

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 = ○○）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○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。お詫び申し上げます、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、 <u>必要にな れば</u> 取得したい	これまでは取得する必要 がなかったが、 <u>子どもが 生まれたら</u> 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 <u>理解</u> 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 <u>理科</u> させる ことが難しい

6. 調査結果の総括

○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高い状況です。

(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、各項目で思われた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、「特にならない」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と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。

○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知したり、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。

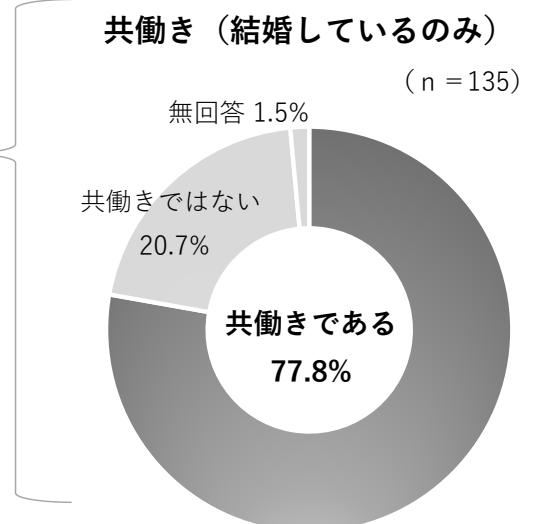
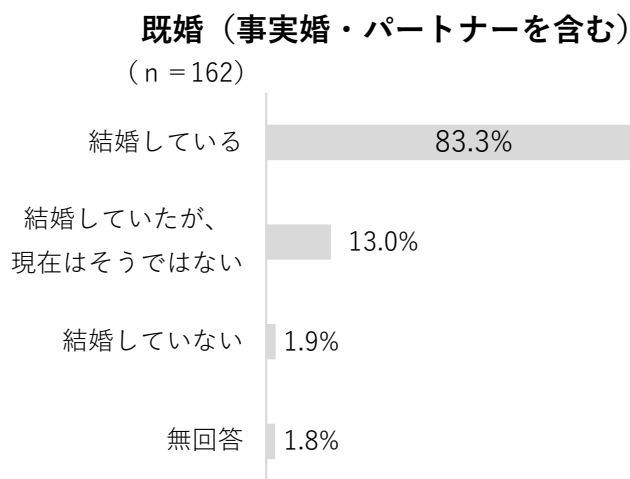
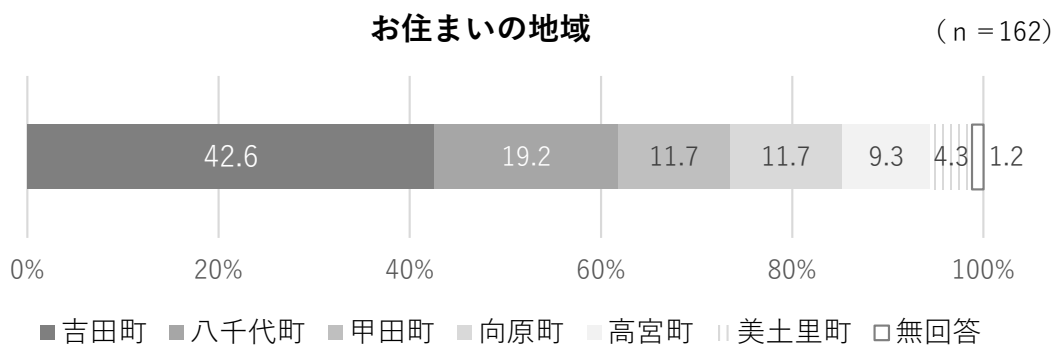
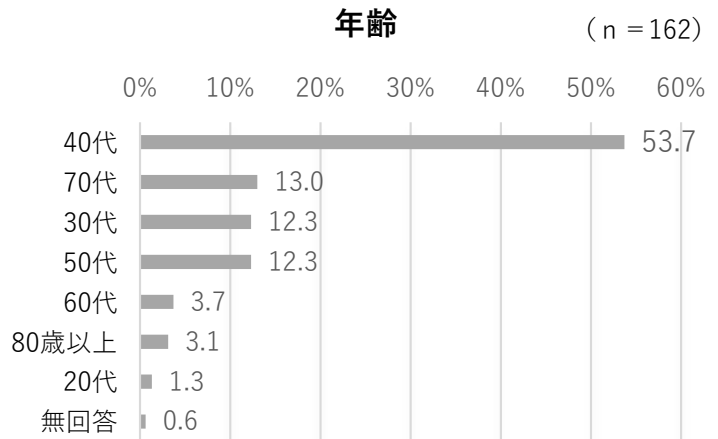
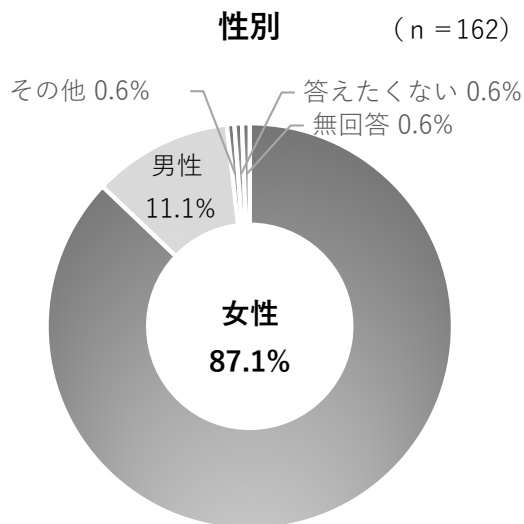
(15) 「男女共同参画」の実現

- ・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。

市民アンケートの結果

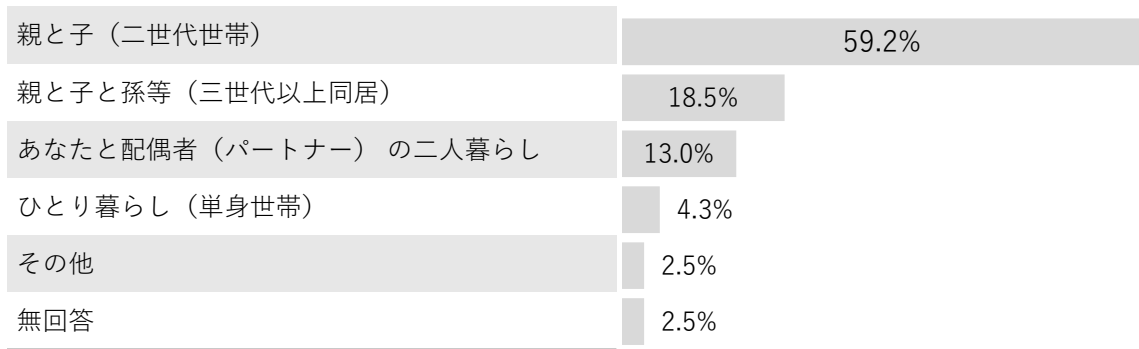
属性（問1～問8）

- ・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。



家族の構成

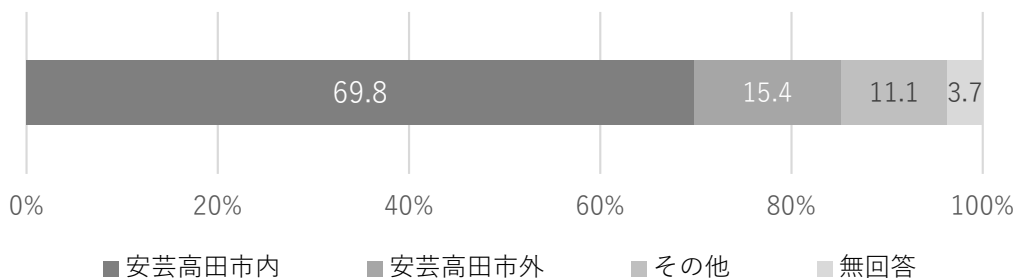
(n = 162)



- ・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。

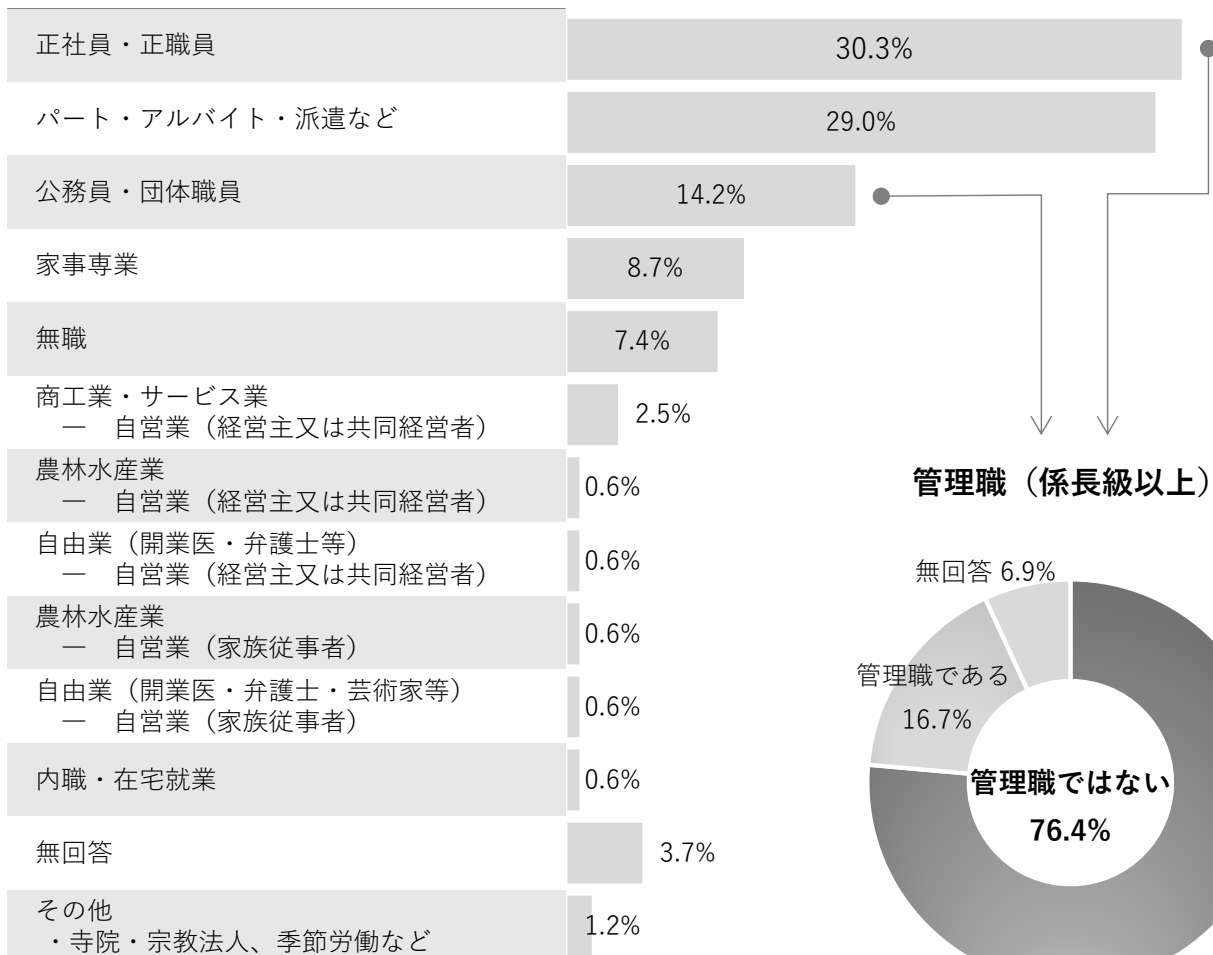
職場

(n = 162)



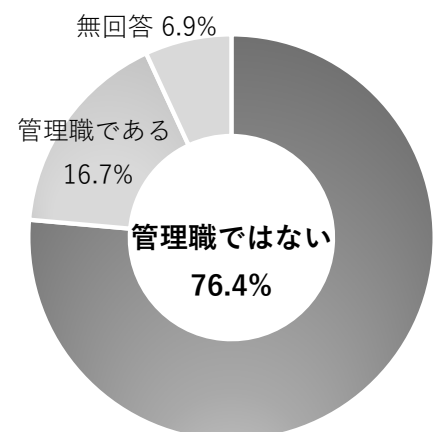
職業

(n = 162)



管理職（係長級以上）

(n = 72)



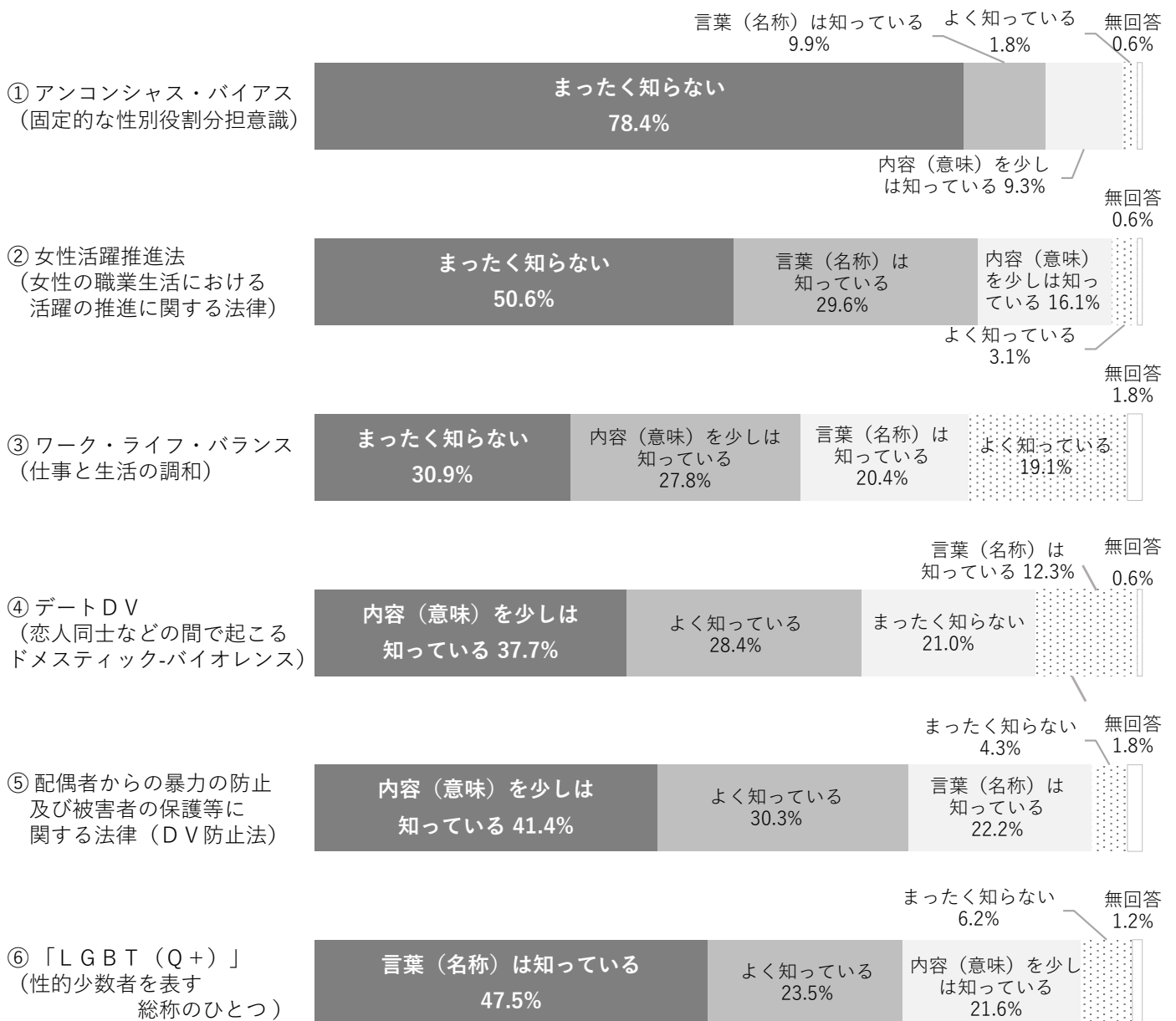
問9 あなたは、次にあげる用語の意味を知っていますか。

①から⑥までの項目について、それぞれお答えください。(〇は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。（〇は1つずつ）

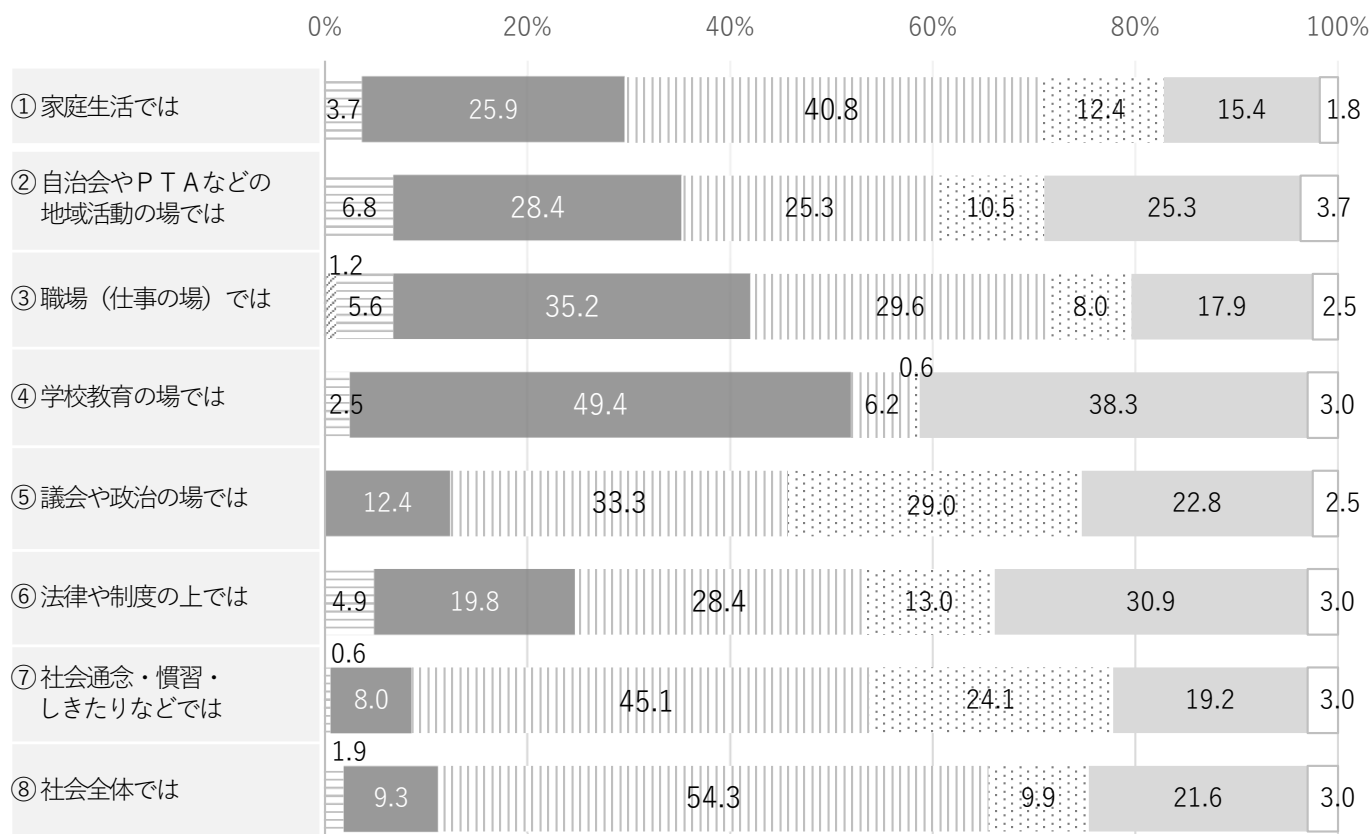
・男女の平等意識は、項目別に回答の多い順は下記の表のとおりです。

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（仕事の間）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）



- ※ 女性の方がとても優遇されている
- 平等になっている
- ∴ 男性の方がとても優遇されている
- 無回答
- ＝ どちらかといえば女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
- わからない

家庭生活についておたずねします

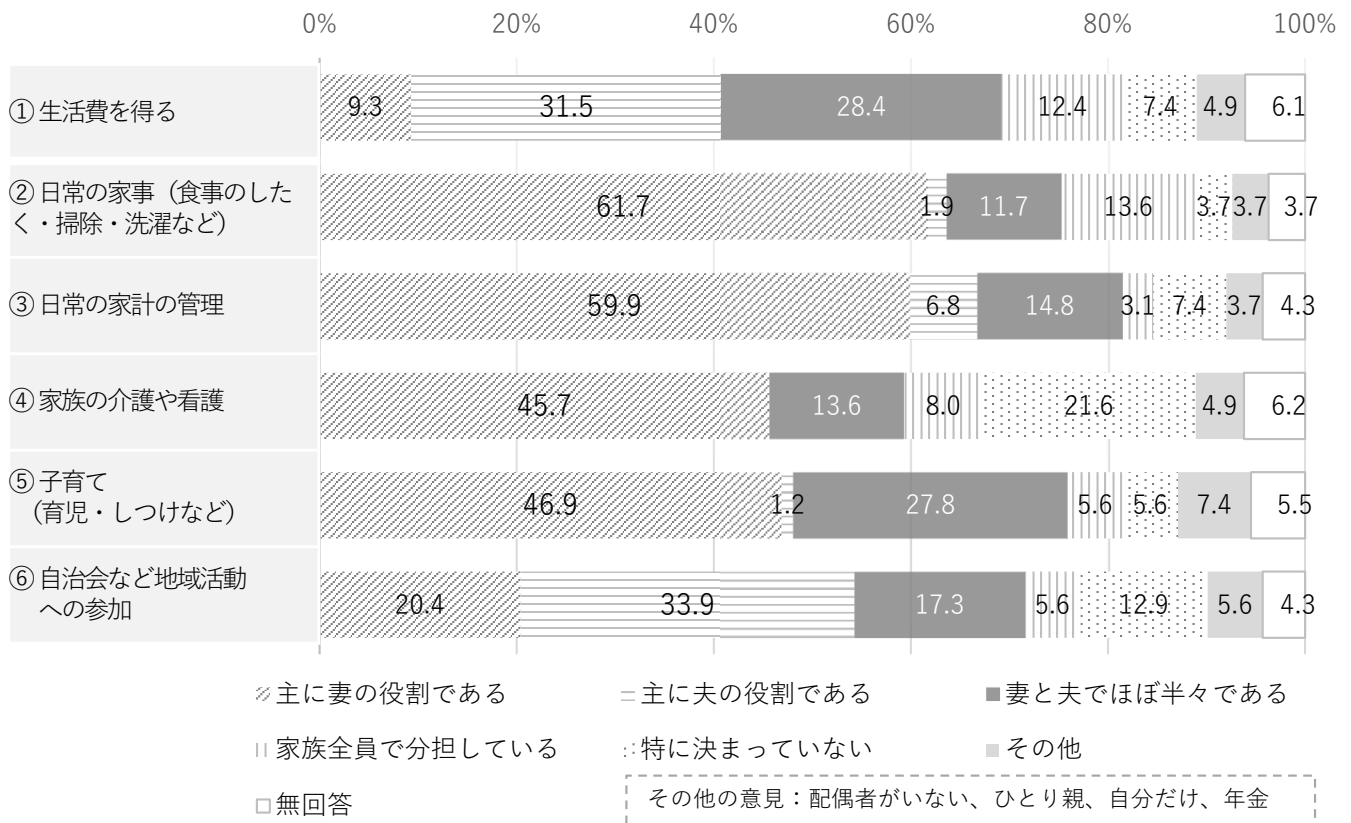
問12 あなたの家庭では、次にあげる家庭内の仕事を主にどなたがおこなっていますか。

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。

家庭内の役割分担

(各項目 n = 162)



仕事・職場についておたずねします

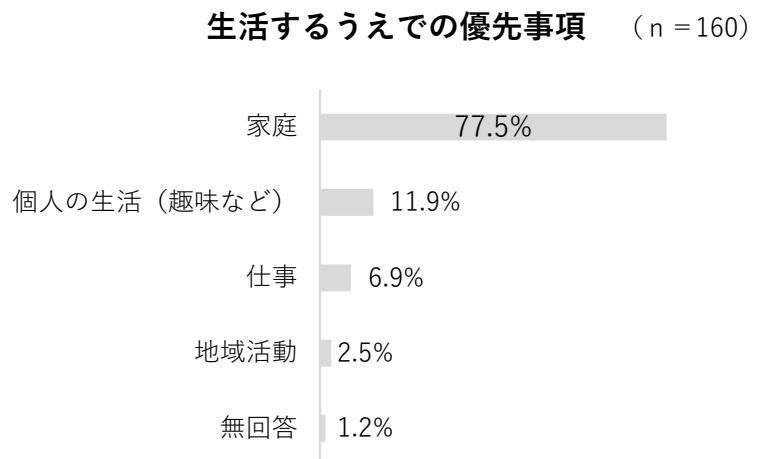
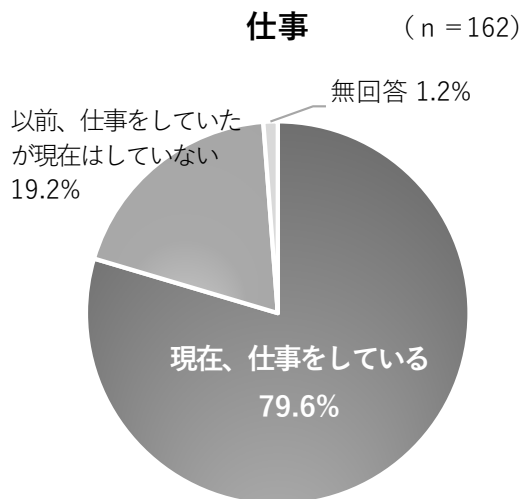
問 13 あなたは現在、収入を得る仕事をしていますか。（学生のアルバイトは除く）

※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まれます。
（○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。（○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。



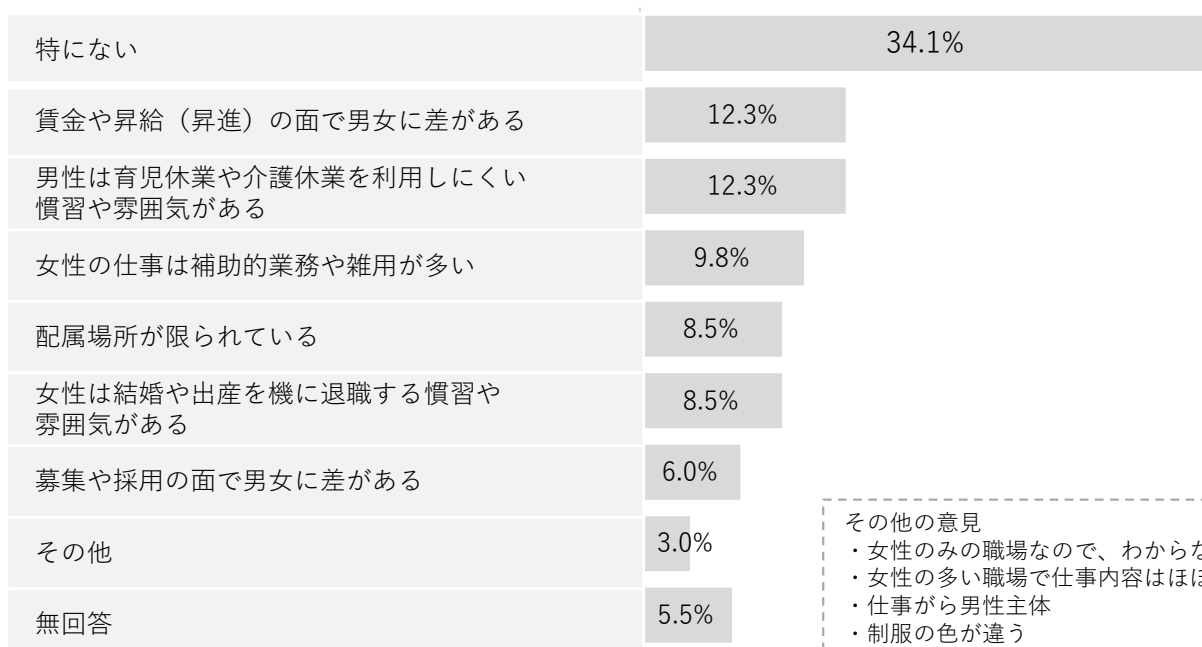
問15 【問13で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】

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）。（○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)

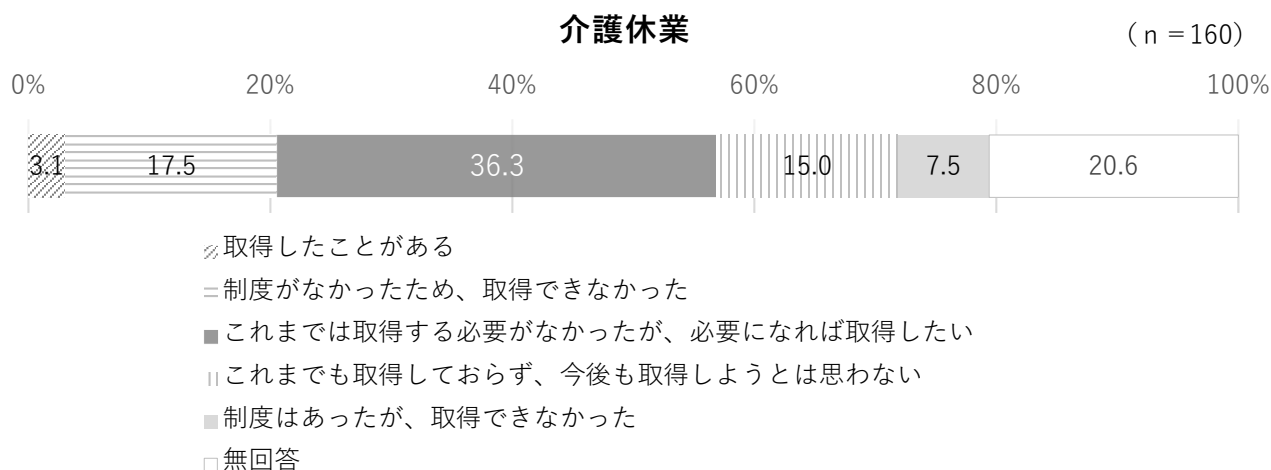
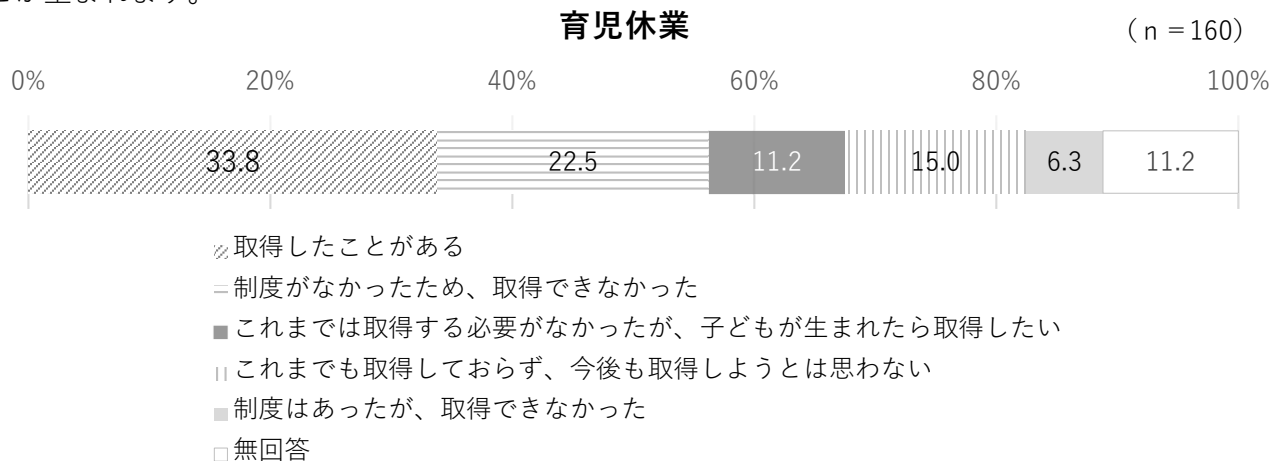


その他の意見

- ・女性だけの職場なので、わからない
- ・女性の多い職場で仕事内容はほぼ平等
- ・仕事から男性主体
- ・制服の色が違う

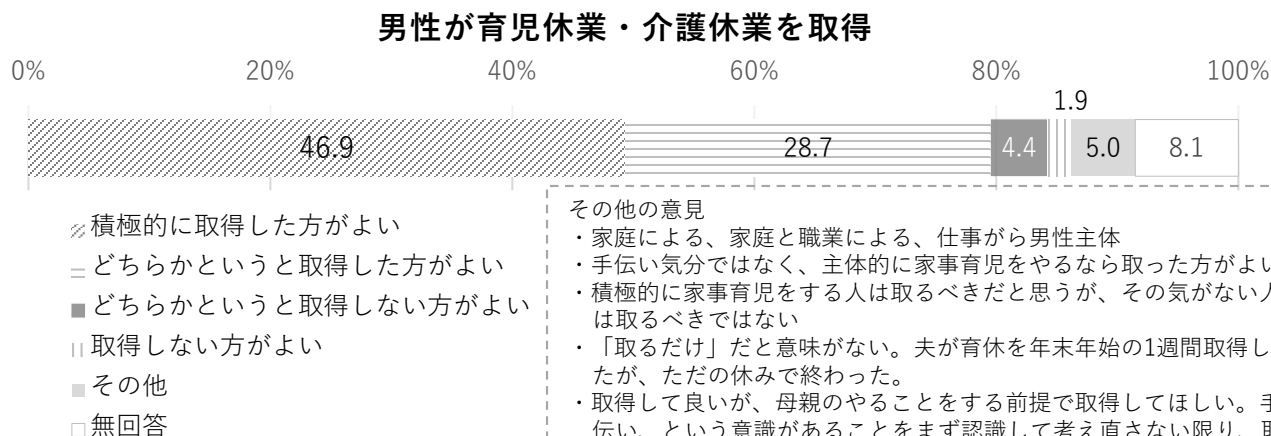
問16 【問13で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。（〇は1つつ）

- ・ 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。



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。（〇は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。



その他の意見

- ・ 家庭による、家庭と職業による、仕事から男性主体
- ・ 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%などの被害の割合があります。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）

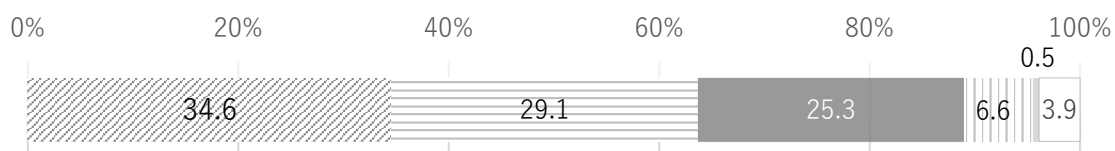
(n = 169)



- 〇 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）
- 一 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
- || 被害について相談を受けたことがある
- 自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）
- 無回答

パワーハラスメント（パワハラ）

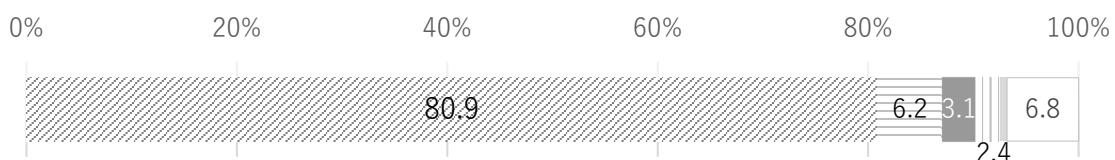
(n = 182)



- 〇 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）
- 一 自分のまわりに被害を受けた人がいる
- 自分が被害を受けたことがある
- || 被害について相談を受けたことがある
- 自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）
- 無回答

マタニティハラスメント（マタハラ）

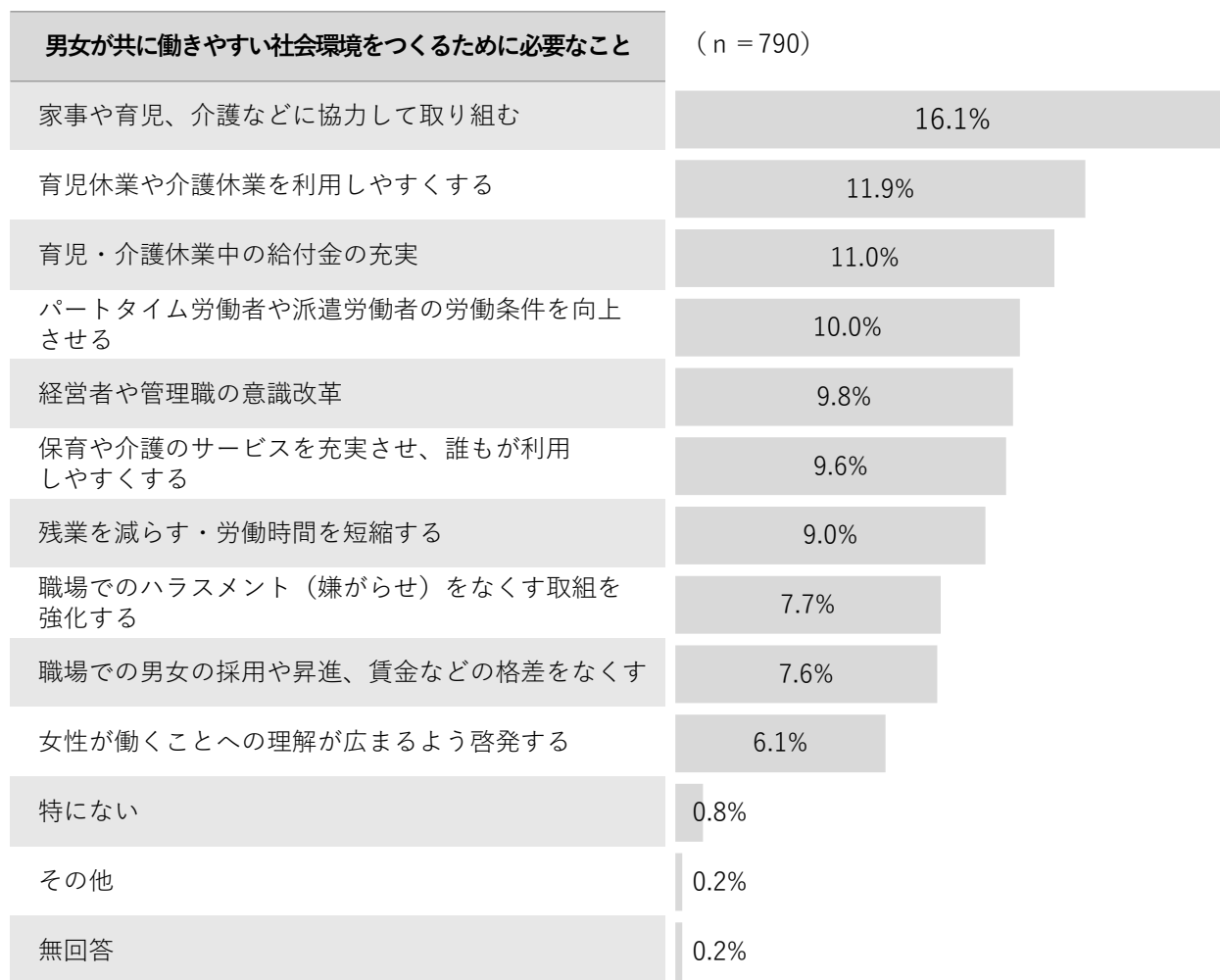
(n = 162)



- 〇 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）
- 一 自分のまわりに被害を受けた人がいる
- 自分が被害を受けたことがある
- || 被害について相談を受けたことがある
- 自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）
- 無回答

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。（〇はいくつでも）

- ・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。



その他の意見

- ・誰でも同じように仕事ができるようにすること。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

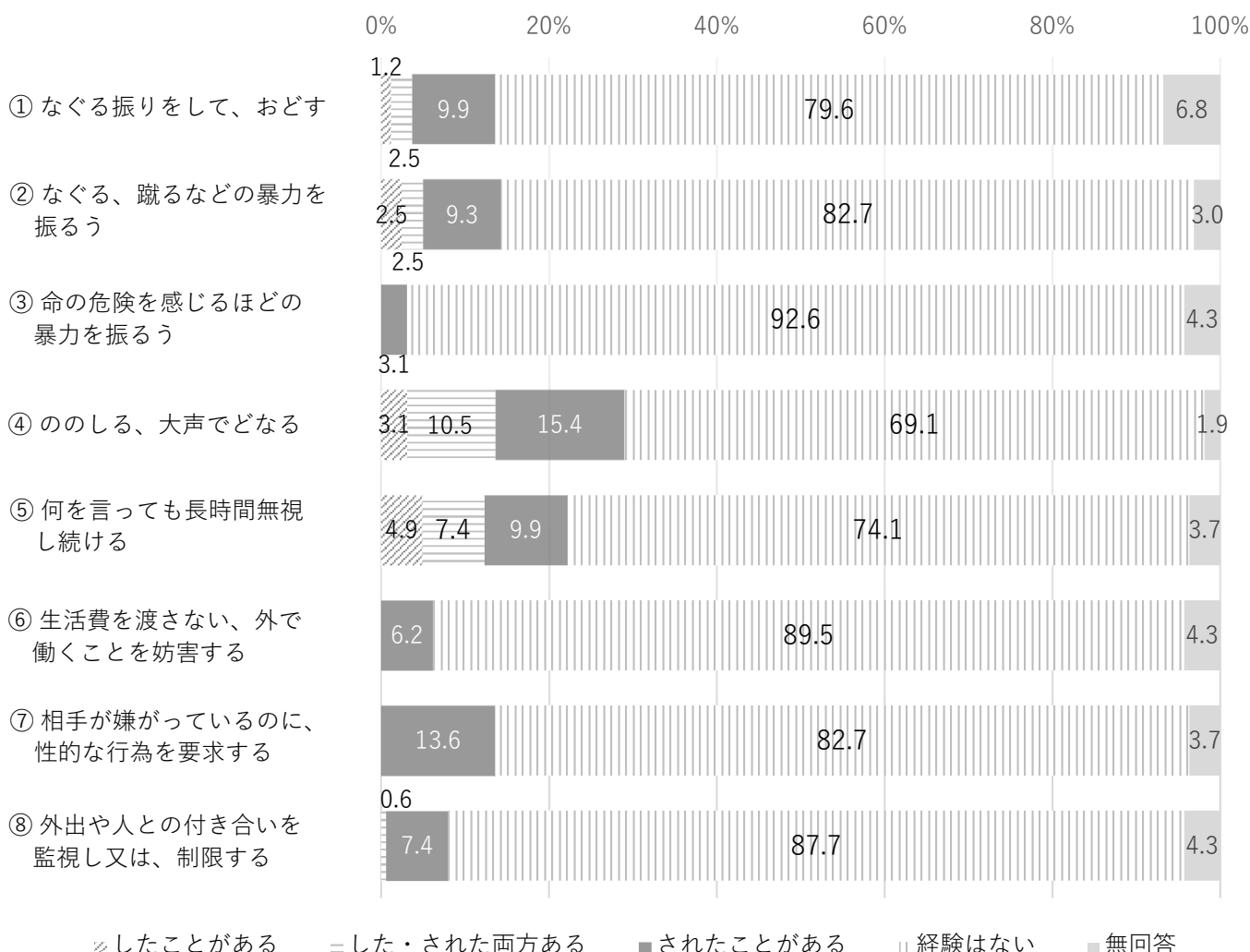
ドメスティック・バイオレンス（DV）についておたずねします

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。

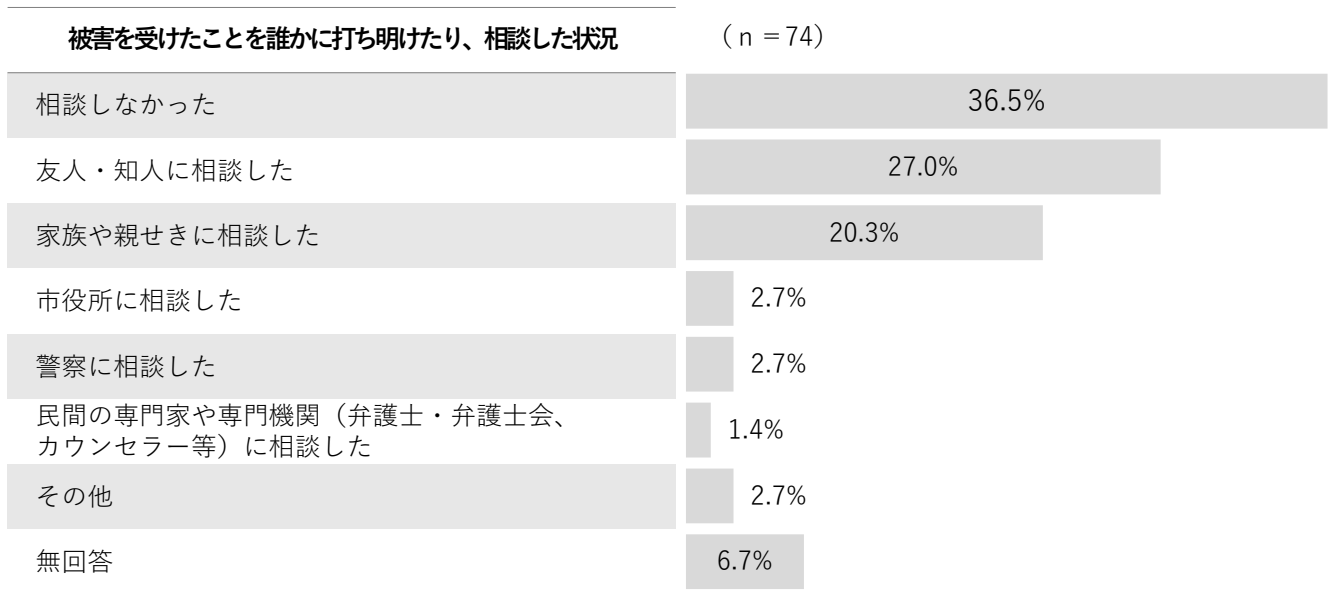
ドメスティック・バイオレンス（DV）

（各項目 n = 162）



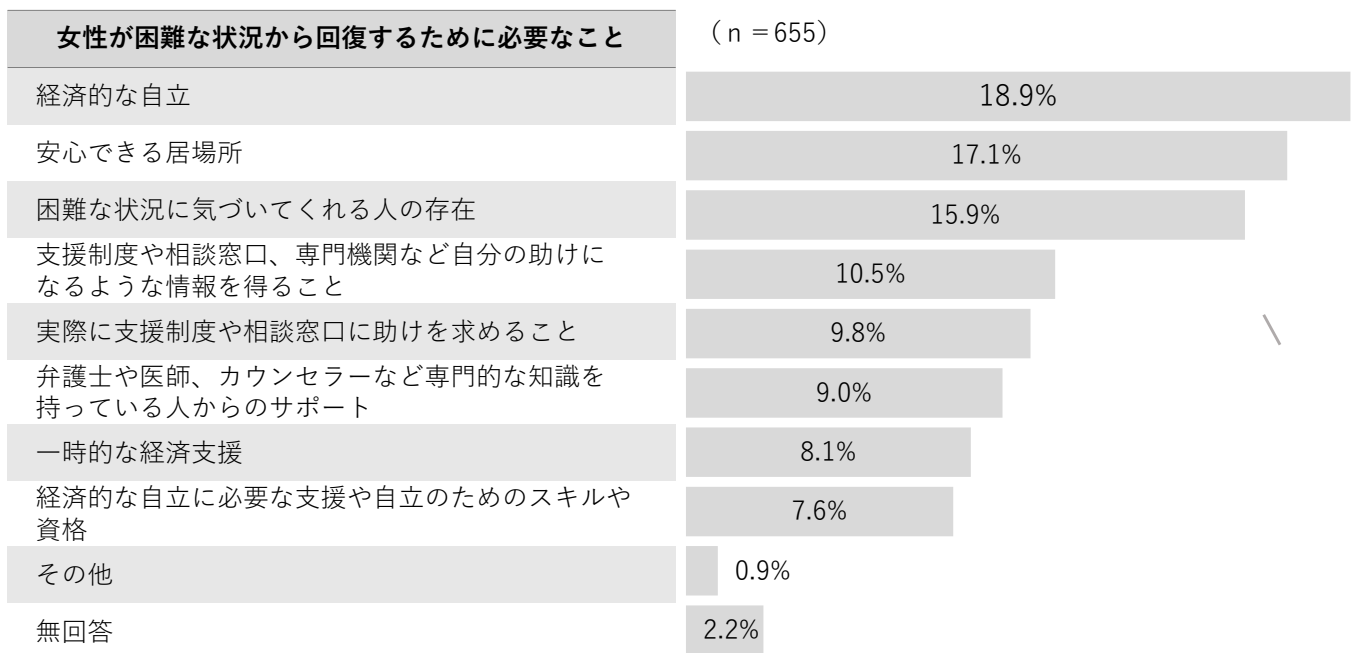
**問21 【問20で「した・された両方ある」または「されたことがある」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたは、被害を受けたことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（〇はいくつでも）**

・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。（〇はいくつでも）

・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

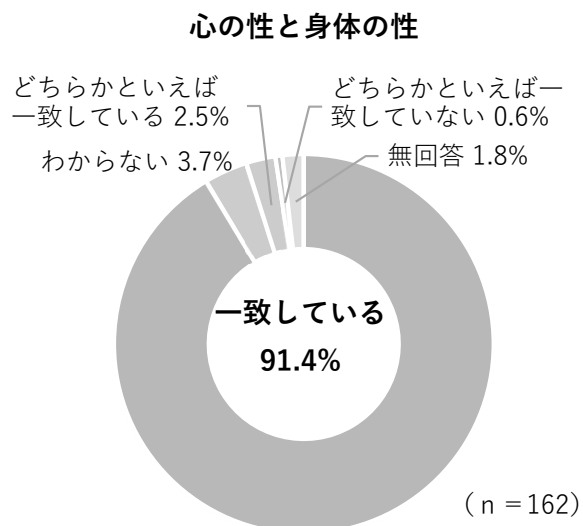
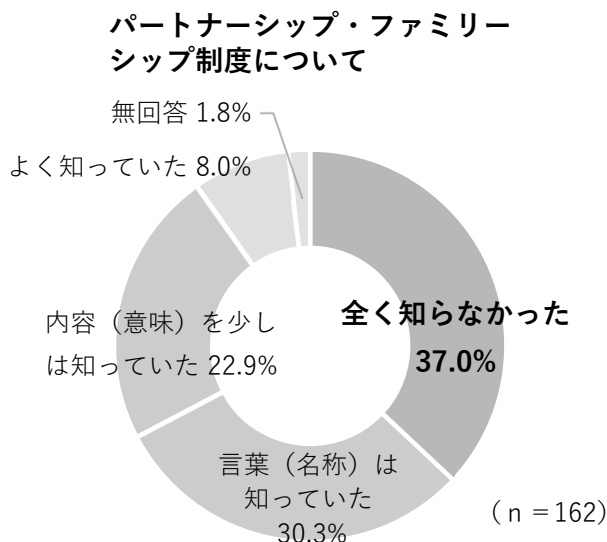
- ・双方の意識改革
- ・行政が人民の把握をする、もっと根気強いアウトリーチが必要
- ・若いうちからそのような状況が起こりうることを広く教える
- ・税金を給料の半分も払っているにもかかわらず、他国を支援したり、移民政策に使ったり、無駄なことも家庭庁に7兆円も払ったり、間違った情報を、メディアで流し偏った報道しかしない社会がなくなれば
- ・LGBTQについては、反対!! 自分の物心のついた時自分で判断するべきです。未成年への教育に入れる必要はない!それはおかしい!! 男は男らしく、女は女らしく!! 女性は女性トイレ、男性は男性トイレちゃんと分けるべき! そんなおかしい法案ありません!! 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

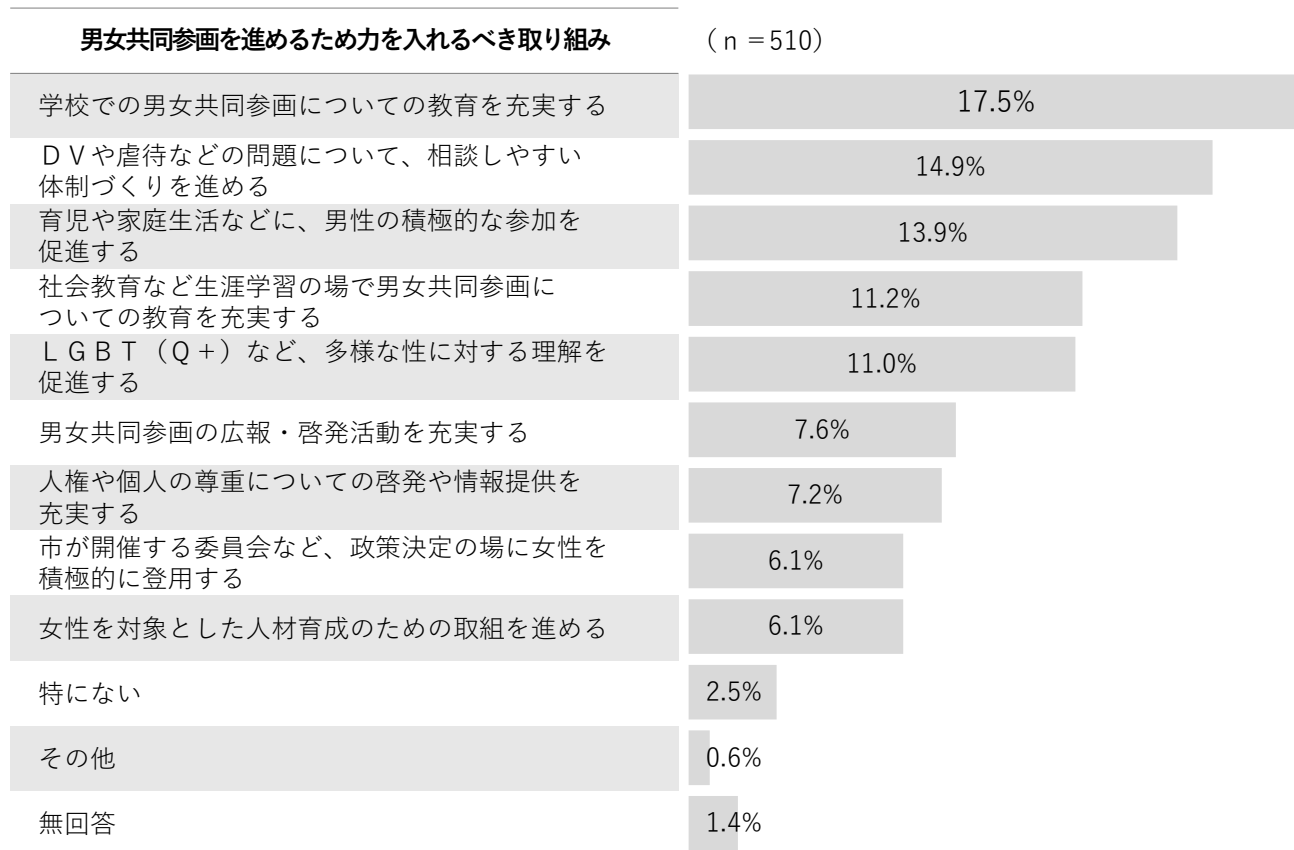
- ・パートナーシップ・ファミリーシップ制度を「全く知らなかった」37.0%と多く、さらなる周知が必要となっています。
- ・心の性と身体の性は、「一致している」91.4%となり、「一致していない」はありませんでした。



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

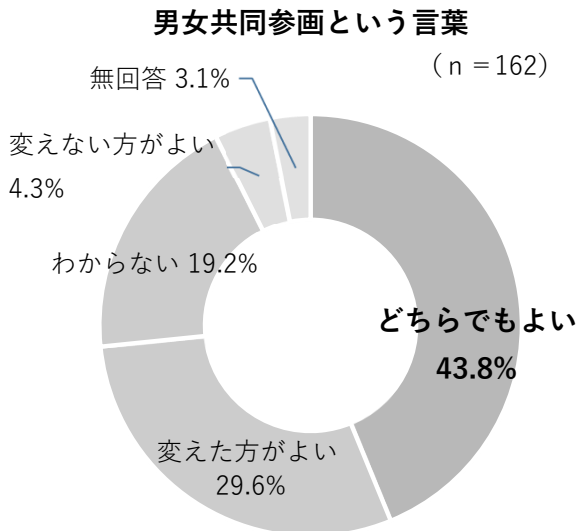
- ・教育よりも、生活に織り交ぜる、日常的に耳にする目にする環境づくり
- ・男女という性別に囚われず、人として自立し、理念や理想を大切に、現実問題に向き合うことができ、また、他人の人権を尊重できる人づくりが基本だと思います。
- ・女性を対象とした人材育成の取り組み、と言うがそれこそ差が出ているのでは。仕事に対する意識ができていれば男女関係なく働けると思う。仕事をすればいいだけ。そう言う世の中になっているのではないか。女性を伸ばそうとするのではなく、子供がいる女性といない女性のできることの違いの認識、言われたことをやる自分ができるとだと思っている子供のいる男性の意識を変えたら、会社の制度は整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



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)

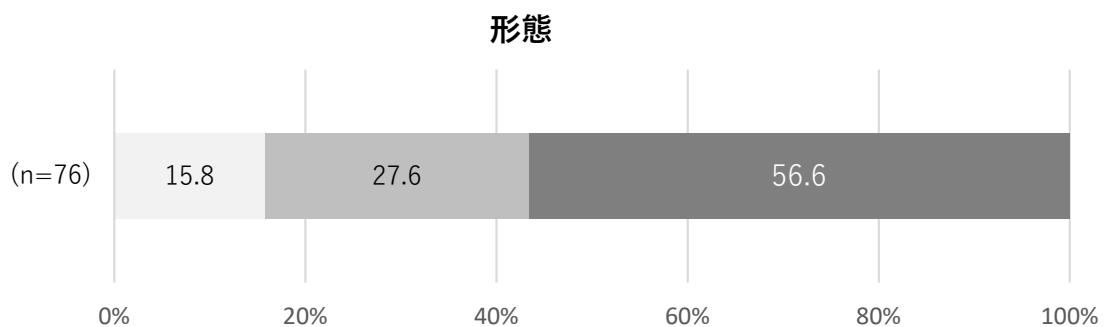
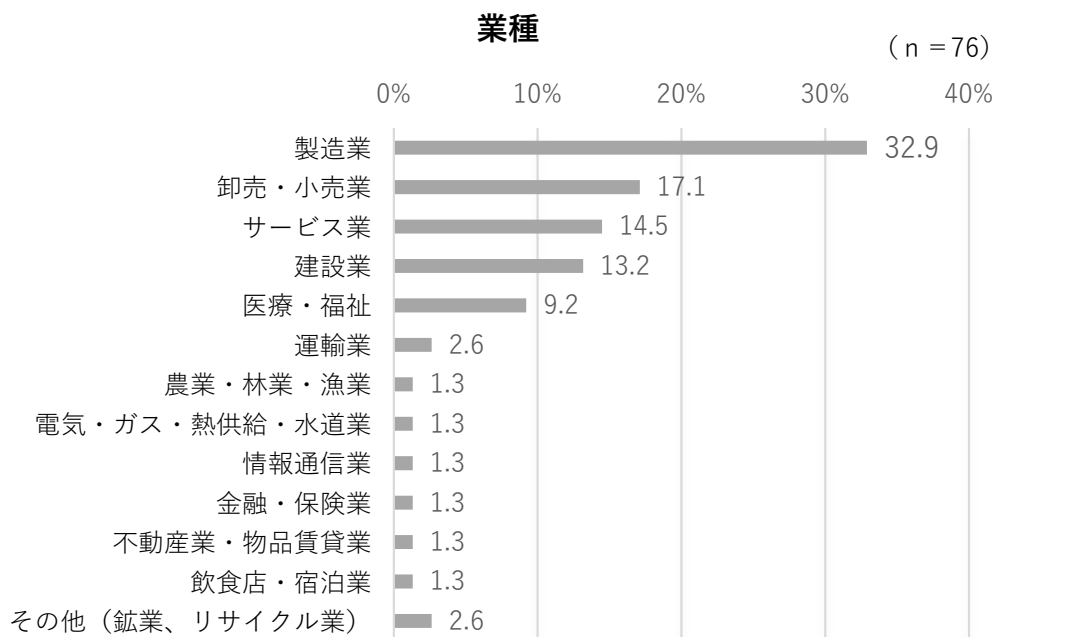
<ul style="list-style-type: none"> ・男は男らしく、女は女らしく!! 性別を混乱させるような共同参画など要らない!!
<ul style="list-style-type: none"> ・私は男女共同参画という考え方に反対なので、このアンケートは無意味だと思っています。男には男、女には女の役割があると思うので平等にというのは無理だと思います。大体に女にばかり負担がかかっているのが現状です。生き苦しく思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・収入はあてにされるが、家事は手伝わない夫に嫌気がさす。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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、主人が育ててきた環境が大きいと思っています、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）
<ul style="list-style-type: none"> ・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ぬ。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。
<ul style="list-style-type: none"> ・世間や社会や、古い考えの排除
<ul style="list-style-type: none"> ・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う姿・・・がとても嫌だ。自分も仕事をしており、せつ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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・「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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。男性も当たり前家事をやるべき。でも時に女性は思うようにならなかつたり男性へ要求したことが伝わらなかつたりストレスになる。期待してもやっ貰えない。でも男性は頑張ってる。そのずれ違いをなくす方法は無いのかと考えている。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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ーにできれば、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。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、何をしたらとて変わらないのではないかと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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」が全ての人にあってはまるよう施策をすすめていただきたいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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慮、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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。魅力ある街にもらうには男女共同参画が必要と考えます。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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のからの時代、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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共に休みにくい現実がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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ようまくいくと思う。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。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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づ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。

事業所アンケートの結果

属性（問1～問4）

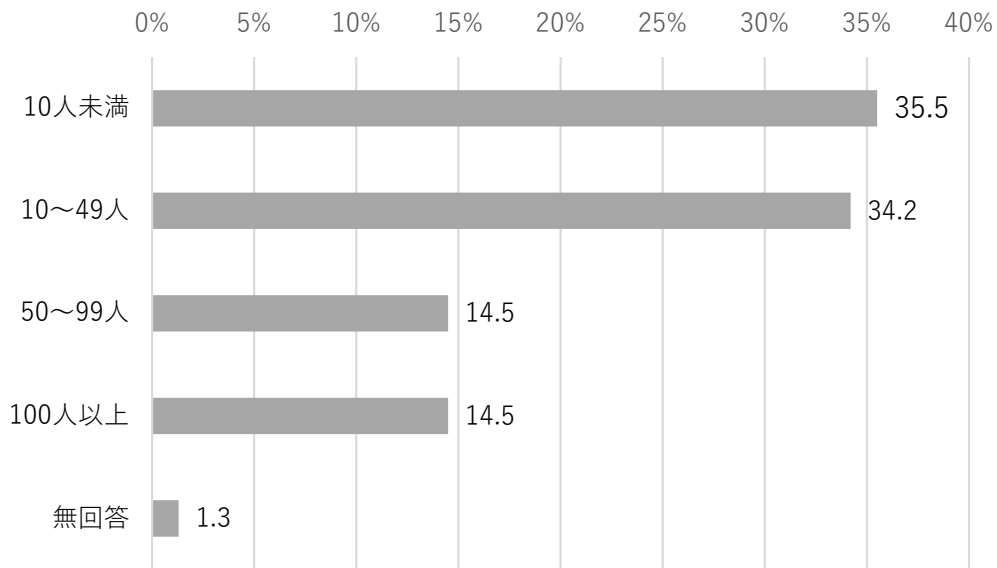
- ・事業所の業種では、「製造業」32.9%と多く、次いで「卸売・小売業」17.1%、「サービス業」14.5%となっています。
- ・事業形態では、「単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）」56.6%と多く、次に「支社・支店・支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）」27.6%となっています。
- ・従業員規模では、「10人未満」35.5%、次いで「10～49人」34.2%となっています。
- ・正職員・非正規職員の割合では、事業所規模によってそれぞれ異なりますが、「正社員・正職員」は男性の割合が多く、「非正規雇用（パート・アルバイト、嘱託、派遣社員等）」は女性の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。



- 本社・本店・本所（他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所）
- 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）
- 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）

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。

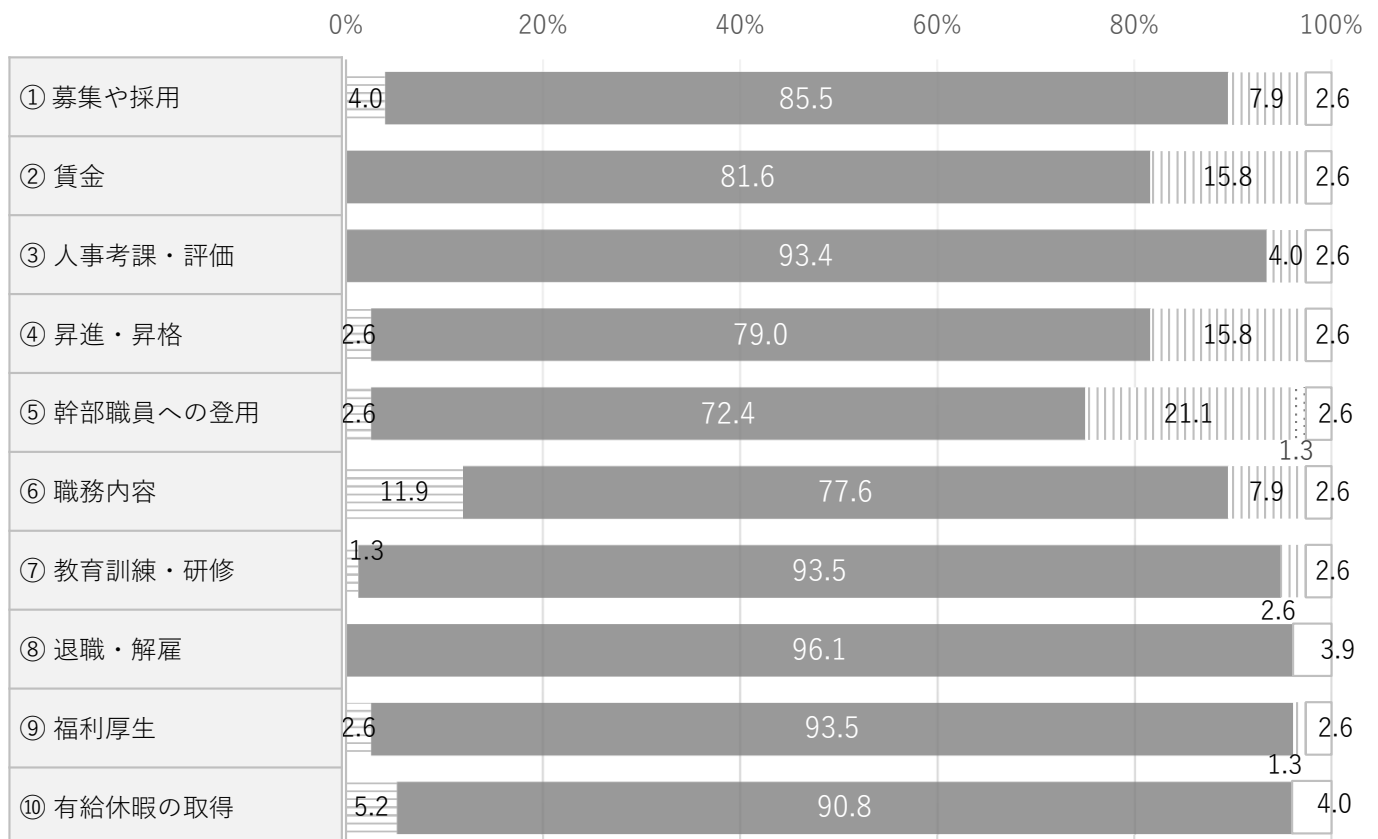
①～⑩の項目について、あなたの事業所の見解に近いものをそれぞれお答えください。

(○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。

男女の扱い

(各項目 n = 76)

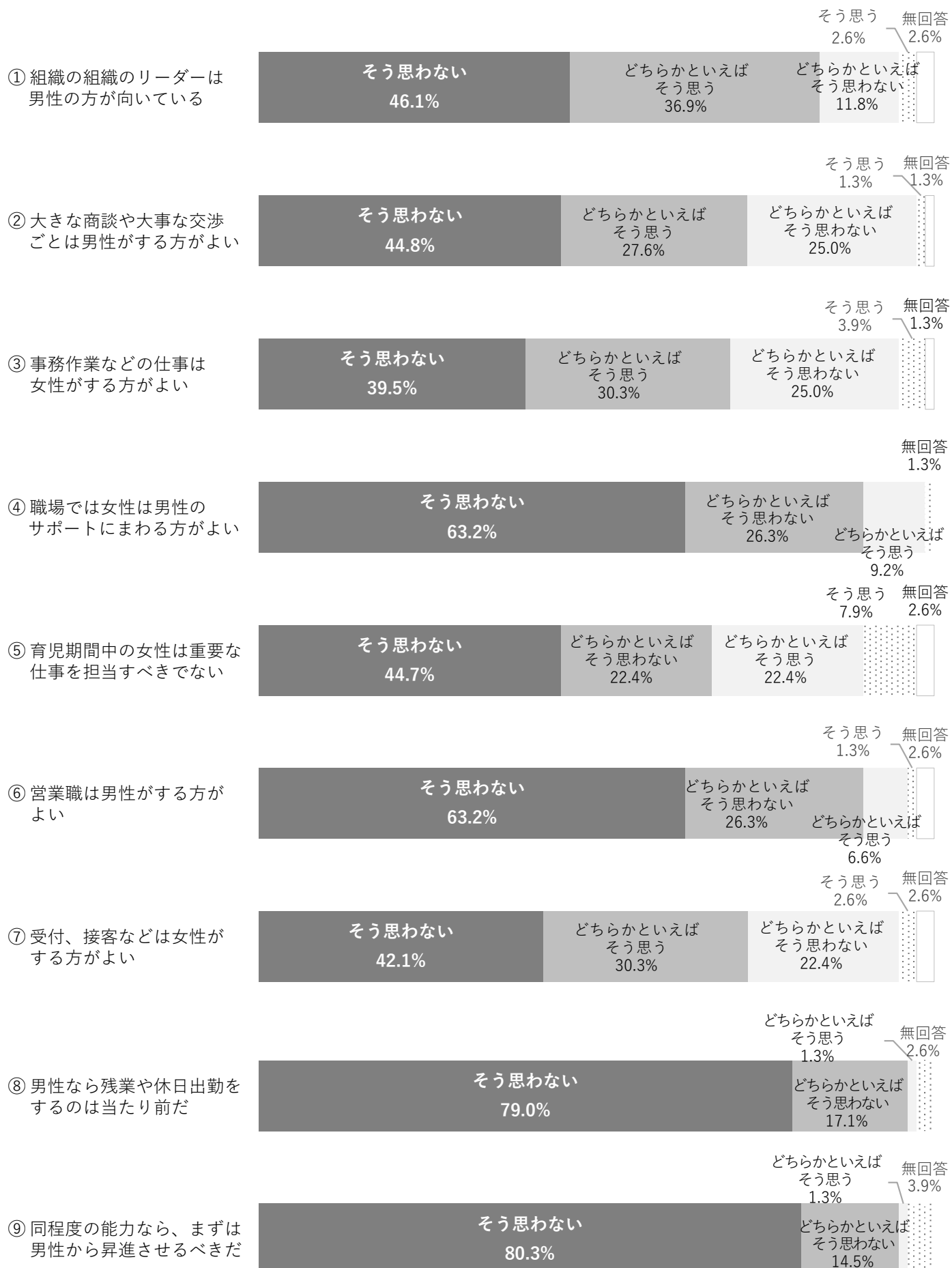


- 女性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 平等になっている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▨ 男性の方が非常に優遇されている
- 無回答

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。(○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)



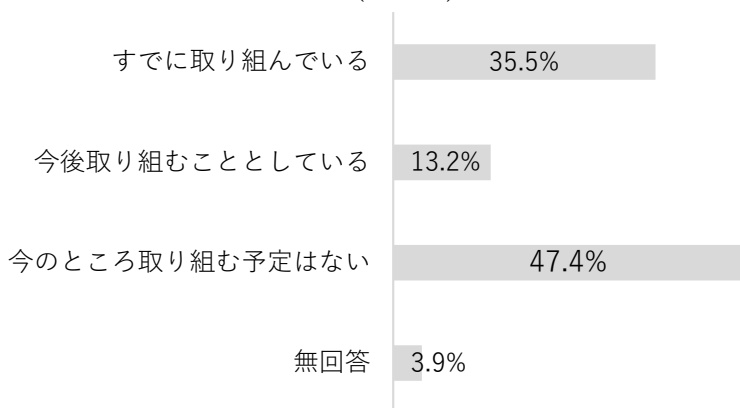
女性の活躍の推進についておたずねします

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 ・改めて取り組む必要性を感じない ・職場に男性が少ないため ・女性が少ない ・力仕事なので、女性男性が同じ仕事をするのができない ・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。

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。

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%

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。

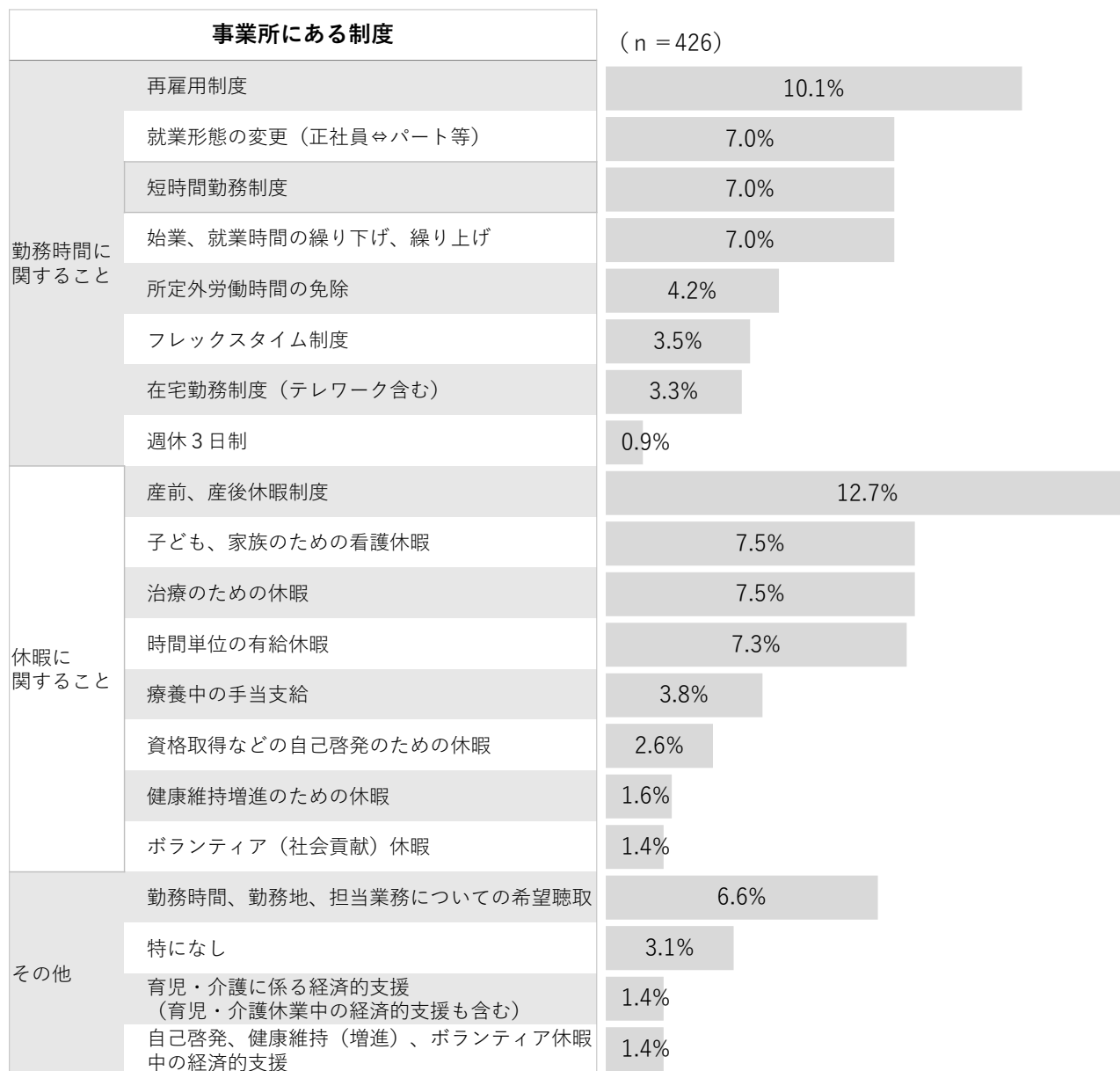
問12 あなたの事業所で、育児休業制度、介護休業制度を定着させるためには、今後どのような取り組みが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

- ・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	5.7%
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	

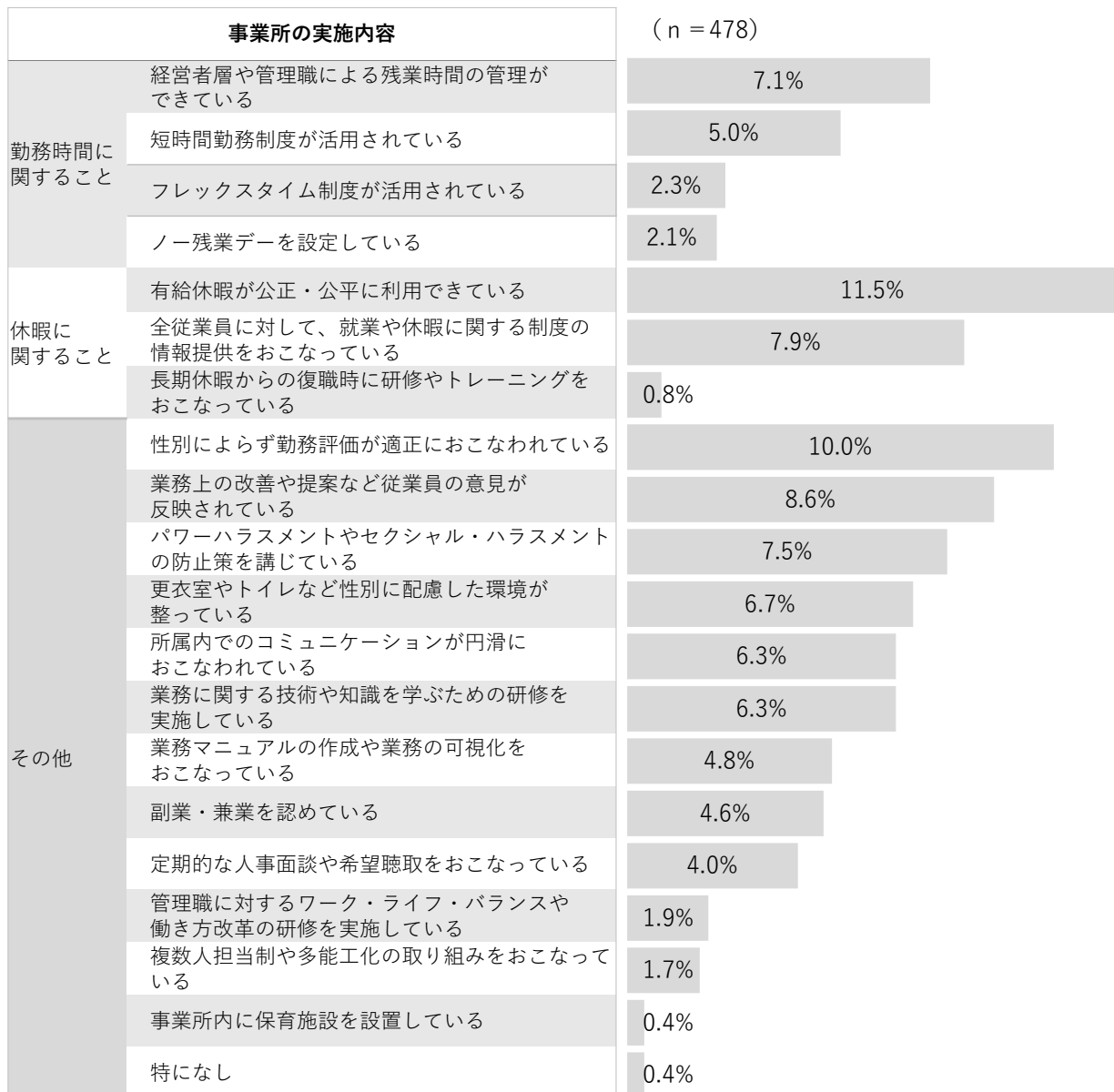
問13 あなたの事業所では次の制度がありますか。（〇はいくつでも）

- ・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。



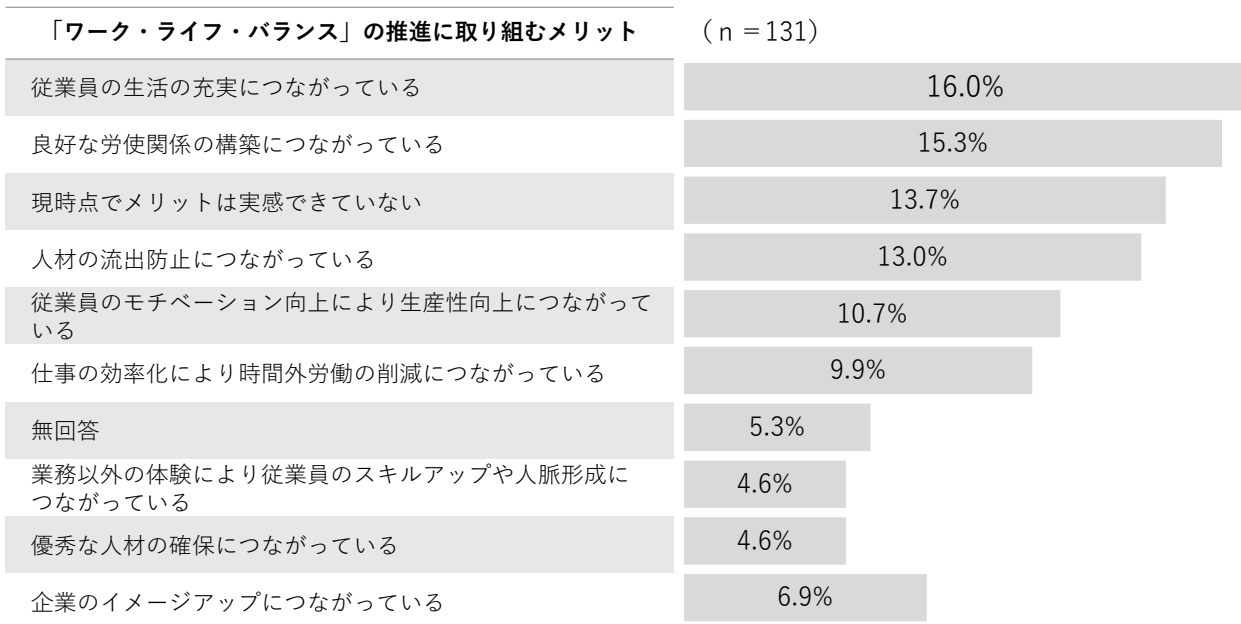
問14 あなたの事業所では、次の項目の中で実施しているものがありますか。（〇はいくつでも）

- ・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ます」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。



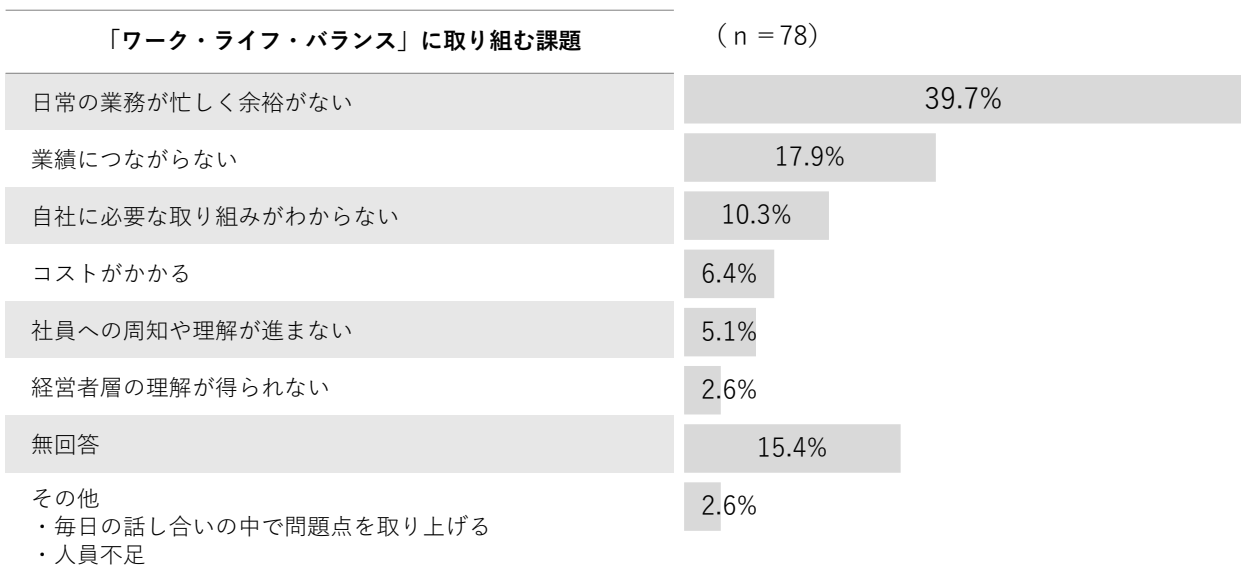
問15 あなたの事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのようなメリットがありましたか。（〇はいくつでも）

- ・「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。



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）

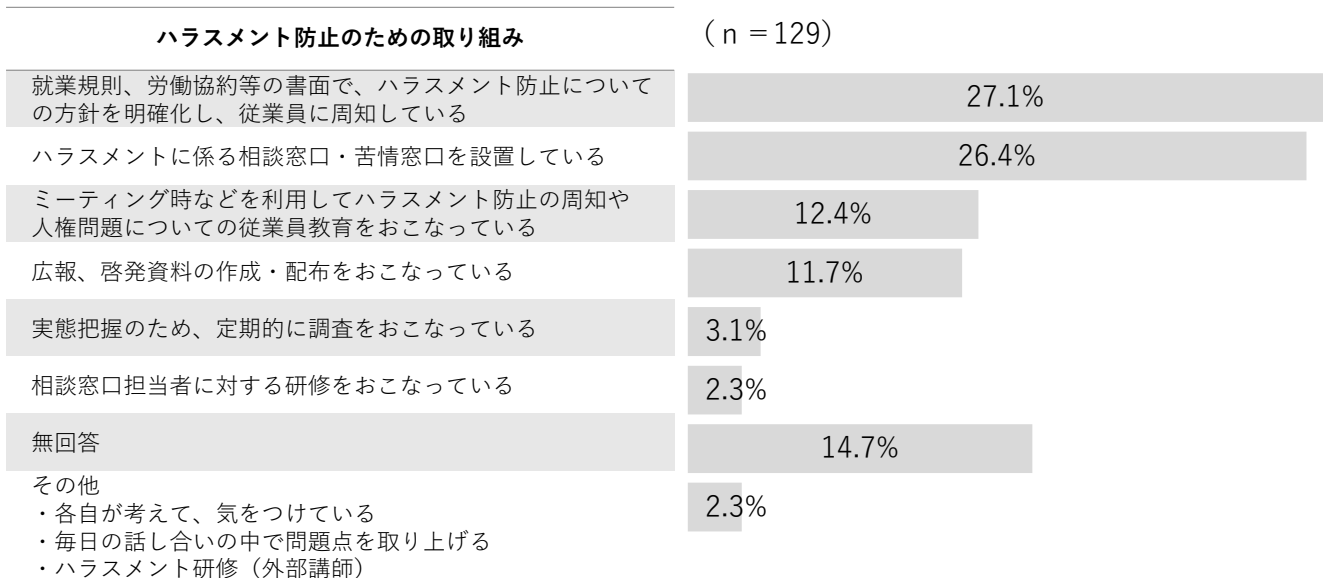
- ・「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む課題では、「日常の業務が忙しく余裕がない」39.7%と多く、次いで「業績につながらない」17.9%となっています。問15の「現時点でメリットは実感できていない」の回答とともに、推進には事業所それぞれの事情によることが大きく関わります。



ハラスメントの防止についておたずねします

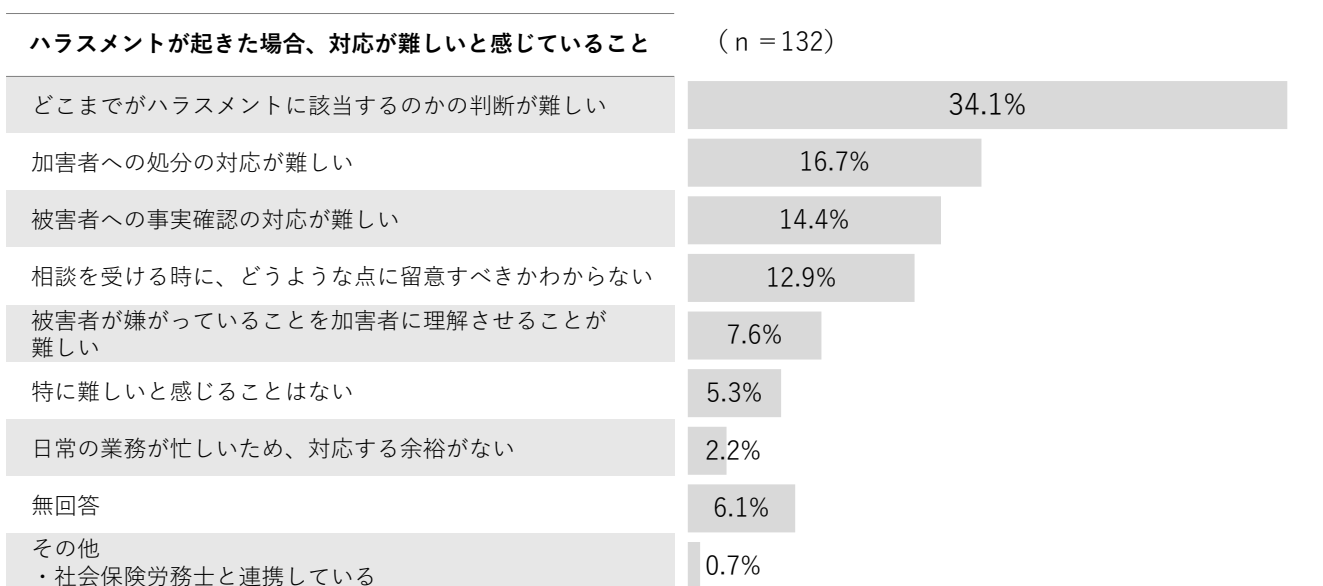
問17 あなたの事業所では、ハラスメント防止のための取り組みはどのような内容のものですか。
(〇はいくつでも)

・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。



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。



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

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

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

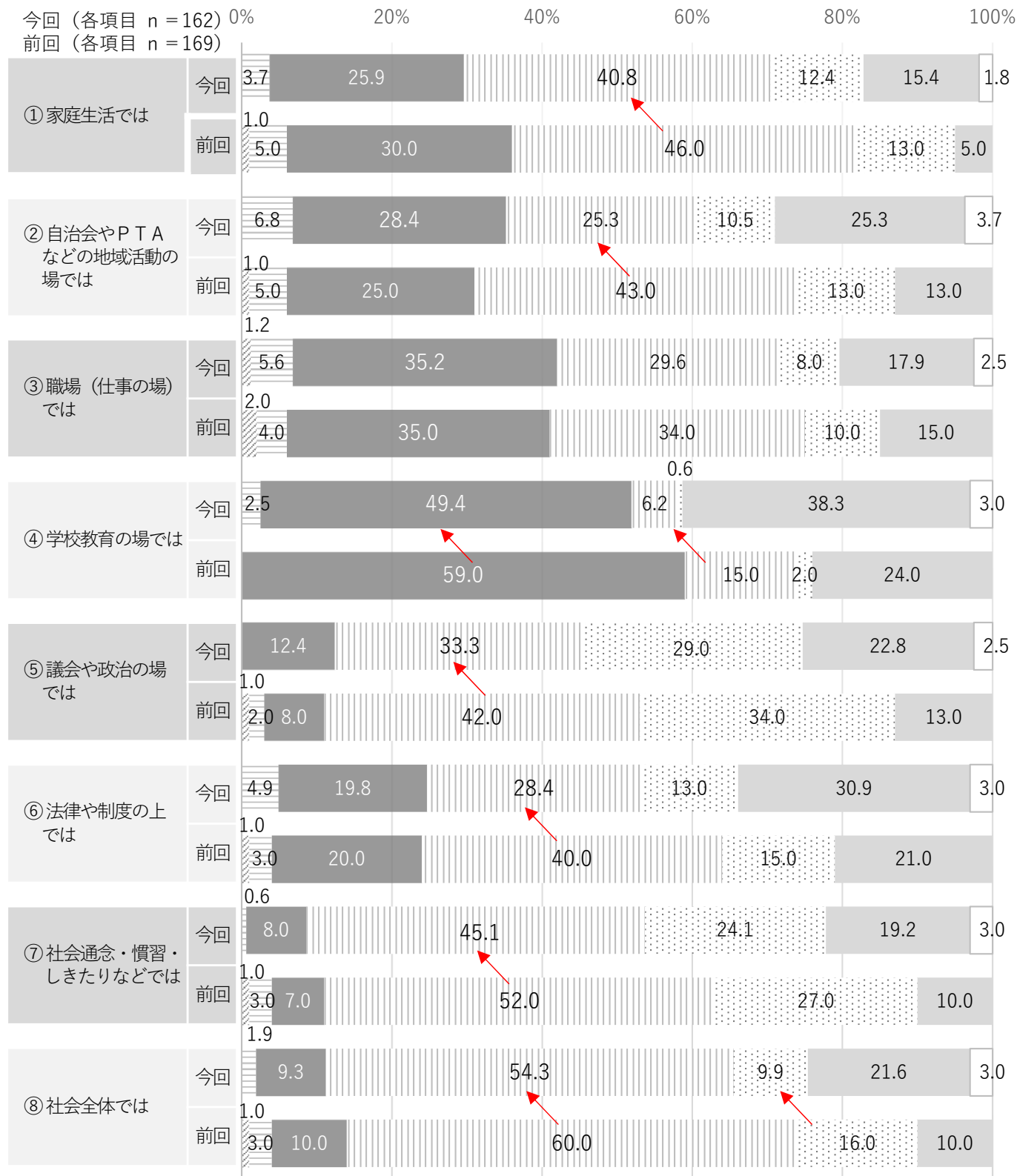
お住まいの 地域	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
吉田町	42.6%	32.0%	10.6
八千代町	19.2%	19.0%	0.2
甲田町	11.7%	21.0%	△9.3
向原町	11.7%	9.0%	2.7
高宮町	9.3%	8.0%	1.3
美土里町	4.3%	11.0%	△6.7
無回答	1.2%	—	1.2

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

○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（仕事の間）では〉は大きな変化はみられず、〈④ 学校教育の間では〉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



▨ 女性の方がとても優遇されている
 ■ 平等になっている
 ▨ 男性の方がとても優遇されている
 □ 無回答
 = どちらかといえば女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
 ■ わからない

○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

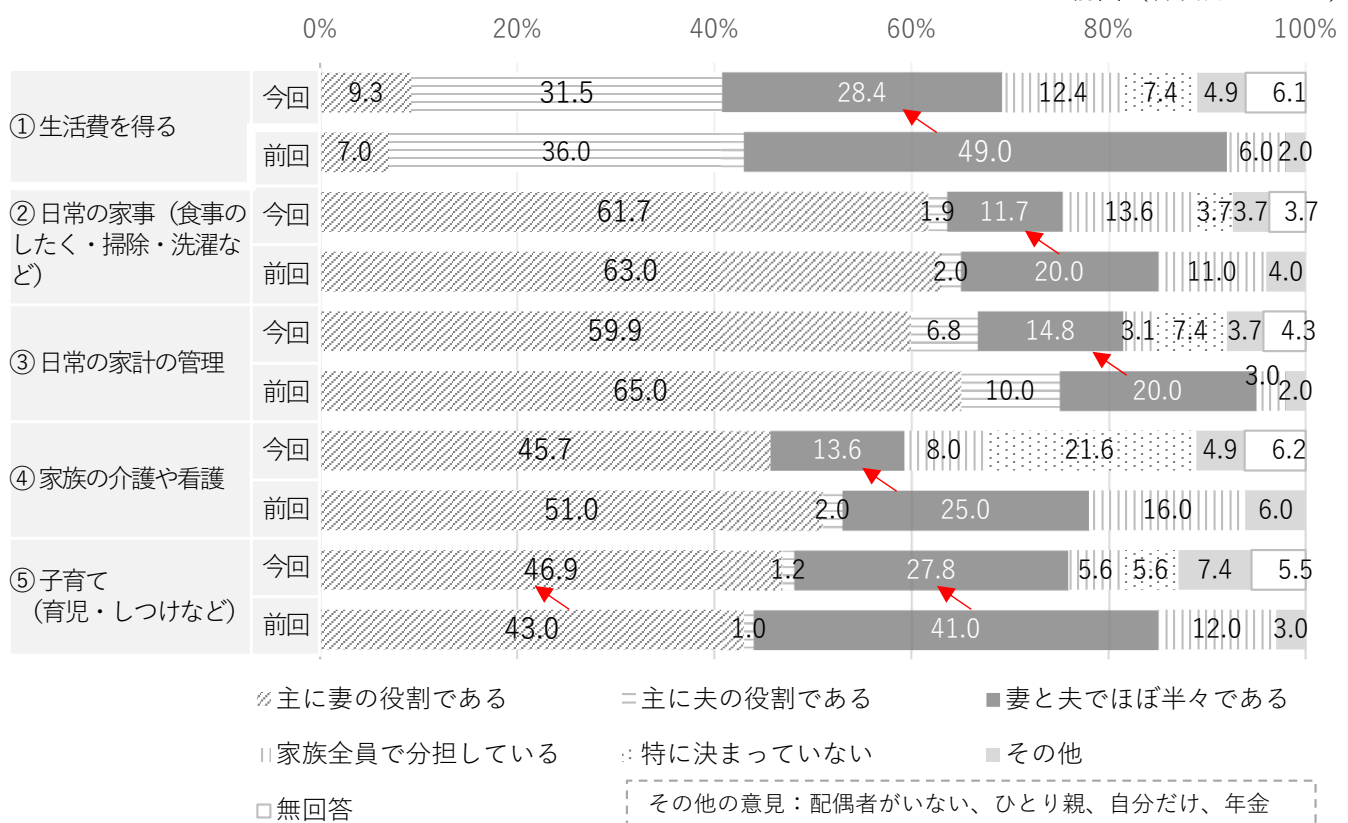
マタニティハラスメント（マタハラ）	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	162	180	△18
自分が被害を受けたことがある	3.1%	10.0%	△6.9
自分のまわりに被害を受けた人がいる	6.2%	12.0%	△5.8

○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。

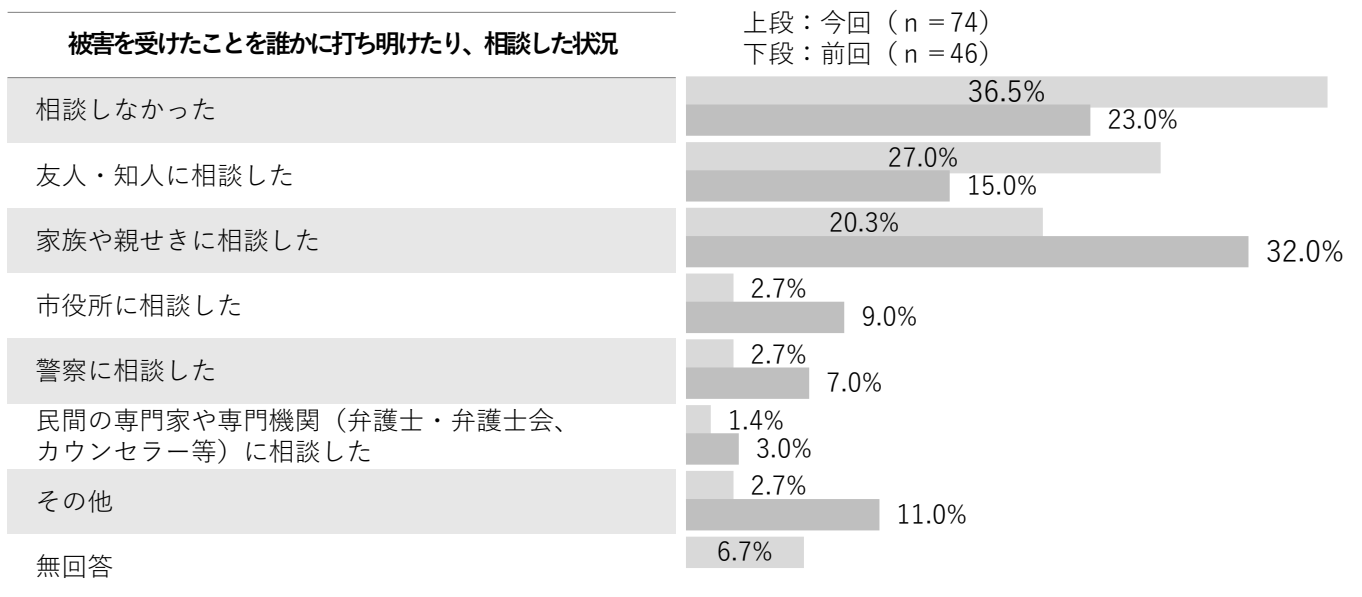
家庭内の役割分担

今回（各項目 n = 162）
 前回（各項目 n = 164）



○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

2025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
		2024 (R6) . 4. 1現在			2025 (R7) . 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%
民生委員推薦会	民生委員法第五条	14	3	21.4%	14	3	21.4%
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%
介護認定審査会	介護保険法第十四条	23	6	26.1%	23	6	26.1%
環境審議会	環境基本法第四十四条	0	0	0.0%	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	12	2	16.7%	12	3	25.0%
スポーツ振興審議会	スポーツ振興法第十八条	22	8	36.4%	0	0	0.0%
地方文化財保護審議会	文化財保護法第九十条	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%
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%
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	125	65	52.0%	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%
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	22	8	36.4%	22	8	36.4%
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%
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%
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%
合計		351人	129人	36.8%	325人	123人	37.8%

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
	2021 (R3) . 4. 1現在			2022 (R4) . 4. 1現在			2023 (R5) . 4. 1現在			2024 (R6) . 4. 1現在			2025 (R7) . 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	2	50.0%	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%	12	1	8.3%
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	5人	17.9%	28人	6人	21.4%	28人	6人	21.4%

3. 一般職の女性在职状況

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(%)
	2021 (R3) . 4. 1現在			2022 (R4) . 4. 1現在			2023 (R5) . 4. 1現在			2024 (R6) . 4. 1現在			2025 (R7) . 4. 1現在		
市町長部局	303	89	29.4%	303	99	32.7%	247	98	39.7%	238	96	40.3%	237	94	39.7%
教育委員会事務局	28	11	39.3%	34	12	35.3%	34	15	44.1%	33	12	36.4%	30	12	40.0%
保育所	33	31	93.9%	25	23	92.0%	23	21	91.3%	24	22	91.7%	23	21	91.3%
その他行政機関	10	1	10.0%	10	1	10.0%	10	2	20.0%	10	1	10.0%	10	3	30.0%
合計	374人	132人	35.3%	372人	135人	36.3%	314人	136人	43.3%	305人	131人	43.0%	300人	130人	43.3%

4. 一般職のうち管理職総数の女性在职状況

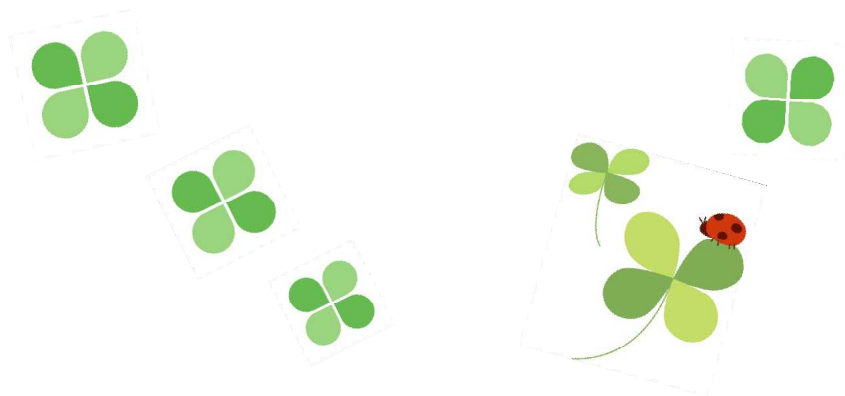
区分	一般職 管理職 総数	うち女性 (人)	女性比 率(%)	一般職 管理職 総数	うち女性 (人)	女性比 率(%)	一般職 管理職 総数	うち女性 (人)	女性比 率(%)	一般職 管理職 総数	うち女性 (人)	女性比 率(%)	一般職 管理職 総数	うち女性 (人)	女性比 率(%)
	2021 (R3) . 4. 1現在			2022 (R4) . 4. 1現在			2023 (R5) . 4. 1現在			2024 (R6) . 4. 1現在			2025 (R7) . 4. 1現在		
市町長部局	47	6	12.8%	40	7	17.5%	34	7	20.6%	35	8	22.9%	35	7	20.0%
教育委員会事務局	4	1	25.0%	4	1	25.0%	5	2	40.0%	6	2	33.3%	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	4	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%
合計	55人	7人	12.7%	47人	8人	17.0%	42人	9人	21.4%	44人	10人	22.7%	43人	8人	18.6%

5. 安芸高田市の人口(住民基本台帳登録者)

	2021 (R3) . 4. 1現在	2022 (R4) . 4. 1現在	2023 (R5) . 4. 1現在	2024 (R6) . 4. 1現在	2025 (R7) . 4. 1現在
女性	14,401人	14,120人	13,865人	13,602人	13,227人
男性	13,473人	13,185人	12,988人	12,760人	12,512人
総人口	27,874人	27,305人	26,853人	26,362人	25,739人
世帯数	13,540世帯	13,335世帯	13,310世帯	13,309世帯	13,183世帯

第3次 安芸高田市男女共同参画プラン

～性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮することのできる地域社会の実現～



2022年(令和4年)
安芸高田市

目次

1 計画策定の趣旨	1ページ
2 本市がめざす男女共同参画社会	2ページ
3 計画の位置付け	3ページ
4 計画の期間	3ページ
5 計画において取り組む事項	4ページ
6 持続可能な開発目標（SDGs）との関連	5ページ
7 計画の基本方針	5ページ
8 第3次プランの体系	6ページ
9 具体的な取り組み	8ページ
10 計画推進体制	31ページ
11 参考資料	33ページ
➤ 男女共同参画に関する市民アンケート結果（令和3（2021）年8月実施）	34ページ
➤ 男女共同参画に関する事業所アンケート結果（令和4年（2022）年度実施）	50ページ
➤ 地方自治法（第202条の3）に基づく委員等の女性の登用推移	58ページ
➤ 地方自治法（第180条の5）に基づく委員等の女性の登用推移	55ページ
➤ 安芸高田市一般職の女性在职状況	60ページ
➤ 安芸高田市管理職の女性在职状況	61ページ

1 計画策定の趣旨

本市では、性別に関わりなく誰もが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に向けて、平成18年に安芸高田市男女共同参画基本計画を策定し、2次にわたる改定を重ね、取り組みを進めてきました。

社会全体でみると女性の就業率が向上し、結婚・出産・子育て期に労働力率が低下するいわゆる「M字カーブ」が改善される傾向にあり、本市においても職場における男女の扱いは平等だと感じる人の割合が増えていますが、意思決定や指導的立場に占める女性の割合は伸び悩むとともに、相変わらず育児や家事などの家庭生活への男性の参画が低調であるなどの課題もあります。女性が能力を十分に発揮できる職場をはじめ社会環境をつくるには、男性の「家事育児活躍」がセットと言えます。「少子化社会対策大綱」で、令和7（2025）年までに男性の育児休業率を30%とするなどの数値目標が掲げられ、配偶者の出産直後に休業を取得しやすくなる仕組みの検討を行うことなどが示されたように、男女共同参画社会を推進するレバレッジポイント（槌子の原理）として、官民挙げて男性の育児休暇取得を推進していく必要があります。

また、デジタル技術を活用したDX（デジタルトランスフォーメーション）の進展により、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境が整えられ、育児や介護などのそれぞれの状況や生き方に応じて多様な働き方・暮らし方を可能にするなど、働き方や暮らし方そのものに変革をもたらすことが期待されています。

新型コロナウイルス感染症の流行により、テレワークなど家庭で過ごす時間の増加に伴うDV等の発生のリスクの増加や、女性の家事育児負担の増加、非正規労働者の割合が高い女性の雇用への影響などの諸課題が顕在化してきていますが、誰もが安心して暮らすためには、こうした非常時対応だけでなく、平時から取り組みを進め、課題の解消に取り組む必要があります。

さらに、女性、男性だけでなく、性的指向、性自認といった性の多様性への理解が重要になっていることから、そうした視点も踏まえた計画とする必要があります。

こうした状況を踏まえ、第2次プランが令和3年度で終了することから、より実効性の高い取り組みとなるよう「安芸高田市第3次男女共同参画プラン」を策定します。

1

2 本市がめざす男女共同参画社会

本市は、男女が互いの違いを認め合い、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現をめざしています。

「安芸高田市男女共同参画推進条例」では、男女共同参画を推進するための基本となる考え方を基本理念として示すとともに、市、市民、事業者の責務を明らかにしています。

【基本理念】（安芸高田市男女共同参画推進条例より抜粋）

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。

【市・市民・事業者の責務】

（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を両立して行うことの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。

2

3 計画の位置付け

○「安芸高田市男女共同参画推進条例」及び「男女共同参画社会基本法」に基づき定めるものとしている、安芸高田市の男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための計画です。

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、市町村が定めるよう努めるものとされている、区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画としても位置付けています。（基本目標である「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」に含んでいます。）

○国及び広島県の第5次男女共同参画推進計画を勘案しました。

○安芸高田市男女共同参画推進条例【抜粋】

（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を策定しなければならない。

○男女共同参画社会基本法【抜粋】

（都道府県男女共同参画計画等）

第14条（略）

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。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）【抜粋】

（都道府県推進計画等）

第6条（略）

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

4 計画の期間

本計画は、国及び広島県の第5次男女共同参画基本計画を勘案するため、令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5か年計画とします。

3

5 計画において取り組む事項

（1）安芸高田市第2次男女共同参画プランの進捗状況等を踏まえた課題への対応

第2次プランの進捗状況や市民を対象に実施したアンケート等の調査結果等を踏まえて整理した各課題に対応した施策を盛り込みます。

（2）社会情勢の変化に伴う課題への対応

少子高齢化、働き方・暮らし方の変革、頻発する大規模災害や新型コロナウイルス感染症の流行など、社会情勢の変化に伴い、様々な課題が一層顕在化することが懸念されるため、これらの課題に対応した施策を盛り込みます。

（3）国の動向等への対応

「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月閣議決定）を始めた国等の動向等に対応した計画とします。

○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の制定
平成30（2018）年5月に制定され、地方公共団体の議会の議員選挙においても、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことに努めることとされました。

○「女性活躍推進法」の改正

令和元（2019）年6月に改正され、特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設され、令和4（2022）年4月1日からは一般事業主行動計画の策定及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象が常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大されることとなりました。

○「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」等の改正

令和元（2019）年6月に改正され、事業主が職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を義務付けるとともに、労働者が事業主にセクシャルハラスメント等を相談したことを理由とする不利益な取り扱いを禁止することなどとされました。

○「児童福祉法」等の改正

令和元（2019）年6月に改正され、DV防止対策と児童虐待防止対策の連携強化のため、婦人相談所及び配偶者暴力相談支援センターの職員については、児童虐待の早期発見に努め、児童相談所はDV被害者の保護のために配偶者暴力相談支援センターと連携協力するよう努めることとされました。

4

6 持続可能な開発目標（SDGs）との関連

○「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」の改正

令和元（2019）年12月に改正され、育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができることとなりました。

○「少子化社会対策大綱」の策定

令和2（2020）年5月に閣議決定され、子育て世代への対応として、令和7（2025）年までに男性の育児休業率を30%とするなどの数値目標が掲げられ、配偶者の出産直後に休業を取得しやすくなる仕組みの検討を行うことなどが示されました。「骨太の方針2019」に「男性の育児休業取得を一層強力に推進する」という記述が加わりました。

○「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の策定

令和2（2020）年5月に策定され、地方公共団体が災害対応にあたって取り組むべき事項が示されました

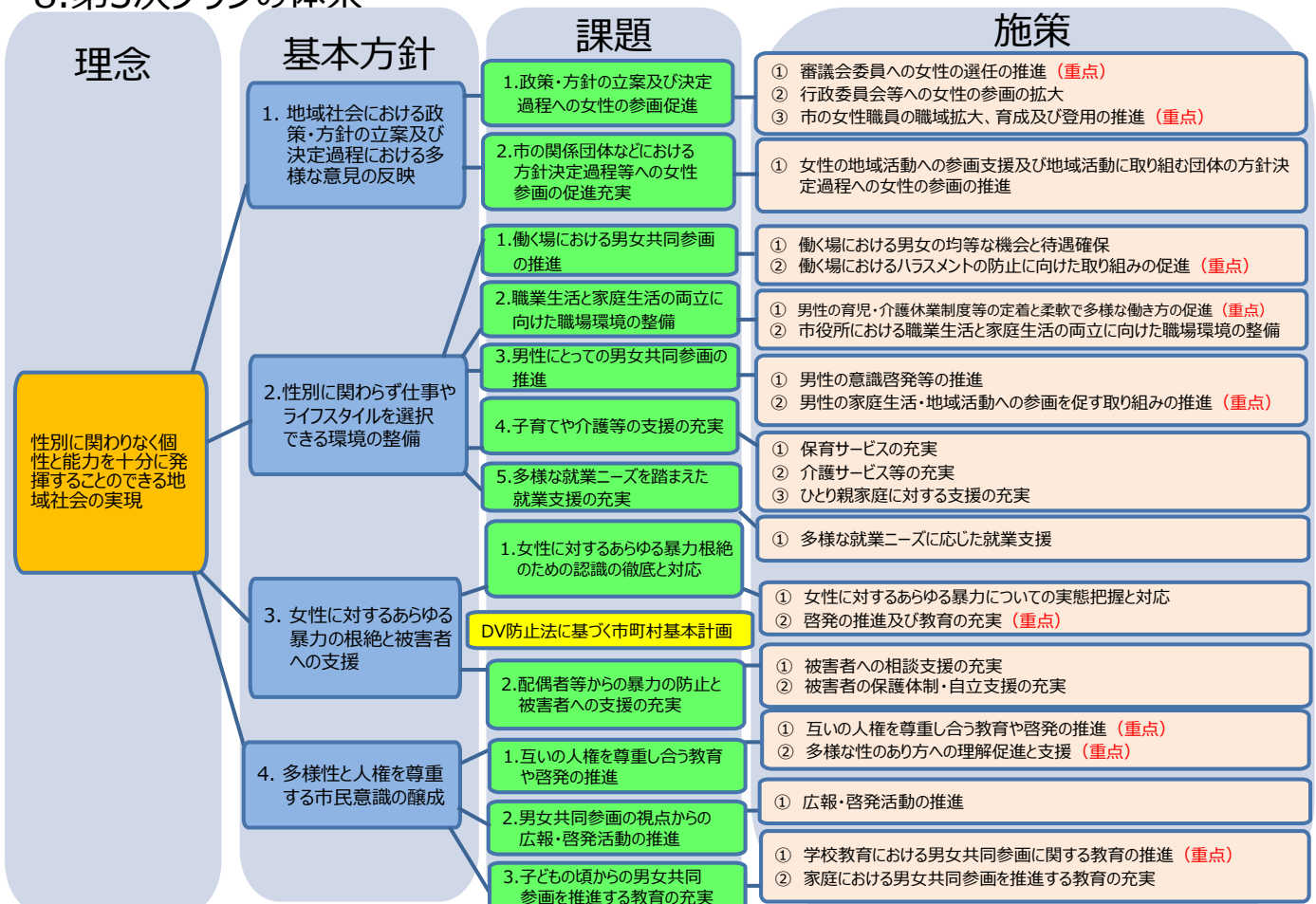
本計画は、平成27（2015）年9月の「国連持続可能な開発サミット」において採択された持続可能な開発目標（SDGs）のうち、特に「5 ジェンダー平等を実現しよう」の関連性を持っています。

7 計画の基本方針

第3次プランでは、5年間で集中的・重点的に取り組むための4つの基本方針を設定し、各基本方針に沿った基本施策・具体的施策を掲げて展開します。

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
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

8. 第3次プランの体系



基本方針

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。

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。

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。

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。

9.具体的な取り組み

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															
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）															
課題	地方自治法第202条の3に規定された審議会等は、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。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。														
達成目標値	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50%（現況33.8%）														
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● 女性委員の選任状況に応じた審議会ごとの段階的な目標数値の設定</td> <td>該当する各課</td> </tr> <tr> <td>● 各審議会のクォーター制度導入など要綱等改正による性別が偏らない委員構成の推進</td> <td>〃</td> </tr> <tr> <td>● 充て職の必然性を検討した上での見直しの実施</td> <td>〃</td> </tr> <tr> <td>● 公募による委員の選任の推進</td> <td>〃</td> </tr> <tr> <td>● 審議会委員の選出母体となる団体に対し、役員への女性登用について働き掛けなどを行う。</td> <td>〃</td> </tr> <tr> <td>● 近年多発する災害時の男女共同参画の視点からの取組として、防災会議への女性の積極的な登用を推進する。</td> <td>危機管理課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	● 女性委員の選任状況に応じた審議会ごとの段階的な目標数値の設定	該当する各課	● 各審議会のクォーター制度導入など要綱等改正による性別が偏らない委員構成の推進	〃	● 充て職の必然性を検討した上での見直しの実施	〃	● 公募による委員の選任の推進	〃	● 審議会委員の選出母体となる団体に対し、役員への女性登用について働き掛けなどを行う。	〃	● 近年多発する災害時の男女共同参画の視点からの取組として、防災会議への女性の積極的な登用を推進する。	危機管理課
内容	所管課														
● 女性委員の選任状況に応じた審議会ごとの段階的な目標数値の設定	該当する各課														
● 各審議会のクォーター制度導入など要綱等改正による性別が偏らない委員構成の推進	〃														
● 充て職の必然性を検討した上での見直しの実施	〃														
● 公募による委員の選任の推進	〃														
● 審議会委員の選出母体となる団体に対し、役員への女性登用について働き掛けなどを行う。	〃														
● 近年多発する災害時の男女共同参画の視点からの取組として、防災会議への女性の積極的な登用を推進する。	危機管理課														

9

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									
1. 政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画促進									
②行政委員会等への女性の参画の拡大									
課題	地方自治法第138条の4で規定する行政委員会は①行政運営の公平性 ②行政運営の中立性確保 ③行政の民主化の実現 ④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。								
達成目標値	—								
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● 行政委員会ごとに目標数値を設定する</td> <td>該当する各課</td> </tr> <tr> <td>● 委員の選出母体となる各種団体に、女性の登用について積極的に働きかける。</td> <td>〃</td> </tr> <tr> <td>● 市が推薦する委員等についても、積極的に女性の参画を推進する。</td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	● 行政委員会ごとに目標数値を設定する	該当する各課	● 委員の選出母体となる各種団体に、女性の登用について積極的に働きかける。	〃	● 市が推薦する委員等についても、積極的に女性の参画を推進する。	〃
内容	所管課								
● 行政委員会ごとに目標数値を設定する	該当する各課								
● 委員の選出母体となる各種団体に、女性の登用について積極的に働きかける。	〃								
● 市が推薦する委員等についても、積極的に女性の参画を推進する。	〃								

10

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							
1. 政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画促進							
③市の女性職員の職域拡大、育成及び登用の推進（重点）							
課題	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。						
達成目標値	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%）						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、管理職及び監督職へ積極的な登用を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 先輩女性職員との交流の場づくり ➢ 女性職員の国、自治大学校等への派遣研修の実施 ➢ 女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施 ➢ ダイバーシティに関する職員研修の実施 </td> <td>総務課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 市役所がモデルとなり民間事業所への波及を図る。 </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、管理職及び監督職へ積極的な登用を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 先輩女性職員との交流の場づくり ➢ 女性職員の国、自治大学校等への派遣研修の実施 ➢ 女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施 ➢ ダイバーシティに関する職員研修の実施 	総務課	<ul style="list-style-type: none"> ● 市役所がモデルとなり民間事業所への波及を図る。 	社会環境課
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、管理職及び監督職へ積極的な登用を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 先輩女性職員との交流の場づくり ➢ 女性職員の国、自治大学校等への派遣研修の実施 ➢ 女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施 ➢ ダイバーシティに関する職員研修の実施 	総務課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 市役所がモデルとなり民間事業所への波及を図る。 	社会環境課						

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. 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							
②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							
課題	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。						
達成目標値	—						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域活動における方針決定への女性の参画を促進するため、研修などにより女性の参画意欲を醸成し、リーダーを養成する。（継続） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 生徒議会を積極的に開催し、地域づくりを自分事として捉えるきっかけづくりを行う。 ➢ 市民に対する市政の報告や意見交換を積極的に行う。 ➢ 地域活動に取り組む団体における男女共同参画を促進するため、役員への女性の登用の働きかけを行う。（継続） ➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 </td> <td>社会環境課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域防災に関する方針決定過程に女性からの視点を積極的に取り入れるため、女性リーダーを養成する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 女性消防団員が活躍できる環境整備（継続） </td> <td>危機管理課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域活動における方針決定への女性の参画を促進するため、研修などにより女性の参画意欲を醸成し、リーダーを養成する。（継続） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 生徒議会を積極的に開催し、地域づくりを自分事として捉えるきっかけづくりを行う。 ➢ 市民に対する市政の報告や意見交換を積極的に行う。 ➢ 地域活動に取り組む団体における男女共同参画を促進するため、役員への女性の登用の働きかけを行う。（継続） ➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 	社会環境課	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域防災に関する方針決定過程に女性からの視点を積極的に取り入れるため、女性リーダーを養成する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 女性消防団員が活躍できる環境整備（継続） 	危機管理課
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域活動における方針決定への女性の参画を促進するため、研修などにより女性の参画意欲を醸成し、リーダーを養成する。（継続） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 生徒議会を積極的に開催し、地域づくりを自分事として捉えるきっかけづくりを行う。 ➢ 市民に対する市政の報告や意見交換を積極的に行う。 ➢ 地域活動に取り組む団体における男女共同参画を促進するため、役員への女性の登用の働きかけを行う。（継続） ➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 	社会環境課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域防災に関する方針決定過程に女性からの視点を積極的に取り入れるため、女性リーダーを養成する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 女性消防団員が活躍できる環境整備（継続） 	危機管理課						

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					
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					
課題	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の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。				
達成目標値	—				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● 県と連携して事業者に対する男女雇用機会均等法の遵守の周知・啓発を図る。</td> <td>社会環境課 商工観光課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	● 県と連携して事業者に対する男女雇用機会均等法の遵守の周知・啓発を図る。	社会環境課 商工観光課
	内容	所管課			
● 県と連携して事業者に対する男女雇用機会均等法の遵守の周知・啓発を図る。	社会環境課 商工観光課				

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					
1. 働く場における男女共同参画の推進					
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)					
課題	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。				
達成目標値	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%）				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業者や労働者に対し、ハラスメントに関する法令や制度、相談窓口等について周知・啓発を行い、防止に向けた事業者の取り組み等を支援する。（継続） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 事業所向け男女共同参画支援講座の開催 ➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 </td> <td>社会環境課 商工観光課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業者や労働者に対し、ハラスメントに関する法令や制度、相談窓口等について周知・啓発を行い、防止に向けた事業者の取り組み等を支援する。（継続） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 事業所向け男女共同参画支援講座の開催 ➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 	社会環境課 商工観光課
	内容	所管課			
<ul style="list-style-type: none"> ● 事業者や労働者に対し、ハラスメントに関する法令や制度、相談窓口等について周知・啓発を行い、防止に向けた事業者の取り組み等を支援する。（継続） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 事業所向け男女共同参画支援講座の開催 ➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 	社会環境課 商工観光課				

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							
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）							
課題	<ul style="list-style-type: none"> 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。 						
達成目標値	<ul style="list-style-type: none"> 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 						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 職業生活と子育て、介護などの家庭生活を両立させるための事業者への働き掛け <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休暇取得の推進 県と連携した育児・介護休業制度の利用についての広報・啓発（継続） 事業所向け男女共同参画支援講座の開催 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 </td> <td>社会環境課 商工観光課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」と連携して、ワークライフバランスに積極的に取り組む企業の事例紹介やセミナーへの参加を促す。（継続） </td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> 職業生活と子育て、介護などの家庭生活を両立させるための事業者への働き掛け <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休暇取得の推進 県と連携した育児・介護休業制度の利用についての広報・啓発（継続） 事業所向け男女共同参画支援講座の開催 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 	社会環境課 商工観光課	<ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」と連携して、ワークライフバランスに積極的に取り組む企業の事例紹介やセミナーへの参加を促す。（継続） 	〃
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> 職業生活と子育て、介護などの家庭生活を両立させるための事業者への働き掛け <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休暇取得の推進 県と連携した育児・介護休業制度の利用についての広報・啓発（継続） 事業所向け男女共同参画支援講座の開催 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。 	社会環境課 商工観光課						
<ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」と連携して、ワークライフバランスに積極的に取り組む企業の事例紹介やセミナーへの参加を促す。（継続） 	〃						

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							
2.職業生活と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備							
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							
課題	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。						
達成目標値	—						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 組織全体で継続的に子育てしながら働きやすいと実感できる職場環境を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> テレワークの運用改善 時差出勤制度の利用促進 ワークライフバランスに資する取り組みを積極的に実施した所属・職員に対する顕彰の実施 ワークライフバランスに関する職員研修の実施 </td> <td>総務課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 男性職員の出産・育児への参加を促進するため出産を控えた配偶者がいる男性職員に子育てに関する休暇制度や福利厚生制度を説明する。 <ul style="list-style-type: none"> 育児休業前後の講座の実施 育児支援制度利用プランの作成の推進 </td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> 組織全体で継続的に子育てしながら働きやすいと実感できる職場環境を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> テレワークの運用改善 時差出勤制度の利用促進 ワークライフバランスに資する取り組みを積極的に実施した所属・職員に対する顕彰の実施 ワークライフバランスに関する職員研修の実施 	総務課	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の出産・育児への参加を促進するため出産を控えた配偶者がいる男性職員に子育てに関する休暇制度や福利厚生制度を説明する。 <ul style="list-style-type: none"> 育児休業前後の講座の実施 育児支援制度利用プランの作成の推進 	〃
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> 組織全体で継続的に子育てしながら働きやすいと実感できる職場環境を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> テレワークの運用改善 時差出勤制度の利用促進 ワークライフバランスに資する取り組みを積極的に実施した所属・職員に対する顕彰の実施 ワークライフバランスに関する職員研修の実施 	総務課						
<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の出産・育児への参加を促進するため出産を控えた配偶者がいる男性職員に子育てに関する休暇制度や福利厚生制度を説明する。 <ul style="list-style-type: none"> 育児休業前後の講座の実施 育児支援制度利用プランの作成の推進 	〃						

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.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					
課題	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。				
達成目標値	—				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進するため、学習機会や情報提供の充実を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 男性の側からジェンダーフリーについて考える講座を開催する。(継続) </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進するため、学習機会や情報提供の充実を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 男性の側からジェンダーフリーについて考える講座を開催する。(継続) 	社会環境課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> ● 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進するため、学習機会や情報提供の充実を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 男性の側からジェンダーフリーについて考える講座を開催する。(継続) 	社会環境課				

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.男性にとっての男女共同参画の推進					
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)					
課題	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。				
達成目標値	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%)				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 男性が家事、子育て、介護などの家庭生活に参画することにやりがいや喜びを見出すことができるよう、家事や子育て、介護に関する学習機会や情報を提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 男性の家事育児能力を習得する「父親学級」の開催 ➢ 子育て中の保護者が気軽に集い参加できる行事を開催する。 ➢ 男性を対象とした食育や料理教室を開催する。(継続) </td> <td>社会環境課 子育て支援課 健康長寿課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性が家事、子育て、介護などの家庭生活に参画することにやりがいや喜びを見出すことができるよう、家事や子育て、介護に関する学習機会や情報を提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 男性の家事育児能力を習得する「父親学級」の開催 ➢ 子育て中の保護者が気軽に集い参加できる行事を開催する。 ➢ 男性を対象とした食育や料理教室を開催する。(継続) 	社会環境課 子育て支援課 健康長寿課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> ● 男性が家事、子育て、介護などの家庭生活に参画することにやりがいや喜びを見出すことができるよう、家事や子育て、介護に関する学習機会や情報を提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 男性の家事育児能力を習得する「父親学級」の開催 ➢ 子育て中の保護者が気軽に集い参加できる行事を開催する。 ➢ 男性を対象とした食育や料理教室を開催する。(継続) 	社会環境課 子育て支援課 健康長寿課				

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									
4.子育てや介護等の支援の充実									
①保育サービスの充実									
課題	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。								
達成目標値	—								
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 多様な保育需要に対応した保育サービスを提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 延長保育、一時預かり、病児・病後児保育サービスの周知 ➢ ファミリーサポートセンター事業（社会福祉協議会）の周知 </td> <td>子育て支援課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 子どもの放課後等の居場所の確保 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 放課後児童クラブの運営 </td> <td>〃</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 子育てに関する相談の充実 </td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な保育需要に対応した保育サービスを提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 延長保育、一時預かり、病児・病後児保育サービスの周知 ➢ ファミリーサポートセンター事業（社会福祉協議会）の周知 	子育て支援課	<ul style="list-style-type: none"> ● 子どもの放課後等の居場所の確保 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 放課後児童クラブの運営 	〃	<ul style="list-style-type: none"> ● 子育てに関する相談の充実 	〃
内容	所管課								
<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な保育需要に対応した保育サービスを提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 延長保育、一時預かり、病児・病後児保育サービスの周知 ➢ ファミリーサポートセンター事業（社会福祉協議会）の周知 	子育て支援課								
<ul style="list-style-type: none"> ● 子どもの放課後等の居場所の確保 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 放課後児童クラブの運営 	〃								
<ul style="list-style-type: none"> ● 子育てに関する相談の充実 	〃								

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					
4.子育てや介護等の支援の充実					
②介護サービス等の充実					
課題	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。				
達成目標値	—				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 介護を要する高齢者とその家族を社会全体で支えるため、地域包括支援センター等における適切な相談支援のもと、それぞれの状況や希望に応じた介護サービス等の提供を行う。（継続） </td> <td>健康長寿課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護を要する高齢者とその家族を社会全体で支えるため、地域包括支援センター等における適切な相談支援のもと、それぞれの状況や希望に応じた介護サービス等の提供を行う。（継続） 	健康長寿課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> ● 介護を要する高齢者とその家族を社会全体で支えるため、地域包括支援センター等における適切な相談支援のもと、それぞれの状況や希望に応じた介護サービス等の提供を行う。（継続） 	健康長寿課				

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					
4.子育てや介護等の支援の充実					
③ひとり親家庭に対する支援の充実					
課題	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。コロナ渦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。				
達成目標値	—				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● ひとり親家庭の生活の安定を図るため、手当の支給などとともに、就職に有利な資格取得支援に取り組む。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 相談体制の充実 ➢ 各種支援制度の周知 </td> <td>子育て支援課 保険医療課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● ひとり親家庭の生活の安定を図るため、手当の支給などとともに、就職に有利な資格取得支援に取り組む。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 相談体制の充実 ➢ 各種支援制度の周知 	子育て支援課 保険医療課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> ● ひとり親家庭の生活の安定を図るため、手当の支給などとともに、就職に有利な資格取得支援に取り組む。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 相談体制の充実 ➢ 各種支援制度の周知 	子育て支援課 保険医療課				

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							
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							
課題	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。						
達成目標値	—						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 再就職を希望する女性に対し、情報や学習・研修機会の提供などによる就業や起業支援を行う。(継続) </td> <td>商工観光課 社会環境課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 主に子育て中の求職者を対象とした職業紹介、職業相談及びセミナーの開催等の就業支援を実施する関係機関の紹介など、多様な雇用・就業形態による働き方に関する情報提供を行う。(継続) </td> <td>商工観光課 社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 再就職を希望する女性に対し、情報や学習・研修機会の提供などによる就業や起業支援を行う。(継続) 	商工観光課 社会環境課	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に子育て中の求職者を対象とした職業紹介、職業相談及びセミナーの開催等の就業支援を実施する関係機関の紹介など、多様な雇用・就業形態による働き方に関する情報提供を行う。(継続) 	商工観光課 社会環境課
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 再就職を希望する女性に対し、情報や学習・研修機会の提供などによる就業や起業支援を行う。(継続) 	商工観光課 社会環境課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 主に子育て中の求職者を対象とした職業紹介、職業相談及びセミナーの開催等の就業支援を実施する関係機関の紹介など、多様な雇用・就業形態による働き方に関する情報提供を行う。(継続) 	商工観光課 社会環境課						

3.女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援							
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							
課題	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。						
達成目標値	—						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● 関係機関・団体との情報交換等を通じ、女性に対するあらゆる暴力の実態を把握する。</td> <td>子育て支援課 危機管理課 社会環境課</td> </tr> <tr> <td>● 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターとの連携を強化し、同センターを始めとした相談機関の周知を徹底し、女性に対するあらゆる暴力についての相談体制の充実を図る。</td> <td>子育て支援課 危機管理課 社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	● 関係機関・団体との情報交換等を通じ、女性に対するあらゆる暴力の実態を把握する。	子育て支援課 危機管理課 社会環境課	● 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターとの連携を強化し、同センターを始めとした相談機関の周知を徹底し、女性に対するあらゆる暴力についての相談体制の充実を図る。	子育て支援課 危機管理課 社会環境課
内容	所管課						
● 関係機関・団体との情報交換等を通じ、女性に対するあらゆる暴力の実態を把握する。	子育て支援課 危機管理課 社会環境課						
● 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターとの連携を強化し、同センターを始めとした相談機関の周知を徹底し、女性に対するあらゆる暴力についての相談体制の充実を図る。	子育て支援課 危機管理課 社会環境課						

3.女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援					
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					
②啓発の推進及び教育の充実（重点）					
課題	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なく、社会全体としての問題と捉えることが必要です。				
達成目標値	年2回以上の啓発事業の実施				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● 女性に対する暴力についての広報や関係法令の周知などにより、より効果的な啓発方法を適宜検討しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発を推進する。</td> <td>子育て支援課 社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	● 女性に対する暴力についての広報や関係法令の周知などにより、より効果的な啓発方法を適宜検討しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発を推進する。	子育て支援課 社会環境課
内容	所管課				
● 女性に対する暴力についての広報や関係法令の周知などにより、より効果的な啓発方法を適宜検討しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発を推進する。	子育て支援課 社会環境課				

3.女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援											
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											
課題	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。										
達成目標値	—										
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● 警察など関係機関への橋渡しの相談窓口として人権福祉センターや多文化共生センターが機能するよう取り組む。</td> <td>社会環境課 危機管理課</td> </tr> <tr> <td>● 婦人相談所・配偶者暴力相談支援センターと連携した相談支援に取り組むとともに、弁護士と連携した法律相談を実施し、被害者の精神的安定及び自立のために、臨床心理士などによるカウンセリングを実施する。</td> <td>子育て支援課 社会環境課</td> </tr> <tr> <td>● DVの特性、被害者の心のケア、相談手法等について相談員の知識と技術の向上を図る研修を実施する。</td> <td>子育て支援課 社会環境課</td> </tr> <tr> <td>● 配偶者からの暴力（DV）、ストーカー行為等、児童虐待及びこれに準ずる行為の被害者の方は、申し出によって住民票の写し等の交付等を制限できる支援措置を行う。また周知を行う。</td> <td>総合窓口課 社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	● 警察など関係機関への橋渡しの相談窓口として人権福祉センターや多文化共生センターが機能するよう取り組む。	社会環境課 危機管理課	● 婦人相談所・配偶者暴力相談支援センターと連携した相談支援に取り組むとともに、弁護士と連携した法律相談を実施し、被害者の精神的安定及び自立のために、臨床心理士などによるカウンセリングを実施する。	子育て支援課 社会環境課	● DVの特性、被害者の心のケア、相談手法等について相談員の知識と技術の向上を図る研修を実施する。	子育て支援課 社会環境課	● 配偶者からの暴力（DV）、ストーカー行為等、児童虐待及びこれに準ずる行為の被害者の方は、申し出によって住民票の写し等の交付等を制限できる支援措置を行う。また周知を行う。	総合窓口課 社会環境課
内容	所管課										
● 警察など関係機関への橋渡しの相談窓口として人権福祉センターや多文化共生センターが機能するよう取り組む。	社会環境課 危機管理課										
● 婦人相談所・配偶者暴力相談支援センターと連携した相談支援に取り組むとともに、弁護士と連携した法律相談を実施し、被害者の精神的安定及び自立のために、臨床心理士などによるカウンセリングを実施する。	子育て支援課 社会環境課										
● DVの特性、被害者の心のケア、相談手法等について相談員の知識と技術の向上を図る研修を実施する。	子育て支援課 社会環境課										
● 配偶者からの暴力（DV）、ストーカー行為等、児童虐待及びこれに準ずる行為の被害者の方は、申し出によって住民票の写し等の交付等を制限できる支援措置を行う。また周知を行う。	総合窓口課 社会環境課										

3.女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援							
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】							
②被害者の保護体制・自立支援の充実							
課題	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。						
達成目標値	—						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● 関係機関への同行支援のほか、関係機関での一時保護が困難な場合に宿泊等を含む緊急的な保護を実施するなど、被害者の安全確保に努める。</td> <td>社会環境課 管理課 子育て支援課</td> </tr> <tr> <td>● 被害者の具体的な状況に配慮しながら、住宅の確保や就業、経済的支援や生活支援を行う。</td> <td>社会環境課 管理課 社会福祉課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	● 関係機関への同行支援のほか、関係機関での一時保護が困難な場合に宿泊等を含む緊急的な保護を実施するなど、被害者の安全確保に努める。	社会環境課 管理課 子育て支援課	● 被害者の具体的な状況に配慮しながら、住宅の確保や就業、経済的支援や生活支援を行う。	社会環境課 管理課 社会福祉課
内容	所管課						
● 関係機関への同行支援のほか、関係機関での一時保護が困難な場合に宿泊等を含む緊急的な保護を実施するなど、被害者の安全確保に努める。	社会環境課 管理課 子育て支援課						
● 被害者の具体的な状況に配慮しながら、住宅の確保や就業、経済的支援や生活支援を行う。	社会環境課 管理課 社会福祉課						

4.多様性と人権を尊重する市民意識の醸成					
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)					
課題	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。				
達成目標値	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				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 全ての市民が相互に認め合い、支え合う人権尊重社会の形成に向け、市民一人一人が人権尊重への理解を深められるよう、人権教育や啓発を推進する。(継続) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 市民や事業所、各種団体の主体的な人権学習への支援(男女共同参画推進補助金の活用など) ➢ 人権福祉センターや多文化共生センターを活用した、市民や企業の主体的な学習への協力 </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 全ての市民が相互に認め合い、支え合う人権尊重社会の形成に向け、市民一人一人が人権尊重への理解を深められるよう、人権教育や啓発を推進する。(継続) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 市民や事業所、各種団体の主体的な人権学習への支援(男女共同参画推進補助金の活用など) ➢ 人権福祉センターや多文化共生センターを活用した、市民や企業の主体的な学習への協力 	社会環境課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> ● 全ての市民が相互に認め合い、支え合う人権尊重社会の形成に向け、市民一人一人が人権尊重への理解を深められるよう、人権教育や啓発を推進する。(継続) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 市民や事業所、各種団体の主体的な人権学習への支援(男女共同参画推進補助金の活用など) ➢ 人権福祉センターや多文化共生センターを活用した、市民や企業の主体的な学習への協力 	社会環境課				

4.多様性と人権を尊重する市民意識の醸成							
1. 互いの人権を尊重し合う教育や啓発の推進							
②多様な性のあり方への理解促進と支援 (重点)							
課題	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。						
達成目標値	LGBTQに関する啓発イベント回数 現況より増加						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 多様な性のあり方を受容し、互いに尊重し合う人権教育や啓発を推進する。特に学校現場においては、性的マイノリティの児童生徒へ適切な対応を行う必要があることから、文部科学省の「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等」の通知に基づき、教職員等に対する情報提供や啓発に努める。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 当事者団体と連携し、ニーズに沿った授業・研修の開催 </td> <td>社会環境課 学校教育課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 性的マイノリティであることにより生活上の困難や悩み、生きづらさを抱えている人に対し、その解消に向けた取り組みを行う。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 市民や事業所を対象とした定期的な研修会の実施 ➢ パートナーシップ制度の充実及びファミリーシップ制度導入 ➢ 性的少数者に配慮した対応ガイドラインの作成 ➢ 公共施設の多目的トイレなどのサイン表示の見直し検討 ➢ 地域防災計画や避難所運営マニュアルの見直し ➢ ハラスメントの相談に応じる体制整備 </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な性のあり方を受容し、互いに尊重し合う人権教育や啓発を推進する。特に学校現場においては、性的マイノリティの児童生徒へ適切な対応を行う必要があることから、文部科学省の「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等」の通知に基づき、教職員等に対する情報提供や啓発に努める。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 当事者団体と連携し、ニーズに沿った授業・研修の開催 	社会環境課 学校教育課	<ul style="list-style-type: none"> ● 性的マイノリティであることにより生活上の困難や悩み、生きづらさを抱えている人に対し、その解消に向けた取り組みを行う。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 市民や事業所を対象とした定期的な研修会の実施 ➢ パートナーシップ制度の充実及びファミリーシップ制度導入 ➢ 性的少数者に配慮した対応ガイドラインの作成 ➢ 公共施設の多目的トイレなどのサイン表示の見直し検討 ➢ 地域防災計画や避難所運営マニュアルの見直し ➢ ハラスメントの相談に応じる体制整備 	社会環境課
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な性のあり方を受容し、互いに尊重し合う人権教育や啓発を推進する。特に学校現場においては、性的マイノリティの児童生徒へ適切な対応を行う必要があることから、文部科学省の「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等」の通知に基づき、教職員等に対する情報提供や啓発に努める。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 当事者団体と連携し、ニーズに沿った授業・研修の開催 	社会環境課 学校教育課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 性的マイノリティであることにより生活上の困難や悩み、生きづらさを抱えている人に対し、その解消に向けた取り組みを行う。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 市民や事業所を対象とした定期的な研修会の実施 ➢ パートナーシップ制度の充実及びファミリーシップ制度導入 ➢ 性的少数者に配慮した対応ガイドラインの作成 ➢ 公共施設の多目的トイレなどのサイン表示の見直し検討 ➢ 地域防災計画や避難所運営マニュアルの見直し ➢ ハラスメントの相談に応じる体制整備 	社会環境課						

4.多様性と人権を尊重する市民意識の醸成					
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					
課題	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。				
達成目標値	—				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所轄課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 正しい理解を促すため、市の広報紙やホームページ、SNSを活用した情報発信など継続的、効果的な広報・啓発活動を実施する。(継続) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 人権福祉センターだよりへの啓発連載 </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所轄課	<ul style="list-style-type: none"> ● 正しい理解を促すため、市の広報紙やホームページ、SNSを活用した情報発信など継続的、効果的な広報・啓発活動を実施する。(継続) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 人権福祉センターだよりへの啓発連載 	社会環境課
内容	所轄課				
<ul style="list-style-type: none"> ● 正しい理解を促すため、市の広報紙やホームページ、SNSを活用した情報発信など継続的、効果的な広報・啓発活動を実施する。(継続) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 人権福祉センターだよりへの啓発連載 	社会環境課				

4.多様性と人権を尊重する市民意識の醸成							
3.子どもの頃から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)							
課題	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。						
達成目標値	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						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 子どもの発達段階に応じ、男女共同参画の視点からの教育を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 性別に関わらず、家事・育児に関する知識習得の促進 (外部講師による授業等) </td> <td>学校教育課 社会環境課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 教職員、保護者等に対する男女共同参画についての研修・啓発の充実を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ PTAの集会を活用した研修会の実施 </td> <td>”</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 子どもの発達段階に応じ、男女共同参画の視点からの教育を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 性別に関わらず、家事・育児に関する知識習得の促進 (外部講師による授業等) 	学校教育課 社会環境課	<ul style="list-style-type: none"> ● 教職員、保護者等に対する男女共同参画についての研修・啓発の充実を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ PTAの集会を活用した研修会の実施 	”
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 子どもの発達段階に応じ、男女共同参画の視点からの教育を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 性別に関わらず、家事・育児に関する知識習得の促進 (外部講師による授業等) 	学校教育課 社会環境課						
<ul style="list-style-type: none"> ● 教職員、保護者等に対する男女共同参画についての研修・啓発の充実を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ PTAの集会を活用した研修会の実施 	”						

4.多様性と人権を尊重する市民意識の醸成					
3.子どもの頃から男女共同参画を推進する教育の充実					
② 家庭における男女共同参画を推進する教育の充実					
課題	「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。				
達成目標値	—				
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 家族が男女共同参画の視点から、協力しながら、未来を担う子どもを育てることができるよう、学習機会や情報を提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 多様性を認め合うことに繋がる学習機会（双方が意識を変える必要） ➢ 男性が家事をするきっかけとなる体験イベントの実施（野外炊飯イベントなど） ➢ ブックスタート事業（出生時に絵本をプレゼント）を通じた男性育児の推進 ➢ 楽しく学べるセミナーの開催 </td> <td>生涯学習課 社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族が男女共同参画の視点から、協力しながら、未来を担う子どもを育てることができるよう、学習機会や情報を提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 多様性を認め合うことに繋がる学習機会（双方が意識を変える必要） ➢ 男性が家事をするきっかけとなる体験イベントの実施（野外炊飯イベントなど） ➢ ブックスタート事業（出生時に絵本をプレゼント）を通じた男性育児の推進 ➢ 楽しく学べるセミナーの開催 	生涯学習課 社会環境課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> ● 家族が男女共同参画の視点から、協力しながら、未来を担う子どもを育てることができるよう、学習機会や情報を提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 多様性を認め合うことに繋がる学習機会（双方が意識を変える必要） ➢ 男性が家事をするきっかけとなる体験イベントの実施（野外炊飯イベントなど） ➢ ブックスタート事業（出生時に絵本をプレゼント）を通じた男性育児の推進 ➢ 楽しく学べるセミナーの開催 	生涯学習課 社会環境課				

10. 計画推進体制

