

三次市男女共同参画基本計画 (第4次)

素案

令和3年 月

三 次 市

目 次

第1章 計画策定の概要	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画策定の背景.....	2
(1) 国の動き.....	2
(2) 広島県の動き.....	2
(3) 三次市の動き.....	2
(4) 社会情勢.....	3
3 計画の概要.....	4
(1) 計画の位置づけ.....	4
(2) 計画の期間.....	5
(3) 計画の策定体制.....	5
第2章 本市の状況	6
1 人口等の現状.....	6
(1) 人口, 世帯.....	6
(2) 女性の就業率.....	7
(3) 産業別就業の状況.....	8
(4) 夫婦の就業状況別世帯の状況.....	8
(5) 審議会等委員及び管理職に占める女性の割合.....	9
2 市民アンケート及び事業所アンケートの結果概要.....	10
(1) 市民アンケート.....	10
(2) 事業所アンケート.....	17
(3) アンケート調査結果の総括.....	18
3 第3次計画の施策内容の振り返り.....	19
第3章 基本計画の内容	24
1 めざす将来像.....	24
2 基本計画の総合指標.....	25
3 計画における基本的な考え方.....	25
4 SDGsとの関係性.....	26
5 基本目標.....	26
6 計画の体系.....	27
7 基本目標1 環境づくり.....	28
(1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進.....	28
(2) 女性の活躍推進.....	29
(3) 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進.....	30
(4) 地域社会活動における男女共同参画の推進.....	31
8 基本目標2 ひとつづくり.....	32
(1) 意識啓発に向けた広報・啓発の推進.....	32
(2) 男女共同参画を推進する教育・学習機会の充実.....	33

9 基本目標3 安心づくり	34
(1) 健康と自立の支援	34
(2) 女性に対するあらゆる暴力の根絶と人権尊重の推進	35
(3) 災害及び感染症対応における男女共同参画の推進	36
第4章 計画の推進	37
資料編	39
用語解説(50音順)	40
男女共同参画社会基本法	42
三次市男女共同参画推進条例	47
三次市男女共同参画審議会規則	50
三次市男女共同参画審議会委員名簿	52
三次市男女共同参画基本計画(第4次)策定の経緯	53

第1章 計画策定の概要

1 計画策定の趣旨

少子高齢化が進み、人口減少社会へ突入しており、グローバル化^{*}する社会状況において、成熟した活力ある社会をつくっていくためには、一人ひとりが、互いに人権を尊重し、多様性を認め、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することがより重要となっています。

近年の動きをみると、国際社会では、平成27(2015)年に国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「SDGs(持続可能な開発目標)」の17のゴールのうちの1つとして“ジェンダーの平等”が掲げられる等、男女平等に向けた取組が積極的に進められています。

我が国の女性の社会参画状況は、世界経済フォーラムが公表した「The Global Gender Gap Report 2020」によると、各国の男女格差を測る「ジェンダーギャップ指数」は、153か国中121位と依然として低い水準であり、より一層、積極的な取組が求められています。合わせて、近年、性的少数者(LGBT等)に関する認識や自治体の取組が広まってきており、男女にとらわれない性の多様性についても検討する必要性が高まっています。

このような経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、国では男女共同参画社会基本法に基づき、平成27(2015)年12月に、「あらゆる分野における女性の活躍」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」「推進体制の整備・強化」という4つの政策領域が大きな柱として定められた、「第4次男女共同参画基本計画」が策定されています。また、女性活躍の推進では、平成30(2018)年5月に、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進するために、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されています。さらに、配偶者からの暴力防止に向けて、平成25(2013)年に「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」が改正されました。令和3(2021)年には、「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の形成に向けて、施策を総合的かつ計画的に推進しています。

広島県では、平成15(2003)年に広島県男女共同参画基本計画を策定し、4次にわたる改訂を重ね、令和3(2021)年に策定した第5次計画では、男女がともに安心して働き活躍できる職場環境の整備、性別に関わらない自分らしい暮らし方の実現に向けた男女双方の意識改革、性の多様性の尊重に重点的に取り組むこととされています。

本市においては、平成16(2004)年4月の「三次市男女共同参画推進条例」の制定以来、3次にわたる男女共同参画基本計画を定め、男女が互いにその人権や個性を尊重し責任も分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、取組を進めてきました。

このたび、令和2(2020)年度末で基本計画(第3次)の期間が満了することに伴い、「三次市男女共同参画基本計画(第4次)」(以下「本計画」という。)を策定しました。

本計画は、国及び県の方向性に基づき、第3次計画における取組の総括をはじめ、市民意識調査結果に基づく市民や事業所の意識、関係機関の意見等を踏まえ、本市における男女共同参画に関連する様々な分野の取組を、総合的かつ計画的に推進することを目的としています。

2 計画策定の背景

(1) 国の動き

第5次男女共同参画基本計画の策定をはじめ、働き方改革関連法の成立、女性活躍推進法の一部改正等の動きがあり、男性中心型労働慣行の変革を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）^{*}の推進や女性の活躍推進等の様々な取組が進められています。

①女性活躍の推進

平成27（2015）年8月に女性活躍推進法が成立し、女性活躍を促すために企業が行うべき事業主行動計画の策定が義務付けられました。令和元（2019）年5月には同法が一部改正され、行動計画策定義務の対象が中小企業にも拡大されています。

②働き方改革の推進

平成30（2018）年6月に「働き方改革関連法」が成立し、長時間労働の上限規制、有給休暇取得の一部義務化等が始まり、企業のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けた取組が拡大しつつあります。

③政治分野における男女共同参画の推進

平成30（2018）年5月に、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立しました。国会及び地方議会の選挙において、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等を基本原則とし、国・地方公共団体の責務等を定めています。

④DV防止法の改正

令和元（2019）年6月に児童虐待防止法等の一部改正法が成立し、その中で、DV^{*}防止法も改正され、配偶者暴力相談支援センターと相互に連携すべき関係機関として、児童相談所が明確化されることとなりました。

(2) 広島県の動き

広島県においても、令和3（2021）年●月に「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」を策定し、その中で、国の動き等に合わせて、計画の中で男女がともに安心して働き活躍できる職場環境の整備、性別にかかわらず自分らしい暮らし方の実現に向けた男女双方の意識改革、性の多様性の尊重を、特に注力していく事項・ポイントとしてあげています。

(3) 三次市の動き

本市では、平成30（2018）年12月に、第2次三次市総合計画の改訂を行っていますが、その中で、4つの挑戦の一つとして「女性が働きながら子育てできる環境 日本一をめざします」を掲げ、「仕事と家庭が両立できるまちづくりを進めます」、「女性を輝かせる企業・事業者等を応援します」として女性が家庭と仕事を両立できる環境の整備を進めています。

(4) 社会情勢

①人口減少・少子高齢化の進行

人口減少と少子高齢化が進むことにより、担い手不足や市場の縮小など経済への影響とともに、集落や地域の活力及び利便性の低下など、暮らしに様々な影響を及ぼすことが予想されています。こうした中で、男女がともに、個性や能力を十分に発揮し、職場や地域社会など様々な場面で活躍が進んでいき、社会全体の活力の維持・向上が図られていくことが期待されています。

②女性活躍や働き方改革などに係る法律・制度の整備

女性活躍推進法の一部改正により、令和4(2022)年4月から一般事業主行動計画[※]策定義務が101人以上の事業所に拡大され、また、働き方改革関連法の制定により、令和2(2020)年度から時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されるなど、職場の女性活躍(企業における女性の採用、人材育成・管理職への登用など)の裾野を中小企業に拡大していくための法律・制度の整備が進んでいます。こういった状況に対応して、職場における女性の活躍支援の取組をさらに進めていくことが求められています。

③平均寿命の延伸と人生100年時代の到来

人生100年時代においては、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、本人の希望に応じて、若いときから仕事と生活の調和を図り、息の長い現役生活を送っていくことが重要となります。また、平均寿命の延伸により、男女ともに親や配偶者の介護の担い手として負担が増大することが予想されており、家事に不慣れな場合や地域とのつながりが乏しい場合は孤立した介護生活となることもあると考えられます。

このような中、人生100年時代においても安心して暮らす基盤として、健康寿命[※]の延伸、仕事以外に個人として地域における活動の場や役割を持つこと、家事・育児・介護等のケアワークに主体的に関わることが求められています。

④AI/IoT、5Gなど急速なデジタル技術の進化への対応

AI[※]/IoT[※]、ロボティクス等のデジタル技術を活用したDX[※]は、産業構造やビジネスモデルだけでなく、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・暮らし方が可能となるなど、働き方や暮らし方、生活スタイルそのものに変革をもたらすと見込まれています。

こうしたことから、男女がともにその恩恵を享受できるよう、オンライン講座等を活用した学びを通じて男女のキャリアアップを実現するなど、デジタル技術を有効に活用していくことが求められています。

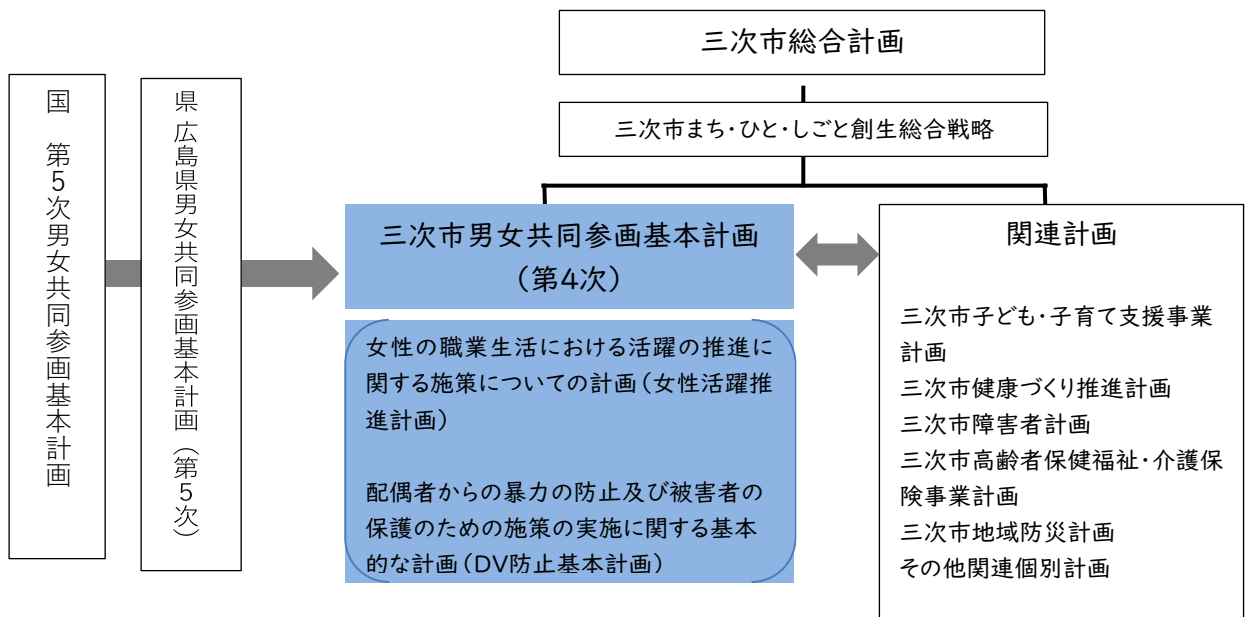
⑤大規模な災害や世界規模の感染症の流行による影響への対応

大規模な災害の発生や感染症の流行により、女性や脆弱な状況にある人がより深刻な影響を受ける懸念があります。非常時には、固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性に集中しがちであること、女性がより職を失いやすいこと、DV[※]や性被害・性暴力が増加することといった諸課題が一層顕在化します。そのため、非常時の対応だけでなく、平常時から男性の家庭への参画を進め、非常時に女性に負担が集中することを未然防止するとともに、更に女性に対する暴力の根絶に向けた取組を進め、女性特有の困難が深刻化しないようにすることが求められています。

3 計画の概要

(1) 計画の位置づけ

- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項、「三次市男女共同参画推進条例」第8条第1項に基づく市の男女共同参画基本計画です。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく、市域における女性の職業生活における活躍推進計画としても位置付けています。
- 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（以下「DV^{*}防止法」という。）第2条の3第3項に基づく計画としても位置付けています。
- さらに、「第2次三次市総合計画」のまちづくりの基本的方向を踏まえ、関連する計画との整合を図っています。



(2) 計画の期間

本計画の期間は、令和3(2021)年度から令和8(2026)年度までの6年間とします。ただし、社会情勢の変化や制度等の改正、本市の現状の変化等により、内容についての見直しが必要と考えられる場合には、見直しを行うものとします。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
男女共同参画 基本計画	---▶ 第3次								
		————▶							
								---▶ 第5次	

(3) 計画の策定体制

① 市民・事業所アンケート

市民、事業所を対象に、アンケート調査を実施しました。

調査区分	市民	事業所
調査対象者	市内に居住する18歳以上の男女	市内事業所
サンプル数	2,000件(男女 各1,000人)	324件
抽出方法	無作為抽出	従業員数10人以上の市内事業所
調査方法	郵送配布・郵送回答によるアンケート調査	
調査期間	令和元年9月30日～令和元年10月15日	
回収票数	533件	145件
回収率	26.7%	44.8%

② 審議会

学識経験者・各種団体や組織の関係者などから構成される「三次市男女共同参画審議会」で専門的見地から意見をいただきました。

③ パブリック・コメント(意見公募)

本計画に市民の意見を反映させるために、令和3(2021)年●月にパブリック・コメントを実施しました。

第2章 本市の状況

1 人口等の現状

(1) 人口、世帯

本市の人口は、令和2(2020)年1月現在で51,880人となっており、平成27(2015)年から約3,400人の減少となっています。

本市の3区分での年齢別人口比をみると、令和2(2020)年1月現在「年少人口※(14歳以下)」の割合が11.9%、「生産年齢人口※(15~64歳)」が52.6%、「高齢者人口※(65歳以上)」が35.6%となっています。

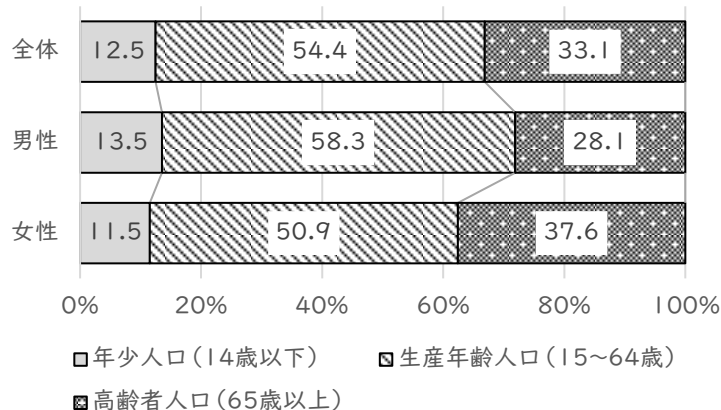
高齢者人口の割合(高齢化率)は、平成27(2015)年の33.1%から令和2(2020)年で35.6%と増加で推移しており、男性に比べ女性の高齢化率が高くなっています。一方、年少人口は緩やかに減少しており、本市においても少子高齢化が進行しています。

■図表1 人口・世帯数の推移

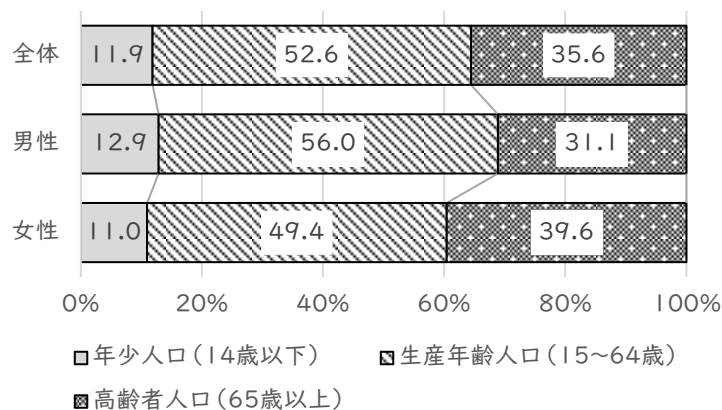
	H27	H28	H29	H30	H31	R2
人口(人)	55,298	54,618	53,989	53,200	52,542	51,880
世帯(世帯)	23,669	23,651	23,644	23,536	23,465	23,478
世帯人員(人/世帯)	2.34	2.31	2.28	2.26	2.24	2.21

資料:住民基本台帳(各年1月1日現在)

■図表2 人口・世帯数の推移
(平成27年)



(令和2年)



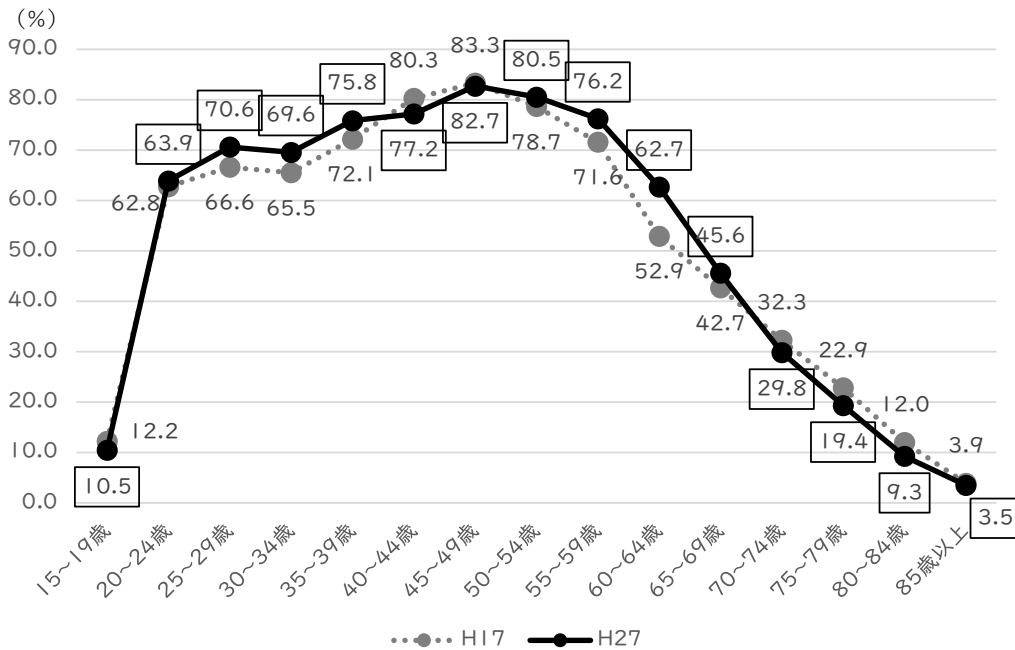
資料:住民基本台帳(各年1月1日現在)

※グラフの合計が端数処理の関係で、100%にならない場合があります。(以降の頁も同様)

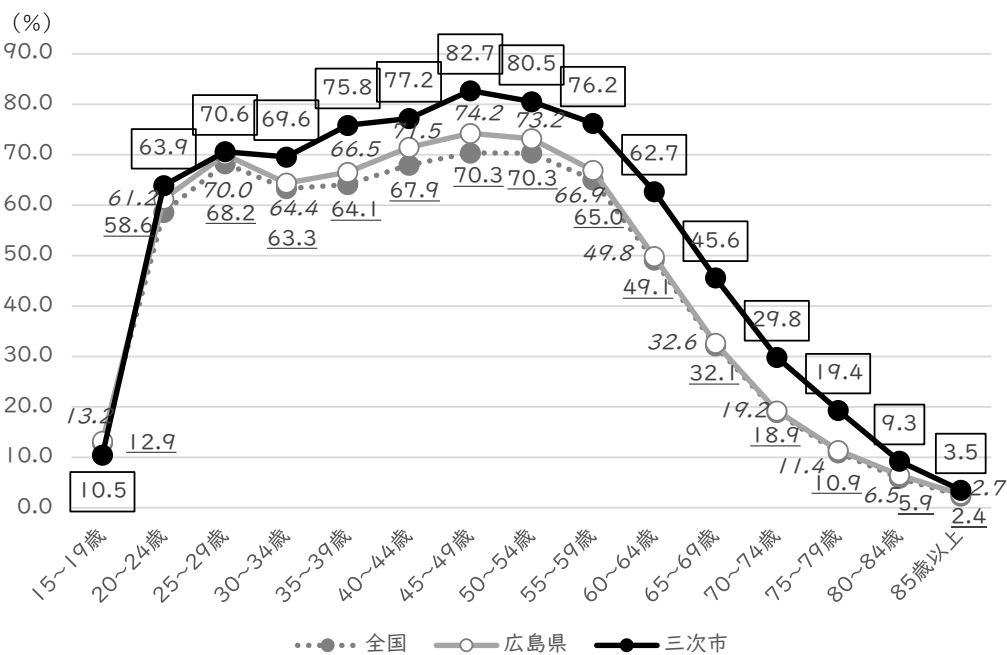
(2) 女性の就業率

本市における女性の就業率を平成17(2005)年と平成27(2015)年との比較でみると、おおむね増加傾向にあり、「40～49歳」、「70歳以上」で低下が見られますが、「M字カーブ」の状況は、この10年間でやや谷部分が浅くなっています。また、国や広島県と比較すると、「15～29歳」では国や広島県の平均と傾向が類似していますが、「30歳以上」では国、広島県の平均を上回っています。

■図表3 女性の就業率(三次市・H17とH27比較)



■図表4 女性の就業率(三次市・国・広島県・H27比較)

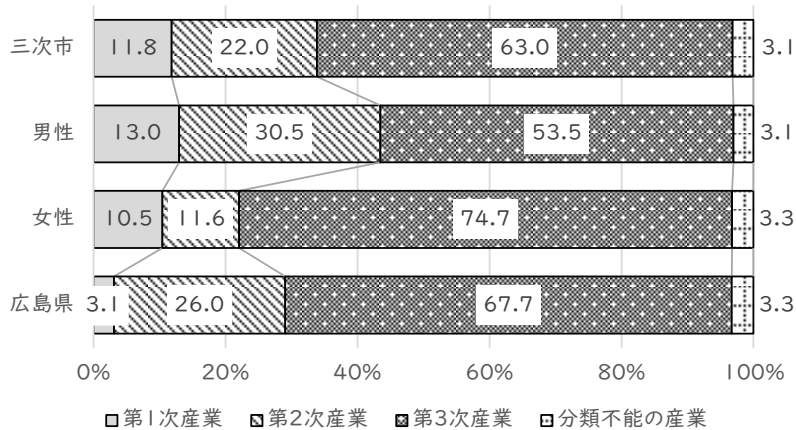


資料: 国勢調査

(3) 産業別就業の状況

本市の産業別就業者構成比をみると、平成27(2015)年では第1次産業の割合が11.8%、第2次産業が22.0%、第3次産業が63.0%となっています。広島県全体と比べ、第2次産業、第3次産業の割合は低くなっていますが、第1次産業の割合は広島県を上回っています。男女別で見ると、女性は第3次産業の割合が特に高くなっています。

■図表5 産業別15歳以上就業者構成比(H27)

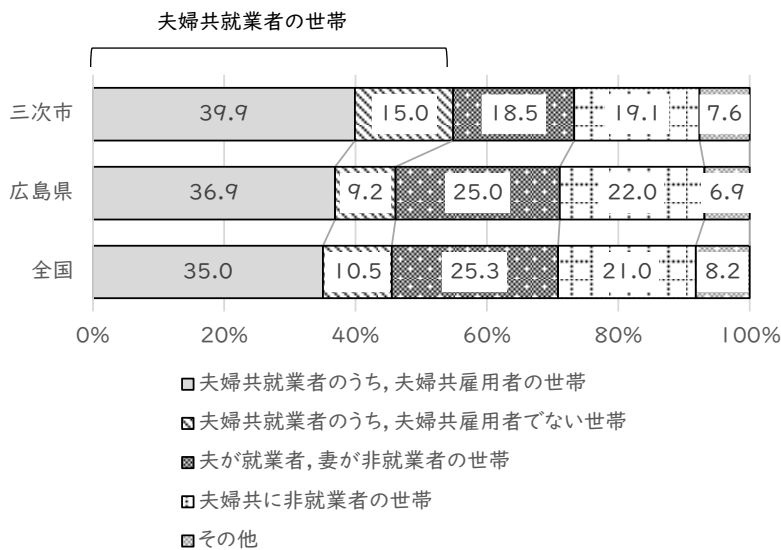


資料:国勢調査

(4) 夫婦の就業状況別世帯の状況

本市における「夫婦共就業者のうち、夫婦共雇用者の世帯」及び「夫婦共就業者のうち、夫婦共雇用者でない世帯」を合わせた『夫婦共就業者の世帯』の割合は、国や広島県と比較すると高くなっています。一方、「夫が就業者、妻が非就業者の世帯」、「夫婦共に非就業者の世帯」の割合がやや低くなっています。以上から、本市においては、女性の就業率が高いといえます。

■図表6 夫婦の就業状況別にみた世帯数(三次市・国・広島県・H27比較)



資料:国勢調査

(5) 審議会等委員及び管理職に占める女性の割合

平成31(2019)年4月現在における、本市の審議会等における女性委員の比率は29.9%、一般行政職における女性管理職の比率は22.4%と、全国市区町村平均や広島県市町平均を上回っています。

■図表7 市審議会等女性委員及び市職員女性管理職(課長相当職以上)の割合(平成31年4月現在)

	審議会等委員数			職員管理職		
	委員総数 (人)	女性委員 (人)	女性委員 割合(%)	総数 (人)	女性 (人)	女性管理職 割合(%)
広島市	1,215	373	30.7	624	78	12.5
呉市	710	166	23.4	237	13	5.5
竹原市	315	67	21.3	31	5	16.1
三原市	573	162	28.3	73	5	6.8
尾道市	625	172	27.5	129	24	18.6
福山市	1,017	247	24.3	321	50	15.6
府中市	402	97	24.1	60	11	18.3
三次市	335	100	29.9	76	17	22.4
庄原市	319	73	22.9	60	9	15.0
大竹市	277	53	19.1	50	7	14.0
東広島市	750	235	31.3	179	42	23.5
廿日市市	551	119	21.6	137	33	24.1
安芸高田市	414	135	32.6	61	5	8.2
江田島市	329	81	24.6	51	11	21.6
広島県市町平均	9,900	2,624	26.5	2,335	357	15.3
全国市区町村平均	591,908	158,518	26.8	106,292	16,262	15.3

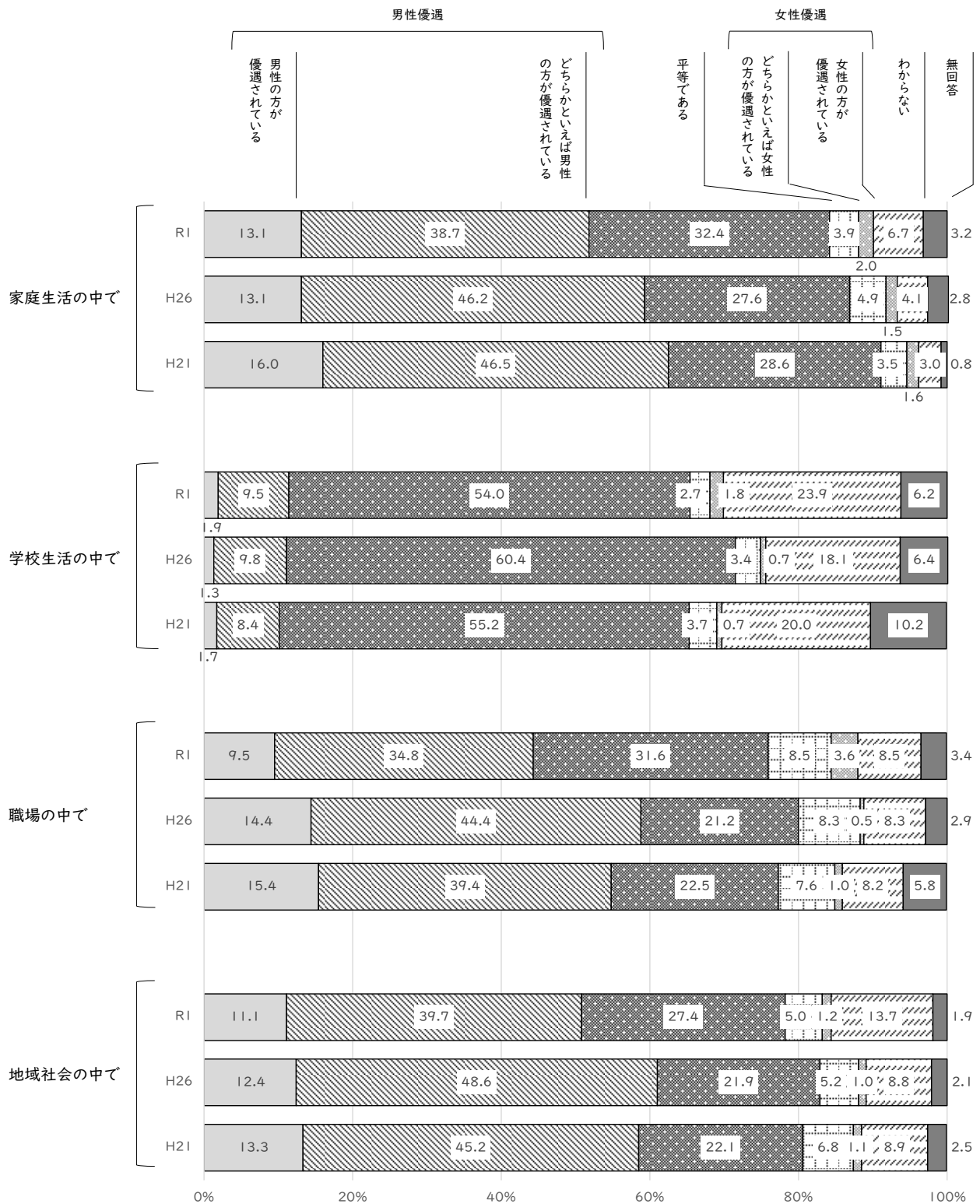
資料:内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(令和元年度)」

2 市民アンケート及び事業所アンケートの結果概要

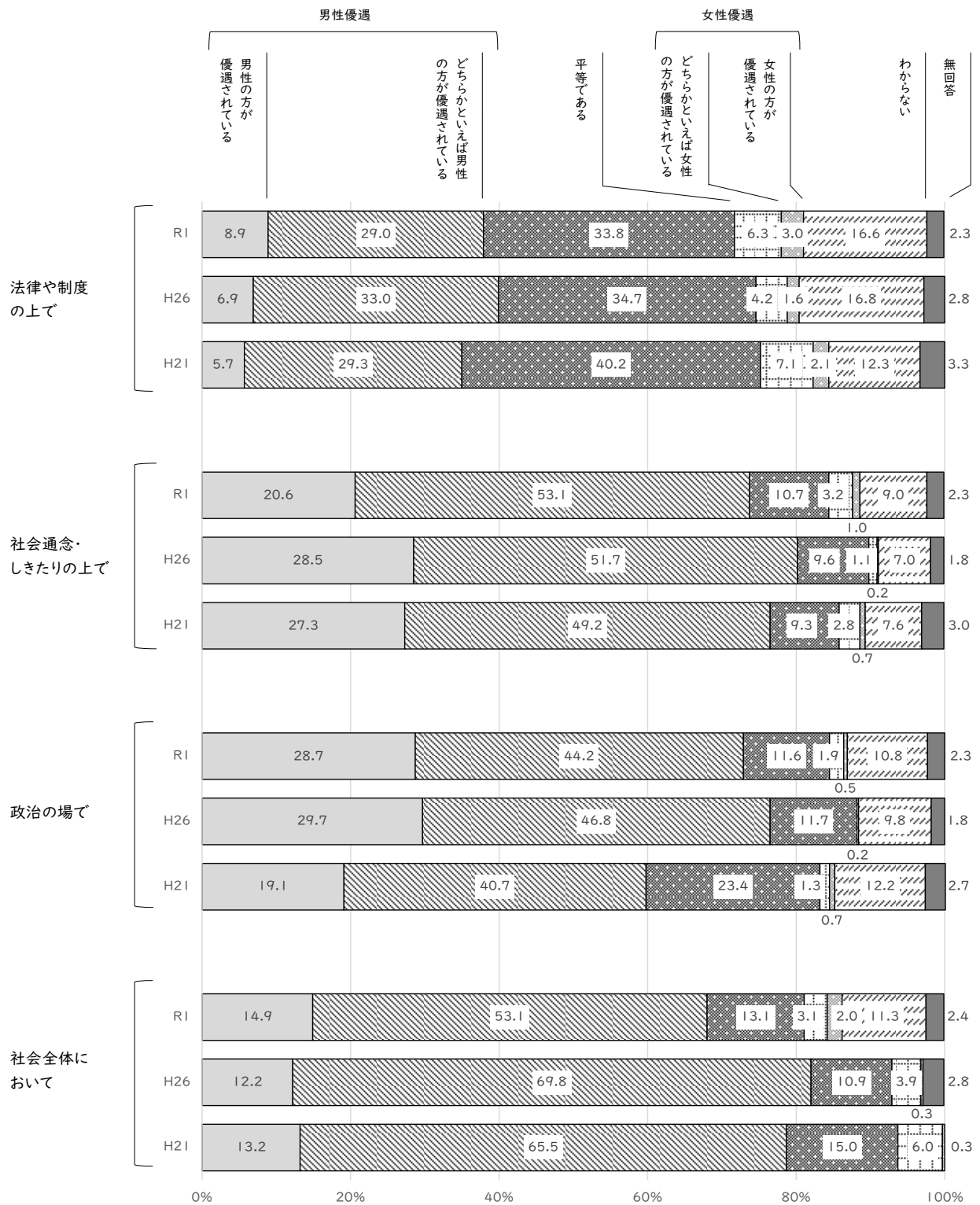
(1) 市民アンケート

① 男女の平等感

男女の平等感における項目では、「学校生活の中で」は平等だと感じている人が多くなっていますが、ほとんどの分野で男性優遇と感じています。平成26(2014)年度調査と比べると、男性が優遇と感じる割合は減少しています。



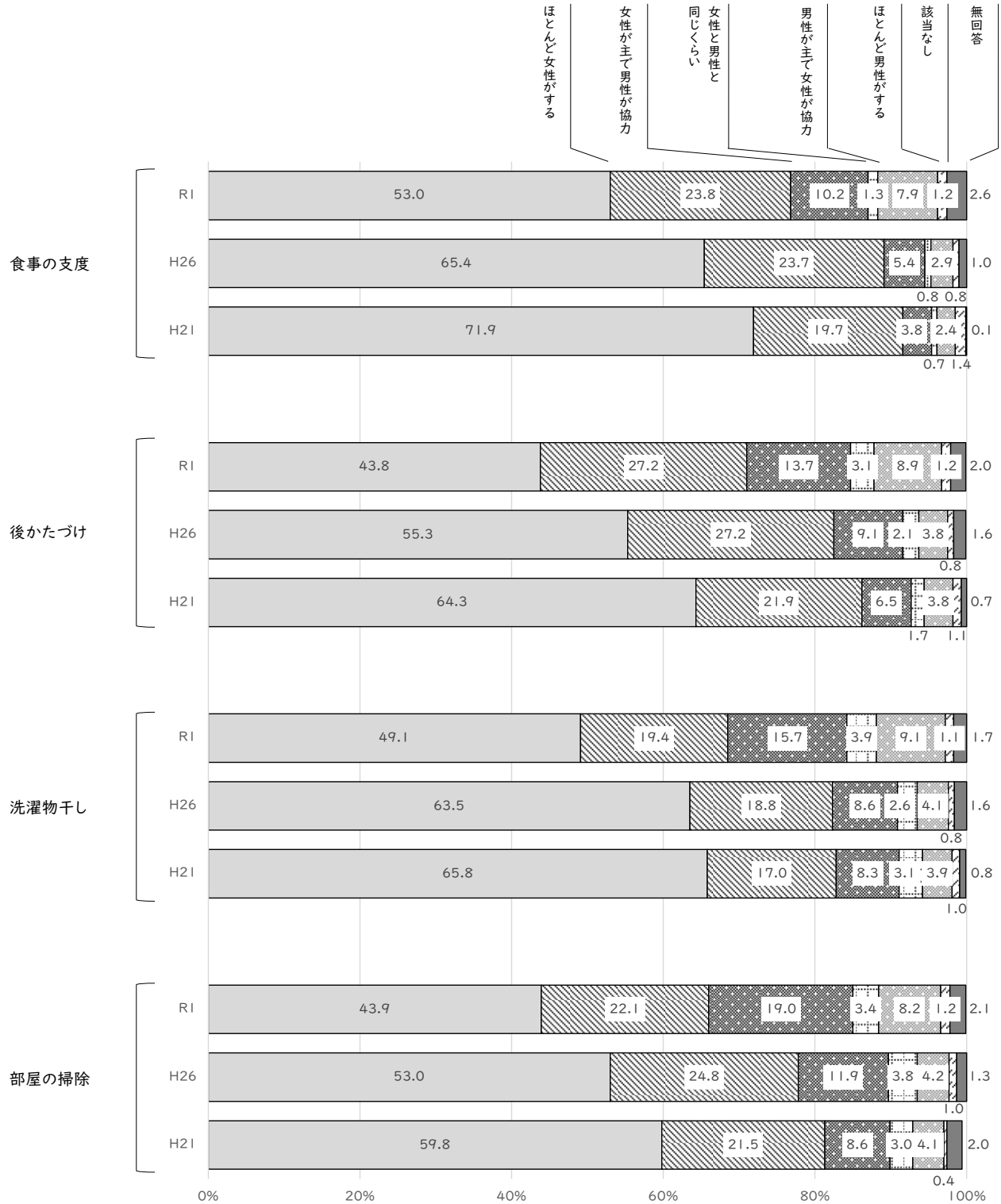
※「社会全体において」のみ「わからない」の項目H26は調査なし、「無回答」の項目H21は除く。

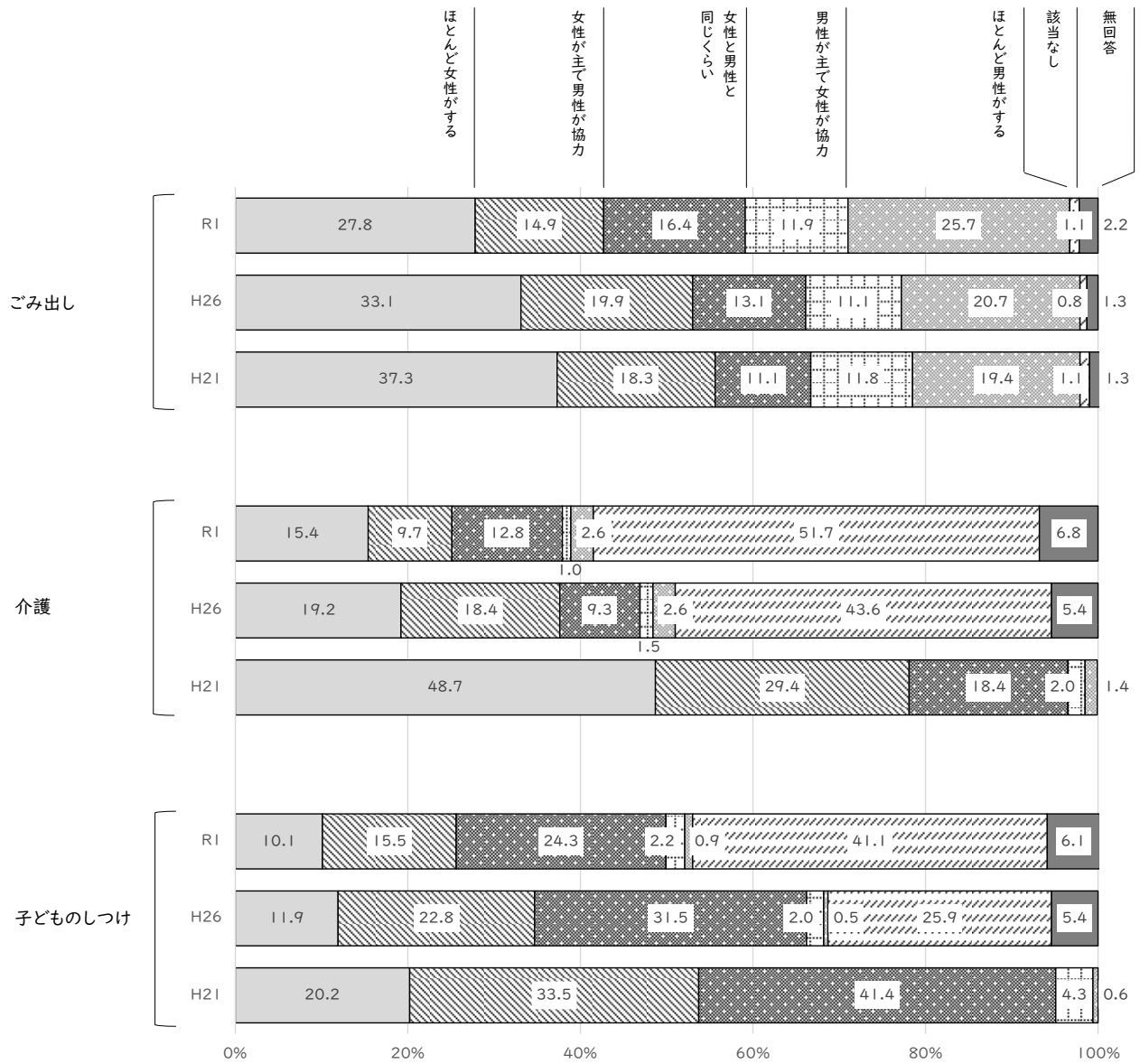


※「社会全体において」のみ「わからない」の項目H26は調査なし、「無回答」の項目H21は除く。

②家庭生活における家事分担状況

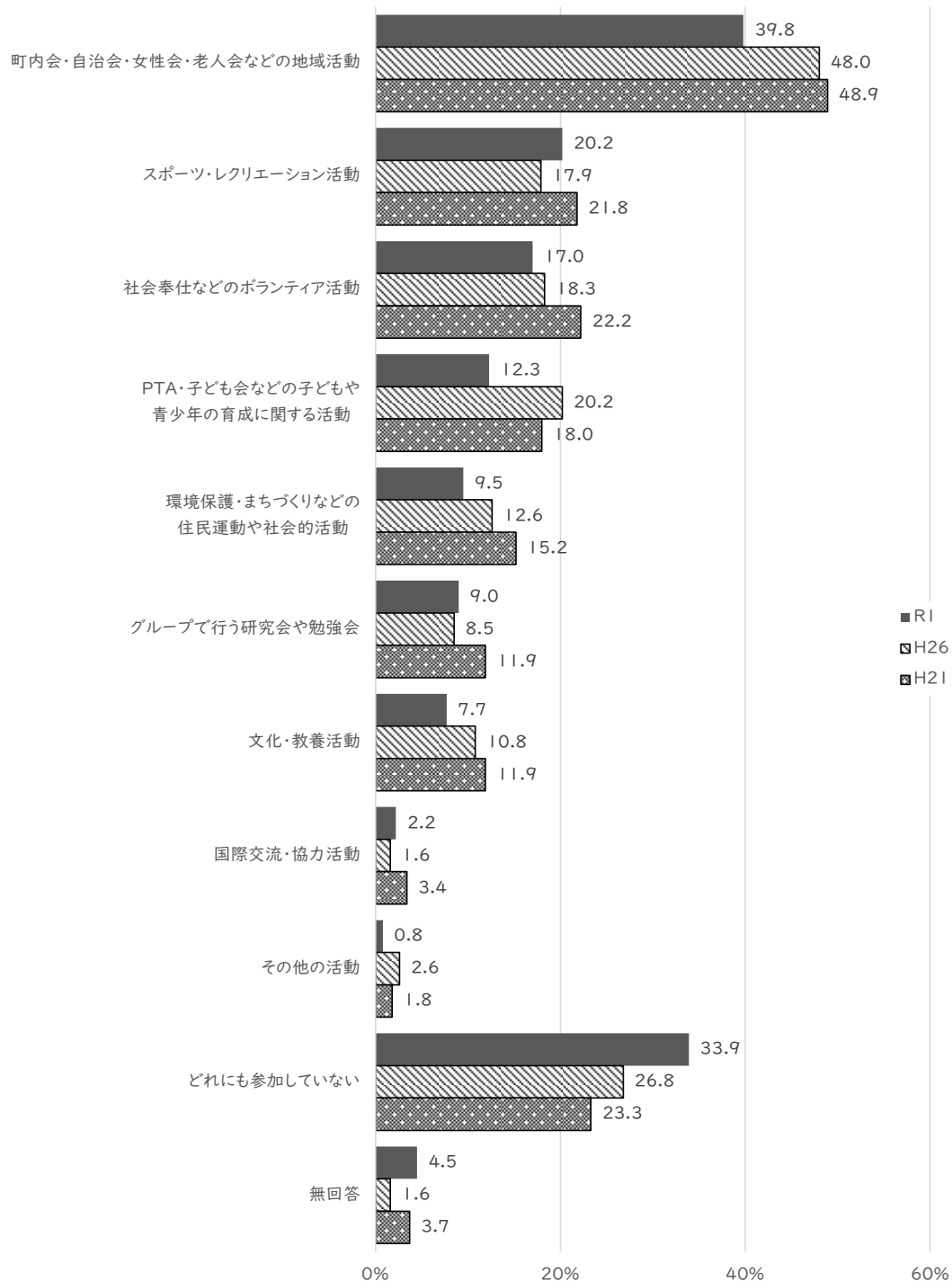
家庭生活における項目では、平成26(2014)年度調査と比べると、女性の家事分担割合は減少傾向にあります。「食事の支度」、「洗濯物干し」、「部屋の掃除」などの項目では、「ほとんど女性がする」が最も多くなっています。





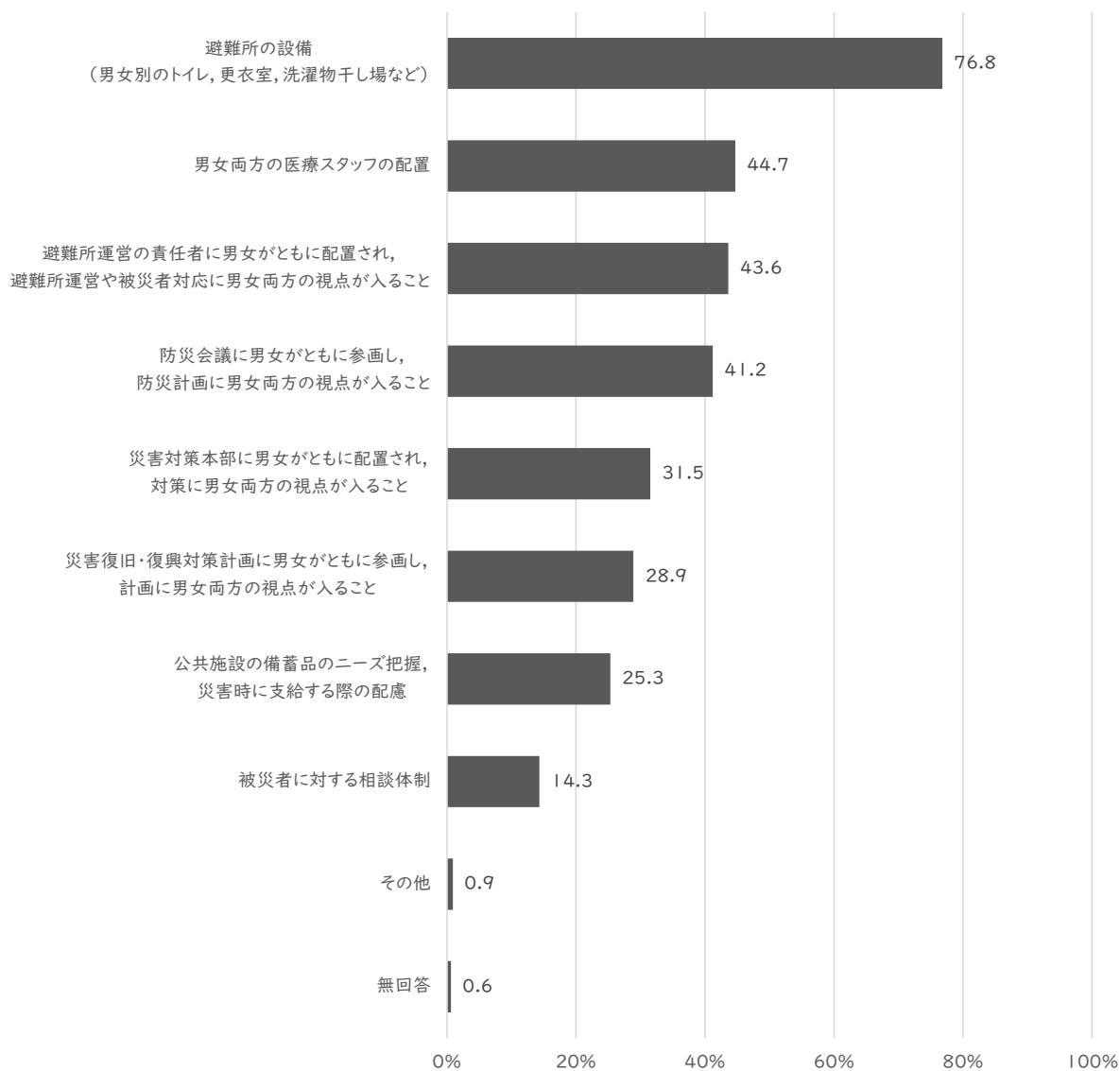
③仕事や家庭生活, 地域(社会)活動のあり方について

仕事以外で参加している活動における項目では、「町内会・自治会・女性会・老人会などの地域活動」の割合が最も高く、「どれにも参加していない」は全体の3割となっています。また、「町内会・自治会・女性会・老人会などの地域活動」の割合は減少し、「どれにも参加していない」の割合は増加しています。



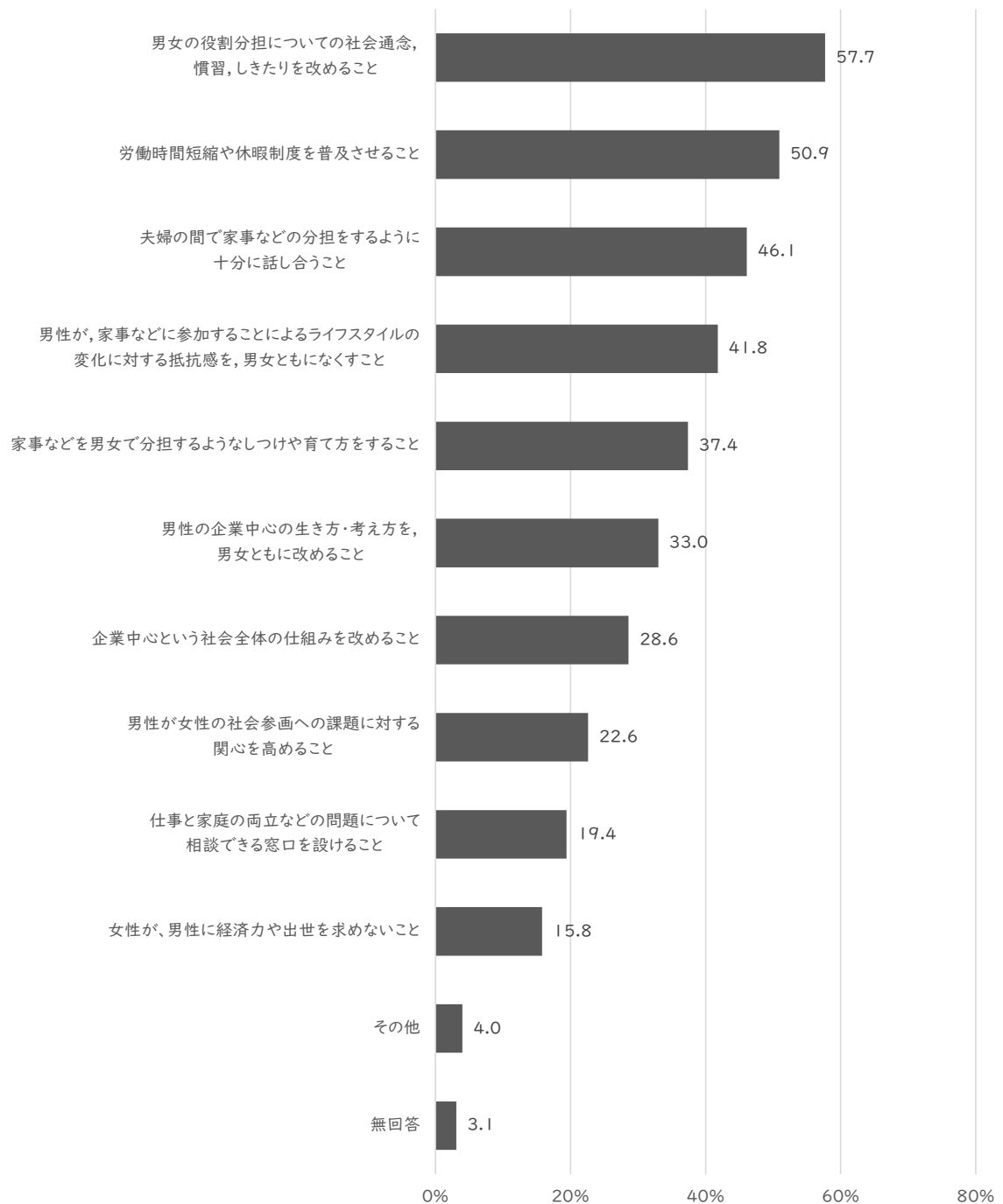
④防災対策等における性別に配慮した対応の必要性

防災・減災対策における項目では、性別に配慮した対策が必要と考える人の割合が多くなっており、その内容として、「避難所の設備（男女別トイレ、更衣室、洗濯物干し場など）」など設備面に関する意見が多くなっていますが、「男女両方の医療スタッフの配慮」、「避難所運営の責任者が男女ともに配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」など運営面での女性の参画促進に関する回答も多くなっています。



⑤男女共同参画のまちづくりについて

男女が働きながら家事・子育てや教育・介護・地域活動へ参加するために必要なことにおける項目では、「男女の役割分担についての社会通念, 習慣, しきたりを改めること」や「労働時間短縮や休暇制度を普及させること」の割合が高くなっています。

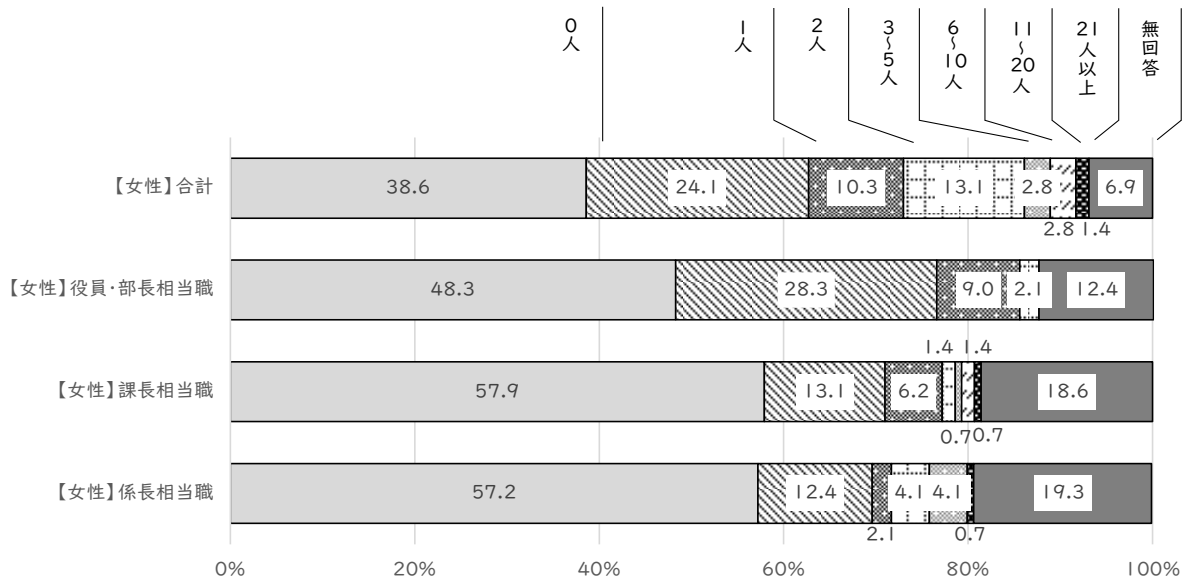


(2) 事業所アンケート

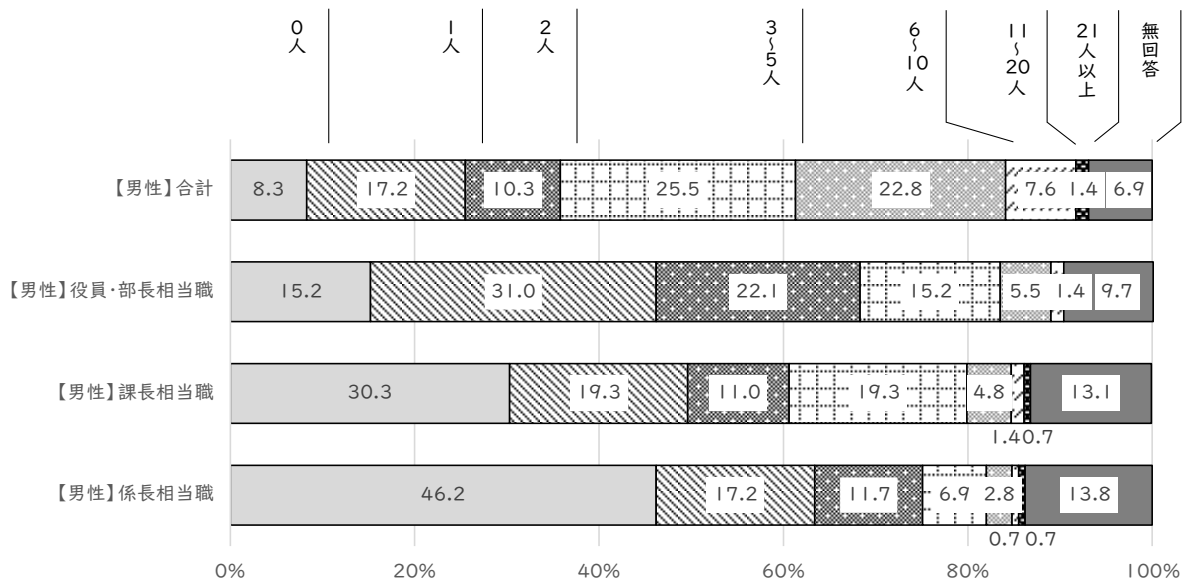
①女性の雇用について

女性の管理職等の人数について、女性の各役職ともに「0人」の割合が高くなっており、次いで「1人」の割合が高くなっています。男性と比較すると、女性の管理職等の割合が低くなっています。

【女性】

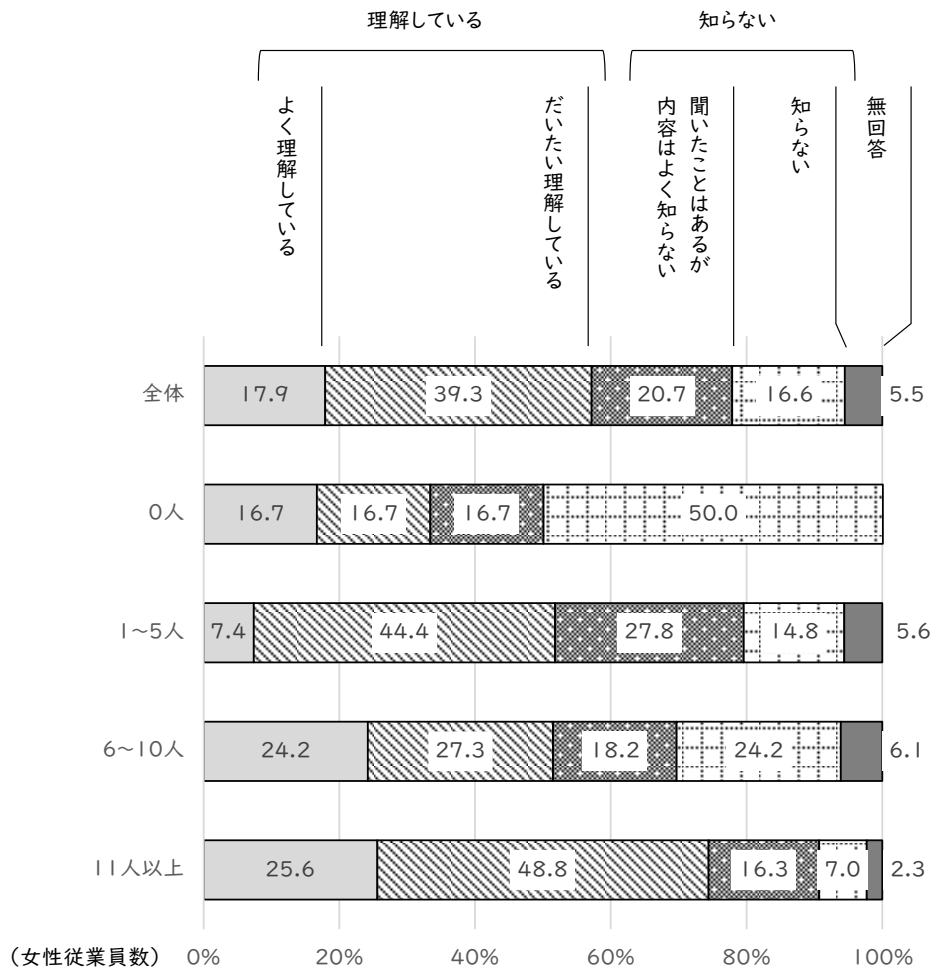


【男性】



②ワーク・ライフ・バランスについて(全女性従業員数別)

「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)※」の認知度について、全体では「よく理解している」と「だいたい理解している」を合わせた『理解している』の割合が6割程度となっています。全女性従業員数別では、女性従業員数が多いほど、『理解している』の割合が高く、女性従業員数が「0人」の場合、『理解している』の割合は3割程度、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」と「知らない」を合わせた『知らない』の割合は7割程度となっています。



(3) アンケート調査結果の総括

アンケート調査では、仕事や家庭生活、地域活動の参加について、「性別による固定的な役割分担意識」が根強く残っている実態が明らかになり、固定的な性別での役割分担意識や昔ながらの地域の慣行は男女共同参画を推進する上で大きな課題であると考えられます。性別に関わらず、市民一人ひとりが個性と能力を発揮できる社会を実現するために、今後意識や慣行を変えていくための普及啓発活動に重点的に取り組んでいく必要があります。

3 第3次計画の施策内容の振り返り

I 環境づくり														
基本的 視 点	<p>「働く」ことを望む人が、性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる環境づくりをめざします。</p> <p>男女がともに働きながら子育てなど家庭生活における責任を果たしつつ、地域活動等に積極的に参画できる社会形成のために、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)*の実現をめざします。</p>													
	<p>(1)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進 【①仕事と家庭が両立できる環境の整備】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標名</th> <th>H22 (策定時)</th> <th>H27 (現状)</th> <th>R2 (指標)</th> <th>R5 (総合計画指標値)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性の就業率</td> <td>67.1%</td> <td>68.6%</td> <td>71.6%</td> <td>73.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>・保育所待機児童ゼロ実現の取組では、受け皿となる保育施設等の整備、3歳未満児保育の充実に取り組むとともに、教育・保育施設と連携し、保育ニーズ*に対応し、4月1日時点では待機児童ゼロの状況となっています。</p> <p>・病児・病後児保育や子育てサポート事業等を実施し、多様な保育サービスに取り組みました。</p> <p>・市の独自施策である多子世帯保育料軽減事業、また、3歳以上の幼児教育・保育の無償化による経済的な負担の軽減を図りました。</p> <p>・男女共同参画推進講演会では、講演会及びセミナーを通じて、特に男性の子育てや家事参画を促す取組を実施しました。</p> <p>・パパママ教室の休日開催により、父親の子育て参加促進に取り組みました。</p> <p>・高齢者の総合相談、介護予防の支援、権利擁護*、地域での高齢者のネットワーク*づくりなど、多職種のチームで事業展開するとともに、地域包括支援センターでの介護保険サービスをはじめとした様々な相談に対し、迅速かつ的確な支援を行いました。</p>				指標名	H22 (策定時)	H27 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)	女性の就業率	67.1%	68.6%	71.6%	73.0%
指標名	H22 (策定時)	H27 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)										
女性の就業率	67.1%	68.6%	71.6%	73.0%										
取 組 状 況	<p>(2)女性の活躍推進 【①女性の就労促進】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標名</th> <th>H22 (策定時)</th> <th>H27 (現状)</th> <th>R2 (指標)</th> <th>R5 (総合計画指標値)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性の就業率</td> <td>67.1%</td> <td>68.6%</td> <td>71.6%</td> <td>73.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>・女性活躍推進プラットフォーム事業では、女性の就業・起業支援として、平成30(2018)年度にオープンした「アシスタlab.*」を核として、女性がライフステージ*に合わせ、柔軟で多様な働き方を選択できるよう、各種セミナー(起業,再就職)の実施や個別相談等を通じて、就業・起業を支援しました。</p> <p>・職業訓練委託事業として、従業員のスキルアップによる企業への支援や、資格取得などによる就職促進を図るとともに、出産・育児・介護等の事情で一定年数離職した女性を中心に常用雇用の促進を図るため、再就職支援を実施している市内企業を市役所HP等で紹介するなど、就労・再就職支援に取り組みました。</p>				指標名	H22 (策定時)	H27 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)	女性の就業率	67.1%	68.6%	71.6%	73.0%
	指標名	H22 (策定時)	H27 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)									
	女性の就業率	67.1%	68.6%	71.6%	73.0%									
	<p>(3)政策・方針決定過程への男女共同参画の推進 【①審議会等委員への女性の登用推進】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標名</th> <th>H27 (策定時)</th> <th>R1 (現状)</th> <th>R2 (指標)</th> <th>R5 (総合計画指標値)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>市が設置する審議会等の女性委員の割合</td> <td>29.1%</td> <td>30.6%</td> <td>44.0%</td> <td>50.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>・市役所各担当課に対し、審議会委員の積極的な女性の登用を呼びかけました。</p>				指標名	H27 (策定時)	R1 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)	市が設置する審議会等の女性委員の割合	29.1%	30.6%	44.0%	50.0%
	指標名	H27 (策定時)	R1 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)									
市が設置する審議会等の女性委員の割合	29.1%	30.6%	44.0%	50.0%										

I 環境づくり(続き)					
取組状況	【②市役所職員の女性管理職への登用推進】				
	指標名	H27 (策定時)	R1 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)
	市職員の女性管理職の割合	20.0%	20.9%	25.0%以上	25.0%
	・適材適所の人事配置により、引き続き女性の管理職登用に取り組みました。				
	(4)地域社会活動における男女共同参画の推進				
	【①地域リーダーへの女性登用】				
	指標名	H24 (策定時)	H29 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)
まちづくりに参加している人の割合	55.6%	54.0%	66.0%	70.0%	
<p>・女性が主体となって活動している女性連合会への活動を支援し、女性人材の育成に取り組みました。</p> <p>・平成30(2018)年度に実施した地域人材育成・派遣事業により地域分析を行い、地域の活性化に向けては、女性の活躍が必要であることが明確となり、まちづくり講演会などにより、啓発・研修に取り組みました。</p>					
課題	<p>・男女共同参画推進事業では、男性の子育てや家事参画をテーマに実施してきましたが、仕事や家事に対する意識改革には、継続した取組が必要です。</p> <p>・企業等への男女雇用機会均等法・女性活躍推進法・制度等の周知は行っていますが、雇用環境整備に向けた啓発等の取組を進める必要があります。</p> <p>・市役所の各種審議会等のうち、約3割は女性委員の割合が44%を超えていますが、約7割は指標に達しておらず、今後も女性委員の選任を積極的に推進する必要があります。</p> <p>・三次市女性連合会や住民自治組織等の活動に多くの女性が参加していますが、各地域のまちづくりにおいて女性リーダーの登用は進んでおらず、今後も継続した課題となっています。</p>				
総括	<p>・男女がともに協力し合い、仕事と家庭を両立しながら働くことを希望する市民が、安心して働き続けることができる保育や病児保育等の子育て支援、福祉・介護サービス、障害福祉サービス等の環境整備を行い、多様できめ細かい両立支援制度の整備の充実に引き続き取り組むとともに、男女ともに制度を利用しやすい職場風土の形成を促進する必要があります。</p> <p>・平成30(2018)年4月に、女性活躍推進プラットフォーム「アシスタlab.※」を開設し、女性の柔軟で多様な働き方を応援する各種事業を展開しましたが、一方で、企業等への女性活躍推進法や各種制度の周知、雇用環境の整備等は、十分とは言えず、更なる取組が必要です。</p> <p>・政策・方針の立案及び決定過程においては、男女それぞれの考えを十分に反映していくことが重要であることから、女性の登用を推進する必要があります。</p> <p>・地域社会活動については、アンケート結果では、女性リーダーの登用を進めるために必要なこととして、「地域の慣行や性別による役割分担の見直し」と答える割合が最も高くなっており、地域社会活動においての見直しが必要です。また、地域社会活動への女性の参加しやすさを配慮するとともに、様々な地域活動の情報発信、地域と人のつながりを育む取組が必要です。</p>				

2 ひとつづくり	
基本的視	<p>家庭・学校・職場・地域などでいろいろな機会をとらえた広報・啓発活動を行い、男女がその人権や個性を尊重し、責任も分かち合う、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現をめざします。</p> <p>男女共同参画についての理解が深まる教育や学習機会の充実を図り、男女共同参画の意識を育みます。</p>
取組状況	<p>(1)意識啓発に向けた広報・啓発の推進</p> <p>【①男女共同参画の啓発・普及の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・《再掲》男女共同参画推進講演会では、講演会及びセミナーを通じて、特に男性の子育てや家事参画を促す取組を実施しました。 ・人権啓発事業として「ひと・かがやきフェスタ」を開催し、男女問わず幅広い年代へ啓発活動を実施しました。 ・「広報みよし」において、性別による偏りや使用する写真・イラストなどについて配慮し、男女共同参画の視点に立った記述をしました。 <p>(2)男女共同参画を推進する教育・学習機会の充実</p> <p>【①男女共同参画に関する教育の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校における男女平等を推進する教育及び性に関する指導の推進では、性と性(体)の正しい知識を得ることで、自分を認めることに近づけ、また、相手を尊重する心を育むとともに、命の授業により、小学生は命の大切さを感じることができました。 ・青少年育成講演会では、異性の理解や尊重について考える機会を提供しました。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・《再掲》男女共同参画推進事業では、男性の子育てや家事参画をテーマに実施してきましたが、仕事や家事に対する意識改革には、継続した取組が必要です。
総括	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会の実現には、いろいろな機会をとらえた広報・啓発活動が大きな役割を果たすことから、講演会やセミナーの開催など、啓発に取り組んでいますが、テーマや手法を検討し、意識醸成のための効果的な取組を行っていく必要があります。 ・学校等における男女平等を推進する教育及び性に関する指導は、性と性(体)の正しい知識を得ることで、自分を認めることに近づけ、また、相手を尊重する心を育むために重要な教育となっています。また、命の大切さを感じる取組を引き続き行う必要があります。

3 安心づくり						
基本 的 視 点	<p>男女がそれぞれのライフステージ[※]に応じて、性差を考慮した健康支援を推進し、生涯を通じて心身の健康維持をめざします。</p> <p>福祉や介護サービスの充実とともに、生きがいを持って取り組む活動や就労の機会の充実を図り、元気高齢者[※]として、住み慣れた地域で自立した生活の継続をめざします。</p> <p>障害の有無に関わらず互いに理解し合い、ともに支え合う共生社会の実現や障害者の自立した地域生活や社会参加促進を進めます。</p> <p>女性に対する暴力に対し、犯罪認識を広く社会に徹底し、暴力の根絶に取り組みます。</p>					
	取 組 状 況	<p>(1)健康と自立の支援</p> <p>【①生涯を通じた健康支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種の健康診査を実施し、託児サービス、女性専用健診日を設けました。 ・母性保護の啓発では、母子健康手帳・父子健康手帳交付事業を通じて、妊娠中から父親の育児参画を推進しました。 ・健康づくりセンター事業では、平成30(2018)年度に開設した甲奴健康づくりセンターゆげんきを活用した水中運動教室やトレーニングマシンによる運動により各世代への健康づくりを行い、ライフステージに応じた健康支援を推進しました。 				
<p>【②高齢者・障害者等の自立支援】</p>						
指標名		H24 (策定時)	H26	R1 (現状)	R2 (指標)	R5 (総合計画指標値)
元気高齢者の割合		73.8%	73.9%	75.7%	74.7%	75.0%
<ul style="list-style-type: none"> ・老人クラブ活動支援により健康づくりや社会参加を促進しました。 ・障害者・高齢者の就労機会の拡大では、障害福祉サービスの就労継続支援の利用も年々増加しており、障害者の就業機会の拡大につながっています。 						
課 題	<p>(2)男女間における暴力の根絶と人権尊重の推進</p> <p>【①DV[※]・デートDV[※]などの予防啓発及び被害者支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市役所では、管理監督職へのハラスメント防止研修を継続的に実施し、引き続き意識醸成に取り組みました。 ・家庭児童相談員[※]、婦人相談員[※]、母子・父子自立支援員[※]を配置し、DVなど女性の困りごと、子育ての悩み、ひとり親の支援に関することなどに対して安心して相談できる体制の整備を進め、問題解決に向けたサポートを行いました。 					
	<p>(3)男女共同参画の視点からの防災・減災対策の充実</p> <p>【①防災活動への女性の参加促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性消防団体活動を支援し、地域の防災活動への参画を図りました。 					
	<ul style="list-style-type: none"> ・託児サービスや女性専用健診日の設定など、女性が各種の健康診査を受診しやすい環境整備に取り組みましたが、指標の受診率には達していません。 ・老人クラブ活動は会員数の減少により活動の停滞傾向が課題となっています。 					

3 安心づくり(続き)	
総括	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯を通じて健康で豊かな人生を送るためには、健康についての正確な知識・情報を得て、心身ともに健康を維持していくことが必要であることから、男女それぞれのライフステージ※に応じて、性差を考慮した健康支援が必要です。女性は妊娠や出産という特有の身体的変化を経験することもあり、託児サービスや女性専用健診日の設定など、各種の健康診査を受診しやすい環境整備の推進、妊産婦検診の受診促進への取組が必要です。 ・高齢者・障害者等の自立支援として、地域包括支援センターや障害者支援センター等をはじめとした関係機関と連携し、住み慣れた地域で自立した生活が続けられるよう相談体制と複合的な支援を引き続き行う必要があります。 ・DV※・デートDV※などの女性に対する暴力の予防啓発及び被害者支援に向けた取組を充実させていく必要があります。 ・男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災対策を推進するため、女性の意見の反映が進むような取組を実施していく必要があります。

4 重点的な取組事項の総括	
重点的な取組事項	<p>女性がその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備への重点的な取組 ～女性の「働く」を支える3つの行動～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の起業を応援します ・子育てをしながら安心して働ける環境を充実します ・女性の働く場の環境を整備します
成果	<p>女性活躍推進プラットフォーム事業「アシスタlab.※」の開設により、<u>女性の起業支援</u>を行うとともに、保育施設等の整備や、3歳未満児保育の充実、多様な保育・子育てサービス等に取り組み、<u>子育てをしながら安心して働ける環境の充実</u>を図りました。</p>
課題	<p>・<u>女性の働く場の環境整備への取組</u>については、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)※などの理解の浸透を引き続き進める必要があります。</p>

5 基本計画(第3次)の総合指標			
指標名	平成26年 (策定時)	令和元年 (現状)	令和5年 (総合計画指標値)
令和5年度までに「社会全体として男女平等である」と感じている市民の割合	11.2%	13.1%	50.0%

第3章 基本計画の内容

1 めざす将来像

男女が、互いにその人権や個性を尊重し、責任も分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現

この将来像の実現に向けて、三次市男女共同参画推進条例に掲げられた「6つの基本理念」を本計画の基本理念とします。

6つの基本理念(三次市男女共同参画推進条例第3条)

1. 男女の人権の尊重

男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的な取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として行わなければならない。

2. 社会における制度や慣行についての配慮

男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度や慣行が、性別による固定的な役割分担意識等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択を妨げることのないよう配慮されなければならない。

3. 政策等の立案及び決定への共同参画の機会の確保

男女共同参画の推進は、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として行わなければならない。

4. 家庭生活における活動と他の活動の両立

男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての役割を果たすとともに職業生活その他の社会生活における責任を分かち合うことを旨として行わなければならない。

5. 性と生殖に関する健康における人権の尊重

男女共同参画の推進は、男女が互いの性を理解し合い、妊娠、出産その他の性と生殖に関する健康に関し、男女の人権が尊重されることを旨として行わなければならない。

6. 国際的協調

男女共同参画の推進は、当該取組が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際社会の動向に留意し、協調して取り組まなければならない。

2 基本計画の総合指標

令和8(2026)年度までに「社会全体として男女平等である」と感じている市民の割合50%をめざします

3 計画における基本的な考え方

本計画では、第3次計画の総括や男女共同参画に係る社会情勢の変化等を踏まえ、次の考え方を基本とします。

- 市民一人ひとりが、人生100年時代において、それぞれのライフステージ[※]の各段階で、自らの選択によって仕事と地域活動を含めた暮らしの両方において充実した人生が送れるよう、男女が個人として能力を発揮する機会が確保され、ともに活躍できる社会づくりになることを基本的な考え方とします。
- 男女がともに、ライフイベントと両立しながら安心して働き続けることができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）[※]の実現に向けた取組を推進します。職場における女性活躍推進法や育児休業制度の定着・促進に向け、企業等への各種制度の周知に一層取り組みます。さらに、DX[※]の進展等による在宅ワークなど、ライフスタイル[※]に応じて柔軟な働き方や暮らし方へ変化する中で、必要に応じた啓発に取り組みます。
- 男女が喜びも責任も分かち合う男女共同参画社会の形成を図っていくうえで、政策・方針の立案及び決定過程において、男女が共同して参画する機会が確保され、男女それぞれの考えを十分に反映していくことが重要であることから、女性の政策・方針決定過程への参画の推進に引き続き取り組みます。
- 様々な男女共同参画推進事業を実施してきましたが、固定的な性別役割分担意識の性差に関する固定的な意識が十分解消されていないため、テーマや手法等を工夫することで、意識改革につながるよう引き続き取り組みます。
- 女性への暴力の根絶に向けた取組などを進めてきましたが、厳しい状況は継続しています。さらには、大規模な災害や感染症の流行において、女性や脆弱な状況にある人に負担が集中するなど、より深刻な影響を受ける懸念があることが表面化してきたことを踏まえ、安全・安心のための取組を進めます。また、近年顕在化してきた性的少数者（LGBT等）に対する偏見等の解消にも取り組みます。

4 SDGsとの関係性

SDGs(持続可能な開発目標)とは、平成27(2015)年9月の国連サミットで採択された持続可能な世界を実現するための17のゴールから成る国際目標であり、誰一人取り残さないことを誓っています。

この目標のうち、5番目の「ジェンダー平等を実現しよう」、17番目の「パートナーシップで目標を達成しよう」などが本計画に関連しており、SDGsへの効果も意識しながら本計画を推進していきます。



5 基本目標

基本的な考え方を踏まえ、次の3つの基本目標を設定します。

基本目標1 環境づくり

政策・方針決定過程への女性の参画を促すとともに、性別にかかわらず自分らしい暮らしの実現に向けた男女双方の意識改革を進めることで、男女がともに自らの選択によって仕事と地域活動を含めた暮らしの両方において充実する社会の実現をめざします。また、DX*の進展等による在宅ワークなど、ライフスタイル*に応じた柔軟な働き方や暮らし方への変化により、多様な人材がその能力を発揮できる機会が広がるため、女性の仕事に対する意欲向上、キャリアアップに向けた意識の醸成を図るとともに、職場における女性活躍推進法の定着促進に向けた周知に取り組みます。職場における仕事と家庭の両立支援制度の周知を図り、男女がともに制度を利用しやすい職場風土の形成を促進します。さらに、子育て支援や保育サービス、福祉・介護サービス等の支援体制を整備することにより、仕事と生活のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)*の実現に向けた環境づくりを推進します。

基本目標2 ひとづくり

あらゆる分野において、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、男女がその人権を尊重し、それぞれの個性と能力を発揮できる男女共同参画社会が実現できるよう、普及啓発を図ります。また、性自認や性的指向に関する正しい知識の周知を進めることで、性的少数者(LGBT等)への理解を広げ、性の多様性を尊重できるよう取組を進めます。

基本目標3 安心づくり

女性に対するあらゆる暴力への被害など困難を抱える人への支援を行うとともに、大規模な災害や感染症の流行への対応、健康維持に向けた取組など、男女ともに安心して暮らせるための対策を推進します。また、人生100年時代の健康に向けた取組の推進として、生涯を通じた健康支援を図ります。

6 計画の体系

基本目標	重点施策	具体的施策
1 環境づくり	(1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)※の推進	①仕事と生活の両立支援及び理解の促進
	(2) 女性の活躍推進	①女性の就労促進
	(3) 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	①審議会等委員への女性の登用推進
		②女性管理職への登用推進
(4) 地域社会活動における男女共同参画の推進	①女性の参画拡大やリーダーとなる女性の育成	
	②地域における女性の「集える場」づくり	
2 ひとづくり	(1) 意識啓発に向けた広報・啓発の推進	①男女共同参画の啓発・普及の推進
	(2) 男女共同参画を推進する教育・学習機会の充実	②男女共同参画に関する教育の充実
3 安心づくり	(1) 健康と自立の支援	①生涯を通じた健康支援
		②高齢者・障害者の自立支援
	(2) 女性に対するあらゆる暴力の根絶と人権尊重の推進	①暴力を容認しない社会環境の整備
(3) 災害・感染症対応における男女共同参画の推進	①男女共同参画の視点を取り入れた災害・感染症対応への取組の推進	

7 基本目標Ⅰ 環境づくり

【基本的視点】

近年、経済社会環境の大きな変化により、「女性の力」が「我が国最大の潜在力」とされる中、平成27(2015)年9月には「女性活躍推進法」が公布されるなど、女性の「働く」環境整備が進んでいます。働きたい人すべてが性別に関わりなく、能力を十分に発揮し生き生きと働くことができる環境づくりは、個人の幸福の根幹をなすものであり、地域経済の活力向上の観点からも極めて重要です。

また、女性の結婚や出産後の再就職については、家族の理解や保育施設等の充実が欠かせません。女性の多様な働き方への支援、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)※の推進に取り組んでいく必要があります。

本市では、「働く」ことを望む人が、性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる環境づくりをめざしており、本市の女性の就業率、夫婦共就業者である世帯の割合は、ともに国や広島県の平均よりも高くなっています。

男女共同参画社会の実現のために、男女が協力し合うことはもちろん、社会全体において男女がともに活躍できる環境づくりが求められます。本市では、子育て支援や保育サービスの充実だけでなく、女性が「働く」ことをあきらめない「女性が働きながら子育てできる環境日本一」を推進しています。

(1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

男女がともに協力し合い、仕事と育児や介護などの家庭生活を両立でき、多様な働き方や暮らし方を選択できるように、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた取組を推進します。また、男女とも育児休業制度の取得促進に向けた周知に取り組むとともに、子育て支援や保育サービス、福祉・介護サービス等の充実を図ります。また、これまでの女性中心の取組だけではなく、仕事と家庭の調和に取り組む男性も応援する視点を取り入れた取組の推進を図ります。

① 仕事と生活の両立支援及び理解の促進

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
安心して子どもを産み育てる環境が整っていると感じている人の割合	33.2% (H29)	40.0%
妊娠中に職場で配慮されていると感じる女性の割合	91.6%	現状値以上
積極的に育児をしている父親の割合	65.5%	80.0%以上
保育所待機児童数	0人	0人
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の認知度について、理解している事業所の割合	57.2%	65.0%以上
性別に関わらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる事業所の割合	56.6%	64.0%以上

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
①仕事と生活の両立支援及び理解の促進	○保育所待機児童ゼロ実現への取組 ○病児・病後児保育, 3歳未満児保育, 延長保育の実施 ○障害のある子どもの保育の充実 ○子育てサポート事業の利用促進 ○放課後の子どもの居場所づくりの推進	子育て支援課 文化と学びの課
	○福祉・介護サービス, 障害福祉サービス等の充実や生活に関するあらゆる相談体制の充実による, 仕事と家庭の両立支援	社会福祉課 高齢者福祉課
	○育児中の男性の定時退社の奨励 ○男性の育児休業の取得及び子育て参画の促進 ○「多様なライフスタイル [※] 」や「柔軟な働き方」を可能にする仕事と家庭の両立支援へ向けた企業・法人への啓発・支援 ○市役所におけるテレワーク [※] , DX [※] の推進 ○ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) [※] の実現に向けた取組の推進	総務課 情報政策課 定住対策・暮らし支援課 健康推進課 子育て支援課 商工観光課

(2) 女性の活躍推進

職場において、女性活躍推進法や育児休業制度の定着・促進に向けた各種制度を周知し、男女の均等な機会及び待遇が確保されるように努めるとともに、女性活躍推進プラットフォーム「アシスタlab.[※]」等を通じて、女性の就労・起業等を支援します。

また、知識の習得や能力の向上を図る機会等を提供し、さらには、新しい生活様式[※]にも対応した働き方ができるよう支援します。

①女性の就労促進

●指標

指標名	R1年度 (現状)	R8年度 (指標)
女性の就業率	68.6% (H27)	73.0%
女性活躍推進プラットフォーム「アシスタlab.」会員数	254人	400人以上
みよしアントレヌ認定件数	47人	97人以上
起業支援補助金利用者のうち女性の人数(年間)	3人	5人
認定新規就農者 [※] のうち女性の割合(認定数累計割合)	5.5%	10.0%

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
①女性の就労促進	○職業生活における女性の役割に対する適正評価及び経済的地位と能力の向上 ○男女の雇用の均等機会と待遇を確保する環境整備へ向けた啓発の推進	総務課 定住対策・暮らし支援課 商工観光課
	○企業等への男女雇用機会均等法・女性活躍推進法・制度等の周知徹底及び女性のキャリアアップへの支援 ○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱禁止の周知 ○女性の就労による経済的自立支援 ○女性の起業, 経営活動への支援 ○職場環境向上のための支援 ○新しい生活様式※に対応した働き方への対応 ○農林業及び商工業分野における女性の活躍推進	総務課 定住対策・暮らし支援課 健康推進課 農政課 商工観光課

(3) 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

政策・方針決定等においては男女それぞれの考えを十分に反映していくことが重要です。事業者・団体などにおける方針決定過程への女性の参画のための啓発等の取組をはじめ, 男女共同参画社会を推進する本市はその牽引者として, 審議会等委員に女性を積極的に登用するなど, 政策・方針の決定過程への女性の参画を積極的に推進します。

①審議会等委員への女性の登用推進

●指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
市役所が設置する審議会の女性委員の割合	30.6%	44.0%

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
①審議会等委員への女性の登用推進	○女性委員のいない審議会等の解消 ○審議会等委員への積極的な女性の登用	全課

②女性管理職への登用推進

●指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
市役所職員の女性管理職の割合	20.9%	25.0%

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
②女性管理職への登用推進	○市役所職員の管理職及び係長職への女性の登用推進	総務課

(4) 地域社会活動における男女共同参画の推進

地域づくりにおける課題やニーズ*が多様化する中で、地域活動においてリーダーを担うことができる女性の育成や発掘等を進め、地域の様々な活動における方針決定過程の場に、女性の登用を働き掛けるとともに、女性が参画しやすい仕組みづくりを促進します。自らの選択により地域活動に参加する人を増やすため、「集える場」づくりの取組など地域と連携して進めます。

①女性の参画拡大やリーダーとなる女性の育成

●指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
まちづくりに参加している人の割合	54.0%	70.0%
住民自治組織の会長, 事務局長への女性就任の割合	5.3%	10.0%
集落支援員の女性の任命割合	38.5%	50.0%

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
① 地域リーダーへの女性登用	○男女の参画による地域活動の推進 ○女性指導者の育成 ○地域における方針決定過程への女性の参画促進 ○地域課題解決に向けた取組への女性参画促進	地域振興課 定住対策・暮らし支援課

②地域における女性の「集える場」づくり

●指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
各地区における女性の「集える場」づくり	—	19か所

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
② 地域における女性の「集える場」づくり	○各地区に、地域主導による女性が「集える場」づくり(19地区に1か所以上)	地域振興課

8 基本目標2 ひとつづくり

【基本的視点】

男女共同参画社会とは、男女が対等な立場で自らの意思によって、あらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、個性と能力を発揮できる社会のことをいいます。

「男は仕事、女は家庭」などの固定観念は、時代とともに変わりつつありますが、地域慣行も含め未だ根強く残っています。働き方、暮らし方の根底に、長年にわたり形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込みが要因の一つとして挙げられます。

男女共同参画社会の実現には、こうした性別役割分担意識などを解消することが不可欠となると考えています。すべての人が、家庭・学校・職場・地域におけるあらゆる場面で個性と能力を発揮し活躍するため、男女共同参画社会に関する啓発活動や教育や学習機会の充実を図ります。

また、男女共同参画社会の実現のためには、近年顕在化してきた性的少数者(LGBT等)に対する偏見等の解消に向け、教育や学習を通じて正しい知識を持つことが必要となっており、それに向けた意識啓発に努めます。

(1) 意識啓発に向けた広報・啓発の推進

固定的な性別役割分担意識を解消し、男女平等意識の啓発に向けた広報・啓発活動など様々な男女共同参画推進事業に取り組むとともに、性的少数者(LGBT等)に対する偏見等の解消に努めます。

① 男女共同参画の啓発・普及の推進

● 指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
男女共同参画推進事業件数	4 件	10 件
社会通念・しきたりの上で、男女が平等であるとあると感じている人の割合	10.7%	20.0%

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
① 男女共同参画の啓発・普及の推進	○ 男女共同参画週間及び人権週間を中心とした啓発活動	定住対策・暮らし支援課
	○ 広報等における取組の推進 ○ 多様な機会を捉えた家庭や地域における意識啓発活動の推進	秘書広報課 地域振興課 定住対策・暮らし支援課 ほか 全課

(2) 男女共同参画を推進する教育・学習機会の充実

誰もが男女共同参画について正しく理解できるよう、学校教育や社会教育において意識啓発活動を推進するとともに、誰もがその個性や能力を十分に発揮できるよう、ライフステージ※に応じた教育・学習機会の確保に努めます。

① 男女共同参画に関する教育の充実

● 指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
学校生活の中で男女が平等であると感じている人の割合	54.0%	70.0%
地域や社会をよくするために何をすべきか考えることがある児童・生徒の割合	58.4%	70.0%

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
① 男女共同参画に関する教育の充実	○ 多様な学習機会の提供 ○ 学校における男女平等を推進する教育及び性教育の実施	地域振興課 文化と学びの課 学校教育課

9 基本目標3 安心づくり

【基本的視点】

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、人権を尊重し、思いやりを持つことは、男女共同参画社会の形成の前提となります。

安心・安全な社会を実現するためには、暴力やハラスメントを許さない社会規範の醸成と、人権を尊重し、性別の違いに配慮した取組、相談体制の充実等、生涯健康で安心して暮らせる社会づくりが求められます。生涯にわたり、心身ともに健康でゆとりある生活を送ることは、すべての人の望みであり、男女がともに安心して生きていくための基本的要件となります。災害や感染症の流行時には、女性や子ども等、脆弱な人々がより多くの影響を受けることが指摘されており、避難所での性別に配慮した対応など、女性の視点を取り入れた取組を進めていく必要があります。

また、男女を問わず、学校や地域、職場などあらゆる場において人権が尊重され、暴力を根絶、容認しない環境づくりに努めます。

(1) 健康と自立の支援

性別に関わりなく誰もが生涯を通じ心豊かに健康に暮らし、自らの選択によって仕事と地域を含めた暮らしの両方において充実した人生が送れるよう、ライフステージ^{*}に応じた健康支援を推進するとともに、心身の健康の保持・増進を支援します。

①生涯を通じた健康支援

●指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
国保特定健診 [*] 受診率	43.8%	60.0%以上
運動を習慣化している人の割合	15～64 歳:32.4%(H29) 65 歳以上:52.2%(H29)	40.0%以上 65.0%以上
乳がん検診受診率	14.5%	50.0%
子宮頸がん検診受診率	14.1%	50.0%

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
①生涯を通じた健康支援	○性差を考慮した保健事業の充実 ○母性保護の啓発 ○ライフステージに応じた健康支援の推進	市民課 健康推進課

②高齢者・障害者の自立支援

●指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
元気高齢者※の割合	75.7%	76.5%

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
② 高齢者・障害者等の自立支援	○福祉・介護サービス, 障害福祉サービスの充実	社会福祉課
	○生きがいづくり活動の推進	高齢者福祉課
	○障害者・高齢者の就労機会の拡大	商工観光課
	○バリアフリーのまちづくりの推進	全課

(2) 女性に対するあらゆる暴力の根絶と人権尊重の推進

いかなる暴力も人権侵害であるということを正しく理解できるよう啓発するとともに、関係機関と連携し被害者が早期に安心して相談できるよう相談窓口の周知を図ります。また、相談員等の資質の向上による相談体制の充実と必要な情報の提供を行います。

また、様々なハラスメントの防止へ向け、関係機関と連携し啓発に取り組みます。

①暴力を容認しない社会環境の整備

●指標

指標名	R1 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
DV※対応のためのすくすくネットワーク※協議会構成機関及び団体数	22	30
各種ハラスメント対策として、相談窓口を設置している事業所の割合	34.5%	40.0%以上

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
①暴力を容認しない社会環境の整備	○暴力の防止 (DV・デートDV※・セクシャルハラスメント※・パワーハラスメント※・マタニティハラスメント※等) に向けた啓発活動の推進 ○DV防止法・ストーカー規制法※の周知 ○婦人相談員※による相談及び支援 ○家庭児童相談員※, 母子・父子自立支援員※との連携による相談及び支援 ○DV防止のための関係機関の連携強化	総務課 社会福祉課 子育て支援課 高齢者福祉課 商工観光課

(3) 災害及び感染症対応における男女共同参画の推進

大規模な災害や新型コロナウイルス感染症^{*}などの感染症の流行に対する対応が急がれる中、災害や感染症への対策について、男女それぞれのニーズ^{*}が反映され、また男女共同参画の視点を取り入れた対策を積極的に推進します。

①男女共同参画の視点を取り入れた災害・感染症対応への取組の推進

●指標

指標名	R2 年度 (現状)	R8 年度 (指標)
消防団員のうち女性消防団員の人数	19 人	25 人

具体的施策	具体的施策の内容	担当課
①男女共同参画の視点を取り入れた災害・感染症対応への取組の推進	○防災に関する地域活動への参画 ○自主防災組織 [*] への参加促進及び女性の視点の導入 ○災害・感染症への対応への女性の視点の導入	危機管理課 健康推進課

第4章 計画の推進

この計画は、あらゆる分野における男女共同参画を総合的にとりまとめたもので、広範多岐にわたる施策が含まれています。これらの施策について、国・県及び本市の施策との整合性を図りながら、効果的に進めていくことが重要です。

(1) 計画の推進体制

男女共同参画が関連する施策は広範囲に及ぶため、庁内の関連部署が横断的に取り組む必要があります。関係部署と連携のもと、「男女共同参画推進委員会」を定期的に開催し、施策の総合的かつ効果的な推進と進行管理を行います。

また、市民代表者や学識経験者、事業者代表、各種団体などで構成される「男女共同参画審議会」に対し、本計画における事業の実施状況や男女共同参画の推進についての意見等を受けて、施策や事業の改善に反映させます。

(2) 計画推進のための役割

基本計画(第4次)を推進するため、家庭・学校・職場・地域などのあらゆる場における男女共同参画に対する理解の浸透に向け、国や県、関係機関等とさらなる連携を強化し、市・市民・事業者のそれぞれが役割を担いながら進めていくことが必要です。

【市の役割】

「三次市男女共同参画推進委員会」を中心とした関係部署と連携のもとに、市のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、計画を推進します。

また、施策を推進するにあたり、市民、事業者等と連携して取り組みます。

【市民の役割】

市民一人ひとりが、男女共同参画の理解を深め、家庭・学校・職場・地域その他社会のあらゆる分野において、性別による固定的役割分担意識に基づく社会制度や慣行の見直しなど、身近なところから男女共同参画のまちづくりに積極的に取り組みます。

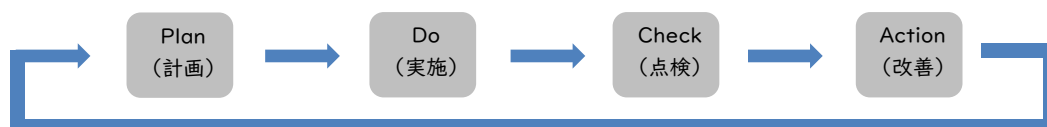
【事業者の役割】

男女がともにその個性と能力を十分に発揮し、いきいきと働くことができる男女共同参画社会を実現するためには、事業者の果たす役割は大きなものがあります。事業者が男女共同参画を視点におきながら、働きやすい職場環境を整備するとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力して取り組みます。

(3) 計画の進行管理

計画の推進にあたっては、施策の進捗状況を毎年把握し、その状況について点検を行い、公表します。また、新たな課題や環境の変化にも対応できるよう、必要に応じて計画内容の見直しを行います。

施策の検証、改善については、本市ですでに取り組んでいる行政評価の仕組みを活用して、PDCAサイクル^{*}による効果の検証と改善を進めていきます。



資料編

用語解説(50音順)

あ行	
IoT	モノのインターネット(Internet of Things)の略。パソコンなどの情報機器だけではなく、産業用機器や自動車、家電製品など様々なモノがインターネットに接続され、情報交換することにより相互に制御する仕組みのこと。
アシスタlab. (ラボ)	三次市で家庭と仕事の両立を模索する女性など、働くことを希望する女性たちを応援する拠点のこと。起業や就業に関するセミナーや交流会の開催、相談等の支援を行っている。
新しい生活様式	新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として厚生労働省から示された、日常生活で取り入れてほしい実践例のこと。「3つの密(密集・密接・密閉)を避ける」、「マスクを着用する」、「身体的距離の確保」などの日常生活やテレワーク、オンライン会議など働き方の新しい実践例が示されている。
一般事業主行動計画	ここでは平成27年9月に公布された「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を指す。常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主については努力義務。事業主が実施すべき取組であり、主には男女を通じた働き方改革への取組、女性の積極的採用や人材育成など採用までの登用までの各段階に応じた取組、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)への取組などがある。
AI	Artificial Intelligence の略。知的な機械、特に知的なコンピュータプログラムを作る科学と技術のこと。
か行	
家庭児童相談員	家庭における児童養育の技術や児童に係る人間関係に関することなど、家庭児童福祉に関する相談指導業務を行う。
グローバル化	政治・経済、文化など様々な側面において、従来の国家・地域の垣根を越え、地球規模で資本や情報のやり取りが行われること。
元気高齢者	要支援・要介護認定を受けていない65歳以上の高齢者のこと。
健康寿命	介護を受けたり、病気で寝たきりにならず自立して暮らすことができる期間のこと。
権利擁護	自己の権利を表明することが困難な寝たきりの高齢者や、認知症の高齢者、障害者の代わりに、代理人が権利を表明すること。
国保特定健診	国民健康保険特定健診の略称で、40歳以上75歳未満の人を対象に、内臓脂肪症候群(メタボリックシンドローム)を予防・改善することを目的とした健診のこと。
さ行	
自主防災組織	地域住民が自主的に連携して、平常時は防災訓練や広報活動、災害時には初期消火、救出救護、集団避難、避難所への給水・給食活動などの防災活動を行う組織のこと。
新型コロナウイルス感染症	「新型コロナウイルス(SARS-CoV2)」はコロナウイルスの一つで、これによる感染症(COVID-19)のこと。令和元(2019)年12月以降、中華人民共和国湖北省武漢市において、新型コロナウイルスに関連した肺炎の集団感染が発生した。国は、令和2(2020)年2月1日に感染症法に基づく「指定感染症」に、また、検疫法に基づく「検疫感染症」に指定した。
ストーカー規制法	ストーカー行為を処罰する等ストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、その相手方に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穩に資することを目的とする法律。
セクシャルハラスメント	性的な言動により他の者を不快にさせ、その者の就業環境その他の生活環境を害すること。または性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与えること。

た行	
DV(ドメスティック・バイオレンス)	「ドメスティック・バイオレンス」とは英語の「Domestic Violence」をカタカナで表記したもの。略して「DV」と呼ばれることもある。 「ドメスティック・バイオレンス」とは何を意味するかについて、明確な定義はないが、一般的には「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はその関係にあった者からふるわれる暴力」という意味で使用されることが多い。
DX(デジタルトランスフォーメーション)	「デジタルによる変革」を意味し、ICTなどを活用して新たなサービスやビジネスモデルを展開することでコストを削減し、働き方改革や社会そのものの変革につなげる施策の総称のこと。
デートDV	結婚も同居もしていない親密な交際相手間の暴力(身体的暴力・精神的暴力・強い束縛・性的暴力・経済的暴力)を言う。DVと構造は同じで親密な人への虐待であり、親密な相手を思い通りに動かすために、行われる暴力を指す。
テレワーク	「tele=離れた所」と「work=働く」をあわせた造語であり、情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。
な行	
ニーズ	必要, 要求, 需要のこと。
認定新規就農者	農業経営基盤強化促進法(昭和55年法律第65号)第14条第1項に規定された青年等就農計画の認定を受けている農業者のこと。
ネットワーク	通信・放送・輸送などに関し、連絡を保って網状になっている構成のこと。
は行	
PDCAサイクル	戦略(Plan), 実行(Do), 点検(Check), 改善(Action)の順に実施し、最後の改善を次の戦略に結びつけ、内容や質の維持・向上などを推進する手法のこと。
パワーハラスメント	「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」とされている。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
婦人相談員	婦人相談所を中心として関係機関と連絡を取り、要保護女子、DV被害者などの相談及び支援を行う。
母子・父子自立支援員	就業問題なども含め母子家庭・父子家庭などの抱えている問題を把握し、その解決に必要な助言及び情報提供を行うなど、父母の自立に向けた総合的支援を行う相談員。
ま行	
マタニティハラスメント	働きながら妊娠した女性に対して、妊娠・出産・産休・育休などを理由とする解雇などの不利益な取り扱い。男女雇用機会均等法及び育児介護休業法において禁止されている。
ら行	
ライフスタイル	生活の様式・営み方のこと。また、人生観・価値観・習慣などを含めた個人の生き方。
ライフステージ	人の一生における誕生から老年期までの加齢にともなう変化を、いくつかの段階(ステージ)に区切って考える場合のそれぞれの段階のこと。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日号外法律第78号
最終改正 平成11年12月22日号外法律第160号

目次

前文

第1章 総則(第1条—第12条)

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第13条—第20条)

第3章 男女共同参画会議(第21条—第28条)

附則

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

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

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

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

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他

の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 - 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
 - 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)

第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日、第24条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法(昭和24年法律第127号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則[平成11年7月16日法律第102号抄]

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日[平成13年1月6日]から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 [略]

二 附則第十条第一項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一~十 [略]

十 男女共同参画審議会

十二~五十八 [略]

(別に定める経過措置)

第30条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則[平成11年12月22日法律第160号抄]

(施行期日)

第1条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。

[後略]

三次市男女共同参画推進条例

平成16年4月1日条例第259号

日本国憲法に定める個人の尊重と男女平等のもと、男女共同参画社会の構築に向けて、さまざまな取組を進めてきた。

しかしながら、社会には、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行をはじめ、男女の自由な活動の選択を妨げる要因がまだまだ根強く残っており、なお一層の取組が必要である。

さらに、市では特に高齢化とともに少子化が進行しており、今後は少子高齢化社会に的確に対応するため、男女が社会のあらゆる分野で活躍しやすい環境を作り出すことを最重要課題として位置付けるとともに、安心して子どもを産み育てることのできる環境の構築が必要である。

このようなことから、男女が、互いにその人権や個性を尊重し、責任も分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現し、活力あるまちづくりを行うことは緊要な課題である。

ここに、私たちは、だれもがよりいきいきと暮らせる共生のまちづくりを推進し、これを次世代に引き継いでいくため、市、市民及び事業者が協働して男女共同参画社会を早期に実現することを決意し、この条例を制定する。

(目的)

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

(定義)

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

(1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、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、共に責任を担うこと。

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

(3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により他の者を不快にさせ、その者の就業環境その他の生活環境を害すること、又は性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与えること。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的な取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として行わなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度や慣行が、性別による固定的な役割分担意識等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択を妨げることのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての役割を果たすとともに職業生活その他の社会生活における責任を分かち合うことを旨として行わなければならない。

5 男女共同参画の推進は、男女が互いの性を理解し合い、妊娠、出産その他の性と生殖に関する健

康に関し、男女の人権が尊重されることを旨として行われなければならない。

6 男女共同参画の推進は、当該取組が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際社会の動向に留意し、協調して取り組まなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、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。以下同じ。)を策定し、実施するものとする。

2 市は、施策を実施するに当たり、市民、事業者等と連携して取り組むものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり男女共同参画の推進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の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による人権侵害の禁止)

第7条 何人も、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的扱いをしてはならない。

2 何人も、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、その配偶者等に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為を行ってはならない。

(基本計画)

第8条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めるものとする。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるものとする。

3 市長は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ、三次市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

4 市長は、基本計画を策定したときは、これを公表するものとする。

5 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定に当たっての配慮)

第9条 市は、施策を策定し、実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(市民及び事業者の理解を深めるための措置)

第10条 市は、市民及び事業者の男女共同参画の推進についての理解を深めるため、広報啓発活動等の適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画に関する教育及び学習の振興)

第11条 市は、市民が男女共同参画に対する関心と理解を深めることができるようにするため、学校教育及び社会教育のあらゆる分野において、男女共同参画に関する教育及び学習の振興に必要な措置を講ずるものとする。

(苦情又は相談の申出への対応)

第12条 市長は、男女共同参画の推進を阻害する問題についての苦情又は相談を受けたときは、必要な助言を行う等適切に対応するものとする。

(調査研究)

第13条 市は、男女共同参画の推進に関し必要な調査研究を行うものとする。

(年次報告)

第14条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を取りまとめ、これを公表するものとする。

(男女共同参画の推進に向けた支援)

第15条 市は、市民及び事業者が、男女共同参画の推進に関して行う活動に対し、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(男女共同参画審議会の設置)

第16条 市は、男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画審議会を設置する。

2 男女共同参画審議会は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

(1) 市長の諮問に応じ、男女共同参画に関する重要事項を調査審議すること。

(2) 男女共同参画の推進に関し必要と認める事項について、市長に意見を述べること。

3 前項に定めるもののほか、審議会の組織、運営等に関し必要な事項は、市長が別に定める。

(委任)

第17条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成16年4月1日から施行する。

三次市男女共同参画審議会規則

平成16年5月11日規則第204号

改正

平成20年7月8日規則第21号
平成21年3月25日規則第3号
平成27年1月22日規則第1号
平成27年3月30日規則第13号
令和2年3月16日規則第19号

三次市男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第1条 この規則は、三次市男女共同参画推進条例(平成16年三次市条例第259号。以下「条例」という。)第16条第3項の規定に基づき、三次市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 審議会は、委員15人以内をもって組織する。

2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

(委員)

第3条 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 市民の代表者
- (3) 事業者の代表者
- (4) 各種団体の代表者
- (5) 前各号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者

2 委員の任期は、2年とする。ただし、委員に欠員が生じたときの補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、再任されることができる。

4 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

(会長及び副会長)

第4条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(資料の提出等の要求)

第6条 審議会は、条例第16条第2項に規定する所掌事項を遂行するため必要があるときは、委員以外の者に対し、資料の提出、意見の陳述、説明その他必要な協力を求めることができる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、地域振興部定住対策・暮らし支援課において処理する。

(その他)

第8条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定

める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

(特例)

2 この規則の施行日において委員であった者については、第3条第2項の規定にかかわらず、同項中「2年」とあるのを「3年」と読み替える。

附 則(平成20年規則第21号)

この規則は、平成20年8月1日から施行する。

附 則(平成21年規則第3号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成27年1月22日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成27年3月30日規則第13号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(令和2年3月16日規則第19号)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

三次市男女共同参画審議会委員名簿

(令和3年2月現在)

役職等	区分	所属・職名	氏名	備考
会長	学識経験者	県立広島大学 准教授	村田 和賀代	
副会長	事業所代表	三次商工会議所 専務理事	堀江 斎	
委員	事業所代表	三次農業協同組合 代表理事組合長	富野井 利弘	
		社会福祉法人ともえ会 特別養護老人ホームこじか荘 介護部長	岸本 裕子	
	各種団体	三次市女性連合会 会長	高下 亮子	令和2年度 就任
		三次市PTA連合会 会長	石橋 太詞	令和2年度 就任
		三次市保育所保護者会連合会 会長	貞近 景子	令和2年度 就任
		三次人権擁護委員協議会 男女共同参画社会推進専門部	中菊 圭子	
	市民代表	公募	竹中 典彦	
		公募	西川 正治	
		公募	林 敬子	
		公募	宮地 順子	
	その他	広島労働局雇用環境・均等室 室長	大庭 直美	令和2年度 就任
三次市男女共同参画推進委員会 委員長(三次市副市長)		堀川 亮	令和2年度 就任	

三次市男女共同参画基本計画(第4次)策定の経緯

実施年月日		実施内容
令和元年	8月9日	第1回三次市男女共同参画審議会
	9月～10月	市民・事業所アンケート
令和2年	10月22日	第1回三次市男女共同参画推進委員会
	11月10日	第1回三次市男女共同参画審議会
	12月9日	第2回三次市男女共同参画推進委員会(書面)
	12月15日	第2回三次市男女共同参画審議会
令和3年	1月 日～日	パブリック・コメント
	2月 日	第3回三次市男女共同参画推進委員会
	2月 日	第3回三次市男女共同参画審議会
	3月	三次市男女共同参画基本計画(第4次)策定



三次市男女共同参画基本計画(第4次)

令和3(2021)年3月

発行:三次市(地域振興部 定住対策・暮らし支援課)

〒728-8501 広島県三次市十日市中二丁目8番1号

電話:0824(62)6242 FAX:0824(62)6235

E-mail:teijyu@city.miyoshi.hiroshima.jp