

# ひょうご男女いきいきプラン 2020

(第3次兵庫県男女共同参画計画)

平成28年3月

兵 庫 県

# 目 次

第1部	計画の基本的な考え方	
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置づけ	1
3	計画の期間	1
4	めざす社会	2
5	重点的に取り組む課題	3
6	計画の策定方針	5
7	計画の5つの重点目標と13の推進項目	6
第2部	施策の推進方向と具体的内容	
	重点目標1 すべての女性の活躍	
	推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大	7
	推進項目2 女性の能力発揮の促進と環境整備	9
	推進項目3 農林水産業や商工業等自営業における女性の参画拡大	11
	重点目標2 仕事と生活の両立支援	
	推進項目4 男性の働き方の見直しと家庭・地域活動への参画促進	13
	推進項目5 ワーク・ライフ・バランスの推進	15
	重点目標3 互いに支え合う家庭と地域	
	推進項目6 地域ぐるみの家庭支援体制の充実	17
	推進項目7 地域における男女共同参画の推進	19
	推進項目8 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進	21
	重点目標4 安心して生活できる環境の整備	
	推進項目9 生涯にわたる男女の健康対策	23
	推進項目10 生活のセーフティネット	25
	推進項目11 多様な人々が安心して生活できる環境の整備	27
	重点目標5 次世代への継承	
	推進項目12 若者の就労と出会いの支援	29
	推進項目13 多様な選択を可能にする教育・学習	31
	計画の推進	33
第3部	ひょうご男女いきいきプラン2020の数値目標	34

## 参 考 資 料

1	男女共同参画社会づくりの状況	35
2	「新ひょうご男女共同参画プラン21」の数値目標の達成状況	57
3	男女共同参画に関する「県民モニター調査」結果について	58
4	第6期男女共同参画審議会委員名簿	61
5	新計画策定経過	61
6	男女共同参画の推進に関する年表	62
7	用語解説	65

## 第1部 計画の基本的な考え方

### 1 計画策定の趣旨

平成11年の「男女共同参画社会基本法」の施行を踏まえ、県における男女共同参画社会の形成に係る総合的かつ計画的な推進を図るため、平成13年に「ひょうご男女共同参画プラン21」（計画期間：平成13年度～平成22年度）を、平成18年に同プランの後期実施計画（計画期間：平成18年度～平成22年度）を策定し、さらに、平成23年には、「新ひょうご男女共同参画プラン21」（計画期間：平成23年度～平成27年度）を策定しました。また、平成14年には、県民、地域団体・NPO、企業、行政等の参画と協働により取り組む、男女共同参画に関する基本的な事項を定める「男女共同参画社会づくり条例」を施行しました。

これらの計画や条例等に基づき、男女が社会の対等な構成員として、その違いを認めつつ互いに尊重しともにいきいきと生活できる社会の実現を目指し、知事を本部長とする「男女共同参画推進本部」を中心に様々な取組を進めてきた結果、成果は着実に現れつつあります。しかし、少子高齢化による人口減少社会の本格化、これに伴う社会情勢の変化、多発する自然災害への対策、さらには人々の生活様式や意識・価値観の多様化等にも対応しながら、さらなる取組を展開していくことが必要です。

特に、平成27年8月には「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」）」が成立するなど、社会全体で女性活躍の動きが拡大しており、男女共同参画社会の実現に向け、女性の活躍を一層推進していくことが不可欠です。

また、県では、将来にわたり活力ある地域社会を構築していくため、平成27年9月、「兵庫県地域創生戦略」を策定しました。男女共同参画社会の形成は、この地域創生により目指すべき社会の基礎を成すものであることから、その実現に向け取り組んでいく必要があります。

このため、県民の方々への意識調査や意見募集等を実施したうえで、今後予測される社会情勢の変化や、県の男女共同参画に関する現状等を踏まえて計画内容を見直し、第3次兵庫県男女共同参画計画である「ひょうご男女いきいきプラン2020」を策定することとしました。

### 2 計画の位置づけ

- (1) 男女共同参画社会基本法第14条に基づき都道府県が策定する「都道府県男女共同参画計画」です。
- (2) 平成23年に策定した「新ひょうご男女共同参画プラン21」の後継計画と位置づけます。
- (3) 兵庫県男女共同参画社会づくり条例第9条に基づき、県における男女共同参画社会づくりの基本的な指針となるものです。
- (4) 「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、女性の活躍に向けた必要な事項を盛り込み、同法第6条に基づき都道府県が策定する「都道府県推進計画」と位置づけます。

### 3 計画の期間

計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間です。

## 4 めざす社会

男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる次のような社会＝男女共同参画社会をめざします。

### (1) 男女がそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会

男女共同参画社会づくりに向けて、男女の人権が尊重され、性別による差別的な取り扱いを受けることなく、それぞれの意思や価値観に基づき、男女ともに個性と能力を十分に発揮できる機会が確保されるよう取り組みます。

一人ひとりが家庭や地域、職場における責任を担い、あらゆる分野の活動や意思決定の場に参画していけるよう、誰もが活躍できる機会を広げることが重要であり、そのことが社会の活性化につながるものと期待されます。

誰もが人生のどの時期、どの場面においても、自らの意思によって生き方・働き方を柔軟に選択し、いきいきと生活できる社会を目指します。

### (2) 男女が互いに支え合える社会

阪神・淡路大震災を通して、私たちは家族のきずなを見つめ直し、人と人の助け合いの大切さと、人々の自発的かつ自律的な活動が、社会を支え発展させていく原動力となることを学びました。また、東日本大震災をはじめ、近年多発する自然災害からも、改めて人と人のきずな、助け合い支え合うことの大切さを認識したところです。

この貴重な経験と教訓を生かし、一人ひとりが地域社会の一員としての自覚と責任を持って、自発的かつ自律的に男女共同参画社会づくりのための活動に参画し、人と人、家族や地域社会とのきずなを深め、互いに支え合って生きることのできる社会を目指します。

### (3) 誰もが健やかに安心して暮らせる社会

すべての人が個人として尊重され、あらゆる形態の暴力等の人権侵害を受けることなく、生涯を通じて健やかに過ごせることが、男女共同参画社会の実現には不可欠です。

配偶者等からの暴力をはじめ、女性や子ども、高齢者への暴力被害相談が年々増加し、深刻化している中、迅速かつきめ細かな支援と暴力の防止に向けた取組により、あらゆる暴力の根絶に努めます。

また、家族形態の多様化や小規模化が進行しており、孤立や貧困等生活上の困難に陥らないよう、社会全体で支えるセーフティネットを整備するとともに、高齢者や障害のある人、外国人、性別に起因する困難な状況に置かれた人々等を含め、誰もが安心して暮らせる社会を目指します。

## 5 重点的に取り組む課題

### (1) すべての女性が活躍できる環境の整備

本格的な人口減少社会の到来を迎え、活力ある社会を維持していくには、多様な視点や価値観、創意工夫をもたらす女性の活躍がこれまで以上に必要です。職業生活はもとより、専業主婦として家事や育児等の家庭生活などに専念するという選択も含め、一人ひとりの生き方を尊重するとともに、すべての女性はその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮できるよう、職場や家庭、地域等あらゆる場面において女性の活躍を推進していく必要があります。

しかし、多くの場面で女性の参画は十分でなく、平成 15 年(2003 年)に政府が、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%程度とする目標を掲げ取組を進めているものの、国際的に見ても低い水準です。県でも、指導的地位に占める女性割合は着実に上昇していますが、依然として低い水準にとどまっています。

働く場面では、女性の就業率は 44.2%と全国と比較して低く、子育て期にあたる 30 歳代で就業率が一旦落ち込む、いわゆる「M字カーブ」については、出産後は子育てに専念する選択をする一方、子育て中などであっても就業を希望する女性もあり、働きたいという希望と実態の間に乖離が生じている状況です。また、非正規雇用労働者は、女性雇用者の半数以上を占め、依然として、正規雇用労働者との格差が男女間格差をもたらし、貧困に陥る一因になっています。「女性活躍推進法」を踏まえながら、女性はその希望に基づき、結婚、出産しても継続就業できる、あるいは一度離職しても再就職し、十分に能力を発揮できる雇用環境を整備する取組が必要です。

### (2) 仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の実現

我が国では、長時間労働が根付いており、女性が十分に活躍できない一因と考えられています。効率化を図るとともに多様で柔軟な働き方を推進し、男女がともに働き方を含めた暮らし方についての意識を見直すことにより、「仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)」を実現することが求められています。

ワーク・ライフ・バランスの実現は、女性の活躍を推進する上で重要であるとともに、男性にとっても重要です。長時間労働は過労死の要因と考えられていますが、過労死の大部分を男性が占めています。また、自殺者の約7割は男性ですが、40 歳代及び 50 歳代のいわゆる「働き盛り」世代の自殺が多いことは我が国の大きな特徴とされており、その原因として過労等の関わりも指摘されています。長時間労働の削減は男性の心身の健康保持に寄与するとともに、男性が家事や育児、介護、地域活動等へ参画し、多様な経験を通じ新たな価値観を獲得することにより、男性自身の生活を豊かにします。男性の家事・育児への理解・参画は近年進みつつありますが、依然十分ではありません。また、急速な高齢化により、介護は誰にとっても身近な問題になっています。ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、男女が共に責任を分かち合いながら仕事・家事・育児・介護・地域活動の場で活躍できる、男女が共に生活しやすい社会の実現を目指す必要があります。

### (3) 家庭や地域における「きずな」の強化

阪神・淡路大震災を通して、私たちは、人と人、家族と地域社会とのきずなを深め、互いに支え合って生きることの大切さを学びました。

こうした中、県内の一世帯当たりの平均人数は、単身世帯やひとり親世帯の増加に加え、三世帯同居の減少等により、3.0 人(H2)から 2.4 人(H22)に減少しています。家族の形態は小規模化・多様化する傾向にあり、家族のみで育児や介護等を行うことが困難になりつつあることから、これを支える地域社会の役割は一層重要になっています。

地域活動をしている人の割合は男女で大きな差が見られないのに対し、自治会長やPTA会長の女性割合は低く、職を退いた男性が多くを占めています。人口減少下にあつて、各地域が活力を持って自立し、そこで暮らす誰もが将来への希望を持ちいきいきと生活するためには、男女共同参画の視点を取り入れることが不可欠です。

阪神・淡路大震災からの「創造的復興」の取組では、女性の視点を生かした活動が大切な役割を果たしてきました。近年、東日本大震災をはじめ風水害等自然災害が多発していることから、防災・減災対策に加えこれまでに培った知見を活かし、災害時に脆弱な立場となりかねない女性の視点に立った防災のまちづくりや、防災・復興の担い手となる女性の育成等、男女共同参画の視点を取り入れた防災・災害復興を推進することが必要です。

### (4) 安心して生活できる社会づくりの推進

誰もが生涯を通じて健やかに過ごせるよう、男女ともに、互いの身体的性差を十分に理解し合い、人生の各段階に応じた適切な健康の保持増進に努める必要があります。特に女性は、妊娠・出産をはじめとした女性特有の健康上の問題に直面します。妊娠・出産期における一貫した母子保健サービスを確立するとともに、女性特有の子宮がん・乳がん検診の受診率向上を図るなど、女性の健康づくりが必要です。

また、平成 26 年度における配偶者等からの暴力(DV)に関する相談件数、児童虐待の相談件数や高齢者虐待に関する相談・通報件数は、それぞれ統計を取り始めてから最も多くなりました。相談体制の整備もあいまって、なお増加の傾向にあります。暴力は重大な人権侵害であり、被害者の救済とともにあらゆる暴力を根絶するための基盤づくりが喫緊の課題です。

さらに、高齢化の進行、障害のある人の社会参加、来県する外国人の増加等、地域のユニバーサル化・多文化共生が進展しつつあります。様々な変化と課題に的確に対応しながら、21 世紀の成熟社会にふさわしい、真に豊かな社会を構築するためには、年齢、障害の有無、国籍、性同一性障害等を含む性別の問題等に関わりなく、誰もが安心して生活し、元気に活動できる社会づくりの推進が必要です。

### (5) 次代を担う子どもや若者の育成

男女共同参画社会の充実を図りつつ次世代へ継承していくためには、次代を担う子どもたちが健やかに育ち、それぞれの個性と能力を発揮しながら、いきいきと生活できる社会を構築する必要があります。そのためには、子どもたちへの人権の尊重や男女平等を含めた男女共同参画の教育・学習について、本計画を踏まえ適切に推進し、将来を見通しながら自己形成ができるよう取組を進めることが重要です。

加えて、若者が厳しい経済環境のなか、就職・結婚・出産等、男女が互いに支え合い、家族や地域のきずなに希望を持って将来の生活設計が描けるよう、就労支援やさまざまな出会いの支援等、社会全体で若者を応援する取組が必要です。

## 6 計画の策定方針

本計画は、第2次計画である「新ひょうご男女共同参画プラン 21」との継続性を維持しながら、目指すべき社会及び重点的に取り組むべき課題を踏まえ、以下の方針に基づき策定します。

また、策定にあたっては、「男女共同参画社会」の実現は地域創生の取組の基礎を成すものと位置づけます。

### (1) すべての女性の活躍

ア すべての女性が自らの意思によって生き方を選択し、職場や家庭、地域等女性のライフステージにおけるあらゆる場面においてその個性と能力を十分に発揮できるよう、社会全体の意識醸成を図るとともに、あらゆる場面における女性の参画の拡大を推進します。

イ 働く場面において、女性が育児・介護等と両立しながら幅広い職種で活躍するため、「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、企業等が女性の活躍に向けた取組を円滑かつ効果的に実施できるよう支援を行うとともに、必要な環境の整備等に取り組めます。

### (2) 仕事と生活の両立支援

ア 女性の活躍を推進し、また、男性自身の仕事を含めた生活の充実を図るため、働き方の見直しを図るとともに、男性の家事・育児・介護等への参画を推進し、男女ともに男女共同参画の意義に関する理解を促進します。

イ 男女がともに仕事と生活の充実を図るため、在宅ワーク・起業・再就業等、ライフスタイルに合わせた多様な働き方を推進するとともに、企業等がこれを支援することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。

### (3) 互いに支え合う家庭と地域

子育てや介護等の家庭における課題を地域ぐるみで支援する体制を整備するとともに、男女共同参画の視点から防災活動を含めた地域活動を活性化するなど、男女が互いに支え合う家庭や地域づくりを推進します。

### (4) 安心して生活できる環境の整備

生涯にわたる健康対策やあらゆる暴力の根絶、セーフティネットを整備するとともに、多文化共生を推進し誰もが安心して生活できる環境を整備します。

### (5) 次世代への継承

次世代を担う子どもや若者が互いに支え合い、個性と能力を発揮し家族や社会の一員としての責任を果たし、希望をもって生活できるよう、男女共同参画の視点に立った適切な教育の推進や就労・出会い等の支援を行い、子どもや若者を応援する社会を形成します。



7 計画の5つの重点目標と13の推進項目

重点目標	推進項目	主な取組内容等
1 すべての女性の活躍	① あらゆる分野への女性の参画拡大	◇ すべての女性に対する総合的支援 ◇ 女性の参画拡大 ◇ 女性のネットワークづくり
	② 女性の能力発揮の促進と環境整備	◇ 女性の就業に対する支援 ◇ 多様な働き方に対する支援 ◇ 女性の起業・経営に対する支援
	③ 農林水産業や商工業等自営業における女性の参画拡大	◇ 女性の活躍支援 ◇ 女性の就業環境の整備
2 仕事と生活の両立支援	④ 男性の働き方の見直しと家庭・地域活動への参画促進	◇ 男性の働き方の見直し ◇ 男性の家庭、地域活動への参画促進
	⑤ ワーク・ライフ・バランスの推進	◇ 仕事と生活を両立できる職場環境づくり ◇ 企業等と協働した子育てしやすい環境づくり
3 互いに支え合う家庭と地域	⑥ 地域ぐるみの家庭支援体制の充実	◇ 地域で家庭を支える体制づくり ◇ 子育て支援の充実 ◇ 高齢者支援の充実
	⑦ 地域における男女共同参画の推進	◇ 地域における学習と啓発 ◇ 地域における環境整備 ◇ 地域活動の活性化
	⑧ 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進	◇ 防災・災害復興への取組の促進 ◇ 防災リーダーの育成
4 安心して生活できる環境の整備	⑨ 生涯にわたる男女の健康対策	◇ 妊娠・出産期等における母子保健の支援 ◇ 生涯にわたる心身の健康の保持増進への支援 ◇ 健康被害への対策の推進
	⑩ 生活のセーフティネット	◇ DV対策等の推進 ◇ 各種ハラスメントの対策 ◇ 児童・高齢者虐待防止対策等の推進 ◇ 貧困等支援を必要とする家庭へのセーフティネットの整備
	⑪ 多様な人々が安心して生活できる環境の整備	◇ 高齢者、障害者、外国人等が安心して生活できる環境の整備 ◇ 複合的に困難な状況にある人々への支援
5 次世代への継承	⑫ 若者の就労と出会いの支援	◇ 就労と自立支援 ◇ 出会い、交流と仲間づくりの支援 ◇ ひきこもり等への支援
	⑬ 多様な選択を可能にする教育・学習	◇ 男女共同参画の視点に立った教育の推進 ◇ 多様な選択を可能にする進路指導の推進

※本計画は女性活躍推進法第6条第1項の規定に基づき、都道府県が策定する「都道府県推進計画」であり、当該推進計画としての必要な取組を、重点目標の「1 すべての女性の活躍」「2 仕事と生活の両立支援」において盛り込みます。

## 第2部 施策の推進方向と具体的内容

### 重点目標1 すべての女性の活躍

#### 推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大

##### <推進方向>

すべての女性が、自らの意思によって、生き方や働き方を柔軟に選択し、職場や家庭、地域において、その個性と能力を十分に発揮できるよう、社会全体の意識醸成や環境整備等を図り、あらゆる場面における女性の参画を推進します。

##### <現状・課題>

男女共同参画社会の実現に向けては、男女が対等な構成員として、ともに責任を担い、あらゆる分野の活動や意思決定の場に参画していくことが必要ですが、平成26年に実施した県民モニター調査では、社会全体の中で「慣習・しきたり」「職場」「政治」は男女とも8割程度が「男性優位」と回答しています。

国においては、平成15年(2003年)に、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%程度とする目標を掲げ、さらに、平成24年12月には、「女性の活躍」を最重要課題と位置づけ、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)について様々な取組を進めていますが、女性の参画は十分果たされておらず、国際的にみても低い水準にとどまっています。

県でも、従来から、知事を本部長とする「男女共同参画推進本部」を設置し、審議会等委員や管理職等への女性の参画拡大に取り組むとともに、企業や各種機関・団体に対して広く呼びかけるなどの取組を進めてきました。この結果、各分野の指導的地位に占める女性割合は、着実に上昇しているものの、依然として低い水準にとどまっています。

また国は、平成26年10月に、「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を公表し、平成27年9月には、働く場面における女性の活躍を推進するため、「女性活躍推進法」が施行されました。

こうした状況を受け、女性活躍に向けた気運が高まりつつありますが、あらゆる分野への女性の参画をさらに拡大するためには、制度の整備や施策の実施とあわせて、社会全体の意識醸成を推進するとともに、指導的地位の多くを占める男性が、女性活躍を推進し、男女共同参画に理解を示していくことが必要です。

さらに、女性のネットワークを広げるとともに、優れた女性のロールモデル等の情報発信、セミナーや研修等による学習の機会を広げるなど、女性がキャリア形成や自己研鑽できるよう幅広く支援する必要があります。

## <主な取組>

### (1) すべての女性に対する総合的支援

- 女性の価値観や生き方、選択等を尊重し、職場や家庭・地域において女性の活躍を促進するため、社会全体の意識醸成等を行います。
- 女性が抱えるさまざまな悩みや問題に対し、女性問題カウンセラーが情報提供を含め幅広い視点から相談対応します。
- 新たな分野等での活躍をめざす女性を支援するため、学習機会の提供や相談、情報提供等を行います。
- 女性が仕事と家庭を両立し、活躍する事例等のロールモデルを紹介するなどの情報提供を行います。
- 女性が自ら将来の姿を描けるよう、キャリアプランニングに関するフォーラム・講座を開催します。

### (2) 女性の参画拡大

- あらゆる場面における女性の意思決定への参画を進めるため、各種機関・団体等への働きかけ・情報提供等を行います。
- 企業や各種機関・団体に対して積極的改善措置(ポジティブ・アクション)に向けた相談・助言を行います。
- 地域活動団体において女性の方針決定への積極的な参画と女性リーダーを育成のため、働きかけを行うとともに、養成講座等を開催します。
- 県自らが男女共同参画、女性活躍のモデル職場となるよう、「男女共同参画兵庫県率先行動計画一ひょうごアクション8ー」及び「特定事業主行動計画」を策定し、女性管理職の登用や職場における意識醸成等に取り組みます。

### (3) 女性のネットワークづくり

- 様々な分野で活躍する女性たちのネットワークづくりや、交流会・学習会等の活動を支援します。
- 女性の活躍に取り組むグループの活動や交流を支援します。
- 働く女性のスキルアップやネットワークづくりに取り組むため、兵庫県経営者協会女性産業人懇話会、連合兵庫女性委員会等と県の連携を強化します。

## 推進項目 2 女性の能力発揮の促進と環境整備

### <推進方向>

女性が自己の希望に基づき幅広く活躍できるよう、結婚・出産しても就業を継続できる、又は一度離職しても再就職や起業等ができる環境整備を進めるなど、多様かつ柔軟な働き方を推進します。

### <現状・課題>

県の女性の就業率は、平成 22 年で 44.2% (全国平均 47.1%、全国 44 位) で、5 年前 (42.9%) より 1.3 ポイント上昇していますが、全国的にみて低い水準にあります。また、結婚・出産期に就業率が一旦落ち込む「M 字カーブ」問題ですが、育児休業を取得する女性は増えているものの、約 6 割の女性が第 1 子出産後に離職しています。出産後は子育てに専念するという選択をする一方で、子育て中などであっても就業を希望している女性は約 300 万人に上っており (H26 国調査)、働きたいという希望と実態の間に乖離が生じています。女性がその希望に応じ、出産後も就業を継続できるような環境整備を進めるとともに、家庭と仕事を両立するために、再就職をはじめ、起業、在宅ワーク等、様々な働き方を推進することが必要です。

また、雇用形態をみると、非正規労働者のうち女性が約 7 割を占め、一方、正規労働者のうち女性は約 3 割にとどまっています (H24 国調査)。また、女性の所定内給与額は 5 年連続して増加していますが、男性の約 4 分の 3 にとどまっており (H26 国調査)、縮小の傾向にあるものの、依然として男女間の賃金格差があります。パートタイム労働などの非正規雇用は、柔軟な就業形態により、育児・介護等との両立を図りながら働くというニーズに応える面がある一方で、賃金等の問題により、女性の自立を困難にしている一面もあります。

こうした中、国では、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた取組が推進されるとともに、社会保障制度の検討や税制のあり方について議論されていますが、どのような形態の働き方を選んでも、安心して働くことができるような環境の整備が求められています。

県では、平成 27 年 7 月に、様々な分野で活躍する女性や行政、経済・労働団体等で構成される「ひょうご女性の活躍推進会議」を設置しましたが、9 月には「女性活躍推進法」が施行され、女性の採用・登用・能力開発等のための行動計画の策定が事業主に義務づけられました。今後、同会議を中心に、社会全体の気運醸成・企業等における意識改革や女性登用が進むよう、様々な取組を展開する必要があります。

女性の職業領域は徐々に広がり、幅広い職種に進出する女性が増えていますが、キャリア形成や、家庭生活との両立などの悩みを抱えている女性は少なくありません。そのため、情報交換などの場の創出や、セミナー、キャリアカウンセリング、研修等を実施するとともに、在宅ワーク等の多様な働き方の希望に対応するため、雇用・就業環境を整備する必要があります。特に、女性の起業家や経営者については、その活動を支援するとともに、優れたロールモデルとして積極的に情報発信することにより、女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続できるよう支援します。

## <主な取組>

### (1) 女性の就業に対する支援

#### ① 意識啓発、相談、情報提供支援等

- 男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の趣旨や内容についての理解を広め、意識啓発を図るためのシンポジウム等を実施します。
- 女性の活躍を積極的に推進する企業を表彰し、広く周知することにより社会全体の意識醸成を図ります。
- 女性の再就職や就業の継続、起業、在宅ワーク、地域活動等へのチャレンジに関する相談を実施します。
- 企業等で女性が働きやすい、就業継続できる環境を整備するため、専門職員が就業条件の改善等の個別相談に応じるとともに、研修講師等を派遣します。
- 女性活躍推進法に基づき、県が地域企業の模範となる特定事業主行動計画を策定し、中小を含む企業の計画策定を促進します。
- ハローワークとの連携により、女性のための職業相談、職業紹介事業を実施します。
- 男女共同参画の取組を進めるため、企業等に男女共同参画推進員を設置します。
- 女性の能力が十分に発揮できるよう、企業等における積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の普及に努めるとともに、先進的な取組についての情報提供を行います。

#### ② 女性のスキルアップ支援

- 女性の職場復帰やキャリア形成、子育てと仕事の両立等に関する各種セミナーを開催します。
- 育児、介護等により離職した者で再就職を希望する者を支援するため、必要な知識・スキル等の修得、企業訪問や就業体験等を行います。また、当該離職者の雇用者に対し助成を行います。
- 再就職に必要な知識やスキルを得るなどの教育訓練を実施した者に対し、助成を行います。

### (2) 多様な働き方に対する支援

- パートタイム労働者等の適正な雇用管理について、事業者等に対する啓発を行います。
- 在宅ワーク等の就業者や就業希望者に対して研修を実施します。
- 県自らが子育てと仕事を両立しやすい職場となるよう、在宅勤務の取組を推進します。

### (3) 女性の起業・経営に対する支援

- 起業を目指す女性向けのセミナーを開催するとともに、起業時の補助を行います。
- コミュニティビジネスに関する相談や情報提供を行うとともに、経費助成等の支援を行います。

## 推進項目3 農林水産業や商工業等自営業における女性の参画拡大

### <推進方向>

女性が重要な担い手となっている農林水産業や商工業等の自営業の分野において、女性が働きやすい環境づくりを進めるとともに、女性の経営参画等を推進します。

### <現状・課題>

農業就業人口の約半数を女性が占めるなど、女性は重要な農業生産の担い手であるとともに、加工品の生産販売や地域の諸行事への参画など、農業の6次産業化や地域の活性化にも貢献しています。農業就業人口の減少が進む中であって、女性の役割は一層重要なものとなっていますが、方針決定への参画は少ない状況であることから、女性の経営参画等を進めていくことが必要です。

農業委員会や農業協同組合等の農林水産業関係団体や、商工会等の事業者団体における方針決定過程への女性の参画を促進するために、男女の意識改革や女性の経営能力・技術の向上等を図る必要があります。

また、農林水産業や商工業等の自営業者は家族経営が多く、労働時間や休日等が不明確になりがちであることから、就業条件の整備や女性の経営上の位置づけを明確化し、女性が働きやすい環境づくりと男女のパートナーシップを確立することが求められています。

### <主な取組>

#### (1) 女性の活躍支援

- 農林水産業や商工業等自営業において、女性の経営への参画や起業活動を支援します。
- 農業委員会や農林水産業関係団体、商工会等の事業者団体の役員への女性登用について、関係団体とともに地域等の取組を支援します。
- 農山漁村に暮らす人たちが、固定的な意識等にとらわれず、男女ともにあらゆる活動に参画できるよう啓発や研修等を実施します。
- 女性の経営能力や技術向上を図るための研修等を実施します。

## (2) 女性の就業環境の整備

- 農林水産業を行う家族間の役割分担や就業条件を明確にした「家族経営協定」の締結を推進します。
- 商工業等の自営業において、家族従事者として働く女性の経営参画や就業条件の整備等についての啓発を行います。



## 重点目標 2 仕事と生活の両立支援

### 推進項目 4 男性の働き方の見直しと家庭・地域活動への参画促進

#### <推進方向>

男性の男女共同参画への理解を深めることにより、長時間労働を見直し、男性の家事や育児、介護等の家庭生活や地域活動への積極的な参画を促進します。

#### <現状・課題>

男女共同参画社会は、男性にとっても生活しやすい社会であるということについて理解を深め、その実現に向け男性も取り組むことが重要です。

女性の活躍を阻害する要因の一つとして、我が国で高度経済成長期を通じて形成された、男性正社員を前提とした長時間労働が根付いていることが挙げられます。

我が国は他の先進国と比較して年間総労働時間が長い一方、一人当たりの労働生産性が低いことが課題となっています。高度経済成長期は長時間労働により生産量を高めてきましたが、今後の労働力の減少等を考慮すると、効率的に就業できるよう、働き方を抜本的に見直す必要があります。また、長時間労働は、男性の家庭生活や地域活動への参画を困難にしており、その結果、女性の家庭生活等への負担が増大し、職場等で女性が十分に活躍できない一因となっていると考えられます。

男性が大部分を占める過労死は、長時間労働が密接に関わっているものと考えられています。また、男性が7割を占める自殺についても、40歳代及び50歳代のいわゆる「働き盛り」世代の自殺が多いことは我が国の大きな特徴とされており、その原因として働き方の問題が関与しているとの指摘もあります。

男性が働き方を見直し、家事や育児、介護、地域活動等へ参画し、新たな価値観を獲得することにより、男性自身の生活を豊かにします。男性自身が固定的な意識にとらわれず、より柔軟な発想を心がけ仕事と生活の両立を図るための見直しが必要であり、そのための気運の醸成や企業等における環境の整備等を推進する必要があります。

また、高齢化の進展により、これまで職場優先の組織風土で働いてきた男性が、定年退職後に生きがいを持って暮らし、地域等への円滑な参画を支援することが必要です。こうした視点からも、とりわけ、高齢男性の日常生活自立のため、家事能力の獲得・向上を支援する必要があります。



## <主な取組>

### (1) 男性の働き方の見直し

- 男性にとっての男女共同参画の意義と、家庭生活や地域社会への参加・参画を重視した普及啓発を行います。
- 働き方を含めた男性のための相談体制等を充実するとともに、自殺予防に関する普及啓発を行います。
- 長時間労働の抑制等働き方の見直しを図り、家庭・地域生活と職業生活との両立に向けた取組を支援します。

### (2) 男性の家庭、地域活動への参画促進

- 男性の家事や育児、介護、地域活動への参画を促進する講座を職域単位で開催します。
- 男性の家事や育児、介護、地域活動への参画を推進するため、男性の働き方や家事、育児等に係る意識啓発を進める全県フォーラムを開催します。
- 男性の生活・自活能力を高め、健康的な食生活を実現するため、食育に関する情報提供を進めます。
- 県が率先してそのモデルを示すよう、「男女共同参画兵庫県率先行動計画ーひょうごアクション8ー」に基づき、男性職員の育児休業、配偶者の出産補助休暇、男性の育児参加休暇の取得を推進します。

## 推進項目5 ワーク・ライフ・バランスの推進

### <推進方向>

男女がともに多様な生き方・働き方を選択できるよう、職場環境等の整備を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

### <現状・課題>

近年我が国においては、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の改正に伴う制度の整備、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」等の策定により、ワーク・ライフ・バランスに向けた取組が進みつつあります。さらに平成27年9月に施行された「女性活躍推進法」でも、「必要な環境整備により、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にすること」を基本原則としており、男女がともに暮らしやすい、持続可能な社会の実現に向け、積極的な推進を図ることとしています。

県では、平成11年6月、全国に先駆けて、連合兵庫、県経営者協会と「兵庫県雇用対策三者会議」を設置、平成18年3月には「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」を締結、さらに平成21年6月には活動の拠点となる「ひょうご仕事と生活センター」を開設し、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け先進的に取り組んできました。

その結果、企業におけるワーク・ライフ・バランスの実践は浸透しつつありますが、平成23年に兵庫県勤労福祉協会が実施した調査では、「仕事と生活のバランスの取組が推進されている」と回答した事業所は27.4%にとどまり、取組が十分に進んでいるとはいえない状況です。一方、同調査では、勤労者の「仕事と生活のバランスの希望と現状の認識」について、78.5%の人が「仕事と生活のバランスをとりたい」と希望していますが、「仕事と生活のバランスがとれている」と認識している人は43.5%にとどまり、「仕事優先」と認識している人が42.8%となっています。ワーク・ライフ・バランスへの関心、重要性の認識は高まっているものの、そのための環境整備が不十分であり、希望どおりの生活となっていない現状です。

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、子育てや介護など、様々なライフイベントに対応するよう、フレックスタイム制度や在宅ワーク等の多様で柔軟な働き方を推進し、通勤時間の短縮等による時間の有効活用や生産性の向上を促す必要があります。また、特に今後、一層の高齢化の進行が見込まれ、年々要介護者が増加する状況にあり、介護は誰もが直面しうる問題となります。介護による離職者は全国で年間約10万人に上る一方、事業所において、介護の問題を抱えている従業員を把握している、また、仕事と介護の両立支援に関する職場環境の整備に取り組んでいる事業所は全国で5割程度となっており、男女がともに子育て・介護をしながら働き続けることができる環境整備が必要です。

## <主な取組>

### (1) 仕事と生活を両立できる職場環境づくり

- 企業へのワーク・ライフ・バランスに向けた普及啓発やワンストップ相談、相談員派遣などの取組を進めます。
- ワーク・ライフ・バランスを推進する企業等を拡大し、その取組を支援するため、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言制度」「ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定制度」「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰制度」を推進します。
- 企業や労働者に対して、育児・介護休業制度の普及啓発に努めるとともに、職場環境の整備や、出産・育児等による離職者を雇用した企業への支援、中小企業における育児休業制度及び育児・介護による短時間勤務制度の利用者の代替要員確保を支援します。
- 育児・介護等に関する各種サービスの相談・情報提供や、仕事と育児・介護の両立に役立つセミナー等を実施します。
- 勤労者福祉施設の運営等により、健康でこころ豊かな生活の増進を図り、福利厚生の実現に努めます。
- 男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現するため、フレックスタイム制度や在宅勤務等の多様な働き方を推進するとともに、超過勤務の縮減や休暇の取得促進を行います。

### (2) 企業等と協働した子育てしやすい環境づくり

- 子育てと仕事の両立等に取り組む事業所との間の「子育て応援協定」締結、また、男女共同参画社会の職場づくりに積極的に取り組む事業所との間の「男女共同参画社会づくり協定」の締結を推進します。
- 「子育て応援協定」「男女共同参画社会づくり協定」締結企業等を対象に、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを図る管理職の育成支援に向けた啓発セミナー等を実施することにより、父親の子育てを応援します。
- 経済団体や職域団体と協働し、子育てと仕事の両立に向けたセミナー開催や情報交換会等の取組を進めます。

## 重点目標3 互いに支え合う家庭と地域

### 推進項目6 地域ぐるみの家庭支援体制の充実

#### <推進方向>

誰もが自立した暮らしを送れるよう、男女がともに日常生活能力を高めるとともに、互いに支え合う家庭や地域づくりを支援します。

#### <現状・課題>

家族形態の多様化・小規模化やひとり親の増加等により、1世帯あたりの人員は2.4人に減少しており、全世帯の30.2%が単身世帯となっています(H22 国調査)。これにより、かつての親子三世代による家事や育児、介護等の分担が難しい状況にあります。

15歳以下の子どものいる世帯の三世代同居率は、香美町では62.4%、芦屋市では5.8%と地域によって差があります(H22 国調査)。ひとり暮らしの高齢者は増加しており、平成22年で約239千人、5年前から45千人増加し、高齢者人口のうち2割近くが高齢者のひとり暮らし世帯となっています。県の調査では、「安全・安心なまちづくりに必要なこと」として、「近隣住民との付き合いの緊密化」を挙げる回答が最も多くなっています。ひとり親を含む子育て世帯、単身者を含む高齢者のみの世帯等が孤立することなくいきいきと生活するためには、多世代が交じり合い、ともに支えあう地域を形成していくことが重要です。

子育てに関しては、保育サービスの充実とともに、利用しやすい運営体制が必要です。国では、子ども・子育て支援新制度が実施され、さらに、フランス等にあるような子育てに要する費用に係る税制措置の創設が検討されるなど、子育てのための支援基盤が整備されつつあります。県の調査では、「子育てのために充実してほしい支援策」として、「出産費用や医療費等の軽減・助成」に次いで「保育所の増設・充実」を望む回答が多くなっており(H26 県調査)、保育所や認定こども園の整備をはじめとした、子育て支援を充実する必要があります。

また、要介護者の割合は年々高まり、介護は誰もが直面しうる問題となっています。介護している者のうち約5割が60歳以上といった問題に加え、全国で年間10万人近くが介護を理由に離職し、その8割が女性であるなどの状況(H24 国調査)から、今後の高齢化の進展を踏まえ、地域において高齢者を支える体制の整備とともに、介護サービスの充実を図る必要があります。

## <主な取組>

### (1) 地域で家庭を支える体制づくり

- 多くの親子、家族が参加できる伝統行事等を住民主体で企画し、行事のいわれを学ぶとともに、家族一緒に行事を体験できる取組を支援します。
- 県内の地域団体・NPOや企業等、多様な団体から構成される「ひょうご家庭応援ネットワーク会議」を中心に、家族のきずなを深め、地域で家庭を支える「ひょうご家庭応援県民運動」を推進します。
- 地域女性団体ネットワーク会議が中心となって、市町ごとにネットワークを組織し、子育て家庭を応援する取組を推進します。
- 子育て中の親子が気軽に集い、仲間づくりを通して子育ての相談や情報交換の場として、「まちの子育てひろば」の充実に取り組みます。
- 県営住宅を活用した近居・隣居の促進により、三世代の支え合いによる子育てを推進します。
- 特に三世代同居率が低い都市部において、地域の高齢者が子育て家庭を支援する仕組みを構築し、高齢者の経験や知識を子育て支援に生かすことにより、子育て世代の育児の負担軽減を図るとともに、地域の結びつきを強化します。
- 地域団体・NPO等による子育て支援の活動を推進します。

### (2) 子育て支援の充実

- 子育てや虐待に関する不安や悩みへのきめ細かな対応を図るため、市町とともに身近な児童相談体制を強化します。
- 待機児童ゼロを目指し、保育所や認定こども園の整備を計画的に進めます。また、待機児童の多い3歳未満児の保育環境の充実を図ります。
- 病児・病後児保育のサービスについて、子どもが病気になっても安心して預けられる体制を整備します。
- 子育て(乳幼児期)に係る経済的負担の軽減を図ります。
- 小学校の余裕教室や児童館等を活用した放課後児童クラブの開設など、就労等により昼間保護者が家庭にいない児童に適切な遊びや生活の場を与え、健全な育成を図ります。

### (3) 高齢者支援の充実

- 支援が必要になった高齢者が住み慣れた環境で暮らせるよう、地域におけるサービス基盤の充実を図ります。
- 高齢者支援に関する総合的な相談や関係機関との連絡調整を行う地域総合支援センター(地域包括支援センター)の整備を促進するとともに、高齢者の在宅生活を支援する事業や、介護保険施設整備費補助を行います。
- 各市町の認知症相談センターの機能を強化するとともに、認知症の理解促進及び地域の人的資源のネットワーク構築に関する研修を実施するなど、認知症高齢者とその家族を支えるネットワークを構築します。
- 地域、企業、行政等が一体となって、認知症の人とその家族を支援する気運を醸成し、容態の変化に応じて切れ目なく支える地域づくりを推進します。

## 推進項目7 地域における男女共同参画の推進

### <推進方向>

県内各地域において男女がともに持てる能力を存分に発揮し活躍できる社会を実現するため、男女共同参画の視点による地域づくりを推進します。

### <現状・課題>

県では、「兵庫県地域創生戦略」に基づく新たな地域づくりを進めていくこととしています。同戦略においては、県民が将来への希望を持つことができる社会を実現し、県内の各地域で活力を生み出していくことを基本理念として掲げていますが、そのためには、男女が共に持てる能力を存分に発揮し、地域において活躍する男女共同参画社会を実現することが不可欠です。

男女ともに地域社会の一員として、職業上の責任と家庭的責任、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等の多様な地域活動への参加を両立させることにより、地域社会に強いきずなが生まれ、だれもが生涯を通じてさまざまな分野で活躍することが可能となります。地域ぐるみでの取組を進めることで、それぞれの家庭が抱える子育てや介護などの不安や悩みの軽減を図り、男女がともに豊かな人間関係の中で互いに支え合う地域づくりを応援していく必要があります。

しかし、地域活動に参加したいと考える人は多いものの、参加率は低くなっています。また、地域活動は女性によって支えられてきた一面がありますが、自治会長は20人に1人が女性、PTA会長は5人に1人と少なく(H26 県調査)、これらの役職は、主として職を退いた男性が担っているといった実態があります。男女いずれもがあらゆる活動に参画することができるよう意識啓発を図ることが必要です。

特に、地域活動に若い男女の参画を促すとともに、女性が指導的役割を果たすなど、男女共同参画の視点により地域活動を活性化することにより、地域が抱える、地域おこし、まちづくり、観光、環境分野等、幅広い問題について解決を図り、新たな発展を促すことが期待されます。

### <主な取組>

#### (1) 地域における学習と啓発

- 市町の男女共同参画センターとの連携により、男女共同参画に関わる講座やセミナー等の学習機会を提供します。
- 学習活動等のリーダーとなる人材の育成、若い世代や高齢者、男性を対象とした講座等を実施します。
- 県立男女共同参画センターで、地域における実践活動リーダーを養成します。

## (2) 地域における環境整備

- 広報紙、ホームページ等の広報媒体を活用し、男女共同参画の理解促進に向けた意識啓発を進めます。
- 地域で活躍する男女共同参画推進員の活動を支援します。
- 県における男女共同参画の現状や取組内容等について、情報提供を行います。

## (3) 地域活動の活性化

- 地域活動の場づくり、地域団体の活動助成等を通じ、地域活動を推進します。
- ひょうごボランティアプラザにおいて、市町や市町社会福祉協議会等とともに県民が気軽に県民ボランティア活動に参加できるよう取り組みます。
- 地域活動に女性が積極的に参画するよう普及啓発を図るとともに、指導者の養成講座等を開催します。



## 推進項目 8 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

### <推進方向>

防災・減災の仕組みや組織づくりにおいて、女性自らが地域の担い手となって活躍できるよう、人材育成と男女共同参画の視点に立った対策を推進します。

### <現状・課題>

阪神・淡路大震災の発生から20年以上が経過しました。私たちは、震災の経験を通じ、家族のきずなを見つめ直し、人と人の助け合いの大切さと、人々の自発的かつ自律的な活動が、社会を支え発展させていく原動力となることを学びました。この間に発生した東日本大震災をはじめ、近年、集中豪雨による洪水や土砂災害、竜巻、火山活動による災害等、多くの自然災害が発生しています。政府で災害への対策が重点施策化される中、防災・減災に対する期待は非常に大きくなっています。

阪神・淡路大震災時には、地域女性団体など、女性たちの生活者としての視点を生かした活動が、災害からの復旧・復興に大きな役割を果たしました。県では、これらの教訓を活かし、「母と子の防災・減災ハンドブック(H23)」「親子で学ぶ防災・減災体験プログラム集(H25)」「防災・減災絵本『約束のあした』(H26)」等の書籍の発行に加え、各種セミナーを開催するなど、「防災・災害復興の分野における男女共同参画の重要性」を強く意識した活動を展開してきました。

災害時における男女のニーズの違いからくる支援等の対策については、平常時において講じておく必要があります。県では、消防団員の女性割合が1.0%、防災会議における女性委員割合が11.1%といずれも全国平均に届かず(H26 国調査)、低い水準にとどまっており、防災現場における女性の積極的な参画と、意思決定の場での活躍を推進する必要があります。

女性は災害時に脆弱な立場になりかねず、避難所運営や被災者支援においては、特に男女共同参画の視点が必要です。女性の視点に立った防災のまちづくりや、防災・復興の担い手となる女性の育成等の防災・災害復興を推進していく必要があります。

### <主な取組>

#### (1) 防災・災害復興への取組の推進

- 平時から、地域、家庭、職場等で防災への積極的な取組を行うよう促すとともに、県民の防災意識の高揚を図ります。
- 地域防災計画をはじめとした防災に関する各種対応マニュアルに、男女共同参画の視点を取り入れます。
- 男女共同参画の視点を地区防災計画に反映するとともに、その地域の住民への周知を図ります。



## (2) 防災リーダーの育成

- 地域防災力の中核となる自主防災組織の取組を支援するとともに、女性も地域防災の担い手となるよう啓発活動を進めます。
- 女性の消防団への入団促進や、幼年消防クラブ、少年消防クラブ及び婦人防火クラブの育成強化を図ります。
- 男女ともに防災や危機管理に関する知識・技術を身につけ、地域や企業等における防災の担い手となる防災リーダーを養成します。
- 災害時には、避難所運営に男女がともに参画し、男女共同参画の視点に立った運営がなされるよう取り組みます。

## 重点目標 4 安心して生活できる環境の整備

### 推進項目 9 生涯にわたる男女の健康対策

#### < 推進方向 >

女性の妊娠・出産期における一貫した母子保健サービスの確立をはじめ、男女ともに、人生の各段階に応じた適切な健康の保持増進を推進します。

#### < 現状・課題 >

男女が互いに、身体的な相違やライフステージごとの心身の状況の変化について理解を深め、健康について気遣いながら思いやりをもって助け合うことは、男女共同参画社会の基礎を成すものです。

女性は、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など、生涯にわたって男性とは異なる健康上の問題に直面します。人生の各段階に応じ、健康の保持増進に適切に取り組むよう留意するとともに、男性も理解を深め、これを支援することが必要です。

働く女性の増加や家族の小規模化、地域における人と人の関わりの希薄化などから、妊娠・出産期の女性が孤立したり、サービスを十分に受けられないといったことが危ぶまれるため、地域において安心・安全な出産ができる体制を確保し、育児まで総合的に支援する仕組みが必要です。また、晩婚化・晩産化により、不妊に悩む男女が増加しており、不妊・不育の相談体制を整備するとともに、不妊治療による経済的負担の軽減を図ることが必要です。さらに、妊婦や乳幼児のたばこによる健康被害を防止する取組が求められています。

県では、女性特有の子宮がん・乳がん検診の受診率が、全国平均を下回る低い水準となっています（子宮がん検診受診率は 20.6%〈全国平均 31.1%〉、乳がん検診受診率は 24.2%〈全国平均 25.3%〉、いずれも H25 国調査）。女性の健康づくりを支援するため、がん検診の効果的な実施方法の検討を含め、受診率向上に向けた取組が必要です。

自殺による死亡者数は減少する傾向にはありますが、全体の7割を男性が占めており、その対策が大きな課題となっています。男性が圧倒的多数を占める過労死やうつ病を含め、働き方の問題が少なからず関わっていることが指摘されており、男女ともに長時間労働等の働き方を見直すとともに、相談体制を強化し、予防のための取組を充実するなど、誰もが心身ともに健康に暮らせるよう支援していくことが必要です。

## <主な取組>

### (1) 妊娠・出産期等における母子保健の支援

- 妊娠から出産、子育てまで切れ目のない相談・支援をワンストップで行える体制の整備、妊婦健診の受診促進など、出産や子育てについての不安を解消します。
- 思いがけない妊娠等、妊娠や出産について悩みを抱える妊婦等の相談に応じ、不安の軽減等を図るとともに、適切な支援につなぎます。
- 不妊・不育治療に係る相談のほか、経済的負担の軽減など、不妊・不育に悩む夫婦を支援します。
- 周産期医療体制の維持強化を図るとともに、産科医療機関と助産師等との連携を強化するなど、安心して妊娠・出産できる体制の整備を進めます。
- 産科医師の負担軽減及び助産師の活動の場の拡大を図るため、助産師を活用した院内助産所及び助産師外来の整備を支援します。
- 妊娠期から子育て期の様々なニーズに対応するため、地域支援体制の構築、県健康福祉事務所による市町支援を行います。
- 性に関する健康問題について、正しく理解し適切に行動をとれるよう、相談体制の整備と学校保健との連携により、発達段階に応じた適切な教育を行います。

### (2) 生涯にわたる心身の健康の保持増進への支援

- 男女が生涯にわたり、自ら健康づくりに取り組むことができるよう、「まちの保健室」を活用し、健康教育や相談体制の充実を図ります。
- うつ病の診断技術の向上と自殺予防知識・相談技術等の向上を図るため、医師や保健師等を対象とした研修を実施し、うつ病を中心とした精神疾患対策の充実を図ります。
- 性差に応じたがん検診や生活習慣病の予防対策を進め、特に子宮がん・乳がんや高齢女性にとって大きな健康問題である骨粗しょう症の検診受診率の向上に向けた取組を一層促進します。
- 生活習慣病予防対策の一環として、健診の有用性や各地域の健診時期等についての周知を図り、健診受診行動を促進します。
- 健康への関心が薄い働き盛り世代からの健康づくりの取組を推進するため、企業と連携して従業員やその家族の健診受診を促します。
- ストレスチェックの義務化を踏まえた企業等のメンタルヘルス対策を支援するとともに、こころの健康づくりに関する普及啓発や相談体制の充実を図ります。
- 男性の生活・自活能力を高め、健康的な食生活を実現するため、食育に関する情報提供を進めます。

### (3) 健康被害への対策の推進

- 喫煙や過度の飲酒は、特に妊婦等に悪影響を及ぼすことから禁煙支援や受動喫煙対策に取り組むとともに、健康被害に関する情報提供等を進めます。
- HIV／エイズ、性感染症は、特に女性にとって母子感染や不妊症の原因になるおそれがあることから、正しい知識や認識の普及啓発を図ります。
- 心の健康を保持するため、相談体制の充実を図るとともに、自殺予防に関する講座やパンフレットを活用した啓発を推進します。

## 推進項目 10 生活のセーフティネット

### <推進方向>

配偶者等からの暴力（DV）、各種のハラスメント、児童・高齢者虐待等、重大な人権侵害であるあらゆる暴力の根絶に向け、暴力の防止や被害者の保護等を推進するとともに、非正規雇用労働者やひとり親等、貧困等生活上の困難に陥りやすい家庭を社会で支えるセーフティネットを整備します。

### <現状・課題>

配偶者からの暴力（DV）は、被害者の生命や身体ばかりかその精神に危害を加える犯罪となる重大な人権侵害です。県におけるDV相談件数は、平成 18 年に1万件を超え今なお増加していますが、DVの被害者は多くの場合女性です。被害者の保護と自立支援のための取組が必要であり、県女性家庭センター（県配偶者暴力相談支援センター）や市町、県警察、関係機関等の連携により対策を推進するとともに、DVや性犯罪、ストーカー行為等の女性に対するあらゆる暴力を根絶するため、予防教育・啓発活動等により、暴力を容認しない社会意識を醸成していかなければなりません。また、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、各種ハラスメントの防止に向け、相談支援を行うとともに、企業等における取組の強化を推進していくことが必要です。

県における児童虐待に関する相談件数も増加傾向にあり、主な虐待者は実母が約 62%と最も多く、次いで実父が約 26%と虐待者の約9割が実父母となっています（H26 県調査）。児童虐待の問題に関する県民の認識は高まっていますが、子どもの権利を擁護し、安全と安心を守るため、こども家庭センターを中心とした、なお一層の取組が必要です。

高齢者についても、平成 18 年の高齢者虐待防止法の施行以降、高齢者虐待に関する相談・通報は年々増加する傾向にあります。高齢者虐待の被虐待者は4分の3が女性であるのに対し、虐待者の6割は男性です（H25 県調査）。また、被虐待高齢者のうち、7割以上が要介護認定を受けており、そのうち67%の人に認知症が認められています。家族の小規模化やひとり暮らし高齢者の増加等を踏まえ、介護を地域の問題と捉え、地域ぐるみで要介護者を支える体制を整備するとともに、介護サービスのさらなる充実が求められています。

経済情勢の厳しさや労働環境・家族形態の多様化を背景として、非正規雇用労働者やひとり親が増加しており、貧困等生活上の困難に陥ることが危ぶまれます。特に女性は男性に比べ非正規雇用の割合が高く、またひとり親として子どもを養育する割合も高い実態にあります。全国のひとり親世帯の年間平均収入をみると、母子世帯は 291 万円、父子世帯は 455 万円となっており、児童のいる家庭の平均収入 658 万円のそれぞれ4割、7割にとどまっています（H22 国調査）。ひとり親世帯の悩みも、「家計」の回答が父子世帯よりも母子世帯で比率が高く、こうした家庭を社会全体で支援するセーフティネットを整備する必要があります。

## <主な取組>

### (1) DV対策等の推進

- 県女性家庭センターをはじめとした、DVに関する相談体制を充実します。
- 一時保護所における支援の強化や一時保護委託施設の拡充など、一時保護の充実を図ります。
- ステップハウスや市町における公営住宅優先入居制度を促進するとともに、引き続き、県営住宅において優先入居制度を実施し、DV被害者の自立を支援します。
- 民間支援団体と連携した被害者支援等の充実を図るとともに、支援者に対する専門研修等を実施します。また、DV防止ネットワーク会議の機能を強化し、関係機関の連携による取組を進めます。
- DV防止に向けた市町基本計画の策定、市町配偶者暴力相談支援センターや市町の庁内DV対策連携会議等の設置を支援し、市町におけるDV対策を推進します。
- 男性に向けた男女間における暴力防止の啓発、相談を実施します。
- 県民への啓発を充実するとともに、若年層に対してDVについて考える機会を提供するため、中・高・大学等におけるDV防止に向けた教育・啓発を促進します。
- ストーカーに関する相談、被害者に自衛措置の教示等の援助を行うほか、被害防止の取組を実施します。
- ストーカー規制法を適用することができないつきまとい等の嫌がらせ行為や、盗撮行為の防止及び被害者等に対する援助を行います。

### (2) 各種ハラスメントの対策

- セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメント等の各種ハラスメントに関し相談対応します。
- 企業の各種ハラスメントの防止に向けた取組を推進します。

### (3) 児童・高齢者虐待防止対策等の推進

- こども家庭センターの専門性を強化し、児童虐待防止対策の強化を進めます。
- 児童虐待の防止に向け、市町の要保護児童対策地域協議会をはじめ、警察、医療機関、健康福祉事務所等、関係機関の連携体制を推進します。
- 地域総合支援センター(地域包括支援センター)を中心とした権利擁護事業の実施や、介護サービス従事者による虐待防止等の取組を総合的に推進するため、介護サービス従事者や高齢者総合相談担当者に対する研修を行います。
- 介護者等による高齢者虐待の防止や介護者の負担の軽減を図るため、県民総合相談センターにおいて相談を受け付け、高齢者虐待の早期発見、予防を図るとともに、民生委員等による早期発見・見守りネットワークの構築を図ります。

### (4) 貧困等支援を必要とする家庭へのセーフティネットの整備

- 支援を必要とする家庭等へのセーフティネットの整備を推進します。
- ひとり親家庭を支援するため、専門相談員による相談、医療費の助成や資金の貸付、家庭支援員の派遣などの生活支援、就業相談や就職講座等を実施します。
- ひとり親家庭の親の就業環境の向上につなげるため、親の職業能力開発や学び直しを支援します。

## 推進項目 11 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

### <推進方向>

高齢者や、障害者、外国人等のすべての人が安心して暮らし、元気に活動できる男女共同参画社会づくりを推進します。

### <現状・課題>

女性は男性より平均的に長寿であり、65 歳以上のひとり暮らし高齢者に占める女性割合は7割(H22 国調査)を占め、高齢者が直面する問題は、女性の方が大きな影響を受けます。ひとり暮らし女性高齢者の生活の厳しさがうかがえる一方、男性高齢者は、地域社会との結びつきが弱いことなどが指摘されています。男女いずれもが、健康で生きがいを持ち自立した生活を送れるよう、社会参加しやすい環境の整備や、生活実態や意識等の違いに配慮したきめ細かな支援が必要です。

障害者の社会参加が進みつつありますが、障害者が安心して生活できるよう、さらなる福祉サービスや生活環境の充実を図る必要があります。また、平成 28 年4月には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行され、障害の有無にかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共に生きる社会の実現を目指し、一層の取組が必要です。

また、県内には約 10 万人の外国人が暮らしていますが、就業や就学、住居等の問題や、言葉や文化・生活習慣の違いから、職場や学校、地域における孤立等の困難を抱えることがあり、多言語による情報提供や相談体制を整備する必要があります。近年観光等を目的とした訪日外国人が増加していることも踏まえ、外国人への理解を深める教育を推進する必要があります。

さらに、性同一性障害等を理由に困難な状況に置かれている人々について、人権侵害等が生じないよう教育や社会の理解を推進していくことや、高齢者や障害のある人、外国人であること、同和問題等に加えて、女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれていることがあることに留意し、男女共同参画の視点から必要な取組を進めます。

### <主な取組>

#### (1) 高齢者、障害者、外国人等が安心して生活できる環境の整備

- 「ユニバーサル社会づくり総合指針」の下、各範囲にわたる取組を実施します。
- シルバー人材センター事業の効果的・広域的展開を図り、元気な高齢者の生きがいづくり、社会参画を促進するとともに、営業・PR活動等を行い、業務分野の拡大を図ります。
- 地域、企業、行政等が一体となって、認知症の人とその家族を支援する気運を醸成し、容態の変化等に応じて切れ目なく支える地域づくりを推進します。
- 高齢者が積極的に社会参画できるようなさまざまな学習機会を充実します。また、高齢者がその豊か



な知識や経験、技能等を活用して、地域活動等に参加できるよう、意識啓発、仲間づくりの推進などを行います。

- 障害者と家族を一体的に支援するとともに、障害者が高齢になっても安心して快適に暮らせるしくみづくりを進めます。
- 障害者が、必要な支援を利用しながら持てる力を発揮し、自立した生活を実現していくため、地域の相談支援体制を強化します。
- 障害者に対し、職業能力開発訓練や職業相談の実施、就業情報の提供などの就業支援を行うとともに、就業しやすい職場環境をつくるため、企業の取組を促進します。
- 障害者が働くための訓練を受ける障害福祉サービス事業所等の運営の支援に努めます。
- 授産商品の販路拡大や高度化の指導やインターネットを活用した授産商品の販売拡大により、福祉的な支援を受けながら働き、社会参加を目指す福祉就労を支援します。
- 聴覚障害者や視覚障害者等に対する意思疎通支援を行うとともに、障害者のスポーツ、芸術・文化活動の支援を図るなど、障害者の社会参加を促進します。
- グループホームの開設や利用にあたっての費用負担の軽減を図るなど、障害者が地域生活へ円滑に移行できるよう支援します。
- 鉄道駅のバリアフリー化、ノンステップバス等の導入支援など、まちなか・公共交通機関のバリアフリー化を実施します。
- 県民の意識面での国際化を進めるフォーラムを開催するなど、外国人県民との共生をめざす取組を進めます。
- 外国人や外国人の親を持つ子どもが抱える雇用・就業、就学等に関する相談、情報提供を行います。
- 多文化共生に係る人材や情報を一元化し、研修や交流などの機能を有するセンターを運営します。

## (2) 複合的に困難な状況にある人々への支援

- 高齢者であること、障害があること、外国人であることに加え、女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれていることがあることに留意し、男女共同参画の視点から、多様性を踏まえた人権教育を推進します。
- 性同一性障害等、性別に起因する困難な状況に置かれた人々について、人権侵害等が生じないよう啓発活動を行うなど、社会における理解促進に努めます。

## 重点目標5 次世代への継承

### 推進項目12 若者の就労と出会いの支援

#### <推進方向>

若者が社会人・職業人として自立し、結婚・出産を含めた将来の生活に希望が持てるよう、就労環境の整備や若者同士の交流や仲間づくり、出会いの場づくりや正しい交際のあり方について啓発するなど、若者を社会全体で応援する環境を整備します。

#### <現状・課題>

男女共同参画社会を実現し、次代に継承していくためには、次代を担う若者が、自立して社会の一員としての責任を果たすとともに、個性と能力を発揮し、将来に希望を持てる社会を形成していかなければなりません。

新規高校卒業者・大学卒業者の就職率は、緩やかに回復傾向にあるものの、依然厳しい状況となっています。また、非正規労働者の割合が上昇しており、特に男女とも若者の非正規比率が高まっています。このような厳しい雇用環境の中で、若者が社会人・職業人として自立し、将来の生活に希望が持てるよう支援することが求められています。

県の25～34歳未婚率は近年上昇を続けており、男性が55.5%、女性が46.6%となっています(H22国調査)。生涯未婚率も上昇し未婚化が急速に進行しています。また、初婚年齢や第一子の出産年齢も上昇するなど、晩婚化・晩産化の傾向が高まっています。県民意識調査(H26)では、「独身でいる理由」として「いい相手が見つからない」が45.2%と最も高い一方、厚生労働省の「出生動向基本調査」によると、「いずれ結婚するつもり」と回答した人は、男性86.3%、女性89.4%となっており、条件が整えば結婚したいと考えている人も多く、本人の希望に応じ出会いや結婚を支援する環境づくりが大切です。一方、交際相手からの暴力(デートDV)の問題について考える機会を積極的に提供し、加害者や被害者とならないよう、正しい交際について理解を促す必要があります。

さらに、子どもや若者が気軽に立ち寄れる居場所や仲間づくりを推進することにより、人間関係や社会性を育むとともに、ひきこもりや不登校の問題を抱える若者や子ども、その家庭を支援するなど、子どもや若者を社会全体で応援する環境を整備することが求められています。



## <主な取組>

### (1) 就労と自立支援

- 「社会の担い手」として意識を高め、社会で必要な力を身につけられる社会貢献活動への青少年の参加を促進するため、その活動実績を公的に認定する「ひょうご青少年社会貢献活動認定制度」を推進します。
- 一人ひとりが主体的に職業選択を行えるよう望ましい職業観・勤労観を身につけることのできる教育を進め、職場体験やインターンシップなどの体験活動により、高い職業意識の育成を図ります。
- 就職前の職業体験等の実施や県内企業への就職を希望する若者と企業のマッチング、面接研修を行うなど、若者の就労促進に向けた支援を行います。
- 若者が起業や再チャレンジしやすい仕組みを創設します。
- 職業的自立に向け、個々の職業に必要な知識・技能・能力や態度を育てるため、組織的・系統的なキャリア教育を推進します。
- 地域社会の一員としての自覚と態度を育むため、主体的に地域に参画する活動や、社会人・職業人としての基礎的な資質・能力を育成するため、就業体験を実施します。
- 青少年の地域における多彩な体験活動を通じて、地域貢献の意識を高め、将来の地域づくりの核となる人材の育成に取り組みます。

### (2) 出会い、交流と仲間づくりの支援

- 若者が気軽に立ち寄り、人間関係や社会性を育むことができる居場所づくりを推進するため、「若者ゆうゆう広場」の活動を支援します。
- 子どもが自由な発想でのびのびと遊びながら、たくましく生きる力を育むため、「子どもの冒険ひろば」の活動を支援します。
- 若年層に対してデートDVについて考える機会を提供するため、大学生等を対象とした講座の開催や、デートDV防止啓発パンフレット等による啓発を推進します。
- 若者が結婚や子育てに希望を持ち、これらを含めた将来設計を描けるよう、ライフプラン教育を推進します。
- 社会全体で結婚を応援するための取組を行う「ひょうご出会いサポートセンター」を拠点として、「ひょうご出会いサポート東京センター」の運営、はばタン会員数の拡大、出会いイベント事業の推進等、事業の機能強化を図り、結婚を希望する男女の出会いを支援します。

### (3) ひきこもり等への支援

- スクールカウンセラーの拠点校配置や、専門的・多面的な支援を行う学校支援チームを派遣することにより、子どもたちのこころの相談支援体制を整備します。
- ひきこもり、不登校などの問題を抱える青少年及び家庭を支援するため、関係機関が連携した取組を推進します。
- ひきこもりの若者を直接訪問し、本人へのアプローチを行うことにより、就労支援を行います。

## 推進項目 13 多様な選択を可能にする教育・学習

### <推進方向>

次代を担う子どもたちが人権の尊重や男女共同参画への理解を深め、長期的展望に立って将来設計を行えるような教育を推進し、主体的に進路を選択する能力や態度を身につけるよう育成します。

### <現状・課題>

将来にわたって男女共同参画社会を維持していくためには、次代を担う世代が、幼少期から人権の尊重や男女共同参画についての理解を深め、思いやりと自立の意識を育みながら、将来を見通した自己形成ができるよう、適切な教育・学習の機会を充実する必要があります。

学校教育の現場では、人権の尊重や男女平等を含めた男女共同参画の教育・学習の内容を充実するとともに、指導を効果的なものとするため、教職員向けの研修等の取組を推進し、教職員が男女共同参画について理解を深める必要があります。なお、学校現場における指導的地位に占める女性割合は、小学校教頭以上では 15.2%、中学校教頭以上では 6.9%、高等学校教頭以上では 7.9%となっています。

子どもたちの将来を豊かなものにするため、多様な可能性から自らの進路を選択できるよう、児童生徒一人ひとりが自らの生き方を考え、主体的に進路を選択する能力や態度を身につけるように指導することが求められます。男女別の大学入学者のうち、理工学専攻者は、男性は 10.6%を占めますが、女性は 2.6%にとどまり(H26 県調査)、男女の専攻分野に偏りがみられます。女性研究者の割合も、諸外国に比べ低い水準にあります。今後、多様な視点や発想を取り入れることにより科学技術・学術活動を活性化し、一層の振興を果たすためには、これらの分野での女性の活躍が不可欠です。女性研究者や技術者の増加に向け、女子学生に対し理工系への関心・理解を深める取組が必要です。

### <主な取組>

#### (1) 男女共同参画の視点に立った教育の推進

- 男女の平等や人権の尊重について適切に指導し、子どもたちの個性や能力を生かす教育を進めます。
- 親や中高生を対象とした子育ての体験プログラムである「新ひょうご親学習プログラム」の普及啓発を進めます。
- 女性の教職員が学校運営についてのさまざまな職務を担当し、多様な経験を積むことができるよう能力開発の機会の充実に努めるとともに、小・中・高・特別支援学校の管理職への女性登用の促進に努めます。
- 児童生徒の発達段階に応じて、DV防止に向けた教育を推進します。

- 生涯学習情報コーナー等において、学習相談や各種の生涯学習に関する情報提供等を行います。
- 学校長をはじめとする教職員や教育委員会が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、教育委員会で男女共同参画に関する研修を実施します。
- 各学校において、男女共同参画のための職場研修を行い、教職員の意識啓発を図るとともに、セクシュアルハラスメント等に関する苦情・相談への体制整備に努めます。
- 児童生徒に基本的な生活習慣や規範意識、自尊感情などを養うため、兵庫版道徳教育副読本を活用した道徳教育を推進します。
- 子どもたちの発達段階に応じた体系的な兵庫型「体験教育」を推進するとともに、伝統文化活動を学習する機会の充実を図り、地域の人々等との関わりを通じたふるさと意識の醸成を図ります。
- 家庭・地域との連携の下、学校の教育活動全体を通じた道徳教育、一人ひとりの人権が尊重される環境づくりを推進します。
- 児童生徒の問題行動等の未然防止及び早期対応・早期解決、相談体制の充実を図り、子どもたちが安心して学べる環境の実現を目指します。

## (2) 多様な選択を可能にする進路指導の推進

- 児童生徒が主体的に進路を選択する能力や態度を身につけるよう、それぞれの発達段階に応じて適切に指導します。
- 女子学生・生徒の理工系分野への関心・理解を高めるため、女性研究者等のロールモデルの活躍事例や情報提供等を行います。

## 計画の推進

本計画に基づき、男女共同参画社会の形成に向けた各種施策を総合的かつ効果的に推進するため、推進体制を強化し、適切に進行管理するとともに、様々な機関等との連携を強化することにより、協働の取組を進めます。

### (1) 推進体制の強化

#### ア 推進体制の整備

- 本計画を着実に推進するため、知事を本部長、関係部長等を構成員とした「男女共同参画推進本部」を設置し、計画に基づく施策の推進及び進行管理を行います。
- 県立男女共同参画センターを男女共同参画推進の拠点施設として、人材育成、ネットワークづくり、相談、情報の収集・発信、調査研究、普及啓発等の取組を実施します。
- ひょうご女性の活躍推進会議を中心として「女性活躍推進法」に基づき、社会の気運醸成、職場等における意識改革や女性登用の促進に向けた取組を実施します。
- 県自らが男女共同参画のモデル職場となるよう、「男女共同参画兵庫県率先行動計画ーひょうごアクション8ー」及び「特定事業主行動計画」を策定し、各所属に「庁内男女共同参画推進員」を設置するなど、様々な取組を実施します。

#### イ 適切な進行管理とフォローアップ

- 男女共同参画社会づくり条例第22条に基づき、男女共同参画施策の実施状況に係る年次報告を作成し、公表します。
- 本計画に関することを含め、県における男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項について調査・審議する「男女共同参画審議会」を運営します。
- 県民から、県が実施する施策について男女共同参画の視点から申し出があった場合は、申出処理委員が迅速かつ適切に対応します。

### (2) 市町との連携強化

- 市町との連携により、男女共同参画計画の策定や男女共同参画センターの設置を通じ、地域における男女共同参画社会づくりを推進します。

### (3) 多様な関係機関との協働の推進

- 「ひょうご仕事と生活センター」や、国、地域団体・NPO、企業・職域団体等、様々な機関と連携の強化を図るとともに、それぞれの活動を支援し、協働の取組を進めます。

### 第3部 ひょうご男女いきいきプラン2020の数値目標

計画を着実に推進するため、26の数値目標を定めています。

項 目		直近数値	目標数値
1 すべての女性の活躍	①県における女性管理職の比率 ※	7.1%(H27)	15.0%
	②民間等における女性管理職の比率 （「就業構造基本調査」による）	15.3%(H24)	25.0%
	③女性の就業率	44.2%(H22)	46.5%
	④中小企業(従業員101～300人)における「事業主行動計画」の策定数	—	対象事業所の1/2
	⑤女性就業相談室の支援による就職者数(累計)	273人(H26)	1,300人
	⑥女性がいない農業委員会数	15市町(H26)	0市町
	⑦農村女性の起業件数(累計)	306件(H26)	310件
2 仕事と生活の両立支援	⑧子育て中の男性で家事・育児参加時間が2時間/日以上者の割合	22.3%(H26)	22.3%以上
	⑨仕事と生活の調和推進企業認定数(累計)	29社(H26)	150社
	⑩週労働時間60時間以上の雇用者の割合	9.5%(H24)	6.5%
3 互いに支え合う家庭と地域	⑪住んでいる地域は、子育てがしやすいと思う人の割合	55.3%(H26)	67.0%
	⑫待機児童数	942人(H27)	0人
	⑬在宅介護サービス確保量、及び特別養護老人ホームの整備数	—	3,000人分、5,000床
	⑭「地域活動」の場で「男女平等になっている」と考える人の割合	8.0%(H26)	33.0%
	⑮「ひょうご防災リーダー講座」修了者のうち女性修了者数(累計)	317人(H26)	490人
4 安心して生活できる環境の整備	⑯子宮頸がん検診受診率	39.3%(H25)	50.0%
	⑰乳がん検診受診率	38.0%(H25)	50.0%
	⑱特定不妊治療費助成件数	3,120件(H26)	3,156件
	⑲配偶者暴力相談支援センターを設置する市町	12市町(H26)	20市町
	⑳住んでいる地域は、障害のある人にも暮らしやすいと思う人の割合	39.5% (H24過去最高値)	40%を上回る
	㉑住んでいる市町は、外国人にも住みやすくなっていると思う人の割合	18.5% (H25過去最高値)	20%を上回る
	㉒若者が希望を持てる社会だと思う人の割合	13.3%(H27)	14.0%
5 次世代への継承	㉓若者(25～39歳)の有業率	76.6%(H24)	80.0%
	㉔出会い支援事業による成婚数	171組(H26)	毎年200組
	㉕女性大学入学者の理工学分野専攻割合	2.6%(H26)	前年度以上
	㉖不登校児童生徒の割合(小・中・高)	1.08%(H25)	全国平均以下

※「県における女性管理職の比率」は、知事部局等(企業庁、県立大学事務局、議会、監査、人委含む)における女性管理職(行政職8級相当職以上の職位)比率を示す

# 参 考 資 料

## 1 男女共同参画社会づくりの状況

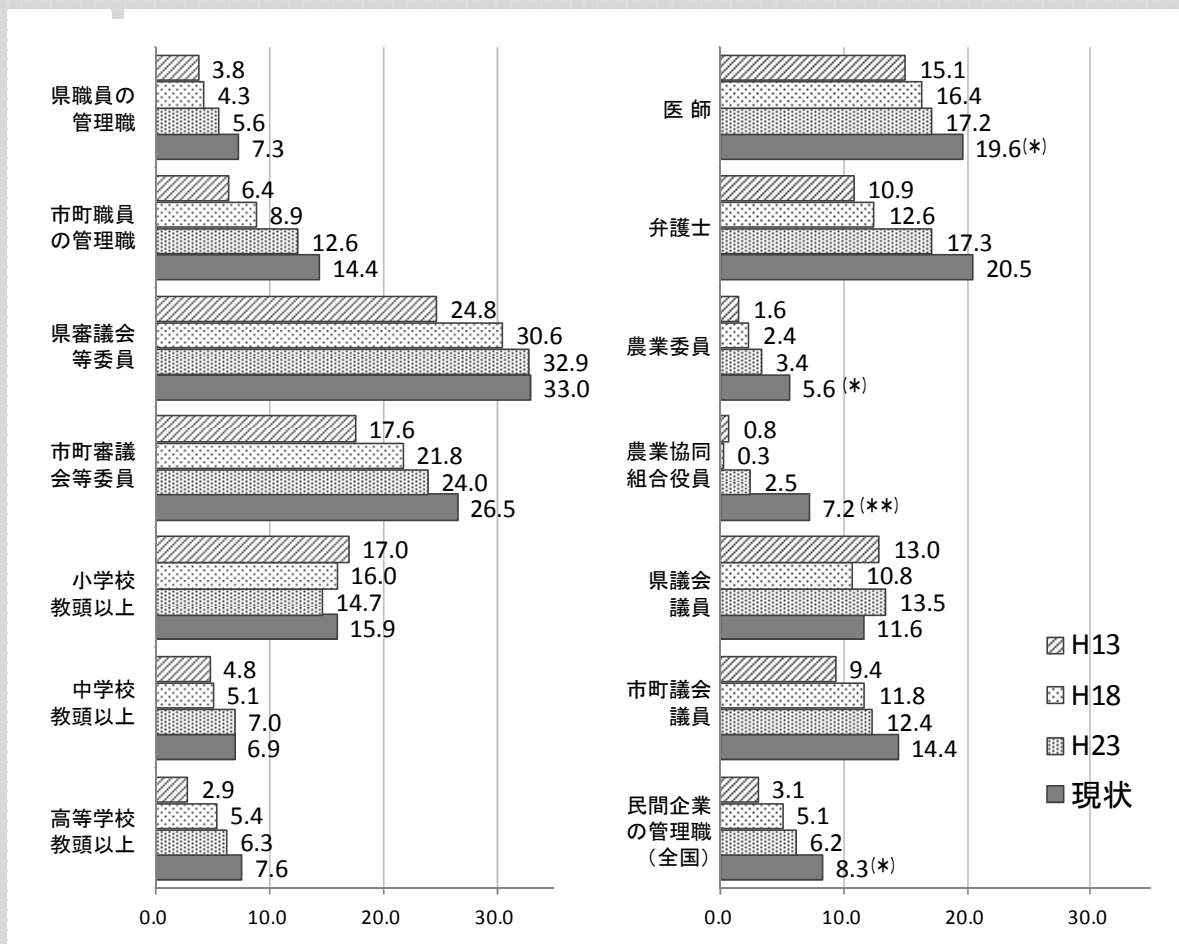
### (1) すべての女性の活躍

#### あらゆる分野への女性の参画拡大

各分野の指導的地位に占める女性割合は上昇しているが、全体として低い

指導的地位に占める女性割合をみると、条例及び県計画策定以降、あらゆる分野で着実に上昇しているものの、全体として低い水準にとどまっています。

■各分野における指導的地位に占める女性割合（兵庫県）



備考：兵庫県企画県民部調べ（現状：平成27年現在 \*は26年 \*\*は25年）

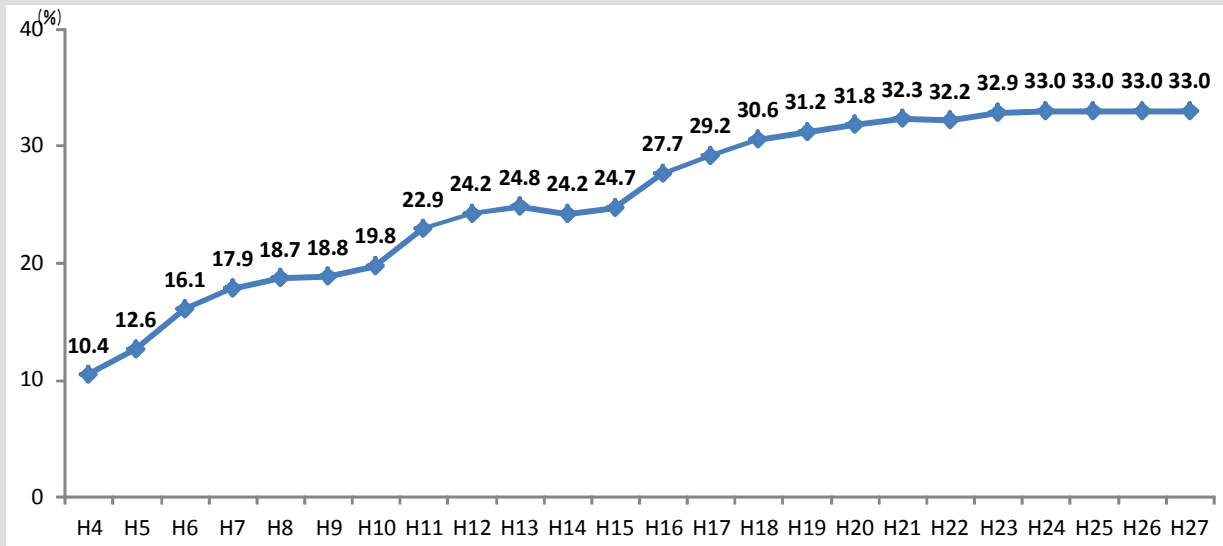
「県職員の管理職」は知事部局等（企業庁、県立大学事務局、議会、監査、人委含む）、教委（教員除く）、警察、病院（医師除く）における女性管理職比率を指す（内閣府調査ベース、36ページ下段のデータも同様）

「民間企業の管理職」は全国データ（民間企業の管理職＝部長級＋課長級）

## 県の審議会等における女性委員割合は 33.0%

県の審議会等における女性委員の割合は 33.0%で、前年（33%、全国平均 35.3%、全国 36 位）と、ここ数年、ほぼ横ばいの状況が続いています。

■ 県の審議会等における女性委員割合（兵庫県）



備考：兵庫県企画県民部調べ（各年 3 月 31 日現在）

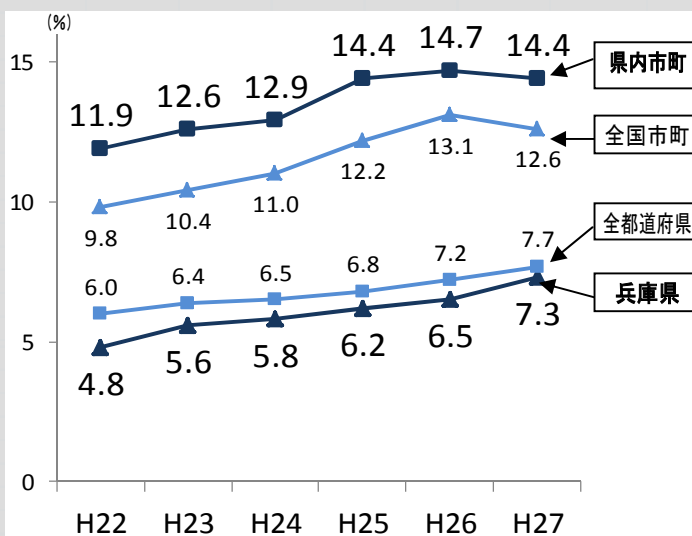
## 女性管理職の割合は、県職員 7.3%、市町職員 14.4%

県職員の管理職に占める女性割合は、7.3%で、前年（6.5%、全国平均 7.2%、全国 24 位）より、0.8 ポイント上昇しています。

市町においては、14.4%で前年（14.7%、全国平均 13.1%、14 位）より 0.3 ポイント下がっています。

（\*管理職：本庁課長相当職以上）

■ 県・市町職員の管理職に占める女性割合（兵庫県）



備考：兵庫県企画県民部調べ（各年 4 月現在）

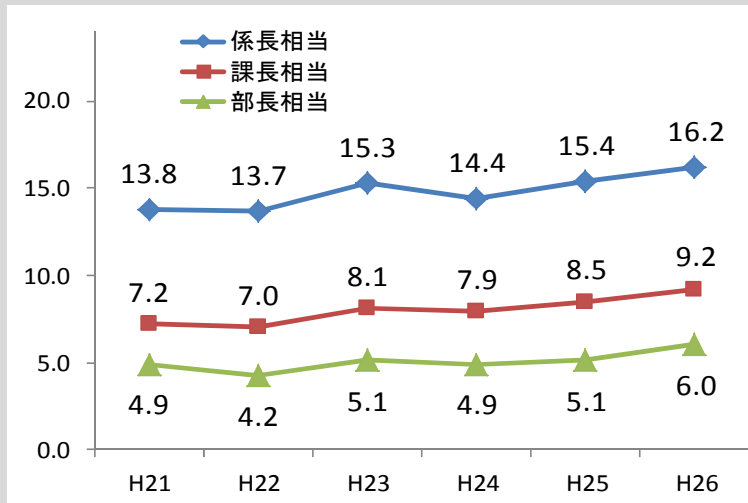


民間企業の女性管理職の割合は少しずつ上昇しているが、役職が上がるにつれて低くなっている

民間の女性管理職を役職別にみると、係長相当職の割合が16.2%で最も多く課長相当職は9.2%、部長相当職は6.0%となっています。

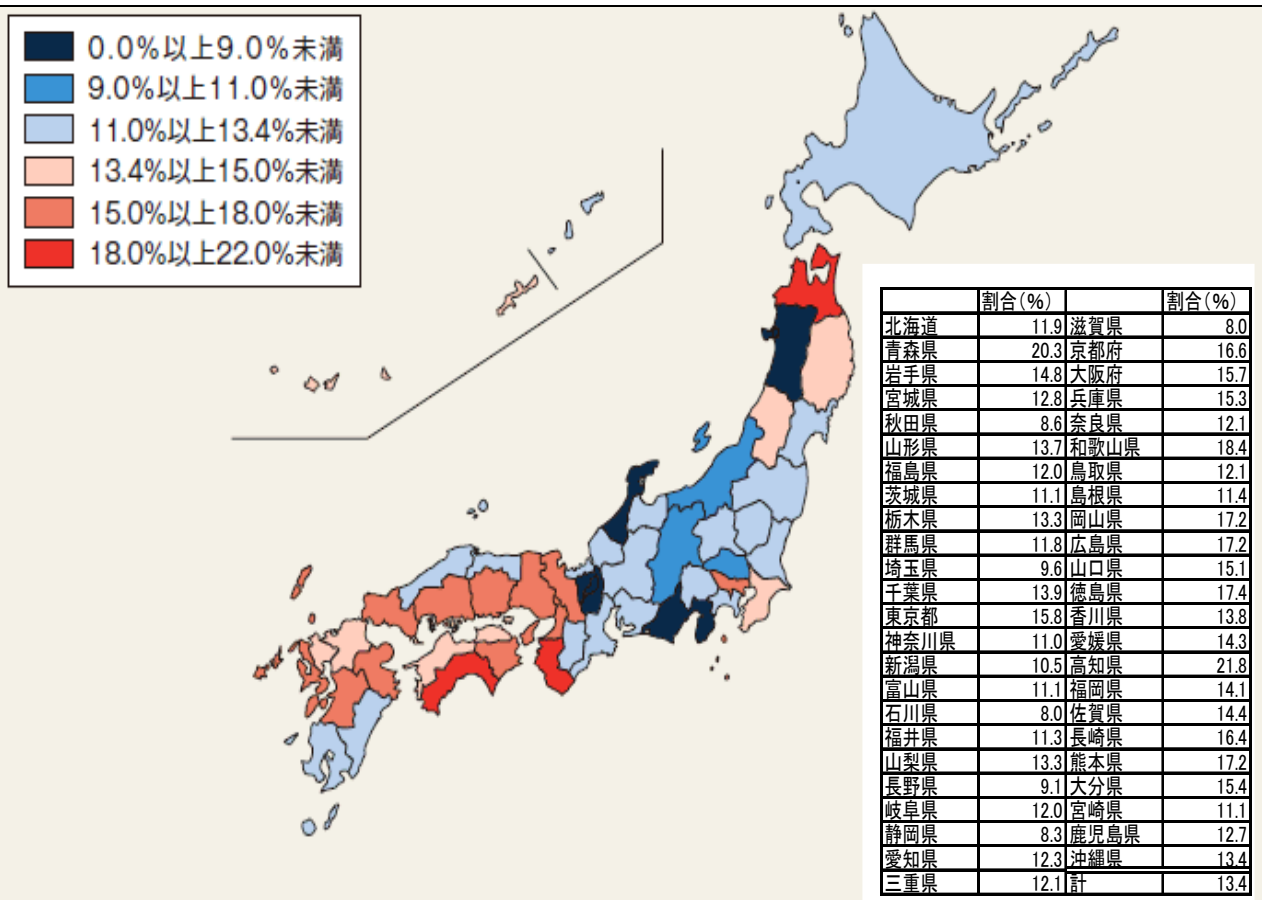
いずれも上昇傾向にあります。役職が上がるにつれて女性の割合は低くなっています。

■民間企業の役職別管理職に占める女性割合（全国）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

<参考> 管理的従業者に占める女性割合（都道府県別、平成24年）



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。  
 2. 「管理的職業従事者とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。公務員も含まれる。  
 3. データ表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

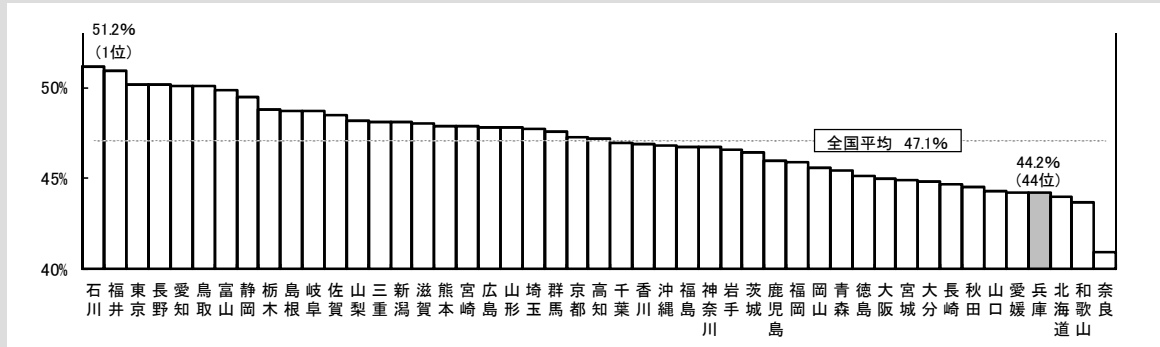


## 女性の能力発揮の促進と環境整備

### 女性の就業率は44.2%で、全国44位

平成22年における本県の女性就業率は44.2%（全国平均47.1%、全国44位）で、5年前（42.9%）より1.3ポイント上昇しています（H17:全国45位 → H22:全国44位）。

#### ■都道府県別の女性就業率

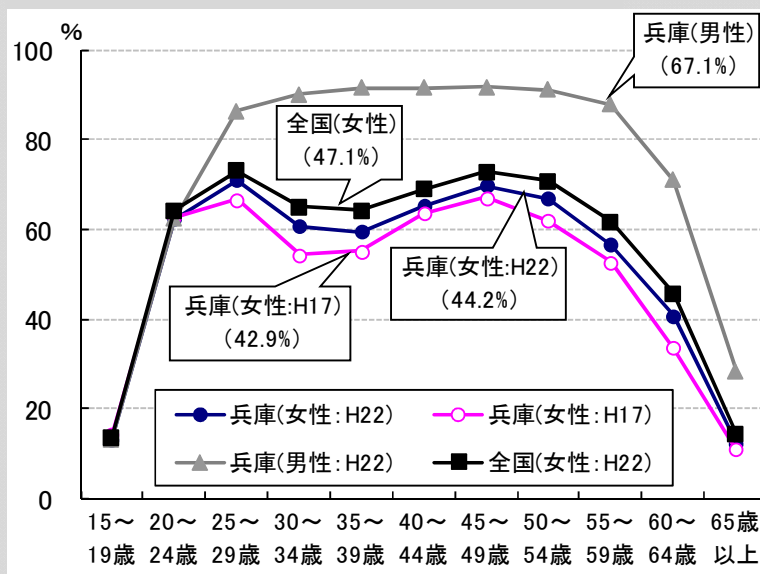


資料：平成22年国勢調査

### 女性就業率は「M字カーブ」の状況を示しているが、緩やかになっている

平成22年の兵庫県における女性就業率のうち、特に30～34歳層は60.7%と5年前（54.4%）よりも6.3ポイントも上昇しています。結婚や出産、子育て期に就業を中断することにより、30歳代を底とする「M字カーブ」を描く傾向は続いているものの、以前に比べてカーブの形状は緩やかになっています。

#### ■年齢階級別の女性就業率（全国・兵庫県）



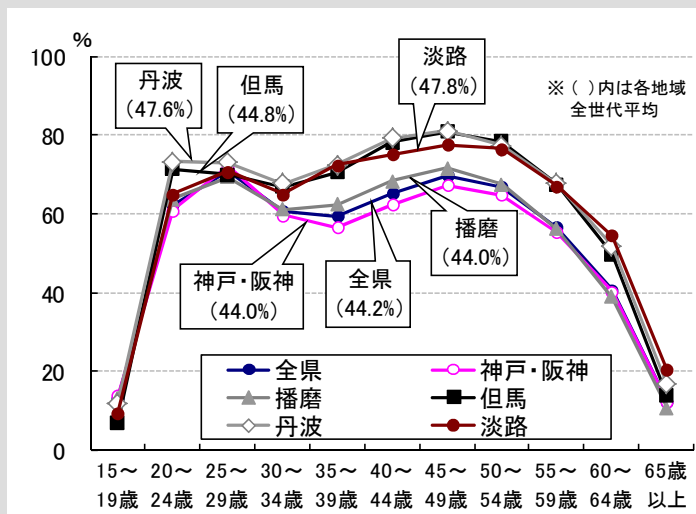
資料：国勢調査

女性就業率は丹波・淡路地域が高く、神戸・阪神、播磨地域が低い

県内の女性就業率は、地域によって隔たりがあり、丹波・淡路地域は高く、神戸・阪神、播磨地域は低くなっています。

30～50歳代では、神戸・阪神地域が最も低い状況となっています。

■地域別の女性就業率（兵庫県）

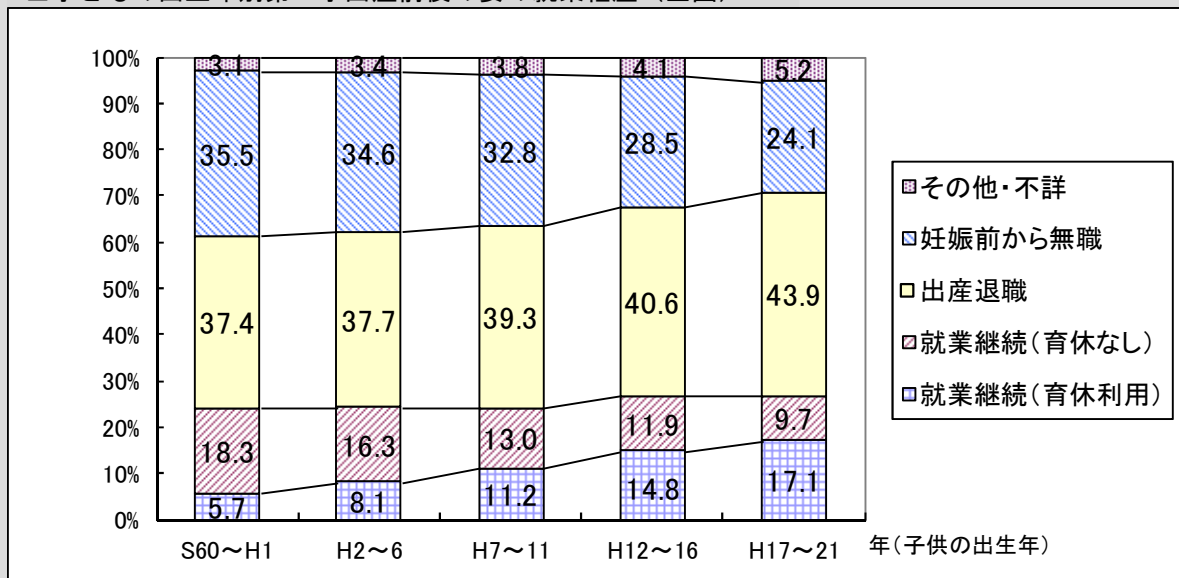


資料：平成22年国勢調査

第1子出産前後に継続就業している女性の割合は38%にとどまる

育児休業を取得している女性の割合は増加しているものの、出産前に仕事をしてきた女性の62%が出産を機に退職しており、出産前後も継続就労している女性の割合は、ほとんど変化が見られない状況です。

■子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴（全国）



備考：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成

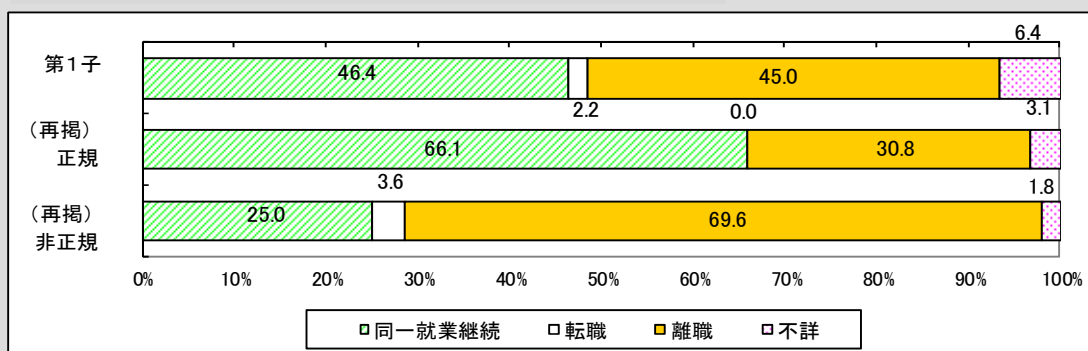
[1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計]

就業継続（育休利用） — 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業  
 就業継続（育休なし） — 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業  
 出産退職 — 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職  
 妊娠前から無職 — 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

## 第1子出産のときに45.0%の妻が離職している

厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」によると、第1子出産のときに45.0%の妻が離職していますが、5年前(52.9%)よりも7.9ポイント減少しています。就業形態でみると、正規の場合30.8%、非正規の場合69.6%が離職しています。

■就業形態別にみた妻の就業継続の有無(全国)



資料：厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(平成26年)

## 15歳以上の女性無業者のうち、就業を希望する割合は23.3%

15歳以上の女性有業者の割合は全国平均を下回っていますが、女性無業者の就業希望割合は全国平均を上回っています。

■女性無業者の就業希望割合(兵庫県)

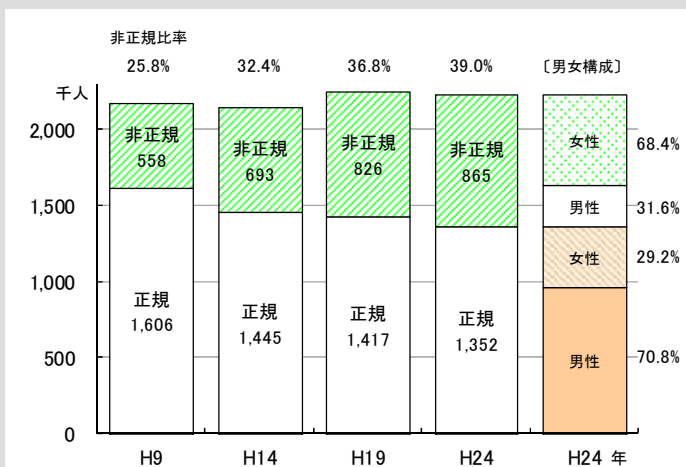
	有業者/総数 (%)	就業希望者/無業者 (%)			非就業希望者/無業者 (%)
		15歳以上	30~49歳	50歳以上	15歳以上
全国	48.2	22.9	59.5	11.5	76.5
兵庫県	43.8	23.3	58.1	11.1	76.1

資料：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成24年)

## 非正規労働者の7割は女性

非正規労働者の割合は一貫して上昇傾向にあり、そのうち女性が68.4%（全国68.3%）を占めています。一方、正規労働者については、女性の占める割合は29.2%（全国31.1%）にとどまっています。

■正規労働者と非正規労働者の推移（兵庫県）

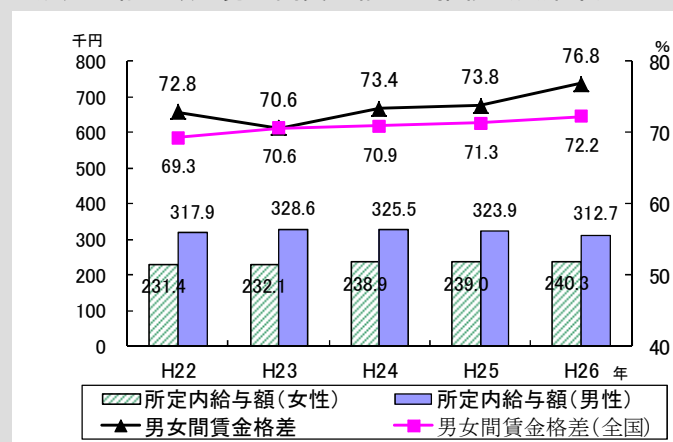


資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

## 女性の所定内給与額は5年連続で増加し、男女間賃金格差は縮小

所定内給与額について、女性は増加傾向が続いており、男性は減少傾向にあります。平成26年における所定内給与額の男女間格差は、男性100に対し女性は76.8（全国72.2%）と縮小しており、過去5年間でみると最も縮まっています。

■所定内給与額と男女間賃金格差の推移（兵庫県）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

所定内給与額とは、その年の6月分として支給された現金給与額のうち、時間外勤務手当等を差し引いた額で、所得税や社会保険料等の控除前の額

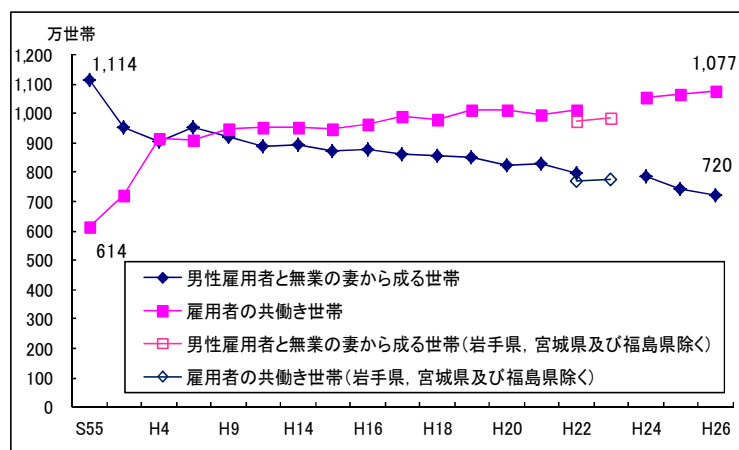
## 雇用者世帯における共働き世帯は、増加傾向にある

夫婦ともに雇用者（非農林業雇用者）である共働き世帯は増加傾向にあり、平成9年以降は男性雇用者と無業の妻（非労働力人口及び完全失業者）からなる世帯を上回っています。

資料：内閣府「平成27年度男女共同参画白書」  
備考：1 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）。ただし、昭和55年から57年は各年3月、14年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。

- 2 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
- 3 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
- 4 平成22年及び23年の数値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

■雇用者世帯における共働き等世帯数の推移（全国）



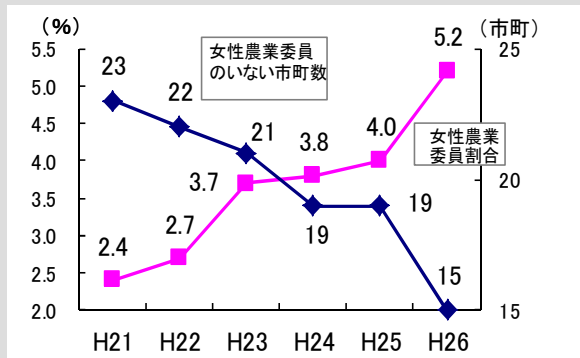
## 農林水産業や商工業等自営業における女性の参画拡大

### 農業従事者に占める女性割合が減少するなか、女性農業委員割合は上昇傾向

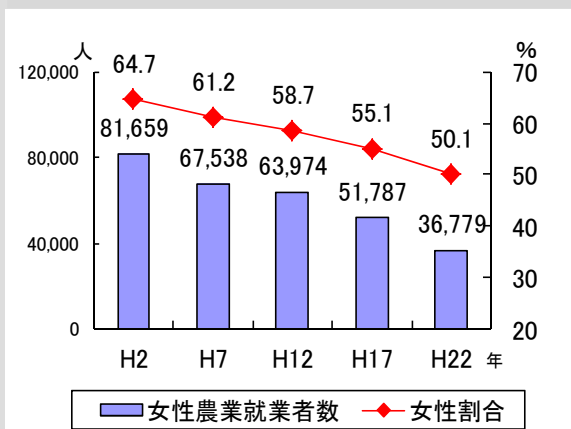
農業従事者に占める女性割合が減少するなか、県内の農業委員に占める女性の割合は、年々上昇しており平成27年3月現在では、5.2%（967人中50人）となっています。

また、農業協同組合の正組合員に占める女性割合は24.9%（全国平均20.4%）、女性役員は7.2%（全国平均6.1%）と、ともに全国平均を上回っています。

■県内の女性農業委員の状況（兵庫県）



■農業就業人口に占める女性割合（兵庫県）



	農業協同組合 (うち女性)	女性割合	女性割合 (全国)
正組合員数	211,094 (52,484)人	24.9%	20.4%
役員数	391 (28)人	7.2%	6.1%

資料：農林水産省「平成25事業年度総合農協統計表」

資料：農林水産省「農林業センサス」

## (2) 仕事と生活の両立支援

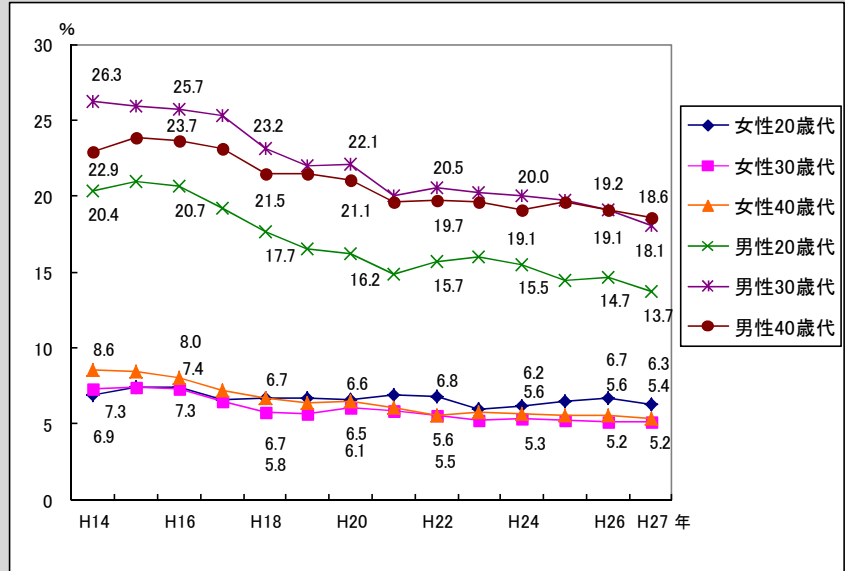
### 男性の働き方の見直しと家庭・地域活動への参画促進

#### 30～40歳代の男性就業者の2割近くは週60時間以上働いている

週60時間以上働く30歳代、40歳代の男性の割合は減少傾向にあります。2割近くを占め、多くの人が長時間労働しています。

備考：総務省「労働力調査」より作成。フルタイム労働者とは週間就業時間が35時間以上の就業者（全産業、休業者を除く。）

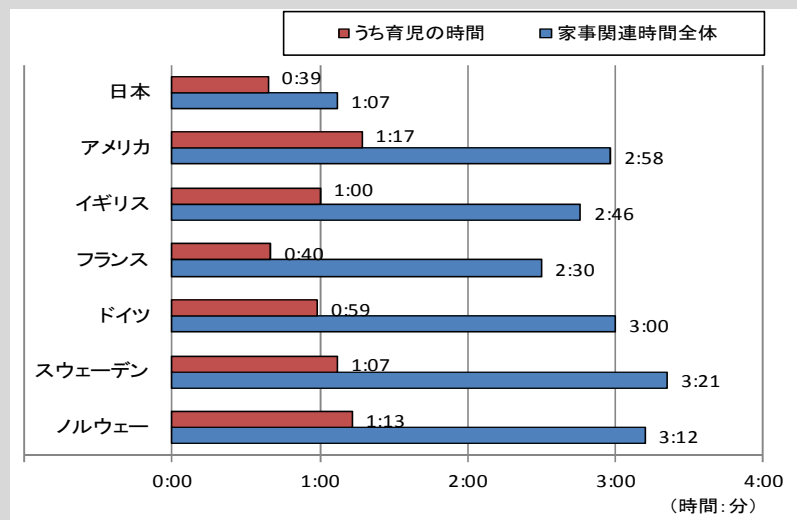
■フルタイム労働者に占める週60時間以上働く者の割合（全国）



#### 夫の家事・育児時間は1日あたり（週全体平均）1時間となっている

日本において、6歳未満児のいる夫の1日の家事関連時間（週全体平均）は1時間で、3時間を超えるスウェーデン、ノルウェー等と比べると大きな差があり国際的に低い水準となっています。

■6歳未満児のいる夫の家事・育児時間（1日あたり）（全国）



資料：内閣府「男女共同参画白書」（平成27年）

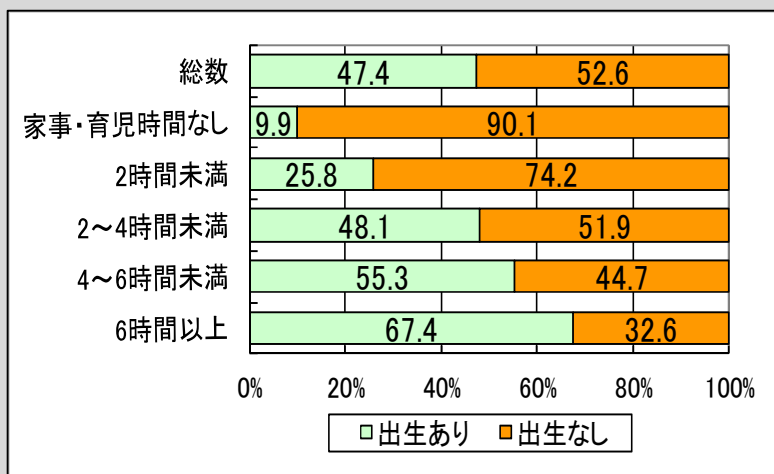
備考：1. Eurostat“ How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S“ America Time-Use Summary” (2013) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。

2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日あたりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）である。

## 夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高い

厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」によると、第1回調査（平成14年）からの10年間に、子どものいる夫婦では、夫の「家事・育児時間なし」で9.9%、「6時間以上」で67.4%に第2子以降が生まれており、家事・育児時間が長いほど子どもが生まれている割合が高くなる傾向がみられます。

■夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況（全国）



資料：厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」（平成24年）（第1回～第9回まで双方が回答した同居夫婦）

## 男性の育児休業取得率は、2.30%にとどまる

■育児休業取得率（全国）（単位：%）

年度	女性	男性
H22年度	83.7	1.38
H23年度	(87.8)	(2.63)
H24年度	83.6	1.89
H25年度	83.0	2.03
H26年度	86.6	2.30

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」  
備考：H23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

平成26年度の育児休業取得率は、女性は86.6%で、近年は8割を超える水準で推移しています（第1子出産前後も継続就業している女性のうち、育児休業を取得した女性の割合）。

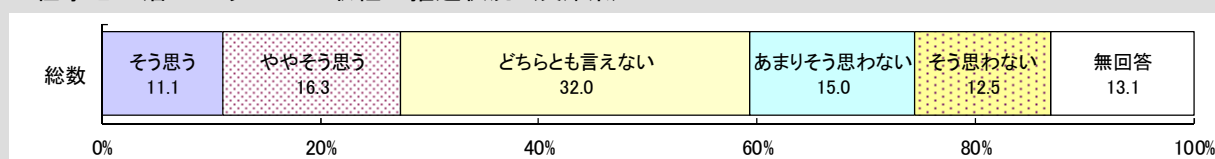
一方、男性の取得率は2.30%と、前年度から0.27ポイント上昇し近年は上昇傾向にありますが、男女間に大きな差があります。

## ワーク・ライフ・バランスの推進

### 仕事と生活のバランスの取組が推進されていると認識している事業所は4社に1社程度

仕事と生活のバランスの取組が推進されている（「そう思う」＋「ややそう思う」）と回答した事業所は27.4%になっています。

■仕事と生活のバランスの取組の推進状況（兵庫県）



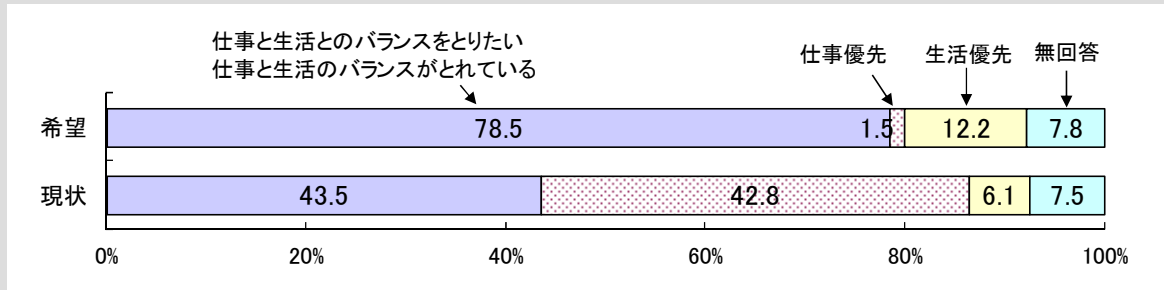
資料：（財）兵庫県勤労福祉協会「平成23年度事業所・勤労者の実態調査」



### 仕事と生活のバランスをとりたいと希望しても、そのうち6割程度しか実現していない

仕事と生活のバランスの希望と現状について、78.5%の勤労者が「仕事と生活のバランスをとりたい」と希望しているものの、現状では「仕事と生活のバランスがとれている」のは43.5%にとどまっており、「仕事優先」が42.8%となっています。

#### ■仕事と生活のバランスの希望と現状（兵庫県）



資料：(財)兵庫県勤労福祉協会「平成23年度事業所・勤労者の実態調査」

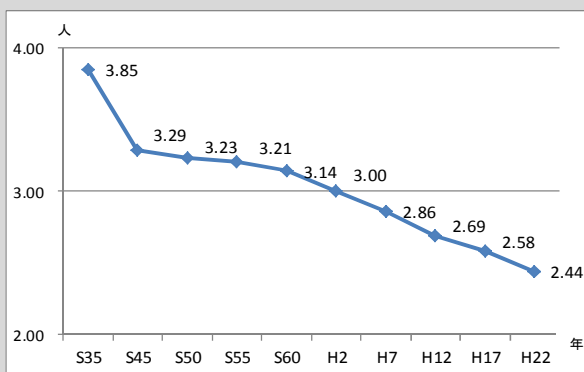
### (3) 互いに支え合う家庭と地域

#### 地域ぐるみの家庭支援体制の充実

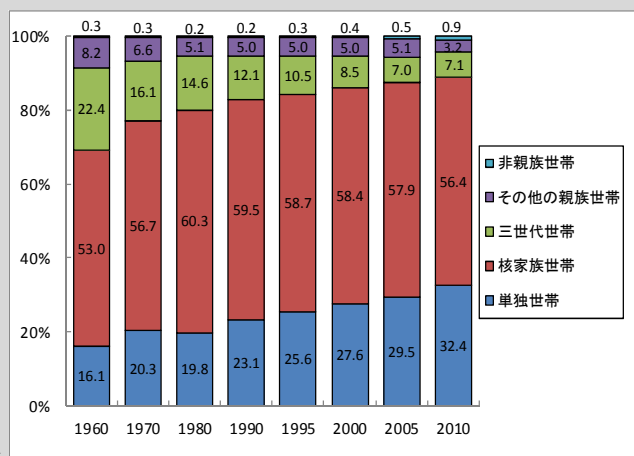
#### 核家族世帯、単独世帯が増加し、家族の小規模化が進んでいる

核家族世帯、単独世帯が増加する中で、三世帯世帯は減少しており、家族の小規模化が進んでいます。1世帯あたりの平均人員は減少傾向にあり、平成22年の兵庫県における世帯あたりの人員数は2.44人と、全国平均2.42人とほぼ同数となっています（全国第33位）。

#### ■1世帯あたりの人員数（兵庫県）



#### ■家族類型別世帯割合の推移（全国）



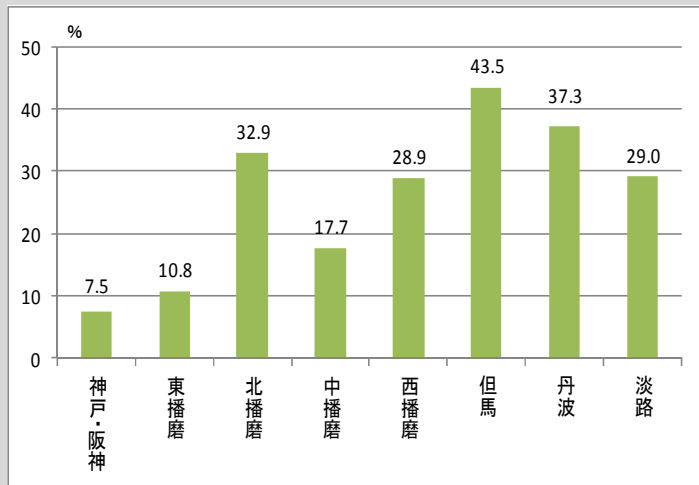
資料：平成22年国勢調査

備考：三世帯世帯数は、「夫婦、子どもと両親から成る世帯」「夫婦、子どもとひとり親から成る世帯」「夫婦、子ども、親と他の親族から成る世帯」の合計

### 三世同居率は但馬・丹波地域は高く、神戸・阪神地域は低い

平成 22 年の兵庫県における 15 歳未満の子どものいる世帯の三世同居率は 13.5%（全国平均 18.1%）で、全国 40 位と低い状況です。県内地域別にみると、但馬地域が 43.5%と最も高く、次いで丹波地域が 37.3%となっており、半面、神戸・阪神地域は 7.5%と最も低くなっています。

■ 15 歳未満の子どものいる世帯の三世同居率（兵庫県）

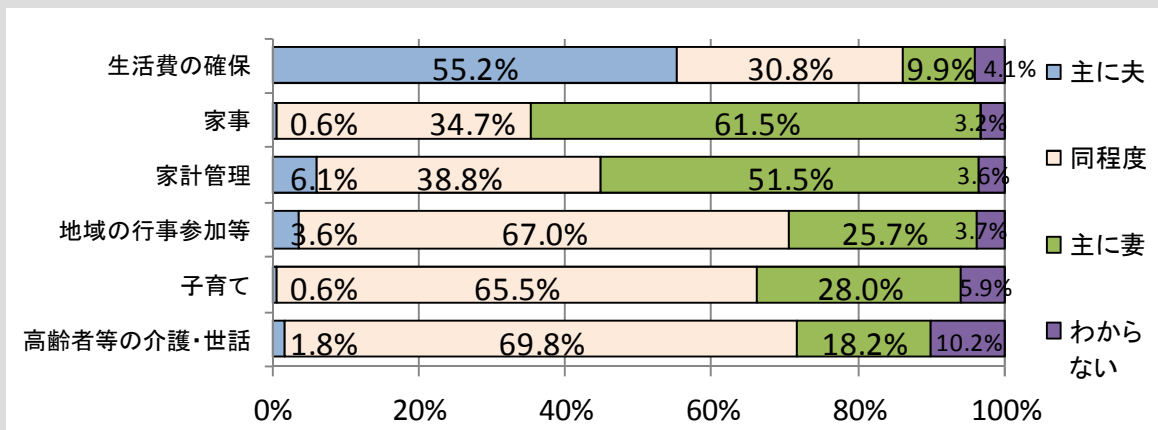


資料：平成 22 年国勢調査

「地域の行事参加等」「子育て」「高齢者等の介護・世話」に関しては、夫婦同程度に行うべきと考える人が多い

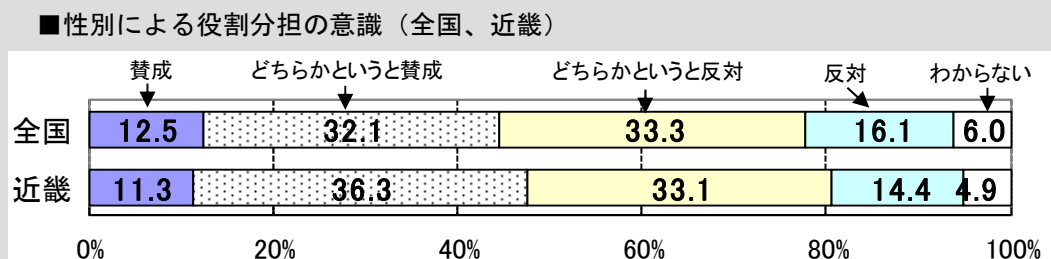
家庭での夫婦の役割分担のあり方について、「生活費の確保」は夫、「家事」「家計管理」は妻という考えを持つ人が多いが、「地域の行事参加等」、「子育て」や「高齢者等の介護・世話」では、夫婦同程度と考える人が約 2/3 を占めています。

■ 家庭での役割分担（兵庫県）



## 近畿地域は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に肯定的

「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、近畿地方では「賛成」とする人の割合は 11.3%と全国平均（12.5%）を下回っていますが、「どちらかという」と賛成を加えた割合は、47.6%と全国平均（44.6%）を上回っています。

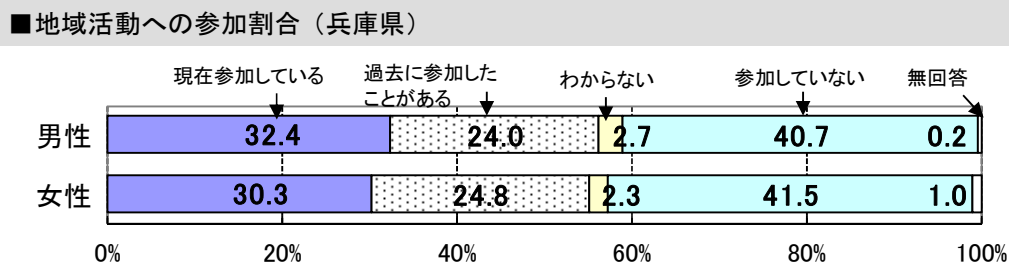


資料：内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成 26 年）

## 地域における男女共同参画の推進

### 地域活動をしている人の割合は、男女で大きな差は見られない

地域活動をしている人の割合は、過去に参加したことがある人も含めると、男性は 56.4%、女性は 55.1%となっています。



資料：兵庫県「県民意識調査」（平成 25 年）

### 自治会長は 20 人に 1 人、PTA 会長は 5 人に 1 人が女性

自治会長に占める女性割合は 6.0%（全国平均 4.7%、全国 11 位）、PTA 会長に占める女性割合は 20.4%（全国平均 11.2%）と、共に全国平均を上回っています。

#### ■地域活動リーダーの女性割合（兵庫県）

区分	女性割合	女性割合(全国)
自治会長 (H26)	6.0%	4.7%
PTA 会長 (H26) (小中学校単位)	20.4%	11.2%

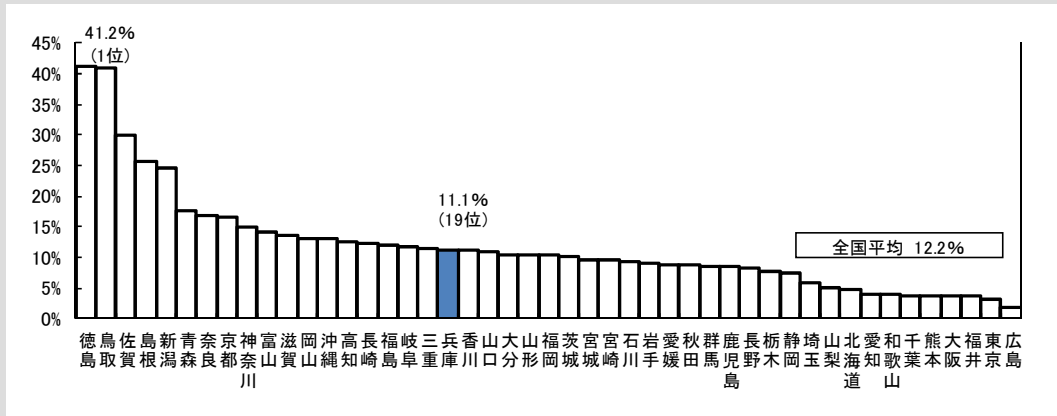
備考：兵庫県企画県民部調べ

## 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

### 防災会議の女性委員割合は 11.1%

本県における防災会議の女性委員割合は、11.1%ですが、全国平均の上昇に伴い、順位は下がっています。(全国平均：H25 10.7%→H26 12.2%、順位：H25 14位→H26 20位)

#### ■都道府県別の防災会議における女性委員割合

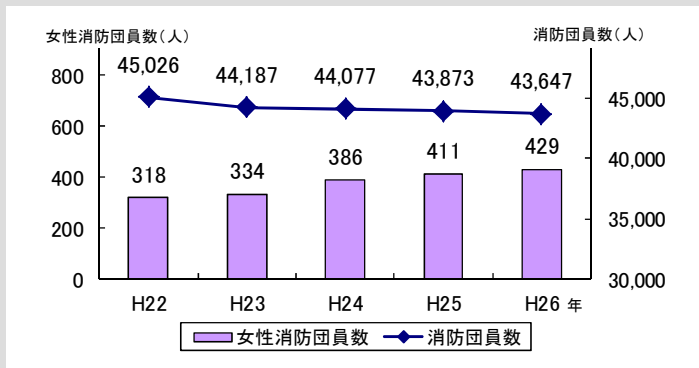


備考：内閣府調べ（平成 26 年）

### 消防団員数は年々減少しているが、女性の消防団員は年々増加している

平成 26 年の本県における消防団員全体（43,647 人）に占める女性割合は 1.0%（全国平均 2.5%、全国 44 位）と全国平均を下回っていますが、消防団員数全体が年々減少傾向にあるなか、女性消防団員数は増加傾向にあります。

#### ■消防団員数（兵庫県）



備考：総務省消防庁調べ

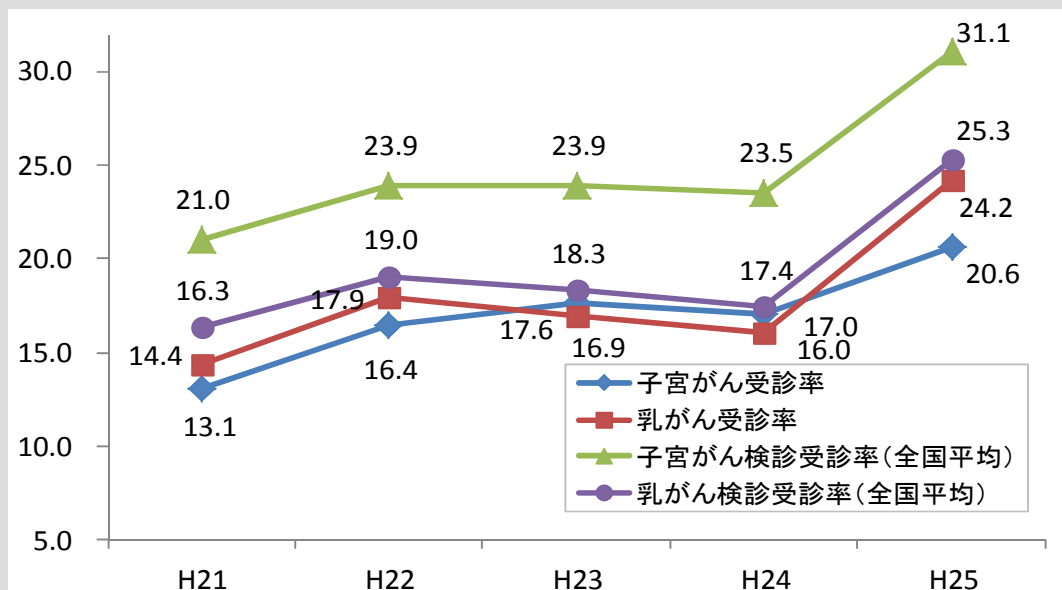
#### (4) 安心して生活できる環境の整備

##### 生涯にわたる男女の健康対策

検診受診率は、子宮がんは 20.6%、乳がんは 24.2%

平成 25 年度の子宮がん検診の受診は 20.6%（全国平均 31.1%、全国 47 位）と、前年（17.0%）を 3.6 ポイント上回ったものの、依然として全国最下位となっています。また、乳がん検診の受診率は、24.2%（全国平均 25.3%、全国 33 位）と、前年（16.0%）を 8.2 ポイント上回っています。

■子宮がん・乳がん検診受診率の年次推移（兵庫県）



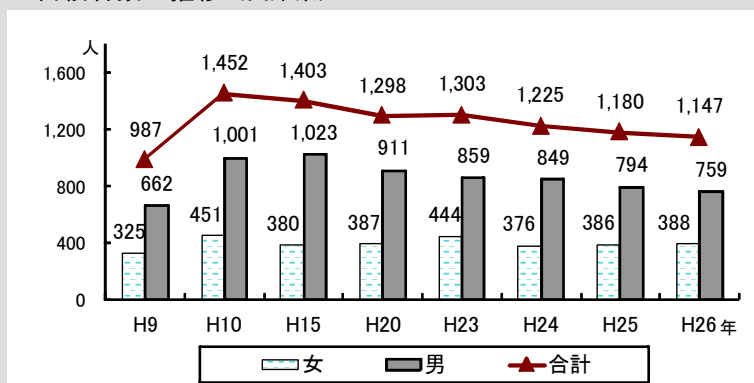
資料：厚生労働省「地域保健・健康増進事業報告」

自殺者数は減少傾向であるが、7割は男性

平成 26 年の本県における自殺者数は 1,147 人で、ここ数年減少傾向にあります。このうち男性は 759 人で 66.2%を占めています（全国 68.4%）。

一方、女性は 388 人（33.8%）で、前年と比べて、女性の割合が若干増加しています。（H25: 男性 67.3%、女性 32.7%）

■自殺者数の推移（兵庫県）



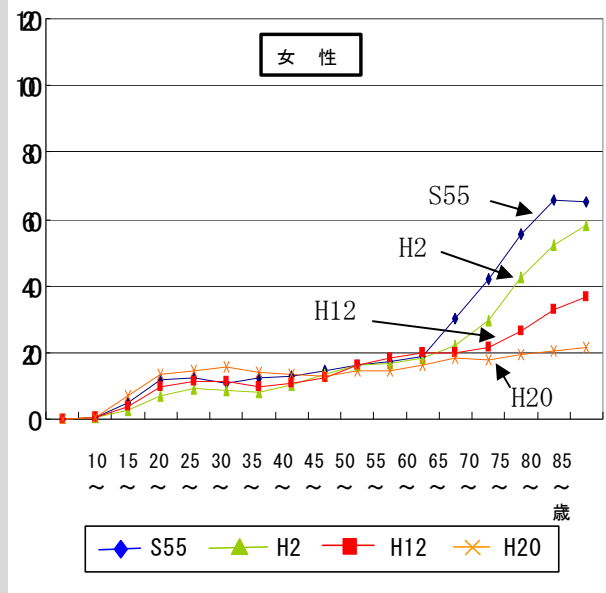
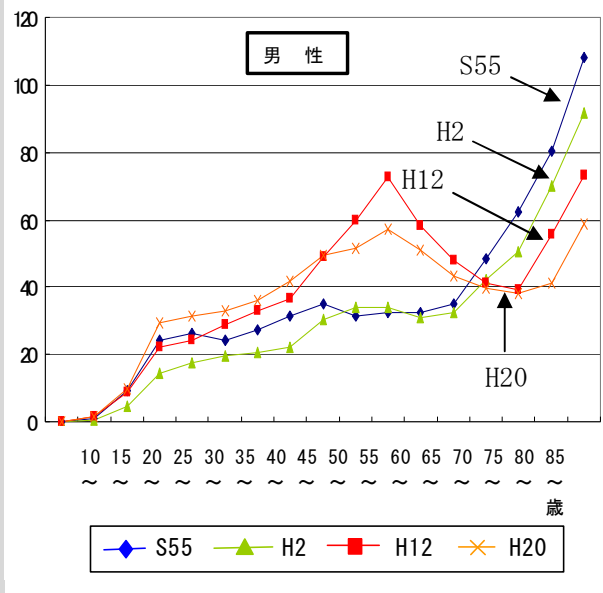
備考：警察庁資料より作成

男性の自殺者数は、45～60歳、80歳以上の2つの年齢層で特に高くなっている

平成21年の兵庫県における年齢階層別の自殺者について、年齢別にみると、男性は近年45歳～60歳までと、80歳以上の二つの年齢層で特に高くなっています。

■年齢階級別自殺死亡率の推移（全国）

（自殺死亡率：人口10万人あたり自殺者数）



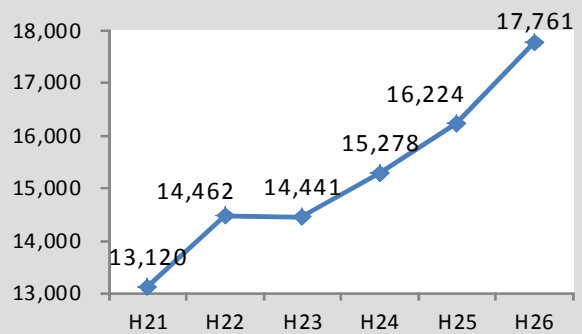
備考：厚生労働省資料より作成

生活のセーフティネット

DV相談件数は増加傾向にある

平成26年度に、県の配偶者暴力相談支援センター（県女性家庭センター）、県立男女共同参画センター、県警察本部及び市町等に寄せられたDV相談件数を合わせると17,761件で、前年（16,224件）より1,537件増えており、増加傾向にあります。

■配偶者等からの暴力(DV)相談件数（兵庫県）



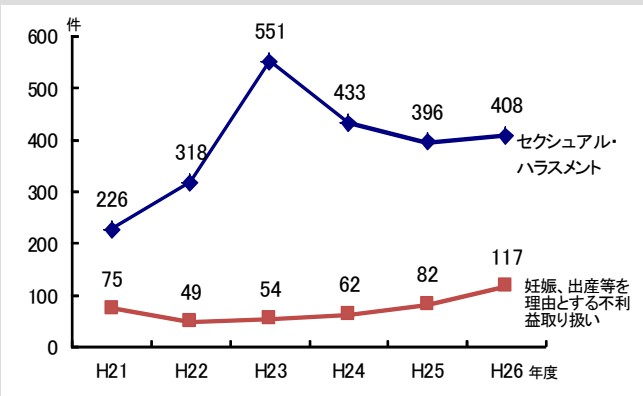
備考：兵庫県健康福祉部調べ

セクシュアルハラスメント相談件数は減少傾向、マタニティハラスメント相談件数は増加傾向

平成 26 年度に、兵庫労働局に寄せられたセクシュアルハラスメントに関する相談件数は 408 件で、23 年度をピークに減少し、横ばいとなっています。

一方で、職場における妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いに関する相談件数は 117 件となっており、ここ数年増加傾向にあります。

■職場における相談件数（兵庫県）

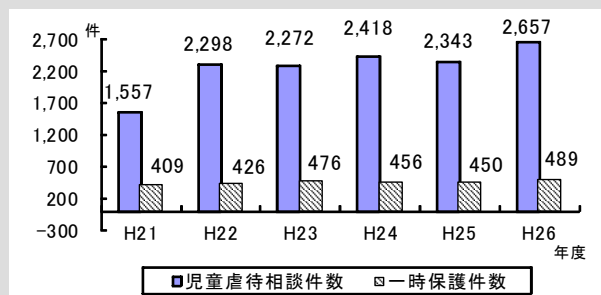


備考：兵庫労働局雇用均等室調べ

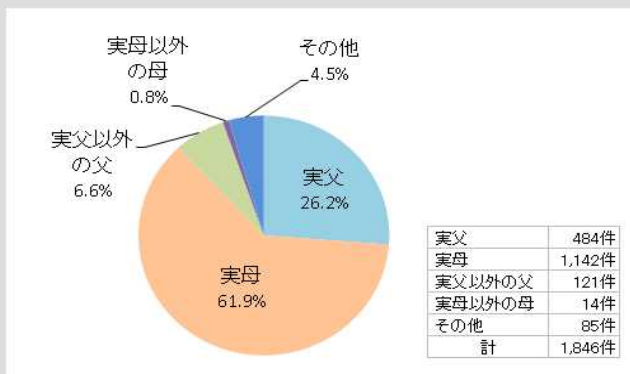
児童虐待相談件数は増加傾向にあり、主な虐待者は 7 割が実母、2 割が実父

県及び市町における児童虐待相談受付件数は年々増加傾向にあります。平成 26 年度のこども家庭センター（神戸市を除く）での主な虐待者は実母が 61.9%で最も多く、次いで実父が 26.2%となっており、虐待者の 9 割は実父母です。

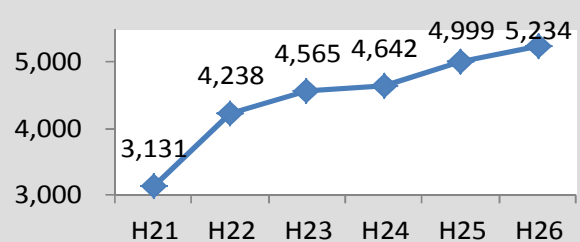
■こども家庭センターにおける児童虐待相談受付件数（兵庫県）



■児童への主な虐待者（兵庫県（神戸市を除く））



■県内市町における児童虐待相談受付件数（兵庫県）



備考：兵庫県健康福祉部調べ



## 高齢者虐待の対象は、女性が4分の3を占め、虐待者の6割は男性

被虐待者の77.3%は女性です。

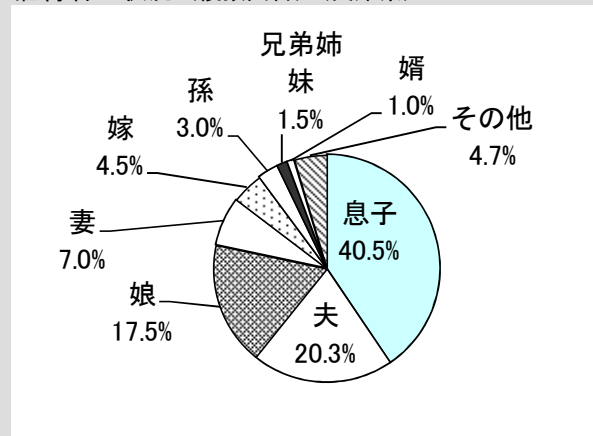
高齢者を虐待するのは、息子(40.5%)が最も多く、夫(20.3%)、婿(1.0%)を合わせると61.8%が男性です。

■被虐待者の状況(兵庫県)

	男性	女性	合計
人数	197人	672人	869人
割合	22.7%	77.3%	—

備考：平成26年度高齢者虐待の報告

■虐待者の状況(複数回答)(兵庫県)



## 多様な人々が安心して生活できる環境整備

### ひとり暮らしの高齢者の7割は女性

65歳以上高齢者のうち女性の割合は57.0%と過半数を占めており、75歳以上になるとその割合は61.6%とさらに高くなっています。ひとり暮らし高齢者に占める女性割合は71.7%(全国71.1%)で、およそ4人に3人が女性です。

■高齢者に占める女性割合(兵庫県)

	女性人口	女性割合
65歳以上	829,276人	57.0%
75歳以上	419,607人	61.6%

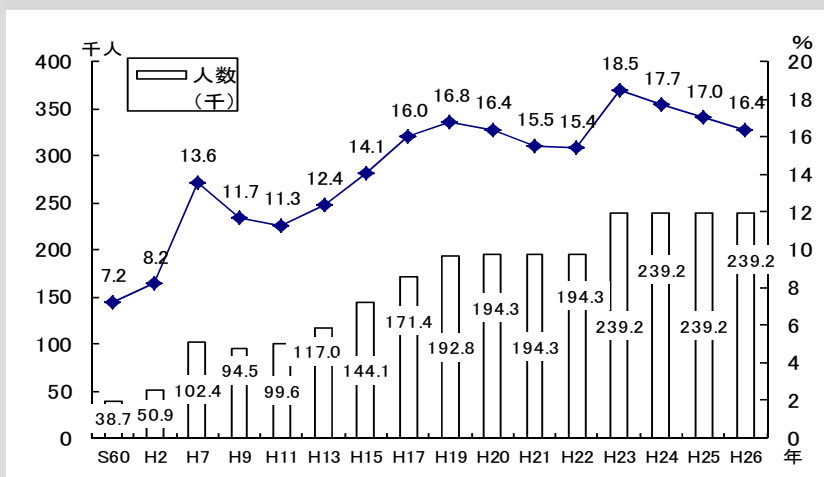
資料：厚生労働省「厚生労働統計」  
(平成27年2月1日現在)

■ひとり暮らし高齢者に占める女性割合(兵庫県)

	女性人口	女性割合	女性割合(全国)
ひとり暮らし高齢者(65歳以上)	171,514人	71.7%	71.1%

資料：国勢調査(平成22年)

■ひとり暮らしの高齢者(65歳以上)数の年次推移(兵庫県)



備考：兵庫県  
健康福祉部資料より作成

## 一般民間企業において雇用される障害者数は増加している

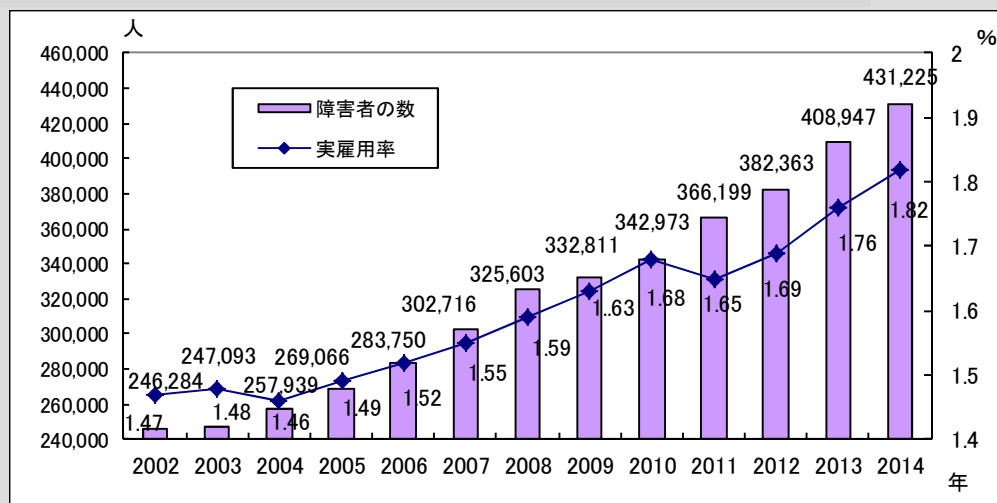
身体障害者数は平成 26 年度に前年から減少しましたが、知的障害者・精神障害者とともに概ね増加する傾向にあります。また、一般民間企業における障害者の雇用者は年々増加しており、障害者の社会参画は進展しつつあります。

### ■障害者数の推移（兵庫県）

区 分	H23	H24	H25	H26
身体障害者数	240,547	243,337	245,030	244,796
知的障害者数	38,333	40,252	42,208	44,455
精神障害者数	29,520	31,852	34,327	36,565

備考：兵庫県健康福祉部調べ

### ■一般民間企業における障害者の雇用状況（全国）



備考：厚生労働省調べ

## 県の登録外国人数は減少する傾向にある

県内の登録外国人数は、平成 13 年に 10 万人を突破し、その後 10 万 1～3 千人で推移しましたが、平成 23 年には 10 万人を下回り、以降も減少する傾向にあります。

### ■登録外国人数の年次推移（兵庫県・全国）

(単位：人)

	H19 年	H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年
兵庫県女	53,814	54,283	54,116	53,404	52,454	51,922	51,490	51,267
兵庫県男	47,713	48,239	47,943	46,983	46,061	45,242	45,051	45,263
計	101,527	102,522	102,059	100,387	98,515	97,164	96,541	96,530
全国女	1,150,936	1,185,641	1,180,642	1,161,670	1,133,355	1,111,787	1,123,008	1,141,860
全国男	1,002,037	1,031,785	1,005,479	972,481	945,153	921,869	943,437	979,971
計	2,152,973	2,217,426	2,186,121	2,134,151	2,078,508	2,033,656	2,066,445	2,121,831

備考：法務省調べ

(5) 次世代への継承

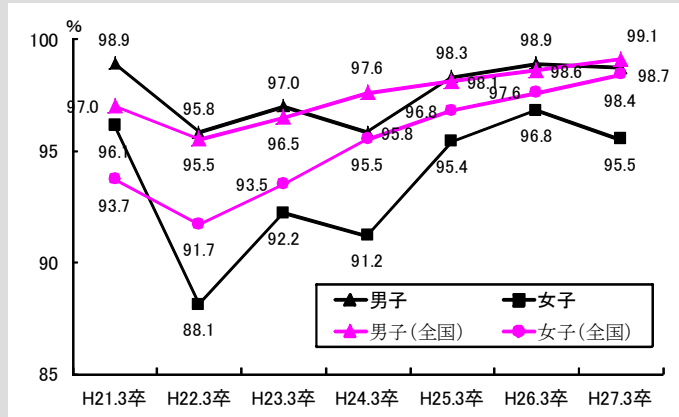
若者の就労と出会いの支援

高校新卒者の就職内定率は男子が女子を上回っている

本県の高校新卒者（平成 27 年 3 月 現在）の就職内定率は、男子は 98.7%（全国平均 99.1% 全国 39 位）で、前年より 0.2 ポイント減少し、女子は 95.5%（全国平均 98.4%、全国 45 位）で、前年より 1.3 ポイント減少しています。

備考：厚生労働省、文部科学省共同調査

■高校新卒者の就職内定率（兵庫県）

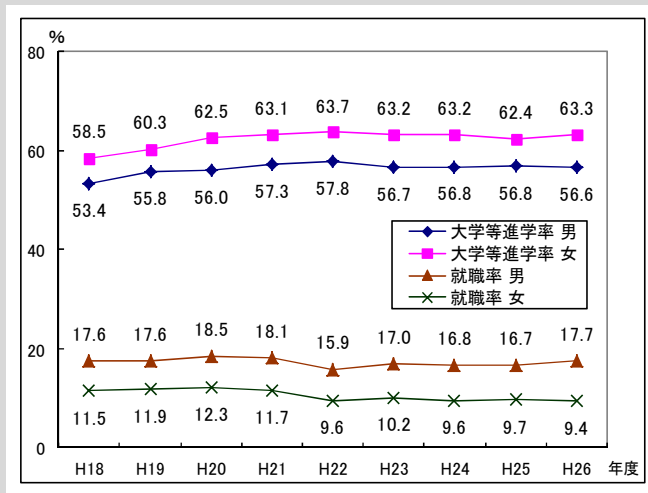


男女とも高等学校卒業者の過半数が大学等へ進学している

高等学校卒業者（平成 26 年 3 月末）の大学・短大等への進学率は、男子 56.6%、女子 63.3%で、女子が男子を上回っていますが、就職率では、男子が 17.7%、女性が 9.4%で、男子が女子を上回っています。

資料：文部科学省「学校基本調査」

■大学等進学率、就職率（兵庫県）

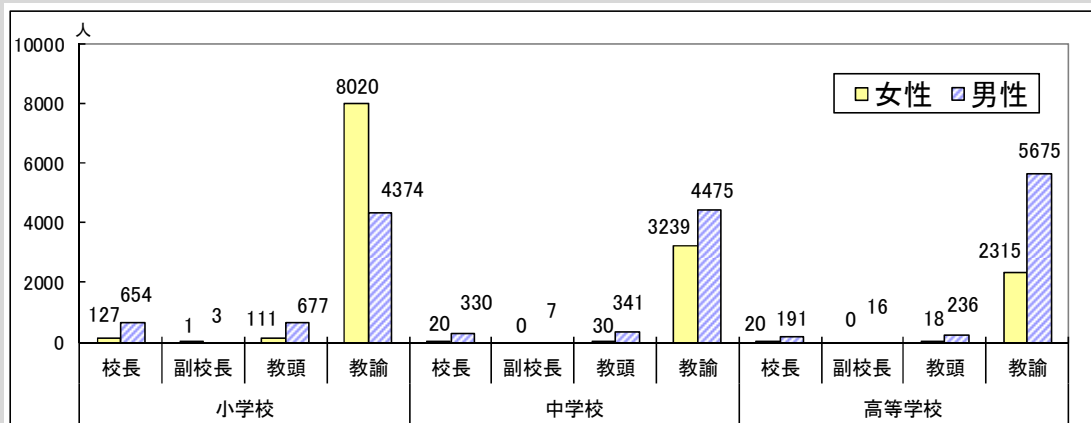


多様な選択を可能にする教育・学習

教頭以上に占める女性の割合は、小学校 15.2%、中学校 6.9%、高等学校 7.9%となっている

学校現場における指導的地位に占める女性の割合は、小学校教頭以上は 15.2%、中学校教頭以上は 6.9%、高等学校教頭以上は 7.9%で、小学校、中学校、高等学校と進むにつれ、割合が低くなっています。

■小・中・高等学校の職名別教員数の男女内訳（兵庫県）

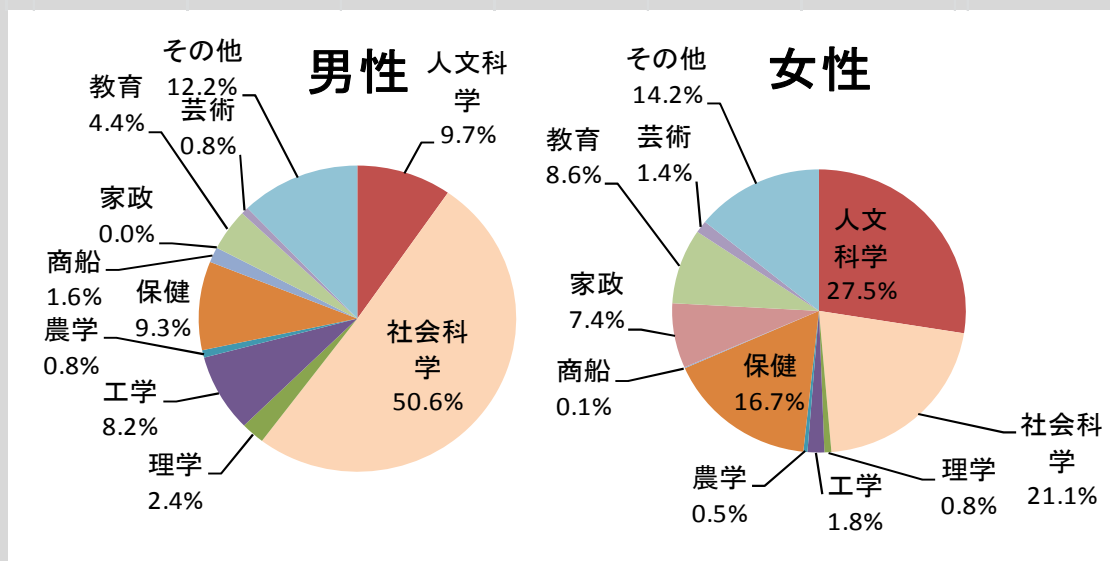


資料：文部科学省「学校基本調査」（平成 26 年度）

大学入学者の専攻分野は男女で偏りがみられる

大学入学者の専攻分野をみると、女性は人文科学、男性は社会科学が最も多くなっています。

■大学入学者の専攻分野別構成比（兵庫県）

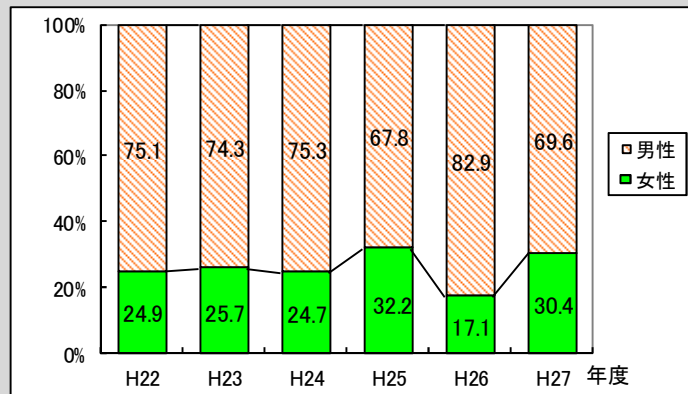


備考：兵庫県「平成 26 年度学校基本調査統計表」より作成

## 理学・工学を専攻する大学入学者のうち、女性は3割程度

理学、工学を専攻する大学入学者のうち女性の割合は、平成27年度には30.4%となっています。年度により増減はあるものの、徐々に増加する傾向にあります。

■大学入学者のうち理学、工学を専攻する者の男女比率の推移



備考：兵庫県「学校基本調査統計表」より作成

## 2 「新ひょうご男女共同参画プラン21」の数値目標の達成状況

「新ひょうご男女共同参画プラン21」では、主な施策について数値目標を定め、取組を進めてきました。それぞれの目標の達成状況（平成28年1月末時点）は、以下のとおりで概ね目標を達成しています。

	項 目		数値目標	実績	達成率(%)
I 互いに支え 合う家庭と 地域づくり ～“おかげさ ま”をつなぐ～	自治会長に占める女性割合	%	7.0	6.0(H26)	85.7
	男女共同参画推進員(地域)設置数	人	300	183	61.0
	保育所定員増加人数(累計)	人	10,000	14,753(H26)	147.5
	ファミリーサポートセンター実施市町数	市町	41	28	68.3
	まちの子育てひろば開設数	か所	2,000	2,156	107.8
	地域安全まちづくり推進員の委嘱数	人	2,500	2,241	89.6
	「コラボネット」登録数	件	15,000	15,712	104.7
	地域づくり活動応援事業年間助成団体数	団体	250	268	107.2
	高齢者大学等修了者数(累計)	人	4,540	4,083	89.9
	はばタン消費者ネット会員数	会員	550	455	82.7
II 女性たちの チャレンジ 支援	県の審議会等委員の女性割合	%	35.0	33.0	94.3
	市町の審議会等委員の女性割合	%	30.0	26.5	88.3
	ひょうご女性チャレンジひろば 年間相談・情報提供件数	件	3,100	8,635	278.5
	市町女性チャレンジひろば開設数	市町	29	24	82.8
	再就業支援セミナー等の年間参加者数	人	800	520	65.0
	ひょうご女性未来会議会員数	人	800	704	88.0
	女性の労働力率	%	46.5	46.6(H22)	100.2
III 仕事と生活 両立支援	男女共同参画推進員(企業・労組)設置数	人	1,200	1,189	99.1
	男女共同参画社会づくり協定締結事業所数	社 団体	1,100 20	1,164 3	104.2
	子育て応援協定締結企業・団体数	社 団体	1,100 55	1,193 38	106.6
	ひょうご仕事と生活センター ワンストップ年間相談件数	件	600	876	146.0
	中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援事業年間助成件数	件	100	92	92.0
	中小企業育児・介護等離職者再雇用年間助成件数	件	250	19	7.6
	女性がいない農業委員会数	市町	0	17	57.5
	女性農業委員の割合	%	5.0	5.4	108.0
	農村女性の起業件数(累計)	件	300	306	102.0
IV 健やかに安 心して暮ら せる環境の 整備	配偶者暴力対策基本計画の市町策定数	市町	41	32	78.0
	子宮がん検診受診率(職域を含む)	%	50.0	39.3(H25)	78.6
	乳がん検診受診率(職域を含む)	%	50.0	38.0(H25)	76.0
	特定不妊治療費助成事業による年間助成件数	件	1,860	1,675	90.1
	「健康マイプラン」県民健康プラン提供者数(累計)	千人	2,000	2,673(H25)	133.7
	市町食育推進計画の市町策定数	市町	41	41	100.0
V 次世代への 継承	若者しごと倶楽部の就職支援による年間就職人数	人	1,250	1,358	108.6
	出会いサポートセンター等出会いイベント年間開催数	回	250	390	156.0
	若者ゆうゆう広場の年間利用者数	人	150,000	194,267(H25)	129.5
	子どもの冒険ひろばの年間利用者数	人	85,000	73,954(H26)	87.0
	「ひょうご子ども・若者応援団」事業によるマッチング件数(H20からの累計)	件	700	2,411	344.4
	神出学園・山の学校の本コース修了者数及び学外者支援プログラム体験者数(開設からの累計)	人	3,400	3,390	99.7
計画の推進	男女共同参画計画の市町策定数	市町	41	36	87.8

### 3 男女共同参画に関する「県民モニター調査」結果について

#### (1) 調査概要

調査テーマ：「男女共同参画に関する意識調査について」

- ア 調査対象者：県民モニター2,248人
- イ 調査期間：平成26年9月25日(木)～10月8日(水)[14日間]
- ウ 調査方法：県ホームページ上のアンケートフォームに入力
- エ 回答者数：1,472人(回答率65.5%)

<参考-対象者及び回答者属性>

		対象者	回答者	回答率
総数		2,248	1,472	65.5
性別	男性	1,155	829	71.8
	女性	1,093	643	58.8
年代別	10～20代	186	86	46.2
	30代	374	197	52.7
	40代	469	285	60.8
	50代	387	265	68.5
	60代	515	396	76.9
	70代以上	317	243	76.7

#### (2) 調査結果の概観

ア 育児・介護などの家庭生活について

項目	アンケート結果(主な意見)	結果の考察																												
家庭での夫婦の役割分担のあり方	<table border="1"> <thead> <tr> <th>今回調査</th> <th>主に夫</th> <th>同程度</th> <th>主に妻</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>生活費の確保</td> <td>55.2%</td> <td>30.8%</td> <td>9.9%</td> </tr> <tr> <td>家事</td> <td>0.6%</td> <td>34.7%</td> <td>61.5%</td> </tr> <tr> <td>家計管理</td> <td>6.1%</td> <td>38.8%</td> <td>51.5%</td> </tr> <tr> <td>地域の行事参加等</td> <td>3.6%</td> <td>67.0%</td> <td>25.7%</td> </tr> <tr> <td>子育て</td> <td>0.6%</td> <td>65.5%</td> <td>28.0%</td> </tr> <tr> <td>高齢者等の介護・世話</td> <td>1.8%</td> <td>69.8%</td> <td>18.2%</td> </tr> </tbody> </table>	今回調査	主に夫	同程度	主に妻	生活費の確保	55.2%	30.8%	9.9%	家事	0.6%	34.7%	61.5%	家計管理	6.1%	38.8%	51.5%	地域の行事参加等	3.6%	67.0%	25.7%	子育て	0.6%	65.5%	28.0%	高齢者等の介護・世話	1.8%	69.8%	18.2%	<p>「生活費の確保」は主に夫、「家事」や「家計管理」は主に妻という人が共に半数を超えている。</p> <p>「地域の行事参加等」、「子育て」や「高齢者等の介護・世話」では、夫婦同程度と考える人が約2/3を占めている。</p> <p>夫は「生活費の確保」だけで、他は妻の役割という古い意識は薄れ、子育てや介護、地域の行事参加においては、夫婦が共に協力していくべきという考え方を支持する人が多くなっている。</p>
今回調査	主に夫	同程度	主に妻																											
生活費の確保	55.2%	30.8%	9.9%																											
家事	0.6%	34.7%	61.5%																											
家計管理	6.1%	38.8%	51.5%																											
地域の行事参加等	3.6%	67.0%	25.7%																											
子育て	0.6%	65.5%	28.0%																											
高齢者等の介護・世話	1.8%	69.8%	18.2%																											
共働き夫婦の育児・介護休業の取得のあり方	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>夫が取るべき</th> <th>妻が取るべき</th> <th>同程度取るべき</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>育児休業</td> <td>1.6%</td> <td>32.9%</td> <td>58.2%</td> </tr> <tr> <td>介護休業</td> <td>2.2%</td> <td>13.6%</td> <td>76.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(参考:H21 調査結果)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>夫が取るべき</th> <th>妻が取るべき</th> <th>同程度取るべき</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>育児休業</td> <td>1.8%</td> <td>41.1%</td> <td>51.1%</td> </tr> <tr> <td>介護休業</td> <td>2.7%</td> <td>15.0%</td> <td>75.9%</td> </tr> </tbody> </table>		夫が取るべき	妻が取るべき	同程度取るべき	育児休業	1.6%	32.9%	58.2%	介護休業	2.2%	13.6%	76.6%		夫が取るべき	妻が取るべき	同程度取るべき	育児休業	1.8%	41.1%	51.1%	介護休業	2.7%	15.0%	75.9%	<p>育児休業については、全体の6割が「同じように取るべき」と回答し、前回調査と比べ7.1ポイント増加している。また、「妻が取るべき」という意見も32.9%と依然多いが、前回調査と比べ8.2ポイント減少している。</p> <p>介護休業については、全体の3/4を超える人が「同じように取るべき」と回答。前回調査同様、夫婦が共に担う意識が強い。</p>				
	夫が取るべき	妻が取るべき	同程度取るべき																											
育児休業	1.6%	32.9%	58.2%																											
介護休業	2.2%	13.6%	76.6%																											
	夫が取るべき	妻が取るべき	同程度取るべき																											
育児休業	1.8%	41.1%	51.1%																											
介護休業	2.7%	15.0%	75.9%																											
子育て中の人家事・育児に費やす時間(1日あたり)	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4時間以上</td> <td>7.1%</td> <td>50.0%</td> </tr> <tr> <td>2時間～4時間未満</td> <td>15.2%</td> <td>24.6%</td> </tr> <tr> <td>1時間～2時間未満</td> <td>22.8%</td> <td>7.5%</td> </tr> <tr> <td>30分～1時間未満</td> <td>21.7%</td> <td>2.6%</td> </tr> <tr> <td>30分未満</td> <td>12.5%</td> <td>0.9%</td> </tr> <tr> <td>ほとんどない</td> <td>20.7%</td> <td>14.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※対象は子育て中(中学生以下)の人限定(412人)</p>		男性	女性	4時間以上	7.1%	50.0%	2時間～4時間未満	15.2%	24.6%	1時間～2時間未満	22.8%	7.5%	30分～1時間未満	21.7%	2.6%	30分未満	12.5%	0.9%	ほとんどない	20.7%	14.5%	<p>男性のうち半数近くの人が1日1時間以上、家事等に時間を費やすなど、一定の役割を果たしていることがうかがえるが、女性と比較すると圧倒的にその時間は少ない。</p>							
	男性	女性																												
4時間以上	7.1%	50.0%																												
2時間～4時間未満	15.2%	24.6%																												
1時間～2時間未満	22.8%	7.5%																												
30分～1時間未満	21.7%	2.6%																												
30分未満	12.5%	0.9%																												
ほとんどない	20.7%	14.5%																												



男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと	[上位回答]	
	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる	66.0%
	当事者(夫婦間)の考えを尊重し、まわりの人が固定的な観念等を押しつけない	57.5%
	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす	55.0%
	労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間を多く持てるようにする	54.4%
	社会の中で、男性が家事などを行うことに対する評価を高める	40.7%

「夫婦や家族間のコミュニケーション」や「夫婦間の考えの尊重」など、夫婦間での理解や協力を重視する人が多く、「男性自身の抵抗感をなくす」や「労働時間短縮や休暇制度の普及」を挙げる人も半数を超えて上位となっている。

### イ 職場等での女性の活躍について

項目	アンケート結果(主な意見)		結果の考察	
女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要なこと	育児・介護との両立に職場の支援制度が整っていること	74.1%	「育児・介護との両立支援制度の充実」や「勤務時間の柔軟性」など制度に関する回答が多く、また、「女性が働くことへの理解」や「仕事が適正に評価される」など、社会の意識に関する回答も多くなっていることから、制度・意識の両面での取組が求められている。	
	上司・同僚が、女性が働くことに理解があること	66.3%		
	長時間労働の必要がないことや、勤務時間が柔軟であること	58.6%		
	仕事が適正に評価されること	56.8%		
	職場のトップが女性の活躍の促進に積極的であること	46.2%		
	仕事の内容にやりがいがあること	36.1%		
	身近に活躍している女性(ロールモデル)がいること	22.8%		
女性の活躍が進むために必要な家族や社会等からの支援		男性	女性	男女ともに、保育や介護の施設及びサービスの充実が必要と考える人が多い。また、男性の積極的な参加が必要と考える人も多く、特に女性は、女性回答者 643 人のうち7割を超える 459 人の人が必要と回答していることなどから、施設やサービスの充実に加え、男性の積極的な家事・育児・介護等への参加と、参加を促進させるための環境を整えることも求められている。
	保育の施設・サービスの充実	70.8%	74.2%	
	男性の積極的な家事・育児・介護参加	63.4%	71.4%	
	高齢者や病人の施設や介護サービスの充実	62.5%	63.6%	
	利用しやすい(育児・介護以外の)家事サービスがあること	50.5%	51.9%	
	夫以外の家族・地域による家事・育児・介護支援	38.5%	42.8%	
	スキルアップに向けた研修や就職相談等の再就職しやすい環境が整っていること	33.8%	41.8%	
	起業を希望する際に資金調達やノウハウの取得が容易なこと	13.6%	17.7%	

ウ 男女共同参画全般について

項目	アンケート結果(主な意見)	結果の考察																																																							
男女共同参画に関する事項の認知度	<table border="1"> <tr><td>男女雇用機会均等法</td><td>89.3%</td></tr> <tr><td>セクシュアル・ハラスメント</td><td>84.2%</td></tr> <tr><td>ドメスティック・バイオレンス</td><td>80.5%</td></tr> <tr><td>育児・介護休業法</td><td>64.1%</td></tr> <tr><td>男女共同参画社会基本法</td><td>56.2%</td></tr> <tr><td>ワーク・ライフ・バランス</td><td>42.6%</td></tr> <tr><td>男女共同参画社会づくり条例</td><td>27.8%</td></tr> <tr><td>県立男女共同参画センター「イーブン」</td><td>13.4%</td></tr> <tr><td>新ひょうご男女共同参画プラン21</td><td>12.8%</td></tr> <tr><td>ポジティブ・アクション</td><td>12.8%</td></tr> </table>	男女雇用機会均等法	89.3%	セクシュアル・ハラスメント	84.2%	ドメスティック・バイオレンス	80.5%	育児・介護休業法	64.1%	男女共同参画社会基本法	56.2%	ワーク・ライフ・バランス	42.6%	男女共同参画社会づくり条例	27.8%	県立男女共同参画センター「イーブン」	13.4%	新ひょうご男女共同参画プラン21	12.8%	ポジティブ・アクション	12.8%	<p>「男女雇用機会均等法」や「セクハラ」、「DV」などの認知度は極めて高く、一般化していることがうかがえる。</p> <p>本県の男女共同参画の行動計画である「プラン21」や推進拠点である「イーブン」の認知度は低く、国が中心となって取り組む「ポジティブ・アクション」も同様に低い。</p> <p>今後も引き続き、本県の施策等について、普及啓発等に努め、県民の理解を深めていく必要がある。</p>																																			
男女雇用機会均等法	89.3%																																																								
セクシュアル・ハラスメント	84.2%																																																								
ドメスティック・バイオレンス	80.5%																																																								
育児・介護休業法	64.1%																																																								
男女共同参画社会基本法	56.2%																																																								
ワーク・ライフ・バランス	42.6%																																																								
男女共同参画社会づくり条例	27.8%																																																								
県立男女共同参画センター「イーブン」	13.4%																																																								
新ひょうご男女共同参画プラン21	12.8%																																																								
ポジティブ・アクション	12.8%																																																								
社会全体でみた男女の地位について	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性優位</th> <th>女性優位</th> <th>平等</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>慣習・しきたり等</td><td>86.8%</td><td>2.6%</td><td>5.3%</td></tr> <tr><td>職場</td><td>85.3%</td><td>2.9%</td><td>6.8%</td></tr> <tr><td>政治</td><td>79.8%</td><td>3.1%</td><td>11.2%</td></tr> <tr><td>家庭生活</td><td>77.3%</td><td>13.2%</td><td>4.8%</td></tr> <tr><td>地域活動</td><td>73.0%</td><td>11.3%</td><td>8.0%</td></tr> <tr><td>法律・制度</td><td>55.2%</td><td>9.1%</td><td>25.1%</td></tr> <tr><td>学校教育</td><td>38.5%</td><td>12.4%</td><td>37.4%</td></tr> </tbody> </table> <p>※ 男性優位:「非常に優位」+「やや優位」 [男女間の差が大きい項目]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>差</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">法律・制度</td> <td>男性優位</td> <td>49.2%</td> <td>63.0%</td> <td>13.8</td> </tr> <tr> <td>平等</td> <td>32.3%</td> <td>15.7%</td> <td>-16.6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">政治</td> <td>男性優位</td> <td>75.0%</td> <td>85.8%</td> <td>10.8</td> </tr> <tr> <td>平等</td> <td>15.9%</td> <td>5.1%</td> <td>-10.8</td> </tr> </tbody> </table>		男性優位	女性優位	平等	慣習・しきたり等	86.8%	2.6%	5.3%	職場	85.3%	2.9%	6.8%	政治	79.8%	3.1%	11.2%	家庭生活	77.3%	13.2%	4.8%	地域活動	73.0%	11.3%	8.0%	法律・制度	55.2%	9.1%	25.1%	学校教育	38.5%	12.4%	37.4%			男性	女性	差	法律・制度	男性優位	49.2%	63.0%	13.8	平等	32.3%	15.7%	-16.6	政治	男性優位	75.0%	85.8%	10.8	平等	15.9%	5.1%	-10.8	<p>「慣習・しきたり等」、「職場」、「政治」については、いずれも8割程度の人が「男性優位」と回答しており、「学校教育」を除き、半数を超える多くの人が男性に優位な社会と考えている。</p> <p>「学校教育」、「法律・制度」については、「平等になっている」との回答も多くなっているが、男女別に見た場合、「法律・制度」、「政治」については、女性の方が10ポイント以上、男性優位と感じており男女間で大きな意識の差が見られる。</p>
	男性優位	女性優位	平等																																																						
慣習・しきたり等	86.8%	2.6%	5.3%																																																						
職場	85.3%	2.9%	6.8%																																																						
政治	79.8%	3.1%	11.2%																																																						
家庭生活	77.3%	13.2%	4.8%																																																						
地域活動	73.0%	11.3%	8.0%																																																						
法律・制度	55.2%	9.1%	25.1%																																																						
学校教育	38.5%	12.4%	37.4%																																																						
		男性	女性	差																																																					
法律・制度	男性優位	49.2%	63.0%	13.8																																																					
	平等	32.3%	15.7%	-16.6																																																					
政治	男性優位	75.0%	85.8%	10.8																																																					
	平等	15.9%	5.1%	-10.8																																																					
男女共同参画社会を実現するために、行政が力を入れていくべきこと	<table border="1"> <tr><td>保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する</td><td>66.3%</td></tr> <tr><td>子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する</td><td>63.5%</td></tr> <tr><td>労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める</td><td>61.7%</td></tr> <tr><td>子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する</td><td>61.3%</td></tr> <tr><td>法律や制度の見直し・強化(仕事と生活の両立支援、雇用均等、女性登用等)</td><td>55.4%</td></tr> <tr><td>国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する</td><td>42.3%</td></tr> <tr><td>民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する</td><td>40.5%</td></tr> <tr><td>従来、女性が少なかった分野(研究者等)への女性の進出を支援する</td><td>35.5%</td></tr> <tr><td>男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する</td><td>23.8%</td></tr> <tr><td>男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする</td><td>23.1%</td></tr> <tr><td>女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する</td><td>19.4%</td></tr> </table>	保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する	66.3%	子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する	63.5%	労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める	61.7%	子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	61.3%	法律や制度の見直し・強化(仕事と生活の両立支援、雇用均等、女性登用等)	55.4%	国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	42.3%	民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する	40.5%	従来、女性が少なかった分野(研究者等)への女性の進出を支援する	35.5%	男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する	23.8%	男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	23.1%	女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	19.4%	<p>保育や介護の施設及びサービスの充実が必要と考える人が最も多く、併せて、介護や育児等と仕事との両立支援など、家庭の事情に左右されず、継続して就業することに対するニーズも高い。</p> <p>また、管理職等への女性登用が必要とする意見が続いており、行政、民間、問わず女性の社会進出に対するニーズも高い。</p> <p>行政としては、このように仕事と家庭生活との両立支援のニーズや積極的な女性登用などに応える施策の展開が求められている。</p>																																	
保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する	66.3%																																																								
子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する	63.5%																																																								
労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める	61.7%																																																								
子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	61.3%																																																								
法律や制度の見直し・強化(仕事と生活の両立支援、雇用均等、女性登用等)	55.4%																																																								
国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	42.3%																																																								
民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する	40.5%																																																								
従来、女性が少なかった分野(研究者等)への女性の進出を支援する	35.5%																																																								
男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する	23.8%																																																								
男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	23.1%																																																								
女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	19.4%																																																								

#### 4 第6期男女共同参画審議会委員名簿

(敬称略・50音順)

氏名	役職
池田 千津美	部落解放同盟兵庫県連合会副委員長
井野瀬 久美恵	甲南大学文学部教授
奥見 はじめ	弁護士
角本 勢津子	公募委員
金子 勇	神戸学院大学現代社会学部教授
釜口 清江	日本労働組合総連合会兵庫県連合会女性委員会委員長
上林 憲雄	神戸大学大学院経営学研究科教授
北野 美智子	兵庫県連合婦人会会長
小崎 恭弘	大阪教育大学教育学部准教授
澤井 昭寛	公募委員
城内 喜博	兵庫県経営者協会常務理事兼事務局長
成松 郁廣	神戸経済同友会代表幹事
野々山 久也	甲南大学名誉教授
開本 浩矢	兵庫県立大学経営学部長
松田 静	光都生活研究グループ連絡協議会会長
森玉 康宏	(株)神戸新聞社論説委員
山添 令子	生活協同組合コープこうべ常勤理事(広報室、地域活動推進部、文化事業部担当)

(注) 役職等は平成27年4月1日現在

#### 5 新計画策定経過

平成26年 9月	「男女共同参画に関する県民意識調査」実施
平成27年 3月	男女共同参画審議会「第1回全体会」開催 ・男女共同参画社会づくりの推進について ・兵庫県における男女共同参画社会づくりの状況について ・県立男女共同参画センター実施事業について ・第6期男女共同参画審議会の進め方について
7月	男女共同参画審議会「第1回政策部会」開催 ・第3次ひょうご男女共同参画プラン(仮称)の骨子案について
9月	男女共同参画審議会「第2回全体会」開催 ・「第3次兵庫県男女共同参画計画(仮称)」の骨子案について
11月	男女共同参画審議会「第2回政策部会」開催 ・「第3次兵庫県男女共同参画計画(仮称)」の素案について ・「第3次兵庫県男女共同参画計画(仮称)」の数値目標(案)について
12月	男女共同参画審議会「第3回全体会」開催 ・「第3次兵庫県男女共同参画計画(仮称)」の素案について ・「第3次兵庫県男女共同参画計画(仮称)」の数値目標(案)について ・「第3次兵庫県男女共同参画計画(仮称)」の骨子案について 「第3次兵庫県男女共同参画計画『ひょうご男女いきいきプラン 2020』(案)」の県民意見募集(パブリック・コメント)の実施
平成28年 1月	男女共同参画審議会「第4回全体会」開催 ・「第3次兵庫県男女共同参画計画『ひょうご男女いきいきプラン 2020』(案)」について
3月	ひょうご男女いきいきプラン2020(第3次兵庫県男女共同参画計画)策定

## 6 男女共同参画の推進に関する年表

年	国際連合	日本	兵庫県
1945年(S20)	・国際連合誕生(10月)	・婦人参政権確立	
1975年(S50)	・「国連国際婦人年」 ・「国際婦人年世界会議」 (メキシコシティ)	・内閣総理大臣を本部長とする 「婦人問題企画推進本部」設置 ・総理府婦人問題担当室業務開始	
1977年(S52)		・「国内行動計画」策定	・婦人対策室設置
1978年(S53)			・兵庫県婦人行動計画綱領制定
1979年(S54)	・「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」 (女子差別撤廃条約)を採択		・婦人家庭室に名称変更
1980年(S55)	・「国連婦人の十年」中間年 世界会議開催(コペンハーゲン)		
1981年(S56)		・「国内行動計画後期重点目標」 策定	・婦人室に名称変更
1984年(S59)			・婦人・生活課設置
1985年(S60)	*「国連婦人の十年」最終年 世界会議開催(ナイロビ)	・「国籍法」改正 ・「男女雇用機会均等法」公布 (昭和61年施行) ・「女子差別撤廃条約」批准	・「ひょうごの婦人しあわせプラン」 策定
1987年(S62)		・「西暦2000年に向けての 新国内行動計画」策定	
1990年(H2)			・「新ひょうごの女性しあわせプラン」 策定
1991年(H3)		・「育児休業法」公布 (平成4年施行)	・婦人・生活課を女性・生活課に 名称変更し、女性政策室を設置
1992年(H4)			・県立女性センター開設
1994年(H6)	・国際家族年	・男女共同参画室設置 ・男女共同参画推進本部設置	
1995年(H7)	・第4回世界女性会議の開催 (北京)	・「育児休業法」改正 (介護休業制度の法制化)	
1996年(H8)		・男女共同参画推進連携会議 (えがりてネットワーク)発足 ・「男女共同参画2000年プラン」 策定	・「新ひょうごの女性しあわせプラン 後期実施計画」策定 ・女性政策室を男女共生推進室 に改組
1997年(H9)		・男女共同参画審議会設置 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「介護保険法」公布	
1999年(H11)		・「男女共同参画社会基本法」 公布、施行	
2000年(H12)	・国連特別総会「女性2000年 会議」開催(ニューヨーク)	・「介護保険法」施行 ・「男女共同参画基本計画」閣議 決定	・男女共生推進室を男女共同参画 推進室に名称変更
2001年(H13)		・男女共同参画会議設置 ・男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び 被害者の保護に関する法律」 (DV防止法)施行	・「兵庫県男女共同参画計画 -ひょうご男女共同参画プラン21-」 策定

年	国際連合	日 本	兵 庫 県
2002年(H14)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会づくり条例」制定、施行</li> <li>・県立女性センターを県立男女共同参画センターに名称変更</li> <li>・男女共同参画推進室を課長(男女共同参画・ボランティア担当)に改組</li> </ul>
2003年(H15)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」</li> <li>・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課長(男女共同参画・ボランティア担当)を男女共同参画課に名称変更</li> <li>・「男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション8-」策定</li> </ul>
2004年(H16)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「少子化社会対策大綱」策定</li> <li>・「改正児童虐待防止法」施行</li> <li>・「改正DV防止法」施行</li> <li>・「改正児童福祉法」施行</li> <li>・「子ども・子育て応援プラン」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画課を男女家庭課に名称変更</li> </ul>
2005年(H17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」)閣僚級会合開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進本部決定「女性の再チャレンジ支援検討会議の設置について」</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> <li>・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定</li> </ul>	
2006年(H18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第34回女性差別撤廃委員会開催(ニューヨーク)</li> <li>・第50回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ひょうご子ども未来プラン」策定</li> <li>・「兵庫県男女共同参画計画-ひょうご男女共同参画プラン21-後期実施計画」策定</li> <li>・「第2次男女共同参画兵庫県率先行動計画-新ひょうごアクション8-」策定</li> <li>・「兵庫県配偶者等からの暴力(DV)対策基本計画」策定</li> <li>・県立男女共同参画センターに「ひょうご女性チャレンジひろば」を開設</li> <li>・「仕事との生活の調和と子育て支援に関する三者合意」締結</li> </ul>
2007年(H19)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」策定</li> </ul>	
2008年(H20)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部改正法」施行</li> <li>・「女性の参画加速プログラム」策定</li> <li>・「次世代育成支援対策推進法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女家庭課を男女青少年課男女家庭室に改組</li> </ul>

年	国際連合	日本	兵庫県
2009年(H21)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児・介護休業法」改正の一部施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション8－」策定</li> <li>「兵庫県配偶者等からの暴力対策基本計画」策定</li> <li>ひょうご仕事と生活センター開設</li> <li>男女青少年課男女家庭室を青少年課男女家庭室に名称変更</li> </ul>
2010年(H22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」閣僚級会合開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画基本計画(第3次)」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「新ひょうご子ども未来プラン」策定</li> <li>青少年課男女家庭室から男女家庭室に名称変更</li> </ul>
2011年(H23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(略称:UN Woman)」発足</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「新ひょうご男女共同参画プラン21」策定</li> </ul>
2012年(H24)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児・介護休業法」改正の全面施行</li> <li>「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第4次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション8－」策定</li> <li>男女家庭室から男女家庭課に名称変更</li> </ul>
2013年(H25)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる</li> </ul>	
2014年(H26)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正施行</li> <li>「男女雇用機会均等法」改正施行</li> <li>すべての女性が輝く社会づくり本部設置「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「兵庫県DV防止・被害者保護計画」策定</li> </ul>
2015年(H27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第54回婦人の地位委員会「北京+15」閣僚級会合開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行</li> <li>「男女共同参画基本計画(第4次)」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第5次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション8－」策定</li> <li>「ひょうご子ども・子育て未来プラン」策定</li> <li>「兵庫県地域創生戦略」策定</li> </ul>
2016年(H28)			<ul style="list-style-type: none"> <li>「ひょうご男女いきいきプラン2020」策定</li> </ul>

## 7 用語解説

### 【あ行】

用語	説明
インターンシップ	学業についている者が、企業や官庁などで自らの専攻や将来の職業選択に生かすために就業体験すること。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。

### 【か行】

用語	説明
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。
キャリアプランニング	自ら希望する生き方、働き方を実現するため、どのような職に就き、どのようなスキルや経験を獲得し仕事を進めていくか、という計画を設計すること。
固定的性別役割分担意識	男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
コミュニティ・ビジネス	地域住民や有志が集まり、コミュニティにおける多様で個別的なニーズを満たし、地域の自立や発展を目指す等のために有償で行う事業。

### 【さ行】

用語	説明
「女性活躍推進法」における事業主行動計画	雇用主としての民間企業等（一般事業主）及び国・地方公共団体（特定事業主）は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍状況の把握・分析を踏まえ、数値目標や取組内容等を盛り込んだ「事業主行動計画」を策定するものとされている。特定事業主及び常時雇用する従業員301人以上の一般事業主は、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。
授産商品	障害者が地域において自立した生活を営めるよう、一般企業等への就労を目指し等障害者施設・地域共同作業所において行う作業訓練の一環として、障害者が製作した商品のこと。
ステップハウス	一時保護所や母子生活支援施設、婦人保護施設の入所者らで、自立意欲がありながら住まいを確保できない被害者に対し、恒久住宅へ移行するまで一時的に提供する住宅のこと。
積極的改善措置（ポジティブアクション）	男女が、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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、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。
セクシュアルハラスメント	性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えること。



【た行】

用語	説明
男女共同参画社会づくり条例	男女共同参画社会の形成に関し、県、県民、事業者、団体の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本的事項を定めることにより、男女共同参画社会づくりを総合的で計画的に推進するために、県が平成14年に制定した条例。
男女共同参画審議会	男女共同参画社会づくり条例（平成14年兵庫県条例第11号）第9条第2項の規定による男女共同参画計画の決定や変更に関することをはじめ、男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項に関することを調査審議するもので、学識者や関係団体の代表者及び公募委員で構成する審議会。
男女共同参画推進本部	県における男女共同参画の着実な推進を図るために、知事を本部長とし、庁内の各部長、県民局長などで構成する組織。
地域三世代同居	昨今の住宅事情や職業の問題、子どもの学校の問題など、親族間での三世代同居や近居を望んでいる場合でも、そうたやすく実現できない状況を踏まえ、必ずしも血縁にこだわらず、また同じ家庭内ということにこだわらず、地域全体で多世代が交じり合い、共に支え合いながら共住する社会のこと。
DV（ドメスティックバイオレンス）	夫やパートナーなど親しい関係（婚姻関係にない恋人同士を含む。）の間で生じる暴力で、親子間や高齢者と介護家族の間に生じる暴力とは区別される。DV法では、配偶者間（事実婚や元配偶者も含む。）の暴力に限定し、性別は問わないものとしている。一口に「暴力」といっても様々な形態が存在し、暴力は単独で起きることがあるが、多くは何種類かの暴力が重なって起こっており、また、ある行為が複数の形態に該当する場合もある。
デートDV	親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるDVのこと。相手の交友関係や行動をしぼる、どなったり暴力をふるう、性行為を強要する、避妊に協力しないなど、様々な形の暴力を含む。

【は行】

用語	説明
配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止や被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介をはじめ、カウンセリング、被害者や同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助などを行うところ。
兵庫県地域創生戦略	少子高齢化の進展や人口減少、東京一極集中等の構造的な課題に対応し、将来にわたり活力ある地域社会を構築していくため、県が平成27年9月に策定した。
パワーハラスメント	職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。うつ病などのメンタルヘルス不調の原因となることもある。
ひょうご女性の活躍推進会議	県において「女性の活躍」を一層促進していくため、平成27年7月に発足した、様々な分野で活躍する女性や経済・労働団体等で構成する組織。社会全体の気運醸成を図るとともに、職場等における意識改革や女性登用の促進を図る。

【は行】

用語	説明
ひょうご仕事と生活センター	企業に人材確保や業務効率の向上をもたらす、勤労者に働く意欲や働きがいをもたらす「仕事と生活のバランス」の取組を全県的に推進する拠点として、県が、連合兵庫、県経営者協会との協働により設置したもの。
ひょうご出会いサポートセンター	少子化の大きな要因とされる「未婚化・晩婚化」への対策として、社会全体で結婚を応援するため、県が平成 18 年 6 月に公益財団法人兵庫県青少年本部内に設置した。独身男女の出会いの場を提供する様々な事業を行っている。

【ま行】

用語	説明
マタニティハラスメント	働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇い止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント。
まちの保健室	閉じこもりや、ひとり暮らしに伴う心身の不安、悩みなどをもつ高齢者や、育児に不安やストレスを抱える親に、ゆっくり話せる場所で、健康相談や育児相談を看護職ボランティアが行っている。
まちの子育てひろば	子育て中の親が気軽に集い、仲間づくりを通して子育ての悩みを解決し、互いに情報交換できる身近な拠点。

【や行】

用語	説明
ユニバーサル社会	年齢、性別、障害、文化などの違いにかかわらず、誰もが地域社会の一員として支え合うなかで安心して暮らし、一人ひとりが持てる力を発揮して元気に活動できる社会のこと。
要保護児童対策地域協議会	平成 16 年の児童福祉法の改正により、虐待を受けた児童などに対する市町村の体制強化を固めるため、関係機関が連携を図り児童虐待等への対応を行う組織。

【ら行】

用語	説明
ロールモデル	行動の規範となる存在、お手本。
6次産業化	農林水産業・農山漁村と 2 次産業・3 次産業を融合・連携させることにより、農林水産物を始めとする農山漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出すること。

【わ行】

用語	説明
ワンストップ・サービス	複数の手続きを一つの窓口で行えるようにすること。