

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】

令和7（2025）年11月

野洲市

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【野洲市困難な問題を抱える女性への支援基本計画】	49
第5章 計画の推進体制	51
1. 推進体制の強化	51
2. 計画の推進管理	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。

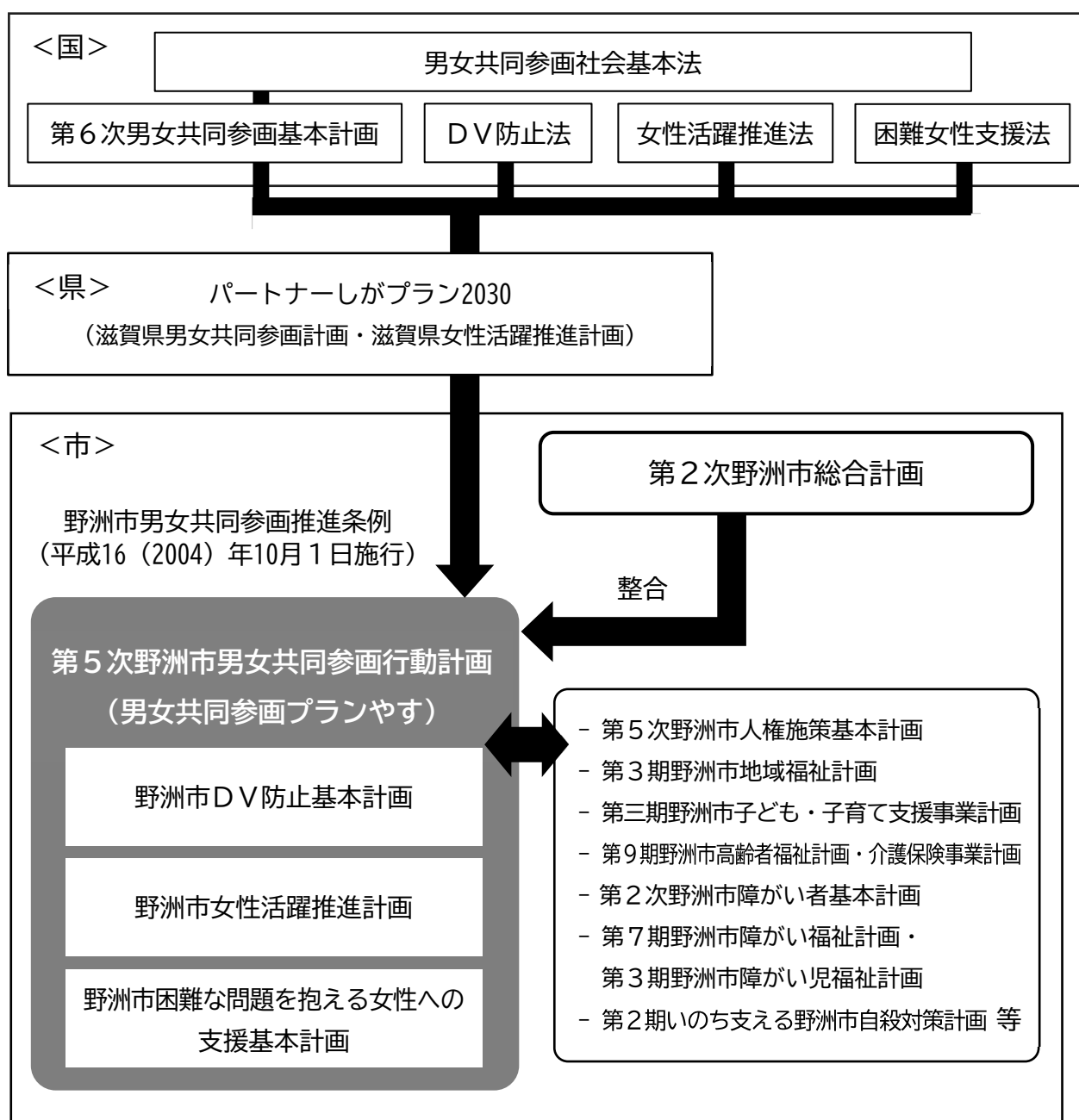
野洲市（以下「本市」という）では、平成16（2004）年に「野洲市男女共同参画推進条例」（以下「参画条例」という）を施行し、一人ひとりの個性と能力が生かされ、あらゆる分野において男女が平等に参画することができ、責任も豊かさも分かち合える社会の実現を目指しています。男女共同参画の推進に関する施策を総合的に推進するための計画として、令和3（2021）年度に「第4次野洲市男女共同参画行動計画『男女共同参画プランやす』」を策定し、具体的な取組を進めてきました。

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

第5次野洲市男女共同参画行動計画の期間は、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」が策定され、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

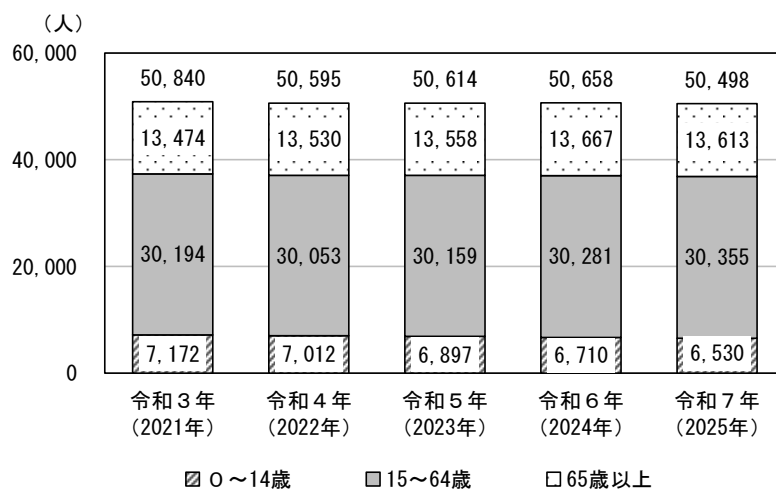
1. 統計からみる現状

(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。

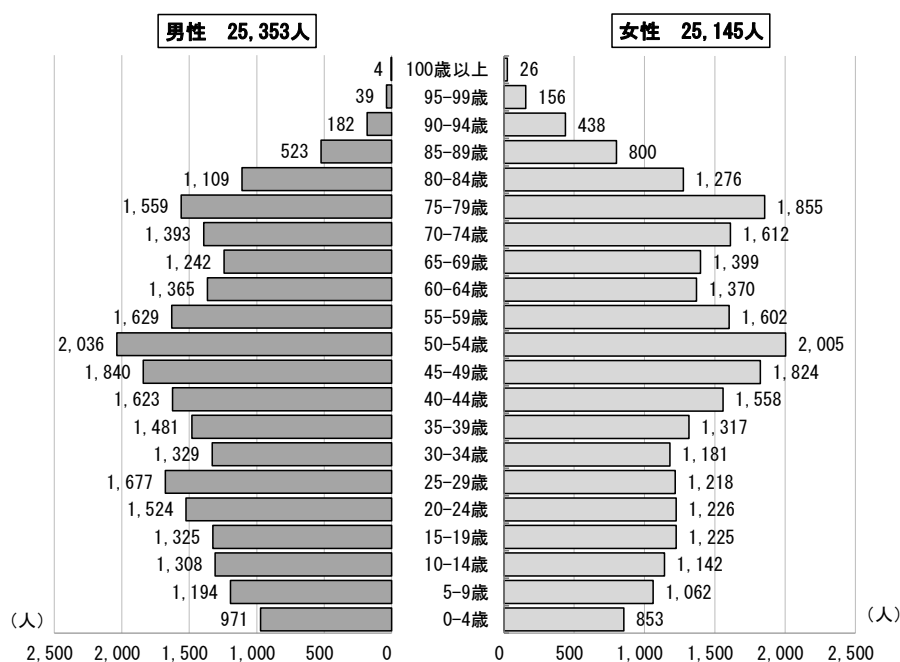
人口ピラミッドをみると、男女ともに50-54歳人口が最も多くなっています。25-29歳では男女差が最も多く、女性の方が男性よりも459人少なくなっています。

■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）



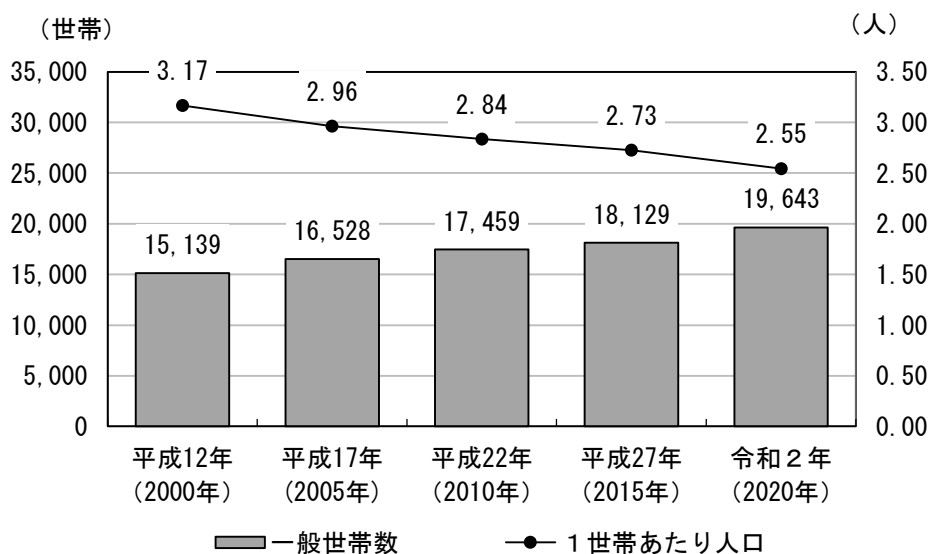
資料：野洲市 HP（令和7（2025）4月1日現在）

(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。

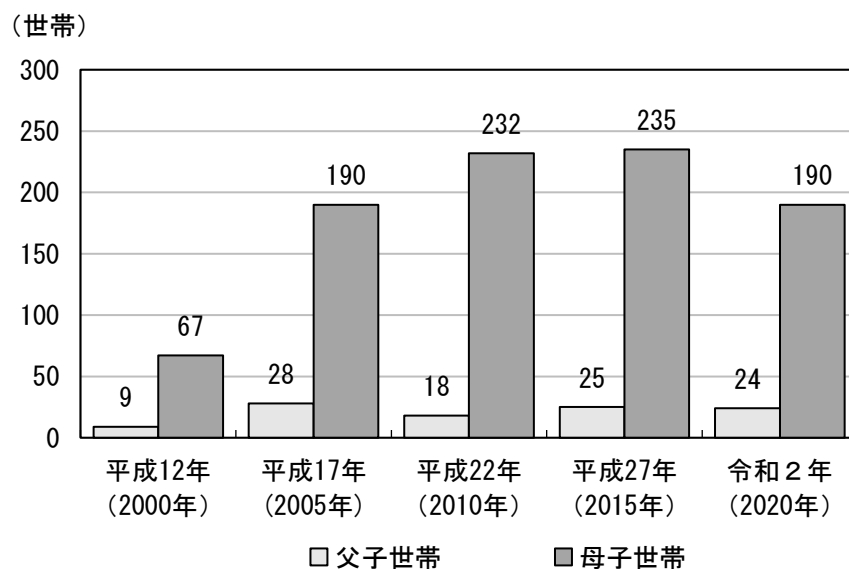
父子世帯数は、平成17(2005)年以降、20世帯前後で推移しています。母子世帯数は、平成27(2015)年まで増加傾向で推移していましたが、令和2(2020)年に減少し、190世帯となっています。

■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



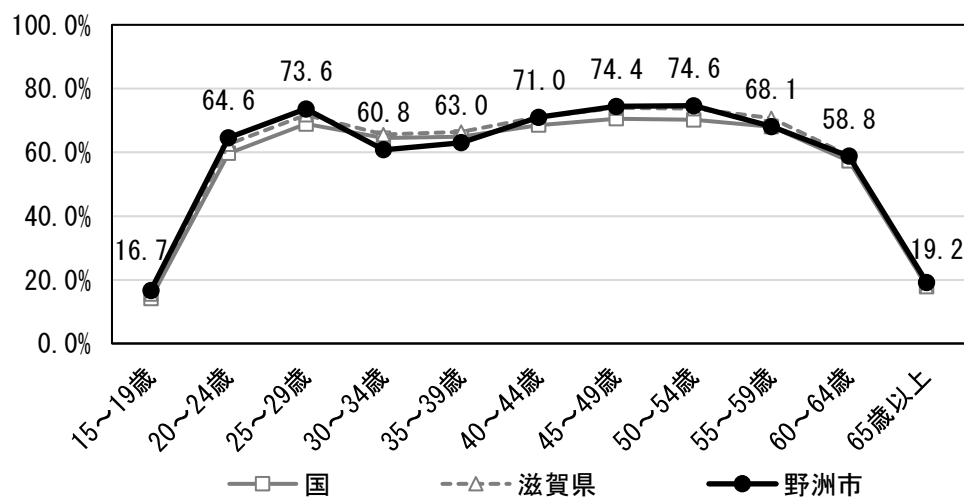
資料：国勢調査

(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。

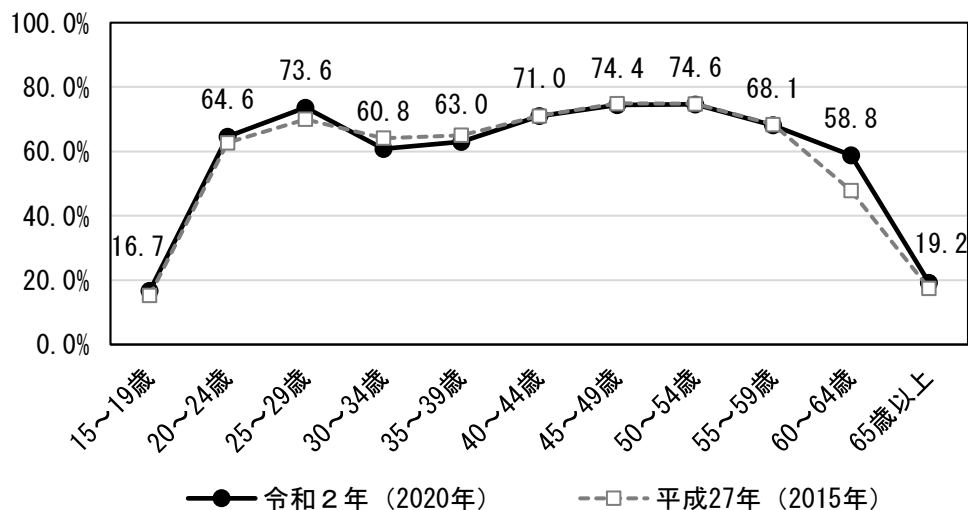
女性の就業率の経年比較をみると、概ね同等程度となっていますが、30～39歳の就業率が平成27（2015）年を下回り、また、60歳以上の就業率が上回っています。

■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

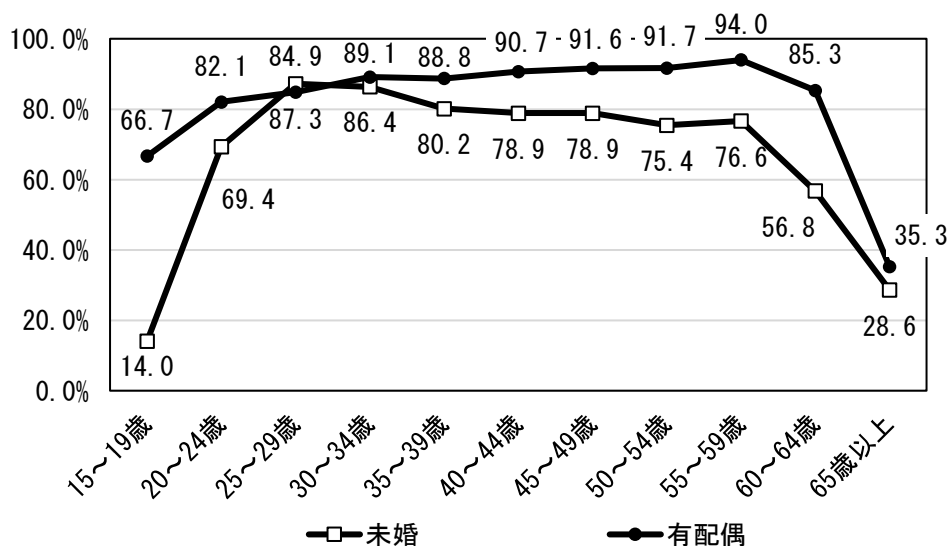


資料：国勢調査

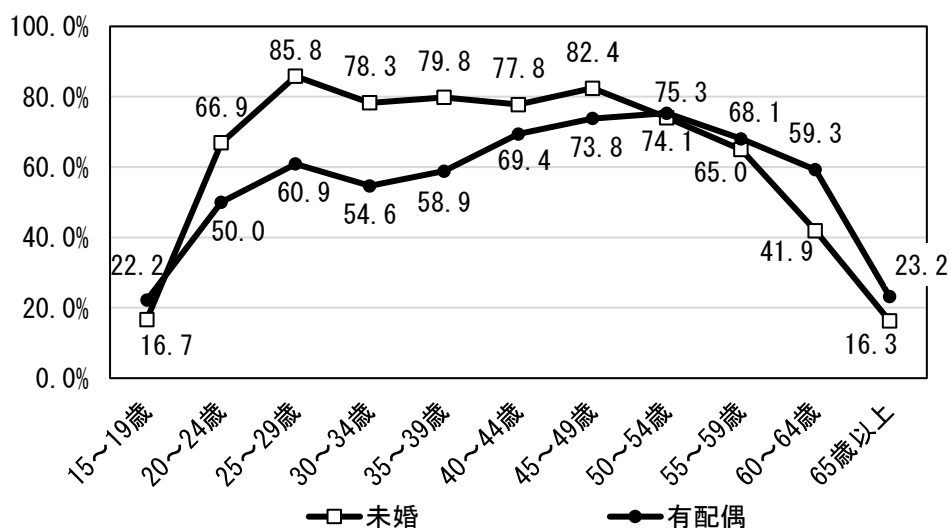
年齢別婚姻状況別の就業率は、既婚男性は20～64歳まで80％以上と高い水準を保っていますが、既婚女性は20～49歳まで未婚女性を下回っており、特に出産・育児期にあたる20～39歳では大きく下回っています。

■年齢別婚姻状況別就業率の比較（令和2（2020）年）

【男性】



【女性】



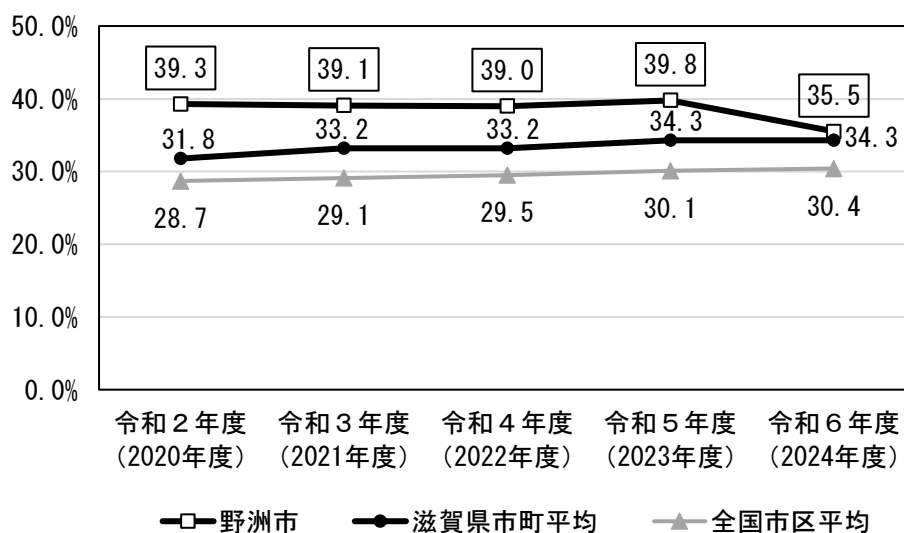
資料：国勢調査

(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。

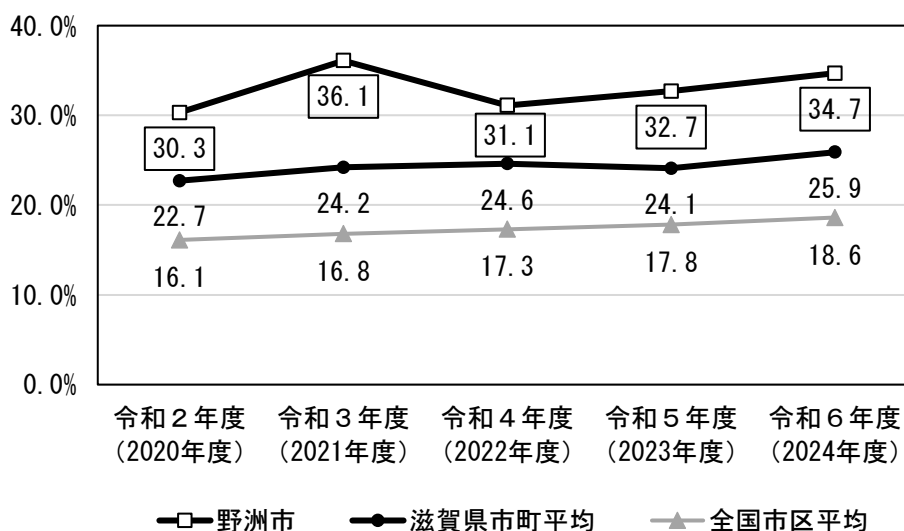
市職員の管理職に占める女性割合についても、滋賀県市町平均、全国市区平均を上回っており、令和4（2022）年度以降上昇傾向で推移しています。

■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）

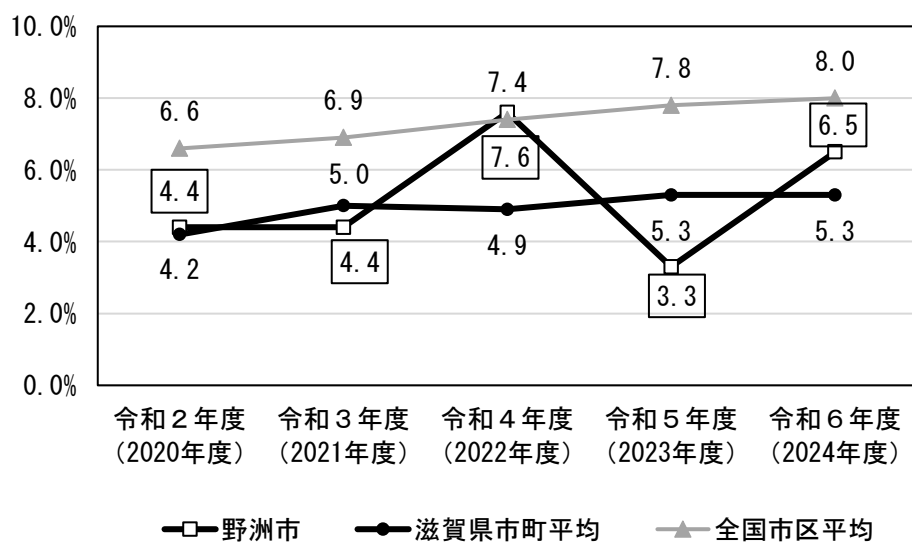
■市職員の管理職に占める女性割合の推移



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

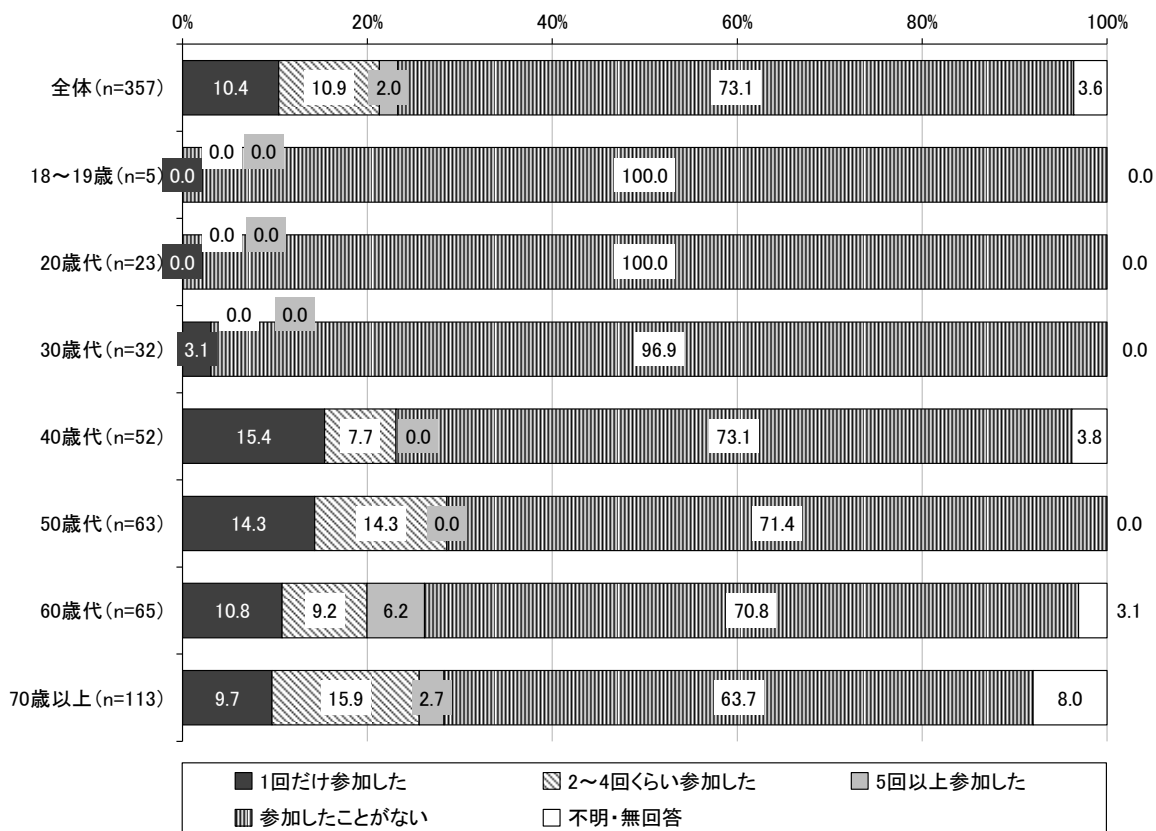
調査方法：郵送による自記式アンケート調査

(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

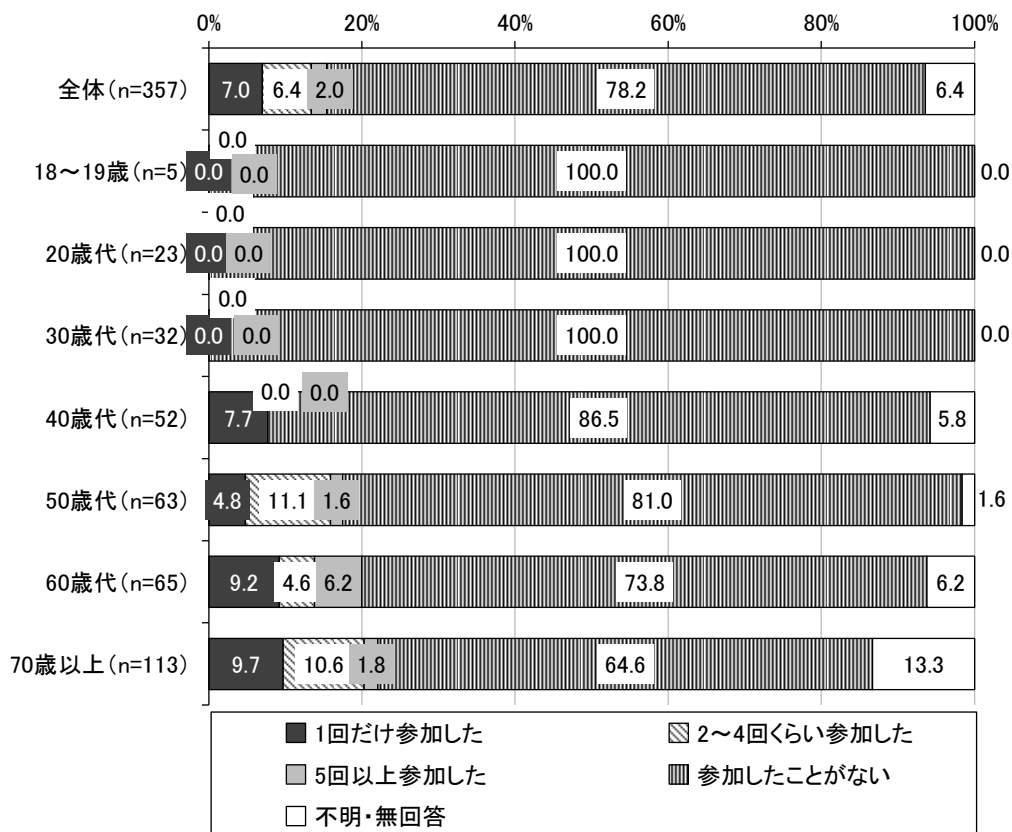
男女共同参画フォーラムへの参加状況について、40歳代以降、参加経験が『ある』割合（「1回だけ参加した」「2～4回くらい参加した」「5回以上参加した」の合計）がいずれも2割となっています。

■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）



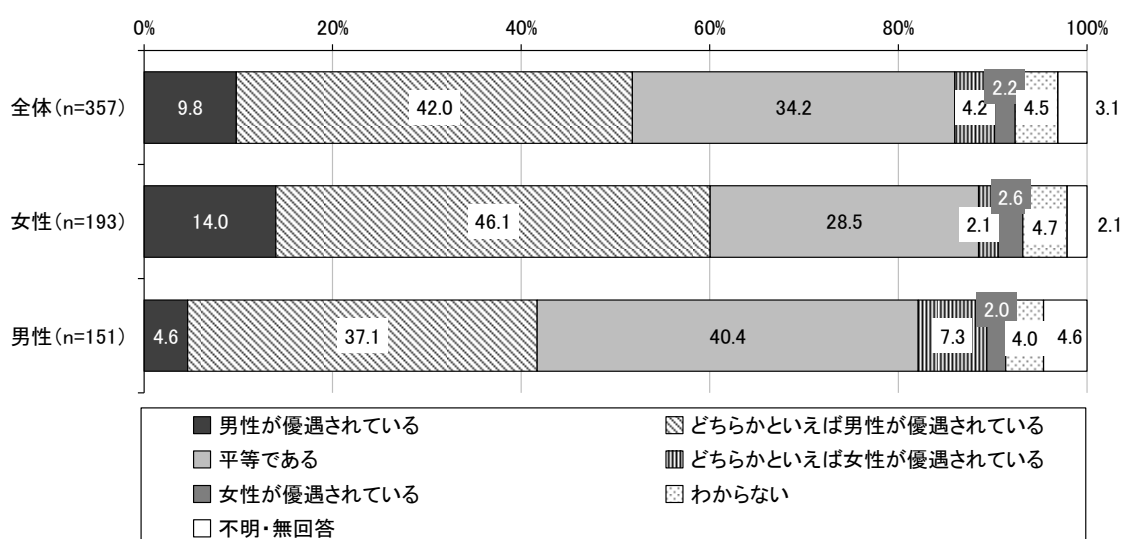
②男女の地位に関する意識について

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。

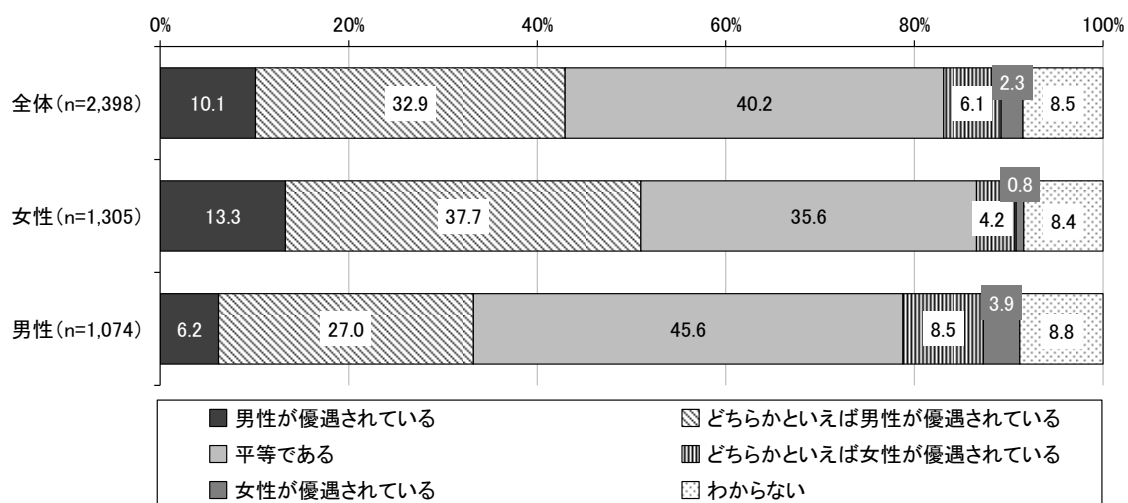
学校教育の場では、「平等である」と考える割合が男女ともに5割を超えており、男女差も小さくなっています。一方で、家庭生活では、『男性優遇』と感じる割合の男女差が大きくなっています。

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）



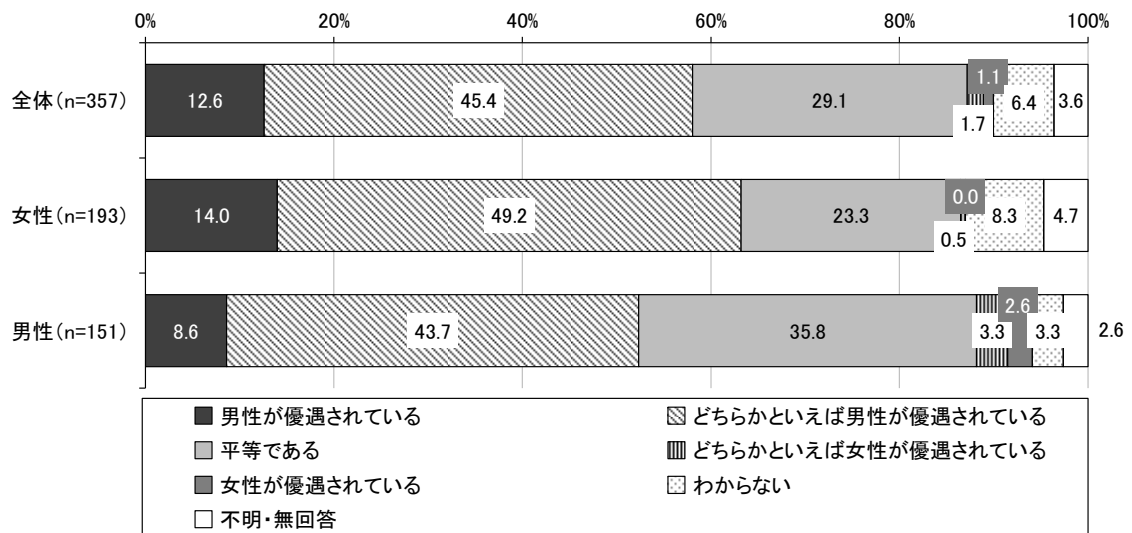
■滋賀県調査 家庭生活での男女の地位【性別】（n=2,398）



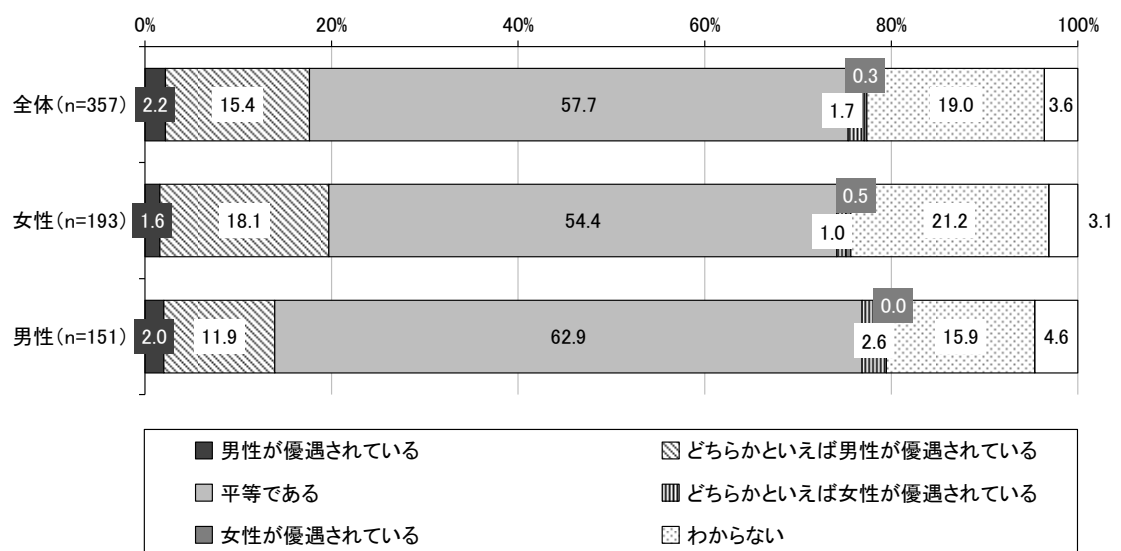
※「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」より

※滋賀県調査では、「不明・無回答」を除く

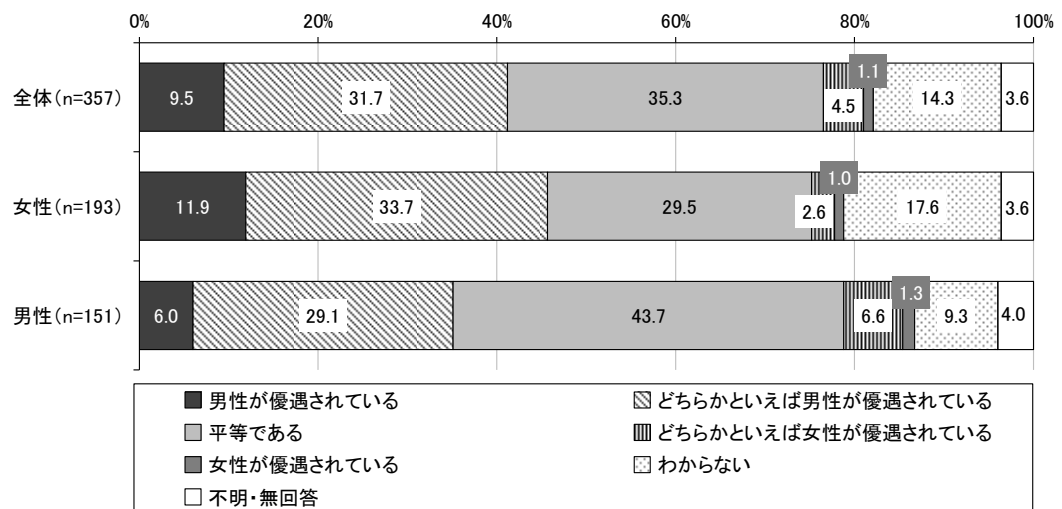
■職場の中での男女の地位【性別】（n=357）



■学校教育の中での男女の地位【性別】（n=357）

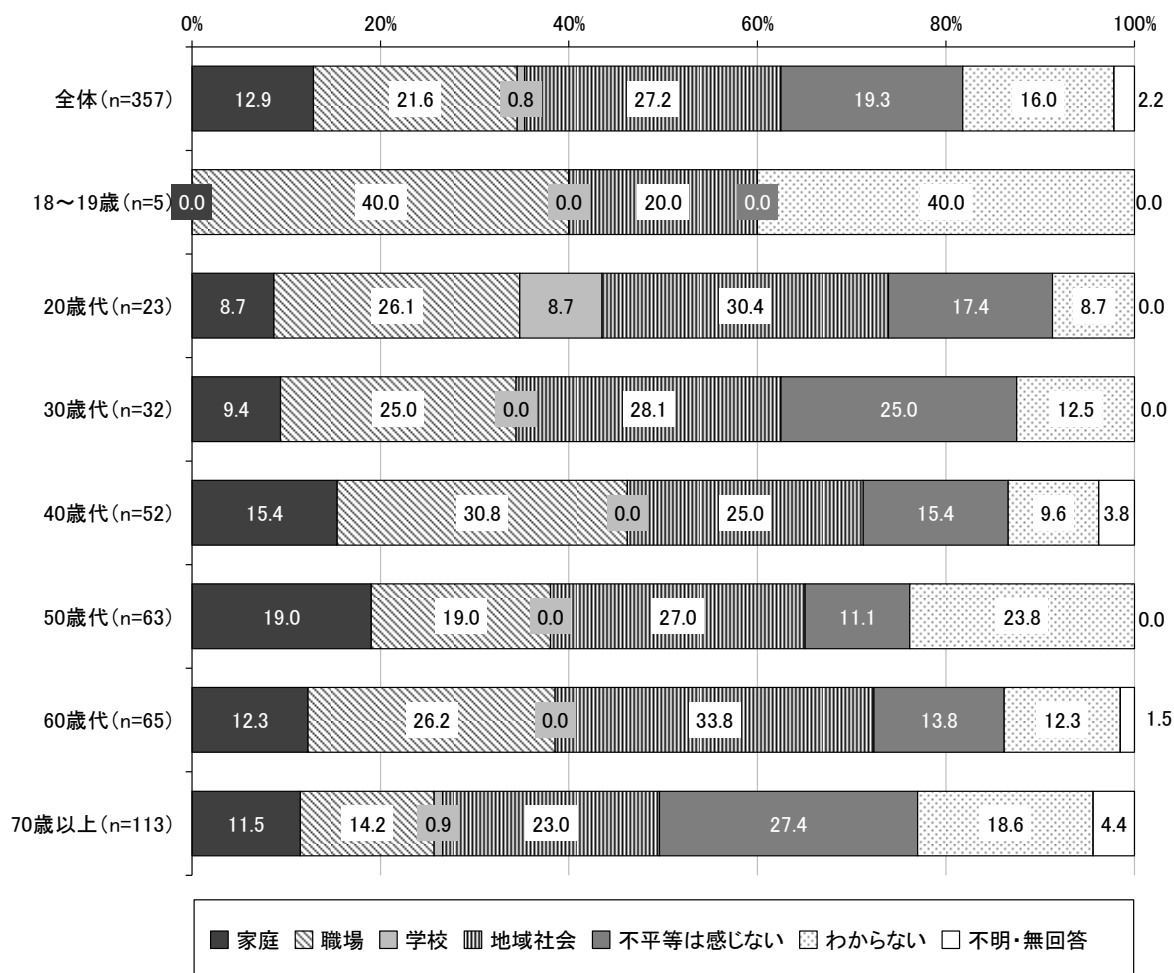


■自治会や地域活動の中での男女の地位【性別】（n=357）



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

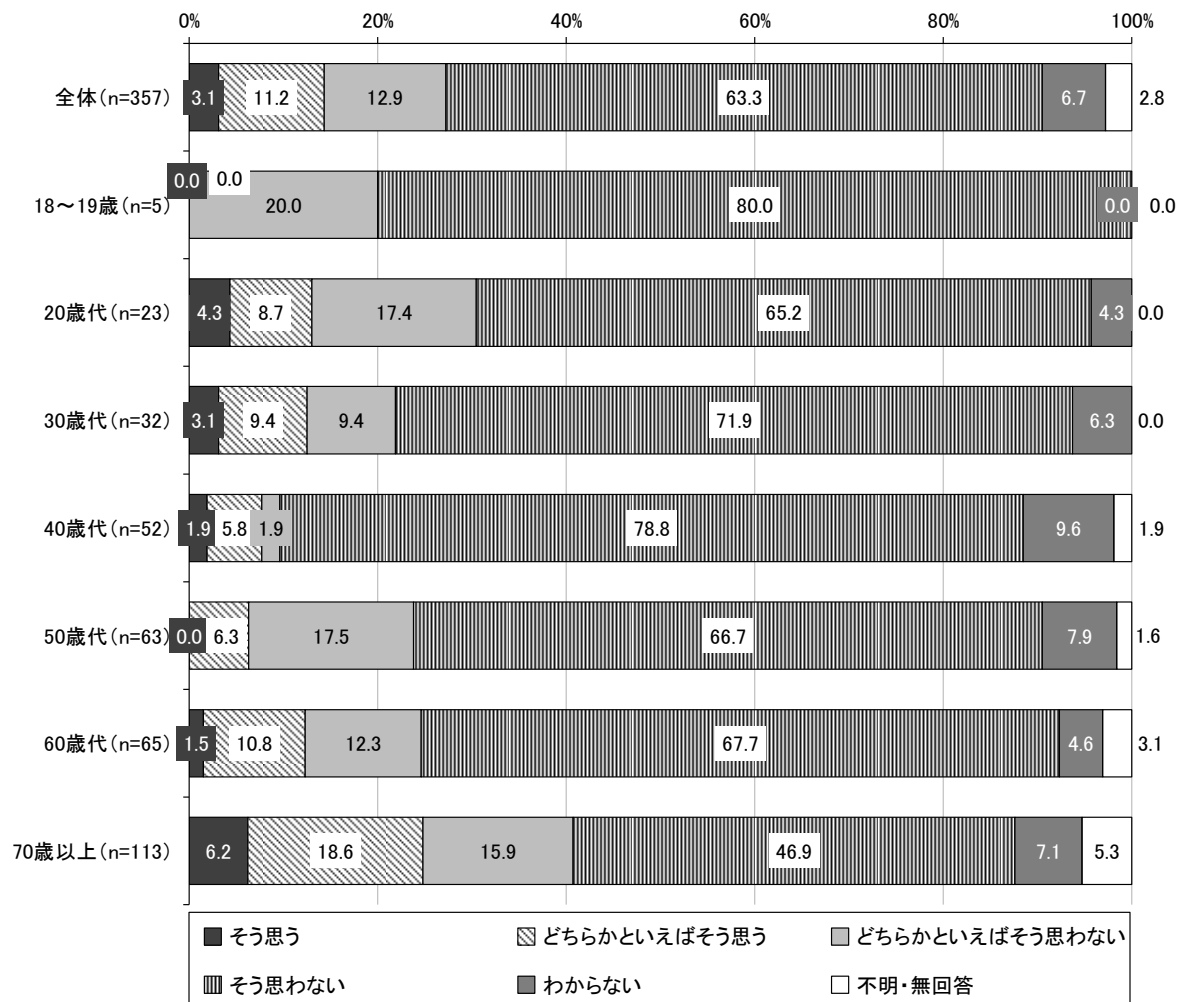
■男女間格差の原因【性別】（n=88）

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。

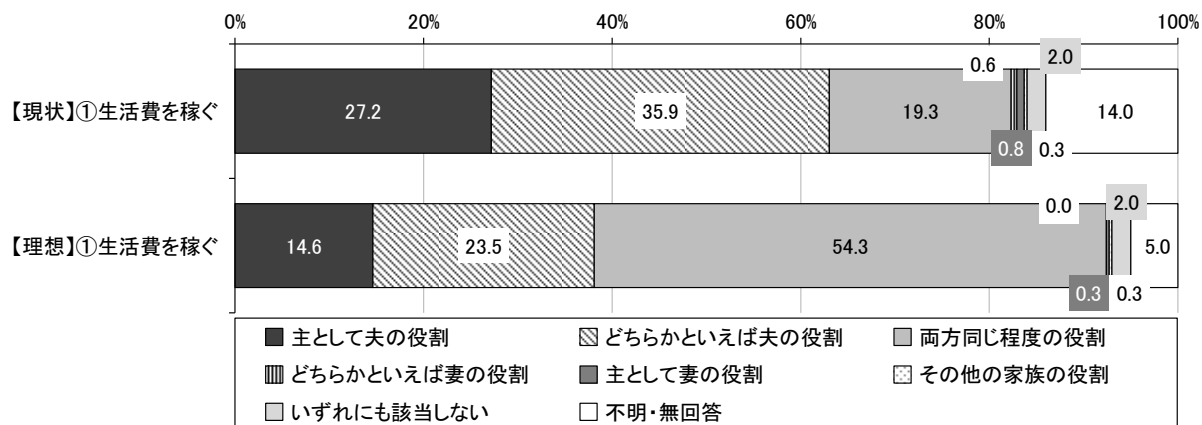
■男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい【年代別】（n=357）



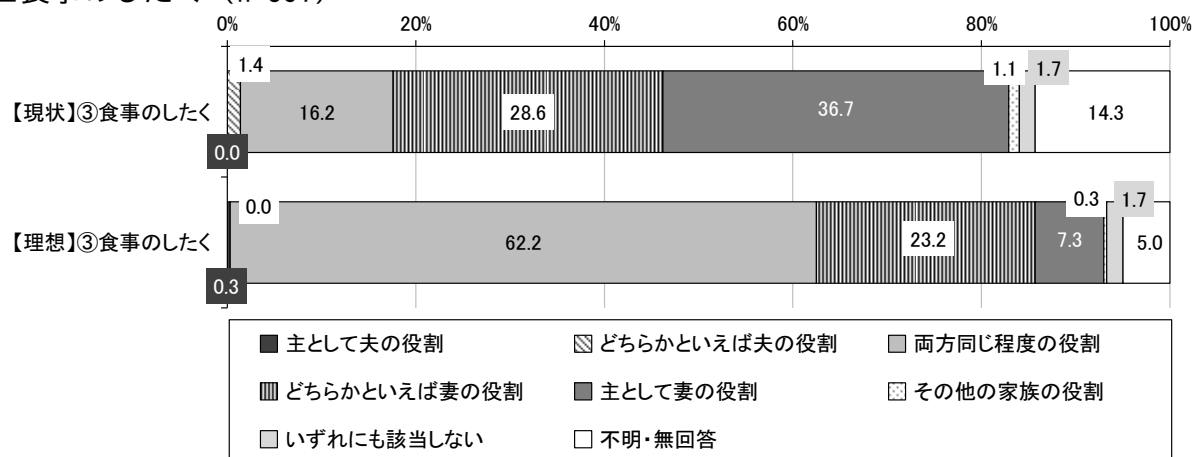
⑤家庭生活について

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。

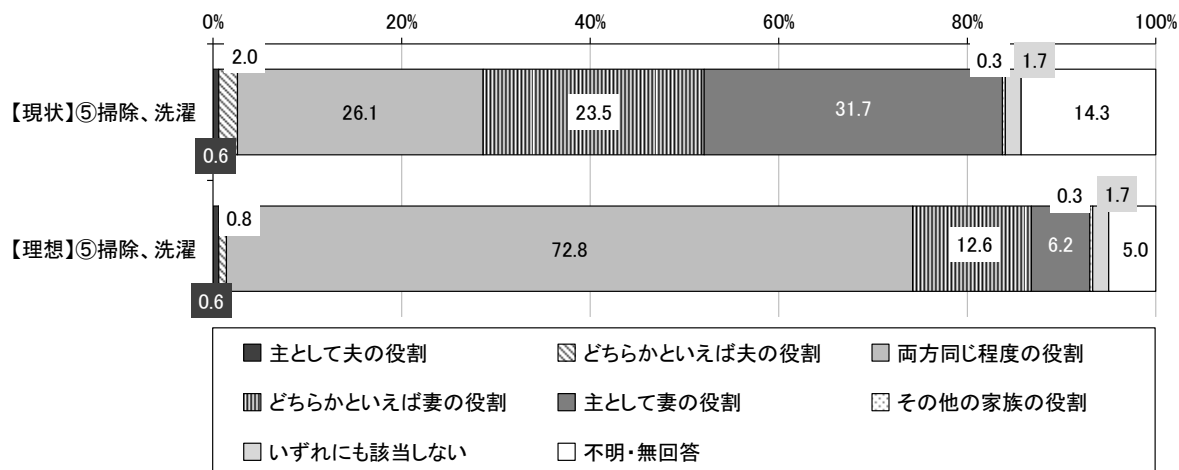
■生活費を稼ぐ (n=357)



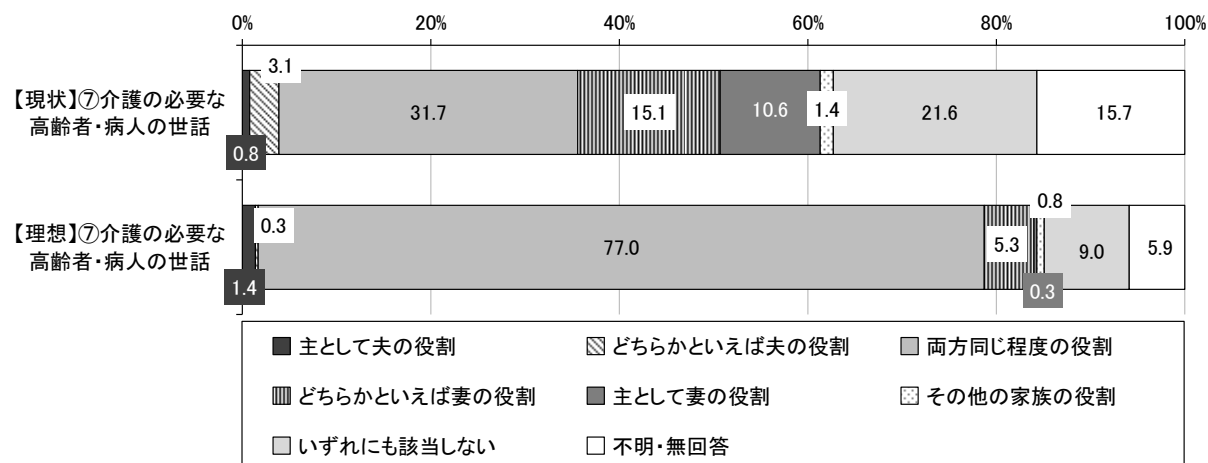
■食事のしたく (n=357)



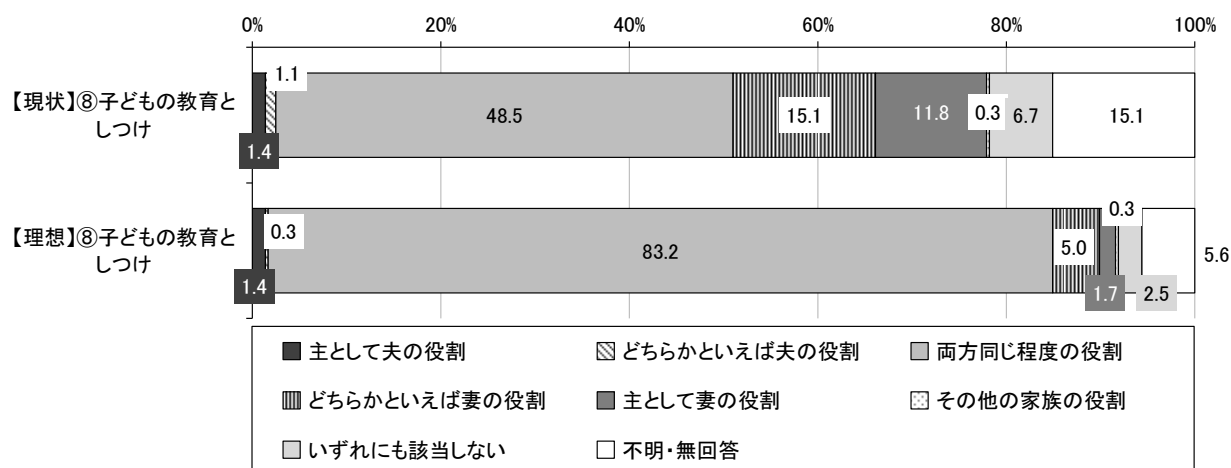
■掃除、洗濯 (n=357)



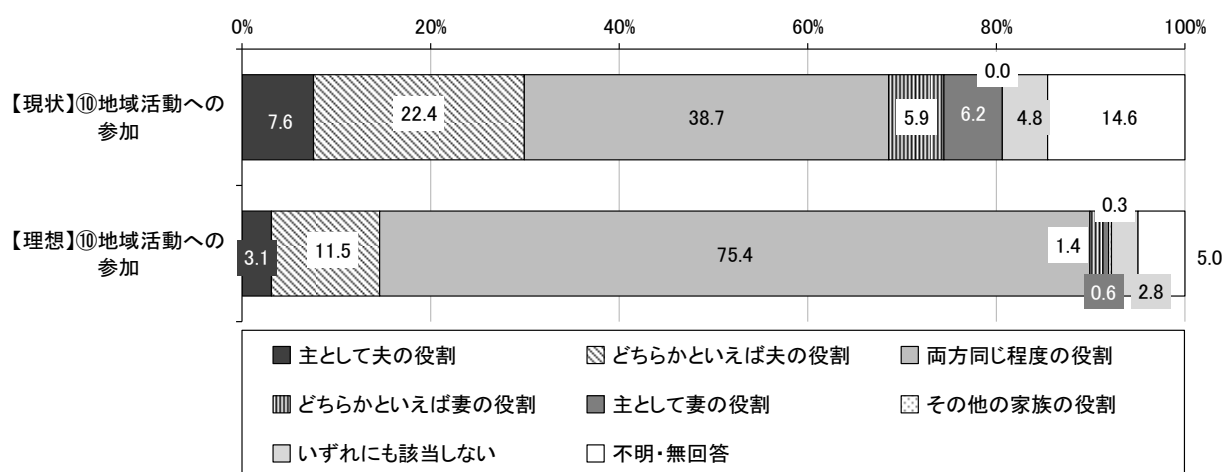
■介護の必要な高齢者・病人の世話（n=357）



■子どもの教育としつけ（n=357）



■地域活動への参加（n=357）



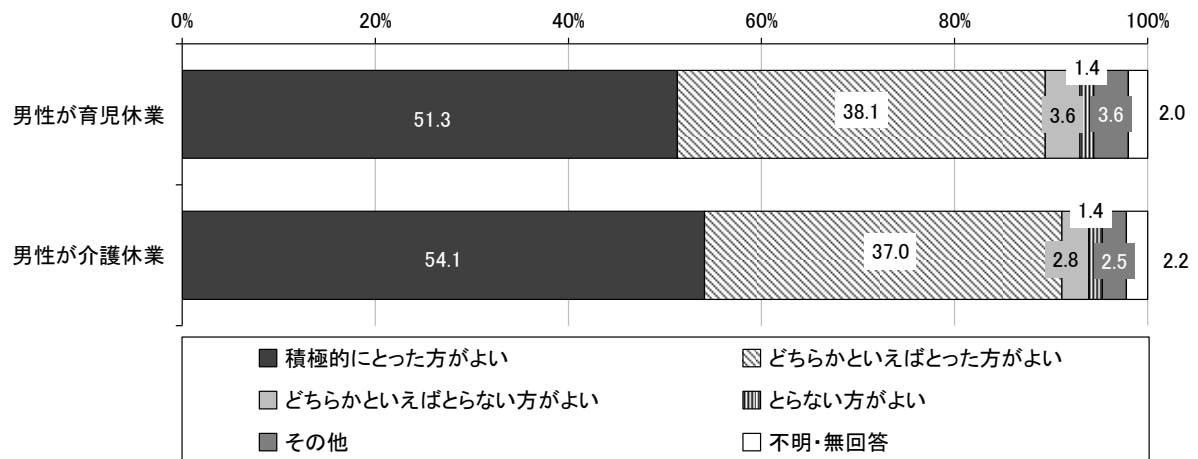
⑥男性の参画について

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。

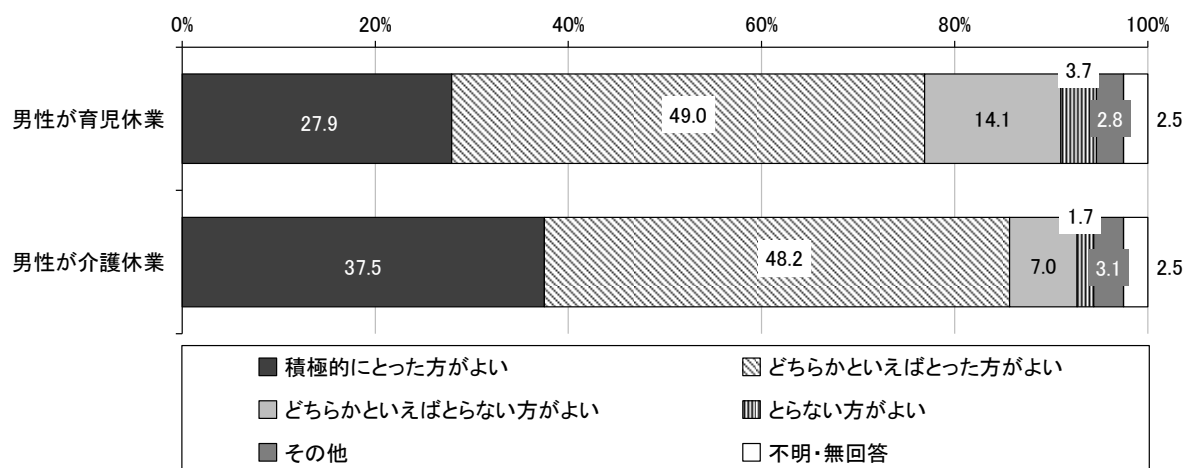
また、前回調査と比較すると、育児休業を「積極的にとった方がよい」は23.4ポイント増加しており、介護休業を「積極的にとった方がよい」は16.6ポイント増加しています。

■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P・R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・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを表彰する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する														ワーク・ライフ・バランスを公表する													
------	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

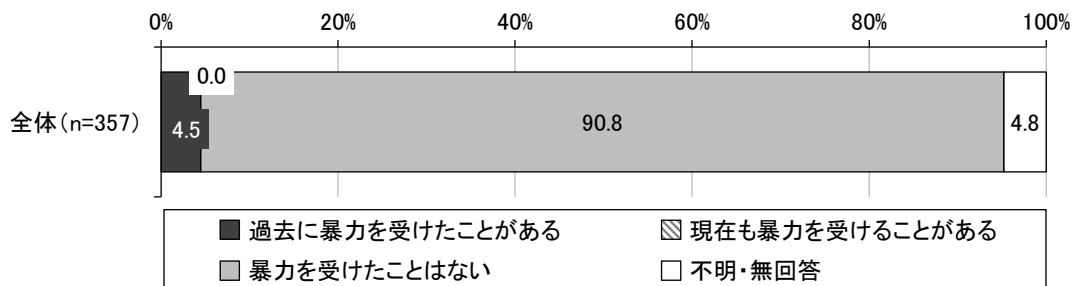
⑧配偶者や恋人・パートナー間での暴力について

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。

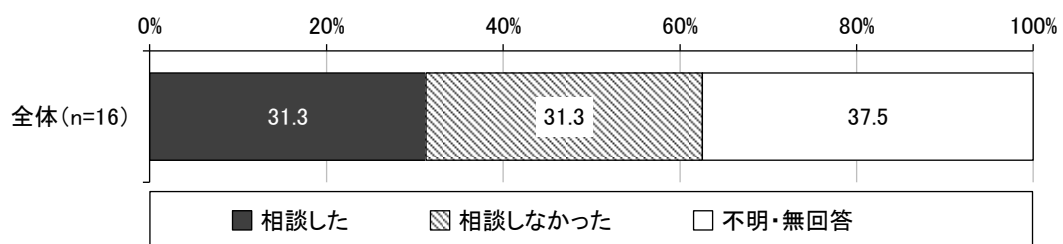
そのようなとき、だれかに相談したかについては、「相談した」と「相談しなかった」が同じ割合となっています。

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に女性を増やし、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教育・学習を充実させる	家庭教育における男女平等を推進する教育・学習を充実させる	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	ト、ゲームソフト等の販売や貸出を制限する	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：%	男女の学校 共同教育を充 実する	生涯学習の場 でも男女が参 画に	働かないよう が企業に働か ける	職場での待遇 が男女で不平 等	安心して働く ための保育サ ービスを充実 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 サービスを実 施する	審議会委員等 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	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 体制による 相談（男女 共同参画）	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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
課題	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>

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「どちらかといえばそう思わない」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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
課題	<p>○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。</p> <p>○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。</p>

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
D V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	<ul style="list-style-type: none">●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	<ul style="list-style-type: none">●「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、女性委員がい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

<ul style="list-style-type: none"> ○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

<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。 ○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。 ○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。
--

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

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 ③女性のエンパワーメントの促進
	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、関連図書の資料収集に努め、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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	学務課 こども課
9	教職員・保育士の学習・研修の推進	<p>○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。</p>	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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	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きいき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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	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がなく、能力を十分発揮し充実した職場生活が送れるよう、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)
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%	50.0% (令和16年度)

【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

※ 令和7(2025)年1月1日現在

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る意識の浸透

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、高校生、大学生等の若年層に対して、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。 	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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	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	<p>○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。</p> <p>○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。</p>	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	<p>○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。</p> <p>○女性も男性もそれぞれの身体の特性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。</p>	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し、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</p> <p>総合調整課</p> <p>地域経済振興課</p> <p>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

【野州市困難な問題を抱える女性への支援基本計画】

性差によって困難を抱えることなく、安心して生活することが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	<p>○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。</p> <p>○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。</p>	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	<p>○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。</p> <p>○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。</p>	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のない個人として尊重される社会の実現を目指して、「L G B T 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	○L G B T Q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めます。

(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. 計画の推進管理

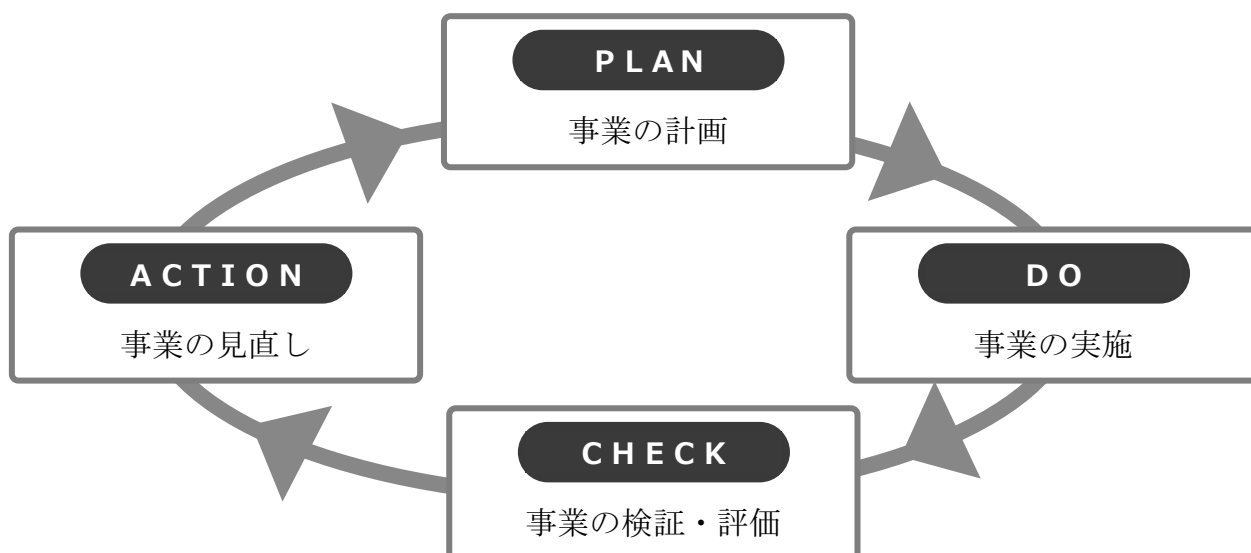
（１）実施状況の把握

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) 用語解説

用 語	解 説
あ行	
イクボス	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。
S D G s	「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。
L G B T	「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、「L G B T Q」や「L G B T Q +」等が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になること。
か行	
キャリア教育	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。
国連女性の地位委員会（C S W）	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週間の機関で開催されている。
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）	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。

さ行	
ジェンダー	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。
ジェンダーアイデンティティ	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。
ジェンダー・ギャップ指数	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。
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）	平成27(2015)年に施行された10年間の時限立法。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、令和元(2019)年に同法は改正され、一般事業主行動計画の策定義務対象が101人以上の事業主に拡大された。
ステップハウス	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。利用できる機関は1～6ヶ月程度となっている。
性的指向	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。
性的マイノリティ	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。
生理の貧困	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。
セクシュアル・ハラスメント	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。
た行	
男女共同参画社会基本法	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。この基本理念のとり、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。

男女共同参画センター	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」を設置している。
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)	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。
D E I	「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を実現のこと。
D V (ドメスティックバイオレンス)	配偶者やパートナー、その他親密な関係にある、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。
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)	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。平成25(2013)年の改正では、生活の本拠をともにする交際関係にある相手についても同法が準用されることとなった。
デート D V	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、性的なものを含む。
テレワーク	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。
は行	
ハラスメント	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、脅威を与えること。
プレコンセプションケア	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。
北京宣言及び行動綱領	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、女児等)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N G O等のとるべき戦略目標及び行動が示されている。

ま行	
マタニティ・ハラスメント	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。
民間シェルター	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。
無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)	過去の経験や見聞きしたことから、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。
ら行	
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	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、いつ何人のこ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、こ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。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	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。

条例や策定経過、審議会委員名簿等、
本編で掲載できなかった関連資料を掲載します。