

パートナーシッププラン2020（案） 概要版

- 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」に規定される「都道府県推進計画」として位置づける。
- 特に、第4章「重点施策2」において、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を整理する。

【第1章】計画の趣旨

策定の趣旨

本県が直面する社会情勢の変化や新たな課題などに的確に対応し、男女共同参画社会の形成に向けての施策を総合的かつ計画的に推進する。

計画の性格

- ・男女共同参画社会基本法および滋賀県男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、都道府県の区域内において女性の職業生活における活躍を推進するための計画 など

計画の期間

平成28年度（2016年度）～平成32年度（2020年度）の5か年計画

【第2章】男女共同参画の現状と課題

固定的な性別役割分担意識

- ・「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」に同感する割合は、41.2%。
- ・「日常生活で不平等を一番感じるところ」は、「地域社会」が30.9%と最も高い。

ワーク・ライフ・バランス

- ・男女とも、仕事と家庭生活等のバランスを取りたいものの、実際には男性は「仕事」、女性は「家庭生活」を優先。
- ・介護を理由に離職する人は増加傾向。

女性の働き方や就労形態

- ・女性の労働力率のM字カーブは深く、全国39位の深さ。
- ・一万、25～44歳の無職女性の約6割が就労を希望。
- ・女性の労働力率は40歳代で回復するが、パートタイム労働者の割合が高くなる。
- ・起業者に占める女性の割合は、9.3%で全国40位の低さ。

政策・方針決定過程への女性の参画

- ・管理的職業従事者に占める女性の割合は、11.7%で、全国43位の低さ。
- ・管理職に女性が少ない理由としては、県民意識調査では、仕事と家庭の両立の困難さや、男性優位の意識などが挙げられている。

男性の育児等への参画と意識

- ・男性の30歳代の約2割が、週60時間以上働いており、長時間労働が課題。
- ・共働きかどうかにかかわらず、男性の家事・育児時間は1日のうち1時間未満であり、家事・育児の多くを女性が負担している。
- ・県民意識調査では、男性が家事・育児等に参画するためには、男性自身の抵抗感を取り除くことや職場の環境整備などが求められている。

安心して暮らせる社会づくり

- ・夫婦や恋人など親しい人間関係で起こる暴力について、女性は約7人に1人が経験している。
- ・県内ひとり親家庭の世帯数は平成26年4月時点で14,452世帯で増加傾向。
- ・ひとり親家庭は、就労状況や経済的な理由で、子どもの養育等に不安を抱え、仕事と家庭を両立しながら経済的に自立することが困難な状況。

社会の変化

- ・本県は人口減少局面に入ったと推測され、人口構成の変化が見込まれる中、男女が能力を最大限発揮し、ともに社会を支える男女共同参画の視点がますます重要。
- ・三世帯世帯の割合は減少する一方、単独世帯は増加。今後、子育てや介護などを家族で支え合うことが困難に。
- ・平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、働く場における女性の活躍推進に向けた必要な施策の実施が求められている。

【第3章】計画の基本的な考え方

計画の目標

あらゆる場面で『男女共同参画』を実感できる滋賀へ

～男女共同参画で、夢や希望に満ちた新しい豊かさを～

重視すべき視点

女性の活躍推進による地域の活性化

女性の活躍は、企業活動や地域に多様な価値観、新しい視点、創意工夫をもたらし、誰もが暮らしやすい社会、地域の活性化につながる。

男性にとっての男女共同参画

男性が、男女共同参画を人生にプラスになるものとして理解することは、多様な豊かな人生につながる。

様々な場面における男女共同参画の変化や進展の実感イメージ

県民だれもが身近な様々な場面で、男女共同参画の変化や進展を実感できるよう、取組を推進。

- | | | |
|--|--|---|
| 家庭で <ul style="list-style-type: none">・男女がともに家事・育児・介護に参画し、喜びと責任を分かち合っている。・仕事と家庭の両立を支える保育や介護サービスが整備され、希望に応じて仕事と家庭生活を両立できている。・男女のあらゆる暴力がなく、男女の人権が尊重されている。 | 地域で <ul style="list-style-type: none">・あらゆる世代、立場の人々が自治会やPTA、防災活動等、様々な地域活動に参画し、地域に活力が生まれている。・将来のライフプランニングを踏まえたキャリア教育が行われ、性別にかかわらず、主体的に進路を選択する力が身についている。 | 働く場で <ul style="list-style-type: none">・結婚や出産、育児のタイミングで仕事と家庭の両立の困難さを理由に退職する女性が減り、いきいきと働く女性が増えている。・育児休業を取得する男性が増えている。・管理職や政策・方針決定の場に参画する女性が増えている。 |
|--|--|---|

重点推進目標

- | | |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| ①「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合 | 53.2% (H26) ➡ 70.0% (H32) |
| ②女性の就業率（25～44歳） | 66.4% (H22) ➡ 73.0% (H32) |
| ③管理的職業従事者に占める女性割合 | 11.7% (H22) ➡ 18.0% (H32) |
| ④男性の育児休業取得率 | 1.9% (H26) ➡ 6.0% (H32) |

【第4章】重点施策と取組の方向

重点施策

重点施策	重点施策1 家庭・地域における男女共同参画の推進	取組の方向	
		1	2
重点施策2 働く場における男女共同参画の推進	1 男女の均等な雇用機会の確保 2 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援 3 政策・方針決定の場に参画する女性が増える環境づくり 4 働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくり 5 女性の起業等への支援	1 男女共同参画の推進に向けた意識改革と人づくり	・男女共同参画の理念の普及 ・男女共同参画を進める地域リーダーの発掘・育成 ・政策・方針決定過程への女性の参画（自治会等の方針決定の場への女性の参画） ・スポーツ分野における男女共同参画の推進（子育て期の女性のスポーツ参加促進、女性アスリート支援など）
		2 地域の様々な活動分野における女性の参画促進	・男性にとっての男女共同参画（男性に対する意識啓蒙） ・男性の育児・介護等への参画支援（イクメンの養成など） ・女性の地域活動への参画支援（地域で活躍する女性ロールモデル発掘、発信）
		3 男性の家庭・地域活動への参画促進	・子育て支援の充実（就労形態の多様化等による様々な保育ニーズへの対応など） ・介護への支援（介護サービスの充実、介護離職の防止） ・学校等での男女共同参画教育の充実（主体的に進路を選択できる力を身につける教育の充実など） ・ライフ＆キャリア教育の充実（多様な働き方、生き方への理解促進など）
		4 多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実	・情報提供や啓蒙の推進（男女の均等な雇用機会、ポジティブ・アクションの推進等の事業主への啓蒙など） ・相談への対応の充実（セクハラ、パワハラ、マタハラ等の防止啓蒙、相談窓口の周知）
		5 多様な選択を可能とするライフ＆キャリア教育の推進	・女性の活躍推進の総合的取組 ・女性の再就職への支援（滋賀マザーズジョブステーション） ・女性のエンパワーメントの促進（キャリアアップ支援、働く女性のネットワークづくり、ロールモデルの紹介） ・企業等の取組促進（経営者等への啓蒙、企業等の女性活躍推進状況の「見える化」など） ・職場環境づくり（経済団体等との連携によるワーク・ライフ・バランスの推進に向けた気運醸成など） ・企業等の取組促進（テレワーク等多様な働き方の普及、男性の育児取得促進、イクボス養成支援など） ・女性の起業への支援（起業に必要なノウハウ習得等に向けた支援、女性の起業への資金調達支援など） ・商工業や農林水産業での取組支援（女性の就業活動への支援、女性が経営者能力を発揮できる農業法人の育成）
重点施策3 男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくり	1 男女の人権尊重についての意識の浸透と教育の充実 2 セクシュアルハラスメント対策の推進 3 DV（ドメスティック・バイオレンス）対策の推進 4 性暴力、ストーカー行為等あらゆる男女間の暴力に対する取組の推進 5 生涯を通じた健康づくり 6 様々な困難を抱える人々への支援	1 男女の均等な雇用機会の確保	・教育・啓蒙の推進（男女間のあらゆる暴力防止の意識の浸透、不適切な性・暴力表現排除に向けた啓蒙など） ・若年層に対する取組（デートDV防止啓蒙、性に関する指導の充実に向けた教職員への研修など）
		2 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援	・広報・啓蒙の推進（あらゆる場面におけるセクハラ根絶に向けた広報・啓蒙） ・相談支援の充実（セクハラに関する研修の実施や、苦情・相談窓口の周知）
		3 政策・方針決定の場に参画する女性が増える環境づくり	・総合的な支援の推進（配偶者暴力相談支援センターにおける被害者への総合的、継続的支援など） ・相談体制の充実 ・被害者からの相談および加害者更生などに対する取組
		4 働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくり	・被害者への支援（性暴力被害者総合ケアワトソン・びわ湖SATOCOにおける被害者支援など） ・運搬体制の充実（関係機関と連携した被害者への適切な情報提供など） ・相談体制の充実 ・意識啓蒙の推進
		5 女性の起業等への支援	・妊娠・出産等に関する健康支援（性についての理解促進、性と健康に関する相談、周産期医療体制の充実など） ・健康づくりへの支援（エイズ・HIV感染、性感染症に関する正しい知識の普及啓蒙など）
			・高齢者、障害者、外国人等への支援 ・ひとり親家庭への支援（ひとり親家庭の自立や生活安定に向けた支援、ひとり親家庭に対する相談体制の充実など）

【第5章】計画の総合的な推進

1	県の推進体制の充実	・男女共同参画の総合的な推進 ・ワーク・ライフ・バランスの推進（イクボス宣言を踏まえた働き方改善と企業等への働きかけなど）
2	多様な主体との連携強化	・関係機関との連携強化（県民、地域団体、NPO、事業者、大学等との連携強化） ・国との連携強化 ・市町との連携強化（女性のチャレンジ支援、就労支援の推進など）
3	県立男女共同参画センターの機能の充実	・地域で実践する人材の育成支援 ・関係機関との連携強化（多様な主体間のコーディネート機能の強化など） ・情報提供の推進
4	調査・研究の推進	・調査・分析の推進（男女共同参画の推進状況の定期的な把握・分析、大学等と連携した調査研究） ・情報の収集（男女共同参画の取組事例や統計等の収集、提供）

パートナーしがプラン 2020 (案)

滋賀県男女共同参画計画

滋賀県女性活躍推進計画

滋 賀 県

目次

第1章 計画の趣旨	1
第2章 男女共同参画の現状・課題	4
第3章 計画の基本的な考え方	14
第4章 重点施策と取組の方向	19
重点施策1 家庭・地域における男女共同参画の推進	19
(1) 男女共同参画の推進に向けた意識改革と人づくり	19
(2) 地域の様々な活動分野における女性の参画促進	20
(3) 男性の家庭・地域活動への参画促進	21
(4) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実	22
(5) 多様な選択を可能にするライフ&キャリア教育の推進	22
重点施策2 働く場における男女共同参画の推進	24
(1) 男女の均等な雇用機会の確保	25
(2) 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援	25
(3) 政策・方針決定の場に参画する女性が増える環境づくり	26
(4) 働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくり	27
(5) 女性の起業等への支援	28
重点施策3 男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくり	30
(1) 男女の人権尊重についての意識の浸透と教育の充実	30
(2) セクシュアルハラスメント対策の推進	31
(3) DV（ドメスティック・バイオレンス）対策の推進	31
(4) 性暴力、ストーカー行為等あらゆる男女間の暴力に対する取組の推進	32
(5) 生涯を通じた健康づくり	33
(6) 様々な困難を抱える人々への支援	33
第5章 計画の総合的な推進	35
(1) 県の推進体制の充実	35
(2) 多様な主体との連携強化	36
(3) 県立男女共同参画センターの機能の充実	36
(4) 調査・研究の推進	37
計画推進の目標値一覧	38

※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第6条第1項に規定される都道府県推進計画として位置づけるものであり、特に第4章の「重点施策2」において、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を整理しています。

第1章 計画の趣旨

1 策定の趣旨

(これまでの取組)

本県では、男女の人権が互いに尊重され、個性と能力を発揮することができる、多様性に富んだ活力ある社会～男女共同参画社会～の実現に向け、平成13年(2001年)12月に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定し、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、様々な取組を進めてきました。

(根深い固定的な性別役割分担意識)

しかしながら、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識をみると、平成26年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査(以下、「県民意識調査」という。)では、「同感しない」割合は53.2%と過半数を超え、徐々に変化がみえるものの、「同感する」割合は41.2%となっており、固定的な性別役割分担意識の解消は十分には進んでいない状況です。そのことによって男女間の不平等が暮らしの様々な場面で残っています。

(女性の活躍の必要性)

こうした固定的な性別役割分担意識により、社会の様々な場面で女性の能力が十分に発揮されていない状況があります。女性の就労をみると、本県は女性労働力率のM字カーブ¹の谷が深く、多くの女性が出産や子育てを機に仕事を辞めている一方、子育て期の無職の女性の約6割が就労を希望しています。女性の管理職の割合も全国平均より低くなっています。社会のあらゆる場面で女性が活躍することは、本県の地域・経済の活性化に必要不可欠であり、多様性に富んだダイバーシティ社会²に向けた試金石としても、女性の潜在的な力が十分に発揮される環境づくりが急務となっています。

(男性へのアプローチの必要性)

固定的な性別役割分担意識は、女性の社会参画を阻むだけでなく、「男は仕事、女は家庭」といった意識から男性の長時間労働につながるとともに、男性自身が「男は強くなければならない」といった役割に縛られ、男性にとっても生きづらさを感じることに繋がります。男女共同参画は、男性が重圧から解放され、自分らしい生き方を選択できることにつながるという視点から、男性へのアプローチを進めていくことも必要となっています。

(社会の変化)

こうした中、本県は今、大きな転換期に直面しています。これまでは全国でも数少ない人口増加県でした。しかしながら、平成26年(2014年)10月1日時点では推計人口が前年比較では昭和41年(1966年)以来48年ぶりの減少となるなど、本県も人口減少局面に入ったと推測されます。

¹ 日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。

² 性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをいいます。

人口減少は今後もさらに進行することが予想され、人口減少に伴い、地域の活力の低下や社会保障費の増大など、様々な問題が顕在化してくることが懸念されます。また、三世代世帯が減少し、単独世帯が増加しており、世帯構成の変化も現れてきています。さらに、高齢化の進展に伴い、「介護と仕事の両立」も大きな課題となってくることが想定されます。

女性の「自分自身の理想の働き方」への意識をみると、県民意識調査では、「子育て期で一旦仕事をやめ、その後パートで仕事を続ける」が34.5%、「子育て期で一旦仕事をやめ、その後フルタイムで仕事を続ける」が24.5%、「仕事を続ける」が23.6%と、働き方への意識にはばらつきがあります。また、全国や本県でも、夫婦共働き世帯が、男性片働き世帯を上回っており、個人の価値観やライフスタイルが多様化しています。

平成23年（2011年）3月11日に発生した東日本大震災では、地域のつながりや人と人との絆の大切さが見つめ直されるとともに、避難所運営などの政策・方針決定過程に女性の参画が十分確保されなかったことなどから、災害対応における男女共同参画の視点の重要性が改めて問われました。

平成27年（2015年）9月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、都道府県においては、女性の職業生活における活躍の推進に向けた必要な施策の実施が求められたところです。

（前向きな危機感）

私たちは、人口減少や高齢化、価値観の多様化など、経験したことのないスピードで変化していく社会にいます。こうした中、これまでと同じ仕組みや風土では、今後直面する社会の変化には対応できません。幸せや豊かさを実感できるよう、迫りくる変化に立ち尽くすことなく、将来に夢や希望を抱くという「前向きな危機感」をもって、県民一人ひとりが考え、行動することが求められます。

（誰もが輝く男女共同参画社会へ）

そのためには、「男だから、女だから」ととらわれず、個性と能力を発揮できる男女共同参画が必要不可欠であるということを県民とともに共有し、誰もが輝く男女共同参画社会に向け、取組を着実に進めていく必要があります。そして、性別、年齢、国籍、障害の有無に関わらず、自分の意思、希望に沿って、社会とのつながりの中で活躍できるチャンスがある、「すべての人々に居場所と出番がある」社会を目指していくことが何より大切だと考えます。

（総合的な施策の推進）

男女共同参画の推進にあたっては、家庭、働く場、地域などの様々な場面の仕組みや意識、風土などが相互に影響を及ぼしていることから、あらゆる場面での男女共同参画に向けた変革が同時並行的に進むことが必要です。そのため、本県が直面する社会情勢の変化や新たな課題などに的確に対応し、今後の方向性を明らかにする基本的な計画を策定し、男女共同参画社会の形成に向けての施策を総合的かつ計画的に進めていきます。

2 計画の性格

- (1) 男女共同参画社会基本法および滋賀県男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、都道府県の区域内において女性の職業生活における活躍を推進するための計画
- (3) 県の基本構想や人口減少を見据えた豊かな滋賀づくり総合戦略、その他県の関連各種計画との整合性を図った計画
- (4) 県民や事業者および市町の意見を反映させた県民参加による計画
- (5) 行政はもとより、家庭、地域、学校、働く場などにおけるすべての県民が、それぞれの立場で、自ら考え、行動するための共有の指針となる計画
- (6) 「新パートナーシッププラン」の成果を引き継ぎ、新たな課題への取組を反映させた計画

3 計画の期間

本計画の期間は、平成 28 年度（2016 年度）から平成 32 年度（2020 年度）までの 5 年間とします。

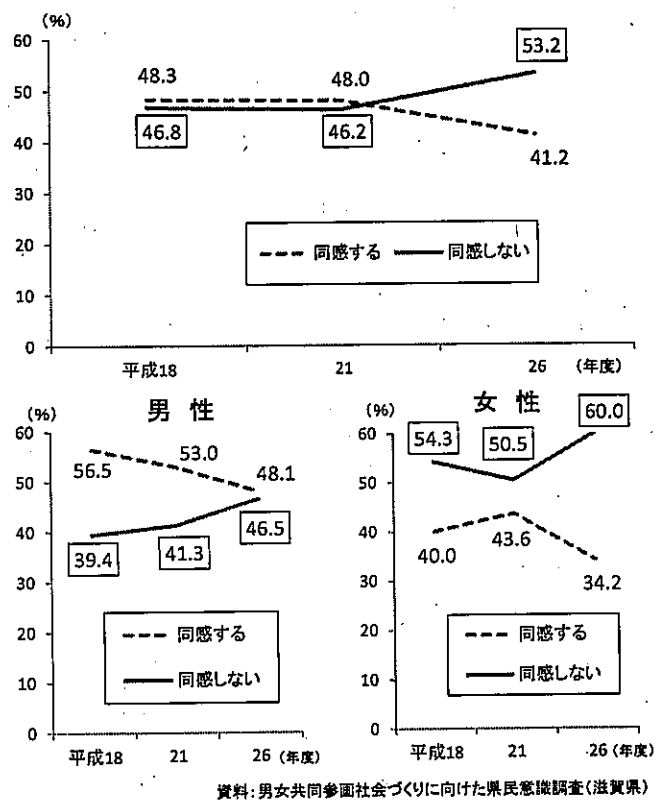
なお、本計画と密接な関連をもつ他部門の計画や、関連の法制度の策定、見直し等により、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

第2章 男女共同参画の現状・課題

1 固定的な性別役割分担意識

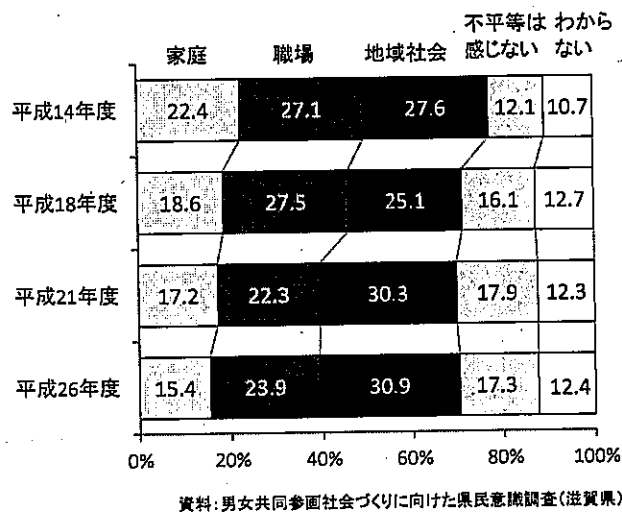
- 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」に同感する割合は、県民意識調査では、41.2%、同感しない割合は53.2%となっており、過去2回の調査に比べ「同感しない」割合が増えています。
- 男女別にみると、男女とも「同感しない」割合は増加傾向にありますが、男性は「同感する」割合が「同感しない」割合を上回っており、女性との意識の違いが表れています。
- 性別にかかわらず、誰もが個性と能力を最大限発揮できる男女共同参画社会に向けては、人々の意識の中に形成された固定的な性別役割分担意識は大きな課題であり、そうした意識の解消に向けた取組が必要となっています。

図1 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県）



- 「日常生活で男女の不平等を一番感じる場所」は、平成26年度の県民意識調査では、「地域社会」が30.9%と最も高く、その割合は増加傾向にあります。
- 一方、「家庭」や「職場」に不平等を感じる割合は減少傾向にあります。

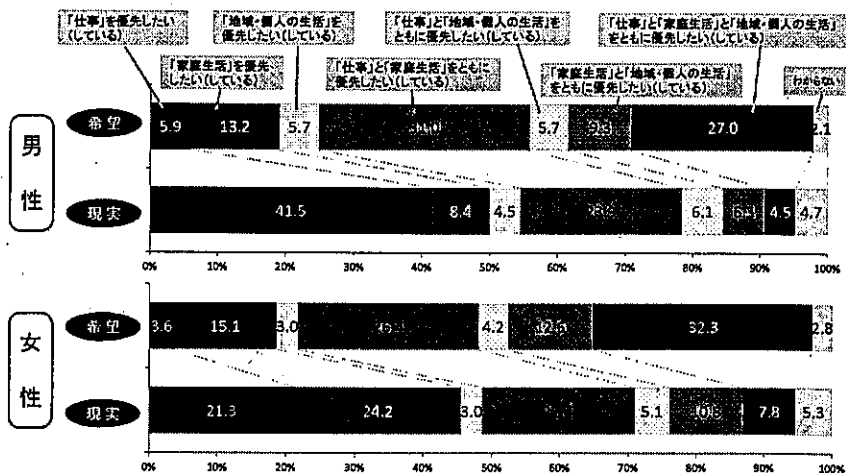
図2 日常生活の中で男女の不平等を一番感じる場所（滋賀県）



2 ワーク・ライフ・バランス³

- 男女とも、仕事と家庭生活や地域生活等のバランスを取りながら生活したいと考えているものの、現実には、男性は「仕事」、女性は「家庭生活」を優先している割合が高くなっています。

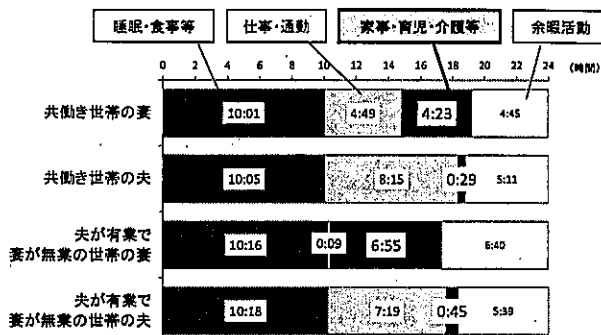
図3 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度(滋賀県)



資料：平成26年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

- 夫・妻の1日の生活時間をみると、家事・育児・介護等の時間は、共働き世帯の夫で29分、夫が有業で妻が無業の世帯の夫で45分と、男性の家事・育児・介護等の時間は、1時間未満であり、夫婦共働きかどうかにかかわらず、家事・育児・介護の多くは女性が担っている状況となっています。

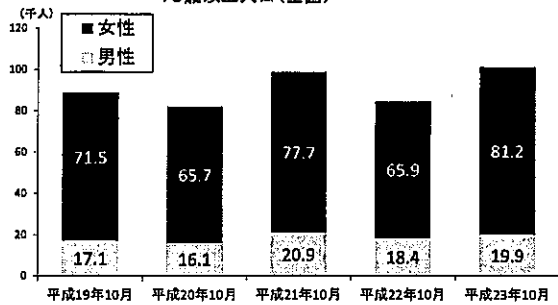
図4 夫・妻の生活時間(滋賀県) <1日24時間に占める時間数>



資料：平成23年社会生活基本調査（総務省）より作成

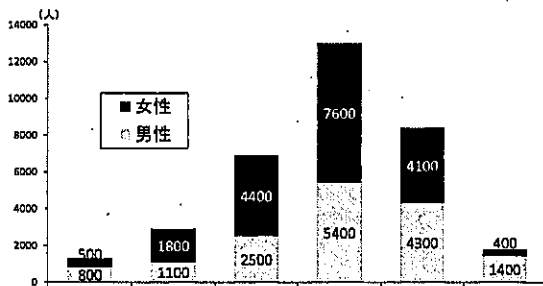
- 全国でみると、介護を理由として離職する人は年間で8万人を超えており、女性が約8割を占めています。また、本県では、働きながら介護する人は約3万5千人で、そのうちの4割は50歳代となっています。女性も男性も介護をしながら就業を継続できるよう、「介護離職」への対応が課題となっています。

図5 過去5年間に介護・看護のために前職を離職した15歳以上人口(全国)



資料：平成24年就業構造基本調査（総務省）より作成

図6 働きながら介護する人の数(滋賀県)

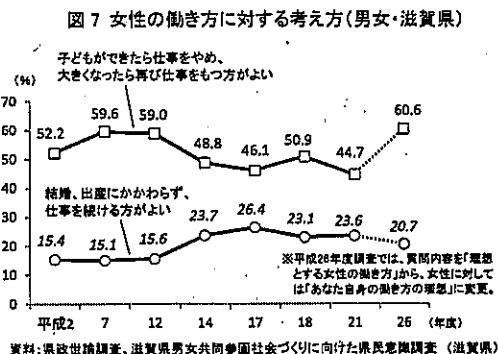


資料：平成24年就業構造基本調査（総務省）より作成

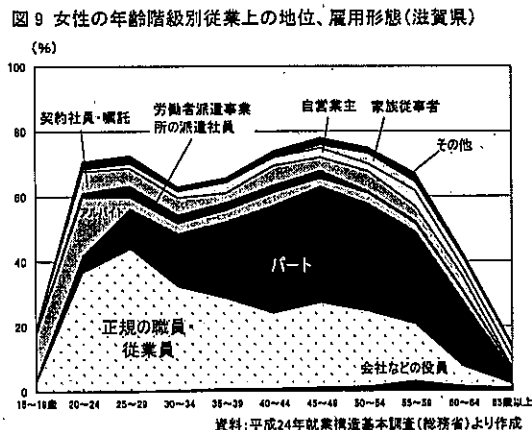
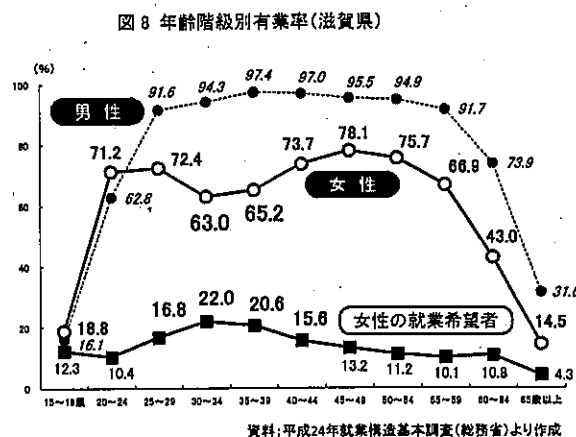
³ 誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと

3 女性の働き方や就労形態

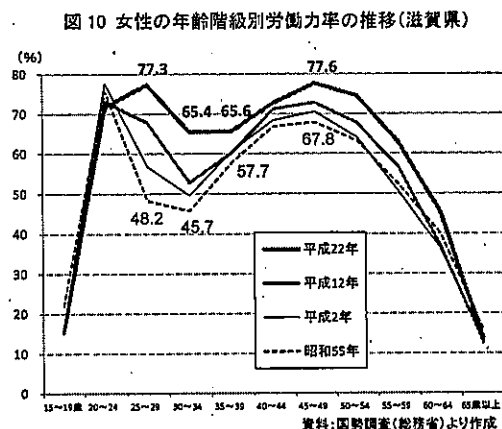
- 女性の働き方に対する考え方として、「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」と考える人の割合が、「結婚、出産にかかわらず、仕事を続ける方がよい」と考える人の割合より高くなっています。



- 女性の労働力率のM字カーブの谷(谷の左頂点から谷底の差)は深く、平成22年(2010年)国勢調査では、谷の浅い方から数えて全国39位の深さとなっています。
- また、女性の労働力率は、30歳代で全国平均より低く、40歳代後半から50歳代前半で全国平均より高くなっています。
- 一方で、平成24年(2012年)就業構造基本調査では、25~44歳の女性の無業者の約6割(約3万5千人)が就労を希望しています。
- 女性の労働力率は40歳代で回復しますが、正規の職員・従業員の割合より、パートタイム労働者の割合が高くなっています。



- 女性の年齢階級別労働力率について昭和55年(1980年)からの変化をみると、M字の底となる年齢階級は、30~34歳で変わらないものの、M字カーブは浅くなっています。



- 起業者に占める女性の割合は、平成 24 年（2012 年）就業構造基本調査では、9.3% で全国 40 位の低さとなっています。
- 女性の働き方には、職場環境や職場風土、女性の意識、男性の意識、育児環境等様々な要因が影響していると考えられ、一人ひとりの意思を尊重しつつ、働きたいと希望する女性が働くことができる環境整備が必要となっています。

4 政策・方針決定過程への女性の参画

- 管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成 22 年（2010 年）国勢調査では 11.7% と全国平均の 14.0% より低く、全国 43 位の低さとなっています。また、平成 24 年（2012 年）就業構造基本調査では、8.0% と全国最下位です。
- 様々な分野における女性の参画状況をみると、県や市町の附属機関では女性の登用が 3 割程度となっていますが、自治会長や P T A 代表など、多くの分野で女性の参画は 3 割に届かない状況となっています。

図 11 管理職(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合
(全国・滋賀県)

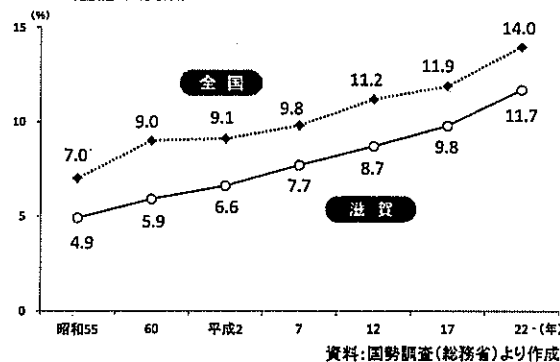
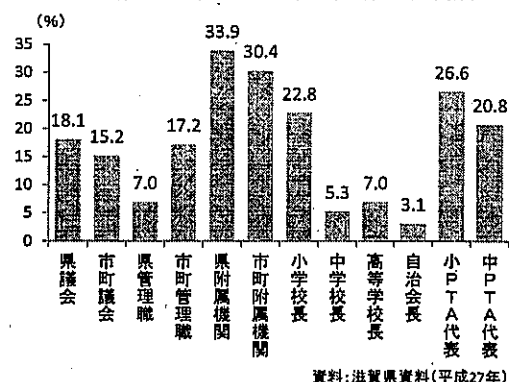


図 12 様々な分野における女性の参画状況(滋賀県)



- 管理職に女性が少ない理由としては、県民意識調査では、仕事と家庭生活の両立の困難さや、男性優位の意識などが多く挙げられています。
- また、女性が仕事を続けるためには、女性が働くことへの周囲の理解や育児や介護のための制度の充実などが求められています。

図 13 管理職につく女性が少ない理由(上位 5 項目・滋賀県)

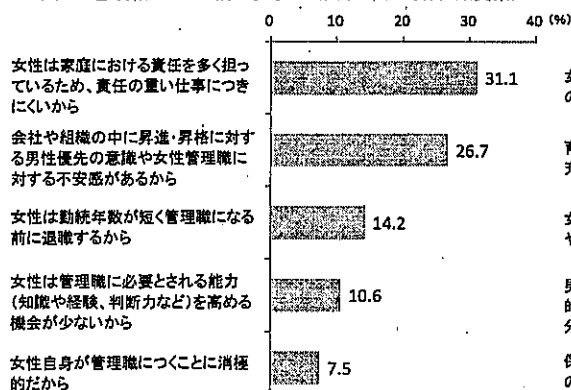
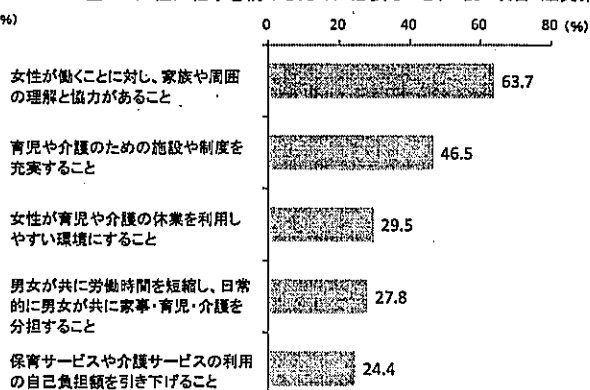


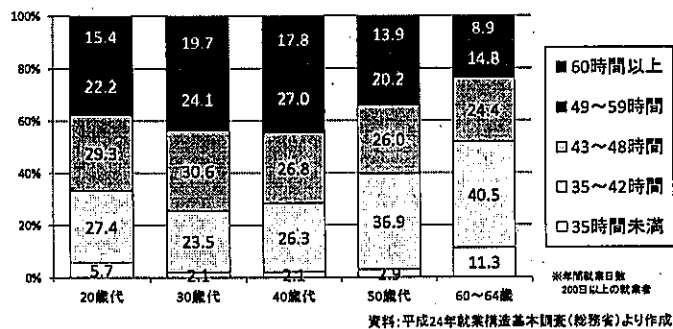
図 14 女性が仕事を続けるために必要なこと(上位 5 項目・滋賀県)



5 男性の育児等への参画と意識

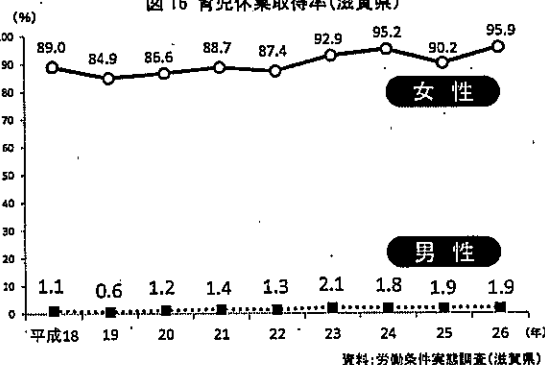
- 男性の1週間の就業時間を年代別にみると、30歳代では、約2割が週60時間以上働いています。週5日働くと仮定すると、1日12時間以上働いていることとなり、男性が長時間労働により仕事以外の活動等の時間を確保できないことが課題となっています。

図15 男性の年齢階級別1週間の就業時間(滋賀県)



- 育児休業取得率の状況を見ると、女性は90%前後で推移していますが、男性は1~2%となっており、男性では育児休業がほとんど取得されていないことがわかります。

図16 育児休業取得率(滋賀県)



- 男性が家事・育児等に参画するためには、男性自身の抵抗感を取り除くことや職場の環境整備などが求められています。
- また、男性が地域活動に参加しない理由は、きっかけがないことや仕事が忙しいことが3割以上となっています。

図17 男性の育児・家事等への参加に必要なこと(上位5項目・滋賀県)

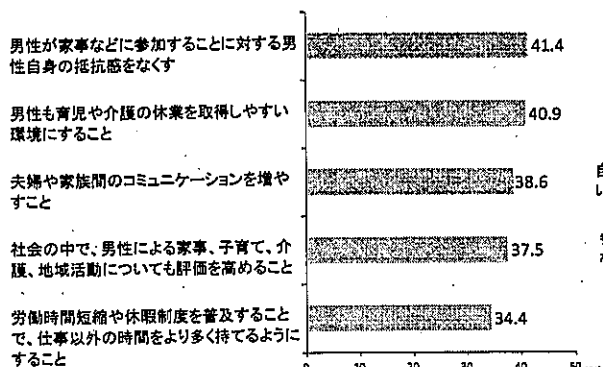
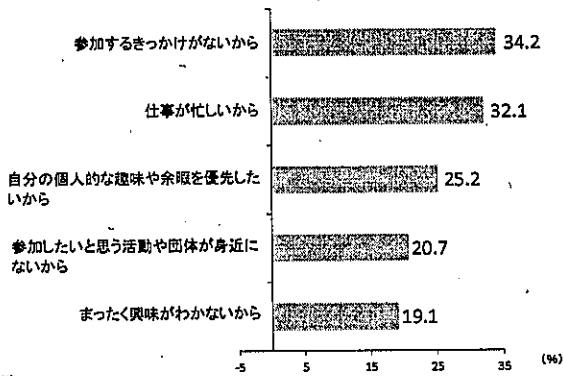
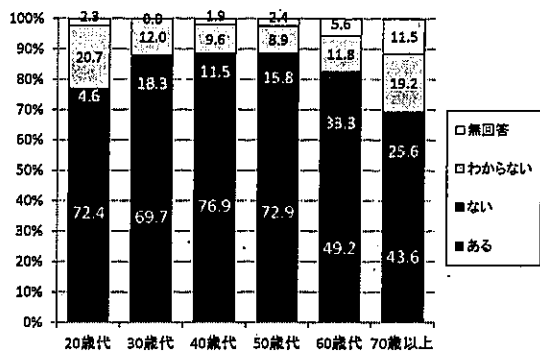


図18 男性が地域活動に参加しない理由(上位5項目・滋賀県)



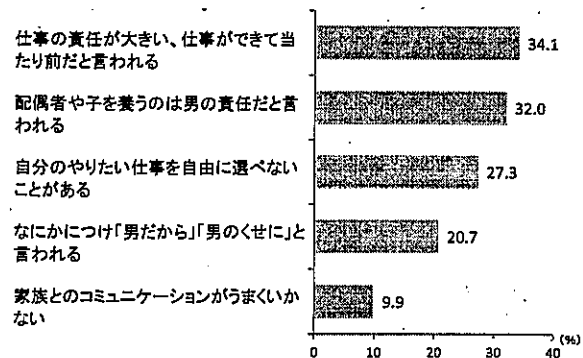
- ・男性が「男もつらい」と感じる割合は、20歳代から50歳代では6割以上となっています。また、男性が「男もつらい」と感じる内容は、「仕事の責任が大きい、仕事ができたり前だと言われる」が34.1%で最も多く、次いで「配偶者や子を養うのは男の責任だと言われる」「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」が多くなっています。

図 19 男性が「男もつらい」と感じたことの有無
(男性・年齢別・滋賀県)



資料：平成25年度滋賀県男女共同参画に関する意識調査(滋賀県)

図 20 男性が「男もつらい」と感じる内容
(男性・滋賀県・上位5項目)

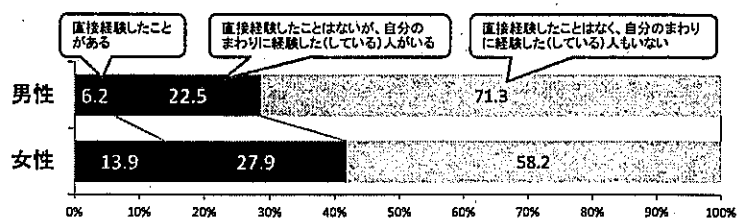


資料：平成25年度滋賀県男女共同参画に関する意識調査(滋賀県)

6 安心して暮らせる社会づくり

- ・夫婦や恋人間で起きる暴力について、「直接経験したことがある」女性は13.9%、約7人に1人が経験しており、男性の約2倍となっています。

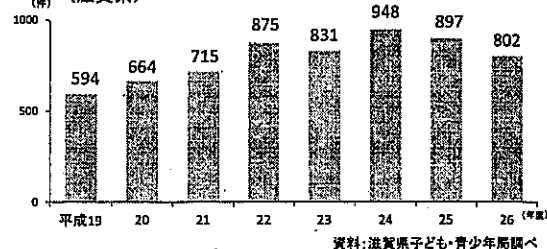
図 21 夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験(滋賀県)



資料：平成26年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査(滋賀県)

- ・配偶者暴力相談支援センターにおける平成26年度(2014年度)のDV(ドメスティック・バイオレンス⁴)相談件数は、平成19年度(2007年度)より200件以上増加し、802件となっており、女性の相談が786件、男性の相談が16件となっています。

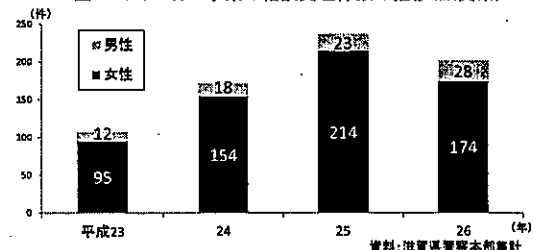
図 22 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数の推移(滋賀県)



資料：滋賀県子ども・青少年局調べ

- ・ストーカーに関する平成26年(2014年)の相談受理件数は、平成23年(2011年)の約2倍となっており、女性が174件、男性が28件となっています。

図 23 ストーカー事案の相談受理件数の推移(滋賀県)

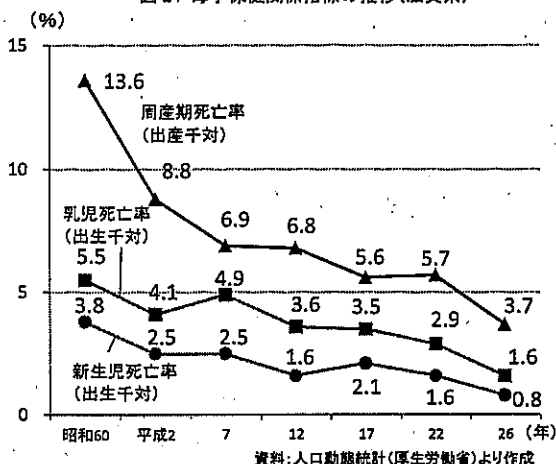


資料：滋賀県警察本部集計

⁴ 法令等で明確に定義されたことばではありませんが、夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力をいい、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれます。

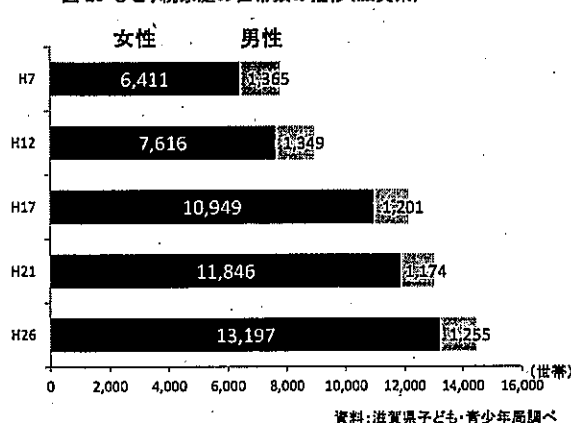
- ・新生児・乳児および周産期死亡の推移をみると、全体として一定の改善傾向がみられます。
- ・健康寿命（平成 25 年（2013 年）・厚生労働省）をみると、男性は 70.95 歳で全国 31 位、女性は 73.75 歳で全国 39 位となっており、誰もが健康でいきいきと暮らせるための取組を積極的に進める必要があります。

図 24 母子保健関係指標の推移（滋賀県）



- ・県内のひとり親家庭の世帯数は、平成 26 年（2014 年）4 月現在で 14,452 世帯であり、増加傾向にあります。また、ひとり親家庭の約 9 割が母子家庭となっています。
- ・ひとり親家庭は、就労状況や経済的な理由で、子どもの養育や教育・進学に不安を抱えている家庭が多く、仕事と家庭生活を両立しながら経済的に自立することが困難な状況が生じています。

図 25 ひとり親家庭の世帯数の推移（滋賀県）

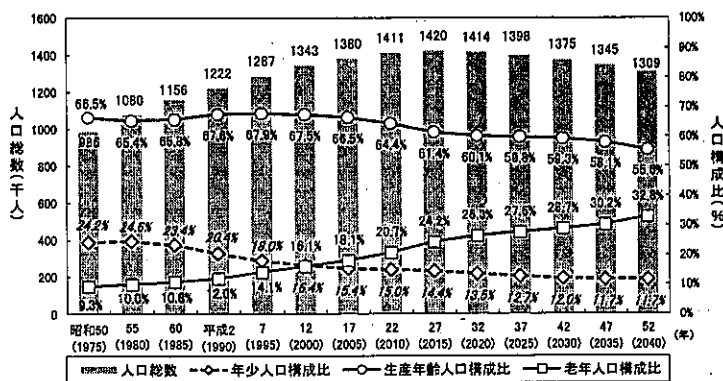


7 社会の変化

(1) 人口構造の変化

- ・本県の人口は、平成 27 年（2015 年）前後に約 142 万人をピークに減少に転じるとされており、平成 52 年（2040 年）には約 131 万人まで減少すると見込まれています。平成 26 年（2014 年）10 月 1 日現在の本県の人口（推計値）は前年比較で

図 26 総人口および人口構成比の推移と推計（滋賀県）



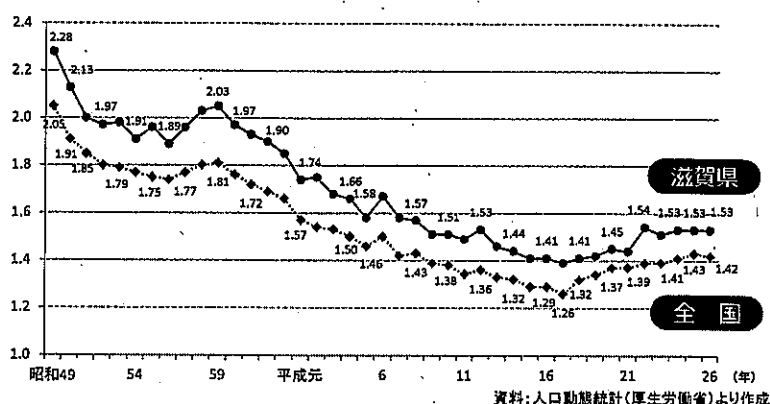
- 48 年ぶりの減少となっており、本県でも人口減少局面に入ったと推測されます。
- ・平成 22 年（2010 年）から平成 52 年（2040 年）の 30 年間で、生産年齢人口構成比は 64.4%から 55.6%に減少する一方、老年人口構成比は 20.7%から 32.8%まで増加すると予想されており、今後人口減少とあわせて、人口構成が大きく変化することが見込まれます。

- これまでの人口構成を前提とした様々な社会の仕組みを見直し、人口減少社会に対応できるよう、男女が能力を最大限発揮し、共に社会を支える男女共同参画の視点がますます重要となっています。
- 県では平成27年(2015年)10月に「人口減少を見据えた豊かな滋賀づくり総合戦略」を策定し、人口減少を食い止めながら滋賀の強みを伸ばし、活かすことによって豊かな滋賀を築くための取組を推進していくこととしています。

(2) 少子化の進行

- 本県の合計特殊出生率は、平成26年(2014年)で1.53となっており、全国の1.42を上回り、近年若干回復傾向にありますが、人口規模を維持できるとされる2.07人を大きく下回っており、少子化が進行することが懸念されます。

図27 合計特殊出生率の推移(滋賀県)



- 少子化の要因として、子どもを育てるための経済的な負担が重いことや、子育てと仕事を両立させることが難しいことなどが挙げられ、男女がともに働き、子育てができる環境づくりが求められます。

(3) 共働き世帯の増加

- 全国では、夫婦ともに雇用者⁵である共働き世帯は年々増加しており、平成9年(1997年)以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回っています。
- 本県においては、昭和55年(1980年)以降、夫、妻ともに就業者⁶である世帯数は増加傾向にあります。一方、夫が就業者、妻が非就業者の世帯は平成7年(1995年)以降減少傾向にあります。

図28 共働き等世帯数の推移(全国)

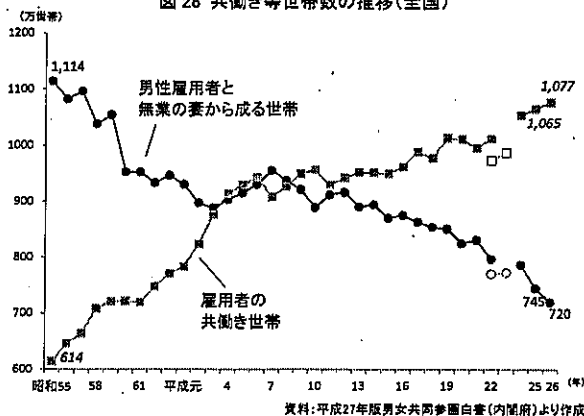
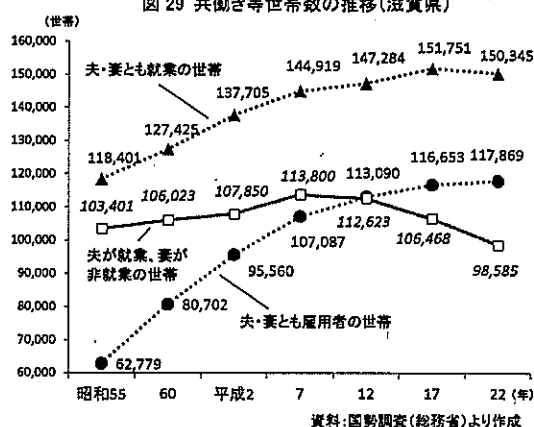


図29 共働き等世帯数の推移(滋賀県)



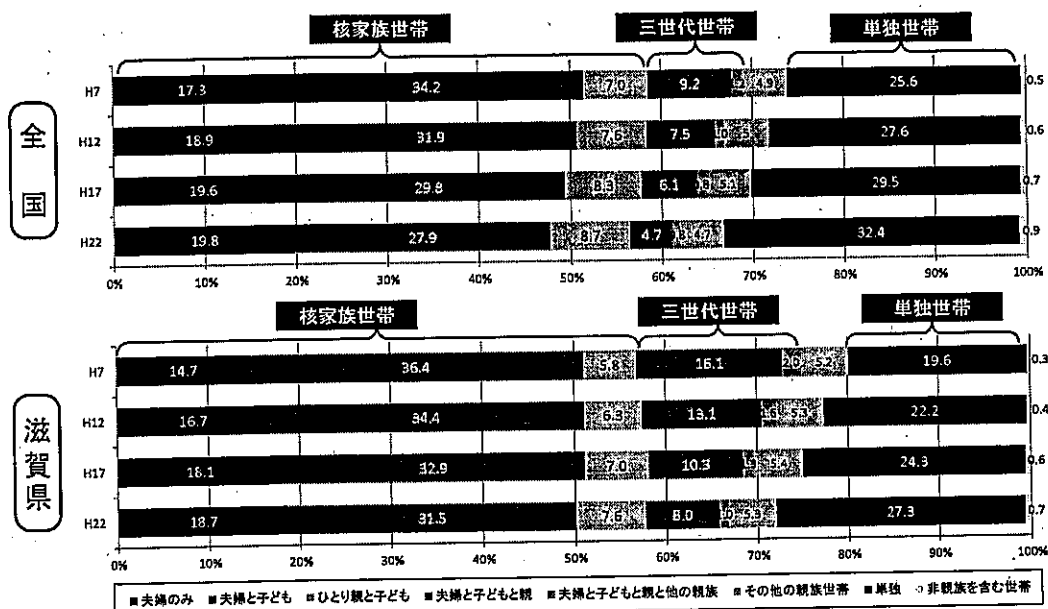
⁵ 会社、団体、官公庁または自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者

⁶ 賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入を伴う仕事を少しでもした者

(4) 世帯構成の変化

- 平成7年(1995年)から平成22年(2010年)までの間に、全国では、単独世帯の割合は25.6%から32.4%へ増加しています。一方、三世代世帯の割合は10.4%から5.5%に減少しています。
- 本県も全国同様、単独世帯は19.6%から27.3%と増加している一方、三世代世帯の割合は18.1%から9.0%と半減しています。
- そのため、今後子育てや介護などを家族で支え合うことが難しくなることが予想されます。

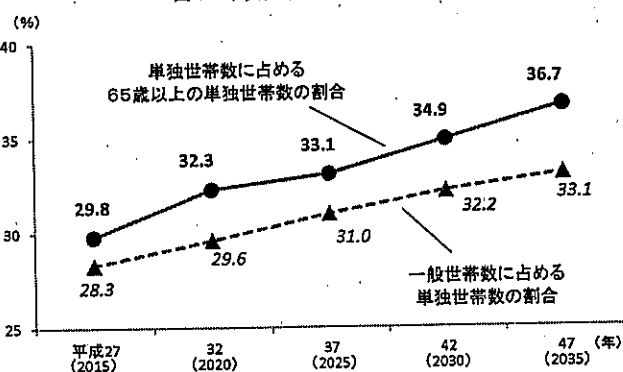
図30 世帯構成の推移(全国・滋賀県)



資料: 国勢調査(総務省)より作成

- また、今後、本県の単独世帯数の割合は増加が予想されるとともに、単独世帯に占める65歳以上の単独世帯の割合も増加が見込まれます。
- 高齢者が家庭や地域で、安心して自立した生活ができるよう、支援をしていく必要があります。

図31 単独世帯の割合の推計(滋賀県)

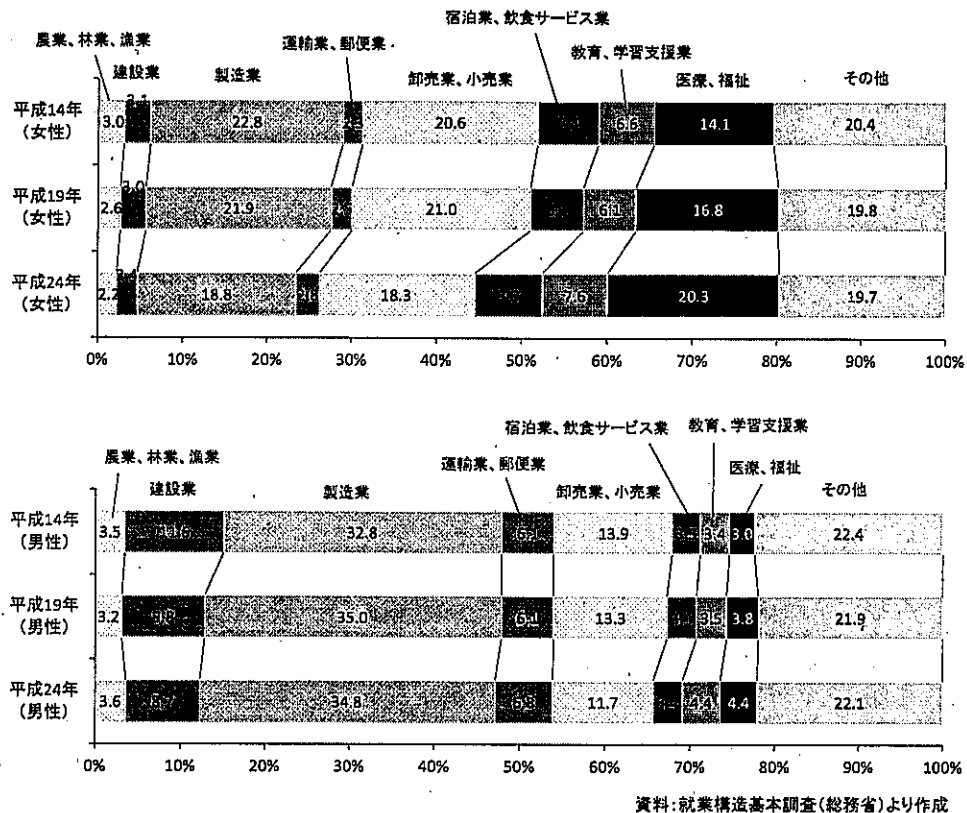


資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(都道府県別推計)(2014年4月推計)」より作成

(5) 産業別就業者構成比の変化

- ・女性では、平成14年(2002年)は「製造業」の割合が22.8%と最も高くなっていましたが、平成24年(2012年)は「医療・福祉」の割合が20.3%と最も高くなっています。
- ・産業構造の変化に伴う働き方の多様化に対応できる環境づくりが求められています。

図32 産業別就業者の構成比の変化(滋賀県)



(6) 女性の活躍推進に向けた法整備

- ・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」が平成27年(2015年)9月に公布されました。
- ・企業等においては、「採用者に占める女性比率」や「管理職に占める女性比率」などの現状把握、現状を踏まえた上での行動計画の策定など、女性の活躍推進に向けた取組が求められています。
- ・国や地方公共団体においては、女性の職業生活における活躍の推進に向けた必要な施策の実施が求められています。

第3章 計画の基本的な考え方

1 計画の目標

あらゆる場面で『男女共同参画』を実感できる滋賀へ

～男女共同参画で、夢や希望に満ちた新しい豊かさを～

本県では、「男だから」「女だから」といった固定的な性別役割分担意識や慣習などにとらわれず、あらゆる場面で誰もが多様な選択ができ、能力を発揮できる社会に向け、着実に歩を進めてきました。

しかしながら、男女共同参画社会の実現に向けては、いまだ道半ばです。

そのため、計画では、家庭、地域、働く場など、あらゆる場面で男女共同参画意識が高まり、女性の政策・方針決定過程への参画や、仕事と家庭生活の両立の実現、男女間の暴力の根絶など、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮する多様な実践が生まれてくるよう取組を進めます。

その実践により、一人でも多くの県民が、身近で男女共同参画に向けた変化を感じ、男女共同参画の進展を実感できることが大切と考えます。「実践」が「実感」につながり、「共感」が生まれることで、さらなる「実践」が広がります。

そこで、計画では、「あらゆる場面で『男女共同参画』を実感できる滋賀へ」を目標として掲げ、課題に的確に対応しながら男女共同参画施策の一層の推進を図ります。

そして、あらゆる場面での男女共同参画の実感により、滋賀県基本構想に掲げる基本理念「夢や希望に満ちた豊かさ実感・滋賀」の実現を目指します。

《重点推進目標値》

指 標	実 績	目 標
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合	53.2% [平成 26 年度]	70.0% [平成 32 年度]
女性の就業率（25～44歳）	66.4% [平成 22 年]	73.0% [平成 32 年]
管理的職業従事者に占める女性の割合	11.7% [平成 22 年]	18.0% [平成 32 年]
男性の育児休業取得率	1.9% [平成 26 年]	6.0% [平成 32 年]

計画の目標達成に向け、「計画推進の目標値」を設定し、着実な計画の推進を図ります。

特に、男女共同参画社会の実現に向けては、固定的な性別役割分担意識の解消や、働く場における女性の活躍推進が一層重要となることなどを踏まえ、「重点推進目標値」を設定し、女性も男性も希望に応じた生き方、働き方が実現できるよう取組を進めます。

2 基本理念

滋賀県男女共同参画推進条例に掲げられた6つの「基本理念」は、県をはじめ、県民、事業者のすべてが大切にしなければならない男女共同参画推進に当たっての基本的な考え方です。県は、この基本理念にのっとり、総合的かつ計画的な推進を図ります。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度や慣行の見直し
- (3) 団体の方針の立案や決定への共同参画
- (4) 家庭生活と社会における活動との両立
- (5) 性の相互理解に基づく意思の尊重と健康への配慮
- (6) 国際的な取組との協調

3 重視すべき視点

計画の推進にあたっては、男女共同参画社会の実現に向けた仕組みづくり、風土づくりを加速化し、できるだけ早期に、様々な場面で男女共同参画の実践の芽が生まれるよう、「女性の活躍推進による地域の活性化」と「男性にとっての男女共同参画」の視点を重視し、2つの視点の両輪で男女共同参画の取組を積極的に進めます。

(1) 女性の活躍推進による地域の活性化

様々な分野で女性の能力が十分に発揮されていない状況において、女性の働く場や地域活動への参画、政策・方針決定過程への参画など、女性の活躍に向けた支援が必要です。女性が活躍することは、女性が希望する働き方、生き方の実現につながるものであるとともに、企業活動や地域などに多様な価値観や新しい視点、創意工夫をもたらすものであり、誰もが暮らしやすい社会、ひいては地域の活性化につながります。そこで、「女性の活躍推進による地域の活性化」を重視すべき視点として位置づけます。

(2) 男性にとっての男女共同参画

男女共同参画が実現することは、男性が重圧から解放され、自分らしい生き方を選択でき、心の豊かさや生きがい、人間としての成長を感じられることにつながるものであり、男性自身にも重要であるという理解を促すことが大切です。男性が、自分の人生にプラスになるものとして男女共同参画の意義を理解することは、男性が希望する働き方、生き方の実現や、多様で豊かな人生につながります。そこで、「男性にとっての男女共同参画」を重視すべき視点として位置づけます。

4 「男女共同参画を実感できる」とは

県民誰もが身近な様々な場面で、以下のような男女共同参画の変化や進展を実感できるよう、取組を進めます。

～様々な場面における男女共同参画の変化や進展の実感イメージ～

家庭で

- ・家族が、お互いを尊重し、対等なコミュニケーションを通じて協力し合いながら暮らしています。
- ・固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、男女がともに家事・育児・介護に参画し、ともに喜びと責任を分かち合っています。
- ・一旦離職した場合も、希望に応じて就労に向けたスキルアップを図る女性が増えています。
- ・保育サービスや介護サービスを受けることができる環境が整備され、希望に応じて仕事と家庭生活を両立できています。
- ・DVなど男女間のあらゆる暴力がなく、男女の人権が尊重されています。

地域で

- ・あらゆる世代、立場の人々が、ともに自治会やPTA、防災活動、ボランティアなど、様々な地域活動に参画し、多様な人材の活躍により、地域に活気が生まれています。
- ・地域において、お互いの意見を言い合え、気軽に相談できる人間関係ができています。
- ・固定的な性別役割分担意識による政策・方針決定の方法や業務分担などの慣行が見直され、男女が互いに協力して自治会等の地域活動に取り組んでいます。
- ・性暴力やストーカー行為等がなく、安心して暮らしています。
- ・教育の場において、将来のライフプランニングを踏まえたキャリア教育が進められ、児童生徒、学生一人ひとりが性別にかかわらず、主体的に進路を選択する力を身につけています。

働く場で

- ・企業の規模を問わず、女性の活躍を推進する企業が県内に増えています。
- ・結婚や出産、育児のタイミングで、仕事と家庭生活の両立の困難さを理由に離職する女性が減り、いきいきと働く女性が増えています。
- ・一旦離職した女性が、本人の望む職業や職場で再び働いています。
- ・管理職や政策・方針決定の場に参画する女性が増えています。
- ・男性が中心だった業務分野に女性の職域が拡大し、女性の能力が発揮されています。
- ・女性（男性）が多いとされてきた職業・職種で活躍する男性（女性）が増えています。
- ・職場において男女を問わずイクボス⁷が増え、男性も女性もいきいきと働いています。
- ・育児休業を取得する男性が増えています。
- ・働き方の見直し等により長時間労働が解消され、ワーク・ライフ・バランスが実現でき、生産性も向上しています。
- ・短時間勤務や在宅勤務など、ライフスタイルに応じた働き方ができる職場が増えています。
- ・介護と仕事を両立でき、離職することなく仕事を続ける男女が増えています。
- ・女性による企画や商品開発等が行われたり、起業する女性が増えるなど、多様な人材の能力が発揮されています。
- ・職場におけるセクシュアルハラスメント⁸やマタニティハラスメント⁹、パワーハラスメント¹⁰がなく、男性も女性も能力を十分に発揮して働いています。

⁷ 職場で共に働く部下の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を充実させている上司（経営者・管理職）

⁸ 相手の意に反した、性的な性質の言動であり、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布など、様々なものが含まれます。特に、働く場においては、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

⁹ 働く女性が妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや、妊娠・出産、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの不利益な取扱い

¹⁰ 一般的に、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を利用して行われる精神的・肉体的な嫌がらせ

5 計画の体系

計画の目標	重視すべき視点	重点施策	取組の方向
あらゆる場面で『男女共同参画』を 実感できる滋賀へ	 	1 家庭・地域における 男女共同参画の推進	(1) 男女共同参画の推進に向けた意識改革と人づくり (2) 地域の様々な活動分野における女性の参画促進 (3) 男性の家庭・地域活動への参画促進 (4) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実 (5) 多様な選択を可能にするライフ&キャリア教育の推進
		2 働く場における 男女共同参画の推進	(1) 男女の均等な雇用機会の確保 (2) 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援 (3) 政策・方針決定の場に参画する女性が増える環境づくり (4) 働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくり (5) 女性の起業等への支援
		3 男女の人権尊重と 安心して暮らせる 社会づくり	(1) 男女の人権尊重についての意識の浸透と教育の充実 (2) セクシュアルハラスメント対策の推進 (3) DV（ドメスティック・バイオレンス）対策の推進 (4) 性暴力、ストーカー行為等あらゆる男女間の暴力に対する取組の推進 (5) 生涯を通じた健康づくり (6) 様々な困難を抱える人々への支援
		計画の総合的な推進	
			(1) 県の推進体制の充実 (2) 多様な主体との連携強化 (3) 県立男女共同参画センターの機能の充実 (4) 調査・研究の推進

第4章 重点施策と取組の方向

重点施策1 家庭・地域における男女共同参画の推進

現状と課題

少子高齢化や単身世帯の増加など、家庭や地域を取り巻く環境が変化する中、家族の絆、地域の絆を大切に、活力ある地域社会を築くためには、防災やまちづくりなど、地域の様々な活動や政策・方針決定の場への女性の参画を促進しながら、男女がともに支え合える環境づくりを進めていくことが不可欠です。

しかしながら、固定的な性別役割分担意識は徐々に変化がみられるものの、今なお、根深く残っています。また、男女の不平等を一番感じるところは「地域社会」であることから、家庭や地域において、男女がともに責任を分かち合い、互いに協力できるよう、男女共同参画への理解を深めることが必要です。また、地域の様々な活動において男女共同参画の視点が反映されるよう、人材の育成も求められます。

男女とも、仕事と家庭、地域生活等のバランスを取りながら生活したいと考えているものの、実際には男性は「仕事」、女性は「家庭」を優先した生活となっており、ワーク・ライフ・バランスの理解と実践を広めていくことが必要です。あわせて、男女とも育児・介護等と仕事を両立できる環境づくりが必要です。また、出産年齢の上昇等に伴い、育児と介護の負担が同時にかかることも懸念されます。

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、主体的に生き方、働き方を選択できるよう、多様な教育や学習の機会も必要です。特に、若者が仕事上のキャリアだけでなく、結婚、子育てなど様々なライフイベントを含めた将来像を描けるよう支援していくことが求められます。

取組の方向

(1) 男女共同参画の推進に向けた意識改革と人づくり

(男女共同参画の理念の普及)

- ①県民や事業者が男女共同参画社会についての理解を深め、家庭、地域、働く場における男女共同参画の取組が加速するよう、対象やテーマ、年代に応じ、効果的な手法を用いて啓発・広報を進めます。

②社会的性別（ジェンダー）¹¹の視点に立って、地域の慣行に差別的取扱がないかの見直しが進み、地域活動に男女が共に参画していけるよう、様々な機会をとらえて、男女共同参画に関する啓発・広報を進めます。

③行政の広報・刊行物などにおいて、固定的な性別役割をイメージする表現や性差別的な表現、結果的にこれを容認する表現を用いないよう取組を進めます。

（ワーク・ライフ・バランスの意識啓発）

④男女共同参画社会の実現のために、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が多様なライフスタイルの中で、それぞれのワーク・ライフ・バランスを進めることが重要であることの理解と実践が広がるよう、啓発・広報を進めます。

（男女共同参画を進める地域リーダーの発掘・育成）

⑤地域における防災（災害復興を含む）、防犯、地域おこし・まちづくり（観光、文化の伝承等を含む）、環境保全等の様々な分野の活動に、男女共同参画の視点が反映できるよう地域リーダーの発掘および育成を行います。

（地域での活動支援）

⑥NPO等が行う社会的活動に対して、活動しやすい環境整備や必要な情報の提供などを行い、主体的な取組を促進します。

⑦女性団体・グループ等の交流の場づくりへの支援や、主体的に地域で活躍する団体・グループ等の育成を進めます。

（２）地域の様々な活動分野における女性の参画促進

（政策・方針決定過程への女性の参画）

①民間団体における運営や政策・方針決定の場への女性の参画が進むよう、必要な情報の提供などの支援を行います。

②自治会やPTAなど、地域に根差した組織・団体における運営・方針決定の場に女性の参画が進むよう、定期的に実態の把握に努め、情報の収集や提供などの支援を行います。

③地域における防犯、地域おこし・まちづくり（観光、文化の伝承等を含む）、環境保全等の様々な活動分野における政策・方針決定の場への女性の参画が進むよう、必要な情報の提供などの支援を行います。

¹¹ 人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。「社会的性別（ジェンダー）の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点です。

(防災における男女共同参画)

- ④東日本大震災では、災害対応における男女共同参画の視点の重要性が再認識されたところであり、防災に関する政策・方針決定過程および防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を図ります。

(スポーツ分野における男女共同参画の推進)

- ⑤子育て期の女性がスポーツに参加できるよう、友人同士や親子で参加できる教室の開催など参加機会の拡充を推進します。
- ⑥男女が共に女性ならではの身体・生理的特徴を考慮に入れたトレーニング法や、結婚・出産・育児との両立など、女性アスリートが直面しやすい課題の解決に向けた取組を進め、女性アスリートの競技活動の継続を支援し、有能な選手の確保に努めます。
- ⑦女性指導者を増やす取組として、講習会を実施するほか、女性指導者ネットワークの構築を支援します。

(3) 男性の家庭・地域活動への参画促進

(男性にとっての男女共同参画)

- ①男女共同参画が男性にとっても重要であり、男性の多様な生き方や豊かな人生につながるものであるという意識の醸成を図ります。

(男性の育児・介護等への参画支援)

- ②イクメン¹²の養成や、男性が育児等に参画しやすい職場風土づくりを促進するとともに、男性の仕事と子育ての両立に向けた啓発を行い、社会的な気運醸成を図ります。
- ③男性の家事・育児への参画、介護などの人生の各段階に応じた実践的な講座や、自立した生活に結びつく講座の開催および若者や男性の組織を越えた交流の場づくりを進め、多様な人材の育成を進めます。
- ④男性が介護に直面しても離職することなく、また、孤立することなく、介護サービス等を活用しながら仕事と介護が両立でき、安定した生活が送れるよう支援します。

(男性の地域活動への参画支援)

- ⑤地域でいきいきと活躍する男性のロールモデル¹³の発掘を行い、活躍事例等を積極的に発信します。

¹² 子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性、または、将来そのような人生を送ろうと考えている男性

¹³ 将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考えたりする際に参考となる役割モデル

(4) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実

(子育て支援の充実)

- ①就労形態の多様化等によるさまざまな保育ニーズに対応し、多様な保育を充実するため、認定こども園、保育所における延長保育や夜間保育、休日保育などを促進します。
- ②幼稚園における通常の教育標準時間を越えた時間帯や長期休業期間中の保育ニーズに応じ、幼稚園における一時預かり等を促進します。
- ③子どもが病氣中、または病氣回復期のため集団保育が困難になる間、保育所・医療機関等において一時的に保育を行う病児・病後児保育の実施を促進します。
- ④子育ての不安や負担感の解消を図るため、地域における子育て支援拠点の設置を支援するとともに、妊娠期を含めて、子育て支援情報の提供や、育児不安などへの相談等を行います。保護者が育児疲れや急病の場合などに、保育所等において子どもを一時的に預かる一時預かり事業の実施を促進します。
- ⑤子育てと仕事の両立を支援し、子どもが保育所から小学校に就学するにあたり適切な環境を整えるため、放課後児童クラブの計画的な設置を支援します。

(介護への支援)

- ⑥市町と連携してサービス基盤の整備を進めるなど、介護サービスの一層の充実を進め、介護者の負担軽減を図ります。
- ⑦男性、女性にかかわらず、介護をしながら働き続けることができるよう、介護サービスや仕事と介護の両立支援制度等の情報提供を進め、家族の介護を抱えている労働者の介護離職の防止に努めます。

(育児や介護への経済的支援)

- ⑧育児休業や介護休業を取得した労働者を対象に、休業期間中に必要な生活資金を融資し、生活の安定を図ります。

(5) 多様な選択を可能にするライフ&キャリア教育¹⁴の推進

(学校等での男女共同参画教育の充実)

- ①性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、主体的に学び、考え、行動する姿勢を育む就学前や学校での教育を、家庭、地域社会と協働し、推進します。
- ②進路指導に当たっては、児童生徒、学生一人ひとりが主体的に多様な選択ができるよう配慮した指導を行います。
- ③子どものときから就業の重要性を認識し、幅広い職業選択や仕事をする生きがいおよび意義を学ぶ機会をもち、主体的に進路を選択できる力を身につける教育・体験活動を充実します。

¹⁴ ライフ&キャリア教育：本計画で独自に使用する用語であり、一人ひとりに望ましい勤労観、職業観を身に付けさせるとともに、結婚や出産などのライフイベントを踏まえた将来の働き方、生き方を主体的に選択する能力、態度を育てる教育のことをいいます。

(ライフ&キャリア教育の充実)

- ④男女が、多様な生き方、働き方のスタイルがあることを理解し、自らの生き方と働き方の将来像が描けるよう、就職する前、あるいは再就職する前の段階でのライフ&キャリア教育を充実します。

(教職員等への研修)

- ⑤教職員等自らが男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画意識を高めるため、研修等の取組を推進します。

計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
女性の代表または副代表のいる自治会の割合	11.0% [平成 26 年度]	17.0% [平成 32 年度]
男女共同参画を活動分野とする認定等NPO法人数	2 法人 [平成 26 年度]	10 法人 [平成 32 年度]
認定こども園等利用児童数	47,719 人 [平成 26 年度]	52,186 人 [平成 31 年度]
病児・病後児保育利用者数	3,026 人 [平成 26 年度]	13,883 人 [平成 31 年度]
放課後児童クラブ利用児童数	12,122 人 [平成 26 年度]	15,275 人 [平成 31 年度]
一時預かり事業利用児童数	54,407 人 [平成 26 年度]	137,908 人 [平成 31 年度]
通所介護・通所リハビリテーション・認知症対応型通所介護・地域密着型通所介護延利用回数	2,433,829 回 [平成 26 年度]	2,915,676 回 [平成 29 年度]
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合 【再掲：重点推進目標値】	53.2% [平成 26 年度]	70.0% [平成 32 年度]

重点施策2 働く場における男女共同参画の推進

重点施策2において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第1項に規定される都道府県推進計画に関する施策を整理しています。

現状と課題

働くことは、生計を維持し、経済的な基盤を形成するためであることはもちろん、人々の自己実現や生きがいにつながるものであり、働きたいと希望する人が、性別にかかわらず、人生の各段階において多様な働き方を選択できるよう環境を整えていくことは大変重要です。

特に、本県は女性の労働力率のM字カーブの谷が深い一方、職に就いていない女性の多くが就労を希望していることから、女性が仕事と家庭生活を両立し、能力を十分に発揮できるよう取組を進める必要があります。また、事業主や職場の上司の意識改革を進め、男女ともワーク・ライフ・バランスを実現し、いきいきと暮らせる環境づくりを進めることが求められます。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、これまで以上に企業等の働く場における女性の活躍推進が求められています。

企業等において女性が活躍することは、企業価値を高める観点から経営戦略として、さらには経済の活性化に向け重要であり、女性が企業の政策・方針決定の場に参画できたり、女性の職域が拡大するよう、支援を進めていくことが必要です。

商工業や農林水産業等の分野においても、経営や家庭生活に男女がともに参画できることが求められます。

また、男女が新たな働き方を創出していくためには、在宅勤務や起業など、雇用・就業形態の多様化を図るとともに、コミュニティビジネス¹⁵（地域課題解決型ビジネス）など地域での活躍の場を広げながら、個人の価値観やライフスタイルに応じた働き方が選択できる環境づくりや人づくりを進める必要があります。

¹⁵ 高齢者支援、子育て支援、商店街活性化など地域の抱える課題を地域住民（市民）が主体となって、ビジネス的な手法を活用し、事業継続のためにもきちんと収益をあげながら、それらの課題の解決にあたる事業活動のことをいいます。

取組の方向

(1) 男女の均等な雇用機会の確保

(情報提供や啓発の推進)

- ①男女の均等な雇用機会および待遇の確保や、女性の能力発揮のためのポジティブ・アクション¹⁶が進むよう、事業主に対して情報の提供や啓発を行います。
- ②パートタイム労働、派遣労働等の就業形態において労働条件の向上が図られるよう、関係法令の周知を進めます。
- ③母性保護に配慮した就労環境の整備のため、関係機関と連携しながら普及啓発を行います。

(相談への対応の充実)

- ④育児や介護をしながら働く人やパートタイム、派遣で働く人等の労働に関する様々な相談に対応します。
- ⑤関係機関と連携しながら、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメント等の防止啓発を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。

(2) 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援

(女性の活躍推進の総合的取組)

- ①進路選択や出産・子育て、再就労、起業、キャリアアップなどのライフステージにおいて、女性がいきいきと働き、暮らすことができるよう、切れ目のない、きめ細かな支援を行う「CARAT（カラット）滋賀・女性・元気プロジェクト」を展開します。

(女性の活躍推進に向けた連携体制の構築)

- ②県内の企業や団体等において、女性の活躍推進が積極的に展開されるよう、経済団体、労働団体、行政等による連携体制の構築を図ります。

(キャリア形成への支援)

- ③継続就業をめざす女性に向けて、女性のキャリア形成支援のための講座や交流機会の提供などを進めます。
- ④就職・再就職に関する不安や悩みをもつ女性に対し、相談や人生の各段階に応じたキャリアプランの作成、職業訓練等による支援の充実を行います。
- ⑤子育てや介護等を契機として離職した女性や、就労経験が少ない母子家庭の母等を支援するため、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施します。

¹⁶ 「積極的改善措置」といい、様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供すること

(女性の再就職への支援)

- ⑥出産や子育て、介護等による離職後、再就職を希望する女性等を対象に、滋賀マザーズジョブステーションにおいて、仕事と子育ての両立に向けたアドバイスや一時保育の実施、就労相談、求職情報の提供や職業紹介など、就労支援をワンストップで行います。

(様々な分野における女性の活躍推進)

- ⑦医療・介護従事者が、育児等と両立しながら働き続けられる職場環境の整備を促進するとともに、出産・育児等により一時的に離職した有資格者の再就業を支援します。また、医療・介護従事者等の離職防止や定着促進等に向けて勤務環境改善に取り組めます。
- ⑧女性医師が働きやすい環境整備に向けて、女性医師同士が仕事と家庭生活の両立等について情報交換できるネットワークづくり等を進めるとともに、女性医師のキャリアアップへの研修や復職支援等を行います。
- ⑨建設産業分野において、担い手の確保だけでなく、産業全体の活力、魅力、創造力の向上という観点に立ち、女性技術者を対象とした表彰、女性を対象とした就業環境の改善、女性技術者の就業・定着の促進などの取組を進め、女性の活躍を推進します。
- ⑩女性研究者・技術者が研究と育児等を両立でき、実情に応じて柔軟に研究活動を継続しながら能力を最大限発揮できるよう、大学等の取組状況の情報収集や情報交換を行い、女性研究者・技術者の活躍に向けた取組を促進します。

(3) 政策・方針決定の場に参画する女性が増える環境づくり

(女性のエンパワーメント¹⁷の促進)

- ①女性が政策・方針決定の場へ参画できる資質、能力の向上を図るため、キャリアアップへの支援等を通じて人材の育成を行います。
- ②様々な分野で活躍する働く女性の情報交換の場づくりやネットワークづくりなどの主体的な活動を支援します。
- ③様々な分野で挑戦し、活躍する女性を応援するとともに、将来像やキャリア形成のロールモデルとして広く紹介します。

(企業等の取組促進)

- ④女性が職場でのリーダーとして、また、管理職や役員等として能力を発揮できるよう、職場環境づくりの鍵を握る経営者、団体の長等への啓発を行います。
- ⑤女性の活躍推進に取り組む企業等を認証し、その取組状況について公表する「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」により、企業等における女性の活躍状況を「見える化」し、女性の活躍推進に向けた企業の自主的な取組を促進します。

¹⁷ 「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在となることをいいます。

- ⑥事業主に対して、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定・実施に向けた働きかけを行います。
- ⑦建設工事入札参加資格審査等において、企業の女性の活躍推進の取組を評価するなど、事業者の取組を促す仕組みづくりを進めます。

(4) 働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくり

(職場環境づくり)

- ①男女共同参画社会の基盤となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、経済団体、労働団体、行政等が連携しながら、気運の醸成を図ります。
- ②事業主に対して、育児・介護休業法¹⁸に基づく諸制度が活用されるよう啓発や働きかけを行います。
- ③事業主に対し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇等の制度の整備とそれらを利用しやすい職場風土づくりを働きかけます。

(企業等の取組促進)

- ④事業主に対して、次世代育成支援対策推進法¹⁹に基づく一般事業主行動計画の策定・実施の取組が促進されるよう、働きかけを行います。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録し、企業名や取組内容を紹介し、好事例を情報提供します。
- ⑤短時間正社員制度、テレワーク²⁰等、ワーク・ライフ・バランスを可能とする多様な働き方について普及促進を図ります。
- ⑥男性の育児休業の取得に向けた気運醸成を図るとともに、事業主に対して男性労働者の育児休業取得を働きかけます。
- ⑦家族などを介護する人が、男性、女性に関わらず、介護をしながら就業を継続できるよう、多様な働き方ができる就業環境の整備と就業機会の確保に向け、企業への啓発施策を推進します。
- ⑧職場におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、イクボスの養成を支援します。
- ⑨建設工事入札参加資格審査や公募型プロポーザルにおける落札者決定基準等において、次世代育成支援の取組を評価するなど、事業者の取組を促す仕組みづくりを進めます。

¹⁸ 正式名は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。労働者が申出を行うことによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律

¹⁹ 急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、平成15年（2003年）7月に制定された法律

²⁰ ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方であり、企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク（雇用型）や個人事業主・小規模事業者等が行うテレワーク（自営型）などの形態があります。

(5) 女性の起業等への支援

(女性の起業への支援)

- ①地域において女性の能力を活かした取組が増え、地域の活性化につながるよう、女性による起業を推進します。
- ②起業などにより社会参画しようとする女性に対し、就業への心構えや起業の基礎的知識を学ぶための講座を開催するとともに、必要な情報の提供と助言を行います。
- ③起業に必要なノウハウの習得に向けた指導や助言、起業に向けたコンサルティング、起業家によるネットワークづくりへの支援を行います。
- ④女性による起業を推進するため、必要な資金調達を支援します。
- ⑤地域資源を活用したコミュニティビジネスを展開しようとする社会起業家やNPO等の支援体制を構築するとともに、コミュニティビジネスの意義や社会的役割の普及啓発を行います。

(商工業や農林水産業での取組支援)

- ⑥商工業や農林水産業等の分野において、女性が知識や経験・能力を発揮して、経営への参画や起業が進むよう、起業活動、経営等に関する実践的な知識の習得および活用のための機会を提供します。また、女性が様々な組織活動やグループ活動に取り組めるよう、広域的なネットワークや地域間交流で広い視野が養えるような環境づくりを進めます。
- ⑦商工業や農林水産業において、家族従事者として果たしている役割の重要性が適切に評価され、経営や家庭生活に男女が対等なパートナーとして参画していくための啓発を行います。また、農業・農村では女性が経営者能力を発揮できる農業法人を育成します。

計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
女性活躍推進認証企業数	—	150 社 [平成 32 年度]
ワーク・ライフ・バランス推進企業登録企業数	699 件 [平成 26 年度]	1,000 件 [平成 31 年度]
子育て中の女性等を対象とした職業訓練受講者の就職率	—	60.0% [平成 32 年度]
農山漁村における女性の起業数 (年間売上 100 万円以上)	109 件 [平成 26 年度]	135 件 [平成 32 年度]
総代制度を有している農協のうち、総代の女性割合が 10%以上の農協数	11 農協 / 15 農協 [平成 26 年度]	15 農協 [平成 32 年度]
女性活躍のための取組実施企業割合	62.4% [平成 26 年]	75.0% [平成 32 年]
滋賀マザーズジョブステーションの相談件数	4,457 件 [平成 26 年度]	5,400 件 [平成 32 年度]
女性の就業率 (25～44 歳) 【再掲：重点推進目標値】	66.4% [平成 22 年]	73.0% [平成 32 年]
管理的職業従事者に占める女性の割合 【再掲：重点推進目標値】	11.7% [平成 22 年]	18.0% [平成 32 年]
男性の育児休業取得率 【再掲：重点推進目標値】	1.9% [平成 26 年]	6.0% [平成 32 年]

重点施策3 男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくり

現状と課題

男女間のあらゆる暴力は、決して許されるものではなく、誰もが人権を尊重される男女共同参画社会の実現に向け、重大な人権侵害として根絶しなければなりません。

これらの暴力の背景には、男女がおかれている経済的な状況や固定的な性別役割分担意識などがあることから、暴力を許さない社会に向けた意識啓発や相談支援などの充実を図る必要があります。

誰もが安心して生活できるためには、男女が互いの身体の特徴を理解しながら、心身ともに健康でいきいきと生活できる環境が必要不可欠です。特に、女性の身体には、妊娠、出産を可能とする機能があり、男性とは異なる健康上の問題に直面することに留意し、女性が生涯を通じて健康に過ごせるよう、総合的な支援を進める必要があります。

また、ひとり親家庭や、性別を要因とする複合的な困難を抱える高齢者、障害者、外国人など、困難な状況にある人々が安心して暮らせなければなりません。そのために、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況にある人々への相談体制や情報提供の充実、ひとり親が安心して仕事と家庭生活を両立できるための支援に取り組むなど、社会全体で支えるセーフティネットを構築する必要があります。

取組の方向

(1) 男女の人権尊重についての意識の浸透と教育の充実

(教育・啓発の推進)

- ①誰もが個性と能力を発揮できる男女共同参画社会づくりに向け、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、外国人、患者、犯罪被害者、性同一性障害者・同性愛者等、インターネットによる人権侵害等、様々な人権をめぐる問題への正しい認識と理解を深め、差別や偏見をなくしていくための啓発等の取組を進めます。
- ②家庭、地域、働く場において、男女の人権が尊重され、男女間のあらゆる暴力の防止についての意識が浸透するよう、啓発や家庭教育等を支援する学習機会を充実します。
- ③不適切な性・暴力表現等の排除に向けた社会的気運を高めるよう、広報・啓発や学習機会の充実を図ります。
- ④不適切な性・暴力表現等を扱ったインターネット上の情報や出版物などの規制、排除に努め、青少年が有害環境に誘惑されることなく自らを大切にする心をはぐくむよう広報・啓発を進めます。

(若年層に対する取組)

- ⑤中学生・高校生・大学生等、若年層に対して、デートDV²¹防止啓発などを通して、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、ストーカ一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。
- ⑥学校教育においては、教職員が、児童生徒の発達段階に応じて、心身の発育・発達や性に関する内容について理解し、生命や人格の尊重、男女平等の精神の下に性に関する指導の充実を図ることができるよう、研修等を行います。

(2) セクシュアルハラスメント対策の推進

(広報・啓発の推進)

- ①働く場や地域、学校等、社会のあらゆる場面におけるセクシュアルハラスメントの根絶に向けて、関係機関と連携しながら、広報・啓発活動を展開します。

(相談支援の充実)

- ②関係機関と連携しながら、セクシュアルハラスメントに関する研修の実施や、被害者の相談に適切に応じるため、苦情・相談窓口の周知を進めます。

(3) DV（ドメスティック・バイオレンス）対策の推進

(総合的な支援の推進)

- ①配偶者からの暴力に対しては、「滋賀県配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する基本計画」に基づき、関係機関が連携を深め、総合的な支援体制のもと、積極的に取り組みます。
- ②配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する法律では、市町における基本計画の策定が努力義務とされており、基本計画の策定に向けた情報提供や助言等支援を行います。
- ③配偶者暴力相談支援センターにおいて、被害者および同伴者の緊急時における安全の確保および一時保護を行うとともに、自立支援に向けての情報提供や専門的な法律相談、心理カウンセリング等を実施するなど、関係機関と連携し、被害者の総合的、継続的な支援に取り組みます。

(相談体制の充実)

- ④DV被害者が早期に相談できるよう、相談機関の窓口の周知に取り組みます。また、DV被害者を発見しやすい立場にある、医療関係者からの通報を円滑に進めるため、医療関係者に対する被害者対応リーフレットを作成するとともに、滋賀県医師会等に対して協力を求め、連携し、発見・通報への理解促進を図ります。

²¹ 婚姻をせず、同居もしていない交際相手からの暴力のことをいいます。身体的な暴力だけでなく、傷つく言葉を言うなどの精神的暴力や性的な暴力、交友関係や携帯電話を監視して行動を制限するといったものも含まれます。

- ⑤様々な状況を抱えたDV被害者の相談に対応するため、相談員のスキルアップを図り、男女を問わず、誰もが安心できる相談環境づくりを進めます。

(連携体制の充実)

- ⑥DVの未然防止、早期発見、早期対応、一時保護、自立支援が迅速に行えるよう、県、市町や関係機関、民間団体、県域を越えた自治体等と連携協力体制を図り、社会全体で効果的なDV対策の取組を推進します。
- ⑦「滋賀県女性等を犯罪等から守るネットワーク²²」を中心に、関係機関と連携しながら被害者への適切な情報提供等の支援を行うほか、被害者に対する迅速で的確な途切れることのない支援・保護体制の充実を図ります。

(加害者からの相談および加害者更生などに対する取組)

- ⑧被害者の安全確保や暴力が次世代へと連鎖していくことを防ぐため、加害者が自らの責任を自覚し、暴力を振るうべきでないと気付くことができるよう、相談を実施します。
- ⑨国において行われる加害者更生に関する調査研究の動向を把握するとともに、県内の情勢、県民ニーズを考慮した加害者更生の取組の実施についての調査研究や情報収集を行います。

(4) 性暴力、ストーカー行為等あらゆる男女間の暴力に対する取組の推進

(被害者への支援)

- ①性暴力、ストーカー行為等の被害者の相談に適切に応じるため、相談窓口の充実および相談員や関係職員の資質の向上ならびに二次的被害の防止に向けた取組を進めます。
- ②性犯罪、性暴力の被害については、滋賀県産科婦人科医会、NPO法人おうみ犯罪被害者支援センター、警察本部、県の4者の連携のもと設けられた「性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖 SATOCO²³」において、可能な限りワンストップで、性暴力被害者の心身の負担の軽減やその回復を図るための総合的なケアなど被害者支援を進めます。

(連携体制の充実)

- ③「滋賀県女性等を犯罪等から守るネットワーク」を中心に、関係機関と連携しながら被害者への適切な情報提供等の支援を行うほか、被害者に対する迅速で的確な途切れることのない支援・保護体制の充実を図ります。
- ④国において行われる加害者更生に関する調査研究の動向を把握するとともに、関係機関が連携を図りながら情報収集を行います。

²² 女性や子どもを犯罪等の被害から守るために必要な施策に関して、滋賀県と滋賀県警察相互の情報共有と連携強化を図り、個々の事案等に対して適切な対応・支援を行うことを目的とするもの。

²³ 「SATOCO」は、Sexual Assault victim TObtal Care One stop BIWAKO（性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖）の略。

(相談体制の充実)

- ⑤性暴力、ストーカー行為等の事案に係る相談・支援窓口や事案の対処の方法について、広報啓発を推進します。

(意識啓発の推進)

- ⑥「女性に対する暴力をなくす運動」期間(11月12日～25日)等の機会をとらえて、関係機関との連携のもと、女性に対する暴力の根絶や、配偶者や交際相手等からの暴力防止に対する県民の意識啓発を図ります。

(5) 生涯を通じた健康づくり

(妊娠・出産等に関する健康支援)

- ①男女が互いの性についての理解を深め、生涯を通じた健康に関する自己管理の重要性についての認識を高めるとともに、妊娠・出産等についての希望を実現することができるよう、家庭・地域・学校・働く場等における様々な機会をとらえ、広報・啓発活動や情報の提供などを行います。
- ②思春期、妊娠出産期、更年期、高齢期等を通じて、男女が性と生殖に関する健康な生活を営むことができるよう、女性外来を含む男女の性差に応じた的確な医療供給体制を推進し、性と健康に関する相談や健康づくりの支援を行います。
- ③周産期医療体制の充実を図り、女性が安心して妊娠し出産期を過ごせるよう、保健医療対策と健康づくりの支援を推進します。

(健康づくりへの支援)

- ④男女が共に生涯にわたって健康に過ごせるよう、こころの健康も含めた総合的な保健医療対策と生活習慣病等の疾病予防などの健康づくりを推進します。
- ⑤女性は、男性に比べ運動習慣割合が低いことに鑑み、女性が気軽に運動する機会を増やし、生涯にわたって運動を継続できるよう、ダンスイベント等を通じて運動習慣の定着を図ります。
- ⑥エイズ・HIV感染や性感染症に関する正しい知識の普及啓発などを行います。

(6) 様々な困難を抱える人々への支援

(高齢者、障害者、外国人等への支援)

- ①高齢者や障害者、外国人住民等が共に社会を支える重要な一員として、地域で安心して自立した生活ができるよう、相談体制の充実や情報提供などの支援を行います。

(ひとり親家庭への支援)

- ②ひとり親が自分らしいと思える生活の実現を目指して、経済的に自立した生活ができるよう、母子家庭等就業・自立支援センターにおけるひとり親への就業支援や、資格の習得、個々の状況に応じた自立支援計画の策定などの就労支援を進めます。

③ひとり親が安心して仕事と家庭生活を両立できるよう多様な保育サービスや日常生活面の支援の充実に取り組みます。

④ひとり親家庭が抱える生活、就業等に関する様々な悩みについて、ニーズに合った支援がきめ細やかに提供できるよう、相談体制や情報提供の充実を図り、ひとり親家庭への理解を促進するための広報・啓発に取り組みます。

計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
配偶者からの暴力防止および被害者の保護等に関する基本的な計画策定済み市町の数	11 市町 / 19 市町 [平成 26 年度]	すべての市町 [平成 31 年度]
若年者向け DV 防止啓発用 DVD を活用している 県立高等学校の数	16 校 / 47 校 [平成 26 年度]	すべての県立高等学校 [平成 31 年度]
配偶者暴力相談支援センターの認知度	6.9% [平成 26 年度]	50.0% [平成 31 年度]
周産期の死亡児数 (出産 1000 人に対する死亡数)	3.7 人 [平成 26 年]	全国平均より低い [平成 31 年]
母子家庭等就業・自立支援センターの取組による 年間就業者数	173 人 [平成 26 年度]	260 人 [平成 31 年度]
母子家庭の母の就業率	39.7% [平成 26 年度]	46.0% [平成 31 年度]

第5章 計画の総合的な推進

男女共同参画施策は、県政のあらゆる分野に関係するものであることから、各部局が連携し、総合的かつ効果的に取り組む必要があります。また、県は一事業所として、女性職員の登用や職域の拡大、附属機関における女性委員の登用など、女性の活躍推進により一層努めていく必要があります。

地域において男女共同参画を進めるために、県民や地域団体、大学等との連携・協働を強化していくことが必要です。また、県と市町がそれぞれの役割をしっかりと果たしていくとともに、市町においてそれぞれの実情に応じた効果的な施策が推進されるよう、支援をしていくことが重要です。あわせて、国の動向を正確に把握し、情報共有しながら県の施策に効果的に反映させていくことが求められています。

県立男女共同参画センターにおいては、男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設として、県民、事業者、地域団体、NPO、大学等および市町の取組が一層促進されるよう機能をより充実していく必要があります。

取組の方向

(1) 県の推進体制の充実

(男女共同参画の総合的な推進)

- ①県の男女共同参画関連施策を総合的に推進するために、「滋賀県男女共同参画推進本部」を活用し、庁内関係各課の一層の連携を図ります。
- ②庁内各課に男女共同参画推進員を配置し、男女共同参画の視点に立った職場環境づくりや職場研修を通じ、職員の意識啓発を行うとともに、平素の業務に男女共同参画の視点を定着させます。
- ③県の施策を推進するための調査審議機関として、公募委員をはじめ学識経験者等の委員で構成する「滋賀県男女共同参画審議会」において、各事業の進捗状況の確認等を実施します。
- ④男女共同参画施策や男女共同参画の推進に影響すると考えられる施策等についての苦情の申出に適切に対処します。

(附属機関の女性委員の登用拡大)

- ⑤県の附属機関の委員については、推薦団体への協力要請や人材の発掘と育成に努め、あて職規定の見直しも含め、女性のいない附属機関の解消など女性委員の登用拡大を進めます。

(女性職員の活躍推進)

- ⑥女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画に基づき、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進や、職域の拡大・研修等を通じた中長期的な育成などを行います。また、男女を問わず誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくりに向けて、意識啓発や組織風土の醸成などの取組を行います。

(ワーク・ライフ・バランスの推進)

- ⑦次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、男性の育児休業取得の促進をはじめ、仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりに積極的に取り組みます。
- ⑧知事や所属長による「イクボス宣言」を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職員の意識改革や働き方の改善を図るとともに、県内にイクボスが増えるよう、企業や団体への働きかけを積極的に行います。

(2) 多様な主体との連携強化

(関係機関との連携強化)

- ①県民・地域団体・NPO・事業者・大学等との連携・協働を強化し、地域の取組の支援や意識啓発など男女共同参画の推進を図ります。

(経済団体等との連携強化)

- ②企業等においてワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に向けた実践が広がるよう、経済団体や労働団体等との連携を強化しながら、気運の醸成や支援の充実を図ります。

(国との連携強化)

- ③国の動向を把握し連携を図りながら、全国の先進的な取組も踏まえつつ、関連施策を含めた施策の効果的な推進を図ります。

(市町との連携強化)

- ④地域の特色を踏まえた男女共同参画計画が策定されるよう情報提供や助言等の支援を行うとともに、計画に基づいて男女共同参画施策や職員研修、住民への意識啓発等の取組が効果的に行われるよう、市町を支援します。
- ⑤女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に規定される市町推進計画が策定されるよう情報提供や助言等の支援を行うとともに、計画に基づいて女性の職業生活における活躍の推進に関する施策が効果的に行われるよう、市町を支援します。
- ⑥市町との連携を強化しながら、普及啓発や女性のチャレンジ支援、就労支援等の取組を協働で進めます。

(3) 県立男女共同参画センターの機能の充実

(地域で実践する人材の育成支援)

- ①多様な学習機会を提供するとともに、地域における指導者の育成や資質向上を図るための取組の充実、地域団体やNPOなどにおける男女共同参画の視点をもって活躍する人材の育成に努めます。

②防災や就労、地域づくり、介護など具体的な課題をテーマとした講座の開催等を通じて、男女共同参画の意識啓発から実践へとつなげていきます。

③社会の様々な分野で社会参画にチャレンジしようとする女性の実践を支援します。

(関係機関との連携強化)

④男女共同参画に関する相談事業の充実に向けて、市町や関係機関との連携強化に努めるとともに、相談しやすい環境づくりを進めます。

⑤地域団体・NPO・事業者・大学等の多様な主体との連携・協働を進めるとともに、交流を希望する多様な主体間のコーディネート機能を強化します。

(情報提供の推進)

⑥県内外の様々な取組や活動に関する情報の集約と、情報収集のためのネットワークづくりを進めます。また、図書・資料室の充実とともに、ホームページや情報誌等の様々な媒体を活用して、県民等が必要とする情報の提供を行います。

(4) 調査・研究の推進

(調査・分析の推進)

①県民の意識や実態、様々な場への女性の参画状況など、男女共同参画の推進状況を継続的かつ定期的に調査・把握し、男女共同参画の推進を阻害する要因について分析し、施策に活かします。

②大学等と連携、協働して、男女共同参画に関する様々な分野の調査研究を進めます。

(情報の収集)

③男女共同参画に関する国際的な取組や国内の取組事例などの情報や統計等の収集に努め、広く提供します。

計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
県の附属機関の女性委員の割合	33.9% [平成 26 年度]	40.0% [平成 32 年度]
男女共同参画計画の策定済み市町の数	16 市町 / 19 市町 [平成 26 年度]	すべての市町 [平成 32 年度]
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 6 条第 2 項に規定される市町推進計画の策定済み市町の数	—	すべての市町 [平成 32 年度]

計画推進の目標値一覧

《重点推進目標値》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合	「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に、「同感しない」または「どちらかといえば同感しない」人の割合	53.2% [平成 26 年度]	70.0% [平成 32 年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
女性の就業率(25～44歳)	25歳から44歳の女性の就業者の割合	66.4% [平成 22 年]	73.0% [平成 32 年]	国勢調査(総務省)
管理的職業従事者に占める女性の割合	会社・団体等役員、管理職員など、経営・管理に従事する者に占める女性の割合	11.7% [平成 22 年]	18.0% [平成 32 年]	国勢調査(総務省)
男性の育児休業取得率	常用労働者において、配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業を取得した労働者の割合	1.9% [平成 26 年]	6.0% [平成 32 年]	県労働条件実態調査

《重点施策1 家庭・地域における男女共同参画の推進》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
女性の代表または副代表のいる自治会の割合	自治会の代表、または副代表に女性がいる自治会の割合	11.0% [平成 26 年度]	17.0% [平成 32 年度]	県女性活躍推進課調べ
男女共同参画を活動分野とする認定等NPO法人数	認定 NPO 法人、仮認定 NPO 法人、指定 NPO 法人のうち、活動分野に「男女共同参画社会の形成の促進を図る活動」を掲げている団体数	2 法人 [平成 26 年度]	10 法人 [平成 32 年度]	県県民活動生活課調べ
認定こども園等利用児童数	認定こども園、幼稚園、保育所、小規模保育等を利用する児童数	47,719 人 [平成 26 年度]	52,186 人 [平成 31 年度]	県子ども・青少年局調べ
病児・病後児保育利用者数	病児・病後児保育の延べ利用者数	3,026 人 [平成 26 年度]	13,883 人 [平成 31 年度]	県子ども・青少年局調べ
放課後児童クラブ利用児童数	放課後児童クラブを利用している児童数	12,122 人 [平成 26 年度]	15,275 人 [平成 31 年度]	県子ども・青少年局調べ
一時預かり事業利用児童数	保護者の通院や社会活動参加等、または育児負担の軽減のため、一時的な保育を行う一時預かり事業の延べ利用児童数	54,407 人 [平成 26 年度]	137,908 人 [平成 31 年度]	県子ども・青少年局調べ
通所介護・通所リハビリテーション・認知症対応型通所介護・地域密着型通所介護延利用回数	在宅の要介護の高齢者が、デイサービスセンター等に通い、入浴その他の日常生活上の世話や機能訓練等を受けるサービスの延べ利用回数	2,433,829 回 [平成 26 年度]	2,915,676 回 [平成 29 年度]	県医療福祉推進課調べ
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合 [再掲:重点推進目標値]	「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に、「同感しない」または「どちらかといえば同感しない」人の割合	53.2% [平成 26 年度]	70.0% [平成 32 年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査

《重点施策2 働く場における男女共同参画の推進》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
女性活躍推進認証企業数	滋賀県女性活躍推進企業認証制度の認証企業数	—	150 社 [平成32年度]	県女性活躍推進課調べ
ワーク・ライフ・バランス推進企業登録企業数	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、県に登録した企業数	699 件 [平成 26 年度]	1,000 件 [平成 31 年度]	県労働雇用政策課調べ
子育て中の女性等を対象とした職業訓練受講者の就職率	子育て中の女性等を対象とした訓練コースを受講した者に占める就職者の割合	—	60.0% [平成 32 年度]	県労働雇用政策課調べ

農山漁村における女性の起業数(年間売上 100 万円以上)	農山漁村における女性起業のうち、年間売上 100 万円以上の数	109 件 [平成 26 年度]	135 件 [平成 32 年度]	県農業経営課調べ
総代制度を有している農協のうち、総代の女性割合が 10%以上の農協数	総代制度を有している農協のうち、農協の総代に占める女性の割合が 10%以上の農協の数	11 農協/15 農協 [平成 26 年度]	15 農協 [平成 32 年度]	県農政課調べ
女性活躍のための取組実施企業割合	女性が活躍するための取組を実施している企業の割合	62.4% [平成 26 年]	75.0% [平成 32 年]	県労働条件実態調査
滋賀マザーズジョブステーションの相談件数	滋賀マザーズジョブステーション(近江八幡・草津駅前)における相談件数(年間)	4,457 件 [平成 26 年度]	5,400 件 [平成 32 年度]	県女性活躍推進課調べ
女性の就業率(25～44歳)【再掲:重点推進目標値】	25 歳から 44 歳の女性の就業者の割合	66.4% [平成 22 年]	73.0% [平成 32 年]	国勢調査(総務省)
管理的職業従事者に占める女性の割合【再掲:重点推進目標値】	会社・団体等役員、管理職員など、経営・管理に従事する者に占める女性の割合	11.7% [平成 22 年]	18.0% [平成 32 年]	国勢調査(総務省)
男性の育児休業取得率【再掲:重点推進目標値】	常用労働者において、配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業を取得した労働者の割合	1.9% [平成 26 年]	6.0% [平成 32 年]	県労働条件実態調査

《重点施策3 男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくり》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
配偶者からの暴力防止および被害者の保護等に関する基本的な計画策定済み市町の数	配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する法律で策定に努めることとされている「市町村基本計画」を策定した市町の数	11 市町/19 市町 [平成 26 年度]	すべての市町 [平成 31 年度]	県子ども・青少年局調べ
若年者向け DV 防止啓発用 DVD を活用している県立高等学校の数	若年者を対象とした DV 防止啓発用 DVD を活用している県立高等学校の数	16 校/47 校 [平成 26 年度]	すべての県立高等学校 [平成 31 年度]	県子ども・青少年局調べ
配偶者暴力相談支援センターの認知度	「配偶者暴力相談支援センター」を知っている人の割合	6.9% [平成 26 年度]	50.0% [平成 31 年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
周産期の死亡児数(出産 1000 人に対する死亡数)	妊娠満 22 週以後の死産と生後 1 週間未満の死亡数の合計	3.7 人 [平成 26 年]	全国平均より低い [平成 31 年]	人口動態統計(厚生労働省)
母子家庭等就業・自立支援センターの取組による年間就業者数	1 年間に母子家庭等就業・自立支援センターの支援等により就業した者の数	173 人 [平成 26 年度]	260 人 [平成 31 年度]	県子ども・青少年局調べ
母子家庭の母の就業率	母子家庭の母の正規雇用の割合	39.7% [平成 26 年度]	46.0% [平成 31 年度]	県子ども・青少年局調べ

《計画の総合的な推進》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
県の附属機関の女性委員の割合	法律、条例により設置された県の附属機関の女性委員の割合	33.9% [平成 26 年度]	40.0% [平成 32 年度]	県女性活躍推進課調べ
男女共同参画計画の策定済み市町の数	男女共同参画社会基本法で策定に努めることとされている「市町男女共同参画計画」を策定した市町の数	16 市町/19 市町 [平成 26 年度]	すべての市町 [平成 32 年度]	県女性活躍推進課調べ
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 6 条第 2 項に規定される市町推進計画の策定済み市町の数	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 6 条第 2 項で策定に努めることとされている市町推進計画の策定済み市町の数	—	すべての市町 [平成 32 年度]	県女性活躍推進課調べ

