第26回米原市男女共同参画審議会次第

令和７年８月27日(水) 10時～
米原市役所本庁舎　４階　会議室４Ｂ

１　開会あいさつ（総務部長）

２　自己紹介

３　審議事項
（１） 第４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（資料３、４）

（２）令和７年度事業所における男女共同参画実態調査の状況について（資料５）

４　その他

５　閉　会（11：30予定）

＜資料一覧＞

事前配布	資料番号	配 布 資 料
○		次第
○	資料１	米原市男女共同参画審議会委員名簿
○	資料２	米原市男女共同参画審議会規則
○	資料３	第４次米原市男女共同参画推進計画の体系
○	資料４	進捗状況（男女共同参画推進計画進行管理）
○	資料５	令和７年度事業所における男女共同参画実態調査の状況について
○	参考資料	事業所における男女共同参画実態調査票
	その他	米原市人権センター　Ｓ・Ｃだより（９月号）
	その他	人権を考えるつどいチラシ
	その他	令和７年度きらめき人権講座チラシ

米原市男女共同参画審議会委員名簿

資料1

（敬称略）

氏名	所属等	委員の構成
おざわ　しゅうじ 小沢　修司	京都府立大学 名誉教授	(1)学識経験者
なかむら　まり 中村　真理	米原市商工会女性部	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
にしむら　まさこ 西村　正子	米原地区更生保護女性会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
つつみ　たつや 堤　辰也	米原市人権教育推進協議会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
いぶき　てるこ 膽吹　照子	長浜人権擁護委員協議会米原地区部会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
たにもと　まさのぶ 谷本　政信	米原市民生委員児童委員協議会連合会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
ときた　さとし 時田　智史	米原市社会福祉協議会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
きしね　ちよみ 岸根　千代美	市民委員（一般公募）	(3)公募による市民代表者
つかだ　たかこ 塚田　多佳子	なでしこネット	(4)市長が適当と認める者
わたなべ　ゆう 渡部　優	なでしこネット	(4)市長が適当と認める者

事務局

人権政策課	筒 井 康 一
	澤　　恵 子
	香 水 伴 政
	谷 川 俊 浩
	丸 本 千 佳
男女共同参画センター	鍔 田 知恵子

○米原市男女共同参画審議会規則

資料２

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。

第４次米原市男女共同参画推進計画の体系

資料３

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	**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	【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】	①　ＤＶ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
			②　ＤＶ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
	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	【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 【女性の活躍推進計画】	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
	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	【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維持と増進
			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

※国籍や民族等の異なる人々が、互いの文化的な違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくことを「多文化共生」と言います。

進捗状況（男女共同参画推進計画進行管理）

資料４

第４次米原市男女共同参画の推進計画(ハートフルプランまいばら21)の数値目標を定め、計画の着実な推進を目指しました。令和６年度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。

基本理念「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

・目標を達成している項目…◎

・数値が改善している項目…○

・数値に変化がない、または改善しているがあまり変化がない項目…△

・数値が後退している項目…×

■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～

	第４次	内　容	Ｒ４数値	Ｒ５現状値	**Ｒ６現状値**	最終目標値	評価	担当課
基本目標１	1-1-①	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）	10回 （H30～Ｒ４年度）	11回 （Ｒ１～Ｒ５年度）	11回 （Ｒ２～Ｒ６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
	1-1-②	「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　R2年度実施）	52.4%	52.4%	52.4%	25.0% （Ｒ７年度）	―	人権政策課
	1-2-①	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）	13.7% （H30～Ｒ４年度）	13.8% （Ｒ１～Ｒ５年度）	2.2% （Ｒ２～Ｒ６年度）	15.0% （～Ｒ７年度）	×	生涯学習課
	1-2-②	小・中学校での男女共同参画の副読本の利用率（年ごと）	40.0%	69.5%	66.7%	100.0% （Ｒ７年度）	×	学校教育課
	1-3-①	中学校でのデートＤＶ予防教育の実施率 （年ごと）	100.0%	100.0%	100.0%	100.0% （Ｒ７年度）	◎	学校教育課
	1-4-①	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	22.5%	33.3%	42.1%	30.0% （Ｒ８年度）	◎	社会福祉課
	1-4-①	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）	42.2%	26.5%	30.0%	50.0% （Ｒ７年度）	○	高齢福祉課
	1-4-①	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　R5年度実施）	35地域	35地域	35地域	42地域 （Ｒ８年度）	△	社会福祉課

■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推進～

	第４次	内　容	Ｒ４数値	Ｒ５現状値	**Ｒ６現状値**	最終目標値	評価	担当課
基本目標2	2-1-①	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（H30～Ｒ４年度）	４回（Ｒ１～Ｒ５年度）	４回（Ｒ２～Ｒ６年度）	５回（～Ｒ７年度）	△	子育て支援課
	2-1-②	女性役員登用自治会数（年ごと）	15自治会（R5.4.1）	16自治会（R6.4.1）	14自治会（R7.4.1）	15自治会（R8.4.1）	×	地域振興課
	2-1-②	女性が代表者または副代表者である団体の割合（年ごと）	1.9%（R5.4.1）	3.7%（R6.4.1）	2.8%（R7.4.1）	20.0%（R8.4.1）	×	人権政策課
	2-1-②	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Ｒ５年度実施）	10.2%	12.1%	12.1%	15.0%（Ｒ８年度）	△	地域振興課
	2-1-③	防災会議における女性委員の割合（年ごと）	7.1%	7.1%	0.0%	20.0%（Ｒ７年度）	×	防災危機管理課
	2-2-①	各種審議会委員のうち女性が占める割合（年ごと）	34.2%（R5.4.1）	33.9%（R6.4.1）	29.4%（R7.4.1）	40.0%（R8.4.1）	×	総務課
	2-2-①	女性委員のいない審議会等の割合（年ごと）	12.7%（R5.3.31）	9.3%（R6.3.31）	12.7%（R7.3.31）	0%（R8.3.31）	×	人権政策課
	2-2-①	市役所管理職における女性職員の割合（年ごと）	30.5%（R5.4.1）	30.5%（R6.4.1）	28.9%（R7.4.1）	30.0%（R8.4.1）	×	総務課
	2-2-①	女性人材バンク登録制度への全体登録者数（年ごと）	64人（R5.4.1）	67人（R6.4.1）	64（R7.4.1）	90人（R8.4.1）	×	人権政策課
	2-2-①	女性人材バンク庁内活用数（年ごと）延人数	27人（R5.4.1）	30人（R6.4.1）	37人（R7.4.1）	40人（R8.4.1）	○	人権政策課
	2-2-②	女性就業率（25～44歳）	80%（Ｒ４）	77%（Ｒ５）	80%（Ｒ６）	82.0%（Ｒ７）	○	シティセールス課
	2-2-②	女性起業支援対象者（過去５年間の累計）	７人（H30～Ｒ４年度）	９人（Ｒ１～Ｒ５年度）	11人（Ｒ２～Ｒ６年度）	５人（～Ｒ７年度）	◎	シティセールス課
	2-3-①	滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数（米原市）	40件（R5.3.31）	38件（R6.3.31）	38件（R7.3.31）	40件（R8.3.31）	△	シティセールス課
	2-3-①	市役所年次有給休暇の平均取得日数（年ごと）	10.8日	12.3日	12.8日	12日（Ｒ７年度）	◎	総務課
	2-3-②	待機児童発生数（年ごと）	０人（R5.4.1）	０人（R6.4.1）	０人（R7.4.1）	０人（R8.4.1）	◎	保育幼稚園課
	2-3-②	ファミリー・サポート・センター会員総数（年ごと）	192人	190人	203人	200人（R8年度）	◎	子育て支援課
	2-3-②	育児休業を取得したことがある市役所男性職員の割合(男性職員の育児休業取得率)	66.7%	92.3%	100.0%	20.0%（Ｒ７年度）	◎	総務課

■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～

	第４次	内　容	Ｒ４数値	Ｒ５現状値	**Ｒ６現状値**	最終目標値	評価	担当課
基本目標３	3-1-①	乳がん検診の受診者の割合（年ごと）	29.2%	28.5%	29.8%	26.0% （Ｒ８年度）	◎	健康づくり課
	3-1-①	子宮頸がん検診の受診者の割合（年ごと）	24.5%	23.7%	25.1%	26.0% （Ｒ８年度）	○	健康づくり課
	3-1-①	乳幼児健康診査の受診者の割合（年ごと）	98.0%	99.0%	99.2%	95.0% （Ｒ８年度）	◎	健康づくり課
	3-2-①	日本語教室における外国籍市民参加者数（年ごと）	211人	316人	208人	200人 （Ｒ７年度）	◎	人権政策課
	3-2-②	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）	５回 （H30～Ｒ４年度）	６回 （Ｒ１～Ｒ５年度）	６回 （Ｒ２～Ｒ６年度）	５回 （～Ｒ７年度）	◎	人権政策課 生涯学習課

令和7年度　事業所における男女共同参画実態調査の状況について

資料５

調査概要

１　調査の目的

第5次男女共同参画推進計画策定に向け、事業所における男女共同参画や女性活躍の実態等を把握するためアンケートを実施しました。

２　調査対象

市内に本社・本店・支店・営業所・事業所を有する事業所

３　調査期間

令和7年7月1日～7月31日

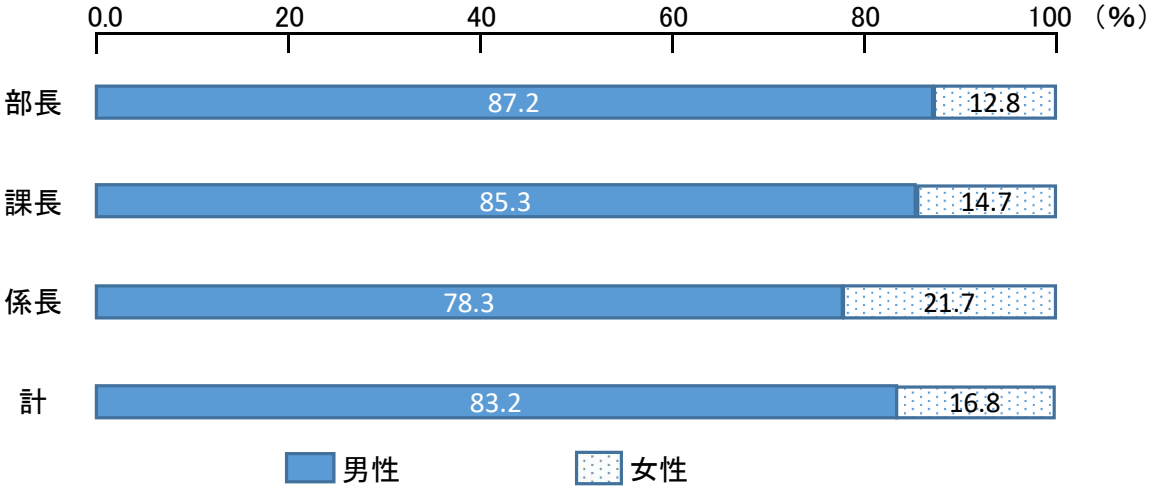
４　回収率

58.3%（60件／103件）

主な調査内容

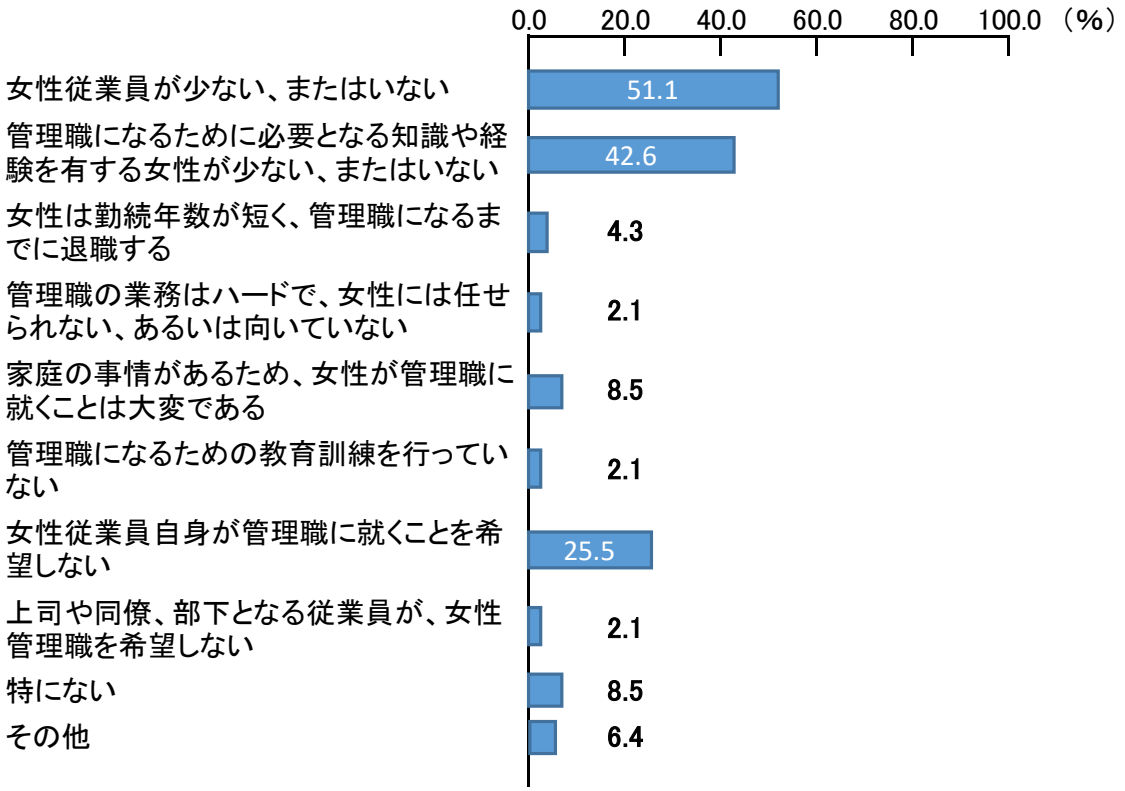
①管理職における女性の割合

管理職における女性の割合は16.8%となっています。



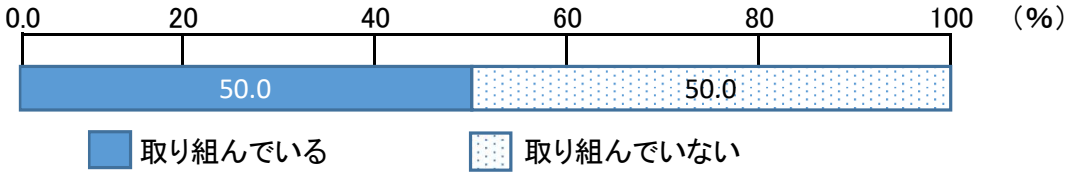
②女性管理職が少ない（または、いない）理由

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4割から5割程度となっています。



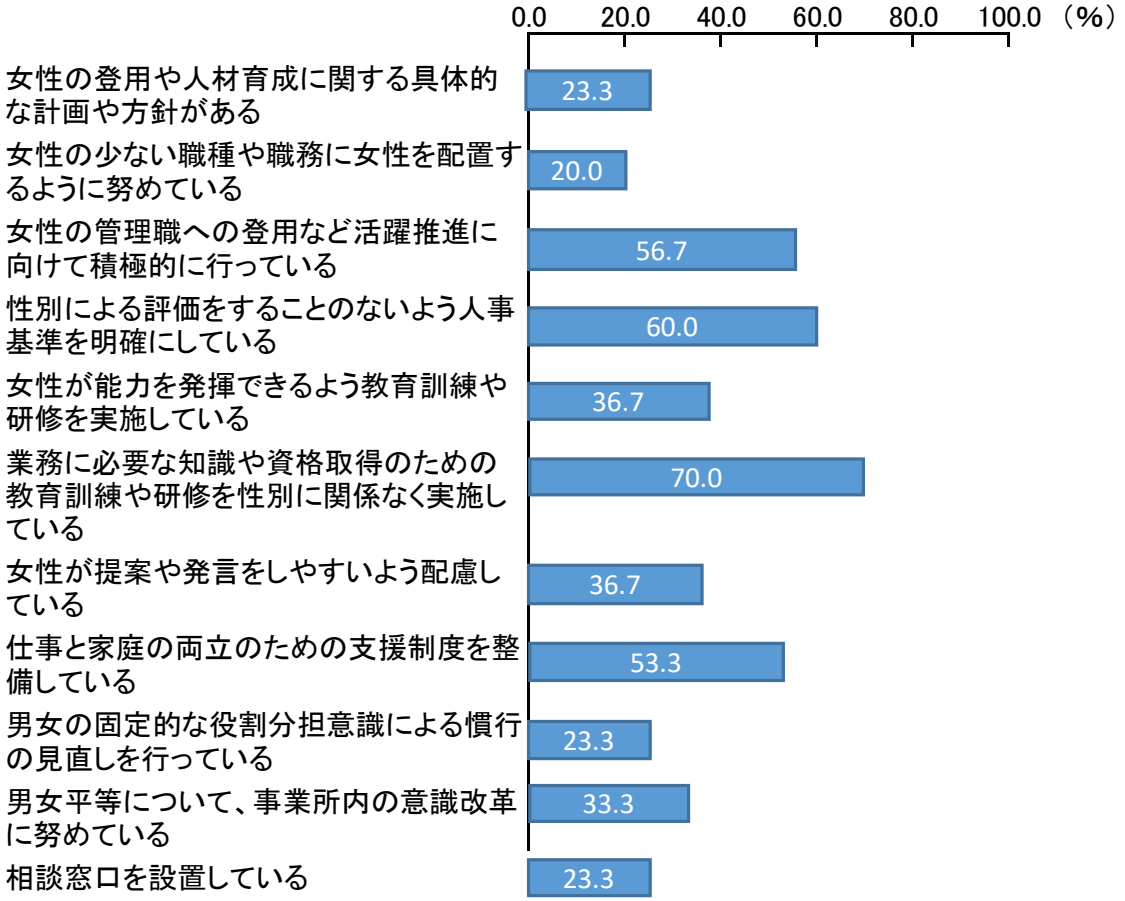
③ポジティブ・アクションについて

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。



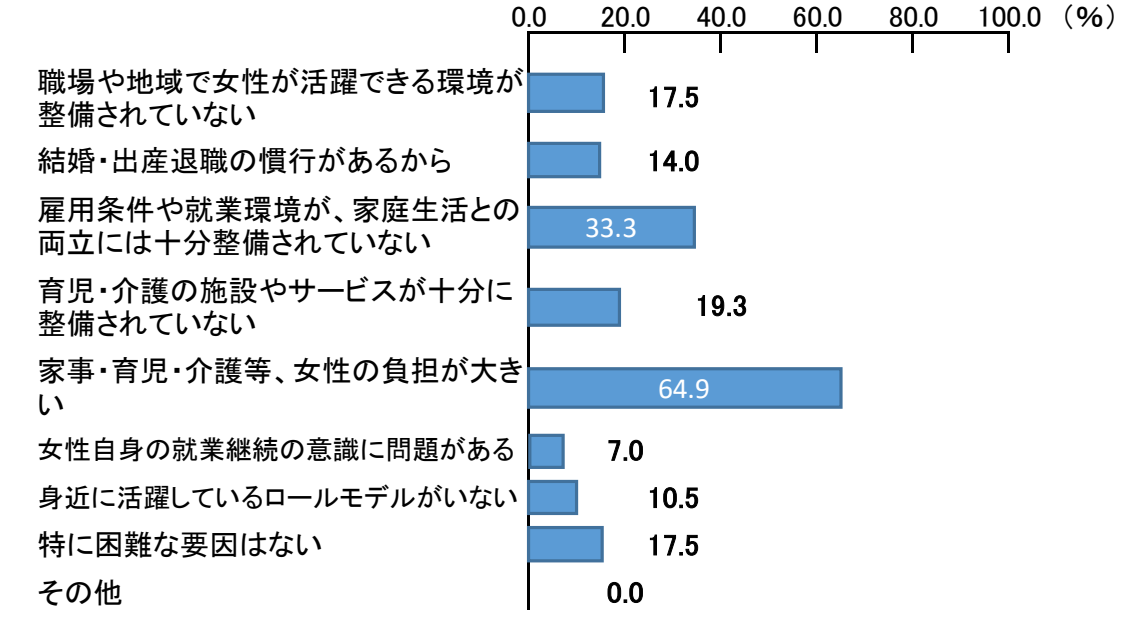
④ポジティブ・アクションの具体的な取組について

ポジティブ・アクションの具体的な取組として、性別にかかわらない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。



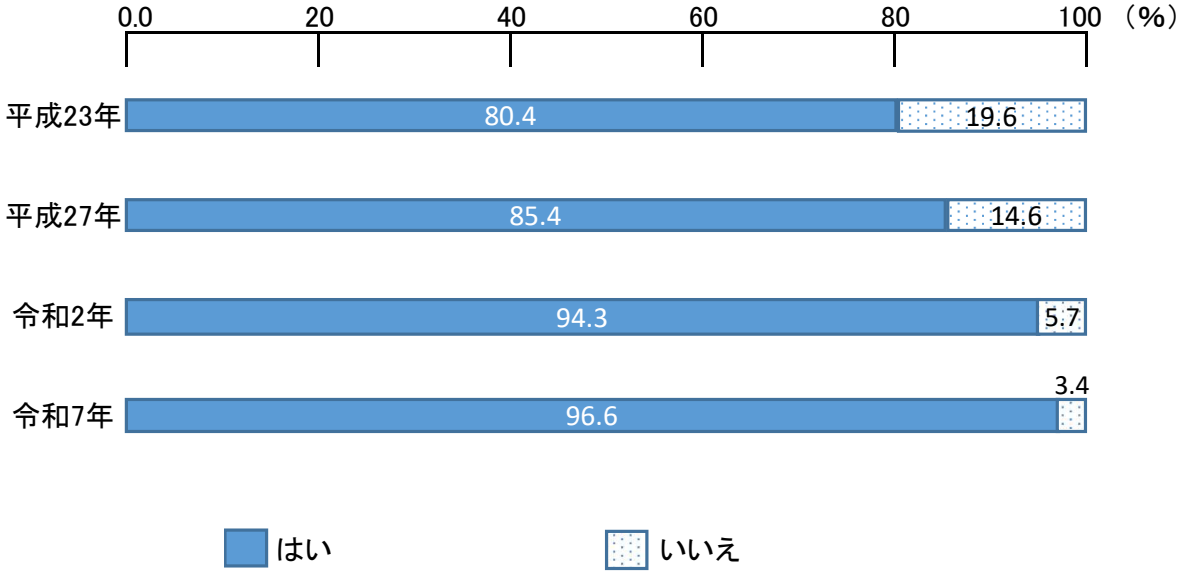
⑤女性の継続的な就業を困難にしている要因

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6割半ばと最も高くなっています。



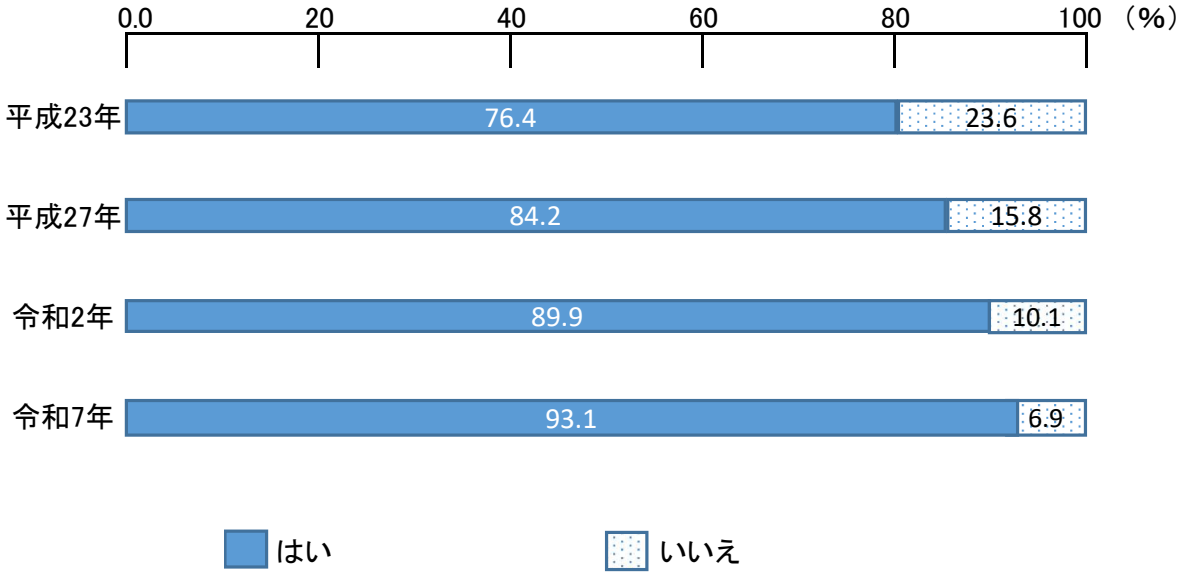
⑥育児支援制度

育児を支援する制度がある事業所は9割以上で、調査ごとに増加しています。



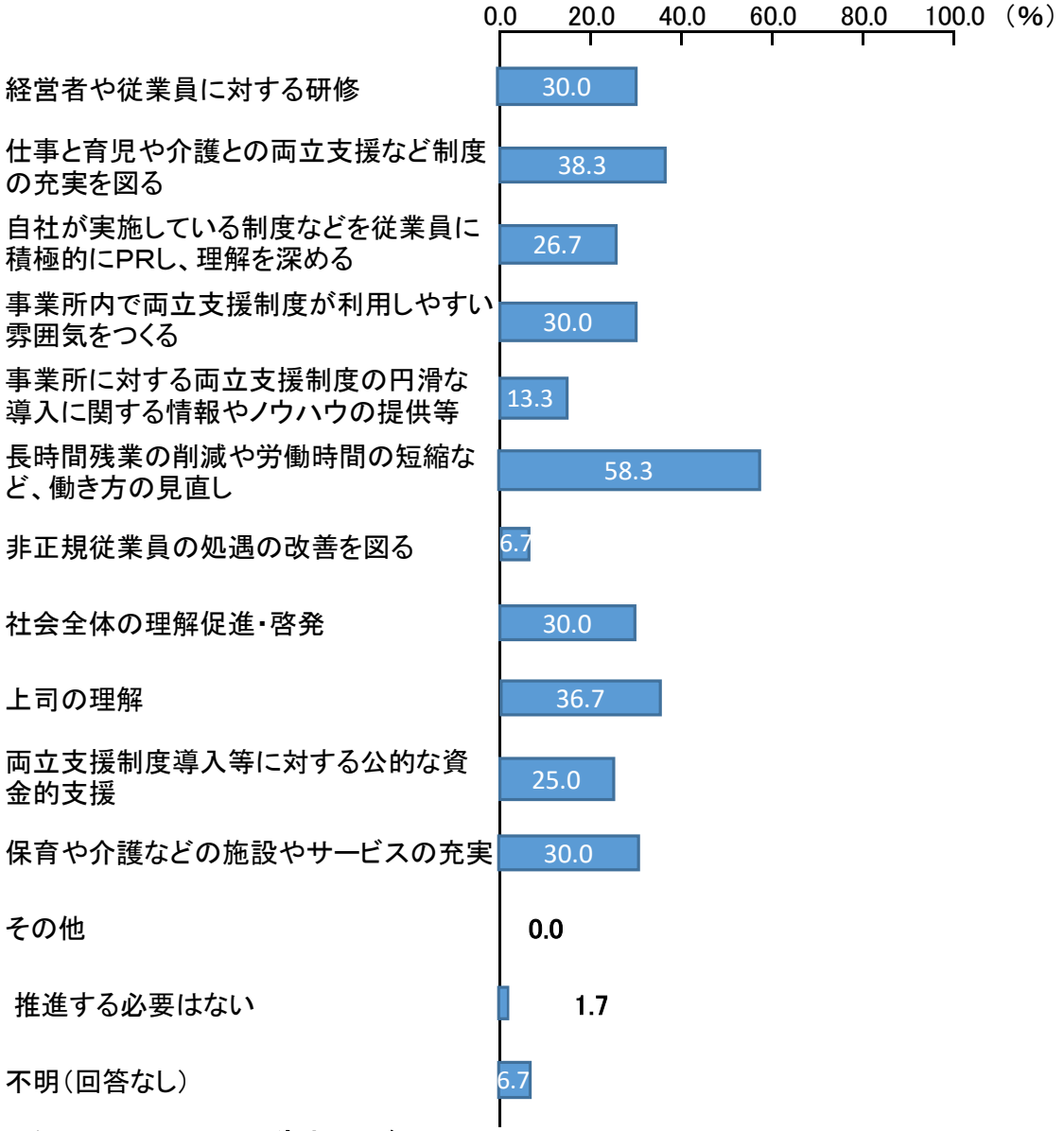
⑦介護支援制度

介護を支援する制度がある事業所は調査ごとに増加し、今回の調査で9割を超えました。



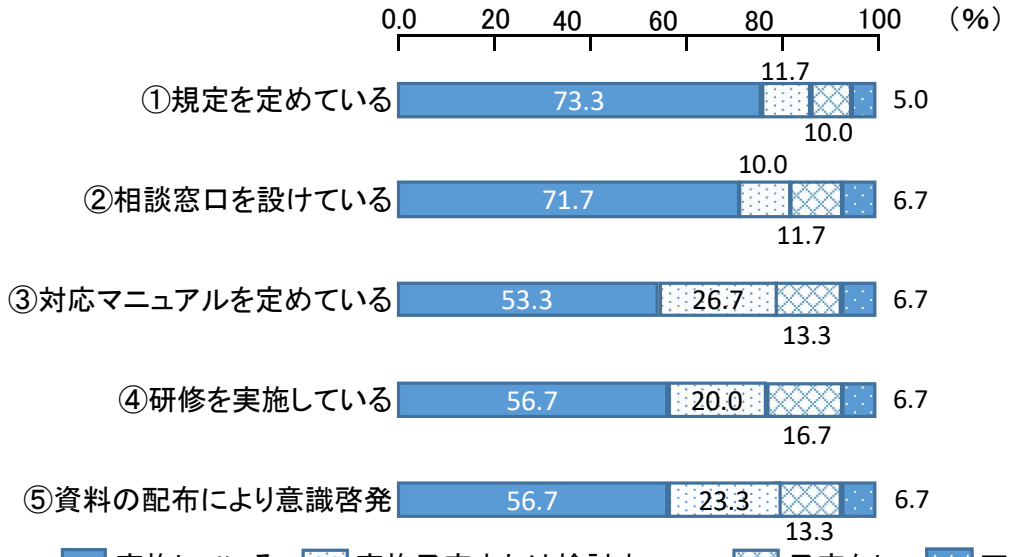
⑧ワーク・ライフ・バランス推進に必要なこと

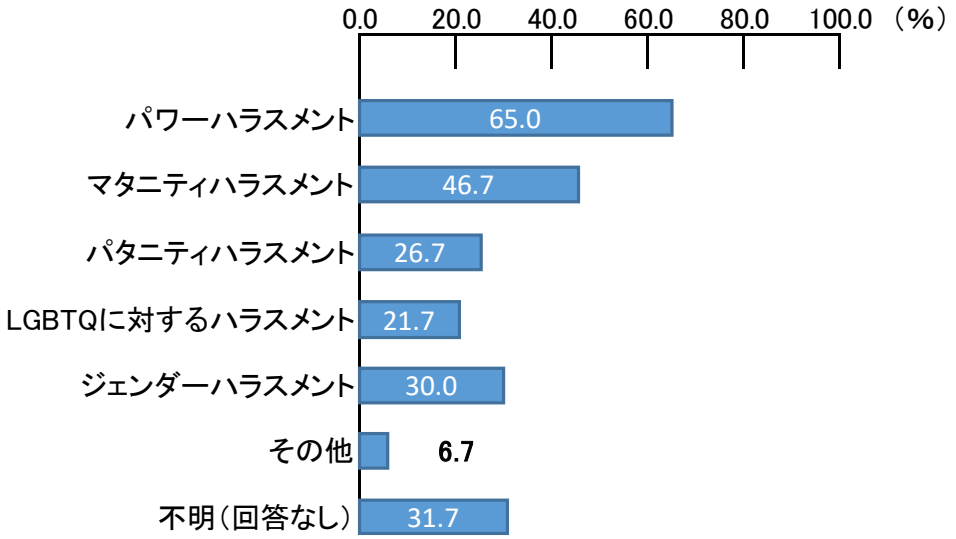
ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なことについて、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方見直し」が5割台後半、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」「上司の理解」が3割台後半と高くなっています。



⑨セクシャルハラスメント防止の取組

セクシャルハラスメント防止に向けての取組について、セクシャ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6割以上、マタニティハラスメント」「ジェンダーハラスメント」が3割以上となっています。