

男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日施行）

男女共同参画社会とは

「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」

社会形成の促進に関する計画

○男女共同参画社会基本法
(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条

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。

安芸高田市男女共同参画推進条例（平成21年4月1日施行）

○安芸高田市男女共同参画推進条例
(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。



男女共同参画 都市宣言



美しい自然と豊かな伝統文化をはぐくんできたわたしたちは、国際的な視野をもち、人がひととして尊重され、男女が互いに協働する「人 輝く・安芸高田」を実現するため、ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

- 1 わたしたちは、男女がともに個人として尊ばれ、互いを認めあい、個性と能力が発揮できるまちをめざします。
- 1 わたしたちは、社会のあらゆる活動や意思決定に、男女が平等に参画できるまちをめざします。
- 1 わたしたちは、家庭・地域・職場で、男女が対等なパートナーとして、責任を担いあえるまちをめざします。
- 1 わたしたちは、互いの性を尊重しあい、いのちを大切にし、安心して生活できるまちをめざします。

平成21年9月5日

安芸高田市

男女共同参画社会基本法

平成11年6月制定

男女共同参画基本計画

第1次	平成12年12月策定	第5次	令和 2年12月策定
第2次	平成17年12月策定	第6次	令和 8年 3月策定
第3次	平成22年12月策定		
第4次	平成27年12月策定		

全ての政策、施策、事業について男女共同参画の視点を取り込み、あらゆる分野での男女共同参画を達成するため、内閣総理大臣のもと男女共同参画社会の形成を総合的に推進

安芸高田市男女共同参画推進条例

安芸高田市男女共同参画プラン

第1次	平成18年3月策定
第2次	平成29年3月策定
第3次	令和 4年3月策定

★ 男女共同参画推進審議会

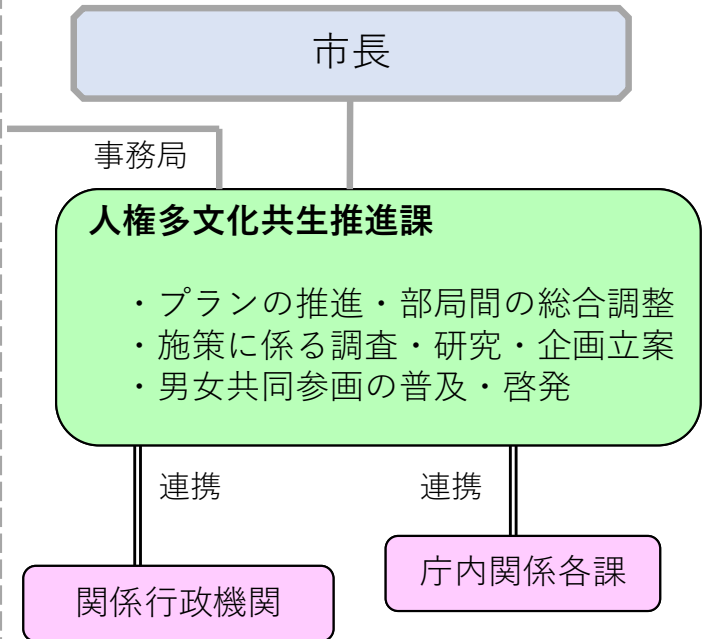
- < 根拠 > 男女共同参画推進条例、男女共同参画推進審議会規則（平成21年3月）
- < 構成 > 学識経験者含め15名以内
- < 役割 > 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査並びに審議

男女共同参画推進委員会

- < 根拠 > 男女共同参画推進委員会設置要綱（平成18年1月）
- < 構成 > 副市長（委員長）、教育長（副委員長）、各部長を含め15名
- < 役割 > 女性社会の社会的地位の向上を図り、男女共同参画社会を実現するための行政施策を総合的かつ効果的に推進するほか総合的な調査、研究、企画立案

男女共同参画推進委員会幹事会

- < 根拠 > 男女共同参画推進委員会設置要綱（平成18年1月）
- < 構成 > 総務部総務課長含め課長級職員15名、代表幹事：人権多文化共生推進課長
- < 役割 > 男女共同参画に関する所掌事務の具体的事項の調査、研究、検討



安芸高田市男女共同参画プラン

第2次

第3次

目標・趣旨

女性も男性も、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会である男女共同参画社会の実現

家庭・地域・職場で一人ひとりの個人の人権が最大限尊重され、それぞれの場所で自分らしい能力が最大限発揮される環境づくり

男性の育児休暇取得を推進、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境、新型コロナウイルス感染症の流行により、家庭で過ごす時間の増加に伴うDV等の発生リスクの増加、性的指向、性自認といった性の多様性への理解への視点を踏まえた計画

位置づけ・性格

国の男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画計画」

- ・国及び広島県の「第4次男女共同参画推進計画」を勘案
- ・「第2次安芸高田市総合計画」及び関連する市の計画との整合性を図る

- ・国及び広島県の「第5次男女共同参画推進計画」を勘案
- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関する施策を含む

計画期間

2006（平成18）年度～
2015（平成27）年度 10年間

2017（平成29）年度～
2021（令和3）年度 5年間

2022（令和4）年度～
2026（令和8）年度 5年間

基本目標

- 1.男女平等の意識づくり
- 2.ともに参画する社会づくり
- 3.自立した生き方づくり
- 4.安心して暮らせるまちづくり

- 1.家族みんなで協力し合う家庭づくり
- 2.多様な働き方を選べる職場づくり
- 3.一人ひとりが大切にされる地域づくり

- 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

内容

広い分野にわたる施策の展開と意識啓発の取り組みが中心

市民にとってシンプルにわかりやすく家庭・職場・地域に分野わけ

男性の家庭・育児参加と女性活躍推進、DV防止対策を目標に位置付け

	市民アンケート	事業所アンケート
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
配布数	500人	170事業所 (前回55事業所)
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
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
回収数/回収率	162/32.4% (前回169/33.8%)	76/44.7% (前回25/45.5%)

市民アンケートでは、前回と同等の回収数を得ることができ、同質問項目は比較が可能。

事業所アンケートでは、前回と同等の回収率だが、より多くの回収数を得ることができた。
ただし、前回の回収数が少ないため、単純比較は難しい。

性別	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	事業所業種	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月
女性	87.1%	76.0%	製造業	32.9%	69.3%
男性	11.1%	22.0%	卸売・小売業	17.1%	—
その他	0.6%	2.0%	サービス業	14.5%	3.8%
答えたくない	0.6%	—	建設業	13.2%	—
無回答	0.6%	—	医療・福祉	9.2%	—
年齢	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	運輸業	2.6%	—
40代	53.7%	34.0%	農業・林業・漁業	1.3%	—
70代	13.0%	—	電気・ガス・熱供給・水道業	1.3%	—
30代	12.3%	40.0%	情報通信業	1.3%	3.8%
50代	12.3%	6.0%	金融・保険業	1.3%	19.3%
60代ほか	8.7%	20.0%	その他	5.2%	3.8%

管理職の男女別割合

事業所	男性	女性	事業所 アンケート 参考
今回 (n = 76)			
前回 (n = 26)			
今回	82.8	17.2	
前回	86.7	13.3	
育児休業対象者 過去3年間の 合計	男性 今回 (n = 77) 前回 (n = 49)	女性 今回 (n = 57) 前回 (n = 29)	
育児休業取得率			
今回	↑ 37.7%	100%	
前回	8.2%	96.6%	
76事業所の 過去3年間の合 計	男性	女性	
介護休業取得者			
今回	14人	7人	
前回	1人	1人	

今回

男女の役割分担と平等意識

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 学校教育の間では	平等になっている	49.4%	わからない	38.3%
⑤ 議会や政治の間では	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%

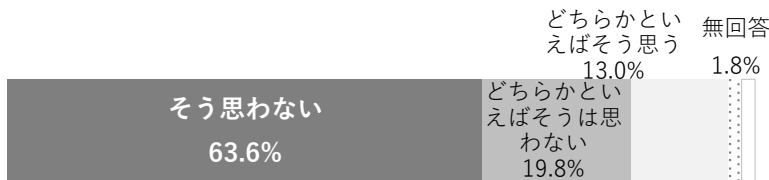
議会や政治の間、社会通念・慣習・しきたりなどでは、男性への意識が強い分野となっています。引き続き男性女性がともに認め合う社会を目指していく取り組みが必要です。

今回

男女に対する考え方

(各項目 n = 162)

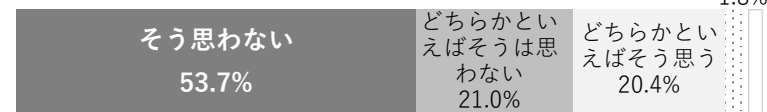
① 夫（男）は外で働き、妻（女）は家庭を守るのが望ましい（男は仕事、女は家庭（家事・育児など）という考え方）



② 「男は男らしく、女は女らしく」という価値観や考え方



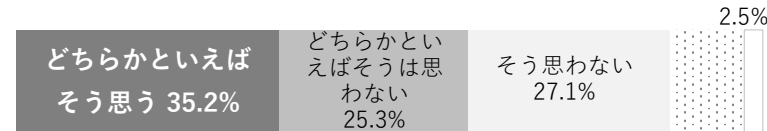
③ 男性は女性より多く収入を得る必要がある



④ 現在の社会は女性が働きやすい状況にある



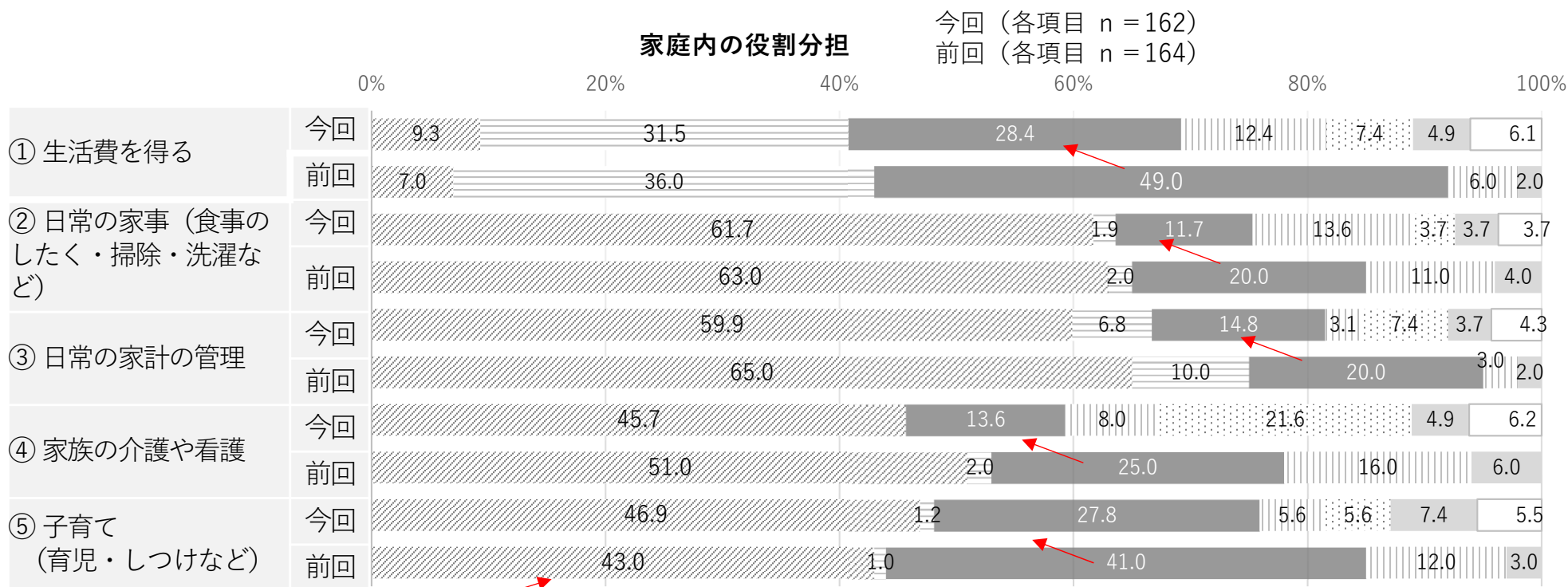
⑤ 男性の方が論理的である、女性の方が感情的である



比較

○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。

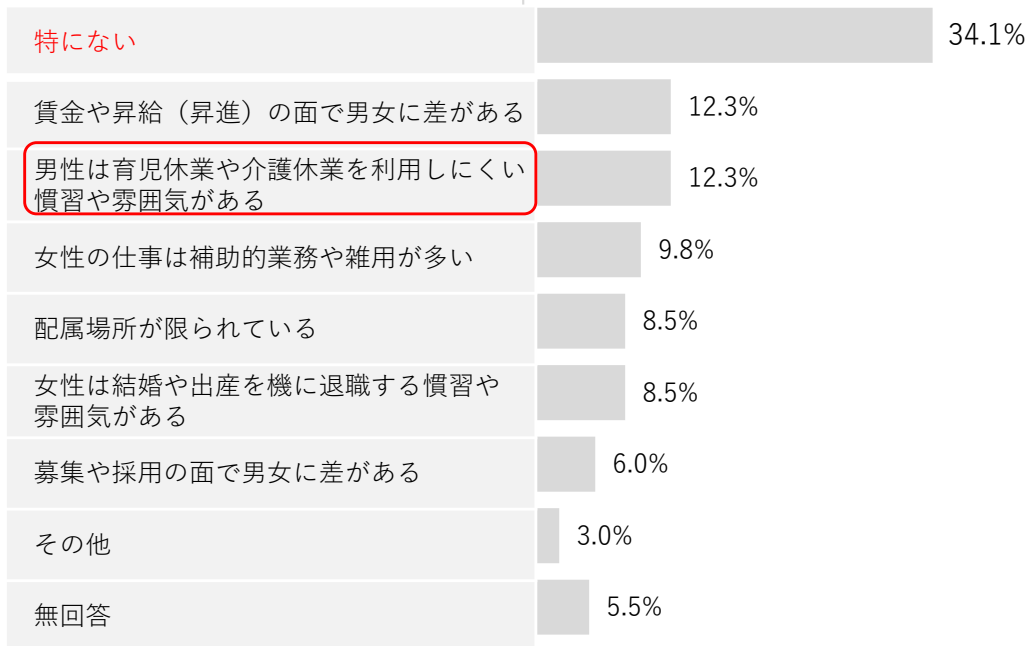


① 主に妻の役割である ② 主に夫の役割である ③ 妻と夫でほぼ半々である ④ 家族全員で分担している ⑤ 特に決まっていない ⑥ その他 ⑦ 無回答

男女の役割分担と平等意識は、「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です。引き続き、女性の負担が軽減し、男性の家庭生活への参画が進む取り組みが必要です。

今回

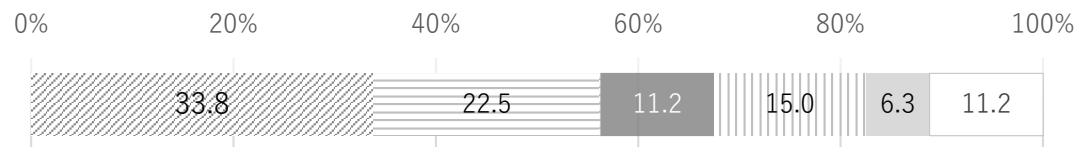
職場の男女間格差 (n = 285)



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

育児休業 (n = 160)



- 取得したことがある
- 制度がなかったため、取得できなかった
- 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
- これまでも取得しておらず、今後も取得しようとは思わない
- 制度はあったが、取得できなかった
- 無回答

介護休業 (n = 160)



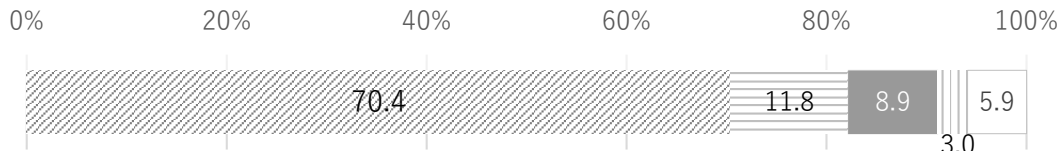
- 取得したことがある
- 制度がなかったため、取得できなかった
- これまでは取得する必要がなかったが、必要になれば取得したい
- これまでも取得しておらず、今後も取得しようとは思わない
- 制度はあったが、取得できなかった
- 無回答

育児休業や介護休業の取得に対する職場の理解が深まり、誰もが利用しやすい環境が整うよう啓発が必要です

今回

セクシュアルハラスメント（セクハラ）

(n = 169)



斜線 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）

白 自分が被害を受けたことがある

黒 自分のまわりに被害を受けた人がいる

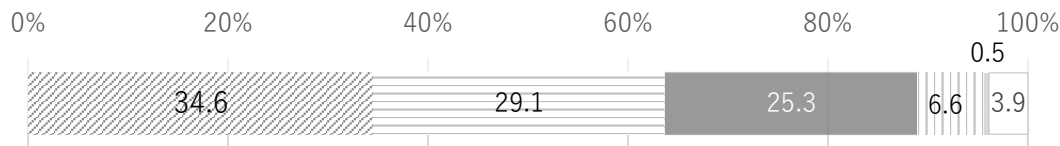
縦線 被害について相談を受けたことがある

斜線 自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）

白 無回答

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)



比較

○ハラスメントの「自分への被害と自分のまわりへの被害」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

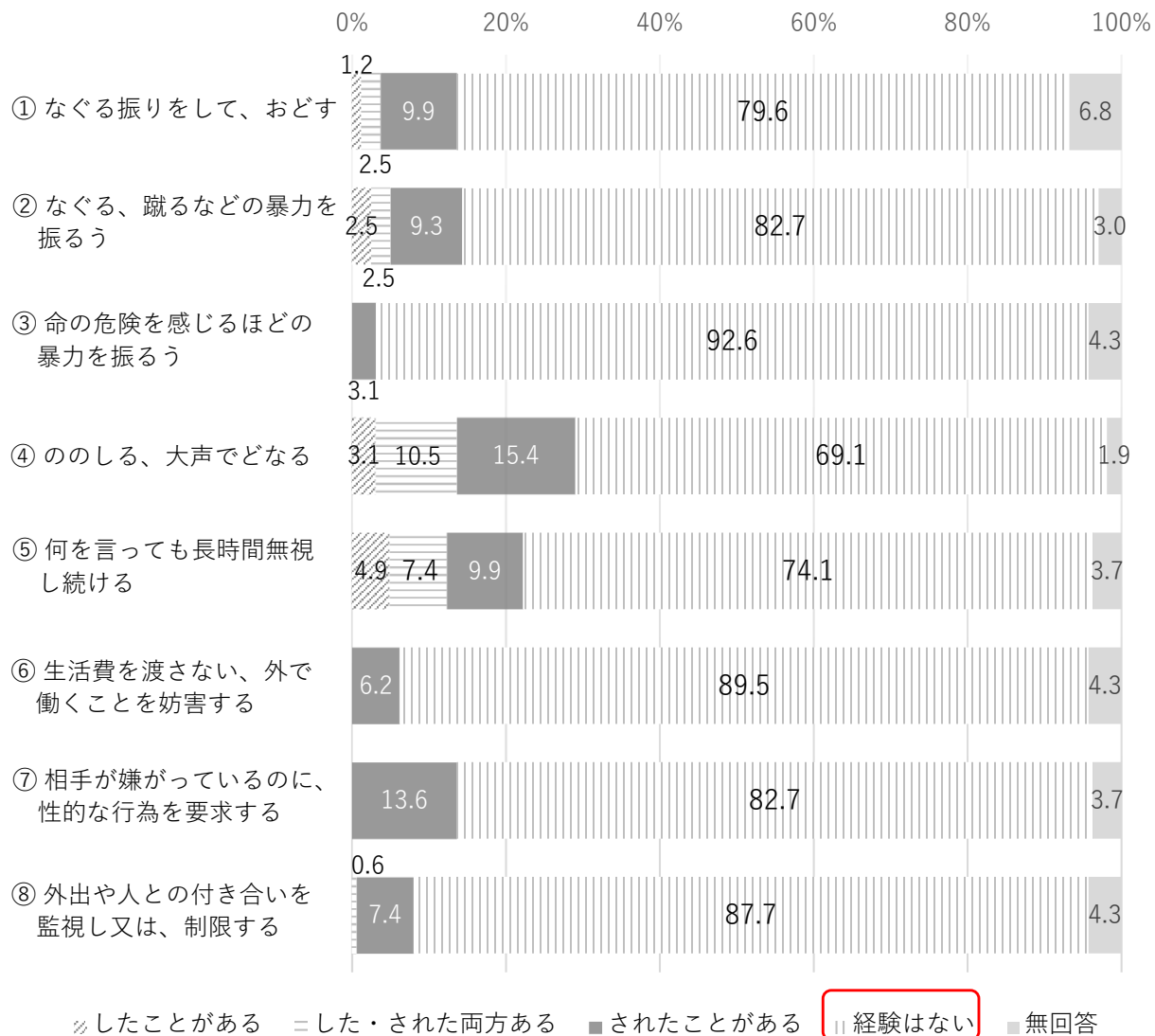
パワーハラスメント（パワハラ）	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	182	196	△14
自分が被害を受けたことがある	25.3%	25.0%	0.3
自分のまわりに被害を受けた人がいる	29.1%	25.0%	4.1

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

ハラスメントは人を尊厳を傷つけるだけでなく、職場環境の悪化を招く行為であることを啓発し、防止対策が進むよう引き続き取り組みが必要です

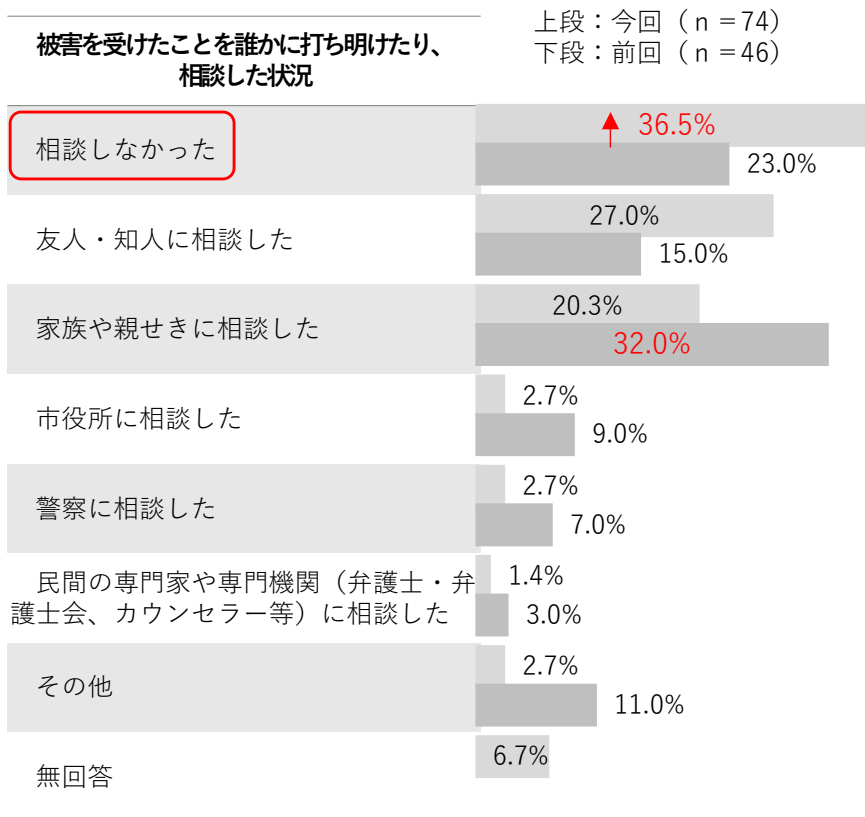
今回

ドメスティック・バイオレンス (DV) (各項目 n = 162)



比較

○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。



DVは絶対に許さないという防止対策と被害を受けたときの相談場所等の支援の啓発が必要です

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
<p>①審議会委員への女性の選任の推進（重点）</p> <p>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。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。</p> <p>●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。</p>
<p>②行政委員会等への女性の参画の拡大</p> <p>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。</p>
<p>③市の女性職員の職域拡大、育成及び登用の推進（重点）</p> <p>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。</p> <p>●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。</p>

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
<p>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</p> <p>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。</p>

(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場環境の整備

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」と回答のあった方は、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ある」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、外国人などの被害者に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』、『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毎年度2回以上の開催をしていましたが、2025年は市民・市職員向けの研修会1回の開催となりました。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、市ではパートナーシップ・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目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。

参考：指標のまとめ

(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%
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%
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
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%

2. 第4次プランの策定方針（案）

(1) プランの目的

安芸高田市男女共同参画推進条例の理念に基づき、安芸高田市の男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図ることにより、性差による差別がなく、対等のパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる地域社会を実現することを目的として策定します。

(2) 期間

2027（令和9）年度から2031（令和13）年度までの5年間

(3) 取り組む事項

- 第3次安芸高田市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
- 人権尊重のまちづくりに向けた男女共同参画
- 国の動向への対応
 - （新規）女性活躍推進法に関する取組
 - （新規）災害対応力を強化する女性の視点の取組
 - （新規）困難な問題を抱える女性への支援

(4) 計画の方針

第4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。

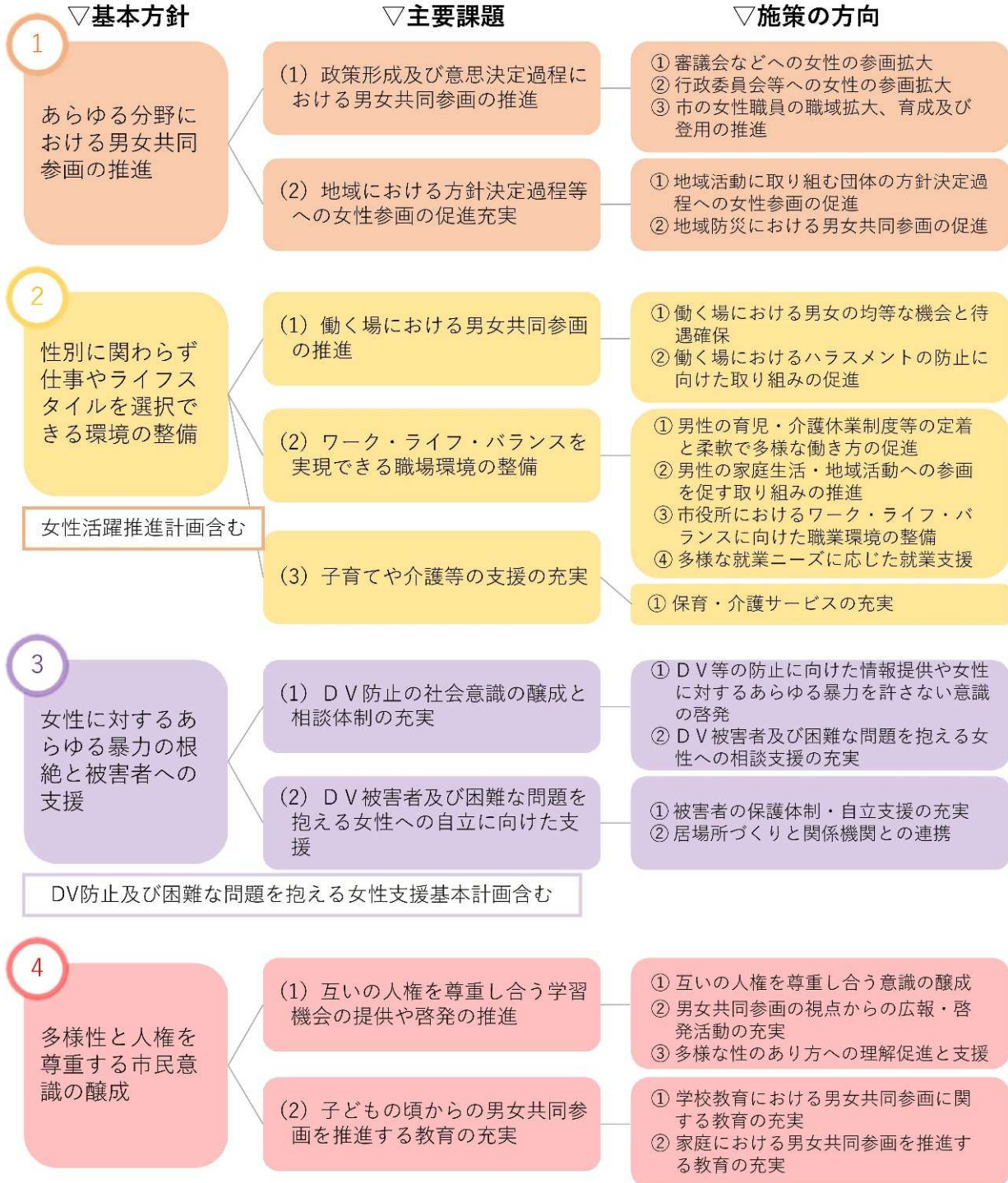
1. あらゆる分野における男女共同参画の推進
2. 性別に関わらず仕事やライフスタイルを選択できる環境の整備
3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援
4. 多様性と人権を尊重する市民意識の醸成

(5) 計画の名称

「わたしとあなたを大切にすあったかプラン」

(6) 各施策について

基本理念
互いを認め合い わたしらしく あなたらしく活躍できるまちの実現



(参考)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（厚生労働省 HP より抜粋）

○法の概要

1 目的（法第1条）

(1) 法は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の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を目的とするものとしたこと。

▽法の対象

法第1条において「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を「女性の職業生活における活躍」と定義しているとおり、法は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態及び自営業等の就業形態にかかわらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとする全ての女性を対象とするものである。

2 基本原則（法第2条）

(1) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更等に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮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ものとしたこと。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護等の事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならないものとしたこと。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならないものとしたこと。

※ 「家族を構成する男女」とは、必ずしも婚姻関係だけを指すものではなく、婚姻（事実婚含む。）、血縁等を基礎として生活上の関係を有する社会の自然かつ基礎的な集団単位を指す幅広い概念を指しているものであり、一人親世帯や独身者を施策や取組の対象外とする趣旨のものではないこと。

▽法の基本原則

我が国においては、固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っていたり、男性を中心とした雇用慣行が維持されていたりすることなどにより、男女の間で法律上差別はなくとも、実質的には機会の不平等が生じていることが考えられる。こうした不平等が解消されるまでの間、ポジティブ・アクションを推進することが望ましいとの認識から、基本原則を設けたものである。

また、**女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が改正法により明確化された。**

なお、基本法第2条第1号において、男女共同参画社会は「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」とされていることを踏まえ、第2条(1)のとおり、**女性の職業生活における活躍の推進に当たっても、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と規定している。**

また、(2)については、家庭責任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を図りながら、職業生活において活躍するためには、**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、男性を含めた働き方の見直しや、企業トップや管理職を含め、社会全体の意識の改革が必要であるとの認識から規定したものである。**

あわせて、例えば、保育施設の整備や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、職業生活と家庭生活の両立を図るための環境の整備が不可欠である。また、幼少期から、家庭や学校、地域等において、固定的な性別役割にとらわれず、多様な経験を積むことも、社会全体の意識変革に寄与するものと考えられる。

なお、女性の職業生活における活躍の推進は、当然、家族形態によって対象が限定されるものではない。

さらに、**職業生活と家庭生活との両立に関しても、当然に本人の意思が尊重されるべきであり、専業主婦等、家庭生活に専念するという選択も尊重されなければならない、(3)のとおり、その趣旨を確認的に規定している。**

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の概要（厚生労働省 HP より抜粋）令和6年4月1日

○目的・定義【第1条・第2条】

女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多い

⇒困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進⇒ 人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与

***「困難な問題を抱える女性」とは、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円滑に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）をいう**

○基本理念【第3条】

① 困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題・その背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること

② 支援が、関係機関及び民間団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること

③ 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること