## 湖南市 男女共同参画

## アクション 2017 計画(改訂版)(案)

パブリックコメント用

令和4年(2022年) 月 湖南市

## 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
	1.	国際社会の動向
	2.	国内の動向 3
	3.	滋賀県の動向
	4.	湖南市の動向
	5.	新型コロナウイルス感染症拡大による社会の動向
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7
	2.	市民意識調査からみる現状と課題12
	3.	事業所実態調査からみる現状と課題27
	4.	アクション 2017 成果指標実績
第	4章	計画の内容
	1.	計画の基本理念
	2.	全体に共通する視点
	3.	計画の体系 39
第	5章	施策の展開41
	分野 1	. 社会環境・制度の整備41
	分野 2	. 教育・生涯学習の場で46
	分野 3	. <b>地域や家庭で</b> 51
	分野 4	. 働く場で 57
第	6章	計画の推進体制65
	1. 計	-画の推進体制65
	2. 計	-画の管理と評価65
答:	料編	67

#### 第1章 計画の策定にあたって

#### 1.計画策定の趣旨

1

2

6

11

22

23

- 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 3 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、性別にかかわりな 4 く、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 5 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。
- これを受けて湖南市では、平成 19 年度(2007 年度)に「湖南市男女共同参画アクショ 7 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 8
- 9 た。 平成28年度(2016年度)には、平成27年度(2015年度)のアンケート調査で課題となっ 10
- バランスの推進等に対応するため、新たな「湖南市男女共同参画アクション 2017 計画」 12 (以下「本計画」という。) を策定しました。 13

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・

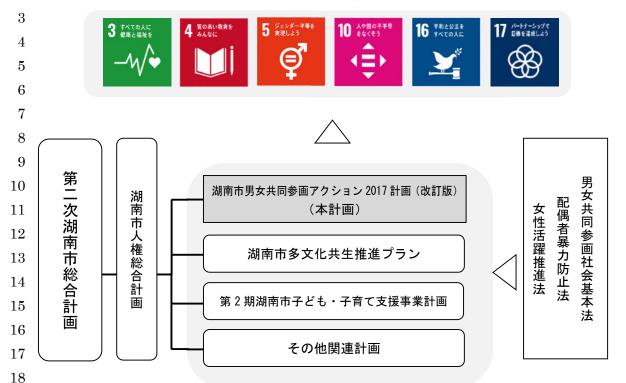
- 令和3年度(2021年度)が本計画の中間年にあたることから、男女共同参画に関する国 14 15 内外の動向や社会情勢の変化に対応するため計画内容の見直しを行い、計画最終年度に 16 あたる令和8年度(2026年度)までの取組を定めました。
- また湖南市は「湖南市のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例」を制定し、すべて 17 の市民の人権擁護施策を進めています。平成17年(2005年)には「湖南市人権尊重都市 18 19 宣言」を行い、一人ひとりの基本的人権を尊重し、あらゆる差別のない心のかよいあう明 20 るいまちの実現をめざしています。男女共同参画社会実現に向けた取組は、この条例や宣 21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 24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」(以下「配偶者暴力防止法」と 25 26いう。) 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 27 関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)第6条に定める市町村推進計画に位置 付けられます。 28

策定にあたっては、市の最上位計画である「第二次湖南市総合計画」をはじめ、「湖南 29 市人権総合計画」など関連する計画との整合を図りました。 30

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)に貢献することをめざしています。



## SUSTAINABLE GALS DEVELOPMENT GALS



#### 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。湖南市は「2020年度SDGs未来都市」に選定されました。

#### 3.計画期間

31

32

33

3435

1

2

本計画の期間は、平成29年度(2017年度)から令和8年度(2026年度)までの10年間と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。

#### 第2章 男女共同参画に関する動向

#### 1. 国際社会の動向

- 3 国際連合(以下「国連」という。)の男女共同参画に関する取組としては、昭和50年 4 (1975年)を「国際婦人年」とし、メキシコシティで初めての「国際婦人年世界会議」
- 5 が開催されました。さらに昭和54年(1979年)の国連総会では「女子に対するあらゆる
- 6 形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「女子差別撤廃条約」という。)が採択され、女
- 7 性に対するあらゆる差別の撤廃を世界規模で進めています。
- 8 平成 23 年 (2011 年) には、国連のジェンダー<sup>※1</sup> 関連 4 機関を統合した新たな機関とし
- 9 て「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント<sup>※2</sup>のための国連機関(UN Women) | が発足し、
- 10 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。
- 11 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、
- 12 「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。
- 13 SDG s 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
- 14 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
- 15 る目標が設定されています。
- 16 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
- 17 年(2021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(GG
- 18 I)」では、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、
- 19 国際的な差を広げられています。

#### 20

21

22

23

1

2

#### 2. 国内の動向

- 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年) に「国内行動計画」を策定しました。
- 24 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
- 25 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
- **26** 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。
- 27 「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
- 28 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
- 29 の形成を目標に定めました。

<sup>※1</sup> 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。

<sup>※2</sup> 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。

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「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

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 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 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 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 をめざすことなどが示されました。

1213

1415

11

1

2 3

4 5

6

7 8

9

#### ●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

- ○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
- 16 (平成 30 年(2018 年) 5 月施行)
- 17 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 18 れました。
- 19 (令和3年(2021年)6月施行)

政党は、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 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 の施策を強化することとされました。

2223

20

21

2425

27

28

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
- 26 (平成31年(2019年)から順次施行)

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ない公正な待 遇の確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 ようになりました。

30 31 32

- ○女性活躍推進法の一部を改正する法律
- 33 (令和2年(2020年)施行)

34 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
 35 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

1	した。
2	(令和4年(2022年)施行)
3	一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常
4	時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。
5	
6	○ハラスメント規制関連の法改正(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)
7	(令和2年(2020年)施行)
8	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ュアル・
9	ハラスメント等の対策が強化されました。
10	
11	○改正配偶者暴力防止法(DV防止法)
12	(令和2年(2020年)施行)
13	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
14	ため、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
15	携・協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
16	の適用対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。
17	
10	3.滋賀県の動向
18	O. /公貝朱♥♥到門 
10	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
19	
20	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」
21	
22	(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、女性の活躍推進や、男性にとっての男女共同参画推進などに取り組んできました。
23	
24	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
25	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
26 2 <b>-</b>	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」
27	(計画期間: 令和3年(2021年)10月~令和8年(2026年)3月)を策定し、「あらゆる分野
28	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」
29	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

30

31323334

教育に取り組むとしています。

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・

#### 4. 湖南市の動向

- 2 湖南市では、平成19年度(2007年度)に「男女がともに人権を尊重し、社会の対等な
- 3 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
- 4 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
- 5 とを基本理念とした「湖南市男女共同参画アクション 2007 計画」を策定(平成 23 年(2011
- 6 年)改訂)し、施策を推進してきました。
- 7 平成28年度(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
- 8 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
- 9 して」を基本理念に掲げた本計画を策定しました。
- 10 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
- 11 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めざして、市長
- 12 をはじめ、湖南市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。
- 13 なお本計画改訂にあたっては、令和2年(2020年)度に男女共同参画社会に関する市民
- 14 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
- 15 た。

16

17

1

#### 5. 新型コロナウイルス感染症拡大による社会の動向

- 18 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
   19 方等に大きな影響を与えました。
- 20 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
- 21 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
- 22 危惧されています。また、外出自粛やテレワーク※3などにより、家族で過ごす時間の増
- 23 加に伴い、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ことが懸念さ
- 24 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
- 25 問題となりました。
- 26 一方で、テレワークなど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
- 27 方の可能性が広がりました。テレワークは、仕事上のコミュニケーションなどに課題も
- 28 あり、業種・職種によって困難な場合もありますが、在宅での働き方の普及は、男性の
- 29 家事・育児への参画を促す好機でもあると期待されています。
- 30 湖南市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
- 31 出る等、本計画の中間見直し時点での成果指標実績値に影響が出ています。

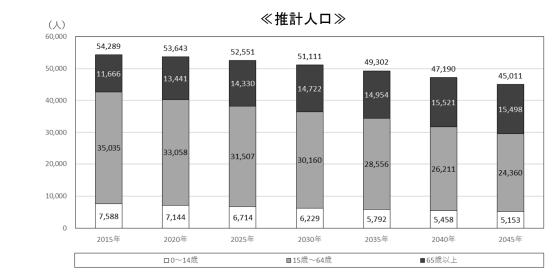
<sup>※3</sup> 情報通信機器を利用して、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。業務効率化やワーク・ ライフ・バランスを実現する働き方として期待される一方で、仕事上のコミュニケーションや労働 時間の管理などの課題も指摘されている。

### 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

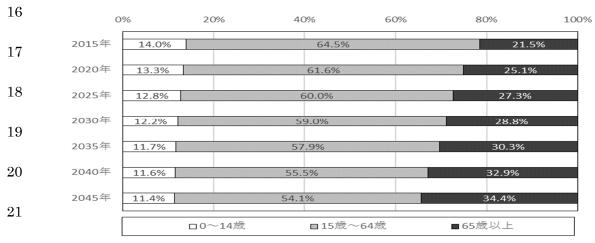
#### (1)人口の将来予測

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、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

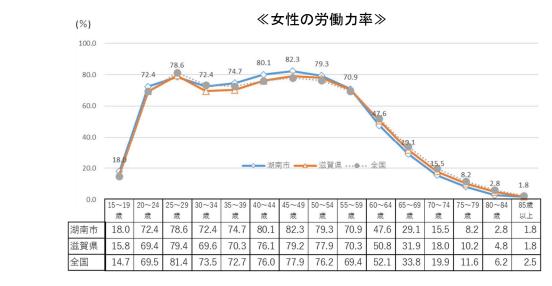
このため本市では、第二次湖南市総合計画後期基本計画の策定に伴い、令和3年(2021年)4月に「第二期湖南市きらめき・ときめき・元気創生総合戦略」を策定し、合計特殊出生率の上昇や転出減・転入増などをめざした諸施策を策定して、その実施に努めているところです。

男女共同参画の視点から、すべ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労働力人口 (就業者+完全失業者) の割合) は 35 歳から 59 歳にかけて、全国や滋賀県より高くなっており、女性の社会進出が比較的進んでいるようすがうかがえます。しかしながら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ため、女性の社会進出がいっそう進むよう、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。

また、全国的にM字カーブ\*4 は解消されつつありますが、近年では、出産・育児期から女性の年齢別正規雇用比率が右肩下がりに低下していくL字カーブ\*5 という新たな課題も提起されており、実態把握や課題解決のための取組を進めていく必要があります。

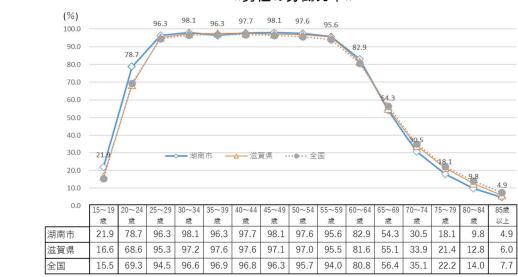


資料/平成27年「国勢調査」

<sup>※4</sup> 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、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。

<sup>※5</sup> 女性の年齢別正規雇用比率を折れ線グラフで示した時、20代後半をピークとして、その後は右肩下がりで低下していき、Lを寝かせたような形になること。

#### ≪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 33.3%となっています。 (令和 3 年(2021 年) 4 月 1 日現在。以下同)

また、本市の市職員で課長職以上に占める女性の割合は県内 13 市で3番目に高い 30.0%となっています。6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、33.8%で県内13市のなかで7番目、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は9.3%で8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	うち 女性議員数 (人)	女性比率 (%)
1	湖南市	18	6	33. 3
2	栗東市	18	4	22. 2
2	高島市	18	4	22. 2
4	彦根市	23	5	21. 7
4	近江八幡市	23	5	21. 7
		6以下省略		
(市部計)		291	50	17. 2

資料/滋賀県「令和3年度における男女共同参画推進状況一覧表」

#### 1 ≪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	野洲市	97	35	36. 1
2	長浜市	172	53	30. 8
3	湖南市	60	18	30. 0
4	近江八幡市	158	46	29. 1
5	守山市	84	24	28. 6
		6以下省略		
	(市部計)	1, 565	386	24. 7

資料/滋賀県「令和3年度における男女共同参画推進状況一覧表」

#### 6 ≪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	草津市	796	322	40. 5
2	野洲市	778	304	39. 1
3	大津市	851	323	38. 0
4	高島市	506	184	36. 4
5	守山市	312	110	35. 3
6	栗東市	503	174	34. 6
7	湖南市	650	220	33. 8
		8 以下省略		
	(市部計)	8, 024	2, 742	34. 2

資料/滋賀県「令和3年度における男女共同参画推進状況一覧表」

#### ≪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)≫

	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	723	230	31.8
2	守山市	71	19	26. 8
3	草津市	219	58	26. 5
4	栗東市	124	21	16. 9
5	野洲市	91	14	15. 4
		6~7省略		
8	湖南市	43	4	9. 3
		9 以下省略		
	(市部計)	3, 093	442	14. 3

資料/滋賀県「令和3年度における男女共同参画推進状況一覧表」

#### 2. 市民意識調査からみる現状と課題

2 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。そのなかから特3 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	湖南市全域		
調査対象者 湖南市に在住する 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≫

です。

 ・回答は、各質問の回答者数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

・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、前回調査対象は男女であるため、グラフに「回答者数(女性のみ)」と記載しています。

#### 2 【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」】 3 (Oはそれぞれ1つだけ) 4 「そう思わない」、「どちらかと言えばそう思わない」を合わせた『そう思わない』 5 の割合は77.8%で前回調査と比較して8.7ポイント増加しており、女性の固定的な性別 6 役割分担意識については、一定の改善がみられます。 7 8 ■ そう思う ■ どちらかと言えばそう思う 9 ≥ どちらかと言えばそう思わない 団 そう思わない 10 ☑ わからない ■ 答えたくない □ 無回答 12 (令和2年度) 13 0% 20% 40% 60% 80% 100% 14 回答者数 = 670 $^{15}$ 1 自分の家庭に限らず、一般に 2.5 4.8 13.7 59.4 18.4 16 「夫が外で働き、妻が家を守る べきである」 17 18 (平成 27 年度) 19 20 100% 20% 40% 60% 80% 0% 21 回答者数(女性のみ) = 420 自分の家庭にかぎらず、一般に 22 3.3 1.9 6.0 19.8 21.0 48.1 「夫が外で働き、妻が家を守るべ 23 き」だと思う 2425 26 27 28 29 30 31 32 33 34

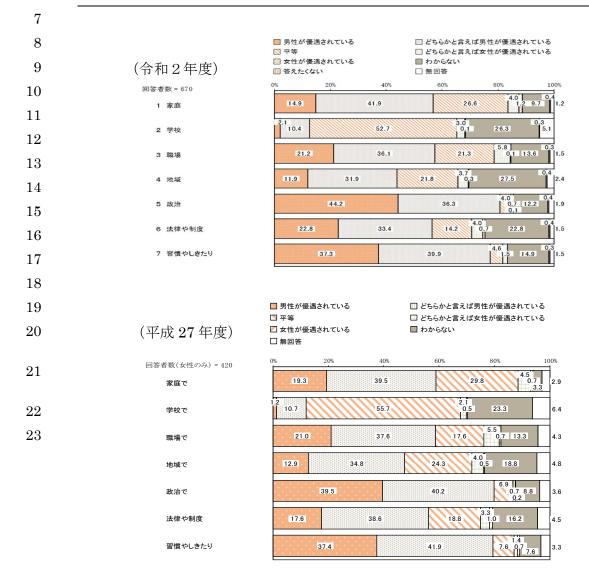
①男女共同参画について

1

#### 【各場面で男女は平等になっていると思いますか。】

#### (Oは1つだけ)

『5 政治』『7 習慣やしきたり』で「男性が優遇されている」と「どちらかと言えば男性が優遇されている」を合わせた"男性が優遇されている"と答えた人の割合が高く、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。



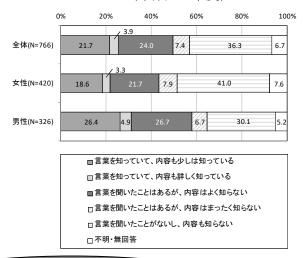
#### 【あなたはワーク・ライフ・バランスという言葉についてご存知ですか。】 (〇はそれぞれ1つだけ)

「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、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。

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」人の割合は女性で8.9ポイント上昇していますが、本計画の目標の40%には届いていません。

# (令和2年度) □言葉を知っていて内容も知っている □言葉は知っているが内容はよく知らない □言葉を聞いたことがなく内容も知らない □無回答 □答者数 = 0% 20% 40% 60% 80% 100% □答者数 = 670 27.5 31.8 40.1 0.6

#### (平成27年度)



#### ワーク・ライフ・バランスとは

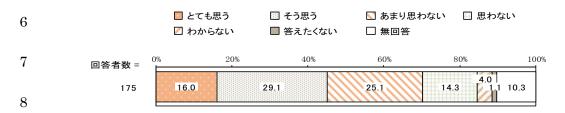
「仕事と生活の調和」のこと。平成 19 年(2007年)に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を次のように表現しています。

「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 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 に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

#### 【あなたは働きたいと思いますか。(現在働いていない方)】 1 2

(Oは1つだけ)

「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 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 っています。



9

10

11

12

13

3

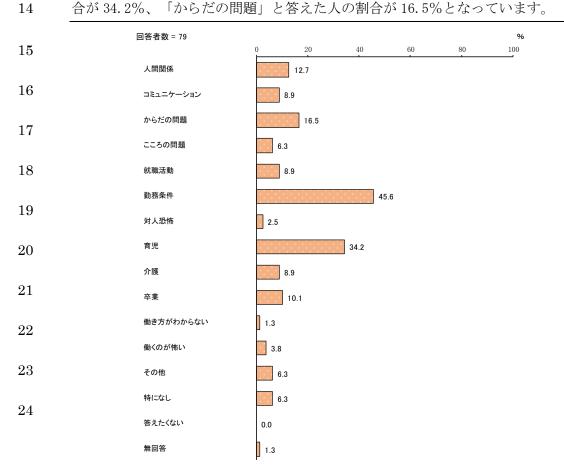
4

5

【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 ても思う」「そう思う」を選んだ方)】

(Oはいくつでも)

「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 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。



## 【DV<sup>\*6</sup>を受けた経験はありますか。】

(Oはそれぞれ1つだけ)

1

2

3

4

5

6 7

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

また、平成 27 年度の調査と比較するとDVを受けたことがる人の割合は 11.5 ポイント減少しています。

8 ■ 過去に受けたことがある ■ 現在受けている ☑ 受けたことはない 9 (令和2年度) 口わからない ☑ 答えたくない □ 無回答 10 100% 20% 40% 60% 80% 回答者数 = 11 10.7 0.6 83.6 670 12 13 14 (平成27年度) ■ 過去に受けたことがある ■ 現在受けている ■ 受けたことはない □ 無回答 15 60% 100% 16 40% 回答者数(女性のみ) = 17 420 20.7 72.1 5.0 18

※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。

<sup>※6</sup> 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

#### 【DVを受けたときの対処について教えてください。(DVを「過去に受けた 1 ことがある」「現在受けている」を選んだ方)】 2

(〇はいくつでも可)

3

4

5 6

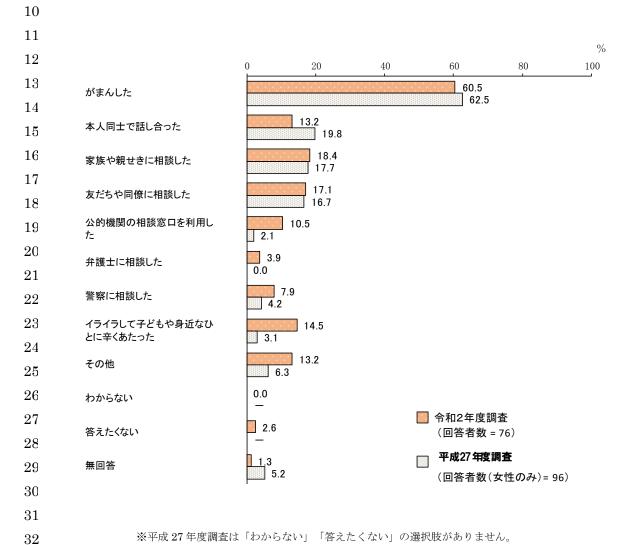
8

9

33 34 35

「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 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% となっています。

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 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 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。



※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きているが、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 含むさまざまな困難や「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
- 5 する必要があり、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」
- 6 を含むさまざま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必要
- 8 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当事
- 9 者へのヒアリングも実施しました。そのなかから特徴的な部分を抜粋して掲載します。

1011

12

13

#### ②「ひきこもり」について

【あなたはこれまで「ひきこもり<sup>※7</sup>」だったことはありますか。】

14 (Oは1つだけ)

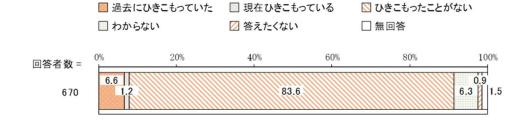
15 「ひきこもったことがない」と答えた人の割合が83.6%と最も高くなっています。「過
 16 去にひきこもっていた」「現在ひきこもっている」と答えた人を合わせると7.8%になり
 17 ます。

18

19

20

21



22

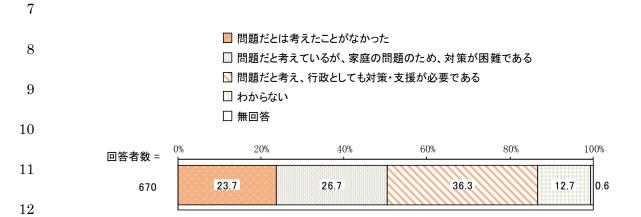
23

24

<sup>※7</sup> 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。

#### 【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。】 (〇は1つだけ)

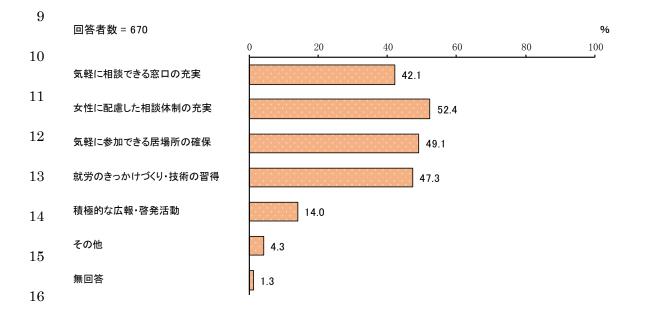
「問題だと考え、行政としても対策・支援が必要である」と答えた人の割合が 36.3% と最も高く、次いで「問題だと考えているが、家庭の問題のため、対策が困難である」と答えた人の割合が 26.7%、「問題だとは考えたことがなかった」の割合が 23.7%となっています。



#### 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 (Oは1つだけ)

「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・技術の習得」と答えた人の割合が47.3%となっています。

また、ひきこもり経験別でみると、ほかに比べ、「過去にひきこもっていた」人で「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」と答えた人の割合が高くなっています。



区分	回答者数(人)	窓口の充実気軽に相談できる	体制の充実女性に配慮した相談	居場所の確保気軽に参加できる	づくり・技術の習得就労のきっかけ	活動活動・啓発	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	ı	12.5	1
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	_

#### 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 (Oは1つだけ)

1

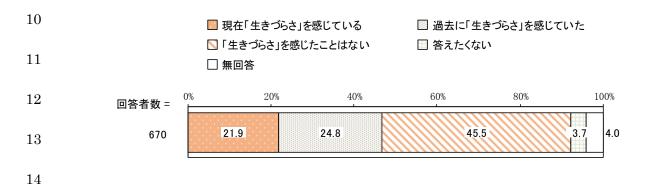
4

5 6

7

8 9 「『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。

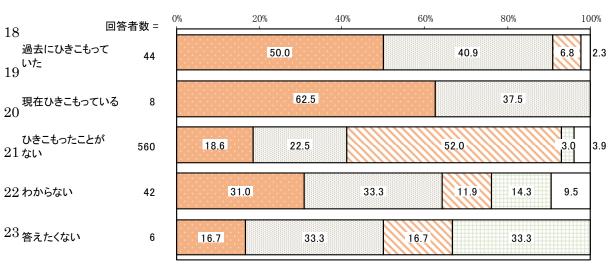
また、ひきこもり経験別でみると、ひきこもり経験のある人はひきこもり経験がない 人と比較して、「現在『生きづらさ』を感じている」「過去に『生きづらさ』を感じて いた」と答えた人の割合が高くなっています。



16

15

17 (ひきこもり経験別)



【「生きづらさ」を感じる理由はなんですか。(「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」を選んだ方)】

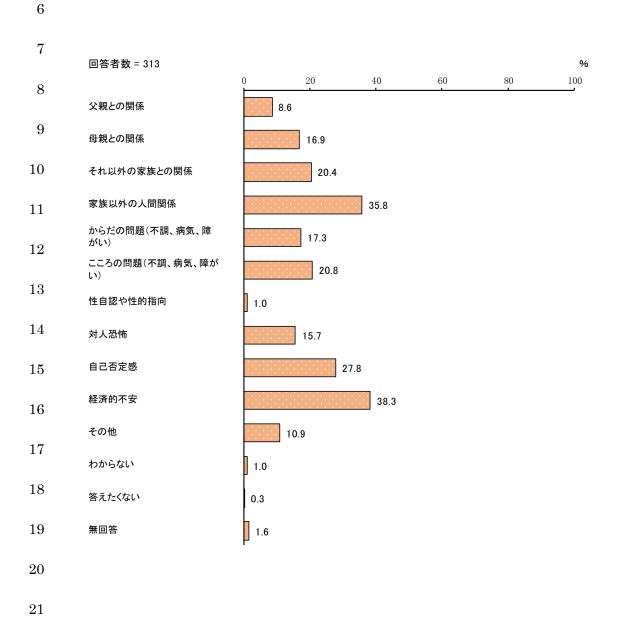
(0はいくつでも)

3

22

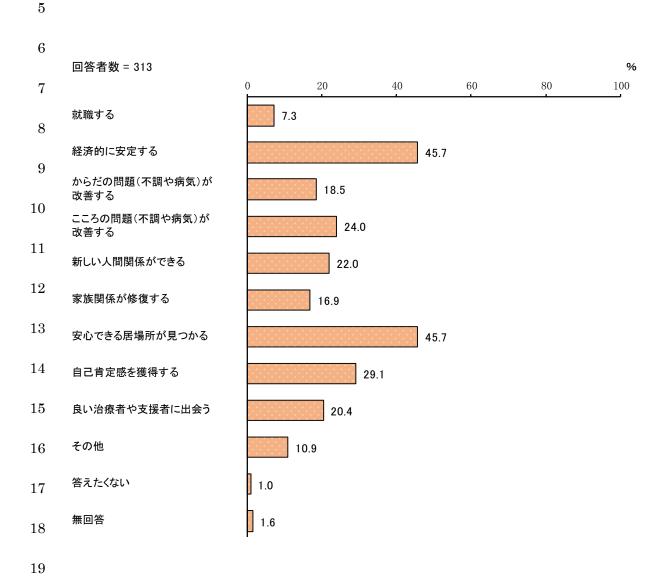
23

4 「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」 5 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。



#### 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 (O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%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%となっています。



#### 【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。

支援されるなか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。

 女性の半数近く(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。そのなか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	湖南市全域
調査対象	湖南市内の事業所のうち、事業所内公正採用選考・人権啓発担当者設置事業所で、令
抽出方法	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(無記名式)
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≫

- ・回答は各質問の事業所数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 網かけしています。(無回答を除く)

#### 事業所実態調査の結果

1

2

3

4

5 6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

#### 【従業員数とその内訳】

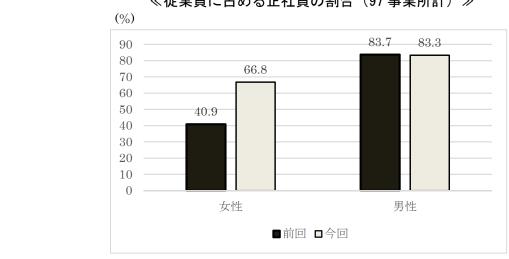
97 事業所の合算で、正社員に占める女性の構成比は 31.4.%、正社員以外に占める女性の構成比は 53.1%となっています。

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。

#### ≪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	31.4%	53.1%	36, 3%
構成比	31.4%	53. 1%	30. 3%

#### ≪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乗じ、正社員の人数を算出。
  - 全従業員数に従業員に占める女性正社員比率を乗じ、女性正社員の人数を算出。
  - 正社員の人数から女性正社員の人数を差し引き、男性正社員の人数を算出。
- 17 算出した女性正社員の人数を全女性従業員、全男性従業員数で除し、女性、男性の正社員割合を算出。
- 18 ※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

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 ポイント増加しています

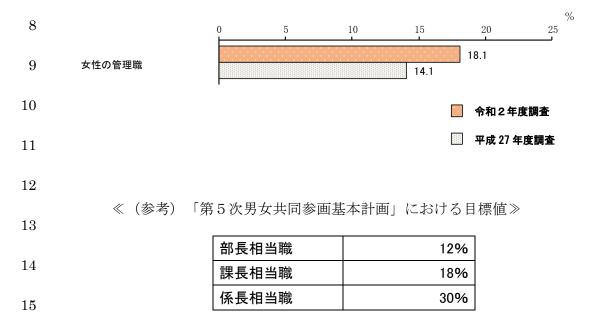
4 が、計画の目標値の20.0%までは届いていません。

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。

#### ≪役員・管理職に占める女性の割合≫

	平月	或 27 年度調査		令和2年度調査			
	全体	全体 女性 女性の 構成比			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%	



17

16

3

7

#### 【従業員の有給休暇取得率はどれくらいですか】(〇は1つだけ)

1

4

5

6

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

2 「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 3 22.7%、「70%~90%未満」の割合が 18.6%となっています。

平成27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。

7 ■ 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 8 60% 80% 100% 9 20% 40% 事業所数 = 2.1 22.7 18.6 35.1 13.4 7.2 1.0 97 令和2年度調査 10 平成 27 年度調査 11 26.0 123 9.8 27.6 15.4 8.1

#### 【育児休業・介護休業の取得状況】

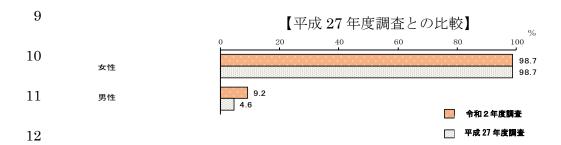
#### (2019年4月1日~2020年3月31日の状況)

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 前回から育休取得率は 4.6 ポイント上昇し、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。

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 <b>男性従業員</b> (A)		出	産した <b>女性従業員</b> (A)	78人
うち育児休業を 取得した <b>男性従業員</b> (B)	7人		うち育児休業を 取得した <b>女性従業員</b> (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%
平均取得日数	19 日		平均取得日数	186 日



※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。

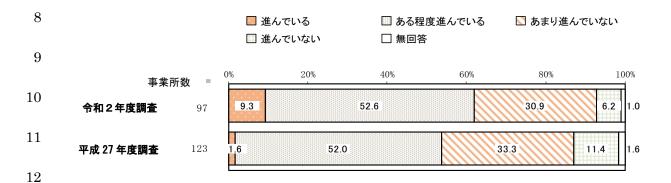
《介護休業》

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 <b>女性従業員</b> (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。】(〇は1つだけ)

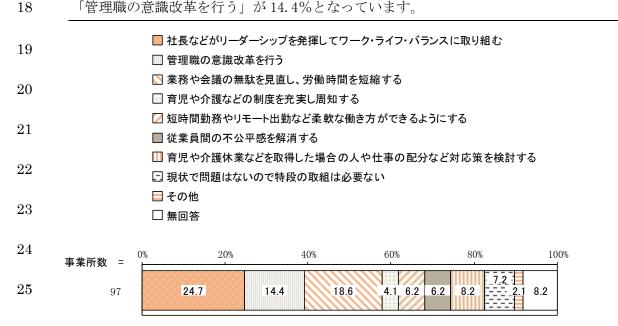
「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた"進んでいる"の割合が 61.9%、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた"進んでいない"の割合が 37.1%となっています。

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、「進んでいない」の割合が減少しています。



【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思いますか。】(〇は1つだけ)

「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 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%、「管理職の意識改革を行う」が 14.4%となっています。



## 【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ついてお答えください。】(それぞれ〇は1つだけ)

『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「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(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。

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『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)

#### (令和2年度)

■ 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

## 事業所数=97

1

2 3

4

5

6 7

8

9

1011

12

1314

15

16

17

18

19

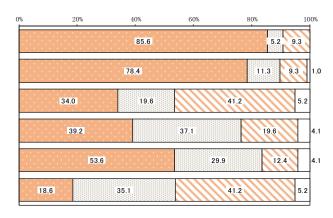
20

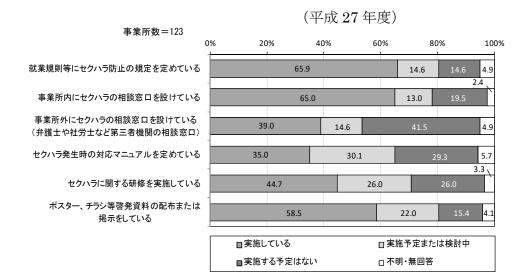
21

2223

24

- ① 就業規則等にセクハラ防止の規 定を定めている
- ② 企業内(本社設置含む)にセク ハラの相談窓口を設けている
- ③ 企業外にセクハラの相談窓口を 設けている(弁護士や社労士など第 三者機関の相談窓口)
- ④ セクハラ発生時の対応マニュア ルを定めている
- ⑤ セクハラに関する研修を実施している
- ⑥ 従業員に対しアンケートを実施 している





<sup>※8</sup> 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。

## 【貴事業所のパワー・ハラスメント<sup>※9</sup> (パワハラ) 防止のための取組についてお答えください。】(それぞれ〇は1つだけ)

1

2

3

4

5

6 7

8

9

1011

12

13

14

15

16

17

18

19

2021

2223

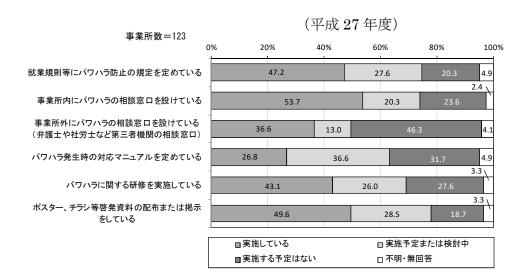
24

25

『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」の割合が高くなっています。

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『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)

#### (令和2年度) ■ 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 100% 40% 60% 事業所数=97 ① 就業規則等にパワハラ防止の 76.3 10.3 11.3 規定を定めている ② 企業内(本社設置含む)にパワ ハラの相談窓口を設けている 74.2 10.3 13.4 ③ 企業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) ④ パワハラ発生時の対応マニュア 35.1 36.1 ルを定めている ⑤ パワハラに関する研修を実施し 56.7 26.8 ⑥ 従業員に対しアンケートを実施 19.6 39.2



<sup>※9</sup> 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

### ― 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規程の制定や、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に本人が抱え込んでしまうことも考えられる。そのため、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である。

### 4. アクション 2017 成果指標実績

DVを受けたときに「がまんした」と

女性の代表または副代表がいる行政区

子育て支援施設での利用者数

する回答率の減少

の割合

1

2 3

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。

計画光知信 日搏信 宝縷信

分野	   成果指標	データの出典	計画当初値	目標値	実績値
77-1	WANGILIAN	/ / VEX	(平成 27 年度)	(令和2年度)	(令和2年度)
1.(社会環境・制度の整備)	自分の家庭に限らず、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%
	「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%
2. 教	副読本の活用率(小中学校)	学校教育課調べ	76.9%	100.0%	46.1%
2 (教育・生涯学習の場で)	市の事業(会議、講座、検診など)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
習の	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
の場で)	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)
	「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%
3. (地	「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%
3.(地域や家庭で)	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	子ども政策課調べ	27, 446 人	28,000 人	10,732 人

4

5

人権擁護課調べ

人権擁護課調べ

全体 61.5%

女性 62.5%

2.3%

50.0%

17.0%

女性 60.5%

14.0%

分野	成果指標	データの出典	計画当初値	目標値 (令和2年度)	実績値 (令和2年度)
	「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 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%
4.(働く場で)	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%
場で)	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 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	子ども政策課調べ	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受けた市内 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》

1

2

3 4

5

7

- ○「分野4働く場で」には目標を達成した項目が多い。
- 6 ○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。
- 9 ○成果指標23項目のうち目標を達成している項目は4項目、数値が改善した項目は8 10 項目と半数以上の項目で改善が見られるが、さまざまな場面で男女平等と感じていな 11 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。

# 第4章 計画の内容

1	l	計	禰	$\mathcal{A}$	基	木	珊	今
	٠.	6 I	ш	V)	' 本	<i>~</i>	ᅭ	71 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>

3	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
4	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
5	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

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

## 2.全体に共通する視点

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、社会のさまざま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、ワーク・ライフ・バランスの推進が重要です。また、令和2年度に実施した市民意識調査では、さまざまな場面で男性が女性より優遇されていると感じている女性が多い現状も明らかとなっています。こうした状況を考慮して、本計画ではすべての施策に共通する視点として、以下を定めます。

~全体に共通する重点的視点~

さまざま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

3.計画の体系

23 基本理念をもとに、4つの分野で計8つの基本目標を掲げ、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

#### ▼基本目標 ▼施策の方向 ▼分野 ①男女共同参画推進に必要な条例制定へ向けた研究 (1) 男女共同参画の 社会環境 ②男女共同参画推進に必要な体制の整備 推進体制の整備 ①ジェンダー平等、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 - 制度の敷 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 (2) 啓発・支援体制の 識づくり 整備 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さまざまな困難を抱えて 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 (1) 教育機関における ②互いの性と生命、価値観を尊重する性教育などの推進 教 育 • 男女共同参画教育 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 の推進 生 **涯学習** (2) 男女の自立と ①男女ともに意識改革を進めるための学習機会の提供 多様な選択を ②生涯にわたる健康づくりのための支援策の充実 の場 可能にする ③メディアリテラシーをつけるための啓発・学習の推進 で 生涯学習の推進 (1) 地域における ①地域における方針決定の場への女性の参画促進 男女共同参画の ②女性の視点を取り入れた防災対策の推進 地域や家庭 推進 (2) 家庭における ①家庭における男女共同参画の推進 ②DVなどの被害者への支援・救済体制の充実と周知 男女共同参画の C ③子どもが健やかに育つ環境づくり 推進 ①男女の均等な雇用機会と待遇の実現 (1) 就労の場での 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で柔軟な働き方を支援する環境の整備 男女共同参画の ④職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止策推進や 推進 相談機関の周知 働く場で ①審議会などへの女性の参画促進 ②市職員の意識改革と研修の充実 (2) 市役所内の推進 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 体制の整備 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

# 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

6

1

#### 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 の制定が有効と考えられます。
- 12 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
- 13 を、統合的・計画的に推進する等も有効と考えられます。
- 14 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
- 15 くことが重要です。

16

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、	8 市/19 市町		
甲賀市				

※令和3年(2021年)4月1日現在

1718

19

### 20 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
	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	人権擁護課
1		定に向け、情報収集などの取組を	
		推進します。	

21

22

23

24

### 1 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
	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	人権擁護課
2		け、情報収集などの取組を推進し	
		ます。	
	男女共同参画審議会の設置と	○男女共同参画審議会の設置と機能	人権擁護課
3	機能充実	充実に向け、情報収集などの取組	
		を推進します。	
	男女共同参画市民意識調査の	○5年ごとに男女共同参画に関する	人権擁護課
4	実施	市民意識調査を実施し、現状・課	
		題の把握に努めます。	

### 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(アンコンシャス・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。

10 市民意識調査の結果によると、本市では固定的な性別役割分担意識を持つ女性は減少し 11 ていますが、さまざまな場面で男女平等と感じていない女性が多く、改善に向けて市民や 12 企業・団体への啓発等さらなる取組を推進していく必要があります。

また、令和2年(2020年)からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、女性の雇用が悪化し、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧されるとともに、外出自粛やテレワークの増加などにより、DVの増加や女性の家事や育児の負担の偏りがさらに大きくなることが懸念されており、これまで抱えてきた男女共同参画の課題が改めて浮き彫りになりました。このような現状を踏まえて、平時からさまざまな困難を抱える女性への相談・支援体制の充実が必要です。

# 1 施策の方向① ジェンダー平等、男女共同参画、無意識の思い込み(アンコンシャス・2 バイアス)解消に向けた啓発

NO.	施策	取組内容	担当課
	企業・団体への啓発	○企業訪問などの機会に企業等への	商工観光労政課
		啓発を行います。	
5		○あらゆる団体における男女共同参	全課
		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。	
	市民への啓発	○広報やホームページ、SNS等を	人権擁護課
		通して男女共同参画に関する啓発	
6		を行います。	
0		○男女共同参画に関する図書・DV	人権擁護課
		Dなどの収集・提供・周知を行い	商工観光労政課
		ます。	図書館

### 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
	男女の人権が尊重され、あら	○DVに関する啓発を行います。	人権擁護課
	ゆる暴力の防止に向けた啓発		子ども政策課
	の推進	○セクシュアル・ハラスメントな	人権擁護課
7		ど <sup>(注)</sup> に関する啓発を行います。	
		〇DV、セクシュアル・ハラスメン	人権擁護課
		トなどに関する資料を収集しま	図書館
		<del>す</del> 。	

(注)

3

567

8

9

10

11

12

13

14

「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)も含みます(以下同)。
- 〇 「パワー・ハラスメント」
- O 「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。
- O 「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。

### 1 施策の方向③ 性の多様性\*\*10に対する理解の促進

2

3

4

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

# 施策の方向④ 複合的な差別\*\*11を受けている人やさまざまな困難を抱える人に対する相談・支援体制の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
	女性の複合差別やさまざまな	○他市の先進的な取組を研究すると	人権擁護課
1.0	困難を抱える人についての調	ともに、本市の現状把握に努め、	
10	査・研究・啓発	差別や生きづらさ等の解消に向け	
		ての啓発に努めます。	
	複合的な差別を受けている女	○部落差別問題にかかる女性のた	人権擁護課
	性のための相談体制の充実	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。	
		○障がいのある女性が相談しやすい	社会福祉課
11		環境をつくります。	
11		○通訳や「やさしい日本語」*12の活	人権擁護課
		用により、外国人の女性が相談し	
		やすい環境をつくります。	
		○女性の悩み相談事業の充実を図り	
		ます。	

<sup>※10</sup> 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(性別違和)など、さまざまな性のありかたのこと。

<sup>※11</sup> 性別だけでなく年齢・障がい・出身・国籍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

<sup>※12</sup> ふつうの日本語よりも簡単で、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、湖南市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。

NO.	施策	取組内容	担当課
	さまざまな困難を抱える人の	○地域総合センターにおける生活相	人権擁護課
	ための相談・支援体制の充実	談・人権相談の充実を図ります。	
		○こころの健康に関する相談業務の	健康政策課
		充実を図ります。	
12		○ひとり親家庭に対する相談体制や	子ども政策課
		経済的支援の充実を図ります。	
		○広報やホームページ、SNS等で	人権擁護課
		公共機関や民間の相談窓口を周知	健康政策課
		します。	子ども政策課

2 3

# ■分野1【成果指標(数値目標)の設定】

成果指標	現状値 (令和2年度・ 2020年度)	目標値 (令和7年度・ 2025年度)	データの 出典
自分の家庭に限らず、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	女性 77.8%	全体 80.0%	市民意識調査
ない」「そうは思わない」と答えた人の 割合	XII / 1. 0 / 0	<b>1</b>	

### 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、インターネットなど、子ど
- 9 もたちが触れる機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
- 10 りません。
- 11 こうした情報に子どもたちが感化され、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)
- 12 が生じないよう、教育現場で男女共同参画に関する正しい知識を伝える必要があると同時
- 13 に、教育者に対する啓発も重要となります。
- 14 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
- 15 ちに示す必要があります。

16

### 17 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
	社会的性別 (ジェンダー) や	○制服や教材、カリキュラムなどに	学校教育課
	固定的性別役割分担にとらわ	ついて、男女共同参画の視点から	
	れない進路、学習指導の推進	の見直しを推進します。	
10		○県が作成した「男女共同参画社会	
13		づくり副読本」の学校や家庭での	
		活用を促進します。	
		○中学校での保育学習、子育て学習	
		を推進します。	

18

19

20

21

22

23

## 1 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
	児童・生徒の発達段階に応じ	○妊娠・出産について、発達段階に	学校教育課
	た性教育の実施	応じた教育を実施します。	
14		○HIV/エイズなど感染予防につ	
14		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。	

## 施策の方向③ 保育士・教職員研修の充実

2 3

NO.	施策	取組内容	担当課
	保育士・教職員への男女共同	○保育士・教職員への男女共同参画	幼児施設課
15	参画についての研修の充実	に関する研修や情報提供を進めま	学校教育課
		す。	
	学校などでのセクシュアル・	○学校における研修や働き方改革の	学校教育課
16	ハラスメントなどの防止対策	推進などを通じて、セクシュア	
10	の推進	ル・ハラスメントなどの防止や対	
		策に努めます。	

### 5 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

,, O - 1 - 1				
NO.	施策	取組内容	担当課	
	学校運営体制における男女共	○PTA・保護者会活動を通じて保	学校教育課	
	同参画の視点に立った運営と	護者への啓発を行います。	幼児施設課	
	事業の実施	○男女共同参画の視点に立ったPT		
17		A・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。		

### 1 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

2

3

### ≪現状と課題≫

- 4 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
- 5 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
- 6 向にあります。
- 7 このことから男女共同参画に関する啓発は、年齢にかかわらず生涯を通じて実施するこ
- 8 と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
- 9 けでなく、託児やオンラインの活用などすべての人が学習に参加しやすい環境を整えるこ
- 10 とが必要です。
- 11 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、
- 12 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。すべての人が生涯にわ
- 13 たって心身ともに健康な生活を送ることができるよう、性別やライフステージに応じた健
- 14 康づくりの支援が必要です。

15 16

### 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
	男女共同参画に関する	○開催する時間・場所など柔軟に対	人権擁護課
18	学習会、セミナーの開催	応できる男女共同参画に関する講	
		座を実施します。	
	学習に参加しやすい	○子育て中の人が参加しやすい環境	全課
19	環境づくり	づくりのため、各種セミナーの開	
19		催には託児やオンラインの活用な	
		どの配慮に努めます。	

17

18

19

20

2122

23

24

2526

# 1 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
	健康を維持するための	○男女それぞれの健康維持のために	健康政策課
	支援策の充実	健康診査受診の啓発を行います。	
		○健康づくりのための啓発事業・健	
		康教育の実施を図ります。	
		○早期発見、予防対策のための相談	
20		事業の充実を図ります。	
		○健康維持のための教室や個別指	
		導・相談の充実を図ります。	
		○だれでも気軽にできるスポーツ機	生涯学習課
		会の充実を図ります。	
0.1	こころの健康を維持するため	○こころの健康に関する相談業務の	健康政策課
21	の支援策	充実と周知を図ります。	
	性と生殖に関する健康と権利	○学習会の実施、広報やホームペー	健康政策課
22	(リプロダクティブ・ヘル	ジ、SNS等などでの情報提供に	人権擁護課
22	ス/ライツ)*13についての啓	より、啓発を推進します。	
	発		

# 3 施策の方向③ メディアリテラシーをつけるための啓発・学習の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
	メディアの人権侵害に関する	○メディアやインターネットを通じ	人権擁護課
	広報・学習機会の充実	て、発信された情報や発信する情	
		報に、性に対する偏見や無意識の	
23		思い込み(アンコンシャス・バイ	
		アス)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。	
	メディアの人権侵害に関する	○学校において、メディアによる人	学校教育課
24	学校教育における学習の推進	権侵害に関して男女共同参画の視	
		点を持って学習を進めます。	

4

<sup>※13</sup> 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、生殖能力を持ち、子どもを産むか産まないか、何人産むかを決める自由を持つこと。それを得る権利がリプロダクティブ・ライツ。

## 1 分野2【成果指標(数値目標)の設定】

成果指標	現状値 (令和2年度・ 2020年度)	目標値 (令和7年度・ 2025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	52. 7%	60.0%	市民意識調査
副読本の活用率(小・中学校)	46.1%	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またはオンライン活用を行った件数	※19 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	149 人	230 人	人権擁護課調べ
特定健診**14 を受けている人の割合	男性 38.2% 女性 45.7%	各 60.0%	健康政策課調べ

※令和2年度現況値については、託児サービスのみの件数

<sup>※14 40</sup>歳から 75歳未満の人を対象に実施されるメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)に着目した健診。糖尿病など生活習慣病の予防や早期発見を目的に実施している。

# 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て
12	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。今後も大規模災害の発生が想定されるなかで、災
18	害時といった緊急時にもそれぞれのニーズに的確に応え、男女の人権が保障されるよう、
19	日頃から体制を整えておく必要があります。
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	

# 1 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

<b>※</b> (	)は関係課

NO.	施策	取組内容	担当課
	地域における方針決定の場へ	○区・自治会の役員構成や地域の慣	人権擁護課
25	の女性の参画状況の把握	行などに関する実態調査を実施し	(地域創生推進課)
		ます。	
	区・自治会、各種団体への男	○男女共同参画を区・自治会、各種	全課
	女共同参画についての啓発	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。	
		○地域の慣行に男女共同参画の視点	人権擁護課
		を取り入れるよう、啓発を進めま	
		す。	
26		○無意識の思い込み(アンコンシャ	
		ス・バイアス)によって生じる固	
		定的な性別役割分担解消のための	
		啓発や情報提供を行います。	
		○地域での男女共同参画推進に取り	
		組んでいる区・自治会の情報を発	
		信します。	

# 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
	自主防災組織などへの女性参	○防災訓練、防災研修会に男女とも	危機管理·防災課
27	画の推進	に幅広い年齢層の参画促進に努め	
		ます。	
	女性の視点を取り入れた避難	○女性や子どもの安心・安全や利便	危機管理·防災課
	所運営の検討	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	
28		踏まえながら見直し・充実を図り	
		ます。	
		○防災訓練や防災出前講座などを通	危機管理·防災課
		じて、避難所運営上の性別役割分	
		担の見直しを図ります。	

# 基本目標(2) 家庭における男女共同参画の推進

### ≪現状と課題≫

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、性別にかかわらず、す べての人の人権が十分に保障されることは、幸福な毎日を過ごす重要な要件といえます。

市民意識調査では家庭で男女平等と感じていない女性が依然として多い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。

9 そのためには、家事・育児・介護等で女性に負担が偏らないよう、継続的な啓発に加え、 10 知識や情報を男性向けに発信するなど男性の家事・育児・介護への参画を促す仕組みづく 11 りが必要です。またDVを受けたときの対処として「がまんした」と回答する女性が依然 12 として最も多いことから女性を救済するための取組はもちろん、支援・救済体制について、 13 周知を強化していくことが重要です。

14 15

1

2

3

4 5

6

7 8

### 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
29	男女がともに支える家庭生活	○家庭での役割を男女がともに担う	人権擁護課
	の推進	大切さを伝える、学習・啓発・情	
		報提供を実施します。	
		○子育てや介護など家庭生活に関す	図書館
		る図書の充実や情報提供を実施し	
		ます。	
		○男性の料理教室などに取り組んで	高齢福祉課
		いる団体への活動支援を行います。	
	男女がともに担う子育ての推	○広報や講座などの実施により、啓	健康政策課
	進	発を推進します。	子ども政策課
		○育児についての指導、相談、学習	生涯学習課
30		機会を充実します。	
		○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。	

	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	高齢福祉課
		発を推進します。	
0.1		○介護をする人への支援に取り組み	
31		ます。	
		○介護者のつどいへの男性の参画を	
		促進します。	

# 施策の方向② DVなどの被害者への支援・救済体制の充実と周知

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

## 1 施策の方向③ 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
34	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	子ども政策課
34		します。	
	保育施設・設備の整備	○地域子育て支援拠点**15などの機	子ども政策課
35		能を充実します。	
30		○老朽化が進む施設の改修に取り組	幼児施設課
		みます。	
	利用しやすい相談窓口とわか	○子どもの発達相談、食生活指導を	健康政策課
	りやすい情報伝達	充実します。	社会福祉課
		○子育てボランティアの確保と活動	子ども政策課
		支援をします。	
		○ファミリー・サポート・センター*16	
		事業を推進します。	
36		○子育てに関するあらゆる相談に子	
		ども家庭総合センターがワンスト	
		ップで応じ、相談内容に応じた支	
		援を行います。	
		○広報やホームページ、市公式アプ	
		リ「こなんいろ」等を活用して子	
		育てに関する情報を発信します。	
	児童虐待防止に関する啓発活	○子ども虐待対応マニュアルの活用	子ども政策課
	動の充実とネットワーク化	を促進します。	幼児施設課
		○校・園などの関係機関職員や地区	健康政策課
37		担当保健師、児童委員などの研修	社会福祉課
		の充実とネットワークの強化を推	学校教育課
		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。	

<sup>※15</sup> 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。

<sup>※16</sup> 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
	子育てに関する情報交換の	○乳幼児期の保健事業における保護	健康政策課
	支援	者の交流の場の提供を推進しま	子ども政策課
		す。	生涯学習課
		○子育て学習を支援します。	
38		○親子の交流と育児相談の機会確保	幼児施設課
36		のため、未就園児に対する子育て	
		サロンを実施します。	
		○子育てサークルの活動を支援しま	子ども政策課
		す。	

# ■分野3【成果指標(数値目標)の設定】

	現状値	目標値	データの
成果指標	(令和2年度・	(令和7年度・	
	2020 年度)	2025 年度)	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	26.6%	40.0%	市民意識調査
えた女性の割合			
「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	21.8%	35.0%	市民意識調査
えた女性の割合			
保育所等待機児童数	0人	0人	幼児施設課
DVを受けたときに「がまんした」とす	60.5%	E0 00/	<b>士</b> 兄亲染::::本
る回答率の減少	(女性)	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	14.00/	17 00/	1   佐藤蓮田田 &
の割合	14.0%	17. 0%	人権擁護課調べ

### 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で柔軟な働き方を可能にするた
- 4 めの支援策などを通じて、働き方改革とワーク・ライフ・バランスの実現をめ
- 5 **ざします**。
- 6 ※「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
- 7 野にまとめています。

# 基本目標(1)

### 就労の場での男女共同参画の推進

9 10

8

#### ≪現状と課題≫

- 11 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、
- 12 役員や管理職、正社員への女性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
- 13 となっています。
- 14 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの実現に欠かせない有給休暇や男性の育児休業、
- 15 介護休業の取得率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。働
- 16 き方改革やワーク・ライフ・バランスの観点からは、起業やテレワークなど、時間や場所
- 17 にとらわれない働き方を推進することも重要です。
- 18 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
- 19 に努める必要があります。

20

#### 21 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
	労働条件実情の把握	○関係機関との連携を強化します。	商工観光労政課
39		○事業所実態調査により実情の把握	人権擁護課
		に努めます。	
	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	商工観光労政課
40		めの就業に関する相談・情報提供	
		を充実します。	

41	男女平等や雇用形態にかかわ	○企業訪問などの機会に企業等への	商工観光労政課
	らない公正な待遇確保に向け	啓発を行います。	人権擁護課
	た企業等の取組の普及・啓発	○「男女雇用機会均等法」や「女性	
		活躍推進法」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。	

# 施策の方向② 男女の働き方改革、ワーク・ライフ・バランス確立の支援

30714-7	73130 7321130733111		~
NO.	施策	取組内容	担当課
	働き方改革やワーク・ライ	○長時間労働の解消促進に向けての	商工観光労政課
42	フ・バランスの概念について	普及・啓発を行います。	人権擁護課
42	の普及・啓発	○企業等の管理職へ向けた講座や啓	
		発を実施します。	
	育児・介護休業制度の	○男性の育児・介護参画に向けた職	商工観光労政課
	周知と活用促進	場への啓発を行います。	
		○女性活躍推進やワーク・ライフ・	商工観光労政課
43		バランス推進を行う事業者の取組	人権擁護課
		を評価します。	
		○企業訪問などの機会に企業等への	
		啓発を行います。	
	多様なニーズに応じた	○学童保育の充実と指導員のスキル	子ども政策課
	保育サービスの充実	アップを図ります。	
4.4		○多様な教育・保育ニーズに対応す	幼児施設課
44		るため、認定こども園への移行や	
		幼稚園による預かり保育を支援し	
		ます。	

## 1 施策の方向③ 性別にとらわれない多様で柔軟な働き方を支援する環境の整備

NO.	施策	取組内容	担当課
	多様で柔軟な働き方を支援す	○女性の能力開発のための学習機会	商工観光労政課
	る学習機会の充実	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	
45		を開催します。	
		○技能取得・資格取得やテレワーク	
		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。	
	性別にとらわれず働き方を選	○テレワーク・フレックスタイム <sup>*17</sup>	商工観光労政課
	択できる環境づくり	勤務・ワークシェアリング**18など	人権擁護課
		多様で柔軟な働き方について企業	
46		等に情報発信します。	
		○農業、自営業の女性が対等な立場	農林振興課
		で共同して経営に参画する意識醸	商工観光労政課
		成に向けた情報提供に努めます。	

2 3

※17 一定の条件のなかで、働く人が勤務時間帯を自分の都合などに合わせて決められる制度。

<sup>※18</sup> 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 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推進や相談機関の周2 知

NO.	施策	取組内容	担当課
	セクシュアル・ハラスメント	○セクシュアル・ハラスメントなど	人権擁護課
	などについての資料の収集と	に関する情報を収集するととも	図書館
47	啓発・学習の推進	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。	
	企業等でのセクシュアル・ハ	○企業訪問などの機会に企業等への	商工観光労政課
48	ラスメントなどの防止対策の	啓発を行います。	
48	推進	○啓発用DVDなどの提供を行いま	
		す。	
	相談体制の充実と周知	○広報やホームページ、SNS等で	人権擁護課
40		国・県・市の相談機関を周知しま	商工観光労政課
49		す。	
		○相談に関わる職員のスキルアップ	
		を図ります。	

### 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33.3%と滋賀県内13市のなかで最も高
- 5 く、市職員の管理職(部課長級相当職以上)に占める女性の割合についても30.0%で第3
- 6 位と県内他市と比較して高くなっていますが、女性が審議会などの委員に占める割合は
- 7 33.8%で第7位、男性職員の育児休業取得率は0%が続いており、まだ十分とはいえませ
- 8 ん。(令和3年(2021年)4月1日現在の統計数値)
- 9 女性の積極的な登用や審議会等に参加しやすい環境の整備を市役所内で推進するととも
- 10 に、職員に対して男女共同参画について学ぶ機会を増やし、職員自らが意識改革を行うよ
- 11 う、働きかける必要があります。
- 12 また本市においては市長をはじめ課長級以上の管理職がイクボス※19 宣言をしており、幹
- 13 部職員が名実ともにイクボスとなるよう、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進
- 14 等に継続的に取り組む必要があります。

#### 15

### 16 施策の方向① 審議会などへの女性の参画促進

NO.	施策	取組内容	担当課
	各種審議会などにおける女性	○審議会などの女性委員の参画状況	人権擁護課
	委員の積極的登用の推進	調査の継続および公表を行いま	
		す。	
		○委員の選考方法や、会議時間など	全課
		の配慮をし、女性委員の登用を推	
		進します。	
50		○市内企業等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。	
		○託児サービスやオンラインの活用	
		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。	

<sup>17</sup> 

<sup>※19</sup> 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わす「ボス」を組み合わせた造語。

## 1 施策の方向② 市職員の意識改革と研修の充実

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

# 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
	性別にとらわれない管理職登	○女性職員に対する政策形成・企画	人事課
53	用の推進	立案の実務経験の充実を図りま	
		す。	
	性別にとらわれない配置や職	○自己申告書や面談に基づき、必要	人事課
54	務分担の促進	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。	

# 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
	市広報・刊行物における男女	○市広報などの編集時に男女共同参	秘書広報課
	共同参画の視点での表現の適	画の視点で再チェックを行いま	全課
55	正化	す。	
99		○市職員にジェンダー関連の表現に	人権擁護課
		関する情報提供や啓発に努めま	
		す。	
	関係団体の刊行物における男	○関係団体にジェンダー関連の表現	人権擁護課
56	女共同参画の視点での表現の	に関する情報提供や啓発に努めま	全課
	適正化に向けての働きかけ	す。	

# 1 施策の方向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

NO.	施策	取組内容	担当課
	職員の出産・育児・介護など	○制度の周知を行います。	人事課
	に関わる休業取得率の向上	○妊娠・出産 (本人または配偶者)	
		の申し出をした職員に対する育児	
		休業制度の個別の周知や育児休業	
57		取得の意思確認を行います。	
		○休業を取得しやすい雰囲気の醸成	
		に努めます。	
		○休業後の円滑な職場復帰を支援し	
		ます。	
	管理職に対する継続的な研修	○人材育成基本方針に基づき管理職	人事課
58	の実施	などへ働き方改革やワーク・ライ	
		フ・バランスの研修を実施します。	
	業務効率化の工夫を促進する	○超過勤務縮減のための方針を検討	人事課
	仕組みづくり	します。	
		○質の高い短時間の労働を評価しま	
		す。	
59		○業務の共有や分担の見直しを定期	
		的に行います。	
		○時差出勤など、多様な働き方につ	
		いて、制度の検討や情報収集を行	
		います。	

c+ 田 +6.4型	現状値	目標値	データの
成果指標	(令和2年度· 2020年度)	(令和7年度・ 2025年度)	出典
	2020 年度)	2020 年度)	
「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	21.3%	30.0%	市民意識調査
た女性の割合			
役員や管理職に占める女性の割合	18.1%	20.0%	事業所実態調査
市内事業所における男性の育児休業の取	0.004	15.00/	<b>主业</b> 工力处国本
得割合	9. 2%	15. 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	61.9%	70.0%	事業所実態調査
た事業所の割合			
市内における 25 歳から 44 歳の女性の	71. 7%* ¹	80.0%	<b>园</b> 泰园木
労働力率	/1. /%	80.0%	国勢調査
ワーク・ライフ・バランスについて言葉	27. 5%	40.0%	市民意識調査
も内容も知っている人の割合	(女性)	40.0%	巾氏总融调宜
市役所の委員会などの女性委員の割合	32.0%	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(課長補佐級以上)	E0 10/	40.0%以上	↓東無無☆
の女性職員の割合	59. 1%	(毎年)	人事課調べ
市役所における1年間の超過勤務時間	40 1	E0 1 ± :#	し事無訊が
360 時間★2以上の職員数	48 人	50 人未満	人事課調べ
女性活躍推進企業の認証を受けた市内事	の事業式	15 中来元	滋賀県女性活躍推進
業所数	9事業所	15 事業所	企業認証制度※20

- 2 ★1平成27年(2015年)国勢調査による
- 3 ★2働き方改革関連法で定められている1年間の時間外労働の上限

4

<sup>※20</sup> 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

3 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 4 るものにするためには、市役所内のすべ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、人権対策小委員会で市役所内のすべての課と連携を取りながら、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サイクルに基づき、毎年度、進捗 状況を調査し、男女共同参画懇話会で評価したうえで、見直しを図ります。

11

1

2

5

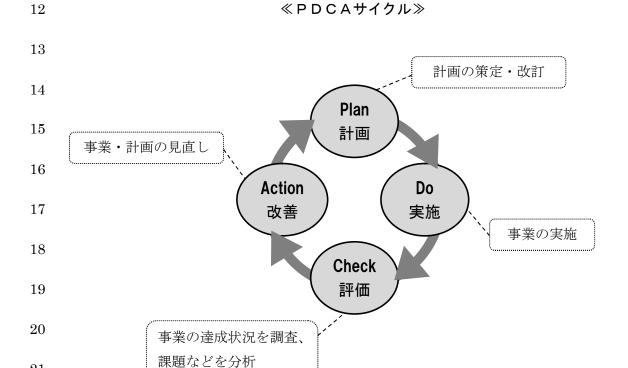
6

7

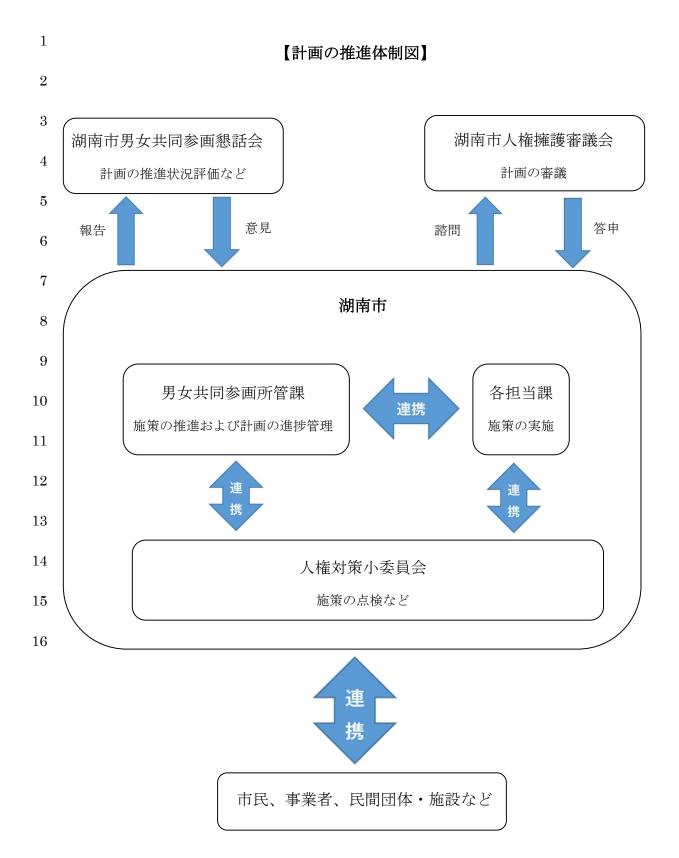
8

9

10



22



# 資料編

# 用語解説一覧

	用語	意味
		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
	イクボス	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」と上司やリーダーをあらわす「ボス」を組み合
		わせた造語。
	(労働力率の)	結婚・出産・育児をきっかけに仕事を離れる女性が
	M 字カーブ	いることから、女性の労働力率を年代別の折れ線グラ
あ 行		フにすると、20歳代後半から40歳代前半ぐらいにか
1,1		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 字の谷は浅くなる。
	L字カーブ	女性の年齢別正規雇用比率を折れ線グラフで示した
		時、20歳代後半をピークとして、その後は右肩下が
		りで低下していき、Lを寝かせたような形になるこ
		と。
	エンパワーメント	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。
	ジェンダー	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。
	女性活躍推進企業認証制度	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
さ 行		ているものに対して認証を行う制度。取組状況に応じ
行		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。
	性の多様性	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(性別違和)など、さ
		まざまな性のありかたのこと。

	用語	意味
さ行	セクシュアル・ハラスメント	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。
た行	地域子育て支援拠点	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。
	テレワーク	情報通信機器を利用して、時間や場所にとらわれない 柔軟な働き方のこと。業務効率化やワーク・ライフ・ バランスを実現する働き方として期待される一方で、 仕事上のコミュニケーションや労働時間の管理など の課題も指摘されている。
	特定健診	40歳から75歳未満の人を対象に実施されるメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)に着目した健診。 糖尿病など生活習慣病の予防や早期発見を目的に実施している。
	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者の間での肉体的・精神的暴力。生活費を渡さない、行動を監視する、性行為を強要するなども含まれる。 DV は 10 代~20代の未婚のカップルでも広く起きており、これを「デートDV」と呼ぶ。
	パワー・ハラスメント	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。
は 行	ひきこもり	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。
	ファミリー・サポート・センター	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。
	複合的な差別	性別だけでなく年齢・障がい・出身・国籍など複数の 要因が関連して様々な差別を受けている人。

	用語	意味
は 行		一定の条件の中で、働く人が勤務時間帯を自分の都合
	フレックスタイム	などに合わせて決められる制度。
		ふつうの日本語よりも簡単で、外国人にもわかりやす
や 行	やさしい日本語	い日本語のこと。主に災害時に有用な言語とされてい
行	Ye UV I 本語	るが、湖南市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。
		リプロダクティブ・ヘルスは、人が安全で満ち足りた
ら 行	リプロダクティブ・ヘルス	性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを
	/ライツ	産むか産まないか、何人産むかを決める自由を持つこ
		と。それを得る権利がリプロダクティブ・ライツ
	ワークシェアリング	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。
		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
わ   行		た社会を次のように表現している。
''	ワーク・ライフ・バランス	「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
		の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社
		会」