

第1章 プランの概要

1 プラン策定の趣旨

○ 男女共同参画社会¹の実現

本市では、平成16（2004）年に「男女が互いの個性を尊重し、共に支え合い、責任を分かち合い、幸せを実感できる住みよい大田原市」を築くことを目的に「大田原市男女共同参画を推進する条例」を制定しました。その理念を踏まえ、平成19（2007）年3月に「おおたわら男女共同参画プラン（大田原市男女共同参画行動計画）」を、平成24（2012）年3月に「おおたわら男女共同参画プラン（第2次計画）」を策定し、男女共同参画の推進に関する様々な施策・事業を展開してきました。これまでの取組のさらなる推進と、新たな課題に対応していくため、「おおたわら男女共同参画プラン（第3次計画）」を平成29（2017）年3月に策定しました。

これら3次にわたる行動計画に基づく取組は、男女共同参画についての理解と意識改革を進めると共に、仕事と生活の調和のとれた職場環境の整備や、働く場における女性の活躍を徐々に進めてきました。「人生100年時代」を迎え、働き方や暮らし方の変革が求められる今、未だ根強く残る固定的な性別役割分担意識²や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）³は、男女共同参画の実現の大きな障壁となっており、また、配偶者やパートナーからの暴力（DV）による被害が後を絶たない状況にあるなど、男女共同参画社会を実現するためには、多くの課題の解決に向けて取り組んでいく必要があります。

○ ポストコロナに向けての取組

男女を取り巻く社会環境は大きな変化を続けてきました。特に、新型コロナウイルス感染症の拡大は、人々の生命や生活、経済、社会、さらには、行動・意識・価値観にまで大きな影響を及ぼし、世界は今、歴史的な転換点に直面しています。私たちは、感染症が収束したポストコロナの時代を見据え、仕事のスタイルや働き方、生き方を考えていく必要があります。

○ プラン策定

このような動向を踏まえ、本市の男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層推進するため、施策の全体的な枠組みとその方向性や取組内容を示す「おおたわら男女共同参画プラン（第4次計画）」を策定するものです。

男女共同参画社会¹

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のこと。

固定的な性別役割分担意識²

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。「男は仕事・女は家庭」、「男は主要な業務・女は補助的業務」等のように、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいう。

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）³

過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気付かないうちに身に付いたものの見方やとらえ方の偏りのこと。

2 プラン策定の社会的背景

(1) 男女共同参画に関する国際的な動向

平成7（1995）年、北京で開催された国連第4回世界女性会議において採択された、「北京宣言・北京行動綱領」は、ジェンダー¹平等への世界的な最重要指針として位置付けられ、以降、国際的な取組の進捗状況や課題が、これに基づき確認されてきました。20年が経過した、平成27（2015）年、国連は改めて、「第59回国連婦人の地位委員会」でジェンダー平等の進捗を分析・評価すると共に、同年、「持続可能な開発目標（SDGs）」を採択し、「ジェンダー平等の達成とすべての女性と女児のエンパワーメント²」が、すべてのSDGsを達成するための不可欠な手段であるとしてしました。

この間、日本においても法整備や各省横断的な様々な取組が行われ、【図1】「教育」や「健康」の分野でのジェンダー平等が進展し、男女共同参画に関する国際的な指数³である「人間開発指数（HDI）」や「ジェンダー不平等指数（GII）」では、日本の順位は比較的上位に位置しています。一方で、令和3（2021）年3月に発表された「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では156か国中120位となっており、OECD（経済協力開発機構）加盟諸国の中でも非常に低い結果となっています。【図2】特に「政治」や「経済」の分野では依然として大きなジェンダーギャップが解消されず、諸外国のジェンダー平等に向けた取組のスピードは速く、日本は国際的に大きく差を広げられているのが現状です。

ジェンダー¹

「女らしさ」「男らしさ」、「女の役割」「男の役割」など、社会的・文化的に形成された性差のことで、生まれつきの生物学的性別（セックス/Sex）とは区別する。社会的・文化的に形成された性差は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではない。

エンパワーメント²

自分の意見を述べたり、社会に働きかけたり、動かしたりする力であり、それを可能にするための知識や能力を身に付けることも含まれる。単に個人的に能力を高めるだけでなく、それを社会的に使う力を用いる。また、「女性のエンパワーメント」という言葉は、女性が必要な知識や能力を身につけ、経済活動や政治活動に参加し、連帯しながら社会の変革を進めるようになることを意味する。

男女共同参画に関する国際的な指数³

4つの指標（HDI、GDI、GII、GGI）の値が示す意味

- HDI：「長寿で健康な生活」「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測る指数（平均寿命、就学率、一人当たりGDP等）。値が大きいほど、所得水準や経済成長率など国の開発度合いが大きいことを示している。
- GDI：人間開発における男女格差を表すもので、男女別の人間開発指数（HDI）の比率で示される。各国のGDIランキングは、HDIにおける男女平等からの絶対偏差に基づいており、男性優位の不平等も女性優位の不平等も同じ扱いでランキングに反映される。
- GII：国家の人間開発の達成が、男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。（妊産婦死亡率、国会議員の女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）等）
- GGI：経済、教育、健康、政治の分野ごとに各使用データをウエイト付けして総合値を算出。その分野ごと総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。「0」が完全不平等、「1」が完全平等。

男女共同参画に関する国際的な指数及び分野ごとの順位（日本）

HDI (2020) 人間開発指数 19位/189か国			GDI (2018) ジェンダー開発指数 51位/166か国			GII (2018) ジェンダー不平等指数 23位/162か国			GGI (2021) ジェンダー・ギャップ指数 120位/156か国		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GDI値	順位	国名	GII値	順位	国名	GGI値
1	ノルウェー	0.957	1	カザフスタン	0.999	1	スイス	0.037	1	アイスランド	0.892
2	アイスランド	0.955	1	クウェート	0.999	2	スウェーデン	0.040	2	フィンランド	0.861
2	スイス	0.955	3	トリニダード・トバゴ	1.002	2	デンマーク	0.040	3	ノルウェー	0.849
4	香港	0.949	4	ドミニカ共和国	1.003	4	オランダ	0.041	4	ニュージーランド	0.840
4	アイスランド	0.949	4	ベトナム	1.003	5	ノルウェー	0.044	5	スウェーデン	0.823
6	ドイツ	0.947	4	ブルンジ	1.003	6	ベルギー	0.045	6	ナミビア	0.809
7	スウェーデン	0.945	4	スロベニア	1.003	7	フィンランド	0.050	7	ルワンダ	0.805
8	オーストラリア	0.944	8	フィリピン	1.004	8	フランス	0.051	8	リトアニア	0.804
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	日本	0.919	51	日本	0.976	23	日本	0.099	120	日本	0.656

【図1】男女共同参画に関する国際的な指数

OECD加盟諸国の中でも非常に低い結果

分野ごとの順位 (GGI)	経済	教育	健康	政治
日本	117位	92位	65位	147位

【図2】GGI「分野ごとの順位（日本）」

資料：HDI、GDI及びGIIについては国連開発計画（UNDP）「Human Development Report」より
GGIについては世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report」より

(2) 国の動向

○ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の施行

平成30(2018)年5月に公布・施行され、衆議院、参議院及び地方議会選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置について、労働基準法やパートタイム労働法などの関係法を改正する法律が平成30(2018)年6月に制定され、順次施行されることとなりました。

○ 女性活躍推進法¹の改正

女性の職業生活における活躍を更に推進するため、令和元(2019)年5月に改正され、一般事業主行動計画²策定義務の対象拡大、女性活躍の推進に関する情報公表の強化等が定められました。

○ ハラスメント対策を強化するための関係法律の整備

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律が令和元(2019)年5月に改正され、ハラスメント対策が明記されるとともに、パワーハラスメント防止対策が法制化されました。また、男女雇用機会均等法⁴及び育児・介護休業法³の改正により、セクシャルハラスメント等の防止策の強化が定められました。

女性活躍推進法¹

正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。女性の職業生活における活躍の推進について基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、迅速かつ重点的に推進することで、男女の人権が尊重され、かつ、社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27(2015)年8月に成立した。令和元(2019)年の改正では、「一般計画の策定義務の対象拡大」、「女性活躍に関する情報公表の強化」、「特例認定(プラチナえるほし)の創設」等が新たに盛り込まれた。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画²

企業が女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう、女性の活躍状況の把握・分析を踏まえ、(1)計画期間、(2)目標、(3)実施しようとする女性活躍推進に関する取組内容と実施時期を定めるもの。常用労働者301人以上(法改正により令和4(2022)年4月1日以降は101人以上)の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

育児・介護休業法³

正式名称は「育児休業、介護休業等、育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。平成7(1995)年6月に「育児休業等に関する法律」(平成3年法律第76号)の改正法として公布された。育児休業と介護休業の制度の設置と、子の養育と家族介護を行う労働者に対して事業主が行わなければならない勤務時間などに関する措置や支援措置について定められている。

○ DV（ドメスティック・バイオレンス）防止法¹の改正

DVと児童虐待が重複して発生している事案を受け、令和元（2019）年6月に改正され、DV被害者の保護にあたり、相互に連携・協力すべき機関として児童相談所が明確化されると共に、保護対象である「被害者」に同伴する家族も含まれることとされました。

○ 男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定

平成25（2013）年5月に策定された「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」以降の、社会情勢や課題とそれに伴う政策の変化、東日本大震災からの復興の取組の進展や課題の変化、これまでの災害における取組状況や新たな課題を踏まえ、女性の視点からの防災の取組をさらに徹底、充実させていくため、令和2（2020）年5月に策定されました。

○ 性犯罪・性暴力対策の強化の方針の決定

性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組や被害者支援を強化するため、令和2（2020）年度から令和4（2022）年度までの3年間を集中強化期間として、刑事法の在り方の検討や被害者支援の充実、加害者対策、教育・啓発の強化に取り組むことを内容とした方針が、令和2（2020）年6月に決定されました。

○ 第5次男女共同参画基本計画の策定

国の「第4次男女共同参画基本計画」において定められた10年間を見通した基本目標に基づき、後半5年間に実施する施策の基本的な方向と具体的な取組をまとめた「第5次男女共同参画基本計画」が令和2（2020）年12月に閣議決定されました。第5次の基本計画は、第4次の基本計画で実現できなかった課題と今後の社会経済構造の変化、さらには新型コロナウイルス感染症の拡大で顕在化した女性を巡る諸課題などを踏まえて策定されました。

○ SDGs²の実現に向けた取組

国連サミットにおいて、「誰一人として取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のための、2030年までに世界が取り組む17の「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されたことを受け、日本において「SDGs実施指針」や「SDGsアクションプラン2020」が策定されました。国の第5次男女共同参画基本計画では、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」の視点をあらゆる施策に反映させ、国際社会と協調して積極的に取り組むこととしています。

DV（ドメスティック・バイオレンス）防止法¹

正式名称は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」。配偶者及び生活の本拠を共にする交際相手からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者やパートナーからの暴力の防止及び被害者の保護、支援を目的とする。

SDGs²（エスディーズ）

「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称で、2015年9月の国連サミットで採択された2030年を期限とする、より良い世界を目指すために達成すべき17の大きな目標とそれらを達成するための具体的な169のターゲットで構成されたものをいう。

(3) 栃木県の取組

○ 「とちぎ女性活躍応援団」による女性活躍の推進

「女性がいきいきと活躍できる“とちぎ”」の実現のため、企業、団体、市町等のあらゆる機関が連携して働き方改革や女性の活躍を推進し、職場・家庭・地域などのあらゆる場面で女性が活躍しやすい環境の整備に取り組む「とちぎ女性活躍応援団」が平成28（2016）年9月に設立され、趣旨に賛同して会員となった県内所在の企業・団体と一体となって応援団を構成しています。

○ 「男女生き活き企業」認定・表彰制度の実施

県内の中小企業・小規模企業における女性活躍の推進や働き方の見直しの取組を促進するため、誰もがいきいきと働けることを目指して積極的に取り組んでいる企業等を認定・表彰する制度を平成29（2017）年度から開始しています。

○ DV防止計画の改定

「DV防止計画」の第2次改訂版が目標年次を迎えたことから、それまでの取組状況や社会情勢の変化等を踏まえ、平成29（2017）年3月に改正しました。

(4) 大田原市の取組

○ これまでの経緯

本市においては、平成16（2004）年、「大田原市男女共同参画を推進する条例」を制定し、その理念を踏まえ、平成19（2007）年3月に「おおたわら男女共同参画プラン」を策定しました。以降、計画期間を5年として、平成24（2012）年3月に「おおたわら男女共同参画プラン（第2次計画）」を策定し、社会全体で少子高齢化や人口減少が加速していることに加え、不安定な経済状況などの影響もあり大きく変化する男女を取り巻く社会環境に対応してきました。

○ 第3次プランの取組

こうした社会環境の変化のなか、「女性活躍推進法」が制定され、社会の担い手としての女性の可能性を重視し、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進していくこととされました。

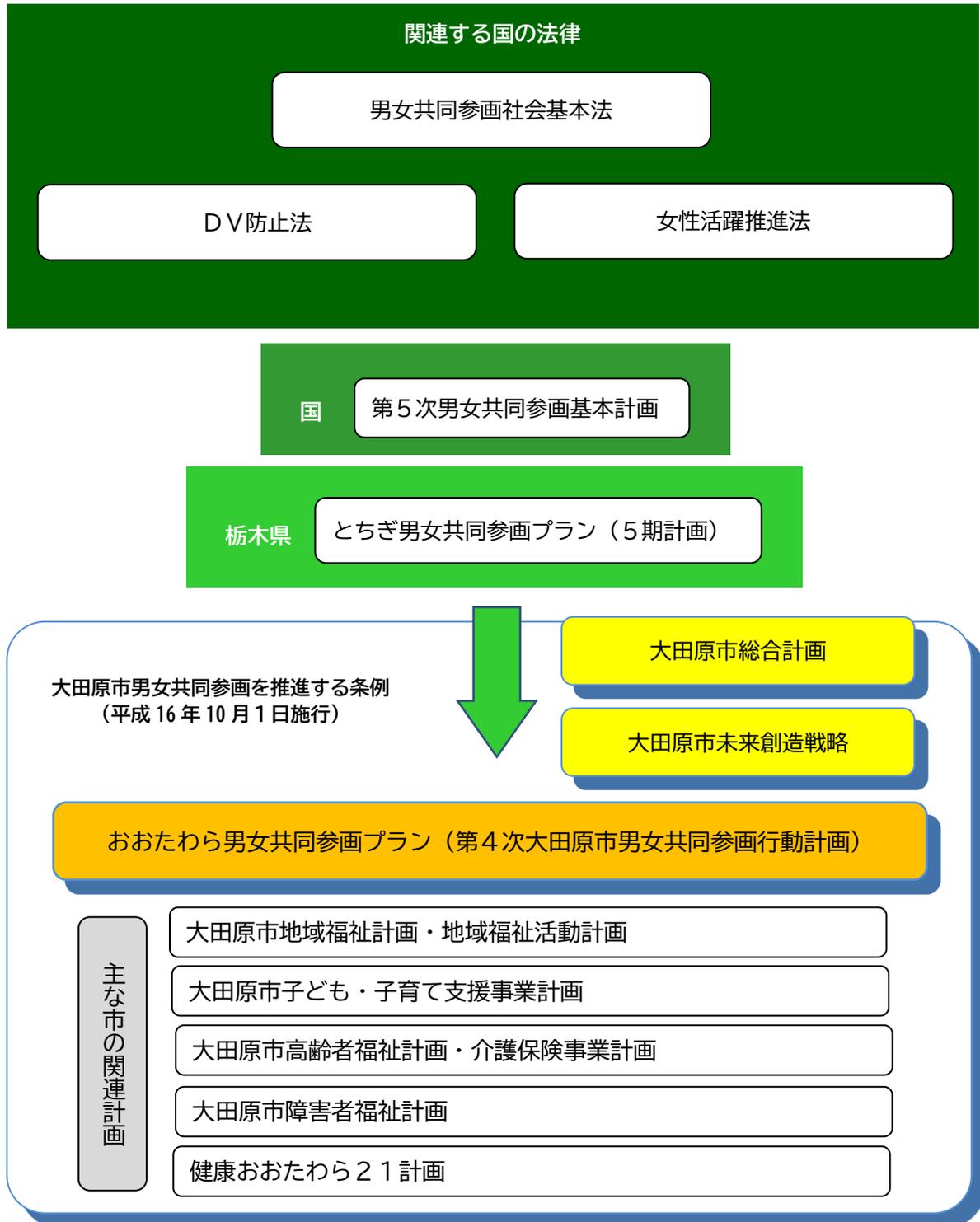
平成29（2017）年3月に策定した「おおたわら男女共同参画プラン（第3次計画）」においても、「女性活躍推進法」に基づく女性活躍推進計画として位置付けたところです。また、「DV防止法」に基づくDV防止基本計画としても位置付け、暴力に対する支援体制の強化を図りました。

平成27（2015）年に策定された、「大田原市人口ビジョン」・「大田原市未来創造戦略」、平成29（2017）年に策定された、「大田原市総合計画」とも整合性を図りながら、男女があらゆる分野へ参画できる社会づくりを推進し、心豊かに暮らせる環境づくりへの支援を行ってきました。

(5) プランの位置付け

本プランは、「男女共同参画社会基本法」を根拠法とし、「女性活躍推進法」に基づく市推進計画として位置付けるとともに、「DV防止法」に基づく市基本計画として位置付けます。また、国・県等における政策・施策の方向性を踏まえ、本市の総合計画をはじめ、関連他計画とも調整し、整合性に配慮して策定しています。

■プランの位置付け



(6) プランの期間

本プランの計画期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間です。なお、社会情勢の動向や変化、計画の進捗状況等に応じて見直しを行います。

平成 29年度 (2017)	平成 30年度 (2018)	令和 元年度 (2019)	令和 2年度 (2020)	令和 3年度 (2021)	令和 4年度 (2022)	令和 5年度 (2023)	令和 6年度 (2024)	令和 7年度 (2025)	令和 8年度 (2026)	
大田原市総合計画基本構想（平成29年度～令和8年度）										
					おおたわら男女共同参画プラン (第4次大田原市男女共同参画行動計画)					