

彦根市男女共同参画計画
ひこねかがやきプランⅢ
(素案)

彦根市

目 次

第1章 はじめに 基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置づけと計画期間	3
第2章 計画策定の背景	4
1 世界の動き	5
2 日本の動き	6
3 滋賀県の動き	7
4 彦根市の取組	8
5 男女共同参画を取り巻く彦根市の現状	9
6 男女共同参画についての市民意識	19
7 課題のまとめ	21
第3章 計画の理念と基本目標	41
1 基本理念とめざす将来像	42
2 基本目標と計画の体系	44
第4章 施策の内容と計画の推進	47
基本目標 1 家庭・地域・教育の場での男女共同参画	48
基本目標 2 働く場での男女共同参画【女性活躍推進計画】	54
基本目標 3 尊重し認め合う男女共同参画【DV 対策基本計画】	61
計画の推進 ひこねかがやきプランⅢの推進管理	69
成果指標一覧	75
施策・事業一覧	77
用語説明	88

本文中に「＊」印をつけている用語は、用語説明に掲載しています。
「＊」印は、本プランにおいて最初の掲載時のみにつけています。
また、「※」印は本文ページその他、用語説明にも再掲載しています。

🍀 第 1 章 🍀

はじめに 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」においては、男女が、互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その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は、21 世紀の我が国の社会を決定する最重要課題として位置づけられています。

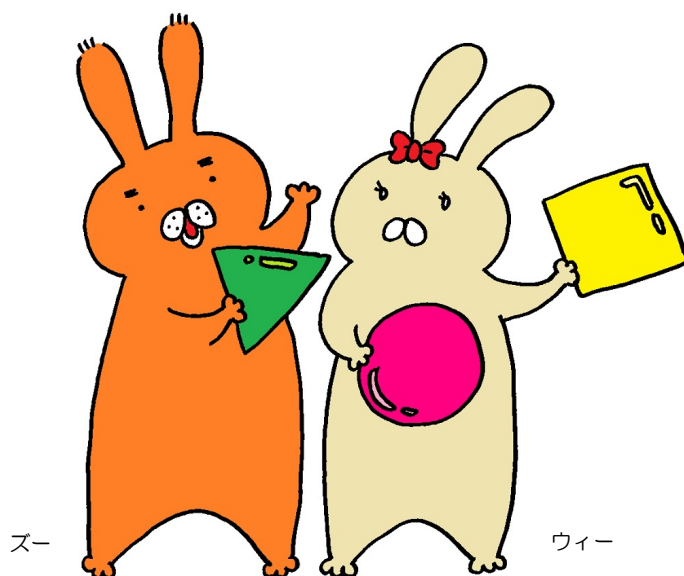
しかし、性別による固定的な役割分担意識や慣習、配偶者への暴力や各種ハラスメント、政策・方針決定過程への女性の参画、ワーク・ライフ・バランス*など、今なお多くの課題が残されています。

さらに、女性の職業生活における活躍、貧困等により困難を抱えた女性への対応、災害時の女性の人権の擁護など、社会情勢の変化等により生じた新たな課題もみられます。

このような状況の中、国においては、平成 28 年（2016 年）に、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等を定める「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。）が施行されました。

また、「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」では、基本的な視点と取り組むべき事項等において、「指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が 30%を超えて更に上昇し、2030 年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのため、国際的水準も意識しつつ、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）*も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要がある。」（令和 2 年（2020 年）12 月 25 日閣議決定）とされています。

こうした流れを踏まえ、これまでの男女共同参画社会の実現についての取組を引き継ぐとともに、あらゆる分野において女性の活躍を支援するための新たな計画として、彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」を策定するものです。



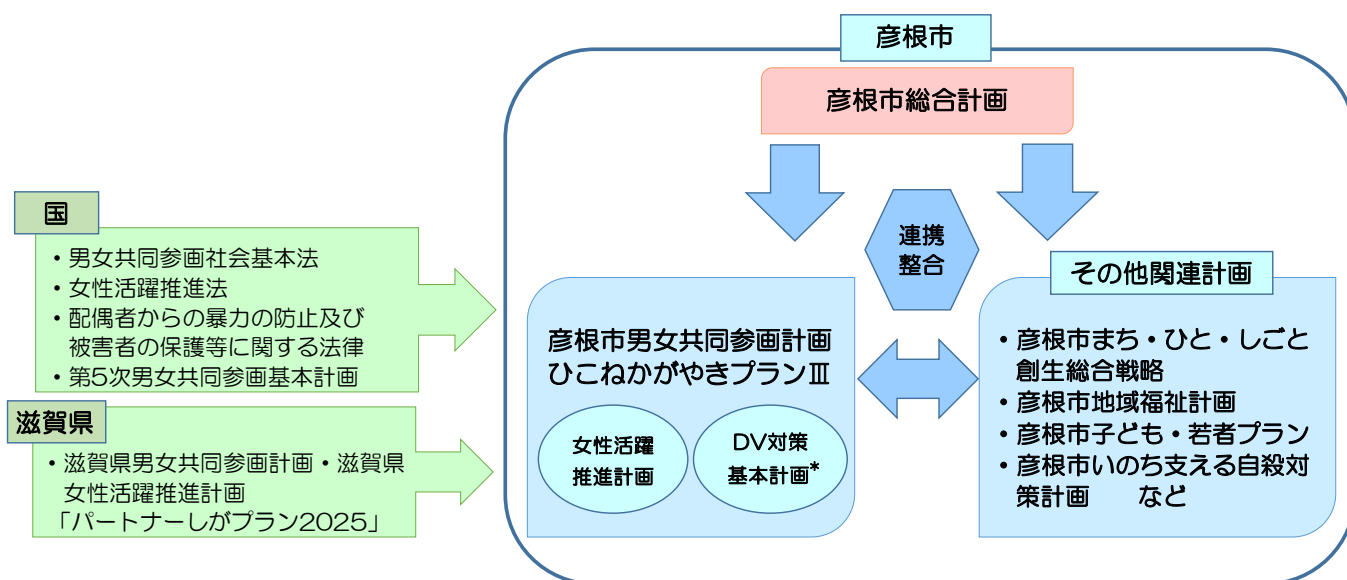
彦根市男女共同参画センター「ウィズ」公認キャラクター

2 計画の位置づけと計画期間

(1) 本計画の位置づけ・特徴

本計画は、次に掲げる位置づけ・特徴があります。

- ① 男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項の規定に基づく「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」です。
- ② 彦根市総合計画を上位計画とし、男女共同参画を推進する彦根市条例第 10 条の規定に基づく「男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画」です。
- ③ 国の「男女共同参画基本計画」および県の「滋賀県男女共同参画計画」との整合性に配慮した計画です。
- ④ 女性活躍推進法第 6 条第 2 項の規定に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」です。
- ⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第 2 条の 3 第 3 項の規定に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」です。
- ⑥ 持続可能でよりよい世界をめざす国際目標 SDGs（持続可能な開発目標）^{*}の達成に向け、ゴール 5 をはじめ、各種ゴールに関連づけた計画です。



(2) 計画期間

本計画の期間は、令和 4 年度（2022 年度）から令和 15 年度（2033 年度）までとします。ただし、社会情勢の変化等により、必要に応じて柔軟に見直しを行います。

第2章

計 画 策 定 の 背 景

1 世界の動き

国連は、女性の地位向上をめざし、昭和 50 年（1975 年）を「国際婦人年」と定め、第 1 回世界女性会議をメキシコシティで開催し、「世界行動計画」を採択しました。

その後、「平等・発展・平和」を目標とした女性の地位向上に向けての活動を世界的に展開するとともに、昭和 54 年（1979 年）における「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約^{*}）の採択など、女性の地位向上や差別解消のためのあらゆる努力を果たしてきました。

さらに、平成 7 年（1995 年）に「第 4 回世界女性会議」において採択された「北京宣言及び行動綱領」は、現在まで男女共同参画・女性活躍等のための活動の国際的基準となっています。

その後、平成 17 年（2005 年）の「第 49 回国連婦人の地位委員会（北京+10）」や平成 22 年（2010 年）の「第 54 回国連婦人の地位委員会（北京+15）」においては、「北京宣言及び行動綱領」等の実施状況についての再確認や完全実施に向けたさらなる行動などを各国に求めています。

また、平成 23 年（2011 年）における「UN Women（ジェンダー^{*}平等と女性のエンパワメント^{*}のための国連機関）」の正式発足のほか、平成 24 年（2012 年）「第 56 回国連婦人の地位委員会」においては、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案（日本提案）が採択されました。

近年では、平成 26 年（2014 年）に「第 58 回国連婦人の地位委員会」が国連本部（ニューヨーク）で開催され、日本が「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議を再提出し採択されました。また、「UN Women HeForShe キャンペーン（女性の地位向上に男性の協力・参加を呼び掛ける運動）」がリニューアルされ、より実践的なジェンダー平等の実現へ向けた取組が進んでいます。

平成 28 年（2016 年）は、わが国で 8 年ぶりとなるサミットが伊勢志摩で開催され、首脳宣言のなかで「女性のエンパワメント及びジェンダー間の平等」について、女性および女児のエンパワメントならびにジェンダー間の平等が、経済的、社会的、政治的領域に変化の担い手として不可欠である、と世界に発信されました。

令和 2 年（2020 年）には、北京会議から 25 年、UN Women（国連女性機関）の設立から 10 年、SDGs^{*}採択から 5 年という節目の年であり、男女共同参画および女性活躍に関連したあらゆる取組が国際的に進められています。

^{*}SDGs（持続可能な開発目標）とは

2001 年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2030 年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標です。17 のゴール・169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。SDGs は発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

2 日本の動き

国では、国際的な動きに対応して、昭和 50 年（1975 年）に「婦人問題企画推進本部」を設置し、男女雇用機会均等法の施行や民法、国籍法の改正などを経て、「女子差別撤廃条約」の国連憲章の批准に至りました。

その後、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の最重要課題と位置づけ、男女共同参画室を内閣府男女共同参画局に組織改革するとともに、国が最も力を入れている政策の一つとなっています。

21 世紀の社会において、男女があらゆる分野へ平等に共同して参画することが不可欠という認識から、「男女共同参加」から「男女共同参画」へ改められ、平成 11 年（1999 年）には、「男女共同参画社会基本法」が制定されるとともに、平成 12 年（2000 年）には「男女共同参画基本計画」が、平成 17 年（2005 年）には「第 2 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成 19 年（2007 年）には、仕事だけでなく家庭や地域生活などにおいても、ライフステージ^{*}に応じた自らの望む生き方を選択・実現できる社会をめざす「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されるとともに、平成 20 年（2008 年）には、女性の参画拡大を推進するための戦略的な取組を定める「女性の参画加速プログラム」が決定されました。また、平成 22 年（2010 年）には、国内外の状況を考慮し、「第 3 次男女共同参画基本計画」が、平成 27 年（2015 年）には「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

さらに、平成 28 年（2016 年）には、女性活躍推進法が施行され、続いて、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^{*}」が施行されています。

令和 2 年（2020 年）には、世界的に感染が拡大した新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、同年 9 月に、内閣府男女共同参画局は「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を開催されました。そこで背景にある問題意識として、グローバルな規模で拡大する新型コロナウイルス感染症の拡大が、雇用や生活面で特に女性に深刻な影響を及ぼし、緊急の対応が求められると判断するとともに、コロナ下であって、逃げ場のない女性たちへの救済のために、ジェンダー的視点を入れた政策の設計が不可欠であるとし、同年 12 月には「第 5 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

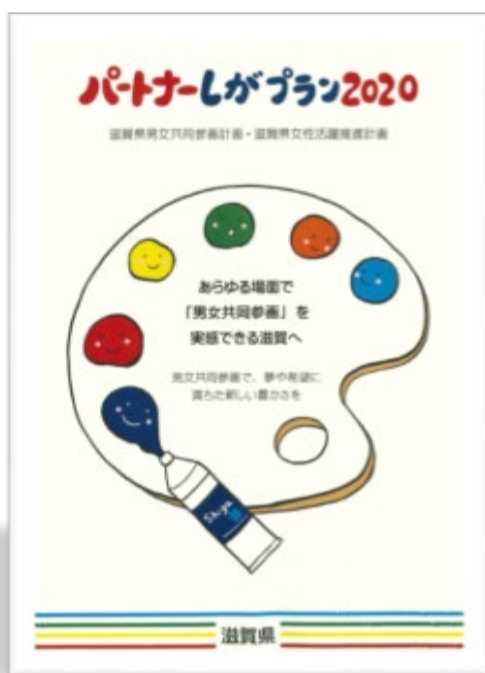
3 滋賀県の動き

県では、男女の人権が尊重され、性別にかかわらず個性と能力を発揮することができる、多様性に富んだ男女共同参画社会の実現に向けた取組が進められています。

平成 13 年（2001 年）には、滋賀県男女共同参画推進条例が制定され、平成 15 年（2003 年）には「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン（改定版）～」が策定されました。その後、平成 20 年（2008 年）の第 2 次改訂を経て、平成 28 年（2016 年）に「滋賀県男女共同参画計画」と「滋賀県女性活躍推進計画」が一体となった「パートナーしがプラン 2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」が策定されました。

この計画は令和 2 年度（2020 年度）で終期を迎えるところでしたが、同年の新型コロナウイルス感染症の感染拡大が、改めて男女共同参画の課題を浮き彫りにするとともに、働き方や暮らし方、価値観に大きな影響を与えたことにより、次期計画策定において、新たな課題への対策を検討する必要が生じたことから、約半年間、計画期間が延長されました。

その後、このような県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題などへの対策を盛り込み、令和 3 年（2021 年）10 月に「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）」が策定されました。



4

彦根市の取組

本市では、昭和 59 年（1984 年）に女性行政の担当窓口を設置し、平成 5 年（1993 年）には、彦根市男女共同参画社会づくり推進本部を組織し、平成 7 年（1995 年）には、「彦根市男女共生プラン」の策定を行いました。

続いて、平成 13 年（2001 年）3 月には、彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプラン」を策定し、平成 14 年（2002 年）4 月には、「男女共同参画を推進する彦根市条例」を施行するとともに、彦根市男女共同参画審議会を設置し、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策を進めてきました。

また、平成 15 年（2003 年）には、彦根市男女共同参画センター「ウィズ」を整備するとともに、男女共同参画地域推進員による出前講座の実施、男女共同参画推進事業者表彰などの取組を進めてきました。

その後、平成 19 年（2007 年）3 月からは、「互いに個性を尊重しあい一人ひとりが輝いて生きられるまち ひこね」を実現するために関連施策の推進に努めてきました。

男女共同参画社会の実現は、女性だけの問題ではなく男性や自分の性に違和感のある人も含めた社会全体の問題であるという認識のもとに、課題に沿った重点的な取組の充実を図るため、平成 23 年（2011 年）に彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」を策定しました。以降、少子高齢化の急速な進行、労働力の不足など社会情勢の変化に伴う新たな課題が生じる中、平成 27 年（2015 年）9 月に女性活躍推進法が制定されたことを踏まえ、新たな課題に対応するための改定を行い、平成 29 年（2017 年）3 月に彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ（改定版）」を策定しました。

この計画の計画期間が、令和 4 年（2022 年）3 月で終了することから、世界・国・県の動きに対応した彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」を策定することとなりました。

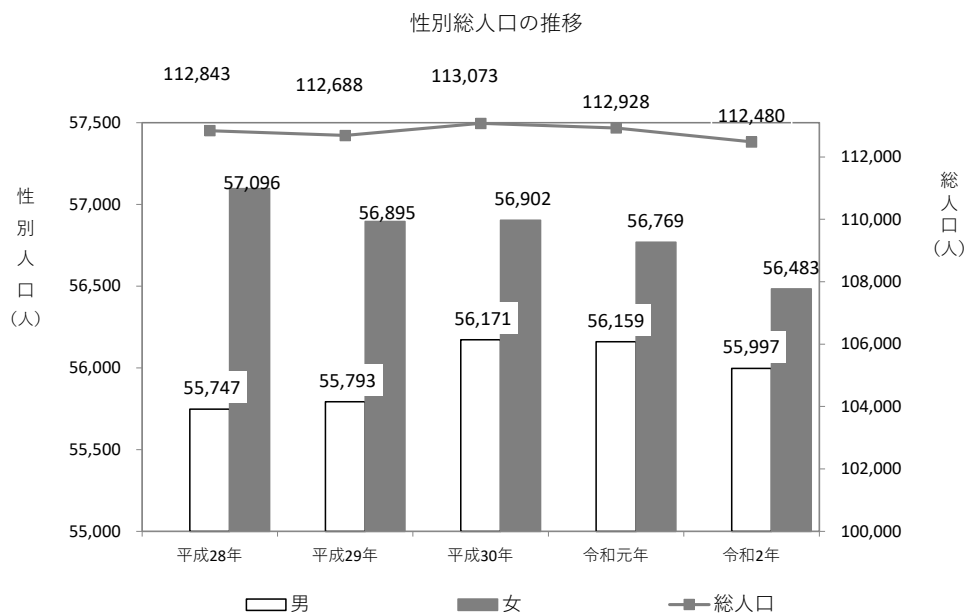


5 男女共同参画を取り巻く彦根市の現状

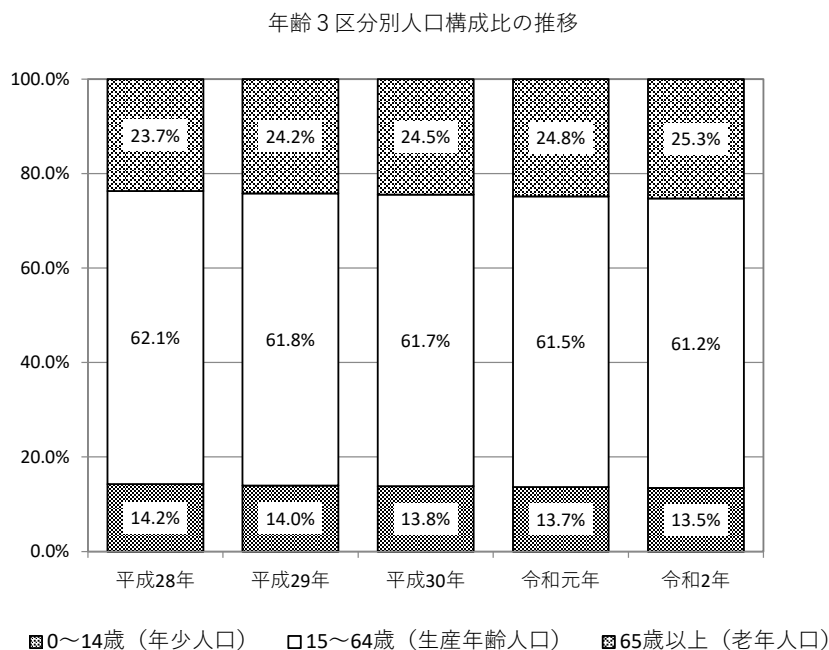
(1) 人口の状況

本市の総人口は、平成 30 年（2018 年）をピークに、ほぼ横ばいで推移し、令和 2 年（2020 年）10 月 1 日現在では、112,480 人となっています。

年齢 3 区分別の人口構成比の推移をみると、0～14 歳（年少人口）、15～64 歳（生産年齢人口）の割合がやや減少している一方、65 歳以上（老年人口）の割合は、やや増加傾向を示しています。



(平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年)

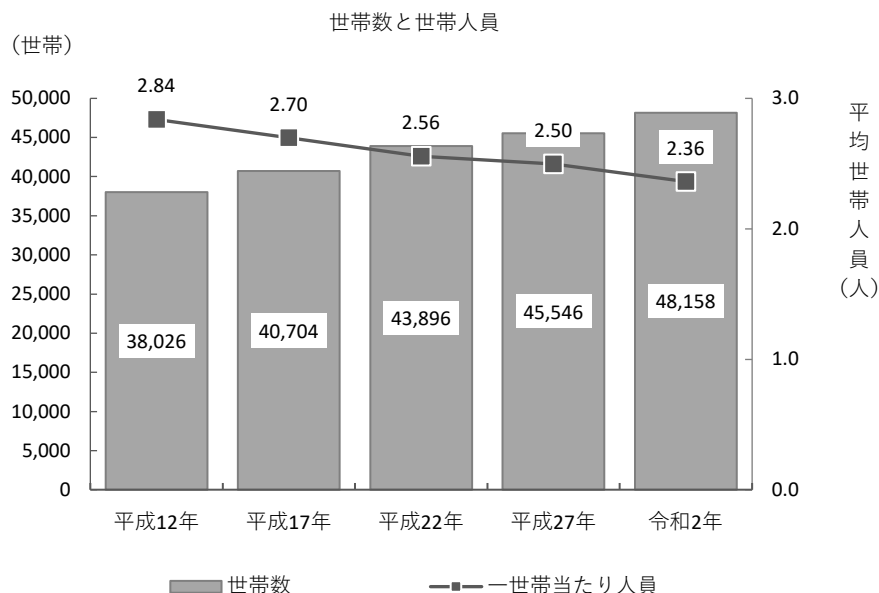


(平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年)

(2) 世帯の状況

世帯数は平成 12 年（2000 年）以降、増加していますが、1 世帯あたりに占める平均世帯人員は減少傾向にあります。

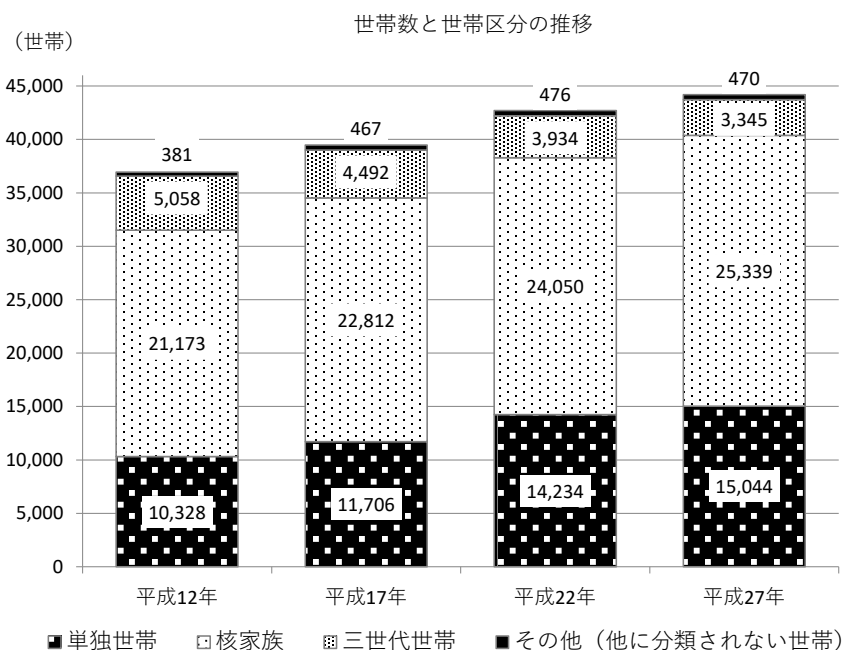
世帯区分については、単独世帯・核家族世帯が年々増加している一方、緩やかではありますが、三世帯世帯が減少しており、未婚率の増加や核家族化がうかがえます。



資料：総務省統計局「国勢調査結果」

(平成 12 年、平成 17 年、平成 22 年、平成 27 年、令和 2 年)

※令和 2 年の数値は速報値です。



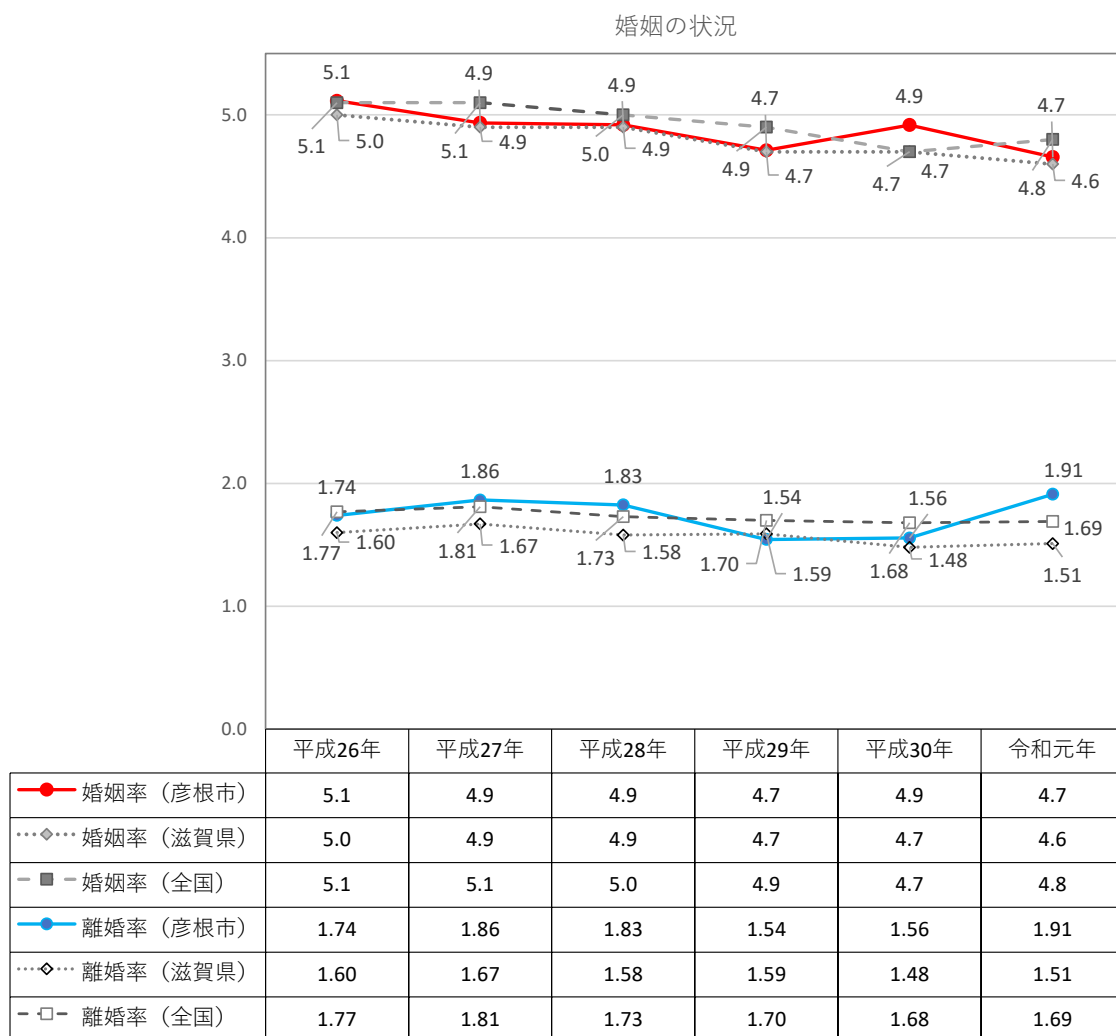
資料：総務省統計局「国勢調査結果」

(平成 12 年、平成 17 年、平成 22 年、令和 27 年)

(3) 婚姻の状況

本市の婚姻率は、全国・滋賀県と同様にほぼ横ばいで推移していますが、令和元年（2019 年）には減少傾向が見られます。

また、本市の離婚率は、平成 27 年（2015 年）から平成 29 年（2017 年）にかけて減少していますが、平成 30 年（2018 年）以降、上昇に転じ、令和元年（2019 年）には、全国・滋賀県の離婚率を上回っています。

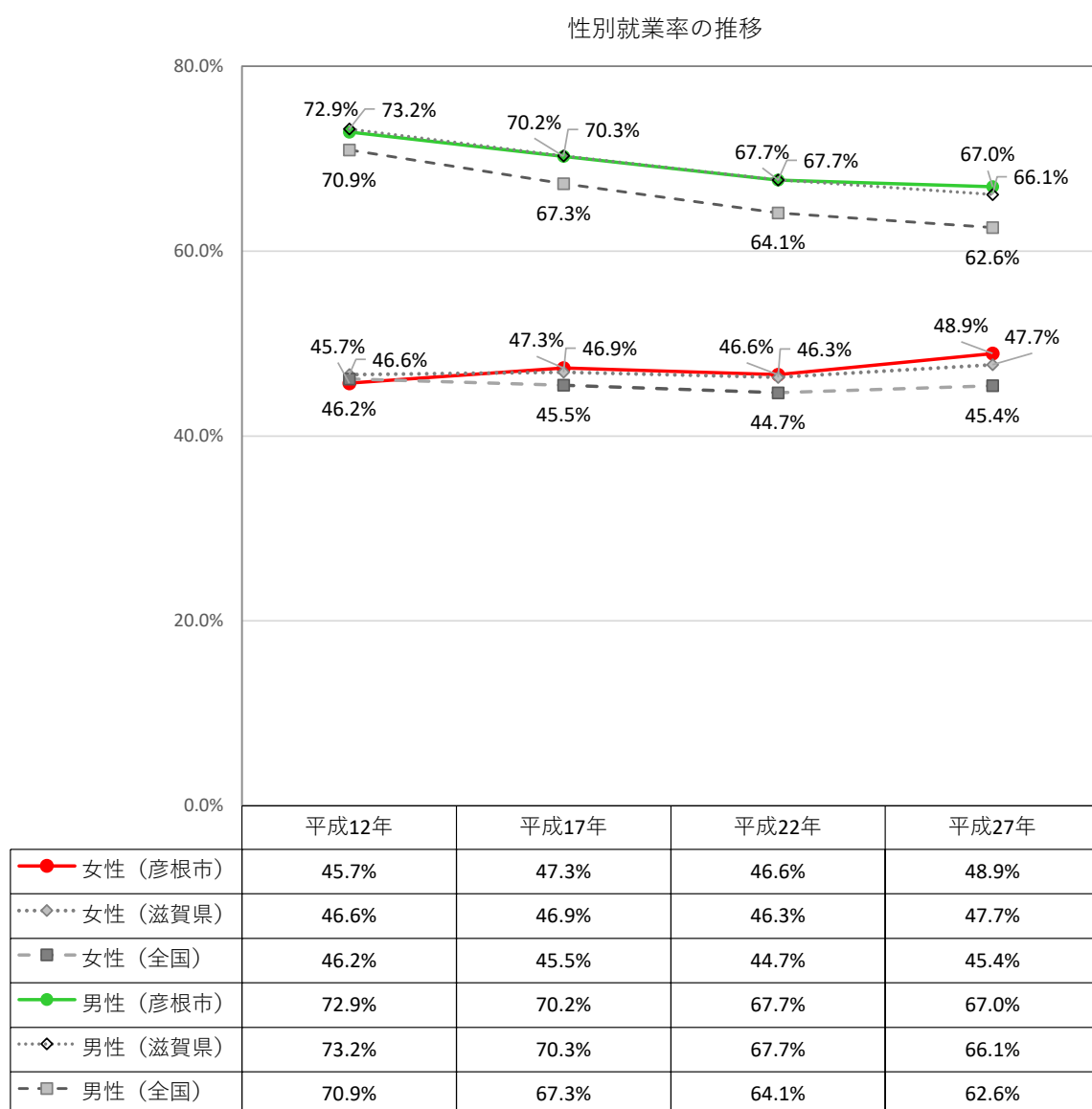


資料：厚生労働省「人口動態調査」、滋賀県「人口動態調査」、彦根市統計書
 （平成 26 年、平成 27 年、平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年）

（４）就労の状況

本市の就業の状況をみると、全国・滋賀県と同様に、性別就業率は男性に比べて女性の方が低くなっていますが、年々、男性の就業率が減少している一方、近年では女性の就業率は増加傾向を示しています。

また、平成 17 年（2005 年）から平成 27 年（2015 年）までの本市の女性の就業率は、全国・滋賀県よりもわずかに高くなっており、この背景には、共働き世帯の増加や女性の労働意欲の高まりなどが考えられます。



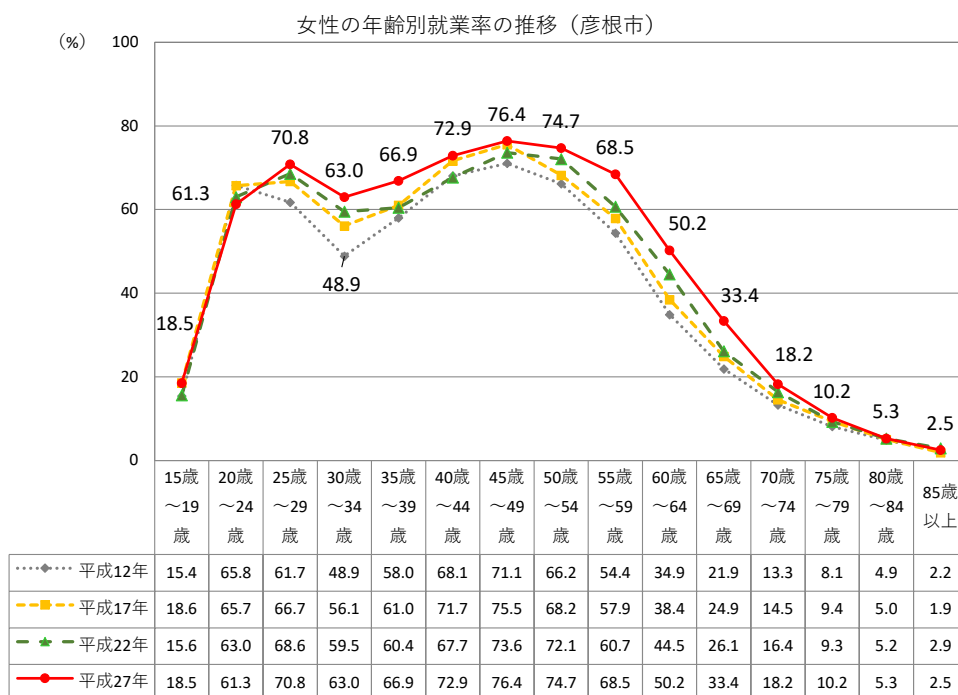
資料：総務省統計局「国勢調査結果」

（平成 12 年、平成 17 年、平成 22 年、平成 27 年）

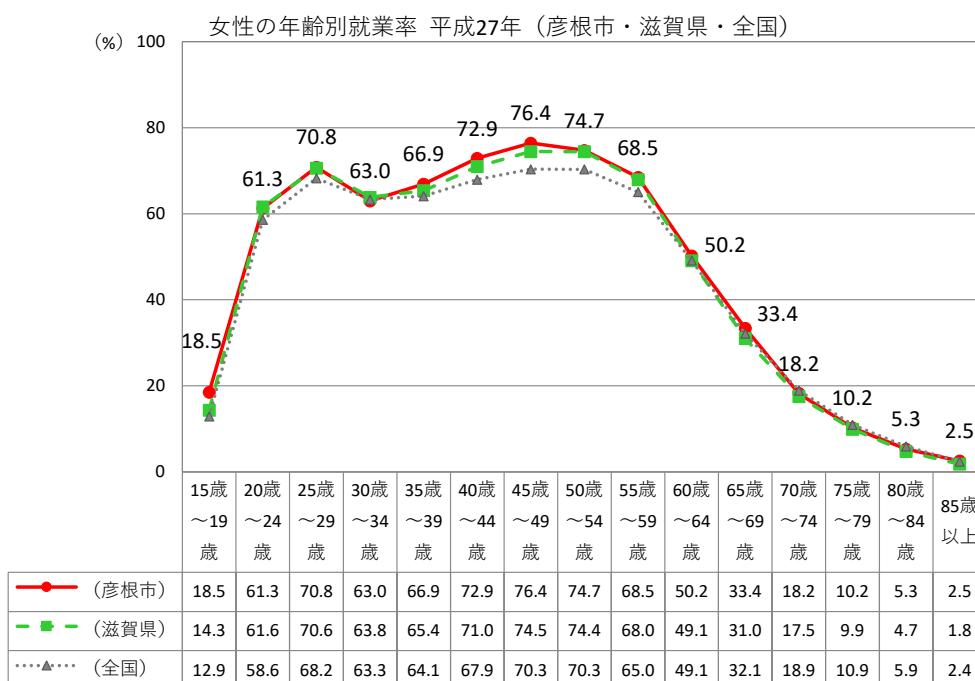
(5) 女性の年齢別就業率

本市の女性の年齢別就業率をみると、30 歳～34 歳の就業率がいったん落ち込む M 字カーブ*の谷の部分は平成 12 年（2000 年）から平成 27 年（2015 年）にかけて、徐々に浅くなってきています。その要因として、結婚・出産の時期も仕事を続ける女性が増えていることが考えられます。

また、平成 27 年（2015 年）の本市の女性の就業率を全国・滋賀県と比較すると、おおむね各年代ともに、全国・滋賀県を上回っており、特に 30 歳～34 歳を除いた 25 歳から 49 歳の結婚・子育て世代の女性の就業率が高い状況となっています。



資料：総務省統計局「国勢調査結果」（平成 12 年、平成 17 年、平成 22 年、平成 27 年）

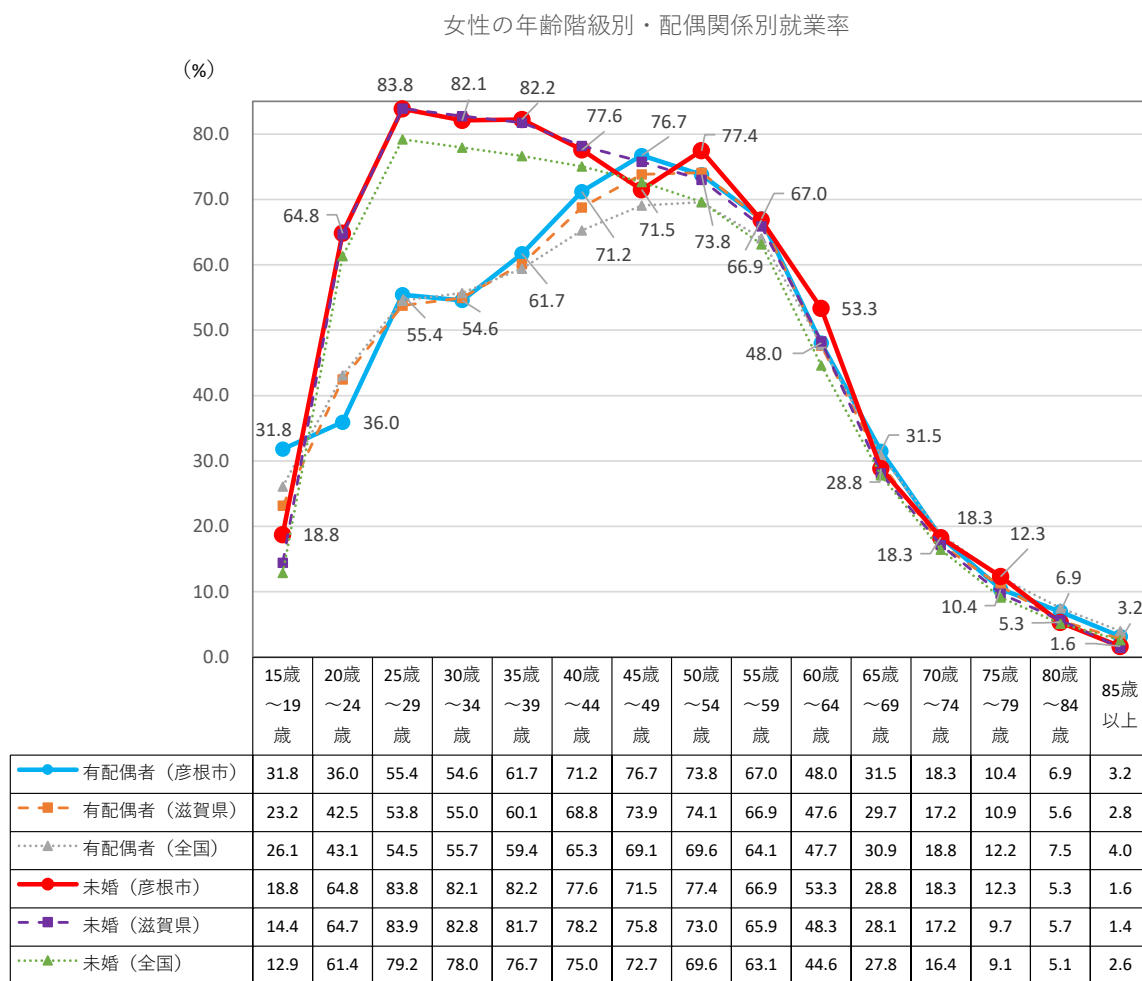


資料：総務省統計局「国勢調査結果」（平成 27 年）

(6) 女性の年齢階級別・配偶関係別就業率

本市の女性の年齢階級別就業率を配偶関係別にみると、全国・滋賀県と同様に、20 歳代から 40 歳代にかけて有配偶者の就業率は未婚者の就業率より大幅に低くなっています。

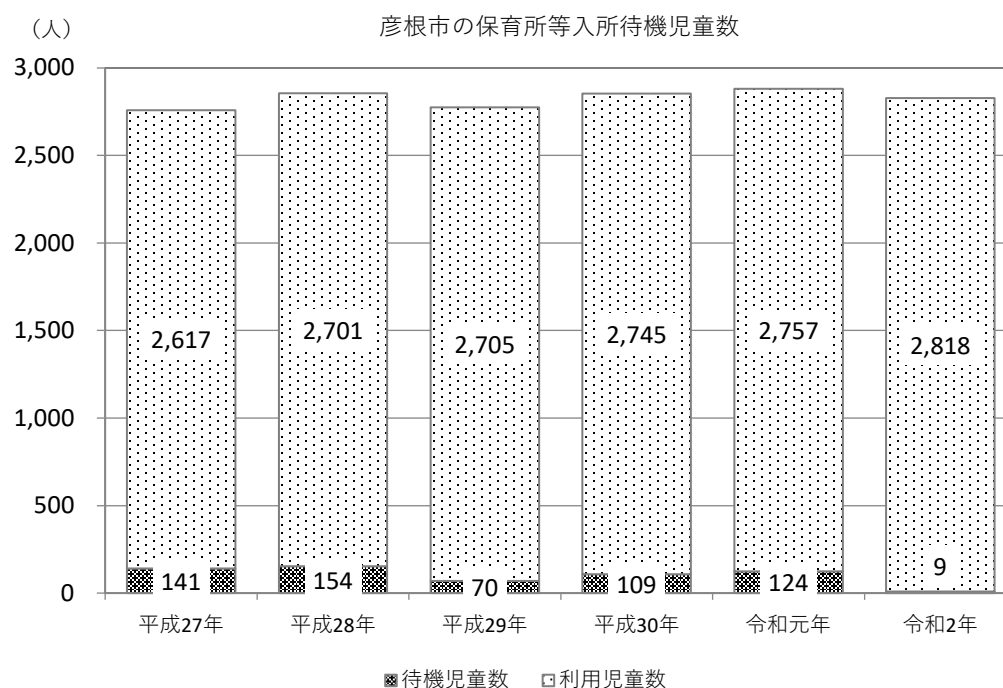
未婚者の就業率は 20 歳代後半をピークに年齢が上がるとともに徐々に下降するのに対し、有配偶者では 40 歳代後半がピークとなっています。



資料：総務省統計局「国勢調査結果」（平成 27 年）

（7）保育所等入所待機児童数の状況

本市の保育施設利用児童数については、ほぼ横ばいで推移しており、待機児童数については、平成 27 年（2015 年）から増減を繰り返していましたが、既存の認可保育所・認定こども園の増築（2 園）と認定こども園の開園（1 園）により、令和 2 年（2020 年）で大幅に減少しています。



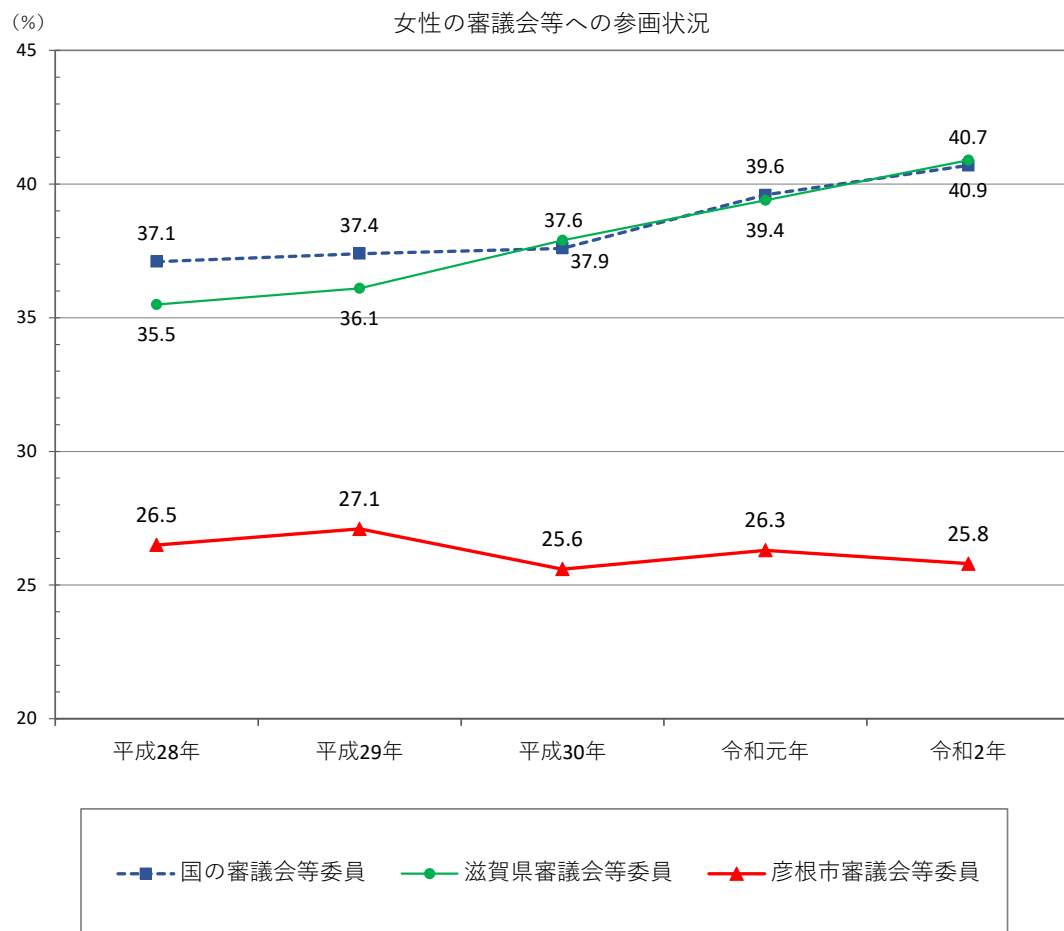
資料：滋賀県「待機児童の状況」

（平成 27 年、平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年）

(8) 女性の政策・方針決定機関への参画状況の推移

本市における審議会等の女性委員の比率について、平成 28 年（2016 年）以降において、ほぼ横ばいで推移しており、令和 2 年（2020 年）でも 30%に達しておらず、国や県に比べるとかなり低い割合となっています。

国や県の審議会等の女性委員の比率については、平成 28 年（2016 年）以降上昇傾向にあり、令和 2 年（2020 年）では 40%を上回っています。



資料：内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（令和 2 年）
 内閣府男女共同参画局「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・都道府県・政令指定都市編」
 （平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年）
 彦根市企画課「各種審議会等の委員登用状況調査」
 （平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年）

■女性の政策・方針決定過程への参画状況の推移（女性の審議会等への参画状況）

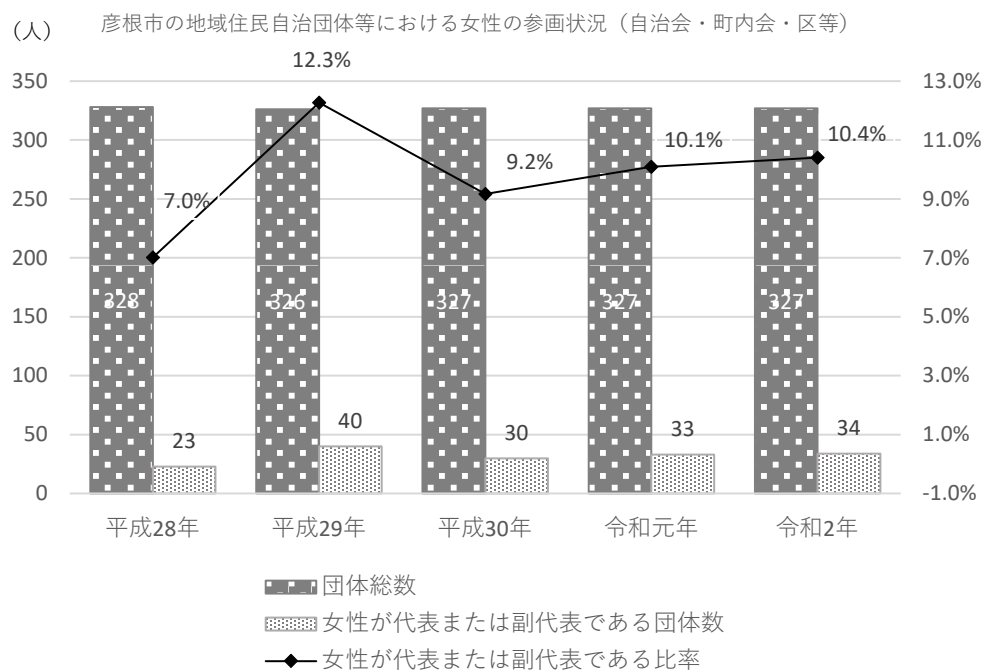
(%)

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
国の審議会等委員	37.1	37.4	37.6	39.6	40.7
滋賀県審議会等委員	35.5	36.1	37.9	39.4	40.9
彦根市審議会等委員	26.5	27.1	25.6	26.3	25.8

※国の審議会等委員は各年 9 月末現在、滋賀県審議会等委員は各年 4 月 1 日現在、彦根市審議会等委員は各年 3 月末現在。

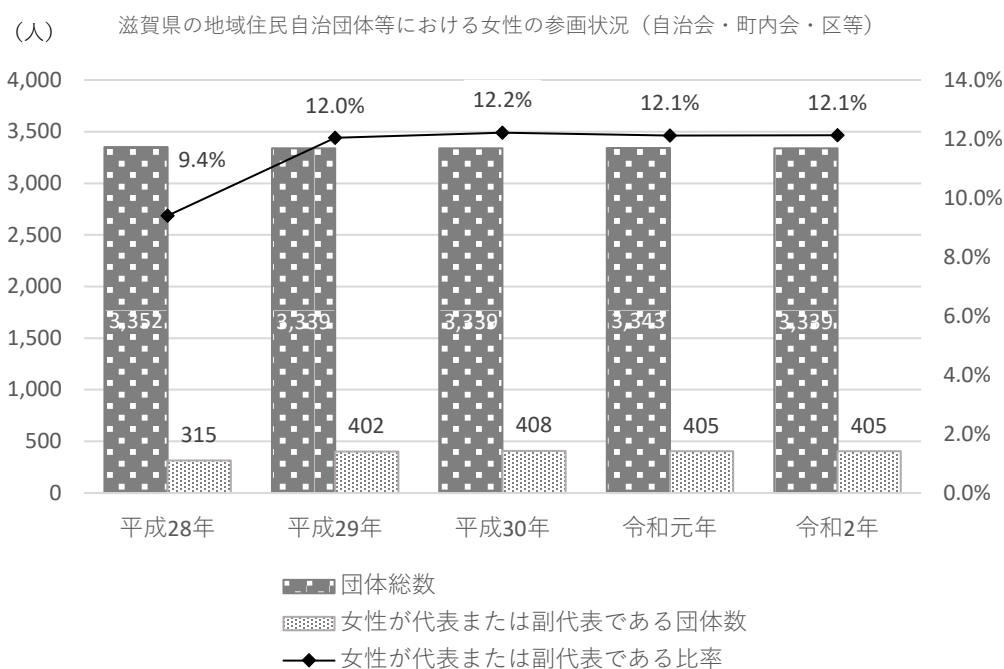
本市の地域住民自治団体等（自治会・町内会・区等）において女性が代表または副代表である比率は、平成 28 年（2016 年）から令和 2 年（2020 年）まで、微増傾向を示しています。

また、滋賀県の地域住民自治団体等（自治会・町内会・区等）において女性が代表または副代表である比率は、平成 29 年（2017 年）から令和 2 年（2020 年）にかけてほぼ横ばいで推移しています。



資料：滋賀県「市町における男女共同参画推進状況」

（平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年）



資料：滋賀県「市町における男女共同参画推進状況」

（平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年）

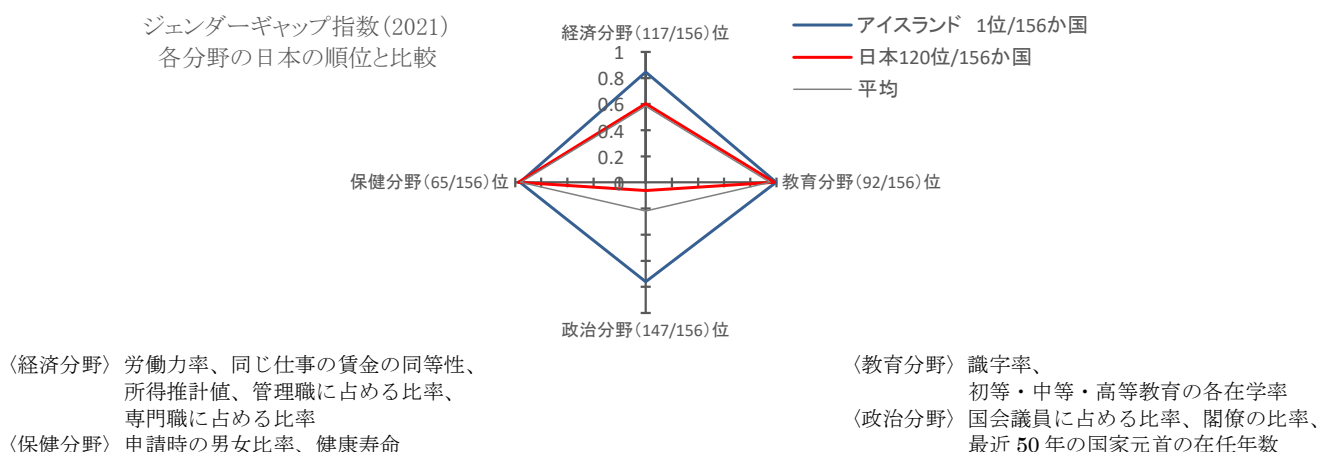
(9) ジェンダー・ギャップについて

平成 28 年（2016 年）の女性活躍推進法の施行により、女性の活躍を支援する取組が進められてきましたが、令和 3 年（2021 年）3 月に公表されたジェンダー・ギャップ指数※は、156 か国中 120 位と世界の国々の状況と比較して、低い水準にとどまっています。

男女ともに平均寿命が長いことなどから、保健分野の評価は高くなっていますが、女性の政治参加が少ないことなどから、政治分野の評価が低くなっています。

「ジェンダーギャップ指数 2021」

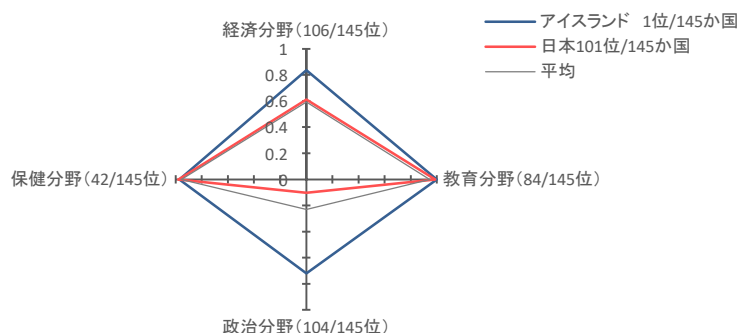
令和 3 年（2021 年）3 月発表



資料：世界経済フォーラム ”The Global Gender Gap Report 2021”

「ジェンダーギャップ指数 2015」

平成 27 年（2015 年）11 月発表



資料：世界経済フォーラム ”The Global Gender Gap Report 2015”

※ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）

ジェンダー・ギャップ指数（男女格差指数）は、世界経済フォーラムが 2006 年より公表しているレポート Global Gender Gap Report 「世界男女格差レポート」において世界各国の男女間の不均衡を示す指標。スコアはランキングの形で示される。ジェンダー・ギャップ指数は 0 から 1 で表され、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味する。

6 男女共同参画についての市民意識

本計画を策定するにあたり、市民の男女共同参画に関する意識・生活の現状および事業所における男女共同参画に対する現状について、前回調査との経年変化を把握するため、令和元年度（2019年度）に「男女共同参画社会づくりのための市民・企業意識調査」（以下「意識調査」という。）を実施しました。

① 調査対象

- ・市民：市内在住の18歳以上の男女：1,000人
（日本国籍市民：970人、外国籍市民：30人）
- ・企業：「事業所内公正採用選考・人権啓発推進月間に係る企業訪問」対象事業所225社

② 調査期間

令和元年（2019年）11月11日～11月22日

③ 調査方法

郵送による配布・回収

④ 回収状況

- ・市民：360件、回収率36.0%
（日本国籍市民 有効回答数354件、回収率38.1%）
（永住権保有外国籍市民 有効回答数6件、回収率20.0%）
- ・企業：79件、回収率35.1%

◇市民意識調査の概要

※小数点第2位四捨五入

	人口	構成比	抽出数	有効回答数	回収率	前回調査 (H28年度) 回収率
女性	46,891人	50.8%	500人	199件	39.8%	44.3%
男性	45,448人	49.2%	500人	161件	32.2%	33.7%
計	92,339人	100.0%	1,000人	360件	36.0%	39.1%

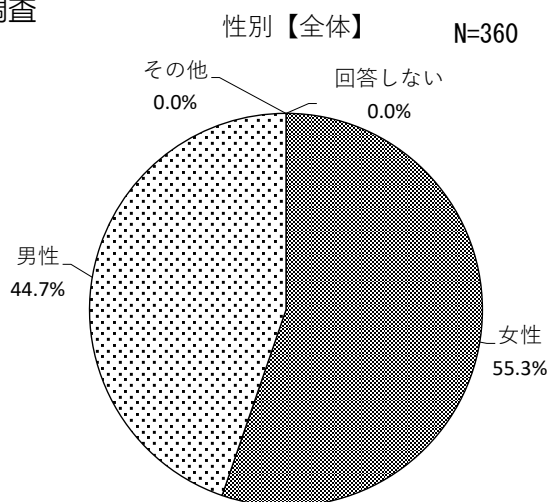
◇企業意識調査の概要

※小数点第2位四捨五入

	市内事業所	有効回答数	回収率	前回調査 (H27年度) 回収率
事業所	225社	79件	35.1%	61.5%

⑤ 回答者の属性

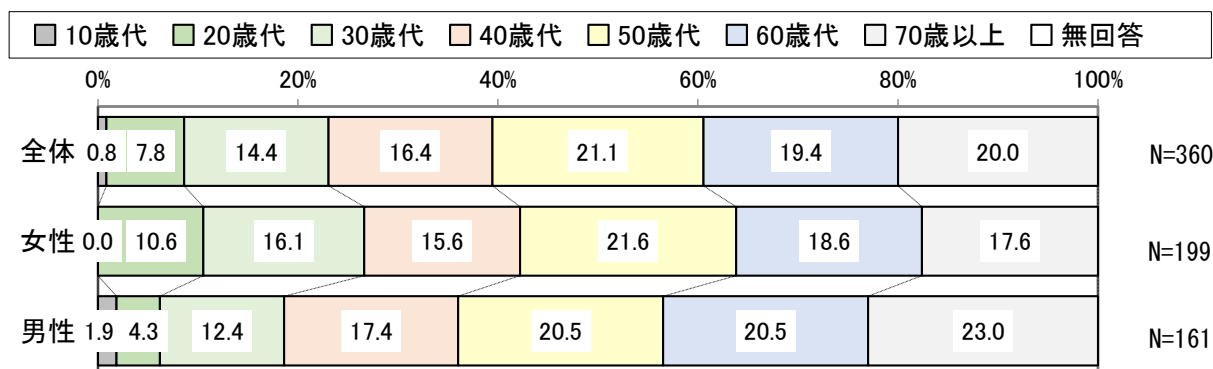
◇市民意識調査 (1) 性別



「女性」が 55.3%、「男性」が 44.7%となっており、調査時点における実際の人口と比べても女性が多く、男性が少なくなっています。

(2) 年齢

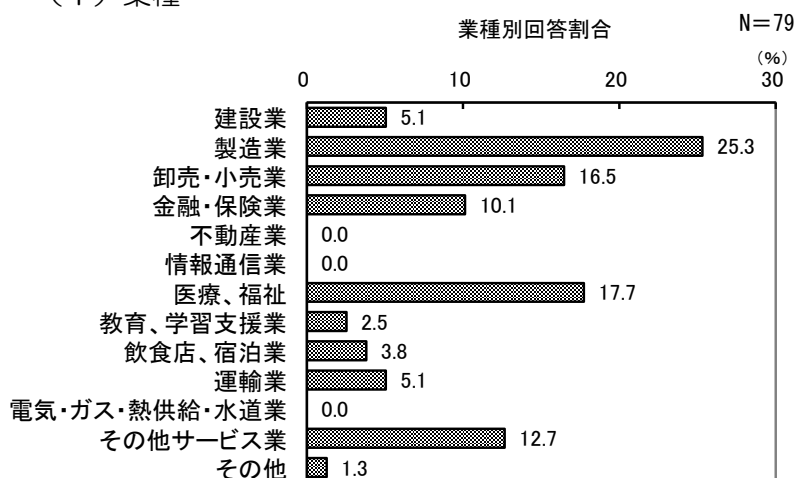
年齢【全体・性別】



全体では、10歳代から20歳代の回答率が低く、50歳代以上の回答率が高くなっています。

男女別にみると、女性では「50歳代」が21.6%と最も高く、男性では「70歳以上」が23.0%と最も高くなっています。

◇企業意識調査 (1) 業種



業種別回答の割合をみると、「製造業」が25.3%と最も多く、次いで「医療・福祉」が17.7%、「卸売・小売業」が16.5%、「その他サービス業」が12.7%、「金融・保険業」が10.1%となっています。

※集計結果はすべて、小数点第2位を四捨五入しており、比率(%)の合計が100.0%にならないことがあります。

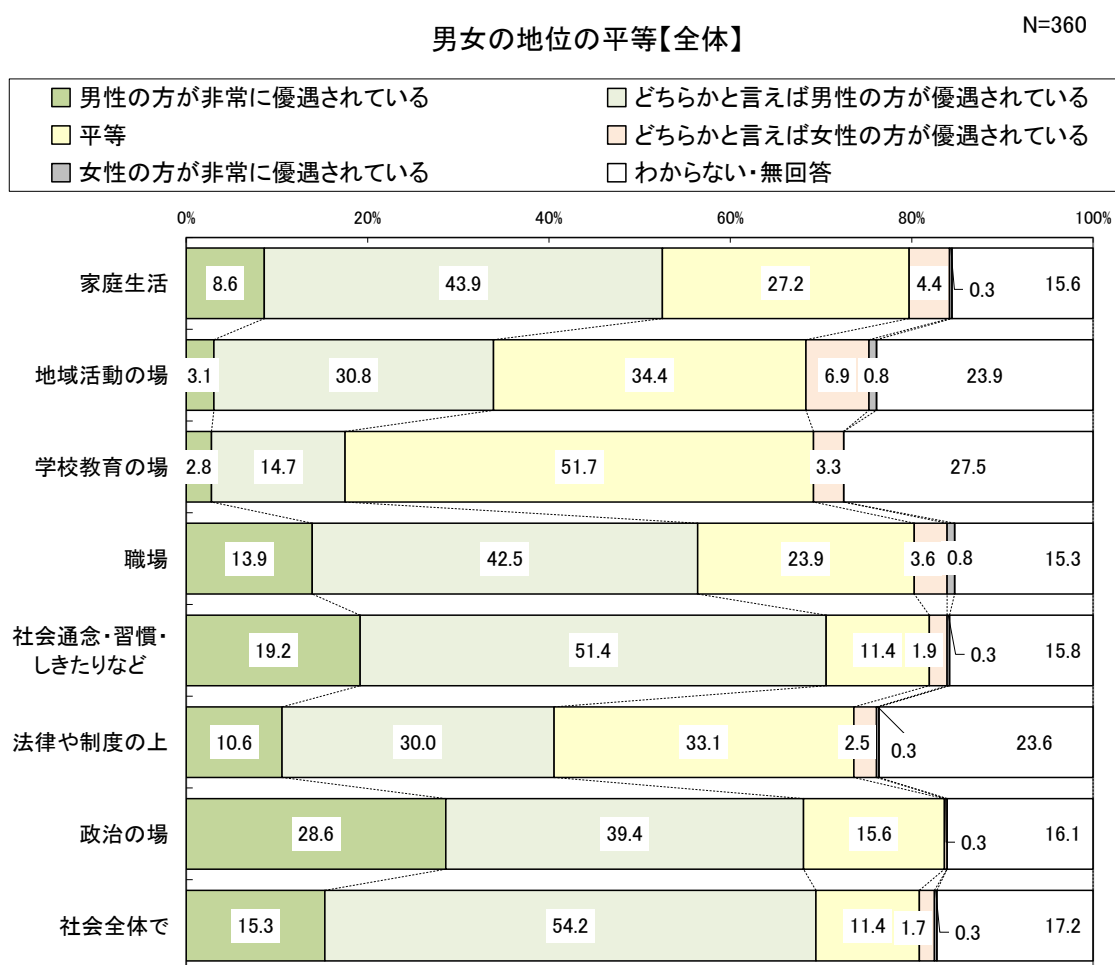
7 課題のまとめ

(1) 市民意識調査からの傾向と課題

<男女の地位の平等>

- 「平等」の回答が比較的高いのは「学校教育の場」ですが、「家庭生活」「職場」「社会通念・習慣・しきたりなど」「政治の場」「社会全体で」では、「男性優遇」の回答が半数以上となっています。

【課題】家庭や職場、社会全体など様々な場で、男女の格差が残っている状況を改善するため、固定的な性別役割分担意識*の解消に努めることが求められます。

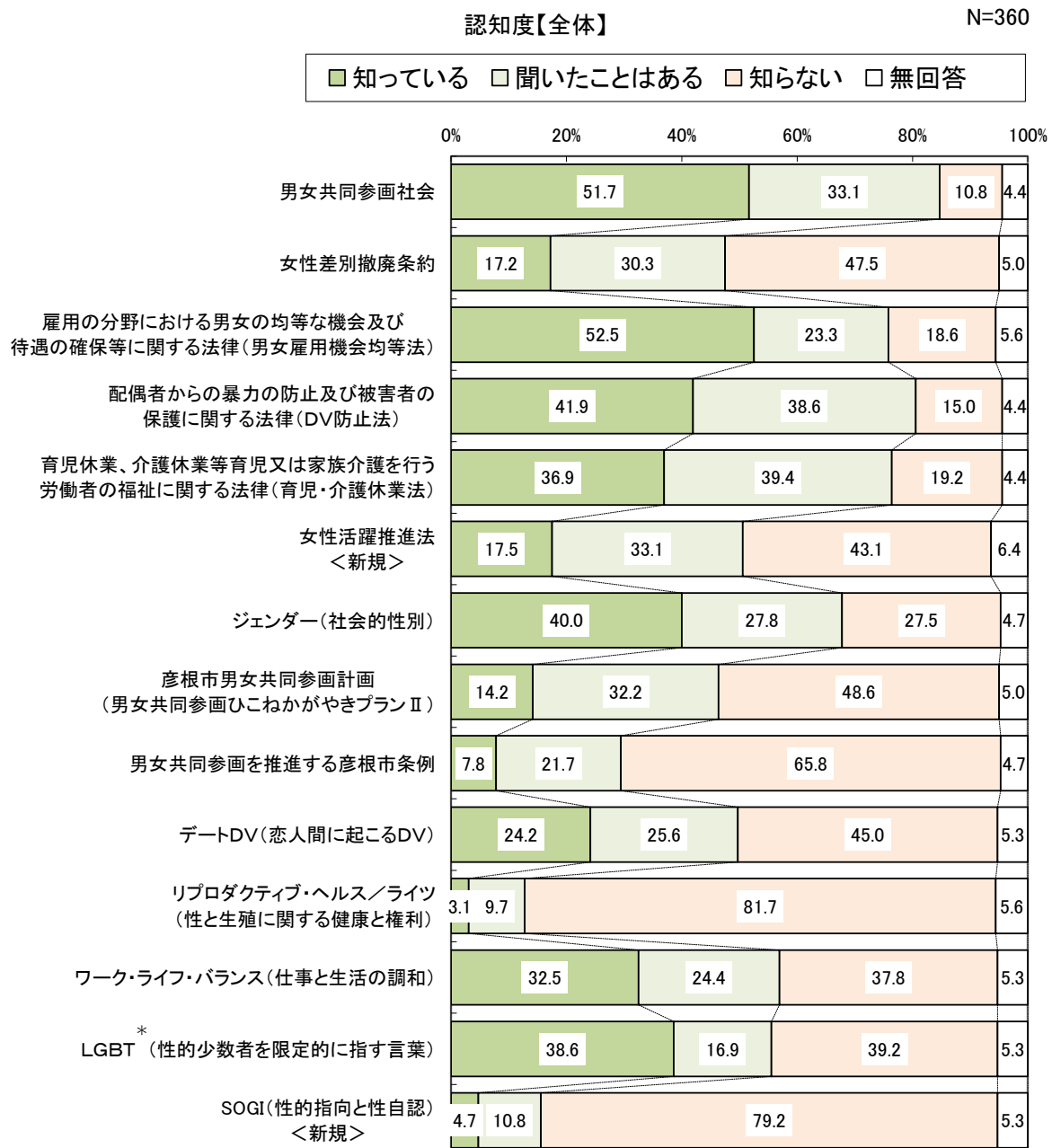


「男性優遇」・・・○男性の方が非常に優遇されている
 ○どちらかと言えば男性の方が優遇されている
 「女性優遇」・・・○女性の方が非常に優遇されている
 ○どちらかと言えば女性の方が優遇されている

＜男女共同参画に関する事柄の認知度＞

- 「知っている」と「聞いたことはある」を合わせた認知度が高かったのは、「男女共同参画社会」、「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（DV防止法^{*}）」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法^{*}）」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」となっており、法律に関しては一定の認識が持たれています。
- 今回新たに調査項目として設定された「女性活躍推進法」は約半数となっており、まだあまり浸透していない状況がうかがえます。
- 認知度が低かったのは、「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）」、今回新たに調査項目として設定された「SOGI（性的指向と性自認）^{*}」で、「知らない」がいずれも約8割となっています。

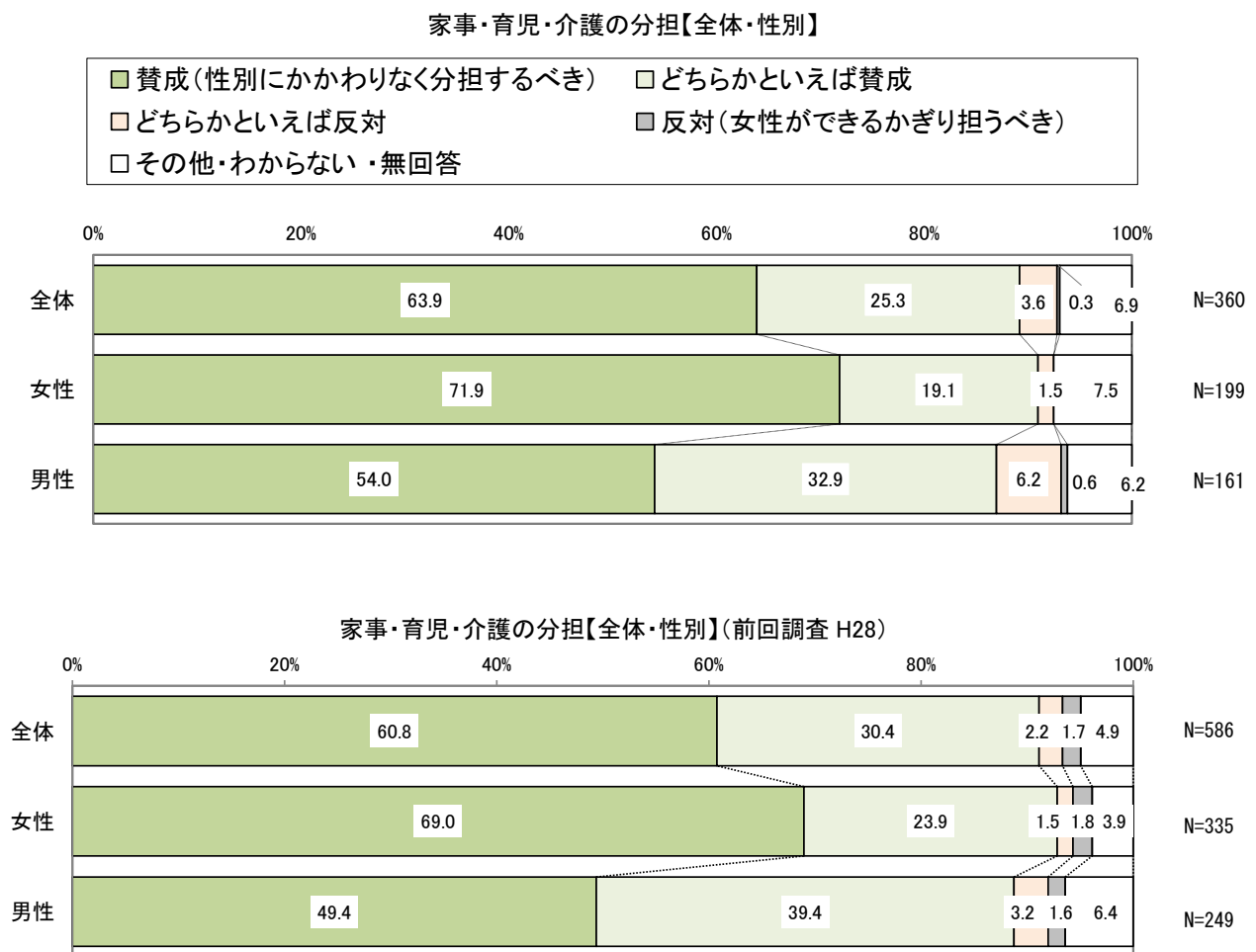
【課題】男女共同参画社会の実現にむけて理解を促進するため、事柄の意味を理解し認識を深めるよう、啓発や学習・教育機会の充実が必要です。



＜家事・育児・介護の分担について＞

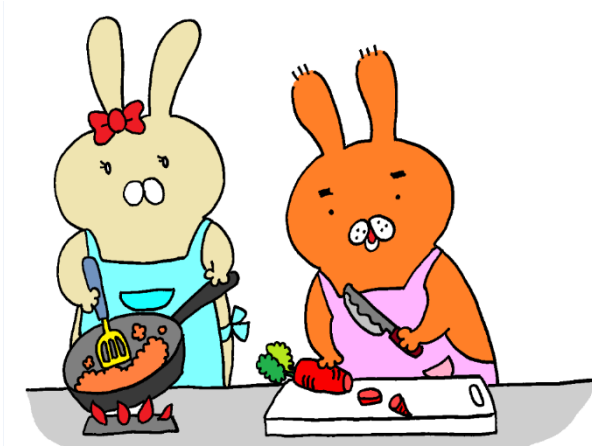
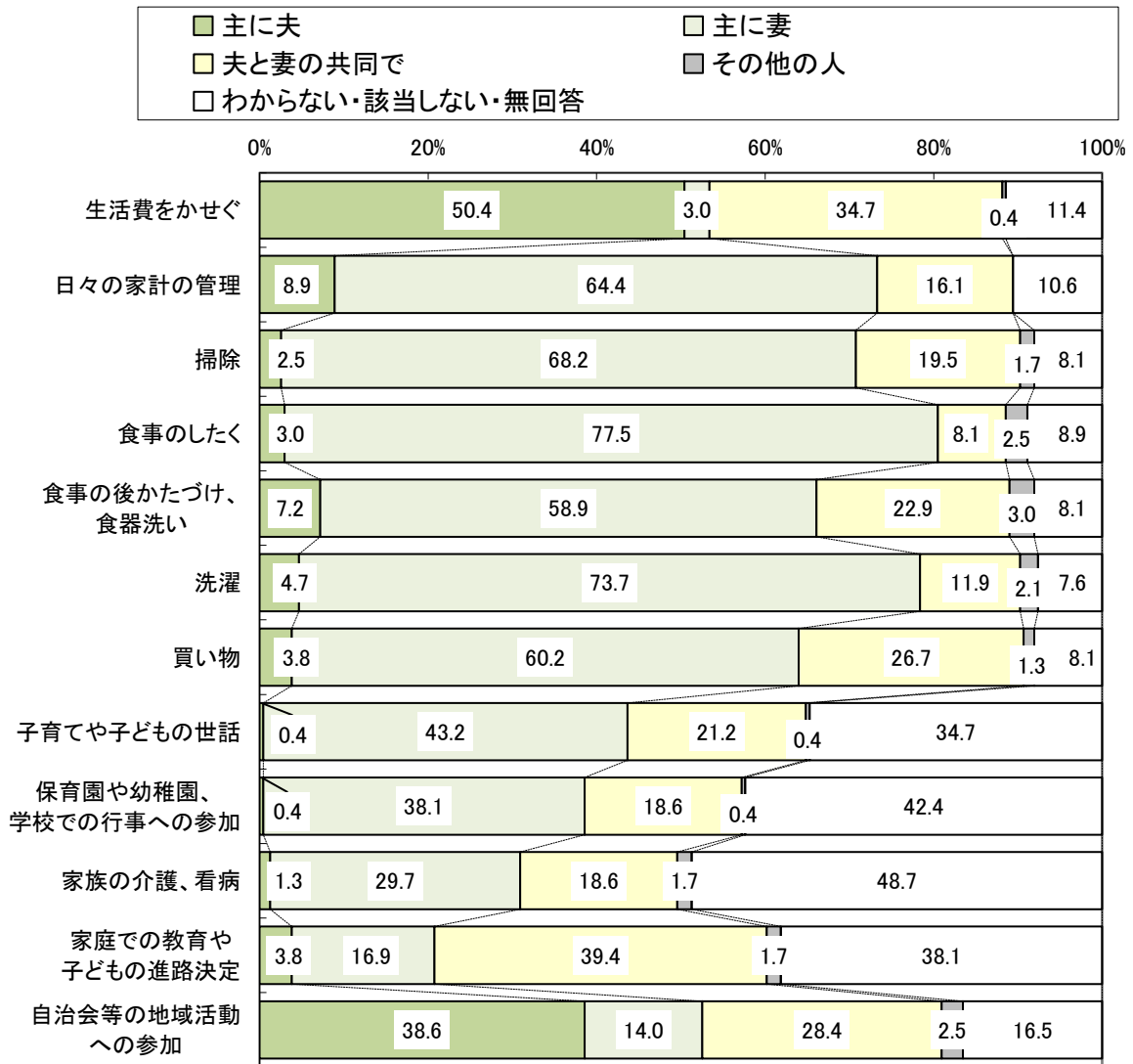
- 家事・育児・介護の分担についての考え方は、「賛成（性別にかかわらず分担すべき）」が前回調査より 3.1 ポイント高くなっています。また、約 9 割の人が肯定的に捉えています。
- 「生活費をかせぐ」「自治会等の地域活動への参加」以外では、「主に夫」よりも「主に妻」が分担するとの回答が多くなっています。
- 「家庭での教育や子どもの進路決定」では、「夫と妻の共同で」行うとの回答が最も多くなっています。

【課題】「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識は変化していますが、主に妻が家事の多くを担っている現状に対する改善が必要です。



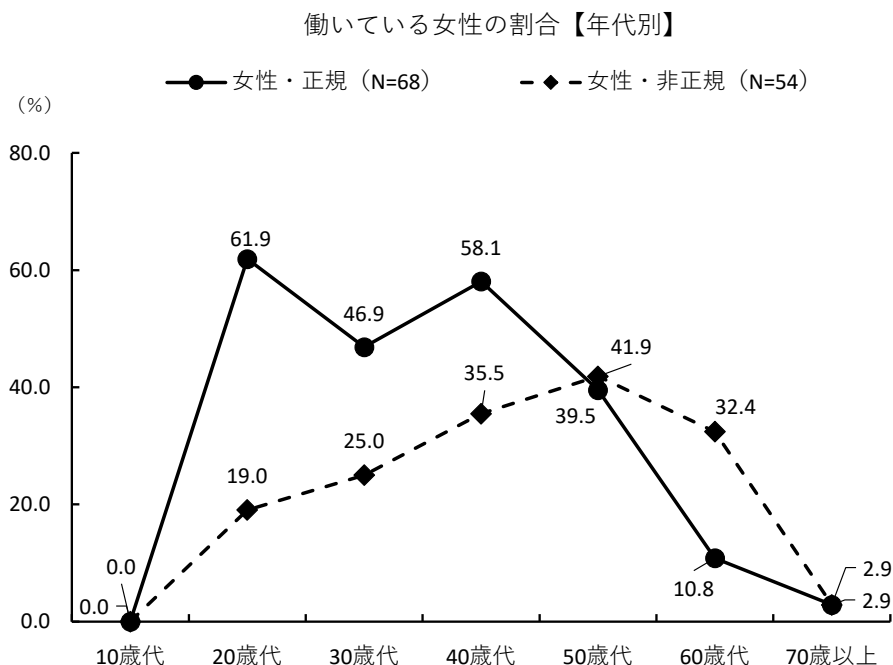
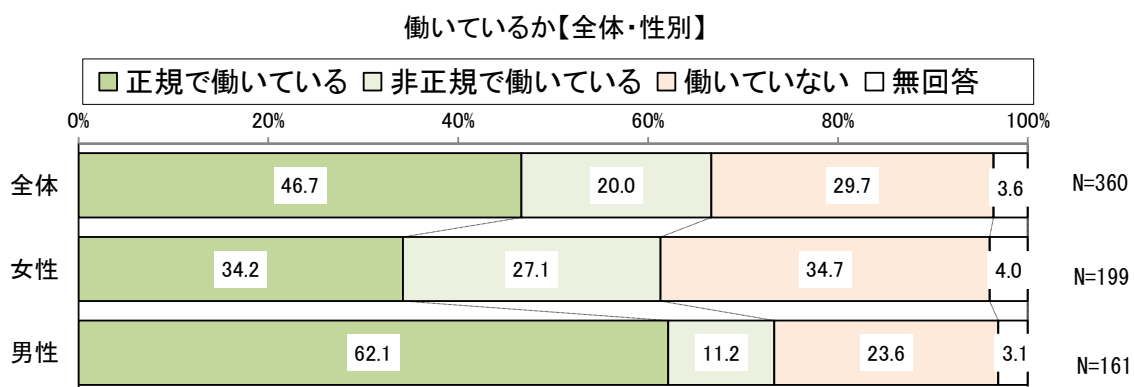
家事・育児・介護の分担【全体】

N=236



<就労について>

- 男性の73.3%、女性の61.3%が就労しています。
 - 「非正規で働いている」と答えた女性27.1%に対し、男性は11.2%となっており、非正規で働く女性が多くなっています。
 - 働いている女性の割合について、年代別にみると、「正規で働いている」女性は、30歳代で一旦落ち込むM字カーブを描いていますが、「非正規で働いている」女性では、子育て世代にあたる20歳代から40歳代にかけて増加しています。
- 【課題】一人ひとりの状況に応じた多様で柔軟な働き方の選択肢を広げるとともに、女性の能力を十分に発揮できる働き方を実現させる必要があります。

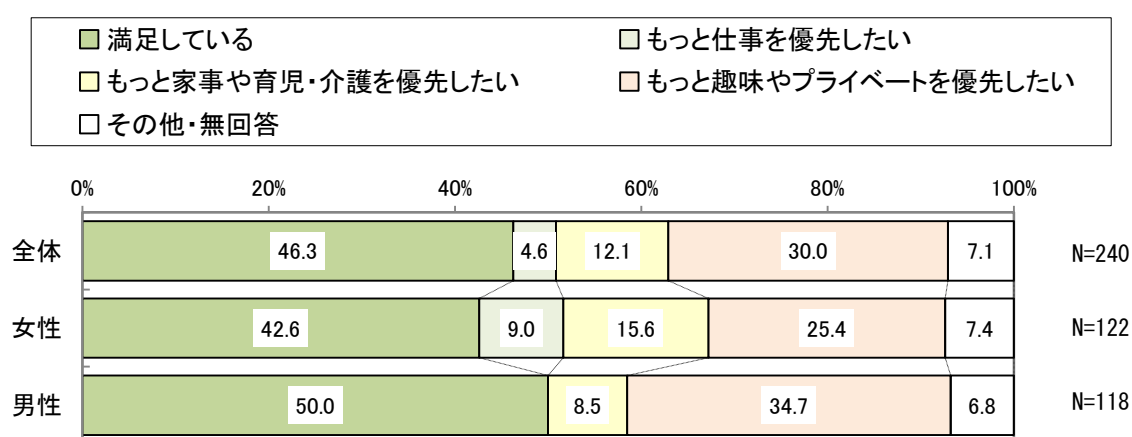


<ワーク・ライフ・バランスについて>

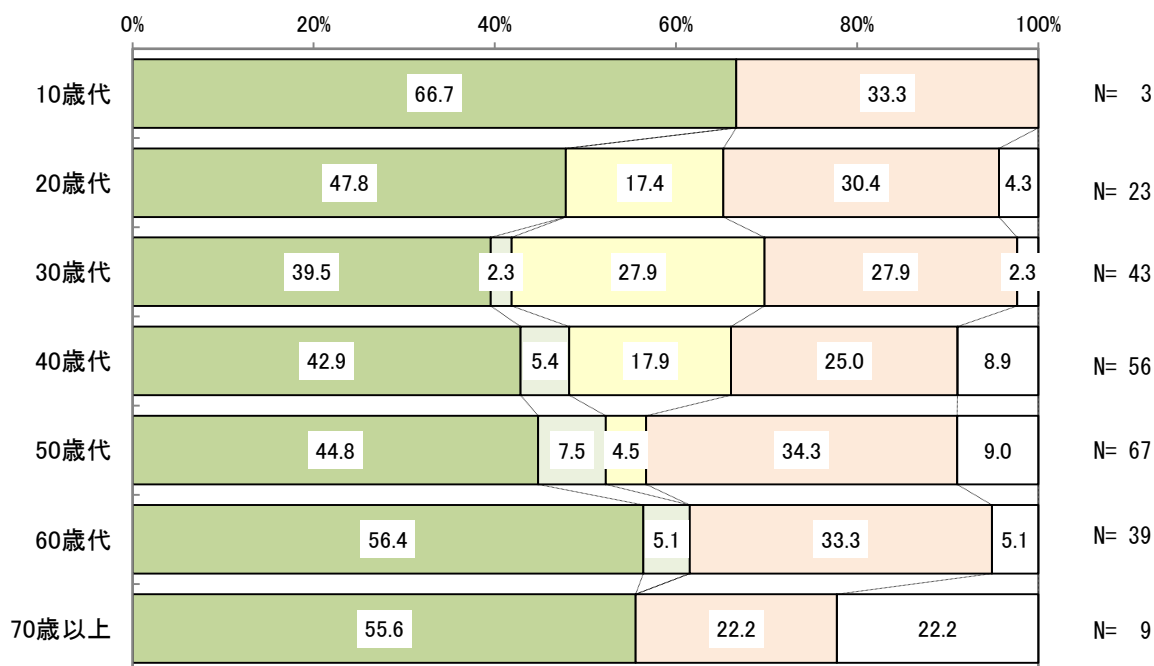
- ワーク・ライフ・バランスの満足度は、男性が50.0%、女性が42.6%となっており女性の方が低くなっています。
- 「もっと家事や育児・介護を優先したい」では、女性が15.6%と男性の8.5%より7.1ポイント高くなっています。
- 30歳代では「満足している」が他の年代に比べ最も低く、「もっと家事や育児を優先したい」が27.9%と高くなっています。

【課題】子育て期にある女性が仕事と育児を両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、ライフステージに合わせた柔軟な働き方などの就労環境の改善が必要です。

ワーク・ライフ・バランス【全体・性別】



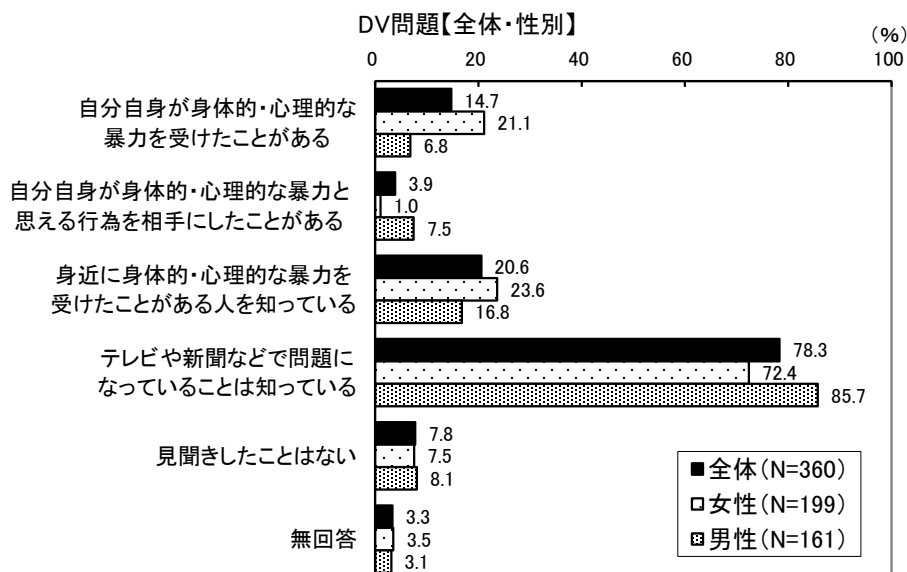
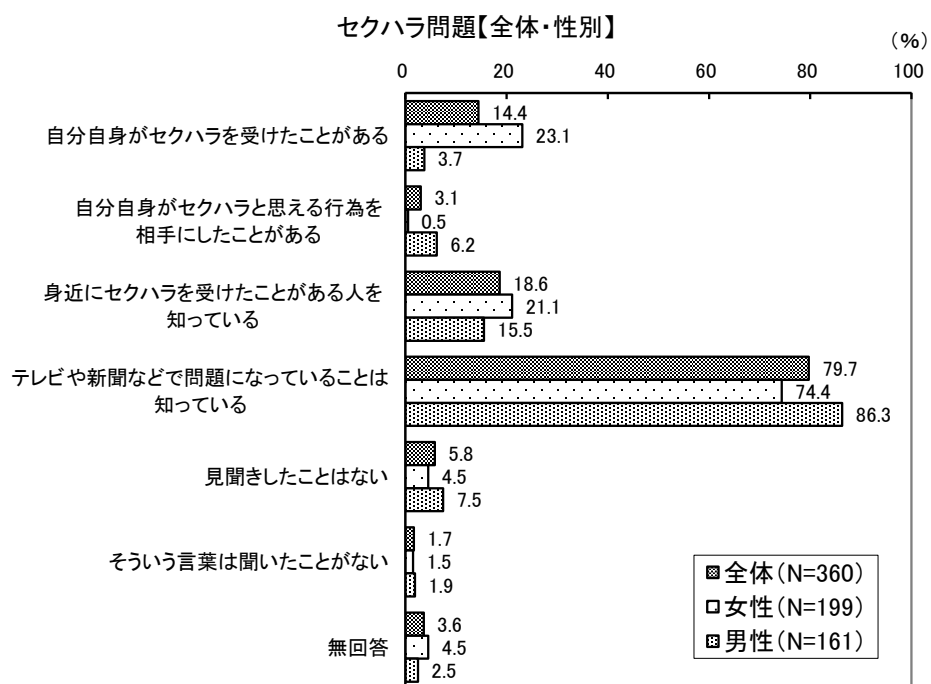
ワーク・ライフ・バランス【年代別】

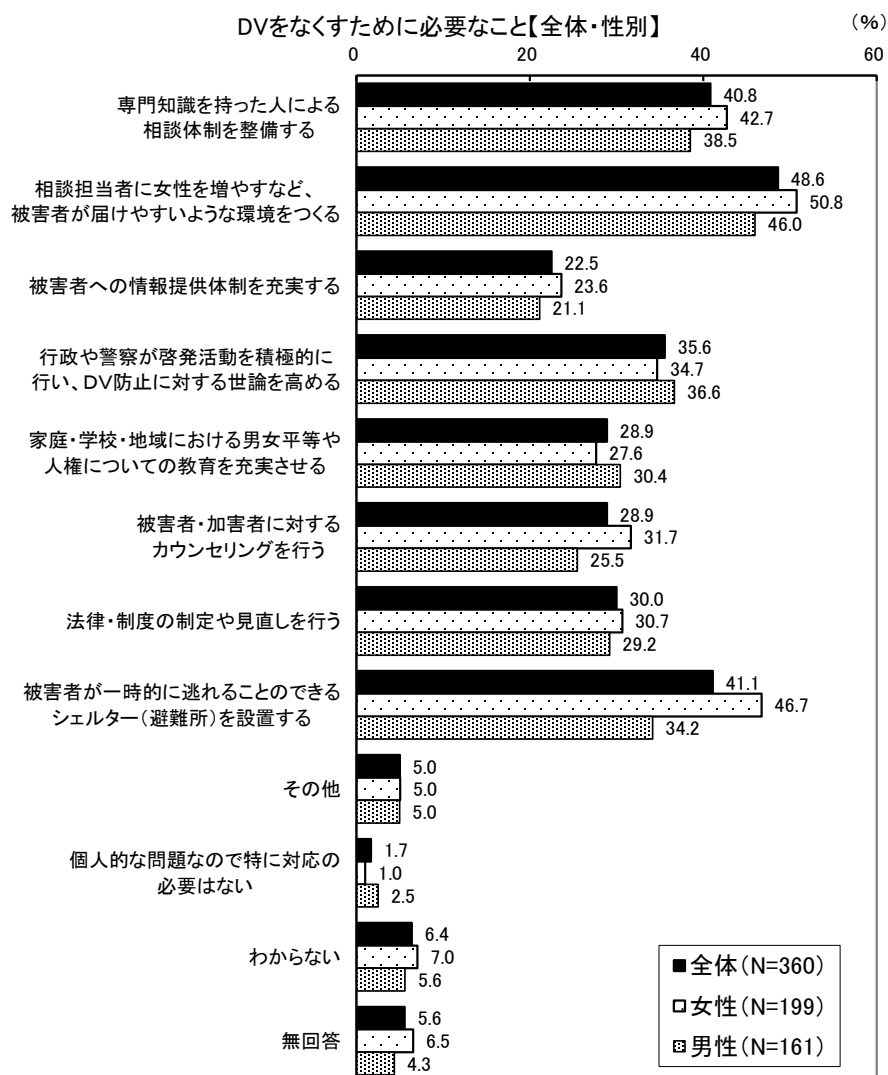
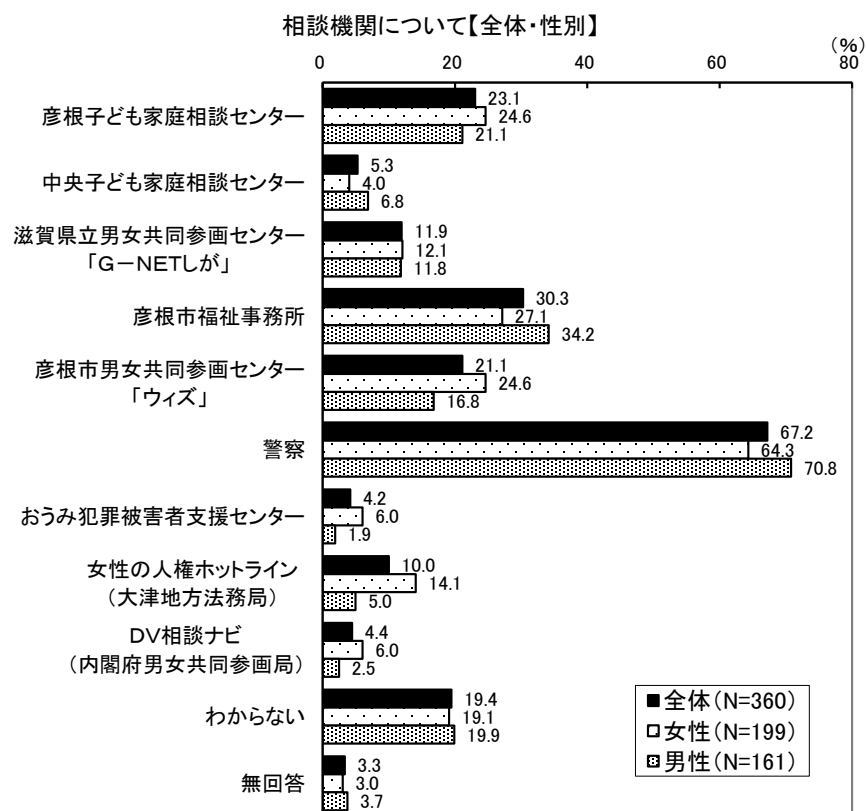


<セクハラ・DV*について>

- セクハラ被害を受けた女性は23.1%、男性は3.7%となっています。
- DVについて、女性では21.1%が「受けたことがある」、男性では7.5%が「したことがある」と答えています。
- セクハラについては、全体の80%近くの人が「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」と答えています。
- DVの相談先についての認知度は「警察」が67.2%となっており、「彦根市福祉事務所」30.3%、「彦根子ども家庭相談センター」23.1%となっています。

【課題】DVを減らすためには、被害者が相談しやすい環境づくりや、シェルター（避難所）の設置、関係機関との連携機能の強化および相談体制の充実などが必要とされています。

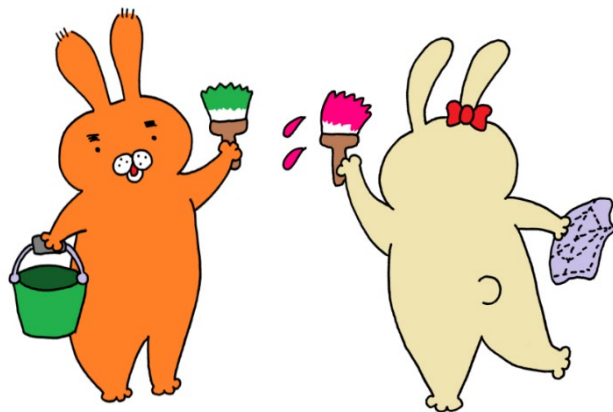
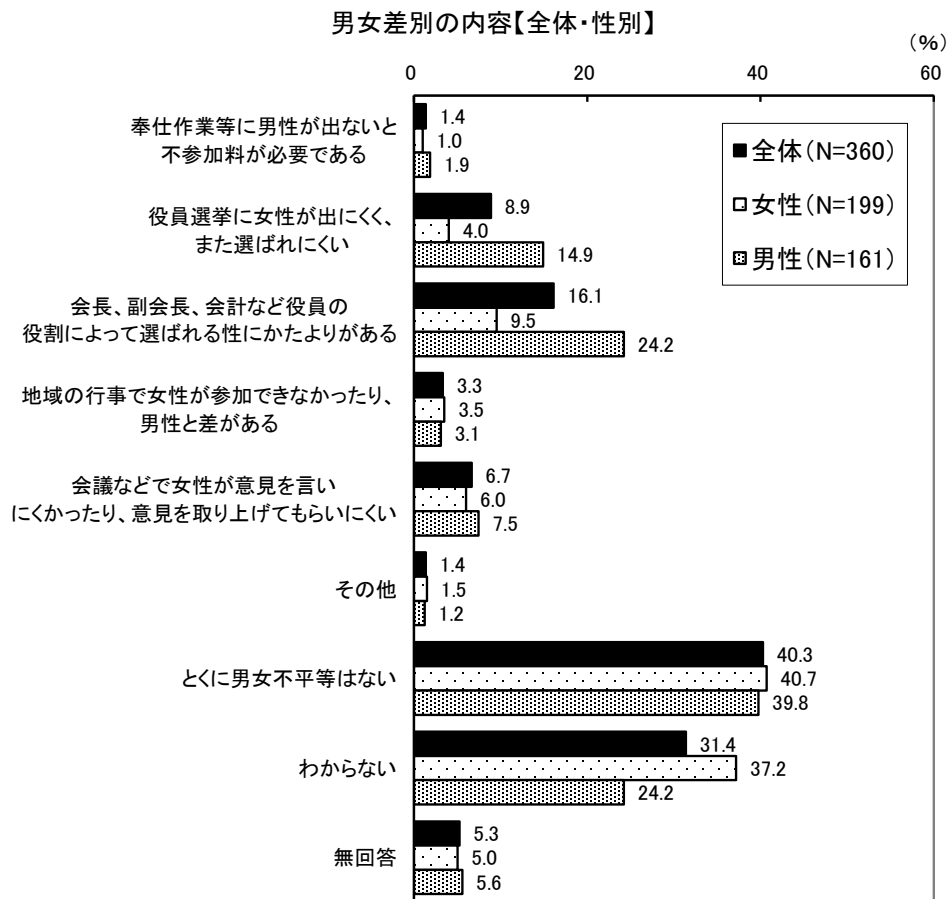




<地域における男女平等について>

- 「とくに男女不平等はない」や「わからない」の回答が多くなっていますが、一方では「会長、副会長、会計など役員の役割によって選ばれる性にかたよりのある」や「役員選挙に女性が出にくく、また選ばれにくい」の回答が一定数みられます。

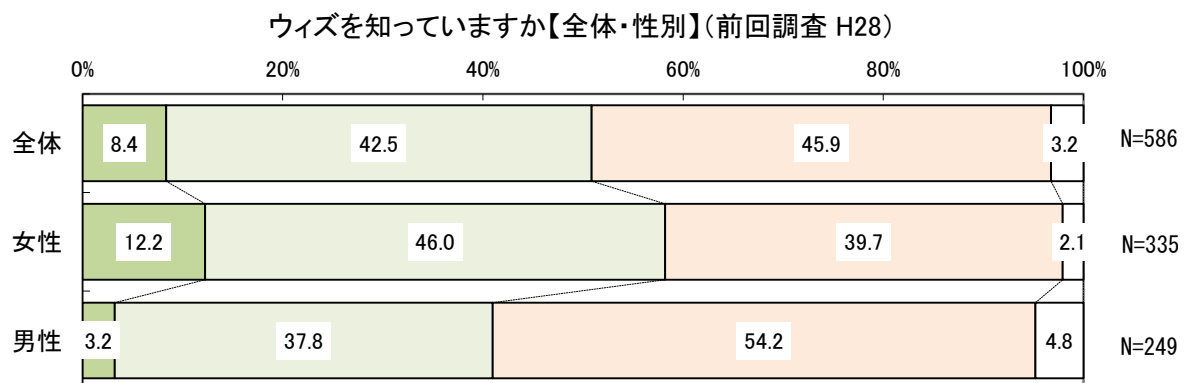
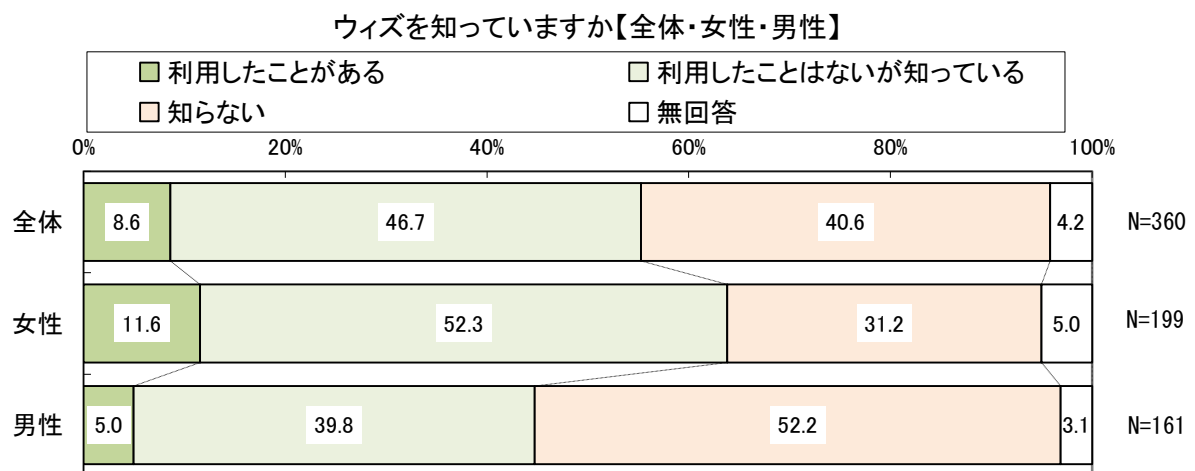
【課題】地域活動において、性別によって役割を固定化することのないよう意識の改善が必要です。



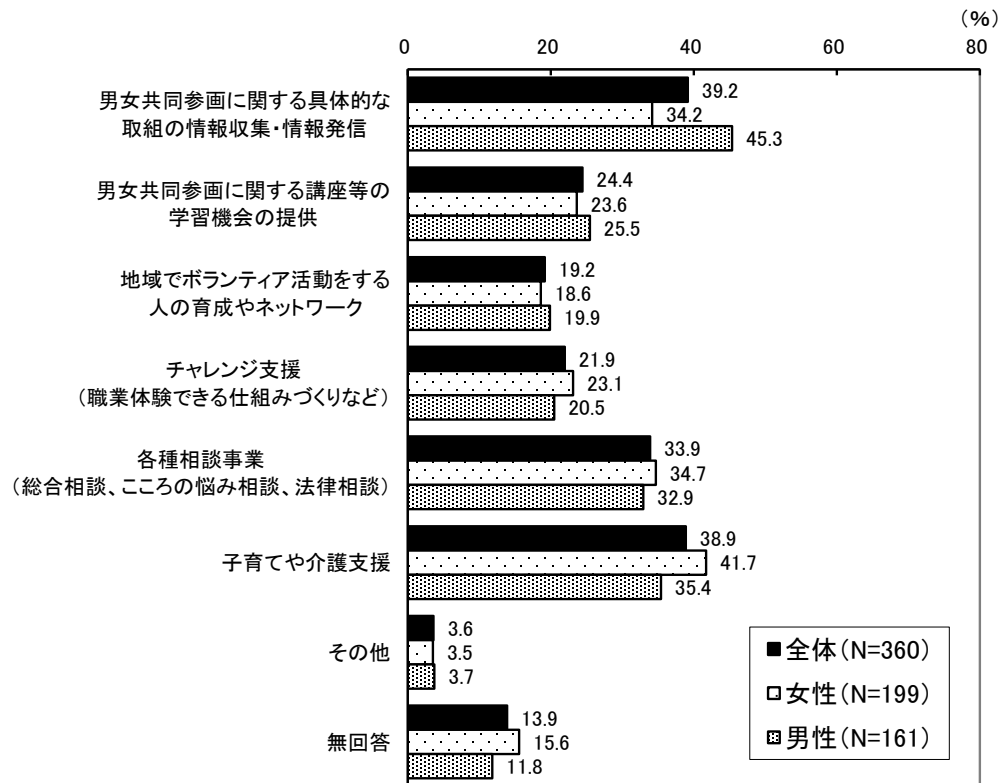
＜彦根市男女共同参画センターに期待する取組について＞

- 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の認知度について、50%を超える人が「利用したことがある」または「利用したことはないが知っている」と答えており、「知らない」人の割合はやや減少しています。
- 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」に期待する取組について、最も回答率が高かったのは、「男女共同参画に関する具体的な取組の情報収集・情報発信」の39.2%で、次いで「子育てや介護支援」が38.9%、「各種相談事業（総合相談、こころの悩み相談、法律相談）」が33.9%となっています。

【課題】彦根市男女共同参画センター「ウィズ」が実施している講座や情報提供、相談事業などの取組を市民にわかりやすく情報発信するなど周知啓発が必要です。



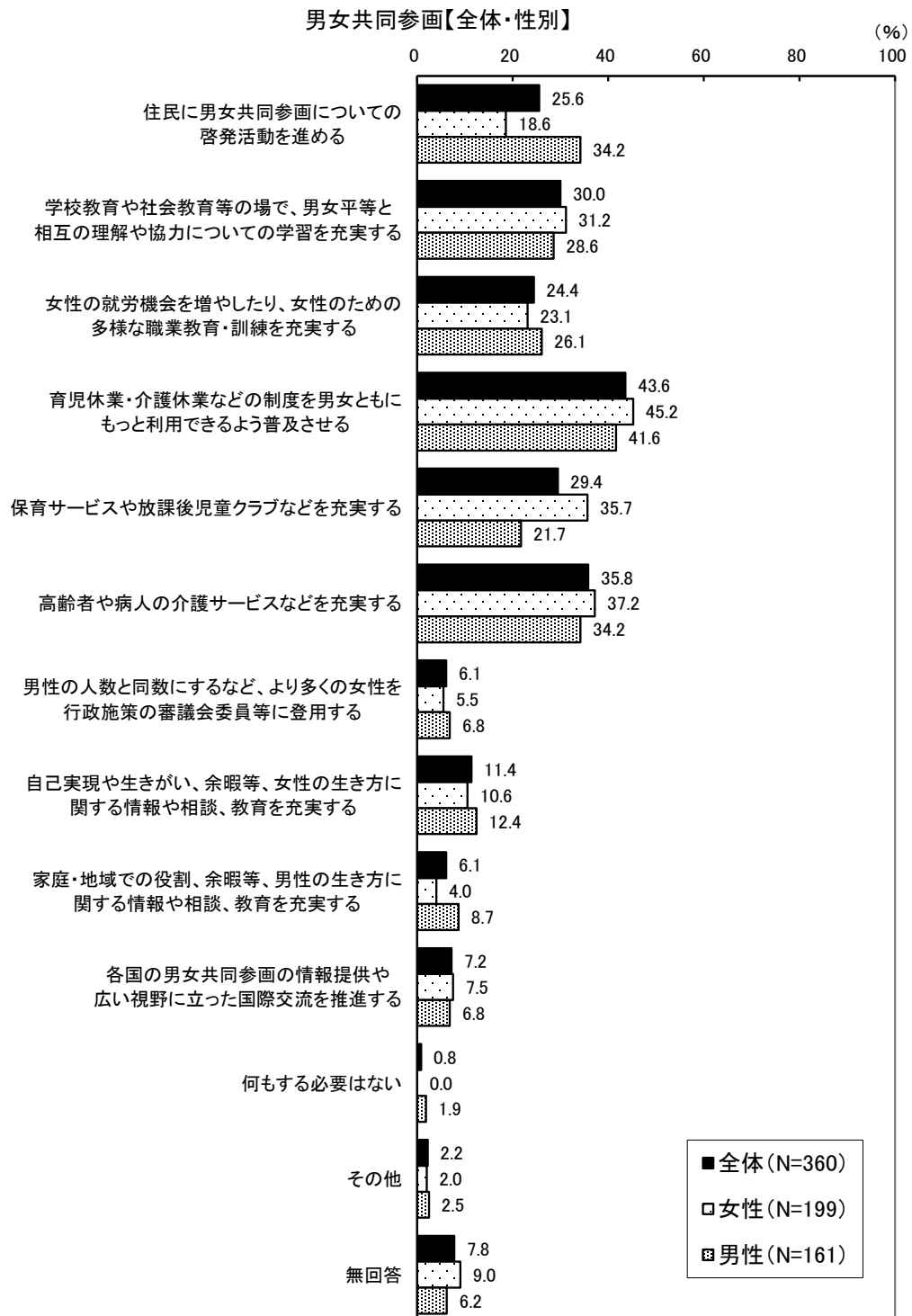
ウィズに期待すること【全体・性別】



＜行政が力を入れていくべきこと＞

- 行政が力を入れていくべきことについては、「育児休業・介護休業などの制度を男女ともにもっと利用できるよう普及させる」が 43.6%、「高齢者や病人の介護サービスなどを充実する」が 35.8%、「学校教育や社会教育等の場で、男女平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」が 30.0%となっています。

【課題】 育児休業・介護休業などの制度の利用に向けた普及や、介護サービスなどの充実、男女共同参画についての学習の機会の充実を図ることなどが求められています。

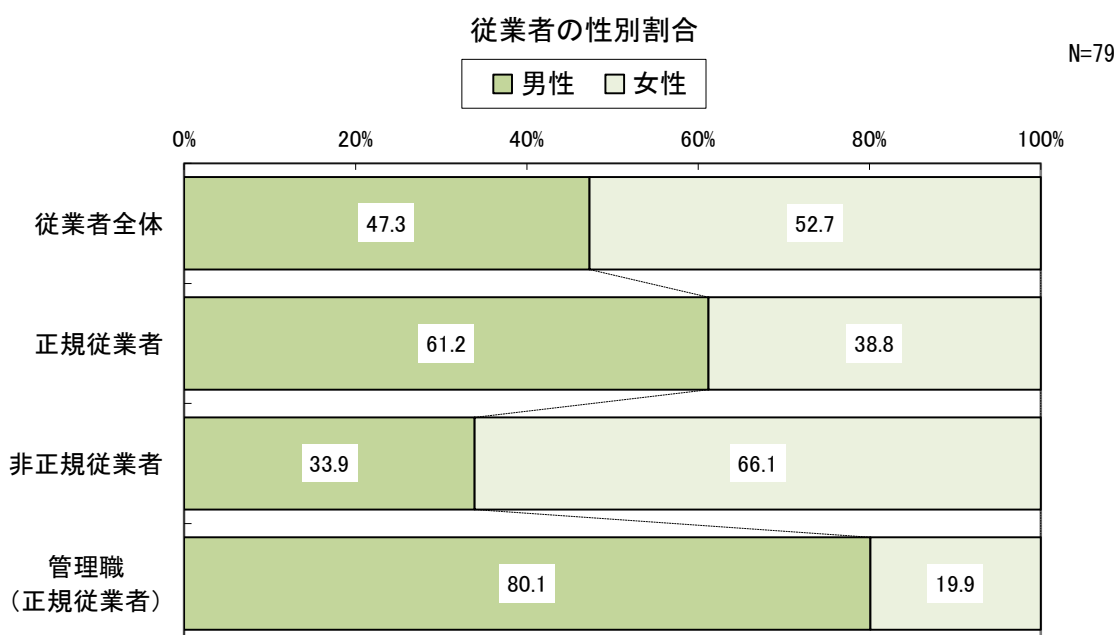
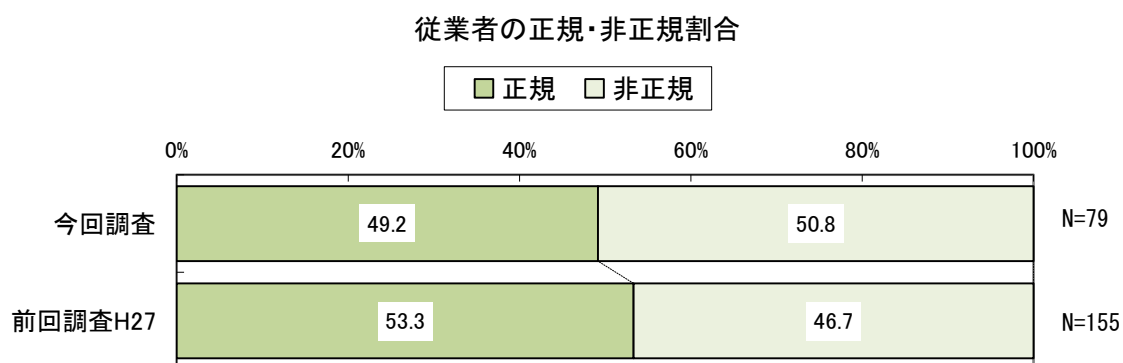


(2) 企業意識調査からの傾向と課題

<雇用の状況について>

- 正規従業者は 49.2%、非正規従業者は 50.8%となっており、前回調査より正規従業者は 4.1 ポイント減少し、非正規従業者は 4.1 ポイント増加しています。
- 正規従業者の 61.2%が男性で、女性は 38.8%となっています。一方、非正規従業者では、男性が 33.9%で、女性は 66.1%となっています。
- 管理職（正規従業者）では、男性が 80.1%、女性が 19.9%で男性が多くなっています。

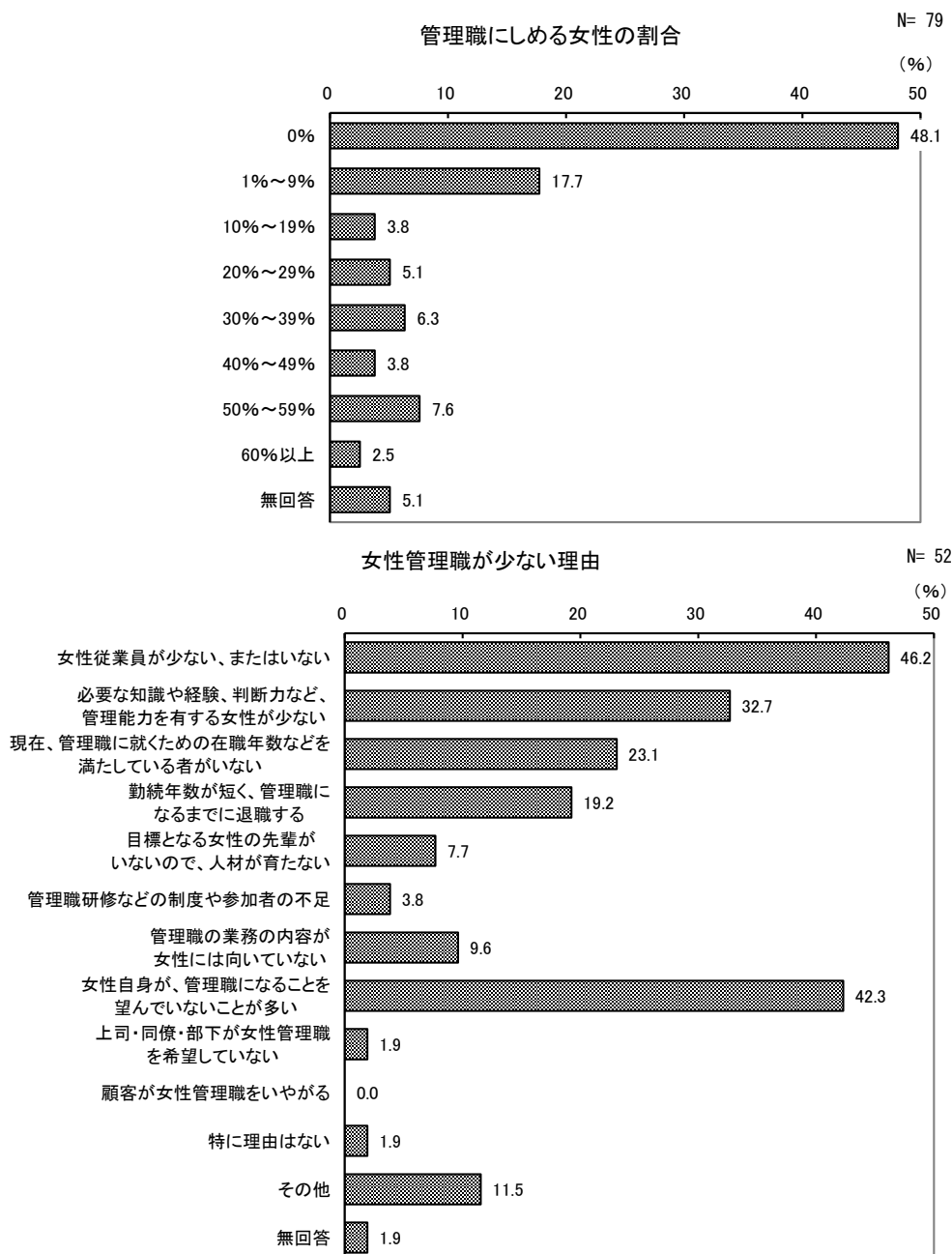
【課題】 前回調査よりも正規従業者が減少し、非正規従業者が増加しています。また女性管理職は 2 割に達していません。働く女性の職場環境や雇用条件の改善を始め、女性の管理職への登用を推進する必要があります。



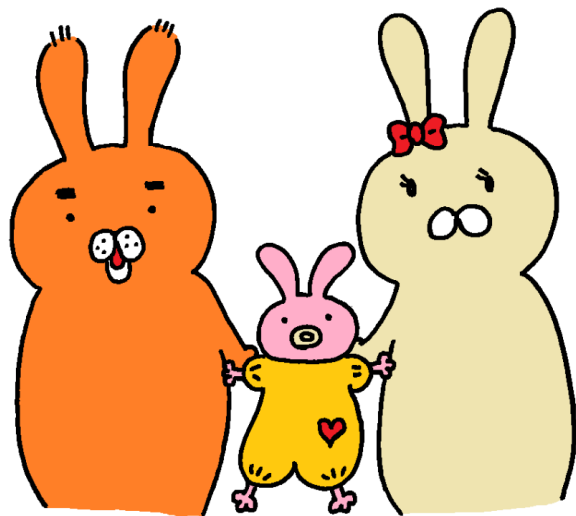
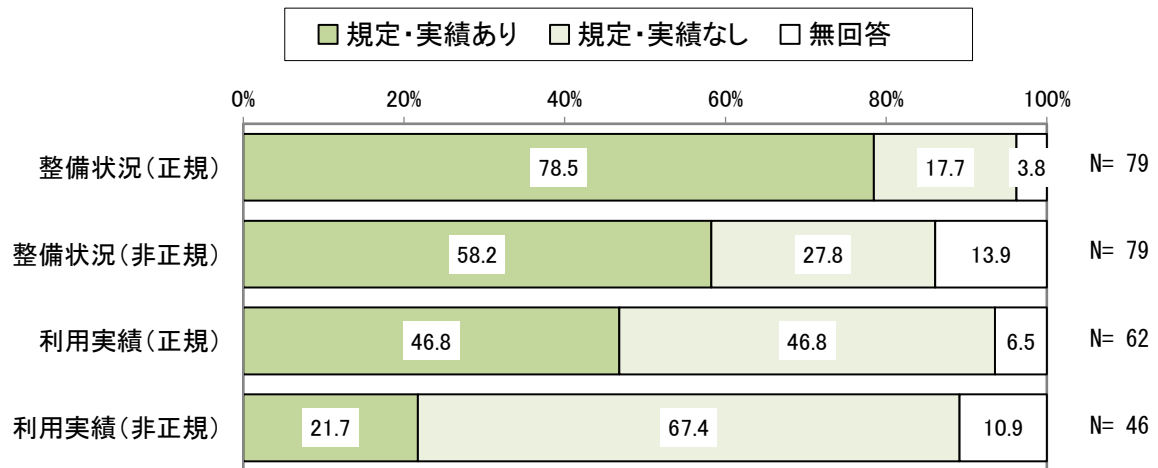
＜女性管理職について＞

- 管理職に占める女性割合については、0%（女性管理職がいない）と答えた企業が 48.1%と最も多くなっています。
- 女性管理職が少ない理由について、「女性従業員が少ない、またはいない」が 46.2%と最も多く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」、「必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない」、「現在、管理職に就くための在職年数などを満たしている者がいない」の順となっています。
- 休暇制度における育児時間休暇の制度の整備状況について、「規定あり」は正規従業員で 78.5%、非正規従業員では 58.2%となっています。利用実績では、正規従業員で 46.8%、非正規従業員で 21.7%が「実績あり」となっています。

【課題】就労者にとって育児休暇を取得しやすい環境づくりとともに、女性が管理職を希望できる就労環境の改善などが求められています。

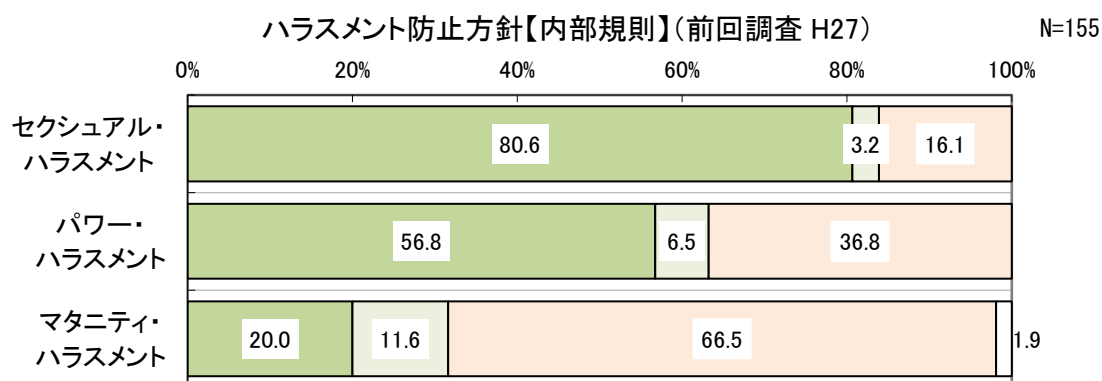
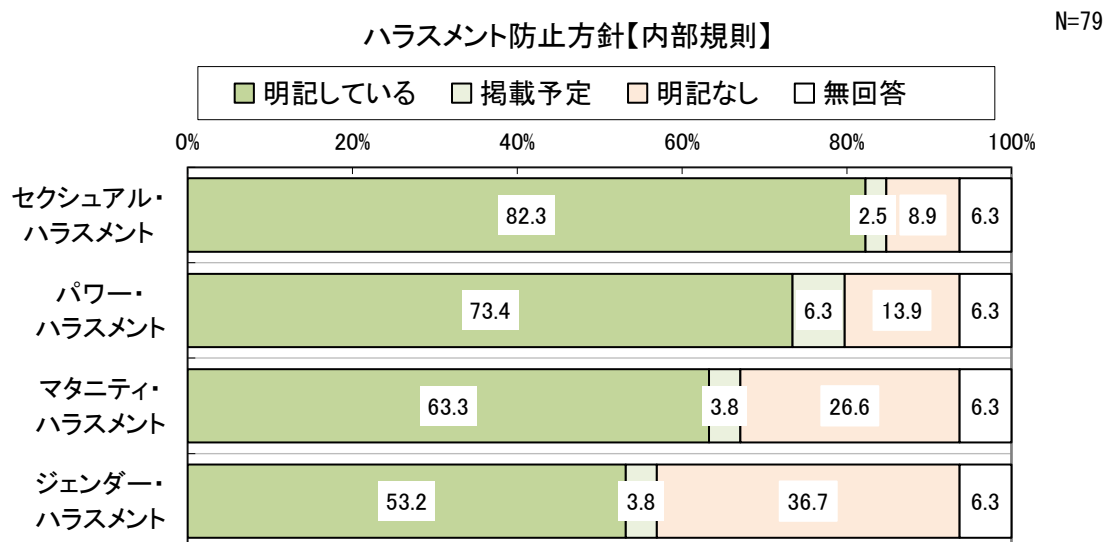


休暇制度【育児時間休暇・正規・非正規】



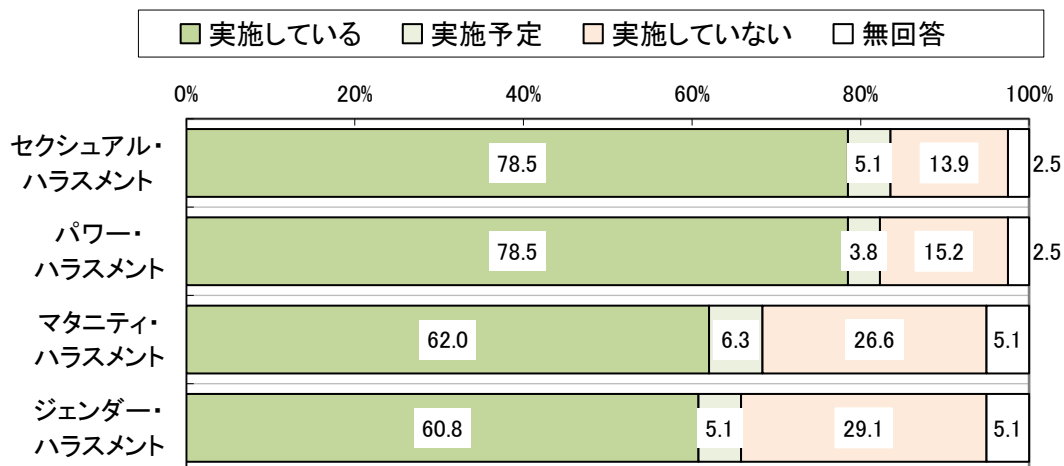
<ハラスメントについて>

- 前回と比べ、各ハラスメントに対する防止方針や教育研修、解決検討組織などの整備が進んでいます。特に「マタニティ・ハラスメント^{*}」に対する整備が進んでいます。



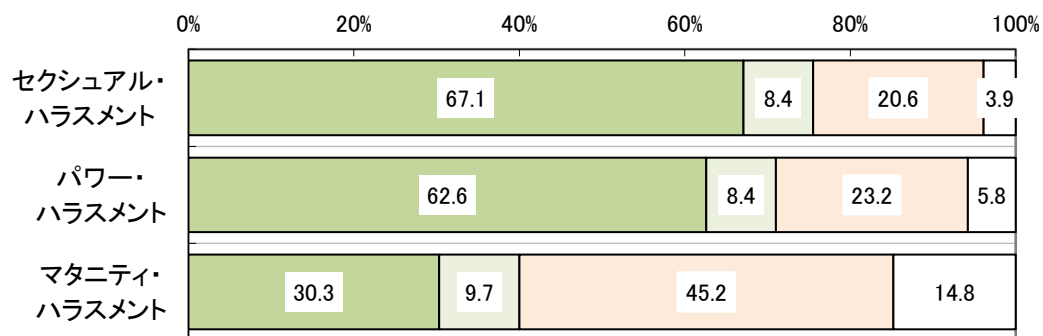
ハラスメント防止方針【教育研修】

N=79



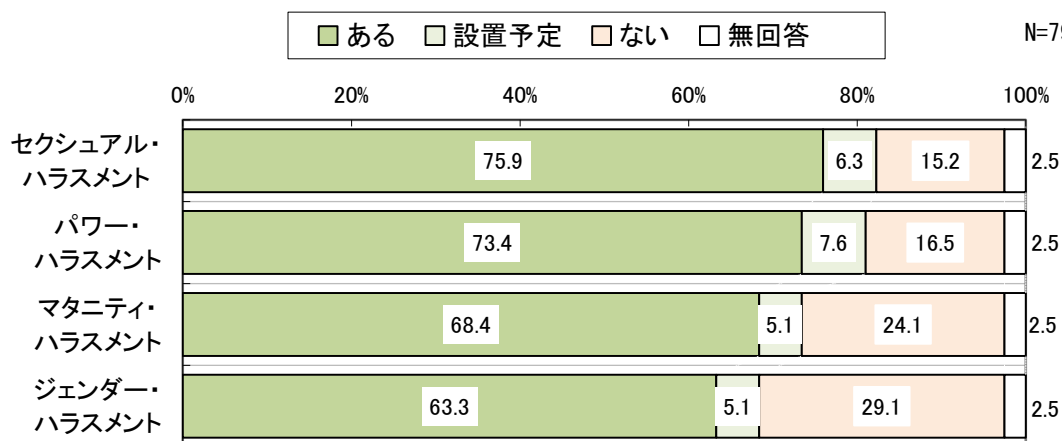
ハラスメント防止方針【教育研修】(前回調査 H27)

N=155



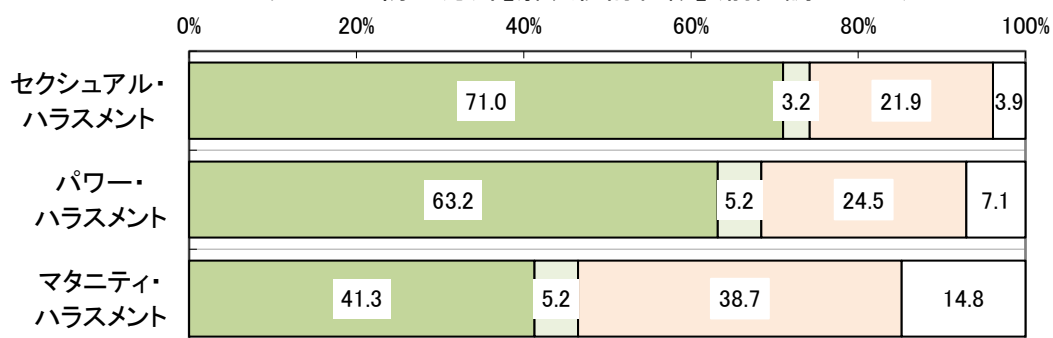
ハラスメント防止方針【解決検討組織】

N=79



ハラスメント防止方針【解決検討組織】(前回調査 H27)

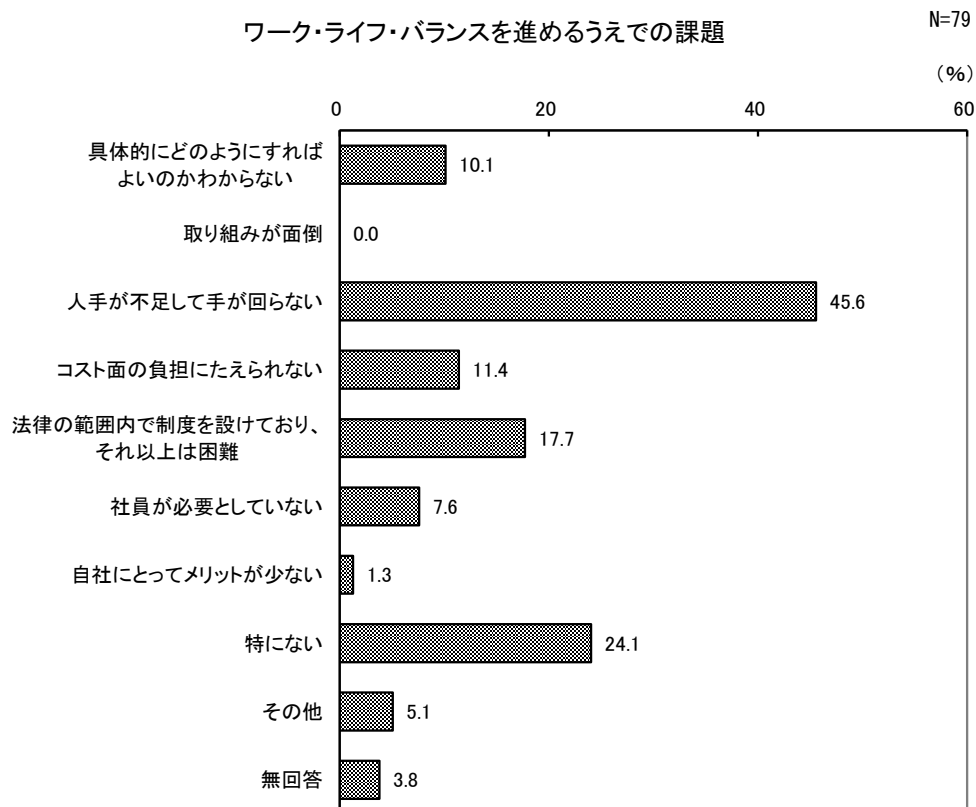
N=155



<ワーク・ライフ・バランスについて>

- ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの課題について、「人手が不足して手が回らない」が45.6%と最も多くなっています。
- 「特にない」を除けば、「法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難」が、次いで17.7%と多くなっています。
- 「コスト面の負担にたえられない」が11.4%、「具体的にどのようにすればよいのかわからない」が10.1%となっています。

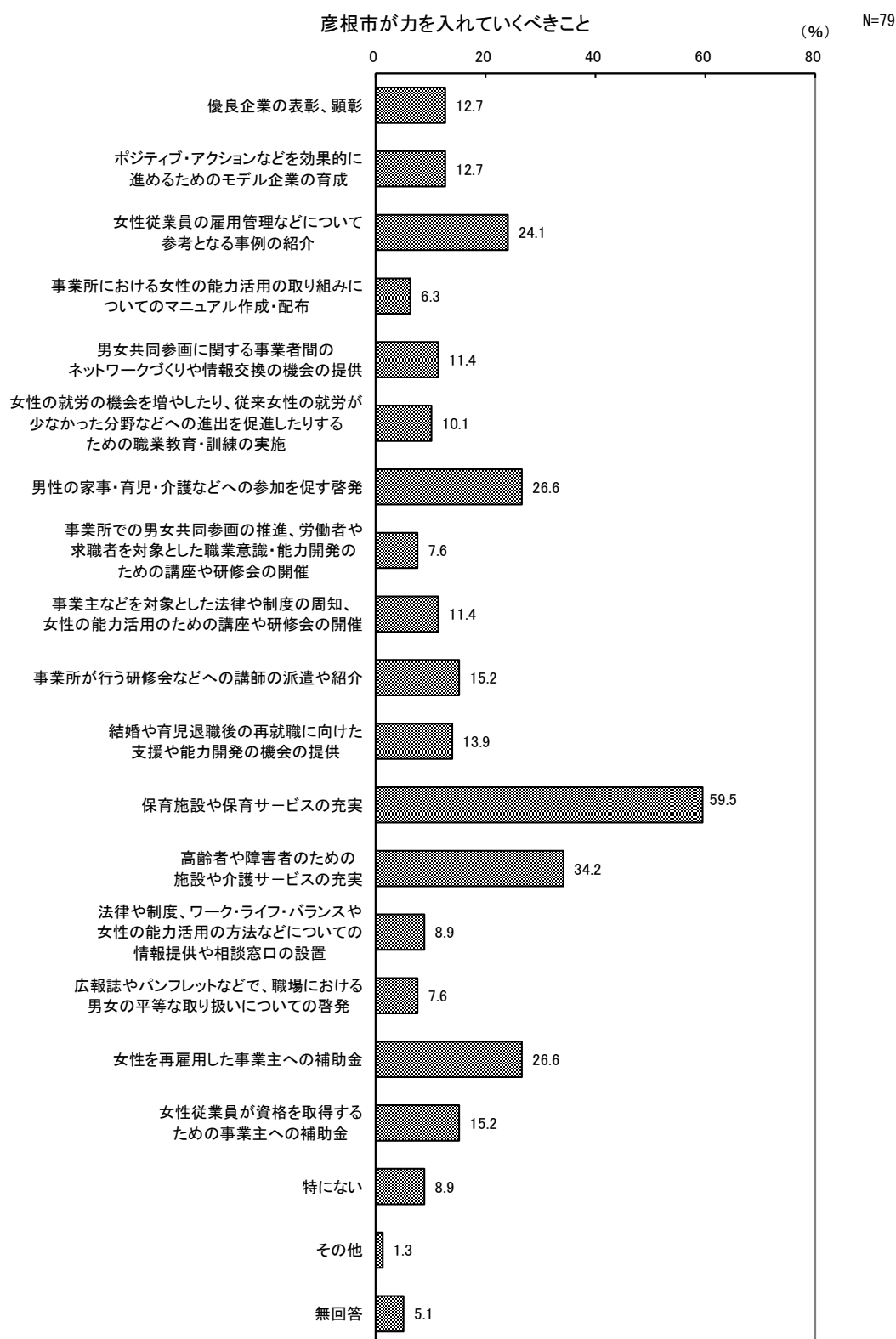
【課題】人材確保がワーク・ライフ・バランスを進めるにあたっての大きな課題となっています。人材の確保・定着のため、やりがいや働きがいのある魅力的な職場環境の見直し等が必要です。



＜行政が力を入れていくべきことについて＞

- 行政が力を入れていくべきことについて、「保育施設や保育サービスの充実」が 59.5%と最も多く、次いで「高齢者や障害者のための施設や介護サービスの充実」、「男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発」、「女性を再雇用した事業主への補助金」の順で多くなっています。

【課題】子育て支援や介護サービスへのニーズが高く、更なる制度の充実に努める必要があります。



(3) 課題の方向性等

令和元年度（2019 年度）に実施した市民・企業意識調査結果および審議会において検討された現行計画の評価等を踏まえ、本市の男女共同参画を取り巻く現状と課題の方向性等を次のとおりとします。

(1) 家庭・地域・教育の場における男女共同参画の課題

- 家庭における固定的性別役割分担意識の解消
- 男性の家事・育児・介護等への参画の推進
- 地域における男女の固定的役割の解消
- 自治会など地域活動における男女共同参画の推進および差別的扱いの解消
- 学校や保育園・幼稚園での男女共同参画意識の啓発

(2) 企業・団体など就労の場における男女共同参画の課題

- ワーク・ライフ・バランスの実践
- 女性の職業生活における活躍の推進
- 管理・監督職等への女性の積極的な登用
- 政策・方針決定機関等への女性の登用促進
- 働く人の長時間労働の解消

(3) 女性へのあらゆる暴力防止・多様な性への理解のための課題

- DV・セクハラ・性犯罪被害の未然防止対策
- 被害者の救済
- 相談体制の整備および充実
- DV・セクハラ・性犯罪加害者への更生支援
- 多様な性に対する理解の推進

(4) 計画の推進管理のための取組

- 推進本部体制の運営
- 市民・企業・NPO*・行政の協働体制
- ボランティアが活躍できる環境づくり
- ジェンダー・ギャップ指数の改善
- 国際協調、SDGs（ゴール5 ジェンダー平等）の達成

✿ 第 3 章 ✿

計画の理念と基本目標

1 基本理念とめざす将来像

本計画は、「男女共同参画社会の実現」を目標とします。目標の達成に向けて、「男女共同参画を推進する彦根市条例」に明記されている基本理念に基づき、基本目標を定め、各施策を推進します。

男女共同参画を推進する彦根市条例における基本理念

- (1) 男女共同参画の推進は、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、一人ひとりが自らの意思により参画し、対等なパートナーとしてその持てる力を十分に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を旨として行われなければならない。【男女の人権尊重】
- (2) 男女共同参画の推進に当たっては、一人ひとりの個性が尊重され、性別による固定的な役割分業を反映した社会における制度または慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度または慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。【社会における制度または慣行についての配慮】
- (3) 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、市における施策または事業者における方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として行われなければならない。【政策等の立案および決定への共同参画】
- (4) 男女共同参画の推進は、家庭生活における家庭の構成員の協力ならびに地域および社会の支援のもとに、子育て、介護その他の家庭生活における活動についてその役割を円滑に果たし、かつ、家庭生活以外の活動を行うことができるよう配慮されなければならない。【家庭生活における活動と他の活動の両立】
- (5) 男女共同参画の推進は、市、市民および事業者が自らの責任を自覚し、教育を含むあらゆる場において主体的にその役割を果たすとともに、相互の創意工夫によって互いに協働して行われなければならない。【行政と市民等とのパートナーシップ】
- (6) 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として行われなければならない。【性と生殖に関する健康と権利】
- (7) 男女共同参画の推進は、国際的な理解および協力のもとに行われなければならない。【国際的協調】

彦根市条例に明記されている基本理念に基づき、めざすべき将来像を次のように定め、多様性を尊重した男女共同参画社会の実現に努めます。

基本理念

性別にかかわらず、社会のあらゆる場で、誰もが互いの個性を尊重し、社会に対する責任を共に担い、共に支え合う男女共同参画社会を実現する。

めざす将来像

自分らしく あなたらしく 共に認め 共に担い
一人ひとりの輝きがみえるまち ひこね

<趣旨>

「自分らしく あなたらしく」とは、

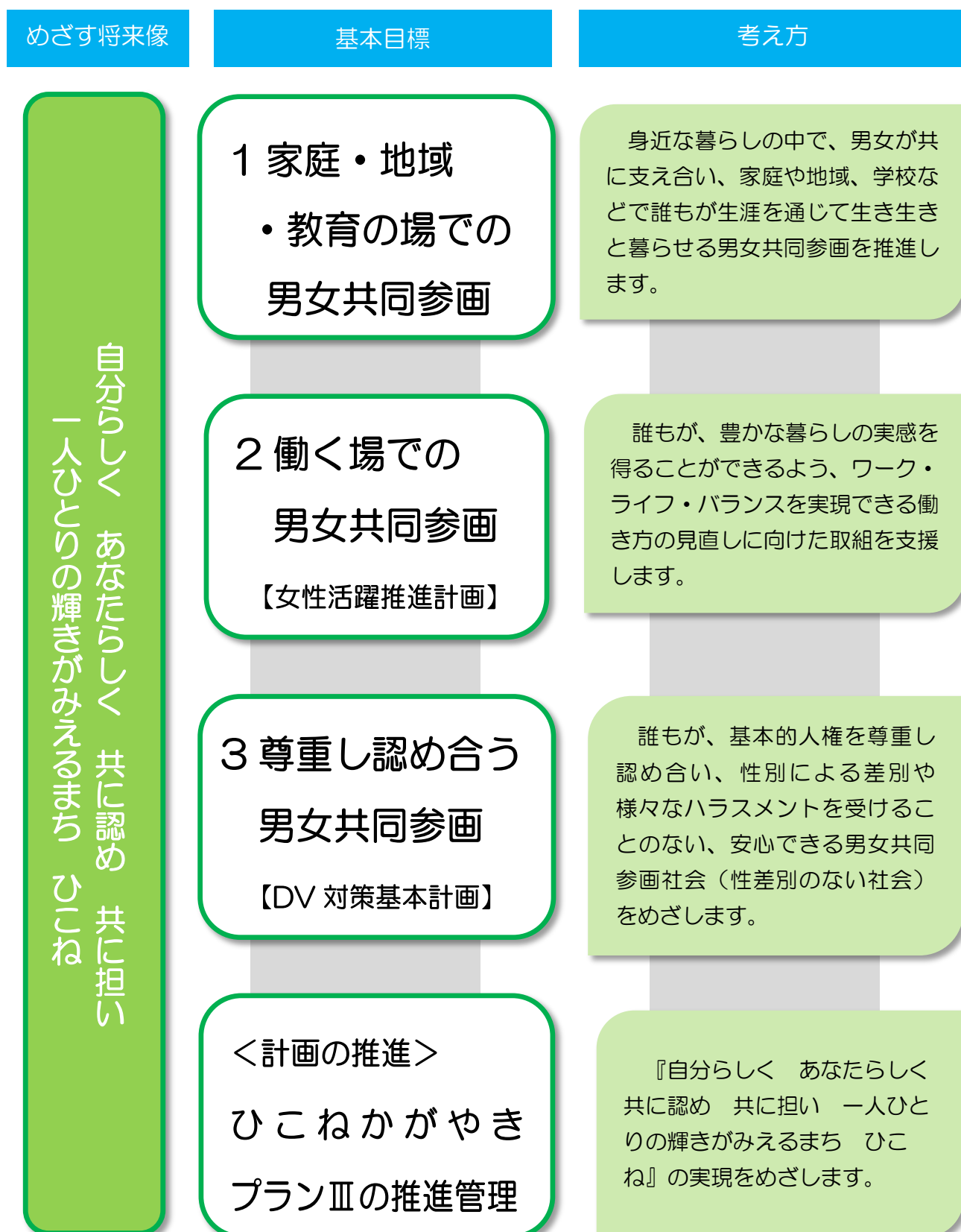
- 性別にかかわらず、社会のあらゆる場で、誰もが互いの個性を尊重する男女共同参画社会を実現する。

「共に認め 共に担い」とは、

- 性別にかかわらず、社会のあらゆる場で、社会に対する責任を共に担い、共に支え合い対等に参画すること。
- 多様性の中で信頼とパートナーシップの精神を育み、すべての人々のあらゆる暴力を排除して誰もが安心して暮らせること。

「一人ひとりの輝きがみえるまち ひこね」

2 基本目標と計画の体系



基本施策

施策の方向

①家庭における男女共同参画の促進



(1) 家庭における固定的性別役割分担意識の解消

②地域社会における男女共同参画の促進



(1) 自治会等での地域活動における男女共同参画
(2) 防災における意思決定過程での男女共同参画

③学校や保育の場における男女共同参画教育の推進



(1) 男女共同参画教育の充実
(2) 学校や保育の場での男女共同参画意識の啓発

①審議会等行政における意思決定機関での男女共同参画の推進



(1) 審議会・委員会等への女性の積極的な登用
(2) 女性の管理・監督職等への積極的な登用
(3) 政治分野における男女共同参画の推進

②企業・団体等の意思決定過程での男女共同参画の促進



(1) 職場での管理・監督職や団体役員等への女性の登用
(2) 女性の職業生活における活躍支援

③仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進



(1) 仕事と生活の調和に関する情報提供
(2) 多様な働き方の尊重

①あらゆる性暴力をなくすための取組



(1) あらゆる性暴力・性犯罪を許さない市民意識の醸成
(2) DVの防止に向けた取組の推進

②被害者等への支援



(1) 各種相談の充実・関係機関との連携
(2) 被害者の保護および回復への支援
(3) 二次被害(セカンド・ハラスメント)の排除
(4) 加害者への対応・更生への支援

③男女の心と身体の健康に気づくための取組



(1) 性と生殖の健康・権利に関する啓発
(2) ジェンダー平等の視点からの男女の心の健康に気づくための取組

④多様な性に対する取組



(1) 性の多様性に対する理解への取組

①推進体制の強化



(1) 推進本部体制の充実
(2) ポジティブ・アクションの導入
(3) 市民・事業者・NPO等との協働体制づくり

②彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の充実



(1) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の各種啓発事業の推進
(2) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」における相談事業の充実

③計画の推進管理



(1) 男女共同参画審議会の運営
(2) SDGsとの整合およびジェンダー・ギャップ指数の改善、国や県への要望

ひこねかがやきプランⅢと関連するSDGs（持続可能な開発目標）の目標

SDGs17 の目標		かがやきプランⅢ基本施策項目
 3 すべての人に健康と福祉を	3. すべての人に健康と福祉を あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。	○基本目標 3 ・基本施策③男女の心と身体の健康に気づくための取組
 4 質の高い教育をみんなに	4. 質の高い教育をみんなに すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。	○基本目標 1 ・基本施策③学校や保育の場における男女共同参画教育の推進
 5 ジェンダー平等を実現しよう	5. ジェンダー平等を実現しよう ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。	○すべての施策が該当
 8 働きがいも経済成長も	8. 働きがいも経済成長も 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。	○基本目標 2 ・基本施策①審議会等行政における意思決定機関での男女共同参画の推進 ・基本施策②企業・団体等の意思決定過程での男女共同参画の促進 ・基本施策③仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
 10 人や国の不平等をなくそう	10. 人や国の不平等をなくそう 各国内及び各国間の不平等を是正する。	○基本目標 3 ・基本施策④多様な性に対する取組
 17 パートナリシップで目標を達成しよう	17. パートナリシップで目標を達成しよう 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。	○計画の推進 ・基本施策①推進体制の強化 ・基本施策③計画の推進管理

✿ 第4章 ✿

施策の内容と計画の推進

基本目標 1

家庭・地域・教育の場での男女共同参画

◆現状と課題◆

本市の地域社会では、自治会活動やPTA活動など、参加者の性別や年代に偏りが見られるほか、組織を代表する立場には男性が多く、性別に基づく固定的な役割分担意識がまだ残っている傾向が見られます。

令和元年度（2019年度）の意識調査においても「男女平等になっているか」について、「家庭生活」や「職場」「社会通念・習慣・しきたり」「政治の場」「社会全体」では、「男性の方が優遇されている」との答えが過半数となっています。

男女共同参画社会では、男女が責任を分かち合い、性別にかかわらず地域活動を行う必要があります。そのため、地域社会に残る性別による差別的扱いを解消し、男女が共に地域活動やボランティア活動などに参加し、その活動に男女共同参画の視点が根付くようにすることが必要です。

また、災害における事前の備え、避難所運営、被災者支援などにおいても、自助、共助、公助の役割分担の中で、男女共同参画の視点に配慮した防災対策を進め、家庭・地域・教育の場での男女共同参画社会の実現をめざします。

◆成果指標◆

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
A	家庭生活において男女平等とを感じる人の割合	%	27.2 ◇令和元年度 市民意識調査	42.0	家庭における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
B	地域において男女平等とを感じる人の割合	%	34.4 ◇令和元年度 市民意識調査	48.0	自治会やPTA活動などの地域活動の場における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
C	出前講座等の受講団体数 （自治会・各種団体）	自治会・ 各種団体 （累計）	69	117	自治会およびその他の団体の男女共同参画社会の実現に向けた取組状況がわかります。
D	自治会の役員に女性が含まれる自治会の割合	%	12.5	20.0	自治会における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。



基本施策① 家庭における男女共同参画の促進



日常の暮らしの中で男女が家事、育児、介護等の責任を分かちあい、共に地域活動やボランティア活動などに参画し、その活動に男女共同参画の視点が根付くよう支援します。

また、活気ある地域社会を持続可能なものとするためには、性別にかかわらず様々な世代の人が地域活動に参画することが必要であるため、意思決定過程への女性の参画を促し、男女共同参画の視点に配慮した地域づくりをめざします。

◆ 施策の方向 ◆

(1) 家庭における固定的性別役割分担意識の解消

家事・育児や介護等を男女で分担するという考え方に賛成する人が着実に増加しており、特に若い世代では、およそ9割の人が賛成していますが、まだまだ女性に大きな負担がかかっているのが実情です。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためにも、家事、育児、介護等を家族で分担することが重要であるため、固定的性別役割分担意識の解消に努めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
1	啓発	男女共同参画セミナーおよびフォーラムの開催	男女共同参画について理解を深めるためのセミナーおよび男女共同参画フォーラムを開催する。	企画課
2	啓発	男女がともに参加しやすい講座の開催（公民館等の自主講座を含む）	女性の能力開発や生きがい形成のほか、幅広い年齢層の男女が生涯を通じて、男女の固定的な役割分担に捉われない市民意識を醸成できる学習機会を提供する。	生涯学習課
3	啓発	保護者への啓発	小・中学校や幼稚園、保育所だよりなどを通して、男女共同参画の推進について啓発する。	学校教育課 幼児課



基本施策② 地域社会における男女共同参画の促進



(1) 自治会等での地域活動における男女共同参画

自治会やボランティア団体などにおける意思決定過程において、性別に偏りがなくなるように啓発し、固定的な性別役割分担意識のない、誰もが積極的に参画できる地域活動を通して男女共同参画社会をめざします。また、自治会活動やPTA活動、ボランティア活動などの組織を代表する立場において、参加者の性別や年代に偏りなく、性別に基づく固定的な役割分担意識がない男女共同参画社会の実現をめざします。

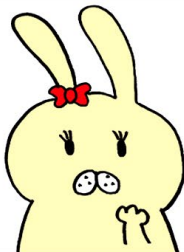
通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
4	女性登用	自治会役員選出における男女共同参画の促進支援	自治会活動に男女が積極的に参画できるよう、役員構成や選出方法の見直し、男女を問わず活躍できる役員会づくりについて自治会への啓発を行う。	まちづくり推進課
5	女性登用	民生委員等における男女共同参画の促進支援	3年任期である民生委員・児童委員および主任児童委員について、改選時に女性の積極的な選出に取り組む。	社会福祉課
6	啓発	地域で活躍するリーダーの養成	市民公募により、男女共同参画地域推進員を設置し、地域で男女共同参画について発信していく幅広い年代の人材の養成を行う。	企画課
7	啓発	出前講座等の開催	出前講座等により自治会、地域での男女共同参画の推進支援を行う。	企画課
8	活動支援	地域福祉活動における男女共同参画の促進	地域福祉活動において、住民、事業者の参画のもと男女共同参画の推進を図る。	医療福祉推進課 子ども・若者課
9	女性登用	防犯活動における男女共同参画の促進	安全で安心して暮らすことのできる地域社会の実現に向け、地域での防犯活動に男女が共に参画できるよう啓発する。	まちづくり推進課



(2) 防災における意思決定過程での男女共同参画

地域防災および防災活動における意思決定過程において、性別に偏りがなくなるよう啓発し、固定的な性別役割分担意識のない、誰もが積極的に参画できる地域活動を通して、防災における男女共同参画の実現をめざします。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
10	環境 整備	地域防災における男女共同参画の促進	自主防災組織*や避難所運営において、性別に偏りがなく、多様な人々が参画するよう働きかける。	危機管理課
11	女性 登用	防災活動における男女共同参画の促進	消防団活動のPRを行うとともに、女性消防団員の更なる確保のため、広報によるほか、各関係機関および地域に女性の入団を積極的に働きかける。	消防総務課



〔防災訓練風景〕



基本施策③

学校や保育の場における男女共同参画教育の推進



長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識は、往々にして、家庭や地域の大人とのかかわりの中で幼少期から形成されてきており、男性にも女性にも存在しています。人々の意識が変わり、固定観念にとらわれなくなれば、誰もが自分らしく生きることにつながります。

学校や保育の場において、ジェンダー平等に気づく教育活動を推進することで、児童・生徒に思春期における心と体の発達について理解させ、性と生命を尊重する態度を育成し、男女共同参画に向けた意識の醸成を図ります。

◆施策の方向◆

(1) 男女共同参画教育の充実

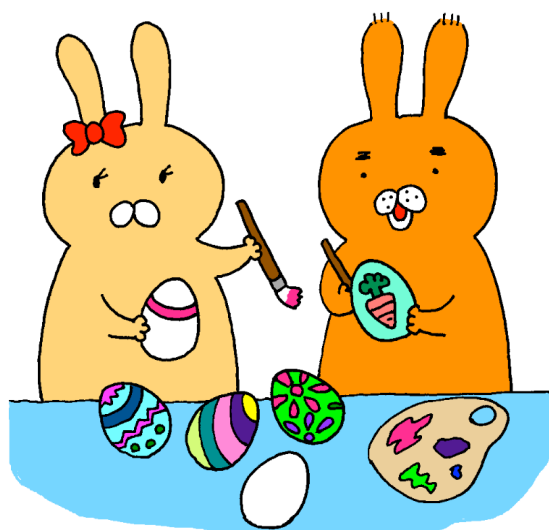
学校をはじめとするあらゆる教育の場を通して、発達段階に応じたわかりやすい男女共同参画の教育を進めるとともに、教材や絵本等の購入においても配慮し、子どもたちの保育・教育・学習において男女平等の考え方を育成します。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
12	教育 育成	学習指導の充実（教材等の選定・デートDV*防止教育等を含む）	道徳教育、性教育、技術・家庭科などに、ジェンダー平等に気づく視点を取り入れた教育活動を推進する。	学校教育課
13	教育 育成	副読本の活用	男女共同参画に係る教育を充実するために、県配布の副読本を活用する。また、効果的な活用方法を研究する。	学校教育課
14	環境 整備	中学校制服の選択の推進	学校において多様性を尊重する教育を推進するとともに、中学校にこれからの制服の在り方や柔軟な制服の選択について検討を進めていくよう働きかける。	学校支援・ 人権・いじめ対策課

(2) 学校や保育の場での男女共同参画意識の啓発

学校や保育の場において、指導者に対するジェンダー平等、男女共同参画に対する研修を充実させるとともに、地域においては、子育てや家庭の悩みについての情報交換の場を提供することで、父親等男性の育児への関心を高めていきます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
15	教育 育成	教職員等の研修	男女共同参画に向けた意識改革のための研修を推進する。また、隠れたカリキュラム*やアンコンシャスバイアス*の点検ができるなど、教職員の意識改革と指導力向上のための研修を実施する。	学校教育課
16	教育 育成	保育士への研修	男女共同参画に向けた意識改革のための研修を推進するなど、保育職員の意識改革と保育力向上のための研修を実施する。	幼児課
17	教育 育成	地域子育て支援センター等における事業	教室やひろばを継続して開催し、子育て家庭の交流や子育ての悩みについての情報交換を行うとともに、父親等男性の育児への関心を高めていく。	子ども・若者課



基本目標 2 働く場での男女共同参画【女性活躍推進計画】

◆現状と課題◆

働く場においては、男女の均等な雇用機会と待遇の確保によって、誰もが意欲と能力を活かせる就業環境が求められます。しかし、令和元年度（2019 年度）に実施した市民意識調査からは、男女の賃金格差や男性に比べて、まだまだ管理・監督職における女性が少ないなどといった状況が確認されました。

就労は、経済的自立の基盤であるとともに、自己実現に繋がるものであり、働く意欲のある人が生き生きと働くことができる社会の構築が望まれます。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれ、働きたいすべての人が仕事と子育て・介護・社会活動を含む生活との両立により、働き続けられることが重要です。

◆成果指標◆

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
E	働く場において男女平等と 感じる人の割合	%	23.9 ◇令和元年度 市民意識調査	40.0	働く場における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
F	出前講座の受講団体数 （事業所）	事業所 （累計）	30	258	事業所の男女共同参画社会の実現に向けた取組状況がわかります。
G	25 歳から 44 歳までの 女性の就業率	%	77.5	85.0	結婚・出産・子育て期に低下している30歳代前後の女性の就業者*数が上がることで、能力を発揮できる人が増えることがわかります。
H	平均給与収入額における 男性を 100 とした女性の割合（25 歳から 44 歳まで）	%	52.2	60.0	男性と比べて格差が拡大していく年代の女性の給与収入金額が上がることで、企業内における女性の能力の発揮や生活における経済的自立につながります。
I	市内事業所に従事する男性の 育児休業取得率	%	10.2	15.0	男性の育児休業の取得が進み、仕事と生活が調和した企業・職場の広がりにつながります。
J	市の審議会等における女性委員の 割合	%	25.8	40.0	男女共同参画の視点からの意見が政策・方針等へ反映されていくことがわかります。
K	市内小・中学校の教頭以上に 占める女性の割合	%	24.0	30.0	教育現場における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。
L	事業所の管理・監督職における 女性の割合	%	25.1	35.0	事業所における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。



基本施策①

審議会等行政における意思決定機関での男女共同参画の推進



本市の審議会等における女性の割合は、平成 28 年（2016 年）以降、横ばいで推移しており、令和 2 年度（2020 年度）3 月末で 25.8%にとどまっています。

一方、県では、令和 2 年度（2020 年度）に附属機関の女性委員割合が 40.9%となり、「パートナーシッププラン 2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」の目標を達成しています。また、国の審議会に占める女性委員の割合は、令和 2 年度（2020 年度）9 月時点で 40.7%となっています。

本市においても、女性の積極的な登用やクォータ制^{*}の導入などにより意思決定機関での男女共同参画を推進することが必要です。

◆施策の方向◆

（１）審議会・委員会等への女性の積極的な登用

本市の審議会等において、女性委員の比率が低い審議会等においては改選時に事前協議を行い、委員の性別が偏ることなく構成されるよう、委員総数に対して、初めから男女の委員数を定めるクォータ制の導入などを進め、積極的な女性登用の推進を図ります。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
18	女性 登用	クォータ制の導入など市の審議会等への女性の登用の推進	審議会等への女性の積極的な参画を推進するため、女性委員の比率が低い審議会等においては改選時に事前協議するなどして、女性登用の推進を図る。また、クォータ制の導入を進める。	企画課 人事課
19	女性 登用	女性人材バンク [*] の活用	審議会・委員会等への女性の登用の推進を図るために、女性人材バンクを設置し、活用する。	企画課

(2) 女性の管理・監督職等への積極的な登用

市行政において、今後も更に活躍できる女性職員の育成と能力発揮の機会の充実に努め、管理・監督職への登用を進めます。

市内小・中学校の教員等において、管理・監督職への積極的な女性登用を進めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
20	女性 登用	管理・監督職への女性の積極的な登用	各職員の能力と適性に応じ、管理・監督職への女性の積極的な登用を図る。また、市内小・中学校の教員等の管理職への女性の積極的な登用を図るよう努める。	人事課 学校教育課
21	女性 登用	女性職員の職務・職域の拡大	性別にかかわらず、子育てしながらも働きやすい環境を構築し、管理職候補以上の女性の割合の向上をめざし、女性の人材育成に努める。	人事課
22	教育 育成	職員の研修機会の充実	職員の能力と適性に応じた人材育成を行うとともに、男女共同参画に関する理解等を深めるため、職員の研修機会の充実を図る。	人事課

(3) 政治分野における男女共同参画の推進

政治分野における女性の参画拡大は、多様な意見を反映するために極めて重要です。しかし、諸外国に比べて、我が国の政治分野における女性の参画状況は、極めて低い状況であり、本市においても最も男女共同参画が進んでいない分野の一つです。

議員活動と家庭生活の両立、誰もが活躍しやすい環境を整え、男女共同参画について意識向上のための啓発をすることで、政治分野での男女共同参画を進めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
23	啓発	政治分野における男女共同参画についての啓発の推進	市民や議会へ男女共同参画やハラスメント防止のための情報提供をすることで、政治分野での男女共同参画の意識の向上を図る。	企画課 議会事務局



基本施策②

企業・団体等の意思決定過程での男女共同参画の促進



企業において、女性の登用は確実に進んでいるものの十分とは言えない状況です。女性の役員や管理職への登用が進まない要因を調査し、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）※（以下、「ポジティブ・アクション」という。）などにより積極的な登用が求められています。女性が責任ある立場で活躍することは、グローバルな社会の中で企業の成長につながると考えられます。

企業・団体等の意思決定過程において、女性の登用が積極的に図られるとともに、男女共同参画の視点が根付くよう啓発に努めます。

◆ 施策の方向 ◆

（１）職場での管理・監督職や団体役員等への女性の登用

市内企業・団体等において、意思決定の場における男性優先の意識を解消するとともに、女性の管理・監督職への登用や職域の拡大、意思決定に関わる場への参画を進めるよう働きかけを行います。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
24	啓発	出前講座の開催	出前講座により企業・事業所での男女共同参画の推進支援を行う。	企画課
25	啓発	企業・団体等に対する啓発活動の充実	商工会議所や商工会、各地場産業組合等との連携により、職場での女性の管理・監督職への登用や職域拡大、意思決定の場への女性の参画が進むよう企業・団体等への働きかけを行う。	地域経済振興課
26	啓発	事業主の意識改革	働き方の見直しについて、あらゆる機会を通じ、先進的な取組事例を紹介し、事業主に対する啓発を行う。	企画課 地域経済振興課

※積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは

男女雇用機会均等法第 8 条に基づき、事業主が、雇用分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずること。



(2) 女性の職業生活における活躍支援

職場での女性の管理・監督職への積極的な登用を進めるために制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働かないように改善するとともに、職域拡大および意思決定の場への女性の参画が進むよう、企業・団体等への啓発を行います。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
27	女性 登用	女性のキャリアアップ支援	女性が能力を発揮し、活躍できるようキャリアアップを支援するとともに、情報交換の場やネットワークづくりを支援する。	企画課
28	啓発	農業における家族経営協定 [*] 等の普及啓発	家族従事者において、役割と貢献に見合った報酬が得られ、経済的自立が図れるよう、家族経営協定や農業法人等の役員への登用の普及に向けた情報の提供および普及啓発を行う。	農林水産課
29	啓発	育児・介護休業制度の徹底	関係機関と連携して、事業主や被雇用者に対して、法制度の周知・普及を図るとともに、男女が共に育児・介護休業を適正に取得できるように啓発を行う。また、休業取得後もスムーズに復職できるよう事業所に働きかける。	企画課 地域経済振興課
30	環境 整備	市男性職員の育児休暇（育児休業や出産付き添い休暇等）の取得促進	市内事業所の模範となるよう、市男性職員の育児に関わる休暇の取得促進のための環境整備を行う。	人事課
31	啓発	市内事業所へのポジティブ・アクションの導入促進	滋賀労働局など関係機関と連携し、事業所における男女の労働条件格差是正に向けた啓発を行う。	地域経済振興課





基本施策③

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進



働くことを望むすべての人が仕事と家事・育児・介護および地域活動との両立が実現できるようこれまでの固定的性別役割分担意識を見直し、偏った家事等の分担を改善できるよう、ワーク・ライフ・バランスの視点に立った啓発を行います。

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、労働時間の見直しや長時間労働を削減するよう関係機関と連携することが重要です。

また、働く人一人ひとりのライフステージに応じた多様で柔軟な働き方ができるよう事業所等に働きかける必要があります。

◆ 施策の方向 ◆

（１）仕事と生活の調和に関する情報提供

働くすべての人が、ワーク・ライフ・バランスの充実した暮らしを実現することができるよう、企業・事業所等に働きかけ、長時間労働の解消等に繋がる啓発を進めるとともに、関係機関と連携し、先進的な取組事例等について、情報提供することで企業・事業所等の取組を支援します。

また、関係法令の趣旨等の周知に努めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
32	啓発	企業へのワーク・ライフ・バランスに関する広報	ワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりとして、様々な媒体を使って情報提供する。	企画課
33	環境整備	市職員のワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備	市職員の長時間労働是正や仕事と生活の両立支援など、職場環境の改善を図るための様々な取組を支援する。	人事課
34	啓発	ライフステージに応じた取組の推進（生理休暇・妊娠・出産に関する女性の健康保護啓発を含む）	事業所等に対して、働く人の出産や育児、介護などのさまざまなライフステージに応じた働きやすい環境づくりに向けた啓発を行う。	地域経済振興課
35	啓発	男女雇用機会均等法等の普及・啓発	事業所等に対して、募集・採用、配置・昇進、教育訓練など、実態把握や情報収集を行い、男女雇用機会均等法等の趣旨や内容の周知徹底に取り組む。	地域経済振興課

(2) 多様な働き方の尊重

働く人が育児や介護のための休業取得後も、継続して働き続けられるよう労働環境の整備を事業所等に働きかけます。

一人ひとりのライフステージに応じた多様な働き方ができるよう、先進事業所の取組事例を紹介します。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
36	啓発	多様な働き方についての啓発	働くすべての人が、それぞれの状況に応じて自律的に働き方を選択し、仕事と生活の調和を実現できるよう、多様で柔軟な働き方を可能とする職場づくりに向けた啓発を行う。	地域経済振興課
37	活動支援	放課後児童クラブの充実	ライフスタイルの多様化に伴い、高まる保育ニーズに対応しながら、放課後児童クラブの充実に取り組む。	生涯学習課
38	活動支援	保育サービスの充実	保護者のニーズに対応するため、保育所等の一時預かりや幼稚園の預かり広場の充実に取り組む。	幼児課
39	啓発	労働・雇用に関する相談、情報の提供	関係機関と連携しながら、労働・雇用に関する相談やニーズにあった労働情報サービスの提供を行う。	地域経済振興課
40	啓発	起業・再就職等を支援する情報・機会の提供	関係機関と連携して、創業支援相談窓口等により、起業家をめざす市民に対しての各種貸付事業等支援施策の情報の提供や、経営能力向上の講座、相談等の機会の提供を行う。また、再就職支援のための情報提供を行う。	地域経済振興課

基本目標 3

尊重し認め合う男女共同参画【DV 対策基本計画】※

◆現状と課題◆

「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を形成する」（男女共同参画社会基本法 第2条第1項）を基本として、誰もが、基本的人権を尊重し認め合い、性別による差別や様々なハラスメントを受けることのない、安心できる男女共同参画社会の実現をめざします。

特に、性別に起因する暴力は、重大な人権侵害であり、身体を傷つけるだけでなく、心への影響も大きく深刻な問題です。情報通信の進化や新たなコミュニケーションの広がりにより、暴力の被害は多様化しています。被害者への支援のみならず、加害者の更生に対する取組も重要になっています。

◆成果指標◆

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
M	女性等への暴力防止に向けた啓発・研修機会の提供回数	回	16	25	市の関係課が行う研修会や啓発の機会の増加がわかります。
N	女性等への暴力に対する相談機関周知チラシ・ポスター等の設置施設数	施設数	22	50	被害者への相談機関周知状況がわかります。

※DV 対策基本計画とは

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項の規定に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」である。

なお、DV とは、配偶者や恋人からの暴力、ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）の略語である。



「パープルリボン」は、女性に対する暴力根絶の象徴です。
女性に対するあらゆる暴力をなくしていこうとのメッセージが込められています。



基本施策① あらゆる性暴力をなくすための取組



身近な暮らしの中で女性への人権侵害やあらゆる性暴力およびセクシュアル・ハラスメントを許さない意識の醸成に向けて、社会教育・学校教育の場で暴力等の当事者とならない予防のための啓発や教育・学習に取り組みます。

また、地域や企業等での人権啓発を進め、暴力を許さないという社会意識を育成します。

◆ 施策の方向 ◆

(1) あらゆる性暴力・性犯罪を許さない市民意識の醸成

あらゆる性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメントを許さない市民意識の醸成のために、人権の尊重に関する研修会等を開催するとともに、社会教育・学校教育の場であらゆる暴力を容認しない環境整備に向けた教育・啓発に努めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
41	啓発	人権に関する研修会等の開催	性暴力やセクシュアル・ハラスメント等を防止し、あらゆる人の人権が尊重されるよう研修会等を開催し啓発する。	子育て支援課 人権政策課
12 再掲	教育 育成	学習指導の充実（教材等の選定・デートDV防止教育等を含む）	道徳教育、性教育、技術・家庭科などに、ジェンダー平等に気づく視点を取り入れた教育活動を推進する。	学校教育課
42	啓発	市民・企業に対する広報・啓発	性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメント防止のための課題を取り上げ、「広報ひこね」や広報誌「かけはし」等で啓発を行っていく。	企画課 子育て支援課
43	啓発	市職員への啓発	市職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に向けた取組の推進を図るため、研修会を実施する。	人事課
44	啓発	企業等への防止対策の促進	あらゆる性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメントの防止のために、関係機関と連携し、企業訪問等様々な機会を通じた啓発を行い、企業等で研修の取組が行われるよう働きかける。	地域経済振興課 人権政策課
45	啓発	ハラスメント対策に関する啓発	様々なハラスメント防止のための職場における研修や企業の内部規則化、対策組織づくりなどの取組を促進するための啓発を行う。	企画課 人権政策課
46	啓発	有害なDVD・ゲームソフト・雑誌等の販売抑制	書店等の立入調査を実施し、有害な図書・DVD・ゲームソフト・玩具等の陳列や販売の抑制について協力を要請する。	少年センター
47	啓発	メディア・リテラシー* 向上のための取組	メディア・リテラシーに関する学習機会の提供を行う。	企画課

(2) DV の防止に向けた取組の推進 (性暴力・性犯罪予防のための取組の推進)

配偶者や恋人からの暴力である DV について、被害者・加害者を問わず相談できる多様な相談窓口を設置するとともに、関係機関が連携し、DV 防止に向けた取組を進めます。

性犯罪・性暴力の撲滅のために、日ごろからあらゆる機会を通して啓発を進めます。

また、社会教育・学校教育等の場で、性暴力を許さない意識を育てるとともに、加害も被害も予防するための市民意識の醸成に努めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
48	相談	DV の相談体制の充実	DV について、被害者・加害者を問わず相談できる窓口を設置するとともに、国・県を始め専門的な相談援助機関等との連携を強化し、被害者の回復に向けた対策に取り組む。	子育て支援課
49	相談	庁内相談体制の充実	庁内の各相談窓口および相談員同士の連携を図り、より適切な相談窓口の紹介や情報のネットワーク化を図る。また、DV 被害者が早期に相談ができるよう、警察や医療機関、学校等関係機関との連携を図る。	企画課 子育て支援課
50	啓発	DV 防止に向けた啓発	DV の防止のための課題を整理し、「広報ひこね」への関連記事の掲載や広報誌の作成、出前講座を行うなど、あらゆる機会を通じた啓発を行う。	企画課 子育て支援課
51	啓発	SNS*等を利用した犯罪・人権侵害の防止	SNS やインターネットの適切な利用や危険性についての教育やインターネットに関連した人権侵害を防止するための啓発を推進する。	学校支援・ 人権・いじめ対策課 人権政策課



「女性に対する暴力をなくす運動」

11 月 12 日から 11 月 25 日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの「女性に対する暴力をなくす運動」期間にあわせ、彦根城を紫色にライトアップして、女性に対する暴力根絶のメッセージを届けます。

紫色は、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなんでいます。



基本施策② 被害者等への支援



配偶者等からの暴力の防止と被害者支援に当たっては、多様な相談手法を活用し、被害者が相談しやすい体制を整え、被害者の立場に立った支援体制の充実を図ります。被害者に対する専門相談を行うとともに、より適切な相談窓口や支援に繋がります。また、相談員同士が連携し、情報のネットワーク化を図りながら、被害者支援に努めるとともに、被害者のその後の生活の安全を確保し、問題解決できるよう支援のあり方を検討します。

また、加害者の更生に対する取組に関する情報収集を行うとともに、関係機関との連携に努めます。

◆ 施策の方向 ◆

(1) 各種相談の充実・関係機関との連携

関係機関との連携を図りながら、総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、適切な相談対応ができるよう相談員のスキルアップを図ります。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
52	教育育成	研修の充実	相談実務のスキルアップを図るため、相談窓口担当者等による研修会を開催するなど、支援関係者を対象に、男女共同参画に視点を置いた研修会を必要に応じて実施する。	企画課
53	相談	相談事業の充実	電話や面談による総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、相談員のスキルアップを図る。また、市民へ相談事業の周知を図る。	企画課

(2) 被害者の保護および回復への支援

DV 被害者が早期に相談ができるよう、警察や医療機関、学校等関係機関との連携を図るとともに、被害者の緊急時における安全確保および一時保護を行います。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
54	保護支援	緊急避難の場の確保	配偶者暴力相談支援センター [*] において、被害者の緊急時における安全確保および一時保護を行う。	子育て支援課

(3) 二次被害（セカンド・ハラスメント※）の排除

被害を受けた人たちが被害防止に向けた行動をとった場合、周囲からバッシングされたりする二次被害（以下「セカンド・ハラスメント」という。）が問題視されています。セカンド・ハラスメントにより、さらに心身に大きなストレスを受けることになります。このような理不尽なセカンド・ハラスメントの被害・加害を防ぐ取組を進めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
55	啓発	セカンド・ハラスメント対策に関する啓発	セカンド・ハラスメントの防止のための職場における研修の取組や、企業の内部規則化や対策組織づくりなどの取組を促進するための啓発を行う。	企画課

※セカンド・ハラスメントとは

被害を受けた人が相談したり援助を求めたりした際に、相談した相手や周囲の人たちから責められたり、被害を軽視されたりなどのハラスメントを受けること。

(4) 加害者への対応・更生への支援

DV 加害者の更生に関する取組などの情報収集を行うとともに、DV 行為の防止のため関係団体や支援団体との連携による加害者への対応に努めます。

また、性犯罪をした者が、二度と性犯罪に手を染めることがないように、更生のための取組を関係団体とともに進めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
56	啓発	DV 加害者の更生に対する取組	国において行われるDV 加害者の更生に関する取組などの情報収集を行う。	企画課





基本施策③

男女の心と身体の健康に気づくための取組



誰もが、健康でいきいきと暮らしていくためには、男女の身体的性差を十分に理解し、互いに思いやりを持って接することが大切です。特に女性の心身の状態はライフステージごとに大きく変化することを理解することが重要です。

◆ 施策の方向 ◆

(1) 性と生殖の健康・権利に関する啓発

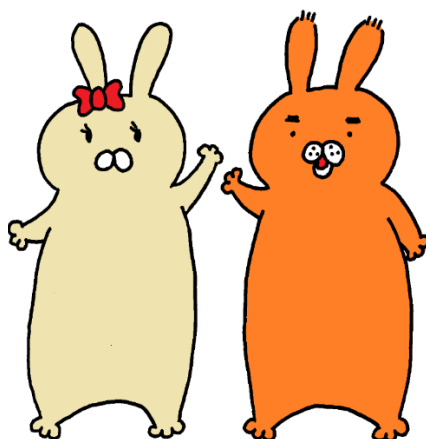
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※の理念は女性の人権の重要な一つとして認識されています。

いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活や安全な妊娠・出産、更年期、老年期などの生涯における女性の心と身体の健康を保証する考え方の啓発に努めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
57	啓発	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及	女性には、子どもを産むか産まないか、いつ何人産むかを選ぶ自由があること、および安全で満足のいく性生活や安全な妊娠・出産など、生涯における女性の心と身体の健康を保証する考え方の啓発を進める。	健康推進課 企画課

※リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは

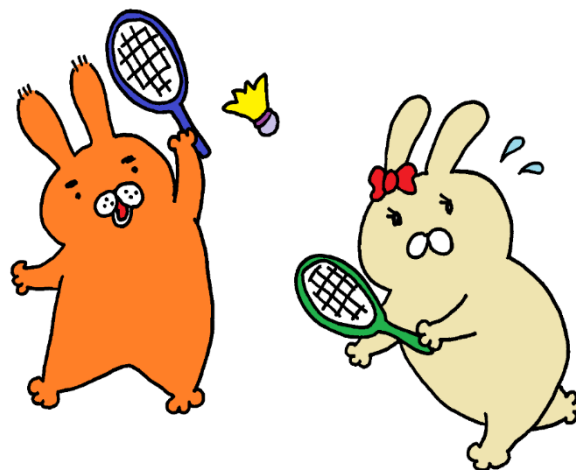
性や子どもを産むこと、また自分の身体に関することすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分自身で決められる権利のこと。



(2) ジェンダー平等の視点からの男女の心の健康に気づくための取組

生物学的な性別とは異なる、社会的・文化的に形成されてきた性別、性差を表す概念とされているジェンダーは、「男らしさ・女らしさ」や固定的性別役割分担意識、男女の間に存在する差別などと連動している側面があります。ジェンダー平等の視点から、このことに気づくための取組を進めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
58	啓発	ジェンダー平等の視点からの男女共同参画社会の啓発	ジェンダー平等の視点から、様々な男女の心の健康とその問題に気づき学べる機会の充実に努める。また、メンタルヘルスに関する啓発を行うとともに、うつ病を始めとした心の病についての正しい情報発信を行う。	健康推進課
59	啓発	働く人の健康保護のための啓発	働く女性の家事・育児・介護の負担を軽減するための啓発を行う。また、関係機関と連携し、事業主や被雇用者に対して、男女が共に健康で働き続けられるための適切な就業条件がとられるよう、働きかける。	地域経済振興課
60	啓発	自殺対策の推進	自殺対策を強化するため、うつ病など精神疾患の相談窓口開設や啓発を行う。また、彦根市自殺対策ネットワーク会議を通して、本市における自殺対策を効果的に実施するため、関係者が自殺対策についての情報を共有し、連携した取組を行う。	障害福祉課





基本施策④ 多様な性に対する取組



「自分らしく あなたらしく 共に認め 共に担い 一人ひとりの輝きがみえるまち ひこね」を目標とする本市にとって、性に対しても多様な価値観やライフスタイルを認め合うことのできる環境が求められます。人と違うからと不当な扱いを受けたり、排除されたりすることなく、すべての人が尊重され、自分の持っている力を発揮できる環境づくりを進めます。

◆ 施策の方向 ◆

(1) 性の多様性に対する理解への取組

性のあり方は「からだの性」、「こころの性」、「好きになる性」、「表現する性」の4つの要素で構成され、単に「男」と「女」の2つの性で分けられるものではありません。一人ひとりの性のあり方は多様なため、4つの要素が必ずしもどれかの性に一致するとは限らない、いわゆる性的少数者（以下「性的マイノリティ」という。）が存在します。このような性的マイノリティの人たちが安心して生活し、活躍できる社会の実現をめざし、誰もが互いの多様性を認め合い、それぞれの人権を尊重し合える社会が求められています。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
61	取組	多様な性についての理解の促進	性的マイノリティの当事者をはじめとするすべての人が誰一人として、性的志向・性自認によって差別や偏見、不当な扱いを受けることがないように、パートナーシップ宣誓制度※をはじめとする多様な性についての理解を促進するための取組や啓発を行う。	人権政策課
14 再掲	環境整備	中学校制服の選択の推進	学校において多様性を尊重する教育を推進するとともに、中学校にこれからの制服の在り方や柔軟な制服の選択について検討を進めていくよう働きかける。	学校支援・人権・いじめ対策課

※パートナーシップ宣誓制度とは

戸籍上の性別にとらわれず、相互に協力し合いながら継続的な共同生活を行っている、または行うことを約束した二人が、市長に対し、双方が互いの人生のパートナーであることを宣誓した事実に対して、市が証明する制度。また、この制度は婚姻制度とは異なり、法的な権利や義務の付与を伴うものではない。



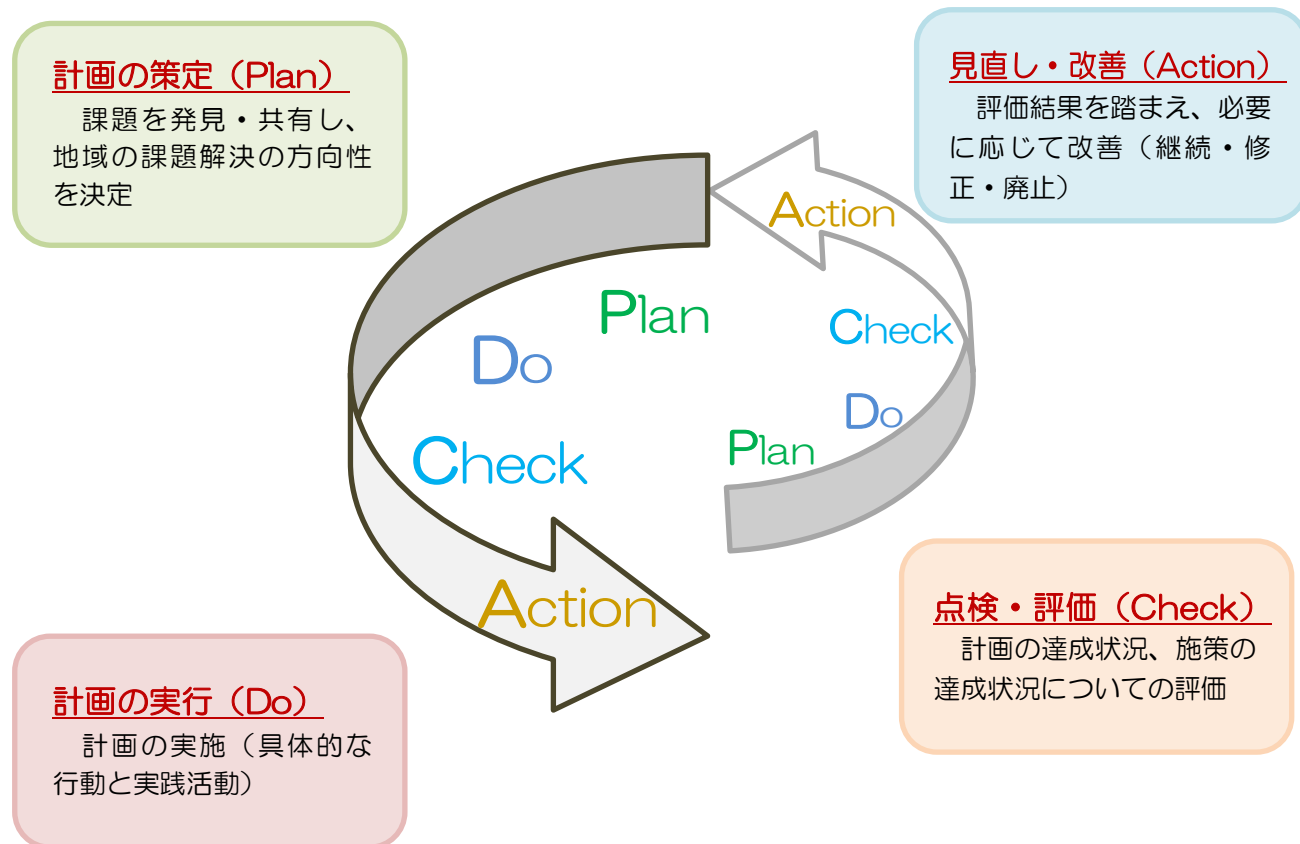
◆現状と課題◆

男女共同参画に関する施策は、市政のあらゆる分野に関連しているため、庁内および関係機関との連携を強化し、効果的な施策を推進する必要があります。

また、「男女共同参画を推進する彦根市条例」に定められているとおり、男女共同参画社会の実現は、市の取組だけでなく、市民や事業者もその責務を果たし、協働で取り組むことが必要です。

計画の推進にあたっては、彦根市男女共同参画審議会の意見を聞きながら、市民、事業者等との協働体制づくりに努めるとともに、彦根市男女共同参画センター「ウィズ」を拠点に、人材育成事業や市民啓発事業を充実させ、男女共同参画を効果的に推進させていく必要があります。

市の内部においては、組織（関係部課）を横断的に連携する「彦根市男女共同参画社会づくり推進本部」の機能を充実させるとともに、年次報告を含めて、PLAN（計画）、DO（実行）、CHECK（点検）、ACTION（改善）のPDCAのマネジメントサイクルによる計画の推進管理を図る必要があります。



◆ 成果指標 ◆

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
O	男女共同参画推進事業者表彰累計件数	件	39	49	事業者（個人・法人・非営利団体・自治会等）における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。
P	滋賀県女性活躍推進企業認証制度による市内認証事業所数	事業所	29	35	女性活躍推進に取り組む事業者が増えることがわかります。





基本施策① 推進体制の強化



計画をより実効性のあるものにするために、「彦根市男女共同参画社会づくり推進本部」を組織し、市が一体となり、関係各課と連携し全庁横断型の体制を築いて、推進体制の一層の充実・強化を図る必要があります。

また、計画の推進のためには、行政だけでなく市民や事業者、NPO、関係団体など、多様な主体による連携や協働により実施していくことが重要です。

◆ 施策の方向 ◆

(1) 推進本部体制の充実

関係各課等と連携を図りながら、男女共同参画社会を実現するための施策を全庁的・総合的に推進するため、推進本部体制のより一層の充実を図ります。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
62	推進 管理	彦根市男女共同参画社会 づくり推進本部の運営	推進本部会議を定期的を開催し、関係各課との 連携を図るなど、組織の強化に向けて取り組 む。	企画課
63	啓発	表現ガイドラインの活用	男女共同参画の視点に立った表現、イラストに 関する広報物のガイドラインの活用を推進す る。	企画課

(2) ポジティブ・アクションの導入

男女共同参画社会をめざし、男女共同参画を推進する彦根市条例に基づき、必要な範囲内においてポジティブ・アクションを導入し、推進します。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
64	推進 管理	ポジティブ・アクション の導入	男女共同参画を推進する彦根市条例に基づき、 必要な範囲内においてポジティブ・アクション を導入し、推進する。	企画課

(3) 市民・事業者・NPO 等との協働体制づくり

男女共同参画社会の実現に向けて、市民・地域団体・NPO・事業者・大学等の自主的な活動を支援し、協働による継続的な取組を進める体制の充実を図ります。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
65	啓発	地域推進員活動の充実	男女共同参画地域推進員を設置し、市・市民・事業者等の協働により、地域での啓発を行う。	企画課
66	啓発	男女共同参画を推進する団体や個人とのパートナーシップの確立	男女共同参画社会の実現に向け活動している市民・事業者・NPO 等との連携を図り、ネットワーク化に向けた取組を推進する。	企画課

彦根市の男女共同参画の拠点施設 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」





基本施策②

彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の充実



市民や各団体等が、彦根市男女共同参画センター「ウィズ」を活動拠点として、身近な暮らしの中で男女が責任を分かちあい、共に地域活動やボランティア活動などに参画し、その活動に男女共同参画の視点が根付くよう支援します。

また、男女共同参画社会の実現に向け、啓発および情報発信を行い、各種相談に対応できるよう相談体制の充実を図ります。

◆ 施策の方向 ◆

(1) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の各種啓発事業の推進

彦根市男女共同参画センター「ウィズ」は、男女共同参画を学び、啓発・推進するための拠点施設として、その機能の充実を図るとともに、市民がいつでも、誰でも気軽に利用できる施設運営に努めます。

男女共同参画社会の実現に向け、「男女共同参画とは何か」、「なぜ男女共同参画社会が重要なのか」ということが学べるよう、各種講座や研修会を開催します。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
67	啓発	各種講座および研修会の開催	男女共同参画セミナーや男女共同参画フォーラムをはじめとして様々な講座および研修会を開催する。	企画課
68	教育 育成	女性チャレンジ支援講座の開催	受講者が「自分らしさ」を再確認し、自分の魅力を引き出せる講演会や講座等を開催する。	企画課
69	啓発	男女共同参画を推進する団体の育成・支援	男女共同参画社会実現のための研究や活動を行っている団体等の活動を支援する。	企画課

(2) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」における相談事業の充実

相談者に寄り添った相談事業を始めとして、活動内容の充実に努めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
53 再掲	相談	相談事業の充実	電話や面談による総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、相談員のスキルアップを図る。また、市民へ相談事業の周知を図る。	企画課
70	推進 体制	関係機関との連携	より適切な支援に結びつくよう、市における他の専門相談窓口や関係機関との連携を図るとともに、定期的に連絡会議を開催する。	企画課



基本施策③ 計画の推進管理



本計画の総合的かつ効果的な推進のため「男女共同参画を推進する彦根市条例」に基づき、「彦根市男女共同参画審議会」において、各事業の進捗状況の確認を行い、課題解決に向けて審議を行います。

また、施策がより効果的に推進できるよう、他市町との情報共有、交換に努め、国・県および関係機関との連携を図ることが重要です。

◆施策の方向◆

(1) 男女共同参画審議会の運営

男女共同参画審議会を開催し、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策および重要事項を調査・審議します。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
71	推進管理	男女共同参画審議会の運営	男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策および重要事項を調査・審議する。	企画課

(2) SDGs との整合およびジェンダー・ギャップ指数の改善、国や県への要望

世界では政治への女性参画が進んでいるにもかかわらず、我が国においては、女性議員が少ないこと、男女間で賃金格差が大きいこと、管理職になる女性が少ないことなどが大きく影響し、ジェンダー・ギャップ指数は極めて低い順位となっており、SDGs ゴール5（ジェンダーの平等）等の推進に向けても大きな課題となっています。

本計画を着実に推進することで、ジェンダー・ギャップ指数の改善、SDGs ゴール5（ジェンダーの平等）等の達成をめざすとともに、その推進に向けて県や国へ要望していきます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
72	調査	具体的な課題調査・分析	企業訪問等で働き方の見直しをするための課題等を調査・分析する。	企画課
73	情報提供	情報の収集と提供	様々な分野において、女性の置かれている状況を客観的に把握することのできる調査および統計情報等の収集・整備・提供を行う。	企画課

成果指標一覧

基本目標 1 家庭・地域・教育の場での男女共同参画

(48 ページ)

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
A	家庭生活において男女平等と 感じる人の割合	%	27.2 ◇令和元年度 市民意識調査	42.0	家庭における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
B	地域において男女平等と 感じる人の割合	%	34.4 ◇令和元年度 市民意識調査	48.0	自治会やPTA活動などの地域活動の場における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
C	出前講座等の受講団体数 (自治会・各種団体)	自治会・ 各種団体 (累計)	69	117	自治会およびその他の団体の男女共同参画社会の実現に向けた取組状況がわかります。
D	自治会の役員に女性が 含まれる自治会の割合	%	12.5	20.0	自治会における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。

基本目標 2 働く場での男女共同参画【女性活躍推進計画】

(54 ページ)

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
E	働く場において男女平等と 感じる人の割合	%	23.9 ◇令和元年度 市民意識調査	40.0	働く場における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
F	出前講座の受講団体数 (事業所)	事業所 (累計)	30	258	事業所の男女共同参画社会の実現に向けた取組状況がわかります。
G	25 歳から 44 歳までの 女性の就業率	%	77.5	85.0	結婚・出産・子育て期に低下している 30 歳代前後の女性の就業者数が増えることで、能力を発揮できる人が増えることがわかります。
H	平均給与収入額における 男性を 100 とした女性の 割合 (25 歳から 44 歳まで)	%	52.2	60.0	男性と比べて格差が拡大していく年代の女性の給与収入金額が増えることで、企業内における女性の能力の発揮や生活における経済的自立につながります。
I	市内事業所に従事する男 性の育児休業取得率	%	10.2	15.0	男性の育児休業の取得が進み、仕事と生活が調和した企業・職場の広がりにつながります。

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
J	市の審議会等における女性委員の割合	%	25.8	40.0	男女共同参画の視点からの意見が政策・方針等へ反映されていくことがわかります。
K	市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合	%	24.0	30.0	教育現場における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。
L	事業所の管理・監督職における女性の割合	%	25.1	35.0	事業所における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。

基本目標 3 尊重し認め合う男女共同参画【DV 対策基本計画】

(61 ページ)

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
M	女性等への暴力防止に向けた啓発・研修機会の提供回数	回	16	25	市の関係課が行う研修会や啓発の機会の増加がわかります。
N	女性等への暴力に対する相談機関周知チラシ・ポスター等の設置施設数	施設数	22	50	被害者への相談機関周知状況がわかります。

計画の推進 ひこねかがやきプランⅢの推進管理

(70 ページ)

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
O	男女共同参画推進事業者表彰累計件数	件	39	49	事業者（個人・法人・非営利団体・自治会等）における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。
P	滋賀県女性活躍推進企業認証制度による市内認証事業所数	事業所	29	35	女性活躍推進に取り組む事業者が増えることがわかります。

施策・事業一覧

基本目標 1 家庭・地域・教育の場での男女共同参画

基本施策① 家庭における男女共同参画の促進

(1) 家庭における固定的性別役割分担意識の解消

(49 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
1	啓発	男女共同参画セミナーおよびフォーラムの開催	男女共同参画について理解を深めるためのセミナーおよび男女共同参画フォーラムを開催する。	企画課
2	啓発	男女がともに参加しやすい講座の開催（公民館等の自主講座を含む）	女性の能力開発や生きがい形成のほか、幅広い年齢層の男女が生涯を通じて、男女の固定的な役割分担に捉われない市民意識を醸成できる学習機会を提供する。	生涯学習課
3	啓発	保護者への啓発	小・中学校や幼稚園、保育所だよりなどを通して、男女共同参画の推進について啓発する。	学校教育課 幼児課

基本施策② 地域社会における男女共同参画の促進

(1) 自治会等での地域活動における男女共同参画

(50 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
4	女性 登用	自治会役員選出における男女共同参画の促進支援	自治会活動に男女が積極的に参画できるよう、役員構成や選出方法の見直し、男女を問わず活躍できる役員会づくりについて自治会への啓発を行う。	まちづくり 推進課
5	女性 登用	民生委員等における男女共同参画の促進支援	3年任期である民生委員・児童委員および主任児童委員について、改選時に女性の積極的な選出に取り組む。	社会福祉課
6	啓発	地域で活躍するリーダーの養成	市民公募により、男女共同参画地域推進員を設置し、地域で男女共同参画について発信していく幅広い年代の人材の養成を行う。	企画課
7	啓発	出前講座等の開催	出前講座等により自治会、地域での男女共同参画の推進支援を行う。	企画課
8	活動 支援	地域福祉活動における男女共同参画の促進	地域福祉活動において、住民、事業者の参画のもと男女共同参画の推進を図る。	医療福祉推進課 子ども・若者課
9	女性 登用	防犯活動における男女共同参画の促進	安全で安心して暮らすことのできる地域社会の実現に向け、地域での防犯活動に男女が共に参画できるよう啓発する。	まちづくり 推進課

(2) 防災における意思決定過程での男女共同参画

(51 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
10	環境 整備	地域防災における男女共同参画の促進	自主防災組織や避難所運営において、性別に偏りがなく、多様な人々が参画するよう働きかける。	危機管理課
11	女性 登用	防災活動における男女共同参画の促進	消防団活動のPRを行うとともに、女性消防団員の更なる確保のため、広報によるほか、各関係機関および地域に女性の入団を積極的に働きかける。	消防総務課

基本施策③ 学校や保育の場における男女共同参画教育の推進

(1) 男女共同参画教育の充実

(52 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
12	教育 育成	学習指導の充実（教材等の選定・デートDV防止教育等を含む）	道徳教育、性教育、技術・家庭科などに、ジェンダー平等に気づく視点を取り入れた教育活動を推進する。	学校教育課
13	教育 育成	副読本の活用	男女共同参画に係る教育を充実するために、県配布の副読本を活用する。また、効果的な活用方法を研究する。	学校教育課
14	環境 整備	中学校制服の選択の推進	学校において多様性を尊重する教育を推進するとともに、中学校にこれからの制服の在り方や柔軟な制服の選択について検討を進めていくよう働きかける。	学校支援・ 人権・いじめ対策課

(2) 学校や保育の場での男女共同参画意識の啓発

(53 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
15	教育 育成	教職員等の研修	男女共同参画に向けた意識改革のための研修を推進する。また、隠れたカリキュラムやアンコンシャスバイアスの点検ができるなど、教職員の意識改革と指導力向上のための研修を実施する。	学校教育課
16	教育 育成	保育士への研修	男女共同参画に向けた意識改革のための研修を推進するなど、保育職員の意識改革と保育力向上のための研修を実施する。	幼児課
17	教育 育成	地域子育て支援センター等における事業	教室やひろばを継続して開催し、子育て家庭の交流や子育ての悩みについての情報交換を行うとともに、父親等男性の育児への関心を高めていく。	子ども・若者課

基本目標 2 働く場での男女共同参画【女性活躍推進計画】

基本施策① 審議会等行政における意思決定機関での男女共同参画の推進

(1) 審議会・委員会等への女性の積極的な登用 (55 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
18	女性 登用	クォータ制の導入など市の審議会等への女性の登用の推進	審議会等への女性の積極的な参画を推進するため、女性委員の比率が低い審議会等においては改選時に事前協議するなどして、女性登用の推進を図る。また、クォータ制の導入を進める。	企画課 人事課
19	女性 登用	女性人材バンクの活用	審議会・委員会等への女性の登用の推進を図るために、女性人材バンクを設置し、活用する。	企画課

(2) 女性の管理・監督職等への積極的な登用 (56 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
20	女性 登用	管理・監督職への女性の積極的な登用	各職員の能力と適性に応じ、管理・監督職への女性の積極的な登用を図る。また、市内小・中学校の教員等の管理職への女性の積極的な登用を図るよう努める。	人事課 学校教育課
21	女性 登用	女性職員の職務・職域の拡大	性別にかかわらず、子育てしながらも働きやすい環境を構築し、管理職候補以上の女性の割合の向上をめざし、女性の人材育成に努める。	人事課
22	教育 育成	職員の研修機会の充実	職員の能力と適性に応じた人材育成を行うとともに、男女共同参画に関する理解等を深めるため、職員の研修機会の充実を図る。	人事課

(3) 政治分野における男女共同参画の推進 (56 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
23	啓発	政治分野における男女共同参画についての啓発の推進	市民や議会へ男女共同参画やハラスメント防止のための情報提供をすることで、政治分野での男女共同参画の意識の向上を図る。	企画課 議会事務局

基本施策② 企業・団体等の意思決定過程での男女共同参画の促進

(1) 職場での管理・監督職や団体役員等への女性の登用

(57 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
24	啓発	出前講座の開催	出前講座により企業・事業所での男女共同参画の推進支援を行う。	企画課
25	啓発	企業・団体等に対する啓発活動の充実	商工会議所や商工会、各地場産業組合等との連携により、職場での女性の管理・監督職への登用や職域拡大、意思決定の場への女性の参画が進むよう企業・団体等への働きかけを行う。	地域経済振興課
26	啓発	事業主の意識改革	働き方の見直しについて、あらゆる機会を通じ、先進的な取組事例を紹介し、事業主に対する啓発を行う。	企画課 地域経済振興課

(2) 女性の職業生活における活躍支援

(58 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
27	女性 登用	女性のキャリアアップ支援	女性が能力を発揮し、活躍できるようキャリアアップを支援するとともに、情報交換の場やネットワークづくりを支援する。	企画課
28	啓発	農業における家族経営協定等の普及啓発	家族従事者において、役割と貢献に見合った報酬が得られ、経済的自立が図れるよう、家族経営協定や農業法人等の役員への登用の普及に向けた情報の提供および普及啓発を行う。	農林水産課
29	啓発	育児・介護休業制度の徹底	関係機関と連携して、事業主や被雇用者に対して、法制度の周知・普及を図るとともに、男女が共に育児・介護休業を適正に取得できるように啓発を行う。また、休業取得後もスムーズに復職できるよう事業所に働きかける。	企画課 地域経済振興課
30	環境 整備	市男性職員の育児休暇（育児休業や出産付き添い休暇等）の取得促進	市内事業所の模範となるよう、市男性職員の育児に関わる休暇の取得促進のための環境整備を行う。	人事課
31	啓発	市内事業所へのポジティブ・アクションの導入促進	滋賀労働局など関係機関と連携し、事業所における男女の労働条件格差是正に向けた啓発を行う。	地域経済振興課

基本施策③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

（１）仕事と生活の調和に関する情報提供

（59 ページ）

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
32	啓発	企業へのワーク・ライフ・バランスに関する広報	ワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりとして、様々な媒体を使って情報提供する。	企画課
33	環境整備	市職員のワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備	市職員の長時間労働是正や仕事と生活の両立支援など、職場環境の改善を図るための様々な取組を支援する。	人事課
34	啓発	ライフステージに応じた取組の推進（生理休暇・妊娠・出産に関する女性の健康保護啓発を含む）	事業所等に対して、働く人の出産や育児、介護などのさまざまなライフステージに応じた働きやすい環境づくりに向けた啓発を行う。	地域経済振興課
35	啓発	男女雇用機会均等法等の普及・啓発	事業所等に対して、募集・採用、配置・昇進、教育訓練など、実態把握や情報収集を行い、男女雇用機会均等法等の趣旨や内容の周知徹底に取り組む。	地域経済振興課

（２）多様な働き方の尊重

（60 ページ）

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
36	啓発	多様な働き方についての啓発	働くすべての人が、それぞれの状況に応じて自律的に働き方を選択し、仕事と生活の調和を実現できるよう、多様で柔軟な働き方を可能とする職場づくりに向けた啓発を行う。	地域経済振興課
37	活動支援	放課後児童クラブの充実	ライフスタイルの多様化に伴い、高まる保育ニーズに対応しながら、放課後児童クラブの充実に取り組む。	生涯学習課
38	活動支援	保育サービスの充実	保護者のニーズに対応するため、保育所等の一時預かりや幼稚園の預かり広場の充実に取り組む。	幼児課
39	啓発	労働・雇用に関する相談、情報の提供	関係機関と連携しながら、労働・雇用に関する相談やニーズにあった労働情報サービスの提供を行う。	地域経済振興課
40	啓発	起業・再就職等を支援する情報・機会の提供	関係機関と連携して、創業支援総合窓口等により、起業家をめざす市民に対しての各種貸付事業等支援施策の情報の提供や、経営能力向上の講座、相談等の機会の提供を行う。また、再就職支援のための情報提供を行う。	地域経済振興課

基本施策① あらゆる性暴力をなくすための取組

(1) あらゆる性暴力・性犯罪を許さない市民意識の醸成

(62 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
41	啓発	人権に関する研修会等の開催	性暴力やセクシュアル・ハラスメント等を防止し、あらゆる人の人権が尊重されるよう研修会等を開催し啓発する。	子育て支援課 人権政策課
12 再掲	教育 育成	学習指導の充実（教材等の選定・デート DV 防止教育等を含む）	道徳教育、性教育、技術・家庭科などに、ジェンダー平等に気づく視点を取り入れた教育活動を推進する。	学校教育課
42	啓発	市民・企業に対する広報・啓発	性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメント防止のための課題を取り上げ、「広報ひこね」や広報誌「かけはし」等で啓発を行っていく。	企画課 子育て支援課
43	啓発	市職員への啓発	市職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に向けた取組の推進を図るため、研修会を実施する。	人事課
44	啓発	企業等への防止対策の促進	あらゆる性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメントの防止のために、関係機関と連携し、企業訪問等様々な機会を通じた啓発を行い、企業等で研修の取組が行われるよう働きかける。	地域経済振興課 人権政策課
45	啓発	ハラスメント対策に関する啓発	様々なハラスメント防止のための職場における研修や企業の内部規則化、対策組織づくりなどの取組を促進するための啓発を行う。	企画課 人権政策課
46	啓発	有害な DVD・ゲームソフト・雑誌等の販売抑制	書店等の立入調査を実施し、有害な図書・DVD・ゲームソフト・玩具等の陳列や販売の抑制について協力を要請する。	少年センター
47	啓発	メディア・リテラシー向上のための取組	メディア・リテラシーに関する学習機会の提供を行う。	企画課

(2) DVの防止に向けた取組の推進（性暴力・性犯罪予防のための取組の推進）

(63 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
48	相談	DVの相談体制の充実	DVについて、被害者・加害者を問わず相談できる窓口を設置するとともに、国・県を始め専門的な相談援助機関等との連携を強化し、被害者の回復に向けた対策に取り組む。	子育て支援課
49	相談	庁内相談体制の充実	庁内の各相談窓口および相談員同士の連携を図り、より適切な相談窓口の紹介や情報のネットワーク化を図る。また、DV被害者が早期に相談ができるよう、警察や医療機関、学校等関係機関との連携を図る。	企画課 子育て支援課
50	啓発	DV防止に向けた啓発	DVの防止のための課題を整理し、「広報ひこね」への関連記事の掲載や広報誌の作成、出前講座を行うなど、あらゆる機会を通じた啓発を行う。	企画課 子育て支援課
51	啓発	SNS等を利用した犯罪・人権侵害の防止	SNSやインターネットの適切な利用や危険性についての教育やインターネットに関連した人権侵害を防止するための啓発を推進する。	学校支援・ 人権・いじめ対策課 人権政策課

基本施策② 被害者等への支援

(1) 各種相談の充実・関係機関との連携

(64 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
52	教育 育成	研修の充実	相談実務のスキルアップを図るため、相談窓口担当者等による研修会を開催するなど、支援関係者を対象に、男女共同参画に視点を置いた研修会を必要に応じて実施する。	企画課
53	相談	相談事業の充実	電話や面談による総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、相談員のスキルアップを図る。また、市民へ相談事業の周知を図る。	企画課

(2) 被害者の保護および回復への支援

(64 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
54	保護 支援	緊急避難の場の確保	配偶者暴力相談支援センターにおいて、被害者の緊急時における安全確保および一時保護を行う。	子育て支援課

(3) 二次被害（セカンド・ハラスメント）の排除

(65 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
55	啓発	セカンド・ハラスメント対策に関する啓発	セカンド・ハラスメントの防止のための職場における研修の取組や、企業の内部規則化や対策組織づくりなどの取組を促進するための啓発を行う。	企画課

(4) 加害者への対応・更生への支援

(65 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
56	啓発	DV 加害者の更生に対する取組	国において行われるDV 加害者の更生に関する取組などの情報収集を行う。	企画課

基本施策③ 男女の心と身体 の健康に気づくための取組

(1) 性と生殖の健康・権利に関する啓発

(66 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
57	啓発	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及	女性には、子どもを産むか産まないか、いつ何人産むかを選ぶ自由があること、および安全で満足のいく性生活や安全な妊娠・出産など、生涯における女性の心と身体 の健康を保証する考え方の啓発を進める。	健康推進課 企画課

(2) ジェンダー平等の視点からの男女の心 の健康に気づくための取組

(67 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
58	啓発	ジェンダー平等の視点からの男女共同参画社会の啓発	ジェンダー平等の視点から、様々な男女の心 の健康とその問題に気づき学べる機会の充実に努める。また、メンタルヘルスに関する啓発を行うとともに、うつ病を始めとした心の病についての正しい情報発信を行う。	健康推進課
59	啓発	働く人の健康保護のための啓発	働く女性の家事・育児・介護の負担を軽減するための啓発を行う。また、関係機関と連携し、事業主や被雇用者に対して、男女が共に健康で働き続けられるための適切な就業条件がとられるよう、働きかける。	地域経済振興課
60	啓発	自殺対策の推進	自殺対策を強化するため、うつ病など精神疾患の相談窓口開設や啓発を行う。また、彦根市自殺対策ネットワーク会議を通して、本市における自殺対策を効果的に実施するため、関係者が自殺対策についての情報を共有し、連携した取組を行う。	障害福祉課

基本施策④ 多様な性に対する取組

(1) 性の多様性に対する理解への取組

(68 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
61	取組	多様な性についての理解の促進	性的マイノリティの当事者をはじめとするすべての人が誰一人として、性的志向・性自認によって差別や偏見、不当な扱いを受けることがないよう、パートナーシップ宣誓制度の導入など多様な性についての理解を促進するための啓発や取組を行う。	人権政策課
14 再掲	環境 整備	中学校制服の選択の推進	学校において多様性を尊重する教育を推進するとともに、中学校にこれからの制服の在り方や柔軟な制服の選択について検討を進めていくよう働きかける。	学校支援・ 人権・いじめ対策課

計画の推進 ひこねかがやきプランⅢの推進管理

基本施策① 推進体制の強化

(1) 推進本部体制の充実

(71 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
62	推進 管理	彦根市男女共同参画社会づくり推進本部の運営	推進本部会議を定期的に行い、関係各課との連携を図るなど、組織の強化に向けて取り組む。	企画課
63	啓発	表現ガイドラインの活用	男女共同参画の視点に立った表現、イラストに関する広報物のガイドラインの活用を推進する。	企画課

(2) ポジティブ・アクションの導入

(71 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
64	推進 管理	ポジティブ・アクションの導入	男女共同参画を推進する彦根市条例に基づき、必要な範囲内においてポジティブ・アクションを導入し、推進する。	企画課

(3) 市民・事業者・NPO 等との協働体制づくり

(72 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
65	啓発	地域推進員活動の充実	男女共同参画地域推進員を設置し、市・市民・事業者等の協働により、地域での啓発を行う。	企画課
66	啓発	男女共同参画を推進する団体や個人とのパートナーシップの確立	男女共同参画社会の実現に向け活動している市民・事業者・NPO 等との連携を図り、ネットワーク化に向けた取組を推進する。	企画課

基本施策② 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の充実

(1) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の各種啓発事業の推進

(73 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
67	啓発	各種講座および研修会の開催	男女共同参画セミナーや男女共同参画フォーラムをはじめとして様々な講座および研修会を開催する。	企画課
68	教育 育成	女性チャレンジ支援講座の開催	受講者が「自分らしさ」を再確認し、自分の魅力を引き出せる講演会や講座等を開催する。	企画課
69	啓発	男女共同参画を推進する団体の育成・支援	男女共同参画社会実現のための研究や活動を行っている団体等の活動を支援する。	企画課

(2) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」における相談事業の充実

(73 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
53 再掲	相談	相談事業の充実	電話や面談による総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、相談員のスキルアップを図る。また、市民へ相談事業の周知を図る。	企画課
70	推進 体制	関係機関との連携	より適切な支援に結びつくよう、市における他の専門相談窓口や関係機関との連携を図るとともに、定期的に連絡会議を開催する。	企画課

基本施策③ 計画の推進管理

(1) 男女共同参画審議会の運営

(74 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
71	推進 管理	男女共同参画審議会の運営	男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策および重要事項を調査・審議する。	企画課

(2) SDGs との整合およびジェンダー・ギャップ指数の改善、国や県への要望

(74 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
72	調査	具体的な課題調査・分析	企業訪問等で働き方の見直しをするための課題等を調査・分析する。	企画課
73	情報 提供	情報の収集と提供	様々な分野において、女性の置かれている状況を客観的に把握することのできる調査および統計情報等の収集・整備・提供を行う。	企画課

用語解説

(五十音順)

用語	解説
あ行	
アンコンシャスバイアス	「無意識の根拠のない思いこみや偏見」と言われ、過去の経験や見聞きしたことから、自分のものの見方だけで人の能力や仕事のやり方を決めつけてしまうようなこと。自分自身が気づいていないものの見方や受け取り方、捉え方のゆがみ・偏りをいう。
育児・介護休業法	働く人たちが仕事と育児、あるいは仕事と介護を両立できるようにするための支援制度。正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。
SNS	人と人との社会的な繋がりを維持・促進する様々な機能を提供する会員制のオンラインサービス。友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や場を提供したり、趣味や嗜好、居住地域、出身校、あるいは「友人の友人」といった共通点や繋がりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供するサービスで、Web サイトや専用のスマートフォンアプリなどで閲覧・利用することができる。(Social Networking Service)
SDGs(持続可能な開発目標)	2001 年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2030 年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。17 のゴール・169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っている。SDGs は発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル(普遍的)なものであり、日本としても積極的に取り組んでいる。
NPO	非営利組織。政府や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援のもとで社会的な公益活動を行う組織・団体をいう。ここでは、特定非営利活動促進法に基づく法人のほか、法人格を持たずに活動している民間の組織を含める。
M字カーブ	日本の女性の労働力人口比率(労働力率、労働参加率)又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。
LGBT(Q)	L(Lesbian)=レズビアン(女性同性愛者)、G(Gay)=ゲイ(男性同性愛者)、B(Bisexual)=バイセクシュアル(両性愛者)、T(Transgender)=トランスジェンダー(心と出生時の性別が一致しない人)のアルファベットの頭文字を取った言葉。また、上記に分類できない自らの性のあり方について、特定の枠に属さない人、わからない人等の Queer や Questioning (クイアやクエスチョニング)の頭文字「Q」を加え、性的少数者の総称として用いられることもある。
エンパワーメント	「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在となることをいう。
か行	
隠れたカリキュラム	教育する側が意図する、しないに関わらず、学校生活を営むなかで児童生徒自らが学びとっていくすべての事柄をいう。
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるもの。
クォータ制	積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

用語	解説
さ行	
ジェンダー	社会的性別。生物学的性別（セックス）に対して、社会によって作り上げられた「男性像」・「女性像」のような男女の別を示す概念であり、それ自体に良い悪いの価値を含むものではない。
ジェンダー・ギャップ指数	世界経済フォーラムが 2006 年より公表しているレポート Global Gender Gap Report「世界男女格差レポート」にて世界の各国の男女間の不均衡を示す指標。
自主防災組織	地域住民による任意の防災組織で、災害に対する備えとして、近隣住民などが協力してお互いを助けあう「共助」の重要な担い手。地域をよく知っているからこそ「細やかな対応ができる」、現場の近くにいるからこそ「迅速な対応ができる」というメリットを持っている。
就業者	賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入を伴う仕事を少しでもした人。
女性活躍推進法	働きたい女性の個性と能力を發揮できる環境づくりのために、国、地方公共団体、民間企業などの責務を明らかにした法律で、特徴的なことは、働く女性が活躍するための環境づくりを推進していく中で、企業側に目標や実際の活躍状況を報告する義務を課している。正式名称「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。
女子差別撤廃条約	男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。正式名称「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。
女性人材バンク	各種審議会・委員会等への女性の登用等の促進を図ることを目的に彦根市が各分野で活躍している女性の情報を幅広く収集、登録しているもの。彦根市女性人材バンク。
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	「衆議院、参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われること」、「男女がその個性と能力を十分に發揮できること」、「家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となること」を基本原則として、国および地方公共団体の責務や、政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者数の目標を定めるなど、自主的に取り組むよう努めることを定めた法律。
性別役割分担意識	男性、女性という性別を理由として「男は仕事・女は家庭」「男は主要な業務・女は補助的業務」など固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている考え方のこと。
セカンド・ハラスメント	被害を受けた人が相談したり援助を求めたりした際に、相談した相手や周囲の人たちから責められたり、被害を軽視されたりなどのハラスメントを受けること。（二次被害）
積極的改善措置（ポジティブ・アクション）	男女雇用機会均等法第 8 条に基づき、事業主が、雇用分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずること。
SOGI(性的指向と性自認)	「性的指向(Sexual Orientation)」どの性別を好きになるか(好きになる性)と「性自認(Gender Identity)」自分の性別をどう認識しているか(心の性)、それぞれの英訳の頭文字を取った人の属性を表す略称。
た行	
DV	配偶者や恋人からの暴力、ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)の略語で、夫婦(もと夫婦を含む)や恋人など親しい間柄で起きる、身体的、精神的、性的、経済的な暴力をいう。

用語	解説
DV 対策基本計画	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第 2 条第 3 項の規定に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」。
DV防止法	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止および被害者の保護を図ることを目的とする法律。正式名称「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」。
デートDV	交際中の 10 代、20 代の若い恋人同士間の暴力行為。殴る、蹴るといった暴力だけでなく、どなる、おどす、交友関係を細かくチェックし行動を制限するなど、相手を自分の思いどおりに支配しようとする行為をいう。
は行	
パートナーシップ宣誓制度	戸籍上の性別にとらわれず、相互に協力し合いながら継続的な共同生活を行っている、または行うことを約束した二人が、市長に対し、双方が互いの人生のパートナーであることを宣誓した事実に対して市が証明する制度。また、この制度は婚姻制度とは異なり法的な権利や義務の付与を伴うものではない。
配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための業務を行う施設で、都道府県が設置する婦人相談所やその他の適切な施設がその機能を果たしている。市町村も自らが設置する適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たすよう努めている。
ま行	
マタニティ・ハラスメント	上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント。
メディア・リテラシー	メディアが発信する情報を批判的思考に基づいて精査し、発信者の意図や意味を読み取り、自分の意見を発信することができる能力・スキルのこと。
ら行	
ライフステージ	年齢に伴って変化する生活段階。それぞれの段階は連続性があるものの、節目によって、次の段階の生活環境や生き方は大きく変容し、場合によっては環境に適應するために生活スタイルや考え方、仕事の仕方等様々なものを変化させる必要が出てくる。
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	性や子どもを産むこと、また自分の身体に関することすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分自身で決められる権利のこと。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など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。(仕事と生活の調和)