

序章 計画の見直しに当たって

1 計画の見直しの経緯

本市では、平成 23 年（2011 年）3 月に「第 2 次広島市男女共同参画基本計画」（計画期間：平成 23 年度（2011 年度）～平成 32 年度（2020 年度）、以下「第 2 次基本計画」という。）を策定し、この計画に基づき諸施策を推進してきました。

第 2 次基本計画では、計画の推進状況や社会情勢の変化等を踏まえ、計画期間の中間年である平成 27 年度（2015 年度）に見直しを行うこととしており、このたび見直しを行うものです。

2 計画の見直しに当たっての考慮事項

第 2 次基本計画は、次の四つの事項を考慮して見直します。

(1) 本市の男女共同参画の主な課題への対応【第 2 次基本計画の 5 年間の総括】

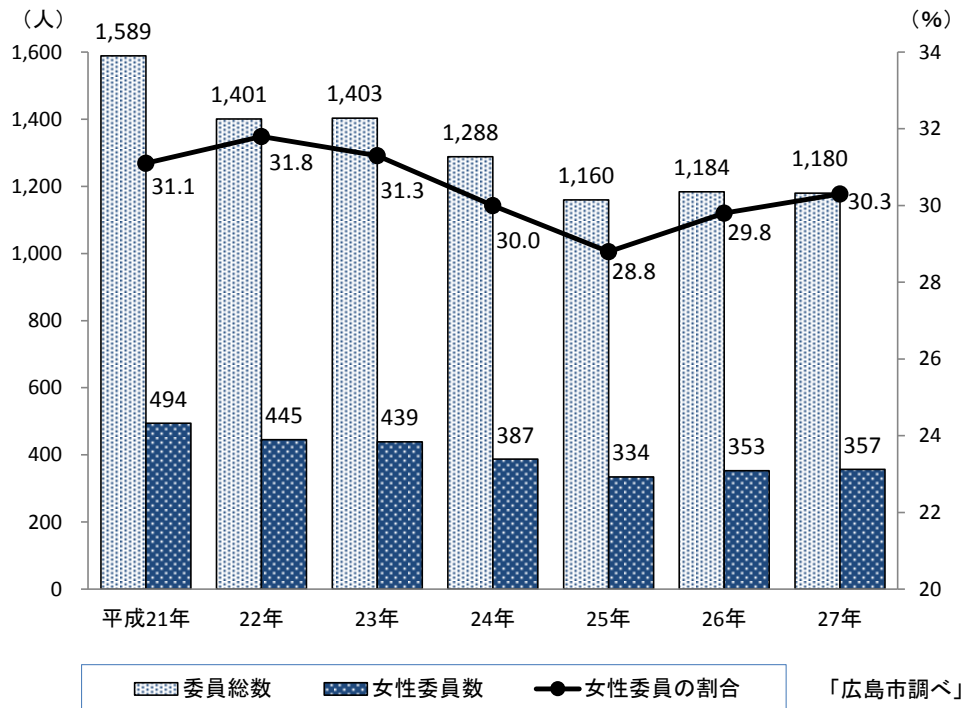
第 2 次基本計画の各基本目標に設定した施策の目標（指標）の達成状況や、平成 26 年度（2014 年度）に行った「広島市男女共同参画に関するアンケート調査」（以下「市民アンケート」という。）の結果では、計画策定時より指標の数値が改善された分野もあり、一定の成果をあげたと考えられます。しかしながら、多くの分野で目標の達成までに至っていない状況であり、その問題点や課題に対応するよう計画を見直します。

ア 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大

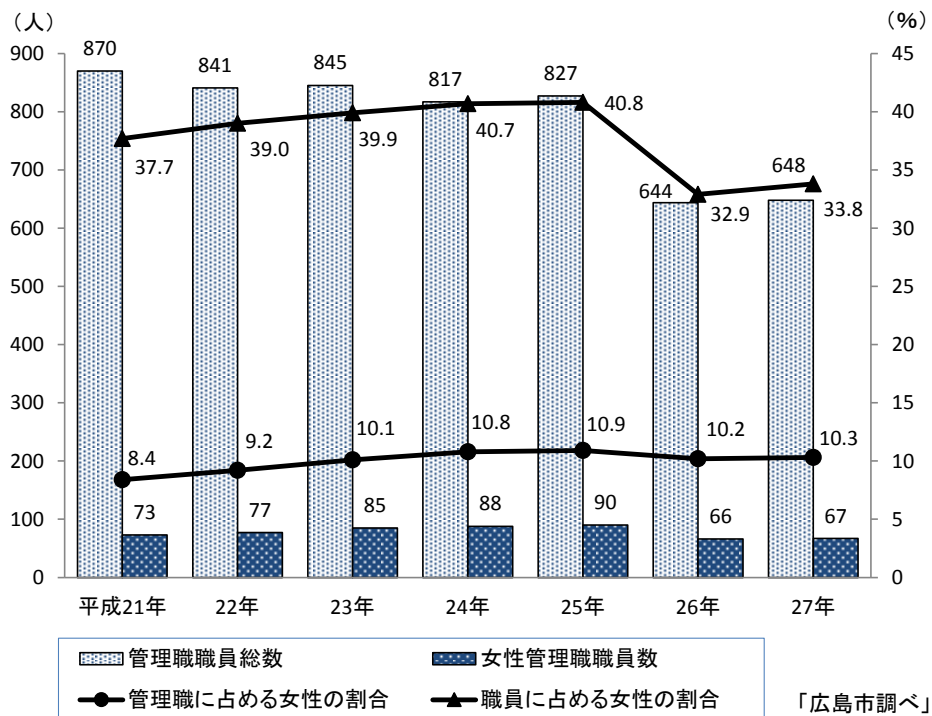
本市の審議会における女性委員の割合は、計画策定時よりも低くなっています（31.8%→30.3%）。一方、市職員の管理職（課長級以上）における女性の割合は、計画策定時よりも高くなっています（9.2%→10.3%）。

国において、「社会のあらゆる分野において、平成 32 年（2020 年）までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度にする」という目標に向けた取組を進める中、市の女性職員の育成・登用を進めるとともに、様々な分野での女性の参画の拡大を図っていくことが必要です。

審議会委員に占める女性の人数と割合の推移(各年4月1日)



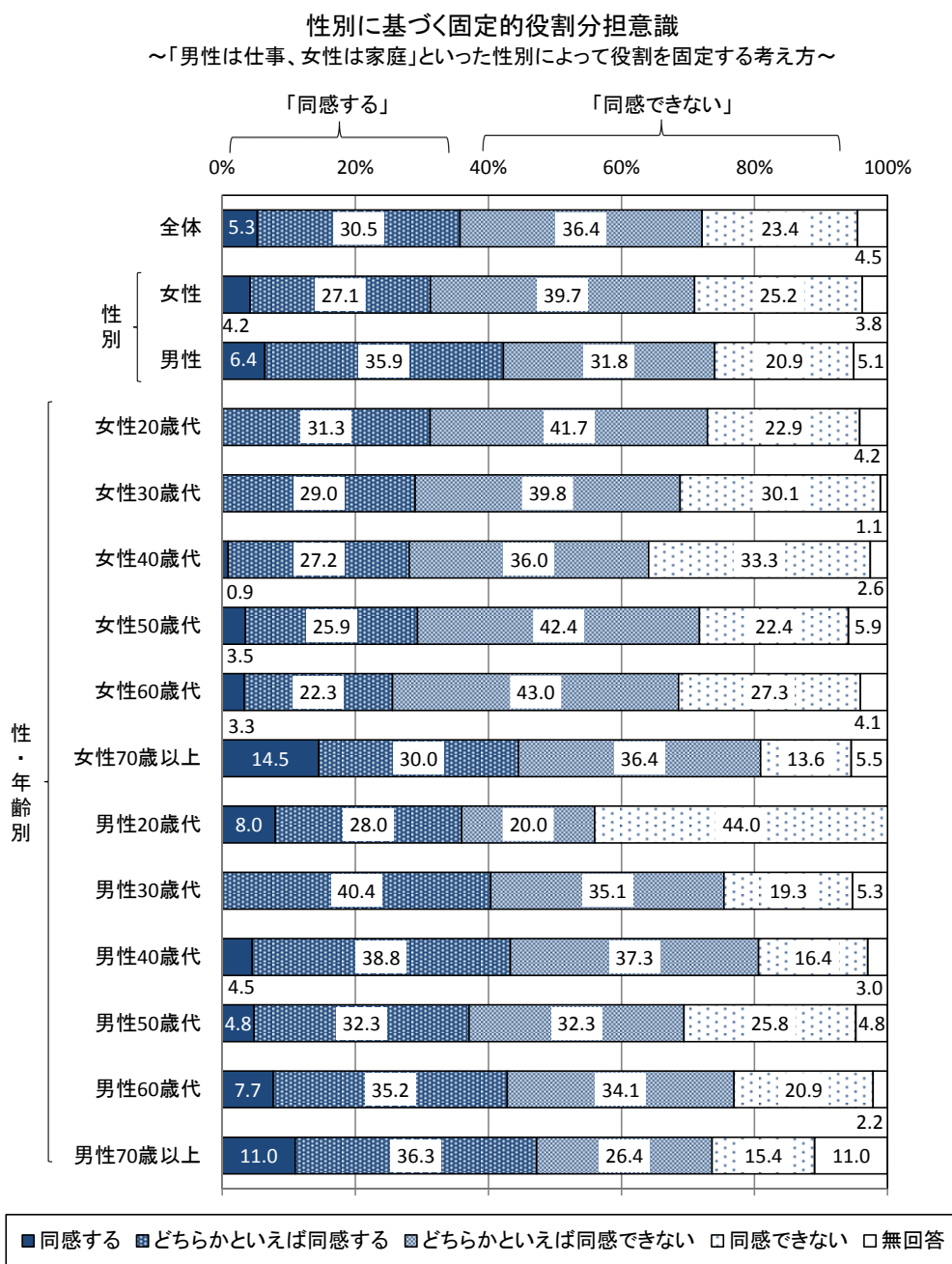
管理職等(教員は除く。)に占める女性の人数と割合の推移(各年4月1日)



イ 固定的性別役割分担意識の解消

市民アンケートでは、「男は仕事、女は家庭」といった性別によって役割を固定する考え方（固定的性別役割分担意識）について、「同感する」と回答した人の割合が、女性 31.3%、男性 42.3%と、女性よりも男性の方に根強く残っており、年齢別では高齢者に高くなっています。

固定的性別役割分担意識は、長い年月をかけて形成されてきたものであり、男女共同参画に関する様々な問題の温床となっています。このため、家庭、職場、地域など社会全体において、こうした意識の解消に向けた取組を一層進めるとともに、各年代別に有効な啓発を行う必要があります。



「広島市男女共同参画に関するアンケート調査(平成26年度)」

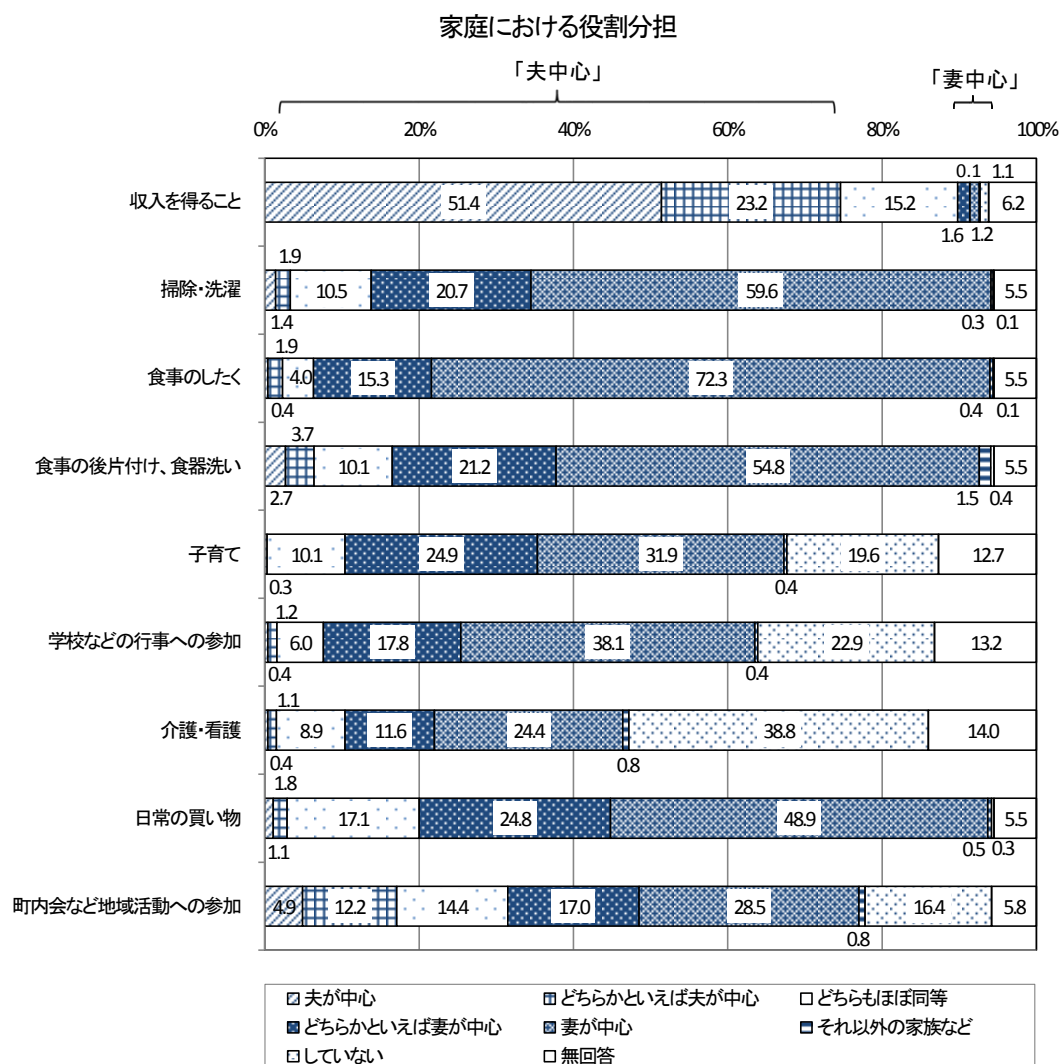
ウ 男性の家事・子育て・介護及び地域活動への参画の一層の促進

市民アンケートでは、「家庭における役割分担」について、「夫中心」との回答が多かったのは「収入を得ること」のみであり、それ以外の「掃除・洗濯」、「食事のしたく」、「食事の後片付け、食器洗い」、「子育て」、「町内会など地域活動への参加」などの家事・子育て・地域活動の項目は、全て「妻中心」との回答が多くなっています。

また、「1日の生活時間」については、「家事」では女性が平日・休日ともに約3時間となっているのに対し、男性は1時間未満であり、「子育て」も、女性が平日・休日ともに1時間を超えているのに対し、男性は平日9分、休日38分で、女性中心となっていることが伺えます。

男性の育児休業取得率は、本市・民間事業所ともに低水準で、「男性の育児や介護等に関する制度の利用が少ない理由」については、「職場での理解が得られない」との回答が最も多く、「仕事が忙しく利用する暇がない」、「同僚に迷惑をかける」、「子育てや介護等は女性の役割である」という意識が強い」などの順となっています。

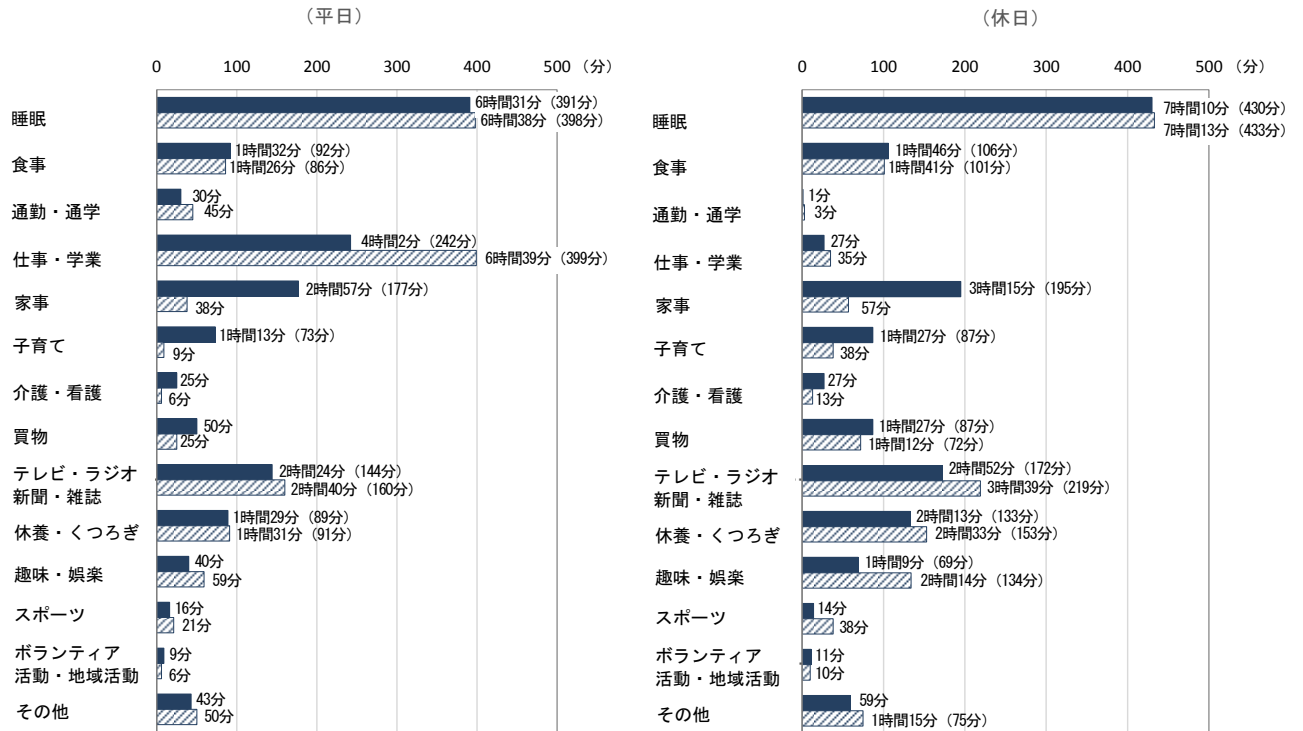
このため、これまで以上に男性が家事・子育て・介護や地域活動に主体的に参画するよう、男性や周囲の意識改革を促し、男性が職場以外の場においても積極的に役割を果たせるような支援を行っていくことが重要です。



「広島市男女共同参画に関するアンケート調査(平成26年度)」

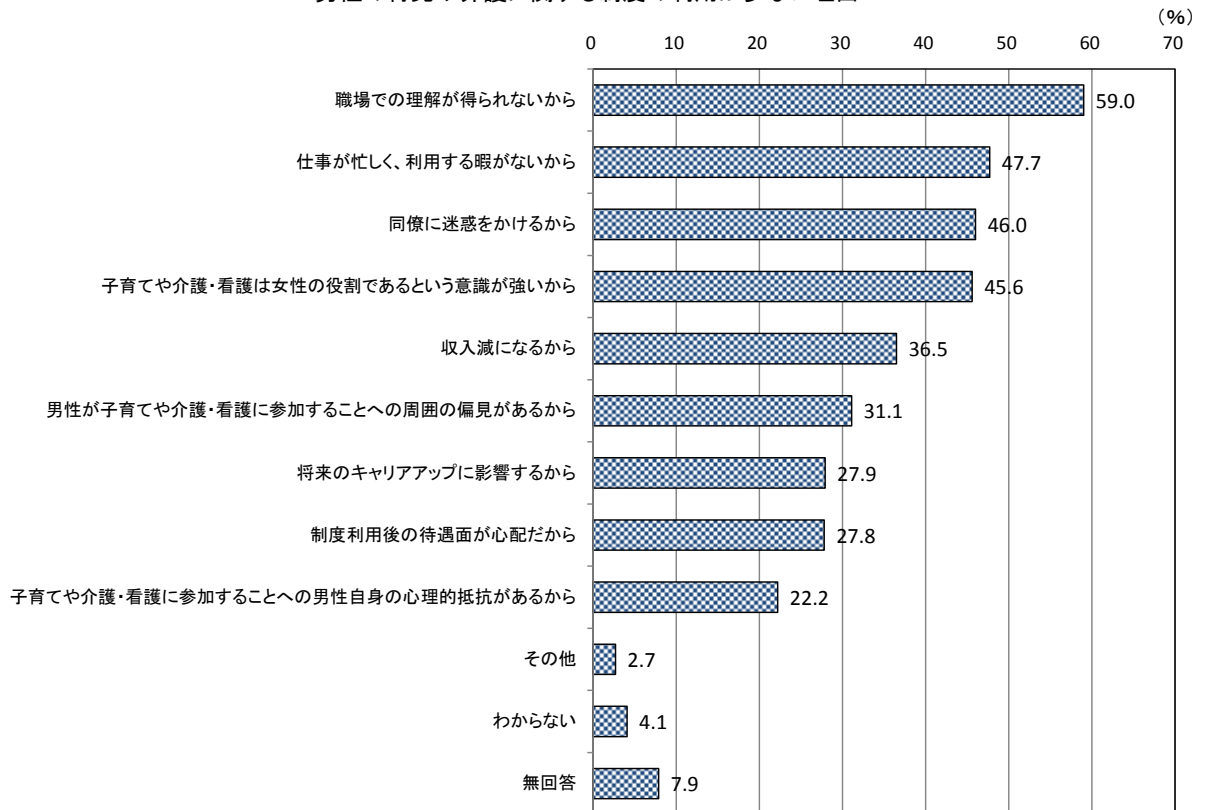
1日の生活時間

■ 女性 ■ 男性



「広島市男女共同参画に関するアンケート調査(平成26年度)」

男性の育児や介護に関する制度の利用が少ない理由



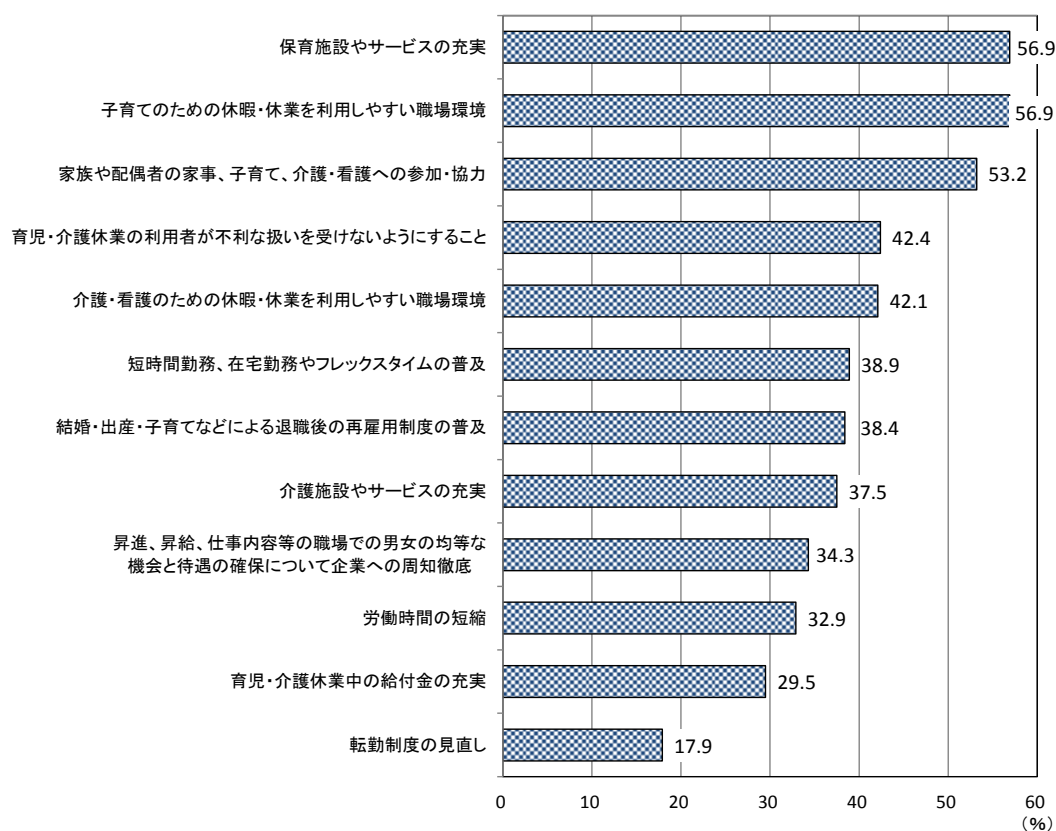
「広島市男女共同参画に関するアンケート調査(平成26年度)」

エ 職業生活と家庭生活の両立に向けた環境整備

市民アンケートでは、「男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと」について、「保育施設やサービスの充実」との回答が最も多く、それに次いで、「子育てのための休暇・休業を利用しやすい職場環境」、「育児・介護休業の利用者が不利な扱いを受けないようにすること」、「介護・看護のための休暇・休業を利用しやすい職場環境」、「短時間勤務、在宅勤務やフレックスタイムの普及」など、企業の職場環境の整備に関する取組が必要とされています。

誰もが子育て・介護等をしながら安心して働くことができる社会の実現に向けて、多様なニーズに対応した子育てサービスや介護サービスの充実に努めるとともに、企業における両立支援制度と職場環境の整備を促進することが必要です。

男女が共に職業生活と家庭生活を両立するために必要なこと



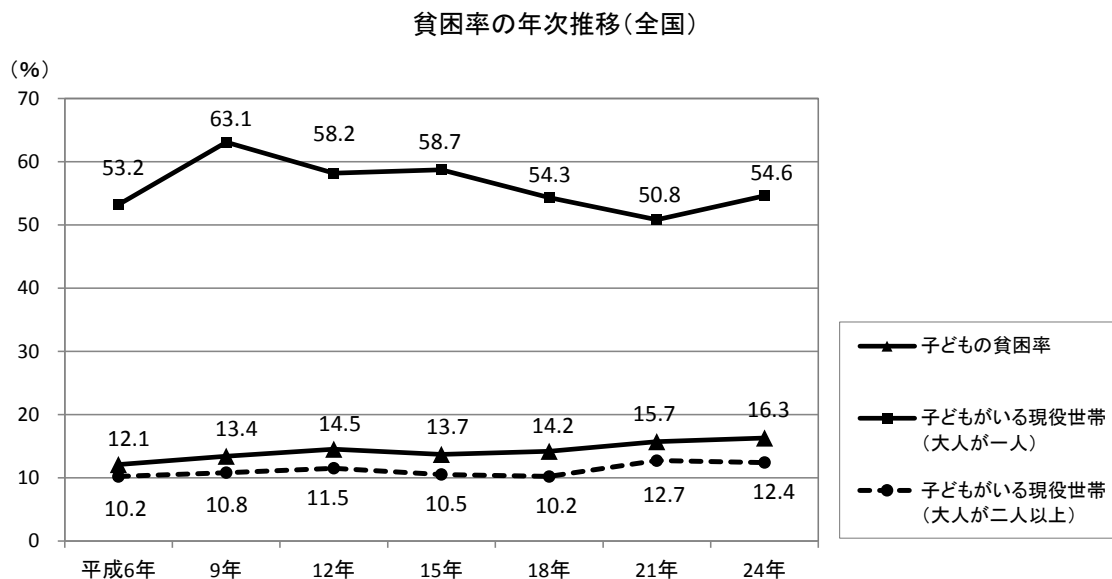
「広島市男女共同参画に関するアンケート調査(平成26年度)」

オ 様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

ひとり親世帯の増加などに伴い、貧困や教育・就労等の機会が得られないといった様々な困難を抱える人が増加しており、貧困の世代間連鎖も深刻な問題となっています。

特に母子家庭の母親の就業環境は厳しく、その要因として、実務経験や資格・技能の不足や、子育てと両立するための労働時間の制約により、正社員や勤務条件の良い仕事に就けないことがあります。

このため、ひとり親世帯、特に母子家庭の母親に対する資格・技能の習得支援の充実や、子育てをしながら働くことができる環境整備などの支援が必要です。



厚生労働省「国民生活基礎調査」

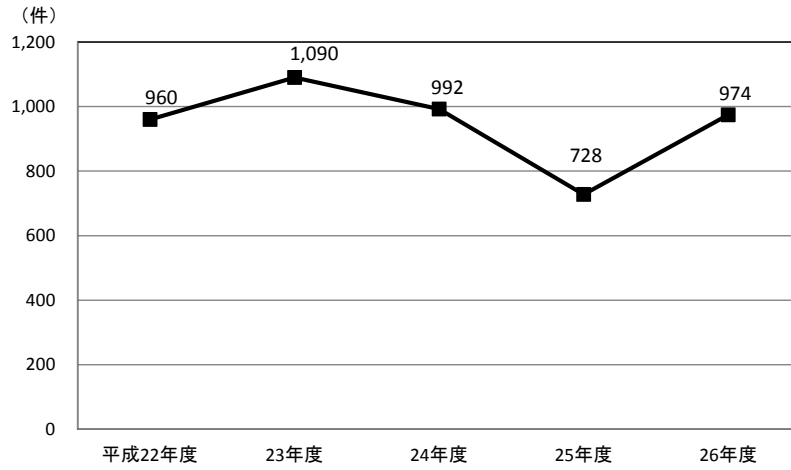
カ 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援の充実

DVやセクシュアル・ハラスメント等の女性に対する暴力は、人権を侵害し、男女共同参画の推進を阻害する重大な問題です。DVの防止及び被害者支援については、平成 21 年（2009 年）12 月に広島市配偶者暴力相談支援センター（以下「DV相談センター」という。）を開設し、被害者の支援に取り組んでおり、平成 26 年度（2014 年度）のDV相談センターにおける相談件数は 974 件となっています。また、警察における相談件数は、増加の一途を辿っています。

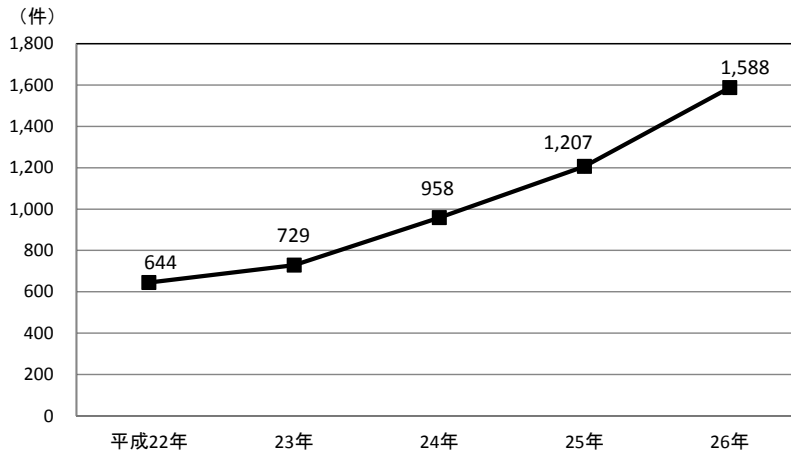
しかし、市民アンケートでは、配偶者からの暴力を受けた後の相談の有無について、「どこ（だれ）にも相談しなかった」との回答が 3 割を超えており、その理由としては、「相談するほどのことではないと思った」との回答が最も多く、「相談しても無駄だと思った」、「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思った」、「自分にも悪いところがあると思った」の順となっています。

このため、早い段階で相談に結び付けることができるよう、DVに関する意識啓発と相談窓口の周知をより一層行うとともに、関係機関が連携を強化し、あらゆる面から総合的な取組を進める必要があります。

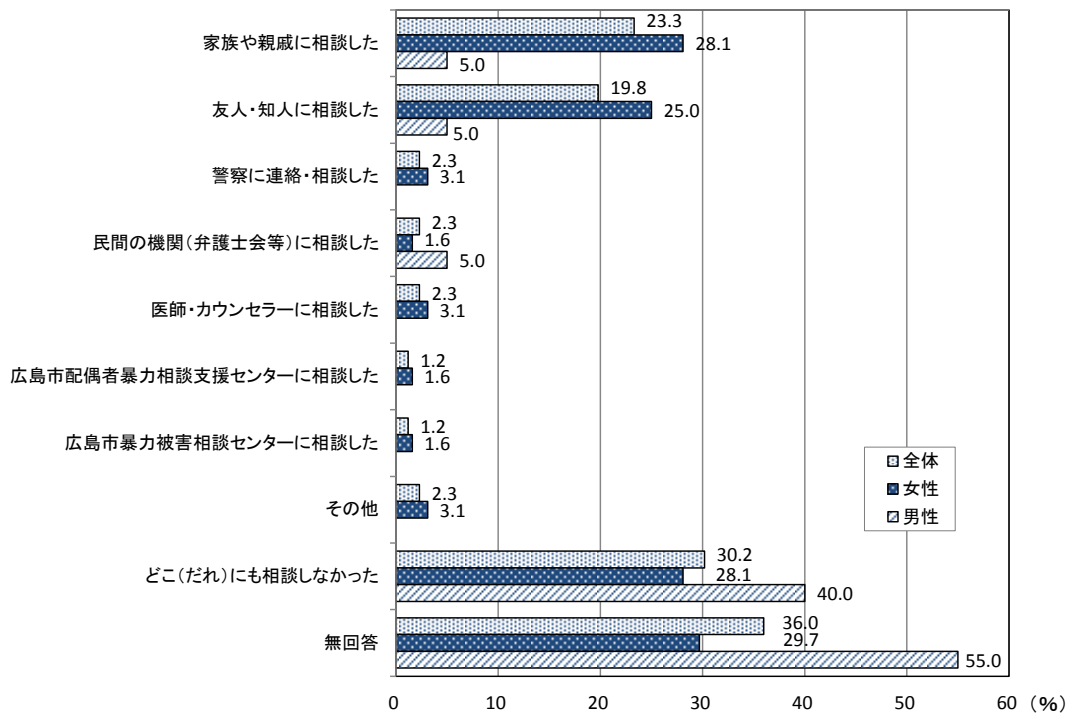
広島市配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数の推移



広島県警察におけるDV認知件数の推移



配偶者から受けた暴力に対する相談の有無



「広島市男女共同参画に関するアンケート調査(平成26年度)」

キ 推進体制の連携・強化

男女共同参画施策を強力に推進するためには、男女共同参画に関連する民間団体や関連機関の連携が欠かせません。市民やNPO、地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域に密着した取組を推進することが重要です。

特に、女性の活躍推進や職業生活と家庭生活の両立を実現するためには、企業の職場環境の整備等の取組が必要であり、平成 26 年（2014 年）4 月に、国、県、本市を含む県内市町、経済団体、労働団体が連携して、企業の取組を促進する「働く女性応援隊ひろしま」が結成されました。今後、応援隊の活動を通じて、企業への働きかけや取組への支援などを進めていくことが重要です。

このほか、自治体レベルでの解決が難しい問題については、同様の問題を抱えている指定都市等と連携して、国等に対する積極的な要望・提言を行っていく必要があります。

(2) 社会情勢の変化に伴う課題への対応

生産年齢人口の減少や超高齢社会の到来など、社会情勢の急速な変化に伴う課題に対応するよう計画を見直します。

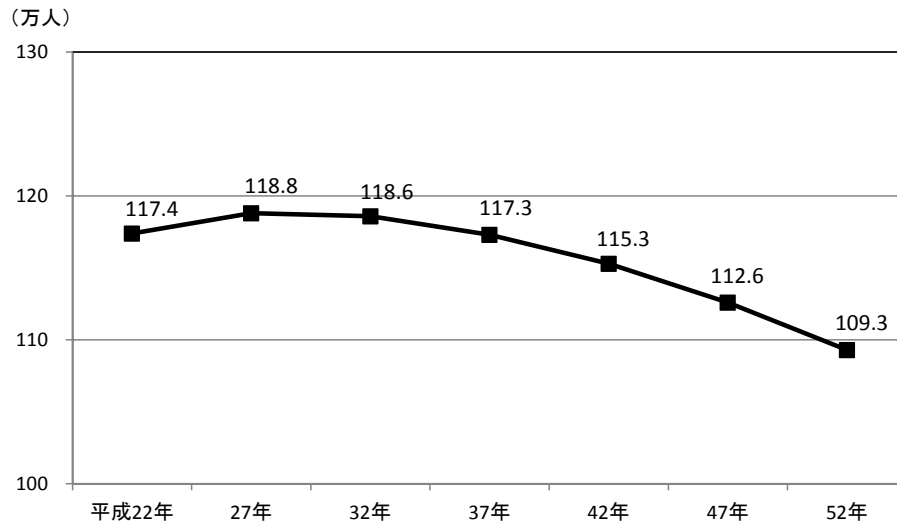
ア 人口減少と超高齢社会の到来

我が国では、平成 20 年（2008 年）をピークに人口減少局面に入り、今後も急減すると見込まれています。「国立社会保障・人口問題研究所」の人口推計によると、本市の人口も平成 32 年（2020 年）までの間に減少に転じ、合計特殊出生率が 1.4 程度で推移した場合、平成 27 年（2015 年）の約 118 万人から平成 52 年（2040 年）には約 109 万人にまで減少し、生産年齢人口は、平成 32 年（2020 年）までに約 2 万人、平成 52 年（2040 年）までに約 14 万人が減少すると予測されています。

同時に高齢化も進行しており、本市の高齢化率（総人口に占める 65 歳以上の人口割合）は、約 4 人に 1 人が高齢者という状況です。今後も高齢化はさらに進み、平成 52 年（2040 年）の高齢化率は 34.8%になると見込まれ、特に高齢者に占める 75 歳以上の割合は、平成 32 年（2020 年）までに半数を上回り、その後は 75 歳以上の割合の方が高くなると予測されています。

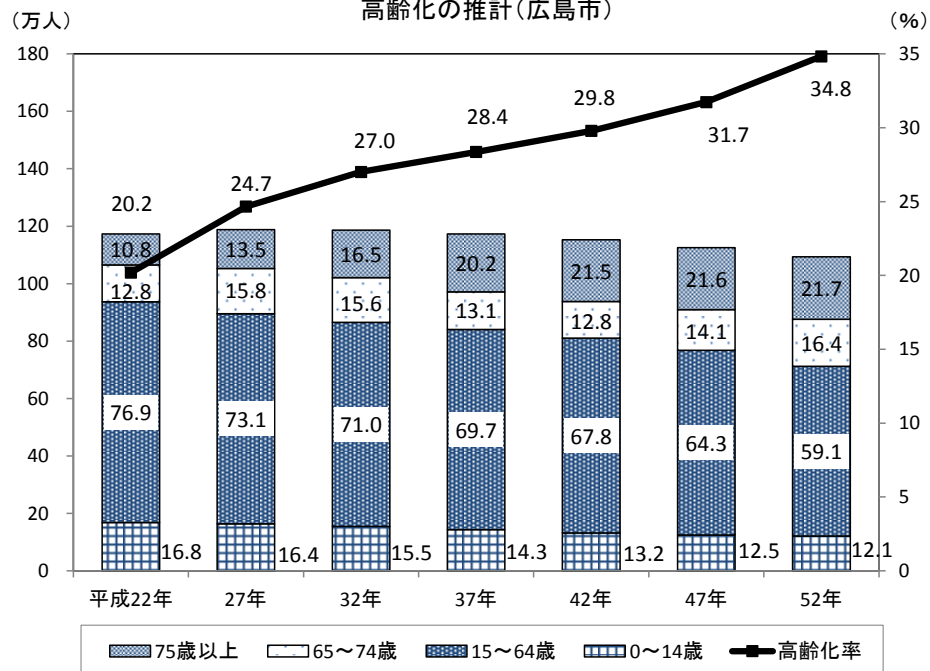
このため、生産年齢人口の減少に伴う持続可能な社会の構築に向けた対応や、高齢化の進行による要介護・要支援者の増加に伴う家族の介護負担の増加への対応が課題となっています。

人口の推計(広島市)



国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口推計」

高齢化の推計(広島市)



国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口推計」

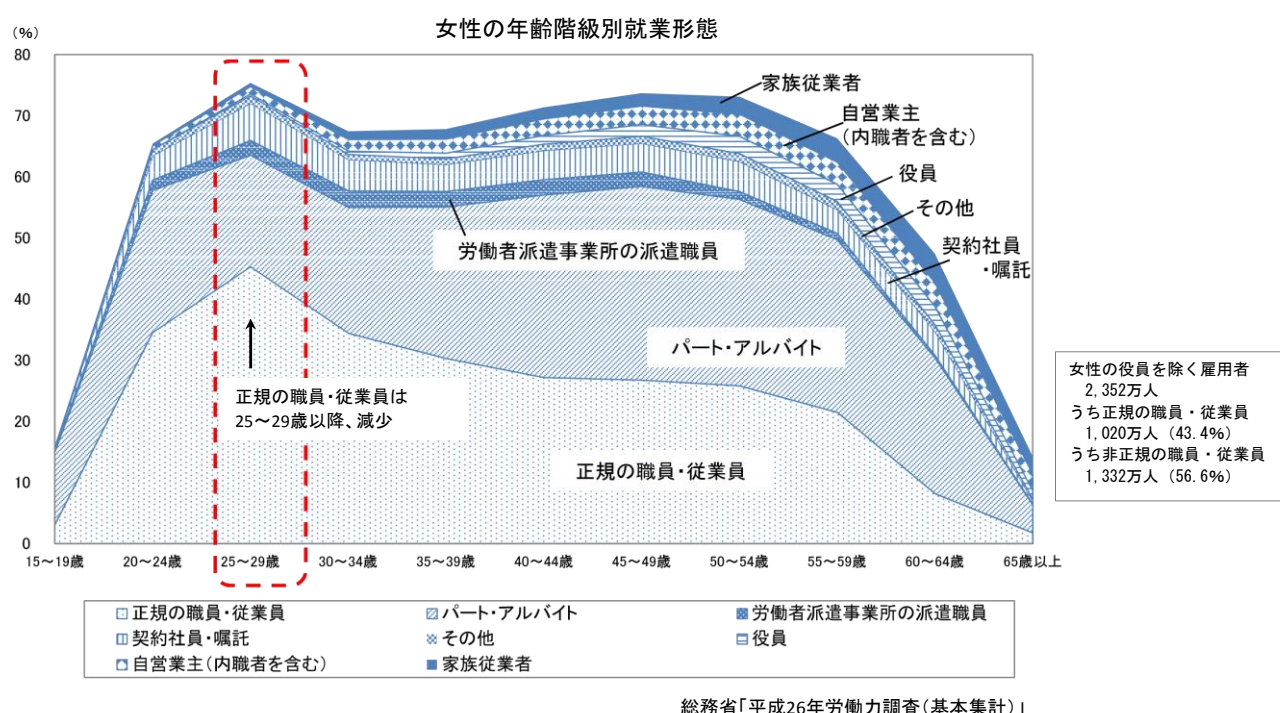
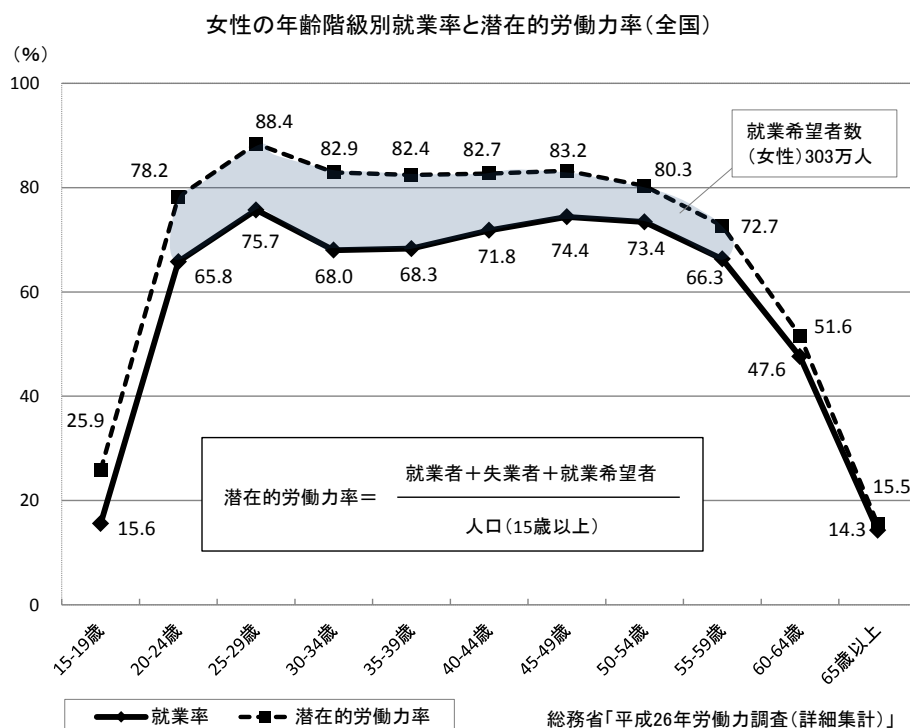
イ M字カーブ問題と再就職

我が国の女性の年齢階級別労働力率が、第一子出産を機に約6割の女性が離職することなどにより、出産・子育て期に当たる30歳代を底辺とする、いわゆる「M字カーブ」を描く問題は、いまだに解消されていません。

その一方で、国の調査(平成26年総務省「労働力調査(詳細集計)」)によると、非労働力人口の女性のうち約300万人が就労を希望しており、生産年齢人口が減少する中、潜在的な労働力である女性の活躍への期待が高まっています。

また、出産・子育てによる離職後の再就職に当たって、職業能力の低下や育児負担等が壁となり、非正規雇用者となる場合が多いことから、女性雇用者のうち非正規雇用者の割合が半数を超えています。非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されており、自ら非正規雇用を希望する場合を除き、正規雇用と非正規雇用という「働き方の二極化」への対応が課題です。

このため、就労を希望する女性が、職業生活と家庭生活を両立し、活躍できる環境を整えるとともに、希望する就労形態で再就職できるような就労支援が求められています。

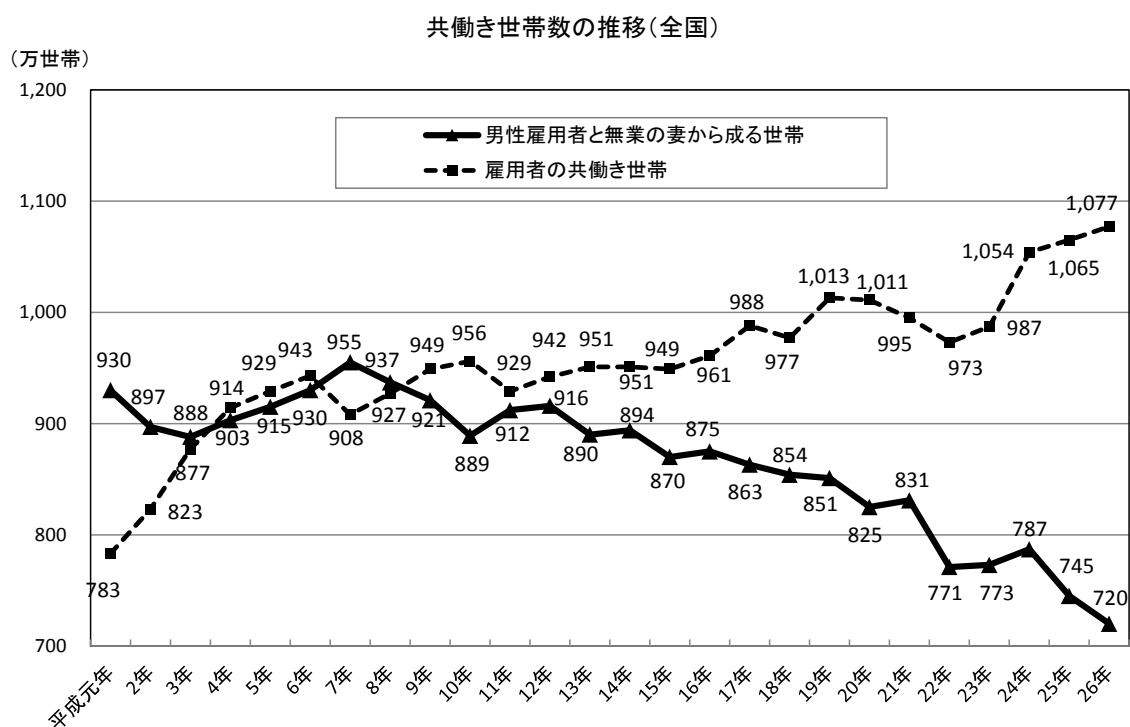


ウ 世帯構造の変化やライフスタイルの多様化

晩婚化・未婚化や高齢人口の増加による単身世帯や、離婚によるひとり親世帯が増加しており、特に女性は、出産・子育て等による就業の中断や非正規雇用が多いことを背景に、貧困等生活上の困難に陥りやすい状況にあります。

また、共働き世帯の増加やライフスタイルの多様化など、女性を取り巻く環境が大きく変化する一方で、固定的な性別役割分担意識に基づく従来のシステムの下、事実上女性が多くを担っている家事・子育て・介護の負担が、高齢化等の進展により、さらに重くなることが想定されます。

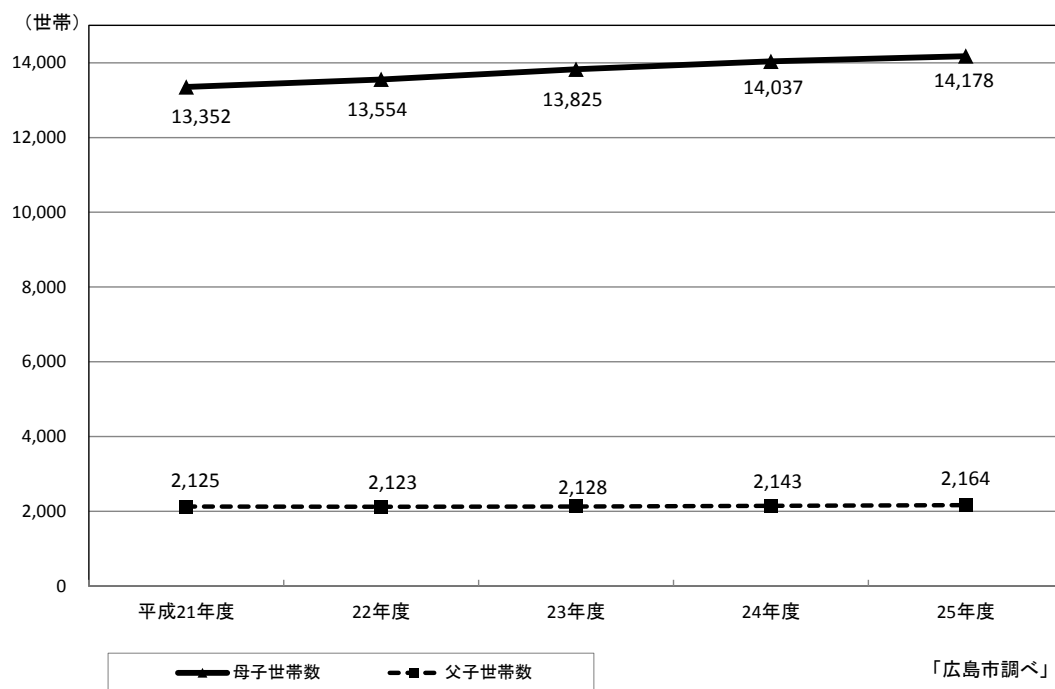
これらの困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細やかな支援のほか、男性の家事・子育て・介護等への主体的な参画を難しくし、結果として女性の負担を重くする要因の一つとなっている長時間労働など、男性が置かれている労働環境の見直しなどの取組が必要とされています。



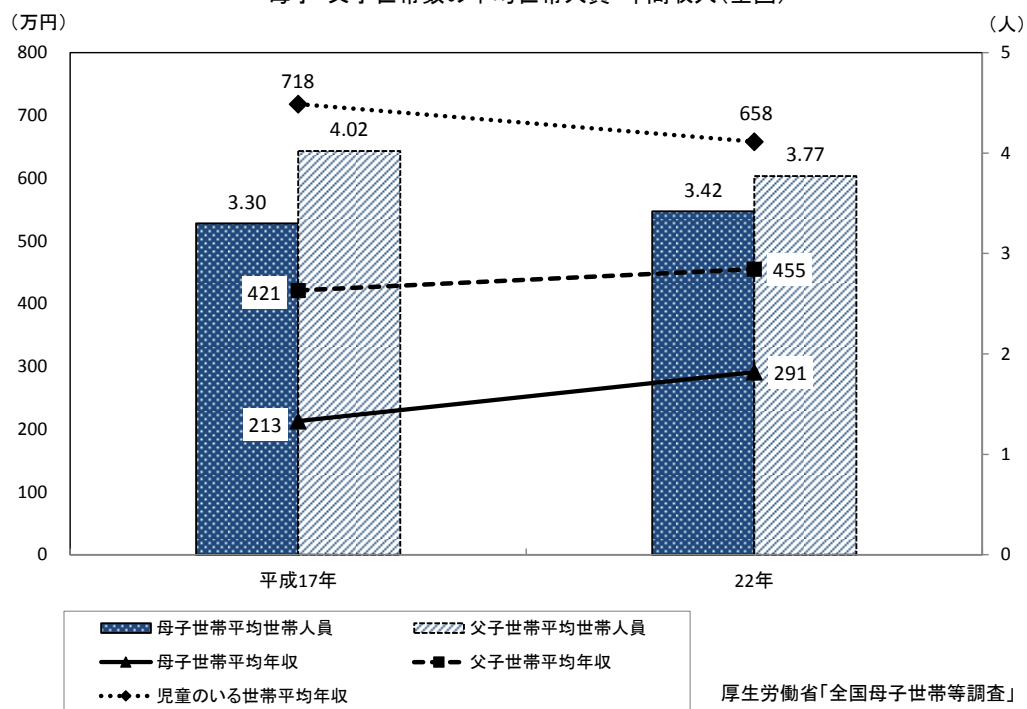
※ 平成22年、23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

内閣府「平成27年男女共同参画白書」

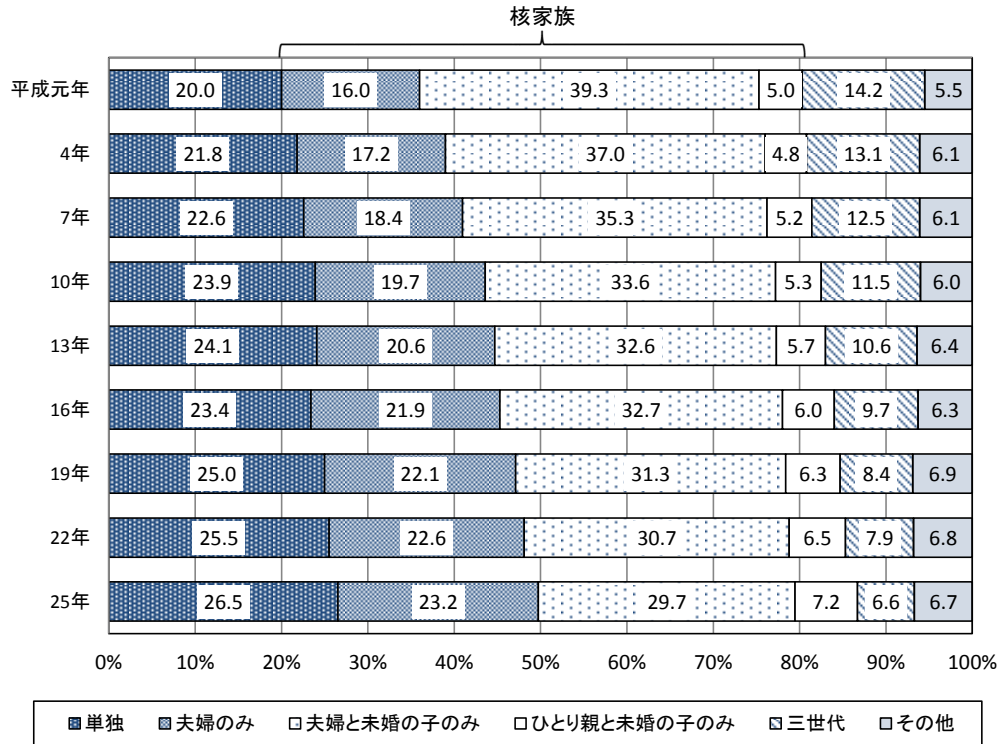
母子・父子世帯数の推移(広島市)



母子・父子世帯数の平均世帯人員・年間収入(全国)



世帯構造別にみた世帯数の割合の推移(全国)



厚生労働省「国民生活基礎調査」

エ 女性に対する暴力をめぐる環境の多様化による課題

配偶者等からの暴力やストーカー行為による被害が引き続き深刻な社会問題となっており、中でも若年層における交際相手からの暴力への対応が課題となっています。

特に、近年、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などの普及に伴う新たな形態の暴力への対応が求められています。

(3) 国の動向等への的確な対応

第2次基本計画の策定後に行われた法改正等をはじめとした国の動向等への的確に対応するよう計画を見直します。

ア 職業生活と家庭生活の両立に関する法改正

第2次基本計画策定後の5年間に、子育て・介護等をしながら安心して働くことができる社会の実現に向けて、次のような両立支援制度の整備が進められています。

○「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。）の改正（平成21年（2009年）6月）

事業者に対して、3歳未満の子どもを持つ労働者に対する短時間勤務の措置や所定外労働の免除、介護休暇の導入などが義務付けられ、平成22年（2010年）6月から施行されました。

一部の規定は、常時 100 人以下の労働者を雇用する中小企業について適用が猶予されていましたが、平成 24 年（2012 年）7 月から施行されています。

○「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」の制定（平成 24 年（2012 年）8 月）

短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大や、産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料の免除等が規定されました。

○「子ども・子育て関連 3 法（※）」の制定（平成 24 年（2012 年）8 月）

質の高い幼児期の学校教育や保育の総合的な提供、保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実を目指す子ども・子育て支援新制度が平成 27 年度（2015 年度）から施行されました。

※ 子ども・子育て関連 3 法

- ・「子ども・子育て支援法」
- ・「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律」
- ・「子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」

○「次世代育成支援対策推進法」の改正（平成 26 年（2014 年）4 月）

一般事業主行動計画の策定など、同法の有効期限の 10 年延長、新たな認定制度の創設、認定企業に対する税制上の措置の実施などの改正が行われました。

○「雇用保険法」の改正（平成 26 年（2014 年）3 月）

育児休業開始後 6 月につき、育児休業給付金支給率が、従来の 50% から 67% に引き上げられました。

イ 「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。）の制定（平成 27 年（2015 年）8 月）等

様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、平成 26 年（2014 年）10 月に設置された「すべての女性が輝く社会づくり本部」（本部長：内閣総理大臣、本部員：全閣僚）において、女性活躍推進法の制定などの法的措置を含む政策を取りまとめた「すべての女性が輝く政策パッケージ」が提示されました。

この政策パッケージに基づき、女性活躍推進法が制定され、平成 28 年（2016 年）4 月から、従業員数 301 人以上の企業に、女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられ、また、国や地方公共団体についても、特定事業主行動計画の策定が義務化されるとともに、当該区域における「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「推進計画」という。）の策定が努力義務とされました。

これにより、今後、企業や地方公共団体は、事業主行動計画や推進計画を策定し、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための取組を進めることになります。

ウ 「第4次男女共同参画基本計画」の策定等

平成26年（2014年）10月に内閣総理大臣からの諮問を受けた男女共同参画会議において、平成27年（2015年）7月に「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）」が取りまとめられ、次のような策定方針が示されました。

- ① 施策の選択と集中と推進体制の強化を通じた真に実効性のある計画
- ② 個別分野を3つの政策領域に体系化
- ③ 3つの政策領域ごとに重点的に監視・評価すべき目標を設定
- ④ 「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を計画全体にわたる横断的視点として位置付け、職場、地域、家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ⑤ 積極的な女性採用・登用と指導的地位へ成長する人材層を厚くする取組を推進
- ⑥ 生活上の困難に陥りやすい女性の増加など働き方の二極化に伴う諸問題に対応
- ⑦ 東日本大震災の経験を踏まえた男女共同参画の視点からの防災復興対策
- ⑧ 女性に対するあらゆる暴力をめぐる状況の多様化への対応と根絶に向けた取組
- ⑨ 国際的な規範・基準等の尊重に努め、国際社会への積極的な貢献を推進
- ⑩ 地域の実情・特性を踏まえた取組の展開に向けた推進体制の強化

同会議では、こうした策定方針に基づき、平成27年（2015年）12月に答申を行い、これを受けて、国において「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

さらに、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」（働き方改革等による女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進など）、「夢をつむぐ子育て支援」（若者の雇用安定・待遇改善や仕事と子育てを両立できる環境整備など）、「安心につながる社会保障」（介護サービスの確保や仕事と介護を両立できる環境整備など）の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けたプランの策定等に係る審議に資するため、平成27年（2015年）10月に「一億総活躍国民会議」が設置されました。

平成27年（2015年）11月には、同会議において「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－」が取りまとめられ、この中で、「ニッポン一億総活躍プラン」についての基本的考え方を整理したほか、引き続き強い経済実現に向けた対策を講じつつ、「緊急に実施すべき対策」として、「希望出生率1.8の実現」、「介護離職ゼロ」という二つの目的達成に直結する政策に重点的に取り組むこととされました。

エ 女性に対する暴力の防止に関する法改正等

女性に対する暴力を根絶するため、予防教育をはじめとした暴力を容認しない社会風土の醸成とともに、関係法令の改正と改正内容の周知徹底及び厳格な執行に努めるなど、暴力の形態に応じた取組が推進されています。

○「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」の改正（平成25年（2013年）6月）

生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象となりました（平成26年（2014年）1月施行）。

(4) 市政推進に当たっての基本コンセプト「世界に誇れる『まち』の実現に向けて」の策定

第2次基本計画策定後の平成23年（2011年）12月に、本市が目指すべき「まち」の姿と、その実現に向けた基本的な考え方を示した基本コンセプトが策定されました。

この中で示している本市が目指すべき「まち」は、市民が「世界に誇れる『まち』」であり、「活力とにぎわい」、「ワーク・ライフ・バランス」、「平和への思いの共有」の三つの要素から成り立っています。本市では、この基本コンセプトを踏まえながら、政策予算等に基づき、具体的な「まち」づくりを進めています。

3 計画の体系の見直し

「2 計画の見直しに当たっての考慮事項」を踏まえ、次のとおり計画の体系を見直します。

(1) 計画において目指す社会

「第5次広島市基本計画」を踏まえ策定した市政推進の基本コンセプト「世界に誇れる『まち』の実現に向けて」で示している本市が目指すべき「まち」の姿を反映します。

男女の人権が尊重され、対等なパートナーシップに基づき、一人一人が多様な個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会 ー創造力と活力に満ちた広島ー



男女の人権が尊重され、対等なパートナーシップに基づき、一人一人が多様な個性や能力を十分に発揮し、「活力とにぎわい」「ワーク・ライフ・バランス」「平和への思いの共有」を柱とする「世界に誇れる『まち』」

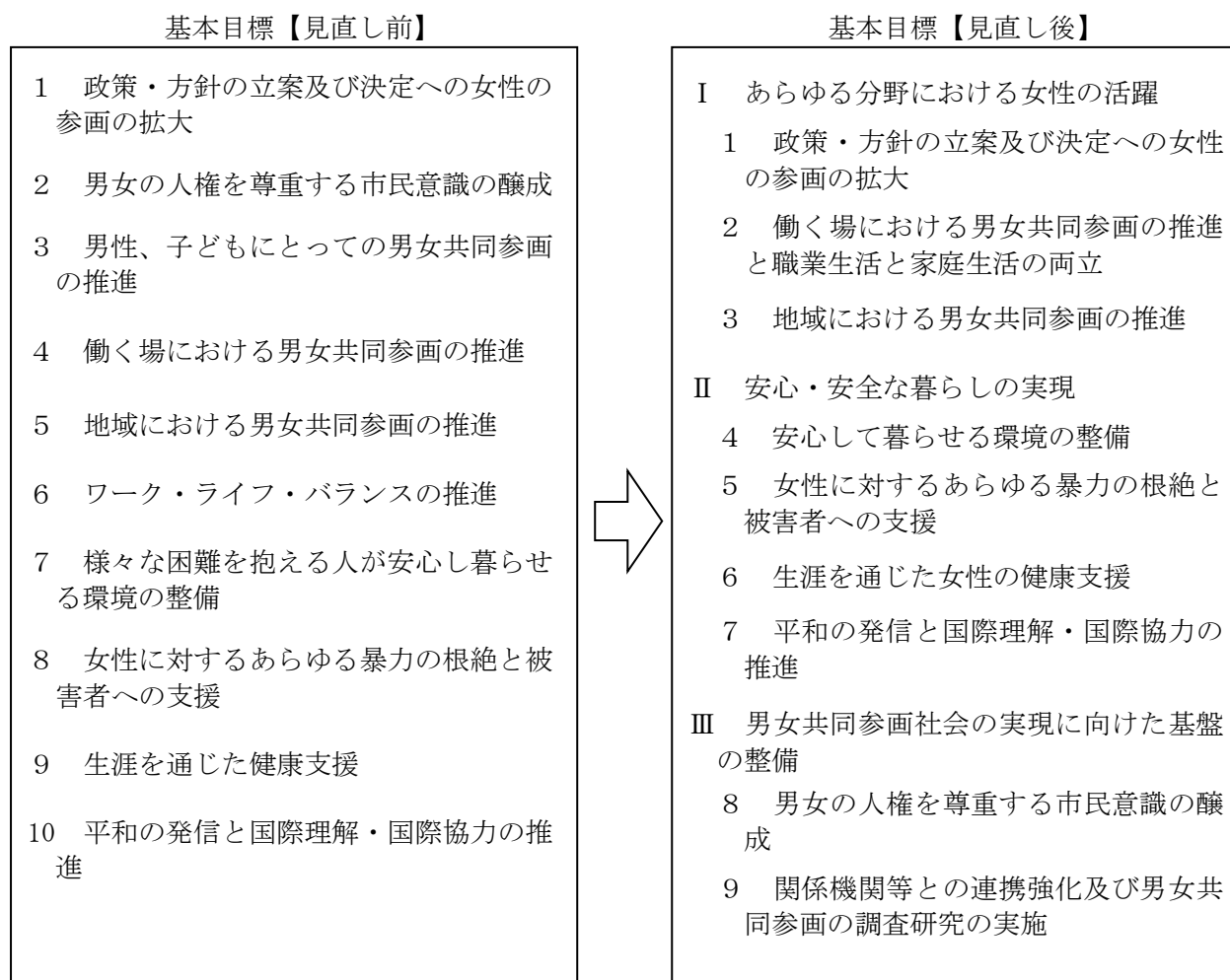
(2) 計画の基本目標

基本目標については、国の第4次男女共同参画基本計画の内容を踏まえ、策定当初の10の基本目標を、施策の内容に応じて三つの区分に分類した上で、以下のとおり一部修正し、施策の方向性をより明確にします。

ア 「旧基本目標3 男性、子どもにとっての男女共同参画の推進」については、各施策・指標を「基本目標2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活の両立」、「基本目標8 男女の人権を尊重する市民意識の醸成」等の関連の深い項目に包含させるかたちで整理します。

イ 「旧基本目標6 ワーク・ライフ・バランスの推進」については、「ワーク・ライフ・バランス」を「職業生活と家庭生活の両立」とし、「旧基本目標4 働く場における男女共同参画の推進」と統合して、「基本目標2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活の両立」とします。

ウ 国、県、市町、経済団体等との連携を強化するとともに、アンケート調査の結果等を踏まえた男女共同参画の調査研究を実施するために、「9 関係機関等との連携強化及び男女共同参画の調査研究の実施」を基本目標に追加します。



(基本目標、基本施策の全体の見直しについては、21 頁参照。)

(3) 施策を進めるキーワード

新たに施策を進めるキーワードとして、「女性活躍」及び「連携」を追加します。

○ 職業生活における「女性活躍」を迅速かつ重点的に推進します。

○ 国、県、民間団体等と「連携」し、一体となって男女共同参画社会の実現に向けて取り組みます。

(4) 施策の目標（指標）

真に実効性のあるメリハリをつけた計画とするため、施策の目標（指標）を 41 から 33 に見直す（22 頁参照）とともに、平成 32 年度（2020 年度）までの 5 年間で重点的に取り組む施策の目標（指標）を「重点目標（指標）」と位置付けます。

(5) 女性活躍推進法に基づく推進計画との関連

女性活躍推進法に基づく「推進計画」は、男女共同参画基本計画の一分野として両計画を一体で策定することが認められていることから、第2次基本計画の「基本目標2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活の両立」を、女性活躍推進法に基づく推進計画に位置付けます。

4 重点的に取り組む項目

「2 計画の見直しに当たっての考慮事項」を踏まえ、次の項目に重点的に取り組みます。

(1) 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促進

指導的地位に占める女性の割合については、国の30%の目標に達していない分野がほとんどであり、また、国際的にも低水準にあることから、今後も、様々な分野において、政策・方針決定過程への女性の参画を促進していきます。

(2) 固定的性別役割分担意識の解消

男女がともに、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに、主体的に進路などを選択する能力・態度を身に付けられるよう、年代別に有効な教育、啓発に取り組みます。

また、固定的な性別役割分担意識は、男性に根強く残っており、男性の家事・子育て等への参画の障壁となっていることから、男性の理解の促進や意識の改革を図ります。

(3) 男性の家事・子育て・介護、地域活動等への参画の促進

男性の家事や子育て、介護への参画を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境整備の促進に取り組みます。

また、男性の地域活動への参画を促進し、男性が地域活動と他の活動の調和のとれた生活を送ることができるよう、学習機会の提供や啓発などに取り組みます。

(4) 女性の就労促進と活躍推進

女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍するため、企業が結婚・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一度離職した女性の復職や、女性が継続して働くことができる環境づくりを推進するよう、実効性のある方策を検討し、重点的に取り組みます。

また、超高齢社会の到来に伴い、近い将来、介護による負担増や離職問題が生じることから、その対応についても検討します。

(5) 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援

貧困などの生活上の困難に直面する女性等が安心して生活できる環境を整備するため、実情に応じたきめ細やかな支援の充実を図ります。

(6) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

配偶者等からの暴力、ストーカー行為等のほか、生活の本拠を共にしない交際相手からの暴力（デートDV）について、若年層からの教育、啓発に積極的に取り組みます。

(7) 関係機関等との連携強化

国、県、市町、経済団体、労働団体等と一体となって、企業における両立支援や女性活躍推進の機運醸成及び取組促進を支援します。

5 施策体系比較

【見直し前】

【見直し後】

I あらゆる分野における女性の活躍

基本目標1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大

基本目標2 男女の人権を尊重する市民意識の醸成

- 1 人権教育・生涯学習の充実
 - (1) 互いの人権を尊重し合う教育や啓発の推進
 - (2) 男女共同参画に関する生涯学習の推進
- 2 男女共同参画の視点からの広報・啓発活動の推進
 - (1) 広報・啓発活動の推進と表現の徹底
- 3 メディアにおける男女の人権尊重の促進
 - (1) メディア・リテラシーの向上のための支援
 - (2) メディアに対する人権尊重のための働きかけ

基本目標3 男性、子どもにとっての男女共同参画の推進

- 1 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進
 - (1) 男性への意識啓発等の推進
- 2 男性の家庭生活への参画の促進
 - (1) 男性の参画を促す取組の推進
- 3 男性の地域活動への参画の促進
 - (1) 男性の参画を促す取組の推進
- 4 子どもの頃からの男女共同参画を推進する教育の充実
 - (1) 就学前教育・学校教育における男女共同参画に関する教育の推進
 - (2) 若者の将来を見通した自己形成や社会参画の促進
 - (3) 情報教育の推進
 - (4) 家庭における男女共同参画に関する教育の支援
- 5 子どもの頃からの性や健康に関する正しい理解の促進
 - (1) 性や健康に関する教育・啓発の推進

基本目標4 働く場における男女共同参画の推進

- 1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
 - (1) 雇用における男女の均等な機会と待遇を確保するための取組の促進
 - (2) 職場における男女共同参画に関する教育の促進
 - (3) 企業等の方針決定過程への男女共同参画の促進
- 2 多様な就業ニーズを踏まえた就業支援の推進
 - (1) 多様な就業ニーズに対応した就業支援
 - (2) 経営の主体となる女性の育成・支援
- 3 農林水産業や商工業などの自営業における男女共同参画の推進
 - (1) 男女共同参画の推進のための取組の実施
- 4 科学技術・学術分野及び医療分野における男女共同参画の推進
 - (1) 女性の参画の拡大

基本目標5 地域における男女共同参画の推進

- 1 地域活動の方針決定過程への女性の参画の促進
 - (1) 女性の地域活動への参画の支援
 - (2) 地域活動に取り組む団体の方針決定過程への女性の参画の促進
- 2 地域活動における男女共同参画の促進
 - (1) 男女がともに地域活動へ参画するための支援
- 3 防災や観光、環境などの分野における男女共同参画の推進
 - (1) 女性の参画の拡大
- 4 地域における男女共同参画推進の基盤づくり
 - (1) 男女共同参画拠点施設における取組の推進

基本目標6 ワーク・ライフ・バランスの推進

- 1 ワーク・ライフ・バランスの意義についての理解の促進
 - (1) 広報・啓発活動の推進
- 2 子育て支援策の充実
 - (1) 保育サービス等の充実
- 3 介護支援策の充実
 - (1) 介護支援事業の充実
- 4 仕事と子育て、介護の調和に向けた就労環境の整備
 - (1) 育児・介護休業制度等の定着と利用促進
 - (2) 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進

基本目標7 様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

基本目標8 女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

基本目標9 生涯を通じた健康支援

基本目標10 平和の発信と国際理解・国際協力の推進

基本目標1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大

基本目標2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活の両立

- 1 女性の職業生活における活躍の推進
 - (1) 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保と女性の活躍を推進する取組の促進
 - (2) 職場における男女共同参画に関する教育の促進
- 2 多様な就業ニーズを踏まえた就業支援の推進
 - (1) 多様な就業ニーズに対応した就業支援
 - (2) 経営の主体となる女性の育成・支援
- 3 農林水産業や商工業などの自営業における男女共同参画の推進
 - (1) 自営業における男女共同参画の推進のための取組の実施
- 4 女性の参画が少ない分野における男女共同参画の推進
 - (1) 女性の参画の拡大
- 5 職業生活と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備
 - (1) 育児・介護休業制度等の定着と利用促進
 - (2) 市役所における職業生活と家庭生活の両立の推進
- 6 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進
 - (1) 男性への意識啓発等の推進
 - (2) 男性の家庭生活への参画を促す取組の推進
- 7 子育て支援策の充実
 - (1) 保育サービス等の充実
- 8 介護支援策の充実
 - (1) 介護支援事業の充実

基本目標3 地域における男女共同参画の推進

- 1 男性の地域活動への参画の促進
 - (1) 男性の参画を促す取組の推進
- 2 地域活動の方針決定過程への女性の参画の促進
 - (1) 女性の地域活動への参画の支援
 - (2) 地域活動に取り組む団体の方針決定過程への女性の参画の促進
- 3 地域活動における男女共同参画の促進
 - (1) 男女がともに地域活動へ参画するための支援
- 4 男女共同参画の視点からの防災・復興活動の支援
 - (1) 女性の参画の拡大
- 5 地域における男女共同参画推進の基盤づくり
 - (1) 男女共同参画推進センターにおける取組の推進

II 安心・安全な暮らしの実現

基本目標4 安心して暮らせる環境の整備

基本目標5 女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

基本目標6 生涯を通じた女性の健康支援

基本目標7 平和の発信と国際理解・国際協力の推進

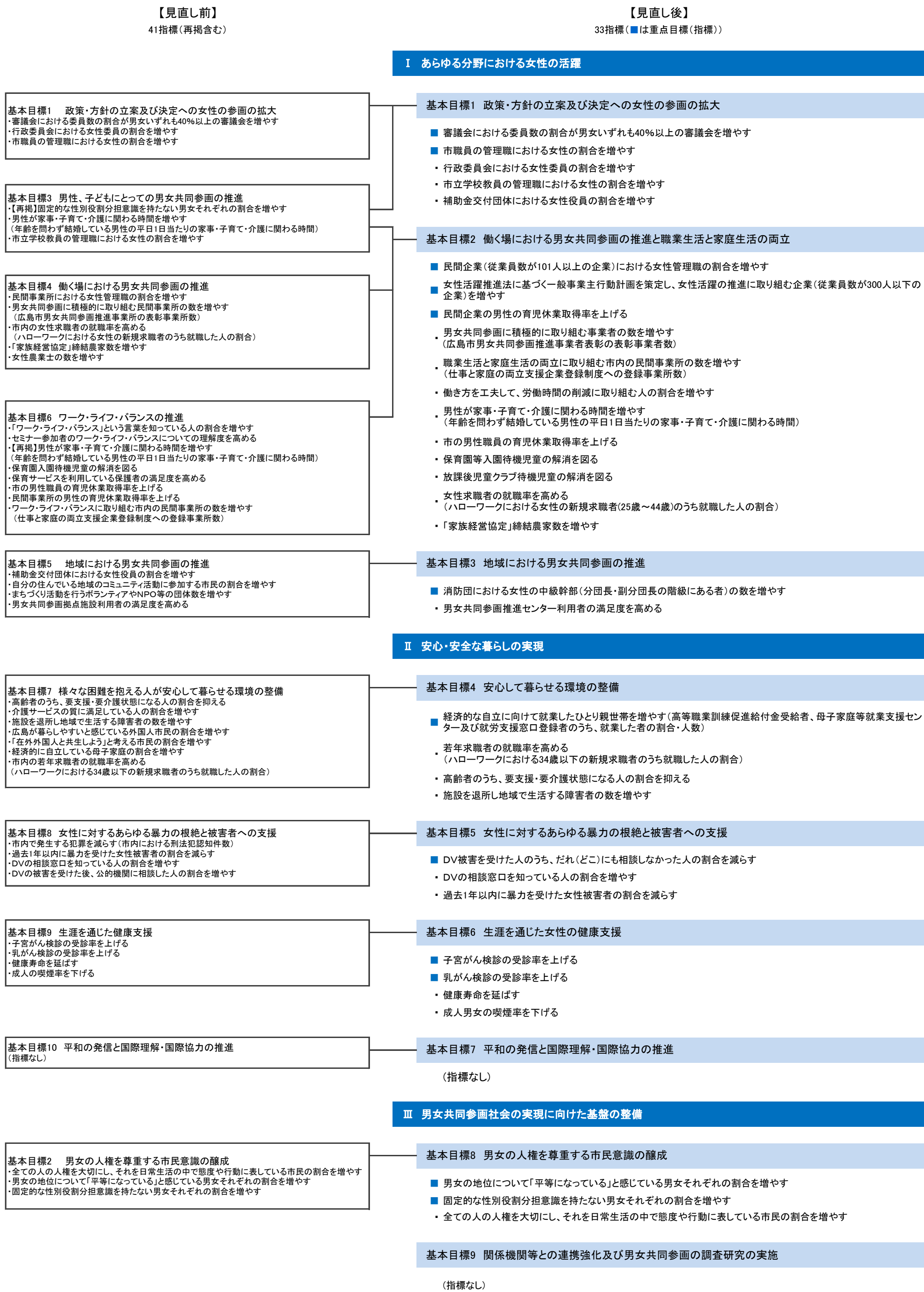
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

基本目標8 男女の人権を尊重する市民意識の醸成

- 1 人権教育・生涯学習の充実
 - (1) 互いの人権を尊重し合う教育や啓発の推進
 - (2) 男女共同参画に関する生涯学習の推進
- 2 男女共同参画の視点からの広報・啓発活動の推進
 - (1) 広報・啓発活動の推進と表現の徹底
- 3 メディアにおける男女の人権尊重の促進
 - (1) メディア・リテラシーの向上のための支援
 - (2) メディアに対する人権尊重のための働きかけ
- 4 子どもの頃からの男女共同参画を推進する教育の充実
 - (1) 就学前教育・学校教育における男女共同参画に関する教育の推進
 - (2) 若者の将来を見通した自己形成や社会参画の促進
 - (3) 情報教育の推進
 - (4) 家庭における男女共同参画に関する教育の支援
 - (5) 性や健康に関する教育・啓発の推進

基本目標9 関係機関等との連携強化及び男女共同参画の調査研究の実施

6 施策の目標(指標)の体系比較



【参考】平成 23 年（2011 年）3 月「計画の策定に当たって」

序章 計画の策定に当たって

1 計画策定の経緯

広島市は、男女の人権が尊重され、男女が対等なパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指して、平成 13 年(2001 年)9 月に、市自らが率先垂範して政策決定過程への女性の参画を推進するなどの規定を盛り込んだ全国的にも特徴のある「広島市男女共同参画推進条例」（以下「条例」という。）を制定しました。そして、この条例に基づき、広島市の男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、平成 15 年(2003 年)6 月に、「広島市男女共同参画基本計画」（以下「第 1 次基本計画」という。）を策定し、様々な施策を進めてきました。

第 1 次基本計画は、平成 15 年度(2003 年度)から平成 19 年度(2007 年度)までの 5 年間を第 1 期推進期間、平成 20 年度(2008 年度)からの 3 年間を第 2 期推進期間としており、第 1 次基本計画の計画期間が平成 22 年度(2010 年度)で満了するため、新たな計画として「第 2 次広島市男女共同参画基本計画」（以下「第 2 次基本計画」という。）を策定するものです。

2 計画策定に当たっての考慮事項

第 2 次基本計画は、次の四つの事項を考慮して策定します。

(1) 社会経済情勢の変化への的確な対応

少子化・高齢化の進展や雇用情勢の悪化など、社会経済情勢の変化等に的確に対応した計画とします。

【社会経済情勢の変化】

ア 少子化・高齢化の進展と人口減少社会の到来

我が国では、少子化・高齢化の進展により、生産年齢人口が減少しており、平成 17 年(2005 年)からは人口減少社会に突入しています。

広島市においても、平成 17 年(2005 年)から平成 32 年(2020 年)までの 15 年間に、年少人口が 1 万 7 千人、生産年齢人口が 7 万人減少し、老年人口は 11 万 1 千人増加すると予測されており、平成 32 年(2020 年)までには、人口が減少に転じると予測されます。

イ 経済の低迷と雇用情勢の悪化

平成 20 年(2008 年)の世界金融危機に端を発して、我が国の経済は長期的に低迷を続けており、これに伴い、失業率の上昇、就職率の低下など、雇用情勢は厳しさを増しています。

こうした中で、非正規雇用が増加傾向にあり、労働者に占める非正規労働者の割合は、平成 21 年(2009 年)には、女性は 53.2%、男性は 18.3%となっています。特に、若年層において非正規雇用の割合が増加しており、15 歳から 24 歳の年齢層では男女ともに約半数が非正規雇用となっています。こうした失業者や非正規労働者の増加により、貧困など生活上の困難に直面する人々の増加が懸念されます。

また、平成 21 年(2009 年)には、男性一般労働者の給与水準を 100 とした場合の女

性一般労働者の給与水準は 69.8 にとどまっており、女性に非正規雇用が多いこととも相まって、男女間の給与水準の格差も顕著となっています。

ウ その他

未婚・離婚の増加等による単身世帯やひとり親世帯の増加、個人の価値観の多様化などによる地域や職場、家庭での人間関係の希薄化や孤立化などが懸念されます。

(2) 国の動向等への的確な対応

「第 3 次男女共同参画基本計画」の策定（平成 22 年(2010 年)12 月閣議決定）をはじめとした国の動向等に的確に対応した計画とします。

【国の動向等】

ア 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定

平成 19 年(2007 年)12 月に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国民的な取組の大きな方向性及び企業や働く者の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針について、憲章及び行動指針が策定されました。

イ 「女性の参画加速プログラム」の決定

平成 20 年(2008 年)4 月に、あらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備を行うとともに、医師・研究者・公務員の三つの重点分野について戦略的に女性参画の取組を推進するため、「女性の参画加速プログラム」が決定されました。

ウ 「次世代育成支援対策推進法」の改正

平成 20 年(2008 年)12 月に「次世代育成支援対策推進法」が改正され、次世代育成支援対策に関する一般事業主行動計画の策定・届出の義務付けの対象となる企業を、従業員数 301 人以上の企業から 101 人以上の企業に拡大し、平成 23 年(2011 年)4 月から施行されることになりました。

エ 国連の「女子差別撤廃委員会の最終見解」による要請等

平成 21 年(2009 年)8 月に、国連の女子差別撤廃委員会から、女子差別撤廃条約の実施状況に関する我が国の報告に対する最終見解が示され、男女の固定的な性別役割分担意識の解消、女性に対する暴力の問題に対する取組、政治的及び公的分野における女性の参画を促進するための取組、労働市場における男女平等を実現させるための取組、ワーク・ライフ・バランスを促進するための取組、若年層を対象とした性の健康に関する教育の促進などが求められ、女子差別解消に向けた日本の取組が遅れていることが指摘されました。

オ 「第 3 次男女共同参画基本計画」の策定

国の第 2 次男女共同参画基本計画の計画期間が平成 22 年度(2010 年度)で満了するため、平成 21 年(2009 年)3 月に、内閣総理大臣から男女共同参画会議に対し、男女共同参画基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的方向について諮問し、平成 22 年(2010 年)7 月に同会議から、「第 3 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）」が示されました。これを受けて、国においては平成 22 年（2010 年）12 月に「第 3 次男女共同参画基本計画」を策定しました。

(3) 「広島市基本構想」及び「第5次広島市基本計画」に即した計画の策定

第2次基本計画の上位計画である「広島市基本構想」及び「第5次広島市基本計画」に即した計画とします。

【「広島市基本構想」及び「第5次広島市基本計画」】

広島市の都市像とそれを実現するための施策の構想などを定めた「広島市基本構想」及び基本構想を達成するための施策の大綱を総合的・体系的に定めた「第5次広島市基本計画」を平成21年(2009年)10月に策定しました。

ア 「広島市基本構想」

「広島市基本構想」においては、今後の都市づくりの大局的課題の一つとして、「人間的なニーズや可能性が大切にされ、また、自然が保全され、人間が生来持つ優しさや創造力が様々な場面で有効に発揮できるような社会経済システムの構築が必要」であるとしています。

そして、こうした課題解決のための指針として、男女、子どもと大人、子ども同士、障害者と健常者など、私たちを取り巻く全ての存在との間に、対等な協調関係である「パートナーシップ」を築くことなどを挙げています。

また、施策の構想として、『幸せ』と『まちの元気』の増進を目指した都市づくり等を掲げ、「男女共同参画社会、異文化や多様性を認め合う社会の形成」、「創造力と活力に満ちた都市の実現」などに取り組むことにしています。

イ 「第5次広島市基本計画」

「広島市基本構想」を達成するため、「第5次広島市基本計画」では、「世界及び我が国社会における環境の変化等に対応した都市づくりの視点」の一つとして、「新たな価値観に基づく都市づくりの推進」を掲げ、「家事や地域活動等から生み出される価値と企業等における勤労がもたらす価値を同列の社会的価値に位置付け、様々な分野における男女共同参画の推進を図る必要がある」ことを記述しています。

そして、分野別計画では、男女共同参画社会の形成に係る基本方針として、①あらゆる分野への男女共同参画の促進、②性別による偏りのない意識の醸成、③家庭・職場・地域で男女が自立し調和した生活を送るための環境づくり、④女性に対する暴力根絶等に向けた取組や被害者に対する支援の充実、⑤生涯を通じた健康づくりに対する支援を掲げ、各種の施策を展開することにしています。

(4) 広島市の男女共同参画の現状と課題への的確な対応

広島市の男女共同参画の現状と課題に的確に対応した計画とします。

【本市の男女共同参画の現状と課題】

第1次基本計画の施策の柱ごとに設定している施策目標(指標)の達成状況や、平成21年度(2009年度)に広島市が行った「広島市男女共同参画に関するアンケート調査」(以下「市民アンケート」という。)の結果では、改善されている分野もありますが、全体的・総合的には取組のさらなる充実が必要な状況となっています。

ア 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の推進

審議会や行政委員会の女性委員の割合は、第1次基本計画の策定時（平成14年度（2002年度））と比較すると増加しているものの、近年、伸び悩みが見られます。また、女性委員のいない審議会も依然として残っています。

また、女性管理職の割合については、本市及び民間企業ともに増加していますが、女性職員・社員の割合と比較すると低い割合となっています。

第1次基本計画における施策目標の指標	第1期計画策定時 (平成14年度)	第2期計画策定時 (平成19年度)	現 状 (平成21年度)	最終年度の目標数値 (平成22年度)
審議会における女性委員の割合を増やす	24.7%	31.4%	31.8%	35%以上
女性委員のいない審議会をなくす	11 審議会	3 審議会	2 審議会	0 審議会
行政委員会における女性委員の割合を増やす	18.2%	31.8%	31.8%	35%以上
市の管理職における女性の割合を増やす	5.4%	8.2%	9.2%	10%
民間事業所における女性管理職の割合を増やす	—	〔 7.5% (平成18年度) 〕	11.5%	10%

※〔 〕は、その年度の数値がないため、参考値を記載している。以下同じ。

イ 男女の人権尊重のための教育・学習の充実

「男は仕事、女は家庭」といった性別に基づく固定的な役割分担意識や、家庭や職場、社会慣行などにおける男女の地位の不平等感、改善されつつありますが、なお根強く残っています。

また、教員の管理職（市立小・中・高等学校の校長及び教頭）における女性の割合は、第1次基本計画の策定時よりも減少しています。

第1次基本計画における施策目標の指標	第1期計画策定時 (平成14年度)	第2期計画策定時 (平成19年度)	現 状 (平成21年度)	最終年度の目標数値 (平成22年度)
「男は仕事、女は家庭」といった性別によって役割を固定する考え方を持たない男女それぞれの割合を増やす	〔 女性 60.6% 男性 48.0% (平成12年度) 〕	女性 61.4% 男性 52.4%	女性 61.3% 男性 50.6%	女性 70% 男性 60%
男女の地位について「平等になっている」と感じている男女それぞれの割合を増やす	〔 女性 7.4% 男性 15.5% (平成12年度) 〕	〔 女性 8.6% 男性 14.3% (平成17年度) 〕	女性 12.2% 男性 19.6%	女性 22% 男性 28%
教員の管理職における女性の割合を増やす	校長 24.0% 教頭 23.8%	校長 19.4% 教頭 20.7%	校長 17.5% 教頭 20.5%	校長 30% 教頭 40%

ウ 働く場における男女共同参画の推進

「家族経営協定」の締結農家数や女性農業士の認定数は増加していますが、その数は少ない状況です。

また、職場における男女共同参画や仕事と子育て等の調和に向けた支援に積極的に取り組む事業所に対する男女共同参画推進事業所表彰数は増加していますが、その数は少なく、市民アンケートでも約半数の人が職場においては男性が優遇されていると感じているという結果になっています。

第1次基本計画における施策目標の指標	第1期計画策定時 (平成14年度)	第2期計画策定時 (平成19年度)	現 状 (平成21年度)	最終年度の目標数値 (平成22年度)
「家族経営協定」締結農家数を増やす	13 戸	29 戸	34 戸	37 戸
女性農業士を増やす	12 人	18 人	21 人	24 人
男女共同参画に積極的に取り組む民間事業所の数(表彰数)を増やす	—	5 事業所	12 事業所	12 事業所

エ 地域における男女共同参画の推進

市からの補助金交付団体における女性役員の割合は、低水準で推移しています。市民アンケートにおいても、町内会などの地域活動へ参加する男性が少ないにも関わらず、地域団体の会長などの役員には男性が就く傾向がうかがえます。

第1次基本計画における施策目標の指標	第1期計画策定時 (平成14年度)	第2期計画策定時 (平成19年度)	現 状 (平成21年度)	最終年度の目標数値 (平成22年度)
市からの補助金交付団体における女性役員の割合を増やす	〔 28.9% (平成18年度) 〕	31.8%	26.5%	35%以上
広島市男女共同参画推進員による講座の回数を増やす	—	146 回	182 回	200 回

オ 家庭における生活と他の活動の両立支援

保育園への入園待機児童数は減少傾向にありましたが、深刻化した不況の影響等により、近年、増加に転じています。また、母子家庭の母の就業環境は依然として厳しく、児童扶養手当の受給者数は増加しています。

さらに、男性が子育てや家事などに関わる時間は極端に短く、男性の育児休業取得率についても、広島市及び民間企業ともに低水準となっています。

第1次基本計画における施策目標の指標	第1期計画策定時 (平成14年度)	第2期計画策定時 (平成19年度)	現 状 (平成21年度)	最終年度の目標数値 (平成22年度)
保育園への入園を待っている児童数を減らす	—	37 人	220 人	0 人
経済的に自立している母子家庭の割合を増やす	〔 36.6% (平成13年度) 〕	33.3%	32.9%	40%
高齢者が要支援・要介護となることを予防する(要支援・要介護認定者の割合を減らす)	—	18.0%	18.1%	18.6%
子育てなど男性の1日の家事時間を増やす	—	39 分	39 分	66 分
市の男性職員の育児休業取得率を上げる	0.0%	1.4%	2.5%	10%
民間事業所の男性の育児休業取得率を上げる	—	0.6%	0.8%	3%

カ 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援

ドメスティック・バイオレンス(以下「DV」という。)の被害の経験者の割合は減少しているものの、相談件数の増加から問題が顕在化していることがうかがえます。また、近年、婚姻関係のない交際相手からの暴力(デートDV)も深刻な問題となっています。

このため、平成 21 年(2009 年)12 月に、DV 被害者の相談から自立まで総合的な支援を行う「広島市配偶者暴力相談支援センター」を開設するとともに、平成 22 年(2010 年)5 月には、「広島市配偶者からの暴力の防止及び被害者支援基本計画」を策定しました。

また、セクシュアル・ハラスメントや性的な行為の強要、売買春など、女性に対する暴力は後を絶たない状況にあります。

第 1 次基本計画における施策目標の指標	第 1 期計画策定時 (平成 14 年度)	第 2 期計画策定時 (平成 19 年度)	現 状 (平成 21 年度)	最終年度の目標数値 (平成 22 年度)
DV の被害の経験者の割合を減らす	3.0%	3.3%	2.0%	2.0%
市内で発生する犯罪を減らす	—	15,082 件 (暦年)	13,821 件 (暦年)	14,500 件 (暦年)

キ 生涯を通じた健康支援

子宮がん検診、乳がん検診などの各種検診の受診率は、増加傾向にあるものの低水準で推移しています。

また、人工妊娠中絶の件数は減少傾向にあるものの、依然として相当数にのぼっており、性に関する正しい知識の普及が必要であるとともに、HIV（ヒト免疫不全ウイルス）／エイズなどの性感染症や薬物、喫煙などに関する正しい知識についてもより一層の普及・啓発に努める必要があります。

第 1 次基本計画における施策目標の指標	第 1 期計画策定時 (平成 14 年度)	第 2 期計画策定時 (平成 19 年度)	現 状 (平成 21 年度)	最終年度の目標数値 (平成 22 年度)
子宮がん検診受診率を上げる	〔 11.1% (平成 11 年度) 〕	13.9%	17.0%	15.4%
乳がん検診受診率を上げる	〔 9.8% (平成 11 年度) 〕	12.1%	16.4%	15.2%
成人女性の喫煙率を下げる	〔 11.0% (平成 12 年度) 〕	〔 8.8% (平成 18 年度) 〕	—	5.5% (平成 23 年度)
喫煙が妊婦に及ぼす健康影響についての十分な知識を持つ人の割合を増やす	〔 74.7% (平成 12 年度) 〕	〔 76.7% (平成 18 年度) 〕	—	100% (平成 23 年度)

ク 平和の発信と国際理解・国際協力の推進

男女共同参画に関する国際的な状況について、情報提供が不十分な状況です。

また、外国人市民の約 9 割は、広島が暮らしやすいと感じている一方、公共施設の利用や地域活動等への参加については、さらに進める必要があります。

3 新たに取り入れる視点

「2 計画策定に当たっての考慮事項」を踏まえ、次の新たな視点を取り入れた計画を策定します。

(1) 多様な個性や能力を生かした、創造力と活力に満ちた都市づくりの推進

男女共同参画社会は、男女の人権が尊重され、パートナーシップに基づいた多様な個性や能力を生かすことのできる社会であり、その実現は、性別の相違はもちろんのこと、

年齢、職業、学歴、国籍及び性的指向の相違や、障害の有無などに関わらず、全ての人が互いを受容し尊重しながら、パートナーシップに基づいて、その個性や能力を生かすことのできる「多様性」に富んだ社会の実現に繋がります。

さらに、こうした「多様性」に富んだ社会においては、様々な視点や考え方を持つ一人一人の人間が、互いに連携しながら生き生きと活動することにより、新しいアイデアやユニークで先駆的な取組が生まれるなど、都市の「創造力」が高まっていきます。

このような視点から、男女共同参画に関する諸施策を展開し、パートナーシップに基づいた多様な個性や能力を生かした、創造力と活力に満ちた都市づくりを推進します。

(2) 男性、子どもにとっての男女共同参画の推進

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、全ての人が職場、学校、地域、家庭などあらゆる場面で活躍できる社会であり、男性にとっても暮らしやすい社会です。しかしながら、これまで、男女共同参画は働く女性の支援という印象を与えたことなどにより、働く女性のみの課題として認識されることが多く、特に男性の意識が低い状況となっています。

このため、男女共同参画を男性の視点からとらえ、男女共同参画が男性にも正しく理解されるよう、男性に対する取組の強化など積極的な働きかけを行います。

また、男女の固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、子どもの頃から男女共同参画を正しく理解し、自然に実践できるよう、粘り強く教育・啓発等に努めます。さらに、様々な情報や誘惑が氾濫する中、子どもが心身ともに健やかに成長することができるよう、性や健康に関する正しい理解の促進を図ります。

(3) 様々な困難な状況に置かれている人への対応

高齢者、障害者及び外国人市民が自立して生き生きと暮らせるよう、男女共同参画の視点から、就業や地域活動などの社会参画を促進するとともに、日常生活を取り巻く環境の整備に取り組みます。

また、非正規雇用やニート・フリーターの増加などに伴い、貧困など生活上の困難に陥った人に対し、男女共同参画の視点からの支援の充実を図ります。

(4) 科学技術・学術分野等における男女共同参画の推進

科学技術・医療など女性の参画が遅れている分野において、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大や雇用環境の整備等が図られるよう、男女共同参画の推進に取り組みます。

(5) 防災や観光、環境などの分野における男女共同参画の推進

地域活動の中でも、近年、重要性が高まっている防災や観光、環境などの分野において、女性の視点をこれまで以上に取り入れた活動が行われるよう、男女共同参画の推進に取り組みます。

(6) 男女共同参画拠点施設における事業展開

市民や企業、NPO、地域団体等の多様な主体と協働して、男女共同参画の視点から個人や地域が抱える課題の解決を図るため、広島市の男女共同参画を推進する中核的施設・基盤となる男女共同参画拠点施設において、積極的な事業展開に取り組めます。

(7) ワーク・ライフ・バランスの意義についての理解の促進

事業所等における男女共同参画の視点からの就労環境を整備するため、ワーク・ライフ・バランスが、事業者・労働者双方にとって有益かつ大切なものであることの周知を図ります。