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）

（素案）

【凡例】

赤字	初回修正
青字	第１回各本部会、審議会後の修正
緑字黄帯	第２回各本部会後の修正

平成２９年（２０１７年）７月　策定

令和　３年（２０２１年）９月　見直し

令和　７年（２０２５年）３月　見直し

甲賀市

甲賀市市民憲章

わたしたちは「みんながつくる住みよさと活気あふれる甲賀市」を目指して、この憲章を定めます。

あふれる愛に　　あなたも仲間
いろどる山河と　　生きいき文化
こぼれる笑顔に　　応える安心
うみだす活力　　受けつぐ伝統
かがやく未来に　　鹿深の夢を

目　次

第１章　計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

１．計画の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

２．計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2

３．計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

第２章　甲賀市の男女共同参画における現状・課題・・・・・・・・・・・・・・・4

１．人口等の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

２．就労等の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

３　男女共同参画推進の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

４．各種相談窓口の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

５．意識調査からみえる現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

６．これまでの取組状況・課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42

７．課題のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46

第３章　計画の基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・50

１．基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・50

２．計画の基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・51

基本目標Ⅰ　家庭・地域における男女共同参画・・・・・・・・・・・・・・・・51

基本目標Ⅱ　働く場における男女共同参画・・・・・・・・・・・・・・・・・・51

基本目標Ⅲ　~~男女がともに~~多様な人々が安心して暮らせる社会づくり・・・・・・52

３．計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・53

第４章　施策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・54

基本目標Ⅰ．家庭・地域における男女共同参画・・・・・・・・・・・・・・・・54

基本目標Ⅱ．働く場における男女共同参画・・・・・・・・・・・・・・・・・・58

基本目標Ⅲ．~~男女がともに~~多様な人々が安心して暮らせる社会づくり・・・・・62

第５章　推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・67

第６章　計画推進の目標指標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・69

資　料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・73

第１章　計画の概要

１．計画の背景と目的

誰もが人権を尊重され、~~性別にかかわりなく~~個性と能力を十分に発揮できる男~~女共同参画社会~~ダイバーシティ（多様性）が尊重される社会の実現に向け、さらに取組を前進させるため、平成２９年（2017年）７月に第２次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）（以下、「本計画」と言う。）を策定し、男女共同参画および女性活躍施策の推進を図ってきました。

また、平成３０年（2018年）６月には、オール甲賀で男女共同参画社会の実現をめざすため、甲賀市男女共同参画を推進する条例を制定し、同年１０月には、組織横断的に女性の活躍を推進するため、甲賀市女性の活躍アクションプラン（以下、「本プラン」と言う。）を策定しました。令和3年9月には「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）」を見直し、「甲賀市女性の活躍アクションプラン」を計画に統合することで、オール甲賀で男女共同参画社会の実現に向け、必要な施策を総合的かつ計画的に進めています。

今回、見直しから４年を経ることから、これまでの成果と課題の検証結果や社会経済情勢の変化を踏まえ、次のとおり本計画の中間見直しを行います。

（１）関係法令および甲賀市男女共同参画を推進する条例との整合

- 本計画策定後に制定した甲賀市男女共同参画を推進する条例との整合を図ります。
- 国の女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）等を踏まえた見直しを行います。

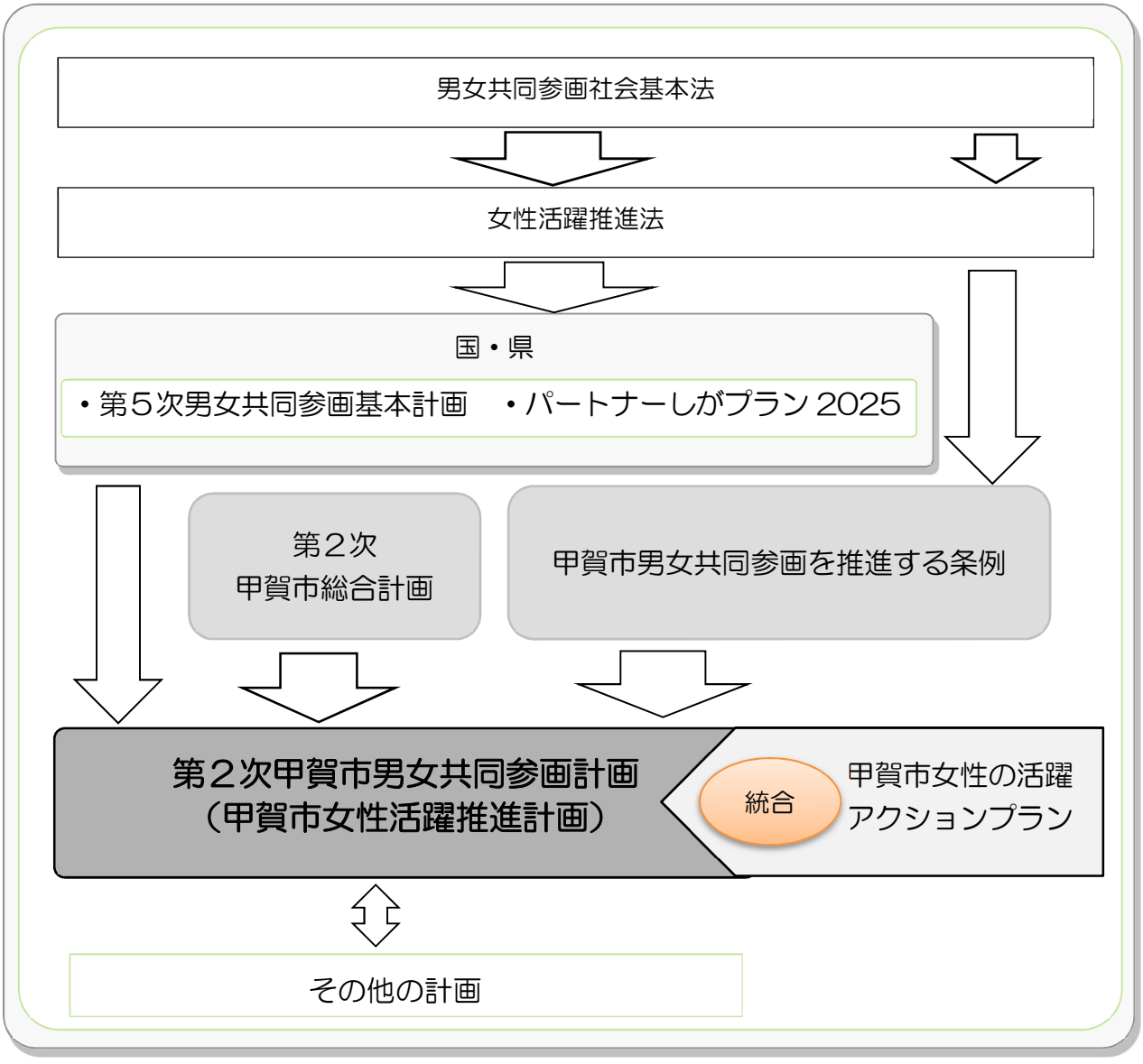
（２）第２次甲賀市総合計画（第３期基本計画）および関係する各分野別計画の方向性を勘案

- 本市の最上位計画である第２次甲賀市総合計画および関係する各分野別計画の方向性を勘案し、見直しを行います。

2．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項に規定する「市町村男女共同参画計画」であり、国の「第５次男女共同参画基本計画」（令和2年（2020年）12月）、滋賀県の「パートナーしがプラン2025～滋賀県男女共同参画・滋賀県女性活躍推進計画」（令和3年（2021年）10月策定）を勘案するとともに、「甲賀市男女共同参画を推進する条例」および本市の最上位計画である「第２次甲賀市総合計画」をはじめとして、本市が策定する他の計画と整合した計画として策定します。

また、本計画を「女性活躍推進法」第6条第2項に規定する市町村推進計画と位置づけます。



３．計画の期間

本計画の計画期間は、現行計画期間の令和10年度（2028年度）までとし、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況等により、必要に応じて4年ごとに見直しするものとします。

４．SDGｓの推進

SDGｓ（持続可能な開発目標）は、2015 年 9 月の国連サミットで採択された 2030 年を期限とする、国際社会全体の開発目標です。持続可能な世界を実現するための１７の目標と１６９のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っています。

SDGｓの主にゴール５に貢献するとともに、ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映し、取り組みを進めることで、SDGｓ全体の達成に向けた取り組みを推進します。

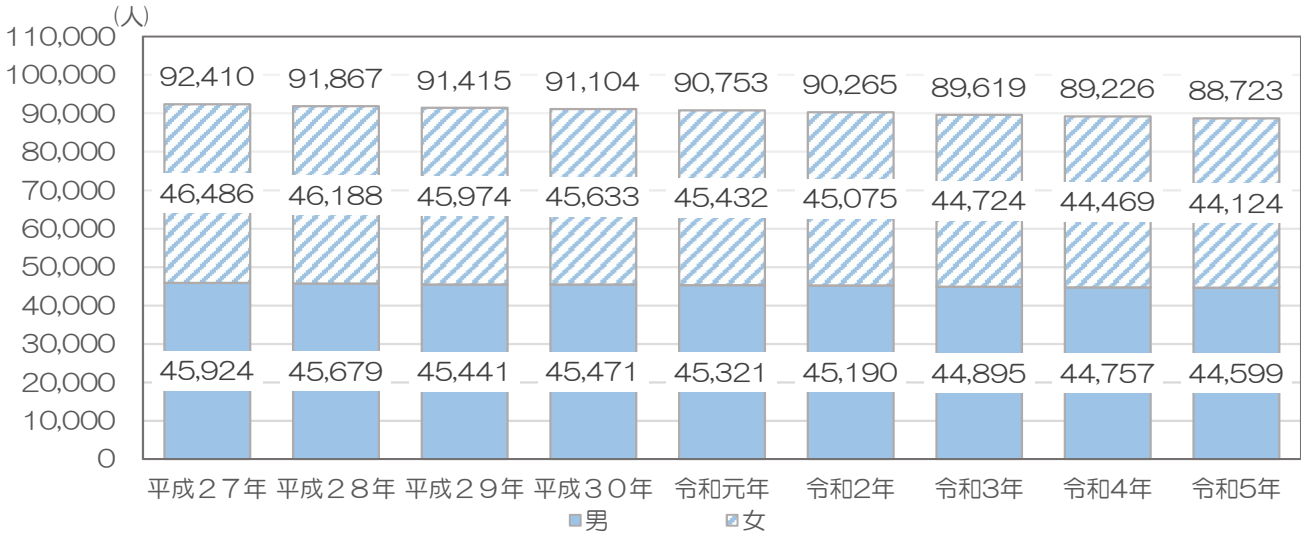
≪主な関連するゴール≫

第２章　甲賀市の男女共同参画における現状・課題

１．人口等の現状

①　総人口

本市の総人口は、年々減少し、令和５年（２０２３年）9月末現在８８,７２３人で、平成27年（2015年）に比べると3,687人減少しています。

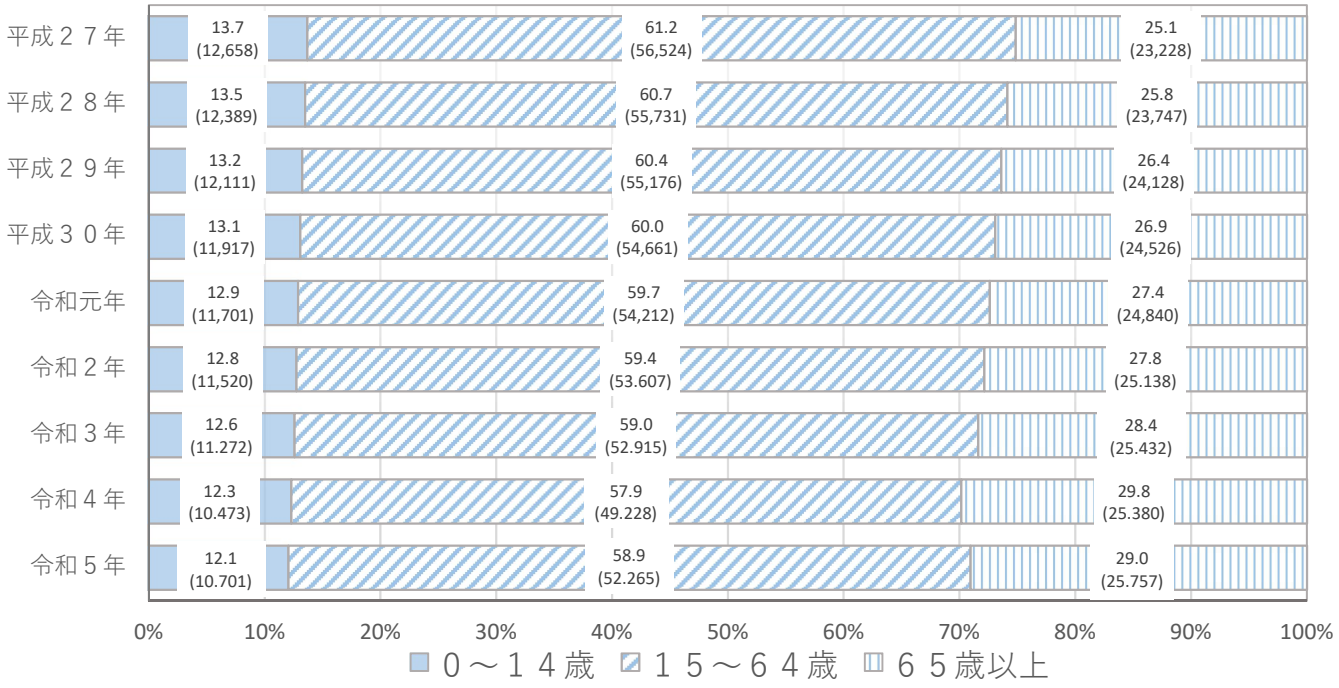


資料：住民基本台帳（各年９月末日現在）

②　年齢別３区分

年齢別３区分の人口割合の推移をみると、15歳未満、15～64歳の割合が減少する一方で、65歳以上の割合は増加傾向にあります。

カッコ内は人口数（人）



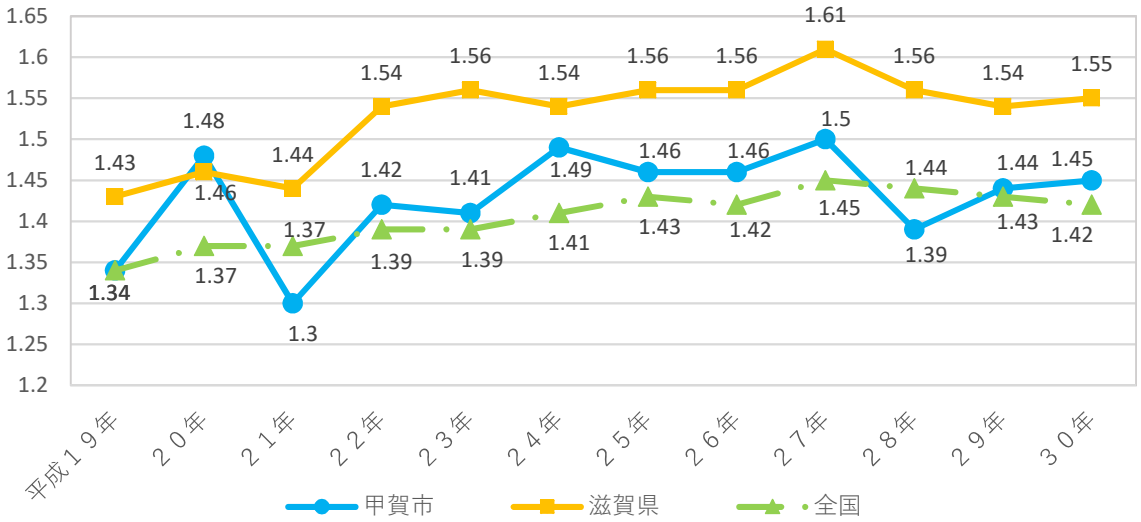
資資料：住民基本台帳（各年９月末日現在）

未報告

② 合計出生率[1]

合計特殊出生率の推移をみると、平成21年（2009年）に減少し1.3となりますが、平成29年（2017年）では1.44と若干増加しています。

本市の平均的な合計特殊出生率は、全国を上回っていますが、滋賀県よりは低くなっています。



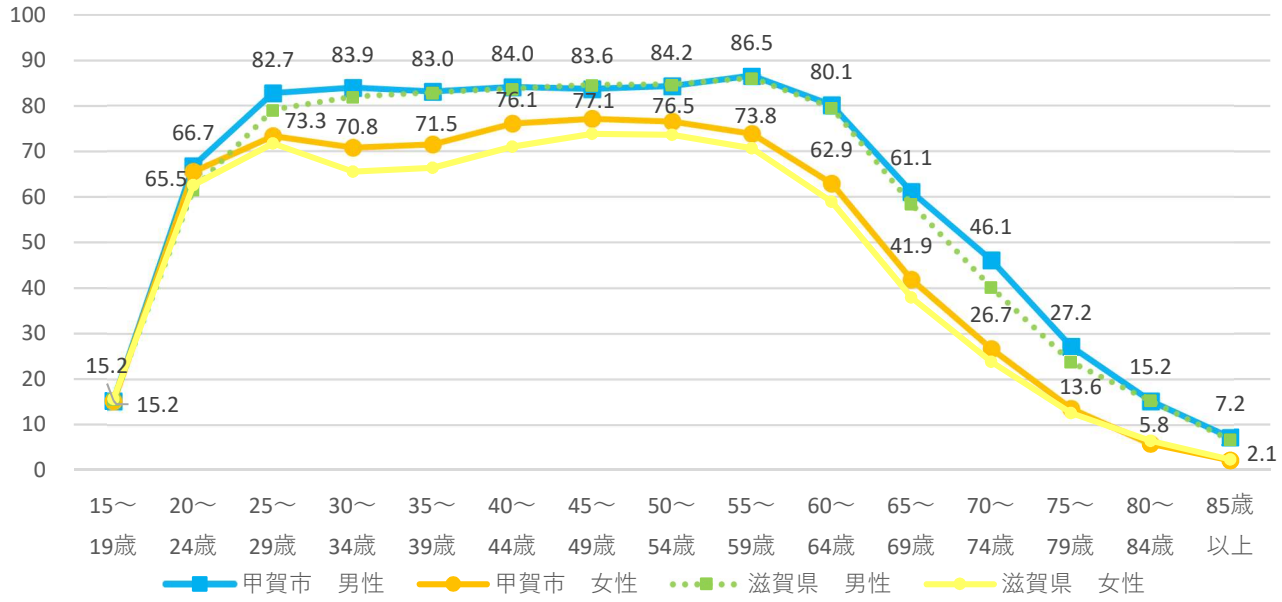
資料：甲賀健康福祉事務所（平成 29 年度事業報告）

[1] 合計特殊出生率：15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女性が一生に産む子どもの数の目安になる率のことをいう.

2．就労等の現状

①　年齢別就業率

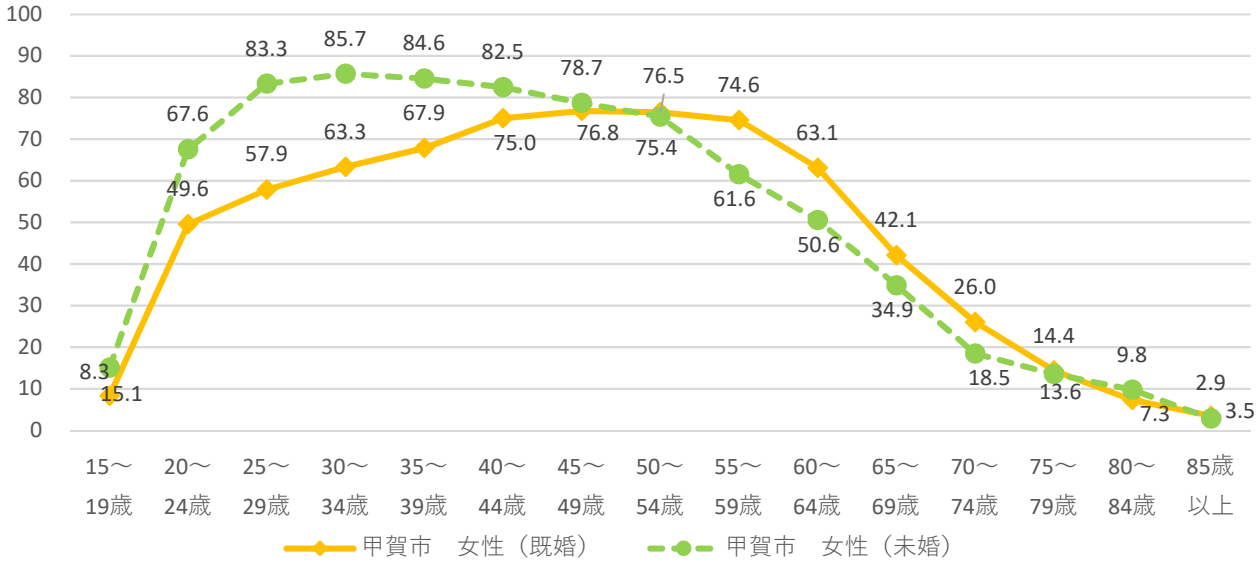
性別年齢別就業率をみると、女性の30～34歳で就業率が低くなるM字カーブ[2]がみられ、20～79歳において就業率は滋賀県を上回っています。



資料：令和２年(2020 年)国勢調査

② 女性の年齢別就業率（結婚状況別）

既婚未婚別年齢別就業率をみると、未婚者の就業率は３０～３４歳をピークに年齢が高くなるにつれ、減少しています。既婚者の20～49歳の就業率は、未婚者に比べ低くなっています。



資料：令和２年度（2020 年）国勢調査

[2]M字カーブ：日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。

3．男女共同参画推進の現状

① 審議会等委員数

本市の行政に係る全ての審議会等への女性の参画状況は、令和5年（2023年）で総委員数1,123人中女性委員数は345人で、割合は30.7%となっており、平成27年（2015年）と比べ女性の割合は増加傾向にありますが、令和5年においては減少しています。　（人）

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
総委員数	1,317	1,295	1,302	1,327	1,245	1,158	1,150	1,172	1,123
女性委員数	341	355	384	385	366	350	345	372	345
割　　合	25.9%	27.4%	29.5%	29.0%	29.4%	30.2%	30.0%	31.7%	30.7%

資料：商工労政課（各年4月1日現在）

② 市議会議員数

本市の市議会の女性議員の状況は、令和５年（2023年）4月1日現在で総議員数21人中女性議員数は4人で、割合は19.0%となっています。　（人）

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
総議員数	26	26	27	24	23	23	24	24	21
女性議員数	2	2	2	4	4	4	4	4	4
割　　合	7.7%	7.7%	7.4%	16.7%	17.4%	17.4%	16.7%	16.7%	19.0%

※令和5年は欠員が出ているため割合が高くなっている。

資料：議会事務局（各年4月1日現在）

③ 区・自治会等における女性の参画数

本市の区・自治会数は、令和5年（2023年）4月1日現在202団体で、そのうち女性が代表者である団体が2団体（1.0%）、副代表者である団体が8団体（4.0%）となっており、団体の代表者の大部分は男性で占められています。　（団体）

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
区・自治会の合計数	200	201	201	202	203	203	203	203	202
女性が代表者（区長、自治会長など）である団体数	2	3	3	2	3	4	4	2	2
女性が副代表者（副区長、区長代理等）である団体数	3	4	6	6	7	8	7	7	8

※　副代表者を置かず区長（自治会長）と会計の２役制を採用し、会計が実質的に副代表者を兼ねた形となっている区・自治会等にあっては、会計を副代表者に含めている。

資料：政策推進課（各年4月1日現在）

４．各種相談窓口の現状

① 男女の悩みごと相談窓口への相談件数

男女の悩みごと相談窓口への相談件数の推移をみると、相談件数は年度により差はありますが、令和５年（2023年）では７９人（１１１件）となっています。

性別では、女性４３件、男性６８件と男性のほうが多く、夫婦・パートナーに関する相談が最も多くなっています。

		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
相談者数（人）※1		210		142		181		168		95		96		83		62		79	
相談件数（件）※2		351		219		247		208		109		72		159		87		111	
男女別の件数（件）※2		女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
		289	63	158	61	182	66	145	72	82	27	40	56	49	110	37	50	43	68
主訴（件）	夫婦・パートナー	174	19	92	15	98	7	56	16	41	8	10	4	26	14	11	13	25	25
	家族関係	27	3	32	4	25	9	37	7	15	4	5	6	9	2	12	1	5	0
	職場の人間関係	15	0	3	4	8	7	12	7	4	1	2	1	5	3	1	7	2	4
	その他の人間関係	7	2	6	1	6	6	13	5	5	2	9	9	6	4	1	2	0	3
	こころ	23	4	5	14	7	5	3	14	11	3	4	32	1	55	9	19	6	14
	暮らし・生活	40	19	18	8	38	21	21	11	3	5	6	2	2	31	3	7	2	1
	その他	3	16	2	15	0	11	3	12	3	4	4	2	0	1	0	1	3	21
DVの相談件数（件）		53	7	37	6	35	3	26	5	7	2	3	3	5	0	0	1	5	0

※1　「相談者数」は相談された人数。
※2　「相談件数」と「男女別の件数」の合計が一致しないのは、例えば男女2人で来談された場合、「相談件数」は「1件」、「男女別の件数」は「男1件、女1件」と数えているため。

資料：人権推進課（各年3月31日現在）

② 家庭児童相談室への女性相談の件数

家庭児童相談室への女性相談（ＤＶ相談を含む）状況の推移をみると、相談件数は増加傾向にあり、令和５年度（2023年度）では195件（57人）となっています。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
相談者数（人）	10	7	15	20	51	39	44	57
相談件数（件）	44	23	44	35	144	151	124	195

資料：子育て政策課　家庭児童相談室（各年3月31日現在）

５．意識調査からみえる現状

（１）甲賀市政に関する意識調査の概要

【調査の目的】

「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」の見直しにあたり、市民の考えや意見を把握することを目的として調査を実施しました。

【調査の設計】

（市　民）

対　象：甲賀市在住の18歳以上から3,000人を無作為抽出

期　間：令和5年10月６日～10月20日

方　法：甲賀市市政に関する意識調査（郵便配布・郵便回収、またはインターネットによる回答）

【回収状況】

配　布　数	有効回答数	回答率
3,000 通	1,261 通	42.0%

【表示方法】

・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示しています。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。

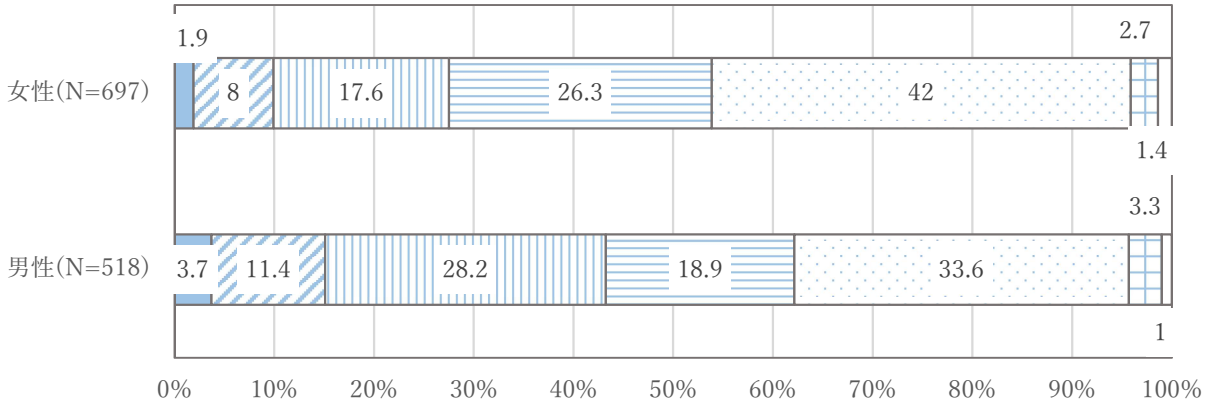
甲賀市政に関する意識調査の結果

ア．固定的な性別役割分担意識

〔「男性は仕事、女性は家事・育児・介護」という考え方について〕

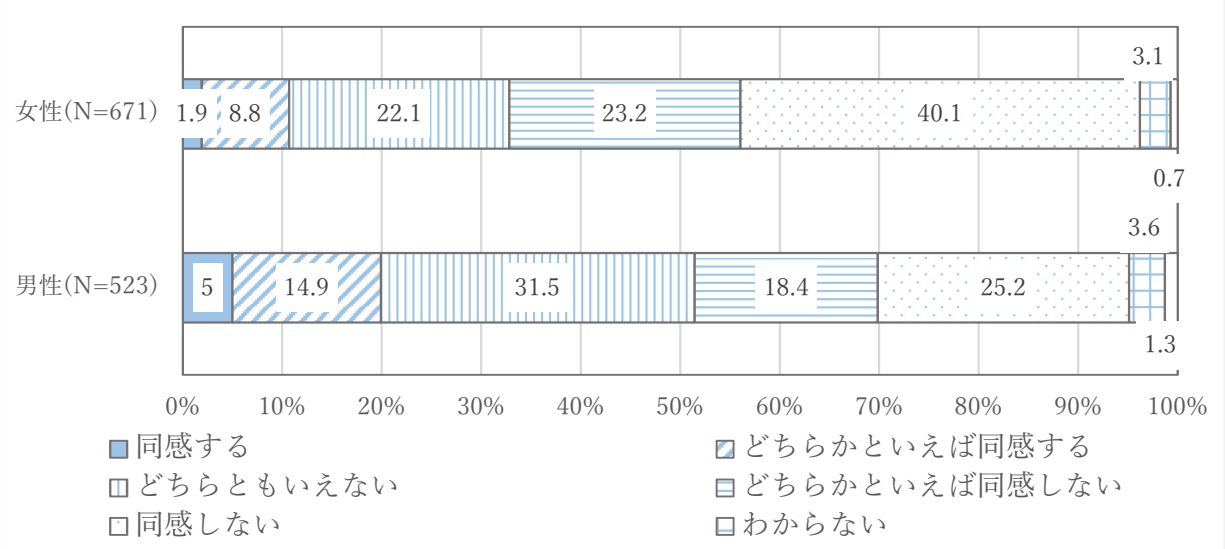
- 男女とも前回調査よりも「同感しない」と「どちらかといえば、同感しない」をあわせた割合は増えているものの、依然として固定的な性別役割分担意識が強く残っています。

※N＝回答者数



【前回調査　令和2年(2020年)】

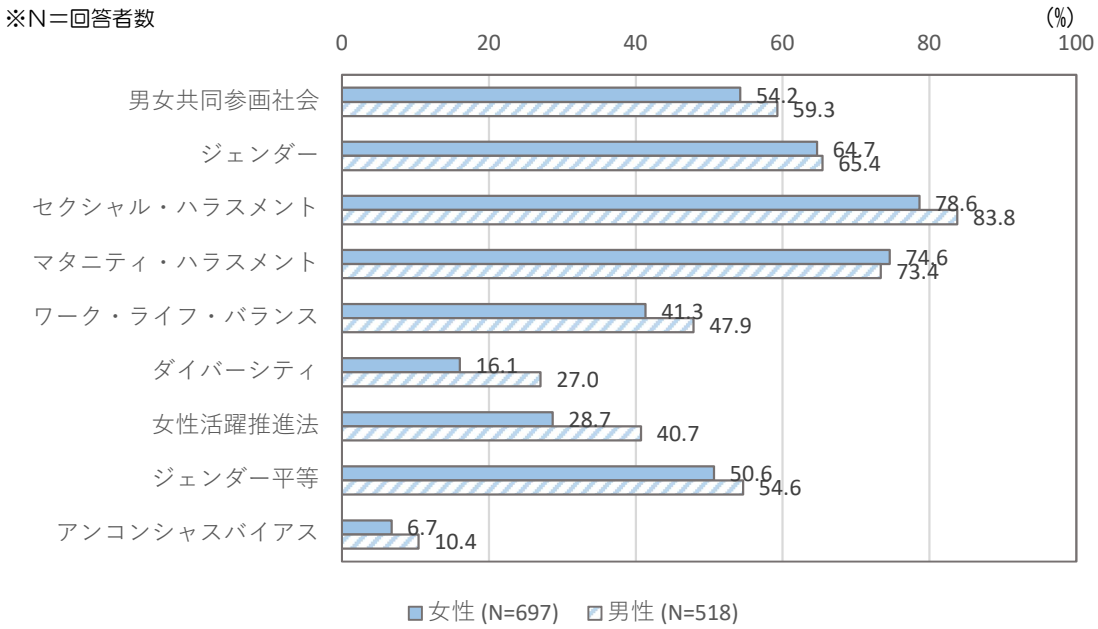
※N＝回答者数



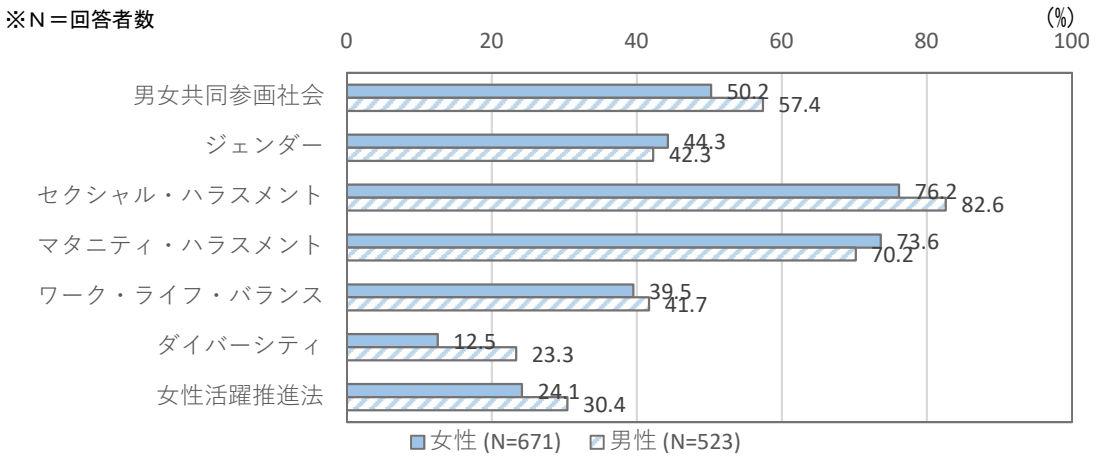
イ．男女共同参画に関する事柄への認知率

〔男女共同参画に関する事柄への認知率について〕

- 男女共同参画社会、ジェンダー[3]、セクシュアル・ハラスメント[4]、マタニティ・ハラスメント[5]、ジェンダー平等[6]についての認知率は５割を超えていますが、アンコンシャスバイアス[7]の認知率はとても低くなっています。
- ダイバーシティ[8]、女性活躍推進法の認知率は、前回調査より増加しています。



【前回調査　令和2年(2020年)】



---

3 ジェンダー：人間には生まれついての生物学的性別（セックス/sex）がある。一方、社会通念や習慣の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」といった性別があり、このような性別を「社会的性別」ジェンダー(gender)という。

4 セクシャル・ハラスメント：男女を問わず、性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

5 マタニティ・ハラスメント：働く女性が妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや、妊娠・出産、育児休業等を理由とした解雇、異動、減給、降格など不利益な取扱いのことをいう。

6 ジェンダー平等：一人ひとりの人間が、性別にかかわらず平等に責任や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めることができることをいう。

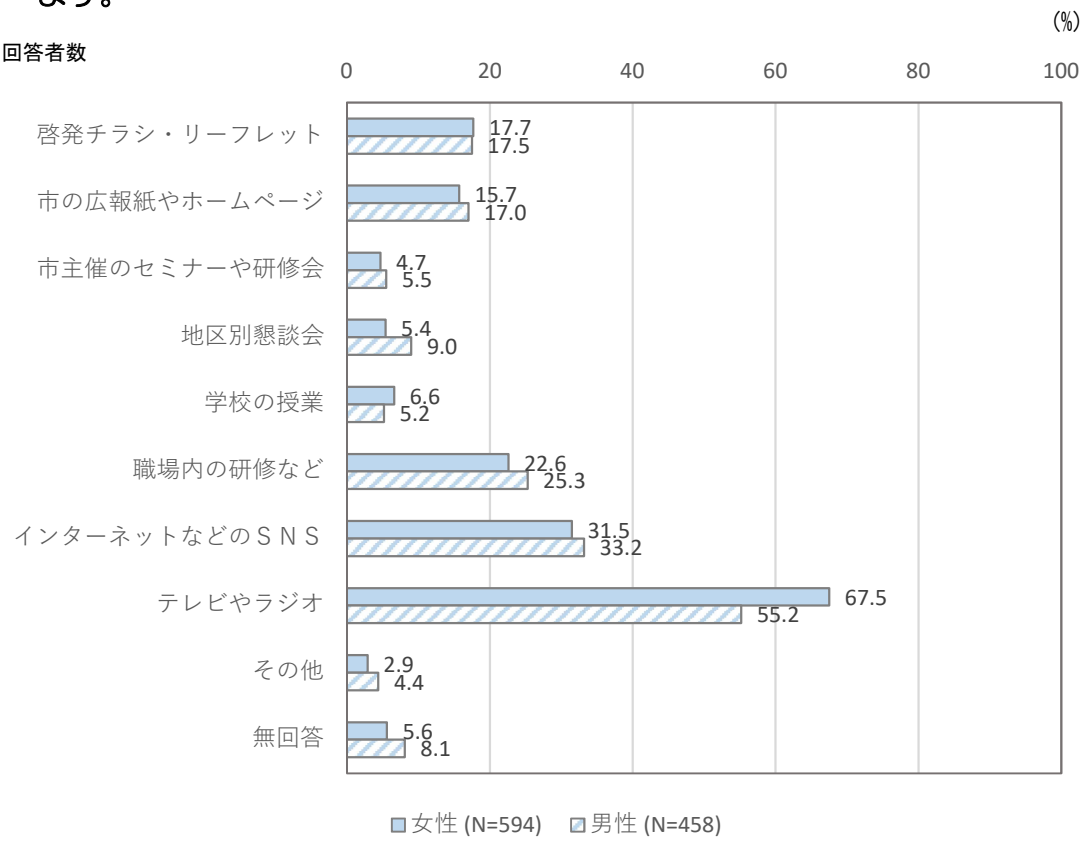
7 アンコンシャスバイアス：無意識の偏ったモノの見方のことをいう。「無意識の思い込み」「無意識の偏見」などと表現されることもある。

8 ダイバーシティ：性別、人種等の違いに限らず年齢、性別、学歴、価値観等の多様な人々が互いの違いを尊重することをいう。

〔男女共同参画に関する事柄を知った方法について〕

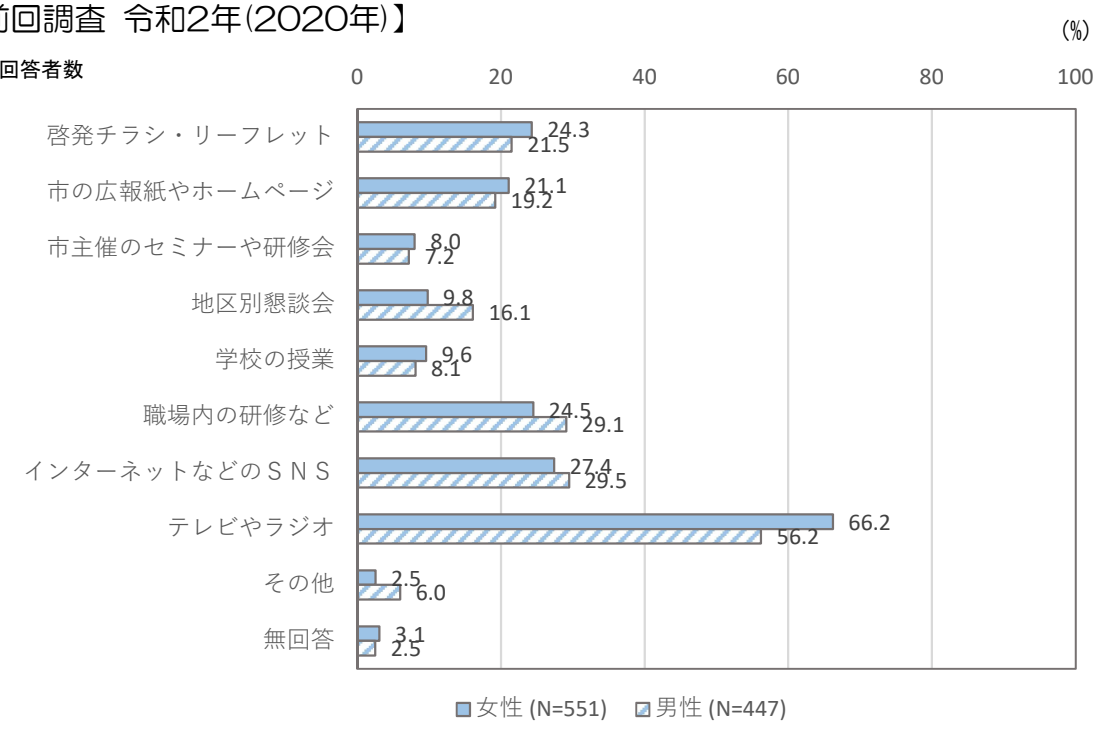
- 男女共同参画にかかる「言葉」や「内容」を知った方法は、テレビやラジオが最も多く、次にインターネットやSNS、職場内の研修と続いています。
- 性別にみると、男性は女性よりテレビやラジオで知った割合が少なくなっています。

※N＝回答者数



【前回調査 令和2年(2020年)】

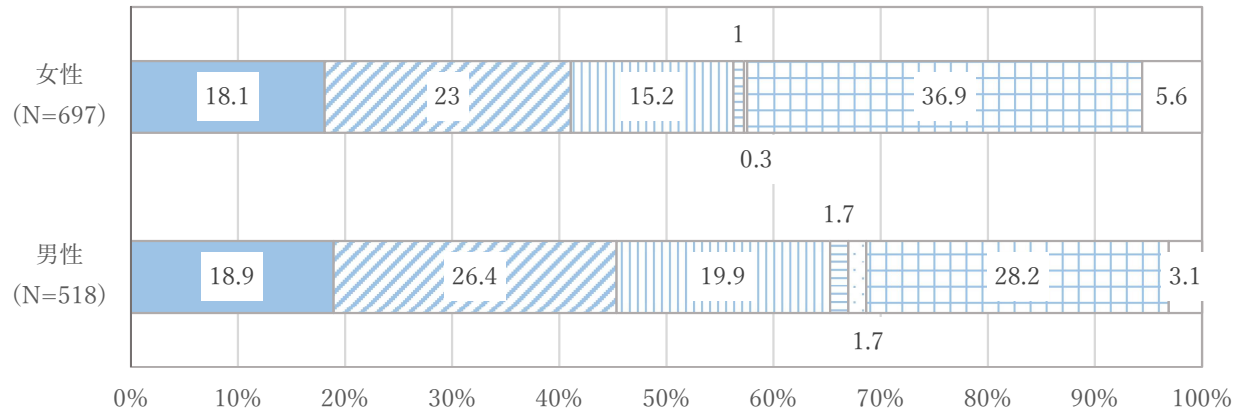
※N＝回答者数



〔ワーク・ライフ・バランスの考え方について〕

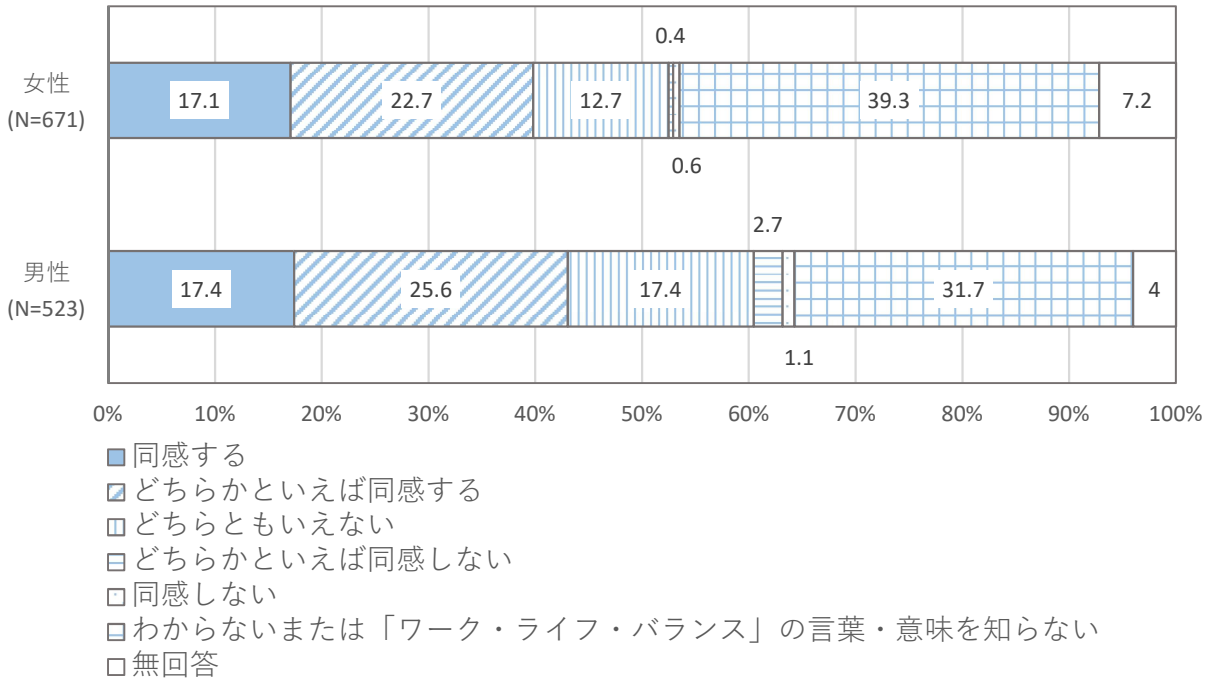
- ワーク・ライフ・バランスの考え方について、「わからない、または言葉・意味を知らない」は、~~前回より減少しています。~~未だ一定割合います。
- 「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた割合は、前回より増加していますが、４０％程度です。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査　令和2年(2020年)】

※Ｎ＝回答者数



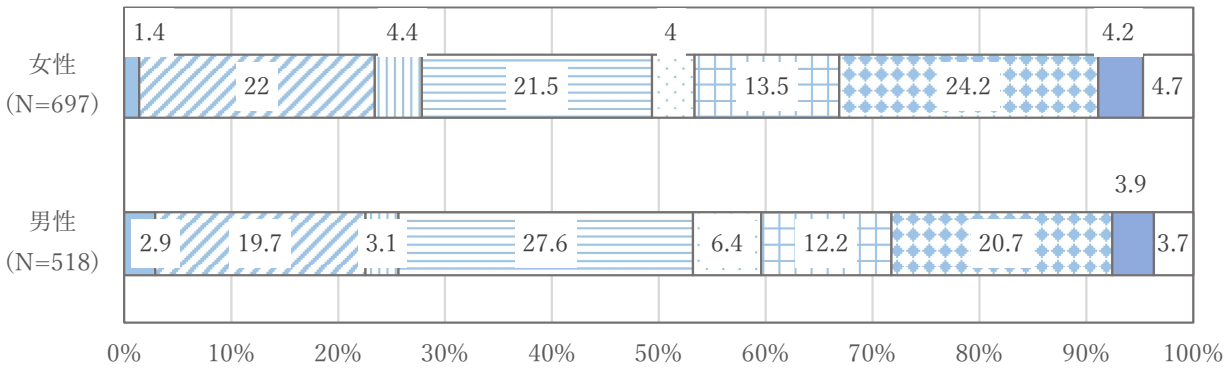
ウ．ワーク・ライフ・バランスの理想と現実のギャップ

〔「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について〕

- 生活の中での理想としては、「「仕事」と「家庭生活」を共に優先」「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先」と考えている割合が男女とも高くなっています。
- ~~男性~~男女ともにワーク・ライフ・バランスの~~現実では、「「仕事」を優先」が最も多くなっています。~~希望は、「家庭生活を優先」「地域・個人の生活を優先」と考えているが、現実では「仕事を優先」している。

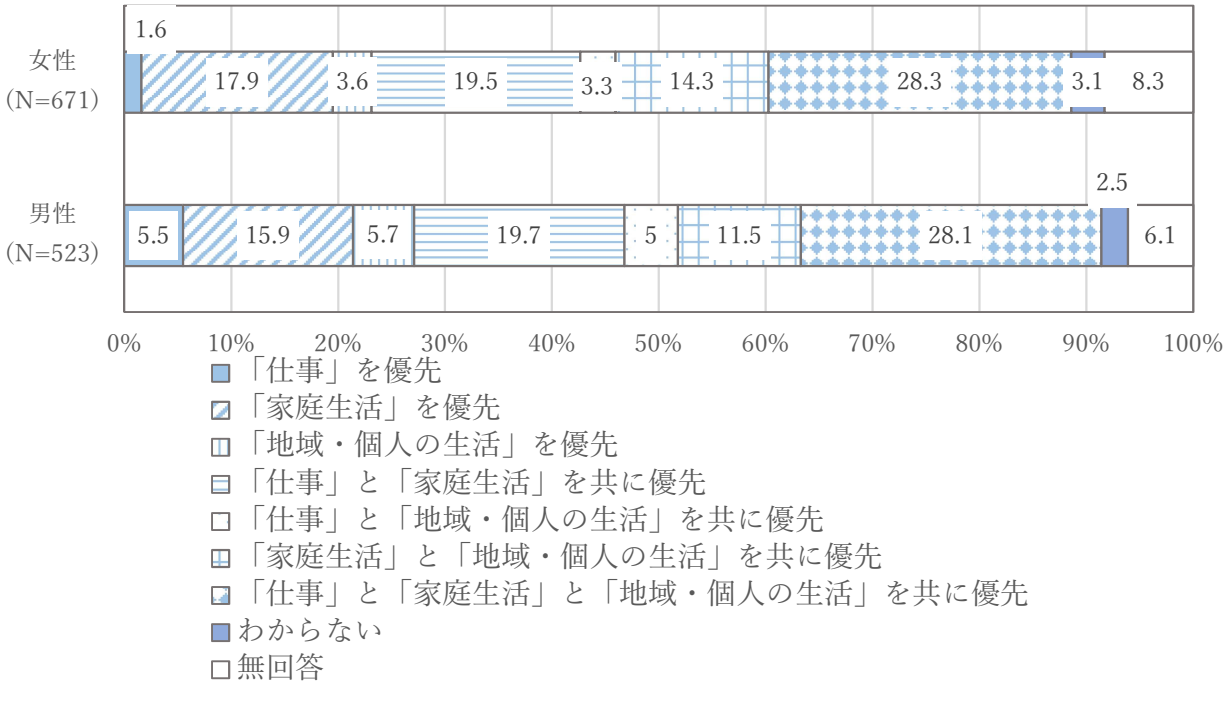
【　希望　】

※N＝回答者数



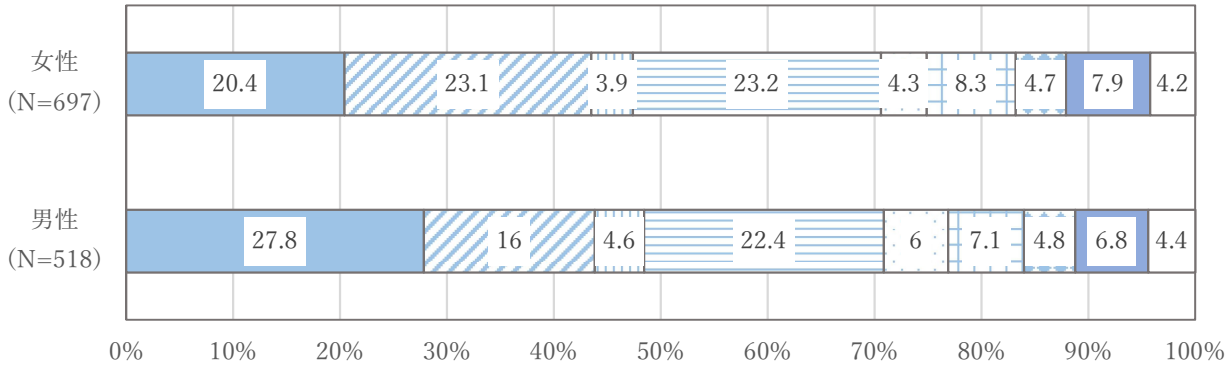
【前回調査　令和2年(2020年)】

※N＝回答者数



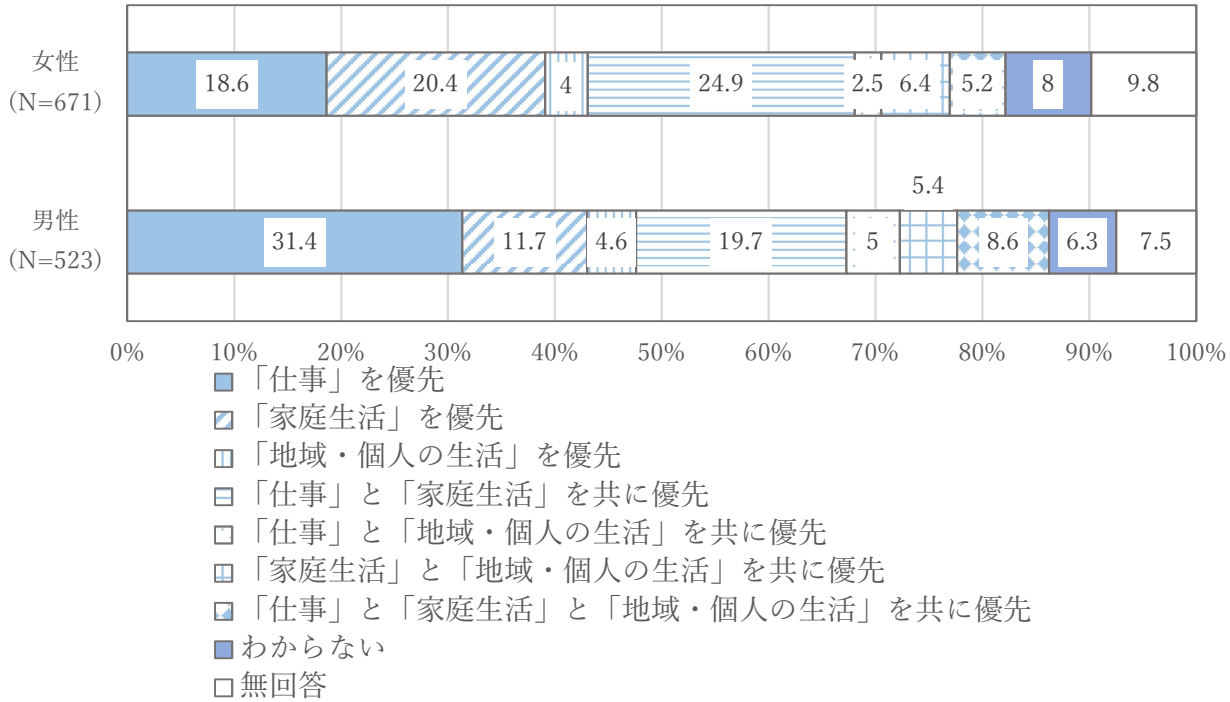
【　現実　】

※N＝回答者数



【前回調査　令和2年(2020年)】

※N＝回答者数

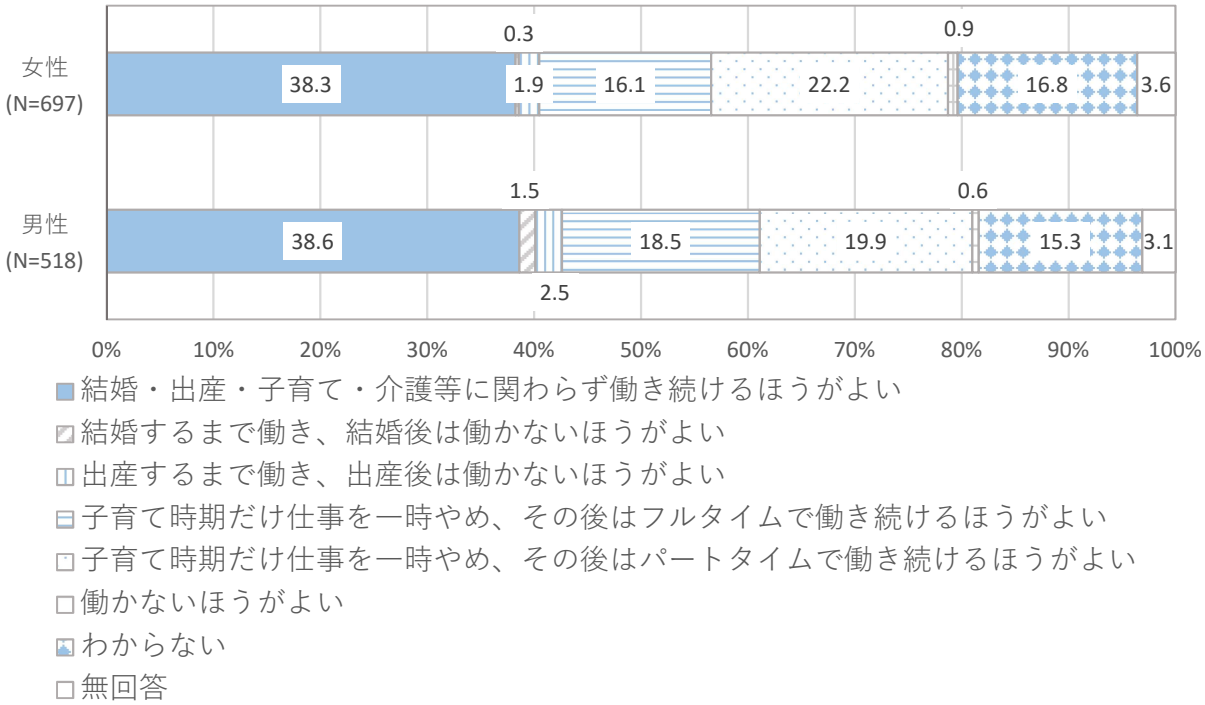


エ．女性が働くことへの意識

〔女性が働くことについて〕

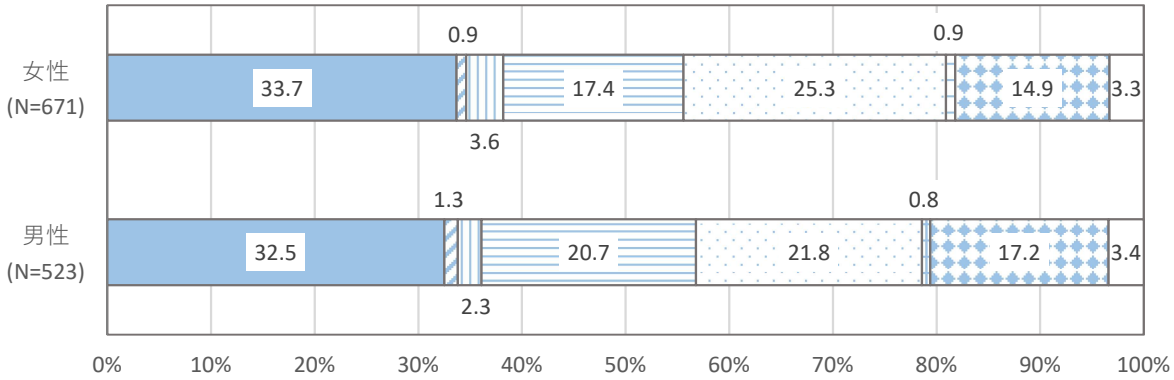
- 男女共に、「結婚・出産・子育て・介護等に関わらず働き続ける方がよい」の割合が最も高く、次いで「子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続けるほうがよい」が高くなっています。
- 女性の「子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続けるほうがよい」の割合が、男性よりも高くなっており、対称に男性の「子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続けるほうがよい」の割合が、女性よりも高くなっています。
- 前回調査と比べ、男女共に「結婚・出産・子育て・介護等に関わらず働き続ける方がよい」の割合が高くなっています。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査 令和2年(2020年)】

※Ｎ＝回答者数



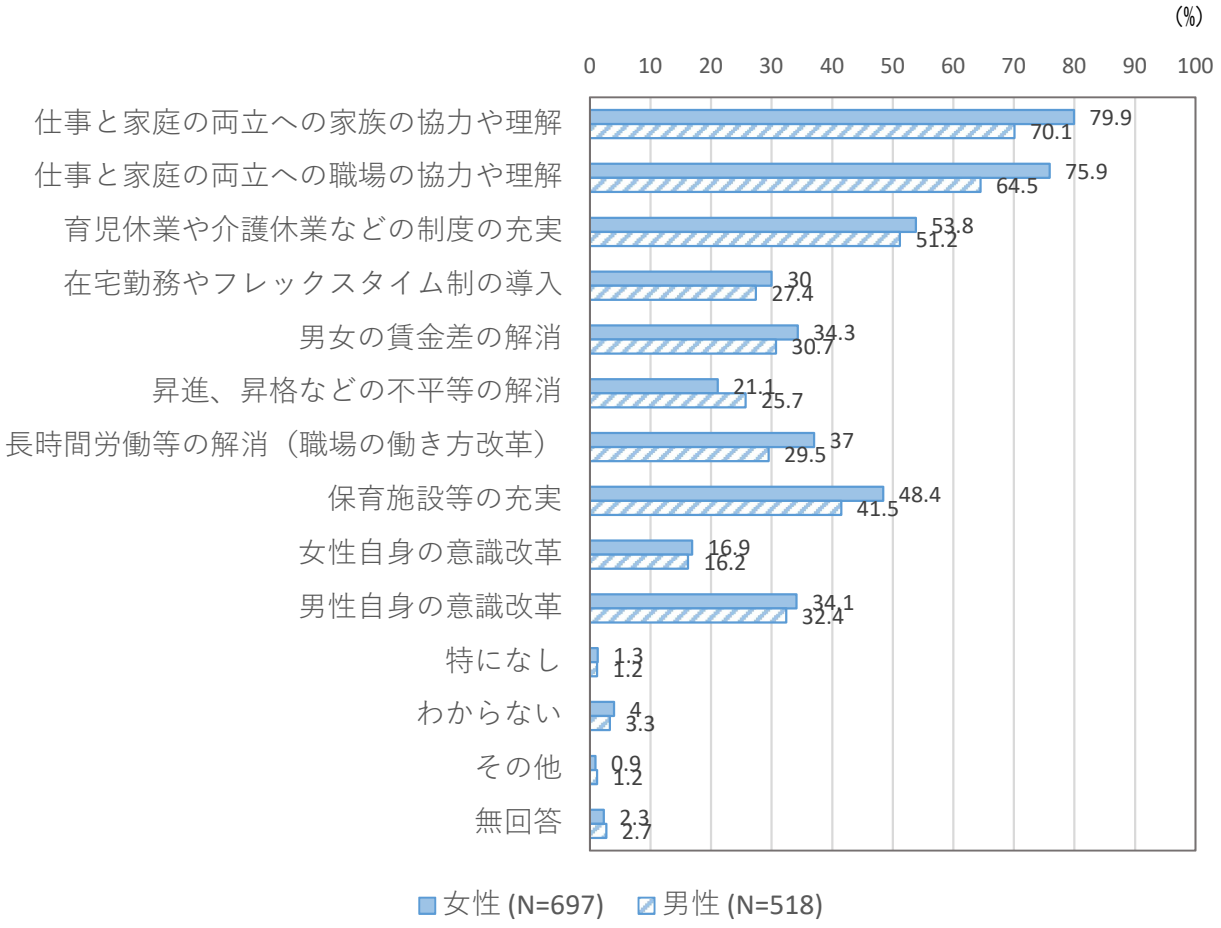
- 結婚・出産・子育て・介護等に関わらず働き続けるほうがよい
- 結婚するまで働き、結婚後は働かないほうがよい
- 出産するまで働き、出産後は働かないほうがよい
- 子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで働き続けるほうがよい
- 子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで働き続けるほうがよい
- 働かないほうがよい
- わからない
- 無回答

オ．女性が働き続けたり、再就職したりするうえで必要なこと

〔女性が働き続けたり、再就職したりするうえで必要なことについて〕

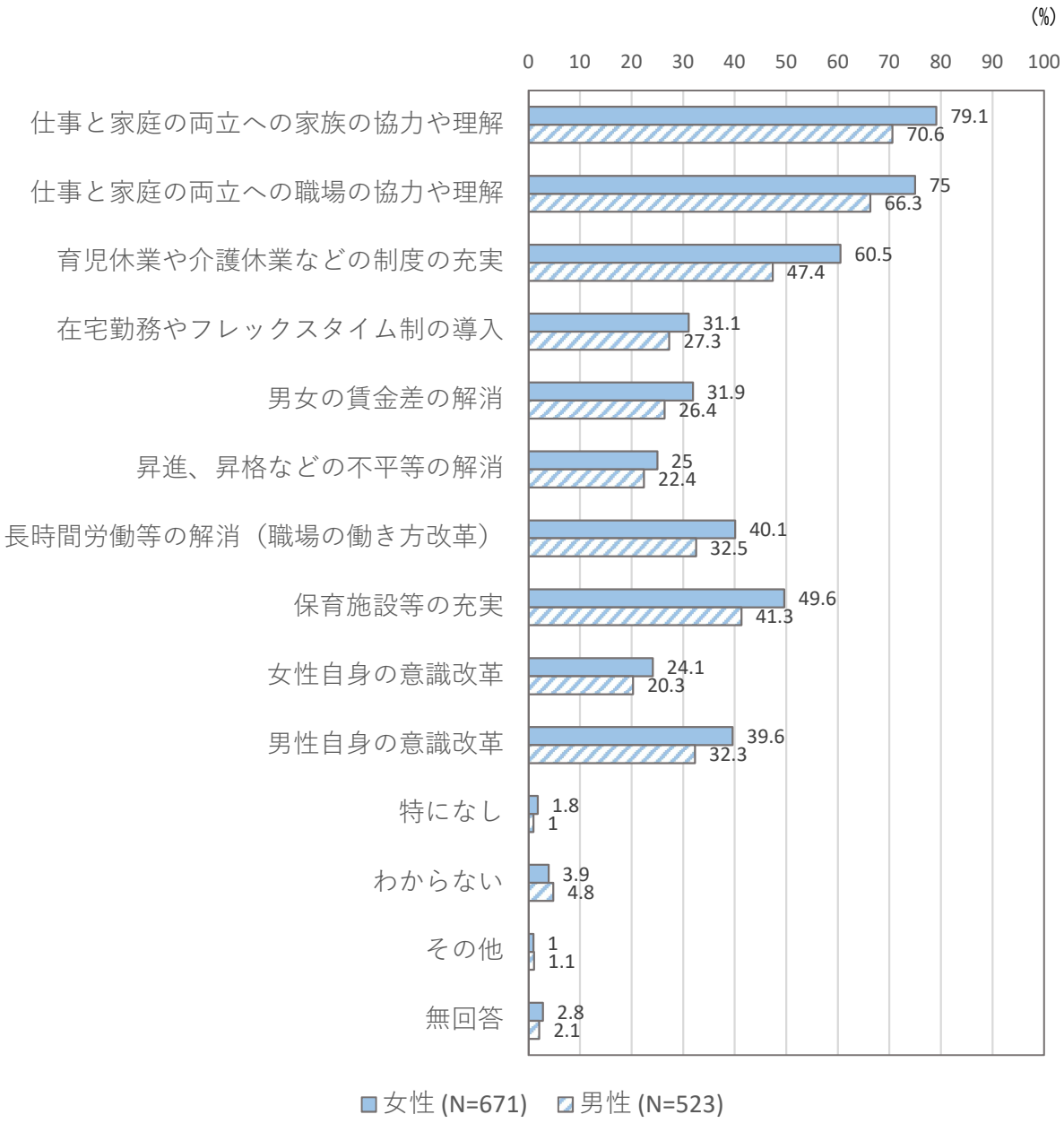
- 男女共に、「仕事や家庭の両立への家族の協力や理解」の割合が最も高く、次いで「仕事や家庭の両立への職場の協力や理解」が高くなっています。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査 令和2年(2020年)】

※N＝回答者数



カ．ＤＶやデートＤＶの認知状況

〔ＤＶやデートＤＶの認知状況について〕

~~・ＤＶについては、「内容をよく知っている」と「内容を多少は知っている」の割合が多くなっています。~~

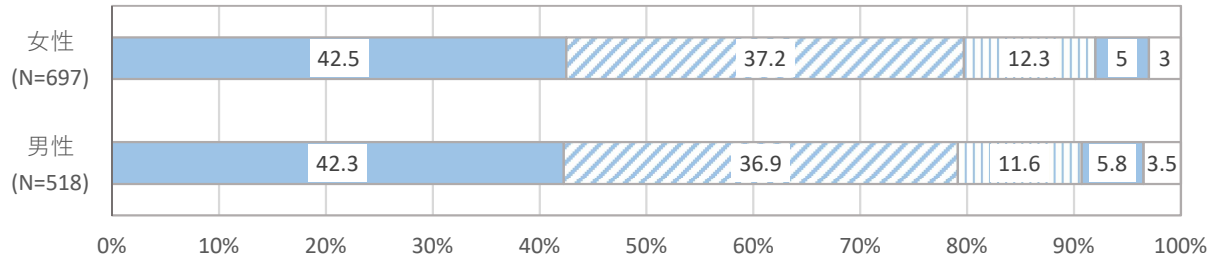
~~・デートＤＶについては、「名前も内容も知らない」が最も多くなっています。~~

~~・前回調査と比べ、ＤＶおよびデートＤＶの「内容をよく知っている」の割合が多くなっています。~~

・DV・デート DV について、大きな変化はありませんでした。

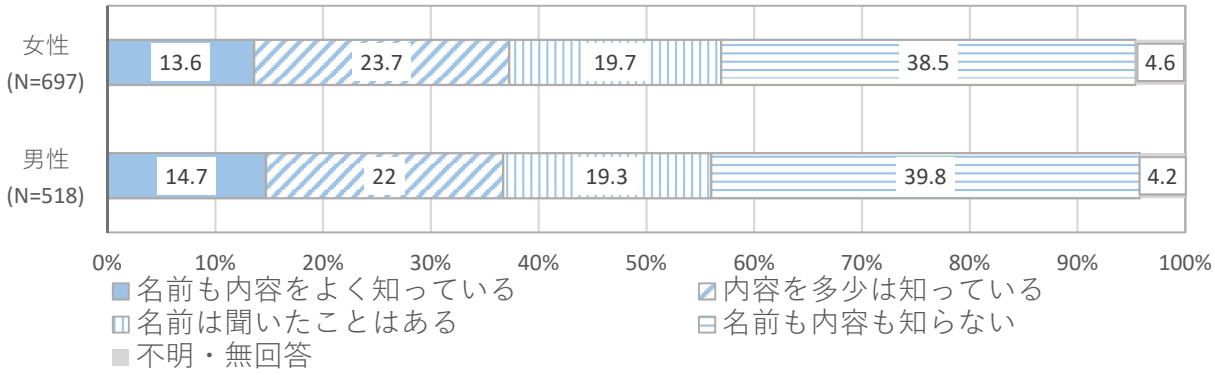
【ＤＶ】

※Ｎ＝回答者数



【デートＤＶ】

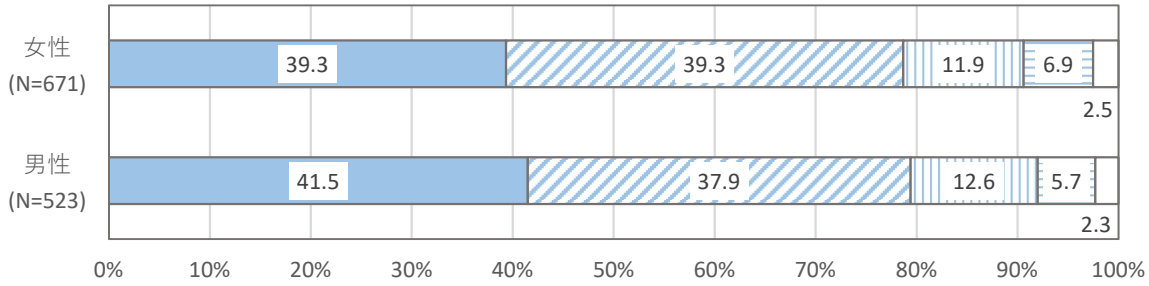
※Ｎ＝回答者数



【前回調査　令和2年(2020年)】

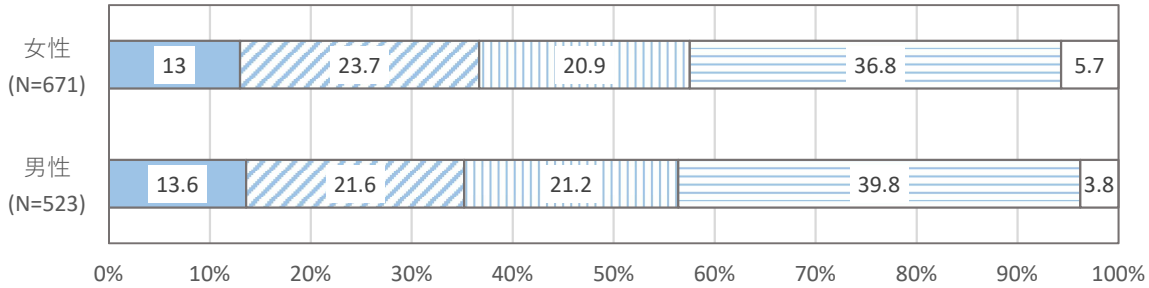
【ＤＶ】

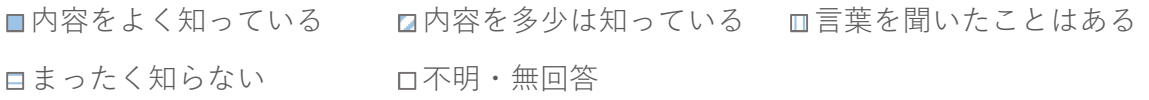
※Ｎ＝回答者数



【デートＤＶ】

※Ｎ＝回答者数



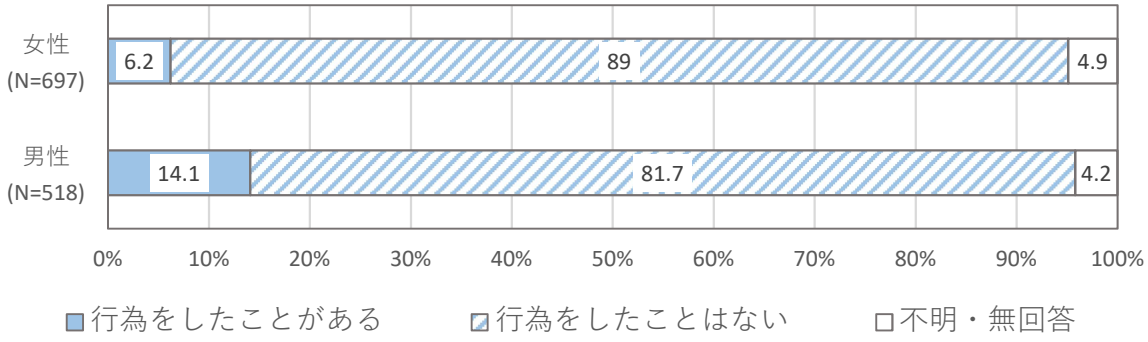


キ．身体的・心理的暴力と思える行為の経験

〔身体的・心理的暴力と思える行為の経験について〕

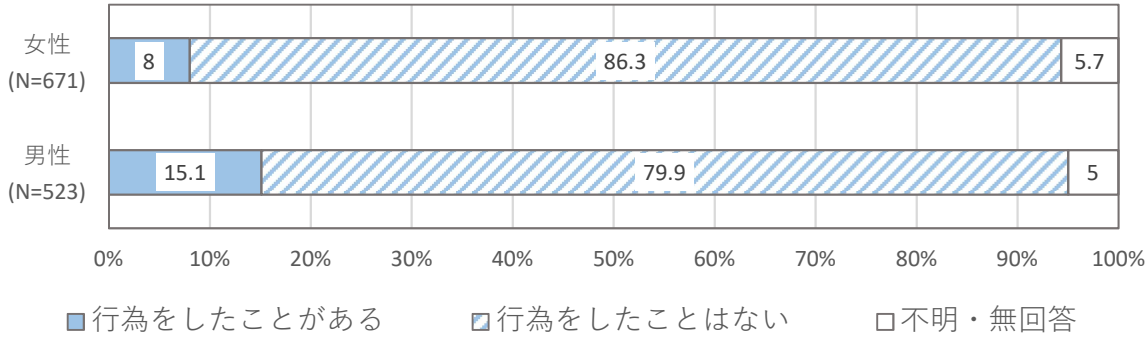
- 「身体的・心理的暴力と思える行為をしたことがある」の割合は減少しているが、女性では６.２％、男性では１４.１％となっています。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査　令和2年(2020年)】

※Ｎ＝回答者数



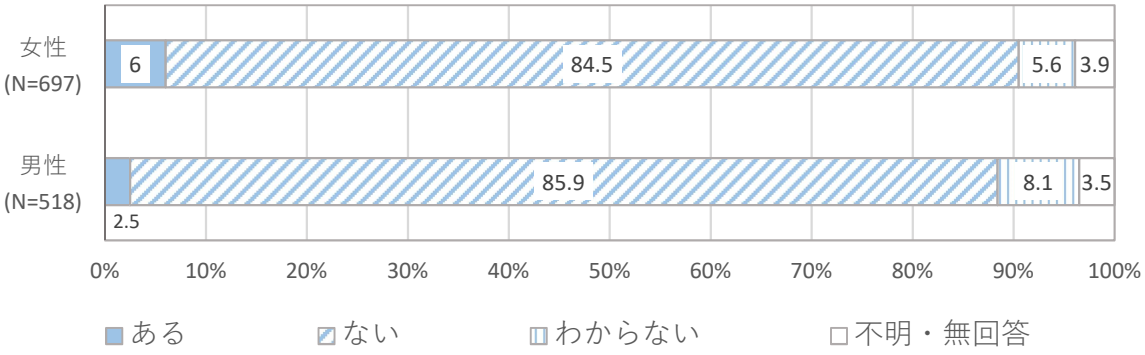
ク．ＤＶの被害の有無

〔ＤＶの被害の有無について〕

- ＤＶ被害を「受けたことがある」割合は、女性は前回調査から減少していますが６.０%、男性では同率で 2.5%となっています。

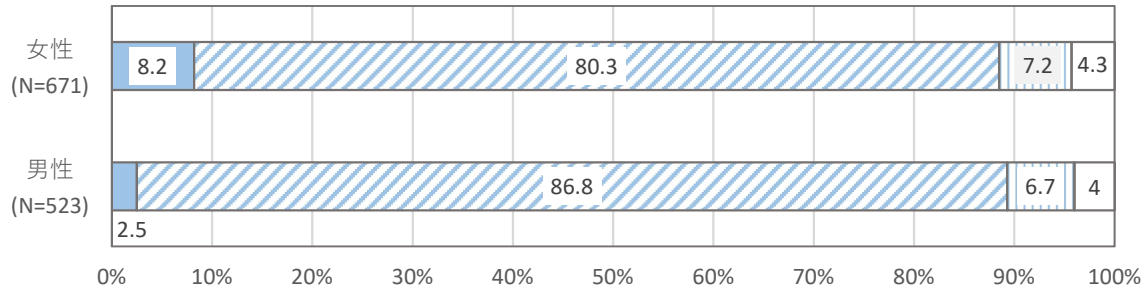
【ＤＶ被害を受けたこと】

※Ｎ＝回答者数



【前回調査　令和2年(2020年)】

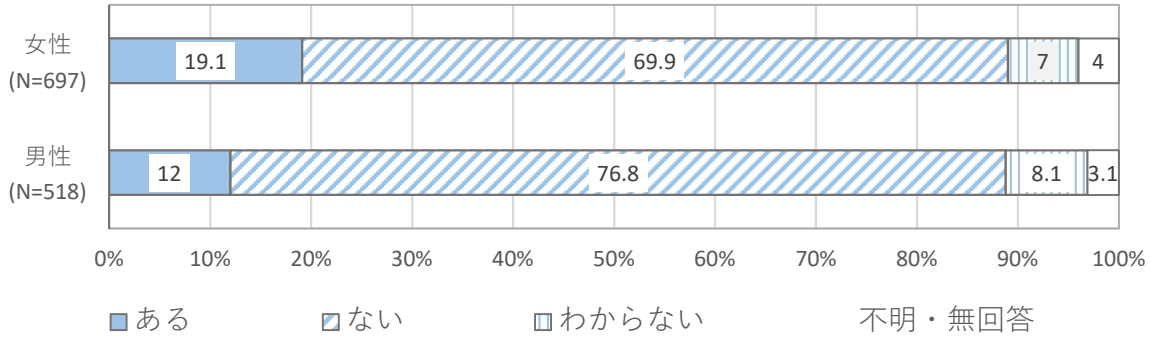
※Ｎ＝回答者数



【ＤＶ被害を見聞きしたこと】

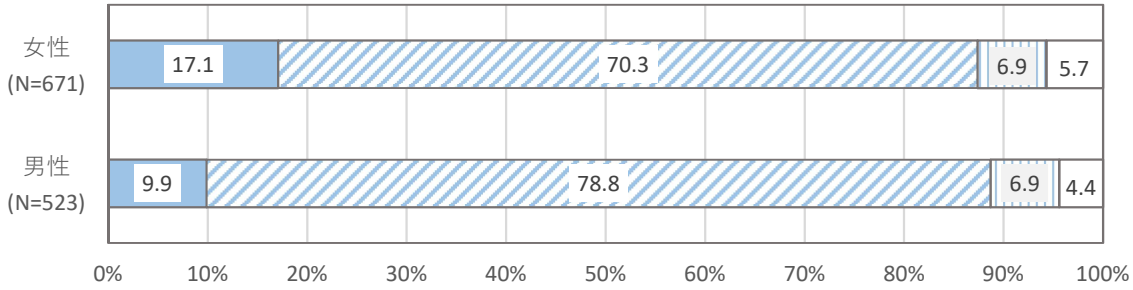
・DV 被害を「見聞きしたことがある」割合は、前回調査から男女ともに増加しています。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査　令和2年(2020年)】

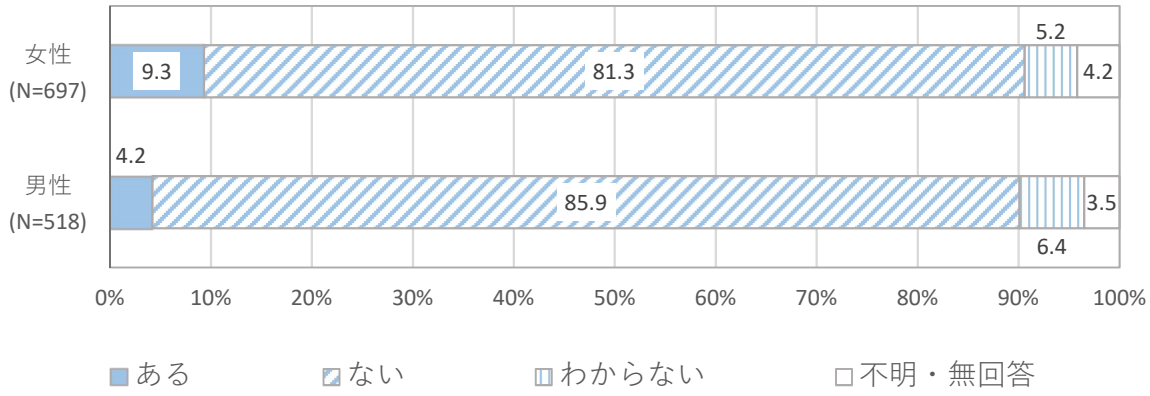
※Ｎ＝回答者数



【ＤＶ被害にあった人からの相談】

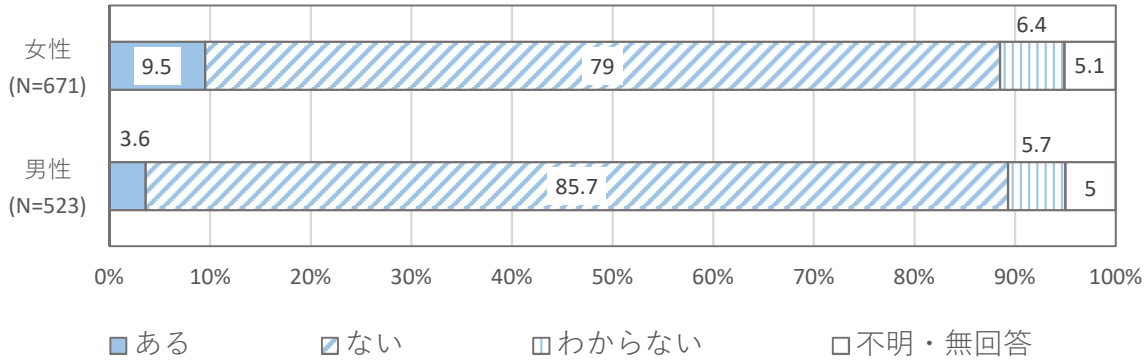
・「DV 被害にあった人から相談を受けたことのある」男性が、前回調査から増加しています。女性は大きな変化はみられませんでした。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査　令和2年(2020年)】

※Ｎ＝回答者数

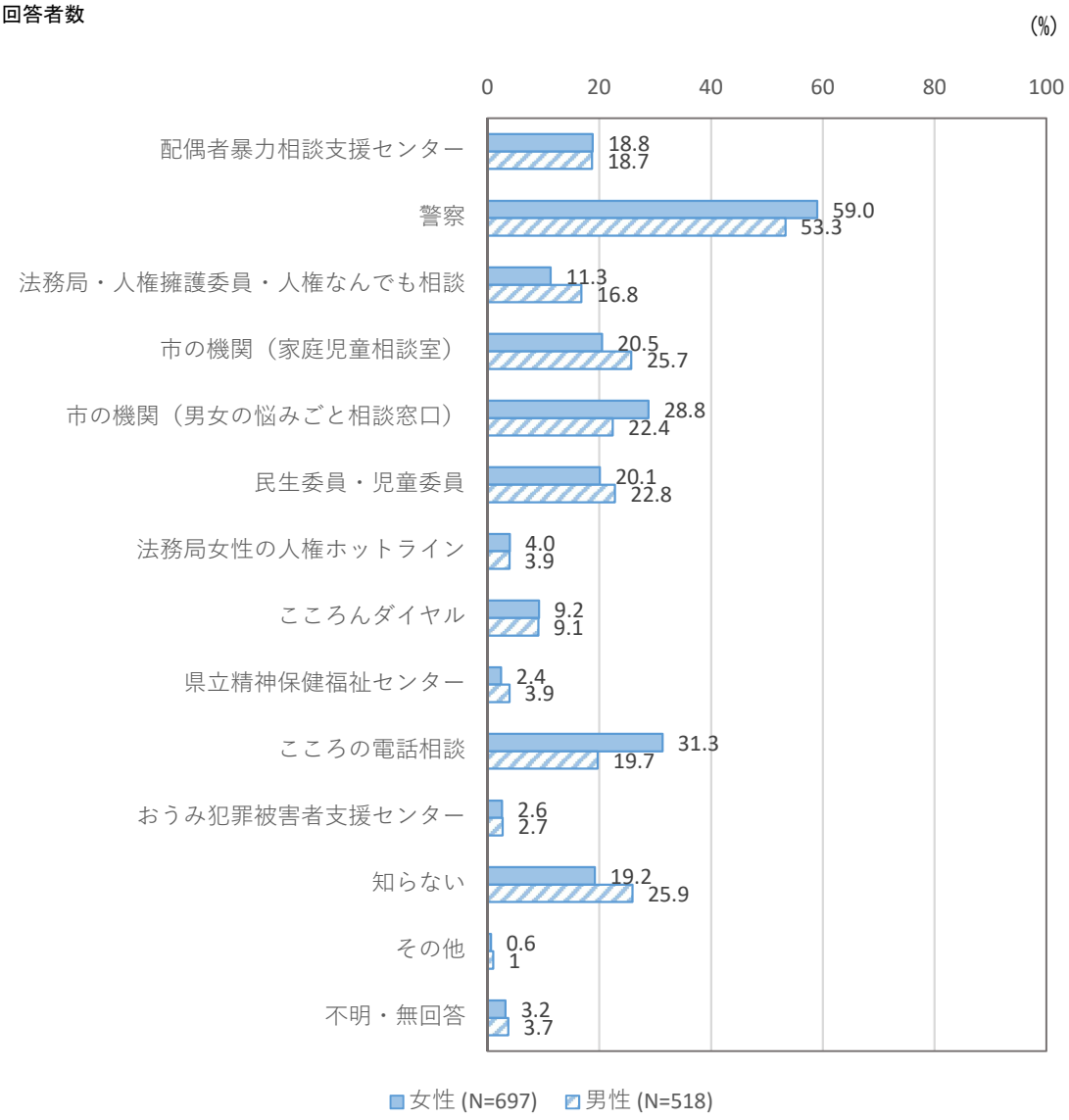


ケ．ＤＶに関する相談窓口の認知状況

〔ＤＶに関する相談窓口の認知状況について〕

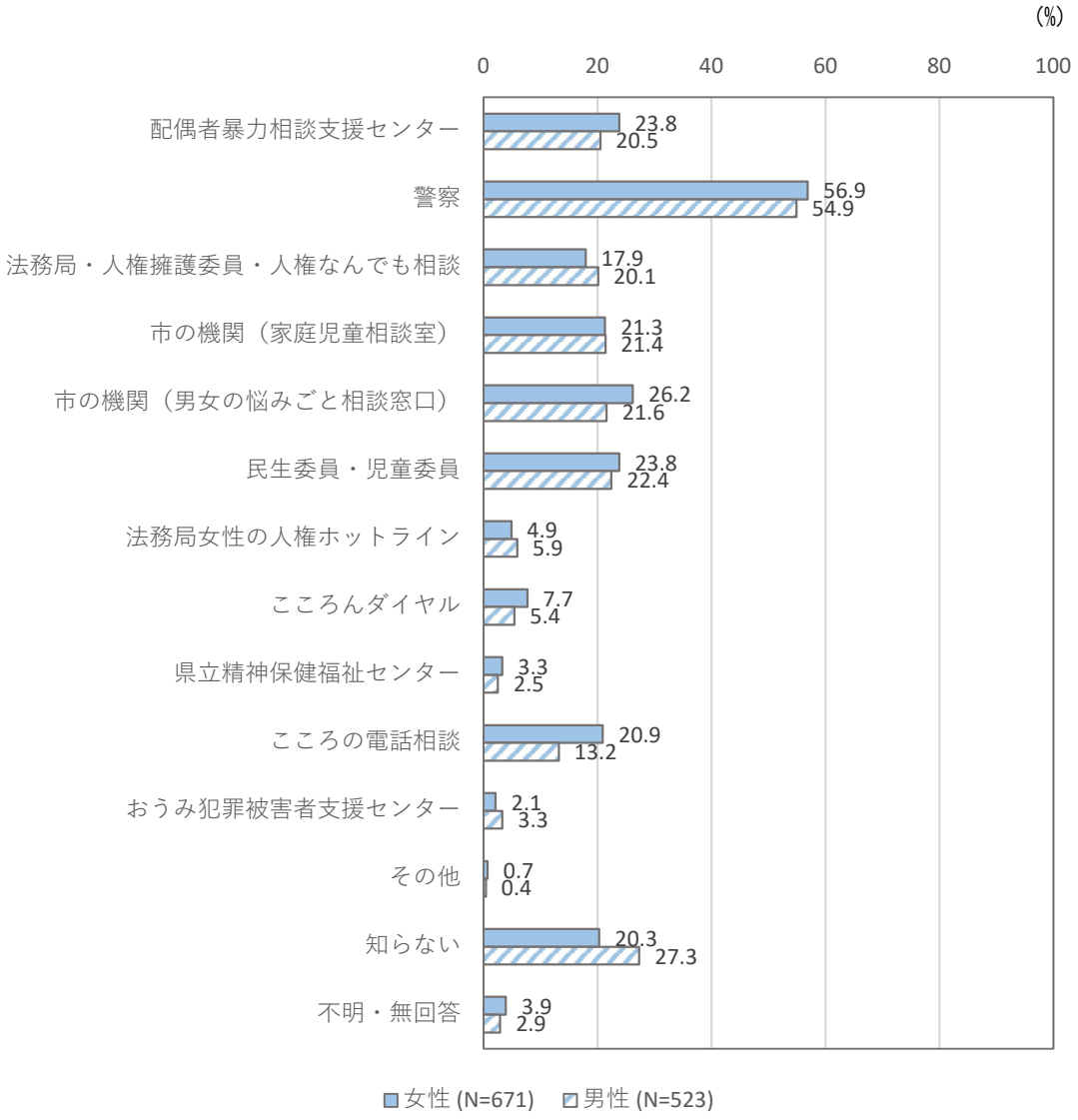
- ＤＶに関する相談窓口の認知状況は、「警察」が男女ともに５割を超え最も多くなっています。
- ＤＶに関する相談窓口を「知らない」が前回調査から減少していますが、女性では１９.２％、男性では２５.９％となっています。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査 令和２年(2020 年)】

※Ｎ＝回答者数



（２）男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査の概要

【調査の目的】

「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」の見直しにあたり、市内企業・事業所の実情を把握することを目的として調査を実施しました。

【調査の設計】

対　象：事業所内公正採用選考・人権啓発に係る企業訪問[9]先である甲賀市所在の企業・事業所216社

期　間：令和５年　６月５日発送～回答期限令和５年　８月31日
令和５年10月１日発送～回答期限令和５年10月31日

方　法：郵送による配布・回収、Logo フォームによる回答

【回収状況】

配　布　数	有効回答数	回答率
216 通	102 通	47.2%

【表示方法】

- 回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示しています。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。

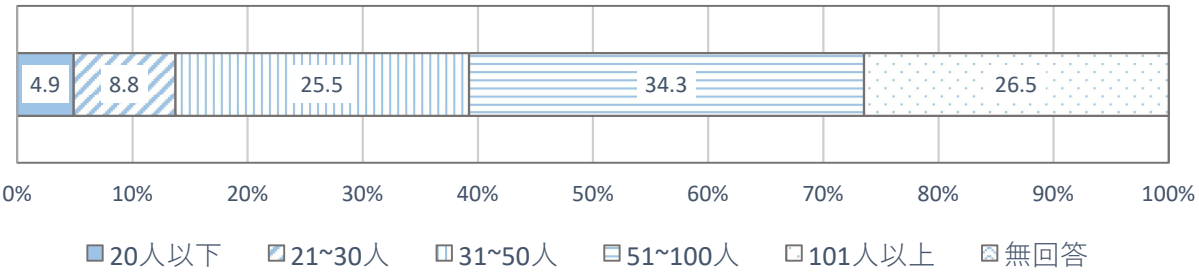
注：前回の有効回答数（68 通）と差があります。

[9] 事業所内公正採用選考・人権啓発に係る企業訪問：従業員数が 20 人以上の事業所等を訪問し、社内での人権研修の状況等をたずねるとともに、就職の機会均等に基づく公正・公平な採用選考や雇用の促進が図られることを目的とした働きかけのことをいう。

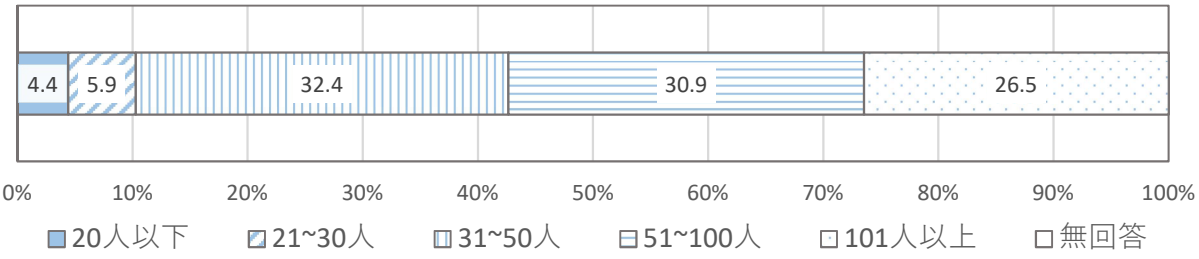
男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査の結果

追 ア．事業所における従業員数　※N=102

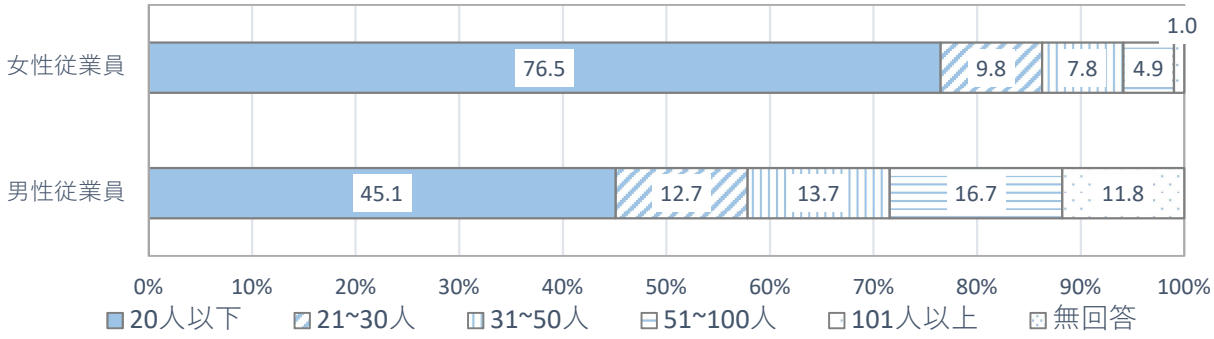
〔全従業員数〕



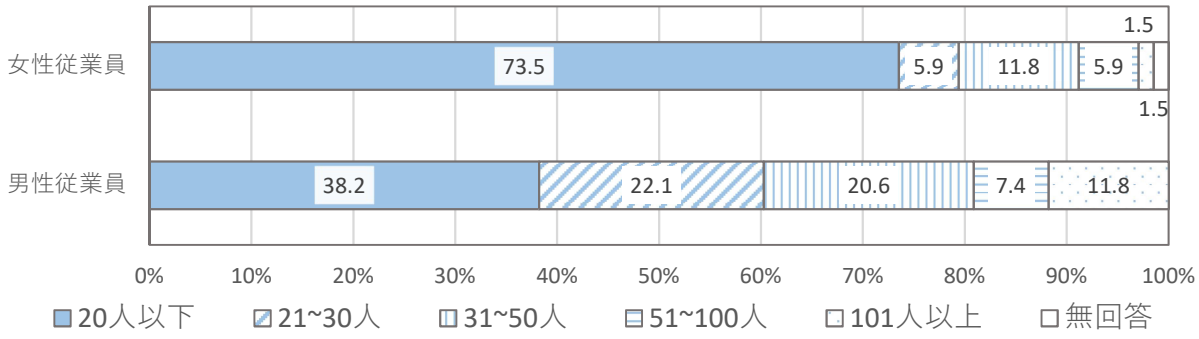
【前回調査　令和２年（２０２０年）】　※N=68



追 〔正規従業員数〕



【前回調査　令和２年（2020 年）】



イ．事業所における女性従業員の役職者への登用状況

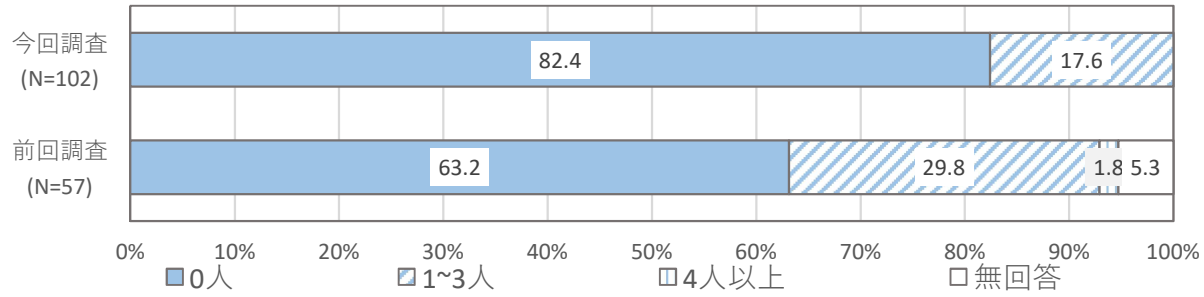
〔全役職者のうち、役職者別の女性の占める割合について〕

□ 部長相当職

・「0 人」の割合は前回より増え 8 割を超えています。

・「1～3 人」「4 人以上」の割合は前回調査よりも低くなっています。

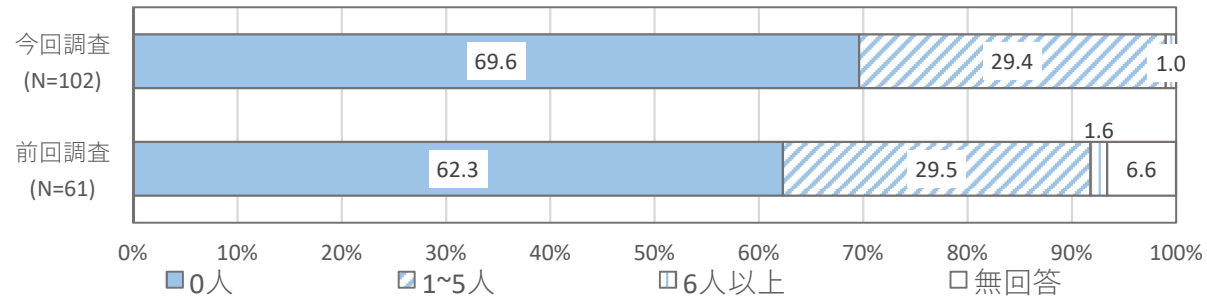
※N＝回答者数



□ 課長相当職

・「0 人」の割合は前回調査よりも高く 6 割を超えています。

※N＝回答者数

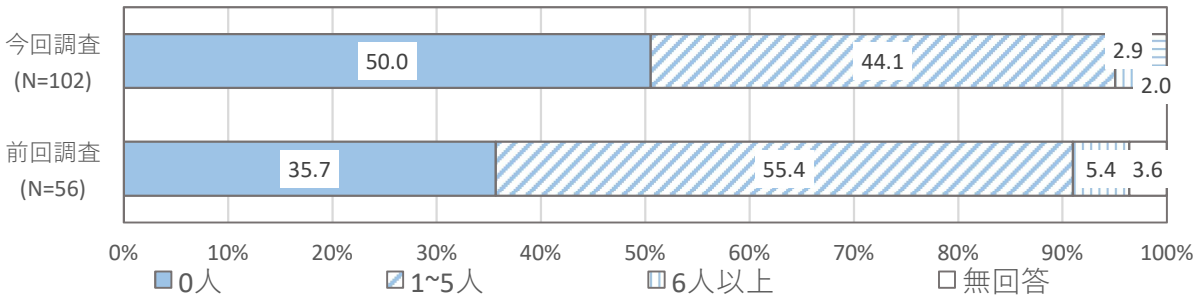


□ 係長相当職

・「0 人」の割合は前回よりも高く 5 割を占めています。

・「1～5 人」の割合は前回調査よりも低くなっています。

※N＝回答者数

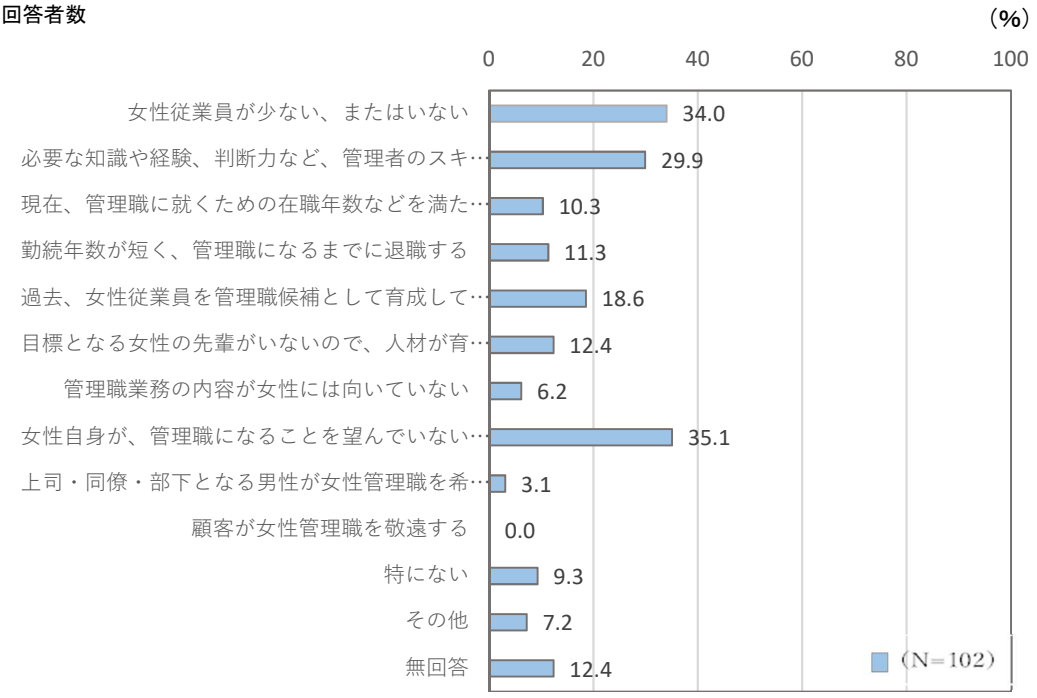


ウ．女性管理職が少ない（またはいない）理由

〔部長、課長相当職における女性従業員の割合が 14%未満[10]の事業所のみ〕

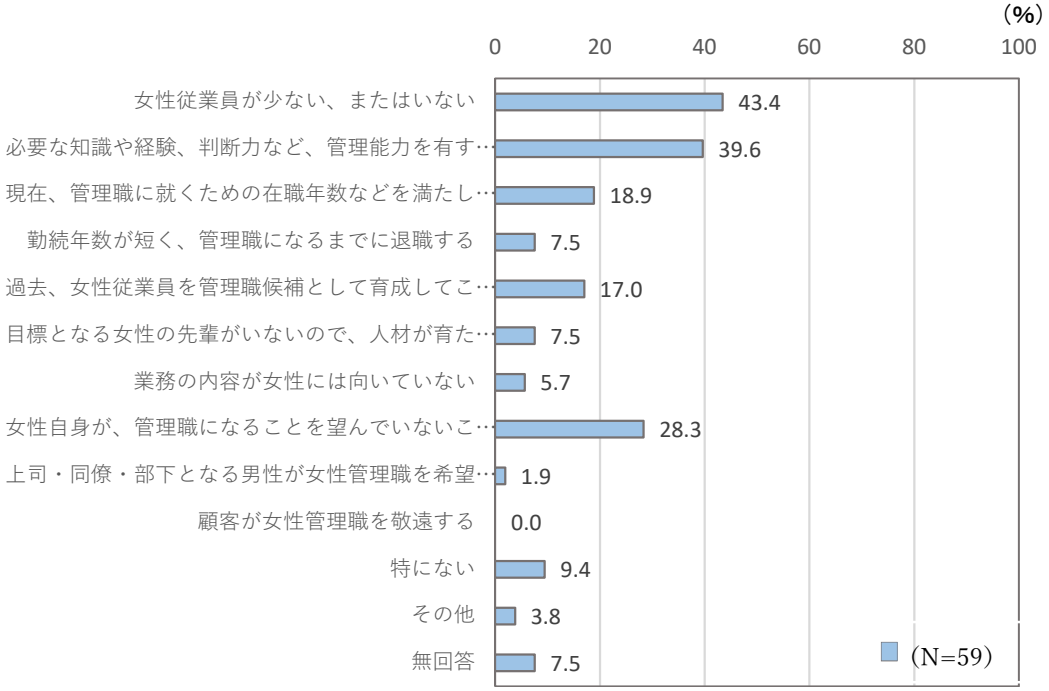
・前回調査より「女性自身が管理職になることを望んでいない」割合が高くなっています。

※N＝回答者数



【前回調査　令和２年（2020 年）】

〔部長、課長相当職における女性従業員の割合が 10%未満の事業所のみ〕



[10] 第２次男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）女性の管理職率の令和６年度目標数値

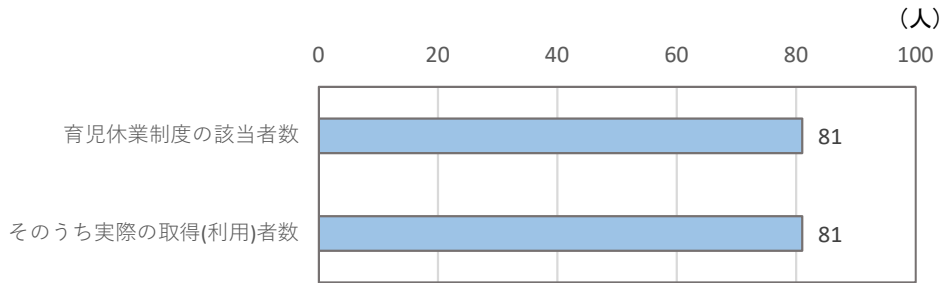
エ. 育児休業制度の取得（利用）状況

〔育児休業制度の男女別の取得人数について〕

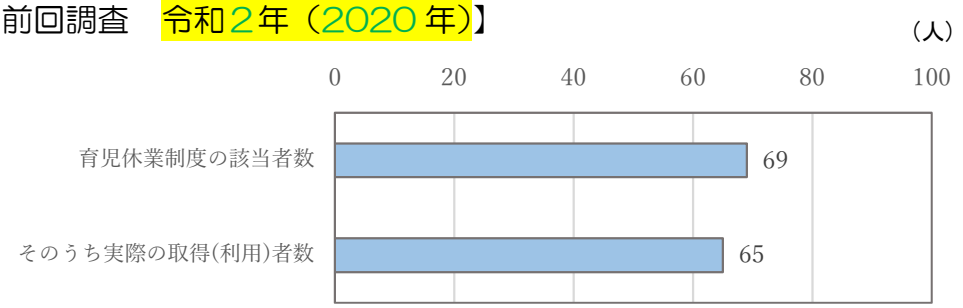
該当者数および取得者数（人数）

□ 女性従業員で出産した人

・該当するすべての方が取得しています。



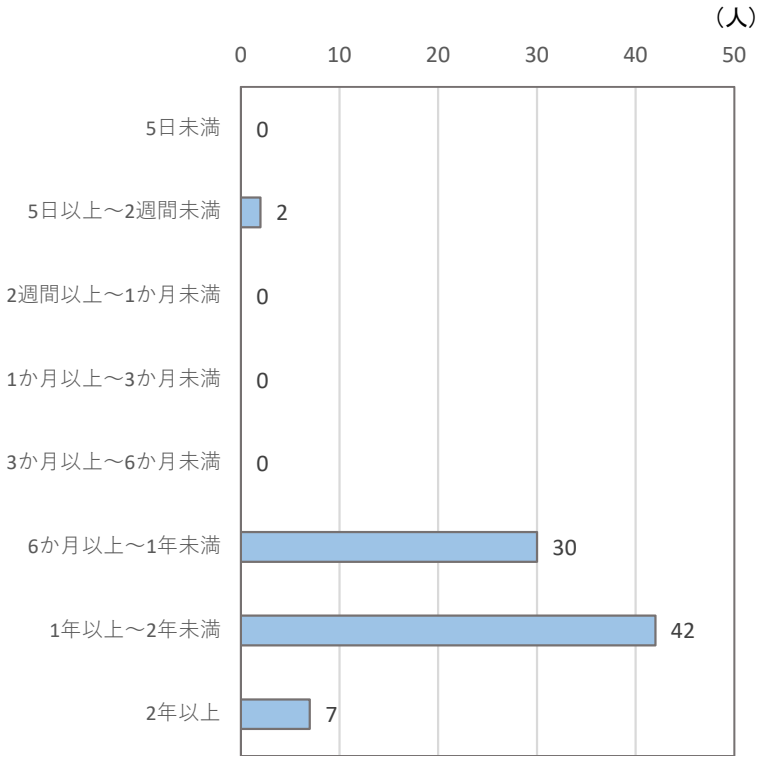
【前回調査　令和２年（2020 年）】



追

□ 育児休業取得日数

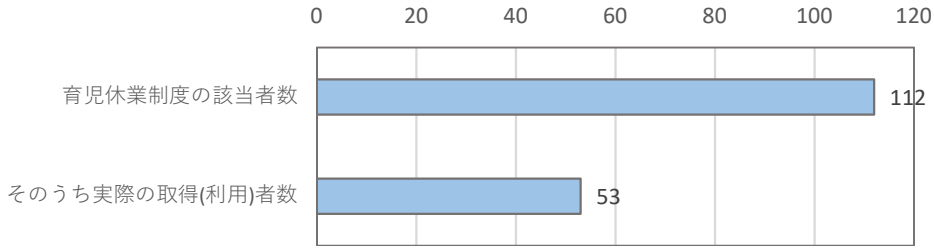
・１年以上～2 年未満の方が多くなっています。



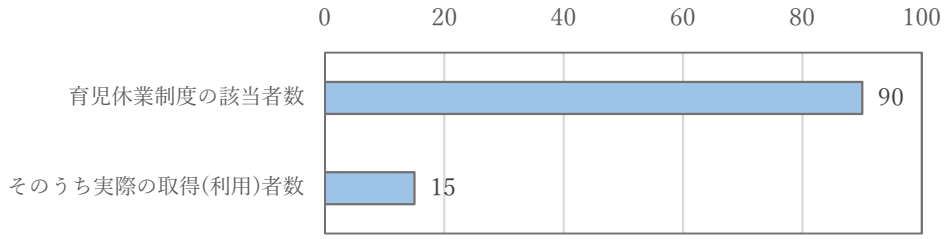
□ 男性従業員で配偶者が出産した人

・該当者の半数が取得しています。

・前回に比べ取得者が増えています。



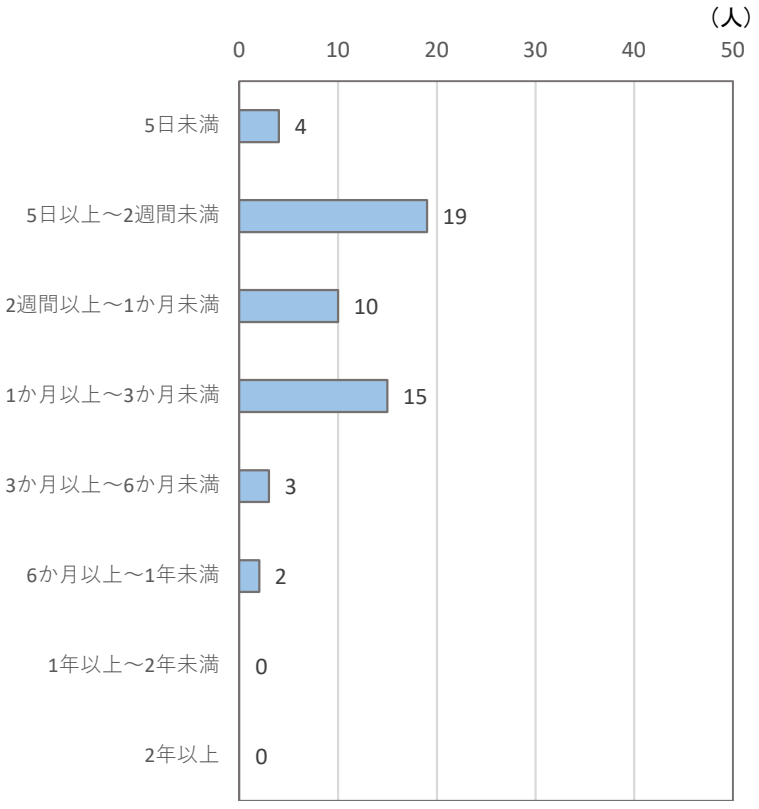
【前回調査　令和２年（2020年)】



追

□ 育児休業取得日数

・５日以上～２週間未満が一番多く、女性に比べ取得日数はまだまだ少ない。

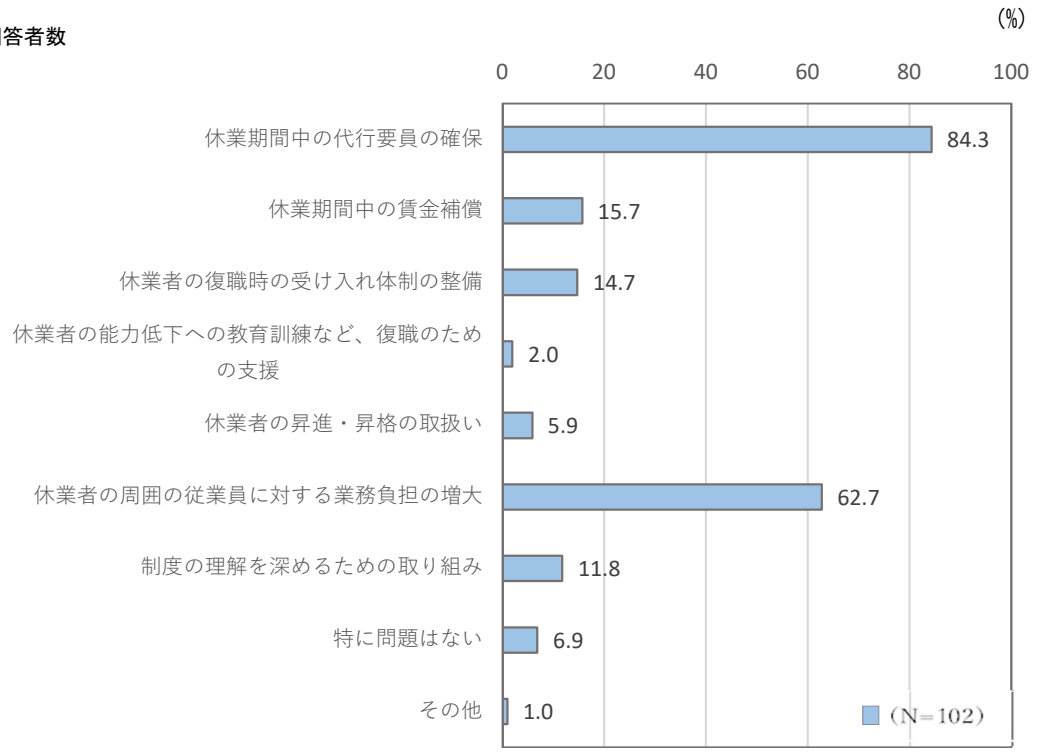


オ．育児・介護休業制度活用の課題について

〔育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題について〕

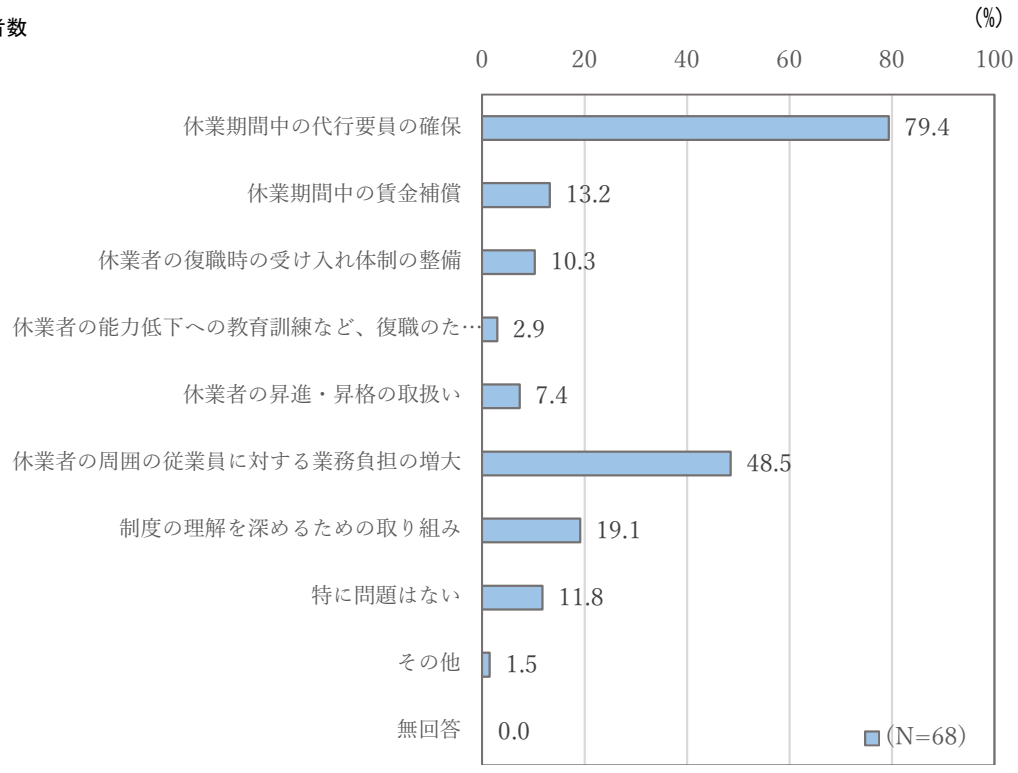
・前回同様、「休業期間中の代行要員の確保」の割合が最も高くなっています。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査　令和２年(2020年)】

※Ｎ＝回答者数

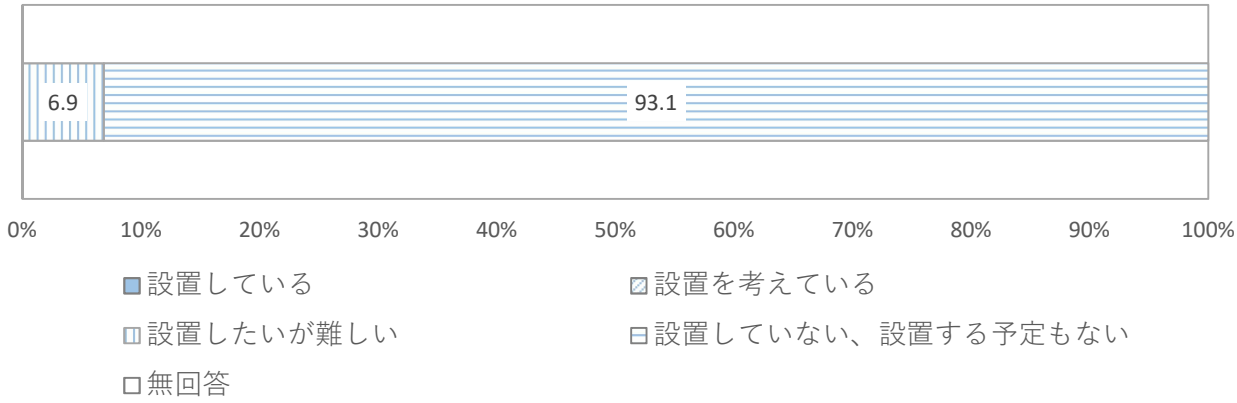


カ．企業内託児所について

〔企業内託児所の設置状況と課題について〕

・「設置していない、設置する予定もない」の割合が９割を超えています。

【集計結果】（N=102）



（設置したいが難しい理由）

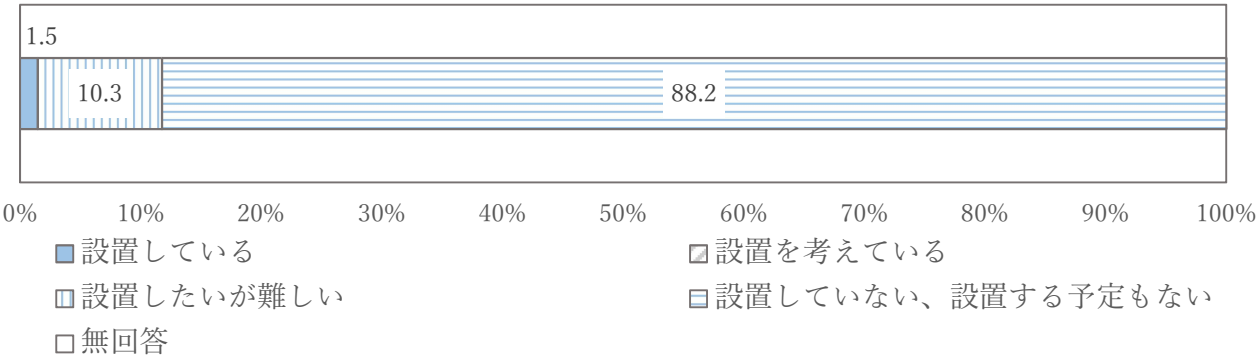
・社内の合意が得られない。リソース（特に人手）不足
・経費

（設置していない、設置する予定もない理由）

・スペース、予算的に難しい　・対象者が少なく、検討に見合わない
・同法人で運営している保育園がある　・必要という声があがってこない
・対象者がいない　・今のところ必要ない　・予算がない　・本部対応
・設置できる場所がない　・現実的に無理　・経費負担が大きい
・会社として決定している　・事業所の規模　・余裕がない
・必要としている人がいない　・工業団地内なので託児所は危ない

【前回調査　令和２年(2020年)】

【集計結果】(N=68)

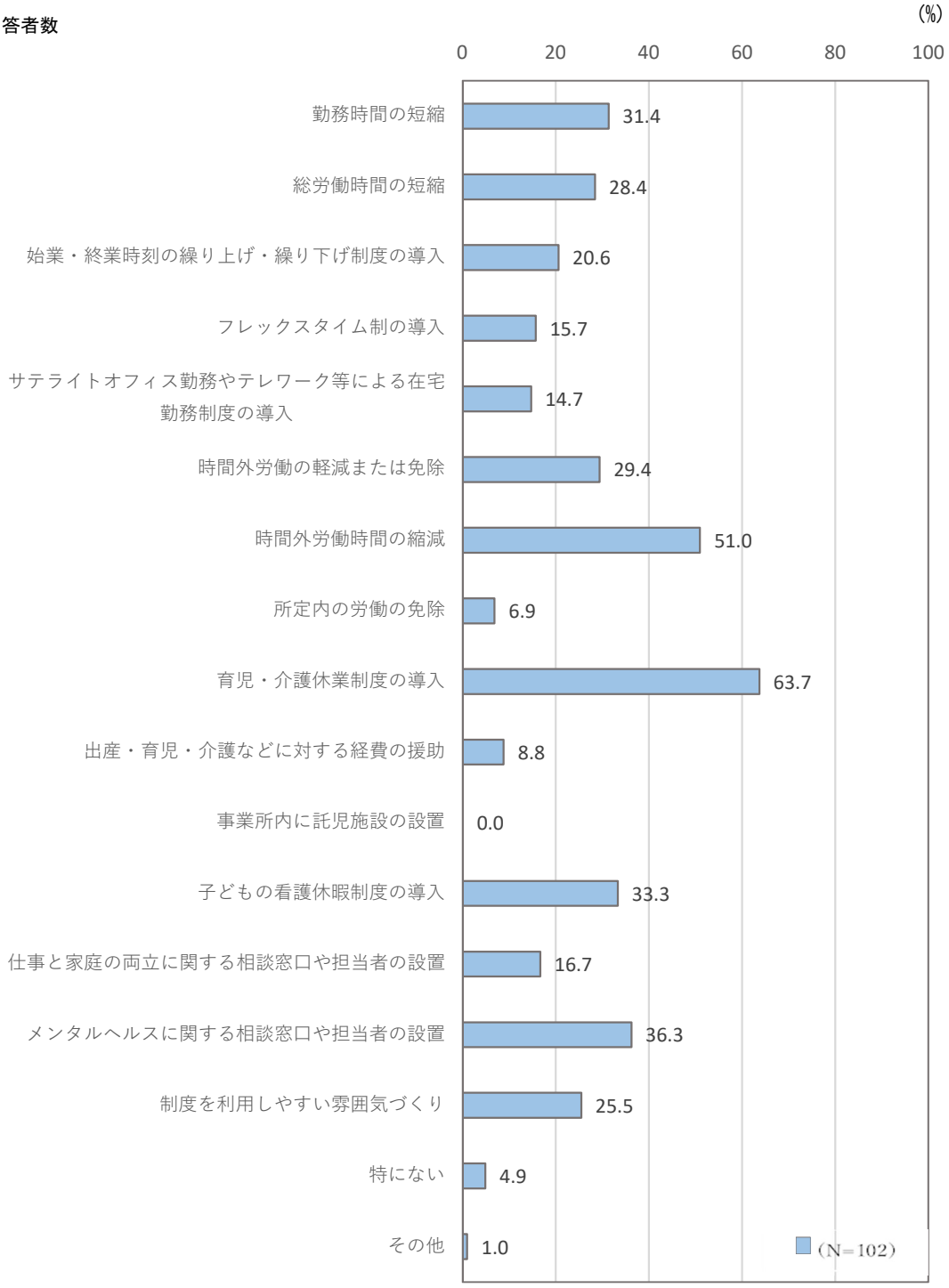


キ．ワーク・ライフ・バランスについて

〔ワーク・ライフ・バランス実現のための取組について〕

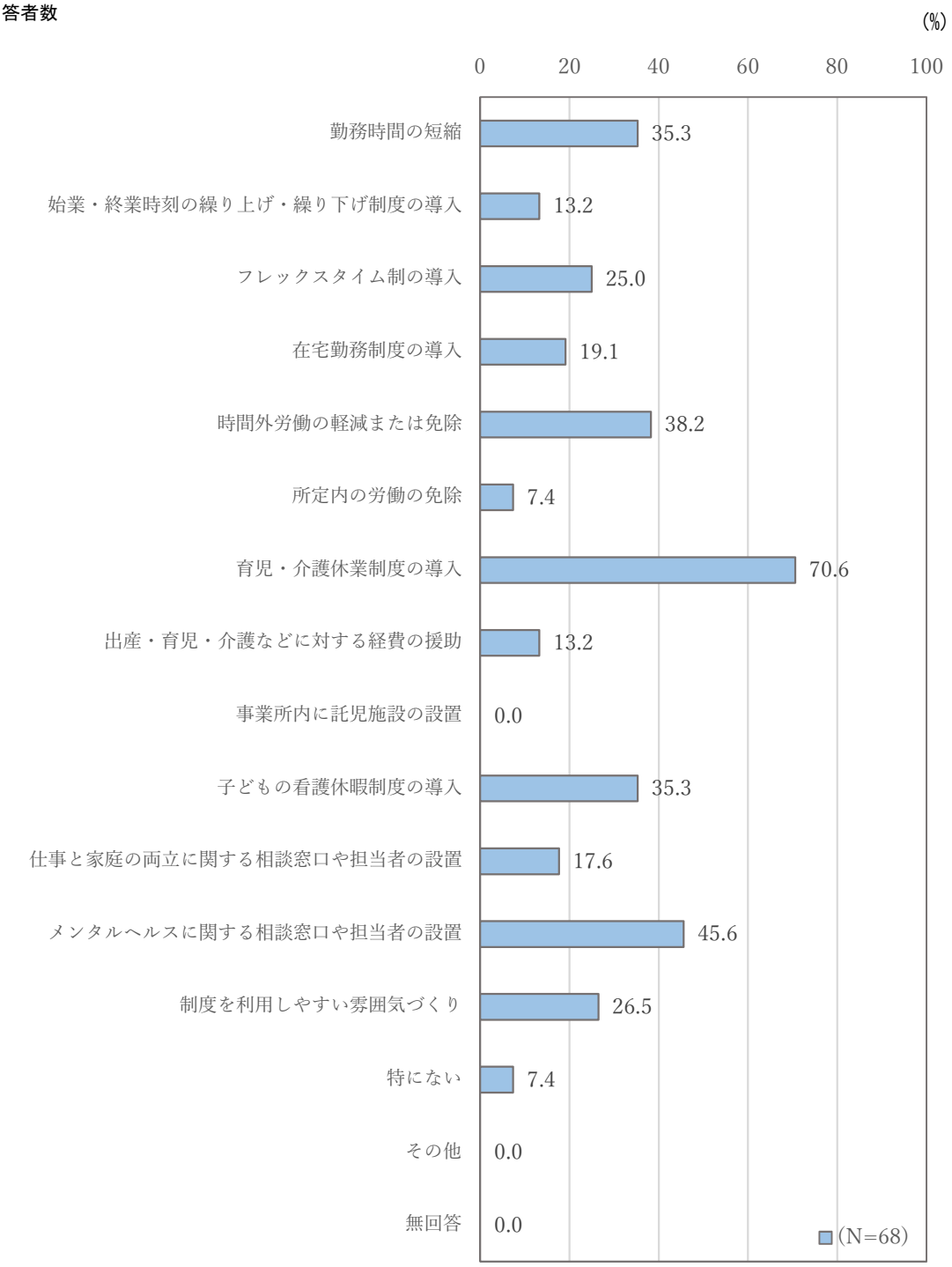
- 前回同様「育児・介護休業制度の導入」の割合が最も高くなっています。
- 前回調査と比べ「時間外労働の縮減」の割合が増加しています。
- 前回調査と比べ「フレックスタイム制の導入」「在宅勤務制度の導入」の割合が減少傾向にあります。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査 令和２年(2020年)】

※Ｎ＝回答者数

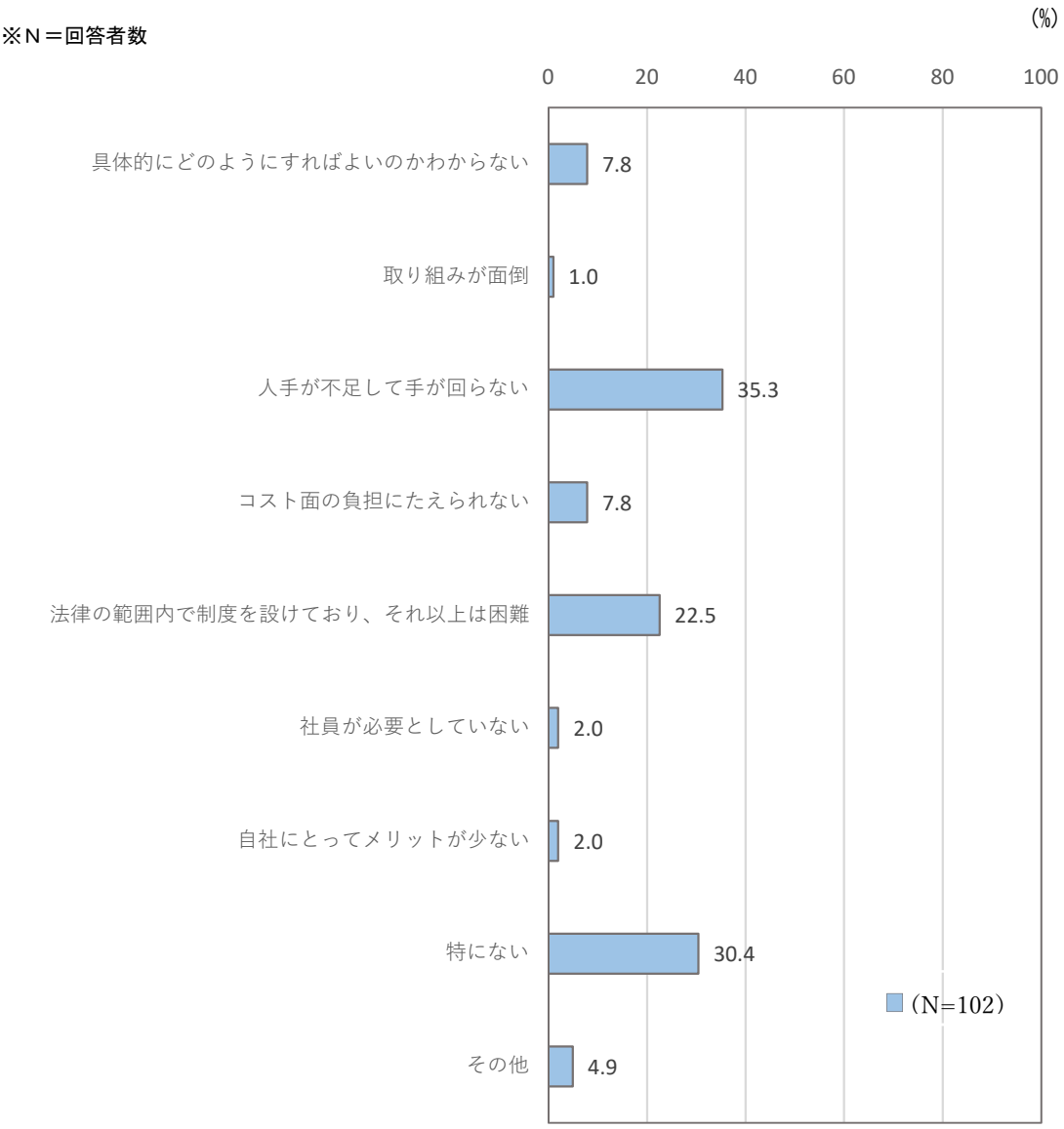


追 〔ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの課題〕

・前様、「人手が不足して手が回らない」割合が最も高くなっています。

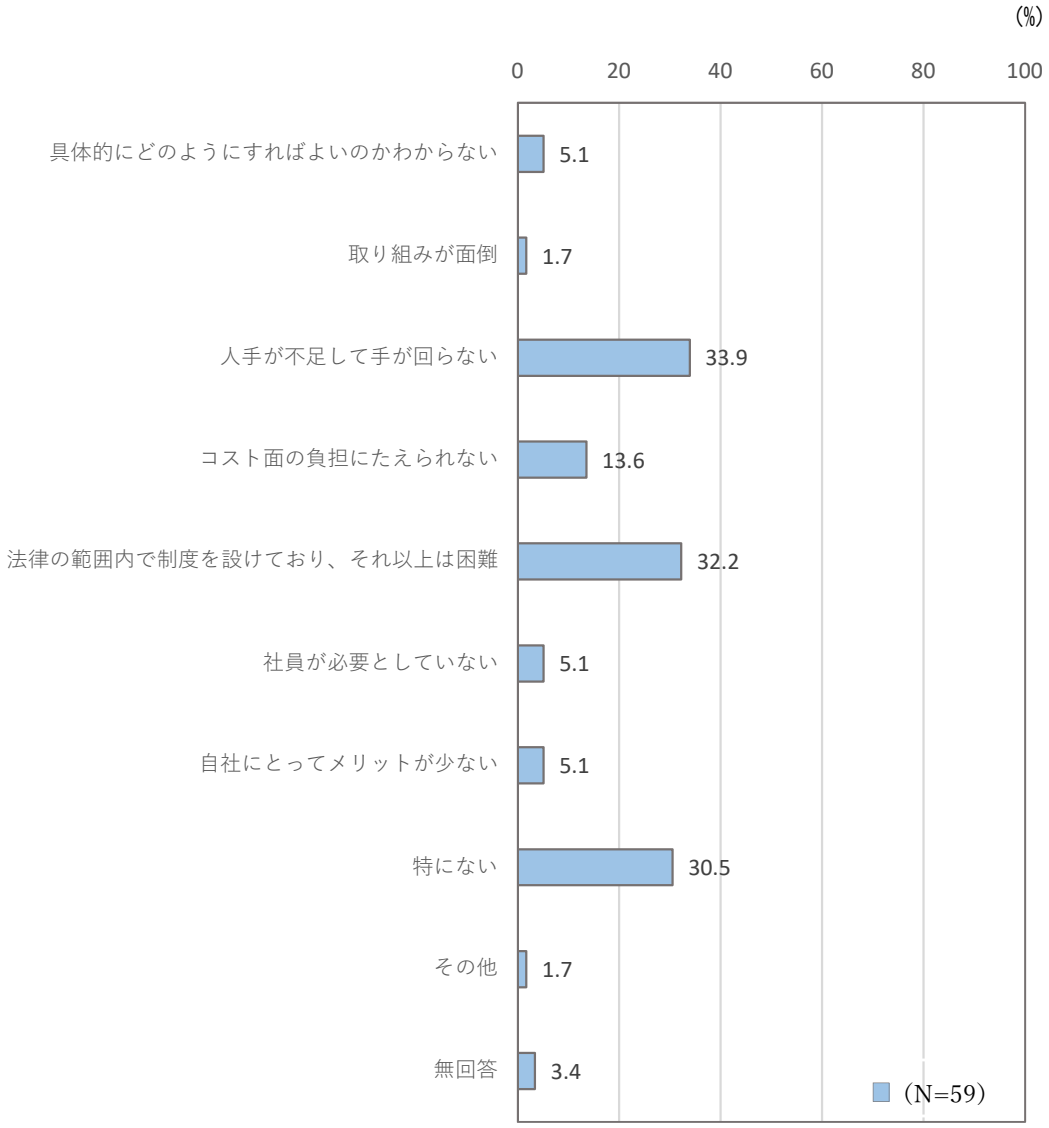
・「具体的回調査同にどうすればいいのかわからない」割合が増加傾向にあります。

※N＝回答者数



【前回調査 令和２年(2020年)】

※Ｎ＝回答者数

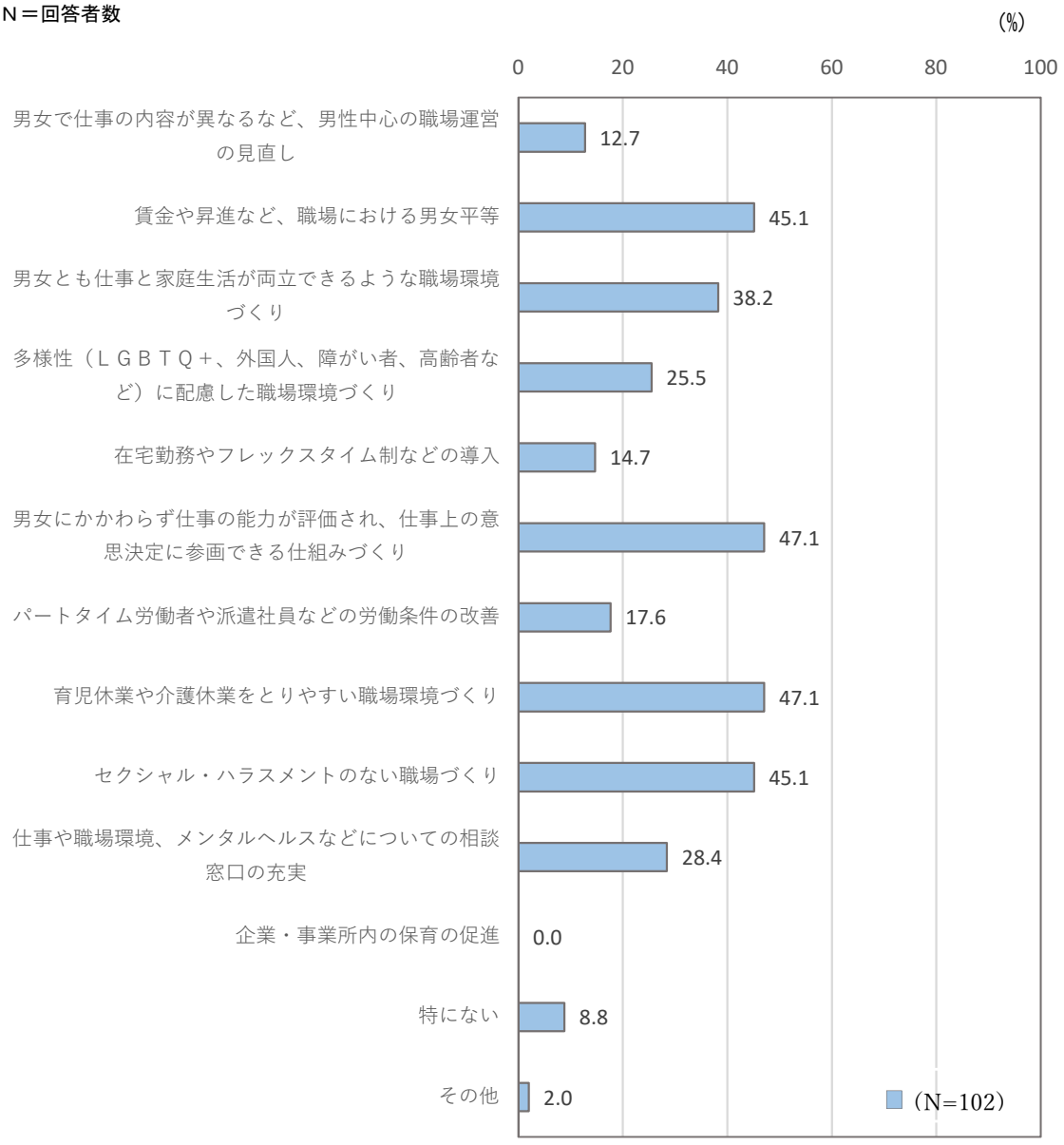


ク．働きやすい職場づくりについて

〔働きやすい職場づくりのための取組について〕

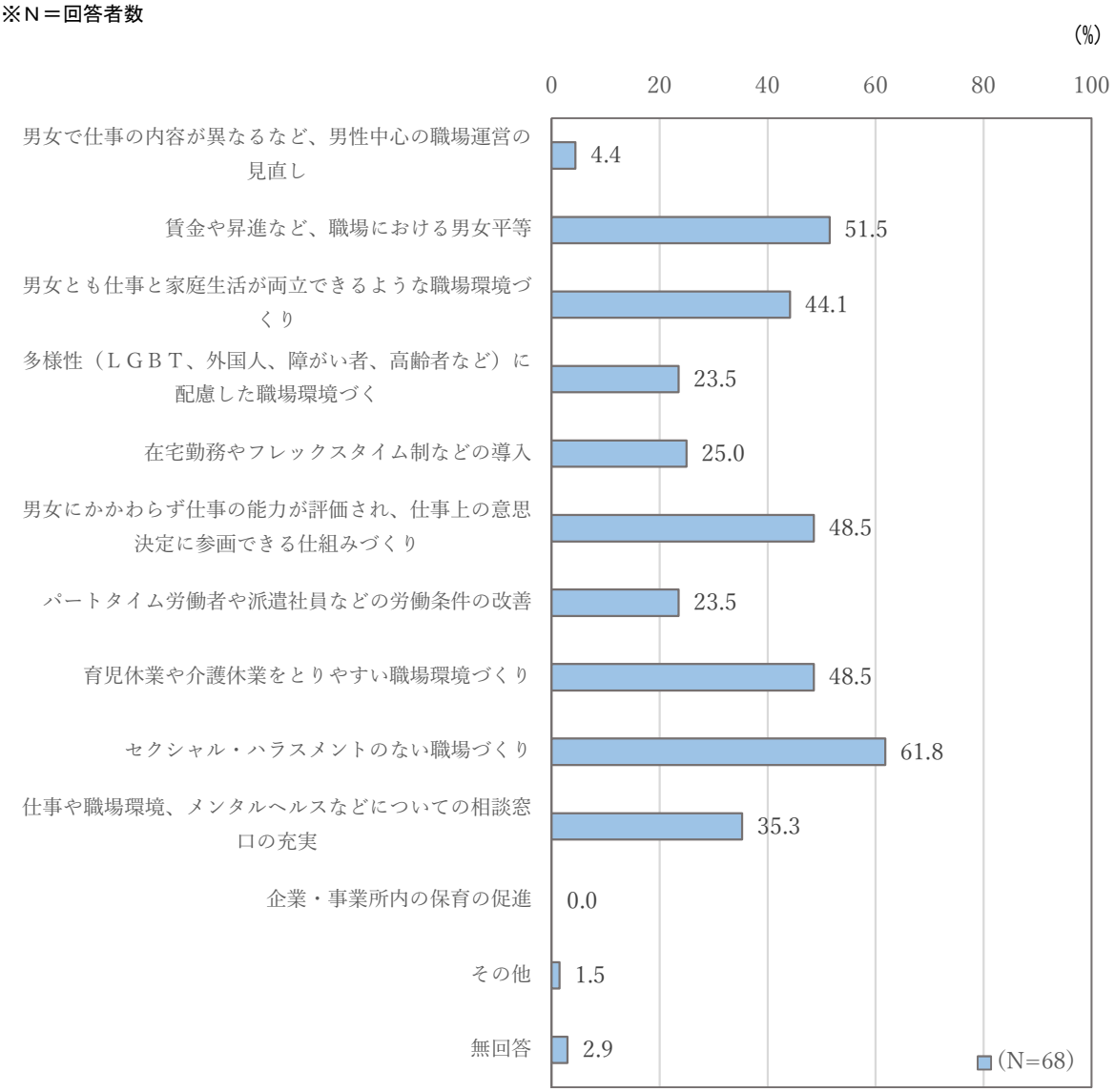
・「男女にかかわらず仕事の能力が評価され、仕事上の意思決定に参画できる仕組みづくり」「育児休業や介護休業」を取りやすい職場環境づくり」の割合が同率で一番高く、次に「セクシャル・ハラスメントのない職場づくり」「賃金や昇進など、職場における男女平等」の割合が高くなっています。

※Ｎ＝回答者数



【前回調査 令和２年(2020年)】

※Ｎ＝回答者数



６．これまでの取組状況・課題

（１）基本目標Ⅰ　家庭・地域における男女共同参画

	取組状況	成果	課題
男女共同参画推進事業	新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、出前講座を実施する機会がなかったが、ホームページや条例のリーフレットを配布し、啓発に努めました。	様々な場での周知・啓発によって男女共同参画に関する言葉や内容の認知につながりました。また、ワーク・ライフ・バランス、女性の就労などへの理解が進み、意識の変化も見られました。	固定的性別役割分担意識による「世帯の代表は男性」といった考えがまだまだ根強いため、SNS などを積極的に活用した啓発をする必要があります。
地域課題解決推進事業	引き続き区長会等の場で男女共同参画などの周知・啓発や、女性の地域・社会参画への働きかけなどを行いました。	女性が役員を担う自治振興会が少しずつ広がっています。	根強い固定的性別役割分担意識があり、様々な活動において性別の偏りが見られるため、女性の参画だけでなく、多様な人が地域活動に参画でき、意見を尊重し共感を得る取り組みが必要です。
家庭教育支援事業	家庭での教育力向上を図るため、未就園児やその保護者を対象にブックスタート事業や講座を実施しました。	健診時に行うブックスタート講座では、両親で来所されるケースも多く、間接的ではあるが、男性の育児参加を促すことにつながりました。	より実践へとつながる講座の開催と子育てに関する講座への参加の促進と、家庭教育に関する啓発が必要です。
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に努めました。また、市制作の人権啓発教材において女性の人権やジェンダーの問題を取り上げ、啓発に努めました。	コロナ禍で市内の各区・自治会が実施する懇談会等は開催できなかったが、女性の人権やジェンダー等の問題や無意識の思い込みにかかわる意識の醸成ができました。	引き続き、理解を深めるための研修や啓発を行うとともに、それぞれの学びを地域や家庭でアウトプットし、自身ができることから始めることが必要です。

新型コロナウイルス感染拡大防止対策が行われる中ではあったが、SNS などオンラインを活用した研修会や講座などの開催を通して、家庭や地域における男女共同参画等について周知・啓発をはじめ、理解を深める機会の提供を行いました。男女共同参画に関する言葉の認知は進んできていますが、新しい言葉の認知や理解、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）の解消に向けた継続的な啓発やきめ細やかな支援が必要です。

（2）基本目標Ⅱ　働く場における男女共同参画（女性活躍推進計画）

事業名	取組状況	成果	課題
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のための講演会やセミナー、視察研修等を開催しました。	各セミナーや講演会、視察研修を開催することで、職場全体への理解だけでなく広く市民への周知啓発につながりました。また、イクボスKOKAネットワークを結成し、イクボス宣言企業の増加につながりました。	ライフスタイルの変化に合わせ、企業・事業所に対し、多様な働き方の情報提供や取り組みへの支援と男性育児休業制度の取得を推進する必要があります。
女性の活躍推進事業（女性のための就労支援事業）	働きたい女性を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ました。	一定数の女性の参加があり、就労に結びつきました。	年々参加者が減少傾向にあるため、参加を促す取り組みが必要です。また、ハローワークや関係機関との連携が必要です。
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や交流会を実施しました。また、個人や企業等が行う女性のキャリアアップのための資格取得やチャレンジショップの開催を支援しました。	各起業段階に応じたきめ細かい伴走支援を行うことができた。また、相談者同士の交流もでき、起業に向けてのモチベーションの向上に結び付きました。	商工会と連携し、伴走支援を行う必要があります。また、各種制度について広く周知・啓発を行い利用の促進を図る必要があります。
企業内人権研修事業	企業訪問において関係するリーフレット等の配布を行い啓発を行った。また、各種研修を行いました。	企業・事業所への理解を促進することで意識の向上と理解が深まりました。また、男性の育児休暇取得率の向上に結び付きました。	男性の育児休暇取得日数の増加を図るため、引き続き周知啓発が必要です。

研修や講演会、セミナー等の開催や企業・事業所の交流の場を提供することで、情報を共有することができ、企業・事業所の意識の醸成につながりました。女性の起業支援事業では、引き続き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、起業へのモチベーションの向上や起業につながりました。今後もワーク・ライフ・バランス推進事業と女性活躍推進事業の両輪でもって、働く場における男女共同参画を進めていく必要があります。

（3）基本目標Ⅲ　男女がともに安心して暮らせる社会づくり

事業名	取組状況	成果	課題
DV防止支援事業	強化週間や運動期間に合わせて広報紙・HP・あいコムこうか、SNSなどを利用した周知・啓発を行いました。また、女性の相談員を配置し被害者のニーズに合わせた相談体制を整備しました。	DVや相談窓口の認知度の向上につながりました。~~また、DVの被害も減少傾向にあります~~。相談員の配置によりきめ細やかな支援をすることができました。	あらゆる暴力の根絶をめざし関係機関との連携を強化するとともに、引き続き周知・啓発が必要です。
生活困窮者自立支援事業	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いました。	必要に応じて、生活保護の支給や関係機関と連携し、安心して生活できる住居の確保に向けた支援ができました。また、就労による自立に向けた支援につながりました。	就労や子育てなど生活状況に応じて自立した生活できるよう、関係機関と連携し、生活全般の支援が必要です。
診療所事業	市民の健康支援につながるテーマで健康教室や健康塾を開催しました。また、病院相談窓口の周知に努めました。	健康に関する理解が深まりました。また、窓口での健康相談や希望に応じて女性医師の診察相談に繋げました。	市民の健康支援につながるよう、引き続き各教室などの開催と、相談窓口の周知、継続した女性医師による診察や健康相談が必要です。
子育て世代包括支援事業	妊娠期から子育て期まで、切れ目のない支援を行い、安心して子育てできる環境をつくるため、啓発・相談・指導の充実を図りました。	必要な子育てサービスを計画的に受けられるよう支援することで安心して子育てができる環境ができました。	支援を必要としている人に支援が届くよう、支援を必要とする人を把握する必要があります。
健康相談事業 自殺対策事業	自殺対策として、ゲートキーパー養成講座や駅や量販店で学生を対象に普及啓発を実施しました。また、各保健センターにて健康相談や訪問を実施しました。	ゲートキーパー養成講座には多くの参加があり、ゲートキーパーの認知、理解が広まりました。	企業や学校への周知・啓発が引き続き必要です。予防の観点から健康相談の充実が必要です。
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	学校において、性の多様性について理解が深まるよう教職員、児童、生徒への研修を実施しました。	個々の多様な考えや価値観について理解できる児童、生徒が増えてきています。	児童、生徒の理解力と実践力を育成するため、外部からの学びの機会が必要です。

妊娠期から子育て期、高齢期に合わせて、また、生活の事情に合わせた様々な相談や支援が実施できました。DVについては認知率が増加しているが、デートDVについては全体的に認知が低い状況にあるため、継続した周知・啓発が必要です。また、性の多様性について、幼少期からの学びが大切であり、学びの機会の創出や支援が必要です。

（４）推進体制

事業名	取組状況	成果	課題
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ました。	女性の登用率向上についての周知と意識づけができました。	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す。
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いました。	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ます。	あて職[11]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す。また、継続して周知を図る必要があります。
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ました。また、女性職員のモチベーションアップ研修やハラスメントにおける各種研修を実施しました。	各種研修や再構築した人事評価制度の適正な運用により、職員の意識醸成やモチベーション向上につなげることができました。	育児や介護等のライフイベントにより職員のキャリア形成が左右されることがないよう、今後も柔軟で働きやすい職場環境づくりに取り組むことが必要です。

甲賀市男女共同参画を推進する条例および女性の活躍アクションプランに基づき、男女共同参画と女性の活躍の推進に向け、部局横断的な取組を図りました。市の女性委員等への登用について理解は深まっていますが、あて職による選任については男性が選任される傾向が強いため、女性が選任されるしくみを検討する必要があります。また、区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等と市内企業が連携した取組を展開するなど、男女共同参画や女性の活躍の推進に工夫が必要です。

[11]あて職：特定の職にある人に、他の職を兼任させること。

7．課題のまとめ

基本目標Ⅰ　家庭・地域における男女共同参画

①男女共同参画に関する意識は高まりつつあり、家庭における固定的な性別役割分担意識は解消に向かっています。日常生活において男女共同参画の取組の実践を~~学べる機会を提供するなど男女がとも~~子どもの頃から学べる機会を提供することが必要です。また、市民だれもがさらなる活躍ができる環境を整えることが必要です。

②身近な暮らしの場である地域の活動に、性別や年代にかかわらず市民だれもが参画する機会を通じ、自分たちが暮らす地域は自分たちでつくるという協働の意識を高める~~ことが必要です。~~とともに、持続可能な地域社会を構築することが必要です。

③防災・復興対策については、男女共同参画の視点に立った取組が求められており、~~防災分野への女性の参画促進や女性の視点を組み入れた防災活動等に取り組むことが必要です。~~での防災・復興対策はもちろんのこと、様々な視点を組み入れた防災・復興対策や活動等に取り組むことが必要です。

基本目標Ⅱ　働く場における男女共同参画

①女性の就業率は、県平均よりも高くなっており、性別年齢 5 歳階級別の就業率をみると、女性において 30～40 歳の就業率が他の年代より低くなるM字カーブは解消傾向にあります。しかし、全国的に正規雇用率は 20 歳代後半から正規雇用率が低くなるＬ字カーブ[12]の傾向があり、~~働き続けたい人が、出産や育児で離職することがないよう、引き続き男女ともに育児休業制度の取得の促進や、女性に向けてのキャリアアップ支援、起業支援、就労支援などが必要です。~~女性の就労継続や自立に向けたキャリアアップ支援、起業支援、就労支援などや、該当者すべてが取得できるよう育児休業制度の促進が必要です。

~~②男女がともに希望するバランスで、職業生活・家庭生活を送ることができる環境を整えていくことが必要です。また、男女共同参画を進めることで、男女がともに暮らしやすくなるという認識や理解を深める必要があります。~~

~~③家庭において、家事・育児・介護をする人は女性に偏っています。男性の家事・~~

[12] Ｌ字カーブ：日本の女性の正規雇用率を年齢階級別にグラフ化したとき、20 歳代を後半をピークに減少していく形がアルファベットのＬのようになることをいう。

~~育児・介護などへの参画や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、家庭・職場・地域などの支援が求められます。育児や家族の介護を行う男女が、安心して働き続けることができるよう、多様なニーズに対応した子育てや介護への支援体制の整備、充実が必要です。~~

②家庭において、家事・育児・介護をする人に偏寄りがみられます。家事・育児・介護などへの参画やワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、家庭・職場・地域などの支援が求められます。市民だれもが希望するバランスで、安心して職業生活・家庭生活を送ることができるよう、様々な支援体制の整備や充実、またそれぞれの環境を整えていくことが必要です。

~~④働いている人が安心して働き続けられるよう、また休職や離職した人も安心して職場復帰できるよう、社会環境・労働条件の整備、充実が求められます。~~

~~⑤企業等において、セクシュアル・ハラスメント防止対策は進んでいる傾向にありますが、まだまだ取り組めていない企業等への周知・啓発が必要です。~~

③働いている人が安心して働き続けられるよう、また休職や離職した人も安心して職場復帰できるよう、セクシュアル・ハラスメント防止対策や多様な働き方、賃金や制度など社会環境・労働条件の整備、充実が求められます。

④~~企業等における女性役職者の占める割合は依然低い状況です。~~だれもが性別を意識することなく活躍ができ、指導的地位にある人の性別に偏りがないような社会となるよう、意欲のある人が、政策・方針等の意思決定の場へ容易に参画できる環境を整えるとともに、だれもがそれぞれの能力や特性等に応じて活躍できるよう支援が必要です。

⑤企業等において、育児・介護制度の導入への取組が進んで~~います。また、最近では在宅勤務制度の導入に取り組んでいる企業等が増えています。ワーク・ライフ・バランスの実現や男女がともにそれらの制度を利用しやすい職場づくりなど、アフターコロナを見据えた多様な働き方の普及促進や取組への支援が必要です。~~
おり、育児休業取得率は向上しているが、全国的にも男性の育児休業等取得率が高いほど、平均取得日数が短くなる傾向がみられることから、取得日数や取得期間の増加について、制度の周知をはじめ意識の醸成、取得しやすい環境整備など、企業・事業所への促進や取組への支援が必要です。

基本目標Ⅲ　男女がともに安心して暮らせる社会づくり

①ＤＶは、重大な人権侵害であり、その背景には固定的な性別役割分担意識や~~男女の~~性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、経済的格差などがあります。さらに、近年ＳＮＳ などインターネット上の新たなコミュニケーションツール の広がりに伴い、~~女性に~~女性のみならず人に対する暴力は多様化、複雑化しています。あらゆる暴力の早期発見、早期支援へつなげる仕組みの強化が必要です。

~~②家庭児童相談室への女性の相談件数が年々増加傾向にあります。また、セクシュアル・ハラスメントやＤＶの被害者で、誰にも相談していない場合がみられるため、相談窓口の周知とともに、相談しやすい体制づくりが必要です。~~

~~③職場や地域、学校などで、セクシュアル・ハラスメント被害は少なからず存在しており、あらゆる場でのセクシュアル・ハラスメント防止に向けた取組が必要です。~~

②家庭児童相談室への女性の相談件数が年々増加傾向にあります。また、職場や地域、学校などでセクシュアル・ハラスメント被害は少なからず存在しています。相談窓口の周知とともに、相談しやすい体制の強化、あらゆる暴力、セクシャル・ハラスメント防止に向けた取組が必要です。

③~~男女が互いの~~誰もが性差に応じた健康について理解を深め~~つつ~~、~~男女の健康を~~生涯に~~わたり包括的に支援するための取組が必要です。~~通じた健康に関する自己管理の重要性について認識を高めるとともに、それぞれのライフステージに応じた健康づくりへの支援や周知・啓発が必要です。

~~⑤妊娠・出産期は、女性の健康支援にとって重要な時期であり、妊娠・出産に対して理解のある家庭環境や職場環境の実現が重要です。安心して出産できるよう、妊娠中から出産後に至る継続的なケアの充実などが必要です。~~

④安心して妊娠、出産、産じょく、子育て期を過ごせるよう、また、不妊治療の経済的、精神的負担を軽減できるよう必要な支援を行うとともに、関係機関との連携を強化し、切れ目のない継続した支援が必要です。また、事業主や労働者、関係者に対し、健康管理に関する措置が適切に講じられるよう、情報の提供や周知・啓発が必要です。

⑤性の多様性への理解~~の促進など~~を深め、多様性を認め合いながら、誰もがその人らしく人生を歩んでいけるよう、誰一人取り残さない安心して暮らせる社会づ

くりが必要です。

推　進　体　制

①審議会や議会等における女性委員の登用や、市職員管理職への女性の登用は徐々に進んできていますが、政策・方針決定過程においてまだまだ男性主導で進められている場合が多く見られるなど、旧来からの社会通念や慣行が根強く残っています。固定的な性別役割分担意識の解消を図り、家庭、地域、職場、学校など社会のあらゆる分野において男女共同参画が促進されるよう意識改革を図ることが必要です。

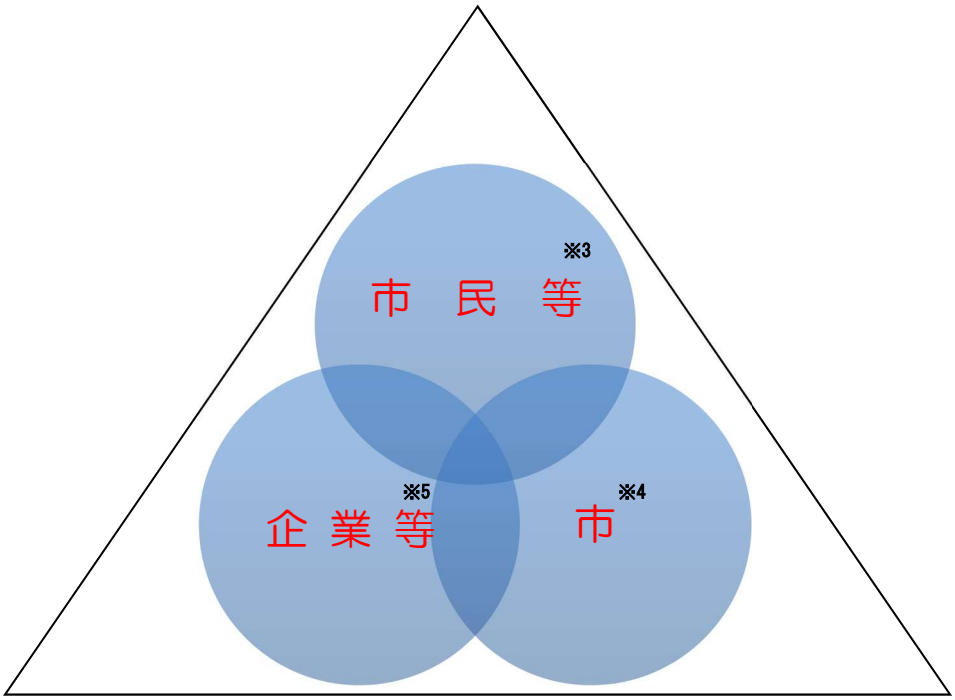
②あらゆる機会を通じて啓発を推進し、男女共同参画への関心が高まるよう区・自治会、自治振興会等や企業等の意識の向上を図るとともに、市との連携した取組が必要です。

第３章　計画の基本的な考え方

１．基本理念

甲賀市は、すべての人が、性別にとらわれることなく、自らの意思に基づき、あらゆる場面で誰もが平等に個性と能力を十分に発揮し、チャレンジや活躍ができ、それが認められるまちをめざします。
また、市民、区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）※1等、企業等、市など本市にかかわるすべての人々が協力し主体的に取り組みます。

女と男（ひと　ひと）※2 いきいき輝く 活気あふれる あい 甲賀



※１「区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等」の中に、市民活動団体も含んでいます。
※２すべての人が、個性をもった「ひと」として参画できる社会をあらわすため「女と男」を「ひととひと」と読んでいます。
※３「市民等」の中に、区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等の地域も含んでいます。
※４「市」の中に、学校も含んでいます。
※５「企業等」の中に、事業所（個人事業主含む）、団体も含んでいます。

2．計画の基本目標

基本目標Ⅰ　家庭・地域における男女共同参画

○誰もがいきいきと暮らすことができる男女共同参画社会を実現するためには、固定的な性別役割分担意識の解消や社会制度・慣行の見直し、性別に起因する差別的取扱いの排除が根幹的な課題です。このような課題を解消できるよう啓発や教育、実践できる機会の提供などを通じて、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。

○広報・啓発や教育を通じた男女共同参画についての理解の促進により、~~男女~~すべての人の人権が尊重され、~~男女~~誰も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参画できる社会の実現をめざします。

○男女共同参画は、女性の課題と捉えられがちですが、その推進は~~男性にも~~すべての人にとって重要であり、~~男性の~~多様な生き方につながることから、~~男性に~~すべての人に対して積極的に働きかけます。

基本目標Ⅱ　働く場における男女共同参画

○人口減少や少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、育児や介護など様々な理由により時間的制約がある人も、仕事か生活かの二者択一を迫られることなく働き続けることができる社会づくりに向け、子育て支援、介護などの関連施策と連携してワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。

○仕事と家庭を両立できる環境をつくるため、在宅ワークやテレワーク、サテライトオフィスなど、多様な働き方の普及を促進するとともに、特に適切な休暇の取得や長時間労働の抑制など、働き方の見直しを~~進めます~~。促進します。

○働く~~女性が、男性とともに~~だれもがその能力を十分に発揮できるように、働き方改革を推進し、均等な雇用機会及び待遇の確保や、特に女性の能力発揮のための取組（ポジティブ・アクション[13]）、また起業が進むよう促します。

13　ポジティブ・アクション：「積極的改善措置」といい、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間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、活動に参画する機会を積極的・制度的に提供することをいう。

基本目標Ⅲ　~~男女がともに~~多様な人々が安心して暮らせる社会づくり

〇ＤＶをはじめとするあらゆる暴力について、市民の認識を広め、予防に努めるとともに、被害者が安心して相談でき、かつ必要な支援を適切に受けられるよう総合的な支援体制を整備します。

〇~~男女の~~性差に応じた健康を、生涯にわたり包括的に支援する取組を推進するとともに、さまざまな困難な状況に置かれている人が安心して暮らせる取組を進めます。

〇性の多様性についての理解を深めるための学習機会の提供や誰もが安心して暮らせる環境づくりを進めるとともに、~~男女だけでなく~~、性的マイノリティ[14]を含むすべての人の問題として、ジェンダーに基づく偏見や不平等の解消を図るなど、ジェンダー平等社会の実現に向けた取組を進めます。

[14] マイノリティ：社会の権力関係において、その属性が少数派に位置する者の立場やその集団のことをいう。

3．計画の体系

※ 赤字：修正箇所　　重点：重点項目

基本理念	基本目標	施策の方向	施策の推進
女と男（ひとりひと）、いきいき輝く　活気あふれる　あい　甲賀	目標Ⅰ 家庭・地域における男女共同参画	1．学習機会の充実、意識啓発	①　情報提供・学習の機会の充実 ②　次世代への男女共同参画の推進　重点
		2．~~男女がともに~~だれもが参画できる地域づくり	①　地域での男女共同参画の推進　重点 ②　男女共同参画の視点を踏まえた防災対策
		3．男性のための男女共同参画の推進	①　男性にとっての男女共同参画 ②　男性の家庭への参画
		4．多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実	①　仕事と子育てを両立するための支援 ②　仕事と介護を両立するための支援　重点
	目標Ⅱ 働く場における男女共同参画 （甲賀市女性活躍推進計画）	1．~~男女がともに~~だれもが働きやすい職場環境の整備	①　職場の男女共同参画の推進に関する情報の提供 ②　仕事と家庭生活を両立するための支援　重点
		2．女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援	①　女性の再就職支援 ②　女性の活躍に向けた起業の支援 ③　女性の活躍に向けたキャリア形成への支援　重点
		3．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	①　企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の支援　重点 ②　~~多様な~~ライフスタイルに対応した多様な働き方の　重点
	目標Ⅲ ~~男女がともに~~多様な人々が安心して暮らせる社会づくり	1．~~男女間における~~あらゆる暴力の根絶	①　~~DV等~~あらゆる暴力を許さない社会づくりの推進　重点
		2．DV等の被害者の保護や支援	①　安心して相談できる体制づくり ②　DV等の被害者の安全確保から自立に向けた支援 ③　加害者の支援
		3．~~男女が~~だれもが健康で暮らせる社会づくり	①　性別・年代等に応じた健康支援の推進 ②　妊娠・出産期における健康支援の推進 ③　心の健康づくりの推進
		4．多様な人々がともに安心して暮らせる社会づくり	①　性の多様性を認め合う社会とジェンダー平等社会の実現　重点 ②　生活に対して様々な困難を抱える人々への支援

推進体制

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

第４章　施策の推進

基本目標Ⅰ．家庭・地域における男女共同参画

１．学習機会の充実、意識啓発

① 情報提供・学習機会の充実

取組内容	担当課
固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）をなくすための啓発を行う。	商工労政課 人権推進課
男女共同参画の考え方や言葉を周知する。	商工労政課 人権推進課
男女共同参画~~の~~に関する研修会や学習会を実施する。	商工労政課 人権推進課

② 次世代への男女共同参画の推進　重点

取組内容	担当課
~~性別にとらわれることなく、一人ひとりを大切にした保育・教育に努める。~~性差にとらわれることなく個人差等を大切にした教育・保育の充実に努める。	保育幼稚園課 学校教育課 人権推進課
小学校や中学校等で男女共同参画について考える学習活動を推進する。	学校教育課 商工労政課
男女共同参画について考える生涯学習活動やリカレント教育[15]を推進する。	社会教育スポーツ課

２．~~男女がともに~~だれもが参画できる地域づくり

① 地域での男女共同参画の推進　重点

取組内容	担当課
地域の人権学習として男女共同参画が~~について~~話し合えるよう働きかける。	人権推進課 商工労政課
区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等の役員等に女性の積極的な登用を働きかける。	~~政策推進課~~ 市民活動推進課 商工労政課

15 リカレント教育：義務教育終了後に、より高い専門性や新しい知識、スキルを身に付けるための「社会人の学び直し」の場のことをいう。

取組内容	担当課
まちづくりに関わる女性の人材を育成し参加を促進する。	~~政策推進課~~ 市民活動推進課 社会教育スポーツ課
市民活動団体に男女共同参画の視点での活動を働きかける。	~~政策推進課~~ 市民活動推進課

② 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策

取組内容	担当課
男女共同参画の視点を組~~み入れた~~反映した防災意識の向上を図るため、地域住民が知識を習得できる機会を充実する。	危機管理課
~~男女がともに参画した~~だれもが参画できる自主防災組織の設立・育成を支援する。	危機管理課

３．男性のための男女共同参画の推進

① 男性にとっての男女共同参画

取組内容	担当課
男女共同参画への男性の理解促進や意識改革を図る。	商工労政課

② 男性の家庭への参画

取組内容	担当課
男性の家事、育児等への参画のための啓発を行う。	子育て政策課 商工労政課
~~子育てに~~家事、育児に関する講座等を実施し、男性の積極的な~~参加~~参画を推進する。	子育て政策課 すこやか支援課 発達支援課
男性の介護への参画のための啓発を行う。	長寿福祉課 ~~すこやか支援課~~ 商工労政課
~~男女~~だれもが家族の一員として家事、育児、介護など家庭生活に参画できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供や啓発を行う。	商工労政課 子育て政策課 長寿福祉課

４．多様なライフスタイル[16]に対応した子育て支援・介護支援の充実

① 仕事と子育てを両立するための支援

取組内容	担当課
一時預り保育、３歳未満児保育を実施する。	保育幼稚園課
保育施設、放課後児童クラブを充実させる。	子育て支援施設整備推進室 子育て政策課
長時間保育、休日保育を充実させる。	保育幼稚園課
病児保育・病後児保育を充実させる。	子育て政策課
子ども・子育てに関わるサービスの情報提供や利用促進を総合的にコーディネートする。	子育て政策課
三世代同居（近居）を支援する事業を展開する。	商工労政課
祖父母に対して、子育て参加への支援や啓発を行う。	子育て政策課 保育幼稚園課

② 仕事と介護を両立するための支援　重点

取組内容	担当課
介護に関する相談窓口を、広く市民に浸透させる。	長寿福祉課 ~~すこやか支援課~~
家庭での介護を支援する。	長寿福祉課 ~~すこやか支援課~~
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。	長寿福祉課 ~~すこやか支援課~~
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支援する。	長寿福祉課 ~~すこやか支援課~~
新 介護休業制度に関する情報を提供し、制度が取得しやすくなるよう啓発を行い、職場の理解を促進する。	商工労政課

[16] 既婚者、未婚者、単身者、シングルマザー、シングルファーザーなど、その人の生き方そのもの。

市民の取り組み

- ~~男性も女性も~~だれもが自立できるよう、家事能力を身につけ実践する。
- 家族で話し合い、みんなで協力して家事、育児、介護を担い合う。
- 子どもに対し、「男の子だから」、「女の子だから」と決めつけず、一人ひとりの個性や特性をとらえた子育てをする。
- 「男性だから」「女性だから」といった~~考えで自分の活動を制限したり、他人に固定的な性別役割分担を押し付けないようにする。~~考えではなく、個人の能力によって役割分担を決める。
- 男女共同参画に関する学習機会に積極的に参加する。
- 一人ひとりの人権を尊重し、思いやりの心を持つ。
- 経験や得意分野を活かして、積極的に地域に参画する。
- ~~責任ある立場に選ばれたときには、積極的に引き受け、意見反映の機会や場に積極的に参画する。~~意見が反映できる場には、積極的に参画し思いをつたえる。
- 地域に関心を持ち、地域やまちづくりの課題等に対する理解を深め、できることから取り組む。

地域（区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等）の取り組み

- 自治会などのあらゆる役員等に積極的に女性を~~積極的に~~登用する。
- いろんな人が地域の子育てネットワークに~~多様な世代や男女が~~参画する。
- 男女共同参画について学ぶ機会をつくる。
- 固定的な性別役割分担意識の解消のため、身近な課題から解決に向けて取り組む。

基本目標Ⅱ．働く場における男女共同参画

基本目標Ⅱにおいて、女性活躍推進法第 6 条第 2 項に規定される市町村推進計画に関する施策を整理しています。

1．~~男女ともに~~だれもが働きやすい職場環境の整備

① 職場の男女共同参画の推進に関する情報の提供

取組内容	担当課
企業・事業所に対し、意思決定過程への女性の参画を進めるための啓発を行う。	商工労政課
企業・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。	商工労政課
男女共同参画の先進的な取組をしている企業・事業所を紹介する。	商工労政課
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に関する広報・啓発を行う。	商工労政課
管理職、トップのための研修会を行う。	商工労政課
企業・事業所を対象に、男女共同参画をテーマとした人権学習を実施する。	商工労政課
~~市内福祉関係の法人への研修会や連携づくりを進める。~~ ~~女性が~~だれもが離職しない介護福祉の職場づくりを進める。	地域共生社会推進課
セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワーハラスメントなどの防止に向けた啓発を行う。	商工労政課
事業主や労働者に対して、育児・介護休業制度に関する情報提供を実施し、育児・介護休業が取得しやすくなるよう啓発を行う。	商工労政課

② 仕事と家庭生活を両立するための支援　重点

取組内容	担当課
企業・事業所に対し、企業主導型保育施設設置促進事業の情報提供を行う。~~い、開設を促進する。~~	保育幼稚園課
民間保育施設の開設促進と適正な運営や経営に対する支援~~を行う~~する。	保育幼稚園課

2．女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援

① 女性の再就職支援

	取組内容	担当課
	就職、再就職希望者に対して学習機会をつくる。	商工労政課
	保育士の職場復帰の支援~~を行う~~する。	保育幼稚園課
廃	~~働きたいと思う人に対して働き方（再就職、起業など）を提案する。~~	~~商工労政課~~
	再就職を希望する女性への就労支援を行う。	商工労政課

② 女性の活躍に向けた起業の支援

取組内容	担当課
商工会等と連携し、女性の起業に向けた情報提供を行う。	商工労政課
商工会等と連携し、学習機会をつくる。	商工労政課
新規就農に向けた情報提供を行う。	農業振興課

③ 女性の活躍に向けたキャリア形成への支援 重点

	取組内容	担当課
	企業・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。	商工労政課
	企業・事業所が行う女性のキャリアアップの取組に対して支援を行う。	商工労政課 長寿福祉課
	働く女性の事業間交流の場をつくる。	商工労政課
新	女性の自立に向けて、継続したキャリアアップ支援を行う。	商工労政課

３．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

① 企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の支援　重点

取組内容	担当課
育児休業・介護休業が制度化できるよう情報提供や啓発を行い、職場の理解が進むよう促す。	商工労政課
男性の育児休業の取得を推進する。	商工労政課
職場復帰や再雇用制度についての啓発を行う。	商工労政課
休業制度などの支援制度について啓発を行う。	商工労政課
家族などを介護する人が、介護をしながら就業を継続できるよう啓発や支援を行う。	長寿福祉課 ~~すこやか支援課~~ 商工労政課

② ~~多様な~~ライフスタイルに対応した多様な働き方の促進　重点

取組内容	担当課
企業・事業所に対し、多様な働き方の情報提供や取組への支援を行う。	商工労政課 政策推進課

市民の取り組み

- 働きたい気持ちを大切に、自分らしく働くための知識や技能を身に付ける。
- 育児休暇・介護休暇を取得する。
- 働く、働き続けたい~~女性~~人の気持ちを理解し、尊重する。
- さまざまな交流の場に参加する。

企業等の取り組み

- 研修・講座などを活用し、女性の技術力や経営力の向上を図り、経営への積極的な参画を促す。
- 家族経営による商工業や農業において、男女のよりよいパートナーシップのもとで経営を考える。
- 「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」など労働関係法令における労働者の権利について熟知し、法を遵守する。
- 長時間労働の~~抑制~~縮減など、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを推進する。
- 誰もが個性と能力を発揮できるよう、仕事の機会均等を行う。
- 女性の職域拡大のため、募集、採用、昇進、給与などにおいて性別・年齢を理由とした格差をなくす。
- ~~男女ともに~~だれもが育児・介護休業等を取りやすい環境を整備する。
- 従業員研修の中に男女共同参画教育の機会を設け、互いが個性と能力を尊重できる職場環境づくりに努める。
- セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの発生を防ぐ職場環境の構築と相談体制の整備を推進する。
- ~~多様な~~ライフスタイルや新しい生活様式を踏まえた多様な働き方ができるよう職場環境を整備する。

基本目標Ⅲ．多様な人々が安心して暮らせる社会づくり

１．~~男女間における~~あらゆる暴力の根絶

① ~~ＤＶ等~~あらゆる暴力を許さない社会づくりの推進　**重点**

取組内容	担当課
ＤＶに関する正しい理解と認識を図るための講演会・学習会を実施する。	家庭児童相談室 商工労政課
~~男女間の~~あらゆる暴力の防止に向けた啓発を行う。	家庭児童相談室 商工労政課 人権推進課
若年層を対象に、デートＤＶ防止に向けた啓発を行う。	家庭児童相談室 商工労政課
職場や地域、学校等でのセクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発を行う。	商工労政課 学校教育課
有害な図書をなくすよう働きかけ、有害なインターネットサイトの閲覧や書き込みをしないよう啓発を~~する~~行う。	社会教育スポーツ課 人権推進課

２．ＤＶ等の被害者の保護や支援

① 安心して相談できる体制づくり

取組内容	担当課
被害者が問題を抱え込まないように、相談窓口を充実するとともに、対応する職員の資質を向上させる。	家庭児童相談室 人権推進課
被害者が安心して相談できる体制の整備を行う。	家庭児童相談室 人権推進課
市民からの通報の意義と必要性や相談機関、通報先等を広く市民に周知する。	家庭児童相談室 人権推進課
~~中央~~日野子ども家庭相談センター 、男女共同参画センター（Ｇ－ＮＥＴ） 、警察と連携・協力をさらに強化する。	家庭児童相談室 人権推進課

② ＤＶ等の被害者の安全確保から自立に向けた支援

取組内容	担当課
相談窓口から受け入れ施設へつなぐ。	家庭児童相談室
緊急時に被害者と同伴家族の安全を第一とした支援を行う。	家庭児童相談室
被害者が自立した生活を送るために、関係機関と連携した就労支援を行う。	家庭児童相談室 生活支援課 商工労政課

被害者が自立した生活を送るために、関係機関と連携した住居支援を行う。	家庭児童相談室 生活支援課 住宅建築課
関係機関と連携した精神的支援を行う。	家庭児童相談室 長寿福祉課
関連する外部支援機関等との連携を行う。	家庭児童相談室
転出入や転居の際に、~~幼稚園・~~保育園・学校等と連携し、被害者や子どもに適切な対応と支援を実施する。	保育幼稚園課 学校教育課 市民課 家庭児童相談室
被害者の申し出によって、住民票の閲覧制限ができることを周知する。	家庭児童相談室 人権推進課 市民課

新 ③加害者の支援

取組内容	担当課
加害者や養護者（虐待者）に向けた情報提供及び支援を関係機関と連携して実施します。	地域共生社会推進課 長寿福祉課 障がい福祉課

3．~~男女がともに~~だれもが健康で暮らせる社会づくり

① 性別・年代等に応じた健康支援の推進

取組内容	担当課
各ライフステージにおいて、健診（検診）及び相談・教室・訪問指導などを行い、健康の維持・増進の充実を図る。	すこやか支援課
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、広く参加を呼びかける。	~~氷口医療介護センター~~ 信楽中央病院
高齢者の生きがいづくり、健康づくりに努めるため、高齢者講座を実施する。	長寿福祉課 ~~すこやか支援課~~ 社会教育スポーツ課 人権推進課
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。	~~すこやか支援課~~ 長寿福祉課 ~~氷口医療介護センター~~ 信楽中央病院 人権推進課
児童・~~学生~~生徒・若年層における心身の健康及び性教育についての啓発・指導の充実を図る。	学校教育課 すこやか支援課
女性には、希望に応じて女性医による医療及び健康相談を行う。	~~氷口医療介護センター~~ 信楽中央病院

② 妊娠・出産期における健康支援の推進

取組内容	担当課
妊娠・出産・育児上の啓発・相談・指導の充実を図る。	すこやか支援課 子育て政策課
妊娠・出産・育児に不安のある方、課題を抱える子どもや家族に対して、訪問や相談を行うとともに支援計画を作成して支援する。	すこやか支援課
妊娠を望む~~夫婦~~方とパートナーを支援する。	すこやか支援課

③ 心の健康づくりの推進

取組内容	担当課
心の健康づくりのため知識の普及や啓発、相談体制の充実を図る。	すこやか支援課
様々な悩みに対する相談体制の充実を図る。	庁内相談窓口

４．多様な人々がともに安心して暮らせる社会づくり

① 性の多様性を認め合う社会とジェンダー平等社会の実現

重点

	取組内容	担当課
	性の多様性について理解が深まるよう学習機会、周知・啓発の充実を図る。	人権推進課 学校教育課
	性別に違和感を持つ児童・生徒に対して、本人や家族の希望を尊重し、対応する。	学校教育課
	働く場におけるダイバーシティ[17]を促進するため、情報提供や研修等を行う。	商工労政課
新	パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度[18]の周知・啓発を行う。	人権推進課

② 生活に対して様々な困難を抱える人々への支援

取組内容	担当課
生活困窮家庭の生活の安定を図るため、就労支援、経済的支援を行う。	生活支援課 子育て政策課 商工労政課 保険年金課
~~社会福祉協議会が中心となって進めている地域住民主体の「ご近所福祉」の取組を推進する。~~ 住民主体のご近所福祉や支えあいを、地域全体で取り組む。	地域共生社会推進課
地域や避難者の特性に合わせた災害情報の提供や安全・安心な避難所運営に取り組む。	危機管理課

[17] ダイバーシティ：国籍、性別、年齢などにこだわらず、様々な人材を積極的に活用し、多様な働き方などを受容する考え方のことをいう。

[18] 戸籍上の性別にとらわれることなく、一方または双方が性的マイノリティである２人が、相互の人権を尊重し、互いを人生のパートナーとして、継続的に共同生活を営むことを約束した関係であることを宣誓した事実に対して、市が公的に認め、宣誓書受領証や宣誓受領証カードを交付する制度。

市民の取り組み

- 家族等の親しい関係でも、暴力は重大な人権侵害で犯罪であることを認識する。
- 様々な暴力についての知識を身に付ける。
- 困ったときはひとりで抱え込まず、相談機関等に相談する。
- 配偶者やパートナーなどの間で、身体的暴力だけでなく、性生活の強要、言葉や態度による心理的暴力をなくす。
- 自分自身の健康に関心を持ち、健康づくりに取り組む。
- 妊娠・出産期の女性の状態や生まれてくる子どもについて理解を深めるため、夫婦でともに積極的に育児教室や乳幼児健診等に出向く。
- 性の多様性への偏見をなくし、理解を深める。

地域（区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等）の取り組み

- 誰もが地域で安心して暮らせるよう、地域で支え合う。
- 性の多様性を理解し、認め合う。
- 女性や高齢者、障がいのある人、外国人、性の多様性等の視点を重視し、防災対策の立案や避難所の運営等に努める。
- 相手の悩みに気づき、~~相談を受けるようにし~~、寄り添い、関係機関につなぐ。

企業等の取り組み

- 妊娠・出産への理解と支援や制度の充実を推進する。
- ダイバーシティを推進する。

第５章　推進体制

１．庁内の推進体制

男女共同参画社会を形成するためには、第4章で示した広範かつ多岐にわたる取組を展開していかなければなりません。これらを総合的、効率的に推進するために「甲賀市男女共同参画推進本部」を組織し、横断的に取り組みます。

また、社会のあらゆる分野へ男女共同参画意識を浸透させるためには、施策を推進する市が、男女共同参画に関する認識を高める必要があります。そのために、職員が男女平等の視点を養い、~~男女~~すべての人が等しくその能力を発揮しながら市民の多様なニーズに応えられる職場環境づくりを推進します。

取組内容	担当課
~~男女が~~すべての人があらゆる分野で個性と能力を十分に発揮し、チャレンジや活躍ができる組織づくりに取り組む。	各部局 人事課 商工労政課
女性の人材の発掘に努め、各審議会の男女どちらか委員の人数・比率が 40%を下回らないように取り組む。	各部局 総務課
各審議会の委員数について定期的に調査・分析・公表を行う。	商工労政課
女性管理職への登用の拡大に向けた取組を推進するため、再構築した人事評価制度の活用や各種研修等の実施により、人材育成を強化するとともに職員の意識醸成を図る。	人事課
男女共同参画に関する研修会の実施と職員の参加を促進する。	人事課 商工労政課
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~~教育・保育にあたれるよう、人権研修等を通して職員の意識向上を図る。	学校教育課 保育幼稚園課
国や滋賀県、近隣自治体、また市民や区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）※1等、市内の企業※2等、市工業会、市商工会などとの連携を強化する。	商工労政課 ~~政策推進課~~ 市民活動推進課
男女共同参画計画を推進するため、進捗状況を市民に公表し、施策に反映する。	商工労政課
「甲賀市男女共同参画推進本部」を定期的に開催し、総合的かつ効果的な推進を図る。	商工労政課
「甲賀市男女共同参画審議会」を定期的に開催し、計画の進捗状況を報告し、各施策に意見を反映することで、さらなる計画の推進を図る。	商工労政課

重点

2．区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等※1、企業等※2 との連携

本計画の内容を広く周知するとともに、区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等、企業等、市などがそれぞれの役割を果たしながら、適切に連携・協働し男女共同参画の取組を展開します。

3．国・県との連携

男女共同参画の推進にあたっては、国際的な動向をとらえながら、国や県と連動していく必要があります。本計画の推進においても、国や県等との連携・協力した取組を推進します。

4．計画の進行管理

本計画に掲げる目標の達成に向け、計画を実効性のあるものとするために、「甲賀市男女共同参画審議会」及び「甲賀市男女共同参画推進本部」において、毎年度、施策（事業）の進行管理と評価を行い、必要に応じて施策（事業）の改善や計画の見直し等を検討します。

また、計画の進行管理と評価及び計画の見直し等にあたっては、ＰＤＣＡ(Plan-Do-Check-Action)サイクル を基本に行います。

※１「区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等」の中に、市民活動団体も含んでいます。

※２「企業等」の中に、事業所（個人事業主含む）、団体も含んでいます。

第６章　計画推進の目標指標

計画の実現に向けて、次の目標指標を掲げます。なお、達成度を図るために、各目標年度の前年に調査を実施します。

基本目標Ⅰ　家庭・地域における男女共同参画

指　標	説　明	実　績			目標			出　典
		平成27年度	令和2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	男女共同参画社会の「内容をよく知っている」「多少は知っている」と回答した人の割合	53.3%	53.2%	56.5%	80.0%	90.0%	100.0%	甲賀市市政に関する意識調査
「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	「男性は仕事、女性は家事・育児・介護」という考え方に「同感しない」「どちらかといえば同感しない」人の割合	34.0%	54.4%	61.7%	60.0%	65.0%	70.0%	甲賀市市政に関する意識調査
父親の育児参加率	４ヶ月、１歳８ヶ月、３歳６ヶ月乳幼児健康診査時の質問票「現在、お父さんはお子さんの育児をしていますか」の問に「よくやっている」と答えている割合	４ヶ月健診						すこやか支援課調べ
		51.4%※1	65.0%	62.5%	60.0%	70.0%	80.0%	
		18ヶ月健診						
		47.5%※1	57.2%	66.0%	57.5%	67.5%	77.5%	
		３歳６ヶ月健診						
		45.3%※1	55.5%	57.8%	55.0%	65.0%	75.0%	
区・自治会の役員（会長・副会長）に占める女性の割合	区・自治会における会長・副会長の女性の割合	－	5.9%	4.5%	－	9.8%	12.0%	市民活動推進課調べ

※１　平成28年４月１日から10月31日までの数値

基本目標Ⅱ　働く場における男女共同参画

指　標	説　明	実　績			目標			出　典
		平成27年度	令和2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方である」とする回答率	ワーク・ライフ・バランスに「同感する」「どちらかといえば同感する方である」と回答した人の割合	67.4%	41.0%	※2 42.9%	80.0%	87.5%	95.0%	甲賀市市政に関する意識調査
滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録[19]企業数	次世代育成支援対策推進法[20]に基づき、一般事業主行動計画を策定し、県に登録した市内企業数	48社（累計）	56社（累計）	61社（累計）	70社（累計）	75社（累計）	80社（累計）	県労働雇用政策課調べ
30歳から39歳までの女性の就業率	女性の活躍を推進した結果、市内の30歳から39歳までの女性で仕事をしている人の割合	※3 67.7%	※4 71.1%	※4 71.1%	73.0%	75.0%	80.0%	国勢調査（総務省）

※2　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。
令和5年度の数値

※3　平成22年度の数値

※4　令和2年度の数値

19 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録：ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み企業を登録し、広く紹介することにより、各企業がその取組を一層進め、多くの企業に取り組んでもらうことで働く人の職場環境が良くなることを目的としている。対象は県内にある全企業・事業所で次世代育成支援対策推進法に定める「一般事業主行動計画」を策定し、滋賀労働局雇用均等室に届出をしていることが登録要件となる。

20 次世代育成支援対策推進法：急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、平成15年（2003年）7月に制定された法律。「一般事業主行動計画」については、従業員が101人以上の企業・事業所には策定義務が、101人以下の企業・事業所には策定努力義務を定めている。

指　標	説　明	実　績			目標			出　典
		平成27年度	令和2年度	令和5年度	令和2年度	令和6年度	令和10年度	
女性の管理職率	市内企業における管理的職業従事者に占める女性の割合	―	7.0%	8.8%	14.0%	14.0%	20.0%	商工労政課調べ
男性の育児休業取得率	市内企業における配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率	―	※5 29.9%	※6 47.3%	6.0%	30.0%	33.0%	商工労政課調べ
甲賀市イクボス宣言企業登録数[21]	イクボス宣言し、県に登録した市内企業数	―	８０社	111社	―	120社	130社	商工労政課調べ

※５　突出したデータを除いた場合の参考値 12.4%（調査結果に大きな影響を与える回答があったため、当該データを除いた値を参考値として算出している。）

※６　令和４年度は、企業訪問時の調査結果を使用しているが、令和５年度については事業所意識調査の結果を使用しているため、前年度比較には注意が必要。

[21] 甲賀市イクボス宣言企業登録：イクボス宣言をした企業を登録し、広く紹介することにより、各企業がその取組を一層進め、多くの企業に取り組んでもらうことで働く人の職場環境が良くなることを目的としている。対象は市内に本社または事業所がある企業・団体で、代表者がイクボス宣言を行っている企業・団体であり、イクボスの機運醸成を図る旨の宣言をしていることが登録要件となる。

基本目標Ⅲ　男女がともに安心して暮らせる社会づくり

指　標	説　明	実　績			目標			出　典
		平成27年度	令和2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・デートDVについて「内容をよく知っている」「内容を多少知っている」の割合	DV						甲賀市市政に関する意識調査
		87.9%	78.7%	79.5%	95.0%	96.5%	98.0%	
		デートDV						
		61.3%	35.7%	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	DVを「受けたことがある」又は「見聞きしたことがある」と回答する人の割合	受けたことがある						甲賀市市政に関する意識調査
		8.3%	5.8%	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%	13.9 %	16.3%	20.0%以下	12.0%以下	10.0%以下	

推進体制

指　標	説　明	実　績			目　標			出　典
		平成27年度	令和2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	法律又は条例、要綱の定めにより設置された市の附属機関等の委員に占める女性の割合	27.4%	30.2%	30.7%	32.0%	36.0%	40.0%	商工労政課調べ

資　　料

- 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）
  見直し策定までの経過
- 甲賀市男女共同参画審議会委員名簿
- 甲賀市男女共同参画審議会規則
- 甲賀市男女共同参画を推進する条例

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）見直し策定までの経過

年　月　日	見　直　し　策　定　経　過
令和5年10月６日 ～10月２０日	甲賀市政に関する意識調査
令和5年6月5日 ～8月31日 令和5年10月1日 ～10月31日	男女共同参画社会づくり関する事業所意識調査実施
令和5年10月27日	令和５年度第１回　甲賀市男女共同参画審議会
令和6年6月27日	令和６年度第１回　甲賀市男女共同参画審議会（諮問） 策定方針、計画骨子案について
令和6年8月30日	令和６年度第２回　甲賀市男女共同参画審議会 第２次甲賀市男女共同参画計画（女性活躍推進計画）見直し素案について
令和6年10月　　日	令和６年度第３回　甲賀市男女共同参画審議会 第２次甲賀市男女共同参画計画（女性活躍推進計画）見直し素案について
令和６年11月　日	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）（答申）
令和6年12月	パブリック・コメント実施
令和７年 3月	策定

甲賀市男女共同参画審議会委員名簿

（委嘱機関：令和５年９月29日～令和７年９月28日）

所属等	氏名（敬称略）	備考
一般公募	菊　池　滋　美	
一般公募	飯　星　友　美	
滋賀県立大学	京　樂　真帆子	
甲賀市工業会	則安　　宏	
聖泉大学	富川　　拓	
甲賀市商工会	瀬　古　隆　浩	令和５年９月29日～令和７年3月31日
	加　藤　全　功	令和6年6月27日～令和７年９月28日
甲賀市人権擁護委員協議会	藪　下　せつ子	
社会福祉法人	奥　嶋　たみ子	
社会福祉法人 甲賀市社会福祉協議会	前　野　寛　子	
へき地カフェ　ミハルカス	平　子　明　美	
甲賀公共職業安定所	赤　平　仁　志	
滋賀県立水口高等学校	徳　地　梨　紗	
甲賀市区長代表者連絡会	杉　林　義　和	令和５年９月29日～令和７年3月31日
	山　田　　稔	令和6年6月27日～令和７年９月28日
甲賀市 PTA 連絡協議会	渡　邉　美　智	令和５年９月29日～令和７年3月31日
	高　橋　美　穂	令和6年6月27日～令和７年９月28日

○甲賀市男女共同参画審議会規則

平成２９年3月３０日
規則第１３号
改正　平成３０年6月２９日規則第２７号

（趣旨）

第１条　この規則は、甲賀市男女共同参画を推進する条例（平成３０年甲賀市条例第２４号）第２４条第９項の規定に基づき、甲賀市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織、運営その他必要な事項を定めるものとする。

（会長及び副会長）

第２条　審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によって定める。

２　会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

３　副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第３条　審議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集し、その議長となる。

２　会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

３　会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

４　会長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求めることができる。

（庶務）

第４条　審議会の庶務は、産業経済部商工労政課において処理する。

（その他）

第５条　この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

付　則

（施行期日）

１　この規則は、平成２９年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規則の施行後、最初に行われる会議は、第３条第１項の規定にかかわらず、市長が招集する。

付　則（平成３０年規則第２７号）

この規則は、甲賀市男女共同参画を推進する条例の施行の日から施行する。

○甲賀市男女共同参画を推進する条例

平成３０年6月２９日
条例第２４号

目次

前文
第１章　総則（第１条―第８条）
第２章　基本的施策（第９条―第２３条）
第３章　男女共同参画審議会（第２４条）
第４章　雑則（第２５条）
付則

甲賀市は、人と人との結びつきや絆を大切にするとともに、全ての人の幸せを願い、個人として互いに尊重され、誰もが自分らしく生きることのできるまちを目指しています。

しかしながら、性別により役割を決めてしまう考え方や社会の慣習は今なお存在しており、職場や地域等の組織の意思決定過程において、女性の参画が少ない状況があるとともに、職業生活を希望する女性にとって、家庭生活との円滑かつ継続的な両立が困難な現状があります。

加えて、少子高齢化の進展や家族・地域社会の変化等、急速な社会や経済情勢の変化への対応も求められています。こうした状況を踏まえ、全ての人が安心して豊かに暮らしていくためにも、男女が様々な分野に共に参画し、責任を分かち合いながら、その個性と能力を十分に発揮し、チャレンジや活躍ができ、それらが認められる男女共同参画社会を実現することが重要です。

そこで、本市に関わる全ての人が協力し、主体的に男女共同参画社会を創るため、この条例を制定します。

第１章　総則

（目的）

第１条　この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、市、市民及び企業等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策（以下「推進施策」といいます。）の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とします。

（定義）

第２条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによります。

（１）　男女共同参画　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的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいいます。

（２）　ダイバーシティ　性別、人種等の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値

観等の多様な人々が互いの違いを尊重することをいいます。

（３）　積極的改善措置　第１号に規定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。

（４）　市民　市内に在住、在勤又は在学する者をいいます。

（５）　企業等　市内において事業を営む法人（個人事業主を含みます。）及びその他団体をいいます。

（６）　区・自治会、自治振興会等　甲賀市まちづくり基本条例（平成２８年甲賀市条例第１１号）に規定する区・自治会及び自治振興会並びにその他市民活動を促進するために組織された団体をいいます。

（７）　ワーク・ライフ・バランス　一人一人がやりがい、充実感等を享受しながら職業生活上の責任を果たすとともに、家庭生活、地域活動等においても、子育て期、中高年期等の人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

（８）　セクシュアル・ハラスメント　男女を問わず、性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいいます。

（９）　ドメスティック・バイオレンス　配偶者、恋人等親密な関係にある者又はあった者から振るわれる暴力行為（身体的、精神的、性的及び経済的に有害な影響を及ぼす言動）をいいます。

（１０）　女性活躍　自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性及び能力を十分に発揮して職業生活において活躍することをいいます。

（基本理念）

第３条　男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければなりません。

（１）　ダイバーシティの実現を目指し、性別にかかわらず個人としての尊厳が重んじられること、性別による差別的な取扱いを受けないこと、個人として個性及び能力を発揮する機会が確保されることその他男女の人権が尊重されること。

（２）　性別による固定的な役割分担を反映した社会の制度及び慣行が、男女の社会における活動の選択を阻害することのないよう配慮されること。

（３）　男女が、社会の対等な構成員として、全ての団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。

（４）　家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援のもとに、子育て、介護その他家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすること。

（５）　男女が互いの性について理解を深め、妊娠又は出産に関する事項に関し双方の意思が尊重されること及び生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう

にすること。

（６）　男女共同参画の推進が、国際社会における取組と密接な関係を有していることを理解し、国際的協調のもとに行われること。

（７）　職業生活における男女の不均衡を是正するとともに、家庭生活における男性の参画を推進し、女性活躍ができること。

（市の責務）

第４条　市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」といいます。）に基づき、推進施策（積極的改善措置を含みます。以下同じとなります。）を総合的に策定し、計画的に実施します。

２　市は、男女共同参画の推進に当たり、国、県その他地方公共団体との連携を図るとともに、市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等と協働して取り組むこととします。

（市民の責務）

第５条　市民は、男女共同参画について理解を深め、基本理念に基づき、あらゆる分野において、男女共同参画を推進するよう努めます。

２　市民は、市が実施する推進施策に協力するよう努めます。

（企業等の責務）

第６条　企業等は、男女共同参画について理解を深め、基本理念に基づき、男女共同参画を推進し、男女が事業活動に対等に参画する機会を確保するとともに、職業生活と家庭生活との両立ができるよう、ワーク・ライフ・バランスに取り組む等、職場の環境づくりに努めます。

２　企業等は、市が実施する推進施策に協力するよう努めます。

（性別による人権侵害の禁止）

第７条　何人も、あらゆる場において、性別による差別的な取扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等を行ってはなりません。

（市民等に広く表示する情報に関する留意）

第８条　何人も、市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等に広く表示する情報において、性別による固定的な役割分担、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的な表現を用いないよう努めなければなりません。

第２章　基本的施策

（男女共同参画計画（女性活躍推進計画））

第９条　市長は、推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、基本となる甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）（以下「計画」といいます。）を策定します。

２　市長は、計画の策定又は重要な変更を行うに当たっては、あらかじめ第２４条第１項に規定する甲賀市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等の意見を反映することができるよう、必要な措置を講

じます。
３　市長は、計画を策定又は変更したときは、これを公表します。
（施策の策定等に当たっての配慮）
第１０条　市は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮します。
（広報活動等の促進）
第１１条　市は、男女共同参画についての理解を深めるため、市広報紙、市ホームページ、ソーシャル・ネットワーキング・サービス等により広報活動、情報提供その他必要な措置を講じます。
（市民等の活動に対する支援）
第１２条　市は、市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等が行う男女共同参画の推進に関する活動について、情報提供その他必要な支援を行います。
（相談への対応）
第１３条　市は、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他男女共同参画の推進を阻害すると認められることに関し、市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等から相談があったときは、関係機関と連携し、適切な対応を行います。
（意見等への対応）
第１４条　市は、市が実施する推進施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等から意見及び提言の申出を受けた場合は、適切に対応します。この場合において、市長は、必要があると認めたときは、第２４条第１項に規定する甲賀市男女共同参画審議会の意見を聴くことができます。
（積極的改善措置）
第１５条　市は、あらゆる分野における活動に当たり、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等と協力し、積極的改善措置を講じるよう努めます。
２　市長その他執行機関は、附属機関の委員の任命及び委嘱に当たり男女間に参画する機会の格差が生じている場合には、積極的改善措置を講じるよう努めます。
３　市は、職業生活における男女の不均衡を是正し、女性活躍を推進するため、次に掲げる積極的改善措置を講じるよう努めます。
（１）　職業生活と家庭生活との円滑な両立が可能となるよう、保育及び介護を支援する環境の整備を図ること。
（２）　女性活躍を推進し、意思決定過程への参画拡大及び正規雇用として積極的な登用・育成を図るため、企業等に対する啓発活動、情報提供その他必要な措置を講じること。
（３）　前２号に掲げるもののほか、女性活躍の推進を図ること。
（区・自治会、自治振興会等における男女共同参画の推進）

第１６条　区・自治会、自治振興会等は、その活動を行うに当たって、男女共同参画の推進に取り組むよう努めます。

２　市は、前項に規定する区・自治会、自治振興会等における男女共同参画の推進を図るため、情報提供その他必要な支援に努めます。

（職場環境における男女共同参画の推進）

第１７条　企業等は、職場環境における次に掲げる取組を推進します。

（１）　男女が個人として能力を発揮する機会の確保に関する取組

（２）　男女が職業生活と家庭生活との円滑な両立を図るための支援に関する取組

（３）　セクシュアル・ハラスメントの防止に関する取組

２　市は、企業等の前項各号に掲げる取組を推進するため、情報提供その他必要な支援を行います。

３　市長は、男女共同参画の推進に必要があると認めるときは、企業等に対し、第１項の取組の状況について報告を求めることができます。

（教育、保育及び学習の推進）

第１８条　社会のあらゆる分野で、教育、保育及び学習に携わる立場にある者は、男女共同参画の推進に果たす自らの役割の重要性を十分認識し、基本理念に基づいた教育、保育及び学習に努めます。

２　市は、性別による固定的な役割分担に捉われない多様な選択を可能にするための教育、保育及び学習を推進します。

（家庭生活、職業生活等の両立支援及び生涯を通じた男女の健康支援）

第１９条　市は、男女が共に子育て、介護その他家庭生活における活動と職業生活、地域活動その他社会のあらゆる分野における活動との両立ができるよう、環境整備その他必要な支援を行います。

２　市は、女性が妊娠及び出産に関わる身体機能を持つことに配慮するとともに、男女の生涯にわたる健康の保持及び増進を図るため、健康相談、医療の充実その他必要な措置を講じます。

（被害者等への支援）

第２０条　市は、第７条に規定する行為の被害者等に対し、関係機関と連携を図り、必要な支援に努めます。

（推進の体制）

第２１条　市は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、必要な体制を整備します。

２　市は、推進施策を実施し、市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等による男女共同参画の取組を支援するための環境整備に努めます。

３　市は、推進施策を実施するため、必要な財政上の措置を講じるよう努めます。

（調査研究等）

第２２条　市は、推進施策を効果的に実施するために必要な情報の収集及び調査研究を行います。

（年次報告）

第２３条　市長は、毎年、推進施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表します。

第３章　男女共同参画審議会

（男女共同参画審議会）

第２４条　男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査及び審議するため、甲賀市男女共同参画審議会（以下「審議会」といいます。）を設置します。

２　審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査及び審議します。

（１）　計画の策定及び変更に関すること。

（２）　市民、企業等及び区・自治会、自治振興会等から申出のあった意見等に係る措置に関すること。

（３）　前２号に掲げるもののほか、推進施策の基本的事項及び重要事項に関すること。

３　審議会は、この条例の規定に基づく事項のほか、男女共同参画の推進に関する重要事項について、市長に意見を述べることができます。

４　審議会は、委員１５人以内で組織します。

５　委員は、男女共同参画に関し学識経験を有する者及び市民から公募した者のうちから市長が委嘱します。

６　委員の任期は、２年とします。ただし、委員が欠けた場合における後任者の任期は、前任者の残任期間とします。

７　委員は、再任されることができます。

８　委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません。その職を退いた後も、同様とします。

９　前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定めます。

第４章　雑則

（委任）

第２５条　この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定めます。

付　則

（施行期日）

１　この条例は、公布の日から施行する。

（甲賀市附属機関設置条例の一部改正）

２　甲賀市附属機関設置条例（平成２５年甲賀市条例第３５号）の一部を次のように改正する。

別表の１の表甲賀市男女共同参画審議会の項を削る。

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）

発　　行　甲賀市

編　　集　甲賀市　産業経済部　商工労政課　女性活躍推進室
〒528-8502　滋賀県甲賀市水口町水口 6053

発行年月　令和７年（2025 年）３月　改訂