

事業名：男女共同参画啓発事業



Q1 この事業は、誰のために、何をするのですか？

広く市民に対し、男女共同参画の理解を広げるために、講演会やセミナーを実施する事業です。
性別に関わりなく、誰もが職場・学校・地域・家庭で個性と能力を發揮できる社会の実現を目的としています。



Q2 この事業に、私たちの税金がどのように使われていますか？

講演やセミナーの講師に支払う謝礼金に使われています。



Q3 この事業が行われることによるメリットは？

市民や事業者が、男女共同参画の現状や多様な価値観、様々な人が置かれた状況を知る機会となります。



Q4 この事業はいつから始まり、また、見直しなどを行いましたか？

平成 17 年度から行っています。
 ・人材育成セミナーは、市の審議会委員の女性委員割合が低く、女性の人材育成を目的として女性限定としていましたが、平成 28 年事業レビューで「女性に限定しないことで男性の意識改革に繋がるのでは」という意見により見直しました。
 ・働き方改革・女性活躍推進セミナーは、コロナ禍以降令和 2 年度から対面からオンライン実施に見直しました。



事業シート (概要説明書)

予算事業名	男女共同参画啓発事業		事業開始年度	2005年度										
上位施策事業名	1-1-2 男女共同参画社会の形成		担当局・部名	生活環境部										
根拠法令等	男女共同参画社会基本法第9条		担当課・係名	人権推進課										
事務区分	<input checked="" type="checkbox"/> 自治事務 <input type="checkbox"/> 法定受託事務		作成責任者	向井										
実施の背景	男女共同参画社会基本法の理念にのっとり、互いの人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現を目指し、取り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、なお一層の取り組みが求められている。													
目的 (何のために)	性別に関わりなく誰もが職場・学校・地域・家庭でそれぞれの個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現すること。あらゆる世代や事業者等に対して様々な媒体や機会を通じた啓発活動を行い、男女の固定的な性別役割分担意識等の改革を促す。													
事業概要	対象 (誰・何を対象に)	市民・事業者等		対象者数 (全住民に対する割合)										
				87,292	人 (100%)									
	実施方法	<input checked="" type="checkbox"/> 直接実施 (直営)												
		<input type="checkbox"/> 業務委託 又は <input type="checkbox"/> 指定管理 (委託先又は指定管理者:)												
<input type="checkbox"/> 補助金 [直接・間接] (補助先: 実施主体:)														
	<input type="checkbox"/> 貸付 (貸付先:) <input type="checkbox"/> その他 ()													
事業内容 (手段、手法など)	事業内容 (箇条書き)		事業費		活動指標									
	みんなの男女共同参画講演会 (H17(2005~))		151	千円	講演会参加者数									
	人材育成セミナー (H28(2016~))		124	千円	セミナー参加者数									
	働き方改革・女性活躍推進セミナ (H30(2018~))		55	千円	セミナー参加者数									
関連事業 (同一目的事業等)	<ul style="list-style-type: none"> 商工振興課：子育て女性等就労支援事業 (ママワークスクール・ママドラフト) 女性デジタル人材育成事業 女性活躍推進アドバイザー派遣支援 子育て支援課：父親参加型イベントの開催 													
コスト	2024 年度 (予算)		2023 年度 (決算見込)		2022 年度 (決算)		2021 年度 (決算)							
	事業費合計		330	千円	283	千円	277	千円	179	千円				
	事業費内訳 (2023年度分)		<ul style="list-style-type: none"> みんなの男女共同参画講演会:委託料 126,126円、手話通訳手数料 12,140円 11/12 (対面) 河野産婦人科クリニック理事長 河野美代子さん 人材育成セミナー:委託料110,000円 9/26 (オンライン) NPO法人フザージンクジャパン中国 片元彰さん、片元友紀さん 働き方改革・女性活躍推進セミナー:報償費 30,000円、費用弁償 4,660円 1/30 (オンライン) 県立広島大学教授 上水流久彦さん 											
	担当正職員	0.15	人	900	千円	0.15	人	900	千円	0.15	人	900	千円	
	臨時職員等	0	人	0	千円	0	人	0	千円	0	人	0	千円	
人件費合計	0.15	人	900	千円	0.15	人	900	千円	0.15	人	900	千円		
総事業費		1,230		千円		1,183		千円		1,177		千円		
財源 内訳	国県補助金				千円				千円				千円	
	国県補助金の内容													
	地方債				千円				千円				千円	
	その他の財源 (使用料、手数料など)				千円				千円				千円	
	その他の財源の内容													
一般財源		1,230		千円		1,183		千円		1,177		千円		
財源合計		1,230		千円		1,183		千円		1,177		千円		

事業シート（概要説明書）

予算事業名		男女共同参画啓発事業			事業開始年度		2005年度	
事業実績	活動実績	【活動指標名】（実績値/目標値）		単位	2023 年度	2022 年度	2021 年度	
		みんなの男女共同参画講演会		人	62	56	34	
		人材育成セミナー		人	41	41	中止	
	働き方改革・女性活躍推進セミナー		人	79	78	69		
単位当たりコスト	総事業費	/	参加人数	千円	6.5	6.7	10	
事業成果	成果目標 （指標設定理由等）	<ul style="list-style-type: none"> ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方への反対意見は全国的にも増える傾向にあり、今後も啓発を継続して性別役割分担意識の変化をめざす。 ・働き方改革の取組や女性の活躍推進状況等を課題分析した一般事業主行動計画を策定した市内事業者が増加すれば、職場環境整備が進み、誰もが働きやすい職場環境の広がりをめざす。 						
	成果 （目標達成状況）	【成果指標名】（実績値/目標値）		単位	2023 年度	2022 年度	2021 年度	
		「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」の考え方へ「反対」と感じる市民の割合		%	未調査	未調査	76.7 (2016年度 51.9)	
一般事業主行動計画の市内策定事業者数		社	35/18	32/18	15/18			
事業の自己評価 （今後の事業の方向性、課題等）		<p>【事業の自己評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別に関わりなく誰もが職場・学校・地域・家庭でそれぞれの個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」を実現するためには一人ひとり変革を促す取組みを粘り強く継続する必要がある。 ・男女共同参画社会の推進及び施策の効果は数値として表れにくく時間もかかるが、社会の変化に応じた取組及び啓発を続け、男女共同参画社会基本法前文にある「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」を解決していくために、講演会や啓発を通じて多岐にわたる男女共同参画の課題を知り、自らのアンコンシャスバイアス（*）に気づく等のきっかけにもらえるようにしなければならない。 <p>【今後の方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する取組は多岐分野（職場の女性活躍推進・ワークライフバランス・性の多様性の理解促進等）にわたり、その理解促進のための広報啓発を継続していく。 ・従来の集合型講演会だけでなく、出前講座の様な出張型を取り入れるなど、様々な世代に届く啓発を検討する。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・啓発効果がすぐに表れにくい。 ・多くの方に参加してもらうには相応の費用が見込まれる。 						
比較参考値 （他自治体での類似事業の例など）		<p>県内14市9町において、男女共同参画テーマの講演会及び広報誌・HP等による啓発を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広島市：小中学生向け男女共同参画啓発冊子の作成、配付 事業所向け男女共同参画支援講座・男女共同参画週間時のパネル展示 ・竹原市：ケーブルテレビによる啓発、男女共同参画パネル展 ・三次市：女性起業セミナー、就業セミナー ・東広島市：ワーク・ライフ・バランス講座、キャリアデザイン講座 						
特記事項		<ul style="list-style-type: none"> ・県立広島大学との協働プロジェクト事業（R2.3.5.6年実施）で市内事業者対象の「職場環境調査」及び市内女性対象の「女性活躍推進に関する調査」を実施。また、調査分析結果をセミナー報告及び施策に反映している。 <p>（*）アンコンシャスバイアスとは 無意識の思い込みや偏見のこと。</p>						

男女共同参画講演会等実績 (R4)

	みんなの男女共同参画講演会	人材育成セミナー	働き方改革・女性活躍推進経営者セミナー
テーマ	多様性への理解促進	フェムテック※の推進	女性活躍の推進
ターゲット	全世代	対象者・企業等	経営者・人事担当者等
演題	「違いは間違いじゃない。認め愛のまちに」～ラジオDJが伝えたいこと～	女性のライフステージに寄り添うヘルスケア ①月経関連疾患と不妊 ②更年期症候群	ありたい自分の実現をめざして ～誰もが私らしく働くためにできること～
講師	ラジオDJ 大窪シゲキ	新甲さなえ女性クリニック院長 新甲さなえ	(株)ヒロデンプラザ代表取締役社長 嶋治美帆子
目的	幅広い世代へ発信力のある講師の経験談等を通じ、性の多様性への理解促進を図る	女性が抱える特有の健康課題について企業や男性への理解を促し、企業の労働力確保・維持、職場環境の改善を促す	働き方改革・女性活躍推進の取組事例や講師自身の経験談を通じ、各事業所への働き方改革・女性活躍推進に関する取組の普及啓発を図る
形式	対面	オンライン	オンライン
手話通訳	あり	なし	なし
参加人数	56人	41アカウント (一般17(企業13、個人4) / 庁内24)	78アカウント (一般18(企業9、個人9) / 庁内60)

※フェムテック:Female(女性)とTechnology(テクノロジー)をかけた造語。
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。

男女共同参画講演会等実績 (R5)

	みんなの男女共同参画講演会	人材育成セミナー	働き方改革・女性活躍推進経営者セミナー
テーマ	多様性への理解促進	男性育休の取得促進	女性活躍の推進
ターゲット	全世代	子育て世代・経営者・人事担当者等	経営者・人事担当者等
演題	性の多様性と子育て	ファザーリングのすすめ ～男性育休はポウリングの1番ピン～	みんなが活躍する魅力ある三原へ向けて ～女性活躍推進に関する意識調査から見えてきたこと～
講師	医療法人河野産婦人科クリニック 院長 河野美代子	NPO法人ファザーリング・ジャパン中国代表 片元彰 片元友紀	県立広島大学教授 上水流久彦
目的	性同一性障害当事者が抱える問題や教育現場の現状を知り、子育て(性教育)や性の多様性への理解促進を図る	男性、女性それぞれの立場から「男性が育休を取得すること」のメリット等を説明し、市役所内の男性育休取得を増加させ、その効果を民間へ普及させる	女性を取り巻く職場や生活環境に関する調査結果から見えてきた課題等を共有し各企業等への職場環境の改善を促す
形式	対面	オンライン	オンライン
手話通訳	あり	なし	なし
参加人数	62人	41アカウント (一般15(企業4、個人11) / 庁内26)	79アカウント (一般15(企業7、個人8) / 庁内64)

みんなの男女共同参画講演会

市では、誰もが自分らしく暮らせる社会の実現をめざし、性の多様性に対する正しい理解を広め、互いに尊重し、認め合う環境づくりを推進しています。

一方で、性的マイノリティの人への差別や偏見、学校や職場等で嫌がらせやいじめを受け、苦しんでいる人がいます。こうした偏見や差別をなくすためには、子どもから大人まで、みんなが多様な性のあり方について理解することが大切です。

今年度は性に関する知識や子どもたちへの接し方について学ぶ講演会を開催します。

演題 「性の多様性と子育て」

日時

令和5年11月12日(日)

10:00~11:30

場所

中央公民館2階 中講堂

(三原市円一町二丁目3番1号)

定員

150人

申込

申込不要、直接お越しください。

駐車場は市営円一町駐車場をご利用ください。
(2時間無料)

入場無料

手話通訳あり

講師

医療法人 河野産婦人科クリニック 理事長 河野 美代子さん

■略歴

- 1972年 広島大学医学部医学科卒業
医師免許取得
同大学医学部産婦人科学教室入局
- 1981年 土谷総合病院 産婦人科部長 就任
- 1990年 河野産婦人科クリニック開業

■現在

- 特別養子縁組あっせん事業者
- NPO法人性暴力被害者サポート広島理事(広島県性被害ワストップセンター委託)
- 週二回の休診日には、執筆や講演など幅広く活動している。



問い合わせ先

三原市生活環境部人権推進課

TEL 0848-67-6044

FAX 0848-64-4103

MAIL jinken@city.mihara.hiroshima.jp



◀ 三原市パートナーシップ宣誓制度
シンボルマーク

市では、令和4年1月から
パートナーシップ宣誓制度を
導入しています。
詳しくは市HPをご覧ください。



三原市では、私らしく暮らせるみはらの実現に向けて、個性と能力が発揮できる環境づくりやワーク・ライフ・バランスの推進等を学ぶため、セミナーを実施しています。

今年度は、講師に NPO法人ファザーリング・ジャパン中国 代表理事 片元 彰(かたもと あきら)さん 友紀(ゆき)さん夫妻を招き、男性の育児や育児休業を取り巻く状況を踏まえ、またご自身の育児体験等を交え、“ファザーリング”について、ご講演いただきます。

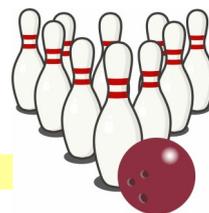
また、今年4月にイクボス宣言した岡田市長との対談もあります。ぜひ、ご参加ください。

ファザーリング:fathering=「父親であることを楽しむこと」【NPO法人ファザーリング・ジャパンホームページから引用】

演題

ファザーリングのすすめ

～男性育休はボウリングの1番ピン～



日時

2023年9月26日(火)

定員

100人(先着順)

14:00～15:30

対象者

経営者や人事担当者、
育休取得を検討中の方など

14:05～14:25 片元彰さん・岡田市長 対談
14:25～15:30 片元彰さん・友紀さん 講演・質疑応答

参加方法

9月21日(木)までに専用申込フォームから申し込みしてください。

【専用申込フォーム】



視聴方法

申込者には招待メールを送付します。

招待メール添付のURLから視聴可能です。(Microsoft Teamsを使用)

※インターネット利用にかかる通信料は、参加者負担となりますので、あらかじめご了承ください。

講師



片元夫妻

NPO法人ファザーリング・ジャパン中国 代表理事
片元 彰(かたもと あきら)さん 時短家事コーディネーター

【プロフィール】 (写真右)

1982年広島市生まれ。次男誕生の際には社内男性初の育児休業(4ヶ月)を取得。新潟に転勤と同時に「ファザーリングジャパンにいがた」を設立。その後、さまざまな要因が重なりうつ病を発症。新卒から10年勤めた会社を退職後主夫に。2人の男児の育児や妻の仕事を支えつつ、フリーライター兼主夫ブロガーとして多様な働き方やライフスタイルを発信。2018年には広島にUターン。2020年からNPO法人ファザーリング・ジャパン中国の代表となり、笑っている父親を増やすべく、各地で啓発活動などを行っている。

片元 友紀(かたもと ゆき)さん ライフオーガナイザー

【プロフィール】 (写真左)

1982年香川県高松市生まれ。次男出産後、アメリカ発の整理収納の考え方「ライフオーガナイズ」の1級資格を取得。片づけセミナーやクライアント宅の片づけサポートを中心に活動。夫の病気や夫婦不仲な時代も経験している中でも、「自分の見た目」「空間」「メンタル」を整えておくことは自分の自信・安心・笑える余裕につながり、より幸せなパートナーシップが得られると確信。「一人でも幸せ、二人ならもっと幸せ」な結婚生活をおくってもらう人を1年で365人増やすことが目標。

働き方改革・女性活躍推進

オンラインセミナー

参加費無料

市では、誰もが仕事と家庭が両立できる環境づくりをめざして、働きやすい職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスを推進しています。

本セミナーは、今年度市内女性を対象に実施した「女性活躍推進に関する意識調査」を報告するとともに、令和2、3年度に市内事業所を対象に実施した「働きやすい社会をめざす職場環境調査」の分析結果も踏まえ、各調査から見えてきた課題などを報告するものです。

職場の環境改善などにぜひご活用ください。



日時

2024年1月30日(火)

定員

100人(先着順)

13時30分～15時00分

対象

管理職・経営者
人事担当者など

演題

みんなが活躍する魅力ある三原へ向けて ～女性活躍推進に関する意識調査から見えてきたこと～

参加方法

1月26日(金)までに

申込専用フォームにお申込みください。



視聴方法

申込者には招待メールを送付します。
招待メール添付のURLから視聴可能

です。(視聴にMicrosoft Teamsを使用します。)

※ インターネット利用にかかる通信料は、参加者負担となりますので、あらかじめご了承ください。

講師



県立広島大学

地域基盤研究機構 教授

上水流 久彦(かみづる ひさひこ)さん

鹿児島県生まれ。2001年、広島大学大学院博士課程後期修了、博士(学術)。専門は文化人類学。共著に「東アジアで学ぶ文化人類学」など。安芸高田市の多文化共生プランの策定委員会の委員、庄原市の第二次長期総合計画策定の委員長などを歴任。現在は広島県男女共同参画審議会委員長代理、世羅町まち・ひと・しごと総合戦略会議長、三原市地域交通活性化協議会会長。2020年4月より県立広島大学地域基盤研究機構教授。



問い合わせ先 三原市生活環境部人権推進課 TEL:0848-67-6044 FAX:0848-64-4103

MAIL:jinken@city.mihara.hiroshima.jp

主催:三原市(人権推進課) 後援:三原商工会議所、三原臨空商工会

もういちど、

わたしらしくほたらきたい！

就活準備のためのママワークスクール

Re.step プログラム

参加費
無料
託児付

三原市女性活躍支援事業

あなたも、 こんな思いはありませんか？

三原市は、そんな女性の「もう一度働く」を応援します！
ブランクや子育ての時間制約があっても「私の可能性」を再発見でき、
一歩ずつ自信をつけて「働く」にチャレンジできる、新しい就活準備講座が始まります！

出産や介護で仕事を離れたけど
いつかまた働きたい

家族も仕事も大切にしたい
働き方をしたい

今後キャリアをアップできる
仕事につきたい

結婚前のキャリアを
もう一度活かしたい

▶▶▶ 4ヶ月の講座受講 & 伴走支援

スキルアップ+魅力120%UP講座

STEP 01

6.14 金
10:00 - 12:00

子育てをキャリアに
スタートアップ講座

講座終了後
~13:30

ランチ交流会

子育てや働き方の不安を参加者同士
で共有 & 情報交換しませんか？
(*ランチは各自持参ください)



Work Step 株式会社
代表取締役
田中 彩氏

STEP 02

6.27 木
10:00 - 12:00

自分の強みを発見！
キャリアデザイン講座



キャリアコンサルタント
Re:step LLC 代表
藤井智佳子氏

STEP 03

7.9 火
10:00 - 12:00

働く上で必要な
デジタル知識をアップデート
ITスキルUP講座

履歴書用写真 撮影



ウェブクリエイター
webvey 協同組合 代表理事
因幡尚子氏

自信をもって
チャレンジ!



9.26 木 開催!

企業と出会う
ママドラフ会議®

詳細は裏面へ

ママドラ直前
フォローアップ

6月
Start!

7月

8月

9月



できるかな...
不安...

個別キャリア
カウンセリング
(3月まで随時)



私にも
できるかも

STEP 04

9.4 水
10:00 - 12:00

新しい働き方を学ぼう！
テレワーク入門講座



みらい株式会社
取締役 COO
大矢元起氏

STEP 05

9.13 金
10:00 - 12:00

自分に似合うスタイルを知らう
スタイルアップ講座



パーソナルカラー &
骨格診断アドバイザー
田中順子氏

対象 主に子育て中の「働くチャンスを探す女性」

※子育て中以外の女性も参加できます。対象の詳細は市HPを参照ください。

定員 20名

※申込多数の場合は抽選

参加費 無料

会場 三原市役所2階・会議室201 (三原市港町3丁目5-1)

※裏面に地図記載

三原市 HP



申込方法

右の申込フォームから送信、または
裏面様式に記入しFAX・メールにて
お申込みください。

申込フォーム



申込締切 令和6年6月7日(金)

主催 Jデスクみはら (三原市 / 三原商工会議所 / 三原臨空商工会 / 三原公共職業安定所)

お問合せ 三原市経済部商工振興課
(担当: 三上 TEL: 0848-67-6013)
みかみ

企業×女性

会える！話せる！交渉できる！ミートアップイベント

ママドラフト 会議® in みはら

参加企業募集!

三原市では、再就職を考えている女性と地元企業が出会う場となる「ママドラフト会議®」を開催します。会って直接話すことで、双方の魅力や希望を具体的に知ることができ、採用につながりやすくなります。意欲ある人材に出会える「ママドラフト会議®」に参加してみませんか？

労働人口減少による「採用難時代」へ対応!

女性活躍推進セミナー & 事前説明会

8/22 木 13:30 - 15:00

1 女性活躍推進セミナー

三原市に眠る多様な人材確保に向けて、今企業ができること

講師

Work Step 株式会社
代表取締役

田中 彩氏

社会保険労務士。ベンチャー企業の総務部長を出産離職。以後自分ごととして女性の復職支援・キャリア再開発に取り組む。経済産業省の実証事業の他、企業・行政向け女性人材活用に関する講師実績多数。



2 昨年参加企業の事例紹介

- ・ 有限会社 I WILL
- ・ 株式会社エムトレーディング

3 「ママドラフト会議®」説明会

4 情報交換会

会場 三原市役所3階 会議室304~306
(三原市港町3丁目5-1)
※市営第一町駐車場をご利用ください

対象 経営者・管理職・人事採用担当者など

定員 40社 **参加費** 無料

申込期限 令和6年8月9日(金)

右の二次元バーコード、または裏面の
手書き用申込フォームのいずれかで
お申込みください



女性と企業が出会う、ミートアップイベントを開催!

ママドラフト会議® in みはら

9/26 木 10:30 - 12:30

1 女性プレゼンテーション

2 企業と参加者の交流タイム

どのような女性が参加しますか？

- ▼ 三原市が開催する復職プログラムを終了した女性が参加します。

参加女性の特徴

- ① 離職期を前向きにとらえ、再就職に向けて意欲的に行動に移している
- ② きめ細やかな気配りやコミュニケーション能力が高い
- ③ 就業後の定着率が高く、将来の働き方をイメージして成長していきたい意欲が高い

昨年参加企業の声

- 社内の労働体制を考え直す良いきっかけになりました。
- 一度にたくさんの求職者に出会える良い機会となりました。
- 優秀で意欲の高い方に出会う事が出来ました。

参加費無料

採用時手数料なし

限定
20社

会場 三原市芸術文化センターポロロ

参加方法 まずは、上記 8/22 開催の説明会にご参加ください。

説明会参加企業は
優先的に参加可!

主催 Jデスクみはら

(三原市 / 三原商工会議所 / 三原臨空商工会 / 三原公共職業安定所)

お問合せ

三原市経済部商工振興課

(担当: 三上 TEL: 0848-67-6013)

みかみ

さらに一步踏み込んだ取り組みを目指す

女性活躍推進アドバイザー派遣

※詳細は裏面記載 ▶▶▶

広島県の「女性活躍推進アドバイザー」を派遣し、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の策定支援を行います。支援のフローは裏面を参照ください。

みはら テック ウーマン TECH WOMAN

～デジタルスキルアップ講座～

研修参加者募集

令和6年9月～令和7年2月

社会で再び輝くための女性のリスキリング

三原市は株式会社 Surpass と連携し、三原市在住で求職中の女性を対象にIT技能をリスキリングする機会を提供します

「みはら TECH WOMAN ～デジタルスキルアップ講座～」では、Salesforce（セールスフォース）の学習を通じてITスキルの習得と資格取得、就労までをサポートします。

IT未経験の方を対象としていますので、自信がなくても大丈夫。スキルを身につけて、新しいキャリアにチャレンジしてみませんか？あなたのご参加をお待ちしています。

対象 ✦ 三原市内在住で求職中の女性

説明会

令和6年 **7/11** (木)

- ◆ 午前の部 10:00～12:00 (受付開始 9:30)
- ◆ 午後の部 13:00～15:00 (受付開始 12:30)

◆ 場所

三原市役所3階 会議室 304・305・306
広島県三原市港町三丁目5番1号

◆ 応募方法

令和6年7月8日(月)までに
QRコードまたはURLよりお申し込みください
<https://logoform.jp/f/nZd6W>

◆ オンデマンド配信あり - 事前申込者限定
ご希望の方は申込フォームよりお申し込みください

参加無料
各回40名



◆ 本講座への参加は説明会の参加またはオンデマンド視聴が条件となります。
まずはお気軽に説明会へご参加ください！

説明会に関するお問い合わせ

三原市経済部商工振興課 ✦ 担当 三上

10

☎ 0848-67-6013

✉ shoko@city.mihara.hiroshima.jp



費用無料

従業員100人以下の事業主向け 女性活躍行動計画 策定支援

(女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画)

広島県が認定する「女性活躍推進アドバイザー」が
職場を訪問し、行動計画を作るお手伝いをします！

令和4年4月から改正女性活躍推進法が全面施行され、一般事業主行動計画の策定や情報公開の義務が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されました。

100人以下の事業主は努力義務となっていますが、誰もが働きやすい職場環境整備を考えるきっかけとして、アドバイザー派遣を活用してみませんか？

対象 市内に事業所を有する、常時雇用労働者が100人以下の事業主

行動計画策定 支援の流れ

ステップ① 初回ヒアリング・数値目標項目の決定

担当アドバイザーをはじめとしたスタッフが企業の現状や課題をヒアリングし、取り組むべき項目とその目標設定と一緒に決めていきます。ステップ②までの間に数値目標を作成していきます。

ステップ② 具体的数値目標の確認・行動計画策定着手

作成した数値目標をアドバイザーが確認し、一緒にブラッシュアップします。ステップ③までの間に行動計画を作成していきます。

ステップ③ 行動計画の内容確認・実行アドバイス

作成頂いた行動計画をアドバイザーが確認し、実行に向けた具体的な取り組みと一緒に考えていきます。ここから計画を実行していきます。

ステップ④ 行動計画の取組状況確認・フォローアップ

一定期間後に、行動計画の取り組み状況をアドバイザーと一緒に点検していきます。その後の発展的取り組みについて意見交換をして支援は終了です。

※ 原則は訪問4回としますが、訪問2回～3回でのご検討もご相談に応じます。

※ 新型コロナウイルス感染症の影響により、訪問をオンラインに代えさせて頂く場合があります。

2
〜
4
カ
月
程
度
(全
4
回
訪
問)

お申込みは裏面のフォームからお願いします。 **申込み [裏面へ]**

主 催：Jデスクみはら（三原市・三原商工会議所・三原臨空商工会・三原公共職業安定所）

お問合せ：三原市経済部商工振興課 担当：三上（みかみ） TEL：0848-67-6013

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

— 私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査結果より —

1 私らしく暮らせるみはらへ市民意識調査の目的

「第4次三原市男女共同参画プラン」の策定にあたり、令和3年6月～7月の期間に市民の男女共同参画社会に対する考えや意見などを聞き、計画策定の基礎資料とするため、調査を実施。

2 調査対象

市民に居住する満18歳以上の方から、男女各1,000人を無作為抽出

3 回収状況

配布数 2,000票

回収数 826票 41.3% (書面回答：549票 66.5% Web回答：277票 33.5%)

(2) 「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方について

問8 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどのようにお考えですか。(1つに○)

「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方については、「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が20.7%、「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた“反対”の割合が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”の割合が高く、27.7%となっています。一方、女性では“反対”の割合が高く、79.4%となっています。

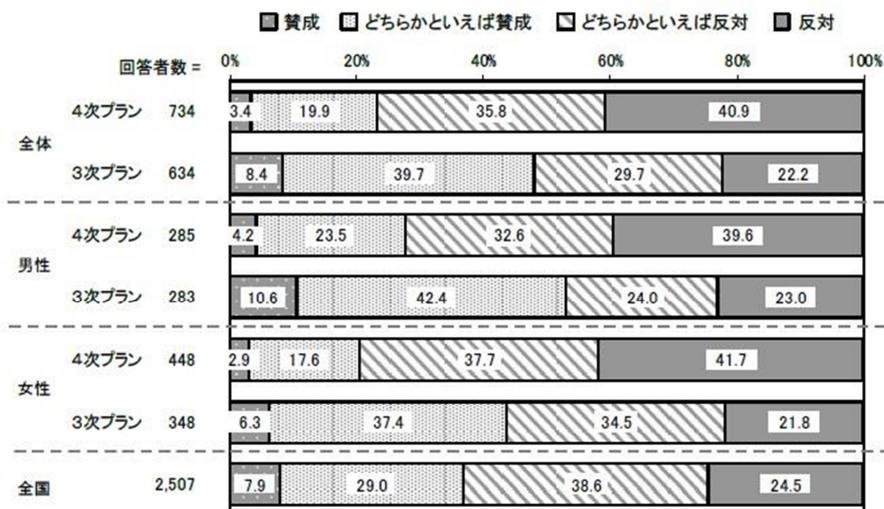
全国調査と比較すると、全国に比べ、三原市では“反対”の割合が13.6ポイント高くなっています。

年齢別でみると、全年齢で“賛成”より“反対”の割合が高くなっています。また、年齢が下がるにつれ“反対”の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。

◆「みんなの男女共同参画講演会」アンケート 集計結果

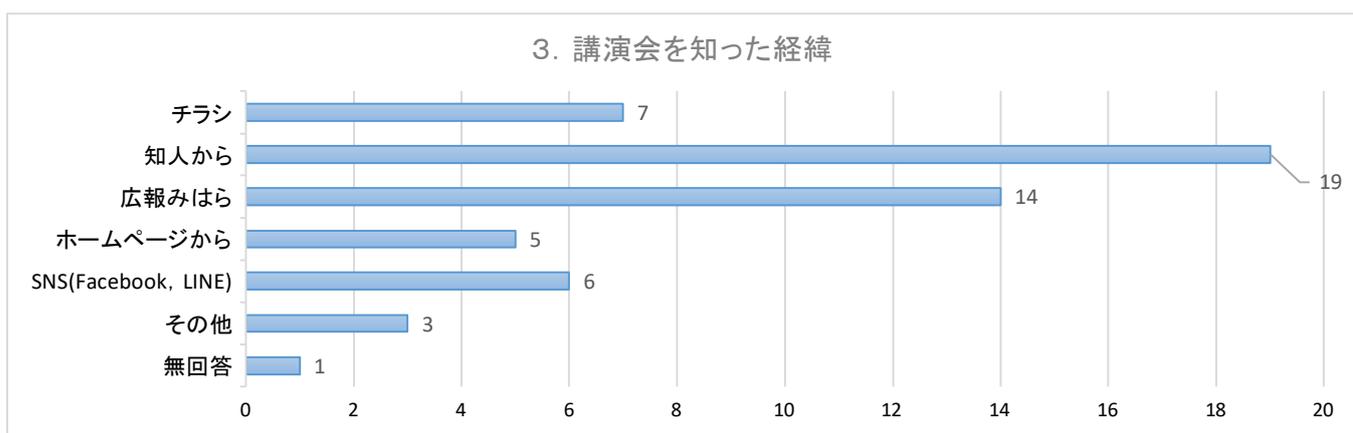
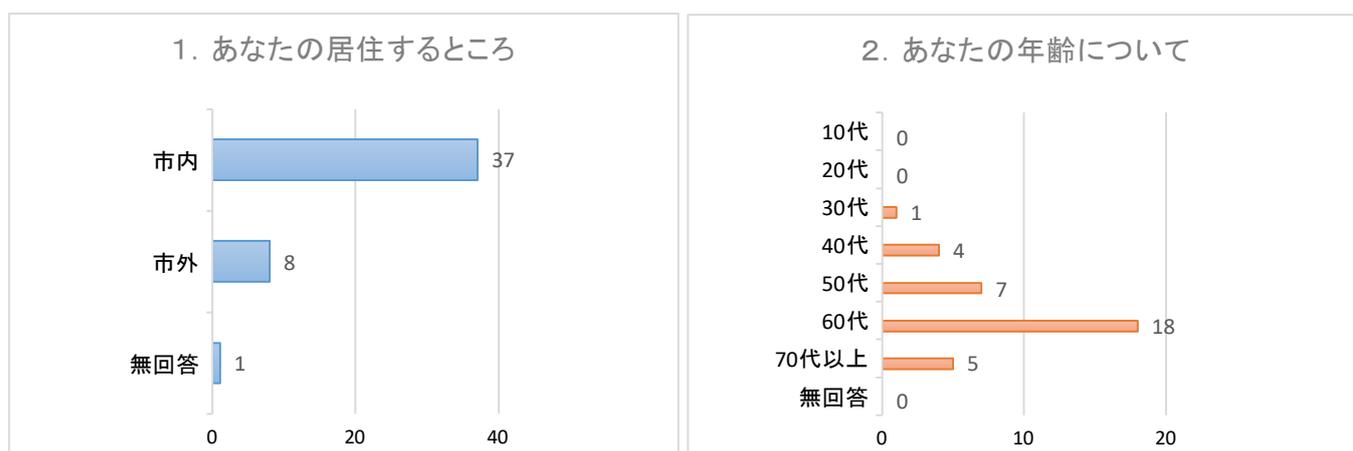
日時：令和5年11月12日(日) 10時00分から11時30分

場所：三原市中央公民館2階 中講堂

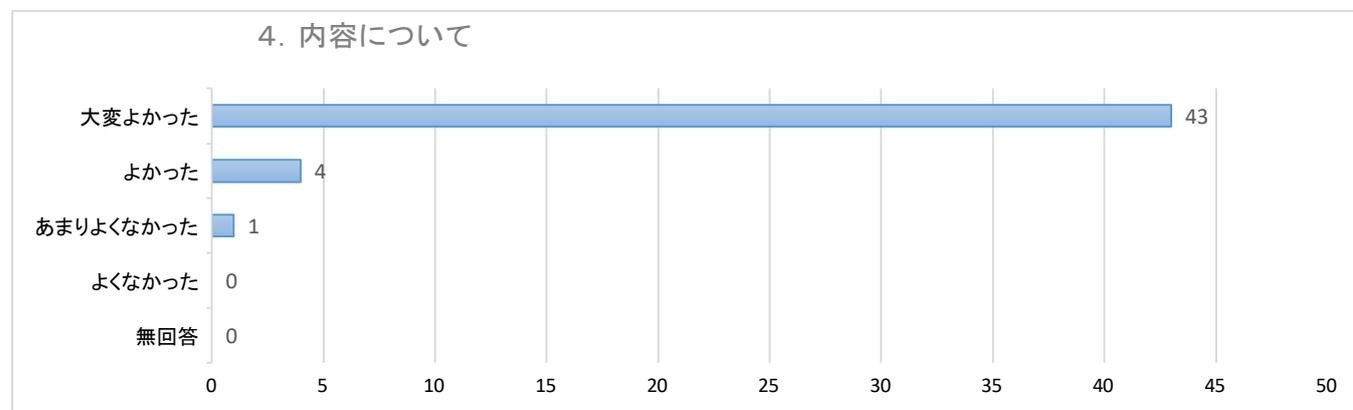
講師：医療法人 河野産婦人科クリニック 河野 美代子さん

演題：性の多様性と子育て

アンケート回収数：49枚

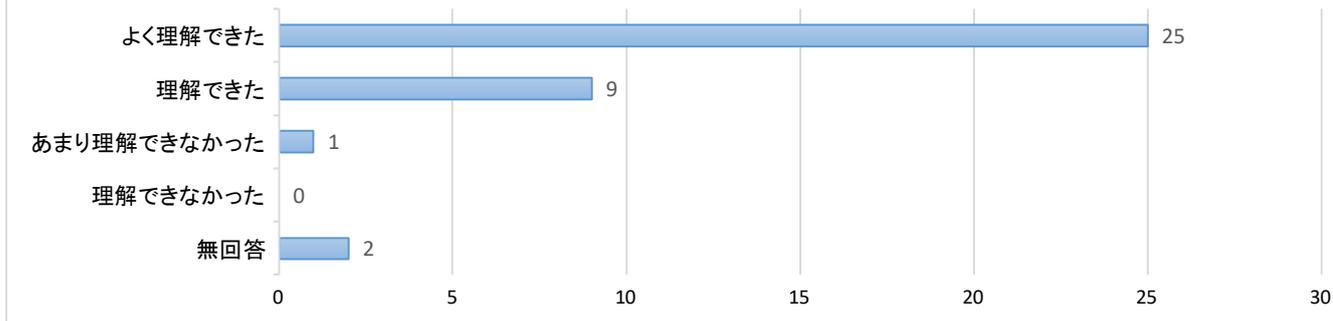


その他：新聞(2件)、市議のSNSニュース(1件)



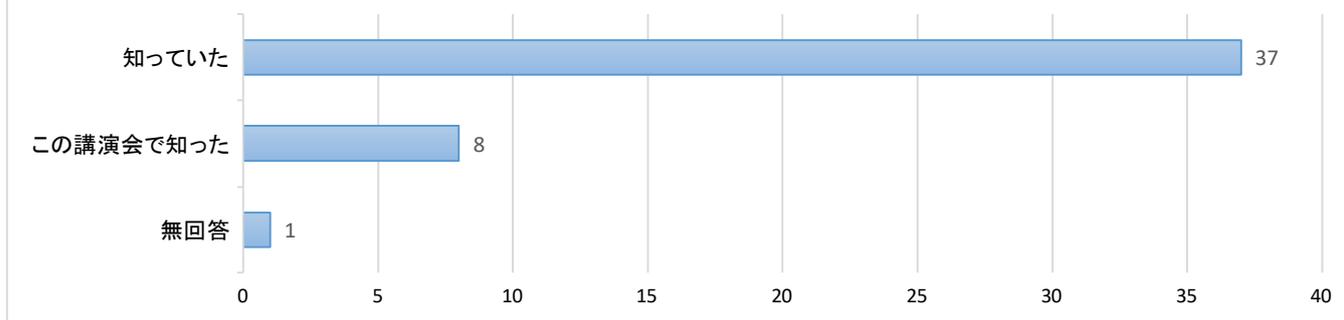
あまりよくなかった理由：演題と話が違った方向が多くちょっと残念だった(団体批判はどうかと)ただ話は素敵なものが多かった。
大変よかった、よかった理由については、別紙あり

5. 性の多様性についての理解



あまり理解できなかった理由: 性の多様性の話が少なかった

6. 三原市のパートナーシップ宣誓制度の認知度



7 「みんなの男女共同参画講演会」に呼んでほしい講師や取り上げてほしいテーマがあれば、ご記入ください。

性教育は公教育(保・幼・小・中)で子どもたちの成長に合わせて系統的に行うべきだと思います。三原市の性教育はどうなっているのですか…マツコデラックス・黒柳徹子さんを招いてもらえれば。

新潟県在住の小林明日香さん、勇気づけで自分や大切な人を大切にできる地域作り

色々な角度から内容の幅を考えてテーマに対してのレベルアップ、グレードアップしながら介護及び医学の指導の完全化をめざす
中学・高校で河野先生たちに講演してほしいです。

また(理解を)深める講演会を企画してください

ここいひろshima

庄原市に「Chozen Family Shobara」代表の奥田圭氏

三原市議徳重議員

先進国(国・地域)の現状に詳しい方の話を聞きたい(日本より進んでいる制度とか)

数年後に河野美代子さんをまた呼んでください

助産師さんの性教育

望まない妊娠だったとしても幸せに子育てしている人がいればそのエピソード

今は思いつかないですが、思いついたら市にメールします

8 何かお気づきの点がありましたら、ご記入ください。

男とか女とか関係なく、人として人らしく自分らしく生きていける社会になることが必要

学校現場(特に小中学校)での教育が必要だと思います。「性の多様性」について市民の理解がもっと必要だと思う。

準備は事前に確認・開会5分遅れ、講師に希望時間は確認?

あまりにも良いお話でもっと時間がほしかった。90分は短かった。

啓発活動を積極的に継続してお願いします、ありがとうございました。

これからも様々な人権課題を啓発していただきたい。

市の職員や議員さんも人権を基底にした性の多様性について研修をしてほしい。

先生の長年のあつい思いが…感動しています。ありがとうございました。

内容の充実とテーマに対しての理解度の高さをめざしていく

避妊を含めた性教育を充実できるようになれば、親としてもとてもうれしいです

とても勉強になりました

「みんなの～」という観点からすれば、徳重市議の考え方は是正されるべきだし、市民に対してきちんと説明するべきだと思う。

学校教育現場にもこうした研修が必要です。全教職に対してそして、性教育を実施すべきです

このようなテーマの講演会をシリーズで企画してくださったことに敬意を表します

今回のSNSでの混雑を機会と捉え市民をも巻き込んで三原市が真に人権を大切にすまちなりますように。ありがとうございました。

三原市が一生懸命施策に取り組んでいる中で「徳重市議」の意識はどうでしょう!? 謝罪なり・撤回なりしてほしいです。

このような講演会が開催されることについてもっともっと市民に知らせることが必要だと思います。1人でも多くの方が参加できるように。

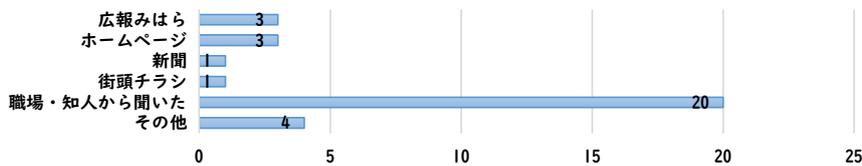
手話通訳の方は演者側に立たれた方が両方(お二人)が見えると思いましたが、あっち向いたりこっち向いたりでした

◆ 「人材育成セミナー」参加者 アンケート

集 計 結 果

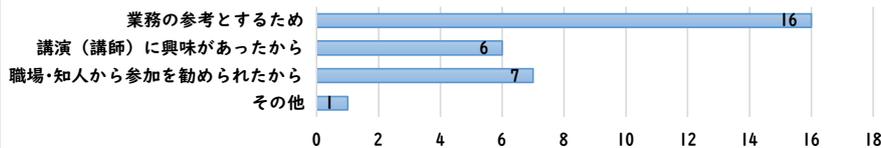
- 日時：令和5年9月26日（火） 14時00分～15時30分
- 方法：オンライン（Microsoft Teams）
- 講師：NPO法人 ファザーリング・ジャパン中国 代表理事 片元 彰さん
ライフオーガナイザー 片元 友紀さん
- 演題：ファザーリングのすすめ ～男性育休はボウリングの1番ピン～
- 参加：41アカウント（ホスト・運営等を含む）
- アンケート回収数：24件

1 どのように知りましたか（複数回答可）



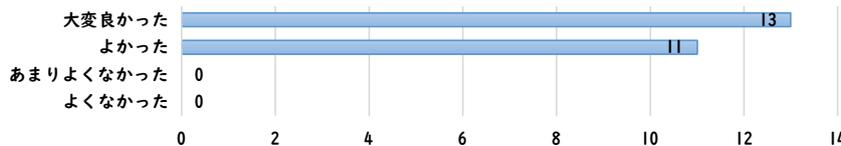
※その他は職場の掲示板

2 参加動機（複数回答可）



※その他 ご講演の中でもありましたが、男性の育児参加こそが社会を変えていくため必要と感じております。男性育児休暇は職場改革の中で必須なものであるにもかかわらず、職場内では不要と考える職員が多いと感じます。そのため職場の考えを変えるために自らがどのように行動すべきか、また男性育児休暇取得促進のために、このたびの講演がヒントになればと思います、参加させていただきました。

3 内容はどうだったか



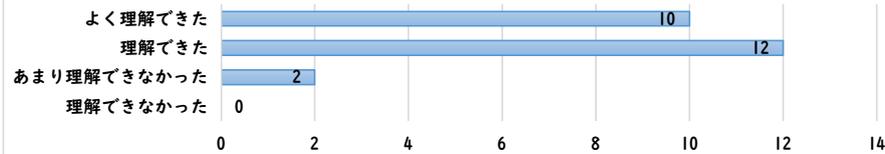
3 内容について【大変よかった理由】

- ・講師の方の実体験をもとに講演していただき、とてもわかりやすかったです。
- ・実体験からの話で、説得力があった。
- ・子育ては、夫婦共同作業である。
- ・まるで我が家の様子を見られたような、共感の多い先生のお話でした。
- ・講師(ご夫婦)の体験談(仲が良い掛け合い)が参考になった。
- ・男性育休を推進している方、男性目線と女性目線両方の話を聞けたから。
- ・自分以外の父親の意見を聞くことができた。
- ・実際に育休を取得された人の意見が聞けました。
- ・講義内容がわかりやすかった。市長やお二人の実体験を元にした内容で親近感が持てたから。

【よかった理由】

- ・実際に育休をしっかりと取得された方からのリアルな言葉を聞くことができて、勉強になりました。
- ・講師の体験談を通して、より身近に感じ、理解を深めることができた
- ・個々人の意識と取組、職場の理解と許容、トップの意識について具体的体験やデータ等を踏まえた講話で理解が深まった。
- ・色々なデータの提示があったので男性育休取得が及ぼす良い影響がわかりやすかった。
- また、講師ご夫妻のコミュニケーションが円滑で、家事育児をうまく回していることがよくわかり、参考になった。
- ・講師のお2人が親しみやすかった。

4 セミナーに参加して「男性の育休」について理解できたか



4 理解について【よく理解できた理由】

- ・家庭と職場双方の十分な理解が重要なことがよくわかりました。
- ・将来後悔しない為に、今精一杯やれる事をする。
- ・男性育休のメリットをよく理解することができた。市長の育児に対する考えや、男性育児を非常に推進していることも分かった。
- ・てんぶらは熱いまま食べられる、その時間を作ることの大切さ
- ・父親の職場外での人間関係の構築は思っている以上に難しいのかもしれないと思いました。

【理解できた理由】

- ・男性が女性の代わりに育児休業を取得するメリットを学ぶことができました。
- ・個人だけの問題ではなく、社会的に影響する問題
- ・男性サイドの視点から、夫婦間ですっきりと話すことの重要性やパパ友づくり、父親のネットワークについて理解が深まった。

【あまり理解できなかった理由】

- ・男性の育休」は限られた僅かな休暇であり、イベント的なものであると感じました。概ね小学校卒業までの長期間において、男性が家事や子育てを担い、母親の社会進出を後押ししていくことが重要であると考えます。
- ・必要性はよく分かっているが、本当に取れるか、取らせるかは別だと感じたから。

5 「男女共同参画・女性活躍推進」に関する講演会として、今後取り上げてほしい内容（テーマ・講師など）がありましたらご記入ください。（任意）

- ・女性活躍推進の時代と言われるが、どんな雇用を求めているのか？
- ・DV、児童虐待の防止
- ・今回のような女性活躍＝企業の、特にトップの考え方や実践が実を結ぶことと感じたので、より実践者、体験者からの講和を聞きたい。
- ・女性の身体とライフスタイルについて、妊活より前の段階で知っておくべきことについて
- ・育児休暇取得以前に、家事育児を夫側が主体となって考える、意識改革を促すような講演もよいと思いました。

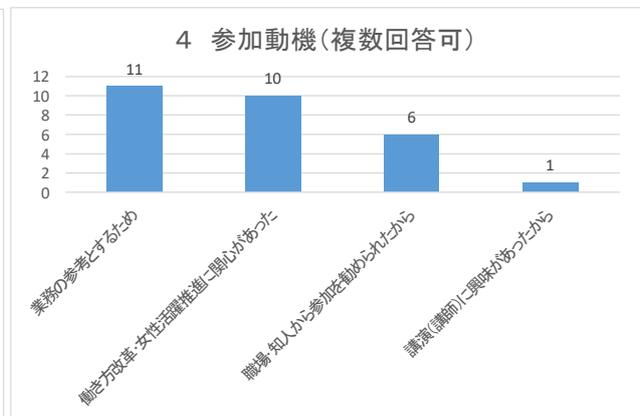
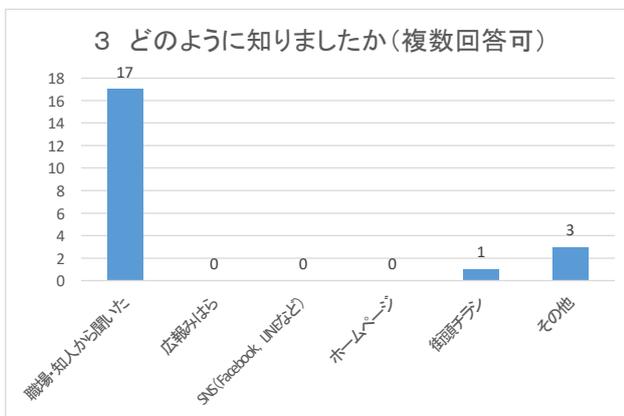
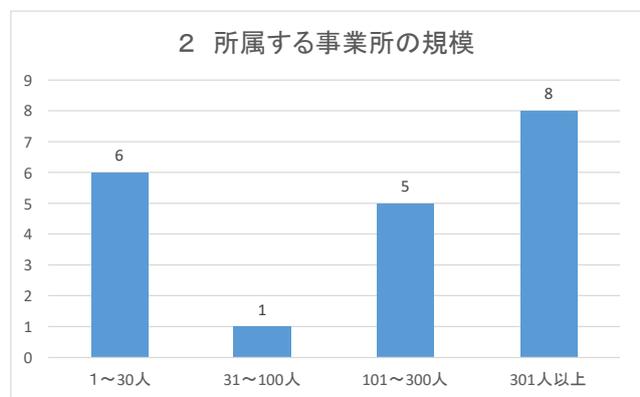
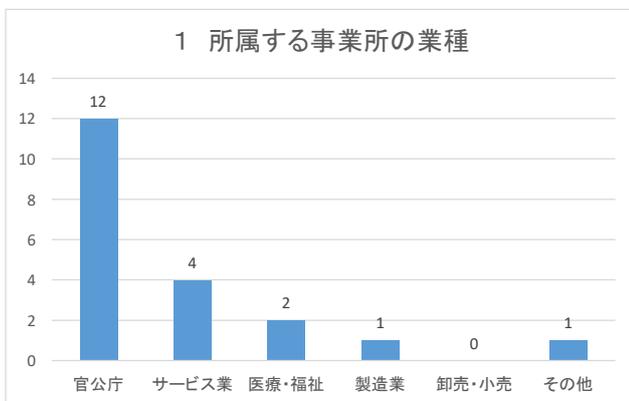
6 何かお気づきの点がありましたら、ご記入ください。

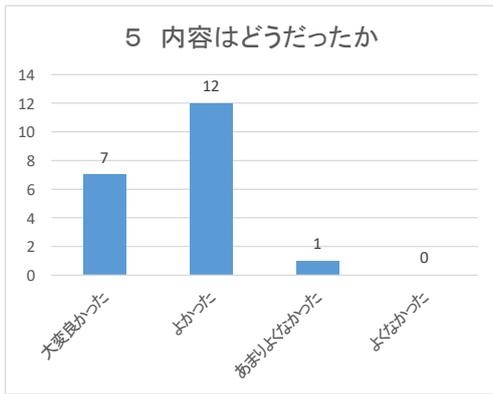
- ・男性育児休業についての理解が深まりました。貴重なセミナーをありがとうございました。
- ・育休は必要だが、働き方改革等により休暇の確保は最低人員数が必要な職種については課題がある。
- ・片元さんもおっしゃっていたように、ミーティングの中で実際に対話をする方が良いのですが、意見や質問を出しにくい雰囲気を感じました。今回参加者の方を見ると三原市の担当課の方が多かったように思います。市役所の方がたくさん見ているというのはプレッシャーに感じたので参加者の名前が分からないようにする方法は取れなかったのでしょうか？質問時間が10分程度と言うのは短かったと思います。短い時間なのに、自分が質問していいのかと躊躇してしまいました。
- ・リアル開催のできる状況だと思うので、会場参加をしなかった。ハイブリッドもあったのではないのでしょうか？
- ・会社、職場の上司、同僚、部下等の理解がないと進まない。
育休を取得する社員の職場は、人員が減ることになる。みんながフォロー。
育休取得後も未就学児のいる社員は残業の少ない部署に異動させる等
育児に積極的に関わることで成長（育自）につながる。

◆「働き方改革・女性活躍推進オンラインセミナー」 アンケート

集 計 結 果

- 日時：令和6年1月30日（火） 13時30分～15時00分
- 方法：オンライン（Microsoft Teams）
- 講師：県立広島大学 教授 上水流 久彦さん
- 演題：みんながする魅力ある三原へ向けて
-女性活躍推進に関する意識調査から見てきたこと-
- 参加：79アカウント（庁外15、庁内64）
- アンケート回収数：20件





6 内容について

【大変よかった理由】

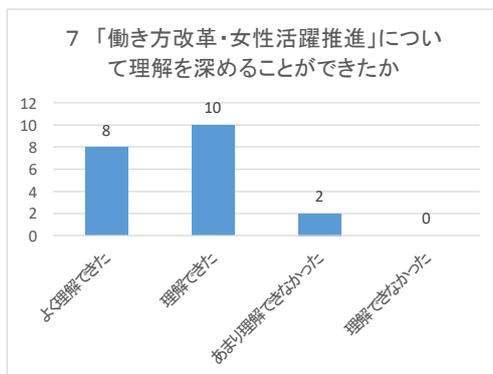
- ・アンケート結果、及びご自身の体験、体感も含めた考察がとても有益で、お話を聞いて、男女問わずどう取り組めるかを本気で考えることができました。
- ・男性の意識改革が急務だと思った。
- ・女性の社会での働き方改革がなければ、経済にも影響また地方の人口減少にも繋がることを改めて実感しました。
- ・現在の三原の女性活躍についての意識や現状を知ることができた。

【よかった理由】

- ・データに基づいた分析で興味深かった。
- ・三原市のデータをもとに、どのような課題があるのかを理解することができた。
- ・本当の男女共同参画実現のために、続けて啓発することは大切だが、「意識することなく自然に行動」できるようになるにはまだまだ時間がかかりそうだと実感した。形はできてきていると思うので、あとは実行に向けて個人・企業、社会全体が大きくシフトチェンジするよう行動するか。

【あまりよくなかった理由】

- ・潜在的なものがいつの間にか参画するのに足枷になっていた。



8 理解について

【よく理解できた理由】

- ・具体的施策にも踏み込んだ、女性活躍の調査結果、分析をお話いただいたため。
- ・女性ばかりでなく、男性にも働きながら子育てできる環境がもっと日本に広まればいい、策が必要だと感じました。
- ・まずは男性に関わらず、女性も含め全体の意識や知識、アイコンシャスバイアスへのアップデートが必要。あと何年したら世の中が変化したと感ずることができるのか？大変興味深いです。
- ・男性の育児取得や家事参画、女性活躍推進という言葉は社会に浸透してきていると感じるが、中身として本当に実行されているかといえば、まだまだ疑問。特に「男性は仕事、女性は家庭」の価値観の中で過ごしてきた方々の意識を変えることは難しい。家庭内(親世代)の性別役割分担を見聞きして過ごす、それが当然のこととして次の世代(子世代)にも引き継がれると思うが、特に若い世代に対して早くからジェンダー教育に取り組む必要性を感じた。同時に、性別役割分担意識の中で過ごした世代に対して、当時はその価値観が当然であったことを認めつつも、時代と共に変わる考え方へ歩み寄り、これからは生きる世代の思いや考えを理解を示すことも促す必要があると感じた。

【理解できた理由】

- ・人間の半数は女性だから。
- ・いくら能力があっても今置かれている環境で発揮出来ず、また将来的に国にとってもマイナスだと痛感した。
- ・女性活躍推進を行う上で男性育児促進を企業が進める重要性を改めて学ぶことができた。

【あまり理解できなかつた理由】

- ・自分の考えとはまた違う。言いたいことはわかります。

9 「働き方改革・女性活躍推進」に関する講演会として、今後取り上げてほしい内容(テーマ・講師など)がありましたらご記入ください。(任意)

- ・現在、女性が生き生きと働いている会社の方に、会社の雰囲気や工夫をお話していただきたい。
- ・家族構成も考える必要があると思います。
- ・クォータ制について
女性活躍推進でどんな政策が大切かと思えますかと質問を受けた事がありますが、その前に数でしょう。三原市の市議会議員25名中、女性は3名。三原商工会議所議員は75名中女性は2名。この数字で何が出来るだろうかと普通に疑問に思います。
- ・各企業がどのように推進活動を行っているか事例を知りたいです。
- ・男女区別の容認されるような具体例
- ・プレコンセプションケアと働き方

10 何かお気づきの点がありましたら、ご記入ください。

- ・結婚ってそもそもしないといけないのか？にモヤモヤしています、触れてはいけないテーマのような気もしますがどうなのでしょう…
- ・女性管理職〇パーセントという指標で女性活躍を測るのでなく、女性が望む自分らしい働き方、生き方ができてるかの満足度で判断いただける社会になればとあらためて思いました。ありがとうございました。
- ・封建的な考え方の男性管理職が変わらない限り、女性活躍推進は程遠いと感じます。
- ・障害を持つではない。障害がある。ではないでしょうか？

「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」報告書

2020年度県立広島大学地域戦略協働プロジェクト（三原市）報告書より一部抜粋

I 「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」趣旨

県立広島大学と三原市の協働プロジェクトにおいて、「市内事業所の職場環境の現状と、男女がともに働きやすい環境整備に向けた今後の方向性について」課題解決を図るため「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」を実施した。

II アンケートに係る基本情報 「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」

(1) アンケート実施時期 2020年11月16日～12月6日

(2) 配布数と回答数 配布数：市内事業所 589社 回答数：174社 (29.5%)
有効回答数：143社 (24.2%)

III 単純集計に基づく特徴的なデータ

*数字はすべてパーセンテージ、アンダーバーのある文章は分析所見。

(1) 管理職等について

① 管理職の比率は広島県の比率よりも低い

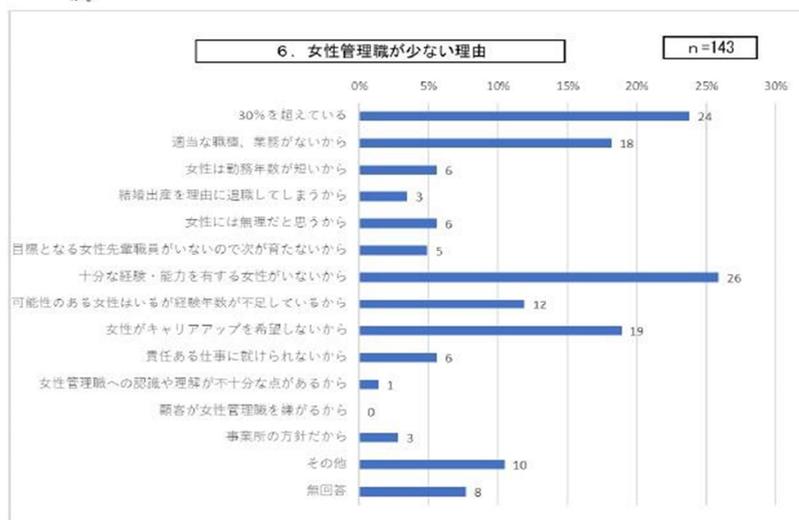
部長級：9.7 課長級：11.5 広島県 2019年 16.7

② 管理職の数が変わっていない：71.3（ここ5年）

③ 変わらない理由：女性の経験・能力が不十分（26）、30%を超過（24）、女性が希望しない（19）

5 女性役員割合	
役員	3241% ÷ 143 = 22.66433
部長	1388% ÷ 143 = 9.70629
課長	1648% ÷ 143 = 11.52447
係長・主任	3003% ÷ 143 = 21

問6 問5の数値により、貴事業所で、女性役員が30%に充たない要因はありますか。その理由は何ですか。



(3) 育児・介護休暇取得並びに事業者の取り組みについて

① 男性による育児休暇取得は広島県よりやや低い

問 19 貴事業所の、過去1年間(H31.4.1～R2.3.31)の育児休業の対象者数と取得者数は何人でしたか。

取得無し 三原市 94 広島県 2019年 92.7

	男性	女性
対象者合計(人)	92.00	65.00
取得者合計(人)	4.00	54.00
割合(%)	4.35	83.08

※休業の期間内訳で、「1週間未満」の育児休業を取得した男性が2人いた。

② 育児と介護のダブルケア 「わからない」の比率が高く把握が不十分か

退職者あり 1・わからない6、直面3・わからない13

③ 休業制度定着の課題 人材確保の問題へ直面

主たる4点 代替要員の確保：64、周囲の業務負担増：38、
復職後の代替要員の処遇：24、代替要員の能力不足：24

④ 取り組みの年数の少なさ 今後の対策・支援の重要性

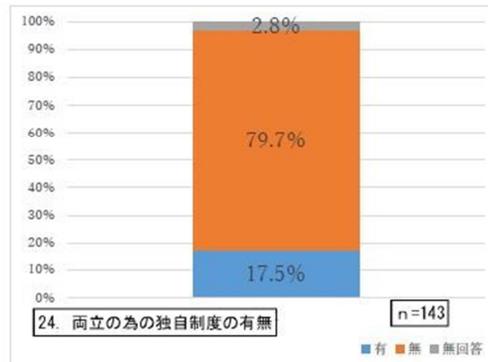
5年以上：19、予定無し：8

⑤ 主な推進役 経営者：57、人事労務部署：20 推進役無し：12

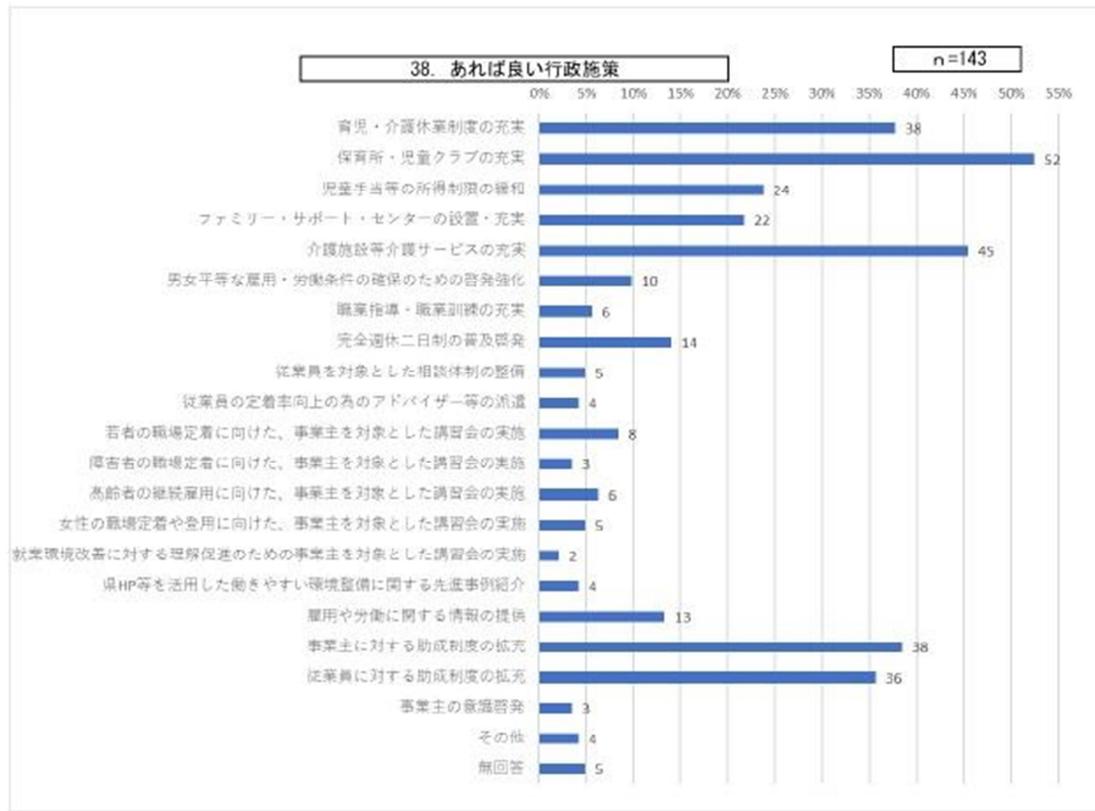
⑥ 従業員の意識等の把握：個別ヒアリング：59

⑤と⑥からは、女性のやる気を疑う人による面談になる可能性がうかがえる。

問 24 仕事と介護を両立するため、育児・介護休業法に基づく制度以外の独自の制度がありますか。



問 38 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。



IV 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の理解をやめ、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の環境は、人口減を招く要因であり、職場環境の改善はその点において行政の責任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。

「女性活躍推進に関する意識調査」報告書

2023年度県立広島大学地域戦略協働プロジェクト（三原市）報告書より一部抜粋

I 「女性活躍推進に関する意識調査」趣旨

県立広島大学と三原市の協働プロジェクトにおいて、「市内事業所の職場環境調査及び女性の就労に関する意識調査の分析から見る、今後の女性活躍の方向性について」課題解決を図るため「女性活躍推進に関する意識調査」を実施した。

II アンケート基本情報

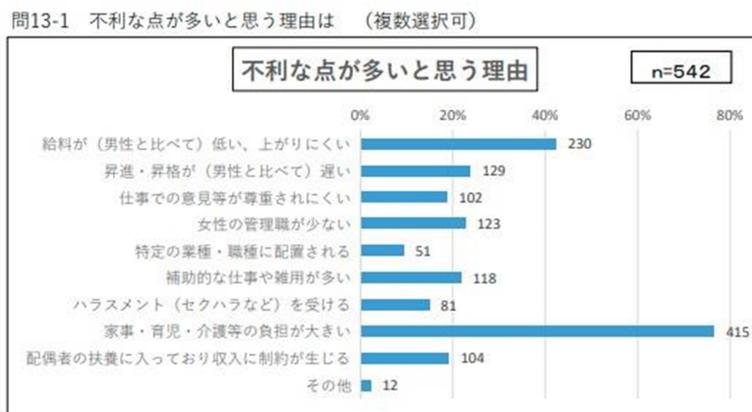
- アンケート実施時期 2023年7月10日～8月6日
- 対象 市内20歳から69歳女性 **1,976名**
回答数 701名（紙面回答数：549名 オンライン：152名） **回答率 35.5%**

III 単純集計に基づく特徴的なデータ

- 女性が働くには不利か **80%弱が不利**

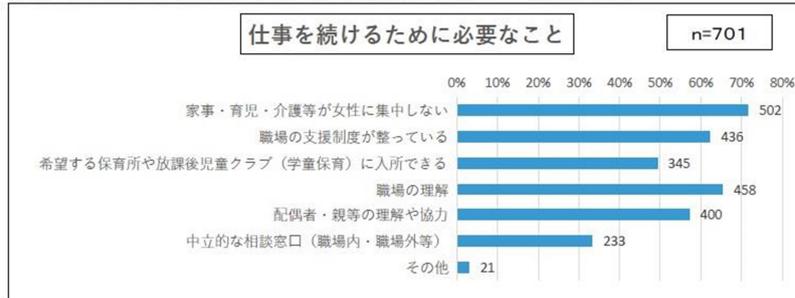


- 上記理由 ***③、④、⑤、⑦、⑧は企業での対応が可能な点**
①家事・育児・介護の負担 76.7%（どの世代も第一位）
②給料が男性に比べ低い・あがりにくい 42.5%
20%前後 ③昇進・昇給が遅い ④女性の管理職が少ない ⑤補助的業務・雑用が多い
⑥配偶者の扶養上の制限 ⑦意見などが尊重されない
15% ⑧ハラスメント



- 女性が働き続けるために必要なこと
①家事・育児・介護が女性に集中しない 73.2% ②職場の理解 66.8%
③職場の支援制度の整備 63.6% ④配偶者や親などの理解や協力 58.3%
⑤希望する保育所や学童保育に入れる 50.3%
前回調査では、企業は行政に①仕事と家庭の両立支援 55% ②保育サービスの充実 38%

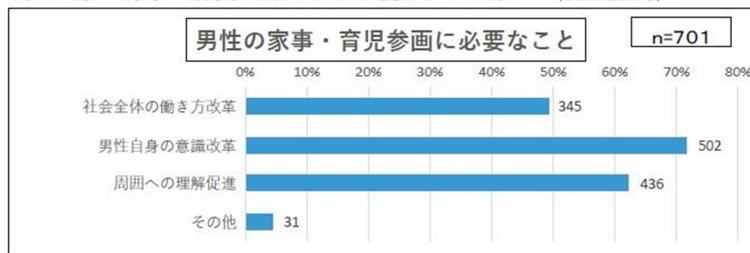
問15 女性が仕事を続けたい場合、何が必要だと思いますか (複数選択可)



・男性の家事・育児参画に必要なこと

- ①男性自身の意識改革 72.3%
- ②周囲の理解促進 63.9%
- ③社会全体の働き方改革 46%

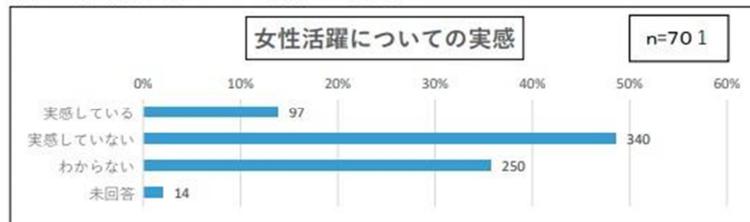
問16 男性が家事・育児等に関わるために必要なことは何か (複数選択可)



・女性活躍の実感 わずか13.8%のみ

ある 13.8% ない 48.5% わからない 35.7% 世代別最高値 40歳代 15.4%

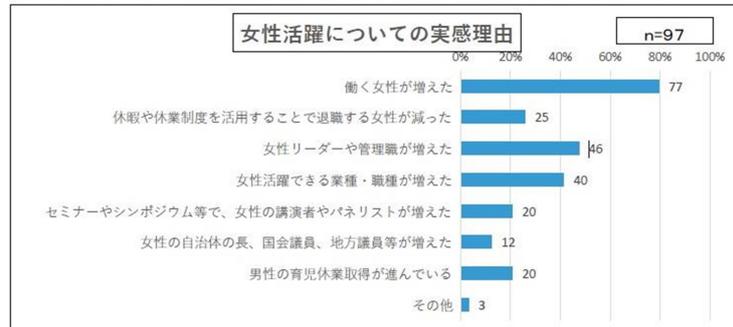
問17 女性活躍が広がっている実感はありますか



・女性活躍の実感の理由 (あるの回答者のうち)

- ①働く女性の増加 75.5%
- ②リーダーや管理職の増加 45.1%
- ③活躍できる業種・職種の増加 39.2%

問17-1 (女性活躍が広がっている実感は)どのような理由からですか (複数選択可)



IV 本調査における提言

- 根本的課題 ①女性は、女性活躍をほとんど実感しておらず、改善が急務
②働く上で不利と8割近くの女性が感じており、改善が急務

- (1) 結婚、出産や子育てで離職しにくい環境の整備
- (2) 男性の育児・家事参画のために男性を対象としたプログラムの実施
- (3) 給与や昇進、責任ある仕事などに関する企業の積極的対応・改善
- (4) 20歳代から30歳代で女性活躍に関する認識変化があり、その間での対策
- (5) 男性の意識改革が必要と考えており、男性への取り組みの強化
- (6) 前回調査と同様に若年層のキャリアアップ等の意識は高く、職場環境の改善の重点的継続的取組の実施
- (7) 30歳代・40歳代の働く女性の生活満足度が働いていない女性のそれよりも低く、改善策として仕事と家庭の両立が負担とならない取組が必要