

第2次
甲賀市男女共同参画計画
(甲賀市女性活躍推進計画)
概要版

令和7年(2025年)3月

計画の概要

1. 計画の背景と目的

だれ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の実現に向け、平成29年7月に第2次男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）を策定。また翌年の6月には甲賀市男女共同参画を推進する条例を制定し、オール甲賀で男女共同参画の実現をめざしています。令和3年9月には本計画を見直し、必要な施策を総合的かつ計画的に進めています。

今回、見直しから4年を経ることから、これまでの成果と課題の検証結果や社会経済情勢の変化を踏まえ、ダイバーシティ（多様性）が尊重される社会の実現に向け、見直しを行うものです。

2. 計画の位置づけ

男女共同参画社会基本法第14条および女性活躍推進法第6条に基づく計画

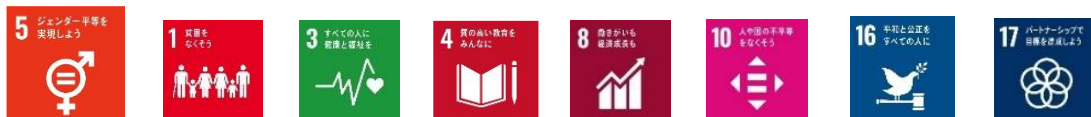
3. 計画の期間

平成29年度～平成40年度の12年間

4. SDGsの推進

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

《主な関連するゴール》

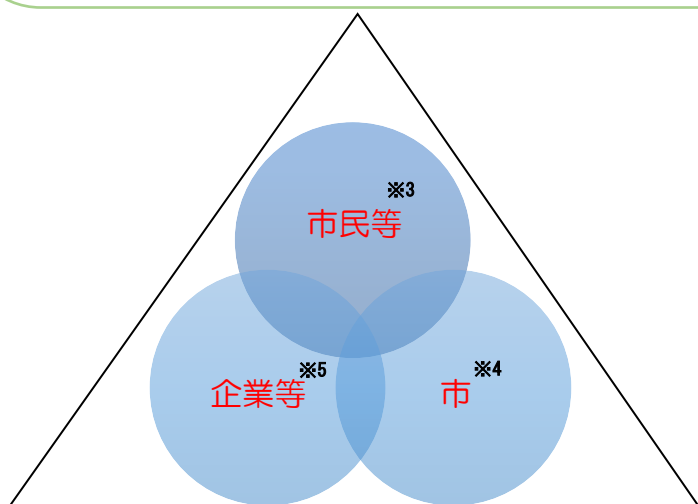


基本理念

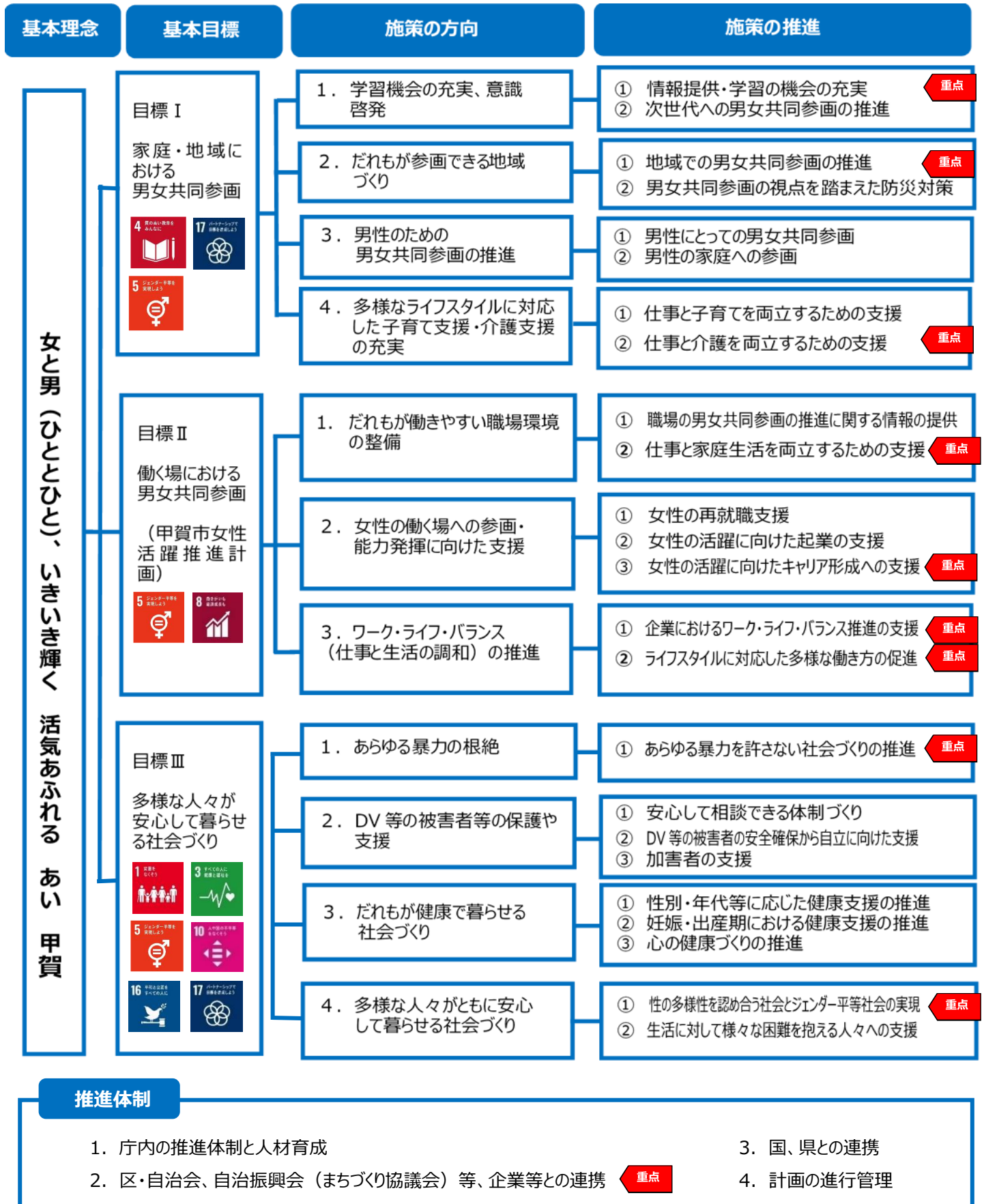
ひと ひと
女と男、いきいき輝く 活気あふれる あい 甲賀

甲賀市は、すべての人が、性別にとらわれることなく、自らの意思に基づき、あらゆる場面でだれもが平等に個性と能力を十分に発揮し、チャレンジや活躍ができ、それが認められるまちをめざします。

また、市民、区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等、企業等、市など本市にかかわるすべての人々が協力し主体的に取り組めます。



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



【市民の取組】

- ・だれもが自立できるよう、家事能力を身につけ実践する。
- ・家族で話し合い、みんなで協力して家事、育児、介護を担い合う。
- ・子どもに対し、「男の子だから」、「女の子だから」と決めつけず、一人ひとりの個性や特性をとらえた子育てをする。
- ・「男性だから」「女性だから」といった考えではなく、個人の能力によって役割分担を決める。
- ・男女共同参画に関する学習機会に積極的に参加する。
- ・一人ひとりの人権を尊重し、思いやりの心を持つ。
- ・経験や得意分野を活かして、積極的に地域に参画する。
- ・意見が反映できる場には、積極的に参画し思いを伝える。
- ・地域に関心を持ち、地域やまちづくりの課題等に対する理解を深め、できることから取り組む。

【地域（区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等）の取組】

- ・自治会などのあらゆる役員等に積極的に女性を登用する。
- ・いろんな人が地域の子育てネットワークに参画する。
- ・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。

【市の取組】

1. 学習機会の充実、意識啓発
①情報提供・学習機会の充実
②次世代への男女共同参画の推進
2. だれもが参画できる地域づくり
①地域での男女共同参画の推進
②男女共同参画の視点を踏まえた防災対策
3. 男性のための男女共同参画の推進
①男性にとっての男女共同参画
②男性の家庭への参画
4. 多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実
①仕事と子育てを両立するための支援
②仕事と介護を両立するための支援

数値目標

指 標	実 績			目 標		
	平成 27 年度	令和 2年度	令和 5 年度	令和 2 年度	令和 6 年度	令和 10 年度
「男女共同参画社会」認知率	53.3%	53.2%	56.5%	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%	54.4%	61.7%	60.0%	65.0%	70.0%
父親の育児参加率	4 ヶ月健診	51.4%※1	65.0%	62.5%	60.0%	70.0%
	1 歳 8 ヶ月健診	47.5%※1	57.2%	66.0%	57.5%	67.5%
	3 歳 6 ヶ月健診	45.3%※1	55.5%	57.8%	55.0%	65.0%
区・自治会の役員（会長・副会長）に占める女性の割合	—	5.9%	4.5%	—	9.8%	12.0%

※1 平成 28 年 4 月 1 日から 10 月 31 日までの数値

【市民の取組】

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

【企業等の取組】

- ・研修・講座などを活用し、女性の技術力や経営力の向上を図り、経営への積極的な参画を促す。
- ・家族経営による商工業や農業において、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。
- ・長時間労働の縮減など、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを推進する。
- ・だれ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。
- ・だれもが育児・介護休業等を取りやすい環境を整備する。
- ・従業員研修の中に男女共同参画教育の機会を設け、互いが個性と能力を尊重できる職場環境づくりに努める。
- ・セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどの発生を防ぐ職場環境の構築と相談体制の整備を推進する。
- ・ライフスタイルや新しい生活様式を踏まえた多様な働き方ができるよう職場環境を整備する。

【市の取組】

1. だれもが働きやすい職場環境の整備
①職場の男女共同参画の推進に関する情報の提供
②仕事と家庭生活を両立するための支援
2. 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援
①女性の再就職支援
②女性の活躍に向けた起業の支援
③女性の活躍に向けたキャリア形成への支援
3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
①企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の支援
②ライフスタイルに対応した多様な働き方の促進

数値目標

指 標	実 績			目 標		
	平成 27 年度	令和 2 年度	令和 5 年度	令和 2 年度	令和 6 年度	令和 10 年度
ワーク・ライフ・バランスに「同感する」又は「どちらかといえば同感する方である」とする回答率	67.4%	41.0%	※2 42.9%	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 ² 企業数	48 社 (累計)	56 社 (累計)	61 社 (累計)	70 社 (累計)	75 社 (累計)	80 社 (累計)
30 歳から 39 歳までの女性の就業率	※3 67.7%	※4 72.5%	※5 71.1%	73.0%	75.0%	80.0%

※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

※5 令和 2 年度の数値

基本目標Ⅲ：多様な人々が安心して暮らせる社会づくり



【市民の取組】

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

【地域（区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等）の取組】

- ・だれ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、寄り添い、関係機関につなぐ。

【企業等の取組】

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

【市の取組】

1. あらゆる暴力の根絶
①あらゆる暴力を許さない社会づくりの推進
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
②DV等の被害者の安全確保から自立に向けた支援
③加害者の支援
3. だれもが健康で暮らせる社会づくり
①性別・年代等に応じた健康支援の推進
②妊娠・出産期における健康支援の推進
③心の健康づくりの推進
4. 多様な人々がともに安心して暮らせる社会づくり
①性の多様性を認め合う社会とジェンダー平等社会の実現
②生活に対して様々な困難を抱える人々への支援

数値目標

指 標	実 績			目 標		
	平成 27年度	令和 2年度	令和 5年度	令和 2年度	令和 6年度	令和 10年度
女性の管理職率	—	7.0%	8.8%	—	14.0%	20.0%
男性の育児休業取得率	—	29.9% ^{※6}	47.3% ^{※7}	—	30.0%	33.0%
甲賀市イクボス宣言企業登録数	—	80社	111社	—	120社	130社

※6 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。）

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

推進体制

【1. 庁内の推進体制と人材育成】

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、すべての人が等しくその能力を発揮しながら市民の多様なニーズに応えられるよう人材育成を推進します。

【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】

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

【3. 国・県との連携】

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

【4. 計画の進行管理】

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

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

数値目標

指 標	実 績			目 標		
	平成 27年度	令和 2年度	令和 5年度	令和 2年度	令和 6年度	令和 10年度
市の附属機関等における女性委員の登用率	27.4%	30.2%	30.7%	32.0%	36.0%	40.0%

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

※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2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）＜概要版＞

発 行 甲賀市

編 集 甲賀市 産業経済部 商工労政課 女性活躍推進室

発行年月 令和7年（2025年）3月