

第5次野洲市男女共同参画行動計画
『男女共同参画プランやす』（案）

令和8年（2026年）1月
野洲市男女共同参画審議会

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の位置づけ	2
3. 計画の期間	3
4. 男女共同参画を取り巻く社会状況	3
第2章 野洲市の現状	5
1. 統計からみる現状	5
2. 市民意識調査からみる現状	11
3. 前回計画の評価	24
4. 課題のまとめ	27
第3章 計画の方向性	30
1. 基本理念	30
2. 基本目標	30
3. 施策体系	31
第4章 施策の推進	32
基本目標Ⅰ 男女共同参画を進める意識づくり	32
重点課題1 男女共同参画意識の啓発	32
重点課題2 男女共同参画に関する教育の推進	34
基本目標Ⅱ 男女がともに活躍する環境づくり【野洲市女性活躍推進計画】	36
重点課題1 ワーク・ライフ・バランスの推進	36
重点課題2 多様な選択ができる環境づくり	39
重点課題3 意思決定の場への女性の参画拡大	41
基本目標Ⅲ だれもが安心して暮らせるまちづくり	43
重点課題1 あらゆる暴力の根絶と人権の尊重【野洲市DV防止基本計画】	43
重点課題2 心とからだの健康の保持増進	45
重点課題3 男女がともに担う地域づくり	47
重点課題4 困難な状況にある人への支援と多様性の尊重	49
【野洲市困難な問題を抱える女性への支援基本計画】	
第5章 計画の推進体制	51
1. 推進体制の強化	51
2. 計画の進行管理	52
資料編	53

第1章 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

平成11（1999）年に施行された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会の定義について、「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」と示されています。

近年では、「女性活躍推進法」や「政治分野における男女共同参画推進法」の改正等、さまざまな法整備が進み、男女ともに家庭や職場、地域社会等の多岐にわたる分野で平等に活躍することができる環境の整備が全国的に進められています。しかし現状に目を向けると、人口減少・少子高齢化が急速に進む中で、女性の社会参加や男性の家庭参加等、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現には、依然として課題が残っており、他の先進国と比べると、わが国の男女共同参画の状況には改善の余地があります。

そのような中、新型コロナウイルス感染症流行以降、テレワーク等の多様な働き方が広まったことで、地方移住の機運も高まっており、女性や若者が活躍できる地域づくりを行うことで、地域の活性化につながる可能性があります。

一方で、非正規雇用者やひとり親家庭等、困難な状況下にあった人々がより深刻な状況に陥ってしまうことや、DV被害の深刻化、女性の家事や育児、介護等の負担の増大が指摘されており、男女共同参画の視点を踏まえた取組のさらなる充実が求められています。

また、平成27（2015）年に国連サミットにて採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」では、17の目標のうちの1つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、このような世界的な動向を踏まえていく必要があります。

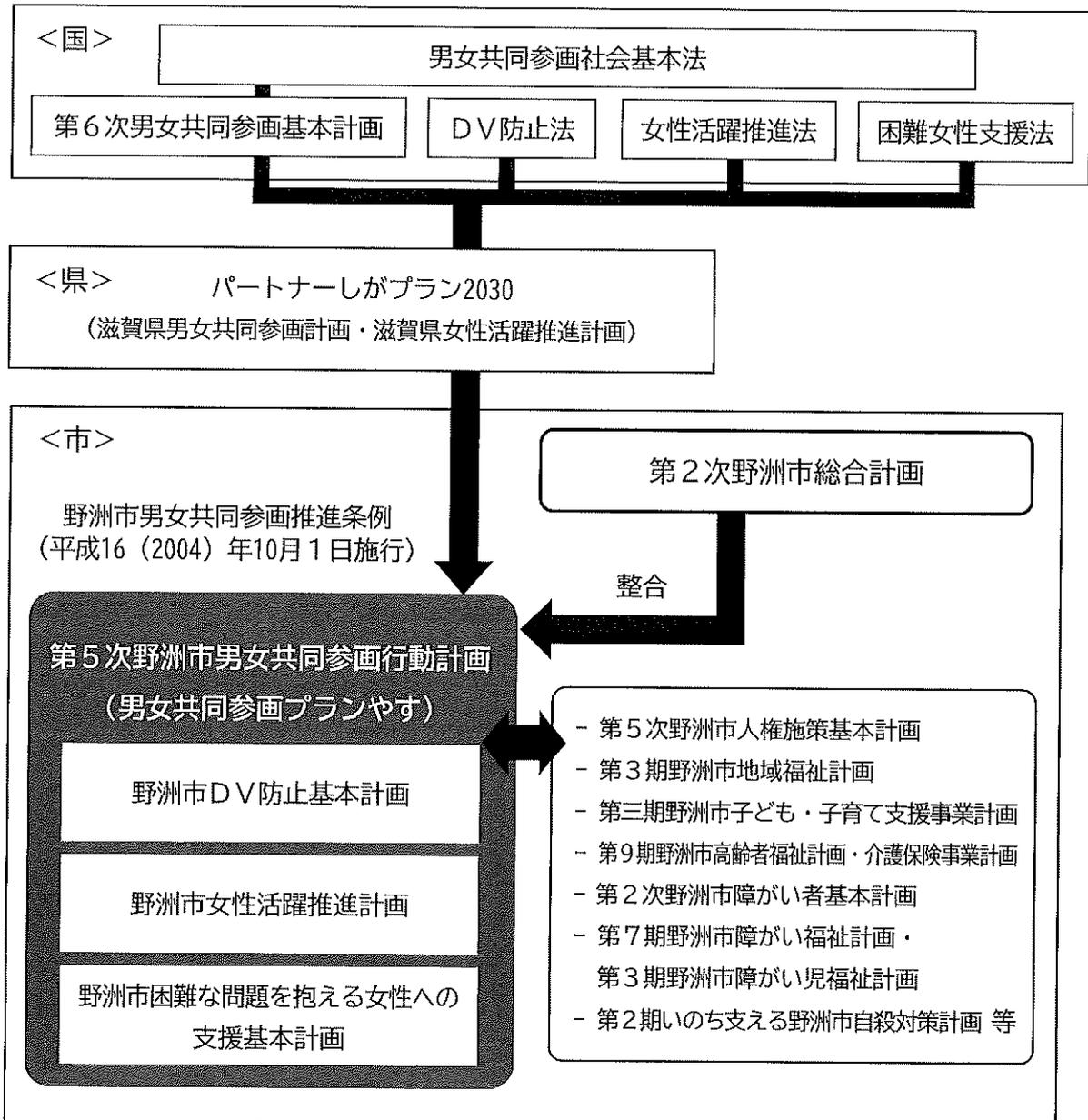
野洲市（以下「本市」という）では、平成16（2004）年に「野洲市男女共同参画推進条例」（以下「参画条例」という）を施行し、一人ひとりの個性と能力が活かされ、あらゆる分野において男女が平等に参画することができ、責任も豊かさも分かち合える社会の実現を目指しています。男女共同参画の推進に関する施策を総合的に推進するための計画として、令和3（2021）年度に「第4次野洲市男女共同参画行動計画『男女共同参画プランやす』」を策定し、具体的な取組を進めてきました。

この度、第4次計画期間が満了を迎えるにあたり、「第5次野洲市男女共同参画計画『男女共同参画プランやす』」（以下「本計画」という）を策定します。

2. 計画の位置づけ

- 本計画は、「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」で、「参画条例」の基本理念等をもとに、野洲市における男女共同参画に関する基本的な考え方や施策の方向性を示すものです。
- 本市における最上位計画である「第2次野洲市総合計画」をはじめ、滋賀県が策定する「パートナーシッププラン2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」の内容を踏まえるとともに、福祉、教育等、各分野の個別計画との整合を図ります。
- また、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」、「DV防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」第8条第3項に基づく「市町村基本計画」を包含しています。

■計画の位置づけイメージ



3. 計画の期間

本計画の期間は、初年度を令和8（2026）年度とし、令和12（2030）年度までの5年間とします。

また、社会情勢の変化等に応じて、適宜見直しを行います。

R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R9年度 (2027)	R10年度 (2028)	R11年度 (2029)	R12年度 (2030)	
第4次野洲市男女共同参画行動計画					策定	第5次野洲市男女共同参画行動計画				

4. 男女共同参画を取り巻く社会状況

(1) 国際社会の動向

- 国連では、昭和50（1975）年を「国際女性年」、その後10年間を「国連婦人の十年」とし、女性の地位向上や男女平等への取組を進めてきました。また、昭和54（1979）年には「女子差別撤廃条約」が採択され、締約国に対し、女性の性を理由とした排除や制限等、女性へのあらゆる差別を撤廃するための適切な措置を求めました。
- 平成7（1995）年に北京で開催された第4回世界女性会議では、「平等、開発及び平和のための行動」をスローガンに、女性のエンパワーメントに関する計画として「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。北京会議から20年の節目の年にあたる平成27（2015）年に開催された「第59回国連婦人の地位委員会」（通称「北京+20」）では、「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」が採択されました。この政治宣言では、「北京宣言及び行動綱領」の進捗が遅く、いまだに世界には大きな格差が残っていることが指摘され、令和12（2030）年までに、男女共同参画及び女性のエンパワーメントの完全な実現を達成することを目指して、より具体的な行動をとることが表明されました。
- 平成27（2015）年の国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」では、「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（ゴール5）」が17のゴールの1つとして掲げられています。
- 令和4（2022）年度以降、国連女性の地位委員会（CSW）では、デジタル格差の是正や女性の貧困克服が優先課題として合意され、令和7（2025）年には「北京宣言及び行動綱領」策定から30年の節目を迎え、各国がその実現に向けて決意を改めて確認する政治的コミットメント文書が採択されました。また、G7やG20においても、女性のエンパワーメントやジェンダー・デジタル格差の解消が首脳レベルで確認され、EUでは男女間賃金格差透明化指令の成立や、女性に対する暴力防止を目的としたイスタンブール条約の批准が進むなど、各国・地域で法制度の整備が進展しています。
- 世界経済フォーラムが令和7（2025）年に公表した各国の男女格差を測る指標である「ジェンダー・ギャップ指数」では、日本は148か国中118位という結果になっています。そのため、DEIの確保に関しても課題が懸念されるところであり、今後の動向を注視する必要があります。

(2) 国の動向

- DVは人権侵害であるとの基本理念のもと、平成13（2001）年に「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（配偶者暴力防止法）」が制定されました。その後、平成26（2014）年、令和2（2020）年と「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の一部を改正する法律」が施行され、児童虐待防止対策及び配偶者暴力被害者の保護対策の強化等が図られました。
- 平成30（2018）年に制定された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」により、国や地方の議員選挙における候補者数の男女均等が目指されました。令和3（2021）年の改正では、政党等における男女の候補者数の目標設定や、国・地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントへの対応強化が示されました。
- 令和元（2019）年6月、「女性活躍推進法」の一部改正により、民間企業等が職場の女性の活躍に関する状況把握や課題分析をした上で策定する一般事業主行動計画の策定義務が常用労働者101人以上の企業まで拡大されました。
- 令和2（2020）年12月には「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～」が策定され、男女共同参画社会実現に向けた施策が推進されてきました。令和7（2025）年には「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けた検討が行われ、さらなる取組の充実が図られています。
- 令和6（2024）年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」が施行されました。女性が抱える困難な問題が多様化、複合化していることを踏まえ、さまざまな状況に置かれている女性への実効性ある支援の充実・強化が進められています。

(3) 県の動向

- 滋賀県では、性別による役割分担意識や暮らしの多様化を踏まえ、SDGsの視点も取り入れながら、だれもが幸せを実感できる社会の実現に向けて、男女共同参画の推進に取り組んでいます。また、家事・育児の負担の偏りや女性の就業不安等、コロナ禍で影響がより大きくなった課題の対応も進めています。
- あらゆる分野における女性参画や性別にとらわれない意思決定の機会の確保に向けた取組が進められています。特に、企業や地域、行政等の多様な主体と連携し、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消やジェンダー平等の視点に立った実践が重視されています。
- 「パートナーしがプラン2025」では、男女間の暴力を人権侵害と位置づけ、暴力の未然防止や被害者支援体制の充実が図られています。DVや性暴力の被害者、困難を抱える人への包括的な支援に加え、防災分野における女性の視点の導入等、安全・安心な暮らしに向けた取組も広がっています。
- 働き方や家庭生活のあり方が多様化する中で、女性の経済的自立や就業支援、男性の家事・育児参画を後押しする施策の推進が図られています。また、若年層へのライフプラン・キャリア教育の充実等、性別に左右されない選択ができる社会づくりも進められています。
- 令和7（2025）年に「パートナーしがプラン2030」を策定し、「一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ～男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して～」という基本理念のもと、一人ひとりが大切にしていることを尊重しながら、それぞれの個性や能力を発揮できる社会を目指すこととしています。

第2章 野洲市の現状

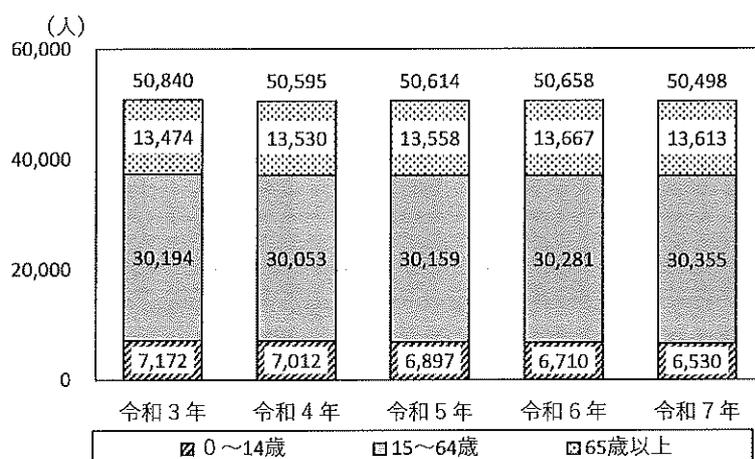
1. 統計からみる現状

(1) 人口の状況

総人口は増減しながら推移しており、令和7（2025）年で50,498人となっています。年齢3区分別にみると、0～14歳は減少傾向にありますが、15～64歳、65歳以上は概ね増加傾向にあります。

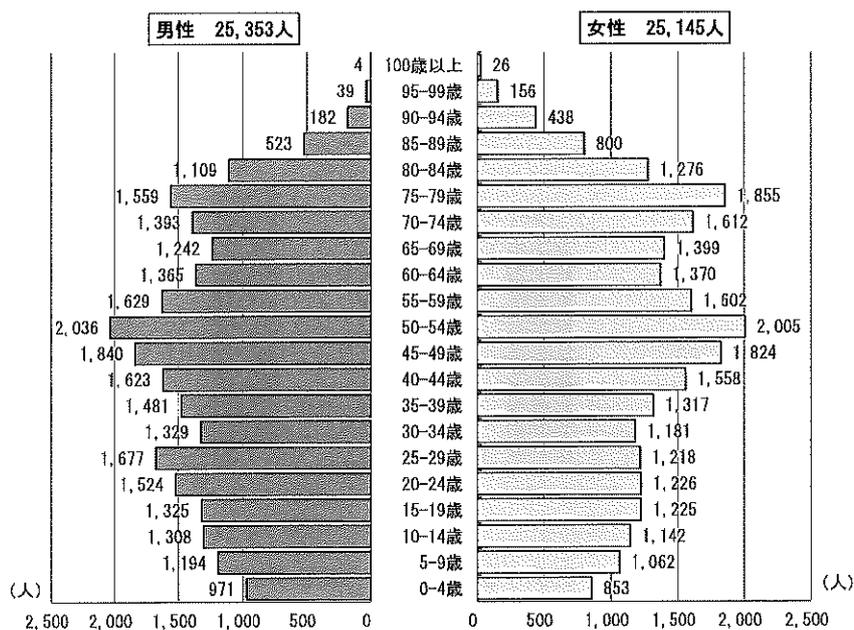
人口ピラミッドをみると、男女ともに50～54歳人口が最も多くなっています。25～29歳では男女差が最も多く、女性の方が男性よりも459人少なくなっています。

■年齢3区分別人口の推移



資料：野洲市 HP（各年4月1日現在）

■人口ピラミッド（令和7（2025）年4月1日時点）



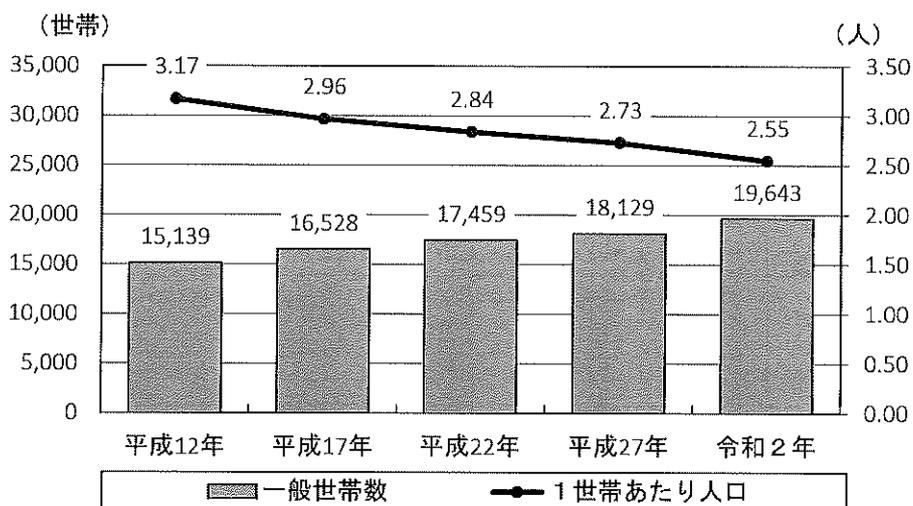
資料：野洲市 HP（令和7（2025）4月1日現在）

(2) 世帯数の推移

世帯数は増加傾向にあり、令和2（2020）年で19,643世帯となっています。一方で、1世帯あたり人口は減少しており、令和2（2020）年には2.55人となっています。

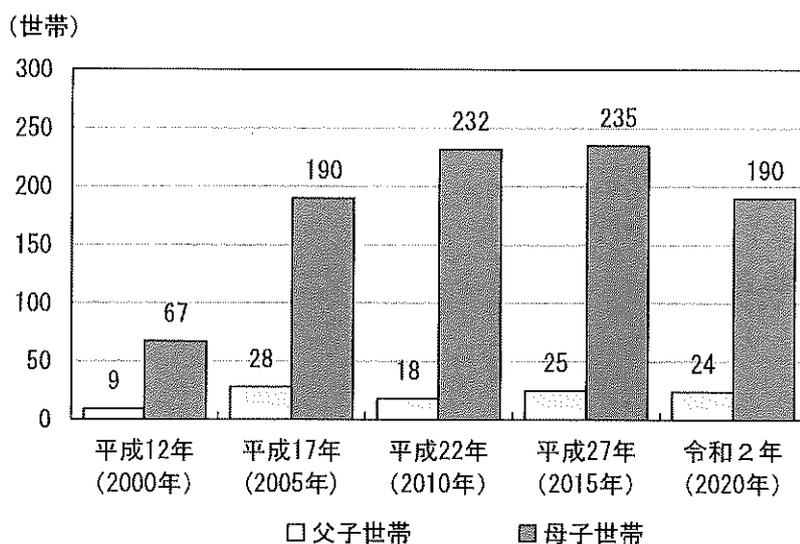
父子世帯数は、平成17(2005)年以降、20世帯前後で推移しています。母子世帯数は、平成27(2015)年まで増加傾向で推移していましたが、令和2(2020)年に減少し、190世帯となっています。

■一般世帯数と1世帯あたり人口の推移



資料：国勢調査

■父子世帯・母子世帯数の推移



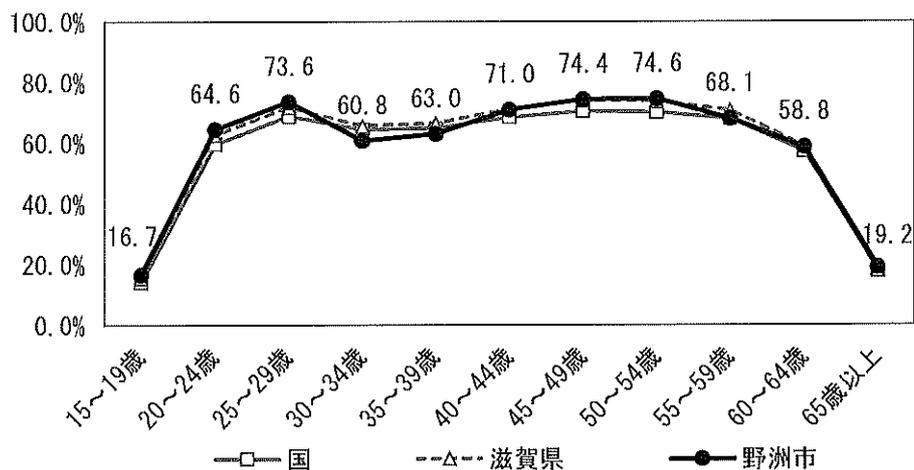
資料：国勢調査

(3) 就労の状況

令和2（2020）年の女性の就業率は、国や県と比較すると、15～29歳では国と県の値を上回っていますが、30～39歳では下回っています。

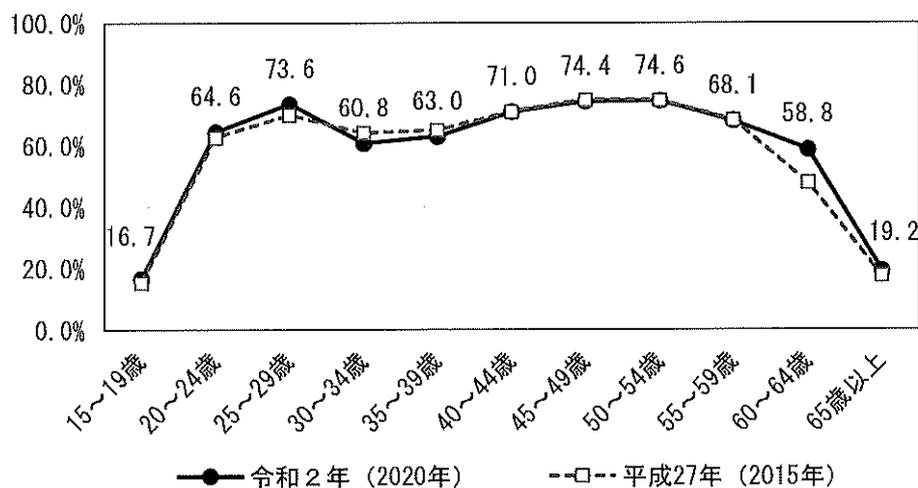
女性の就業率の経年比較をみると、概ね同等程度となっていますが、30～39歳の就業率が平成27（2015）年を下回り、また、60歳以上の就業率が上回っています。

■女性の年齢別就業率の国・県との比較（令和2（2020）年）



資料：国勢調査

■女性の年齢別就業率の経年比較

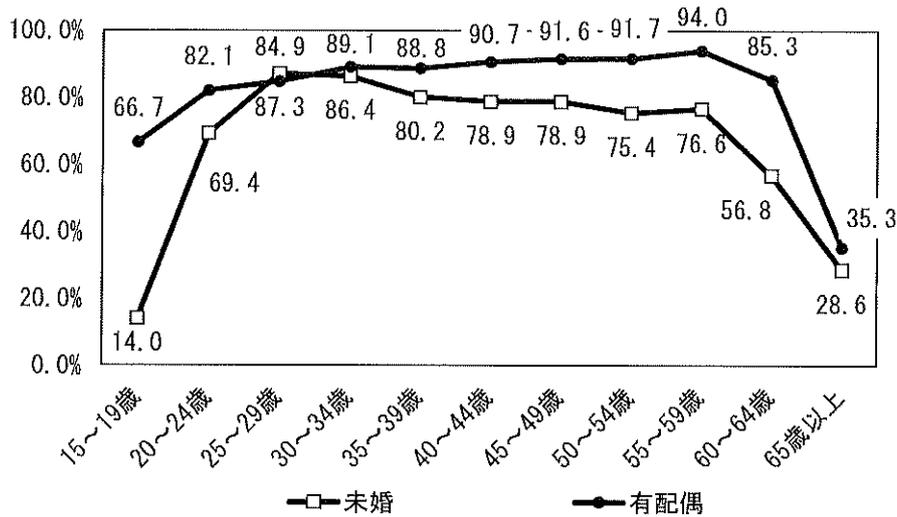


資料：国勢調査

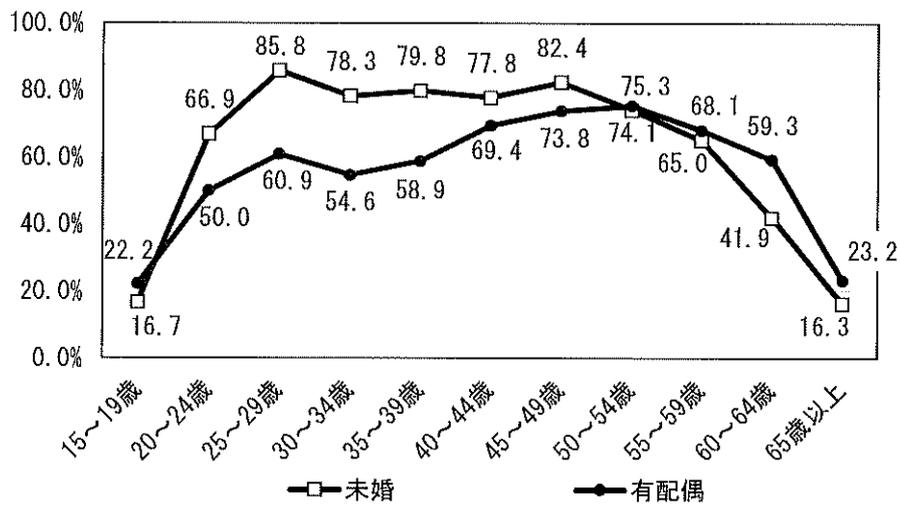
年齢別婚姻状況別の就業率は、既婚男性は20～64歳まで80%以上と高い水準を保っていますが、既婚女性は20～49歳まで未婚女性を下回っており、特に出産・育児期にあたる20～39歳では大きく下回っています。

■年齢別婚姻状況別就業率の比較（令和2（2020）年）

【男性】



【女性】



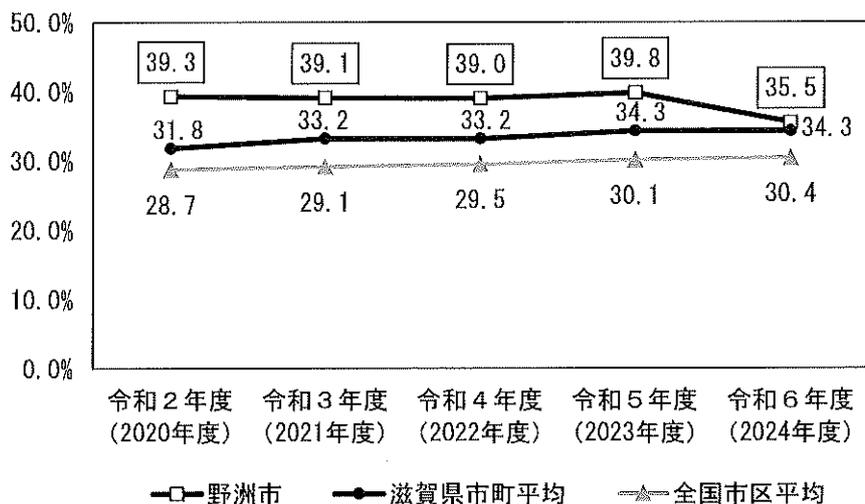
資料：国勢調査

(4) 男女共同参画の推進状況

審議会等における女性委員の割合は、いずれの年も滋賀県市町平均、全国市区平均を上回っていますが、令和6（2024）年度は減少し、35.5%となっています。

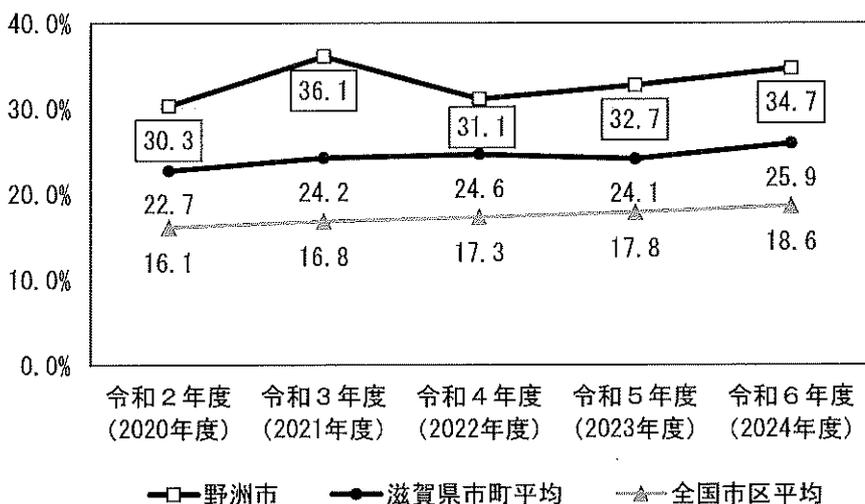
市職員の管理職に占める女性割合についても、滋賀県市町平均、全国市区平均を上回っており、令和4（2022）年度以降上昇傾向で推移しています。

■ 審議会等における女性委員の割合の推移



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（各年度4月1日現在）

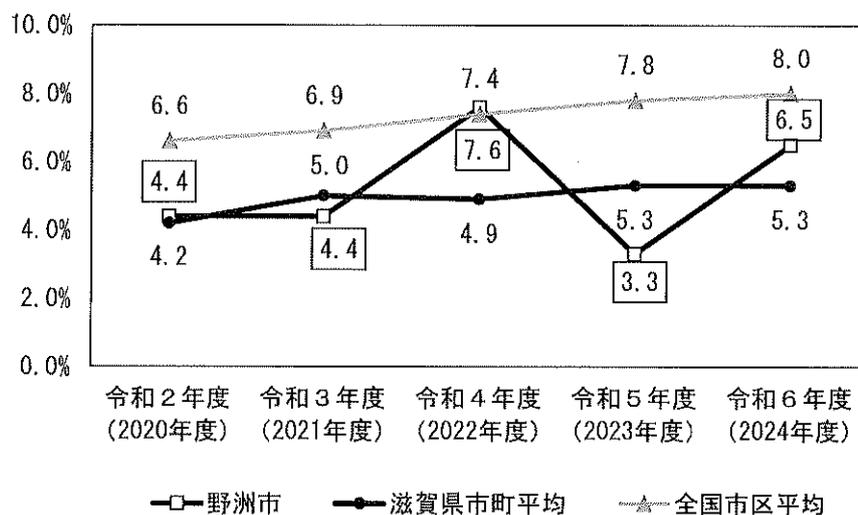
■ 市職員の管理職に占める女性割合の推移



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（各年度4月1日現在）

自治会長に占める女性割合は、増減を繰り返しながら推移し、令和6（2024）年度は滋賀県市町平均を上回る6.5%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（各年度4月1日現在）

2. 市民意識調査からみる現状

市内在住の18歳以上の人を対象に、人権や男女共同参画に関する考え等を把握するためにアンケート調査を実施しました。

(1) 調査概要

調査対象者数	有効回答数	有効回答率
1,000人 (女性：500人、男性500人)	357通	35.7%

調査期間：令和6（2024）年9月24日～11月1日

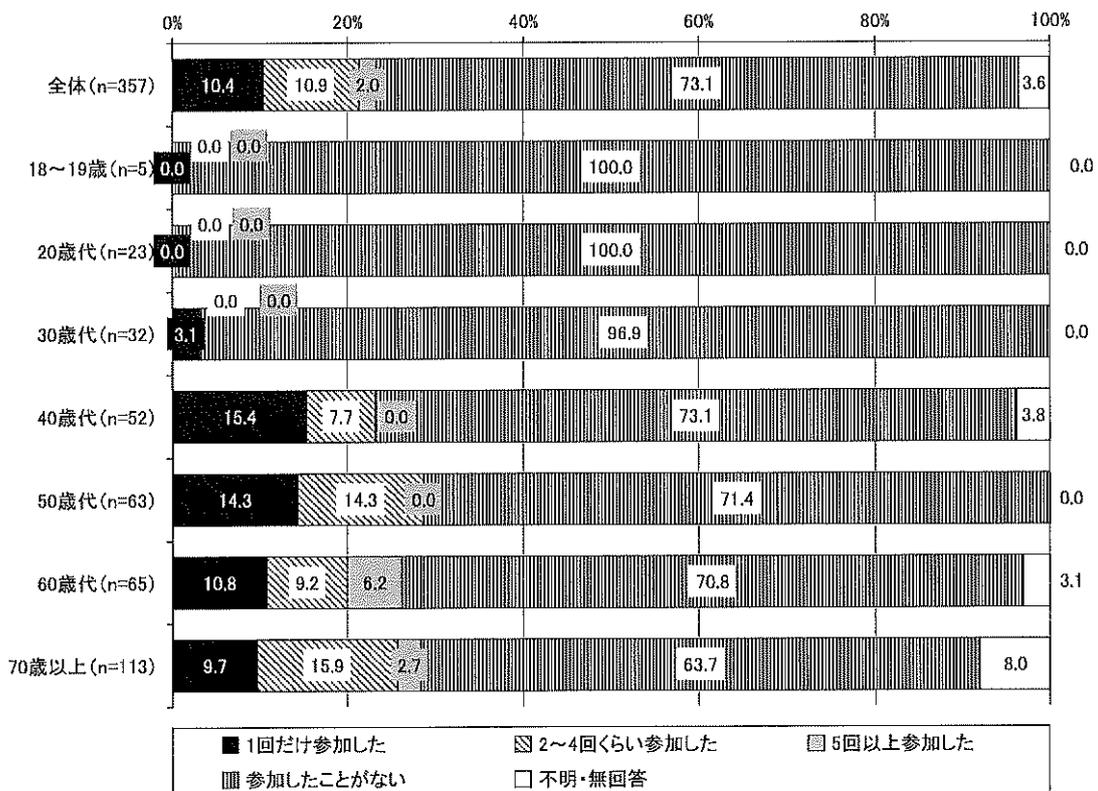
調査方法：郵送による自記式アンケート調査

(2) 調査結果

①男女共同参画に関する学習の機会について

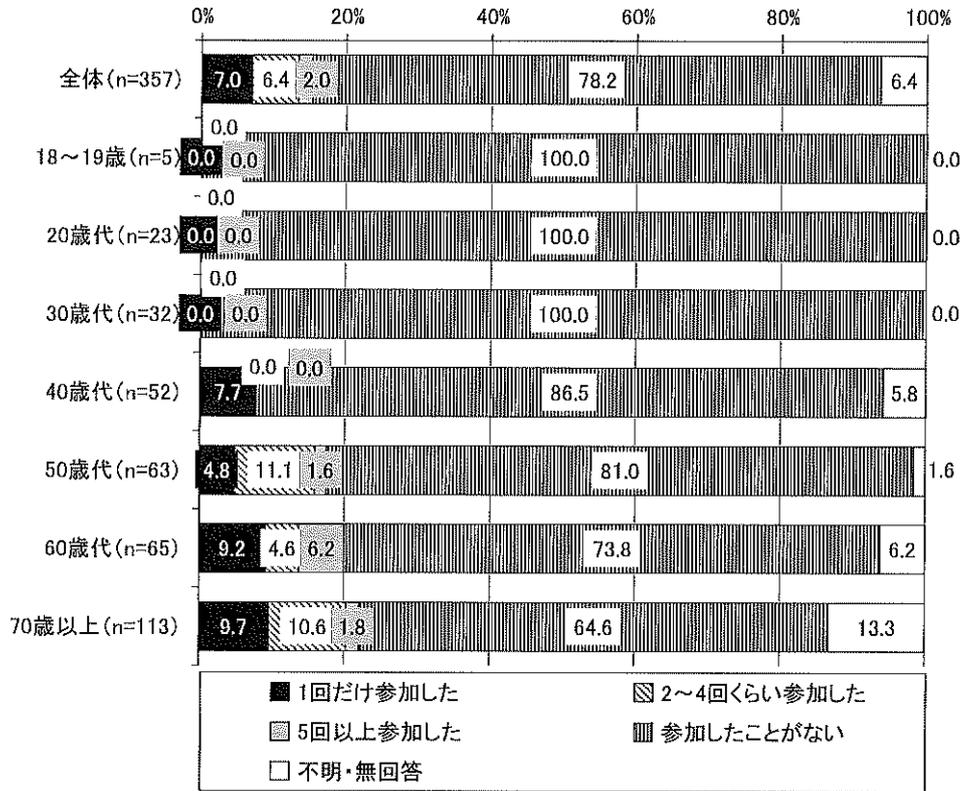
男女共同参画フォーラムへの参加状況について、40歳代以降、参加経験が『ある』割合（「1回だけ参加した」「2～4回くらい参加した」「5回以上参加した」の合計）がいずれも2割台となっています。

■男女共同参画フォーラムへの参加【年代別】（n=357）



講演会（動画配信含む）への参加状況について、40歳代以降、参加経験が『ある』割合（「1回だけ参加した」「2～4回くらい参加した」「5回以上参加した」の合計）は年代が上がるほど高くなっていますが、いずれも2割程度にとどまっています。

■講演会（動画配信含む）への参加【年代別】（n=357）



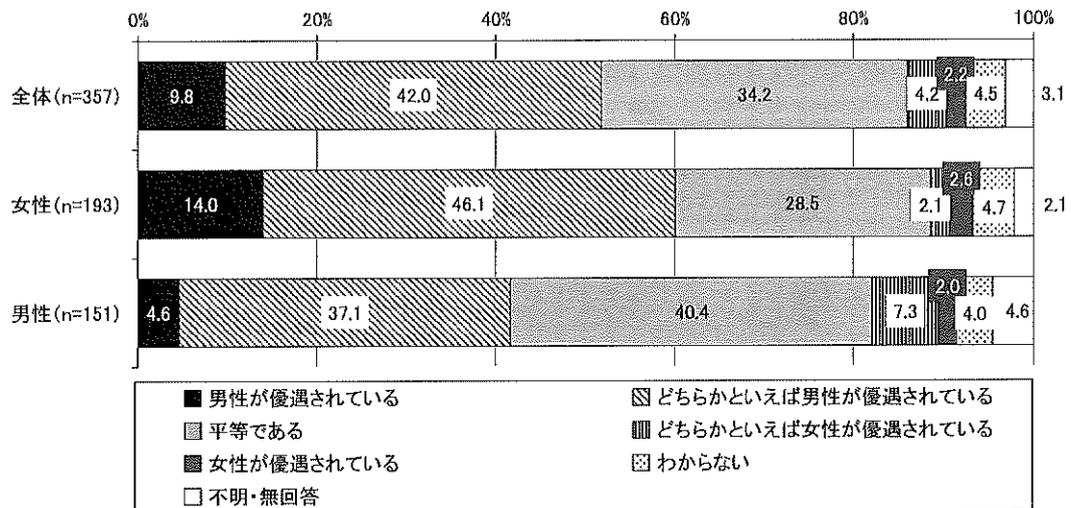
②男女の地位に関する意識について

男女の地位が平等になっていると思うかについて、家庭生活、職場の中、学校教育の場、自治会や地域活動の場の項目で、女性は男性よりも『男性優遇』（「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）と感じる割合が高く、男性は女性よりも、「平等である」と考える割合が高くなっています。

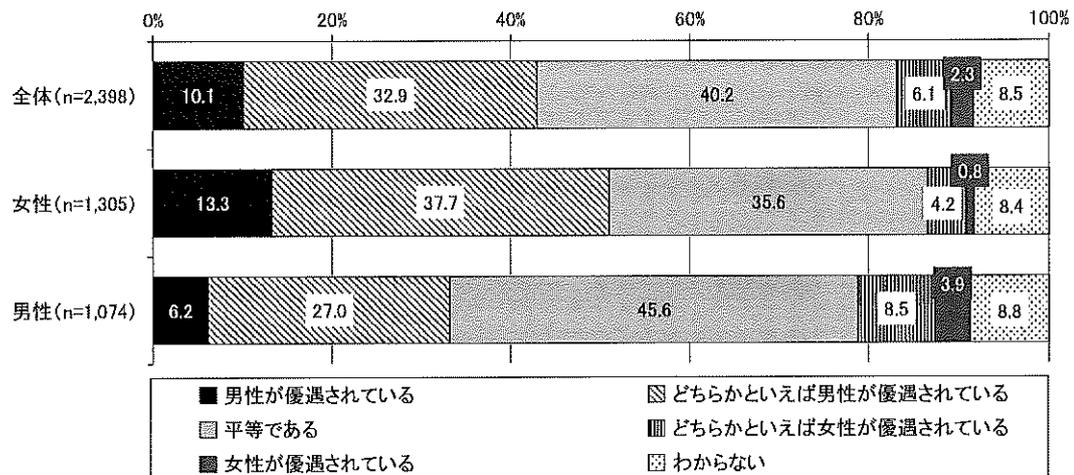
学校教育の場では、「平等である」と考える割合が男女ともに5割を超えており、男女差も小さくなっています。一方で、家庭生活では、『男性優遇』と感じる割合の男女差が大きくなっています。

家庭生活での男女の地位について、県の調査と比較すると、「平等である」と考える割合が低くなっています。

■家庭生活での男女の地位【性別】（n=357）



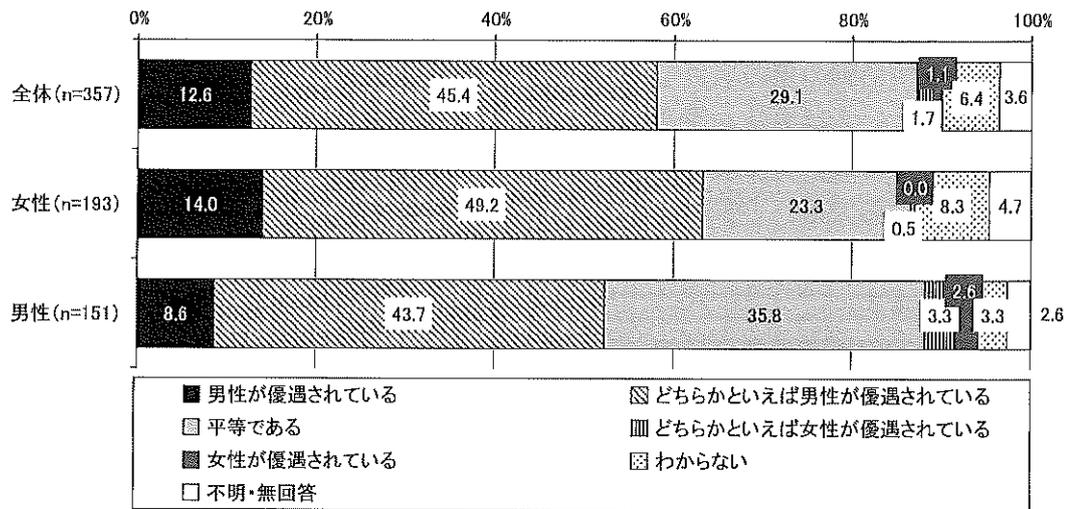
■滋賀県調査 家庭生活での男女の地位【性別】（n=2,398）



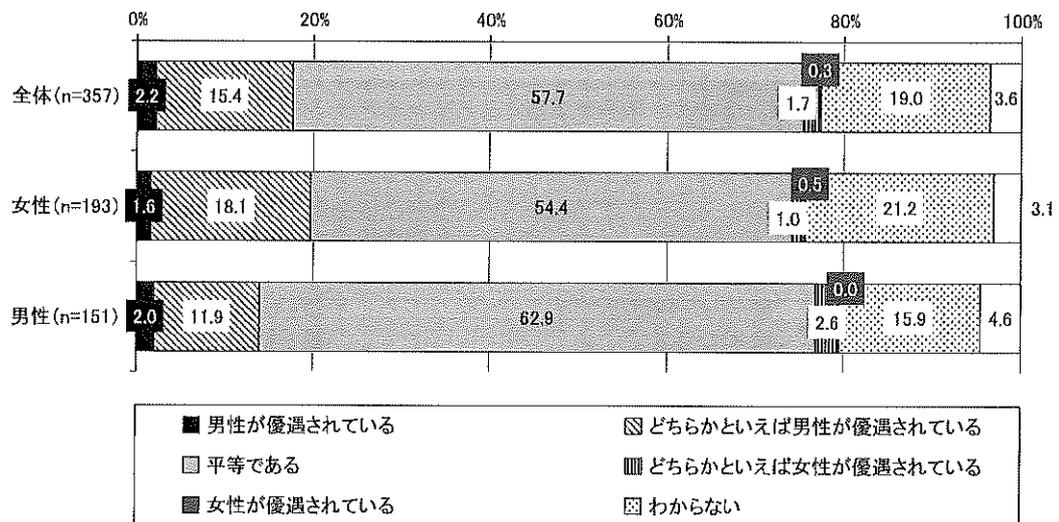
※「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」より

※滋賀県調査では、「不明・無回答」を除く

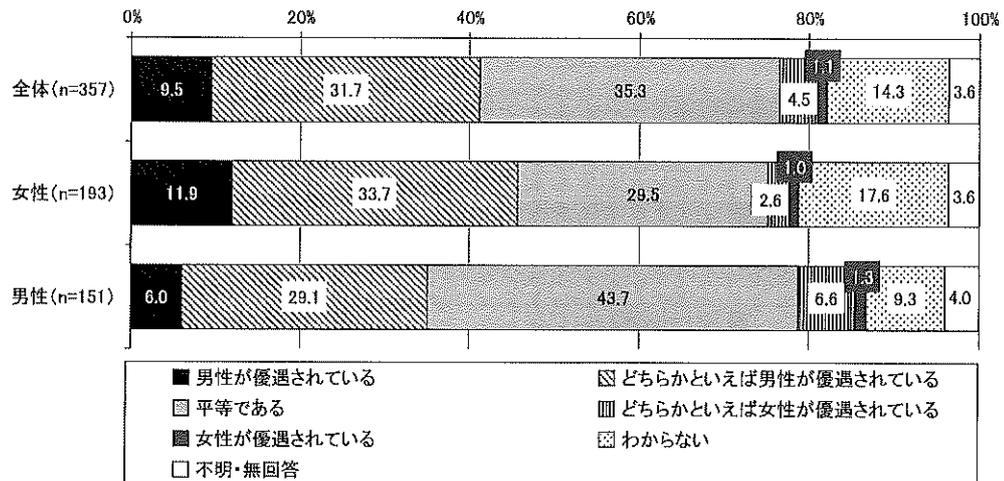
■ 職場の中での男女の地位【性別】 (n=357)



■ 学校教育の場での男女の地位【性別】 (n=357)

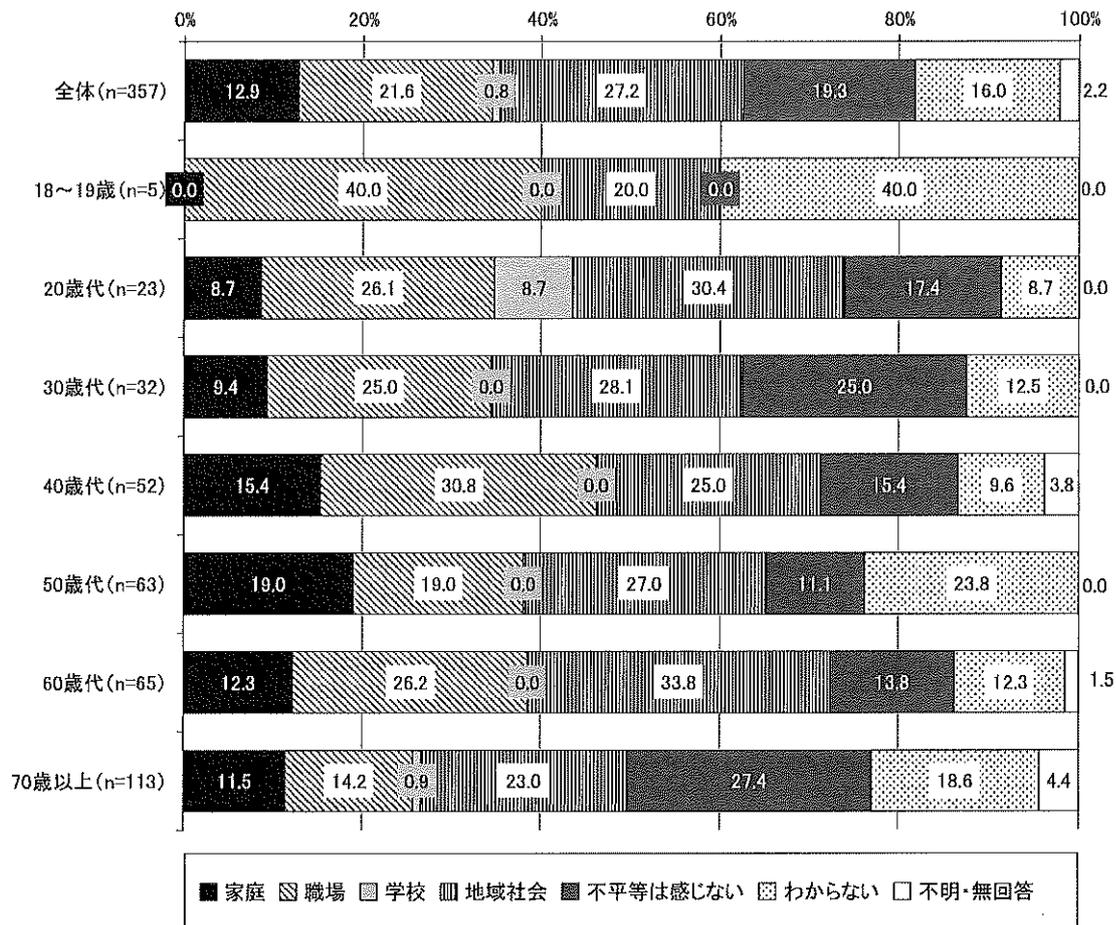


■ 自治会や地域活動の場での男女の地位【性別】 (n=357)



日常生活の中で、男女の不平等感を最も感じるところについて、20歳代、30歳代、50歳代、60歳代では「地域社会」、40歳代では「職場」、70歳以上では「不平等は感じない」が最も高くなっています。

■日常生活の中で、男女の不平等感を最も感じるところ【年代別】（n=357）



③仕事について

職場でどのような格差があるかについて、男性では「仕事内容」が最も高く、次いで「昇進・昇格」「賃金・昇給」となっています。女性では「仕事内容」が最も高く、次いで「賃金・昇給」「昇進・昇格」となっています。

また、男女間格差の原因については、男性では「肉体的・体力的な差」が最も高く、次いで「女性は結婚や出産、育児のために働き続けにくい」「男・女という性別によって役割が違うという意識」となっています。女性では「肉体的・体力的な差」「女性は結婚や出産、育児のために働き続けにくい」が最も高く、次いで「男・女という性別によって役割が違うという意識」となっています。

■職場でどのような格差があるか【性別】 (n=88)

単位:%	募集・採用	仕事内容	賃金・昇給	昇進・昇格	能力の評価	研修・訓練の機会	定年になる年齢	その他	不明・無回答
全体(n=88)	18.2	62.5	34.1	38.6	22.7	3.4	1.1	5.7	3.4
女性(n=41)	9.8	53.7	39.0	39.0	22.0	4.9	0.0	7.3	2.4
男性(n=46)	26.1	69.6	28.3	37.0	23.9	2.2	2.2	4.3	4.3

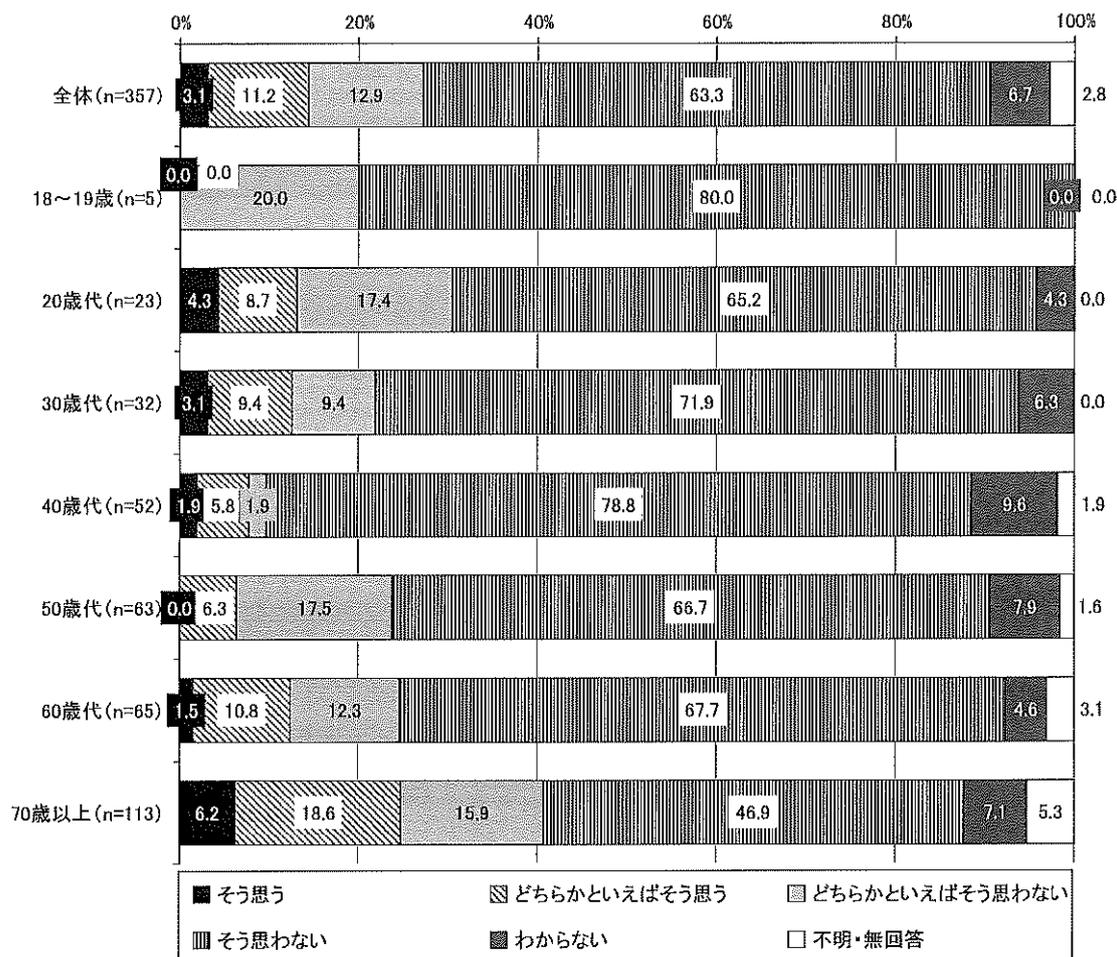
■男女間格差の原因【性別】 (n=88)

単位:%	男・女という性別によって役割が違うという意識	肉体的・体力的な差	女性は結婚や出産、育児のために働き続けにくい	法律や制度	職場での男性の女性観	女性の職業人としての意識の低さ	その他	不明・無回答
全体(n=88)	40.9	58.0	44.3	9.1	30.7	19.3	2.3	4.5
女性(n=41)	39.0	46.3	46.3	7.3	34.1	12.2	2.4	7.3
男性(n=46)	41.3	69.6	43.5	10.9	26.1	26.1	2.2	2.2

④結婚や子育てについて

男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよいという考え方について、すべての年代で「そう思わない」が最も高くなっていますが、『そう思う』（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）は70歳以上で高く、40歳代、50歳代で低くなっています。

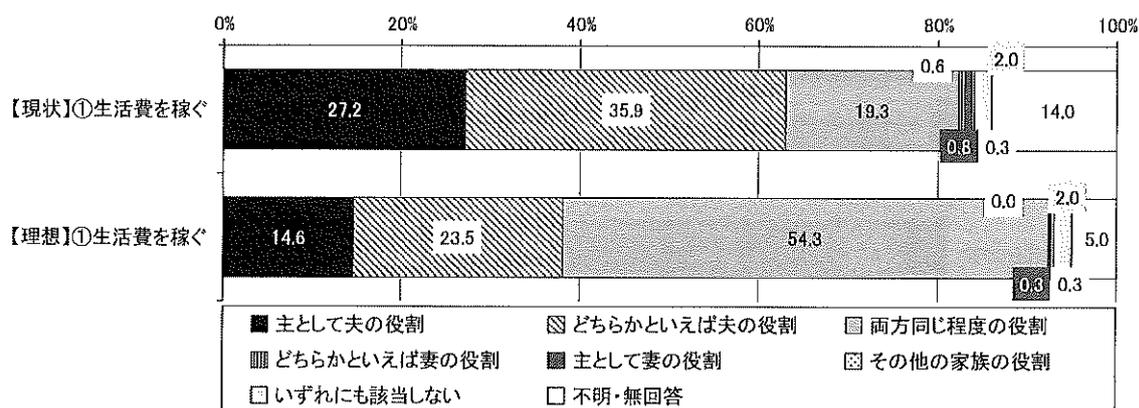
■男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい【年代別】（n=357）



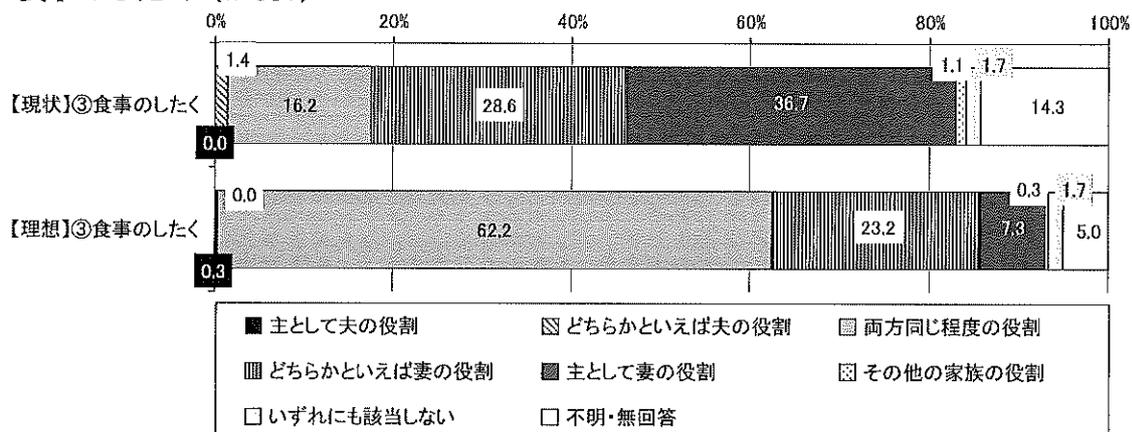
⑤家庭生活について

家庭での役割の【現状】と【理想】について、すべての項目で【理想】では「両方同じ程度の役割」が最も高くなっていますが、【現状】では、食事のしたく、掃除、洗濯、介護、子どものしつけで妻の役割が大きくなっています。一方で、生活費を稼ぐ、地域活動への参加については、夫の役割が大きくなっています。

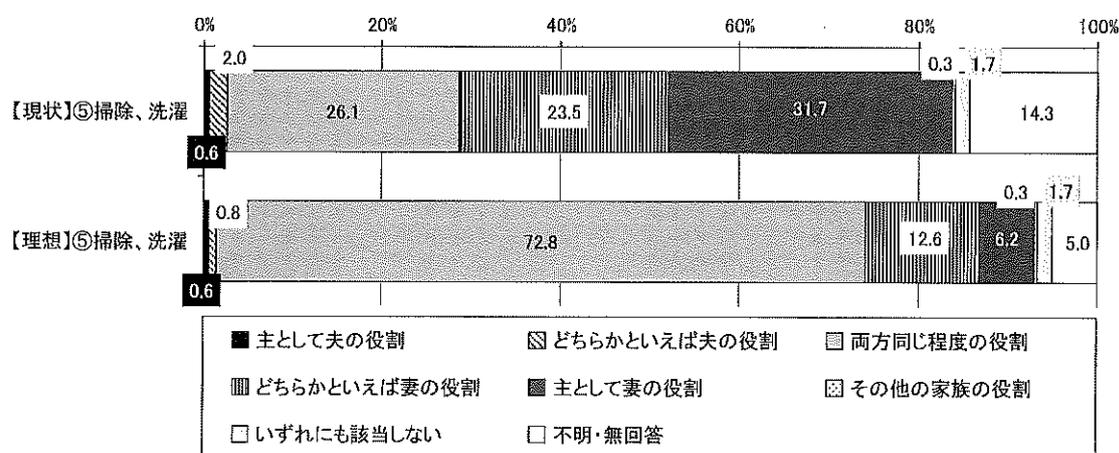
■生活費を稼ぐ (n=357)



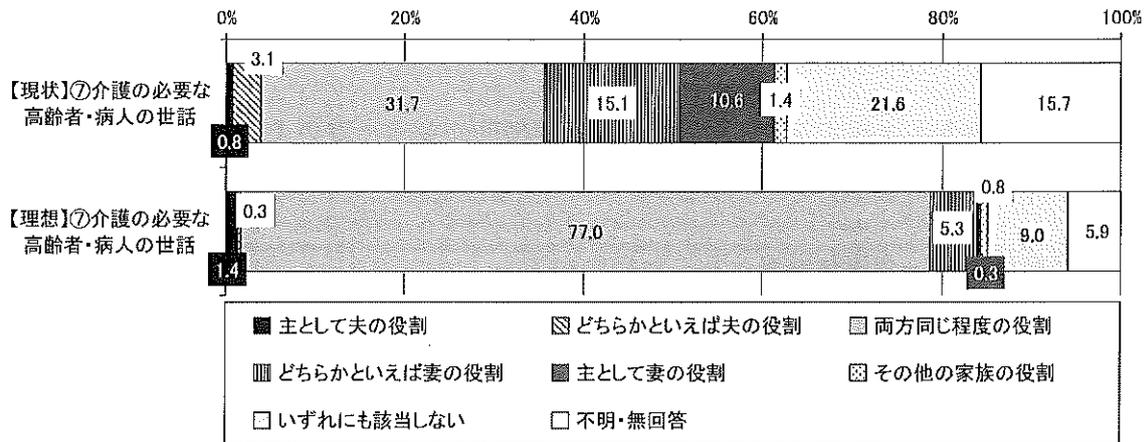
■食事のしたく (n=357)



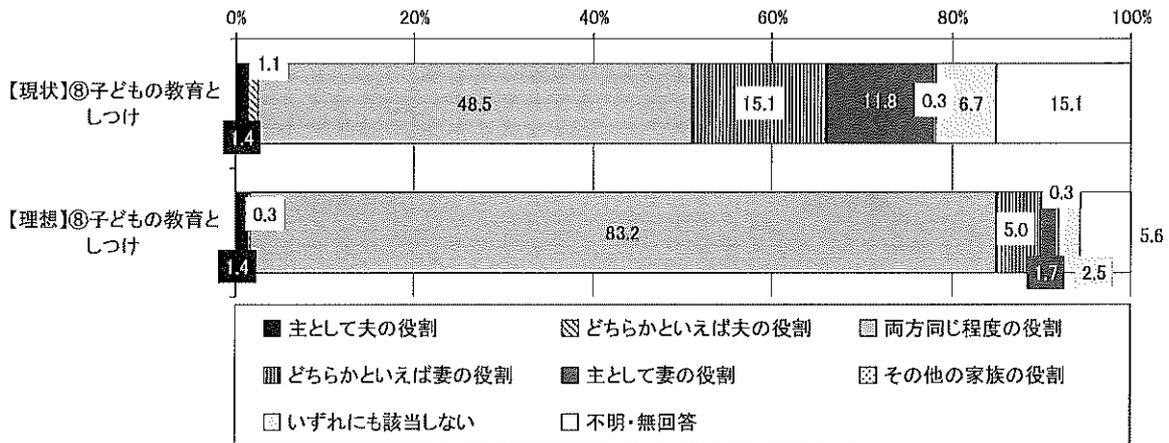
■掃除、洗濯 (n=357)



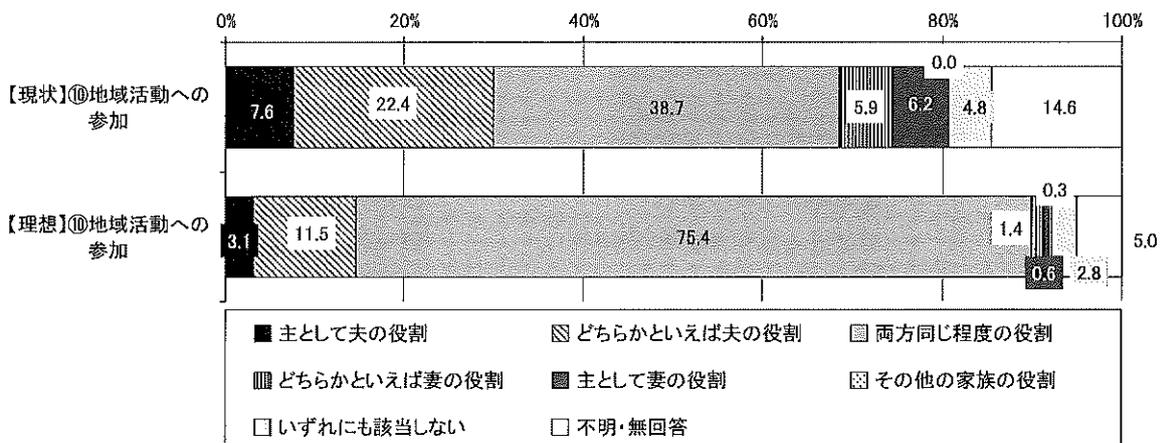
■介護の必要な高齢者・病人の世話 (n=357)



■子どもの教育としつけ (n=357)



■地域活動への参加 (n=357)



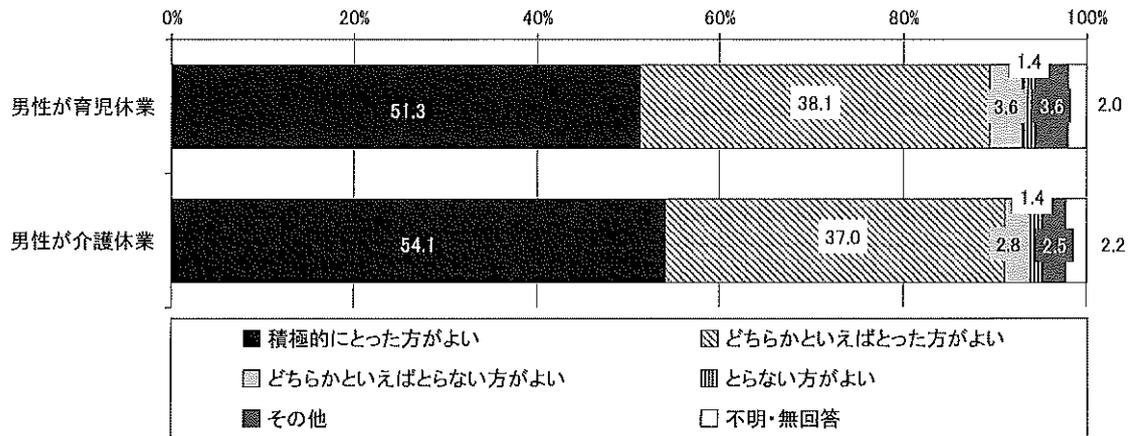
⑥男性の参画について

男性の育児休業、介護休業について、ともに「積極的にとった方がよい」が5割以上となっています。

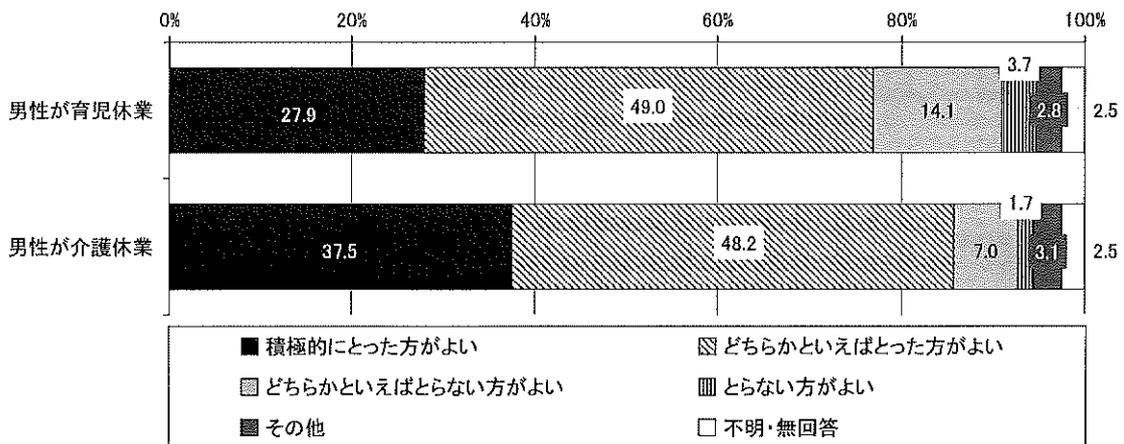
また、前回調査と比較すると、育児休業を「積極的にとった方がよい」は23.4ポイント増加しており、介護休業を「積極的にとった方がよい」は16.6ポイント増加しています。

■男性が育児休業・介護休業をとることについて

【今回調査】（n=357）



【前回調査】（n=355）



⑦仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な取組について、行政による取組では、男性では「保育所や介護施設などを拡充する」、女性では「育児・介護等を行う家族を支える制度を充実させる」が最も高くなっています。

■行政による取組【性別】（n=357）

単位：%	ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする	官庁や地方自治体がワーク・ライフ・バランスを自ら実践・推進している企業の事例を紹介する	ワーク・ライフ・バランスに関する企業の情報を公開させる	ワーク・ライフ・バランスを進んでいる企業を表彰する	ワーク・ライフ・バランスで優遇する企業を入札等の制度に優遇する	求職者や学生がワーク・ライフ・バランスを進んでいる企業に提供している	保育所や介護施設などを拡充する	育児・介護等を行う家族を支える制度を充実させる	進んでいる企業に助成金を支給する	ワーク・ライフ・バランスについて学習機会を設ける	学校教育や生涯学習の場面でワーク・ライフ・バランスに	その他	不明・無回答
全体(n=357)	20.2	26.3	17.1	13.7	5.6	3.4	15.7	43.4	41.5	14.3	17.1	3.9	6.4
女性(n=193)	20.2	23.3	19.2	13.5	3.6	2.6	15.0	46.1	47.7	12.4	18.1	1.6	5.2
男性(n=151)	21.2	29.8	15.9	15.2	7.3	4.0	16.6	40.4	33.1	16.6	13.9	6.6	7.9

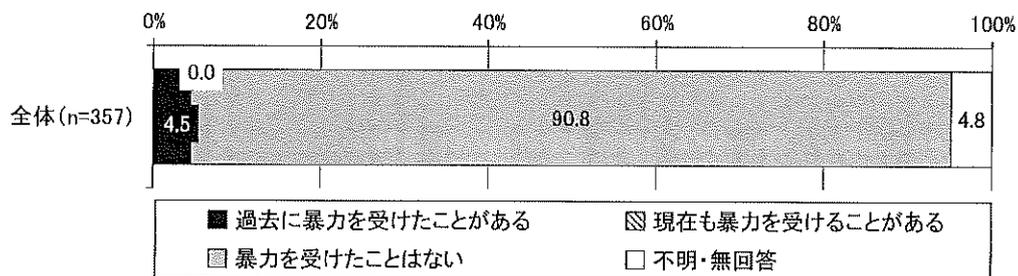
⑧配偶者や恋人・パートナー間での暴力について

配偶者や恋人等、親しい人間関係の中で起こる身体的・心理的・性的な暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）の経験の有無について、4.5%が「過去に暴力を受けたことがある」と回答しています。

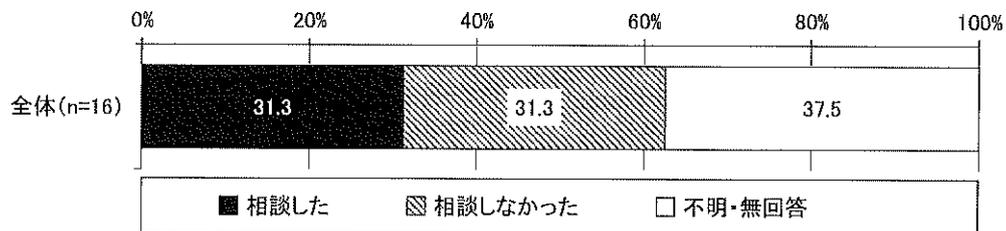
そのようなとき、だれかに相談したかについては、「相談した」と「相談しなかった」が同じ割合となっています。

女性に対する暴力をなくすために必要なことについて、男女ともに「犯罪の取り締まりを強化する」が最も高くなっています。また、「被害者のための民間シェルターや保護施設を整備する」が男性よりも女性の方が高くなっています。

■配偶者や恋人・パートナーからの暴力の経験の有無（n=357）



■相談の有無（n=16）



■女性に対する暴力をなくすために必要なこと【性別】（n=357）

単位: %	法律・制度の制定や見直しを行う	犯罪の取り締まりを強化する	被害者のための民間シェルターや保護施設を整備する	被害者のための相談窓口を拡充し、広くPRする	警察官や弁護士などと女性を増やし、相談しやすくする	学校教育における男女平等を推進する	家庭における男女平等を推進する	被害者を支援し、暴力に反対する市民運動を盛り上げる	メディアが倫理規定を強化する	貸出を制限する	激しい内容の雑誌、ビデオソフト等の販売や	その他	不明・無回答
全体(n=357)	45.1	51.0	28.3	26.3	27.7	21.6	11.5	5.3	5.9	15.1	2.2	5.0	
女性(n=193)	43.0	46.6	34.7	28.5	30.1	21.8	13.0	5.7	3.1	17.1	2.1	4.1	
男性(n=151)	47.7	57.6	20.5	25.2	25.2	20.5	9.9	5.3	9.3	11.9	2.6	5.3	

⑨男女共同参画社会について

男女共同参画社会の実現に向けて、今後、力を入れていくべきことについて、男女ともに「安心して働くための保育サービス、学童保育所を充実する」が最も高くなっています。また、「高齢者や病人に対する介護サービスを充実する」が男性よりも女性の方が高くなっています。

男女共同参画について、市人権センターに期待することは、男性では「各種の相談体制の充実」、女性では「いつでも気軽に立ち寄れる交流の場」が最も高くなっています。また、「地域で活躍できるリーダーの養成」が女性よりも男性の方が高くなっています。

■今後、力を入れていくべきこと【性別】 (n=357)

単位:%	男女共同参画意識を育てるための学校教育を充実する	生涯学習の場でも男女共同参画についての理解をうながす	職場での待遇が男女で不公平にならないよう企業に働きかけ	安心して働くための保育サービス、学童保育所を充実する	女性が職場で能力を発揮できるように教育や訓練を充実する	高齢者や病人に対する介護サービスを充実する	審議会委員など政策・方針決定の場への女性の参加を推進する	母性保護のため女性の健康対策を推進する	男女共同参画について多くの人に理解してもらう	広報誌やパンフレットなどで男女共同参画について多くの人に理解してもらう	いろいろな分野での活動のリーダーとなる女性を養成する	その他	不明・無回答
全体(n=357)	34.2	22.4	32.5	50.1	10.6	39.8	7.8	3.1	12.9	9.2	1.4	4.8	
女性(n=193)	33.2	21.2	34.2	47.7	13.5	44.0	7.3	2.1	16.1	7.3	1.0	4.1	
男性(n=151)	35.1	24.5	31.1	52.3	7.9	33.1	8.6	4.0	9.3	12.6	2.0	6.0	

■市人権センターに男女共同参画について期待すること【性別】 (n=357)

単位:%	講演会、研修会などの開催	地域で活躍できるリーダーの養成	各種の相談体制の充実(男女共同参画相談員による相談)	情報・資料の収集と発信	図書・資料室の充実	情報誌・インターネットを活用した情報の提供	市民の自主的な学習活動、文化活動に利用できる場の提供	いつでも気軽に立ち寄れる交流の場	男女共同参画に関する調査、研究機能	その他	不明・無回答
全体(n=357)	21.3	18.8	41.2	18.2	5.6	21.6	16.2	41.7	8.1	2.5	5.9
女性(n=193)	18.7	15.0	42.0	18.7	6.2	20.2	17.1	46.1	6.7	2.1	6.2
男性(n=151)	24.5	23.8	40.4	18.5	5.3	20.5	14.6	37.7	9.9	3.3	6.0

3. 前回計画の評価

第4次計画における、基本目標ごとの主な成果と課題は以下の通りです。

【指標の評価基準】

A：目標達成、B：数値改善、C：数値悪化、改善なし、－：評価不可

基本目標Ⅰ あらゆる分野への男女共同参画

成果	<ul style="list-style-type: none"> ○各種審議会や委員会における女性の参画が進み、女性委員比率が40～60%の審議会等の割合が高まった。また、女性の参画状況を定期的に調査し、データを開示することで女性委員の参画についての意識が高まった。 ○女性職員の適正な人事管理や育児休業中の代替職員の配置が進んでいるほか、就労支援でも女性の就職決定者が増加するなど、働きやすい環境づくりが進んでいる。 ○企業向けの男女共同参画やハラスメント防止に関する研修回数は増加し、企業に対する啓発についても多様な方法で行ったことで意識が向上している。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○関係団体の女性割合が少ない場合、委員の推薦が男性に偏ってしまうことが課題である。 ○本市職員においては、管理職への昇任を希望する女性職員や新規採用試験の受験者が減少しており、人材確保と意欲喚起のための施策強化が必要である。 ○男女共同参画推進における地域リーダーの育成が十分に進んでおらず、市主催による学習機会の提供や継続的な支援体制の構築が必要である。

重点課題1 女性も男性もともに参画するまちづくり

指標	基準値 (R2)	現状値 (R6)	目標値	評価
各種審議会委員等の女性委員比率 (市議会議員、行政委員、自治会も含む)	36.5%	35.0%	40.0%	C
女性の自治会長又は副自治会長がいる自治会の割合	14.3%	19.6%	20.0%	B

重点課題2 多様な選択のできる環境づくり

指標	基準値 (R1)	現状値 (R6)	目標値	評価
職場において「男女間格差がある」とする回答率	38.1%	36.0%	20.0%	B
「結婚、出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける」とする回答率	41.1%	44.8%	50.0%	B
「男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい」という考え方に「そう思わない」または「どちらかといえどそう思わない」とする回答率	71.3%	76.2%	80.0%	B

重点課題3 職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

指標	基準値 (R1)	現状値 (R6)	目標値	評価
「仕事」「家庭」「プライベートな時間」の優先度について、「理想」と「現状」が一致する率	27.6%	29.1%	40.0%	B
男性が「積極的に家事・育児をすべき」又は「なるべく家事・育児をするほうがよい」とする回答率	90.4%	91.9%	95.0%	B
男性が育児休業を「積極的にとった方がよい」又は「どちらかといえばとった方がよい」とする回答率	76.9%	89.4%	80.0%	A
男性が介護休業を「積極的にとった方がよい」又は「どちらかといえばとった方がよい」とする回答率	85.7%	91.1%	90.0%	A
家族経営協定数	15件 (R2)	16件	20件	B
待機児童数	52人 (R2)	10人	0人	B

基本目標II 男女共同参画を進める意識づくり

成果	<ul style="list-style-type: none"> ○各種講座やDVDによる啓発活動を通じて、男女共同参画の意義や日常における気づきを市民に届け、家庭や地域での対話促進と意識変容を図ることができた。 ○父親の子育て参加や性別にとらわれない家事・育児の分担に対する理解が進み、家庭内での協力体制構築への意識が高まっている。 ○小中学校では、道徳や人権学習等を通じて、性に対する理解や互いの個性を尊重することの重要性を学び、こどもの頃からの男女平等への意識形成が進んでいる。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○研修会のテーマに男女共同参画やジェンダーに関するテーマを選定する団体が少ないため、市民や団体の関心を高めるためには、広報の工夫や継続した啓発が必要である。 ○保育や教育の現場では、研修で学んだこどもの育ちや人権に関する考え方を取り入れながら、保護者との共通理解を深め、こども一人ひとりの個性や権利を尊重した関わりを進めていく必要がある。

重点課題1 家庭における男女平等の意識づくり

指標	基準値 (R1)	現状値 (R6)	目標値	評価
「家庭生活上で男女の地位が平等である」とする回答率(女性のみ)	25.0%	28.5%	40.0%	B
「家庭生活が最も不平等である」とする回答率(女性のみ)	18.6%	19.7%	10.0%	C

重点課題2 地域社会における男女平等の推進

指標	基準値 (R1)	現状値 (R6)	目標値	評価
「自治会や地域活動の場で男女の地位が平等である」とする回答率（女性のみ）	22.1%	29.5%	40.0%	B
「社会通念、観衆、しきたりなどで男女の地位が平等である」とする回答率	9.3%	7.6%	20.0%	C

重点課題3 男女平等教育の推進

指標	基準値 (R1)	現状値 (R6)	目標値	評価
「学校教育の場で男女の地位が平等である」とする回答率	50.1%	57.7%	60.0%	B

重点課題5 男女間のあらゆる暴力の根絶と人権の尊重

指標	基準値 (R1)	現状値 (R6)	目標値	評価
DVを受けたときに相談できる機関を「知らない」とする回答率	26.5%	27.2%	0.0%	C

基本目標Ⅲ だれもが安心して働き暮らせるまちづくり

成果	<ul style="list-style-type: none"> ○母子・父子自立支援プログラムの策定や就労相談、自立支援等が実施され、継続的な相談を通じて、ひとり親家庭の自立に向けた支援を行った。 ○母子健康手帳の交付時に手帳の使用方法的説明を行い、妊娠期から出産に関する理解促進や女性の健康管理への意識向上に努めた。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○男女問わず健診等の受診率を高めるための受診勧奨や啓発を推進し、一人ひとりが主体的に健康づくりに取り組めるよう支援する必要がある。 ○妊娠・出産等のあらゆる機会において、母性保護への理解を深める啓発を行うことが重要である。

基本目標Ⅳ 推進体制の整備・充実

成果	<ul style="list-style-type: none"> ○第4次野洲市男女共同参画行動計画の進捗状況を市ホームページで公開し、市民団体の活動支援や審議会等での議論を通じて、施策への反映が図られた。また、男女共同参画推進に関する情報共有もメール等で行われた。 ○男女共同参画の交流拠点として野洲市人権センターを活用し、市民活動への女性の参画が進展した。 ○市民活動応援講座への参加や市との懇談会を通じて、男女共同参画に関する意識の醸成が図られた。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○市民団体等の活動を支えるため、必要に応じた支援を継続的に行う必要がある。 ○今後は事業の共催等を通じて積極的に連携し、協働による取組を推進する必要がある。

4. 課題のまとめ

課題1 男女共同参画意識のさらなる浸透

市民意識調査

- 男女共同参画に関する学習機会への参加率が年代を問わず2割前後にとどまっています。チラシ等による啓発は行っているものの、今後は関心を高め、参加を促すための効果的な働きかけが必要です。
- 男女の地位に関する意識についてみると、学校教育の場では「平等である」と考える割合が男女ともに5割を超えている一方、家庭生活では「平等である」が女性では2割台後半、男性では4割と、男女で意識の差が大きくなっています。
- 各年代において、職場や地域社会で男女の不平等感を感じる割合が高くなっています。男女の賃金格差や同一労働の格差、昇進・待遇の格差、出産・育児に対する男女の意識格差等、さまざまな男女間格差について、いまだに続く固定的な性別役割分担意識が原因となっています。
- 自治会や地域活動の場においては、男性は意思決定への参画機会が多いため平等と感じやすい一方、女性は男性と比較すると平等を感じにくい傾向にあり、男女間に認識の差が生じています。
- 市人権センターに期待することとして、「各種の相談体制の充実」「いつでも気軽に立ち寄れる交流の場」がともに4割程度と高くなっており、男女共同参画の推進の拠点として機能の充実が求められます。

前回計画の評価

- 「家庭生活が最も不平等である」と回答した女性の割合は、前回計画策定時よりも悪化しており、家庭内の不平等は改善していない状況がうかがえます。
- 「社会通念、観衆、しきたりなどで男女の地位が平等である」と感じている人の割合は、前回計画策定時よりも悪化しており、固定的な性別役割分担意識による社会通念や慣習の見直しは進んでいない状況です。
- 各種講座等での啓発活動を実施していますが、各団体や市民による自主的な学びを促進することが必要となっています。

今後の方向性

- 男女共同参画に関する学習の機会を学校や地域において提供し、あらゆる世代の理解を深めていきます。
- 固定的な性別役割分担意識や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を図るため、啓発や学習機会への参加促進を図ります。
- 家庭生活や地域、職場における人々の行動変容につなげる取組を強化します。

課題2 女性の活躍と多様な選択を支える環境整備

統計	<ul style="list-style-type: none"> ●本市では年少人口が減少傾向となっており、人口構成としては若年女性が少なくなっています。進学や就職による女性の流出が顕著となっていることから、女性が働きやすく、暮らしやすい環境を整えることが重要です。 ●市職員の管理職や審議会等における女性比率は国・県と比べて高い水準を維持しており、方針決定の場へ女性の参画が進みつつあるといえます。一方で、女性委員がない審議会等もあり、偏りが課題となっています。 ●女性の年齢別就業率の経年比較をみると、令和2（2020）年の30～39歳の就業率が平成27（2015）年をやや下回っています。また、20～49歳の有配偶女性は未婚女性に比べて就業率が低くなっており、結婚・出産等で仕事を辞める女性も多いことがうかがえるため、働きたい女性が働き続けられるよう支援が必要です。
市民意識調査	<ul style="list-style-type: none"> ●食事のしたくや掃除、洗濯等の家事の負担は女性の比率（「どちらかといえば妻の役割」「主として妻の役割」の合計）が高くなっており、男性と女性の両方が同じ程度の役割を担うという理想とは大きなギャップが生じています。 ●男性の育児休業や介護休業の取得については、「積極的にとった方がよい」と考える割合が前回調査よりも大きく増加しており、男性が育児・介護休業を取得しやすい環境を整えていくことが必要です。 ●仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に必要な取組については、「保育所や介護施設などを拡充する」「育児・介護等を行う家族を支える制度を充実させる」の割合が高くなっており、企業の支援体制の充実や支援制度の拡充とともに、利用しやすい環境づくりを進めていく必要があります。
前回計画の評価	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職を希望する女性職員や新規採用試験の受験者数が減少しており、女性職員への支援策や職場環境の整備が重要です。 ●各種審議会委員等の女性委員比率は、前回の市民意識調査実施時よりも低下しているため、女性のエンパワーメントに関しての周知・啓発をこれまで以上に推進し、政策・方針決定の場への女性の参画を促進することが必要です。 ●「結婚、出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける」とする回答率は増加傾向にあるため、女性が働き続けられるよう、支援の充実が必要です。

今後の方向性

- 女性が希望に応じて働き続けられるよう、柔軟な勤務制度や在宅勤務等、多様な働き方を推進するとともに、家庭内における家事分担等を理想に近づけられるよう、周知・啓発に取り組みます。
- 男性の育児休業や介護休業の取得を促すため、企業と連携し、制度導入や職場の理解促進を支援します。
- 保育所や学童保育所等の施設や保育サービスの充実を図り、安心して仕事と子育ての両立が図れる環境づくりを推進します。
- 将来の生き方や働き方を性別に関わらず自由に選択できるよう、キャリア教育やライフプラン教育の充実を図ります。

課題3 すべての人が安心して暮らせる基盤づくり

統計	<ul style="list-style-type: none"> ●人口ピラミッドをみると、20、30歳代の若年女性人口が男性と比べて少なくなっています。若年女性の減少は、少子化の原因の一つとなることから、女性が暮らしやすい環境を整えることが重要です。 ●一般世帯数は年々増加傾向にある一方、1世帯あたり人口は年々減少しており、核家族化の進行や単身世帯、高齢者世帯の増加が考えられます。 ●ひとり親家庭は父子世帯・母子世帯ともに増減があるものの、令和2（2020）年現在で、200世帯を超えています。ひとり親家庭の相対的貧困率は比較的高いという特徴があることから、それぞれの実情に応じた相談対応や自立支援等が必要です。
市民意識調査	<ul style="list-style-type: none"> ●DVの被害を受けた人のうち、約3割の人が「相談しなかった」と回答しており、支援窓口の周知や安心して相談できる体制の整備が必要です。 ●女性に対する暴力をなくすために必要なこととして、「法律・制度の制定や見直しを行う」「犯罪の取り締まりを強化する」の割合が高くなっており、法制度の周知や相談支援体制の整備、被害者保護の充実を進めていく必要があります。 ●介護が必要な高齢者・病人の世話は、妻の役割が大きくなっている一方で、地域活動への参加は、夫の役割が大きくなっています。
前回計画の評価	<ul style="list-style-type: none"> ●DVを受けたときに相談できる機関を「知らない」とする回答率は、前回策定時よりも悪化しており、相談場所の認知度向上が課題となっています。 ●健康や妊娠・出産に関する理解を深めるための啓発を推進し、受診勧奨等を通じて行動変容へとつなげていくことが必要です。

今後の方向性

<p>○あらゆる暴力の根絶に向けた周知啓発を行うとともに、被害者が安心して助けを求めることができるような支援体制の整備に努めます。</p> <p>○だれもが安心して暮らせる地域づくりに向け、性別等に関わらずさまざまな視点を取り入れることが重要であることから、地域活動への女性の参画促進、多様性に関する理解促進に取り組みます。</p> <p>○ひとり親家庭や生活困窮等、就労状況等の差などにより女性は困難を抱えやすいことから、相談支援の充実を図ります。</p> <p>○心とからだの生涯を通じた健康づくりを支えるため、若い世代からの健康教育、性知識の普及等に取り組みます。</p>

第3章 計画の方向性

1. 基本理念

男女共同参画社会の実現を目指して

人権の尊重と真の男女平等の達成
新たな価値観・社会システムの創造

本市は憲法第14条の理念の下、「男女共同参画推進条例」「人権尊重のまちづくりに関する条例」「まちづくり基本条例」を制定し、人権尊重と男女共同参画の推進に取り組んできました。

男女共同参画社会の実現に向けては、男女が性別にとらわれず個性と能力を発揮し、家庭・地域・職場等の社会のあらゆる分野で対等に参画できる環境づくりが重要です。

しかしながら、固定的な性別役割分担意識が依然として残っており、性別による家事・育児等の負担の偏りが課題として示されていることから、人権の尊重を基盤に、真の男女平等を実現し、社会の変化に応じた価値観やシステムの創造を進めていくことが必要となります。

このような状況を踏まえ、本計画では、前回計画の基本理念を継承し、多様な生き方を尊重し合える社会づくりを進めていきます。

2. 基本目標

本計画では、上記基本理念に基づき、3つの基本目標を設定します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画を進める意識づくり

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍する環境づくり
【野洲市女性活躍推進計画】

基本目標Ⅲ だれもが安心して暮らせるまちづくり

3. 施策体系

基本理念	基本目標	重点課題	施策の方向性
男女共同参画社会の実現を目指して	Ⅰ 男女共同参画を進める 意識づくり	1 男女共同参画意識の啓発	①男女共同参画推進のための社会づくりの広報・啓発
			②固定的な性別役割分担意識の解消
			③男女共同参画を推進する人材の育成
		2 男女共同参画に関する教育の推進	①男女共同参画の視点に立った学校・園教育の推進
	②多様な選択を可能にするキャリア教育の推進		
	③多様な学習機会の充実		
	Ⅱ 男女がともに活躍する 環境づくり 【野洲市女性活躍推進計画】	1 ワーク・ライフ・バランスの推進	①子育て・介護支援の充実
			②仕事と家庭の両立のための支援
		2 多様な選択ができる環境づくり	①女性のキャリア形成支援
			②多様な働く場づくり
		3 意思決定の場への女性の参画拡大	①政策・方針決定過程への女性の参画拡大
			②農業委員等への啓発推進
	Ⅲ だれもが安心して暮らせるまちづくり	1 あらゆる暴力の根絶と人権の尊重 【野洲市DV防止基本計画】	①かけがえのない命を大切にする意識の浸透
			②相談・支援体制の充実
			③DV等の被害者の安全確保と自立支援
		2 心とからだの健康の保持増進	①生涯を通じた健康支援の充実
②性の尊重、性知識の普及			
3 男女がともに担う地域づくり		①男女共同参画の視点に立った地域づくり	
		②防犯・防災・環境、その他さまざまな分野における男女共同参画の視点の強化	
4 困難な状況にある人への支援と多様性の尊重 【野洲市困難な問題を抱える女性への支援基本計画】		①生活困難を抱える家庭への支援	
	②ひとり親家庭の自立と生活安定のための支援		
	③困難な問題を抱える人への支援		
		④多様性の尊重	

第4章 施策の推進

基本目標Ⅰ 男女共同参画を進める意識づくり

重点課題1 男女共同参画意識の啓発

男女共同参画意識の浸透に向けて、さまざまな機会や媒体を活用し、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく慣習・しきたりの見直しのための啓発活動を行います。

地域のさまざまな活動において男女共同参画意識の醸成が図られるようにするため、男女共同参画の取組を推進する人材の育成に努めます。

【成果指標】

指標	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
「社会通念、慣習、しきたりなどで男女の地位が平等である」とする回答率	7.6%	20.0%
「家庭生活で男女の地位が平等である」とする回答率（女性のみ）	28.5%	40.0%
「家庭生活が最も不平等である」とする回答率（女性のみ）	19.7%	10.0%

【施策の方向性】

①男女共同参画推進のための社会づくりの広報・啓発

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
1	広報掲載・啓発誌等の発行及び社会制度・慣行の見直しの啓発	○女性も男性も積極的に社会参画することの重要性について認識が深まるよう、広報誌・啓発誌等を通じて意識改革を図ります。 ○男女共同参画に関する啓発パネルや資料、DVD等を整備し、貸出しを行い、男女共同参画について啓発します。	人権施策推進課
2	自治会向け啓発促進	○まちづくり研修の中で男女共同参画についての啓発を行うとともに、自治会コミュニティ資料を通じて、自治会活動の女性参画拡大と男女共同参画意識の高揚を図ります。	自治防災課
3	男女共同参画社会づくりの意識啓発	○男女共同参画や女性問題に関する理解と関心を深めるため、関連図書資料の収集に努め、適宜特集コーナーを企画設営します。	図書館

②固定的な性別役割分担意識の解消

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
4	性別による固定的な役割分担意識の解消	<p>○あらゆる機会を通じて、性別に関わらず、日常生活における家事分担等を家族が協力して担っていく環境づくりについて啓発を行い、男女平等意識の定着化に努めます。</p> <p>○無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、広報誌やホームページ等で啓発し、気づきの機会を提供するとともに、講演会の実施等を通じてその解消の必要性の周知を図ります。</p>	人権施策推進課

③男女共同参画を推進する人材の育成

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
5	男女共同参画を推進するリーダーの育成	○男女共同参画推進におけるリーダー育成のため、市民が主体的に参画できる研修や実践活動の機会の充実を図ります。	人権施策推進課
6	啓発講師の充実	○男女共同参画の専門的な知識を得るために、リーダー養成の講座や研修会を積極的に開催するとともに、啓発講師の確保と研修内容のさらなる充実に努めます。	人権施策推進課
7	地域への情報提供	○女性問題・男性問題に関心を持ち、積極的に活動する男女の育成を図るため、地域や市民の実情・意見・提案等を把握し、積極的に市民へ情報提供します。	人権施策推進課

重点課題2 男女共同参画に関する教育の推進

性別による固定的な性別分担意識を生じさせないためには、こどもの頃から男女共同参画に対する理解を深めるための教育を行っていくことが重要です。次世代を担うこどもに対して、家庭や学校、地域において男女共同参画の視点に立った教育を実施し、性別にとらわれない選択が可能となるように取組を進めます。

また、こどもだけでなく、幅広い世代に対しても男女共同参画に関する学習機会の提供を行います。

【成果指標】

指標	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
「学校教育の場で男女の地位が平等である」とする回答率	57.7%	60.0%

【施策の方向性】

①男女共同参画の視点に立った学校・園教育の推進

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
8	学校・園（所）における男女平等教育の促進及び人権意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ○男女が協力し合い、互いの人権を尊重し合える関係を築いていくために、性別にとらわれないジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）に敏感な視点を大切にした教育・保育活動に取り組みます。 ○学校・園（所）生活の中で、気づかないまま性別役割分担を前提に活動したり、男女で異なる評価基準を用いたりすることがないように、点検・見直しを図ります。 ○学校での生活のあらゆる機会を通して、日常的な人との関わりを大切にした人権学習の取組を推進し、人権意識の醸成・向上に努めます。 ○幼稚園・保育園（所）での遊びや生活を通じた男女平等教育の取組を進めるとともに、園だよりを通じて取組状況を保護者に知らせ、保護者への啓発活動を行います。 	学務課 こども課
9	教職員・保育士の学習・研修の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員や保育士の資質向上を目指し、男女平等教育の研修機会の充実を図ります。また、民間の保育所にも呼びかけ、男女平等意識の高揚に努めるよう研修を実施します。 	学務課 こども課

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
10	副読本・教材の充実	○県作成の男女共同参画社会づくりに関する副読本の活用に努めます。また、男女平等の視点に立った副読本や教材、絵本・玩具を選定し、充実を図ります。	学務課 こども課

②多様な選択を可能にするキャリア教育の推進

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
11	キャリア教育の推進	○こどものときから就労の重要性を認識するとともに、幅広い職業選択や仕事の大切さを学ぶ機会を持ち、主体的に進路を選択できる力を身につける教育・体験活動を推進します。さらに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性についても理解を深められるよう教育を行います。	学務課

③多様な学習機会の充実

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
12	各種講座等学習機会の充実	○女性自身が多様な能力を身につけ、主体的に学習活動に参加できるよう学習・講座等のプログラムを検討し、内容の充実に努めます。 ○男性の育児への共同参画についての理解や参加を促進するとともに、男女がともに積極的に育児に取り組むよう、にこにこだより等を通じた啓発を行います。 ○こどもの頃から男女平等意識を養っていくために、家庭におけるこどものしつけや教育について、保護者が十分に学習できるよう、家庭教育に関する学習機会を拡充します。 ○幅広い世代に対して、地域活動やボランティア活動等に参加しやすい環境を整備し、多様な活動が主体的に行われるよう支援します。	生涯学習課 健康推進課 子育て支援センター 高齢福祉課

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍する環境づくり【野洲市女性活躍推進計画】

重点課題1 ワーク・ライフ・バランスの推進

自分自身の希望に応じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図れるよう、子育て・介護支援の充実や女性の活躍推進支援の啓発等を行います。

また、育児・介護休業の取得促進に取り組むとともに、家事・育児・介護等と仕事の両立に向けた啓発を行います。

【成果指標】

指標	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
「仕事」「家庭」「プライベートの時間」の優先度について、「理想」と「現状」が一致する率	29.1%	40.0%
男性が「積極的に家事・育児をすべき」または「なるべく家事・育児をするほうがよい」とする回答率	91.9%	95.0%
男性が育児休業を「積極的にとった方がよい」または「どちらかといえばとった方がよい」とする回答率	89.4%	95.0%
男性が介護休業を「積極的にとった方がよい」または「どちらかといえばとった方がよい」とする回答率	91.1%	95.0%
家族経営協定数	16件	20件
待機児童数	10人	0人

【施策の方向性】

①子育て・介護支援の充実

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
13	保護者の就労保障の拡充	○こどもを持つ保護者が安心して働き続けられるよう、保育所における待機児童の解消に努めるとともに、延長保育や休日保育、一時保育、病後児保育、ファミリーサポートセンター、幼稚園における預かり保育等の多様な保育サービスの充実を図ります。	こども課
14	子ども・子育て支援事業計画の推進	○「野洲市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、安心してこどもを産み育てられる良好な保育環境の整備を積極的に推進します。	こども課
15	放課後児童健全育成事業の安定かつ持続ある運営	○放課後等の保護者が不在時の児童の安全な居場所として、適切な指導のもとで安全にいそいそと過ごすことができるよう放課後児童クラブ(学童保育所)の安定かつ持続ある運営を図ります。	こども課

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
16	子育て相談事業の充実	○男女が協力し、安心して子育てができるよう、相談事業の充実に努めます。	ふれあい教育相談センター 発達支援センター
17	介護支援の充実	○男女ともに介護に直面しても退職や社会的孤立に陥ることなく、介護保険等のサービスを活用して仕事と介護を両立し、安定した生活が送れるよう支援します。	介護保険課

②仕事と家庭の両立のための支援

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
18	ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	<p>○ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供について、関係団体の研修会や広報誌、啓発ポスター等のあらゆる機会や媒体を通じた周知を図ります。</p> <p>○仕事と家庭生活を両立し、女性が働き続けることができるような支援環境の整備を確立するよう事業所に働きかけます。</p> <p>○イクボスの養成を推進するとともに、男性の仕事と子育ての両立を支援する社会的な機運醸成を図ります。</p> <p>○女性活躍推進法に基づき、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するよう事業主に働きかけます。</p> <p>○働く男女が対等に育児・介護等を担うことによって、職場で不当な取り扱い（ハラスメント）を受けることなく、安心して働き続けられる環境を構築するよう事業所に対して啓発に努めます。</p>	地域経済振興課

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
19	多様なニーズに対応した就業形態等の普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○育児や介護等を担う男女がともに育児・介護休業制度を利用できるよう、職場の体制づくりや休暇を取得しやすい環境づくりを進めるため、事業所に対する意識啓発を推進します。 ○育児や介護をしながら働く正規労働者やパートタイム、派遣で働く非正規労働者等の労働に関する相談に対応します。 ○職域に対して男女の対等な職業観・労働観の醸成を図るため、関係団体等の各種研修会で女性問題や男女共同参画について学習する機会の提供や広報・啓発に努めます。 ○多様な職種・職域等に女性が男性と対等に参画し、能力を発揮するための教育訓練や能力開発研修が積極的に行われるよう、企業への働きかけを推進します。 	地域経済振興課 市民生活相談課

重点課題2 多様な選択ができる環境づくり

女性のキャリア形成や再就職に関する情報発信を行い、就業を希望する女性への支援を実施するとともに、起業を目指す女性への支援を推進します。

また、第1次産業をはじめとする分野において、女性が能力を発揮し活躍できる環境を整備するとともに、その地位向上のための支援を行います。

【成果指標】

指標	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
「結婚、出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける」とする回答率	44.8%	50.0%
「男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい」という考え方に「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」とする回答率	76.2%	80.0%
職場において、「男女間格差がある」とする回答率	36.0%	20.0%

【施策の方向性】

①女性のキャリア形成支援

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
20	関係法令等の周知	○働く女性が性別により差別されることなく、能力を十分発揮し充実した職場生活を送れるよう、男女雇用機会均等法や労働基準法等の社会制度の周知や職場におけるセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）やマタニティ・ハラスメント（マタハラ）の禁止について、事業所に対する啓発に努めます。	地域経済振興課
21	就労情報の提供	○関係機関と連携しながら、就職・転職・再就職を希望する女性に対して、就労に関するさまざまな情報提供を行います。 ○就労情報の提供について、市民に周知徹底し、だれもが迅速に身近なところで情報が得られるように努めます。 ○女性の就労、家庭生活、地域活動等、それぞれの活動を両立する生き方が尊重され、身につけた能力が生かせるよう、キャリア支援に関する相談の充実を図ります。	市民生活相談課

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
22	女性の起業支援	<p>○起業を目指す女性に対して、関係機関と連携しながら必要な情報を提供し、相談に応じるなどの支援を行います。</p> <p>○関係機関と連携して、意欲と能力のある女性が活躍している事例を収集し、広く紹介する取組を推進します。</p>	地域経済振興課

②多様な働く場づくり

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
23	農業等に従事する女性の地位向上	○女性が農水産業等の第1次産業で果たしている役割に対する理解の促進と立場の向上を目指し、家族経営協定の締結促進に努めます。	農林水産課
24	技術研修機会等の確保	○第1次産業に従事する女性が能力を発揮し、いきいきと活躍できるよう活動支援と研修機会の確保に努めます。	農林水産課
25	家内労働者の労働条件の改善	○家内労働者（自営業等）の労働条件の改善を図るため、家内労働法の周知や多様な活動ができる啓発に努めます。	農林水産課 市民生活相談課

重点課題3 意思決定の場への女性の参画拡大

地域・企業・行政等において、性別に関わらない多様な意見が反映されるよう、意思決定の場への女性の参画促進や女性管理職の登用促進に取り組みます。

【成果指標】

指標	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
各種審議会委員等の女性委員比率 (市議会議員、行政委員、自治会も含む)	36.2%*	40.0%
女性の自治会長または副自治会長がいる自治会の割合	16.3%*	20.0%
市職員の管理職に占める女性の割合	31.8%	45.0%

※ 令和7(2025)年1月1日現在

【施策の方向性】

①政策・方針決定過程への女性の参画拡大

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
26	女性委員の積極的登用の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○審議会・委員会については、男女のバランスが良い組織となるよう働きかけます。 ○各種審議会や委員会の女性の参加状況や市民公募制の実施状況を定期的に把握します。定期的に調査した結果は、広報誌やホームページ等を通じて公開します。 ○女性の参画をより一層推進できるよう、審議会や委員会等の委員選出方法の見直しや、関係団体への女性推薦依頼を検討します。 	人権施策推進課
27	女性職員の登用促進	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の採用や課長級以上の管理職への登用を進めます。 ○「野洲市特定事業主行動計画」に基づき、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、数値目標や取組内容等、女性の活躍に関する情報の公表を行います。 	人事課
28	自治会長等への啓発推進	<ul style="list-style-type: none"> ○自治会における運営・方針決定の場への女性の参画が促進されるようにするとともに、自治会役員への女性の参画が進むよう啓発します。 	自治防災課

②農業委員等への啓発推進

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
29	女性・青年農業者等の委員推薦の推進	○農業委員に農業生産の重要な役割を担っている女性農業者や青年農業者等の意欲ある担い手が推薦されるよう働きかけます。	農業委員会

③女性のエンパワーメントの促進

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
30	女性リーダーの増加、女性の人材育成・研修	○あらゆる分野の活動において、女性がリーダーとして活躍できるよう、幅広い視野や知識を身につけ、実践できる機会を提供します。	生涯学習課

基本目標Ⅲ だれもが安心して暮らせるまちづくり

重点課題1 あらゆる暴力の根絶と人権の尊重【野洲市DV防止基本計画】

DV等の暴力の根絶に向けて、全市的に暴力を許さないという機運の醸成を図るとともに、関係機関との連携のもと、相談支援・早期対応に向けた体制の充実を図ります。また、セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントや性犯罪等の対策に関する教育や啓発の推進を図ります。

また、DV等の被害を受けた人が孤立することなく安心して生活できるよう、関係機関や関係各課等と連携しながら、被害者の安全確保と自立支援に努めます。

【成果指標】

指標	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
DVを受けたときに相談できる機関を「知らない」とする回答率	27.2%	0.0%

【施策の方向性】

①かけがえのない命を大切にす意識の浸透

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
31	男女間での暴力を許さない意識づくり・取組	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性に対する暴力をなくす運動」期間（毎年11月12日～25日）等の機会をとらえて、男女間の暴力は、個人の問題ではなく社会全体に深刻な影響を与える人権問題であるとの認識が浸透するよう啓発や広報の充実に努めます。 ○「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（DV防止法）」や「ストーカー規制法」等の周知に努めます。 ○男女間での暴力やセクシュアル・ハラスメント、ストーカー等について、関係部署と連携し、支援情報を提供します。 ○中学生に対して、デートDV防止啓発等を通して、お互いがより良い関係を築いていくことの大切さについての啓発や、性暴力、ストーカーの被害者にも加害者にもならないための予防啓発・教育を実施します。また、高校生・大学生等につきましては関係機関と連携しながら啓発を行います。 	家庭児童相談室 学務課
32	男女の人権に関する啓発の充実及び学習資料の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○地区別懇談会等、各種事業を通じて女性の人権問題の啓発に努めます。 ○男女共同参画や女性の人権問題に関わる人権学習資料をさらに充実させ、家庭や地域で考える機会の拡充に努めます。 	人権施策推進課

②相談・支援体制の充実

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
33	相談窓口の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○DV被害の相談窓口の周知を図り、必要な援助が受けられるよう体制の充実を図ります。また、二次被害の防止に努めます。 ○男女共同参画に関する相談業務の充実に向け、県や関係機関との連携に努め、相談しやすい環境づくりに努めます。 ○健診や訪問等のあらゆる機会をとらえ、DV等のあらゆる暴力の早期発見に努めます。 ○県の男女共同参画センター（G-NETしが）や医療機関、警察等と連携しながら、被害者に対する早期かつ的確な対応を行います。 	家庭児童相談室 人権施策推進課

③DV等の被害者の安全確保と自立支援

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
34	DV等の被害者の安全確保及び心身の回復や自立に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ○緊急時支援フローチャートを作成し、速やかに一時保護ができる体制づくりを行います。 ○また、民間シェルターやステップハウス等の情報収集を行うとともに、設置に対する支援を検討します。 ○DV及びストーカー行為による被害者からの支援の申し出があった場合には、関係課と連携し、適切な対応を行います。 ○県の配偶者暴力相談支援センターや男女共同参画センター等の関係機関と連携を図りながら、被害者が安全・安心に過ごせる環境づくりや、心身の回復、自立に向けた支援を行います。 ○希望に応じて、臨床心理士や精神保健福祉士によるカウンセリングを実施し、DV等の被害者の心身の回復や自立に向けた支援を行います。 	家庭児童相談室

重点課題2 心とからだの健康の保持増進

性別に関わらず、だれもが生涯健康に暮らすことができるよう、ライフステージや身体的特徴に応じた支援や市民の健康づくりの取組への支援を行います。

また、女性は妊娠・出産等、ライフステージに応じて心身の状況が大きく変化することから、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康・権利）」や、将来の妊娠やライフプランを考えながら健康を整える「プレコンセプションケア」の視点を踏まえた支援や意識の浸透を図るとともに、性の尊重や正しい性知識の普及に取り組みます。

【成果指標】

指標	現状値 (令和5年度※)	目標値 (令和12年度)
乳がん検診受診率	15.7%	18.6%
子宮頸がん検診受診率	21.7%	23.0%

※ 資料：令和5年度滋賀県におけるがん検診実施状況

【施策の方向性】

①生涯を通じた健康支援の充実

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
35	健康機会・健康教育・相談の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ○だれもが生涯にわたって心身ともに健康に過ごせるよう、健（検）診の受診勧奨を行うとともに、受診機会の拡充や生活の見直しについての啓発を行います。 ○心の健康も含めた総合的な保健医療対策や生活習慣病、寝たきり、認知症の予防等、各ライフステージに応じた健康づくり教室や相談支援を行います。 	健康推進課
36	健康づくりの支援及びリプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する知識の普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○性別に関わらず、生涯にわたって健やかに生活できるように、各ライフステージに応じた健康づくりの支援を行います。 ○女性も男性もそれぞれの身体の特徴を理解し合って健康に生活するため、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の尊重）の考え方についての啓発に努めます。 	健康推進課 人権施策推進課

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
37	母性保護及びプレコンセプションケアに関する知識の普及・啓発	<p>○あらゆる場を通して、女性の妊娠・出産等の生理的機能の重要性について理解を深められるよう母性保護について指導・学習・啓発に努めます。</p> <p>○性と生殖に関する健康の視点を持って女性が自主的に健康管理ができるように、また、産む性としての機能が性差別の原因とならないよう啓発に努めます。</p> <p>○母性保護に配慮した就労環境の整備のため、関係機関と連携し、マタニティ・ハラスメントの防止等の啓発を行います。</p> <p>○若いうちから妊娠・出産や自身の健康に関する正しい知識を持つことや、パートナー・家族間で将来のライフプランを考える「プレコンセプションケア」の重要性について啓発を行います。</p>	健康推進課 地域経済振興課

②性の尊重、性知識の普及

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
38	性の尊重の広報・啓発	<p>○男女が互いの性についての理解を深めるとともに、生涯を通じた健康管理の重要性についての認識を高め、生命と性を尊重する意識の醸成と理解が深まるよう広報・啓発に努めます。</p> <p>○命の大切さを教えるとともに、結婚・妊娠・出産・育児についての認識を深めるための教育・啓発を行います。</p>	健康推進課 学務課
39	発達段階に応じた適切な性教育の推進	<p>○発達段階に応じた適切な性教育を推進し、性差を正しく理解するとともに、自他の生命を大切に、互いに尊重し合う実践的態度の育成に努めます。</p>	学務課 こども課

重点課題3 男女がともに担う地域づくり

性別に関わらず、だれもが社会の一員として地域で活躍できるよう、地域におけるさまざまな活動に男女共同参画の視点を取り入れることや女性参画の仕組みづくりの推進に努めます。

また、日頃の防犯・防災活動等に女性の意見を取り入れるとともに、避難所等において女性の被災者に配慮した運営が行われるよう取組を推進します。

【成果指標】

指標	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
「自治会や地域活動の場で男女の地位が平等である」とする回答率（女性のみ）	29.5%	40.0%

【施策の方向性】

①男女共同参画の視点に立った地域づくり

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
40	男女共同参画社会づくりの意識啓発	○地域の伝統的な文化として受け継がれている諸行事や地域活動、社会教育関係団体における男女の対等な役員の参画を促進していきます。	生涯学習課 文化スポーツ振興課
41	拠点施設の充実	○男女共同参画や男女平等に関する意識の普及啓発を進めるとともに、男女共同参画における活動団体が主体的に活動できるよう、活動・交流・情報発信の拠点の充実に努めます。	人権施策推進課
42	自主活動グループ・団体育成支援	○男女共同参画社会づくりに向けて地域に密着した活動を促進するとともに、活動するグループや団体を育成し、活動が活発に展開されるよう支援を行います。	市民協働室

②防犯・防災・環境、その他さまざまな分野における男女共同参画の視点の強化

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
43	男女共同参画の視点に立った防犯分野・防災分野の促進	○防犯分野における方針決定の場への女性の参画が進むよう、必要な情報の提供等の支援を行います。 ○防災（災害復興も含む）分野の方針決定過程の場への女性の参画が進むよう、必要な情報提供等の支援を行います。また、男女共同参画の視点に立った意見を取り入れながら、避難所、備蓄品等の整備を行います。	自治防災課

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
44	男女共同参画の視点に立った環境分野をはじめさまざまな分野の促進	<p>○環境分野における男女共同参画を推進し、市民一人ひとりの環境問題への意識を高めるとともに、持続可能な循環型社会の実現を目指します。</p> <p>○地域おこし、まちづくり、観光分野等、さまざまな分野における方針決定の場への女性の参画が進むよう取組を進めます。</p> <p>○男女が安心して学習に参加できるよう、市が主催する講座等の事業においては、託児を実施します。</p>	<p>環境課 総合調整課 地域経済振興課 人権施策推進課</p>

重点課題4 困難な状況にある人への支援と多様性の尊重

【野洲市困難な問題を抱える女性への支援基本計画】

性別を理由として困難を抱えることがないように、だれもが安心して生活できる地域づくりに向けて、きめ細やかな各種支援を実施します。また、多様性を認め合うことができる社会づくりに向けた啓発等を行います。

【施策の方向性】

①生活困難を抱える家庭への支援

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
45	自立生活に向けての支援	<ul style="list-style-type: none"> ○生活困難を抱える人が適性や能力に応じて、自立した生活に向けて動き出せるよう、関係機関が連携し、情報提供や支援体制の充実を図ります。 ○生活困窮者が抱える複合的な課題の解決に向けて、包括的かつ継続的な相談体制の確立を図るとともに、総合的に対策を進め、自立支援を行います。 	市民生活相談課 子育て家庭支援課

②ひとり親家庭の自立と生活安定のための支援

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
46	ひとり親家庭の自立と生活の安定のための事業の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ○ひとり親家庭の多くは、経済的、社会的、精神的に不安定な状態に置かれがちのため、それぞれの家族形態、就労形態に合わせた支援情報の提供や相談体制の充実を図ります。 ○ひとり親家庭の人が自分の能力を高め収入を増やすため「チャレンジ」できるような仕組みづくりに取り組みます。 	子育て家庭支援課

③困難な問題を抱える人への支援

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
47	関係機関との連携の実施	○県の配偶者暴力支援センターや男女共同参画センター等についての情報提供を行うとともに、関係機関と連携して、必要な支援につながるよう調整を図ります。	家庭児童相談室
48	困難を抱えた女性の自立支援	○心身の回復や生活再建、就業、住まい確保等に向けた支援について相談に応じ、関係機関と連携しながら、困難を抱えた女性の自立を支援します。	子育て家庭支援課 家庭児童相談室

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
49	女性の貧困対策の推進	○生理の貧困に加えて、非正規労働女性、シングルマザー、高齢独居女性等、見えにくいさまざまな女性の貧困の把握に努めるとともに、包括的な相談体制の構築を図ります。	市民生活相談課 子育て家庭支援課

④多様性の尊重

No.	施策	具体的な取組内容	担当課
50	性の多様性に関する啓発の推進	○すべての人がかけがえない個人として尊重される社会の実現を目指して、「LGBT理解増進法」に基づき、家庭や学校、地域、職域等のさまざまな場を通じた啓発を推進します。	人権施策推進課
51	相談支援体制の整備	○LGBTQ等の当事者からの日常生活におけるさまざまな悩みや困りごとに対応できるよう、県の関係機関との連携体制の構築や各相談機関の相談員の資質向上等の取組を推進します。 ○自身の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関して悩みを抱える児童生徒に対してきめ細かな対応を行うため、児童生徒の心情等に配慮した相談支援を実施するとともに、安心して相談ができる環境づくりに取り組みます。 ○より専門的な相談が必要なケースに対応するため、国や県、当事者団体等による専門相談機関情報の収集と提供を行います。	人権施策推進課 学務課

第5章 計画の推進体制

1. 推進体制の強化

(1) 庁内推進体制の充実

男女共同参画の施策推進にあたっては、行政の役割は大きく、すべての市職員が男女共同参画への意識を持つことが大切です。また、取り組む施策が多岐にわたるため、総合的かつ計画的に施策を展開する必要があります。市職員一人ひとりが男女共同参画社会の実現を目指すという共通認識を持って業務にあたるとともに、必要に応じて横断的な連携に取り組みます。

(2) 野洲市男女共同参画審議会

学識経験者や公募委員、関係機関・団体の代表等により構成される「野洲市男女共同参画審議会」において、本計画の策定に関することについて、さまざまな立場からの意見を広く聴取し、必要な調査、審議及び検討を行います。

また、本計画に基づく施策の推進については、毎年計画の進捗状況を報告するとともに、男女共同参画に関わる相談等の状況を報告し、本市における男女共同参画について、その実態の把握と調査及び研究を行います。

(3) 関係機関等との連携の推進

本計画の推進にあたり、国や県等の関連機関と連携を図り、最新の動向や情報等を入手するとともに、他自治体の先進事例等を収集し、本市の施策に活用できるよう調査研究していきます。

また、事業者に対しては、職場における男女共同参画の推進に向けた働きかけを行います。

さらに、男女共同参画に関する活動を行う団体との連携を図るとともに、必要に応じて関係機関と連携して対応します。

2. 計画の進行管理

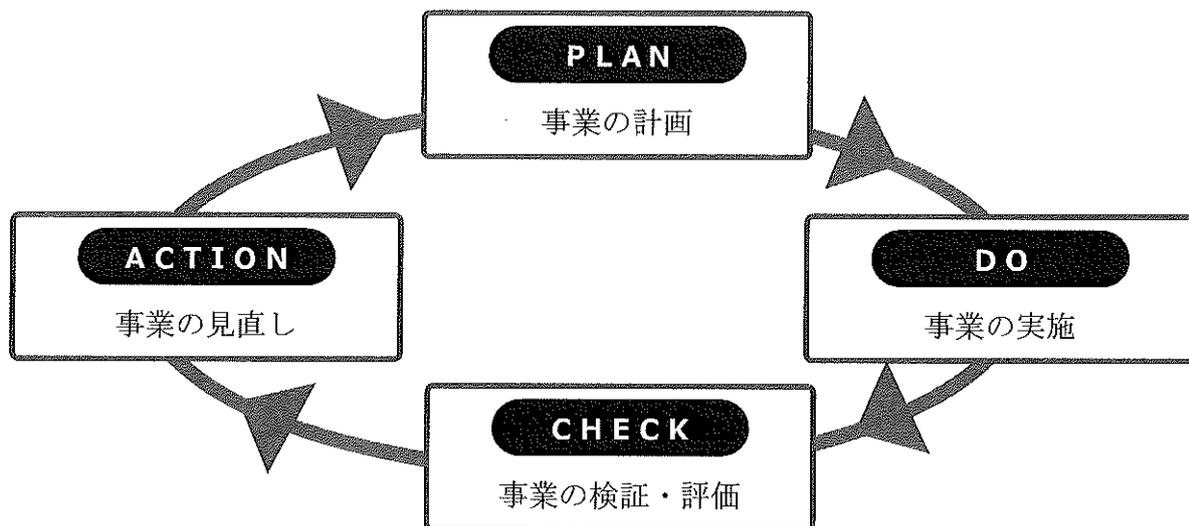
(1) 実施状況の把握

本計画の施策の実施状況を把握するため、庁内の各課が実施する男女共同参画における関連事業について毎年調査を行います。

(2) 施策の検証・評価

本計画を着実に推進するため、実施状況の把握を踏まえ、施策の検証・評価を行います。結果については、「野洲市男女共同参画審議会」で報告するとともに、市ホームページ等で公開し、市民に対しても周知します。また、PDCAサイクルに基づき、検証・評価によって改善の必要性があると判断された施策については、「野洲市男女共同参画審議会」や事務局、庁内での検討により見直しを行います。

■進行管理のイメージ図



資料編

(1) 野洲市男女共同参画推進条例

平成16年10月1日条例第122号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第9条）

第2章 基本的施策（第10条—第23条）

第3章 野洲市男女共同参画審議会（第24条・第25条）

第4章 雑則（第26条）

付則

すべての人は平等であり、男女の性別にかかわらず、一人ひとりが大切な存在であり、個人として互いに尊重され、自分らしく生きることを認め合わなければならない。

しかし、性別による役割を固定的にとらえる意識やこれに基づく社会慣行は依然として根強く、男女の生き方の選択を妨げる要因が今もなお存在し、取り組むべき多くの課題が残されている。

また、少子高齢化の進展や経済の成熟化、国際化など私たちを取り巻く社会環境に大きな変化が生じている。

こうした現状において、野洲市がまちづくりの理念とする「人権と環境を土台に、生きる意味が実感できる社会」を築くためには、一人ひとりの個性と能力が生かされ、あらゆる分野において男女が平等に参画することができ、責任も豊かさも分かち合える社会の実現は緊急かつ重要な課題である。

私たちは、人権の尊重と男女平等の下、女性差別撤廃条約を大きな契機とし国際的潮流の中で制定された男女共同参画社会基本法にのっとり、市、市民及び事業者が協働して、人として豊かに生きることができ男女共同参画社会の早期実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、市の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、これを総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現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、それぞれ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、共に責任を担うべきことをいう。

- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 事業者 営利、非営利等の別にかかわらず、市内において事業又は社会活動を行うすべての個人、法人及びその他の団体をいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動により、相手の尊厳を傷つけ、又は不利益を与える行為をいう。
- (5) ドメスティック・バイオレンス 配偶者などの親密な関係にある男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念に基づき推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としてその尊厳が重んじられ、直接的又は間接的であるかを問わず性別を理由とする差別的取扱いを受けることなく、一人ひとりがその個性と能力を発揮する機会が確保され、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などによって、男女の社会における活動の自由な選択に対して阻害したり、差別的影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (3) 男女が共に社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者における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) 家族を構成するすべての人が、相互の協力及び社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動についてその役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を両立できること。
- (5) 男女が互いの性を理解し合い、妊娠、出産その他性と生殖に関して、自己の決定が尊重され、かつ、生涯を通じて健康な生活を営む権利が確保されること。
- (6) 男女共同参画の推進は国際社会における取組と密接に関係していることを理解し、国際協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を重要施策として位置付け、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、その推進に関する施策（積極的改善措置を含む。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たり、市民、事業者、国又は県その他の地方公共団体と連携を図り、協力しなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画について理解を深め、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、男女共同参画について理解を深め、その事業活動に

において、男女が対等に参画する機会の確保に努めるとともに、家庭生活における活動及び職業生活などの活動が両立できる職場環境の整備に積極的に取り組むよう努めなければならない。

- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

第7条 学校教育その他のあらゆる教育に携わる者(以下「教育に携わる者」という。)は、男女共同参画社会の形成に果たす教育の重要性を深く理解し、個々の教育本来の目的を実現する過程において、男女共同参画の理念に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

- 2 次代を担う子どもたちの教育に関し、家庭及び地域から、男女が共に積極的に参画するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第9条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び暴力的行為を助長し、人権を侵害する性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

(男女共同参画計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定しなければならない。

- 2 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、市民、事業者及び教育に携わる者の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるものとする。
- 3 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、第24条第1項に規定する野洲市男女共同参画審議会に諮問しなければならない。
- 4 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表しなければならない。
- 5 前3項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(実施状況の報告)

第11条 市長は、毎年、男女共同参画計画に基づいた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。

(財政上の措置)

第12条 市は、男女共同参画の推進のため必要な財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第13条 市長は、市が講ずるあらゆる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画社会の実現に向けた配慮をしなければならない。

(推進体制の整備)

第14条 市は、男女共同参画計画に基づく施策を実施するため、必要な体制の整備に努めなければならない。

(市長及び市の執行機関の積極的改善措置)

第15条 市長その他の市の執行機関は、その設置する附属機関などの委員を任命し、又は委嘱する場合には、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満とならないよう努めなければならない。

(団体等への働きかけ)

第16条 市長は、市の入札に参加する資格を有する者及び市から補助金の交付を受ける団体等に対し、その事業活動等における男女共同参画の推進状況について、報告を求めることができる。

(広報活動及び啓発)

第17条 市は、市民及び事業者の男女共同参画の推進に関する理解を深めるため、広報活動、その他啓発に必要な措置を講ずるものとする。

(活動支援)

第18条 市は、市民及び事業者の男女共同参画の推進に関する活動について、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

(家庭における活動と他の活動との両立の推進)

第19条 市は、男女が家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立することができるよう必要な措置を講ずるものとする。

(情報の収集及び調査研究)

第20条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な情報の収集及び調査研究を行うものとする。

(苦情の処理)

第21条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する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、市民又は事業者から苦情の申出があった場合は、当該申出の適切な措置を講ずるものとする。

2 市長は前項の申出があった場合において必要があると認めるときは、当該申出の処理に関し、第24条第1項に規定する野洲市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

(相談の処理)

第22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を阻害する要因による人権侵害に関し、市民又は事業者から相談の申出があった場合は、関係機関等と連携及び協力を行い、当該申出の適切な措置を講ずるものとする。

(拠点施設の整備)

第23条 市は、男女共同参画を推進する施策を実施し、市民及び事業者による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点となる施設を整備するものとする。

第3章 野洲市男女共同参画審議会

(男女共同参画審議会)

第24条 市長の附属機関として、野洲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、この条例の規定により定められた事項を審議するほか、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事項を調査する。

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

(審議会の組織等)

第25条 審議会は、市長が委嘱する委員15人以内をもって組織する。この場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満とならないものとする。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

(1) 学識経験者

(2) 関係機関・団体の代表者

(3) 市民

(4) 前3号に掲げるもののほか、市長が必要と認める者

3 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

4 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 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。

第4章 雑則

(その他)

第26条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、平成16年10月1日から施行する。

(2) 野洲市男女共同参画審議会規則

平成16年10月1日規則第89号

(趣旨)

第1条 この規則は、野洲市男女共同参画推進条例（平成16年野洲市条例第122号。以下「条例」という。）第25条第5項の規定に基づき、野洲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。

(公募)

第2条 条例第25条第2項第3号に規定する委員については、市内に在住し公募に応じた者とする。

(会長及び副会長)

第3条 審議会に会長及び副会長1人を置き、委員の互選によって定める。

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、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(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、議長となる。

2 会議は、委員の過半数の出席がなければ、開催することができない。

3 会議の議事は、出席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。

4 会議は、原則として公開するものとする。

(部会)

第5条 審議会は必要に応じ専門の事項を調査審議するため、部会を置くことができる。

2 部会の委員は、会長が指名する。

3 部会に部会長を置き、当該部会に属する委員の互選により定める。

4 部会長は、当該部会における調査及び審議の結果を会長に報告しなければならない。

(関係者の出席)

第6条 会長は、必要があるときは、会議又は部会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。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、総務部人権施策推進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。

付 則

この規則は、平成16年10月1日から施行する。

(3) 野洲市男女共同参画推進本部要綱

平成16年10月1日

告示第151号

(趣旨)

第1条 この告示は、本市における男女共同参画社会の実現を目指す施策を、総合的かつ効果的に推進することを目的とした野洲市男女共同参画推進本部(以下「推進本部」という。)の設置に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第2条 推進本部の所掌事務は、次に掲げる事項について審議し、決定する。

- (1) 男女平等の推進と男女共同参画社会の形成に関する計画の策定及び見直しに関すること。
- (2) 男女共同参画計画の推進に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に係る必要な事項
(令7告示84・一部改正)

(構成)

第3条 推進本部の構成員は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 本部長
 - (2) 副本部長
 - (3) 本部員
 - (4) 幹事長
 - (5) 幹事
- 2 本部長は、市長をもって充てる。
- 3 副本部長は、副市長及び教育長をもって充てる。
- 4 本部員は、野洲市事務分掌規則(平成16年野洲市規則第4号)第3条第1項に規定する部長及び同条第3項に規定する政策監並びに野洲市教育委員会事務局組織に関する規則(平成16年野洲市教育委員会規則第5号)第2条第2項に規定する教育部長及び政策監並びに野洲市議会事務局規程(野洲市議会告示第1号)第3条第1項に規定する事務局長並びに野洲市病院事業管理運営規程(平成31年野洲市病院事業規程第1号)第3条第5項に規定する事務部長をもって充てる。
- 5 幹事長は、総務部人権施策推進課長の職にある者をもって充てる。
- 6 幹事は、本部長が必要に応じて課長級以上の職員のうちから選任した者をもって充てる。
(平19告示65・平20告示43・平22告示134・平31告示66・令2告示44・令2告示164・令7告示84・一部改正)

(構成員の職務)

第4条 本部長は、推進本部の所掌事務を総理する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。
- 3 本部員は、推進本部の所掌事務の審議及び決定並びにそれぞれの職務に応じた所掌事務を掌理する。

4 幹事長は、本部長の命を受けて、幹事会議を主宰する。

5 幹事は、本部員を補佐し、所掌事務を処理する。

(平31告示66・一部改正)

(会議)

第5条 推進本部の会議は、本部会議及び幹事会議とする。

2 本部会議は、本部長、副本部長及び本部員で構成し、本部長がこれを招集する。

3 本部会議の議長は、本部長が当たる。

4 幹事会議は、幹事長及び幹事で構成し、幹事長が招集し、第2条に規定する事項について協議する。

(平31告示66・令7告示84・一部改正)

(関係者の出席)

第6条 本部長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(事務局)

第7条 推進本部の事務を処理するため、総務部人権施策推進課に事務局を置く。

(その他)

第8条 この告示に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

付則

この告示は、平成16年10月1日から施行する。

付則(平成19年告示第65号)

この告示は、平成19年4月1日から施行する。

付則(平成20年告示第43号)

この告示は、平成20年4月1日から施行する。

付則(平成21年告示第42号)

この告示は、平成21年4月1日から施行する。

付則(平成22年告示第134号)

この告示は、平成22年5月1日から施行し、改正後の野洲市男女共同参画推進本部要綱の規定は、平成22年4月1日から適用する。

付則(平成31年告示第66号)

この告示は、平成31年4月1日から施行する。

付則(令和2年告示第44号)

この告示は、令和2年4月1日から施行する。

付則(令和2年告示第164号)

この告示は、令和2年11月7日から施行する。

付則(令和5年告示第79号)

この告示は、令和5年4月1日から施行する。

付則(令和7年告示第84号)

この告示は、令和7年4月1日から施行する。

(4) 野洲市男女共同参画審議会委員名簿

任期：令和6年11月1日～令和8年10月31日

区分	氏名	役職名
1号委員	◎ 馬淵 眞壽美	元小学校校長
	○ 田中 ふじ江	元行政職員
	勝身 真理子	ジェンダーファシリテーター
	藤池 弘	野洲市人権啓発推進協議会
2号委員	大平 新之助	野洲市企業人権啓発推進協議会
	砂田 美智子	野洲市自治連合会
	鈴木 あつ子	野洲市商工会
	岡田 茂次	野洲市農業経営者協議会
	辻 和典	滋賀びわ湖漁業協同組合中主支所
	堀江 さや美	野洲市消防団
	新庄 寛子	野洲市人権擁護委員
4号委員	加藤 庸子	-

(敬称略・順不同)

◎：会長 ○：副会長

(5) 策定経過

開催日		内容
令和6年 (2024年)	9月24日～11月1日	「野洲市 人権問題・男女共同参画に関する市民意識調査の実施」
令和7年 (2025年)	3月17日	令和6年度第2回野洲市男女共同参画審議会 ○「第5次野洲市男女共同参画行動計画」策定の考え方(案)について ○「男女共同参画に関する市民意識調査」の結果について
	7月31日	令和7年度第1回野洲市男女共同参画審議会 ○第4次野洲市男女共同参画行動計画に基づく令和6年度事業実績について ○審議会等女性委員参画割合について ○第5次野洲市男女共同参画行動計画骨子(案)について
	11月19日	令和7年度第2回野洲市男女共同参画審議会 ○第5次野洲市男女共同参画行動計画「男女共同参画プランやす」(素案)について
	11月26日～12月16日	パブリックコメントの実施
令和8年 (2026年)	1月15日	令和7年度第3回野洲市男女共同参画審議会 ○パブリックコメントの結果について ○第5次野洲市男女共同参画行動計画案について

(6) 年表

	国際社会	国	滋賀県	野洲市
昭和50年 (1975年)	○国際婦人世界会議 (メキシコシティ) ・「平等・発展・平和 への婦人の寄与に関 する1975年メキシコ 宣言」採択 ・1976～85年の10年間 を「国際婦人の10年」 と宣言 ○世界行動計画採択	○経理府夫人問題担当 室の設置		
昭和52年 (1977年)		○国内行動計画策定 ・計画期間：昭和52～ 61年度 ○国内行動計画前期重 点目標発表		
昭和53年 (1978年)			○商工労働部労政課婦 人対策係設置	
昭和54年 (1979年)	○女性差別撤廃条約 ・第34回国連総会で採 択(1981年9月発効)			
昭和55年 (1980年)	○「国連婦人の10年」 1980年世界会議(コ ペンハーゲン) ・サブテーマ「雇用・ 健康・教育」 ・女性差別撤廃条約署 名式(57か国) ○国連婦人の10年後半 期行動のプログラム 採択	○女性差別撤廃条約へ の署名		
昭和56年 (1981年)	○ILO第156号条約 (家族的責任を有 する労働者条約) ・第67回ILO総会で採 択(1981年9月発効)	○国内行動計画策定	○婦人問題懇談会「滋 賀の婦人の自立と社会 参加のための提言」	
昭和57年 (1983年)			○滋賀の夫人対策の向 上-夫人の地位向上 をめざして- 策定	
昭和59年 (1984年)		○国籍法、戸籍法改正 (父系血統主義から 父母両系血統主義へ)	○商工労働部労政婦人 課設置	
昭和60年 (1985年)	○「国連婦人の10年」 最終年 ・2000年までに少なく とも1回の世界会議 を開くことを決議 ○婦人の地位向上のた めのナイロビ将来戦 略(372項目)採択	○男女雇用機会均等法 公布 ○女子差別撤廃条約批 准(72番目)	○婦人問題懇話会「滋 賀の女性の自立と社 会参加のための婦人 総合センターの建設 についての提言」	
昭和61年 (1986年)			○県立婦人センター開所	
昭和62年 (1987年)		○西暦2000年に向けて の新国内行動計画 ・計画期間：昭和62～ 75年度(平成12年度)		

	国際社会	国	滋賀県	野洲市
平成元年 (1989年)			○知事直属に婦人行政課設置 ○滋賀県婦人行政推進本部設置	
平成2年 (1990年)	○ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論		○男女共同参画型社会づくり滋賀県計画策定	
平成3年 (1991年)		○西暦2000年に向けての新国内行動計画第一次改訂 ・計画期間：平成3～7年度 ○育児休業法公布		
平成4年 (1992年)		○婦人問題担当大臣設置	○女性政策課に改称 ○滋賀県女性政策推進本部に改称	
平成5年 (1993年)			○婦人問題懇話会「男女共同参画型社会づくり滋賀県計画改定に向けての提言」	
平成6年 (1994年)	○世界人口・開発会議(カイロ) ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツを打ち出した行動計画を採択		○男女共同参画社会づくり滋賀県計画(第一次改定)策定・改称	
平成7年 (1995年)	○第4回世界女性会議(北京) ○行動綱領採択	○育児休業法改正 ・育児休業制度を法制化。平成11年からは休業の制度化が事業主の義務 ○ILO第156号条約批准(23番目)	○湖国農山漁村女性プラン策定	
平成8年 (1996年)		○男女共同参画2000年プラン ・計画期間：平成12年度まで		
平成9年 (1997年)		○男女雇用機会均等法改正 ・差別解消努力義務から差別禁止規定へ ・セクハラ防止、ポジティブアクションへの対応 ○労働基準法改正 ・女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等 ○育児・介護休業法改正 ・労働者の深夜業制限の制度創設	○企画県民部男女共同参画課設置 ○滋賀県男女共同参画推進本部に改称 ○県立女性センターに改称 ○男女共同参画懇話会「21世紀を展望した滋賀県における男女共同参画社会づくりの方向について」提言	
平成10年 (1998年)			○滋賀県男女共同参画推進計画パートナーしが2010プラン策定	

	国際社会	国	滋賀県	野洲市
平成11年 (1999年)		○男女共同参画社会基本法公布・施行 ○食料・農業・農村基本法公布・施行		
平成12年 (2000年)	○国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	○ストーカー規制法成立 ○「男女共同参画基本計画」策定		
平成13年 (2001年)		○内閣府男女共同参画局設置 ○配偶者の暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)成立 ○育児・介護休業法改正・時間外労働の制限制度創設等)	○男女共同参画懇話会「男女共同参画社会の実現をめざす取組を加速し、協力を推進していくための方策について」提言 ○滋賀県男女共同参画推進条例制定	
平成14年 (2002年)			○滋賀県男女共同参画推進条例施行 ○滋賀県男女共同参画審議会設置 ○県立男女共同参画センターに改称 ○男女共同参画審議会「男女共同参画計画の策定にあたっての基本的な考え方について」答申	
平成15年 (2003年)		○次世代育成支援対策推進法公布・一部施行	○滋賀県男女共同参画推進計画～パートナーしが2010プラン(改訂版)～策定 ○政策調整部男女共同参画課に組織改編	
平成16年 (2004年)		○DV防止法改正・暴力の定義を「身体に対する暴力」から「精神的暴力・性的暴力」を含むものに改正 ○育児・介護休業法改正・一定の場合、子が1歳6か月まで育児取得可能に改正	○男女共同参画審議会「男女共同参画計画の視点に立った地域づくりについて」提言	○野洲市男女共同参画推進条例を制定
平成17年 (2005年)	○国連[北京+10]世界閣僚級会合(ニューヨーク)	○男女共同参画基本計画(第2次)策定		○野洲市男女共同参画に関する市民意識調査の実施
平成18年 (2006年)		○男女雇用機会均等法改正 ・男性に対する差別の禁止、妊娠等を理由とする不利益取り扱い禁止を含むものに改正		○「野洲市男女共同参画行動計画」を策定

	国際社会	国	滋賀県	野洲市
平成19年 (2007年)		○DV防止法改正 ・保護命令の対象行為に「脅迫」が追加 ○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	○男女共同参画審議会「男女共同参画計画改定にあたっての基本的考え方について」答申	
平成20年 (2008年)		○次世代育成支援対策推進法改正 ・従業員101人以上の企業に行動計画策定・届出を義務づけ	○滋賀県男女共同参画推進計画～パートナーしが2010プラン(第2次改訂版)～策定 ○県民文化生活部男女共同参画課に組織改編	
平成21年 (2009年)		○育児・介護休業法改正 ・パパママ育休プラス、所定外労働制限制度義務化。介護休暇制度創設等		
平成22年 (2010年)	○APEC(アジア太平洋経済協力)「第15回女性リーダーズネットワーク会合」 ・議長国：日本	○「第3次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方」答申 ○「男女共同参画基本計画(第3次)」策定	○男女共同参画審議会「男女共同参画計画の改定にあたっての考え方について」答申	○野洲市男女共同参画に関する市民意識調査の実施
平成23年 (2011年)			○滋賀県男女共同参画推進計画～新パートナーしがプラン～策定 ○総合政策部男女共同参画課に組織改編 ○男女共同参画審議会「仕事と子育て両立支援策」提言	○「第2次野洲市男女共同参画行動計画」を策定
平成25年 (2013年)		○DV防止法改正 ・配偶者からの暴力だけでなく同居している交際相手からの暴力も適用対象		
平成26年 (2014年)		○次世代育成支援対策推進法改正 ・法の有効期限を平成37年3月31日まで延長、プラチナくるみん制度創設	○男女共同参画審議会「男性にとっての男女共同参画」提言	○野洲市男女共同参画に関する市民意識調査の実施
平成27年 (2015年)	○持続可能な開発のための2030アジェンダ ・第70回国連総会で採択	○女性活躍推進法公布・一部施行 ○「男女共同参画基本計画(第4次)」策定	○商工観光労働部女性活躍推進課に組織改編 ○男女共同参画審議会「男女共同参画計画の改定について」答申	
平成28年 (2016年)		○男女雇用機会均等法改正 ○育児・介護休業法改正 ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置義務等 ○女性活躍推進法全面施行	○パートナーしがプラン2020(男女共同参画計画・女性活躍推進計画)策定 ○滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部に改称	○「第3次野洲市男女共同参画行動計画『男女共同参画プランやす』」を策定

	国際社会	国	滋賀県	野洲市
平成30年 (2018年)		○政治分野における男女共同参画推進法公布・施行 ○働き方改革関連法公布		
令和元年 (2019年)		○男女雇用機会均等法改正 ・事業主のハラスメント防止対策の強化 ○女性活躍推進法改正 ・一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等 ○DV防止法改正 ・相互に連携・協力する関係機関として児童相談所を明記		○「野洲市 人権問題・男女共同参画に関する市民意識調査」の実施
令和2年 (2020年)		○「男女共同参画基本計画(第5次)」策定		
令和3年 (2021年)		○政治分野における男女共同参画推進法改正 ・政党等の取組促進、国・地方公共団体の施策・責務の強化等	○男女共同参画審議会「男女共同参画計画・女性活躍推進計画の改定について」答申 ○パートナーしがプラン2025(男女共同参画計画・女性活躍推進計画)策定	○「第4次野洲市男女共同参画行動計画『男女共同参画プランやす』」を策定
令和4年 (2022年)		○育児・介護休業法改正 ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備義務化等		
令和5年 (2023年)		○DV防止法改正 ・保護命令を6か月から1年間に延長等		
令和6年 (2024年)				○「野洲市 人権問題・男女共同参画に関する市民意識調査」の実施
令和7年 (2025年)		○男女共同参画社会基本法改正 ・男女共同参画機構の成立等 ○女性活躍推進法改正 ・常時雇用労働者101人以上の事業主に対し、男女間賃金差と女性管理職比率の情報公表義務化等		
令和8年 (2026年)			○男女共同参画審議会「男女共同参画計画・女性活躍推進計画の改定について」答申 ○パートナーしがプラン2030(男女共同参画計画・女性活躍推進計画)策定	○「第5次野洲市男女共同参画行動計画『男女共同参画プランやす』」を策定

(7) 用語解説

用語	解説
あ行	
イクボス	<p>部下の育休取得や短時間勤務等があっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、仕事と私生活を両立できるよう配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職のこと。</p> <p>参照：厚生労働省「イクメンプロジェクト 管理職向け研修資料」</p>
SDGs	<p>「Sustainable Development Goals」（持続可能な開発目標）の略称であり、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けた国際目標。17の目標と169のターゲットから構成されており、「ジェンダー平等を実現しよう」等、男女共同参画に関する項目も盛り込まれている。</p> <p>参照：SDGsジャパン「SDGsとは」</p>
LGBT	<p>「L：レズビアン（女性同性愛者）」「G：ゲイ（男性同性愛者）」「B：バイセクシュアル（両性愛者）」「T：トランスジェンダー（心と体の性の不一致）」の頭文字をとった総称のこと。性的マイノリティを表す言葉の1つとして使用されているが、近年は、「Q：クエスチョニング（心の性や好きになる性が定まらないこと）」や「+：プラス（性は多様であり、さまざまな性のあり方があることを示す）」を加えて、「LGBTQ」や「LGBTQ+」等が用いられることもある。</p> <p>参照：NPO法人東京レインボープライド「LGBTQ+とは」</p>
エンパワーメント	<p>「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になること。</p> <p>参照：外務省「国際協力におけるエンパワーメントの考え方」</p>
か行	
キャリア教育	<p>主体的に自己の進路を選択・決定できる能力や勤労観、職業観を身につけ、さまざまな課題に対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにする教育のこと。</p> <p>参照：中央教育審議会「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方についての答申」</p>
国連女性の地位委員会（CSW）	<p>政治・市民・社会・教育分野等における女性の地位向上に関し、国連の経済社会理事会に勧告・報告・提案等を行う機関のこと。ニューヨークの国連本部において、毎年2～3月頃に2週間の期間で開催されている。</p> <p>参照：内閣府 男女共同参画局「国連女性の地位委員会（CSW）」</p>

<p>困難女性支援法 (困難な問題を抱える女性への支援に関する法律)</p>	<p>令和6(2024)年に施行された法律で、女性が日常生活や社会生活で直面するさまざまな困難な問題に対する支援を目的としている。この法律は、女性の福祉、人権の尊重、男女平等を重視し、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じた包括的な支援を提供することを目指している。</p> <p>参照：厚生労働省「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 ポイント」</p>
<p>さ行</p>	
<p>ジェンダー</p>	<p>生物学的な性別とは区別して使われる、社会的・文化的に形成された性別のこと。</p> <p>参照：内閣府 国際平和協力本部事務局「性差：ジェンダーとセックスの違い」</p>
<p>ジェンダーアイデンティティ</p>	<p>自分の性別についての認識や感覚のこと。出生時に割り当てられた性別と一致する場合もあれば(シスジェンダー)、異なる場合(トランスジェンダー)、そのどちらでもないという感覚・場合(ノンバイナリー)等がある。</p> <p>参照：NPO法人 LGBTの家族と友人をつなぐ会「用語集：性自認(ジェンダーアイデンティティ)」</p>
<p>ジェンダー・ギャップ指数</p>	<p>世界経済フォーラムが算出する女性と男性の間の不平等を測定する指標のこと。「政治参画」「経済参画」「教育」「健康」の分野について、0～1のスコアで表し、1に近いほど平等であることを示す。</p> <p>参照：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report」</p>
<p>女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)</p>	<p>平成28(2016)年に施行された10年間の法律。同法により、平成28(2016)年から従業員301人以上の企業と、雇用主としての国や自治体は女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定と公表が義務付けられ、同様のことが300人以下の企業にも努力義務とされた。また、令和7(2025)年に同法は改正され、従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公開が義務化された。</p> <p>参照：厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要」</p>
<p>ステップハウス</p>	<p>シェルターを出た後等に、支援がある環境で暮らすことができる施設のこと。利用できる期間は1～6ヶ月程度となっている。</p> <p>参照：NPO法人 いくの学園「ステップハウス(中期的自立支援保護)」</p>
<p>性的指向</p>	<p>恋愛感情や性的感情の対象となる性別についての指向のこと。</p> <p>参照：内閣府「性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進」</p>
<p>性的マイノリティ</p>	<p>心と体の性が一致していない人や同性に恋愛感情を持つ人等のことで、セクシュアル・マイノリティ、性的少数者等とも呼ばれる。</p> <p>参照：NPO法人 LGBTの家族と友人をつなぐ会「基礎用語—セクシュアル・マイノリティ」</p>
<p>生理の貧困</p>	<p>経済的理由や社会的要因により、生理用品(ナプキン、タンポン、月経カップ等)を十分に入手できない状態。または、生理に関する知識・支援・環境が不足していることにより、健康・教育・生活に支障をきたす社会的課題。</p> <p>参照：内閣府 男女共同参画局「生理の貧困」</p>

セクシュアル・ハラスメント	<p>性的な言動により相手に不快感を与え、相手の生活環境を害し、またはその相手に不利益を与える行為のこと。</p> <p>参照：厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止」</p>
た行	
男女共同参画社会基本法	<p>平成11(1999)年に公布・施行された法律で、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、①男女の人権の尊重、②社会における制度または慣行についての配慮、③政策等の立案および決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調という5つの理念を定めている。この基本理念の通り、国や地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を策定・実施すること、国民は男女共同参画社会の形成に努めることとして、それぞれの責務が明らかにされている。</p> <p>参照：内閣府「男女共同参画社会基本法」パンフレット</p>
男女共同参画センター	<p>都道府県及び市町村が自主的に設置している男女共同参画を推進するための総合施設。なお、滋賀県では、「滋賀県立男女共同参画センター G-NETしが」を条例に位置づけて設置している。</p> <p>参照：内閣府 男女共同参画局「男女共同参画のための総合的な施設（都道府県・政令都市一覽）」、滋賀県立男女共同参画センター G-NETしが</p>
男女雇用機会均等法 (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)	<p>昭和61(1986)年に施行された法律。雇用の分野における男女の均等な機会や待遇が確保されるとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保等の措置を推進することを目的としている。</p> <p>参照：厚生労働省「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」</p>
D E I	<p>「Diversity (多様性)」「Equity (公平性)」「Inclusion (包括性)」の頭文字をとった言葉で、多様性や公平性を尊重し、だれもが受け入れられる包括的な組織や社会の実現のこと。</p> <p>参照：リクルート「言葉の意味から考えるD E I推進」</p>
D V (ドメスティック・バイオレンス)	<p>配偶者やパートナー、その他親密な関係にある、またはあった人からの身体的、精神的、経済的、性的な苦痛を与える暴力的行為や、心身に有害な影響を及ぼす言動のこと。</p> <p>参照：内閣府 男女共同参画局「ドメスティック・バイオレンス (DV) とは」</p>
D V 防止法 (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)	<p>平成13(2001)年に施行された法律。配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するため、都道府県が、自らが設置する婦人相談所その他の適切な施設において、被害者の相談を受けたり、一時保護を行ったりするなど「配偶者暴力相談支援センター」としての機能を果たすことや、裁判所が発するいわゆる接近禁止命令や退去命令等について規定している。令和6(2024)年の改正では、配偶者に対する「つきまとい」等の一定の行為を禁止する保護命令の発令要件を拡大した。</p> <p>参照：全国女性シェルターネットワーク「DV防止法」</p>

デートDV	<p>交際中のカップル間での暴力のこと。暴力は身体的なものだけでなく、精神的、経済的、性的なものも含む。</p> <p>参照：内閣府 男女共同参画局「デートDVとは」</p>
テレワーク	<p>情報通信機器を利用して、会社以外の場所で仕事を行う勤務形態のこと。</p> <p>参照：厚生労働省「テレワークとは」</p>
は行	
ハラスメント	<p>さまざまな場面での嫌がらせやいじめのこと。種類はさまざま、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、脅威を与えたりすること。</p> <p>参照：あかるい職場応援団（厚生労働省）「ハラスメントの定義」</p>
プレコンセプションケア	<p>若い男女が将来のライフプランを考えながら、日々の生活や健康と向き合うこと。</p> <p>参照：大津市「全ての人に知ってほしい『プレコンセプションケア』」</p>
北京宣言及び行動綱領	<p>女性の人権に関する最も包括的で高い水準の国際文書であり、女性のエンパワーメントに関するアジェンダとして12の重大問題領域（貧困、教育と訓練、健康、女性に対する暴力、人権、メディア、環境、女兒等）が設定されている。それぞれの問題領域では、戦略目標と、政府やNGO等のとるべき戦略目標及び行動が示されている。</p> <p>参照：内閣府 男女共同参画局「北京宣言及び行動要領 実施イニシアティブ」</p>
ま行	
マタニティ・ハラスメント	<p>職場において女性従業員が、妊娠・出産・育児等を理由として嫌がらせや不利益な扱いを受けること。</p> <p>参照：厚生労働省「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）について」</p>
民間シェルター	<p>行政とは異なる民間団体や個人が運営する避難施設であり、主にDVや虐待、経済的困窮等によって安全な居場所を必要とする人に、一時的な住まいと支援を提供する場所のこと。</p> <p>参照：警察庁「各機関・団体における支援業務（女性・子ども）民間シェルター」</p>
無意識の思い込み （アンコンシャス・バイアス）	<p>過去の経験や見聞きしたことから、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のこと。</p> <p>参照：厚生労働省「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」</p>

ら行	
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	<p>平成6(1994)年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、重要な人権の1つとして認識されている。リプロダクティブ・ヘルス/ライツは、個人の健康の自己決定権を保障する考え方で、いつ何人の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、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つこと等が含まれている。また、これらに関して、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が含まれる。</p>
	<small>参照：厚生労働省「性と生殖に関する健康」</small>
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	<p>一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。</p>
	<small>参照：内閣府 男女共同参画局「仕事と生活の調和とは」</small>

