

資料編

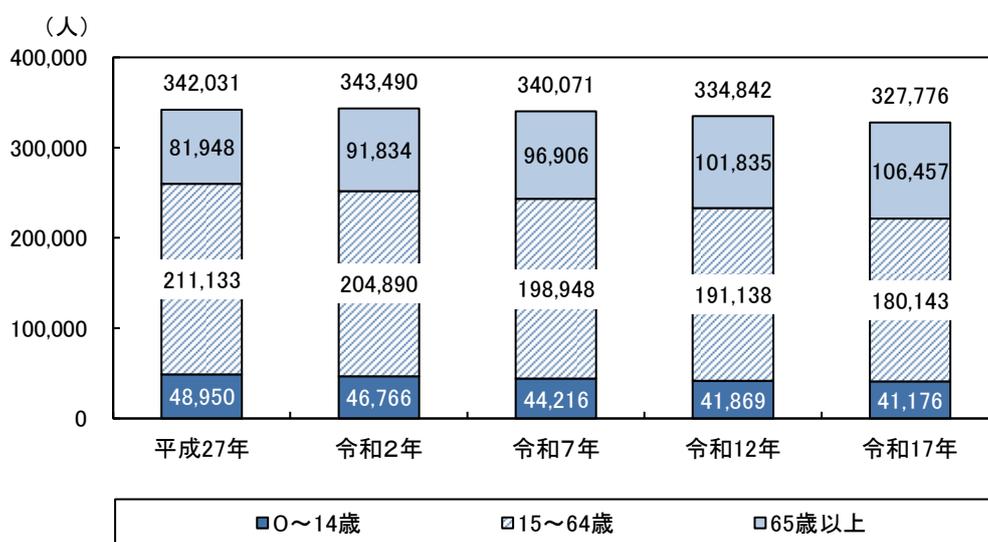
1 統計資料からみる本市の現状

(1) 人口

① 年齢3区分別人口の推移

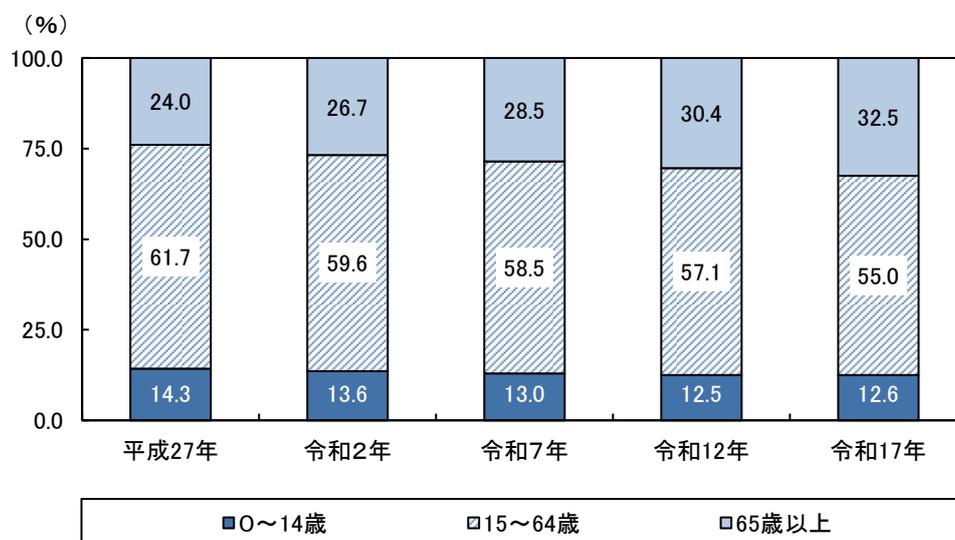
本市における将来推計人口は、全国や滋賀県と同様に、減少していくことが見込まれています。年齢3区分別将来推計人口割合をみると、65歳以上の割合が増加し、0～14歳、15～64歳の割合が減少していくことが見込まれています。

■ 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

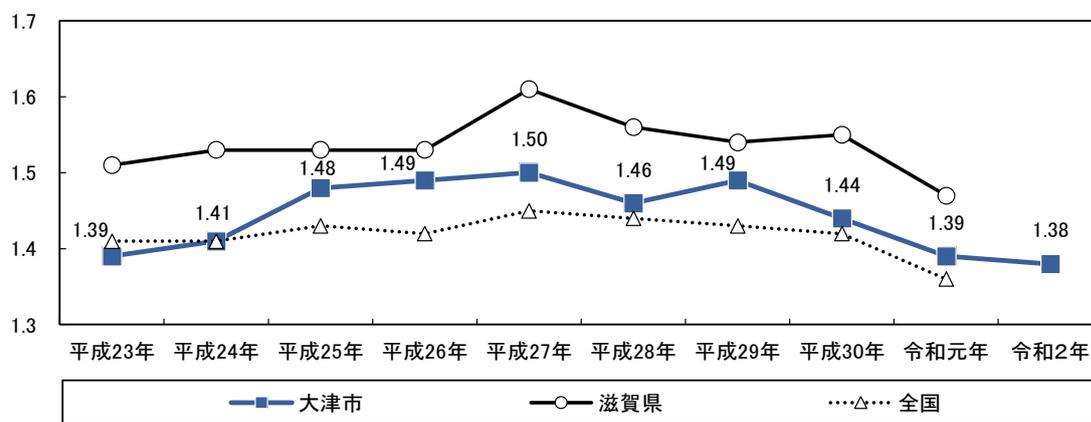


資料：第2期大津市まち・ひと・しごと創生総合戦略

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



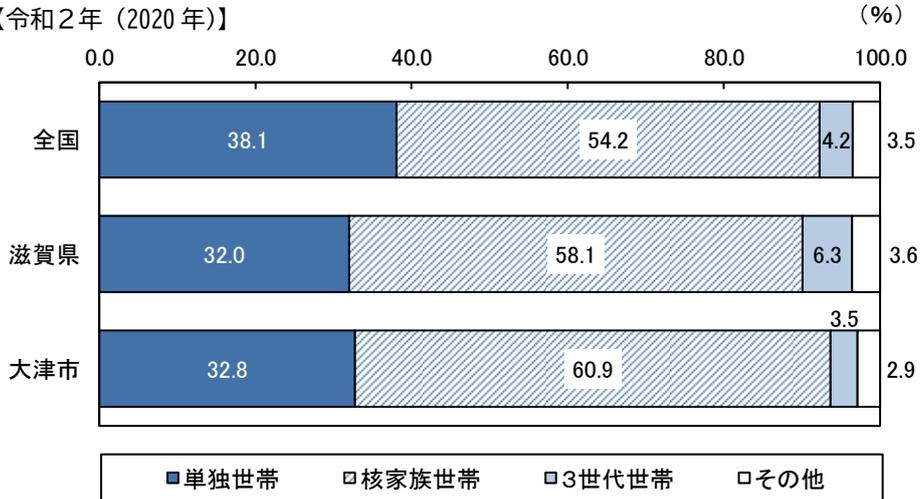
資料：大津市（全国・滋賀県は人口動態統計より）

(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）】

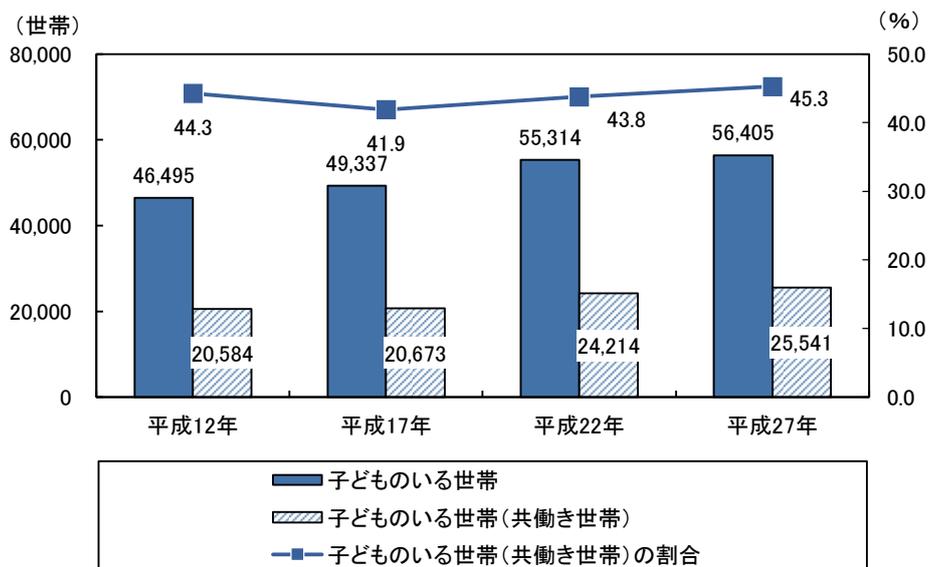


資料：国勢調査

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

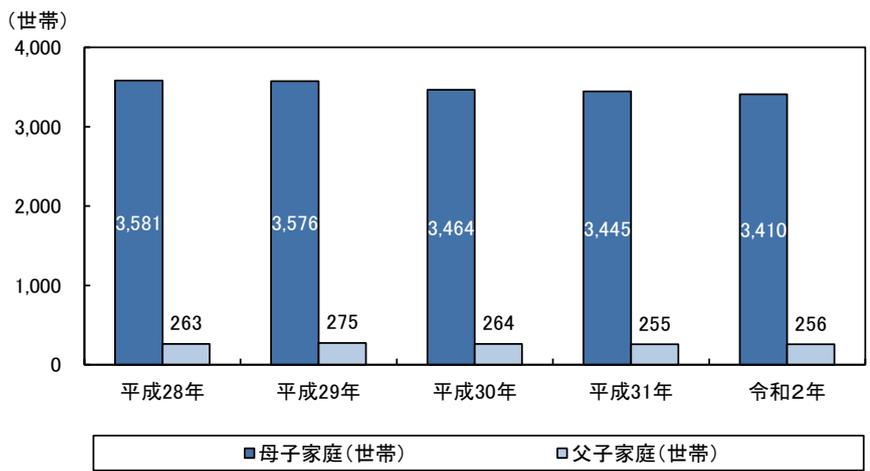


資料：国勢調査

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

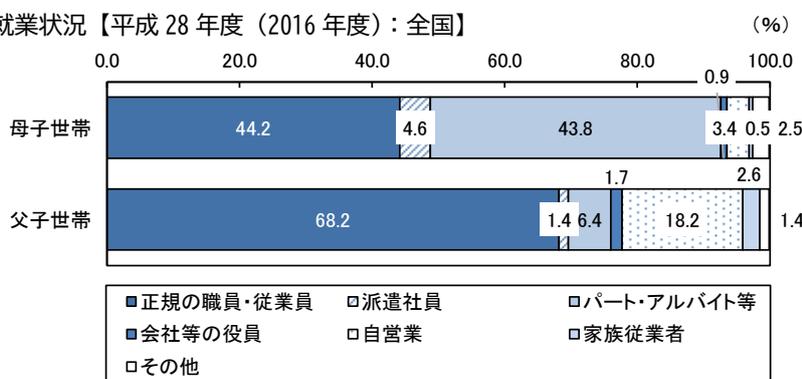


資料：大津市福祉の概要（各年4月1日現在）

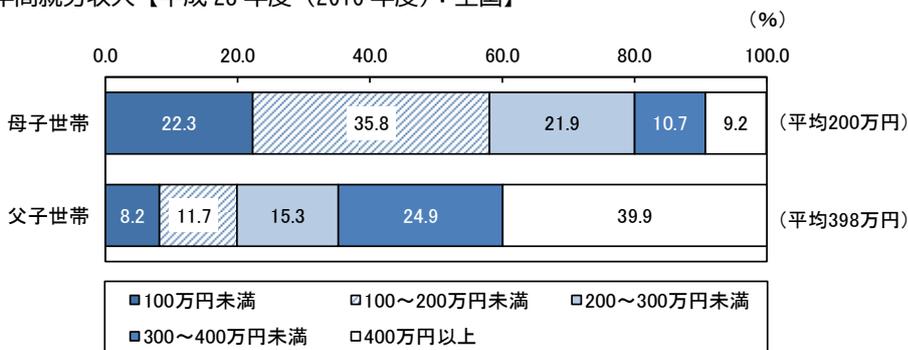
④ ひとり親家庭の就業状況と年間就労収入（全国）

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】



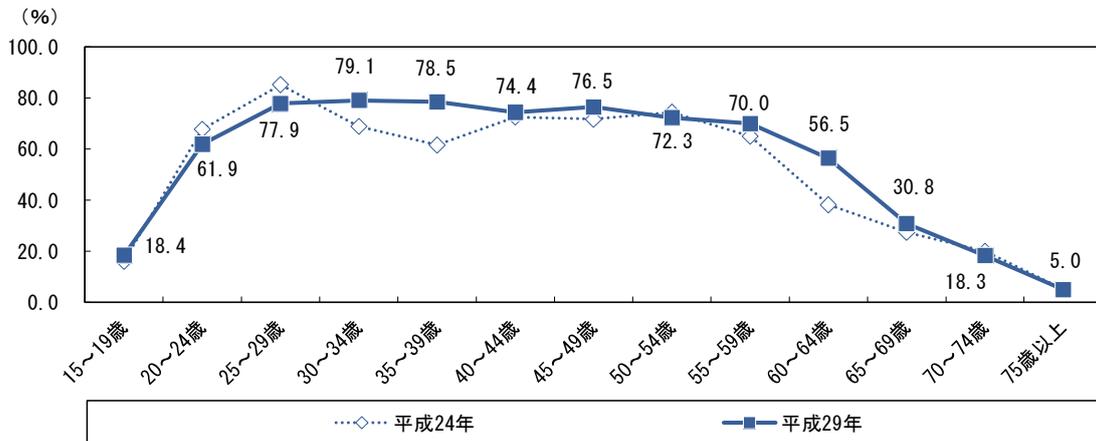
資料：全国ひとり親世帯等調査

(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

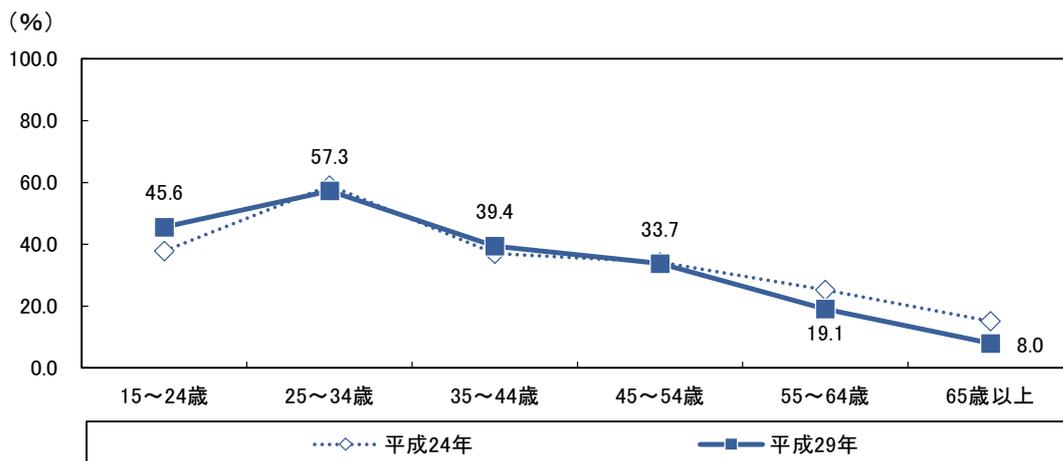


資料：就業構造基本調査

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）】



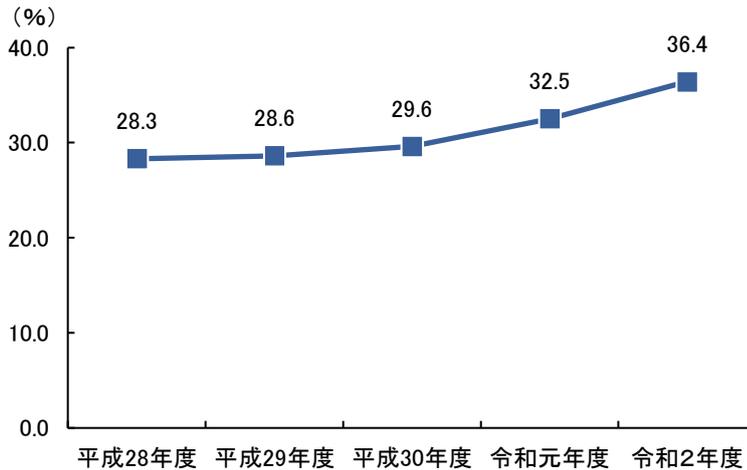
資料：就業構造基本調査

(4) 女性の参画

① 審議会等における女性割合の推移

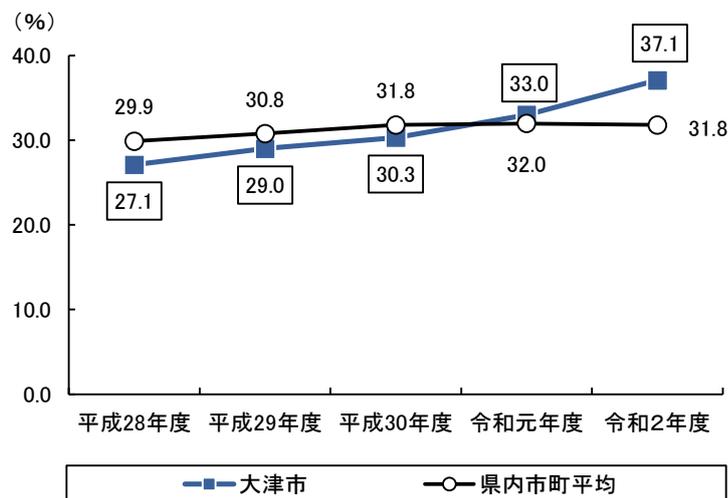
本市の目標設定に基づく審議会等^{※1}における女性割合についてみると、増加傾向となっており、計画目標である40%に近付いています。また、附属機関に関しては、県内市町平均と比較すると、令和元年度（2019年度）に県内市町平均を上回り、令和2年度（2020年度）は37.1%となっています。

■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^{※2}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

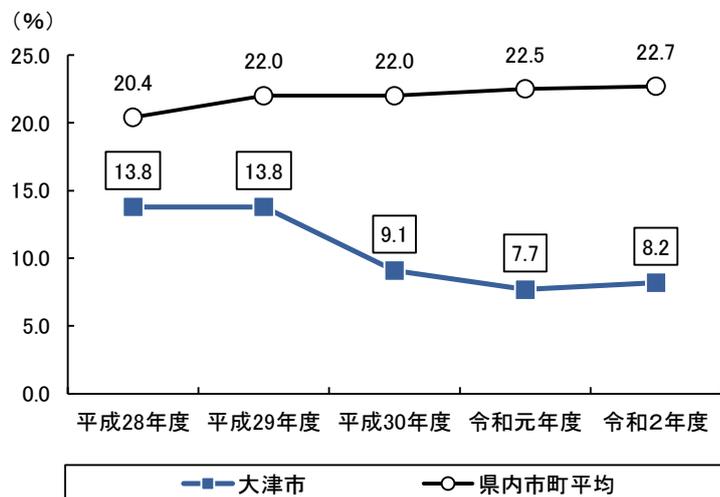
※1 地方自治法（第202条の3）に基づく附属機関に農業委員会などの行政委員会及び要綱設置による審議会等を加えたもの

※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

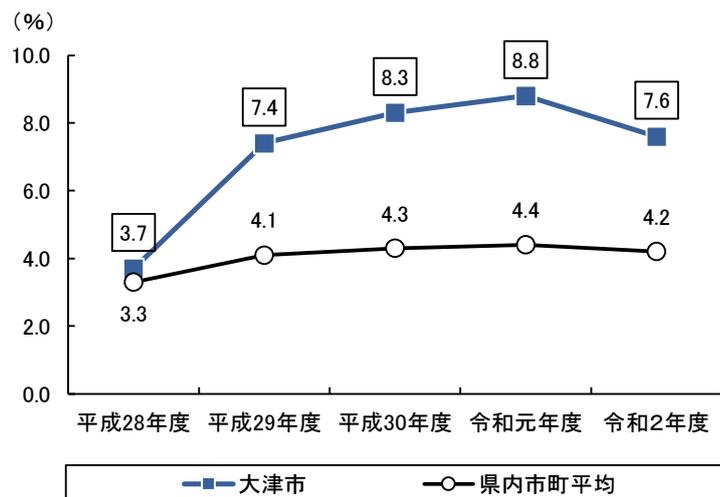


資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

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



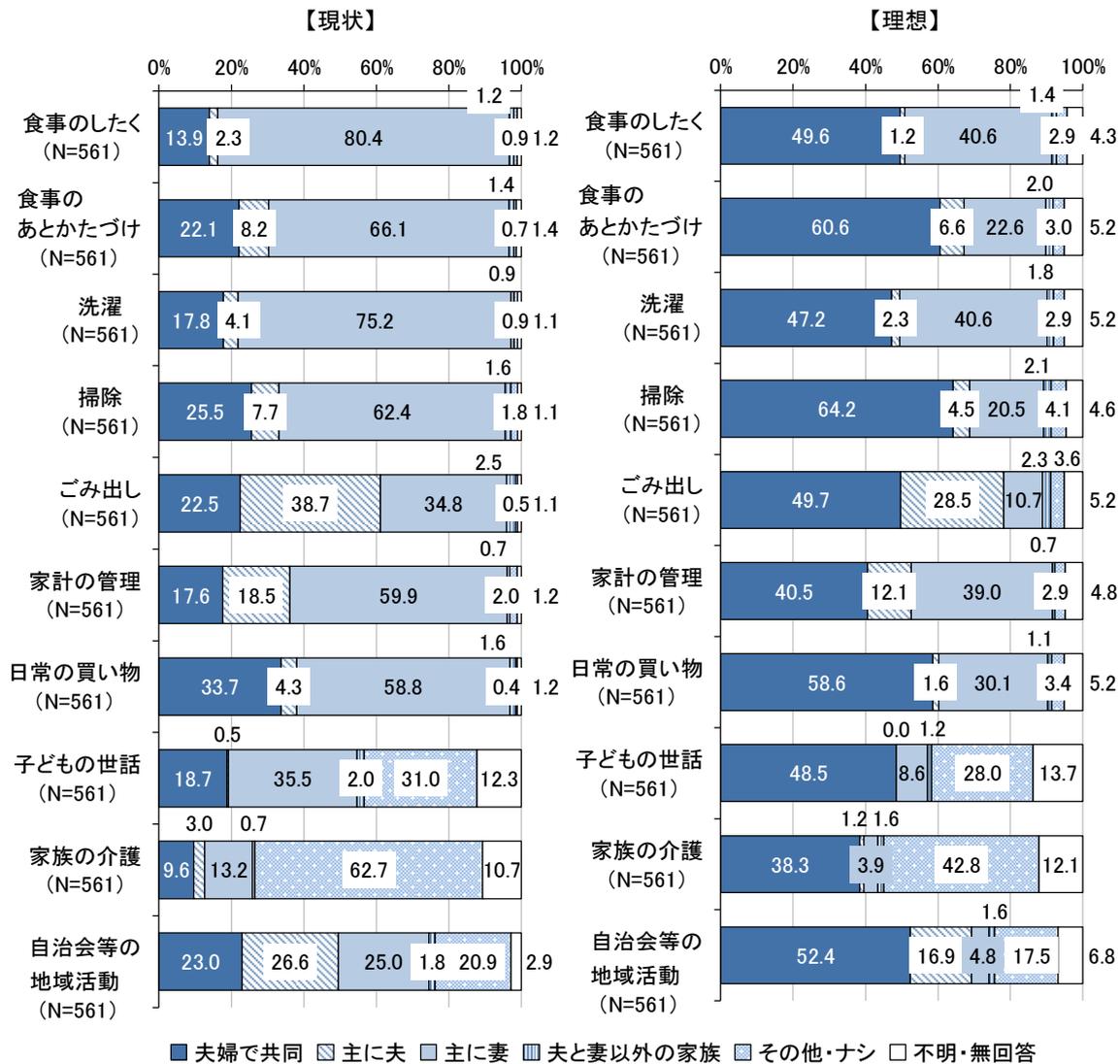
資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

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

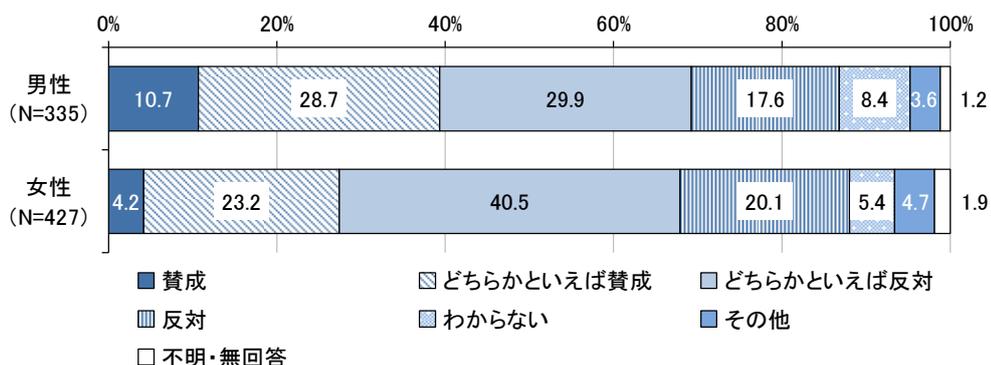
日常の家事分担について、【理想】は全般的に「夫婦共同」の割合が高くなっていますが、【現状】については、「主に夫」の割合が高い「ごみ出し」「自治会等の地域活動」を除いて「主に妻」の割合が高くなっています。



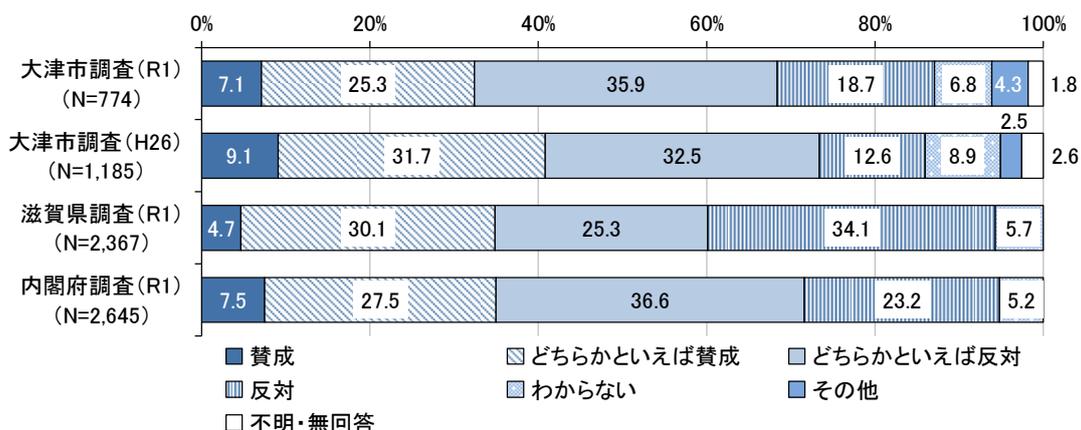
② 固定的性別役割分担意識について

「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。



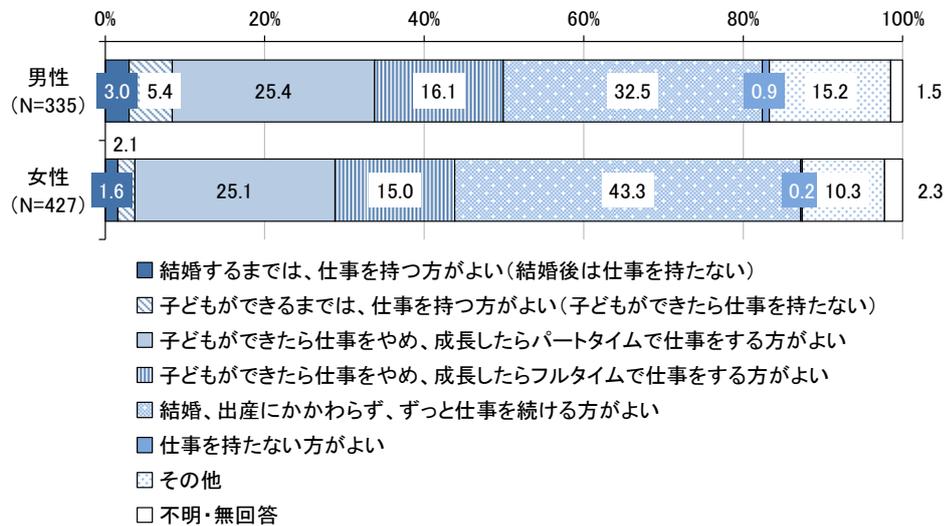
【過去調査、県・内閣府調査(令和元年度)との比較】



※滋賀県・内閣府調査では「その他」「不明・無回答」の回答はなし。

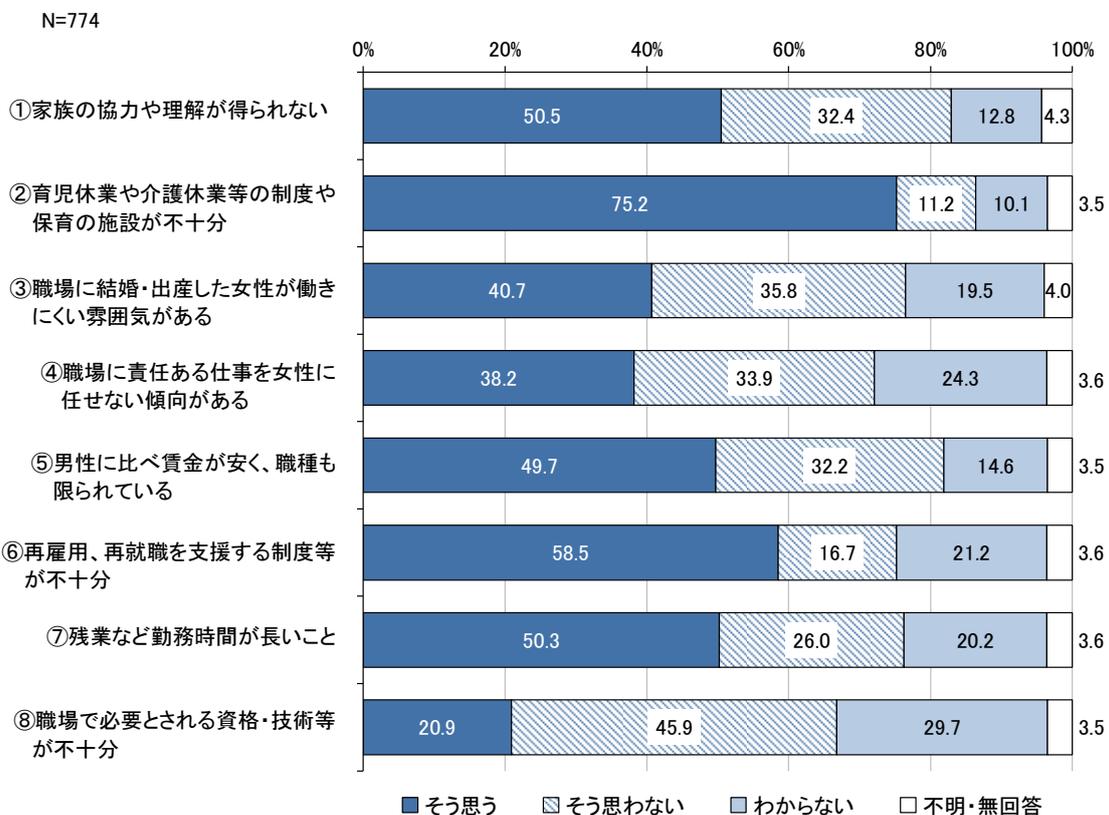
③ 女性の働き方について

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

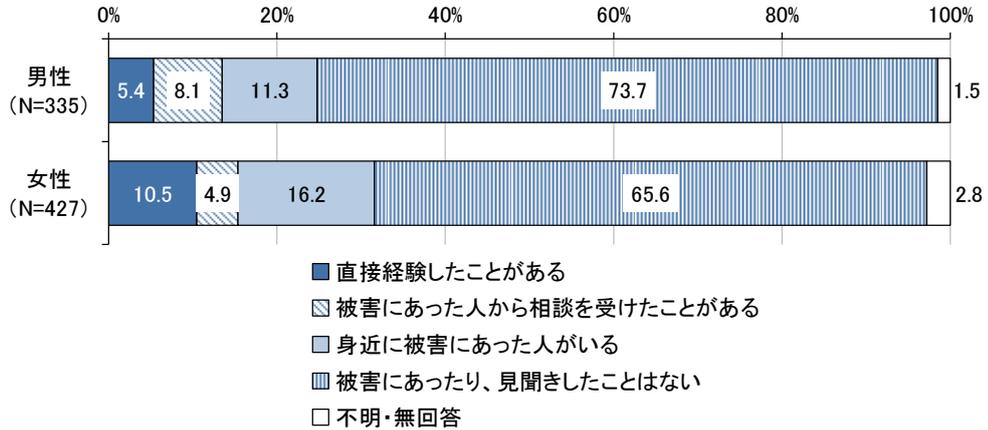
女性が仕事を続けていく上で支障になっていると思うことについて、【育児休業や介護休業等の制度や保育の施設が不十分】【再雇用、再就職を支援する制度等が不十分】が高くなっています。



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。

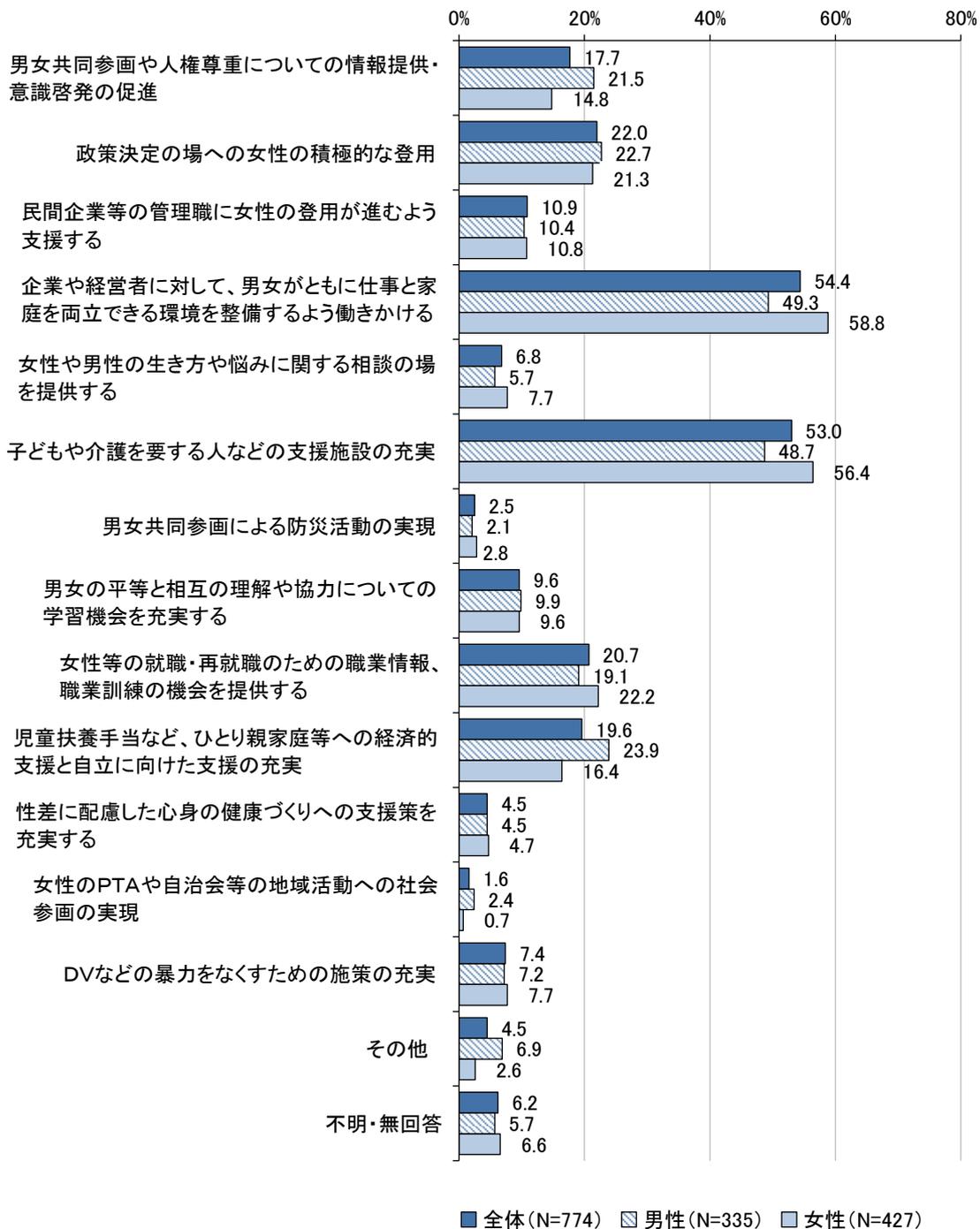
夫婦や恋人・パートナーから身体的・心理的・性的な暴力 (DV 等) を受けたことのある人がとった対応について、「相手に抗議した」が最も高くなっています。一方、「相談しなかった」は全体で28.1%となっています。



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

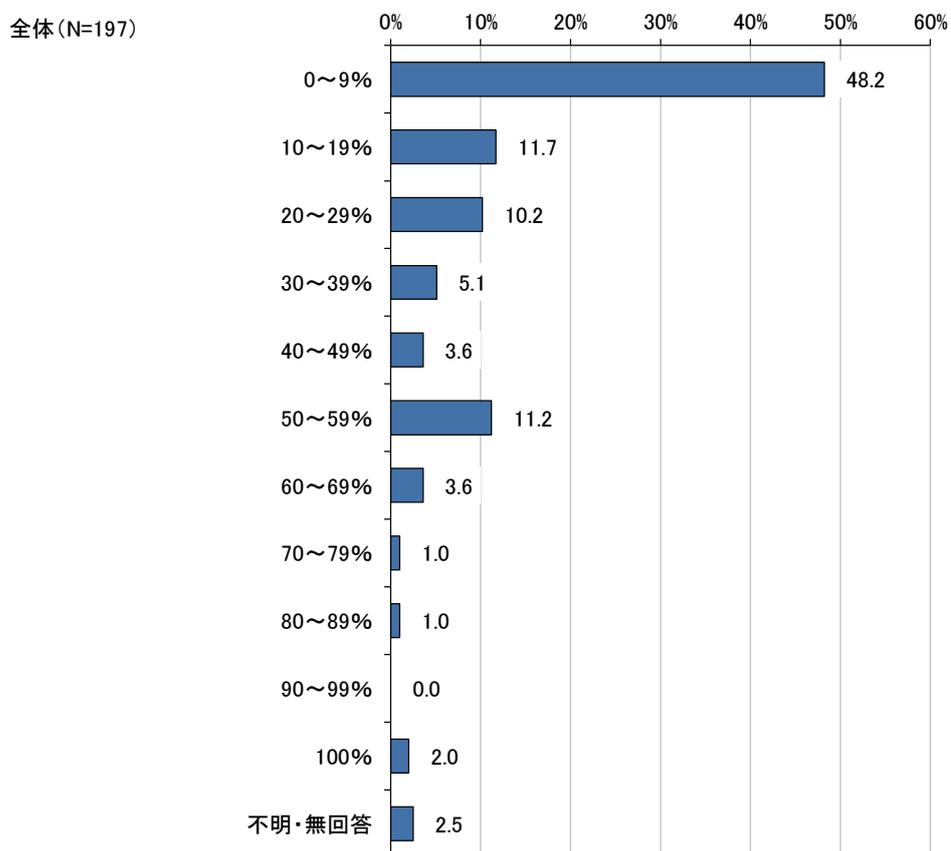
男女共同参画社会の実現に向けて、行政で力を入れていくべきことについて、全体で「企業や経営者に対して、男女がともに仕事と家庭を両立できる環境を整備するよう働きかける」が54.4%であり、次いで「子どもや介護を要する人などの支援施設の充実」が53.0%となっており、特に高くなっています。



(2) 事業所調査

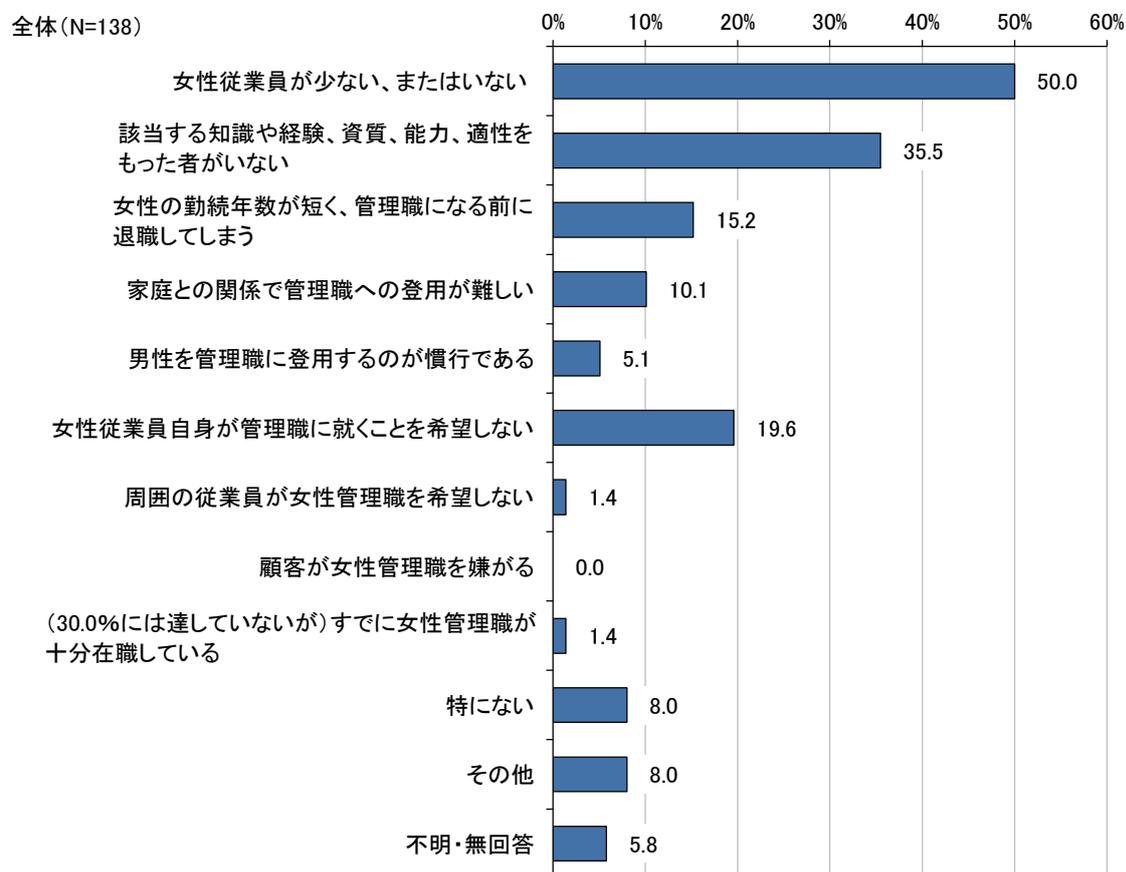
① 女性管理職の割合について

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

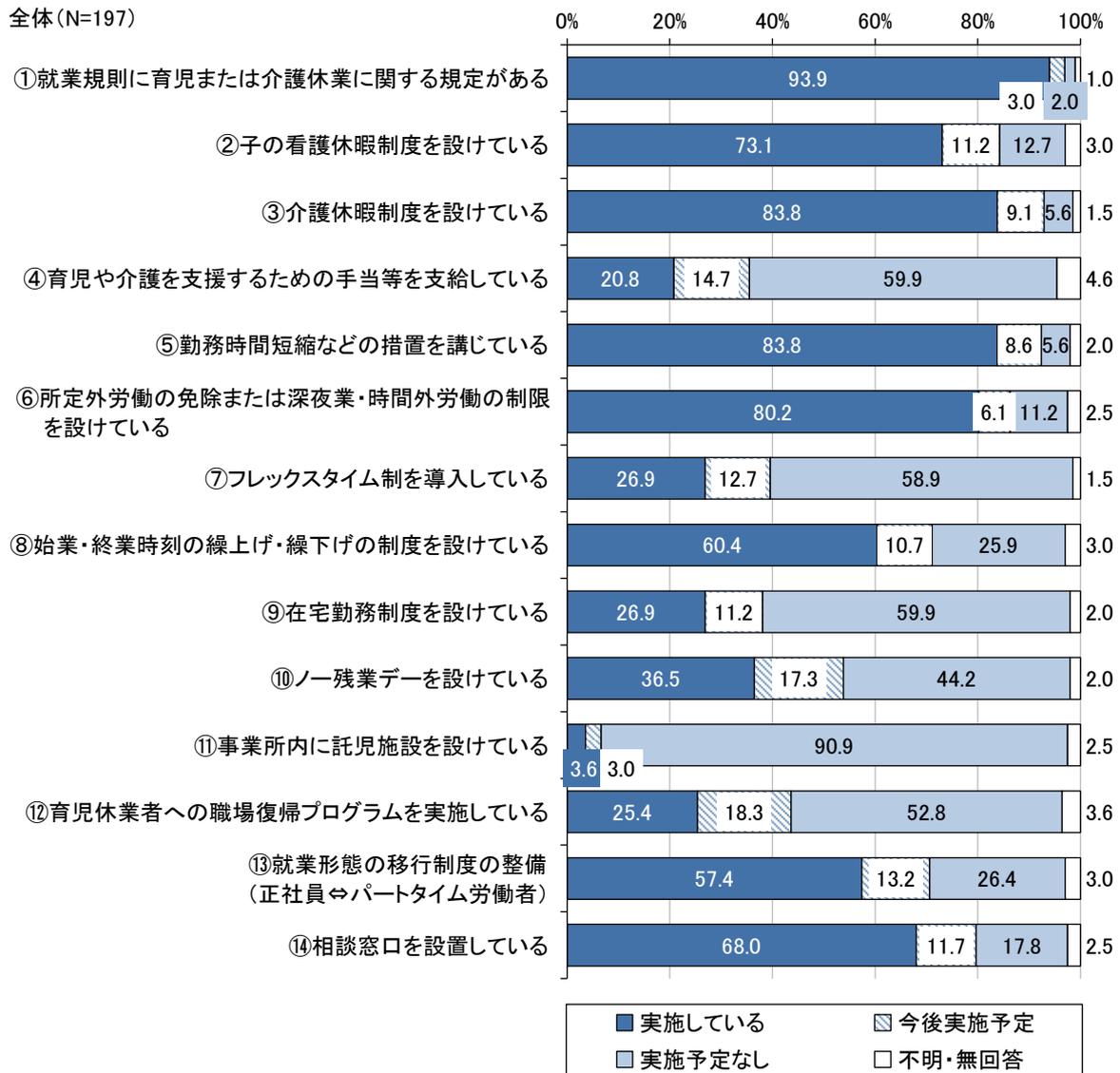
女性管理職が少ない（又は、いない）理由についてみると、「女性従業員が少ない、またはいない」が50.0%と最も高く、次いで「該当する知識や経験、資質、能力、適性をもった者がいない」が35.5%、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」が19.6%となっています。



③ 事業所における取組について

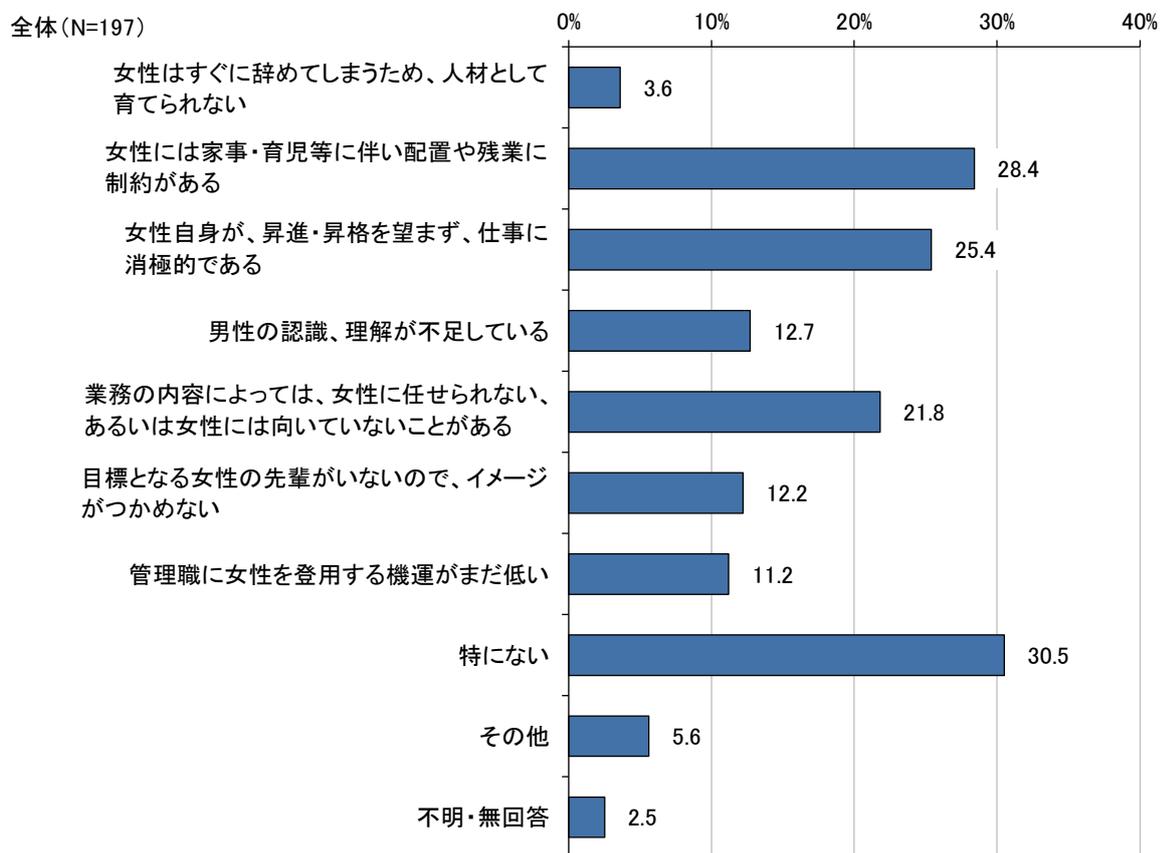
ワーク・ライフ・バランスの促進や、働きながら育児・介護を行う従業員のために、取り組んでいることについてみると、「実施している」では【①就業規則に育児または介護休業に関する規定がある】が93.9%と最も高く、次いで【③介護休暇制度を設けている】【⑤勤務時間短縮などの措置を講じている】がともに83.8%となっています。

「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。



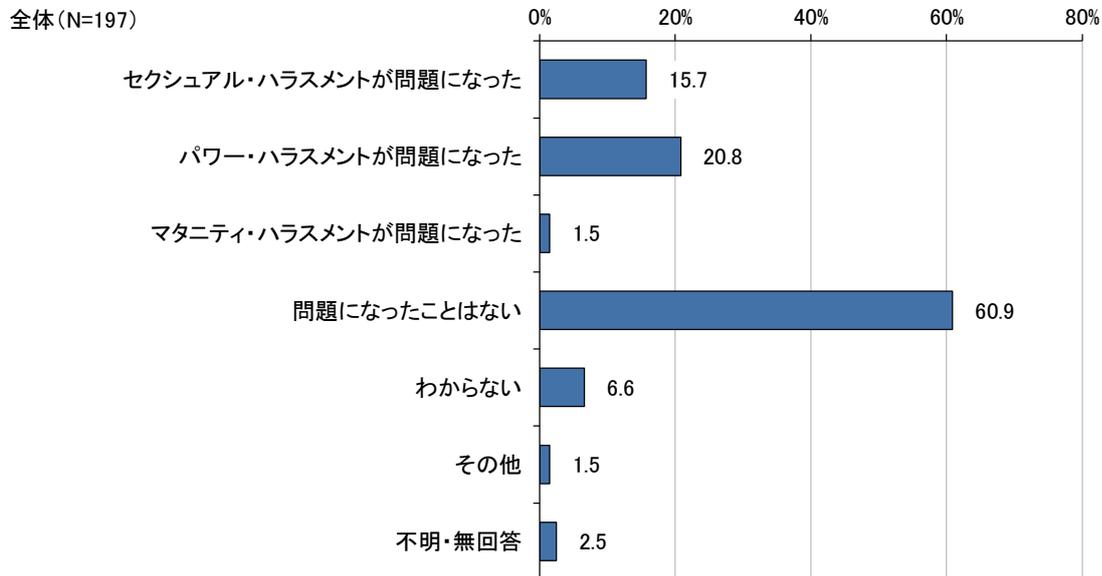
④ 働く上で特に女性にとって課題となっていることについて

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。



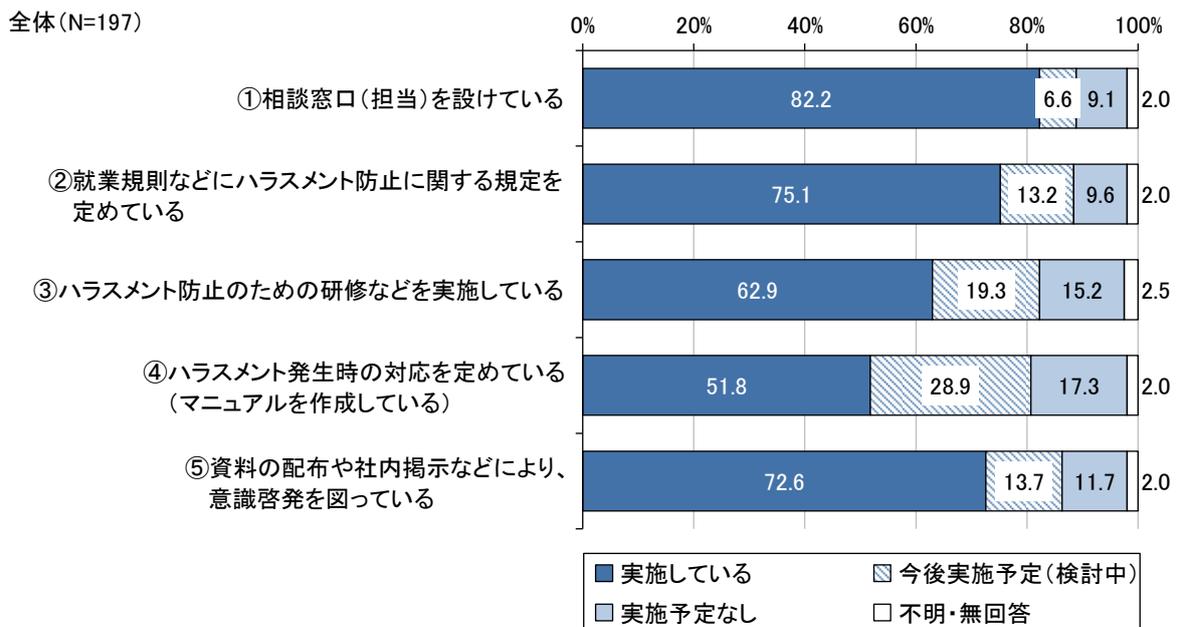
⑤ ハラスメントについて

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% 14.7%	30%	B
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	-	-	-	-	-	-	54.6	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	-	-	-	-	-	-	69.2	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	-	-	-	-	-	-	52.3	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	-	-	-	-	16.3	81.5	-	-	11.9	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	20.7	69.0	29.5	98.3	28.9	96.3	29.3	97.7	29.9	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	28.3	70.8	28.6	71.5	29.6	74.0	32.5	81.3	36.4	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	22.7	90.8	15.8	63.2	16.2	64.8	16.2	64.8	17.1	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	-	-	79.1	105.5	-	-	-	-	-	-
	9	女性の有業率(35歳～39歳)	%	商工労働政策課	61.6 (H24)	70	-	-	78.5	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	1	6.7	2	13.3	11	73.3	11	73.3	11	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	1.46	92.4	1.49	94.3	1.44	91.1	1.39	88.0	1.38	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	-	-	20.7	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	10	27.0	11	29.7	11	29.7	11	29.7	14	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	6	6.0	26	26.0	65	65.0	79	79.0	79	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	4	40.0	7	70.0	10	100.0	6	60.0	11	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	-	-	-	-	6.5	108.3	16.3	271.7	14.3	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	8.3	27.7	8.3	27.7	13.5	45.0	16.2	54.0	14.3	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	48	80.0	45	75.0	55	91.7	40	66.7	56	93.3
7	19	副読本の活用率(小学校)	%	学校教育課	94.6	100	75.7	75.7	75.7	75.7	75.7	75.7	86.5	86.5	73.0	73.0
	20	副読本の活用率(中学校)	%	学校教育課	66.7	100	55.6	55.6	55.6	55.6	27.8	27.8	44.4	44.4	55.6	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"> ●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"> ・調査対象：2,000件(無作為抽出) ・有効回収数：774件(有効回収率：38.7%)
令和3年(2021年) 1月～2月	<ul style="list-style-type: none"> ●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"> ・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) ・有効回収数：197件(有効回収率：43.7%)
令和3年(2021年) 3月17日	<ul style="list-style-type: none"> ●第5期第1回 大津市男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・大津市における男女共同参画の現状と課題について ・次期計画策定スケジュールと方向性について
令和3年(2021年) 5月17日	<ul style="list-style-type: none"> ●第5期第2回 大津市男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・次期計画の骨子の検討について
令和3年(2021年) 8月18日	<ul style="list-style-type: none"> ●第5期第3回 大津市男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・次期計画の素案(たたき台)の検討について
令和3年(2021年) 10月6日	<ul style="list-style-type: none"> ●第5期第4回 大津市男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・次期計画の案の検討について ・次期計画の数値目標の検討について
令和3年(2021年) 10月15日～ 11月4日	<ul style="list-style-type: none"> ●パブリックコメントの実施
令和3年(2021年) 11月17日	<ul style="list-style-type: none"> ●第5期第5回 大津市男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントの結果について ・次期計画の答申案の検討について
令和4年(2022年) 3月	<ul style="list-style-type: none"> ●大津市男女共同参画審議会から次期計画に係る答申 ●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

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/>