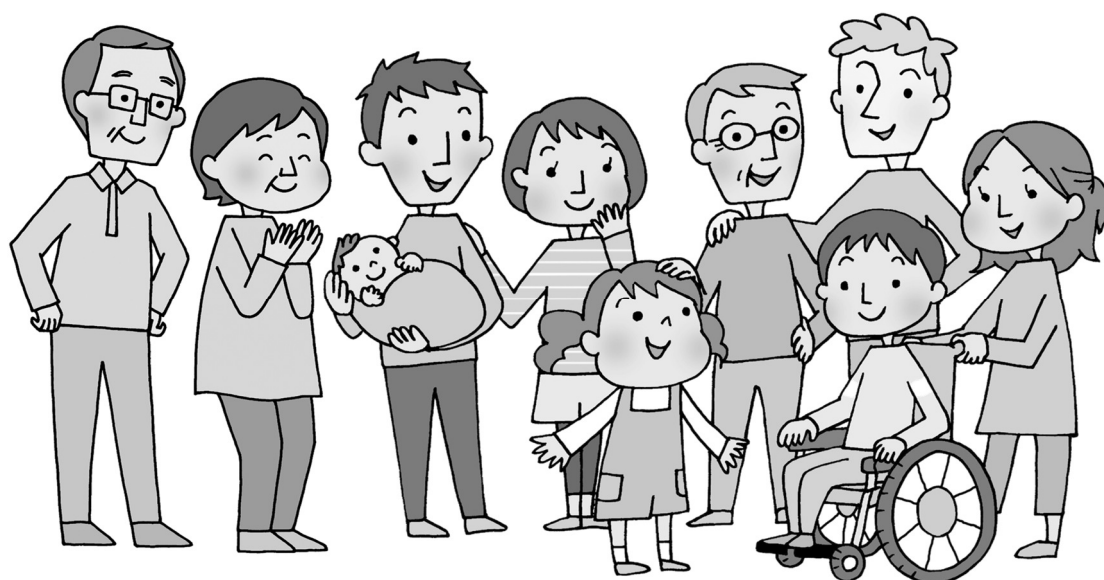


ハートフルプランまいばら 21

第4次米原市男女共同参画推進計画



令和4年3月

米原市

はじめに

近年、様々な法整備が進み男女がともに家庭や職場、地域などの多様な分野において、活躍できる環境が整いつつあります。しかしながら、今なお固定的な性別役割分担意識、社会慣行、配偶者等からの暴力など男女共同参画社会の実現に向けた課題が多く存在しています。このような中、新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性の生活や雇用に大きな影響を与えており、男女共同参画、ジェンダー平等の重要性に改めて認識する機会となったほか、人々の暮らしや働き方、社会経済活動を見直す契機となっています。



本市では、平成29年3月に第3次米原市男女共同参画推進計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な事業に取り組んでまいりました。しかしながら、令和2年に実施した男女共同参画市民意識調査からは、男女の不平等感や、性別役割分担意識が依然として根強く残っていることがうかがえます。

今回の第4次米原市男女共同参画推進計画では、これまでの成果と課題を踏まえ、「固定的な性別役割分担意識の解消」「DV早期発見のための体制整備と相談体制の充実」「誰もが地域活動に参画しやすい環境づくり」「地域の防災活動における男女共同参画の推進」「女性活躍の基盤づくり」の5つの施策の方向を重点施策に位置付けるとともに、9の基本施策と23の施策の方向を掲げて、取り組むことといたしました。

男女共同参画社会の実現は、市民、事業者、行政等が一体となって取り組むことが不可欠です。今後も計画の基本理念である「女(ひと)と男(ひと)がともに認め合い 互いに自分らしくいきいきと暮らせるまち」を目指して、男女共同参画の実現に向けた各種の施策を推進してまいりますので、なお一層の御理解、御協力をお願いいたします。

最後になりましたが、この計画の策定に御尽力いただきました米原市男女共同参画審議会の皆様をはじめ、御協力いただきました市民の皆様、関係者の方々に心から感謝申し上げます。

2022年(令和4年)3月

米原市長 車尾道雄

目次

第1章 計画の策定に当たって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 本市が目指す男女共同参画とは	2
3 計画の位置付け	3
4 計画の期間	3
5 計画策定の背景	4
第2章 本市の現状と課題	6
1 第3次米原市男女共同参画推進計画の実績	6
2 課題のまとめ	9
第3章 計画の基本的な考え方	13
1 基本理念	13
2 基本目標	13
3 重点施策	13
4 計画の体系	14
第4章 施策の方向	15
基本目標1 基本的人権の尊重～人権尊重と豊かな社会づくり～	15
基本目標2 多様な主体との協働 ～あらゆる分野への男女共同参画の促進～	26
基本目標3 多様性の尊重と共生のまちづくり ～誰もが安心して豊かに暮らせる環境づくり～	38
第5章 計画の推進体制	43
1 推進体制	43
2 計画の数値目標	44
資料編	46
1 統計からみる本市の現状	46
2 各種調査結果等からみる男女共同参画に関する意識	58
3 米原市男女共同参画審議会規則	79
4 米原市男女共同参画審議会委員名簿	80
5 計画の策定経過	81
6 用語集	82

本文において、資料編の用語集に記載がある項目には※を付けています。

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

(1) 誰もが活躍できる社会の実現

男女共同参画社会基本法^{*}では、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置付けています。しかし、現実には我が国の男女共同参画の推進状況は、特に、政治や経済分野の取組の遅れにより、国際的に大きな差を広げられています。

男女共同参画社会の実現に向けて、固定的な性別役割分担意識^{*}や無意識に感じている偏見、固定概念に対して、社会や地域の仕組み、ライフステージに応じた個人の意識の見直しを図り、誰もが活躍できる社会の実現を目指すことが求められます。

(2) 持続可能な地域社会の実現

人口減少が続いている中で、特に若い女性の人口流出が見られる地域では、誰もが安心して自分らしく過ごすことができ、個性と能力を十分に発揮し活躍できるような環境の基盤を構築することが、人口減少に歯止めを掛ける持続可能な地域社会の実現のために必要となっています。

(3) 安全・安心な暮らしの実現

近年、自然災害が甚大化・頻発化している中、災害時に、女性をはじめ配慮が必要な人たちのニーズに対応するため、男女共同参画の視点による災害対応も必須となっています。

また、新型コロナウイルス感染症の増加、感染拡大によるステイホーム、在宅ワーク、学校臨時休校等を起因とした、経済的・精神的DV^{*}（配偶者暴力）の増加、ひとり親世帯をはじめとした、女性の貧困等がコロナ禍の下で可視化・頻発化しているとされており、様々な課題に配慮した支援が必要となります。

(4) 課題解決に向けた計画策定

米原市（以下「本市」という。）では、男女共同参画社会基本法に基づき、平成 19 年に「米原市男女共同参画推進計画」を策定しました。その後、平成 24 年に「第 2 次米原市男女共同参画推進計画」、平成 29 年に「第 3 次米原市男女共同参画推進計画」を策定し、施策を推進してきました。

この度、第 3 次計画の期間が満了することから、国の「第 5 次男女共同参画基本計画」や「パートナーシッププラン 2025～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」の施策の動向を踏まえ、この間の少子高齢化等の社会情勢の変化に対応する内容とするため、「米原市男女共同参画審議会」等での議論を重ねながら、「第 4 次米原市男女共同参画推進計画」（以下「本計画」という。）を策定するものです。

2 本市が目指す男女共同参画とは

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法第2条において「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」と定義されています。特に、誰もが希望に応じた働き方ができ、安心して子育てをすることができる活力あるまちづくりのためには、男女共同参画社会の実現が不可欠です。

家庭生活や地域社会においては、根強く残る固定的な性別役割分担意識に基づく慣習等が課題となっています。地域が持続的に発展し、将来に向けて市民が元気で生き生きと充実した生活をおくることができるよう、性別にかかわらず、誰もが活躍できる基盤を整備し、家庭・地域における男女共同参画を引き続き推進していく必要があります。

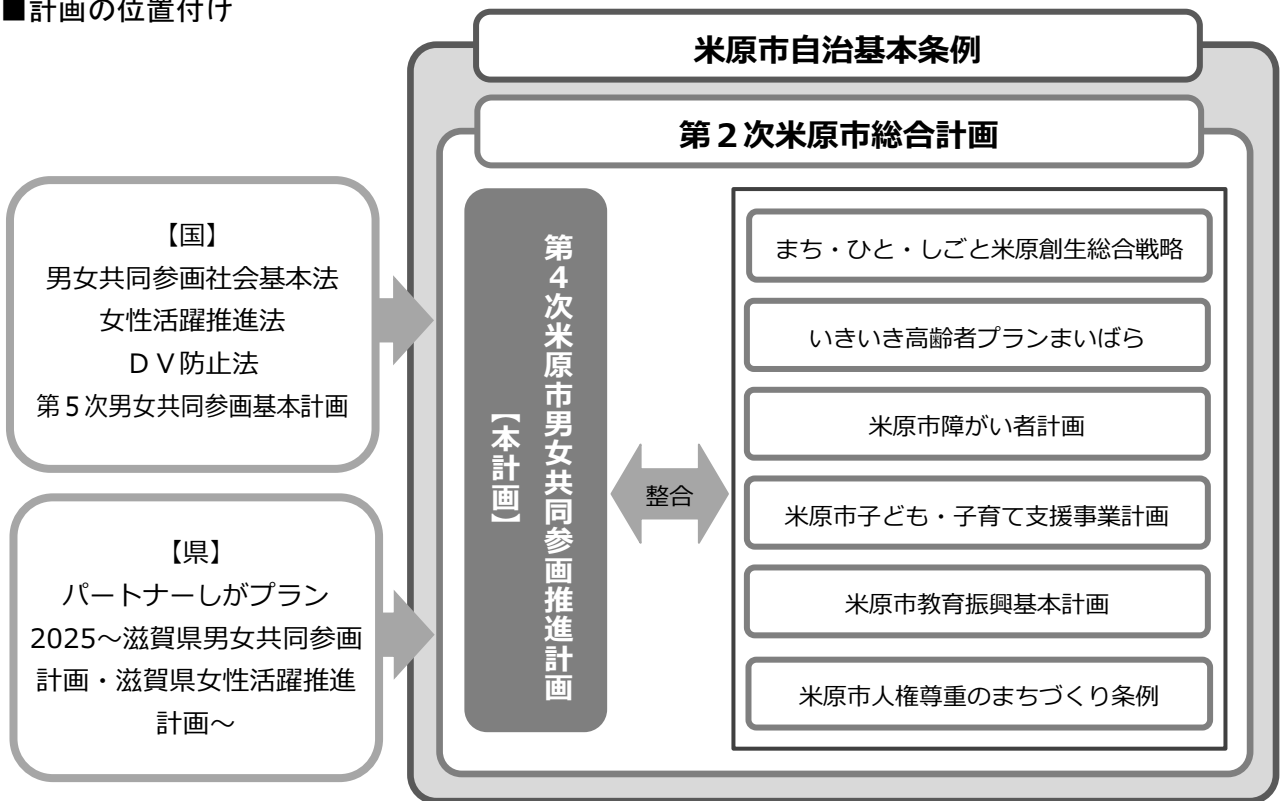
また、地域では、性別や年齢、身体の状態、国籍等の異なる様々な人が住んでおり、全ての市民が基本的人権や多様性を尊重し合うことが重要です。

本市では、固定的な性別役割分担意識の見直しを進めるとともに、多様性を尊重する環境の整備により、互いを尊重し、思いやりの心を持ち、性別にとらわれることなく、誰もがあらゆる分野に参画し、ともに責任を担うことにより、自分らしく生きることのできる地域社会を目指します。

3 計画の位置付け

- ① 本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づき、市町村が定めるよう努めるものとされている「市町村男女共同参画計画」として位置付けます。
- ② 本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法[※]」という。）第 6 条第 2 項に基づき、市町村が定めるよう努めるものとされている「市町村推進計画」として位置付けます。
- ③ 本計画は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「DV防止法[※]」という。）の第 2 条の 3 第 3 項に基づき、市町村が定めるよう努めるものとされている「市町村 DV 基本計画」として位置付けます。
- ④ 本計画は、国の「第 5 次男女共同参画基本計画」および県の「パートナーしがプラン 2025～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」を踏まえるとともに、「第 2 次米原市総合計画」やその他の関連計画・条例との整合を図り策定するものです。

■計画の位置付け



4 計画の期間

本計画の期間は、令和 4 年度から令和 8 年度までの 5 年間とします。

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度
国	第 4 次	第 5 次男女共同参画基本計画					次期計画
県	前回計画	パートナーしがプラン 2025					次期計画
市	現行計画【第 3 次】	第 4 次米原市男女共同参画推進計画					

5 計画策定の背景

(1) 国際的な動向

昭和 50 年、国連が開催した国際婦人年世界会議において、今後 10 年の行動指針を示す「世界行動計画」が採択され、昭和 51 年から昭和 60 年までの 10 年間で女性の地位向上を目指す国連婦人の 10 年と決定されました。その後、昭和 54 年に、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択され、「女子に対する差別」を定義するとともに、締約国に対し、適当な措置を執ることが求められました。

平成 7 年、北京での「第 4 回世界女性会議」では、女性の権利の実現とジェンダー[※]平等の推進を目指す「北京宣言」および「行動綱領」が採択され、これにより、各国政府は、平成 8 年末までに自国の行動計画を開発し終えることが求められました。

「第 4 回世界女性会議」の 10 年目に当たる平成 17 年には、「北京+10」（第 49 回国連婦人の地位委員会）が開催され、女性の自立と地位向上に向けた取組の継続が求められ、20 年目に当たる平成 27 年に開催された「北京+20」（第 59 回国連婦人の地位委員会）では、「北京宣言」および「行動綱領」の進捗が遅く、不均衡であることから、具体的な行動を起こすことが表明されました。

また、平成 27 年には、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、持続可能な開発目標（SDGs[※]）の 1 つに、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されています。

平成 31 年 3 月には「第 5 回国際女性会議 WAW!」「W20 (Women20)」が日本において同時に開催され、日本および国際社会が抱える今日的課題について、包括的かつ多角的に議論されました。

(2) 国の動向

昭和 50 年の国際婦人年を契機に、男女平等に関する国内の法律や制度の整備が進められ、我が国は昭和 60 年に「女子差別撤廃条約」を批准しました。平成 11 年には「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年にこれに基づく計画として、「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成 27 年には、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、国や地方公共団体、企業において、女性活躍に関する状況の把握や「事業主行動計画」の策定・公表等が義務付けられています。令和元年に一部改正され、令和 4 年 4 月から「一般事業主行動計画」の策定義務が、労働者 301 人以上から 101 人以上に拡大され、中小企業でも女性活躍の動きは加速していくこととなります。

平成 30 年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。衆議院、参議院および地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にすることを目指すこと等を基本原則としています。

令和 3 年に世界経済フォーラムにより、各国における男女格差を測る「ジェンダーギャップ指数（GGI）」が発表されました。日本の順位は 156 か国中 120 位と先進国の中で最低水準となっており、依然として男女間の格差が解消されていないことが分かります。

令和 2 年に策定された「第 5 次男女共同参画基本計画」では、2030 年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指

すための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指して取組を進めるとされています。

(3) 県の動向

県では、「男女共同参画社会基本法」の趣旨を踏まえ、「男女の人権が互いに尊重され、個性と能力を発揮しながら、互いに生き生きと暮らすことのできる男女共同参画社会」の実現に向けて、平成13年12月に「滋賀県男女共同参画推進条例」が制定されました。そして、条例に基づく基本的な計画「滋賀県男女共同参画計画」により、様々な取組が進められてきました。

平成28年3月には、「パートナーしがプラン2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」が策定され、男女共同参画社会の形成に向けての施策が総合的かつ計画的に進められてきました。

令和3年10月には県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題等を踏まえ、男女共同参画社会に向けた取組を一層加速させるための計画として、「あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った取組加速」「働き方・暮らし方の変革と多様性」を重視すべき視点とした「パートナーしがプラン2025～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」が策定されました。

(4) 本市の動向

本市では、平成17年の合併を機に、総務部人権協働課に男女共同参画担当を設置し、男女共同参画社会づくりに向けた取組をスタートしました。その後、男女共同参画センター[※]での相談支援、女性の市政への参画推進、米原市女性人材バンク[※]（なでしこネット）の設置等、男女がともに暮らしやすいまちづくり、女性活躍の推進に向けて取り組んできました。

また、本市における自治の確立および市民福祉の向上を図ることを目的とした「米原市自治基本条例」、人権尊重のまちづくりを進めるための「米原市人権尊重のまちづくり条例」等の内容を踏まえた「男女共同参画推進計画」に基づき、様々な分野における男女共同参画の取組を推進しています。

第2章 本市の現状と課題

1 第3次米原市男女共同参画推進計画の実績

「第3次米原市男女共同参画推進計画（ハートフルプランまいばら21）」では、数値目標を定めて計画の着実な推進を目指しました。令和2年までの実績値における目標の達成状況は次のとおりです。

基本目標Ⅰ 多様な主体との協働

成果目標の内容	第3次計画 策定時	第3次計画 目標	現状
男女共同参画に関する講演会等の開催回数 （過去5年間の累計）	5回 （～H27年度）	8回 （～R2年度）	5回 （H28～R2年度）
市内自治会における女性の自治会長・副自治会長の数（年ごと）	4人 （H28.4.1）	15人 （R3.4.1）	3人 （R3.4.1）
女性が代表者または副代表者である団体の割合 （滋賀県市町村男女共同参画推進状況一覧表中 「滋賀県地域住民自治団体等における女性の参画状況」のうち、「自治会・町内会・区等」の数を除く合計の割合）（年ごと）	9.0% （H28.4.1）	20.0% （R3.4.1）	10.8% （R3.4.1）
NPOや市民団体として、地域まちづくり活動に参加する女性の割合（市民意識調査）	5.0% （H27）	10.0% （R3）	10.2% （R3）
防災会議における女性委員の割合（年ごと）	9.1% （H28.4.1）	20.0% （R3.4.1）	7.1% （R2年度）
「男性は仕事、女性は家庭」と考える市民意識の割合※ （男女共同参画市民意識調査）	28.3% （H27）	20.0% （R3）	52.4% （R2）
育児休業を取得したことがある市役所男性職員数 （過去5年間の累計）	2人 （～H27年度）	5人 （～R2年度）	4人 （H28～R2年度）
各種審議会委員のうち女性が占める割合 （年ごと）	31.4% （H28.4.1）	35.0% （R3.4.1）	34.2% （R3.4.1）
女性委員のいない審議会等の数（年ごと）	6 （H28.3.31）	0 （R3.3.31）	6 （R3.3.31）
市役所管理職における女性職員の割合（年ごと）	25.0% （H28.4.1）	30.0% （R3.4.1）	19.1% （R3.4.1）
女性人材バンク登録制度への全体登録数 （年ごと）	30人 （H28.4.1）	60人 （R3.4.1）	58人 （R3.4.1）

※「男性は仕事、女性は家庭」と考える市民意識の割合について、今回の調査では、前回調査の「男性は仕事、女性は家庭」といった考え方がありますが、あなたはこの考え方に同感しますか。」という設問文から、「日常的な家庭の仕事について性別によって役割の分担がある」といった考え方に同感しますか。」という設問文に変更となっています。

成果目標の内容	第3次計画 策定時	第3次計画 目標	現状
女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定事業者数（努力義務である300人以下の市内事業所に限る）（事業所内公正採用選考・人権啓発事業所のみ）（過去5年間の累計）	0社 （～H27年度）	3社 （～R2年度）	8社 （～R2年度）
待機児童発生数（年ごと）	0人 （H28.4.1）	0人 （R3.4.1）	5人 （R3.4.1）
女性起業支援対象者（過去5年間の累計）	4人 （～H27年度）	10人 （～R2年度）	5人 （H28～R2年度）
市役所年次有給休暇の平均取得日数（年ごと）	7.1日 （H27年度）	12日 （R2年度）	10.5日 （R2年度）

基本目標Ⅱ 基本的人権の尊重

成果目標の内容	第3次計画 策定時	第3次計画 目標	現状
乳がん検診の受診者の割合（年ごと）	29.5% （H27年度）	50.0% （R2年度）	25.1% （R2年度）
子宮頸がん検診の受診者の割合（年ごと）	25.9% （H27年度）	50.0% （R2年度）	20.5% （R2年度）
乳幼児健康診査の受診者の割合（年ごと）	97.0% （H27年度）	100% （R2年度）	91.3% （R2年度）
中学校でのデートDV※予防教育の実施率（年ごと）	50% （H27年度）	100% （R2年度）	66.7% （R2年度）
ファミリー・サポート・センター会員総数（年ごと）	79人 （H28.4.1）	200人 （R3.4.1）	167人 （R2年度）
家庭の教育力向上に関する出前講座の実施回数（過去5年間の累計）	0回 （～H27年度）	5回 （～R2年度）	4回 （H28～R2年度）
地域お茶の間創造事業で週1回以上居場所づくりを行っている地域（団体）数（市民意識調査）	20地域 （H27）	35地域 （R3）	35地域 （R2年度）
認知症サポーター養成講座の受講修了者に占める男性の割合（年ごと）	44.8% （H27年度）	50.0% （R2年度）	30.7% （R2年度）

※出前講座の実施回数について、令和元年度と令和2年度は新型コロナウイルスの影響で実施できていないことが考えられます。

基本目標Ⅲ 多様性の尊重と共生のまちづくり

成果目標の内容	第3次計画 策定時	第3次計画 目標	現状
ハートフル・フォーラムで男女共同参画を学習テーマとして実施したことがある自治会の割合 (過去5年間の累計)	4.6% (～H27年度)	15.0% (～R2年度)	13.2% (H28～R2年度)
小・中学校での男女共同参画の副読本の利用率 (年ごと)	80.0% (H27年度)	100.0% (R2年度)	80.0% (R2年度)
日本語教室における外国籍市民参加者数 (年ごと)	134人 (H27年度)	200人 (R2年度)	154人 (R2年度)
性的マイノリティ [※] に関する講演会等の開催回数 (過去5年間の累計)	0回 (～H27年度)	3回 (～R2年度)	2回 (R2年度)

2 課題のまとめ

社会情勢や統計データ、各種アンケート調査結果等から、男女共同参画における本市の現状と課題は以下のようにまとめられます。

(1)あらゆる場面における意識改革が必要

現状

- 市民意識調査では、日常的な家庭の仕事に関する性別役割分担の考え方について、男性の方が同感する人の割合が高くなっており、男女で意識の差が出ています。
- 市民意識調査では、地域の行事等において、「男女不平等はない」と考える人は増えておらず、依然として社会的なしきたりやならわし、固定的な性別役割分担意識による男女の不平等を感じる状況があることがうかがえます。また、学校教育や職場等各分野の項目においても、同様の状況となっています。
- 女性の自治会長の割合や市職員に占める女性管理職の割合は、滋賀県内の他市町と比較して低くなっています。
- 自治会調査では、女性の自治会長が少ない理由として、引き受ける人がいないことや慣例で男性となっていることが挙げられています。
- 市民意識調査では、小・中学校での必要な取組として、地域や家庭における男女共同参画の教育が挙げられており、学校における教育・学習を一層充実させるとともに、あらゆる場面での男女共同参画意識の浸透を図っていく必要があります。



課題

家庭や地域において、固定的な性別役割分担意識が依然として強く残っていることがうかがえ、様々な分野における女性の活躍を妨げる要因となっていることが考えられます。市民意識調査においても、家庭や地域をはじめ、学校や職場等での男女の不平等について、ほとんど改善が見られない状況となっており、あらゆる場面における意識改革が重要となっています。

今後は、ライフステージに応じて、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）※を生まないような意識啓発を行い、誰もがそれぞれの希望に応じて、様々な活動に積極的に参加しやすい環境づくりを進めていくことが必要です。

(2)女性が積極的に活躍できる環境づくりが必要

現状

- 政策・方針決定の場への女性の参画状況では、審議会委員、市の管理職、自治会長等において、女性の割合が県平均よりも低くなっています。
- 若い女性の転出超過数が近年増加しており、いったん市外に出た女性のUターンも少なくなっています。
- 子育て世代である25～44歳女性の就業率は77%（平成27年）と国・県より高く、県内19市町中2番目となっています。
- 3世代世帯比率が15%と国・県と比較して高く、県内19市町中6番目となっています。
- 自治会調査では、自治会長が女性であるのは1自治会のみとなっています。（全107自治会中）
- 市民意識調査では、女性の活躍が進むとよいと思う分野・立場について、「自治会などの地域活動リーダー」が男性では4割程度、女性が1割台後半となっており、男女で差が出ています。
- 事業所調査では、女性管理職が少ない（または、いない）理由について、「女性従業員が少ない、またはいない」「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない」が6割程度となっています。一方で、ポジティブ・アクション[※]に取り組んでいる事業所は前回調査よりも増加しています。

課題

政策・方針決定の場への女性の参画に向け、女性委員のいない審議会等については、米原市女性人材バンク（なでしこネット）の活用等を行い、更なる取組を進めることが求められます。

自治会等の地域活動で女性の活躍が進むとよいと思う女性は少なくなっており、あらゆる分野での女性活躍促進に向けて、女性のエンパワーメント[※]に関しての周知・啓発、事業所におけるポジティブ・アクションの促進等による意識改革を進める必要があります。

また、若い女性の大都市圏への流出が増大していることを踏まえ、市内の企業における女性の参画拡大、地方における柔軟な働き方の実現等、女性が活躍できる地域づくりが地方創生の観点からも重要となります。

本市では、子育て世代の女性の就業率が高いことや3世代世帯比率が高いことから、働きながら子育てしやすい環境に恵まれている一方で、若い女性ほど結婚や出産で仕事を辞めるケースが多いこともうかがえます。女性が望む働き方、暮らし方ができるよう、子育て支援の充実を図り、若年層に対して「子育てしやすいまち」をアピールするなど、定住を促進するような施策展開を進めるとともに、更に女性が活躍しやすい基盤づくりに取り組むことが必要です。

(3)仕事と生活を両立できる環境の整備が必要

現状

- 市民意識調査では、普段の生活の中で優先したいと考えるものは、男女ともに「家族と過ごす時間」が最も高くなっている一方で、現状で優先しているものは、男性では「仕事」、女性では「家事」が最も高くなっています。現状と希望が異なる理由としては、女性では「配偶者や家族の理解不足」が高く、男性では「職場における残業などの長時間労働」が高くなっています。
- 市民意識調査では、女性の働き方について、「子育て中は休業、子育て後に復職・再就職するほうがよい」が半数以上で、「子どもが生まれてもずっと働き続けるほうがよい」は2割にとどまっていることから、家事・育児を女性が中心に担っており、仕事との両立が難しい現状がうかがえます。
- 市民意識調査では、男女共同参画社会の実現に向けて力を入れていくべきことについて、「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」が女性では半数近くと最も高く、男性より10ポイント近く高くなっています。
- 市民意識調査では、男性の育児休業取得に賛成する人の増加が見られ、事業所調査では、育児・介護の休業制度がある事業所の増加が見られます。
- 新型コロナウイルス感染症対策として、テレワーク^{*}の導入やオンラインの活用等の働き方が全国的に推奨されたこともあり、柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランス^{*}の推進への機運が高まっています。

課題

ワーク・ライフ・バランスについては、男女ともに普段の生活で優先したいという希望がかなえられていないのが現状で、家庭や職場での理解促進、長時間労働の改善、男女ともに仕事と生活を両立できる職場環境の整備が必要となっています。

また、柔軟で多様な働き方を実現できる環境づくりに向け、テレワークの推進等に取り組み、仕事と生活の調和が図られるよう、より一層支援を進める必要があります。市内の企業等の理解と協力を得ながら、仕事と生活を両立できる職場環境や、働きやすく働きがいのある環境づくりを推進していくことが重要です。

市民意識調査では、女性の働き方について、子どもができて仕事も続けることを望む人が多い一方で、出産後や子育て中は仕事との両立が難しい状況がうかがえます。家庭内での協力や支援制度の活用によって、家事・育児・介護等が女性に偏ることのないようにすることが大切です。

(4)DVや困難を抱える人への支援が必要

現状

- 市民意識調査では、DVを受けたことを相談しなかった人が半数以上となっており、相談した人の相談先は、友人・知人や家族が高く、警察や公的機関は1割未満となっています。また、DVやセクシュアルハラスメント*をなくすために必要なことについて、女性では「被害者のための相談所の整備」、男性では「家庭や学校での人権尊重の教育の充実」が高くなっています。
- 事業所調査では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント*防止に向けた取組を実施している事業所は7割以上となっています。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で、在宅時間の増加やストレスからDVの増加や深刻化が懸念されます。
- 国では、DV防止法の改正により、DV被害者の保護対策の強化が進められています。また、パワーハラスメント対策が法制化されたほか、セクシュアルハラスメントの防止対策も強化され、事業所や団体とも連携を図り、広く取組を推進していく必要があります。
- 国では、令和3年から、入学・進学時期である4月を「若年層の性暴力被害予防のための月間」として性被害に関する問題を広報啓発することとしており、若年層に対する教育・啓発等の強化に取り組むことも求められます。
- 市民意識調査では、災害に備えるために必要なことについて、女性では「備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点を入れる」「避難所マニュアルをつくり、女性、乳幼児、子ども、介護が必要な人、障がい者等が安全に過ごせるようにする」が高くなっています。



課題

市民意識調査では、DVを受けたことを相談しなかった人が半数以上となっており、相談しやすい相談窓口の充実や相談方法の周知、DVに関する正しい知識の啓発が求められます。被害者の支援に向けては、一時避難所となるシェルターの整備や支援する団体への支援、また、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止に向けては、企業等と連携した取組を進めることが重要です。

また、本市では地域の防災活動における男女共同参画の促進を重点項目とし、取組を進めてきましたが、防災会議における女性委員の割合は低くなっています。防災活動への女性の参画を促進するとともに、女性の視点を取り入れた備蓄品や避難所運営を進めていく必要があります。

加えて、高齢者や障がいのある人、ひとり親家庭、外国籍市民、性的少数者等、社会的困難を抱えている人は、更に複合的な困難を抱えることがあります。様々な困難を抱える人がいるということの理解を促進することで、社会全体で多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要です。

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

本計画では、性別にかかわらず、誰もが平等に権利や機会、責任を分かち合うことのできる男女共同参画計画社会の実現、ジェンダー平等の実現に向けた目指すべき姿として、以下の基本理念を掲げます。

「女(ひと)と男(ひと)がともに認め合い
互いに自分らしくいきいきと暮らせるまち」を目指す

2 基本目標

- (1) 基本的人権の尊重 ～人権尊重と豊かな社会づくり～
- (2) 多様な主体との協働 ～あらゆる分野への男女共同参画の促進～
- (3) 多様性の尊重と共生のまちづくり ～誰もが安心して豊かに暮らせる環境づくり～

3 重点施策

- (1) 固定的な性別役割分担意識の解消
- (2) DV早期発見のための体制整備と相談体制の充実
- (3) 誰もが地域活動に参画しやすい環境づくり
- (4) 地域の防災活動における男女共同参画の推進
- (5) 女性活躍の基盤づくり

4 計画の体系

基本理念	基本目標	基本施策	施策の方向
「女（ひと）と男（ひと）がともに認め合い互いに自分らしくいきいきと暮らせるまち」を目指す	1 基本的人権の尊重 ～人権尊重と豊かな社会づくり～	【1-1】 人権尊重と 男女共同参画への意識改革	①人権尊重と男女共同参画社会に向けた意識啓発 ②固定的な性別役割分担意識の解消 重点 ③男女共同参画をリードする人材の育成・支援
		【1-2】 お互いを尊重し合うための 教育の推進	①男女共同参画を推進するための学習環境づくり ②園、学校等における男女共同参画の推進
		【1-3】 DV等あらゆる暴力の根絶 【DV防止基本計画】	①DVやハラスメント※等に関する情報提供および啓発活動の推進 ②DV早期発見のための体制整備と相談体制の充実 重点 ③被害者の安全確保と自立支援
		【1-4】 困難を抱える人が安心して 暮らせる社会づくり	①社会的孤立等に対応した一人にさせない地域づくり
	2 多様な主体との協働 ～あらゆる分野への男女共同参画の促進～	【2-1】 地域・家庭における 男女共同参画の促進	①家庭における男女共同参画の促進 ②誰もが地域活動に参画しやすい環境づくり 重点 ③地域の防災活動における男女共同参画の推進 重点
		【2-2】 あらゆる分野での 女性の活躍推進 【女性活躍推進計画】	①女性活躍の基盤づくり 重点 ②女性の就業支援の促進 ③あらゆる職業・職種における男女共同参画の推進
		【2-3】 ワーク・ライフ・バランス の推進	①職場における男女共同参画の推進 ②男女がともに家事・育児・介護しやすい環境づくり ③多様な働き方の促進
	3 多様性の尊重と共生のまちづくり ～誰もが安心して豊かに暮らせる環境づくり～	【3-1】 男女の生涯にわたる 健康支援	①母性の尊重と母子保健の充実 ②生涯にわたる心身の健康保持と増進 ③性と生殖に関する意識啓発と性の尊重
		【3-2】 多様性の尊重	①多文化への理解と共生の取組 ②多様な性についての意識啓発

第4章 施策の方向

基本目標1 基本的人権の尊重～人権尊重と豊かな社会づくり～

各調査結果から、家庭や地域において固定的な性別役割分担意識が依然として強く残っていることや、学校・職場等における男女の不平等感についてほとんど改善が見られていない状況がうかがえます。

誰もが自分らしく暮らすことのできる社会を目指し、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた意識啓発を進め、性別にかかわらず、一人ひとりの人権が尊重される環境づくりの推進を図ります。

また、犯罪であり重大な人権侵害であるDV等の暴力の根絶や、高齢や障がい、外国籍であることにより困難を抱える人が安心して暮らせるような社会づくりを進めます。

【1-1】人権尊重と男女共同参画への意識改革

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①人権尊重と男女共同参画社会に向けた意識啓発

男女共同参画等に関する各種講座、講演会、展示等を開催し、人権尊重意識や男女共同参画意識の向上を図ります。

施策	具体的な取組内容	担当課
男女共同参画に関する啓発の推進	「男女共同参画週間」、「パートナーしごの強調週間」の各種週間等を利用し、広報まいばら、行政放送等による啓発を行います。	人権政策課
	男女共同参画に関する講演会の実施、パネルの掲示や啓発物品、チラシ、ポスター等の配布、SNSの活用等による啓発を行います。	男女共同参画センター
男女共同参画に関する講演会等の開催	ワーク・ライフ・バランスや家事・育児・介護等、男女共同参画への理解を深めることができる講演会や講座を開催します。	人権政策課 男女共同参画センター 生涯学習課

②固定的な性別役割分担意識の解消

重点

固定的な性別役割分担意識の解消を通じて、誰もが自分らしく生き生きと暮らすことのできる社会の形成を図ります。

施策	具体的な取組内容	担当課
家庭や地域における固定的な性別役割分担意識の解消促進	家庭や地域の様々な場面における根強い固定的な性別役割分担意識について、広報誌やチラシ、ポスター、SNS等で啓発し、気づきの機会を提供するとともに、ライフステージに応じた内容の講演会や出前講座等の取組を、関係機関や地域等と連携して進めます。	人権政策課
無意識の思い込みに関する啓発の推進	無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、広報誌やチラシ、ポスター、SNS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。	人権政策課
男女共同参画の視点に基づく市の情報発信	広報誌やホームページ等における記事掲載、その他啓発資料の作成の際、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に基づく不適切な表現を点検し、男女共同参画の視点に立った適切な表現の使用促進を図ります。	人権政策課 情報政策課

③男女共同参画をリードする人材の育成・支援

男女共同参画に関する活動を推進する個人や地域団体の育成、各種活動への支援を行います。

施策	具体的な取組内容	担当課
男女共同参画を推進するための人材の育成	様々な知識や経験、技能を有した人をまなびサポーターとして人材登録し、市民講師として、地域や学校等からの要請に応じて派遣を行い、市民の経験や学びをまちづくりに生かします。	生涯学習課
	人権教育推進協議会が実施する地域人権リーダー研修会や、ルッチまちづくり大学での学びの提供、出前講座等により人材育成を図ります。	生涯学習課
	老人クラブ等、地域の活動団体に対し、女性のリーダーを育成するための研修会を行います。	全課
女性団体、グループ活動の育成・支援	女性団体や男女共同参画に関する活動団体の育成および活動に対する支援やネットワーク化を行います。	男女共同参画センター 人権政策課

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・男女共同参画に関する講演会等に積極的に参加しましょう。
- ・家庭や地域における固定的な性別役割分担を見直してみましょう。
- ・固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みに基づく発言や行動をしていないか、自分自身を振り返ってみましょう。
- ・地域で男女共同参画についての学びの場や活動に積極的に参加し、学んだ知識や活動を周りの人にも広めましょう。

事業所等の役割

- ・職場において、能力等ではなく性別を理由として業務や役割が固定化されるなどの性別役割分担が生じないように、意識啓発等に取り組みましょう。

【1-2】お互いを尊重し合うための教育の推進

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①男女共同参画を推進するための学習環境づくり

男女共同参画に関する理解や認識を深めるために、講座や意見交換会等、学習機会の充実を図ります。

施策	具体的な取組内容	担当課
男女共同参画の理解促進のための学習機会の充実	男女共同参画センターだよりカラフルの誌面やセンターHPで男女共同参画に関連する行事や知識に関する情報を提供します。	男女共同参画センター
	男女共同参画に関する図書や資料を収集し、市民への提供を行います。	男女共同参画センター 図書館
	日常生活において、慣習や慣行として残る固定的な性別役割分担意識の見直し等、男女共同参画について、市民が学ぶ機会を創出します。	生涯学習課 男女共同参画センター
	男女共同参画を含めた人権に関する意見交流、講演会、ワークショップ等を通じた地域における人権学習の機会を提供します。	生涯学習課 人権政策課
	メディア等からの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力(メディアリテラシー※)の向上を図ります。	人権政策課

②園、学校等における男女共同参画の推進

保育所、幼稚園、認定こども園、学校等において、男女共同参画の視点に立ち、男女共同参画意識を育みます。

施策	具体的な取組内容	担当課
園、学校等における男女共同参画意識を育む教育の充実	男女共同参画社会の理念に立った、ジェンダーにとられない教育・保育の推進に向けて、教職員や保護者等への学習、研修の充実や意識啓発を行います。	保育幼稚園課 学校教育課
	児童生徒の男女共同参画意識を育むことができるよう、小・中学校において、県の副読本等を活用した教育を行います。また、多様な価値観や生き方に触れながら、他者とともに生きることを実感できることを目指した仲間づくりを進めます。	学校教育課
キャリア教育 [*] ・職場体験の実施	豊かな勤労観、職業観および個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うとともに、固定的な性別役割分担意識にとられず、主体的に自分らしい生き方を選択できるよう、発達段階に応じたキャリア教育や職場体験を実施します。また、児童生徒が様々な体験を通して、夢と希望を持って、自分の生きがいについて考えられるよう、ボランティア活動等の社会貢献活動を進めることで、自己有用感の醸成を図ります。	学校教育課

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・男女共同参画や人権についての講演会等に積極的に参加し、正しい理解と認識を深めましょう。
- ・ジェンダーにとられない行動を実践しましょう。
- ・子どもが学校で学んだことについて、家庭内で話し合う機会をつくりましょう。
- ・自分らしい生き方について考える機会をつくりましょう。

事業所等の役割

- ・男女共同参画を含めた人権に関する講演会等に積極的に参加し、男女共同参画等への理解を深めましょう。
- ・発達段階に応じたキャリア教育や職場体験の受入れに協力しましょう。

【1-3】DV等あらゆる暴力の根絶【DV防止基本計画】

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①DVやハラスメント等に関する情報提供および啓発活動の推進

DVやハラスメント、虐待の防止等に関する啓発や情報提供、啓発活動を推進するとともに、デートDVをなくすために、児童生徒に対する予防教育を推進します。

施策	具体的な取組内容	担当課
DVやハラスメント、虐待の防止等に関する啓発や学習機会の充実	DV防止に関する講演会の実施や、関係機関と連携を図りながら、暴力防止のチラシを配布するなど、人権侵害に関する啓発を行います。	男女共同参画センター
	職場や地域等におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメント※等、あらゆるハラスメントを防止し、差別意識や無意識の慣習に根ざす、全ての暴力の根絶を目指し、意識改革のための啓発活動を推進します。	人権政策課 農林商工課
	11月の「児童虐待防止推進月間」を中心に、オレンジリボンの街頭配布等、児童虐待防止にかかわる啓発活動を実施します。	子育て支援課
	市内の5歳児とその保護者、教職員を対象に子どもの権利保護、虐待防止を目的としたCAPプログラム※教育を実施します。	子育て支援課
	中学生を対象に、デートDVについての理解を深め、予防に向けた教育を行います。	学校教育課
	児童生徒に対し、4月の「若年層の性暴力被害予防月間」等の機会を通じて、性暴力の防止に向けた啓発や相談窓口の周知を行います。また、SNS等の利用による性被害から子どもを守りつつ、加害者にもならないように、ネットやスマートフォン等に関する情報モラルや、メディア等からの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力(メディアリテラシー)に関する教育を推進します。	人権政策課 学校教育課
ハラスメントの防止等に関する指針の遵守	職員研修等によりハラスメントについての理解を深め、予防に努めるとともに、相談しやすい体制づくりを推進し、「米原市職員のハラスメントの防止等に関する指針」を遵守します。	総務課

②DV早期発見のための体制整備と相談体制の充実

重点

DVをはじめとするあらゆる暴力の根絶と虐待の未然防止、早期発見のための相談体制や要保護児童等に対する相談支援体制の充実を図ります。

施策	具体的な取組内容	担当課
DV防止・早期発見に向けた関係機関の連携	女性等を犯罪等から守るネットワーク会議に参加し、警察や医療機関等の関係機関と連携を図りながら、早期発見や早期対応に取り組みます。	人権政策課
DVに関する相談窓口の周知	被害者に対し、被害が深刻化する前に適切な支援につなげられるよう、相談窓口や相談後の支援内容の周知を図ります。	人権政策課
DVに関する相談体制の充実	被害者からの相談に適切に応じるため、関係職員や相談員の質の向上を図ります。さらに、DVが発覚した場合、速やかに被害者および同伴の子どもの安全を確保し、安心して相談できる体制を整えます。	人権政策課 子育て支援課
	顕在化しにくい男性被害者に対する相談支援の実施および相談体制の周知を図ります。	男女共同参画センター
児童虐待に対する支援の充実	米原市子育て支援課児童相談グループを中心に、要保護児童等に対して必要な相談・支援を実施します。また、関係機関等と連携し、虐待の未然防止や早期発見を行います。	子育て支援課 (関係各課)
高齢者・障がい者虐待に対する支援の充実	高齢者・障がい者虐待ネットワーク会議を開催し、関係機関等が連携しながら、高齢者・障がいのある人に対する虐待の未然防止や早期発見を行います。	社会福祉課 福祉政策課
学校における支援体制の充実	学校においては教員への研修と教育相談体制を充実させ、子どものSOSを早期にキャッチする体制を整えます。また、子育て支援課児童相談グループとのケース検討会議等を実施するなど、学校教育課と福祉部局の連携を密にすることで、虐待事案の早期対応、早期解決を図ります。	学校教育課
警察や子ども家庭相談センターとの連携	ネット犯罪をはじめとする様々なトラブルから子どもを守るために、米原警察署や彦根子ども家庭相談センター等と連携し、安全確保の取組等を実施します。	学校教育課

③被害者の安全確保と自立支援

DV被害等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の連携の下、徹底した情報管理を行い、被害者の安全確保と自立促進を図ります。

施策	具体的な取組内容	担当課
DV等の被害者の安全確保	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、民間シェルター等の情報収集を行い、民間シェルターの設置等に対する支援を行います。	人権政策課 男女共同参画センター
	DVおよびストーカー行為による被害者からの支援申出により、関係課との連携を行い、住民票や戸籍附票の写し等の証明書の交付および住民票の閲覧の制限を行い、被害者の住所が加害者をはじめ第三者に知られることのないようにします。	市民保険課
DV等の被害者の心身の回復や自立に向けた支援	滋賀県配偶者暴力相談支援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をつくり、心身の回復や自立に向けた支援を行います。	子育て支援課 人権政策課
	女性のための相談ルーム「つくし」で様々な悩みの相談を受けるほか、臨床心理士や精神保健福祉士によるカウンセリングを行い、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。	男女共同参画センター
DV加害者の更生に向けた支援の実施	被害者支援の一環として、DV加害者へアドバイス、カウンセリング等の支援を行い、再発の防止を図ります。	人権政策課 男女共同参画センター

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・あらゆる暴力を許さない意識を高めましょう。
- ・DVやハラスメント、虐待は、重大な人権侵害であることを認識し、DV等を発見したときは、行政や最寄りの関係機関に通報するなど、被害の防止を図りましょう。
- ・日頃から近所の人と挨拶をするなど交流を図り、気になる変化があれば、声を掛けてみましょう。
- ・自身がDVやハラスメント等を受けているかもしれないと思ったら、一人で悩まずに相談しましょう。
- ・DVやハラスメント等の加害者・被害者になっていないか自分自身を見つめ直してみましょう。

事業所等の役割

- ・あらゆる暴力を許さない意識啓発を行いましょ。う。
- ・あらゆる暴力に関する相談先の周知を行いましょ。う。
- ・ハラスメントに関する社内の実態把握に努めましょ。う。
- ・ハラスメント防止に向けて、研修等に積極的に取り組むとともに、従業員が気軽に相談できる相談体制の整備やハラスメント発生時の対応マニュアルの作成を行いましょ。う。

【1-4】困難を抱える人が安心して暮らせる社会づくり

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①社会的孤立等に対応した一人にさせない地域づくり

性別にかかわらず、誰もが安心して豊かに暮らすことができるよう支援を行います。また、高齢者や障がいのある人等が住み慣れた地域で安心して暮らし、自立・社会参加ができるように福祉サービスの充実を図ります。また、複雑化・複合化した課題を抱えるケースについては、関係機関が役割を整理し、協働で課題解決に取り組みます。

施策	具体的な取組内容	担当課
支援が必要な人に対する相談支援の充実	高齢者、障がいのある人、外国籍市民、一人暮らしの人等、支援を必要とする人に対する相談機会の充実を図ります。	社会福祉課 福祉政策課 人権政策課
ひとり親家庭に対する支援の充実	母子父子自立支援員による生活や就労等に関する各種支援を実施します。	子育て支援課
生活困窮者に対する自立支援施策の充実	生活困窮者が抱える複合的な課題の解決に向けて、包括的および継続的な相談体制の確立を図るとともに、生活困窮者対策に総合的に取り組み、生活困窮者の自立支援を行います。	福祉政策課 (関係各課)
外国籍市民に対する支援の充実	外国籍市民に対する情報や相談体制の強化を図り、地域での暮らしやすい環境づくりを進めます。	人権政策課
高齢者福祉の充実	総合相談窓口を設置し、関係機関との連携を図りながら、高齢者の介護保険や生活支援等の総合的な支援を行います。また、認知症サポーター養成講座を開催し、性別にかかわらず、認知症や介護に対する理解を深めます。	福祉政策課
障がい者福祉の充実	「米原市障がい福祉計画」、「米原市障がい児福祉計画」、「米原市障がい者計画」に基づき、各種障がい福祉サービス、通所施設等の整備を行います。また、発達に心配のある児童の支援を図るため、巡回相談、親子教室を実施します。	社会福祉課
サロン活動等による居場所づくり	地域における孤立防止に向けて、年代や性別、国籍を問わず、参加できる居場所づくりを推進します。また、高齢者等のサロン活動をサポートする社会福祉協議会との連携を図ります。	福祉政策課

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・困った時は、まず身近な相談窓口で相談しましょう。
- ・相談を受けた際は市や社会福祉協議会等の相談窓口につなぎましょう。
- ・高齢者、障がいのある人、外国籍市民、一人暮らしの人、ひとり親家庭の人等の見守りや声掛けに努め、地域での孤独・孤立防止を図りましょう。
- ・サロン活動等の地域の取組に積極的に参加しましょう。

事業所等の役割

- ・市民との交流機会を設けましょう。
- ・地域での見守り活動や生活支援等、孤独・孤立を防ぐための地域づくりに協力しましょう。
- ・従業員の困りごとを把握した際は相談窓口の紹介等を行いましょう。
- ・高齢者や障がいのある人等の雇用促進を図りましょう。
- ・ひとり親家庭の雇用促進を図るとともに、子育て世帯が働きやすい職場環境の整備を行いましょう。

基本目標2 多様な主体との協働

～あらゆる分野への男女共同参画の促進～

本市では、審議会委員や市管理職、自治会長等の政策・方針決定の場への女性の参画が進んでいない状況がうかがえます。あらゆる分野における男女共同参画の促進、女性の活躍推進に向けて、地域や家庭、職域等の多様な主体との協働の下、誰もが活躍しやすい基盤づくりに取り組めます。

また、市民意識調査では、女性の働き方について、子どもができて仕事も続けることを望む人が多い一方で、出産後や子育て中は仕事との両立が難しい状況がうかがえます。さらに、若い女性の流出が本市の課題であり、女性が活躍できる地域づくりは地方創生の観点からも重要なものです。新型コロナウイルス感染症の影響によるテレワーク導入等の働き方の変化や、地方移住への関心の高まりが見られることを踏まえ、性別にかかわらず、誰もがその個性や能力を發揮しながら、それぞれの望む暮らし方、働き方ができるような環境整備を行います。

【2-1】地域・家庭における男女共同参画の促進

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①家庭における男女共同参画の促進

男性が家事・育児・介護等に積極的に参加できるよう、家事や育児、介護に関する技術の習得の場や学習機会の充実を図るとともに、家庭における男女共同参画の促進に向けた取組を推進します。

施策	具体的な取組内容	担当課
男性の家事への参加促進	男性も家事参加しやすい環境づくり(フレックスタイムの導入、育児休業休暇の取得等)のための企業に向けた啓発活動を実施します。また、男の料理教室を開催するなど、男性が家事に取り組むに当たって必要となる知識や技術に関する情報や学習機会を提供します。	人権政策課 男女共同参画センター
男性の育児への参加促進	子育て支援教室「ぴよぴよクラブ」や子育て支援サイト「まいハグ」等を通じて、妊娠・出産・育児や子育てに関する知識を習得する環境を提供し、男性の子育てへの参加を促進します。	人権政策課 男女共同参画センター 子育て支援課
男性の介護への参加促進	男性向け介護講座等を開き、男性の介護への参加を促進します。	男女共同参画センター 高齢福祉課
家庭の教育力に関する啓発および講習会等の開催	親子で参加・体験する活動や、家庭教育に関する講座や研修会等を通して、家庭の教育力の向上に取り組めます。	保育幼稚園課 子育て支援課

②誰もが地域活動に参加しやすい環境づくり

重点

地域の活力が低下している集落の持続的発展を目指し、自治会等の地域活動団体の運営や活動に誰もが積極的に参画し、個性や能力を発揮しながら活躍できるよう支援します。

施策	具体的な取組内容	担当課
地域活動への女性の参画の推進	地域において女性の視点が反映されるよう、自治会役員への女性の登用の重要性に関する啓発を行うとともに、積極的な登用の促進に向けた支援を図ります。	自治協働課 人権政策課
	P T A や子ども会、老人クラブ連合会等、地域における様々な団体において、女性の登用および女性の視点が反映されるよう啓発を行います。	全課
ボランティア活動等における男女共同参画の推進	男女ともに福祉や環境、農林商工等の分野を問わず、ボランティア活動の参加を促進します。	全課
	市内の市民活動団体の連携を深めるため、市民活動団体に関する情報を発信します。	自治協働課
地域再生に向けた取組への支援	過疎化する地域の人材不足に対応するため、「まちづくり」組織の設立・運営の支援を行うとともに、性別や世代を超えたまちづくりへの参画を推進します。	自治協働課
	地域資源や地域の魅力を生かした各種イベントを開催し、都市との交流を図ります。	自治協働課 (関係各課)

③地域の防災活動における男女共同参画の推進

重点

日頃の防災対策に女性の視点を反映させるとともに、避難所等において女性や子ども等に配慮した運営が行われるよう、地域における防災活動を推進します。

施策	具体的な取組内容	担当課
女性の視点を踏まえた防災活動の推進	防災に係る政策・方針決定過程への女性の参画を進め、防災に関する各種計画やマニュアルに性別によるニーズの違いや多様な生活者の視点を反映します。	防災危機管理課
	備蓄品や避難所運営のマニュアル等を作成する際や避難場所や災害ボランティア活動の場等において、男女共同参画や多様な性の在り方への視点から、全ての人の安全が保たれるよう配慮します。	防災危機管理課
	女性消防団員を中心に、防災を担う女性リーダーを育成し、女性リーダーが防災の現場で活躍できる環境を整備します。	防災危機管理課
要配慮者の避難体制の充実	災害時等の緊急時において、高齢者、障がいのある人、乳幼児、その他の特に配慮を要する人に対する避難体制の強化を図ります。	社会福祉課 福祉政策課 健康づくり課 防災危機管理課
誰もが安全に安心して生活できる避難所の整備	避難所の設備、備品、運営方針等に関し、性別や年齢、障がいの有無、国籍等にかかわらず、避難所における被災者の人権が守られ安全に安心して生活できる環境を整備します。	防災危機管理課

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・性別にかかわらず、多様な選択が可能になるよう、家事・育児・介護等に関する知識や技術の習得に努めましょう。
- ・固定的な性別役割分担を見直し、男性も積極的に家事・育児・介護等を行いましょ
- ・自治会等での方針決定過程に女性の視点や意見を反映させるため、女性の参画を積極的に進めましょう。
- ・性別や年齢にかかわらず、誰もが地域活動等に参加しやすいよう、開催日時の配慮や参加のきっかけづくり、気軽にかかわれるような雰囲気づくりを行いましょ
- ・性別にかかわらず、防災活動に積極的に参加しましょ
- ・日常の防災対策や災害時の対応について女性等の視点を積極的に取り入れましょ

事業所等の役割

- ・長時間労働を見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るなど、誰もが家事・育児・介護等や地域活動に参画しやすい職場環境づくりに努めましょ
- ・労働者のボランティア活動等への参加を可能とする特別休暇制度について情報収集し、導入に向けて検討してましょ

【2-2】あらゆる分野での女性の活躍推進【女性活躍推進計画】

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①女性活躍の基盤づくり

重点

あらゆる方針決定の場に女性が参画できるよう、審議会や委員会等に占める女性の割合の増加を目指します。また、企業や地域における女性活躍の推進に向けた取組や、女性活躍の視点を踏まえた若い世代の移住・定住促進等に向けた支援を行います。

施策	具体的な取組内容	担当課
審議会等の政策や方針決定の場への女性の参画の促進	あらゆる方針決定の場に女性が参画できるよう、審議会等の委員の選任に当たっては、男女の構成割合が、定数の7割を超えて一方の性で占めないように働き掛けます。	総務課 (全課)
	市の施策・方針決定過程への女性の参画促進の実現を目指し、広報誌やSNS等を活用して各種事業等の開催時に女性人材バンク「なでしこネット」についての積極的な周知を図ります。	人権政策課
女性人材バンク「なでしこネット」の充実	市の施策・方針決定過程への女性の参画促進の実現に向けて、女性人材バンク「なでしこネット」の登録者の増加を目指します。	人権政策課
管理職等への女性の登用の推進	性別にかかわらず、能力と適性に応じた管理職等への登用を行うとともに、様々な分野で女性の意見が反映されるよう、人事配置を行います。また、人事考課制度を適切に運用するため、職員研修で考課者研修を行うなど、適正な考課により公平性を確保していきます。	総務課
子育て中の女性が参画しやすい環境づくり	子育て中の女性が審議会等に参加しやすいように、託児や開催時間等について配慮します。	全課
特定事業主行動計画の推進	女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を策定し、市における女性活躍の推進に向けて具体的に取り組みます。	総務課
	「米原市特定事業主行動計画策定委員会」において課題の把握や計画の見直し等を行い、全職員に対し、周知、啓発等を行います。	

企業・事業所における 女性活躍の促進	男女共同参画、女性の活躍推進に向けて取り組む 市内企業の表彰や公共調達等における評価等の導 入を進め、女性の登用促進を図ります。	農林商工課 人権政策課 財政契約課
	入札参加資格審査において、市内建設業者対象の 主観点項目に女性技術者雇用等による評価点を設 定します。また、市内企業や事業所等に対し、女 性役員や管理職の育成に向けた研修やセミナー等 を実施します。	
女性のエンパワーメン ト向上のための支援	自治会の役員等、地域活動のリーダーとなる人材 の育成に向けて、講座や研修等の学習機会の拡充 を図ります。	男女共同参画 センター 自治協働課 生涯学習課 総務課
	女性のチャレンジを応援するため、女性のエンパ ワーメントを支援する講演会や起業塾等を開催し ます。	人権政策課 生涯学習課
移住・定住やU・Iター ンの促進に向けた支援	本市で仕事と生活を両立し、活躍しているロール モデルの紹介や、性別にかかわらず、働きやすい 職場づくりをしている企業の紹介等の情報発信を 行います。	農林商工課
	若い世代の移住・定住促進等に向けて、お試し居 住や、事務所、テレワーク等に適した空家を活用 し、ビジネスの創出等を支援します。	シテイ セールス課
	本市への移住・定住促進等に向けて、リーフレッ トやSNS等を活用した子育て支援施策等の魅力 発信を行います。	子育て支援課

②女性の就業支援の促進

女性の就業継続や再就職に関する情報発信を行うなど、就業を希望する女性に向けた支援を行うとともに、女性の起業に対する支援を行います。

施策	具体的な取組内容	担当課
女性の就業継続や再就職支援のための情報提供の充実	就業を希望する女性に向けて、職業紹介機関等と連携し、女性の能力開発や職業能力取得に関する情報提供を図ります。	農林商工課 人権政策課
女性の起業への支援	起業を目指す女性に対し、米原市商工会等の関係機関と連携しながら、窓口相談、創業塾やセミナー開催、各種補助制度等の様々な情報提供を行うとともに、経営能力の向上に向けた取組を支援します。	農林商工課
	女性等のチャレンジ支援と、企業や大学、金融機関等の民間事業者等と市が協働することにより、地域産業の活性化や新規事業創出に取り組み、女性や若者が活躍するまちを創造します。	政策推進課 農林商工課
	女性等のチャレンジを応援し、女性や若者が活躍するまちづくりに向けて、クラウドファンディング [※] 等を活用した起業支援を行います。	シティ セールス課
	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するとともに、女性団体等のネットワーク化を促進します。	男女共同参画 センター 人権政策課
「えるぼし認定 [※] 制度」の普及	厚生労働省が女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業に対して行う「えるぼし認定制度」の周知・啓発を行います。	農林商工課

③あらゆる職業・職種における男女共同参画の推進

農業や商工業等の様々な分野において、性別にかかわらず、個性が発揮できる職業を選択できるよう支援します。

施策	具体的な取組内容	担当課
様々な分野における男女共同参画の推進	農業の持続的発展に向けて、関係機関との連携の下、性別にかかわらず、新規就農者の育成・確保を図るとともに、より働きやすい環境づくりを進めます。	農林商工課
	経済分野の団体活動を支援し、商工業団体等への女性の参画を促進するとともに、女性の活躍の場の拡大につなげます。	農林商工課
キャリア教育・職場体験の実施【再掲】	豊かな勤労観、職業観および個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うとともに、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、主体的に自分らしい生き方を選択できるよう、発達段階に応じたキャリア教育や職場体験を実施します。また、児童生徒が様々な体験を通して、夢と希望を持って、自分の生きがいについて考えられるよう、ボランティア活動等の社会貢献活動を進めることで、自己有用感の醸成を図ります。	学校教育課

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・ 審議会等の政策や方針決定の場へ、女性も積極的に参画しましょう。
- ・ 政策や方針決定の場で活躍する女性を応援しましょう。
- ・ 女性が社会で活躍することについて家庭や地域で話し合ってみましょう。
- ・ 人口減少の抑制とまちの活力維持を目指した移住・定住促進に向けて、地域の魅力を積極的に発信しましょう。
- ・ 女性の能力開発や職業能力取得に関する情報を積極的に入手し、活用しましょう。

事業所等の役割

- ・ 女性が出産後も就業継続や再就職のしやすい環境の整備を行いましょう。
- ・ 誰もが積極的に管理職登用試験等にチャレンジできる職場環境づくりを進めましょう。
- ・ 常時雇用する従業員が 100 人以下の事業主についても、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定に努めましょう。
- ・ 「えるぼし認定制度」の取得にチャレンジしましょう。
- ・ あらゆる職業・職種において、男女共同参画を推進しましょう。
- ・ 様々な分野で男女共同参画を積極的に進めるポジティブ・アクションの推進を図りましょう。

【2-3】ワーク・ライフ・バランスの推進

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①職場における男女共同参画の推進

仕事と家庭生活、地域活動が両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスに関する制度や法律について情報を発信し、制度の利用促進と活用できる環境づくりを推進します。

施策	具体的な取組内容	担当課
ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	ワーク・ライフ・バランスをはじめ、男女共同参画に関する情報提供や育児休業制度および介護休業制度について、企業訪問の際の啓発チラシ配布等あらゆる機会を通じた周知を図ります。	人権政策課 総務課 男女共同参画センター 農林商工課
ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への支援	働きやすい職場づくりに向けて、市内事業所への研修会やポジティブ・アクションの事例等の情報発信等、啓発を行います。	人権政策課 農林商工課 男女共同参画センター
	市内企業や事業所に対し、男女雇用機会均等法 [※] や育児・介護休業法等、各種制度や在宅勤務・フレックス制等、多様な働き方に関する情報提供を行います。	人権政策課 農林商工課 男女共同参画センター
市職員ワーク・ライフ・バランス研修会の開催	自らの働き方を見つめ直し、誰もが働きやすい環境を組織全体で創るため、ワーク・ライフ・バランス研修を実施します。また、年間を通じて、時差出勤勤務制度および年次有給休暇の取得を推進するほか、テレワーク等の多様な働き方を進めることにより、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。	総務課 人権政策課

②男女がともに家事・育児・介護しやすい環境づくり

地域の全ての家庭で、安全・安心に子育てができるまちづくりを進めるため、子育て支援の充実を図るとともに、育児・介護休業の取得促進を行い、家事・育児・介護と仕事の両立に向けた支援を行います。

施策	具体的な取組内容	担当課
子育て支援事業の充実	保護者の多様なニーズに応え、子育てを社会で支えることで、安心して子どもを産み育てられる環境づくりを推進します。	保育幼稚園課 健康づくり課 子育て支援課
	妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を行う子育て世代包括支援センターにおいて、個別ニーズを把握し、必要なサービスを円滑に利用できるよう、関係機関との連携の下、きめ細かい支援の推進を図ります。	健康づくり課 子育て支援課
	地域子育て支援センターにおいて、未就園の親子が安心して過ごせる居場所づくりや、気軽に子育て相談を受けられる体制づくりを行うほか、地域とのつながりが感じられる取組を行うなど、子育て家庭を支援します。	保育幼稚園課
	ファミリー・サポート・センター事業により、育児の援助を受けたい人と援助に協力できる人がそれぞれ会員登録し、相互援助に関する連絡・調整を行います。	子育て支援課
	放課後児童の安全・安心な居場所づくりを目指し、市と地域、市民の協働により、放課後児童クラブ事業を実施します。	子育て支援課
	子育てに関する情報を広報誌やSNS等で発信するとともに、子育て関係施設において「米原市子育て応援ガイド」を配布します。	保育幼稚園課 子育て支援課
企業における育児休業・介護休業の取得促進、啓発促進	性別にかかわらず、育児休業や介護休業を取得しやすい社内風土ができるよう、市内事業所に対しチラシ等を配布し、情報提供や啓発を行うほか、制度についての周知を図ります。	人権政策課 農林商工課
市職員における育児休業・介護休暇の取得促進	市職員が性別にかかわらず、育児休業・介護休暇を取得できるよう、制度の利用促進や利用しやすい職場環境づくりの推進を図ります。	総務課 人権政策課

③多様な働き方の促進

コロナ禍を契機に仕事におけるオンライン活用が拡大したことで、多様な働き方の可能性が広がっています。テレワーク等時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない柔軟な働き方を可能にする勤務形態の事例紹介や導入する事業所への支援等を推進します。

施策	具体的な取組内容	担当課
テレワークの促進	テレワーク等の多様で柔軟な働き方や雇用の在り方について、市内企業や事業所等に啓発を行い、普及を図ります。	人権政策課 農林商工課
	市内企業や事業所に対し、多様な働き方や新たな事業展開を支援するため、テレワークの環境整備やクラウドシステムの導入等に対する補助を行います。	人権政策課 農林商工課
ダイバーシティ経営※の促進	多様な人材の能力を最大限発揮させるダイバーシティ経営について、国の「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」※や企業事例の普及等を通じ、事業者における取組の促進を図ります。	人権政策課 農林商工課

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・自身のワーク・ライフ・バランスを見直してみましょう。また、その実現のために必要なことを考えてみましょう。
- ・子育て支援に関する情報を積極的に収集し、サービスを活用しましょう。
- ・地域で子どもを見守るという意識を持ち、相談・助言しやすい関係をつくりましょう。
- ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等、各種制度の情報を入手し、活用しましょう。

事業所等の役割

- ・ワーク・ライフ・バランス等に関する情報や先進事例等の収集を行いましょ。
- ・ライフサイクルに応じた多様な働き方ができるよう、柔軟な勤務形態の導入やテレワークの推進等、働き方の見直しを進めましょ。
- ・育児・介護休業制度の周知を図り、育児・介護休業の取得を進めましょ。
- ・育児・介護休業（休暇）を取りやすい職場環境や仕組みづくりを行いましょ。
- ・多様な人材が、その能力を最大限発揮できる機会の提供に取り組みましょ。

基本目標3 多様性の尊重と共生のまちづくり

～誰もが安心して豊かに暮らせる環境づくり～

男女共同参画社会の実現に向けて、誰もが互いの身体的性差を理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことが大切です。また、「人生100年時代」を見据えて、全ての人が健康な生活を実現できるよう、ライフステージに応じた健康支援へ取り組んでいくことが必要です。

さらに、性別や年齢、国籍や民族、価値観や生き方等、人々が互いの違いを認め、理解し合い、ともに生きていくことのできるような社会の形成は、男女共同参画社会の実現につながるものであるという認識の下、多様性の尊重に向けた意識啓発や共生のまちづくりのための環境整備を行います。

【3-1】男女の生涯にわたる健康支援

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①母性の尊重と母子保健の充実

安心して子どもを産み育てることができるよう、切れ目のない支援を行います。また、母性保護に関する正しい知識の普及や母子保健の充実を図るとともに、不妊・不育への支援や女性の健康の保持・増進に向けた支援を推進します。

施策	具体的な取組内容	担当課
母子保健事業の充実	妊娠、出産から出産後も含め、切れ目のない支援を行います。また、乳幼児健康診査を実施し、家庭での育児についての相談・支援を行うとともに、産後うつ等を防ぐため、妊娠期や産後のケアを充実します。	健康づくり課
不妊・不育への支援	特定不妊治療費の一部助成を行うことで、不妊に悩む夫婦の経済的負担を軽減します。また、不育症の検査費および治療費の一部助成を行うことで、安全・安心に出産を迎えることができるよう支援します。	健康づくり課
女性の健診およびがん検診の受診促進	生活習慣病健診とがん検診等を同時に集団健診として市内保健センター等で実施します。また、指定医療機関での乳がん・子宮頸がん検診の実施により、女性特有のがんの早期発見・早期治療を目指すとともに、対象年齢の女性にクーポン券を配布し、無料で受診できる体制を整えます。	健康づくり課

②生涯にわたる心身の健康保持と増進

生涯にわたる心身の健康保持および増進に向けて、健康づくりに関する各種支援を行うとともに、地域におけるスポーツ活動の推進等を図ります。

施策	具体的な取組内容	担当課
健康づくりへの支援	健康診断の受診を通じて自分の身体の現状を知り、自己管理できるように、健診結果の説明および個人の健康づくり活動の支援を行います。また、健康・栄養相談、出前講座の実施や食育啓発等、年代に応じた健康づくりに関する支援を実施します。	健康づくり課
地域で健康づくりに取り組める環境づくり	総合型地域スポーツクラブ等との連携の下、市民のスポーツ活動を通じた健康増進を図ります。また、出前講座の活用により、成人から高齢者まで幅広い年代が親しみやすいスポーツを紹介します。	スポーツ推進課

③性と生殖に関する意識啓発と性の尊重

学校等における性と生殖に関する教育の充実やリプロダクティブ・ヘルス/ライツ※（性と生殖に関する健康と権利）に関する意識啓発を図ります。

施策	具体的な取組内容	担当課
学校における性と生殖に関する教育の充実	保健体育の授業を通して、エイズや性感染症に関する知識や予防法等を学習します。また、各学校の性教育年間計画に基づき、発達段階に応じた性教育を実施します。	学校教育課
リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識啓発	男女が互いの性について正しい認識を持ち、理解を深めることができるよう、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）について、広報誌やSNS等を通じた周知啓発を行います。	人権政策課

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・心身の健康と命の尊さを自覚し、ライフサイクルに応じた健康づくりに取り組みましょう。
- ・定期的に、健康診断、特定健康診査、がん検診等を受診し、健康管理に努めましょう。
- ・地域で取り組める運動を積極的に進めましょう。
- ・一人ひとりが互いの身体・性の違いについて正しい知識を持ち、理解を深め、相手に対する思いやりの気持ちを大切にしましょう。

事業所等の役割

- ・社員へ定期的な健康診断、特定健康診査、がん検診等の受診を働き掛けましょう。
- ・社員の健康管理の支援に努めましょう。
- ・身体的性差による健康課題への配慮を行いましょう。

【3-2】多様性の尊重

▶▶▶市の方向性▶▶▶

①多文化への理解と共生の取組

多様な価値観を認め合う社会が男女共同参画社会であることを認識し、外国籍市民との交流を深め、異なる言語や文化等を理解することで、外国籍市民も暮らしやすい多文化共生社会の実現を目指します。

施策	具体的な取組内容	担当課
多文化共生意識の醸成	地域や学校等での人権教育や、広報誌やSNS等を通じて、異なる文化や価値観の違いを認め、お互いの人権を尊重し合う市民意識の醸成を図ります。	人権政策課 学校教育課
多文化共生の理解に向けた支援の充実	NPO法人米原市多文化共生協会等との連携の下、外国籍市民との共生社会の実現を目指して、交流の機会を提供します。また、外国籍児童生徒やその保護者に対するきめ細やかな支援体制の充実に向けて関係機関との連携を図ります。	人権政策課 学校教育課
	市に通訳や翻訳機を配置し、外国籍市民の生活支援を図ります。また、地域や自治会等におけるコミュニケーション支援の推進を図ります。	人権政策課

②多様な性についての意識啓発

性の多様性について、正しい理解を深めるとともに、一人ひとりが多様な性の在り方を尊重することができるよう、意識啓発の推進を図ります。

施策	具体的な取組内容	担当課
多様な性に関する意識啓発	多様な性に関して、講演会の開催等の学習や啓発活動を通じて、家庭や学校、園、地域社会等における理解の浸透を図ります。	人権政策課 生涯学習課 学校教育課 保育幼稚園課
多様な性についての相談体制の充実	多様な性に関する悩みに対応するため、相談窓口の情報提供を行います。また、学校においては、関係機関との連携の下、児童生徒の心情等に配慮した相談支援や教職員に対する啓発等を行います。	人権政策課 学校教育課
パートナーシップ制度*の導入	性的指向・性自認にかかわらず、誰もが自分らしく安心して暮らすことのできる環境を整備していくため、パートナーシップ制度の導入を進めます。	人権政策課
多様な性等に配慮した環境の整備	公共施設のユニバーサルデザイン*化等を行い、誰もが利用しやすい環境整備を行います。	財政契約課 (関係各課)
	性の多様性に対する教員自身の意識を高め、服装・持ち物にかかわる校則等を見直し、精神的なフォローや配慮等、きめ細かな支援を行える体制整備を進めます。	学校教育課

▶▶▶市民・地域、事業所等の役割▶▶▶

市民・地域の役割

- ・多様な価値観を認め合いましょう。
- ・地域における学習会の開催や交流促進を図るなど、多文化共生社会への理解を深めましょう。
- ・多様な性に関する知識や理解を深めましょう。
- ・性的指向・性自認等に関する差別や嫌がらせ、アウティング*を行わない、加担しないようにしましょう。

事業所等の役割

- ・性別にかかわらず働きやすい環境をつくるため、多様な価値観を認め合う意識啓発を進めましょう。
- ・多様な人材が活躍できる職場づくりを進めましょう。
- ・性的指向・性自認等に関する差別や嫌がらせ、アウティングの発生防止を図りましょう。

第5章 計画の推進体制

1 推進体制

(1) 市内推進体制の充実と推進計画の進行管理

男女共同参画社会の実現に向けた総合的かつ計画的な取組の推進に向けて、市内組織の連携強化を図ります。また、計画の推進に当たって、各事業における実施状況の把握と職員の意識改革、資質の向上に努めます。

併せて、本計画は、P D C Aサイクルに基づき計画の評価・検証や施策の点検・見直しを行うとともに、市民参加による組織「米原市男女共同参画審議会」において進捗状況の確認等を行い、取組の推進を図ります。なお、法改正等の社会情勢の変化や国、県の動向等を踏まえ、必要に応じて計画内容の検討と見直しを行います。

(2) 男女共同参画センター機能の充実

男女共同参画センター（米原市人権総合センター内）では、人材育成の場および活動の拠点として、相談事業をはじめ各種講座等を開催し、男女共同参画社会の実現を目指した機能の充実・強化と支援の推進を図ります。

(3) 多様な主体との連携と協働

市と市民、事業者、N P O、各種団体等がパートナーシップによる連携・ネットワーク化を図り、男女共同参画社会の実現を目指した取組を推進します。また、国や県等の関係機関と連携を図りながら情報の収集に努め、施策を効果的に推進します。

(4) SDGsとの整合

S D G s は平成 27 年の国連サミットで採択された、「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のための国際目標です。

本計画においては、各施策の推進により、S D G s の達成に貢献できるよう取組を進めます。



2 計画の数値目標

	内 容	現状値	目標値	担当課
基本目標 1	男女共同参画に関する講演会等の開催回数 (過去5年間の累計)	5回 (H28~R2年度)	10回 (~R7年度)	人権政策課 男女共同参画センター 生涯学習課
	「日常的な家庭の仕事について性別によって役割の分担がある」と考える市民意識の割合 (男女共同参画市民意識調査)	52.4% (R2年度)	25.0% (R7年度)	人権政策課
	ハートフル・フォーラムで男女共同参画を学習テーマとして実施したことがある自治会の割合 (過去5年間の平均)	13.2% (H28~R2年度)	15.0% (~R7年度)	生涯学習課
	小・中学校での男女共同参画の副読本の利用率 (年ごと)	80.0% (R2年度)	100.0% (R7年度)	学校教育課
	中学校でのデートDV予防教育の実施率 (年ごと)	66.7% (R2年度)	100.0% (R7年度)	学校教育課
	生活困窮に対する自立支援事業により就労することができた割合	0.0% (R2年度)	30.0% (R8年度)	福祉政策課
	認知症サポーター養成講座の受講修了者に占める男性の割合(年ごと)	30.7% (R2年度)	50.0% (R7年度)	福祉政策課
	地域お茶の間創造事業で週1回以上居場所づくりを行っている地域(団体)数(市民意識調査)	35地域 (R2年度)	42地域 (R8年度)	福祉政策課
基本目標 2	家庭の教育力向上に関する出前講座の実施回数 (過去5年間の累計)	4回 (H28~R2年度)	5回 (R3~R7年度)	子育て支援課
	女性役員登用自治会数(年ごと)	9自治会 (R3.4.1)	15自治会 (R8.4.1)	自治協働課
	女性が代表者または副代表者である団体の割合 (年ごと)	10.8% (R3.4.1)	20.0% (R8.4.1)	人権政策課
	NPOや市民団体として、地域まちづくり活動に参加する女性の割合(市民意識調査)	10.2% (R3年度)	15.0% (R8年度)	自治協働課
	防災会議における女性委員の割合(年ごと)	7.1% (R2年度)	20.0% (R7年度)	防災危機管理課
	各種審議会委員のうち女性が占める割合 (年ごと)	34.2% (R3.4.1)	40.0% (R8.4.1)	総務課
	女性委員のいない審議会等の割合(年ごと)	7.7% (R3.3.31)	0.0% (R8.3.31)	人権政策課
	市役所管理職における女性職員の割合 (年ごと)	19.1% (R3.4.1)	30.0% (R8.4.1)	総務課

	内 容	現状値	目標値	担当課
基本 目標 2	女性人材バンク登録制度への全体登録者数 (年ごと)	58人 (R3.4.1)	90人 (R8.4.1)	人権政策課
	女性人材バンク市内活用数(年ごと) 延人数	24人 (R3.4.1)	40人 (R8.4.1)	人権政策課
	女性就業率(25~44歳)	77.0% (H27)	82.0% (R7)	農林商工課
	女性起業支援対象者(過去5年間の累計)	5人 (H28~R2年度)	5人 (R3~R7年度)	農林商工課
	滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録 数(米原市)	33件 (R3.3.31)	40件 (R8.3.31)	農林商工課
	待機児童発生数(年ごと)	5人 (R3.4.1)	0人 (R8.4.1)	保育幼稚園課
	ファミリー・サポート・センター会員総数 (年ごと)	167人 (R2年度)	200人 (R8年度)	子育て支援課
	市役所年次有給休暇の平均取得日数 (年ごと)	10.5日 (R2年度)	12日 (R7年度)	総務課
	育児休業を取得したことがある市役所男性職員 の割合	20.0% (R2年度)	20.0% (R7年度)	総務課
基本 目標 3	乳がん検診の受診者の割合(年ごと)	25.1% (R2年度)	26.0% (R8年度)	健康づくり課
	子宮頸がん検診の受診者の割合(年ごと)	20.5% (R2年度)	26.0% (R8年度)	健康づくり課
	乳幼児健康診査の受診者の割合(年ごと)	91.3% (R2年度)	95.0% (R8年度)	健康づくり課
	日本語教室における外国籍市民参加者数 (年ごと)	154人 (R2年度)	200人 (R7年度)	人権政策課
	性的マイノリティに関する講演会等の開催回数 (過去5年間の累計)	2回 (R2年度)	5回 (~R7年度)	人権政策課 生涯学習課

資料編

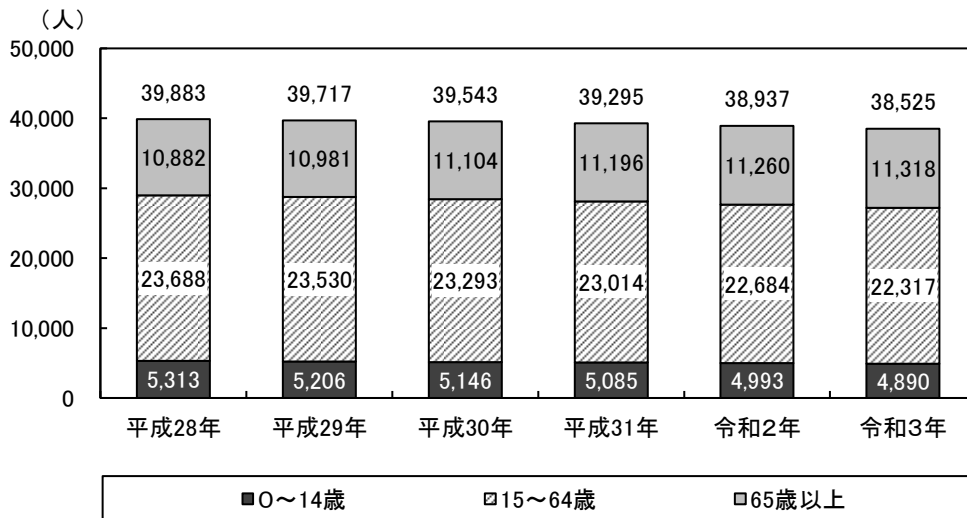
1 統計からみる本市の現状

(1)人口の推移

総人口をみると、年々ゆるやかに減少しており、令和3年では38,525人となっています。

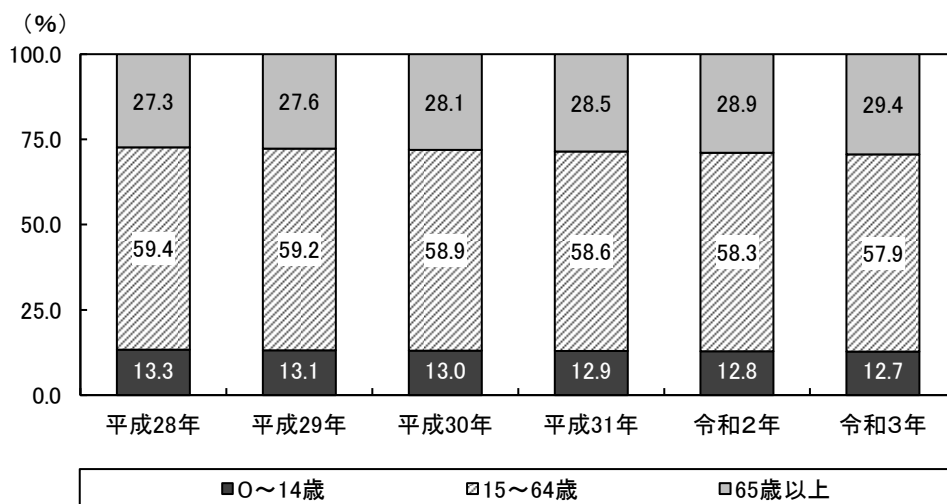
年齢3区分別人口割合をみると、65歳以上の割合が増加する一方、0～14歳、15～64歳の割合が減少しており、令和3年における65歳以上の割合は29.4%となっています。

■総人口および年齢3区分別人口の推移



資料:住民基本台帳(各年1月1日現在)

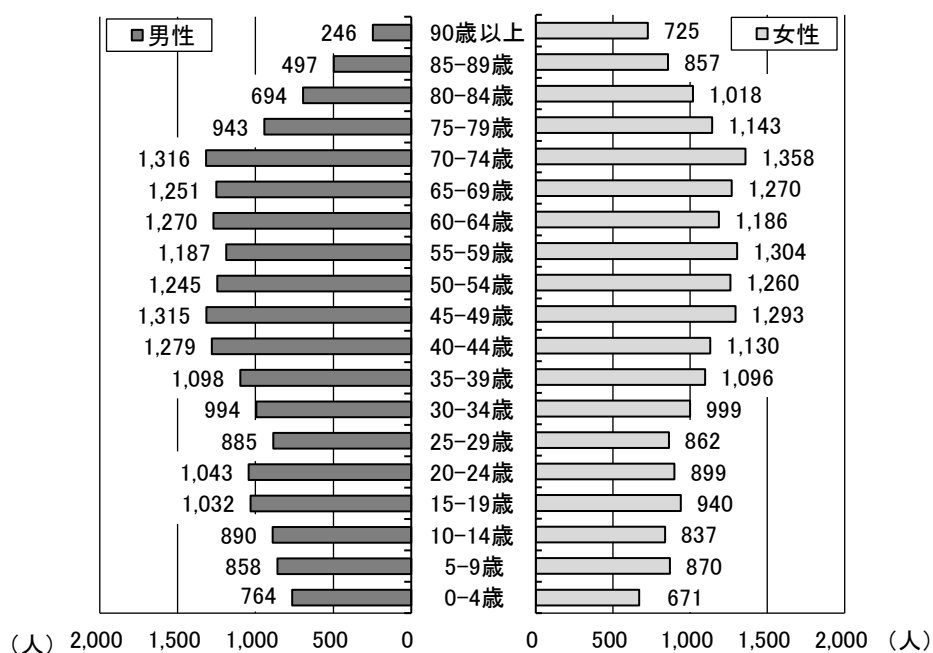
■年齢3区分別人口割合の推移



資料:住民基本台帳(各年1月1日現在)

5歳階級別人口をみると、男女とも70～74歳がそれぞれ1,316人、1,358人と最も多く、次いで男性は45～49歳が1,315人、女性は55～59歳が1,304人となっています。

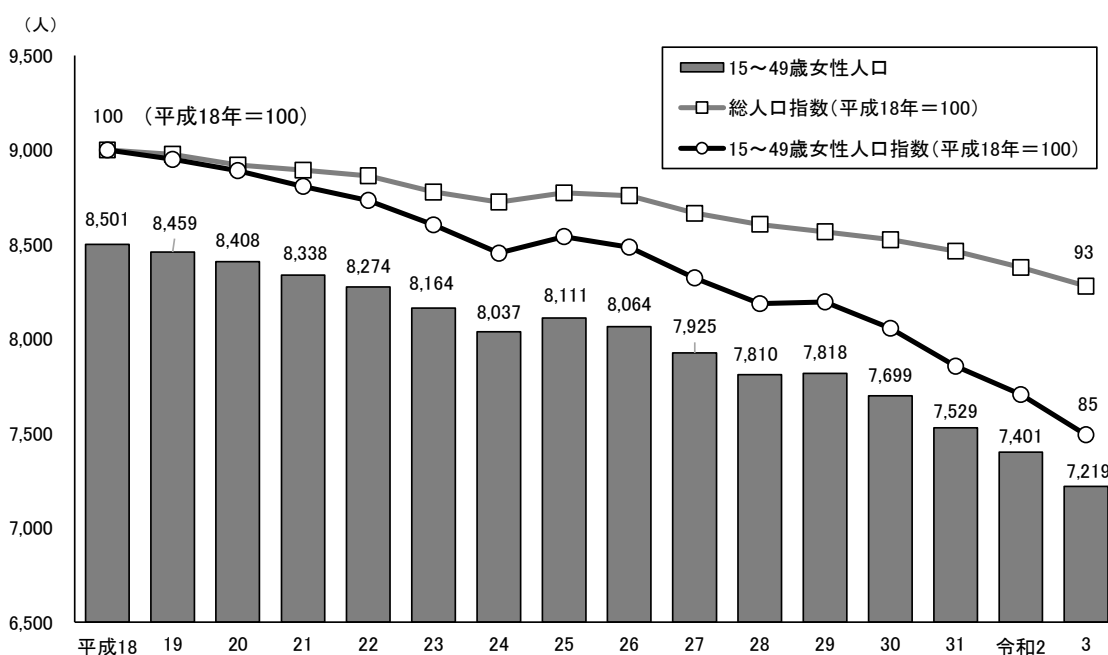
■5歳階級別人口(令和3年)



資料:住民基本台帳(1月1日現在)

15～49歳の女性人口は平成18年から令和3年にかけて1,282人、約15%減少しており、総人口の減少幅(約7%)より大きくなっています。

■15～49歳女性人口と総人口・15～49歳人口指数の推移

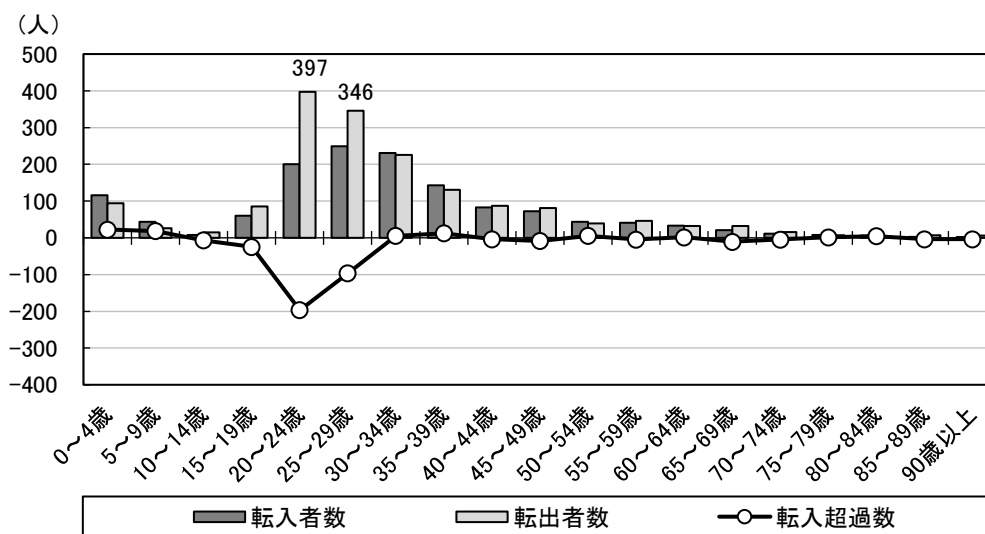


資料:住民基本台帳(平成18～25年は毎年3月末現在、平成26年以降は毎年1月1日現在)

(2)人口移動の推移

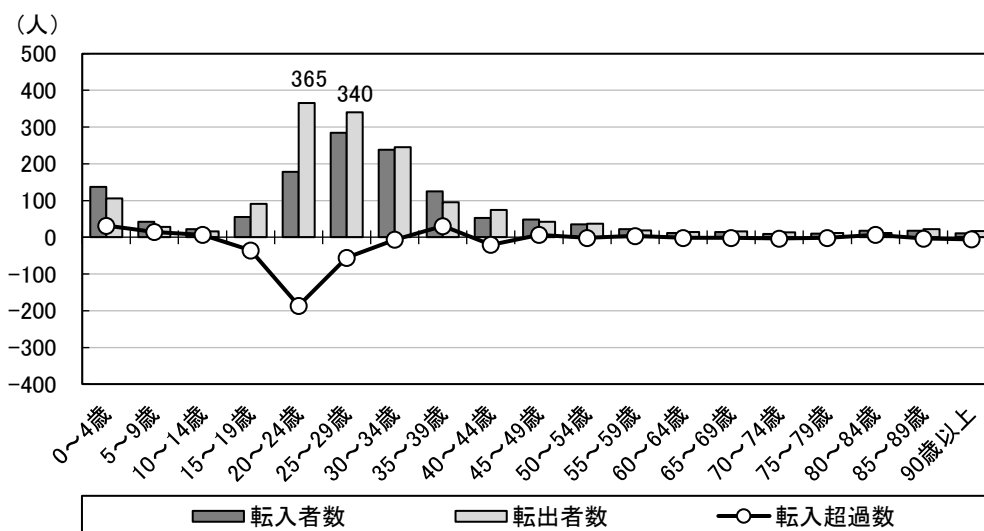
転入・転出の状況を見ると、男性、女性ともに、20歳代前半の転出者が多くなっています。

■年齢階級別にみた転入超過数の推移(男性)



資料:住民基本台帳人口移動報告(2017年~2019年の合計)

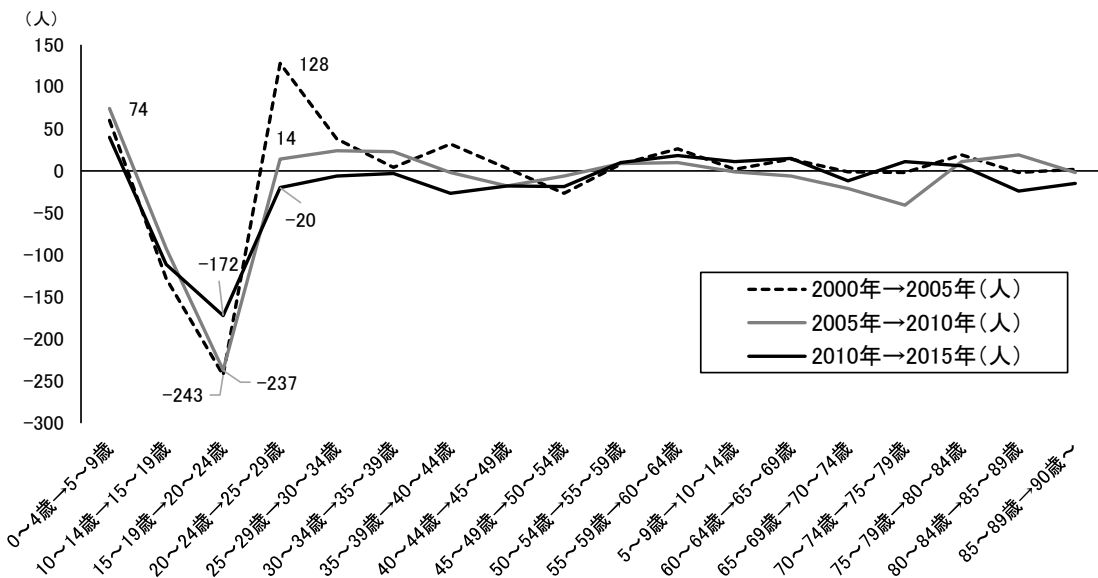
■年齢階級別にみた転入超過数の推移(女性)



資料:住民基本台帳人口移動報告(2017年~2019年の合計)

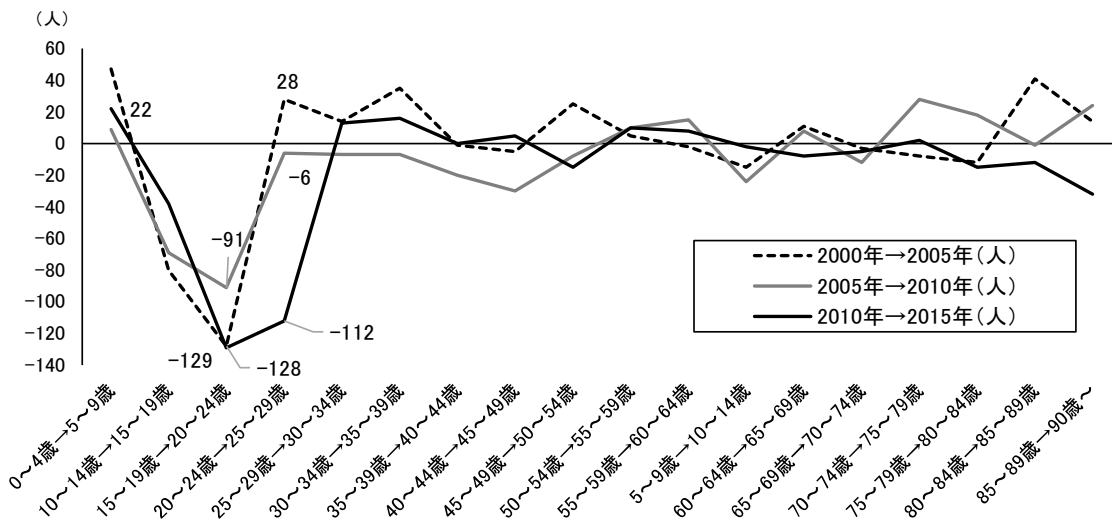
年齢階級別の人口推移をみると、かつては10代後半で大学進学や就職等で本市を離れた若年層が20代後半以降にある程度は本市に帰ってくる状況がありましたが、2010年⇒2015年では、20代前半⇒20代後半は転出超過となっています。特に男性と比べて女性では、20歳代後半の戻りが大幅に減少しています。

■年齢階級別の人口推移(男性)



資料:米原市人口ビジョン(令和2年3月改定)

■年齢階級別の人口推移(女性)

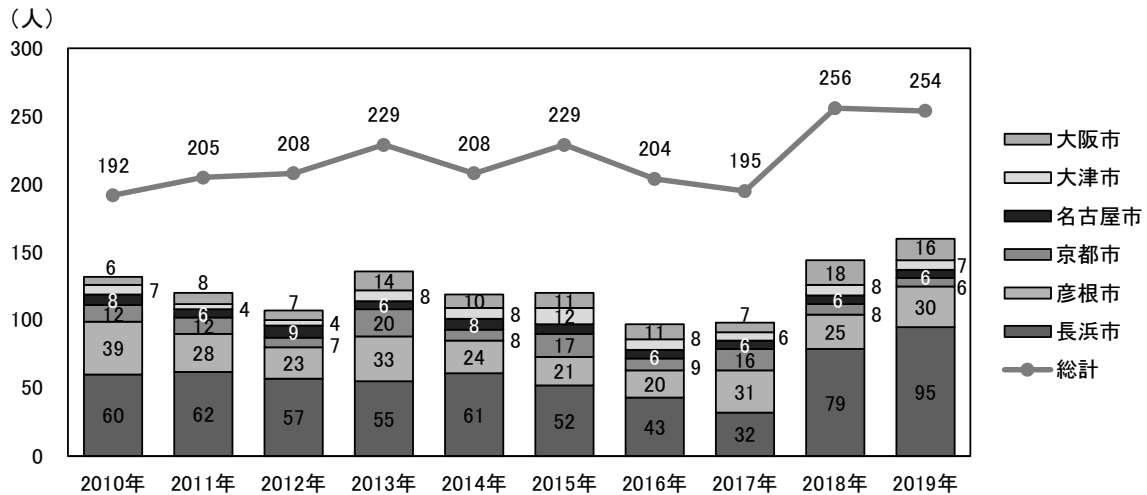


資料:米原市人口ビジョン(令和2年3月改定)

20歳代女性の転出者数をみると、増加傾向にあり、転出先別では2018年、2019年は長浜市への転出の増加が目立ちます。

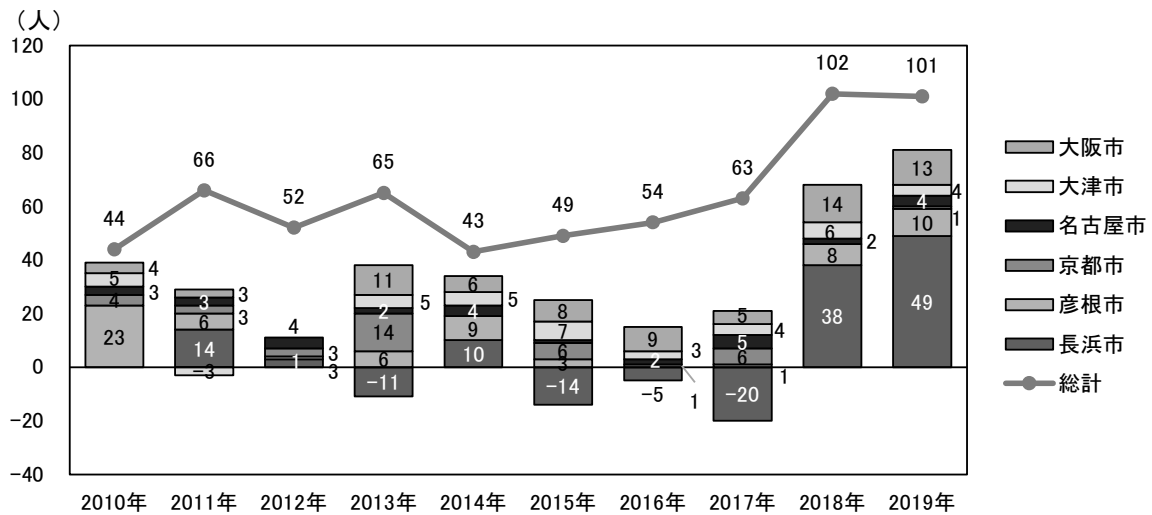
また、20歳代女性の転出超過数をみると、増加傾向にあり、かつては転入超過の年もあった長浜市への転出超過の人数が近年増えています。

■20歳代女性の転出者数と主な転出先の推移



資料：地域経済分析システム、住民基本台帳人口移動報告

■20歳代女性の転出超過数と主な転出入先の推移

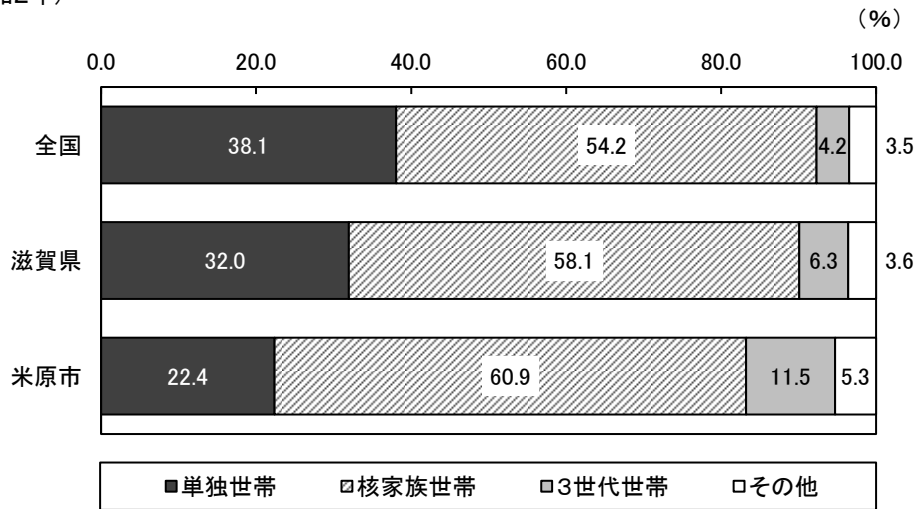


資料：地域経済分析システム、住民基本台帳人口移動報告（※マイナスは転入超過数）

(3)世帯の状況

世帯構成をみると、全国・滋賀県より単独世帯の割合が低く、核家族世帯と3世代世帯の割合が高くなっています。

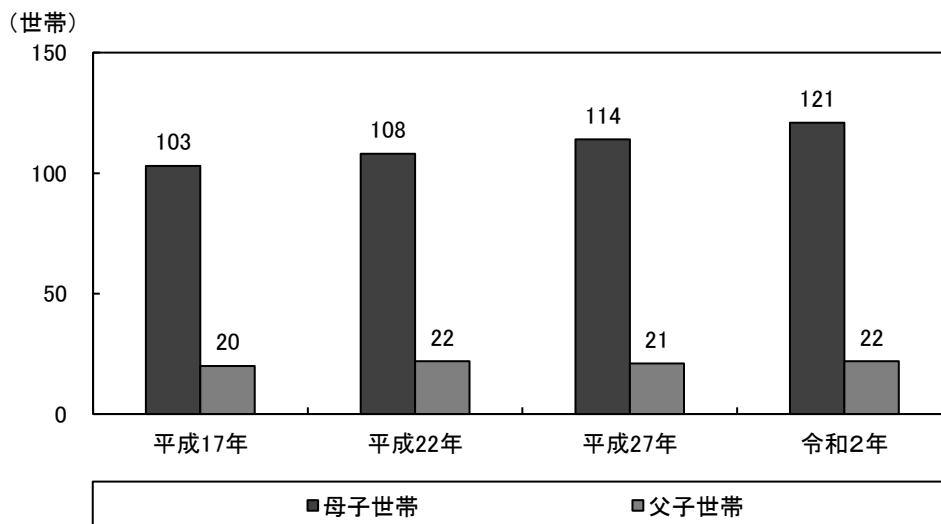
■世帯構成(令和2年)



資料: 国勢調査

ひとり親世帯数をみると、母子世帯は増加傾向、父子世帯は横ばいとなっています。

■ひとり親世帯数の推移

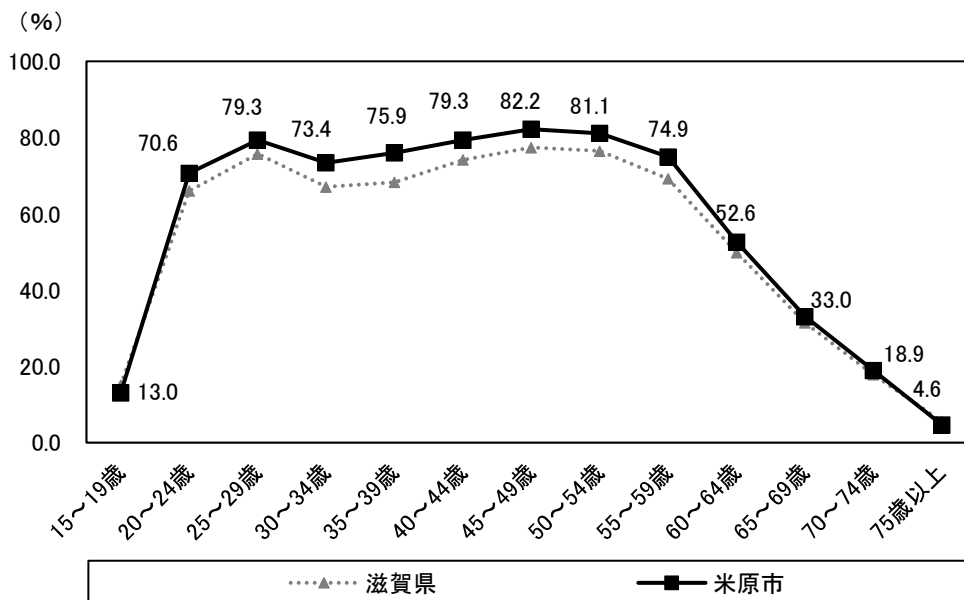


資料: 国勢調査

(4) 女性の就業率

女性の5歳階級別就業率をみると、滋賀県の実業率に比べ、20～74歳の各世代で高くなっており、特に30代でその差が大きくなっています。

■女性の5歳階級別就業率(平成27年)



資料: 国勢調査

(参考)

■25～44歳女性の就業率

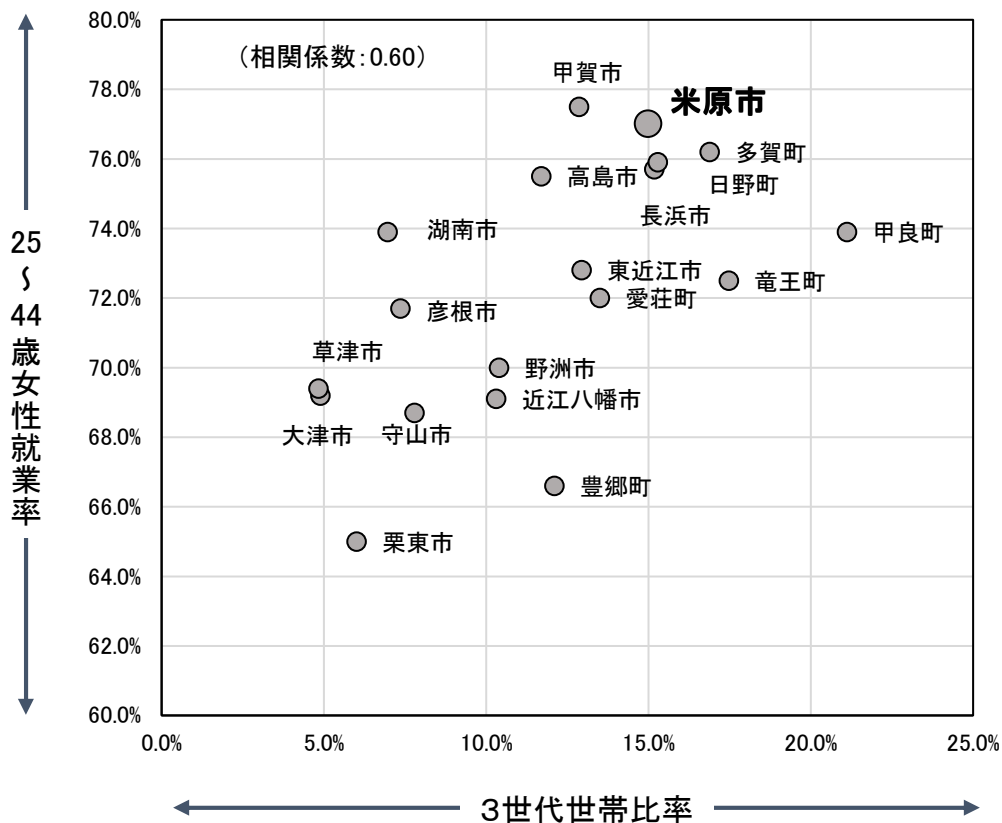
(単位: %)

	全国	滋賀県	米原市
平成22年	67.5	66.4	71.2
平成27年	72.6	71.2	77.0

資料: 国勢調査

県内 19 市町の 25～44 歳女性の就業率と 3 世代世帯比率の関係をみると、相関係数 0.60 と相関関係があることが分かります。本市は県内 19 市町中、就業率（77.0%）は 2 位、3 世代世帯比率（15.0%）は 6 位といずれも高い数値になっています。

■ 25～44 歳女性就業率と 3 世代世帯比率の県内 19 市町比較 (平成 27 年)

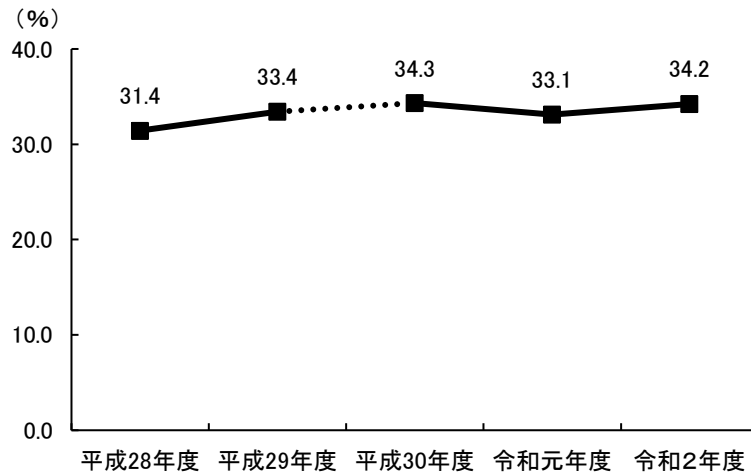


資料: 国勢調査

(5)政策・方針決定の場への女性の参画状況

目標設定に基づく審議会等における女性割合の推移をみると、令和2年度において34.2%となっています。

■目標設定に基づく審議会等※における女性割合の推移



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年度4月1日現在）

※全ての審議会、委員会、協議会等（平成28～29年）。法律、条例により設置する調停、審査、諮問、調査を行うための合議制の機関。市政運営や諸計画の策定に当たり、市民、有識者、関係団体等の意見を聴取するため設ける機関。市の政策に関する研究や連絡調整、啓発等を目的として設置する機関（平成30年～令和2年）

(参考)

■政策・方針決定の場への女性の参画状況（令和2年度）

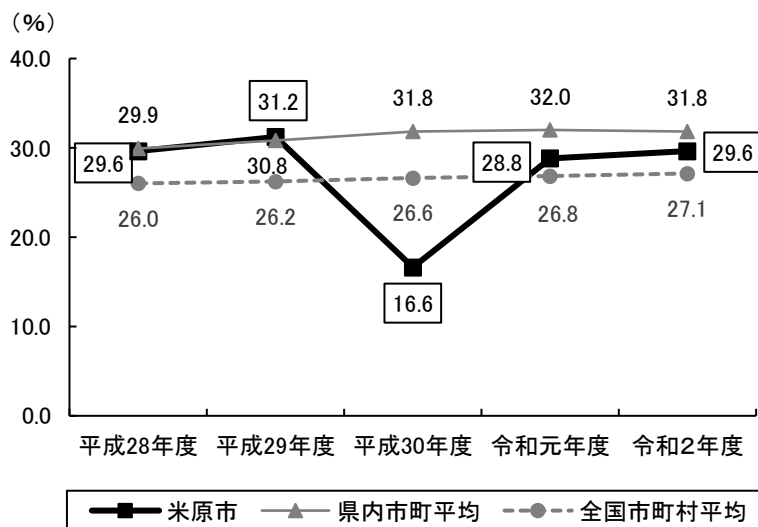
（単位：％）

	米原市	県平均	全国平均	参考・県上位		
審議会委員	29.6	31.8	27.1	①野洲市 39.3	②高島市 38.1	③大津市 37.1
公務員管理職	15.7	22.7	15.8	①多賀町 35.7	②湖南市 31.6	③甲良町 31.3
自治会長	0.9	4.2	6.1	①栗東市 11.3	②草津市 10.0	③大津市 7.6
防災会議委員	7.1	10.4	8.8	①多賀町 23.8	②甲賀市 16.7	③草津市 15.8

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

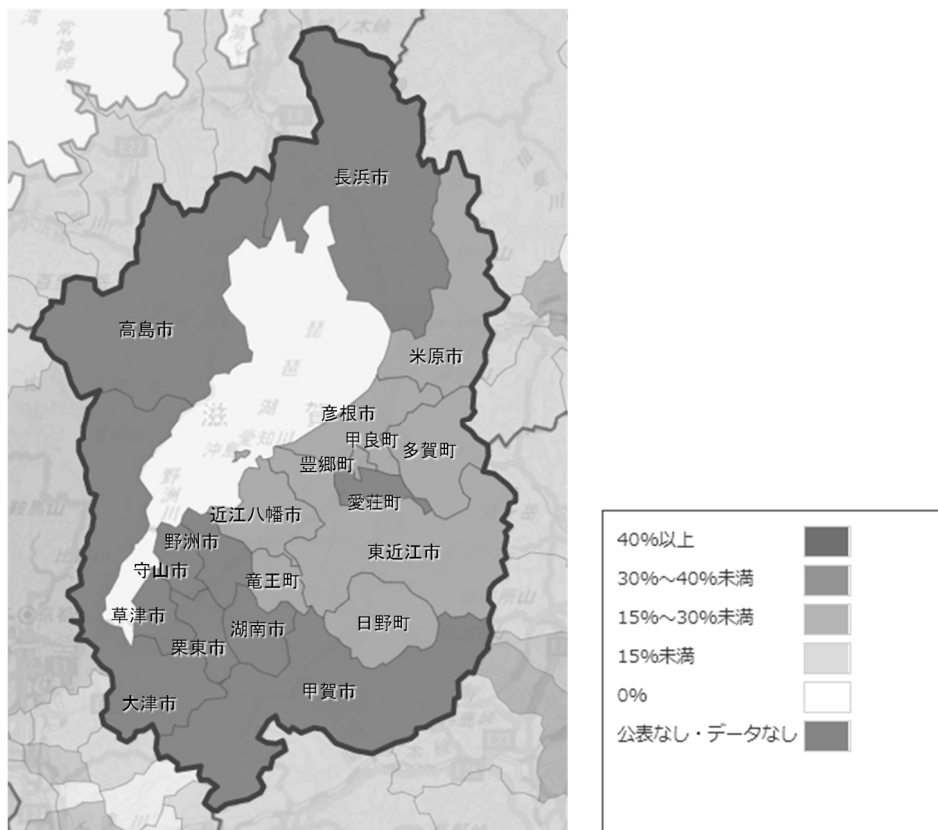
地方自治法（第 202 条の 3）に基づく審議会等における女性割合の推移をみると、平成 30 年度以降、県内市町平均を下回って推移しており、令和 2 年度では 29.6%となっています。

■地方自治法(第 202 条の3)に基づく審議会等における女性割合の推移



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年度4月1日現在）

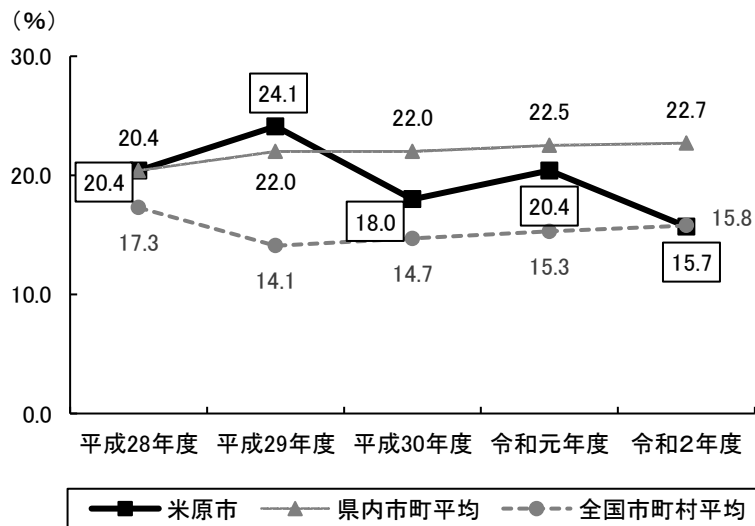
■滋賀県市町の審議会委員に占める女性割合（令和2年度）



資料：内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ

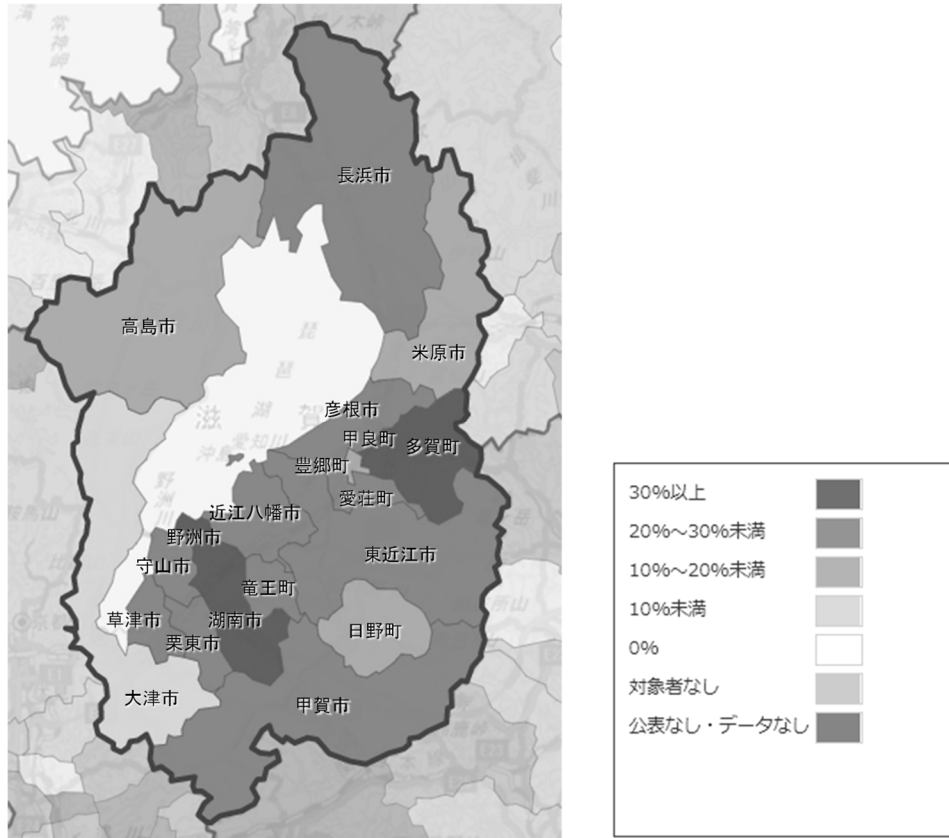
市職員に占める女性管理職（部局長・次長・課長相当職）割合の推移をみると、平成30年度以降、県内市町平均を下回って推移しており、令和2年度では全国市町村平均も下回り 15.7%となっています。

■市職員に占める女性管理職割合の推移



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年度4月1日現在）

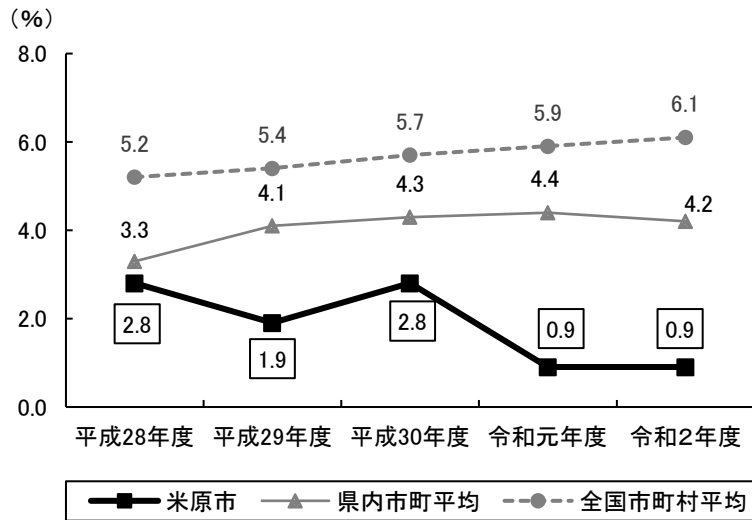
■滋賀県市町の市職員に占める女性管理職割合（令和2年度）



資料：内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ

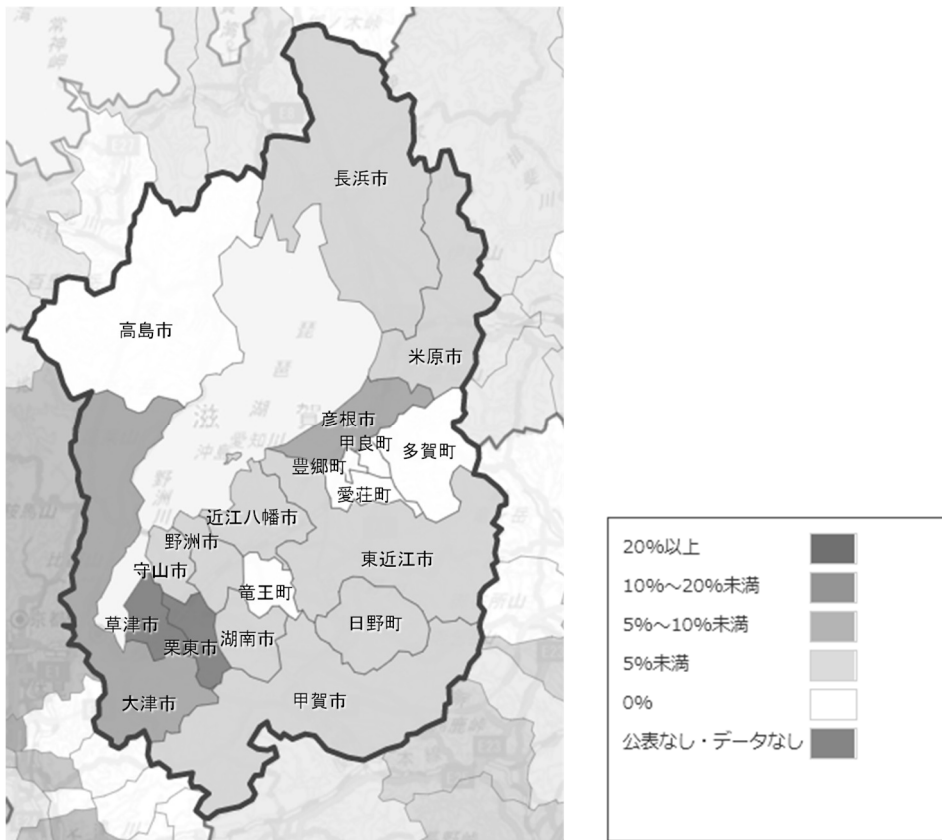
自治会長に占める女性割合の推移をみると、県内市町平均、全国市町村平均を下回って推移しており、令和2年度は0.9%となっています。

■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）

■滋賀県市町の自治会長に占める女性割合（令和2年度）



資料：内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ

2 各種調査結果等からみる男女共同参画に関する意識

(1)調査の概要

男女共同参画に関する市民の意識や家庭等における実態、自治会や事業所における女性活躍の実態等を把握するため、各種アンケート調査と団体へのヒアリング調査を実施しました。

■各種調査概要

区分	対象	調査方法	調査期間	回収率
市民	市内に居住する16歳以上の男女	郵送による配布・回収	令和2年9月25日～10月19日	46.8% (936件/2,000件)
自治会	市内の自治会		令和2年9月～10月9日	91.6% (98件/107件)
事業所	市内に本社・本店・支店・営業所・事業所を有する事業所		令和2年7月1日～7月31日	71.4% (70件/98件)
団体	市内の自治会、女性の会等、女性が活躍されている団体	聞き取り	令和3年9月15日～9月17日	

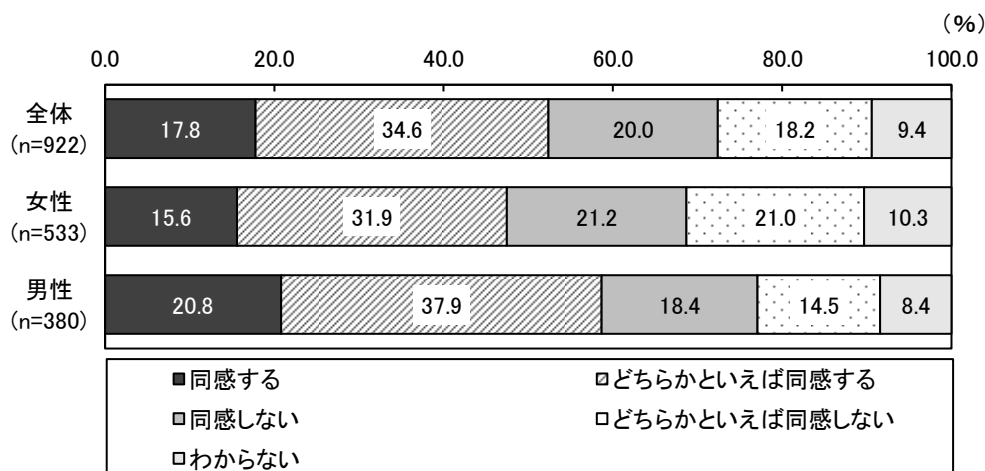
(2)調査の結果

<市民意識調査>

男女共同参画意識の向上

①性別役割分担の考え方

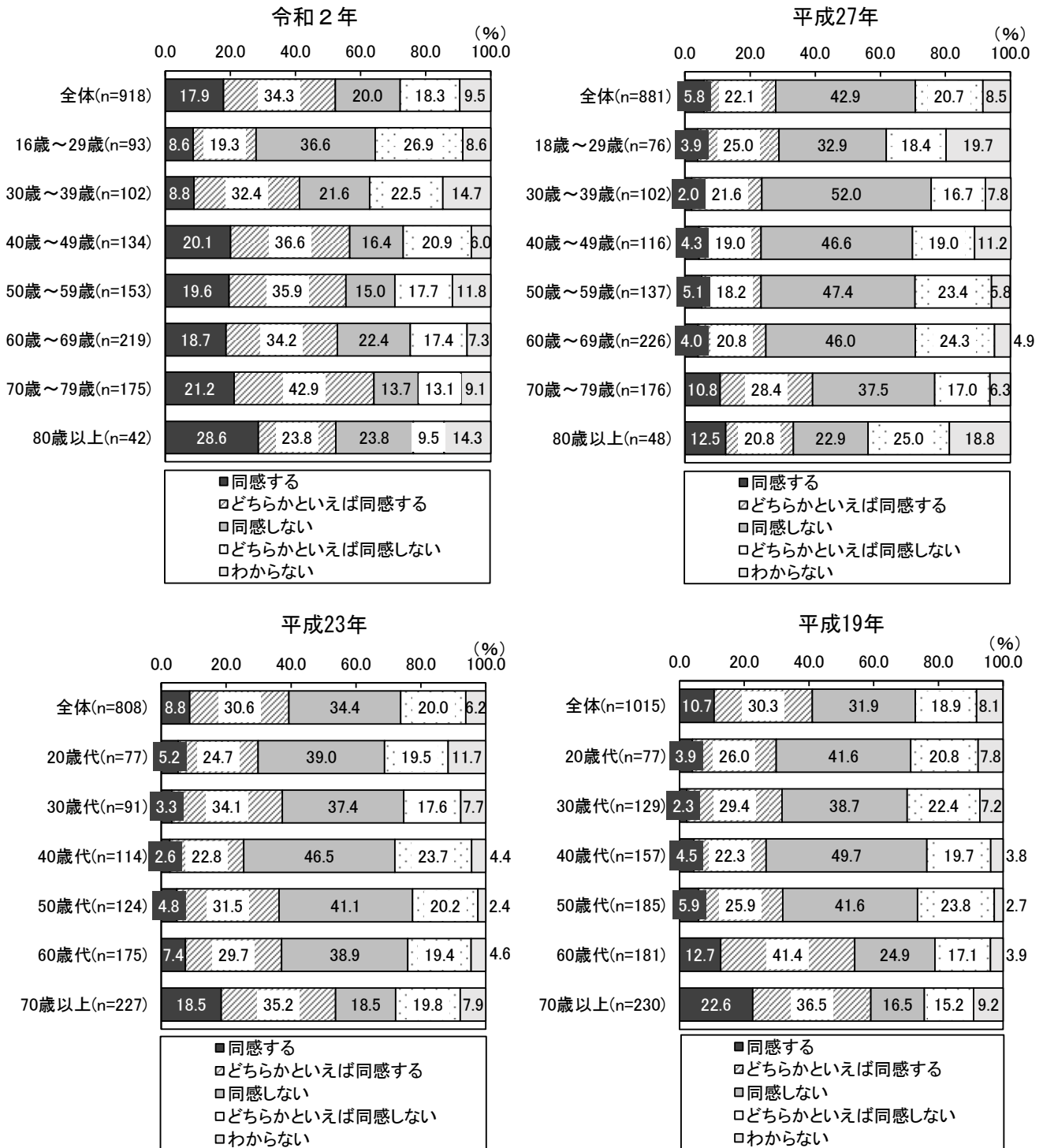
日常的な家庭の仕事に関する性別役割分担の考え方について、同感する^{*}人が半数以上となっていますが、男女別にみると、女性では半数以下となっており、男女で意識の差が出ています。



※「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせたもの

年代別に経年比較すると、平成19年では、60歳以上で同感する人の割合が高くなっていましたが、減少傾向にあり、平成27年には他の年代とほぼ同程度となっています。

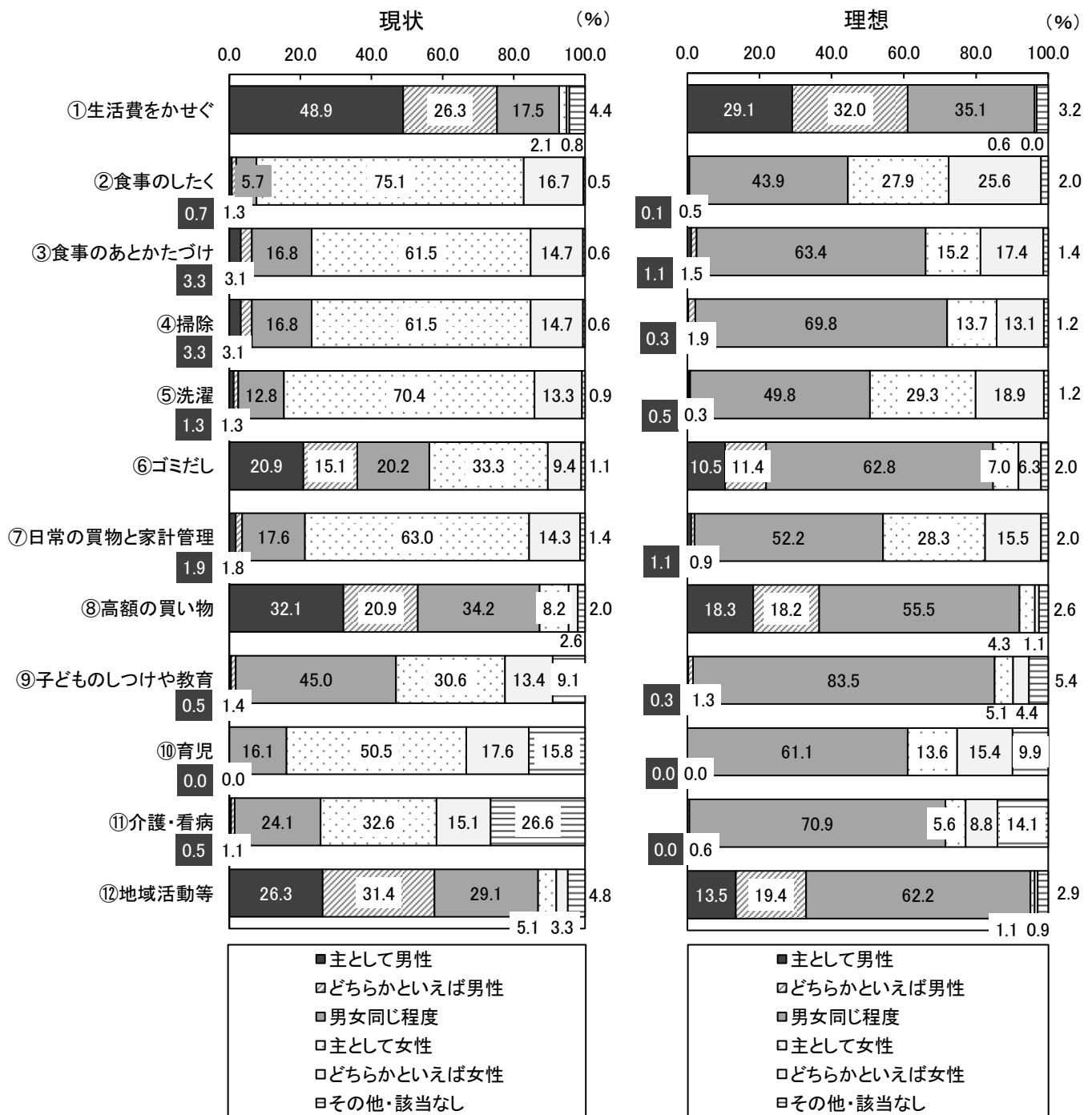
■年代別経年比較



※「男性は仕事、女性は家庭」と考える市民意識の割合について、令和2年の調査では、平成27年の調査までの「男性は仕事、女性は家庭」といった考え方がありますが、あなたはこの考え方に同感しますか。」という設問文から、「日常的な家庭の仕事について性別によって役割の分担がある」といった考え方に同感しますか。」という設問文に変更となっています。

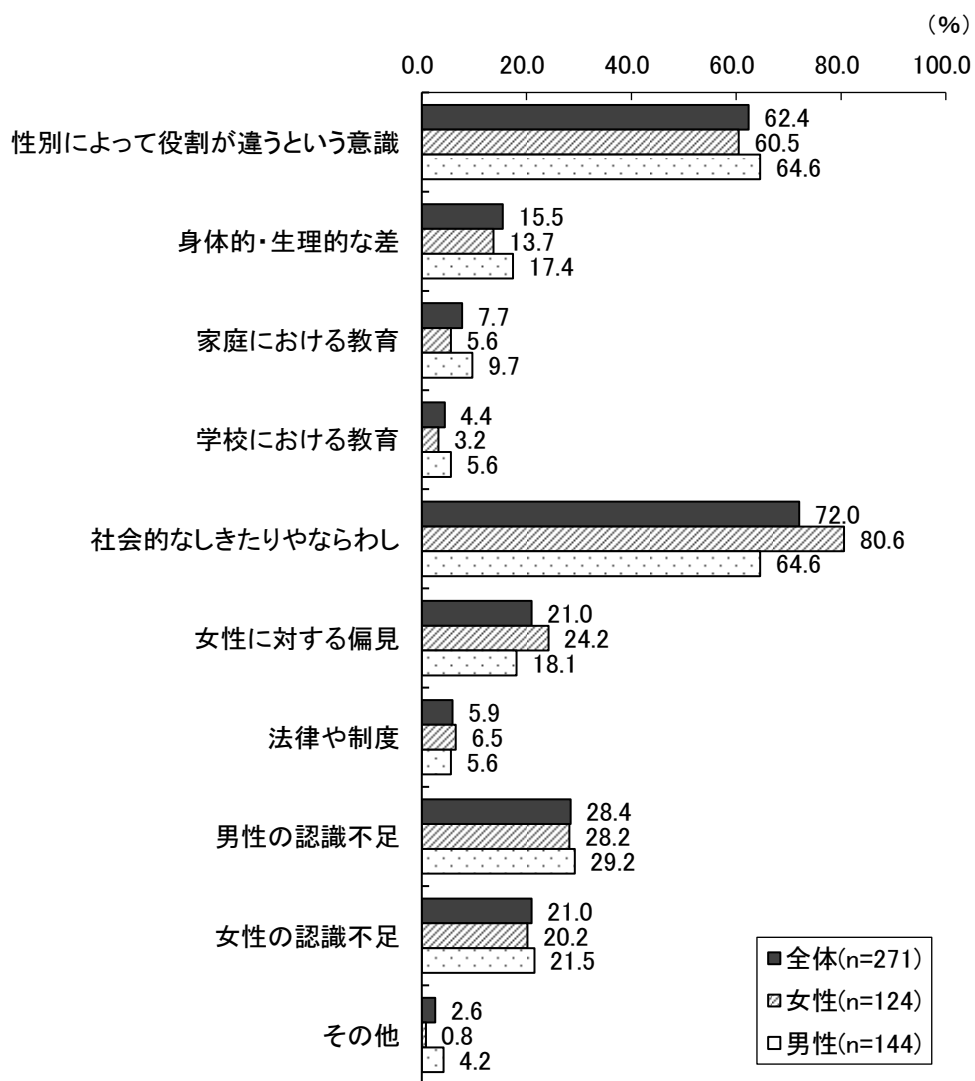
②家庭における男女の役割分担

家庭における男女の役割分担について、現状では多くの項目で「主として女性」が高くなっていますが、理想では「男女同じ程度」が高くなっており、現状と理想が一致していない状況です。



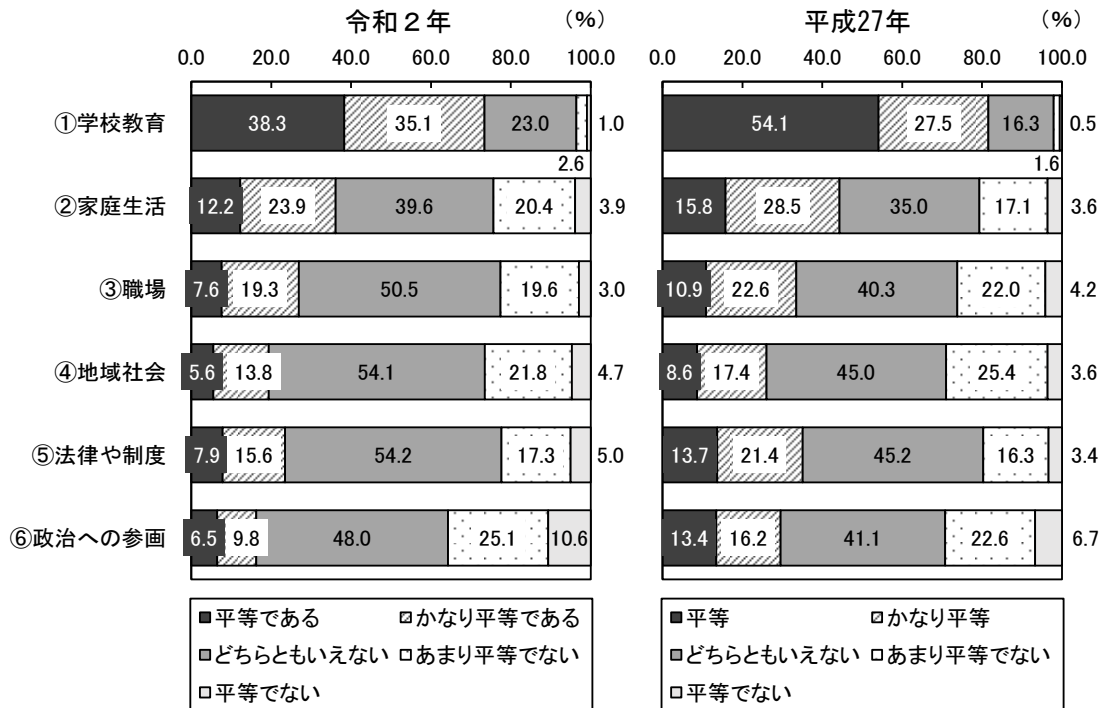
③地域の行事等における男女不平等

地域の行事等における男女の不平等の原因について、「社会的なしきたりやならわし」「性別によって役割が違うという意識」が高くなっており、地域においても性別役割分担意識が依然として強く残っていることが分かります。



④各分野における男女平等

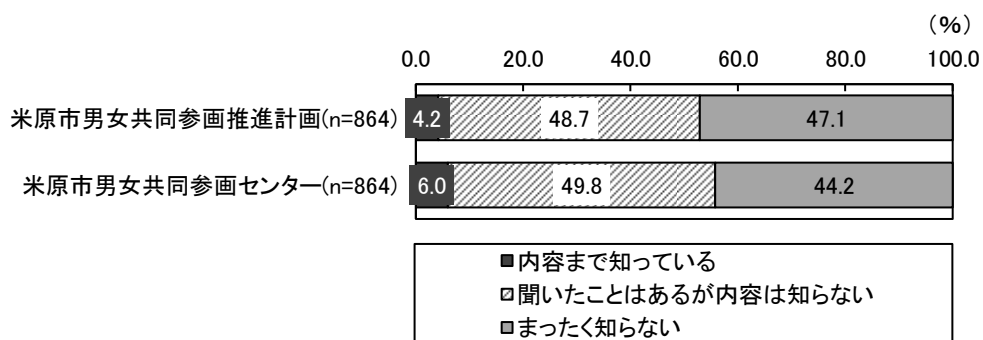
各分野における男女平等について、前回調査と比較すると、多くの項目で、平等になっている※
と思う人は減少し、「どちらともいえない」が増加しています。



※「平等である」と「かなり平等である」を合わせたもの

⑤男女共同参画推進計画等に関する認知度

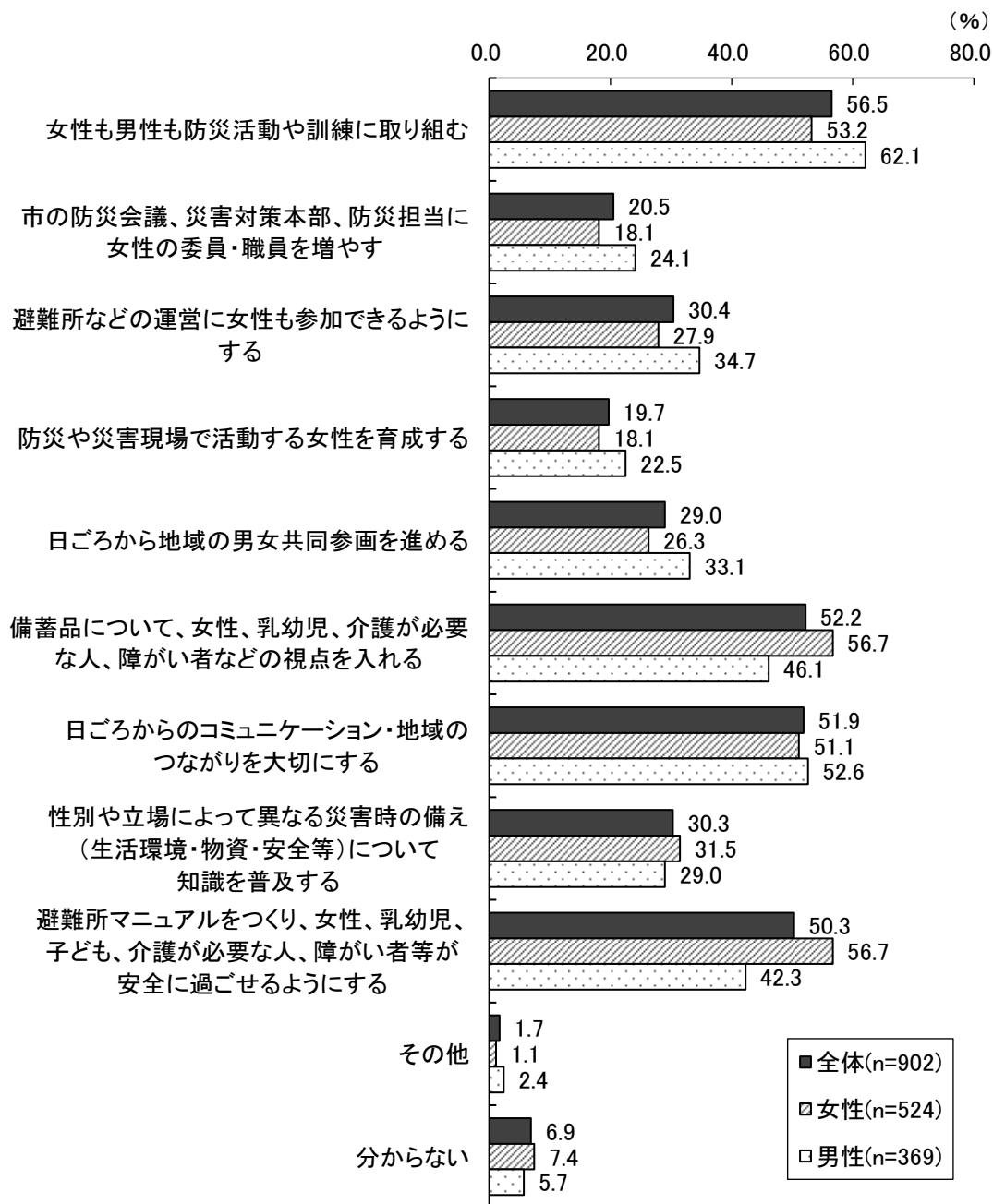
米原市男女共同参画推進計画や米原市男女共同参画センターについて内容を知っている人の割合は低くなっています。



あらゆる分野における女性の活躍推進

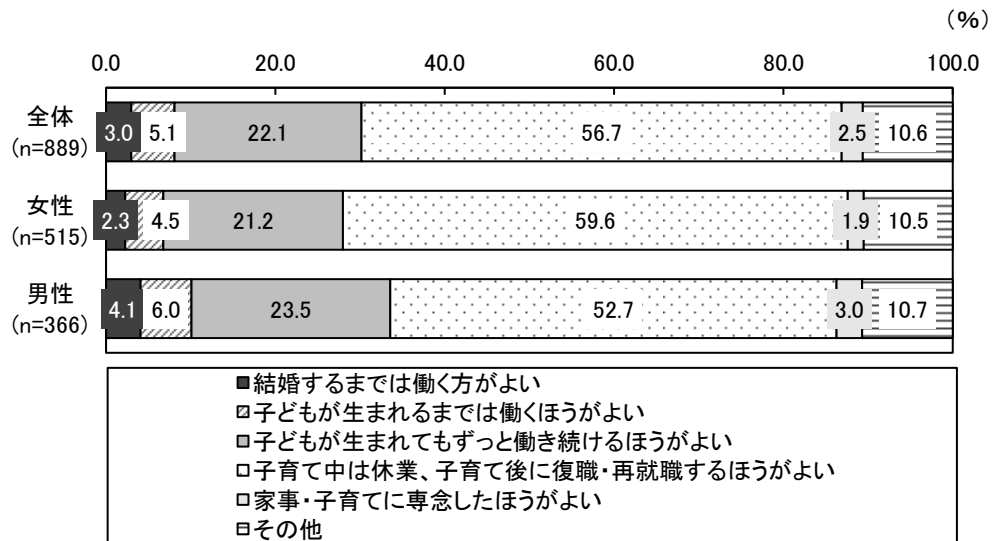
⑥災害への備えについて

災害に備えるために必要なことについて、女性では「備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点を入れる」「避難所マニュアルをつくり、女性、乳幼児、子ども、介護が必要な人、障がい者等が安全に過ごせるようにする」が高く、5割台後半となっています。



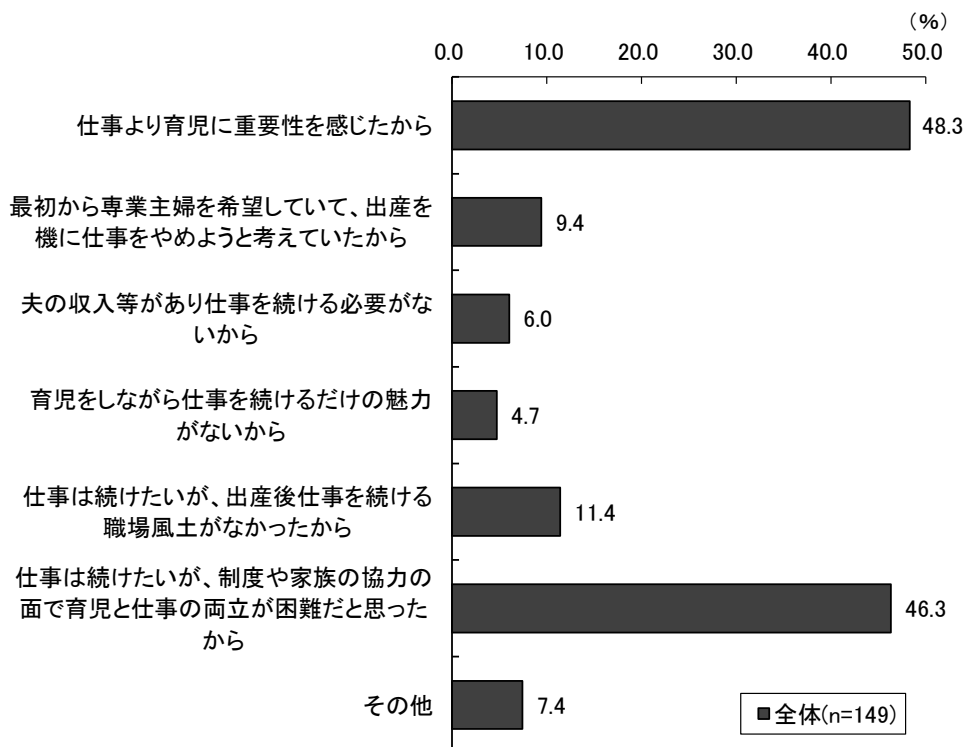
⑦女性の働き方について

女性の働き方について、「子育て中は休業、子育て後に復職・再就職するほうがよい」が半数以上で、「子どもが生まれてもずっと働き続けるほうがよい」は2割にとどまっていることから、家事・育児を女性が中心に担っており、仕事との両立が難しい現状がうかがえます。



⑧出産後に離職した女性の離職理由

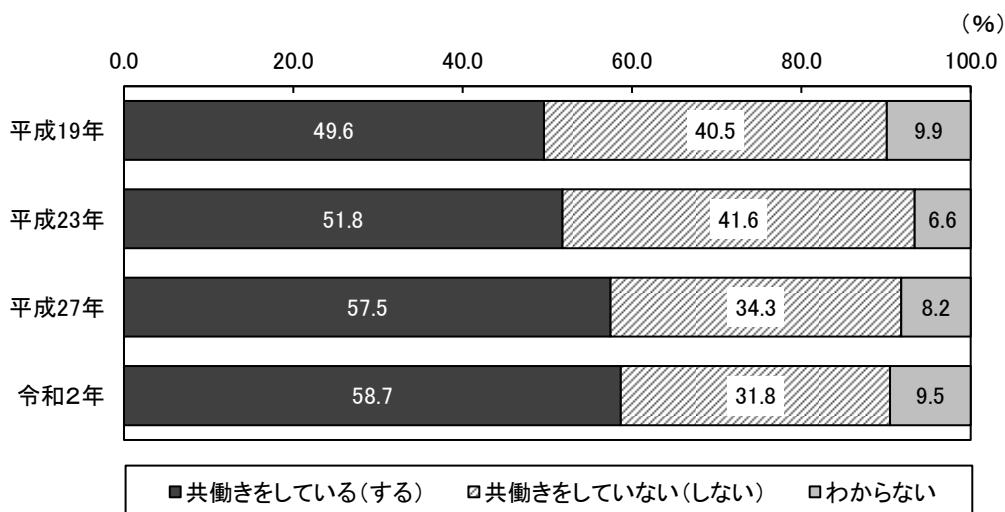
出産後に離職した女性の離職理由について、「仕事は続けたいが、制度や家族の協力の面で育児と仕事の両立が困難だと思ったから」が4割台後半と高くなっています。



ワーク・ライフ・バランスの推進

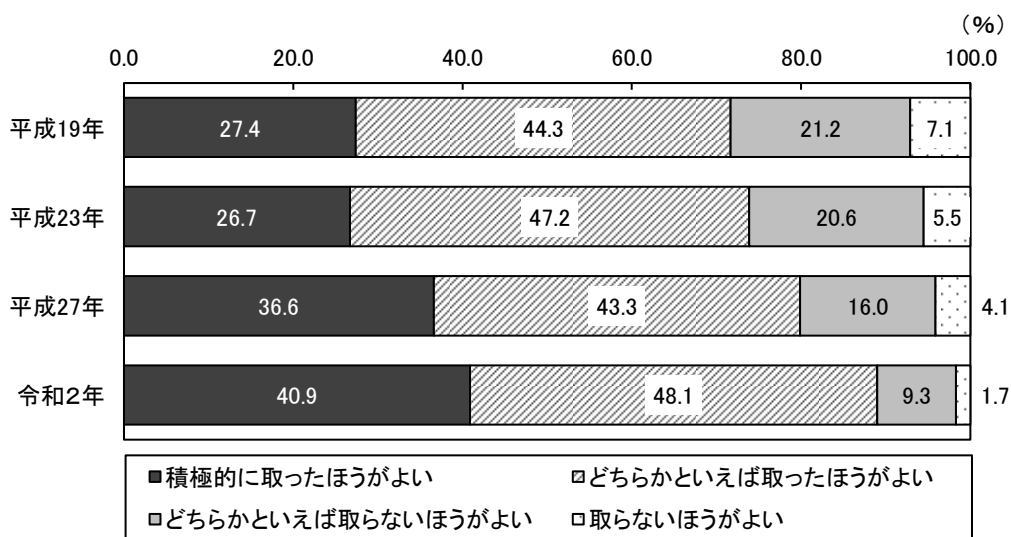
⑨共働きについて

「共働きをしている（する）」家庭の割合は、経年でみると増加しています。



⑩男性の育児休業について

男性が育児休業を取得することについて、経年でみると「積極的に取ったほうがよい」と考える割合は増加し、4割程度となっています。



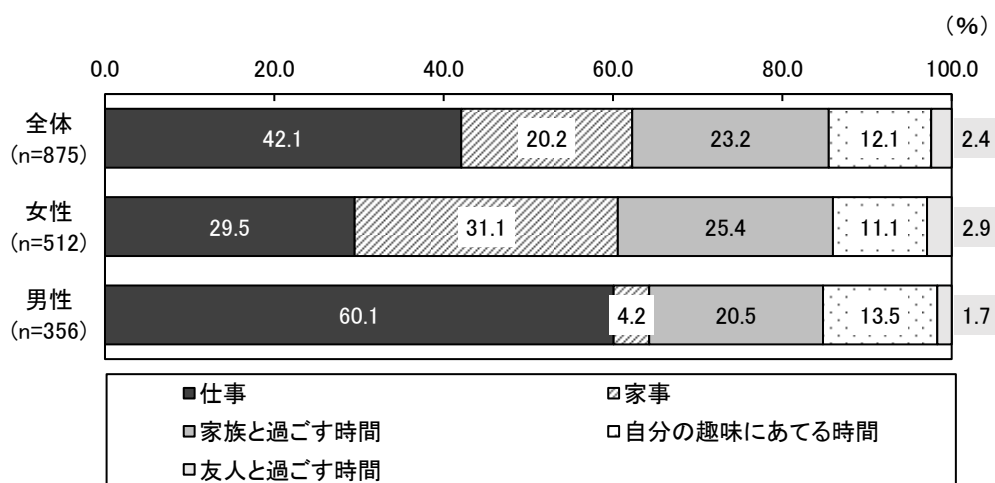
①生活の中で最も優先しているもの

普段の生活の中で、最も優先しているものについて、男性では「仕事」が6割程度、女性では「家事」が3割程度と高くなっています。

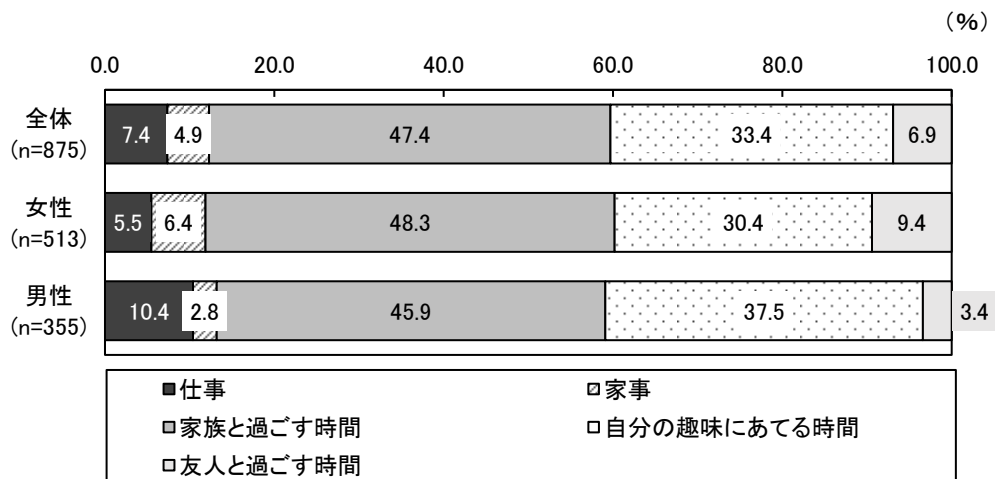
一方、普段の生活の中で、最も優先したいと希望するものについて、男女ともに「家族と過ごす時間」が4割以上と最も高くなっています。

普段の生活の中で優先したいものの「現実」と「希望」が異なっている理由について、「配偶者や家族の理解不足」が特に女性に多い一方で、「職場における残業などの長時間労働」が特に男性で高くなっています。

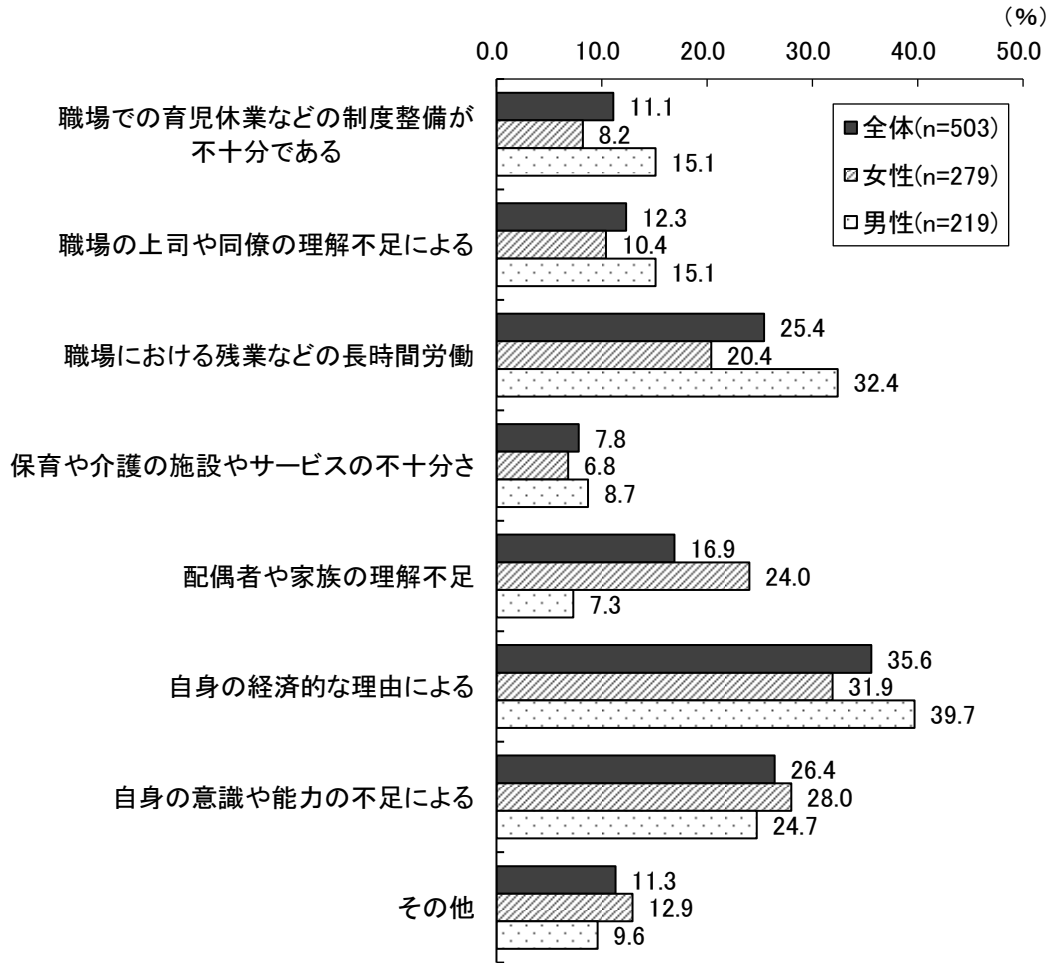
【現実】



【希望】

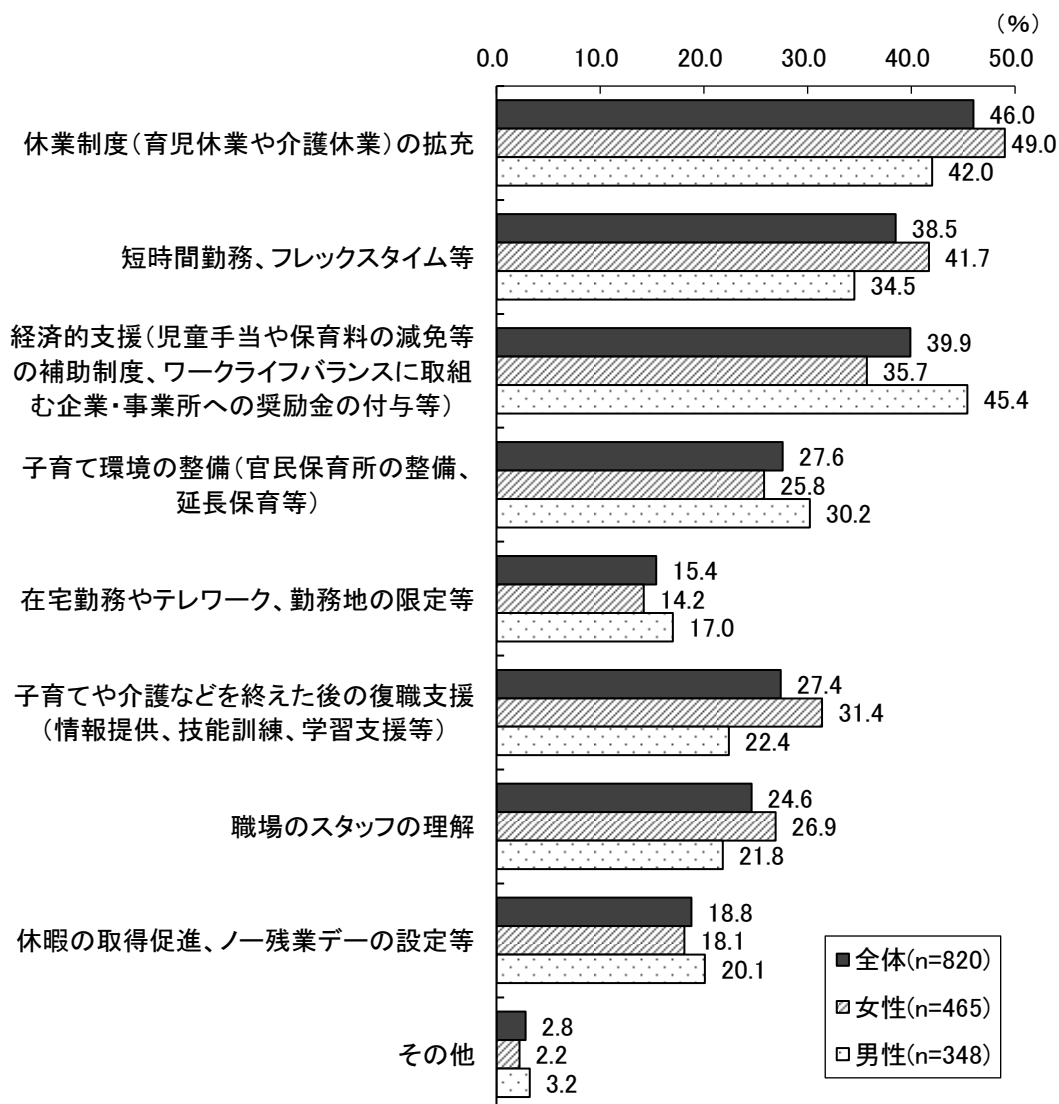


【現実と希望が異なる理由】



⑫企業や事業所の取組について

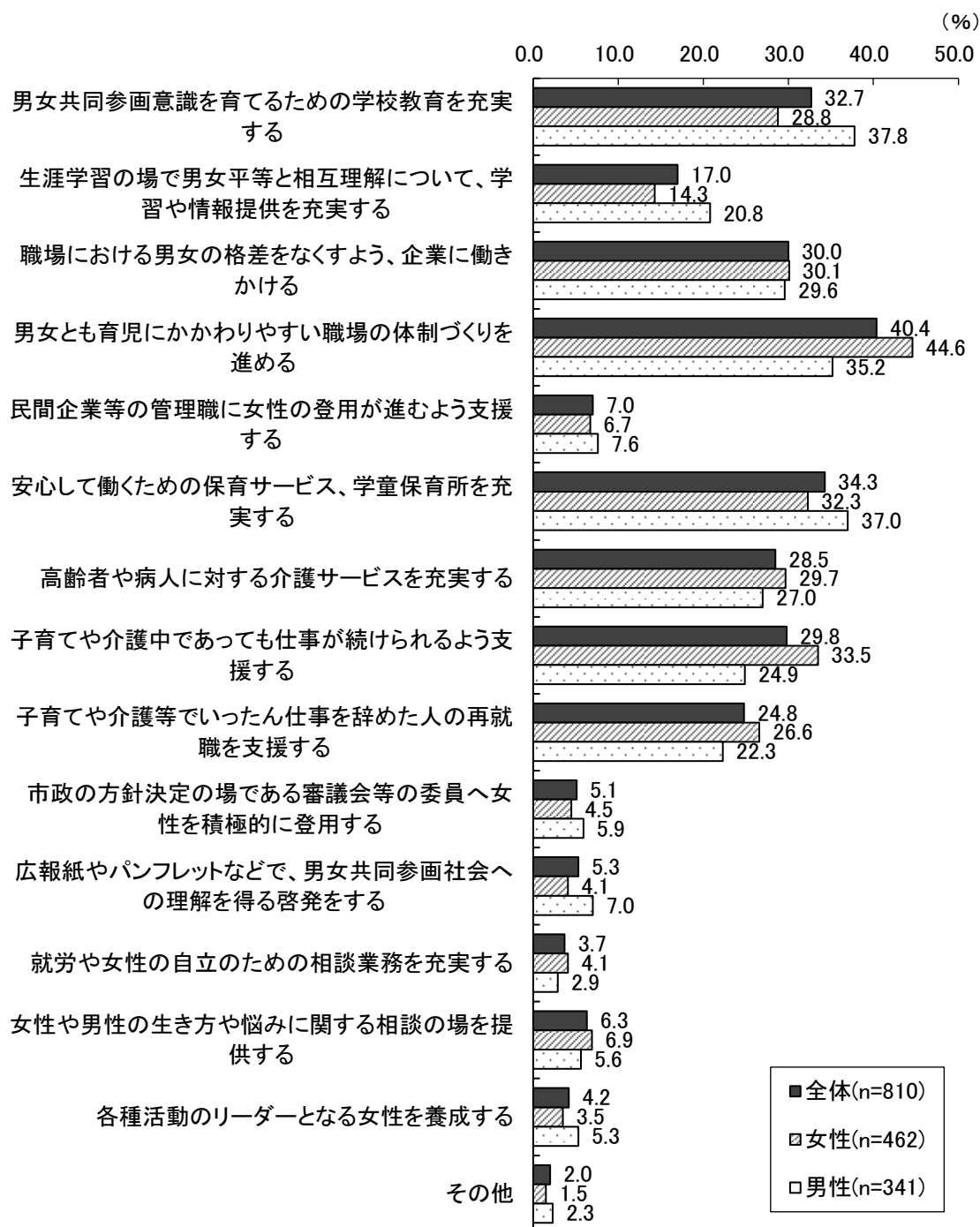
企業や事業所の取組として大切だと思うことについて、「休業制度（育児休業や介護休業）の拡充」が最も高くなっています。



③力を入れていくべきことについて

男女共同参画社会の実現に向けて、力を入れていくべきことについて、全体では「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」が最も高くなっています。

男女別にみると、女性では「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」、男性では「男女共同参画意識を育てるための学校教育を充実する」が最も高くなっています。



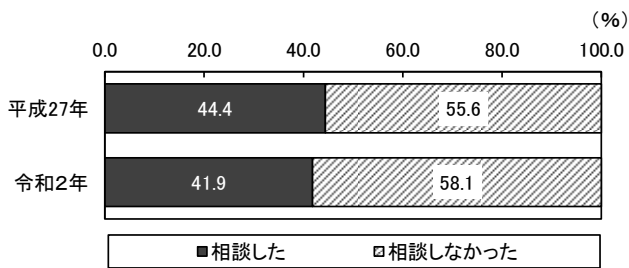
DV等あらゆる暴力の根絶

⑭DVの相談について

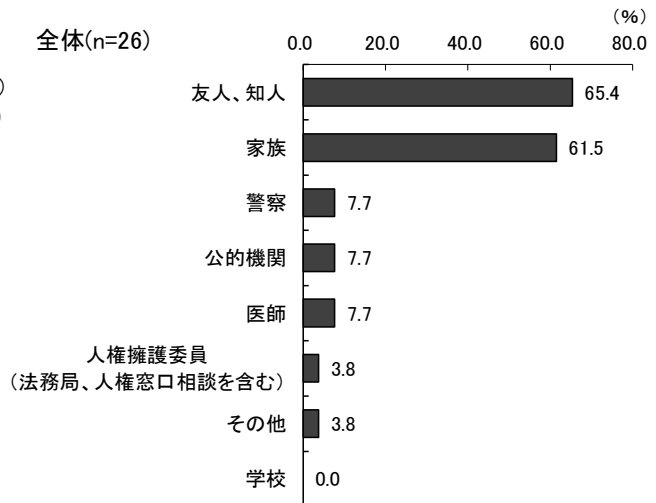
DVを受けたことを相談しなかった人は、半数以上となっており、前回調査よりも増加しています。

DVを受けたことを相談した人の相談先について、「友人・知人」や「家族」が多く、「警察」や「公的機関」は1割未満と低くなっています。

■ DVを受けたことを相談したか

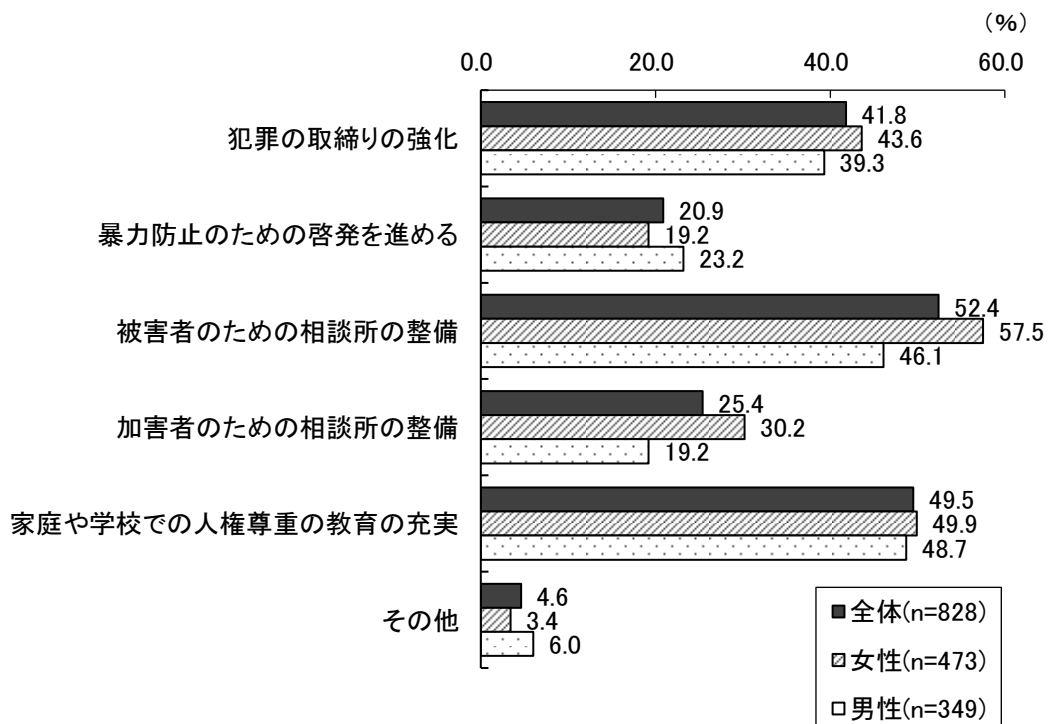


■ DVの相談先



⑮DVやセクシュアルハラスメントをなくすために必要なこと

DVやセクシュアルハラスメントをなくすために必要なことについて、女性では「被害者のための相談所の整備」、男性では「家庭や学校での人権尊重の教育の充実」が最も高くなっています。



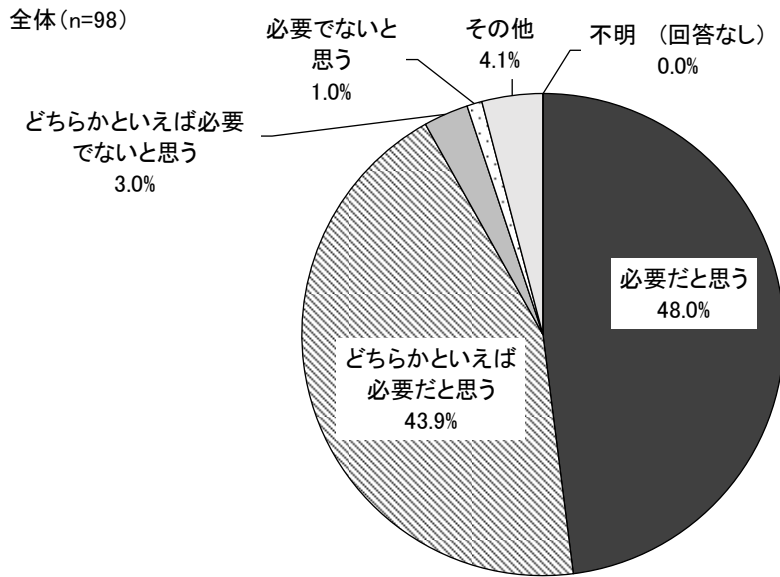
<自治会調査>

①自治会の役職

自治会長が女性の自治会は、全 107 自治会中 1 自治会のみとなっています。会計職における女性の割合は 7.1%、その他役員における女性の割合は 9.1%となっています。

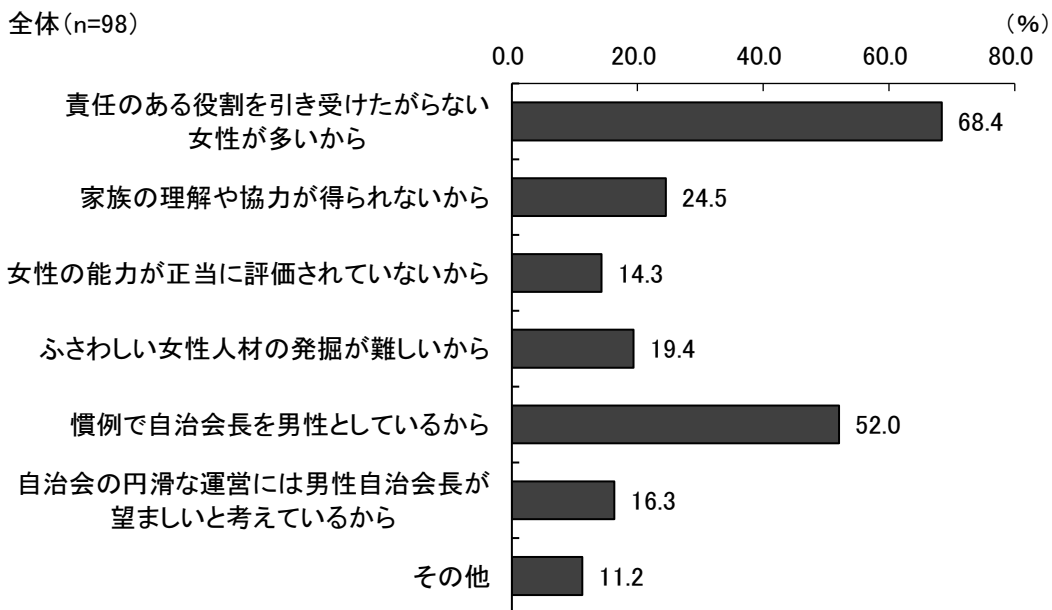
②地域の意思決定の場への女性の参加

地域の意思決定の場へ女性が参加することについて、「必要だと思う」「どちらかといえば必要だと思う」の割合は合わせて 9 割程度となっています。



③女性の自治会長が少ない理由

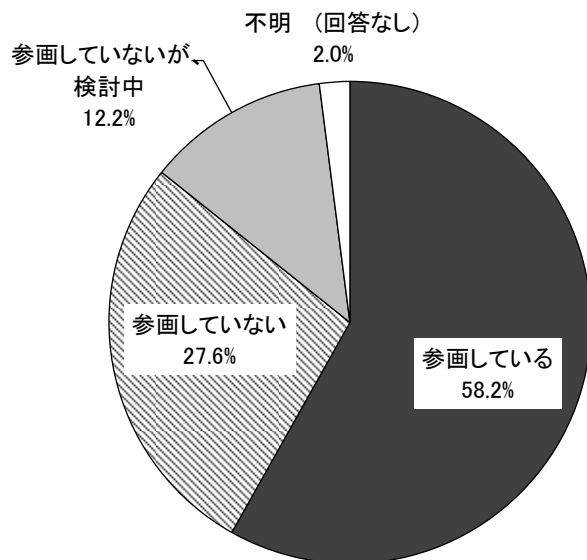
女性の自治会長が少ない理由について、「責任のある役割を引き受けたくない女性が多いから」「慣例で自治会長を男性としているから」が多くなっています。



④自主防災組織の意思決定や取組検討の場への女性の参画

自主防災組織の意思決定や取組検討の場への女性の参画について、「参画している」が5割台後半となっています。

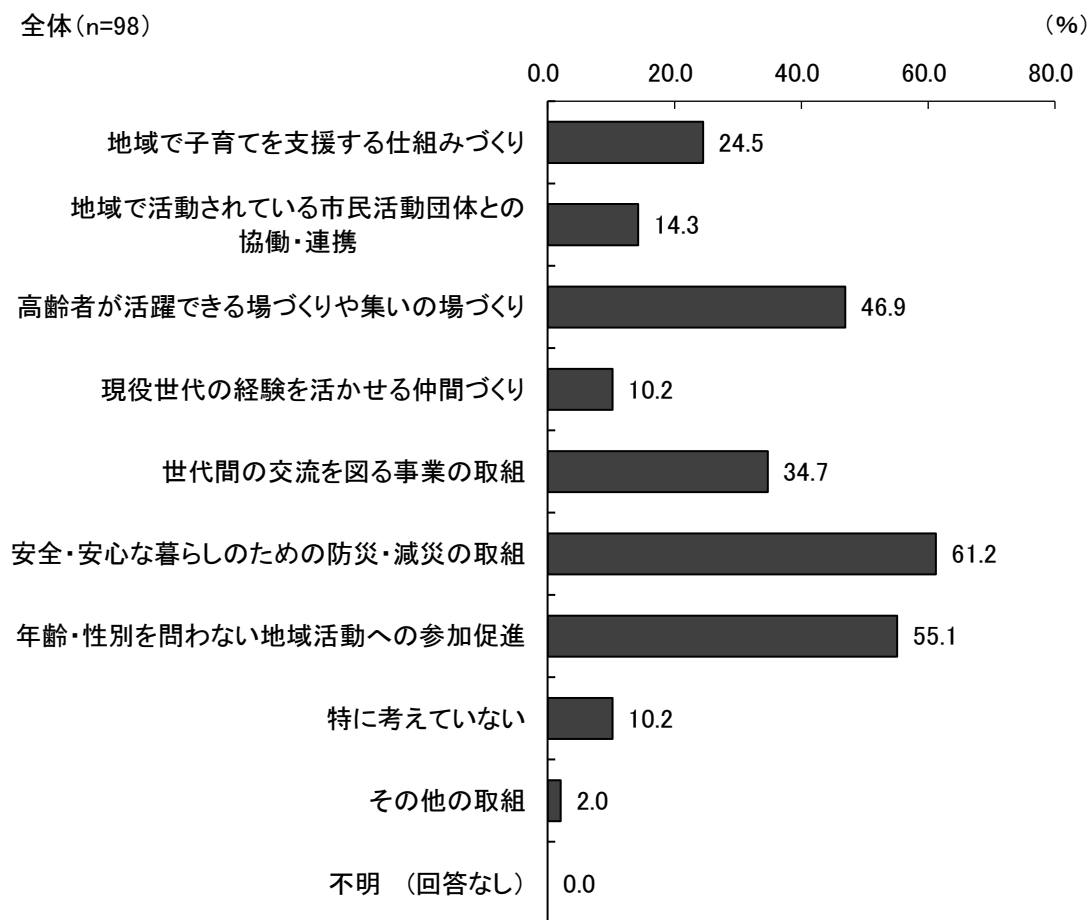
全体(n=98)



⑤重点的に取り組んでいきたいこと

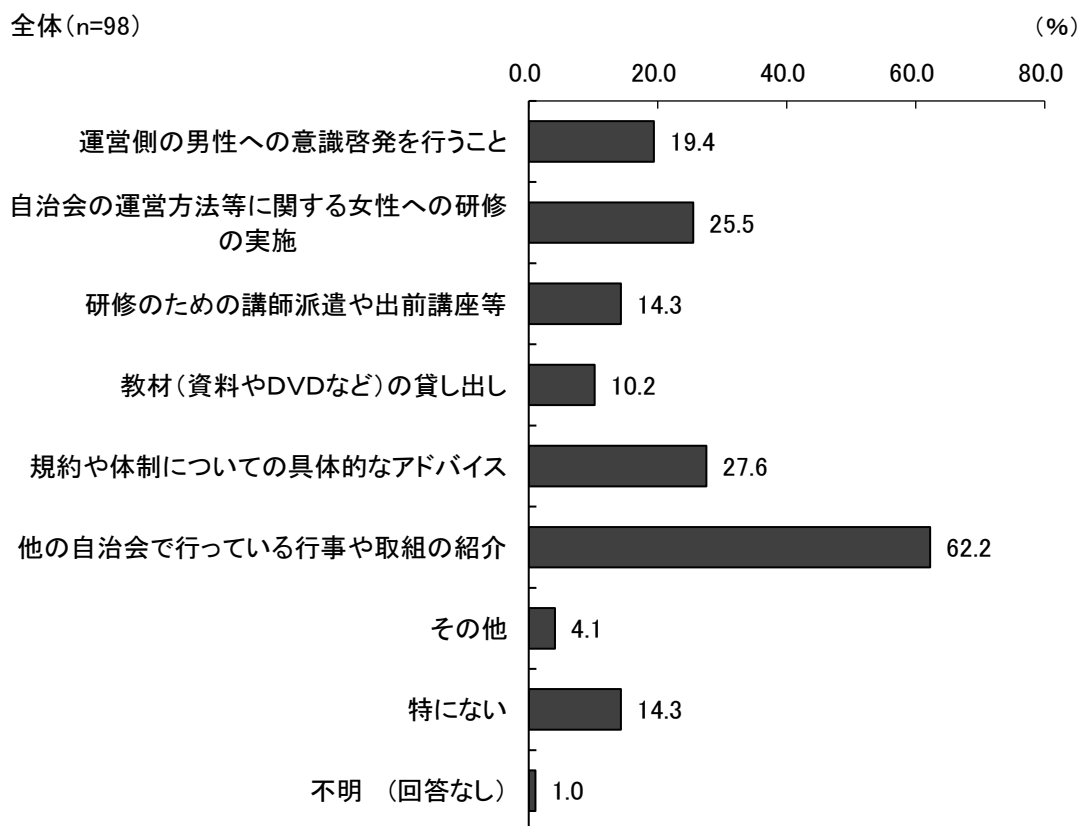
重点的に取り組んでいきたいことについて、「安全・安心な暮らしのための防災・減災の取組」「年齢・性別を問わない地域活動への参加促進」が高くなっています。

全体(n=98)



⑥市に取り組んでほしいこと

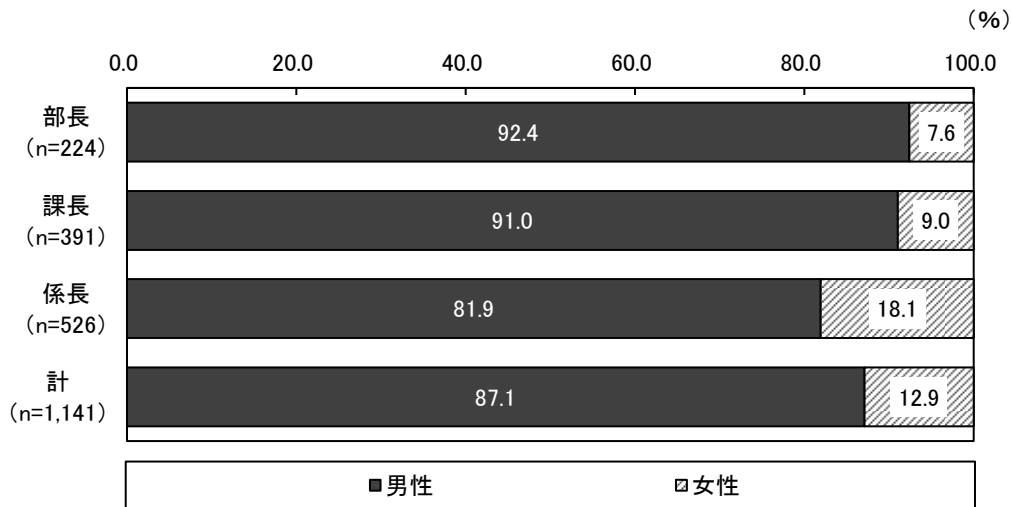
市に取り組んでほしいことについて、「他の自治会でやっている行事や取組の紹介」が6割台前半と高くなっています。



<事業所調査>

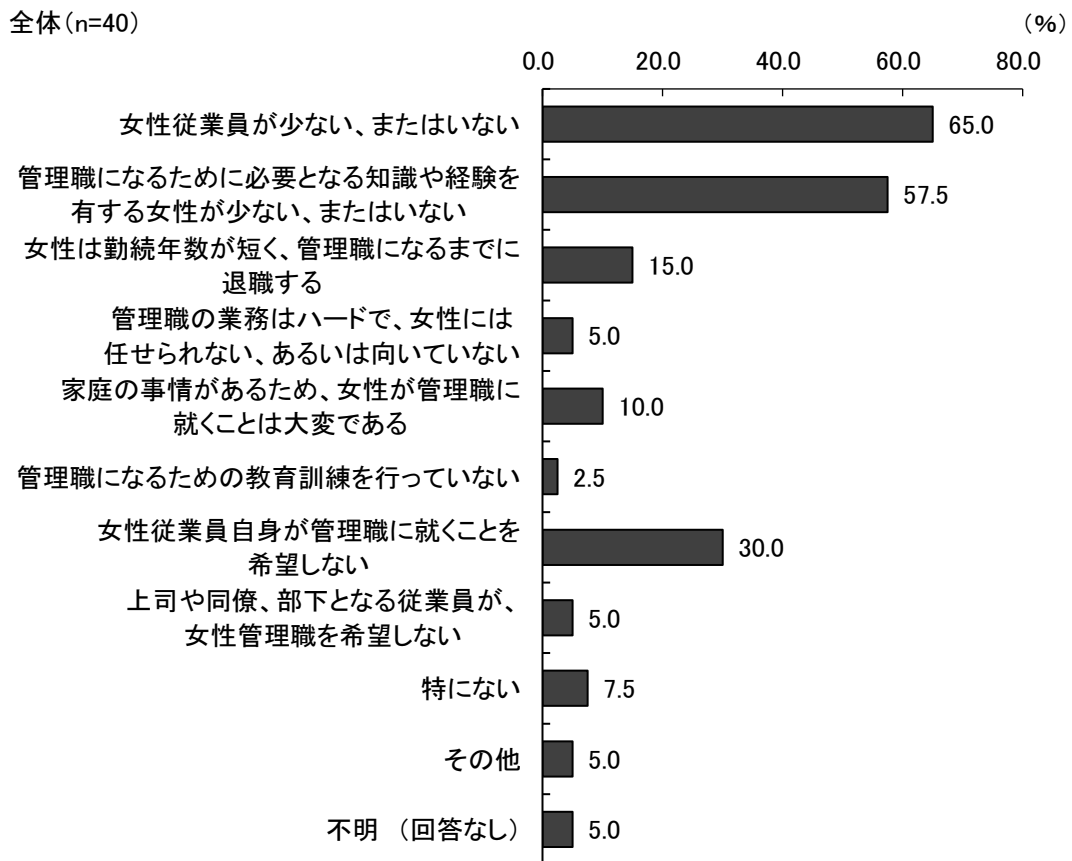
①管理職における女性の割合

管理職における女性の割合は 12.9%となっています。



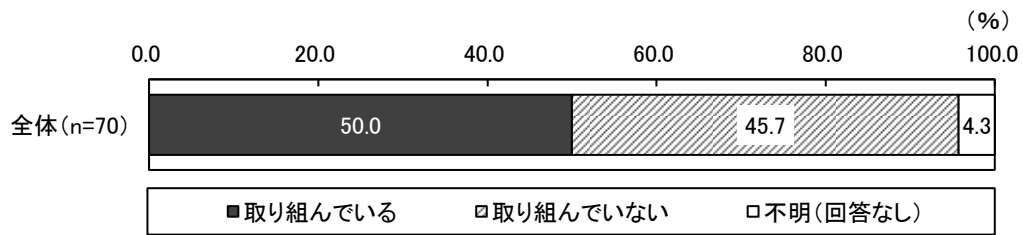
②女性管理職が少ない(または、いない)理由

女性管理職が少ない(または、いない)理由について、「女性従業員が少ない、またはいない」「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない」が6割程度と高くなっています。



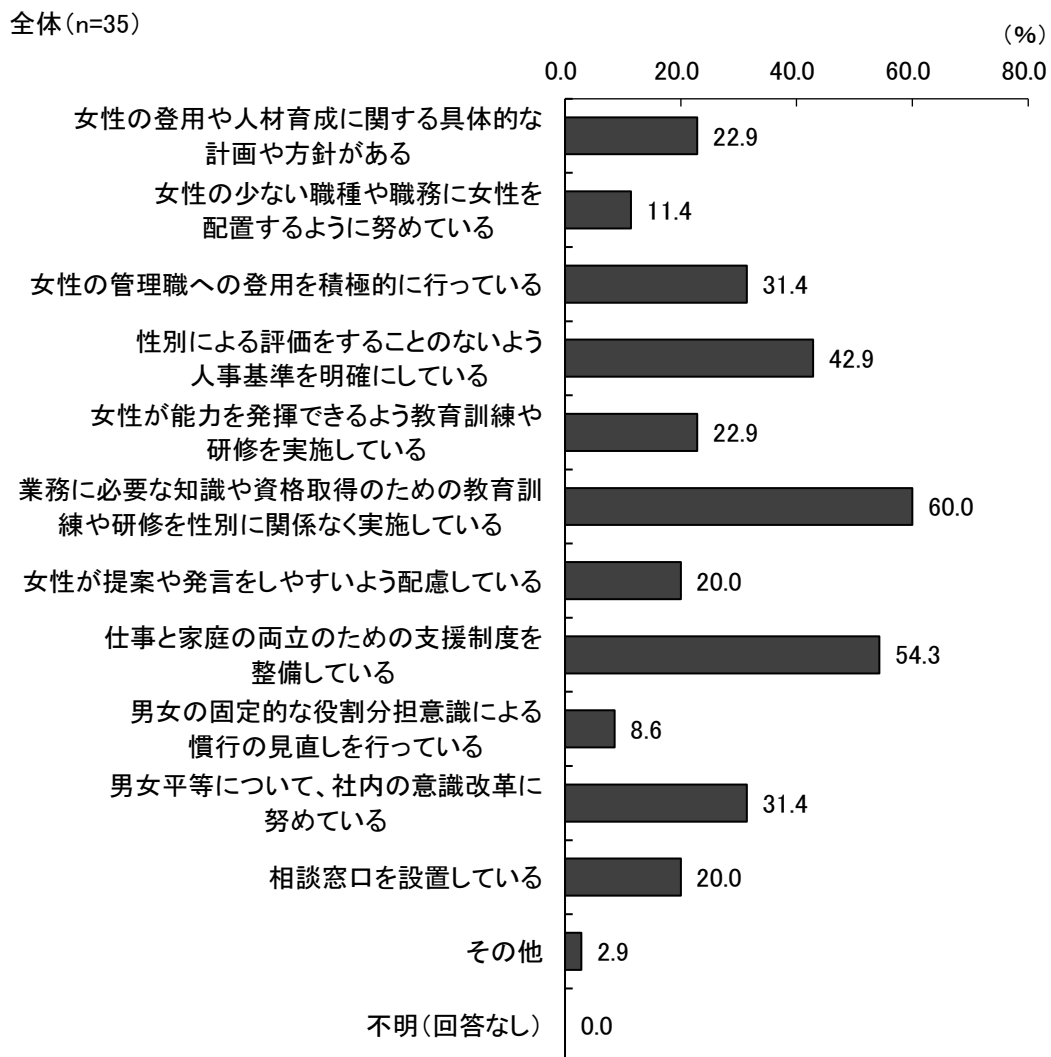
③ ポジティブ・アクションについて

ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所は半数となっています。



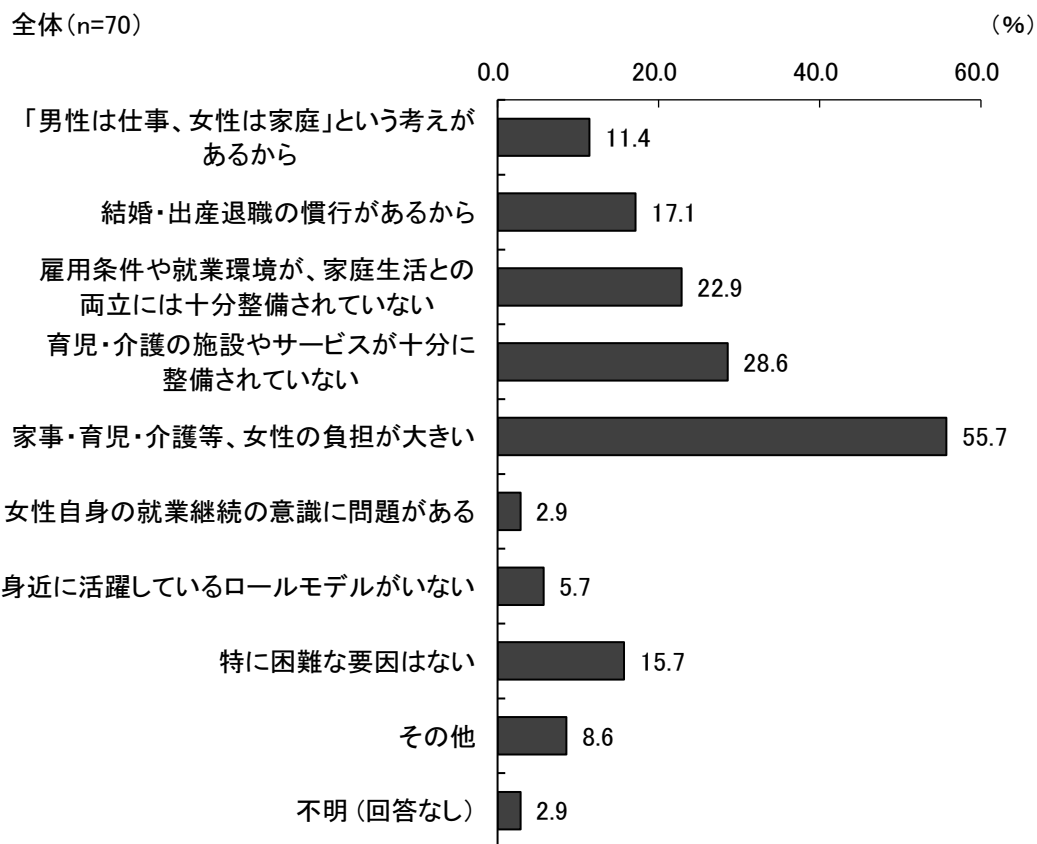
④ ポジティブ・アクションの具体的な取組について

ポジティブ・アクションの具体的な取組として、性別にかかわらず資格取得のための訓練や研修の実施、支援制度の整備、評価基準の明確化等が多く回答されています。



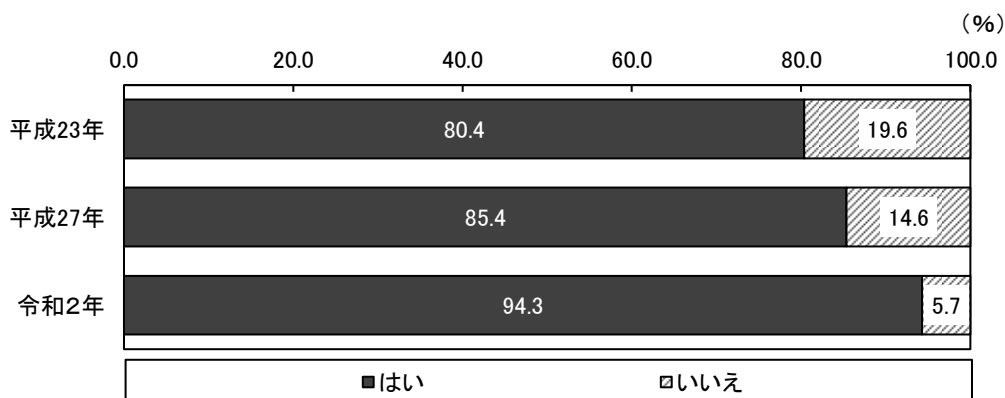
⑤女性の継続的な就業を困難にしている要因

女性の継続した就業を困難にしている要因について、「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」が5割台半ばと最も高くなっています。



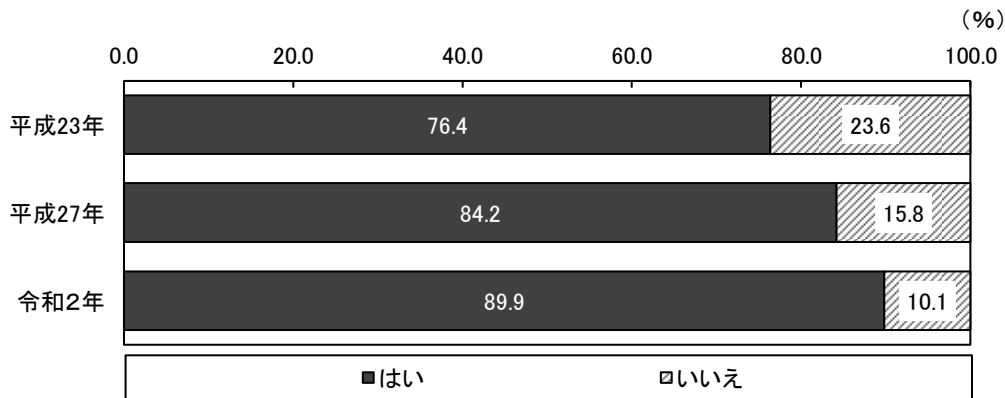
⑥育児支援制度

育児を支援する制度がある事業所は9割以上で、前回、前々回調査と比較して増加しています。



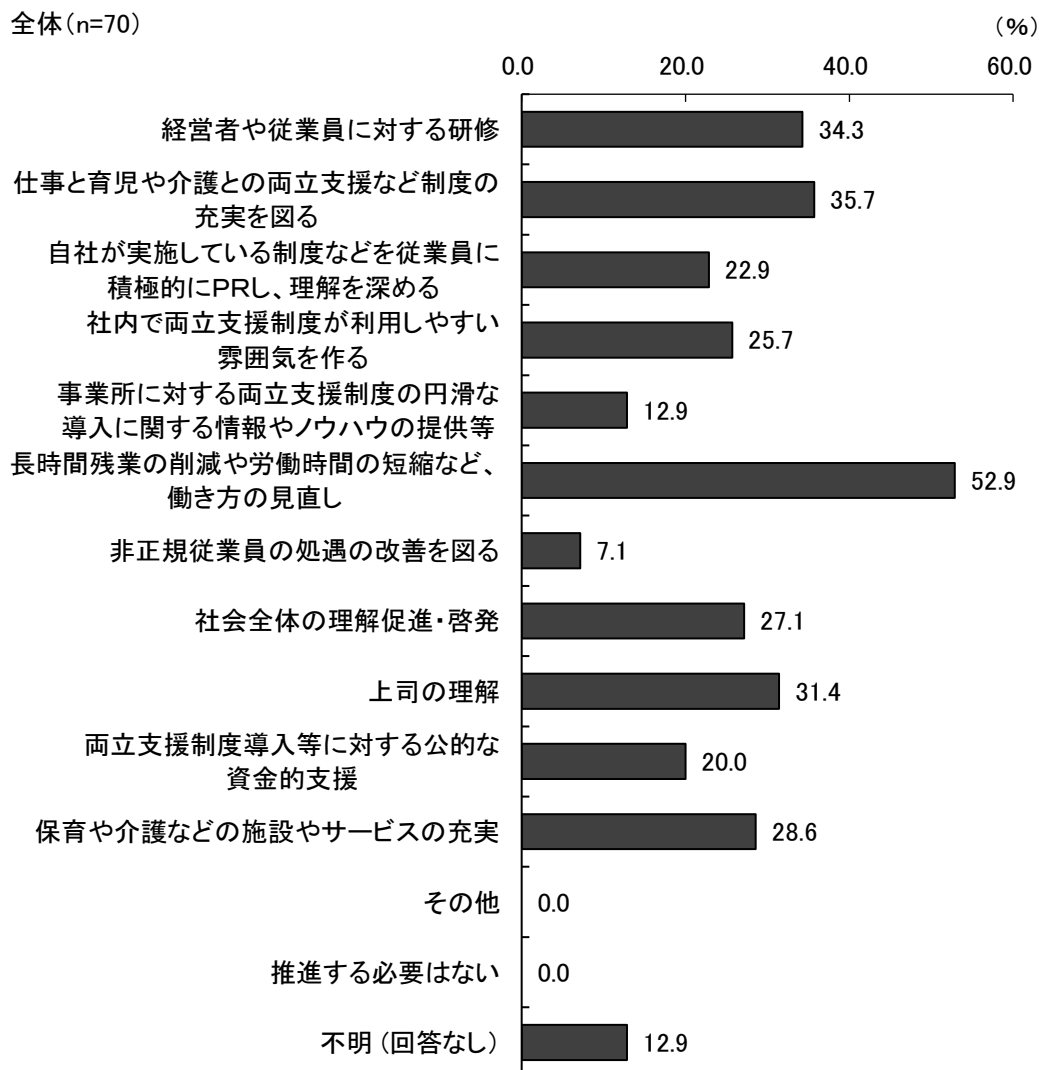
⑦介護支援制度

介護を支援する制度がある事業所は8割台後半で、前回、前々回調査と比較して増加しています。



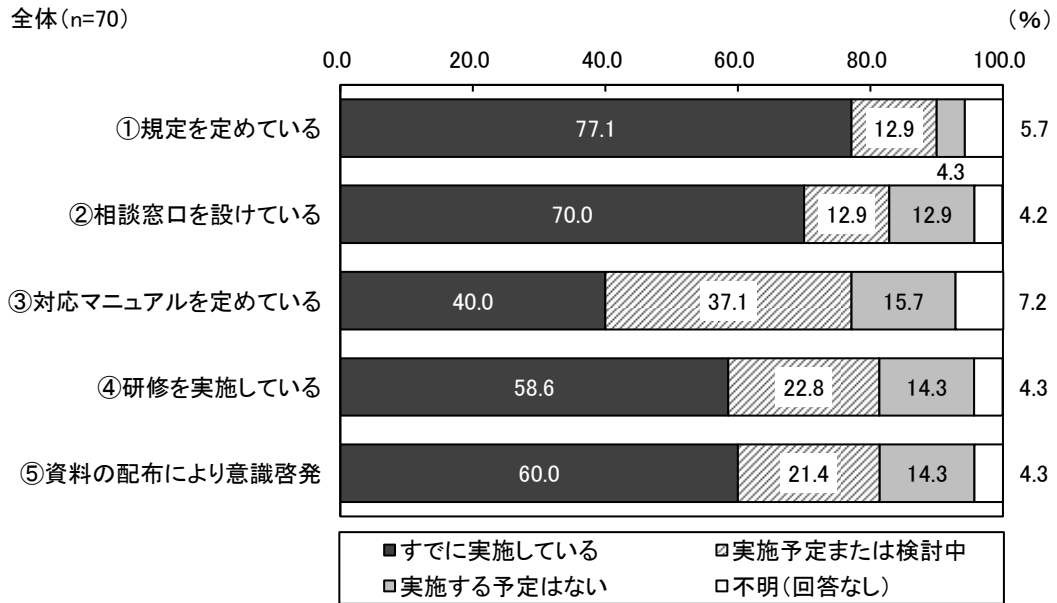
⑧ワーク・ライフ・バランス推進に必要なこと

ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なことについて、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」が5割台前半、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」「経営者や従業員に対する研修」「上司の理解」が3割台と高くなっています。



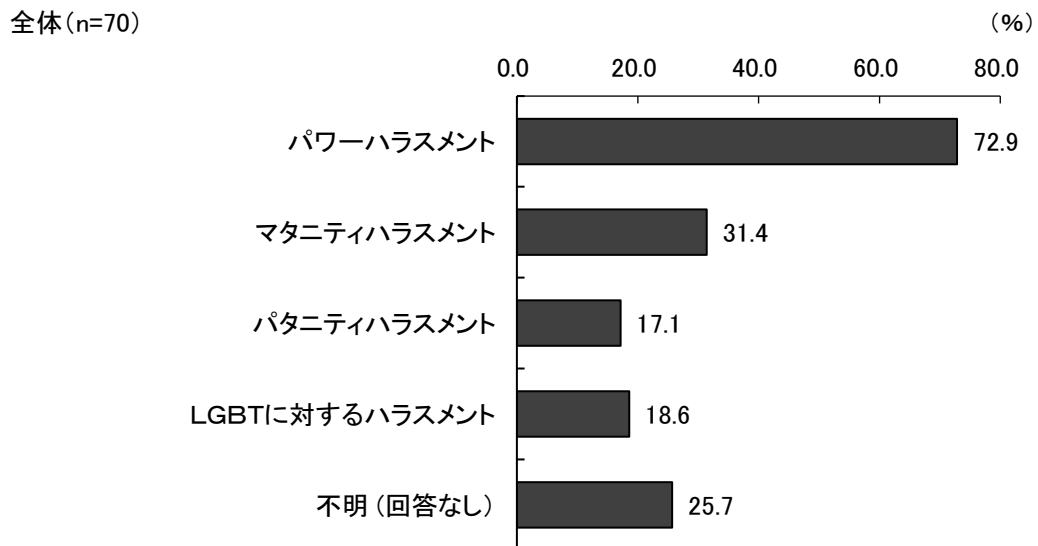
⑨セクシュアルハラスメント防止の取組

セクシュアルハラスメント防止に向けての取組について、セクシュアルハラスメント防止の規定や相談窓口の設置を実施している事業所は7割以上となっています。



⑩その他のハラスメント防止の取組

その他のハラスメント防止の取組を実施している事業所は、「パワーハラスメント」が7割以上、「マタニティハラスメント」が3割以上となっています。



3 米原市男女共同参画審議会規則

平成28年3月24日

規則第22号

(趣旨)

第1条 この規則は、米原市付属機関設置条例(平成28年米原市条例第3号)第2条の規定により設置する米原市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織、運営その他必要な事項について定めるものとする。

(委員の構成)

第2条 審議会の委員の構成は、男女のいずれか一方の人数が、委員の総数の10分の4未満とならないようにしなければならない。

(会長および副会長)

第3条 審議会に、会長および副会長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、または会長が欠けたときは、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、会長は会議の議長となる。

2 審議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めて、その意見もしくは説明を聴き、または必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第5条 審議会の庶務は、総務部人権政策課において処理する。

(その他)

第6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

(施行期日)

1 この規則は、平成28年4月1日から施行する。

(会議の招集)

2 米原市付属機関設置条例第4条第2項に規定する委嘱後初めて開かれる会議は、第4条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。

4 米原市男女共同参画審議会委員名簿

(順不同・敬称略)

氏名	所属等
◎小沢 修司	京都府立大学 名誉教授
宇田川 美千子	米原市商工会女性部
黒田 嘉子	米原地区更生保護女性会
塚田 多佳子	米原市女性の会
笥 ひとみ	市民委員（一般公募）
堤 辰也	米原市人権教育推進協議会
福田 定円	長浜人権擁護委員協議会米原地区部会
大久保 芳子	米原市民生委員児童委員協議会連合会
時田 智史	米原市社会福祉協議会
渡部 優	元青年海外協力隊
○石河 美千子	元滋賀県男女共同参画センター所長

※◎印は会長、○印は副会長

5 計画の策定経過

年 月 日	内 容
令和2年7月～10月	市民・自治会・事業所アンケート調査 【市民】回収率：46.8%（936件／2,000件） 【自治会】回収率：91.6%（98件／107件） 【事業所】回収率：71.4%（70件／98件）
令和2年8月7日	第11回米原市男女共同参画審議会 ・会長、副会長の選出について ・第3次米原市男女共同参画推進計画の進行管理について ・市民意識調査、自治会向け実態調査項目について
令和3年3月19日	第12回米原市男女共同参画審議会 ・米原市男女共同参画各実態調査の結果から見えてくる課題について
令和3年7月29日	第13回米原市男女共同参画審議会 ・令和3年度米原市女性活躍推進事業に係る応募事業の審査
令和3年8月20日	第14回米原市男女共同参画審議会 ・第3次米原市男女共同参画推進計画における進行管理について ・第4次米原市男女共同参画推進計画の策定について
令和3年9月	関係団体ヒアリング調査
令和3年10月27日	第15回米原市男女共同参画審議会 ・第4次米原市男女共同参画推進計画骨子案について
令和3年12月15日	第16回米原市男女共同参画審議会 ・第4次米原市男女共同参画推進計画素案について
令和4年2月1日～ 2月21日	パブリックコメント
令和4年3月15日	第17回米原市男女共同参画審議会 ・第4次米原市男女共同参画推進計画案パブリックコメントの結果について ・答申案について

6 用語集

あ行

■ アウトティング

他人の秘密を許可なく暴露することであり、性の在り方にかかわることを本人の了承なしに第三者に明かすことの意味で使用されることが多い。

■ SDGs

「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。

■ LGBT

「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、様々な性の在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。

■ えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度

■ 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

■ CAPプログラム

子どもがいじめ・虐待・体罰・誘拐・痴漢・性暴力等の様々な暴力から自分の心とからだを守る暴力防止のための予防教育プログラムのこと

■ 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、職業観を身に付け、様々な課題に対応し、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

■ クラウドファンディング

「群衆（crowd）」と「資金調達（funding）」を組み合わせた造語であり、ある目的を達成するために行う取組について、インターネット等を介して資金調達を呼び掛け、取組に対する賛同者が出資を行う仕組みのこと

■ 固定的な性別役割分担意識

「男は仕事、女は家事・育児」等、性別を理由として異なる役割を与えられ、その役割の遂行を期待する意識のこと

さ行
<p>■ <u>ジェンダー</u></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>■ <u>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）</u></p> <p>平成 27 年に施行された 10 年間の時限立法。同法により、平成 28 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。</p>
<p>■ <u>女性人材バンク</u></p> <p>市の施策・方針決定過程への女性の参画促進の実現を目指し、審議会等の委員として活動する意欲のある方の人材登録制度のこと</p>
<p>■ <u>性的マイノリティ</u></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>■ <u>セクシュアルハラスメント</u></p> <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>
た行
<p>■ <u>ダイバーシティ経営</u></p> <p>多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営のこと</p>
<p>■ <u>ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン</u></p> <p>平成 29 年に経済産業省によって策定されたガイドラインで、ダイバーシティに関して企業が取り組むべき行動がまとめられている。ガイドラインでは、実践のための 7 つのアクションとして、「経営戦略への組み込み」「推進体制の構築」「ガバナンスの改革」「全社的な環境・ルールの整備」「管理職の行動・意識改革」「従業員の行動・意識改革」「労働市場・資本市場への情報開示と対話」が掲げられている。</p>
<p>■ <u>男女共同参画社会基本法</u></p> <p>平成 11 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。この基本理念にのっとり、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。</p>

た行

■ 男女共同参画センター

都道府県およ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、本市では、米原市人権総合センターS・Cプラザの中に、男女共同参画センターを設置している。

■ 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 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およ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。

■ DV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 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 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DV

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

■ ドメスティック・バイオレンス（DV）

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

は行

■ パートナーシップ制度

戸籍上は同姓であるカップルに対して、地方自治体が婚姻と同等のパートナーシップであることを承認する制度。ただし、婚姻とは異なり、法律上の効果が生じるものではない。

■ パタニティハラスメント

職場において男性従業員が、育児のために育児休業や時短勤務等の制度を希望、もしくは利用したことにより、嫌がらせや不利益な扱いを受けること

■ ハラスメント

様々な場面での嫌がらせやいじめ。種類は様々で、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

は行
<p>■ <u>パワーハラスメント</u></p> <p>職場において行われる①優越的な関係を背景に行われるもの、②業務上必要かつ相当な範囲を超えて行われるもの、③身体的もしくは精神的な苦痛によって労働者の就業環境が害されるもの、これら3つの要素を全て満たす行為のこと</p>
<p>■ <u>ポジティブ・アクション</u></p> <p>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</p>
ま行
<p>■ <u>マタニティハラスメント</u></p> <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>■ <u>無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）</u></p> <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>■ <u>メディアリテラシー</u></p> <p>メディアからの情報を主体的に選択して内容を分析・読解し、活用できる能力や、メディアを適切に選択し発信する能力を身に付けること</p>
や行
<p>■ <u>ユニバーサルデザイン</u></p> <p>年齢、性別、障がいの有無等にかかわらず、最初からできるだけ多くの人が利用しやすいように建物や空間、製品等をデザインする考え方</p>
ら行
<p>■ <u>リプロダクティブ・ヘルス/ライツ</u></p> <p>平成6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>
わ行
<p>■ <u>ワーク・ライフ・バランス</u></p> <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>

第4次米原市男女共同参画推進計画

発行年月:令和4年3月

発行:米原市

編集:総務部 人権政策課

〒521-8501 米原市米原 1016 番地

TEL:0749-53-5167 FAX:0749-53-5148