



第2次甲賀市男女共同参画計画 (甲賀市女性活躍推進計画) 令和6年度事業進捗状況報告書

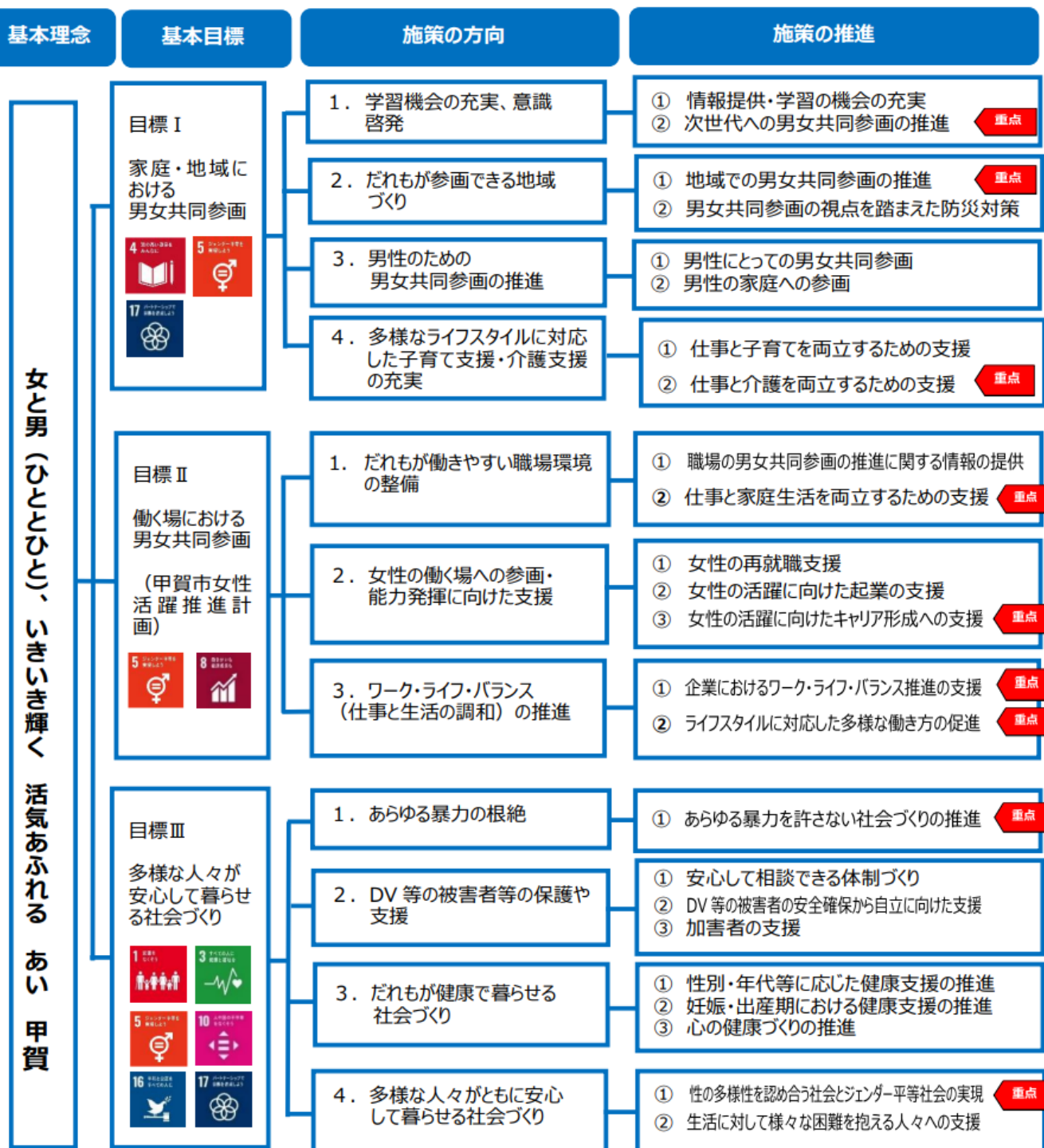
(※ 令和6年度に実施した事業の進捗状況、成果および課題をまとめた報告書)

令和7年(2025年)9月
甲 賀 市



計画の体系

重点：重点項目



推進体制

- | | |
|---|------------|
| 1. 庁内の推進体制と人材育成 | 3. 国、県との連携 |
| 2. 区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等、企業等との連携 重点 | 4. 計画の進行管理 |

基本目標 I

家庭・地域における男女共同参画

実績数値

指 標		実 績			目 標		
		平成 27年度	令和5年度	令和6年度	令和2年度	令和6年度	令和 10年度
「男女共同参画社会」認知率		53.3%	56.5%	—※2	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%	61.7%	—※2	60.0%	65.0%	70.0%
父親の育児参加率 (各乳幼児健診時の質問票「現在、お父さんはお子さんの育児をしていますか」の間に「よくやっている」と答えている割合)	4ヶ月健診	51.4%※1	62.5%	62.5%	60.0%	70.0%	80.0%
	1歳8ヶ月健診	47.5%※1	66.0%	66.0%	57.5%	67.5%	77.5%
	3歳6ヶ月健診	45.3%※1	57.8%	61.3%	55.0%	65.0%	75.0%
合計参加率		48.1%	62.1%	63.3%	57.5%	67.5%	77.5%
区・自治会の役員に（会長・副会長）に占める女性の割合		—	4.5%	5.9%	—	9.8%	12.0%

※1 平成28年4月1日から10月31日までの数値

※2 市民意識調査は各目標年度の前年に実施予定

主な取組

事業名	取組状況	成果	課題	担当課
男女共同参画推進事業	ホームページや条例のリーフレットを配布した。また、女性の社会課題やジェンダーに関わる啓発にも努めた。	あらゆる場面で条例のリーフレットや啓発品を配布することで周知・啓発、また、言葉の認知度の向上につながった。	まだまだ固定的性別役割分担意識が根強く残っているため、SNSなどを積極的に活用した啓発方法を検討する必要がある。	商工労政課
小学校教育振興事務ふるさと甲賀地域学習推進事業（小学校） 中学校教育振興事務ふるさと甲賀地域学習推進事業（中学校）	各校、各教科・道徳・総合的な学習の時間などにおいて、教材、副読本などを活用した学習を実施した。また、学校生活の中で、日常的・継続的に指導助言を行った。	授業の中で、性別の違いによる偏見や不合理などについて考え、誰もが活躍できる社会についての学習を進めることができた。	児童会・生徒会、委員会活動での啓発活動等、児童、生徒の積極的な実践には十分につなげられていない。	学校教育課
人権教育啓発事業	女性の人権やジェンダーに関わる啓発チラシの作成や、啓発DVDの購入・案内をすることで啓発に努めた。	人権尊重のまちづくりリーダー研修では、啓発紙を資料に全7回研修を実施し、区長、自治会長、人権・同和教育推進員、市職員など419人の参加があった。	懇談会やセミナーの開催の周知方法を工夫し、参加者の増加と参加者層の拡大をめざしたい。	人権推進課
地域課題解決推進事業	市民参画・協働推進検討委員会において、市民のまちづくりへの参画推進や協働推進を進めるに当たり、委員会への女性の参画を促した。また、区・自治会における女性役員の登用推進に向けた啓発を行った。	市民参画・協働推進検討委員会の改選において、既存の委員から2名が継続、公募で新規2名の女性の応募があった。	公募者の割合は男性が多いので、女性委員の割合が前回より減少した。今後の改選時には選考方法を検討する必要がある。また、区・自治会における女性役員の登用推進については、以前から男女比が著しく差がある傾向もあり、女性の参画が進んでいない。	市民活動推進課

各子育て支援センター運営事業 (5事務事業)	父親対象講座や「おとうさんとオープンルーム」を開催した。おしゃべり会の時間を設定することで父親のサポートをした。	講座やおしゃべり会の時間を設定することで、父親同士の交流や情報交換ができ、子育てのヒントを得たり悩みが解決したりする機会となっていた。	父親向けの事業の周知と参加しやすい内容や日時設定を今後も行っていく。おしゃべり会の持ち方については、希望しない方もおられるので検討が必要である。	子育て政策課
介護保険事業	甲賀市第9期介護保険事業計画・高齢者福祉計画に基づき介護保険事業を実施する。 介護・福祉サービスガイドや出前講座等により、市民や企業・事業所に周知する。	介護保険サービスの内容や利用方法等について、出前講座や各種パンフレット、介護・福祉サービスガイドで周知を行った。	今後、高齢者の増加に加え、サービスの担い手となる若年層人口が減少していくことをふまえ、介護保険サービスの整備とともに、健康づくりと介護保険予防の取り組みを進めるなど、将来にむけて安定した介護保険事業の運営を行う必要がある。	長寿福祉課

総 括

昨年に引き続き、研修会や講座などの開催、各種チラシ等を配置・配布することで、周知・啓発に努め、理解を深める機会の提供を行うことにより、言葉の認知の向上や理解につながった。また、区・自治会の役員に占める女性の割合は増加しているが、地域役員へ選出される男女比が著しく差があるため、地域での女性参画への推進を検討する必要がある。

◎一人ひとりの個性や夢を大切に



基本目標 Ⅱ

働く場における男女共同参画

実績数値

指 標	実 績			目 標		
	平成 27年度	令和5年度	令和6年度	令和2年度	令和6年度	令和 10年度
ワーク・ライフ・バランスに「同感する」 又は「どちらかといえば同感する」とす る回答率	67.4%※3	42.9%※4	—※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)	61社 (累計)	71社 (累計)	70社 (累計)	75社 (累計)	80社 (累計)
30歳から39歳までの女性の就業率	67.7%※5	71.1%※6	71.1%※6	73.0%	75.0%	80.0%
市内企業における女性の管理職率	—	8.8%※7	10.2%※8	—	14.0%	20.0%
市内企業における男性の育児休業取得 率	—	47.3%※7	58.1%※8	—	30.0%	33.0%
甲賀市イクボス宣言企業登録数	—	111社	118社	—	120社	130社

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

※4 市民意識調査は各目標年度の前年に実施

※5 平成22年度国勢調査の数値

※6 令和2年度国勢調査の数値

※7 令和5年度事業所意識調査の数値

※8 令和7年度企業訪問時の数値

主な取組

事業名	取組状況	成果	課題	担当課
女性活躍推進事業 ワーク・ライフ・バランス推進事業	市内企業・事業所に対しイクボス宣言の普及促進を行うと共に、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の主体的な取組を支援した。	キックオフ講演会、市内企業の事例紹介の動画の配信、市内企業・事業所5社に専門コンサルタントを派遣、女性のステップアップセミナーに延べ14社、経営者・管理職のための女性活躍推進セミナーに11社が参加し、情報提供及び企業間交流の場を提供することができた。 イクボス宣言企業：118社 イクボスKOKAネットワーク：18社	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進について取り組む企業を増やすために、引き続き制度等の周知や啓発を行う必要がある。また、イクボスKOKAネットワークの拡大を促進する必要がある。	商工労政課
女性活躍推進事業（女性のための就労支援事業）	就職や再就職を希望する女性を主な対象とした託児付きの合同就職面接会と就労相談を実施した。	女性活躍推進のためのお仕事フェアでは、参加者21人のうち4人が4社に就職が決定し、女性の就業率の向上につながった。また、事前のセミナーにおいて、就労について学習の機会を提供できた。	就労相談や合同就職面接会を開催するとともに、女性のデジタルスキルのなどの能力開発やスキルアップに対する支援が必要である。	商工労政課
女性活躍推進事業（女性の起業・キャリアアップ支援事業）	女性専門家による女性のためのオンライン起業相談とオンライン相談利用者を対象にセミナーと交流会を実施した。	延べ67人にオンライン相談を行い、各起業段階に応じたきめ細かい支援を行うことができた。また、相談利用者26人に学びと交流の場を提供できた。	継続相談を希望する声が多く、次年度も起業段階に寄り添った伴走支援が必要である。今後、営業のスキル向上や、ビジネスマッチングなどの支援が必要である。	商工労政課
	商工会と連携し、起業やキャリアアップを考えている女性を対象に女性の創業セミナーや地域クラウド交流会を開催した。	女性の創業セミナーを4回開催し、14人が参加し、創業に必要な基礎知識を学んだ。地域クラウド交流会では5人のプレゼンターがビジネスプランを発表し、起業に向けてのモチベーションアップを図ることができた。	起業段階に応じたきめ細かい支援を各支援機関と連携しながら実施する必要がある。	商工労政課
	女性の資格取得企業支援事業補助金制度で市内企業等が負担した経費の一部を助成した。	市内企業6社9人に補助金を交付し、業務上必要な資格取得を支援することで、女性のキャリアアップにつながった。	女性の管理職登用率向上などを見据えた女性のキャリアアップ支援を強化する必要がある。また、企業・事業所が積極的に女性活躍推進について取り組めるよう、制度等の周知・啓発を行う必要がある。	商工労政課

企業内人権研修事業 女性活躍推進事業 (ワーク・ライフ・バランス推進事業)	市内企業・事業所に対し、育児・介護休業制度の取得状況の調査を実施すると共に、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の主体的な取組を支援した。	企業訪問などを通じてリーフレット等の配布を行い周知啓発に繋がった。また、216社に企業訪問を実施することで、育児・介護休業制度の取得状況を把握することができた。	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進について取り組む企業を増やすために、引き続き制度等の周知や啓発を行う必要がある。	商工労政課
---	--	--	---	-------

総 括

ワーク・ライフ・バランス推進事業では、キックオフ講演会、市内企業の事例紹介の動画配信を行い、企業・事業所のみならず市民への啓発につながった。また、イクボス宣言企業は118社、イクボスKOKAネットワーク企業は18社となった。今後はイクボス宣言企業の拡大をはじめ、イクボスKOKAネットワークへの参加企業の拡大と、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、女性活躍に対する企業・事業所の主体的な取り組みへの支援が必要である。また、育児休業制度の取得率は高いものの、介護休業制度に取得率は低いので、引き続き制度等の周知や啓発が必要である。

女性の起業支援事業では、引き続きオンライン起業相談を実施し延べ67人の利用があり、起業段階に応じたきめ細かい支援をおこなうことができた。今後さらに女性の就労や起業における支援の強化が必要である。

働く男女は対等なパートナー



実績数値

指 標		実 績			目 標		
		平成 27年度	令和5年度	令和6年度	令和2年度	令和6年度	令和 10年度
DV・デート DVの認知率	DV	87.9%	79.5%	—※9	95.0%	96.5%	98.0%
	デートDV	61.3%	37.0%	—※9	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%	4.7%	—※9	5.0%以下	4.0%以下	3.0%以下
	見聞きしたことがある	27.9%	16.3%	—※9	20.0%以下	12.0%以下	10.0%以下

※9 市民意識調査は各目標年度の前年に実施予定

主な取組

事業名	取組状況	成果	課題	担当課
DV 防止支援事業	広報紙・HP、中学生が使用するタブレットなどを利用しDVの啓発と相談窓口の周知を行った。また、啓発月にチラシ、物品を設置し、啓発を行った。	啓発物品は、市内51箇所に設置しそのうち44箇所（約86%）では配布率が過半数以上となった。	DVについてはTV等で認知はされてきているが、相談窓口については認知が低いため、引き続き周知・啓発が必要である。	家庭児童相談室
人権文化醸成事業 人権教育啓発事業	相談室を常に利用できる体制を整えている。また、相談者に応じて、男女ともの相談員が対応できるようにしている。	相談員のきめ細やかな対応が相談しやすく、延べ214件と相談件数が大幅に増加した。	相談員が週3日勤務であり、常時対応できる体制がとれていない。	人権推進課
生活困窮者自立支援事業 生活扶助支給事業	被害者の状況により、生活保護制度利用のほか、生活困窮者自立支援法に基づく就労支援など、関係機関と連携し必要な支援を行った。	就労による自立に向けた支援ができた。	自立に向け、就労意欲を持てるよう、関係機関と連携し、被害者に寄り添った就労支援が必要である。	生活支援課
母子保健事業	ブレバパママ教室（妊娠期の教室）の開催と、妊娠期～子育て期を対象とした訪問、相談を行った。	産院への夫の出入りができない状況が継続しており、教室受講希望者が増加した。また、父となる方が集まり情報交換している姿が見られた。	情報収取の場、他者とのコミュニケーションの場は徐々に戻ってきたが、積極的に参加できる状況には至っていない。	子育て政策課
教育振興一般事務 小学校教育振興事務 中学校教育振興事務	制服や服装等について、保護者、本人の意向を尊重し、対応し、その理解に努めた。	本人が安心して相談し、学校生活を送ることができた。	保護者や周りの児童・生徒の理解をより高めなければならない。	学校教育課

総 括

DV、デートDVの認知度が低いため、20歳代以下の若者への周知・啓発がまだまだ必要である。引き続き、防止啓発と相談窓口の周知、また関係機関との連携の強化と周知・啓発による地域住民への理解を深める必要がある。また、児童や生徒の制服や服装等について、保護者、本人の意向を尊重した対応を行うほか、性的マイノリティの方の生きづらさを軽減していくため、相談窓口の設置や性の多様性への理解に努めることができた。



推進体制

実績数値

指 標	実 績			目 標		
	平成27年度	令和5年度	令和6年度	令和2年度	令和6年度	令和10年度
市の附属機関等における女性委員の登用率	27.4%	30.7%	30.8%	32.0%	36.0%	40.0%

主な取組

事業名	取組状況	成果	課題	担当課
男女共同参画推進事業	各審議会等の女性の登用について、状況調査を行い、HP等で公表した。	市の男女共同参画の現状について、広く周知できた。	団体選出の場合、男性割合が高くなる傾向があり、団体設立の趣旨や特徴に応じた女性委員選出への啓発が必要である。	商工労政課
甲賀市附属機関の選任に関する指針	担当部署あて四半期ごとに附属機関の会議の公開状況を照会する中で、委員の女性登用について40%以上になるよう周知を行った。	附属機関の担当部署あてに女性の登用率向上についての意識づけを図ることで、女性登用率は概ね同率で推移している。	充て職による選任については、男性の選任傾向が強く、女性の選任機会を作ることに工夫が必要である。また、継続して周知を図る必要がある。	総務課
職員研修事業 人事評価事業	人事評価の結果については、女性がいきいきと働き続けることができる職場環境の実現、風土醸成に向け、引き続き昇任等の参考材料として適正に活用した。	管理職に占める女性の割合 【R7.4.1 現在】 対象管理者数 211人 うち女性職員 81人 (38%) 【R6.4.1 現在】 対象管理者数 216人 うち女性職員 80人 (37%)	女性管理職が少ない要因として家庭の事情で係長昇任を希望しない女性職員が一定数見られるため、より働きやすい職場の実現に向けて働き方改革を推進するとともに、ライフイベントによって昇任意欲が低下することがないように取り組む必要がある。	人事課

総 括

家庭の事情で昇任を希望しない女性職員が一定数見られるため、より働きやすい職場の実現に向けて、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスへの部局横断的な取組みを促進する必要がある。

また、地域への女性の参画や女性管理職の登用など、区、自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等と市内企業と連携した事業を展開するなど、男女共同参画や女性活躍のより一層の推進に工夫が必要である。

