

(仮称)パートナーシッププラン 2025
(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と課題.....	4
第3章 計画の基本的な考え方.....	15
第4章 重点施策と取組の方向.....	18
重点施策Ⅰ 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現.....	18
(1)すべての人の人権が尊重される社会の実現に向けての教育・啓発.....	19
(2)あらゆる男女間の暴力の根絶(性暴力、DV、セクシュアルハラスメント等).....	20
(3)困難を抱える人々に対する支援.....	22
(4)防災における男女共同参画の推進.....	23
(5)人生100年時代の健康づくり.....	23
重点施策Ⅱ あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展.....	26
(1)企業での女性の人材登用やリーダー育成の加速.....	27
(2)政治分野・地域活動(自治会、まちづくり、環境保全等)での男女共同参画の一層の推進.....	28
(3)農業分野・スポーツ分野など専門分野での男女共同参画の推進.....	28
重点施策Ⅲ 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現.....	31
(1)女性の就業機会の確保と主体的な学びや能力発揮に向けた支援.....	32
(2)多様で柔軟な働き方の実現.....	33
(3)仕事と生活の両立ができる環境づくり.....	34
(4)男性の家事・育児・介護等参画促進.....	36
(5)性別にとらわれない選択を可能にするライフ&キャリア教育.....	36
重点施策Ⅳ 男女共同参画意識の浸透.....	39
(1)男女共同参画意識の定着と無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)解消に向けた啓発・教育.....	39
(2)公共の分野をはじめとする様々な場面における男女共同参画の視点に立った表現の促進.....	40
(3)各分野で男女共同参画をリードする人材育成.....	41
第5章 計画の総合的な推進.....	42
(1)県の推進体制の充実.....	42
(2)国・市町をはじめ多様な主体との連携強化.....	43
(3)県立男女共同参画センターを核とした男女共同参画の推進.....	44
(4)調査・研究の推進.....	45
計画推進の目標値一覧.....	47

第1章 計画の趣旨

1 策定の趣旨

本県では、平成 11 年(1999 年)6 月に制定された男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、平成 13 年(2001 年)12 月に、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～の実現に向けた「滋賀県男女共同参画推進条例」(以下「条例」という。)を制定しました。そして、男女共同参画社会基本法および条例に基づく基本的な計画「滋賀県男女共同参画計画」を策定し、改定を重ねてきました。

平成 28 年(2016 年)3月には、「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。)の全面施行(平成 28 年4月)等を踏まえた「パートナーしがプラン 2020(滋賀県男女共同参画計画・女性活躍推進計画)」を策定し、男女共同参画社会の形成の促進、女性活躍推進の取組を進めてきました。

この間、国においては、女性活躍推進法の一部改正(令和元年6月)により、民間企業等が職場の女性の活躍に関する状況把握や課題分析をした上で策定する事業主行動計画の策定義務を、常用労働者 101 人以上の企業まで拡大されました。また、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の制定(平成 30 年5月)により、国や地方の議員選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指しています。

令和2年 12 月には「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が策定され、男女共同参画社会の形成の促進のための施策の推進が図られています。

ここで国際的な状況に目を向けると、平成27年に国連サミットで「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、2030 年までの持続可能な社会を実現するための国際指標である SDGs において「ジェンダー¹平等の実現」が目標の一つとして掲げられました。

諸外国のジェンダー平等に向けた取組のスピードは速く、世界経済フォーラムが令和3年に公表した各国の男女格差を測る指標である「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)²」では、日本は 156 か国中 120 位と低く、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拡げられています。

本県においても、働く女性は増加してきましたが、その就業形態は非正規労働が多く、また男性の育児参画への気運は高まってきたものの、家事・育児・介護等の家庭内のケアワークは依然として女性が主な担い手となっています。

政策・方針決定過程への女性の参画は、進んでいる分野もありますが、社会全体としては、誰もが性別を意識せずに活躍できる状況には至っていません。

また、約7割の人が社会全体で「男性が優遇」されていると感じており、その根底には、性別による固定的役割分担意識が依然として強く残っていることが考えられます。

¹ 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。

² 各国における男女格差を測る国際的指標で、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1が完全平等を示します。(2021 年の日本の総合スコアは 0.656)

このように、一定の進展はみられるものの、男女共同参画社会の実現には今なお多くの課題が残されています。

さらには、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、日々の働き方や暮らし方、価値観に及ぶまで大きな影響を与え、これまで抱えてきた男女共同参画の課題を改めて浮き彫りにしました。明らかになった課題への対応はもとより、働き方や暮らし方に関する前向きな変化を後戻りさせないよう、コロナ後の社会を見据え、今こそ、一人ひとりが幸せを感じられる滋賀に変化するため、取組を加速させなければなりません。

ここで取組が進まなければ、誰もが自分らしく希望に応じた生き方や働き方を選ぶことができず、また個人が生きづらい地域、組織には人が集まらないため、社会の様々な活動において多様な人が力を発揮できず、持続可能性が失われることにもつながります。

このため、本県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題などを踏まえ、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「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)」を策定し、総合的かつ計画的に推進していきます。

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)女性活躍推進法に基づき、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、職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)「パートナーしがプラン 2020」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
- (7)SDGs の主にゴール5に貢献するとともに、ジェンダー平等およびジェンダーの視点をあらゆる施策に反映し、取組を進めることで、SDGs 全体の達成に貢献する計画

《主な関連するゴール》



○持続可能な開発目標(SDGs)

平成 27 年9月に国連で「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、この中で平成 27 年から令和 12 年までの国際目標として、持続可能な開発目標(SDGs)が示されました。

SDGs は誰一人取り残さない社会を目指し、持続可能な世界を実現するための 17 の目標と 169 のターゲットで構成されています。ゴール5に「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント³」が掲げられているほか、他の様々な目標やターゲットにおいてジェンダーの視点が多く含まれています。そして、すべての目標・ゴールの実施において「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」とされています。

ジェンダー平等およびジェンダーの視点をあらゆる施策に反映し、行政はもとより、事業者や県民すべてが協調して取組を進めることは、持続可能な社会の実現に向けて、国際的にも必須の取組となっています。

3 計画の期間

この計画は、目標年度を国の第5次男女共同参画基本計画と同じ令和7年度(2025 年度)とします。なお、この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。

³ 自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけることをいいます。

第2章 男女共同参画の現状と課題

- ここでは、滋賀の男女共同参画を取り巻く様々な状況について、「社会の変化」、「安心・安全な暮らし」、「あらゆる分野での男女の参画」、「男女の働き方と仕事と生活の調和」、「男女共同参画意識の定着」のテーマ毎に、各種統計データ等により主な現状と課題を示します。
- 特に、令和2年(2020年)からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、日々の働き方や暮らし方、価値観に及ぶまで大きな影響を与え、これまで抱えてきた男女共同参画の課題を改めて明らかにしました。その影響は、上記のテーマ全てに関わるものです。
- 新型コロナウイルス感染症の影響について、就労の場では、非正規雇用労働者の割合が過半数を占める女性の雇用を直撃し、雇止めやシフトの減少など、「女性不況」とも言われる厳しい状況となっています。また、雇用者における女性の割合が7割以上を占める医療・福祉分野等では、処遇面や環境面で厳しい状況が浮き彫りになっています。ひとり親家庭などにおいては、生活が苦しいとの切実な声も上がっています。

そして、外出自粛やテレワークなどにより家庭で過ごす時間の増加に伴い、日ごろの女性への家事や育児等の負担の偏りがさらに大きくなることが懸念されています。さらには、生活不安やストレス等から配偶者からの暴力の増加や深刻化のほか、本県における自殺者数は、例年男性が女性の2倍前後となっていますが、コロナ下においては、令和2年(2020年)の男性の自殺者数が前年に比べ減少した一方、女性の自殺者数が増加しました。
- 一方でこれを契機に、就労の場では、テレワーク等の柔軟な働き方の可能性が広がりました。テレワークは、業種・職種によって困難な場合もありますが、時間を有効に活用でき、柔軟な働き方を可能にする勤務形態であり、新型コロナウイルス感染症対策下においてテレワークを継続している子育て世帯の男性の家事・育児時間が増加している⁴など、家庭内での家事や育児の分担の見直しが進んだ家庭もあります。

多様で柔軟な働き方の選択肢が広がったことで、意識の面でもこれまでの働き方・暮らし方を見直すきっかけとなったと考えられます。

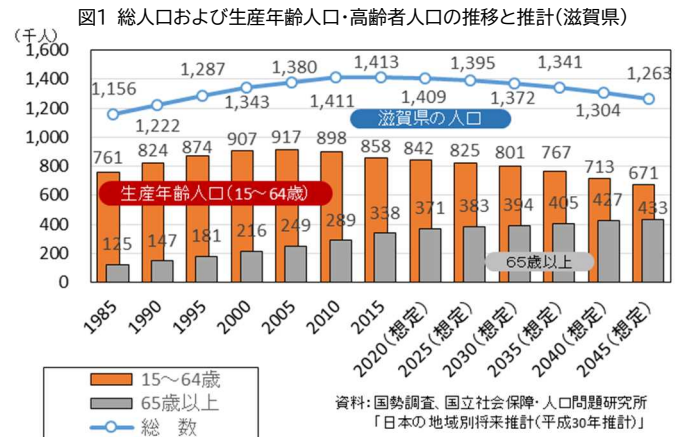
⁴ 令和2年12月内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

5月の同内閣府調査においてテレワークを「実施している」と回答した子育て世帯の男性のうち、12月調査においても継続している者について、2019年12月を基準とした家事・育児時間がより増加しています。(テレワーク継続者 109.9、男性全体 101.4)

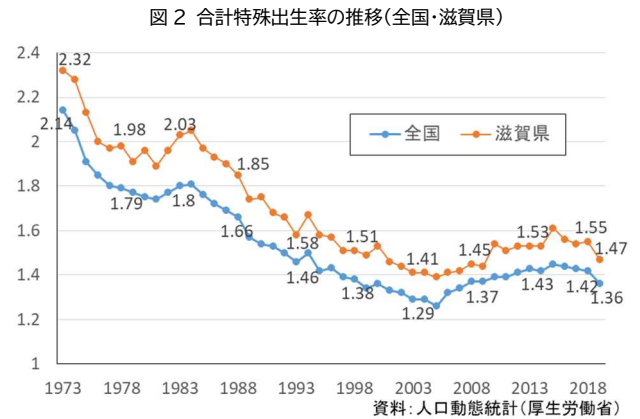
1 社会の変化

(1)人口減少社会の本格化

- 本県の人口は、2013年の約142万人をピークに、近年は減少に転じています。
- 2015年から2045年の30年間で、生産年齢人口は約85万8千人から約67万1千人に減少する一方、高齢者人口は約33万8千人から約43万3千人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。



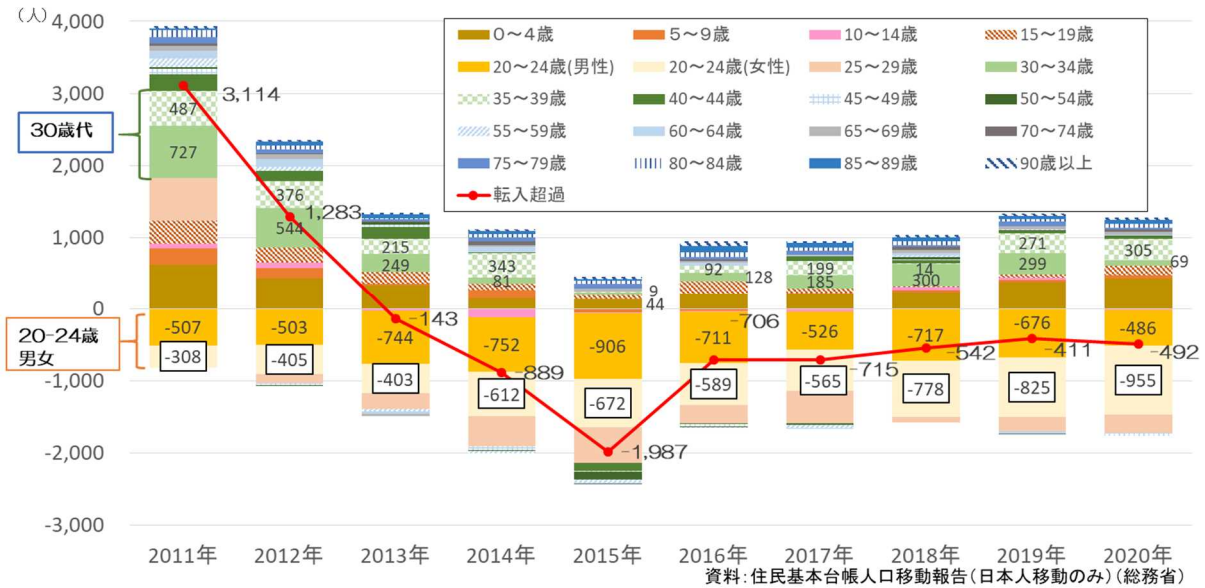
- 本県の合計特殊出生率は、令和2年(2020年)で1.47となっており、全国の1.34を上回っていますが、人口置換水準(現在の人口を長期的に維持するための水準)である、おおむね2.07人を下回っています。
- 子育て世代の子どもを育てるための経済的負担が重いことや、長時間労働などによる仕事と家事・育児の両立が体力・時間的に困難であることが結婚、出産、子育てに大きな影響を与えています。



- 本県では2013年に初めて転出者が転入者を上回り、特に20-24歳の若い世代の転出超過が拡大しています。2017年以降は20-24歳の女性の転出超過が男性の転出超過を上回っています。
- 内閣官房まち・ひと・しごと創成本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書(令和2年3月)」によると、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられており、その背景には固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)⁵が根強く存在し、女性の居場所と出番を奪っていることや、企業経営者や管理職等の理解が足りずに女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること等が国の第5次男女共同参画基本計画において指摘されています。
- このまま出生数が減少し、若い世代の流出が続いた場合、本県の人口は2045年には約126万人まで減少する見込みです。

⁵ 誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識もその一つです。例えば、「女子は生まれつき数学の能力に欠ける」といわれると、本人も周囲もそう思い込み、進路選択や職業選択にマイナスの影響を及ぼします。「男だから弱音を吐いてはいけない」など、生きづらさにつながることもあります。企業においても、「女性は細やかだから事務職が向いている」、「子育て中の女性に重要な仕事を任せるのはかわいそう」などの思い込みにより、昇進や成長の機会が妨げられることもあります。

図3 年齢階級別(20-24歳のみ男女別)人口移動の推移



- 県では令和2年(2020年)3月に「人口減少を見据えた未来へと幸せが続く滋賀 総合戦略」を策定し、本県の人口減少の緩和を図るとともに、人口減少の時代に柔軟に適應した活力ある地域づくりを進めています。

(3)共働き世帯の増加

- 本県において、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している一方、夫が就業者、妻が非就業者の世帯は平成7年(1995年)以降減少し続けています。

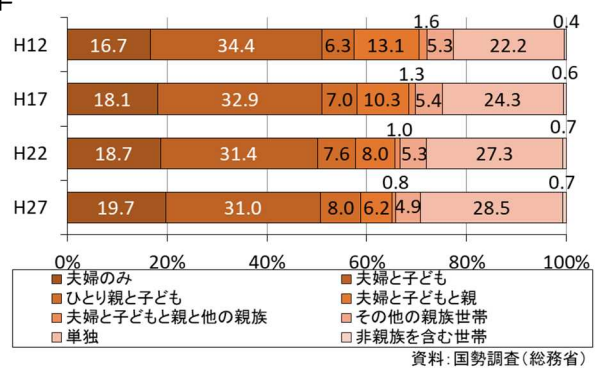
図4 共働き等世帯数の推移(滋賀県)



(4)世帯構成の変化

- 平成12年(2000年)から平成27年(2015年)までの15年間で、本県では、三世帯世帯の割合が13.1%から6.2%に減少しています。一方、単独世帯の割合は22.2%から28.5%へ増加しています。

図5 世帯構成の推移(滋賀県)



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人

2 安心・安全な暮らし

図 6 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)

(1)男女間の暴力

- 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 10.1%と約 10 人に 1 人、男性も 6.3%が直接経験しています。
- 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV(ドメスティック・バイオレンス⁷)相談件数について、令和2年度(2021年度)は1,085件となっています。また、警察における相談件数は年間 1,000 件前後で推移しています。新型コロナウイルス感染症の拡大による外出自粛や経済不安等のストレスから相談件数は全国で大きく増加、県の配偶者暴力相談支援センターにおいても増加傾向にあり、コロナ後を含め、DV の深刻化が懸念されます。
- また、DV 家庭に同居する子どもは心理的虐待の被害児童であり、昨今は家庭内に DV が潜む状況において児童虐待が深刻化する事案が増加しており、DVと児童虐待が非常に密接に関係していることが指摘されています。そのため、配偶者暴力相談支援センター等の DV に関する相談支援機関と、子ども家庭相談センター等の児童虐待の関係機関との一層の連携を目指す必要があります。

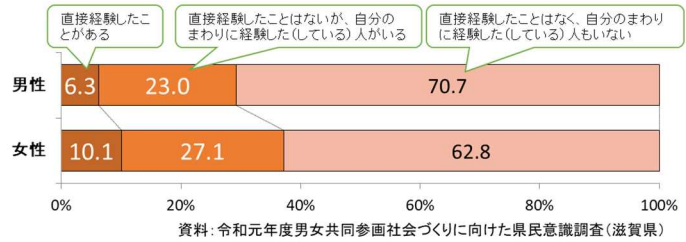
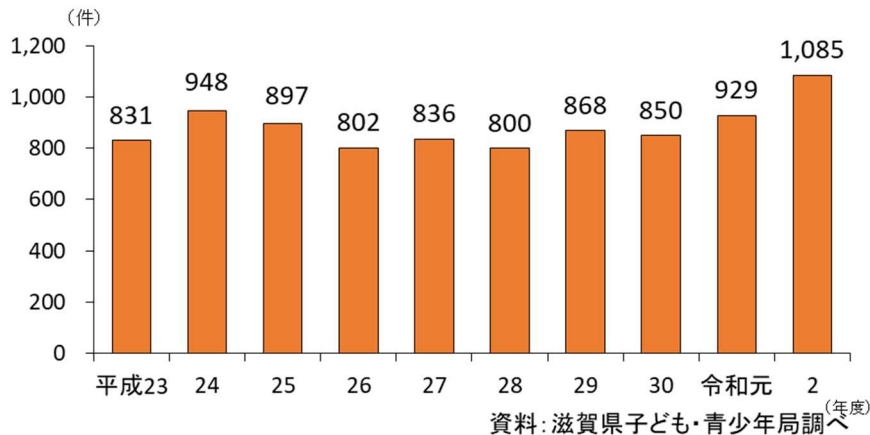


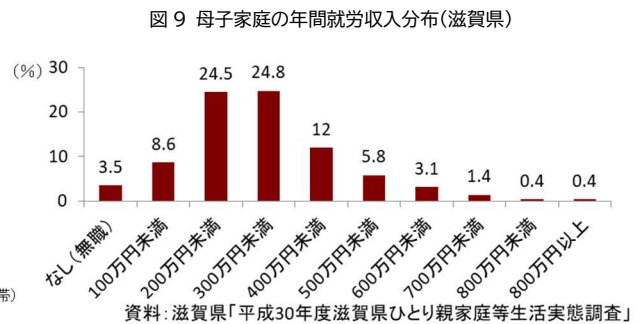
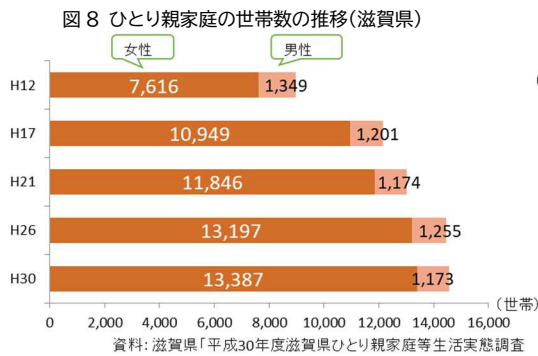
図 7 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数の推移(滋賀県)



(2)困難を抱える人々

- 県内の母子家庭の世帯数は、平成 30 年(2018 年)4 月現在で 13,387 世帯であり、増加傾向にあります。また、父子家庭は 1,173 家庭となっています。
- 母子家庭において、年間就労収入が 200 万円未満である世帯が4割弱と平均収入を大きく下回っており、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があります。

⁷ 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。



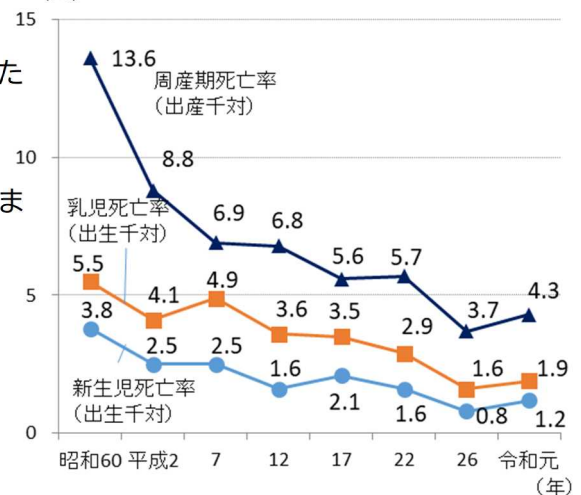
(3)防災における女性の視点

- 近年、台風等に伴う大規模な風水害が全国で頻発し、また、今後、南海トラフ巨大地震等の発生が想定されるなど、本県においても災害発生を見据えた取組が必要です。
- これまでの防災対策は、健全な男性中心で進められてきたため女性の視点が十分に反映されず、過去の災害では女性をはじめとした配慮を要する人たちのニーズへの対応が不十分であったことが指摘されています。
- 県防災会議における女性委員の割合は 27.4%(令和2年度末現在)と全国平均よりも高い水準にありますが、より一層女性参画を推進する必要があります。

(4)生涯にわたる健康

- 平均寿命⁸は男性が 81.78 歳(全国1位)、女性が 87.57 歳(全国4位)、健康寿命(客観的指標)⁹は男性が 80.39 歳(全国2位)、女性が 84.44 歳(全国3位)でそれぞれ全国上位となっていますが、女性の主観的健康寿命¹⁰は全国 42 位となっています。
- 県が行った調査では、女性は育児・家事・仕事などの自身の役割をこなし、日常生活のサイクルが回せている限りは、痛みやだるさなどを認識しにくい、後回しにする傾向があることから¹¹、早いうちに心身をいたわり、癒すための「気づき」が重要と考えられます。
- 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見られます。

図10 母子保健関係指標の推移(滋賀県)



⁸ 平成 27 年都道府県別生命表(厚生労働省)

⁹ 介護保険の要介護度 2 以上を不健康とし、「日常生活動作が自立している期間の平均」を算出したもの。

¹⁰ 国民生活基礎調査(厚生労働省)の「あなたは現在、健康上の問題で日常生活に何か影響がありますか」に対して「ない」と回答した人を健康とし、「日常生活に制限のない期間の平均」を算出したもの。

¹¹ 平成 30 年度「健康しが」県民意識調査

3 あらゆる分野での男女の参画

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画

- ・ 管理的職業従事者¹²に占める女性の割合は、平成27年(2015年)国勢調査では14.7%と全国39位の低さとなっています。
- ・ 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、会社や組織の中の男性優先の意識などが多く挙げられています。
- ・ 管理職になるためには継続就業できることが必要ですが、女性が仕事を続けるためには、家事・育児等の分担や周囲の理解などが求められています。

図11 就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合(全国・滋賀県)

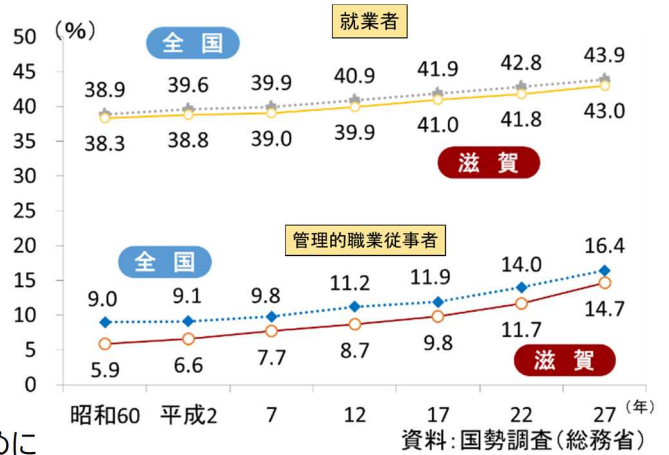


図12 管理職につく女性が少ない理由(上位5項目・滋賀県)

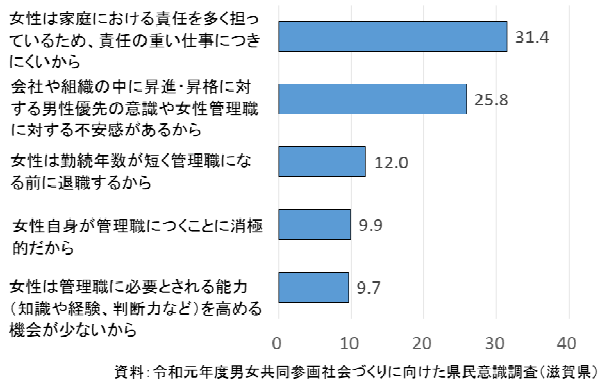
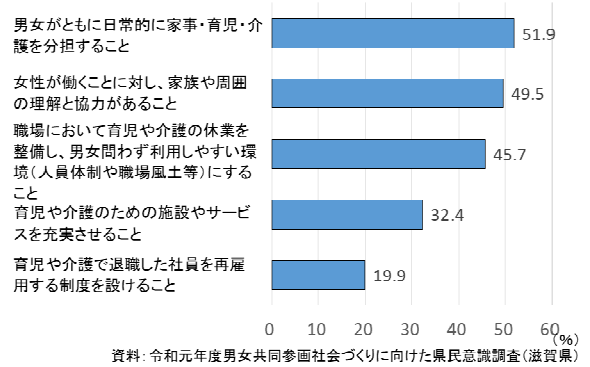
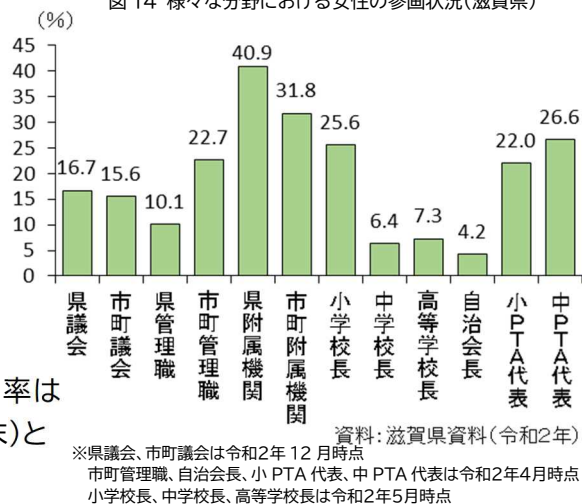


図13 女性が仕事を続けるために必要なこと(上位5項目・滋賀県)



- ・ 様々な分野(県・市町議会、県・市管理職、学校、自治会、PTA)における女性の参画状況をみると、多くの分野で女性の登用が3割に満たず、自治会など、地域における女性の参画が特に課題となっています。
- ・ 県の附属機関における女性委員の割合は令和2年(2020年)4月に初めて4割を超えました。
- ・ なお、県議会における女性議員の比率は16.7%で全国4位(令和2年12月末)となっています。

図14 様々な分野における女性の参画状況(滋賀県)



¹² 事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般または課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するもの。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれます。(国勢調査)

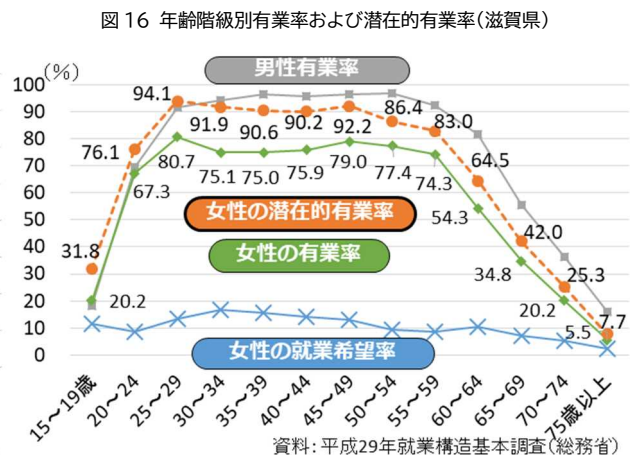
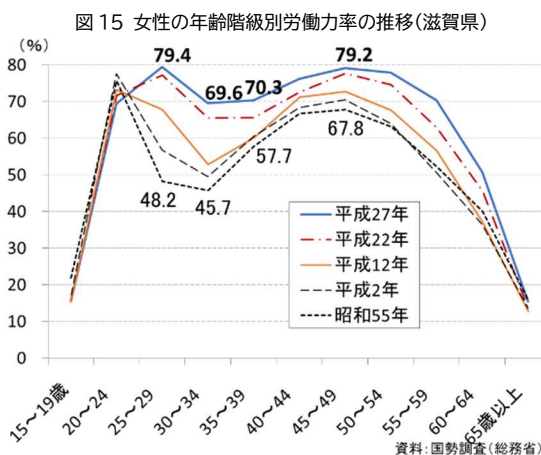
(2) 様々な分野における性別による偏りのない参画

- ・ 第4次産業革命¹³とともに、デジタルトランスフォーメーション¹⁴と言われる変革が進む中、データサイエンス¹⁵等、最先端テクノロジーを活用できる、これからの滋賀の産業を担う人材の育成が求められています。しかしながら、全国で、大学における専攻分野では理学・工学が極端に女性の割合が低く¹⁶、理工系分野での女性の参画は進んでいません。
- ・ 平成27年(2015年)国勢調査によると、産業別では、県における「医療・福祉」の就業者に占める女性の割合は76.3%と高くなっています。いわゆるエッセンシャルワーカーに女性が多く、コロナ下において処遇面や働く環境面が厳しい状況にあることが指摘されています。(コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会緊急提言)

4 男女の働き方と仕事と生活の調和

(1) 女性の働き方や就労形態

- ・ 近年働く女性が増加し、25～44歳の世代に女性の労働力率が落ち込むいわゆるM字カーブは浅くなってきています。
- ・ 一方で、本県の無職女性のうち約6万人、25～44歳では約6割の約2万6千人が就労を希望しています。



- ・ M字カーブは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。
- ・ 雇用者¹⁷に占める非正規の職員・従業員¹⁸の割合は女性で約6割となっています。特に雇用者に占めるパート・アルバイトの割合は増加傾向にあり、女性は全国よりも高い傾向

¹³ ICT(情報通信技術)の急速な発展のもと、IoT(Internet of Things)、ビッグデータ、人工知能、ロボットなど、産業や社会構造の転換を図るほどの技術革新。

¹⁴ ITが社会のあらゆる領域に浸透することによってもたらされる革命。ビジネス分野だけでなく、広く産業構造や社会基盤にまで影響が及ぶとされます。

¹⁵ 社会にあふれているデータから価値を引き出す学問のこと。

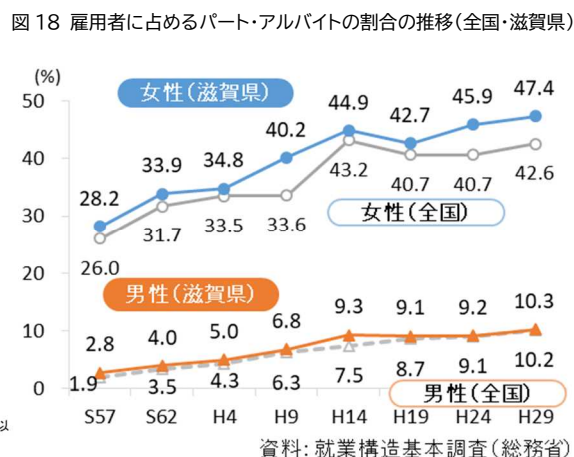
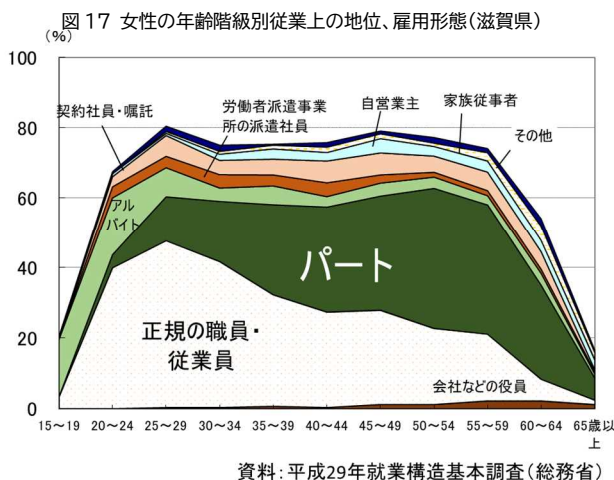
¹⁶ 文部科学省「学校基本統計」

¹⁷ 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

¹⁸ 「会社などの役員」以外の雇用者であって、正規の職員・従業員以外のパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他を含みます。(就業構造基本調査)

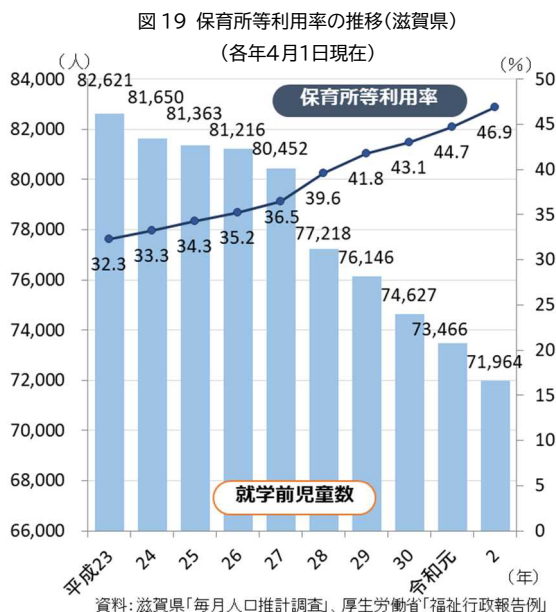
にあります。

- ・ M字の底となる 30 歳代で配偶者がいる女性の労働力率について、相関関係が認められる項目を絞って分析したところ、本県は全国平均と比べ労働力に影響を及ぼしている顕著な要因は見られませんでした。その中でも全国平均と比べ労働力率を高めている要因としては「三世帯同居割合」の高さ、「男性年間賃金」の低さ等、全国平均と比べ労働力率を低めている要因としては「女性正規雇用者割合」の低さ、「保育所定員比率（0～6 歳人口に対する割合）」の低さが関係している可能性が示されました。（平成 30 年度 EBPM¹⁹モデル研究事業より）
- ・ なお、全国的にみると労働力率が高い県は、「男性の平均年収が低い」、「三世帯同居割合が高い」、「保育所定員比率が高い」ことが大きな特徴となっています。



- ・ 新型コロナウイルス感染症拡大下においては、全国で非正規雇用労働者が減少し、相対的に非正規雇用労働者の多い女性が大きな影響を受けました。

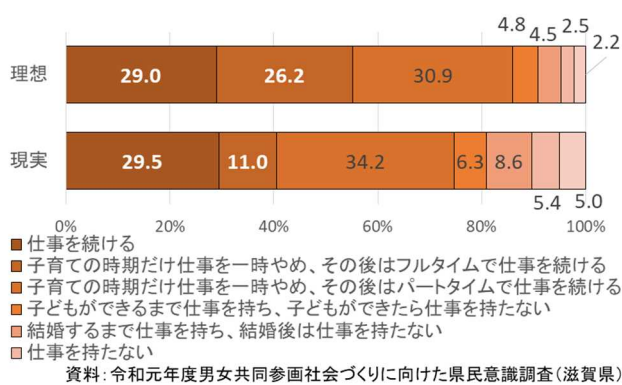
- ・ 就学前児童数は減少傾向にありますが、保育所の入所児童数は増加傾向にあります。計画的な施設整備により利用定員数も拡大しているものの、令和3年(2021年)4月1日現在において、184名の待機児童が生じています。



¹⁹ Evidence Based Policy Making の略で、「証拠に基づく政策立案」と訳され、統計等データを用いて事実・課題の把握、政策効果の予測と測定、評価を行うもの。

- ・ 女性の働き方に関する考え方について、滋賀県では女性の働き方として「子育て期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」と考える人の割合が、《理想》では26.2%、《現実》では11.0%と、理想と現実の差が最も大きくなっています。
- ・ 出産・育児等により仕事を離職した女性の再就職を総合的に支援する滋賀マザーズジョブステーションにおける相談件数・就職件数はともに増加傾向にありましたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受けそれぞれ減少しており、雇用情勢や家庭におけるケアワークの負担の偏り等の複合的な要因により、子育て中の女性の就労希望に影響が出ていると考えられます。

図 20 女性の働き方の理想と現実(滋賀県)



資料: 令和元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)

図 21 滋賀マザーズジョブステーションにおける相談件数・就職件数

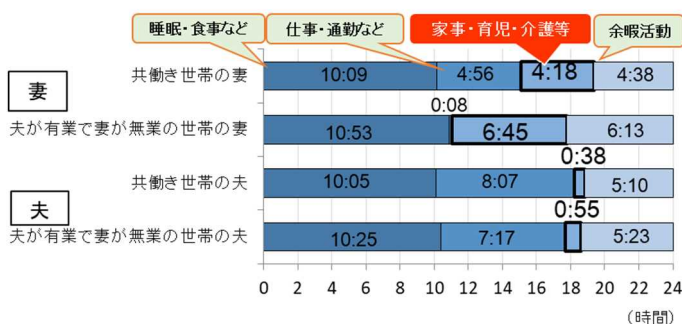


資料: 滋賀県資料

(2)男女のワーク・ライフ・バランス²⁰

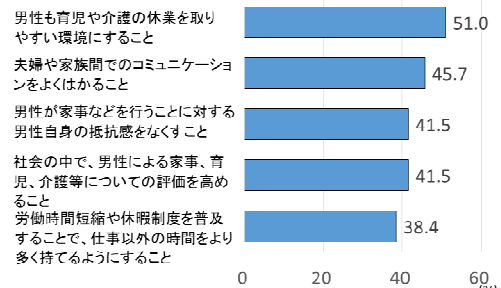
- ・ 夫・妻の1日の生活時間をみると、家事・育児・介護等の時間は、共働き世帯の夫で38分、夫が有業で妻が無業の世帯の夫で55分と、男性の家事・育児等の時間は1時間未満であり、夫婦共働きかどうにかかわらず、家庭内のケアワークの多くは女性が担っている状況となっています。
- ・ 男性が家事・育児・介護等に参画するためには、休業の取りやすい環境整備や夫婦間のコミュニケーションなどが求められています。

図 22 夫婦の生活時間<1日24時間に占める時間数>(滋賀県)



資料: 平成28年社会生活基本調査(総務省)

図 23 男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するため、必要なこと(上位5項目・滋賀県)

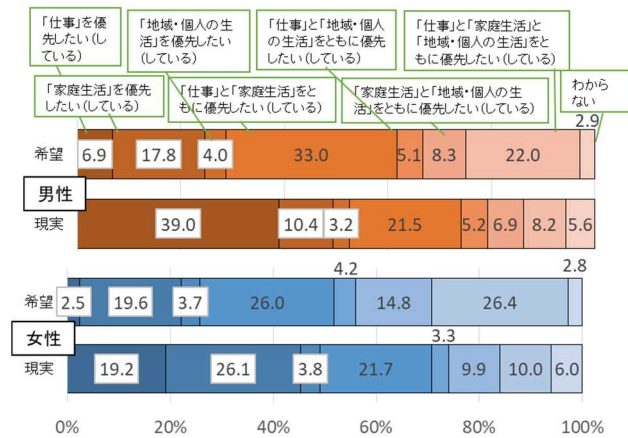


資料: 令和元年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査(滋賀県)

²⁰ 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をいいます。

- 男女とも仕事と家庭生活等のバランスをとりたいものの、実際には男性は「仕事」、女性は「家庭生活」を優先しています。

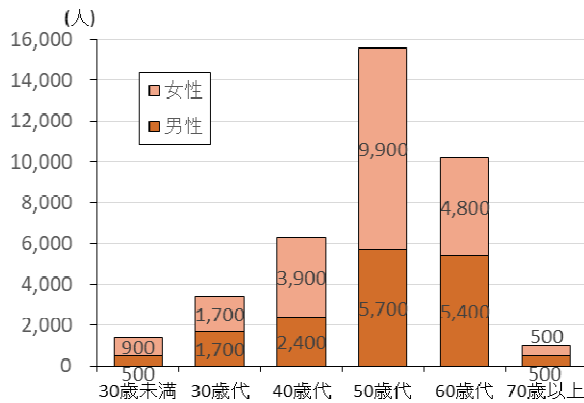
図 24 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度(滋賀県)



資料：令和元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)

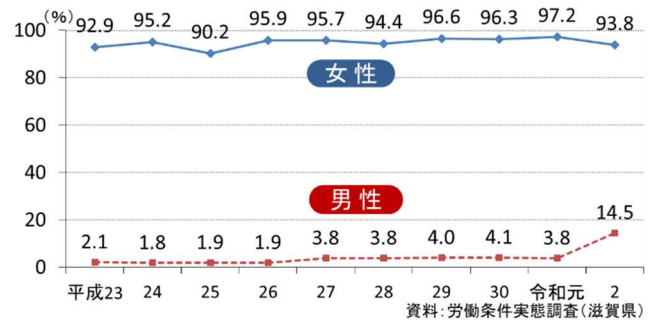
- 本県で働きながら介護する人は約3万8千人います。介護を理由として離職する人は全国で年間約10万人おり、そのうちの8割が女性です。
- 女性の育児休業取得率は90%台で推移している一方、男性の育児休業取得率は1～4%前後となっていましたが、令和2年度(2020年度)は14.5%と増加しました(ただし、調査結果に大きな影響を与える回答があり、仮に当該回答値を除いて算出すると6.7%(参考値)となります。)

図 25 働きながら介護する人の数(滋賀県)



資料：平成29年就業構造基本調査(総務省)

図 26 育児休業取得率の推移(滋賀県)



資料：労働条件実態調査(滋賀県)

5 男女共同参画意識の定着

- 「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、同感する割合(「同感する」、「どちらかといえば同感する」の合計)が34.8%、同感しない割合(「同感しない」、「どちらかといえば同感しない」の合計)は59.5%となっています。5年前の調査に比べ、明確に「同感しない」と回答した割合が10ポイント以上増えています(21.8%→34.1%)。

- ・ 社会全体で見た男女の地位の平等感について、県民意識調査では、「男性が優遇されている」の割合（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）が、全体で 72.7%となっており、「平等である」の 15.3%を大きく上回っています。
- ・ 「日常生活で不平等を一番感じる場所」は、「地域社会」が 28.0%と最も高くなっています。女性では「家庭」で不平等を感じる割合が最も高く、男性とのギャップが顕著となっています。

図 27 「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)

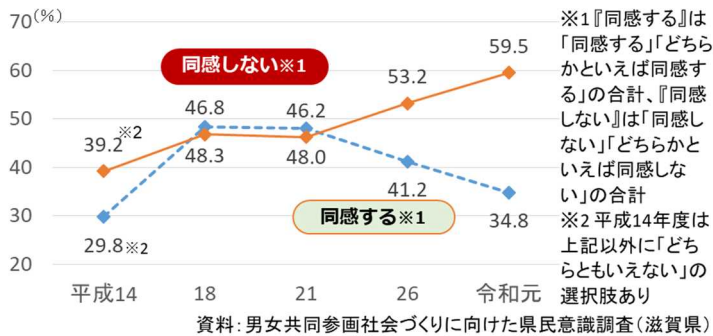


図 28 社会全体で見た男女の地位の平等感(滋賀県)

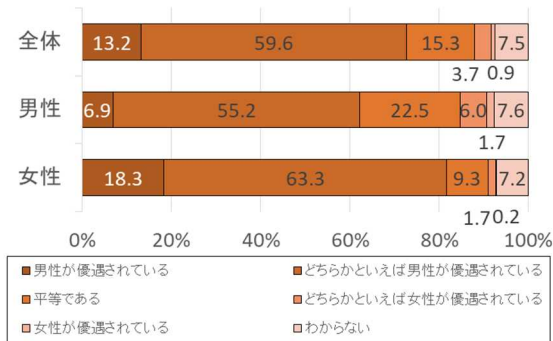
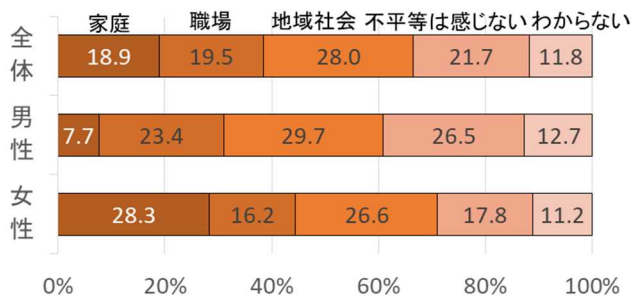


図 29 日常生活の中で男女の不平等を一番感じる場所(滋賀県)



第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ

-男女共同参画で変わる 誰一人取り残さない、持続可能な未来を目指して-

- ・ 県民一人ひとりが幸せを感じられるようにするためには、固定的性別役割分担意識等を背景に、家庭や働く場、地域社会などあらゆる場面において不平等が残る社会から脱却し、一人ひとりが様々な場面で個性と能力を発揮し、自分らしく生きることができる、公正で多様性に富んだ社会に「変化」する必要があります。
- ・ 男女共同参画の取組をあらゆる分野で進めることは、男女のみならず、多様な人々を包摂し、誰もが幸せを感じる社会の実現にもつながるものです。
- ・ また、新型コロナウイルス感染症の拡大により様々な場面で平時の男女共同参画の課題が明らかになり、コロナ下、またコロナ後においても、支援を必要とする人々が取り残されないよう、今こそ男女共同参画の視点が求められています。
- ・ 男女共同参画の取組を一段と加速させ、社会や地域、私たちが変わり続けることで、誰一人取り残さず、幸せを実感し続けることができる、持続可能な滋賀の実現を目指します。
- ・ そして、県基本構想の基本理念「変わる滋賀 続く幸せ」の実現を図ります。

2 重視すべき視点

計画の推進にあたっては、「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」と「働き方・暮らし方の変革と多様性」の2つを重視すべき視点として位置づけ、男女共同参画・女性活躍の取組を積極的に進めます。

(1)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

- ・ 支援を必要とする人が誰一人取り残されることのない、持続可能な社会の実現のためには、社会のあらゆる分野、施策に男女共同参画の視点を反映することが重要です。そのためには、女性をはじめとする多様な人々がエンパワーメントし、政策・方針決定過程への参画の道筋をつけていく必要があります。
- ・ 企業、NPO、大学、地域住民等あらゆる主体と互いに連携し、あらゆる分野で取組を進め、さらに加速化していくことが必要です。

(2)働き方・暮らし方の変革と多様性

- ・ 日本は、人生 100 年時代といわれる長寿の時代を迎え、人々の価値観やニーズが多様化しています。また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う働き方や暮らし方の急速な変化に直面し、多様な背景を持つ人が柔軟で多様なライフコース²¹を選べるようにすることが求められています。
- ・ 一人ひとりが持てる個性や能力を発揮し、男女がともに責任を担いながら生きがいを持って意欲的に暮らせるようになることで、社会が活性化し、持続可能な社会へとつながります。

3 目指す姿

基本理念を4つの目指す姿として具体化し、その実現のためにそれぞれを重点施策として取組を進めていきます。

I 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現

性別にかかわらず、誰もが生涯を通じ、安心して生きる権利を脅かされず、からだも心も健やかな生活を送ることができています。

II あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展

あらゆる分野の意思決定や活動において、男女がともに参画し、多様な視点と多様な発想のもと、あらゆる人が暮らしやすく活力ある社会をともに築いています。

III 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現

誰もが希望に応じてさまざまな生き方・働き方を選択でき、能力を十分に発揮しながら活躍できています。

IV 男女共同参画意識の浸透

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)に捉われず、あらゆる場で男女共同参画意識が浸透しています。

²¹ 個人が一生の間にたどる道筋のこと。

4 計画の体系

<p>基本理念</p>	<p style="text-align: center;">一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ</p> <p style="text-align: center;">～男女共同参画で変わる 誰一人取り残さない、持続可能な未来を目指して～</p>
<p>重視すべき視点</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid #0056b3; border-radius: 50%; padding: 20px; text-align: center; width: 40%;"> <p>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</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; border-radius: 50%; padding: 20px; text-align: center; width: 40%;"> <p>働き方・暮らし方の 変革と多様性</p> </div> </div>
<p>重点施策(目指す姿)と取組の方向</p>	
<p>I 人権の尊重と 安心・安全な 暮らしの実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1)すべての人の人権が尊重される社会の実現に向けての教育・啓発 (2)あらゆる男女間の暴力の根絶(性暴力、DV、セクシュアルハラスメント等) (3)困難を抱える人々に対する支援 (4)防災における男女共同参画の推進 (5)人生100年時代の健康づくり
<p>II あらゆる分野で の実質的な男女 共同参画の進展</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1)企業での女性の人材登用やリーダー育成の加速 (2)地域活動(自治会、まちづくり、環境保全等)での男女共同参画の一層の推進 (3)農業分野・スポーツ分野など専門分野での男女共同参画の推進
<p>III 一人ひとりの 多様な生き方 ・働き方の実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1)女性の就業機会の確保と主体的な学びや能力発揮に向けた支援 (2)多様で柔軟な働き方の実現 (3)仕事と生活の両立ができる環境づくり (4)男性の家事・育児・介護等参画促進 (5)性別にとらわれない選択を可能にするライフ&キャリア教育
<p>IV 男女共同参画 意識の浸透</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1)男女共同参画意識の定着と無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)解消に向けた教育・啓発 (2)公共の分野をはじめとする様々な場面における男女共同参画の視点に立った表現の促進 (3)各分野で男女共同参画をリードする人材育成
<p>計画の総合的な 推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1)県の推進体制の充実 (2)国・市町をはじめ多様な主体との連携強化 (3)県立男女共同参画センターを核とした男女共同参画の推進 (4)調査・研究の推進

重点施策Ⅰ 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現

基本認識

- 多様な属性の人々の人権が尊重される社会づくりを進めるための取組は、それ自体が普遍的に重要なことであるとともに、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ても重要です。

男性・女性のみならず、性差に関する偏見や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)などを背景に、自らの性的指向や性自認により、不当な扱いや偏見・差別に苦しんでいる人々などに対する社会の関心と理解を深めることも重要です。
- 男女間のあらゆる暴力は、重大な人権侵害として、根絶しなければなりません。

暴力の背景にある、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を踏まえ、暴力を許さない意識啓発やその人の状況に応じた相談支援などが必要です。

新型コロナウイルス感染症の影響により、外出自粛や休業等による経済不安等のストレス等からDV等の深刻化が懸念されています。平時から、女性も男性も相談しやすい相談支援体制の充実を図り、被害者のニーズに沿った支援を切れ目なく行うことが求められます。
- ひとり親家庭や、高齢者、障害者、外国人であること等を理由とした困難を抱えている人々が、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、複合的な困難を抱えることがあり、男女共同参画の視点に立った相談や情報提供などが必要です。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、経済的に不安定なひとり親家庭などにおいて仕事と生活の両立がさらに困難になったことなども踏まえ、困難な状況にある人への支援とともに、その支援が届きやすくすることが求められています。
- また、今後、本県において大規模災害が発生した場合に備え、地域防災力の向上を図り、安全・安心を確保するため、防災分野における女性の参画拡大は、防災に多様性をもたらす重要な足掛かりとなるものです。誰もが災害の当事者になる可能性があり、災害が発生したときにそれぞれのニーズに的確に応えることができるよう、女性たちも担い手として主体的に地域防災活動に関わり、同時に、男性の意識改革も進めていくことが鍵になります。
- 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て心身の健康について主体的に行動し、また生涯を通じて心身ともに健康で生き生きと生活できることが必要不可欠です。コロナ下においては、経済的な理由で生理用品の購入に支障をきたす「生理の貧困」の問題が顕在化し、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題となっています。

性別やライフステージにおいて健康づくりの課題やニーズは異なり、特に、女性の心身の状態においては妊娠、出産など男性とは異なる健康上の問題に直面するなど、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の視点が重要です。

取組の方向

(1)すべての人の人権が尊重される社会の実現に向けての教育・啓発

(様々な人権(女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、外国人、患者、犯罪被害者等)をめぐる啓発等の取組の推進)

- 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、性的指向・性自認²²、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。

(性の多様性への理解の促進)

- 誰もが自分の「性のあり方」を尊重され、自分らしく生きることができるよう、性的指向・性自認などの性の多様性に関する県民の理解を促進します。
- 学校教育において、児童・生徒の心情等に配慮した性的指向・性自認に関するきめ細かな相談や支援等の取組を進めます。

(暴力防止のための教育・啓発の促進)

- 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。
- 「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、配偶者や交際相手等からの暴力や性犯罪・性暴力をはじめとする女性に対する暴力の根絶に対する県民の意識啓発を図ります。
- 性・暴力表現等による社会への影響について社会的な理解を高めるため、表現の自由を十分尊重しながら、広報・啓発や学習機会の充実を図ります。

(若年層への教育・啓発の強化)

- 自分や相手、一人一人を尊重する教育・啓発をさらに推進するとともに、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、子どもの発達段階に配慮した教育の充実を図ります。
- 中学生・高校生・大学生等、若年層に対して、デートDV²³防止啓発などを通して、お互い

²² 性的指向(Sexual Orientation)とは、恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル等の呼称の人がいます。性自認(Gender Identity)とは、自己の性別についての認識のことをいいます。生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人を「トランスジェンダー」といいます。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった「LGBT」という言葉を、これら4つに限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。また、性的指向と性自認の頭文字をとった「SOGI」という表現もあります。SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみがもつものではなく、すべての人が持つものです。

²³ 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みます。

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を行います。

- 青少年の健全な育成を阻害するおそれのある性・暴力表現等を扱った出版物等の販売の制限やインターネット利用におけるフィルタリングの推奨に努め、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ことをはぐくむよう広報・啓発を進めます。
- 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)あらゆる男女間の暴力の根絶(性暴力、DV、セクシュアルハラスメント²⁴等)

(あらゆる男女間の暴力の予防と根絶のための基盤整備)

- 「滋賀県女性等を犯罪等から守るネットワーク²⁵」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。
- DV の加害者の暴力を抑止するための地域社会内でのプログラムについて、実施に向けた国の検討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加害者更生にかかる情報収集を行います。

(性暴力・ストーカー行為・インターネット上の女性に対する暴力・若年者を対象とした性的な暴力(JKビジネス、アダルトビデオ出演強要)等への対策推進)

- 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。
- 「性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖 SATOCO²⁶」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。
- 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。
- リベンジポルノや児童ポルノ等、インターネット上における違法・有害な性・暴力表現の流

²⁴ 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。

²⁵ 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。

²⁶ 「SATOCO」は、Sexual Assault victim TOrtal Care One stop BIWAKO(性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖)の略で、滋賀県産科婦人科医会、公益社団法人おうみ犯罪被害者支援センター、滋賀県警察、滋賀県の4者が連携して産婦人科医療、付添支援など被害者に寄り添って支援を行っています。

通等を防止するとともに、関係機関等と連携した広報啓発の推進等の適切な対応を行います。

- 毎年4月の「若年層の性暴力被害予防月間」等の機会を通じて、若年層を対象とした様々な性的な暴力の予防のための啓発や相談窓口の周知を行います。

(DV対策の推進)

- 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。
- 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。
- 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。
- DV被害者が早期に相談できるよう、企業や関係機関と連携し、相談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、滋賀県医師会等と連携し、発見・通報への理解促進を図ります。
- 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。
- DV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。
- DV家庭に同居する子どもを児童虐待から守るため、児童虐待に対応する関係機関等との連携をより一層強化し、子どもの安全、安心な生活に向けて切れ目のない支援に取り組みます。
- 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。

(セクシュアルハラスメント対策の推進)

- 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。

- 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。
- 学校等に対して、セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行います。
- 研究・医療・社会福祉施設や、スポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントについて、必要な情報の提供などを行い、予防のための取組を促進します。

(3)困難を抱える人々に対する支援

(貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援)

- 生活に困窮する人からの生活や住まい、働くことへの相談を受け、経済的な自立に向けた支援を行います。
- 生活困窮者自立支援法に基づき、離職等により住居を喪失またはそのおそれのある人が安心して求職活動に専念することができるよう、住居確保のための支援を実施します。
- DV 被害者の支援においては、女性に対する暴力が貧困や様々な困難につながる場合があることに留意し、切れ目なく自立支援を行います。

(ひとり親家庭への支援)

- 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。
- 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。
- 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。
- 養育費は扶養義務を履行するものであるとの認識を広め、ひとり親家庭が養育費についての理解を深められるよう啓発を行うとともに、養育費に関する相談や、養育費の確保を促進するための支援を実施します。

(高齢者、障害者、外国人県民等への支援)

- 高齢者や障害者、同和問題に関連して困難を抱える人、外国人県民、無国籍者等が、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。

す。その際、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることにも留意し、適切な支援を行います。

(様々な悩みに対する相談しやすい窓口づくり)

- 生活困窮等様々な悩みを抱える人が、それぞれの状況・ニーズに応じた支援が受けられるよう、各関係機関が連携するとともに様々な場面で相談窓口の周知を図ります。
- それぞれの悩みの相談に対応するため相談員のスキルアップを図るなど、男女を問わず、誰もが安心して相談できる環境づくりを進めます。
- 相談窓口のうち、可能なものについてはSNSにおける相談を行う等、若年層をはじめ、支援を必要としている潜在的な相談者の相談に繋がるよう、必要な取組を行います。

(4)防災における男女共同参画の推進

(防災における政策・方針決定過程への女性の参画)

- 県防災会議における女性委員の登用などを積極的に働きかけ、政策・方針決定過程への女性参画を推進します。

(防災の現場における男女共同参画の視点の強化)

- 自主防災組織リーダーを対象とした研修会への女性の参画の促進や、避難所運営の場での女性リーダー育成のための講座の実施等により、女性の防災リーダーを育成します。
- 様々な研修会において防災と男女共同参画の視点を取り入れた講座を組み込むなど、防災への女性参画の重要性について意識改革を図ります。
- 平常時・災害時における男女共同参画担当部局および男女共同参画センターの役割を明確にするなど、防災担当部局と男女共同参画担当部局が連携した体制整備に努めます。

(5)人生100年時代の健康づくり

(それぞれのライフステージに応じた取組の促進)

- 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。
- 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。

○職場や地域、学校等の様々な場面において、生理の仕組みや心身の不調等を含めた女性特有の心身の状況についての理解を促進します。

○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。

○年齢や性別によって自身の健康状態を判断する基準が異なることを踏まえ、女性の主観的健康感を高めるための啓発を行います。

○男女が抱えるこころの悩みに対し、その人に寄り添った丁寧な相談対応を行うため、電話や対面、SNSなどによる相談窓口を設け、孤立させない体制を作るとともに、これらの相談窓口の周知を行います。

(妊娠・出産等に関する健康支援)

○不妊治療の経済的負担を軽減するとともに不妊に悩む方等へ精神的な悩みに対する相談を実施します。

○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。

○妊娠、出産、産褥期(さんじょくき)において、マタニティブルー、産後うつ病、望まない妊娠や若年の妊娠、出産などについて支援を行います。

(健康づくりへの支援)

○女性は、男性に比べ運動実施率が低いことに鑑み、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支援します。

○女性をはじめすべての人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。

○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。

○子宮頸がん検診、乳がん検診の受診率向上に向けた取組を行います。

計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
DV の相談先を知っている県民の割合	58.9% [令和元年度(2019年度)]	80% [令和6年度(2024年度)]
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	16 市町/19 市町 [令和元年度(2019年度)]	全市町 [令和6年度(2024年度)]
デート DV に関する授業を行った中学・高等学校数	117 校/170 校 [平成 30 年度(2018年度)]	全校 [令和6年度(2024年度)]
母子家庭の母の就業率(正社員)	41.3% [平成 30 年度(2018年度)]	44.0% [令和6年度(2024年度)]
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(累計)	144 人 [令和2年度(2020年度)]	750 人 [令和2～6年度(2020～2024年度)累計]
防災会議の委員に占める女性の割合	27.4% [令和2年度(2020年度)]	30%(早期)更に 40%を目指す [令和7年度(2025年度)]
周産期の死亡児数 (出産 1000 人に対する死亡数)	4.3 人 [令和元年(2019年)]	H29～R4 の平均値 が全国平均より低い [令和5年(2023年)]

重点施策Ⅱ あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展

基本認識

- あらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画できるようにすることは、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から、また、様々な視点を確保し、多様な発想を生かせるようになることで、持続可能ですべての人が暮らしやすい社会の実現につながるものであり、極めて重要です。
令和3年6月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の一部を改正する法律が施行され、政治分野における男女共同参画の推進の取組が強化されています。また、企業においても女性活躍推進への理解が徐々に深まり、県内においても先進的な企業等の男性リーダー等による後押しなど、官民で積極的な取組が行われ、様々な場面で女性トップが活躍しています。しかしながら、全体を見ると政策・方針決定過程における女性の参画は十分に進んでいるとは言えない現状にあり、取組の加速が必要です。
- 企業等で女性が活躍することで、多様な視点によるイノベーションが促進され、持続可能な企業活動にもつながります。女性が企業の方針決定の場に参画でき、また、女性の職域が拡大するよう、企業等と連携し、さらに取組を進めていく必要があります。
また、そのためには女性の能力を活かし、キャリアアップを図っていけるよう、女性のエンパワーメントも重要です。
- 地域においては根強い固定的性別役割分担意識等を背景に、方針決定過程への女性の参画は進んでいません。一方、PTA活動においては活動の担い手はほとんどが女性であり、男性の参画が少ないなど、性別の偏りがみられる分野もあります。
男女が共に責任を分かち合い、多様化する地域の課題・ニーズに対応していくため、自治会をはじめとした地域における様々な活動分野で、性別や年齢等に関わらず、多様な人が当たり前に参画でき、お互いの意見を尊重し共感を得る取組が必要です。
- また、農業分野において、女性が働きやすく、より活躍できる環境づくりが重要であり、女性の声を反映していくことが求められます。また、スポーツ分野においては、スポーツは、男性も女性も、多くの人々が参加し、楽しむものですが、意思決定の場や指導者に占める女性の割合は少ない状況にあり、令和7年の本県での国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会(国スポ・障スポ)開催も控え、スポーツに関する活動や組織運営に、多様な視点や意見、アイデアを反映させることが重要です。
このように、あらゆる分野において、女性と男性がともに参画していけるよう取組が求められます。

取組の方向

(1)企業での女性の人材登用やリーダー育成の加速

(女性の活躍促進に向けた連携体制の構築)

- 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、啓発や課題解決に向けた情報交換を行います。
- 地域・経済の活性化に向け、女性のライフステージに応じた切れ目のないきめ細やかな支援を行い、女性の活躍推進を部局横断で重点的に展開します。

(女性の活躍促進に関する経営者等への啓発および企業等の取組促進)

- 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、経営者、団体の長等へのセミナーや交流会の実施等により啓発を行います。また、県内企業・団体等に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促します。
- 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、企業の自主的な取組を促進し、県内企業の魅力を発信します。
- 事業主に対して、改正された女性活躍推進法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。
- 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、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。

(女性の管理職登用と働く女性のエンパワーメントの促進)

- 女性が政策・方針決定の場へ参画できる資質の向上や意欲の高揚を図るため、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。
- 女性の継続就業に向けて、キャリア形成支援や意欲の向上を図るための支援を行います。
- 業種を越えたメンター・メンティ²⁷づくりや女性の管理職・役員等の育成に向けて、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。

²⁷ メンターは豊富な知識と職業経験を有した先輩社員、メンティは後輩職員のこと、メンターがメンティの悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。

○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²⁸として広く紹介します。

(2)政治分野・地域活動(自治会、まちづくり、環境保全等)での男女共同参画の一層の推進

(政治分野・地域における様々な活動分野(自治会、PTA、防犯、地域おこし・まちづくり、環境保全、その他民間団体等)における政策・方針決定過程への女性の参画・男女共同参画の推進)

○政治分野への女性の参画を進めるため、実態調査・情報収集に努めるとともに、環境の整備等を行います。

○女性の政治意識の向上と政治参加の促進を図るための啓発を行います。

○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、気運の醸成を図るとともに、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。

○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。

○地域における様々な活動分野において、男女共同参画に関する学習機会の充実を図ります。

○学校・保育所の保護者会など、学校・園関連の活動に、男女ともに多様な人が参加しやすくなるよう、情報の収集や提供などの支援を行います。

(3)農業分野・スポーツ分野など専門分野での男女共同参画の推進

(農林水産業における女性の活躍促進)

○農業委員・JA役員等の女性の登用を促進し、農林水産業における方針決定過程への女性の参画の拡大を図ります。

○女性の新規就農者等を支援し、新規就農・定着を図るとともに、女性農業者が情報交換できる環境や交流の場づくりを支援することで、本県女性農業者のさらなる活躍を図ります。

○農業において女性の活動が適切に評価され、また、経営やワーク・ライフ・バランスの改善

²⁸ 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

につながるよう、女性が経営者能力を発揮できる農業経営体を育成します。

(スポーツ分野における男女共同参画の推進)

- スポーツ団体に対して、理事等の役員への女性の積極的な登用を促し、スポーツ分野における方針決定過程への女性の参画の拡大を図ります。
- 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。
- 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。

(理工系女性人材の育成)

- 大学、企業等と連携し、女子児童・生徒や保護者、教員等に対して、理工系分野で活躍するロールモデルの紹介等を通じ、理工系分野の仕事内容やキャリアに関する理解を促すとともに、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を払拭し、希望する進路が選択できる取組を促進します。
- 高等専門学校への設置に向けた検討において、女性にとっても学びやすい環境づくりなど、理工系を目指す女性の育成の観点からの検討を行います。

(女性研究者・技術者の活躍促進)

- 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。

(建設分野における女性の活躍促進)

- 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、就業環境の改善、女性技術者の就業・定着の促進や女性技術者ネットワークの構築などにより、女性の活躍を推進します。
- 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。(一部再掲)

計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
管理的職業従事者に占める女性の割合	14.7% [平成 27 年(2015 年)]	30.0% [令和7年(2025 年)]
女性活躍推進認証企業数(2つ星以上)	113社 [令和2年度(2020 年度)]	160 社 [令和7年度(2025 年度)]
女性の代表または副代表のいる自治会の割合	12.1% [令和2年度(2020年度)]	17.0% [令和7年度(2025 年度)]
農業委員に占める女性の割合	15.7% [令和2年度(2020 年度)]	30.0% [令和7年度(2025年度)]
女性の新規就農者数	88 人 [平成 27~令和元年度 (2015~2019 年度)累計]	120 人 [令和3~7年度(2021~ 2025 年度)累計]
国体女性監督数	7 人/122人 [令和元年度(2019 年度)]	22 人 [令和7年度(2025 年度)]

重点施策Ⅲ 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現

基本認識

- 人生 100 年時代が到来し、すべての人が、ライフステージの時々において希望に応じた生き方や働き方を選べるようになることが求められています。

生計を維持し、経済的な基盤を形成するための仕事と、家事や育児、介護といった家庭におけるケアワークの両方について、主体的に関わっていけるようになること、さらに地域活動などの多様な活動の場に参画していけることは、性別にかかわらず、生涯にわたって豊かな人生につながります。
- 現在、女性の就業者は増加し、M 字カーブは解消に向かっていますが、就労を希望しながら実現できていない女性も多く、また、働いている女性も、妊娠・出産・育児等を通じて希望に応じた働き方を選択できていません。

起業や在宅ワーク²⁹などを含め希望する働き方を選択でき、キャリアプランを描きつつ、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら働き続けられる環境づくりを進める必要があります。

また、女性の雇用形態は非正規雇用が7割を占め、新型コロナウイルス感染症の影響下においては、雇用や所得への影響を大きく受けました。働く人が、公正な待遇の下、より安定して働き続けられるようにすることが必要です。
- 一方で、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、企業等におけるテレワーク³⁰の導入やオンラインの活用などの可能性が広がりました。仕事と家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動において、自ら希望するバランスで展開できるようにすることで、互いに相乗効果を生み出せるよう、働きながら子育てや介護等ができる環境整備や企業における働き方改革、新たな働き方の普及促進がますます重要になっています。
- また、男性が家事や育児、介護等に参画することは、男性自身の人生を豊かにするものであると同時に、現状、女性が多くを担っている家庭内のケアワークの負担を減らすことで、女性の働き方の選択肢を増やしたり、子育ての孤立化を防ぐことにもつながります。家事や育児に関心があっても実践のきっかけが掴めない男性への意識啓発や、男性も女性も働きながら家庭内のケアワークに参画していける環境整備を、経済団体や企業等と連携しながら一層推進することが求められます。
- 主体的に生き方、働き方を選択できるようにしていくには、子どものときからの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。

²⁹ 注文者から仕事の依頼を受け、パソコンなどの情報通信機器を使って、自宅などで仕事をする働き方です。立場としては、個人経営の飲食店や美容院などと同じ「個人事業主」です。データ入力、デザイン、ライターなど、さまざまな仕事があります。

³⁰ 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。

取組の方向

(1)女性の就業機会の確保と主体的な学びや能力発揮に向けた支援

(法令等の情報提供や啓発の推進)

- 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。
- 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。
- 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関係法令の周知を行います。
- 不妊治療が受けられやすい職場環境や周囲の理解が得られるよう、不妊治療と仕事の両立について情報の提供などの支援を行います。

(働く人の相談対応の充実)

- 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。
- 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³¹、パワーハラスメント³²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。

(女性の就職・再就職支援)

- 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、就労相談やキャリアプランの作成、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。
- 公共職業安定所や市町等と連携し、子育てしながら働きやすい職場の求人の紹介や保育情報の提供等により、子育て中の女性と企業とのマッチングを促進します。
- 若年層や子育て期の女性への県内企業の魅力発信等の取組により、女性の仕事探しの選択肢を広げ、様々な業種へのチャレンジを支援します。

(キャリア形成の支援)

- 子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な職業訓練を行い

³¹ 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

³² 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

ます。

- 専門的な知識・技能をより深めたり、新しい専門分野に挑戦できるよう、大学等におけるリカレント教育や民間機関との連携を通じて、オンライン講座を含む社会人向け講座等、仕事や社会活動のために学び続ける機会の充実を図ります。

(公正な待遇確保に向けた取組)

- 同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消のため、関係機関と連携して関係法令の周知を図ります。
- 非正規雇用労働者の出産・育児に係る休業制度について、労働者および事業主に対し、関係機関と連携して周知を図ります。
- 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等の制度等の企業の取組の好事例を周知し、企業の自主的な取組を支援します。

(医療・介護・保育等の分野における女性の活躍支援)

- 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、職場復帰やキャリアアップ等への支援を行います。
- 出産・育児等により離職した潜在看護職員の就職あっせんや再就職支援を行います。また、病院内保育所の運営支援やワーク・ライフ・バランスの推進、相談体制の整備等により勤務環境の改善を促進し、看護職員の働きやすい職場環境づくりの取組を支援します。
- 出産・育児等により離職した潜在介護福祉士等の再就業に向けた支援を行います。また、介護従事者が働きやすい労働環境の整備に積極的に取り組む事業者を登録し、その取組を広く公表することで、事業者による働きやすい環境整備を促進します。
- 出産・育児等により離職した潜在保育士の就職あっせんや再就職支援を行います。また、保育士等が働き続けることができるよう、働きやすい職場づくりに取り組む保育所等の認定制度等により、処遇の改善や働きやすい職場環境づくりの取組を支援します。

(2)多様で柔軟な働き方の実現

(テレワーク等の多様な働き方の普及促進)

- 勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度やフレックスタイム制度等について普及啓発を図り、多様で柔軟な働き方が可能な労働環境の整備を促進します。
- 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない働き方であるテレワークについて、中小企業等への普及啓発を行うなど導入促進を図ります。

(女性の起業等への支援)

- 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。
- 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。
- 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。
- 女性の起業を一貫して応援する拠点施設「女性の起業応援センター」を設置し、セミナーの実施、コワーキング・チャレンジオフィスの運営等により、チャレンジしようとする女性の多様な社会参画を総合的に支援します。
- 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。
- 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。
- 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。

(様々な働き方の普及)

- 在宅ワーク等の新しい働き方を普及するなど、育児や介護等により外で働くことが困難な場合の働き方の選択肢を広げます。また、在宅ワーカーのスキルアップや独立を支援するとともに、企業における在宅ワーカーの活用普及を進めます。
- 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。

(3)仕事と生活の両立ができる環境づくり

(仕事と生活の調和・仕事と生活の双方の充実に関する意識啓発)

- 仕事と生活の調和が実現し、働く人の仕事と生活の双方の充実が図れるよう、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。

(企業の取組促進)

- 事業主に対して、育児・介護休業法³³に基づく諸制度が活用されるよう啓発や働きかけを

³³ 正式名は「育児休業、介護休業等又は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

行います。

- 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、勤務間インターバル制度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。
- 事業主に対して、次世代育成支援対策推進法³⁴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、好事例を情報提供します。
- 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。
- 職場におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、県内にイクボス³⁵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。
- 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。

(子育て支援の充実)

- 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。
- 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。
- 子どもが病期中、または病気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。
- 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。
- 子育てと仕事の両立を支援し、子どもが保育所等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。

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

³⁴ 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

³⁵ 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、自らの仕事と生活を充実させている上司(経営者・管理職)

(介護への支援)

- 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。
- 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)

- 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。

(4)男性の家事・育児・介護等参画促進

(男性の家事・育児・介護等参画のための情報提供)

- 男性の家事・育児・介護等の実践のきっかけとなる広報・啓発を行い、男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。

(男性の育児休業取得促進に向けた啓発)

- 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。
- 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。

(男性の家事・育児・介護等の講座・交流の場づくり)

- 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。

(5)性別にとらわれない選択を可能にするライフ&キャリア教育³⁶

(多様な選択を可能にする学校等でのライフ&キャリア教育の実施)

- 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。

³⁶ 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。

- 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。

- 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。

計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
女性の就業率(25～44歳)	71.2% [平成27年(2015年)]	80.0% [令和7年(2025年)]
男性の育児休業取得率	14.5%※ ※調査結果に大きな影響を与える回答があり、仮に当該回答値を除いて算出すると6.7%(参考値) [令和2年(2020年)]	30.0% [令和7年(2025年)]
滋賀マザーズジョブステーションの就職件数	888件 [令和2年度(2020年度)]	4,900件 (R3～R7累計) [令和3～7年度(2021～2025年度)累計]
滋賀マザーズジョブステーションの相談件数	5,673件 [令和2年度(2020年度)]	6,000件 [令和7年度(2025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	62.5% [令和元年度(2019年度)]	65.0% [令和7年度(2025年度)]
開業資金の女性創業枠を活用して起業した件数	15件 [令和2年度(2020年度)]	毎年度15件 [令和3～7年度(2021～2025年度)]
ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数(従業員数100人以下の企業)	601件 [令和2年度(2020年度)]	730件 [令和6年度(2024年度)]
認定こども園等利用定員数	60,971人 [令和2年度(2020年度)]	61,500人 [令和6年度(2024年度)]
病児保育提供体制	18,480人 [令和元年度(2019年度)]	23,590人 [令和6年度(2024年度)]
一時預かり提供体制	252,204人 [令和元年度(2019年度)]	389,967人 [令和6年度(2024年度)]
放課後児童クラブ利用定員数	18,308人 [令和元年度(2019年度)]	23,678人 [令和6年度(2024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	2,812,379回 [令和元年度(2019年度)]	3,168,465回 [令和7年度(2025年度)]

参考指標

指 標	実 績
女性の正規・非正規別就業率(25～44歳)	正規雇用 33.1% 非正規雇用 32.5% [平成27年(2015年)]

重点施策Ⅳ 男女共同参画意識の浸透

基本認識

- これまで男女共同参画を推進する様々な取組が進められてきましたが、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。その大きな要因の一つとして、働き方や暮らし方、家族のあり方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された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)が存在することにより、性別による差別が生じることがあります。
このような意識は、女性も男性も誰もが持っているものです。例えば、家庭の中でも、「女だから、家事はこなせて当たり前」「男だから、大黒柱として家族を支えないといけない」といった思い込みにより、生きづらさを抱えたり、多様な選択の障壁になることもあります。これらに気づき、捉われないようになることで、一人ひとりがお互いを尊重しながら、主体的で多様な選択ができ、自分らしく生きられることにつながります。
- 男女共同参画社会の実現のための他の全ての取組の基盤として、子どもをはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識などを植え付けたり押し付けたりせず、そして、誰もが無意識の思い込みに気付けるようにするため、学校における教育・学習を一層充実させることはもとより、社会教育として、あらゆる場面で男女共同参画意識の浸透を図っていく必要があります。
- 公共の分野における表現については、多様な受け手を想定し、共感が得られる表現にしていくことが求められます。また、性別に基づく固定観念にとらわれない多様なイメージが社会に浸透していくよう、自ら率先して模範を示すとともに、市町に対しても取組が進むよう支援していく必要があります。
- また、地域の様々な活動において男女共同参画意識の醸成が図られるようにするため、各分野で男女共同参画の取組を牽引する人材の育成を支援することが重要です。

取組の方向

(1)男女共同参画意識の定着と無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)解消に向けた啓発・教育

(男女共同参画の理念の普及)

- 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、あらゆる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。

○固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する、また、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに、啓発手法等を検討し、情報発信を行います。

○社会的性別(ジェンダー)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。

○メディアを通じて流れる様々な情報を主体的に収集、判断する能力、また適切に発信する能力を身につけるため、メディア・リテラシー³⁷の向上を図ります。

(家庭における男女共同参画)

○家事をはじめとする家庭責任の分担や共有のあり方はそれぞれの家族によって様々であり、固定的な性別役割分担意識に捉われず、家庭におけるパートナーシップが図れるよう、コミュニケーション向上に向けた啓発等の取組を進めます。

(男性にとっての男女共同参画)

○男女共同参画が、男性自身の生きづらさを解消することにつながるとともに、男性の人生において多様な選択を可能にし、たとえば家事・育児・介護への参画により、自立した生活につながるなど、男性にとっても重要であるという意識の醸成を図ります。

(学校等での男女共同参画教育の推進)

○固定的な性別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。

○大学生等の若年層が無意識の思い込みや固定的な性別役割分担について自ら考え、主体的にその解消に向けて取組を推進していけるよう、リーダー育成を行います。

○教職員や保育士、幼稚園教諭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、研修や必要な情報の提供等の取組を推進します。

(2)公共の分野をはじめとする様々な場面における男女共同参画の視点に立った表現の促進

(行政の刊行物等における固定的な性別役割をイメージする表現等の点検・是正)

○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、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に基づき結果的にこれを容認・強化する表現を用いないようにするとともに、多様な人々にとってより良い表現のための取組を進めます。

³⁷ メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことをいいます。

○行政職員に対する研修機会等を通じて、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の防止に関する周知・啓発を図ります。

(3)各分野で男女共同参画をリードする人材育成

(男女共同参画を進める地域リーダーの発掘および育成)

○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。

(女性団体や男女共同参画に関する活動を行う団体等の育成・交流の場づくりの支援)

○NPO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。

○地域で活躍する女性団体・グループや女性の参画・活躍を支援する団体等の交流の場づくりへの支援・育成を進めます。

計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	15.3% [令和元年度(2019年度)]	ほぼ全てを目標としつつ、当面 50% [令和6年度(2024年度)]
小中高等学校における男女共同参画社会づくりのための副読本活用率	61.3% [令和2年度(2020年度)]	100% [令和7年度(2025年度)]

参考指標

指 標	実 績
固定的性別役割分担意識にとらわれない人の割合	「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人の割合 59.5% [令和元年度(2019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、女性の登用や職域の拡大、男性の育児等への参画、附属機関における女性委員の登用などについて、率先した行動を示し、男女共同参画・女性活躍推進の取組を牽引していくことが求められます。
- 地域において男女共同参画を進めるためには、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、支援を強化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必要があります。
- 県立男女共同参画センターは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進する総合的な拠点施設として、関係機関との連携を深め、県民、事業者、地域団体、NPO、大学等および市町の実践的な取組が一層促進されるよう機能をより一層強化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)

- 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・女性活躍推進本部」を活用し、庁内関係各課の一層の連携を図ります。
- 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。
- 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。
- 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。
- 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画・立案や実施の推進のため、ジェンダー予算³⁸の考え方も考慮しつつ、計画の進捗状況等を毎年度把握し検証します。また、ジェンダ

³⁸ 政策策定、予算編成、執行、決算、評価など予算の全過程に男女共同参画の視点を反映し、男女共同参画を促進するようにしていくことで、男女共同参画社会の形成に影響を与える可能性のある全ての施策が対象となります。

一統計³⁹の充実の観点から、各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データの把握に努めます。

(附属機関の女性委員の登用拡大)

○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、女性の少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)

○「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」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)

○「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」に基づき、誰もが能力を発揮し、仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場づくり、男性職員の家事・育児・介護等への参画への意識啓発を行います。また、男性の育児休業の取得の促進等の取組を率先して実施し、県内の企業・団体等の取組を牽引します。

○知事や所属長等による「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ります。

(2)国・市町をはじめ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・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)

○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)

○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)

³⁹ 男女間の意識による偏り、格差および差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のことをいいます。

- 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。
- 女性活躍推進法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。
- 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を核とした男女共同参画の推進

(様々な分野や地域で実践する人材の育成支援)

- 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。
- 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。

(関係機関との連携強化)

- 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。
- 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。

(企業に向けての啓発推進)

- 企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進や、仕事と生活の両立支援に向けた講座の実施や、男性の家事・育児への参画のための実践的な講座の開催等により、企業等の男女共同参画意識を高め、女性活躍を推進します。

(情報提供の推進)

- 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。
- 女性史等の歴史的資料の保存・活用を進めます。

(相談機能の強化)

○こころと生き方、性をめぐる諸問題についての総合相談、DV カウンセリングや法律相談を行います。また、男性からの相談についても、より相談しやすい環境づくりを進めます。また、被害者のエンパワーメントに向けて、自立支援相談窓口と連携します。

○配偶者暴力相談支援センターとして、DV被害者の総合的、継続的な支援を行います。また、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。(一部再掲)

○相談しやすい窓口づくりに向け、オンライン相談等の相談手法の検討を行います。

○各市町等の相談機関および相談員とのネットワークを設置し、相談への理解を深めるとともに、市町の相談員の育成や資質向上を図ります。

(女性起業家支援の推進)

○女性の起業を一貫して応援する拠点施設「女性の起業応援センター」を設置し、セミナーの実施、コワーキング・チャレンジオフィスの運営等により、チャレンジしようとする女性の多様な社会参画を総合的に支援します。(再掲)

(4)調査・研究の推進

(調査・分析の推進)

○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。

○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)

○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	40.9% [令和3年度(2021年度)]	毎年40%以上 60%以下 [令和3~7年度(2021~2025年度)]
県の附属機関の女性委員の割合	女性委員が30%未満 の附属機関17 /105機関 [令和3年度(2021年度)]	女性委員が 30%未満の 附属機関が0 [令和7年度(2025年度)]
県庁における男性職員の育児休業取得率	27.6% [令和2年度(2020年度)]	40.0%※ [令和4年度(2022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 [令和2年度(2020年度)]	すべての市町 [令和7年度(2025年度)]
女性活躍推進法に規定される市町推進計画の策定済み市町の数	16市町/19市町 [令和2年度(2020年度)]	すべての市町 [令和7年度(2025年度)]

※「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針(特定事業主行動計画)」において定める目標値であり、令和7年度の目標値については、同指針改定時に更新し、指針において定める目標値とする。

計画推進の目標値一覧

《重点施策Ⅰ 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
DVの相談先を知っている県民の割合	DVの相談先を知っている人の割合	58.9% [令和元年度]	80% [令和6年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
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	配偶者暴力防止法で策定に努めることとされている市町計画を策定した市町の数	16市町/19市町 [令和元年度]	全市町 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
デートDVに関する授業を行った中学・高等学校数	デートDVに関する授業を行った県内中学・高等学校の数	117校/170校 [平成30年度]	全校 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
母子家庭の母の就業率(正社員)	母子家庭の母の正規雇用の割合	41.3% [平成30年度]	44.0% [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
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(累計)	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累計数	144人 [令和2年度]	750人 [令和2~6年度累計]	県子ども・青少年局調べ
防災会議の委員に占める女性の割合	県防災会議の委員に占める女性の割合	27.4% [令和2年度末]	30%(早期)更に40%を目指す [令和7年度]	県防災危機管理局調べ
周産期の死亡児数(出産1000人に対する死亡数)	妊娠満22歳以後の死産と生後1週間未満の死亡数の合計	4.3人 [令和元年]	H29~R4の平均値が全国平均より低い [令和5年]	人口動態統計(厚生労働省)

《重点施策Ⅱ あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
管理的職業従事者に占める女性の割合	会社・団体役員、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	14.7% [平成27年]	30.0% [令和7年]	国勢調査(総務省)
女性活躍推進認証企業数(2つ星以上)	滋賀県女性活躍推進企業認証制度の認証企業のうち、2つ星以上の企業数	113社 [令和2年度]	160社 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
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	12.1% [令和2年度]	17.0% [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
農業委員に占める女性の割合	農業委員に占める女性の割合	15.7% [令和2年度]	30.0% [令和7年度]	県農政課調べ
女性の新規就農者数	女性の新規就農者の数	88人 [平成27~令和元年度累計]	120人 [令和3~7年度累計]	県農業経営課調べ
国体女性監督数	国体における女性監督の数	7人/122人 [令和元年度]	22人 [令和7年度]	県競技力向上対策本部調べ

《重点施策Ⅲ 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
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	71.2% [平成27年]	80.0% [令和7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	14.5%※ [令和2年]	30.0% [令和7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就職件数	滋賀マザーズジョブステーションにおける就職件数の累計	888件 [令和2年度]	4,900件 [令和3~7年度累計]	県女性活躍推進課調べ
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における相談件数(年間)	5,673件 [令和2年度]	6,000件 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
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	62.5% [令和元年度]	65.0% [令和7年度]	県労働雇用政策課調べ
開業資金の女性創業枠を活用して起業した件数	開業資金の女性創業枠を活用して起業した件数	15件 [令和2年度]	毎年度15件 [令和3～7年度]	県中小企業支援課調べ
ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数(従業員数100人以下の企業)	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、県に登録した企業のうち、従業員数100人以下の企業数	601件 [令和2年度]	730件 [令和6年度]	県労働雇用政策課調べ
認定こども園等利用定員数	幼稚園、認定こども園、保育所、地域型保育の利用定員数	60,971人 [令和2年度]	61,500人 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
病児保育提供体制	病気や病後の子どもを保護者が家庭で保育できない場合に、病院・保育所等において預かる病児保育事業の提供体制	18,480人 [令和元年度]	23,590人 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
一時預かり提供体制	保護者の急な用事や育児負担の軽減のため、保育所などで一時的に子どもを預かる一時預かり事業の提供体制	252,204人 [令和元年度]	389,967人 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
放課後児童クラブ利用定員数	放課後児童クラブの利用定員数	18,308人 [令和元年度]	23,678人 [令和6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	2,812,379回 [令和元年度]	3,168,465回 [令和7年度]	県医療福祉推進課調べ

※調査結果に大きな影響を与える回答があり、仮に当該回答値を除いて算出すると6.7%(参考値)

《重点施策Ⅳ 男女共同参画意識の浸透》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	「社会全体における男女の地位の平等感」について「平等」と答えた者の割合	15.3% [令和元年度]	ほぼ全てを目標としつつ、当面50% [令和6年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
小中高等学校における男女共同参画社会づくりのための副読本活用率	男女共同参画社会づくりのための副読本を活用している小中高等学校の割合	61.3% [令和2年度]	100% [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ

《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、条令等により設置された県の附属機関の女性委員の割合	40.9% [令和3年度]	毎年40%以上 60%以下 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
		女性委員が30%未満の附属機関17/105機関 [令和3年度]	女性委員が30%未満の附属機関が0 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
県庁における男性職員の育児休業取得率	県庁において、子が出生した男性職員のうち、育児休業を取得した男性職員の割合	27.6% [令和2年度]	40.0%※ [令和4年度]	県人事課調べ
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 [令和2年度]	すべての市町 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
女性活躍推進法に規定される市町推進計画の策定済み市町の数	女性活躍推進法で策定に努めることとされている「市町推進計画」を策定した市町の数	16市町/19市町 [令和2年度]	すべての市町 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ

※「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針(特定事業主行動計画)」において定める目標値であり、令和7年度の目標値については、同方針改定時に更新し、指針において定める目標値とする。