

(素案)



ひょうご男女いきいきプラン 2030



〔第5次兵庫県男女共同参画計画(R8～12 年度)〕

目 次

第1章 計画の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画の位置づけ
- 3 計画期間
- 4 目指す社会

第2章 ひょうご男女いきいきプラン 2025 の成果・課題と

策定後の5年間(R3～R7 年度)における主な社会情勢の変化

- 1 ひょうご男女いきいきプラン 2025 の主な成果と課題
- 2 策定後(R3～R7)の主な社会情勢の変化
 - (1) 男女共同参画をとりまく法整備
 - (2) 生活様式や価値観の変化等
 - (3) 兵庫県の状況

P

第3章 計画の内容

計画の体系表

重点目標

- 1 共に活躍できる基盤づくり
- 2 共に支え合う社会の実現に向けた意識改革
- 3 安全・安心な生活環境の整備

数値目標一覧

参考

第10期男女共同参画審議会委員名簿

用語解説

P

第 1 章

計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

兵庫県では、「男女共同参画社会基本法」施行(H11)を踏まえ、以下の計画と条例に基づき、男女が社会の対等な構成員として、いつでも、どこでも、いきいきと生活することができる社会の実現を目指して、さまざまな取組を推進してきました。

区分	名称	計画期間
H13	ひょうご男女共同参画プラン 21	H13～H22 年度
H14	男女共同参画社会づくり条例	—
H18	ひょうご男女共同参画プラン 21 後期実施計画	H18～H22 年度
H23	新ひょうご男女共同参画プラン 21	H23～H27 年度
H28	ひょうご男女いきいきプラン 2020	H28～R2 年度
R3	ひょうご男女いきいきプラン 2025	R3～R7 年度

令和7年度をもって、「ひょうご男女いきいきプラン 2025」(以下、「前プラン」という。)が終了することから、前プランの成果や課題を分析し、前プラン策定以降の社会情勢の変化等を踏まえつつ、県民の方々への意識調査や意見募集、男女共同参画審議会における審議等を実施し、第5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 2030」(以下、「本プラン」という。)を策定することとしました。

2 計画の位置づけ

- 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」
- 兵庫県男女共同参画社会づくり条例第9条に基づく、県における男女共同参画社会づくりの基本的な指針
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条に基づき都道府県が策定する
「都道府県推進計画」
- 本県の行政運営の指針である「ひょうごビジョン 2050」のめざす姿「自由になる働き方」、「みんなが学び続ける社会」、「安心して子育てできる社会」等を推進するための男女共同参画分野の実行プログラムとして位置づけます。

ひょうごビジョン 2050 がめざす姿（下線:関連の深い主な項目）	
I 自分らしく生きられる社会	① 自由になる働き方 ② 居場所のある社会 ③ 世界へ広がる交流
II 新しいことに挑戦できる社会	④ みんなが学び続ける社会 ⑤ わきあがる挑戦 ⑥ わきたつ文化
III 誰も取り残されない社会	⑦ みんなが生きやすい地域 ⑧ 安心して子育てできる社会 ⑨ 安心して長生きできる社会
IV 自立した経済が息づく社会	⑩ 循環する地域経済 ⑪ 進化する御食国 ⑫ 活動を支える確かな基盤
V 生命の持続を先導	⑬ カーボンニュートラルな暮らし ⑭ 分散して豊かに暮らす ⑮ 社会課題の解決に貢献する産業

3 計画期間 令和 8～12 年度(5年間)

4 目指す社会

男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる社会(＝男女共同参画社会)の実現を目指します。

(1) だれも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、すべての人の人権が尊重され、性別による差別的な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、だれもが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、あらゆる分野での活動や意思決定の場に参画していけるよう、だれ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。

だれ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) だれも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、人と人と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、近年、豪雨災害をはじめとする自然災害が頻発かつ激甚化しており、今後、南海トラフ地震の発生が危惧されていることから、改めて人と人とのきずな、互いに助け合い

支え合うことの大切さを認識することが必要となっています。

今まで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) だれ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(以下「DV」)をはじめ、女性や子ども等に対する性犯罪・性暴力への関心が高まる中、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、高齢者や障害者、外国人、同和問題、性別に起因する困難な状況に置かれた人々が抱える問題に取り組み、だれもが安心して暮らせる社会を目指します。

第 2 章

ひょうご男女いきいきプラン 2025 の成果・課題と
策定後の5年間(R3～R7年度)における主な社会情勢の変化

1 ひょうご男女いきいきプラン 2025 の主な成果と課題

「女性の活躍と兵庫への定着の推進」、「男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「互いに支え合う家庭と地域」、「安心して生活できる環境の整備」、「次世代への継承」の6つの重点目標のもと、24 項目の数値目標を設定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進しました。

計画策定から4年が経過した令和7年4月1日時点(一部、令和7年7月末)時点で、目標を達成したのは10項目でした。いずれの項目においても、目標達成に向けて着実に進んでいるものの、目標達成が困難である項目が多い状況です。今後より一層実効性のある施策・取組を推進するために、前回プランの課題や策定後の5年間の間における社会情勢を分析します。

(1) 主な成果 – 達成済み又は達成が見込まれる数値目標 –

- **女性の活躍と兵庫への定着の推進**
 - ・ 県における本庁部局長相当職の女性の比率 → R7.4:16.8%(R7.4 目標:10%)
 - ・ 県における本庁課長相当職の女性の比率 → R7.4:22.1%(R7.4 目標:20%)
 - ・ 県における本庁副課長相当職の女性の比率 → R7.4:21.5%(R7.4 目標:20%)
 - ・ 初等中等教育機関(教頭以上)の女性の比率 → R6:21.1%(R7 目標:19%)
 - ・ 20～64 歳の女性のうち就業している人の割合(労働力調査等から推計)
→ R6:75.7%(R7 目標:75%)
- **男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し**
 - ・ 男性県職員の育休取得率 → R6:86.8%(R7 目標:85% ※2週間以上取得)
- **ワーク・ライフ・バランスの推進**
 - ・ 仕事と生活の調和推進企業認定数(累計) → R6:572 社(R7 目標:540 社)
- **互いに支え合う家庭と地域**
 - ・ 「ひょうご防災リーダー講座」の女性修了者数(累計) R6:959 人(R7 目標:1,000 人)
- **次世代への継承**
 - ・ 若者(25～39 歳)の有業率(就業構造基本調査) → R6:90.6%(R7 目標:88%)
 - ・ 大学(理工学分野専攻)入学者の女性割合(学校基本調査)
→ R6:31.0%(R7 目標:現状(29.4%)を上回る)

(2) 主な課題 – 達成困難である数値目標 –

- **女性の活躍と兵庫への定着の推進**
 - 県の審議会における女性委員の割合 → R6:33.9%(R7 目標:40%)

全国 41 位、平均 39.1%

→ 指導的地位に占める女性の割合は各分野で上昇しているものの、依然低水準で、意思決定過程への女性の参画は不十分
 - 民間等における女性管理職の比率(就業構造基本調査)
→ R4:19.1%(R7 目標:25.0%)

全国 6 位、平均 15.3%

→ 上昇を続けているものの、依然低水準で、意思決定過程への女性の参画は不十分

- 20～24 歳の女性の転出入数(住民基本台帳移動報告)
 - R6:▲2,685 人(R7 目標:0 人)
 - 転出超過数 全国 1 位
 - 若年女性以外も転出超過の傾向が続いており、就職などを機に首都圏等へ転出する
20 歳代の転出超過が大きい
- 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し
 - 6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事・育児関連時間(社会生活基本調査)
 - R3:94 分/日(R7 目標:120 分/日)
 - 全国 40 位、平均 114 分/日
 - 夫婦を合わせた全体の家事・育児関連時間は減少しているものの、男性の家事・育児への参加が低調
- 互いに支え合う家庭と地域
 - 自治会長に占める女性の割合
 - R6:6.2%(R7 目標:10%)
 - 全国 20 位、平均 7.3%
 - R1 年時点から横ばい状態であり、女性の参画は不十分
- 安心して生活できる環境の整備
 - 子宮頸がん検診の受診率(国民生活基礎調査) → R4:38.9%(R7 目標:50.0%)
 - 全国 41 位、平均 43.6%
 - 乳がん検診の受診率 (//) → R4:42.8%(R7 目標:50.0%)
 - 全国 39 位、平均 47.4%
 - 女性特有のがん検診の受診率が低い
- 次世代への継承
 - 出会い支援事業による成婚数 R6:69 件(R7 目標:200 件)
 - 県内の婚姻件数(R6:19,675 件)と婚姻率(R6:3.8%)は減少が続き、ピーク時
(S46:51,705 件、11.1%)の4割以下の水準(人口動態統計)

2 策定後(R3～R7)の主な社会情勢の変化

(1) 男女共同参画をとりまく法整備

- **女性活躍推進法の改正(R2、R4 施行、R7 公布)**

令和2年4月から、情報公表の義務の項目拡大(常時雇用 301 人以上事業主)、同年6月から情報公表の義務の対象拡大(// 101 人以上事業主)がされた。また、令和4年7月からは、男女の賃金差異の情報公表(// 301 人以上事業主)が義務付けられた。令和7年6月に公布された改正法では、基本原則として女性の健康上の特性に留意することや、女性活躍に関する情報公表義務が適用拡大されるとともに、令和7年度末までの法律の期限が10年間延長された。

- **育児・介護休業法の改正(R4、R7 施行)**

令和4年 10 月から、産後パパ育休(出生時育児休業)の取得、育児休業の分割取得が可能になり、令和7年4月から、子の看護休暇の範囲や所定外労働の制限の対象などが拡大した。

- **民法の改正(R4、R6 施行及び公布)**

令和4年4月から、成年年齢を 18 歳に引き下げ、女性の婚姻開始年齢を 18 歳に引き上げた。令和6年4月に女性の再婚禁止期間の廃止し、令和8年 4 月から、共同親権の導入が開始される。

- **困難女性支援法(R6 施行)**

女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項が定められた。

- **LGBT 理解増進法(R5 施行)**

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念や、国及び地方公共団体の役割等、必要な事項が定められた。

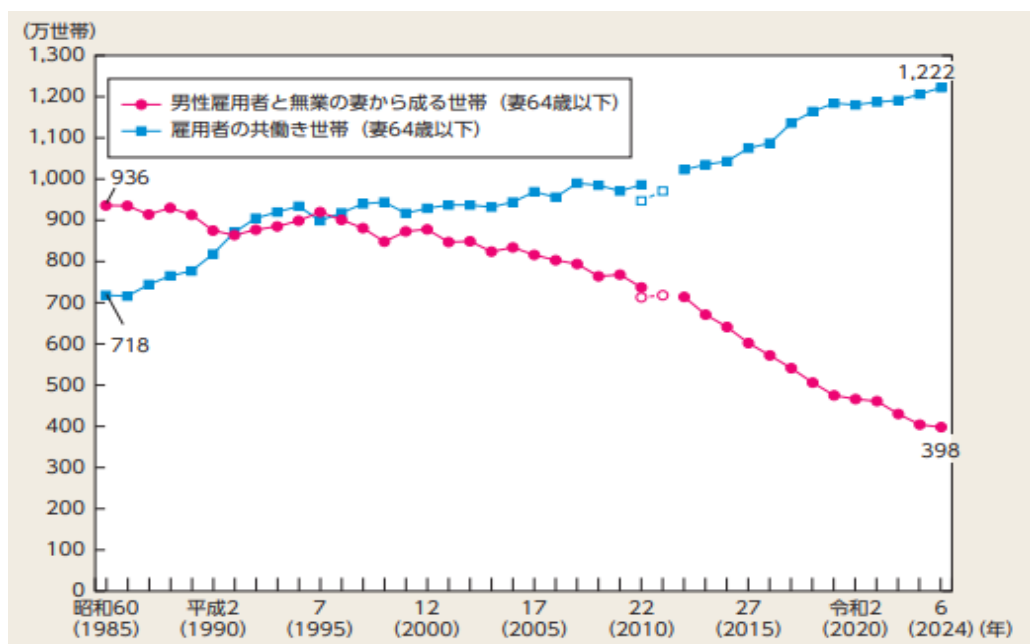
(2) 生活様式や価値観の変化等

● 共働き世帯の更なる増加

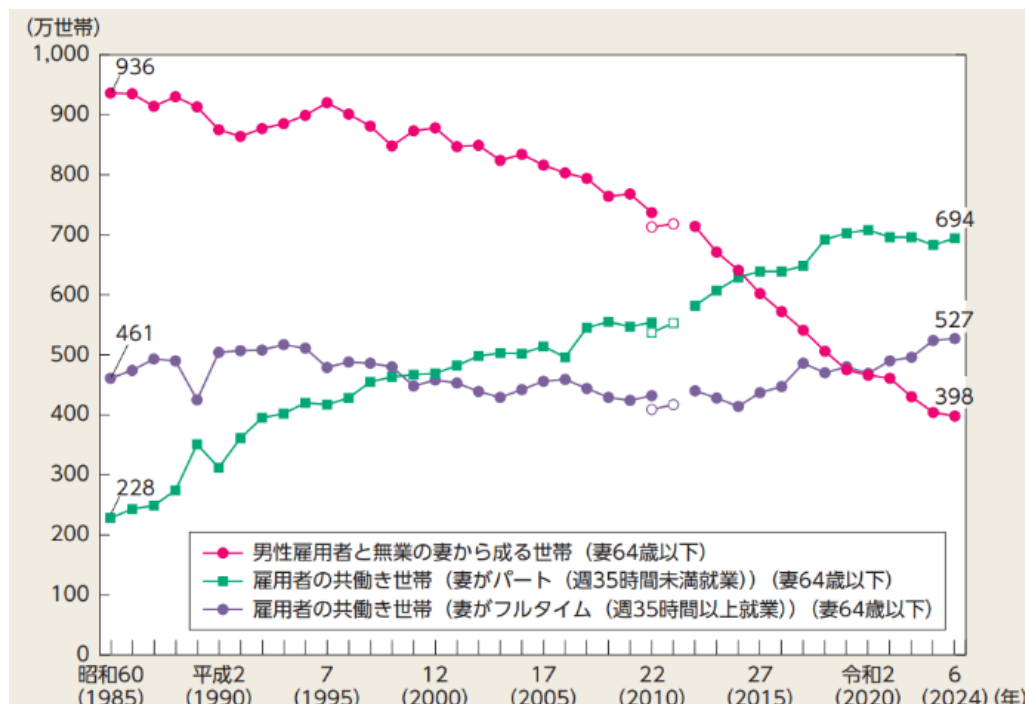
共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っており、年々増加傾向である。令和6年には、共働き世帯が1,222万世帯で男性雇用者と無業の妻から成る世帯(398万世帯)の3倍以上となっている。

なお、共働き世帯数を妻の就業時間別で見ると、「妻がパート」の共働き世帯の伸びが「妻がフルタイム」の共働き世帯数の伸びを上回っている。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移(妻が64歳以下の世帯)



妻の就業時間別共働き等世帯数の推移(妻が64歳以下の世帯)

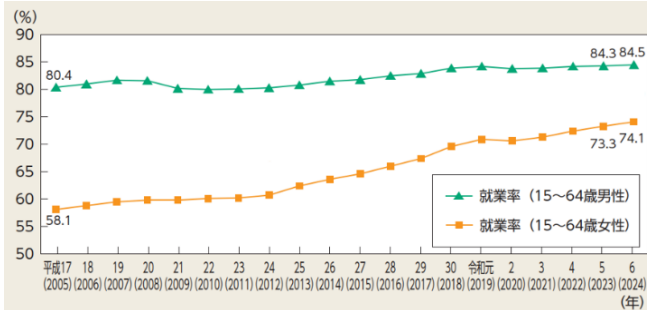


出典: 令和7年度版男女共同参画白書(内閣府) p.4、5

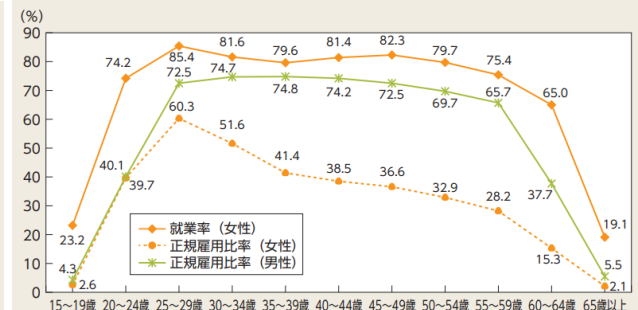
● 女性就業率の増加

平成 17 年には 58.1%であった 15～64 歳の女性の就業率について、令和6年には 74.1%まで上昇している。一方で、令和6年の女性の年齢階級別の正規雇用比率を見ると、25～29 歳の 60.3%をピークに低下を続けており、ピークを境に男性の正規雇用比率との差が開いている。

女性就業率の推移



女性の年齢階級別正規雇用比率(令和6(2024)年)

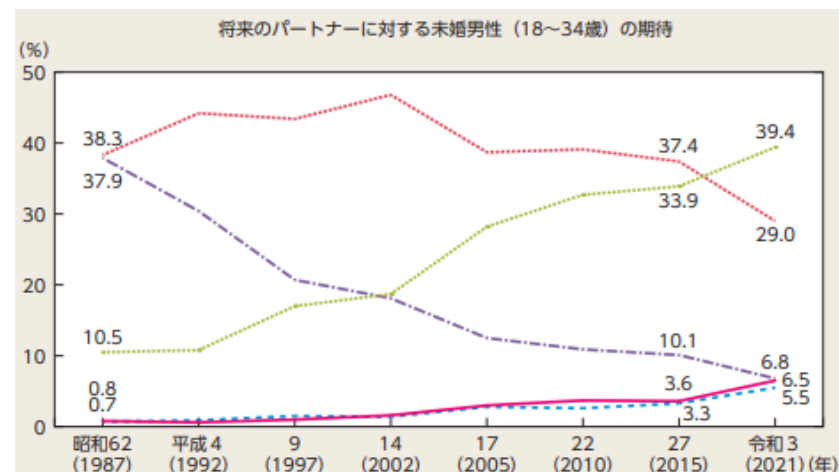
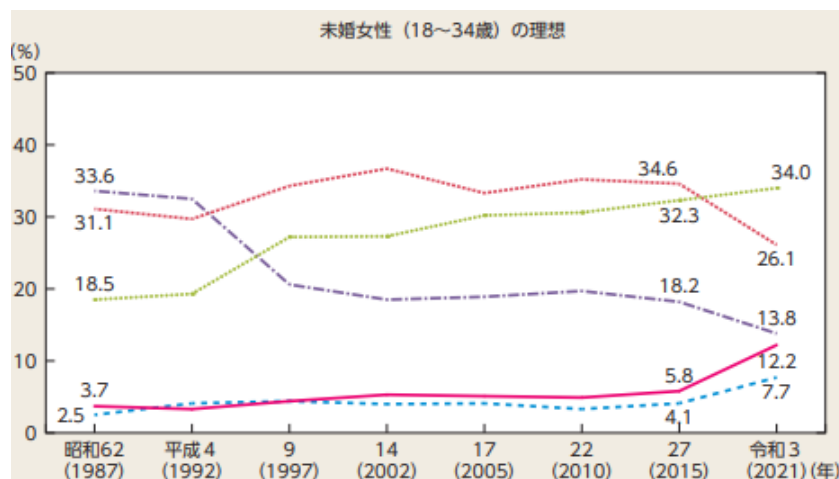


出典：令和7年度版男女共同参画白書(内閣府)p.113

● ライフコースの希望に関する価値観の変化等

出生動向基本調査によると、未婚女性の理想のみならず、未婚男性の将来のパートナーに対する期待も、「両立コース」が「再就職コース」を上回るなど、男女を取り巻く環境や若い世代の理想とする生き方は変わってきている。

ライフコースの希望の推移



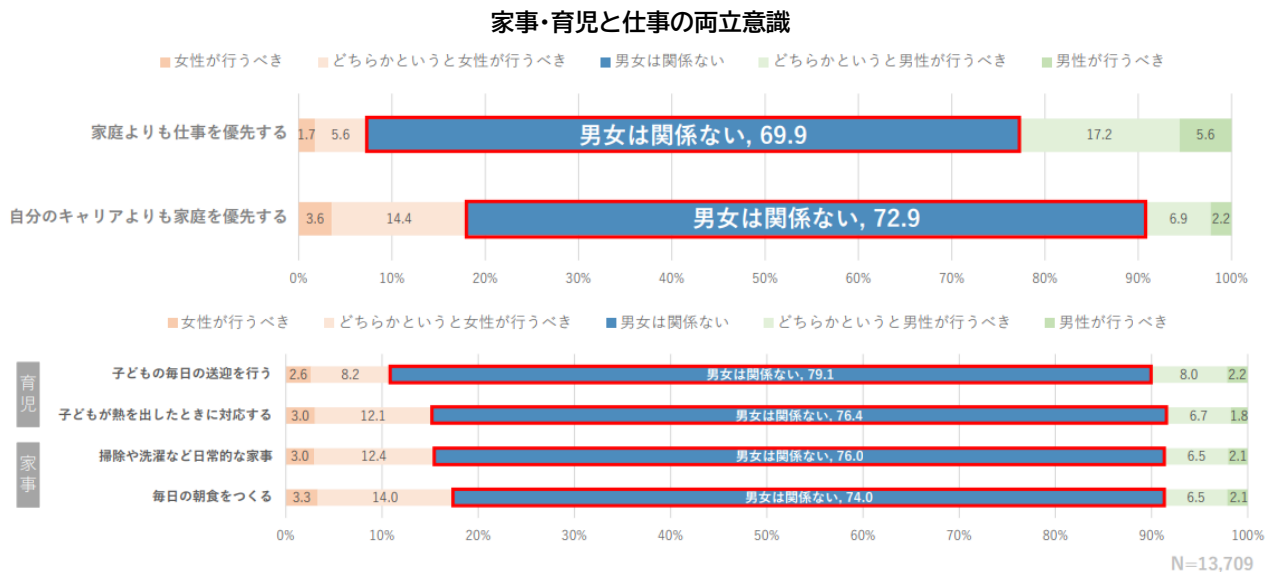
— 非婚就業コース — DINKsコース — 両立コース — 再就職コース — 専業主婦コース

両立コース：結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける

再就職コース：結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ

出典：令和7年度版男女共同参画白書(内閣府)p.6

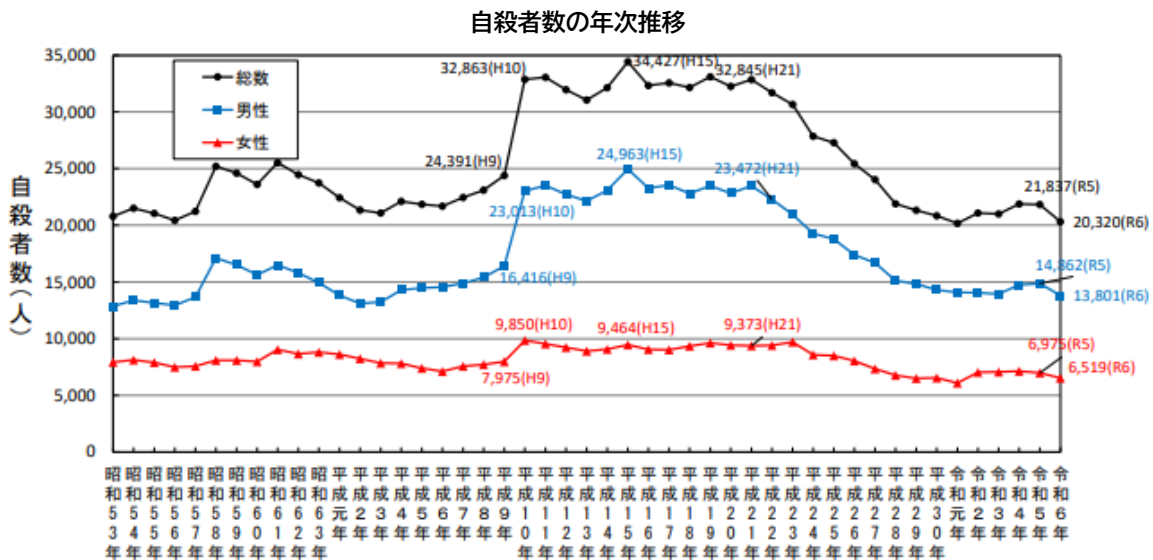
令和7年6月に厚生労働省が実施した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」(対象:全国 15～30 歳男女、高校生・大学生など及び若手社会人)によると、家庭と仕事(キャリア)の優先順位付けについて、約7割が「性別は関係ない」と回答している。育児や家事に関する項目についても、7割以上が「性別は関係ない」と回答している。



出典: 令和7年 若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査(厚生労働省)

● 男性が直面する生きづらさ

男性の自殺者数は、女性の約 2.1 倍となっており、男性の自殺の原因のうち、「経済・生活問題」「勤務問題」が女性と比較して非常に多い。また、内閣府「性別による無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)に関する調査研究」(令和4年)では、性別役割に関する考えについて、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」に肯定的な回答が男女ともに最も多く、男性も旧来の性規範が社会的に課せられている。



出典: 令和6年中における自殺の状況 p.7(警察庁自殺統計原票データ、総務省「人口推計」より厚生労働省作成)

● 人口構造の変化と東京一極集中

令和5年10月時点の人口推計によると、日本の人口は10年間で340万人減少しており、この間、生産年齢人口(15～64歳人口)の減少と高齢化の進行も続いている。また、総人口が減少を続ける一方で、地方から都市圏、特に若者の東京圏への転入超過が続いており、男性に比べ、一度東京圏に転入した女性は、地方に戻らない傾向にある。(地方創生2.0基本構想)

- **男性の育児・家事の実施状況**

令和3年における6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間は 114 分/日で、5年前の調査から伸びてはいるものの、依然、女性(448分/日)とは大きな格差がある。(社会生活基本調査)

- **多様な働き方の広がり**

新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、在宅勤務やフレックスタイム制、オンライン会議、ジョブ型雇用など、多様な働き方の導入が進んでいる。

- **仕事と介護や健康課題等との両立**

高齢化の進行や共働き世帯の増加に伴い、仕事をしながら家族等の介護に従事する者(ワーキングケアラー)の数が増加。令和4年就業構造基本調査では、介護・看護のために過去1年間に前職を離職した者の数は、10.6万人(男性2.6万人、女性8.0万人)となっており、2030年には、約318万人がワーキングケアラーになると見込まれている。

また、体調が悪い時の仕事について、通常時を100とした場合、男女ともに生産性が約半分に低下すると回答しており、男女での差がない。しかしながら、女性は月経や更年期など特有の健康課題により、体調不良の頻度が男性より高い傾向があるため、生産性低下による年間損失日数は、女性の方が多い。(令和5年度 男女の健康意識に関する調査)

- **SDGs に関する取組**

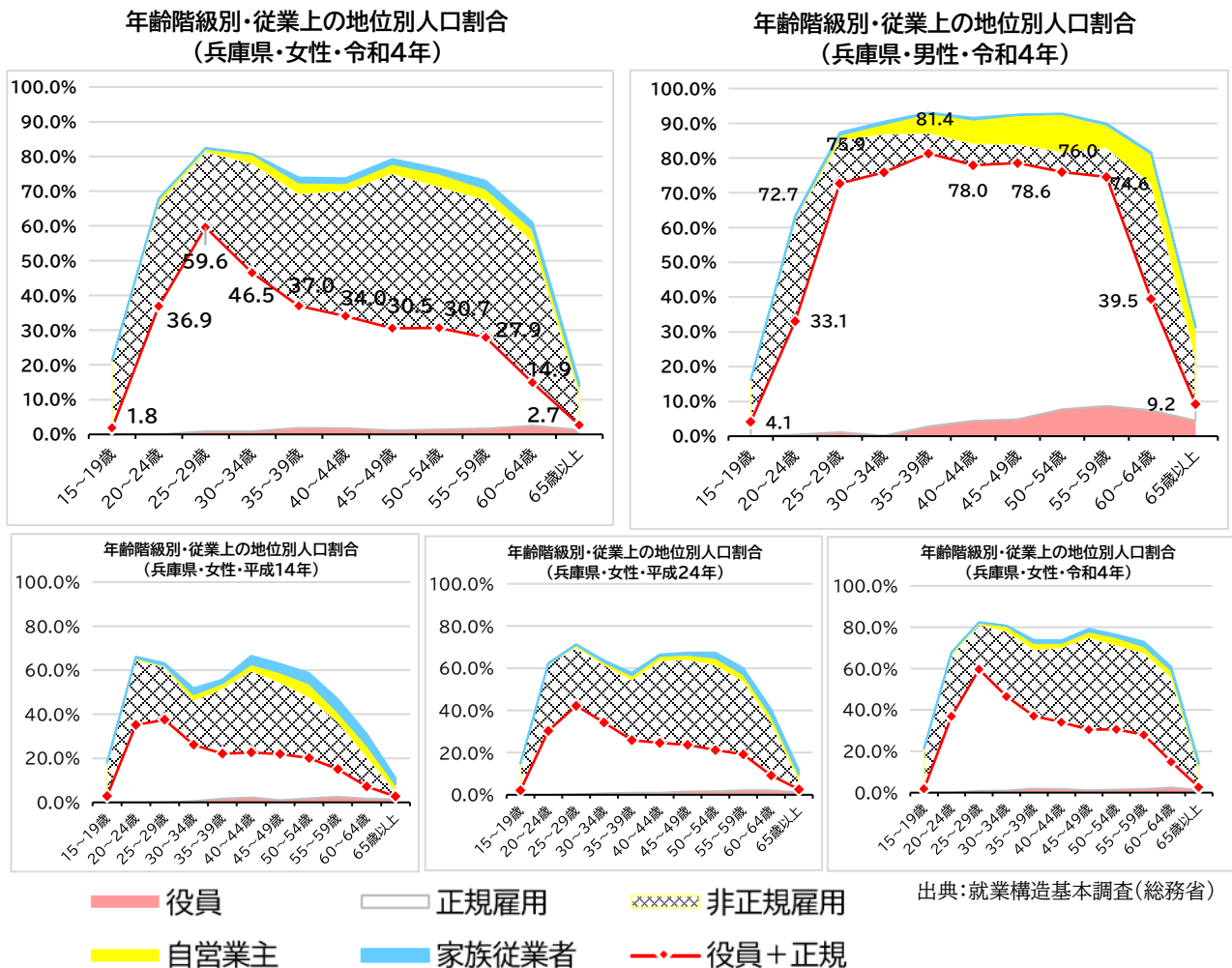
持続可能な開発目標(SDGs)に関して、国・県等に留まらず、社会全体で取り組んでいる(SDGsが掲げる17目標のうち、Goal5が「ジェンダー平等を実現しよう」)。

(3) 兵庫県の状況

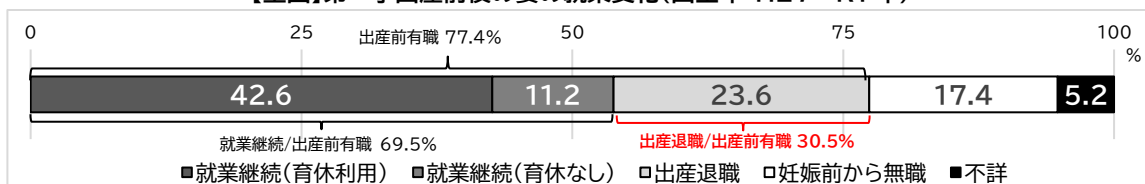
● 女性就業率の増加と男女間賃金格差

20～64歳の女性のうち就業している者の割合は、増加している(R1:71.9%→R6:75.7%)一方で、女性の正規雇用比率(役員+正規雇用)は25～29歳の59.6%をピークに急激に低下。台形に近い男性とは形状が大きく異なる。

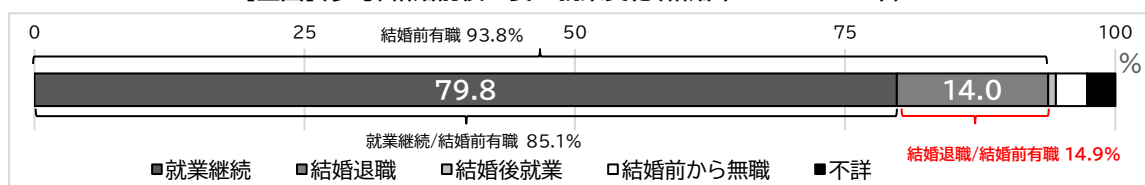
全国の第1子出産前後の妻の就業経歴を見ると、第1子出産前有職者の7割が就業を継続(育休利用を含む)し、3割が退職している。出産やその後の育児と就業との両立が困難であることが退職の一因と考えられるが、この影響は、男女均等ではなく、女性に偏って現れている。



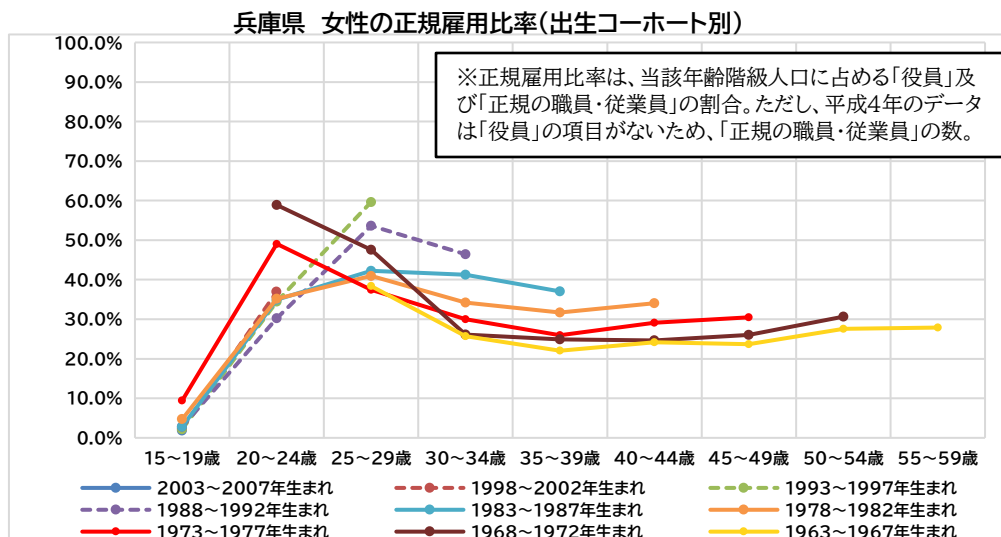
【全国】第一子出産前後の妻の就業変化(出生年: H27～R1年)



【全国】(参考)結婚前後の妻の就業変化(結婚年: H27～R1年)



出典: 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」

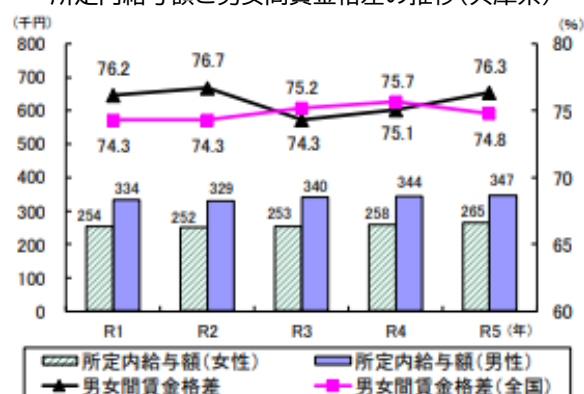


出典：就業構造基本調査（総務省）

一方、出生コホート別に女性の正規雇用比率の世代による変化をみると、近年になるにつれ、出産・育児によるとみられる正規雇用比率の低下幅は小さくなっており、以前に比べると、高水準で推移している。

また、男女間の賃金格差に関しては、男性100に対する女性の割合をみると、令和元年からほぼ変わっておらず、改善は進んでいない。(R1:76.2%→R5:76.3%)

所定内給与額と男女間賃金格差の推移(兵庫県)



出典：令和6年度ひょうごの男女共同参画 p.11

● 人口減少の進行

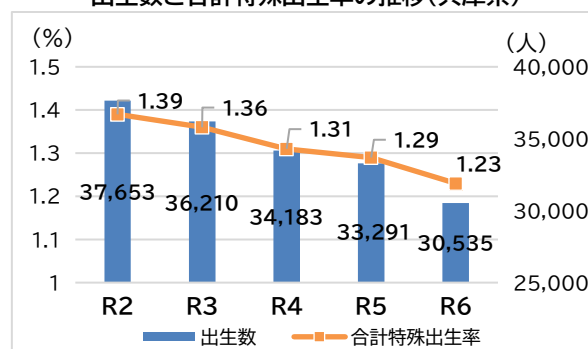
● 出生数の減少と若者の転出超過

婚姻数及び出生数減少の加速化(R2: 37,653人→R6:30,535人)や、東京一極集中による20歳代の若者を中心とした県外転出等を背景に、本県の総人口は減少を続けており、生産年齢人口も、今後5年間で15万6千人減少する見込みである(R7:304万4千人→R12:288万8千人)。

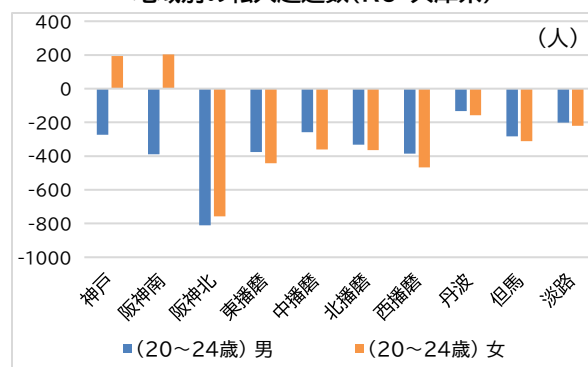
若者に関しては、就職期に当たる20歳代前半(20～24歳)の転出超過が拡大(R2:▲5,987人→R6:▲6,127人)。男性の転出超過はやや改善した(R2:▲3,581人→R6:▲3,442人)一方、女性は5年間で約10%増加している(R2:▲2,406人→R6:▲2,685人)。

特に、神戸及び阪神南においては、女性は転入超過である一方で、その他の地域に関しては、転出超過になっており、地域間において差が出ている。

出生数と合計特殊出生率の推移(兵庫県)



地域別の転入超過数(R6・兵庫県)



出典：住民基本台帳人口移動報告

● 家族の形の変化

婚姻数や出生数が減少し、少子高齢化がさらに進む中、夫婦のみの世帯が 3.7%増加 (H27:49.2 万世帯→R2:51.0 万世帯)、単身世帯が14.2%増加(H27:78.6 万世帯→R2:86.3 万世帯)しており、夫婦と子どもの世帯は減少している。

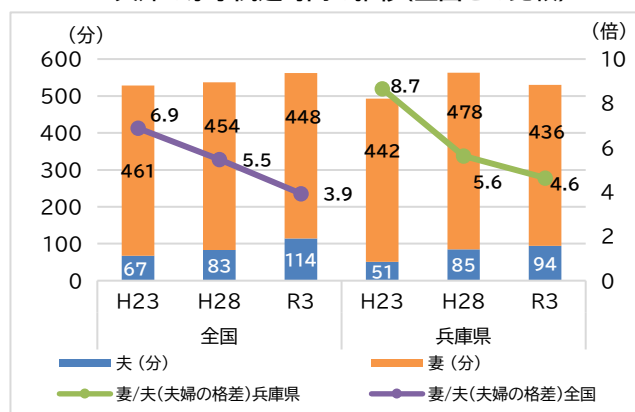
● 男性の家事・育児・介護の状況等

社会生活基本調査では、県内の6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事関連時間は平成 28 年から令和 3 年にかけて約 1.1 倍増加し、夫婦間の格差も 5.6 倍から 4.6 倍に低下した。しかしながら、全国平均の 114 分を下回っており、夫婦間の格差においても、全国平均の 3.9 倍と比較して、格差が大きい。

また、家族等の介護をしている有業者の数は平成 29 年からの5年間で 10.3%増加しており、今後も仕事をしながら介護をするワーキングケアラーはさらに増える見込まれる(H29:146,900 人→R4:162,100 人)。男女ともにワーキングケアラーは増えているものの、ワーキングケアラーの割合は女性の方が高く(R4:男性 4.7%、女性 7.3%)、依然として介護も女性が中心に担っている場合が多いと考えられる。

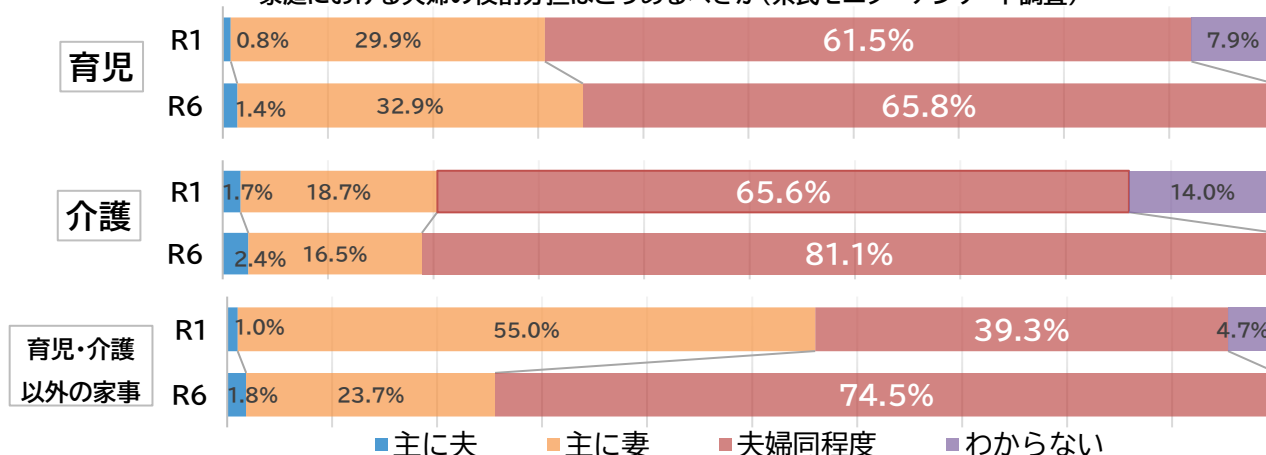
なお、R6 年度県民モニター調査では、家庭での夫婦の役割分担について、家事・育児・介護すべての項目について「夫と妻で同程度分担」と考える者が最も多くなっており、家庭内において家事等の役割分担を平等にするという意識は高まっている。

6歳未満の子供がいる世帯の
夫婦の家事関連時間の推移(全国との比較)



出典:社会生活基本調査

家庭における夫婦の役割分担はどうあるべきか(県民モニターアンケート調査)

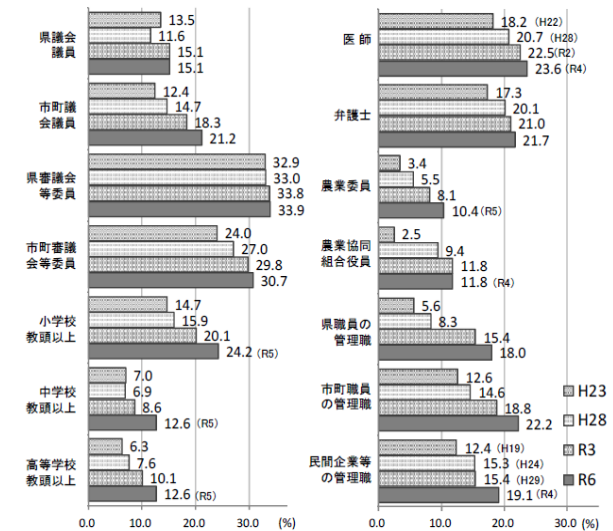


● あらゆる分野における女性の参画

指導的地位に占める女性の割合を見ると、あらゆる分野で着実に上昇している。特に、防災分野においては、防災会議の女性委員割合について、令和7年度中に 31.2% まで上昇した。(R2:14.5%)

しかしながら、30%を超える分野は依然少ない状況である。

各分野における指導的地位に占める女性の割合(兵庫県)



出典: 令和6年度ひょうごの男女共同参画 p.1

● ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定制度

県内企業の女性活躍を促進するため、令和4年 11 月に県と神戸市が共同で認定制度を創設し、女性活躍や多様な働き方等に積極的に取り組む企業等を「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)」として認定している。

令和6年度には、意欲ある企業の発掘を目的に、より取り組みやすい「フレッシュミモザ企業」認定を追加、だれもが活躍できる職場づくりを後押しし、「選ばれる企業」としてのブランド力向上と人材確保を支援している。

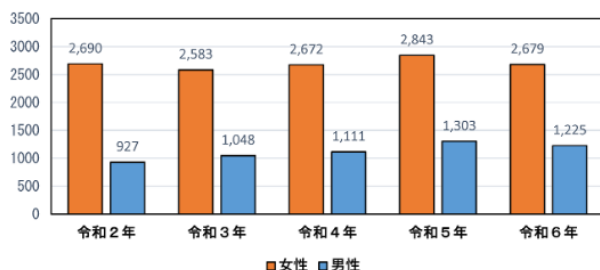


● 女性に対する暴力等の状況

DV 被害について、男性の被害者数も増加傾向にあるものの、女性の被害者数は、依然令和6年度時点で男性の2倍を超えている。ストーカー被害についても、女性の被害者数は被害者総数の約9割を占め、令和6年度時点で男性の約7倍である。なお、性被害に関しては、被害者が声を上げにくい社会的背景や心理的負担などから、実際の被害件数が統計に反映されにくく、表面化している数字以上に深刻な実態が存在する可能性がある。

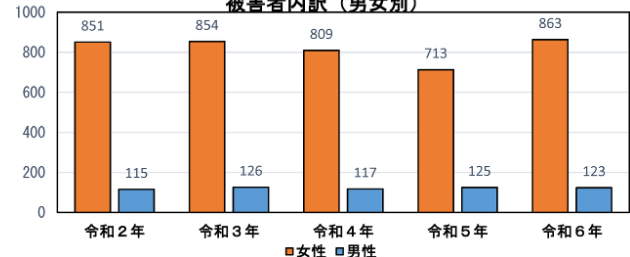
DV 被害者数推移

被害者内訳 (男女別)



ストーカー被害者数推移

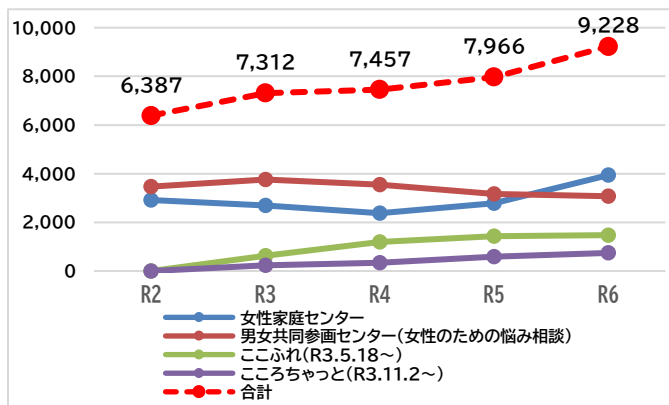
被害者内訳 (男女別)



令和3年度には、コロナ禍の影響等に対応するため、新たに電話相談の「ここふれ」、SNS 相談の「こころちゃっ」とを開設し、家庭(夫婦)問題、健康問題、仕事(学校)問題等の相談に対応してきた。また、令和6年度の困難女性支援法の施行に伴い、「こころちゃっ」とについては機能拡充を行った。

これら県内女性を対象とする相談窓口への相談件数の合計は、令和6年度には 9,228 件と、令和2年度から増加し続けている。

女性を対象にする相談窓口における相談件数の推移



出典：県民生活部、福祉部調べ

● 生涯にわたる健康対策

女性特有のがん(乳がん・子宮頸がん)検診も含め、がん検診全体の受診率は全国平均よりも低い。また、女性に関しては、女性特有のがん以外(胃がん・肺がん・大腸がん)に関して、男性に比べて受診率が低い。(R4 国民生活基礎調査)男女ともに、がん検診を受けない理由として、「費用」、「心配な時は医療機関を受診する」を挙げる人の割合が高い。(R4 県民モニターアンケート調査)

また、不妊治療等が県民にとって身近になる中で、生殖補助医療により出生した子の割合は、増加の傾向にあり、不妊症等に関する支援の必要性が高まっていること等を踏まえ、令和7年7月に不妊症等に関する支援推進条例を制定し、社会全体で不妊症等に関する支援をより一層推進している。

● 性的少数者をめぐる情勢

全国的に自治体でのパートナーシップ制度の導入が進み、県内でも導入している自治体は 24 市町に増加している(R2:6市→R7:24 市町)。県においても、令和4年に LGBT 等性的少数者の方やその周りの方々の相談に応じるため、兵庫県 LGBT 電話相談窓口を開設し、令和6年4月から「兵庫県パートナーシップ制度」を開始するなど、性的少数者に向けた取組を進めている。

第 3 章

計 画 の 内 容

- 第3章では、第1章「計画の基本的な考え方」及び第2章「ひょうご男女いきいきプラン 2025」の成果・課題と策定後の5年間(R3～R7 年度)における主な社会情勢の変化を踏まえ、計画の内容を定めます。
- 第1章で掲げた「目指す社会」に基づき、本県の現状や課題を踏まえ、3つの重点目標と9つの推進項目により、男女共同参画社会の実現のための施策に取り組みます。
- 第2章でも述べたとおり、若年層の転出超過が拡大を続けている状況や、アンコンシャス・バイアスが根強い状況などを改善していくため、これらに対応する取組を新たに推進項目として位置づけ、重点的に取り組みます。

計画の体系

重点目標 1 共に活躍できる基盤づくり



推進項目

主な取組

1 女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備



- ・ 意思決定過程や指導的地位への女性の参画拡大
- ・ 就業に対する支援
- ・ 起業やスタートアップに対する支援

2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり



- ・ 企業等と協働した子育てしやすい環境づくり
- ・ 育児や介護等と仕事の両立支援
- ・ 多様な働き方と各種ハラスメント対策の推進

3 若者や女性に選ばれる兵庫の実現



- ・ 若者や女性の県内就職の促進
- ・ UJI ターンの促進
- ・ 教育と子育て支援の充実

重点目標 2 共に支え合う社会の実現に向けた意識改革



推進項目

主な取組

4 アンコンシャス・バイアスの解消と
男性の家庭への参画促進



- ・ アンコンシャス・バイアスと固定的な性別役割分担意識の解消
- ・ 男性の家庭への参画促進と男女共同参画への意識啓発

5 地域の多様性を踏まえた男女共同参画意識の醸成



- ・ 学習機会の提供と啓発活動
- ・ 地域における男女共同参画の促進
- ・ 県内市町等への取組支援

6 次世代を担う若者への教育・啓発



- ・ 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や教育の推進

重点目標 3 安全・安心な生活環境の整備



推進項目

主な取組

7 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進



- ・ 防災分野における女性の担い手の育成や確保
- ・ 災害対応における男女共同参画の視点の導入

8 ライフステージに応じた健康対策



- ・ 妊娠・出産期における女性への支援
- ・ 不妊症等に関する支援
- ・ 心身の健康の保持増進
- ・ 生涯スポーツの推進

9 差別・暴力等がなく安心して暮らせる環境の整備



- ・ 困難に直面する女性等への支援
- ・ DV・児童虐待等への対策
- ・ 障害者・性的少数者・同和問題の当事者等への支援



重点目標 1 共に活躍できる基盤づくり

推進の方向性

- 本県の各分野における指導的地位に占める女性の割合が依然として低水準である状況を踏まえ、今まで以上に女性が能力を発揮できる環境や、男女ともに自らが望む生き方と働き方が選択できる職場環境等の整備を進め、**だれもが活躍できる社会**を目指します。
- また、若者・Z世代応援パッケージに基づく教育、就職、住まいなどのライフステージに応じた切れ目のない支援や移住促進等に取り組むことで、**転出超過が拡大している若年層や女性に選ばれる兵庫県**を目指します。

数値目標

検討中

推進項目1 女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備

現状と課題

- ◆ 本県では、20～64歳の女性のうち就業している人の割合は5年前から3.8ポイント上昇し、75.7%となるなど、女性の就業は進み、M字カーブ¹は改善がみられます。一方で、女性の正規雇用比率については、20代後半をピークに一気に低下するいわゆるL字カーブ²の現象は残っており、女性がライフステージを通じて希望する働き方を実現し、能力を発揮できているかという観点や、男女間の賃金格差の観点でなお課題があります。今後、本県の生産年齢人口が急速に減少していき、社会の各分野で担い手が不足していく中で、女性がその希望に応じて能力を発揮できる環境を整備することは、担い手確保の観点からもますます不可欠となってきます。
- ◆ また、社会の各分野において男女共同参画を進めていく上では、意思決定過程に女性の視点を反映していくことが必要です。女性を含む多様な視点によるイノベーションの創出が、企業の成長や我が国全体の経済成長の上でも重要との指摘もあります。しかし、本県では、各種機関への働きかけなどの取組を進め、各分野における指導的地位に占める女性の割合は着実に上昇を続けているものの、依然として30%に届く分野は少ない状況です。
- ◆ 立場に関係なく、すべての女性が安心して力を発揮できる環境を整えることは、職場や地域の多様性を高め、男性を含めたすべての人にとって、働きやすく、生活しやすい社会につながります。女性の就業に対する支援や、意思決定過程や指導的地位への女性の参画拡大を目指す取組が必要です。

検討中

検討中

1

2 (L字カーブの説明)

主な取組

◆ 意思決定過程や指導的地位への女性の参画拡大

- ・ 県自らがモデル職場となるよう、率先行動計画を策定し、積極的な女性登用や働きやすい職場環境づくり等に取り組みます。
- ・ 教育委員会や警察においても、率先行動計画を策定し、引き続き、意思決定過程への参画促進に取り組みます。
- ・ 子育て期の女性等が参加しやすい環境を設けた大会の支援や、スポーツ組織における女性リーダーの育成の支援に取り組みます。

◆ 就業に対する支援

- ・ ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定制度により、女性が活躍する職場環境づくりを推進します。
- ・ 女性の再就職や就業継続支援、地域活動へのチャレンジ等に関する相談を実施します。
- ・ 企業等において、女性が働きやすく就業を継続できる環境を整備するため、専門職員による出前相談や研修講師の派遣等を実施するとともに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画³の策定を支援します。
- ・ 出産、育児等により離職した人のために、ブランクなどの不安解消を目的に、基礎的なパソコン操作に関する講座を実施し、再就職に必要なスキル取得の支援に取り組みます。
- ・ 大学や専門学校をはじめとする教育機関でのリカレント教育を促進します。
- ・ 結婚・出産・介護等で離職した女性医師等を対象に再就業を支援するため、相談窓口の設置や研修等に取り組みます。
- ・ 子どもを持つ医療従事者の離職防止及び再就業促進のため、病院内保育所の設置等への支援をします。
- ・ ものづくり分野における人手不足の解消を図るため、業務仕分け等による女性など様々な人材の活用を促進します。
- ・ 農林水産分野における女性の就業促進のため、就業相談や研修会の開催に取り組むなど、女性の参画を促進します。
- ・ 建設業で働く女性から女子高校生に対して建設業の現状や魅力を発信する交流会を開催し、女性の建設業への入職を促進します。

◆ 起業やスタートアップ⁴に対する支援

- ・ 女性の起業希望者に対し、基礎的な情報と学習機会を提供するためのセミナーの開催や起業へのチャレンジに関する相談事業を実施します。
- ・ スタートアップ等の事業開発・成長を支援する拠点を整備し、起業家同士の交流、県内企業等とのビジネスマッチング、メンタリング等の機会を提供します。

3

検討中

4

推進項目2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり

現状と課題

- ◆ 本県においては、平成 21 年に開設した「ひょうご仕事と生活センター」を全県的なワーク・ライフ・バランスの推進拠点として、情報発信、実践支援、顕彰、助成など多彩な事業を展開しています。
- ◆ 一方で、共働き世帯は全国的に増加傾向にあり、兵庫県でも同様の傾向が見られます。今後は、高齢化の進行により、働きながら子育てを担う人のみならず、働きながら介護を担うワーキングケアラーがさらに増えると予測されています。管理職が率先して意識改革を行い、自身も含めてワーク・ライフ・バランスを推進することは、職場全体の風土づくり等に繋がるため、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの取組を企業へ働きかけることが必要です。
- ◆ ICT⁵の発展やテレワーク、フレックス制度の導入等により多様で柔軟な働き方が広がりつつあります。こうした動きは業務の効率化や働き方改革を後押しし、DX⁶の推進にもつながっています。これらの取組をさらに促進・定着させることは、ワーク・ライフ・バランスの向上や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進においても重要です。
- ◆ 令和 7 年6月に改正労働施策総合推進法が公布され、今後、カスタマーハラスメント⁷や求職者に対するハラスメントについて、新たに対策が強化されます。引き続き、各種ハラスメント問題については、企業における防止策の徹底と安心して働ける環境づくりが求められています。

検討中

主な取組

◆ 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に取り組む企業との「子育て応援協定」、男女共同参画の職場づくりに積極的に取り組む企業との「男女共同参画社会づくり協定」の締結を進めます。
- ・ また、協定締結企業を対象に、定期的に県から子育て関連情報等を発信するほか、県発注の建設工事等において、技術・社会貢献評価制度の評価項目として活用する等の取組を実施します。
- ・ 経済団体や労働団体と協働し、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催や情報交換の取組を進めます。

◆ 育児や介護等と仕事の両立支援

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ワンストップ相談や専門家の派遣等により企業を支援するとともに、積極的に取り組む企業の認定や表彰を実施します。
- ・ 企業や労働者に対し、育児・介護休業制度の周知を進めるとともに、出産・育児等により離職した者を雇用する企業や育児・介護休業に伴い代替要員を雇用する企業に対して支援をします
- ・ ワーキングケアラーに対応するため、企業に対し、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の周知・啓発を行い介護離職の防止に向けた取組を推進します。
- ・ ひょうご仕事と生活センターと女性活躍推進センターが連携し、企業の個別ニーズに対応したワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する支援を行います。

◆ 多様な働き方と各種ハラスメント対策の推進

- ・ テレワークやフレックスタイム制度、オンライン会議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。
- ・ フリーランスや起業、リモートワークなど場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を発信し、理解や就労への動機付けを行うフォーラムを開催します。
- ・ 女性や高齢者など様々な人材の活用や育児・介護等と仕事の両立を支援するために、職場環境を整備する企業に対して支援を行います。
- ・ 勤労者福祉施設の運営等、福利厚生の実施による健康でこころ豊かな生活の実現を図るとともに、労働施策総合推進法に基づき、セクシュアルハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの未然防止に努め、働きやすい職場環境づくりを推進します。
- ・ 県自らがモデル職場となるよう、率先行動計画を策定し、幹部職員への研修等を通して、風通しの良い職場づくりに取り組みます。

推進項目3 若者や女性に選ばれる兵庫の実現

現状と課題

- ◆ 本県では、就職期に当たる20歳代前半の若者における県外への転出は依然として拡大し続けています。特に、神戸など都市部以外における女性の転出超過が目立っています。
- ◆ 内閣府「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」によれば、東京圏に住む地方出身の若者が出身地域を離れた理由としては、進学や就職の選択肢の少なさが上位となっており、本県の若者の県外への転出拡大の原因も同様と考えられます。背景としては、企業の本社機能が東京や大阪に集中していることに加え、県内企業の情報や多様性のある本県の魅力が十分に伝わっていないことも考えられます。
- ◆ また、女性の転出超過の原因としては、同調査によると、東京圏に住む地方出身者が出身地域を離れた理由として、女性の場合は、「地元から離れたかった」との理由が男性より多い結果となっています。背景には、親や周囲の干渉、固定的な性別役割分担意識への抵抗があり、地元に戻る心理的障壁となっている可能性が指摘されており、本県の転出者においても同様の傾向があると考えられます。
- ◆ そのため、性別にかかわらず能力を発揮して働ける環境や、安心して子育てができる環境の整備等、次の時代を担う若者が自らの可能性を広げ、いきいきと自分の人生を歩める環境づくりのほか、県内企業の魅力や移住に関する情報等も含めた広報を積極的に行うことが重要です。
- ◆ 本県では、次代を担う若い世代が抱える不安を払拭し、一人ひとりの「個の力」を伸ばすことで、若者世代が兵庫に定着することを目指し、「若者・Z世代応援パッケージ」として、「学びやすい兵庫」、「子どもを産み育てやすい兵庫」、「住みやすい兵庫」、「働きやすい兵庫」の実現に取り組んでおり、引き続きこうした取組を推進していく必要があります。

検討中

主な取組

◆ 若者や女性の県内就職の促進

- ・ 若手社員の奨学金返済を支援する中小企業及び当該企業に勤務する従業員に支援を行い、若者の県内就職・定着を促進します。
- ・ 高校生を対象に、地元企業と学校が連携し、キャリア形成を支援するセミナーの開催等の取組を行います。
- ・ 大学生等を対象に、県内中小企業・地場産業等での各種インターンシップ事業を実施し、大学低学年時から県内企業の魅力を知る機会を提供します。
- ・ ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定制度により、女性活躍推進の気運を醸成し、女性の定着を促進します。

◆ UJI ターン⁸の促進

- ・ 東京圏から、県内への移住を伴う就業・起業者等に対して、移住支援金・起業支援金を支給するほか、魅力ある県内企業の情報を県内外の求職者に広く提供するマッチングサイトを運営します。
- ・ 東京圏から、県内への移住を伴う就業をする学生に対して、地方就職支援金を支給します。
- ・ 県内外の幅広い人へ県内各地域の魅力を伝えるために、県移住メディアサイトを活用し、情報発信を行います。

◆ 教育と子育て支援の充実

- ・ 県内の若者が、学費負担への不安なく、希望する教育を受けることができるように、高等教育等への支援を行います。
- ・ 質の高い教育環境を整備することで学校への愛着を形成し、シビックプライドを醸成します。
- ・ 学び場の確保や保育所等の支援充実などにより、子どもや子育て世帯を社会全体で支え、子どもが健やかに育つ環境整備を推進します。
- ・ 県営住宅の子育て世帯等の優先入居枠の設定、県外から民間賃貸住宅へ住み替えする際の補助など、子育て世帯に対する住宅支援を行います。

重点目標 2 共に支えあう社会の実現に向けた意識改革

推進の方向性

- 男女共同参画社会は男性にとっても生きやすい社会であるということについて意識啓発を推進し、アンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組により、男女がともにアンコンシャス・バイアス等による負の影響を受けることのない社会を目指します。
- 近年、家事や育児などのケアワークに男性が積極的に関わる動きが広がっていますが、依然としてその多くを女性が担っている実態があるため、男女双方の意識改革を図り、男性の家庭への参画を促進します。
- 地域における男女共同参画の推進や啓発活動を実施し、県内のどの地域においても、性別にかかわらず、だれもが活躍できる社会を目指します。
- 人権尊重や男女共同参画の視点に立った教育を推進し、次世代を担う若者が性別にかかわらず、自分らしく生き、互いを尊重しながら社会に参画できる力を育むことを目指します。

数値目標

検討中

推進項目4 アンコンシャス・バイアスの解消と男性の家庭への参画促進

現状と課題

- ◆ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった固定的な性別役割分担意識は、未だ根強いものがあります。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和6年)でも、男女の双方でこうした意識が残っていることが示されています。
- ◆ また、近年、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)への関心が高まっています。性別に関するアンコンシャス・バイアスには、上記のような性別役割分担意識以外にも様々なものがあります。例えば、内閣府「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査」(令和4年)によると、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」や「女性には女性らしい感性があるものだ」「育児中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」などの回答が、男女ともに多い結果となっています。
- ◆ さらに、同調査では、性別役割の「意識」は男性のほうが強い一方で、男性は女性と比べて、性別に基づく役割を直接言われた、あるいは言動や態度で間接的に接した「経験」は少ないため、伝統的な役割分担意識にとらわれていることに気づいていない可能性がうかがえるという結果となっています。
- ◆ このようなアンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識は、女性の活躍や成長の機会を、本人の意思に反して奪う結果につながりかねません。また、各種調査結果や男性の自殺要因などからは、社会的に「稼得役割」が男性に強く求められていることが、男性の生きづらさの一因となっていることがうかがえます。こうしたアンコンシャス・バイアス等による負の影響を、男女がともに受けることのない社会を目指す必要があります。
- ◆ 令和3年社会生活基本調査では、本県の6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連に費やす時間は、夫婦間で4倍以上の格差がありました。フルタイムの共働き世帯が増加する中、男性が生活に必要なスキルを身につけ家庭に参画することは、女性の負担軽減や活躍促進だけでなく、男性自身の豊かで充実した生活にもつながることから、引き続き、男性が主体的に家庭に参画するための意識醸成が必要です。

検討中

主な取組

◆ アンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識の解消

- ・ 出産を控える夫婦や子育て中の夫婦を対象に、子育てに必要な知識やアンコンシャス・バイアスへの気づきの重要性を伝える講座を実施します。
- ・ 県内企業に対し、男性が家事・育児に参画することへの組織全体の意識改革を促し、アンコンシャス・バイアスへの気づきの重要性を伝えることを目的としたセミナーを実施します。
- ・ 県民を対象に、固定的な性別役割分担意識の解消やアンコンシャス・バイアスに関するセミナーを開催します。

◆ 男性の家庭への参画促進と男女共同参画への意識啓発

- ・ 育休取得経験のある男性等、家事・育児に積極的に取り組む男性の情報を発信し、男性向けの親子料理教室を開催するなど、家事・育児に共に取り組む気運の醸成に取り組みます。
- ・ 人間関係や健康、介護等の悩みを持つ男性のための相談支援窓口を設置・運営するとともに、職場のメンタルヘルス対策やこころの健康づくり等の自殺対策に取り組めます。
- ・ 男性が抱える生きづらさへの理解を深め、性別にかかわらずだれもが自分らしく生きられる社会づくりを考えることを目的としたセミナーや出前講座を開催します。
- ・ 県自らがモデル職場となるよう率先行動計画を策定し、管理職をはじめとした職場全体の意識向上や男性職員の育児休業の取得促進等に取り組めます。

PICK UP! IV

「家事シェアシート」をやってみた！



県では家族で家事をシェアする「とも家事」を提唱しています。今回、県職員 A さん(男性・結婚●年目)と妻 B さんが「とも家事」を考えるきっかけに家事シェアシートにチャレンジ！

果たしてその結果は… 🙌 🙌 🙌

Step

01

わが家の家事を洗い出して、今 主に行っている人を明確にしてみましょう。

記入例

○:ほとんど

△:ときどき

✕:全くしない

	定 期										不 定 期											
																						
	料理をつくる	買い物をする	食器を洗う	洗濯をする	洗濯物を干す 畳んでしまう	部屋の掃除	風呂掃除	トイレ掃除	ゴミを分別して 指定日に捨てる					シーツや カーペットの洗濯	布団を干す	季節家電の 入れ替え	消耗品の補充	食材や 日用品の管理	お金や保険 の管理	自治会への 参加	電球の 入れ替え	大型ゴミの 廃棄
妻	○	○	○	○	○	○	○	○	○					○	○	○	○	○	○	○	△	○
夫	✕	✕	△	○	○	△	✕	✕	△					✕	✕	✕	△	✕	✕	○	△	✕

「○(ほとんど)」は、B さんの 17 個に比べ、A さんはわずか 3 個 🙄 🙄 🙄

A さんのコメント「毎日、助かっています」に対して、B さんからは「感謝の気持ちを声に出して言ってもらえると嬉しいです！」というご要望も…

A さん、これからは「風呂・トイレ掃除」にチャレンジすることを決意しました。

2 次元コード
家事シェアシート

推進項目5 地域の多様性を踏まえた男女共同参画意識の醸成

現状と課題

- ◆ 北は日本海、南は瀬戸内海と太平洋に接する兵庫県は、摂津、播磨、但馬、丹波、淡路の五国からなり、日本の縮図とも称される多様な地域性を有しています。
- ◆ 第2章で触れたように、出生数の減少と若者の県外転出等を背景に人口減少が進行する中でも地域活力を創出し、地域を未来へ繋いでいくためには、性別にかかわらず、多様な価値観やバックグラウンドを持つ人々が地域社会に参画し、多様性を活かした地域づくりを進める必要があります。
- ◆ 「兵庫のゆたかさ指標」県民意識調査(令和6年度)によると、「住んでいる地域には、年齢、性別、障害の有無などに関わりなく、暮らしやすい環境が整っていると思う人の割合」は都市部に比べ、その他の地域が低い傾向にあり、地域によって差が生じています。
- ◆ 本県の第3期兵庫県地域創生戦略では、施策の方向性の一つとして「寛容性を広げる」ことを掲げおり、若年女性の地域定着に向けた固定的な性別役割分担意識等の見直しなどにより、寛容性の高い地域の実現を目指しています。県内29市12町や関係団体との連携の下、地域において、男女共同参画意識の更なる醸成に取り組み、だれもが地域社会の一員として、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参加し、生涯を通じてさまざまな分野で活躍できる社会づくりが重要です。

検討中

主な取組

◆ 学習機会の提供と啓発活動

- ・ 市町の男女共同参画センター等との連携により、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。
- ・ 男女共同参画の推進に取り組む NPO や関係団体等との協働により各種セミナーを開催します。
- ・ 県立男女共同参画センターにおいて、地域における実践活動リーダーを養成します。

◆ 地域における男女共同参画の促進

- ・ 男女共同参画社会づくりに向け、地域において情報の収集・提供や啓発に取り組む男女共同参画推進員の活動を支援するとともに、本県の現状や取組内容について、情報提供を行います。
- ・ 地域団体への助成や活動の場づくりを通じ、地域活動を推進するとともに、県民が気軽にボランティア活動に参加できるよう取り組みます。
- ・ 防犯・防災をはじめとしたあらゆる点において自治会の期待は高いが、社会構造の変化に伴い、加入率の低下や役員の担い手不足が課題となっているため、兵庫県連合自治会との連携により裾野の拡大に努めます。
- ・ 県内に 6 か所設置している「地域しごとサポートセンター」において、地域住民や団体がビジネス的手法により地域課題解決に取り組む活動を支援します。

◆ 県内市町等への取組支援

- ・ 県・市町男女共同参画合同会議及び県内男女共同参画センター等連絡会議を定期的で開催し、県市町相互間の情報共有と連携を図ります。
- ・ 県・市町などの行政職員や市町センターで悩み相談等を担当している職員に対し、研修を実施します。
- ・ 女性支援に関する民間支援団体は、神戸・阪神地域を中心に活動しており、地域偏在が生じているため、その解消に向けて、新規開設を希望する団体に対する育成支援に取り組めます。

推進項目6 次世代を担う若者への教育・啓発

現状と課題

- ◆ 男女共同参画社会を実現し維持していくためには、次世代を担う子どもたちが幼少期から人権尊重や多様性への理解を深めることが重要です。他者を思いやる心や自己肯定感、生命の尊重、人間関係を築く力などを育みながら、将来を見据えた自己形成を支える教育・学習の機会を充実する必要があります。
- ◆ 同様に、妊娠・出産等に関する正しい知識の普及には、年齢に応じた適切な性教育が不可欠です。自他の身体や命を大切にする意識を育てるとともに、性に関する正しい理解を促す教育の機会を充実させることは、男女共同参画社会の実現と維持のためにも重要です。
- ◆ 本県の高等学校卒業者の大学進学率は、男性 67.3%(全国 5 位)、女性 69.8%(全国3位)と高水準にあります。(R6 学校基本調査)一方で、県内大学の入学者は、女性が 5 割を超えているのに対し、理工学分野の専攻者は、女性が 3 割程度にとどまっており、依然として男女の専攻分野に偏りが見られます。(R6 学校基本調査)
- ◆ 持続可能な発展の基盤となる科学技術・学術の振興や、近年急速に成長しているデジタル・テクノロジー分野の技術開発やその活用には、多様な視点や発想が必要です。これらの分野における若者や女性の活躍は不可欠であり、そのための人材育成が必要です。

検討中

主な取組

◆ 男女共同参画の視点に立った教育の推進

- ・ 人権尊重の理念に対する理解を深め、他者と共生する態度を育成するため、女性(男女共同参画)・子ども(いじめ)・高齢者・障害のある人、多様な性など人権に関わる課題に対する教育を推進するとともに、心身の成熟に伴う変化に応じた適切な対応の指導を行います。
- ・ 地域における人権課題の解決に向け、人権課題の把握、学習活動や交流活動等を通じて、心と心が豊かにつながる地域づくりを推進します。
- ・ 教職員等がアンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識を払拭し、男女共同参画の理念を理解し推進できるよう、教育委員会において研修を実施します。
- ・ 性犯罪・性暴力の根絶と、児童生徒が加害者・被害者・傍観者にならないための態度や行動の育成を目指し、関係課と連携をして「生命(いのち)の安全教育」を推進するとともに、発達段階に応じた性に関する指導に取り組みます。
- ・ 中高生等も含めた若年層向けのDV防止講座を実施し、若年層へDV防止に向けた啓発を行います。

◆ 多様な選択を可能にする進路指導や教育の推進

- ・ 男女の平等や相互の理解、男女が共同して社会に参画することの重要性、一人一人の生き方、能力、適性を考え、性別にとらわれず主体的に多様な進路を選択することの重要性について、それぞれの発達段階に応じて、適切に指導します。
- ・ 先進的な理数系教育を通じて科学技術人材を育成するための取組として国が指定している県内のスーパーサイエンスハイスクール(SSH)において、理系女子の育成に取り組みます。
- ・ 県立高校に対し、地域資源の活用等の学び・発信を通じて、地方創生に貢献する人材育成を支援します。
- ・ 「HYOGO グローバルリーダー育成プロジェクト」として、文理融合型や国際系の探究の研究、県立大学等と連携した研究等を実施する「ひょうごリーダーハイスクール」の指定や、海外留学する高校生への官民協働での支援を通じて、グローバルに活躍できる若者の育成を推進します。
- ・ ひきこもり・不登校等の課題を抱える青少年に対し、電話相談や県内 5 地域の地域ランチにて面接相談や訪問相談を実施します。
- ・ 不登校児童生徒数は依然増加傾向が続いていることから、学校、地域、支援関係機関、教育行政が相互に連携をしながら、全県一丸となった「ひょうご不登校対策プロジェクト」を推進します。
- ・ 高校進学・文理選択の前に、理系に興味を持つきっかけを作るとともに、地元企業を身近に感じてもらえるよう、小中学生向けに県内大学と中小企業が共同で出前授業を実施します。



重点目標 3 安全・安心な生活環境の整備

推進の方向性

- 今後発生が危惧される大規模災害等に備え、引き続き男女共同参画の視点を取り入れた防災施策を推進します。
- 本県の健康寿命は男女ともに伸びていますが、健康寿命と平均寿命との差はほとんど埋まっていません。男女が互いの身体の特長や健康課題への理解を深め、生涯にわたり包括的に健康を支援する取組を推進します。
- 困難女性支援法に基づき、複合的な困難を抱える女性に対しての支援に取り組むほか、DVや性犯罪・性暴力、虐待等のあらゆる暴力の根絶に向け、暴力の防止や被害者保護の取組等を推進します。
- また、高齢者や障害者、外国人、性的マイノリティ、同和問題の当事者等のすべての人が元気に活動し、安心して暮らせる男女共同参画社会づくりを推進します。

数値目標

検討中

推進項目7 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

現状と課題

- ◆ 本県は阪神・淡路大震災から創造的復興を成し遂げてきました。一方で近年、地震や豪雨災害が頻発かつ激甚化しており、今後発生が危惧される「南海トラフ地震⁹」への備えも必要です。
- ◆ 本県では、令和6年に発生した能登半島地震を契機に「能登半島地震を踏まえたひょうご災害対策検討会」を設置し、そこで女性や高齢者等に配慮した被災者支援が必要であると改めて指摘されました。様々な分野の有識者の意見を踏まえ、防災・減災対策の充実化を図るために、令和7年度に防災会議¹⁰の委員定数を増加し、女性委員の割合が3割を超えるなど、防災分野への女性の参画が進みつつあります。
- ◆ 今後も、大規模災害や複合災害が発生する可能性があることを見据え、引き続き防災分野への女性の参画を促進することで、男女共同参画の視点を取り入れた防災施策を推進し、災害に強い社会づくりに向けた取組を継続することが重要です。

検討中

主な取組

◆ 防災分野における女性の担い手の育成や確保

- ・ 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。
- ・ 地域の中核となる自主防災組織の取組の支援や、女性も地域防災の担い手になるよう、女性の消防団への入団促進や女性消防団員を対象とした研修会の開催等の取組を実施します。
- ・ 地域防災の担い手として、防災や危機管理に関する知識と技術を身につけた防災リーダーを養成します。
- ・ 兵庫の若者が継続して被災地で行う活動を支援するなど、災害ボランティア活動への支援を行います。

◆ 災害対応における男女共同参画の視点の導入

- ・ 県防災会議について、女性をはじめとした多様な視点による防災・減災対策の充実化を図るため、女性委員比率の更なる向上に取り組めます。また、市町防災会議についても、女性委員のいない会議の解消に努めるとともに、女性委員比率の向上に取り組めます。
- ・ 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反映するとともに、地域住民への周知を図ります
- ・ 災害発生時に備えて、平時から男女共同参画センター等関係機関相互のネットワークの強化を図り、支援体制の確立と定着を推進します。

推進項目8 ライフステージに応じた健康対策

現状と課題

- ◆ 県民の健康意識は向上しているものの、不適切な食生活習慣や運動不足による生活習慣病、人間関係や社会構造の変化によるストレスやこころの病など、健康をめぐるは今も多く課題を抱えています。特に、女性はライフステージによって、妊娠・出産・更年期などによる身体的・精神的な変化を伴うことがあり、そういった状況下で、心身の健康の維持や仕事・家庭との両立を可能にする支援が求められます。
- ◆ また、不妊症等の治療を希望する男女が増える中、本県では令和7年度に不妊症等に関する支援推進条例を制定しました。今後も、不妊症等の治療における経済的負担の軽減や、仕事との両立支援が求められています。
- ◆ 県民がスポーツに親しみ、スポーツへの参画を習慣づけることは、単に個々人の健康づくりだけでなく、健康寿命の延伸に寄与するという社会的な効果をもたらすものとして、強く期待されています。
- ◆ だれもがライフステージの変化にかかわらず、健康でいきいきとした生活ができる社会の実現に向けて、健康対策の取組をさらに進めていく必要があります。

検討中

主な取組

◆ 妊娠・出産期における女性への支援

- ・ 思いがけない妊娠や不妊・不育等、妊娠や出産に関する悩みを抱える方が相談できる体制を整備します。
- ・ 課題を抱える妊産婦等が安心して相談できる体制を整備するとともに、支援の必要性の高い妊産婦を受け入れる場所を確保し、関係機関と連携しながら産前産後の心理的ケアや保健指導、生活相談を実施します。
- ・ 正常分娩からハイリスク妊産婦・新生児まで対応可能な、周産期医療の充実を図り、県民が安心して子どもを生み育てられる体制を整備します。
- ・ 市町と連携し、産後ケア事業において、市町域を跨いだ広域的な利用を促進します。

◆ 不妊症等に関する支援

- ・ 不妊症等に関する支援推進条例に基づき、子どもを産み育てたいと願う方たちが、安心して不妊治療等を受けられる環境づくりや仕事との両立支援を継続的に実施します。
- ・ 不妊治療のための検査に要する費用への助成を行います。また、不妊治療における経済的負担を軽減するため、先進医療費や通院交通費を助成します。
- ・ 不妊症・不育症の悩みや治療中の不安などに対し、医師や助産師等による電話や面接相談の環境整備を行うとともに、事業の利用を促進するため広く周知します。
- ・ 妊娠及び出産の希望を含む自分たちの将来設計を考えて、日々の健康や生活に向き合えるよう「プレコンセプションケア」の推進を図るため、専用ホームページや各種啓発媒体等を活用し、学校現場とも連携して理解促進に努めます。

◆ 心身の健康の保持増進

- ・ がん対策推進条例に基づき、予防や早期発見、感染症発生・まん延時や災害等も見据えた医療体制の充実等を推進し、がん罹患者及び死亡者の減少に取り組みます。
- ・ 食生活の改善やたばこの害の啓発、フレイル対策等による生活習慣病予防、歯及び口腔の健康づくり、こころの健康づくり等の推進に取り組みます。
- ・ 従業員等の健康づくりに取り組む企業・団体に対し、メンタルヘルス改善に関する研修・相談等の実施や、食環境整備の支援、がん検診受診費の補助を行うなど、働き盛り世代の健康づくりを支援します。
- ・ 月経・妊娠・不妊・更年期など女性特有の健康課題に関するセミナーを開催し、知識の向上や意識啓発を図ります。

◆ 生涯スポーツの推進

- ・ ワールドマスタースゲームズ 2027 関西を契機に、年齢・性別、体力や技能の程度、障害の有無にかかわらず、多くの県民が各々の興味・関心、適性に応じてスポーツに参画できる環境づくりに取り組みます。
- ・ 行政や大学、スポーツ団体等との連携の強化を図り、地域コミュニティの再生、地域スポーツの活性化に取り組みます。
- ・ 女性スポーツ環境の向上や女性スポーツ人口の増加をめざし、女性の競技別大会や女性スポーツ参画促進イベントの開催等を支援します。

推進項目9 差別・暴力等がなく安心して暮らせる環境の整備

現状と課題

- ◆ 女性をめぐる課題が複雑化・多様化・複合化していることを踏まえ、令和6年に困難女性支援法が施行されました。国は、第6次男女共同参画基本計画で「社会的・経済的な男女間の格差が生活上の困難を固定化・複合化していることを背景に、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援に取り組む必要」があるとしています。
- ◆ 近年、女性が受ける性暴力・ストーカー被害に関する報道が相次いでいます。ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会づくりと被害者への適切な支援が求められています。
- ◆ また、価値観の多様化などにより人権課題は複雑化・複合化し、女性、高齢者、障害のある人、外国人、同和問題などに加え、性的マイノリティの人権問題等も生じています。本県では、令和6年4月から、法的に婚姻が認められていない同性カップルや、様々な事情により婚姻の届出をしない、あるいはできないカップルを対象にパートナーシップ制度¹¹を導入しました。
- ◆ 様々な特性や背景を抱える人を含めたすべての人がお互いに認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できるダイバーシティ&インクルージョン¹²の社会が求められています。だれもが安心して暮らせる社会づくりのために、引き続き、県民一人ひとりが、人権感覚を磨き、意識を高めることに加えて、困難に直面する人々への断続的な支援が必要です。

検討中

11

検討中

12

◆ 困難に直面する女性等への支援

- ・生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など、あらゆる困難に直面する女性を支援するために、相談支援の充実、支援体制の整備、民間等との連携・協働に取り組みます。
- ・生活保護の適正な実施や自立に向けた相談支援、生活困窮者に対する生活福祉資金の貸付、住宅確保給付金の支給等を展開します。
- ・官民の多様な関係者が参画する「兵庫県版孤独・孤立対策官民連携プラットフォーム」を設置し、連携体制の構築と支援に関する情報の発信や支援者の育成・確保等に取り組みます。

◆ DV・児童虐待等への対策

- ・DV防止に向けた啓発や県女性家庭センターをはじめとする相談体制の充実等により、DVのない社会の実現を目指すとともに、県内に2カ所設置している性暴力被害者ワンストップ支援センターにおいて、性犯罪・性暴力被害者に対する各種相談や医療支援をワンストップで行います。
- ・性犯罪被害の発生件数の減少を目標に、関係機関で連携をしながら、被害防止のための啓発、被害者への適切な支援等に取り組みます。
- ・ストーカー等に伴う犯罪の発生を抑制し、安全を確保するために、地域団体が行う防犯カメラの設置を支援し、地域の防犯力の向上を図ります。
- ・こども家庭センターや市町の相談支援体制を強化するとともに、児童虐待に対する県民の意識を高め、速やかな相談・通告を促す等、児童虐待防止対策を充実強化します。
- ・青少年愛護条例に基づき、青少年のインターネット利用対策や、児童ポルノ自画撮り被害の防止対策等を推進します。

◆ 障害者・性的マイノリティ・同和問題の当事者等への支援

- ・ユニバーサル社会づくりの推進に関する条例に基づき、すべての人が地域社会の一員として尊重され、互いに支え合い、一人ひとりが持てる力を発揮して活動することができる社会の実現に向けた取組を進めます。
- ・高齢者、同和問題の当事者であること等に加え、女性であることにより複合的に困難な状況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。
- ・性的マイノリティへの人権問題について、性の多様性への理解促進のため、パートナーシップ制度¹³を運用し、ビデオ等による啓発活動、支援団体による専門相談や出前講座を実施します。
- ・インターネット上の誹謗中傷、差別等による人権侵害の防止に関する条例に基づき、SNS¹⁴等インターネット上の人権侵害の防止に向け、県民への広報啓発を強化し、相談体制の整備などの取組を行います。
- ・外国人県民が抱える課題や多様な価値観への理解を促進するため、広報啓発を実施し、異なる言語や文化を持つ人々と協働・交流する力を育む教育を推進します。

数值目標一覽表

第 10 期男女共同参画審議会
委員名簿 添付予定

用語解説集＜検討中＞

※本文の注釈内容を整理して参考資料として添付予定です

ひょうご男女いきいきプラン 2030

〔第 5 次兵庫県男女共同参画計画(R8～12 年度)〕

兵庫県 県民生活部 男女青少年課

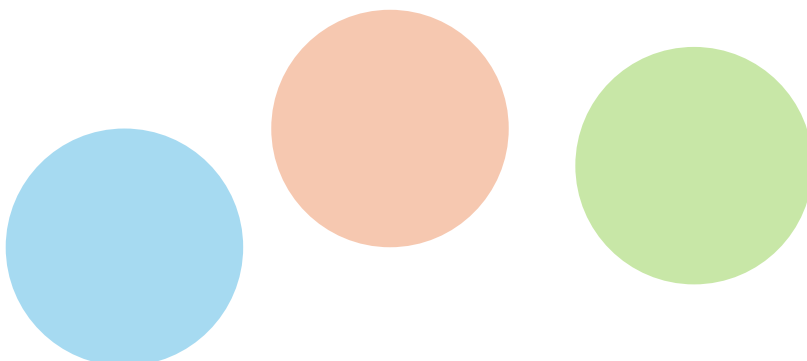
〒650-8567 兵庫県神戸市中央区下山手通 5 丁目 10 番 1 号

TEL:078-341-7711 FAX:078-362-3891

E-mail:danjoseishounen@pref.hyogo.lg.jp

(素案)

資料2

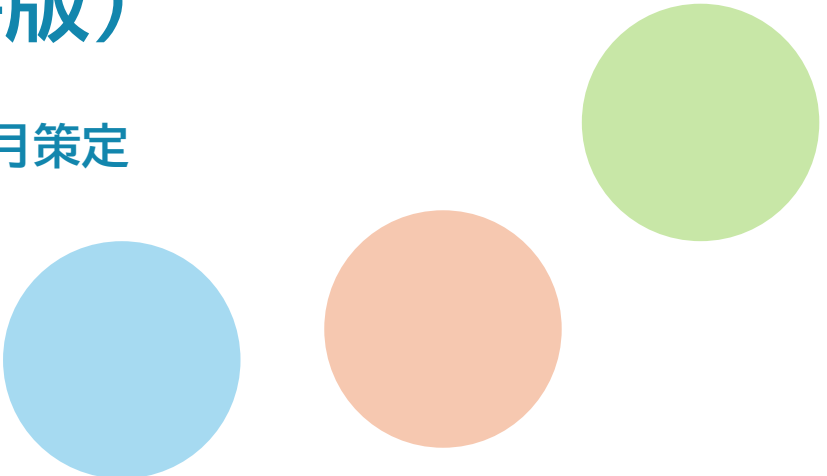


ひょうご男女いきいきプラン2030

[第5次兵庫県男女共同参画計画]

(概要版)

令和8年3月策定



ひょうご男女いきいきプラン2030

第1章 計画の基本的な考え方

計画の趣旨・計画期間

- ✓ 兵庫県男女共同参画社会づくり条例第9条に基づく、**県における男女共同参画社会づくりの基本的な指針**
- ✓ 計画期間は**令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5年間**

計画の位置づけ

- ✓ 男女共同参画社会基本法第14条に基づく「都道府県男女共同参画計画」
- ✓ 女性活躍推進法第6条に基づく「都道府県推進計画」
- ✓ 「ひょうごビジョン2050」のめざす姿「自由になる働き方」、「みんなが学び続ける社会」、「安心して子育てできる社会」等を推進するための男女共同参画分野の実行プログラム

目指す社会

だれもがそれぞれの
個性と能力を十分に
発揮できる社会

だれもが互いに
支え合える社会

だれもが健やかに
安心して暮らせる
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社会

ひょうご男女いきいきプラン2030

第2章 ひょうご男女いきいきプラン2025の成果・課題と策定後5年間の社会情勢の変化

ひょうご男女いきいきプラン2025の主な成果と課題

✓ 令和7年4月1日時点(一部、令和7年7月末)時点で、目標を達成したのは、全24項目中**10項目**

達成

- ✓ 県における(本庁部局長／課長／副課長)相当職の女性比率
- ✓ 20～64歳の女性のうち就業している人の割合
- ✓ 男性県職員の育休取得率
- ✓ 仕事と生活の調和推進企業認定数 など

未達成

- ✓ 県の審議会における女性委員の割合
- ✓ 民間等における女性管理職の比率
- ✓ 20～24歳の女性の転出入数
- ✓ 6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事・育児関連時間 など

策定後5年間(R3～R7)の主な社会情勢の変化

● 男女共同参画を取り巻く法整備

女性活躍推進法の改正

育児・介護休業法の改正

民法の改正

新

困難女性支援法の制定

新

LGBT理解増進法の制定

● 生活様式や価値観の変化等

共働き世帯の更なる増加

女性就業率の増加

- ・令和6年には、共働き世帯が男性雇用者と無業の妻から成る世帯の**3倍以上**
- ・「妻がフルタイム」の共働き世帯より、「妻がパート」の共働き世帯の伸びが大きい
- ・女性の就業率は上昇しているものの、正規雇用比率を見ると、25-29歳をピークに男性の正規雇用比率との差が開いている

ライフコースの希望に関する価値観の変化

- ・未婚女性の理想のみならず、未婚男性の将来のパートナーに対する期待も、結婚し、こどもを持つが、仕事を続ける「両立コース」が、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ「再就職コース」を上回っている

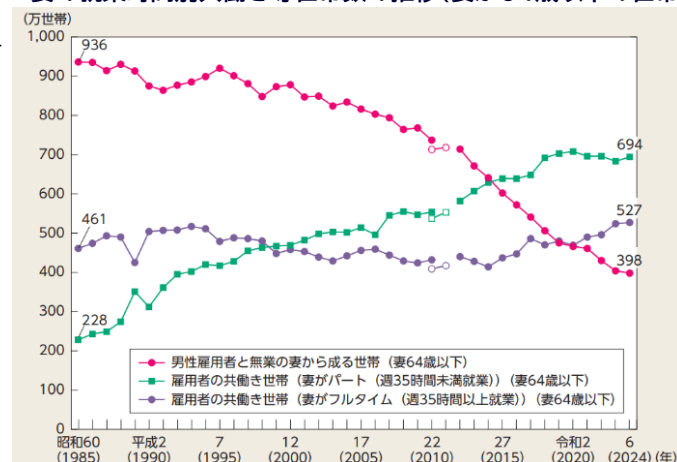
男性が直面する生きづらさ

- ・男性の自殺者数は統計開始以降、一貫して女性を上回っており、直近では女性の2.1倍
- ・令和4年度に実施した内閣府の調査によると、性別役割に関する考えについて、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」に肯定的な回答が男女ともに最も多く、**性別によるアンコンシャス・バイアス**はいまだに根強い

人口構造の変化と東京一極集中

- ・総人口が減少を続ける一方で、地方から都市圏、特に若者の東京圏への転入超過が続いており、**男性に比べ、一度東京圏に転入した女性は、地方に戻らない傾向**がある

妻の就業時間別共働き等世帯数の推移(妻が64歳以下の世帯)



出典: 令和7年度版男女共同参画白書(内閣府)

仕事と介護や健康課題等との両立

- ・高齢化や共働き世帯の増加で、仕事と介護を両立する**ワーキングケアラー**が急増している
- ・2030年には約318万人がワーキングケアラーになる見込み

ひょうご男女いきいきプラン2030

第2章 ひょうご男女いきいきプラン2025の成果・課題と策定後5年間の社会情勢の変化

策定後5年間(R3～R7)の主な社会情勢の変化

● 兵庫県の状況

女性就業率の増加と男女間賃金格差

- 20～64歳の女性のうち就業している者の割合は増加しているが、正規雇用比率は25～29歳をピークに急激に低下
- 男性100に対する女性の賃金割合は76.3で令和元年から横ばい

若者の転出超過

- 就職期に当たる20～24歳の転出超過が拡大
- 女性は神戸・阪神南地域において転入超過である一方、その他の地域に関しては、転出超過になっており、地域間において差がある

男性の家事・育児・介護の状況等

- 県内の6歳未満の子供がいる世帯の家事関連時間の夫婦間格差は、令和3年は4.6倍(平成28年:5.6倍)で、全国平均の3.9倍と比較して、格差が大きい
- R6年度県民モニター調査では、家庭での夫婦の役割分担について、家事・育児・介護すべての項目について「夫と妻で同程度分担」と考える者が最も多い

あらゆる分野における女性の参画

- 指導的地位に占める女性の割合について、防災会議の女性委員割合など、様々な分野で着実に上昇しているものの、30%を超える分野は依然少ない

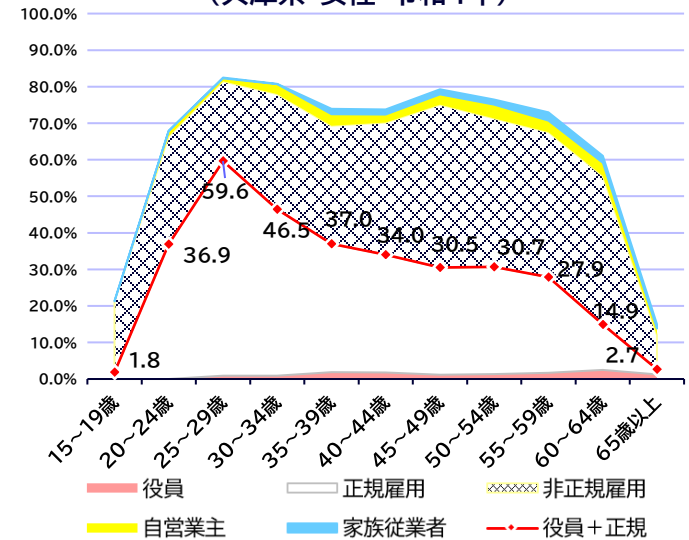
ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定制度の創設



ひょうご・こうべ
女性活躍推進認定
ミモザ企業

- 県と神戸市が共同で、令和4年11月に女性活躍や多様な働き方等に積極的に取り組む企業等を「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)」として認定する制度を創設
- 令和6年度には、より取り組みやすい「フレッシュミモザ企業」認定を追加

年齢階級別・従業上の地位別人口割合
(兵庫県・女性・令和4年)



出典:就業構造基本調査(総務省)

女性に対する暴力等の状況

- DV被害について、男性の被害者数も増加傾向にあるものの、令和6年度時点で、女性の被害者数は依然男性の2倍を超え、ストーカー被害についても、女性の被害者数はで男性の約7倍

生涯にわたる健康対策

- 令和7年7月に不妊症等に関する支援推進条例を制定

性的少数者をめぐる情勢

- 令和4年に兵庫県LGBT電話相談窓口を開設し、令和6年度から「兵庫県パートナーシップ制度」を開始

ひょうご男女いきいきプラン2030

第3章 計画の内容

計画の体系

- ✓ 本県の状況や課題を踏まえ、**3つの重点目標**と**9つの推進項目**により、男女共同参画社会の実現のための施策に取り組みます
- ✓ **若年層の転出超過が拡大を続けている状況や、アンコンシャス・バイアスが根強い状況**などを改善していくため、これらに対応する取組を新たに推進項目として位置づけ、重点的に取り組みます

目標と主な取組

重点目標 1



共に活躍できる基盤づくり

推進項目 1 女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備

- ・ 意思決定過程や指導的地位への女性の参画拡大
- ・ 就業に対する支援
- ・ 起業やスタートアップに対する支援

推進項目 2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり

- ・ 企業等と協働した子育てしやすい環境づくり
- ・ 育児や介護等と仕事の両立支援
- ・ 多様な働き方と各種ハラスメント対策の推進

推進項目 3 若者や女性に選ばれる兵庫の実現

- ・ 若者や女性の県内就職の促進
- ・ UJIターンの促進
- ・ 教育と子育て支援の充実

重点目標 2



共に支え合う社会の実現に向けた意識改革

推進項目 4 アンコンシャス・バイアスの解消と男性の家庭への参画促進

- ・ アンコンシャス・バイアスと固定的な性別役割分担意識の解消
- ・ 男性の家庭への参画促進と男女共同参画への意識啓発

推進項目 5 地域の多様性を踏まえた男女共同参画意識の醸成

- ・ 学習機会の提供と啓発活動
- ・ 地域における男女共同参画の促進
- ・ 県内市町等への取組支援

推進項目 6 次世代を担う若者への教育・啓発

- ・ 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や教育の推進

重点目標 3



安全・安心な生活環境の整備

推進項目 7 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

- ・ 防災分野における女性の担い手の育成や確保
- ・ 災害対応における男女共同参画の視点の導入

推進項目 8 ライフステージに応じた健康対策

- ・ 妊娠・出産期における女性への支援
- ・ 不妊症等に関する支援
- ・ 心身の健康の保持増進
- ・ 生涯スポーツの推進

推進項目 9 差別・暴力等がなく安心して暮らせる環境の整備

- ・ 困難に直面する女性等への支援
- ・ DV・児童虐待等への対策
- ・ 障害者・性的少数者・同和問題の当事者等への支援

推進項目	指標名	目標値
1.女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備	検討中	
2.ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり		
3.若者や女性に選ばれる兵庫の実現		
4.アンコンシャス・バイアスの解消と男性の家庭への参加促進		
5.地域の多様性を踏まえた男女共同参画意識の醸成		
6.次世代を担う若者への教育・啓発		
7.男女共同参画の視点に立った防災体制の推進		
8.ライフステージに応じた健康対策		
9.差別・暴力等がなく安心して暮らせる環境の整備		

現行計画の数値目標

項 目			策定時	直近実績	達成状況	目標値
1	女性の活躍と 兵庫への定着の 推進	① 県の審議会における女性委員の割合（本県調べ）	33.0%(R2)	33.9(R6)	△	40%
		女性管理職比率				
		② 民間等（就業構造基本調査）	15.4%(H29)	19.1%(R4)	×	25%
		③ 県職員 本庁部局長相当職（本県調べ）	10.3%(R2.4)	16.8%(R7.4)	○	10%
		④ 県職員 本庁課長相当職（本県調べ）	17.6%(R2.4)	22.1%(R7.4)	○	20%
		⑤ 県職員 本庁副課長相当職（本県調べ）	14.5%(R2.4)	21.5%(R7.4)	○	20%
		⑥ 初等中等教育機関（教頭以上）	15.1%(R1)	21.1%(R6)	○	19%
		廃 ⑦ 20～64歳の女性のうち就業している人の割合（労働力調査等から推計）	71.9%(R1)	75.7%(R6)	○	75%
2	男性の家庭・ 地域への参画と 働き方の見直し	⑧ 20～24歳の女性の転出入数（住民基本台帳移動報告）	▲2,000人 (R1)	▲2,685人 (R6)	△	±0人
		⑨ 6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事・育児関連時間（社会生活基本調査）	85分/日(H28)	94分/日(R3)	×	120分/日
		廃 ⑩ 男性労働者（パートタイムを除く）の平均実労働時間（賃金構造基本統計調査）	179時間/月 (R1)	179時間/月 (R6)	△	174時間/月
3	ワーク・ライフ・ バランスの 推進	⑪ 男性県職員の育休取得率（2週間以上取得）（本県調べ）	12.1%(R1) ※2週間未満含む	86.8% (R6)	○	85%
		廃 ⑫ 労働者（パートタイムを除く）の平均所定外労働時間（毎月勤労統計調査）	14.7時間/月 (R1)	13.7時間/月 (R6)	△	13.2時間/月
		⑬ 仕事と生活の調和推進企業認定数(累計)(本県調べ)	244社(R1)	572社(R6)	○	540社
4	互いに支え合 家庭と地域	廃 ⑭ 中小企業における多様な働き方の促進等を支援する「仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金」の支給件数（本県調べ）	23件/年(R1)	123件/年 (R2-R6の平均)	○	50件/年
		廃 ⑮ 待機児童数（本県調べ）	1,528人(R2.4)	199人(R7.4)	△	0人
		廃 ⑯ 自治会長に占める女性の割合	6.5%(R2)	6.2%(R6)	△	10%
5	安心して生活 できる環境の 整備	廃 ⑰ 「ひょうご防災リーダー講座」の女性修了者数（累計）（本県調べ）	653人(R1)	959人(R6)	△	1,000人
		がん検診受診率（国民生活基礎調査）				
		廃 ⑱ 子宮頸がん	39.1%(R1)	38.9%(R4)	×	50%
		廃 ⑲ 乳がん	42.2%(R1)	42.8%(R4)	×	50%
		廃 ⑳ DV対策に係る連携体制を整備している市町（本県調べ）	20市町(R1)	25市町(R6)	△	41市町
6	次世代への継	廃 ㉑ 不当な差別がない社会だと思ふ人の割合（「兵庫のゆたかさ指標」県民意識調査）	28.4%(R1)	23.3%(R3) ※R4以降データなし	×	現状を上回る
		廃 ㉒ 若者（25～39歳）のうち就業している人の割合（労働力調査等から推計）	85.7%(R1)	90.6%(R6)	○	88%
		廃 ㉓ 出会い支援事業による成婚数（本県調べ）	135組/年(R1)	69組/年(R6)	△	200組/年
		㉔ 大学（理工学分野専攻）入学者の女性割合（学校基本調査）	29.4%(R1)	31.0%（R6）	○	現状を上回る

○：達成済、△：現時点では未達成、×：現時点で未達成が確定しているもの

次期計画の数値目標（案）

推進項目		指標名	現状値
1.女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備	1	県の審議会における女性委員の割合	33.9%(R6)
	2	管理的職業従事者の女性比率	19.1%(R4)
	3	県職員・本庁部局長相当職に占める女性の割合	16.8%(R7.4)
	4	県職員・本庁課長相当職に占める女性の割合	22.1%(R7.4)
	5	県職員・本庁副課長相当職に占める女性の割合	21.5%(R7.4)
	6	初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	21.1%(R6)
2.ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり	新 7	(公財)日本スポーツ協会公認スポーツ指導者資格取得者における女性の割合【(公財)兵庫県スポーツ協会による調査】	21.4%(R6)
	新 8	ミモザ認定企業数(累計)	198社(R6)
3.若者や女性に選ばれる兵庫の実現	新 9	仕事と自分の生活の両立ができていると思う人の割合	55.2%(R6)
	10	仕事と生活の調和推進企業認定数(累計)	572社(R6)
4.男性の家庭への参加促進とアンコンシャス・バイアスの解消	11	20～30歳代女性の転入超過数(日本人)	▲3,465(R5)
	新 12	奨学金返済支援者数（単年度）	837人(R5)
5.地域の多様性を踏まえた男女共同参画意識の醸成	13	6歳未満の子供がいる世帯の家事・育児関連時間における夫婦間の格差（分）	342分(R3)
	14	男性県職員の育休取得率（4週間以上取得）	86.8%(R6) ※2週間以上
6.次世代を担う若者への教育・啓発	新 15	住んでいる地域をより良くしたり、盛り上げたりする活動に参加している、または、参加したいと思っている人の割合	33.6%(R6)
	新 16	困難な問題を抱える女性を支援する民間団体の新規開設数	新規開設0件(R6)
7.男女共同参画の視点に立った防災体制の推進	新 17	学生（大学・専門学校、高校等）向けデートDV啓発件数	13校/年（R6）
	18	大学（理工学分野専攻・県内高校出身者）入学者の女性割合	31.7%(R6)
8.ライフステージに応じた健康対策	新 19	防災会議における女性委員割合	31.9%（R7.8）
	新 20	P (女性消防団員数に関する指標を検討)	649人(R7.4)
9.差別・暴力等がなく安心して暮らせる環境の整備	新 21	不妊治療（先進医療）助成件数(単年度)	3,230件(R6)
	新 22	成人のスポーツ実施率	65.8%(R6)
	新 23	女性相談支援員（旧婦人相談員）を配置している市町	19市
	新 24	住んでいる地域には年齢・性別・障害の有無等に関わりなく暮らしやすい環境が整っていると思う人の割合	36.0%(R6)