

## II 基本方針、基本施策及び具体的施策

基本方針	1 あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大
------	------------------------------------

### 【現状と課題】

男女共同参画社会は、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、個性や能力を發揮できる社会であり、あらゆる分野に男女が参画することにより、多様な人材の能力の活用、新たな視点や発想の取り入れ等につながり、社会に多様性と活力をもたらします。

国においては、「社会のあらゆる分野において、令和2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」という目標を設定し、取組を進めてきましたが、社会の構成員の半分を占める女性の様々な分野における政策・方針の立案及び決定への参画は、諸外国と比較し引き続き低水準にとどまり、この目標が社会全体で十分共有されるには至っていません。

本市においても、条例の基本理念の一つとして、「政策又は方針の立案及び決定への共同参画」を掲げ、政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大に率先垂範して取り組むこととしています。

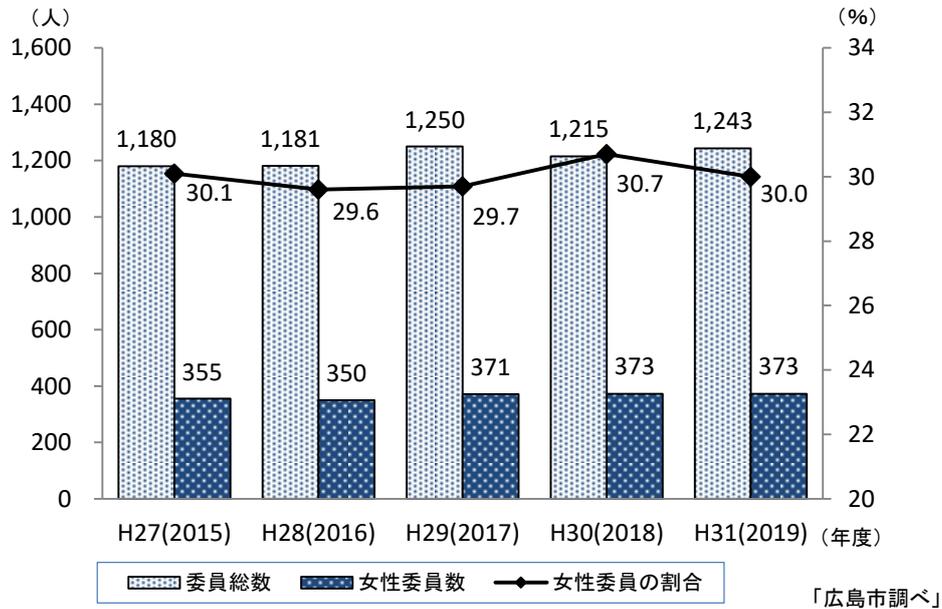
第2次基本計画においては、令和3年(2021年)4月1日時点で、全ての審議会の委員数の割合を男女いずれも40%以上にする、市職員の管理職に占める女性の割合を16%以上にするとの目標を重点指標として掲げ、取組を進めてきました。

地域活動には多くの女性が参加している一方で、平成31年度(2019年度)に実施した男女共同参画に関するアンケート調査結果を見ると、町内会などの地域活動での男女共同参画については、「団体の会長には男性が就き、女性は補助的役職に就く慣行がある」と回答した人が多く、方針決定過程への女性の参画が少ないのが現状です。

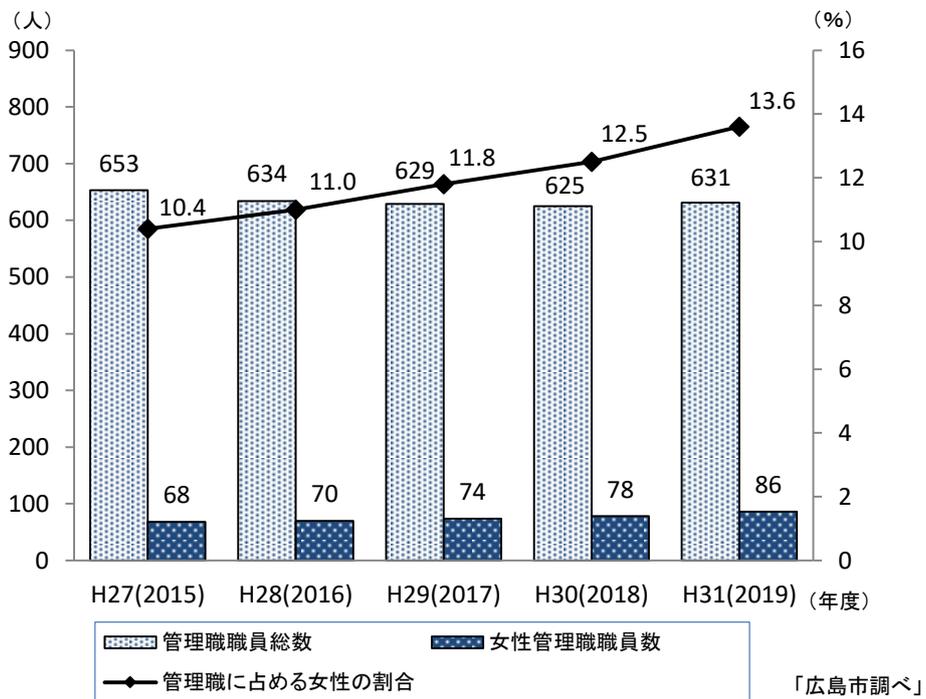
また、近年、全国各地で豪雨や大地震などの大規模災害が発生しており、本市においても、平成26年(2014年)8月、平成30年(2018年)7月に甚大な豪雨災害に見舞われました。災害・復興時における男女共同参画の視点を取り入れた取組や意思決定過程の場への女性の参画を一層進めることが重要です。

男女共同参画社会の実現には、あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定過程に男女が社会の対等な構成員として参画することが大変重要です。本市自らが引き続き女性登用等に積極的に取り組むとともに、国・県と連携して企業や地域団体などに働き掛けを行い、様々な分野で女性がその持てる能力をいかんなく發揮できるよう、女性の参画の拡大を図っていく必要があります。

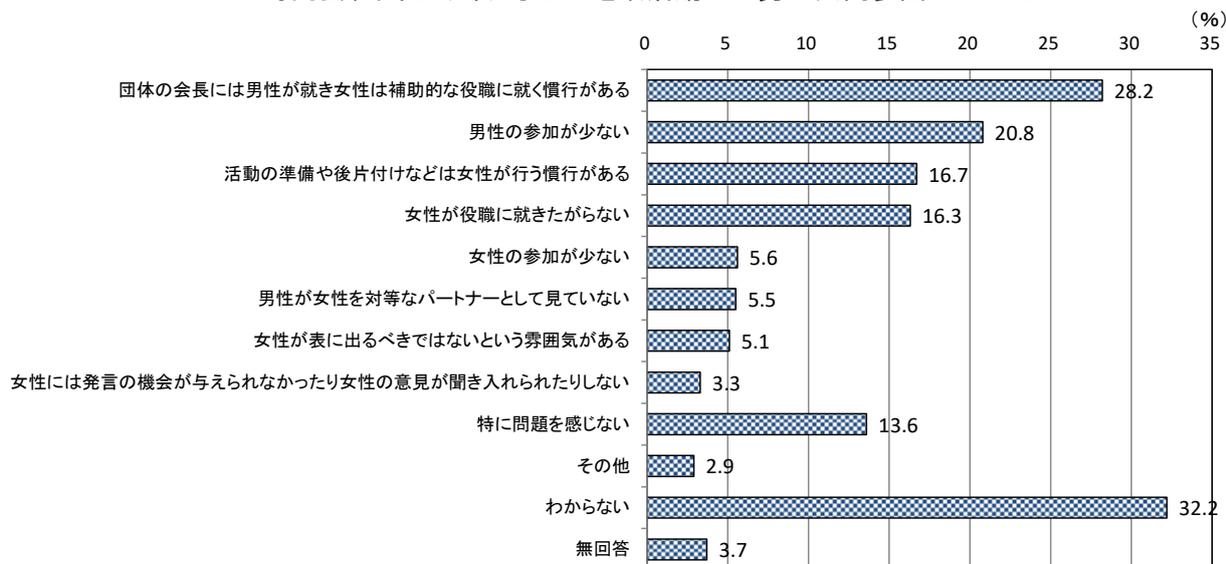
審議会委員に占める女性の人数と割合の推移



管理職に占める女性の人数と割合の推移



## 町内会、ボランティアなどの地域活動での男女共同参画について



「広島市男女共同参画に関するアンケート調査(平成31(2019)年度)」

### 基本施策

### 1 市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、市が率先して審議会や行政委員会等の委員への女性の選任に取り組むとともに、市の女性職員については、地方公務員法に定める平等取扱いと成績主義の原則を前提としつつ、女性活躍推進法における特定事業主行動計画である「広島市女性職員活躍推進プラン」に基づき、職域拡大及び管理職等への積極的な登用に取り組めます。

#### (1) 審議会委員への女性の選任の推進

##### ア 女性委員を選任するための取組の充実

女性委員の選任状況に応じた審議会ごとの段階的な目標数値の設定や、充て職（特定の職にあることを理由とした選任）について必然性を検討した上での見直し、審議会の設置目的等に応じた公募による委員の選任などにより、女性委員の選任に積極的に取り組めます。

##### イ 審議会委員の選出母体となる団体の役員への女性の登用促進

審議会委員の選出母体となる団体に対し、役員への女性の登用について働き掛けなどを行います。

#### (2) 行政委員会等への女性の参画の拡大

##### ア 女性委員を選任するための取組の充実

行政委員会の委員については、委員会ごとに目標数値を設定するとともに、委員の選出母体となる各種団体等に対する女性の登用についての積極的な働き掛けなどにより、各行政委員会における女性委員の増加を図ります。

また、人権擁護委員などの市が推薦する委員等についても女性の参画を推進します。

#### (3) 市の女性職員の職域拡大、育成及び登用の推進

##### ア 女性職員の職域拡大と育成の推進

「広島市女性職員活躍推進プラン」に基づき、性別に捉われない業務分担や女性職員の職域拡大、幅広い職務経験の付与や研修の充実による女性職員の育成、先輩女性職員との交流を通じた女性自身の意識の改革等を進めます。

#### イ 女性職員の登用の推進

幹部職員等への登用に向け、女性職員個々の能力、適性に合った計画的な育成を図ります。

#### ウ 学校管理職への女性の登用の推進

学校管理職である校長、教頭の校務の軽減を図りながら、研修の充実による女性教員の育成や女性自身の管理職への意欲の醸成を図り、校長や教頭への女性の登用を計画的かつ積極的に推進します。

#### <主な取組>

取	組	所 管 局
審議会委員選任の際の事前協議(1-(1)-ア)		市民局
男女共同参画啓発リーフレットの作成(1-(1)-イ)		市民局
市の女性職員のライン職への配置や職域の拡大(1-(3)-ア)		企画総務局
市の女性職員の本庁の企画・管理部門への積極的配置(1-(3)-ア)		企画総務局
先輩女性職員との交流の場づくり(1-(3)-ア)		企画総務局
市の女性職員の国、自治大学校等への派遣研修の実施(1-(3)-ア)		企画総務局
ダイバーシティに関する職員研修の実施(1-(3)-ア)		企画総務局
市の女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施(1-(3)-ア)		企画総務局
学校における女性が働きやすい職場環境づくりに向けた子育て支援プラン説明会の実施(1-(3)-ウ)		教育委員会
市の女性教員の国等への派遣研修の実施(1-(3)-ウ)		教育委員会

### 基本施策

### 2 市の関係団体などにおける方針決定過程等への女性の参画の促進

市の関係団体（市が資本金を出資している団体など）や、市が補助金を交付する各種団体に対して、方針の立案及び決定に女性の参画が拡大するよう、その取組の支援や働き掛けを行います。

また、地域活動における方針の立案及び決定への女性の参画を促進するため、女性の学習などを支援するとともに、地域活動に取り組む団体に対して女性の登用などについて具体的な働き掛けを行います。

#### (1) 市の関係団体等における女性登用の促進

##### ア 女性職員の登用に向けた取組の支援

市の関係団体における方針の立案及び決定に女性の参画が拡大するよう、団体への情報提供などにより団体での取組を支援します。

##### イ 補助金交付団体における役員への女性の登用促進

市が補助金を交付する各種団体における男女共同参画を促進するため、役員への女性の登用についての働き掛けなどを行います。

## (2) 女性の地域活動への参画の支援

### ア 女性リーダーの養成

地域活動における方針決定過程への女性の参画を促進するため、研修などにより引き続き地域活動への女性の参画意欲を醸成し、リーダーを養成します。

### イ 女性団体等の活動への支援

活動場所や活動内容に関する情報提供や助言などにより、女性団体等の活動を支援します。

## (3) 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

### ア 女性役員登用の働き掛け

地域活動に取り組む団体における男女共同参画を促進するため、役員への女性の登用の働き掛けなどを行います。

### <主な取組>

取 組	所 管 局
男女共同参画啓発リーフレットの作成（再掲）(2-(1)-ア)	市民局
補助金交付団体に対する女性登用推進に向けた働き掛け(2-(1)-イ) (2-(3)-ア)	市民局
男女共同参画推進センターにおける女性の活躍推進を図るための講座の開催(2-(2)-ア)	市民局
広島市女性団体連絡会議補助(2-(2)-イ)	市民局

## 基本施策

## 3 防災・復興における女性の参画の拡大

地域活動の中でも、近年、重要性が高まっている防災・復興分野において、地域防災に関する方針決定過程の段階からの女性の参画の拡大を進め、平常時から災害・復興時までの各段階で男女共同参画の視点を取り入れた活動が行われるよう取り組みます。

### (1) 防災・復興における女性の参画の拡大

#### ア 女性の参画促進と男女共同参画の視点の導入

広島市防災会議への女性の積極的な登用や、地域の自主防災組織等への女性の参画を促進し、地域防災に関する方針決定過程における男女共同参画の視点からの取組を推進します。

### <主な取組>

取 組	所 管 局
女性地域防災リーダーの養成(3-(1)-ア)	危機管理室
男女共同参画推進センターにおける男女共同参画の視点を取り入れた防災講座の開催(3-(1)-ア)	市民局
男女共同参画の視点に立った避難所運営の支援(3-(1)-ア)	危機管理室、市民局
女性消防団員の育成・支援(3-(1)-ア)	消防局

## 施策の指標

	指 標	単位	現状値 (年度)	目標値 (期限 (年度))
	審議会委員における女性の割合を増やす	%	30.0 (H31(2019))	40.0 (R7(2025))
新	女性委員がない審議会をなくす	審議会	4 (H31(2019))	0 (R7(2025))
	市職員の管理職における女性の割合を増やす	%	13.6 (H31(2019))	21.0以上 (R7(2025))
	市立学校教員の管理職における女性の割合を増やす	%	校長 24.5 教頭 38.6 (H31(2019))	校長 30.0 教頭 40.0 (R7(2025))
新	女性地域防災リーダーの割合を増やす	%	16.3 (H31(2019))	20.0 (R7(2025))
	消防団における女性の中級幹部（分団長・副分団長の階級にある者）の数を増やす	人	24 (H31(2019))	27 (R7(2025))

## 関連するSDGs

