

(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【概要版】

第1章 計画の主旨

- 1 策定の趣旨
- 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、新たな計画を策定する。
- 2 計画の位置づけ
- ・男女共同参画社会基本法および滋賀県男女共同参画推進条例に基づき、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
- ・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 など
- 3 計画期間
- 令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度） 5年間

第2章 現状と課題

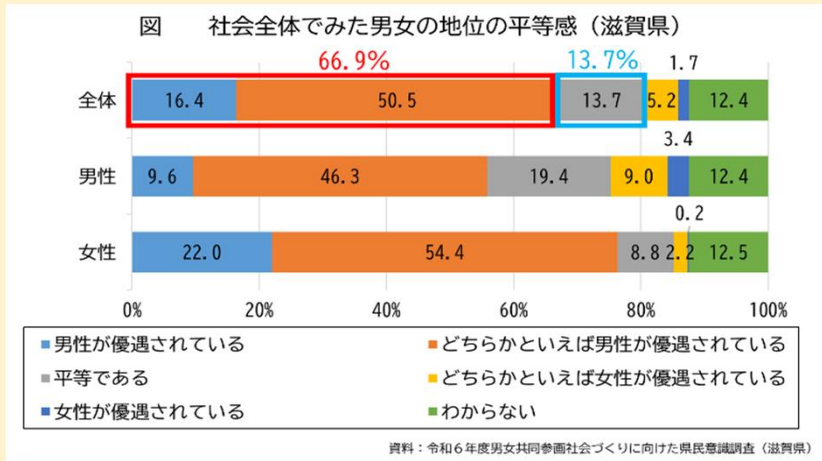
- 1 社会の変化
- ・2020年と2050年比較で年少人口割合は2.7ポイント、生産年齢人口割合は7.7ポイント減少する一方、高齢者人口割合は10.4ポイント増加見込み。（国立社会保障・人口問題研究所推計）
- ・男女ともに20～24歳の若い世代で大きく転出超過となる状況が続いている。（住民基本台帳人口移動報告）

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」という考え方について、同感する人は18.8%、同感しない人は74.1%である。
(R6 県民意識調査)

※同感する：「同感する」「どちらかといえば同感する」の合計
同感しない：「同感しない」「どちらかといえば同感しない」の合計

・一方、社会全体でみた男女の地位の平等感について「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」と感じる人は全体で66.9%となっており、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る。



・「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」「どちらかといえばそう思う」と答えた人は男女ともに4割を超える。（R4内閣府 性別による無意識の思い込みに関する調査研究）

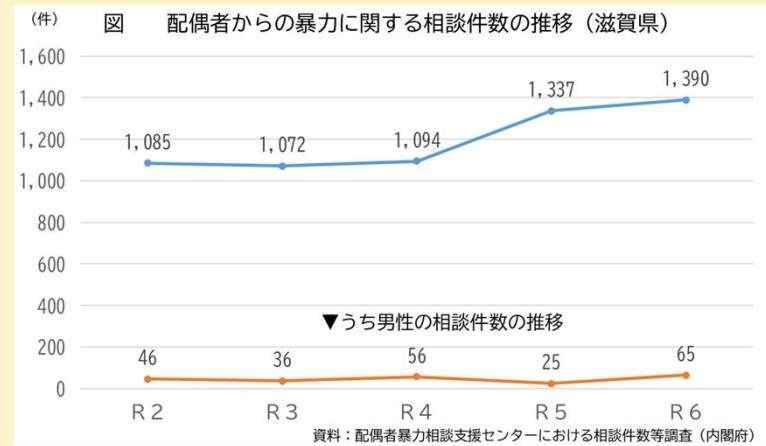
・「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」に対して、42.8%の男性が生きづらさを感じているという結果。（R6 県民意識調査）

➡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。

※県民意識調査：県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査

3 安全・安心な暮らし

・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R6は1,390件であり、R4と比較すると増加している。



・DVの相談機関の認知度について、いずれも知らない人の割合は43.8%となる。（R6 県民意識調査）

➡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る。

・母子家庭の世帯数は11,822世帯であり、H30調査時点の世帯数（13,387世帯）と比較すると減少している。（R5県ひとり親家庭等生活実態調査）

・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%を占める。（R5県ひとり親家庭等生活実態調査）

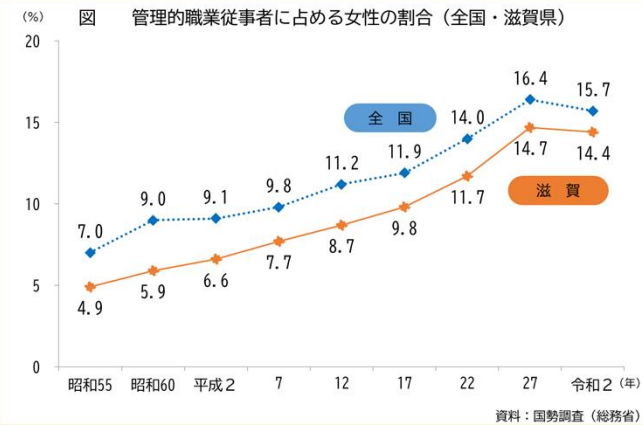
・能登半島地震において、避難所運営に女性や多様な人々のニーズが十分に反映されていなかった等の課題が、改めて指摘。事前防災を含め、日頃から男女がともに地域の防災活動に従事することが重要であるが、県防災危機管理局調べによると、令和7年3月時点の防災士養成者数は3,879人であり、そのうちの女性は672人と、2割に満たない状況。

➡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。

4 働く場

・滋賀県女性活躍推進企業認証制度の認証企業は、年々、増加しているが、管理的職業従事者に占める女性割合は14.4%であり、全国で11番目に低い。

・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が要因であると考える人が最も多い。（R 6 県民意識調査）



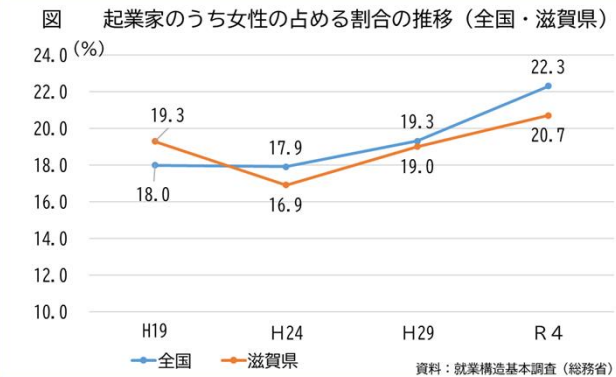
・女性の労働力率が25～44歳で落ち込むM字カーブは近年浅くなってきているが、同世代の無職女性の66.7%（約2万人）が就労を希望されている。（国勢調査、R 4 就業構造基本調査）

・女性の有業者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、全国で最も高い。（R 4 就業構造基本調査）

・女性の非正規職員・従業員で正規の職員等を「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」を挙げてる。（R 6 県民意識調査）

・R 3に「女性の起業支援センター」を設置し、R 6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た。

・ただ、本県の起業家のうち女性の占める割合は20.7%となっており、全国で12番目に低い。引き続き、起業や起業後の伴走支援の他、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る。



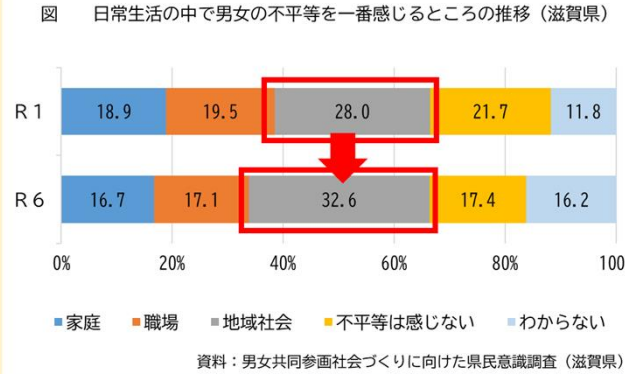
・本県の男性の賃金を100とした場合の女性の賃金割合である「男女間賃金格差」は75.1%であり、全国で10番目に格差が大きい。（R 6 賃金構造基本統計調査）

➡全国と比較して本県は、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る必要がある。

5 あらゆる分野

・県・市町議会、県・市町、学校、自治会等の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いるが、依然として3割に満たない分野がある。特に自治会長に占める女性の割合はR 6、4月で5.3%と低い状況にある。（県女性活躍推進課調べ、学校基本調査）

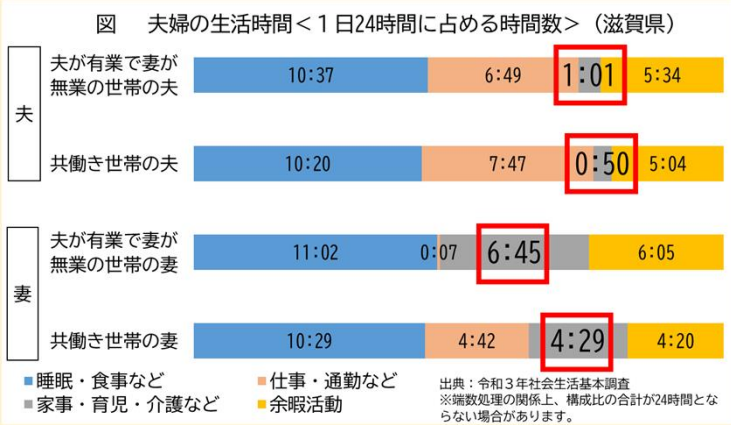
・「日常生活で不平等を一番感じる」として、「地域社会」と答えた人の割合が最も多く、5年前の調査に比べると増加している。



➡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る。

・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%である。（R 6 学校基本調査）

・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る。



・男性の育児休業取得率について、増加傾向にあり、R 6は52.0%となったが、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る。（県労働条件実態調査）

➡男性の育児休業取得率は半数を超えたが、家事・育児・介護等の時間は、依然として男女で大きく偏りがある。誰もが多様な生き方を選択できる社会を実現するためには、引き続きの取組が必要である。

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。

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、人が幸せであるために根幹となるもの。

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る。

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する。

- 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
- 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
- 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
- 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

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あるが、性別にかかわらず、幸せを感じるために何を大切にしたいかは、一人ひとり違う。

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。



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たが、依然として社会全体が変わるまでには至っていない。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であるとの認識のもと、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る。

また、このような意識は、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が特に重要。

政策目標

様々な場面の選択において性別を意識することなく自分の希望どおりに選択している人の割合

主な事業目標

- ・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（アンコンシャス・バイアス）に関する気づきがあった人の割合

（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 ●無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する気づきの提供 ●ジェンダー平等債の発行を通じて社会的関心の喚起や理解と共感の輪を拡大 ②効果的な手法の検討 ③啓発資材の充実 ④ＩＣＴリテラシーやメディア・リテラシーの向上
（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 ②主体的な学習の促進 ●大学生等の若年層に向けた取組 ③ライフ＆キャリア教育、体験学習の推進 ●各学校段階に応じた体系的・系統的なキャリア教育の実施

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

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らない。

また、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る。誰もが災害の当事者になる可能性があるが、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る。

政策目標

住んでいる地域が性別にかかわらず安全・安心に暮らせると感じる人の割合

主な事業目標

- ・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
- ・防災士養成者数に占める女性割合

（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 ②性の多様性への理解増進 ●パートナーシップ宣誓制度の運用
（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 ●インターネット上の性的な暴力等の防止に向けた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 ②性犯罪・性暴力、ストーカー行為等への対策 ③ＤＶへの対策 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 ⑤関係機関との連携強化 ●働く場を含むあらゆる分野での根絶に向けた啓発活動の実施
（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 ●早期から切れ目のない、きめ細やかな包括的支援 ②貧困等生活上の困難に直面する人への支援 ③ひとり親家庭への支援 ④高齢者、障害者、外国人県民等への支援 ⑤様々な悩みに対する相談しやすい窓口づくり
（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 ②防災現場における男女共同参画の視点の強化 ●女性防災士の養成
（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 ②妊娠・出産等に関する支援 ●包括的性教育の実施 ●プレコンセプションケアの普及啓発 ●妊娠から子育てにかけて切れ目のない支援 ③スポーツを通じた健康づくり ※「プレコンセプションケア」とは、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 様々な場面で女性リーダーが活躍されているが、その状況は限定的。 <u>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は、持続可能な企業活動につながる。</u> 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く。		政策目標 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 男女間賃金格差 主な事業目標 ・女性活躍推進企業認証数 ・起業家に占める女性割合
（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	
（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 ●女性活躍推進企業認証制度の更なる普及による主体的な取組の促進 ②連携体制の構築	
（３） 重点 女性の就職・再就職・起業支援	①女性の就職・再就職支援 ●滋賀マザーズジョブステーションによる就労支援 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 ②多様な職業訓練 ●育児や介護との両立等に配慮した多様な職業訓練 ④女性の起業支援 ●起業後の伴走支援 ●女性起業家のネットワークづくりを支援	
（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 ②リスクリング、デジタル人材の育成 ●経営者層への働きかけによるリスクリングの促進等 ●若年層のスキルアップに取り組む企業への支援	
（５）誰もが働きやすい環境づくり	①働く場におけるハラスメント防止対策の推進 ●あらゆるハラスメント防止に向けた啓発 ②無意識の思い込み等にとらわれない職場環境づくり ●企業や経済団体と連携した働く人向けの学びの機会を提供 ③仕事と生活の双方の充実が図れる環境づくり ●家庭の状況に応じて、外部サービスを活用するなど、様々な家事・育児・介護等の形があることを啓発 ④多様で柔軟な働き方の推進 ⑤仕事と健康の両立 ●男女特有の健康課題に対する理解を深めるための取組	

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、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るとともに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る。 <u>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る。</u> 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る。		政策目標 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 主な事業目標 ・女性の代表または副代表のいる自治会の割合 ・男性の育児休業取得率
（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 ●自治会等の方針決定の場における女性参画 ②地域の実情に応じた取組の推進 ●男女共同参画に取り組む人材や団体の育成	
（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 ②市町における取組の推進 ③県における取組の推進	
（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 ②女性研究者・技術者の活躍推進 ③農林水産業における女性活躍の推進 ●女性農業者の育成と経営参画の推進 ④建設分野における女性活躍の推進 ●水産業・畜産業・林業における女性活躍の推進 ⑤スポーツ分野における女性活躍の推進	
（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 ●アフターバースプランを家族で作成することの重要性を広報・啓発 ②男性の育児休業取得に向けた取組の推進	※「アフターバースプラン」とは、産後の生活を産前から計画することを指す。
（５）子育て・介護支援の充実	①子育て支援の充実 ●ファミリー・サポート・センターへの支援 ②介護支援の充実	

政策目標・事業目標

※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	指標	目標値	基準値
①様々な場面の選択において性別を意識することなく自分の希望どおりに選択している人の割合		70.0%(R11)	60.1%(R7)

事業目標	指標	目標値	基準値
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%(R6)

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	指標	目標値	基準値
①住んでいる地域が性別にかかわらず安全・安心に暮らせると感じる人の割合		80.0%(R11)	70.0%(R7)

事業目標	指標	目標値	基準値
①DVの相談窓口を知らない県民の割合		20.0%(R11)	43.8%(R6)
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%(R11)	64.0%(R7)
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(R7～11)	121人(R5)
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%(R2～R6平均)
⑤「避難所運営組織の構成員に占める女性割合を3割以上にすること」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		全市町(R12)	3市町(R7)
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%(R2～R5平均)

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

政策目標	指標	目標値	基準値
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%(R7)
②男女間賃金格差 (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た男性の賃金を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%(R6)

事業目標	指標	目標値	基準値
①管理的職業従事者に占める女性の割合		30.0%(R12)	14.4%(R2)
②女性活躍推進企業認証数		3つ星 30企業(R12) 2つ星 300企業	3つ星 10企業(R6) 2つ星 158企業
③女性の就業率(25～44歳)		90.0%(R12)	76.9%(R2)
④滋賀マザーズジョブステーションの就職件数		4,500件(R8～R12)	890件(R6)
⑤起業家に占める女性割合		26.0%(R9)	20.7%(R4)
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(R6)

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

政策目標	指標	目標値	基準値
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%(R7)

事業目標	指標	目標値	基準値
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%(R6)
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(R6)
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(R6)
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%(R7)
⑤研究者・技術者の女性割合		14.0%(R12)	9.8%(R2)
⑥女性の認定農業者等数		100人(R12)	64人(R5)
⑦国スポの監督に占める女性の割合		25.0%(R9)	16.0%(R4)
⑧男性の育児休業取得率		女性の取得率と(R12) 同等程度(±5%以内)	男性52.0%(R6) 女性99.0%
⑨育児休業を取得する男性のうち期間が1カ月以上の人		50.0%(R12)	40.7%(R6)
⑩保育所等待機児童数		0人(R11)	169人(R5)
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(R8)	54.3%(R3)