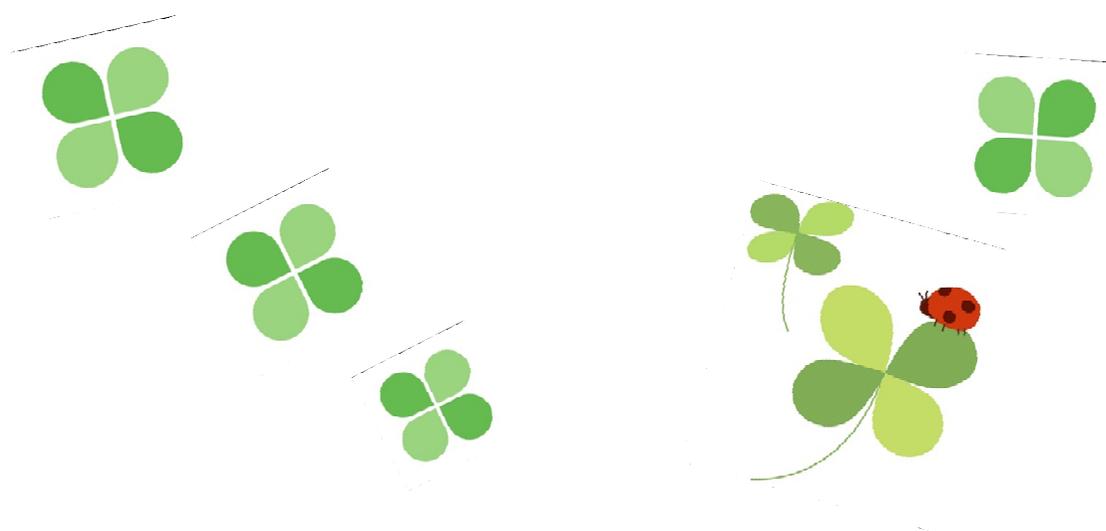


# 第3次 安芸高田市男女共同参画プラン

～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。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。

## 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とを両立して行うことができる職場環境の整備に努めるものとする。

2 事業者は、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めるものとする。

### 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」に含んでいません。）

○ 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。

## 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)を始めとした国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(ブラチナえるぼし)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。

○「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

## 6 持続可能な開発目標（SDGs）との関連

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 <b>(重点)</b>															
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が、女性の登用割合が男性に比べて低く、女性の意見が反映されにくい構造になっています。														
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														

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。	〃								

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"> <li>● 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"> <li>➢ 先輩女性職員との交流の場づくり</li> <li>➢ 女性職員の国、自治大学校等への派遣研修の実施</li> <li>➢ 女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施</li> <li>➢ ダイバーシティに関する職員研修の実施</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>総務課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 市役所がモデルとなり民間事業所への波及を図る。</li> </ul> </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 先輩女性職員との交流の場づくり</li> <li>➢ 女性職員の国、自治大学校等への派遣研修の実施</li> <li>➢ 女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施</li> <li>➢ ダイバーシティに関する職員研修の実施</li> </ul> </li> </ul>	総務課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市役所がモデルとなり民間事業所への波及を図る。</li> </ul>	社会環境課
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 先輩女性職員との交流の場づくり</li> <li>➢ 女性職員の国、自治大学校等への派遣研修の実施</li> <li>➢ 女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施</li> <li>➢ ダイバーシティに関する職員研修の実施</li> </ul> </li> </ul>	総務課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市役所がモデルとなり民間事業所への波及を図る。</li> </ul>	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"> <li>● 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"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 市民に対する市政の報告や意見交換を積極的に行う。</li> <li>➢ 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掛けを行う。(継続)</li> <li>➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>社会環境課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 女性消防団員が活躍できる環境整備 (継続)</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>危機管理課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 市民に対する市政の報告や意見交換を積極的に行う。</li> <li>➢ 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掛けを行う。(継続)</li> <li>➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 女性消防団員が活躍できる環境整備 (継続)</li> </ul> </li> </ul>	危機管理課
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 市民に対する市政の報告や意見交換を積極的に行う。</li> <li>➢ 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掛けを行う。(継続)</li> <li>➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 女性消防団員が活躍できる環境整備 (継続)</li> </ul> </li> </ul>	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等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等の遵守の周知・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等の遵守の周知・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等の遵守の周知・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 <b>(重点)</b>					
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"> <li>● 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"> <li>➢ 事業所向け男女共同参画支援講座の開催</li> <li>➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul> </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"> <li>● 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"> <li>➢ 事業所向け男女共同参画支援講座の開催</li> <li>➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課 商工観光課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 事業所向け男女共同参画支援講座の開催</li> <li>➢ 男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul>	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"> <li>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。</li> </ul>						
達成目標値	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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</li> </ul>						
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"> <li>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"> <li>男性の育児休暇取得の推進</li> <li>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）</li> <li>事業所向け男女共同参画支援講座の開催</li> <li>男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>社会環境課 商工観光課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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）</li> </ul> </td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>男性の育児休暇取得の推進</li> <li>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）</li> <li>事業所向け男女共同参画支援講座の開催</li> <li>男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課 商工観光課	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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）</li> </ul>	〃
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>男性の育児休暇取得の推進</li> <li>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）</li> <li>事業所向け男女共同参画支援講座の開催</li> <li>男女共同参画推進補助金をPRし、研修などの活用を促す。</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課 商工観光課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>「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）</li> </ul>	〃						

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"> <li>● 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"> <li>➢ テレワークの運用改善</li> <li>➢ 時差出勤制度の利用促進</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ ワークライフバランスに関する職員研修の実施</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>総務課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 育児休業前後の講座の実施</li> <li>➢ 育児支援制度利用プランの作成の推進</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ テレワークの運用改善</li> <li>➢ 時差出勤制度の利用促進</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ ワークライフバランスに関する職員研修の実施</li> </ul> </li> </ul>	総務課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 育児休業前後の講座の実施</li> <li>➢ 育児支援制度利用プランの作成の推進</li> </ul> </li> </ul>	〃
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ テレワークの運用改善</li> <li>➢ 時差出勤制度の利用促進</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ ワークライフバランスに関する職員研修の実施</li> </ul> </li> </ul>	総務課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 育児休業前後の講座の実施</li> <li>➢ 育児支援制度利用プランの作成の推進</li> </ul> </li> </ul>	〃						

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"> <li>● 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"> <li>➢ 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)</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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)</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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)</li> </ul> </li> </ul>	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"> <li>● 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"> <li>➢ 男性の家事育児能力を習得する「父親学級」の開催</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 男性を対象とした食育や料理教室を開催する。（継続）</li> </ul> </li> </ul> </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"> <li>● 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"> <li>➢ 男性の家事育児能力を習得する「父親学級」の開催</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 男性を対象とした食育や料理教室を開催する。（継続）</li> </ul> </li> </ul>	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"> <li>● 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"> <li>➢ 男性の家事育児能力を習得する「父親学級」の開催</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 男性を対象とした食育や料理教室を開催する。（継続）</li> </ul> </li> </ul>	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"> <li>● 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"> <li>➢ 延長保育、一時預かり、病児・病後児保育サービスの周知</li> <li>➢ 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</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>子育て支援課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 子どもの放課後等の居場所の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 放課後児童クラブの運営</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>〃</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育てに関する相談の充実</li> </ul> </td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 延長保育、一時預かり、病児・病後児保育サービスの周知</li> <li>➢ 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</li> </ul> </li> </ul>	子育て支援課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子どもの放課後等の居場所の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 放課後児童クラブの運営</li> </ul> </li> </ul>	〃	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育てに関する相談の充実</li> </ul>	〃
内容	所管課								
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 延長保育、一時預かり、病児・病後児保育サービスの周知</li> <li>➢ 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</li> </ul> </li> </ul>	子育て支援課								
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子どもの放課後等の居場所の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 放課後児童クラブの運営</li> </ul> </li> </ul>	〃								
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育てに関する相談の充実</li> </ul>	〃								

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>● 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	● 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				
● 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"> <li>● 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"> <li>➢ 相談体制の充実</li> <li>➢ 各種支援制度の周知</li> </ul> </li> </ul> </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"> <li>● 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"> <li>➢ 相談体制の充実</li> <li>➢ 各種支援制度の周知</li> </ul> </li> </ul>	子育て支援課 保険医療課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 相談体制の充実</li> <li>➢ 各種支援制度の周知</li> </ul> </li> </ul>	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>● 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>● 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	● 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	● 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						
● 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						
● 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul> </td> <td>子育て支援課 社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>	子育て支援課 社会環境課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>	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"> <li>● 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"> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課				

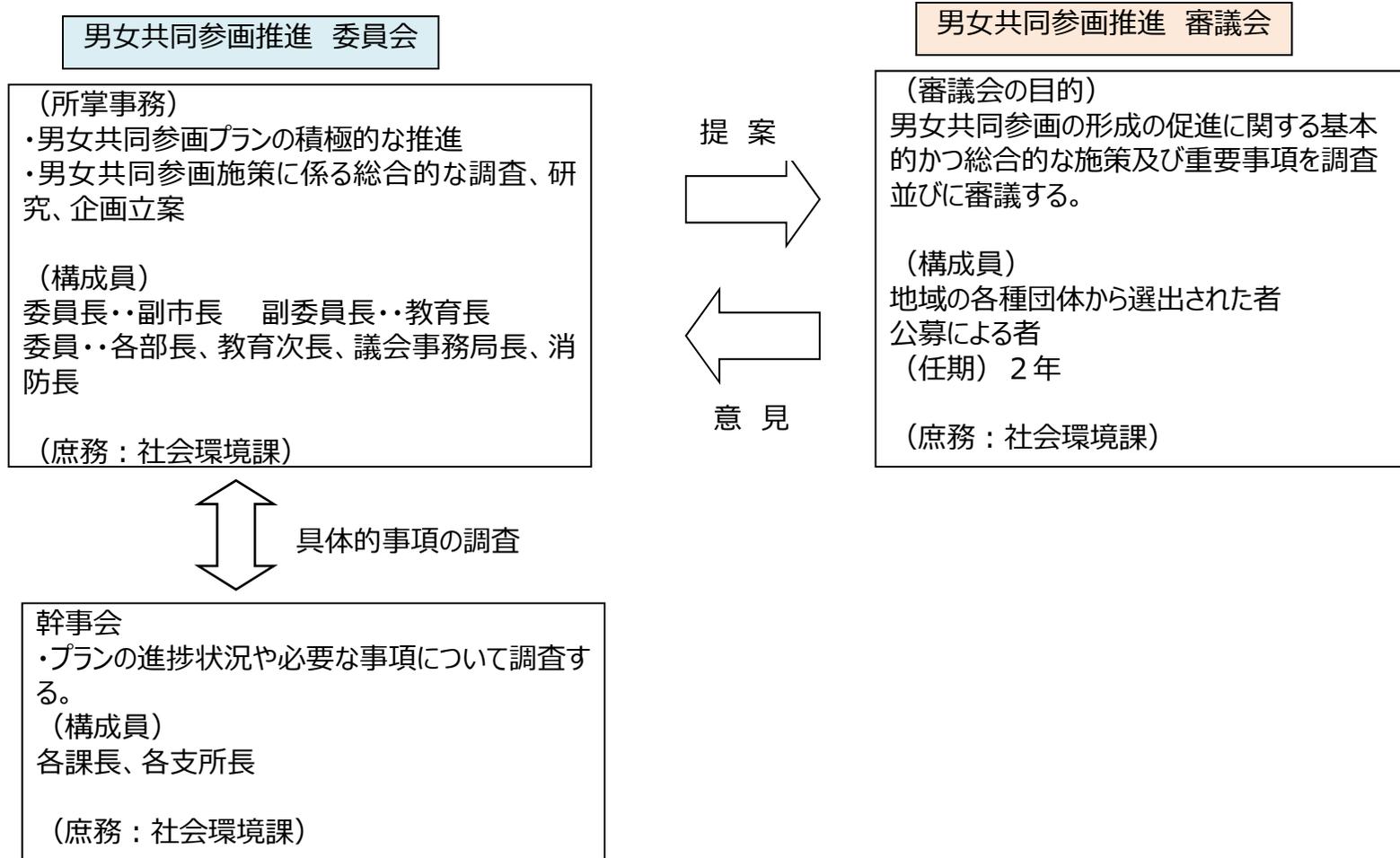
4.多様性と人権を尊重する市民意識の醸成							
1. 互いの人権を尊重し合う教育や啓発の推進							
② 多様な性のあり方への理解促進と支援 (重点)							
課題	人の性の多様性については、社会全体で認識が広まりつつありますが、性的少数者への差別・偏見は解消されたとは言えない状況で、まだ多くの性的マイノリティが生きづらい社会状況は変わっていません。						
達成目標値	LGBTQに関する啓発イベント回数 現況より増加						
具体的な取り組み	<table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 当事者団体と連携し、ニーズに沿った授業・研修の開催</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>社会環境課 学校教育課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 市民や事業所を対象とした定期的な研修会の実施</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 性的少数者に配慮した対応ガイドラインの作成</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 地域防災計画や避難所運営マニュアルの見直し</li> <li>➢ ハラスメントの相談に応じる体制整備</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 当事者団体と連携し、ニーズに沿った授業・研修の開催</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課 学校教育課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 市民や事業所を対象とした定期的な研修会の実施</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 性的少数者に配慮した対応ガイドラインの作成</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 地域防災計画や避難所運営マニュアルの見直し</li> <li>➢ ハラスメントの相談に応じる体制整備</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 当事者団体と連携し、ニーズに沿った授業・研修の開催</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課 学校教育課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 市民や事業所を対象とした定期的な研修会の実施</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 性的少数者に配慮した対応ガイドラインの作成</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 地域防災計画や避難所運営マニュアルの見直し</li> <li>➢ ハラスメントの相談に応じる体制整備</li> </ul> </li> </ul>	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"> <li>● 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"> <li>➢ 人権福祉センターだよりへの啓発連載</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>社会環境課</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所轄課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 人権福祉センターだよりへの啓発連載</li> </ul> </li> </ul>	社会環境課
内容	所轄課				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 人権福祉センターだよりへの啓発連載</li> </ul> </li> </ul>	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)							
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"> <li>● 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"> <li>➢ 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)</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>学校教育課 社会環境課</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ PTAの集会を活用した研修会の実施</li> </ul> </li> </ul> </td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	内容	所管課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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)</li> </ul> </li> </ul>	学校教育課 社会環境課	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ PTAの集会を活用した研修会の実施</li> </ul> </li> </ul>	〃
内容	所管課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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)</li> </ul> </li> </ul>	学校教育課 社会環境課						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ PTAの集会を活用した研修会の実施</li> </ul> </li> </ul>	〃						

4.多様性と人権を尊重する市民意識の醸成					
3.子どもの頃からの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"> <li>● 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"> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 楽しく学べるセミナーの開催</li> </ul> </li> </ul> </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"> <li>● 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"> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 楽しく学べるセミナーの開催</li> </ul> </li> </ul>	生涯学習課 社会環境課
内容	所管課				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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）</li> <li>➢ 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</li> <li>➢ 楽しく学べるセミナーの開催</li> </ul> </li> </ul>	生涯学習課 社会環境課				

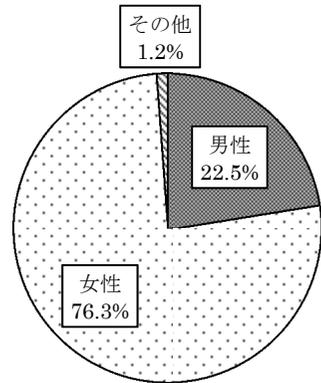
## 10. 計画推進体制



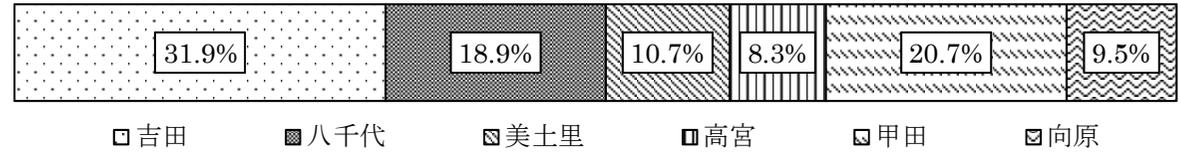
# 11. 參考資料

# 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)

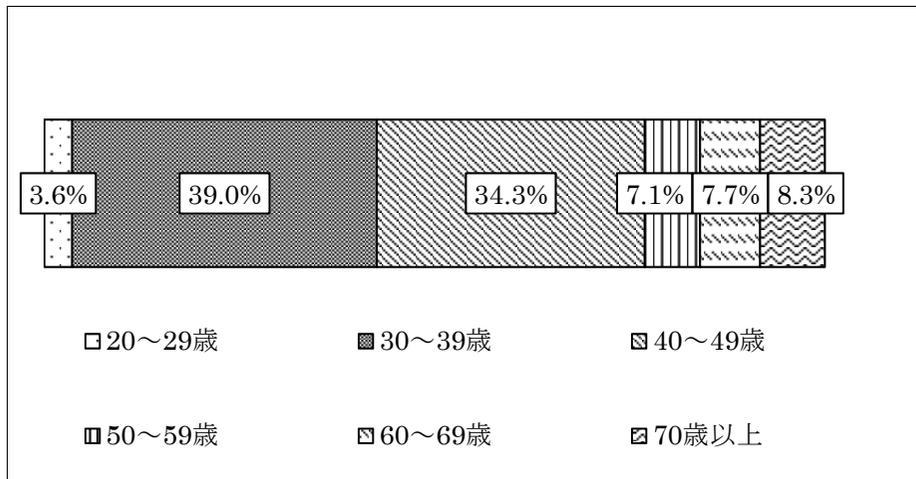
## ・回答者の属性【性別】(n=169)



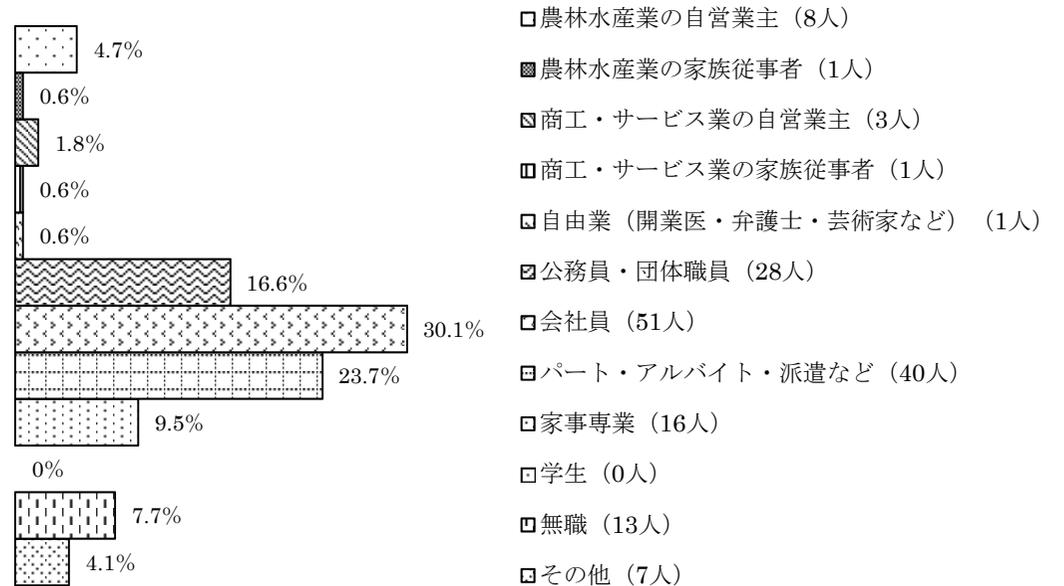
## ・回答者の属性【地域別】(n=169)



## ・回答者の属性【年齢別】(n=169)



## ・回答者の属性【職業別構成】(n=169)



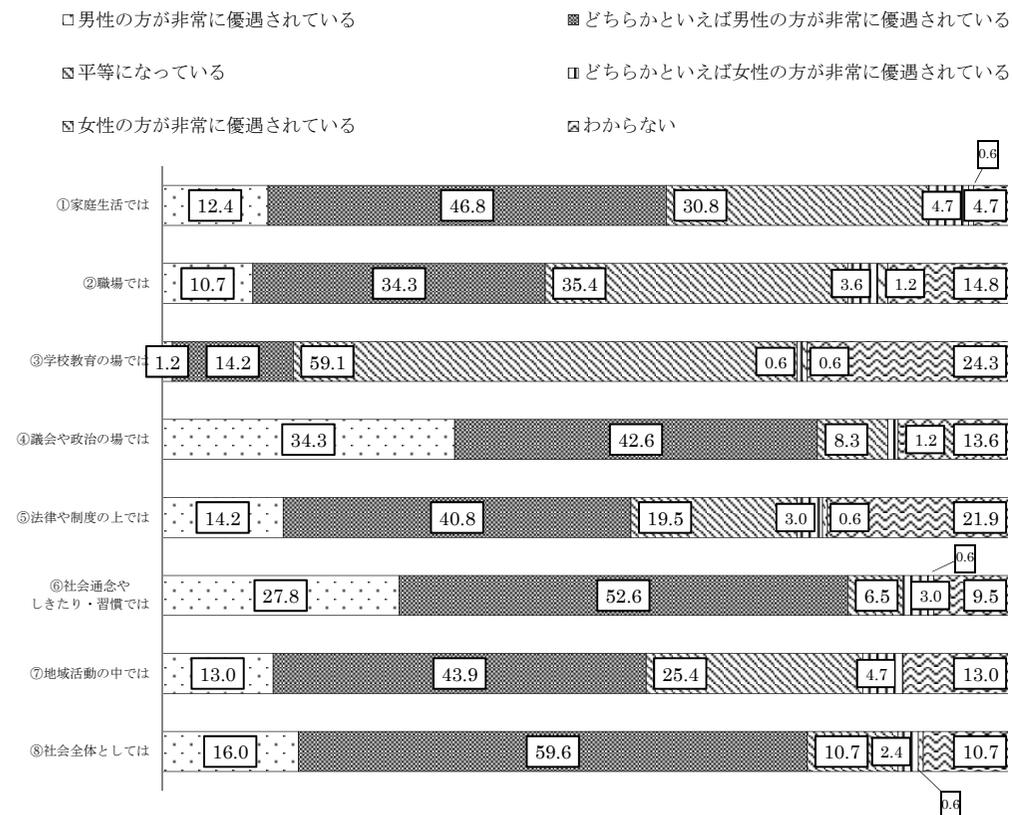
## 調査結果

### 【1】男女の地位の平等意識について

問 5. あなたは、次にあげる各分野で、男女の地位は平等になったと思いますか。

① から⑧のそれぞれについてお答えください。

(n=169)

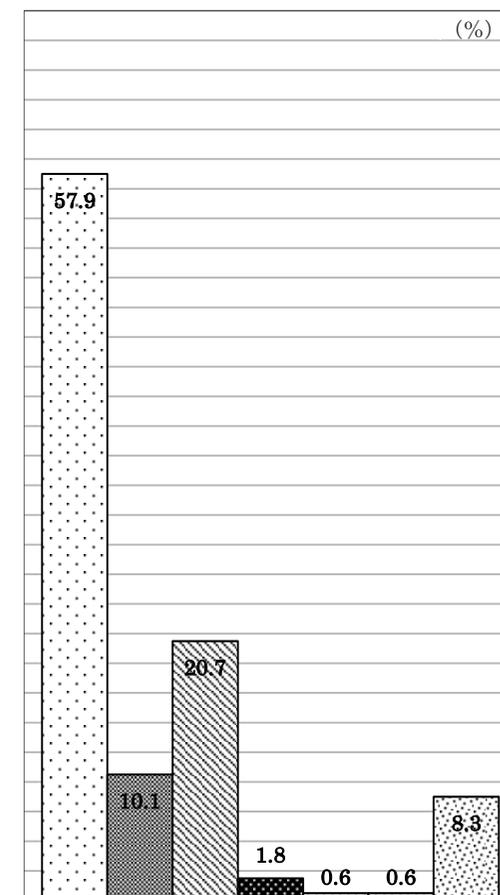


### 【2】職業生活について 1. 女性の望ましい働き方について

問 6. 女性の働き方についてお尋ねします。あなたが女性の働き方として「望ましい」と思うのはどれですか。

(n=169)

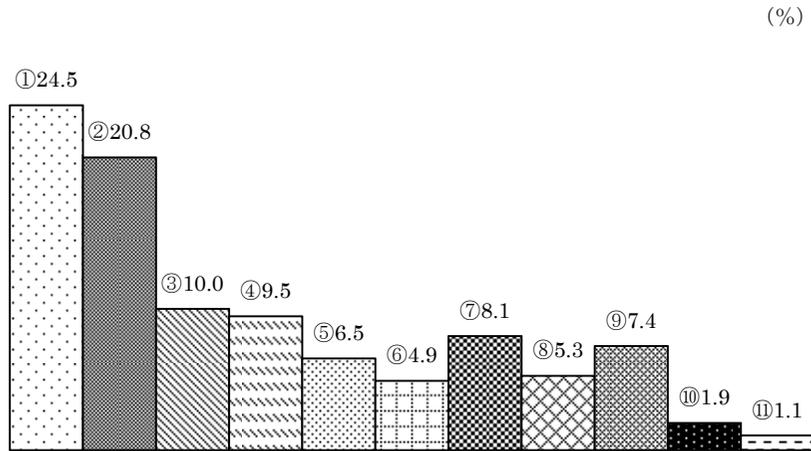
- 結婚や出産に関わらず仕事を続ける(98人)
- 子育ての時期だけ一時やめて、その後はフルタイムで仕事をする(17人)
- 子育ての時期だけ一時やめて、その後はパートタイムで仕事をする(35人)
- 子どもができるまでは仕事をしますが、子供ができたら家事や育児に専念する(3人)
- 結婚するまでは仕事をして、結婚後は家事に専念する(1人)
- 女性は外で仕事をしないほうがいい(1人)
- その他(14人)



## 2. 女性が働く上で支障となること

問 7. あなたは、女性が働く上で、支障となることはどんなことだと思いますか（※複数回答可）

(n=568)

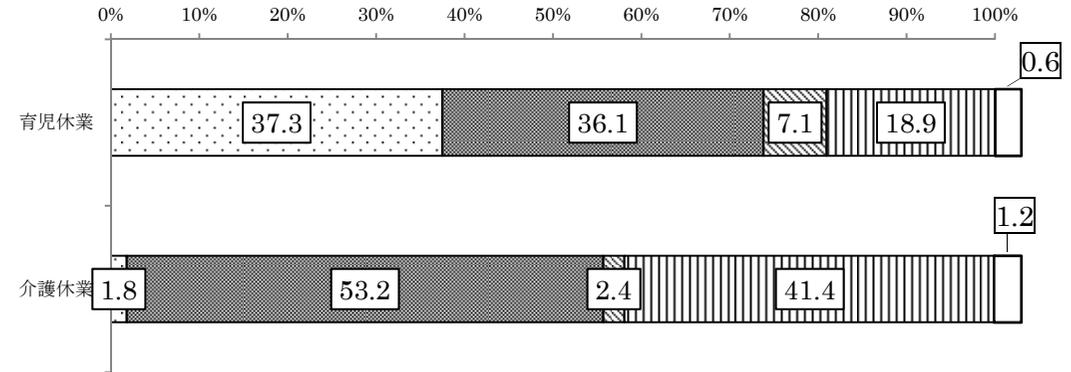


- ①家事の負担が大きいこと (139回答)
- ②夫や子どもの世話の負担が大きいこと (118回答)
- ▨ ③高齢者など家族介護の負担が大きいこと (57回答)
- ▩ ④夫や子どもなどの理解や協力が少ないこと (54回答)
- ▧ ⑤職場で男女格差があること (37回答)
- ▦ ⑥職場で結婚・出産時に退職の慣例があること (28回答)
- ▥ ⑦夫の転勤や長時間労働があること (46回答)
- ▤ ⑧女性の就職先自体が少ないこと (30回答)
- ▣ ⑨保育所不足など子育て支援体制が十分ではないこと (42回答)
- ▢ ⑩その他 (11回答)
- ⑪支障となることは特にない (6回答)

## 3. 育児休業・介護休業の取得状況

問 8. あなたはこれまでに育児休業（産休を除く）や介護休業を取得したことがありますか。

(n=169)

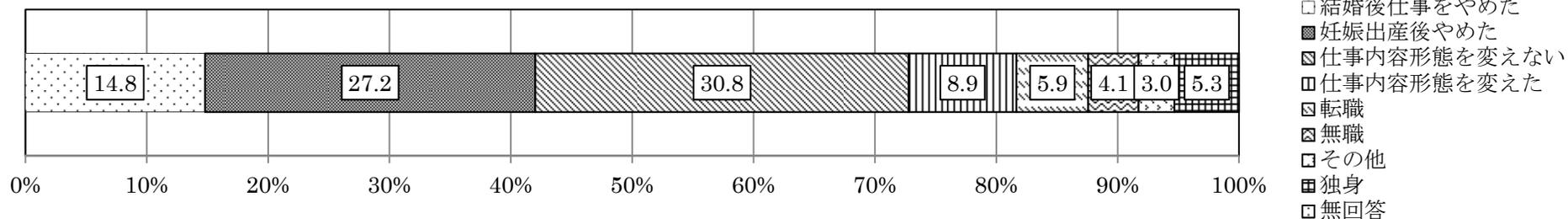


- ある
- ない
- ▨ できなかった
- ▩ 必要がない
- ▧ 無回答

#### 4. 結婚や妊娠・出産時の働き方の変化

問9. あなた自身、又はあなたの配偶者・パートナーは、これまでに結婚や妊娠・出産の際に、働き方に変化がありましたか

(n=169)

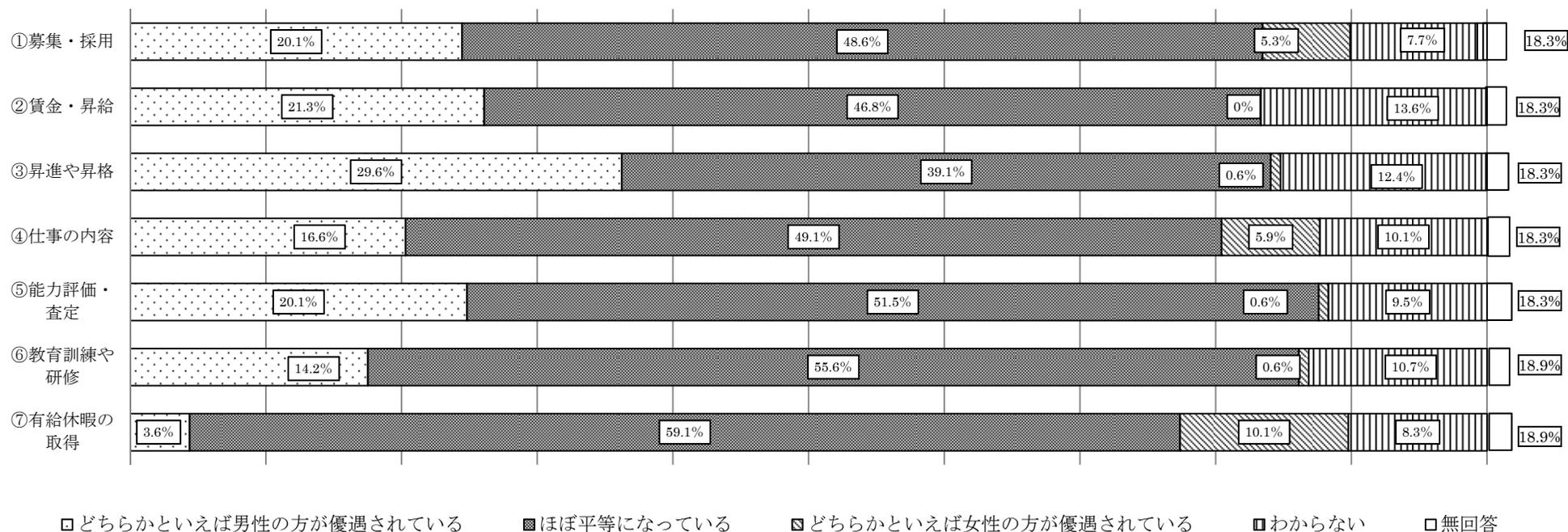


#### 5. 職場における男女の扱いについて

問10. あなたの職場での男女の扱いについては、平等になっていると思いますか

(n=169)

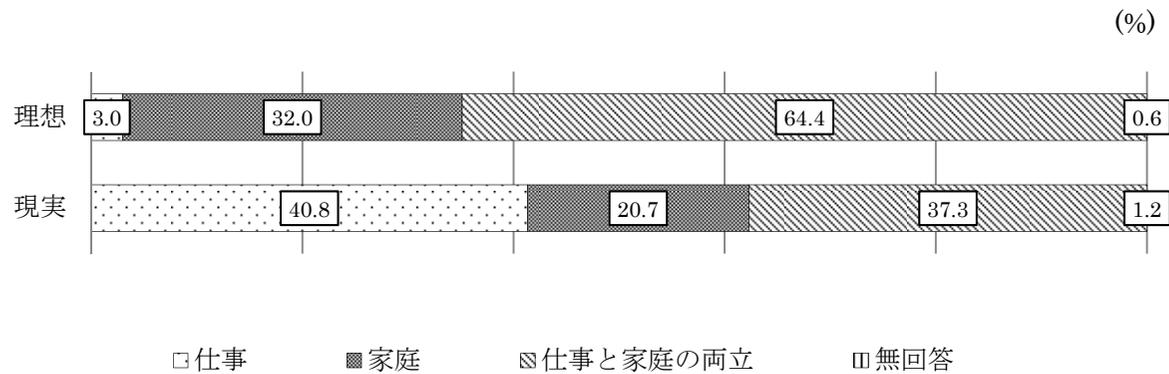
(%)



## 6. 日常生活の理想と現実について

問11. 日常生活における「仕事」「家庭生活（プライベートな時間等）のバランスについて

(n=169)



## 7. 仕事と家庭生活の両立に必要なと思うこと

問12. 性別にかかわらず「仕事」と「家庭生活（プライベートな時間）」を両立させるためには、どのようなことが必要だと思いますか（※複数回答可）

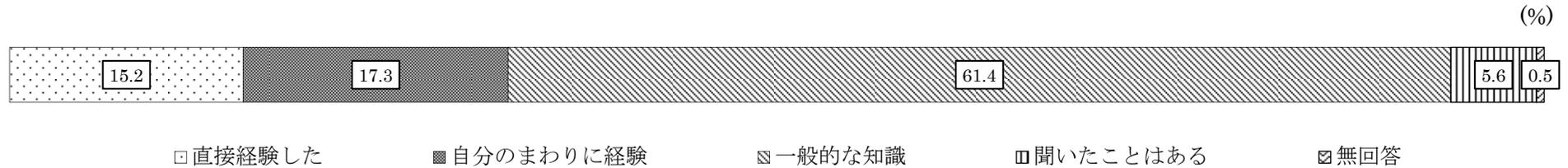
(n=436)



## 8. セクシャル・ハラスメントの経験

問13. あなたは、身近でセクシャル・ハラスメント（セクハラ）を体験したり、見聞きしたことがありますか（※複数回答可）

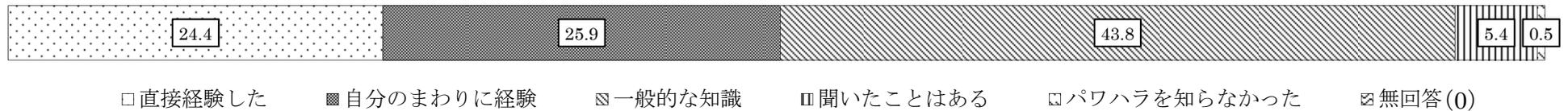
(n=197)



## 9. パワー・ハラスメントの経験

問14. あなたはパワー・ハラスメント、（パワハラ：職務上の地位や権限を利用し、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるような行為）を経験したり、見聞きしたりしたことはありますか（※複数回答可）

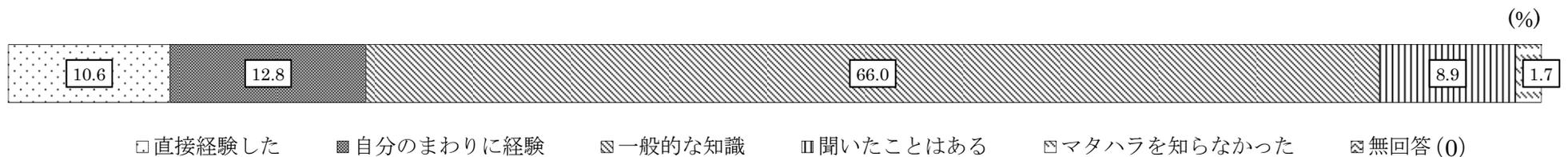
(n=205)



## 10. マタニティ・ハラスメントの経験

問15. あなたは、身近でマタニティ・ハラスメント（マタハラ：働く女性が妊娠・出産を理由として解雇されることや、職場で受ける精神的・肉体的な苦痛を与えるような行為）を経験したり、見聞きしたことはありますか（※複数回答可）

(n=180)



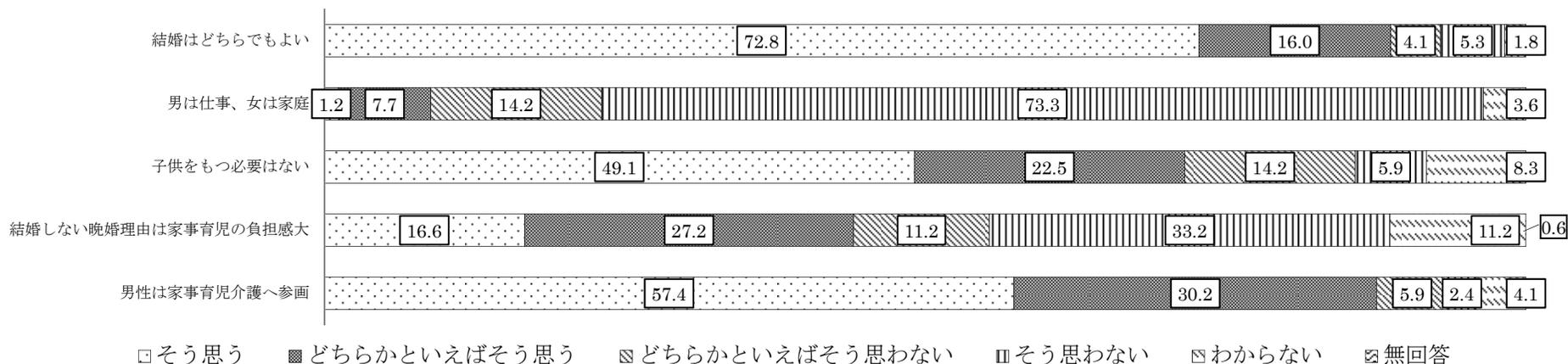
### 【3】家庭生活と男女の役割について

#### 1. 結婚と家庭に関する考え方

問16. あなたは、結婚と家庭に関する次のような考えについて、どのように  
 思いますか

(n=169)

(%)



#### 2. 子育てについての考え方

問17. あなたは、子供の育て方について、どのように考えていますか（※複数回答可）

(n=639)

(%)

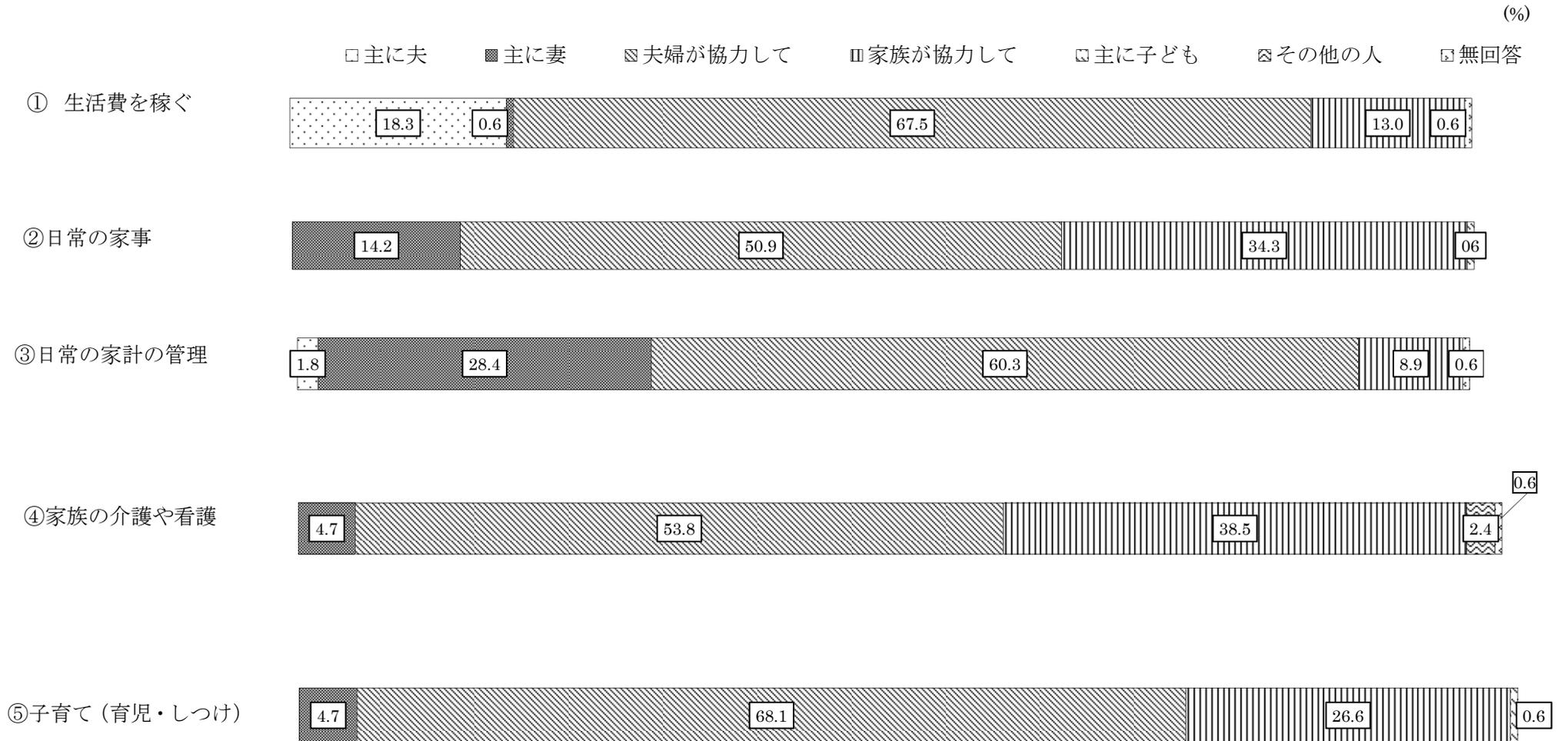


- 性別固定せず、しつけや教育区分なし
- 性別にかかわらず、社会人として自覚ができるよう
- 男は外で働き、女は家庭を守る
- 性別にかかわらず、個性に応じて
- 性別にかかわらず、身のまわりの家事ができるよう
- 性別にかかわらず、性に関する正しい知識理解
- 男らしく、女らしく
- その他

### 3. 家庭内の仕事の分担

#### (1) 理想とする分担

問18. 家庭内の仕事を、誰が分担するのが理想だと思いますか (n=169)



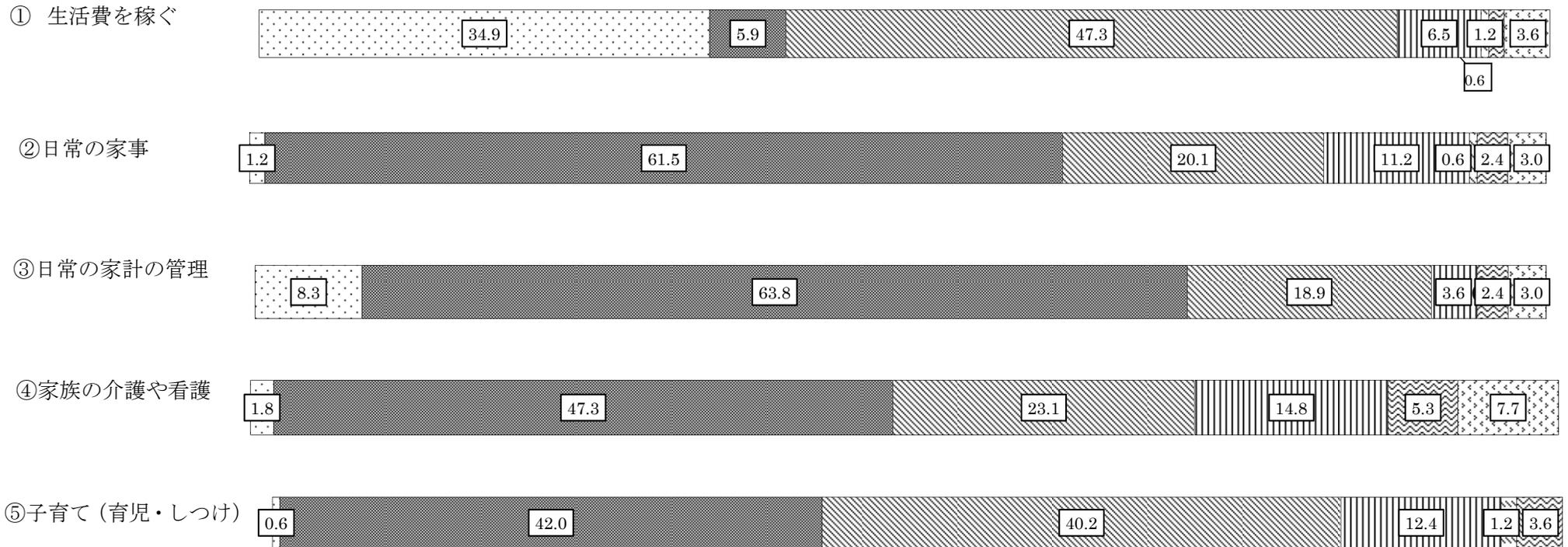
(2) 実際の分担

問 1 9. 現実には誰が分担していますか

(n=169)

(%)

□主に夫   ■主に妻   ▨夫婦が協力して   ▩家族が協力して   □主に子ども   ▨その他の人   □無回答



※①から⑤まで無回答=1回答

## 【4】地域活動への参加などについて

### 1. 地域活動の参加状況・参加意向

#### (1) 参加している地域活動

(%)

問20. あなたは次のような地域活動に参加していますか（※複数回答可）

(n=344)



- 自治体、女性会、老人会などの活動
- 趣味や教養、スポーツ、レクリエーションに関する活動
- 福祉、ボランティア、NPOなどの活動
- 職業技術や資格の取得に関する活動
- 行政の各種委員会や審議会の委員などの活動
- 特に参加していない

- PTA、子供会などの活動
- リサイクル、環境保護、まちづくりなどの活動
- 防災、防犯などの活動
- ホームステイ受け入れや海外ボランティアなど国際交流活動
- その他

#### (2) 地域活動参加の支障になること

問21. 現在、地域活動への参加の支障となっていることは何ですか（※複数回答可）

(n=323)

(%)



- 仕事が忙しく時間がない
- 経済的な余裕がない
- 特に支障ない

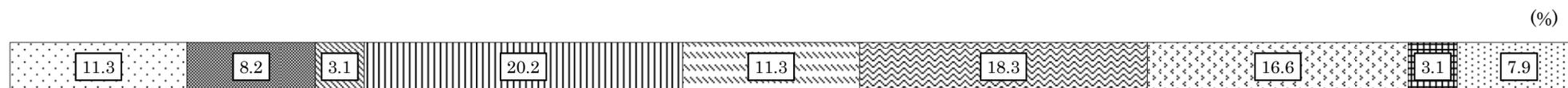
- 家事が忙しい
- 健康や気力体力に自信がない
- わからない

- 小さい子供や高齢者、病人がいる
- 活動団体・グループを知らない
- その他

## 2. 地域社会で男女共同参画推進に必要なだと思うこと

問22. あなたの住んでいる地域での様々な活動において、男女共同参画を積極的に進めるためには、どのようなことが必要だと思いますか（※複数回答可）

(n=355)



- 地域の社会通念や習慣を見直す
- 女性のリーダーを養成するための講習会などを開催
- 地域活動やボランティア活動の情報提供
- 家族の理解と協力を得る
- わからない
- 地域活動のリーダーに女性を積極的に登用
- 様々な立場の人たちが参加しやすい活動時間を工夫
- 心身ともに健康
- その他

## 【5】子どもへの教育について

### 1. 男女平等意識の育成のために学校で力を入れるべきこと

問23. 男女平等意識を育てるために学校で力を入れるべきことは（※複数回答可）

(n=432)



- 生活指導や進路指導で男女別なく能力を活かせる
- 異性を思いやる気持ちの大切さを教える心の教育充実
- 性に対する正しい知識や、母性保護の学習
- 男女の割合が均等になるよう教員や保護者を採用
- 出席簿の順番や持ち物など男女をわける習慣
- その他
- 教科書などの固定化された男女の役割や特性の記述をなくす
- 性別にかかわらず、家事や育児介護など学習
- 教員や保護者に男女平等の研修
- 管理職に女性を増やす
- わかんらない

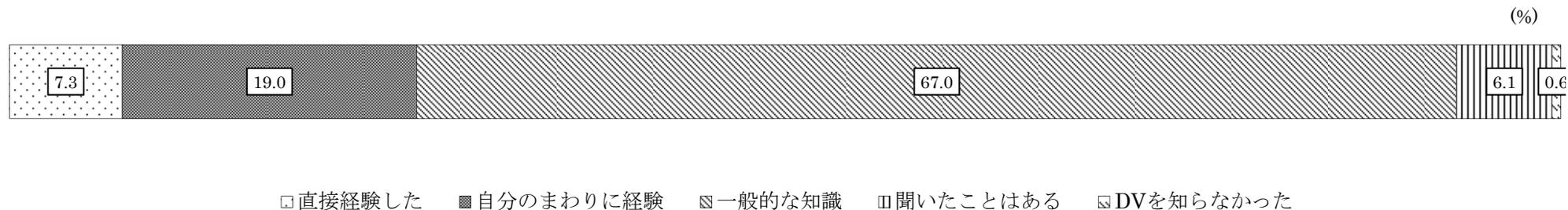
## 【6】ドメスティック・バイオレンス（DV）について

### 1. ドメスティック・バイオレンスの経験について

#### (1) DVの経験

問24. あなたは、ドメスティックバイオレンス（DV：配偶者や恋人など親密な関係にあるパートナーからの暴力）について経験したり、見聞きしたりしたことがありますか（※複数回答可）

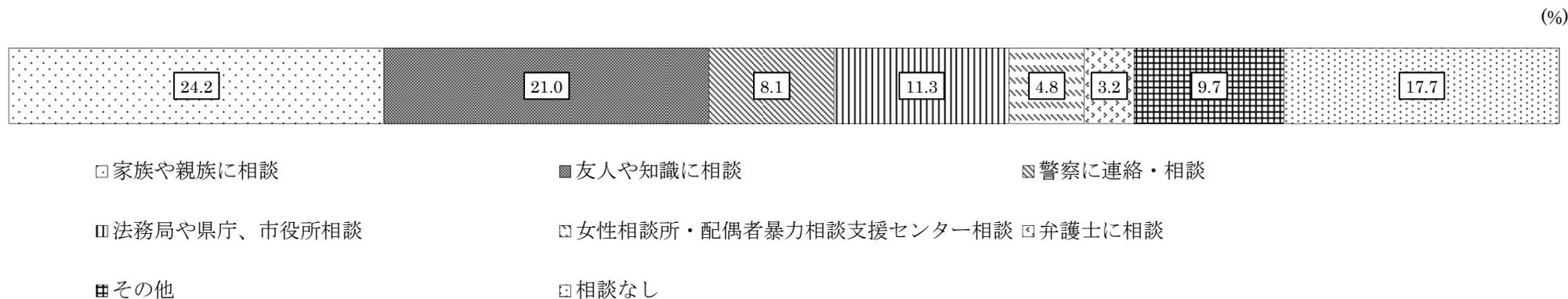
(n=179)



#### (2) DV経験者の相談状況

問25. (問24で1又は2と回答された方に) あなたは経験したことや見聞きしたことを誰かに打ち明けたり、相談したりはしましたか（※複数回答可）

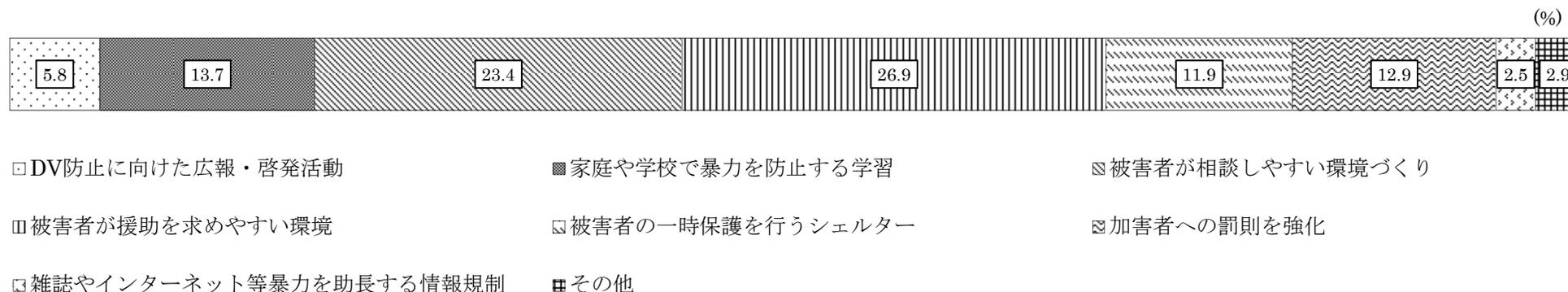
(n=62)



## 2. DVを防ぐために必要だと思う

問26. 今後、ドメスティックバイオレンスを防ぐためには、どのような取り組みが必要だと思いますか

(n=278)



## 【7】男女共同参画社会について

問27. 性別の固定的な役割分担意識や、慣習にとらわれることなく、それぞれが個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会（男女共同参画社会）を積極的に進めるために、今後、安芸高田市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか

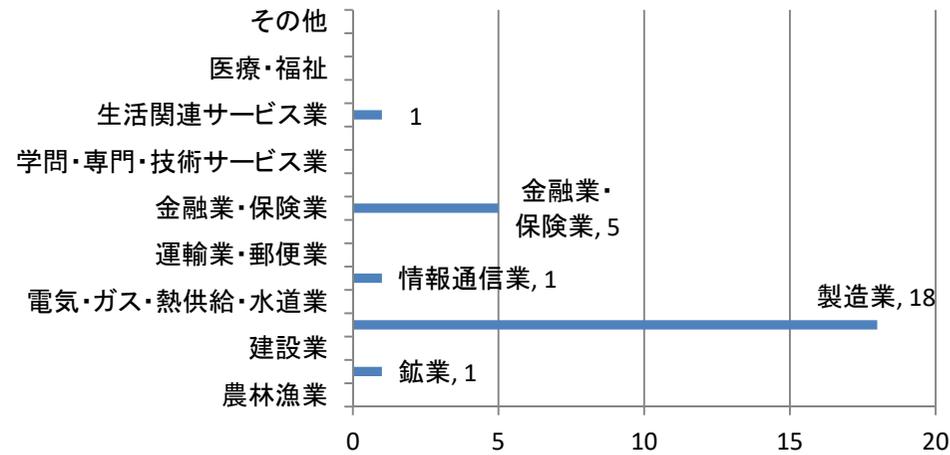
(n=278)



# 男女共同参画に関する事業所アンケート結果 (令和4(2022)年2月実施)

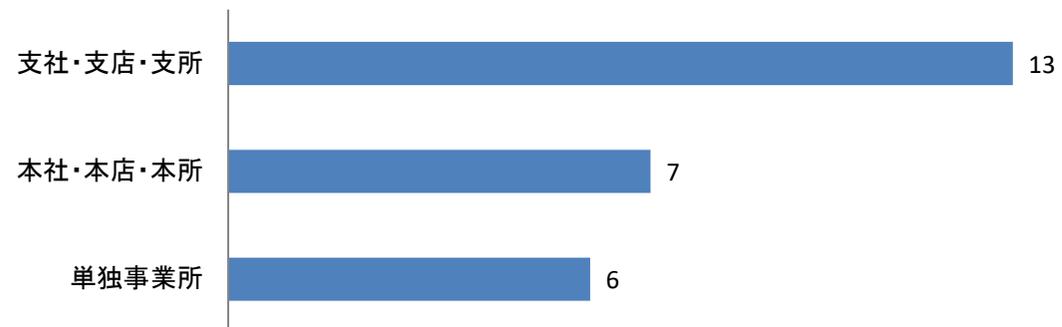
問1・事業所の業種をお答えください。

事業所(人)



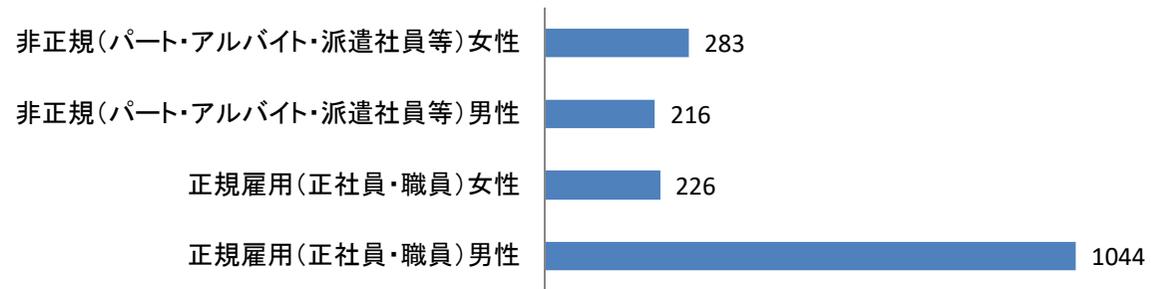
問2・事業所の形態をお答えください。

事業所(社)



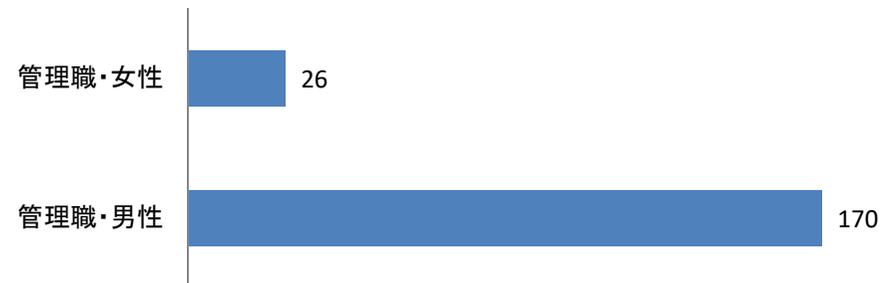
問3・事業所の従業員数をお答えください。

事業所(人)

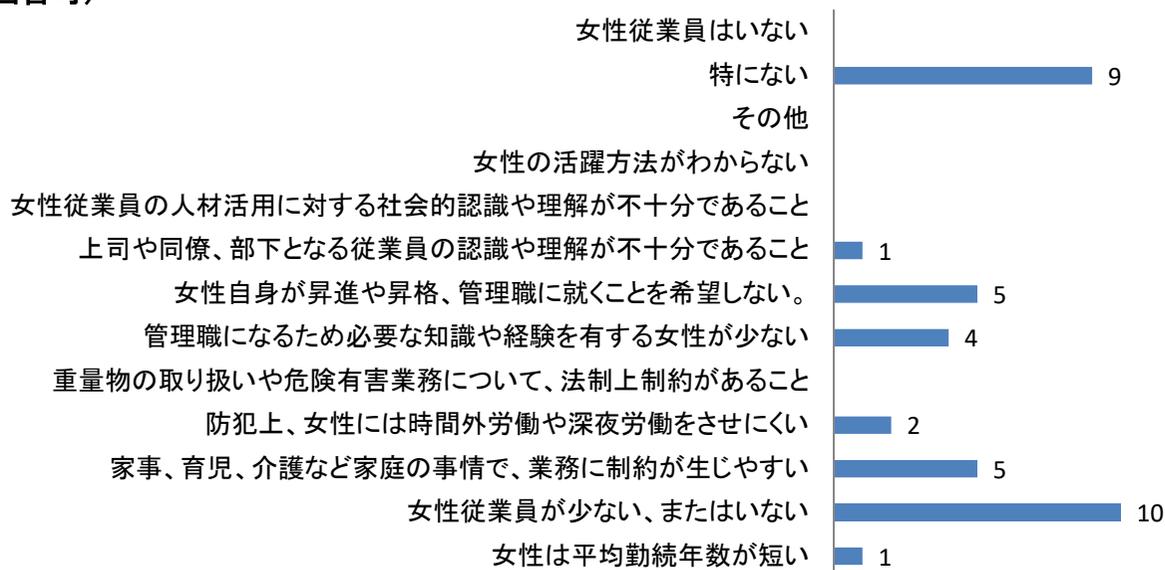


問4・管理職の人数をお答えください。

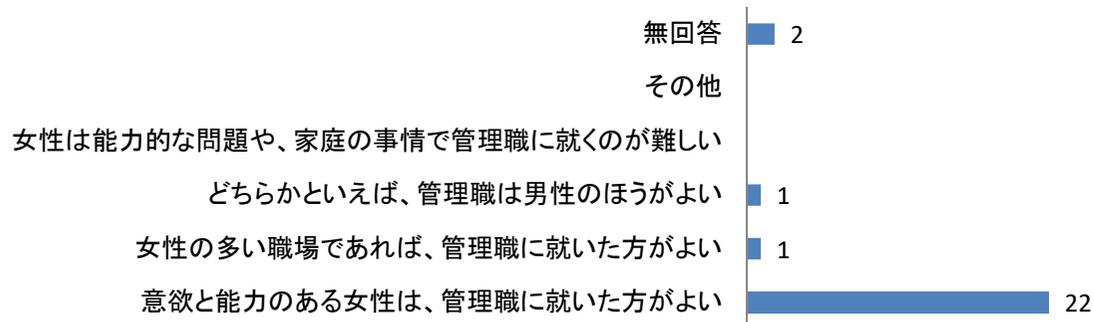
事業所(人)



問5・事業所では、女性の管理職への登用や人材活用にあたって問題がありますか。 事業所(社)  
 (※複数回答可)

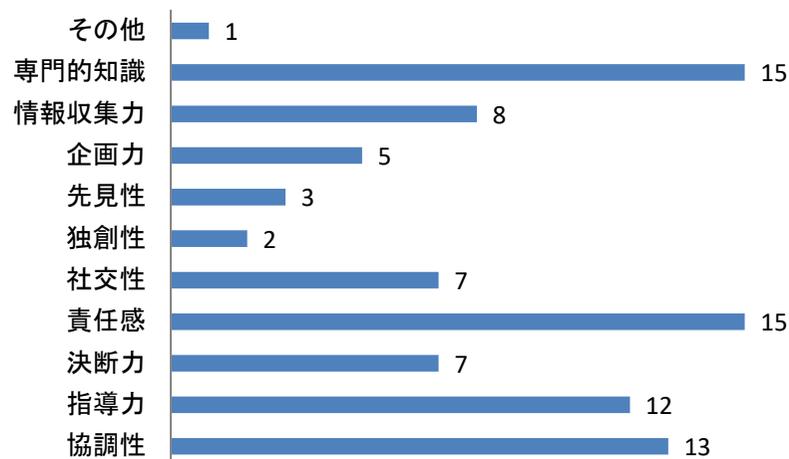


問6・事業所では、女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか。 事業所(社)

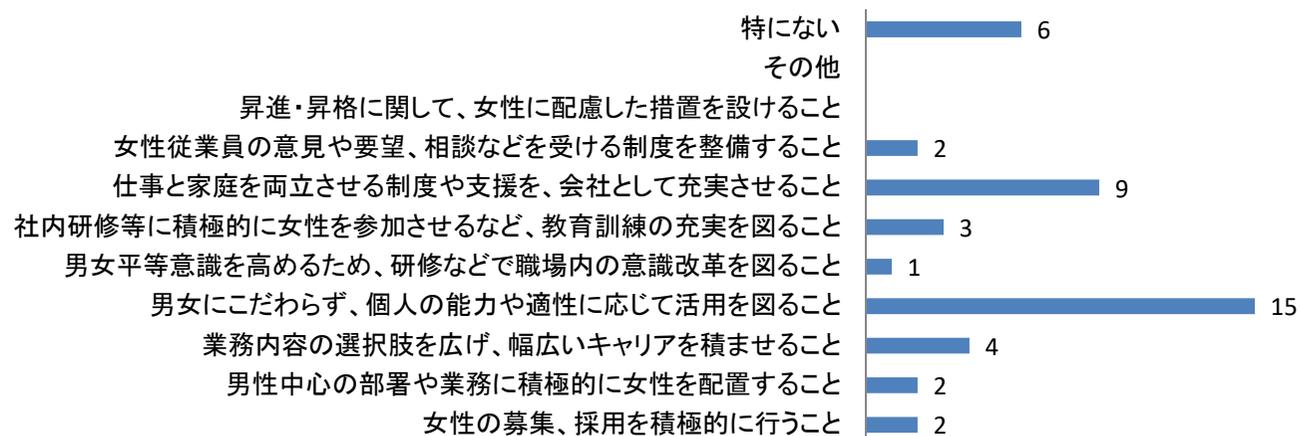


問7・事業所では、女性従業員に対してどのような能力を期待、または伸ばすべきであるとお考えですか。  
 (※複数回答可)

事業所(社)

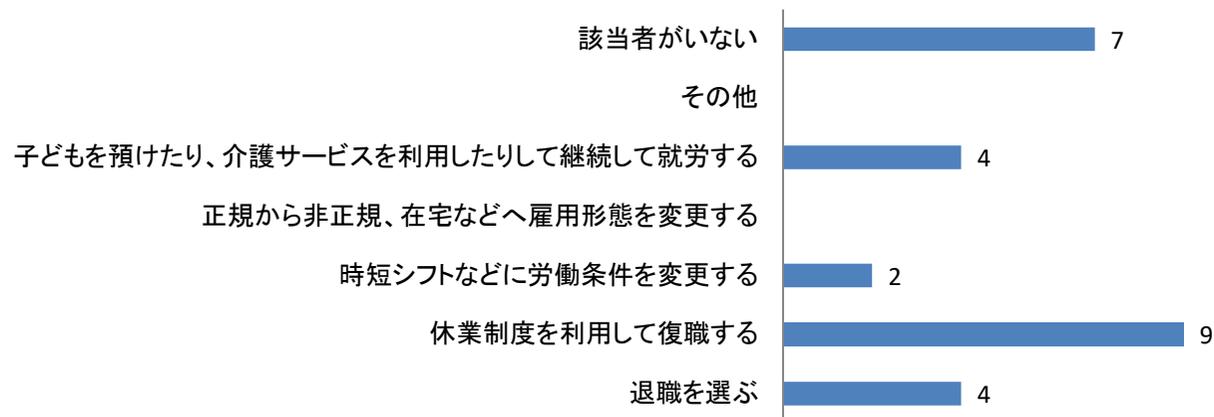


問8・事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、現在取り組んでいることはどのようなことですか。  
 (※複数回答可)



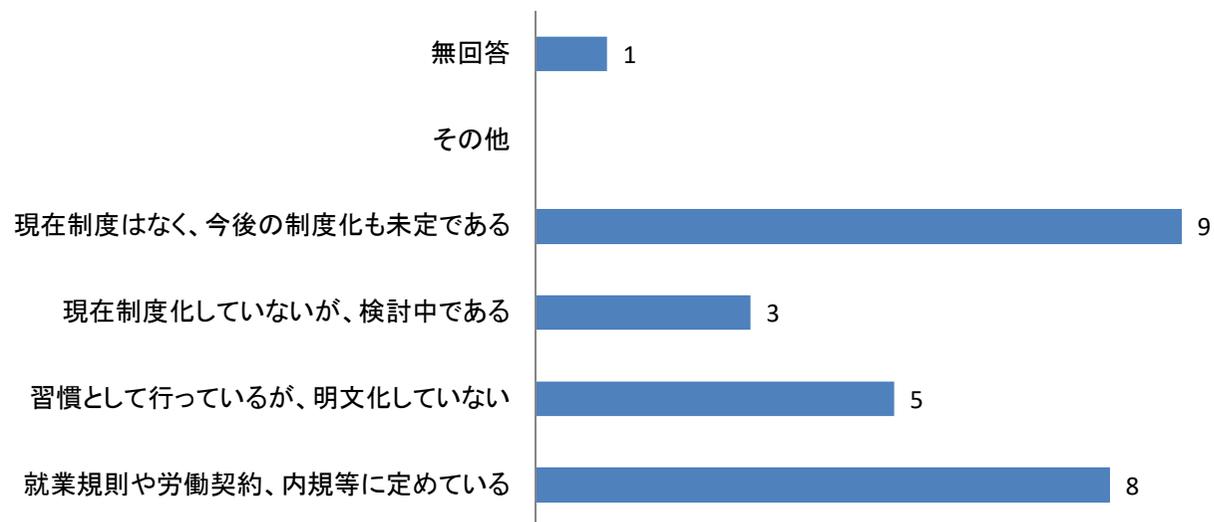
事業所(社)

問9・事業所の女性従業員は、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に、退職や継続就労など、どのような対応 事業所(社)をとる場合が多いですか。



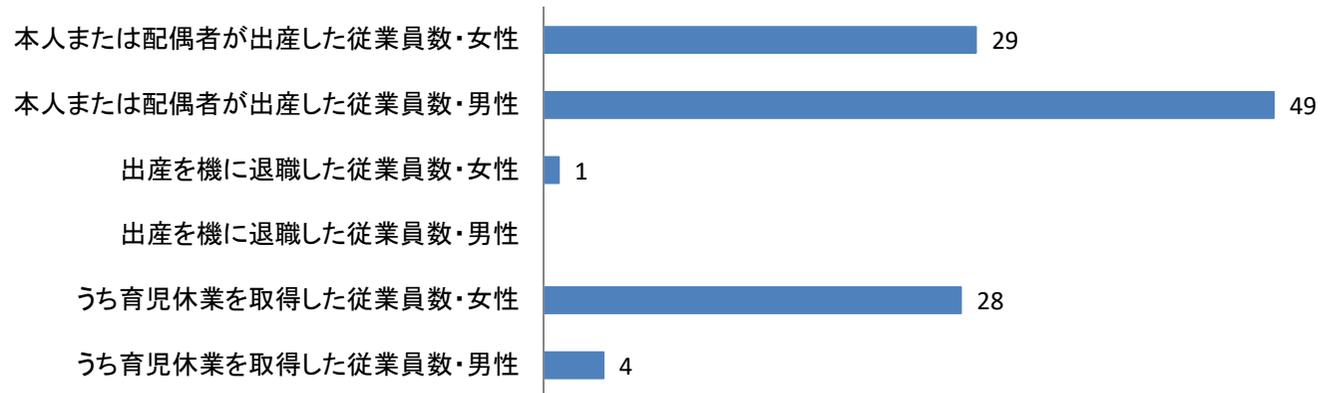
問10・事業所において、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に退職した従業員に対して、再雇用制度を設けていますか。

事業所(社)

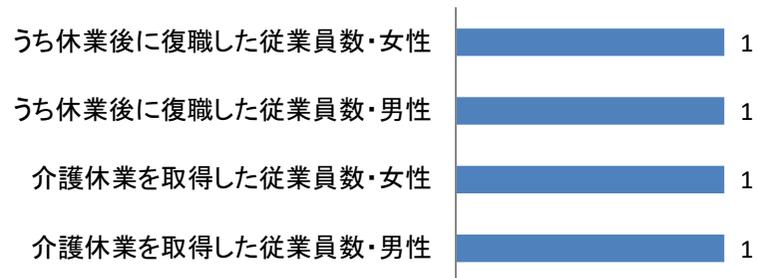


問11・事業所で、最近3年間に育児休業を取得した従業員数  
(非正規含む)についてお答えください。

事業所(人)

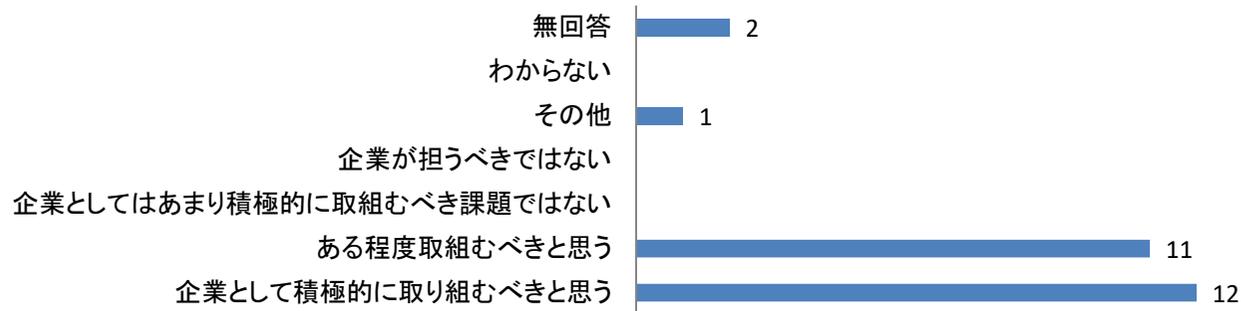


問12・事業所で、最近3年間に介護休業を取得した従業員数(非正規含む)についてお答えください。

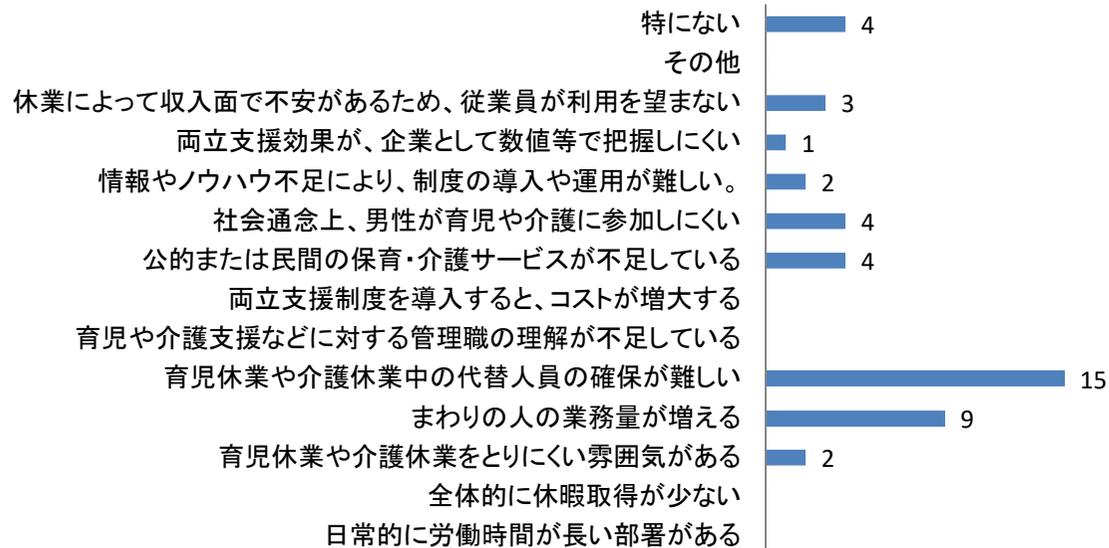


事業所(人)

問13・育児や介護と仕事の両立支援に対する企業の取組みについて、事業所では 事業所(社)  
 どのようにお考えですか。



問14・事業所では、育児や介護と仕事の両立支援を促進しようとする場合、 事業所(社)  
 問題があると思いますか。(※複数回答可)



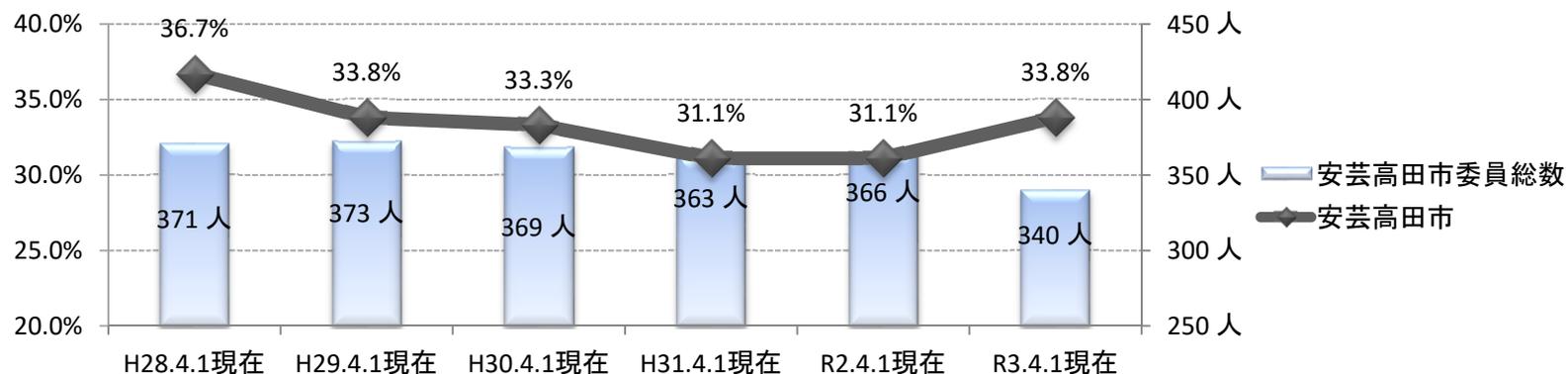
問15・事業所では、セクシャル・ハラスメント(セクハラ「性的嫌がらせ」)の防止や、対応のための取組みを実施していますか。



問16・事業所では、最近3年間にセクシャル・ハラスメントに関して相談がありましたか。



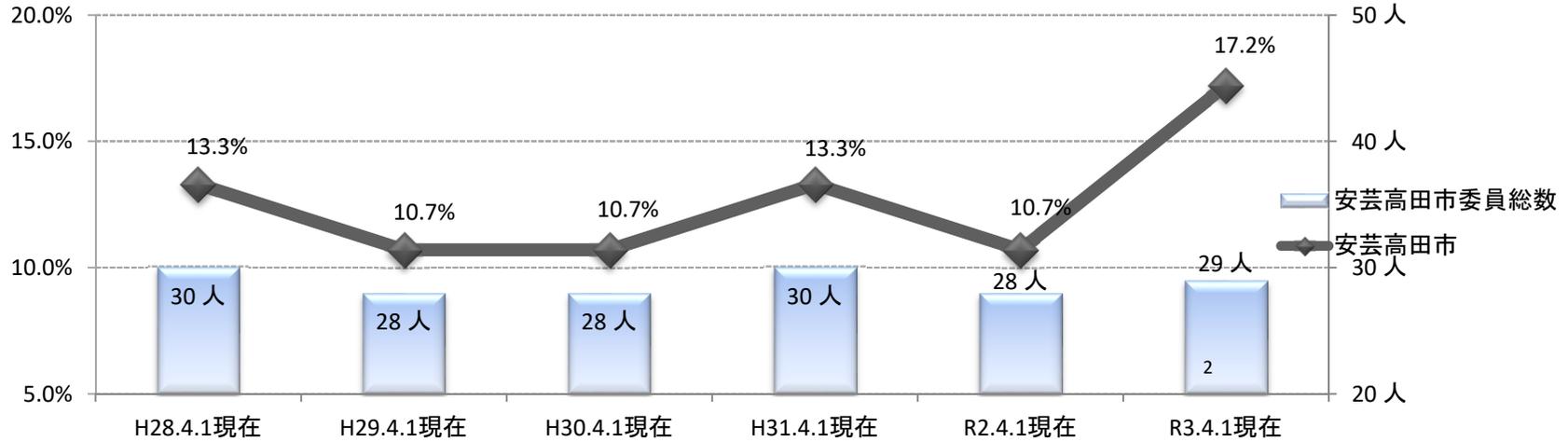
## 地方自治法(第202条の3)に基づく委員等の女性の登用の推移



### 2 地方自治法(第202条の3)に基づく委員等の女性の登用

審議会等名	設置根拠	H28.4.1現在			H29.4.1現在			H30.4.1現在			H31.4.1現在			R2.4.1現在			R3.4.1現在		
		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									
市町村防災会議	災害対策基本法第十六条	40	3	7.5%	41	3	7.3%	41	3	7.3%	41	2	4.9%	43	2	4.7%	42	3	7.1%
民生委員推薦会	民生委員法第五条	14	4	28.6%	14	4	28.6%	14	4	28.6%	14	3	21.4%	14	4	28.6%	14	2	14.3%
国民健康保険運営協議会	国民健康保険法第十一条	9	1	11.1%	9	1	11.1%	9	2	22.2%	9	2	22.2%	9	2	22.2%	9	3	33.3%
介護認定審査会	介護保険法第十四条	20	7	35.0%	20	7	35.0%	20	7	35.0%	20	6	30.0%	20	5	25.0%	27	7	25.9%
環境審議会	環境基本法第四十四条	9	1	11.1%	9	1	11.1%	9	1	11.1%	9	1	11.1%	9	2	22.2%	9	2	22.2%
社会教育委員会	社会教育法第十五条、第十七条の二	12	2	16.7%	12	2	16.7%	12	2	16.7%	13	2	15.4%	13	2	15.4%	13	2	15.4%
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%	10	2	20.0%	10	2	20.0%	10	2	20.0%	10	2	20.0%
図書館協議会	図書館法第十四条	9	8	88.9%	9	8	88.9%	9	8	88.9%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
地方文化財保護審議会	文化財保護法第九十条	10	0	0.0%	12	0	0.0%	10	0	0.0%	12	0	0.0%	12	0	0.0%	12	0	0.0%
障害支援区分認定審査会	障害者自立支援法第十五条	9	3	33.3%	9	4	44.4%	9	3	33.3%	9	3	33.3%	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	3	1	33.3%	3	1	33.3%	2	1	50.0%	4	2	50.0%	2	1	50.0%	4	2	50.0%
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	129	69	53.5%	129	60	46.5%	129	60	46.5%	128	60	46.9%	129	60	46.5%	128	65	50.8%
安芸高田市情報公開・個人情報保護審査会	安芸高田市情報公開・個人情報保護審査会条例第三条	6	3	50.0%	6	3	50.0%	6	3	50.0%	6	3	50.0%	6	2	33.3%	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	49	17	34.7%	49	17	34.7%	48	14	29.2%	47	14	29.8%	47	14	29.8%	46	15	32.6%
安芸高田市まちづくり委員会	安芸高田市まちづくり委員会設置条例第一条	30	8	26.7%	30	7	23.3%	30	7	23.3%	30	7	23.3%	30	7	23.3%	0	0	0.0%
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%	11	6	54.5%	11	6	54.5%	11	6	54.5%	12	7	58.3%	12	7	58.3%
安芸高田市障害者自立支援協議会	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第89条の3						0.0%	30	14	46.7%	32	14	43.8%	31	14	45.2%	31	13	41.9%
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						0.0%	15	6	40.0%	14	7	50.0%	14	6	42.9%	15	5	33.3%
合計		371人	136	36.7%	373人	126	33.8%	369人	123	33.3%	363人	113	31.1%	366人	114	31.1%	340人	115	33.8%

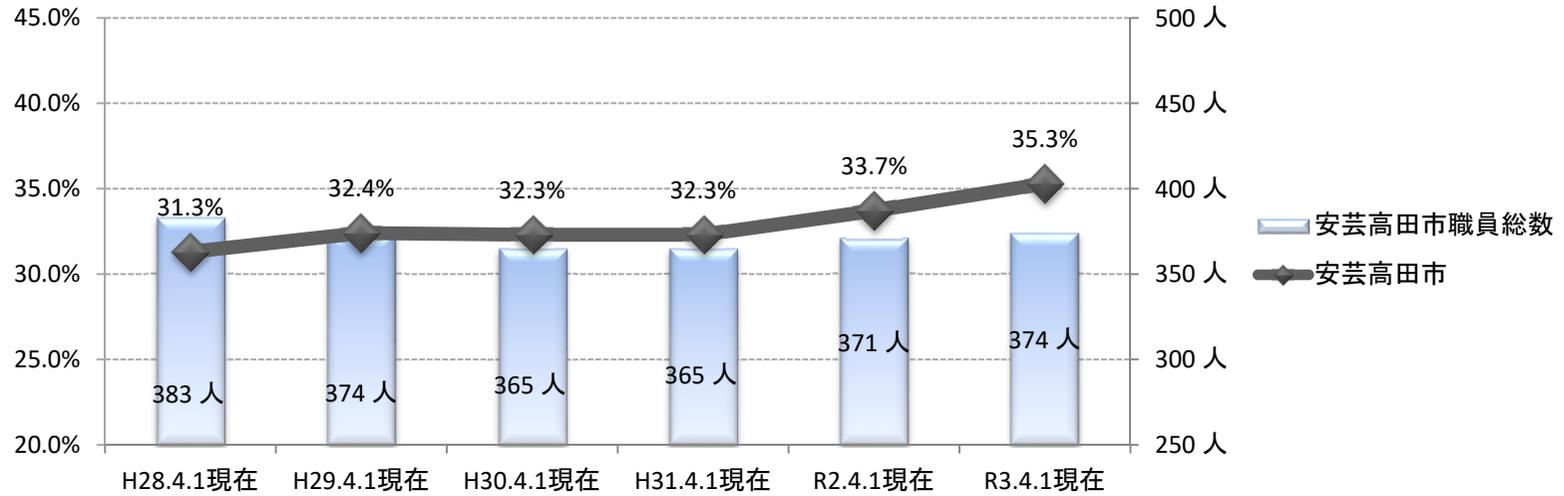
地方自治法(第180条の5)に基づく委員等の女性の登用の推移(%/人)



3 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	うち女性委	うち女性委	委員数	うち女性委	うち女性委	委員数	うち女性委	うち女性委									
	(人)	員数 (人)	員割合	(人)	員数 (人)	員割合	(人)	員数 (人)	員割合									
	H28.4.1現在			H29.4.1現在			H30.4.1現在			H31.4.1現在			R2.4.1現在			R3.4.1現在		
教育委員会	6	1	16.7%	4	0	0.0%	4	0	0.0%	6	1	16.7%	4	0	0.0%	5	1	20.0%
選挙管理委員会	4	2	50.0%	4	2	50.0%	4	2	50.0%	4	2	50.0%	4	2	50.0%	4	2	50.0%
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%	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%	2	0	0.0%
農業委員会	12	0	0.0%	12	0	0.0%	12	0	0.0%	12	0	0.0%	12	0	0.0%	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%	3	0	0.0%
合計	30人	4	13.3%	28人	3	10.7%	28人	3	10.7%	30人	4	13.3%	28人	3	10.7%	29人	5	17.2%

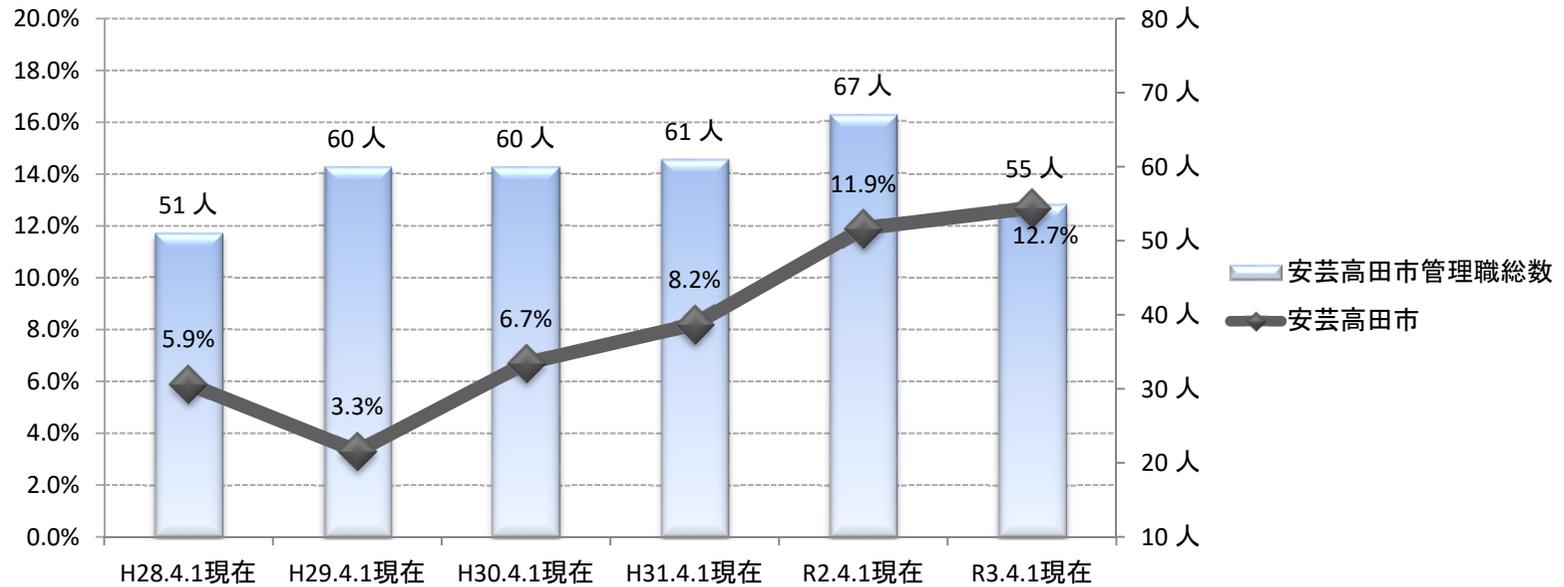
安芸高田市一般職の女性在職状況(%/人)



4 一般職の女性在职状況

区 分	一般職 員総数	うち女性 (人)	女性比 率(%)															
	H28.4.1現在			H29.4.1現在			H30.4.1現在			H31.4.1現在			R2.4.1現在			R3.4.1現在		
市町長部局	307	76	24.8%	297	73	24.6%	301	82	27.2%	301	82	27.2%	309	90	29.1%	303	89	29.4%
教育委員会事務局	31	9	29.0%	29	9	31.0%	28	11	39.3%	28	11	39.3%	27	11	40.7%	28	11	39.3%
保育所	34	32	94.1%	38	36	94.7%	26	24	92.3%	26	24	92.3%	25	23	92.0%	33	31	93.9%
その他行政機関	11	3	27.3%	10	3	30.0%	10	1	10.0%	10	1	10.0%	10	1	10.0%	10	1	10.0%
合 計	383人	120	31.3%	374人	121	32.4%	365人	118	32.3%	365人	118	32.3%	371人	125	33.7%	374人	132	35.3%

安芸高田市管理職の女性在職状況(%/人)



5 一般職のうち管理職総数の女性在職状況

区分	一般職管理職総数	うち女性(人)	女性比率(%)	一般職管理職総数	うち女性(人)	女性比率(%)	一般職管理職総数	うち女性(人)	女性比率(%)									
	H28.4.1現在			H29.4.1現在			H30.4.1現在			H31.4.1現在			R2.4.1現在			R3.4.1現在		
市町長部局	43	2	4.7%	50	1	2.0%	50	3	6.0%	51	4	7.8%	55	6	10.9%	47	6	12.8%
教育委員会事務局	4	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%	6	1	16.7%	8	2	25.0%	4	1	25.0%
保育所	0	0	0.0%	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	1	25.0%	4	1	25.0%	4	1	25.0%	4	0	0.0%	4	0	0.0%	4	0	0.0%
合計	51人	3	5.9%	60人	2	3.3%	60人	4	6.7%	61人	5	8.2%	67人	8	11.9%	55人	7	12.7%

## 本市の男女共同参画の現状

第2次プランでは、「家族みんなで協力し合う家庭づくり」「多様な働き方を選べる職場人づくり」「一人ひとりが大切にされる地域づくり」という3つの基本目標を定め、課題解決のための施策を実施してまいりました。

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) 家族みんなで協力し合う家庭づくり

令和3年度のアンケート結果によると、家庭生活における男女平等感は、平等になっていると答えた割合が3割にとどまっているものの、やはり相変わらず、「日常の家事」や「家計の管理」「家族の介護や看護」は女性に大きく偏っています。その背景には、家庭の生活費を男性の収入によって賄っている割合が高いことが考えられます。社会経済において、男性に比較して女性の所得が低い構造が如実に表れています。このことはコロナ感染防止対策により深刻な経済的苦境が、より女性にしわ寄せされていることにも繋がっています。

プランに掲げた男性の意識改革につながる啓発事業や、女性のライフサイクルに応じた健康対策事業、要介護者世帯やひとり親家庭など生活上の困難を抱える環境にある方も自分らしく生活できる支援を行いました。また、性的少数者の方が安心して暮らせる社会の実現に向けて、パートナーシップ制度を創設しました。

### (2) 多様な働き方を選べる職場づくり

令和3年度のアンケート結果によると仕事と家庭生活（プライベートな生活）を両立したい人は64.5%ですが、実際両立している人は37.3%にとどまっています。両立させるためには、「育児休暇や介護休暇を取りやすい環境を整えること」と「男性が家事などをする事への理解を示すこと」が特に必要であるとの意見が40.4%を占めています。

個性と能力を発揮できる環境づくりとして、市役所における管理職に占める女性の割合は5年前と比較し倍増しましたが、全体的な割合で見るとまだ低い水準です。

この間、子育て中の女性への就職相談会や、市役所や事業所を対象にセクハラ防止の研修会など開催し、女性が継続して働くことのできる環境づくりに取り組んでまいりました。今後も、継続的な取り組みが必要です。

### (3) 一人ひとりが大切にされる地域づくり

令和3年度のアンケート結果によると、なんらかの地域活動へ参加されている方の割合は約90%と高い結果となりました。しかし、参加したい地域活動すべてに参加できているということではなく、参加できない理由として「仕事が忙しく時間がない」「家事が忙しく時間がない」「小さい子供や高齢者、病人がいる」ことが過半数を占めています。

地域社会に女性の意見を反映させていくためにも、行政委員会や審議会への女性の登用割合を増やすことが望まれます。

## 第2次プランで取り組んだ具体的施策

### (1) 家族みんなで協力し合う家庭づくり

#### ① 男性の積極的家庭参画の促進

##### ● 男性の意識改革

内容	担当課	計画期間中の取り組み状況
「親の力」を学びあう参加学習型プログラム*を用いた講座を開催します。	生涯学習課	<ul style="list-style-type: none"> <li>20回実施</li> </ul>
青少年育成市民会議での子育てコーチング*講座を開催します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>青少年育成安芸高田市民会議主催の青少年育成フェスティバル(11月12日開催)において、日本青少年育成協会 小山英樹さん講師による「子どもの心に届く言葉、届かない言葉～やる気と能力を引き出す教育コーチング～」の講演会を開催した。昨年に引き続き2回目のコーチングに関する講演で、参加者の満足度は高く、子育てにおいて「傾聴」にポイントを置くコーチングについて理解を深めることができた。</li> <li>青少年育成指導者研修会において、「青少年育成を音楽療法の視点から考える」をテーマに、自分らしさを引き出すコーチングのスキルのひとつである傾聴について講習した。</li> </ul>
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します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>6町の高齢者大学を利用し、男女共同参画リレー講座を開催している。上半期は2町で実施した。シニア野菜ソムリエの花井綾美さんを講師に迎え、「よりよい食をもって真の豊かさを子へ孫へ」というテーマでの講座。特に男性の家庭参画を促すには「本当に豊かな食」について関心をもち、自ら主体的に動き出すことが重要だと考えられる。本講師の話は「野菜の持つアンチエイジング効果」など聴講者の行動を促す内容に富んでいる。また特に女性にとってはユーモアを交えた話がたいへん好評で、子や孫へ「豊かな食」について伝え男女ともに料理をする習慣に結び付くことが期待できる。</li> <li>法務省委託事業 地域人権啓発活性化事業を活用し、男女共同参画をメインテーマに人権連続講座を実施した。1回目「知っておきたいハラスメント防止の基礎知識」、2回目「多様性を地域の活力に～「ちがいを」「ちから」に～」、3回目「きっと毎日が楽しくなる！ 男の家事で家庭が変わる」</li> <li>甲田人権会館において、弁護士 角田由紀子さんを講師に招き「どうして？ 生かさな女性力～女性の地位はなぜ低い～」というテーマで講演会を開催し、ジェンダーフリーについて参加者が考える機会を設けた。</li> <li>弁護士 藤本圭子さんを講師に招き「SDGs×男女共同参画 誰もが自分らしく生きる～ジェンダー平等について考えよう」というテーマで講演会を開催し、ジェンダーフリーについて参加者が考える機会を設けた。</li> </ul>
男性の家事参画サークルを育成します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>八千代人権福祉センターにおいて「男の料理教室」を開催 概ね月に1回開催し各回8～12名参加(人権多文化共生推進課)</li> </ul>

##### ● 家庭生活の充実感を高める

内容	担当課	計画期間中の取り組み状況
ブックスタート事業*により家庭内の読書活動を推進します。	生涯学習課	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月1回(健康長寿課が実施する4か月児相談に合わせて実施)延べ369組の親子を対象に実施</li> </ul>
男性を対象とした食育や料理教室を開催します。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>食生活改善推進協議会による男性料理教室を各地域で計34回開催。</li> </ul>

## ②生涯にわたる健康づくり

内 容	担 当 課	計画期間中の取り組み状況
乳幼児期から高齢期の各段階に応じた健康教室を開催します。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康あきたかた21計画(第2次)に基づき、各段階に応じた健康教室を実施。</li> <li>令和2年度より各地域に出向き健康教室を行う「健康とどけ隊事業」を実施した。</li> </ul>
乳がん・子宮がんの健診体制を整備し、健診結果のフォローアップ*体制を強化します。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>乳がんと子宮頸がんの受診率の低い年代で発症しやすい年代に、個別医療機関での受診勧奨を個別に実施。</li> <li>乳がんの個別検診(対象:40歳～69歳)と、子宮頸がん個別検診(対象:20歳～69歳)を実施し昨年度より受診者が増加した。また、健診受診申込者の対象者に案内を同封するとともに、広報や各保健事業で受診勧奨を実施した。</li> </ul>
安心して妊娠・出産ができ、すべての子どもが健やかに育つよう、妊娠期から思春期まで切れ目のない支援をします。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>妊娠届の時点から、母子とその家族に対して、継続した支援を行う。ハイリスク妊婦や育児不安の強い家庭には、個別に丁寧な支援を行う。毎月、乳幼児健診や育児相談を実施するほか、予防接種券を交付し接種勧奨を行う。妊娠届の時点から、ハイリスク妊婦には電話や面接等で個別支援を行い、赤ちゃん訪問時に育児不安の強い産婦には、継続的に家庭訪問等で個別支援を行った。また毎月乳幼児健診や育児相談を実施し、健診未受診児には家庭訪問等で状況を確認。対象児に予防接種券を交付し接種勧奨を行ない伝染病予防に取り組むことで、健やかな成長を支援した。</li> <li>妊娠届出時より、支援の必要な特定妊婦をスクリーニングし、必要に応じた個別支援を行った。毎月、乳幼児健診や育児相談会を実施した。また、感染症予防のため、予防接種の接種勧奨を行った。不妊治療助成では、特定不妊治療費(体外受精・顕微授精)助成に加え、不妊検査・一般不妊治療費に対する助成を新規に実施した。また、新規事業として、産婦健康診査の受診票を交付し、産後2か月以内の産婦健康診査の助成を行い、経済的支援、産後のうつ早期発見・早期支援を行った。産後うつ等支援の必要な場合には、保健師、助産師等の訪問など、産後ケア事業も新たに実施した。</li> </ul>

### ③困難を抱えた人が守られる環境づくり(1)

内 容	担 当 課	計画期間中の取り組み状況
介護保険による介護サービスの充実及び利用を促進します。	保険医療課	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護負担による離職を防ぎ、仕事と介護の両立が可能となるよう介護保険制度利用について市民への啓発等行った。</li> </ul>
住み慣れた地域や自宅で自分らしい生活を継続するため、転倒防止・認知症予防・健康づくりを推進し、健康寿命の延伸を図ることを目的とした介護予防教室などを開催します。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護予防教室や介護予防講演会等により、普及啓発及び介護予防への自主的な取り組みを推進した。住み慣れた地域での生活が継続できるよう、認知症予防や住民主体の介護予防への取り組みを支援します。また、住み慣れた地域での生活が継続できるよう、認知症予防や住民主体の介護予防への取り組みを支援した。</li> <li>各町老人大学との共催による介護予防講演会及び、42会場において週1回又は隔週のげんき教室(介護予防教室)を開催し、介護予防の普及啓発と自主的な取り組みを推進した。</li> </ul>
高齢者が在宅で生活するために必要な生活支援サービスを充実します。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者が住み慣れた地域で在宅生活を継続するために必要な在宅福祉サービスを提供した。</li> <li>配食サービスや介護用品支給事業等、在宅生活を継続するために必要なサービス提供に努めた。</li> </ul>
障害者基幹相談支援センターを中心とする相談支援体制の構築により、障害種別、年齢、性別を問わない総合的な相談支援を実施し、障害児・者やその家族等に対する支援の充実を図ります。	社会福祉課	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成26年6月に開設した障害者基幹相談支援センターの周知が図られ、他の2相談支援事業所とともに相談支援体制が充実した。障害種別、年齢、性別を問わない総合的な相談支援を実施することができた。障害者基幹相談支援センターと2か所の相談支援事業所において、障害種別、年齢、性別を問わない総合的な相談支援を実施した。延べ12,966件の相談に応じ、必要なサービスや機関へ繋いだり、直接支援を行ったりした。相談支援員のスキルアップの為、定期的な連絡介護を開催した。</li> <li>市内障害福祉事業所の連携体制も強化し「障害者地域生活支援システム」の運用を行った。</li> </ul>
低所得者に対して性別に関わりなく人としての尊厳が保たれるよう相談に対応し、最低生活の保障と自立支援に取り組みます。	社会福祉課	<ul style="list-style-type: none"> <li>低所得者等生活困窮されている方からの相談に対して、個々のプライバシーに配慮し、相談内容に応じた懇切丁寧や対応に取り組むことができた。また、制度内容や他法他施策活用についての説明や助言は、相談者が正しく理解されるよう十分説明することができ、最低生活の保障と必要な支援を行うことができた。</li> <li>生活困窮者等からの相談に対して、個々のプライバシーに配慮し、相談内容に応じた丁寧な説明と、関係機関との連携ができた。また、生活保護をはじめとした各種制度の内容や、他法他施策の活用について、相談者が正しく理解されるよう説明することができ、最低生活の保障と必要な支援を行うことができた。</li> </ul>

### ③困難を抱えた人が守られる環境づくり(2)

内 容	担 当 課	計画期間中の取り組み状況
子育て世帯や重度心身障害者、ひとり親家庭に対する医療費の一部助成を行うとともに制度の周知に取り組みます。	保険医療課	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療費の経済的負担の軽減と、疾病の早期発見・治療を促進するため医療費一部助成を行った。併せて、制度について広報誌等により市民への周知を図った。</li> </ul>
女性に対する暴力の発生を防ぐ安心・安全なまちづくりを推進します。また、DV被害者が相談しやすい環境の整備や、専門相談員の育成・資質向上、被害者の社会復帰に向けた支援の充実に関係機関と連携し、取り組みます。	危機管理課	<ul style="list-style-type: none"> <li>県警からの派遣職員を主幹として配置し、市民が気軽に相談できる環境を作るとともに、相談があった際には、適切な助言を行った。DV等の相談は、子育て支援課で12件、健康長寿課で4件受け対応した。</li> </ul>
外国籍市民が、言葉や生活習慣の違いから生じる課題を解決できるよう、多言語での情報提供や相談事業など、多文化共生のまちづくりを推進します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>非常勤職員として多文化相談員、推進員、通訳翻訳員を配置し、日常的に対応した。</li> <li>非常勤職員として多文化共生相談員、推進員、通訳翻訳員を市役所内に配置し、日常的に対応した。口頭での対応言語は、英語、ポルトガル語、中国語で、その他の言語についてはスマートフォンの通訳翻訳アプリで対応した。</li> <li>元少年自然の家跡地を多文化共生推進拠点施設として条例整備し、技能実習生など外国人が相談できる間口を広げた。</li> <li>多文化共生相談員、推進員、通訳翻訳員を市役所内に配置し、日常的に対応した。口頭での対応言語は、英語、ポルトガル語、中国語で、その他の言語については、やさしい日本語やスマートフォンの通訳翻訳アプリで対応した。</li> <li>人権多文化共生推進課の多文化相談室にWiFiを設置し、ネット環境の改善を図り、SNSで相談しやすい環境を整備した。</li> <li>多文化共生推進拠点施設(きらり)において、指定管理者(安芸高田市国際交流協会)が土曜・日曜・祝日に、技能実習生が相談できる態勢を取った。</li> </ul>
市民が人権尊重の意識を高め、互いに人として尊重し合う社会づくりに向け、人権教育・啓発を推進します。	学校教育課・生涯学習課・人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権講演会・研修会6回 映画上映会8回(人権多文化共生推進課)1回実施(親の力を学びあう学習プログラム)(生涯学習課)</li> <li>市内小中学校の教職員を対象に安芸高田市人権教育研修会を実施(6月30日)(学校教育課)</li> <li>人権講演会・研修会26回(別紙)(人権多文化共生推進課)</li> <li>親の力を学びあう学習プログラム1回実施(生涯学習課)</li> <li>市内小中学校の教職員で構成する安芸高田市推進人権教育委員会において、研修会を実施(6月13日 11月16日)(学校教育課)</li> <li>親の力を学びあう学習プログラムにおいて、人権教育を取り入れたプログラム「きもちかんじる☆クリスマス会」開催(生涯学習課)</li> <li>講演会、講座など計57回開催し、延べ3,276人がそれぞれのニーズに応じものに参加しました。H30年度(人権多文化共生推進課・人権会館)</li> <li>市内小中学校の教職員で構成する安芸高田市推進人権教育委員会において、研修会を実施した。(学校教育課)</li> <li>親の力を学びあう学習プログラムにおいて、人権教育を取り入れたプログラム「きもちかんじる☆クリスマス会」開催(生涯学習課)</li> <li>講演会、講座など計61回開催し、延べ4,061人がそれぞれのニーズに応じものに参加しました。H31年度(人権多文化共生推進課・人権会館)</li> <li>コロナ禍ではあったが、講演会、講座など計23回開催し、延べ1,073人がそれぞれのニーズに応じものに参加した。(人権多文化共生推進課・人権福祉センター)</li> <li>親の力を学びあう学習プログラムにおいて、人権教育を取り入れたプログラム「きもちかんじる☆クリスマス会」開催(生涯学習課)</li> </ul>

## (2) 多様な働き方を選べる職場づくり

### ① ワークライフバランスの環境づくり

内 容	担 当 課	計画期間中の取り組み状況
<p>「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」と連携して、積極的にワークライフバランスに取り組む企業の事例紹介や多様な働き方などのセミナーへの参加、イクボス同盟ひろしま*を通じた育児・介護休業などの取得促進など、誰もが働きやすい職場環境の整備について事業所への啓発を推進します。</p>	<p>人権多文化共生推進課</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」運営委員会にこれまで本市は人権多文化共生推進課のみ参加していたが、商工観光課も加え、本会議の情報が安芸高田市工業会や商工会に直結するながれを作った。研修会などの情報を工業会会員企業に案内した。</li> </ul>
<p>仕事も生活も重視する「働き方」と「休み方」の普及啓発などの取り組みにより、長時間労働の是正と休暇取得の促進を図ります。</p>	<p>人権多文化共生推進課 総務課 教育総務課</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークライフバランス推進強化月間に、毎年、重点的に取り組みを実施。(総務課)</li> <li>夏季休業中の学校閉庁の実施(学校教育課)</li> <li>クラブ活動休養日の設定(平日1日と週休日の土日何れかを休みとする)(学校教育課)</li> <li>月1回職員一斉退校の実施(教育総務課)</li> <li>安芸高田市地域人材育成コンソーシアム(あきたかたコンソ)主催「ワークライフバランス実現による女性活躍推進」を考えるセミナーを開催。セミナー内容を男女共同参画だよりで周知した。(商工観光課・人権多文化共生推進課)</li> <li>学校における時間外の留守番電話対応の開始(学校教育課)</li> <li>教育委員会の一斉退庁日を第2水曜日に定めるとともに、月1回各課で一斉退庁日を設定(教育総務課)</li> <li>法務省委託事業人権連続講座において、「多様性を地域の活力に」というテーマで講演会を開催し、「働き方」「休み方」について考える機会を設けた。また、あきたかた男女共同参画だより第4号において講演内容を周知した。(人権多文化共生推進課)</li> <li>部活動指導員(非常勤職員)を3名に配置拡大した。(学校教育課)</li> <li>年休取得目標を年10日以上に設定した。(学校教育課)</li> </ul>
<p>育児・介護休業法、介護保険法などの周知を図るとともに、各事業所の次世代育成支援対策推進法*に基づく一般事業主行動計画の策定・実施を促進します。</p>	<p>人権多文化共生推進課 総務課</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークライフバランス推進強化月間を設定し、休暇の取得推進及び時間外勤務縮減に取り組んだ。(総務課)</li> </ul>
<p>長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制*」を検討し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」を検討します。</p>	<p>総務課</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークライフバランス推進強化月間中に、「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」への取り組みを実施。</li> </ul>

## ②個性と能力を発揮できる環境づくり

内 容	担 当 課	計画期間中の取り組み状況
在宅ワークなどの多様な働き方の提案を行って就労機会の充実に努めます。	商工観光課	<ul style="list-style-type: none"> <li>国・県等関係機関からの情報を市民へ発信した。</li> <li>女性の能力を発揮する機会の提供を目的のひとつとして、起業支援補助事業を推進した。(商工観光課)</li> <li>広島県と共催し「女性の就職総合支援事業」わーくわくママサポートコーナー出張相談会を開催した。(人権多文化共生推進課)</li> </ul>
ハローワーク、安芸高田市商工会等の関係機関と連携を図りながら、子育て中や子育て後の女性がその能力を発揮できる就職活動を支える環境をつくります。	商工観光課 人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>国・県等関係機関からの情報を市民へ発信した。(商工観光課)</li> <li>子育て世代の働きたい主婦を対象に就職相談会(わーくわくママサポートコーナー出張相談会)を青少年育成フェスティバルと合わせ開催した。(人権多文化共生推進課)</li> <li>研修会(安芸高田地域人材育成コンソーシアム事業)を開催し、意識改革を行った。(商工観光課)</li> <li>女性の能力を発揮する機会の提供を目的のひとつとして、起業支援補助事業を推進した。(商工観光課)</li> </ul>
雇用の場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメント*、マタニティハラスメント*の防止対策を推進します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>法務省委託事業人権連続講座において、「知っておきたいハラスメント防止の基礎知識」というテーマで講演会を開催し、主にセクシャルハラスメント防止について研修機会を設けた。あきたかた男女共同参画だよりにおいても第3号において講演内容を周知した。(人権多文化共生推進課)</li> <li>甲田人権会館において、弁護士 角田由紀子さんを講師に招き「どうして？生かさない女性の力～女性の地位はなぜ低い～」というテーマで講演会を開催し、セクシャルハラスメントについて参加者が考える機会を設けた。</li> </ul>
市役所内の管理職登用など女性職員の活躍に向け、女性職員を対象とした研修を実施します。	総務課	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアデザイン研修及び女性リーダー研修の受講を促した。(総務課)</li> </ul>
能力と適性に応じた市役所女性職員の管理、監督者への登用を進めます。	総務課	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進法に基づく安芸高田市特定事業主行動計画により、平成31年度までに女性の管理職割合を10%以上とする目標を掲げ、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進する取り組みを行った。【女性の管理職割合 令和2年度11.1%】(総務課)</li> </ul>
次世代の働き手である子どもたちが、社会の多様性を理解し、自分らしさを発揮できる働き方等について考える機会を提供します。	人権多文化共生推進課 学校教育課	<ul style="list-style-type: none"> <li>県立広島大学講師による多文化共生授業 6中学校で実施。(人権多文化共生推進課)</li> <li>市内6中学校で社会見学や大学訪問などを実施。(学校教育課)</li> <li>中学校において特色ある学校づくり事業により職業人講話を実施。(学校教育課)</li> <li>多文化共生推進員により、吉田高校において日本語教室の実習体験も含めた連続講座を実施した。(人権多文化共生推進課)</li> </ul>
職場体験学習など学校外の教育資源を活用したキャリア教育*を充実します。	学校教育課	<ul style="list-style-type: none"> <li>市内すべての中学校で第2学年の生徒を対象に職場体験学習を実施。(学校教育課)</li> <li>郷土理解学習の一環として、修学旅行の行程の中で地域特産品販売を実施。郷土の良さを発信し、地域の一員としての自覚を高める取組を実施。(学校教育課)</li> </ul>

### (3)一人ひとりが大切にされる環境づくり

#### ①いきいきと活動できる環境づくり

内 容	担 当 課	計画期間中の取り組み状況
高齢者の能力活用・生きがいづくりの一環として、シルバー人材センターの運営を支援します。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>甲田支所内に事務所と敷地内作業所を整備し利用を拡大した。</li> <li>シルバー人材センターへの職員派遣を行うとともに補助金を交付し、シルバー人材センターの活動を支援した。</li> </ul>
生活・介護サポーター養成事業により、元気な高齢者を地域づくりの担い手として養成し、地域の「お互い様活動」に積極的参加を促します。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活・介護サポーター養成講座を開催し、高齢者を支える体制を強化した。</li> <li>地域全体で高齢者等社会的弱者の生活実態を把握し、見守り支える「生活支援員制度」を導入した。</li> <li>21/29地域振興組織と19/28単位振興会等において生活支援員制度に係る協定を締結し、高齢者等の見守り活動を実施した。(R2年度現在)</li> </ul>
老人クラブ活動を通じて、生きがいづくりや健康づくりに取り組む活動を支援します。	健康長寿課	<ul style="list-style-type: none"> <li>老人クラブの生きがいづくりや健康づくり活動として、74団体2,798人の老人クラブ活動の支援を行った。また、健康づくり事業として、出前型健康教室「いきいき介護予防事業」を実施した。</li> </ul>
青少年育成市民会議において、希望に応じて自分の特技や知識を活かし、青少年の育成に関わりが持てる機会をつくります。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>青少年育成フェスティバル(八千代フォルテ)において大人の意見発表を実施。</li> <li>吉田町支部において、安芸高田市在住の海外での経験豊かな若者に「世界の文化に触れて、今、私が思うこと」、子ども神楽団指導者が「神楽の楽しさを子どもたちに」、地域の少年野球指導者が「指導者として心掛けていること」というテーマで話す機会をもった。</li> </ul>
自分づくり、地域づくりを目的に市民セミナーを開催します。	生涯学習課	<ul style="list-style-type: none"> <li>延べ31回実施</li> </ul>
地域づくりを担うボランティア、NPO、市民活動など多様な主体間の協働の支援や情報提供を行います。	地方創生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域振興組織が行うボランティア活動や地域イベント等において、市民が安心して活動できるよう傷害や賠償を保障する「安芸高田市まちづくりサポーター保険」を運用した。</li> <li>安芸高田市社会福祉協議会が実施する「ボランティアセンター活動」への支援を実施した。</li> </ul>
地域で活躍する人材の育成や住民主体の活動の支援を行います。	地方創生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域振興会の活動を支援するため地域振興活動交付金、特色ある地域づくり事業交付金を交付決定した。</li> <li>地域振興組織への支援事業として地域振興会における人口分析及び将来推計を行い、地域振興会に対し地域づくりの研修を開催した。</li> </ul>
広報紙に男女共同参画に関わる記事を掲載します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画だより定期的に発行した。</li> </ul>

## ②多様な視点を活かした地域づくり

内 容	担 当 課	計画期間中の取り組み状況
女性消防団員の入団を促すとともに、活躍できる環境をつくります。	危機管理課	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性分団を結成し、女性消防団員を募集するとともに、女性団員が活発に活動できるよう、訓練や研修に取り組んだ。</li> <li>保育所の防火餅つき等に参加するなど啓発活動を実施した。</li> </ul>
災害時や自主防災活動における女性の役割や課題について理解を深めます。	危機管理課	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主防災組織による研修や訓練に、多くの女性が参加した。</li> <li>新型コロナウイルスの影響により、多くの自主防災組織が訓練等を見送られたが、3組織が研修や訓練を実施され、女性の参加が参加者全体の半数以上あった。</li> </ul>
誰もが住み慣れた地域で安心して暮らしていくために、バリアフリー化の促進や、グループホーム整備など居住支援、関係機関や地域のネットワークづくりを行い、ともに支え合う地域づくりに取り組みます。	社会福祉課	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の高齢化、重度化や親亡き後も、地域生活が継続できるよう、地域ネットワークづくりと合わせて地域生活支援拠点等の整備について、障害者自立支援協議会で協議を重ねた。</li> <li>自立支援協議会において、当事者や家族、関係機関等のネットワークづくりを行うとともに、障害者の高齢化や親亡き後も地域生活が継続できるよう、障害者地域生活支援システムの整備について、自立支援協議会で協議を重ねた。また、居住支援の取り組みとして、障害者のグループホームの新設と既存事業所の定員増員を図った。</li> </ul>
地域での各種団体の意思決定に関する女性の割合が高まるよう啓発します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>取り組みなし</li> </ul>
行政の各種委員会や審議会の委員構成が男女同等となるよう促します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画推進審議会や多文化共生推進会議など人権多文化共生推進課所管については、男女同等になるよう配慮しているが、その他の所管についてはできていない。</li> </ul>
男女共同参画だよりを企画・発行し、男女共同参画の地域づくりを啓発します。	人権多文化共生推進課	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的発行し、通知公報回覧により地域住民が閲覧する機会をつくった。また、幼稚園・保育所や小中学校の保護者に配布し、子育て世代への啓発に力を入れ、子どもたちへの教育も行き届くように努めた。また、人権福祉センターだよりにおいても随時、男女共同参画をテーマに記事を掲載した。</li> </ul>



## 第3次安芸高田市男女共同参画プラン

2022年(令和4年)

発行 安芸高田市  
編集 安芸高田市 市民部 社会環境課  
電話 (0826)42-1126  
URL <http://www.akitakata.jp/ja/>