

甲賀市男女共同参画計画

平成20年6月

甲 賀 市

目 次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の背景	2
3 計画の位置づけ	7
4 計画の期間	7

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念	8
2 計画の性格	9
3 計画の基本目標	10
4 計画の体系	11

第3章 具体的な取り組み

男女共同参画の推進と拡大	12
家庭・地域における男女共同参画	17
男女が平等に働きやすい社会	23
男女におけるあらゆる暴力を許さない社会	29
生涯を通じた心身の健康	33

資料	37
----------	----

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

IT革命がもたらした急激な経済情勢の変化や、急速にすすむ少子高齢化など私たちが暮らす社会環境は、刻一刻とその姿を変えていきます。それにともない、ライフスタイルと価値観が多様化しているにもかかわらず、これまでの性別による固定的な役割分担意識によって、多様な生き方をしにくくさせています。

今こそ、男女が性別にかかわらず、責任を分かちあい、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が不可欠です。

男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに多様な生き方を選択でき、お互いが対等なパートナーとして協力しあうことができる社会環境づくりが必要です。

そこで、本計画は、男女を取り巻く課題の解決に向け、甲賀市における男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に取り組むための指針として、「男女共同参画社会基本法」に基づき、「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが2010プラン（改訂版）～」を踏まえて、「甲賀市男女共同参画計画」を策定するものです。

ライフスタイル

衣食住の生活の基本的な部分から、趣味、思想まで含めて、その人個人の価値観を持ち、それに基づきその人個人の独自の生き方、暮らし方。

性別による固定的な役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」などに表されるような、性別によって適した役割や能力、活動する分野があり、それを分担し合うのが当然、あるいは自然だとする固定観念。

2 計画策定の背景

(1) 世界の動き

男女共同参画社会への取り組み

これまでの世界の大きな動きとして、昭和 50 (1975) 年には、メキシコで開催された「国際婦人年世界会議」において「世界行動計画」が採択され、女性運動の目標、男女平等の理念の普及に前進がみられました。

その後「国連婦人の 10 年」運動が展開される中、昭和 54 (1979) 年には、国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (女子差別撤廃条約)」が、昭和 60 (1985) 年には、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されています。

平成 7 (1995) 年には、北京において「第 4 回世界女性会議」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。

近年における取り組み

平成 12 (2000) 年に、ニューヨークにおける国連特別総会で「女性 2000 年会議」が開催され、参加各国の「行動綱領」の実施に向けた決意表明である「政治宣言」と「行動綱領」の実施促進のための「北京宣言及び行動綱領の実施促進のための更なる行動とイニシアティブ」が採択されています。

平成 17 (2005) 年には、「第 49 回国連婦人の地位委員会」、通称「北京 + 10」がニューヨークにおいて開催されました。

イニシアティブ

「主導」、主導権、発議、率先



(2) 日本の動き

男女共同参画社会への取り組み

わが国においては、「世界行動計画」を受けて、昭和 50 (1975) 年に「婦人問題企画推進本部」が設置され、昭和 52 (1977) 年に「国内行動計画」が策定されました。昭和 60 (1985) 年「男女雇用機会均等法」の公布と「女子差別撤廃条約」を批准し、72 番目の締約国となりました。昭和 62 (1987) 年「ナイロビ将来戦略」を受けて、「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」が策定され、平成 3 (1991) 年第一次改定が行われています。平成 4 (1992) 年「育児休業法」が施行され、平成 6 (1994) 年には、推進体制を強化するため、「男女共同参画推進本部」が設置されています。また、平成 7 (1995) 年には、育児休業法に介護休業制度を付加し、「育児・介護休業法」として大幅な改正が行われ、育児休業制度は平成 7 (1995) 年 4 月から、介護休業制度は平成 11 (1999) 年 4 月から、全事業所において導入が義務付けられました。さらに、「第 4 回世界女性会議」で採択された行動綱領や男女共同参画審議会答申「男女共同参画ビジョン」を受けて、平成 8 (1996) 年「男女共同参画 2000 年プラン」が策定されました。

男女共同参画社会基本法の制定

平成 11 (1999) 年には、男女共同参画社会の実現に向けての法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定され、この法律に基づく法定計画として、平成 12 (2000) 年には、「男女共同参画基本計画」が制定されるなど、男女平等に向けた制度が拡充されています。

近年における取り組み

平成 13 (2001) 年には、内閣府に男女共同参画局と男女共同参画会議が設置され、施策の実施状況の監視や、施策の影響の調査がなされています。さらに同年、長い間、家庭の中の問題として見過ごされてきた配偶者やパートナーからの暴力を防止すること及び被害者の保護救済を目的として「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV 防止法)」が制定され、平成 16 (2004) 年には、暴力や保護命令の対象範囲を拡大し、より実質的に被害者を守るための改正を行っています。

平成 17 (2005) 年の合計特殊出生率は 1.26 となり、急速な少子化の進行が深刻な社会問題となっており、同年に、育児・介護休業法の改正を行い、育児・介護休業の取得対象をパート労働者にも拡大するなど、積極的な取り組みを進めています。また同年、「第 2 次男女共同参画基本計画」が策定され、この新しい計画に基づいた男女共同参画の政策が推進されています。

さらに、子育て等でいったん就業を中断した女性の再就業等を支援する「女性の再チャレンジ支援策」について検討を行うため、「女性の再チャレンジ支援策検討会議」が設けられ、平成 17(2005)年に「女性の再チャレンジ支援プラン」(平成 18 年改定)が策定され、女性の社会参加を支援しています。

～ 各省庁の主な動き ～

法務省	例外的夫婦別氏制度の導入についての検討
文部科学省	省内における審議会等における女性委員の登用について、他省庁に先駆けた目標数値の設定
厚生労働省	報道機関等を通じての広報活動、シンポジウム、セミナー等の開催、 <u>ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施</u> 、事業主に対する指導、援助の実施
農林水産省	農山漁村における男女共同参画の実現に向けて総合的かつ効果的な施策を推進
経済産業省	女性が起業しやすい環境の整備(創業塾による能力開発支援、市民活動活性化モデル事業(市民ベンチャー事業)、女性・高齢者起業家への融資制度)

女子差別撤廃条約

正式名「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

育児・介護休業法

正式名「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

合計特殊出生率

15 歳から 49 歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女子が一生涯に産む子どもの数の目安になるもの。

ファミリー・フレンドリー企業

仕事と育児・介護とを両立することができるようなさまざまな制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行う企業のこと。



(3) 滋賀県の動き

滋賀県では、昭和 52(1977)年に「滋賀県婦人問題連絡協議会」を設置し、翌年には商工労働部労政課内に「婦人対策係」が設置されました。その後、平成元(1989)年には、女性行政の総合調整機能を強化するため、知事直属に「婦人行政課」が設置されるとともに、庁内体制の強化を図るため、副知事を本部長とする「滋賀県婦人行政推進本部」が設置されました。



平成 5(1993)年に女性問題懇話会(婦人問題懇話会から改称)からの提言を受けて翌年に「男女共同参画型社会づくり滋賀県計画(第 1 次改定)」が策定され、同年に「男女共同参画社会づくり滋賀県計画(第 1 次改定)」と改称されました。



平成 9(1997)年に、女性問題懇話会が「男女共同参画懇話会」に改称されるとともに、男女共同参画懇話会からの提言を受けて翌年に「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン～」が策定されました。平成 14(2002)年には、同審議会から滋賀県男女共同参画計画の策定にあたっての基本的な考え方についての提言があり、これを受け平成 15(2003)年 3 月に「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン(改訂版)～」が策定されました。



平成 11(1999)年の「男女共同参画社会基本法」の公布・施行を機に、平成 13(2001)年に、滋賀県男女共同参画懇話会からの提言を受けて「滋賀県男女共同参画推進条例」が制定され、翌年 4 月に施行されました。

(4) 本市の動き

旧町の合併までの動き

旧水口町

平成 10 (1998) 年に、町民 3,000 人を対象に「男女共同参画社会づくりに関する町民意識調査」を実施しました。【平成 14 年 12 月水口町男女共同参画推進計画「男と女が奏でるまちづくり」策定】

旧土山町

平成 15 (2003) 年に、町民 1,000 人を対象に「男女共同参画社会づくりに関する住民意識調査」を実施しました。

旧甲賀町

平成 11 (1999) 年に、町民 1,000 人を対象に「男女共同参画社会づくりに関する町民意識調査」を実施し、平成 15 (2003) 年に、町民 700 人を対象に「男女共同参画社会に関する町民意識調査」を実施しました。【平成 14 年 3 月甲賀町男女共同参画推進行動計画「こうか男女共同参画わくわくプラン 2 1」策定】

旧甲南町

平成 9 (1997) 年に、町民 1,500 人を対象に「男女共同参画社会づくりに関する町民意識調査」を実施し、平成 15 (2003) 年に、町民 200 人を対象に「男女共同参画実態調査」を実施しました。【平成 12 年 3 月甲南町男女共同参画行動計画「コモンセンス 2 1 女と男の未来へ」策定】

旧信楽町

平成 15 (2003) 年に、町民 1,500 人を対象に「男女共同参画づくりに関する町民アンケート調査」を実施しました。

新市が誕生してからの動き

平成 16 (2004) 年 10 月の合併により、市民環境部人権政策課に男女共同参画係を設置し、男女共同参画社会づくりに向けた取り組みをスタートしました。

平成 18 (2006) 年 3 月に、市民 3,000 人と、企業内同和問題研修啓発に係る企業訪問を行う全ての企業・事業所を対象にした「甲賀市男女共同参画社会づくりに関する市民意識・事業所実態調査」を実施し、男女共同参画に関する市民の意識や行動の実態、ニーズ等の把握を行いました。

コモン センス = 常識

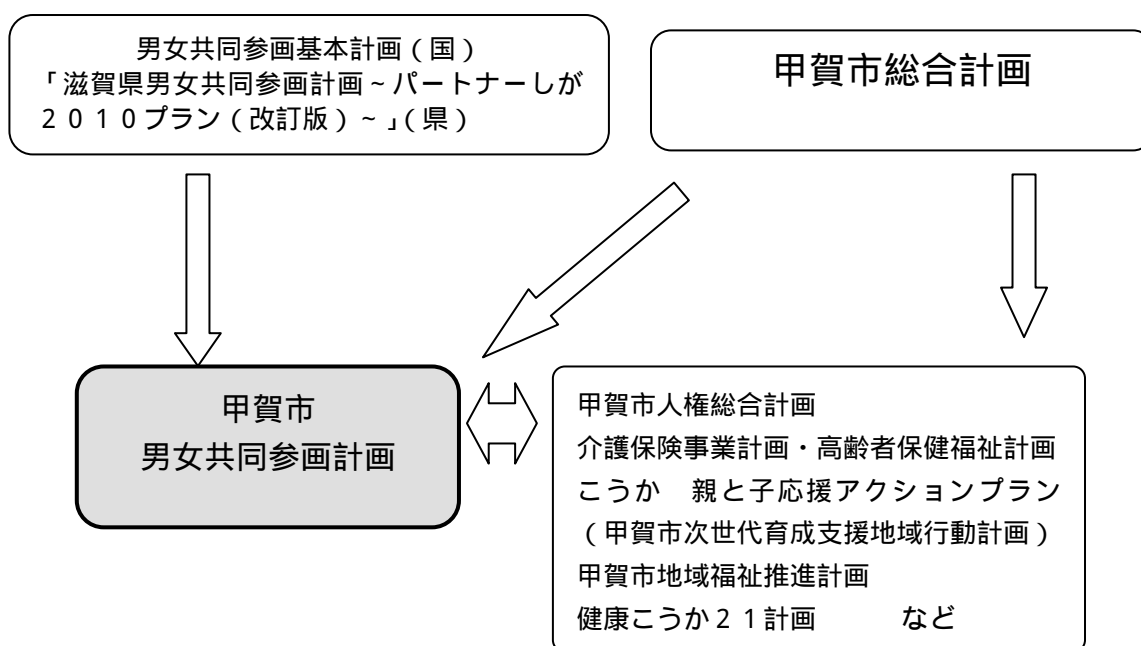
他人への配慮を前提とした公共の場所での秩序維持の感覚であり、主に親のしつけによって身についていくもの。

3 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づき、甲賀市における男女共同参画社会の実現を目指すことを目的としています。

また、本計画は、「甲賀市総合計画」に基づく計画として位置づけられ、「甲賀市人権総合計画」、「こうか 親と子応援アクションプラン」、「介護保険事業計画・高齢者保健福祉計画」、「甲賀市地域福祉推進計画」、「健康こうか21計画」など、関連する各種計画との整合性を図ります。

計画の作成にあたっては、国の「男女共同参画基本計画」や「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが2010プラン（改訂版）～」等の考え方を踏まえつつ、本市の実情に合わせ、市民、関係機関などの意見を配慮し、甲賀市の男女共同参画社会づくり推進の基本指針とするものです。



4 計画の期間

本計画の期間は、平成 20（2008）年度から平成 28（2016）年度までの9年間とします。また、社会情勢の変化や国・県の行政施策の動向などを踏まえ必要に応じて、随時計画内容の検討と見直しを行います。

計画の最終年度は、上位計画である甲賀市総合計画と同じ年度としています。

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

社会が急激に変化する中で、多様化するライフスタイルにふさわしい社会環境を考えたとき、男女共同参画社会の実現は不可欠です。

しかし現在では、あらゆる場面において必ずしも男女平等ではなく、性別によって固定的な役割分けをしてしまっていることがあります。その人個人を見ずに、性別だけの判断で物事や役割を分けることによって「男らしい」「女らしい」の枠にあてはめようとする社会は、個人にきゅうくつな思いをさせ、人権を侵害していることとなります。

男女にとらわれず、すべての人が平等に、もっと自由に自分らしく生きられる「男女共同参画社会」の実現により、みんなが輝ける、活気あふれる甲賀市をめざすことを基本理念とします。

ひとひと
女と男、いきいき輝く 活気あふれる あいこうか

2 計画の性格

策定の根拠

この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づき策定するもので、甲賀市の男女共同参画社会の実現をめざした計画です。

男女共同参画社会基本法 第14条第3項

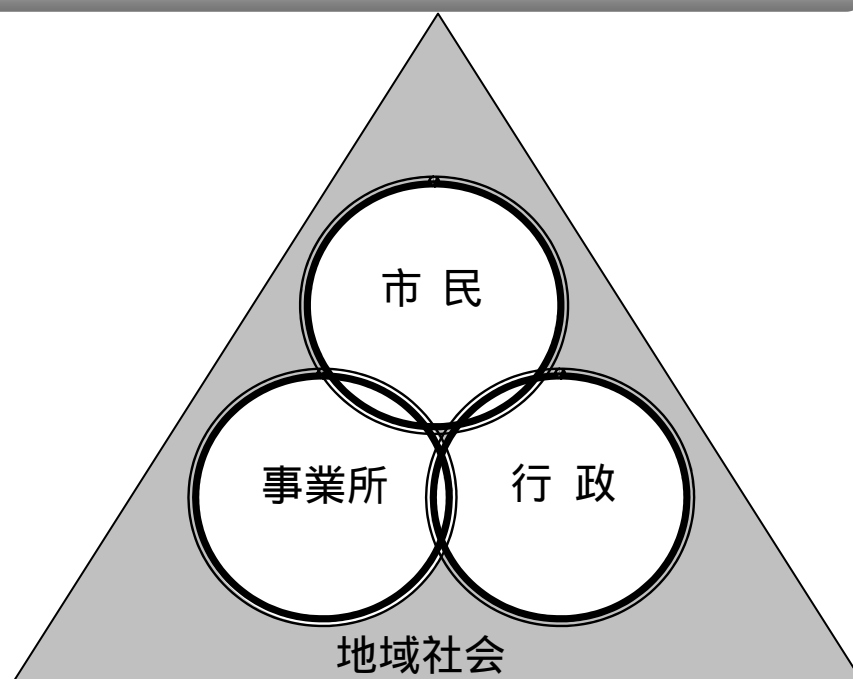
市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

すべての人が取り組む計画

この計画は、甲賀市における男女共同参画社会を実現するため、法律に基づき市が策定するものです。市は、この計画に沿って、より積極的に取り組みを進めていきます。

しかしながら、男女共同参画社会の実現は、行政サービスの提供のみで達成できるものではありません。この計画は、行政はもちろんのこと、市民・事業所・学校など甲賀市にかかわるすべての人々が主体的に取り組むことをめざしています。

ひととひと、いきいき輝く 活気あふれる あいこうか



3 計画の基本目標

基本目標 男女共同参画の推進と拡大

男女がともに意見を出しあい、政策・方針の決定過程の場に女性が参画しやすい環境を整えます。

また、男女共同参画の意識の浸透を図ります。

基本目標 家庭・地域における男女共同参画

固定的な性別役割分担意識の改革を啓発し、男女がともに参画し協力しあえる家庭・地域づくりを進めます。

基本目標 男女が平等に働きやすい社会

男女がともに性別にかかわらず能力を発揮でき、家庭と仕事を両立できるための支援を推進します。

チャレンジ支援を充実し、男女が平等に働ける環境づくりを事業者に働きかけます。

基本目標 男女におけるあらゆる暴力を許さない社会

DV(ドメスティック・バイオレンス)をはじめとする男女におけるあらゆる暴力について、市民の認識を広めるような啓発を推進して予防に努めるとともに、被害者に対する支援環境を整えます。

基本目標 生涯を通じた心身の健康

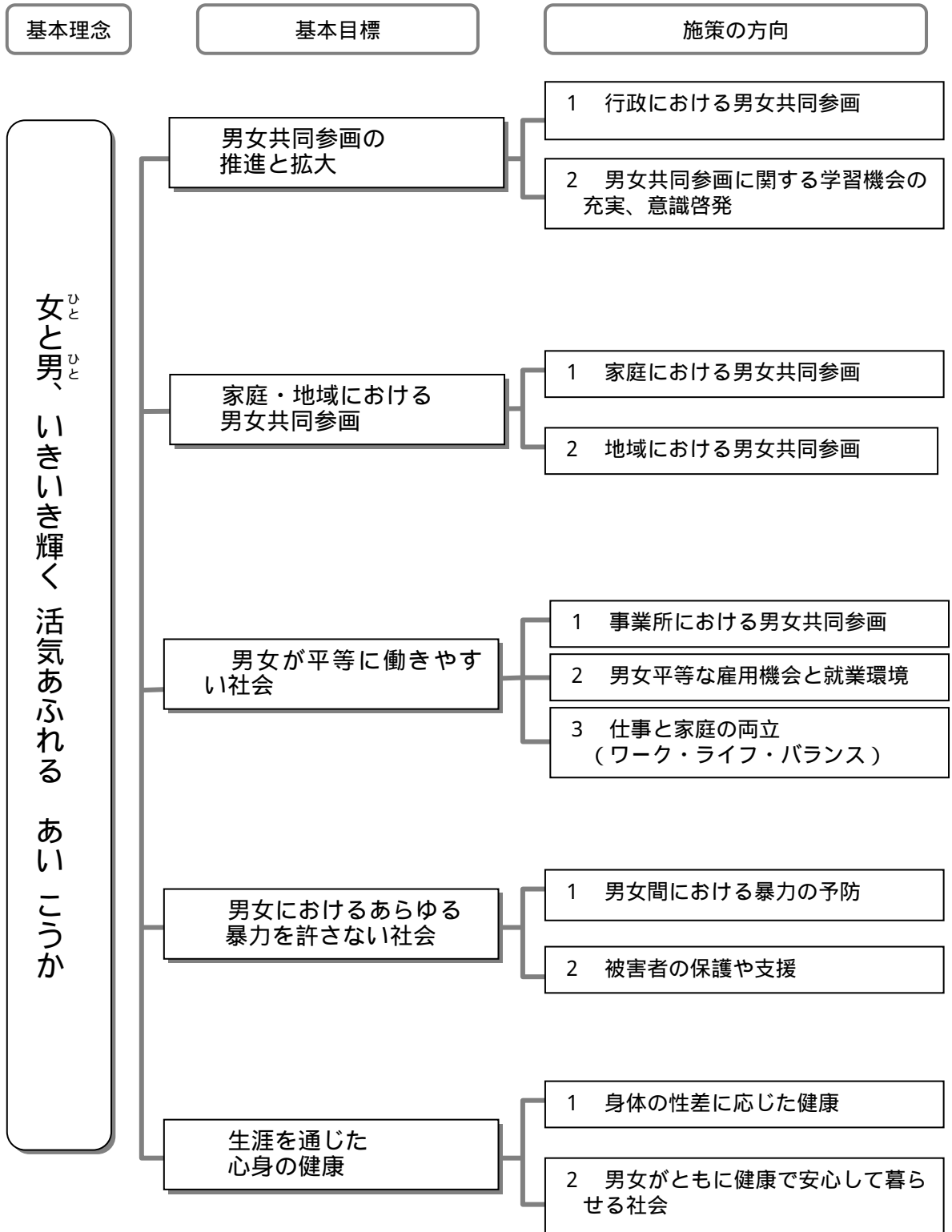
生涯にわたる心身の健康の維持・増進を図れるよう、支援します。

男女が互いの性を尊重しあい、性と生殖について正しい認識が浸透するように意識啓発をします。

DV(ドメスティック・バイオレンス)

夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力をいい、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれます。

4 計画の体系



第3章 具体的な取り組み

平成 18(2006)年 3 月に実施した「甲賀市男女共同参画社会づくりに関する市民意識・事業所実態調査」結果から、項目ごとに課題を抽出しました。以下に掲載している図は、この調査結果を抜粋したものです。

男女共同参画の推進と拡大

活力ある社会づくりを進めるためには、男女がともに意見を出しあい、政策・方針の決定過程の場に活かしていくことが大切です。

現在では、政策・方針決定過程への場での女性割合が低いため、女性が参画しやすい環境を整える必要があります。

また、男女共同参画の意識の浸透を図るため、情報提供や学習の場の提供が必要です。

1 行政における男女共同参画

課題 政策や方針を決定する審議会や委員等への女性の十分な参画が図れていない。

行政で取り組むこと

各審議会の男女どちらか委員の人数・比率が 40%を下回らないよう目標を掲げ、定期的に調査・分析・公表しつつ、計画的に取り組むを進める。また、引き続き女性委員のいない審議会等の早期解消を目指す。

関係部局

課題 政治や行政、地域、職場などにおいて、女性の声が反映されていないと感じている人が多い。

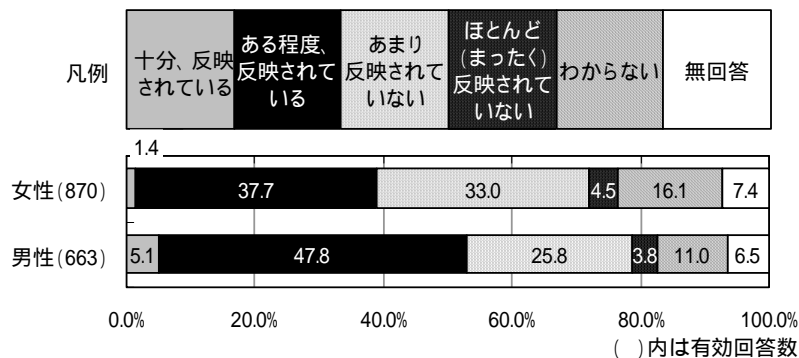


図 政治や行政、地域、職場などにおける女性の声の反映

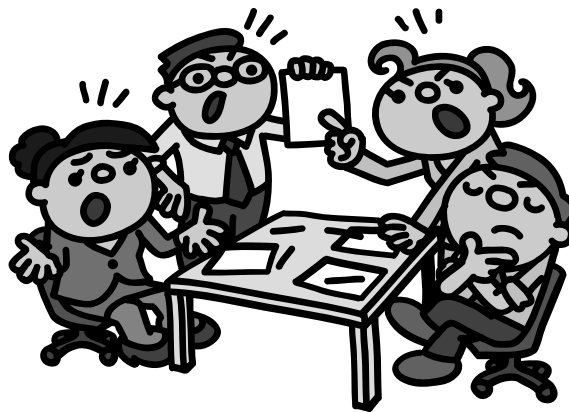
行政で取り組むこと

女性管理職への登用の拡大に向けた取り組みを推進するため、人材育成による人事評価制度採用により総合的かつ計画的に推進する。	職員課
女性の人材の発掘に努める。	関係部局
自治会等に積極的な女性の登用を働きかける。	市民活動推進課

課題 子どもを保育・教育する者及び市民に率先垂範する者の男女平等意識。

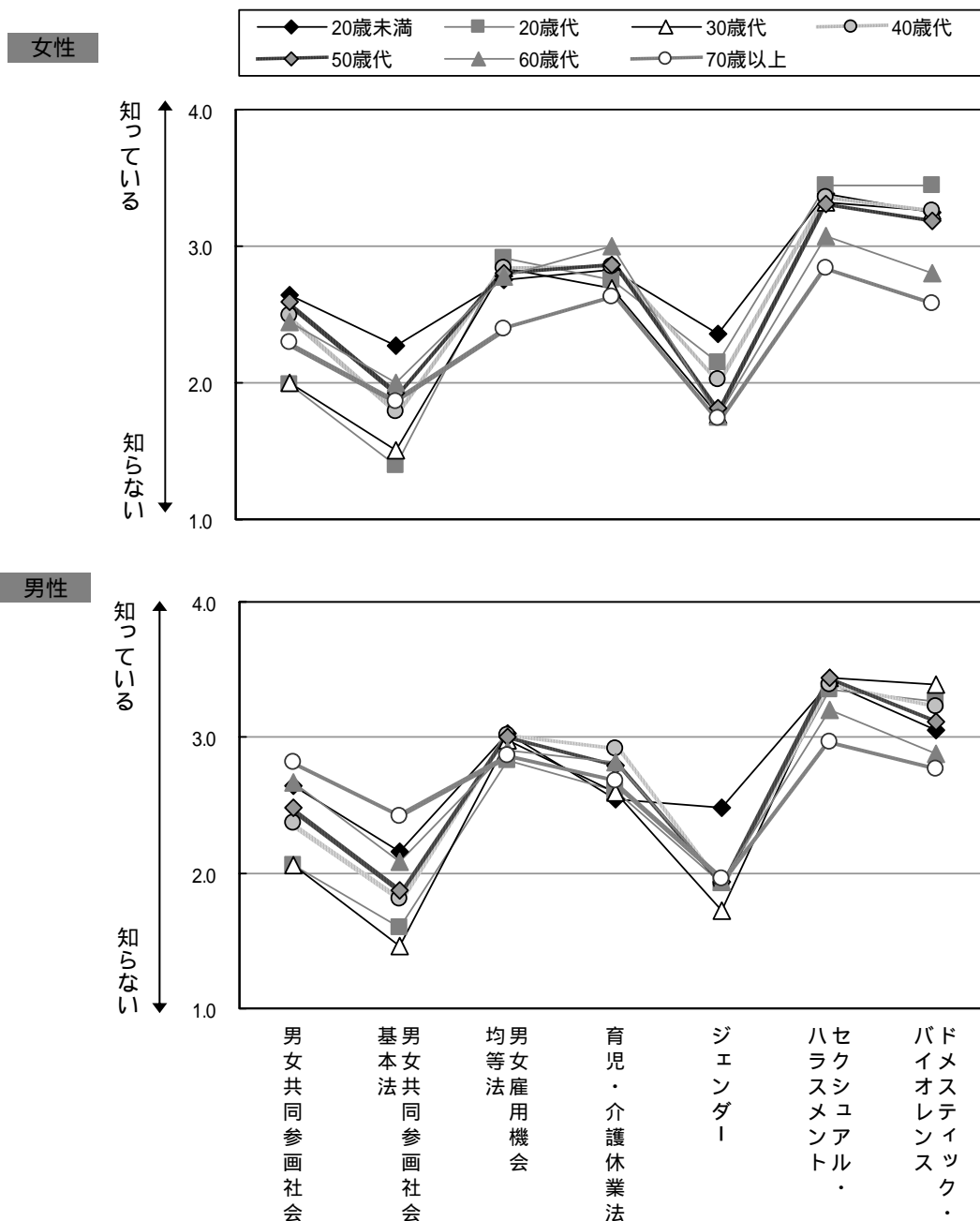
行政で取り組むこと

人権研修等を通して、性別による決め付けをせず、男女平等意識を持ち保育・教育にあたるよう、職員の意識向上を図る。	こども未来課 学校教育課
男女共同参画に関する研修会への職員の参加を促進する。	職員課 人権推進課



2 男女共同参画に関する学習機会の充実、意識啓発

課題 男女共同参画社会基本法やジェンダーに対する認知度が低い



それぞれの用語の解説は、P53 から掲載しています。

図 性別年齢別にみた男女共同参画の各分野に対する認知状況

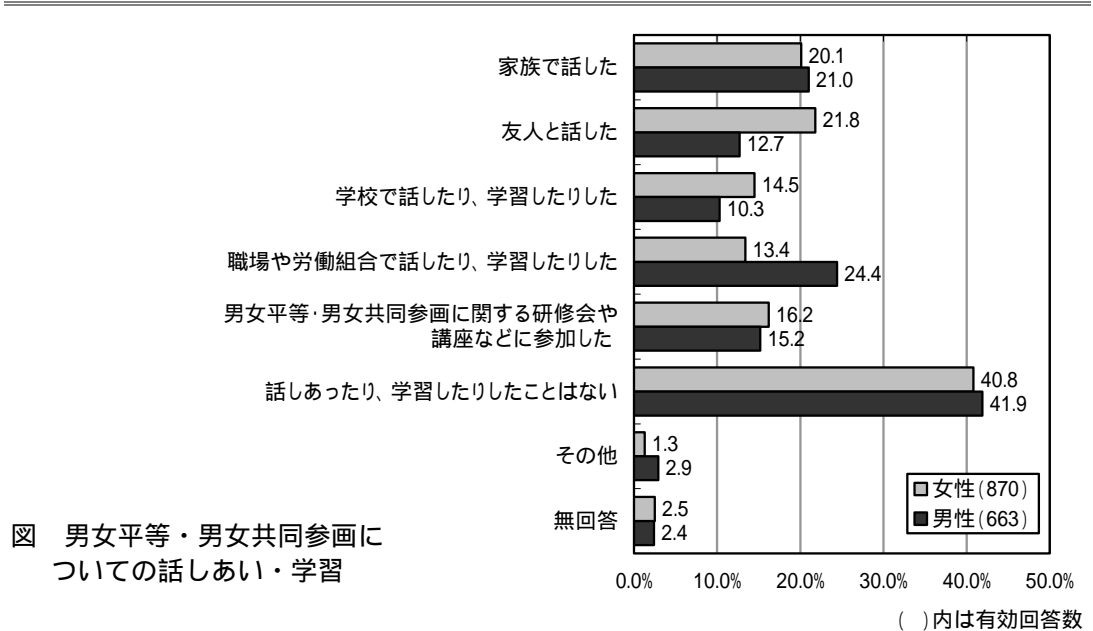
グラフの見方：縦軸の点数が高いほど、項目ごとの認知度が高い傾向にあります。
評価値の基準

内容をよく知っている・・・4点 内容を多少は知っている・・・3点
言葉を聞いたことはある・・・2点 まったく知らない・・・1点

行政で取り組むこと

パンフレットなどのさし絵に配慮する。	関係部局
「男女共同参画」という言葉の周知に努める。	人権推進課
男女が協力して家事・育児をしやすい環境づくりを啓発する。	人権推進課 社会福祉課
公共施設に男女共同参画のPR文を掲示する。	人権推進課
男女共同参画社会の構築に対し、市をあげて取り組んでいることをPRする。	人権推進課
旧来からの固定的な男女の役割分担意識をなくすための啓発をする。	人権推進課

課題 男女平等・男女共同参画についての話しあいや学習の場を持ったことがない人が多い。



行政で取り組むこと

開催曜日、開催時間帯に配慮し、誰もが気軽に参加できる公民館講座等の実施に努め、新規受講者の勧誘も兼ねた啓発推進を図る。	生涯学習課
子育てに関する講座等を継続するとともに、積極的な参加を呼びかける。又、男性の積極的な育児参加を促す。	社会福祉課 (子育て支援センター)
エンパワーメントの研修会等を企画する。	人権推進課
地域の人権学習として男女共同参画を話しあえるよう働きかける。	人権推進課

課題 幼少期からの教育が、大人になってからの意識を左右する。

行政で取り組むこと

性別にこだわらず、一人ひとりを大切にした保育・教育に努める。	こども未来課 学校教育課
小学校や中学校で「男女平等」や「男女共同参画」について考える学習を推進する。	学校教育課

エンパワーメント=力をつけること

一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在になること。

家庭・地域における男女共同参画

社会通念や慣習、しきたりなど、家庭や地域における固定的な性別役割分担意識が、女性に家事・育児などの負担をかけたり、地域での役員に男性が偏るなど、女性の社会進出や男女共同参画社会の実現の妨げとなっています。

家庭や地域において、固定的な性別役割分担の意識改革への啓発や、男女がともに参画し協力しあえる環境づくりが重要です。

1 家庭における男女共同参画

課題 家庭において、家事・育児・介護をする人は女性に偏っている。

共働き世帯の増加などライフスタイルの変化に応じた家庭での役割分担が不十分である。

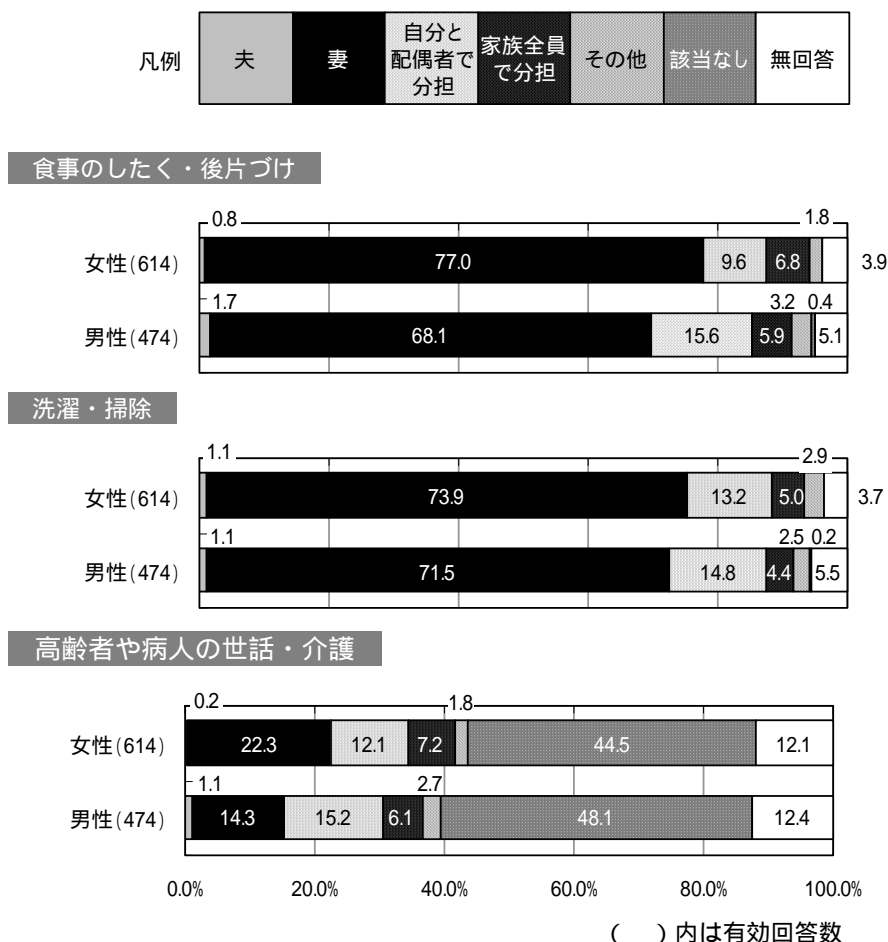


図 家庭での役割の現状

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 市民自らが固定観念を改める。
- ・ 家庭生活の中で、日常的に役割を固定することなく、協力・協働していくようにする。
- ・ 家族が互いの理解に努め、認めあう心を持つ。
- ・ 女性がいろいろな場に参画しやすいように家庭内支援をする。
- ・ 男性の意識変革と生活者としての自立、男女とも地域活動への積極的参画を促す。
- ・ 子育てを“だれが”するのかではなく、家族で育てるにはどうするかを考える。



家庭の日

「家庭の日」は、忙しい毎日の中で、ともすれば家庭のふれあいが薄れがちになることを反省し、ひと月に1回「家庭の日」を決めて、一家団らんの日を持つとするものです。この日をきっかけにして毎日が家庭の日となり、明るく楽しい家庭づくりを進めることをねらいとしています。全国的に毎月第3日曜日を「家庭の日」としています。

課題 子育てにおいて、年齢が高くなるほど性別によって育て方を変えるなどの固定的な考え方が根づいている。

未成年者に対する家庭教育が不十分である。

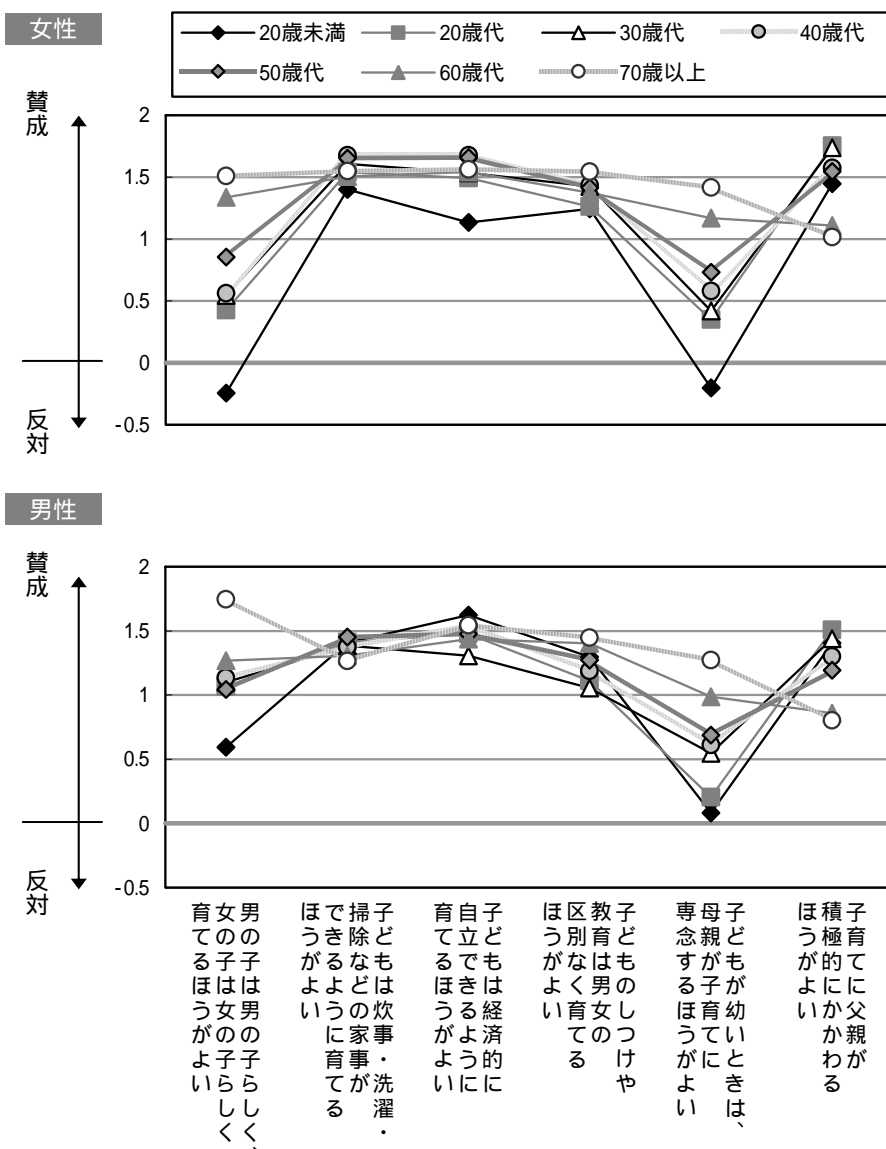


図 性別年齢別にみた子育てに関する考え方

表 評価値の基準

項目	点数
賛成	2点
どちらかといえば賛成	1点
どちらかといえば反対	-1点
反対	-2点

グラフの見方：縦軸の点数が高いほど賛成、点数が低いほど反対という意識が強くなっています。

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 男女の身体的な性差を認めた上で、性別による固定的な考え方にとらわれない家庭教育を行う。
- ・ 男性も女性も学ぶことに向上心を持つ。
- ・ 家庭内でのだれもが介護できるように、講習等に男女とも積極的に参加する。
- ・ 家庭生活において、親の生き方などを話しあう。
- ・ インターネット、携帯電話の危険性を子どもに教える。
- ・ 子どものうちから自然に何でも自分の思いが話せる環境をつくる。

2 地域における男女共同参画

課題 地域活動において、性別による固定的な考え方が根づいている。

地域活動において、男女の役割に差があると感じている人が多い。

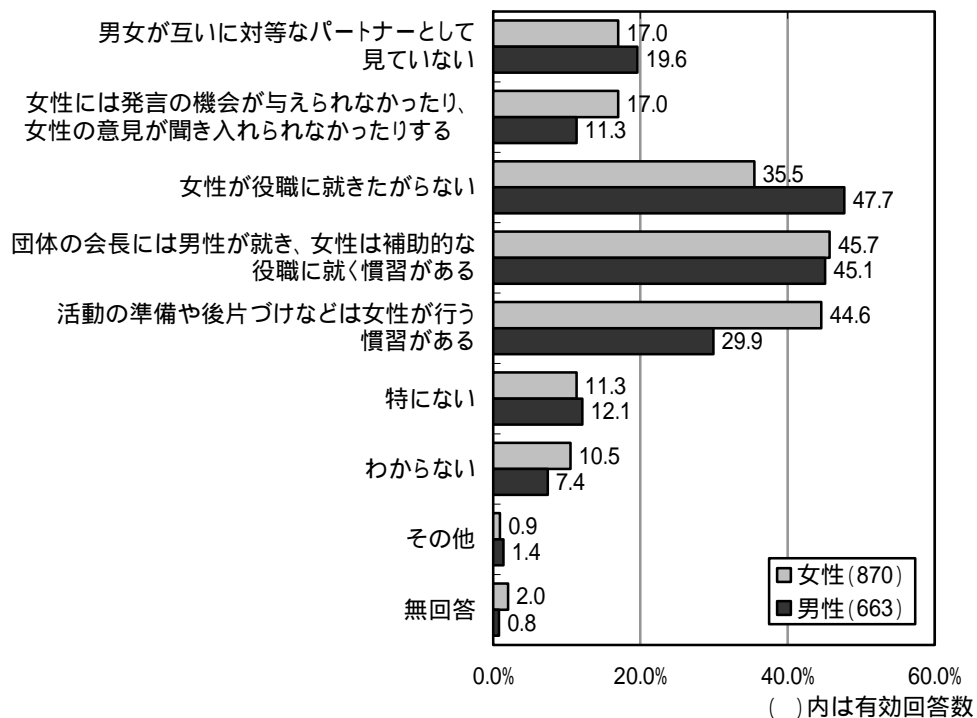


図 地域活動における男女の役割分担などに差があると考えられること

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 男女共同参画に関する認知度を高めるため、各種団体・区単位の啓発活動を行う。又男女共同参画のテーマについて話しあう地域での座談会を開く。
- ・ 与えられた役割に対して、男女関係なく地域活動に参画していく。
- ・ 女性に比べ男性のサークルなどが少ないため、もっと男性の居場所をつくる。

行政で取り組むこと

男女共同参画社会づくりを目指す自主的な活動団体等を支援する。また、ネットワークの構築など連携活動を推進する。	人権推進課
--	-------

課題 地域活動における役員について、女性を登用すべきであると感じているのに、男性であるところが多い。

再) 政治や行政、地域、職場などにおいて、女性の声が反映されていないと感じている人が多い。

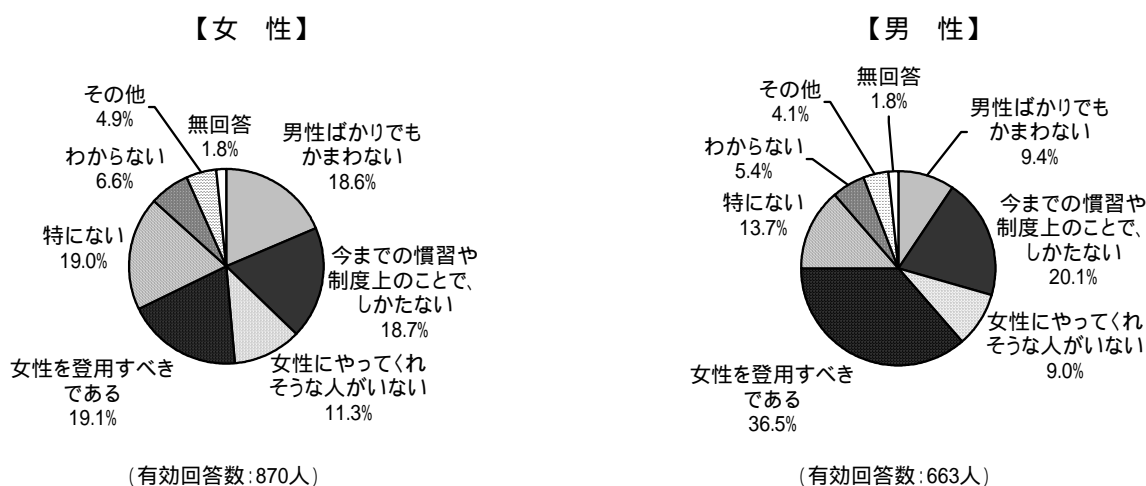


図 自治会や町内会などの役員が男性であるところが多いことに対する考え

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 区長や自治会長、協議員などに女性が多く参画できるような仕組みをつくる。
- ・ 女性が区長、自治会長等になることを、理解されるよう普及啓発する。

課題 環境や防災等、まちづくりに関するすべての分野に男女がともに取り組めていない。

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 男女のニーズの違いに配慮し、それぞれの視点を取り入れた安全・安心のまちづくりを行う。
- ・ 男女が参画して地域での防災組織づくりをする。

行政で取り組むこと

地域住民の防災意識の向上を図るため知識を習得できる機会を充実する。また、男女がともに参画する自主防災組織育成のための支援をする。

総務課



男女が平等に働きやすい社会

家事や育児、介護により、働き続けることが容易でないという現状があり、男女がともに性別にかかわらず能力を発揮する機会を確保するため、事業所への働きかけが必要です。

また、子育てをしながら働く人や子育て後に再就職したい人など、多様な働き方を選択できる環境づくりを進めるとともに、男女が平等で働きやすい環境整備を支援することが必要です。

1 事業所における男女共同参画

課題 職場において、性別による固定的な考え方があり、男女平等・男女共同参画について学習機会が少ないことがある。

事業所で取り組むこと

- ・ 事業所内に男女共同参画推進委員を設置する。
- ・ 個人事業所においても、男女共同参画について勉強する機会をもつようにする。
- ・ 一労働者として互いの労働力を認めあうよう啓発する。
- ・ 固定的な役割分担意識がある広告をなくす。

行政で取り組むこと

事業所を対象とした人権学習の中に、男女共同参画について盛り込む	商工観光課
男女共同参画の先進的な取り組みをしている事業所を紹介する。	人権推進課

課題 ポジティブ・アクションの取り組みが不十分な事業所がある。

事業所等において経営の施策や意思決定に女性の参画が不十分である。

事業所で取り組むこと

- ・ 管理職に女性を積極的に登用するとともに、管理職候補としての教育を行う。
- ・ 意思決定過程へ参画する女性を同僚や家族が応援する。

行政で取り組むこと

事業所に対し、ポジティブ・アクションに関する情報提供の充実や啓発を行う。	商工観光課 人権推進課
事業所における意思決定過程への女性の参画の啓発活動を行う。	商工観光課 人権推進課
女性管理職の事業間交流の場をつくる。	人権推進課

課題 男女ともに、社会で自立して働き、生活していける知識や技能が不足している。

事業所で取り組むこと

- ・ 社会で自立して働き、生活していける知識や技能を取得するための学習の場を提供する。

行政で取り組むこと

男女ともに、社会で自立して働き、生活していける知識や技能を身に付けられる学習の場を提供する。	商工観光課 生涯学習課
--	----------------

ポジティブ・アクション = 積極的改善措置

男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます。

2 男女平等な雇用機会と就業環境

課題 仕事に対する評価や労働条件の男女格差がなくなっていない。

男女雇用機会均等法を遵守されていない事業所がある。

事業所で取り組むこと

- ・ 仕事に対する男女格差をなくし、だれもが働きやすい職場環境を整える。
- ・ 男女雇用機会均等法を遵守し、平等な雇用機会を確保する。
- ・ 仕事の内容を性別で分けず、それぞれの適性に応じて配属する。
- ・ 能力を引き上げる機会を男女問わずつくっていく。
- ・ 同一労働同一賃金の実現を図る。

行政で取り組むこと

事業所に対し、男女雇用機会均等法を遵守するよう情報提供や啓発を行う。

商工観光課
人権推進課

3 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）

課題 育児休業制度や介護休業制度を確立していない事業所がある。

事業所で取り組むこと

- ・ 育児休暇や介護休暇を設ける。又制度があるところはさらなる充実を図る。

行政で取り組むこと

事業所に対し、育児休業・介護休業を制度化できるよう情報提供や啓発を行う。

商工観光課
人権推進課

ワーク・ライフ・バランス = 仕事と生活の調和

やりがいのある仕事と充実した私生活のバランスをとりながら個々が持っている能力を最大限発揮してイキイキした生活をする。

課題 男女ともに育児休業や介護休業を取ったことがある人が少ない。
育児休業制度をはじめとする支援制度の周知が不十分である。

事業所で取り組むこと

- ・ 育児や介護のための休みが取りやすい環境づくりをする。
- ・ 育児休業後の復職がしやすい環境づくりをする。
- ・ 男性の育児休業も取りやすくする。

行政で取り組むこと

休業制度などの支援制度について啓発を行う。

人権推進課

課題 子育てをしながら働き続けることが困難である。
介護をしながら働き続けることが困難である。
母体保護に配慮した労働環境が求められている。

事業所で取り組むこと

- ・ フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な働き方ができる制度を設ける。
- ・ 男女がともに子育てが出来るよう、労働時間、特に時間外勤務の短縮に努める。
- ・ 帰宅時間、休暇のとりやすさ等の勤務条件を改善する。
- ・ 学校の授業参観や行事などに、子どものいる社員が優先して休めるよう配慮する。又地域での会合に出やすいよう勤務に配慮する。
- ・ ゆとりある家庭生活と地域活動の維持・発展のために積極的に支援する。
- ・ 保育施設等を設置し、働く環境を整える。
- ・ 「男女がともに働きやすい職場づくり」に取り組み、先進事例を発表する。

フレックスタイム

始業や終業の時間を従業員が自由に選択できる就業方法。

行政で取り組むこと

一時保育、 <u>未満児保育</u> の実施に努める	こども未来課
<u>特別支援教育</u> の充実に努める。	こども未来課
延長保育（早朝、土曜日）の充実に努め、長時間保育の実施に努める。	こども未来課
<u>病後児保育</u> の充実に努める。	社会福祉課
受益者負担のもと、時間外保育などを充実させる。	こども未来課
保育施設、学童施設を充実させる。	こども未来課 学校教育課 社会福祉課
乳幼児、母子の出産費、一人親家庭の医療費等を助成する。	保険年金課
介護に関する「相談窓口」を広く市民に浸透させるように啓発を行う。	保健介護課

未満児保育

6 ヶ月から 3 歳未満の子どもの保育

特別支援教育

障害等を有する（発達障害を含む）乳幼児、児童及び生徒の適切な発達並びに円滑な社会生活の促進を図るため、教育、福祉、医療、労働等の関係部局の連携協力により行う教育。

病後児保育

子どもが 6 ヶ月から 2 年生までを対象。病気はいちおう治ったが、まだ集団生活ができない場合に預かる。



課題 再雇用制度がない事業所が多い。

結婚や出産等で仕事を辞めた女性が再就職しにくい。

事業所で取り組むこと

- ・ 中途採用、再雇用制度を設ける。

行政で取り組むこと

事業者に対し、職場復帰や再雇用制度についての啓発を行う。	商工観光課
就業時間短縮を推進する。	商工観光課
再雇用制度の拡充を啓発する。	商工観光課
再就職したいと思う人に対して学習機会をつくる。	商工観光課

男女におけるあらゆる暴力を許さない社会

性犯罪、ストーカー、セクシュアル・ハラスメントなど、男女におけるあらゆる暴力は、人権を無視した許されない行為です。

安心して暮らせる社会づくりのため、男女におけるさまざまな暴力や差別、偏見などに問題意識を持ち、正しく理解されるよう啓発することによって予防に努めるとともに、被害者に対する支援が必要です。

1 男女間における暴力の予防

課題 セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)を受けた被害者や見聞きした人がいる。

DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けた被害者や見聞きした人がいる。

痴漢行為、売春、買春、ストーカー行為など人権を無視した、性犯罪の被害者がいる。

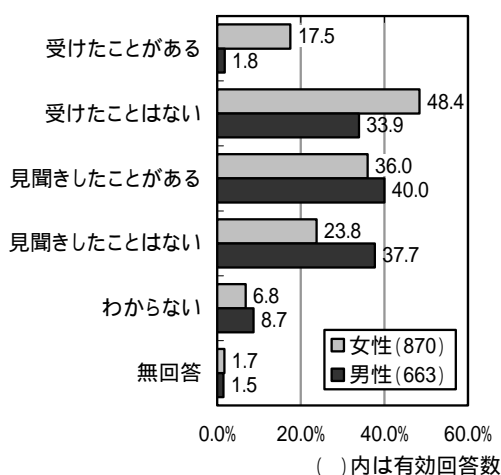


図 セクシュアル・ハラスメントの経験

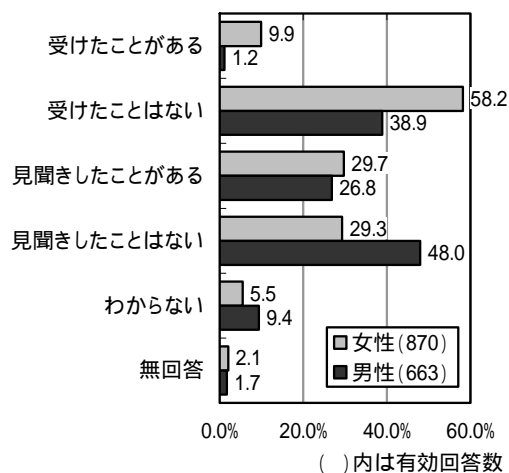


図 ドメスティック・バイオレンスの経験

セクシュアル・ハラスメント

「性的いやがらせ」のことで、性的なうわさを流す、身体への不必要な接触や性的関係の強要など、相手の気持ちに反した、性的な性質の言葉や行いが含まれます。

家庭・地域で取り組むこと

- ・ セクハラ、DV等に関する知識を深める。

事業所で取り組むこと

- ・ セクハラやDV等の啓発に対する担当者を設置する。
- ・ セクハラやDV等に対する啓発の機会を積極的に設定する。
- ・ セクハラ、DVや性犯罪に遇った時「泣き寝入り」にしない環境をつくる。
- ・ 宴会や社員旅行など、仕事外の場における言動でも、セクハラにあたるという認識をもつ。

行政が取り組むこと

セクハラ、DVに関する啓発学習の場を充実する。	人権推進課
親と子の愛着を深める研修会を実施する。	社会福祉課
有害な図書をなくすよう働きかける。	青少年対策室
DVが犯罪であるという認識をあたえる啓発を行う。	人権推進課

2 被害者の保護や支援

課題 セクハラ、DVや性犯罪を受けたことのある人のうち、どこにも相談をしていない人が多い。

被害者が孤立しないような社会づくりが必要である。

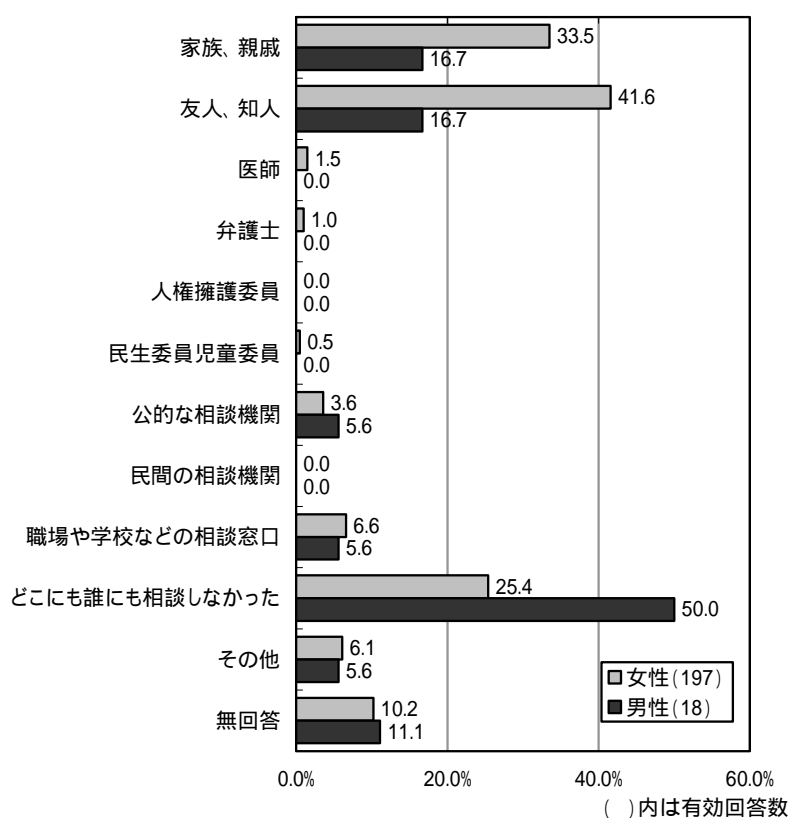


図 被害を受けたときの相談相手

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 民生委員や人権擁護委員、人権擁護推進員など、被害者を支える人がいることを周知する。

行政が取り組むこと

相談窓口とともに受け入れの施設をつくる。	社会福祉課
カウンセリング機関の情報提供を行う。	人権推進課
セクハラ、DV等の被害者にも原因があるとする、誤った認識を持たないよう教育・啓発を行う。	人権推進課
被害者が安心して相談できる環境づくりと被害者に対する支援体制の充実を図る。	社会福祉課 (家庭児童相談室) 人権推進課



生涯を通じた心身の健康

男女がともに性の尊重についての意識を高め、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識の浸透を図ることにより、生涯にわたる心身の健康保持と、男女が互いに尊重されるための意識啓発、環境づくりが必要です。

妊娠・出産にかかる女性の心身の健康支援や、性差に応じた医療を受けられる環境づくりが必要です。

また、生涯を通じて自分らしい生活を送るためには、一人ひとりが自分の健康に対する意識を高め、健康づくりを実践するなど、健康の維持増進を図ることが大切です。

さまざまな場を通じての健康づくりに関する普及啓発と、取り組みやすい環境づくりが必要です。

1 身体の性差に応じた健康

課題 リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて男女がともに高い関心と正しい認識が望まれる。

行政で取り組むこと

男女とも健康の保持、増進をめざし身体や性に関する正しい知識の普及を推進する。	保健介護課
学校での性教育について、心身の発達段階に応じ、計画的に学習を行う。	学校教育課

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ = 性と生殖の健康・権利

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、重要な人権のひとつとして認識されています。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツは、個人の健康の自己決定権を保証する考え方で、いつ何人の子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。また、これらに関連して、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

課題 若年層の人工妊娠中絶や性感染症の増加などが見られる。

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 保護者が性に対する正しい認識を持ち、教えていく。
- ・ 性と生殖に関する誤った描写のある本等を買わないようにする。

行政で取り組むこと

若い世代に妊娠や性感染症の正確な知識を持たせるため、性教育を行う。	保健介護課
-----------------------------------	-------

課題 妊娠・出産にかかる女性の健康支援が望まれる。

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 妊婦（胎児）へ及ぼすタバコ等の悪影響をもっと認識する。

行政で取り組むこと

安心して出産できる環境を整える。	保健介護課
妊婦にマタニティマークを利用したストラップ、またはシールを渡すとともに、認知度を高めるよう普及啓発する。	保健介護課



※マタニティマーク

- ・ 妊娠中、特に妊娠初期にはつわりなどで体調が悪いにも関わらず外見からは妊娠しているかどうか分かりにくいいため、このマークを付けて周囲からの理解が得られやすいようにします。

課題 出産を望みながらも、妊娠について悩んでいる人がいる。

行政で取り組むこと

妊娠期の心身の健康に関する相談指導を図る。又、助産師や保健師による家庭訪問や相談体制を充実する。	保健介護課
--	-------

課題 性差に応じた的確な医療を受けられることが望まれる。

行政で取り組むこと

女性には、希望に応じて女性医による医療および健康相談を行う。	病院
--------------------------------	----

2 男女がともに健康で安心して暮らせる社会

課題 男女ともに、生涯を通じた心身の健康が望まれる。

家庭・地域で取り組むこと

- ・ 高齢になっても、できるだけ長く自分のことは自分でできるように、健康管理をする。
- ・ 地域とのつながりができる機会づくりを普段から持つようにこころがける。
- ・ 介護が必要とならないように生活機能全体の維持・向上を通じ、居宅で活動的で生きがいのある生活や人生を送ることができるようにする。

事業所で取り組むこと

- ・ 心身ともに健康に就労できるよう、健康診断を実施し、健康相談窓口を設置する。

行政で取り組むこと

健康づくり事業として、出前講座だけでなく、健康をテーマとした連続講座を開催し、広く参加者を呼び掛ける。	病院 保健介護課
健康で元気な生活ができ要介護状態にならないように介護予防に取り組む。	保健介護課 人権推進課(地域総合センター)
高齢者の生きがいづくり、健康づくりに努めるため、高齢者講座を開設する。	生涯学習課 (公民館) 人権推進課 (地域総合センター)
高齢者が地域で安心して暮らせるよう老人福祉事業の充実を図る。	保健介護課
高齢者に対する介護予防事業の充実を図る。	保健介護課

課題 自宅介護の支援が必要。

家庭・地域で取り組むこと

- 一人では抱え込まないよう、家族で協力しあい、また地域の力を借りながら介護をする。

行政で取り組むこと

家庭での介護を支援する。	保健介護課
一人暮らしや高齢者のみ世帯、また日常生活に支障がある高齢者の生活を支援する。	保健介護課
要介護状態になったとき、在宅サービスがスムーズに導入できるように支援する。	保健介護課
民生委員等で進めている「ご近所福祉」の取り組みと連携して相互援助の社会づくりを進める。	社会福祉課

資 料

1 . 甲賀市男女共同参画計画策定までの経過

甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会

年 月 日	策 定 経 過
平成 17 年 6 月 7 日	第 2 回懇話会開催 事業実施状況について
7 月 7 日	第 3 回懇話会開催 市民意識調査結果の実施について
11 月 8 日	第 4 回懇話会開催 事業実施計画について
12 月 15 日	第 5 回懇話会開催 市民意識調査、事業所実態調査の内容検討
平成 18 年 2 月 16 日	市民意識、事業所実態調査実施
3 月 29 日	第 6 回懇話会開催 事業点検、評価について
6 月 26 日	第 7 回懇話会開催 推進事業計画について
7 月 31 日	第 8 回懇話会開催 市民意識調査、事業所実態調査結果の分析
10 月	市民意識、事業所実態調査報告書完成
10 月 23 日	第 9 回懇話会開催 男女共同参画計画策定の手法審議
12 月 14 日	第 10 回懇話会開催 男女共同参画計画の課題
平成 19 年 1 月 29 日	第 11 回懇話会開催 男女共同参画計画の課題 男女共同参画計画骨子、体系について
6 月 4 日	第 1 回懇話会開催 男女共同参画計画策定について
10 月 25 日	第 2 回懇話会開催 男女共同参画計画素案について
12 月 10 日	第 3 回懇話会開催 男女共同参画計画（案）について
平成 20 年 3 月 14 日	第 4 回懇話会開催 男女共同参画計画について

甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会委員名簿

平成 17 年度～平成 18 年度

平成 19 年度～

氏 名	
安部 潤子	
磯 矢 時子	会長
井上 甲	
奥田 琢也	
片淵 ふさ子	
木下 純一	
澤 長壽	副会長
高畑 関弘	
高畑 雪江	
武田 旦	
田中 のぶ子	
中邨 文男	
西野 和博	副会長
橋本 隆子	
橋本 勝美	
林 幸世	
洞 昌代	
松井 和子	
三好 隆益	
山元 弥生	

氏 名	
安部 潤子	会長
磯 矢 時子	
井上 甲	
奥田 琢也	
奥本 静子	
片淵 ふさ子	
木下 純一	副会長
澤 長壽	
城 宏衛	
高畑 関弘	
高畑 雪江	
武田 旦	
田中 のぶ子	副会長
田畑 文野	
西野 和博	
橋本 隆子	
林 幸世	
松井 和子	
三好 隆益	
山元 弥生	

(五十音順・敬称略)

2. 市民会議

市民会議の役割

平成18年度に策定した「男女共同参画計画」の骨子案をもとに、市民の立場から男女共同参画社会の実現に向けた課題や、今後取り組むべきことについて検討し、甲賀市に対して意見・提案をする。（会議として合意形成するのではなく、各自それぞれの生活や体験に根ざした様々な意見を出しあうことが目的）

年 月 日	策 定 経 過
平成19年 6月29日	第1回市民会議開催 市民会議の役割と今後の進め方について
7月10日	第2回市民会議開催 男女共同参画の課題別に意見交換
8月7日	第3回市民会議開催 男女共同参画の課題別に意見交換
9月25日	第4回市民会議開催 男女共同参画の具体的な取り組み
平成20年 2月5日	第5回市民会議開催 男女共同参画計画（案）

市民会議委員名簿

（五十音順・敬称略）

名 前	懇話会より
井上 さと子	木下 純一
長田 昭吾	片淵 ふさ子
川端 雅子	田畑 文野
里見 一男	
澤井 真佐美	
曾和 修	
西野 久則	
本馬 勲男	
松島 烈	
間宮 晴美	

市民会議からのご意見

行政における男女共同参画

- ・社会の指導者層の規範意識を向上させ、「ひとりよがり社会」からの脱却を。

男女共同参画に関する学習機会の充実、意識啓発

- ・テレビの影響が大きいため、市民・行政が団結してマスコミに働きかける。
- ・子どものしつけなど、外への要求や責任追及ばかりになっているが、もっと家庭の中で教育すべき責務がある。

家庭における男女共同参画

- ・“べき”論の廃止、決まったことはないと考え、出発点にする。
- ・自営業を手伝う妻は、仕事や家事をがんばってもどちらも認めてもらえない。
- ・持ち物や洋服の色を男の子用、女の子用と決め付けないようにする。
- ・人を思いやる気持ちをどう育てていくのか？
- ・幼い子どもを持つ若い親世代でも意識の差がとても大きい。
- ・敬語が使える子どもを育てる。
- ・子どもに見せたくないテレビ番組がたくさんある。ただ笑えばよいだけではないのに、製作者の無責任さを感じる。

地域における男女共同参画

- ・若い親世代に理解してもらうにはどうすれば良いのか？
- ・自分ができないことを他人がしていたら、素直に認めることができる人になりたい。
- ・自治会の会合などで女性が発言すると特別な目で見られる人が多いのは、とても残念。

事業所における男女共同参画

- ・自分自身で何がやりたいかを決め、チャレンジすることも大事。

男女間における暴力の予防

- ・近所で異常な音声を聞いたとき、届け出る勇気を持つ必要がある。

身体の性差に応じた健康

- ・性描写のある漫画や、性に関する情報を掲載した雑誌などがあまりにも多すぎて、正しい知識を得ることがとても困難だ。

3 . 甲賀市男女共同参画推進本部

年 月 日	策 定 経 過
平成 17 年 7 月 29 日	調査研究部会開催 市民意識調査の実施概要 市職員意識調査結果の報告
9 月 29 日	幹事会開催 計画策定、市民意識調査の実施について
10 月 26 日	本部会開催 職員意識調査結果の報告
11 月 24 日	調査研究部会開催 市民意識調査の内容検討 市職員意識調査結果からの取り組み
平成 18 年 6 月 6 日	本部会開催 審議会等委員への女性登用に関する目標値について
7 月 12 日	調査研究部会開催 第 2 回市職員意識調査の実施について 市民意識、事業所実態調査の分析、考察
9 月 25 日	幹事会開催 第 2 回市職員意識調査について 市民意識、事業所実態調査の報告
10 月 3 日	本部会開催 市民意識、事業所実態調査の報告
平成 19 年 3 月 23 日	調査研究部会開催 男女共同参画骨子について 第 2 回市職員意識調査結果について
3 月 28 日	幹事会開催 第 2 回市職員意識調査結果と取り組みについて
4 月 24 日	幹事会開催 市職員意識調査の結果より対応等について
5 月 9 日	本部会開催 第 2 回市職員意識調査結果と取り組みについて
11 月 9 日	調査研究部会開催 男女共同参画計画素案について
12 月 20 日	幹事会開催 男女共同参画計画案について
平成 20 年 1 月 7 日	本部会開催 男女共同参画計画案について
5 月 1 日	本部会開催 男女共同参画計画案について

4. 政策・方針決定等への女性の登用・在籍状況

審議会等委員の登用

平成20年4月1日現在

(1) 地方自治法第180条の5に定める行政委員会

名 称	総委員数 人	うち女性 委員数 人	左の割合 %	備 考
教育委員会	5	2	40.0 %	
選挙管理委員会	4	0	0.0 %	
人事委員会又は公平委員会	3	1	33.3 %	
監査委員	2	0	0.0 %	
農業委員会	36	2	5.6 %	
固定資産評価審査委員会	3	0	0.0 %	
計	53	5	9.4 %	

(2) 地方自治法第202条の3に定める、法律・条例に基づく附属機関

名 称	総委員数 人	うち女性 委員数 人	左の割合 %	根拠法・条例
甲賀市情報公開審査会	5	2	40.0 %	甲賀市情報公開条例
甲賀市個人情報保護審議会	5	1	20.0 %	甲賀市個人情報保護条例
甲賀市コンプライアンス審査会	5	2	40.0 %	甲賀市法令遵守の推進条例
甲賀市防災会議	44	1	2.3 %	災害対策基本法
甲賀市国民保護協議会	44	1	2.3 %	国民保護法
甲賀市史編さん委員会	8	0	0.0 %	甲賀市史編さん委員会条例
甲賀市水口地域審議会	10	4	40.0 %	市町村の合併の特例に関する法律
甲賀市土山地域審議会	10	4	40.0 %	市町村の合併の特例に関する法律
甲賀市甲賀地域審議会	10	4	40.0 %	市町村の合併の特例に関する法律
甲賀市甲南地域審議会	10	4	40.0 %	市町村の合併の特例に関する法律
甲賀市信楽地域審議会	10	4	40.0 %	市町村の合併の特例に関する法律
甲賀市国民健康保険運営協議会	18	3	16.7 %	国民健康保険法
甲賀市環境審議会	10	1	10.0 %	環境基本法・甲賀市環境審議会条例
甲賀市同和对策審議会	15	5	33.3 %	甲賀市同和对策審議会条例
甲賀市介護認定審査会	34	19	55.9 %	甲賀市介護保険条例
甲賀市介護保険運営協議会	18	5	27.8 %	甲賀市介護保険条例
甲賀市民生委員推薦会	14	3	21.4 %	民生委員法

甲賀市障害者自立支援審査会	10	4	40.0 %	甲賀市障害者自立支援審査会条例
甲賀市勤労青少年ホーム運営委員会	14	4	28.6 %	甲賀市勤労青少年ホーム条例
甲賀市都市計画審議会	15	3	20.0 %	都市計画法
甲賀市学校給食センター運営委員会	17	5	29.4 %	甲賀市学校給食センター条例
甲賀市社会教育委員会	14	6	42.9 %	社会教育法
甲賀市図書館協議会	15	8	53.3 %	図書館法
甲賀市スポーツ振興審議会	19	5	26.3 %	スポーツ振興法・甲賀市スポーツ振興審議会条例
甲賀市文化財保護審議会	8	2	25.0 %	文化財保護法・甲賀市文化財保護条例
甲賀市文化のまちづくり審議会	15	7	46.7 %	甲賀市文化のまちづくり審議会条例
甲賀市水道事業審議会	10	3	30.0 %	甲賀市水道事業審議会条例
甲賀市公共下水道事業審議会	15	5	33.3 %	甲賀市公共下水道事業審議会条例
計	422	115	27.3 %	

(3) 要綱・規則等に基づく附属機関

名 称	総委員数 人(A)	うち女性 委員数 人(B)	左の割合 %	設置根拠
甲賀市明るい選挙推進協議会	20	5	25.0 %	甲賀市明るい選挙推進協議会規約
甲賀市史編集委員	5	0	0.0 %	甲賀市史編さん要綱
甲賀市地域公共交通会議	20	1	5.0 %	甲賀市地域公共交通会議設置要綱
甲賀市指定管理者選定委員会	5	1	20.0 %	甲賀市指定管理者選定委員会設置要綱
甲賀市行政改革推進委員会	10	5	50.0 %	甲賀市行政改革推進委員会設置要綱
甲賀市行政改革推進本部	20	0	0.0 %	甲賀市行政改革推進本部設置要綱
甲賀市行政事務改善委員会	24	4	16.7 %	甲賀市行政事務改善委員会規程
甲賀市入札監視委員会	4	0	0.0 %	甲賀市入札監視委員会設置要綱
甲賀市小規模企業者小口簡易資金貸付審査会	10	1	10.0 %	甲賀市小規模企業者小口簡易資金貸付要綱
甲賀市人権擁護推進員	34	16	47.1 %	甲賀市人権擁護推進員設置要綱
甲賀市人権尊重のまちづくり審議会	15	7	46.7 %	甲賀市人権尊重のまちづくり審議会規則
甲賀市人権尊重のまちづくり推進協議会	14	4	28.6 %	甲賀市人権尊重のまちづくり推進協議会設置要綱
甲賀市人権対策本部	39	3	7.7 %	甲賀市人権尊重のまちづくり推進本部設置規程
甲賀市同和対策本部	40	2	5.0 %	甲賀市人権尊重のまちづくり推進本部設置規程

甲賀市小集落改良住宅入居者選定審査会	10	1	10.0 %	甲賀市小集落改良住宅入居者選定審査会要綱
甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会	20	12	60.0 %	甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会設置要綱
甲賀市男女共同参画推進本部	63	20	31.7 %	甲賀市男女共同参画推進本部設置規程
甲賀市宇川会館運営委員会	34	8	23.5 %	甲賀市宇川会館運営委員会要綱
甲賀市清和会館運営委員会	23	3	13.0 %	甲賀市清和会館運営委員会要綱
甲賀市梅田会館運営委員会	26	6	23.1 %	甲賀市梅田会館運営委員会要綱
甲賀市かえで会館運営委員会	15	0	0 %	甲賀市かえで会館運営委員会要綱
甲賀市地域包括支援センター運営協議会	19	3	15.8 %	甲賀市地域包括支援センター運営協議会設置要綱
甲賀市地域密着型サービス運営委員会	19	3	15.8 %	甲賀市地域密着型サービス運営委員会設置要綱
甲賀市地域ケア会議	17	10	58.8 %	甲賀市地域ケア会議設置運営要綱
甲賀市福祉有償運送事業運営協議会	12	2	16.7 %	甲賀市福祉有償運送事業運営協議会設置要綱
甲賀市高齢者虐待ネットワーク連絡協議会	14	4	28.6 %	甲賀市高齢者虐待ネットワーク連絡協議会設置要綱
甲賀市健康づくり推進協議会	18	5	27.8 %	甲賀市健康づくり推進協議会設置要綱
甲賀市次世代育成支援地域行動計画策定委員会	10	5	50.0 %	甲賀市次世代育成支援地域行動計画策定委員会設置要綱
甲賀市子ども家庭支援ネットワーク協議会	30	10	33.3 %	甲賀市子ども家庭支援ネットワーク協議会設置要綱
甲賀市就学指導委員会	28	14	50.0 %	甲賀市就学指導委員会規則
甲賀市少年センター協議会	14	2	14.3 %	甲賀市少年センター条例施行規則
甲賀市相模教育集会所運営委員会	13	4	30.8 %	甲賀市教育集会所条例施行規則
甲賀市新城教育集会所運営委員会	16	3	18.8 %	甲賀市教育集会所条例施行規則
甲賀市泉教育集会所運営委員会	20	3	15.0 %	甲賀市教育集会所条例施行規則
甲賀市牛飼教育集会所運営委員会	16	2	12.5 %	甲賀市教育集会所条例施行規則
甲賀市大原中教育集会所運営委員会	10	3	30.0 %	甲賀市教育集会所条例施行規則
甲賀市大久保教育集会所運営委員会	13	3	23.1 %	甲賀市教育集会所条例施行規則
甲賀市上野教育集会所運営委員会	15	4	26.7 %	甲賀市教育集会所条例施行規則

甲賀市信楽西教育集会所運営委員会	15	5	33.3%	甲賀市教育集会所条例施行規則
計	750	184	24.5%	
	総委員数 人	うち女性 委員数 人	女性委員 の割合 %	
(1)～(3)の合計	1,225	304	24.8%	

市管理職職員への女性の登用

平成20年4月1日現在

				管理 職総 数 人 (C)	う ち 女 性 管 理 職 数					
	全 職 員 数 人 (A)	うち女 性職員 数 人 (B)	女性比 率 %		部 長 級 人 (D)	次 長 級 人 (E)	課長・ 参事 級 人 (F)	課長補 佐級 人 (G)	計 人 (D ～G=H)	女性比率 %
市長部 局	537	194	36.1%	114	0	1	3	13	17	14.9%
教育委員会 事務局	162	78	48.1%	47	0	0	2	9	11	23.4%
幼稚園	25	24	96.0%	3	0	0	0	3	3	100.0%
保育園	164	159	97.0%	20	0	0	0	20	20	100.0%
病院	80	60	75.0%	15	0	0	2	3	5	33.3%
その他 の行政機 関	15	3	20.0%	5	0	0	0	0	0	0.0%
計	983	518	52.7%	204	0	1	7	48	56	27.5%

「職員数」は、退職者も含めた在職者数を記載しています。(嘱託・臨時職員は除きます。)

「管理職」とは、課長・課長補佐およびこれに相当する職以上をさします。

「その他の行政機関」とは、議会事務局、各種行政委員会事務局等をさします。

市議会議員

平成19年4月1日現在

	総議員数 人	うち女性議員数 人	女性比率 %
議会	30	2	6.7%

5 . 市民意識調査について

(1) 調査目的

本調査は、男女共同参画社会に関する市民の意識や行動の実態、ニーズ等を把握し、今後の男女共同参画社会づくりの指針となる計画策定や、男女共同参画施策の効果的な推進のための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

(2) 調査対象

甲賀市に在住の 15 歳以上 75 歳未満の男女から、無作為に 3,000 人を抽出しました。

(3) 標本抽出方法

層化無作為抽出法により抽出

層 化	市内の旧町域を単位層として、5つの地区にグループ化
抽出の方法	各層の標本数に基づき、平成 17 年 12 月 1 日現在の住民基本台帳および外国人登録原票から無作為抽出（年齢計算の基準日は、学齢との関連を考慮し、平成 17 年 4 月 1 日とする。）
標本数の配分	均 等 割 り：標本数の半数を各層ごとに均等割り 人 口 割 り：人口規模により標本数の半数を按分 男 女 ・ 年 齢 別：各層の男女・年代による数を配分された標本数 に対し比例配分

(4) 調査方法

配 布：質問紙を郵送配布

回 収：返信用封筒により郵送回収

(5) 調査実施期間

発 送：平成 18 年（2006 年）2 月 16 日

締め切り：平成 18 年（2006 年）3 月 3 日

(6) 回収状況

	配布数	回収数	回収率
全体	3,000 通	1,563 通	52.1%
女性	1,481 通	870 通	58.7%
男性	1,519 通	663 通	43.6%

ただし、男女の回収数については無回答を除く

事業所実態調査について

(1) 調査目的

本調査は、男女共同参画社会に関する事業所の意識や実態、ニーズ等を把握し、今後の男女共同参画社会づくりの指針となる計画策定や、男女共同参画施策の効果的な推進のための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

(2) 調査対象

甲賀市に所在の企業および事業所のうち、旧水口町は従業員数が 20 人以上の事業所、その他の旧町は従業員数が 10 人以上の事業所を典型とした典型抽出法により 286 社を抽出しました。

この調査における従業員は、事業所に所属する常用雇用者を対象とし、個人業主、家族従業員、有給役員などを含んでいます。

なお、常用雇用者とは労働契約において 1 年を超える、または雇用期間を定めない契約で、その事業所に常時雇用されている人をいいます。臨時的に雇用している人でも、過去 1 年を超える期間について、引き続き雇用されている人、採用時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者を含みます。

(3) 標本抽出方法

平成 17 年度において、企業内同和問題研修啓発に係る企業訪問を行うすべての企業・事業所を抽出しています。

(4) 調査方法

配 布 : 質問紙を郵送配布

回 収 : 返信用封筒により郵送回収

(5) 調査実施期間

発 送 : 平成 18 年 (2006 年) 2 月 16 日

締め切り : 平成 18 年 (2006 年) 3 月 3 日

(6) 回収状況

配布数	回収数	回収率
286 通	177 通	61.9%

甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会設置要綱

(趣旨)

第1条 男女共同参画社会の実現に向けて、地域に根ざした総合的な男女共同参画施策を推進するために、甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 懇話会の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1)男女共同参画社会づくり推進計画策定に向けての提言審議に関する事。
- (2)男女共同参画社会づくりのための行政施策の推進に関する事。
- (3)男女共同参画社会づくりについて調査及び審議を行う事。
- (4)その他男女共同参画社会づくりに関し、必要と認められる事項に関する事。

(構成)

第3条 懇話会の委員は、20人以内で構成し、市長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 懇話会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は、懇話会を主宰する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 懇話会の会議(以下「会議」という。)は、会長が必要に応じて招集する。

- 2 会長は、会議の議長となる。
- 3 会長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求めることができる。

(庶務)

第7条 懇話会の庶務は、市民環境部人権推進課において処理する。

(その他)

第8条 この告示に定めるもののほか、懇話会の開催及び運営に関し必要な事項は、会長が懇話会に諮って定める。

付 則

この告示は、平成16年11月10日から施行する。

甲賀市男女共同参画市民会議の設置要綱

(趣旨)

第1条 男女共同参画社会の実現に向けて、地域に根ざした総合的な男女共同参画計画の策定に必要な市民の意見・提案について聴取するために、甲賀市男女共同参画市民会議（以下「市民会議」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 市民会議の所掌事項は、男女共同参画計画策定に向けての意見・提案に関することとする。

(構成)

第3条 市民会議の委員は、市内在住もしくは、市内に勤務している満18歳以上の市民（平成19年4月1日現在）24人以内で構成する。

(会議)

第4条 会議の期間は、平成19年6月頃から平成19年10月頃までとする。

第5条 市民会議の会議は、月1回程度を目安に、市長が召集する。

(事務局)

第6条 市民会議の事務局は、市民環境部人権政策課とする。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、市民会議の開催及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

付 則

この要綱は、平成19年6月1日から施行する。

5 . 用語解説 (あいうえお順)

用 語	解 説
育児・介護休業法	正式名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。労働者が申出を行うことによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律です。
イニシアティブ initiative	「主導」、主導権、発議、率先
エンパワーメント empowerment	「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在になることです。
合計特殊出生率	15 歳から 49 歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女子が一生涯に産む子どもの数の目安になるもの。
固定的な性別役割分担意識	「男は仕事、女は家庭」などに表されるような、性別によって適した役割や能力、活動する分野があり、それを分担し合うのが当然、あるいは自然だとする固定観念をいい、その時代や地域の慣習・慣行などと密接に結びついています。
コモン センス commonsense	「常識」 他人への配慮を前提とした公共の場所での秩序維持の感覚であり、主に親のしつけによって身につけていくもの。
参画	社会のさまざまな場に、単に参加するだけでなく、企画・立案や決定にも自分の意志に関わり、意見や考えを出し、負担も責任も担い合うといった主体的かつ積極的な態度や行動をいいます。
ジェンダー gender	生まれる前に決定される生物学的な性の違い(セックス:生物学的・生理学的な性差)に対して、出生後に周囲と関わりながら育つ中でこうあるべきだとして身についた性差観念を「ジェンダー」(社会的・文化的な性差)といいます。日常生活の中で期待される「男だから、女だから」とか、「男は仕事、女は家庭」などの性別役割分担意識も、このジェンダーの一部です。
ストーカー行為 stalker	特定の者に対し一方的に好意の感情や関心を抱き、執念深くつきまとい、相手に迷惑や攻撃や被害を与える行為を繰り返し行うこと。
女子差別撤廃条約	正式名は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。あらゆる分野において女性差別を撤廃し、男女平等な権利の確立を目指して、昭和 54 年に国連総会で採択され、日本は昭和 60 年に批准しました。この条約はあらゆる分野における慣習・慣行、個人の意識、行動様式の変革を求めています。またポジティブ・アクションは差別(いわゆる逆差別)とならないことも明らかにしています。

用語	解説
セクシュアル・ハラスメント sexual harassment	「性的いやがらせ」のことで、性的なうわさを流す、身体への不必要な接触や性的関係の強要など、相手の気持ちに反した、性的な性質の言葉や行いが含まれます。
男女共同参画社会基本法	平成 11 年(1999 年)6 月 23 日に公布・施行された法律 個人の尊重と性差別の撤廃を基本に、男女が共に対等なパートナーとして家庭生活や社会活動などあらゆる分野で責任を分かち合う事を定めた法律。男女の人権の尊重、社会における制度又は慣行についての配慮、政策等の立案及び決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立、国際的強調の 5 つを基本理念とし、国や地方自治体そして国民一人ひとりの果たすべき役割と責任を求めています。
男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治、経済、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会。
男女雇用機会均等法	正式名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。雇用の分野における男女の均等な機会や待遇が確保されるとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保などの措置を推進することを目的とした法律です。
DV(ドメスティック・バイオレンス) Domestic Violence	夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力をいい、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれます。
パートナーシップ partnership	互いを自立した主体的存在として認め合い、対等な立場で連携・協力し合う関係をいい、共存・共生できる関係ともいえます。北京宣言および世界行動綱領で、真の男女平等の達成のために、女性と男性、政府とNGO、そして国境を越えたパートナーシップが必要であることを明らかにしています。
ファミリー・フレンドリー企業	仕事と育児・介護とを両立することができるようなさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行う企業のこと。
フレックスタイム(自由勤務時間制) flexitime	始業や終業の時間を従業員が自由に選択できる就業方法
ポジティブ・アクション positive action	積極的改善措置といえます。男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます。

用 語	解 説
ライフスタイル Life style	衣食住の生活の基本的な部分から、趣味、思想まで含めて、その人個人の価値観を持ち、それに基づくその人個人の独自の生き方、暮らし方。
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖の健康・権利） reproductive health/rights	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、重要な人権のひとつとして認識されています。 リプロダクティブ・ヘルス/ライツは、個人の健康の自己決定権を保証する考え方で、いつ何人の子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。また、これらに関連して、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。
ワーク・ライフ・バランス Work life balance	「仕事と生活の調和」 やりがいのある仕事と充実した私生活のバランスをとりながら個々が持っている能力を最大限発揮してイキイキした生活をする事