

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 策定

令和 3年(2021年)9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
あなとも仲間
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・アンケート調査からみえる現状	9
6.	これまでの取組状況・課題	38
7.	課題のまとめ	42
第3章	計画の基本的な考え方	45
1.	基本理念	45
2.	計画の基本目標	46
	基本目標Ⅰ 家庭・地域における男女共同参画	46
	基本目標Ⅱ 働く場における男女共同参画	46
	基本目標Ⅲ 男女がともに安心して暮らせる社会づくり	47
3.	計画の体系	48
第4章	施策の推進	49
	基本目標Ⅰ. 家庭・地域における男女共同参画	49
	基本目標Ⅱ. 働く場における男女共同参画	53
	基本目標Ⅲ. 男女がともに安心して暮らせる社会づくり	57
第5章	推進体制	62
第6章	計画推進の目標指標	64
資 料		69

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に向け、さらには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。

今回、策定から4年を経ることから、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

- ・ 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）の一部改正に伴い変更された国の基本方針を踏まえ見直しを行います。
- ・ 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。

（2）第2次甲賀市総合計画（第2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。
- ・ 新型コロナウイルス感染症による本市への影響を踏まえ、見直しを行います。

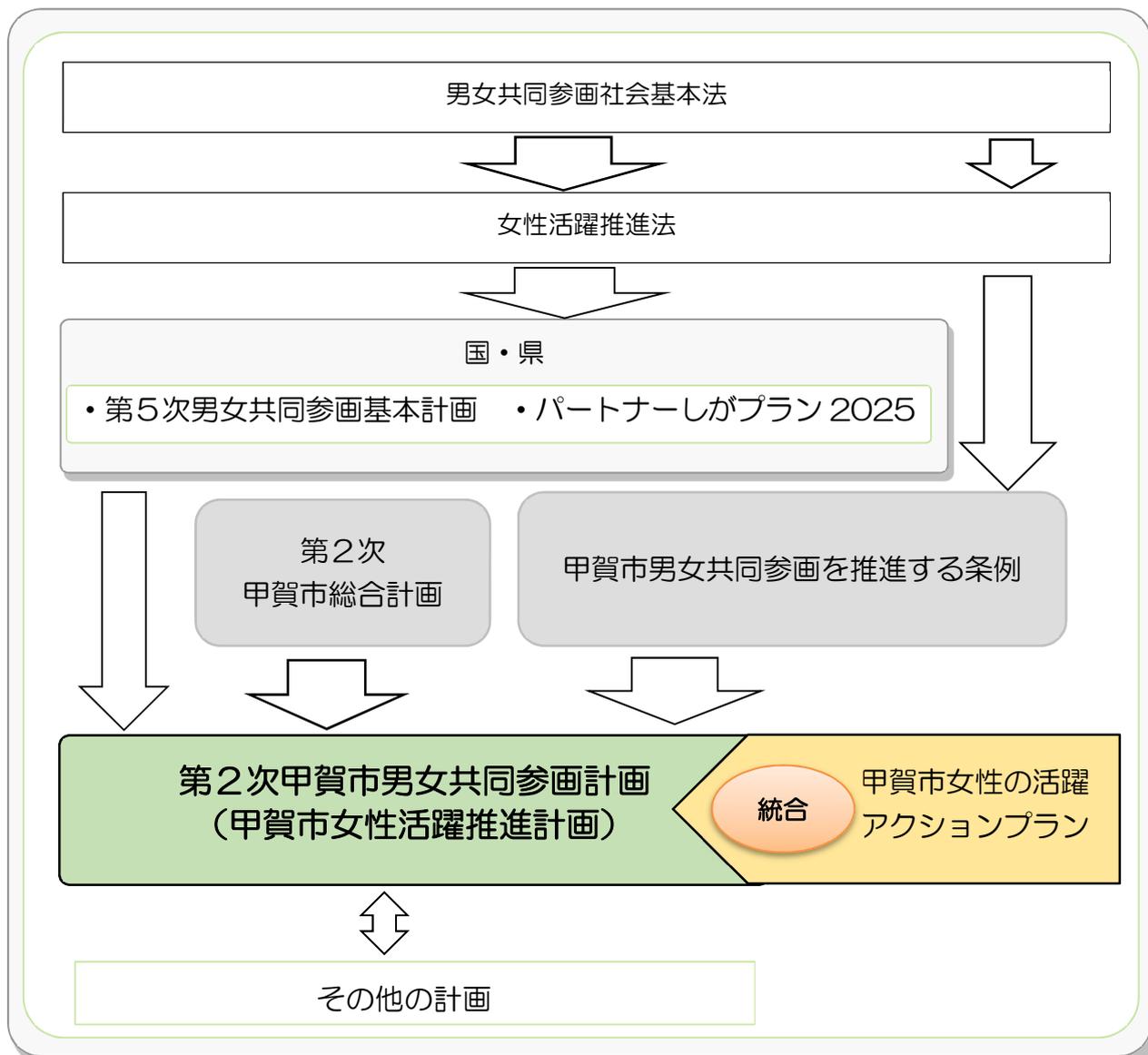
（3）甲賀市女性の活躍アクションプランの重点事業の見直しと甲賀市女性活躍推進計画への統合

- ・ 女性活躍の第2ステージに向け、本プランの重点事業の見直しを行い、甲賀市女性活躍推進計画（本計画の基本目標Ⅱに掲げる施策）に統合します。

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」（令和3年（2021年）10月策定予定）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、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、「甲賀市女性の活躍アクションプラン」を統合し、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

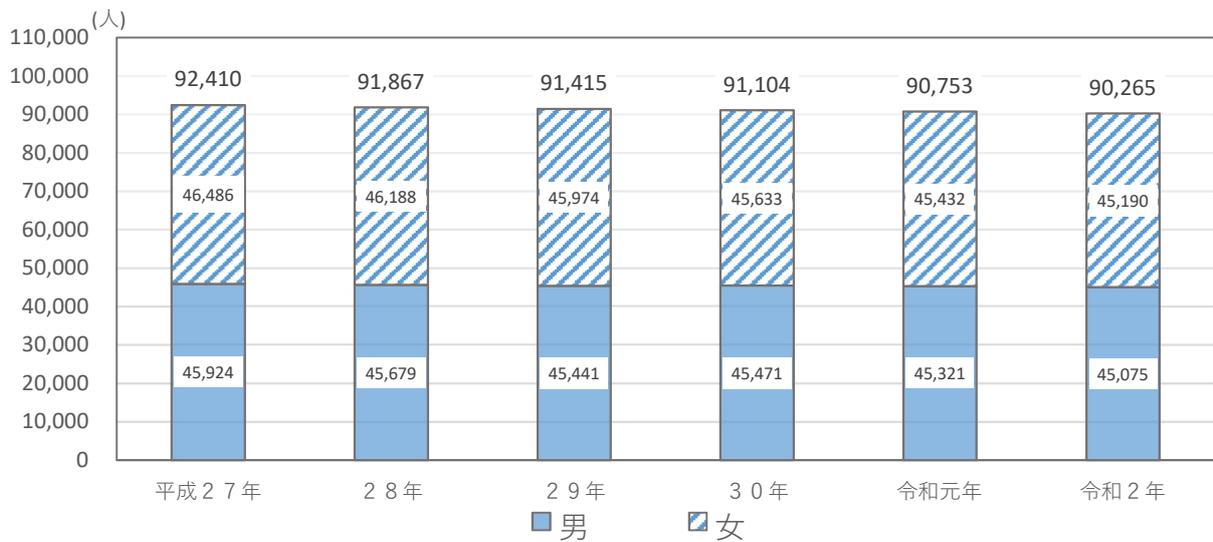
本計画の計画期間は、現行計画期間の令和10年度（2028年度）までとし、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況等により、必要に応じて4年ごとに見直しするものとします。

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2年（2020年）9月末現在90,265人で、平成27年（2015年）に比べると2,145人減少しています。

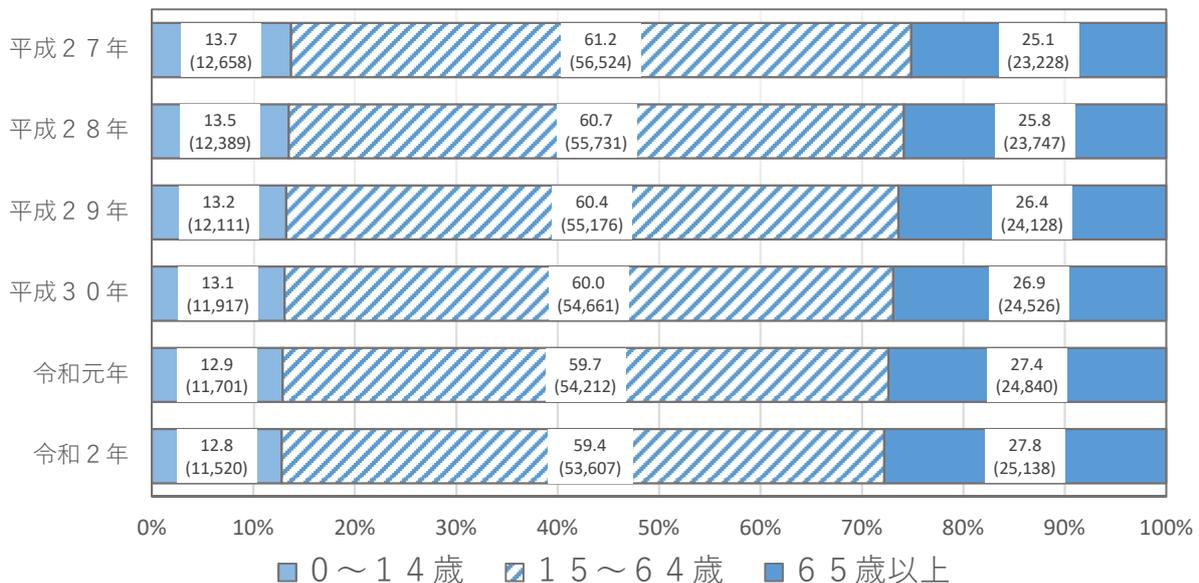


資料：住民基本台帳（各年9月末日現在）

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）

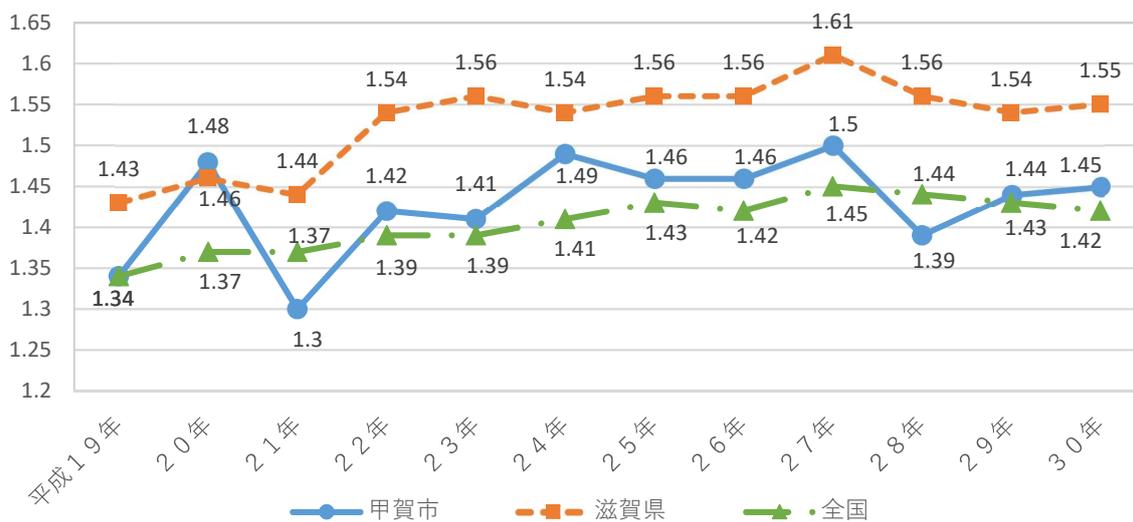


資料：住民基本台帳（各年9月末日現在）

③ 合計特殊出生率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。



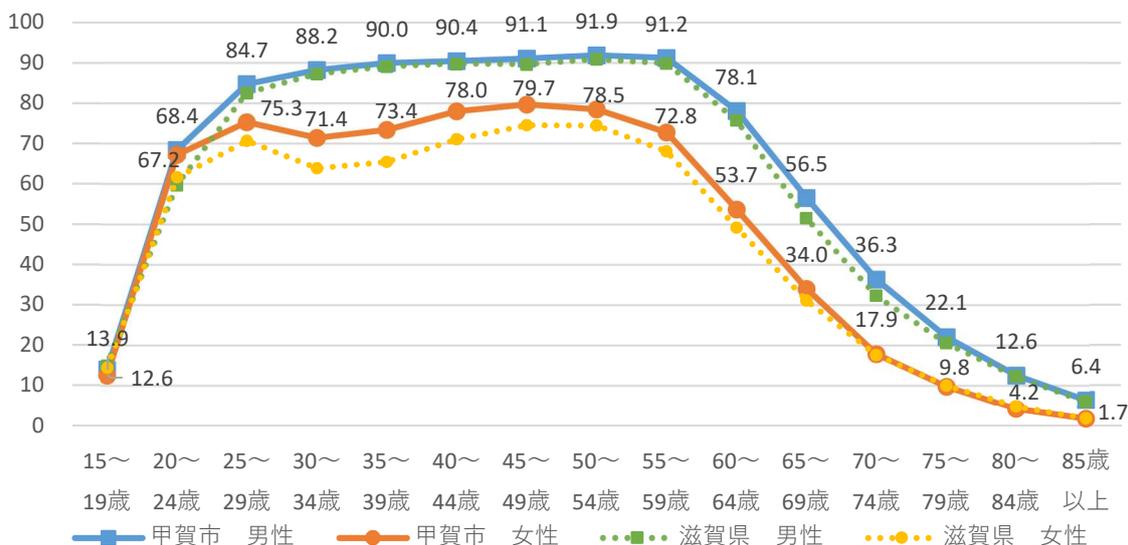
資料：甲賀健康福祉事務所（平成29年度事業報告）

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

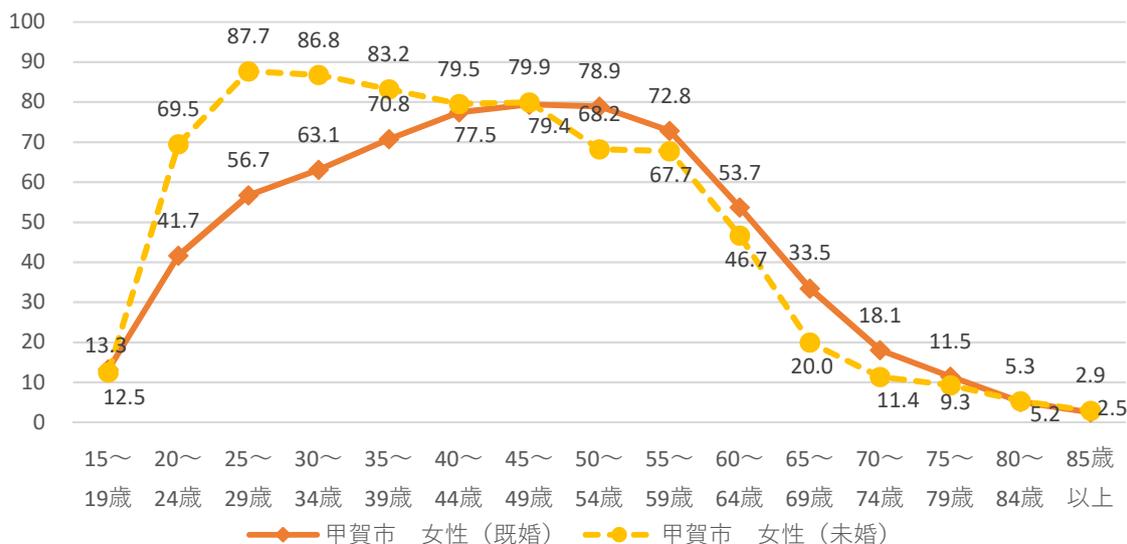
性別年齢別就業率をみると、女性の30～34歳で就業率が低くなるM字カーブ²がみられ、20～69歳において就業率は滋賀県を上回っています。



資料：平成27年度(2015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27年度(2015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2年（2020年）で総委員数1,158人中女性委員数は350人で、割合は30.2%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。（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
総委員数	1,317	1,295	1,302	1,327	1,245	1,158
女性委員数	341	355	384	385	366	350
割合	25.9%	27.4%	29.5%	29.0%	29.4%	30.2%

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2年（2020年）4月1日現在で総議員数23人中女性議員数は4人で、割合は17.4%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
総議員数	26	26	27	24	23	23
女性議員数	2	2	2	4	4	4
割合	7.7%	7.7%	7.4%	16.7%	17.4%	17.4%

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2年（2020年）4月1日現在203団体で、そのうち女性が代表者である団体が4団体（2.0%）、副代表者である団体が8団体（3.9%）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
区・自治会の合計数	200	201	201	202	203	203
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
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

※ 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：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があり、令和2年度（2020年度）では96件（72人）となっています。

性別では、女性40件、男性56件と男性のほうが多く、精神的な不安や悩み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	
相談者数(人) ※1		210		219		247		208		109		72	
相談件数(件) ※2		351		142		181		168		95		96	
男女別の件数(件) ※2		女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
		289	63	158	61	182	66	145	72	82	27	40	56
主訴(件)	夫婦・パートナー	174	19	92	15	98	7	56	16	41	8	10	4
	家族関係	27	3	32	4	25	9	37	7	15	4	5	6
	職場の人間関係	15	0	3	4	8	7	12	7	4	1	2	1
	その他の人間関係	7	2	6	1	6	6	13	5	5	2	9	9
	こころ	23	4	5	14	7	5	3	14	11	3	4	32
	暮らし・生活	40	19	18	8	38	21	21	11	3	5	6	2
	その他	3	16	2	15	0	11	3	12	3	4	4	2
DVの相談件数(件)		53	7	37	6	35	3	26	5	7	2	3	3

※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2年度（2020年度）では144件（51人）となっています。

	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
相談者数(人)	14	10	7	15	20	51
相談件数(件)	51	44	23	44	35	144

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・アンケート調査からみえる現状

(1) 甲賀市市政に関する意識調査の概要

① 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。

② 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2年9月1日～9月15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）

③ 回収状況

配 布 数	有効回答数	回答率
3,000 通	1,220 通	40.7%

④ 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。

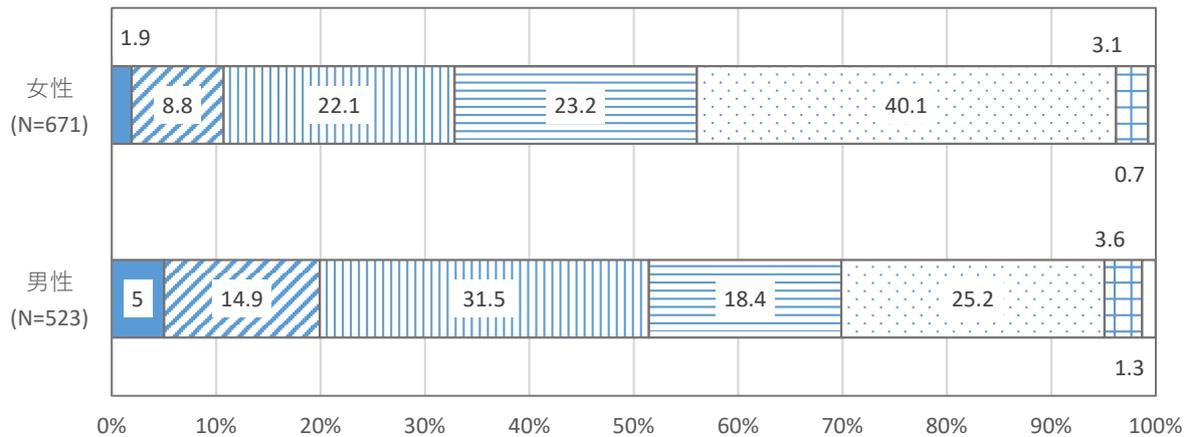
⑤ 甲賀市市政に関する意識調査の結果

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】

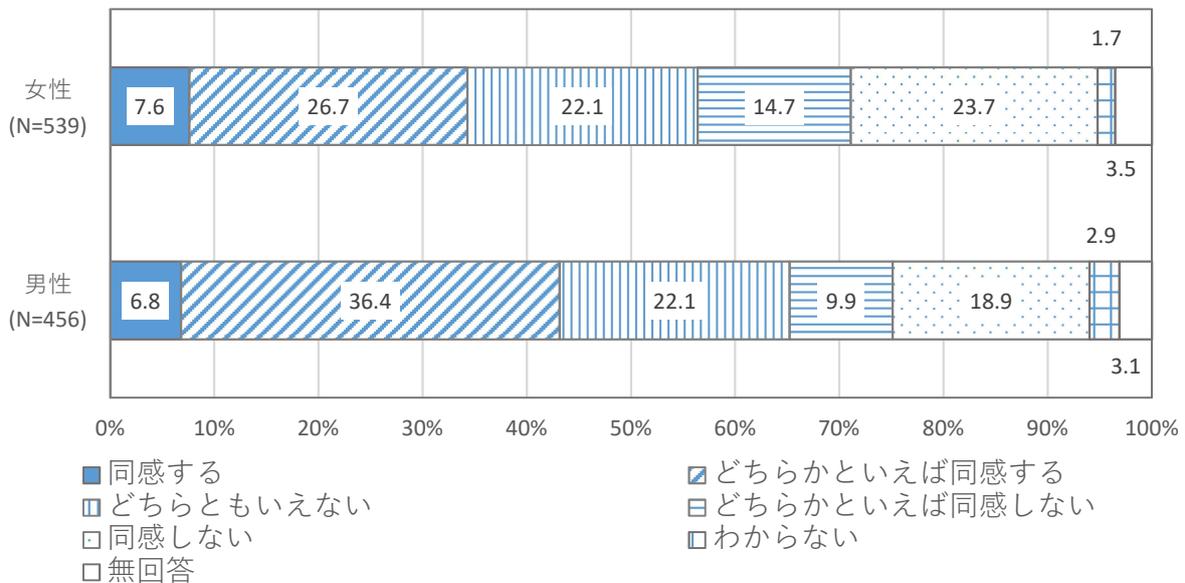
- ・ 男女とも前回調査よりも「同感しない」と「どちらかといえば、同感しない」をあわせた割合は増えているものの、依然として固定的な性別役割分担意識が根強く残っています。

※N=回答者数



【前回調査 平成27年(2015年)】

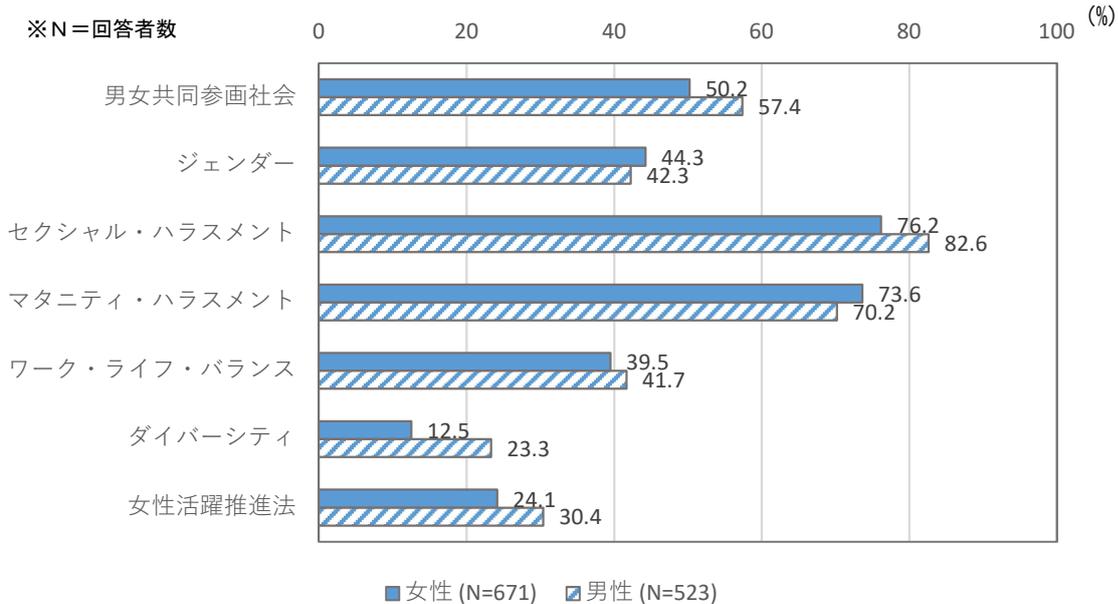
※N=回答者数



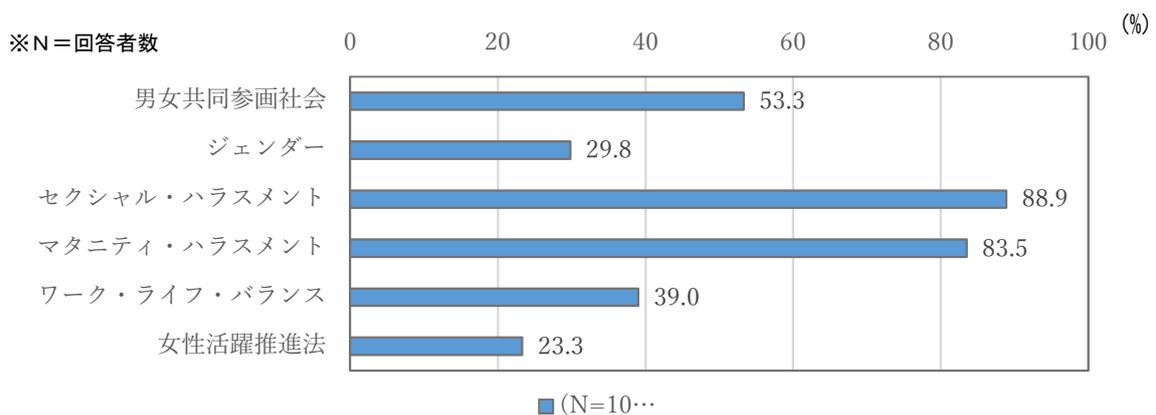
イ. 男女共同参画に関する事柄への認知率

〔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、セクシュアル・ハラスメント³、マタニティ・ハラスメント⁴、についての認知率は5割を超えていますが、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ⁵、女性活躍推進法の認知率は低くなっています。
- ・ ジェンダー⁶、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 平成 27 年 (2015 年)】



³ 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う。

⁴ 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。

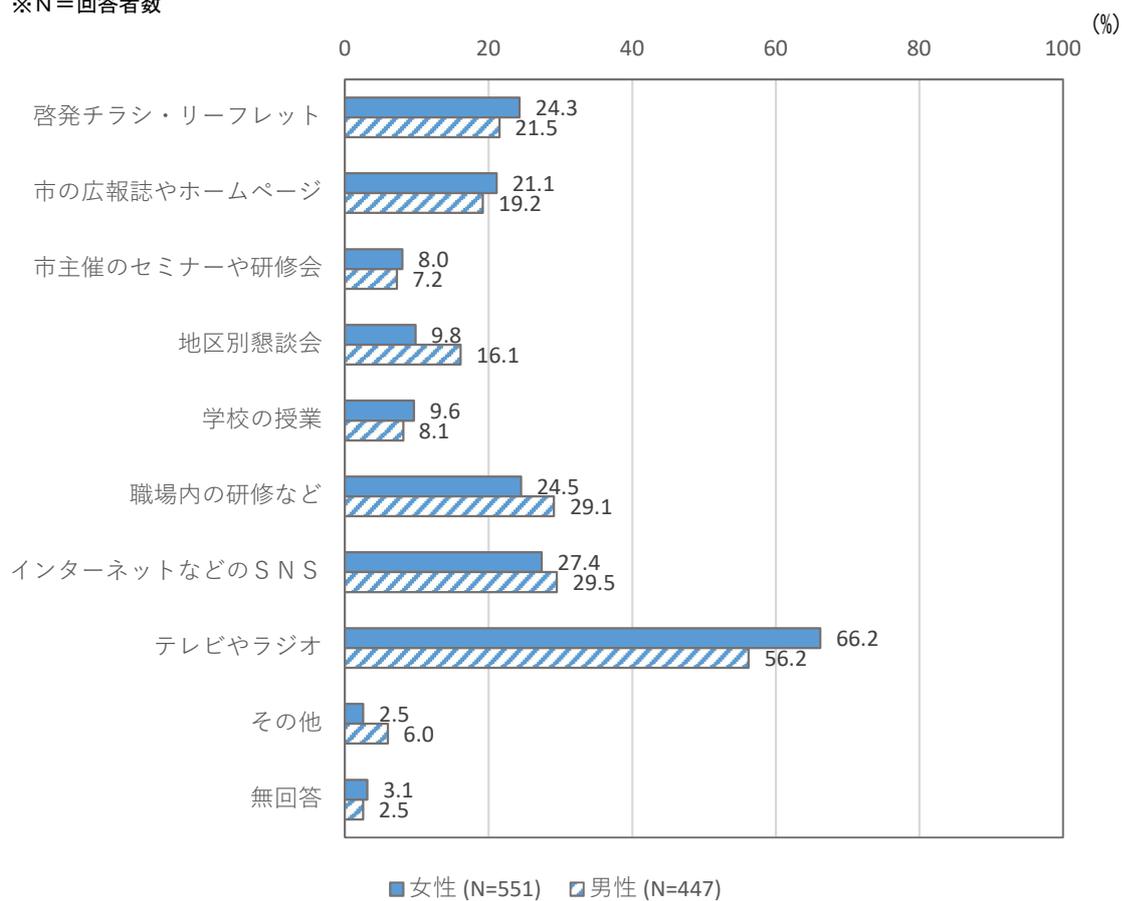
⁵ ダイバーシティ：性別、人種等の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観等の多様な人々が互いの違いを尊重することをいう。

⁶ 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。

〔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。

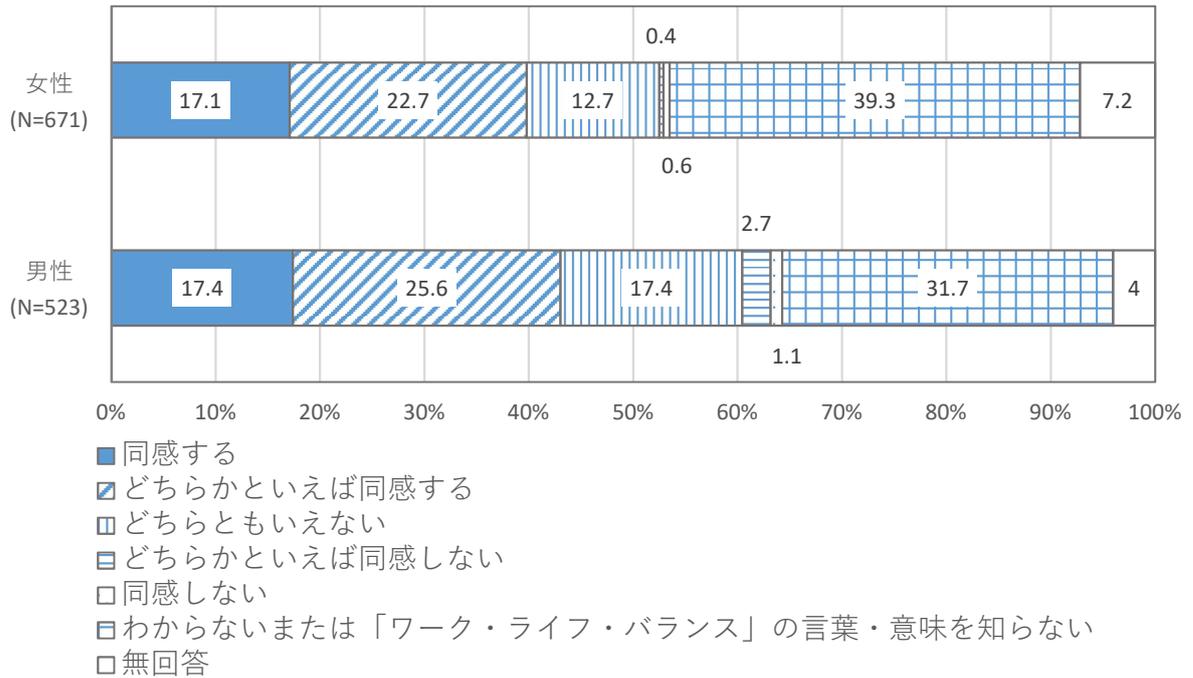
※N=回答者数



〔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」が最も多くなっています。
- ・ 「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた割合は約 40% となっています。

※N=回答者数



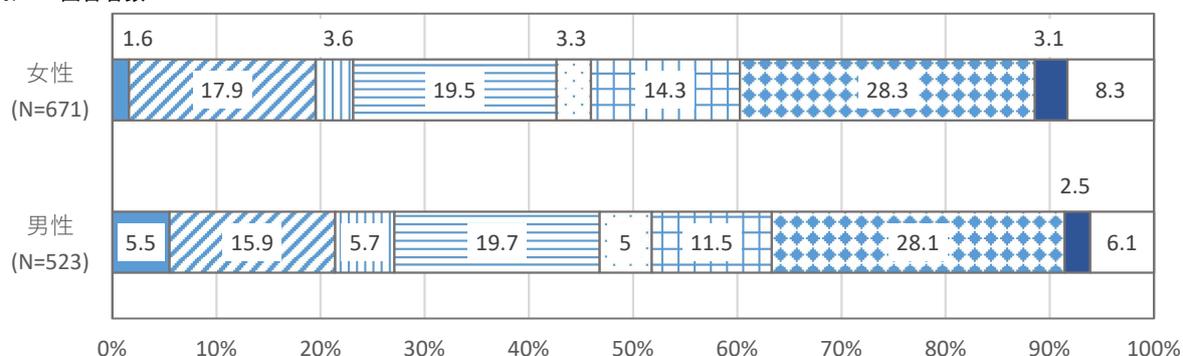
ウ. ワーク・ライフ・バランスの理想と現実のギャップ

〔「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。
- ・ 男性のワーク・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。
- ・ 前回調査よりも男性のワーク・ライフ・バランスの現実では、「仕事」を優先」の割合が少なくなっており、「家庭生活」を優先」の割合が増えています。

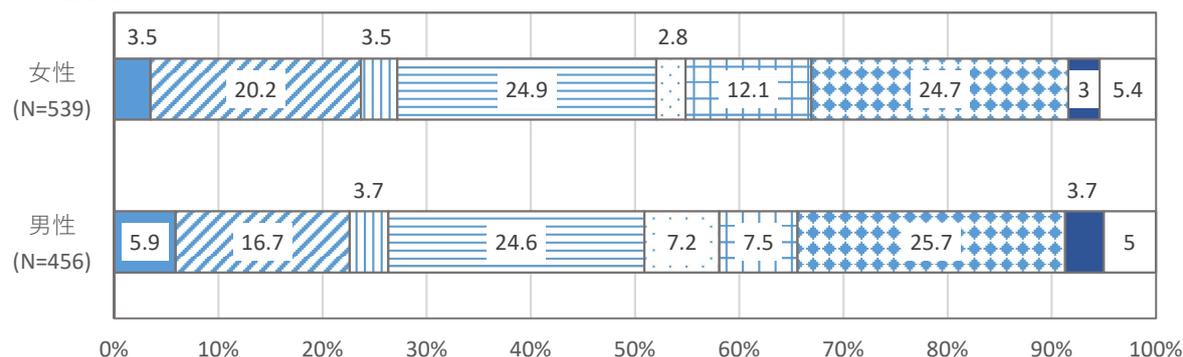
【 希望 】

※N=回答者数



【前回調査 平成27年(2015年)】

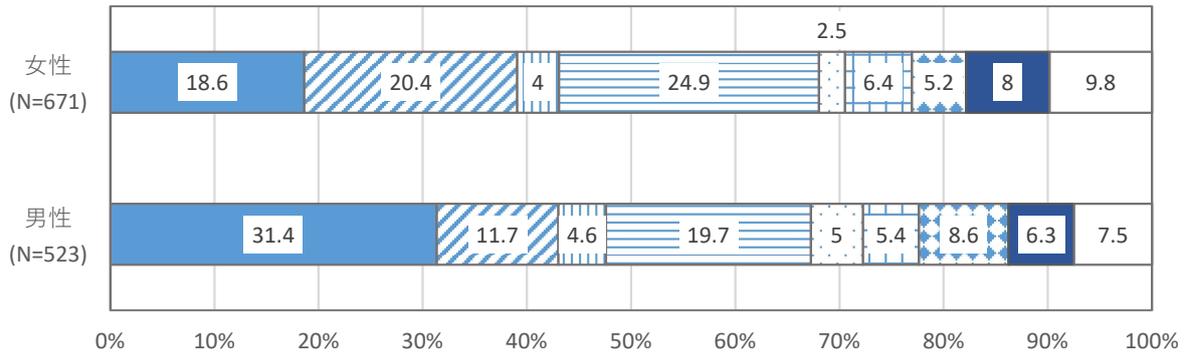
※N=回答者数



- 「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

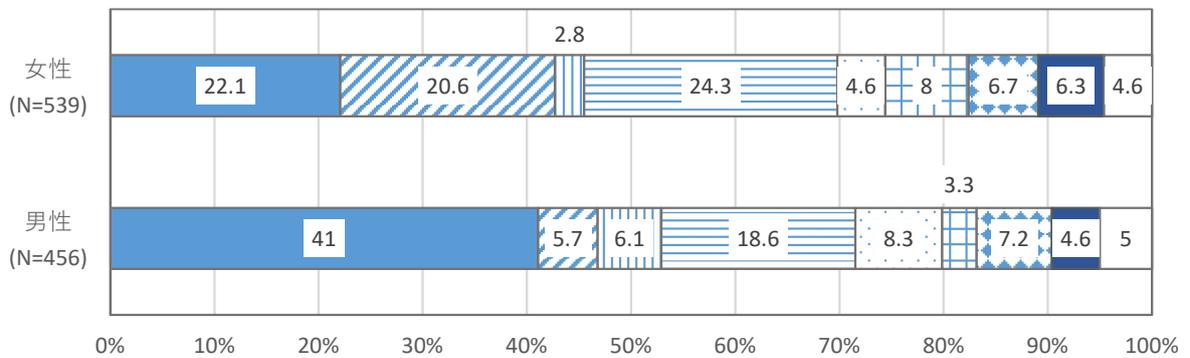
【 現実 】

※N=回答者数



【前回調査 平成27年(2015年)】

※N=回答者数



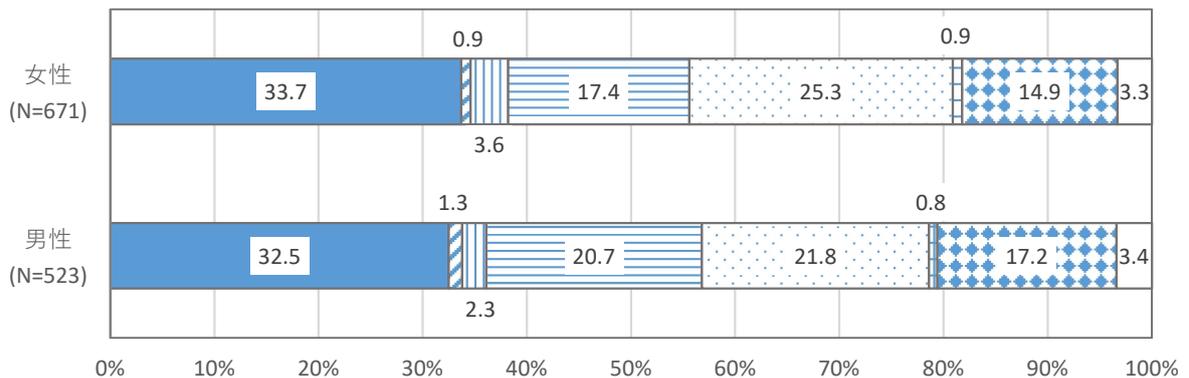
- 「仕事」を優先
- ▨ 「家庭生活」を優先
- ▩ 「地域・個人の生活」を優先
- ▧ 「仕事」と「家庭生活」を共に優先
- ▦ 「仕事」と「地域・個人の生活」を共に優先
- ▥ 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先
- ▤ 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先
- わからない
- 無回答

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ほうがよい」の割合が高くなっています。

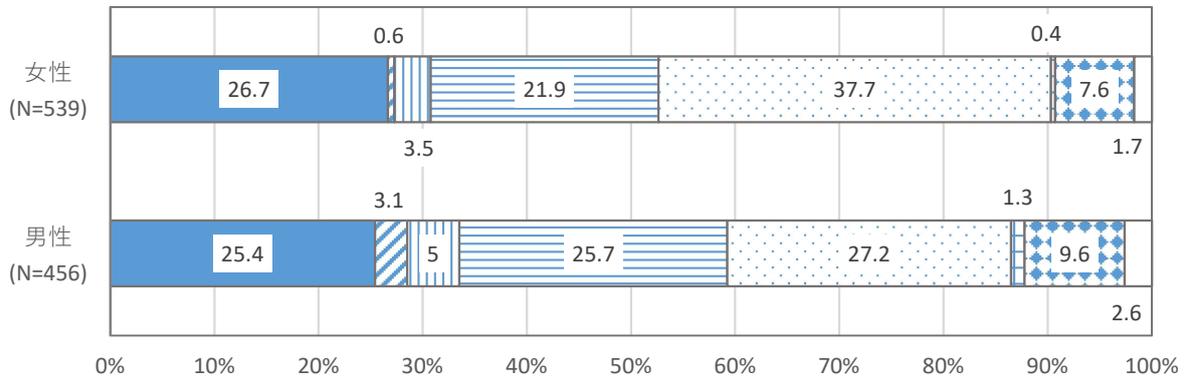
※N=回答者数



- 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

【前回調査 平成27年(2015年)】

※N=回答者数

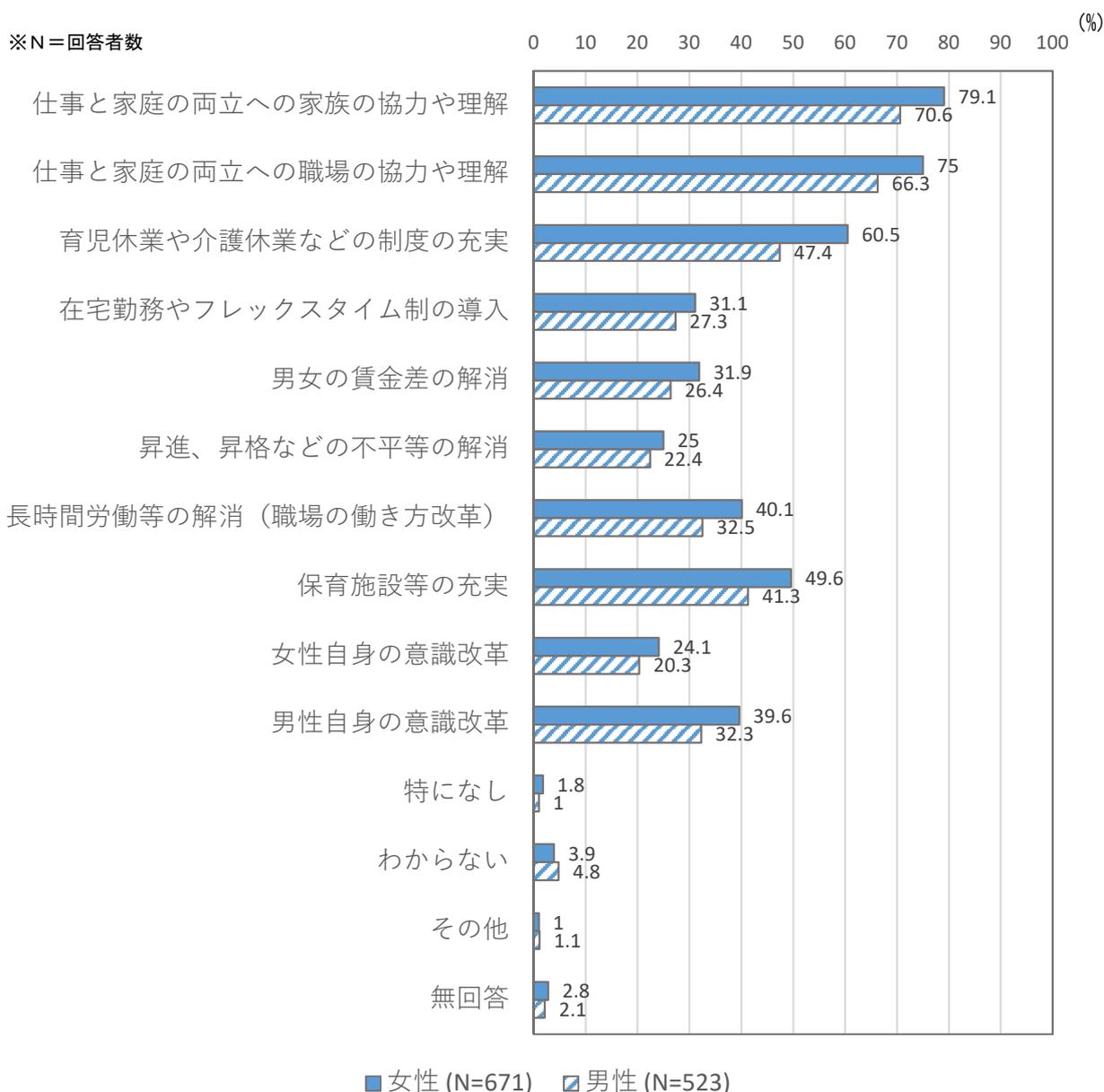


- 結婚・出産・子育て・介護等に関わらず働き続けるほうがよい
- ▣ 結婚するまで働き、結婚後は働かないほうがよい
- ▣ 出産するまで働き、出産後は働かないほうがよい
- ▣ 子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで働き続けるほうがよい
- ▣ 子育て時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで働き続けるほうがよい
- ▣ 働かないほうがよい
- ▣ わからない
- 無回答

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。



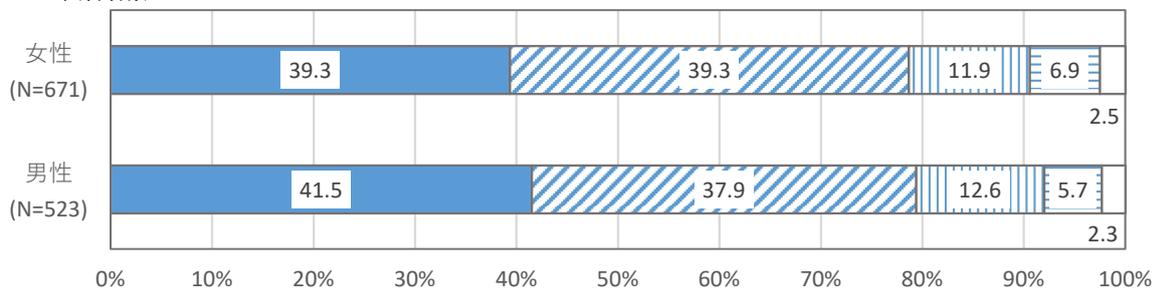
カ. DVやデートDV⁷の認知状況

〔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、「まったく知らない」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」の割合が少なくなっています。

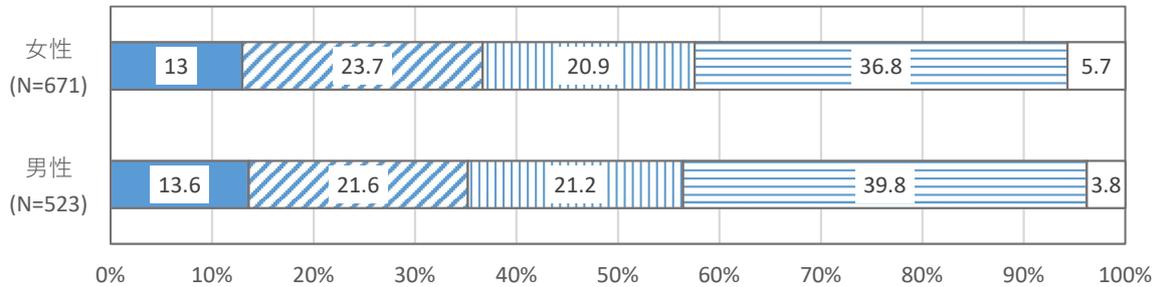
【DV】

※N=回答者数



【デートDV】

※N=回答者数



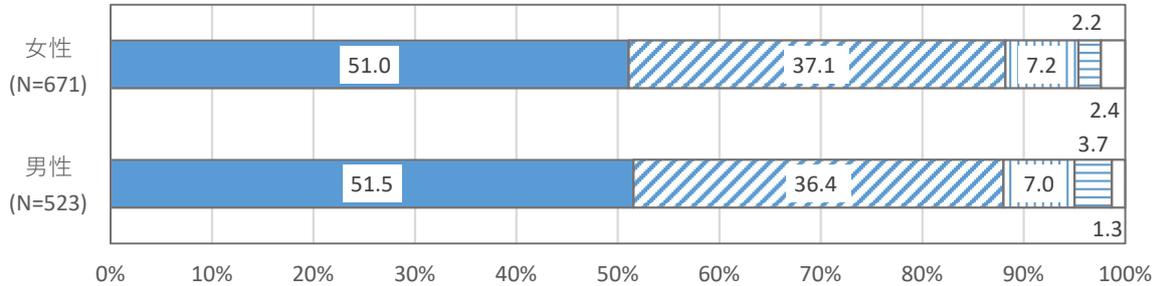
- 内容をよく知っている
 内容を多少は知っている
 言葉を聞いたことはある
 まったく知らない
 不明・無回答

⁷ デートDV：高校生、大学生など若い世代を中心とした恋人からのDVのことをいう。

【前回調査 平成27年(2015年)】

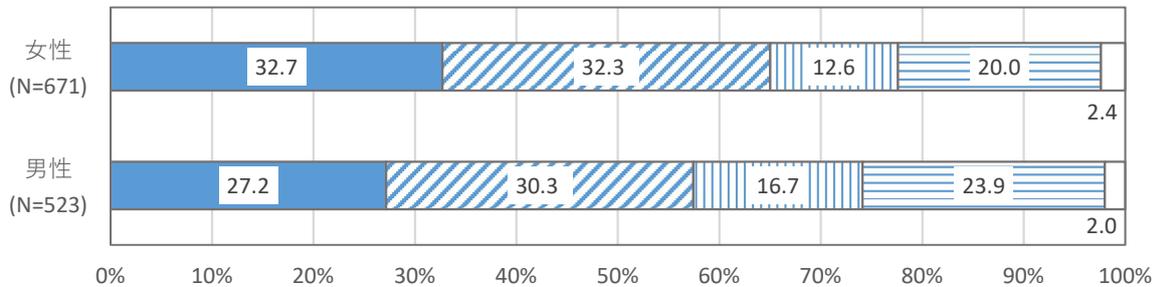
【DV】

※N=回答者数



【デートDV】

※N=回答者数



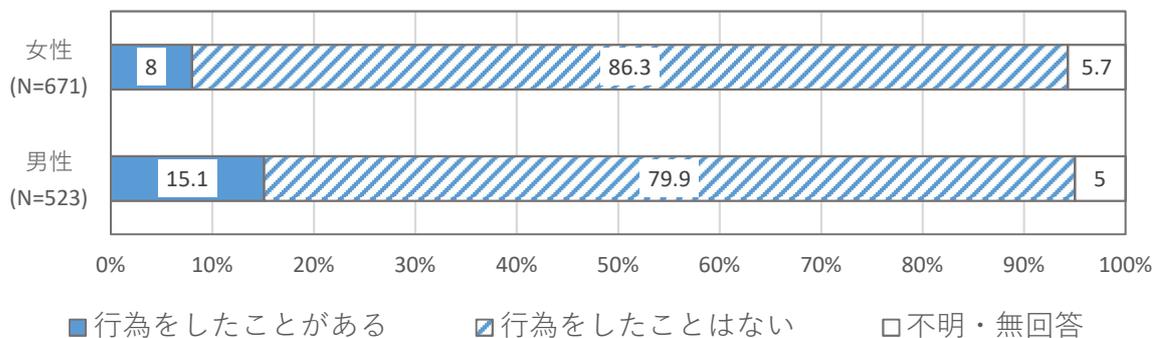
- 内容をよく知っている
- ▨ 内容を多少は知っている
- ▤ 言葉を聞いたことはある
- まったく知らない
- 不明・無回答

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」が女性では8.0%、男性では15.1%となっています。

※N=回答者数



- 行為をしたことがある
- ▨ 行為をしたことはない
- 不明・無回答

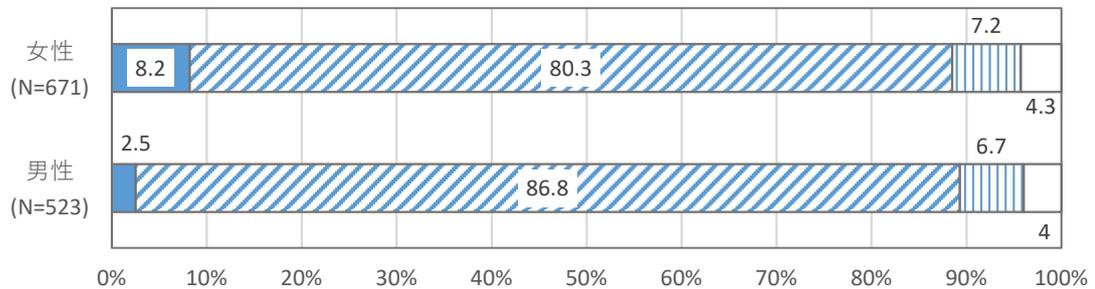
ク. DVの被害の有無

【DVの被害の有無について】

- ・ DV被害を「受けたことがある」が女性では8.2%、男性では2.5%、「見聞きしたことがある」が女性では17.1%、男性では9.9%、また「被害にあった人から相談を受けたことがある」が女性では9.5%、男性では3.6%となっています。

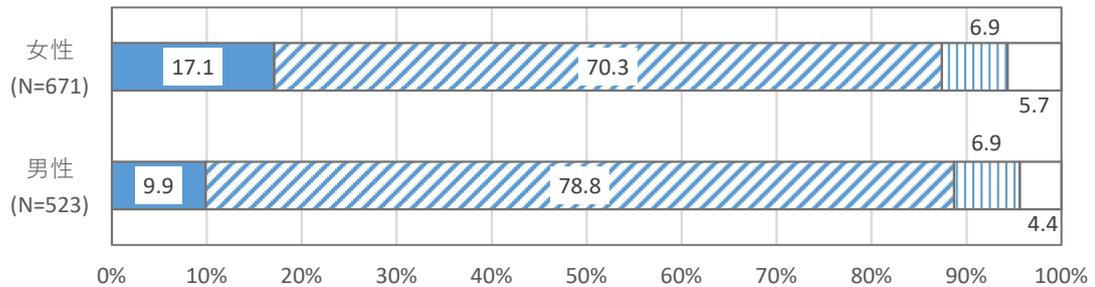
【DV被害を受けたこと】

※N=回答者数



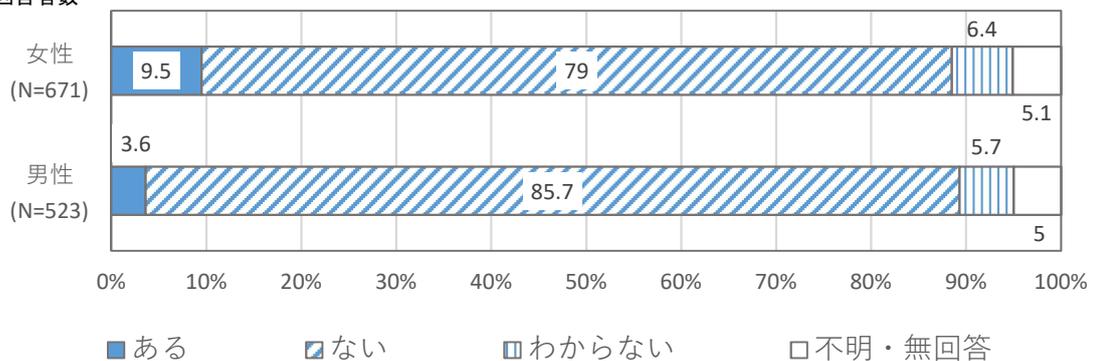
【DV被害を見聞きしたこと】

※N=回答者数

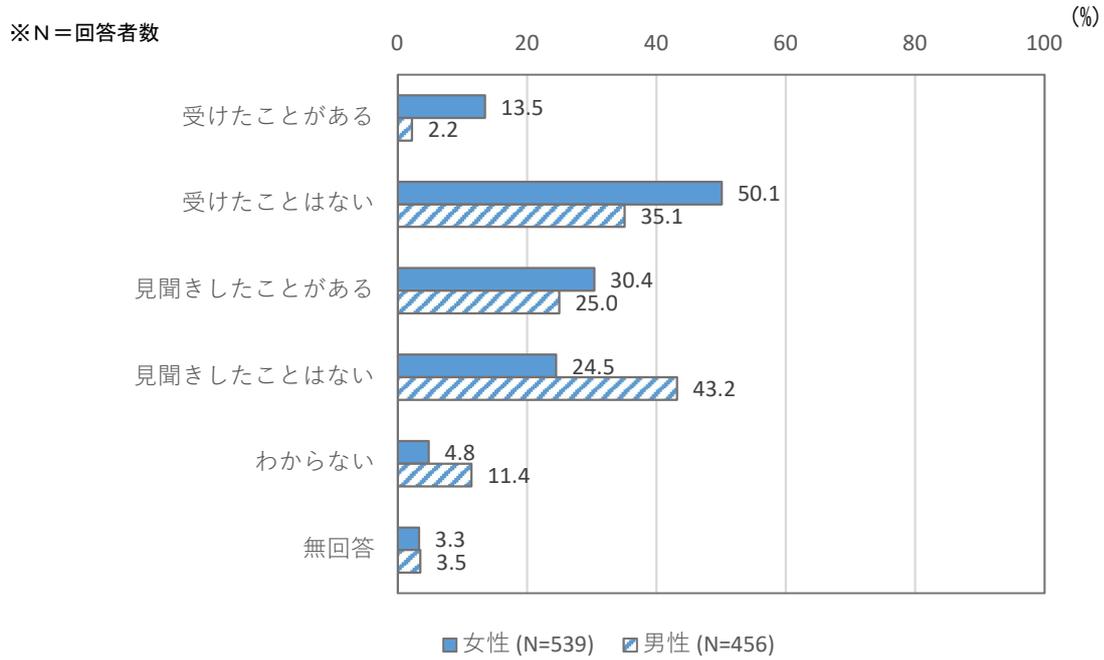


【DV被害にあった人からの相談】

※N=回答者数



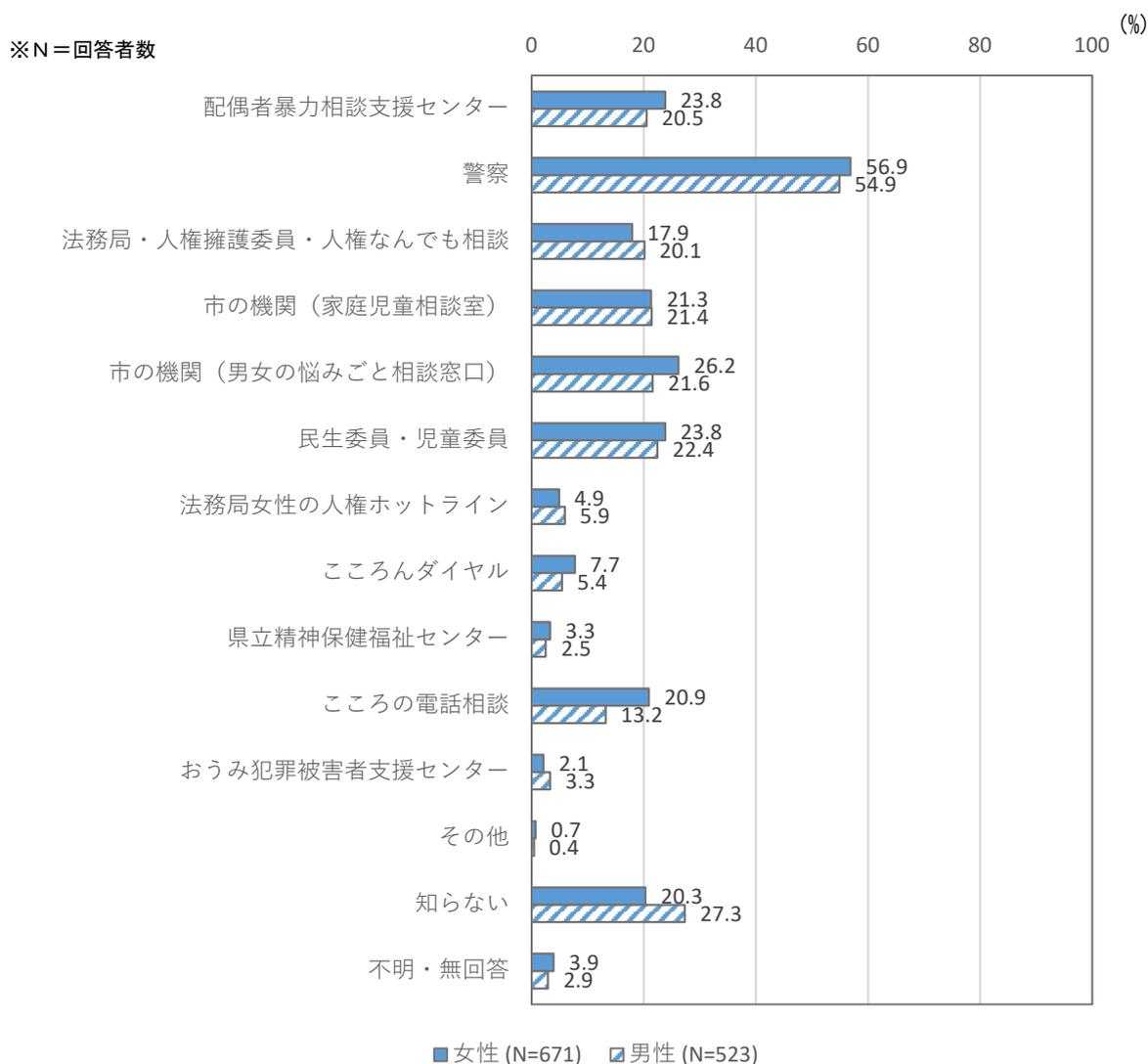
【前回調査 平成27年(2015年)】



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」が女性では20.3%、男性では27.3%となっています。



(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

① 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。

② 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⁸先である甲賀市所在の企業・事業所216社

期 間：令和3年1月5日発送～令和3年1月25日

方 法：郵送による配布・回収

③ 回収状況

配 布 数	有効回答数	回答率
216 通	68 通	31.5%

④ 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。

⁸ 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。

⑤男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査

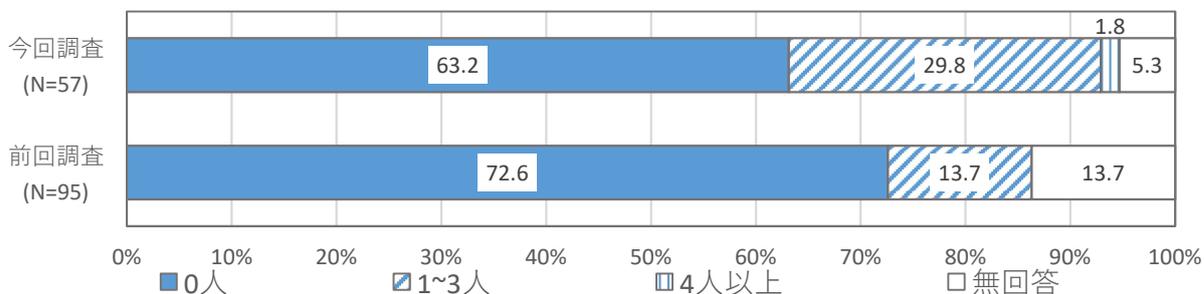
ア. 事業所における女性従業員の役職者への登用状況

〔全役職者のうち、役職者別の女性の占める割合について〕

- ・ 部長相当職の女性役職者の「0人」の割合は6割を超えています。
- ・ 部長相当職の「1～3人」「4人以上」の割合は前回調査よりも高くなっています。
- ・ 課長相当級の「0人」の割合は前回調査よりも高くなっています。
- ・ 係長相当職の「1～5人」の割合は前回調査よりも高くなっています。

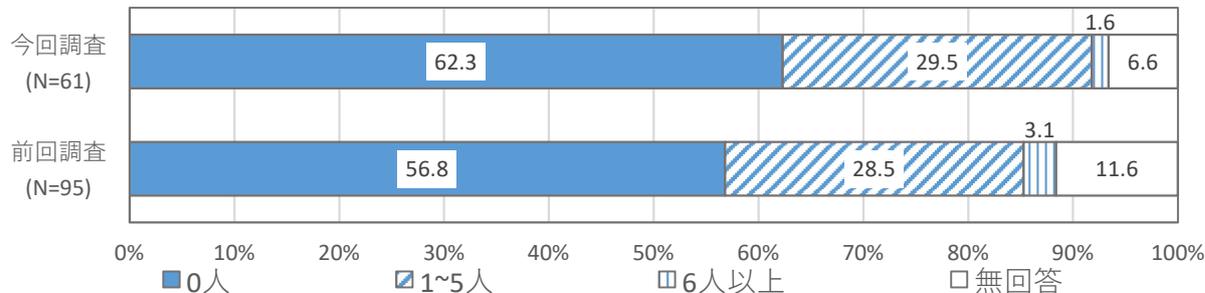
□部長相当職

※N=回答者数



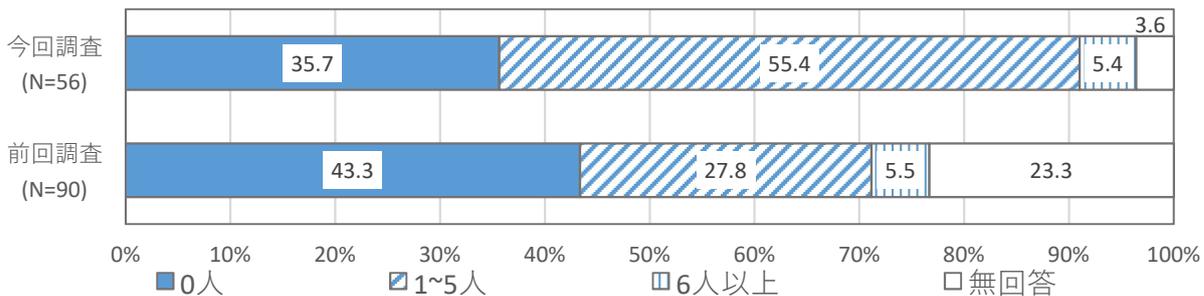
□課長相当職

※N=回答者数



□係長相当職

※N=回答者数



イ. 育児休業制度の取得（利用）状況

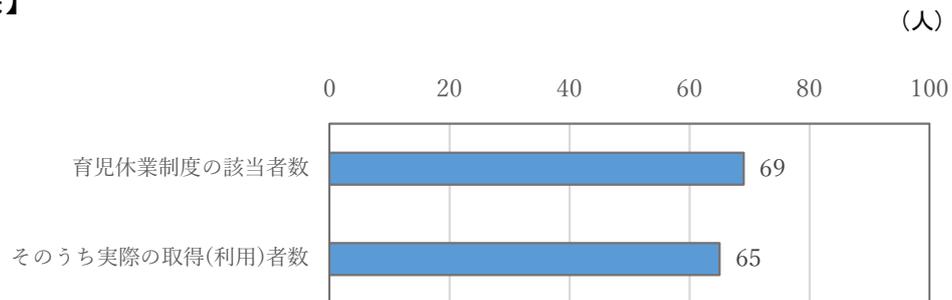
〔育児休業制度の男女別の取得人数について〕

- ・女性の取得者は9割を超えていますが、男性の取得者は2割を下回っています。

□女性従業員で出産した人

該当者数および取得者数（人数）

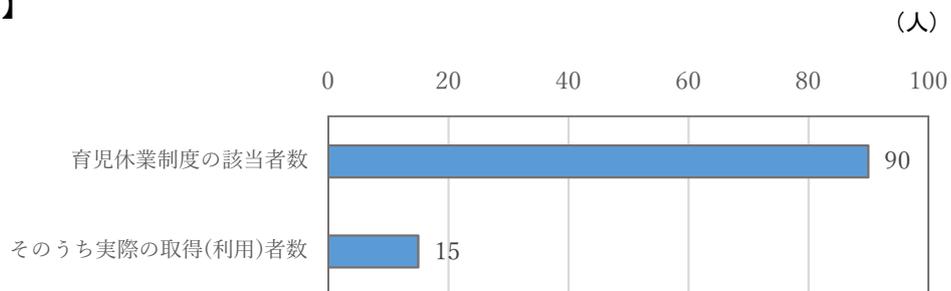
【集計結果】



□男性従業員で配偶者が出産した人

該当者数および取得者数（人数）

【集計結果】

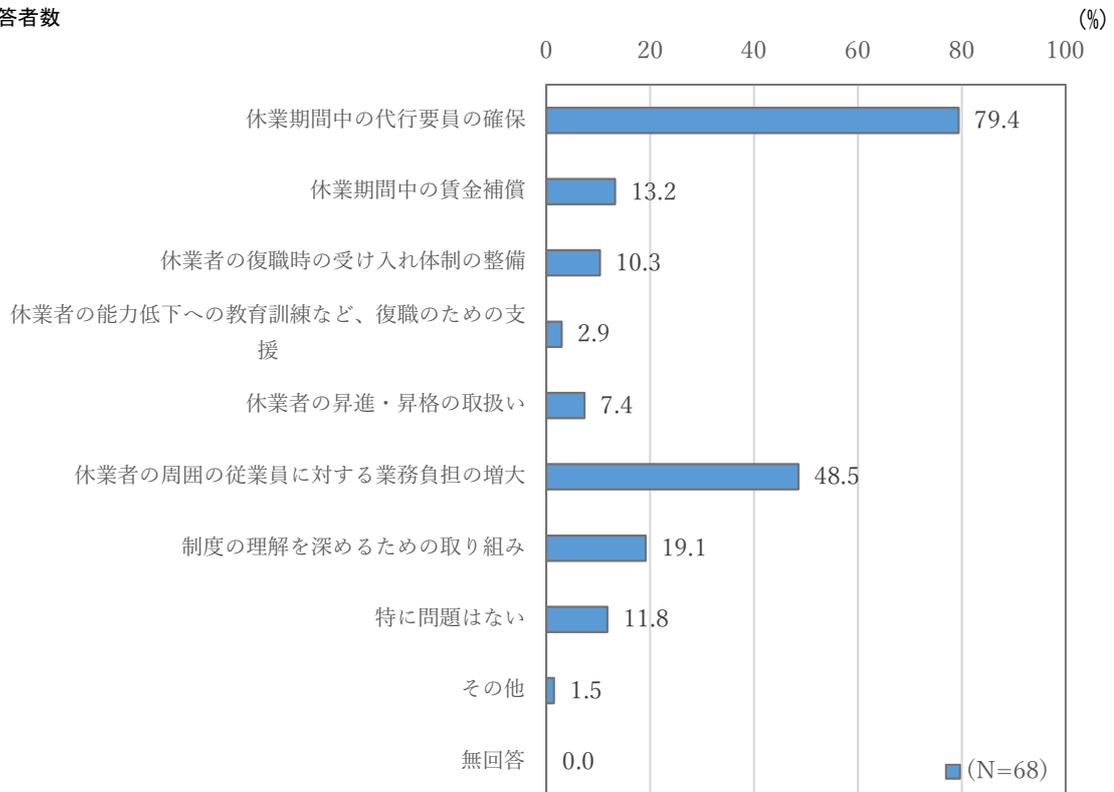


ウ. 育児・介護休業制度活用の課題について

〔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〕

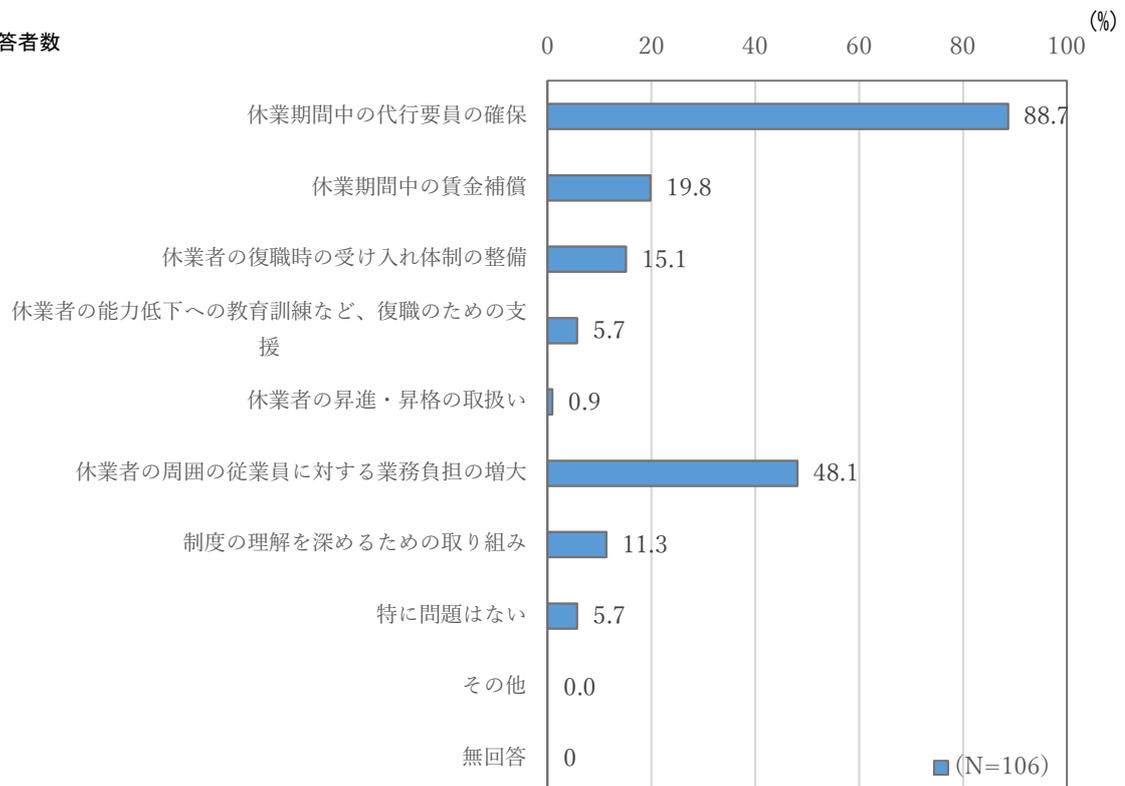
・「休業期間中の代行要員の確保」の割合が最も高くなっています。

※N=回答者数



【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】

※N=回答者数

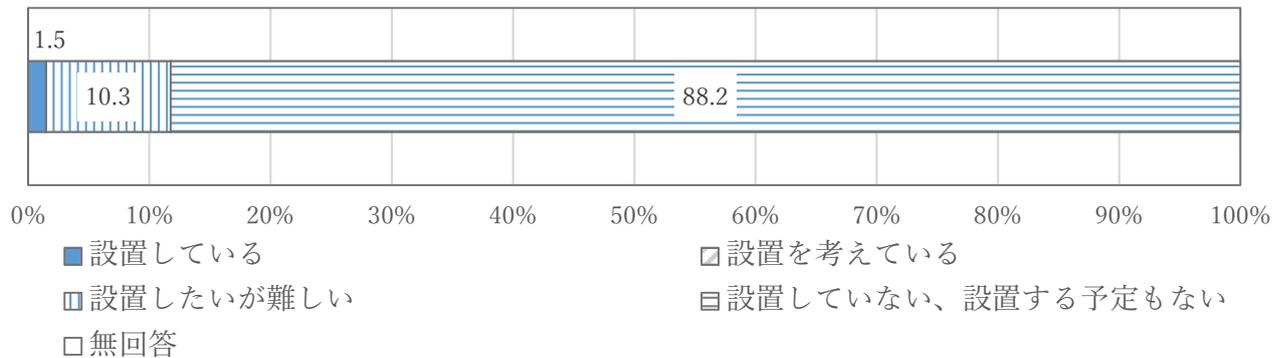


エ. 企業内託児所について

〔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8割を超えています。

【集計結果】 (N=68)



【「3. 設置したいが難しい」の理由の内容】

- ・建物、保育者の確保、事故の補償
- ・場所、人員、費用の問題

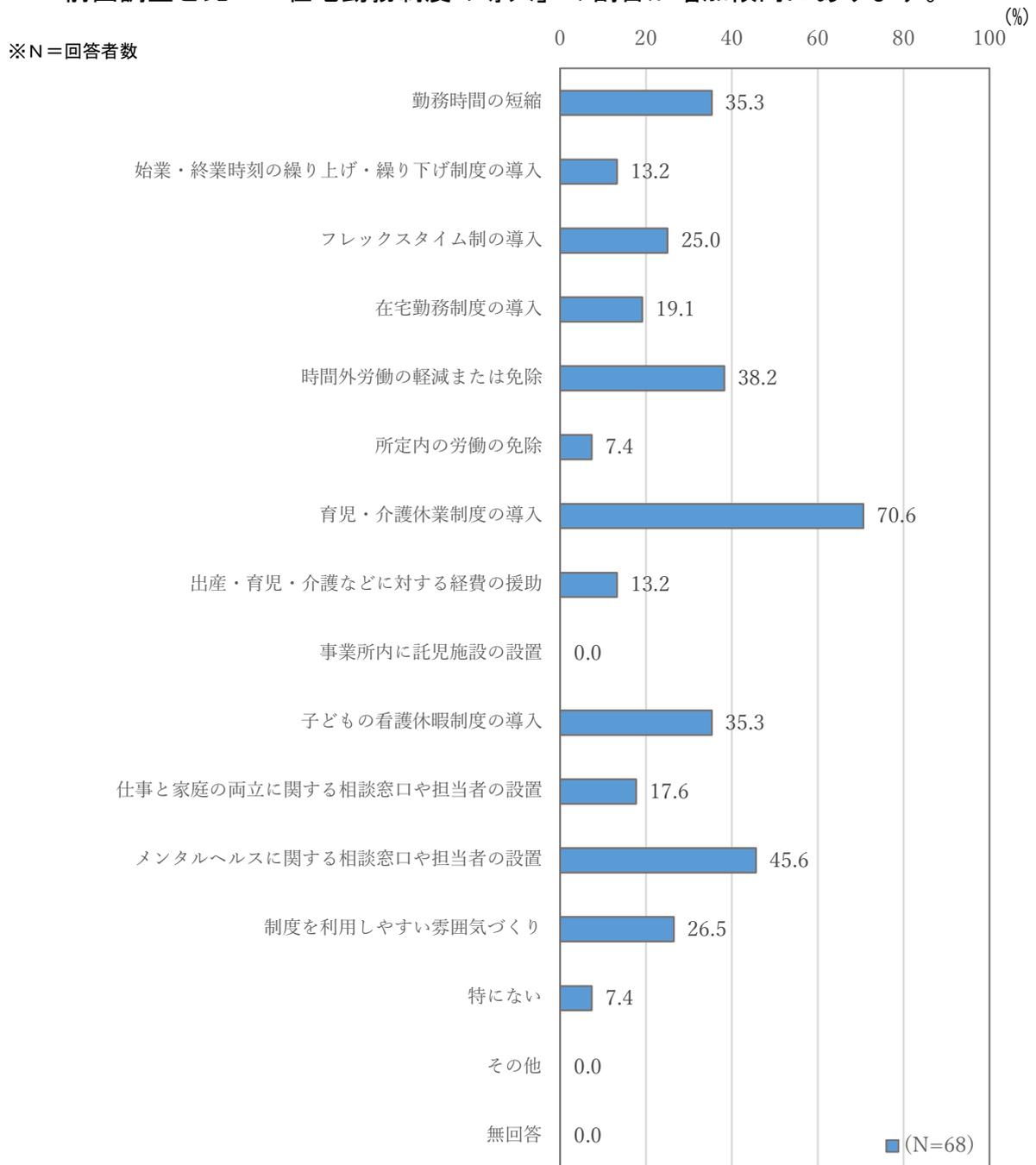
【「4. 設置していない、設置する予定もない」の理由の内容】

- ・短時間労働などの制度があるため。
- ・費用がない。
- ・場所がない。
- ・会社の規模が小さい。
- ・必要とする社員が少ない。設置・維持費用が必要
- ・対象者数、企業規模を考えると検討自体が難しい。

オ. ワーク・ライフ・バランスについて

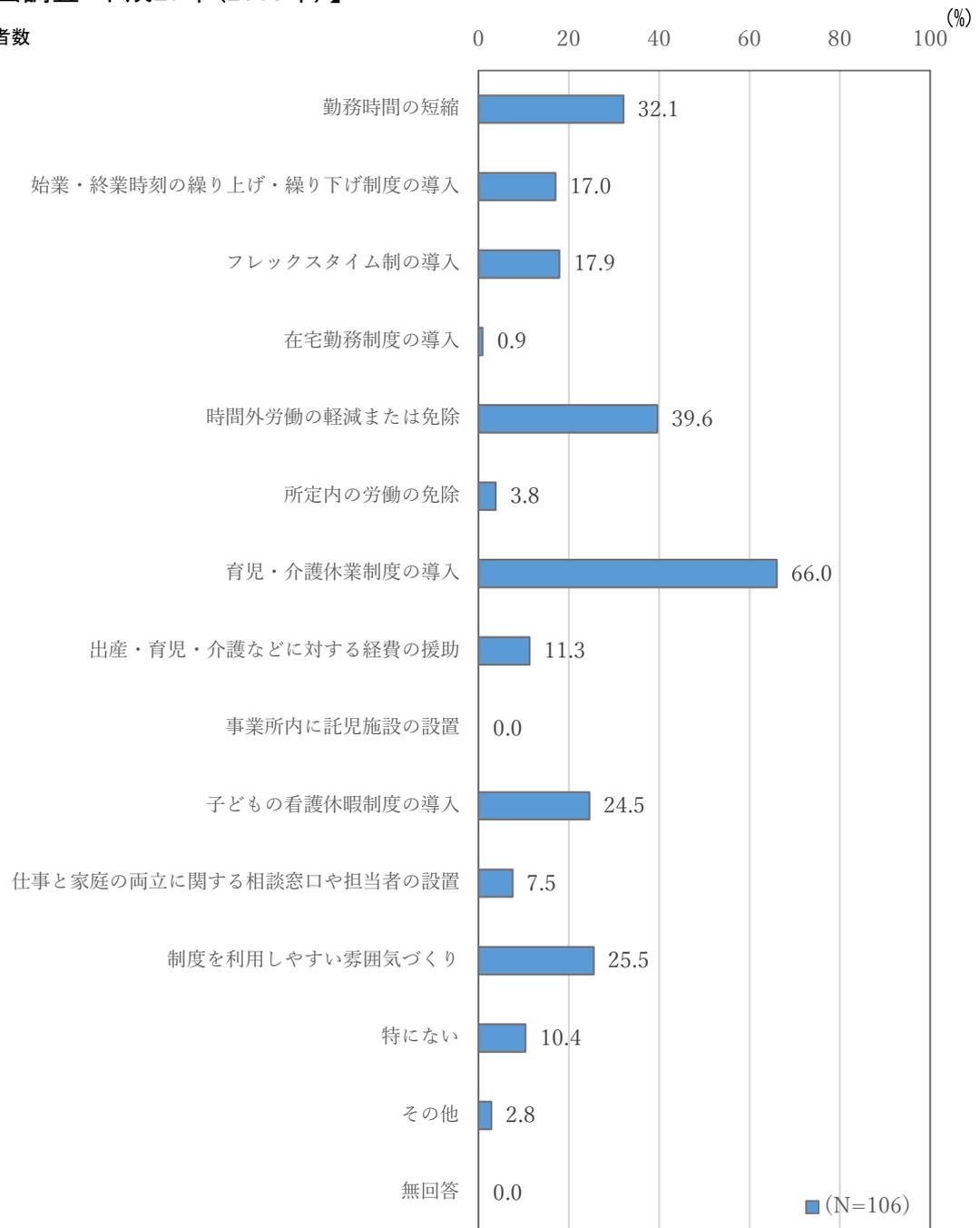
〔ワーク・ライフ・バランス実現のための取組について〕

- ・「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「在宅勤務制度の導入」の割合が増加傾向にあります。



【前回調査 平成27年(2015年)】

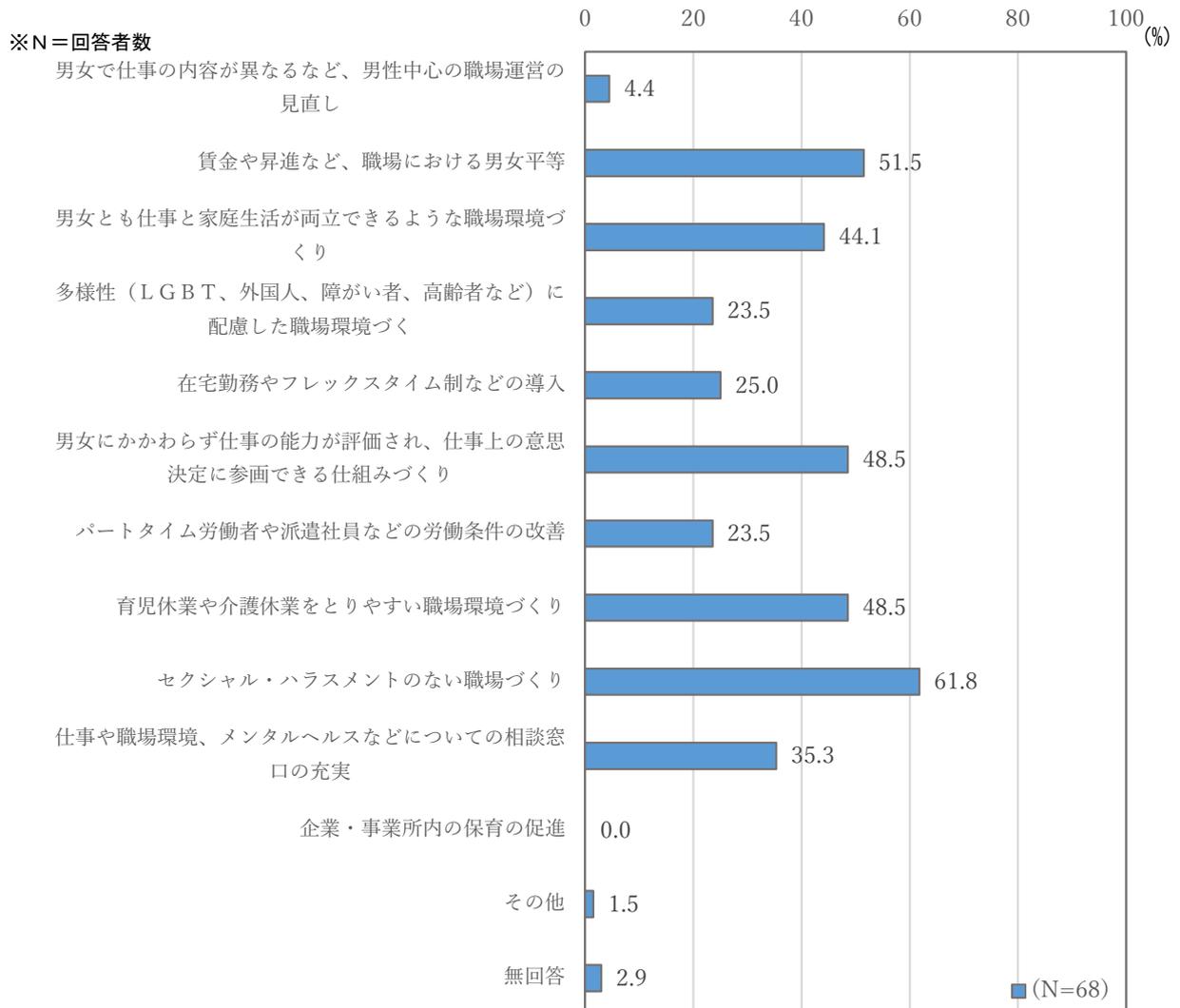
※N=回答者数



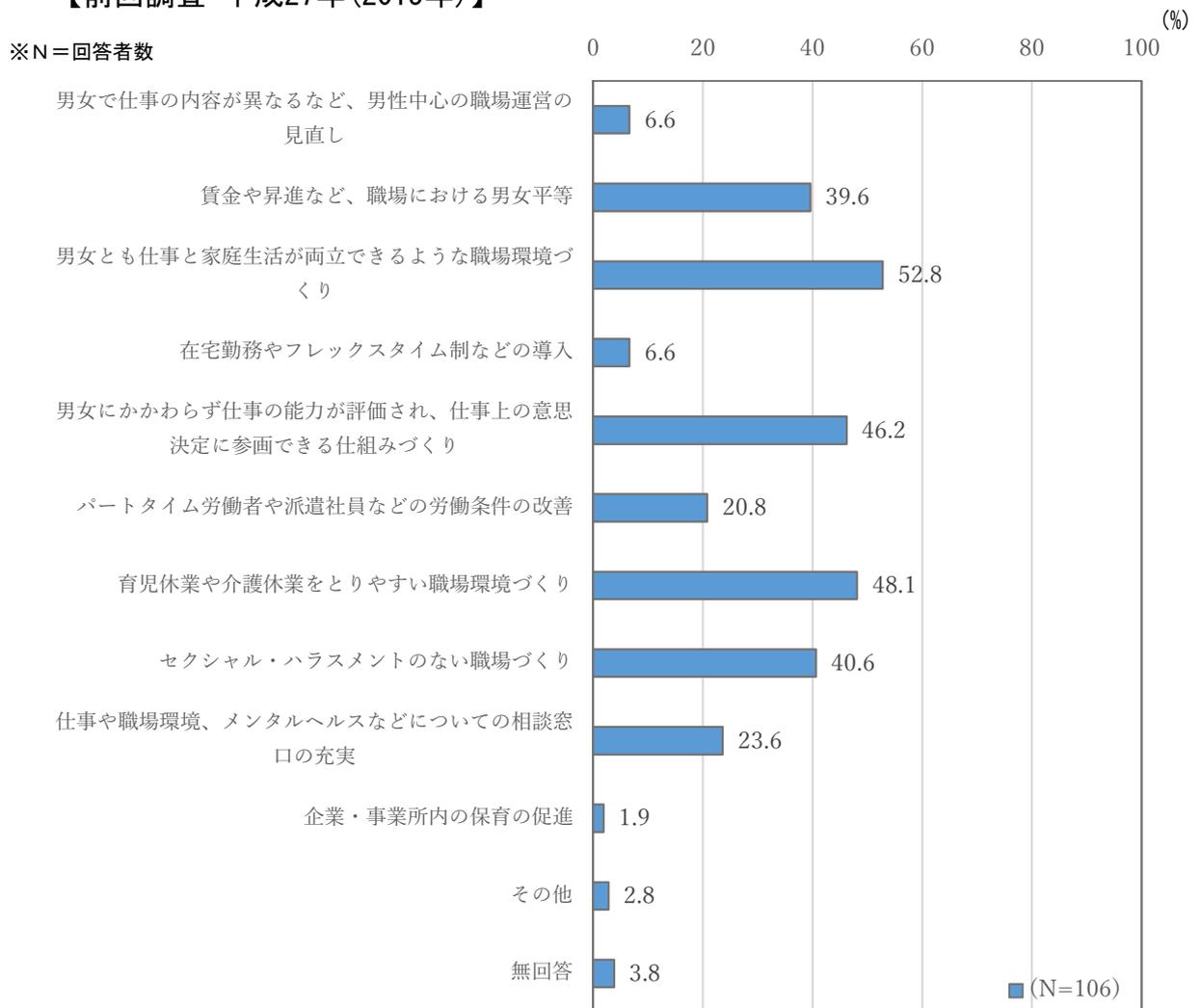
カ. 働きやすい職場づくりについて

〔働きやすい職場づくりのための取組について〕

・「セクシャル・ハラスメントのない職場づくり」の割合が最も高くなっています。



【前回調査 平成27年(2015年)】



キ. 新型コロナウイルス感染症の影響について

〔新型コロナウイルス感染症の対策を行う上で、男女共同参画の観点で意識したことや課題について〕

- ・育児中の従業員には子連れの出勤を認めるなど休校時に特別な策をとった。結果として母親の働く姿を子供に見せるいい機会となり、通常でも継続できるのではないかと思われる。
- ・学校の臨時休校等に対する特別休暇の付与（男性取得2名）
- ・在宅勤務、就業管理、業務進捗管理、コミュニケーション不足等の問題、学校の臨時休校時は、従業員に有給を付与した。
- ・学童保育の一時停止時に特別有給としたが、その休業者の担当部署の人手が足りず困った。
- ・コロナ対策による交代勤務や学校の臨時休校に伴う休暇を特別休暇とし、男女ともとりやすいように配慮したが、やはり男性はなかなか休めず女性が取らなければならない状況だった。

(3) 甲賀市女性活躍まちづくりオンラインアンケートの概要

① 調査の目的

新型コロナウイルス感染症の感染拡大という非常事態において、主に甲賀市在住の女性の抱える課題を把握し、女性が活躍できるまちづくりにむけた施策を検討するため、アンケートを実施しました。

② 調査の設計

対 象： 甲賀市在住の女性、
甲賀市で起業や事業展開を考える女性（甲賀市外在住含む）
期 間： 令和2年5月20日～5月29日
方 法： インターネットによる調査票入力方式

③ 回収状況

回答数：88件

④ 表示方法

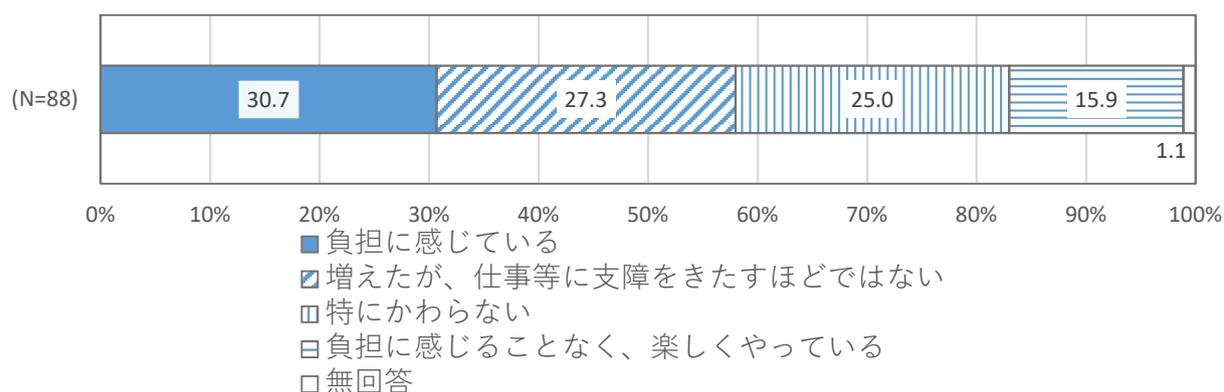
- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（％）で示しています。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。

⑤ 甲賀市女性活躍まちづくりオンラインアンケートの結果

問1. 新型コロナウイルスの影響により、家事や育児の負担は増えましたか。

- ・ 家事や育児に「負担に感じている」が最も多く、次いで「増えたが、仕事等に支障をきたす程ではない」が多くなっています。

※N=回答者数



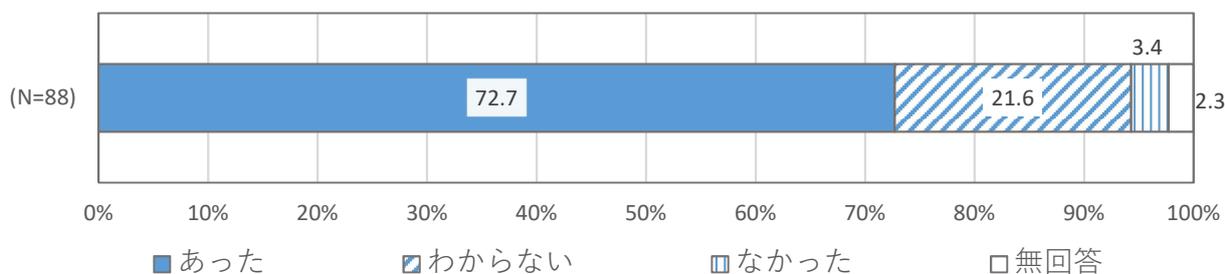
【増えたと答えた方の具体的な回答内容】

- ・ 日中子ども達と過ごすため、仕事を子ども達が起きるまで（早朝）にしなければならないので体力的にキツかった。3食バランスの良い食事を考えるのも大変だった。
- ・ 子どもたちがずっと家に閉じ込められていることからの精神的ストレス。学習面の遅れ。総合的に肉体的な負担というより、精神面、心配などの負担が大きかった。
- ・ 食事と子どもの学業や生活習慣、オンライン環境設定のサポート
- ・ 休校で子どもが家にいるため、出勤の調整に苦労している。
- ・ 休校中の子どもを見ながらの在宅勤務

問2. 新型コロナウイルスによる自粛生活等によって、気づきや学びがありましたか。

- ・ 気づきや学びが「あった」が7割を超えています。

※N=回答者数



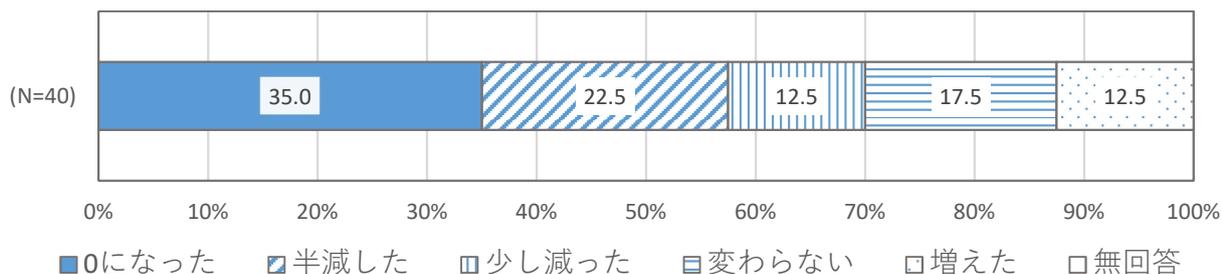
【気づきや学びがあったと答えた方の具体的な回答内容】

- ・ 日々の何気ない生活もとても大切だということ
- ・ 家族と一緒にいるかけがえない時間のありがたさ
- ・ 家族を含め、人とのつながりが薄くなっていた、後回しになっていた。
- ・ 子どもと食育の機会が増えた。
- ・ 子育て支援センターの有難さ
- ・ 子ども（学校・学習）に関して。学校教育や現場にもっと積極的なICTの導入が必要だと感じた。
- ・ 家族の健康、仕事があることに対するありがたさ
- ・ オンラインで済ますことで、時間や労力が省けて効率が上がった。
- ・ 防災準備の必要性

問3. 起業準備中、又は個人事業主の方へ 新型コロナウイルスの影響により、仕事の量の変化はありましたか。もしくはこれからありそうですか。

- ・ 「0になった」、「半減した」および「少し減った」の合計が7割を占めています。

※N=回答者数



【仕事量に変化があったと答えた方の具体的な回答内容】

■減った

- ・ 休業要請が出たために仕事ができなくなってしまった。
- ・ マルシェがすべて中止となり、商品を売る場所がなくなった。
- ・ 公共施設を利用していた集まりや、対面の仕事がほぼなくなった。

■変わらない・増えた

- ・ テイクアウトする方が増えたのでいつもより仕事量が増えた。
- ・ 自宅イベントの開催とサービスの提供をオンラインに切り替えるために、通常開催より集客が約3割落ちたが、オンライン開催により、リアル開催で参加しづらかった方の参加が増えたので、デメリットばかりではない。

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	内閣府の「おとう飯始めようキャンペーン ⁹ 」に市長が参加し、男性の家庭への参画を啓発しました。	子育て応援フェスタの会場内で市長が自ら料理し、「おとう飯」を市民にふるまい、男性の家事、育児参画の啓発を行いました。	「おとう飯」などの効果的な事業により男性の家庭への参画を促すことが必要です。
地域課題解決推進事業	地域市民センターを通じ、地域の代表者会議においても男女共同参画の啓発、新たな女性リーダーの育成等を依頼しました。	地域の活動（自治振興会等）において、女性の参画が少しずつ進んできています。	地域に向け、啓発だけでなく男女共同参画の重要性を丁寧に説明することが必要です。
家庭教育支援事業	家庭での教育力の向上を図るため、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。また、母子手帳交付に併せて父親向け子育て情報誌「パパトライ」を提供しました。	健診時に行うブックスタートでは両親で来所されているケースも多く、間接的にはありますが、男性の育児参加を促すことにつながっています。	より実践へとつながる講座の開催と更なる啓発の実施が必要です。
人権教育啓発事業	市制作の人権啓発教材の中で「女性の人権」を取り上げ、事例として自治会役員は男性であるとの役割分担意識が強いことをあげ、この問題についての関心を深めてもらうことに努めました。	市内の各区・自治会が実施する「人権尊重のまちづくり懇談会」において、男女共同参画に関する話し合いの場を持ってもらうことができました。	「人権尊重のまちづくり懇談会」で学んだことを家庭に持ち帰り、まずは家庭内で実践してもらうことが必要です。

「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方はなくなりつつありますが、「男女共同参画社会」についての認知率は下がっています。継続的な啓発やきめ細やかな支援を行い、男女共同参画社会についての認知や理解を求めることが必要です。

⁹ おとう飯（おとうはん）始めようキャンペーン：子育て世代の男性の家事・育児等のうち、特に料理への参画促進を目的とした取組。おとう飯とは、男性が作る、簡単で手間を掛けず、多少見た目が悪くてもおいしい料理のことをいう。

(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）

	取組状況	成果	課題
進事業 女性の活躍推	ワークライフバランス推進事業の市内企業の女性社員を対象としたネットワーク事業において、セミナーを実施しました。	女性のキャリアをテーマにしたセミナーでは、市内企業の女性社員に対して、事業間交流の場を提供することができました。	定期的に情報提供や交流できる機会の提供が必要です。
女性の活躍推進事業	働きたい女性を対象とした託児付きの就労相談と合同就職面接会を実施しました。	マザーズ就労相談の参加者の大半が就労に結び付くことができました。 女性活躍推進のためのお仕事フェアでは、多くの参加者が職場体験を利用し、就労に結び付くことができました。	すぐに働きたい人のためにハローワークと連携した職業紹介を実施するなどの検討が必要です。
業 商工会補助事	商工会が開催する創業塾受講者で起業1年未満の者を対象に創業支援補助金を交付するほか、商工会窓口での相談を実施しました。	創業支援補助金について女性の申請が多くあり、女性の申請数が伸びています。	創業者の今後の成長を促すための伴走支援の仕組みや、創業しやすい環境づくりが必要です。
推進事業 女性の活躍	企業向けに仕事と介護の両立に関するリーフレットを作成しました。	介護休業制度や市内の相談窓口に関するリーフレットを作成し啓発できました。	市内企業にリーフレットを配布し、さらなる情報提供と啓発を行っていくことが必要です。

各種セミナーや託児付きのお仕事相談、合同就職面接会を通して起業支援や就労支援を行うことができました。また、ワーク・ライフ・バランスについては同感するとの考え方が増えており、引き続き企業等への働きかけや情報交換のできるネットワークの構築等の検討が必要です。

(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

	取組状況	成果	課題
業 DV防止支援事業	成人式でデートDVについて啓発しました。	成人式にて、デートDV防止啓発にかかるパンフレットの配布を行い、若者に対しての予防啓発を実施できました。	若年層に周知・啓発を行っているものの、DVやデートDVについて知らない人が多いため、学校等と連携した効果的な取組の検討が必要です。
支援事業 生活困窮者自立	被害者の状況により、生活保護制度の利用の他、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、必要な住居支援を行いました。	必要に応じて、生活保護の申請支援を行ったほか、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を行いました。	就労や子育てなど生活状況に見合った安心して生活できる住居の確保が必要です。
診療所事業	市民の健康支援に繋がるテーマで健康教室を開催しました。	健康教室を開催し、多くの参加がありました。薬剤師や補聴器の専門の方等外部から講師を招いて、専門的な立場からの内容で行うことができました。	事業の周知を行い、より多くの参加者を集めることが必要です。
事業 子育て世代包括支援	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。	産前サロン（にんにんサロン）や産後サロン（Cocoハッピー）を5支援センターで実施できました。また、希望者へ産後保健師から入電し相談を行う「にんにんコール」を実施できました。	センターに来所しない人のうち、支援を必要とする人の把握が必要です。
自殺対策事業 健康相談事業	自殺対策としてゲートキーパー養成講座を実施しました。駅や量販店、中学生への知識普及を実施しました。各保健センターで健康相談日のほか随時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では多くの受講者が参加し、実施できました。	悩みを抱える人と接しやすい職種の人に、ゲートキーパー養成講座を受けてもらえるよう働きかけていくことが必要です。

妊娠期から子育て期、また高齢者に向けては、生活の事情に合わせたさまざまな支援を実施できました。しかし若年層においてはデートDVについての認知率が大幅に減少しており、継続的な若年層への啓発が必要です。

(4) 推進体制

	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。	調査結果を審議会、本部会で報告し、ホームページで公表しました。	各審議会委員が団体選出の場合、男性割合が高くなる傾向があります。団体設立の趣旨や団体の特徴に応じた女性委員の選出が必要です。
甲賀市附属機関の選任に関する指針	附属機関の担当部署あてに、四半期ごとに附属機関の会議の公開状況照会を行う中で、委員の女性の登用について40%以上になるよう周知を行っています。	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ました。	充て職による選任については、男性の選任傾向が強く、女性の選任機会を作ることが難しいのが現状です。
職員研修事業	有志を中心とした職員による「働き方改革プロジェクト」をキックオフし、アドバイザーを招聘したワークショップや全体協議、また先進地への視察などを通して、市役所の働き方や男女共同参画についての問題点を洗い出し、改善施策を検討しました。	プロジェクトメンバーと理事者として意見交換を実施し、活動報告および様々な施策の提案を踏まえて、組織や働き方への想いや考えを共有できました。	ボトムアップでの活動となりましたが、プロジェクトメンバーは活動をとおしてトップダウンの必要性も感じており、今後は働き方改革への理事者のコミットメントも入れて、市役所全体で取り組んでいくことが必要です。

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活躍の推進に向け部局横断的な取組を図りました。しかし、市の女性委員等への登用率はそれほど伸びておらず、女性の選出につなげられるような取組が必要です。また、職員の働き方改革やワーク・ライフ・バランス、男女共同参画について部局横断的な取組が必要です。

7. 課題のまとめ

計画の基本目標ごとに、重点的な課題をまとめました。

(1) 基本目標Ⅰ 家庭・地域における男女共同参画

新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に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。

③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。

(2) 基本目標Ⅱ 働く場における男女共同参画

新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、全国的には正規雇用率は20歳代後半から正規雇用率が低くなるL字カーブ¹⁰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。

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・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。

¹⁰ 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。

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。

⑥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。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。

新⑦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。

(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

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。

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。

④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。

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。

新⑥性の多様性への理解の促進など、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。

(4) 推進体制

① 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、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。

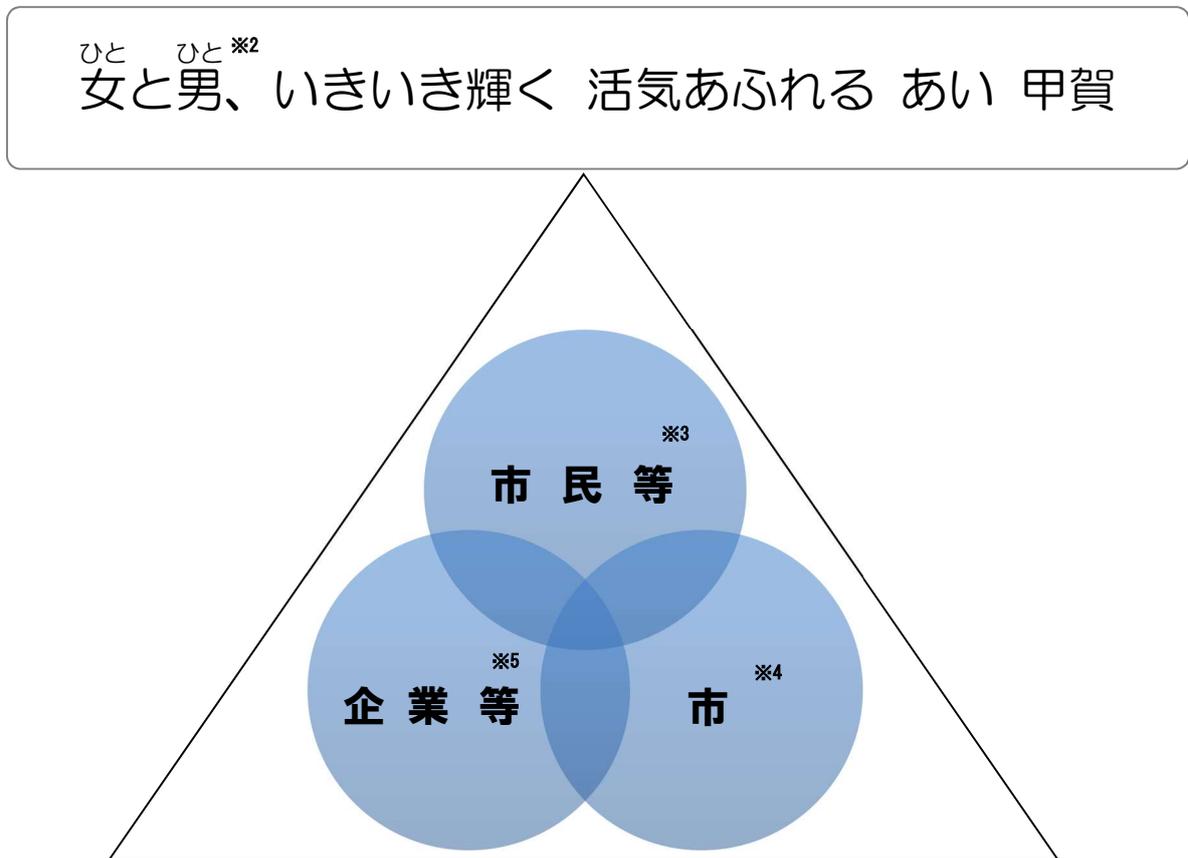
新②あらゆる機会を通じて啓発を推進し、男女共同参画への関心が高まるよう区・自治会、自治振興会等や企業等の意識の向上を図るとともに、市との連携した取組が必要です。

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、自治振興会等^{※1}、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。



- ※1 「区・自治会、自治振興会等」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

- 拡**①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。
- ②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。
- ③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

- ①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。
- ②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。
- ③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¹¹）、また起業が進むよう促します。
- 新**④多様なライフスタイルや新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う新しい生活様式を踏まえ、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します。

¹¹ 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。

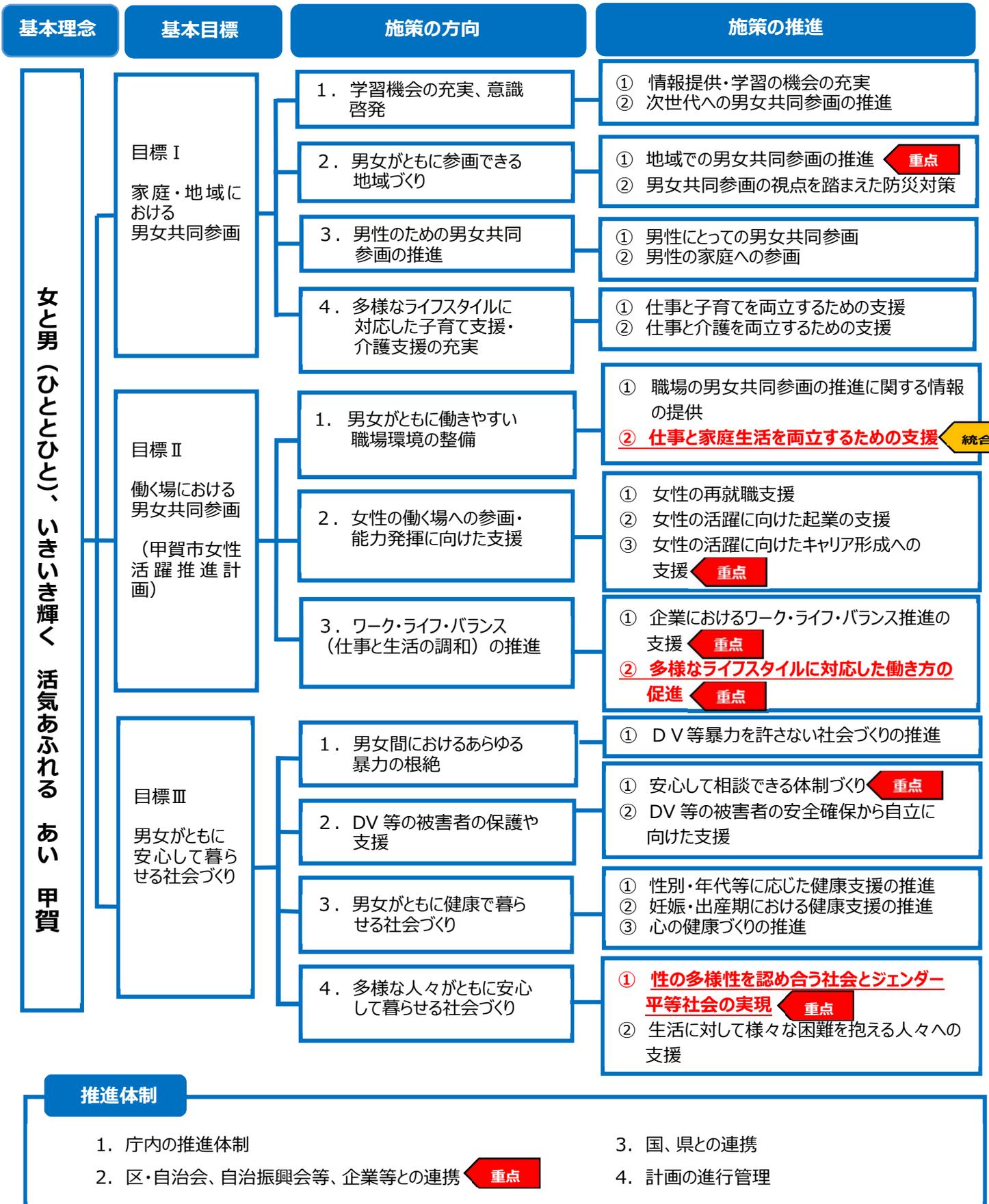
基本目標Ⅲ 男女がともに安心して暮らせる社会づくり

- ①DV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。
- ②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。
- 新**③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¹²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。

¹² 性的マイノリティ：身体の性と心の性が一致しており、恋愛対象が異性である人が多数者であることに対して、そうでない人々への呼び方。性的少数者とも呼ばれる。LGBTQ+（L=レズビアン（女性同士性愛者）、G=ゲイ（男性同士性愛者）、B=バイセクシャル（両性愛者）、T=トランスジェンダー（心と体の性が一致しない人）、Q=クエスチョニング（自分の性が決まっていない、もしくは意図的に決めていない人）、+=プラス（その他様々な性の形）の総称として使用される。

3. 計画の体系

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



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。	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 ¹³ を推進する。	社会教育スポーツ課

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

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、自治振興会等に積極的な女性の登用を働きかける。	政策推進課 商工労政課

¹³ 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する。	政策推進課 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

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
男性の家事、育児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 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 長寿福祉課

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
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
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（区・自治会・自治振興会等）】

- ・ 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。	福祉医療政策課
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 ¹⁴ 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

統合

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。	保育幼稚園課

¹⁴ 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。

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
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

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働き方の促進

重点

新

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

○働く場における男女共同参画に向け、市民、企業等が取り組むこと

【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。
- ・働く、働き続けたい女性の気持ちを理解し、尊重する。

【企業等】

- ・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。
- ・多様なライフスタイルや新しい生活様式を踏まえた働き方ができるよう職場環境を整備する。

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 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。	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 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。	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

重点

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 ¹⁵ 、男女共同参画センター（G-NET） ¹⁶ 、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

¹⁵ 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。

¹⁶ 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 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。	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 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。	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。	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 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

新

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

② 生活に対して様々な困難を抱える人々への支援

新

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。	福祉医療政策課
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。

○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、企業等が取り組むこと

【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、夫婦と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・自治振興会等）】

- ・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、関係機関につなぐようにする。

【企業等】

- ・妊娠・出産への理解と支援の充実を推進する。
- ・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
新	男女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、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、また市民や区・自治会、自治振興会等 ^{※1} 、市内の企業等 ^{※2} 、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
	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
新	「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

2. 区・自治会、自治振興会等^{※1}、企業等^{※2}との連携

重点

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、国や県と連携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、自治振興会等」の中に、市民活動団体も含まれています。

※2 「企業等」の中に、事業所（個人事業主含む）、団体も含まれています。

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。

(新：見直しで新たに設定した目標指標のため過去の実績値および目標値の設定はありません。)

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 元年度	令和 2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%	47.3%	53.2%	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%	53.7%	54.4%	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
		※1 51.4%	61.5%	65.0%	60.0%	70.0%	80.0%	
		1歳8ヶ月健診						
		※1 47.5%	57.3%	57.2%	57.5%	67.5%	77.5%	
3歳6ヶ月健診								
※1 45.3%	54.2%	55.5%	55.0%	65.0%	75.0%			
新 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%		9.8%	12.0%	政策推進課調べ

※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 元年度	令和 2 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%	79.4%	※2 41.0%	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 ¹⁸ 企業数	次世代育成支援対策推進法 ¹⁹ 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)	57 社 (累計)	56 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 72.5%	—	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

※3 平成 22 年度の数値

※4 平成 27 年度の数値

¹⁸ 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。

¹⁹ 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 元年度	令和 2年度	令和 2年度	令和 6年度	令和 10年度	
新 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%		14.0%	20.0%	商工労政課 調べ
新 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%		30.0%	33.0%	商工労政課 調べ
新 滋賀県イクボ ス宣言企業登 録数 ²⁰	イクボス宣言し、県に登録した市内企業数			61社		70社	100社	県女性活躍推 進課調べ

※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。）

²⁰ 滋賀県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。対象は県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 元年度	令和 2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%	75.2%	78.7%	95.0%	96.5%	98.0%					
デートDV						61.3%	39.7%		35.7%	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%	4.3%	5.8%	5.0% 以下	4.0% 以下	3.0% 以下					
		見聞きしたことがある							27.9%	15.3%	13.9%	20.0% 以下

推進体制

指 標	説 明	実 績			目 標			出 典
		平成 27年度	令和 元年度	令和 2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%	29.4%	30.2%	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2年12月24日	令和2年度第1回 甲賀市男女共同参画審議会（諮問） 策定方針、事業所意識調査の内容について
令和3年1月5日 ～1月25日	事業所意識調査実施
令和3年2月16日	令和2年度第2回 甲賀市男女共同参画審議会 事業所意識調査の結果、計画骨子案について
令和3年5月26日	令和3年度第1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（甲賀市女性活躍推進計画）見直し 素案について
令和3年6月2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）見直し 素案について（答申）
令和3年8月1日 ～8月31日	パブリックコメント実施

甲賀市男女共同参画審議会委員名簿

(委嘱期間：令和元年7月10日～令和3年7月9日)

所 属 等	氏 名 (敬称略)	
一般公募	波多野 悠 佳	
滋賀県立大学	京 樂 真帆子	会長
甲賀市工業会	則 安 宏	副会長
聖泉大学	富 川 拓	
湖南甲賀地区労働者福祉協議会	奥 田 修	
甲賀人権擁護委員協議会	中 川 法 隆	
社会福祉法人 甲賀市社会福祉協議会	本 馬 よう子	
株式会社びわこホーム	高 木 光 江	
かおるや	野 口 かおる	
甲賀公共職業安定所	松 村 重 孝	令和元年7月10日～令和3年3月31日
	今 宿 裕 子	令和3年5月26日～
甲賀市商工会	洞 貴 子	令和元年7月10日～令和3年3月31日
	伊 東 民 恵	令和3年5月26日～
滋賀県立水口高等学校	山 崎 正 和	令和元年7月10日～令和2年3月31日
	明 石 恵美子	令和2年12月24日～令和3年3月31日
	梅 林 誠 之	令和3年5月26日～
甲賀市区長連合会	山 崎 治三郎	令和元年7月10日～令和2年3月31日
	西 谷 孝	令和2年12月24日～令和3年3月31日
甲賀市PTA連絡協議会	高 安 麻里菜	令和元年7月10日～令和2年3月31日
	港 敦 子	令和2年12月24日～令和3年3月31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と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3年(2021年)9月 改訂