

第2次廿日市市 男女共同参画プラン

～ ともに創る、人・まち・あした ～

後期実施計画



廿日市市

目 次

第 1 章 計画の策定にあたって

1	計画の趣旨	1
2	計画の位置付け	1
3	計画の期間	1
4	後期実施計画の策定にあたって	2

第 2 章 計画の内容

1	計画の体系	9
2	計画の内容	10
	基本目標Ⅰ 男女共同参画を進めるための人づくり	10
	基本目標Ⅱ 男女が生き生きと活躍する地域づくり	13
	基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境づくり	25
	女性の活躍の推進	29

第 3 章 実施計画（後期（令和 2(2020)年度～令和 7(2025)年度））

1	施策の内容	32
2	計画の数値目標	44

第 4 章 計画の推進体制

47

第1章 計画の策定にあたって

1 計画の趣旨

国においては、平成 11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」制定後、3次にわたる基本計画において男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進める中、平成 27(2015)年 12月に「第4次男女共同参画基本計画」を策定しました。

広島県では平成 14(2002)年に「広島県男女共同参画推進条例」を施行し、平成 28(2016)年 3月には「広島県男女共同参画基本計画(第4次)」を策定し県内での取り組みを推進しています。

廿日市市では、平成 17(2005)年 3月に「第1次廿日市市男女共同参画プラン～ともに創る、人・まち・あした～」を、平成 27(2015)年 3月に「第2次廿日市市男女共同参画プラン」(以下「第2次プラン」という。)を策定し、総合的・計画的に施策を推進しています。

現計画である「第2次プラン」は 10年間の計画ですが、実施計画は前期を令和元(2019)年度までの5年間としており、前半の5年間が終了するにあたり、その成果及び社会情勢の変化を踏まえ、より効果的な施策を展開するために、計画の体系の整理や取り組みの内容、数値目標等の見直しを行います。

2 計画の位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法の第 14 条第 3 項に基づく計画であり、「第2次プラン」の後期実施計画です。

上位計画である「廿日市市総合計画」及び他の関連する個別計画と整合を図り、市の各部門の施策を男女共同参画の視点で横断的に捉え、策定しました。

なお、本計画の「課題8 男女間の暴力の防止と被害者への支援の推進」を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として位置付けます。

また、本計画を平成 27(2015)年に9月に制定、平成 28(2016)年 4月に全面施行された「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)」の趣旨や考え方を踏まえた取り組みを実施していく必要があるため、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置付けます。

3 計画の期間

本実施計画の期間は、令和 2(2020)年度から令和 7(2025)年度までの6年間とします。

第2次プラン策定当初の計画では、後期実施計画を、令和 6(2024)年度までの5年間の予定としていましたが、「廿日市市総合計画」の改訂時期及び国、県の次期計画との整合性を図るため、1年延伸することとしました。中間年である令和 4(2022)年度には、中間見直しを行います。

なお、社会情勢の変化などへの対応のため、期間中の各年度ごとに、必要に応じて取り組みの内容や目標値の見直しを行います。

平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	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
第2次廿日市市男女共同参画プラン										
実施計画（前期）										
				見直し	実施計画（後期）					
						見直し				見直し

4 後期実施計画の策定にあたって

(1) 前期実施計画の成果と課題

<成果>

「第2次プラン」の基本計画で定めた3つの基本目標、課題、施策に基づく具体的取り組みの実施状況や数値目標の達成度、平成30（2018）年度に実施した男女共同参画に関するアンケート調査（以下「調査」という。）結果などをもとに、前期5年間の成果と課題を検証しました。

前期実施計画では、「男女共同参画の意識の浸透を図る」ことに重点的に取り組み、全66項目の取り組みの実施率は100%を達成しました。幅広い市民を対象として継続的に実施してきた男女共同参画市民フォーラムや家庭内の男女共同参画を推進するための取り組みとして実施した市民センターを活用した事業は定着してきており、市民への調査の結果では、男女共同参画などに関する項目の認知度は、過去の調査と比較して上昇傾向にあります。（図1）

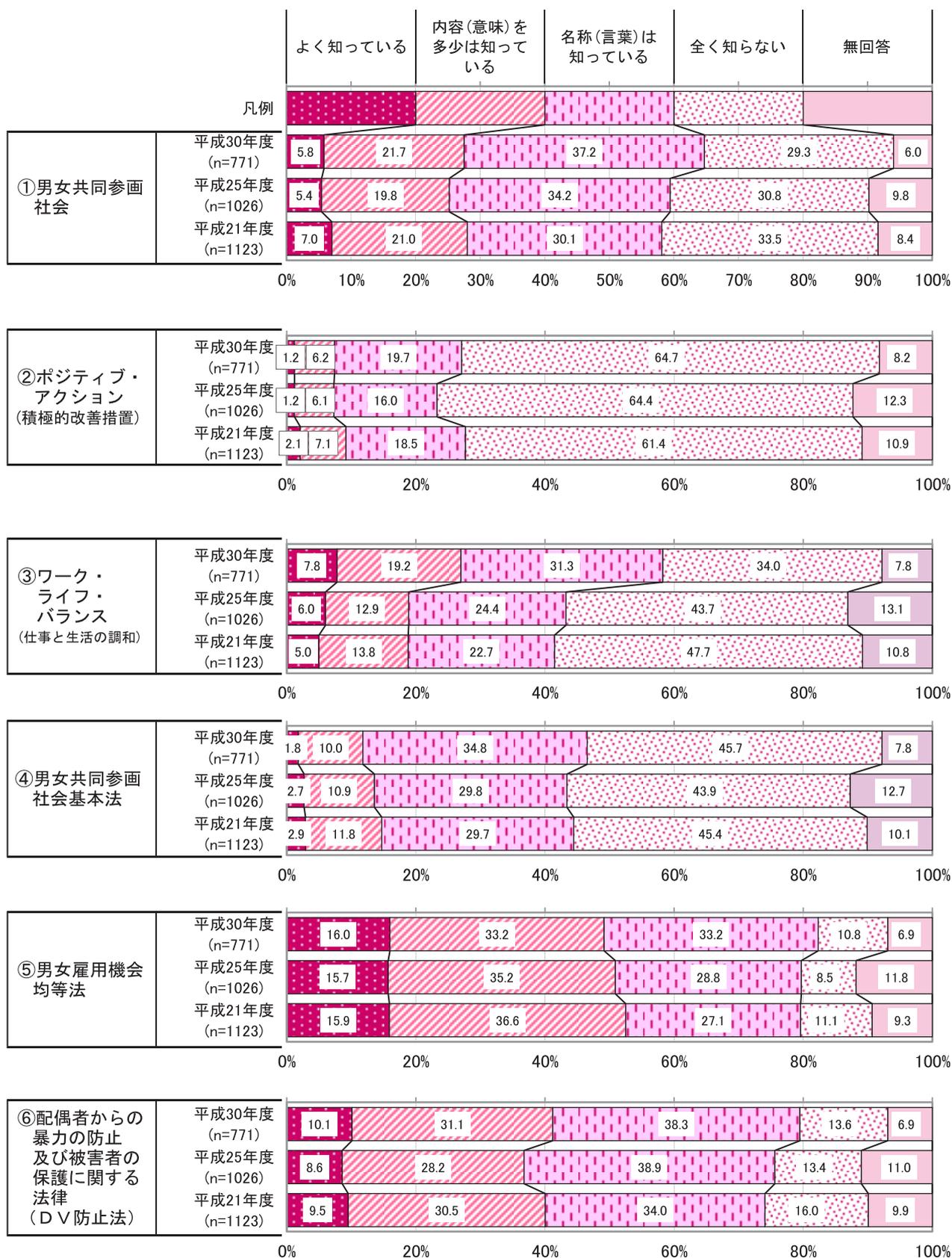
<課題>

しかしながら、実施率は100%を達したものの、各取り組みに対する実施担当課における自己評価では、「A 実施済みで十分成果をあげている」、「B 実施済みで成果をあげている」と「C 実施済みであるが、現在充実していない」のA～Cのうち、C評価が多かった課題がありました。「課題3 働く場における男女共同参画の推進」、「課題6 方針決定過程への女性の参画の推進」の2つの課題が該当します。

課題3の働く場における男女共同参画については、これまで企業・事業所への直接的働きかけの機会が少なく、取り組みが充実していない実態があります。「女性活躍推進法」の施行や広島県が行う「働き方改革実践企業認定制度」を契機として、県や商工会議所・商工会などと連携して取り組みを進めていく必要があります。

課題6の方針決定過程への女性の参画の推進については、前期目標の3つの数値目標はいずれも未達成となっています。「市の審議会等における女性委員の占める割合」が前期目標値40%に対して、令和元年度で21.6%、「市職員の管理職に占める女性の割合（保育職・消防職除く）」が目標値20%に対して、令和元年度で14%、「女性町内会長の割合」が目標値20%に対して、令和元年度で13%でした。達成に向けて取り組みを行っているものの、今後は、政策決定や地域活動の意思決定の場に女性の参画が進むよう方策を検討する必要があります。

【図1】男女共同参画などに関する項目の認知度 平成30年度市民アンケート



(2) 後期実施計画の重点的取り組み

後期実施計画の推進にあたっては、廿日市市男女共同参画推進懇話会（以下「懇話会」という。）における意見、平成30（2018）年度に実施した男女共同参画に関する市民や事業所への調査結果やワークショップ等で出された市民からの意見を踏まえて、次のアからエまでの4つの項目を重点的に取り組むこととします。

<基本的な視点>

これらの取り組みを実施していくうえで、これまで重点的に取り組んできた「男女共同参画の意識の浸透を図る」ことに加え、市民、事業者、行政が協力しながら「男女共同参画社会の実現に向けて実践、行動する」、「性別や置かれた立場に関わりなく、多様な生き方を応援する」ことに重点を置いていきます。

<重点的取り組み>

ア 男性の家事・育児・介護への参加の促進

男女がともに、家庭、働く場、地域で活動を行うためには、夫婦間や家族などでよくコミュニケーションを図り、双方が家事・育児・介護を分担し、役割を担う必要があります。そのためには、男性の家庭生活や働き方の意識改革や労働時間の短縮、休暇の取りやすさなど働き方を見直していく必要があります。男性を対象とした学習機会の提供や事業所への働き方改革の啓発などの取り組みを行います。

〔主に該当する課題〕

【課題4】ワーク・ライフ・バランスの推進

【課題5】家庭や地域における男女共同参画の推進

【課題9】働く場や働き方における女性の活躍の推進

イ 保育や介護サービスなどの充実

平成30（2018）年度の市民への調査および事業所への調査の両方で、「これから重点的に取り組むべきこと」として、保育サービスなどの子育て支援の充実を望む声が最も多く挙げられました。男女がともに、家庭と仕事の両立を行うためには、家事・育児・介護を社会で担うサービスの充実が求められています。（図2、図3、図4）

延長保育や放課後などの居場所の確保や介護を軽減するためのサービスなどの両立を支援する保育サービス、介護サービスの充実に取り組んでいくとともに、必要な人に必要な情報が届くよう情報提供を行います。

〔主に該当する課題〕

【課題4】ワーク・ライフ・バランスの推進

【課題5】家庭や地域における男女共同参画の推進

ウ 女性の活躍の推進

女性がライフステージに合わせて家庭生活や働き方を選択し、それぞれの個性や能力が十分に発揮できるよう、あらゆる分野での男女共同参画を推進していく必要があります。家庭内での協力や再就職支援、働く場の環境整備などが進むよう取り組みを進めていきます。

また、地域活動の場や意思決定の場に女性の視点からの意見が反映されるよう、女性参画の必要性などについて啓発を行います。

〔主に該当する課題〕

【課題3】働く場における男女共同参画の推進

【課題4】ワーク・ライフ・バランスの推進

【課題5】家庭や地域における男女共同参画の推進

【課題6】方針決定過程への女性の参画の推進

【課題9】働く場や働き方における女性の活躍の推進

エ 誰もが安心して暮らせる環境づくり

ドメスティック・バイオレンス等男女間のあらゆる暴力の防止を図り、ライフステージに応じて健康で安定した生活を送ることは誰もがもつ基本的な権利です。男女共同参画の視点から、ひとり親家庭、高齢者、障がいのある人、外国人、性的少数者など生活上の困難を抱えやすい人に対して支援を行い、年代や性別によらず、多様な市民が地域の一員として暮らすことができるよう、共生のまちづくりを推進します。

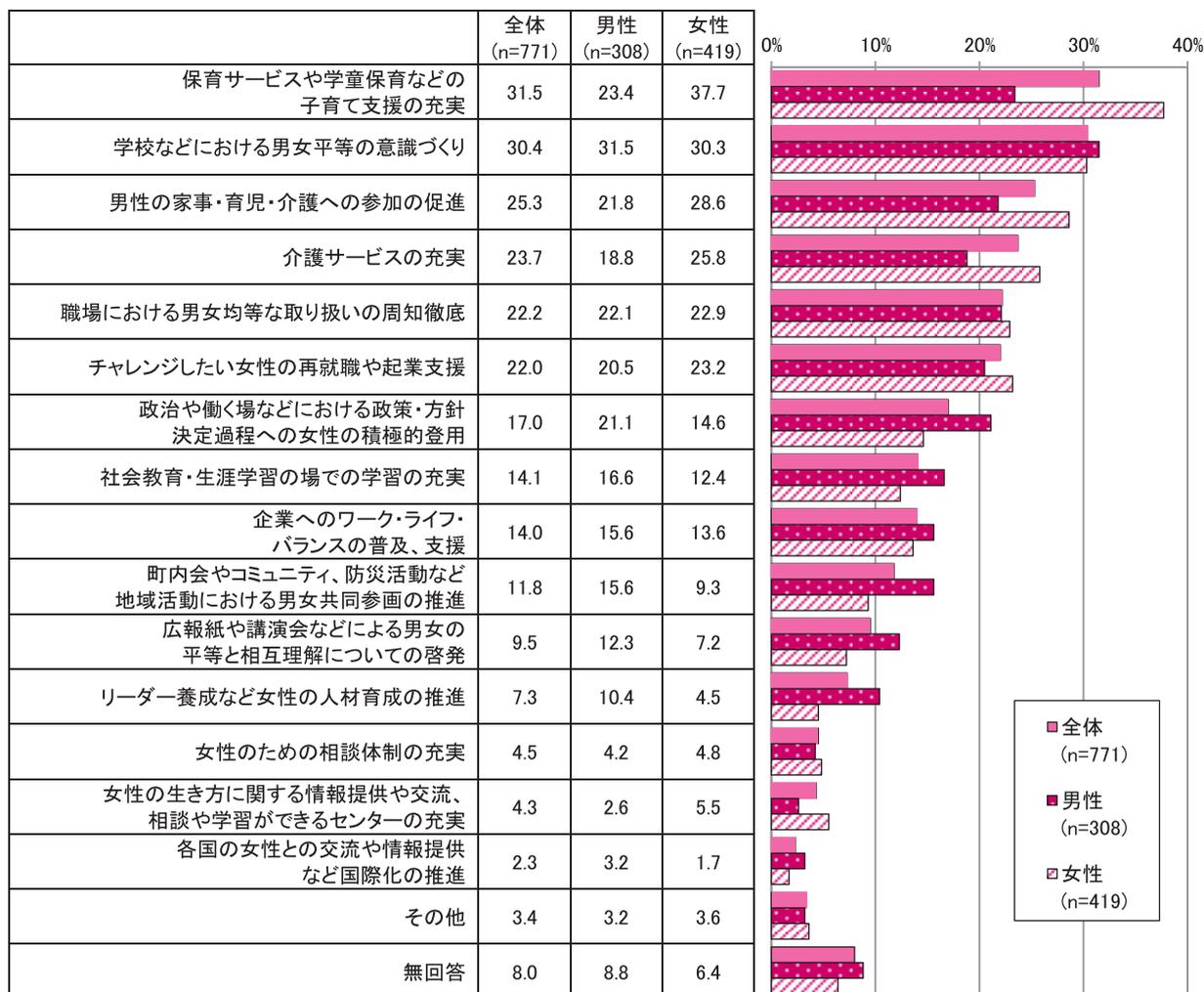
〔主に該当する課題〕

【課題7】生涯を通じた男女の健康と自立の支援

【課題8】男女間の暴力の防止と被害者への支援の推進

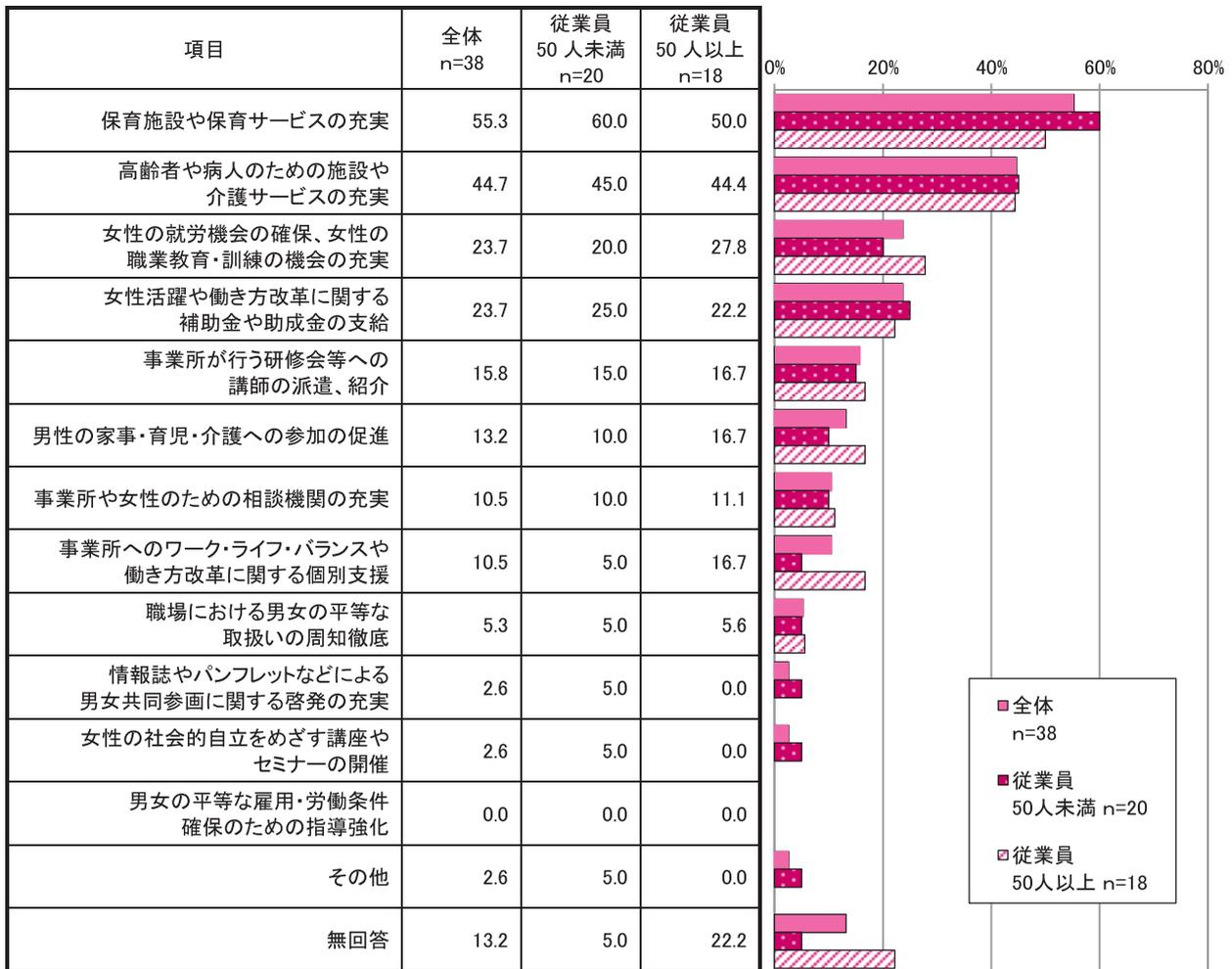
【図2】これから重点的に取り組むべきこと 平成30年度市民アンケート

単位：％ [複数回答]

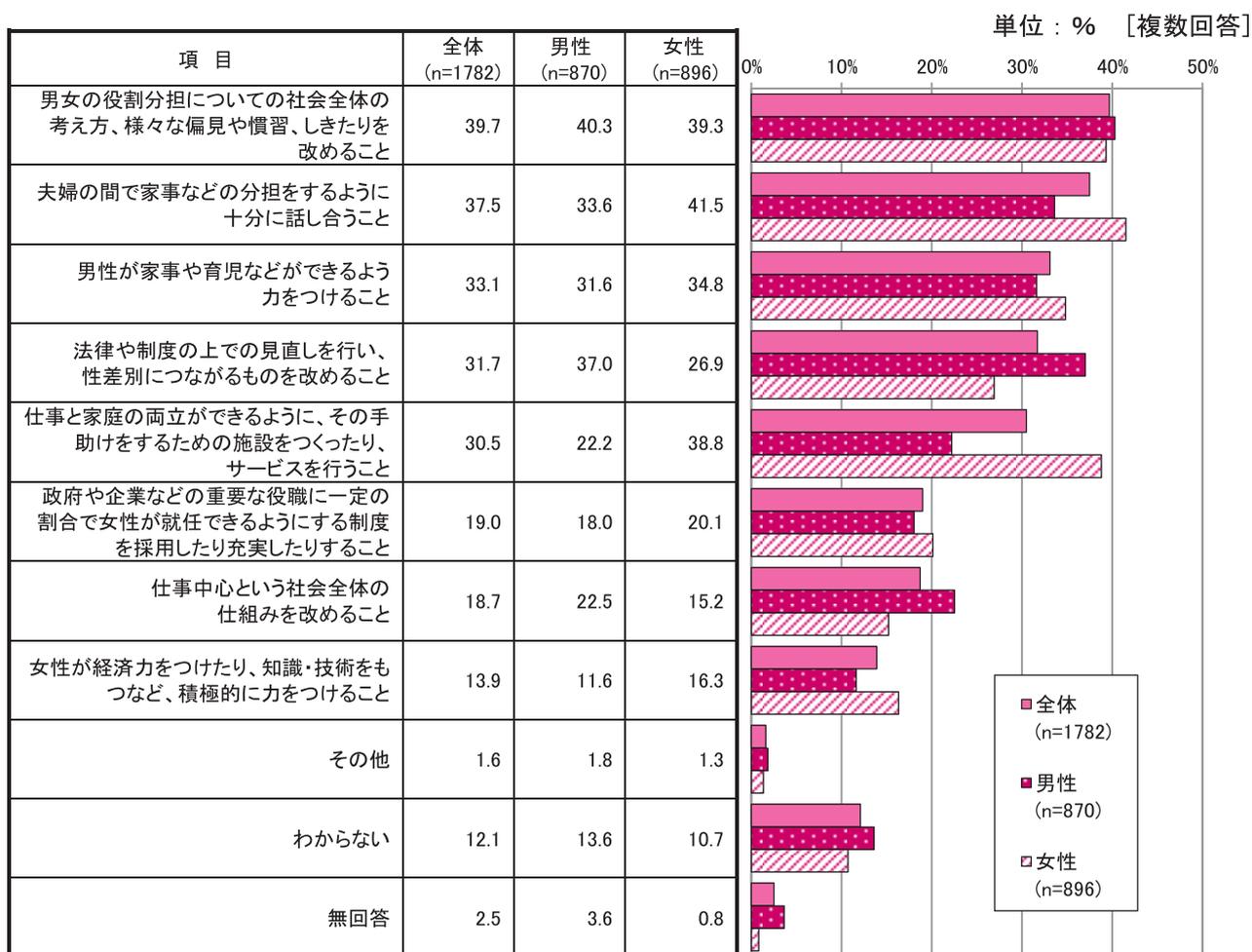


【図3】市として重点的に取り組むべきこと 平成30年度事業所アンケート

単位：% [複数回答]

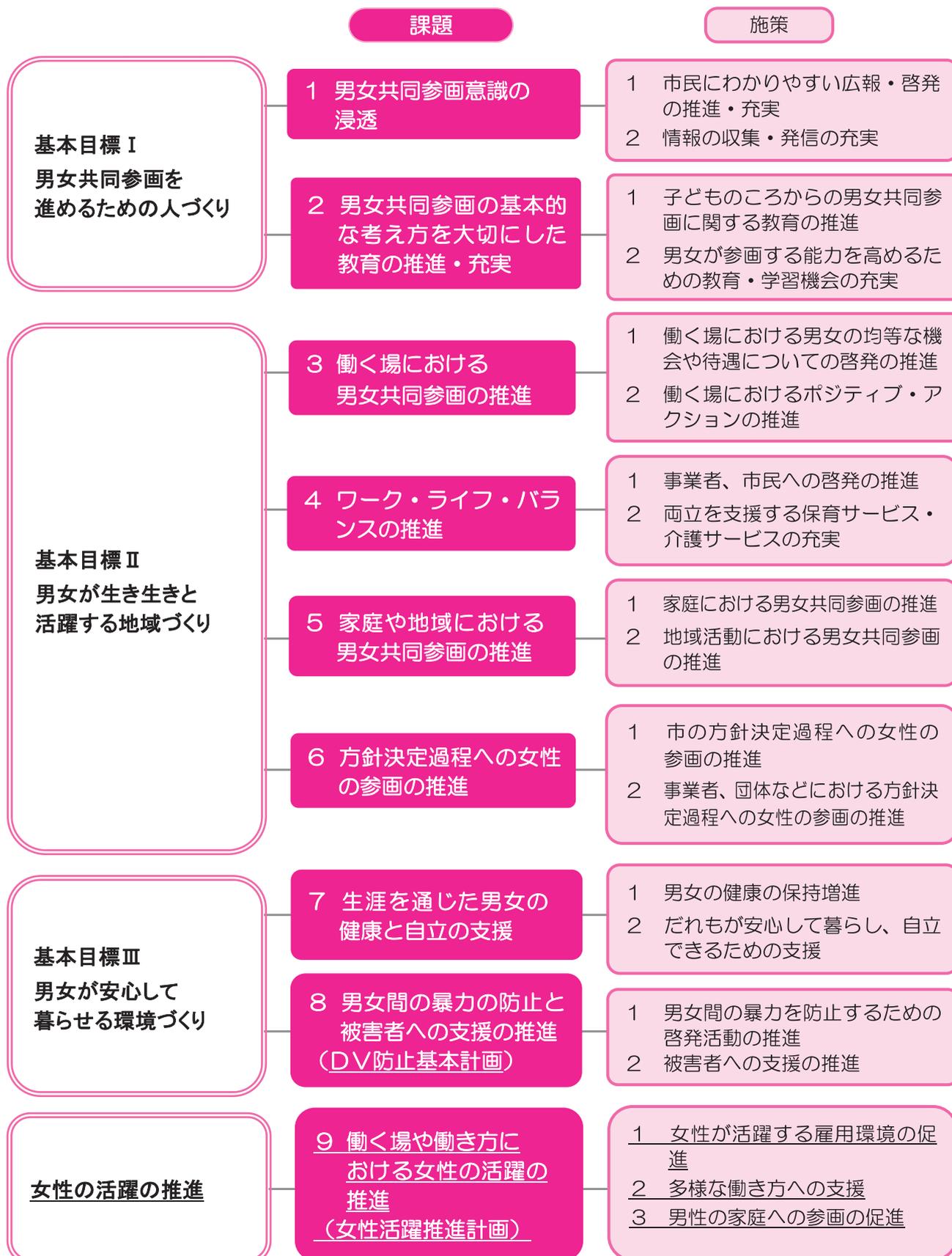


【図4】男女共同参画社会を実現するために必要なこと 平成30年度中学生・高校生アンケート



第2章 計画の内容

1 計画の体系



※下線部分、第2次プラン後期実施計画において変更

2 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画を進めるための人づくり

課題1 男女共同参画意識の浸透

施策の方向

平成30(2018)年度に行った市民への調査結果では、男女の平等意識について、「家庭生活」や「職場」においては前回調査よりわずかに高まっているものの、「政治の場」や「社会通念・慣習・しきたりなど」、「社会全体」では、依然として男性が優遇されていると感じる人の割合が高くなっています。(図5)

前期実施計画に引き続き、固定的な性別役割分担意識を払拭し、男女共同参画の意識を高めるための啓発を行っていく必要があります。

施策

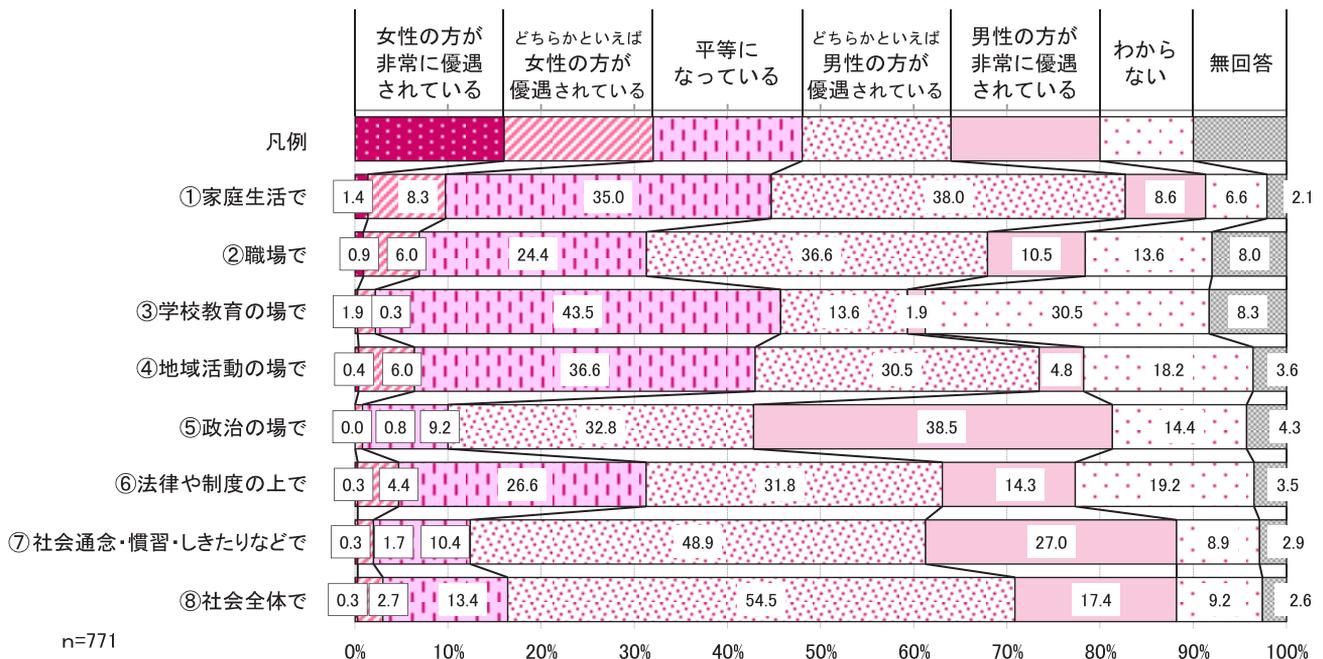
1 市民にわかりやすい広報・啓発の推進・充実

市民が男女共同参画について、身近な例を通じて理解を深めることができるよう、市民との協働による講演会等の開催や地域の市民センター等を活用した啓発活動を推進します。

2 情報の収集・発信の充実

男女共同参画に関する情報をグローバルな視点から収集・研究を行い、市のホームページなどにより市民や事業者へ情報を発信します。

【図5】男女の平等意識 平成30年度市民アンケート



課題2 男女共同参画の基本的な考え方を大切にした教育の推進・充実

施策の方向

平成30（2018）年度の市民への調査において、これから重点的に取り組むべきこととして、「学校などにおける男女平等の意識づくり」が第2位にあげられています。（図2）

さらに、子どもの育て方について、「男女とも経済的自立ができるように育てる」、「男女とも家事ができるように育てる」、「性別にかかわらず子どもの個性を大切に育てる」という考え方に「賛成・どちらかといえば賛成」と答えた人がいずれも前回調査から5ポイント以上上昇し、9割を超えており、性別にかかわらず自立できるような教育方針を支持している人が多くなっています。

また、平成30（2018）年度の中学生・高校生への調査において、男女共同参画社会を実現するために必要なことの問題に対して、「男女の役割分担についての社会全体の考え方、様々な偏見や慣習、しきたりを改めること」、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分話し合うこと」、「男性が家事や育児などができるよう力をつけること」が上位に上がっており（図6）、これまでの性別による固定的な意識を改め、男女が協力して社会生活を送ることが望まれています。

性別にかかわらず、経済的、精神的に自立し、社会に出てからの男女共同参画の意識が持続するよう、子どものころからの人権尊重を基盤にした男女平等意識の醸成や、家庭生活の大切さなどについて理解を深めるための学習機会の充実を継続して行っていきます。

施策

1 子どものころからの男女共同参画に関する教育の推進

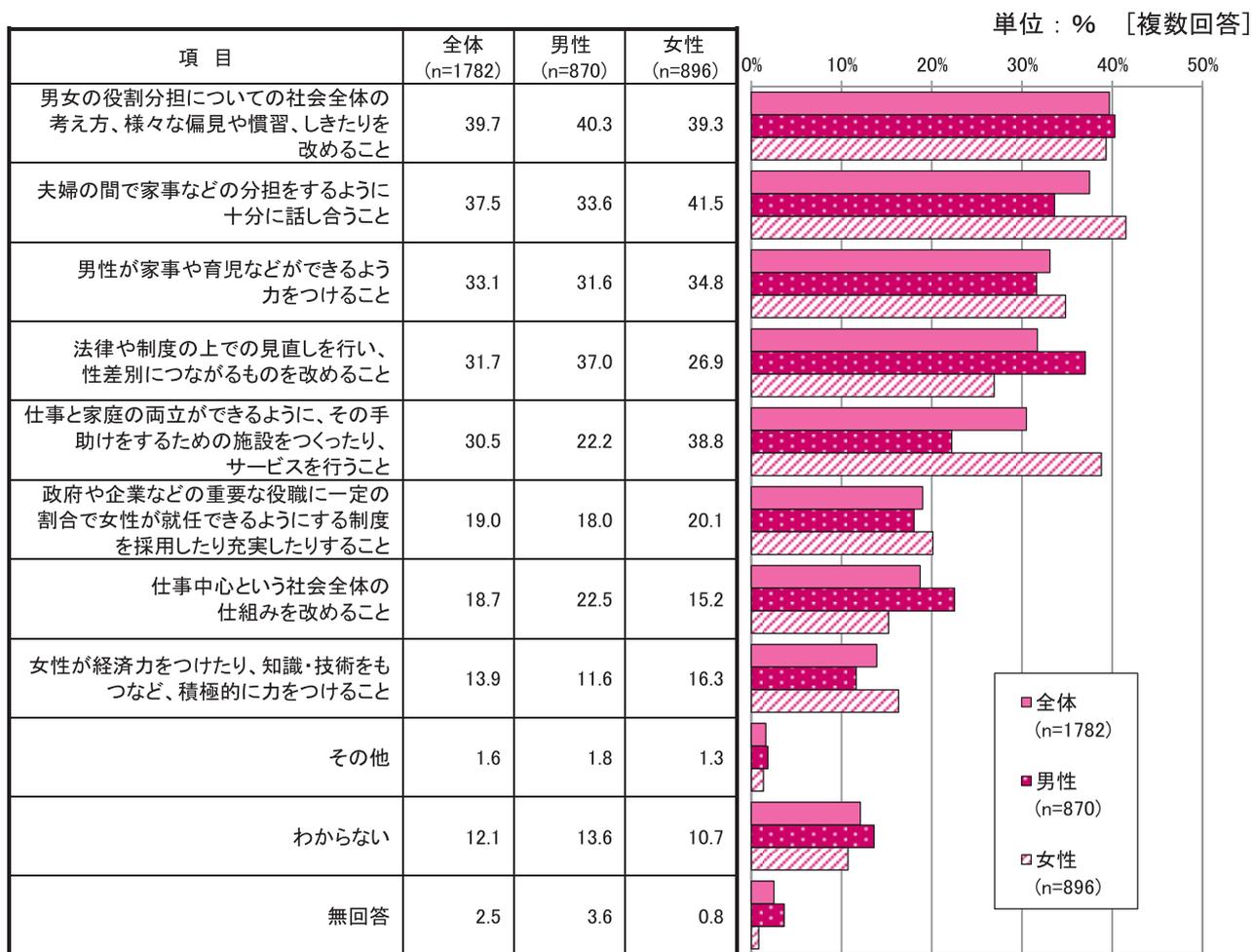
人権尊重を基盤とした男女平等観の形成、男女共同参画についての理解を促進するため、子どものころから、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実を図ります。

また、教職員・保育士・保護者に向けての研修・啓発や児童・生徒を対象とした勤労観を育むためのキャリア教育を行います。

2 男女が参画する能力を高めるための教育・学習機会の充実

子どもから大人まで、男女がともに、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自分自身の生き方、能力、適性を考え、主体的に進路を選択できる力を身につけられるよう、市民センターなどの生涯学習機能を生かし、学習機会の充実を図ります。

【図6】男女共同参画を実現するために必要なこと 平成30年度中学生・高校生アンケート



基本目標Ⅱ 男女が生き生きと活躍する地域づくり

課題3 働く場における男女共同参画の推進

施策の方向

平成30(2018)年度の市民への調査において、職場での男女の平等感は、全体で24.4%と前回調査と比較して、2.1ポイント上昇していますが、男性の方が優遇されていると回答した人の割合が依然として高い状況にあります。(図7)

雇用の分野での賃金格差や処遇の差は徐々に改善されてきましたが、実質的な機会の均等と処遇の確保は十分とはいえない状況です。

前期実施計画に引き続き、職場での募集や採用、昇進・評価、職務内容などで性別による差を解消するためのポジティブ・アクションの取り組みの促進など、事業者への働きかけを行うことが必要です。

施策

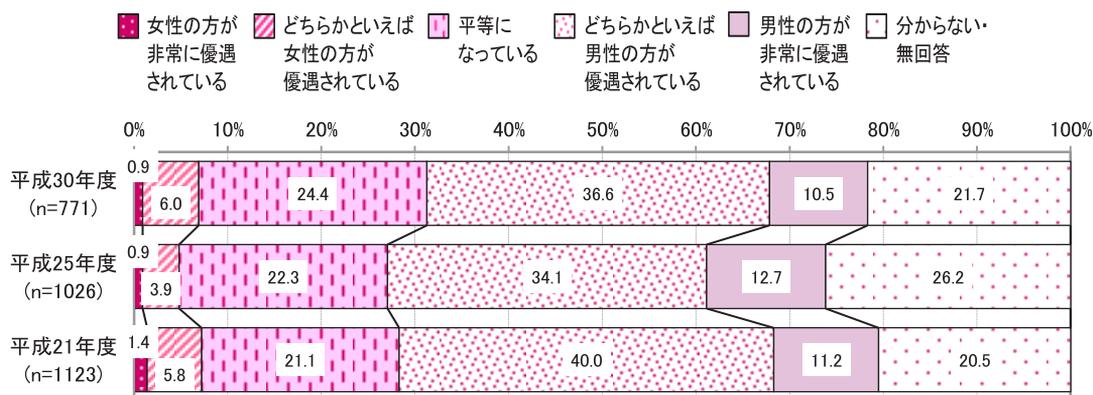
1 働く場における男女の均等な機会や待遇についての啓発の推進

男女がともに均等な機会に恵まれ、適正な評価を受けられるよう、県や商工会議所など、関係団体と連携し事業者への啓発を行うとともに、女性が再就職に向けてチャレンジできるよう、学習機会などを提供します。また、若年層、シニア、女性の起業を応援する取り組みを行います。

2 働く場におけるポジティブ・アクションの推進

男女がともにその個人の能力が適正に評価され、均等な機会と待遇が確保されるよう、企業・事業所の規模にかかわらず、積極的に情報を提供し、関係法制度の周知や男女の格差の是正、ポジティブ・アクションの促進を事業者へ働きかけます。

【図7】男女の平等意識「職場で」 平成30年度市民アンケート



課題4 ワーク・ライフ・バランスの推進

施策の方向

平成30(2018)年度の市民への調査においては、仕事と家庭、個人の生活のバランスについて、希望と現実とを比較しました。希望では、男女ともに、「仕事」と「家庭や地域生活」、「個人の生活」の3つとも優先したいという回答の割合が最も高かったのに対し、現実では、男性では、「『仕事』を優先している」が最も高く、女性では「『家庭や地域生活』を優先している」が最も高くなっています。(図8・図9)

また、仕事と家庭を両立していくために必要なことについては、「有給休暇を取得しやすい企業風土をつくること」が53.7%、「育児・介護のための休暇・休業を取りやすい職場環境」が53.3%、「家族や配偶者の家事・子育て・介護への参加・協力」が47.1%、「保育施設やサービス(一時保育、病児保育など)の充実」が44.9%、「経営者や管理職の意識改革」が41.1%と上位にあがっています。(図10)

また、子ども・子育て支援事業計画の策定にあたり平成30(2018)年度に実施した子育て世代を対象とした調査では、仕事と家庭の両立支援のために企業に取り組んでほしいこととして、子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度や両立に向けて職場内の理解を深めていくことが上位となっています。

年齢や性別に関係なく、ライフステージに応じてワークとライフのバランスを保ちながら活動していくためには、休暇が取りやすい職場環境やきめ細かな保育や介護サービスの充実など育児や介護、病気の治療などとの両立が可能な環境づくりが大切です。

企業における長時間労働の見直しや育児休業・各種休暇の取得促進により男性の家庭生活への参画を進めるとともに、両立を支援するサービスの充実を図る取り組みが重要です。

施策

1 事業者、市民への啓発の推進

「ワーク・ライフ・バランス」の意義や重要性、働き方の見直しに関する啓発を推進します。男性の育児参加を促進するため、市内事業所の経営者に対し、両立支援の取り組みを促すとともに子育て中の男女などに対し、情報交換の場をつくります。

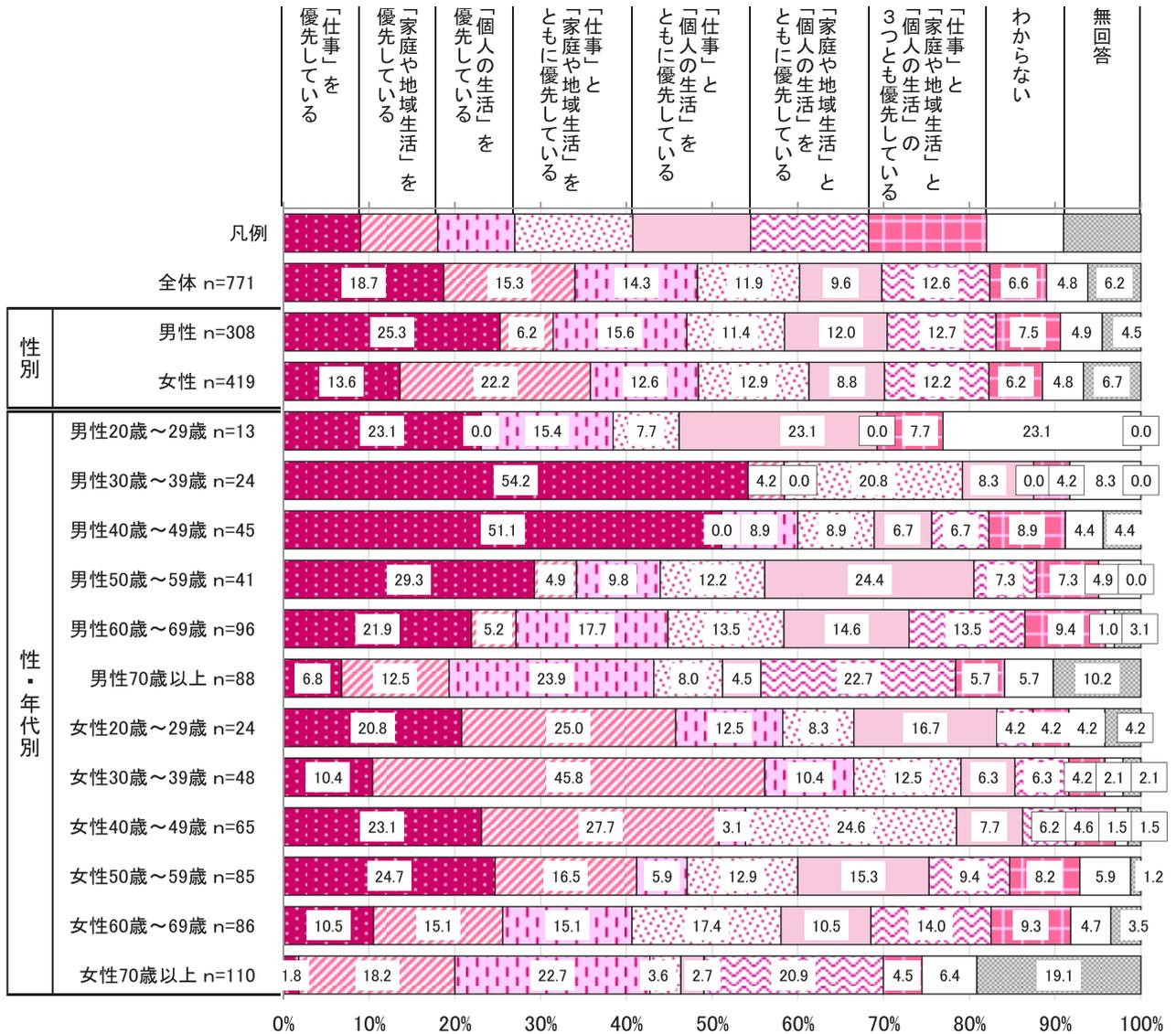
2 両立を支援する保育サービス・介護サービスの充実

仕事と育児や介護の両立を支援するために、保育サービス・介護サービスの充実を図ります。

【図8】仕事と家庭、個人の生活のバランスの希望 平成30年度市民アンケート

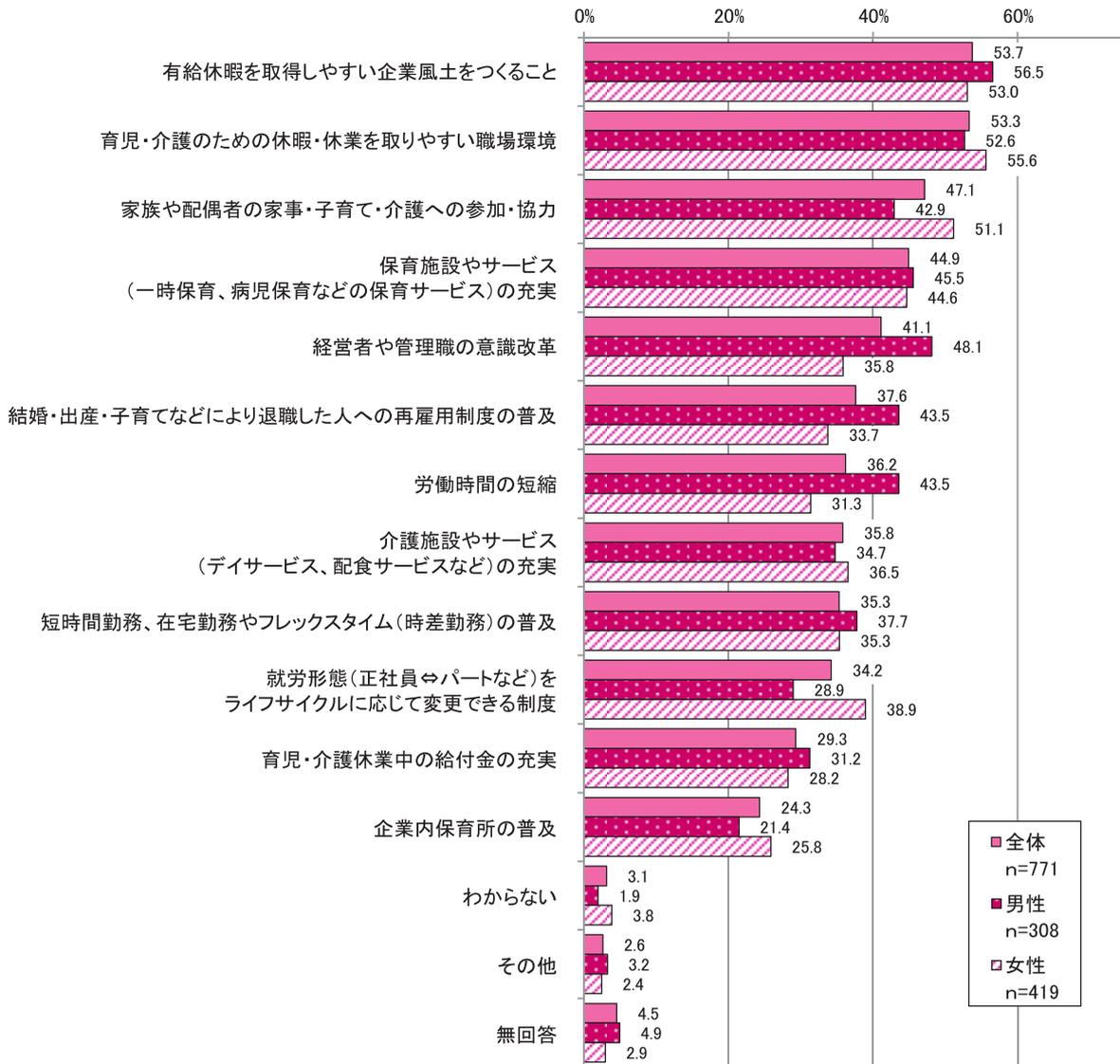


【図9】仕事と家庭、個人の生活のバランスの現実 平成30年度市民アンケート



【図10】仕事と家庭の両立のために必要なこと 平成30年度市民アンケート

単位: % [複数回答]



課題5 家庭や地域における男女共同参画の推進

施策の方向

平成30(2018)年度の市民への調査において、家庭での家事・育児・介護の分担の満足度は、男性が87.0%であるのに対して、女性は58.5%と28.5ポイントの差がありました。(図11)

家庭での役割分担については、「食事の準備」や「掃除・洗濯」、「食事の後かたづけ、食器洗い」、「育児」、「日常の買い物」について、「主に妻の役割である」割合が非常に高くなっています。(図12)

家庭での主な役割を女性が担っている状況であり、男女がともに家事、育児、介護等を担うことができるよう、特に男性への意識啓発を行っていく必要があります。

家庭内で一人が家事や育児を背負わないために、家事分担や時短の仕方などのアイデアを提供する等家族が協力して家事・育児・介護に関わることができるような取り組みをしていくことが大切です。一方、家庭内のみで家事・育児・介護等を背負うのではなく、担い手の負担が軽減され、安心して家庭生活を送ることができるよう地域で支えあう仕組みづくりにも取り組んでいかなければなりません。

地域活動においては、地域活動の役員をしたことがある女性は男性より多いものの会長などの代表者が男性であったり、男女の役割の固定化などの実態があります。(図15)

生活の拠点である地域において、あらゆる年代の男女が主体的に参画し、多様な視点を生かしたまちづくり活動が行われるよう地域における男女共同参画を促進する必要があります。男女がともに地域活動に参画するためには、「若い世代の人の意見を聞くなど誰でも参加しやすい雰囲気をつくる」、「会議などの開催時刻の配慮や会議の時間・回数の短縮を図る」など地域活動の運営方法を改善していくことが求められているといえます。(図13)

施策

1 家庭における男女共同参画の推進

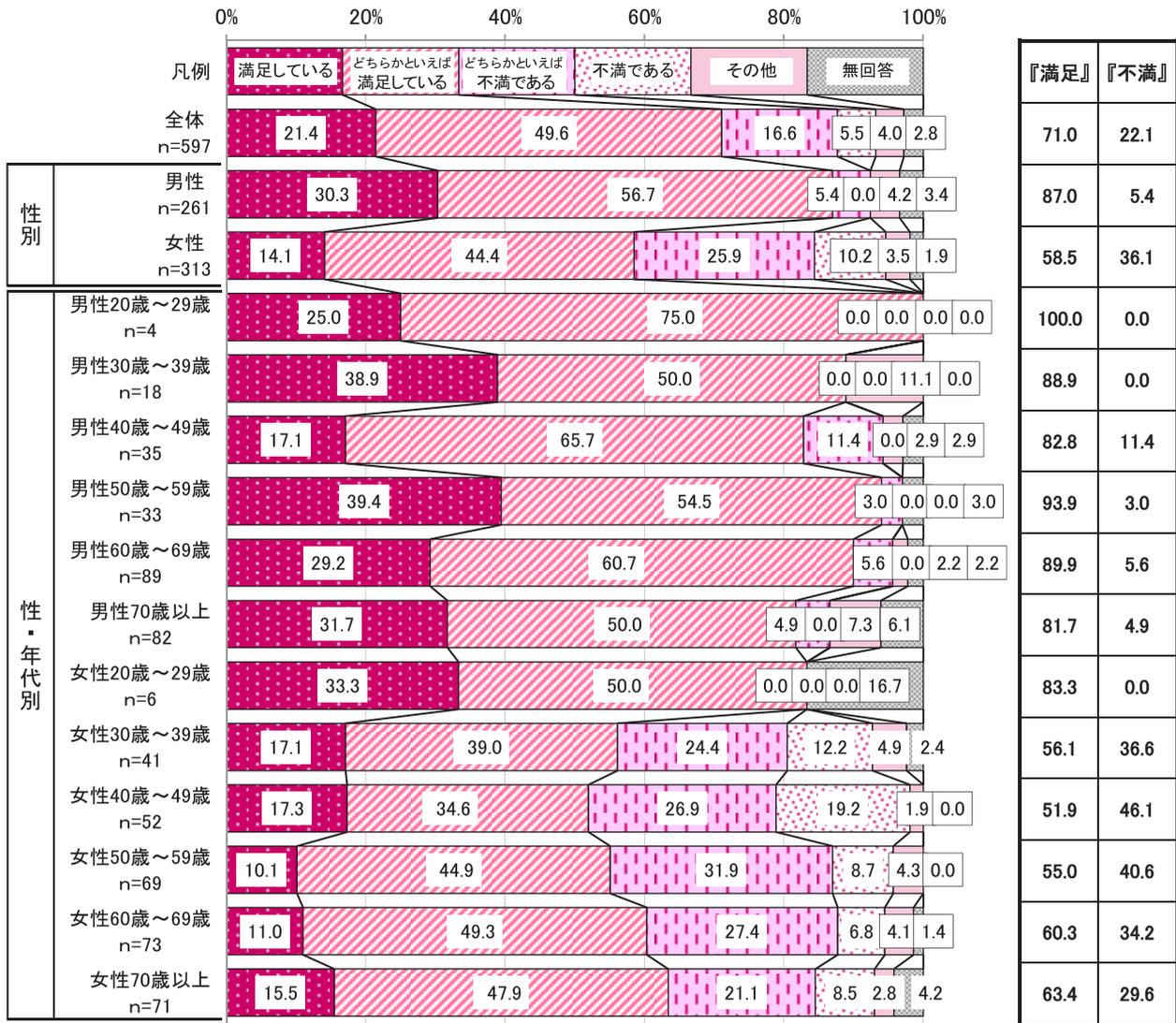
性別に基づく固定的な役割分担意識を見直すための意識啓発を行います。

男性の育児・家庭生活への参画を進めるため、男性の興味に沿った参加しやすいテーマ、時間帯に考慮した学習機会の充実を図ります。

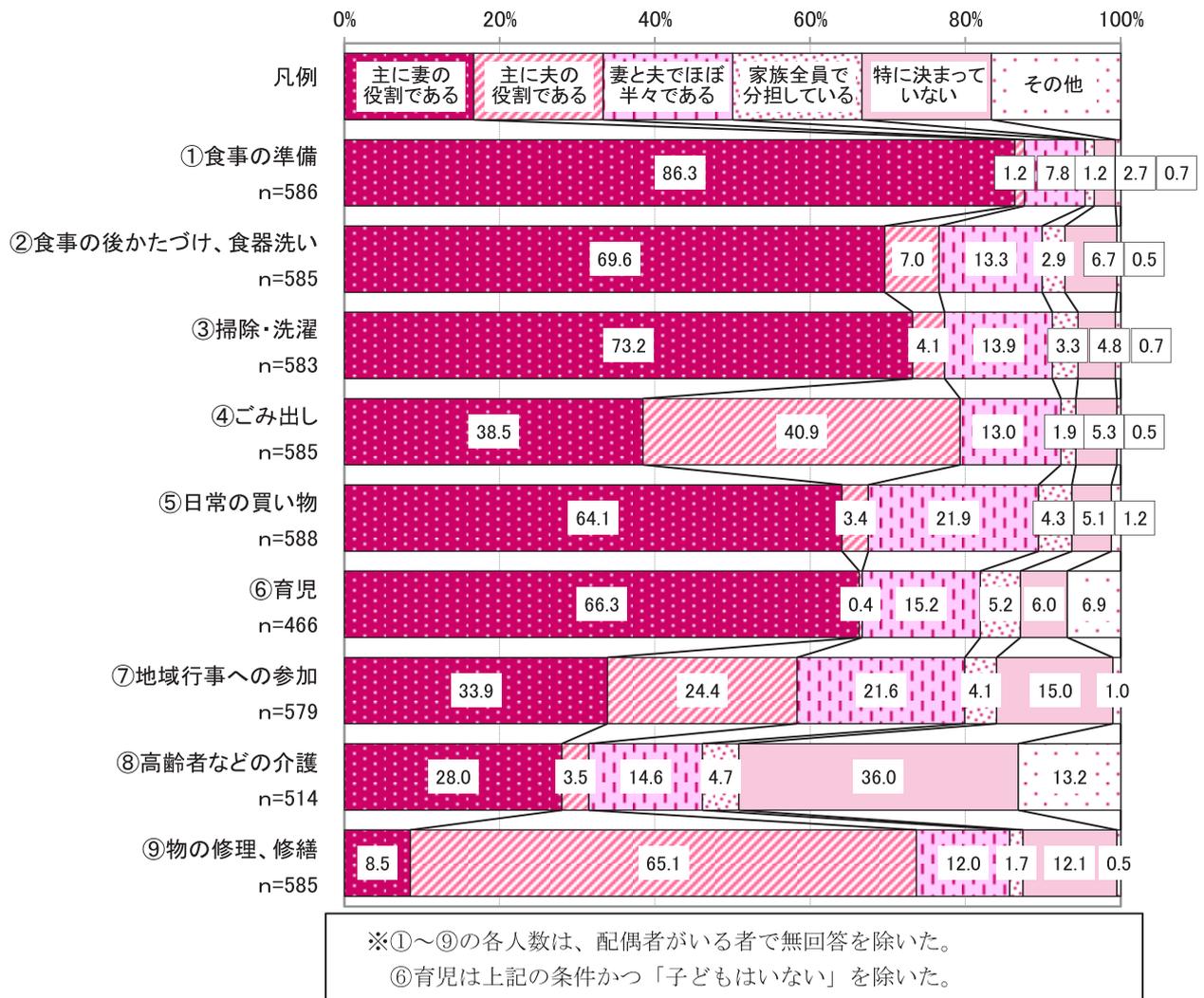
2 地域活動における男女共同参画の推進

地域活動において、男女の固定的役割分担意識を見直し、多様な人材が主体的に参画するための支援を行います。また、防災分野において女性の視点が反映され、ニーズに応じた対応ができるよう男女共同参画を促進します。

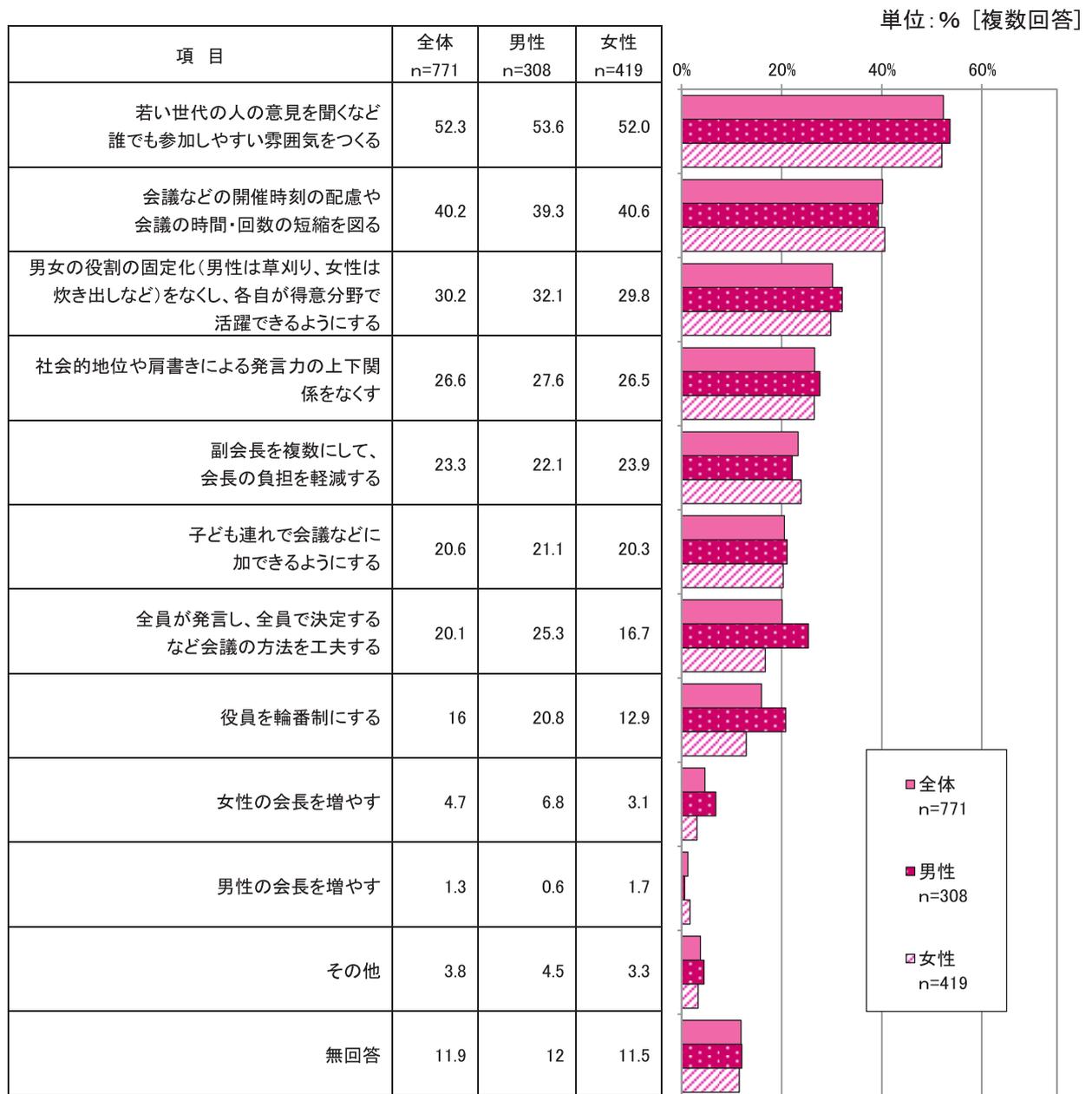
【図11】家庭での家事・育児・介護の分担の満足度 平成30年度市民アンケート



【図12】家庭での家事・育児・介護の分担 平成30年度市民アンケート



【図13】男女がともに地域活動に参画するために必要なこと 平成30年度市民アンケート



課題6 方針決定過程への女性の参画の推進

施策の方向

前期5年間を振り返ると、「市の審議会における女性委員の占める割合」は令和元(2019)年度で21.6%であり、前期計画期間の数値目標40%を大幅に下回っています。また、「市職員の管理職に占める女性の割合」は令和元(2019)年度で14.0%であり、以前と比べて管理職の人数は増加傾向にあるものの数値目標20%には達していない状況です。

平成30(2018)年度の市民への調査において、「政治の場」での男女の平等意識は、男性の方が優遇されていると思う人が7割を超えており、依然として平等意識が低い状況にあります。(図5)

調査においては、女性のリーダーが増えない原因として、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分でないこと」が47.2%、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと」が42.3%、「長時間労働の改善が十分でないこと」が38.4%、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」が32.8%と上位にあがっています。女性の意欲の要因よりは、女性がリーダーとして活躍するための環境による要因のほうが大きいことがうかがえます。(図14)

地域活動の場においては、役員として活動する女性は多いものの、会長や代表者などの責任ある立場になる女性が少ない傾向があります。(図15)

将来にわたって活力ある豊かな地域社会を持続するためには、多様な人材の能力の活用や多角的な視点の導入などの観点から、引き続きあらゆる分野の方針決定の過程、話し合いの場に女性の参画を進めていくことが必要です。

後期実施計画期間においては、市役所内の女性管理職や次期管理職となる女性リーダーの育成に重点的に取り組みます。

施策

1 市の方針決定過程への女性の参画の推進

本市における審議会などの施策・方針決定過程の場に、女性の登用を推進します。市職員の女性リーダーの育成に積極的に取り組みます。

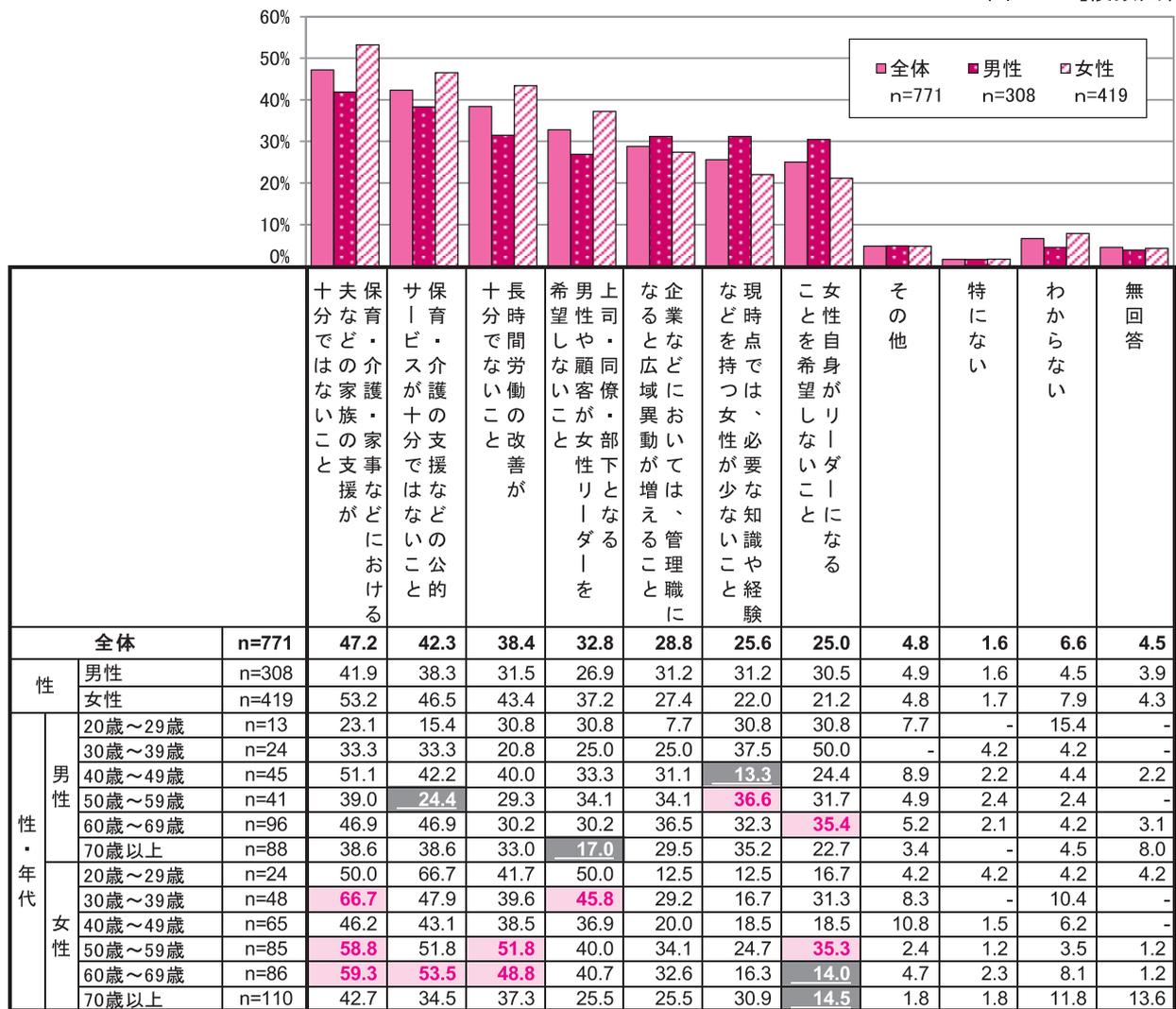
2 事業者、団体などにおける方針決定過程への女性の参画の推進

あらゆる機会を通じて女性の参画についての啓発を行います。

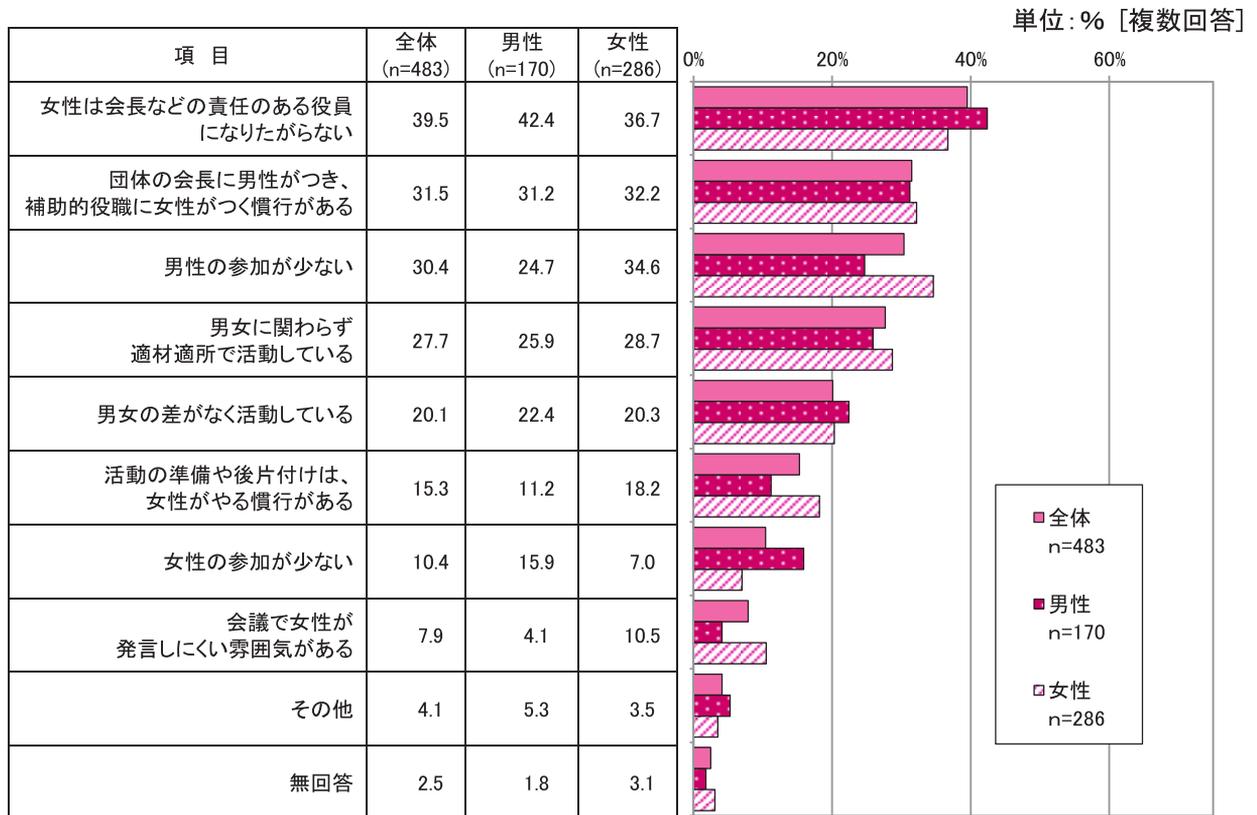
女性登用に関する取り組みの好事例の発信を行い、事業者、地域団体に積極的に働きかけを行います。

【図14】女性のリーダーが増えない原因 平成30年度市民アンケート

単位：％ [複数回答]



【図15】地域活動の実態について 平成30年度市民アンケート



基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境づくり

課題7 生涯を通じた男女の健康と自立の支援

施策の方向

生涯にわたり心身ともに健康に暮らすことができるよう、各ライフステージにおいて、性差に応じた適切な健康対策を行うことが大切です。特に、女性の妊娠や出産に対しては、安心して子どもを産み育てることができるよう環境を整えることが必要です。

また、すべての人々が安心して暮らすためには、ひとり親家庭、高齢者、障がいのある人、外国人、性的少数者などが生活上困難な状況に置かれている場合があることに留意し、地域で自立できるよう支援を行う必要があります。これらの困難な状況が女性であることで更に困難な状況に置かれている場合については、それぞれの状況に応じた支援を行うことが必要です。

施策

1 男女の健康の保持増進

男女ともに生涯を通じて健康で豊かな生活を送れるよう、ライフステージに応じたところと身体健康教育、健康診査、相談体制の充実を図ります。

子どもを安心して生み育てることができるよう、妊娠・出産期における健康づくりや不安を解消するために健康診査や保健指導、相談、また父親となる男性への指導などの支援を推進します。

2 だれもが安心して暮らし、自立できるための支援

ひとり親家庭や高齢者、障がいのある人、外国人、性的少数者など生活上の困難に直面する人に対して、地域社会とのつながりを持てるよう相談等の支援を推進します。

課題8 男女間の暴力の防止と被害者への支援の推進

施策の方向

平成30(2018)年度の市民への調査において、配偶者や恋人から「命の危険を感じるほどの暴力を受けたことがある」女性は2.3%、男性は0.3%、「なぐる、蹴るなどの暴力を受けたことがある」女性は8.3%、男性は1.6%であり、女性が多く被害を受けている状況です。(図16)

暴力を受けた人のうち、暴力について、だれか(どこか)に相談した人が37.1%、だれにも相談しなかった人が60.3%と6割以上が相談をしていない現状があります。(図17)

中学生・高校生への調査では、デートDVについて、されたことがあると回答した割合は、「友人との付き合いに干渉したり、付き合うことを認めなかったりする」が3.6%、「つきまとったり、信じられない回数や内容のメールなどを送る」が3.3%となっています。(図18)

男女間の暴力を防止し、暴力を許さない社会の実現をめざした意識啓発及び各種法律・制度の周知を図るとともに、暴力を受けた人が早期に相談できるよう相談窓口の周知や相談体制の充実を図ることが必要です。

被害が潜在化することが多いDVの防止にあたっては、早期からの対策として、学生や青少年に対するDV防止の啓発を行うことが重要と考えます。

また、セクシュアル・ハラスメントの被害については、女性が男性よりも経験がある割合が高く、職場において多くのハラスメントが生じると考えられることから、事業者におけるセクシュアル・ハラスメント等のハラスメント対策について啓発を行っていく必要があります。(図19)

施策

1 男女間の暴力を防止するための啓発活動の推進

DVが重大な人権侵害であることの認識のもと、人権尊重の意識を高める教育を推進するとともに、青少年期から様々な機会や媒体を通じた啓発活動を推進します。

2 被害者への支援の推進

被害者が自立した生活を送ることができるよう、警察、県、人権擁護委員協議会など関係機関、団体などと連携し、被害者の安全を確保するとともに被害者の個人情報管理、住宅の確保、就業支援、経済的支援、福祉サービスの提供など、被害者の状況に応じた支援を行います。

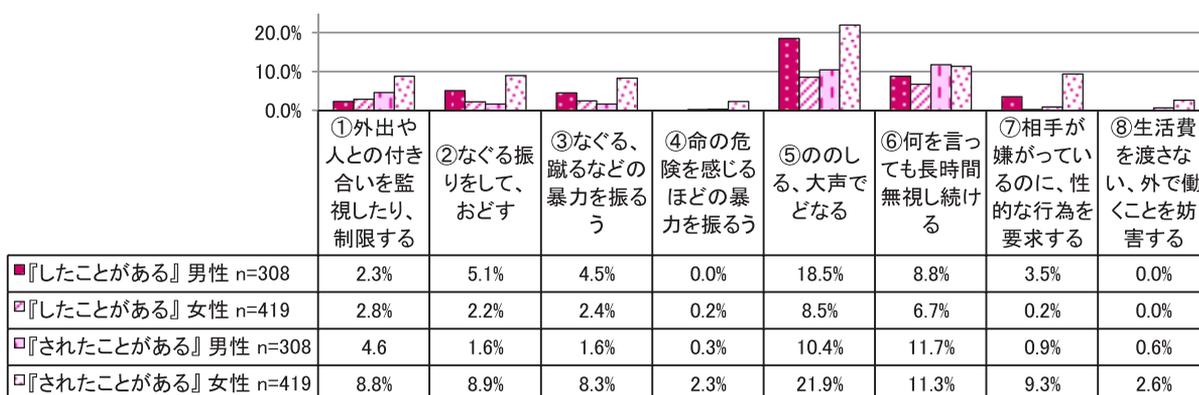
母子・父子自立支援員による、支援の充実を図ります。

【図16】ドメスティック・バイオレンス(DV)の経験 平成30年度市民アンケート

※『したことがある』は「したことがある」「した・された両方ある」の合計

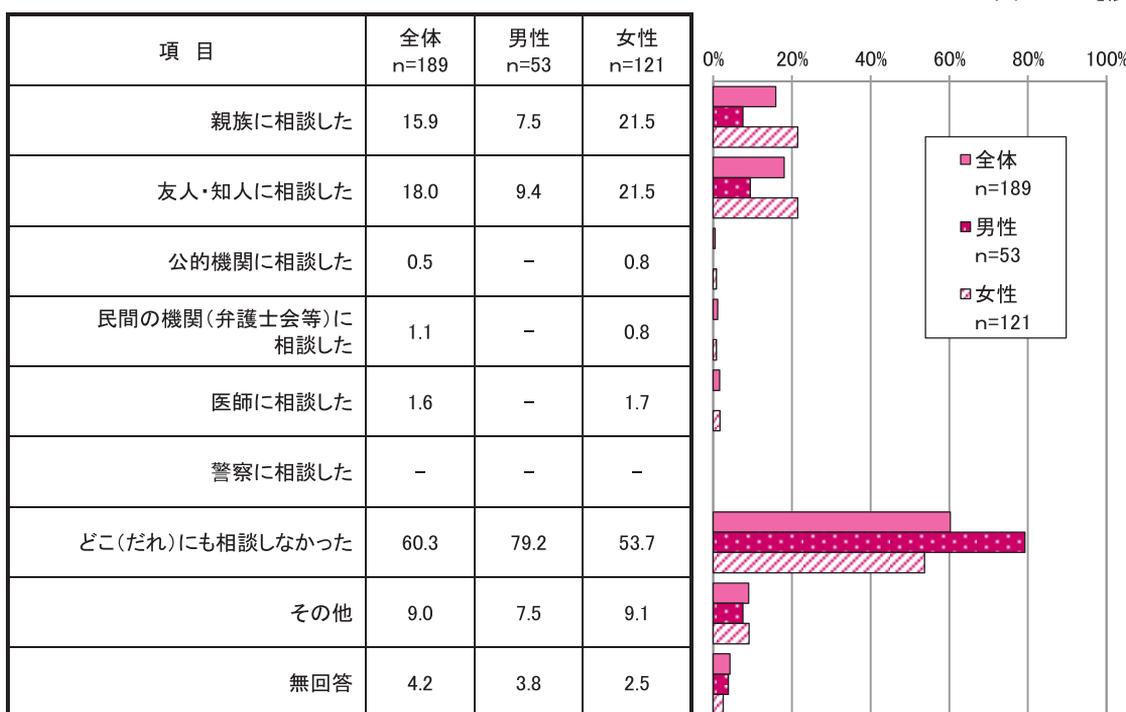
※『されたことがある』は「されたことがある」「した・された両方ある」の合計

	『したことがある』※	『されたことがある』※
① 外出や人との付き合いを監視したり、制限する.....	2.9%	7.1%
② なぐる振りをして、おどす.....	3.4%	6.3%
③ なぐる、蹴るなどの暴力を振るう.....	3.2%	6.0%
④ 命の危険を感じるほどの暴力を振るう.....	0.3%	2.0%
⑤ ののしる、大声でどなる.....	12.6%	18.1%
⑥ 何を言っても長時間無視し続ける.....	7.7%	11.3%
⑦ 相手が嫌がっているのに、性的な行為を要求する.....	1.6%	5.7%
⑧ 生活費を渡さない、外で働くことを妨害する.....	0.0%	2.1%



【図17】配偶者や恋人から受けた暴力などについての相談状況 平成30年度市民アンケート

単位：% [複数回答]



【図18】デートDVの経験 平成30年度中学生・高校生アンケート

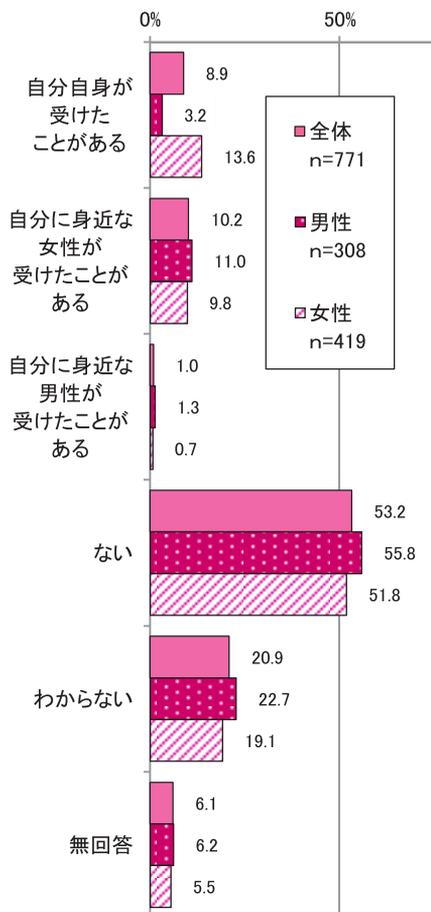
※『したことがある』は「したことがある」「したこともされたこともある」の合計
 ※『されたことがある』は「されたことがある」「したこともされたこともある」の合計

	『したことがある』※	『されたことがある』※
① メールを勝手に見たり、メールアドレスを勝手に消したりする。.....	1.8%	3.2%
② 友人との付き合いに干渉したり、付き合いことを認めなかったりする。....	2.1%	3.6%
③ つきまったり、信じられない回数や内容のメールなどをする。.....	0.7%	3.3%
④ ながる振りをして、おどす.....	1.0%	1.8%
⑤ ながる、けるなどの暴力をふるう。.....	1.0%	1.5%
⑥ 大声でどなる.....	1.2%	1.7%

【図19】セクシュアル・ハラスメントの経験 平成30年度市民アンケート

単位：％ [複数回答]

※全体より10ポイント以上高い＝太字・塗潰し（赤）、全体より10ポイント以上低い＝白太字・下線・塗潰し（青）。
 ただし30サンプル未満の属性は除く。



		こ と が 自 分 が 受 け た	受 け た こ と が 自 分 に 近 い 女 性 が	受 け た こ と が 自 分 に 近 い 男 性 が	な い	わ か ら な い	無 回 答	
全体		n=771	8.9	10.2	1.0	53.2	20.9	6.1
性	男性	n=308	3.2	11.0	1.3	55.8	22.7	6.2
	女性	n=419	13.6	9.8	0.7	51.8	19.1	5.5
性・年代	20歳～29歳	n=13	23.1	23.1	7.7	30.8	7.7	7.7
	30歳～39歳	n=24	-	12.5	-	58.3	25.0	4.2
	40歳～49歳	n=45	6.7	13.3	-	46.7	33.3	-
	50歳～59歳	n=41	-	7.3	2.4	63.4	22.0	4.9
	60歳～69歳	n=96	4.2	14.6	1.0	52.1	20.8	8.3
	70歳以上	n=88	-	5.7	1.1	63.6	21.6	8.0
	女性	20歳～29歳	n=24	8.3	16.7	-	45.8	29.2
30歳～39歳	n=48	29.2	14.6	2.1	41.7	10.4	4.2	
40歳～49歳	n=65	15.4	9.2	-	50.8	23.1	3.1	
50歳～59歳	n=85	21.2	5.9	1.2	55.3	15.3	1.2	
60歳～69歳	n=86	7.0	12.8	1.2	53.5	19.8	5.8	
70歳以上	n=110	6.4	7.3	-	53.6	20.9	11.8	

女性の活躍の推進（女性活躍推進法に基づく市町村推進計画）

課題9 働く場や働き方における女性の活躍の推進

現状と課題

我が国は急速な人口減少の局面を迎え、労働力人口の維持はニーズの多様化やグローバル化が進む社会において、不可欠となっています。この課題に対応するためには、働く場における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが必要であり、女性の視点による新たな価値の創造や生産性の向上といった女性の活躍の推進が重要となっています。しかしながら、国の統計では、労働力人口における女性の就業率は、上昇してきているものの、就業希望者のうち育児・介護等を理由に働いていない女性や第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど育児や介護を理由とした非就業の女性が多い状況にあります。また、管理職における女性の割合も高まらず、働く場面において、女性の力が十分発揮されているとはいえない状況です。

国では、女性の活躍の推進を着実に前進させるため、平成27（2015）年9月にいわゆる「女性活躍推進法」が制定され、地方公共団体や民間事業主が行動計画を策定することを義務付けるなど目標の達成に向けて取り組みを加速させてきました。

廿日市市においては、平成30（2018）年度に行った市民への調査において、一般的に女性が職業をもつことについて、「結婚・出産に関わらず、ずっとフルタイムで職業を続ける方がよい（就業継続型）」が26.1%と最も高く、過去の調査と比較し、「子どもができれば辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい（再就職型）」が減少傾向にあります。（図20）

また、事業所への調査においては、管理職や役員への女性登用意向は、73.7%と高い数値を示しており（図21）、女性活躍推進のメリットとして、「女性の視点を生かすことにより生産性向上につながる」という回答が60.5%と高い数字を示している（図22）など、女性の登用について積極的な姿勢がうかがえました。

施策の方向

今後、女性が自分らしい働き方を選択し、力を最大限に発揮するためには、受け入れ側である企業に対して男女間格差の是正、女性が多い傾向にある非正規職員の処遇改善、男女問わず育児休業や休暇の取得促進等働きやすい雇用環境づくりへの働きかけを行っていく必要があります。

一方、働く側である女性に対しては、ライフステージに応じて多様な働き方を選択できるよう保育や介護サービスなどの支援を行うとともに、男女が継続的に働く場と家庭生活の場を両立できるよう男性に対しても働き方の意識改革や家庭生活との両立支援を行う必要があります。

施策

1 女性が活躍する雇用環境の促進

女性が意欲と能力を十分発揮し、働きやすい職場環境をつくるため、事業所に対して積極的な女性の採用や管理職登用、非正規雇用の処遇改善等の啓発を行います。

2 多様な働き方への支援

女性がライフステージに応じて多様な働き方を選択できるよう女性に対する再就職支援、起業支援を行うとともに、企業へのダイバーシティ経営の意識啓発を行います。

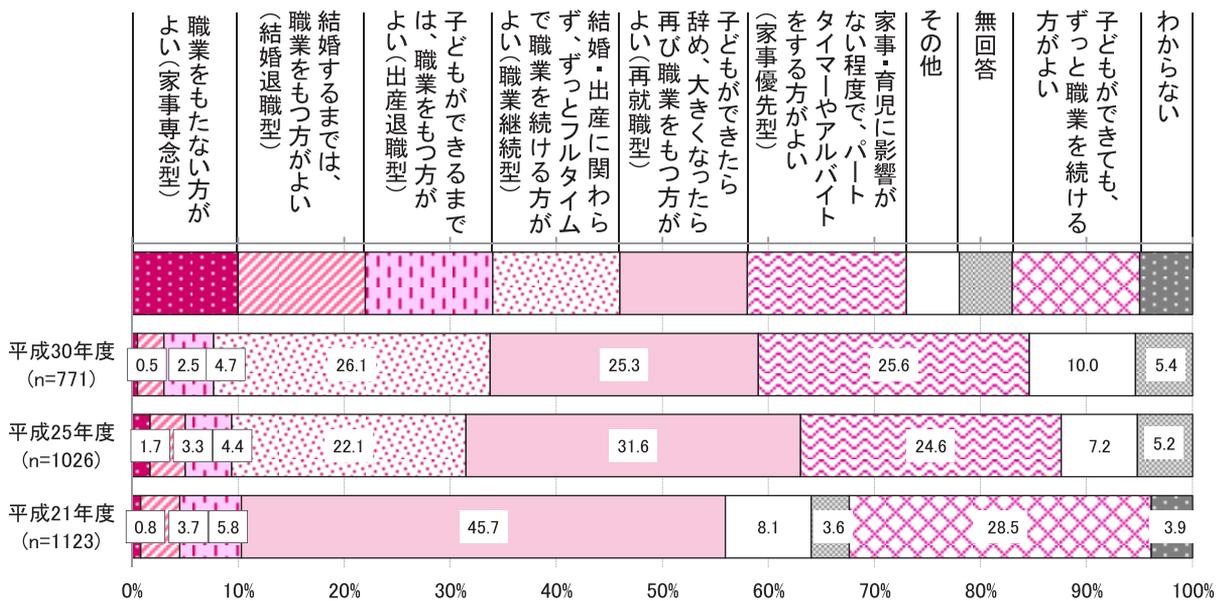
同じライフステージにいる女性や地域で活動している先輩女性と交流し、課題の共有や新たな活動が生まれるよう人と人をつなぐ場づくりを推進します。

3 男性の家庭への参画の促進

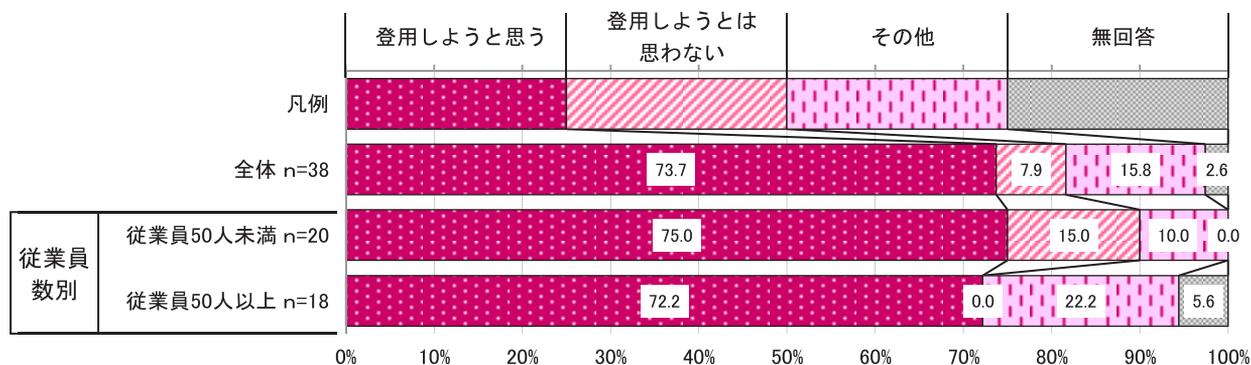
女性の就業を促進するため、男性に対して働き方や意識の変革、仕事と家庭生活との両立に向けた育児休業や休暇取得の促進等の取組を推進します。

【図20】一般的に女性が職業をもつことについて 平成30年度市民アンケート

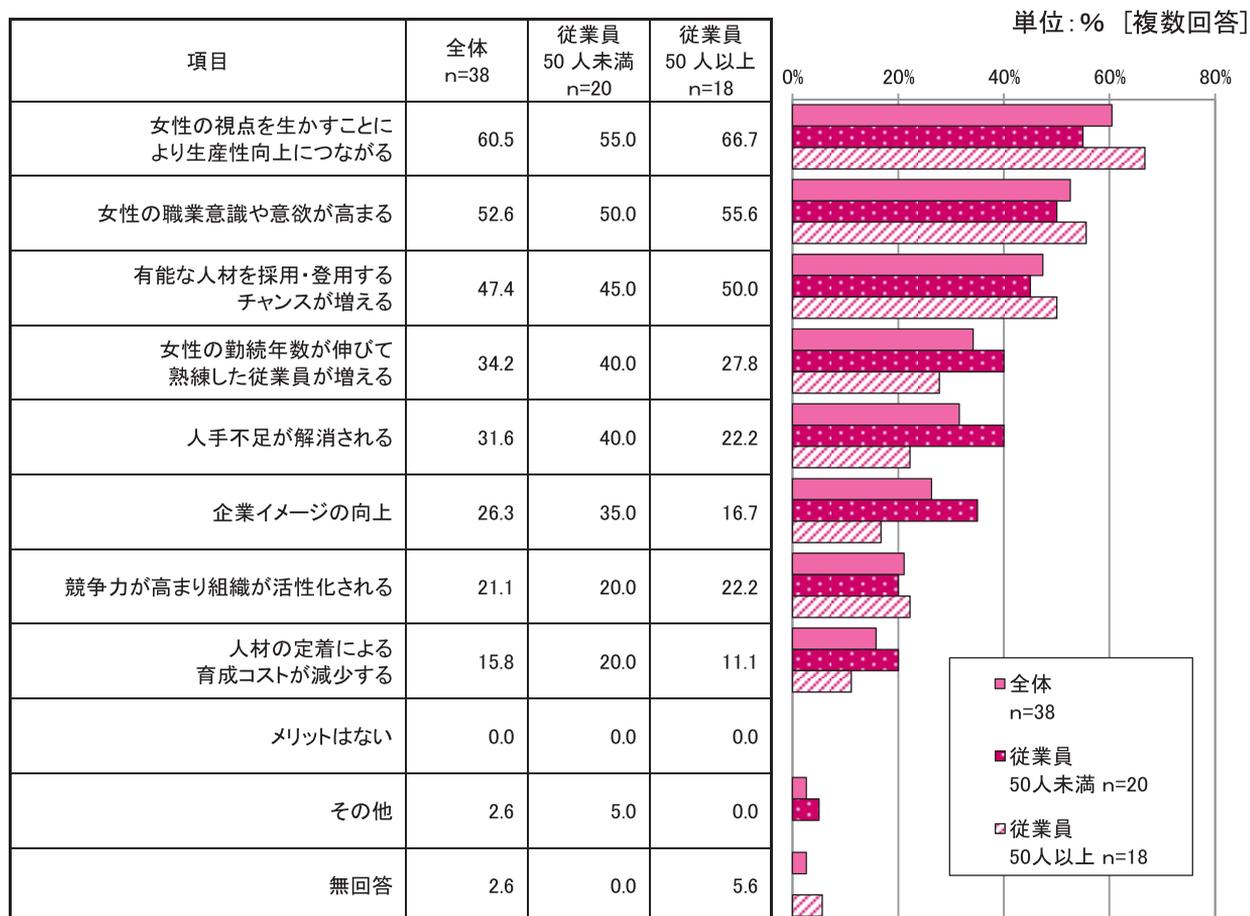
※平成21年度は「結婚・出産に関わらず、ずっとフルタイムで職業を続ける方がよい(職業継続型)」の項目がなく、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」、「わからない」は平成21年度のみのも項目である。



【図21】管理職や役員への女性登用意向 平成30年度事業所アンケート



【図22】女性活躍推進のメリット 平成30年度事業所アンケート



第3章 実施計画【後期（令和2（2020）年度～令和7（2025）年度）】

1 施策の内容

実施計画は、第2次プランの基本計画で定めた計画の体系（基本目標—課題—施策）に基づいて、施策を計画的、効果的に推進していくため、具体的取り組みを明らかにしたものです。具体的取り組みの実施により、課題の解決を図り、基本目標の達成につなげていきます。

施策ごとに具体的取り組み、内容、担当部署、関連する計画等を明記しています。

重点的取り組みは、市民・事業所等への調査の結果、懇話会等で出された意見及び前期実施計画の取り組みの成果を勘案し、これまでの男女共同参画の意識の浸透を図る事業から前進し、具体的に実践、行動する事業に転換を図るよう位置付けています。

表中、

具体的取り組みのうち☆印で網掛けしているものを「重点的取り組み」とします。

実施時期の区分は、次のとおりです。

新 規：後期実施計画で新規に取り組むもの

継 続：前期実施計画から継続して取り組むもの

見直し：前期実施計画から内容を見直して取り組むもの

基本目標Ⅰ 男女共同参画を進めるための人づくり

課題1 男女共同参画意識の浸透

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 市民に分かりやすい広報・啓発の推進・充実				
1	市民センターでの啓発	市民センターにおいて、地域性に 応じた講座など啓発事業を実施し ます。	市民センター	継続
2	講演会や出前講座 等による啓発	講演会や映画上映、セミナー等 により男女共同参画についての理 解を深め、地域、職場、家庭など における固定的な性別役割分担意 識や慣行などの見直しについての 啓発を行います。	人権・男女共同推進課	見直し
3	男女共同参画週間 事業の実施	男女共同参画週間を活用して市民・ 事業者に向けた広報を行います。	人権・男女共同推進課	継続
施策2 情報の収集・発信の充実				
4	市ホームページや市 広報紙による啓発	市ホームページや市広報紙等にお いて男女共同参画の推進に関する 情報提供を行います。	人権・男女共同推進課	継続
5	市民図書館での啓発	男女共同参画に関する図書や資料 を収集し、貸出、閲覧及び企画展 示を行います。	図書館	見直し
6	男女共同参画の視 点に配慮した表現の 普及促進	「男女共同参画の視点から考える公 的広報の表現ガイドライン」に基づ き、性別による固定観念にとられ ない表現や写真などの掲載に努め ます。	人権・男女共同推進課 全部署	新規
7	市職員への啓発	職員に対し、定期的な研修の実施や 最新の情報提供を通じて意識啓発 に努めます。	人権・男女共同推進課	新規
8	男女共同参画に関す る国際的な情報の収 集・提供	国際的な情報を収集し、市民センター の講座、リーフレットやパネル展示等 により提供します。	人権・男女共同推進課	継続

課題2 男女共同参画の基本的な考え方を大切にした教育の推進・充実

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 子どものころからの男女共同参画に関する教育の推進				
9	教職員・保育士・保護者に対する研修・啓発の実施	男女共同参画の視点に立ち、教育委員会や廿日市市保育園連絡会と連携し、教職員などを対象とした研修を実施します。	人権・男女共同推進課	継続
10	男女共同参画の視点に立った授業などの取り組みの推進	児童・生徒の発達段階に応じた人権尊重の教育を実践し、性別にとらわれずそれぞれの個性を大切にした男女共同参画の視点に立った教育の充実を図ります。	学校教育課 人権・男女共同推進課	継続
11	キャリア教育の推進	児童・生徒を対象とし、自立の意識及び確かな職業観、勤労観を育むための職場体験等の実施及び進路指導の充実を図ります。	学校教育課	継続
施策2 男女が参画する能力を高めるための教育・学習機会の充実				
12	男女が参画する能力を高めるための学習機会の提供	介護や子育て、清掃、防災などそれぞれの地域に合ったテーマでの、男女共同参画の研修会などを開催し、男女が参画する能力を高めるための学習機会を提供します。	人権・男女共同推進課 市民センター	継続
13	家庭の教育力を高める講演会などの開催及び講座の開催支援	青少年育成団体と連携した家庭教育講演会などの開催及び外部団体が実施する講座に対し支援を行います。	生涯学習課	継続
14	地域における人材育成	地域において女性が活躍できるようNPO等の支援や各種団体などと連携し、人材育成を行います。	生涯学習課 協働推進課	見直し

基本目標Ⅱ 男女が生き生きと活躍する地域づくり

課題3 働く場における男女共同参画の推進

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 働く場における男女の均等な機会や待遇についての啓発の推進				
15	企業・事業所への情報提供、セミナーの開催	企業・事業所に対し、労働に関する法律、両立支援制度・優遇制度及びワーク・ライフ・バランスや働き方改革の優れた取り組みを行っている事例などの情報をパンフレットやセミナーの開催などにより提供します。	人権・男女共同推進課 産業振興課 しごと共創センター	見直し
16	再就職を希望する女性への学習機会の提供	就職や結婚・出産により一度職場を離れ、再就職を行おうとする女性を対象としてセミナーを開催します。	人権・男女共同推進課	継続
17	起業支援	地域の資源を活かした創業やコミュニティビジネスの手法を生かして、地域の中に仕事や暮らしをつくる起業支援に商工会議所、商工会などと連携して取り組みます。	産業振興課 しごと共創センター	継続
施策2 働く場におけるポジティブ・アクションの推進				
18	ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の働きかけ	企業・事業所を対象に、女性の能力を発揮するためのポジティブ・アクション(積極的改善措置)のための啓発を行います。	人権・男女共同推進課	継続

課題4 ワーク・ライフ・バランスの推進

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 事業者、市民への啓発の推進				
19	リーフレットや市広報紙による啓発	市民や事業者を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する冊子の配布や市広報紙による啓発を行います。	人権・男女共同推進課	継続
20	企業・事業所への情報提供、セミナーの開催 (再掲 II-3-①-No.15)	企業・事業所に対し、労働に関する法律、両立支援制度・優遇制度及びワーク・ライフ・バランスや働き方改革の優れた取り組みを行っている事例などの情報を、パンフレットやセミナーの開催などにより提供します。	人権・男女共同推進課 産業振興課 しごと共創センター	見直し
21	☆ 子育て中の男女を対象とした情報交換の場づくり	子育て中の男性同士や女性同士など両立に関して同じ悩みを持った市民同士の情報交換の場を設けます。	人権・男女共同推進課	新規
22	☆ 市職員の時間外勤務の縮減・休暇の取得促進	市役所の生産性を向上させ時間外勤務を縮減するとともに、各種休暇の取得を促進し、市職員のワーク・ライフ・バランスの意識を高めます。	人事課 (次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画)	見直し
23	☆ 市職員の育児休業取得の促進	企業等に対し率先して男性職員の育児休業取得率の向上に取り組みます。	人事課 (次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画)	新規
施策2 両立を支援する保育サービス・介護サービスの充実				
24	☆ 多様な保育サービスの充実	延長保育、病児保育、休日保育など、保育を必要とする保護者のニーズに応じた保育サービスを実施します。	こども課 (子ども・子育て支援事業計画)	継続
25	☆ 放課後などの居場所の確保	留守家庭児童会や放課後子供教室を実施(拡充)するとともに、市民センターなどにおいて、子どもの放課後の居場所づくりに努めます。	こども課 生涯学習課 市民センター (子ども・子育て支援事業計画)	継続

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
26	☆ 介護サービスの充実	介護により離職しなければならない状況を少なくできるよう、多様な介護サービスの充実に努めます。	高齢介護課	見直し
27	子育て・介護サービスの情報提供	男女がともに働き続けることができるよう、子育て支援や介護の各種サービスについて市民に行き届くよう情報提供を行います。	こども課 高齢介護課	見直し
28	ファミリー・サポート・センター事業の推進	子育てサポーターを養成し、ファミリー・サポート・センター事業の利用を促進します。	子育て応援室 (子ども・子育て支援事業計画)	継続
29	市が実施する行事等での託児の実施	市が実施する行事や会議等において託児支援に努めます。	全部署	新規

課題5 家庭や地域における男女共同参画の推進

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 家庭における男女共同参画の推進				
30	家庭内の役割分担に関する啓発	家庭における家事・育児・介護等の分担の満足度が向上するよう、市広報紙やリーフレットなどを活用した情報提供や啓発を行います。	人権・男女共同推進課	継続
31	☆ 男性を対象とした家事・育児・介護等セミナーの開催	家庭や地域活動への男性の参画を促進するため、男性の興味に沿った参加しやすいテーマ設定や時間帯に考慮したセミナーを開催します。	人権・男女共同推進課 市民センター	継続
32	親子(母子)健康手帳等の交付	父親も一緒に子育てに参画することへ関心が持てるよう、父親向けリーフレットの配布や親子健康手帳カバーアート事業等、親子健康手帳を活用した男性への働きかけを行います。	子育て応援室	継続
施策2 地域活動における男女共同参画の推進				
33	女性団体への活動支援	女性団体が、地域でより活躍できるよう、活動の支援を行います。	人権・男女共同推進課	継続
34	女性消防団の育成・支援の実施	地域の女性消防団の育成・支援を行います。	消防本部警防課	継続
35	防災・災害時における女性の参画の促進	災害時に、男女のニーズの違いに応じた対応ができるよう、防災計画の策定や地域の防災活動において女性の参画を進めます。	危機管理課 (地域防災計画)	新規
36	まちづくり活動への多様な主体の参画の促進	市民活動団体、NPO、企業、大学など多様な主体が互いの強みを生かしてまちづくりに取り組めるよう、お互いの活動を知り合い、活動者同士が対話できる機会をつくります。 (まちづくり交流会の開催)	協働推進課 (協働のまちづくり基本条例)	継続

課題6 方針決定過程への女性の参画の推進

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 市の方針決定過程への女性の参画の推進				
37	審議会等委員への女性の積極的登用	「廿日市市審議会等委員への女性登用促進ガイドライン」により、市の審議会等委員の女性の積極的登用を推進します。	全部署	継続
38	☆ 市役所の女性管理職の育成	女性職員が適性を生かして能力が発揮できる職域の拡大、環境整備を行います。 研修派遣などにより、市職員の能力開発と管理職への意識向上を図ります。	人事課 (女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)	継続
施策2 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推進				
39	企業への女性の登用に向けた啓発	企業・事業所に対し、女性の管理職登用の先進事例の紹介や効果について情報提供を行います。	人権・男女共同推進課 産業振興課 しごと共創センター	見直し
40	地域活動団体への啓発	地域団体に対し、出前トークなどにより女性登用に関する取り組みの好事例の紹介、女性参画の必要性を啓発します。	人権・男女共同推進課 地域政策課	新規

基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境づくり

課題7 生涯を通じた男女の健康と自立の支援

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 男女の健康の保持増進				
41	ライフステージに応じた健康の保持増進	生涯を通じた健康づくりのため、食事や運動に関する健康教室や健康相談、健康診査を行います。	健康推進課 (健康はつかいち21)	見直し
42	妊娠・出産期の支援	安全な出産に向けた妊娠・出産期の女性を対象とした健康診査、相談及び出産を控えた男女への指導の充実を図ります。	子育て応援室 (ネウボラはつかいち)	新規
43	こころの健康への取り組みの実施	相談しやすい体制づくりや、ライフステージに応じた相談窓口の周知に努めます。また、地域で市民一人一人がゲートキーパーとしての意識を持ってもらうよう啓発を行います。	健康推進課 (自殺対策計画)	継続
44	発達段階に応じた性教育の推進	児童・生徒への発達段階に応じた適切な性教育を推進します。	学校教育課	継続
施策2 だれもが安心して暮らし、自立できるための支援				
45	ひとり親家庭への支援	ひとり親家庭を対象に、就業のための資格の取得などの支援や、相談事業を実施します。	こども課	継続
46	高齢者の生きがい対策・社会参加の推進	高齢者が生きがいを持って社会とのかかわりを持ちながら暮らしていけるよう、介護予防、地域活動への参加、就労支援などの取り組みを推進します。	高齢介護課	見直し
47	障がいのある人への就労支援	就労や社会参加に向けた訓練や相談などの支援を行います。	障害福祉課	新規
48	外国人への支援	多言語での生活情報の提供や相談体制の充実を図るとともに、多文化共生の意識づくりを行います。	協働推進課	新規
49	性的少数者への支援	性の多様性に配慮した施設等の環境整備や正しい理解を深めるための啓発を行います。	人権・男女共同推進課	新規

課題8 男女間の暴力の防止と被害者への支援の推進

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 男女間の暴力を防止するための啓発運動の推進				
50	DV(デートDV)防止に向けた啓発	市民、事業者、学生等に対して、市広報紙やリーフレットにより、被害者・加害者にならないためのDV防止に向けた啓発を行います。	人権・男女共同推進課	見直し
51	女性に対する暴力をなくす運動の実施	女性に対する暴力をなくす運動についての情報を、ポスターやパネル展示などにより、情報提供します。	人権・男女共同推進課 子育て応援室	継続
52	男女間の暴力を防止するための学習機会の提供	市民センターなどにおいて、セクシュアル・ハラスメントやDV防止のための学習機会を提供します。	人権・男女共同推進課 市民センター	継続
施策2 被害者への支援の推進				
53	相談支援の実施	母子・父子自立支援員による相談支援等を実施します。	子育て応援室	継続
54	相談窓口の周知・充実	学校内での相談窓口や、人権擁護委員協議会の子どもの人権SOSミニレターの周知など、児童・生徒・保護者が相談しやすい環境の整備を行います。	学校教育課 人権・男女共同推進課	継続
55	2次被害防止のための市職員の研修	2次被害の防止及び被害者の情報管理の徹底を図るため、窓口や支援担当部署の職員に向けた研修を行います。	人権・男女共同推進課 子育て応援室	新規
56	関係機関との連携などによる被害者支援	「要保護児童及びDV対策地域協議会」などにより、関係機関との連携による適切な保護、福祉サービスの提供など、被害者の状況に応じた支援を行います。	子育て応援室	継続

女性の活躍の推進

課題9 働く場や働き方における女性の活躍の推進

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策1 女性が活躍する雇用環境の促進				
57	企業・事業所への情報提供、セミナーの開催 (関連 II-3-①-No.15) (関連 II-4-①-No.20)	柔軟な勤務時間や事業所内保育等女性活躍推進の優れた取り組みを行っている事業所の取り組みを市広報紙や市ホームページを通じて紹介するほか、女性活躍支援制度や優遇制度に関するセミナーを開催します。	人権・男女共同推進課 産業振興課 しごと共創センター	見直し
58	ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の働きかけ (再掲 II-3-②-No.18)	企業・事業所を対象に、女性の能力を発揮するためのポジティブ・アクション(積極的改善措置)のための啓発を行います。	人権・男女共同推進課	継続
59	企業への女性の登用に向けた啓発 (再掲 II-6-②-No.39)	企業・事業所に対し、女性の管理職登用の先進事例の紹介や効果について情報提供を行います。	人権・男女共同推進課 産業振興課 しごと共創センター	見直し
60	☆ 市役所の女性管理職の育成 (再掲 II-6-①-No.38)	女性職員が適性を生かして能力が発揮できる職域の拡大、環境整備を行います。 研修派遣などにより、市職員の能力開発と管理職への意識向上を図ります。	人事課 (女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)	継続
61	市役所の女性職員の採用・昇任・配置などの職場環境の整備	採用、給与、昇任、配置等について、男女共同参画の視点に立った職場環境の整備を行います。 女性が多数を占める非正規労働者の待遇改善に努めます。	人事課 (女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)	見直し
62	事業者に対するハラスメント防止の啓発	事業者に対し、リーフレット等を利用したセクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメント防止のための啓発を行います。	人権・男女共同推進課	継続

番号	具体的取り組み	取り組みの内容	担当部署/ 関連する計画等	実施時期
施策2 多様な働き方への支援				
63	再就職を希望する女性への学習機会の提供 (再掲 Ⅱ-3-①-No.16)	就職や、結婚・出産により一度職場を離れ、再就職を行おうとする女性を対象としてセミナーを開催します。	人権・男女共同推進課	継続
64	起業支援 (再掲 Ⅱ-3-①-No.17)	地域の資源を活かした創業やコミュニティビジネスの手法を生かして、地域の中に仕事や暮らしをつくる起業支援に商工会議所、商工会などと連携して取り組みます。	産業振興課 しごと共創センター	継続
65	ダイバーシティ経営への意識啓発	事業所に対し、女性、高齢者、障がいのある人、生活困窮者、外国人などが就労しやすい雇用環境の整備に向けた啓発を行います。	人権・男女共同推進課 産業振興課 しごと共創センター (産業振興ビジョン)	新規
66	☆ 人と人をつなぐ場づくり	子育て期等の同じライフステージの女性が課題を共有し、情報交換する場をつくります。 フリーランスで活動したい人・している人同士が出会う場や地域活動に関わっている先輩女性から話を聞く場、地域に貢献している人材の紹介などを行います。	人権・男女共同推進課 協働推進課 産業振興課 しごと共創センター	新規
施策3 男性の家庭への参画の促進				
67	☆ 男性を対象とした家事・育児・介護等セミナーの開催 (再掲 Ⅱ-5-①-No.31)	家庭や地域活動への男性の参画を促進するため、男性の興味に沿った参加しやすいテーマ設定や時間帯に考慮したセミナーを開催します。	人権・男女共同推進課 市民センター	継続
68	☆ 市職員の時間外勤務の縮減・休暇の取得促進 (再掲 Ⅱ-4-①-No.22)	市役所の生産性を向上させ時間外勤務を縮減するとともに、各種休暇の取得を促進し、市職員のワーク・ライフ・バランスの意識を高めます。	人事課 (次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画)	継続
69	☆ 市職員の育児休業取得の促進 (再掲 Ⅱ-4-①-No.23)	企業等に対し率先して男性職員の育児休業取得率の向上に取り組みます。	人事課 (次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画)	新規

2 計画の数値目標

「1 施策の内容」に記載した具体的な取り組みを進める上で、男女共同参画に関する現状がどう変わったかが具体的にわかるよう、課題ごとに指標と数値目標を掲げ、達成度を測ります。

これらの数値の目標年次は、後期実施計画の期間である令和7(2025)年度までとします。なお、中間年である令和4(2022)年度に見直しを行うとともに、期間中の各年度ごとに、必要に応じて見直しを行います。

「重点的取り組み」に対応した数値目標には☆印で網掛けをしています。

指 標	数 値		
	策定時(H26)	現況(R1)	目標(R7)
基本目標Ⅰ 男女共同参画を進めるための人づくり			
課題1 男女共同参画意識の浸透			
1 社会全体での男女の平等感 ※	14.3%	13.4%	18.5%
2 男女共同参画社会の認知度 ※	25.2%	27.5%	32%
課題2 男女共同参画の基本的な考え方を大切にした教育の推進・充実			
3 学校の中での中学生・高校生の男女の平等感 ※	53.4%	50.6%	60%
基本目標Ⅱ 男女が生き生きと活躍する地域づくり			
課題3 働く場における男女共同参画の推進			
4 職場での男女の平等感 ※	22.3%	24.4%	28%
5 働き方改革実践企業認定企業数	—	10 社 (令和元年9月)	25 社
6 ☆ 男性の育児休業取得率 ※	—	4.2%	9%
課題4 ワーク・ライフ・バランスの推進			
7 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策定状況 (労働局調べ)	74 社/ 4445 社	91 社/ 4445 社	114 社/ 4445 社
8 ☆ 市職員の年次有給休暇取得日数 (次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画実績値)	—	年間5日以上 83% (平成30年度)	年間5日以上 100%

指 標	数 値		
	策定時(H26)	現況(R1)	目標(R7)
9 ☆ 子育て支援センターの利用者数 (子ども・子育て支援事業計画実績値)	1,584 人日/月	1,704 人日/月 (平成 30 年度)	2,273 人日/月 (令和 6 年度)
10 ☆ 留守家庭児童会の定員 (子ども・子育て支援事業計画実績値)	1,080 人	1,420 人 (平成 30 年度)	1,530 人 (令和 6 年度)
11 ☆ 保育園(0~2歳)の定員 (子ども・子育て支援事業計画実績値)	947 人	1,317 人 (平成 30 年度)	1,670 人 (令和 6 年度)
12 ☆ 介護サービス指定事業所・施設数	—	257 箇所 (平成 30 年 10 月)	275 箇所
課題5 家庭や地域における男女共同参画の推進			
13 家庭での家事・育児・介護分担の 満足度 ※	—	71.0%	80%
14 消防団員に女性が占める割合	2.4%	3.5%	5.5%
課題6 方針決定過程への女性の参画の推進			
15 市の審議会等における女性委員の 占める割合	22.5%	21.6%	30%
16 女性町内会長の割合	8.9%	13.0%	20%
基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境づくり			
課題7 生涯を通じた男女の健康と自立の支援			
17 健康診断を受診している人の割合 (健康はつかいち 21 実績値)	31.7%	40.6%	60% (令和 5 年度)
課題8 男女間の暴力の防止と被害者への支援の推進			
18 ☆ ドメスティック・バイオレンスの被害 や加害経験者の割合 ※	8.7%	9.3%	5%
19 ドメスティック・バイオレンス予防リーフ レットの設置箇所数	5 箇所	97 箇所	100 箇所

指 標	数 値		
	策定時(H26)	現況(R1)	目標(R7)
女性の活躍の推進			
課題9 働く場や働き方における女性の活躍の推進			
20 ☆ 市職員の管理職に占める女性の割合（保育職・消防職除く）	12.1%	14.0%	20%
21 市内事業所における管理職に占める女性の割合 ※	10.1%	12.4%	15%
22 市内事業所における女性の採用意向 ※	—	63.2%	70%
23 女性活躍法に基づく一般事業主行動計画策定状況 (労働局調べ)	—	10社/ 4445社	17社/ 4445社

(注)表中の※印の指標は、市民・事業所等への調査における数値を記載

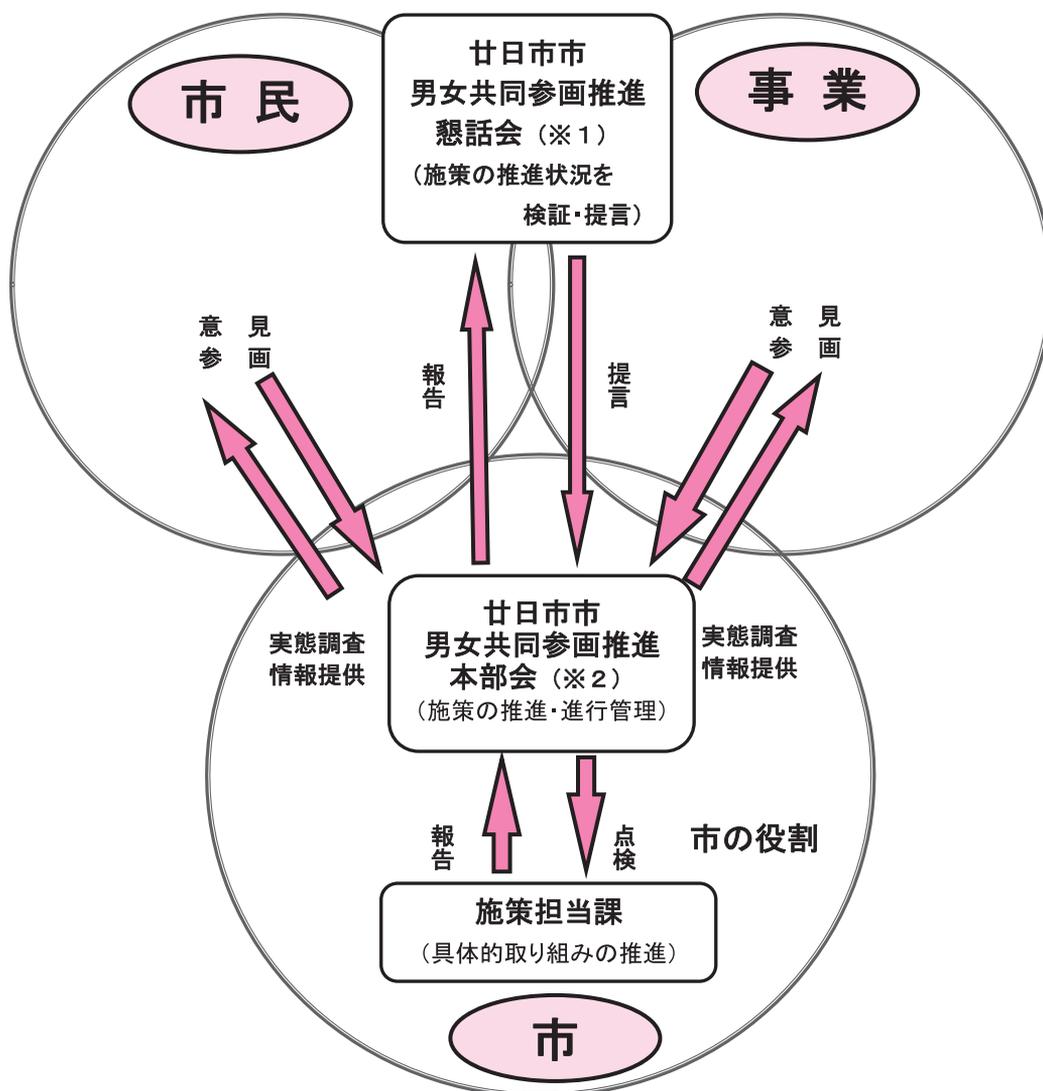
策定時(H26)は平成25年度の調査、現況(R1)は平成30年度の調査の数値

第4章 計画の推進体制

計画を継続的に実行するために、市・市民・事業者のパートナーシップにより取り組みを推進します。

また、市の組織である「廿日市市男女共同参画推進本部会」において、推進状況を確認し、自己点検します。

さらに、外部の組織である「廿日市市男女共同参画推進懇話会」へ推進状況を報告し、評価やより良い施策とするための意見を受け、改善を行います。



(※1) 廿日市市男女共同参画推進懇話会

- ・ 市長の諮問に応じて専門的見地からの検討を行うための外部組織
- ・ プラン推進においては、施策の推進状況の点検を行うための第三者機関として機能
- ・ 学識経験者や関係団体の代表者などで構成

(※2) 廿日市市男女共同参画推進本部会

- ・ 政策承認を行うための庁内組織
- ・ 副市長を本部長とし、幹部(副市長、教育長、各部局長)で構成

第2次廿日市市男女共同参画プラン
～ともに創る、人・まち・あした～
後期実施計画

発行年月 令和2（2020）年3月

発行 廿日市市

編集 廿日市市自治振興部人権・男女共同推進課

〒738 - 8501 廿日市市下平良一丁目 11 番 1 号

電話 0829 - 30 - 9136 FAX 0829 - 32 - 1059

