

第1章 計画改訂の趣旨

改訂の趣旨

令和3年度が本計画の中間年にあたることから、男女共同参画に関する国内外の動向や社会情勢の変化に対応するため、計画内容の見直しを行う。

計画の位置付け

- ・「男女共同参画社会基本法」第14条に定める市町村男女共同参画計画
- ・「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（配偶者暴力防止法）」第2条に定める市町村基本計画
- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条に定める市町村推進計画

計画の期間 平成29年度(2017年度)～令和8年度(2026年度)

第2章 男女共同参画に関する動向

○社会の動向

・平成27年に国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた世界的な取組（17の目標の5に「ジェンダー平等を実現しよう」）

・世界経済フォーラムが令和3年度に公表したジェンダーギャップ指数で日本は156か国中120位

・国第5次男女共同参画計画策定(令和2年12月)

⇒新型コロナウイルス感染症拡大の影響等の社会情勢の変化を反映。新しい目標として「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無い社会を目指す」

・(仮称)パートナーしがプラン2025(令和3年10月策定予定)

⇒新型コロナウイルス感染症拡大等による社会情勢の変化を反映。重視すべき視点を①「あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った取組加速」と「働き方・暮らし方の変革と多様性」に変更。②重点事項4項目の1つに意識の問題（無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス））を新たに追加。③数値目標に農業、防災、スポーツ分野の追加。

・平成28年度～市長をはじめ湖南市役所の管理職がイクボス宣言を行っている。また令和2年度には、本計画の中間見直しのための市民意識調査を実施。

○アクション2017策定以降の法律の整備

・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され女性の政策・方針決定過程への参画拡大に向けた取組が進められている。

・「働き方改革関連法」施行により①長時間労働の是正や②多様で柔軟な働き方の実現、③雇用形態に関わらない公正な待遇のための措置を講ずることに。時間外労働の上限規制の導入。

・「女性活躍推進法」の一部改正により、①常時雇用される労働者が301人以上の事業主の情報公表が強化、一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象拡大②女性の活躍推進状況が優良な事業者への従来の認定よりも高い水準の認定制度（プラチナえるぼし）の創設、③一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象拡大（常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に）

・ハラスメント規制関連の法改正により、職場におけるパワハラ・セクハラ等の対策が強化された。

・「配偶者暴力防止法（DV防止法）」の改正により、相互に連携、協力すべき関係機関として児童相談所を明確化。また、保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることが明確化された。

○新型コロナウイルス感染症拡大による影響

（国や滋賀県の調査、計画によると）

・非正規雇用の割合が高い女性の雇用、所得に強い影響があり、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加が危惧されている。また、生活不安やストレス等からのDVの深刻化が懸念されている。

・外出自粛やテレワーク等により日頃の女性への家事や育児等の負担の偏りがさらに大きくなる懸念がある一方、柔軟な働き方の広がりにより在宅勤務等が増えることで家庭内での家事や育児の分担が進んだ家庭もあるなど、働き方や暮らし方に対する意識の変化もみられた。

（湖南市では）

・啓発活動や講演等の事業が中止、縮小になり、公共施設の利用にも制約が出る等、本計画の中間見直し時点での成果指標の実績値に影響が出た。

第3章 男女共同参画の現状と課題

1. 統計からみる現状と課題

（1）人口の将来予測

・国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、本市の総人口は2045年には2015年から約17%減少。またその時点で15歳未満の人口割合が11.4%まで減少し、65歳以上人口が34.4%に上昇等少子高齢化が進行

（2）男女の労働力率

・本市の女性の労働力率は、改善されているものの、育児期に落ち込み、再び増加するM字カーブを描いている。
・男性の労働力率と比較すると出産・育児期に大きく差が出る。

（3）政策・方針決定過程への女性の参画状況（女性の割合）

・本市の地方議会議員は県内13市で最も多い35.3%（5年前の調査でも県内13市で最も多い）
・市職員で課長職以上は県内13市で最も多い31.6%（5年前は10.7%で13市中最も低かった）
・審議会等の委員は県内13市中9番目の32.0%
・地域住民自治団体の代表、副代表では県内13市中6番目の14.0%

2. 市民意識調査およびヒアリング調査からみる現状と課題

○男女共同参画について

・「夫は外で働き、妻が家を守るべきである」といった固定的な性別役割分担意識を持つ女性は減少している（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた回答が77.8%）

・様々な場面で「女性より男性が優遇されている」と感じている女性が多い。（特に政治、習慣やしきたり）

・働いていない人の半数近くが働きたいと考えていて、求める課題は「勤務条件」が最も多くなっており、多様な働き方の実現が求められている。

・ワーク・ライフ・バランスの認知度が低い（「言葉も内容も知っている人」は27.5%）

・DVの被害経験がある人の対処法では依然として「がまんした」が最も多い（60.5%）

○「ひきこもり」と「生きづらさ」について

・女性の46.7%が生きづらさを感じた経験があり、経済的不安の解消や安心できる居場所づくりを求めている

・ひきこもりや生きづらさを抱える女性の支援としては、就労支援や気軽に相談できるような相談先、居場所づくり、相談機関同士の連携が求められている

3. 事業所実態調査からみる現状と課題

・女性の正社員の割合は66.8%と5年前の調査より増加しているものの、依然として男性の正社員の割合（83.3%）と比較して低い

・男性の育休取得率は増加しているものの、依然として女性の育休取得率と大きな差がある

・役員や管理職への女性の登用は18.1%でまだ十分とはいえない

・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組はある程度進んでいるが、まだ十分とはいえず、普及だけでなく、社内のリーダーによる環境づくり等いっそうの推進が必要である。

・ハラスメント防止に向けた規定の制定や、企業内のハラスメントの相談窓口の設置だけでは、ハラスメントを受けた方が直接相談することが難しい場合、本人が抱え込んでしまうことも考えられるため、防止に向けた取組だけでなく、被害にあった本人の意思を第一に考えた相談体制や支援体制が必要。

アクション2017成果指標実績推移

※令和2年度市民意識調査については、女性のみの調査結果数値

分野	成果指標	現状値 (H27)	目標値 (R2)	データの出典	H27	H28	H29	H30	R1	実績値 (R2)
1 （制度の整備）	自分の家庭にかぎらず、一般に「夫が外で働き、妻が家庭を守るべき」という設問に対し、「どちらかと言えばそうは思わない」「そうは思わない」と答えた人の割合	全体64.5% 女性69.1%	80.0%	市民意識調査	64.5%	-	-	-	-	女性77.8%
	2									
（教育・生涯学習の場）	「学校で男女は平等になっている」と答えた女性の割合	55.7%	60.0%	市民意識調査	55.7%	-	-	-	-	52.7%
	副読本の活用率(小・中学校)	76.9%	100.0%	学校教育課調べ	76.9%	79.0%	69.2%	61.5%	61.5%	46.1%
	市の事業(会議、講座、健診など)において託児サービスを行った件数	96回	120回	人権擁護課調べ	96回	93回	100回	64回	50回	19回
	男女共同参画に関する講座の受講者数	180人	230人	人権擁護課調べ	180人	192人	248人	467人	203人	149人
健康寿命の延伸	男78.26歳 女81.15歳	男79.60歳 女84.40歳	健康政策課で算出	男 78.26歳 女 81.15歳	男 78.86歳 女 81.41歳	男 79.30歳 女 81.73歳	男 78.34歳 女 81.15歳	男 78.39歳 女 80.91歳	男 78.30歳 女 80.92歳	
3 （地域や家庭で）	「家庭で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	29.8%	40.0%	市民意識調査	29.8%	-	-	-	-	26.6%
	「地域で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	24.3%	35.0%	市民意識調査	24.3%	-	-	-	-	21.8%
	ファミリー・サポート・センター、子育て支援センター、つどいの広場など子育て支援施設での利用者数	27,446人	28,000人	子ども政策課調べ	27,446人	28,008人	21,829人	21,892人	22,097人	10,732人
	DVを受けたときに「がまんした」とする回答率の減少	全体61.5% 女性62.5%	50.0%	市民意識調査	61.5%	-	-	-	-	女性60.5%
	女性の代表または副代表がいる行政区の割合	2.3%	17.0%	人権擁護課調べ	2.3%	4.6%	16.3%	18.6%	16.3%	14.0%
	4 （働く場で）									
「職場で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	17.6%	30.0%	市民意識調査	17.6%	-	-	-	-	21.3%	
役員や管理職に占める女性の割合	14.1%	20.0%	事業所実態調査	14.1%	-	19.4%	21.3%	8.4%	18.1%	
職場での有給休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさで肯定的な意見の割合の増加	育児69.0% 介護80.4%	育児75.0% 介護85.0%	市民意識調査	育児 69.0% 介護 80.4%	-	-	-	-	-	
市内事業所における男性の育児休業の取得割合	4.6%	8.0%	事業所実態調査	4.6%	-	10.3%	8.9%	3.7%	9.2%	
ワーク・ライフ・バランスの取組が「進んでいる」「ある程度進んでいる」と答えた事業所の割合	53.6%	60.0%	事業所実態調査	53.6%	-	63.0%	64.0%	58.1%	61.9%	
25歳から44歳の女性の就業者の割合	69.7%	75.0%	国勢調査	69.7%	69.2%	69.2%	-	-	-	
ワーク・ライフ・バランスについて言葉も内容も知っている人の割合	全体25.6% 女性21.9%	40.0%	市民意識調査	25.6%	-	-	-	-	女性27.5%	
市役所の委員会などの女性委員の割合	30.8%	40.0%	人権擁護課調べ	30.8%	29.2%	29.7%	33.7%	33.8%	32.0%	
市職員の育児休業の取得率(男性)	0.0%	10.0%	人事課調べ	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
市役所における管理職(部長相当職以上)の女性職員の割合	10.7%	20.0%	人事課調べ	10.7%	14.5%	17.6%	20.3%	31.0%	31.0%	
市役所における1年間の超過勤務時間360時間以上の職員数	80人	70人未満	人事課調べ	80人	55人	53人	59人	67人	48人	
女性活躍推進企業の認証をうけた市内事業所数	2事業所	10事業所	県女性活躍推進企業認証制度	2事業所	7事業所	7事業所	8事業所	8事業所	9事業所	

成果指標23項目中
・達成4項目
・数値改善8項目

第2章、第3章での分析等をもとに、下記の改訂方針に沿って計画内容の中間見直しを行う。

（計画全体）

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響を施策に反映
- 10年計画の中間見直しのため、現行計画の枠組みを維持しつつ内容の見直しを行う

（施策内容について）

- 働き方改革、多様で柔軟な働き方の普及
- 困難（生きづらさ等）を抱える女性への支援
- DV対策（相談窓口周知等）の強化
- 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- 効果的な啓発・周知方法の導入

計画改訂体系図（案）

基本理念

性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして

▼分野

▼基本目標

▼施策の方向

～全体に共通する重点的視点～

様々な分野における男女共同参画の視点に立った取組ならびに働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進
男性にとつての男女共同参画

- 1. 社会環境・制度の整備
- 2. 教育・生涯学習の場
- 3. 地域や家庭で
- 4. 働く場で

- (1)男女共同参画の推進体制の整備
- (2)啓発・支援体制の整備
- (1)教育機関における男女共同参画教育の推進
- (2)男女の自立と多様な選択を可能にする生涯学習の推進
- (1)地域における男女共同参画の推進
- (2)家庭における男女共同参画の推進
- (1)就労の場での男女共同参画の推進
- (2)市役所内の推進体制の整備

- ①男女共同参画推進に必要な条例制定へ向けた研究
- ②男女共同参画推進に必要な体制の整備
- ①男女平等、男女共同参画、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）解消に向けた啓発
- ②男女の人権が尊重され、あらゆる暴力をゆるさない社会意識づくり
- ③性の多様性に対する理解の促進
- ④複合的な差別を受けている人や様々な困難を抱えている人に対する相談・支援体制の充実
- ①男女共同参画社会の視点に立った教育指導の推進
- ②互いの性と生命、価値観を尊重する性教育などの推進
- ③保育士・教職員研修の充実
- ④学校運営体制やさまざまな活動の場での男女共同参画推進
- ①男女ともに意識改革を進めるための学習機会の提供
- ②生涯にわたる健康づくりのための支援策の充実
- ③メディアを読み解く能力をつけるための啓発・学習の推進
- ④身近なロールモデルの発掘と発信
- ①地域における方針決定の場への女性の参画促進
- ②女性の視点を取り入れた防災対策の推進
- ①家庭における男女共同参画の推進
- ②男性の家事・育児・介護などへの参画促進
- ③DVなど被害者への支援・救済体制の充実と周知
- ④子どもが健やかに育つ健康づくり
- ①男女の均等な雇用機会と待遇の実現
- ②男女の働き方改革、ワーク・ライフ・バランス確立の支援
- ③性別にとらわれない多様な柔軟な働き方を支援する環境の整備
- ④職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止策の推進
- ①審議会などへの女性の参画の促進
- ②職員の意識改革と研修の充実
- ③女性職員の職域の拡大と管理職への積極的登用
- ④市の刊行物における男女共同参画の視点の確立
- ⑤働き方改革やワーク・ライフ・バランスに理解がある管理職の育成

※10年計画の中間見直しのため、基本理念や計画体系図等
現行計画の枠組みを維持しつつ、内容の見直しを行います。

湖南省 男女共同参画

アクション 2017 計画(改訂版)

(骨子案) R3. 10. 14 時点

湖南省

はじめに（市長あいさつ）

目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の位置付け	1
3. 計画期間	2
第2章 男女共同参画に関する動向	3
1. 国際社会の動向	3
2. 国内の動向	3
3. 滋賀県の動向	5
4. 湖南市の動向	6
5. 新型コロナウイルス感染症拡大による社会の動向	6
第3章 男女共同参画の現状と課題	8
1. 統計からみる現状と課題	8
2. 市民意識調査からみる現状と課題	13
3. 事業所実態調査からみる現状と課題	28
4. アクション2017 成果指標実績	37
第4章 計画の内容	40
1. 計画の基本理念	40
2. 全体に共通する視点	40
3. 計画の体系	40
第5章 施策の展開	42
分野1. 社会環境・制度の整備	42
分野2. 教育・生涯学習の場で	50
分野3. 地域や家庭で	52
分野4. 働く場で	57
第6章 計画の推進体制	64
1. 計画の推進体制	64
2. 計画の管理と評価	64
資料編	

第 1 章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

平成 11 年（1999 年）6 月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。その前文で「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を、「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けています。

これを受けて湖南省では、平成 19 年（2007 年）度に「湖南省男女共同参画アクション 2007 計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けてさまざまな施策を推進しました。

平成 28 年（2016 年）度には、平成 27 年（2015 年度）のアンケート調査で課題となっていた固定的性別役割分担意識の解消や方針決定の場への女性の参画、ワーク・ライフ・バランスの推進等に対応するため、新たな「湖南省男女共同参画アクション 2017 計画」（以下、「本計画」という。）を策定しました。

令和 3 年（2021 年）度が本計画の中間年にあたることから、男女共同参画に関する国内外の動向や社会情勢の変化に対応するため計画内容の見直しを行い、計画最終年度に当たる令和 8 年（2026 年）度までの取組を定めました。

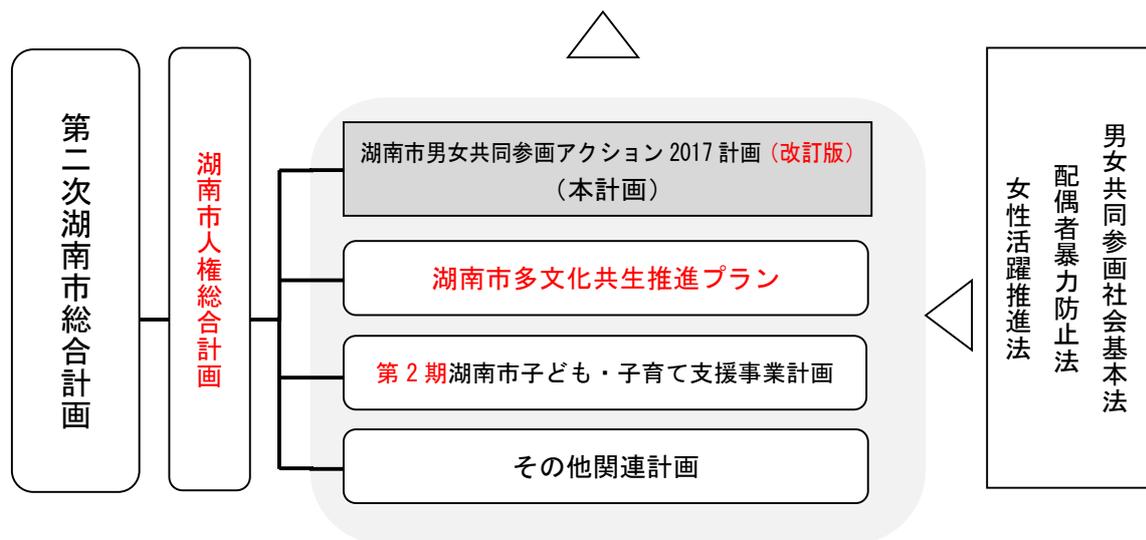
また湖南省は「湖南省のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例」を制定し、全ての市民の人権擁護施策を進めています。平成 17 年（2005 年）には「湖南省人権尊重都市宣言」を行い、一人ひとりの基本的人権を尊重し、あらゆる差別のない心のかよいう明るいまちの実現をめざしています。男女共同参画社会実現に向けた取組は、この条例や宣言の趣旨に沿ったものでもあります。

2. 計画の位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第 14 条に定める市町村男女共同参画計画、「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（配偶者暴力防止法）」第 2 条に定める市町村基本計画、並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第 6 条に定める市町村推進計画に位置付けられます。

策定にあたっては、市の最上位計画である「第二次湖南省総合計画」をはじめ、「湖南省人権総合計画」など関連する計画との整合を図りました。

1 また、世界的な取組であるSDGsのゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」をは
 2 じめとする男女共同参画に関連の深いゴール(目標)に貢献することを目指しています。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGsについて

Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)の略称。2015年の国連サミットで採択され2030年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。「17の目標」と「169のターゲット(具体目標)」で構成され地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。湖南省は「2020年度SDGs未来都市」に選定されました。

32 3. 計画期間

33 本計画の期間は、平成29年(2017年)度から令和8年(2026年)度までの10年間と
 34 して策定しましたが、国内外の社会情勢の変化に対応するため、中間見直しを行いました。

35

1 第2章 男女共同参画に関する動向

2 1. 国際社会の動向

3 国連の男女共同参画に関する取組としては、昭和50年(1975年)を「国際婦人年」と
4 し、メキシコシティで初めての「国際婦人年世界会議」が開催されました。さらに昭和
5 54年(1979年)の国連総会では「女子差別撤廃条約」が採択され、女性に対するあらゆる
6 差別の撤廃を世界規模で進めています。

7 平成23年(2011年)には、国連のジェンダー*関連4機関を統合した新たな機関とし
8 て「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント*のための国連機関(UN Women)」が発足し、
9 世界の男女共同参画の動きをリードする役割を果たしています。

10 また平成27年(2015年)には、国連で「持続可能な開発目標」(SDGs)が採択され、
11 「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて世界各国で取組を進めています。

12 SDGsにおける17の目標の5には、「ジェンダー平等を実現しよう」という目標が
13 掲げられており、そのほかにも健康や福祉、教育、働きがいなど男女共同参画に関係す
14 る目標が設定されています。

15 諸外国のジェンダー平等に向けた取組スピードは速く、世界経済フォーラムが令和3
16 年に公表した各国の男女格差を測る指標であるジェンダーギャップ指数(GGI)では、
17 日本は156か国中120位です。特に、政治や経済分野の取組の遅れにより、国際的な差
18 を広げられています。

20 2. 国内の動向

21 日本は前述の「国際婦人年世界会議」で採択された世界行動計画を受け、昭和52年(1977
22 年)に「国内行動計画」を策定しました。このなかで基本的方向として、「~~法制上の婦人の
23 地位向上」「男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人の参加の促進」「母性の尊重
24 及び健康の擁護」などがあげられました。~~

25 その後、国際社会とも連動しながら、「女子差別撤廃条約」の批准(昭和60年・1985
26 年)、「男女雇用機会均等法」の制定(昭和60年・1985年)、「西暦2000年に向けて
27 の新国内行動計画」の策定(昭和62年・1987年)、と基盤整備が進められてきました。

28 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」は平成3年(1991年)に改定され(第一次改

※ 女らしさ、男らしさなど、生物学的な性差ではなく社会的・文化的につくりあげられた性差や性的な役割。

※ もともとは「権利や権限を与える」という意味だが、男女共同参画の分野では、女性が自らの意識や能力を高め、潜在的な能力を社会で十分に発揮すること。

1 定)、それまでの「参加」という言い方が初めて「参画」に改められ、男女共同参画社会
2 の形成を目標に定めました。

3 その後「男女共同参画基本法」施行(平成11年・1999年)、「配偶者暴力防止法」施
4 行(平成13年・2001年)、などと制度の整備が進み、平成27年(2015年)には女性が
5 職業生活において、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することをめざした「女
6 性活躍推進法」が施行されました。また同年12月にはあらゆる分野における女性の活躍
7 や安全・安心な暮らしの実現、男女共同参画の実現に向けた基盤の整備を改めて強調した
8 「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

9 ~~なお主として人口減少や少子高齢化対策を目的とする「まち・ひと・しごと創生法」(平
10 成26年・2014年施行)においても、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの確立
11 が重要なテーマのひとつとなっています。~~

12 令和2年(2020年)12月には新型コロナウイルス感染症拡大による影響をはじめとする
13 社会情勢の変化や新たな課題などを踏まえ、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女
14 性が輝く令和の社会」が策定され、新しい目標として2030年代には、誰もが性別を意識
15 することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会になること
16 を目指すことなどが示されました。

19 ●アクション2017策定以降の男女共同参画に関する主な法律の内容

20 ○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

21 (平成30年・2018年5月施行)

22 国や地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることなどが基本原則とさ
23 れました。

24 (令和3年・2021年6月施行)

25 政党に、候補者の選定方法の改善、候補者となるにふさわしい人材の育成、セクハラ・マタハラ等
26 への対策等に自主的に取り組むよう努めるものとされ、また、国および地方公共団体は、環境整備等
27 の施策を強化することとされました。

29 ○働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

30 (平成31年・2019年から順次施行)

31 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
32 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
33 保等のための措置を講ずることとなりました。これにより時間外労働の上限規制等が図られるようにな
34 りました。

1 ○女性活躍推進法の一部を改正する法律

2 (令和2年・2020年施行)

3 常時雇用する労働者が301人以上の事業主の情報公表が強化されました。さらに、女性の活躍推進に
4 関する状況等が優良な事業主への認定よりも水準の高い特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設さ
5 れ、認定されると、公共調達時の優遇措置や届出義務の軽減等のメリットが受けられるようになりま
6 した。

7 (令和4年・2022年施行)

8 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時
9 雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

11 ○ハラスメント規制関連の法改正

12 (令和2年・2020年施行 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

13 ハラスメントに関連する複数の法改正に伴い、職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラ
14 スメント等の対策が強化されました。

16 ○改正配偶者暴力防止法(DV防止法)

17 (令和2年・2020年施行)

18 今回の改正によって、児童虐待防止対策および配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るた
19 め、児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協
20 力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されることとなりました。また、その保護の適用対
21 象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になりました。

23 **3. 滋賀県の動向**

24 滋賀県では、男女共同参画社会の実現に向け、平成13年(2001年)に「滋賀県男女共
25 同参画推進条例」を制定し、さまざまな取組を進めてきました。その後、増加していた人
26 口が減少基調に転じるなどの大きな社会変化を踏まえ、「パートナーしがプラン2020」
27 (計画期間：平成28年度(2016年度)～令和2年度(2020年度)が策定され、女性の活躍
28 推進や、男性の男女共同参画への理解の普及・促進などに取り組んでいまいきました。

29 令和3年(2021年)10月には新型コロナウイルス感染症拡大によって生じた影響をはじ
30 めとする滋賀県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題などを踏まえ、男女共同参画社
31 会に向けた取組をいっそう加速させるための計画として「パートナーしがプラン2025」
32 (計画期間：令和3年・2021年10月～令和7年度・2025年度)を策定し、「あらゆる分野
33 における男女共同参画の視点に立った取組加速」と「働き方・暮らし方の変革と多様性」
34 を重視すべき視点としています。また、新たに重点施策として「男女共同参画意識の浸

透」が追加され、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）解消に向けた啓発・教育に取り組むとしています。

4. 湖南省の動向

湖南省では、平成 19 年（2007 年）度に「男女がともに人権を尊重し、社会の対等な構成員として責任を分かち合い、自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画でき、個性と能力を十分発揮し、多様な生き方を選択できる男女共同参画社会の実現をめざす」ことを基本理念とした「湖南省男女共同参画アクション 2007 計画」を策定（平成 23 年（2011 年）改訂）し、施策を推進してきました。

~~その後、平成 23 年（2011 年）に市民や市内の事業所などを対象にアンケート調査を実施し、現状把握にも努めました。その結果を踏まえ、平成 24 年（2012 年）度に「湖南省男女共同参画アクション 2007 計画」を改定し、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革や職場・家庭・地域における男女共同参画の推進、男女の人権擁護などの施策をいっそう強化してきました。~~

平成 28 年（2016）度は市民意識調査や事業所実態調査等を踏まえて、「性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして」を基本理念に掲げた本計画を策定しました。

また、平成 28 年（2016）年以後は、女性が活躍しやすい環境づくりや部下のワーク・ライフ・バランスを考え自らも仕事と私生活を楽しむことができる管理職を目指して、市長をはじめ、湖南省役所の課長級以上の管理職がイクボス宣言を行っています。

なお本計画改訂策定にあたっては、令和 2 年（2020 年）度に男女共同参画社会に関する市民意識調査と事業所実態調査を実施し、現状把握と課題の抽出を行い、計画に反映させました。

5. 新型コロナウイルス感染症拡大による社会の動向

令和 2 年（2020 年）からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、日々の働き方や暮らし方等に大きな影響を与えました。

国や県の最新の男女共同参画計画によると、就労の場では、非正規労働者の割合が高い女性の雇用・所得に影響が強く現れており、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧されています。また、外出自粛やテレワークなどにより、家族で過ごす時間の増加に伴い、日ごろの女性への家事や育児等の負担の偏りがさらに大きくなる懸念が

1 れています。さらには、生活不安やストレス等から配偶者からの暴力の増加や深刻化も
2 問題となりました。

3 一方で、テレワーク等の時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない柔軟な働き方
4 の可能性が広がりました。在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児への参画を促す
5 好機でもあると期待されています。

6 湖南省でも啓発活動や講演等の事業が中止・縮小になり、公共施設の利用にも制約が
7 出る等、本計画の中間見直し時点での成果指標の実績値に影響が出ています。

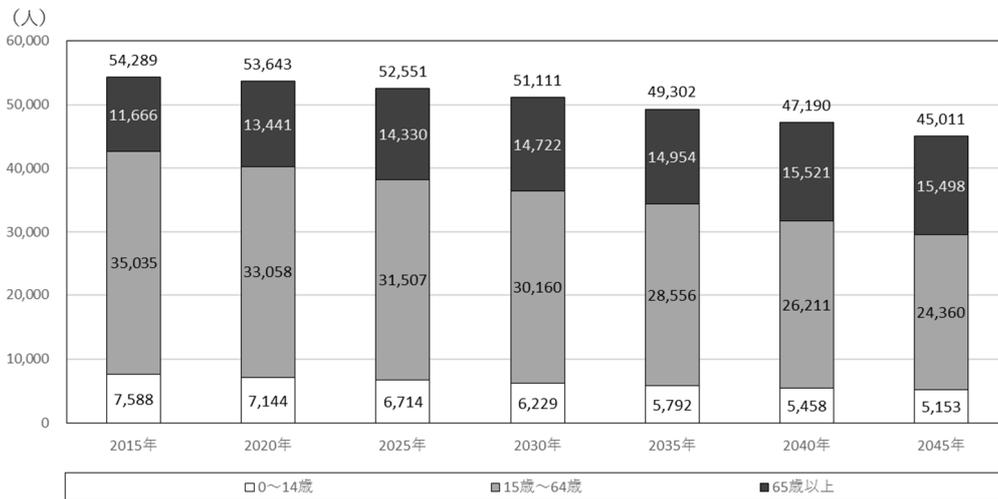
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34

第3章 男女共同参画の現状と課題

1. 統計からみる現状と課題

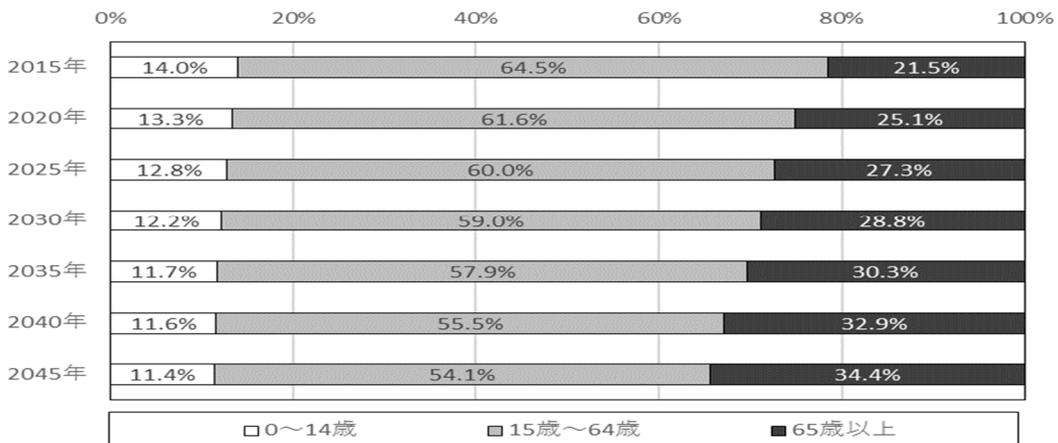
(1) 人口の将来予測

国立社会保障・人口問題研究所（社人研）の推計によると、令和27年（2045年）の本市の総人口は平成27年（2015年）に比べて約17%減の45,011人にまで減少するものと予測されています。またその時点で15歳未満の人口割合が11.4%まで減少し、65歳以上人口が34.4%にまで上昇するなど、少子高齢化がより進行する見込みです。



資料／(H30) 国立社会保障・人口問題研究所

《推計人口における年齢3区分構成比》



資料／(H30)国立社会保障・人口問題研究所

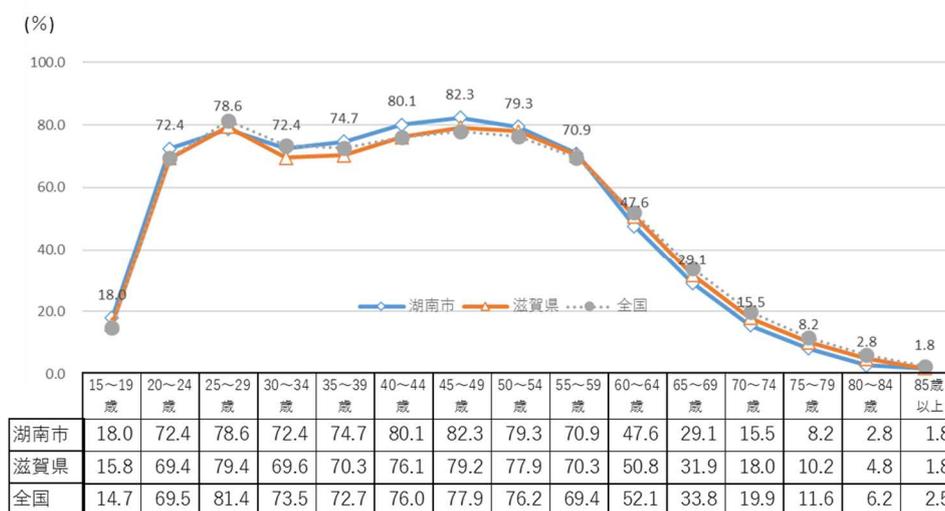
このため本市では、第2次湖南省市総合計画後期計画の策定に伴い、令和3年(2021年)4月に「第二期湖南省市きらめき・ときめき・元気創生総合戦略」を策定し、合計特殊出生率の上昇や転出減・転入増などをめざした諸施策を策定して、その実施に努めているところです。

男女共同参画の視点から、全ての人が安心して働き、暮らすことができる環境を整えることは、本市が将来にわたって持続的に発展するためにも、重要な課題となっています。

(2) 男女の労働力率の比較

本市の女性の労働力率(15歳以上人口に占める働く能力と意思をもつ人の割合)は、30歳代の出産・育児期に落ち込み、再び増加するM字カーブ*を描いています。また、~~20歳から54歳~~35歳から59歳にかけて労働力率は、全国や県よりも高くなっており、女性の社会進出が比較的進んでいる様子がうかがえますが、**男性の労働力率と比較すると出産・育児期に大きく労働力率に差が出るため、女性の社会進出がいつそう進むよう、子育て世代の女性が働きやすい環境を整えることが望まれます。**

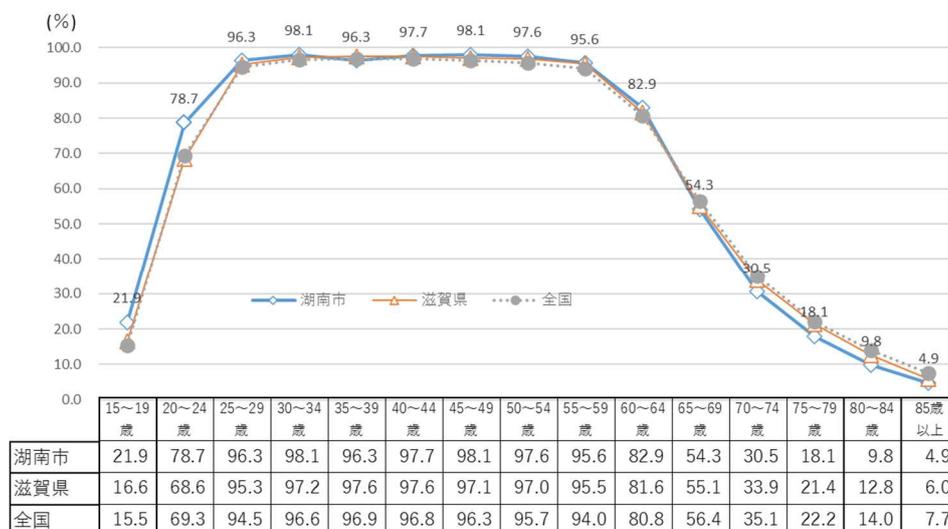
《女性の労働力率》



資料/平成27年「国勢調査」

※ 結婚・出産・育児等をきっかけに仕事を離れる女性がいることから、通常、女性の労働力を年代別の折れ線グラフにすると、20歳代後半から40歳代前半ぐらいにかけてグラフが低くなり、Mの字を描くことが多い。この世代の社会進出が進むと、Mの字の谷は浅くなる。

《男性の労働力率》



資料／平成 27 年「国勢調査」

(3) 議会、審議会など、管理職に占める女性の割合

本市の地方議会議員に占める女性の割合は、県内 13 市のなかで最も高い 35.3% となっています。（令和 2 年・2020 年 4 月 1 日現在。以下同）

また、市職員で課長職以上に占める女性の割合も県内 13 市で最も高い 31.6% となっています。5 年前の県内 13 市で最も低い 10.7% から急速に女性の管理職登用が進みました。

一方で、本市の審議会などの委員に占める女性の割合は、32.0% で県内 13 市のなかで 9 番目、地域住民自治団体のうち女性の代表または副代表のいる団体の割合は 14.0% で 6 番目と県内他市と比較すると低い数値となっています。

《地方議会議員に占める女性の割合（滋賀県内市部）》

	市名	議員総数 (人)	うち 女性議員数 (人)	女性比率 (%)
1	湖南省	17	6	35.3
2	栗東市	18	4	22.2
3	大津市	38	8	21.1
4	彦根市	24	5	20.8
4	近江八幡市	24	5	20.8
6 以下省略				
(市部計)		291	49	16.8

資料／滋賀県「令和 2 年度における男女共同参画推進状況一覧表」

1 ≪審議会などの委員に占める女性の割合（滋賀県内市部）≫

	市名	委員総数 (人)	うち 女性委員数 (人)	女性比率 (%)
1	野洲市	750	295	39.3
2	高島市	499	190	38.1
3	大津市	813	302	37.1
4	栗東市	359	128	35.7
5	草津市	187	65	34.8
6～8省略				
9	湖南市	565	181	32.0
10から13省略				
	(市部計)	7,161	2,338	32.6

2 資料／滋賀県「令和2年度における男女共同参画推進状況一覧表」

3

4

5 ≪地方公務員管理職（課長参事級相当職以上）に占める女性の割合（滋賀県内市部）≫

	市名	課長参事級 相当職以上 (人)	うち 女性職員数 (人)	女性比率 (%)
1	湖南市	57	18	31.6
2	野洲市	76	23	30.3
3	近江八幡市	155	44	28.4
4	守山市	83	22	26.5
4	草津市	136	33	26.5
6以下省略				
	(市部計)	350	151	22.6

6 資料／滋賀県「令和2年度における男女共同参画推進状況一覧表」

7

8

9

10

1 <<地域住民自治団体のうち女性の代表または副代表がいる団体の割合（滋賀県内市部）>>

2

	市名	団体数	女性代表 または副代表 がいる団体数	女性比率 (%)
1	大津市	720	215	29.9
2	草津市	219	57	26.0
3	栗東市	124	25	20.2
4	守山市	71	12	16.9
5	野洲市	91	13	14.3
6	湖南市	43	6	14.0
7 以下省略				
(市部計)		3,088	403	13.1

3

資料／滋賀県「令和2年度における男女共同参画推進状況一覧表」

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

2. 市民意識調査からみる現状と課題

本計画の策定にあたり、以下の内容で市民意識調査を実施しました。その中から特徴的な部分を抜粋して掲載します。

市民意識調査	
調査地域	湖南省全域
調査対象者	湖南省に在住する、20歳以上の女性2,000人
抽出方法	住民基本台帳より無作為抽出
調査期間	令和2年(2020年)12月25日～令和3年(2021年)1月20日
調査方法	郵便による配布回収(無記名式)
調査票配布数	2,000
調査票回収数	670
調査票回収率	33.5%

《調査結果の見方》

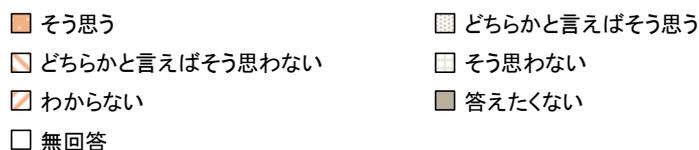
- ・回答は各質問の回答者数(N)を基数とした百分率(%)で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の回答者数の合計と単純集計(全体)の回答者数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを網かけをしています。(無回答を除く)
- ・平成27年度調査との経年比較では、前回調査は男女であるため、グラフに「回答者数(女性のみ)」と記載しています。

①男女共同参画について

【自分の家庭に限らず、一般に「夫が外で働き、妻が家を守るべきである」】

(〇はそれぞれ1つだけ)

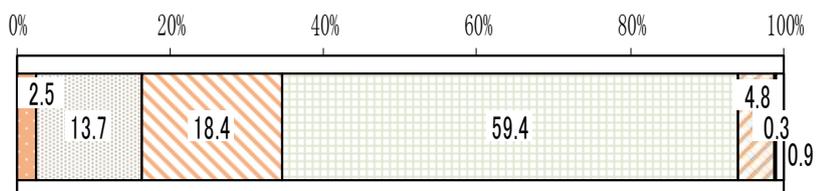
「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」を合わせた『そう思わない』の割合は 77.8%で前回調査と比較して 8.7%増加しており、女性の固定的な性別役割分担意識については、一定の改善が見られます。



(令和2年度)

回答者数 = 670

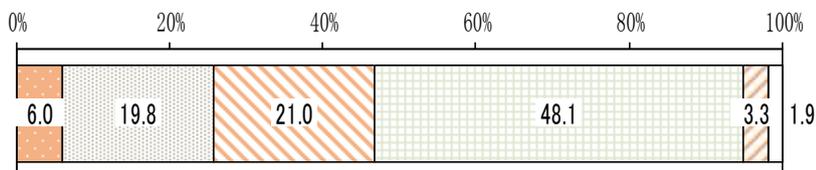
1 自分の家庭に限らず、一般に
2 「夫が外で働き、妻が家を守る
3 べきである」



(平成27年度)

回答者数(女性のみ) = 420

21 自分の家庭にかぎらず、一般に
22 「夫が外で働き、妻が家を守るべ
23 き」だと思う



1 【各場面で男女は平等になっていると思いますか】

2 (○は1つだけ)

3 『5 政治』『7 習慣やしきたり』で「男性が優遇されている」と「どちらかと言

4 えば男性が優遇されている」をあわせた“男性が優遇されている”と答えた人の割合が

5 高く、約8割となっています。平成27年度調査(女性のみ)と比較すると、『法律や制

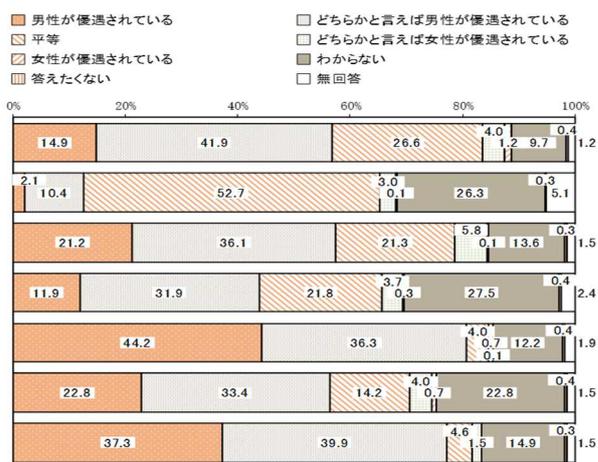
6 度』で「男性が優遇されている」と答えた人の割合が増えています。

7

8

9 (令和2年度)

10 回答者数 = 670



11

12

13

14

15

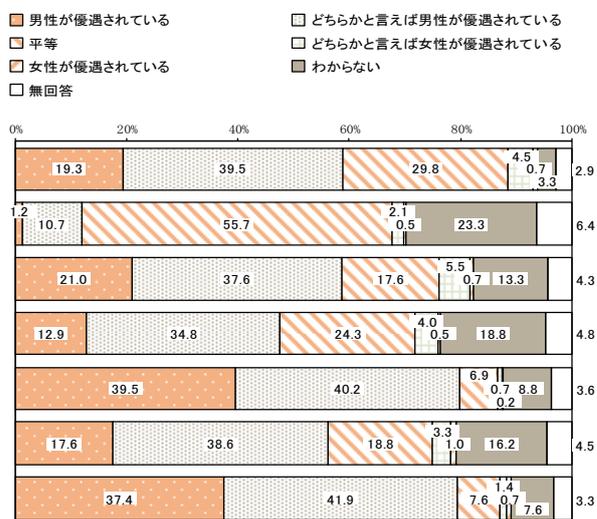
16

17

18

19 (平成27年度)

20 回答者数(女性のみ) = 420



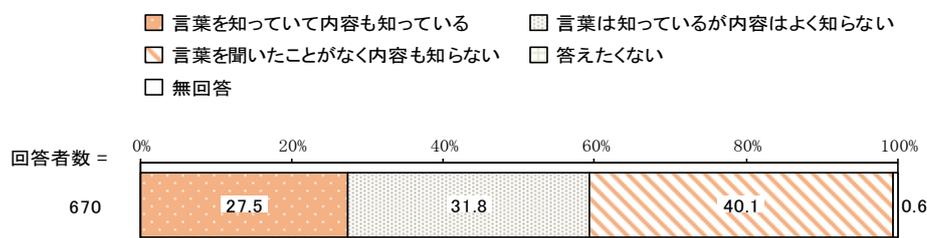
1 【あなたはワーク・ライフ・バランスという言葉についてご存知ですか。】

2 (〇はそれぞれ1つだけ)

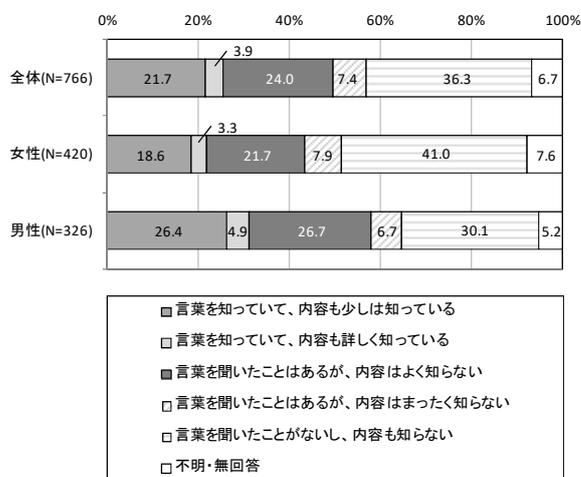
3 「言葉を聞いたことがなく内容も知らない」と答えた人の割合が40.1%と最も高く、
 4 次いで「言葉は知っているが内容はよく知らない」と答えた人の割合が31.8%、「言葉
 5 を知っていて内容も知っている」と答えた人の割合が27.5%となっています。

6 また、平成27年度調査と比較すると「言葉を知っていて内容も知っている」人の割合
 7 は女性で8.9%上昇していますが、本計画の中間見直し時点の目標の40%には届いてい
 8 ません。

9 (令和2年度)



16 (平成27年度)



28 ワーク・ライフ・バランスとは

29 「仕事と生活の調和」のこと。平成19年(2007年)に策定された「仕事と生活の
 30 調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現し
 31 た社会を次のように表現しています。

32 「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすと
 33 ともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階
 34 に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」
 35

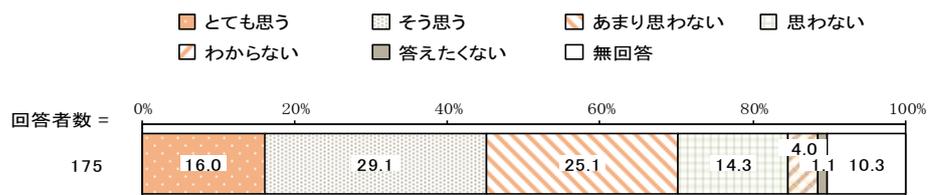
1 【あなたは働きたいと思いますか。(現在働いていない方)】

2 (○は1つだけ)

3 「とても思う」と「そう思う」を合わせた「思う」と答えた人の割合が 45.1%、「あ

4 まり思わない」と「思わない」を合わせた「思わない」と答えた人の割合が 39.4%とな

5 っています。



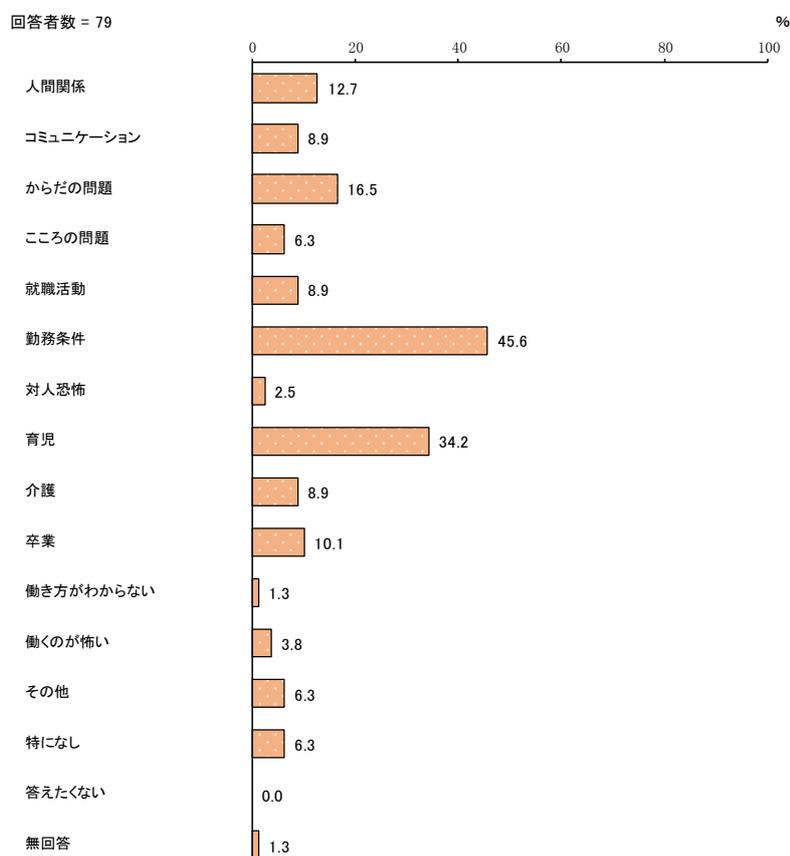
10 【あなたはどのような問題が解決したら働きたいと思いますか。(上記質問で「と

11 ても思う」「そう思う」を選んだ方)】

12 (○はいくつでも)

13 「勤務条件」と答えた人の割合が 45.6%と最も高く、次いで「育児」と答えた人の割

14 合が 34.2%、「からだの問題」と答えた人の割合が 16.5%となっています。

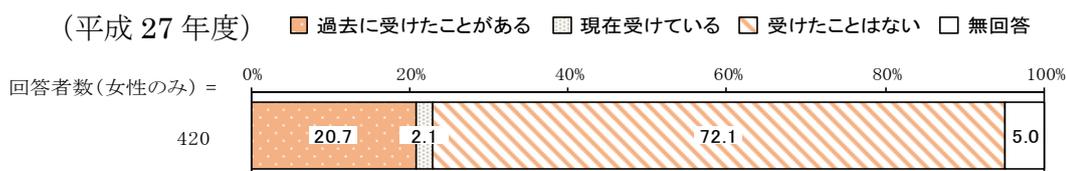
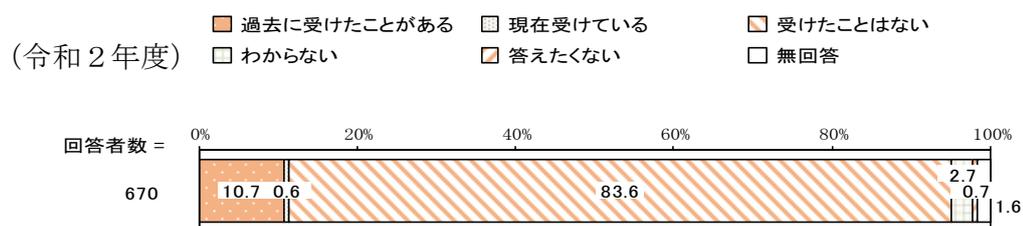


1 【DV※を受けた経験はありますか。】

2 (〇はそれぞれ1つだけ)

3 DVを受けた経験の有無について、「過去にうけたことがある」と「現在受けている」
4 を合わせたDVを受けたことがある人の割合は11.3%となっています。

5 また、平成27年度の調査と比較するとDVを受けたことがある人の割合は11.5%減少し
6 ています。



17 ※平成27年度調査は「わからない」「答えたくない」の選択肢がありません。

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

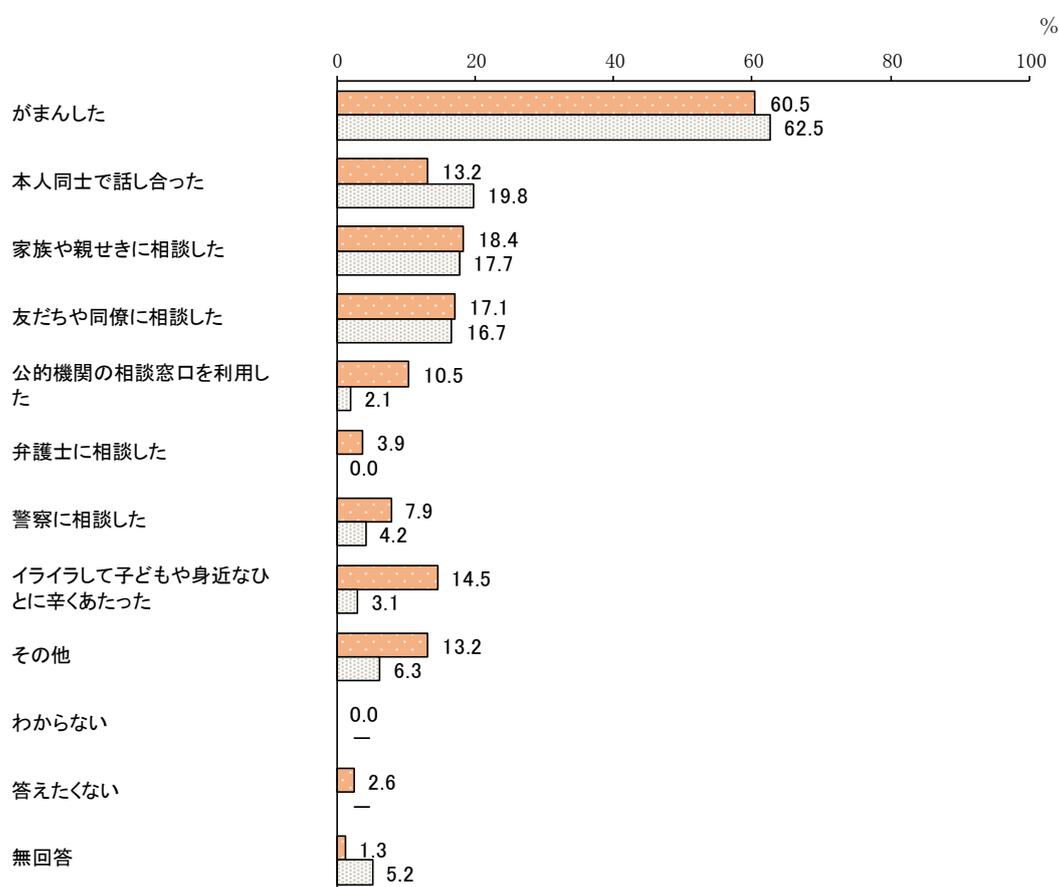
※ DV (ドメスティック・バイオレンス) : 配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった人から受ける暴力のこと

1 【DVを受けたときの対処について教えてください。】

2 (〇はいくつでも可)

3 「がまんした」と答えた人の割合が60.5%と最も高く、次いで「家族や親せきに相談
4 した」と答えた人の割合が18.4%、「友だちや同僚に相談した」と答えた人の割合が17.1%
5 となっています。

6 平成27年度調査(女性のみ)と比較すると、「公的機関の相談窓口を利用した」「イ
7 ライラして子どもや身近なひとに辛くあたった」「その他」と答えた人の割合が増えて
8 います。一方、「本人同士で話し合った」と答えた人の割合が減っています。



29 ※平成27年度調査は「わからない」「答えたくない」の選択肢がありません。

まとめ

— 市民意識調査の結果からわかること —

- 固定的な性別役割分担意識を持つ女性は少なくなっているが、さまざまな場面で女性より男性が優遇されていると感じている女性が多い。(特に政治、習慣やしきたりなどの面で)
- 現在、働いていない人の半数近く(45.1%)が働きたいと考えていて、求める解決課題は、「勤務条件」が最も多くなっており、多様な働き方の実現が求められている。
- ワーク・ライフ・バランスの認知度が低く、啓発がまだ不十分。
- DVの被害経験がある人の対処方法では依然として「がまんした」が最も多い。

1 ※「ひきこもり」と「生きづらさ」について

2 本計画は基本理念で「性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、多様な生
3 き方を楽しむことができるまち」を掲げています。その実現のためには、「ひきこもり」を
4 含む様々な困難や生きづらさを抱え、社会参加や就業ができていない女性を支援する必要
5 があり、国の「女性活躍加速のための重点方針 2019」においても「ひきこもり」を含む様々
6 な困難や生きづらさを抱える女性を支援する取組が記載されています。

7 今回の調査では、ひきこもりの女性や「生きづらさ」を抱える女性はどのような支援を
8 必要としているか確認をするためにアンケート調査項目を追加し、支援機関やひきこもり
9 当事者へのヒアリングも実施しました。その中から特徴的な部分を抜粋して掲載します。

10

11

12 ②「ひきこもり」について

13 【あなたはこれまで「ひきこもり※」だったことはありますか。】

14 (〇は1つだけ)

15 「ひきこもったことがない」と答えた人の割合が83.6%と最も高くなっています。「過
16 去にひきこもっていた」「現在ひきこもっている」と答えた人をあわせると7.8%にな
17 ります。

18

19

20

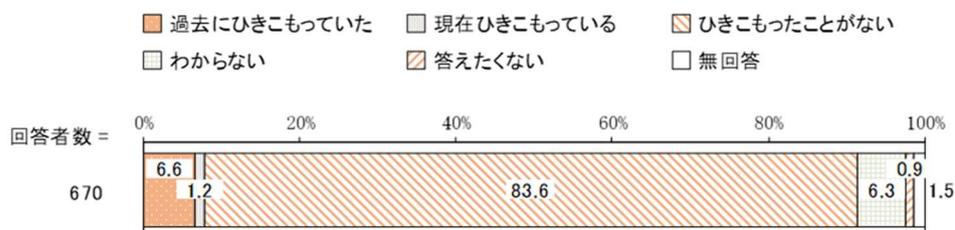
21

22

23

24

25



※ 内閣府によると「ひきこもり」とは『買い物などで外出する以外は、家にとどまることが半年以上続く状態』とされ、令和元年（2019年）にまとめられた調査では、40歳から60歳までで61万人と推計されている。長期化や高齢化も課題となるなか、過去の調査では、『家事手伝い・専業主婦』としてひきこもる女性たちは、統計に含まれず見過ごされてきた。

1 【あなたは「女性のひきこもり」について、どのように思いますか。】

2 (○は1つだけ)

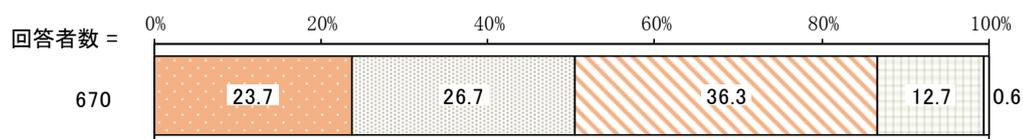
3 「問題だと考え、行政としても対策・支援が必要である」と答えた人の割合が 36.3%

4 と最も高く、次いで「問題だと考えているが、家庭の問題のため、対策が困難である」

5 と答えた人の割合が 26.7%、「問題だとは考えたことがなかった」の割合が 23.7%とな

6 っています。

- 7
- 8 問題だとは考えたことがなかった
- 9 問題だと考えているが、家庭の問題のため、対策が困難である
- 10 問題だと考え、行政としても対策・支援が必要である
- 11 わからない
- 12 無回答



1 【「女性のひきこもり」について、どのような支援が必要だと思いますか。】

2 (〇は1つだけ)

3 「女性に配慮した相談体制の充実」と答えた人の割合が52.4%と最も高く、次いで「気

4 軽に参加できる居場所の確保」と答えた人の割合が49.1%、「就労のきっかけづくり・

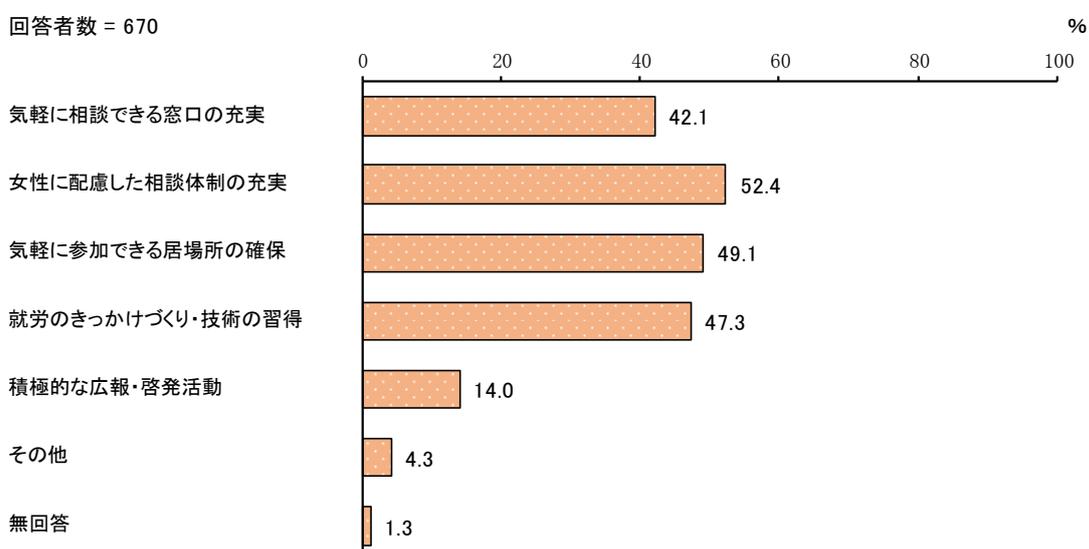
5 技術の習得」と答えた人の割合が47.3%となっています。

6 また、ひきこもり経験別でみると、他に比べ、『過去にひきこもっていた』人で「気

7 軽に参加できる居場所の確保」「就労のきっかけづくり・技術の習得就労のきっかけづ

8 くり・技術の習得」と答えた人の割合が高くなっています。

9 回答者数 = 670



区分	回答者数 (件)	気軽に相談できる窓口の充実	女性に配慮した相談体制の充実	気軽に参加できる居場所の確保	就労のきっかけづくり・技術の習得	積極的な広報・啓発活動	その他	無回答
過去にひきこもっていた	44	29.5	31.8	59.1	63.6	20.5	2.3	—
現在ひきこもっている	8	12.5	37.5	50.0	50.0	—	12.5	—
ひきこもったことがない	560	44.1	54.5	48.6	46.8	13.8	4.1	0.7
わからない	42	42.9	54.8	52.4	52.4	16.7	4.8	2.4
答えたくない	6	33.3	50.0	16.7	16.7	—	33.3	—

18

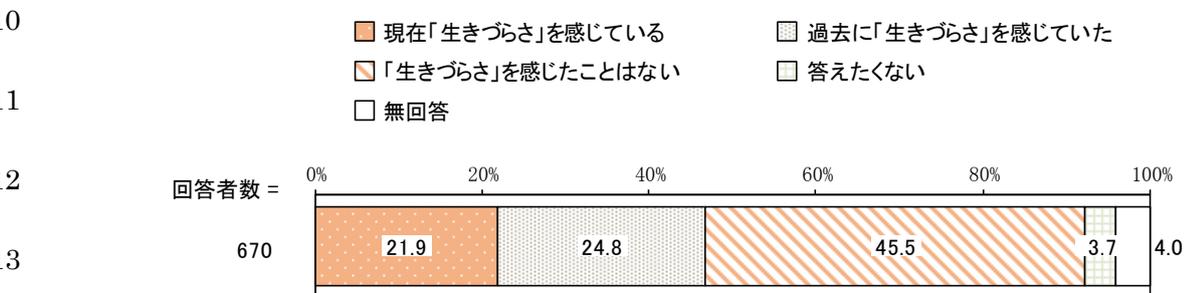
1 ③「生きづらさ」について

2 【あなたは「生きづらさ」を感じたことはありますか。】

3 (〇は1つだけ)

4 「「生きづらさ」を感じたことはない」と答えた人の割合が45.5%と最も高く、次いで「過去に「生きづらさ」を感じていた」と答えた人の割合が24.8%、「現在「生きづらさ」を感じている」と答えた人の割合が21.9%となっています。

7 また、ひきこもり経験別でみると、ひきこもり経験のある人はひきこもり経験がない人と比較して、「現在「生きづらさ」を感じている」「過去に「生きづらさ」を感じていた」と答えた人の割合が高くなっています。



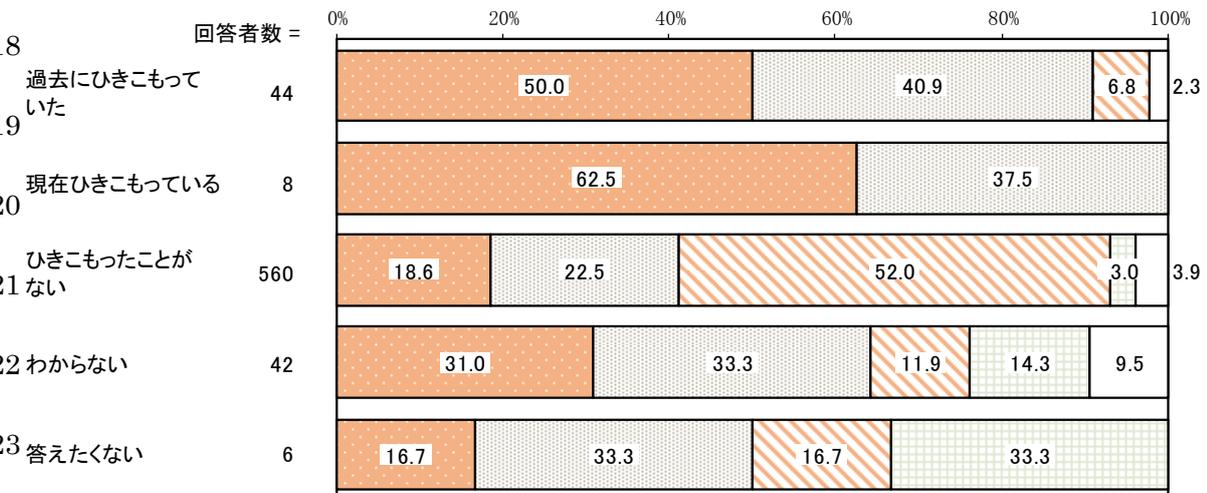
14

15

16

17

(ひきこもり経験別)



24

1 【「生きづらさ」を感じる理由はなんですか。】

2 (〇はいくつでも)

3 「経済的不安」と答えた人の割合が 38.3%と最も高く、次いで「家族以外の人間関係」
4 と答えた人の割合が 35.8%、「自己否定感」と答えた人の割合が 27.8%となっています。

5

6

回答者数 = 313

7

父親との関係



8

母親との関係

9

それ以外の家族との関係

10

家族以外の人間関係

11

からだの問題(不調、病気、障がい)

12

こころの問題(不調、病気、障がい)

13

性自認や性的指向

14

対人恐怖

15

自己否定感

16

経済的不安

17

その他

18

わからない

19

答えたくない

20

無回答

21

22

23

1 【どうなったら生きづらさが改善されると思いますか。】

2 (〇はいくつでも)

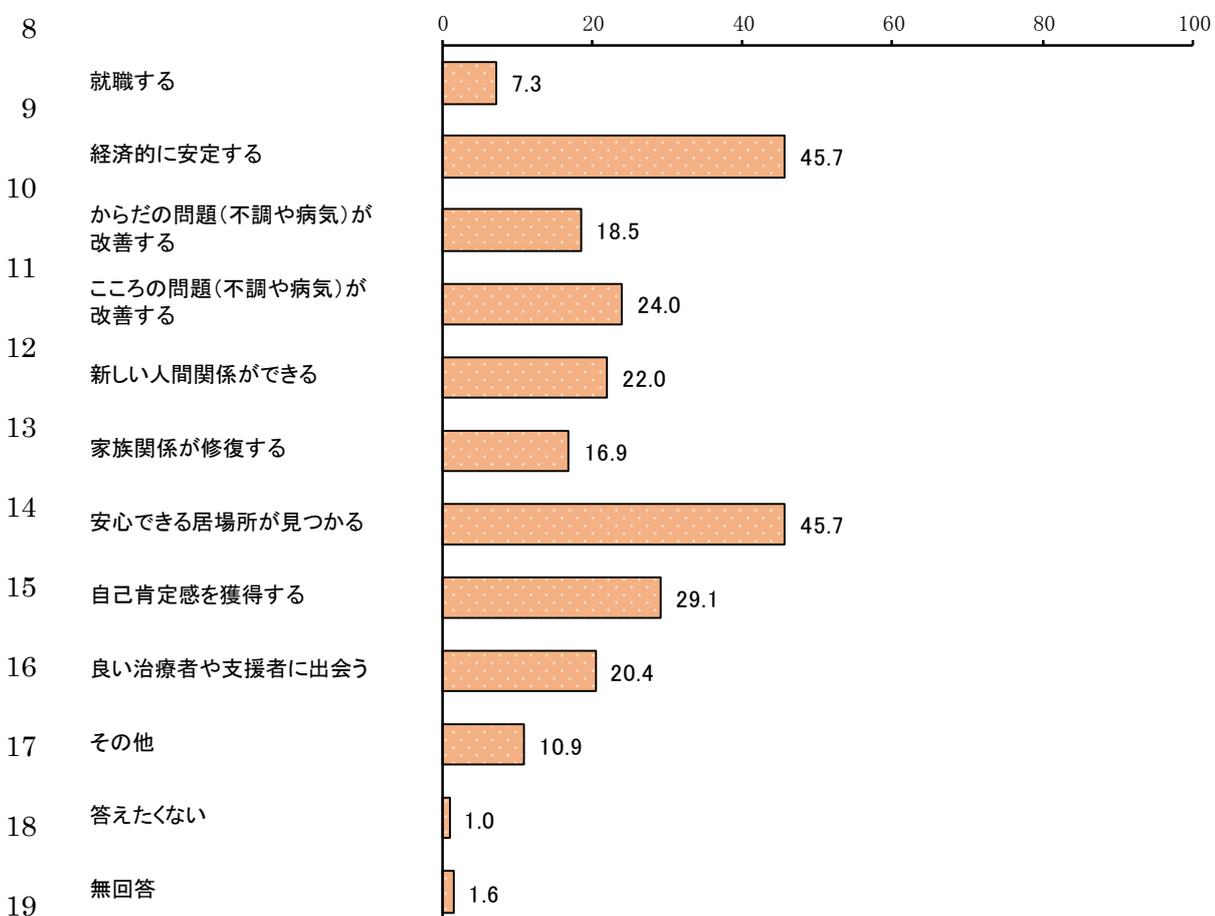
3 「経済的に安定する」、「安心できる居場所が見つかる」と答えた人の割合が 45.7%
4 と最も高く、次いで「自己肯定感を獲得する」と答えた人の割合が 29.1%となっていま
5 す。

6

7

8 回答者数 = 313

%



20

21

22

23

【ひきこもり支援機関、当事者家族へのヒアリング】

今回の調査では、アンケート形式の調査と合わせて、複数のひきこもり支援機関やひきこもり当事者からのヒアリングを実施しました。

支援機関によると、ひきこもりになる原因としては、仕事が原因の健康上の問題や不登校からひきこもりになるケースが多く、将来への不安を抱えている人が多い傾向にあります。

支援される中で効果的だと感じた取組としては、自己肯定感や自尊感情を回復させていくことや継続的な支援となっています。

また、必要と感じる支援策としては、気軽に相談できる仕組みや就労支援、相談機関同士の連携等、アンケート調査でも回答の多い内容がありました。

まとめ

— 調査結果からわかること —

- ひきこもり経験のある女性は生きづらさを経験している割合が高い。
- 女性の46.7%が生きづらさを感じた経験があり、経済的不安の解消や安心できる居場所づくりを求められている。
- ひきこもりや生きづらさを抱える女性の支援としては就労支援や気軽に相談できるような相談先・居場所づくり、相談機関同士の連携が求められている。

3. 事業所実態調査からみる現状と課題

本計画の策定にあたり、以下の内容で事業所実態調査を実施しました。その中から特徴的な部分を抜粋して掲載します。

	事業所実態調査
調査地域	湖南省全域
調査対象 抽出方法	湖南省内の事業所のうち、企業内同和問題研修窓口担当者設置事業所で、令和2年度に企業訪問を行う事業所（従業員数10人以上の事業所）
調査期間	令和2年（2020年）12月25日～令和3年（2021年）1月20日
調査方法	郵便による配布回収
調査票配布数	210
調査票回収数	97
調査票回収率	46.2%

《調査結果の見方》

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の回答者数の合計と単純集計（全体）の回答者数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを網かけをしています。（無回答を除く）

1 事業所実態調査の結果

2 【従業員数とその内訳】

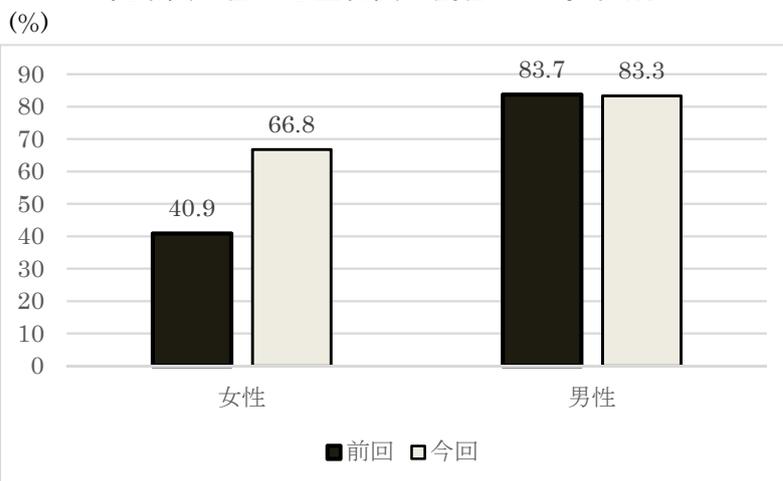
3 97 事業所の合算で、正社員に占める女性の構成比は 31.4%、正社員以外に占める女
4 性の構成比は 53.1%となっています。

5 男女それぞれの従業員に占める正社員の割合は、女性で 66.8%、男性で 83.3%となっ
6 ています。女性の従業員に占める正社員の割合は、前回の調査（平成 27 年度調査）に比
7 べ増加していますが、男性と比較して低い割合となっています。

8 ≪従業員数とその内訳（97 事業所計）≫

	正社員 (役員は除く)	正社員以外 (パート、アルバイト、嘱託 職員など。派遣社員は除く)	計
女性	1,869 人	928 人	2,797 人
男性	4,085 人	821 人	4,906 人
合計	5,954 人	1,749 人	7,703 人
女性の 構成比	31.4%	53.1%	36.3%

9 ≪従業員に占める正社員の割合（97 事業所計）≫



16 ※全従業員数に従業員に占める正社員比率を掛け、正社員の人数を算出。
17 全従業員数に従業員に占める女性正社員比率を掛け、女性正社員の人数を算出。
18 正社員の人数から女性正社員の人数を引き、男性正社員の人数を算出。
算出した女性正社員、男性正社員の人数を全女性従業員、全男性従業員数で割り、女性、男性の正社員割合を算出。
※従業員に占める正社員比率より従業員に占める女性正社員比率が高い回答については、除外しています。
※従業員に占める正社員比率より従業員に占める女性正社員比率が高い回答については、除外しています。

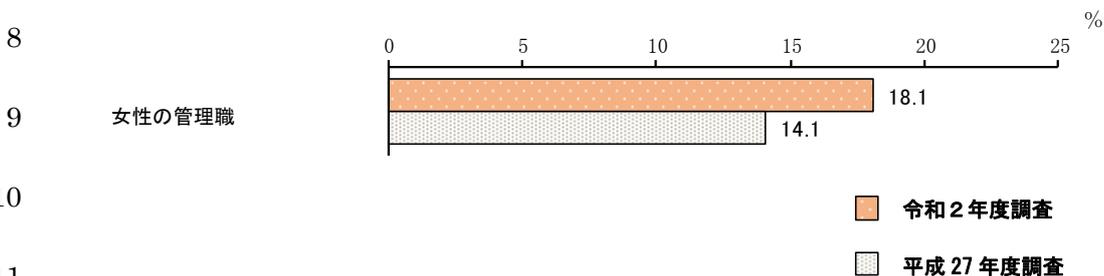
1 **【従業員のうち、女性の管理職は何人いますか】（数字を記入）**

2 97 事業所の合算で、役員（代表者、事業主を含む）管理職全体のうち、女性の管理職
3 の割合は 18.1%となっています。平成 27 年度調査に比べ、4.0%増加していますが、計
4 画の目標値の 20.0%までは届いていません。

5 国の目標（「第5次男女共同参画基本計画」における令和7年・2025年までの目標）
6 に比べると、本市は低い値となっています。

7 **《役員・管理職に占める女性の割合》**

	平成 27 年度調査			令和2年度調査		
	全体	女性	女性の 構成比	全体	女性	女性の 構成比
会社役員 (代表者、事業主を含める)	241 人	25 人	10.4%	222 人	22 人	9.9%
課長・部長相当職	849 人	41 人	4.8%	689 人	72 人	10.4%
係長(主任)相当職	1,046 人	236 人	22.6%	754 人	207 人	27.5%
合計	2,136 人	302 人	14.1%	1,665 人	301 人	18.1%



12 《（参考）「第5次男女共同参画基本計画」における目標値》

部長相当職	12%
課長相当職	18%
係長相当職	30%

13

14

15

16

17

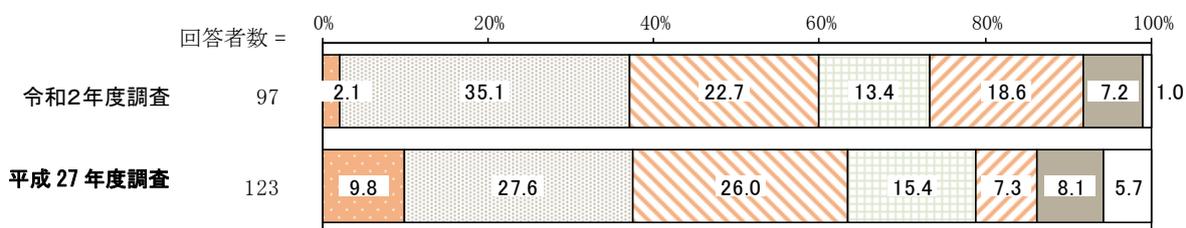
18

【従業員の有給取得率はどれくらいですか】（〇は1つだけ）

「10%～30%未満」の割合が35.1%と最も高く、次いで「30%～50%未満」の割合が22.7%、「70%～90%未満」の割合が18.6%となっています。

平成28年度調査と比較すると、「10%～30%未満」「70%～90%未満」の割合が増加しています。一方、「10%未満」の割合が減少しています。

10%未満
 10%～30%未満
 30%～50%未満
 50%～70%未満
 70%～90%未満
 90%以上
 無回答



1 **【育児休業・介護休業の取得状況】**
 2 (2019年4月1日～2020年3月31日の状況)

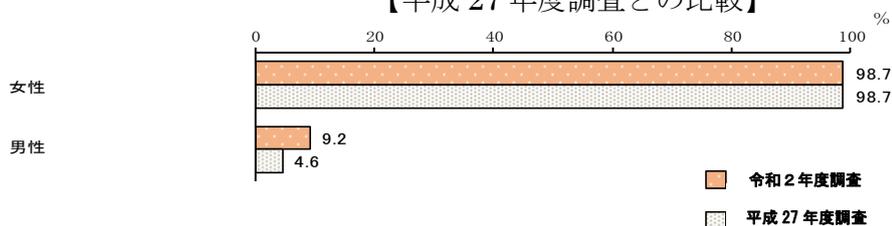
3 育児休業は、出産したほとんどの女性が取得していますが、配偶者が出産した男性は
 4 前回から育休取得率は4.6%上昇し、計画の目標は達成したものの、依然として女性と比
 5 較して低い取得率となっており、また平均取得日数も少ないです。

6 介護休業を取得した女性従業員は3人となっています。一方、介護休業を取得した男
 7 性従業員は1人となっています。

8 《育児休業》

配偶者が出産した 男性従業員 (A)	76人	出産した女性従業員 (A)	78人
うち育児休業を 取得した男性従業員 (B)	7人	うち育児休業を 取得した女性従業員 (B)	77人
育児休業を取得した従業員の 割合 (B/A)	9.2%	育児休業を取得した従業員の 割合 (B/A)	98.7%
平均合計取得日数	19日	平均取得日数	186日

9 **【平成27年度調査との比較】**



10 ※平成27年度調査は「わからない」「答えたくない」の選択肢がありません。

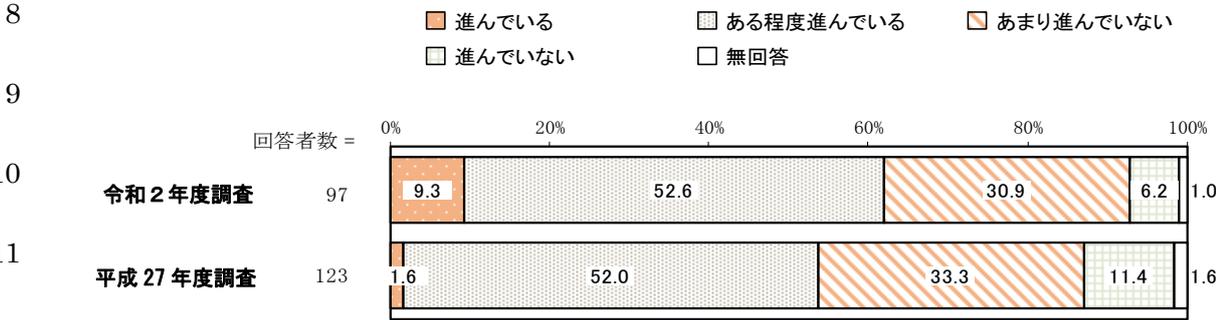
11 《介護休業》

介護休業を取得した 男性従業員 (平成27年度調査)	1人 (2人)	介護休業を取得した 女性従業員 (平成27年度調査)	3人 (4人)
平均取得日数	1日	平均取得日数	15日

1 【貴事業所では仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」の取組が進
2 んでいると思いますか。】（○は1つだけ）

3 「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた“進んでいる”の割合が61.9%、
4 「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた“進んでいない”の割合が37.1%
5 となっています。

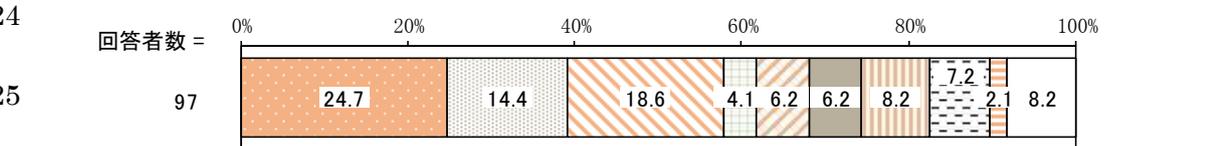
6 平成27年度調査と比較すると、「進んでいる」の割合が増加しています。一方、「進
7 んでいない」の割合が減少しています。



14 【ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、どのような取組が必要だと
15 思いますか。】（○は1つだけ）

16 「社長などがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」が
17 24.7%と最も多く、次いで「業務や会議の無駄を見直し、労働時間を短縮する」が18.6%、
18 「管理職の意識改革を行う」が14.4%となっています。

- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 社長などがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む
 - 管理職の意識改革を行う
 - 業務や会議の無駄を見直し、労働時間を短縮する
 - 育児や介護などの制度を充実し周知する
 - 短時間勤務やリモート出勤など柔軟な働き方ができるようにする
 - 従業員間の不公平感を解消する
 - 育児や介護休業などを取得した場合の人や仕事の配分など対応策を検討する
 - 現状で問題はないので特段の取組は必要ない
 - その他
 - 無回答

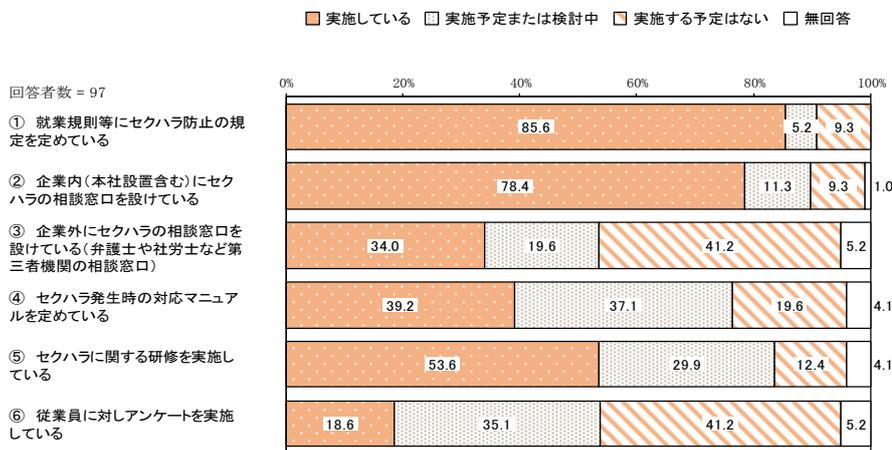


1 **【貴事業所のセクシュアル・ハラスメント※（セクハラ）防止のための取組に**
 2 **ついてお答えください。】（それぞれ〇は1つだけ）**

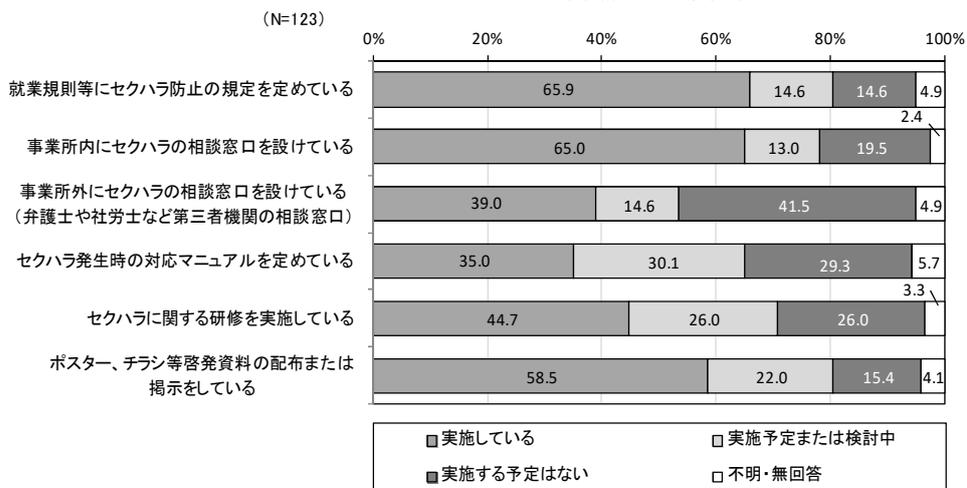
3 『① 就業規則等にセクハラ防止の規定を定めている』で「実施している」の割合
 4 が高くなっています。また、『④ セクハラ発生時の対応マニュアルを定めている』で
 5 「実施予定または検討中」の割合が、『③ 企業外にセクハラの相談窓口を設けている
 6 （弁護士や社労士など第三者機関の相談窓口）』『⑥ 従業員に対しアンケートを実施
 7 している』で「実施する予定はない」の割合が高くなっています。

8 また、平成 27 年度調査と比較すると、『③企業外にセクハラの相談窓口を設けて
 9 いる』以外の項目で「実施している」企業の割合が増加しています。（平成 27 年度は
 10 『 ⑥従業員に対しアンケートを実施している』の設問がありません）

11 (令和 2 年度)



23 (平成 27 年度)



※相手の意に反して性的な関係を強要したり、それを拒否した人にいやがらせをしたりすること。または性的な言動などで周りの人たちを不愉快にさせること。セクハラともいう。

1 【貴事業所のパワー・ハラスメント※（パワハラ）防止のための取組について
 2 お答えください。】（それぞれ○は1つだけ）

3 『① 就業規則等にパワハラ防止の規定を定めている』で「実施している」の割合
 4 が高くなっています。また、『⑥ 従業員に対しアンケートを実施している』で「実施
 5 予定または検討中」の割合が、『③ 企業外にパワハラの相談窓口を設けている（弁護
 6 士や社労士など第三者機関の相談窓口）』で「実施する予定はない」の割合が高くなっ
 7 ています。

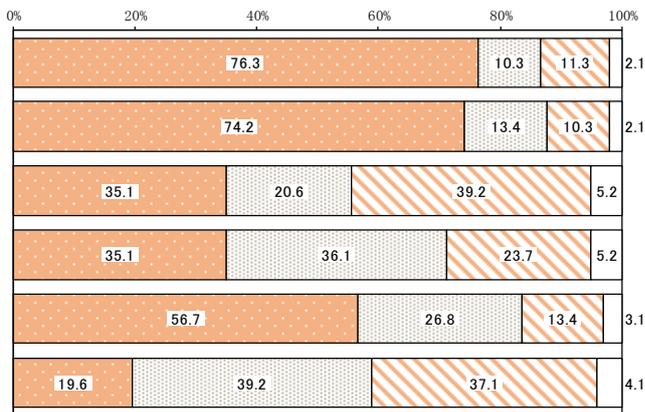
8 また、平成 27 年度調査と比較すると、『③企業外にパワハラの相談窓口を設けて
 9 いる』以外の項目で「実施している」企業の割合が増加しています。（平成 28 年度は
 10 『 ⑥従業員に対しアンケートを実施している』の設問がありません）

11 (令和 2 年度)

12 ■ 実施している □ 実施予定または検討中 ■ 実施する予定はない □ 無回答

13 回答者数 = 97

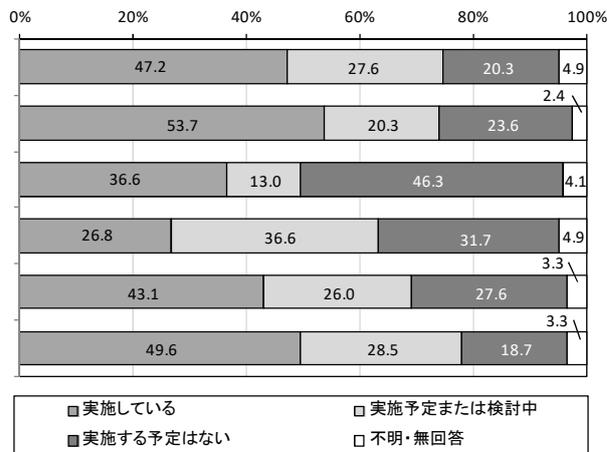
- 14 ① 就業規則等にパワハラ防止の
15 規定を定めている
- 16 ② 企業内(本社設置含む)にパワ
17 ハラの相談窓口を設けている
- 18 ③ 企業外にパワハラの相談窓口を
19 設けている(弁護士や社労士など第
20 三者機関の相談窓口)
- 21 ④ パワハラ発生時の対応マニュアル
22 を定めている
- 23 ⑤ パワハラに関する研修を実施し
24 ている
- 25 ⑥ 従業員に対しアンケートを実施
している



24 (平成 27 年度)

25 (N=123)

- 就業規則等にパワハラ防止の規定を定めている
- 事業所内にパワハラの相談窓口を設けている
- 事業所外にパワハラの相談窓口を設けている
(弁護士や社労士など第三者機関の相談窓口)
- パワハラ発生時の対応マニュアルを定めている
- パワハラに関する研修を実施している
- ポスター、チラシ等啓発資料の配布または掲
示をしている



※職務上の地位を利用した、相手の人格や尊厳を侵害する言動。パワハラともいう。

まとめ

— 事業所実態調査の結果からわかること —

- 女性の正社員の割合は増加しているものの、依然として男性と比較して低い。
- 男性の育休取得率は増加しているものの、依然として女性の育休取得率と大きな差がある。
- 役員や管理職への女性の登用は、まだ十分とはいえない。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組はある程度進んでいるが、まだ十分とはいえず、普及啓発だけでなく、社内のリーダーによる環境づくり等いっそうの推進が必要である。
- ハラスメント防止に向けた既定の制定や、企業内のハラスメントの相談窓口の設置だけでは、ハラスメントを受けた方が直接相談することが難しい場合、本人が抱え込んでしまうことも考えられるため、防止に向けた取組だけでなく、被害にあった本人の意思を第一に考えた相談体制や支援体制が必要。

(注)

「セクシュアル・ハラスメントなど」には、次のようなハラスメント（いやがらせ）も含まれます（以下同）。

- 「パワー・ハラスメント」
- 「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」…妊婦・出産などを理由にいやがらせをしたり、職場で退職の強要や解雇など不利益な扱いをすること。
- 「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」…子育てのために育児休業の取得や早退などを申し出た男性に対し、それを認めなかったりいやがらせをしたりすること。

4. アクション 2017 成果指標実績

現計画において、中間見直し時点で達成すべき成果指標の実績は、下記のとおりです。

分野	成果指標	データの出典	計画当初値 (平成27年度)	目標値 (令和2年度)	実績値 (令和2年度)
1 (社会 環境・ 制度の 整備)	自分の家庭にかぎらず、一般に「夫が外で働き、妻が家庭を守るべき」という設問に対し、「どちらかと言えばそうは思わない」「そうは思わない」と答えた人の割合	市民意識調査	全体64.5% 女性69.1%	80.0%	女性77.8%
2 (教育・ 生涯学習 の場で)	「学校で男女は平等になっている」と答えた女性の割合	市民意識調査	55.7%	60.0%	52.7%
	副読本の活用率(小・中学校)	学校教育課調べ	76.9%	100.0%	46.1%
	市の事業(会議、講座、健診など)において託児サービスを行った件数	人権擁護課調べ	96回	120回	19回
	男女共同参画に関する講座の受講者数	人権擁護課調べ	180人	230人	149人
	健康寿命の延伸	健康政策課調べ	男78.26歳 女81.15歳	男79.60歳 女84.40歳	男 78.30歳 女 80.92歳 (H31)
3 (地域や 家庭で)	「家庭で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	市民意識調査	29.8%	40.0%	26.6%
	「地域で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	市民意識調査	24.3%	35.0%	21.8%
	ファミリー・サポート・センター、子育て支援センター、つどいの広場など子育て支援施設での利用者数	子ども政策課調べ	27,446人	28,000人	10,732人
	DVを受けたときに「がまんした」とする回答率の減少	市民意識調査	全体61.5% 女性62.5%	50.0%	女性60.5%
	女性の代表または副代表がいる行政区の割合	人権擁護課調べ	2.3%	17.0%	14.0%

分野	成果指標	データの出典	計画当初値 (平成27年度)	目標値 (令和2年度)	実績値 (令和2年度)
4 (働く場)	「職場で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	市民意識調査	17.6%	30.0%	21.3%
	役員や管理職に占める女性の割合	事業所実態調査	14.1%	20.0%	18.1%
	職場での有給休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさで肯定的な意見の割合の増加	市民意識調査	育児69.0% 介護80.4%	育児75.0% 介護85.0%	-(※1)
	市内事業所における男性の育児休業の取得割合	事業所実態調査	4.6%	8.0%	9.2%
	ワーク・ライフ・バランスの取組が「進んでいる」「ある程度進んでいる」と答えた事業所の割合	事業所実態調査	53.6%	60.0%	61.9%
	25歳から44歳の女性の就業者の割合	国勢調査	69.7%	75.0%	-(※2)
	ワーク・ライフ・バランスについて言葉も内容も知っている人の割合	市民意識調査	全体25.6% 女性21.9%	40.0%	女性27.5%
	市役所の委員会などの女性委員の割合	人権擁護課調べ	30.8%	40.0%	32.0%
	市職員の育児休業の取得率(男性)	人事課調べ	0.0%	10.0%	0.0%
	市役所における管理職(部課長相当職以上)の女性職員の割合	人事課調べ	10.7%	20.0%	31.0%
	市役所における1年間の超過勤務時間360時間以上の職員数	人事課調べ	80人	70人未満	48人
	女性活躍推進企業の認証をうけた市内事業所数	県女性活躍推進企業認証制度	2事業所	10事業所	9事業所

*1 令和2年度市民意識調査の項目に含まれていないため

*2 令和2年度実施の国勢調査の結果が公表されていないため

《課題および今後の展開》

○分野4働く場では目標を達成した項目が多い。

○新型コロナウイルス感染症拡大の影響で事業が未実施となる等によって数値が悪化した項目があり、イベント等が実施できない状況でも効果的な啓発・周知の方法について検討する必要がある。

○成果指標23項目のうち目標を達成しているのは4項目、数値が改善した項目は8項目と半数以上の項目で改善が見られるが、様々な場面で男女平等と感じていない女性が多く、改善に向けて原因分析や啓発等さらなる取組を検討する必要がある。

1 第2章と第3章での分析などをもとに、~~計画の基本理念や基本目標を定め、~~下記の改訂
2 方針に沿って計画内容の見直しを行い、施策を展開します。

3
4
5
6
7 **—アクション 2017 計画改訂方針 —**

8 (計画全体)

- 9 ○ 新型コロナウイルス感染症の影響を施策に反映
- 10
11
12 ○ 10年計画の中間見直しのため、現行計画の枠組みを維持しつつ、内容
13 の見直しを行う。

14 (施策内容について)

- 15 ● 働き方改革・多様で柔軟な働き方の普及
- 16
17 ● 困難（生きづらさ等）を抱える女性への支援
- 18
19 ● DV対策（相談窓口の周知等）の強化
- 20
21 ● 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- 22
23 ● 効果的な啓発・周知方法の検討
- 24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36

1 第4章 計画の内容

2 1. 計画の基本理念

男女がともに人権を尊重し、社会の対等な構成員として責任を分かち合い、自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画でき、個性と能力を十分発揮し、多様な生き方を選択できる男女共同参画社会の実現をめざします。

このことを踏まえ、本計画では以下を基本理念に定めます。

7 基本理念

8 性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、
9 多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして

11 2. 全体に共通する視点

12 男女共同参画の推進には、女性の人権尊重や活躍推進などだけでなく、
13 社会の様々な分野に男女共同参画の視点を反映することや働き方改革、
14 ワーク・ライフ・バランスの推進が重要です。また、令和2年度に実施した
15 市民意識調査では、様々な場面で男性が女性より優遇されていると
16 感じている女性が多い現状も明らかとなっています。男性の
17 意識改革やワーク・ライフ・バランスの推進、性別による固定的な
18 役割分担意識の解消などが重要な課題となります。これまであまり
19 顧みられなかった男性のDV被害も、大きな問題として認識されて
20 きました。こうした状況を考慮してかんがみ、本計画では全
21 体の施策に共通する視点として、以下を定めます。

20 ~全体に共通する重点的視点~

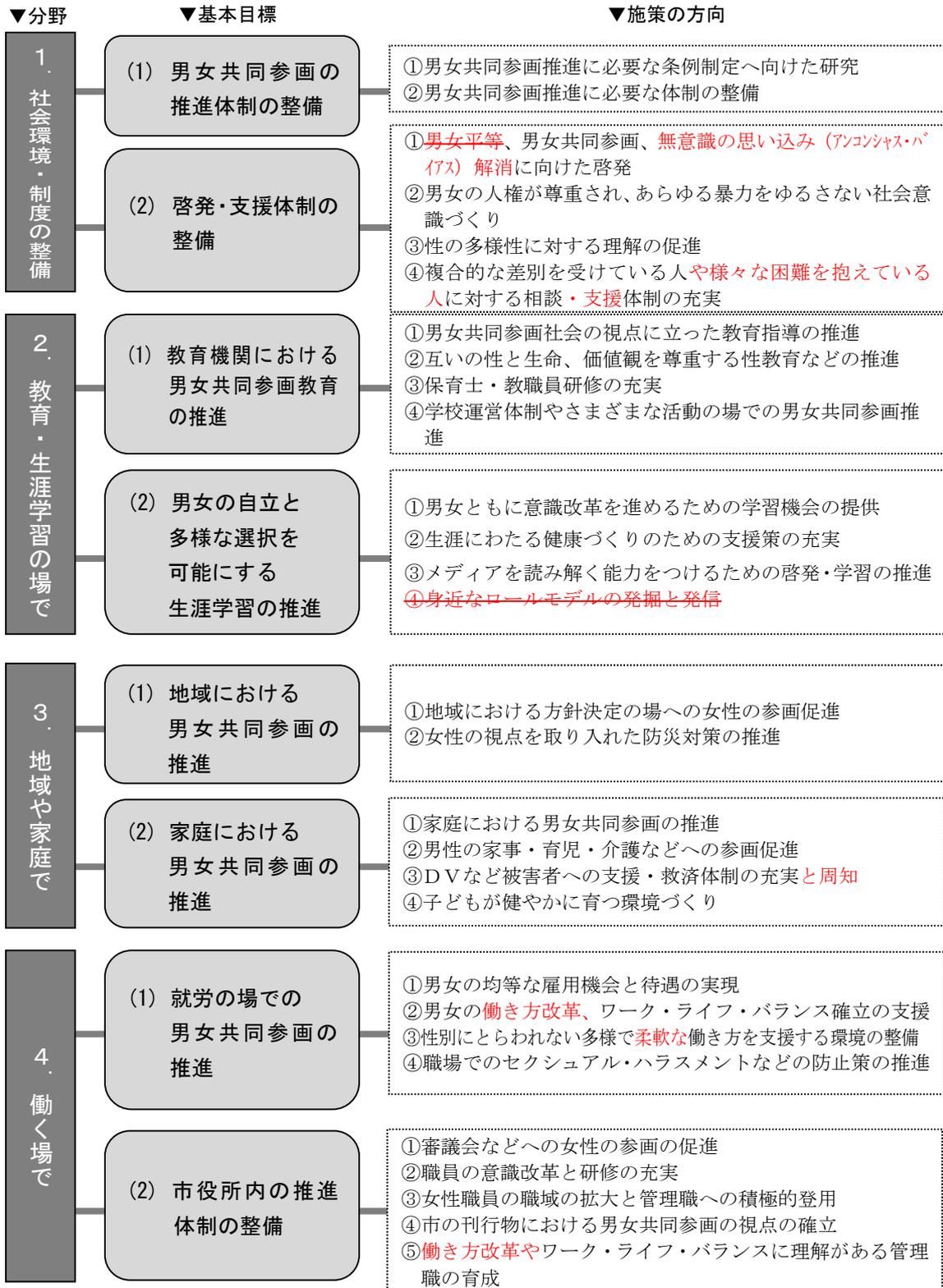
21 男性にとっての男女共同参画
22 様々な分野における男女共同参画の視点に立った取組ならびに
23 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進

23 3. 計画の体系

24 基本理念をもとに、4つの分野で計8つの基本目標をかかげ、施策を展開します。

基本理念

性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、
多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして



第5章以降は、平成29年度計画策定時の施策内容を掲載しています。
 今後関係課へのヒアリングが終了した段階で正式な資料を示します。

1 第5章 施策の展開

2 分野1. 社会環境・制度の整備

3 啓発や相談体制の充実などを通じ、男女共同参画が実現しやすい基盤の整備を
 4 進めます。

5 基本目標(1) 男女共同参画の推進体制の整備

7 <現状と課題>

8 本計画をより実効性のあるものにするためには、行政だけでなく、企業や関連団体、市
 9 民などが一丸となって男女共同参画の理念とその重要性を共有し、あらゆる場面で男女共
 10 同参画の推進に努める必要があります。そのためには男女共同参画推進の指標となる条例
 11 の制定が有効ですが、本市ではまだ制定されておらず、早期の制定へ向けた取組が必要で
 12 す。

13 また男女共同参画に特化した推進母体をつくり、男女共同参画社会の実現に向けた取組
 14 を、統合的・計画的に推進する必要があります。

15 そのためには市民の現状や意見、要望などを正しく把握し、市民のニーズを反映してい
 16 くことが重要です。

17

男女共同参画に関する条例を制定済みの市町（滋賀県内）	
大津市、彦根市、近江八幡市、草津市、守山市、野洲市、東近江市、 甲賀市	8市／19市町

18 ※令和2年（2020年）4月1日現在

19

20

21 施策の方向① 男女共同参画推進に必要な条例制定へ向けた研究

NO.	施策	取組内容	担当課
1	条例制定へ向けた研究	○男女共同参画推進に必要な条例制定に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課

22

23

24

25

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26

施策の方向② 男女共同参画推進に必要な体制の整備

NO.	施策	取組内容	担当課
2	男女共同参画推進本部の設置	○男女共同参画推進本部の設置に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課
3	男女共同参画審議会の設置と機能充実	○男女共同参画審議会の設置と機能充実に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課
4	男女共同参画市民意識調査の実施	○5年ごとに男女共同参画に関する市民意識調査を実施し、現状・課題の把握に努めます。	人権擁護課

基本目標（2） 啓発・支援体制の整備

《現状と課題》

男女共同参画を推進するためには、男女共同参画の理念を全市で共有し、それぞれの立場で男女共同参画に反するような制度やしきたり、慣習、**無意識の思い込み（アンコンシヤス・バイアス）**による偏見などを、ひとつずつ解消していくことが重要です。

市民意識調査の結果によると、本市では男女とも85%近い人が男女共同参画の推進に理解がある半面、男女の役割に関する固定的な考えが根強く存在し、家事や育児などの負担が女性に集中しているようすがうかがえます。また育児休業や介護休業が取得しにくいなど、せつかくの制度が十分に活用されていない現状も明らかとなっています。

こうした現状を解消するためには、男女共同参画の理念や重要性を継続的に啓発することに加え、企業・団体などの男女共同参画推進の取組が円滑に進むよう支援する必要があります。

1

2 施策の方向① 男女平等、男女共同参画に向けた啓発

NO.	施策	取組内容	担当課
5	企業・団体への啓発	○企業訪問などの機会に企業への啓発を行います。	商工観光労政課
		○あらゆる団体における男女共同参画社会づくりに関する研修実施に向けての働きかけを行います。	全課
6	市民への啓発	○ 広報やホームページ、SNS等を通して男女共同参画に関する情報紙の作成啓発 を行います。	人権擁護課
		○男女共同参画に関する図書・ビデオなどの収集・提供を行います。	人権擁護課 商工観光労政課 図書館
7	ひとり親家庭や ひきこもりの家族がいる家庭 など、多様な家族形態を尊重する意識啓発	○企業訪問などの機会に企業への啓発を行います。 ○市民向けに 広報やホームページ、SNS等 を通して啓発を行います。	人権擁護課
8	相談体制の充実と 周知	○女性の悩み相談事業の充実を図ります。 ○ 広報やホームページ、SNS等を通して相談窓口の周知 を行います。	人権擁護課

3

4 施策の方向② 男女の人権が尊重され、あらゆる暴力をゆるさない社会意識づくり

NO.	施策	取組内容	担当課
9	男女の人権が尊重され、あらゆる暴力の防止に向けた啓発の推進	○DVに関する啓発を行います。	人権擁護課 子育て支援課
		○セクシュアル・ハラスメントなどに関する啓発を行います。	人権擁護課
		○DV、セクシュアル・ハラスメントなどに関する資料を収集します。	人権擁護課 図書館

5

1 施策の方向③ 性の多様性※に対する理解の促進

NO.	施策	取組内容	担当課
10	性の多様性に対する理解を促進するための啓発活動の推進	○性の多様性について、広報や講座などで、理解を促進するための啓発を行います。	人権擁護課
11	性の多様性に関して困難を抱える人に対する相談体制の充実	○性の多様性に関する相談を受けていることを周知します。 ○相談に関わる職員のスキルアップを図ります。	人権擁護課

2
3
4

※ 異性愛・同性愛・両性愛といった性的指向や、生物学的な性と自己意識の性の不一致（性同一性障害）など、さまざまな性のありかたのこと。

- 1 施策の方向④ 複合的な差別※を受けている人や様々な困難を抱える人に対する相談・
 2 支援体制の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
12	女性の複合差別や様々な困難を抱える人についての調査・研究・啓発	○女性の複合差別について、他市の先進的な取組を研究するとともに、本市の現状把握に努め、差別や生きづらさ等の解消に向けての啓発に努めます。	人権擁護課
13	複合的な差別を受けている女性や様々な困難を抱える女性のための相談体制の充実	○同和問題にかかる女性のため、地域総合センターにおける生活相談・人権相談を充実します。	人権擁護課
		○障がいのある女性の相談業務を充実します。	社会福祉課
		○通訳や「やさしい日本語」※の活用により、外国人の女性が相談しやすい環境をつくれます。	人権擁護課
		○女性の悩み相談事業の充実と周知を図ります	人権擁護課

- 3
4
5

■分野1【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値	目標値	データの出典
	(平成27年度・2015年度)	(平成32年度・2020年度)	
自分の家庭にかぎらず、一般に「夫が外で働き、妻が家庭を守るべき」という設問に対し、「どちらかと言えばそうは思わない」「そうは思わない」と答えた人の割合	64.5%	80.0%	市民意識調査

- 6
7

※ 性別だけでなく年齢・障がい・出身など複数の要因が関連してさまざまな差別を受けている人。
 ※ ふつうの日本語よりもかんたんで、外国人にもわかりやすい日本語のこと。主に災害時に有用な言語とされているが、湖南省では多文化共生推進のため、広報や行政窓口での活用を推進している。

1 分野2. 教育・生涯学習の場で

2 保育園・幼稚園・こども園・学校・生涯学習の場などを通じ、一人ひとりの
3 個性が尊重されるよう意識改革を進め、男女共同参画についての学習機会の提
4 供などを行います。

5 **基本目標(1) 教育機関における男女共同参画教育の推進**

6 <現状と課題>

7 男女共同参画は人の意識の問題でもあり、人生の早い段階からその意義や重要性を学ぶ
8 必要があります。一方で童話やテレビ番組、マンガ、ゲームなど、子どもたちが触れる機
9 会の多いメディアには、男女の役割を固定的に表現したものが少なくありません。

10 こうした情報に子どもたちが感化されないよう、教育現場で男女共同参画に関する正し
11 い知識を伝える必要があると同時に、教育者に対する啓発も重要となります。

12 さらに学校運営の点でも男女共同参画を推進し、理念と矛盾のない現実の姿を子どもた
13 ちに示す必要があります。

14 15 施策の方向① 男女共同参画社会の視点に立った教育指導の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
14	社会的性別（ジェンダー）や固定的性別役割分担にとらわれない進路、学習指導の推進	○制服や教材、カリキュラムなどについて、男女共同参画の視点からの見直しを推進します。 ○県が作成した「男女共同参画社会づくり副読本」の活用を促進します。 ○中学校での保育学習、子育て実習を推進します。	学校教育課

16 17 施策の方向② 互いの性と生命、価値観を尊重する性教育などの推進

NO.	施策	取組内容	担当課
15	児童・生徒の発達段階に応じた性教育の実施	○妊娠・出産について、発達段階に応じた教育を実施します。 ○H I V / エイズなど感染予防について啓発します。 ○児童、生徒を対象とした性に対する相談事業の充実を図ります。	健康政策課 学校教育課

1 施策の方向③ 保育士・教職員研修の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
16	保育士、教職員への男女共同参画についての研修の充実	○保育士・教職員への男女共同参画に関する研修や情報提供を進めます。	子育て支援課 学校教育課
17	学校などでのセクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の推進	○学校における研修などを通じて、セクシュアル・ハラスメントなどの防止や対策に努めます。	学校教育課

2

3 施策の方向④ 学校運営体制やさまざまな活動の場での男女共同参画推進

NO.	施策	取組内容	担当課
18	学校運営体制における男女共同参画の視点に立った運営と事業の実施	○PTA・保護者会活動を通じて保護者への啓発を行います。 ○男女共同参画の視点に立ったPTA・保護者会の役員選出を推進します。 ○男女共同参画の視点に立った校務分掌の見直しを行います。	学校教育課 生涯学習課 子育て支援課

4

5

6 **基本目標（2） 男女の自立と多様な選択を可能にする生涯学習の推進**

7 <<現状と課題>>

8 市民意識調査の結果から、男女共同参画に関する意識には、世代間格差があることが明
9 らかとなっています。特に年齢層が高くなるほど、男女の固定的な役割分担意識が高い傾
10 向にあります。

11 このことから男女共同参画に関する啓発は、年齢に関わらず生涯を通じて実施すること
12 が重要であるといえます。そのためには男女共同参画に関する学習の機会を提供するだけ
13 でなく、全ての人が学習に参加しやすい環境を整えることが必要です。

14 また心身ともに健康であることは、男女ともに自立した生活を送る大切な条件であり、
15 健康づくりも男女共同参画推進に欠かせない要素となっています。

16

17

18

19

20

21

1 施策の方向① 男女ともに意識改革を進めるための学習機会の提供

NO.	施策	取組内容	担当課
19	男女共同参画に関する学習会、セミナーの開催	○開催する時間・場所など柔軟に対応できる男女共同参画に関する出前講座を実施します。	人権擁護課
20	学習に参加しやすい環境づくり	○子育て中の人に参加しやすい環境づくりのため、各種セミナーの開催には託児などの配慮に努めます。	全課

2

3 施策の方向② 生涯にわたる健康づくりのための支援策の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
21	健康を維持するための支援策の充実	○男女それぞれの健康維持に必要な健康診査受診項目の充実を図ります。	健康政策課
		○健康づくりのための啓発事業・学習会の実施を図ります。	
22	心の健康を維持するための支援策	○早期発見、予防対策のための相談事業の充実を図ります。	
		○健康維持のための教室の充実を図ります。	
		○だれでも気軽にできるスポーツ機会の充実を図ります。	生涯学習課
23	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）※の概念についての啓発	○学習会の実施、広報などでの情報提供により、啓発を推進します。	健康政策課 人権擁護課

4

5

6

※ リプロダクティブ・ヘルスは、人が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力をもち、子どもを産むか産まないか、何人産むかを決める自由をもつこと。それを得る権利がリプロダクティブ・ライツ。

1

2 施策の方向③ メディアを読み解く能力をつけるための啓発・学習の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
24	メディアの人権侵害に関する 広報・学習機会の充実	○メディアやインターネットを通じて、発信された情報や発信する情報に、性に対する偏見が含まれていた場合、それらに気付くことができるよう、広報や研修による啓発を行います。	人権擁護課
25	メディアの人権侵害に関する 学校教育における学習の推進	○学校において、メディアによる人権侵害に関して男女共同参画の視点をもって学習を進めます。	学校教育課

3

4 施策の方向④ 身近なロールモデル[※]の発掘と発信

NO.	施策	取組内容	担当課
26	人材発掘のための情報収集・ 整備	○男女共同参画リポーター制度の充実を図ります。 ○各課で把握している人材についての情報を収集・整理します。	人権擁護課
27	身近なロールモデルの 情報発信	○身近なロールモデルを発掘して情報を発信することにより、気運の醸成を図ります。 ○市役所での取組をロールモデルとして発信します。	人権擁護課

5

6

※ 模範やお手本となる人や先行例。

1

■分野2【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (平成27年度・ 2015年度)	目標値 (平成32年度・ 2020年度)	データの 出典
「学校で男女は平等になっている」と答えた女性の割合	55.7%	60.0%	市民意識調査
副読本の活用率（小・中学校）	76.9%	100.0%	学校教育課調べ
市の事業（会議、講座、健診など）において託児サービスを行った件数	96回	120回	人権擁護課調べ
男女共同参画に関する講座の受講者数	180人	230人	人権擁護課調べ
健康寿命の延伸	男 78.26 歳 女 81.15 歳	男 79.60 歳 女 84.40 歳	健康政策課で算出★

2 ★健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究班「健康寿命の算定プログラム
3 2012.9」により計算

4

1 分野3. 地域や家庭で

2 地域生活や家庭で男女共同参画が実現するよう、啓発活動の推進や、慣行な
 3 どの見直し、固定的な性別役割分担の解消などの取組を進めます。また、男女
 4 ともに子育てしやすい環境を整え、男女共同参画の視点に立った防災対策やD
 5 V（ドメスティック・バイオレンス）対策を進め、安心して暮らせる環境を整
 6 えます。

7 **基本目標（1） 地域における男女共同参画の推進**

8
 9 <<現状と課題>>

10 市民意識調査の結果などから、区や自治会などの地域活動においては、重要な決定をす
 11 る場が男性で占められているなど、男女共同参画の推進が不十分な現状が明らかとなっ
 12 ています。

13 地域社会は住民自治の基礎単位であり、日常生活に密着していることから、男女共同参
 14 画をいち早く実現すべき重要な分野といえます。

15 また平成23年（2011年）の東日本大震災など過去の災害において、避難所に男女別の更
 16 衣室がなかったり、避難所の運営面で男女に特定の役割が押しつけられたりといった事態
 17 が発生したことが、報告されています。災害時といった緊急時にも男女の人権が保障され
 18 るよう、日頃から体制を整えておく必要があります。

19
 20 施策の方向① 地域における方針決定の場への女性の参画促進

NO.	施策	取組内容	担当課
28	地域における方針決定の場への女性の参画状況の把握	○区・自治会の役員構成に関する実態調査を実施します。	人権擁護課 地域創生推進課
29	区・自治会、各種団体への男女共同参画についての啓発	○男女共同参画を区・自治会、各種団体などでの研修テーマにしてもらうよう働きかけます。	全課
		○地域の慣行などに関する実態調査を実施します。	人権擁護課
		○地域の慣行に男女共同参画の視点を取り入れるよう、啓発を進めます。	地域創生推進課

21
 22

1 施策の方向② 女性の視点を取り入れた防災対策の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
30	自主防災組織などへの女性参画の推進	○防災訓練、防災研修会に男女ともに幅広い年齢層の参画促進に努めます。	危機管理・防災課
31	女性の視点を取り入れた避難所運営の検討	○女性の利便性に配慮した避難所の設備・備蓄品等について、各課からの意見を踏まえながら見直しを図ります。	危機管理・防災課
		○防災訓練などを通じて、避難所運営上の性別役割分担の見直しを図ります。	危機管理・防災課

2

3

基本目標（2） 家庭における男女共同参画の推進

4

5 <<現状と課題>>

6 家庭のありようや理想とする家庭像はさまざまで、ひとつの考えに統一できるものではありません。半面、生活の基礎単位で逃げ場のない家庭において、男女の人権が十分に保
7 障されることは、幸福な毎日を過ごす重要な要件といえます。

9 市民意識調査では家庭における男女の性別役割分担が根強く残っていることが明らかになっており、家庭の男女共同参画推進を促す取組がさらに必要となっています。

11 そのためには継続的な啓発に加え、男性の家事・育児・介護への参画を促す仕組みづくりが必要です。またDVから女性を救済するための取組はもちろん、男性がDVの被害者になる場合も少なくないことから、男性の被害者に対する支援という視点も欠かせません。

14

15 施策の方向① 家庭における男女共同参画の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
32	男女がともに支える家庭生活の推進	○家庭での役割を男女がともに担う大切さを伝える、学習・啓発・情報提供を実施します。	人権擁護課
		○子育てや介護など家庭生活に関する図書を充実します。	図書館

NO.	施策	取組内容	担当課
33	男女がともに担う子育ての推進	○広報や講座などの実施により、啓発を推進します。 ○育児についての指導、相談、学習機会を充実します。	健康政策課 子育て支援課 生涯学習課
34	男女がともに担う介護の推進	○広報や講座などの実施により、啓発を推進します。 ○介護をする人への支援に取り組みます。	高齢福祉課

1

2 施策の方向② 男性の家事・育児・介護などへの参画促進

NO.	施策	取組内容	担当課
35	男女共同参画に向けた男性のための講座の開催	○男性の生活的自立をめざす料理教室・介護教室などの拡充を図ります。 ○介護研修への男性の参画を促進します。	高齢福祉課
		○ママ・パパ教室など子育てに関する講座への男性の参画を促進します。	健康政策課 子育て支援課 生涯学習課

3

4 施策の方向③ DVなど被害者への支援・救済体制の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
36	被害者への支援体制の充実	○被害者への相談・個々の状況に応じた支援や情報提供を行います。 ○緊急時に被害者の安全確保のための一時保護の対応を行います。	子育て支援課 人権擁護課
37	DVなど暴力防止と被害者支援のための関係各課・機関とのネットワークづくり	○DV被害者についての各課での情報の共有や、関係機関との連携強化に努めます。	子育て支援課 人権擁護課

5

6

1 施策の方向④ 子どもが健やかに育つ環境づくり

NO.	施策	取組内容	担当課
38	子育てに関する現状の把握	○子育てニーズに関する調査を実施します。	子育て支援課
39	保育施設・設備の整備	○地域子育て支援センター※などの機能を充実します。 ○待機児童の解消のため、認定こども園の普及を推進します。	子育て支援課
40	利用しやすい相談窓口とわかりやすい情報伝達	○子どもの発達相談、食生活指導を充実します。	健康政策課 社会福祉課
		○子育てボランティアの確保と活動支援をします。 ○ファミリー・サポート・センター※事業を推進します。 ○男性も相談しやすい環境づくりを推進します。	子育て支援課
41	児童虐待防止に関する啓発活動の充実とネットワーク化	○子ども虐待対応マニュアルの活用を促進します。 ○校園など関係機関職員や地区担当保健師、児童委員などの研修の充実とネットワークの強化を推進します。 ○要保護児童対策地域協議会の各種会議を実施し、連携を密にします。	子育て支援課 健康政策課 社会福祉課 学校教育課

※ 子育て支援を推進する拠点施設。子育て中の親子の交流、子育てに関する相談、情報提供、講習・イベントなどを実施。

※ 地域で子育ての支援をするために、育児の援助を受けたい人と育児の援助を行いたい人が会員登録をし、さまざまな育児の手助けを有償で行う会員組織。

NO.	施策	取組内容	担当課
42	子育てに関する情報交換の支援	<ul style="list-style-type: none"> ○乳幼児期の保健事業における保護者の交流の場の提供を推進します。 ○親子の交流と育児相談の機会提供のため、未就園児に対する園庭開放を実施します。 ○子育て学習を支援します。 ○子育てサークルの活動を支援します。 	健康政策課 子育て支援課 生涯学習課

1
2
3

■分野3【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (平成27年度・ 2015年度)	目標値 (平成32年度・ 2020年度)	データの 出典
「家庭で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	29.8%	40.0%	市民意識調査
「地域で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	24.3%	35.0%	市民意識調査
ファミリー・サポート・センター、子育て支援センター、つどいの広場など子育て支援施設での利用者数	27,446人	28,000人	子育て支援課調べ
DVを受けたときに「がまんした」とする回答率の減少	61.5%	50.0%	市民意識調査
女性の代表または副代表がいる行政区の割合	2.3%	17.0%	地域創生推進課 調べ

4

1 分野4. 働く場で

2 企業や事業所など働く場で、男女共同参画の推進に向けた啓発や学習機会の提
 3 供を行います。また、長時間労働の解消や多様な働きかたを可能にするための
 4 支援策などを通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。

5 ※「女性活躍推進法」第6条第2項に規定された市町村推進計画に関する事項は、主にこの分
 6 野にまとめています。

7 **基本目標(1) 就労の場での男女共同参画の推進**

8
 9 <<現状と課題>>

10 事業所実態調査によると、就労の場での男女共同参画は一定の進展はみられるものの、
 11 役員や管理職への女性の登用などの面においては、まだ不十分であることが明らかとなっ
 12 ています。

13 ワーク・ライフ・バランスの実現に欠かせない有給休暇や育児休業、介護休業の取得率
 14 も低水準となっており、いっそうの取得促進が必要となっています。ワーク・ライフ・バ
 15 ランスの観点からは、起業や在宅勤務など、時間にとらわれない働き方を推進することも
 16 重要です。

17 また主として女性の人権擁護のため、職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止
 18 に努める必要があります。

19

20 施策の方向① 男女の均等な雇用機会と待遇の実現

NO.	施策	取組内容	担当課
43	労働条件実状の把握	○関係機関との連携を強化します。 ○事業所実態調査により実情の把握に努めます。	商工観光労政課 人権擁護課
44	県などの関係機関との連携	○就職、再就職を希望する女性のための就業に関する相談・情報提供を充実します。	商工観光労政課
45	男女平等に向けた企業・事業所の取組の普及・啓発	○企業訪問などの機会をとらえた企業・事業所への啓発を行います。 ○「改正男女雇用機会均等法」など労働関係法令の制度の普及・啓発を行います。 ○男女不平等な慣習などの自主的な点検・改善を働きかけます。	商工観光労政課 人権擁護課

1 施策の方向② 男女のワーク・ライフ・バランス確立の支援

NO.	施策	取組内容	担当課
46	ワーク・ライフ・バランスの概念についての普及・啓発	○長時間労働の解消促進に向けての普及・啓発を行います。 ○企業・事業所の管理職へ向けた講座を実施します。	商工観光労政課 人権擁護課
47	育児・介護休業制度の活用促進	○男性の育児・介護参画に向けた職場への啓発を行います。	商工観光労政課
		○女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス推進を行う事業者の取組を評価します。 ○企業訪問などの機会をとらえた、企業・事業所への啓発を行います。	商工観光労政課 人権擁護課
48	多様なニーズに応じた保育サービスの充実	○学童保育の充実を図ります。	子育て支援課
		○企業・事業所内保育所設置の啓発を行います。	商工観光労政課 子育て支援課

2

3 施策の方向③ 性別にとらわれない多様な働き方を支援する環境の整備

NO.	施策	取組内容	担当課
49	多様な働き方を支援する学習機会の充実	○女性の能力開発のための学習機会の充実（各種講座の開設）を図ります。 ○再就職のための職業訓練セミナーを開催します。 ○技能取得・資格取得などに関する情報を提供します。 ○起業をめざす女性に対する情報の提供などの支援をします。	商工観光労政課

NO.	施策	取組内容	担当課
50	性別にとらわれず働き方を選択できる環境づくり	○在宅型・フレックスタイム [※] 勤務・ワークシェアリング [※] などについて情報発信します。	商工観光労政課
		○農業、自営業の女性が対等な立場で共同して経営に参画する意識醸成に向けた情報提供に努めます。	農林保全課 商工観光労政課

1

2 施策の方向④ 職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止策の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
51	セクシュアル・ハラスメントなどについての資料の収集と啓発・学習の推進	○セクシュアル・ハラスメントなどに関する情報を収集するとともに、広報やホームページ、企業訪問の機会などを活用した広報と啓発に努めます。	人権擁護課 図書館
52	企業・事業所などでのセクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の推進	○企業訪問などの機会に企業への啓発を行います。 ○啓発用ビデオなどの提供を行います。	商工観光労政課

3

4

※ 一定の条件の中で、働く人が勤務時間帯を自分の都合などにあわせて決められる制度。
 ※ ひとつの仕事を複数の人で分け合うこと。それにより長時間労働の解消や雇用促進につながるとされる。

1 **基本目標（２） 市役所内の推進体制の整備**

2 <<現状と課題>>

3 本市において男女共同参画を進めるにあたっては、行政が先導的役割を果たす必要があ
4 ります。本市の地方議会議員に占める女性の割合は38.9%と滋賀県内13市のなかで最も高
5 くなっていますが、女性が審議会などの委員に占める割合は30.8%で第5位、市職員の管
6 理職（部課長相当職以上）に占める割合は10.7%で県内13市中最下位と、まだ十分とはい
7 えません。（平成27年・2015年4月1日現在の統計数値）

8 女性の積極的な登用を市役所内で推進するとともに、職員に対して男女共同参画につい
9 て学ぶ機会を増やし、職員自らが意識改革を行うよう、働きかける必要があります。

10 また本市においては市長をはじめ課長級以上の職員がイクボス※宣言をしており、幹部職
11 員が名実ともにイクボスとなるよう、継続的に取り組む必要があります。

12
13 施策の方向① 審議会などへの女性の参画の促進

NO.	施策	取組内容	担当課
53	各種審議会などにおける女性委員の積極的登用の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○審議会などの女性委員の参画状況調査の継続および公表を行います。 ○充て職を含めた委員の選考方法や、会議時間などの配慮をし、女性委員の登用を推進します。 ○市内企業へ女性社員の審議会など委員参画への働きかけを行います。 ○託児サービスなど女性が会議に参画できる環境づくりを推進します。 ○審議会などで委員の候補となる女性の人材の発掘を行います。 	<p>人権擁護課</p> <hr/> <p>全課</p>

14
15
16
17
※ 職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。もともとは「育児に理解のあるボス」という意味で、育児の「育」と上司やリーダーなどをあらかわす「ボス」を組み合わせた造語。

1 施策の方向② 職員の意識改革と研修の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
54	職員に対する男女共同参画に関する研修の充実	○職場内において、男女共同参画をテーマとした研修などの実施を推進します。	人事課 人権擁護課
		○研修の情報提供、機会の拡大を行います。	
55	意識改革のための職員啓発・情報提供	○国・県・民間教育機関などが主催する事業・研修への職員の参画を推進します。	人事課
		○男女共同参画週間などの機会をとらえて全職員に啓発を行います。	

2

3 施策の方向③ 女性職員の職域の拡大と管理職への積極的登用

NO.	施策	取組内容	担当課
56	性別にとらわれない管理職登用の推進	○女性職員に対する政策形成・企画立案の実務経験の充実を図ります。	人事課
57	性別にとらわれない配置や職務分担の促進	○自己申告書や面談にもとづき、必要な人事的配慮を行うなど働きやすい環境づくりに努めます。	人事課
58	分野横断的なプロジェクトへの女性職員の参画	○各種計画の策定や公共施設などの整備検討など、分野横断的なプロジェクトへは積極的に女性職員の参画を推進します。	全課

4

5 施策の方向④ 市の刊行物における男女共同参画の視点の確立

NO.	施策	取組内容	担当課
59	市広報・刊行物における男女共同参画の視点での表現の適正化	○市広報などの編集時に男女共同参画の視点で再チェックを行います。 ○職員向けジェンダー関連の表現ハンドブックを作成・配布します。	全課

NO.	施策	取組内容	担当課
60	関係団体の刊行物における男女共同参画の視点での表現の適正化に向けての働きかけ	○職員向けに作成したジェンダー関連の表現ハンドブックを周知し、関係団体においても活用を促進します。	全課

1

2 施策の方向⑤ ワーク・ライフ・バランスに理解がある管理職の育成

NO.	施策	取組内容	担当課
61	職員の出産・育児・介護などに関わる休業取得率の向上	○制度の周知を行います。 ○休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。 ○休業後の円滑な職場復帰を支援します。	人事課
62	管理職に対する継続的な研修の実施	○人材育成基本方針にもとづき管理職などへの研修を実施します。	人事課
63	業務効率化の工夫を促進する仕組みづくり	○超過勤務縮減のための方針を検討します。 ○質の高い短時間の労働を評価します。 ○業務の共有や分担の見直しを定期的に行います。	人事課

3

4

5

■分野4【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (平成27年度・ 2015年度)	目標値 (平成32年度・ 2020年度)	データの 出典
「職場で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	17.6%	30.0%	市民意識調査
役員や管理職に占める女性の割合	14.1%	20.0%	事業所実態調査
職場での有給休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさで肯定的な意見の割合の増加	育児 69.0% 介護 80.4%	育児 75.0% 介護 85.0%	市民意識調査

成果指標	現状値 (平成 27 年度・ 2015 年度)	目標値 (平成 32 年度・ 2020 年度)	データの 出典
市内事業所における男性の育児休業の取得割合	4.6%	8.0%	事業所実態調査
ワーク・ライフ・バランスの取組が「進んでいる」「ある程度進んでいる」と答えた事業所の割合	53.6%	60.0%	事業所実態調査
25 歳から 44 歳の女性の就業者の割合	69.7%*	75.0%	国勢調査
ワーク・ライフ・バランスについて言葉も内容も知っている人の割合	25.6%	40.0%	市民意識調査
市役所の委員会などの女性委員の割合	30.8%	40.0%	人権擁護課調べ
市職員の育児休業の取得率（男性）	0.0%	10.0%	人事課調べ
市役所における管理職（部課長相当職以上）の女性職員の割合	10.7%	20.0%	人事課調べ
市役所における 1 年間の超過勤務時間 360 時間以上の職員数	80 人	70 人未満	人事課調べ
女性活躍推進企業の認証をうけた市内事業所数	2 事業所	10 事業所	滋賀県女性活躍推進企業認証制度※

★平成 22 年（2010 年）度国勢調査による

1
2

※ 滋賀県が県内に本社または事業所を置く企業・団体などのうち、女性活躍推進の取組が一定の基準を満たしているものに対して認証を行う制度。取組状況に応じて、『一つ星企業（☆）』『二つ星企業（☆☆）』『三つ星企業（☆☆☆）』の 3 段階の区分がある。

第6章 計画の推進体制

1. 計画の推進体制

男女共同参画に関する施策はさまざまな分野にまたがるため、本計画をより実効性のあるものにするためには、市役所内の全ての課が連携した取組を行う必要があります。

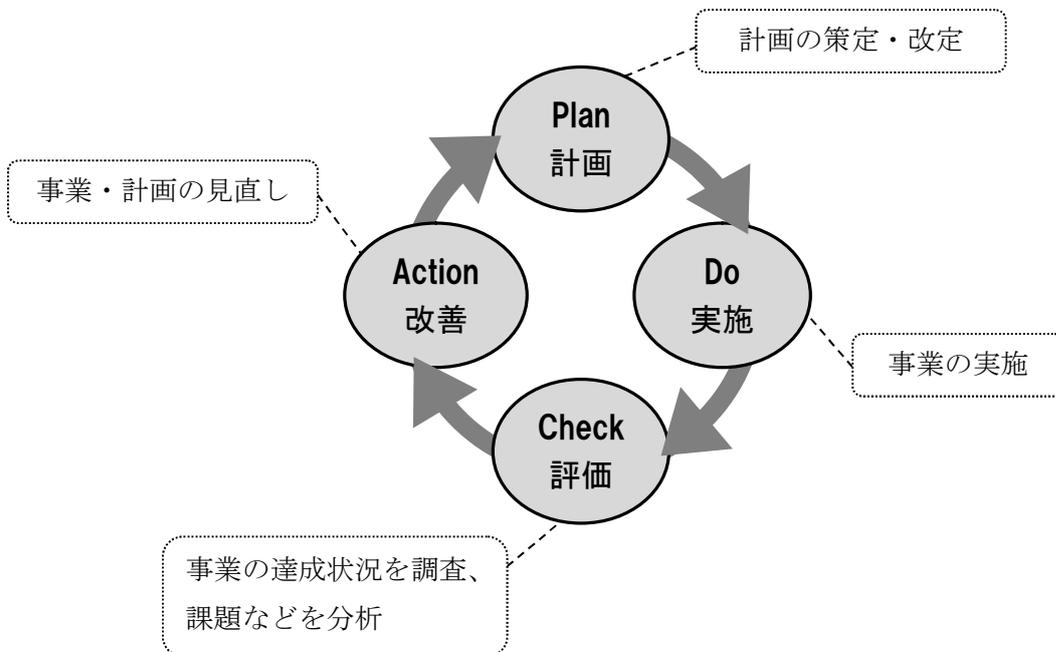
男女共同参画の総合計画・調整および推進に関する事務を所管する課が中心となり、全庁横断型の体制を築いて施策の推進に取り組みます。

また市民、事業者、民間団体・施設などとの協働体制を強化し、計画の推進に努めます。

2. 計画の管理と評価

本計画をより実効性のあるものにするため、PDCAサイクルにもとづき、毎年度、進捗状況を調査・評価したうえで見直しを図ります。

《PDCAサイクル》





(仮称) パートナーしがプラン2025 (原案) [概要版] ①

第1 計画の趣旨

策定の趣旨

本県が直面する社会情勢の変化や新たな課題などに的確に対応し、男女共同参画社会の形成に向けての施策を総合的かつ計画的に推進する。

計画の性格

- ◆ 男女共同参画社会基本法および滋賀県男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画
 - ◆ 女性活躍推進法に基づき、都道府県の区域内において女性の職業生活における活躍を推進するための計画
- 等
- 計画の期間** 計画策定～令和7年度(2025年度)

1 社会の変化

人口の変化

- ・国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、生産年齢人口は2045年には2015年から約20%減少、65歳以上人口は約27%増加見込
- ・合計特殊出生率は全国を上回り、近年は1.5台で横ばいに推移していたが、令和元年は1.47。出生数も減少傾向
- ・若い世代の転出超過が拡大、特に近年、20～24歳の女性の転出超過が男性を上回る。

家族の変化

- ・三世帯世帯の割合は減少する一方、単独世帯は増加。
- ・妻と夫のいる世帯のうち、夫が有業、妻が無業の世帯は減少し続けている一方、共働き世帯は5割を超えた。

2 安心・安全な暮らし

男女間の暴力

- ・夫婦や恋人など親しい人間関係で起こる暴力について、女性は約10人に1人が経験
- ・DVに関する配暴センターへの相談件数は令和元年度までは800～900件でこの10年間減少せず。コロナ下においては、全国で相談件数が増加した。県では9月以降増加傾向がみられる。

困難を抱える人々

- ・ひとり親家庭のうち母子家庭の世帯数は平成30年に13,387世帯で増加傾向
- ・母子家庭において、年間就労収入が200万円未満である世帯が4割弱となっており、平均年収を大きく下回るなど経済的に困難な家庭が多くある。

第2 男女共同参画の現状と課題

新型コロナウイルス感染症の拡大による影響

- ・非正規雇用の割合が高い女性の雇用を直撃し、雇止めやシフトの減少など、「女性不況」とも言われる厳しい状況に。また、経済不安等をもたらすストレスからのDVの深刻化が懸念されている。全国で女性の自殺が増加するなどとりわけ女性への影響が顕著に顕れ、平時の男女共同参画にかかる課題が浮き彫りとなった。
- ・また、外出自粛やテレワーク等により日頃の女性への家事や育児等の負担の偏りがさらに大きくなる懸念がある一方、柔軟な働き方の広がりにより在宅勤務等が増えることで家庭内での家事や育児の分担の見直しが進んだ家庭もあるなど、働き方や暮らし方に対する意識の変化もみられた。

3 あらゆる分野での男女の参画

政策・方針決定過程への女性の参画

- ・管理的職業従事者に占める女性の割合は14.7%で全国39位の低さ。就業者に占める女性の割合は43.0%
- ・管理職に女性が少ない理由としては、県民意識調査では、仕事と家庭の両立の困難さや、会社や組織の中の男性優先の意識などが多く挙げられている。
- ・県の附属機関における女性委員の割合は4割を超えた。

4 男女の働き方と仕事と生活の調和

女性の働き方や就労形態

- ・女性の労働力率のM字カーブは浅くなってきているが、無職女性のうち約6万人、25～44歳では約6割の2万6千人が就労希望
- ・M字カーブは40歳代で回復するが、パートタイム労働者の割合が高い。女性の雇用者に占めるパート・アルバイトの割合は増加傾向、全国平均よりも高い。新型コロナウイルス感染症拡大下においては、非正規雇用労働者がより大きい影響を受けた。
- ・滋賀マザーズジョブステーションにおける相談件数・就職件数は令和元年度まで増加傾向。コロナ下において、令和2年度はそれぞれ減少しており、雇用情勢や家庭におけるケアワークの負担の偏り等の複合的な要因により、子育て中の女性の就労希望に影響が出ていると考えられる。

男女のワーク・ライフ・バランス

- ・共働きかどうかにかかわらず男性の家事・育児時間は1日のうち1時間未満で、家事・育児の多くを女性が負担
- ・男性の育児休業取得率はここ10年間1～4%台でほとんど進んでいなかったが、令和2年は14.5% (ただし、調査結果に大きな影響を与える回答があり、当該データを除いた参考値は6.7%)

5 男女共同参画意識の定着

- ・「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」に同感しない割合は59.5%、同感する割合は34.8%

第3 基本的な考え方

基本理念

一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ

-男女共同参画で変わる 誰一人取り残さない、持続可能な未来を目指して-



目指す姿

- I 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現
- II あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展
- III 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現
- IV 男女共同参画意識の浸透

重視すべき視点

あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った取組加速

男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野、施策に男女共同参画の視点を反映することが重要です。そのためには、女性をはじめとする多様な人々がエンパワーメントし、が政策・方針決定過程への参画の道筋をつけていくとともに、企業、NPO、大学等のあらゆる主体と互いに連携し、取組の加速化を進めていくことが必要です。

働き方・暮らし方の変革と多様性

人生100年時代といわれる長寿の時代の中、多様な背景を持つ人が「柔軟で多様なライフコース」を選べるようにすることが重要です。一人ひとりが持てる個性や能力を発揮し、ともに責任を担いながら生きがいを持って意欲的に暮らせることで、社会が活性化し、持続可能な社会につながります。

(仮称) パートナーしがプラン2025 (原案) [概要版] ②

第4 取組の方向

重点施策 (目指す姿)	取組の方向	
I 人権の尊重と 安心・安全な 暮らしの実現	1	〇様々な人権 (女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、外国人、患者、犯罪被害者等) をめぐる啓発等の取組の推進 〇性の多様性への理解の促進 〇暴力防止のための教育・啓発の促進 〇若年層への教育・啓発の強化
	2	〇あらゆる男女間の暴力の予防と根絶のための基盤整備 〇性暴力・ストーカー行為・インターネット上の女性に対する暴力・若年者を対象とした性的な暴力 (JKビジネス、アダルトビデオ出演強要等) への対策推進 〇DV対策の推進 〇セクシュアルハラスメント対策の推進
	3	〇貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援 〇ひとり親家庭への支援 〇高齢者、障害者、外国人県民等への支援 〇様々な悩みに対する相談しやすい窓口づくり
	4	〇防災における政策・方針決定過程への女性の参画 〇防災の現場における女性の参画拡大
	5	〇それぞれのライフステージに応じた取組の促進 〇妊娠・出産等に関する健康支援 〇健康づくりへの支援
II あらゆる分野での 実質的な 男女共同参画の進展	1	〇女性の活躍促進に向けた連携体制の構築 〇女性の活躍促進に関する経営者等への啓発および企業等の取組促進 〇女性の管理職登用と働く女性のエンパワーメントの促進
	2	〇地域における様々な活動分野 (自治会、PTA、防犯、地域おこし・まちづくり、環境保全、その他民間団体等) における政策・方針決定過程への女性の参画・男女共同参画の推進
	3	〇農林水産業における女性の活躍促進 〇スポーツ分野における男女共同参画の推進 〇理工系女性人材の育成 〇女性研究者・技術者の活躍促進 〇建設分野における女性の活躍促進
III 一人ひとりの多様な 生き方・働き方の実現	1	〇法令等の情報提供や啓発の推進 〇働く人の相談対応の充実 〇女性の就職・再就職支援 〇キャリア形成の支援 〇公正な待遇確保に向けた取組 〇医療・介護・保育等の分野における女性の活躍支援
	2	〇テレワーク等の多様な働き方の普及促進 〇女性の起業等への支援 〇様々な働き方の普及
	3	〇仕事と生活の調和・仕事と生活の双方の充実に関する意識啓発 〇企業の取組促進 〇子育て支援の充実 〇介護への支援 〇育児や介護への経済的支援
	4	〇男性の家事・育児・介護等参画のための情報提供 〇男性の育児休業取得促進に向けた啓発 〇男性の家事・育児・介護等の講座・交流の場づくり
	5	〇多様な選択を可能にする学校等でのライフ&キャリア教育の実施
IV 男女共同参画意識の浸透	1	〇男女共同参画の理念の普及 〇家庭における男女共同参画 〇男性にとっての男女共同参画 〇学校等での男女共同参画教育の推進
	2	〇行政の刊行物等における固定的な性別役割をイメージする表現等の点検・是正
	3	〇男女共同参画を進める地域リーダーの発掘および育成 〇女性団体や男女共同参画に関する活動を行う団体等の育成・交流の場づくりの支援
計画の総合的な推進	1	〇男女共同参画の総合的な推進 〇附属機関の女性委員の登用拡大 〇女性職員の活躍推進 〇ワーク・ライフ・バランスの推進
	2	〇関係機関との連携強化 〇経済団体等との連携強化 〇国との連携強化 〇市町との連携強化
	3	〇様々な分野や地域で実践する人材の育成支援 〇関係機関との連携強化 〇企業に向けての啓発推進 〇情報提供の推進 〇相談機能の強化 〇女性起業家支援の推進
	4	〇調査・分析の推進 〇情報の収集