

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

はじめに

本格的な人口減少社会の到来と少子高齢化の進行、家族形態や個人のライフスタイルの多様化、経済・社会のグローバル化の進行など、私たちを取り巻く状況は大きく変化してきました。



このような中、市民が将来に希望を抱き、一人ひとりが輝く多様性に富んだまちを築くためには、誰もが人権を尊重され、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が不可欠となっています。

本市では、平成20年（2008年）6月に「甲賀市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画に関する施策の推進に取り組んでまいりました。これまでの事業の進捗や市民・事業所意識調査の結果などを踏まえ、さらに取組を前進させるため、このたび「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）」を策定しました。

本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に規定された「市町村推進計画」としても位置づけており、女性の働き方の選択肢が広がり、多様な生き方が可能となるよう積極的に施策を推進してまいります。

性別に関わらず、すべての人が、自らの意思によりチャレンジし活躍ができ、そのことが認められるまちをめざし、市民、企業・事業所及び関係機関の皆様と連携のもと、取組を進めてまいりますので、今後ともなお一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、本計画の策定にあたり様々なご意見やご提案をいただきました「甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会」の皆様をはじめ、様々な立場からご協力いただきました方々に対しまして厚くお礼申し上げます。

平成29年7月

甲賀市長

岩永 裕貴

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	計画の策定にあたって	1
1.	計画策定の背景と趣旨	1
2.	計画の位置づけ	2
3.	計画の期間	2
第2章	甲賀市の男女共同参画における現状・課題	3
1.	人口等の現状	3
2.	アンケート調査からみえる現状	6
3.	フィールドワークの結果概要	24
4.	甲賀市男女共同参画計画に基づく取組状況	26
5.	課題のまとめ	31
第3章	計画の基本的な考え方	34
1.	基本理念	34
2.	計画の基本目標	35
	基本目標Ⅰ 家庭・地域における男女共同参画	35
	基本目標Ⅱ 働く場における男女共同参画	35
	基本目標Ⅲ 男女がともに安心して暮らせる社会づくり	36
3.	計画の体系	37
第4章	施策の推進	38
	基本目標Ⅰ. 家庭・地域における男女共同参画	38
	基本目標Ⅱ. 働く場における男女共同参画	42
	基本目標Ⅲ. 男女がともに安心して暮らせる社会づくり	45
第5章	推進体制	50
	計画推進の目標指標一覧表	52
資 料		55



第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の背景と趣旨

「男女共同参画社会基本法」(平成11年(1999年)法律第78号)では、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等、社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が互いにその人権を尊重し責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を社会のあらゆる分野において、十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21世紀における最重要課題として位置づけています。市町村に対しては同法第14条第3項において、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のための施策に関する基本的な計画の策定を努力義務として規定しています。

それらを踏まえて、甲賀市(以下「本市」という。)では、市内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、平成20年(2008年)6月に「甲賀市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画に関する施策の推進に努めてきました。

これまでの取組により、男女共同参画における市民意識は高まりつつありますが、依然として固定的な性別役割分担意識¹が根強く存在しており、性別にかかわらず誰もが活躍できる社会を実現することや配偶者等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス。以下「DV²」という。)への対応などが一層求められています。

また、国際化の進展、経済情勢や雇用情勢の変化、個人のライフスタイルの多様化、地域の人間関係の希薄化など、私たちを取り巻く状況は大きく変化しています。さらに、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、女性を含めた多様な人材が活躍できる社会への変革が必要であることから、平成27年(2015年)には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年(2015年)法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)が施行され、仕事と生活の調和(以下「ワーク・ライフ・バランス³」という。)の一層の推進も重要となっています。

1 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。

2 DV：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。

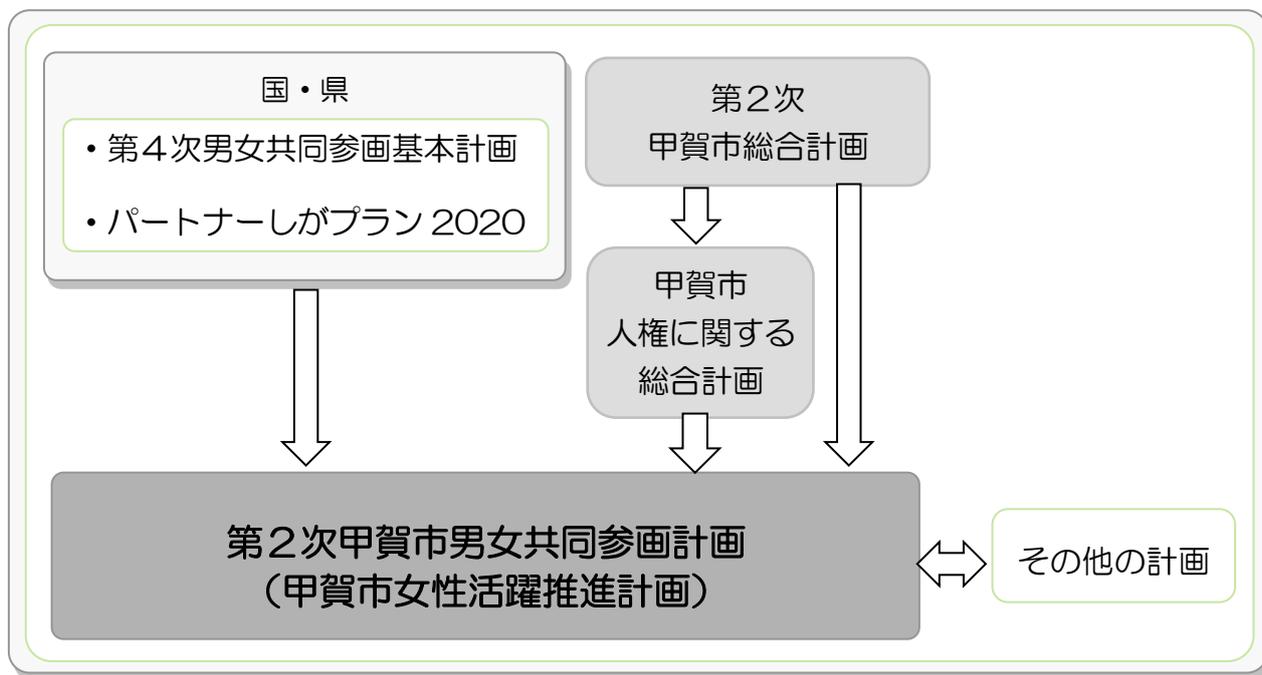
3 ワーク・ライフ・バランス：誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいう。

このような状況のもと、平成28年度（2016年度）で現行計画の計画期間が終了することから、近年の社会経済情勢や、課題に的確に対応し、男女共同参画社会の実現に向けての施策を総合的かつ計画的に進めていくため、「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」という。）を策定します。

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4次男女共同参画基本計画」（平成27年（2015年）12月）、滋賀県の「パートナーしがプラン2020」（平成28年（2016年）3月）を勘案するとともに、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した。

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、特に第4章の「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しています。



3. 計画の期間

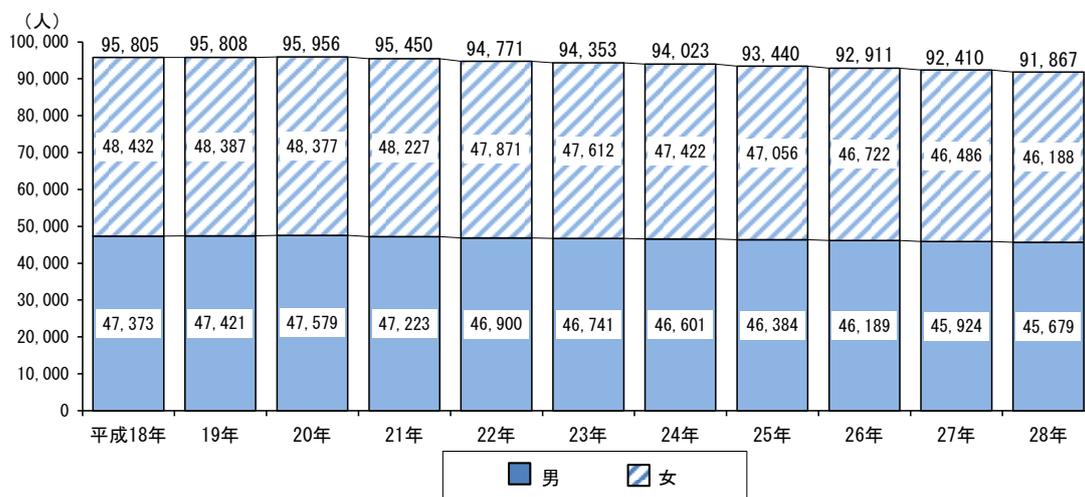
本計画の計画期間は、平成29年度（2017年度）～平成40年度（2028年度）の12年間とし、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況等により、必要に応じて4年ごとに見直しするものとします。

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、平成22年（2010年）以降、年々減少し、平成28年（2016年）9月末現在91,867人で、平成20年（2008年）に比べると4,089人減少しています。



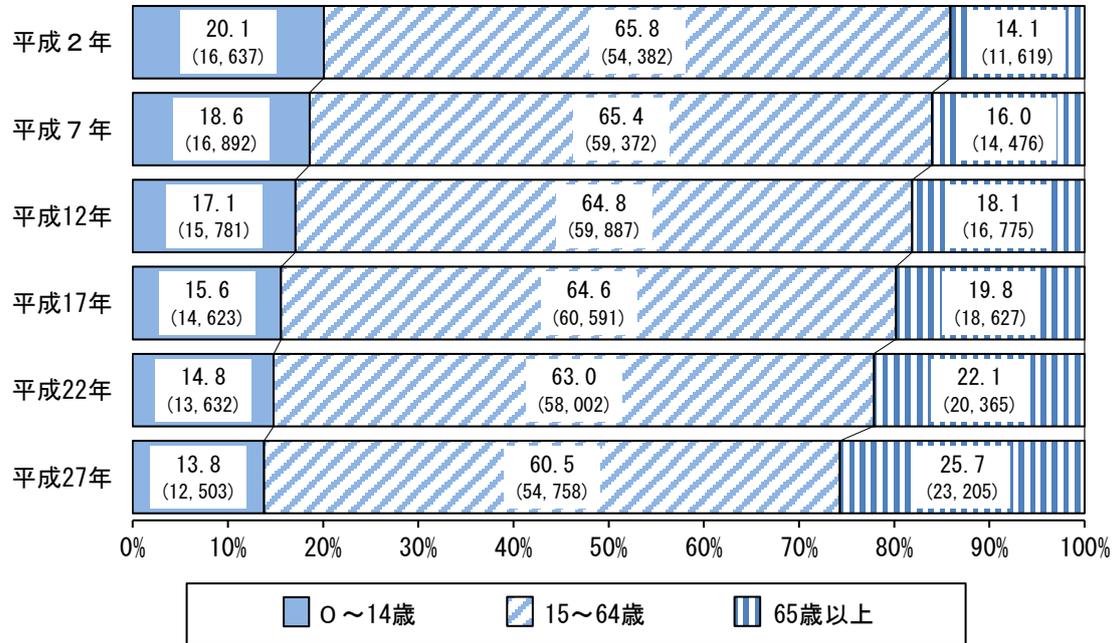
資料：住民基本台帳（各年9月末日現在）



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しています。

カッコ内は人口数（人）



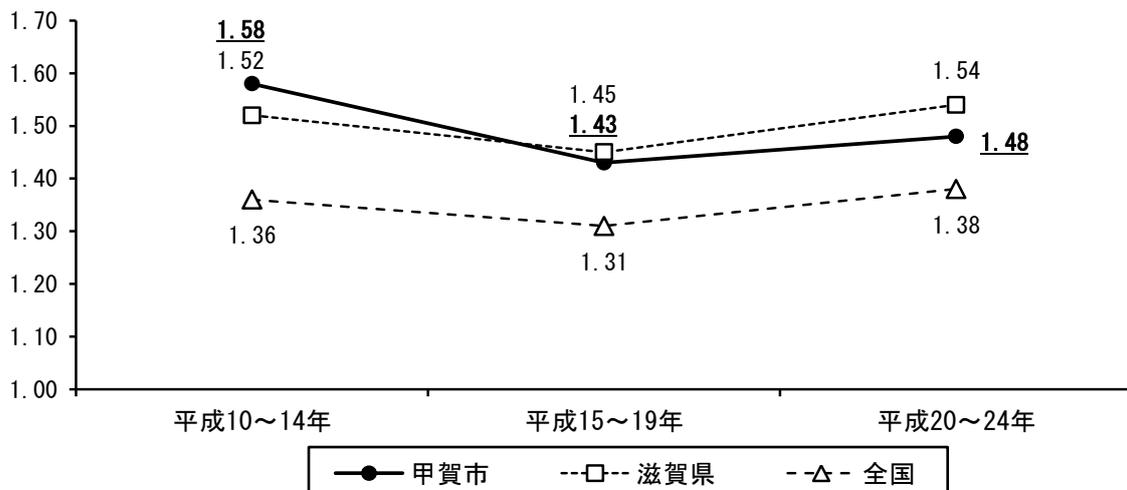
※ 年齢不詳者は含まない。

資料：国勢調査

③ 合計特殊出生率⁴

合計特殊出生率の推移をみると、平成15～19年（2003～2007年）に減少し1.43となりますが、平成20～24年（2008～2012年）では1.48と若干増加しています。

本市の合計特殊出生率は、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。



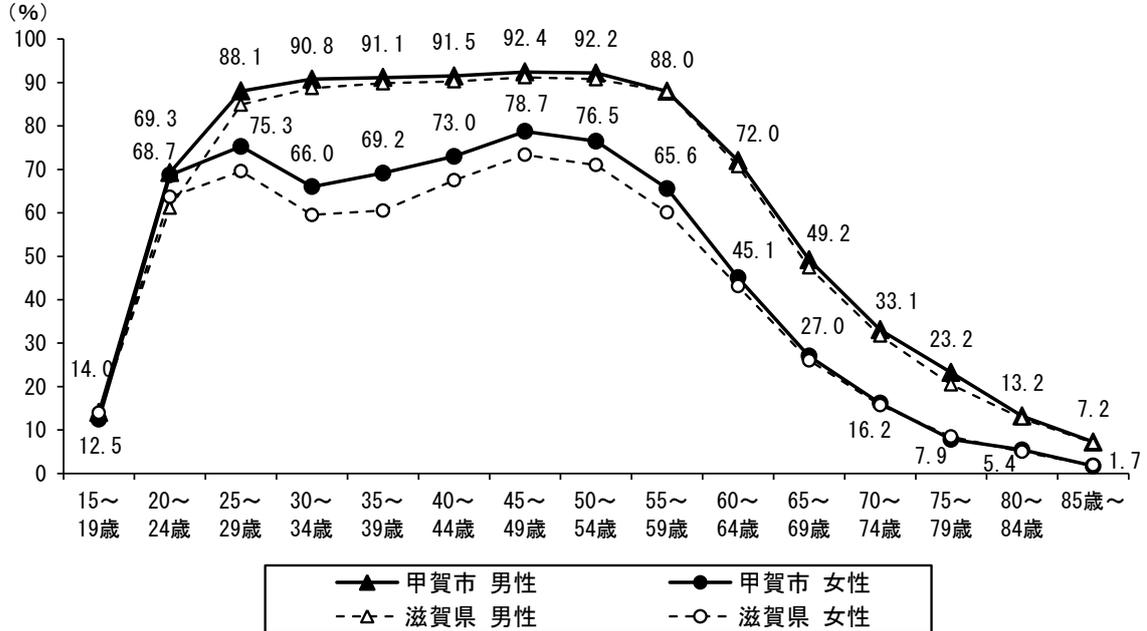
資料：人口動態保健所、市区町村別統計（平成15年（2003年）～19年（2007年）、平成20年（2008年）～24年（2012年））

※平成10年（1998年）～14年（2002年）の甲賀市の数値は平成12年国勢調査、人口動態統計（平成10年（1998年）～14年（2002年））による合併前の市町村の数値をもとに推計

⁴ 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。

④ 年齢別就業率

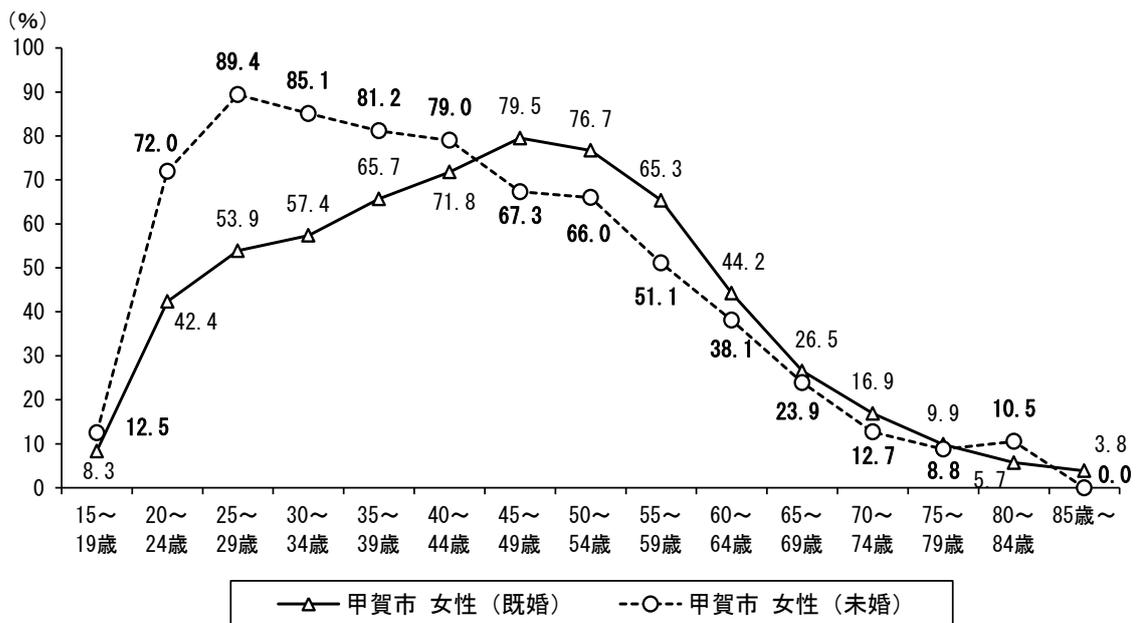
性別年齢別就業率をみると、女性の30～34歳で就業率が低くなるM字カーブ⁵がみられ、20～59歳において就業率は滋賀県を上回っています。



資料：平成22年（2010年）国勢調査

⑤ 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25～29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20～44歳の就業率は、未婚者に比べ低くなっています。



資料：平成22年（2010年）国勢調査

⁵ 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. アンケート調査からみえる現状



アンケート調査の概要

● 調査の目的

「甲賀市男女共同参画計画」の見直しにあたり、市民の考えや意見、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。

● 調査対象

市民：平成27年（2015年）10月1日現在、甲賀市在住の18歳以上から2,500人を無作為抽出
事業所：事業所内公正採用選考・人権啓発に係る企業訪問⁶先である甲賀市所在の企業・事業所215社

● 調査期間

平成27年（2015年）10月20日から11月4日

● 調査方法

郵送による配布・回収

● 回収状況

	配布数	有効回答数	回答率
市民	2,500 通	1,000 通	40.0%
事業所	215 通	106 通	49.3%

● 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。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。
なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。

⁶ 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。



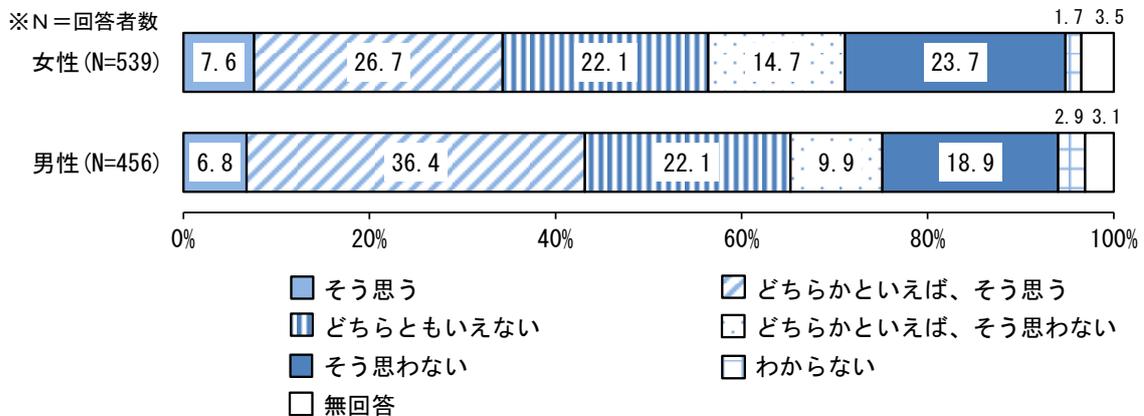
アンケート調査の結果

○ 市民意識調査結果

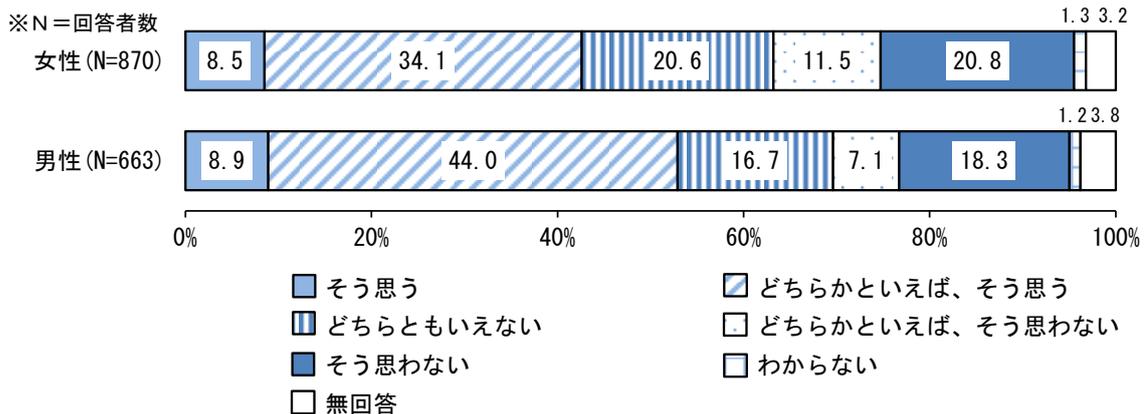
● 固定的な性別役割分担意識

【「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「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」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根強く残っています。



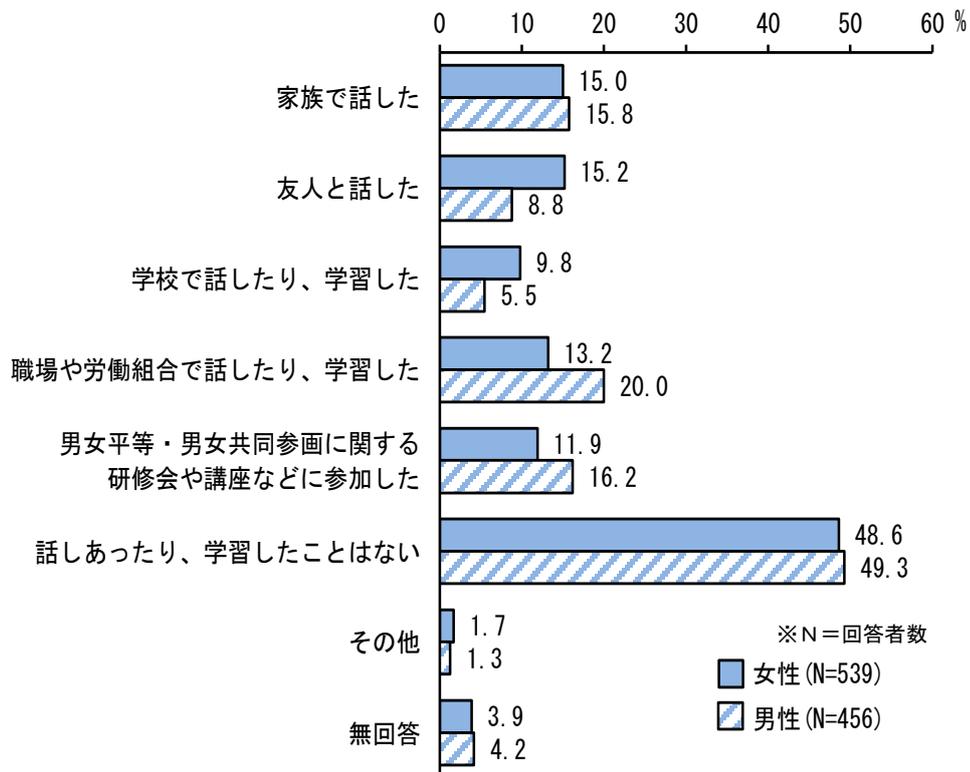
【前回調査 平成18年(2006年)】



● 男女共同参画等学習の有無

〔男女平等や男女共同参画について話しあったり、学習したりしたことの有無について〕

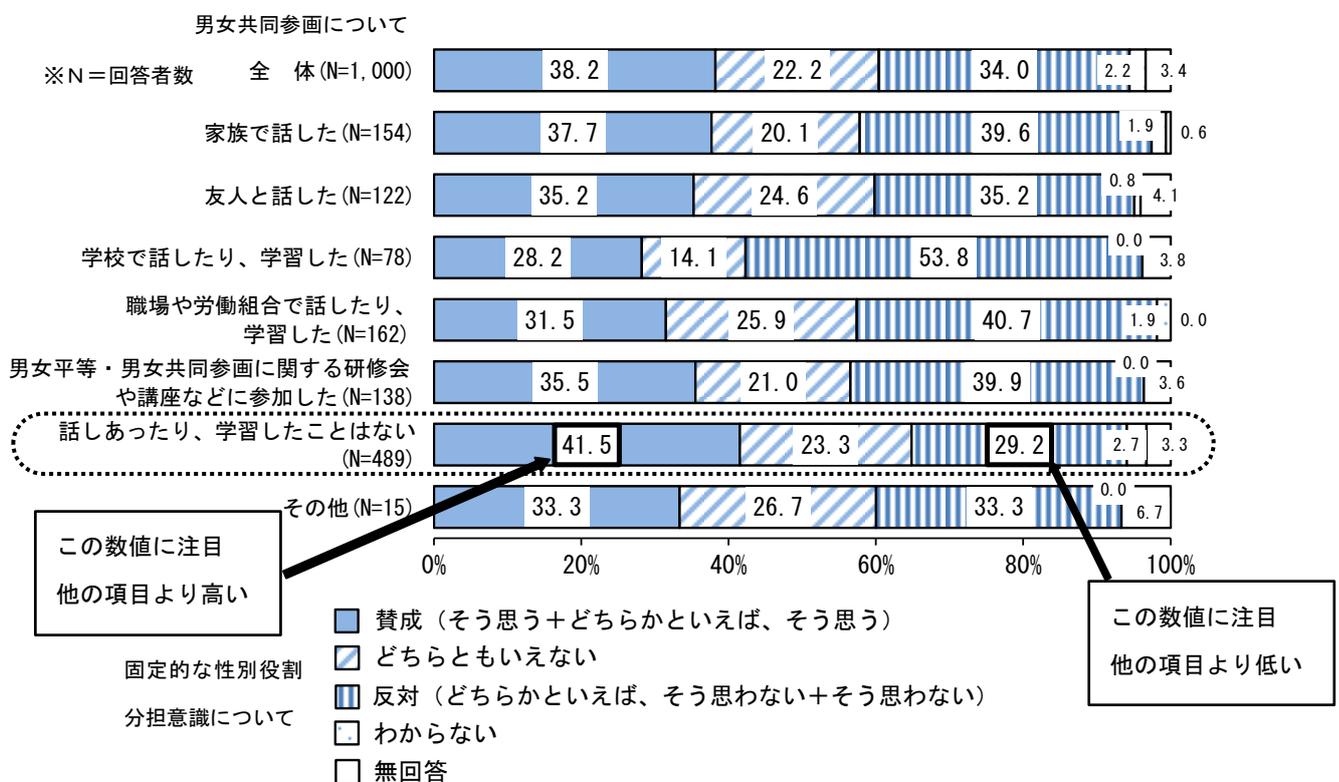
- ・ 男女ともに「話しあったり、学習したことはない」が約5割と最も高くなっています。
- ・ 性別で見ると、男性に比べ、女性で「友人と話した」の割合が高く、男性では「職場や労働組合で話したり、学習した」の割合が高くなっています。





〔男女共同参画についての話し合い、学習の有無による 固定的な性別役割分担意識の違いについて〕

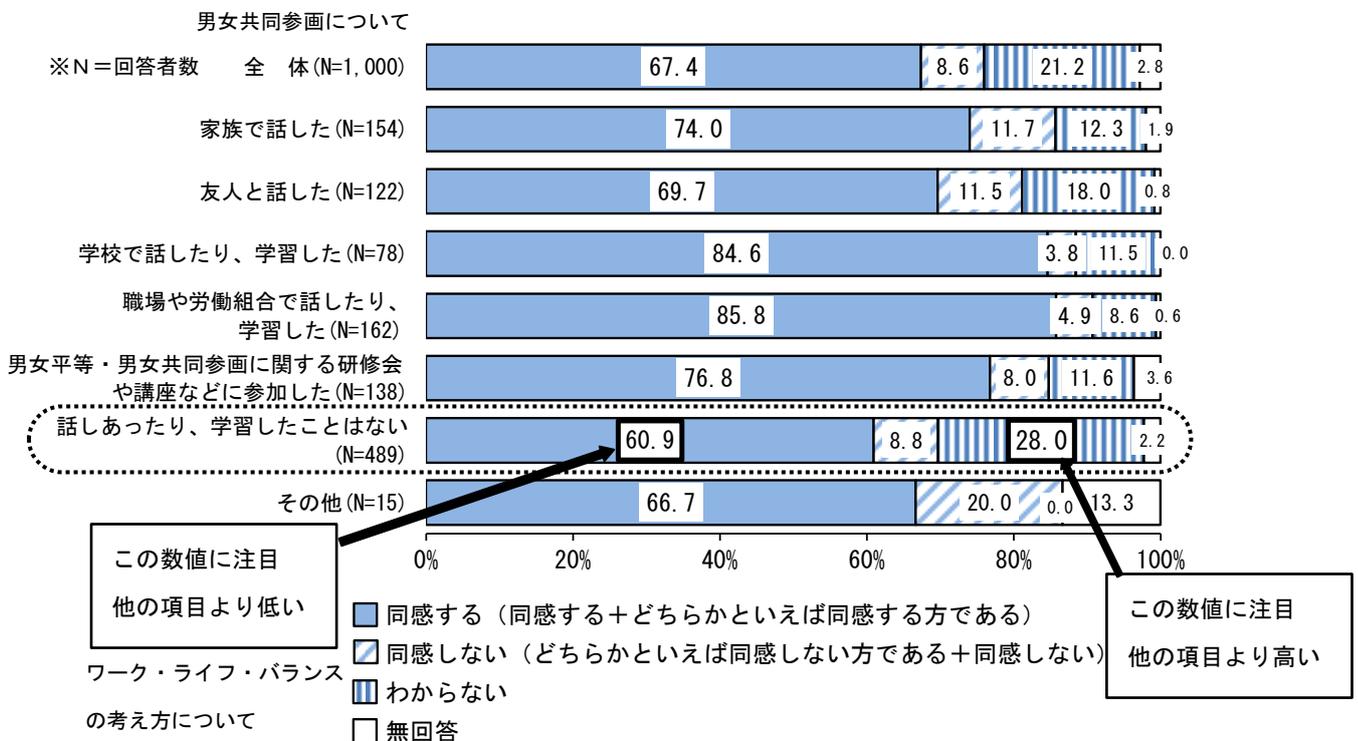
- 男女共同参画について「学校で話したり、学習した」ことがある人は、固定的な性別役割分担意識に対し、「賛成」する割合が28.2%で最も低く、「反対」する割合が53.8%で最も高くなっています。
- また、男女共同参画について「話しあったり、学習したことはない」と回答した人は、固定的な性別役割分担意識に「賛成」する割合が41.5%で最も高く、「反対」する割合が29.2%で最も低くなっています。





【男女共同参画についての話し合い、学習の有無による ワーク・ライフ・バランスの考え方の違いについて】

- ・ ワーク・ライフ・バランスの考え方では、男女共同参画について「学校で話したり、学習した」や「職場や労働組合で話したり、学習した」と回答した人で「同感する」割合が高くなっています。
また、男女共同参画について「話しあったり、学習したことはない」と回答した人で「同感する」割合は60.9%で最も低く、「わからない」の割合が28.0%と高くなっています。

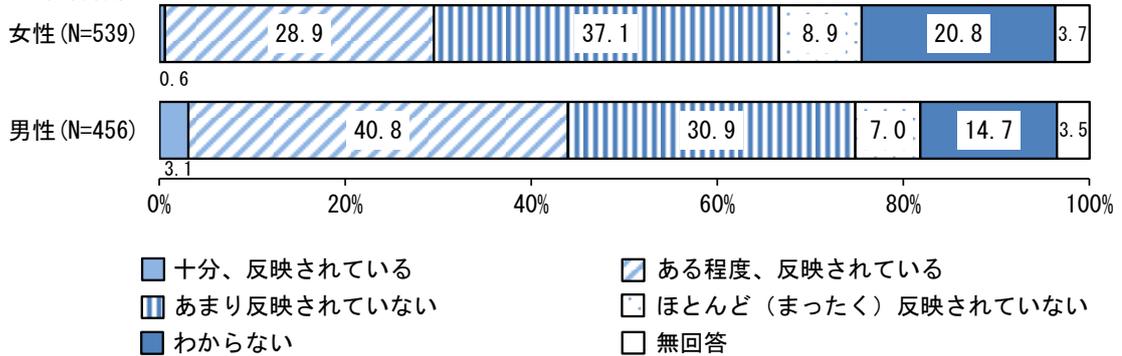


● 社会における女性の声の反映度

【政治や行政、地域、職場などへの女性の声の反映度について】

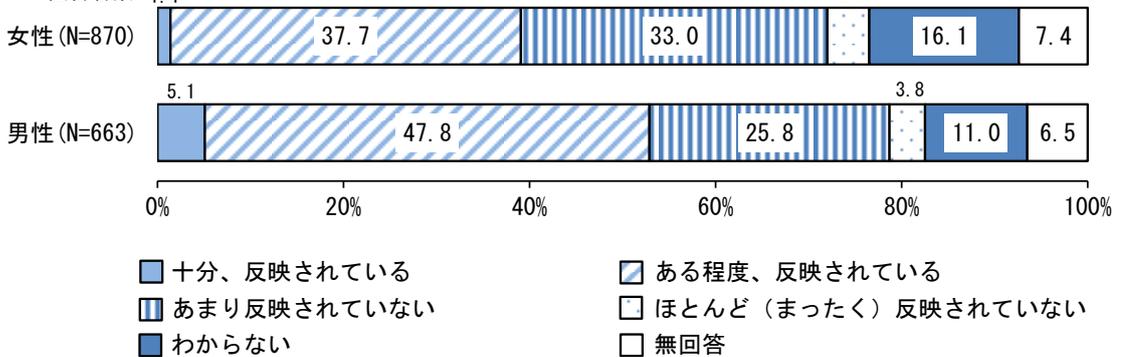
- ・ 政治や行政、地域、職場などに女性の声が「あまり反映されていない」と「ほとんど（まったく）反映されていない」をあわせた“反映されていない”の割合が前回調査と比べ高くなっており、男性より女性で“反映されていない”の割合が高くなっています。

※N=回答者数



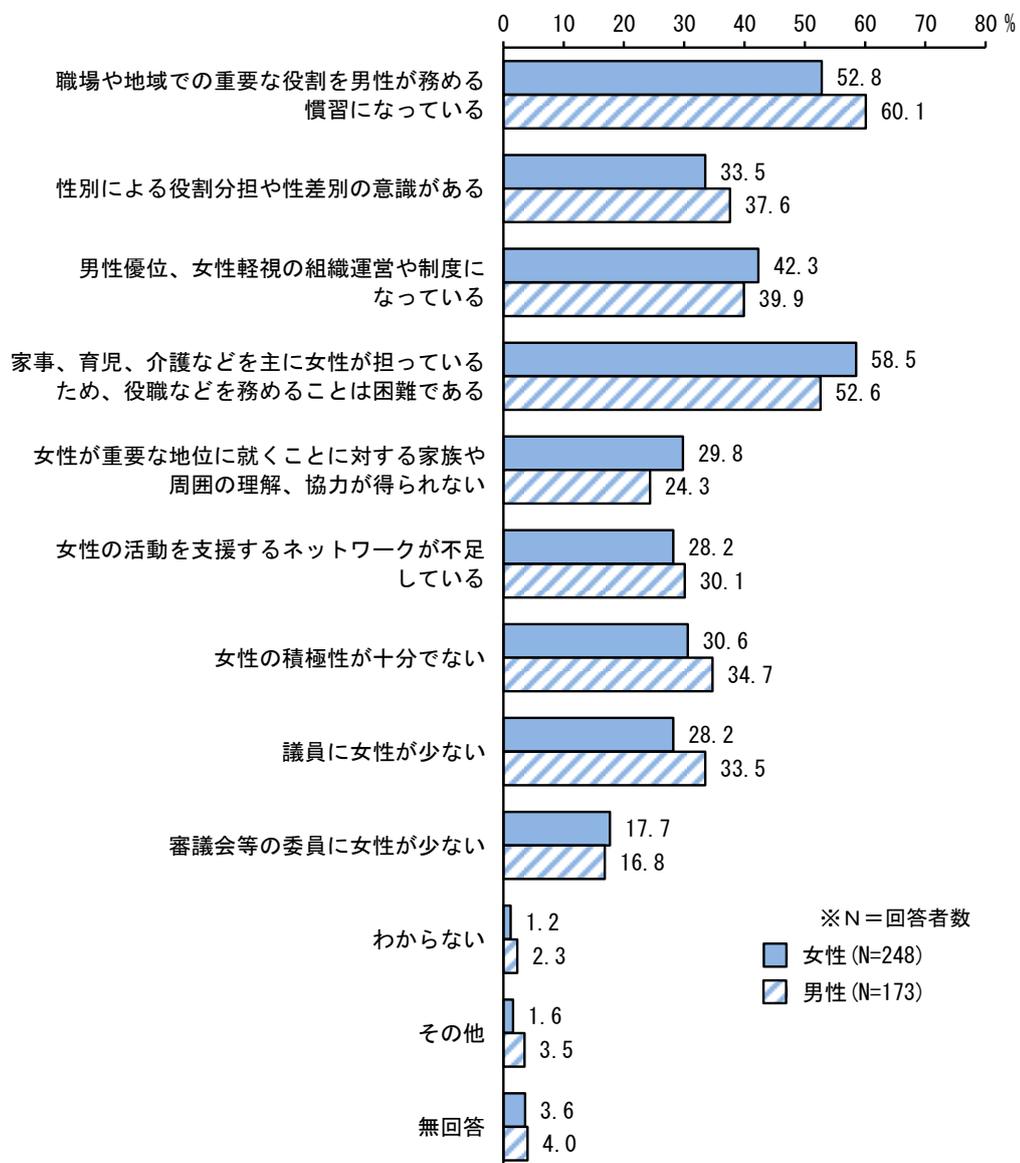
【前回調査 平成 18 年 (2006 年)】

※N=回答者数



〔女性の声が反映されていない理由について〕

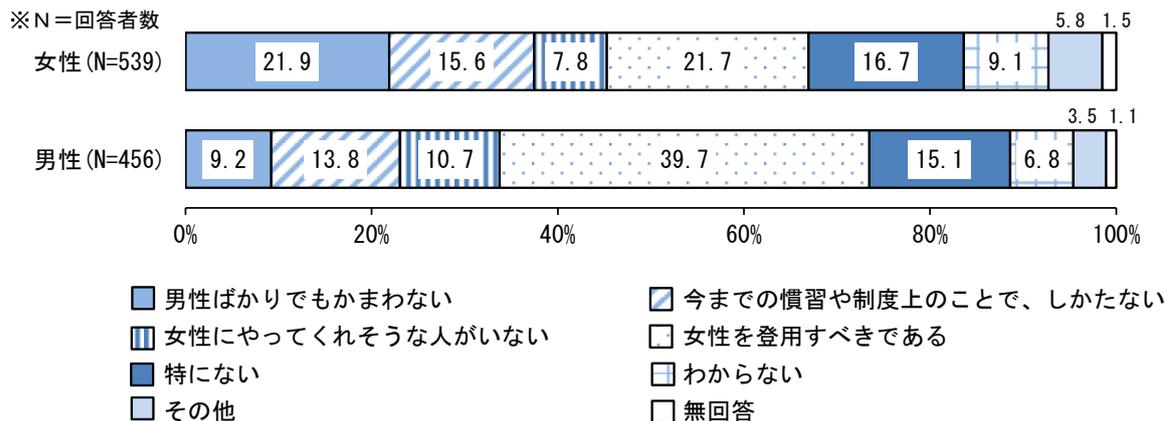
- ・ 女性では、「家事、育児、介護などを主に女性が担っているため、役職などを務めることは困難である」の割合が最も高く、次いで「職場や地域での重要な役割を男性が務める慣習になっている」「男性優位、女性軽視の組織運営や制度になっている」が高くなっています。
- ・ 男性では、「職場や地域での重要な役割を男性が務める慣習になっている」の割合が高く、次いで「家事、育児、介護などを主に女性が担っているため、役職などを務めることは困難である」「男性優位、女性軽視の組織運営や制度になっている」が高くなっています。





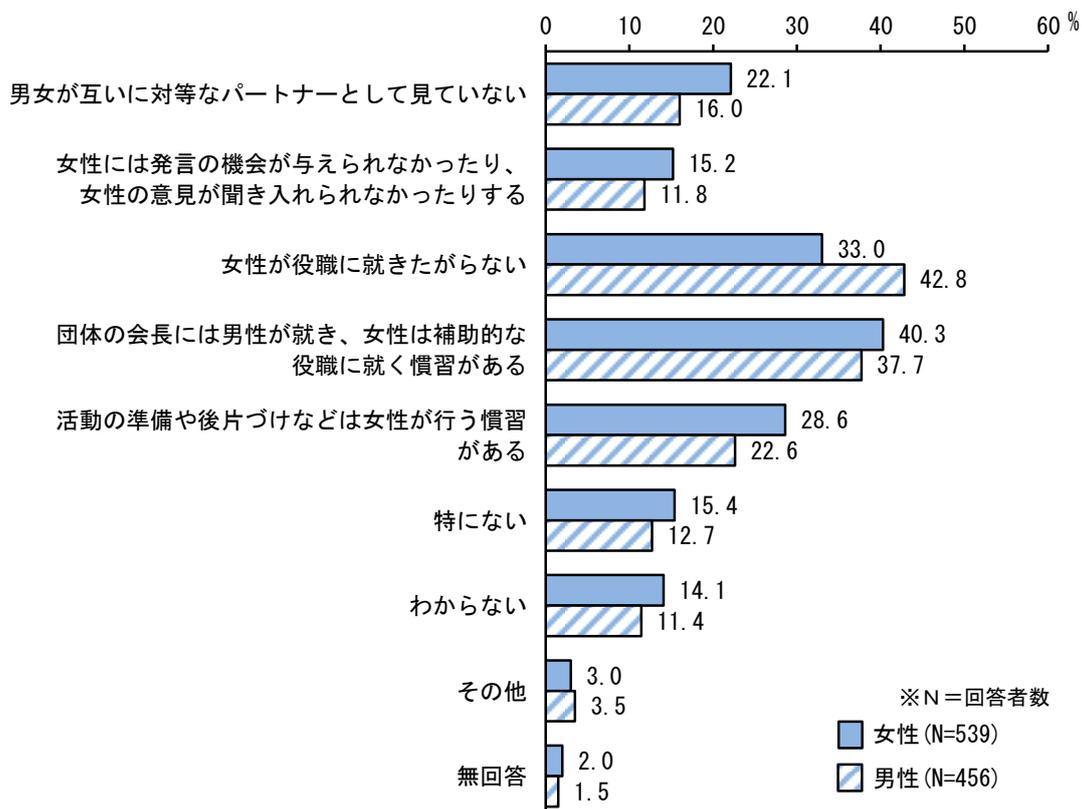
〔自治会などの役員を男性が担っているところが多いことについて〕

- ・ 女性では、「男性ばかりでもかまわない」の割合が最も高く、次いで「女性を登用すべきである」が高くなっています。男性では、「女性を登用すべきである」の割合が最も高く、次いで「今までの慣習や制度上のことで、しかたない」が高くなっています。



〔地域活動における男女の役割分担などで差があると考えられることについて〕

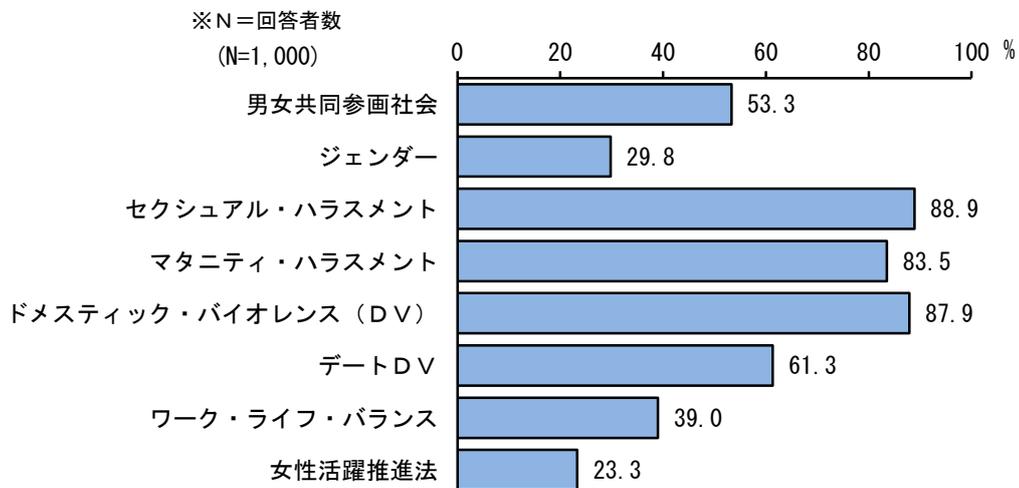
- ・ 男女とも、「団体の会長には男性が就き、女性は補助的な役職に就く慣習がある」「女性が役職に就きたがらない」「活動の準備や後片づけなどは女性が行う慣習がある」の割合が高くなっています。



● 男女共同参画に関する事柄への認知率

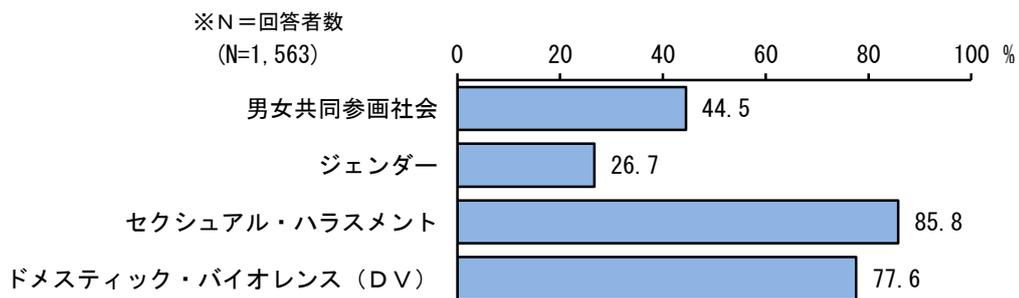
〔男女共同参画に関する事柄への認知率について〕

- ・ 男女共同参画社会、セクシュアル・ハラスメント⁷、マタニティ・ハラスメント⁸、DV、デートDV⁹についての認知率は5割を超えていますが、ジェンダー¹⁰、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進法の認知率は低くなっています。
- ・ 男女共同参画社会、ジェンダー、セクシュアル・ハラスメント、DVの認知率は、前回調査より増加しています。



※「内容をよく知っている」、「内容を多少は知っている」を合わせた割合

【前回調査 平成18年(2006年)】



⁷ 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。

⁸ 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。

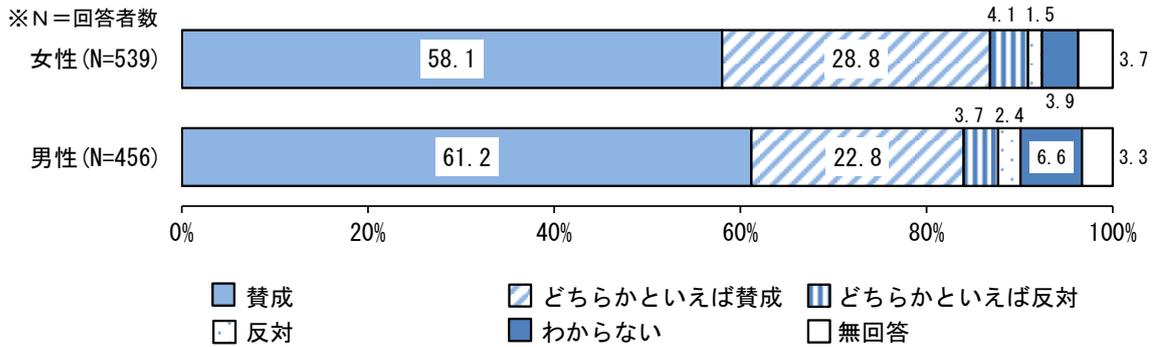
⁹ デートDV：交際相手からの暴力のことをいう。身体的な暴力だけでなく、交友関係や携帯電話を監視して行動を制限するなどの社会的暴力、傷つく言葉を使うなどの精神的暴力や性的な暴力、経済的な暴力なども含まれる。

¹⁰ ジェンダー：人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、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。

● 子育てについて

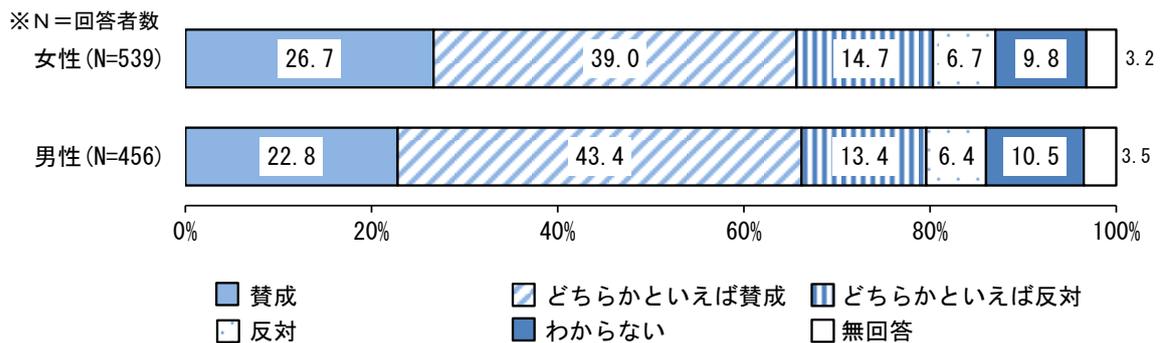
〔「子どものしつけや教育は男女の区別なく育てるのがよい」について〕

- ・ 男女ともに「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が8割以上となっています。



〔「子どもが幼いときは、母親が子育てに専念するのがよい」について〕

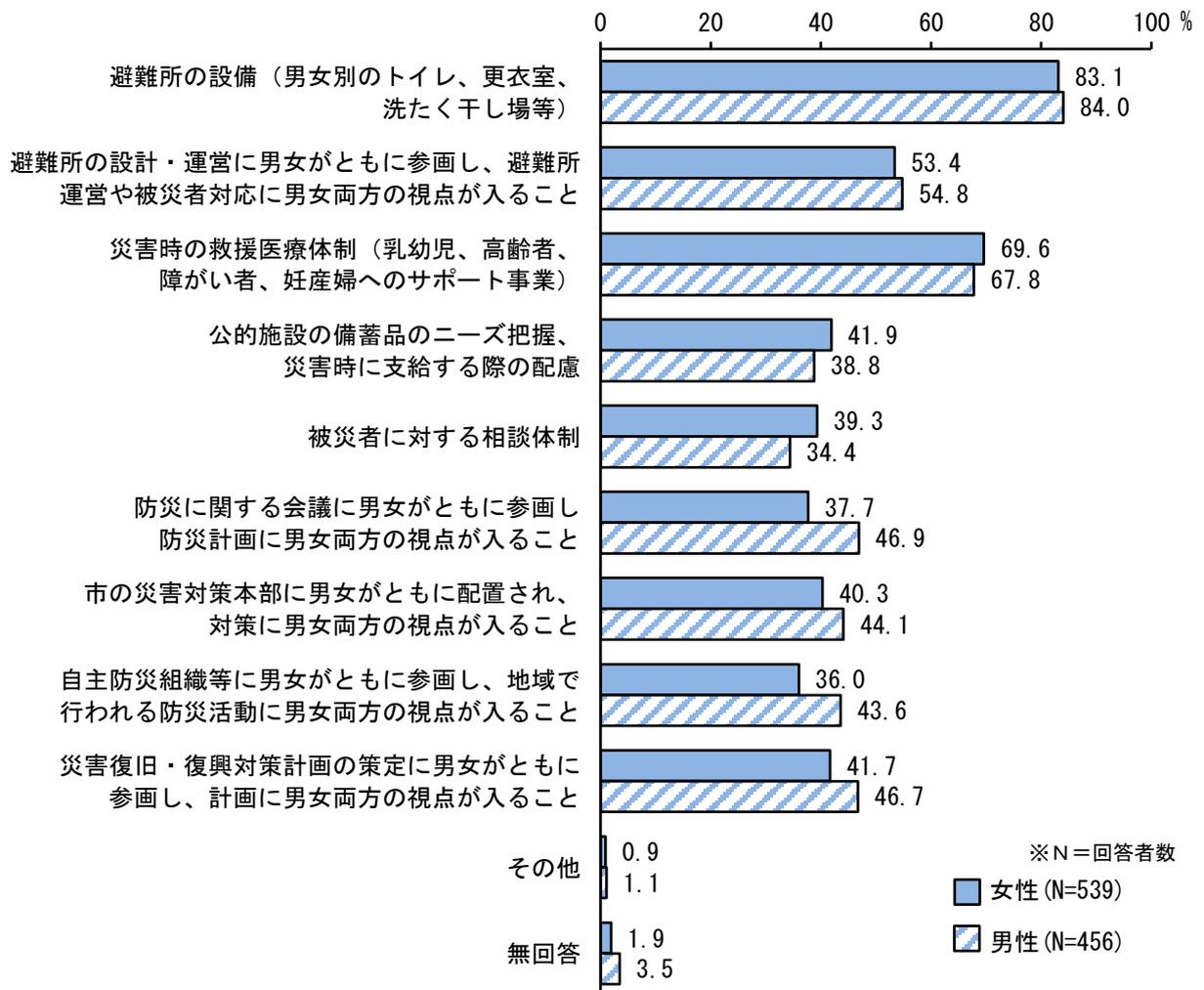
- ・ 男女ともに「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が6割以上となっています。



● 防災・災害時における男女共同参画

〔防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が特に必要なことについて〕

- ・ 「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗たく干し場等）」の割合が最も高く、次いで「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障がい者、妊産婦へのサポート事業）」、「避難所の設計・運営に男女がともに参画し、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」となっています。

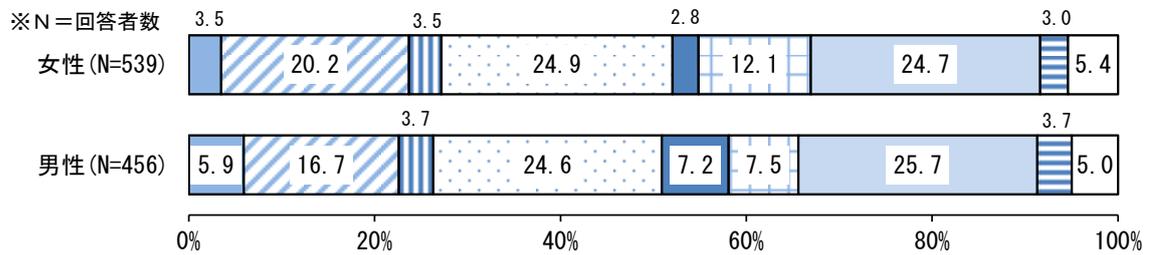


● ワーク・ライフ・バランスの理想と現実のギャップ

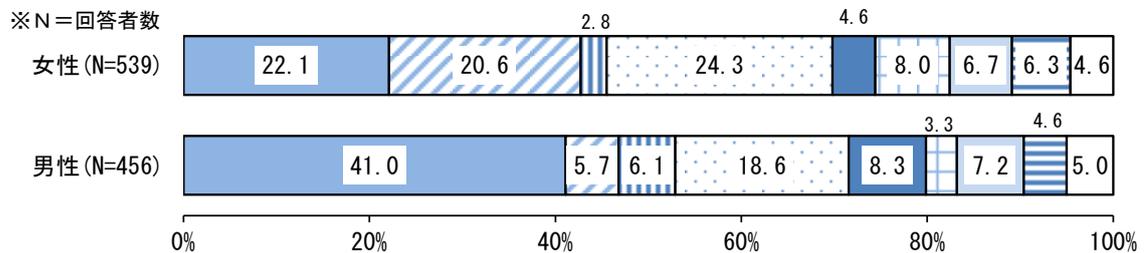
〔「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について〕

- ・ 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が、現実には男性で「仕事」を優先」が4割を超えています。

【理想】



【現実】



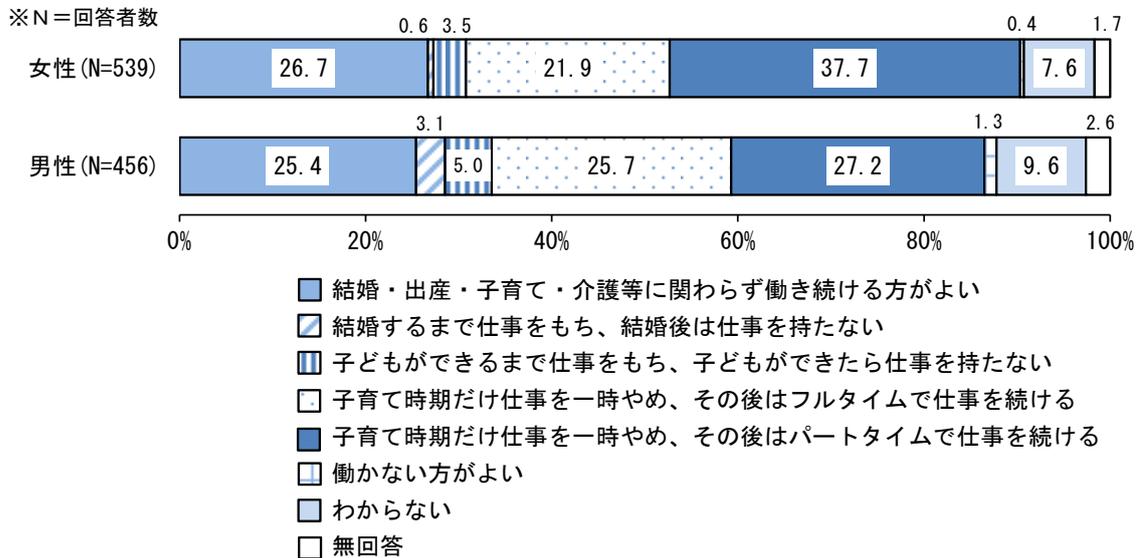
- 「仕事」を優先
- 「家庭生活」を優先
- 「地域・個人の生活」を優先
- 「仕事」と「家庭生活」を共に優先
- 「仕事」と「地域・個人の生活」を共に優先
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先
- わからない
- 無回答



● 女性が働くことへの意識

〔女性が働くことについて〕

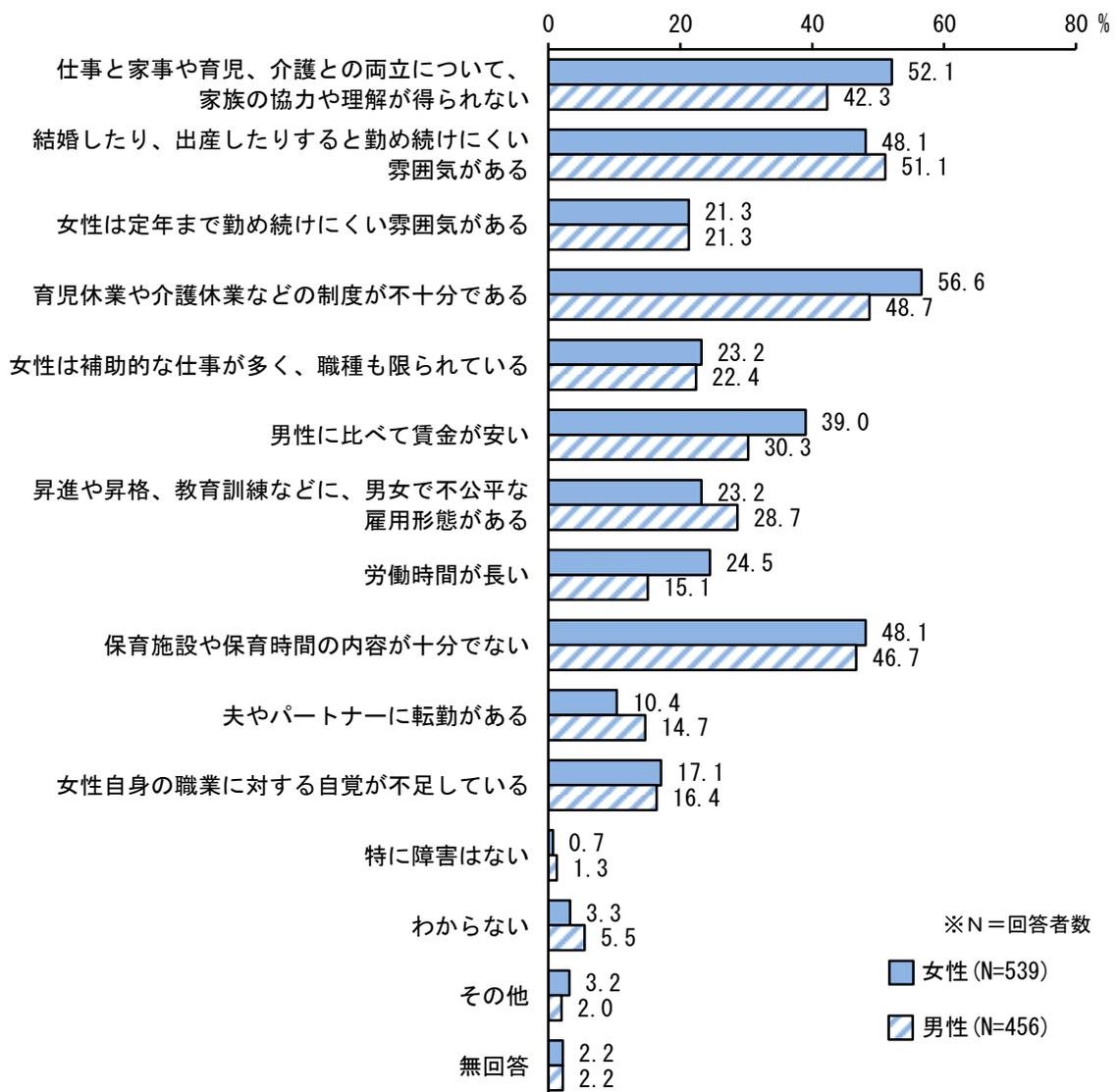
- ・ 女性では、「子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」の割合が最も高く、次いで「結婚・出産・子育て・介護等に関わらず働き続ける方がよい」「子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が高くなっています。
- ・ 男性も「結婚・出産・子育て・介護等に関わらず働き続ける方がよい」の割合が女性と同程度を占めていますが、「子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」の割合は女性よりもやや高くなっています。



● 女性が働き続けたり、再就職したりするうえで障害となること

〔女性が働き続けたり、再就職したりするうえで障害となることについて〕

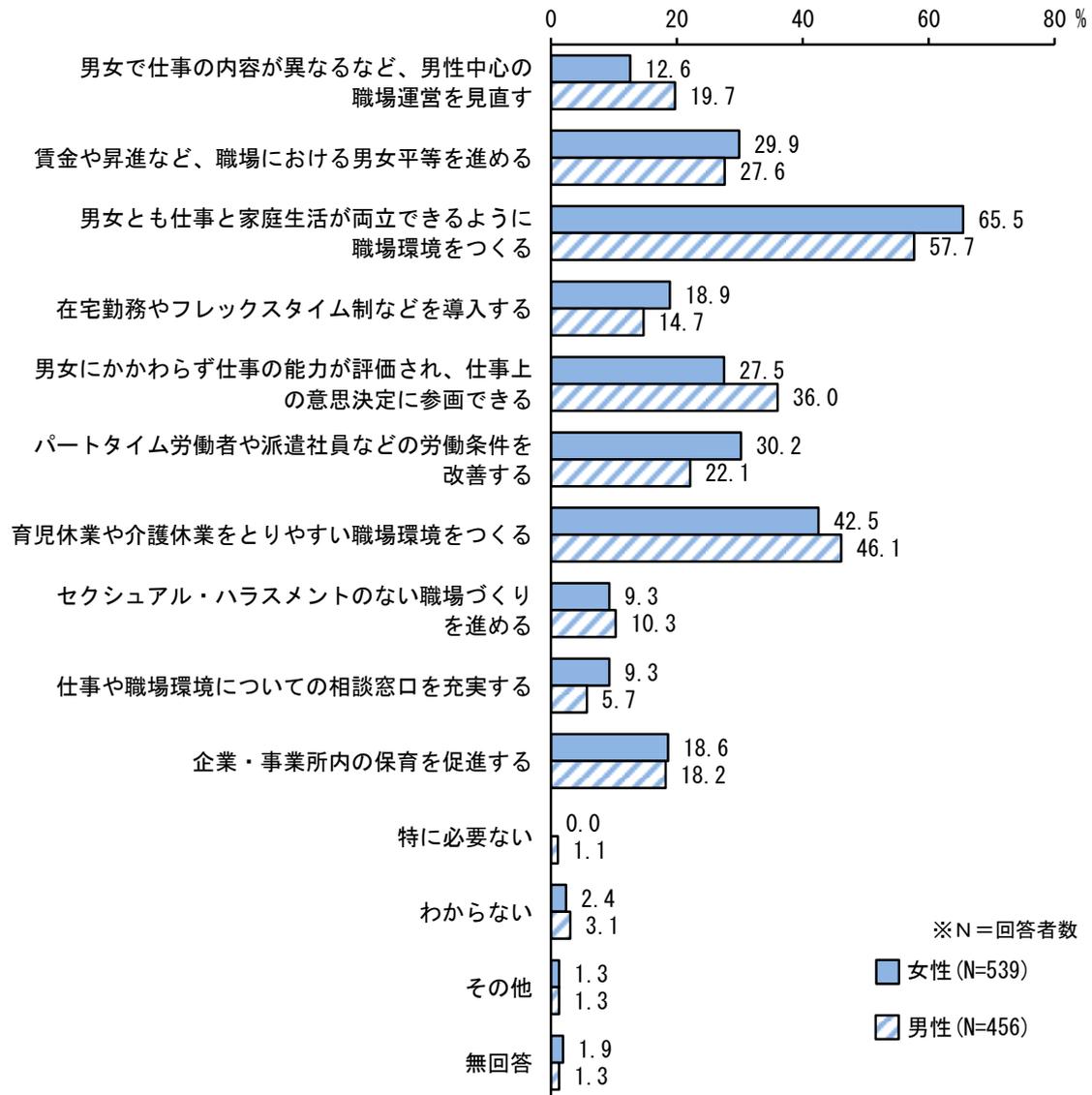
- ・ 女性では、「育児休業や介護休業などの制度が不十分である」の割合が最も高く、次いで「仕事と家事や育児、介護との両立について、家族の協力や理解が得られない」が高くなっています。
- ・ 男性では「結婚したり、出産したりすると勤め続けにくい雰囲気がある」の割合が最も高く、次いで「育児休業や介護休業などの制度が不十分である」が高くなっています。



● 男女が働きやすい職場をつくるために大切なこと

〔男女がともに働きやすい職場をつくるために大切なことについて〕

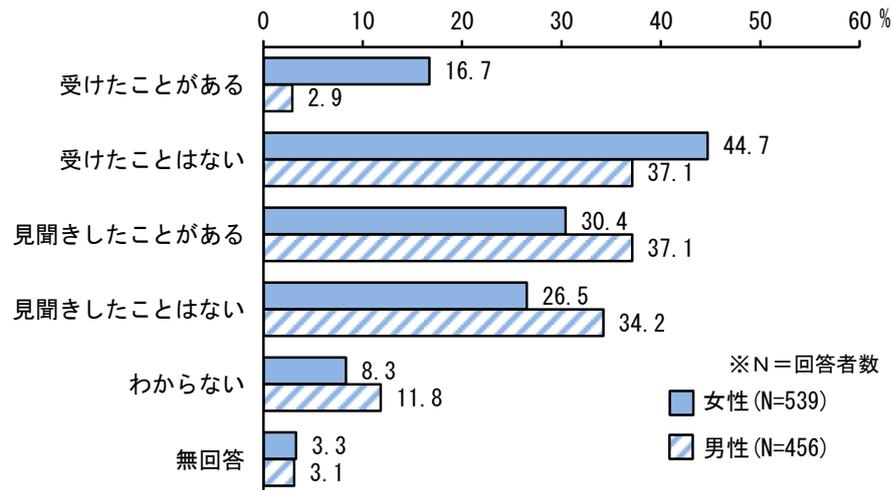
- ・ 男女ともに「男女とも仕事と家庭生活が両立できるように職場環境をつくる」の割合が最も高く、次いで「育児休業や介護休業をとりやすい職場環境をつくる」が高くなっています。



● セクシュアル・ハラスメントの被害の有無

〔セクシュアル・ハラスメントの被害の有無について〕

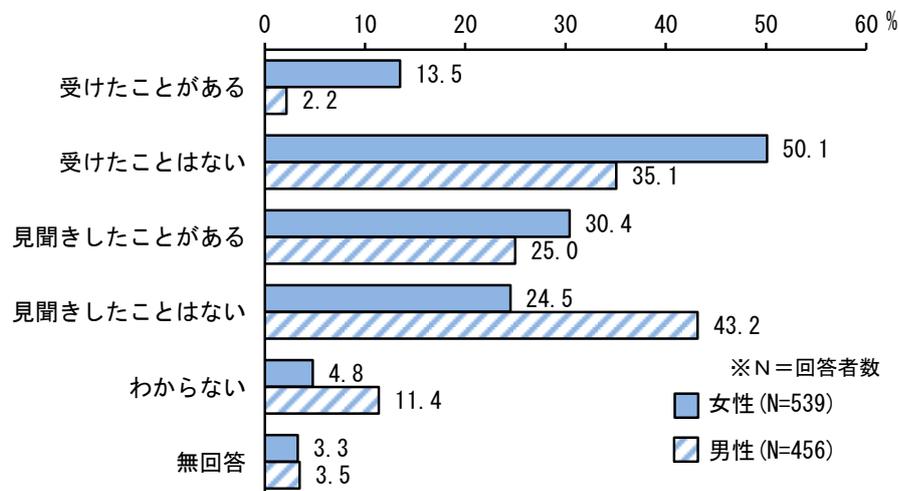
- ・ 職場や地域、学校などでセクシュアル・ハラスメントを「受けたことがある」が女性では16.7%、男性では2.9%となっています。



● DVの被害の有無

〔DVの被害の有無について〕

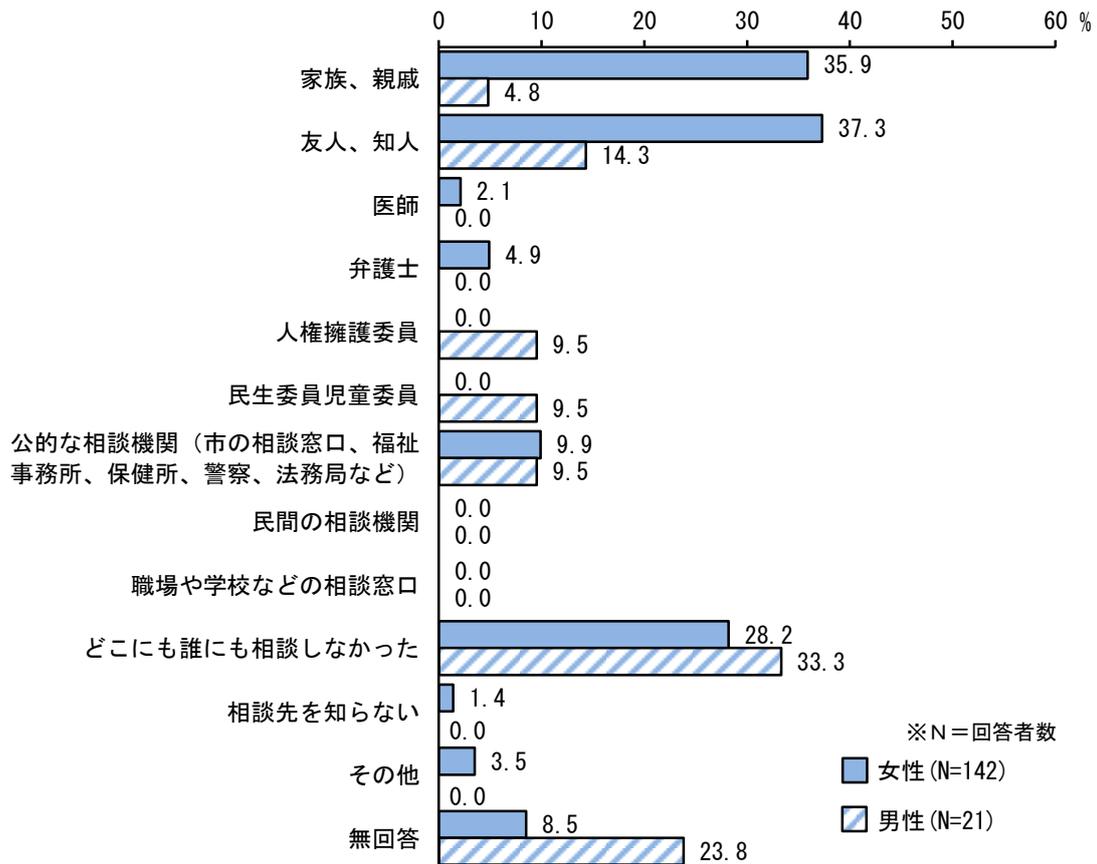
- ・ DVを「受けたことがある」が女性では13.5%、男性では2.2%、「見聞きしたことがある」が女性では30.4%、男性では25.0%となっています。



● 被害を受けた際の相談先

〔セクシュアル・ハラスメントやDVの被害を受けた際の相談の状況について〕

- ・ 女性では、「友人、知人」の割合が最も高く、次いで「家族、親戚」「どこにも誰にも相談しなかった」となっており、男性では、「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が最も高くなっています。





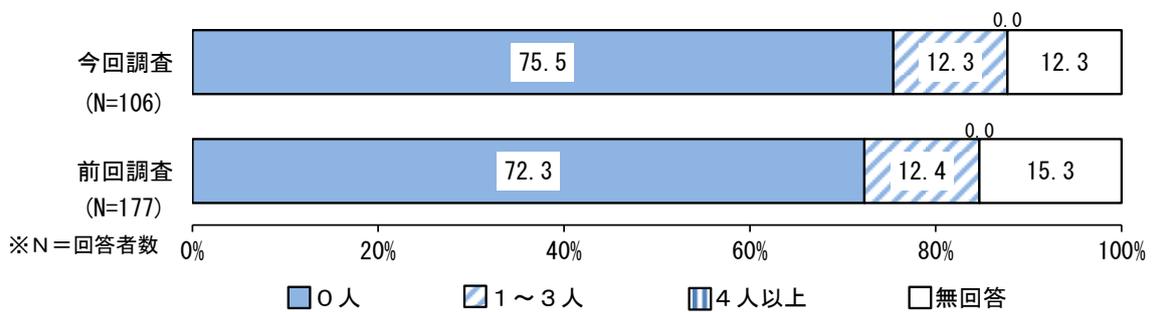
○ 事業所意識調査結果

● 事業所における女性従業員の役職者への登用状況

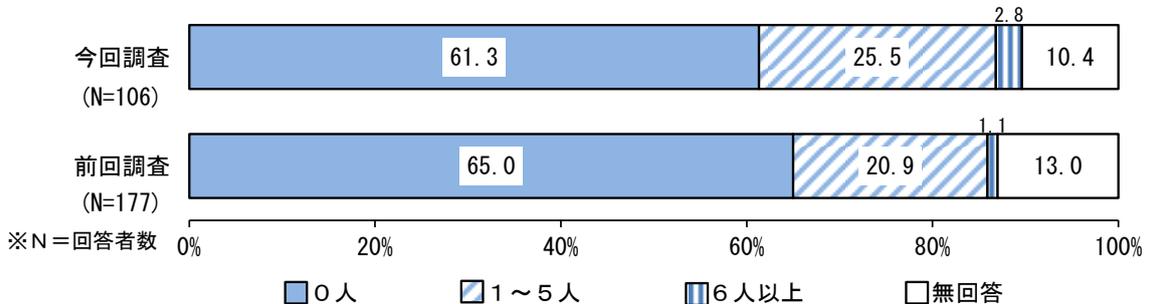
〔全役職者のうち、役職別の女性の占める割合について〕

- ・ 各役職とも女性役職者は「0人」の割合が5割を超え、特に部長相当職では、前回調査から大きな変化はありません。
- ・ 課長相当職では、前回調査よりも「1～5人」「6人以上」の割合が高くなり、係長相当職では、前回調査よりも「6人以上」の割合が高くなっています。

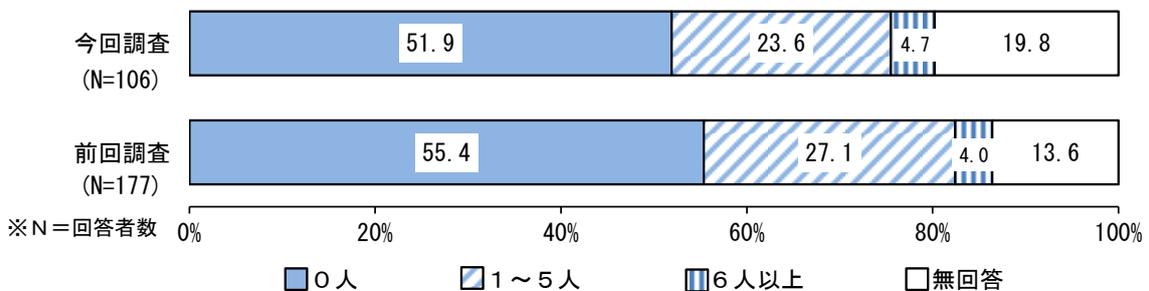
□ 部長相当職



□ 課長相当職



□ 係長相当職





3. フィールドワークの結果概要



フィールドワークの実施概要

● 目的

計画の策定にあたっての参考とするため、各種団体における男女共同参画の実際や取組状況などについて、聴き取り調査を実施しました。

● 実施内容

- ・実施方法：自治振興会、市民活動団体 2 団体、企業 3 社に対して、対面形式でのインタビュー
- ・実施時期：平成 28 年(2016 年)5 月



フィールドワークでの各団体・企業からの意見

各団体や企業では、先進的な取組をされていますが、その中から課題につながる意見をまとめました。

● 家庭について

- ・男性の家事・育児・介護への参画は少しずつ改善しているものの、まだまだ不十分です。
- ・長時間労働により、家族との時間や地域活動などの時間を取る余裕がありません。

● 地域について

- ・地域活動に参画しないと分からない充実感、知り合いの増加、協力して何かをやり遂げる喜びなどを広めていく必要があります。
- ・地域で男女共同参画を学ぶ・話し合う機会がほとんどありません。
- ・地域は男性が主体であるという考え方が依然として残っています。
- ・依然として女性に対する偏見や差別が存在しています。

● 働く場について

- ・特に男性が長時間労働で、家庭や地域に参画できていません。
- ・女性が活躍できるためには、トップが強い意志を表明し実行する必要があります。
- ・女性は産前産後休暇・育児休業を取れるが、男性は取れない状況・雰囲気



があります。

- ・育児休業・介護休業制度がない会社であると、出産や子育て、介護のために会社を休むと、その会社に復帰するのが難しい状況にあります。
- ・女性の活躍のひとつである起業に踏み出せない人がいます。



フィールドワークで見出した課題

- ・家庭では、男性が家事・育児・介護へ参画する意識は少しずつ変わってきましたがまだまだ不十分です。
- ・地域では、男性が主体であるという考え方が依然として残っています。また地域で男女共同参画を学ぶ・話し合う機会がほとんどありません。
- ・働く場では、男性は育児休業をまだまだ取れない雰囲気があります。また長時間労働のため家庭や地域に参画できていません。
- ・行政としては、上記の課題を解決できるよう施策を充実することが必要です。また各企業・団体に様々な取組をされていることから、情報の把握・収集、提供を行う必要があります。



4. 甲賀市男女共同参画計画に基づく取組状況

基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進と拡大

	取 組
行政における男女共同参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審議会や委員会等に占める女性委員の割合は、平成21年（2009年）3月31日時点で24.5%、平成28年（2016年）3月31日時点で27.4%と、2.9ポイント上昇しています。 ・ 女性委員のいない審議会等は、平成21年（2009年）3月31日時点で6（総数78、割合7.7%）、平成28年（2016年）3月31日時点で10（総数87、割合11.5%）となっています。 ・ 市の女性管理職は、平成21年（2009年）4月1日時点で24.7%、平成28年（2016年）4月1日時点で31.9%と、7.2ポイント上昇しています。
習機会の充実・意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ 強調週間や月間の周知、男女共同参画標語の募集やフォトコンテストの実施、啓発紙「たのしい男女共同参画」の発行などを行っています。 ・ 男女共同参画をテーマとした講演や出前講座、子育て支援センターにおいて父親と子どもが参加できる事業や公民館講座の実施により、教育・啓発に取り組んでいます。 ・ 小学校・中学校において、社会科や道徳、技術・家庭科、総合的な学習の時間などに、男女平等や男女共同参画社会の重要性について、教材や副読本等を活用して認識を深めています。

基本目標Ⅱ 家庭・地域における男女共同参画

	取 組
地域における男女共同参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 区・自治会においては、女性が代表者または副代表者である団体は、平成21年（2009年）4月1日時点で4団体（自治会等合計数199団体）、平成28年（2016年）4月1日時点で7団体（自治会等合計数201団体）となっています。 ・ 地域における男女共同参画の実態調査を行い、状況を把握するとともに、啓発紙「たのしい男女共同参画」で男女共同参画の視点を取り入れた活動の紹介をしています。また、地域で男女共同参画の出前講座や防災出前講座を行っています。 ・ 市総合防災訓練等を通じて、男女がともに参画した自主防災組織の必要性の啓発をするとともに、防災士¹¹の資格取得費の補助により女性の防災士資格取得を促進し、平成28年（2016年）4月1日時点で12名の女性防災士が活躍されています。

¹¹ 防災士：“自助”“共助”“協働”を原則として、社会の様々な場で防災力を高める活動が期待され、そのための意識と知識・技能を修得したことを、日本防災士機構が認証した人のことをいう。災害発生時、公的な支援の到着の遅れ等に対応するため、被災現場で活動を行なうことが役割の一つ。平時には防災意識の啓発、大災害に備えた訓練や救助等の技術練磨等に取り組む。

基本目標Ⅲ 男女が平等に働きやすい社会

	取 組
事業所における男女共同参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業・事業所を対象として、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の男女共同参画の視点を盛り込んだ内容の人権学習を実施しています。 ・ 事業所内公正採用選考・人権啓発に係る企業訪問時や、講演会・講座時に、啓発紙「たのしい男女共同参画」を配布して啓発に取り組んでいます。 ・ 啓発紙「たのしい男女共同参画」で先進的な取組を行う市内企業の紹介をしています。
機会と就業環境 男女平等な雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業・事業所を対象とした講演会や講座で、男女平等な雇用機会と就業環境について啓発を行っています。 ・ 事業所内公正採用選考・人権啓発に係る企業訪問時や、講演会・講座時に、啓発紙「たのしい男女共同参画」を配布して啓発に取り組んでいます。
仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年11月の「仕事と生活の調和推進月間」に「広報あいこうか」やCATV¹²広報番組「きらめきこうか」等様々な媒体での啓発を行っています。 ・ 企業・事業所を対象として、育児休業制度や介護休業制度、ワーク・ライフ・バランス等についての研修会や講座の開催、啓発紙「たのしい男女共同参画」による啓発に取り組んでいます。 ・ 保育園・幼稚園での一時預り保育・3歳未満児保育・延長保育・休日保育・病後児保育など働く保護者の支援を行っています。 ・ 介護に関する相談窓口などの設置や市内19箇所に放課後児童クラブの設置、出産育児一時金や、小学3年生までのすべての児童を対象とした通院・入院医療費の助成などに取り組んでいます。

基本目標Ⅳ 男女におけるあらゆる暴力を許さない社会

	取 組
予防 男女間における暴力の	<ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアル・ハラスメントなどのハラスメントやDVの予防に向けての講演会や講座を開催しています。 ・ 若い世代へのデートDVの啓発や、毎年11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、「広報あいこうか」やCATV広報番組「きらめきこうか」等様々な媒体での啓発を行っています。 ・ 事業所内公正採用選考・人権啓発に係る企業訪問時や、講演会・講座時に、啓発紙「たのしい男女共同参画」を配布して啓発に取り組んでいます。
や支援 被害者の保護	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の悩みごと相談窓口や家庭児童相談室の相談窓口の周知を行っています。 ・ 相談員が専門的な相談に対応できるよう、関係機関が開催する相談員研修へ相談員のスキルアップのため参加しています。 ・ 被害者に対し、関係機関と連携し、受け入れ可能な施設への措置を行っています。

¹² CATV：テレビ放送を有線で配信をするシステムのことをいう。中継局と視聴者宅を光ケーブルや同軸ケーブルで結び、専用チューナー（セットトップボックス）をテレビに接続して、地上デジタル放送、衛星放送、独自番組などを配信する。

基本目標Ⅴ 生涯を通じた心身の健康

	取 組
身体 の 性 差 に 応 じ た 健 康	<ul style="list-style-type: none"> ・各学校で児童生徒の発達段階に応じた性教育の実施や、妊婦教室や産後のうつスクリーニング¹³、産後のママ健診などに取り組んでいます。 ・妊娠について悩んでいる人に対して母子健康手帳交付時に指導相談、不安が強い、またはハイリスクな妊婦に対しての家庭訪問の実施などに取り組んでいます。 ・若い世代に対して、子宮頸がん検診の受診勧奨時のパンフレットにより、妊娠や性感染症の啓発に取り組んでいます。 ・女性が女性医師に相談したい場合、女性医師による医療・健康相談を行い、女性医師がいない時は女性の看護師や医療技術職員等が相談に応じています。
男女 が と も に 健 康 で 安 心 し て 暮 ら せ る 社 会	<ul style="list-style-type: none"> ・地域総合センターや公民館、地域包括支援センター等で健康講座や介護予防講座、認知症講座などを行っています。 ・社会参加の場づくりや地域住民が安心して生活できるような総合相談支援事業を行っています。 ・運動機能向上や軽度認知症デイケア事業、健康づくり事業、認知症サロン等への支援、日常生活の困りごとの支援などに取り組んでいます。 ・在宅サービスなどの支援や、在宅医療の推進、ふれあいいいききサロンなどの見守り支え合い活動などに取り組んでいます。



¹³ 産後のうつスクリーニング：産後のうつの重症化を防ぐために、用意された質問票に母親が答えることでその時の状態を知る方法のことをいう。

○数値で見る現況

・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、平成28年（2016年）で総委員数1,295人中女性委員数は355人で、割合は27.4%となっており、平成23年（2011年）以降、女性の割合は増加傾向にあります。（人）

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
総委員数	1,149	1,263	1,300	1,392	1,317	1,295
女性委員数	285	319	326	356	341	355
割合	24.8%	25.3%	25.1%	25.6%	25.9%	27.4%

資料：商工労政課（各年3月31日現在）

・市議会議員数

本市の市議会の女性議員の状況は、平成28年（2016年）4月1日現在で総議員数26人中女性議員数は2人で、割合は7.7%となっています。（人）

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
総議員数	27	27	27	27	26	26
女性議員数	2	2	2	2	2	2
割合	7.4%	7.4%	7.4%	7.4%	7.7%	7.7%

※ 平成27年、28年は欠員1人

資料：議会事務局（各年4月1日現在）

・区・自治会等における女性の参画数

本市の区・自治会数は、平成28年（2016年）4月1日現在201団体で、そのうち女性が代表者である団体が3団体（1.5%）、副代表者である団体が4団体（2.0%）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23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
区・自治会の合計数	199	199	199	200	200	201
女性が代表者（区長、自治会長など）である団体数	4	4	3	2	2	3
女性が副代表者（副区長、区長代理等）である団体数	2	1	0	0	3	4

※ 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・自治会等にあつては、会計を副代表者に含めている。

資料：地域コミュニティ推進課（各年4月1日現在）

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、相談件数は増加傾向にあり、平成27年度（2015年度）では351件（210人）となっています。

性別では、女性289件、男性63件と女性のほうが多く、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23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
相談者数(人) ※1		154		102		173		101		210	
相談件数(件) ※2		216		154		239		383		351	
男女別の件数(件) ※2		女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
		166	50	122	37	224	22	316	71	289	63
主訴 (件)	夫婦・パートナー	69	13	68	18	134	7	164	16	174	19
	家族関係	28	12	21	0	36	6	38	10	27	3
	職場の人間関係	14	3	3	8	8	0	9	5	15	0
	その他の人間関係			3	3	3	2	27	11	7	2
	こころ	18	7	1	0	9	0	8	7	23	4
	暮らし・生活	14	12	20	4	27	6	63	21	40	19
	その他	23	3	6	4	7	1	7	1	3	16
DVの相談件数(件) ※3		6		3		59		8		60	

※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。

※3 「DVの相談件数」について、平成25年度（2013年度）から「身体的暴力」だけでなく「精神的暴力」「社会的暴力」等も含めているため、件数が急増している。

資料：人権推進課（各年3月31日現在）

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、平成27年度（2015年度）では51件（14人）となっています。

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
相談者数(人)	3	9	10	15	14
相談件数(件)	22	22	40	27	51

資料：子育て政策課 家庭児童相談室（各年3月31日現在）



5. 課題のまとめ

前計画の基本目標ごとに、課題をまとめました。



男女共同参画の推進と拡大

- 政策・方針決定過程において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。
- 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市民や企業・事業所の意識の向上を図るとともに、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充実することが必要です。
- 審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、企業・事業所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。意欲のある女性が、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、男女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。



家庭・地域における男女共同参画

- 男女共同参画に関する意識は高まりつつありますが、まだまだ十分とはいえません。固定的な性別役割分担意識を解消し、男女がともに家庭や地域で活躍できる環境を整えることが必要です。
- 家庭での家事・育児・介護の役割分担における理想と現実のギャップが依然高くなっています。男女がともに家事・育児・介護に参画することができるよう、啓発や支援が必要です。
- 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。



- 防災対策については、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。



男女が平等に働きやすい社会

- 女性の就業率は、県平均よりも高くなっていますが、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字カーブの傾向にあります。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に、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、起業支援などが必要です。
また、出産や育児で離職した人が、働く場で再度活躍するための支援が必要です。
- 男女がともに働きながら家事・育児・介護などを両立していくために、保育施設等や介護者への支援の充実などが求められています。特に男性は、仕事を優先せざるを得ない状況になっているため、働き方の見直しや労働条件の整備など、男女がともに家庭生活や地域活動に参画できる取組が必要です。
- 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。
- 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・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。
- 働いている人が安心して働き続けられるよう、また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。



男女におけるあらゆる暴力を許さない社会

○DV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経済的格差などがあります。DVは、被害者に被害意識がない、または加害者に罪の意識が薄いという傾向があり、周囲が気付かないうちに被害が深刻化しやすく、また外部からの発見が困難であるため潜在化しやすいという特性があります。

さらに、近年SNS¹⁴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¹⁵の広がりに伴い、女性に対する暴力は多様化、複雑化しています。そのため、DVの早期発見、早期支援へつなげる仕組みづくりが必要です。

○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。

○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。

○企業・事業所において、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・事業所も多く、取組が必要です。



生涯を通じた心身の健康

○男女が互いの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。

○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。

14 SNS：ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で、インターネット上での交流の場を提供するサービスのことをいう。「Facebook（フェイスブック）」「Twitter（ツイッター）」「LINE（ライン）」等がある。

15 コミュニケーションツール：意志や情報を伝達するための道具のことをいう。

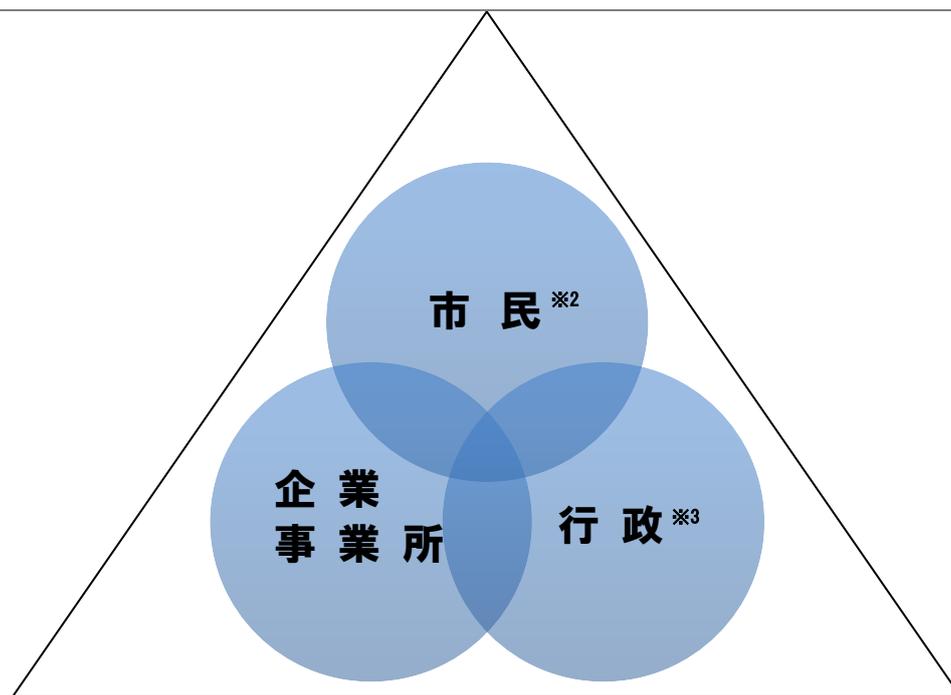
第3章 計画の基本的な考え方

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、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。

ひと ひと^{※1}
女と男、いきいき輝く 活気あふれる あい 甲賀



※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。



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、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、男女の人権が尊重され、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、男性に対しても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、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。
- 働く女性が、男性とともに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、男女の均等な雇用機会及び待遇の確保や、女性の能力発揮のための取組（ポジティブ・アクション¹⁶）、また起業が進むよう促します。

¹⁶ 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 男女がともに安心して暮らせる社会づくり

- 固定的な性別役割分担意識によって、多様な生き方を制約されることなく、誰もが自分らしく生きられる人権尊重のまちづくりをめざすため、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。
- 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。





3. 計画の体系

【基本理念】

【基本目標】

【施策の方向】

ひとひと
女と男、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
- 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 |

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

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。	学校教育課 保育幼稚園課
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。	商工労政課 学校教育課
公民館等で「男女共同参画」について考える学習活動を推進する。	社会教育課

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

取組内容	担当課
地域の人権学習として男女共同参画が話し合えるよう働きかける。	商工労政課
区・自治会、自治振興会等に積極的な女性の登用を働きかける。	地域コミュニティ推進課 商工労政課
まちづくりに関わる女性の人材を育成する。	地域コミュニティ推進課 社会教育課
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。	商工労政課



取組内容	担当課
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。	社会福祉課

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
男性の育児への参画のための啓発を行う。	子育て政策課 保育幼稚園課 商工労政課
子育てに関する講座等を実施し、男性の積極的な参加を推進する。	子育て政策課 すこやか支援課 保育幼稚園課 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
男女がともに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



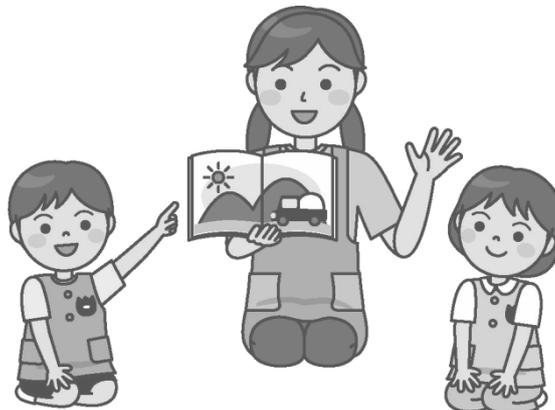
4. 多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実

① 仕事と子育てを両立するための支援

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 子育て政策課
延長保育の充実を図り、長時間保育を実施する。	保育幼稚園課
保育施設、放課後児童クラブを充実させる。	保育幼稚園課 子育て政策課
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 保育幼稚園課
三世帯同居（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

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に支援する。	長寿福祉課 すこやか支援課





○家庭・地域における男女共同参画に向け、市民、地域が取り組むこと

【市民】

- ・ 男性も女性も自立できるよう、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。
- ・ 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。
- ・ 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】

- ・ 自治会などの役員に女性を積極的に登用する。
- ・ 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

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。	社会福祉課
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 ¹⁷ 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. 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
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。	保育幼稚園課
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

¹⁷ 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。



取組内容	担当課
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

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
働く女性の事業間交流の場をつくる。	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

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を行う。	長寿福祉課 すこやか支援課 商工労政課



○働く場における男女共同参画に向け、市民、企業・事業所が取り組むこと

【市民】

- ・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。
- ・男女とも育児休暇・介護休暇を取得する。

【企業・事業所】

- ・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。



基本目標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

① DV等暴力を許さない社会づくりの推進

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。	子育て政策課 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。	子育て政策課 商工労政課
若年層を対象に、デートDV防止に向けた啓発を行う。	子育て政策課 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
セクシュアル・ハラスメント、DV等の暴力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。	商工労政課
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を見ないよう啓発をする。	社会教育課

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

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。	子育て政策課 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。	子育て政策課 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。	子育て政策課 人権推進課
中央子ども家庭相談センター ¹⁸ 、男女共同参画センター（G-NET） ¹⁹ 、警察と連携・協力をさらに強化する。	子育て政策課 人権推進課

18 中央子ども家庭相談センター：滋賀県が設置している18才未満の子どもに関する相談に対応、助言支援等を行っている児童福祉法に基づく児童相談所のことをいう。

19 男女共同参画センター（G-NET）：男女がお互いに支え合い、バランスのとれた社会づくりをサポートすることを目的とした滋賀県の施設のことをいう。講座・講習の開催や相談対応、交流・活動の場の提供等を行っている。



② 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。	子育て政策課
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。	子育て政策課
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就労支援を行う。	子育て政策課 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。	子育て政策課 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。	子育て政策課 すこやか支援課
関連する外部支援機関等との連携を行う。	子育て政策課
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 子育て政策課
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。	子育て政策課 人権推進課 市民課

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

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。	水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。	長寿福祉課 すこやか支援課 水口医療介護センター 信楽中央病院 人権推進課
児童・学生・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。	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。	水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 多様な性を認め合う社会の実現

取組内容	担当課
多様な性について理解を深める。	人権推進課 学校教育課
多様な性を持つ児童・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

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





○男女がともに安心して暮らせる社会づくりに向け、市民、地域、企業・事業所が取り組むこと

【市民】

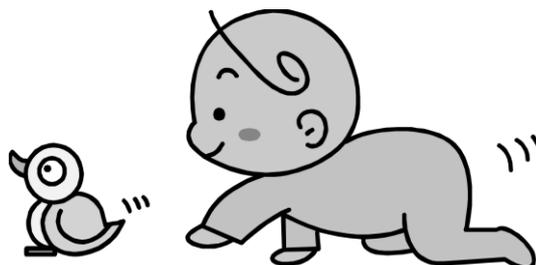
- ・ 家族等の親しい関係でも、暴力は重大な人権侵害で、犯罪であることを認識する。
- ・ 様々な暴力についての知識を身に付ける。
- ・ 困ったときはひとりで抱え込まず、相談機関等に相談する。
- ・ 配偶者やパートナーなどの間で、暴力だけでなく、性生活の強要、言葉や態度による暴力をなくす。
- ・ 自分自身の健康に関心を持ち、健康づくりに取り組む。
- ・ 妊娠・出産期の女性の状態や生まれてくる子どもについて理解を深めるため、男性も積極的に育児教室や乳幼児健診等に参加する。
- ・ 多様な性への偏見をなくし、理解を深める。

【地域】

- ・ 誰もが地域で安心して暮らせるよう、地域で支え合う。
- ・ 多様な性を持つ人を理解し、認め合う。
- ・ 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る。
- ・ 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する。

【企業・事業所】

- ・ 妊娠・出産への理解と支援の充実を推進する。





第5章 推進体制

1. 計画推進のための組織の設置・運営

男女共同参画施策を着実に推進するため、「甲賀市男女共同参画審議会」で、P D C A (Plan-Do-Check-Action) サイクル²⁰の手法に基づき、施策（事業）の進行状況を点検・評価し、男女共同参画の推進に関する基本的な方向や施策のあり方に関し調査及び審議を行います。

2. 庁内推進体制の整備

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、施策を推進する本市が、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。

3. 市民活動団体・地域・企業等との連携

本計画の内容を広く周知するとともに、市民活動団体、地域、企業・事業所、行政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。

4. 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。

²⁰ P D C A (Plan-Do-Check-Action) サイクル：行政政策や企業の事業活動において、業務を継続的に改善していく手法の一つのことをいう。Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、最後の Action（改善）の実施を受け、次の P D C A サイクルの Plan に繋げる。



5. 施策や事業の点検・評価

本市における男女共同参画社会の実現に向け、毎年度、施策（事業）の進行状況を確認し、取組状況を評価します。

評価にあたっては、達成・未達成の原因を分析し、「甲賀市男女共同参画審議会」や「甲賀市男女共同参画推進本部」などでの意見等を踏まえ、施策（事業）の改善や計画の見直し等を検討します。

6. 施策の方向

取組内容	担当課
男女共同参画を推進する条例を制定する。	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、人材育成を目的に人事評価制度採用を行い、総合的かつ計画的に推進する。	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、また市民や市民活動団体（NPO団体）、市内の企業・事業所、市工業会、市商工会などとの連携を強化する。	商工労政課
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会」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

計画推進の目標指標一覧表

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	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	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%	80.0%	90.0%	100.0%	甲賀市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査	
「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%	60.0%	65.0%	70.0%	甲賀市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査	
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」の間に「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}	60.0%	70.0%	80.0%		
		1歳8ヶ月健診					
		47.5% ^{※1}	57.5%	67.5%	77.5%		
		3歳6ヶ月健診					
		45.3% ^{※1}	55.0%	65.0%	75.0%		

※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	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	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%	80.0%	87.5%	95.0%	甲賀市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査	



指 標	説 明	実 績	目 標		出 典	
		平成 27 年度	平成 32 年度	平成 36 年度		平成 40 年度
滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録 ²¹ 企業数	次世代育成支援対策推進法 ²² 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)	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	※2 67.7%	73.0%	75.0%	80.0%	国勢調査 (総務省)

※2 平成 22 年度の数値。

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	平成 32 年度	平成 36 年度		平成 40 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				甲賀市男女共同参画社会づくりに関する 市民意識調査
		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	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				甲賀市男女共同参画社会づくりに関する 市民意識調査
		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	

21 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む企業を登録し、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。

22 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。

推進体制

指 標	説 明	実 績	目 標		出 典	
		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	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%	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委員名簿
- ・ 甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会設置要綱

第2次甲賀市男女共同参画計画策定までの経過

年 月 日	策 定 経 過
平成27年9月29日	第1回 甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会 委員委嘱 市民意識調査・事業所意識調査の内容、策定方針について
平成27年10月20日 ～11月4日	市民意識調査・事業所意識調査実施
平成28年2月9日	第2回 甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会 市民・事業所意識調査（速報値）報告、基本目標について
平成28年3月15日	第3回 甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会 グループワーク、基本理念について
平成28年6月29日	第1回 甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会 策定スケジュール、計画の構成、基本理念について
平成28年7月14日	第2回 甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会 施策の方向について
平成28年9月28日	第3回 甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会 基本理念、取組内容について
平成28年11月16日	第4回 甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会 第2次甲賀市男女共同参画計画の素案について
平成29年4月1日 ～4月30日	パブリック・コメント実施

甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会委員名簿

(平成27年9月1日～平成29年3月30日)

氏 名	
伊 東 勝 美	
梶 田 淳 平	副会長
京 樂 真帆子	会 長
鹿 田 由 香	
竹 崎 文 雄	平成28年7月1日から
谷 口 忍	
辻 好 子	
富 山 朝 司	平成28年6月30日まで
豊 田 康 盛	
橋 本 治 美	
福 永 佐栄子	
福 西 美知子	

(五十音順・敬称略)



甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会設置要綱

平成16年11月10日告示第163号

改正 平成20年4月1日告示第68号

廃止 平成29年3月30日告示第28号

(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こと。
- (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こと。
- (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こと。
- (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こと。

(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。

付 則（平成20年告示第68号）

この告示は、平成20年4月1日から施行する。

付 則（平成29年告示第28号）

この告示は、平成29年4月1日から施行する。

**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 平成29年(2017年)7月