

## はじめに

大津市では、これまで平成 13 年（2001 年）に「大津市男女共同参画推進計画（おおつかがやきプラン）」を策定して以降、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現に向け、計画に掲げた施策の着実な推進に努めてまいりました。

この間、平成 27 年（2015 年）に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」などを契機として、社会全体であらゆる分野への女性の進出が進み、男女ともにワーク・ライフ・バランスの実現に向けた気運も高まってきたところです。

本市が令和元年度（2019 年度）に実施した市民アンケート結果によると、女性が職業をもつことに肯定的な意見を持つ人の割合が 10 年前と比べ増えており、日常の家事分担に関し、「夫婦で共同」を理想とする人の割合が高くなっています。

一方、令和 2 年（2020 年）2 月からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、非正規雇用の割合が高い女性の雇用を直撃し、雇い止め等により生活上の困難を抱える女性の増加や経済不安等がもたらすストレスからの DV の深刻化など、平時の男女共同参画の課題が顕在化しており、これらの課題に適切に対応していくことが重要となっています。

このような中、大津市男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、この度、「おおつかがやきプランⅣ（大津市男女共同参画推進計画・大津市女性活躍推進計画）」を策定いたしました。

本計画では、家庭や職場、地域において性別に関わりなく、誰もが自由に選択できるよう、「男女が平等」であると同時に「性別からの自由」が尊重される社会を目指すため、「人権の尊重と男女共同参画意識の浸透」「多様な生き方・働き方の実現」「あらゆる分野における男女共同参画の促進」「誰もが安心して暮らせる男女共同参画社会づくり」を基本目標とし、家事育児等の男女共同参画を促進する取組や、性差により困難を抱える人に対する取組を強化するとともに、「大津市女性活躍推進計画」を統合し、一体的・効果的に取り組むことで、誰もがあらゆる分野において自分らしく活躍できるまちを目指してまいります。

本計画の推進には、市民、企業・団体、関係機関の皆様との連携、協働が何よりも重要です。皆様のご理解、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

最後に本計画の策定にあたり、ご尽力をいただきました大津市男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、市民アンケート調査・事業所調査やパブリックコメント等で貴重なご意見をいただきました皆様に心から感謝を申し上げます。



令和 4 年（2022 年）3 月  
大津市長 佐藤健司



## 目次

第1章 計画策定にあたって.....	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 男女共同参画を取り巻く動向.....	3
1 国際社会の動向.....	3
2 国の動向.....	4
3 県の動向.....	4
4 本市の現状等.....	5
5 本計画の策定の基本的な考え方.....	7
第3章 計画の基本理念と基本的視点等.....	10
1 基本理念.....	10
2 基本的視点.....	10
3 計画の施策体系.....	11
第4章 男女共同参画推進計画の基本目標と基本施策等.....	12
基本目標1 人権の尊重と男女共同参画意識の浸透.....	12
基本目標2 多様な生き方・働き方の実現.....	17
基本目標3 あらゆる分野における男女共同参画の促進.....	23
基本目標4 誰もが安心して暮らせる男女共同参画社会づくり.....	27
第5章 女性活躍推進計画の基本目標と基本施策等.....	32
基本目標1 働く場における女性活躍の推進.....	32
第6章 計画の推進.....	39
1 計画の推進体制.....	39
2 計画の進捗管理.....	39
資料編.....	40
1 統計資料からみる本市の現状.....	40
2 アンケート調査結果からみる本市の現状.....	47
3 前計画に係る取組の検証.....	57
4 大津市男女共同参画推進条例.....	62
5 大津市男女共同参画審議会の組織及び運営に関する規則.....	65
6 大津市男女共同参画審議会委員名簿.....	66
7 計画策定の経過.....	67
8 用語集.....	68



# 第1章 計画策定にあたって

## 1 計画策定の背景と趣旨

平成11年（1999年）に制定された男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会とは、「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、共に責任を担うべき社会」と定義されています。

男女が共に家庭や職場、地域社会等の様々な分野において活躍できる環境を整えるため、近年、様々な法や制度の整備が図られてきています。しかしながら、現状としては、固定的性別役割分担意識の解消までに至っていない中、女性の職業生活や地域社会への参画、男性の家事における役割等の実態において、未だ様々な課題が存在しています。

また、新型コロナウイルス感染症の対応をする中において、内閣府の報告によると、非正規雇用が多い女性の雇用環境が悪化するとともに、在宅勤務の増加等によるDV被害の深刻化や女性の家庭生活における負担が増大するなど、せい弱な生活基盤や固定的性別役割分担意識による女性の負担等、男女共同参画に関わる課題が顕在化したとされています。

さらに、今後急速に進行することが予測される人口減少、少子高齢化に備え、持続可能な社会の形成が重要であり、男女共同参画に関する取組の充実がより一層求められているところであります。

大津市（以下「本市」という。）では、平成13年（2001年）に「大津市男女共同参画推進計画（おおつ かがやきプラン）」を策定して以降、平成23年（2011年）の「第2次大津市男女共同参画推進計画（おおつ かがやきプランⅡ）」の策定や大津市男女共同参画推進条例の制定、平成28年（2016年）の「第3次大津市男女共同参画推進計画（おおつ かがやきプランⅢ）」（以下「前回計画」という。）の策定等、男女共同参画の実現に向けて、取組を進めてきました。

このような社会情勢や本市の現状等を踏まえ、男女共同参画に関する取組を市民・事業者・市民団体・行政等が連携し、総合的かつ計画的に進めるため、今般、「おおつかがやきプランⅣ（大津市男女共同参画推進計画・大津市女性活躍推進計画）」（以下「本計画」という。）を策定します。

### キーワード 【固定的性別役割分担意識】

性別を問わず、個人の能力等によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方のこと。

### キーワード 【DV（ドメスティック・バイオレンス）】

配偶者やパートナー、その他親密な関係にある人、又はあつた人からの身体的、心理的、性的又は経済的な苦痛を与える暴力的な行為、その他心身に有害な影響を及ぼす発言や行動のこと。

## 2 計画の位置づけ

本計画については、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画及び大津市男女共同参画推進条例第9条第1項に基づく計画として策定するとともに、併せて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項に基づく市町村推進計画として位置づけます。

また、本計画については、国の「第5次男女共同参画基本計画」や滋賀県の「パートナーしがプラン2025～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」を踏まえるとともに、「大津市総合計画実行計画」や「大津市まち・ひと・しごと創生総合戦略」、「大津市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」、その他の関連計画との整合性を図り策定しています。

さらに、本計画については、SDGs（持続可能な開発目標）の目標5「ジェンダー平等の実現」をはじめ、SDGsの複数の目標に関連するものとして、各取組の推進を図るものとします。

### ■関連する主な目標



#### キーワード 【SDGs】

Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略称。「誰一人取り残さない」を理念とし、健康・福祉・働きがい・経済成長・気候変動対策等の17の目標と169のターゲットから構成されており、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る「ジェンダー平等を実現しよう」等の目標が盛り込まれている。

#### キーワード 【ジェンダー】

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。生まれつきの生物学的性別（セックス / sex）ではなく、社会通念や慣習によって期待される「男性像」「女性像」のこと。

#### キーワード 【ジェンダー平等】

ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）にかかわらず、社会全体の様々な状況において個人が平等な状態にあること。

## 3 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とします。

## 第2章 男女共同参画を取り巻く動向

### 1 国際社会の動向

国際連合（国連）は、昭和50年（1975年）を「国際婦人年」と定め、その後の10年間で女性の地位向上を目指す「国連婦人の10年」として、取組を展開しました。

その間、昭和54年（1979年）の国連総会において、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択され、「女子に対する差別」を定義するとともに、締約国に対し、適当な措置を取ることが求められました。

平成7年（1995年）に北京で開催された「第4回世界女性会議」では、女性の権利の実現とジェンダー平等<sup>※1</sup>の推進を目指す「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。

「第4回世界女性会議」の10年目にあたる平成17年（2005年）には「北京+10」（第49回国連婦人の地位委員会）が開催され、「行動綱領」の実施状況の評価・検証が行われ、女性の自立と地位向上に向けた取組を引き続き推進していくことが確認されました。

平成27年（2015年）に開催された「北京+20」（第59回国連婦人の地位委員会）では、「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」等が採択されました。

また、同年9月には、国連持続可能な開発サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、国際目標として、SDGs<sup>※2</sup>（持続可能な開発目標）が示されました。

SDGsは「誰一人取り残さない」を理念として、持続可能な世界を実現するための17の目標が示されており、さらに、すべての目標とターゲットにおける進展において、ジェンダー平等の実現及びジェンダー<sup>※3</sup>視点の主流化が不可欠なものとして位置づけられました。また、17の目標の1つには「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」ことが掲げられています。

令和3年（2021年）に世界経済フォーラム（WEF）が発表した世界各国の男女格差を測る指数である「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」において、わが国は156か国中120位であり、特に経済・政治参加における順位が低くなっています。

#### キーワード 【エンパワーメント】

男女共同参画の分野では、女性が自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場等、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくこと。

#### キーワード 【ジェンダー・ギャップ指数】

世界経済フォーラムから毎年発表されている各国内の男女間の格差を数値化したもの。経済分野、政治分野、教育分野、健康分野のデータから算出され、令和3年（2021年）の日本の順位は、経済分野で117位、政治分野で147位、教育分野で92位、健康分野で65位となっている。

※1 用語集 p. 68 参照

※2 用語集 p. 70 参照

※3 用語集 p. 68 参照

## 2 国の動向

わが国においては、昭和50年（1975年）の「国際婦人年」を契機に男女共同参画に関する国内の法律や制度の整備が進められ、昭和60年（1985年）に女子差別撤廃条約が批准され、翌年に男女雇用機会均等法が施行されました。

平成11年（1999年）には男女共同参画社会基本法が施行され、国、地方公共団体をはじめ国民が男女共同参画社会実現への取組の一層の推進を図ることが示されました。また、この法律に基づき、平成12年（2000年）には「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成13年（2001年）には配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「DV防止法」）が施行され、配偶者からの暴力防止及び被害者の保護について示されました。DV防止法は平成25年（2013年）に改正され、法律の適用対象が配偶者だけでなく、生活の本拠を共にする交際相手にも拡大されました。

平成27年（2015年）には、女性活躍推進法が施行され、働く場での活躍を希望する女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するための取組の推進が図られることとなりました。

平成28年（2016年）にはSDGs<sup>※1</sup>推進本部が設置され、「SDGs実施指針」が決定されました。同指針では、SDGsの担い手として女性のエンパワーメント<sup>※2</sup>を図り、あらゆる分野における女性の活躍を推進していくことが掲げられています。

平成30年（2018年）には、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が施行され、衆議院及び参議院並びに地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にすることを目指すこと等を基本原則とし、取組を進めていくことが定められました。

令和2年（2020年）には「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、目指すべき社会像として「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍<sup>※3</sup>の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組<sup>いっ</sup>を行い、国際社会と協調する社会」が新たに掲げられました。

## 3 県の動向

滋賀県においては、男女の人権が互いに尊重され、個性と能力を発揮することができる、多様性に富んだ活力ある社会～男女共同参画社会～の実現に向け、平成13年（2001年）に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定し、条例に基づく基本的な計画「滋賀県男女共同参画計画」により、様々な取組が進められています。

令和3年（2021年）には「パートナーしがプラン2025～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」が策定され、「人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現」、「あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展」、「一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現」、「男女共同参画意識の浸透」の4つの重点施策のもと、取組の推進が図られています。

### キーワード 【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<sup>い</sup>がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること。

※1 用語集 p. 70 参照

※2 用語集 p. 68 参照

※3 用語集 p. 68 参照

## 4 本市の現状等

令和元年度（2019年度）に実施した市民アンケート調査（以下「今回の市民調査」という。）の結果等から、主な本市の現状等に関して、次に掲げる項目に整理しました。

### 男女の人権の尊重と男女共同参画意識の醸成に関すること

- ・今回の市民調査では、『男性は仕事、女性は家庭』という考え方については、「反対」と「どちらかといえば反対」（以下「反対等」という。）の回答を合わせた割合が平成 26 年度（2014 年度）に実施した市民アンケート調査時より上昇しています。なお、反対等の割合は、女性よりも男性が低い結果となっています。
- ・今回の市民調査では、「日常の家事分担」に関し、理想については、全般的に「夫婦で共同」の割合が高くなっています。一方で、現実については、全般的に「主に妻」の割合が高くなっています。

### 多様な生き方・働き方の実現に関すること

- ・平成 29 年（2017 年）の就業構造基本調査によると、本市の女性の年齢別有業率に関しては、平成 24 年（2012 年）の同調査に比べて、30 歳～49 歳で上昇し、いわゆる「M 字カーブ」の解消傾向がみられ、また、55 歳～69 歳においても上昇しています。
- ・同調査によると、本市の女性の年齢別正規雇用率に関しては、25 歳～34 歳をピークとし、その後は低下していく、いわゆる「L 字カーブ」となっています。
- ・今回の市民調査では、「女性の働き方について」は、男女共に「結婚、出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」の割合が最も高くなっています。なお、その割合は、女性よりも男性が低い結果となっています。
- ・今回の市民調査では、「女性が仕事を続けていく上で支障となっていることについて」は、「育児休業や介護休業制度等の制度や保育の施設が不十分」、「再雇用、再就職を支援する制度等が不十分」が高くなっています。
- ・令和 2 年度（2020 年度）に実施した事業所調査（以下「今回の事業所調査」という。）では、在宅勤務制度等を取り入れている事業所は 2 割半ばにとどまっています。また、「女性も男性と同じような環境で働くために、特に女性にとって課題となっていることについて」は、「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が高くなっています。

#### キーワード 【M 字カーブ】

女性の年齢別有業率をグラフにした時、学校卒業後と子育て終了後を 2 つの山として、その間の子育て期が谷のようになって、M のような形になることをいう。結婚・出産を契機に退職し、子育て後に再就職する女性が多いことを示している。

#### キーワード 【L 字カーブ】

女性の年齢別正規雇用比率をグラフにした時、20 代後半を山として、その後は右肩下がり低下していき、L のような形になることをいう。

## あらゆる分野における男女共同参画の促進に関すること

- ・今回の事業所調査では、約7割の事業所で女性管理職の割合が3割未満にとどまっています。また、女性管理職が少ない又はいない理由としては、「女性従業員が少ない、またはいない」、「該当する知識や経験、資質、能力、適性をもった者がいない」、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」の順で高くなっています。
- ・本市の審議会等における女性割合は、増加傾向であり、前回計画の数値目標である4割に近づいており、また、県内市町平均を上回っています。
- ・本市の自治会長に占める女性割合は、県内市町平均より高いものの、1割にも達していません。

## 性差に起因して困難を抱える人に対する取組の推進に関すること

- ・母子家庭の世帯収入が父子家庭に比べて低い傾向にある中、本市の母子家庭の世帯数は、約3千4百世帯であり、ひとり親家庭全体の9割強にあたります。
- ・今回の市民調査では、DV<sup>※1</sup>を直接経験したことがある女性の割合は約1割であり、男性の約2倍となっています。また、DV被害にあった際の対応として「相談しなかった」女性の割合は3割強であり、男性の約2倍となっています。
- ・今回の事業所調査では、ハラスメントに関しては、問題となったことがあると回答した事業所は約4割となっています。ハラスメント防止の取組に関しては、相談窓口の設置を行っている事業所が約8割ですが、ハラスメント発生時の対応を定めている事業所は約5割にとどまっています。

### キーワード 【ハラスメント】

様々な場面において、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、様々な種類がある。

※1 用語集 p.70 参照

## 5 本計画の策定の基本的な考え方

本計画の策定にあたっては、社会経済状況、市民アンケート調査結果、前回計画の進捗状況、新型コロナウイルス感染症の影響等を踏まえながら、目指すべき社会のあり方を見据え、男女共同参画や女性活躍<sup>※1</sup>等に資する基礎となる事項を整理することにより、これらのことへの理解がより一層深められるよう、次に掲げるポイントを基本的な考え方として留意します。

### ○ 多様性を受け入れ、尊重する社会（ダイバーシティ）のもと、一人ひとりが生き方を自由に選択できる環境づくり

すべての人が多様性を認め合い、尊重し合いながら、それぞれの個性や能力を活かすことのできる社会を形成し、一人ひとりが多様な生き方を自由に選択できる環境づくりを進めます。

#### キーワード 【ダイバーシティ】

多様性を受け入れ、尊重することであり、一人ひとりの「違い」を認め合い、「違い」に価値を見出すという考え。

多様性には、性別、人種、年齢等の外的な違いだけでなく、価値観、生き方、考え方、性格等の内的な違いも含む。



※1 用語集 p.68 参照

○ 性別による固定的な役割分担意識の解消を端緒としたジェンダー平等<sup>※1</sup>の実現へ

社会の制度や慣行、人々の意識の中に根強く残る、性別による固定的な役割分担意識を解消し、誰もが社会の対等な構成員として機会や権利が確保され、責任を分かち合うことのできるジェンダー平等の実現を進めます。

○ちょっと待って！それって本当に「あたりまえ」？

「親が単身赴任中」といって、父親を想像する

男性は仕事をして家計を支えるべきだ

育児中の女性は重要な仕事を担当すべきではない

上記は「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」と言われるものの一例です。

「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」とは、過去の経験や見聞きした事柄から、誰もが潜在的に持っている思い込みや自分自身でも気がついていない性差に関する考え方や捉え方のことです。「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」自体は誰もが持っている可能性があるものです。しかし、それに気がつかずにいると、そこから生まれた言動が相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまったりすることがあります。一度、自分の考え方や言動を振り返ってみましょう。

キーワード 【無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）】

過去の経験や見聞きした事柄から、誰もが潜在的に持っている思い込みや自分自身でも気がついていない性差に関する考え方や捉え方のこと。

○ 性の多様性（LGBTQ）を理解し、尊重し合う環境づくり

一人ひとりの性のあり方が尊重され、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指して、性の多様性を理解し、尊重し合うことのできる環境づくりを進めます。

○ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴い顕在化した諸課題への対応

新型コロナウイルス感染症の影響により顕在化した諸課題（非正規雇用労働者の失業や休業等による収入減少及び貧困の問題、自殺者の増加、在宅勤務の増加による家事負担の増加、DV<sup>※2</sup>の深刻化、「生理的貧困」の問題等）に対する対応、女性や困難を抱える人への支援を進めます。

※1 用語集p. 68 参照

※2 用語集p. 70 参照

○ 個人の選択のもと、様々な分野における女性活躍<sup>※1</sup>に資する支援

すべての女性が自由に自身の生き方を選択でき、その自由な選択のもと、仕事や家庭生活、地域等で自分らしく活躍できるように支援を進めるとともに、様々な分野において活躍できる女性人材の育成を進めます。

～性の多様性と LGBTQ～

近年では一人ひとりに個性があるように、性のあり方も多様であるという考え方が広まってきています。性のあり方は主に「生物学的な性（からだの性）」、「性自認（こころの性）」、「性的指向（好きになる性）」、「性表現（表現する性）」の4つの要素で成り立つとされています。

生物学的な性（からだの性）	出生時の身体の性の特徴により判断された性のこと。
性自認（こころの性）	自分をどのような性別として認識しているかという内的に感じる性のこと。
性的指向（好きになる性）	恋愛対象として好きになる性のこと。同性を好きになる場合（レズビアン、ゲイ）、男女両方を好きになる場合（バイセクシュアル）等も性的指向の1つ。
性表現（表現する性）	言葉づかいや服装、ふるまい等、自分の表現としての性のこと。

性のあり方において、性的少数者やセクシュアル・マイノリティともいわれ、身体と心の性が一致しない、好きになる対象が必ずしも異性に向かわない等の性自認・性的指向を持つ人々の総称の1つとして「LGBTQ」があります。

LGBTQ とは、「L：レズビアン（性自認が女性で、好きになる対象が女性の人）」、「G：ゲイ（性自認が男性で、好きになる対象が男性の人）」、「B：バイセクシュアル（好きになる対象が異性・同性両方の人）」、「T：トランスジェンダー（からだの性とこころの性に不一致を感じる人）」、「Q：クエスチョニング（性自認や性的指向が明確でない人）」の頭文字をとったものです。

また、これらの性の多様性を表す言葉として、「SOGIE（ソジー）」があります。SOGIE とは、「SO：性的指向（Sexual Orientation）」、「GI：性自認（Gender Identity）」、「GE：性表現（Gender Expression）」の頭文字をとった総称であり、誰もが持つ性のあり方のことを示しています。

※1 用語集 p. 68 参照

## 第3章 計画の基本理念と基本的視点等

### 1 基本理念

すべての人が多様性を認め合い、尊重し合うことにより、  
自分らしく最大限に力を発揮でき、  
一人ひとりがかがやくまち『おおつ』を実現する

大津市男女共同参画推進条例の前文において、「豊かで活力ある社会を構築していくためには、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が、一層求められている」と明記しています。

本計画では、前回計画の基本理念を基本とし、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方を踏まえて、すべての人が多様性を認め合い、尊重し合うことにより、自分らしく最大限に力を発揮でき、一人ひとりがかがやくまち『おおつ』の実現を目指し、男女共同参画及び女性活躍<sup>※1</sup>（以下「男女共同参画等」という。）に係る取組を推進します。

#### キーワード 【ダイバーシティ&インクルージョン】

性別、人種、年齢、価値観、生き方、考え方、性格等のそれぞれに異なる個を尊重し、それらの「違い」を認め合いながら、多様な個性を活かしていくことであり、また、そのような社会・風土をつくること。

### 2 基本的視点

- (1) ダイバーシティ<sup>※2</sup>（多様性）の尊重
- (2) 固定的性別役割分担意識<sup>※3</sup>の解消
- (3) 女性活躍の促進

※1 用語集 p. 68 参照

※2 用語集 p. 69 参照

※3 用語集 p. 68 参照

### 3 計画の施策体系

本計画では、人権尊重を基盤とした男女共同参画の取組を位置づける「男女共同参画推進計画」としての部分と、同計画を踏まえて働く場における女性活躍<sup>※1</sup>の取組を位置づける「女性活躍推進計画」としての部分について、それぞれ章を分けて記載しています。

#### 【男女共同参画推進計画】

基本目標	基本施策	取組のポイント
1 人権の尊重と男女共同参画意識の浸透	(1) 男女共同参画意識の啓発	①男女共同参画に係る人権意識の啓発 ②固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた啓発 ③多様な学習機会の提供 ④男女共同参画を推進する団体との連携・協働
	(2) 男女共同参画に関する教育の推進	①学校等における男女共同参画の教育の推進 ②ライフ&キャリア教育の充実
2 多様な生き方・働き方の実現	(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	①多様な働き方の推進 ②子育て・介護支援の充実 ③男性の家事・育児・介護への参画の推進
	(2) 職場における男女共同参画の推進	①均等な機会と待遇の確保 ②働きやすい職場環境づくり
3 あらゆる分野における男女共同参画の促進	(1) 政策や方針決定過程への女性の参画促進	①男女の均等な登用・参画の推進 ②女性のエンパワーメントの促進
	(2) 身近な地域での男女共同参画の推進	①地域活動の場における男女共同参画の推進 ②防災分野における男女共同参画の推進
4 誰もが安心して暮らせる男女共同参画社会づくり	(1) 性差による困難を抱える人に対する取組の推進	①あらゆる暴力への対策の推進 ②ハラスメント対策の推進 ③生活上の困難を抱える人への支援 ④性的指向や性自認等を理由に困難を抱える人への支援

#### 【女性活躍推進計画】

基本目標	基本施策	取組のポイント
1 働く場における女性活躍の推進	(1) 働く場における女性活躍の推進	①均等な機会と待遇の確保（再掲） ②働きやすい職場環境づくり（再掲） ③女性のエンパワーメントの促進（再掲） ④就職・再就職への支援 ⑤女性の起業促進 ⑥ライフ&キャリア教育の充実（再掲） ⑦多様な働き方の推進（再掲） ⑧子育て・介護支援の充実（再掲） ⑨男性の家事・育児・介護への参画の推進（再掲） ⑩様々な分野における女性の活躍推進

※1 用語集 p.68 参照

## 第4章 男女共同参画推進計画の基本目標と基本施策等



### 基本目標1 人権の尊重と男女共同参画意識の浸透

#### (1) 男女共同参画意識の啓発

男女共同参画を進める様々な取組を通じて、性別による固定的な役割分担意識の見直しや無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）※<sup>1</sup>の解消を図ることで、多様な個性を認め、尊重し合い、自分らしく最大限に力を発揮できる社会の形成を目指します。

##### ① 男女共同参画に係る人権意識の啓発

###### 【本市の男女共同参画推進月間等を活かした啓発の充実】

本市の男女共同参画推進月間等に合わせて、男女の人権を尊重することの重要性について、広報おおつ等の広報紙を用いて重点的に啓発します。

- 広報おおつ等の広報紙を活用した啓発（人権・男女共同参画課）

###### 【メディア上における人権尊重意識の啓発】

インターネット等のメディアを通じた情報発信において、人権侵害の防止や市民のメディアリテラシーの向上に向けた啓発を図ります。

- 市のホームページによる啓発（人権・男女共同参画課）

#### キーワード 【メディアリテラシー】

メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のこと。

※<sup>1</sup> 用語集 p.69 参照

【リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）という考え方の浸透】

からだと性に関する正しい情報提供を行い、互いの性を尊重し合うことができるよう啓発を進めます。

- リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識の啓発（人権・男女共同参画課）

【多文化共生の地域づくりの推進】

言語や文化、生活習慣の違いについて相互に理解を深め、誰もが地域住民の一員として安心して生活できる多文化共生の地域づくりを推進します。

- 翻訳・通訳サポーターや ICT を活用した外国籍市民のコミュニケーション支援（MICE 推進室）
- 外国籍市民向け「くらしのガイド」の発行（MICE 推進室）
- 関係団体との共催による多文化共生推進事業の実施（MICE 推進室）

② 固定的性別役割分担意識<sup>※1</sup>や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）<sup>※2</sup>の解消に向けた啓発

【男女共同参画社会の理念の普及】

多様性を認め合い、お互いを尊重し、一人ひとりが自分らしく力を発揮できる社会の形成に向けた取組を推進します。

- 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発（人権・男女共同参画課）
- 出前講座の実施（人権・男女共同参画課）
- リーフレット・ホームページ等による啓発（人権・男女共同参画課）

キーワード 【リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）】

性や妊娠・出産に関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも良好な状態にあること（リプロダクティブ・ヘルス）を基本的人権（リプロダクティブ・ライツ）に位置づける理念のことを指す。子どもを産むかどうか、産むならばいつ、何人産むか等、性や生殖等の自分の身体に関するすべてのことを女性が自ら選択し、決定できる権利のこと。

キーワード 【ICT】

「Information and Communication Technology」の略称。情報技術そのものを指す IT（Information Technology）に「コミュニケーション」（共同・通信）を加味した言葉であり、インターネットのような通信技術を活用した産業やサービスのことを指す。

※1 用語集 p. 68 参照

※2 用語集 p. 69 参照

### 【男女共同参画センターを核とした男女共同参画の推進】

ジェンダー平等※<sup>1</sup>と女性のエンパワーメント※<sup>2</sup>を推進する拠点施設として、固定的性別役割分担意識※<sup>3</sup>や無意識の思い込み※<sup>4</sup>の解消に向けた取組を推進します。

- 講座・研修会等の開催（男女共同参画センター）
- 各種相談事業の実施（男女共同参画センター）
- 市民、民間団体等の活動支援と交流の場の提供（男女共同参画センター）

### 【男女共同参画の視点に立った情報の発信】

市のホームページや広報、啓発資料等において、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みに基づく記載とならないよう点検を行い、適切な表現による情報発信を行います。

- 表現ガイドラインによる行政の広報刊行物等の点検・是正（人権・男女共同参画課）

## ③ 多様な学習機会の提供

### 【各種講座の開催による学習機会の提供】

男女共同参画に関する各種講座等を実施し、学習機会を提供することで、男女共同参画意識の醸成を図ります。

- 年間講座の企画運営（男女共同参画センター）
- 出前講座の実施（再掲）（人権・男女共同参画課）
- 企業内人権啓発研修会の実施（商工労働政策課）
- 健康推進講座の実施（健康推進課）
- こころの健康出前講座の実施（保健予防課）

## ④ 男女共同参画を推進する団体との連携・協働

### 【男女共同参画に取り組む事業者や団体の育成と協働の推進】

関係機関と連携し、様々な分野で男女共同参画を進める事業者や天津市の男女共同参画の推進に取り組む市民団体の育成と活動支援に取り組みます。

- 男女共同参画推進に取り組む団体の育成支援（人権・男女共同参画課）

### 【男女共同参画推進団体活動への男性の参画促進】

男性の男女共同参画に関する取組を活性化し意識改革を推進していくため、男女共同参画に取り組む男性団体の育成支援を行います。

- 男女共同参画に取り組む男性団体の育成支援（人権・男女共同参画課）

---

※1 用語集 p. 68 参照

※2 用語集 p. 68 参照

※3 用語集 p. 68 参照

※4 用語集 p. 69 参照

## (2) 男女共同参画に関する教育の推進

男女共同参画に対する正しい理解を深め、将来、一人ひとりの個性や能力に応じた主体的な進路選択が可能となるよう、子どもの頃からの男女共同参画に関する各種教育等を推進します。また、教職員等への啓発や学校運営における男女共同参画の推進を図ります。

### ① 学校等における男女共同参画の教育の推進

#### 【幼児教育及び保育の場における啓発の推進】

固定的性別役割分担意識<sup>※1</sup>に捉われない個性を育む幼児教育及び保育を実践し、幼児期から男女共同参画意識の醸成を図ります。

- 幼稚園・保育園等における啓発の推進（幼保支援課）

#### 【学校における啓発の推進】

男女共同参画に対する正しい理解促進を図り、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み<sup>※2</sup>等が生じないよう、学校における教育啓発を推進します。また、性の多様性の理解、男女間の暴力防止、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ<sup>※3</sup>に関する教育啓発を推進します。

- 副読本等の活用による男女共同参画の推進に向けた教育の推進（学校教育課）
- 男女が協働して家事に参画することの重要性を学ぶ家庭科学習の実施（学校教育課）
- 性差別や偏見をなくしていくための教育啓発（学校教育課）
- 男女間の暴力防止に向けた教育啓発（学校教育課）
- リプロダクティブ・ヘルス／ライツへの理解を促す教育啓発（学校教育課）

#### 【保育士や教職員等に向けた研修の充実】

人権教育研修会や初任者研修等の機会を捉え、教職員等の男女共同参画社会への理解と意識の醸成を図り、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みに捉われない教育や生徒指導の実践につなげます。

- 人権教育研修会における位置づけ（学校教育課）
- 初任者研修等への位置づけ（教育センター）
- 保育士、幼稚園教諭研修における男女共同参画分野の充実（幼保支援課）

---

※1 用語集 p. 68 参照

※2 用語集 p. 69 参照

※3 用語集 p. 69 参照

## ② ライフ&キャリア教育の充実

### 【多様で主体的な選択を促す進路指導の推進】

生徒の多様で主体的な進路選択を尊重し、固定的性別役割分担意識<sup>※1</sup>に捉われない進路指導を行います。

- 固定的性別役割分担意識に捉われない進路指導（学校教育課）

### 【キャリア教育・職業教育の機会の提供】

職業体験やセミナーの開催等を通じ、主体的な職業選択やキャリア形成、働き方を考える機会を提供します。

- キャリア教育・職業教育の体系的充実（学校教育課）
- 学生向けキャリア形成セミナーの実施（人権・男女共同参画課）

## ● 数値目標

項目	実績 【R2年度 (2020年度)】	目標 【R8年度 (2026年度)】
「男性は仕事」「女性は家庭」という考えに対して「反対」又は「どちらかといえば反対」の考えの人の割合 【市民意識調査】	54.6%	70%
「男女共同参画社会」の言葉を知っている人の割合 【市民意識調査】	69.2%	80%
男女共同参画に関する講座等の参加者数	445人/年	1,000人/年
副読本等の活用率（小学校）	73.0%	100%
副読本等の活用率（中学校）	55.6%	100%

### キーワード 【キャリア教育】

子どもたち一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のこと。

※1 用語集 p.68 参照



## 基本目標2 多様な生き方・働き方の実現

### (1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向けて、誰もが仕事と生活を両立できるように、職場環境づくりや多様な働き方への支援が進むよう働きかけを行うとともに、子育てや介護支援の充実を図ります。

#### ① 多様な働き方の推進

##### 【多様な働き方の促進】

テレワーク等の多様な働き方について、企業へその取組方法等の情報提供を行い、多様な働き方ができるように支援を行うとともに、長時間労働の是正等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの充実を図られるよう、働きかけを行います。

- テレワークの活用等、多様な働き方の啓発、促進（商工労働政策課）
- 長時間労働の削減の推進（商工労働政策課）

##### 【市役所における率先実行】

市役所内において、長時間労働の是正や有給休暇等の取得促進をはじめとした働き方改革を推進するとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

- 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進（人事課）
- イクボス宣言・研修の実施（人事課、人権・男女共同参画課）
- 男性職員の育児休業取得促進（人事課）

#### キーワード 【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）】

老若男女誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、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。

#### キーワード 【テレワーク】

情報通信機器を利用して、自宅等の会社以外の離れた場所で仕事を行う勤務形態。育児や介護等、個々の事情に応じて、ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方として期待される。

#### キーワード 【イクボス】

職場で共に働く部下の育児等へ理解を示し、各種制度の取得を促したり、業務が滞りなく進むための配慮を行ったりする上司（経営者・管理職）のこと。

## ② 子育て・介護支援の充実

### 【子育てに関する相談支援、情報提供体制の充実】

生後4か月までの乳児のいるすべての家庭を訪問し、育児相談や子育て支援に関する情報提供により子育ての不安や負担の軽減を図ります。また、子育てに関する情報をアプリケーションにより情報提供し、市民の情報把握の利便性を図ります。

- 乳児家庭全戸訪問事業の推進、進捗管理（子育て総合支援センター）
- 子育てアプリの運営管理（子育て政策課、子育て総合支援センター）
- 子育て相談支援専門員の配置（子育て総合支援センター）

### 【多様なニーズに応じた子育て支援サービスの充実】

就労形態の多様化等による子育て支援ニーズに対応するため、延長保育や保育士確保等の子育て支援サービスの充実を推進します。

- 民間保育施設における保育の質の確保・向上に対する助成（保育幼稚園課）
- 保育園等延長保育の推進（幼保支援課）
- 幼稚園・認定こども園での在園児預かり保育の推進（幼保支援課）
- ファミリーサポートセンター運営事業の推進（子育て政策課）
- 市立幼稚園・保育園を中心とした子育て支援サービスの充実（幼保支援課）

### 【児童クラブの量の確保と質の向上】

保護者の労働等により昼間に家庭で保育を受けることが困難な小学生が放課後を安心・安全に過ごすことができるよう、また、その健全な育成に資するため、児童クラブの拡充及び質の向上を図ります。

- 狭あい化解消のための小学校余裕教室や空き家等賃借物件の活用（児童クラブ課）
- 民間児童クラブの参入促進（児童クラブ課）

### 【各種医療費の助成】

0歳から就学前の乳幼児に対して、医療費自己負担分の助成を行います。また、小学校児童すべての入院及び通院に係る医療費の自己負担分の一部助成を行います。

- 未就学児の医療費自己負担額の全額助成（保険年金課）
- 小学生の入院・通院に係る医療費の助成（保険年金課）

### 【地域の子育てサポート体制の充実】

子育てを支援するネットワークを充実し、地域で支え合う環境をつくります。

- 各地域の子育て関係施設や子育て支援団体等との事業の推進（子育て総合支援センター）
- 地域子育て支援拠点施設担当者会議、ネットワーク会議の開催（子育て総合支援センター）
- 各エリア事業の積極的な周知や側面的な支援（子育て総合支援センター）
- 保育園における子育て支援事業（幼保支援課）

### 【市役所における託児サービスの提供促進】

子育て中の市民が子ども連れで講座や会議に参画できるよう、男女共同参画センターを託児室として活用するなどの支援を行います。

- 男女共同参画センター多目的室の託児室としての活用促進（人権・男女共同参画課）
- 託児サービス付き講座開催の推進（男女共同参画センター）
- 子ども同伴での講座や会議への参画の促進（全所属）

### 【介護予防及び支援の推進】

仕事と介護の両立の負担を軽減するために介護予防の取組を充実するとともに、地域密着型サービスや介護保険施設の整備を推進します。

- 介護予防の普及啓発（長寿政策課）
- 住民主体による介護予防活動の支援（長寿政策課）
- 高齢者福祉計画・介護保険事業計画に基づく地域密着型サービス、介護保険施設の整備（事業所・施設整備室）

## ③ 男性の家事・育児・介護への参画の推進

### 【男性の家事・育児・介護への参画の推進】

男性の家事・育児・介護への参画の推進を図るため、各種講座の実施や啓発を行います。

- 男性向け家事・育児・介護の各種講座の実施（人権・男女共同参画課）
- ミールキット等の時短商品や家事代行業のモニター事業による情報発信（おとう飯事業関連）（人権・男女共同参画課）
- 男性の家事・育児参画の啓発（男女共同参画センター）
- 親子・家族の交流、学習、体験事業の実施（子育て総合支援センター）
- 児童館連携事業の推進（児童館との連携による父子の子育てセミナー等の実施）（子育て政策課、人権・男女共同参画課）
- 初めてのパパママ教室（健康推進課）
- 公民館での男性向け家事・育児・介護の各種講座の開催（生涯学習課）
- 男性介護者への参画推進（長寿政策課）

### 【企業等に対する男性の育児休業の取得促進】

特に従業員の育児休業の取得推進等に熱心な企業の表彰等の実施や、国の実施する各種制度の紹介を行い、市内の事業者の取組を推進します。

- 従業員の育児休業等取得推進熱心企業表彰事業の実施（商工労働政策課）
- 国の両立支援等助成金等の周知・啓発（商工労働政策課）
- 男性の育児休業取得促進に向けた育児・介護休業法改正内容の周知・啓発（商工労働政策課）



## (2) 職場における男女共同参画の推進

職場において、誰もが最大限に力を発揮することができるよう、事業者に対して労働関係法規の理念浸透を図るとともに、職場における環境整備を促進するための働きかけを行います。

### ① 均等な機会と待遇の確保

#### 【労働関係法令や制度に関する情報提供】

事業者向け研修会や学習会の機会を捉え、男女雇用機会均等法、労働関係法、ハラスメント<sup>※1</sup>防止、育児・介護休業法等の趣旨や内容の周知と普及を図ります。

- ワーク・ライフ・バランス<sup>※2</sup>セミナー等を通じた啓発（商工労働政策課）

#### 【働く人のための相談・情報提供機能の充実】

産業就労コーディネーターと移動労働相談を活用したオーダーメイドでの相談・情報提供機能の充実を図るとともに、ニーズに合った情報収集のため、市内の経済団体や企業等との連携を図ります。

- 移動労働相談による個別支援の充実（商工労働政策課）
- 働く女性向け情報収集機能の充実（商工労働政策課）

### ② 働きやすい職場環境づくり

#### 【働きやすい職場環境づくりへの支援】

家庭での子育て、介護、家事及び地域社会への貢献と仕事との両立ができ、やりがいや充実感を持って働き続けられるよう、誰もが働きやすい職場環境の整備を促進します。

- 企業内人権啓発の推進と研修会の開催（商工労働政策課）
- 労働者福祉団体における取組の促進（商工労働政策課）
- 経済団体等と連携した企業への啓発（商工労働政策課）
- ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催、セミナーを通じた啓発の実施（商工労働政策課）
- 育児休業・育児休暇・介護休暇等の取得促進（商工労働政策課）
- ダイバーシティ<sup>※3</sup>に関する啓発の実施（商工労働政策課）

---

※1 用語集 p. 69 参照

※2 用語集 p. 68 参照

※3 用語集 p. 69 参照

### 【企業への積極的な働きかけの推進】

中小企業に対して一般事業主行動計画の策定を促進します。また、企業向けに実施しているワーク・ライフ・バランス<sup>※1</sup>セミナーを通じて働きやすい職場環境づくりに向けた啓発を行います。

- 中小企業の次世代育成支援行動計画の策定促進（商工労働政策課）
- ワーク・ライフ・バランスセミナーを通じた啓発の実施（商工労働政策課）

### 【市内事業所の計画的な女性活躍<sup>※2</sup>推進の取組の後押しと支援】

公共入札制度（総合評価方式）において女性活躍の取組を評価し、企業における女性活躍推進のインセンティブを付与します。

- 公共入札制度における女性活躍の取組評価（契約検査課）

### ● 数値目標

項目	実績 【R2年度 (2020年度)】	目標 【R8年度 (2026年度)】
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の言葉を知っている人の割合 【市民意識調査】	52.3%	70%
滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録企業数 (大津市分) (県男女共同参画計画による)	101社	136社
市内事業所（従業員20人以上）における男性の育児休業取得率 【企業内人権啓発研修会アンケート調査】	14.3%	30%
事業所調査においてテレワーク <sup>※3</sup> もしくは在宅勤務を「実施している」と回答した事業所の割合 【市内事業所調査】	26.9%	35%
市役所における男性育児休業取得率 (大津市行政改革プラン2021による)	17.1%	30%
保育園の待機児童数 (子ども・若者支援計画による)	4人	発生させない
男性の家事・育児・介護への参画を推進する講座等の参加者数	294人/年	500人/年

#### キーワード 【インセンティブ】

「動機付け」「報酬」のことであり、ある行動を促すために、外部から刺激を与えることを指す。この場合は、女性活躍の取組を評価項目として設定し、取組内容に応じて加点評価を行うこと。

※1 用語集 p. 68 参照

※2 用語集 p. 68 参照

※3 用語集 p. 69 参照



## 基本目標3 あらゆる分野における男女共同参画の促進

### (1) 政策や方針決定過程への女性の参画促進

政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、各機関において女性の登用が促進されるよう働きかけを行います。また、女性リーダーの育成や女性のエンパワーメント※<sup>1</sup>につながる取組を実施します。

#### ① 男女の均等な登用・参画の推進

##### 【市役所における管理職・審議会等への女性の登用促進】

市役所の管理職や審議会等に占める女性の割合を増やし、市の政策や意思決定過程において女性の意見を積極的に取り入れます。

- 管理職への登用に向けた取組（人事課）
- 審議会等への女性委員の登用（全所属）

##### 【市役所における女性の参画促進】

女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」に基づき、市役所における女性の参画促進に取り組むとともに、その取組と成果をホームページ等で公開します。また、ハラスメント※<sup>2</sup>防止や管理職登用に関する職員研修を実施します。

- 特定事業主行動計画の推進（人事課）
- 取組と成果の積極的な公開（人事課）
- 女性の活躍推進のため、性差に捉われない人員配置による女性職員の職域拡大（人事課）

##### 【防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画促進】

防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画を促進し、災害対策における男女のニーズの違いに配慮した運営の推進を図ります。

- 大津市防災会議、大津市国民保護協議会の女性委員割合の拡大（危機・防災対策課）
- 災害対策本部事務局員への女性の積極的な配置（危機・防災対策課）
- 防災関連部局への女性職員の配置（人事課）

##### 【各機関等への働きかけの推進】

市内企業や自治会等において女性の登用が促進されるよう、働きかけを行います。

- 企業への働きかけ（商工労働政策課）
- 自治会等への働きかけ（人権・男女共同参画課）
- 各種団体への働きかけ（人権・男女共同参画課）

※<sup>1</sup> 用語集 p. 68 参照

※<sup>2</sup> 用語集 p. 69 参照

## ② 女性のエンパワーメント※<sup>1</sup>の促進

### 【男女共同参画を促進するリーダーの育成】

多様化する地域の課題やニーズに対応するため、様々な分野において活躍できる女性人材を育成します。また、ロールモデルを発掘し、情報の発信に取り組みます。

- ロールモデルの発掘と発信（人権・男女共同参画課）
- 各分野における女性リーダーの育成（人権・男女共同参画課）
- まちづくり活動等への女性の参画支援（人権・男女共同参画課）

### 【女性のエンパワーメントにつながる講座等の実施】

女性が夢や希望を持ち、本来持っている力を発揮できるように、エンパワーメントにつながる講座を企画します。

- 女性のエンパワーメントにつながる講座の企画運営（男女共同参画センター）

#### キーワード 【ロールモデル】

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考えたりする際に、具体的な行動や考え方の模範となる人のこと。



※<sup>1</sup> 用語集 p.68 参照

## (2) 身近な地域での男女共同参画の推進

性別を問わず、様々な分野で地域活動に参画できるよう、地域における男女共同参画の推進を図るとともに、男女共同参画の視点に立った防災体制の整備に取り組みます。

### ① 地域活動の場における男女共同参画の推進

#### 【地域活動における女性参画と活躍の推進】

自治会活動等における女性参画を進め、女性の視点を活かしたまちづくりを進めます。

- 出前講座の実施による男女共同参画の啓発（人権・男女共同参画課）
- 自治会活動への女性参画の促進（人権・男女共同参画課）

### ② 防災分野における男女共同参画の推進

#### 【地域防災活動における男女共同参画の推進】

総合防災訓練への女性の参加促進、消防団員への入団促進等、地域防災活動における男女共同参画の推進を図ります。

- 総合防災訓練への女性の参加促進（危機・防災対策課）
- 女性消防団員の入団促進（消防総務課）
- 女性防火クラブ連合会の活性化（予防課）
- 避難所運営チェックシート（男女共同参画の視点）の活用（人権・男女共同参画課）

#### 【防災士養成事業への積極的な女性参画促進】

防災士養成講座への参加を各学区に依頼するなど、防災士養成事業への積極的な女性参画を促進します。

- 防災士養成事業への積極的な女性参画促進（危機・防災対策課）

#### 【防災分野における男女共同参画センターの役割の研究と実行に向けた検討】

防災分野への男女共同参画の視点の積極的な反映に向け、推進拠点としての男女共同参画センターの役割やあり方を研究し、実行に向けた検討を進めます。

- 防災分野における、男女共同参画センターの役割の研究と実行に向けた検討（人権・男女共同参画課）

#### 【避難所運営における男女共同参画の視点の反映】

男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営を図ります。

- 避難所運営ガイドラインの作成、マニュアルへの反映（人権・男女共同参画課）

●数値目標

項目	実績 【R2年度 (2020年度)】	目標 【R8年度 (2026年度)】
市内事業所（従業員20人以上）における管理職又は管理的地位にある職位に占める女性の割合 【企業内人権啓発研修会アンケート調査】	11.9%	25%
市役所職員の管理職に占める女性の割合 （大津市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画による）	17.1%	25%
審議会等の委員における女性の割合 （大津市総合計画第2期実行計画による）	36.4%	40%
災害対策本部体制における女性職員数 （事務局・災害救助隊・初動支所班の合計）	56人	65人
防災士養成事業受講希望者における防災士資格の女性合格者の割合	24%	30%
会長又は副会長が女性である自治会の割合 （県男女共同参画計画による）	29.9%	35%





## 基本目標4 誰もが安心して暮らせる男女共同参画社会づくり

### (1) 性差による困難を抱える人に対する取組の推進

性差に起因して困難を抱える人に対し、安心して暮らせる社会を形成するため、男女共同参画の視点を踏まえた適切な支援体制の整備を推進します。また、コロナ禍において、困難な状況に置かれている人に対する支援についても、関係機関と連携のもと、推進を図ります。

#### ① あらゆる暴力への対策の推進

##### 【あらゆる男女間の暴力の予防と根絶のための基盤整備】

「大津市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」（「DV 対策基本計画」）に基づいて関係各課連携のもとで、適切な情報提供等のほか、支援・保護体制の充実を図ります。

- DV 対策基本計画の推進と庁内連携会議の開催（人権・男女共同参画課）

##### 【DV<sup>※1</sup>の防止に向けた啓発の充実】

市民や関係団体の DV に対する正しい理解と協力が得られるよう啓発を行います。特に将来にわたっての DV の防止に向けて、若年層に対する啓発を推進します。

- 市民への啓発（人権・男女共同参画課）
- 若年層に向けたデート DV を含む啓発（学校教育課、男女共同参画センター）
- 職員に対する研修・啓発（人権・男女共同参画課）
- 地域や関係団体等に対する啓発（人権・男女共同参画課）

##### 【相談体制の充実】

被害者やその周りの人が DV に気づいた時に、被害者が一人で悩むことなく安心して相談できるよう相談窓口を周知するとともに、性別や年齢等に関係なく被害者の立場に立った各種相談の実施、関係機関等との連携強化、相談業務に携わる職員の資質向上を図ります。

- 相談窓口の周知（人権・男女共同参画課）
- 男性相談等、各種相談充実の検討（男女共同参画センター）
- 子どもに関する相談への適切な対応（子ども家庭相談室、児童生徒支援課）
- 高齢者、障がい者、外国籍市民等に対する相談への適切な対応（長寿政策課、障害福祉課、MICE 推進室）
- 相談員等の資質向上（男女共同参画センター、子ども家庭課）

※1 用語集 p.70 参照

### 【被害者等の安全確保】

関係各課や関係機関、警察等と情報共有を図り、状況に応じて DV<sup>※1</sup>被害者や家族の安全確保を図ります。

- 被害者やその子どもの安全確保（子ども家庭課）
- 被害者等に対する情報提供（子ども家庭課）
- 被害者等の情報管理の徹底（全所属）

### 【自立支援対策の充実】

DV被害者の状況を理解し、意思を尊重しつつ、福祉・保険制度による支援、子どもへの支援等の自立に向けた支援を関係課と関係機関が連携して行います。

- 被害者等に対する相談・情報提供（子ども家庭課）
- 福祉・保険制度等の活用による支援（生活福祉課、保険年金課）
- 就労に向けた支援（子ども家庭課）
- 子どもへの支援（子ども家庭相談室）

### 【加害者からの相談及び加害者更生等に対する取組】

DVの根絶を図るため、加害者へのカウンセリング及びDV加害者更生プログラムを実施する民間団体の育成支援を検討します。

- 加害者相談の実施の検討（人権・男女共同参画課）
- 加害者更生に対する調査研究（人権・男女共同参画課）

### 【性暴力、ストーカー行為等防止対策の推進】

性暴力、ストーカー行為等の男女間の暴力根絶に向けて、国や滋賀県等が発行する広報紙等を活用して啓発を行うとともに、関係機関と連携した相談環境の整備に努めます。

- 男女間の暴力根絶に向けた啓発の推進（男女共同参画センター）
- 男女間の暴力に関する相談対応（子ども家庭課、市民相談室）

---

※1 用語集 p.70 参照

## ② ハラスメント※<sup>1</sup>対策の推進

### 【セクシュアル・ハラスメント防止に向けた広報啓発】

市民に対しては、広報紙等を用いてセクシュアル・ハラスメント防止に向けた取組を進めます。市内事業所に対しては、企業内人権啓発研修会等の機会を通じた啓発に努めるとともに、個々の企業でも研修に取り組みられるよう、ビデオ教材等の充実と貸出を行います。

- 広報紙等を活用したセクシュアル・ハラスメント防止の啓発推進（人権・男女共同参画課）
- 企業内研修向け教材の貸出（商工労働政策課）

### 【ハラスメントの状況把握と防止に向けた広報啓発】

マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント等の防止に向けて、広報紙等を活用したハラスメント防止の啓発を推進します。

- 広報紙等を活用したハラスメント防止の啓発推進（人権・男女共同参画課）

### 【ハラスメントの無い市役所に向けた取組の推進】

市役所で率先してハラスメントの無い職場づくりに取り組みます。ハラスメント相談窓口の設置による相談しやすい仕組みづくりや、ハラスメント防止対策パンフレット等を用いて職員への啓発を推進するとともに、ハラスメント防止をテーマにした職員研修にも取り組みます。

- ハラスメント相談窓口の設置（職員支援室）
- 職員への啓発推進（職員支援室）
- 職員研修の実施（人事課）

## ③ 生活上の困難を抱える人への支援

### 【生活困窮者への支援の推進】

男女間の賃金格差、非正規雇用をめぐる様々な問題、固定的性別役割分担意識※<sup>2</sup>、配偶者等からの暴力による被害等を背景に、女性が生活困難に陥りやすい社会構造にあることを踏まえ、各支援を推進します。

- 自立相談、住居確保給付、就労準備支援等による自立支援の強化（福祉政策課、生活福祉課）
- ひとり親家庭や生活困窮世帯の子どもの学習・生活支援（生活福祉課、福祉政策課、子ども家庭課）
- 自立支援員による生活困窮者への自立支援プログラムの実施（福祉政策課）

---

※<sup>1</sup> 用語集 p. 69 参照

※<sup>2</sup> 用語集 p. 68 参照

### 【困難を抱える人への支援の実施】

生活上の困難を抱える人に対し、相談支援を実施し、状況に応じて適切な支援につなぎます。また、本市の公共施設において、すべての施設利用者が、円滑かつ快適に利用できる環境の整備に取り組みます。

- 民間団体と連携した相談支援や、防災備蓄品等を活用した「生理の貧困」等に対する支援の実施（人権・男女共同参画課）
- 公共施設のユニバーサルデザインの実現に向けた取組（施設関係課）

### 【ひとり親家庭への支援】

ひとり親家庭、特に母子家庭に対して、実情を踏まえた相談対応を行い、就労や生活の自立支援に総合的に取り組みます。

- 児童扶養手当等の支給（子ども家庭課）
- 高等職業訓練促進給付金、自立支援教育訓練給付金による自立支援（子ども家庭課）
- 母子家庭等就業・自立支援センター事業による就業支援（子ども家庭課）
- 養育費確保支援（子ども家庭課）
- ひとり親世帯向け特定目的住宅の募集（住宅課）

## ④ 性的指向や性自認等を理由に困難を抱える人への支援

### 【性の多様性への理解促進と相談支援の実施】

性的指向等に関する正しい知識と理解を深め、性の多様性への理解を広め、偏見や差別の解消を図ることにより、社会全体が多様性を尊重し、認め合う環境づくりを推進します。

- LGBTQをはじめとする性の多様性の理解促進に係る周知・啓発（人権・男女共同参画課）
- 保育士・幼稚園教諭に対する研修の実施（幼保支援課）
- 教職員に対する研修の実施（教育センター）
- 児童・生徒の心情等に配慮した性的指向・性自認に関する相談等の支援の実施（学校教育課）
- LGBTQ 啓発推進アドバイザーによる研修の実施、出前講座の実施（人権・男女共同参画課）
- 関係団体等との連携強化による当事者との意見交換の検討（人権・男女共同参画課）
- LGBTQ 相談等、相談充実の検討（人権・男女共同参画課）

### キーワード 【ユニバーサルデザイン】

障がいの有無や年齢、性別、国籍にかかわらず、できるだけ多くの人が利用できるように製品、建物、空間をデザインすること。

### 【性の多様性を踏まえた設備の整備】

性の多様性を踏まえ、多目的トイレ等の整備を推進します。

#### ■多目的トイレの整備（施設所管課）

#### ●数値目標

項目	実績 【R2年度 (2020年度)】	目標 【R8年度 (2026年度)】
DV※ <sup>1</sup> に関する相談延べ件数 ※潜在的な被害の解消を目指すために相談件数を増やすものです。(DVの案件を増やすことはありません。)	531件/年	600件/年
母子家庭等就業・自立支援センター事業における相談者中の新規就労者及び雇用条件向上の件数（子ども・若者支援計画による）	39件	50件
LGBTQ 啓発推進アドバイザー派遣回数	4回/年	15回/年



※<sup>1</sup> 用語集 p.70 参照

## 第5章 女性活躍推進計画の基本目標と基本施策等



### 基本目標1 働く場における女性活躍※<sup>1</sup>の推進

#### (1) 働く場における女性活躍の推進

既に働いている女性だけでなく、今後、就労を希望するすべての女性が、自らの希望に沿った就業及び職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう、取組の推進を図ります。

##### ① 均等な機会と待遇の確保（再掲）

###### 【労働関係法令や制度に関する情報提供】

事業者向け研修会や学習会の機会を捉え、男女雇用機会均等法、労働関係法、ハラスメント※<sup>2</sup>防止、育児・介護休業法等の趣旨や内容の周知と普及を図ります。

- ワーク・ライフ・バランス※<sup>3</sup>セミナー等を通じた啓発（商工労働政策課）

###### 【働く人のための相談・情報提供機能の充実】

産業就労コーディネーターと移動労働相談を活用したオーダーメイドでの相談・情報提供機能の充実を図るとともに、ニーズに合った情報収集のため、市内の経済団体や企業等との連携を図ります。

- 移動労働相談による個別支援の充実（商工労働政策課）
- 働く女性向け情報収集機能の充実（商工労働政策課）

##### ② 働きやすい職場環境づくり（再掲）

###### 【働きやすい職場環境づくりへの支援】

家庭での子育て、介護、家事及び地域社会への貢献と仕事との両立ができ、やりがいや充実感を持って働き続けられるよう、誰もが働きやすい職場環境の整備を促進します。

- 企業内人権啓発の推進と研修会の開催（商工労働政策課）
- 労働者福祉団体における取組の促進（商工労働政策課）
- 経済団体等と連携した企業への啓発（商工労働政策課）
- ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催、セミナーを通じた啓発の実施（商工労働政策課）
- 育児休業・育児休暇・介護休暇等の取得促進（商工労働政策課）
- ダイバーシティ※<sup>4</sup>に関する啓発の実施（商工労働政策課）

※<sup>1</sup> 用語集 p. 68 参照

※<sup>2</sup> 用語集 p. 69 参照

※<sup>3</sup> 用語集 p. 68 参照

※<sup>4</sup> 用語集 p. 69 参照

### 【企業への積極的な働きかけの推進】

中小企業に対して一般事業主行動計画の策定を促進します。また、企業向けに実施しているワーク・ライフ・バランス<sup>※1</sup>セミナーを通じて働きやすい職場環境づくりに向けた啓発を行います。

- 中小企業の次世代育成支援行動計画の策定促進（商工労働政策課）
- ワーク・ライフ・バランスセミナーを通じた啓発の実施（商工労働政策課）

### 【市内事業所の計画的な女性活躍<sup>※2</sup>推進の取組の後押しと支援】

公共入札制度（総合評価方式）において女性活躍の取組を評価し、企業における女性活躍推進のインセンティブ<sup>※3</sup>を付与します。

- 公共入札制度における女性活躍の取組評価（契約検査課）

## ③ 女性のエンパワーメント<sup>※4</sup>の促進（再掲）

### 【男女共同参画を促進するリーダーの育成】

多様化する地域の課題やニーズに対応するため、様々な分野において活躍できる女性人材を育成します。また、ロールモデル<sup>※5</sup>を発掘し、情報の発信に取り組みます。

- ロールモデルの発掘と発信（人権・男女共同参画課）
- 各分野における女性リーダーの育成（人権・男女共同参画課）
- まちづくり活動等への女性の参画支援（人権・男女共同参画課）

### 【女性のエンパワーメントにつながる講座等の実施】

女性が夢や希望を持ち、本来持っている力を発揮できるように、エンパワーメントにつながる講座を企画します。

- 女性のエンパワーメントにつながる講座の企画運営（男女共同参画センター）

## ④ 就職・再就職への支援

### 【求職者ニーズに応じた就職支援】

求職者が希望する働き方を選択できるように、個々のニーズに応じたきめ細かな就労支援を進めます。

- 年齢を問わず就労希望者を対象とした就職面接会の開催（商工労働政策課）
- 移動労働相談における就労相談の実施（商工労働政策課）
- 労働局やハローワーク等と連携した就職支援（商工労働政策課）

---

※1 用語集 p. 68 参照

※2 用語集 p. 68 参照

※3 用語集 p. 68 参照

※4 用語集 p. 68 参照

※5 用語集 p. 69 参照

### 【妊娠・出産・子育て後の母親への就労支援】

ライフイベントに合わせて希望する働き方ができるよう、市内の経済団体や企業等と連携し、育児等を終えた女性への就労支援を行います。

- 女性のキャリア維持・形成応援事業の検討（商工労働政策課）
- 講座や交流機会の提供（人権・男女共同参画課）
- 移動労働相談における就労相談の実施（商工労働政策課）
- 労働局やハローワーク等と連携した就職支援（商工労働政策課）

## ⑤ 女性の起業促進

### 【女性起業家の育成支援】

女性の起業準備段階における創業支援から起業後における支援までを一体的に行い、女性の起業・創業の活性化を図ります。

- 産業競争力強化法に基づく創業支援等事業計画に基づく取組推進（商工労働政策課）
- 地域ビジネス支援室による専門的、継続的な支援の充実（商工労働政策課）
- 女性起業家のネットワークづくり（商工労働政策課）
- 女性の起業支援の拠点づくり（商工労働政策課）

## ⑥ ライフ&キャリア教育<sup>※1</sup>の充実（再掲）

### 【多様で主体的な選択を促す進路指導の推進】

生徒の多様で主体的な進路選択を尊重し、固定的性別役割分担意識<sup>※2</sup>に捉われない進路指導を行います。

- 固定的性別役割分担意識に捉われない進路指導（学校教育課）

### 【キャリア教育・職業教育の機会の提供】

職業体験やセミナーの開催等を通じ、主体的な職業選択やキャリア形成、働き方を考える機会を提供します。

- キャリア教育・職業教育の体系的充実（学校教育課）
- 学生向けキャリア形成セミナーの実施（人権・男女共同参画課）

---

※1 用語集 p.68 参照

※2 用語集 p.68 参照

## ⑦ 多様な働き方の推進（再掲）

### 【多様な働き方の促進】

テレワーク※<sup>1</sup>等の多様な働き方について、企業へその取組方法等の情報提供を行い、多様な働き方ができるよう支援を行うとともに、長時間労働の是正等を通じて、ワーク・ライフ・バランス※<sup>2</sup>の充実が図られるよう、働きかけを行います。

- テレワークの活用等、多様な働き方の啓発、促進（商工労働政策課）
- 長時間労働の削減の推進（商工労働政策課）

### 【市役所における率先実行】

市役所内において、長時間労働の是正や有給休暇等の取得促進をはじめとした働き方改革を推進するとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

- 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進（人事課）
- イクボス※<sup>3</sup>宣言・研修の実施（人事課、人権・男女共同参画課）
- 男性職員の育児休業取得促進（人事課）

## ⑧ 子育て・介護支援の充実（再掲）

### 【子育てに関する相談支援、情報提供体制の充実】

生後4か月までの乳児のいるすべての家庭を訪問し、育児相談や子育て支援に関する情報提供により子育ての不安や負担の軽減を図ります。また、子育てに関する情報をアプリケーションにより情報提供し、市民の情報把握の利便性を図ります。

- 乳児家庭全戸訪問事業の推進、進捗管理（子育て総合支援センター）
- 子育てアプリの運営管理（子育て政策課、子育て総合支援センター）
- 子育て相談支援専門員の配置（子育て総合支援センター）

### 【多様なニーズに応じた子育て支援サービスの充実】

就労形態の多様化等による子育て支援ニーズに対応するため、延長保育や保育士確保等の子育て支援サービスの充実を推進します。

- 民間保育施設における保育の質の確保・向上に対する助成（保育幼稚園課）
- 保育園等延長保育の推進（幼保支援課）
- 幼稚園・認定こども園での在園児預かり保育の推進（幼保支援課）
- ファミリーサポートセンター運営事業の推進（子育て政策課）
- 市立幼稚園・保育園を中心とした子育て支援サービスの充実（幼保支援課）

※<sup>1</sup> 用語集 p. 69 参照

※<sup>2</sup> 用語集 p. 68 参照

※<sup>3</sup> 用語集 p. 68 参照

### 【児童クラブの量の確保と質の向上】

保護者の労働等により昼間に家庭で保育を受けることが困難な小学生が放課後を安心・安全に過ごすことができるよう、また、その健全な育成に資するため、児童クラブの拡充及び質の向上を図ります。

- 狭あい化解消のための小学校余裕教室や空き家等賃借物件の活用（児童クラブ課）
- 民間児童クラブの参入促進（児童クラブ課）

### 【各種医療費の助成】

0歳から就学前の乳幼児に対して、医療費自己負担分の助成を行います。また、小学校児童すべての入院及び通院に係る医療費の自己負担分の一部助成を行います。

- 未就学児の医療費自己負担額の全額助成（保険年金課）
- 小学生の入院・通院に係る医療費の助成（保険年金課）

### 【地域の子育てサポート体制の充実】

子育てを支援するネットワークを充実し、地域で支え合う環境をつくります。

- 各地域の子育て関係施設や子育て支援団体等との事業の推進（子育て総合支援センター）
- 地域子育て支援拠点施設担当者会議、ネットワーク会議の開催（子育て総合支援センター）
- 各エリア事業の積極的な周知や側面的な支援（子育て総合支援センター）
- 保育園における子育て支援事業（幼保支援課）

### 【市役所における託児サービスの提供促進】

子育て中の市民が子ども連れで講座や会議に参画できるよう、男女共同参画センターを託児室として活用するなどの支援を行います。

- 男女共同参画センター多目的室の託児室としての活用促進（人権・男女共同参画課）
- 託児サービス付き講座開催の推進（男女共同参画センター）
- 子ども同伴での講座や会議への参画の促進（全所属）

### 【介護予防及び支援の推進】

仕事と介護の両立の負担を軽減するために介護予防の取組を充実するとともに、地域密着型サービスや介護保険施設の整備を推進します。

- 介護予防の普及啓発（長寿政策課）
- 住民主体による介護予防活動の支援（長寿政策課）
- 高齢者福祉計画・介護保険事業計画に基づく地域密着型サービス、介護保険施設の整備（事業所・施設整備室）

## ⑨ 男性の家事・育児・介護への参画の推進（再掲）

### 【男性の家事・育児・介護への参画の推進】

男性の家事・育児・介護への参画の推進を図るため、各種講座の実施や啓発を行います。

- 男性向け家事・育児・介護の各種講座の実施（人権・男女共同参画課）
- ミールキット等の時短商品や家事代行業のモニター事業による情報発信（おとう飯事業関連）  
（人権・男女共同参画課）
- 男性の家事・育児参画の啓発（男女共同参画センター）
- 親子・家族の交流、学習、体験事業の実施（子育て総合支援センター）
- 児童館連携事業の推進（児童館との連携による父子の子育てセミナー等の実施）  
（子育て政策課、人権・男女共同参画課）
- 初めてのパパママ教室（健康推進課）
- 公民館での男性向け家事・育児・介護の各種講座の開催（生涯学習課）
- 男性介護者への参画推進（長寿政策課）

## ⑩ 様々な分野における女性の活躍推進

### 【専門分野における女性活躍<sup>※1</sup>の推進】

農業、スポーツ、建設分野等の専門分野において、業界や関係機関・事業者等と連携し、その担い手や指導者等、女性活躍が進むよう働きかけます。

- 関係団体に対する働きかけ、啓発（各関係課）

### 【男女共同参画推進団体活動への男性の参画促進】（再掲）

男性の男女共同参画に関する取組を活性化し意識改革を推進していくため、男女共同参画に取り組む男性団体の育成支援を行います。

- 男女共同参画に取り組む男性団体の育成支援（人権・男女共同参画課）

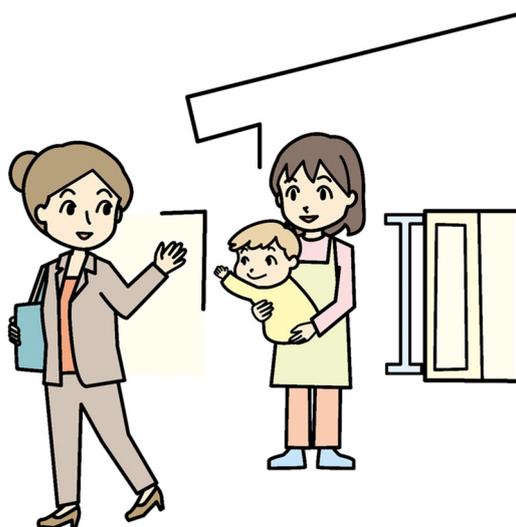
---

※1 用語集 p.68 参照

●数値目標

項目	実績 【R2年度 (2020年度)】	目標 【R8年度(2026年度)】	
※女性の有業率(30歳~34歳) (就業構造基本調査)	79.1% 【H29年(2017年)】	80% 【R4年 (2022年)】	※ R5年度(2023年 度)において、 R9年(2027年) を目指した目標 数値(暫定)を 別途定めること とします。
※女性の有業率(35歳~39歳) (就業構造基本調査)	78.5% 【H29年(2017年)】	80% 【R4年 (2022年)】	
※女性の正規雇用率 (家族従業員や自営業を除く。) (35歳~44歳)(就業構造基本調査)	39.4% 【H29年(2017年)】	50% 【R4年 (2022年)】	
滋賀県女性活躍推進認証企業数(大津市分) (県男女共同参画計画による)	36社	60社	

※ 就業構造基本調査(5年ごとに実施)を用いる項目は、R4年(2022年)の目標数値を設定していますが、R5年度(2023年度)に公表される同調査結果を踏まえ、R9年(2027年)において、別途目指す目標数値(暫定)を定めることとします。



## 第6章 計画の推進

### 1 計画の推進体制

---

本計画は、市民や学識経験者、事業所や関係団体の代表者等で構成する大津市男女共同参画審議会における審議及び庁内推進組織である大津市男女共同参画推進委員会における協議により策定しました。

今後は、引き続き市民や学識経験者等に参画いただき、計画の実施状況の把握・点検を継続的に行います。

なお、男女共同参画の推進に関する施策は、様々な分野にまたがるため、その推進には庁内関係部署の連携が必要です。そのため、大津市男女共同参画推進委員会において相互間の連携調整を図り、男女共同参画社会の実現を総合的・計画的に進めます。

また、本計画の着実な推進に向け、必要に応じて、現状を踏まえた実務上の指針となる行動表を作成することや、ワーキンググループを設けることに取り組みます。

今後、各課の策定する個別計画においても、男女共同参画の視点が盛り込まれるよう庁内における認識の浸透を図るための研修を実施するとともに男女共同参画に関わる事業の円滑な運営と充実を図ります。

また、関連機関による連携を強化することにより、市民・事業主・行政がそれぞれの役割を積極的に担っていくことを促進します。

### 2 計画の進捗管理

---

計画の進捗状況については、事業の実施状況、数値目標の達成状況を毎年度調査（市民意識調査については次期計画策定の前年度に調査）し、大津市男女共同参画審議会、大津市男女共同参画推進委員会において計画の進捗状況を評価し、市において、施策・事業の点検・見直しを図り、計画の推進に取り組みます。

また、施策の効果を確認し、改善していくために、アンケート調査等により市民意識の把握に努めます。こうした「計画（Plan）」「実行（Do）」「調査・評価（Check）」「見直し（Action）」【PDCAサイクル】の中で、市民・事業主等の参画促進により、施策・事業の実効性を高めます。

なお、本計画の推進にあたっては、社会情勢の変動や施策の進捗状況等を考慮して対応することとし、計画内容の趣旨に基づき、必要に応じて取組内容を柔軟に捉えて運用することとします。

# 資料編

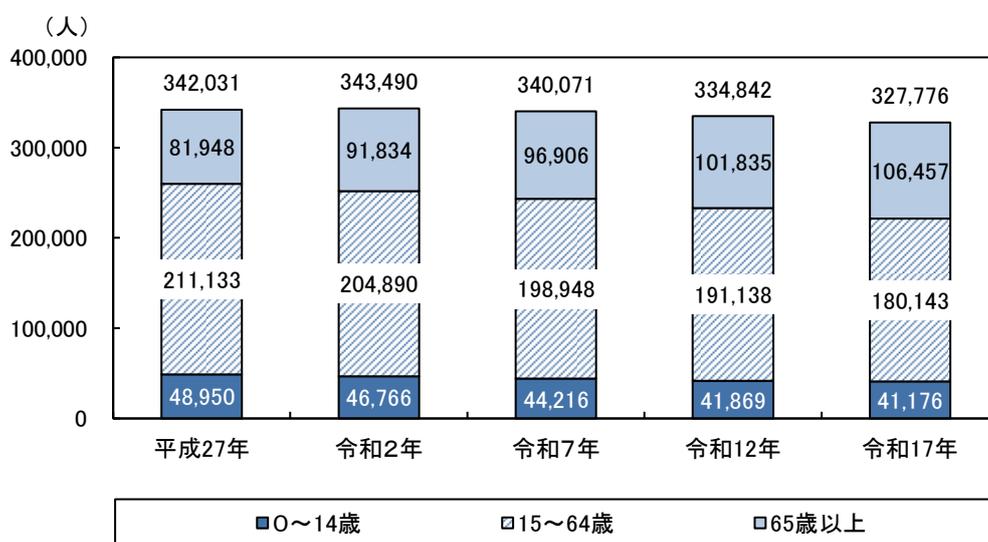
## 1 統計資料からみる本市の現状

### (1) 人口

#### ① 年齢3区分別人口の推移

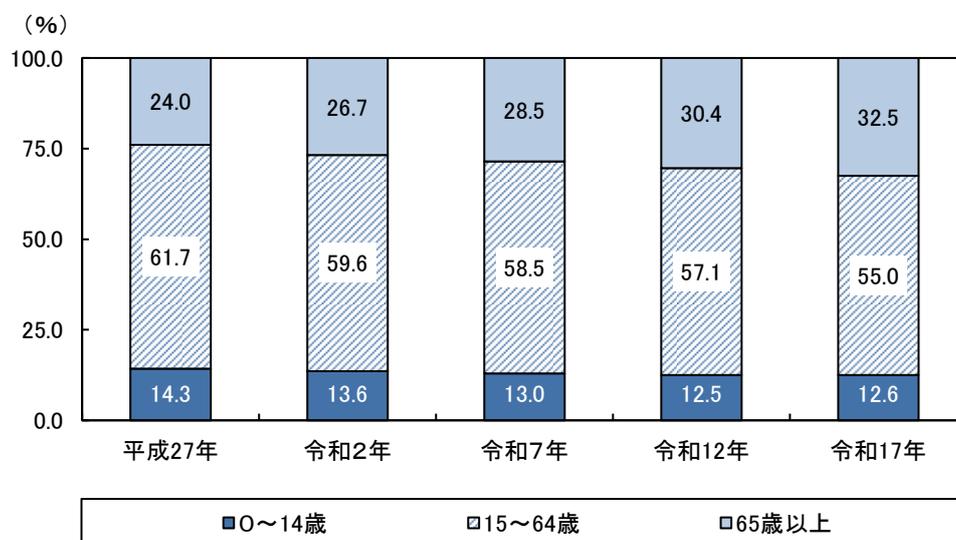
本市における将来推計人口は、全国や滋賀県と同様に、減少していくことが見込まれています。年齢3区分別将来推計人口割合をみると、65歳以上の割合が増加し、0～14歳、15～64歳の割合が減少していくことが見込まれています。

#### ■ 将来推計人口の推移



資料：第2期大津市まち・ひと・しごと創生総合戦略

#### ■ 年齢3区分別将来推計人口割合の推移

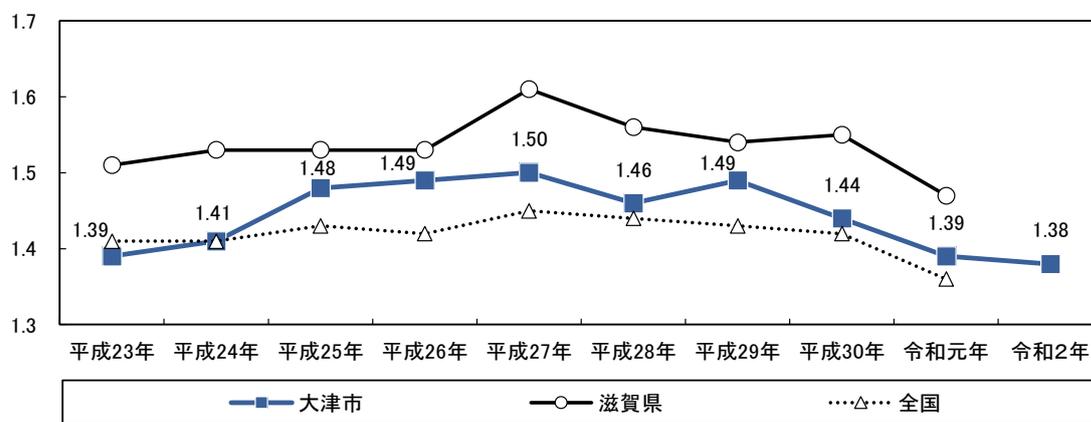


資料：第2期大津市まち・ひと・しごと創生総合戦略

## ② 合計特殊出生率の推移

令和元年（2019年）の合計特殊出生率は1.39と全国値を上回っています。しかし、令和2年（2020年）の合計特殊出生率は1.38となっており、中期的には、平成29年（2017年）以降減少が続いています。

### ■合計特殊出生率の推移



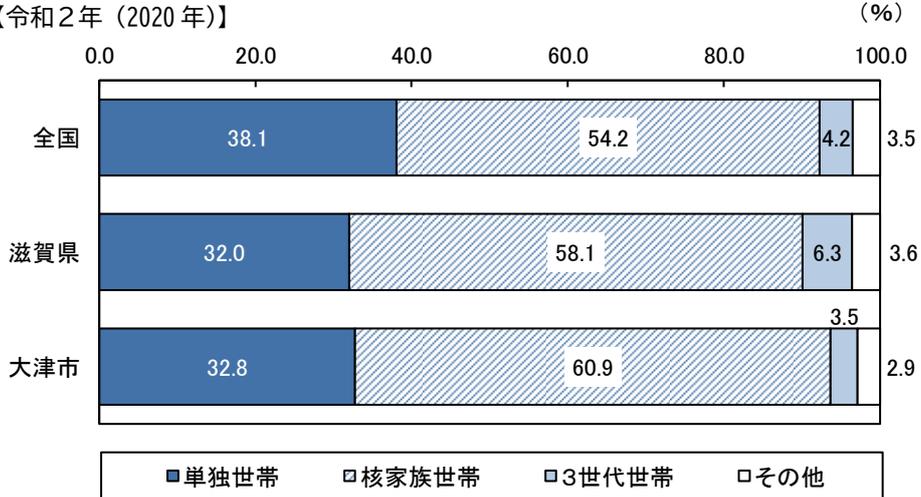
資料：大津市（全国・滋賀県は人口動態統計より）

## (2) 世帯

### ① 世帯構成

世帯構成をみると、核家族世帯の割合は、全国・滋賀県より高くなっています。一方3世代世帯は、低くなっています。また、単独世帯については、全国より低くなっています。

■世帯構成【令和2年（2020年）】

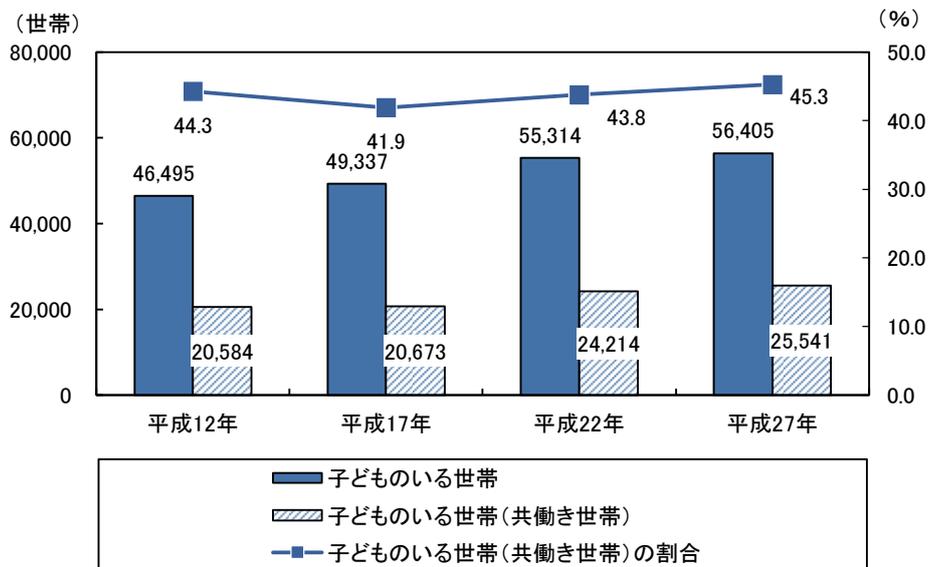


資料：国勢調査

### ② 子どものいる世帯の推移

本市における20歳未満の子どもがいる世帯のうち、共働きしている世帯の割合は、子どものいる世帯の4割強を占めており、平成12年（2000年）以降増加し、平成27年（2015年）では25,541世帯と、平成12年（2000年）と比べて4,957世帯増加しています。

■本市における子どものいる世帯の状況

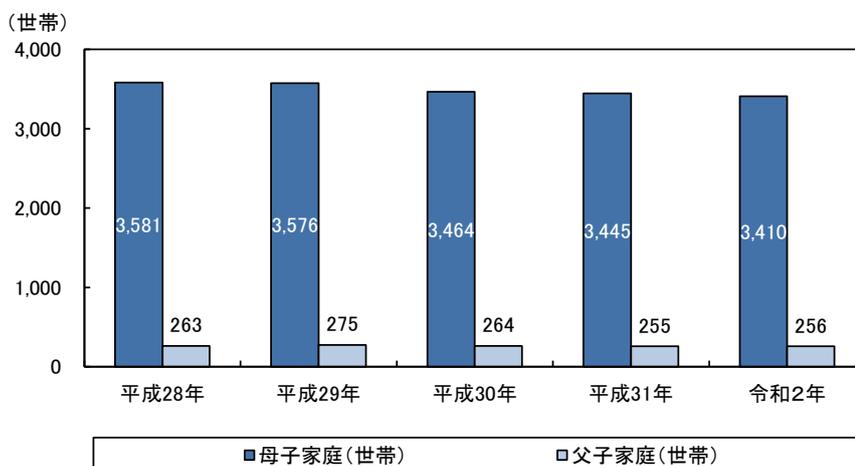


資料：国勢調査

### ③ ひとり親家庭の推移

母子家庭数は、父子家庭数に比べ 13 倍となっています。また、母子家庭数、父子家庭数いずれも横ばいの状況で推移しています。

#### ■母子家庭数・父子家庭数の推移

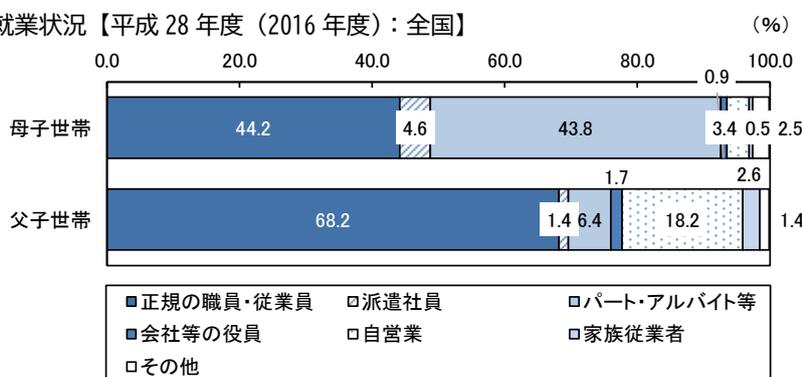


資料：大津市福祉の概要（各年4月1日現在）

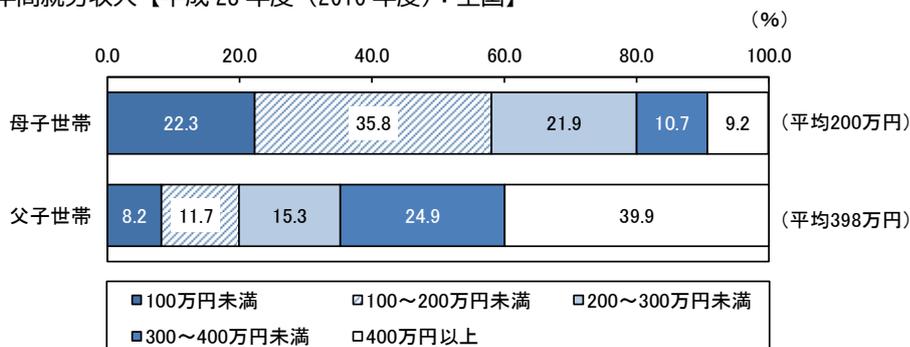
### ④ ひとり親家庭の就業状況と年間就労収入（全国）

ひとり親家庭（母子世帯・父子世帯）の就業状況及び年間就労収入をみると、母子世帯は父子世帯に比べて、パート・アルバイト等の割合が高くなっており就労収入の平均は半分程度となっています。

#### ■ひとり親家庭の就業状況【平成 28 年度（2016 年度）：全国】



#### ■ひとり親家庭の年間就労収入【平成 28 年度（2016 年度）：全国】



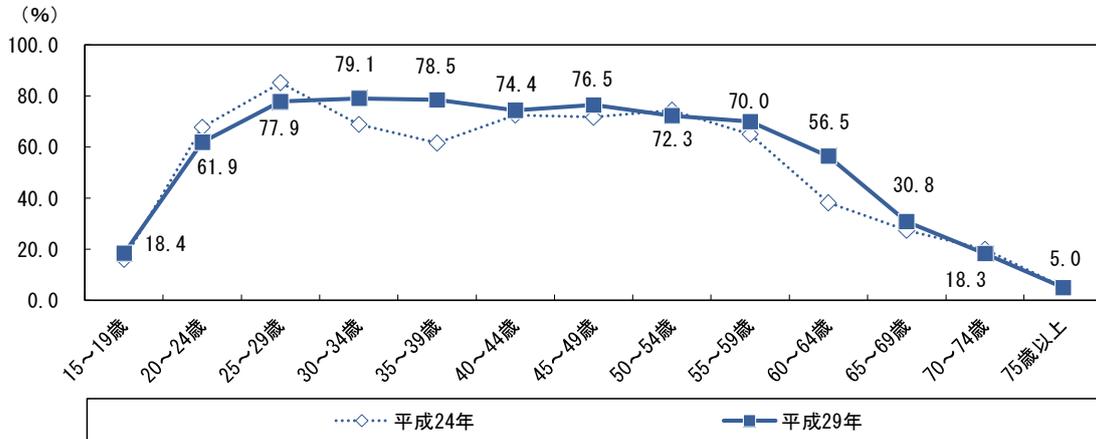
資料：全国ひとり親世帯等調査

### (3) 雇用・就労

#### ① 女性有業率の状況

本市の女性の年齢別有業率をみると、平成24年（2012年）に比べて30～49歳、55～69歳で有業率の上昇がみられ、M字カーブの解消がみられます。

■女性の年齢別有業率の推移

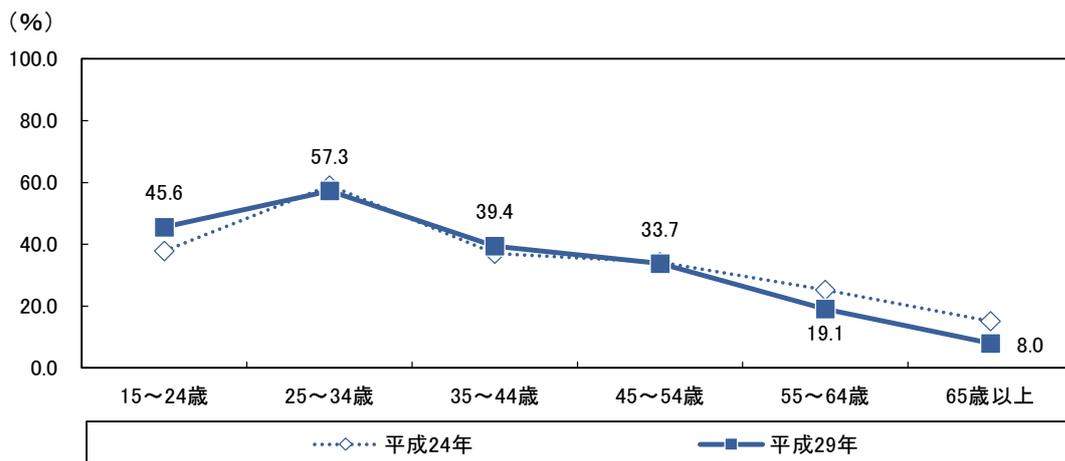


資料：就業構造基本調査

#### ② 女性正規雇用率の状況

本市の女性の年齢別正規雇用率をみると、25～34歳をピークとし、その後は低下するL字カーブを描いています。

■女性の年齢別正規雇用率【平成29年（2017年）】



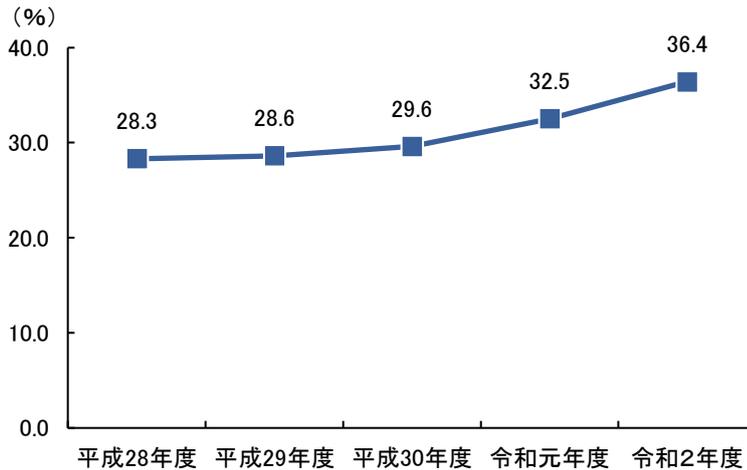
資料：就業構造基本調査

## (4) 女性の参画

### ① 審議会等における女性割合の推移

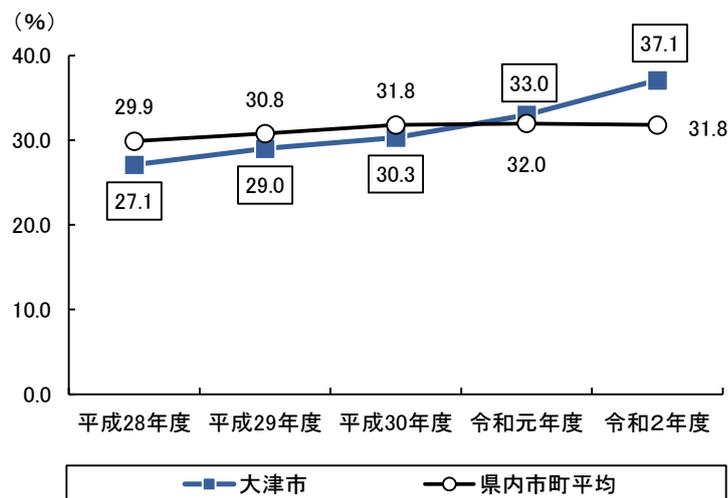
本市の目標設定に基づく審議会等<sup>※1</sup>における女性割合についてみると、増加傾向となっており、計画目標である40%に近付いています。また、附属機関に関しては、県内市町平均と比較すると、令和元年度（2019年度）に県内市町平均を上回り、令和2年度（2020年度）は37.1%となっています。

■目標設定に基づく審議会等における女性割合の推移



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

■地方自治法（第202条の3）に基づく附属機関<sup>※2</sup>における女性割合の推移



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

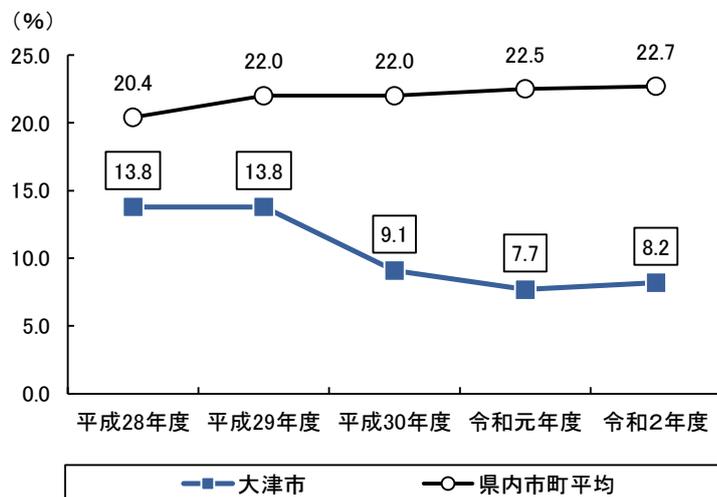
※1 地方自治法（第202条の3）に基づく附属機関に農業委員会などの行政委員会及び要綱設置による審議会等を加えたもの

※2 地方自治法（第202条の3）に基づく附属機関：法令、条例等に基づき、その担当する事項について、調査、審査、審議、又は調査する機関

## ② 市役所（町役場）職員における女性管理職割合の推移

市役所（町役場）職員に占める女性管理職割合についてみると、県内市町平均より低くなっており、令和2年度（2020年度）は8.2%となっています。

■市役所（町役場）職員に占める女性管理職割合の推移

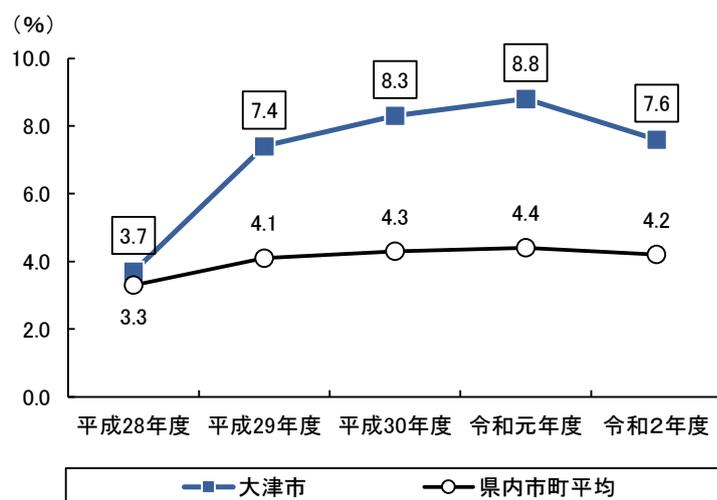


資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

## ③ 自治会長における女性割合の推移

自治会長に占める女性割合についてみると、県内市町平均より高くなっており、令和2年度（2020年度）は7.6%となっています。

■自治会長に占める女性割合の推移



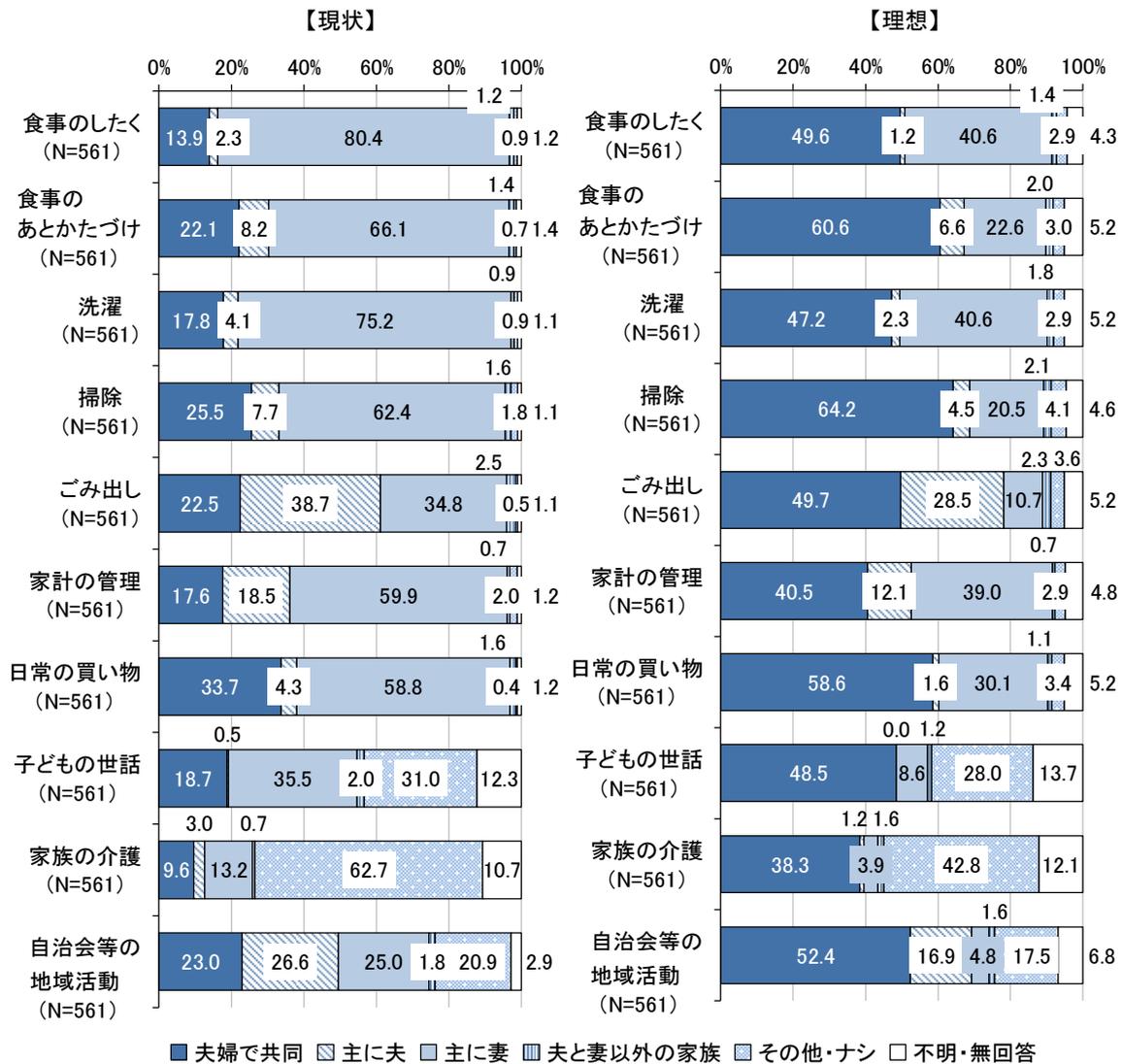
資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

## 2 アンケート調査結果からみる本市の現状

### (1) 市民意識調査

#### ① 日常の家事分担について

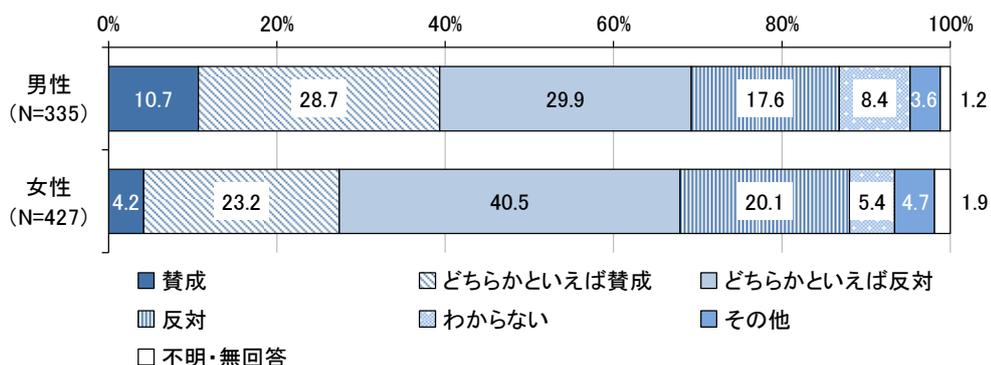
日常の家事分担について、【理想】は全般的に「夫婦共同」の割合が高くなっていますが、【現状】については、「主に夫」の割合が高い「ごみ出し」「自治会等の地域活動」を除いて「主に妻」の割合が高くなっています。



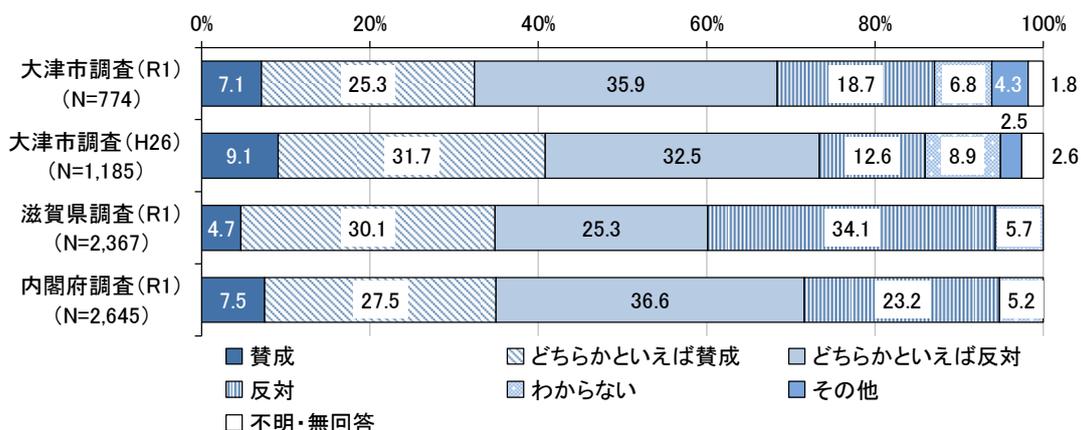
② 固定的性別役割分担意識について

「男性は仕事、女性は家庭」という考えについて、男女ともに「どちらかといえば反対」が最も高くなっています。また、『反対』(「どちらかといえば反対」と「反対」の合計)は男性で47.5%、女性で60.6%と女性よりも男性が低くなっています。

過去調査と比較すると、『反対』はR1(2019)調査で54.6%、H26(2014)調査で45.1%と9.5ポイント増加しています。また、『反対』は滋賀県調査で59.4%、内閣府調査で59.8%となっています。



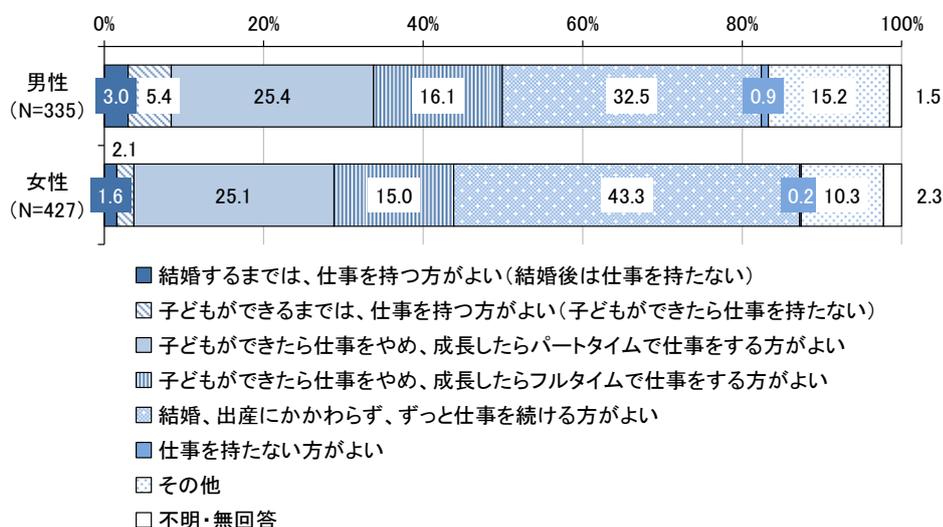
【過去調査、県・内閣府調査(令和元年度)との比較】



※滋賀県・内閣府調査では「その他」「不明・無回答」の回答はなし。

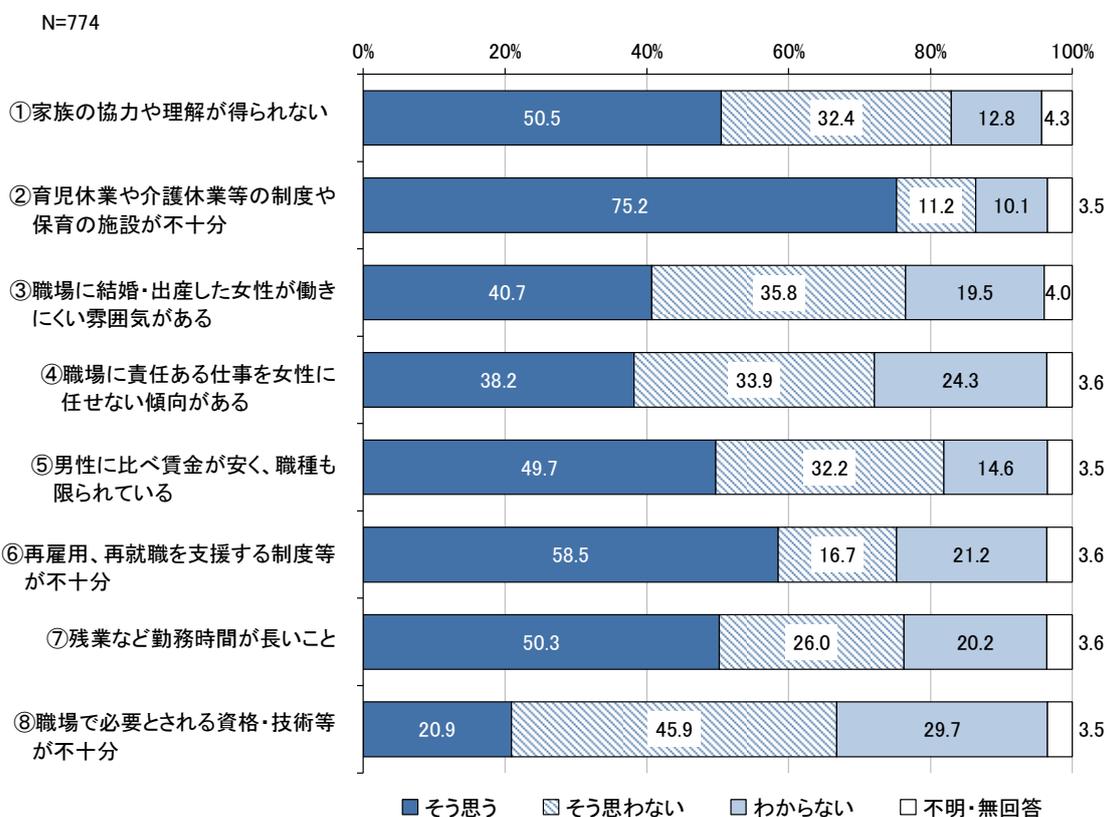
### ③ 女性の働き方について

女性の働き方について、男女ともに「結婚、出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」の割合が最も高くなっています。また、その割合は男性で 32.5%、女性で 43.3%と女性よりも男性が低くなっています。



### ④ 女性が仕事を続けていくことについて

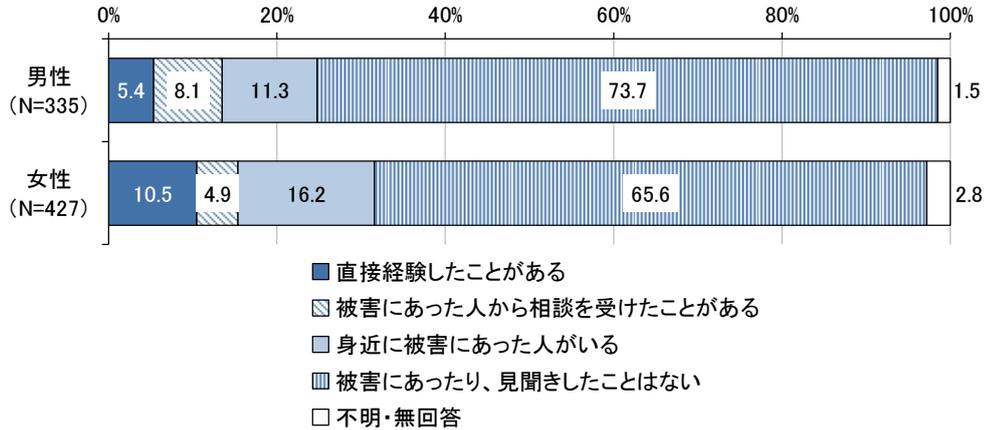
女性が仕事を続けていく上で支障になっていると思うことについて、【育児休業や介護休業等の制度や保育の施設が不十分】【再雇用、再就職を支援する制度等が不十分】が高くなっています。



⑤ ドメスティック・バイオレンス (DV) について

夫婦や恋人・パートナーの間での暴力について経験したり、見聞きしたことがあるかについて、「直接経験したことがある」は男性で5.4%、女性で10.5%となっています。

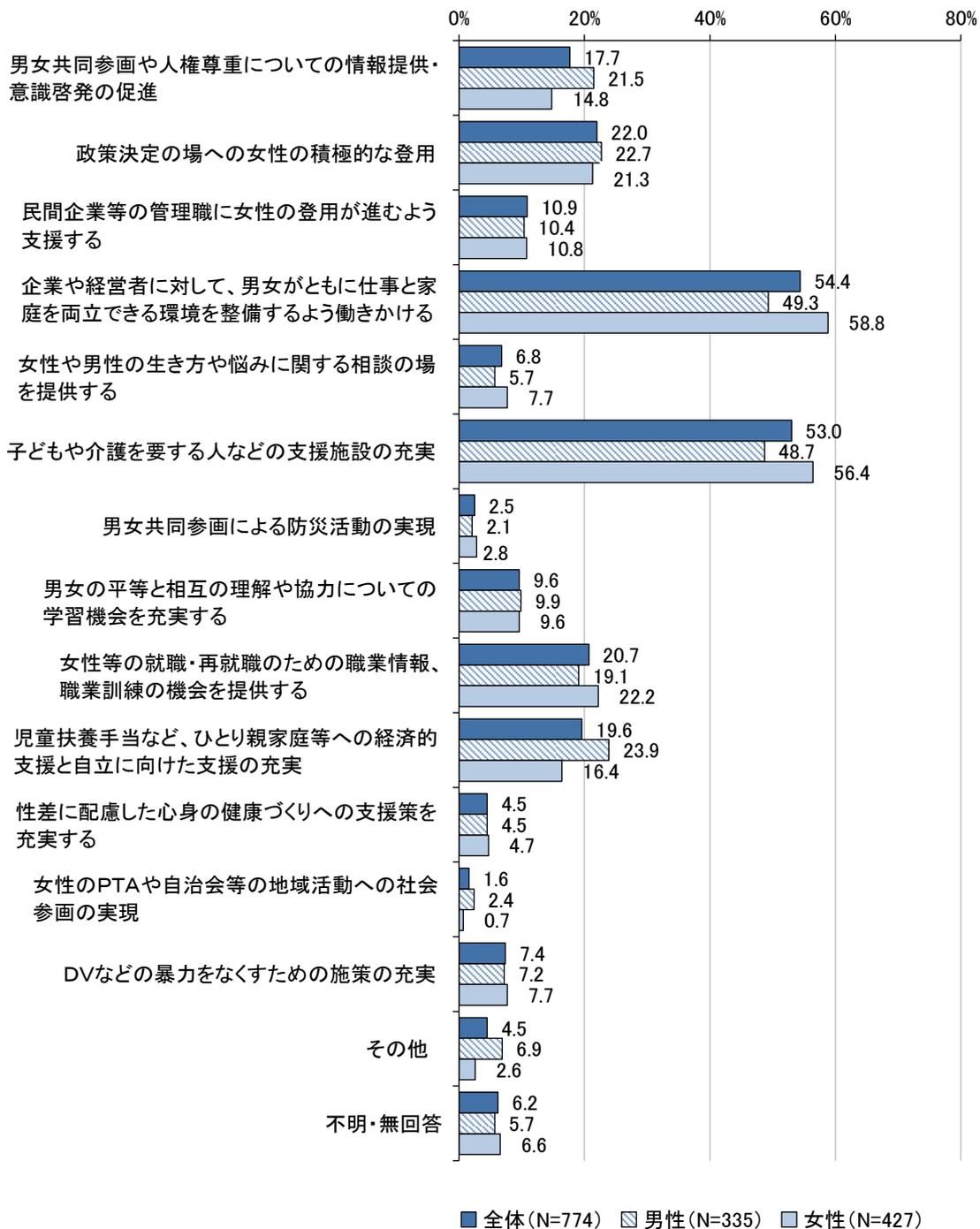
夫婦や恋人・パートナーから身体的・心理的・性的な暴力 (DV 等) を受けたことのある人がとった対応について、「相手に抗議した」が最も高くなっています。一方、「相談しなかった」は全体で28.1%となっています。



上段:件数 下段:%	合計	相手に抗議した	警察に連絡・相談した	公的な相談窓口(電話相談等)に相談した	民間の機関に相談した	弁護士等に相談した	上司・先生等に相談した	家族に相談した	友人・知人に相談した	相談しなかった	不明・無回答
全体	64 100.0	24 37.5	1 1.6	3 4.7	2 3.1	2 3.1	2 3.1	18 28.1	9 14.1	18 28.1	10 15.6
男性	18 100.0	6 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.6	1 5.6	0 0.0	3 16.7	8 44.4
女性	45 100.0	18 40.0	1 2.2	3 6.7	2 4.4	2 4.4	1 2.2	17 37.8	9 20.0	14 31.1	2 4.4

⑥ 行政で力を入れていくべきことについて

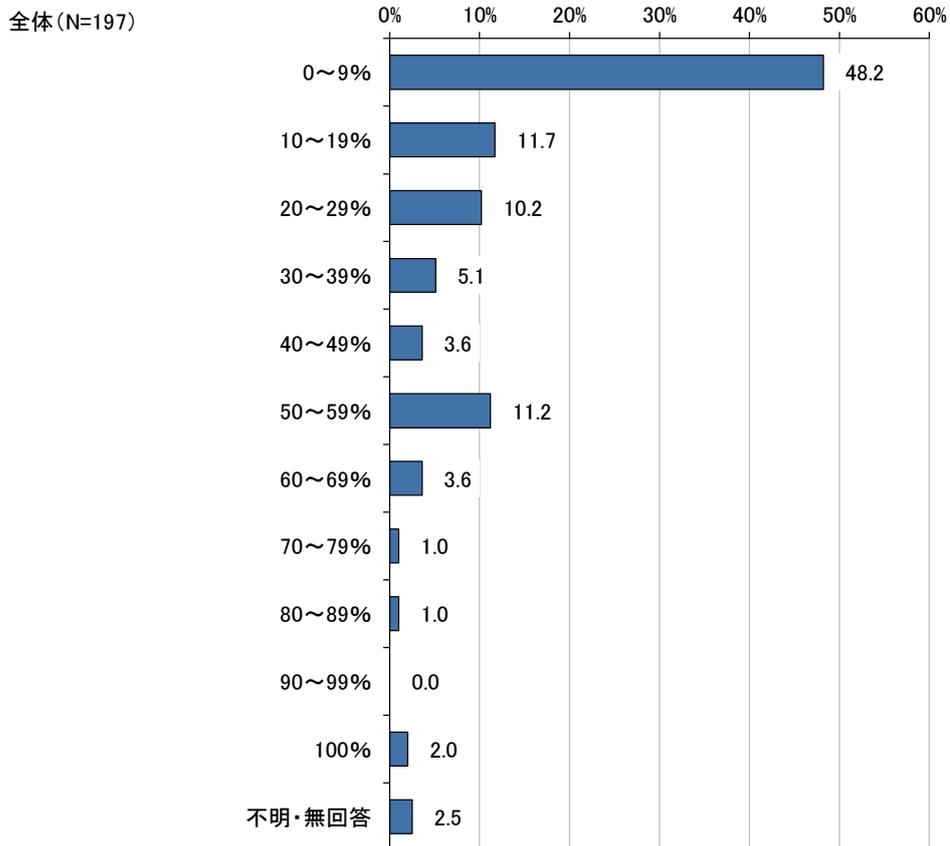
男女共同参画社会の実現に向けて、行政で力を入れていくべきことについて、全体で「企業や経営者に対して、男女がともに仕事と家庭を両立できる環境を整備するよう働きかける」が54.4%であり、次いで「子どもや介護を要する人などの支援施設の充実」が53.0%となっており、特に高くなっています。



## (2) 事業所調査

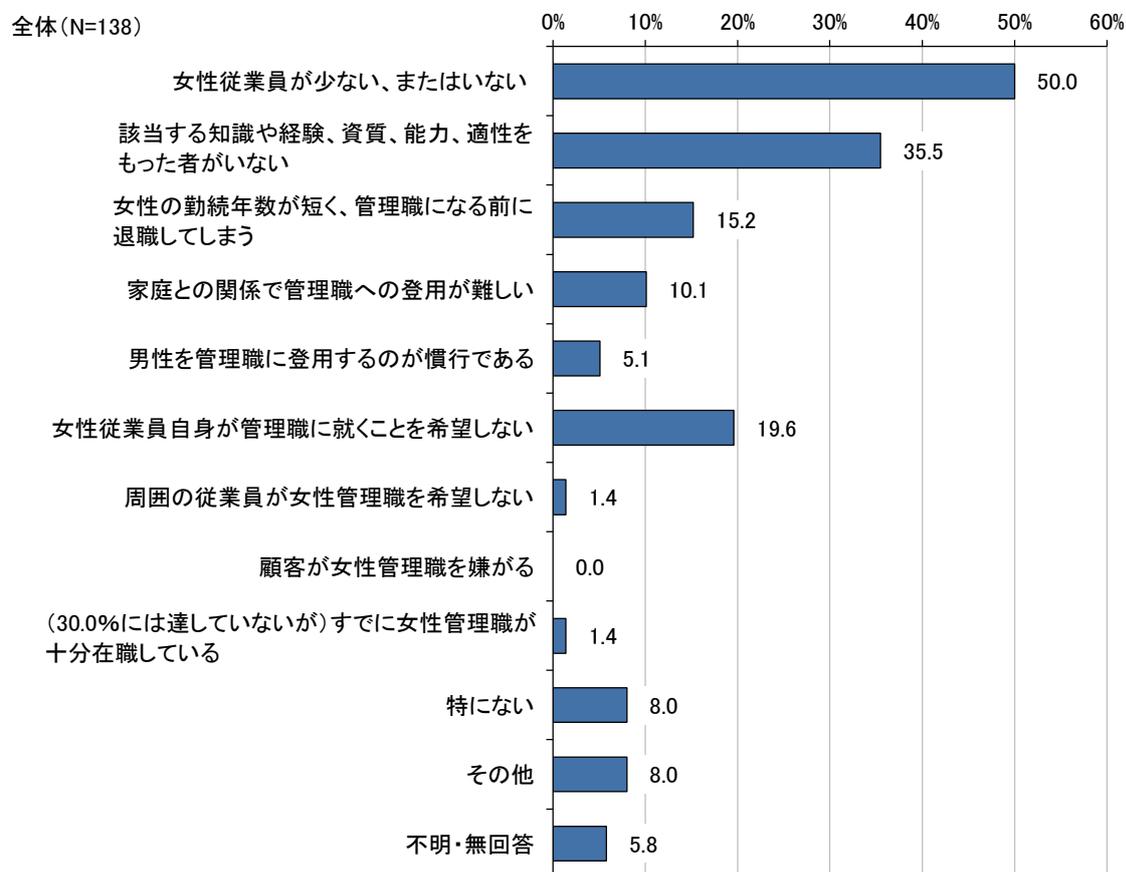
### ① 女性管理職の割合について

事業所における女性管理職の割合についてみると、「0～9%」が48.2%と最も高く、次いで「10～19%」が11.7%となっています。国が掲げる目標の『30%以上』を満たしている事業所は27.5%、『30%未満』は70.1%となっています。



## ② 女性管理職が少ない理由について

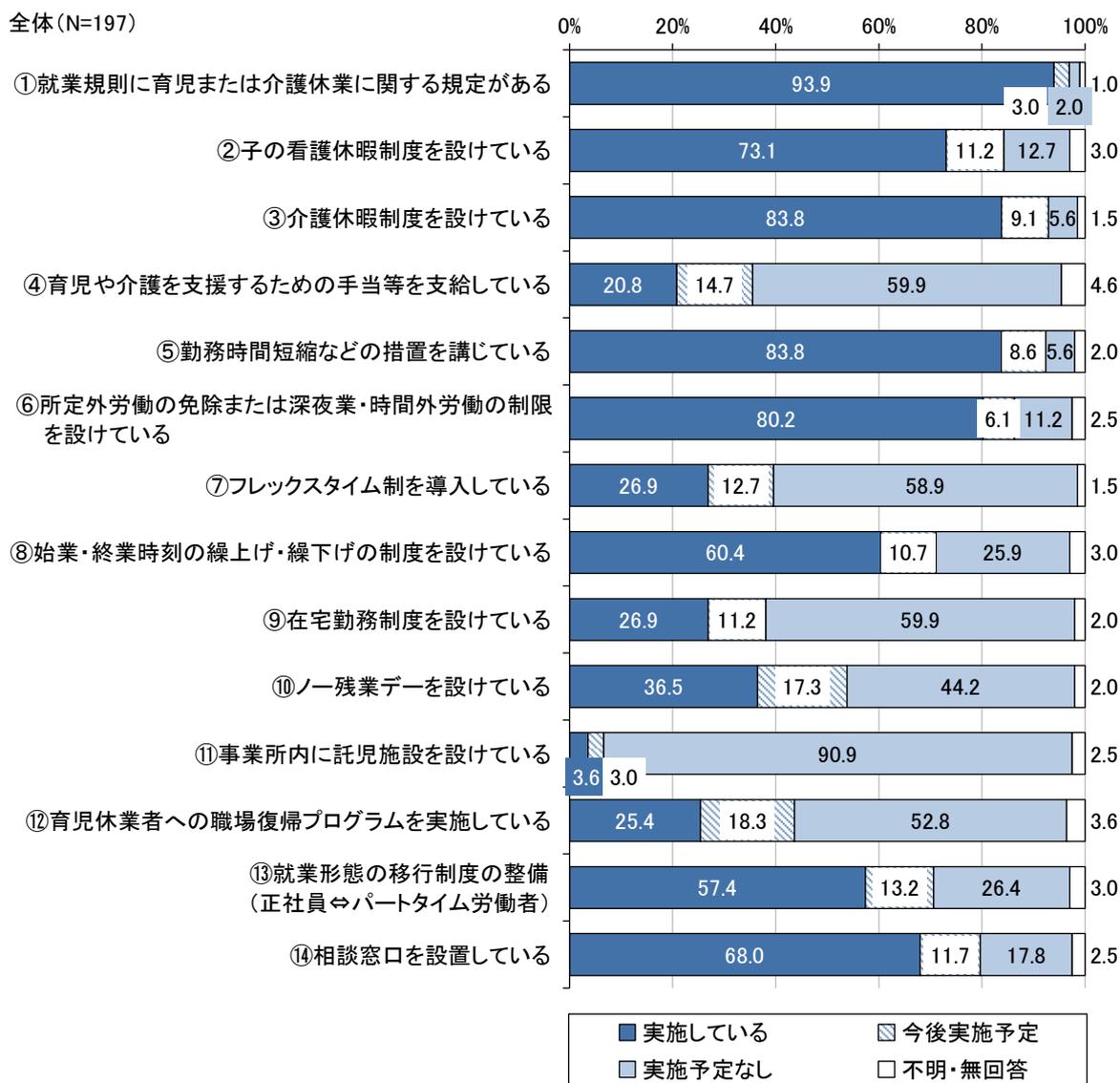
女性管理職が少ない（又は、いない）理由についてみると、「女性従業員が少ない、またはいない」が50.0%と最も高く、次いで「該当する知識や経験、資質、能力、適性をもった者がいない」が35.5%、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」が19.6%となっています。



### ③ 事業所における取組について

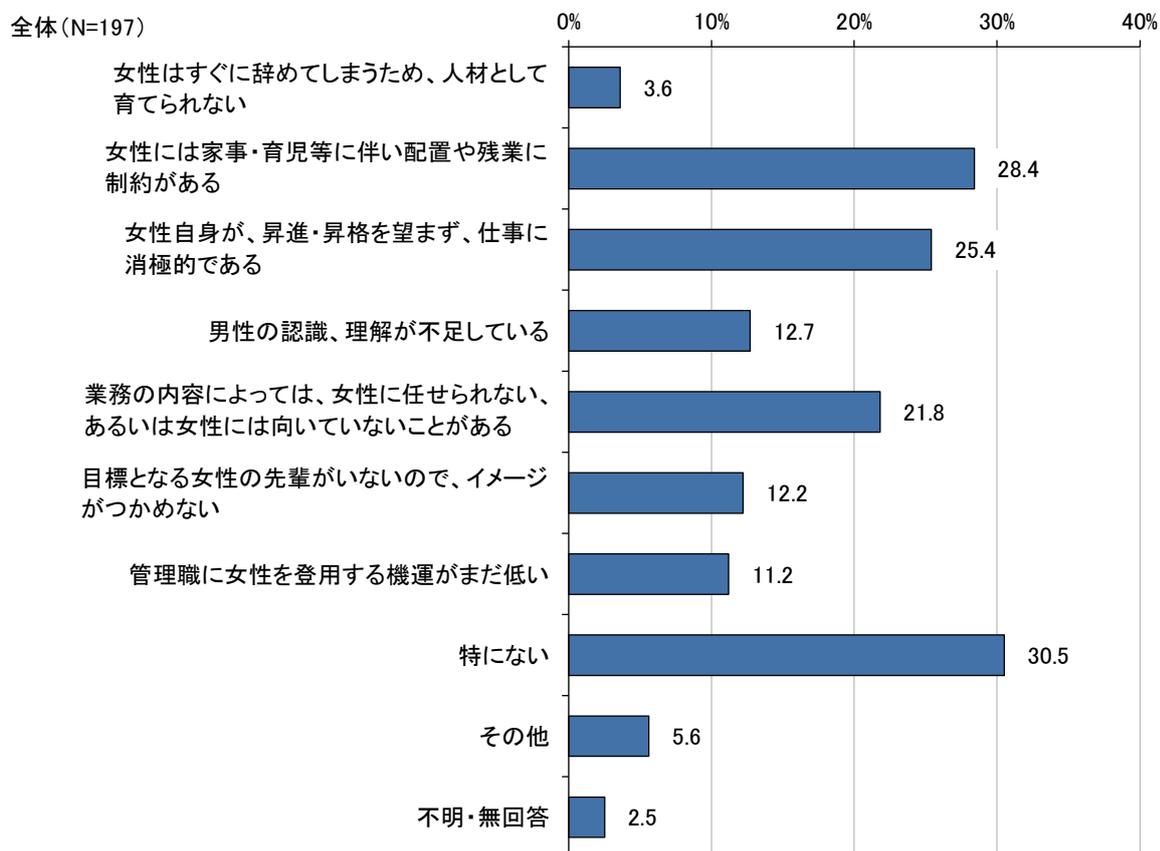
ワーク・ライフ・バランスの促進や、働きながら育児・介護を行う従業員のために、取り組んでいることについてみると、「実施している」では【①就業規則に育児または介護休業に関する規定がある】が93.9%と最も高く、次いで【③介護休暇制度を設けている】【⑤勤務時間短縮などの措置を講じている】がともに83.8%となっています。

「今後実施予定」では【⑫育児休業者への職場復帰プログラムを実施している】が18.3%と最も高く、次いで【⑩ノー残業デーを設けている】が17.3%となっています。



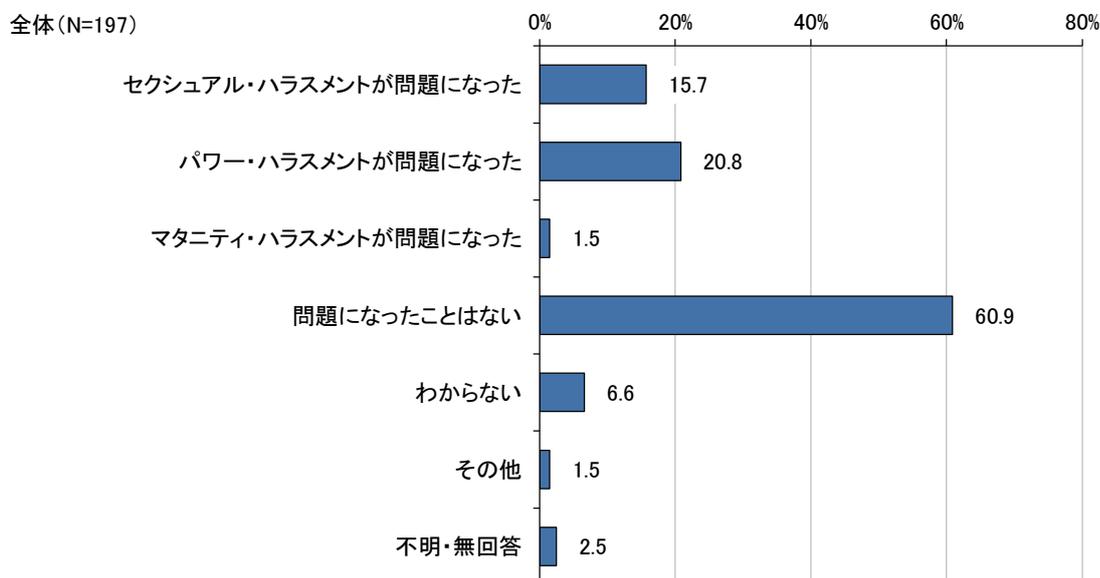
#### ④ 働く上で特に女性にとって課題となっていることについて

女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることについてみると、「特にない」が30.5%と最も高く、次いで「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が28.4%、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」が25.4%となっています。



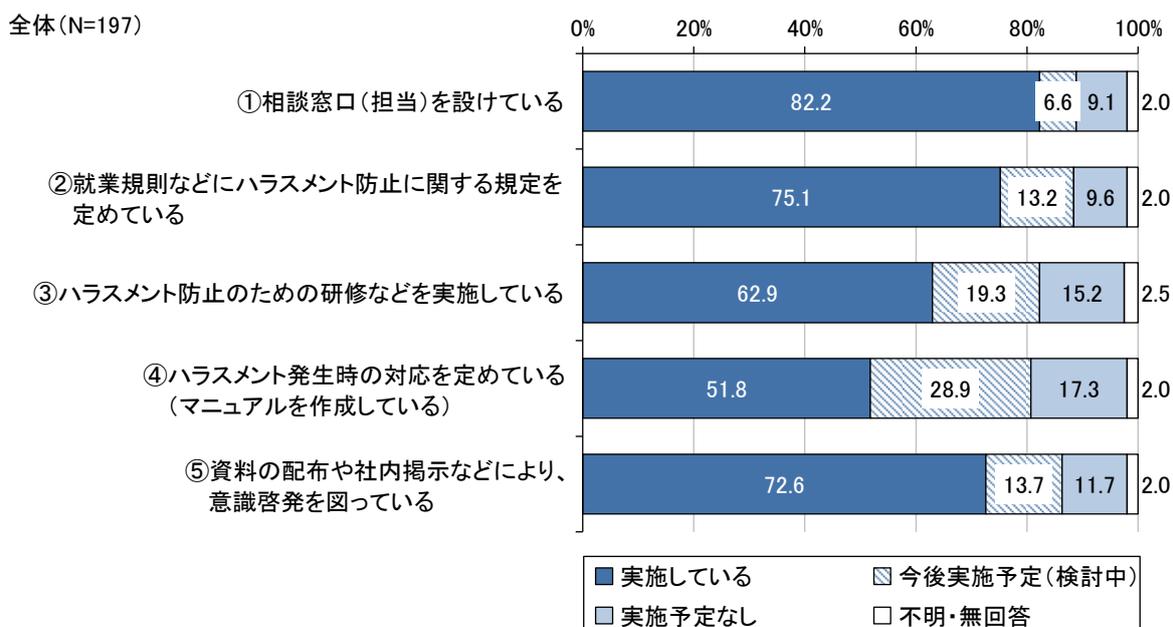
⑤ ハラスメントについて

ハラスメントが問題になったことがあるかについてみると、「問題になったことはない」が60.9%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメントが問題になった」が20.8%、「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」が15.7%となっています。



⑥ ハラスメント防止で取り組んでいることについて

ハラスメント防止に取り組んでいることについてみると、「実施している」及び「今後実施予定」の合計は、すべての項目で8割を超えています。



### 3 前計画に係る取組の検証

#### (1) 前回計画の進捗状況

##### ① 男女共同参画意識の啓発

###### 【計画期間中の主な取組】

- 固定的性別役割分担意識に捉われない人材採用の推進
- 広報紙・掲示・ホームページ・メール配信など多様な手段を活用した情報の発信
- 大津市の男女共同参画推進月間（9月22日～10月21日）を活用した啓発の充実
- 啓発・研修用図書及びその他の教材等の充実と貸出
- 講座の開発による学習機会の提供
- 男女共同参画に取り組む事業者や団体の育成と協働の推進

##### ● 数値目標（A：目標達成、B：数値改善、C：数値悪化・改善なし、—：評価不可）

指標	基準値 【H26(2014)】	実績値 【R2(2020)】	目標値	評価
「男性は仕事」、「女性は家庭」という考えに対して「反対」又は「どちらかといえば反対」の考えの人の割合	45.1%	54.6% 【R1(2019)】	70%	B
「男女共同参画社会」の言葉を知っている人の割合	54.6%	69.2% 【R1(2019)】	70%	B
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を知っている人の割合	42.7%	52.3% 【R1(2019)】	70%	B

##### ② 政策や方針決定過程への女性の参画促進

###### 【計画期間中の主な取組】

- 女性リーダーの育成
- 市役所における管理職等への女性登用
- 市役所における審議会等への女性委員の登用
- 女性のエンパワメントにつながる講座等の実施

##### ● 数値目標（A：目標達成、B：数値改善、C：数値悪化・改善なし、—：評価不可）

指標	基準値 【H27(2015)】	実績値 【R2(2020)】	目標値	評価
市内事業所（従業員20人以上）における管理職又は管理的地位にある職位に占める女性の割合	—	11.9%	20%	—
会長又は副会長が女性である自治会の割合	25.2%	29.9%	30%	B
審議会等の委員における女性の割合	28.3%	36.4%	40%	B
市役所職員の管理職に占める女性の割合	16.1%	17.1%	25%	B

### ③ 女性の活躍推進

#### 【計画期間中の主な取組】

- 女性が働きやすい職場環境の実現
- 市内事業所の計画的な女性活躍推進の取組の後押しと支援
- 働く女性のための相談・情報提供機能の充実
- 仕事における女性活躍を推進する連携基盤の構築
- 市役所における女性活躍
- 女性起業家の育成支援
- 女性活躍に関して今後ポテンシャルが高いと見込まれる分野における女性活躍の推進
- 地域活動における女性参画と活躍の推進

#### ●数値目標（A：目標達成、B：数値改善、C：数値悪化・改善なし、—：評価不可）

指標	基準値 【H24(2012)】	実績値 【R2(2020)】	目標値	評価
女性の有業率（30歳～34歳）	68.9%	79.1% 【H29(2017)】	75%	A
女性の有業率（35歳～39歳）	61.6%	78.5% 【H29(2017)】	70%	A
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定事業者数（努力義務である300人以下の市内事業所に限る）	—	11件	15件	—

### ④ 多様なライフスタイルに応じて働くことのできる環境づくり

#### 【計画期間中の主な取組】

- 子育てサービスの充実（待機児童0人、児童クラブの充実等）
- 子育て負担の軽減（保育無償化、中学校給食等）
- 仕事と家庭の両立支援
- 企業への積極的な働きかけ
- 研修会や学習会などの機会を通じた労働関係法規の理念周知と普及
- 介護支援の推進

#### ●数値目標（A：目標達成、B：数値改善、C：数値悪化・改善なし、—：評価不可）

指標	基準値 【H25(2013)】	実績値 【R2(2020)】	目標値	評価
合計特殊出生率の向上	1.48	1.38	1.58	C
女性の無業者のうち就業希望者の比率	21.9%	20.7% 【H29(2017)】	17%	B

⑤ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

【計画期間中の主な取組】

- 働き方を見直す取組
- 男性の家事参画の推進
- ハッピー“育Men”の普及
- 職場単位での取組推進
- 従業員の育児休業の取得等に熱心な企業の表彰の実施

●数値目標（A：目標達成、B：数値改善、C：数値悪化・改善なし、—：評価不可）

指標	基準値 【H27(2015)】	実績値 【R2(2020)】	目標値	評価
市内のくるみん認定企業数	9社	14社	37社	B
スマート・オフィス宣言の数（累計）	—	79件	100件	—
市役所における男性育児休業取得者数	6件	11件	10件	A
市内事業所（従業員20人以上）における男性の育児休業取得率	—	14.3%	6.0%	A

⑥ 防災・減災をはじめ、身近な地域活動での男女共同参画の推進

【計画期間中の主な取組】

- 大津市防災会議等の女性委員割合の拡大
- 災害対策本部体制への女性職員の配置
- 総合防災訓練への女性の参加促進
- 防災分野への男女共同参画の視点の積極的な反映に向けた推進拠点としての男女共同参画センターの役割の研究と実行に向けた検討

●数値目標（A：目標達成、B：数値改善、C：数値悪化・改善なし、—：評価不可）

指標	基準値 【H27(2015)】	実績値 【R2(2020)】	目標値	評価
大津市防災会議及び大津市国民保護協議会の委員における女性の割合	11.3%	14.3%	30%	B
		14.7%		
災害対策本部体制における女性職員数（事務局・災害救助隊・初動支所班の合計）	50名	56名	10名増加（60名）	C

⑦ 子どもの育ちの中での男女共同参画意識の形成促進

【計画期間中の主な取組】

- 男女の固定的性別役割分担意識に捉われない個性を育む幼児保育及び教育
- 進路指導、キャリア教育全体への男女共同参画の位置づけ
- 大学生のキャリア形成を育む学びの機会の提供
- 性差別や偏見をなくしていくための教育啓発
- 教職員等の男女共同参画社会の理解と意識の醸成

● 数値目標（A：目標達成、B：数値改善、C：数値悪化・改善なし、—：評価不可）

指標	基準値 【H26(2014)】	実績値 【R2(2020)】	目標値	評価
副読本の活用率（小学校）	94.6%	73.0%	100%	C
副読本の活用率（中学校）	66.7%	55.6%	100%	C

⑧ 男女や年齢の違い等を踏まえたきめ細やかな男女共同参画社会実現に向けた条件整備の推進

【計画期間中の主な取組】

- 子育て中の女性の社会参画へのきっかけづくり
- 男女共同参画推進団体活動の活性化の促進
- 若者の男女共同参画意識の調査及び施策の検討
- 高齢者の男女共同参画意識の調査及び施策の検討
- 理系分野への女性参画を増やす取組
- 農業経営や農産品を活用した事業への女性参画の推進
- 女性の視点を活かした市役所事業の企画運営の推進
- ユニバーサルデザインに配慮した施設整備の推進

⑨ 人権尊重を基本とした性差による様々な問題解決に向けたきめ細やかな取組の推進

【計画期間中の主な取組】

- 青少年に向けた教育啓発
- セクシュアル・ハラスメント防止に向けた広報啓発
- DV（ドメスティック・バイオレンス）対策の推進
- 妊娠・出産等に対する健康支援
- 性的指向や性同一性障害などを理由に困難を抱える方の現状把握と支援に関する調査検討

## 数値目標進捗状況

令和2年度（2020年度）目標値に対する平均達成率は84.2%となっています。経年で評価が可能な評価項目ごとに平成28年度（2016年度）からの進捗率の推移をみると、概ね年を経るに従って上昇していますが、合計特殊出生率、副読本の活用率（小学校）で低下がみられます。

施策	No.	指標	単位	担当課	H26年度実績値	R2年度目標値	実績									
							H28年度	進捗率(%)	H29年度	進捗率(%)	H30年度	進捗率(%)	R1年度	進捗率(%)	R2年度	進捗率(%)
1	1	「男性は仕事」、「女性は家庭」という考えに対して「反対」又は「どちらかといえば反対」の考えの人の割合	%	人権・男女共同参画課	45.1	70.0	-	-	-	-	-	-	<b>54.6</b>	78.0	-	-
	2	「男女共同参画社会」の言葉を知っている人の割合	%	人権・男女共同参画課	54.6	70.0	-	-	-	-	-	-	<b>69.2</b>	98.9	-	-
	3	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を知っている人の割合	%	人権・男女共同参画課	42.7	70.0	-	-	-	-	-	-	<b>52.3</b>	74.7	-	-
2	4	市内事業所（従業員20人以上）における管理職又は管理的地位にある職位に占める女性の割合	%	商工労働政策課	-	20	-	-	-	-	<b>16.3</b>	81.5	-	-	<b>11.9</b>	59.5
	5	会長又は副会長が女性である自治会の割合	%	自治協働課	25.2 (H27)	30	<b>20.7</b>	69.0	<b>29.5</b>	98.3	<b>28.9</b>	96.3	<b>29.3</b>	97.7	<b>29.9</b>	99.7
	6	審議会等の委員における女性の割合	%	全所属	28.3 (H27)	40	<b>28.3</b>	70.8	<b>28.6</b>	71.5	<b>29.6</b>	74.0	<b>32.5</b>	81.3	<b>36.4</b>	91.0
	7	市役所職員の管理職に占める女性の割合	%	人事課	16.1 (H27)	25	<b>22.7</b>	90.8	<b>15.8</b>	63.2	<b>16.2</b>	64.8	<b>16.2</b>	64.8	<b>17.1</b>	68.4
3	8	女性の有業率(30歳～34歳)	%	商工労働政策課	68.9 (H24)	75	-	-	<b>79.1</b>	105.5	-	-	-	-	-	-
	9	女性の有業率(35歳～39歳)	%	商工労働政策課	61.6 (H24)	70	-	-	<b>78.5</b>	112.1	-	-	-	-	-	-
	10	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定事業者数(努力義務である300人以下の市内事業所に限る)	件	商工労働政策課	-	15	<b>1</b>	6.7	<b>2</b>	13.3	<b>11</b>	73.3	<b>11</b>	73.3	<b>11</b>	73.3
4	11	合計特殊出生率の向上		人権・男女共同参画課	1.48 (H25)	1.58	<b>1.46</b>	92.4	<b>1.49</b>	94.3	<b>1.44</b>	91.1	<b>1.39</b>	88.0	<b>1.38</b>	87.3
	12	女性の無業者のうち就業希望者の比率	%	商工労働政策課	21.9 (H25)	17	-	-	<b>20.7</b>	82.1	-	-	-	-	-	-
5	13	市内のくるみん認定企業数	社	商工労働政策課	9 (H27)	37	<b>10</b>	27.0	<b>11</b>	29.7	<b>11</b>	29.7	<b>11</b>	29.7	<b>14</b>	37.8
	14	スマート・オフィス宣言の数(累計)	件	商工労働政策課	-	100	<b>6</b>	6.0	<b>26</b>	26.0	<b>65</b>	65.0	<b>79</b>	79.0	<b>79</b>	79.0
	15	市役所における男性育児休業取得者数	件	人事課	6 (H27)	10	<b>4</b>	40.0	<b>7</b>	70.0	<b>10</b>	100.0	<b>6</b>	60.0	<b>11</b>	110.0
	16	市内事業所（従業員20人以上）における男性の育児休業取得率	%	商工労働政策課	-	6.0	-	-	-	-	<b>6.5</b>	108.3	<b>16.3</b>	271.7	<b>14.3</b>	238.3
6	17	大津市防災会議及び大津市国民保護協議会の委員における女性の割合	%	危機・防災対策課	11.3 (H27)	30	<b>8.3</b>	27.7	<b>8.3</b>	27.7	<b>13.5</b>	45.0	<b>16.2</b>	54.0	<b>14.3</b>	47.7
	18	災害対策本部体制における女性職員数(事務局・災害救助隊・初動支所班の合計)	名	危機・防災対策課	50 (H27)	60	<b>48</b>	80.0	<b>45</b>	75.0	<b>55</b>	91.7	<b>40</b>	66.7	<b>56</b>	93.3
7	19	副読本の活用率(小学校)	%	学校教育課	94.6	100	<b>75.7</b>	75.7	<b>75.7</b>	75.7	<b>75.7</b>	75.7	<b>86.5</b>	86.5	<b>73.0</b>	73.0
	20	副読本の活用率(中学校)	%	学校教育課	66.7	100	<b>55.6</b>	55.6	<b>55.6</b>	55.6	<b>27.8</b>	27.8	<b>44.4</b>	44.4	<b>55.6</b>	55.6
R2年度目標値に対する平均達成率								53.5		64.3		71.4		82.6		84.2

## 4 大津市男女共同参画推進条例

平成23年12月19日  
条例第47号

全ての人々が、一人一人を大切に、多様な価値観や生き方を認め合い、男女が共に支え合う社会を実現することは、私たちの願いである。

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組が国際社会における取組とも連動しつつ着実に進められ、平成11年には男女共同参画社会基本法が施行された。

本市においては、男女共同参画社会基本法に基づき男女共同参画推進計画を策定し、施策を積極的に推進してきた。また、平成10年に市議会において「ひとが輝く男女共同参画都市宣言」が決議され、平成15年には「日本女性会議2003おおつ」が開催されるなど、男女共同参画に関する気運が醸成されてきた。しかしながら、男女共同参画社会の実現にはまだ多くの課題が残されている。

少子高齢化の進展、経済活動の成熟化等に見られるように、社会経済情勢が急速に変化する中で、豊かで活力ある社会を構築していくためには、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が、一層求められている。

これらを踏まえ、豊かな歴史と文化を継承しつつ時代に応じ発展を遂げてきた古都大津において、男女共同参画社会を実現することを目指し、ここにこの条例を制定する。

### (目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民等及び事業者の役割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の基本となる事項を定めることにより、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推進し、男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

### (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る。

- (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う。
- (2) 市民等 本市の区域内に居住し、通勤し、又は通学する者をいう。

### (基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念（以下「基本理念」という。）に基づいて推進されなければならない。

- (1) 男女が互いの特性を認め合い、個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的な取扱いを受けないこと、男女が社会のあらゆる分野においてそれぞれの個性及び能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会の制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して影響を及ぼす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、市の施策又は事業者の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、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と当該活動以外の活動とを両立することができるようにすること。
- (5) 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組と協調すること。

(市の役割)

第4条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（以下「推進施策」という。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民等、事業者、国、滋賀県、関係機関等と協力し、及び連携を図るものとする。

(市民等の役割)

第5条 市民等は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するよう努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の役割)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するよう努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による人権侵害の禁止)

第7条 何人も、性別による差別的取扱い、性的な言動により他人を不快にさせる行為、配偶者等に対して身体的又は精神的な苦痛を与える行為その他の性別の違いを背景とした人権侵害を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、前条に規定する性別の違いを背景とした人権侵害を是認し、又は助長させる表現を用いないよう配慮しなければならない。

(推進計画)

第9条 市長は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項に規定する市町村男女共同参画計画（以下「推進計画」という。）を定めるものとする。

2 市長は、推進計画を定め、又は変更しようとするときは、市民等及び事業者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、第18条に定める審議会の意見を聴くものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、基本理念に配慮しなければならない。

(推進体制の整備)

第11条 市は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、体制の整備を図るものとする。

(広報啓発)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する市民等及び事業者の理解を深めるよう、広報及び啓発活動を行うものとする。

(活動に対する支援)

第13条 市は、市民等及び事業者の男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(年次報告)

第14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、これを公表しなければならない。

(調査研究等)

第15条 市は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な調査研究及び情報収集に努めるものとする。

(相談への対応)

第16条 市長は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められることに関し、市民等及び事業者から相談があったときは、関係機関と連携し、適切に対応するものとする。

(苦情の申出に対する措置)

第17条 市長は、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関し、市民等又は事業者から苦情の申出を受けた場合は、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。この場合において、市長は、必要があると認めるときは、次条に定める審議会の意見を聴くことができる。

(男女共同参画審議会)

第18条 男女共同参画の推進に関し必要な事項を調査審議するため、大津市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

(1) 推進計画の策定及び変更に関すること。

(2) 市民等及び事業者から申出のあった苦情に係る措置に関すること。

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し市長が必要と認めること。

3 審議会は、男女共同参画の推進に関する事項に関し、市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、委員20人以内をもって組織する。

5 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 学識経験を有する者

(2) 市長が行う委員の公募に応募した市民

(3) 前2号に掲げるもののほか、市長が適当と認める者

6 前項第2号の規定にかかわらず、公募を実施しても応募者がなかったとき又は適任者がなかったときは、公募によらず、市民のうちから委員を委嘱することができる。

7 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

8 委員は、再任されることができる。

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、規則で定める。

(委任)

第19条 この条例の施行について必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第18条の規定は、規則で定める日から施行する。

## 5 大津市男女共同参画審議会の組織及び運営に関する規則

平成24年2月15日

規則第10号

(趣旨)

第1条 この規則は、大津市男女共同参画推進条例(平成23年条例第47号。以下「条例」という。)第18条第9項の規定に基づき、大津市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し、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、委員の互選により定める。

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。

(委員構成)

第3条 条例第18条第5項及び第6項の規定により委嘱する委員のうち、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

(会議)

第4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 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係者の出席)

第5条 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、説明又は意見を聴くことができる。

(専門委員会)

第6条 会長は、特定の事項を調査審議するため、必要があると認めるときは、審議会に専門委員会を置くことができる。

2 専門委員会の委員は、審議会の委員のうちから会長が指名する。

3 専門委員会に委員長を置き、専門委員会の委員の互選により定める。

4 前2条の規定は、専門委員会の会議について準用する。この場合において、「会長」とあるのは、「委員長」と読み替えるものとする。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、政策調整部人権・男女共同参画課において処理する。

(その他)

第8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。

附 則

この規則は、平成24年2月20日から施行する。

附 則

(施行期日等)

第1条 この規則は、平成24年4月1日から施行する。

## 6 大津市男女共同参画審議会委員名簿

任期（第5期）：令和2年（2020年）4月1日～令和4年（2022年）3月31日  
 （敬称略、順不同）

	区分	氏名	所属・職	性別	備考
1	1号	平松 紀代子	滋賀大学教育学部 准教授	女性	会長
2	1号	猪瀬 優理	龍谷大学社会学部社会学科 教授	女性	
3	2号	赤阪 純子	公募委員	女性	
4	2号	石崎 弘恵	公募委員	女性	
5	3号	木下 康代	滋賀弁護士会	女性	
6	3号	畑 尚登	大津市人権擁護委員の会	男性	
7	3号	吉本 美枝子	大津男女共同参画推進団体連絡協議会	女性	
8	3号	矢口 睦美	おうみ犯罪被害者支援センター	女性	
9	3号	宮沢 武	大津市民生委員児童委員協議会連合会	男性	
10	3号	音野 潤子	大津市地域女性団体連合会	女性	副会長
11	3号	浦谷 明生	大津地区労働者福祉協議会	男性	R3.8.23まで
12	3号	屋久 豪司		男性	R3.8.24から
13	3号	栗田 克俊	大津市自治連合会	男性	
14	3号	宮本 一幸	ファザーリングジャパン滋賀	男性	
15	3号	早藤 泰宏	大津商工会議所	男性	

## 7 計画策定の経過

年 月 日	内 容
令和2年(2020年) 3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画に関する市民意識調査の実施           <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査対象：2,000件(無作為抽出)</li> <li>・有効回収数：774件(有効回収率：38.7%)</li> </ul> </li> </ul>
令和3年(2021年) 1月～2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●大津市男女共同参画に係る事業所アンケート調査の実施           <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査対象：451件(公正採用選考・人権啓発担当者名簿登録事業所)</li> <li>・有効回収数：197件(有効回収率：43.7%)</li> </ul> </li> </ul>
令和3年(2021年) 3月17日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第5期第1回 大津市男女共同参画審議会           <ul style="list-style-type: none"> <li>・大津市男女共同参画推進計画(第4次計画)策定に係る諮問</li> <li>・第3次大津市男女共同参画推進計画・大津市女性活躍推進計画の進捗状況</li> <li>・大津市における男女共同参画の現状と課題について</li> <li>・次期計画策定スケジュールと方向性について</li> </ul> </li> </ul>
令和3年(2021年) 5月17日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第5期第2回 大津市男女共同参画審議会           <ul style="list-style-type: none"> <li>・次期計画の骨子の検討について</li> </ul> </li> </ul>
令和3年(2021年) 8月18日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第5期第3回 大津市男女共同参画審議会           <ul style="list-style-type: none"> <li>・次期計画の素案(たたき台)の検討について</li> </ul> </li> </ul>
令和3年(2021年) 10月6日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第5期第4回 大津市男女共同参画審議会           <ul style="list-style-type: none"> <li>・次期計画の案の検討について</li> <li>・次期計画の数値目標の検討について</li> </ul> </li> </ul>
令和3年(2021年) 10月15日～ 11月4日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●パブリックコメントの実施</li> </ul>
令和3年(2021年) 11月17日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第5期第5回 大津市男女共同参画審議会           <ul style="list-style-type: none"> <li>・パブリックコメントの結果について</li> <li>・次期計画の答申案の検討について</li> </ul> </li> </ul>
令和4年(2022年) 3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●大津市男女共同参画審議会から次期計画に係る答申</li> <li>●大津市男女共同参画推進計画、大津市女性活躍推進計画 策定</li> </ul>

## 8 用語集

用語	内容
あ行	
イクボス	職場で共に働く部下の育児等へ理解を示し、各種制度の取得を促したり、業務が滞りなく進むための配慮を行ったりする上司（経営者・管理職）のこと。
インセンティブ	「動機付け」「報酬」のことであり、ある行動を促すために、外部から刺激を与えることを指す。この場合は、女性活躍の取組を評価項目として設定し、取組内容に応じて加点評価を行うこと。
エンパワーメント	男女共同参画の分野では、女性が自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場等、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくこと。
か行	
キャリア教育	子どもたち一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のこと。
固定的性別役割分担意識	性別を問わず、個人の能力等によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方のこと。
さ行	
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）ではなく、社会通念や慣習によって期待される「男性像」「女性像」のこと。
ジェンダー・ギャップ指数	世界経済フォーラムから毎年発表されている各国内の男女間の格差を数値化したもの。経済分野、政治分野、教育分野、健康分野のデータから算出され、令和3年（2021年）の日本の順位は、経済分野で117位、政治分野で147位、教育分野で92位、健康分野で65位となっている。
ジェンダー平等	ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）にかかわらず、社会全体の様々な状況において個人が平等な状態にあること。
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	老若男女誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、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。
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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること。

用語	内容
た行	
ダイバーシティ	多様性を受け入れ、尊重することであり、一人ひとりの「違い」を認め合い、「違い」に価値を見出すという考え。多様性には、性別、人種、年齢等の外的な違いだけでなく、価値観、生き方、考え方、性格等の内的な違いも含む。
ダイバーシティ&インクルージョン	性別、人種、年齢、価値観、生き方、考え方、性格等のそれぞれに異なる個を尊重し、それらの「違い」を認め合いながら、多様な個性を活かしていくことであり、また、そのような社会・風土をつくること。
テレワーク	情報通信機器を利用して、自宅等の会社以外の離れた場所で仕事を行う勤務形態。育児や介護等、個々の事情に応じて、ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方として期待される。
は行	
ハラスメント	様々な場面において、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、様々な種類がある。
ま行	
無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）	過去の経験や見聞きした事柄から、誰もが潜在的に持っている思い込みや自分自身でも気がついていない性差に関する考え方や捉え方のこと。
メディアリテラシー	メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のこと。
や行	
ユニバーサルデザイン	障がいの有無や年齢、性別、国籍にかかわらず、できるだけ多くの人が利用できるように製品、建物、空間をデザインすること。
ら行	
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	性や妊娠・出産に関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも良好な状態にあること（リプロダクティブ・ヘルス）を基本的人権（リプロダクティブ・ライツ）に位置づける理念のことを指す。子どもを産むかどうか、産むならばいつ、何人産むか等、性や生殖等の自分の身体に関するすべてのことを女性が自ら選択し、決定できる権利のこと。
ロールモデル	将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考えたりする際に、具体的な行動や考え方の模範となる人のこと。

用語	内容
アルファベット	
DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者やパートナー、その他親密な関係にある人、又はあった人からの身体的、心理的、性的又は経済的な苦痛を与える暴力的な行為、その他心身に有害な影響を及ぼす発言や行動のこと。
ICT	「Information and Communication Technology」の略称。情報技術そのものを指す IT（Information Technology）に「コミュニケーション」（共同・通信）を加味した言葉であり、インターネットのような通信技術を活用した産業やサービスのことを指す。
L字カーブ	女性の年齢別正規雇用比率をグラフにした時、20代後半を山として、その後は右肩下がりで低下していき、Lのような形になることをいう。
M字カーブ	女性の年齢別有業率をグラフにした時、学校卒業後と子育て終了後を2つの山として、その間の子育て期が谷のようになって、Mのような形になることをいう。結婚・出産を契機に退職し、子育て後に再就職する女性が多いことを示している。
SDGs	Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略称。「誰一人取り残さない」を理念とし、健康・福祉・働きがい・経済成長・気候変動対策等の17の目標と169のターゲットから構成されており、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る「ジェンダー平等を実現しよう」等の目標が盛り込まれている。



## おおつかがやきプランⅣ

—大津市男女共同参画推進計画・大津市女性活躍推進計画—

---

発行年月：令和4年（2022年）3月

発行：大津市 政策調整部 人権・男女共同参画課

住所：大津市浜大津四丁目1-1

TEL：077-528-2791 FAX：077-527-6288

URL：<http://www.city.otsu.lg.jp/>