資料編

案

第4次安芸高田市男女共同参画プラン

わたしとあなたを大切にする
あったかプラン

2027(令和9)年　月

安芸高田市

参考資料

・2025年度 安芸高田市男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査結果 ____ 1
・2025年度 安芸高田市の男女共同参画の状況 ____ 35
・第３次プランの取組み状況について ____ 37
・男女共同参画社会基本法 ____ 44
・安芸高田市男女共同参画推進条例 ____ 46

2025年度
安芸高田市　男女共同参画に関する
市民・事業所アンケート　調査結果

2025年12月
安芸高田市

目次

Ⅰ　調査の概要
1. 目　　的 …… 1
2. 調査設計 …… 1
3. 回収結果 …… 1
4. 報告書の見方 …… 1
5. 訂正箇所 …… 1
6. 調査結果の総括 …… 2

Ⅱ　市民アンケートの結果
1. 回答者の属性 …… 4
2. 用語の意味の認知状況 …… 6
3. 男女の役割分担と平等意識について …… 7
4. 家庭生活について …… 9
5. 仕事・職場について …… 10
6. ハラスメントについて …… 12
7. ドメスティック・バイオレンス（DV）について …… 14
8. パートナーシップ・ファミリーシップについて …… 16
9. 男女共同参画の取組について …… 16

Ⅲ　事業所アンケートの結果
1. 回答事業所の属性 …… 20
2. 男女の役割分担と平等意識について …… 22
3. 女性の活躍の推進について …… 24
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について …… 25
5. ハラスメントの防止について …… 29
6. 「男女共同参画」の実現について …… 30

Ⅳ　前回調査「2021（令和3）年8月実施」との比較 …… 31

Ⅴ　調査票
1. 市民アンケート
2. 事業所アンケート

調査の概要

1. 目的

安芸高田市では、性別による固定的な役割分担意識や慣習にとらわれることなく、人権が尊重され、人がそれぞれの個性と能力を発揮して活躍できる男女共同参画社会を目指しています。

2022（令和4）年に策定した「第3次安芸高田市男女共同参画プラン」の計画期間満了に向けて、男女共同参画に関する意識やご意見を伺い、今後の計画づくりのための基礎的な資料とさせていただくことを目的として実施しました。

2. 調査設計

	市民アンケート	事業所アンケート
調査対象者	市内に在住する20歳以上の市民	市内に住所を有する事業所
調査票配布数	500人	170事業所
調査期間	2025年8月19日～2025年10月15日	2025年8月1日～2025年9月30日
調査方法	中学校を通じて配布、窓口配布、郵送・窓口回収方式 WEB回答方式	郵送配布、郵送回収方式 WEB回答方式

3. 回収結果

	配布数	回収数	回収率
市民アンケート	500	162	32.4％
事業所アンケート	170	76	44.7％

4. 報告書の見方

・回答者数及び回答数を（ｎ＝〇〇）と表現しています。
・複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに〇をつけるもの 等）は、「ｎ」は総回答数です。
・グラフ中の「％」は、小数点第2位以下を四捨五入していますが、合計が100％になるように微調整している場合があります。

5. 記載内容の訂正

調査票の記載内容に下記のとおり誤りがありました。お詫び申し上げ、訂正します。
本書は、訂正後のものを掲載します。

	訂正箇所	訂正後	訂正前
市民アンケート	6ページ　問16 表中②介護休業 選択肢の4	これまでは取得する必要がなかったが、必要になれば取得したい	これまでは取得する必要がなかったが、子どもが生まれたら取得したい
事業所アンケート	8ページ　問18 選択肢の4	被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい	被害者が嫌がっていることを加害者に理科させることが難しい

6. 調査結果の総括

〇市民アンケート

（1）回答者の属性

・回答者では、「女性」の視点で「40代」を中心に子育て世代で共働きの方から多くの回答をいただくことができました。

・職場は「安芸高田市内」の方が多く、「正社員・正職員」「公務員・団体職員」と合わせて44.5%、「パート・アルバイト・派遣など」の方も多くみられます。「正社員・正職員」「公務員・団体職員」のうち、管理職ではない割合の方が多い状況です。

（2）用語の意味の認知状況

・アンコンシャス・バイアス（固定的な性別役割分担意識）は、「まったく知らない」の割合が大きく、社会的な問題であるデートＤＶ（恋人同士などの間で起こるドメスティック-バイオレンス）、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（ＤＶ防止法）は認知度が上がっています。

・「ＬＧＢＴ（Ｑ＋）」（性的少数者を表す総称のひとつ ）は、多く認知されています。

（3）男女の役割分担と平等意識

・男女の固定的な性別役割分担の意識は、各項目で思われない傾向が多くなっています。

・仕事・生活・地域などの社会的環境のなかでは、「平等になっている」または「どちらかといえば男性が優遇されている」という回答が多い状況ですが、「議会や政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体」では、男性優遇寄りの意識が高くなっています。

（4）家庭生活

・日常の家事や家計の管理などは、妻の役割の回答が多く、女性への負担割合が大きい状況です。生活費を得ることや子育てに関しては、妻と夫で半々という回答の割合が次点で多くあり、夫婦で協力していることもみられます。

・（3）の意識では、「平等になっている」へ傾きつつありますが、実際の日常の家事などは女性中心になっている現状となっています。

（5）仕事・職場

・仕事をしながら家庭を大切にしている方が多くみられます。職場の男女間格差では、「特にない」の回答が多くなっています。

・男性の育児休業取得率は、国の積極的な取得促進などもあり上がっています。しかし、職場の男女間格差の問いの次点で「男性が育児・介護休業が取りにくい雰囲気がある」という回答もあります。「積極的に取得した方がよい」意見が多くあることから、「男女が共に働きやすい社会環境をつくるために」育児休業や介護休業を利用して、家庭生活でも男性が協力して取り組む意識が進むように啓発をしていく必要があります。

（6）ハラスメント

・セクシュアルハラスメント（セクハラ）とマタニティハラスメント（マタハラ）では、「被害を受けたり、与えたりしたことはない（見聞きしたことはない）」が多数を占めていますが、パワーハラスメント（パワハラ）では自分やまわりに被害を受けた人の割合が上がります。
ハラスメントの防止に向けては、取り組みを継続していく必要があります。

（7）ドメスティック・バイオレンス（DV）

・質問項目に対して「経験はない」の回答が多く占めますが、配偶者やパートナーからの暴力は存在しています。困難な問題を抱える女性支援とあわせて、予防と被害からの回復のための支援など関係機関と連携していく必要があります。

（8）パートナーシップ・ファミリーシップ制度

・「全く知らなかった」の回答が3割以上あり、心と身体の性が一致している方が9割以上を占めています。性別等に関わりなく、お互いを人生のパートナーとして日常生活において協力し合うことや多様性の理解と尊重の観点とともに啓発を継続していく必要があります。

（9）男女共同参画の取組
・「学校での男女共同参画についての教育を充実する」の回答が多くありました。子どもからの認識をしっかり持ち続けることが社会情勢の機運を高めることにつながることから、学校と連携した人権啓発事業を継続していく必要があります。
・男女共同参画という言葉を変えることについて、「どちらでもよい」の回答が多かったものの、内容が伝わりにくい現状があることから、取り組みをわかりやすくする必要があります。

〇事業所アンケート
（10）属性
・業種では多い順に製造業、卸売・小売業、サービス業となり、形態では単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）を中心に回答を得ることができました。
・従業員規模は、ほぼ7割が50人未満となっており、正職員・非正規職員の割合は全体で男性6：女性4となっています。管理職の男女別割合では、男性が82.8％となっています。

（11）男女の役割分担と平等意識
・男女の扱いでは、「平等になっている」がほとんどを占めています。性別による役割分担意識は、各問いに対して「そう思わない」が多く見られ、男性優先や男性だからという意識は否定的な傾向になっています。

（12）女性の活躍の推進
・ポジティブ・アクション（積極的改善措置）では、仕事と家庭を両立する各種支援制度を導入している事業所、すでに女性が活躍しているから取り組む必要がないと回答のあった事業所があります。取り組んでいない理由に、日常業務の忙しさや業績につながらないといった事業所の諸事情が影響しています。

（13）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
・男性の育児休業取得率は37.7％となり、介護休業取得者もみられます。今後も取得を促進するための制度の定着に向けて、事業所では休業取得者の代替要員確保の回答が多くなっていますが、次いで既に定着しているという回答となっています。
・事業所の導入している制度では、産前・産後休暇をはじめとした休暇制度や柔軟な働き方への取り組みがみられます。実施している内容では、残業時間の管理や有給休暇の公正・公平に利用できていること、性別によらず勤務評価が適正におこなわれていることが挙げられています。事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進められています。
・ワーク・ライフ・バランスの取り組みによるメリットは従業員の生活の充実につながっていることや良好な労使関係の構築につながっている反面、現時点でメリットは実感できていない回答が3番目に多くなっています。課題として、日常の業務の忙しさや業績につながらないといった事業所の諸事情が影響しています。

（14）ハラスメントの防止
・ハラスメントの防止については、対策の方針を明確化して従業員へ周囲したり、相談窓口・苦情窓口の設置に取り組んでいることが多い状況です。起きた場合の対応としては、どこまでがハラスメントに該当するのか判断が難しいという回答が多くなっています。
・ハラスメントは、誰もが働きやすい職場環境に強く影響することから、啓発等の取り組みを継続していく必要があります。

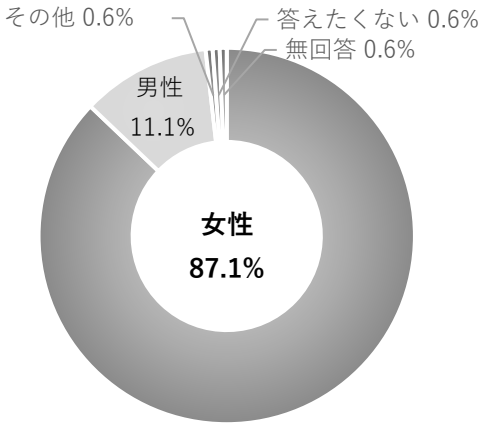
（15）「男女共同参画」の実現
・誰もが働きやすい職場環境をつくるために、ワーク・ライフ・バランスの推進や多様性を認め合える意識を浸透させるなど幅広い回答となっています。
・これらを総合的に取り組み、事業所のなかでさらに取り組みが充実するよう、啓発や研修機会を設ける取り組みを継続していく必要があります。

属性（問1～問8）

・回答者の性別では、「女性」87.1%、「男性」11.1%となっています。
・年齢では、「40代」53.7%が最も多く、「70代」13.0%、「30代」「50代」ともに12.3%となっています。
・居住地では、「吉田町」42.6%、次いで「八千代町」19.2%、「甲田町」「向原町」ともに11.7%となっています。
・婚姻状況では、「結婚している」83.3%、「結婚していたが、現在はそうではない」13.0%となっています。また、「結婚している」と答えた方のうち、「共働きである」が77.8%となっています。
・家族の構成では、「親と子（二世代世帯）」59.2%が最も多く、次いで「親と子と孫等（三世代以上同居）」18.5%となっています。

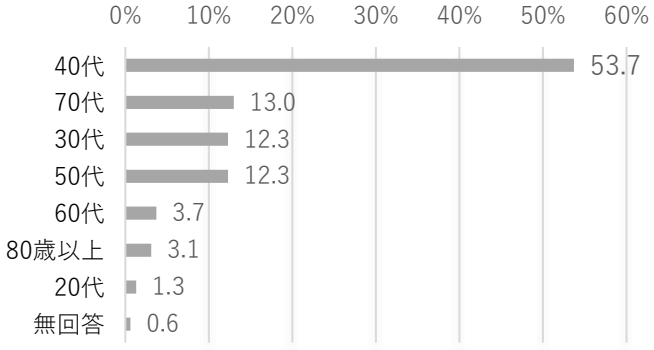
性別

（n＝162）



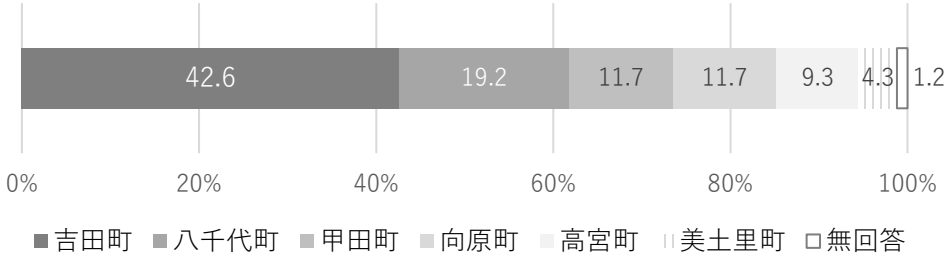
年齢

（n＝162）



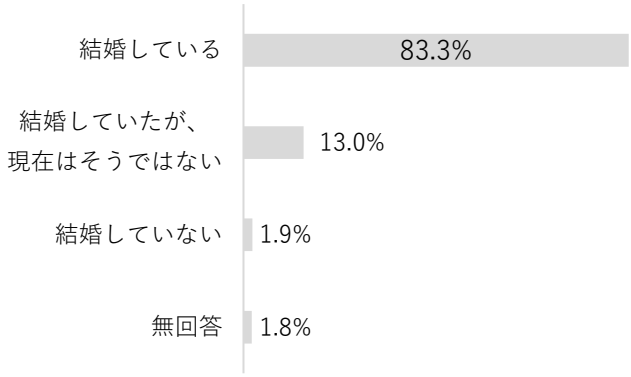
お住まいの地域

（n＝162）



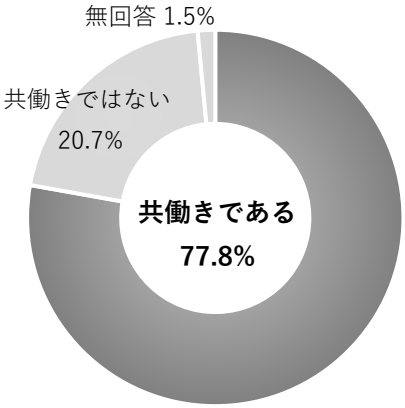
既婚（事実婚・パートナーを含む）

（n＝162）



共働き（結婚しているのみ）

（n＝135）



家族の構成

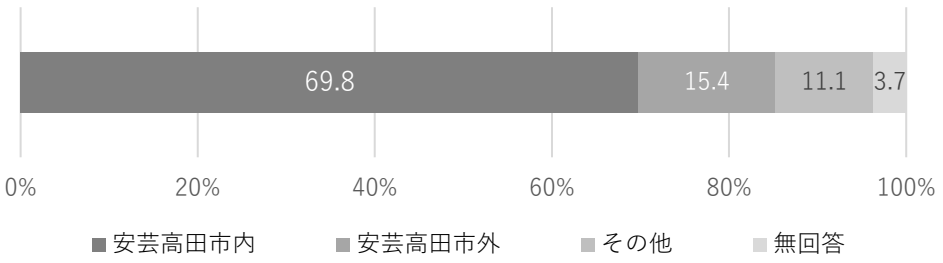
（ｎ＝162）

親と子（二世代世帯）	59.2%
親と子と孫等（三世代以上同居）	18.5%
あなたと配偶者（パートナー） の二人暮らし	13.0%
ひとり暮らし（単身世帯）	4.3%
その他	2.5%
無回答	2.5%

・回答者の職場では、「安芸高田市内」69.8%、「安芸高田市外」15.4%となっています。
・職業では、「正社員・正職員」30.3%、次いで「パート・アルバイト・派遣など」29.0%、「公務員・団体職員」14.2%となっています。また、「正社員・正職員」「公務員・団体職員」と答えた方のうち、「管理職（係長以上）」は16.7%で「管理職ではない」76.4%となっています。

職場

（ｎ＝162）



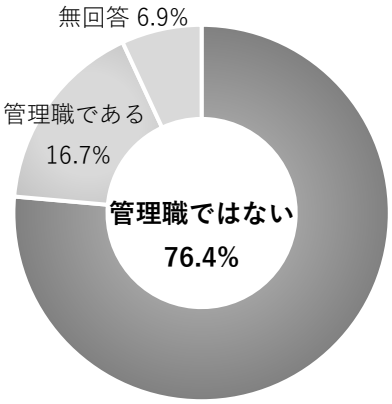
職業

（ｎ＝162）

正社員・正職員	30.3%
パート・アルバイト・派遣など	29.0%
公務員・団体職員	14.2%
家事専業	8.7%
無職	7.4%
商工業・サービス業 一　自営業（経営主又は共同経営者）	2.5%
農林水産業 一　自営業（経営主又は共同経営者）	0.6%
自由業（開業医・弁護士等） 一　自営業（経営主又は共同経営者）	0.6%
農林水産業 一　自営業（家族従事者）	0.6%
自由業（開業医・弁護士・芸術家等） 一　自営業（家族従事者）	0.6%
内職・在宅就業	0.6%
無回答	3.7%
その他 ・寺院・宗教法人、季節労働など	1.2%

管理職（係長級以上）

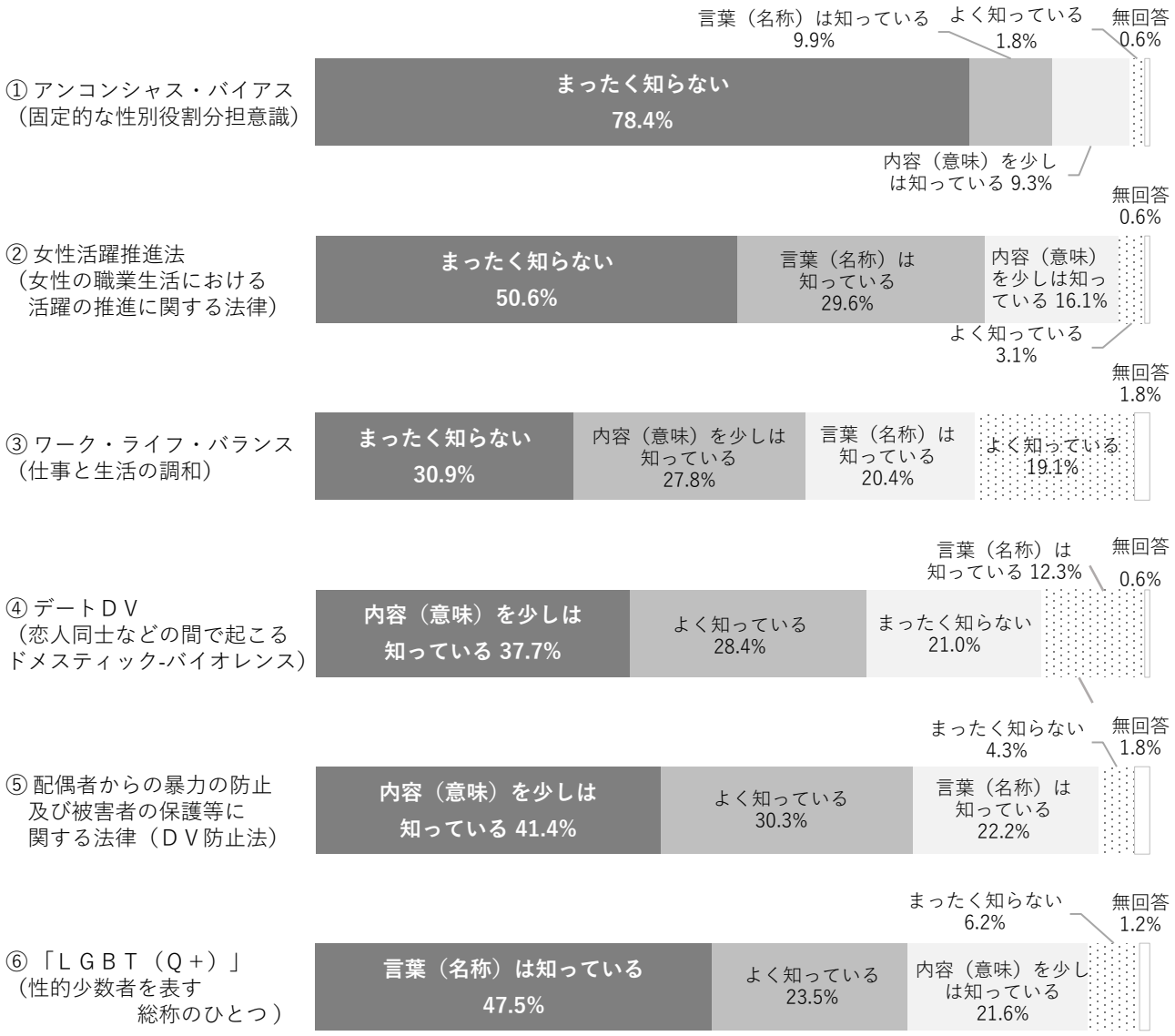
（ｎ＝72）



問９ あなたは、次にあげる用語の意味を知っていますか。
①から⑥までの項目について、それぞれお答えください。（○は１つずつ）

・用語の意味の認知度では、① アンコンシャス・バイアス（固定的な性別役割分担意識）は「まったく知らない」78.4％と多く、② 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）は「まったく知らない」50.6％となっています。
・③ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は「まったく知らない」30.9％となっていますが、「内容（意味）を少しは知っている」27.8％、「言葉（名称）は知っている」20.4％と認知度が②に比べて少し高くなっています。
・④ デートＤＶ（恋人同士などの間で起こるドメスティック-バイオレンス）は「内容（意味）を少しは知っている」37.7％、「よく知っている」28.4％となり、⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（ＤＶ防止法）でも「内容（意味）を少しは知っている」41.4％、「よく知っている」30.3％とさらに認知度が高くなっています。
・⑥ 「ＬＧＢＴ（Ｑ＋）」（性的少数者を表す総称のひとつ ）は「言葉（名称）は知っている」47.5％、「よく知っている」23.5％と多くの方に認知されている傾向になっています。

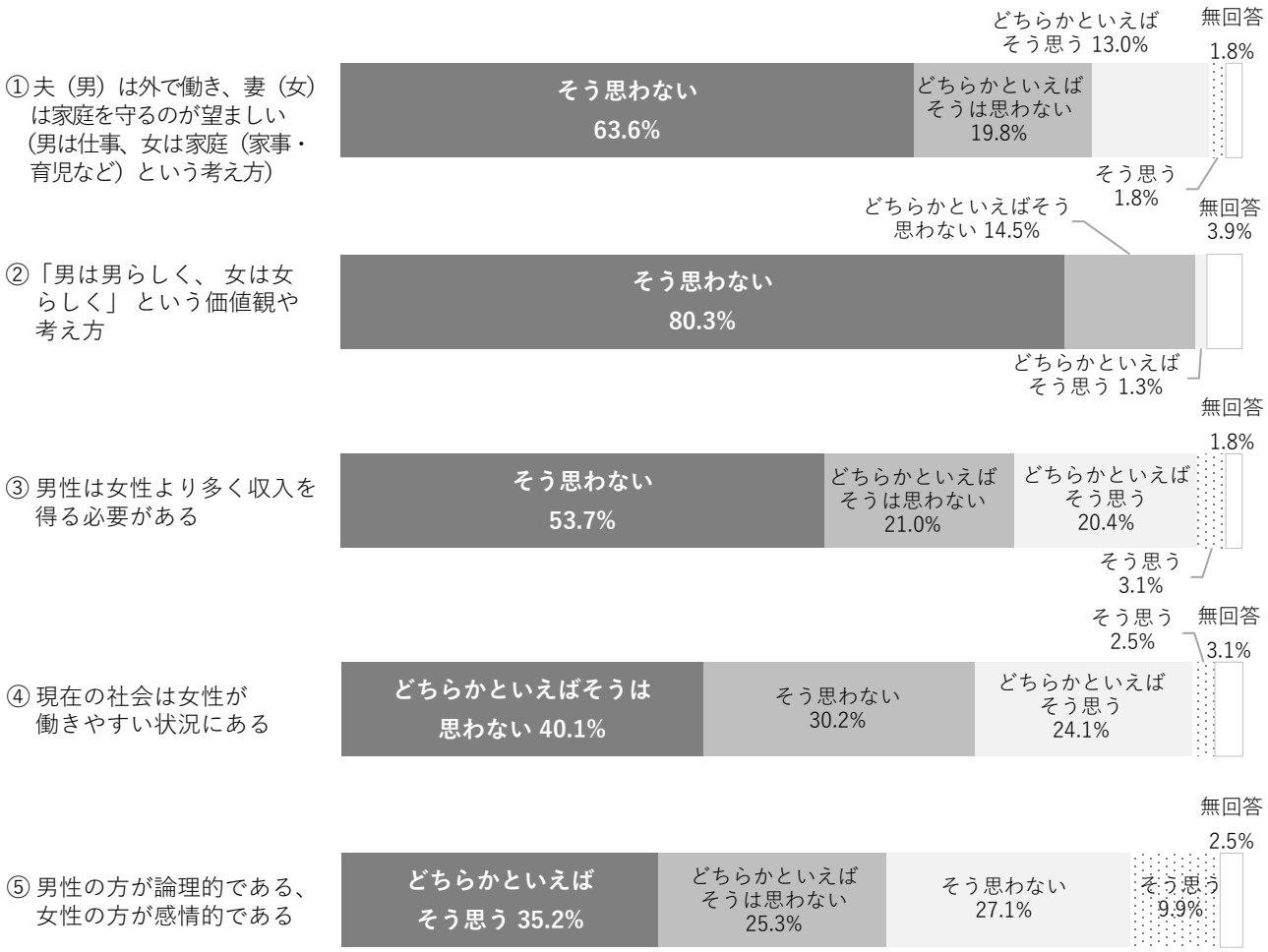
用語の意味　（各項目 ｎ＝162）



男女の役割分担と平等意識についておたずねします
問10 あなたは、次の考え方について、どのように思いますか。
①から⑤までの項目について、それぞれお答えください。（〇は１つずつ）

・男女に対する考え方では、〈① 夫（男）は外で働き、妻（女） は家庭を守るのが望ましい （男は仕事、女は 家庭（家事・育児など）という考え方）〉は「そう思わない」63.6%、〈②「男は男らしく、 女は女らしく」 という価値観や 考え方〉は「そう思わない」80.3%と多く、〈③ 男性は女性より多く収入を得る必要がある〉は「そう思わない」53.7%となっており、3つの項目で半数以上が「そう思わない」という回答になっています。
・〈④ 現在の社会は女性が働きやすい状況にある〉は「どちらかといえばそうは思わない」40.1%、次いで「そう思わない」30.2%となっています。
・〈⑤ 男性の方が論理的である、女性の方が感情的である〉は「どちらかといえばそう思う」35.2%、反対に「どちらかといえばそう思わない」25.3%となっています。

男女に対する考え方　（各項目 n ＝162）



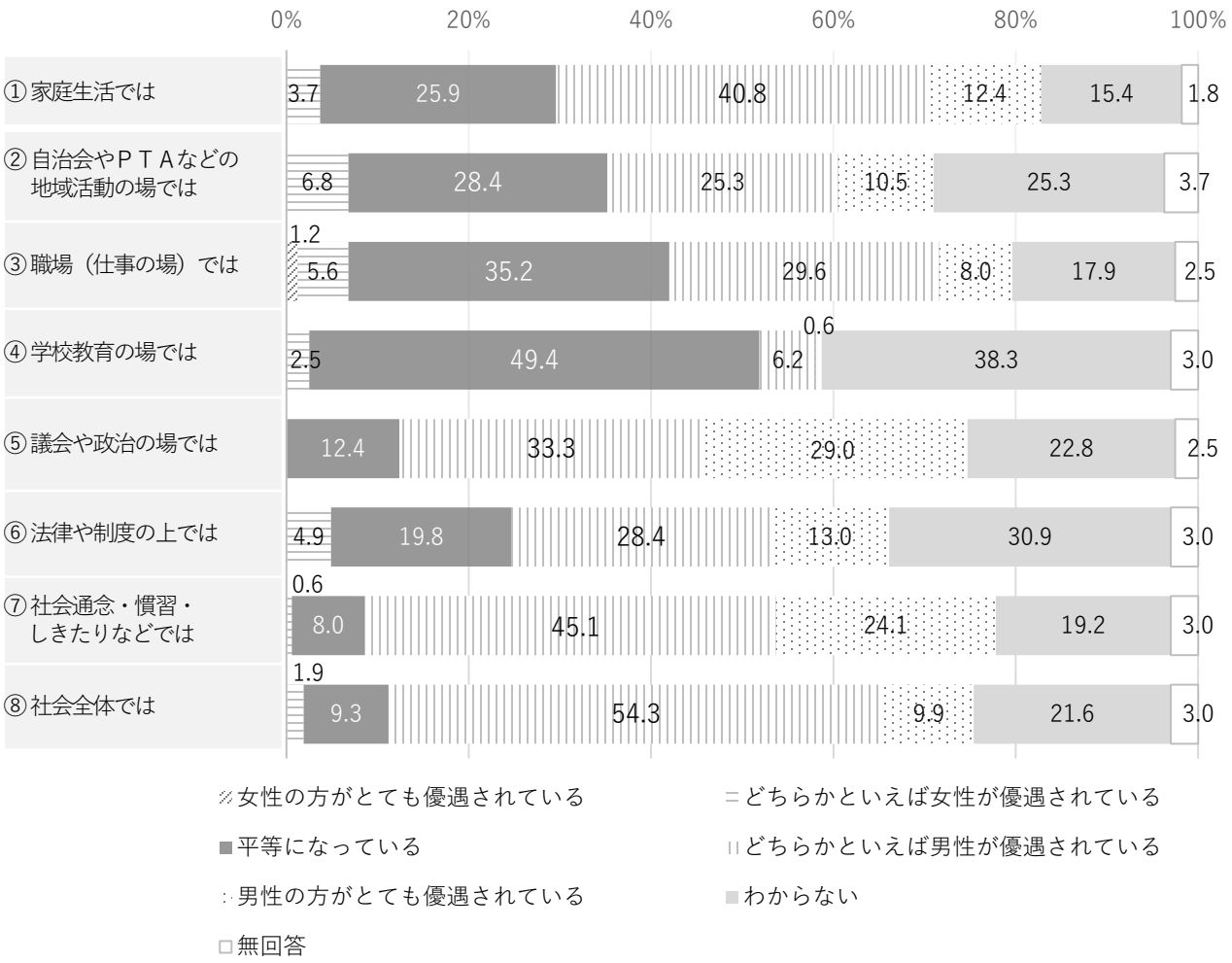
問 11 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。
①から⑧までの項目について、それぞれお答えください。（○は１つずつ）

・男女の平等意識は、項目別に回答の多い順は下記の表のとおりです。

項目	回答の多い順①	割合	回答の多い順②	割合
① 家庭生活では	どちらかといえば男性が優遇されている	40.8％	平等になっている	25.9％
②自治会やＰＴＡなどの地域活動の場では	平等になっている	28.4％	どちらかといえば男性が優遇されている わからない	25.3％ 25.3％
③ 職場（仕事の場）では	平等になっている	35.2％	どちらかといえば男性が優遇されている	29.6％
④ 学校教育の場では	平等になっている	49.4％	わからない	38.3％
⑤ 議会や政治の場では	どちらかといえば男性が優遇されている	33.3％	男性の方がとても優遇されている	29.0％
⑥ 法律や制度の上では	わからない	30.9％	どちらかといえば男性が優遇されている	28.4％
⑦社会通念・慣習・しきたりなどでは	どちらかといえば男性が優遇されている	45.1％	男性の方がとても優遇されている	24.1％
⑧ 社会全体では	どちらかといえば男性が優遇されている	54.3％	わからない	21.6％

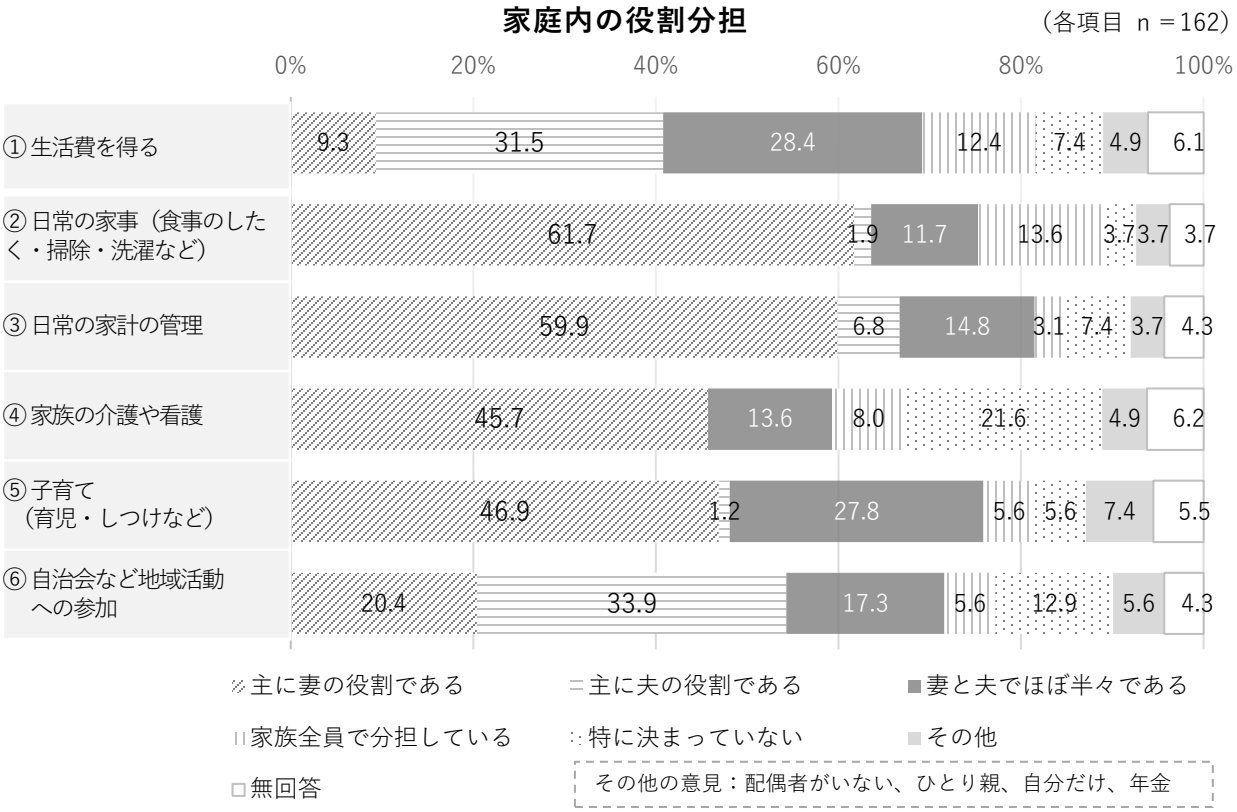
・「どちらかといえば男性が優遇されている」「平等になっている」が多いなか、〈⑤ 議会や政治の場では〉と〈⑦ 社会通念・慣習・しきたりなどでは〉は「どちらかといえば男性が優遇されている」「男性の方がとても優遇されている」という男性への意識が強い分野となっています。

男女の平等意識　（各項目 n ＝162）



家庭生活についておたずねします
問12 あなたの家庭では、次にあげる家庭内の仕事を主にどなたがおこなっていますか。
①から⑥までの項目について、それぞれお答えください。（〇は１つずつ）

・家庭生活における男女の分担では、〈① 生活費を得る〉は「主に夫の役割である」31.5%、次いで「妻と夫でほぼ半々である」28.4%となっています。
・〈② 日常の家事（食事のしたく・掃除・洗濯など〉は「主に妻の役割である」61.7%、〈③ 日常の家計の管理〉は「主に妻の役割である」59.9%となっています。
・〈④ 家族の介護や看護〉は「主に妻の役割である」45.7%、「特に決まっていない」21.6%となっています。
・〈⑤ 子育て（育児・しつけなど）〉は「主に妻の役割である」46.9%、「妻と夫でほぼ半々である」27.8%となっています。
・〈⑥ 自治会など地域活動への参加〉は「主に夫の役割である」33.9%、「主に妻の役割である」20.4%となっています。
・家庭内では「主に妻の役割」が多い傾向になっています。

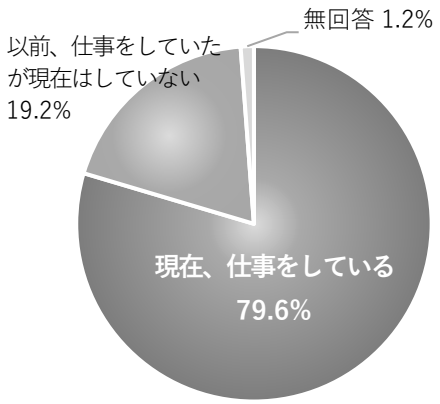


仕事・職場についておたずねします
問 13 あなたは現在、収入を得る仕事をしていますか。（学生のアルバイトは除く）
※病気や出産・育児、家族の介護などで一時休業している場合も、仕事をしていることに含みます。
（〇は１つ）

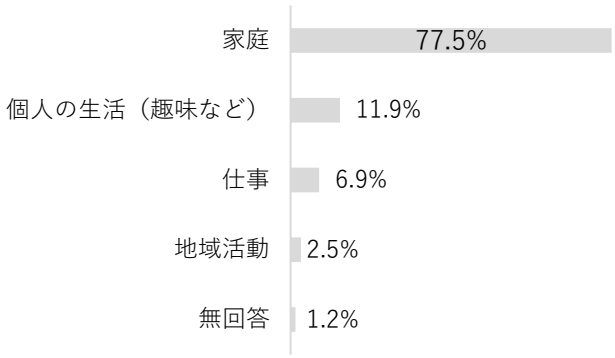
問 14 【問13 で「１」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたは生活する上で、何を優先したいですか。（〇は１つ）

・収入を得る仕事について、「現在、仕事をしている」79.6%、「以前、仕事をしていたが現在はしていない」19.2%となっています。
・生活するうえでの優先事項は、「家庭」77.5%と多く、次いで「個人の生活（趣味など）」11.9%となっています。仕事をしながら家庭を大切にされている生活が多いことになっています。

仕事　（ｎ＝162）



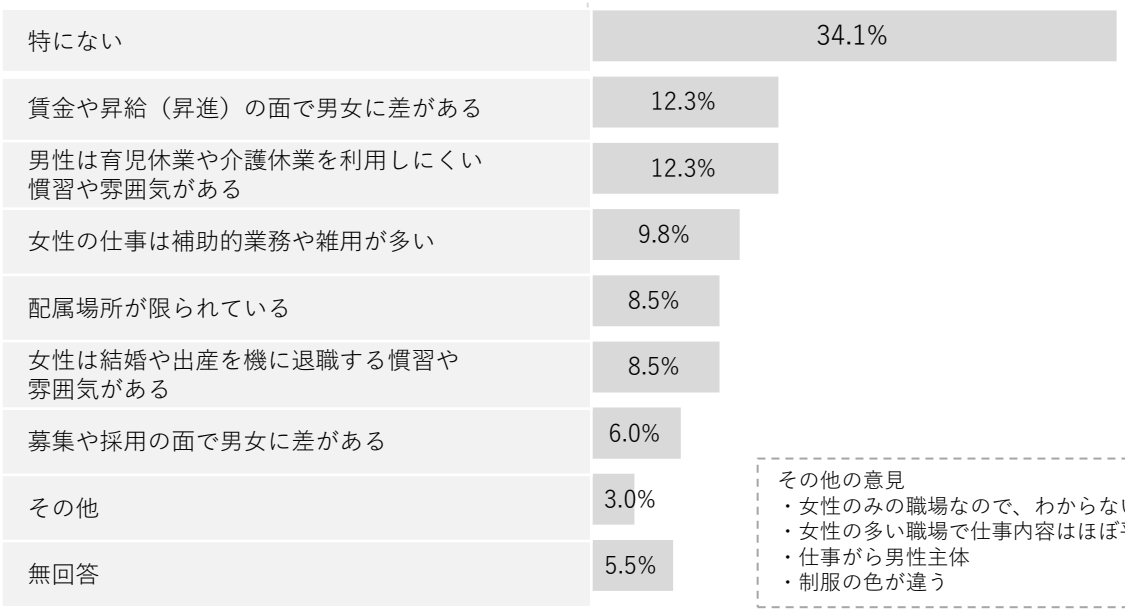
生活するうえでの優先事項　（ｎ＝160）



問15 【問13 で「１」または「２」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、次のような男女間の格差がありますか（又は、ありましたか）。（〇はいくつでも）

・職場での仕事内容や待遇面における男女間格差では、「特にない」34.1%と多く、次いで「賃金や昇給（昇進）の面で男女に差がある」「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」ともに12.3%となっています。

職場の男女間格差　（ｎ＝285）

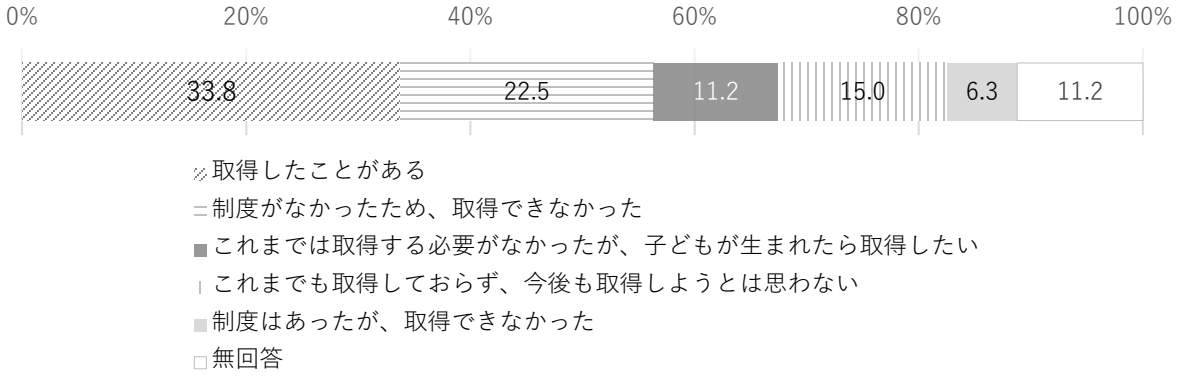


問16 【問13 で「１」または「２」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。（○は１つずつ）

・育児休業では「取得したことがある」33.8%、「制度がなかったため、取得できなかった」22.5%となっています。一方で介護休業では「これまでは取得する必要がなかったが、必要になれば取得したい」36.3%、「制度がなかったため、取得できなかった」17.5%となっています。
・回答者の職業や年齢、家族構成により変わりますが、育児・介護に対する職場の理解がさらに進むことが望まれます。

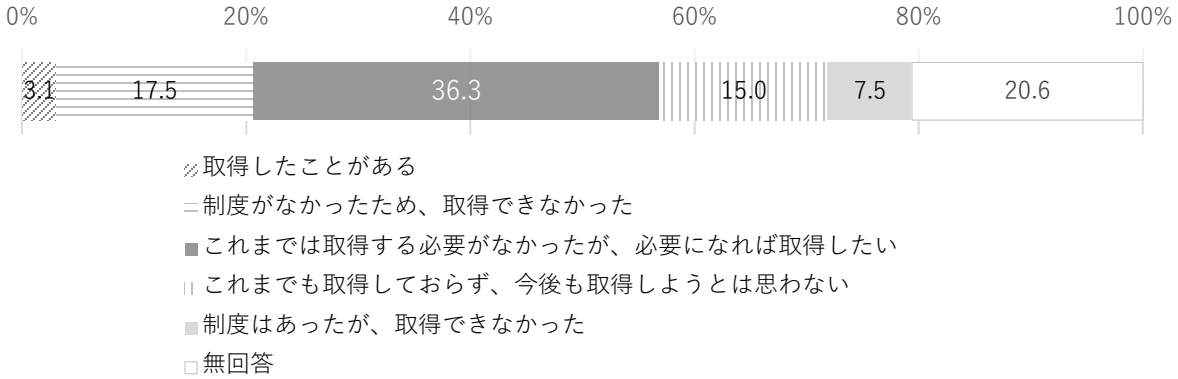
育児休業

（n＝160）



介護休業

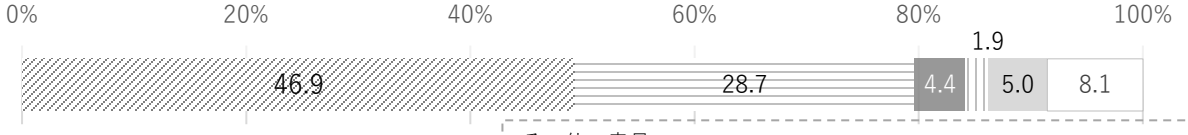
（n＝160）



問17 【問13 で「１」または「２」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、どう思いますか。（○は１つ）

・男性が育児休業や介護休業を取得することは、「積極的に取得した方がよい」46.9%、「どちらかというと取得した方がよい」28.7%となり、取得した方がよい意見が多くなっています。

男性が育児休業・介護休業を取得



積極的に取得した方がよい
どちらかというと取得した方がよい
どちらかというと取得しない方がよい
取得しない方がよい
その他
無回答

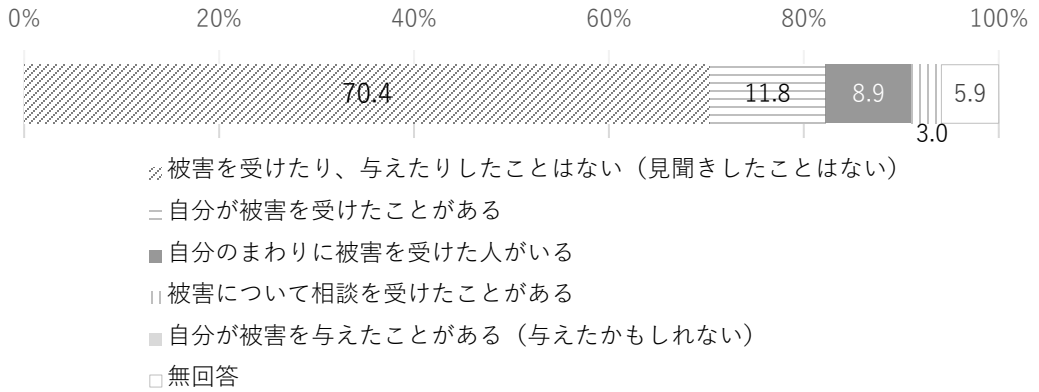
その他の意見
・家庭による、家庭と職業による、仕事がら男性主体
・手伝い気分ではなく、主体的に家事育児をやるなら取った方がよい
・積極的に家事育児をする人は取るべきだと思うが、その気がない人は取るべきではない
・「取るだけ」だと意味がない。夫が育休を年末年始の1週間取得したが、ただの休みで終わった。
・取得して良いが、母親のやることをする前提で取得してほしい。手伝い、という意識があることをまず認識して考え直さない限り、取得はしなくていいと思う。会社の経費の無駄であり、母親のストレスの原因にになりかねない。
・なぜか最上部の「積極的に取得した方がよい」を選択できないので「その他」を選択しました
・どうでもいい

問18 あなたは、最近３年ぐらいの間に、次の各種ハラスメント行為について経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。（〇はそれぞれいくつでも）

・ハラスメント行為の経験について、セクシュアルハラスメント（セクハラ）では、「被害を受けたり、与えたりしたことはない（見聞きしたことはない）」70.4％ですが、次いで「自分が被害を受けたことがある」11.8％となっています。
・パワーハラスメント（パワハラ）では、「被害を受けたり、与えたりしたことはない（見聞きしたことはない）」34.6％と①に比べて少なくなり、次いで「自分のまわりに被害を受けた人がいる」29.1％、「自分が被害を受けたことがある」25.3％と被害の割合が増えています。
・マタニティハラスメント（マタハラ）では、「被害を受けたり、与えたりしたことはない（見聞きしたことはない）」80.9％ですが、「自分のまわりに被害を受けた人がいる」6.2％などの被害の割合はあります。

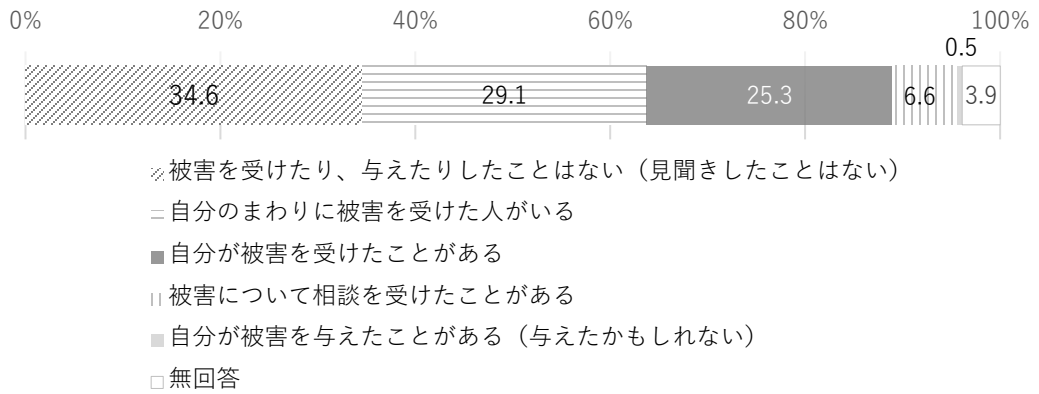
セクシュアルハラスメント（セクハラ）

（ｎ＝169）



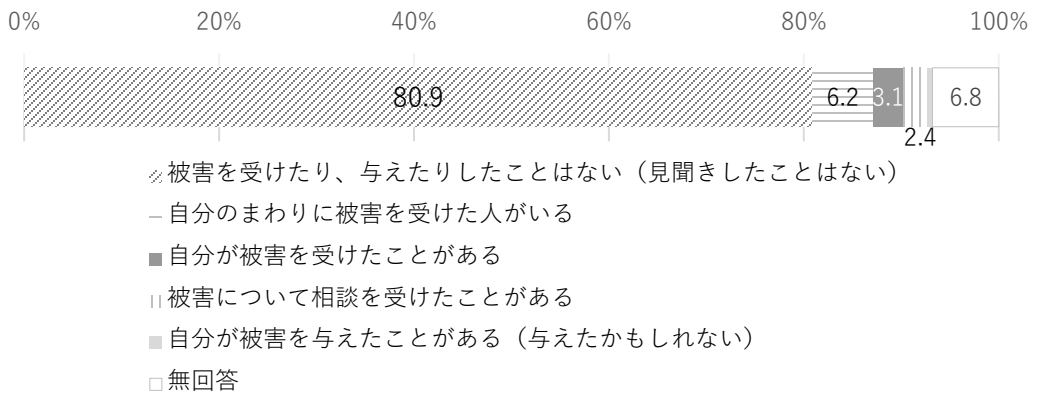
パワーハラスメント（パワハラ）

（ｎ＝182）



マタニティハラスメント（マタハラ）

（ｎ＝162）



問19 あなたは、男女が共に働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

・男女が共に働きやすい社会環境をつくるためには、「家事や育児、介護などに協力して取り組む」16.1%、次いで「育児休業や介護休業を利用しやすくする」11.9%となっています。
・そのほか、育児と介護など職場環境での取り組みへの回答がつづいています。

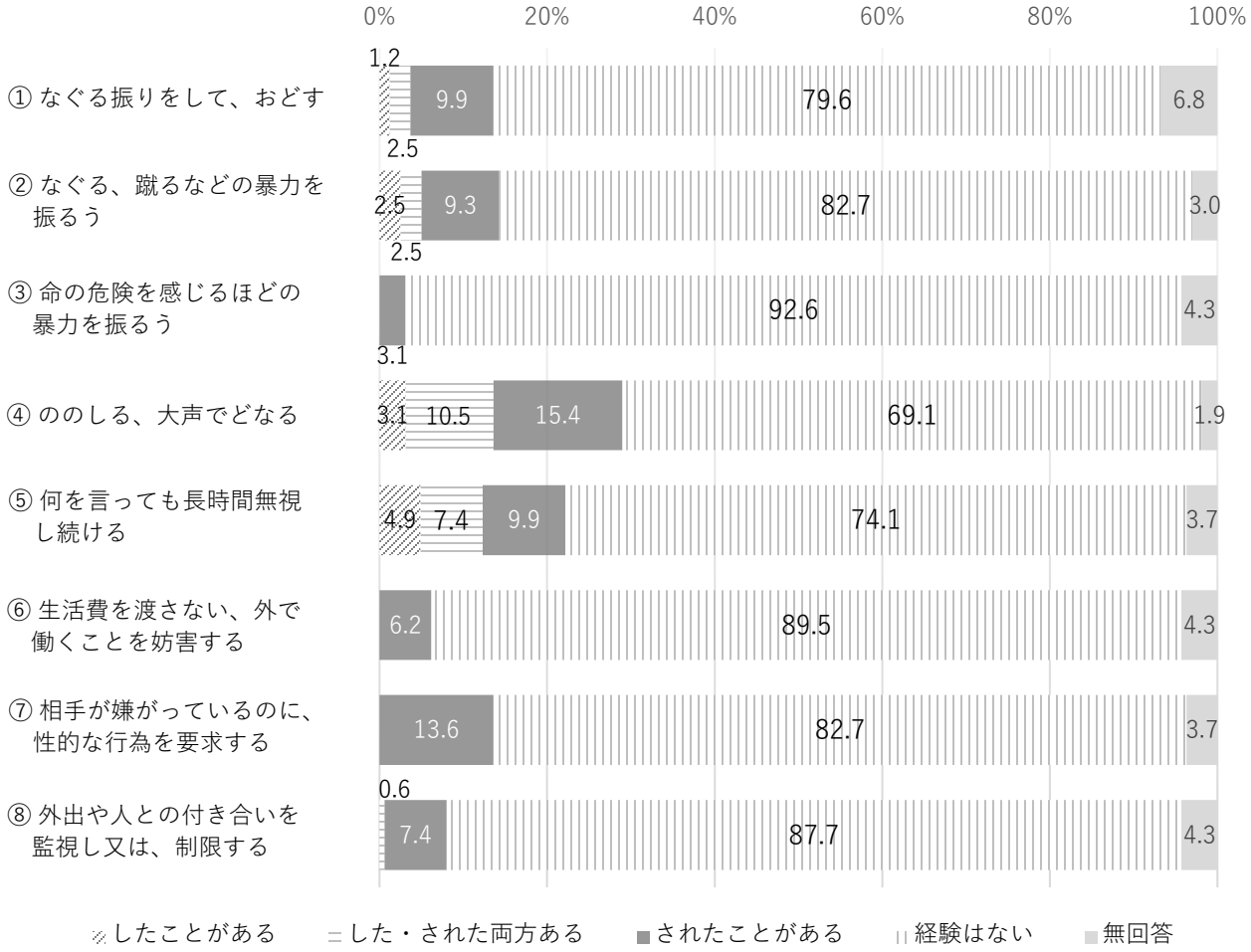
男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこと	（n＝790）
家事や育児、介護などに協力して取り組む	16.1%
育児休業や介護休業を利用しやすくする	11.9%
育児・介護休業中の給付金の充実	11.0%
パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる	10.0%
経営者や管理職の意識改革	9.8%
保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする	9.6%
残業を減らす・労働時間を短縮する	9.0%
職場でのハラスメント（嫌がらせ）をなくす取組を強化する	7.7%
職場での男女の採用や昇進、賃金などの格差をなくす	7.6%
女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する	6.1%
特にない	0.8%
その他	0.2%
無回答	0.2%

その他の意見
・誰でも同じように仕事が出来るようにすること。そのために多めに職場での人員を確保すること
・誰でもいつでも休めるようにすること
・行政の取り組み

ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）についておたずねします
問20 あなたは、配偶者や恋人の間で行われる、次のような行為をしたこと、されたことがありますか。①から⑧までの項目について、それぞれお答えください。（○は１つずつ）

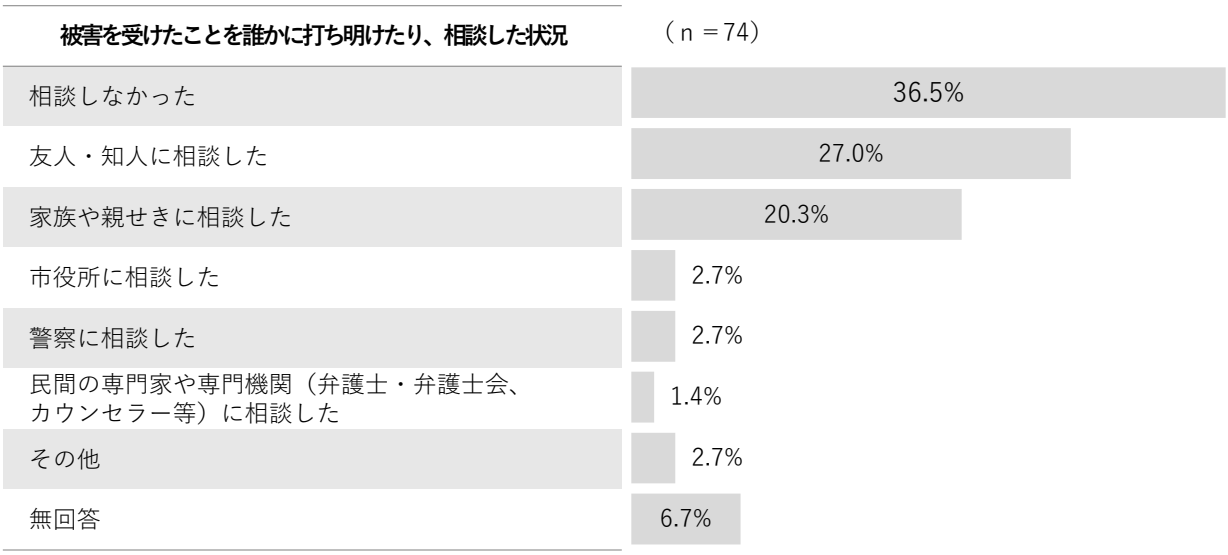
・ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）では、①～⑧の各項目で「経験はない」が多くを占めています。
・「されたことがある」という被害を受けた体験では、「④ ののしる、大声でどなる」で15.4％、次いで「⑦ 相手が嫌がっているのに、性的な行為を要求する」で13.6％となっています。
・「したことがある」という加害者側の行為では、「⑤ 何を言っても長時間無視し続ける」で4.9％、次いで「④ ののしる、大声でどなる」で3.1％となっています。
・「した・された両方ある」では、「④ ののしる、大声でどなる」で10.5％、次いで「⑤ 何を言っても長時間無視し続ける」で7.4％となっています。
・項目別では「④ ののしる、大声でどなる」で、した・された両面の行為の割合が多くなっています。また、「① なぐる振りをして、おどす」「② なぐる、蹴るなどの暴力を振るう」「③ 命の危険を感じるほどの暴力を振るう」といった身体的暴行は存在しています。

ドメスティック・バイオレンス（DV）　（各項目 n＝162）



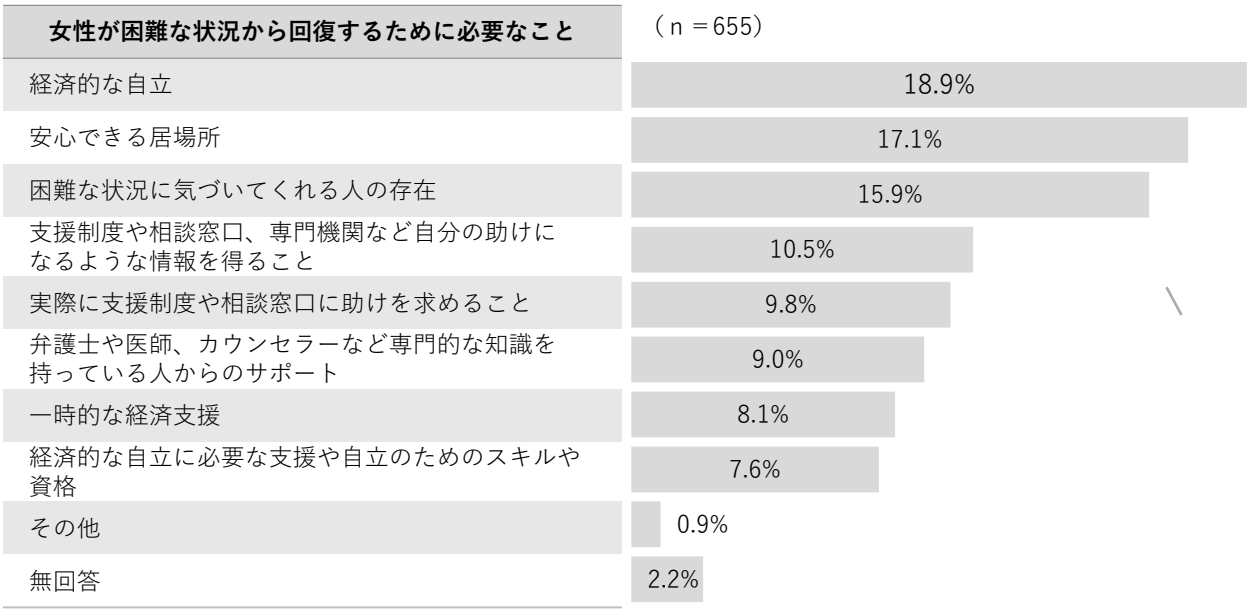
問21 【問 20 で「した・された両方ある」または「されたことがある」と答えた方のみにおたずねします。】あなたは、被害を受けたことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○はいくつでも）

・被害を受けたときの行動について、「相談しなかった」36.5％が多く、次いで「友人・知人に相談した」27.0％、「家族や親せきに相談した」20.3％となっています。



問22 「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む）」に対して、女性が困難な状況から回復するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

・女性が困難な状況から回復するために必要なことでは、「経済的な自立」18.9％、「安心できる居場所」17.1％、「困難な状況に気づいてくれる人の存在」15.9％の順となっています。



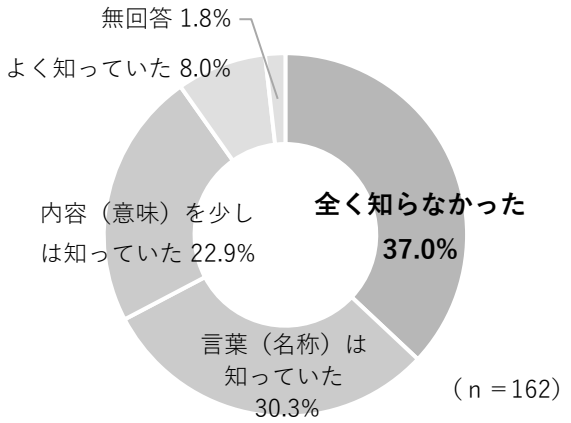
その他の意見
・双方の意識改革
・行政が人民の把握をする、もっと根気強いアウトリーチが必要
・若いうちからそのような状況が起こりうることを広く教える
・税金を給料の半分も払っているにもかかわらず、他国を支援したり、移民政策に使ったり、無駄なこども家庭庁に7兆円も払ったり、間違った情報を、メディアで流し偏った報道しかしない社会がなくなれば
・LGBTQについては、反対!!　自分の物心のついた時自分で判断するべきです。未成年への教育に入れる必要はない!それはおかしい!!　男は男らしく、女は女らしく!!　女性は女性トイレ、男性は男性トイレちゃんと分けるべき!　そんなおかしな法案いりません!!　それ全てが無くなれば、悩みや争いなど無くなります。

パートナーシップ・ファミリーシップ制度についておたずねします
問23 あなたは、「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」について知っていますか。（○は１つ）

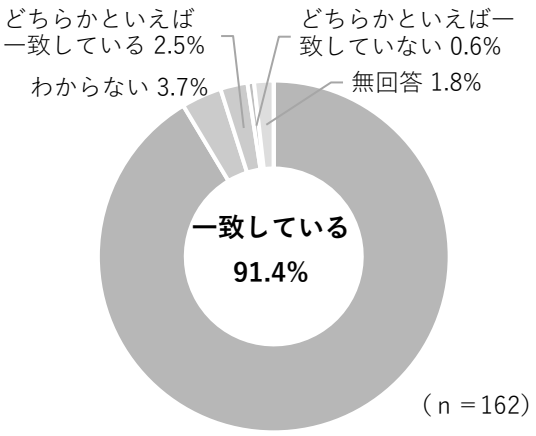
問 24 あなたの心の性と身体の性についておたずねします。（○は１つ）

・パートナーシップ・ファミリーシップ制度を「全く知らなかった」37.0％と多く、さらなる周知が必要となっています。
・心の性と身体の性は、「一致している」91.4％となり、「一致していない」はありませんでした。

パートナーシップ・ファミリーシップ制度について

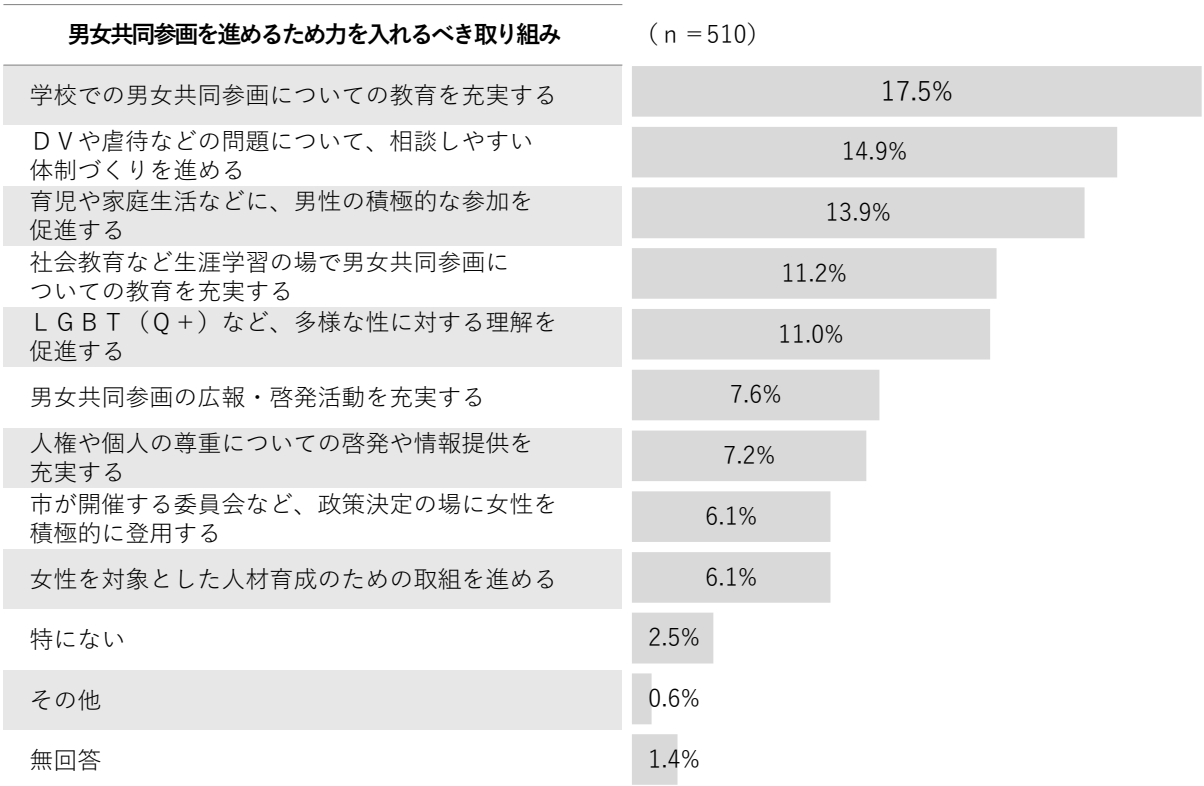


心の性と身体の性



男女共同参画の取組についておたずねします
問 25 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○はいくつでも）

・男女共同参画を積極的に進めるための力を入れるべき取り組みでは、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」17.5％、「ＤＶや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」14.9％、「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」13.9％の順となっています。



前頁からのつづき　問 25 その他の意見

その他の意見
・教育よりも、生活に織り交ぜる、日常的に耳にする目にする環境づくり
・男女という性別に囚われず、人として自立し、理念や理想を大切にし、現実問題に向き合うことができ、また、他人の人権を尊重できる人づくりが基本だと思います。
・女性を対象とした人材育成の取り組み、と言うがそれこそ差が出ているのでは。仕事に対する意識ができていれば男女関係なく働けると思う。仕事をすればいいだけ。そう言う世の中になっているのではないか。女性を伸ばそうとするのではなく、子供がいる女性といない女性のできることの違いの認識、言われたことをやることが自分ができることだと思っている子供のいる男性の意識を変えたら、会社の制度は整いつつあり、世の中の認識も変わってきているのではないだろうか。

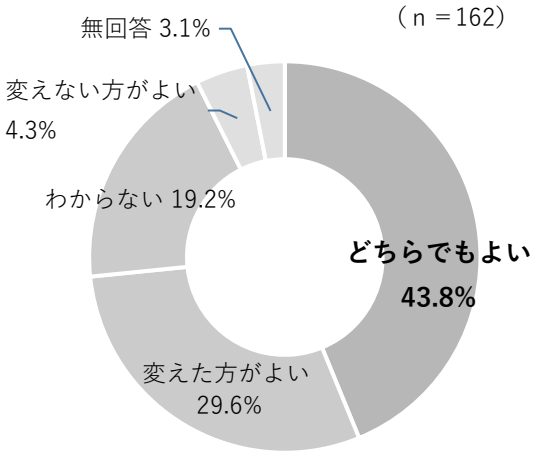
問 26 「男女共同参画」という言葉を変えたほうがよいと思いますか。（○は１つ）

問27 【問 26 で「変えたほうがよい」と答えた方のみにおたずねします。】
「男女共同参画」という言葉を変えたほうがよいと思う理由をおたずねします。（○は１つ）

問 28 【問 26 で「変えないほうがよい」と答えた方のみにおたずねします。】
「男女共同参画」という言葉を変えないほうがよいと思う理由をおたずねします。（○は１つ）

・男女共同参画という言葉に対して、「どちらでもよい」43.8%、「変えたほうがよい」29.6%で、「変えないほうがよい」は4.3%となっています。
・「変えたほうがよい」では、「言葉から内容がわかりにくい」という回答が多くなっています。

男女共同参画という言葉



変えたほうがよい理由（n＝48）

言葉から内容がわかりにくい	27
多様性社会において「男女」とするのは限定的である	11
「男女」という言葉が時代の流れにそぐわない	8
その他（何に変えても同じ）	2

変えないほうがよい理由（n＝7）

言葉から内容がよくわかる	4
イメージが定着している	2
その他（何に変えても同じ）	1

あなたが、家庭や社会の中で感じている男女の役割や生活などについて男女共同参画の視点からご意見などご自由にお書きください。

・回答者から貴重なご意見をいただきましたので、紹介します。記入された内容はそのまま掲載しています。

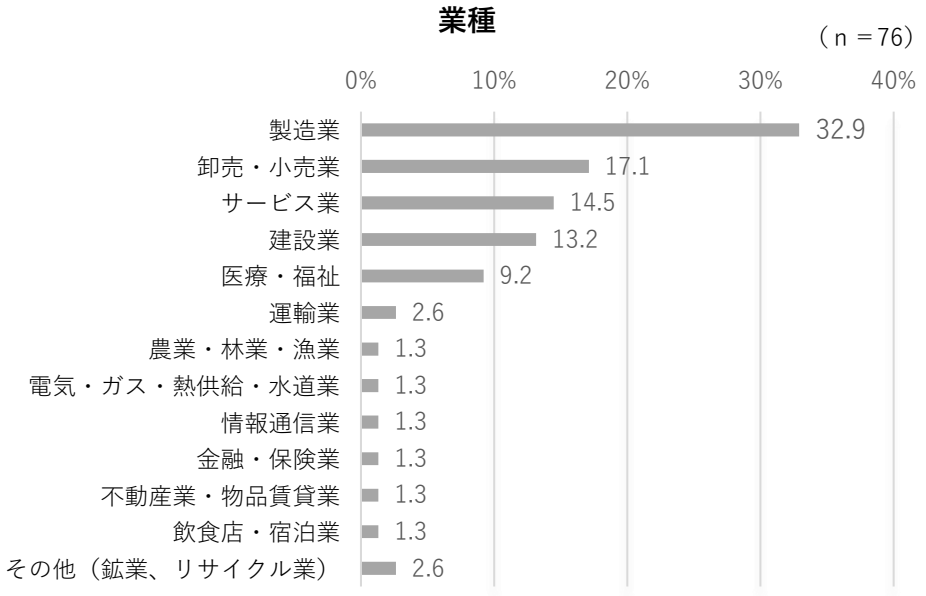
（ｎ＝31）

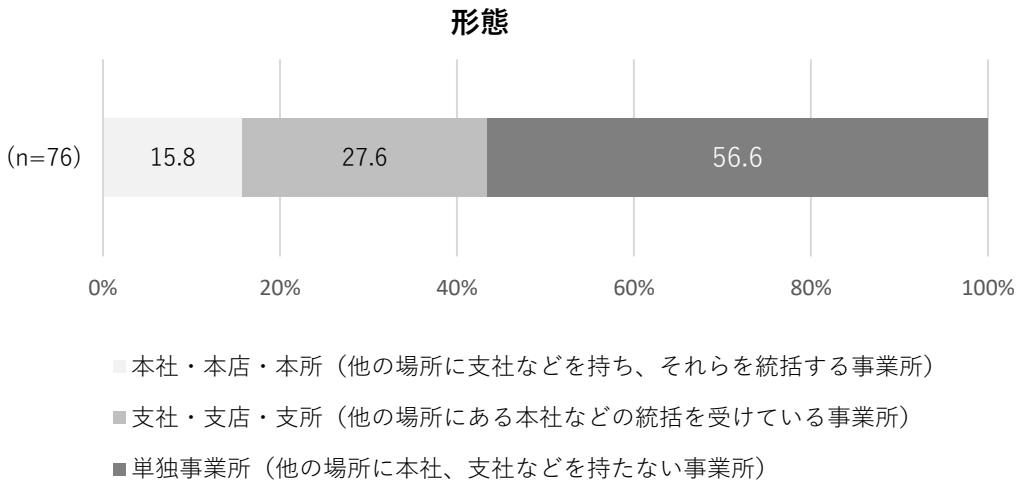
・男は男らしく、女は女らしく!!　性別を混乱させるような共同参画など要らない!!
・私は男女共同参画という考え方に反対なので、このアンケートは無意味だと思っています。 男には男、女には女の役割があると思うので平等にというのは無理だと思います。大体に女にばかり負担がかかっているのが現状です。生き苦しく思います。
・収入はあてにされるが、家事は手伝わない夫に嫌気がさす。
・子どもの看病、平日の行事参加は男性が増えつつあるが、メインは女性で、女性から頼まないと男性は動かないイメージ。 また、政治の分野では女性が少ない。
・三世代で暮らしていますが、なかなか男女同じようにという考えが、高齢の親には理解しづらく、どうしても「女」が動くのが当たり前になっています。若い世代は、ずいぶん差がなく男女が同じように生活はしやすくなっていると思います。
・女性の社会進出は悪くはないが、家庭生活において子どもが幼いうちは子育て、主人をたてて家庭を守ること、節約をしてぜいたくをせず、暮らしていく方が結果的に良いと思います。子育ては大変なことですが、母親がする方が良い。経済的に豊かになることを求めて、母親が幼い子どもを預けて、正社員で働くことは子どもにとっても良くない。社会全体。
・子育てや家事を女性が主にやることは物事の流れから都合がいいし、母親がやった方が早く進むし仕方ない面があると私は理解している。だが、わが家はお父さんが家事や育児に積極的で助かっている。それは、主人が育ってきた環境が大きいと思っていて、そのように育ててくれた義母と義父に感謝している（義母は義父に家事をする様に促していたり、女が家事育児をするものだという時代の人なのによく家庭の事もされている）
・女性が女性である特質での「子育て」を否定するものではないと思う。問題は「共同参画」の名の下に全てを女性にも押し付ける（形だけの参画）と思う。（その様な状況の）今の形では、女性は働かなければならない。子育ても頑張らなければならない。家事もおろそかにしてはならない。社会活動も参加しなければならない。女性の負担は増すばかり。
・世間や社会や、古い考えの排除
・盆や正月等、主人の実家に帰省した際、帰省している他家族分も含めた家事を妻がすべきだという暗黙の決まり、昔から続く悪しき伝統、代々の女性も嫌だったはずなのに、次の代になっても変えようとしない姿・・・がとても嫌だ。 自分も仕事をしており、せっかくの長期休業にストレスを貯めて働くことにやりがいを見い出せない。自分でその継続事項はおわりにする！と若いうちから思っていた。共働きで男女とも同じ条件なのに・・・と思う。ぐちでした。
・全て男女同じではなく、性の特徴と個人の持つ能力を活かすことが大事だと思う。 例えば出産は女性しかできないし、子に与える影響も小さい時はお父さんの大雑把な世話よりお母さんの細かいところに気がつく配慮かないと最悪死んでしまう。重いものなど力仕事は男性がいいし、女性は情に流されやすいが感情を抜きにした判断は男性の方が良い。全てを平等にするのはおかしいと思っている。
・「男性だから」とか「女性だから」とかで、決めるのではなく、必要な能力に対して、能力を有している人を採用する社会になると良いのではないかと思います。
・社会において共働きが主流となり、女性の社会進出は進んでいるように思うが、実際は家庭内・育児・PTA関係など、女性が担っている部分は男性より圧倒的に多い。 男女共同参画で男女平等を掲げるならば、社会面（仕事・政治）のみ焦点をあてるのではなく、家庭内における役割も平等の意識、平等な役割分担ができる、当たり前になるように意識変容が必要だと思う。
・女性も働いている世の中、家事全般は未だに女性のイメージがある。男性も当たり前に家事をやるべき。 でも時に女性は思うようにならなかったり男性へ要求したことが伝わらなかったりストレスになる。期待してもやって貰えない。でも男性は頑張ってやっている。そのすれ違いをなくす方法は無いのかと考えている。
・誰にでも向き、不向きがあるはずなので、性別という概念でのみ判断したり、慣習に流されないように個人が自らの考えを持つことが何より大切だと思うし、そういう社会になってほしいと思う。
・男女の考え方の違いがあり、仕事に差が出るのは仕方がないと思うところがありますが、各自の持ち味で子育てや仕事をそれぞれがエネルギッシュにできれば、男女の役割など気にせず自分の仕事（家事も含めた）に注力できると思います。 平等とは、同じ仕事を同じ仕事量で、というのとは違うと思っています。

・問11の回答にはあてはまるものがなかった。優遇されている、とは違う。今の社会の体制では、確実に男性が担っている割合が多いとしてもそれは優遇ではない。職場で女性が優遇されてるってなんだろう。とても回答しにくかった。 男女の役割、と言う言葉にも不快感を感じる。その人の役割、あなたの役割であり、男女の役割なんて言葉がなくならない社会は、何をしたとて変わらないのではないかと思う。
・申し訳ないのですが、問22のように「女性」に限定して問いを考えている時点で性別にとらわれていると感じます。「人権が尊重され」が全ての人にあてはまるよう施策をすすめていただきたいです。
・このアンケートも選択肢以外の答えが多く、4.5個の選択肢では答えにくいものが多かった。
・例えば、女性の管理職を登用しても、何かしらの遠慮や忖度をしている場面を見受けると、形だけのことをしてもダメなんだなと思います。政策の実行するにしても、そこに「魂」を込めなければダメです。 また、女性の置かれている現実を考え、当事者の立場に立って考えた時、共同参画の本質は「解放と闘争」だと思いますよ。
・男女平等な社会を目指してもなかなかそれに近づけていないのが現実。個人の意識を変えるのはなかなか難しいが、行政からの呼びかけや制度を整えることで少しでも女性が暮らしやすい世の中になってほしい。
・安芸高田市は今後消滅すると言われる自治体です。男女協力して住み良い町にしてもらいたいです。自分の子供は安芸高田市に住みたいとは思わないようです。魅力ある街にしてもらうには男女共同参画が必要と考えます。
・子育てで行き詰まってどうしようもないとき、市などの相談機関に相談し、助けてもらった経験があります。市役所があいている時間（昼間）は安心でしたが、一番しんどい時間帯（夜～朝）はやはり自分一人でやるしかなくて追い詰められました。24時間支援が可能な体制があるともっと助かる人がいると思います。
・一人一人の特性を生かし、それぞれがお互いを受け入れ尊重でき、自由が保証され、やりたい事ができ、楽しく、それぞれが大切な存在だと感じられる社会が理想です。人間育成、幼時からの教育が大きく関わると思います。 学校でももっと多文化共生について学ぶ機会があると良いと思います。（机上だけでなく、体験を通じて）。何歳になっても学び成長できる講座があっても良いかも。LINEなど簡単なSNSツールを利用して、色んな声を上げると困って本当に苦しんでいる人も助けを求めやすかったりするのでは… 困った事があっても、相談さえできれば必ず何かしら助けてもらえる安心感はこれからの時代、必要かもしれません。柔軟な団結力のある風土があると嬉しいです。
・実際のところ、よく理解していないので意見など記入しにくいです。子どもたちが学ぶことで、家庭にも広まりやすくなると思います。我が子も「男女共同参画って何？」と言っていました。あまり参考にならない意見ですみません。
・自分がその立場にならないとわからない。想像力を身につけていったら、もっともっと良くなると思うが、育ちきった大人はなかなか変えられない、変えるには変えようと思う人のパワーが必要。面倒臭いな、と思う。 男女共同参画、”正社員“の給料が上がれば心に余裕が出るのでは。
・男女共に休みにくい現実がある。
・男だから女だからにこだわり過ぎてないだろうか。私は家事をすること、主人はしてもらう事が当たり前になってしまっている。お互い感謝を忘れてしまったり、声に出さない事も当たり前になってしまっている。齢だから、長い習慣だからと諦めず、まず私の方から、改めて、感謝したい。
・私どもの家庭ではお互いを尊重しあまり干渉しないよう気を付けています。夫は農作業、炊事等はしませんが、メモを渡せばスーパーでの買い物はしてくれます。できるほうがやればいいです。決して強制はしません。信頼関係が大事です。
・時代の変化もあり、時代によって価値観も違うし、一人一人価値観も違うので、男女についての考えや思いも違うと思う。 その人がその人らしく生活できるように、悩みがあれば相談にのり解決できる取り組んでほしい。夫婦、家族で話し合い、お互いがわかり合えばうまくいくと思う。事例をあげて、こういったときはここへ相談する等の情報提供も必要だと思う。 生活しやすい安芸高田市にしてください !! アンケート結果も知りたいです。
・いろんな気持ち、経験をシェアできる場がふえて、社会全体がもう少しずつ思いやりの気持ち、尊重しあえる考えも持てるようになってほしいです。

属性（問1～問4）

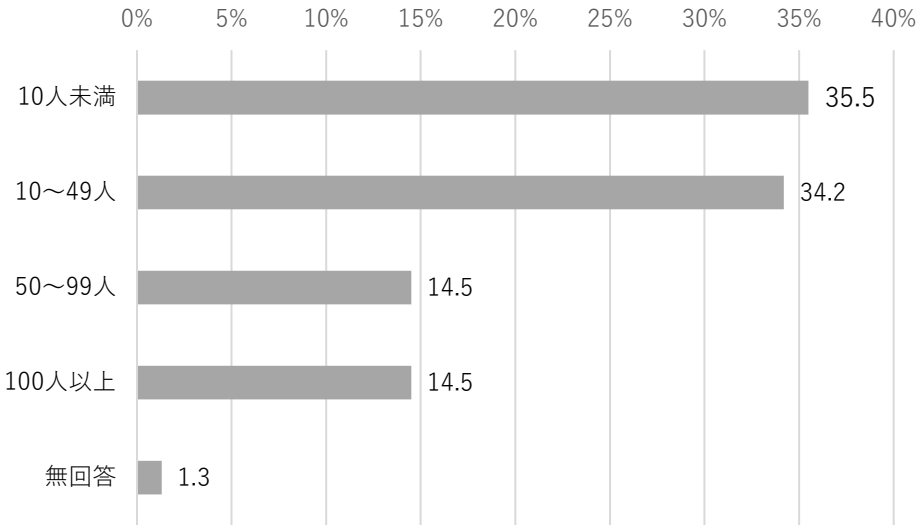
・事業所の業種では、「製造業」32.9％と多く、次いで「卸売・小売業」17.1％、「サービス業」14.5％となっています。
・事業形態では、「単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）」56.6％と多く、次に「支社・支店・支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）」27.6％となっています。
・従業員規模では、「10人未満」35.5％、次いで「10～49人」34.2％となっています。
・正職員・非正規職員の割合では、事業所規模によってそれぞれ異なりますが、「正社員・正職員」は男性の割合が多く、「非正規雇用(パート・アルバイト、嘱託、派遣社員等)」は女性の割合が多くなっています。全体の男女別割合でみると「男性6：女性4」となっています。
・管理職の割合では、事業所規模によってそれぞれ異なりますが、全体でみると従業員数に対して11.0％となっています。また、管理職の男女別割合では、全体で「男性82.8％、女性17.2％」と男性が多い状況となっています。





従業員規模

（n ＝76）



正職員・非正規職員の割合

（単位：%）

事業所規模（n ＝76）	正社員・正職員		パート・アルバイト、嘱託、派遣職員等	
	男性	女性	男性	女性
10人未満	43.7	38.0	3.5	14.8
10～49人	53.2	14.7	11.9	20.2
50～99人	61.3	21.4	6.2	11.1
100人以上	42.8	22.7	13.9	20.6
全　　体	48.9	21.5	11.4	18.2

管理職の割合

（単位：%）

事業所規模（n ＝76）	従業員数に対する管理職
10人未満	33.1
10～49人	15.8
50～99人	11.4
100人以上	7.3
全　　体	11.0

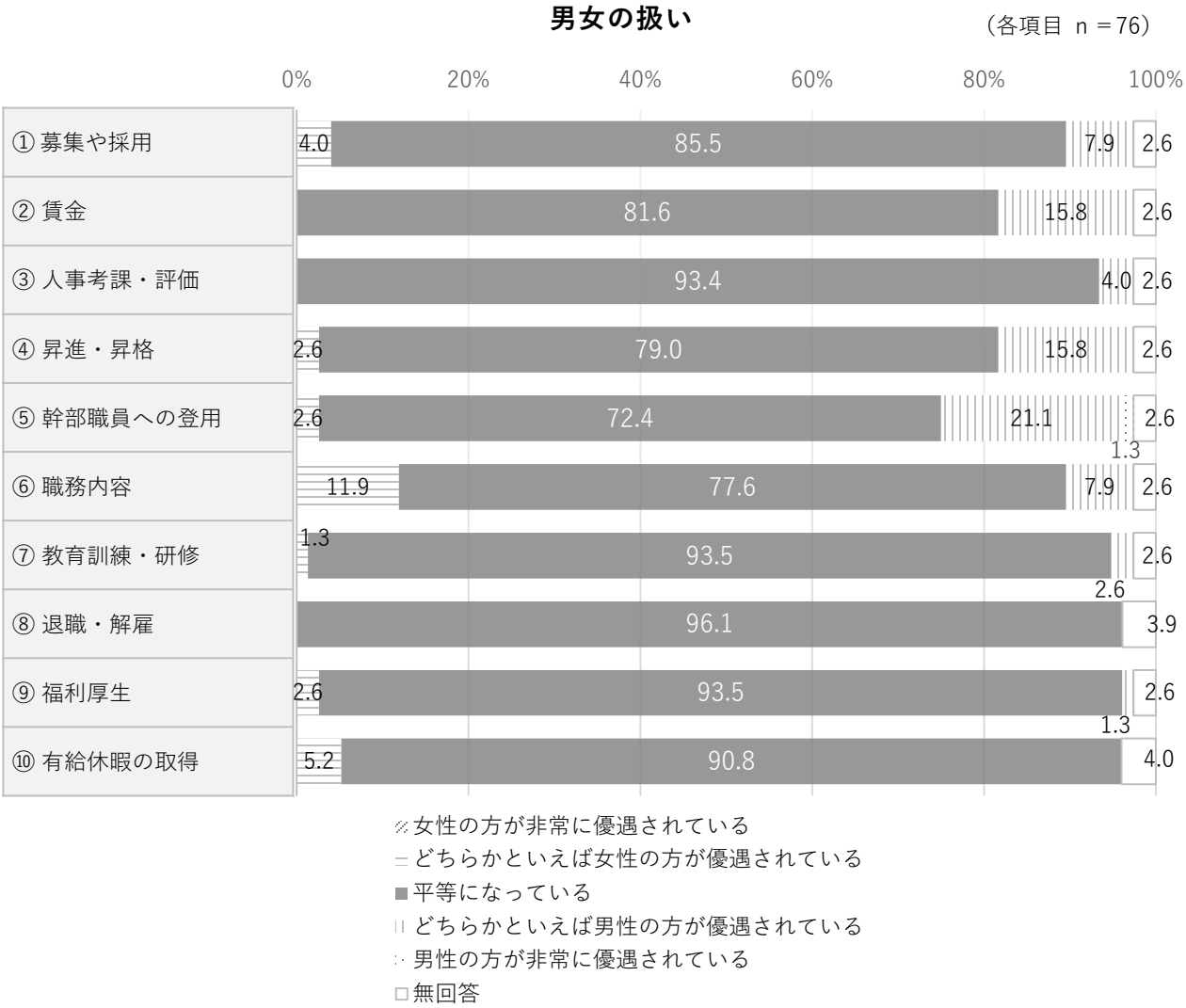
管理職の男女別割合

（単位：%）

事業所規模（n ＝76）	男性	女性
10人未満	70.2	29.8
10～49人	85.2	14.8
50～99人	81.4	18.6
100人以上	86.1	13.9
全　　体	82.8	17.2

男女の役割分担と平等意識についておたずねします
問５　現在、あなたの事業所では、男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。
①～⑩の項目について、あなたの事業所の見解に近いものをそれぞれお答えください。
（〇は１つずつ）

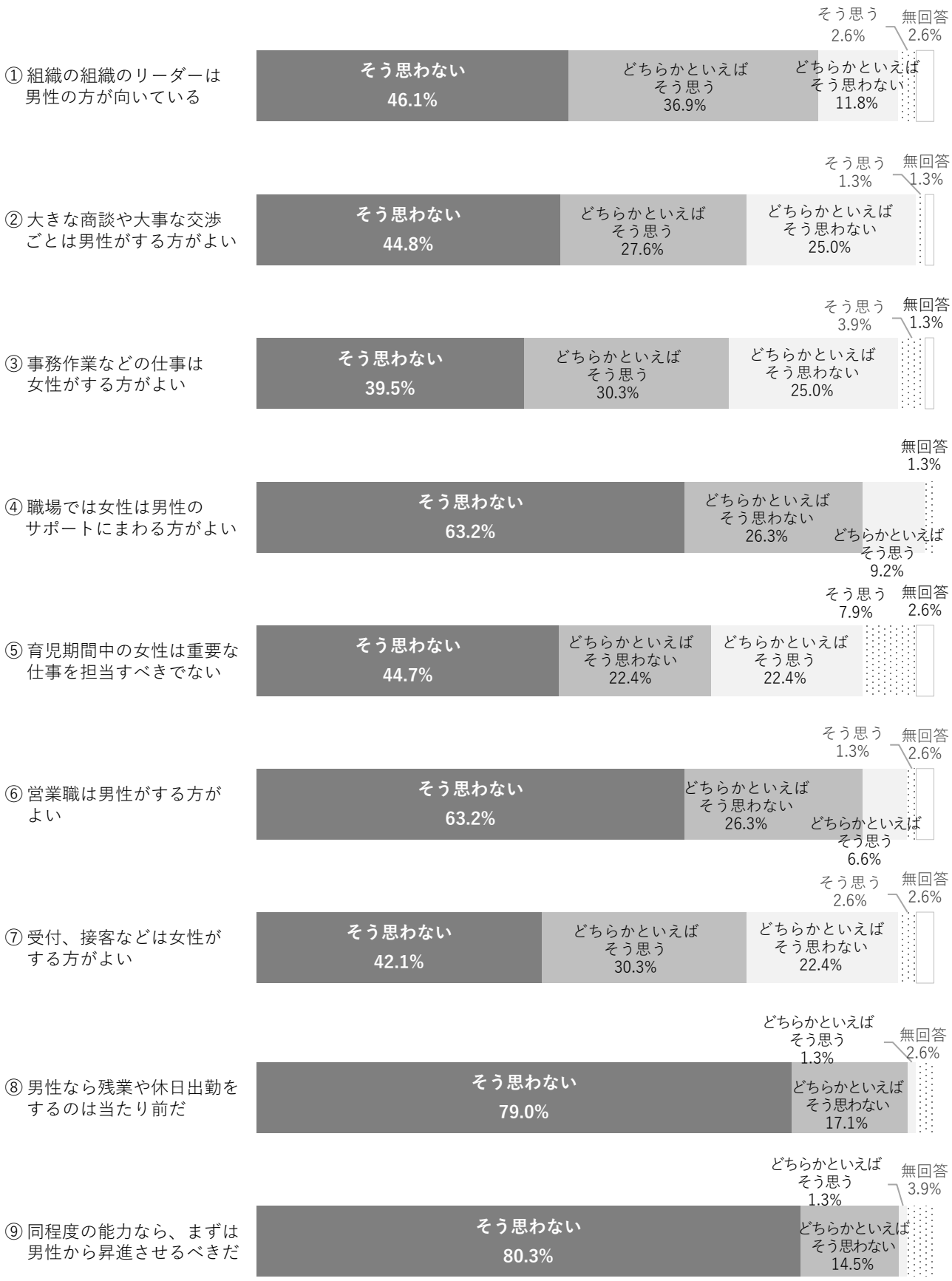
・男女の扱いに関して、〈① 募集や採用〉から〈⑩ 有給休暇の取得〉のそれぞれの事項で「平等になっている」が多くを占めています。
・そのなかで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」は、〈⑤ 幹部職員への登用〉で21.1％、〈② 賃金〉と〈④ 昇進・昇格〉でそれぞれ15.8％となっています。「どちらかといえば女性の方が優遇されている」は、〈⑥ 職務内容〉で11.9％となっています。



問６　「性別による役割分担」について、どのように思いますか。①～⑨の項目について、あなたの事業所の見解に近いものをそれぞれお答えください。（〇は１つずつ）

・〈①組織のリーダーは男性の方が向いている〉では「そう思わない」46.1％に対し、「どちらかといえばそう思う」36.9％となっています。また、〈③事務作業などの仕事は女性がする方がよい〉〈⑦受付、接客などは女性がする方がよい〉では「そう思わない」に対し、「どちらかといえばそう思う」が30.3％と両方の意見が多くなっています。
・〈④職場では女性は男性のサポートにまわる方がよい〉〈⑥営業職は男性がする方がよい〉では「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせると89.5％、〈⑧男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ〉〈⑨同程度の能力なら、まずは男性から昇進させるべきだ〉では「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせると90％以上となっており、男性優先や男性だからという役割分担意識に否定的な回答となっています。

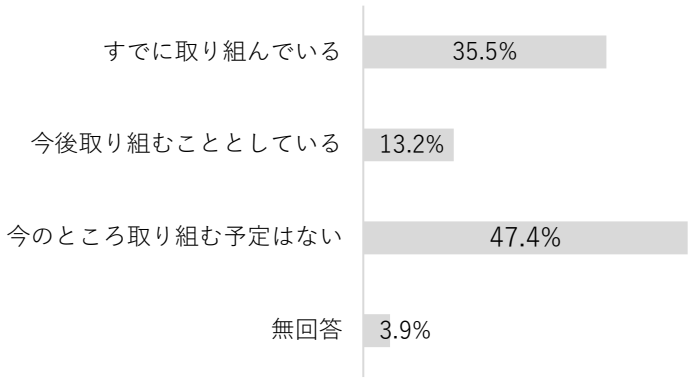
（各項目 n＝76）


① 組織の組織のリーダーは男性の方が向いている
そう思わない 46.1%
どちらかといえばそう思う 36.9%
どちらかといえばそう思わない 11.8%
そう思う 2.6%
無回答 2.6%
② 大きな商談や大事な交渉ごとは男性がする方がよい
そう思わない 44.8%
どちらかといえばそう思う 27.6%
どちらかといえばそう思わない 25.0%
そう思う 1.3%
無回答 1.3%
③ 事務作業などの仕事は女性がする方がよい
そう思わない 39.5%
どちらかといえばそう思う 30.3%
どちらかといえばそう思わない 25.0%
そう思う 3.9%
無回答 1.3%
④ 職場では女性は男性のサポートにまわる方がよい
そう思わない 63.2%
どちらかといえばそう思わない 26.3%
どちらかといえばそう思う 9.2%
無回答 1.3%
⑤ 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない
そう思わない 44.7%
どちらかといえばそう思わない 22.4%
どちらかといえばそう思う 22.4%
そう思う 7.9%
無回答 2.6%
⑥ 営業職は男性がする方がよい
そう思わない 63.2%
どちらかといえばそう思わない 26.3%
どちらかといえばそう思う 6.6%
そう思う 1.3%
無回答 2.6%
⑦ 受付、接客などは女性がする方がよい
そう思わない 42.1%
どちらかといえばそう思う 30.3%
どちらかといえばそう思わない 22.4%
そう思う 2.6%
無回答 2.6%
⑧ 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ
そう思わない 79.0%
どちらかといえばそう思わない 17.1%
どちらかといえばそう思う 1.3%
無回答 2.6%
⑨ 同程度の能力なら、まずは男性から昇進させるべきだ
そう思わない 80.3%
どちらかといえばそう思わない 14.5%
どちらかといえばそう思う 1.3%
無回答 3.9%

女性の活躍の推進についておたずねします
問７　あなたの事業所では、男女間の格差を解消するためにポジティブアクション（積極的改善措置）を何かおこなっていますか。（〇は１つ）

・ポジティブアクション（積極的改善措置）について、「今のところ取り組む予定はない」47.4%、「すでに取り組んでいる」35.5%となっています。
・「すでに取り組んでいる」と回答のあった内容では、「仕事と家庭との両立を支援する制度を導入している」22.1%、次いで「性別による評価を行うことがないよう、人事考課基準を明確に定めている」17.7%、「継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している」16.2%となっています。
・「今後取り組むこととしている」「今のところ取り組む予定はない」と回答のあった理由では、「すでに女性が十分に活躍しているので、取り組む必要がない」44.2%と多く、次に「日常の業務が忙しく対応する余裕がない」21.2%となっています。

ポジティブアクション（積極的改善措置）
（ｎ＝76）



問７で「すでに取り組んでいる」を選んだ事業所におたずねします。
問８　その取り組みはどのような内容のものですか。（〇はいくつでも）

（ｎ＝68）

取り組み内容	割合
仕事と家庭との両立を支援する制度を導入している	22.1%
性別による評価を行うことがないよう、人事考課基準を明確に定めている	17.7%
継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している	16.2%
担当部署を定め、担当者・責任者を選任する等、事業所内の推進体制を整備している	11.8%
女性がいない、または少ない職務について、意欲と能力がある女性を積極的に採用している	10.3%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善している	8.8%
格差解消のための、具体的な取り組みについて計画を策定している	2.9%
女性がいない、または少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練や研修を積極的に実施している	2.9%
男性従業員に対し、女性の能力発揮の重要性についての啓発をおこなっている	2.9%
女性の能力発揮の状況や、能力を発揮するための問題点について調査・分析を行っている	1.5%
その他 ・女性中心の職場のため、どの分野でも女性が活躍している ・くるみん参加（認定）〈「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けること〉	2.9%

問７で「今後取り組むこととしている」「今のところ取り組む予定はない」を選んだ事業所におたずねします。
問９　現在取り組んでいないのはどのような理由からですか。

（ｎ＝52）

取り組んでいない理由	割合
すでに女性が十分に活躍しているので、取り組む必要がない	44.2%
日常の業務が忙しく対応する余裕がない	21.2%
業績につながらない	7.7%
ポジティブ・アクションの手法がわからない	5.8%
女性の職業意識が低いなど効果が期待できない	3.8%
経営者（トップ）の意識が伴わない	3.8%
女性からの理解が得られない	1.9%
その他 ・元々性別を評価対象等にしていない ・改めて取組む必要性を感じない ・職場に男性がいないため ・女性が少ない ・力仕事なので、女性男性が同じ仕事をすることができない ・女性衣料品販売のため、女性客の対応は女性の方が柔軟である	11.5%

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします

問10　過去３年間の育児休業の取得状況について教えてください。

育児休業対象者 過去3年間の合計	男性 （ｎ＝77）	女性 （ｎ＝57）
育児休業取得率	37.7％	100％

問11　過去３年間で、介護を理由に休業や退職した人の状況について教えてください。

76事業所の 過去3年間の合計	男性	女性
介護休業取得者	14人	7人
介護退職者	1人	2人

・育児休業取得率では女性100％に対し、男性が37.7％となっています。
・介護休業取得者は少数ですが、男女ともに取得されています。

問12　あなたの事業所で、育児休業制度、介護休業制度を定着させるためには、今後どのような取り組みが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

・育児休業制度、介護休業制度を定着するために必要な取り組みでは、「休業取得者の代替要員を確保すること」27.3％と多く、次いで「既に定着している」13.2％となっています。
・男性労働者・管理職に対する意識啓発はともに12.4％となっており、さらなる制度の利用が定着するには職場の理解が重要になっています。

今後必要な取り組み	（ｎ＝121）
休業取得者の代替要員を確保すること	27.3%
既に定着している	13.2%
男性労働者に対する意識啓発をおこなうこと	12.4%
管理職に対する意識啓発をおこなうこと	12.4%
女性労働者に対する意識啓発をおこなうこと	8.3%
制度取得者に対する経済的な支援をおこなうこと	8.3%
休業取得者に対する職場復帰プログラムを実施すること	3.3%
制度利用によって、昇進・昇格に影響しないようにすること	3.3%
無回答	5.8%
その他 ・取得希望があれば実施できる体制は出来ている ・育児・介護休業規定あり ・近年対象者がいなかった。制度を定期的に説明している ・対象者がいないため、よくわからない ・事業規模が小さく経営が成り立たない ・収益力をつけること ・今から考えます	5.7%

問13　あなたの事業所では次の制度がありますか。（〇はいくつでも）

・勤務時間に関する制度では、「再雇用制度」10.1％をはじめ、「就業形態の変更（正社員⇔パート等）」などの柔軟な働き方への制度を取り入れていることになっています。
・休暇に関する制度では、「産前、産後休暇制度」12.7％をはじめ、「子ども、家族のための看護休暇」などの従業員やその家族に対する休暇制度を取り入れていることになっています。
・その他では、「勤務時間、勤務地、担当業務についての希望聴取」6.6％となっています。

事業所にある制度		（ｎ＝426）
勤務時間に関すること	再雇用制度	10.1%
	就業形態の変更（正社員⇔パート等）	7.0%
	短時間勤務制度	7.0%
	始業、就業時間の繰り下げ、繰り上げ	7.0%
	所定外労働時間の免除	4.2%
	フレックスタイム制度	3.5%
	在宅勤務制度（テレワーク含む）	3.3%
	週休３日制	0.9%
休暇に関すること	産前、産後休暇制度	12.7%
	子ども、家族のための看護休暇	7.5%
	治療のための休暇	7.5%
	時間単位の有給休暇	7.3%
	療養中の手当支給	3.8%
	資格取得などの自己啓発のための休暇	2.6%
	健康維持増進のための休暇	1.6%
	ボランティア（社会貢献）休暇	1.4%
その他	勤務時間、勤務地、担当業務についての希望聴取	6.6%
	特になし	3.1%
	育児・介護に係る経済的支援（育児・介護休業中の経済的支援も含む）	1.4%
	自己啓発、健康維持（増進）、ボランティア休暇中の経済的支援	1.4%

問14　あなたの事業所では、次の項目の中で実施しているものがありますか。（○はいくつでも）

・勤務時間に関しては、「経営者層や管理職による残業時間の管理ができている」7.1%、次いで「短時間勤務制度が活用されている」5.0%となっています。
・休暇に関しては、「有給休暇が公正・公平に利用できている」11.5%、次いで「全従業員に対して、就業や休暇に関する制度の情報提供をおこなっている」7.9%となっています。
・その他では、「性別によらず勤務評価が適正におこなわれている」10.0%、次いで「業務上の改善や提案など従業員の意見が反映されている」8.6%、「パワーハラスメントやセクシャル・ハラスメントの防止策を講じている」7.5%と、男性女性ともに働きやすい職場環境づくりに向けて取り組まれています。

事業所の実施内容		（n＝478）
勤務時間に関すること	経営者層や管理職による残業時間の管理ができている	7.1%
	短時間勤務制度が活用されている	5.0%
	フレックスタイム制度が活用されている	2.3%
	ノー残業デーを設定している	2.1%
休暇に関すること	有給休暇が公正・公平に利用できている	11.5%
	全従業員に対して、就業や休暇に関する制度の情報提供をおこなっている	7.9%
	長期休暇からの復職時に研修やトレーニングをおこなっている	0.8%
その他	性別によらず勤務評価が適正におこなわれている	10.0%
	業務上の改善や提案など従業員の意見が反映されている	8.6%
	パワーハラスメントやセクシャル・ハラスメントの防止策を講じている	7.5%
	更衣室やトイレなど性別に配慮した環境が整っている	6.7%
	所属内でのコミュニケーションが円滑におこなわれている	6.3%
	業務に関する技術や知識を学ぶための研修を実施している	6.3%
	業務マニュアルの作成や業務の可視化をおこなっている	4.8%
	副業・兼業を認めている	4.6%
	定期的な人事面談や希望聴取をおこなっている	4.0%
	管理職に対するワーク・ライフ・バランスや働き方改革の研修を実施している	1.9%
	複数人担当制や多能工化の取り組みをおこなっている	1.7%
	事業所内に保育施設を設置している	0.4%
	特になし	0.4%

問15　あなたの事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのようなメリットがありましたか。（〇はいくつでも）

・「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むメリットでは、「従業員の生活の充実につながっている」16.0%、次いで「良好な労使関係の構築につながっている」15.3%と回答がある一方で、「現時点でメリットは実感できていない」が13.7%となっています。

「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むメリット	（n＝131）
従業員の生活の充実につながっている	16.0%
良好な労使関係の構築につながっている	15.3%
現時点でメリットは実感できていない	13.7%
人材の流出防止につながっている	13.0%
従業員のモチベーション向上により生産性向上につながっている	10.7%
仕事の効率化により時間外労働の削減につながっている	9.9%
無回答	5.3%
業務以外の体験により従業員のスキルアップや人脈形成につながっている	4.6%
優秀な人材の確保につながっている	4.6%
企業のイメージアップにつながっている	6.9%

問16　あなたの事業所でワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたって、どのような課題がありますか。（〇はいくつでも）

・「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む課題では、「日常の業務が忙しく余裕がない」39.7%と多く、次いで「業績につながらない」17.9%となっています。問15の「現時点でメリットは実感できていない」の回答とともに、推進には事業所それぞれの事情によることが大きく関わります。

「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む課題	（n＝78）
日常の業務が忙しく余裕がない	39.7%
業績につながらない	17.9%
自社に必要な取り組みがわからない	10.3%
コストがかかる	6.4%
社員への周知や理解が進まない	5.1%
経営者層の理解が得られない	2.6%
無回答	15.4%
その他 ・毎日の話し合いの中で問題点を取り上げる ・人員不足	2.6%

ハラスメントの防止についておたずねします
問17　あなたの事業所では、ハラスメント防止のための取り組みはどのような内容のものですか。（〇はいくつでも）

・ハラスメント防止のための取り組みでは、「就業規則、労働協約等の書面で、ハラスメント防止についての方針を明確化し、従業員に周知している」27.1%、「ハラスメントに係る相談窓口・苦情窓口を設置している」26.4%が多くなっています。続いて、「ミーティング時などを利用してハラスメント防止の周知や人権問題についての従業員教育をおこなっている」や「広報、啓発資料の作成・配布をおこなっている」といった事業所内で認識を深める取り組みがされています。

ハラスメント防止のための取り組み	（n＝129）
就業規則、労働協約等の書面で、ハラスメント防止についての方針を明確化し、従業員に周知している	27.1%
ハラスメントに係る相談窓口・苦情窓口を設置している	26.4%
ミーティング時などを利用してハラスメント防止の周知や人権問題についての従業員教育をおこなっている	12.4%
広報、啓発資料の作成・配布をおこなっている	11.7%
実態把握のため、定期的に調査をおこなっている	3.1%
相談窓口担当者に対する研修をおこなっている	2.3%
無回答	14.7%
その他 ・各自が考えて、気をつけている ・毎日の話し合いの中で問題点を取り上げる ・ハラスメント研修（外部講師）	2.3%

問18　あなたの事業所で、ハラスメントが起きた場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。（〇はいくつでも）

・対応として特に難しいことでは、「どこまでがハラスメントに該当するのかの判断が難しい」34.1%が最も多く、「加害者への処分の対応が難しい」16.7%、「被害者への事実確認の対応が難しい」14.4%となっています。ハラスメント防止の取り組みが重要ですが、起きた場合の対応を明確にすることが難しいという状況となっています。

ハラスメントが起きた場合、対応が難しいと感じていること	（n＝132）
どこまでがハラスメントに該当するのかの判断が難しい	34.1%
加害者への処分の対応が難しい	16.7%
被害者への事実確認の対応が難しい	14.4%
相談を受ける時に、どうような点に留意すべきかわからない	12.9%
被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい	7.6%
特に難しいと感じることはない	5.3%
日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	2.2%
無回答	6.1%
その他 ・社会保険労務士と連携している	0.7%

問19　性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、どのようなことですか。あなたの事業所の見解に近いものをお答えください。（〇はいくつでも）

・誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」27.6％と最も多く、次いで「性別や年齢、国籍などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること」16.5％、「採用や待遇における男女の格差をなくす」15.9％となっています。職場環境では、「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みへの意識が高い状況となっています。

誰もが働きやすい職場環境をつくるための見解	（ｎ＝145）
仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること	27.6%
性別や年齢、国籍などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること	16.5%
採用や待遇における男女の格差をなくす	15.9%
育児休業や介護休業制度が男女ともに活用されていること	15.2%
ハラスメント防止対策が取られていること	11.7%
全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること	8.3%
無回答	4.1%
その他 ・工場なので女性も同じ仕事ができるようにロボットを入れてみたりすること	0.7%

「男女共同参画」の実現についておたずねします
問20　「男女共同参画社会」を実現していくまちづくりについて、ご意見・ご要望などありましたら自由に記入してください。

・回答のあった事業所から貴重なご意見をいただきましたので、紹介します。記入された内容はそのまま掲載しています。

「男女共同参画社会」を実現していくまちづくりについて意見・要望　（ｎ＝9）

・企業としては、今後の人口減少を考えると性別は問わないのでは。

・企業が男女共同参画に取り組むことで得られるメリットの理解を深められては。

・取締役一名にて営業活動をしております。未回答をお許し下さい。

・多様性を認め合う意識の啓蒙活動が必要と思われます。

・性別で差別することは絶対反対です。昔より大分差別が減り良い時代になりつつあります。
私の若い頃は、女は早く出社し掃除、お茶わかし、男性にお茶出し、洗い、などしてましたが…仕事面では、男女の適正に合わせ能力を発揮できれば、ますます働きやすい環境になり個人の能力が伸びると思います。
人口減少になる世の中、男女共に協力して働きやすく住みやすい社会になればと強く思います。

・公による性差と差別の明確化が必要。

・男性の育休について取得の推進は行っていますが、実際には給料が目減りするという理由で取得を避ける方がいらっしゃいます。いろいろな助成金も出ていますので説明を行い、取得を促してはいます。それよりも、幼児期に急病などで休むことを自由にすることの方が良いのではないかと思います。
現在は時間休などで対応してもらっていますが、育休をまとめて取得するよりは、入学式・病気など、臨機応変の対応に助成が欲しいです。

・地域において女性の人数が多くても習慣上リーダーには男性が選ばれる。女性がリーダーになれば男性の参画が少なくなるように思われます。何故でしょうか？

・講義込みの会社間の意見交換会（１社から男女各１名の参加）

前回調査「2021（令和3）年8月実施」との比較

今回の調査のなかで、前回調査「2021（令和3）年8月実施」と同内容の問に対する回答を比較して、男女共同参画に関する意識の変化を参考にします。

・回収率は、前回と比べて1.4ポイント減少していますが、ほぼ同等の回答を得ています。
・年齢は、前回は30代・40代が中心でしたが、今回は40代を中心に幅広い世代となっています。
・性別は、女性が大部分であることに変わりありませんが、今回は男性の回答が減少しています。
・地域は、吉田町が前回よりも増加し、職業は「パート・アルバイト・派遣など」が増加しています。

回収数	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	162	169	△7
回収率	32.4%	33.8%	△1.4

性別	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
女性	87.1%	76.0%	11.1
男性	11.1%	22.0%	△10.9
その他	0.6%	2.0%	△1.4
答えたくない	0.6%	―	0.6
無回答	0.6%	―	0.6

年齢	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
40代	53.7%	34.0%	19.7
70代	13.0%	―	13.0
30代	12.3%	40.0%	△27.7
50代	12.3%	6.0%	6.3
60代	3.7%	7.0%	△3.3
80歳以上	3.1%	―	3.1
20代	1.3%	5.0%	△3.7
無回答	0.6%	―	0.6
70歳以上	―	8.0%	△8.0

お住まいの地域	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
吉田町	42.6%	32.0%	10.6
八千代町	19.2%	19.0%	0.2
甲田町	11.7%	21.0%	△9.3
向原町	11.7%	9.0%	2.7
高宮町	9.3%	8.0%	1.3
美土里町	4.3%	11.0%	△6.7
無回答	1.2%	―	1.2

職業	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
正社員・正職員	30.3%	30.0%	0.3
パート・アルバイト・派遣など	29.0%	23.0%	6.0
公務員・団体職員	14.2%	16.0%	△1.8
家事専業	8.7%	10.0%	△1.3
無職	7.4%	7.0%	0.4
商工業・サービス業 ―　自営業（経営主又は共同経営者）	2.5%	2.0%	0.5
農林水産業 ―　自営業（経営主又は共同経営者）	0.6%	4.0%	△3.4
自由業（開業医・弁護士等） ―　自営業（経営主又は共同経営者）	0.6%	1.0%	△0.4
農林水産業 ―　自営業（家族従事者）	0.6%	1.0%	△0.4
自由業（開業医・弁護士・芸術家等） ―　自営業（家族従事者）	0.6%	―	0.6
内職・在宅就業	0.6%	―	0.6
無回答	3.7%	―	3.7
その他	1.2%	5.0%	△3.8
商工業・サービス業 ―　自営業（家族従事者）	―	1.0%	△1.0

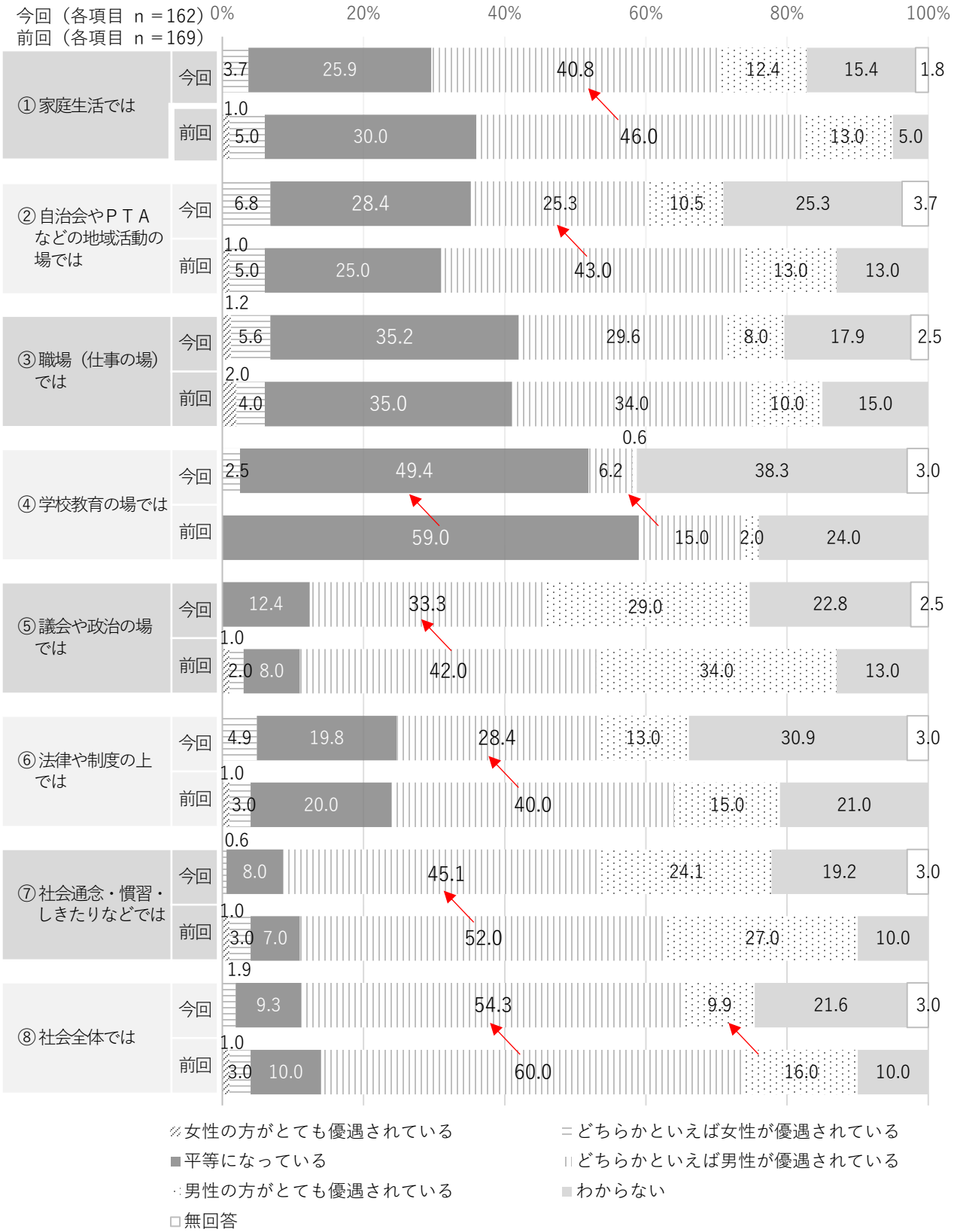
〇男女の平等意識

・全体的に前回と比べて「どちらかといえば男性が優遇されている」が減少し、「わからない」が増加しています。〈⑧ 社会全体では〉は「男性の方がとても優遇されている」が減少しています。

・〈③ 職場（仕事の場）では〉は大きな変化はみられず、〈④ 学校教育の場では〉は「平等になっている」が減少しています。

・平等になっているとまではいえませんが、男性優遇の意識が減少しています。

男女の平等意識



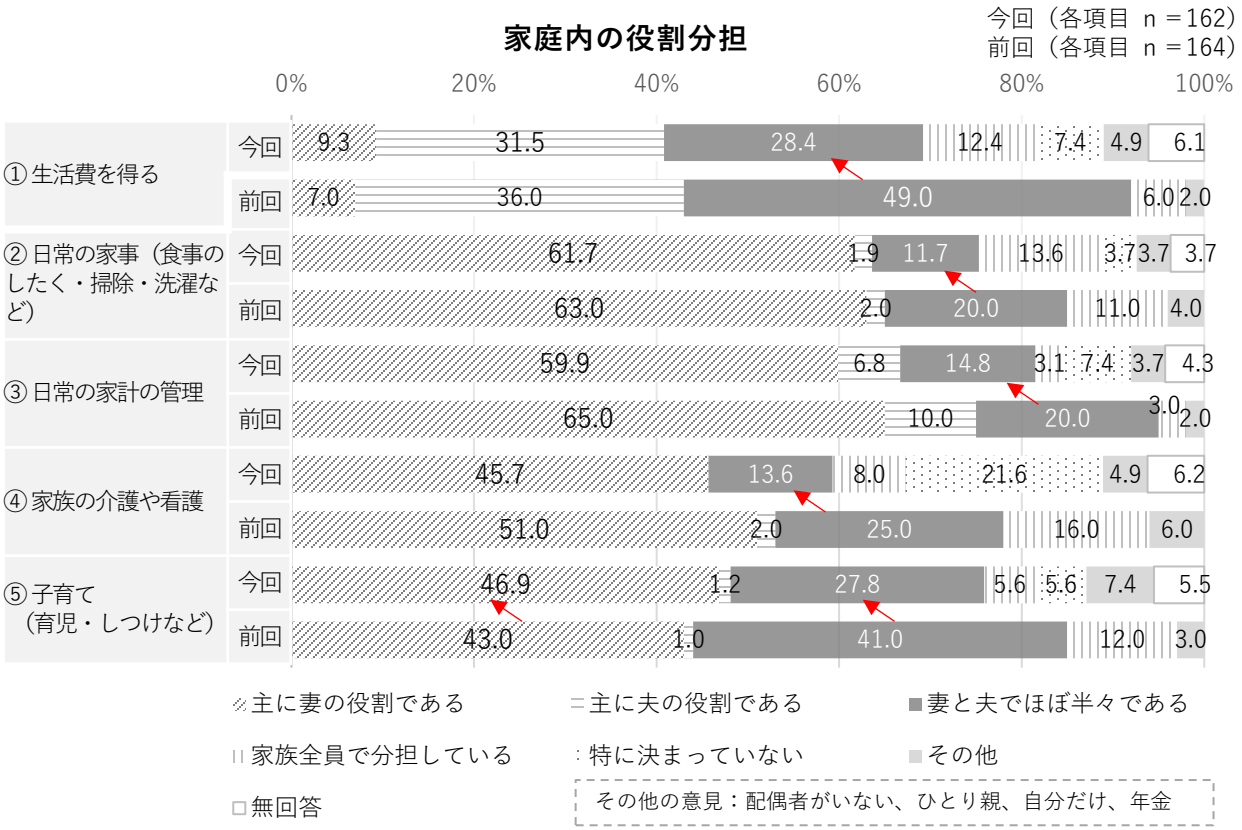
〇調査時点における過去3年間のハラスメントの「自分への被害と自分のまわりの人への被害」の状況
・セクシュアルハラスメント（セクハラ）とマタニティハラスメント（マタハラ）は前回と比べて減少がみられますが、パワーハラスメント（パワハラ）は増加がみられます。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	169	196	△27
自分が被害を受けたことがある	11.8%	16.0%	△4.2
自分のまわりに被害を受けた人がいる	8.9%	18.0%	△9.1

パワーハラスメント（パワハラ）	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	182	196	△14
自分が被害を受けたことがある	25.3%	25.0%	0.3
自分のまわりに被害を受けた人がいる	29.1%	25.0%	4.1

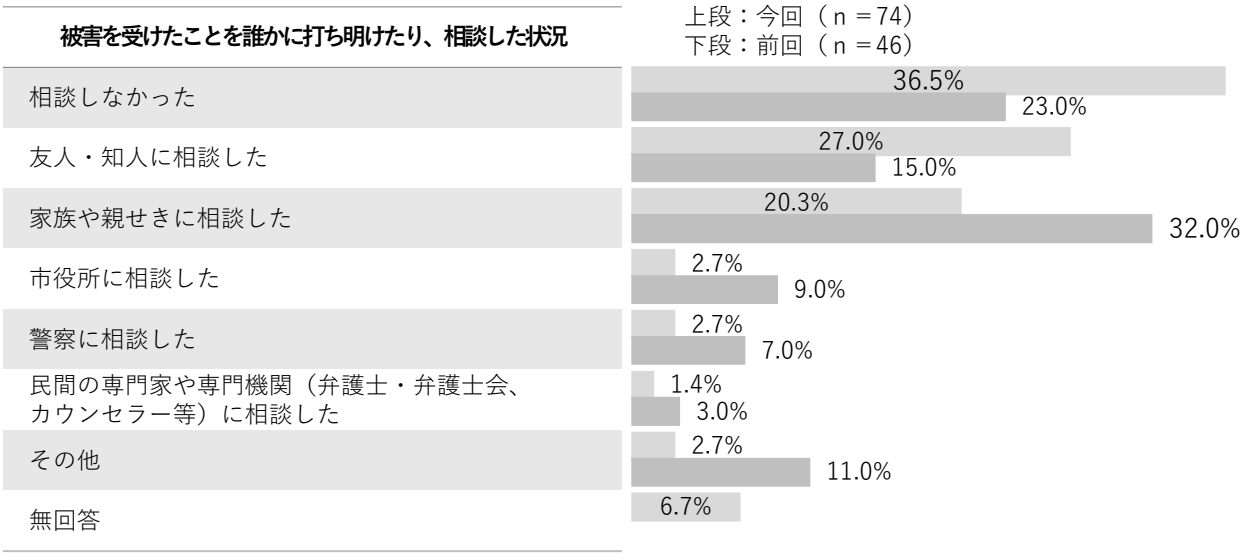
マタニティハラスメント（マタハラ）	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	162	180	△18
自分が被害を受けたことがある	3.1%	10.0%	△6.9
自分のまわりに被害を受けた人がいる	6.2%	12.0%	△5.8

〇家庭生活における男女の分担
・全体的に「妻と夫でほぼ半々である（前回：夫婦が協力して）」が減少しています。その割合は妻・夫それぞれの役割へ移行しているわけではなく、どちらかといえば「家族全員で分担している」や「特に決まっていない」の割合の増加にみられます。
・〈② 日常の家事（食事のしたく・掃除・洗濯など〉〈③ 日常の家計の管理〉〈④ 家族の介護や看護〉は「主に妻の役割である」が減少していますが、依然として割合は大きくなっています。



〇ドメスティック・バイオレンス（DV）

・被害を受けたときの行動について、前回は「家族や親せきに相談した」の割合が最も多かったのですが、今回は「相談しなかった」の割合が最も多く、「友人・知人に相談した」も増加しています。



1. 地方自治法(第202条の3)に基づく委員等の女性の登用

2026年度 安芸高田市の男女共同参画の状況

審議会等名	設置根拠	委員総数（人）	うち女性委員数（人）	女性の割合	委員総数（人）	うち女性委員数（人）	女性の割合	委員総数（人）	うち女性委員数（人）	女性の割合
		2021（R3）.4.1現在			2022（R4）.4.1現在			2023（R5）.4.1現在		
市町村防災会議	災害対策基本法第十六条	42	3	7.1%	42	3	7.1%	43	4	9.3%
民生委員推薦会	民生委員法第五条	14	2	14.3%	14	2	14.3%	14	2	14.3%
国民健康保険運営協議会	国民健康保険法第十一条	9	3	33.3%	9	3	33.3%	9	3	33.3%
介護認定審査会	介護保険法第十四条	27	7	25.9%	26	6	23.1%	25	5	20.0%
環境審議会	環境基本法第四十四条	9	2	22.2%	9	2	22.2%	0	0	0.0%
社会教育委員会	社会教育法第十五条、第十七条の二	13	2	15.4%	13	2	15.4%	12	2	16.7%
スポーツ振興審議会	スポーツ振興法第十八条	10	2	20.0%	10	2	20.0%	25	8	32.0%
地方文化財保護審議会	文化財保護法第百九十条	12	0	0.0%	9	0	0.0%	9	0	0.0%
障害支援区分認定審査会	障害者総合支援法第十五条	10	4	40.0%	10	4	40.0%	10	4	40.0%
人権相談員	安芸高田市人権相談員設置条例第一条	4	2	50.0%	4	2	50.0%	2	2	100.0%
民生児童委員（生活相談員）	安芸高田市生活指導員設置条例第一条	128	65	50.8%	128	66	51.6%	126	68	54.0%
安芸高田市公文書等管理・情報公開・個人情報保護審査会	安芸高田市公文書等管理・情報公開・個人情報保護審査会条例第三条	4	1	25.0%	4	1	25.0%	4	1	25.0%
安芸高田市スポーツ推進員	スポーツ振興基本法第三十二条	46	15	32.6%	46	15	32.6%	25	8	32.0%
安芸高田市男女共同参画推進審議会	安芸高田市男女共同参画推進条例第十八条	12	7	58.3%	9	6	66.7%	9	6	66.7%
安芸高田市障害者自立支援協議会	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第一五条	31	13	41.9%	30	13	43.3%	31	11	35.5%
障害者に関する審議会その他の合議制の機関	障害者基本法第三十六条	15	5	33.3%	15	4	26.7%	15	4	26.7%
合　計		340 人	115 人	33.8%	333 人	114 人	34.2%	359 人	128 人	35.7%

審議会等名	設置根拠	委員総数（人）	うち女性委員数（人）	女性の割合	委員総数（人）	うち女性委員数（人）	女性の割合	委員総数（人）	うち女性委員数（人）	女性の割合
		2024（R6）.4.1現在			2025（R7）.4.1現在			2026（R8）.4.1現在		
市町村防災会議	災害対策基本法第十六条	43	5	11.6%	43	5	11.6%	44	6	13.6%
民生委員推薦会	民生委員法第五条	14	3	21.4%	14	3	21.4%	14	2	14.3%
国民健康保険運営協議会	国民健康保険法第十一条	9	1	11.1%	9	1	11.1%	9	1	11.1%
介護認定審査会	介護保険法第十四条	23	6	26.1%	23	6	26.1%	22	3	13.6%
環境審議会	環境基本法第四十四条	0	0	0.0%	0	0	0.0%	9	2	22.2%
社会教育委員会	社会教育法第十五条、第十七条の二	12	2	16.7%	12	3	25.0%	12	2	16.7%
スポーツ振興審議会	スポーツ基本法第三十一条	22	8	36.4%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
地方文化財保護審議会	文化財保護法第百九十条	9	1	11.1%	9	1	11.1%	9	1	11.1%
障害支援区分認定審査会	障害者総合支援法第十五条	10	5	50.0%	10	5	50.0%	10	5	50.0%
人権相談員	安芸高田市人権相談員設置条例第一条	1	1	100.0%	1	1	100.0%	1	1	100.0%
民生児童委員（生活指導員）	安芸高田市生活指導員設置条例第一条	125	65	52.0%	123	65	52.8%	123	65	52.8%
安芸高田市公文書等管理・情報公開・個人情報保護審査会	安芸高田市公文書等管理・情報公開・個人情報保護審査会条例第三条	4	1	25.0%	4	1	25.0%	4	1	25.0%
安芸高田市スポーツ推進員	スポーツ基本法第三十二条	22	8	36.4%	22	8	36.4%	23	6	26.1%
安芸高田市男女共同参画推進審議会	安芸高田市男女共同参画推進条例第十八条	9	6	66.7%	9	6	66.7%	12	7	58.3%
安芸高田市障害者自立支援協議会	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第一五条	33	14	42.4%	31	15	48.4%	31	15	48.4%
障害者に関する審議会その他の合議制の機関	障害者基本法第三十六条	15	3	20.0%	15	3	20.0%	15	3	20.0%
合　計		351 人	129 人	36.8%	325 人	123 人	37.8%	338 人	120 人	35.5%

2. 地方自治法(第180条の5)に基づく委員等の女性の登用

委員会、委員名	委員数（人）	うち女性委員数（人）	うち女性委員割合	委員数（人）	うち女性委員数（人）	うち女性委員割合	委員数（人）	うち女性委員数（人）	うち女性委員割合	委員数（人）	うち女性委員数（人）	うち女性委員割合	委員数（人）	うち女性委員数（人）	うち女性委員割合
	2022（R4）.4.1現在			2023（R5）.4.1現在			2024（R6）.4.1現在			2025（R7）.4.1現在			2026（R8）.4.1現在		
教育委員会	4	1	25.0%	4	1	25.0%	4	1	25.0%	4	1	25.0%	4	1	25.0%
選挙管理委員会	4	2	50.0%	4	2	50.0%	4	3	75.0%	4	3	75.0%	4	3	75.0%
公平委員会	3	1	33.3%	3	1	33.3%	3	1	33.3%	3	1	33.3%	3	1	33.3%
監査委員	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%
農業委員会	12	1	8.3%	12	1	8.3%	12	1	8.3%	12	1	8.3%	13	1	7.7%
固定資産評価審査委員会	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%
合　計	28 人	5 人	17.9%	28 人	5 人	17.9%	28 人	6 人	21.4%	28 人	6 人	21.4%	29 人	6 人	20.7%

3. 一般職の女性在職状況

区　分	一般職職員総数	うち女性（人）	女性比率(%)	一般職職員総数	うち女性（人）	女性比率(%)	一般職職員総数	うち女性（人）	女性比率(%)	一般職職員総数	うち女性（人）	女性比率(%)	一般職職員総数	うち女性（人）	女性比率(%)
	2022（R4）.4.1現在			2023（R5）.4.1現在			2024（R6）.4.1現在			2025（R7）.4.1現在			2026（R8）.4.1現在		
市町長部局	303	99	32.7%	247	98	39.7%	238	96	40.3%	237	94	39.7%	241	97	40.2%
教育委員会事務局	34	12	35.3%	34	15	44.1%	33	12	36.4%	30	12	40.0%	26	10	38.5%
保育所	25	23	92.0%	23	21	91.3%	24	22	91.7%	23	21	91.3%	23	22	95.7%
その他行政機関	10	1	10.0%	10	2	20.0%	10	1	10.0%	10	3	30.0%	11	3	27.3%
合 計	372 人	135 人	36.3%	314 人	136 人	43.3%	305 人	131 人	43.0%	300 人	130 人	43.3%	301 人	132 人	43.9%

4. 一般職のうち管理職総数の女性在職状況

区　分	一般職管理職総数	うち女性（人）	女性比率(%)	一般職管理職総数	うち女性（人）	女性比率(%)	一般職管理職総数	うち女性（人）	女性比率(%)	一般職管理職総数	うち女性（人）	女性比率(%)	一般職管理職総数	うち女性（人）	女性比率(%)
	2022（R4）.4.1現在			2023（R5）.4.1現在			2024（R6）.4.1現在			2025（R7）.4.1現在			2026（R8）.4.1現在		
市町長部局	40	7	17.5%	34	7	20.6%	35	8	22.9%	35	7	20.0%	37	8	21.6%
教育委員会事務局	4	1	25.0%	5	2	40.0%	6	2	33.3%	5	1	20.0%	5	1	20.0%
保育所	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
その他行政機関	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%
合 計	47 人	8 人	17.0%	42 人	9 人	21.4%	44 人	10 人	22.7%	43 人	8 人	18.6%	45 人	9 人	20.0%

5. 安芸高田市の人口(住民基本台帳登録者)

	2022（R4）.4.1現在	2023（R5）.4.1現在	2024（R6）.4.1現在	2025（R7）.4.1現在	2026（R8）.4.1現在
女性	14,120人	13,865人	13,602人	13,227人	12,947人
男性	13,185人	12,988人	12,760人	12,512人	12,235人
総人口	27,305人	26,853人	26,362人	25,739人	25,182人
世帯数	13,335世帯	13,310世帯	13,309世帯	13,183世帯	13,052世帯

第３次プランの取組み状況について

1．本市の男女共同参画の現状

第３次プランでは、４つの基本方針を定め、課題解決のための施策を実施してきました。

（１）地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

（２）性別に関わらず仕事やライフスタイルを選択できる環境の整備

（３）女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

（４）多様性と人権を尊重する市民意識の醸成

それぞれの目標に対して、本市の男女共同参画の現状を確認します。

（１）地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

市が率先して審議会や行政委員会等の委員への女性の選任に取り組むことで、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を推進します。

１－１　政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画促進
①審議会委員への女性の選任の推進（重点） 地方自治法に規定する審議会等は、行政執行の前提として必要な審査、審議、調査などを行いますが、女性の登用割合が男性に比べて低く、女性の意見が反映されにくい構造になっています。 ●審議会等の女性登用割合50％（現況33.8％）を目標にして取り組みました。
②行政委員会等への女性の参画の拡大 地方自治法に規定する行政委員会は、行政運営の公平性・中立性確保、行政の民主化の実現、専門的知識の要請があることから、長とは独立した機関として位置づけられています。これらの要請に適正に対応するためには男女同等の委員構成が求められます。
③市の女性職員の職域拡大、育成及び登用の推進（重点） 女性の能力を最大限活かせる職場をつくるためにも、女性がリーダーシップをとる職場が求められます。地方公務員法に定める平等扱いと成績主義の原則を前提としつつ、女性活躍推進法における特定事業主行動計画に基づき、職域拡大及び管理職等への積極的な登用を図ります。 ●管理的地位にある行政職員に占める女性職員の割合30％（現況12.7%）を目標に取り組みました。

１－２　市の関係団体などにおける方針決定過程等への女性参画の促進充実
①女性の地域活動への参画支援及び地域活動に取り組む団体の方針決定過程への女性の参画の促進 地域活動における方針の立案及び決定へ幅広い人材が参画できるよう環境整備するなかで、その一環として積極的な女性参画も働きかける。各団体等の男女共同参画の学習などを支援するとともに、地域活動に取り組む団体に対して女性の登用などについて具体的な働きかけを行う必要があります。

（現状）

市が率先して審議会や行政委員会等の委員への女性の選任に取り組み、審議会等の女性登用割合は目標の50％は届かなかったものの33.8％から37.8％に向上させることができました。また、市の女性職員の職域拡大及び管理職等への積極的な登用を図り、目標の30％に届かなかったものの12.7％から18.6％に向上させることができました。

女性の地域活動への女性の参画の促進では、2025年度市民アンケートによると家庭の役割分担の「自治会など地域活動への参加」の項目で、主に夫の役割である33.9％、妻と夫でほぼ半々である17.3％となり、主に妻の役割であるは20.4％と一定の支え合う役割分担がみられました。また、近年の防災意識の高まりとともに地域防災への取組は重要であるため女性消防団員の確保等を進めてきました。

（個別目標）

指　標　名	2021（令和3）年度	2026（令和8）年度までに	2025（令和7）年度
地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等の女性登用割合（目標50%）	33.8%	50%	37.8%
管理的地位にある行政職員に占める女性職員の割合（目標30%）	12.7%	30%	18.6%

（今後の取組）

地域社会の活力と多様性を高める観点から、職場や地域などあらゆる分野において女性が政策形成や方針決定、団体の意思決定の過程に関わる女性参画拡大に継続して取り組みます。また、大規模災害の初動段階からの女性の視点を活かした災害対応に向けて、避難所運営など男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の取組を進めます。

（２）性別に関わらず仕事やライフスタイルを選択できる環境の整備

職業生活と子育て、介護などの家庭生活を両立させることができるよう、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用、また事業者に対し、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取り組みを働き掛けます。

2－1　働く場における男女共同参画の推進

①働く場における男女の均等な機会と待遇確保

性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取り扱いの廃止、男女間の賃金格差の解消などの男女雇用機会均等法等の履行の確保について、国・県等と連携して継続的に事業者に対する周知・啓発を図ります。

②働く場におけるハラスメントの防止に向けた取り組みの促進（重点）

男女が共にその個性や能力を十分に働きやすい環境とするためには、職場におけるハラスメントの徹底防止が求められます。

●ハラスメントを体験したことのある人（自分または周り）の割合　現況からの減少
（現況セクハラ32%，パワハラ50%，マタハラ23%）

2－2　職業生活と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備

①男性の育児・介護休業制度等の定着と柔軟で多様な働き方の促進（重点）

職業生活と子育て、介護などの家庭生活が両立できる職場環境づくりを促進します。そのためには、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を推進していくため、事業所や労働者に対する周知・啓発を図り、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取り組みを働きかける必要があります。

●事業所で最近3年間に育児休業の対象となる従業員（非正規含む）のうち実際に育児休業を取得した従業員（非正規含む）の割合（現況8%⇒50%以上）
●介護休業を取得した人の割合（介護休暇1%）　現況からの向上

②市役所における職業生活と家庭生活の両立に向けた職業環境の整備

市役所がワークライフバランスに向けた働き方改革を率先して取り組み、民間事業所に同様の取り組みを波及させます。特に、男性職員の育児休業制度の利用を促進するため、制度の周知、職場環境の整備を図る必要があります。

2－3　男性にとっての男女共同参画の推進
①男性の意識啓発等の推進 　あらゆる人が自分らしく生きるには、根強く残る男女の固定的な性別役割分担意識を解消することが必須です。特に男性に根強く残っている現状があります。
②男性の家庭生活・地域活動への参画を促す取り組みの推進（重点） 　依然、家事やPTA等地域活動の無償労働の多くを女性が担っている実態があり、女性に当たり前のように負担がかかっています。男性の本気度の高い家庭や地域参画が必要です。 　●家庭生活及び地域での男女平等の意識 現況からの向上（現況　家庭31％，地域25％）

2－4　子育てや介護等の支援の充実
①保育サービスの充実 　子育てに対する不安や負担感を解消し、男女が共に子育てと仕事を充実させることができるよう、ライフスタイルに対応した多様な保育サービスの提供など、きめ細かな子育て支援策が必要です。
②介護サービス等の充実 　近年、身内の介護のため離職せざるを得ないなど、介護に関する社会問題が生じています。介護を要する高齢者とその家族を社会全体で支えることが必要です。
③ひとり親家庭に対する支援の充実 　ひとり親家庭は経済的に不安定なケースが多く、子育てや日常生活の不安を抱えながら生活することが多いと考えられます。コロナ禍において一層不安定になっています。その不安を解消するための支援の充実を図る必要があります。

2－5　多様な就業ニーズを踏まえた就業支援の充実
①多様な就業ニーズに応じた就業支援 　特に子育て中の就業は，勤務場所や勤務条件など多様なニーズがあり、就業支援することが求められています。また、起業したい女性の支援を積極的に行い、女性の能力を地域の活性化に結び付けるよう推進します。

（現状）

　2025年度市民アンケートで「現在、仕事をしている」「以前仕事をしていたが現在はしていない」と回答のあった人は、生活するうえでの優先事項は家庭や個人の生活（趣味）であることが多くを占めています。

　職業生活と子育て、介護などの家庭生活の両立に向けた社会環境の整備が進むなかで、市や事業所でも積極的に取り組まれています。そのなかで、誰もが安心して働くことができる職場環境には、ハラスメントの防止が不可欠です。

　2025年度市民アンケートによると「自分が被害を受けたことがある」「自分のまわりに被害を受けた人がいる」の割合は、セクシュアルハラスメント（セクハラ）で目標32％に対し21％と減少し、パワーハラスメント（パワハラ）で目標50％に対し54％と増加し、マタニティハラスメント（マタハラ）で目標23％に対し9％と減少しました。パワハラが増加していることは大きな課題であり、ハラスメントの被害を少しでも減らしていく必要があります。

　育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用については、女性の職業生活における活躍の推進の分野を含めて進められてきました。

　2025年度事業所アンケートによると、事業所で最近3年間に育児休業の対象となる従業員のうち実際に育児休業を取得した従業員の割合は、目標の50％以上に届かなかったものの8％から37.7％に向上しました。介護休業を取得した人の割合は少ないものの、少子高齢化が進むなかでは制度利用者の増加が望まれます。2025年度市民アンケートでも、子育て（育児・しつけなど）、家族の介護や看護をはじめ、家庭内の役割分担は女性が多くを占めていることがわかります。

家庭生活及び地域での男女平等の意識では、家庭生活が目標31％からの向上に対し25.9%、地域が目標25％からの向上に対し28.4％でした。家庭生活への意識の向上は、男性の家庭生活・地域活動への参画を促す取組の推進をする必要があります。

市においても、行政の役割において子育てや介護等の支援の充実に向けて、保育・介護サービス、ひとり親支援や就業支援に取り組みました。

（個別目標）

指　標　名	2021（令和3）年度	2026（令和8）年度までに	2025（令和7）年度
ハラスメントを体験したことのある人（自分または周り）の割合（目標：現況からの減少）	セクハラ　32％ パワハラ　50％ マタハラ　23％	左記からの減少	セクハラ　21％ パワハラ　54％ マタハラ　9％
事業所で最近3年間に育児休業の対象となる従業員のうち実際に育児休業を取得した従業員の割合（目標50％以上）	8％	50％以上	37.7％
介護休業を取得した人の割合（目標：現況からの向上）	1％	左記からの向上	21人/76事業所
家庭生活及び地域での男女平等の意識（目標：現況からの向上）	家庭　31％ 地域　25％	左記からの向上	家庭　25.9％ 地域　28.4％

（今後の取組）

働くことを希望する全ての人が、育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、両立のしづらさを感じることなく働き続けられるよう、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進について市役所が率先して取り組み、育児・介護休業制度の利用促進を図ります。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に当たって、職業生活を営むか、営まないかの選択は、自らの意思に基づく主体的な選択によるべきものであって、強要・強制されるものであってはならないことの理解促進も重要です。

また、家庭内の役割の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立ができるよう、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが求められます。市が実施するイベントや学習機会を通して、男性が率先して家庭生活へ参画し、地域参画へつながるよう継続して取り組むとともに、保育・介護サービスの充実を図っていきます。

ハラスメントの課題に対しては、ハラスメントが個人の尊厳や人格を傷つける人権侵害であることの認識を広く周知し、市役所や事業所での防止対策が進むよう継続的に取り組みます。

（３）女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

女性に対する暴力は、女性の人権を踏みにじるもので決して許されるものではなく、それが社会的な問題であるという認識を広く浸透、徹底させるための啓発を行うとともに、相談体制の充実を図ります。

3－1　女性に対するあらゆる暴力根絶のための認識の徹底と対応
①女性に対するあらゆる暴力についての実態把握と対応 DVやセクシャルハラスメント、性暴力などは重大な人権侵害で、男女共同参画の推進を阻むものであり、その被害者の多くは女性です。女性に対するあらゆる暴力の実態を把握し、解消に向けた取り組みを行う必要があります。
②啓発の推進及び教育の充実（重点） 女性に対する暴力は、その背景として男性優位な社会構造が起因しています。一個人の問題としてだけではなく、社会全体としての問題と捉えることが必要です。 ●年2回以上の啓発事業の実施

3－2　配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援の充実 【DV防止法に基づく市町村基本計画】
①被害者への相談支援の充実 DV被害者の早期発見、早期対応につなげるため、相談窓口の周知を日常的に行うとともに、障害者や外国人などあらゆる立場の人が相談しやすい環境を整備する必要があります。
②被害者の保護体制・自立支援の充実 関係機関が連携し、被害者の情報管理を徹底することで、加害者から被害者を保護する必要があります。また、被害者に寄り添う視点を持って、子どもを含めた被害者の生活面での悩みなどに関する相談など、自立に向けた支援を行います。

（現状）

2025年度市民アンケートでは、ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）は各項目で「経験はない」という回答が多くを占めています。

「されたことがある」という被害を受けた体験では、「ののしる、大声でどなる」で15.4％、次いで「相手が嫌がっているのに、性的な行為を要求する」で13.6％となっています。「したことがある」という加害者側の行為では、「何を言っても長時間無視し続ける」で4.9％、次いで「ののしる、大声でどなる」で3.1％となっています。少数とはいえ「なぐる、蹴るなどの暴力を振るう」といった身体的暴行も存在しています。

市では、高齢者や障害者など関係する所管課がそれぞれ対応しています。複雑多様化する社会環境では、一人ひとりの抱える問題も同様に変化していくことから、相談窓口の相談支援体制の充実が求められています。

女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発事業として、これまでに『性被害問題の理解と職場や学校のセクシュアルハラスメントについて』や『魂の殺人・性被害を知る～自分を取り戻すために～』といった市民や団体支援者、市職員の研修会に取り組み、2025年度は相談員・支援員研修と企業向けハラスメント研修を実施しました。

（個別目標）

指　標　名	2021（令和3）年度	2026（令和8）年度までに	2025（令和7）年度
女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発事業の実施（目標：年2回以上）	―	年2回以上	企業向けハラスメント研修、相談員・支援員研修の実施

（今後の取組）
　配偶者等への暴力等は、重大な人権侵害であり、決して許されるものでない社会的な問題であるという認識を広く浸透、徹底させるための啓発を継続します。特に女性に対する暴力の予防と根絶に向けた取組や社会的・経済的な理由で多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して予防と被害からの回復のための支援など関係機関と連携していく取組を進めます。
　また、相談員や支援者のスキルアップ支援や相談窓口の周知等を図っていきます。

（４）多様性と人権を尊重する市民意識の醸成

　すべての市民が相互に認め合い、支えあう人権尊重社会の形成に向け、市民一人一人が人権尊重の理解を深められるよう、人権教育や啓発を推進します。

4－1　互いの人権を尊重し合う教育や啓発の推進
①互いの人権を尊重し合う教育や啓発の推進（重点） 　誰もが生き生きと暮らせる社会環境づくりに向け、市民一人一人の人権尊重への理解促進、人権意識の向上が重要です。とりわけ、多様性を受容し尊重する人権教育や啓発を推進します。 　●市が主催する人権啓発イベントへの参加者数　現況からの増加
② 多様な性のあり方への理解促進と支援（重点） 　人の性の多様性については、社会全体で認識が広まりつつありますが、性的少数者への差別・偏見は解消されたとは言えない状況で、まだ多くの性的マイノリティが生きづらい社会状況は変わっていません。 　●LGBTQに関する啓発イベント回数　現況より増加

4－2　男女共同参画の視点からの広報・啓発活動の推進
① 広報・啓発活動の推進 　講演会等の啓発だけでなく、市が取り組んでいる男女共同参画に関する事項の市民の認知度を高め、男女共同参画の実現につなげていくことが求められています。

4－3　子どもの頃からの男女共同参画を推進する教育の充実
① 学校教育における男女共同参画に関する教育の充実（重点） 　子どもの頃から男女共同参画が当たり前であるという考えを養うことで、ジェンダーに捉われない自己形成や地域社会づくり結び付けることを推進します。 　●学校生活の男女の地位が平等になっていると思う割合　現況値（59%）からの向上
② 家庭における男女共同参画を推進する教育の充実 　「家事は女性が行う」意識は、まだ根強く残っており、男女平等でない社会環境に結び付いています。保護者が家庭内の男女共同参画を理解・実践し、子どもに家事などを協力してするのは当たり前であるという考え方を育みます。

（現状）
　男女共同参画社会はもとより、誰もが生き生きと暮らせる社会をつくっていくためには人権尊重の理解促進、人権意識の向上が不可欠です。市では、人権啓発イベントや研修会による人権を考える機会を通して、一人ひとりが差別や偏見のない社会づくりに参画してもらうよう啓発事業に積極的に取り組んでいます。
　特に重点的な取り組みとして、手話を通して人それぞれに障害をはじめ環境や文化、ルーツによる違いがあることに気づき、関心を向けることを目的とした手話パフォーマンスや手話ワークショップを開催しました。2022年度から市内全小中学校を巡回して開催し、学校教育のなかで児童・生徒に幅広く「手話」や「耳のきこえない人」との出会いの場を作りました。

市が主催する人権啓発イベントへの参加者数では、2021（令和3）年度時点で年間15回1,500人を目標に年度計画を立てていました。現在は20回2,000人を目標に進めています。2022～2024年度の3年間で参加者数は5,060人に増加させることができました。

LGBTQに関する啓発イベント回数では、目標の2回からの増加に対して合計6回の講演会や研修会を開催をしました。市では性的少数者の方が安心して暮らせる社会の実現に向けて、パートナーシップ・ファミリーシップ制度を創設していますが、2025年市民アンケートでは全く知らなかったという回答が37.0％あり、周知をしていく必要があります。

学校教育における男女共同参画の状況について、2025年度市民アンケートでは、学校生活の男女の地位が平等になっていると思う割合は目標の59％からの向上に届かなかったものの49.4％でした。

（個別目標）

指　標　名	2021（令和3）年度	2026（令和8）年度までに	2025（令和7）年度
市が主催する人権啓発イベントへの参加者数（目標：現況からの増加）	14回 1,119人参加	左記からの増加	2025年度：計18回 2,022人参加
LGBTQに関する啓発イベント回数（目標：現況より増加）	2回	左記からの増加	安芸高田市/三原市/安芸太田町合同レインボーライトアップ（6月2日～9日） 市民・市職員向け研修会（1回） 79人参加
学校生活の男女の地位が平等になっていると思う割合（目標：現況からの向上）	59％	左記からの向上	49.4％

（今後の取組）

すべての分野において、長年にわたり人々の中に形成されてきた固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定的概念により、一人ひとりが性別によって制約されることなく個人として尊重される社会形成が必要です。自らの意思によって自分らしい生き方が選択でき、多様性を認め合える社会の実現に向けて、引き続き啓発事業を取り組みます。

2025年度市民アンケートでは、男女共同参画を進めるために行政が力を入れる取り組みとして、学校での男女共同参画についての教育を充実するという回答が最も多くありました。学校生活での指導等により性別にかかわらず自分や相手、一人一人を尊重する態度等を、発達段階に応じて身に付けるように取り組み、児童・生徒から保護者へ浸透し、家庭内の男女共同参画につなげていきます。

（5）おわりに

第３次プランにおいては、「社会全体における男女の平等意識」が平等になっていると回答した人の割合の向上を重要な指標として掲げてきましたが、平等と感じる人の割合は10％から21.6％に上昇しました。計画期間のなかで社会情勢とともに意識にも大きな変化が見られています。

指　標　名	2021（令和3）年度	2025（令和7）年度
社会全体における男女の平等意識で平等になっていると回答した人の割合	10.0％	21.6％

こうした状況を踏まえ、第４次プランにおいては、第３次プランの取組を踏襲し、性別に関わりなく誰もが自らの個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野において参画できる社会の実現に向け、継続して取組を行っていく必要があります。

○男女共同参画社会基本法

（平成十一年六月二十三日）
（法律第七十八号）

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　男女共同参画社会の形成　男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条　男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条　男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条　男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条　男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条　男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条　国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条　国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第十一条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第十二条　政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

２　政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第十三条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

２　男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

４　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

５　前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第十四条　都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

２　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
４　都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)
第十五条　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
(国民の理解を深めるための措置)
第十六条　国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
(苦情の処理等)
第十七条　国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
(連携及び協働の促進)
第十八条　国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。
２　地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。
(人材の確保等)
第十八条の二　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。
(調査研究)
第十八条の三　国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。
(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)
第十九条　国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。
(国際的協調のための措置)
第二十条　国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章　男女共同参画会議

(設置)
第二十一条　内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。
(所掌事務)
第二十二条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
一　男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
二　前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
三　前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
四　政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
(組織)
第二十三条　会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。
(議長)
第二十四条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。
２　議長は、会務を総理する。
(議員)
第二十五条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。
一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
二　男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
２　前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
３　第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
４　第一項第二号の議員は、非常勤とする。
(議員の任期)
第二十六条　前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。
２　前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。
(資料提出の要求等)
第二十七条　会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。
２　会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。
(政令への委任)
第二十八条　この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附　則　（略）

○安芸高田市男女共同参画推進条例

平成21年3月19日
条例第8号

安芸高田市は、中国山地のなだらかな山々に囲まれ、緑と清流が美しい豊かな自然環境に恵まれた、農業を中心として発展してきた地域である。また、戦国時代の武将・毛利氏の居城である郡山城などを中心とした歴史的資源や、神楽や花田植といった郷土芸能などを継承し、地域特有の文化を育んできた。

21世紀を迎え、少子高齢化、国際化及び高度情報化が急速に進展する中で、豊かで活力ある社会を築くためには、男女が対等なパートナーとして互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、それぞれの個性と能力を十分発揮することのできる男女共同参画社会の実現が大変重要である。

また、住民と行政の協働のまちづくりをすすめる、本市の将来像「人　輝く・安芸高田」の実現のためには、男女共同参画は欠かせない要件の1つであり、これまでも様々な取組みを行ってきた。

しかし、社会においては、いまだに性別による固定的な役割分担等を反映した制度や慣行が根強く残っており、男女共同参画社会の実現には多くの課題があるのが現状である。

「人　輝く・安芸高田」があらわす、だれもが豊かで生き生きと暮らせる地域を実現し、未来に引き継いでいくために、市、市民及び事業者が協働して男女共同参画社会を早期に実現することを決意し、この条例を制定する。

第1章　総則

(目的)

第1条　この条例は、男女共同参画の推進について、その基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、本市における男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

(定義)

第2条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1)　男女共同参画　男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべきことをいう。

(2)　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供することをいう。

(3)　セクシュアル・ハラスメント　性的な言動等により他人を不快にさせ、もってその者の生活環境を害することをいう。

(基本理念)

第3条　男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

(1)　男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接又は間接に性別による差別的扱いを受けないこと、男女が自らの意思と責任の下に個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。

(2)　性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度又は慣行が、男女の社会におけるあらゆる活動の自由な選択を妨げることのないよう配慮されること。

(3)　男女が、政策又は方針の立案及び決定に、共同して参画する機会が確保されること。

(4)　家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び職業生活その他の社会生活における活動を両立して行うことができること。

(5)　男女が、それぞれの特性についての理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項に関し、互いの意思が尊重され、健康な生活を営むことについて配慮されること。

(6)　男女共同参画の推進と密接な関係を有する国際社会の動向に留意し、協調してこれに取り組むこと。

(性別による人権侵害の禁止)

第4条　何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的扱いをしてはならない。

2　何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントその他の人権を侵害する性的な言動や性的暴力を行ってはならない。

3　何人も、その配偶者その他の家族の構成員に、身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為を行ってはならない。

(市の責務)

第5条　市は、第3条に規定する基本理念に基づき、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画施策」という。)を総合的かつ計画的に推進するものとする。

2　市は、男女共同参画の推進に、市民及び事業者と協働して取り組むものとする。

3　市は、男女共同参画施策を実施するため、必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(市民の責務)

第6条　市民は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における男女共同参画の推進に、積極的に取り組むものとする。

2　市民は、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第7条　事業者は、事業活動に関して、男女が対等な立場で参画する機会を確保し、仕事と、子育てや介護等の家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境の整備に努めるものとする。

2　事業者は、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めるものとする。

第2章　男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第8条　市長は、男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定しなければならない。

2　市長は、基本計画を策定したとき又は変更したときは、これを公表するものとする。

(行政の男女共同参画の推進)

第9条　市は、市の政策及び方針の決定過程に男女共同参画を図るため、次の各号に掲げるものについて、一方の性に著しく偏ることのないように努めるものとする。

(1)　市の執行機関である委員会の委員並びに市の政策及び方針の決定等に係る審議会等の委員その他の構成員

(2)　市の管理職等

2　市は、職員の性別によって、次のような格差を生じさせないよう努めなければならない。

(1)　性別によって職域が固定的に決定されること。

(2)　性別によって能力開発の機会を均等に与えられないこと。

3　市は、子育てや介護等の家庭生活における活動を支援する制度について、職員が性別にかかわらず活用しやすい環境をつくるよう努めるものとする。

(男女共同参画に係る啓発及び広報活動の実施)

第10条　市は、市民及び事業者が、男女共同参画の推進について理解を深めるため必要な啓発活動及び広報活動を行う。

(男女共同参画に係る教育の実施)

第11条　市は、市民が、男女共同参画について関心を持ち、理解を深めることができるようにするため、その教育及び学習の振興に必要な措置を講ずるものとする。

(苦情又は相談への対応)

第12条　市は、第4条第1項から第3項までの規定に反する行為その他男女共同参画の推進を阻害する問題についての苦情又は相談を受けた場合は、関係機関との連携を図りながら適切に対応するものとする。

(仕事と家庭生活等の両立支援)
第13条　市は、男女が共に、仕事と、家庭生活における活動その他の活動とを両立することができるよう、子育てや介護等の支援を行うものとする。
(男女共同参画の推進に向けた支援)
第14条　市は、市民及び事業者が行う男女共同参画への取組み(積極的改善措置を含む。)が促進されるよう、必要な情報提供その他の支援を行うものとする。
(調査研究)
第15条　市は、男女共同参画の推進に関し必要な調査研究を行い、男女共同参画施策その他の施策に反映させるよう努めるものとする。
(年次報告)
第16条　市長は、毎年、男女共同参画施策の実施状況を明らかにした報告書を作成し、これを公表するものとする。

第3章　安芸高田市男女共同参画推進審議会

(安芸高田市男女共同参画推進審議会)
第17条　市は、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査並びに審議するため、安芸高田市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。
(組織及び運営)
第18条　審議会は、委員15人以内で組織する。
2　男女いずれか一方の性の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。
3　委員は、市民及び学識経験のある者のうちから市長が委嘱する。ただし、市民のうちから市長が委嘱する委員の一部については、公募により決定するものとする。
4　委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
5　委員の再任は、これを妨げないものとする。
6　委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。
7　前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関して必要な事項は、規則で定める。

附　則
この条例は、平成21年4月1日から施行する。

第４次安芸高田市男女共同参画プラン

わたしとあなたを大切にするあったかプラン　資料編

2027(令和９）年　月

発　行　　安芸高田市
編　集　　安芸高田市　市民部　人権多文化共生推進課
電　話　　(0826)42－5630
ＵＲＬ　http://www.akitakata.jp/ja/