

ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン 第6版》において設定する目標値・実績値に関する検証

1. 自治振興課にかかる主な項目の検証

NO	重点施策	項目	達成度 (＊1)	未達成の考えられる主な要因	今後の主な取り組み案
1	男女共同参画意識の定着とアンコンシャス・バイアスの解消	人権意識が高く、差別や偏見のないまちづくりが推進されていると思う市民の割合	69%	家庭だけでなくあらゆる分野で、性別役割分担意識が根強くある。	男女共同参画週間に合わせたアンコンシャス・バイアス啓発について広報やSNSなどを積極的に活用して市民意識の向上を目指す。
2		「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に同感しない市民意識の割合	86%		
3		栗東市男女共同参画都市宣言の認知率	65%		
7	働く場における男女共同参画・女性活躍の推進	ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所の割合	24%	企業文化や利益への直接的な影響が不明瞭だと、取り組みの優先度が下がる可能性がある。企業の伝統的な文化や慣行が根強く残っている。	職場において女性が活躍できる環境が整うように、市内事業所への情報提供や啓発に取り組んでいく。
8		管理的職業従事者に占める女性の割合	54%	男性中心の企業文化が根強く残っていたり、家庭と仕事の両立に対する課題などが考えられる。	女性管理職の登用が進むように、市内事業所への子育て支援の情報提供や女性活躍推進の促進に取り組んでいく。
20	地域活動における男女共同参画の推進	自治会長における女性の割合	43%	昨今、性別問わず自治会役員のなり手が少なく、地域でも苦慮されている状況がある。	地域コミュニティの存続・維持に向けて、市として自治会役員の負担を減らす取組みを進めている。
21		地域活動の中でみて、どちらかの性が優遇されているかの設問で「平等」と思う市民意識の割合	68%	地域で伝統的な性別役割分担の影響が残っていると平等を感じにくく日常生活にも無意識に反映されている。	地域の幅広い世代に向けて、アンコンシャス・バイアスの意識改革などを啓発していく。
25	政策・方針決定過程への女性の参画促進	審議会等における女性委員の割合	89%	これまで男性が主導権を握ってきた分野や審議会の性質やテーマによって、無意識の偏見が女性の選出を妨げている。	庁内のインフォメーションなど効果的な方法で、性別問わず幅広い人材の登用を促していく。
26		女性委員が3割以上、7割以下の審議会等の割合	61%		

(＊1) (R6年度実績値/R6年度目標値) × 100

各数値は資料1－2(第1回協議会配布資料)を参照

2. 第6版にかかる成果・課題(達成度の視点より)

成果

- (1) 男性の育児休業取得率の増加 《目標値から約8倍の実績値》
市男性職員の育児休業取得数(5年間延べ人数)の増加 《目標値+60%の実績値》
⇒企業が多様な働き方を奨励するようになり、育児休業を取得しやすくするための企業文化が醸成されてきている。
⇒男性のワークライフバランスや働き方の意識に変化が表れている。
 - (2) 父母共に子育てを主体的に行っている市民割合の増加 《目標値+11%の実績値》
⇒ワークライフバランスの改善や働き方改革の推進により、柔軟な働き方が可能になり、父親も子育てに参加しやすくなっている。
⇒父親も家事や育児に積極的に関わるべきだという意識が高まっている。
 - (3) 女性の新規創業相談件数の増加 《目標値+6%の実績値》
⇒女性が能力や個性を発揮し活躍できる環境を求めている傾向
- ＊一定の成果は出ているが、育児休業に関しては育児休業取得日数に男女差が大きい状況がある。
- ＊ワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍推進の観点からも引き続き効果的に取り組んでいく方向。

課題

- (1) 栗東市男女共同参画都市宣言の認知率の減少 《目標値▲35%、令和元年実績より3.6%減》
⇒男女共同参画に関する市民意識の向上に向けて、市の取組みを情報発信・啓発を進めていく。
- (2) 管理的職業従事者に占める女性割合の減少 《目標値▲46%、令和元年実績より2.3%減》
⇒管理職の女性割合の向上のために、労働環境の改善、仕事と育児の両立支援など、今後あらゆる角度から女性活躍推進の取組みを強化していく必要がある。
- (3) 女性における新規創業の実現件数の減少 《目標値▲50%》
⇒女性における新規創業の実現については、創業セミナーの開催・相談会などの支援をとおして、実現につなげていく。