

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)



平成29年(2017年)7月
甲 賀 市

計画策定の趣旨

- 経済情勢や雇用情勢の変化、ライフスタイルの多様化など、私たちを取り巻く状況は大きく変化しています。また、少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、持続可能な社会を構築するためには、多様な人材が活躍できる社会への変革が必要です。これらのことから、近年の社会経済情勢や課題に的確に対応し、総合的かつ計画的に施策を進めていくため「第2次甲賀市男女共同参画計画」を策定しました。

計画の位置づけ

- 「男女共同参画社会基本法」に規定する「市町村男女共同参画計画」
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に規定する市町村推進計画と位置づけ、「基本目標Ⅱ 働く場における男女共同参画」において、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を整理

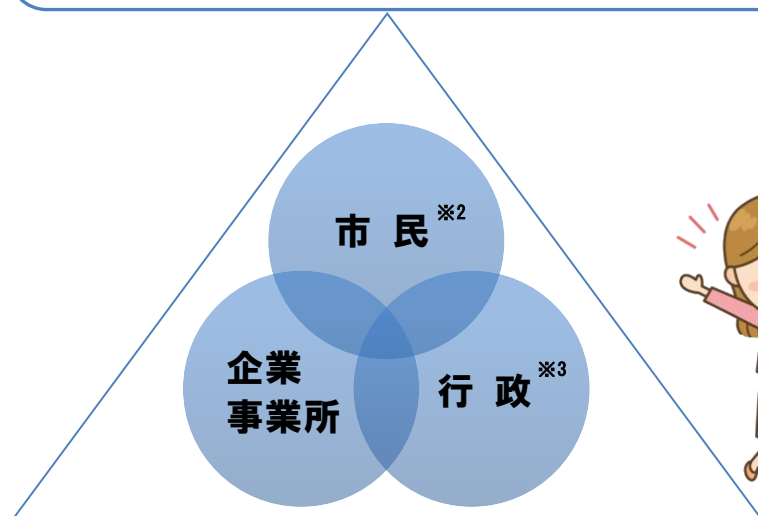
計画の期間

- 平成29年度～平成40年度の12年間とします。

基本理念

ひとひと^{※1}
女と男、いきいき輝く 活気あふれる あい 甲賀

- 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。
- 市民、市民活動団体、地域、企業・事業所、行政、学校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めます。



※1 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。

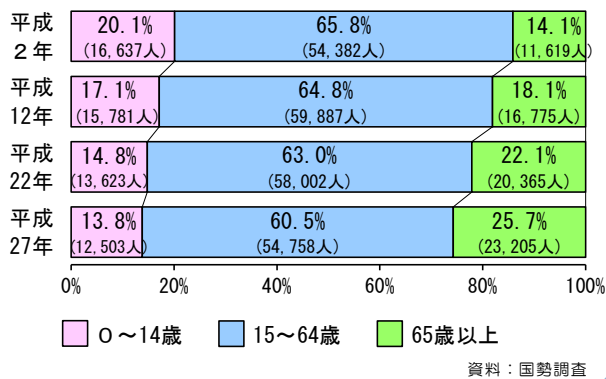
※2 「市民」の中に、区・自治会などの地域や市民活動団体も含んでいます。

※3 「行政」の中に、学校も含んでいます。

甲賀市の男女共同参画における現状

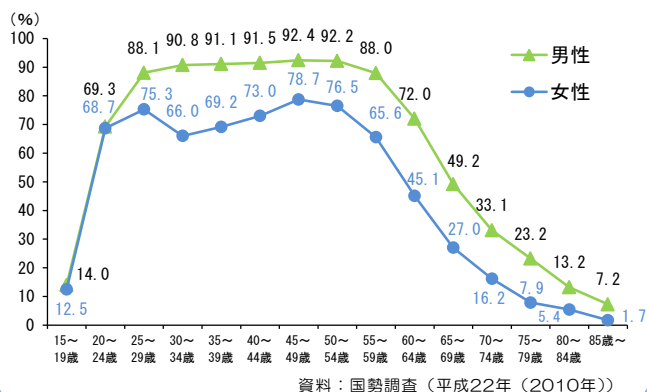
- 本市の人口は年々減少し、少子高齢化が進んでいます。

◆年齢別3区分の人口割合



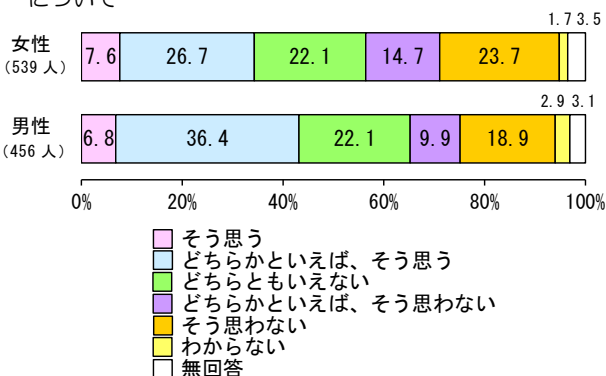
- 女性の就業率は、30～34歳で就業率が低くなるM字カーブ※1がみられます。

◆性別年齢別就業率



- 依然として固定的な性別役割分担意識※2が根強く残っています。

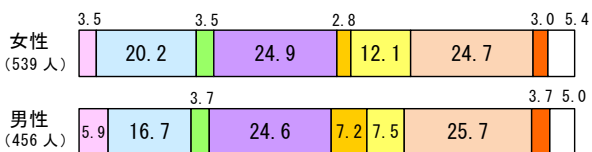
◆「男性は仕事、女性は家事・育児・介護」という考え方について



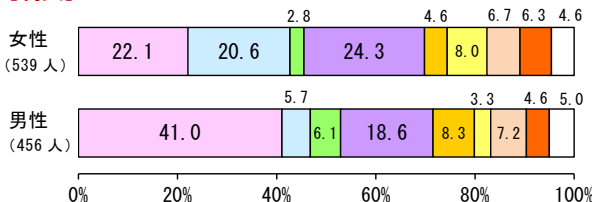
- 現実には男性で「仕事」を優先が4割を超えています。

◆ワーク・ライフ・バランス※3の理想と現実のギャップ

【理想】



【現実】

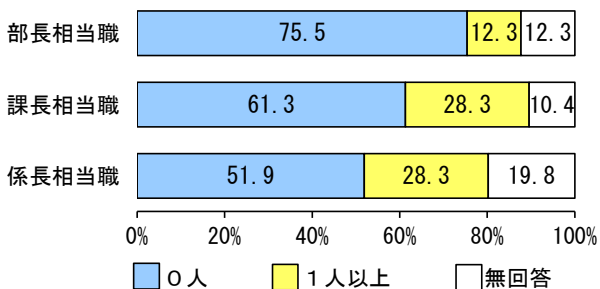


- 「仕事」を優先
- 「家庭生活」を優先
- 「地域・個人の生活」を優先
- 「仕事」と「家庭生活」を共に優先
- 「仕事」と「地域・個人の生活」を共に優先
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先
- わからない
- 無回答

資料：甲賀市男女共同参画社会づくりに関する市民・事業所意識調査（平成27年（2015年））

- 女性の役職者がいない事業所が過半数を占めています。

◆事業所における役職者の女性の人数



計画の体系

【基本理念】

女と男、
いきいき輝く
活気あふれる
あい 甲賀

【基本目標】

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
- 2 男女がともに参画できる地域づくり
- 3 男性のための男女共同参画の推進
- 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

目標Ⅱ
働く場における
男女共同参画

- 1 男女がともに働きやすい職場の促進
- 2 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援
- 3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

目標Ⅲ
男女がともに
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
- 2 被害者の保護や支援
- 3 男女がともに健康で暮らせる社会づくり
- 4 多様な人々がともに安心して暮らせる社会づくり

推進体制

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. 計画推進のための組織の設置・運営 | 4. 国・県との連携 |
| 2. 庁内推進体制の整備 | 5. 施策や事業の点検・評価 |
| 3. 市民活動団体・地域・企業等との連携 | 6. 施策の方向 |



家庭・地域における男女共同参画

みんな
の取組

〔市民の取組〕

- 男性も女性も自立できるよう、家事能力を身につけ実践します。
- 家族で話し合い、みんなで協力して家事、育児、介護を担い合います。
- 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します。
- 「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します。
- 男女共同参画に関する学習機会に積極的に参加します。
- 一人ひとりの人権を尊重し、思いやりの心を持ちます。
- 経験や得意分野を活かして、積極的に地域に参画します。
- 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します。
- 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みます。

〔地域の取組〕

- 自治会などの役員に女性を積極的に登用します。
- 地域の子育てネットワークに多様な世代や男女が参画します。
- 男女共同参画について学ぶ機会をつくります。
- 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みます。

市の取組

1. 学習機会の充実、意識啓発

- ① 情報提供・学習機会の充実
- ② 次世代への男女共同参画の推進

2. 男女がともに参画できる地域づくり

- ① 地域での男女共同参画の推進
- 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

数値目標

指 標		実 績	目 標		
		平成27年度	平成32年度	平成36年度	平成40年度
「男女共同参画社会」認知率		53.3%	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%	60.0%	65.0%	70.0%
父親の育児参加率	4 ヶ月健診	51.4%※	60.0%	70.0%	80.0%
	1 歳 8 ヶ月健診	47.5%※	57.5%	67.5%	77.5%
	3 歳 6 ヶ月健診	45.3%※	55.0%	65.0%	75.0%

※ 平成28年4月1日から10月31日までの数値。

働く場における男女共同参画

みんな
の取組

〔市民の取組〕

- 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ます。
- 男女とも育児休暇・介護休暇を取得します。



〔企業・事業所の取組〕

- 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します。
- 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ます。
- 「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、法を遵守します。
- 長時間労働の抑制など、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します。
- 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います。
- 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します。
- 男女ともに育児・介護休業等を取りやすい環境を整備します。
- 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ます。
- セクシュアル・ハラスメント※⁴やマタニティ・ハラスメント※⁵、パワー・ハラスメント※⁶の発生を防ぐ職場環境の構築と相談体制の整備を推進します。

市の取組

1. 男女がともに働きやすい職場の促進

- ①職場の男女共同参画の推進に関する情報の提供

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

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

数値目標

指 標	実 績	目 標		
	平成27年度	平成32年度	平成36年度	平成40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	67.4%	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)	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%※	73.0%	75.0%	80.0%

※ 平成22年度国勢調査の数値。

男女がともに安心して暮らせる社会づくり

みんな
の取組

〔市民の取組〕

- 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します。
- 様々な暴力についての知識を身に付けます。
- 困ったときはひとりで抱え込まず、相談機関等に相談します。
- 配偶者やパートナーなどの間で、暴力だけでなく、性生活の強要、言葉や態度による暴力をなくします。
- 自分自身の健康に関心を持ち、健康づくりに取り組みます。
- 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、男性も積極的に育児教室や乳幼児健診等に参加します。
- 多様な性への偏見をなくし、理解を深めます。

〔地域の取組〕

- 誰もが地域で安心して暮らせるよう、地域で支え合います。
- 多様な性を持つ人を理解し、認め合います。
- 女性や高齢者、障がいのある人、外国人等の視点を重視し、防災対策の立案や避難所の運営等に努めます。
- 相手の悩みに気づき、相談を受けるようにし、関係機関につなぐようにします。

〔企業・事業所の取組〕

- 妊娠・出産への理解と支援の充実を推進します。



市の取組

1. 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

- ① DV※⁷等暴力を許さない社会づくりの推進

2. 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 被害者の安全確保から自立に向けた支援

3. 男女がともに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 多様な性を認め合う社会の実現
- ② 生活に対して様々な困難を抱える人々への支援

数値目標

指 標		実 績	目 標		
		平成27年度	平成32年度	平成36年度	平成40年度
DV・デートDV※ ⁸ の認知率	DV	87.9%	95.0%	96.5%	98.0%
	デートDV	61.3%	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%	5.0%以下	4.0%以下	3.0%以下
	見聞きしたことがある	27.9%	20.0%以下	15.0%以下	10.0%以下

推進体制

- ▶ 計画推進のための組織の設置・運営
- ▶ 庁内推進体制の整備
- ▶ 市民活動団体・地域・企業等との連携
- ▶ 国・県との連携
- ▶ 施策や事業の点検・評価



数値目標

指 標	実 績	目 標		
	平成27年度	平成32年度	平成36年度	平成40年度
市の附属機関等における女性委員の登用率	27.4%	32.0%	36.0%	40.0%

?? 用語説明

- ☑ ※1 **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。
- ☑ ※2 **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のことをいう。
- ☑ ※3 **ワーク・ライフ・バランス**：誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいう。
- ☑ ※4 **セクシュアル・ハラスメント**：相手の意に反した、性的な性質の言動であり、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布など、様々なものが含まれる。特に、働く場においては、労働者の意に反する性的な言動により、労働条件で不利益を受けたり、就業環境が害されることをいう。
- ☑ ※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、降格などの不利益な取扱いのことをいう。
- ☑ ※6 **パワー・ハラスメント**：一般的に、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を利用して行われる精神的・肉体的な嫌がらせのことをいう。
- ☑ ※7 **DV（ドメスティック・バイオレンス）**：法令等で明確に定義された言葉ではないが、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る。
- ☑ ※8 **デートDV**：交際相手からの暴力のことをいう。身体的な暴力だけでなく、交友関係や携帯電話を監視して行動を制限するなどの社会的暴力、傷つく言葉を言うなどの精神的暴力や性的な暴力、経済的な暴力なども含まれる。

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）＜概要版＞

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

発行年月 平成29年（2017年）7月