

（仮称）パートナーしがプラン 2030

（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）

～答申案～

目次

第1章 計画の趣旨	1
第2章 現状と課題	4
1 社会の変化	4
2 意識	7
3 安全・安心な暮らし	9
4 働く場	15
5 あらゆる分野	22
第3章 計画の基本的な考え方	27
第4章 取組の方向	29
目指す姿Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会	29
(1) 重点 男女共同参画意識の浸透に向けた取組	29
(2) 重点 子ども・若者に向けた取組	31
目指す姿Ⅱ 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会	33
(1) 多様性の尊重	34
(2) 重点 あらゆる暴力やセクシュアルハラスメント等の根絶	34
(3) 困難な状況にある人への支援	37
(4) 重点 防災における男女共同参画	38
(5) 生涯を通じた健康づくり	39
目指す姿Ⅲ 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会	41
(1) 男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保	41
(2) 重点 企業における男女共同参画	42
(3) 重点 女性の就職・再就職・起業支援	43
(4) 女性のキャリア形成支援	44
(5) 誰もが働きやすい環境づくり	45
目指す姿Ⅳ 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活など あらゆる分野で活躍できる社会	48
(1) 重点 地域における男女共同参画	49
(2) 政治・行政における男女共同参画	49
(3) 理工系・農林水産業・スポーツ等分野での男女共同参画	50
(4) 重点 男性の家事・育児・介護等への参画	51
(5) 子育て・介護支援の充実	52
第5章 計画の総合的な推進	53
(1) 県の推進体制の充実	53
(2) 国・市町・経済団体・企業・大学など多様な主体との連携	53
(3) 県立男女共同参画センターを核とした取組	54
(4) 調査・研究	54
政策目標・事業目標・参考指標	55

第1章 計画の趣旨

1 策定の趣旨

「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」これは、令和4年度に内閣府が実施した「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス¹）に関する調査研究」に記載されている性別役割分担意識の一例であり、それ自体に良い悪いの価値を含むものではありません。

一方で、これらの考え方に、人や地域や社会がとらわれてしまい、それが文化や慣習となり、一人ひとりの選択の機会が失われてしまうということや、生きづらさを感じる人が生じてしまうことは、一人ひとりの権利、つまり人権を保障するという観点から、あってはならないことです。

これまで、本県では男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めるため、平成13年（2001年）に、「滋賀県男女共同参画推進条例」（以下「条例」という。）を制定するとともに、男女共同参画社会基本法および条例に基づく計画として「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。

また、平成28年（2016年）に「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。）が全面施行されたことを踏まえ、「滋賀県女性活躍推進計画」を「滋賀県男女共同参画計画」と一体的に策定し、取組を進めてきたところです。

国においては、令和7年（2025年）6月に男女共同参画社会基本法を改正し、地方公共団体に男女共同参画センターの設置を努力義務化した他、職員研修やセンター間連携、好事例紹介等により地域の後押しを行う独立行政法人男女共同参画機構が令和8年度（2026年度）に設置される予定です。

国際的には、平成27年（2015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、令和12年（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²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7年（2025年）に公表した各国の男女格差を測る指標である「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）³」では、日本は148か国中118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。

¹ アンコンシャス・バイアスとは、誰もが潜在的に持っている無意識の思い込みのことを指します。例えば「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を無意識のうちに思い込んでいる場合は、その一つとなりえます。また、「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。

² 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。

³ 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）

女性の就業率や男性の育児休業取得率が向上するなど、男女共同参画社会の実現に向けて少しずつ結果が現れていますが、男女の賃金に格差が生じていることや、家事・育児・介護等の主な担い手は女性であること、また、意識の面でも、多くの人が社会全体で「男性が優遇」されていると感じており、一人ひとりが性別を意識せずにあらゆる場面で活躍できる状況には未だ至っていません。

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て、男女共同参画社会の実現に向けた取組を、これまで以上に加速するため、この度、新たに「パートナーしがプラン 2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」を策定します。

2 計画の位置づけ

- (1) 男女共同参画社会基本法および条例に基づき、県が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、県が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、職場などにおける全ての県民が、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 2025」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（2015 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（2030 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「ジェンダー平等と全ての女性・女性のエンパワーメント⁴」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、全ての目標・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、事業者や県民全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。

⁴ 自ら、主体的に行動することができるように、状況を変える力をつけることを指します。

1

2 3 計画の期間

3 この計画は、目標年度を国の第6次男女共同参画基本計画と同じ令和12年度（2030年
4 度）とします。

5 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
6 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 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」、「意識」「安全・安心な暮らし」、「働く場」、「あらゆる分野」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。

1 社会の変化

(1) 人口構造に関する状況

① 総人口と人口構成の推移

- 本県の人口は、2013 年頃をピークに人口減少局面に転じており、2050 年には総人口が約 122 万人になることが予想されています。
- 2020 年から 2050 年までの 30 年間で、年少人口割合は 2.7 ポイント、生産年齢人口割合は約 7.7 ポイント減少する一方、高齢者人口割合は 10.4 ポイント増加すると予想されており、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。

図 総人口および人口構成比の推移と推計（滋賀県）

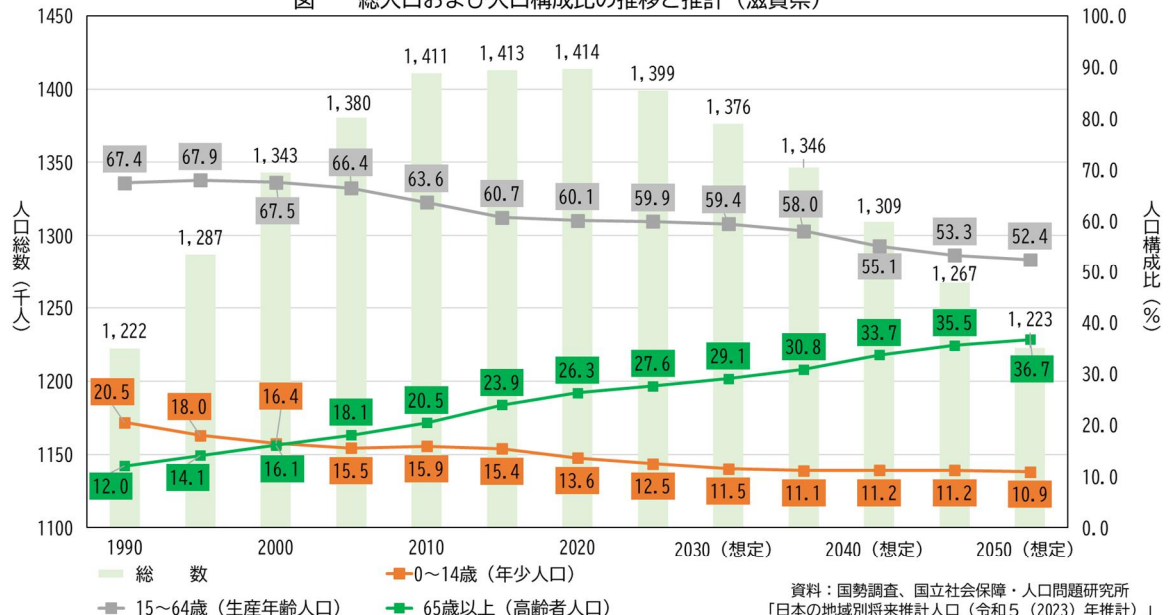
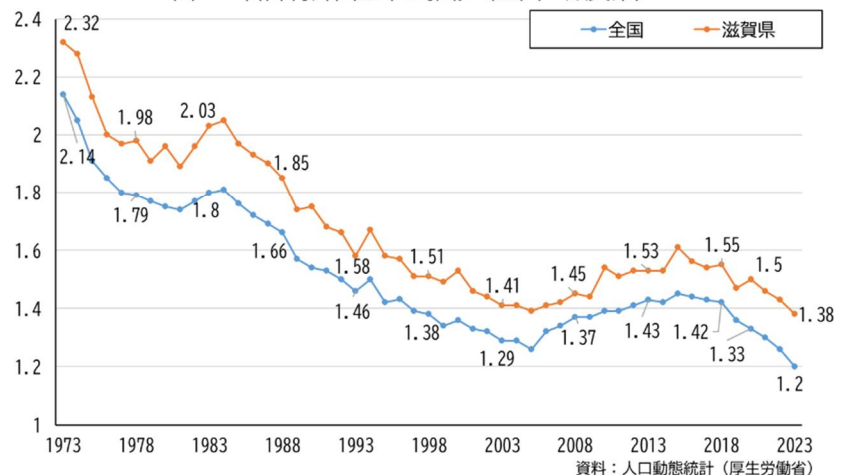


図 合計特殊出生率の推移（全国・滋賀県）

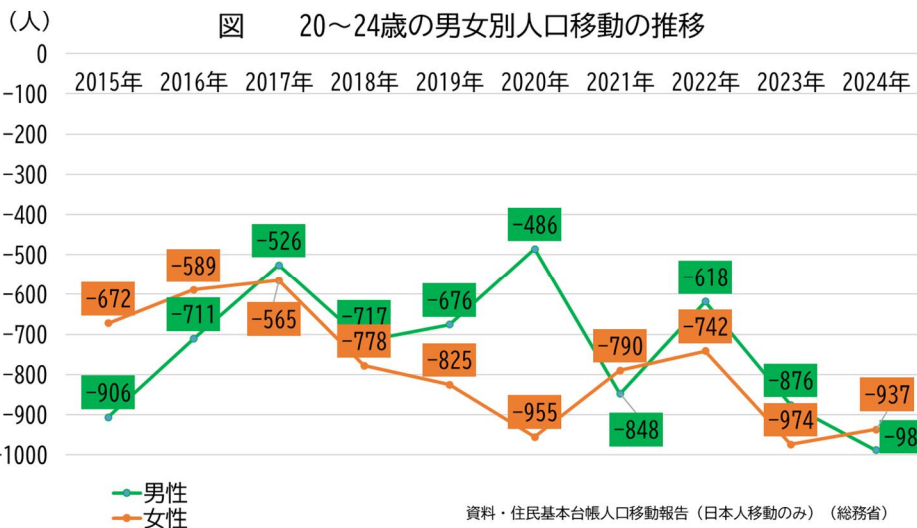
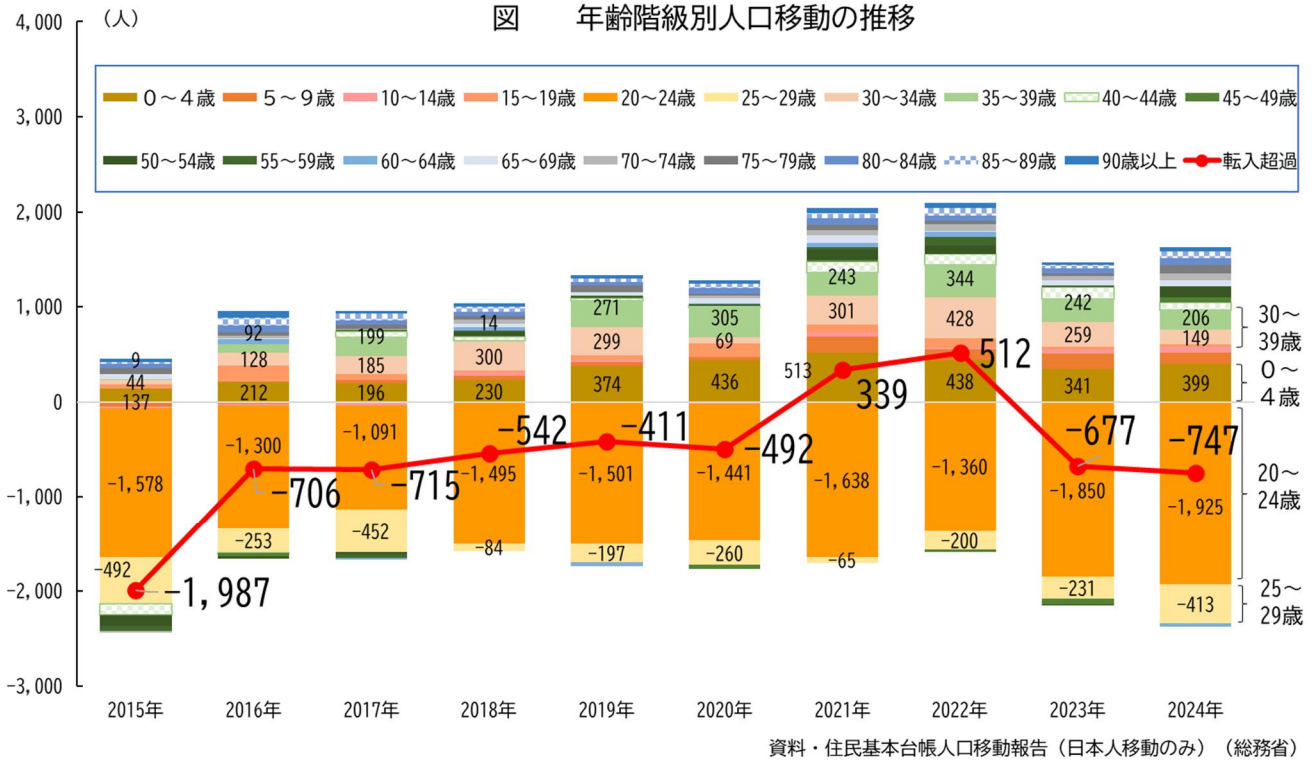


② 合計特殊出生率の推移

- 本県の合計特殊出生率は、令和5年（2023年）で1.38となっており、全国の1.2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、概ね2.07人を下回っています。

③ 人口移動の推移

- 本県の年齢階級別の人口移動の推移を見ると、0～4歳や30～39歳などの年齢階級を中心に、幅広い年齢層で転入超過となる一方、男女ともに20～24歳で大きく転出超過となる状況が続いています。



- 中でも、内閣府が発行する令和7年版男女共同参画白書によると、若い女性が地方から都市へ転出する背景には、進学先や職業選択の多様性、雇用環境や労働条件における都市と地方の格差が挙げられていることに加え、地方では固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見が根強く存在することで、それが女性の個性や能力の発揮を制約し、閉塞感を抱かせている可能性が指摘されています。また、固定的な性別役割分担意識や伝統的価値観は、男性の生きづらさにもつながっており、若い男性が出身地域を離れる理由になっている可能性が指摘されています。

④ 外国人人口の推移

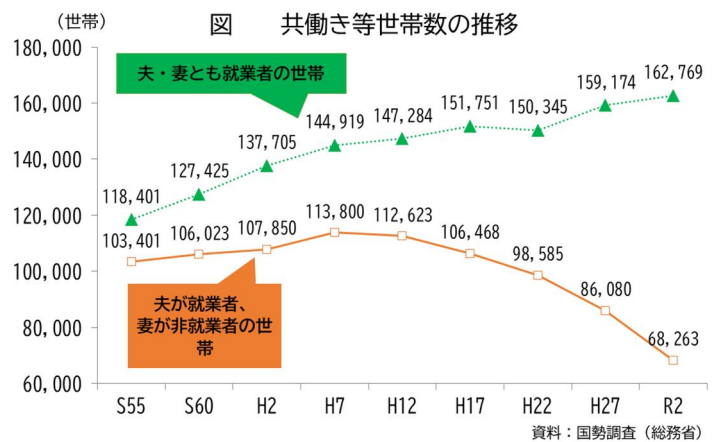
- ・ 総務省の住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査によると、滋賀県の外国人人口は増加傾向にあり、令和6年（2024年）1月1日現在で39,373人、そのうちの18,069人（43.6%）が女性です。

⑤ 人口構造の変化への対応

- ・ 人口構造が大きく変わりつつある中、少子・高齢化や人口減少などに対応するためには、これまでの社会の仕組みを見直し、性別や年齢、国籍などのあらゆる属性にかかわらず、誰もが持てる能力を最大限に発揮できる共生社会⁵の実現が求められます。
- ・ 県では令和6年（2024年）7月に「人口ビジョン」を策定し、ジェンダー・ギャップ解消などによる誰もが働きやすい就労環境の充実や子どもを生み育てやすい環境づくり、人口減少社会に対応したまちづくりの推進など、様々な施策展開を進めています。

（2）共働き等世帯に関する状況

- ・ 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おり、令和2年（2020年）は162,769世帯（全体の49.6%）となりました。
- ・ 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。



（3）世帯構成に関する状況

- ・ 総務省の国勢調査によると、平成12年（2000年）から令和2年（2020年）までの20年間で、本県では、三世帯世帯の割合が13.1%から4.2%に減少しています。一方、単独世帯の割合は22.2%から31.9%へ増加しています。

（4）インターネットやデジタルサービスの利用状況

- ・ 総務省が令和5年（2023年）に実施した通信利用動向調査によると、過去1年間のインターネット利用率は、6歳から69歳までの各年齢層で9割前後となっており、そのうちの多くが、スマートフォンなどのモバイル端末によりインターネットを利用しています。
- ・ また、13歳以上の各年齢層で最も利用しているデジタルサービスは無料通話を含むSNSとなっています。
- ・ インターネットやデジタルサービスが、私たちの生活になくてはならないものとして浸透しつつある中、固定的な性別役割分担意識を含む固定観念等にとらわれず、主体的に情報を読み解く能力や情報通信技術を適切に活用できる能力の習得など、ICTリテラシー⁷やメディア・リテラシー⁸の向上が重要です。

⁵ 年齢、性別、病気・障害の有無、国籍などにかかわらず、一人ひとりの人権が尊重され、個性や能力が発揮できる社会のことを指します。

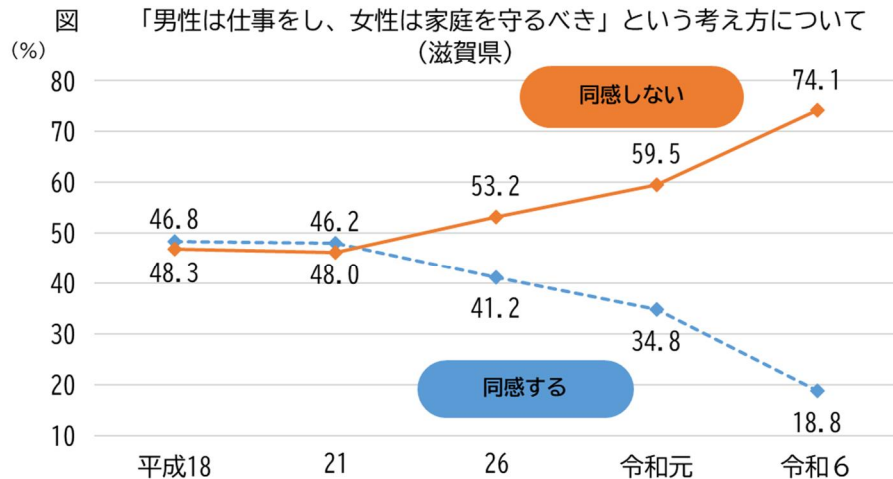
⁶ 賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入を伴う仕事を少しでもした人を指します。

⁷ パソコンやスマートフォン、インターネットなどの操作だけでなく、情報の信頼性を判断する能力やオンラインでのコミュニケーション能力なども含め、情報通信技術（ICT）を正しく理解し、適切に活用する能力のことを指します。

⁸ 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

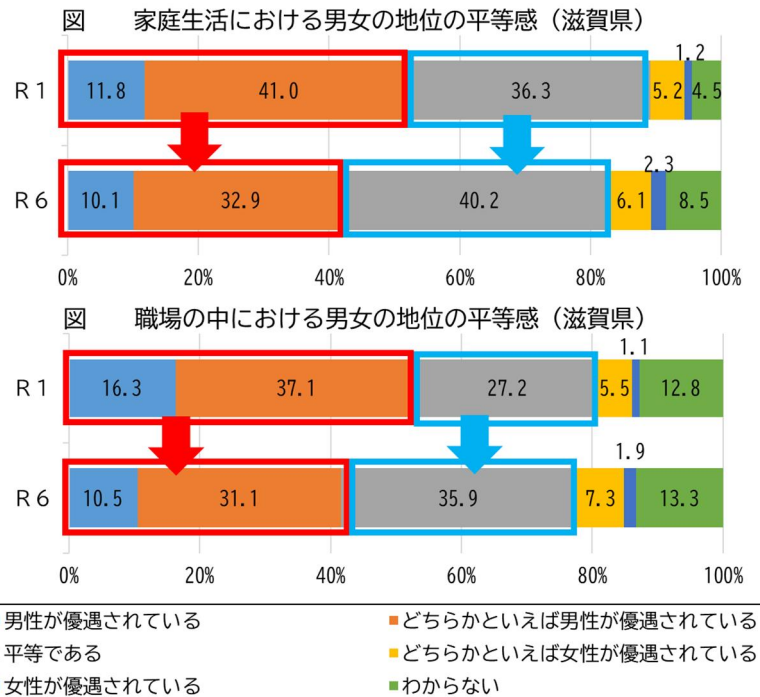
2 意識

- ・ 固定的な性別役割分担意識の一つである「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」に同感する⁹人は、18.8%、同感しない¹⁰人は74.1%となっています。5年前の調査に比べ、同感しない人が15ポイント近く増加しています。



資料：男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

- ・ 女性の就業率や男性の育休取得率の増加など、男女共同参画は少しずつ進展しており、家庭生活と職場における男女の地位の平等感についても、5年前の調査に比べると、「男性が優遇されている」¹¹と感じる人は減少し、「平等である」と感じる人は増加しています。



資料：男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

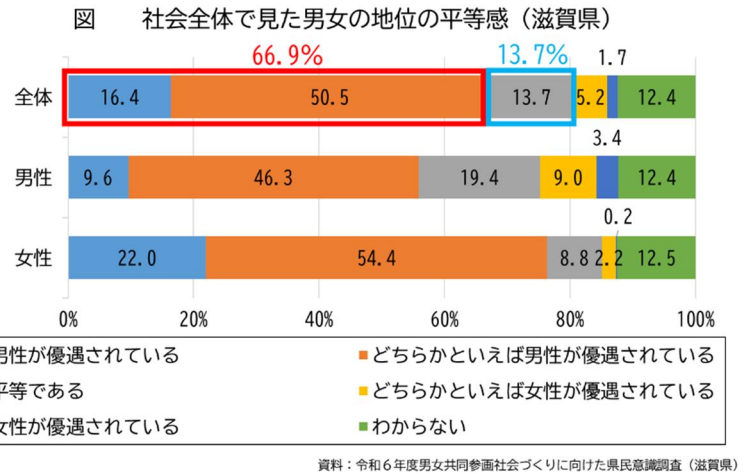
ンする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことを指します。

⁹ 「同感する」、「どちらかといえば同感する」の合計を指します。

¹⁰ 「同感しない」、「どちらかといえば同感しない」の合計を指します。

¹¹ 「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計を指します。

- 一方、社会全体で見た男女の地位の平等感について、「男性が優遇されている」¹²、と感じる人は全体で 66.9%となっており、「平等である」と感じる人の 13.7%を大きく上回っています。
- その背景には、まだまだ多くの固定的な性別役割分担意識が残っていることや、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、これらを背景とした様々な男女間格差の影響が考えられます。



- 「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」、「女性には女性らしい感性があるものだ」という考えに「そう思う」¹³と答えた人の割合は男女ともに4割を超えました。

図 性別役割について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた人の割合上位10項目（全国）

男性 上位10項目			女性 上位10項目		
回答者数：5452			回答者数：5384		
		(%)			(%)
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9
2	女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	2	女性には女性らしい感性があるものだ	43.1
3	女性は感情的になりやすい	35.3	3	女性は感情的になりやすい	37.0
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2
6	女性はやや弱い存在なので、守られなければならない	33.1	6	女性はやや弱い存在なので、守られなければならない	23.4
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21.6
8	男性は人前で泣くべきではない	28.9	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5
9	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	9	組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9
10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	28.4	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9

資料：令和4年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究（内閣府）

- また、令和6年度（2024年度）滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」に対して、42.8%の男性が生きづらさを感じるという結果になりました。なお、「特にない」は30.8%になっています。
- 男女それぞれに関する固定的な性別役割分担意識は、今なお根強く残っており、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も含め、とらわれないようにすることが、あらゆる分野で男女共同参画を進めるために極めて重要です。

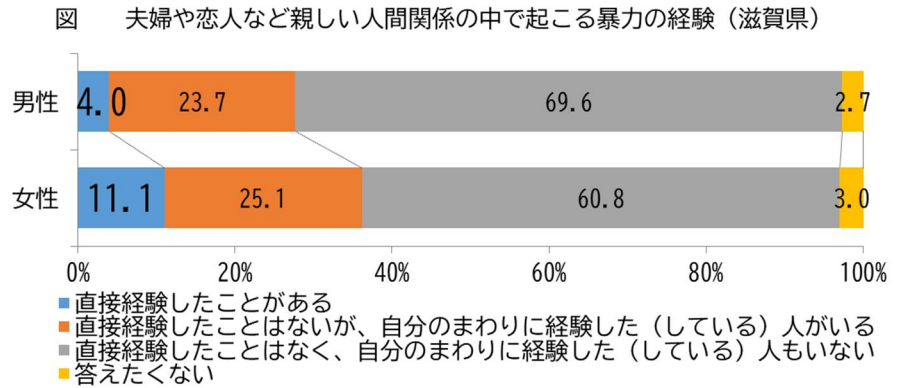
¹² 「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計を指します。

¹³ 「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計を指します。

3 安全・安心な暮らし

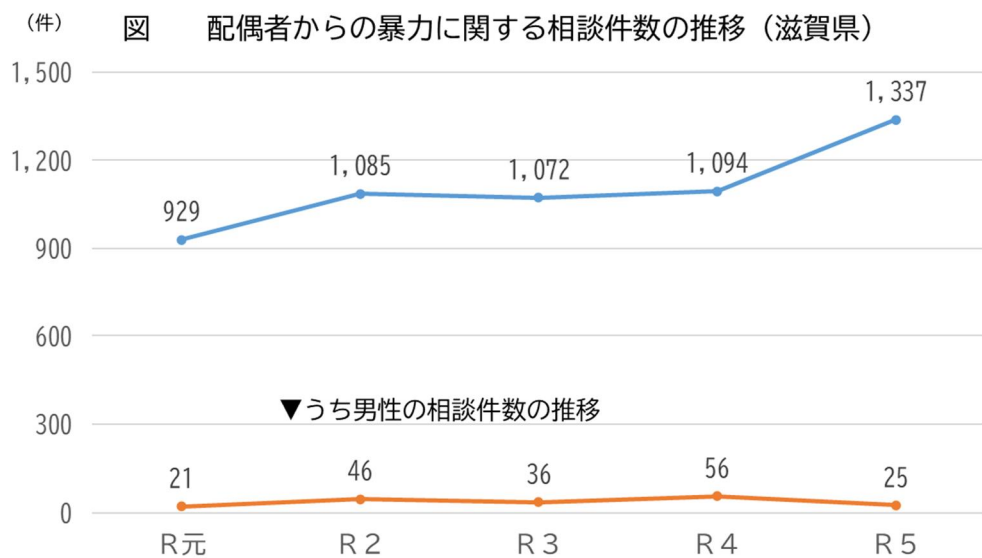
(1) 配偶者等からの暴力¹⁴（ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。））に関する状況

- 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」と答えた女性は11.1%と約10人に1人の女性が直接暴力を経験しています。
- また、4.0%の男性が直接暴力を経験しています。



資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

- 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数について、令和5年度（2023年度）は1,337件となっており、令和4年度（2022年度）と比較すると243件増加しています。男女別の相談件数についてみると、女性からの相談が1,312件(98.1%)と大部分を占めますが、男性からの相談も25件(1.9%)存在します。

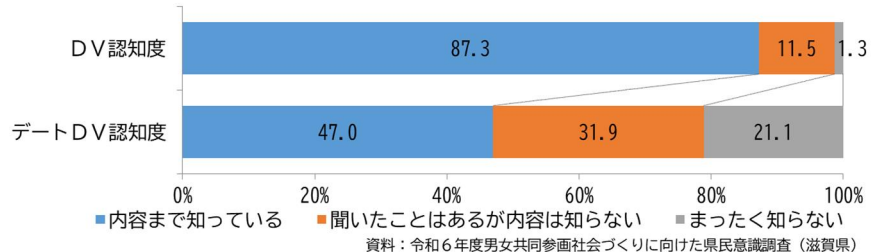


資料：配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等調査（内閣府）

¹⁴ ここでいう配偶者とは、DV防止法第1条第3項に定める「配偶者（婚姻の届出をした夫婦の一方だけでなく、事実上、婚姻関係と同様の事情にある者も含む。）」のほか、生活の本拠を共にしない交際相手等も含みます。また、配偶者等からの暴力とは配偶者等からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であり生命または身体に危害を及ぼすもの）またはこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指します。

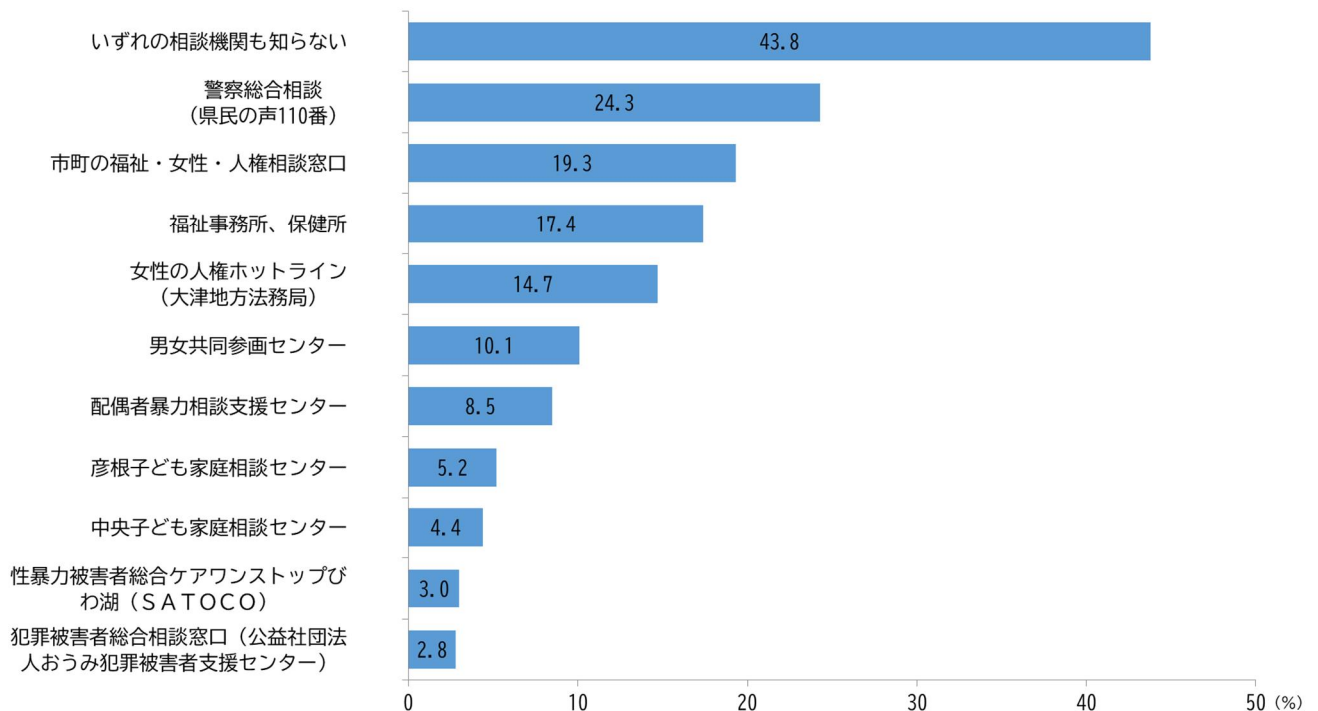
- ・ DVの認知度について、「内容まで知っている」と回答した人は 87.3%であり、5年前の調査に比べると 8.9 ポイント増加していますが、デートDV¹⁵について、「内容まで知っている」と回答した人は 47.0%であり、半数以上の人々が、デートDVについて、「聞いたことはあるが内容は知らない」「まったく知らない」と回答しています。

図 DV・デートDVの認知度（滋賀県）



- ・ DVの相談機関の認知度について、最も高い相談機関でも警察総合相談の 24.3%であり、「いずれの相談機関も知らない」と回答した人は 43.8%となっています。

図 DV相談機関の認知度（滋賀県）



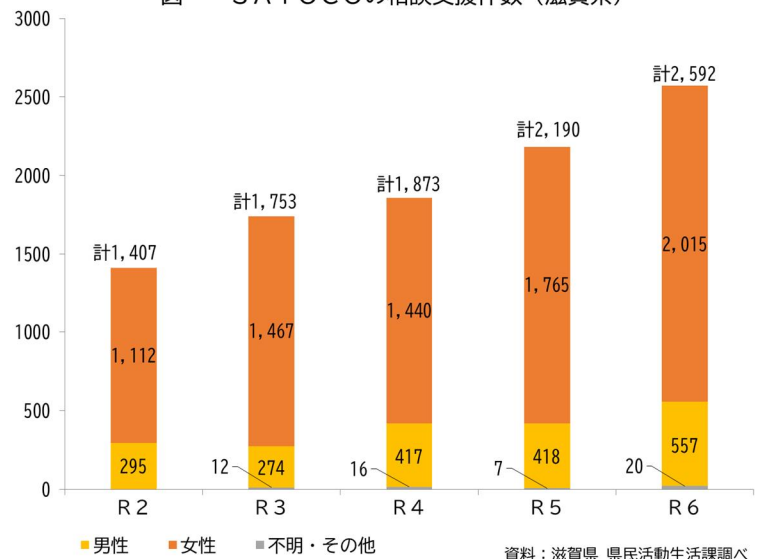
- ・ DVを未然に防止するためには、DVが性別を問わず発生するものであることや、どのような言動や行為等が暴力になるかなどを知ってもらうこと、また、DV被害が起こった場合には、早期の発見や適切な支援につなげるため、相談機関の認知度を高めることが重要であり、子ども・若者をはじめ、あらゆる世代に対する啓発や予防教育が必要です。

¹⁵ 婚姻をせず、同居もしていない交際相手からの暴力を指します。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。

（２）性犯罪・性暴力やセクシュアルハラスメント¹⁶に関する状況

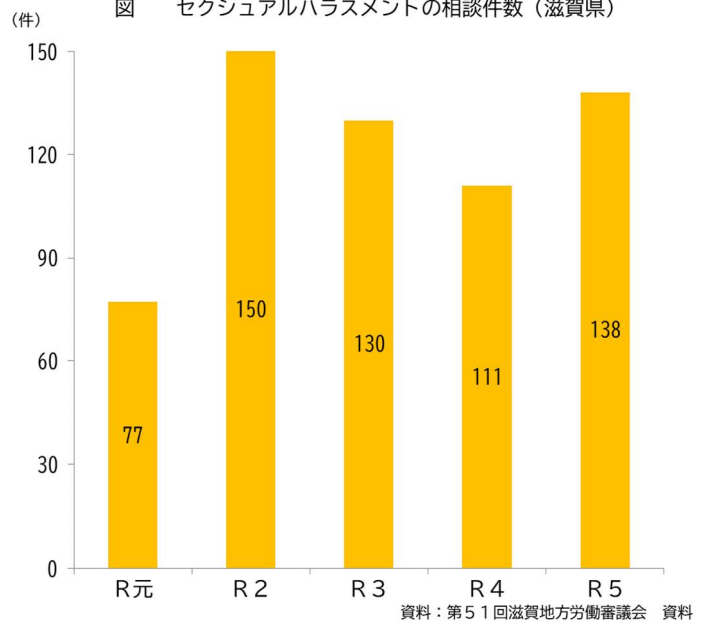
- 性暴力被害等について、性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖（SATOCO）¹⁷での相談支援件数は年々増加傾向にあり、令和6年（2024年）は2,592件となりました。

図 SATOCOの相談支援件数（滋賀県）



- 滋賀労働局雇用環境・均等室および総合労働相談コーナーにおけるセクシュアルハラスメントの相談件数について、令和5年度（2023年度）は138件となっており、令和2年度以降、毎年100件を超えています。

図 セクシュアルハラスメントの相談件数（滋賀県）



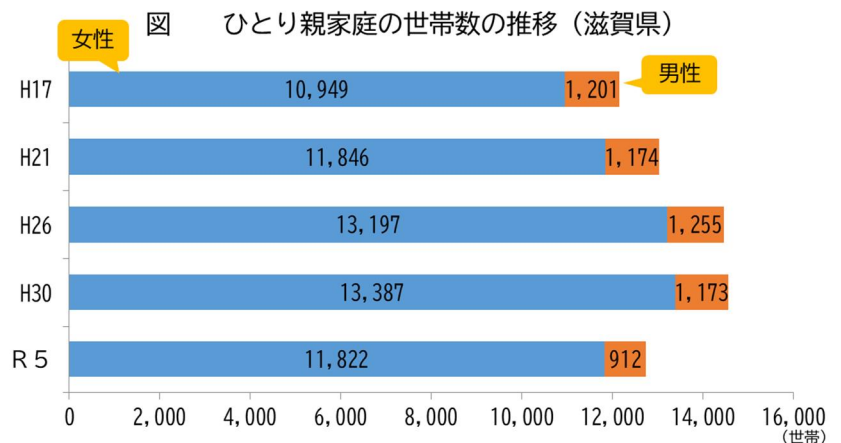
- 男女共同参画社会の実現に向けて、あらゆる暴力やセクシュアルハラスメントの根絶は、極めて重要なものであり、未然防止や被害者支援などの取組が求められます。

¹⁶ 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。

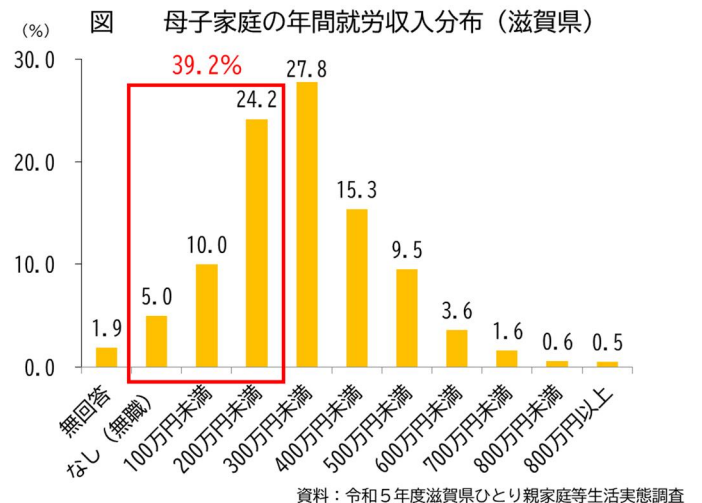
¹⁷ 「SATOCO」は、Sexual Assault victim T0tal Care One stop BIWAKO（性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖）の略で、滋賀県産科婦人科医会、公益社団法人おうみ犯罪被害者支援センター、滋賀県警察、滋賀県の4者が連携して産婦人科医療、付添支援など被害者に寄り添って支援を行っています。

（３）ひとり親家庭に関する状況

- 令和５年（２０２３年）８月現在の母子家庭の世帯数は１１，８２２世帯、父子家庭の世帯数は９１２世帯となっています。平成３０年（２０１８年）時点の世帯数と比較すると、いずれも減少しています。



- 令和５年度（２０２３年度）滋賀県ひとり親家庭等生活実態調査によると、母子家庭の母の就業状況は正社員が４７．８％と最も多いものの、年間就労収入の平均は２５０万円です。また、母子家庭の母のうち年間就労収入が２００万円未満の世帯は３９．２％を占めています。



- 母子家庭の母を含め、全てのひとり親家庭が、その時の状況や希望に応じて、仕事と家庭を両立しながら経済的に自立できる環境が求められます。

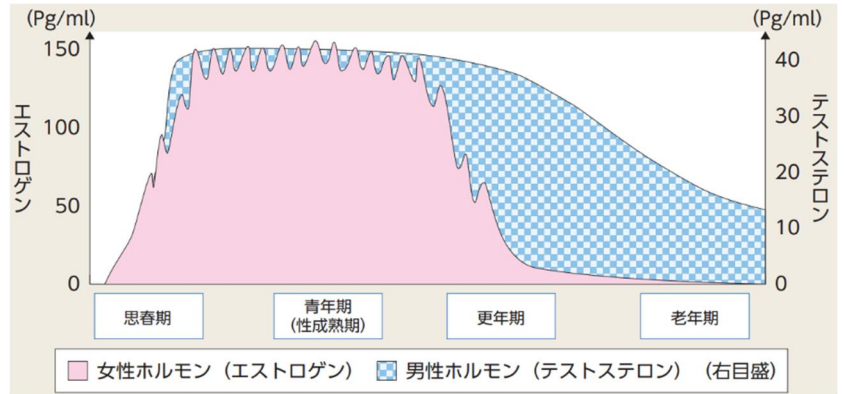
（４）防災における男女共同参画の状況

- かけがえのない命を救うためには多様な視点を踏まえて災害に備えることが重要あり、意思決定過程への女性の参画促進や男女それぞれのニーズに応じた防災対策の推進などを進めてきたところ、県防災危機管理局調べによると、令和６年（２０２４年）１月時点の県防災会議の委員に占める女性割合は４６．８％と、全国で２番目に高い状況にあります。
- 一方、令和６年（２０２４年）１月に発生した能登半島地震において、避難所運営に女性や多様な人々のニーズが十分に反映されていなかった等の課題が、改めて、指摘されています。
- 事前防災を含め、日頃から男女がともに地域の防災活動に従事することが、防災・復興を円滑に進めるための基盤となりますが、県防災危機管理局調べによると、令和７年（２０２５年）３月時点の防災士養成者数は３，８７９人であり、そのうちの女性は６７２人と、２割に満たない状況です。

（５）男女の健康や妊娠・出産等に関する状況

- 女性はその心身の状況が思春期、妊娠・出産、更年期などのライフステージに応じて大きく変化するという特性があります。
- 一般的に男性ホルモンといわれる「テストステロン」は加齢に伴って緩やかに下降します。一方、一般的に女性ホルモンといわれる「エストロゲン」は加齢に伴って急激に下降します。
- また、女性は、男性のように常に一定して性ホルモンが分泌されるのではなく、月経、排卵、次の月経と、およそ１か月単位で変動が繰り返されます。

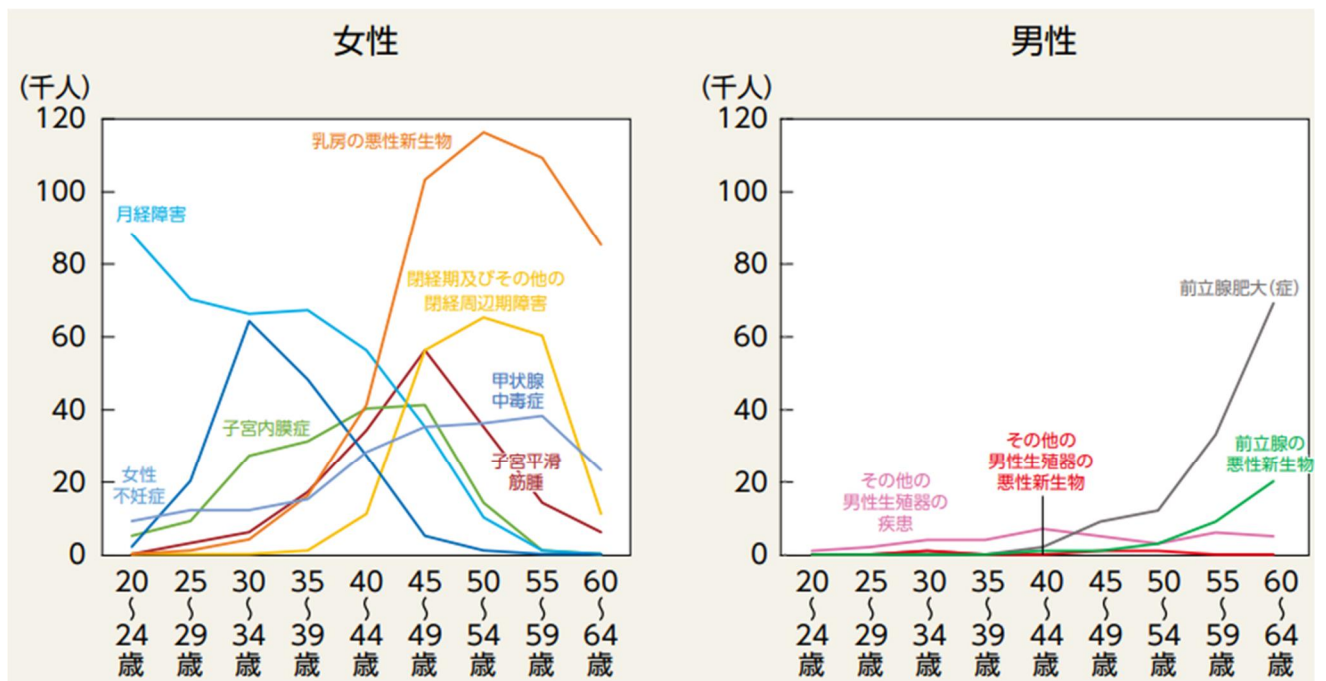
図 女性・男性ホルモンの推移



資料：平成 30 年男女共同参画白書（内閣府）

- 男性については、固定的な性別役割分担意識等を背景に孤立のリスクを抱えるおそれがあることに加え、厚生労働省の人口動態統計によると男性の自殺者数は、女性の２倍程度で推移していることや、令和４年度（2022 年度）滋賀の健康栄養マップ調査によると喫煙者の割合や生活習慣病のリスクとなる肥満の者の割合が女性より高い状況にあります。
- 男女それぞれに特有の病気が存在し、罹患する年代にも違いがあります。

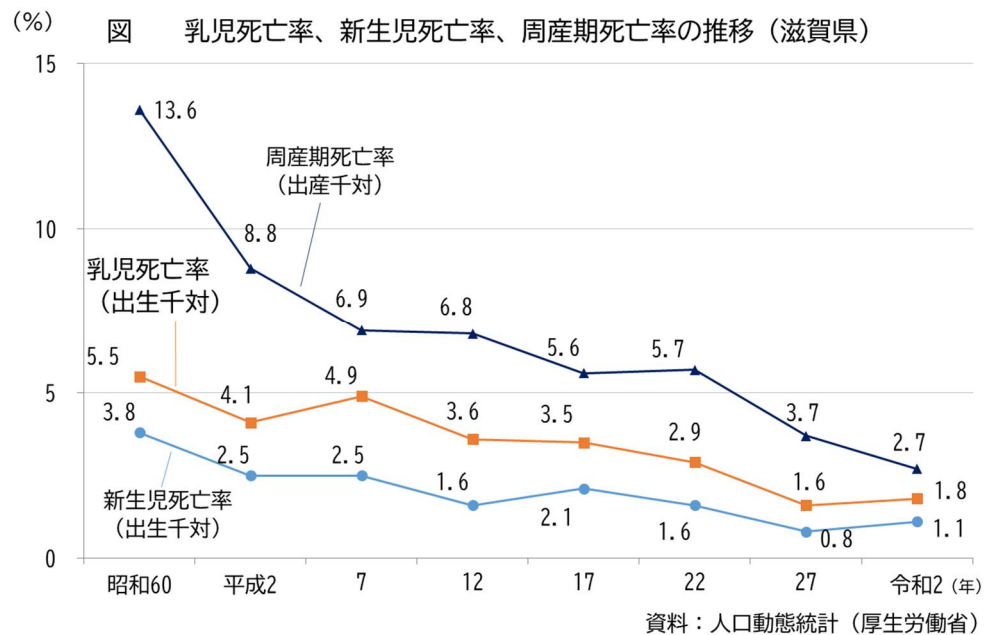
図 令和２年（2020 年）年齢階級別女性特有、男性特有の病気の総患者数（全国）



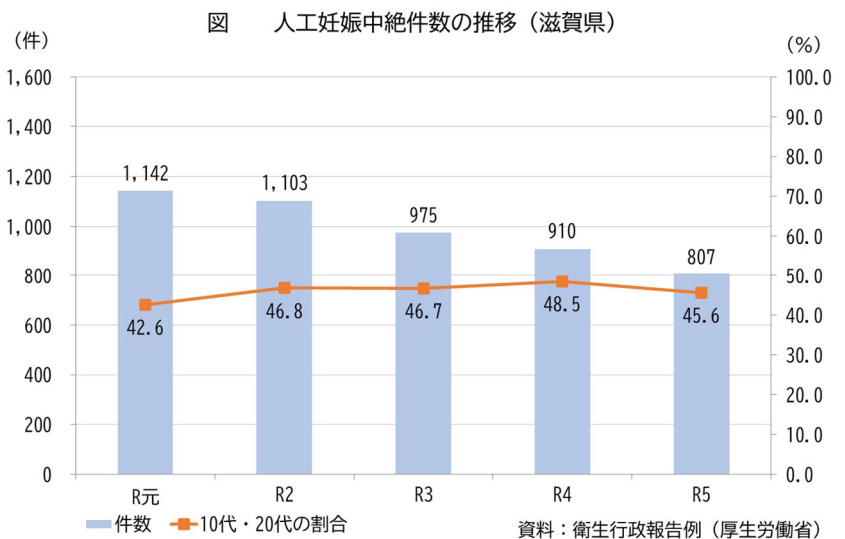
※「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気

資料：令和 6 年男女共同参画白書（内閣府）

- 本県の新生児・乳児および周産期死亡率の推移をみると、全体として一定の改善傾向がみられます。一方で県内の出産できる医療機関は減少してきており、周産期の医療体制を検討し、県内で安全・安心な出産できる体制を確保していく必要があります。



- 人工妊娠中絶件数は、減少傾向にあり、令和5年（2023年）は807件となりました。そのうちの半数近くである45.6%を10代、20代が占めています。

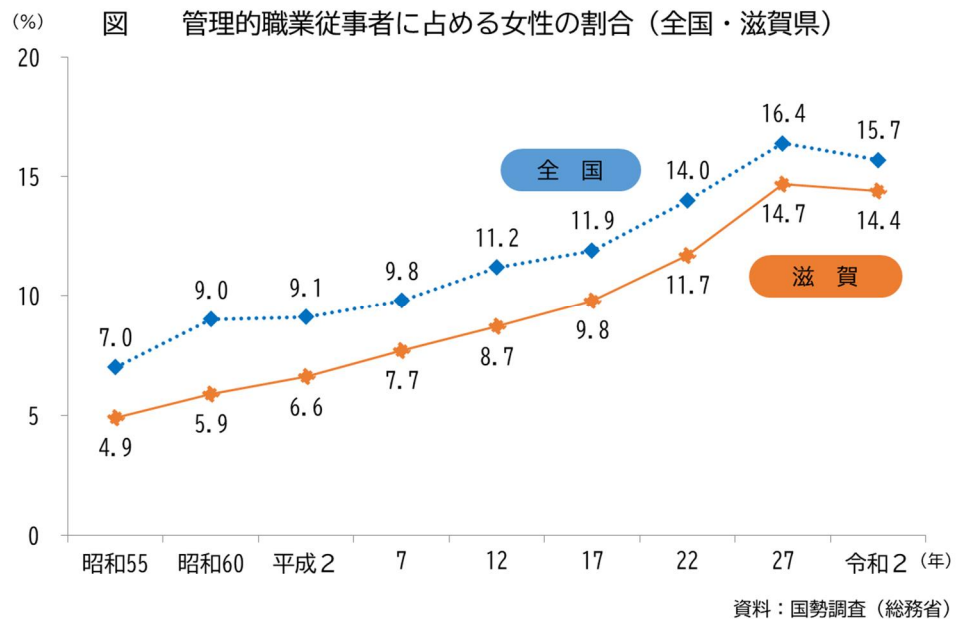
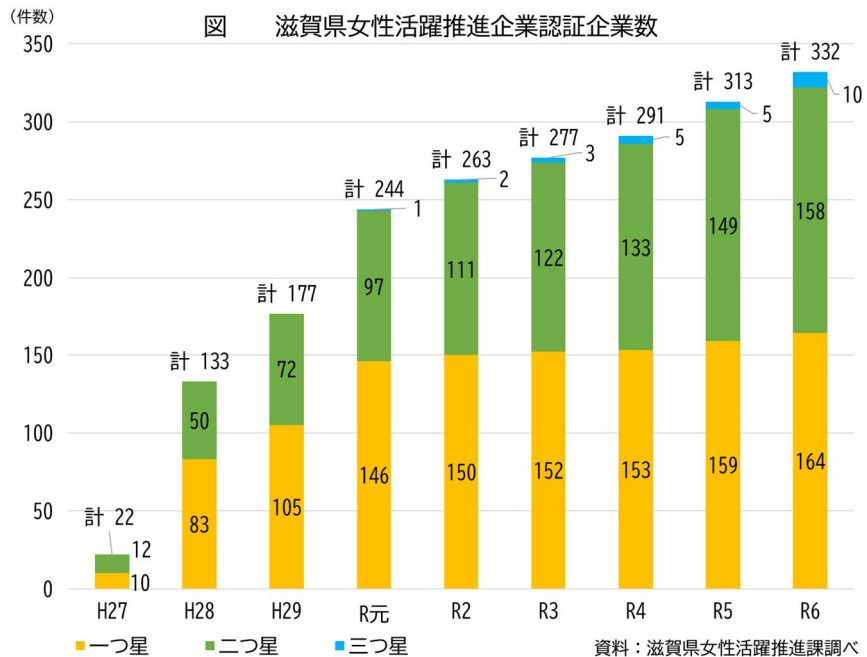


- 妊娠・出産等を含めて自らが希望するライフプランを思い描き、生涯を通じて健やかに生活を送るためには、まずは、男女それぞれがお互いの心身の特徴や状況について理解を深め、性別やライフステージごとに異なる健康課題に適切に対応することが重要です。
- また、本県の周産期死亡率や人工妊娠中絶件数等は一定減少傾向にあるものの、引き続き、妊娠期からの相談支援体制や安全・安心に出産が迎えられる周産期医療体制を充実させる他、子どもの頃から命や自分自身の健康を守ることの大切さや、妊娠・出産に関する正しい知識について啓発を行うなど、誰もが安全・安心に子どもを生み育てられる環境を整備していく必要があります。

4 働く場

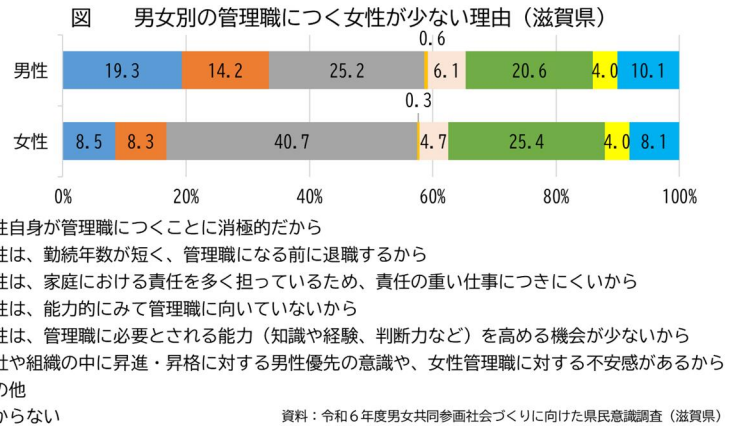
(1) 企業における男女共同参画の状況

- ・ 滋賀県では女性活躍の推進に取り組む企業・団体を男女の育児休業取得率や女性の継続就業、管理職登用への取組などの実績に応じて三段階で認証する「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」を平成 27 年度（2015 年度）より実施しており、年々、認証企業は増加しています。
- ・ また、管理的職業従事者¹⁸に占める女性割合についても、増加傾向とはなっていますが、その数値は令和 2 年（2020 年）時点で 14.4%であり、全国で 11 番目の低さになっています。



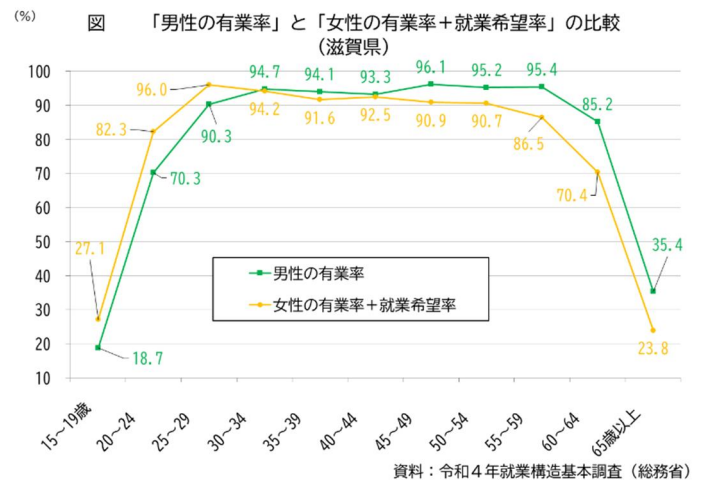
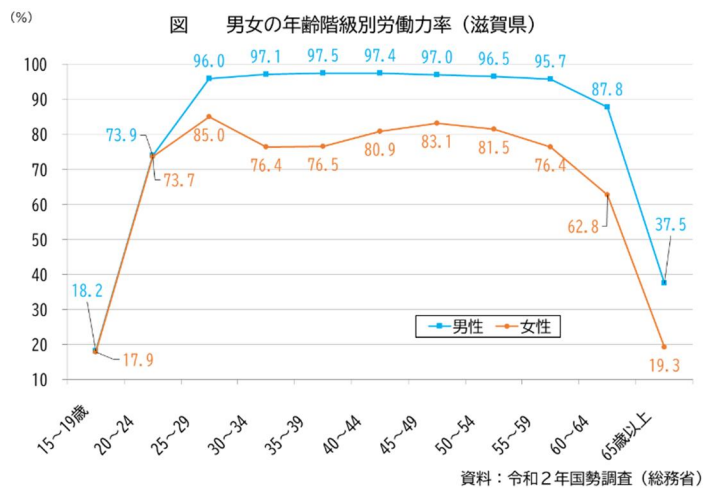
¹⁸ 事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般または課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するものを指します。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれます。（国勢調査）

- 管理職の女性が少ない理由として、女性は家庭の責任を多く担っていることや、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。
- また、「女性自身が管理職につくことに消極的だから」を理由に挙げた女性は8.5%であったのに対して、男性は19.3%と2倍以上の差があります。
- その背景には、根強く残る固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在が影響していることが考えられ、このような意識に企業も働く人もとられず、誰もが希望に応じて、活躍できる経済社会を築くことができるよう、働く女性のキャリア形成やワーク・ライフ・バランス¹⁹の推進等が求められます。



（2）女性の働き方に関する状況

- 総務省が実施した国勢調査によると、25～44歳で女性の労働力率が落ち込む、いわゆるM字カーブは近年浅くなっていますが、男性に比べると25歳以降の労働力率には大きく格差がある状況です。なお、令和2年（2020年）のM字の谷の深さ²⁰は8.6ポイントであり、全国で10番目の深さになっています。
- 令和4年（2022年）に総務省が実施した就業構造基本調査によると、本県の25～44歳の無職女性のうち66.7%（約2万人）の人が就労を希望しています。
- また、25～44歳の女性の就業率に就業希望率を加えると90%を超えており、男性の有業率とほとんど格差はありません。



¹⁹ 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。

²⁰ 左側の山の頂点と底との差を指します。

- 本県では、平成 23 年度より、出産・育児等で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を運営しており、一人ひとりの希望に応じた生き方や働き方に寄り添い丁寧に支援を実施してきました。近年の相談件数は 5,000 件程度、就職件数は 900 件程度で推移しています。
- 令和 6 年度滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、滋賀マザーズジョブステーションを知っている 30～59 歳の女性割合は 16.2%であり、事業効果を十分に発揮できていない可能性があります。
- 就業を希望する多くの女性が存在する中、滋賀マザーズジョブステーションの認知度向上に向けた取組も含め、効果的な施策展開を進める必要があります。

- M字カーブは 40 歳代で回復しますが、パートタイム労働者などの非正規の職員・従業員の割合が高くなる L 字カーブが本県でも生じています。女性の有業者²¹に占める非正規の職員・従業員の割合は男性に比べると 32.9 ポイントも高い 53.1%であり、全国で最も高くなっています。

図 女性の年齢化級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）

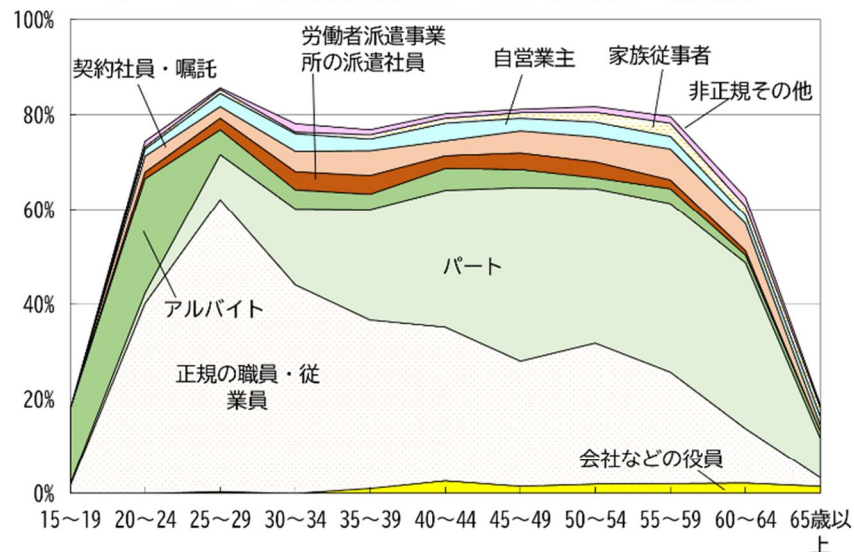
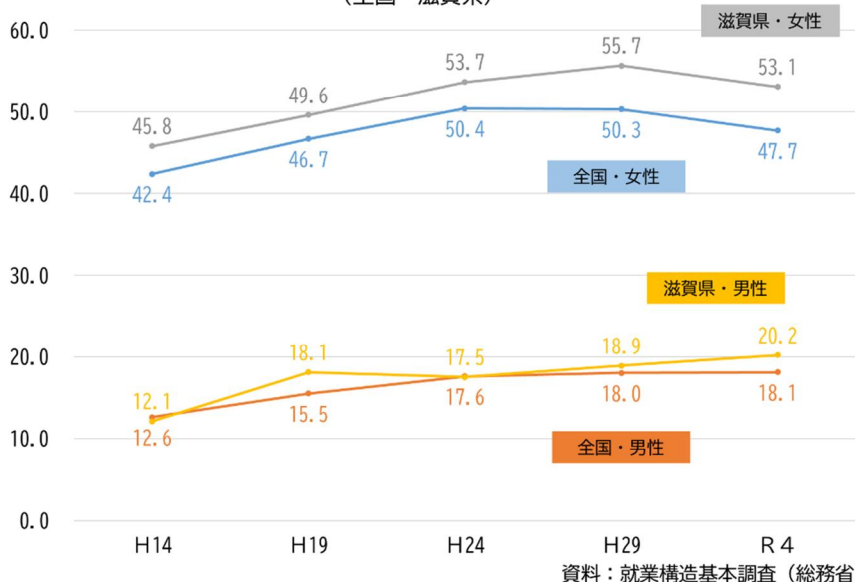


図 有業者に占める非正規の職員・従業員の割合の推移（全国・滋賀県）

資料：令和 4 年就業構造基本調査（総務省）



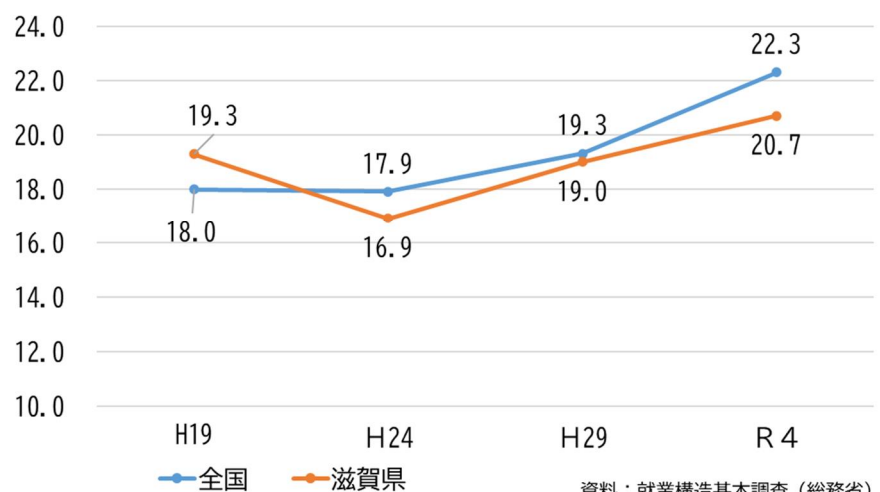
資料：就業構造基本調査（総務省）

38

²¹ 普段の収入を得ることを目的として仕事をしており、引き続き仕事をしていくことになっている者および仕事を持っているが現在は休んでいる者（自営業主等を含む。）を指します。

- ・ 滋賀大学データサイエンス学部監修のもと、令和6年度(2024年度)に本県の女性の有業者に占める非正規の職員・従業員の割合が高い要因を分析・研究したところ、大都市に近接していることや、製造品出荷額等の全国順位が高いこと等の特徴が類似しているため、愛知県や静岡県、茨城県等と同一のグループに分類され、そのグループは他の道府県に比べ、女性の非正規の職員・従業員の割合が高いことが示されました。
- ・ また、本県が属するグループと、京都府、大阪府、埼玉県などの大都市を中心としたエリアと比較すると、管理職や専門的・技術的職業の女性割合が低いこと、大学を卒業している女性割合が低い等といった特徴があり、また、山形県、岩手県、新潟県などの東北地方を中心としたエリアと比べると就業時間が長い男性の割合が高く、育児時間が短い男性の割合が高い等といった特徴が示されました。
- ・ 令和6年度(2024年度)滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、女性の非正規の職員・従業員で正規の職員・従業員を「希望する」「条件が合えば希望する」と答えた人の割合は73.8%となっており、そのうちの48.0%が正規の会社員等として働いていない理由に「妊娠・家事・育児・介護等の家庭の事情で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」を挙げています。
- ・ 分析・研究により判明した本県の特徴も踏まえて、子育て支援の充実やワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家事・育児・介護等への参画等を進めることで、全ての女性が希望に応じた働き方を選択でき、持てる能力を十分に発揮できる社会の実現につながるものと考えます。
- ・ 本県では、令和3年度(2021年度)より、起業に向けた準備段階から起業後の相談対応まで、各段階に応じて体系的に支援を行う「女性の起業応援センター」を設置し、令和6年度(2024年度)時点で21人の開業と延べ155人の事業継続や拡大を応援してきました。
- ・ ただ、本県の起業家²²のうち女性の占める割合は、令和4年(2022年)で20.7%となっており、全国で12番目の低さです。引き続き、起業や起業後の伴走支援を進める他、女性起業家のネットワークづくり等、女性起業家が活動しやすい環境をつくっていく必要があります。

(%) 図 起業家のうち女性の占める割合の推移(全国・滋賀県)

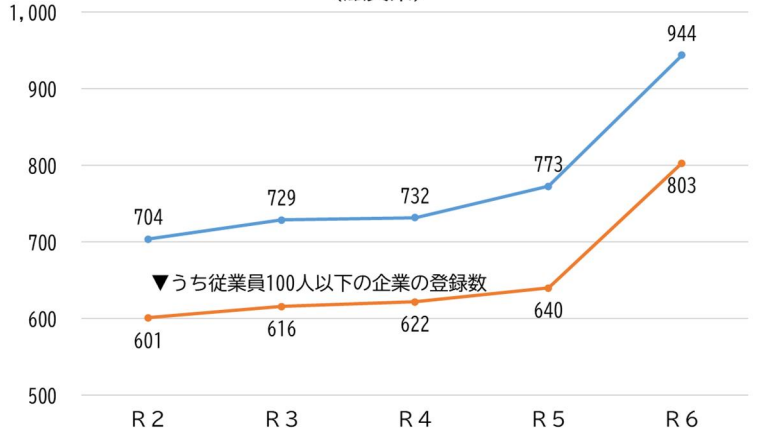


²² 会社等の役員または自営業主となっている者のうち自分で事業を起こしたものを指します。

（３）働きやすい職場に関する状況

- ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業は年々拡大しており、令和7年（2025年）3月31日の滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数（有効企業）は944社、そのうち従業員100人以下の企業の登録数は803社となっております。
- 令和6年（2024年）の滋賀県労働条件実態調査によると、企業のワーク・ライフ・バランスに関する取組で最も多いのは「年次有給休暇の取得促進」で71.2%、次いで「労働時間削減の取組」で58.0%となっています。また、現在は実施していないが、今後実施したい取組として、「従業員の心身の健康支援」が25.9%と最も高くなりました。

図 ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数の推移（滋賀県）

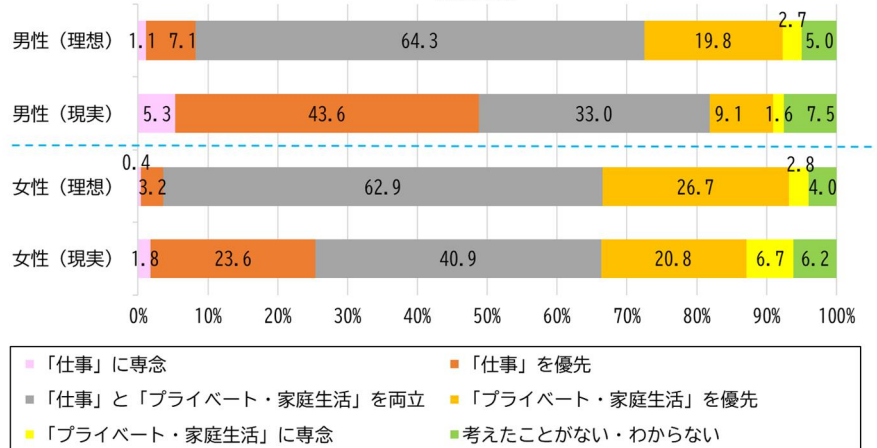


資料：滋賀県労働雇用政策課調べ

- 滋賀県労働条件実態調査によると、令和6年（2024年）時点で勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度を導入している企業は24.3%、テレワーク²³を導入している企業は19.8%となっており、いずれも近年は2割前後で推移しています。

- 次いで、働く人の状況に目を向けると、男女ともに仕事とプライベート・家庭生活のバランスがとれた生活を理想としているものの、現実には仕事を優先している人が多く、男女ともに理想と現実に2割を超える差があります。
- なお、男性は仕事を優先している人が最も多い状況です。

図 生活の中での「仕事」と「プライベート・家庭生活」のバランス（滋賀県）



資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

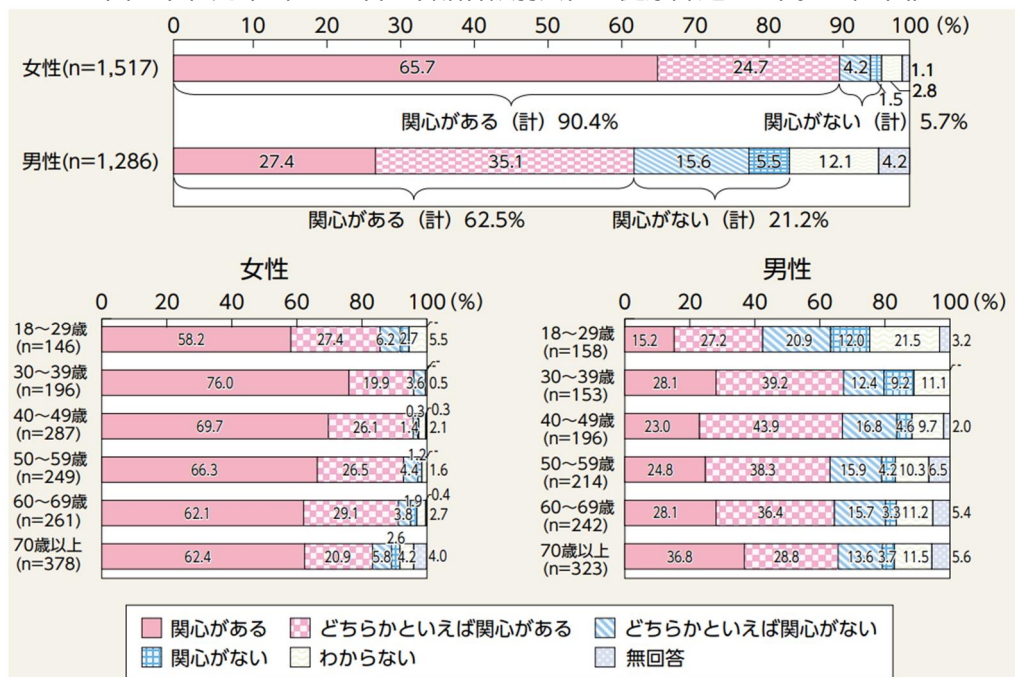
- 男女ともに希望する生き方・働き方を実現するためには、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく、多様で柔軟な働き方等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現がますます重要になります。

²³ 「情報通信技術（ICT=Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことです。Tel（離れて）と Work（仕事）を組み合わせた造語で、本拠地のオフィスから離れた場所で、ICTをつかって仕事をすることです。働く場所で分けると、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務があります。

（４）健康課題への認知度等に関する状況

- ・ 女性の健康課題に関心があるとした女性は９割、男性は６割となっています。

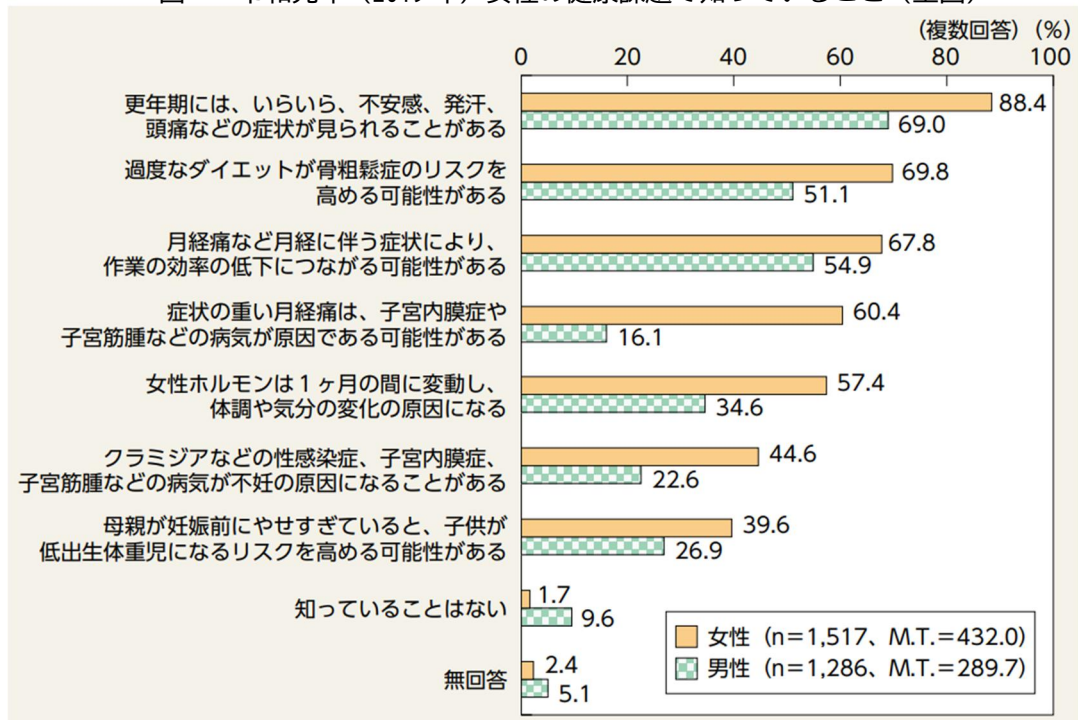
図 令和元年（2019 年）年齢階級別女性の健康課題への関心（全国）



資料：令和6年男女共同参画白書（内閣府）

- ・ 女性の健康課題の認知度について、「更年期には、いろいろ、不安感、発汗、頭痛などの症状が見られることがある」ことを知っている女性は９割、男性は７割となっていますが、その他の項目では女性でも７割以下、男性は５割以下となっており、男性だけでなく、女性自身の女性の健康課題への認知度も高いとは言えない状況です。

図 令和元年（2019 年）女性の健康課題で知っていること（全国）

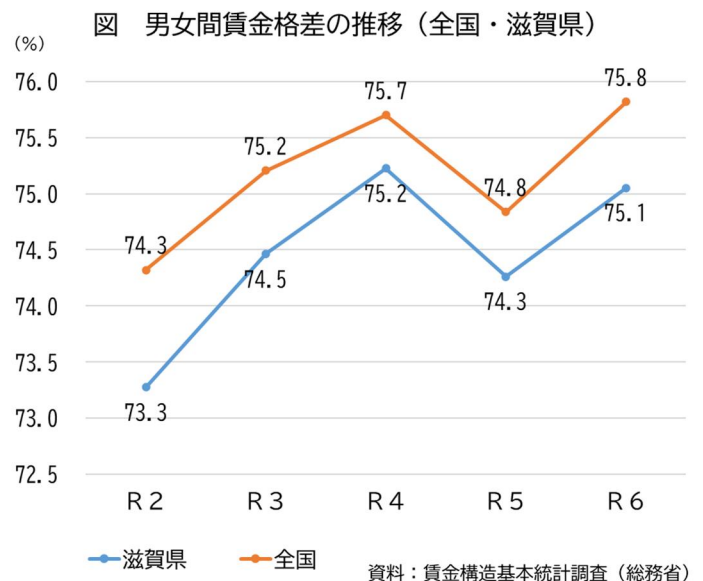


資料：令和6年男女共同参画白書（内閣府）

- また、40～59歳の男性で更年期障害と思われる心身の不調を抱えながら、特に何も対処していない男性が少なくない状況が内閣府の令和6年男女共同参画白書にて指摘されています。
- 滋賀県労働条件実態調査によると、女性特有の健康課題に取り組む企業は、これまで4割程度で推移しており、令和6年（2024年）は46.5%となっています。そのうち、「生理休暇の有給休暇制度の整備」を行っている企業が66.7%と最も多くなっていますが、「従業員に対する教育研修、情報提供」は14.6%となっています。
- 一方、雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書（令和6年8月8日）によると、働く場における生理休暇の取得率が低位であることが指摘されており、その背景には、自身のプライバシー保護の観点から、「生理休暇」ということを明示する形で休暇を取得することにためらいがあり、月経等に伴う症状が重い場合でも、年次有給休暇等の他の休暇制度で対応している可能性が指摘されています。
- 誰もが健やかに働き続けるためには、働く場において、男女特有の健康課題に対する理解を深めるための取組が求められます。

（５）男女間賃金格差に関する状況

- 本県の男性の賃金を100とした場合の女性の賃金割合である「男女間賃金格差²⁴」について、縮小傾向にはあるものの、令和6年（2024年）で75.1%となっており、全国で10番目に格差が大きい状況です。
- 男性に比べて、女性の管理的職業の従事者の少なさや、勤続年数の短さ、非正規の職員・従業員の多さなどが要因として考えられますが、その背景には、妊娠・出産や家事・育児・介護等の分担に偏りがあること等により、就業継続を希望しながらも諦めざるを得ない状況がある可能性や、企業に根強く残る固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等が影響している可能性があります。



《働く場全体を通じて》

- 働くことは、経済的に自立するための手段としてだけでなく、自己成長や社会貢献など自身の可能性を広げる重要なものです。また、多様な働き方の一つに起業があり、全国的に注目が高まっています。
- 一方、本県は、全国と比較すると、管理的職業従事者に占める女性割合が低いことや、男女間賃金格差が大きいことなど、女性の働く分野で様々な課題を抱えており、あらゆる分野の中でも重点的に取組を進めていく必要があります。

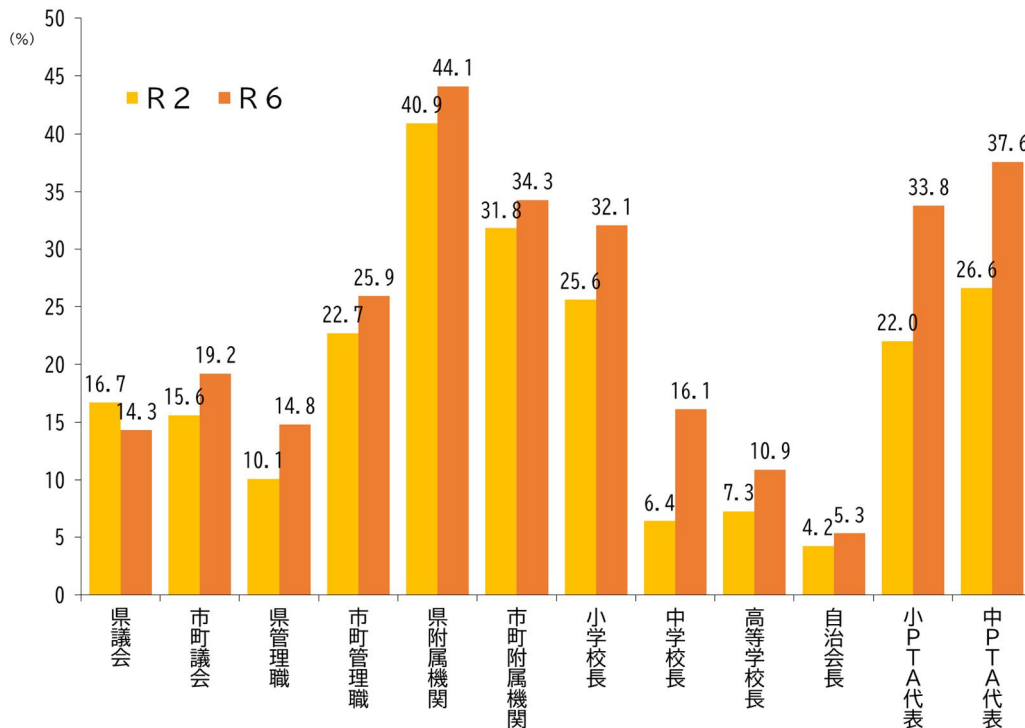
²⁴ 短時間労働者以外の労働者である一般労働者の所定内給与により算出しています。

5 あらゆる分野

(1) 様々な分野における男女共同参画の状況

- 様々な分野における政策・方針決定過程への女性参画は、徐々に進んでおり、附属機関やPTA、小学校長など、女性割合が3割を超える分野も出てきました。一方、3割に満たない分野も依然として多くあり、中でも自治会長に占める女性割合は5.3%に留まっています。

図 様々な分野における女性の参画状況（滋賀県）



【令和6年データの時点】

県・市町議会、県・市町附属機関、県・市町管理職、自治会長、小・中PTA代表は令和6年4月時点
小・中・高等学校長は令和6年5月時点

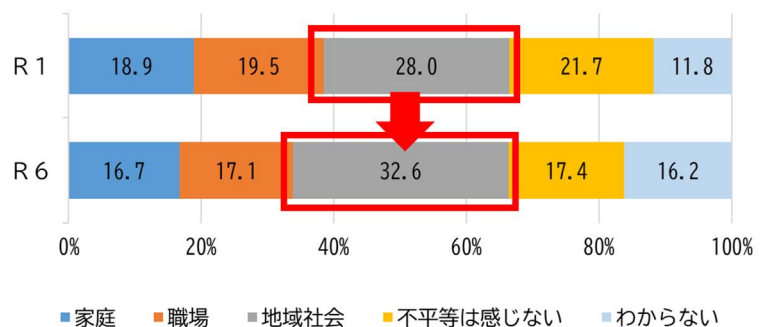
【令和2年データの時点】

県・市町議会は令和2年12月時点／県・市町管理職、自治会長、小・中PTA代表は令和2年4月時点
小・中・高等学校長は令和2年5月時点

資料：滋賀県女性活躍推進課調べ
学校基本調査（文部科学省）

- また、「日常生活で不平等を一番感じるところ」について、「地域社会」と答えた人の割合が最も多くなっており、5年前の調査に比べると増加しています。なお、「不平等を感じない」と答えた人は減少しています。
- 地域は様々な活動の基盤になるものであり、あらゆる場面における男女共同参画を進展させるためにも、まずは地域の実情に応じた取組を着実に進める必要があります。

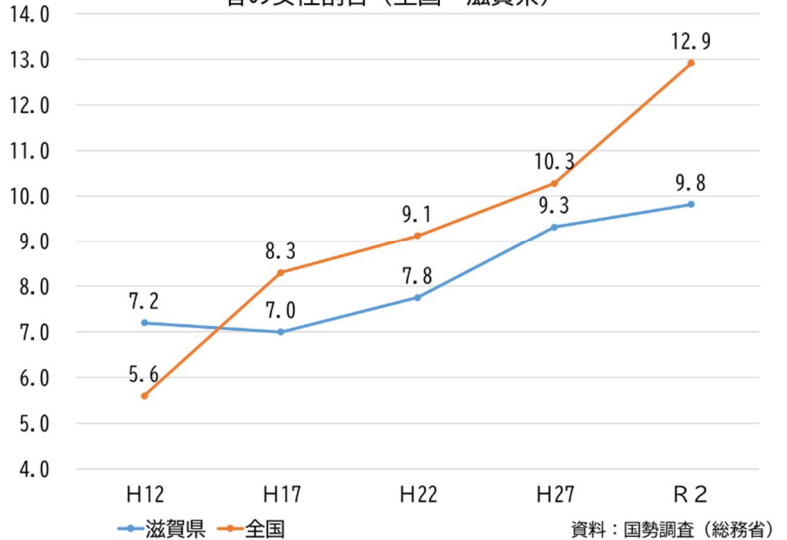
図 日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところの推移（滋賀県）



資料：男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

- デジタルトランスフォーメーション（DX）²⁵やグリーントランスフォーメーション（GX）²⁶等の産業構造や社会基盤の転換を伴う大きな変革が進む中、最先端のテクノロジーや専門的な知識を持ち、それを活用できる人材の育成が重要です。
- 一方、文部科学省が令和6年（2024年）に実施した学校基本調査によると、全国の大学で理学専攻の女性は28.3%、工学を専攻する女性は16.7%です。
- また、本県の企業等に就くする研究者および技術者の女性割合は、増加傾向にありますが、全国よりも低く、10%を下回っています。

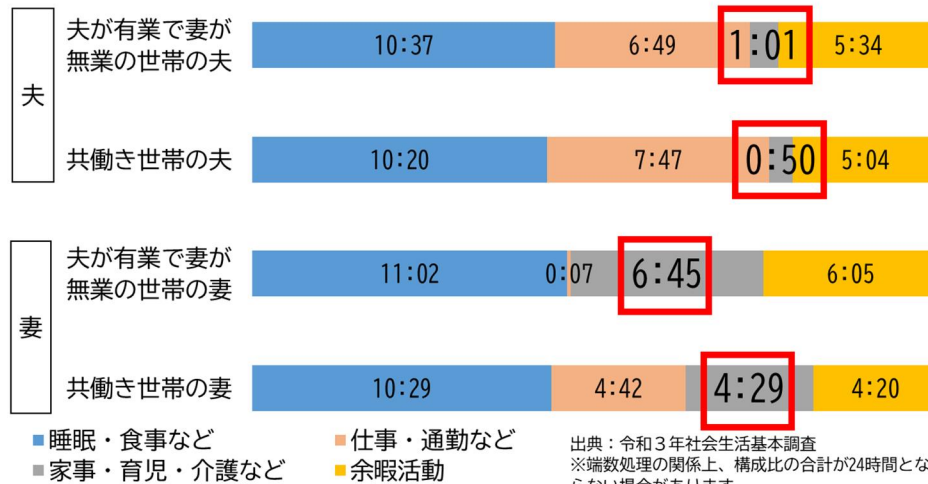
図 専門的・技術的職業従事者のうち研究者及び技術者の女性割合（全国・滋賀県）



（2）男女の家事・育児・介護等の参画に関する状況

- 夫・妻の1日の生活時間について、家事・育児・介護等の時間は、共働き世帯の夫で50分、夫が有業で妻が無業の世帯の夫で1時間1分となっています。共働きの有無にかかわらず、男性の家事・育児・介護等の時間は1時間程度であり、男女で大きく格差があります。

図 夫婦の生活時間＜1日24時間に占める時間数＞（滋賀県）

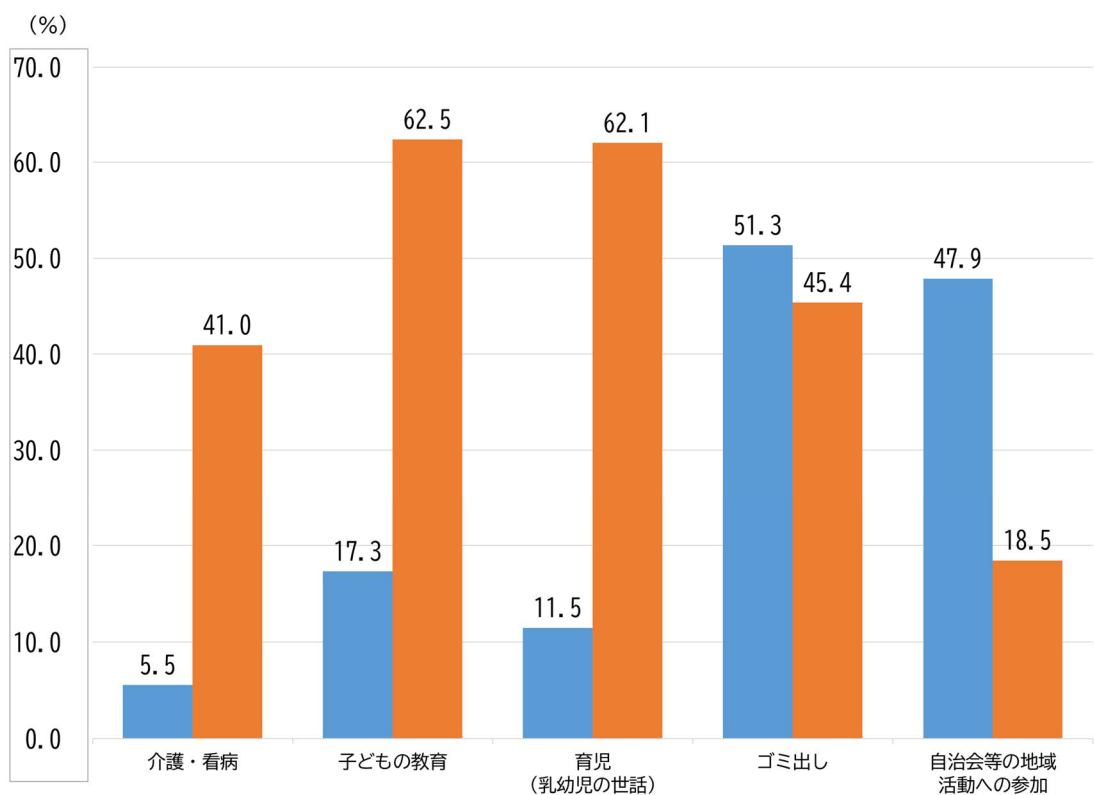
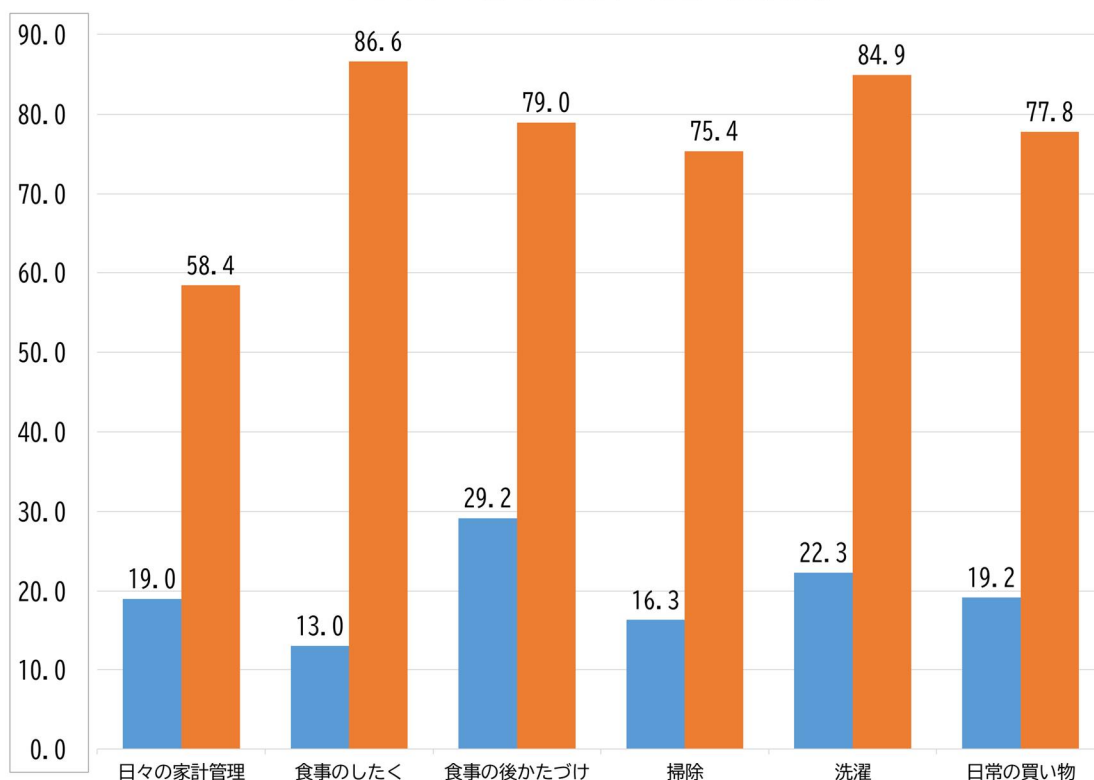


- 家事・育児・介護等における配偶者（パートナー）との役割分担について、そのほとんどの項目で女性に偏りがあることがわかります。

²⁵ 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のことを指します。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。

²⁶ 温室効果ガスの排出量削減と経済成長をともに進めるために、社会構造の変革を進めることを指します。

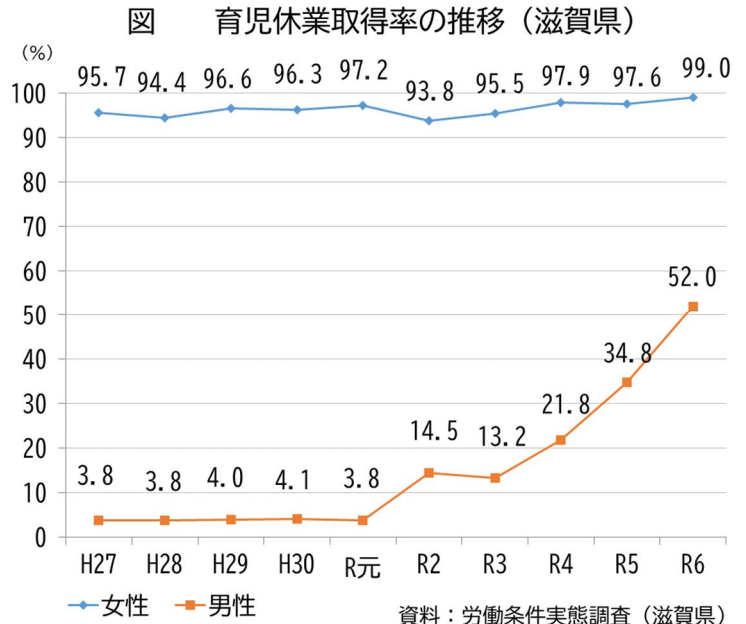
図 家事・育児・介護等における配偶者（パートナー）との役割分担において「いつもする」と答えた男女の割合（滋賀県）



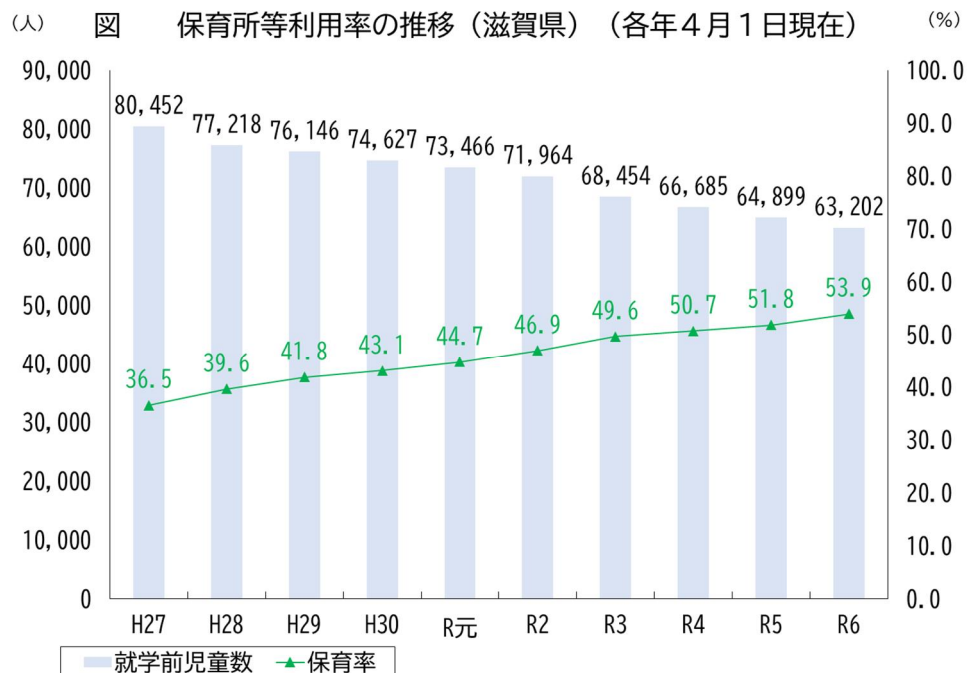
■男性 ■女性

資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

- 令和6年度（2024年度）滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、男性が家事・育児・介護等に参画するために必要なこととして「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」と答えた人が56.2%で最も多く、次いで「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」と答えた人が45.6%となりました。
- 男性の育児休業取得率について、近年、増加傾向にあり、令和6年（2024年）は52.0%となりました。一方、女性の育児休業取得率は90%台で推移しており、依然として、男女で大きく格差があります。
- また、男性が取得した育児休業日数について、令和6年（2024年）滋賀県労働条件実態調査によると、「5日～2週間未満」の割合が36.5%と最も高く、次いで「1カ月～3カ月未満」が25.1%となっています。



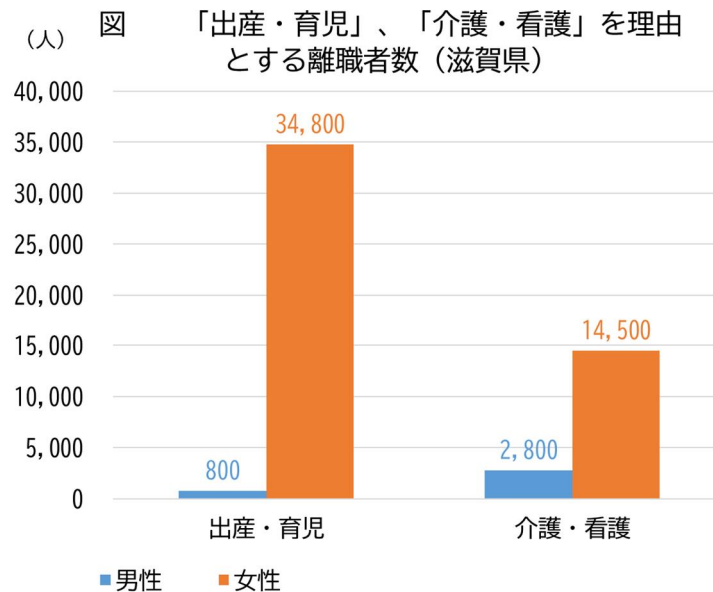
- 就学前児童数は減少傾向にありますが、女性の就業率や共働き世帯の増加等を背景に保育所等²⁷の入所児童数は増加傾向にあります。一方で、保育ニーズの高まりや保育士不足等の影響により、令和6年（2024年）4月1日現在で353人の待機児童が生じています。



（資料）滋賀県子育て支援課調べ「保育所等現況調」

²⁷ 保育所、保育所型認定こども園、幼保連携型認定こども園を指します。

- ・ 出産・育児を理由に離職する人のほとんどが女性であり、令和4年(2022年)は34,800人となりました。また、介護・看護を理由に離職する人の8割が女性であり、令和4年(2022年)は14,500人となりました。



- ・ 令和6年度(2024年度)滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、理想の男女共同参画社会の姿は「男女がともに家事・育児・介護等の家庭生活に参画している」と答えた人が65.7%で最も多く、次いで「育児や介護などと仕事が両立できる」と答えた人が40.8%となりました。
- ・ 男性の育児休業取得率は半数を超えましたが、家事・育児・介護等の時間の参画状況や出産・育児等を理由とした離職の状況を見ると、依然として男女で大きく偏りがあります。誰もが多様な生き方、働き方を選択できる社会を実現するためには、引き続き、男性の家事・育児・介護等への参画の重要性を啓発するとともに、育児や介護の基盤整備を進める必要があります。

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
～男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して～

- ・ 全ての人は平等であり、性別にかかわらず、一人ひとりが大切な存在です。
- ・ 性別にかかわらず個性や能力を発揮できること、性別により差別的な取扱いを受けないこと等、一人ひとりの人権が保障されることは当然のことであり、人が幸せでいるために根幹となるものです。
- ・ 男女共同参画社会の実現に向けた、これまでの歩みを止めず、誰もが、自らの意思と責任のもと、あらゆる分野に参画できる機会を確保することは、自らが希望する未来に、そして、一人ひとりが幸せを感じられる社会につながります。
- ・ また、男女共同参画の取組は、ひいては誰もが自身の性のあり方を尊重されるジェンダー平等社会や、あらゆる人に魅力を感じてもらえる“選ばれる滋賀県”へとつながります。

2 目指す姿

基本理念を4つの目指す姿として具体化し、その実現のために取組を進めていきます。

I 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会

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）にとらわれず、誰もが希望に応じた選択ができています。

II 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会

誰もが生涯を通じ、安心して生きる権利を脅かされず、からだもこころも健やかな生活を送ることができています。

III 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会

働くことを希望する誰もが自らの能力を十分に発揮しながら活躍できています。

IV 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活など

あらゆる分野で活躍できる社会

あらゆる分野で男女がともに活躍し、多様な視点と多彩な発想により、誰もが暮らしやすく活力ある社会をともに築いています。

3 取組を進めるにあたって大切なこと

本計画は、様々な場面で男女の間に格差が生じていることを踏まえ、男女共同参画の取組を進めるために策定するものですが、性別にかかわらず、働くことを大切にしたい人や、家庭生活を大切にしたい人など、何を大切にするかは、その人の属性や、これまでの経験、おかれている環境等により、一人ひとり違います。

県での取組がその人の生き方に対して押しつけとならないよう、一人ひとりが大切にしていることを尊重しながら、年齢、性別、障害の有無、国籍などにかかわらず、それぞれの個性や能力を発揮できる社会を目指します。

4 計画の体系

基本理念

一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ

～男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して～

取組を進めるにあたって大切なこと

何を大切にするかは一人ひとり違うため、県での取組がその人の生き方に対して押しつけとならないよう、一人ひとりが大切にしていることを尊重しながら、それぞれの個性や能力を発揮できる社会を目指します。

目指す姿と取組の方向

I 性別にかかわらず
一人ひとりが
多様な選択ができる社会

- (1) **重点** 男女共同参画意識の浸透に向けた取組
- (2) **重点** 子ども・若者に向けた取組

II 性別にかかわらず
一人ひとりが
安全・安心に暮らせる社会

- (1) 多様性の尊重
- (2) **重点** あらゆる暴力やセクシュアルハラスメント等の根絶
- (3) 困難な状況にある人への支援
- (4) **重点** 防災における男女共同参画
- (5) 生涯を通じた健康づくり

III 性別にかかわらず
一人ひとりが
働く場で活躍できる社会

- (1) 男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保
- (2) **重点** 企業における男女共同参画
- (3) **重点** 女性の就職・再就職・起業支援
- (4) 女性のキャリア形成支援
- (5) 誰もが働きやすい環境づくり

IV 性別にかかわらず
一人ひとりが
地域や家庭生活など
あらゆる分野で
活躍できる社会

- (1) **重点** 地域における男女共同参画
- (2) 政治・行政における男女共同参画
- (3) 理工系・農林水産業・スポーツ等分野の男女共同参画
- (4) **重点** 男性の家事・育児・介護等への参画
- (5) 子育て・介護支援の充実

計画の総合的な推進

- (1) 県の推進体制の充実
- (2) 国・市町・経済団体・企業・大学など多様な主体との連携
- (3) 県立男女共同参画センターを核とした取組
- (4) 調査・研究

第4章 取組の方向

目指す姿Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会

基本認識

これまで男女共同参画を推進する様々な取組を進めてきましたが、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。

働き方や暮らし方、家族のあり方の根底に、長年にわたって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）の存在が大きな要因の一つになっていると考えられます。

このような意識は、性別にかかわらず、誰もが持っている可能性があります。例えば、家庭の中で、「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があります。これらに気付き、とらわれないようにするためには、これまで以上に、男女共同参画意識の浸透に向けて取組を加速することが求められます。

現状、様々な場面で生じている男女の格差は、歴史や文化などを背景に長い年月をかけて形成された意識や慣習、制度、組織などの社会構造が大きな要因の一つです。これらを認識し、男女共同参画を進める必要性を正しく理解することが、男女共同参画意識の浸透を図る上で重要です。

また、あらゆる分野において、男女共同参画を進展させるためには、あらゆる世代に対して、その意義を発信する必要がありますが、人々に根強く残る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）は、子どもの頃から形成されていくため、若い世代への働きかけは特に重要です。

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くことの重要性を認識できるよう取組を進める必要があります。

取組の方向

（１）重点 男女共同参画意識の浸透に向けた取組

①男女共同参画に関する広報・啓発の推進

〇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、対象者やテーマ、年代に応じ、効果的な手法を用いて広報・啓発、研修、出前講座などの取組を行います。

○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、男性の家事・育児・介護等の参画に向けた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。

○「男女共同参画週間」や「国際女性デー」等のあらゆる機会をとらえて、男女共同参画意識の醸成に向けた広報・啓発を行います。

○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）にとらわれることなく、あらゆる場面で自らが希望する選択ができるよう、その気づきを与えるための啓発を行います。

○男女共同参画に対する社会的関心の喚起や理解と共感の輪を拡大するために、目標設定とその達成状況に応じた対応を連動させる「サステナビリティ・リンク・ボンド²⁸」によるジェンダー平等債²⁹を発行することで、男女共同参画社会の実現を加速化します。

○男女共同参画は、女性だけを対象にしたものではなく、男性の生きづらさの解消や、男性の多様な選択を可能にすることなど、男性にとっても重要であることを啓発します。

○行政が行う広報や啓発において、固定的な性別役割分担意識にとらわれた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）に基づく不適切な表現等を用いることがないよう、庁内に対する研修を行うとともに、市町に対して働きかけを行います。

②効果的な手法の検討

○男女共同参画社会の実現には、一人ひとりの県民や事業者、団体など、あらゆる主体に男女共同参画の必要性を認識してもらうことが重要であり、そのために取り組まれている好事例の収集に努めるとともに、啓発手法等を検討することで効果的な施策につなげます。

○男女共同参画社会の実現には、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）にとらわれないようにすることが重要であり、そのために取り組まれている好事例の収集に努めるとともに、啓発手法等を検討することで効果的な施策につなげます。

○男女共同参画に関する様々な取組の情報を収集するため、県内外の関係機関とのネットワークづくりを進めます。

²⁸ 持続可能な社会の実現に向けて環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）の取組を推進するために発行する ESG 債（債券）のひとつで、ESG に関連する目標を設定し、その達成状況に応じた対応をあらかじめ設定して発行する債券を指します。

²⁹ ジェンダー平等の推進に向けて発行する ESG 債（債権）を指します。

③啓発資材の充実

○ホームページや情報誌等で効果的に情報発信できるよう、啓発資材の充実を図ります。

○県立男女共同参画センターは図書・資料室の蔵書等を充実するとともに、女性史等の男女共同参画に関する歴史的資料の保存・活用を進めます。

④ＩＣＴリテラシーやメディア・リテラシーの向上

○様々な情報を主体的に収集、判断する能力の他、適切な表現を用いて情報発信できる能力を身につけられるよう、ＩＣＴリテラシーやメディア・リテラシーの向上を図るための取組を進めます。

(2) 重点 子ども・若者に向けた取組

①男女共同参画に関する教育の推進

○児童・生徒が、固定的な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）にとらわれず、主体的に学び、考え、行動できるよう、男女共同参画教育を推進します。

○教職員や保育士、幼稚園教諭等の男女共同参画意識を高めるため、研修や必要な情報提供等を行います。

②主体的な学習の促進

○大学生等の若年層が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）にとらわれず、自ら考え、主体的に男女共同参画に取り組めるよう、人材育成を行います。

③ライフ＆キャリア教育、体験学習の推進

○本人やパートナーが、結婚や妊娠・出産等をする・しないも含め、自らが思い描くライフイベントを踏まえて、自分が大切にしていることが何かを考え、将来の生き方や働き方を主体的に選択できる能力、態度を育てる「ライフ＆キャリア教育」を充実します。

○子ども一人ひとりが、将来、社会的・職業的に自立することを目指し、主体的に将来を設計できるようにするため、基盤となる自身の自己有用感を育み、職業や働くことへの関心を高め、勤労観・職業観等の形成を図るとともに、生涯にわたるキャリア形成に必要な能力や態度を育成するための教育に取り組めます。

○小学校における社会見学や体験活動、中学校における「中学生チャレンジウィーク」を推進します。高等学校では地元企業と連携したインターンシップなどの体験を重視するなど、各学校段階に応じた体系的・系統的なキャリア教育に取り組めます。

○子ども自身が各学校段階での学びや体験の軌跡を記録することで、将来のキャリア形成と自己実現につなげることができるよう、キャリア・パスポートの活用を図ります。

○企業や高等教育機関などと連携しながら、起業家精神（アントレプレナーシップ）³⁰を育む教育を行います。

○子どもの頃から、働くことの重要性を認識し、幅広い職業選択や仕事をする生きがい、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体験活動を充実します。

³⁰ 新しい事業や企業を創造するために要求される態度や発想、能力を総称したものを指します。

目指す姿Ⅱ 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会

基本認識

年齢、性別、病気・障害の有無、国籍など、多様な属性の人々、一人ひとりが幸せを感じられるようにするためには、お互いの違いを認め合い、ともに支え合いながら生きていける共生社会の実現が求められます。

あらゆる暴力やセクシュアルハラスメントは、決して許されるものではなく、重大な人権侵害として根絶しなければなりません。特に、SNSなどインターネット上の新たなコミュニケーションツールの普及に伴い被害の多様化が進んでおり、未然防止のための取組が必要です。

DVや性犯罪・性暴力、セクシュアルハラスメント等の被害者の多くは女性ですが、男性も被害者となる場合があります。

男性も被害者になり得ることも含め、未然防止に向けた予防教育や啓発、相談機関の周知、被害者ニーズに沿った切れ目のない支援など、総合的な取組が必要です。

暴力被害や性被害、生活困窮など女性の抱える問題は多様化・複雑化しています。支援を必要とする女性が安心かつ自立して暮らせる社会を実現するためには、民間団体との協働といった視点も取り入れながら、女性が抱えている問題やその背景、心身の状況等に応じて、適切な支援を包括的に提供する必要があります。

ひとり親家庭や、高齢者、障害者、外国人、LGBT等の当事者であること等を理由として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。

近年、これまで経験したことのないような自然災害が全国各地で発生しています。誰もが災害の当事者になる可能性があります。女性と男性で災害から受ける影響やニーズにも違いがあることから、それらを的確にとらえ、応えることができるよう、女性の地域防災活動への参画を推進する必要があります。

男女ともに、出産する時期や子どもの人数、子どもを産む・産まないなどを決める権利を有すること「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）は、自らのライフプランを考える上で、重要な視点です。加えて、男女それぞれがお互いの性や健康に関する理解を深めるとともに、ライフステージや性差に応じて適切な健康づくりへの支援や医療が受けられる環境を整備することで、誰もが自分らしく幸せを感じられる「健康しが」の実現につながっていきます。

取組の方向

(1) 多様性の尊重

①あらゆる偏見や差別をなくすための取組の推進

○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、外国人、患者、犯罪被害者、性的指向³¹・ジェンダーアイデンティティ³²など、様々な人権に係る問題の正しい認識と理解を深め、偏見や差別が解消されるように啓発等の取組を進めます。

②性の多様性への理解増進

○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・ジェンダーアイデンティティなどの性の多様性に関する県民の理解の増進を図るため、教育・啓発等に取り組みます。

○LGBT³³等の当事者からパートナー関係であることの宣誓を受け付け、受領証を交付する「パートナーシップ宣誓制度」の運用により、市町との連携を図りながら、性の多様性に関する理解の増進や、当事者の生活上の困り事・生きづらさの解消等を行うことができるよう努めます。

○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・ジェンダーアイデンティティに関するきめ細かな相談支援等を行います。

(2) **重点** あらゆる暴力やセクシュアルハラスメント等の根絶

①子ども・若者をはじめ、あらゆる世代に向けた広報・啓発、教育等の推進

○「犯罪被害者週間³⁴」や「女性に対する暴力をなくす運動³⁵」、「若年層の性暴力被害予防月間³⁶」の期間等を通じて、若年層をはじめ、あらゆる世代を対象に、DVおよびデートDV、性暴力等、あらゆる暴力の防止や被害者への支援について啓発を行います。

³¹ 自分の恋愛感情や性的感情の対象がどのような性別に向かうかということを指します。「Sexual Orientation」(セクシュアルオリエンテーション)と表記されることもあります。

³² 「Gender Identity」(ジェンダーアイデンティティ)。自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティ(自己同一性)を持っているかということを指します。「性自認」や「性同一性」と表記されることもあります。

³³ レズビアン(Lesbian、女性の同性愛者)、ゲイ(Gay、男性の同性愛者)、バイセクシュアル(Bisexual、両性愛者)、トランスジェンダー(Transgender、身体と心の性が一致していないため身体の性に違和感を持ったり、心の性と一致する性別で生きたいと望んだりする人)の頭文字を取った総称を指します。

³⁴ 「犯罪被害者等基本法」の成立日である12月1日以前の1週間(11月25日から12月1日)を指します。犯罪被害者等が置かれている状況や犯罪被害者等の名誉または生活の平穏への配慮の重要性等について、国民の理解を深めることを目的に集中的な啓発事業等が実施されます。

³⁵ 11月12日から11月25日(女性に対する暴力撤廃国際日)までの2週間を指します。女性に対する暴力の問題に関する取組を一層強化するための広報・啓発活動が全国的に実施されます。

³⁶ 政府は、入学・就職等に伴い、若年層の生活環境が大きく変わり、被害に遭うリスクが高まる時期である4月を「若年層の性暴力被害予防月間」と定めており、SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した啓発を行います。

○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。

○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等を制限するとともに、インターネット利用におけるフィルタリングの推奨等にも努め、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めるよう広報・啓発を行います。

○リベンジポルノや児童買春、「自画撮り被害」を含む児童ポルノ事犯など、インターネット上の性的な暴力等の防止に向けて、取締りを行うとともに、SNSの適切な利用方法や有害サイト利用に伴う危険性の啓発等、ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上に向けた取組を推進します。

②性犯罪・性暴力、ストーカー行為等への対策

○性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖（SATOC0）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軽減や回復を図るための総合的なケアを進めます。

○性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖（SATOC0）等が実施する取組や活動を広報・啓発することで、民間被害者支援団体等の認知度向上を図るとともに、犯罪被害者等支援についての県民等の理解を促進します。

○性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、自分や一人ひとりを尊重できる姿勢を育むための家庭学習や子どもの発達段階に配慮した学校等での学習機会の充実を図ります。

○性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖（SATOC0）に関係する急性期の産婦人科医療を提供する看護師や助産師、中長期の支援を実施する（公社）おうみ犯罪被害者支援センターの相談員や捜査を担当する警察官等を対象に、更なる被害を生じさせない適切な対応・支援ができるよう、研修会を開催し、犯罪被害者等の状況把握や対応能力の向上を図ります。

○性暴力、ストーカー行為等の事案に係る相談窓口や事案の対処の方法等について、広報啓発を行います。

○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スキルアップならびに被害者の二次的被害の防止に向けた取組を進めます。

○ストーカー事案に対して、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」等に基づき、警告、禁止命令、援助、検挙措置等、適切に対応して重大な犯罪の未然防止を図るとともに、加害者の再発防止を支援します。

③DVへの対策

○被害の早期の発見・通報・対応につなげるため、通報先や対応などについて、パンフレットやホームページ、SNSなどの様々な広報媒体を用いて啓発を行うとともに、各種相談窓口との連携を進めていきます。

○男性被害者の支援につなげるため、男性相談窓口の周知を図る啓発活動に取り組みます。

○被害の未然防止に向けて、若年層に対する教育を充実するとともに、関係機関や企業等と連携し、多様な手段や媒体により啓発を行います。

○様々な状況にある被害者が相談しやすい環境を整備するとともに、相談員のスキルアップに取り組むことで被害者の一人ひとりに寄り添った相談支援を実施します。

○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、加害者相談や民間団体における加害者プログラムなどの活用も含め再発防止のための取組を実施します。

○被害者の安全を確保するため、一時保護体制の充実や保護命令制度の理解促進等に取り組めます。

○様々な状況にある被害者が安全・安心に生活を送れるよう、関係機関と連携し、住宅の確保や経済的支援、就業支援、心理的ケアなど、切れ目のない支援に取り組めます。

○県内の全市町において、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協議会が設置されるとともに、「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」に基づく基本計画が策定されるよう、必要な情報提供や助言等を行います。

○被害の未然防止、早期発見、一時保護、自立支援等の一連の支援が迅速に行えるよう、市町や企業、関係機関、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取組を推進します。

④あらゆる分野におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

○働く場を含め、学校や医療機関、社会福祉施設、スポーツ分野等のあらゆる分野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・啓発を行います。

○セクシュアルハラスメントの被害者の相談に適切に応じるため、相談窓口の広報・啓発や関係機関との連携を図るとともに、相談員のスキル向上に向けた研修を行います。

⑤関係機関との連携強化

○女性や子ども等を犯罪等から守るため、県と県警察相互が必要な施策の情報を共有するとともに、連携を強化することで、個々の事案等に対して適切な支援を行います。

(3) 困難な状況にある人への支援

①困難な問題を抱える女性への支援

○女性の抱える問題が、暴力被害や性被害、生活困窮等、多様化・複雑化していることを踏まえ、支援対象者を早期把握し、切れ目ない支援を行うとともに、ニーズに応じたきめ細やかな支援や自立を見据えた関係機関との連携強化など、適切な支援を包括的に提供します。

○各地域で専門的な視点をもって適切な相談支援が行われるよう、各市に女性相談支援員が配置されるよう取組を進めます。

○女性相談支援センターは、女性相談支援員に対して、精神科医や臨床心理士によるスーパービジョンを定期的に実施し、専門的な助言を行うことによって、女性相談支援員による支援の質の向上を図ります。

○悩みや不安を抱える女性が気軽に集える居場所を提供する民間団体等の調査・掘り起こしを行うとともに、県内に点在する民間団体等を一覧にし、支援対象者がそれぞれのニーズに応じた団体につながるができるようにします。

②貧困等生活上の困難に直面する人への支援

○貧困等生活上の困難がある人から、生活・住まいや就労に関する相談を受け、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。

③ひとり親家庭への支援

○ひとり親家庭となり不安を抱えるなか、公営住宅の入居等の生活基盤確保の支援および児童扶養手当、福祉医療費助成、母子寡婦福祉資金貸付金等の経済的支援を行い、生活の安定を図ります。

○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よる、就職やキャリアアップにつながる資格の習得、個々の状況に応じた就労支援や就労後のアフターフォローを進めます。また、子どもの成長に伴い変化する働き方に対する希望がかなうよう企業に対するひとり親への理解促進を図ります。

○ひとり親が安心して、子育てと仕事の両立ができるよう、多様なニーズに対応する延長保育、病児・病後児保育および一時預かり等の子育て支援策や、家事援助等生活面のサポート等を着実に推進します。また、子どもの健やかな育ちを支えるため、学習支援、進学のための資金の貸付等の経済的支援により、教育環境の充実を図ります。

○ひとり親家庭の子育てをはじめとした様々な悩みに対し、必要としている情報や支援が行き届くよう、広報誌やホームページを活用した情報提供や相談窓口の周知を図るとともに、時代の変化に応じた情報提供や相談体制を充実します。

○就業支援員やプログラム策定員に対する研修や母子・父子自立支援員との意見交換を実施し、母子家庭や父子家庭それぞれの抱える問題の傾向に沿った支援施策および関係機関等へ適切につなぐ相談体制を充実します。

○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、社会全体が養育費についての理解を深められる取組を進めるとともに、養育費に関する弁護士相談への支援等を行うことで、ひとり親家庭が適正な養育費を確保できるよう取組を進めます。

④高齢者、障害者、外国人等への支援

○高齢者や障害者、部落差別（同和問題）に関連して困難を抱える人、外国人、無国籍者、LGBT等の当事者等が、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。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。

⑤様々な悩みに対する相談しやすい窓口づくり

○男女にまつわる、様々な悩みに対応するため、相談員のスキル向上に取り組むとともに、市町や関係機関との連携を強化することで、誰もが安心して相談できる環境づくりを進めます。また、若年層をはじめ、様々な悩みを抱える人が相談しやすい窓口となるよう、SNSを活用した対応等、あらゆる手法で相談を受け付けます。

(4) 重点 防災における男女共同参画

①政策・方針決定過程への女性参画

○政策方針決定過程への女性参画を推進するため、引き続き、県防災会議における積極的な女性委員の登用を行います。

○自主防災組織リーダーを対象とした研修会への女性参画の促進や、避難所運営の場における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。

②防災現場における男女共同参画の視点の強化

○地域において、男女共同参画の視点を踏まえた防災活動が展開されるよう、女性防災士の養成を進めます。

○男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の重要性を「しが防災プラスワン 知っとい
てカード」等を活用し、様々な研修会で啓発します。

○男女共同参画の視点を考慮した避難所運営になっているか、チェックできる「手引
き」を作成し、市町の避難所運営訓練において活用されるよう働きかけを行うととも
に、避難所運営組織への女性参画を市町のマニュアルに記載するよう働きかけを行いま
す。

○男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の重要性を様々な研修会で啓発します。

○平常時・災害時における男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を明確
にし、防災担当部局との連携体制の構築に努めることで、防災における男女共同参画
を推進します。

(5) 生涯を通じた健康づくり

①男女がともに健やかな生活を送るための取組

○人権尊重を基本に子ども・若者の幸せの実現を目指して、身体や生殖の仕組みだけで
はなく、人間関係や性の多様性、ジェンダー平等などの幅広いテーマを含む教育であ
る、包括的性教育について、学校現場で取り組んでいる生命(いのち)の安全教育とあ
わせて、取組を進めます。

○学校教育においては、教職員が児童の心身の発達や性に関する内容について理解を深
め、生命や人格の尊重、男女共同参画の重要性を理解した上で性に関する指導を行え
るよう、研修等を行います。

○思春期、妊娠・出産、更年期などのライフステージを通じ、自らの心身の状況に応じ
て、適切に健康管理ができるよう、子どもの頃からの健康教育に取り組むとともに、
性差に応じた適切な健康づくりへの支援や医療が受けられる環境を整備します。

○エイズ・H I V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。

○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つくるととも
に、これらの相談窓口の周知を図ります。

○女性の生涯にわたる健康に資するよう、企業のフェムテック³⁷分野への参入促進に向けた啓発に取り組みます。

②妊娠・出産等に関する支援

○子どもの頃からの発達段階に応じた包括的性教育や、将来望んだ時に健やかな妊娠や出産につながるよう、命の大切さや妊娠、出産についての正しい知識、健康管理、仕事との両立を考慮したライフプランの検討などのプレコンセプションケア³⁸の普及啓発を図ります。

○不妊や不育、出生前検査に悩む夫婦に対して、不妊専門相談センターにおいて医師、助産師等による専門的な相談を実施し、不妊治療に関する十分な情報提供と説明を行い、夫婦が治療について主体的に決定できるよう支援します。

○夫婦が家族や職場、社会から受けるさまざまな圧迫感や不妊治療に対する不安感、閉塞感、孤独感などの精神的な悩みに対して相談支援を行います。

○女性とその家族が安心して妊娠・出産・子育てできるよう周産期保健医療体制の充実強化を図るとともに、妊婦に対する相談支援、退院直後の母子に対して心身のケアや育児サポートを行う等、妊娠期から子育て期にかけて切れ目のない支援を実施します。

○望まない妊娠や若年の妊娠・出産、流産・死産された方等への状況に応じた相談支援等を行います。

③スポーツを通じた健康づくり

○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。

○性別にかかわらず誰も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。

³⁷ 「フェムテック」とは、「Female（女性）」＋「Technology（技術）」の造語で、生理や妊娠等にもつわる女性特有の健康課題を解決できる先進的な技術のことを指します。

³⁸ 将来の妊娠を考えながら女性やパートナーが自分たちの生活や健康に向き合うことを指します。

目指す姿Ⅲ 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会

基本認識

女性活躍に取り組む企業は広がりを見せており、様々な場面で女性リーダーが活躍されていますが、その状況は限定的です。働くことを希望する全ての女性が持てる能力を十分に発揮できる職場環境をつくることで、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つながります。

企業における女性活躍のすそ野を広げるため、企業自身がその重要性を認識し、主体的に取り組を進めることが求められます。

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、働くことを希望しながら実現できていない女性は、まだまだ多く、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ない可能性があります。

子育て・介護支援の充実や男性の家事・育児・介護等への参画を促進する必要がある他、ライフステージや、その人の状況に応じて、起業や在宅ワーク（自営型テレワーク³⁹）などの多様な働き方により、様々なキャリアプランを描ける環境づくりが重要です。また、併せて、仕事と生活の調和を図りながら、希望する全ての人が働き続けられる環境を整備していく必要があります。

特に、男女がともに仕事において能力を発揮し、持続的に活躍していくためには、健康であることや、健康上の課題を抱えていても、そのことを周囲の人たちが理解し、お互いの支え合いをもって、働き続けられる環境をつくることが重要です。

そして、働く場における女性活躍を総合的に進めるとともに、それを支える男性の家事・育児・介護等への参画を両輪で進めた結果として、男女間に生じている賃金格差が縮小に向かっていきます。

取組の方向

（１）男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保

①男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保

○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、企業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、関係法令の周知を図ります。

³⁹ 注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅または自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成または役務の提供を行う就労をいいます。

○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図ります。

○同一企業内の正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員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。

○非正規の職員・従業員の出産・育児に係る休業制度について、労働者および企業の代表者に対し、関係機関と連携して周知を図ります。

○職場のトラブル等について、育児や介護をしながら働く人やパートタイム労働者など、様々な労働者からの相談に対応します。

(2) 重点 企業における男女共同参画

①主体的な取組の促進

○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。

○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」を、より一層、普及することで、企業等の主体的な取組を後押しし、働く場における女性の活躍を促進します。

○女性活躍に取り組む企業の好事例を調査し、様々な場面で広報・啓発することで企業の主体的な取組を促進します。

○企業に対して、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の落札者決定基準等において、女性の活躍推進に向けて取り組む企業を評価するなど、企業の取組を促す仕組みづくりを進めます。

②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、県民や事業者、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。

○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。

1 (3) 重点 女性の就職・再就職・起業支援

2 ①女性の就職・再就職支援

3 ○滋賀マザーズジョブステーションは、出産や子育て、介護等による離職後、再就職を
4 希望する女性等を対象に、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
5 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
6 ワンストップで行います。

7
8
9 ○働くことを希望する全ての女性等が滋賀マザーズジョブステーションのサービスを活
10 用できるよう、市町や関係機関と連携し、効果的な周知を図るとともに、オンライン
11 などの様々な方法で相談支援を行います。

12
13 ○滋賀マザーズジョブステーションは、公共職業安定所や市町等と連携し、子育てしな
14 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、子育て中の女性等と企
15 業とのマッチングを促進します。

16
17 ○出産・育児・介護等により離職した医師や看護職員をはじめとした医療従事者、介護
18 福祉士等、保育士の就職を関係機関と連携を図りながら支援します。

19 ②多様な職業訓練

20 ○育児や介護等をきっかけに離職した方の再就職を促進するため、託児サービス付訓
21 練、短時間訓練、e ラーニングなど、育児や介護との両立等に配慮した多様な職業訓
22 練を行います。

23 ③非正規の職員・従業員の希望に応じた正規雇用への転換

24
25 ○非正規の職員・従業員が希望に応じて、正規雇用への転換等、働き方の見直しができ
26 るよう、状況に応じた情報提供や相談支援等を行います。

27
28
29 ○非正規の職員・従業員が希望に応じて正規雇用されるよう、女性活躍推進企業認証制
30 度の普及や企業において取り組まれる好事例の紹介等により、企業での自主的な取組
31 の拡大に向けた支援を行います。

32 ④女性の起業支援

33 ○女性の起業を応援する拠点施設「女性の起業応援センター」を設置し、起業のための
34 セミナーやコンサルティングの実施、コワーキング・チャレンジオフィスの運営等に
35 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。また、
36 起業後の経営が軌道にのるまでの間、必要な情報提供や助言等の伴走支援を行う等、
37 起業前から起業後までの各段階に応じた体系的な支援を行います。

38
39
40 ○女性の起業応援センターは、女性起業家のネットワークづくりを支援することで女性
41 起業家が活動しやすい環境を整備します。

○女性の起業の活性化や女性起業家の成長・発展の促進に向けて、多様なロールモデルの周知を行います。

○起業を希望する全ての女性が、女性の起業応援センターのサービスを活用できるよう、市町や関係機関と連携し、効果的な周知を図るとともに、オンラインなどの様々な方法で相談支援を行います。

○起業後の新たな事業展開につながるデジタルスキル等の技術習得に向けた取組を行います。

○開業資金の中に「女性創業枠」を設け、開業を目指す女性や開業後間もない女性を対象に融資を行うことで、女性の起業・創業を積極的に支援します。

(4) 女性のキャリア形成支援

①女性のエンパワーメントの促進

○女性のキャリア形成を目的に、継続就業に向けた意欲向上やキャリアアップに向けた資質向上に資する研修等を実施します。

○業種を越えたメンター・メンティ⁴⁰づくりや、各分野で活躍する働く女性が情報交換できる場を整備することで、一人ひとりの女性が持つ能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組みます。

○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⁴¹として広く紹介します。その際、多くの人に共感いただけるよう、多彩なロールモデルを掘り起こすことに留意します。

②リスクリング、デジタル人材の育成

○人材を企業の「資本」としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことが、中長期的な企業価値の向上につながるという認識を経営者層に広めることで、リスクリングの促進や職員・従業員のワークエンゲージメントの向上などに取り組む企業の拡大を図ります。

○リスクリングの推進に向けて、DX・GX関連の成長産業における若年層のスキルアップに取り組む企業に対して支援を行います。

○女性の就労促進や所得向上、希望するライフスタイルに応じた柔軟な働き方の実現に向けて、デジタルスキルの習得を目的とした取組を進めます。

⁴⁰ 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で、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。

⁴¹ 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を指します。

1 (5) 誰もが働きやすい環境づくり

3 ①働く場におけるハラスメント防止対策の推進

4 ○働く場におけるあらゆるハラスメント⁴²の防止に向けて関係機関と連携しながら啓発
5 を行うとともに、相談窓口の周知を図ります。

7 ②無意識の思い込み等にとらわれない職場環境づくり

8 ○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）にとら
9 われない職場環境をつくるため、企業や経済団体と連携し、働く人に向けた様々な視
10 点から学び考える機会を提供します。

12 ③仕事と生活の双方の充実が図れる環境づくり

13 【社会的な気運の醸成】

14 ○働く人のワーク・ライフ・バランスが実現し、仕事と生活の双方が充実するよう、経
15 済団体、労働団体等と連携しながら、社会的な気運の醸成を図ります。

16
17 ○性別にかかわらず、誰もが子育てや介護をしながら就業継続できるよう、企業の代表
18 者や働く人を含む、あらゆる人に対して、保育・介護サービスや仕事との両立支援制
19 度等の広報・啓発を進めます。

20
21 ○家庭の状況に応じて、家事代行や子どもの一時預かり、介護サービス等の外部サービ
22 スを活用するなど、様々な家事・育児・介護等の形があるということを、広報・啓発
23 します。

25 【企業に対する取組の推進】

26 ○企業に対して、育児・介護休業法⁴³に基づく諸制度が活用されるよう啓発や働きかけ
27 を行います。

28
29 ○性別にかかわらず、誰もが子育てや介護をしながら就業継続できるよう、それを支え
30 る職場体制や多様な働き方ができる就業環境の整備等の実現に向け、企業に対して働
31 きかけを行います。

32
33 ○企業に対し、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等の
34 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。

⁴² 「セクシュアルハラスメント」や「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・肉体的な嫌がらせであるパワーハラスメント」、「働く女性に対して妊娠・出産を理由に嫌がらせや不利益な取り扱いを行うマタニティハラスメント」「就職活動中の学生・中途採用希望者等に対する嫌がらせや不利益な取扱い」、「顧客・取引先等からの著しい迷惑行為であるカスタマーハラスメント」などの職場におけるあらゆるハラスメントを意図しています。

⁴³ 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

○企業に対して、次世代育成支援対策推進法⁴⁴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。

○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、広報・啓発することで企業の自主的な取組の拡大を図ります。

○県内にイクボス⁴⁵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。

○企業等においてワーク・ライフ・バランス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。

○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。

【医療・介護・保育等分野における取組の推進】

○医師の働き方改革等を踏まえて、女性医師をはじめとする子育て中の医師が仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場環境の整備を支援します。

○看護職員をはじめとした医療従事者の働きやすい職場環境づくりに向けて、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ます。

○介護従事者が働きやすい労働環境を積極的に整備している事業者を登録し、その内容を広く公表することで、さらなる取組の拡大を促進します。

○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。

【仕事と子育て・介護を両立できる環境づくり】

○認定こども園や保育所、放課後児童クラブ、介護サービス等の計画的な整備により、仕事と子育て・介護を両立できる環境づくりを進めます。

○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。

⁴⁴ 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

⁴⁵ 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）

④多様で柔軟な働き方の推進

○勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度やテレワーク、フレックスタイム制⁴⁶などの多様で柔軟な働き方について普及啓発を行うとともに、多様で柔軟な働き方を実践する企業の情報収集に努め、それを広く広報・啓発します。

○育児や介護等により外で働くことが困難な人も、希望に応じた働き方を選択できるよう、在宅ワーク等の新しい働き方を普及します。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、在宅ワーカーへの業務発注が促進されるよう、企業に対する普及啓発に取り組みます。

○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。

⑤仕事と健康の両立

○女性の月経や男性にも更年期障害があること、男性・女性特有の病気があること等、男女がお互いの健康課題を知り、支え合える職場環境づくりを促進するため、働く人のヘルスリテラシーの向上に向けた取組を進めます。

○不妊や病気などの治療と仕事が両立できる職場環境づくりを促進するため、関係法令の周知を図るとともに、職場の理解を深めるための啓発に取り組みます。

⁴⁶ 1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1箇月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度です。

目指す姿Ⅳ 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活など あらゆる分野で活躍できる社会

基本認識

変わりゆく社会においても、将来にわたり持続可能な滋賀を実現するためには、多様な視点と多彩な発想が必要であり、また、社会における構成員の意思を公正に反映するためにも、あらゆる分野において男女共同参画を進める必要があります。

あらゆる分野の中でも、全ての活動の基盤となる地域において、男女共同参画を進めることは特に重要であり、地域活動の方針決定過程への女性参画や、地域の実情に応じた取組を進める必要があります。

また、多様化する地域課題や地域ニーズに的確に対応するためには、政治や行政における男女共同参画の推進が求められます。

政治における男女共同参画は、地域に多様な民意を反映させる観点から重要であり、女性の政治参画を進めるための取組が必要です。

行政における男女共同参画は、公正かつ効果的な行政施策を構築する観点から重要であり、性別にかかわらない人事配置や女性職員の登用拡大、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取組を進める必要があります。

本県は日本屈指のものづくり県であり、県内総生産に占める第2次産業の割合は48.7%⁴⁷、製造業の割合は44.0%⁴⁸といずれも全国1位です。これらを支える学術や技術等は、本県の持続可能な発展のための基盤となるものであり、多様な視点や多彩な発想を確保するためにも、男女共同参画を進める必要があります。

また、農林水産業やスポーツなど、あらゆる分野において、男女共同参画を進めることで社会全体の持続的な発展につながります。

男性が家事・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、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。男性の育児休業取得率は増加傾向にありますが、家事・育児・介護等の参画は十分ではありません。

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必要があります。

そして、働く場だけでなく、あらゆる分野において、女性も男性も多様な生き方を選択できる基盤として、子育て・介護支援制度の充実を図る必要があります。

^{47・48} 令和3年度県民経済計算（内閣府）によります。

取組の方向

(1) 重点 地域における男女共同参画

①地域の様々な活動における方針決定過程の男女共同参画

○自治会などの地域に根差した組織・団体における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、情報収集や情報提供などの支援を行います。

○地域でのあらゆる活動、例えば「防災対策」「まちづくり」「環境保全」などの方針決定過程に女性参画が進むよう、必要な情報提供等の支援を行います。

②地域の実情に応じた取組の推進

○男女共同参画社会の実現に向けて取組を行う人材・団体の確保や育成、資質向上に向けた取組を行います。

○男女共同参画社会の実現に向けて取組を行う県民や事業者、市町、関係団体等の相互に連携と協働が図られるよう、ネットワークづくりに取り組みます。

○地域の特色を踏まえた市町の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、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、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。

(2) 政治・行政における男女共同参画

①政治分野における取組の推進

○政治分野への女性参画を進めるため、女性が活動しやすい環境整備を行うとともに、政治意識の向上や政治参加の促進を図るための啓発等を行います。

②市町における取組の推進

○市町において、女性職員のキャリア形成や女性職員の登用拡大、男性職員の家事・育児・介護等の促進など、職場における取組が加速するよう、男女共同参画の必要性や、その理解を深めてもらうための取組を進めます。

③県における取組の推進

○県の附属機関の委員について、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。

○「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、意思決定にかか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。

○「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。

(3) 理工系・農林水産業・スポーツ等分野での男女共同参画

①理工系女性人材の育成

○大学、企業等と連携し、子どもや保護者、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や体験機会の提供等を行うことで、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推進します。

○本県が設置を目指す「滋賀県立高等専門学校」について、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を育成する観点からの検討を行います。

②女性研究者・技術者の活躍推進

○大学の取組状況の情報収集や情報交換等により、女性研究者・技術者が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環境づくりを進めます。

③農林水産業における女性の活躍推進

○地域農業における方針決定過程への女性参画として、JA役員等への女性登用や地域農業の担い手である認定農業者等の女性参画を進めることで、男女がともに働きやすい環境をつくれます。

○農畜水産業に従事する女性の活動が適切に評価され、女性自身がもっている経営能力を発揮できる環境をつくるため、意識改革を進めるための啓発に取り組みます。

○林業において、女性をはじめとする多様な人材が働きやすい職場環境となるよう取組を進めます。また、森林組合理事などの経営層への女性参画に向けて取組を進めます。

④建設分野における女性活躍の推進

○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。

⑤スポーツ分野における女性活躍の推進

○スポーツ団体に対して、理事等に女性役員を積極的に登用することを促すことで、スポーツ分野における方針決定過程への女性の参画拡大を図ります。

○結婚・出産・育児等との両立など、女性が直面しやすい環境課題の解決に向けた取組や、女性特有の身体・生理的特徴を考慮したトレーニング法の普及等医科学的な支援により、女性のスポーツ活動を支援します。

○指導的立場における女性人材の育成に取り組むとともに、競技団体等を対象にした女性アスリートに関する研修会を実施する等、女性の活躍を推進します。

(4) 重点 男性の家事・育児・介護等への参画

①意識醸成に向けた取組の推進

○男性が家事・育児・介護等に参画しやすい職場風土づくりや社会的な気運を醸成するため、広報・啓発を行います。

○育児や介護などのライフステージに応じた講座や自立した生活に結びつく講座の開催、若者や男性が所属する組織等を超えて交流できる場をつくります。

○固定的な性別役割分担意識にとらわれず、家庭の状況に応じて家事・育児・介護等の役割がパートナーで分担されるよう、パートナー間のコミュニケーションを促す取組を行います。

○産後の生活を具体的にイメージして計画する「アフターバースプラン」を、家族とともに作成することが重要であるということを広報・啓発します。

②男性の育児休業取得に向けた取組の推進

○取得期間の延伸を含めた男性の育児休業の取得促進に向け、社会的な気運醸成を図るとともに、企業に対する働きかけを行います。

1 (5) 子育て・介護支援の充実

3 ①子育て支援の充実

4 ○様々な保育ニーズに対応できるよう、認定こども園や保育所における延長保育、夜間
5 保育、休日保育などを促進します。

7 ○幼稚園における通常の教育標準時間を超えた時間帯や長期休業期間中の保育ニーズに
8 応じ、幼稚園における一時預かり等を促進します。

10 ○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
11 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。

13 ○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
14 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
15 を行います。

17 ○保護者の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
18 時預かり事業の実施を支援します。

20 ○保護者の就労要件を問わない「こども誰でも通園制度」の円滑な導入に向けて、市町
21 と連携しながら制度周知等を図ります。

23 ○保護者が仕事等により昼間家庭にいない小学生を対象とした放課後児童クラブの計画
24 的な設置を支援します。

26 ○育児に対する援助を受けたい人で行いたい人とを会員として組織し、保育所等までの
27 送迎や保育所等閉所後の一時的な預かりなど、育児についての助け合いを行うファミ
28 リー・サポート・センターへの支援に取り組みます。

30 ②介護支援の充実

31 ○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
32 め、介護者の負担軽減を図ります。

第5章 計画の総合的な推進

あらゆる分野で男女共同参画を推進していくためには、県の各部局のみならず、国・市町・経済団体・企業・大学などの多様な主体と連携・協働し、それぞれの取組を総合的かつ効果的に進めることが重要です。

また、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であり、関係機関との連携を深め、県、事業者、地域団体、NPO、大学等および市町の実践的な取組をより一層推進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

○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。

○全ての政策、施策および事業にジェンダーの視点を取り込むジェンダー主流化を推進します。

○男女共同参画施策の展開にあたっては、企業や経済団体、関係団体、市町等の様々な主体の他、若者・女性などのあらゆる関係者の意見を聴取し、反映することに努めます。

(2) 国・市町・経済団体・企業・大学など多様な主体との連携

○県が行う男女共同参画施策が、より効果的なものとなるよう、あらゆる主体との連携・協働を進めます。

(3) 県立男女共同参画センターを核とした取組

○県民、事業者および市町による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、国や独立行政法人男女共同参画機構、市町、経済団体、企業、大学等の多様な主体と連携して、男女共同参画に関する啓発や学習機会の提供および人材・団体の育成等を目的とした研修・講座の開催をはじめ、情報・資料の収集および提供、相談、交流・活動の場の提供等の多様な活動を行います。

○男女共同参画の視点に立ち、性別による差別、家族、パートナーや様々な人間関係における悩み、離婚、DVなど、幅広い分野に対応した相談支援を行います。

(4) 調査・研究

○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。

○ジェンダー統計⁴⁹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。

○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。

⁴⁹ 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。

政策目標・事業目標・参考指標

※県が他で策定している計画や国の調査周期により、「令和８年度」または「令和９年度」を目標年度に設定しているものについては、適切な時期に改めて見直します。

《目指す姿Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会》

●政策目標

項目	目標	基準
①様々な場面の選択において、性別を意識せずに自身の希望どおり選択している人の割合	70.0% (R11)	60.1% (R 7)

●事業目標

項目	目標	基準
①男女共同参画センターが実施する研修を受講した人のうち無意識の思い込みに関する気づきがあった人の割合	100% (毎年)	—
②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の活用率	100% (R12)	56.8% (R 6)

●参考指標

項目	現状
①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	74.1% (R 6)

《目指す姿Ⅱ 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会》

●政策目標

項目	目標	基準
①住んでいる地域が性別にかかわらず安全・安心に暮らせる社会であると感じる人の割合	80.0% (R11)	70.0% (R 7)

●事業目標

項目	目標	基準
①DVの相談窓口を知らない県民の割合	20.0% (R11)	43.8% (R 6)
②職場でセクシュアルハラスメント対策がしっかり行われていると感じる人の割合	75.0% (R12)	64.0% (R 7)
③母子家庭等就業・自立支援センターの取組による就業者数	650人 (R 7～11)	121人 (R 5)
④県が養成した防災士に占める女性割合	30.0% (毎年度)	25.2% (R 2～R 6 平均)
⑤「避難所運営組織の構成員に占める女性割合を３割以上にする」を避難所運営マニュアルに記載することで推奨している市町の数	19市町 (R12)	3市町 (R 7)
⑥子どもを生み育てる環境が整っていると感じる人の割合	63.0% (R11)	52.8% (R 2～R 5 平均)

1 **《目指す姿Ⅲ 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会》**

2 **●政策目標**

項目	目標	基準
①働く場において男女がともに活躍できていると感じる人の割合	70.0% (R11)	58.5% (R 7)
②男女間賃金格差 (男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金割合)	格差縮小を目指す (R12)	75.1% (R 6)

3 **●事業目標**

項目	目標	基準
①管理的職業従事者に占める女性の割合	30.0% (R12)	14.4% (R 2)
②【挑戦】女性活躍推進認証企業数	【3つ星】 30 企業 【2つ星】 300 企業 (R12)	【3つ星】 10 企業 【2つ星】 158 企業 (R 6)
③女性の就業率 (25～44 歳)	90.0% (R12)	76.9% (R 2)
④滋賀マザーズジョブステーションの就職件数	4,500 件 (R 8～R12)	890 件 (R 6)
⑤起業家に占める女性割合	26.0% (R 9)	20.7% (R 4)
⑥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)	1,100 件 (R12)	803 件 (R 6)

5 **●参考指標**

項目	現状
①女性の正規・非正規別就業率 (25～44 歳)	正規雇用 39.2% 非正規雇用 32.0% (R 2)

1 <<目指す姿Ⅳ 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活など

2 あらゆる分野で活躍できる社会>>

3 ●政策目標

項目	目標	基準
①地域において男女がともに活躍できていると感じる人の割合	65.0% (R11)	53.6% (R 7)

4 ●事業目標

項目	目標	基準
①女性の代表または副代表のいる自治会の割合	17.0% (R12)	13.7% (R 6)
②男女共同参画計画を策定する市町の数	全市町 (R12)	17 市町 (R 6)
③女性活躍推進法に基づく推進計画を策定する市町の数	全市町 (R12)	17 市町 (R 6)
④女性委員割合が 40%以上 60%以下の県の附属機関の割合	100% (R12)	86.3% (R 7)
⑤研究者・技術者の女性割合	14.0% (R12)	9.8% (R 2)
⑥女性の認定農業者等数	100 人 (R12)	64 人 (R 5)
⑦国スポの監督に占める女性の割合	25.0% (R 9)	16.0% (R 4)
⑧【挑戦】男性の育児休業取得率	女性の取得率と 同等程度 (±5%以内) (R12)	男性 52.0% 女性 99.0% (R 6)
⑨1 カ月以上の育児休業を取得する男性の割合	50.0% (R12)	40.7% (R 6)
⑩保育所等待機児童数	0 人 (R11)	169 人 (R 5)
⑪必要な福祉サービスを利用できる環境が整っていると感じる人の割合	満足度の向上 (R 8)	54.3% (R 3)