

(案)

# 私らしく暮らせるみはらプラン

～個性と能力が發揮できる社会をめざして～

三原市人権推進課

# 目 次

<b>第1章 計画の概要</b>	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の背景	2
3 計画の概要	6
<b>第2章 三原市の男女共同参画をめぐる現状</b>	8
1 三原市の現状	8
2 第3次プランの進捗状況	17
<b>第3章 計画の内容</b>	23
1 めざす姿と施策体系	23
2 基本目標	24
3 第4次プランにおけるSDGsの取組	25
4 施策体系図	26
<b>第4章 施策の展開</b>	27
基本目標1 環境づくり	27
基本目標2 安心・安全づくり	37
基本目標3 人づくり	43
<b>第5章 計画の推進</b>	47
1 計画の推進体制と進捗管理	47
評価指標一覧	48
参考指標一覧	50
<b>資料編</b>	52
1 第4次プラン策定の経緯	53
2 市民意識調査の結果	54
3 職場環境調査の結果	66
4 関係法令等	73
5 用語解説	87

注) 文中の用語への「※」は、資料編「5 用語の解説」で説明しています。

## 1 計画策定の趣旨

近年の人口減少社会の本格化や人生100年時代の到来、多発する自然災害への対策などあらゆる問題への対応が急務となっています。また、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ドメスティック・バイオレンス（以下「DV※」という。）等の発生リスクの増大や、女性の家事育児負担の増加、非正規雇用労働者の割合が高い女性の雇用への影響など顕在化しています。

このような社会情勢においては、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發揮することが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、国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、17のゴール（目標）と169のターゲットからなる「SDGs（持続可能な開発目標）」が掲げられ、17のゴールのなかには、「5 ジェンダー※平等を実現しよう」等、本計画と密接に関連した目標が盛り込まれています。

我が国の女性の社会参画状況は、令和3（2021）年世界経済フォーラムが、各国の男女格差を測るジェンダー※ギャップ指数（GGI）を発表しました。当年の日本の順位は156か国中120位（前回は153か国中121位）でした。前回と比べて、順位はほぼ横ばいの低い水準であり、引き続き先進主要7か国の中で最下位となっています。

国では「男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）」に基づき、令和2（2020）年に「第5次男女共同参画基本計画」を策定しました。

また、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次にわたる改定を重ね、令和3（2021）年に策定した「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」として「わたしらしい生き方応援プランひろしま」を策定しました。

三原市（以下「本市」という。）では、平成23（2011）年3月に三原市男女共同参画推進条例（以下「条例」という。）の制定以来、2度にわたる三原市男女共同参画プランを定め、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。

「三原市男女共同参画プラン（第3次）（以下「第3次プラン」という。）」が令和3（2021）年度をもって終了するにあたり、条例の理念に基づき、「第4次三原市男女共同参画プラン」として「暮らしよく暮らせるみはらプラン（以下「第4次プラン」という。）」を策定します。

## 2 / 計画策定の背景

### (1) 国の動向

#### ア 第5次男女共同参画基本計画の策定

- ・令和2（2020）年12月に「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が策定されました。その中で、経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえためざすべき社会が示され、その実現を通じて、基本法がめざす男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとしています。

#### イ 女性活躍の推進

- ・平成27（2015）年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」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、一般事業主行動計画※策定義務の対象が101人以上の事業主にも拡大されています。

#### ウ 「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（以下「DV防止法」という。）」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防止法も一部改正され、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。

#### エ 働き方改革の推進

- ・平成30（2018）年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「働き方改革関連法」という。）」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※の推進に向けた取組が拡大しつつあります。

#### オ 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。

## (2) 広島県の動向

---

広島県では、令和3（2021）年3月に「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」として「わたしらしい生き方応援プランひろしま」を策定しました。性別に関わらず誰もが、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に發揮し、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、施策を推進しています。

## (3) 本市の動向

---

本市では、平成19（2007）年3月に「三原市男女共同参画プラン」、平成23（2011）年3月に条例を制定し、市・市民・事業者・教育関係者など多様な主体の協働により、家庭生活・仕事・地域・その他の社会のあらゆる調和が図られた男女共同参画社会の実現を図ってきました。平成24（2012）年3月に「三原市男女共同参画プラン（第2次）（以下「第2次プラン」という。）」、平成29（2017）年7月に第3次プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向け様々な施策を推進してきました。

第3次プランが令和3（2021）年度をもって終了するにあたり、条例の理念に基づき、その後の社会経済の変化や現状を把握するとともに、これまでの施策を検証し、男女共同参画社会の実現に向けた本市のめざす方向性と取組をまとめた第4次プランを策定しました。

## (4) 社会情勢

---

### ア 少子高齢化、人口減少社会の本格化

少子高齢化と人口減少が進むことにより、労働力人口の不足や地域等におけるコミュニティ維持等がより厳しい状況になることが予想されています。

こうした中で、性別に関わらず誰もが、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むことによって、県内企業の競争力の発展や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。

### イ 女性活躍の推進や働き方改革

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改正により、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）の領域を、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。このような状況に対応して、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。

### ウ 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っていきます。また、平均寿命の延伸により、親や配偶者の介護の担い手として家族の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、仕事以外に地域等において個人として活動の場や役割を持つことや、家事・育児・介護等のケアワークに主体的に関わることが重要な要素になっていくと考えられます。

## **エ 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**

近年、一般的にも用いられるようになった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はなく、時間や場所にとらわれない柔軟な働き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期待されています。こうした技術を性別に関わりなく有効に活用していくことが求められています。

## **オ 新型コロナウイルス感染症の流行により悪化する女性への影響**

新型コロナウイルス感染拡大が長期化する中、家庭の責任が女性に集中する役割分担意識が顕在化しました。また、非正規雇用労働者の失業率上昇、生活不安やストレスによるDV※の増加など、弱い立場に立たされている女性が困難に直面しています。これらの課題を深刻化させないような施策が必要です。

## **カ 防災分野への女性の参画拡大**

近年、大雨等による災害が日本中で増えており、災害が発生した際に男性だけの視点から防災対策を行うのではなく、多様な視点に基づいた、積極的に参加できる防災や減災体制の強化対策が必要です。

## **キ 性の多様性への理解**

性的指向※に関して、「男性が男性を、女性が女性を好きになる」ことなどに対しては、根強い偏見や差別があり、苦しんでいる人々がいます。また、からだの性とこころの性（自認の性）との食い違いに悩みながら、周囲の心ない好奇の目にさらされたり、親や親しい人にも打ちあけたり、相談したりすることもできないことに苦しんでいる人々がいます。こうした性的指向※や性自認※に関する理解を深め、偏見や差別をなくしていくことが必要です。

### 3 計画の概要

#### (1) 計画の位置づけ

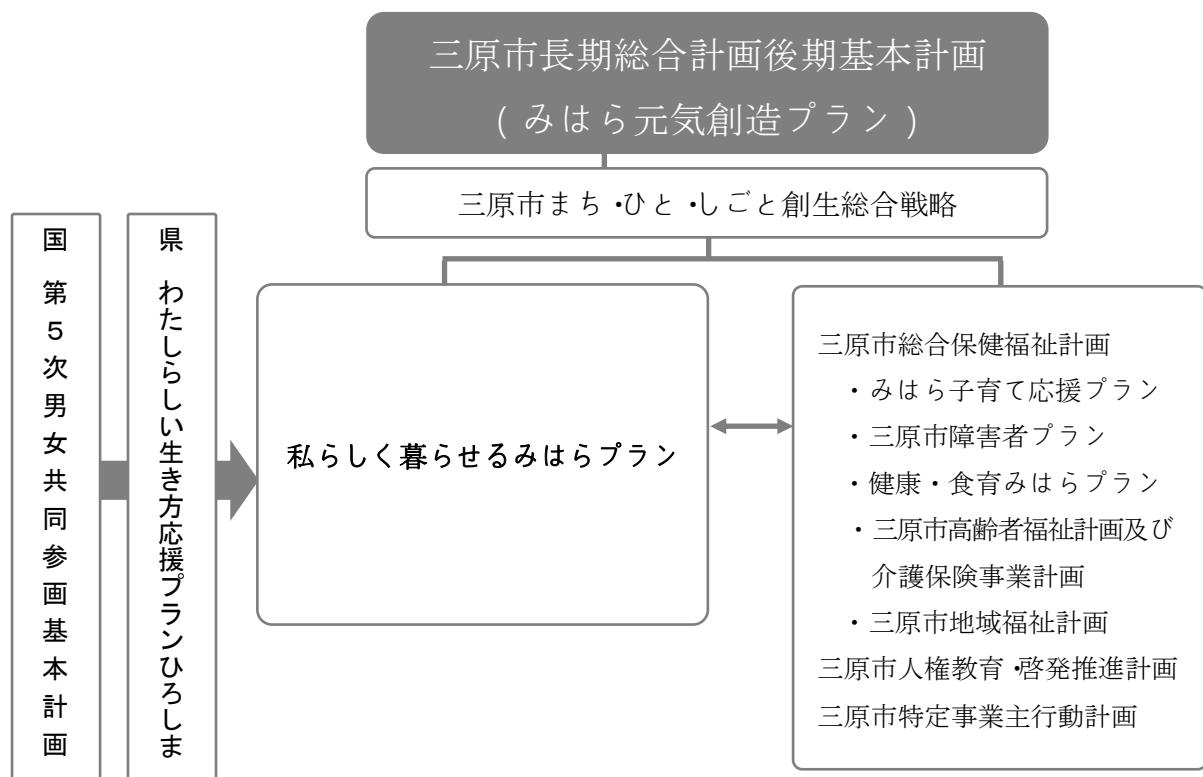
本計画は、条例第8条に基づく、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画です。基本法第14条第3項に規定される「市町村男女共同参画計画」に当たります。

女性活躍推進法第6条第2項及び、DV防止法第2条の3第3項に基づく、市町村基本計画と一体のものとして策定します。

##### 【各法と本計画の該当箇所】

- 女性活躍推進法 ⇒ 第4章 基本目標1 環境づくり 1-1
- DV防止法 ⇒ 第4章 基本目標2 安心・安全づくり 2-3

本計画は、本市の上位計画である「三原市長期総合計画（みはら元気創造プラン）」や他分野の計画との整合性を図り策定するものです。



#### (2) 計画の期間

プランの計画期間は、令和4（2022）年度を初年度とし、令和8（2026）年度を目標年度とする5年間とします。

### (3) 計画の策定の経過

#### ア 「私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査（以下「市民意識調査」という。）」の実施

第4次プランの策定にあたり、市民の男女共同参画に対する考え方や意見を把握するために「市民意識調査」を実施し、その結果を踏まえ、課題の抽出を行うとともに計画への反映を行いました。

項目	内 容
調査対象	・市在住の18歳以上の市民（80歳未満） ・サンプル数 男女 各1,000人（無作為抽出）
調査方法	・郵送配布～郵送回収（ウェブでの回答を併用）
調査期間	・令和3（2021）年6月21日（月）～7月9日（金）
配布数	・2,000票
回収数・率	・826票 41.3%（うち郵送回答：549票 66.5%， ウェブ回答：277票 33.5%）

#### イ 「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（以下「職場環境調査」という。）」の実施

三原市内で従業員が7人以上の事業所を対象に初めて「職場環境調査」を実施し、市内事業所の職場環境の整備状況を把握するとともに、性別に関係なく働きやすい環境の整備等の施策の参考にしました。

項目	内 容
調査対象	・三原市内で従業員が7人以上の事業所
調査方法	・郵送配布～郵送回収
調査期間	・令和2（2020）年11月16日（月）～12月6日（日）
配布数	・589社
回収数・率	・174社 29.5%（有効回答：143社 24.3%） ＊回答数が多い産業 製造業：36社、医療・福祉：27社、建設業：21社、卸売業・小売業：20社 ＊事業規模別 10人以下：29社、50人以下：65社、100人以下：19社 300人以下：13社、300人以上：16社

#### ウ 策定体制

本計画の策定に当たり、条例第17条に基づく「三原市男女共同参画審議会」に第4次プランのあり方を諮問し、同審議会の答申を踏まえて、関係部局で構成された「三原市男女共同参画推進本部」で施策の調整を図り策定しました。

# 三原市の男女共同参画をめぐる現状

## 1 / 三原市の現状

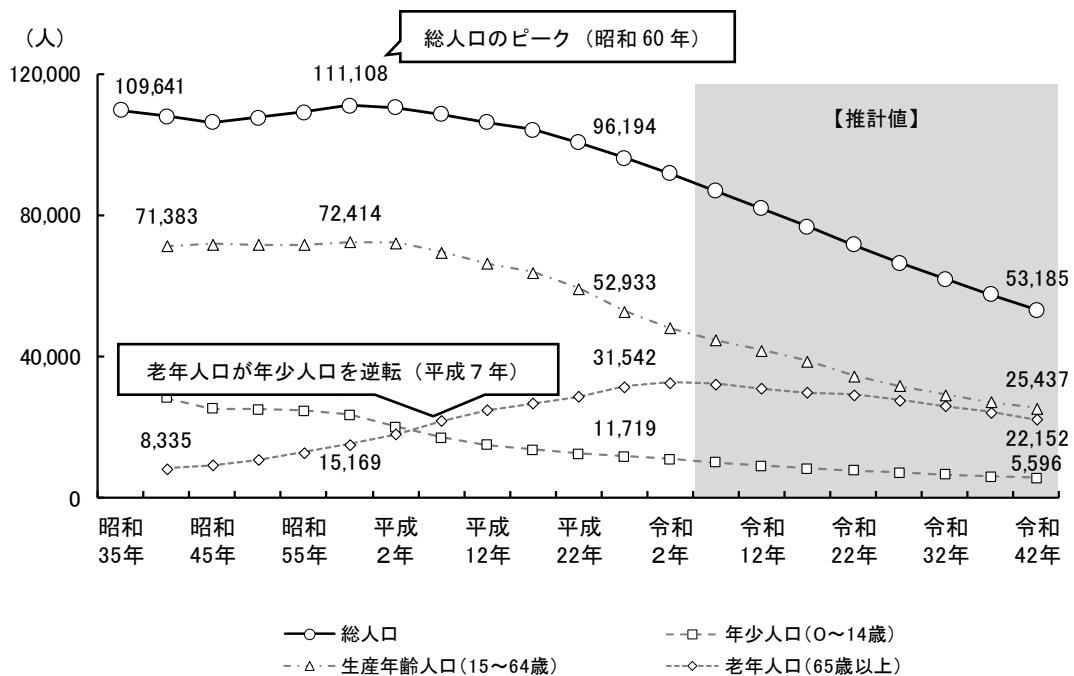
### (1) 人口・産業

#### ア 総人口及び年齢3区分別人口の推移

本市の総人口は昭和35（1960）年以降増加傾向にありましたが、昭和60（1985）年をピークに減少の一途をたどっています。令和2（2020）年以降も、減少していく見込みとなっており、令和42（2060）年では53,185人と予測されています。

また、年齢3区分別の人口構成をみると、平成7（1995）年に老人人口が年少人口を上回り、少子高齢化が進んでいます。令和2（2020）年以降も、総人口と生産年齢人口はほぼ比例して推移し、増加傾向にある老人人口を支えていく割合が減少傾向で推移していく見込みです。

総人口及び年齢3区分別人口の推移

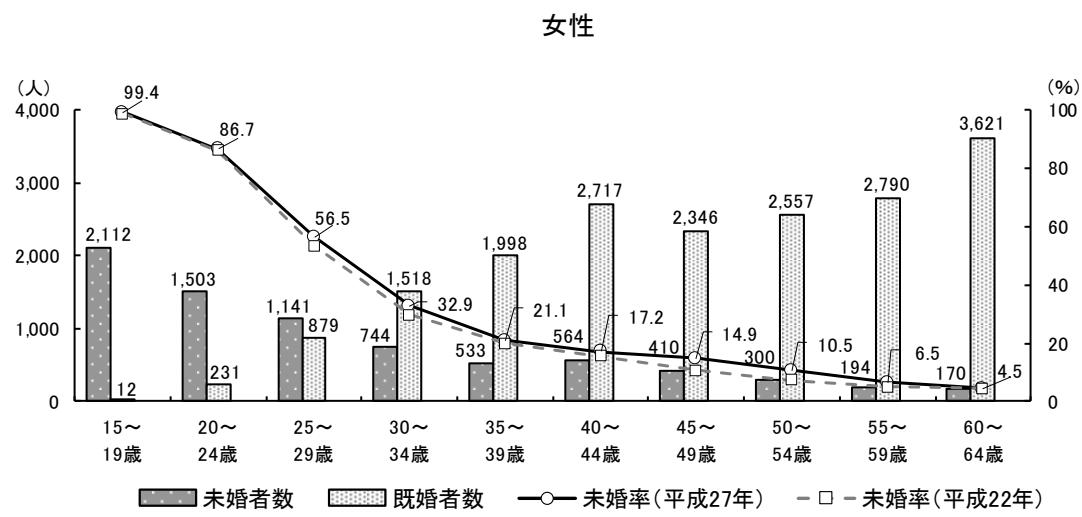


資料：三原市人口ビジョン（改定版）（令和2（2020）年）

## イ 婚姻数と未婚率（女性）

本市の女性の婚姻数をみると、30～34歳代以降、既婚者数が未婚者数を上回っています。

また、平成22（2010）年と比較すると、60～64歳をのぞいた全世代で未婚率が増加しており、特に45歳以上で増加しています。



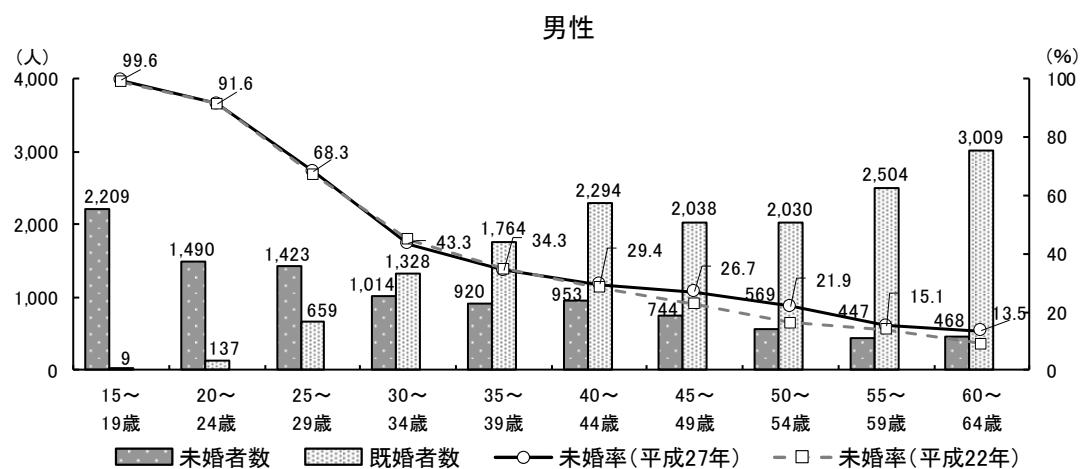
資料：国勢調査（平成27（2015）年）

※離婚、死別は「既婚者数」に含む

## ウ 婚姻数と未婚率（男性）

男性の婚姻数をみると、女性と同じく30～34歳代を契機に既婚者数が未婚者数を上回っています。一方、女性と比較すると、未婚率は30～34歳で43.3%（女性32.9%）、35～39歳で34.3%（女性21.1%）と高い水準となっています。

また、平成22（2010）年と比較すると、45歳以上で増加しています。



資料：国勢調査（平成27（2015）年）

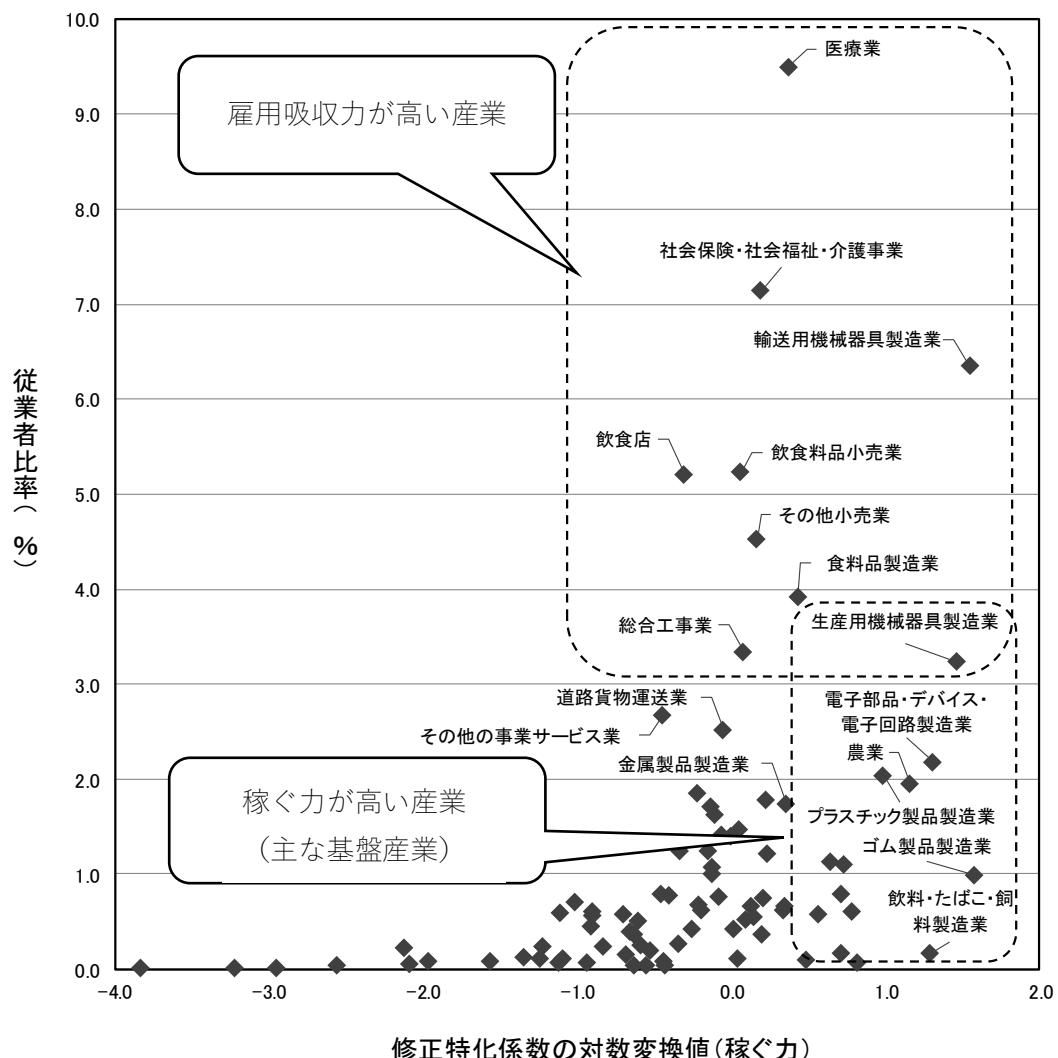
※離婚、死別は「既婚者数」に含む

## 工 産業

本市では、医療・福祉分野、社会保険・社会福祉・介護事業の従業者比率が高く、これらの産業が地域の雇用を支えています。

また、地域の「稼ぐ力」を表す修正特化係数は輸送用機械器具製造業などの製造業や農業で高く、これらの産業が本市の基盤産業として地域経済を支えています。

従業者比率と修正特化係数（平成 28（2016）年）



資料：「地域の産業・雇用創造チャート（平成 30（2018）年 12 月 14 日）総務省」  
（「平成 28（2016）年経済センサス-活動調査」ベース）

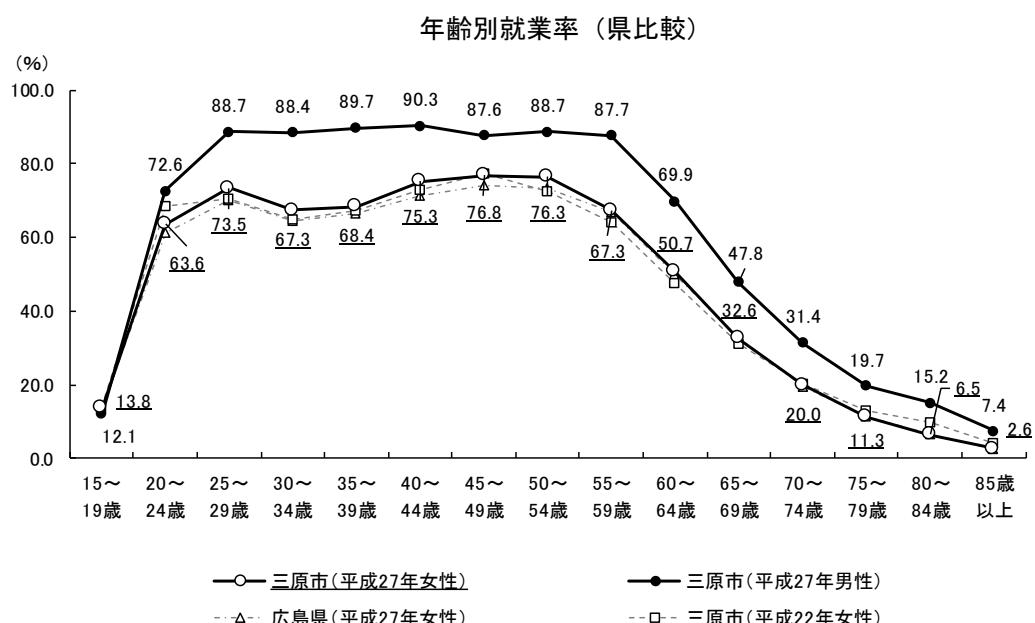
## (2) 就業状況等

### ア 男女別の年齢別就業率（県比較）

本市の就業率は、20歳以上の女性で男性に比べ10～20ポイント低い値で推移しており、結婚・出産期にあたる30代には一旦減少し、育児が落ち着いた頃に再び上昇する「M字カーブ」の傾向を示しています。

また、女性の20～24歳代から60～64歳代までの年齢層では、広島県の平均を上回っており、共働きを含め働く女性が多いことがうかがえます。

平成22（2010）年の女性と比較すると、20～24歳、45～49歳、65歳以上を除いた世代では、増加しており、「M字カーブ」の谷の部分が浅くなり、緩やかになっています。

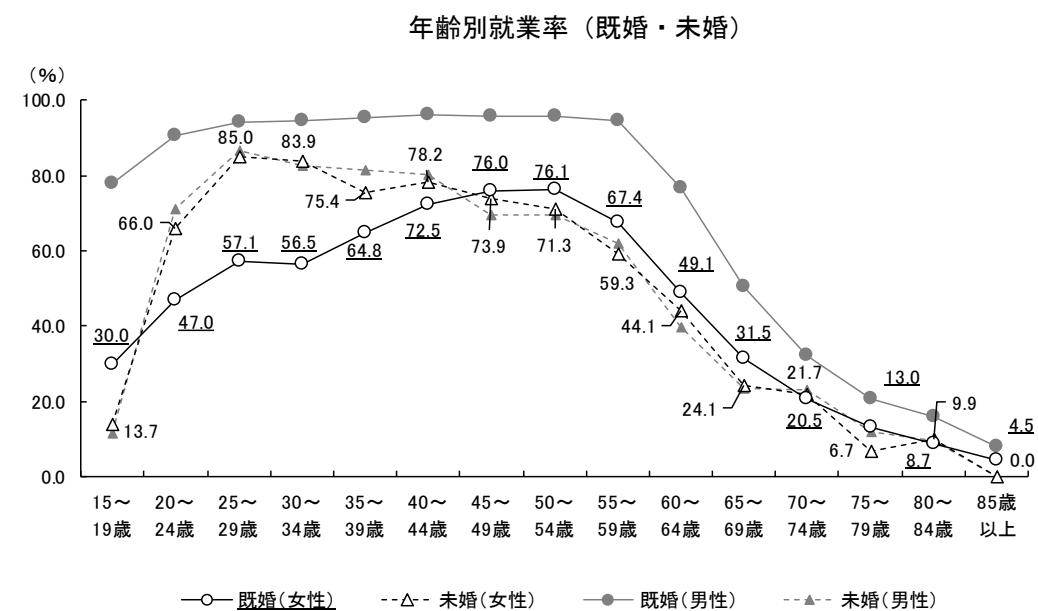


資料：国勢調査（平成27（2015）年）

## イ 男女別の年齢別就業率（既婚・未婚比較）

年齢別就業率を既婚・未婚別にみると、未婚は男女ともに15～19歳代から25～29歳代にかけて上昇しているのに対し、既婚の場合は男性に比べ女性が低い値で推移しており、ゆるやかな上昇となっています。

また、45～49歳代を境に既婚の女性の就業率が未婚を上回り、子どもが成長し、再び就業する様子がみられます。また、未婚の女性の就業率のピークが25～34歳であるのに対し、既婚の場合は50～54歳がピークとなっています。



資料：国勢調査（平成 27（2015）年）

## ウ 市内事業所の女性管理職割合

市内事業所を対象に令和2年11月に実施した「職場環境調査」では、女性管理職の割合は10.6%で、広島県平均（部長・課長級）の16.0%を下回りました。

女性管理職割合

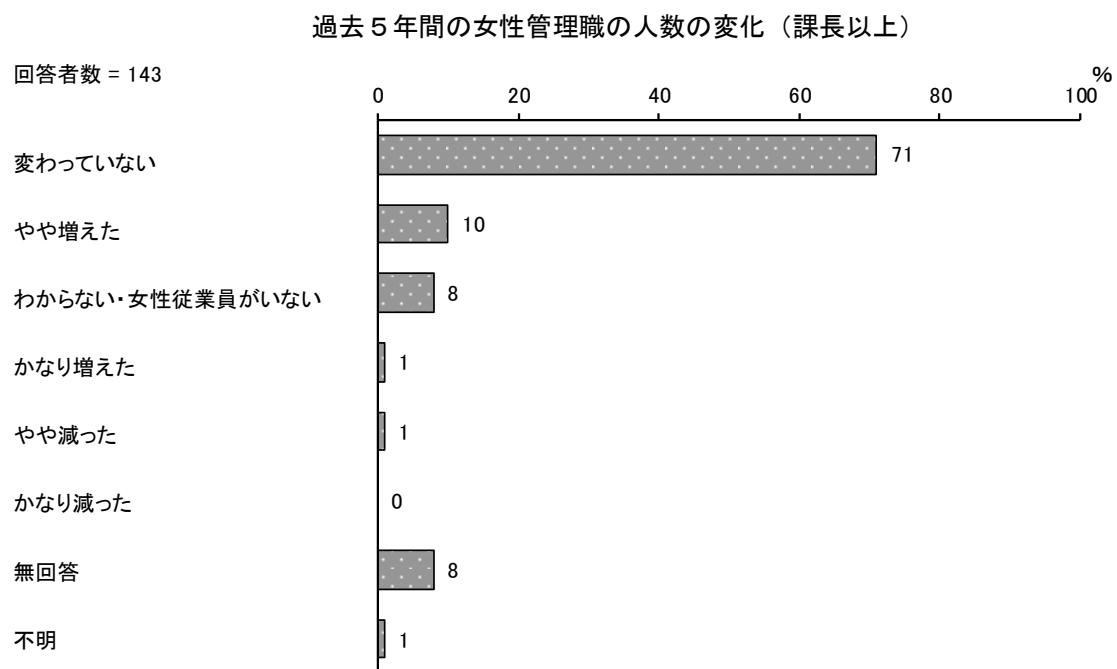
単位：%

	部長級	課長級
三原市	9.7	11.5
	10.6（部課長級平均値）	
広島県	16.0	

資料：三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（令和2（2020）年6月1日現在）  
広島県職場環境実態調査（令和2（2020）年6月1日現在）

## エ 女性管理職（課長以上）の人数

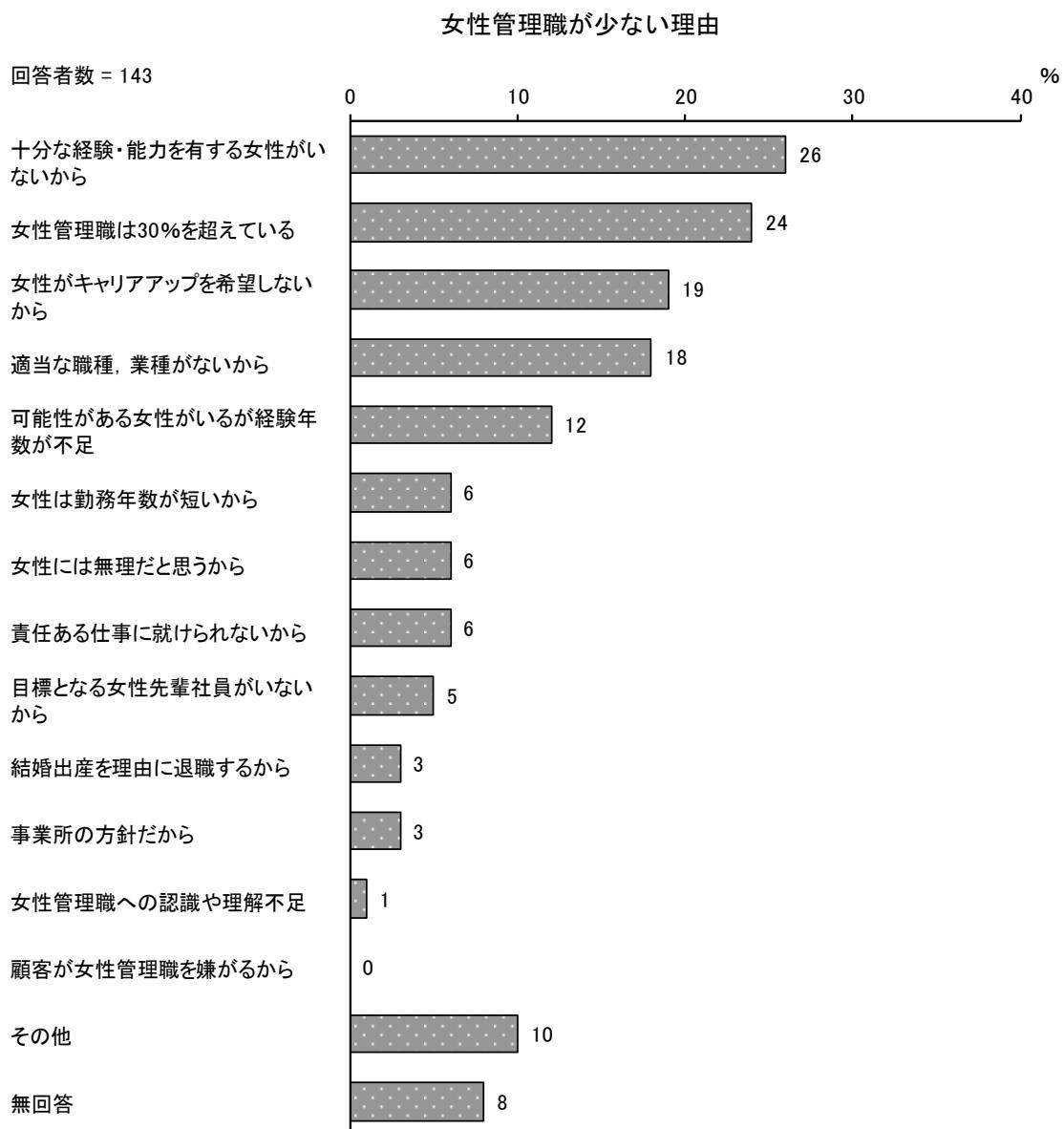
「職場環境調査」では、過去5年間の女性の管理職（課長以上）の人数の変化については、「変わっていない」が最も多い、71%となっています。



資料：三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（令和2（2020）年6月1日現在）

## オ 市内企業の女性管理職が少ない理由

女性管理職が30%に充たない要因について、「十分な経験・能力を有する女性がいなければ」が最も多く26%，次いで「女性管理職は30%を超えてる」が24%となっております。一方、「顧客が女性管理職を嫌がるから」は0%となっています。



資料：三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（令和2（2020）年6月1日現在）

## 力 地方自治体の女性管理職の比率

本市の職員における女性管理職の比率は、令和3（2021）年で9.5%となっています。

広島県内の平均は17.2%で、本市は広島県内の市町で下から3番目に位置しています。

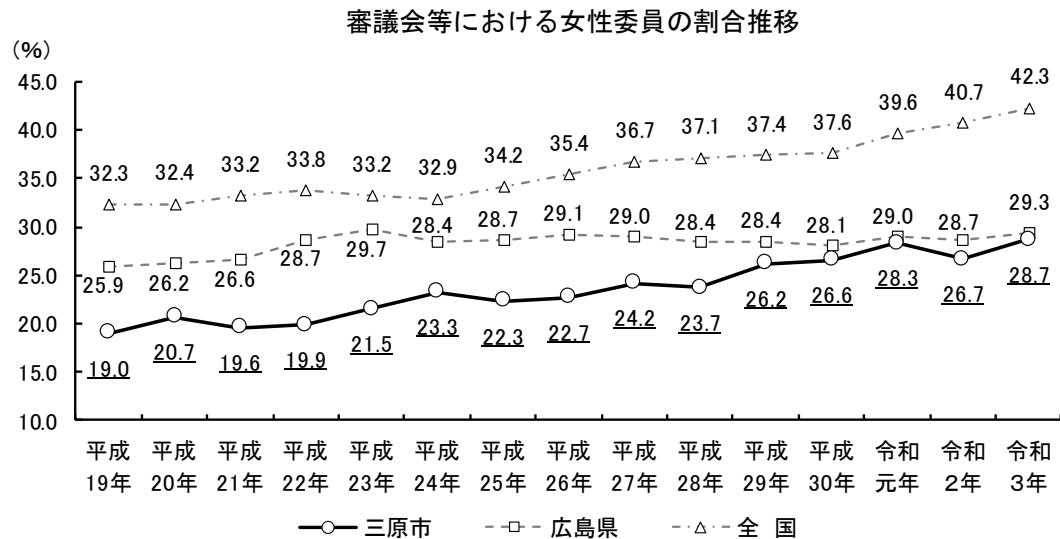
広島県内、自治体（市町）の女性管理職比率（比率の高い順）

No.	市名	職員全体			職員のうち一般行政職		
		管理職総数	うち女性管理職数	女性比率（%）	管理職総数	うち女性管理職数	女性比率（%）
1	海田町	43	12	27.9	35	9	25.7
2	東広島市	187	50	26.7	143	22	15.4
3	三次市	74	19	25.7	58	14	24.1
4	安芸太田町	28	7	25.0	15	1	6.7
5	神石高原町	20	5	25.0	19	5	26.3
6	廿日市市	141	30	21.3	117	27	23.1
7	尾道市	142	30	21.1	72	16	22.2
8	江田島市	48	10	20.8	28	4	14.3
9	北広島町	29	6	20.7	22	5	22.7
10	府中町	40	8	20.0	35	8	22.9
11	府中市	64	12	18.8	51	5	9.8
12	世羅町	17	3	17.6	17	3	17.6
13	竹原市	29	5	17.2	25	5	20.0
14	福山市	317	54	17.0	200	25	12.5
15	大竹市	53	9	17.0	38	5	13.2
16	庄原市	59	10	16.9	44	2	4.5
17	広島市	640	97	15.2	475	66	13.9
18	熊野町	31	4	12.9	29	4	13.8
19	安芸高田市	55	7	12.7	50	7	14.0
20	坂町	21	2	9.5	21	2	9.5
21	三原市	74	7	9.5	61	5	8.2
22	大崎上島町	12	1	8.3	12	1	8.3
23	呉市	248	19	7.7	173	12	6.9
	合計	2,372	407	17.2	1,740	253	14.5

資料：市町における男女共同参画関係施策の推進状況  
(令和3（2021）年4月1日現在)

## キ 審議会等における女性委員の割合

本市の審議会等における女性委員の割合は、平成19（2007）年以降、増減を繰り返しながら増加傾向にあり、令和3（2021）年で28.7%となっています。一方で過去14年間、広島県、全国と比較すると低い水準で推移しています。



資料：三原市－内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況

広島県の男女共同参画に関する年次報告（各年6月1日現在）

全国－内閣府男女共同参画局「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」（各年9月30日現在）

令和3年の広島県・三原市は、「市町における男女共同参画関係施策の推進状況」

（令和3（2021）年4月1日現在）

## 2 第3次プランの進捗状況

### (1) 評価指標の状況と基本目標別の課題

平成29（2017）年度からスタートした第3次プランの進捗状況として、関係各課による事業評価（以下「事業評価」という。）をもとに評価指標の状況を示します。

○「基本目標1」は、男女共同参画を実現するための「環境づくり」で、「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録事業所数」「小規模保育事業所数」「6年生まで受け入れる放課後児童クラブ※数」が目標を達成しています。

新型コロナウイルスの影響で活動できなかった項目も多く、コロナ禍でも参加できる行事等を活用した啓発活動を積極的に行う必要があります。

また、家族経営協定の締結は、経営的なメリットが証明しづらい制度であるため、目標に達していません。

○「基本目標2」は、男女共同参画を支える「安心・安全づくり」で、「町内会や自治会における女性会長の割合」「ボランティア・市民活動サポートセンター登録団体数、登録者数」「認知症サポーターの人数（累計）」が目標を達成しています。

「乳がん検診の受診率」「子宮頸がん検診の受診率」は計画策定時より減少し、目標達成には至っていません。健診実施体制は関係機関との連携により確保できていますが、各種検診の受診率は低下しており、特に若年の受診者が減少傾向にあることから、引き続き他のがん検診や健康診査の普及啓発とともに取り組むことが必要です。

○「基本目標3」は、男女共同参画を進めるための「人づくり」で、「男女共同参画社会づくり表彰件数（累計）」が目標を達成しています。

基本目標1と同様に新型コロナウイルスの感染拡大による活動自粛の影響で、計画どおり開催できなかった事業も多くありましたが、女性活躍推進セミナーやみんなの男女共同参画講演会についてはウェブで開催しました。今後は感染防止策を講じたうえで開催方法等を工夫し、参画を促進する必要があります。

(令和2(2020)年度に目標達成の項目を着色)

### 基本目標1 環境づくり

評価項目	第2次プランの実績 平成28年度 (2016)	第3次プランの目標 令和3年度 (2021)	実績 令和2年度 (2020)
<b>1-1 職場における女性の活躍推進</b>			
広島県仕事と家庭の両立支援企業登録事業所数	22社	増加	33社
広島県男性育児休業等促進宣言企業(育メン休暇援制度)登録事業所数	10社	増加	12社
女性(25~39歳)の就業率*1	69.5%*2	70%(H31)	R2年国勢調査値(R4年5月発表予定)
家族経営協定の締結数(累計)	1件	5件	0件
女性の参画により「6次産業化※」など経営の多角化を進めている法人数(累計)	5件	10件	9件
<b>1-2 家庭における男女共同参画の推進</b>			
希望する保育所・認定こども園(長時間利用)に入れず待機している児童数*1	19人(H28.4.1現在)	0人(H31)	0人
小規模保育事業所数*3	2カ所	3カ所	4カ所
事業所内保育事業所数*3	1カ所	3カ所	1カ所
6年生まで受け入れる放課後児童クラブ※数*1	11カ所	26カ所(H31)	36カ所
ファミリー・サポート・センター事業※の利用件数*1	732件	1,000件(H31)	385件
<b>1-3 政策・方針決定過程への女性の参画推進</b>			
人材育成セミナー参加者数(延べ人数)	32人	180人	175人
各種審議会などにおける女性委員の割合*1	23.7%	30%(H31)	26.7%

### 基本目標2 安心・安全づくり

評価項目	計画策定時の実績 平成23年度 (2011)	第3次プランの目標 令和3年度 (2021)	実績 令和2年度 (2020)
<b>2-1 地域における男女共同参画の推進</b>			
町内会や自治会における女性会長の割合	9%	上昇	11.2%
ボランティア・市民活動サポートセンター登録団体数、登録者数*1	100団体 2,737人	110団体 2,720人(H31)	103団体 2,767人
消防団員のうち女性の人数	13人	15人(定員)	女性分団14人 その他4人
<b>2-2 生涯を通じた健康づくりの支援</b>			
乳がん検診の受診率*4	33.5%	上昇	25.7%
子宮頸がん検診の受診率*4	44.7%	上昇	39.3%
<b>2-4 貧困・高齢・障害などにより困難を有する人が安心して暮らせるための支援</b>			
母子・父子家庭自立支援給付事業(高等職業訓練促進事業)支給対象件数	16件	増加	15件
認知症サポーターの人数(累計)	10,698人	増加	12,412人

### 基本目標3 人づくり

評価項目	計画策定時の 実績 平成23年度 (2011)	第3次プランの 目標 令和3年度 (2021)	実績 令和2年度 (2020)
<b>3-1 広報・啓発の充実</b>			
男女共同参画セミナーの参加者数 (延べ人数) * 3	84人	増加	37アカウント
生涯学習出前講座の利用件数	830件	増加	418件
事業所への出前講座件数(延べ件数)	27件	増加	25件
地域別ミニ集会の参加者数 (延べ人数)	117人	増加	40人
男女共同参画社会づくり表彰件数 (累計)	7件	17件	18件
<b>3-2 教育と研修の充実</b>			
男女共同参画に関する講演会やセミナーの男性受講者の割合 (人権推進課主催分) * 3	12%	上昇	ウェブ開催の為 男女比未調査

注) 目標欄にカッコ書きで表記されている年度は、他の計画により定められている目標年次です。

\* 1 : 三原市長期総合計画・基本計画,

平成27(2015)年3月(計画期間:平成27(2015)~31(2019)年度)

\* 2 : 国勢調査, 平成27(2015)年

\* 3 : 三原市まち・ひと・しごと創生総合戦略,

平成27(2015)年10月(対象期間:平成27(2015)~31(2019)年度)

\* 4 : 健康・食育みはらプラン, 平成25(2013)年3月

(計画期間:平成25(2013)~令和4(2022)年度, 平成29(2017)年度に中間評価・見直し)

\* 延べ人数: 平成28(2016)年度を初年度として、カウントします(以下同様です)。

## (2) 分野別の男女共同参画推進の課題

事業評価をもとに、分野別の男女共同参画推進の課題を示します。

### ① 職場における女性の活躍推進

コロナ禍においても市内企業との連携をとり、市内企業が参加できる行事・ウェブ講演会等を活用した啓発活動を積極的に行う必要があります。

○企業に対しても、従業員が能力を十分発揮できる多様な働き方への取組について必要なことを啓発していく必要があります。

○都市圏からの呼び戻し事業では、ウェブ上で合同説明会を実施しましたが、求職者の参加率の向上が課題となっています。

### ② 家庭における男女共同参画の推進

新しい生活様式における、地域のニーズにあった啓発イベントの実施や、支援の充実、事業の周知について検討していく必要があります。

○家事・育児・介護・家庭の行事等は、家族が協働して行うという意識の啓発に努め、家庭生活における男女共同参画を促進することが必要です。

○教育・保育施設と連携し、コロナ禍でも活用できる保育サービスを充実させることが必要です。

### ③ 政策・方針決定過程への女性の参画推進

新しい生活様式における、市民が参加しやすいセミナーの開催や女性人材の紹介や交流を行っていく必要があります。

○女性のスムーズな職場復帰、再就職や起業など、個人の意欲と能力が活かされる環境づくりに加え、就労を支える家庭への働きかけを進め、女性の活躍を推進していくことが必要です。

○様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大について、行政が率先して改革を進めるとともに、事業者や団体等へ働きかけを行うことが必要です。

#### ④ 地域における男女共同参画の推進

地域の団体と協働事業を展開していく中で、女性の参画を図っていく必要があります。

○性別や世代に関係なく地域活動を担う必要性について啓発するとともに、地域活動に誰もが参加しやすくなるよう検討していくことが必要です。

○防災分野においては防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を促進するとともに、男女共同参画の視点に立った対策が求められます。

#### ⑤ 生涯を通じた健康づくりの支援

健康教育や出前講座等において、フレイル<sup>\*</sup>予防の普及・啓発を引き続き行っていく必要があります。

○身近な地域で、市民が主体的に取り組めるよう、引き続き人材育成及び活動支援を実施する必要があります。

○地域の実態や市民のニーズに応じた、運動・スポーツに関する指導ができる人材育成に努めるほか、運動習慣の定着、市民のスポーツ参加を促す取組が必要です。

#### ⑥ 男女間の暴力の根絶に向けた取組の推進

相談員の安定した確保や質の向上といった、複雑化する相談内容に対応できる体制の充実を図っていく必要があります。

○暴力の被害者の避難先及び自立支援制度が、被害者が抱える状況及びニーズと一致しない場合があり、より緊密な連携が必要です。

○様々な暴力を根絶するため、暴力の加害者、被害者、傍観者とならぬいための幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化が必要です。

## ⑦ 貧困・高齢・障害などにより困難を有する人が安心して暮らせるための支援

困難を抱えた人からの相談に包括的に対応するとともに、事業効果を高めるための働きかけの充実が必要です。

○介護や子育ての負担等の複合的な困難を抱える人を地域社会全体で支援していくため、相談や交流ができる拠点づくりを進めていく必要があります。

○困難を抱えた人が社会的孤立をせず、安心して暮らすことができるよう、地域のつながりの強化や福祉サービスの充実を図っていく必要があります。

## ⑧ 広報・啓発の充実

情報発信媒体を活用した情報発信の際には、全ての職員が男女共同参画社会を推進するという視点をもって取り組む必要があります。

○女性と男性の身体機能の違いや、LGBTQ+※をはじめ性的少数者（性的マイノリティ※）に対する理解を深め、性の多様性を尊重する意識を醸成する必要があります。

○無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス※）の解消を行い、行動の認識のギャップの解消に向けて、男女共同参画社会に向けた意識・啓発を促進することが必要です。

## ⑨ 教育と研修の充実

引き続き、年少時から男女共同参画の意識を培えるよう教育を行っていく必要があります。

○新しい生活様式において、女性活躍推進セミナーや男女共同参画講演会等のウェブによる開催など、市民が参加できる方法を模索していく必要があります。

○それぞれの性別やライフステージ※に応じて、身近でわかりやすく、男女共同参画の意義や必要性について理解を促し、さまざまな媒体や機会を通じた広報・啓発活動を行う必要があります。

## 1 めざす姿と施策体系

条例では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現をめざして、以下の6つの基本理念を定めています。

### 【基本理念（条例第3条から要約）】

- 1 男女の人権の尊重
- 2 制度や慣行が及ぼす影響の配慮
- 3 政策などの立案や決定への共同参画
- 4 家庭生活における活動と他の活動との調和
- 5 互いの性について理解、生涯を通じた健康的な生活など
- 6 國際的協調のもとでの推進

### 【めざす姿】

#### 私らしく暮らせるみはらへ

#### ～個性と能力が発揮できる社会をめざして～

基本理念実現のための施策の計画的・体系的な推進、各主体の積極的な参画・行動をめざし、次の3つの基本目標を定めます。

- |                 |
|-----------------|
| 基本目標 1 環境づくり    |
| 基本目標 2 安心・安全づくり |
| 基本目標 3 人づくり     |

## 2 基本目標

### 基本目標 1 環境づくり

男女共同参画社会の実現のためには、平等な就労条件や、誰でも仕事と家庭が両立できる環境づくりが重要です。このため、長時間労働や固定的な性別役割分担意識の改善、多様な働き方の導入などのワーク・ライフ・バランス<sup>※</sup>の実現に向けた取組が求められています。

また、互いに対等な立場で、政策・方針決定過程に関わることができますよう、社会の様々な分野における参画を推進します。

### 基本目標 2 安心・安全づくり

それぞれの能力と個性を発揮するためには、生涯を通じて健康で安心して暮らせる環境が重要です。ライフステージ<sup>※</sup>ごとの課題に応じた健康支援や、生活困難者に対して、生活の自立と安定のための支援を行います。

さらに、配偶者暴力や交際相手からの暴力などの問題については、重大な人権侵害であるという認識を市民一人ひとりが持ち、相談体制の充実等を通して誰もが安心して暮らせるまちづくりを推進します。

### 基本目標 3 人づくり

誰もが自分の生き方を選択し、個性や能力を発揮しながら自分らしく生きていくよう、固定的な性別役割分担意識を解消し、多様な生き方を選択でき、お互いを尊重し認め合う意識を醸成します。

また、すべての人が男女共同参画に関する認識を深められるよう、様々な機会を通して分かりやすい広報・啓発活動を行います。さらに、生涯にわたって意識が醸成されるよう家庭や地域、学校等のあらゆる場において男女共同参画を進める教育・学習を推進します。

### 3 / 第4次プランにおけるSDGsの取組

SDGs（持続可能な開発目標）は、平成27（2015）年9月の国際サミットで決められた令和12（2030）年までの国際社会共通の開発指針であり、気候変動や経済的不平等、イノベーション等を優先課題として盛り込み、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現することを目指しているものです。

このSDGsは、開発途上国だけでなく、先進国も含めたすべての国が取り組むべき普遍的な目標となっており、持続可能な社会を実現するための17のゴールと169のターゲットで構成されています。「誰一人取り残さない」という理念のもと、達成に向け私たち一人ひとりができるることをしっかりとと考え、一步を踏み出すことが求められています。

本計画においては、SDGsの17のゴールのうち、「4. 質の高い教育をみんなに」「5. ジェンダー※平等を実現しよう」を意識して連携・協調しながら推進していくこととします。



## 4 / 施策体系図

[ 基本目標 ]

[ 施策 ]

[ 取組 ]



## 基本目標1 環境づくり

### (1) 職場における女性の活躍推進

#### 【現状・課題】

国においては、女性活躍推進法に基づく取組を含めたポジティブ・アクション※の推進が図られており、本市においても、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援が求められています。

事業評価によると、労働条件や労働環境などに関する性差による差別的扱いなどに対応するための相談体制の整備や事業者に向けた指導が必要です。

令和3（2021）年6月に、市が行った「私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）によると、現在の社会が女性にとって働きやすい環境ではないと考える割合が50.5%となっており、半数が女性にとって働きづらいと感じている現状になっています。出産後離職せず働き続けるために必要なこととして、「保育所や放課後児童クラブ※など、子どもを預けられる環境の整備」59.3%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」43.0%が挙げられています。

令和2（2020）年11月に、市が行った「職場環境調査」によると、市内事業所における女性管理職が少ない理由として、経験や能力不足、女性自身がキャリアアップを希望しないという回答が多くの割合を占めていました。

職場においては、管理職・リーダーに対する固定的なイメージ（アンコンシャス・バイアス※）を払しょくし、自分の能力を発揮したキャリアを構築することはとても重要です。また、企業に対しても、従業員が能力を十分発揮できる多様な働き方への取組について必要なことを啓発していくことが必要です。

#### ア 働きやすい環境の整備

#### 【方向性】

事業者に対し、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）」や「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（以下「育児・介護休業法」という。）」、女性活躍推進法の趣旨や内容について周知・啓発を図り、男女間の賃金格差、昇進・昇格の格差の是

正等について事業者等に働きかけ、誰もが働きやすく、能力を発揮できる職場環境づくりを促進します。

また、女性活躍の推進や若年労働者を雇用している事業者の受注機会、受注額の拡大に寄与する施策を講じます。

### 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
1	女性の就労支援 【新規】*	<p>職場において、女性活躍推進法や育児・介護休業法を周知し、男女の均等な機会及び待遇が確保されるように努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○企業等への女性活躍推進法や男女雇用均等法の周知徹底</li> <li>○一般事業主行動計画※の策定や次世代育成支援の取組に際し、県や関係機関などと連携し、関連情報を提供</li> <li>○女性活躍推進アドバイザー※等を派遣し、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援【新規】</li> <li>○就労を希望する女性に対し、就労支援セミナー等を開催【新規】</li> <li>○女性が就業しやすい職場環境整備を促進するため企業セミナー等を開催【新規】</li> </ul>	人権推進課 商工振興課 子育て支援課
2	労働慣習の見直しの普及・啓発	<p>関係機関と連携し、事業者に対して、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進などを普及・啓発します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○女性活躍推進セミナーの開催</li> </ul>	商工振興課 人権推進課
2		<p>デジタル技術を活用し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進します。【新規】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○市役所におけるテレワーク※の推進【新規】</li> </ul>	デジタル化戦略課 商工振興課 職員課 人権推進課
3	入札参加資格に係る評価基準の改正	「三原市建設工事入札参加資格審査に係る主観的事項審査要綱（平成 29（2017）年 4 月施行）」に基づき、女性活躍推進や若年労働者を雇用している事業者の受注機会、受注額の拡大に寄与することを目的に、入札参加資格の評価基準を適宜見直します。	契約課
4	女性就労者の健康管理	各事業者に対し、フェムテック※の活用検討や女性労働者の健康管理の重要性を周知します。【新規】	商工振興課
5	労働に関する相談機能の充実	<p>パートタイム労働や女性労働者、外国人労働者を含めた労働に関する相談機能を充実させます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職場における労働条件や労働環境などに関する相談窓口を周知</li> <li>○労働条件や労働環境などに関する差別的取扱いや男女共同参画を阻害する原因を含んだ相談、苦情などに対して、関係機関と連携し、事業者を指導</li> <li>○女性活躍推進アドバイザー※等を派遣し、職場環境改善取組の支援を行う【新規】</li> </ul>	商工振興課 人権推進課
6	事業所における人権教育・啓発の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○市民団体等への出前講座の周知</li> <li>○事業所内研修への講師派遣や啓発リーフレットの作成・配布、人権問題研修会への参加を要請</li> </ul>	商工振興課 人権推進課

\* 主な施策・評価指標中の【新規】：計画期間中に開始する施策。または、以前から実施しており、今回の計画で新たに位置付けた施策です。

## イ 再就職、キャリア形成・女性の活躍促進などの支援

### 【方向性】

女性の起業を支援するため、ネットワークづくりの支援、相談応対、セミナー開催等を行います。

女性が自身の能力を高め、いきいきと働き続けることができるよう、女性のキャリアアップ・能力向上のための研修や啓発パンフレットによる情報提供等を行います。

### 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
7	起業化の促進と育成支援	起業をめざす男女や創業者に対して、三原市起業化促進連携協議会※と連携し、情報提供や経営能力向上のための講座、相談会などを開催します。	商工振興課
8	再就職への支援	ハローワークと連携し、職業紹介、就労情報の提供や再就職に役立つ知識や技術を身につける機会を提供します。	商工振興課
9	職業能力を高めるための支援	男女の職業能力を高めるための学習機会を充実するとともに、職業訓練施設や資格取得のための講座などの情報を提供します。	商工振興課
10	農業分野における女性の活躍促進	女性参画による加工品の製造や販売などの経営の多角化（6次産業化※）を推進します。	農林水産課

## ウ ワーク・ライフ・バランス※の推進

### 【方向性】

長時間労働の削減や労働生産性の向上などの働き方改革を進めることや、男性の育児休業の取得促進、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等について関係機関と連携して周知するとともに、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促進するため、企業等におけるワーク・ライフ・バランス※を実現するための取組を促進します。

### 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
11	育児・介護休業制度※などの普及・啓発	事業者に対して、育児・介護・看護のための休業や育児支援制度の普及促進 ○事業所訪問や市内事業所が参加する行事での啓発	商工振興課 人権推進課
		市民に対して、育児・介護休業取得の意識を啓発します。 ○各種講座や研修会などの学習機会の提供 ○広報誌、市ホームページ、その他での情報提供	商工振興課 人権推進課
		市職員男性の育児休業制度取得を促進し、男性の育児参画を推進します。【新規】	職員課

## 【基本目標 1－1 評価指標】

評価項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
一般事業主行動計画（女性活躍）※の市内策定事業者数 【新規】＊1	10 社	18 社（R 6）
広島県仕事と家庭の両立支援企業登録事業所数	33 社	増加
広島県男性育児休業等促進宣言企業（育メン休暇援制度）登録事業所数	12 社	増加
女性（25～39歳）の就業率＊1	69.5%＊2 (R 2年国勢調査値はR 4年5月公表予定)	75%（R 7）

\* 1：三原市長期総合計画後期基本計画、令和2年3月（計画期間：令和2～6年度）

\* 2：国勢調査、平成27年

注）本計画は、関連計画と連携・整合のうえ推進されます。印（＊）の付いた目標値は、他計画で定められたもので、計画改定時に見直しされます。本計画では、その改訂・見直しに合わせて現状値・目標値を変更します（以下目標値の取り扱いは、同様です）。

## 【参考指標】

項目	現状 (令和2年度)
創業支援事業計画に基づく創業支援件数	86 件
働く女性にとって職場環境が働きやすいと感じる人の割合 ＊1	48.1%（R 3）
職場における男女の地位が平等だと感じる人の割合＊1	21.9%（R 3）
市職員のテレワーク＊2実施日数（延べ）【新規】	-
男性の育児参加のための休暇取得率（市職員）	36.4%
男性の育児休業取得率（市職員）	0 %

\* 1：私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査、令和3年

\* 2：令和3年9月から開始

## （2）家庭における男女共同参画の推進

### 【現状・課題】

家庭生活においては、家族一人ひとりが、家事・育児・介護といった家庭の責任をともに担うことが大切です。

事業評価によると、市では子育てと仕事が両立できるよう保育サービスの充実に努めており、待機児童※数をゼロとする目標は達成できています。受け皿の確保は進んでいるものの、担い手である保育士・保育教諭を十分に確保できていない状況にあるため、保育士・保育教諭の十分な確保が必要です。

市民意識調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方には「反対」と回答した人の割合が女性で79.4%，男性で72.2%と固定的役割分担意識は徐々に解消されつつあります。一方、家事全般の夫と妻の分担について、理想では「夫と妻が同程度」の割合が56.4%と最も高くなっていますが、現実では「妻が中心」の割

合が62.5%と最も高く、次いで「夫と妻が同程度」の割合は18.9%、「夫を中心」が2.1%という結果になっています。また、年齢別でみると「理想」「現実」とともに年齢が低くなるにつれ、「夫と妻が同程度」の割合が高くなる傾向がみられます。

家事・育児・介護等は、家族が共同して行うという意識を広め、家庭生活における男女共同参画を促進することが必要です。また、男女がともに協力しながら家庭生活・地域生活を過ごせるよう、家庭のみならず地域や企業に向けての啓発等の取組が重要です。

## ア 出産から子育てまでの切れ目のない支援

### 【方向性】

子育てに関する不安や負担感を解消し、男女がともに子育てと仕事や地域活動等を調和させることができるように、保育所等への入所待機児童※の解消をめざした受け入れ枠の拡大と保育人材の確保の促進、ライフスタイルに対応した多様な保育サービスの提供等のきめ細かな子育て支援策を推進します。

### 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
12	妊娠・出産・子育て環境の整備	安心して出産や育児に取り組めるよう妊娠・出産・子育て環境を整備します。 <b>保健福祉課 :</b> ○妊産婦健診公費助成事業の実施 ○マタニティスクールの開講 ○喫煙と健康問題に関する知識の普及、禁煙・分煙の啓発 ○不妊検査に関する市の費用助成 <b>子育て支援課 :</b> ○子育てガイドブックの配付、子育て情報サイト「みはら子育てねっと」での周知 ○母子保健推進員による訪問などを通じて、地域での育儿・子育てを支援します。	保健福祉課 子育て支援課
13	保育サービスの充実	「みはら子育て応援プラン（第2期三原市子ども・子育て支援事業計画）（令和2（2020）年3月）」に基づき、子育てと仕事が両立できるよう保育サービスを充実します。 <b>児童保育課 :</b> ○通常保育事業の実施（待機児童※ゼロ） ○延長保育事業の実施 ○一時預かり事業の実施（保育所・認定こども園） ○休日保育事業の実施 ○病児・病後児保育事業の実施 ○地域型保育事業（小規模保育事業、事業所内保育事業）の実施 ○夜間保育事業の実施 ○家庭的保育事業の実施 ○短期預かり支援事業（児童養護施設）の実施 <b>教育振興課 :</b> ○一時預かり事業の実施（幼稚園） ○受け入れ児童拡大の検討（市立幼稚園）	児童保育課 教育振興課

No	項目	施策内容	担当課
14	地域における子育て支援	<p>男女が安心して子育てと仕事が両立できるよう多様なニーズに対応した地域全体で子ども・子育てを支える仕組みと環境を充実します。</p> <p>児童保育課：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○地域子育て支援センター※の整備・充実</li> </ul> <p>子育て支援課：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○放課後児童クラブ※の実施</li> <li>○ファミリー・サポート・センター※事業の実施</li> <li>○児童館「ラフラフ」の充実【新規】</li> <li>○地域子育てサロンの実施【新規】</li> <li>○子ども食堂の開催支援【新規】</li> </ul> <p>生涯学習課：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○放課後子ども教室※の実施</li> </ul> <p>保健福祉課：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子育て世代包括支援センター※事業の実施</li> </ul>	児童保育課 子育て支援課 生涯学習課 保健福祉課
15	相談体制の充実	児童虐待などの問題や発達に課題や障害のある子どもへの相談体制を関係機関と連携し、整備・充実します。 ○家庭児童相談	保健福祉課 社会福祉課

## イ 男性の子育てなどへの参画の推進

### 【方向性】

男性が家庭生活と仕事、地域生活等を両立できるよう、男性の家事・育児・介護、地域活動への参画を促進する積極的な取組を進めます。

### 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
16	男性の家事・育児・介護などへの参画の推進	<p>男性を対象とした講座を充実し、男性の家事・育児・介護などの参画を推進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○男性料理教室の開催</li> <li>○パパ応援プログラム</li> <li>○父親参加型イベントの開催【新規】</li> </ul>	保健福祉課 子育て支援課 高齢者福祉課

### 【基本目標1－2 評価指標】

評価項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
【待機児童※数】保育所・認定こども園（長時間利用）に入れず待機している児童数＊1	0人	0人
小規模保育事業所数＊2	4カ所	4カ所
事業所内保育事業所数＊2	1カ所	2カ所
放課後児童クラブ※に入れず待機している児童数＊3 【新規】	33人	0人（R 6）
ファミリー・サポート・センター事業※の利用者数＊1 【新規】	14人	40人（R 6）

\* 1：三原市長期総合計画後期基本計画、令和2年3月（計画期間：令和2～6年度）

\* 2：第2期三原市まち・ひと・しごと創生総合戦略、令和2年3月（対象期間：令和2～6年度）

\* 3：第2期三原市子ども・子育て支援事業計画、令和2年3月（計画期間：令和2年2～6年度）

### 【参考指標】

項目	現状 (令和2年度)
子育て世代包括支援センター※の相談件数	2,707件
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方 に「反対」と回答した人の割合＊1	女性 71.6% 男性 63.4% (共にR 3)
家庭生活における男女の地位が平等だと感じる人の割合＊1	33.2% (R 3)
子育てに不安感や負担感を持つ保護者の割合（就学前児童の保護者）＊2	58.2% (H30)
子育てに不安感や負担感を持つ保護者の割合（小学生の保護者）＊2	54.5% (H30)
子育てが楽しいと感じる保護者の割合（就学前児童の保護者）＊2【新規】	75.9% (H30)
子育てが楽しいと感じる保護者の割合（小学生の保護者）＊2	69.7% (H30)

\* 1：私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査、令和3年

\* 2：第2期三原市子ども・子育て支援事業計画策定のためのアンケート、平成30年

## （3）地域における男女共同参画の推進

### 【現状・課題】

地域活動については、地域の多様化するニーズへの対応が課題となっており、さまざまな視点から課題解決ができる多様な人材の確保や性別や年齢等により役割が固定化されないように意識の改善に取り組むことが必要とされています。

市民意識調査によると、女性の視点を取り入れた避難所等の運営や防災対策が必要とされています。

性別や世代に関係なく、男女がともに地域活動を担う必要性について啓発するとともに、地域活動に誰もが参加しやすくなるよう検討していくことが必要です。

### ア 地域における男女共同参画の支援

#### 【方向性】

地域における特定の活動で、性別や年齢等による参加の偏りが生じるようなことがなく、地域活動に男女共同参画の視点が反映されるよう、各団体へ働きかけます。

また、地域の自主的な活動の中心となるリーダーの養成を支援し、組織における女性の登用が促進されるよう働きかけます。

## 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
17	地域社会での男女共同参画意識の啓発	地域活動において性別にとらわれない参加や役割分担を促進し、方針決定の場においても女性が主体的に関わることなどを啓発します。 ○広報誌や出前講座の開催	人権推進課
18	地域活動への参画の促進【新規】	市民提案型協働事業※や市民活動団体育成事業において、男女がともに地域活動に参画するよう、団体に働きかけを行います。	地域企画課
19	地域活動への参画機会の提供	地域におけるビジョンづくりを支援する中で、性別や世代に関係なく、男女がともに地域活動について話し合い、参画する機会を提供します。	地域企画課
20	コミュニティ活動などの情報や参画機会の提供	男女が共にコミュニティ活動に参加できるよう、地域づくり、ボランティア活動、防災活動、環境保全活動などの地域活動の情報や参画機会を提供します。 ○「みはらし環境会議、各地域会議※」における活動支援	生活環境課 危機管理課
21	女性団体などの活動の支援	人材育成セミナー受講者や女性団体を中心に、まちづくりのさまざまな分野における男女共同参画の視点をもった活動ができるよう支援します。 ○女性団体やグループのネットワーク化を推進	人権推進課

## イ 地域の活動の場の整備

### 【方向性】

地域のあらゆる場において、啓発や情報提供を行い、固定的な性別役割分担意識の解消を図り、多様な人材が主体的に地域活動や社会貢献活動に参画できる地域の活動の場の整備を進めます。

## 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
22	コミュニティ活動の場の整備	公民館やコミュニティセンターなどのコミュニティ活動の場を提供するとともに、市民による管理・運営体制を推進します。	生涯学習課
23	ユニバーサルデザイン※の推進	子育てをはじめとして地域で生活していく上での利便性の向上とともに、ユニバーサルデザイン※を推進します。 ○男女ともに子育て世代が利用しやすいトイレの整備など	公共施設の所管課

## 【基本目標1－3 評価指標】

評価項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
市民提案型協働事業※及び市民活動団体育成事業実施団体数【新規】	延べ92団体	増加
地域ビジョン策定団体数【新規】	10団体	増加

### 【参考指標】

項目	現状 (令和2年度)
地域活動や行事に参加したことがある人の割合＊1	76.8%

\* 1：私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査、令和3年

## （4）政策・方針決定過程への女性の参画推進

### 【現状・課題】

男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。とりわけ、政治・行政分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ、実現することにつながるものであり、社会全体に与える影響が大きいことから、重要かつ喫緊の課題と言えます。

市民意識調査によると、政策・方針決定の過程へ女性が進出していない理由について、「男性優位の組織運営になっているから」の割合が71.4%と最も高く、次いで「家庭・地域・職場における性別役割分担があるから」の割合が41.3%、「女性の能力発揮の機会が不十分だから」の割合が32.4%となっています。

女性が社会に進出し、男性とともに政策や方針の決定に参画していくためには、今後も子育て中など就業を一時中断している女性の職場復帰、再就職や起業など、個人の意欲と能力が活かされる環境づくりに加え、就労を支える家庭への働きかけを進め、女性の活躍を推進していくことが必要です。また、様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、行政が率先して改革を進めるとともに事業者や団体等へ働きかけを行うことが必要です。

### ア 事業所等における女性参画の促進

#### 【方向性】

政策・方針決定過程に対してさらに女性の参画が進むことは、様々な価値観を反映した豊かな社会の形成につながることから、審議会や各附属機関の委員等への積極的な女性の登用に取り組みます。

また、新型コロナウィルス感染症の拡大の影響は、性別により異なる場合もあるため、その違いを踏まえた政策課題や様々な意見を十分反映できる市政運営に努めるとともに、女性の参画を推進するための取組を規定した行動計画を策定し、行政における女性の参画を促進します。

## 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
24	人材育成の充実	男女共同参画を推進する人材を育成するためのセミナーを実施します。	人権推進課
25	人材登録と活躍の場	政策・方針決定の場などに参画できる女性の人材を広く募集し、登録します。人材の紹介や交流を行うなど情報提供を行い、活動に対する意欲・能力をもつ人材の活用に努めます。 ○女性委員登用候補者リスト登録	人権推進課
26	審議会などにおける女性の参画推進	「審議会等の運営、設置又は整理に関する基準（平成17（2005）年6月施行）」に基づき、各種審議会などへの女性委員の登用を推進します。	各課
27	管理職に占める女性職員の登用	管理職者候補となる人材の育成に努め、市行政における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を引き上げます。	職員課

## 【基本目標1－4 評価指標】

評価項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
人材育成セミナー参加者数（延べ人数）	175人	増加
各種審議会などにおける女性委員の割合＊1	26.7%	33.0%（R6）

\*1：三原市長期総合計画後期基本計画、令和2年3月（計画期間：令和2～6年度）

\*延べ人数：令和2年度を初年度として、カウントします（以下同様です）。

## 【参考指標】

項目	現状 (令和2年度)
人材育成セミナーの開催数	新型コロナウイルス感染症対策のため中止
市議会議員のうち女性議員の占める割合と人数	16.0% (4/25人)
市行政における管理職に占める女性職員の割合	10.3%
政治の場における男女の地位が平等だと感じる人の割合 ＊1	8.6%（R3）

\*1：私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査、令和3年

## 基本目標2 安心・安全づくり

### (1) 生涯を通じた健康づくり

#### 【現状・課題】

生涯を通して、男女がお互いに自分や相手の身体の機能や特徴の理解を深め、思いやりを持ち、健康に生涯を過ごしていくことは、男女共同参画を推進する上でとても重要なことです。

生涯を見通した健康な体づくりを推進するため、地域の実態や市民のニーズに応じた運動・スポーツに関する指導ができる人材育成に努めるほか、運動習慣の定着、市民のスポーツ参加を促す取組が必要です。

#### ア 生涯を通じた健康づくりへの支援

##### 【方向性】

妊娠から出産期において、安心して妊娠・出産できる環境づくりを図るため、妊娠・出産・育児に関する相談・指導等の母子保健施策の充実を図ります。

また、生活習慣や身体的な特徴の違いによって、男女で異なる健康上の問題が発症することを踏まえ、生涯を通じた健康づくりのために、健康相談や健康学習の支援、生涯スポーツの推進等を充実します。

##### 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
28	健康教育・健康相談・健康診査の実施	「健康・食育みはらプラン（改訂版）（健康みはら21計画・三原市食育推進計画・三原市自殺対策計画）（平成30（2018）年3月）」に基づき、ライフステージ※に応じた健康づくりに取り組めるよう健康教育・健康相談・健康診査を実施します。 健康教育や出前講座等においてフレイル※予防の普及・啓発を継続します。 フェムテック※の視点を持った事業を実施します。【新規】	保健福祉課
29	女性のがん検診の実施	がん検診や健康診査の普及啓発とともに、子宮頸がんや乳がんのがん検診を個別健診・集団健診において実施します。	保健福祉課
30	身近な地域での運動推進の普及啓発	運動普及リーダーの育成・活動支援を通して、身近な地域で市民が主体的に健康づくりに取り組めるよう普及啓発します。	保健福祉課
31	こころの病気の理解と普及啓発	講演会や各種講座などを通して、こころの健康を維持するための対処方法やうつ病などのこころの病気の理解と周囲の対応について普及啓発します。	保健福祉課
32	エイズや性感染症に関する理解と普及啓発	事業やイベント等の機会を捉えて、エイズや性感染症に関する正しい理解促進を広報誌や市HP、情報誌などで普及啓発します。 学校教育の保健体育科において、新学習指導要領の内容に即した年間指導計画に基づき正しい知識を普及します。	保健福祉課 学校教育課

## 【基本目標2－1 評価指標】

評価項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
乳がん検診の受診率＊1	25.7%	上昇
子宮頸がん検診の受診率＊1	39.3%	上昇

＊1：健康・食育みはらプラン、平成30年3月（計画期間：平成30～令和4年度）

## （2）ともに支え合うまちづくり

### 【現状・課題】

女性は男性に比べ子育て・介護の負担の偏りが多いことなど、複合的な困難を抱えている場合もあることが指摘されており、さまざまな困難な状況に置かれている人々が安心して暮らせる包括的な支援体制の構築が必要とされています。

事業評価によると、生活困窮者は、単に経済的困窮状態だけでなく社会的孤立状態にもありうることから、アプローチの仕組みが必要です。

家族介護者の負担の増大は社会全体で課題となっていることから、介護や子育ての負担等の複合的な困難を抱える人を地域社会全体で支援していくための相談や交流ができる拠点づくりを進めていくことが必要です。

さらに、新型コロナウイルス感染拡大が長期化する中、非正規雇用労働者の失業率上昇、生活不安やストレスによるDV＊が増加しています。また、困難を抱えた人が社会的孤立をせず、安心して暮らすことができるよう、地域住民が普段のあいさつや声かけなど日頃から「自分の存在を気付いてくれる」「気にしてくれている」関係性をつくるとともに、福祉サービスの充実を図っていくことが必要です。

また、防災分野においては防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を促進するとともに、男女共同参画の視点に立った対策が求められます。

### ア 困難を抱える人への支援

#### 【方向性】

高齢者や障害のある人やその家族が、住み慣れた地域社会の中で、安心して暮らし続けていくために、在宅生活の継続を可能とするさまざまな支援やサービスを提供するとともに、支援を必要としている人が支援やサービスにつながるよう情報提供を行います。

また、生きがいづくり・多様な地域活動への参加や、地域での支え合いの体制づくりを推進し、高齢者や障害のある人等が健康で自立した生活を送るための支援を充実します。

ひとり親家庭等が抱える複合的な問題に応じるために、関係機関との連携を図り、生活支援、就業支援、経済的支援等を充実していきます。

## 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
33	生活困窮者などの支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○生活困窮者からの相談に対応し、評価・分析の実施</li> <li>○プラン作成などの支援や関係機関と連携し、対象者の自立を促進</li> <li>○生活困窮者に対し、要望に応じ生理用品を配布【新規】</li> </ul>	社会福祉課 人権推進課
34	ひとり親家庭の自立支援	<p>ひとり親家庭の生活の安定と社会的・経済的な自立を促進するための相談・支援体制を充実するとともに、対象者が適切に支援を受けることができるよう普及啓発します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ひとり親家庭等医療費給付事業の実施</li> <li>○児童扶養手当支給事業の実施</li> <li>○母子・父子家庭自立支援給付事業（教育訓練給付、高等職業訓練促進給付金）の実施</li> <li>○母子・父子自立支援相談の実施</li> <li>○ひとり親家庭学び直し支援事業の実施【新規】</li> </ul>	子育て支援課
35	高齢者の在宅生活の支援	<p>介護や支援が必要な状態になっても高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう「第8期三原市高齢者福祉計画・介護保険事業計画（令和3（2021）年3月）」に基づき、高齢者福祉サービスを整備・充実します。</p> <p>高齢者福祉課：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○相談支援体制の充実</li> <li>○健康づくり・介護予防の推進</li> <li>○認知症施策の推進</li> <li>○生きがいづくりの推進（生涯学習活動、老人クラブ活動などの支援）</li> <li>○在宅介護者支援の推進</li> <li>○見守り活動の推進</li> <li>○高齢者の権利擁護*</li> </ul> <p>生涯学習課：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○生きがいづくりの推進（みはら市民大学の支援）</li> </ul> <p>商工振興課：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○生きがいづくりの推進（三原市シルバー人材センター事業の支援）</li> </ul>	高齢者福祉課 生涯学習課 商工振興課
36	障害のある人の自立支援	<p>障害のある人が社会に参加し、地域で安心して自立生活ができるよう「第6期三原市障害者プラン（令和3（2021）年3月）」に基づき、障害福祉サービスなどを整備・充実します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○権利擁護*の推進</li> <li>○スポーツ・芸術文化活動の推進及び支援</li> <li>○相談支援体制の充実</li> <li>○安全・防災対策の推進</li> </ul>	社会福祉課
37	ひきこもりなどの人への支援	<p>学校、家庭、関係機関の連携を更に密にし、ひきこもり、ニート等社会生活を営むうえで困難を有する若者を社会参加に結びつける支援に取り組みます。</p> <p>○若者居場所づくり事業の実施</p> <p>ストレスや対人関係の悩み、ひきこもりなど、こころの健康について、精神科医等による相談を行います。</p> <p>○こころの健康相談・ひきこもり相談</p>	学校教育課 生涯学習課
			保健福祉課

## イ 防災における男女共同参画の推進

### 【方向性】

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、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。

## 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
38	女性消防団員の活動の場の増進	女性消防団員の募集を継続するとともに、災害活動及び広報活動の支援をして女性消防団の定着を図り、女性消防団員の地域における防火、防災活動の場を増やします。	警防課
39	男女共同参画の視点を取り入れた災害及び感染症対策の推進	防災に関する地域活動へ女性の参画を促進します。 ○自主防災組織への女性参画促進 災害や感染症への対策について、男女それぞれの需要が反映され、かつ、男女共同参画の視点を取り入れた対策を推進します。 ○男女共同参画の視点に立った避難所の運営【新規】 ○災害及び感染症対策への女性の視点の導入【新規】	危機管理課 保健福祉課

## ウ 性の多様性の理解促進

### 【方向性】

性的マイノリティ\*の人が自分らしく暮らせる社会の実現を目指し、性の多様性に対する正しい理解を広め、偏見や差別の解消を図ります。また、社会全体が性の多様性を尊重し、認め合う環境づくりを進めます。

## 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
40	性的少数者に配慮した取組の実施	性的指向*に関する相談に応じるとともに、人権の尊重と性の多様性について市民への啓発をします。 ○パートナーシップ宣誓制度*の導入【新規】 ○公文書における性別記載欄等の見直し【新規】 ○セミナーの開催 ○人権相談	人権推進課

保育所、幼稚園、学校において、子どもの発達段階に応じ、性の多様性に配慮した取組を実施します。【新規】

## 【基本目標2－2 評価指標】

評価項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
母子・父子家庭自立支援給付事業（高等職業訓練促進事業）支給対象件数	15件	増加
認知症サポーターの人数（累計）＊1	12,412人	13,200人
消防団員のうち女性の人数＊2	女性分団 14人 その他 4人	20人

\* 1：三原市長期総合計画後期基本計画、令和2年3月（計画期間：令和2～6年度）

\* 2：三原市消防団規則 別表1 女性分団定員

### (3) DV<sup>\*</sup>等あらゆる暴力の根絶

#### 【現状・課題】

DV<sup>\*</sup>による被害の相談件数は全国的に増加しています。DV<sup>\*</sup>は、被害者への重大な人権侵害であるとともに、男女共同参画社会の実現を妨げるものであり、DV防止法や国・広島県の基本計画でも最重要課題のひとつとして取り上げられています。DV<sup>\*</sup>に関する正しい知識の普及が今後も必要であり、「いかなる暴力も絶対に許さない」という意識の確立が求められます。また、幼少期から男女平等とお互いの尊厳を重んじる対等な関係づくりを図っていくことも重要です。

事業評価によると、暴力の被害者の避難先及び自立支援制度が、被害者が抱える状況及びニーズと一致しない場合があり、より緊密な連携が必要です。

市民意識調査によると、DV<sup>\*</sup>を経験した人がどこにも相談しなかった理由について、「言っても解決しない」の割合が37.8%と最も高く、次いで「関わりたくない」の割合が26.8%、「自分さえ我慢したら、何とかこのままやっていけると思った」の割合が22.0%となっています。また、配偶者の暴力へ必要な対策について、「被害者が駆け込む緊急避難所（シェルター）を整備する」の割合が55.7%と最も高く、次いで「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」の割合が53.0%、「身近な地域に相談できる窓口があること」の割合が51.0%となっています。

相談機関の周知や情報提供の充実を図るとともに関係機関が有機的に連携し、安心して相談できる体制づくりを進めることができます。さらに、被害からの心身の回復のための取組の推進と的確な対応、加えて、関係機関が連携して被害者の救済や自立支援に、きめ細かく対応することが必要です。また、さまざまな暴力を根絶するため、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化が必要です。

#### ア あらゆる暴力に関する相談等支援

##### 【方向性】

被害者の早期発見・早期対応を図るため、相談窓口の周知を図り相談事業へつなげていきます。また、相談や支援に関わる職員の専門性の向上を図り、被害者の立場に立った相談対応に努めます。

さらに、関係機関や府内との連携・協働を強化することで、DV<sup>\*</sup>被害者の保護、自立に向けた支援の充実に努めます。

## 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
41	県、警察との連携による相談業務の実施	県や警察などと連携し、配偶者や交際相手への暴力(DV*)の防止に努めるとともに、DV*被害者などの相談・支援・情報提供を行います。 ○女性相談室 ○家庭児童相談	社会福祉課 保健福祉課
42	被害者保護と自立の支援	関係機関(県、NPO、児童福祉関係機関、自立支援センター*など)と連携し、被害者保護と自立を支援します。 ○女性相談室	社会福祉課

### イ あらゆるハラスメント防止の啓発

#### 【方向性】

暴力は、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、実態に即した相談や啓発を行います。

また、職場や教育現場におけるセクシュアルハラスメント\*やマタニティハラスメント\*等を防止するため、相談窓口の周知や対応策の情報提供を行うとともに、企業や市民に対する啓発活動を進めます。

## 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
43	あらゆる人に対する暴力防止の啓発	暴力を容認しない社会環境をつくるために、意識啓発します。 教育委員会と連携し、若年層向けたDV*予防教育を推進します。 ○広報誌やリーフレットの作成配布 ○講座や市民学習会の開催	人権推進課 社会福祉課
44	セクシュアルハラスメント*などの防止に関する啓発	事業者等や労働者に対して、セクシュアルハラスメント*などの防止に関する意識を啓発します。 ○市ホームページ掲載 ○セミナーの開催	人権推進課

#### 【参考指標】

項目	現状 (令和2年度)
相談件数(女性相談すべて)	326件

## 基本目標3 / 人づくり

### (1) 広報・啓発の推進

#### 【現状・課題】

男女共同参画に関するさまざまな取組が社会全体で進められているものの、依然として人々の意識が変わるまでには至っておらず、長年にわたり人々の中に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や固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス※）が残っているとされています。

市民意識調査によると、男女共同参画社会実現のために必要なこととして「男女共同参画の視点から慣習の見直しや啓発を進める」の割合が52.1%となっています。

家庭での男女共同参画への意識は高くなっているものの、意識と行動にギャップがみられており、生活の場である家庭において、眞の男女共同参画がすすむよう、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス※）の解消を行い、意識と行動のギャップの解消に向けて、男女共同参画社会に向けた啓発を促進することが必要です。加えて、女性と男性の身体機能の違いや、LGBTQ+※をはじめ性的少数者（性的マイノリティ※）に対する理解を深め、性の多様性を尊重する意識を醸成する必要があります。

#### ア 啓発・普及の推進

##### 【方向性】

男女共同参画に関する理解が深まるとともに、あらゆる立場の人々が個性と能力を十分に発揮することができる社会をめざし、人権尊重や男女共同参画意識の啓発に取り組みます。

男女の固定的な性別役割分担意識等の課題を分析するため、意識調査を実施し、さまざまな調査・研究の結果を広く活用していきます。

個人の生き方の制約につながりかねない慣習やしきたりの中に残る固定的な性別役割分担を見直し、そのことにとらわれない意識を醸成し、男女が対等な関係を築くため、あらゆる世代に対しさまざまな媒体や機会を通じた広報・啓発活動に努めます。

##### 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
45	広報活動の充実	男女共同参画社会を推進するという視点を持ち、周知を行います。 ○広報誌や市ホームページなどを通した情報提供	人権推進課 広報戦略課
		協働の担い手となる団体などの活動情報、まちづくりや協働事業の情報などを市民協働ホームページにて紹介することにより、性別に関わりなく活躍の機会があることを周知します。	地域企画課

No	項目	施策内容	担当課
46	情報の収集・提供と市民意識の把握	男女共同参画に関する国・県・他市町村などの資料の収集に努め、情報提供を行うとともに、市民意識の把握に努めます。 ○広報誌や市ホームページなどを通した情報提供 ○セミナー参加者へのアンケート収集	人権推進課
47	男女共同参画意識を高めるための啓発	広報誌などで男女共同参画社会の理解を広めるとともに人材育成の場としてセミナーを開催します。	人権推進課
		出前講座を周知するとともに、内容の充実に努め、男女共同参画意識を高める啓発をします。	生涯学習課
		町内会や事業所などが行う学習会や研修会へ人権啓発指導員*を派遣し、市民一人ひとりの人権尊重の意識を啓発します。	人権推進課
48	男女共同参画貢献者の表彰	男女共同参画に貢献した市民や事業者などを表彰し、公表します。 ○男女共同参画社会づくり表彰	人権推進課

### 【基本目標3－1 評価指標】

評価項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
男女共同参画セミナーの参加者数（延べ人数）	37アカウント*1	増加
生涯学習出前講座の利用件数	418件	750件
事業所への出前講座件数（延べ件数）	25件	増加
男女共同参画社会づくり表彰件数（累計）*2	18件	28件

\* 1：ウェブセミナーの事前申込回線数

\* 2：第2期三原市まち・ひと・しごと創生総合戦略、令和2年3月（対象期間：令和2～6年度）

### 【参考指標】

項目	現状 (令和2年度)
社会全体における男女の地位が平等だと感じる市民の割合 *1	10.8% (R 3)

\* 1：暮らしく暮らせるみはらへ市民意識調査、令和3年

## （2）学びの場の充実

### 【現状・課題】

次世代を担う子どもたちについては、人権を尊重する感性を育み、自他の人権を大切にしながら、一人ひとりが将来を見据えて自己を形成できる教育を充実することが求められます。

事業評価によると、女性活躍推進セミナーや男女共同参画講演会等にコロナ禍においても市民が参加できる方法を模索していくことが必要です。

市民意識調査によると、男女平等を推進していくために、将来を担う子どもたちに学んでほしいことについて、「さまざまな考え方を持つ人がいることに気付き、互いを認め

合う力を養うこと」の割合が74.6%と最も高く、次いで「男女相互について理解し、人間関係を築きながら、共に協力し尊重し合うこと」の割合が59.1%、「性別の違いで役割を決めつけるような見方・考え方を持たないようにすること」の割合が50.4%となっています。

学校教育の場だけでなく、家庭・地域など社会のあらゆる分野においても、子どもの個性を伸ばし、相手を尊重する人権感覚を身に付けさせる教育を充実し、将来の男女共同参画社会の担い手を育てる必要があります。また、それぞれの性別やライフステージ※に応じて、市民の幅広い年齢層に、身近でわかりやすく、男女共同参画の意義や必要性について理解を促し、実践につながる知識の習得や意識啓発を中心とした取組を行うことが必要です。

## ア 男女共同参画の視点に立った教育・生涯学習の推進

### 【方向性】

男女平等意識が浸透した社会をめざすためには、子どもの頃からの教育が重要であるため、それぞれの個性と能力を十分發揮し、将来を見通して自己形成ができるよう学校における教育を推進します。また、学校教育、家庭教育、社会教育等、あらゆる教育関係者に対する研修の充実を図ります。

さらに、男女の固定的な性別役割分担意識を問い直し、人権尊重の理念に基づく男女共同参画についての意識を向上させるため、一人ひとりの個性と能力を大切にする生涯学習の充実を図ります。

### 【主な施策】

No	項目	施策内容	担当課
49	学校などにおける男女共同参画意識の教育	保育所、幼稚園、学校において、乳幼児期から子どもの発達段階に応じ、体験・参加型学習を取り入れるなど、日々の教育活動の中で男女共同参画意識を高める教育をします。	学校教育課 児童保育課 教育振興課 人権推進課
		新学習指導要領の内容に即した年間指導計画に基づき、男女平等意識を高める教育をします。	学校教育課
		すべての小・中学校でキャリア教育全体計画を作成し、キャリア教育を推進し、子どもたちが将来の進路や仕事、家庭生活などについて、性別にとらわれず多様な選択ができるよう指導します。	学校教育課
		教材や指導資料、教育内容について、男女共同参画の視点で調査・研究します。	学校教育課
50	あらゆる教育関係者の資質の向上	あらゆる教育関係者に対し、男女共同参画意識をはじめとした人権意識を高める研修を実施し、資質の向上を図ります。	児童保育課 教育振興課 学校教育課
51	生涯学習における男女共同参画意識の啓発	中央公民館をはじめとする社会教育施設が連携し、生涯学習の機会を提供します。	生涯学習課
		職業をもつ男女や育児中の女性などの誰もが参加しやすい時間帯・場所等配慮された講演会等を実施します。 ○講演会のウェブ開催 ○託児の充実	人権推進課

No	項目	施策内容	担当課
再 16	男性の家事・育児・ 介護などへの参画 の推進（再掲）	男性を対象とした講座を充実し、男性の家事・育児・ 介護などの参画を推進します。 ○男性料理教室の開催 ○パパ応援プログラム ○父親参加型イベントの開催【新規】	保健福祉課 子育て支援課 高齢者福祉課 人権推進課

### 【基本目標3－2】

#### 【参考指標】

項目	現状 (令和2年度)
学校教育における男女の地位が平等だと感じる人の割合 ＊1	60.5% (R 3)

\* 1：私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査、令和3年

# 計画の推進

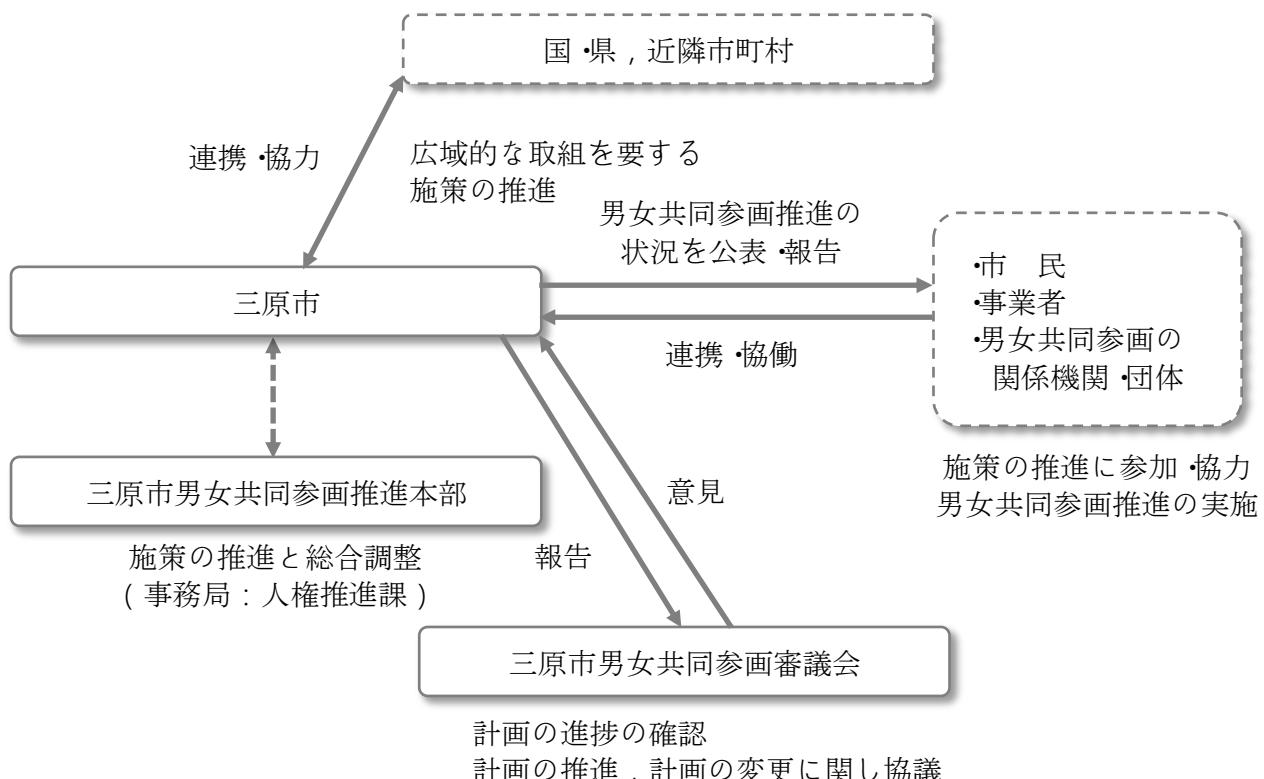
## 1 計画の推進体制と進捗管理

本計画を着実に推進するために、市民、事業者、男女共同参画の関係機関・団体、本市などが、将来の三原市の男女共同参画推進に対しての役割を認識し、それぞれに連携・協働して、各施策に取り組みます。広域的な課題については、国・県や近隣の市町と連携し、施策を推進します。

市は、「三原市男女共同参画推進本部」（事務局：人権推進課）を中心に、関連事業を調整し、全庁的な合意形成を図りながら計画を推進します。また、「三原市男女共同参画審議会」の意見を聴き推進します。

本計画は、基本目標ごとに設定した「主な施策」の点検・評価により進行管理をします。「主な施策」の点検・評価は、「三原市男女共同参画推進本部」のもとに行い、「三原市男女共同参画審議会」に報告するとともに、各年度に市ホームページなどで「三原市の男女共同参画に関する年次報告」を公表・報告します。

本計画の進行管理は、「計画(Plan)」「実施(Do)」「点検・評価(Check)」「見直し(Action)」というPDCAサイクルを確立し、継続的に実施します。



## 評価指標一覧

### 【基本目標 1 環境づくり】

項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
<b>1－1 職場における女性の活躍推進</b>		
一般事業主行動計画※（女性活躍）の市内策定事業者数【新規】＊1	10社	18社（R6）
広島県仕事と家庭の両立支援企業登録事業所数	33社	増加
広島県男性育児休業等促進宣言企業（育メン休暇応援制度）登録事業所数	12社	増加
女性（25～39歳）の就業率＊1 <small>（R2年国勢調査値はR4年5月公表予定）</small>	69.5%＊2	75%（R7）
<b>1－2 家庭における男女共同参画の推進</b>		
【待機児童＊数】保育所・認定子ども園（長時間利用）に入れず待機している児童数＊1	0人	0人
小規模保育事業所数＊3	4カ所	4カ所
事業所内保育事業所数＊3	1カ所	2カ所
放課後児童クラブ＊に入れず待機している児童数＊4【新規】	33人	0人（R6）
ファミリー・サポート・センター事業＊の利用者数＊1【新規】	14人	40人（R6）
<b>1－3 地域における男女共同参画の参画推進</b>		
市民提案型協働事業＊及び市民活動団体育成事業実施団体数【新規】	延べ92団体	増加
地域ビジョン策定団体数【新規】	10団体	増加
<b>1－4 政策・方針決定過程への女性の参画推進</b>		
人材育成セミナー参加者数（延べ人数＊5）	175人	増加
各種審議会などにおける女性委員の割合＊1	26.7%	33.0%（R6）

\*1：三原市長期総合計画後期基本計画、令和2年3月（計画期間：令和2年～6年度）

\*2：国勢調査、平成27年

\*3：第2期三原市まち・ひと・しごと創生総合戦略、令和2年3月（対象期間：令和2～6年度）

\*4：第2期三原市子ども・子育て支援事業計画、令和2年3月（計画期間：令和2～6年度）

\*5：延べ人数は、令和2年度を初年度として、カウントします（以下同様です）。

## 【基本目標2 安心・安全づくり】

項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
2-1 生涯を通じた健康づくりの支援		
乳がん検診の受診率＊1	25.7%	上昇
子宮頸がん検診の受診率＊1	39.3%	上昇
2-2 ともに支え合うまちづくり		
母子・父子家庭自立支援給付事業（高等職業訓練促進事業）支給対象件数	15件	増加
認知症サポーター＊2の人数（累計）＊2	12,412人	14,700人
消防団員のうち女性の人数＊3	女性分団 14人 その他 4人	20人

\* 1：健康・食育みはらプラン、平成30年3月（計画期間：平成30～令和4年度）

\* 2：三原市長期総合計画後期基本計画、令和2年3月（計画期間：令和2～6年度）

\* 3：三原市消防団規則 別表1 女性分団定員

## 【基本目標3 人づくり】

項目	現状 (令和2年度)	目標 (令和8年度)
3-1 広報・啓発の充実		
男女共同参画セミナーの参加者数（延べ人数）	37アカウント＊1	増加
生涯学習出前講座の利用件数	418件	750件
事業所への出前講座件数（延べ件数）	25件	増加
男女共同参画社会づくり表彰件数（累計）＊2	18件	28件

\* 1：ウェブセミナーの事前申込回線数

\* 2：第2期三原市まち・ひと・しごと創生総合戦略、令和2年3月（対象期間：令和2～6年度）

## 参考指標一覧

### 【基本目標 1 環境づくり】

項目	現状 (令和2年度)
1－1 職場における女性の活躍推進	
創業支援事業計画に基づく創業支援件数	86 件
働く女性にとって職場環境が働きやすいと感じる人の割合＊1	48.1% (R 3)
職場における男女の地位が平等だと感じる人の割合＊1	21.9% (R 3)
市職員のテレワーク＊2 実施日数（延べ）【新規】	－
男性の育児参加のための休暇取得率（市職員）	36.4%
男性の育児休業取得率（市職員）	0 %
1－2 家庭における男女共同参画の推進	
子育て世代包括支援センター＊3の相談件数	2,707 件
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する反対と回答した人の割合＊1	女性 71.6% 男性 63.4% (共に R 3)
家庭生活における男女の地位が平等だと感じる人の割合＊1	33.2% (R 3)
子育てに不安感や負担感を持つ保護者の割合（就学前児童の保護者）＊3	58.2% (H30)
子育てに不安感や負担感を持つ保護者の割合（小学生の保護者）＊3	54.5% (H30)
子育てが楽しいと感じる保護者の割合（就学前児童の保護者）＊3 【新規】	75.9% (H30)
子育てが楽しいと感じる保護者の割合（小学生の保護者）＊3	69.7% (H30)
1－3 地域における男女共同参画の推進	
地域活動や行事に参加したことがある人の割合＊1	76.8% (R 3)
1－4 政策・方針決定過程への女性の参画推進	
人材育成セミナーの開催数	新型コロナウイルス感染症対策のため中止
市議会議員のうち女性議員の占める割合と人数	16.0% (4/25人)
市行政における管理職に占める女性職員の割合	10.3%
政治の場における男女の地位が平等だと感じる人の割合＊1	8.6% (R 3)

\* 1：私らしく暮らせる三原へ市民意識調査、令和3年

\* 2：令和3年9月から開始

\* 3：第2期三原市子ども・子育て支援事業計画策定のためのアンケート、平成30年

## 【基本目標2 安心・安全づくり】

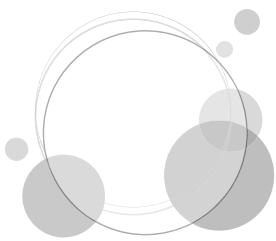
項目	現状 (令和2年度)
2-3 DV※等あらゆる暴力の根絶	
相談件数（女性相談すべて）	326件

## 【基本目標3 人づくり】

項目	現状 (令和2年度)
3-1 広報・啓発の充実	
社会全体における男女の地位が平等だと感じる市民の割合＊1	10.8% (R 3)
3-2 学びの場の充実	
学校教育における男女の地位が平等だと感じる人の割合＊2	60.5% (R 3)

\* 1：三原市長期総合計画後期基本計画、令和2年3月（計画期間：令和2～6年度）

\* 2：私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査、令和3年



## 資料編

- 1 第4次プラン策定の経緯
- 2 市民意識調査の結果
  - (1) 調査の概要
  - (2) 調査結果
- 3 職場環境調査の結果
  - (1) 調査の概要
  - (2) 調査結果
- 4 関連法令等
  - (1) 男女共同参画社会基本法
  - (2) 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）
  - (3) 三原市男女共同参画推進条例及び施行規則
  - (4) 三原市男女共同参画審議会委員
- 5 用語解説

## 1 第4次プラン策定の経緯

開催年月日	項目	審議内容
令和3年 5月24日	第1回本部会議 (書面審議)	○第4次プラン策定スケジュール ○市民意識調査の調査票（案）の検討
6月2日	第1回審議会 (書面審議)	○第4次プラン策定スケジュール ○市民意識調査の調査票（案）の検討
6月24日～ 7月9日	市民意識調査の 実施	○男女共同参画社会における市民意識調査
8月6日	第2回審議会 (書面審議)	○第3次プランの進捗状況報告 ○市民意識調査集計結果報告 ○男女共同参画計画の体系・骨子の検討
10月15日	第2回本部会議 (書面審議)	○計画書（素案）の検討
10月27日	第3回審議会	○計画書（素案）の検討
12月10日	第3回本部会議 (書面審議)	○計画書（素案）の検討
12月23日	第4回審議会	○計画書（最終案）の検討 ○パブリックコメントの実施について
令和4年 1月21日	厚生文教委員会	○第4次プランの策定について
1月28日～ 2月17日	パブリックコメ ントの実施	○第4次プラン（案）のパブリックコメント
3月		○答申

○審議会：三原市男女共同参画審議会の略

本部会議：三原市男女共同参画推進本部会議の略

## 2 / 市民意識調査の結果

### (1) 調査の概要

#### ア 市民意識調査の実施

第4次プランの策定にあたり、市民の男女共同参画に対する考え方や意見を把握するために「私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査」を実施し、その結果を踏まえ、課題の抽出を行うとともに計画への反映を行いました。

項目	内容
調査対象	・市在住の18歳以上の市民（80歳未満） ・サンプル数 男女 各1,000人（無作為抽出）
調査方法	・郵送配布～郵送回収（ウェブでの回答を併用）
調査期間	・令和3（2021）年6月21日（月）～7月9日（金）
配布数	・2,000票
回収数・率	・826票 41.3%（うち郵送回答：549票 66.5%， ウェブ回答：277票 33.5%）

#### イ 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示しております。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のこと、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを  
で網かけをしています。（無回答を除く）
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。

## (2) 調査結果

### ア 家庭における男女共同参画

#### 【夫は外で働き、妻は家庭を守るという考え方】(問8)

「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”的割合が20.7%、「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた“反対”的割合が68.1%となっており、“反対”が“賛成”より47.4ポイント高くなっています。

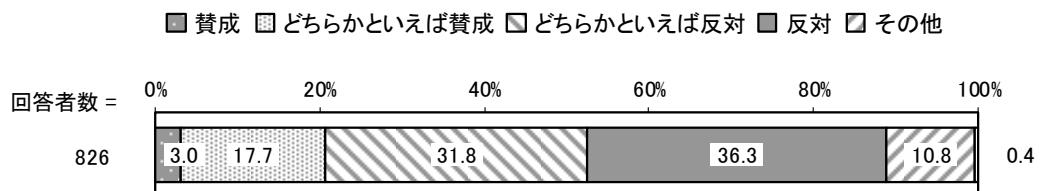
性別でみると、女性に比べ、男性で“賛成”的割合が高く、27.7%となっています。一方、女性では“反対”的割合が高く、79.4%となっています。

3次プランと比較すると、“反対”的割合が男性で25.2ポイント、女性で23.1ポイント高くなっています。

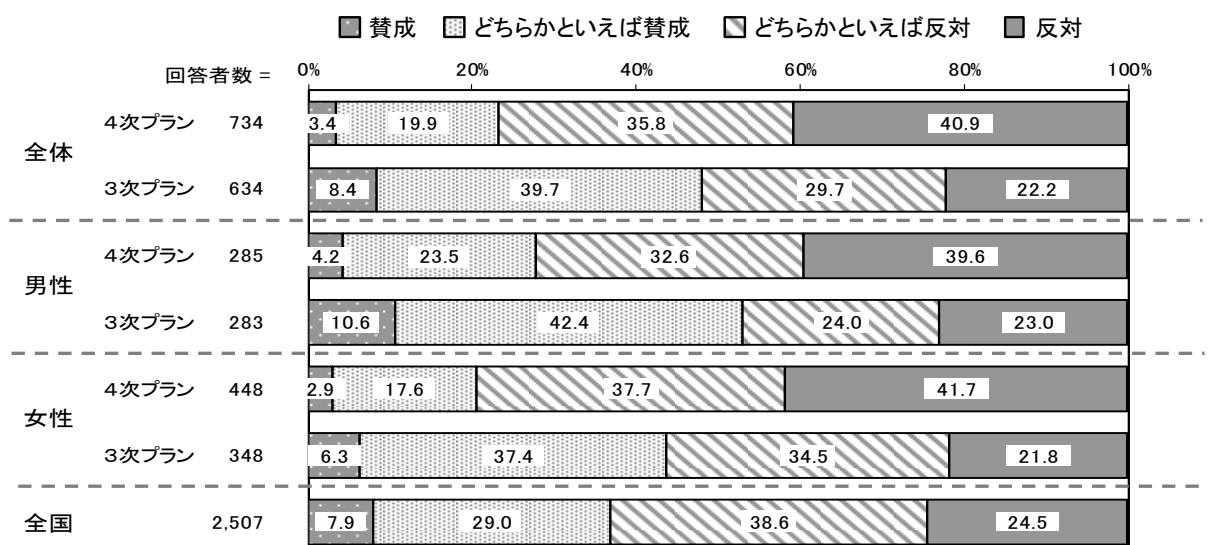
全国調査と比較すると、全国に比べ、三原市では“反対”的割合が13.6ポイント高くなっています。

年齢別でみると、全年齢で“賛成”より“反対”的割合が高くなっています。また、年齢が下がるにつれ“反対”的割合が高くなる傾向がみられ、10歳代では約8割となっています。

#### 「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方について（全体）



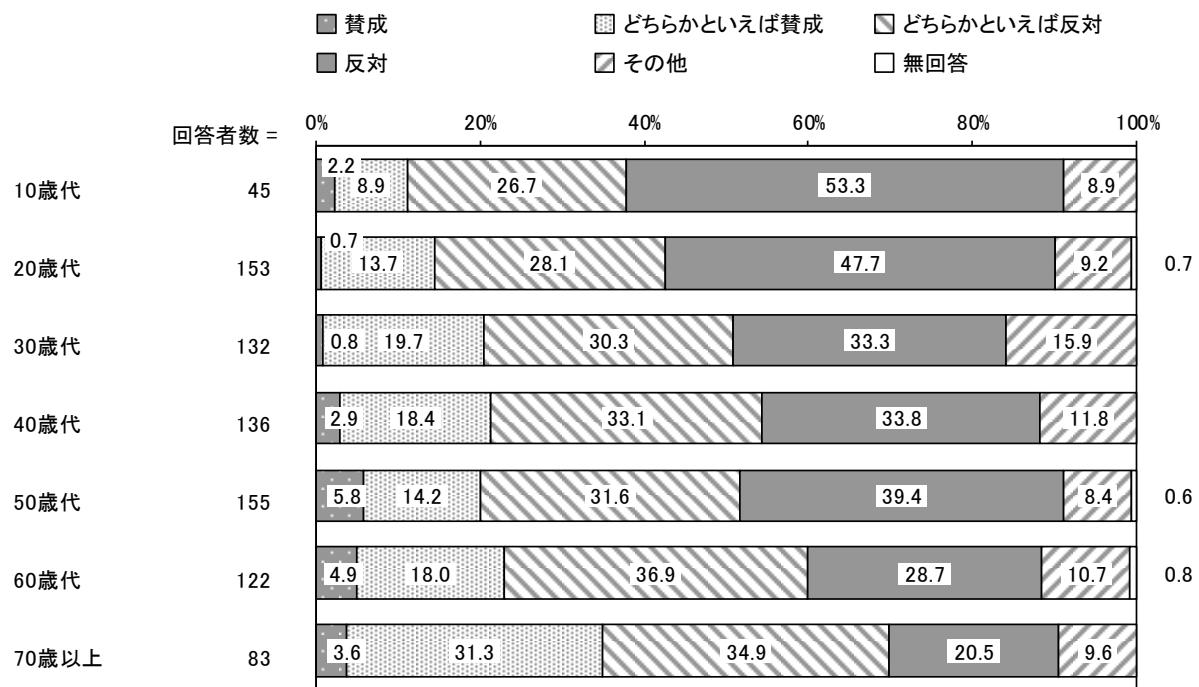
#### 「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方について（全体、性別、全国）



※全国調査：「令和元年度の男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月）と比較するために、「その他」「無回答」の人を除いて集計しています。また、4次プランと比較するため、3次プランの「わからない」の人を除いて集計しています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方について（年齢別）

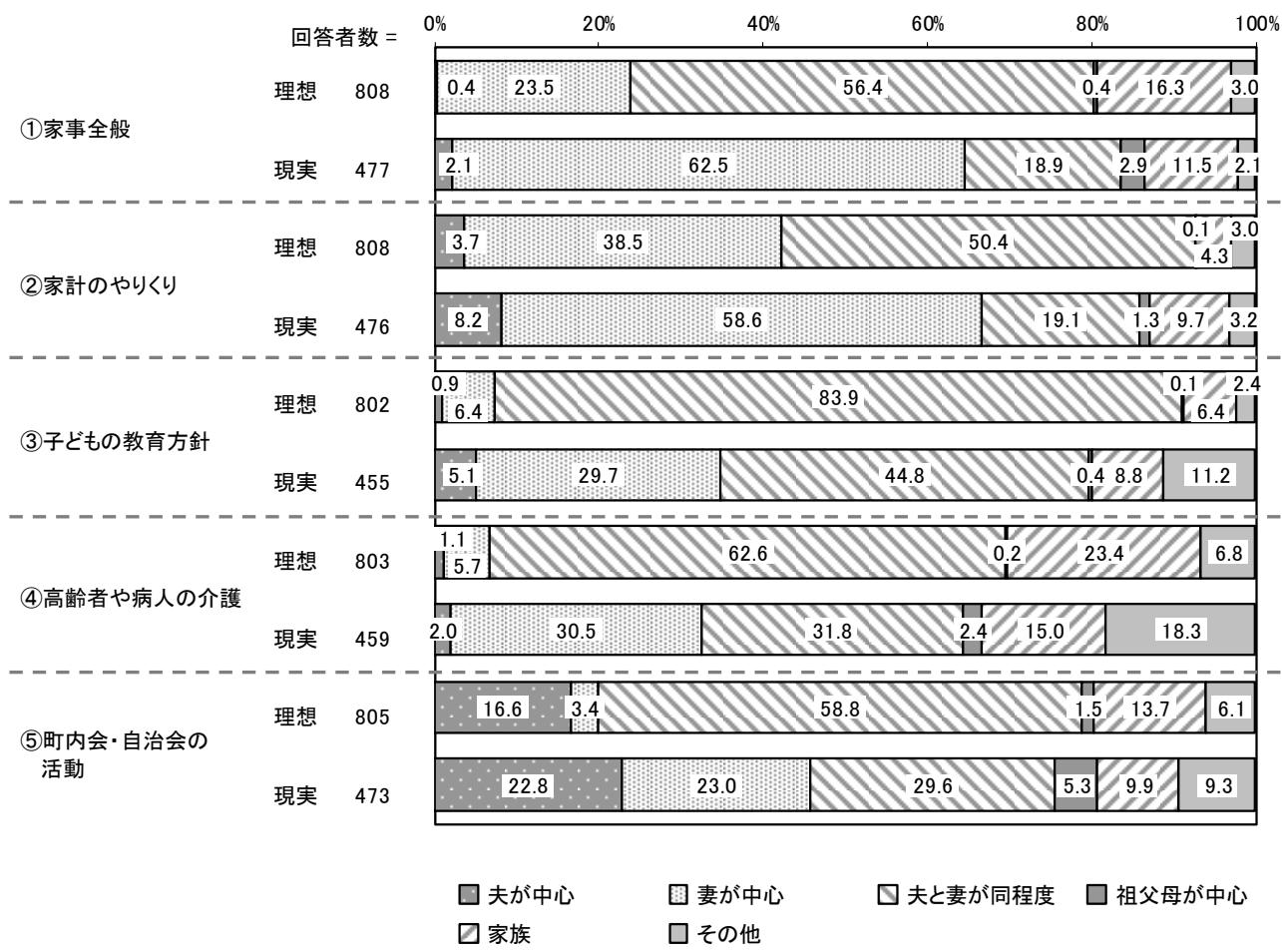
【年齢別】



## 【結婚生活における家事の役割分担】(問10・11)

結婚生活における家事の役割分担をみると、家事全般の理想では、「夫と妻が同程度」の割合が 56.4%と最も高くなっていますが、現実では「妻が中心」の割合が 62.5%と最も高く、「夫と妻が同程度」の割合は 18.9%となっています。

結婚生活における家事の役割分担の理想と現実



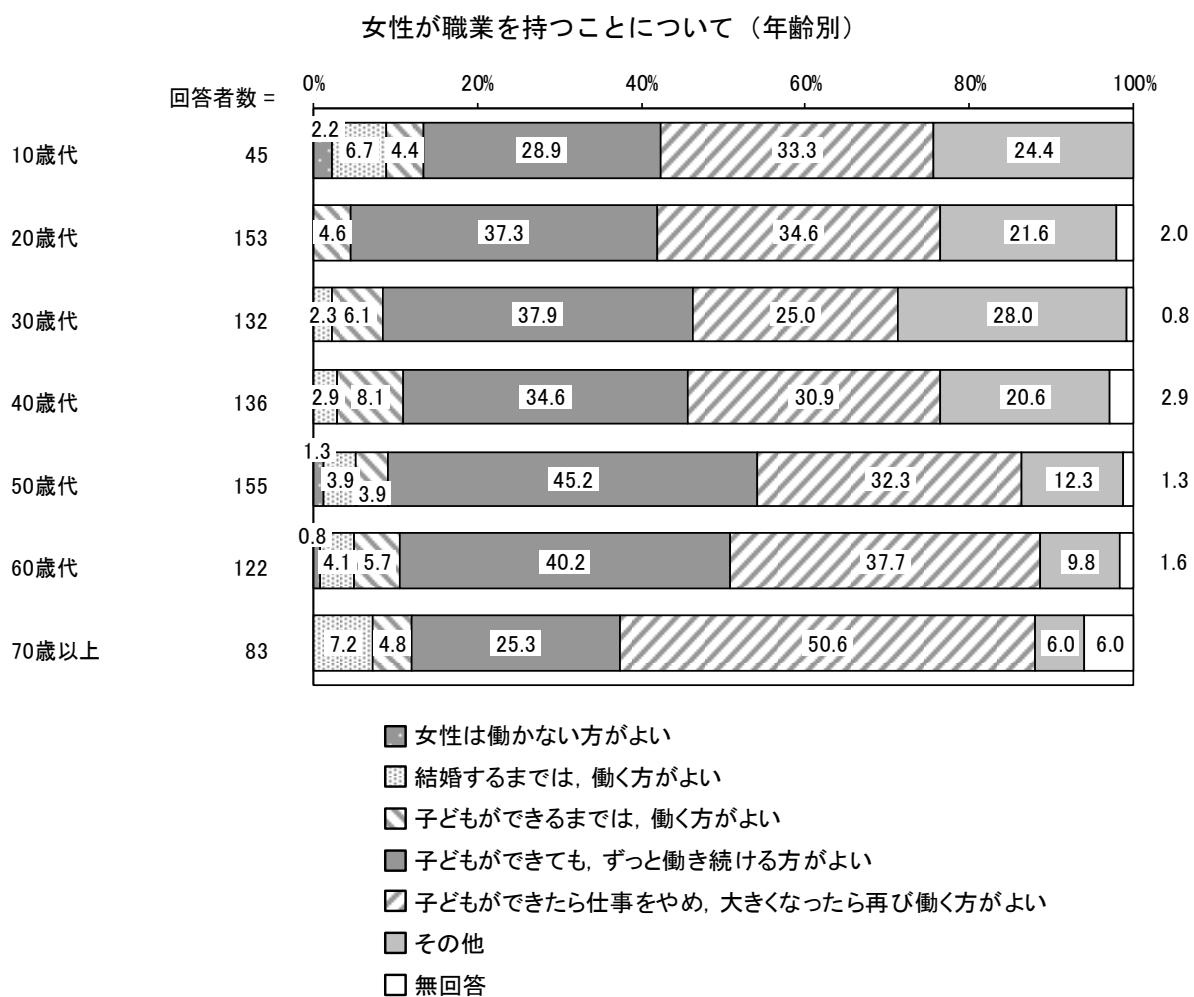
## 【子どもの世話の担当者】(問9)

「育児（乳児・幼児）」「学校の成績（勉強）」「学校行事への出席」で「妻が中心」の割合が最も高くなっていますが、特に「育児（乳児・幼児）」の割合では58.8%と高くなっています。

## イ 就労や職業生活

### 【女性が職業を持つこと】(問14)

年齢別でみると、他に比べ、50歳代で「子どもができても、ずっと働き続ける方がよい」の割合が、70歳以上で「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び働くほうがよい」の割合が高くなっています。



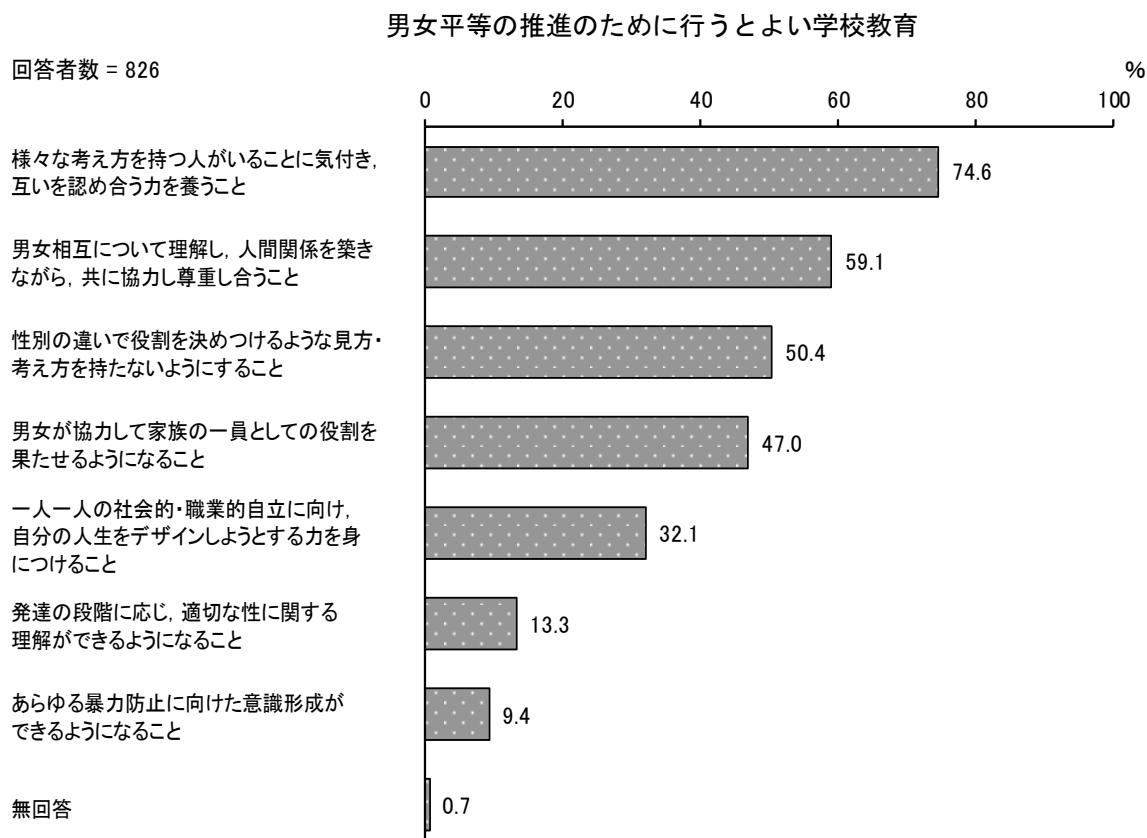
### 【現在は女性が働きやすい状況か】(問15)

「たいへん働きやすい状況にあると思う」と「ある程度働きやすい状況にあると思う」をあわせた“働きやすい状況にあると思う”的割合が48.1%、「あまり働きやすい状況にあるとは思わない」と「働きやすい状況にあるとは思わない」をあわせた“働きやすい状況にあるとは思わない”的割合が50.5%となっています。

## ウ 男女平等に関する教育

### 【男女平等の推進のために行うとよい学校教育】(問17)

「様々な考え方を持つ人がいることに気付き、互いを認め合う力を養うこと」の割合が74.6%と最も高く、次いで「男女相互について理解し、人間関係を築きながら、共に協力し尊重し合うこと」の割合が59.1%、「性別の違いで役割を決めつけるような見方・考え方を持たないようにすること」の割合が50.4%となっています。



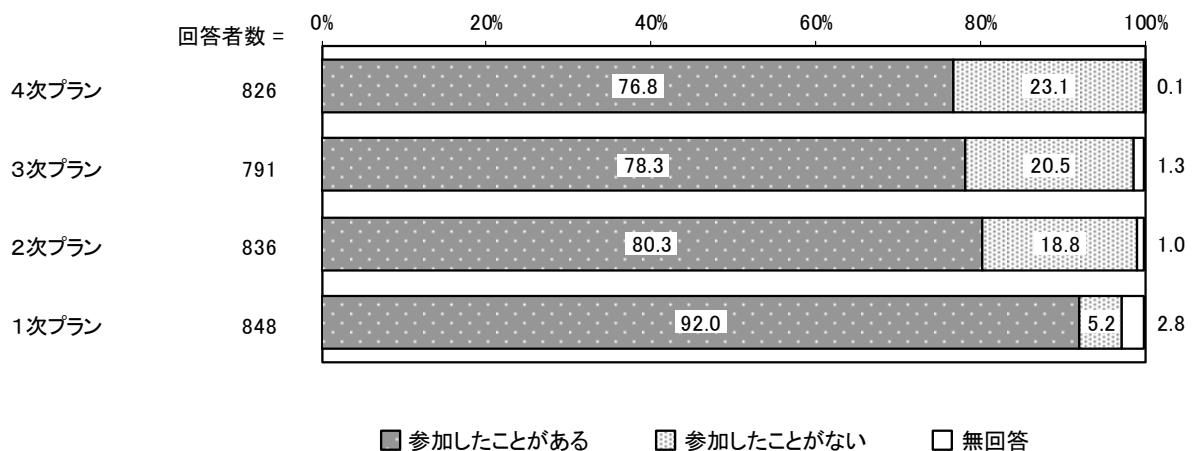
## エ 社会生活における男女共同参画

【地域活動や行事に参加したことがあるか】(問 18)

「参加したことがある」の割合が76.8%、「参加したことがない」の割合が23.1%と、地域活動や地域行事に参加したことがある人が多数となっています。

3次プラン以前と比較すると、「参加したことがある」の割合が減少傾向にあり、1次プランから4次プランでは15.2ポイント減少しています。

地域活動や行事に参加したことがある人の割合

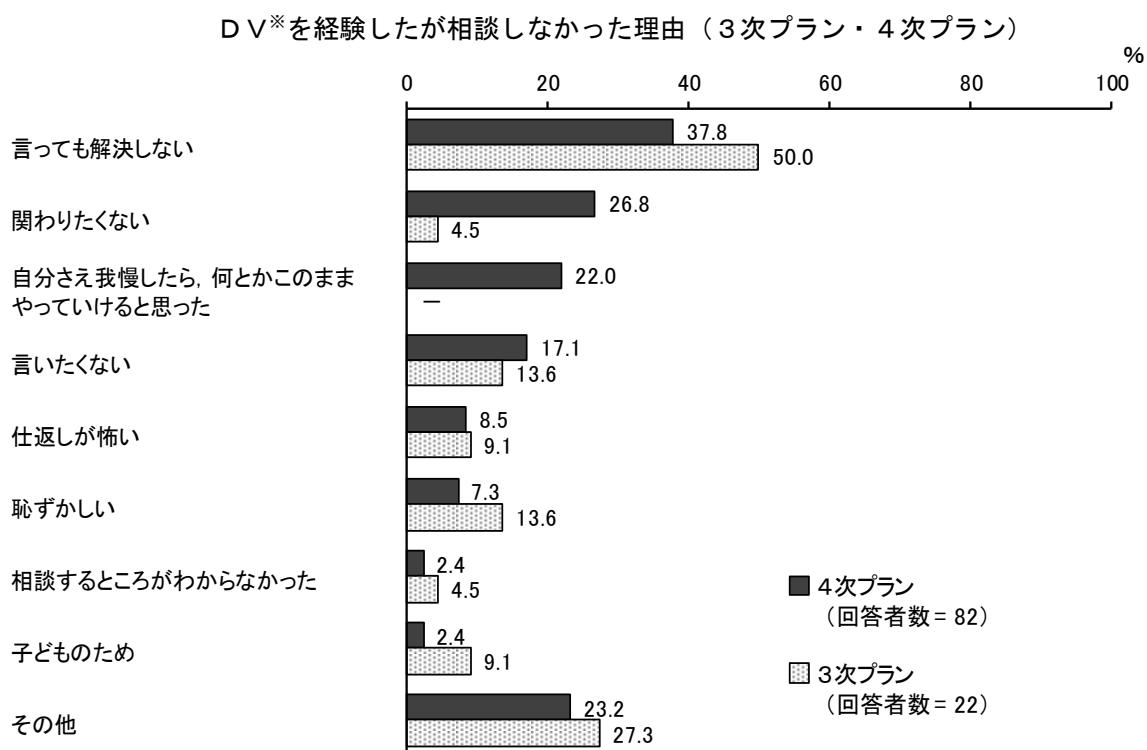


## オ 男女の人権に関する問題

### 【暴力を受けてもどこにも相談しなかった理由】(問21)

「言っても解決しない」の割合が37.8%と最も高く、次いで「関わりたくない」の割合が26.8%、「自分さえ我慢したら、何とかこのままやっていけると思った」の割合が22.0%となっています。

3次プランと比較すると、「関わりたくない」の割合が22.3ポイント増加しています。

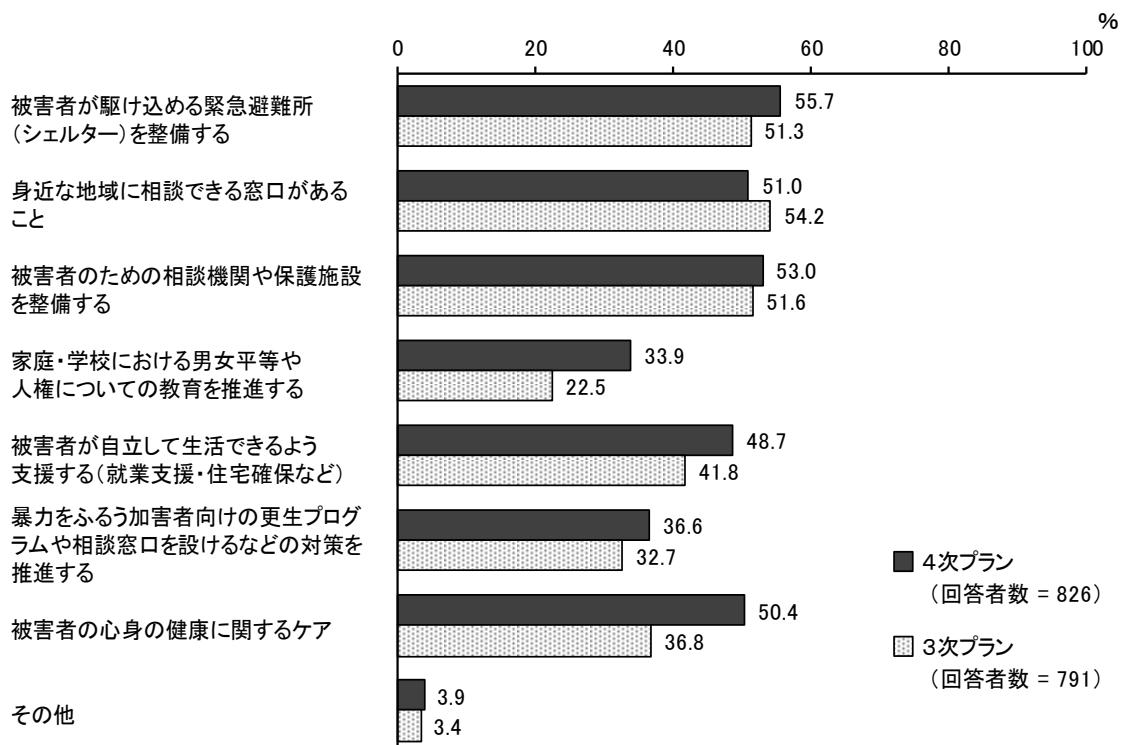


## 【配偶者の暴力をなくすために必要なこと】(問22)

「被害者が駆け込むる緊急避難所（シェルター）を整備する」の割合が55.7%と最も高く、次いで「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」の割合が53.0%、「身近な地域に相談できる窓口があること」の割合が51.0%となっています。

3次プランと比較すると、「身近な地域に相談できる窓口があること」の割合が減少しています。

配偶者の暴力をなくすために必要なこと（3次プラン・4次プラン）



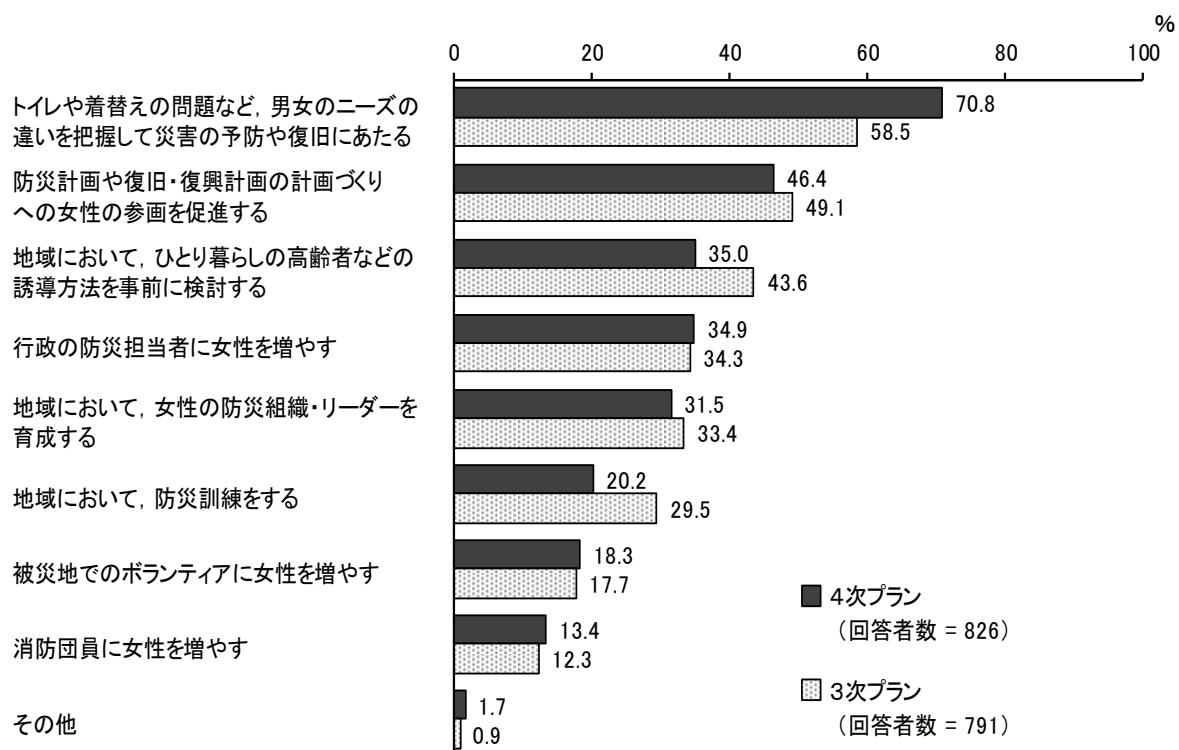
## 力 男女共同参画社会の実現について

### 【防災や災害復興について】(問26)

女性の視点を特に取り入れて取り組むべきことについては、「トイレや着替えの問題など、男女のニーズの違いを把握して災害の予防や復旧にあたる」の割合が70.8%と最も高くなっています。

3次プランと比較すると、「トイレや着替えの問題など、男女のニーズの違いを把握して災害の予防や復旧にあたる」の割合が増加している一方、「地域において、防災訓練をする」「地域において、ひとり暮らしの高齢者などの誘導方法を事前に検討する」の割合が特に減少しています。

防災や災害復興について女性の視点を特に取り入れて取り組むべきこと（3・4次プラン）

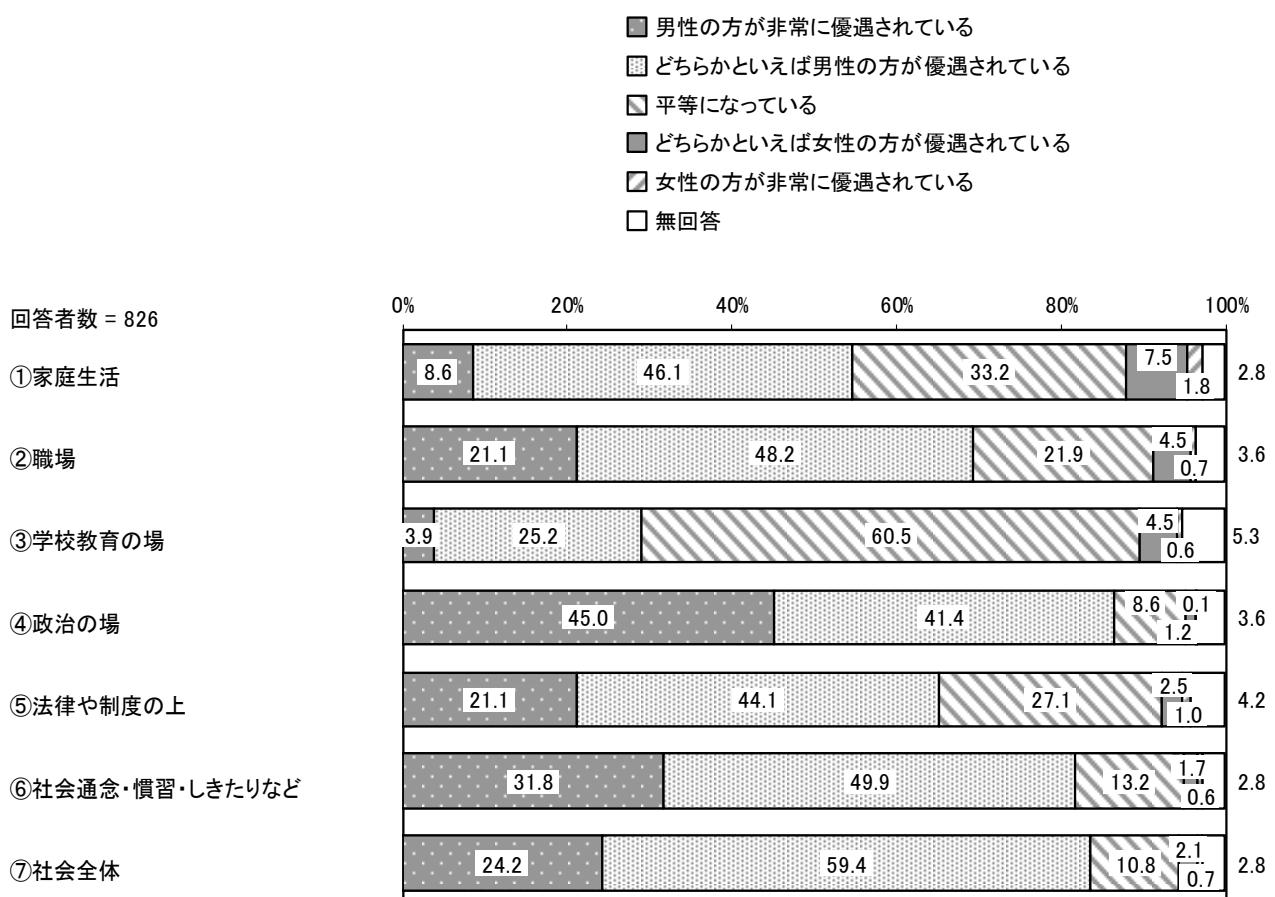


## 【分野ごとの男女平等度】(問27)

すべての項目で「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」をあわせた“女性の方が優遇されている”の割合よりも、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性の方が優遇されている”の割合が高く、特に『④政治の場』『⑦社会全体』では8割を超えています。

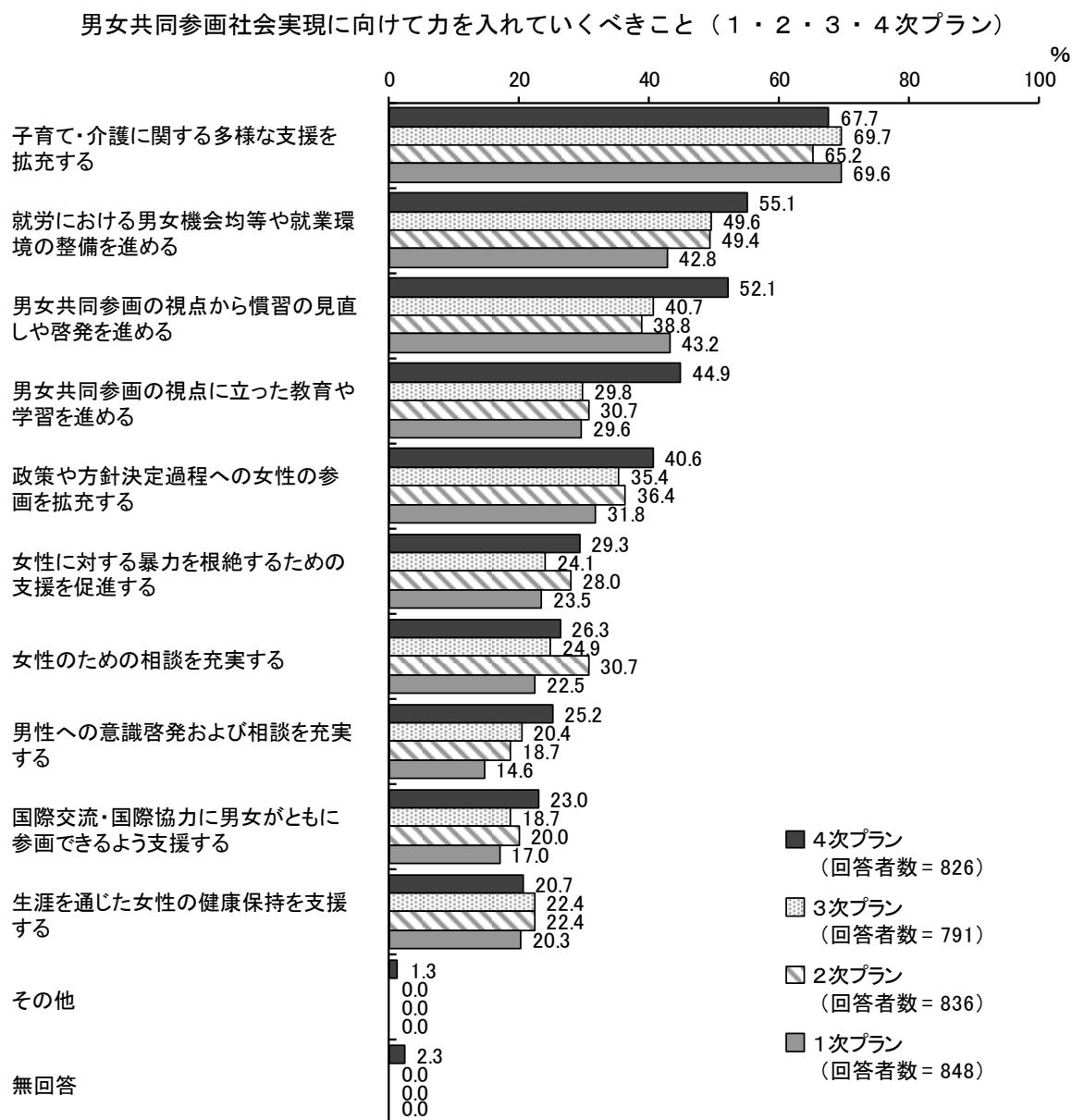
また、『③学校教育の場』で「平等になっている」の割合が高く、約6割となっています。

### 分野ごとの男女平等度



## 【男女共同参画社会実現に向けて力を入れていくべきこと】(問28)

「子育て・介護に関する多様な支援を拡充する」の割合が67.7%と最も高く、次いで「就労における男女機会均等や就業環境の整備を進める」の割合が55.1%、「男女共同参画の視点から慣習の見直しや啓発を進める」の割合が52.1%となっています。



### 3 職場環境調査の結果

#### (1) 調査の概要

##### ア 職場環境調査の実施

令和2年度、地域戦略協働プロジェクトとして県立広島大学とともに、三原市内で従業員が7人以上の事業所に「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」を実施し、市内事業所の職場環境の整備状況を把握するとともに、性別に関係なく働きやすい環境の整備等の施策の参考にしました。

項目	内容
調査対象	・三原市内で従業員が7人以上の事業所
調査方法	・郵送配布～郵送回収
調査期間	・令和2(2020)年11月16日(月)～12月6日(日)
配布数	・589社
回収数・率	・174社 29.5% (有効回答: 143社 24.3%) *回答数が多い産業 建設業: 21社、製造業: 36社、卸売業・小売業: 20社 医療・福祉: 27社 *事業規模別 10人以下: 29社、50人以下: 65社、100人以下: 19社 300人以下: 13社、300人以上: 16社

##### イ 調査から見えた提言

- ①女性ではなく男性に働きかける取り組みを強化すべきである。
- ②女性のやる気をそがない経営が望まれている。
- ③職場環境を学生は重視する傾向にあり、イクメン・イクボスに注力した取り組みからイクボスと女性職員をつなげるメンターの養成へ比重を移していく必要がある。
- ④女性に対する理解のステレオタイプ的理解をやめ、脱パターン化・脱単純化を図り、個々のニーズへの向かい合う必要がある。
- ⑤女性が活躍できない、もしくは軽視される職場は女性にとって就職先の選択肢から外れがちであり、市外就職の転出へつながる。若年女性の市外流出への対策という点でも職場環境の改善は、行政でさらに推進すべき課題である。
- ⑥零細・中小企業は取り組み年数が浅く、行政との連携した取り組みが一層望まれる

##### ウ クロス集計に基づく主要な分析

- ①零細・中小企業の具体的な対策は300人以上の事業所に比べて遅れ気味である。
- ②対策を開始して5年以上は、具体的な対策も多く実施している。
- ③管理職は医療・福祉分野で他の分野よりも多い傾向にある。

##### エ 職場環境の問題の地域・事業者への影響

- ①管理職と事業者のギャップ

働きにくい環境は就職対象として地元企業がはじかれる可能性があり、優秀な人材が確保できず、人口減を加速する可能性がある。

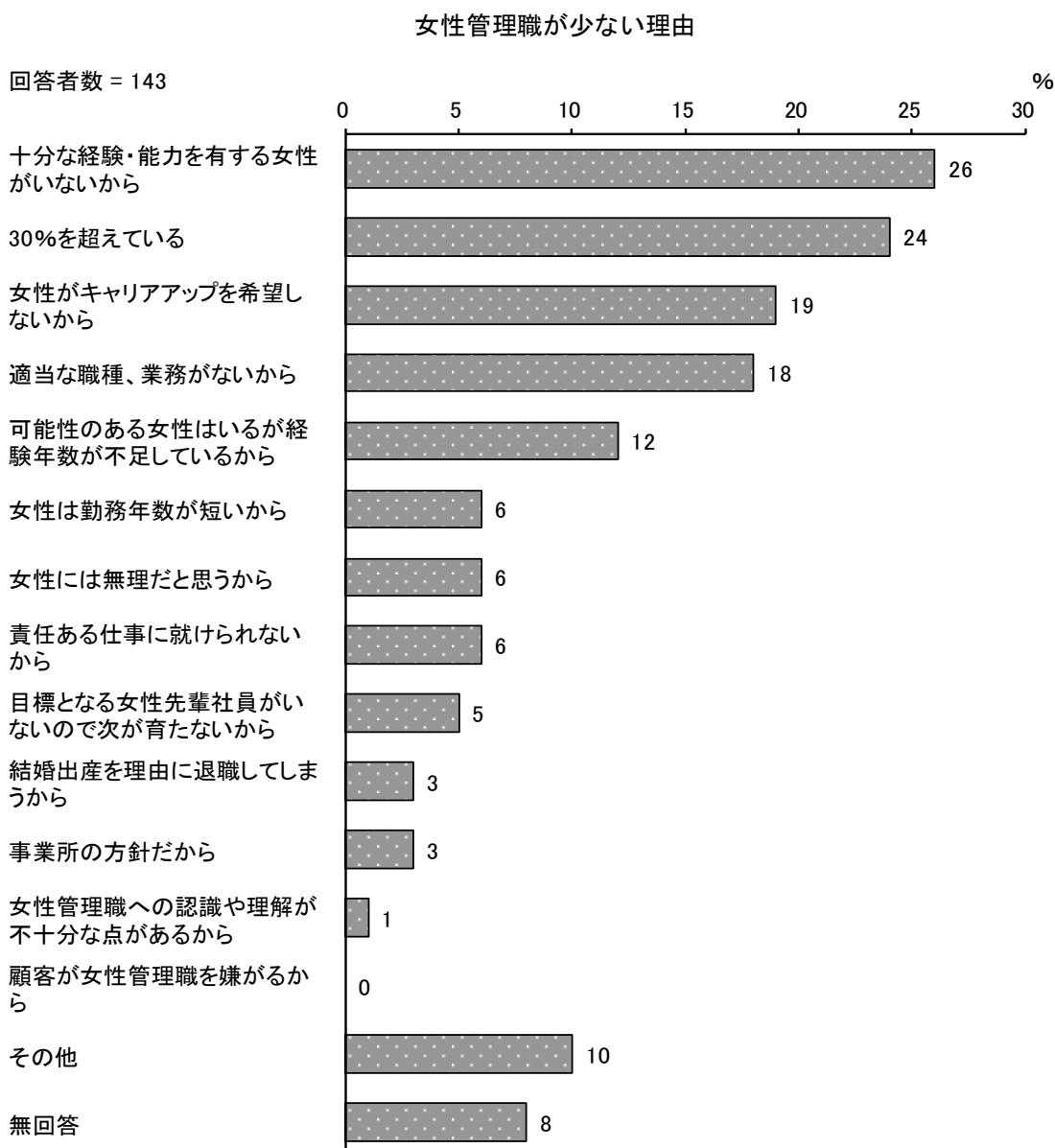
②管理職の比率の低さは、「閉塞感」から女性が地域外へ転出し人口減を加速する可能性がある。

## (2) 調査結果

### ア 女性の就業環境

#### 【女性管理職が30%に充たない要因】(問6)

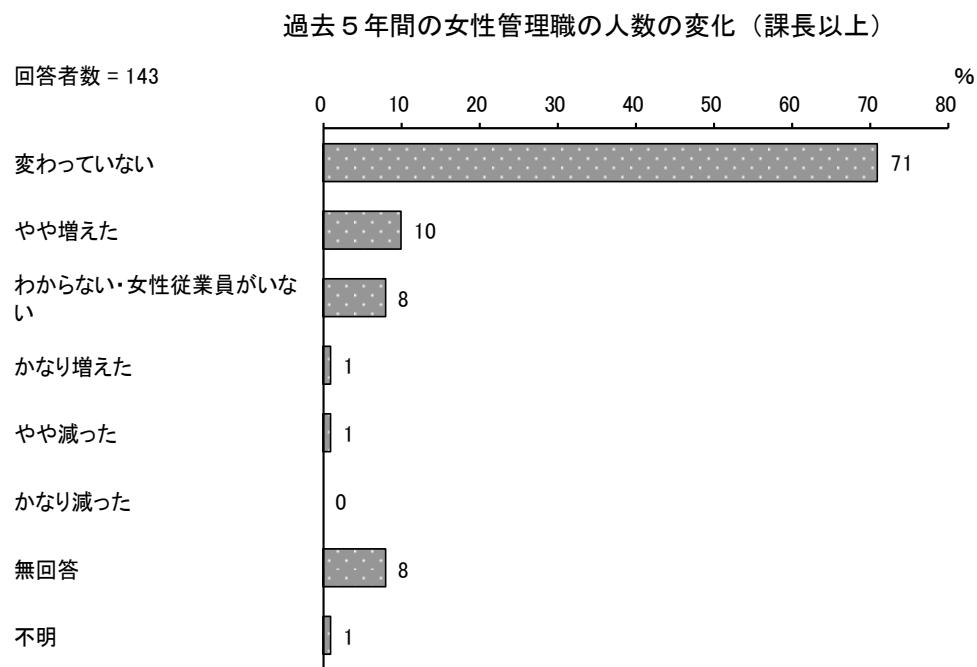
「十分な経験・能力を有する女性がいないから」が最も多く26%，次いで「女性管理職は30%を超えている」が24%となっています。一方、「顧客が女性管理職を嫌がるから」は0%となっています。



資料：令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

## 【女性の管理職（課長以上）の人数の変化】（問8）

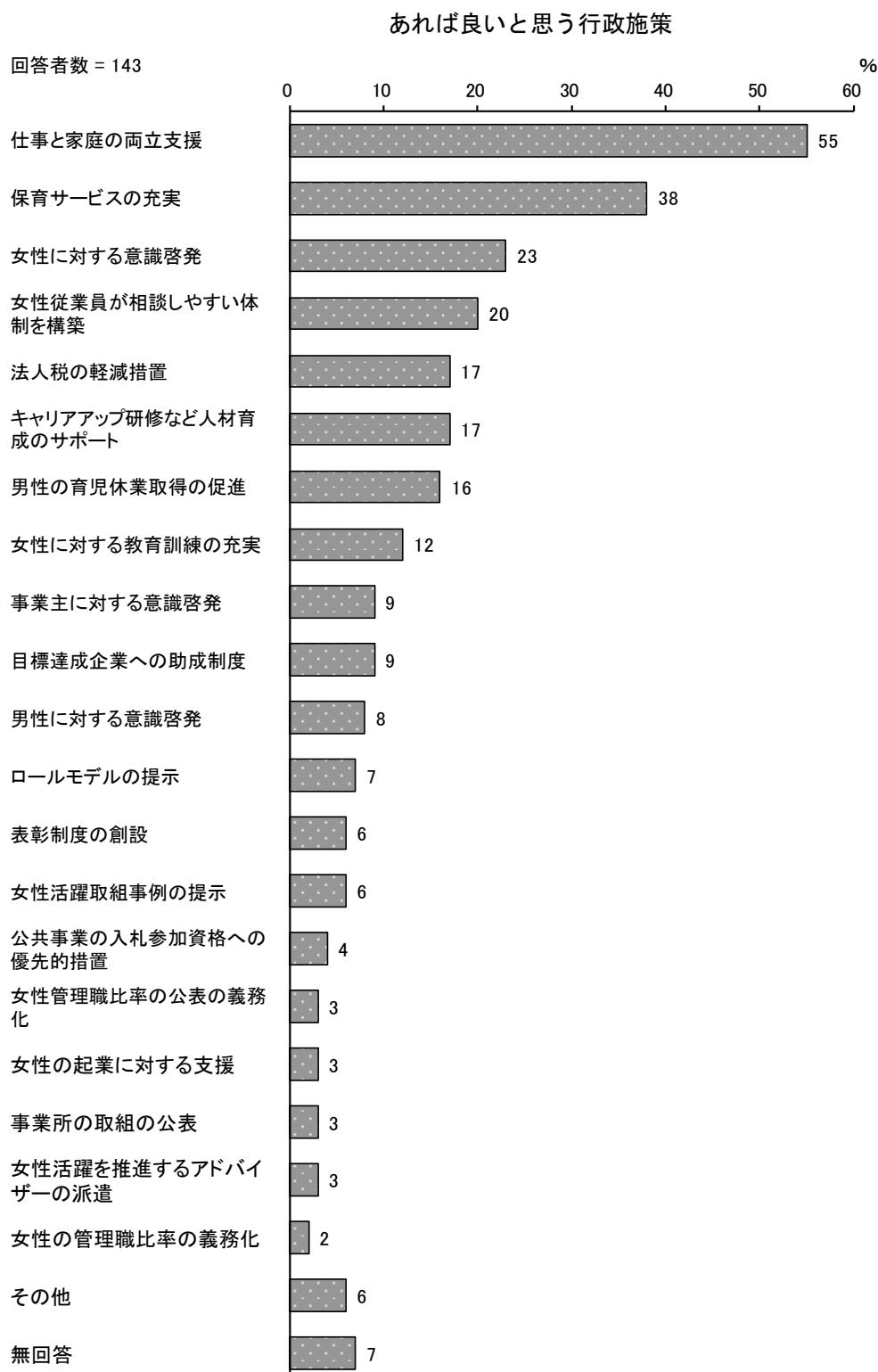
過去5年間（平成27年4月1日～令和2年3月31日）、「変わっていない」が最も多く、71%となっています。



資料：令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

## 【女性の能力を発揮するための行政施策】(問10)

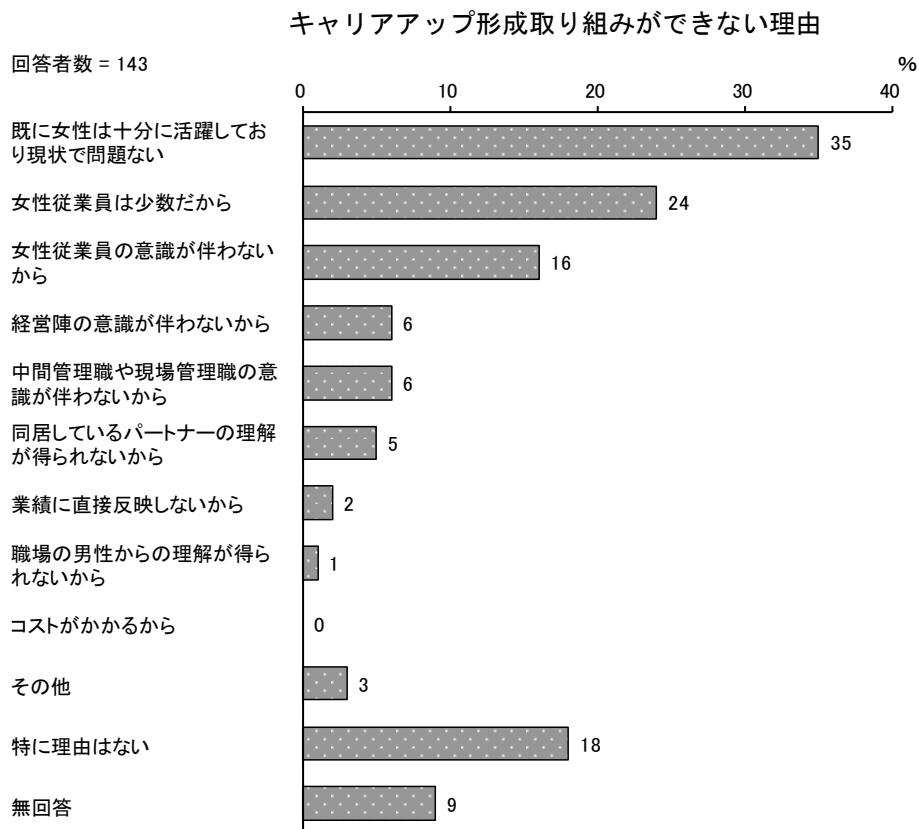
「仕事と家庭の両立支援」が最も多く55%, 次いで「保育サービスの充実」が38%となっています。



資料：令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

## 【女性のキャリア形成の取り組みができない理由】(問11)

「既に女性は十分に活躍しており現状で問題ない」が最も多く35%，次いで「女性従業員は少数だから」が24%となっています。一方、「コストがかかるから」という理由は0%となっています。

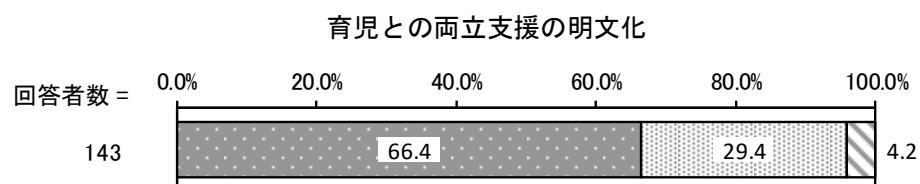


資料：令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

## イ ワーク・ライフ・バランス\*

### 【育児との両立支援の明文化】(問17)

育児・介護休業法に基づく育児休業など仕事と育児の両立支援について、労働協約、就業規則等に明文化しているかについて、「明文化している」の割合が66.4%，「明文化していない」の割合が29.4%となっており、6割以上の事業所で明文化しているという結果になっています。

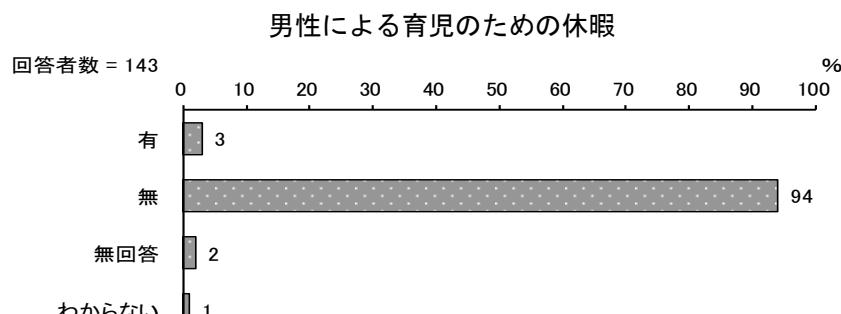


\*明文化している　■　していない　□　無回答

資料：令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

## 【男性の育児のための休暇】(問20)

男性が育児のために連続して1週間以上の休暇を取得した事例があるかについて、「無」が94%と9割を超えています。

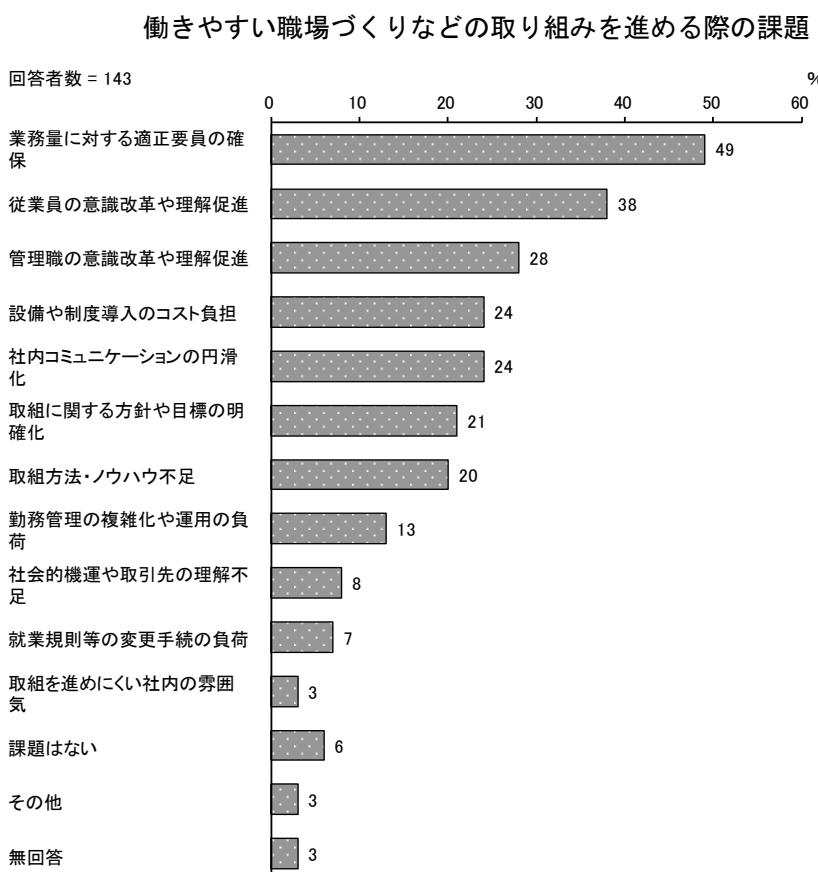


資料：令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

## ウ 働き方改革

### 【働きやすい職場づくりの課題】(問32)

「業務量に対する適正要員の確保」が最も多く49%となっています。次いで「従業員の意識改革や理解促進」が38%となっています。

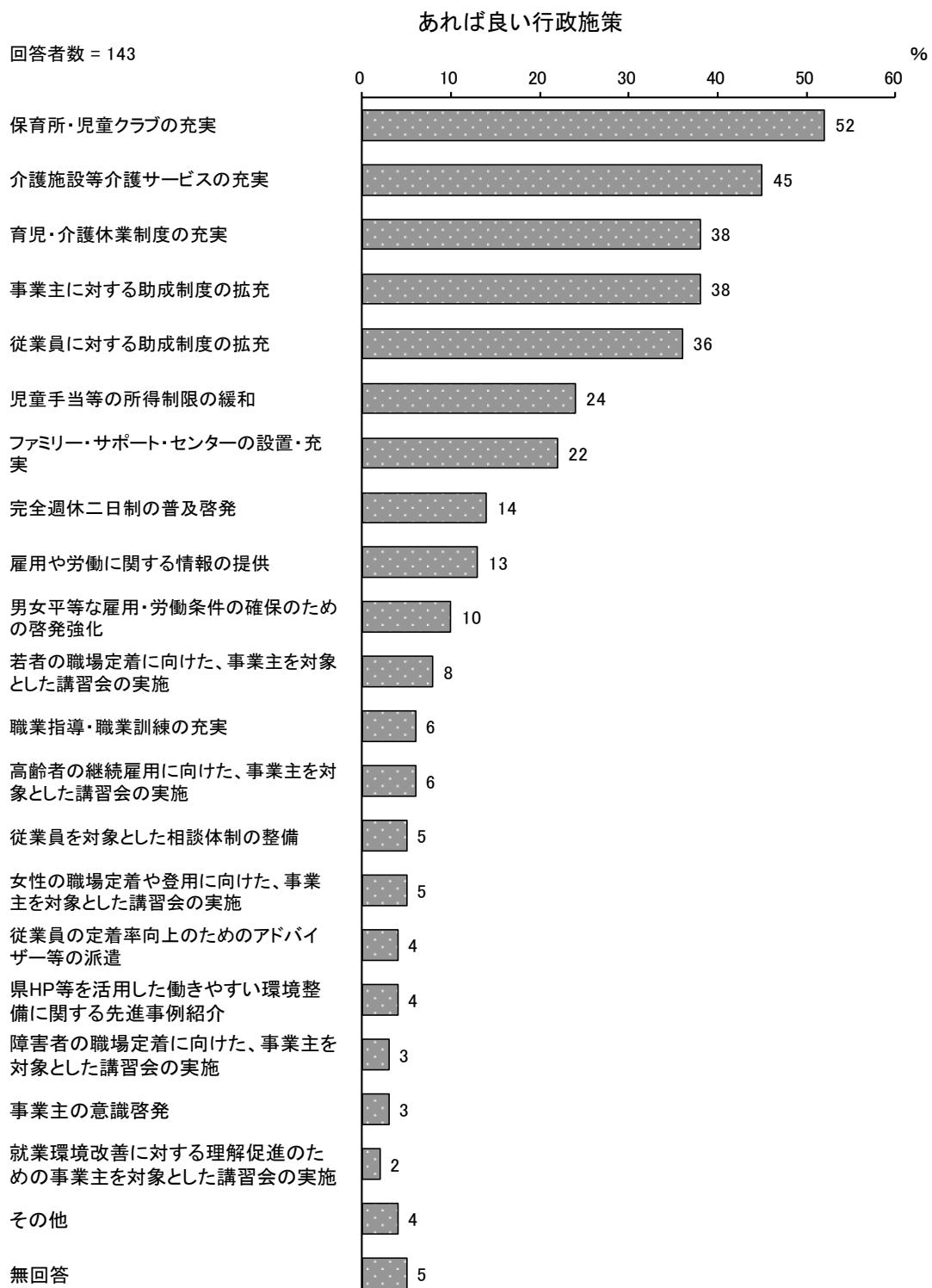


資料：令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

## 二 行政への要望

### 【働きやすい環境整備に必要な行政施策】(問38)

「保育所・児童クラブ※の充実」が最も多く52%となっています。次いで「介護施設等介護サービスの充実」が45%となっています。



資料：令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

## 4 関連法令等

### (1) 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号

最終改正 平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号

#### 目次

##### 前文

##### 第一章 総則（第一条—第十二条）

##### 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（第十三条—第二十条）

##### 第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

##### 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れ合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に發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。

#### 第一章 総則

##### （目的）

第一条 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）

第二条 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）

第三条 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）

第四条 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からかんがみ、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）

第五条 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）

第六条 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）

第七条 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からかんがみ、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）

第八条 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）

第九条 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）

第十条 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。

い。

#### (法制上の措置等)

第十一條 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)

第十二条 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)

第十三条 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、閣議の決定を求めるなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があつたときは、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)

第十四条 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)

第十五条 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)

第十六条 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)

第十七条 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)

第十八条 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努めるものとする。

#### (国際的協調のための措置)

第十九条 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)

第二十条 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する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)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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)

第二十四条 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)

第二十五条 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つてはならない。

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つてはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 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)

第二十七条 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)

第二十八条 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 抄

(施行期日)

第一条 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)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 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。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一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に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものみなす。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、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四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五条第一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に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三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みなす。

### 附 則

(平成一一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。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五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日  
(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 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。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 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

(平成一一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。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 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。), 第千三百五条, 第千三百六条, 第千三百二十四条第二項, 第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

## (2) 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)

平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号  
最終改正 令和元年 6 月 5 日同第 24 号

### 目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
  - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
  - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雜則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に發揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要なことになっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

#### （基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に發揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

#### （国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

#### （事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

### 第二章 基本方針等

#### （基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
  - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
  - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
    - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
    - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
    - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する重要事項
  - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、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、基本方針を公表しなければな

らない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

#### (都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県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（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、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。

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
  - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要な事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、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。

#### 第二節 一般事業主行動計画等

##### （一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女

性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

##### （基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

##### （認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

##### （認定の取消し）

第十一條 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

#### (基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

#### (特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

#### (特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付すことができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

#### (特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

#### (委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活にお

ける活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

#### (一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

#### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」

という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、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。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところに

より、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

**第二十七条** 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行ふものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

#### (秘密保持義務)

**第二十八条** 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

#### (協議会の定める事項)

**第二十九条** 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雜則

### (報告の微収並びに助言、指導及び勧告)

**第三十条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

#### (公表)

**第三十一条** 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### (権限の委任)

**第三十二条** 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところによ

り、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

#### (政令への委任)

**第三十三条** この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第六章 罰則

**第三十四条** 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

**第三十五条** 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

**第三十六条** 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

**第三十七条** 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

**第三十八条** 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用者その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

**第三十九条** 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

### (施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章(第七条を除く。)、第五章(第二十八条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

#### (この法律の失効)

**第二条** この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するものほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 附 則

### （平成二九年三月三一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する

罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

## 附 則

### （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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 第三条中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第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるものほか、この法律の施行に関する必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

### (3) 三原市男女共同参画推進条例及び施行規則

#### ア 三原市男女共同参画推進条例

平成 23 年 3 月 31 日

条例第 9 号

##### 前文

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組みが、国際社会とも連動して進められる中、男女共同参画社会基本法が制定された。

三原市においても、この基本法の理念にのっとり、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現を目指し、取組みを進めているが、少子化や長寿社会の到来等、社会経済情勢の変化に伴う新たな課題に対応していくためには、なお一層の取組みが求められている。

よって、私たちは、市・市民・市民団体・事業者・教育に携わる者という多様な主体の協働により、家庭生活、仕事、地域その他の社会のあらゆる分野における活動の調和が図られた男女共同参画社会を実現するため、この条例を制定する。

#### 第 1 章 総則

##### (目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進について、その基本理念を定め、市、市民、市民団体、事業者及び教育に携わる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の基本となる事項を定めることにより、本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。

- (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、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ことをいう。
- (2) 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。
- (3) 市民 市内に居住し、又は市内で活動するすべての個人のことをいう。
- (4) 市民 団体市内において活動する特定非営利活動促進法（平成 10 年法律第 7 号）第 2 条第 2 項に規定する特定非営利活動法人その他の民間の団体のことをいう。
- (5) 事業者 市内において事業活動を行う個人及び法人のことをいう。
- (6) 教育に携わる者市内に存する学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 1 条に定める学校において教育に携わる者及び市が実施する社会教育に携わる者のことをいう。

##### (基本理念)

第 3 条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり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じられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女がその持てる力を發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) 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ること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、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、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、家庭生活と仕事、地域その他の社会のあらゆる分野における活動との調和をとることができるようすること。
- (5) 男女が互いの性についての理解を深め、妊娠又は出産に関する事項について双方の意思が基本的に尊重されること及び生涯を通じて健康な生活を営むことができるようすること。
- (6) 国際社会における取組みと密接な関係を有していることのかんがみ、国際的協調の下に行われること。

##### (市の責務)

第 4 条 市は、第 3 条の基本理念にのっとり、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。）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関する施策を実施するために、必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

##### (市民及び市民団体の責務)

第 5 条 市民及び市民団体（以下「市民等」という。）は、第 3 条の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ける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 市民等は、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、第 3 条の基本理念にのっとり、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、仕事と家庭、地域その他の社会のあらゆる分野における活動との調和をとることができるように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の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

##### (教育に携わる者の責務)

第 7 条 教育に携わる者は、第 3 条の基本理念にのっとり、男女共同参画社会の実現に果たす教育の重要性にかんがみ、個々の教育本来の目的を実現する過程において、男女共同参画の理念に配慮した教育を行うよう

努めるものとする。

## 第2章 基本施策等

### (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、基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならない。
- 2 市長は、基本計画を策定又は変更（以下「策定等」という。）するに当たって、市民等、事業者及び教育に携わる者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、基本計画の策定等をするに当たって、あらかじめ三原市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。
- 4 市長は、基本計画の策定等をしたときは、公表しなければならない。

### (男女共同参画に関する活動の支援)

- 第9条 市は、市民等及び事業者が男女共同参画の推進に関して行う活動を支援するため、学習機会の提供、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

### (家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)

- 第10条 市は、家族を構成する男女が、互いに家庭生活における活動と職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動とを両立させることができるよう、学習機会の提供、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

### (生涯を通じた健康支援)

- 第11条 市は、男女が互いに身体的特徴及び性について理解し、生涯にわたり健康に生活できるよう、学習機会の提供、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

### (性に基づく差別的取扱い等に対する支援)

- 第12条 すべての人は、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、性に基づく差別的取扱い及び人権侵害を行ってはならない。
- 2 市は、あらゆる性に基づく人権侵害を防止するための施策を講ずるよう努めるとともに、これらの被害を受けた者に対し、安全と安心を最優先して関係機関との連携を図り、相談機関及び各種制度の紹介、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

### (苦情の処理)

- 第13条 市民等、事業者又は教育に携わる者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する苦情を市長に申し出ることができる。
- 2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、関係機関との連携を図りながら必要な助言を行う等適切に対応するものとする。
- 3 市長は、必要があると認めるときは、第1項の規定による申出に対応するため、三原市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

### (調査研究)

- 第14条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な事項について調査研究を行い、その成果を男女共同参画の推進に関する施策に反映させるよう努めるものとする。

### (表彰)

- 第15条 市長は、男女共同参画の推進を積極的に実施している市民等、事業者又は教育に携わる者を表彰することができる。

## (年次報告)

- 第16条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について年次報告書を作成し、これを公表するものとする。

## 第3章 男女共同参画審議会

### (三原市男女共同参画審議会)

- 第17条 市は、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議するため、三原市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。
- 2 審議会の組織、所掌事務及び委員その他構成員並びに審議会の運営に関し必要な事項は、市長が定める。

## 第4章 雜則

### (委任)

- 第18条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

### 附則

- この条例は、平成23年10月1日から施行する。

# イ 三原市男女共同参画推進条例施行規則

平成 23 年 9 月 30 日

規則第 47 号

改正 平成 26 年 4 月 1 日規則第 31 号

## (趣旨)

第 1 条 この規則は、三原市男女共同参画推進条例（平成 23 年三原市条例第 9 号。以下「条例」という。）の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

## (苦情の申出)

第 2 条 条例第 13 条第 1 項の規定による苦情の申出は、申出書（様式第 1 号）を市長に提出して行わなければならない。

## (対応)

第 3 条 市長は、前条の申出を受けたときは、男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、市の関係課より対応案の提出を受けるものとし、その内容の重要性及び緊急性を考慮し、三原市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）への諮問について判断する。

## (苦情処理しない申出)

第 4 条 市長は、次に掲げる事項に該当するものは、苦情の申出の処理を行わないものとする。

- (1) 判決、裁決等により確定した事項及び裁判所において係争中の事案に関する事項
- (2) 行政庁において不服申立ての審理中の事案に関する事項
- (3) 監査委員に住民監査請求を行っている事案に関する事項
- (4) 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項
- (5) 専ら私人間の紛争の解決を目的としている事項
- (6) 審議会の行為に関する事項
- (7) 他の法令に基づき処理すべき事項
- (8) その他市長が適当でないと認める事項

## (苦情対応の通知)

第 5 条 第 3 条に規定する対応案について、審議会から意見が出されたときは、その意見を尊重しつつ関係課等と再調整し、対応を決定し、その結果を当該苦情の申出者に対し、申出対応通知書（様式第 2 号）により通知するものとする。

## (表彰の応募方法)

第 6 条 条例第 15 条の規定による表彰（以下「表彰」という。）の応募は、次の各号の区分に応じ、当該各号に定める書類を市長に提出して行わなければならない。

- (1) 市民の部 三原市男女共同参画社会づくり表彰応募用紙（市民の部）（様式第 3 号）
- (2) 市民団体の部 三原市男女共同参画社会づくり表彰応募用紙（市民団体の部）（様式第 4 号）
- (3) 事業者の部 三原市男女共同参画社会づくり表彰応募用紙（事業者の部）（様式第 5 号）
- (4) 教育に携わる者の部 三原市男女共同参画社会づくり表彰応募用紙（教育に携わる者の部）（様式第 6 号）

2 前項の応募は、自薦、他薦を問わない。

## (表彰の審査)

第 7 条 市長は、前条の規定により応募のあったものについて、審議会の審査を経て、被表彰者を決定するもの

とする。

## (三原市男女共同参画審議会組織)

第 8 条 審議会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 市長の諮問に応じ、行動計画の策定又は変更について、条例第 8 条第 3 項の規定により意見を述べること。
- (2) 市長の諮問に応じ、苦情の申出への対応について、条例第 13 条第 3 項の規定により意見を述べること。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進について必要な事項を調査審議すること。
- (4) 第 7 条に規定する被表彰者の審査に関する事項。
- 2 審議会は、委員 13 人以内で組織する。この場合において男女のいずれか一方の委員数は、委員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。
- 3 委員は、次に掲げる者の内から市長が委嘱する。
  - (1) 学識経験者
  - (2) 市民
  - (3) 関係団体の代表者
  - (4) その他市長が必要と認める者
- 4 委員の任期は 2 年とし、再任を妨げない。ただし補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする
- 5 審議会に会長及び副会長各 1 人を置き、委員の互選によりこれを定める。
- 6 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

## (審議会の会議)

第 9 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 審議会の会議は、原則として公開とする。

## (専門部会)

第 10 条 会長が必要と認めたときは、審議会に専門部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

- 2 部会の委員は、審議会の委員のうちから会長が指名する。
- 3 部会に部会長を置き、部会に属する委員の互選によりこれを定める。
- 4 部会長は、部会の事務を総理する。
- 5 部会長に事故あるときは、部会に属する委員のうちから部会長があらかじめ指名する者がその職務を代理する。

## (関係者の出席)

第 11 条 審議会及び部会は、調査審議のため必要があるときは、関係者その他参考人の出席を求め、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。

## (審議会の庶務)

第 12 条 審議会の庶務は、人権推進課において処理す

る。

(雑則)

第 13 条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。ただし、審議会の運営に関し必要な事項は、審議会の会長が定める。

附則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成 23 年 10 月 1 日から施行する。  
(最初の会議の招集)
  - 2 審議会の最初の会議は、第 9 条第 1 項の規定にかかわらず、市長が招集する。
- 附則 (平成 26 年 4 月 1 日規則第 31 号)  
この規則は、公布の日から施行する。

(様式を省略)

#### (4) 三原市男女共同参画審議会委員

(令和2年11月1日～令和4年10月31日)

	氏名	所属・役職等	備考
委員	赤木伸二	三原公共職業安定所 所長	関係団体
委員	池田彰夫	三原市立中学校長会	関係団体
委員	大前園子	公募委員	市民
委員	岡野元夫	三原臨空商工会 専務理事	関係団体
委員	恩田小枝子	公募委員	市民
委員	阪井瑞枝	みはらウイメンズネットワーク	関係団体
委員	高崎知子	ポコ・ア・ポコみはら 代表	関係団体
会長	田中聰子	県立広島大学保健福祉学部 教授	学識経験者
委員	中尾みゆき	助産師	学識経験者
委員	西迫利孝	公募委員	市民
副会長	平野敬二	三原商工会議所 専務理事	関係団体
委員	槇田沙希	公募委員	市民
委員	山田敏治	人権擁護委員	関係団体

敬称略、50音順  
男女比 6 : 7 (46.2% : 53.8%)

## 5 用語解説

用語	解説	掲載ページ
<b>あ</b>		
アンコンシヤス・バイアス	「無意識の偏ったモノの見方」のこと。他にも「無意識の思い込み」、「無意識の偏見」等と表現されることがある。	22 27 43
育児・介護休業制度	労働者が育児や介護をしながら働き続けることができるよう、全ての事業主は、育児・介護休業法に基づき、育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、短時間勤務などの措置、所定外労働の免除、時間外労働の免除、深夜業の制限、転勤についての配慮、不利益取扱いの禁止を適用する義務がある。	29
一般事業主行動計画	ここでは「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101人以上の一般事業主に義務付けられている。100人以下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から登用までの各段階に応じた取組、ワーク・ライフ・バランス※への取組などがある。	24 28 30 48
L G B T Q + (エルジービーティーキュープラス)	「Lesbian(レズビアン)」、「Gay(ゲイ)」、「Bisexual(バイセクシャル)」、「Transgender(トランスジェンダー)」及び「Questioning(クエスチョンング)」、「Queer(クィア)」の頭文字をとって組み合わせた言葉で、それに加えられている「+」という文字は、「これらのほかにもさまざまなセクシュアリティがある」ということを意味するために使われている。性的少数者(セクシャルマイノリティ)を表す言葉の一つとして使われることもある。	22 43 88
<b>か</b>		
権利擁護	認知症、知的障害、精神障害などの理由により判断能力が十分でない人達の権利を守るために行われる、権利の回復や適切な権利の行使に係る専門的な相談・支援。	39
子育て世代包括支援センター	妊娠期から子育て期にわたるまでの切れ目のない支援を行うためのワンストップの拠点。	32 33 50
<b>さ</b>		
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。	125
市民提案型協働事業	市民活動団体などが行政と協働で実施する地域課題などの解決に向けた取組み。経費の一部を負担する。	34 48
女性活躍推進アドバイザー	平成27(2015)年に県が養成・認定した女性活躍における、企業の取組を支援する専門アドバイザーのこと。	28
人権啓発指導員	講演や指導に向けた情報収集、研究、資料作成のほか、啓発を行う企業の相談窓口、啓発資料の作成、人権相談に対する助言などを行う。	44

用語	解説	掲載ページ
性自認	<p>自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念。「こころの性」と呼ばれることもある。</p> <p>多くの人は、性自認（こころの性）と生物学的な性（からだの性）が一致しているが、この両者が一致しないために違和感を感じたり、からだの性をこころの性に近づけるために身体の手術を通じて性の適合を望むことさえある（性同一性障害）。</p>	5
性的指向	人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。	5 40
性的マイノリティ	LGBTQ+※をはじめとする性的少数者のこと。	22, 40 43, 88
セクシュアルハラスメント	職場における継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に相手の意思に反して行われる性的な言動のこと。また、雇用関係にある者の間だけでなく、施設における職員と利用者、学校における教師と生徒、団体における構成員間など、さまざまな生活の場で起これり得るもの。	42
<b>た</b>		
待機児童	保育の必要性が認定され、認可保育所などの利用申し込みがなされているが満員のために利用できない児童。ただし、特定の保育所などを希望するなど保護者の私的な理由により待機している場合などは除く。	30 31 32 48
地域子育て支援センター	育児不安の解消や子ども同士・親同士が交流するため、保育所に通園していない地域の親子に保育所を開放し、育児相談、遊び場の提供、育児サークルの支援などを行う施設。	32 33 50
DX（デジタルトランスフォーメーション）	デジタル技術を活用して、生活に関わるあらゆる分野（仕事、暮らし、地域社会、行政）において、ビジネスモデル、オペレーション、組織、文化などの在り方に変革を起こすこと。	5
テレワーク	「情報通信技術（ICT = Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことです。Tel（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語で、「ギリシャ語のテレ（tele）=遠く（遠隔地）」と「英語のワーク（work）=働く」を組み合わせた言葉で、「遠くにいる人と働く」という意味。本拠地のオフィスから離れた場所で、ICTをつかって仕事をすることをさし、リモートワークともいう。	1 28 30 50
DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者や恋人など親しい関係のパートナーから加えられる暴力。身体に対する暴力のほか、精神的暴力や性的暴力も含む。	1, 2, 5 38, 41 42, 51 61
<b>は</b>		
パートナーシップ宣誓制度	性的マイノリティ※である2人がお互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力しあう関係（パートナーシップ）であることを承認する制度のこと。	40
ファミリー・サポート・センター事業	子育ての援助を行いたい人と子育ての援助を受けたい人が会員として登録し、子育てに関する有償の相互援助活動を行う事業。	18 32 48
フェムテック	Female（女性）とTechnology（テクノロジー）をかけあわせた造語。女性が抱える健康の課題をテクノロジーで解決できる商品（製品）やサービスのことを指す。	28 37

用語	解説	掲載ページ
フレイル	加齢とともに心身の活力（筋力や認知機能など）が低下し、生活機能障害・要介護状態、死亡などの危険性が高くなった状態のこと。適切な介入・支援により、生活機能の維持・向上が可能とされている。	21 37
放課後子ども教室	小学校施設を利用して放課後の子どもたちが安心・安全に過ごせる居場所をつくり、地域の人の見守りのもとさまざまな体験活動を提供するもの。	32
放課後児童クラブ	保護者が労働などにより昼間家庭にいない小学校に就学している児童を対象に、授業終了後に小学校の余裕教室などを利用して遊びや生活の場を提供するもの。	17, 18 27, 32 48, 72
ポジティブ・アクション	社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。	27
<b>ま</b>		
マタニティハラスメント	妊娠・出産・産前産後休業、育児休業等に関する上司や同僚からの嫌がらせのこと。また、事業主による妊娠・出産等を理由にパートとするような労働契約の内容の変更を強要するなどの不利益取扱いは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法において禁止されている。	42
みはらし環境会議、各地域会議	三原市環境基本計画の中で提言した重点プロジェクトの実施や地域で行われている環境保全活動についての情報交換などを行い、地域で環境意識の向上を図るため、平成20(2008)年10月に設立。重点プロジェクトの企画・実践のため、5つの地域実践組織が作られ、さまざまな活動に取り組んでいる。	34
三原市起業化促進連携協議会	創業支援事業の進捗管理・提案の検討、コーディネーターの新規雇用による専門的な支援体制の整備、相談者個々の効果的な支援体制の構築などを目的とする団体。	29
<b>や</b>		
ユニバーサルデザイン	障害の有無、年齢、体系などに関係なく、全ての人が使いやすいように製品、建物、環境などをデザインすること。アメリカのロナルド・メイスによって提唱された概念。	34
<b>ら</b>		
ライフステージ	人生の一生における幼年期・児童期・青年期・中年期・老年期などのそれぞれの段階のこと。	22, 24 37, 45
6次産業化	1次産業（農林水産業）と2次産業（製造業）、3次産業（小売業など）との総合的、一体的な取組みにより地域資源を活かした新たな付加価値を生み出すこと。	18 29
<b>わ</b>		
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和 国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。	2, 24 26, 29 76, 87