



第2次甲賀市男女共同参画計画 (甲賀市女性活躍推進計画) 令和5年度事業進捗状況報告書

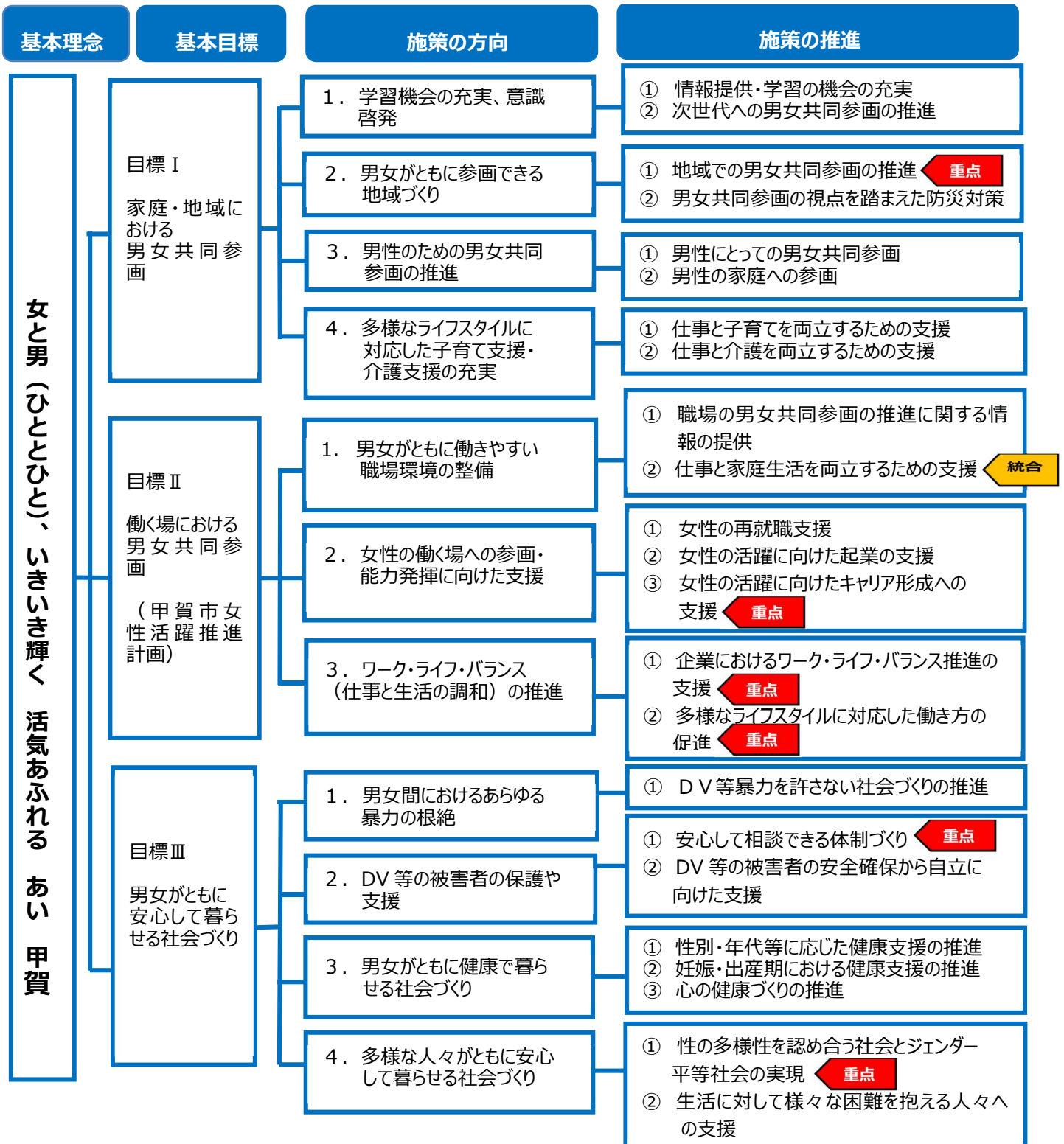
(＊令和5年度に実施した事業の進捗状況、成果および課題をまとめた報告書)

令和6年(2024年)8月
甲 賀 市



計画の体系

※ 太字：新たに追加した項目 統合：女性の活躍アクションプランを統合した項目 重点：重点項目



推進体制

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| 1. 庁内の推進体制 | 3. 国、県との連携 |
| 2. 区・自治会、自治振興会等、企業等との連携 重点 | 4. 計画の進行管理 |

基本目標

I

家庭・地域における男女共同参画

実績数値

指 標		実 績			目 標		
		平成27年 度	令和4年度	令和5年度	令和2年度	令和6年度	令和10年 度
「男女共同参画社会」認知率		53.3%	—※2	56.5%	80.0%	90.0%	100.0%
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合		34.0%	—※2	61.7%	60.0%	65.0%	70.0%
父親の育児参加率 (各乳幼児健診時の質問票「現在、お父さんはお子さんの育児をしていますか」の間に「よくやっている」と答えている割合)	4ヶ月健診	51.4%※1	60.9%	62.5%	60.0%	70.0%	80.0%
	1歳8ヶ月健診	47.5%※1	56.9%	66.0%	57.5%	67.5%	77.5%
	3歳6ヶ月健診	45.3%※1	55.7%	57.8%	55.0%	65.0%	75.0%
合計参加率		48.1%	57.8%	62.1%	57.5%	67.5%	77.5%
区・自治会の役員に（会長・副会長）に占める女性の割合		—	3.9%	4.5%	—	9.8%	12.0%

※1 平成28年4月1日から10月31日までの数値

※2 市民意識調査は各目標年度の前年に実施予定

主な取組

事業名	取組状況	成果	課題	担当課
男女共同参画推進事業	ホームページや条例のリーフレットなどを配布し、啓発に努めた。	市内企業約 600 社をはじめ、あらゆる場面で条例リーフレットを配布することで周知・啓発、また、言葉の認知度の向上につながった。	まだまだ固定的性別役割分担意識が根強く残っているため、SNSなどを積極的に活用した啓発をする必要がある。	商工労政課
地域課題解決推進事業	地域別ランドデザインを進めるにあたり、区・自治会、自治振興会その他各種委員会への女性の参画を促した。	某学区のランドデザインにおいて、高校生をはじめ地域で活動されている女性が、ランドデザインのメンバーに複数加入され、積極的な意見交換や活動がみられた。	女性が役員を担う自治振興会も少しずつ広がっているが、区・自治会といった基礎的コミュニティにおいては女性の参画が進んでいない。	市民活動推進課
人権教育啓発事業	女性の人権やジェンダーに関わる啓発チラシの作成や啓発DVDの購入・案内をすることで啓発に努めた。	人権尊重のまちづくり研修では、啓発紙を資料に8回研修を行った。また、ジェンダーをテーマに開催した講演は好評を得た。	懇談会やセミナーの開催の周知方法を工夫し、参加者の増加と参加者層の拡大をめざしたい。	人権推進課
小学校教育振興事務 中学校教育振興事務	各教科、道徳・総合的な学習の時間などにおいて、教材、副読本などを活用した学習を行った。また、生活の場面において日常的・継続的に指導を行った。	性別の違いによる偏見や不合理などについて考え、誰もが活躍できる社会についての学びを、発達段階に応じて深めることができた。	児童会・生徒会・委員会活動での啓発活動など、児童・生徒の積極的な実践には十分につなげられていない。	学校教育課
子育て応援啓発事業 子ども子育て情報発信ポータルサイト事業 各子育て支援センター運営事業	子育て支援センターにて、父親対象の「おとうさんとオープンルーム」を開催した。土日の室内多目的広場の運営を実施した。	土曜日に開催することで、父親は参加しやすくなった。オープンルームで講座や事業の案内をすることで、次の利用へとつながることが多かった。17回開催（参加者延べ93組）	父親向けの事業の周知と参加しやすい内容や日時設定を今後も行っていく。	子育て政策課

消防活動推進事業 災害対策事業	避難所における女性参画や多様な性などに対する視点も踏まえ、様々な団体に参画いただき避難所運営訓練を実施した。また、女性防災士の意見集約及び避難所運営マニュアルへの反映。	避難所運営マニュアルの更新ができた。また、女性防災士を単調増加することができた。	避難所における女性参画や多様な性などに対する視点も踏まえ、様々な団体に参画いただき、避難所運営訓練等を継続する仕組みが必要である。また、女性防災士の意見集約及び避難所運営マニュアルに反映（女性防災士意見交換の場の醸成等）する仕組みづくりが必要である。	危機管理課
--------------------	--	--	---	-------

総 括

昨年に引き続き、研修会や講座などの開催、各種チラシ等を配置・配布することで、周知・啓発に努め、理解を深める機会の提供を行うことにより、言葉の認知の向上や理解につながった。また、地域や防災分野において、女性の積極的な参加や女性防災士の増加など、女性の参画は広がりを見せている。今後も、あらゆる場への女性の参画、男女共同参画の視点に立った施策の推進の強化が必要である。

◎一人ひとりの個性や夢を大切に



基本目標 Ⅱ

働く場における男女共同参画（女性活躍）

実績数値

指 標	実 績			目 標		
	平成27年 度	令和4年度	令和5年度	令和2年度	令和6年度	令和10年 度
ワーク・ライフ・バランスに「同感する」 又は「どちらかといえば同感する」とす る回答率	67.4%※3	—※4	42.9%	80.0%	87.5%	95.0%
滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企 業登録企業数	48社 (累計)	62社 (累計)	61社 (累計)	70社 (累計)	75社 (累計)	80社 (累計)
30歳から39歳までの女性の就業率	67.7%※5	71.1%※6	71.1%※6	73.0%	75.0%	80.0%
市内企業における女性の管理職率	—	7.6%	8.8%	—	14.0%	20.0%
市内企業における男性の育児休業取得 率	—	25.3%※7	47.3%※8	—	30.0%	33.0%
滋賀県イクボス宣言企業登録数	—	78社	88社	—	70社	100社

※3 平成27年の調査では「どちらともいえない（0.8%）」「わからない、または「ワーク・ライフ・バランス」の言葉を知らない（35.8%）」の選択肢がないため、比較には注意が必要

※4 市民意識調査は各目標年度の前年に実施予定

※5 平成27年度年度国勢調査の数値 ※6 令和2年度国勢調査の数値

※7 令和4年度企業訪問時の数値 ※8 令和5年度事業所意識調査の数値



主な取組

事業名	取組状況	成果	課題	担当課
女性の活躍推進事業 ワーク・ライフ・バランス推進事業	市内企業・事業所に対しイクボス宣言の普及促進を行うと共に、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の主体的な取組を支援した。	キックオフ講演会に市内企業から延べ49社（226人）、イクボス展開セミナーに延べ10社、女性のDX人材育成セミナーに5社が参加し、情報提供及び企業間交流の場を提供することができた。 イクボス宣言企業：111社 イクボスKOKAネットワーク：18社	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進について取り組む企業を増やすために、引き続き制度等の周知や啓発を行う必要がある。また、イクボスKOKAネットワークの拡大を促進する必要がある。	商工労政課
女性の活躍推進事業（女性のための就労支援事業）	就職や再就職を希望する女性を主な対象とした託児付きの合同就職面接会と就労相談を実施した。	女性活躍推進のためのお仕事フェアでは、19人が参加し、7人（6社）が就労に結び付いた。また、事前のセミナーにおいて、就労についての学習の機会を提供できた。	就労相談や合同就職面接会を開催するとともに、女性のデジタルスキルのなどの能力開発やスキルアップに対する支援が必要である。	商工労政課
女性活躍推進事業（女性の起業・キャリアアップ支援事業）	女性専門家による女性のためのオンライン起業相談とオンライン相談利用者を対象にセミナーと交流会を開催した。	延べ108人にオンライン相談を行い、各起業段階に応じたきめ細かい支援を行うことができた。また、利用者の学びと交流の場を提供できた。（延べ65人）	継続相談を希望する声が多く、次年度も起業段階に応じた伴奏支援が必要である。今後、DXを活用した販路拡大やビジネスマッチングなどの支援が必要である。	商工労政課
	商工会と連携し、起業やキャリアアップを考えている女性を対象に女性の創業セミナーや地域クラウド交流会を開催した。	女性の創業セミナーを4回開催し、延べ42人が参加。起業に必要な基礎知識を学んだ。地域クラウド交流会では5人のプレゼンターがビジネスプランを発表し、起業に向けてのモチベーションアップを図ることができた。	起業段階に応じたきめ細かい支援を各支援機関と連携しながら実施する必要がある。	商工労政課
	女性の資格取得企業支援事業補助金制度で市内企業等が負担した経費の一部を助成した。	市内企業13社21人に補助金を交付し、女性のキャリアアップにつながった。	女性の管理職登用率向上などを見据えた女性のキャリアアップ支援を強化する必要がある。また、制度の周知および利用促進が必要である。	商工労政課
企業内人権研修事業 女性活躍推進事業（ワーク・ライフ・バランス推進事業）	事業主や労働者に対し、育児・介護休業制度に関する情報提供を行い、取得しやすくなるよう啓発を行った。	企業訪問などを通じてリーフレット等の配布を行い周知啓発につながった。また、216社に事業所意識調査を実施することで現状を把握することができた。	男性の育児休業制度の利用は増加しているが短期間であること、また、介護休業制度の利用が少ないため、引き続き情報提供や周知啓発が必要である。	商工労政課
農業次世代人材投資資金事業	県農産普及課と連携し、営農コーディネーターを設置し、随時、新規就農に向けてのアドバイスや補助金制度等の就農相談を行った。	新規就農の相談件数は昨年同様増加傾向にあり、就農に興味をお持ちの方が増えているように感じた。	女性の認定就農者では、設備の設置など、業者へ施工を頼まなければならないなど投資コストが高くなる傾向にある。	農業振興課



ワーク・ライフ・バランス推進事業では、タレントのつるの剛士さんをお迎えしたキックオフ講演会に 49 社 226 人の参加があり、企業・事業所のみならず市民への啓発につながった。また、イクボス宣言企業も 111 社、イクボス KOKA ネットワーク参加企業も 18 社と増加したが、今後さらなるワーク・ライフ・バランスや働き方改革、女性活躍に対する企業・事業所の主体的な取り組みへの支援が必要である。

女性の起業支援事業では、昨年度に続きオンライン起業相談を実施し延べ 108 人の利用があり、起業段階に応じたきめ細かい支援と継続した相談支援ができた。今後さらに女性の就労や起業における支援の強化が必要である。

◎働く男女は対等なパートナー



実績数値

指 標		実 績			目 標		
		平成27年度	令和4年度	令和5年度	令和2年度	令和6年度	令和10年度
DV・デートDVの認知率	DV	87.9%	—※9	79.5%	95.0%	96.5%	98.0%
	デートDV	61.3%	—※9	37.0%	80.0%	85.0%	90.0%
DV被害経験がある又は見聞き経験がある割合	受けたことがある	8.3%	—※9	4.7%	5.0%以下	4.0%以下	3.0%以下
	見聞きしたことがある	27.9%	—※9	16.3%	20.0%以下	12.0%以下	10.0%以下

※9 市民意識調査は各目標年度の前年に実施予定

主な取組

事業名	取組状況	成果	課題	担当課
DV 防止支援事業	広報紙、HP 等を利用した DV の啓発と相談窓口の周知を行った。また、啓発チラシや物品を、学校や図書館、商業施設に配置した。	広報紙や HP 等を利用することで DV の啓発につながった。また、公共施設や商業施設に啓発物品を配置することで、多くの方に手に取っていただけた。	DV については TV 等で認知はされてきているが、相談窓口については認知が低いため、引き続き周知・啓発が必要である。	家庭児童相談室
人権文化醸成事業 人権教育啓発事業	相談員の資質向上のため、積極的に研修会に参加した。また、性の多様性について理解が深まるような啓発チラシの作成や DVD の購入、研修や講演会を開催した。	相談員の資質向上が図れ、より相談者の状況に寄り添った相談対応につながった。また、啓発紙を使った研修やジェンダー平等をテーマにしたセミナーに多くの方が参加され、好評を得た。	引き続き、相談対応職員の資質向上が必要である。また、講演会やセミナーの周知方法を工夫し、参加者の増加と参加者層の拡大をめざしたい。	人権推進課
生活困窮者自立支援事業 生活扶助支給事業	被害者の状況により、生活保護制度の利用のほか、生活困窮者自立支援法に基づく支援など関係機関と連携し必要な支援を行った。	必要に応じて、生活保護の申請支援を行ったほか、ハローワーク等と連携し、就労による自立に向けた支援ができた。	被害者の安全が確保できる就労の場の確保や、就労意欲が持てない人に対する寄り添った支援が必要である。	生活支援課
母子保健事業	プレパパママ教室（妊娠期の教室）の開催と、妊娠期～子育て期を対象とした訪問、相談を行った。	産院への夫の出入りができない状況が継続しており、教室受講希望者が増加した。また、父となる方が集まり情報交換している姿が見られた。	情報収取の場、他者とのコミュニケーションの場は徐々に戻ってきたが、積極的に参加できる状況には至っていない。	すこやか支援課
教育振興一般事務 小学校教育振興事務 中学校教育振興事務	小学校では体育科保健、中学校では保健体育科において、心身の健康及び性教育について学習を行った。	心身の健康及び性教育について発達段階に応じて系統的に学ぶことができた。	児童生徒にとってより確かな学びとなるよう、引き続き教材研究・授業改善に努める必要がある。	学校教育課



総 括

引き続き、DV等防止の啓発と相談窓口の周知、関係機関との連携強化に努めた。また性の多様性を認め合う社会やジェンダー平等社会の実現に重点をおき、市民への研修やセミナーの開催をはじめ、各学校における学びを深めることができた。DV、デートDVの認知については、20歳代以下の若者への周知・啓発がまだまだ必要である。引き続き関係機関との連携の強化と周知・啓発による地域住民への理解を深める必要がある。



推進体制

実績数値

指 標	実 績			目 標		
	平成27年度	令和4年度	令和5年度	令和2年度	令和6年度	令和10年度
市の附属機関等における女性委員の登用率	27.4%	31.7%	30.7%	32.0%	36.0%	40.0%

主な取組

事業名	取組状況	成果	課題	担当課
男女共同参画推進事業	各審議会等の女性の登用について、状況調査を行い、HP等で公表した。	市の男女共同参画の現状について、広く周知できた。	団体選出の場合、男性割合が高くなる傾向があり、団体設立の趣旨や特徴に応じた女性委員選出への啓発が必要である。	商工労政課
甲賀市附属機関の選任に関する指針	担当部署あて四半期ごとに附属機関の会議の公開状況を照会する中で、委員の女性登用について40%以上になるよう周知を行った。	附属機関の担当部署あてに女性の登用率向上についての意識づけができていて、女性登用率は概ね同率で推移している。	充て職による選任については、男性の選任傾向が強く、女性の選任機会を作ることに工夫が必要である。また、継続して周知を図る必要がある。	総務課
職員研修事業 人事評価事業	人事評価の結果については、女性がいきいきと働き続けることができる職場環境の実現、風土醸成に向け、引き続き昇任等の参考材料として適正に活用した。また、女性職員のモチベーションアップ研修を実施した。	管理職に占める女性の割合 【R5.4.1 現在】 対象管理職数 227人 うち女性職員 87人 (38%) 【R4.4.1 現在】 対象管理職数 216人 うち女性職員 81人 (38%)	女性管理職が少ない要因として育児等を理由に係長昇任を希望しない女性職員が一定数見られるため、より働きやすい職場の実現に向けて働き方改革を推進するとともに、ライフイベントによって昇任意欲が低下することがないように取り組む必要がある。	人事課

総 括

女性職員の仕事に対するモチベーションや昇任に対する意欲が低い傾向があるため、職員の働き方改革、ワーク・ライフ・バランスへの部局横断的な取組みを促進する必要がある。また、地域への女性の参画や女性管理職の登用など、区、自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等と市内企業と連携した事業を展開するなど、男女共同参画や女性活躍のより一層の推進に工夫が必要である。

