



# 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~R12年度)〕

兵 庫 県

# 目 次

## 第1章 計画の基本的な考え方

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

## 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 .....	6
2 策定後(R3～R7年度)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 .....	8
(2) 生活様式や価値観の変化等 .....	9
(3) 兵庫県の状況 .....	13

## 第3章 計画の内容

計画の体系表 .....	19
重点目標	
1 共に活躍できる基盤づくり .....	20
2 共に支え合う社会の実現に向けた意識改革 .....	27
3 安全・安心な生活環境の整備 .....	34
数値目標一覧 .....	41

## 参考

第10期男女共同参画審議会委員名簿 .....	43
用語解説 .....	44

# 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

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 生命の持続を先導する社会	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って生きることのできる社会

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」という。)をはじめ、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日時点で、目標を達成したのは10項目でした。その他の項目についても、概ね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、前プランの課題や策定後の5年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**
  - ・ 男性県職員の育児休業取得率 → 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

- 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(国民生活基礎調査) → 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ки、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 年度)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(R4 施行、R7 公布)**

令和4年4月から、一般事業主行動計画の策定及び情報公表の義務の対象拡大(従業員数 101 人以上事業主)がされました。また、令和4年7月からは、男女の賃金差異の情報公表(従業員数 301 人以上事業主)が義務付けられました。さらに、令和7年6月に公布された改正法では、女性活躍に関する情報公表の必須項目が拡大(従業員数 101 人以上事業主)されることや、一般事業主行動計画の策定に当たっては職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいことに加え、令和7年度末までの法律の期限が 10 年間延長されました。

- **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されました。

- **民法の改正(R4、R6 施行及び公布)**

令和4年4月から、成年年齢が 18 歳に引き下げられ、女性の婚姻開始年齢が 18 歳に引き上げられました。令和6年4月に女性の再婚禁止期間が廃止され、令和8年4月から、共同親権の導入<sup>1</sup>が開始されます。

- **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ました。

- **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ました。

---

<sup>1</sup> 父母の離婚後の親権者の定めを選択肢が広がり、離婚後は、共同親権の定めをすることも、単独親権の定めをすることもできるようになります。

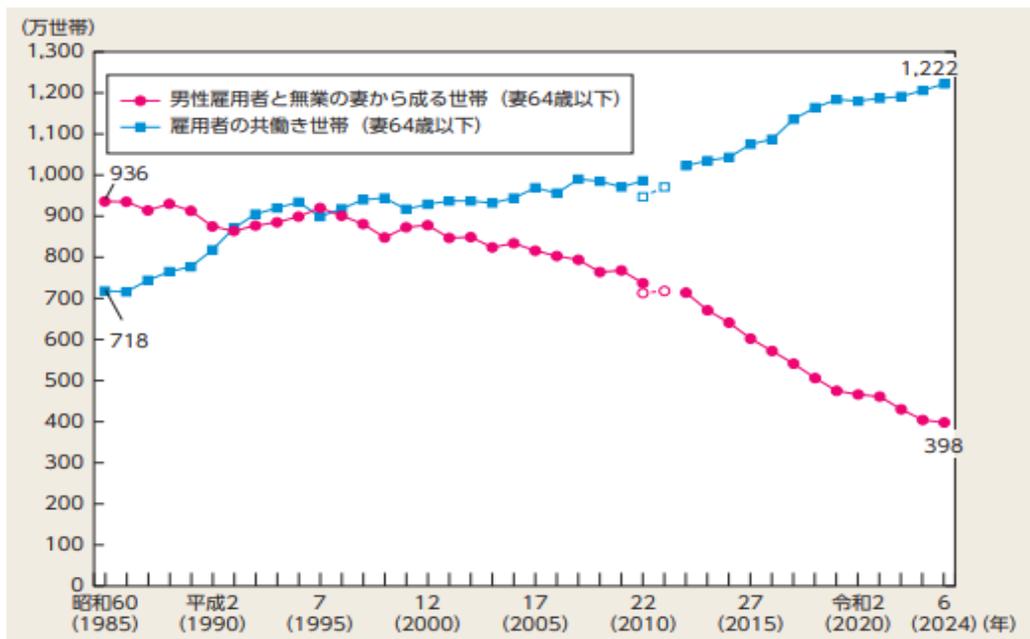
## (2) 生活様式や価値観の変化等

### ● 共働き世帯の更なる増加

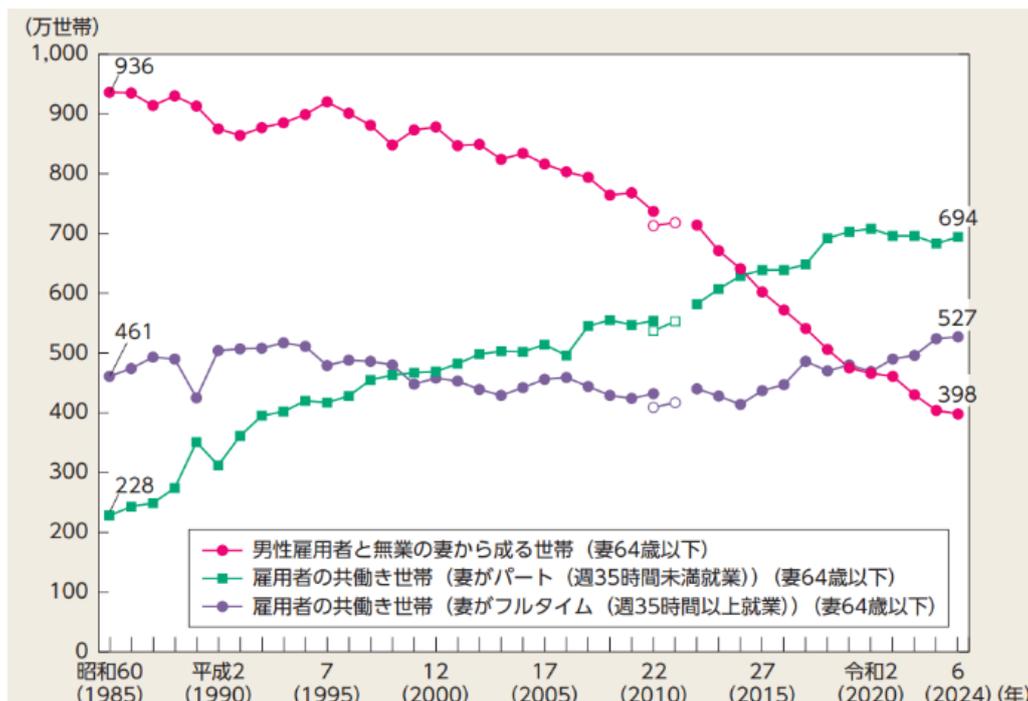
共働き世帯は年々増加し、平成8年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っており、令和6年には、共働き世帯が1,222万世帯で男性雇用者と無業の妻から成る世帯(398万世帯)の3倍以上となっています。

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ます。

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)

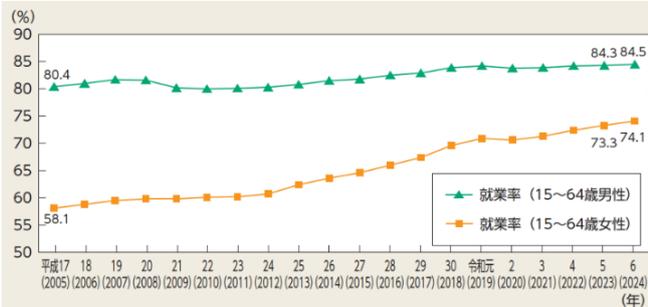


出典: 令和7年版男女共同参画白書(内閣府)p.4、5

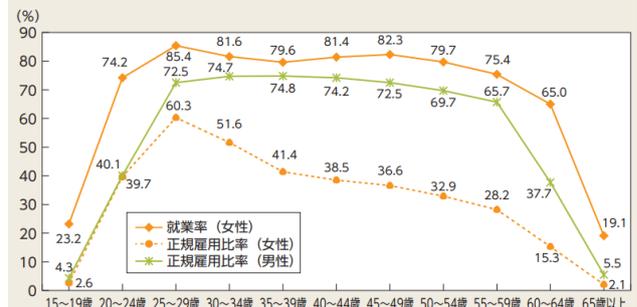
## ● 女性就業率の増加

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%まで上昇しています。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ます。

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)

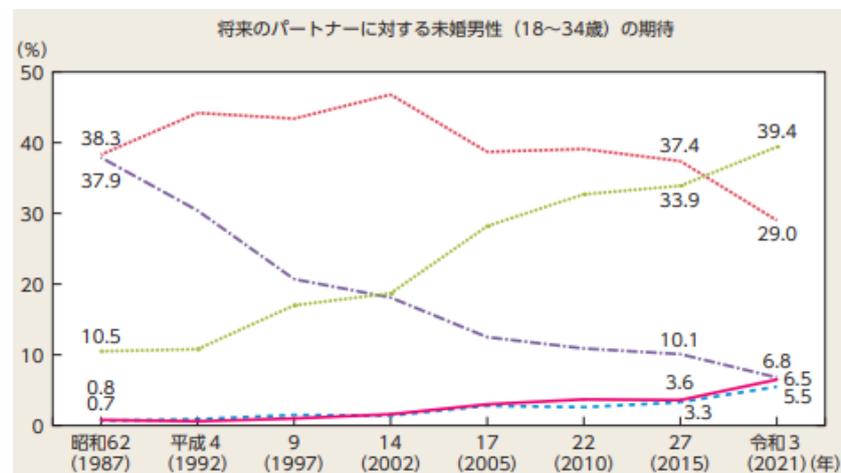
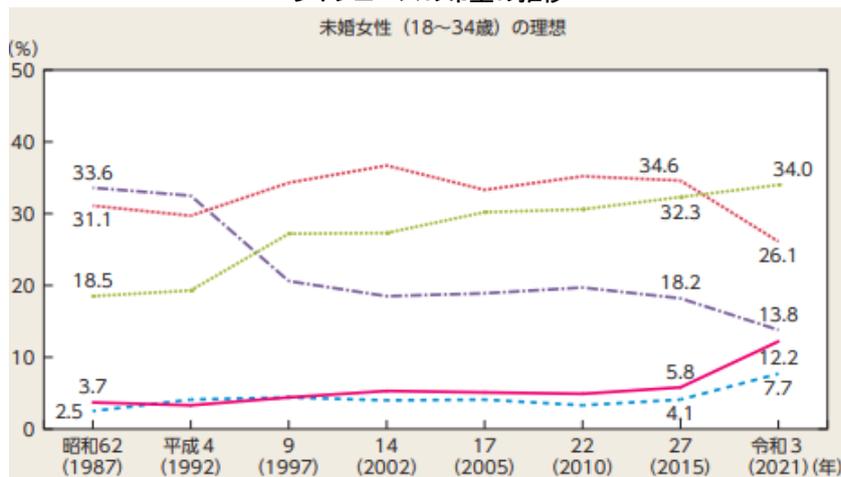


出典: 令和7年版男女共同参画白書(内閣府)p.113

## ● 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ます。

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

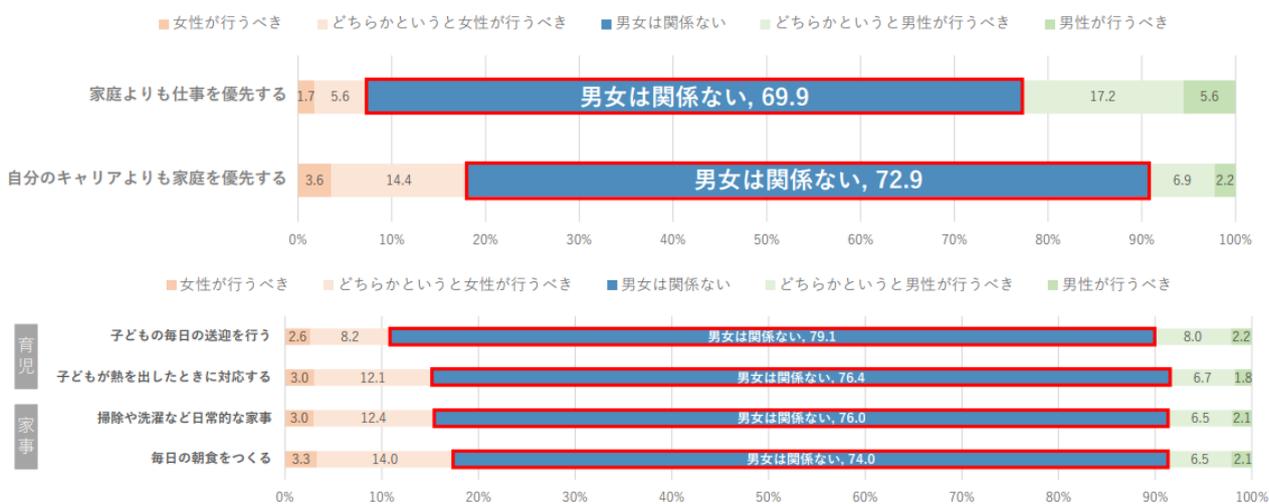
両立コース : 結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける

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」と回答しています。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」と回答しています。

### 家事・育児と仕事の両立意識



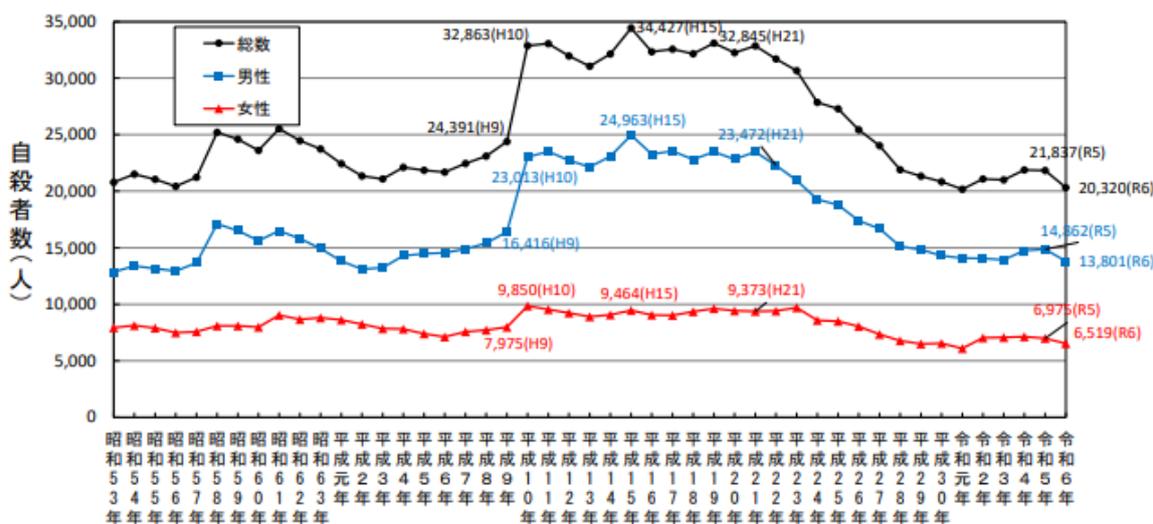
N=13,709

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(速報)(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くなっています。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ます。

### 自殺者数の年次推移



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ます。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ります(地方創生2.0基本構想)。

## ● 男性の家事・育児の実施状況

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りません(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ます。

## ● 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)の数が増加しています。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ます。

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、男女での差がありません。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、女性の方が多くなっています(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ます(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」)。世界各国のSDGs達成度を評価した「持続可能な開発報告書2025年版」によると、日本はGoal5を含む6項目について、「深刻な課題がある」とされています。



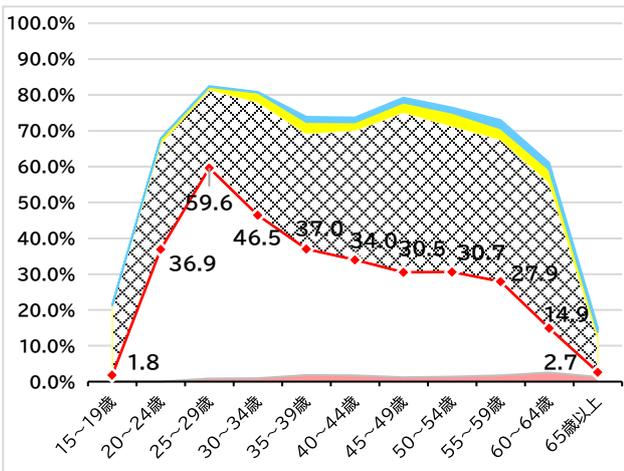
### (3) 兵庫県の状況

#### ● 女性就業率の増加と男女間賃金格差

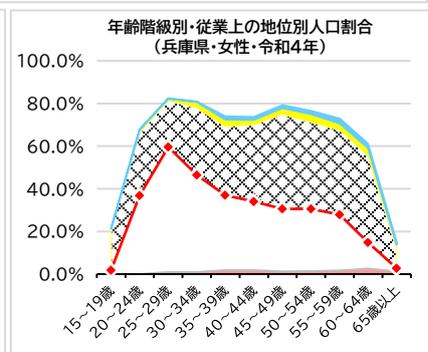
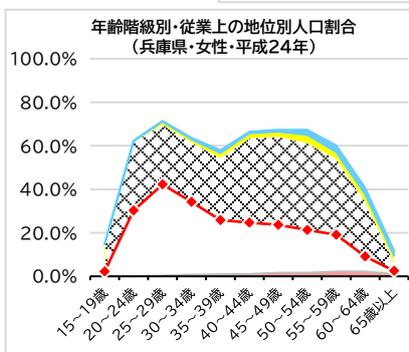
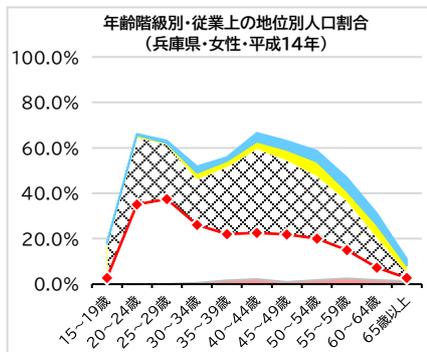
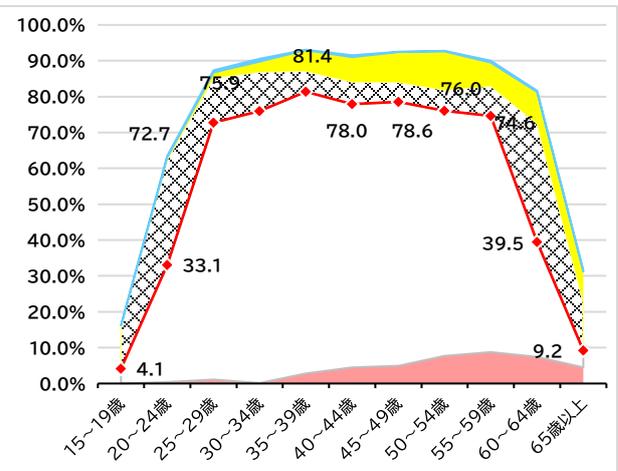
20～64歳の女性のうち就業している者の割合は、増加している(R1:71.9%→R6:75.7%)一方で、女性の正規雇用比率(役員+正規雇用)は25～29歳の59.6%をピークに急激に低下しています。台形に近い男性とは形状が大きく異なっています。

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(育児休業利用を含む)し、3割が退職しています。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ますが、この影響は、男女均等ではなく、女性に偏って現れています。

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)



年齢階級別・従業上の地位別人口割合  
(兵庫県・男性・令和4年)



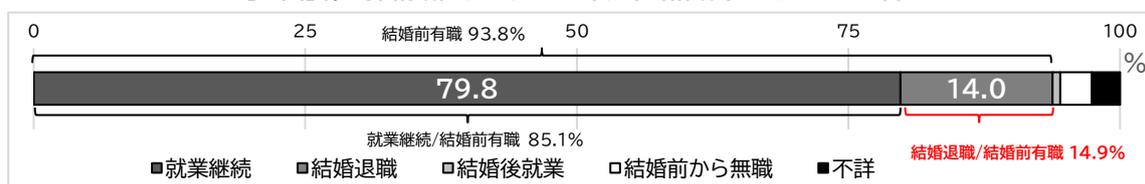
■ 役員  正規雇用  非正規雇用  
 自営業主  家族従業者 -●- 役員+正規

出典:就業構造基本調査(総務省)

【全国】第一子出産前後の妻の就業変化(出生年:H27～R1年)

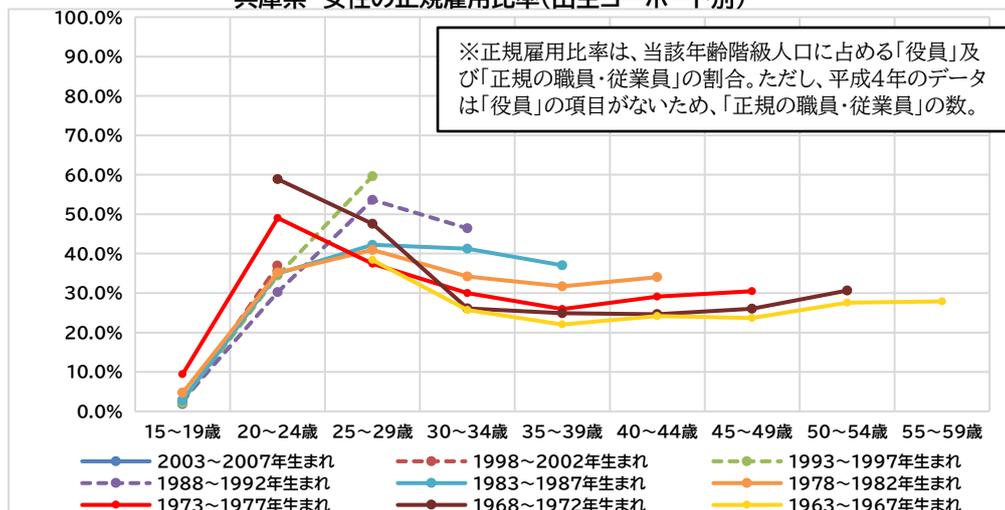


【全国】(参考)結婚前後の妻の就業変化(結婚年:H27～R1年)



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)」

兵庫県 女性の正規雇用比率(出生コーホート別)

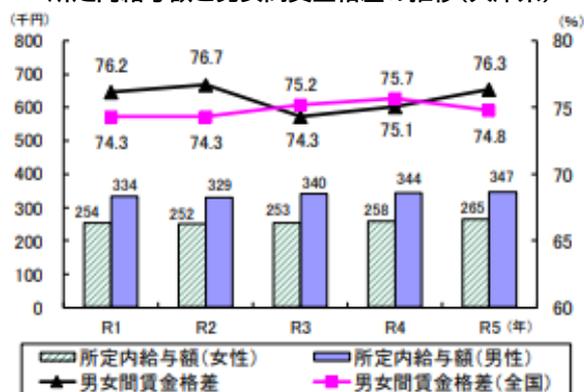


出典:就業構造基本調査(総務省)

一方、出生コー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ます。

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、改善は進んでいません(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

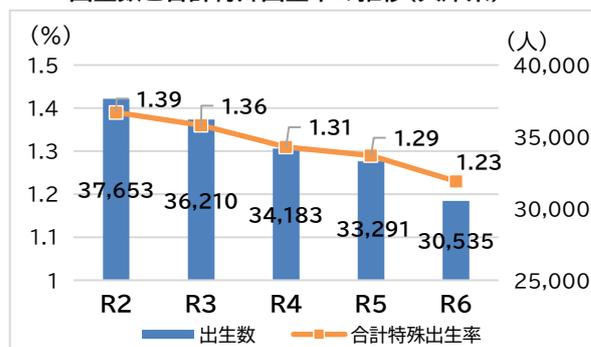
● 出生数の減少と若者の転出超過

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す(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)の転出超過が拡大しています(R2:▲5,987人→R6:▲6,127人)。特に、女性は5年間で約10%増加しています(R2:▲2,406人→R6:▲2,685人)。

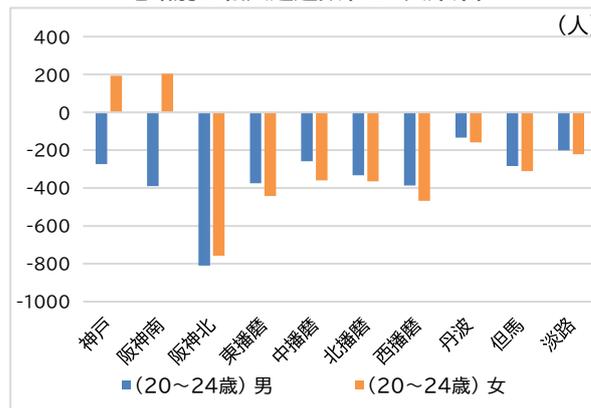
とりわけ、神戸及び阪神南においては、女性は転入超過である一方で、その他の地域に関しては、転出超過になっており、地域間において差が出ています。

出生数と合計特殊出生率の推移(兵庫県)



出典:出生数,兵庫県人口推計 合計特殊出生率,人口動態調査(厚生労働省)

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(総務省)

● 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ます。

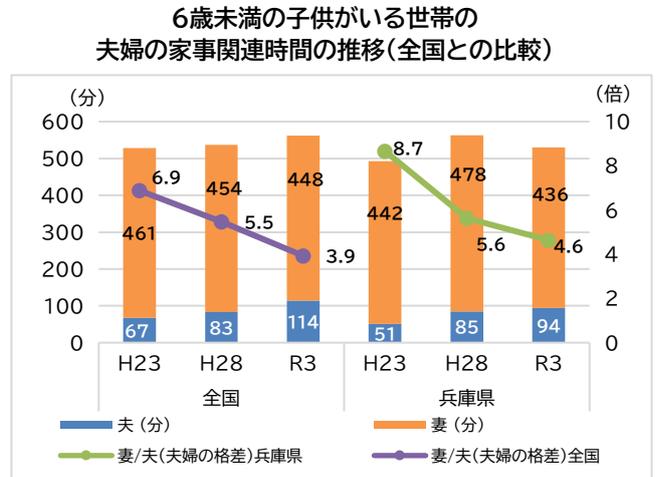
● 男性の家事・育児・介護の状況等

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 倍に低下しました。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、格差が大きくなっています。

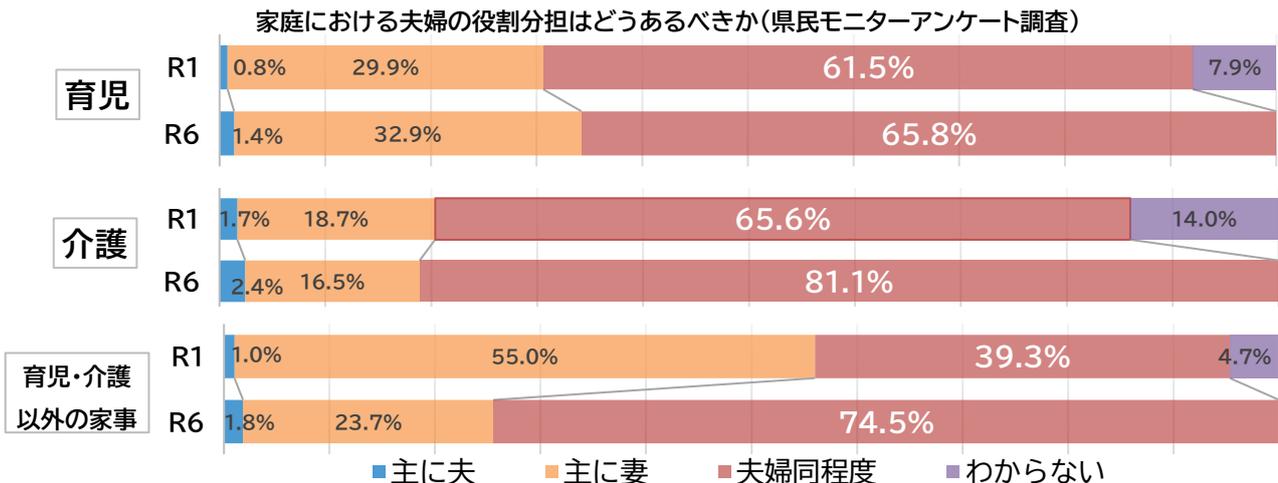
また、家族等の介護をしている有業者の数は平成 29 年からの5年間で 10.3%増加しており、今後も仕事をしながら介護をするワーキングケアラーはさらに増える見込まれています(H29:146,900 人→R4:162,100 人)。

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ます。

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ます。



出典：社会生活基本調査(総務省)

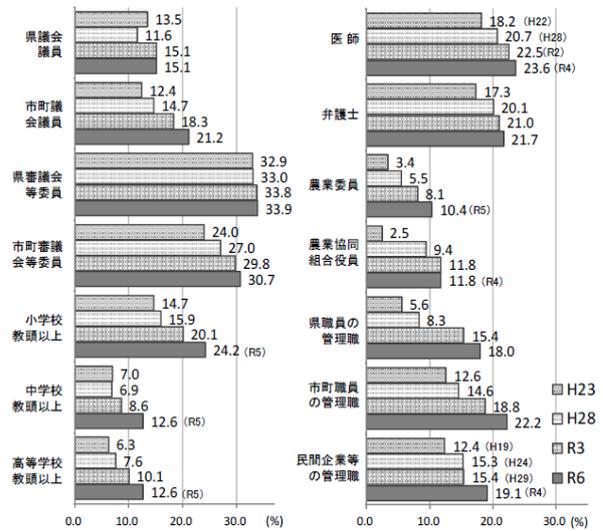


● **あらゆる分野における女性の参画**

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ます。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 32.8%まで上昇しました(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す。

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)」として認定しています。

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ます。

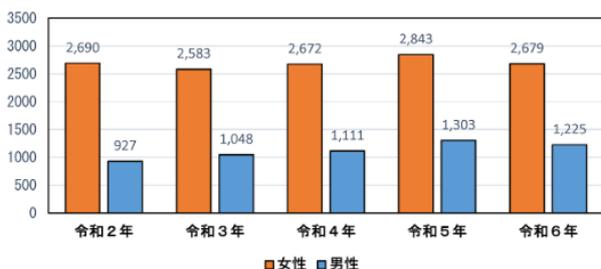


● **女性に対する暴力等の状況**

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倍を超えています。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倍です。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ります。

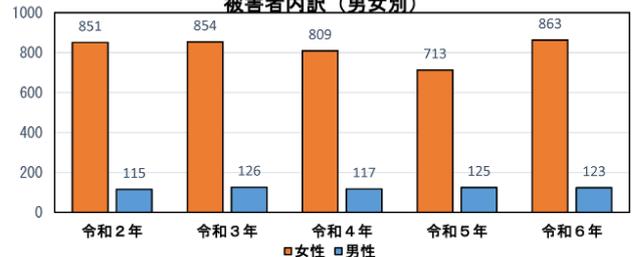
DV 被害者数推移

被害者内訳 (男女別)



ストーカー被害者数推移

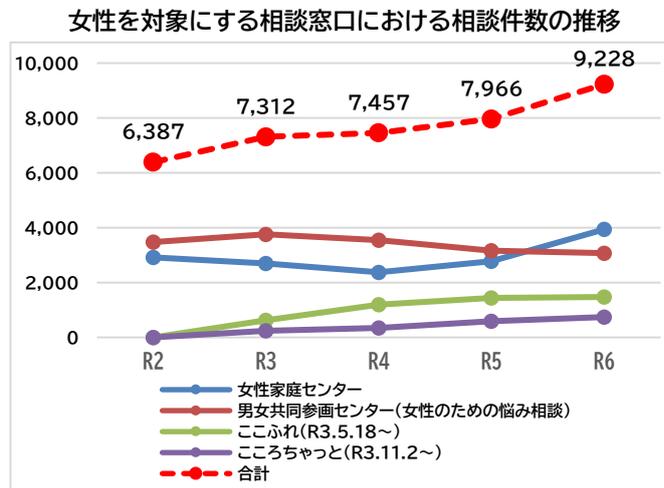
被害者内訳 (男女別)



出典: 兵庫県警 HP

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ました。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いました。

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ます。



### ● 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くなっています。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状況です(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くなっています(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ます。

### ● 性的マイノリティをめぐる情勢

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市町に増加しています(R2:6市→R7:24市町)。県においても、令和4年にLGBT等性的マイノリティ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、性的マイノリティに向けた取組を進めています。

## 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、若年層の県外への転出超過が拡大を続けています。なかでも、女性は県内の地域間で転出入の差が見られ、この状況は根強いアンコンシャス・バイアスと関係していると考えられるため、改善が必要です。今後は、県内の地域の多様性を意識しながら、男女共同参画推進における地域偏在の解消に努めます。このことから、改定のポイントとして、「女性や若者に選ばれる兵庫」「アンコンシャス・バイアスの解消」に関する新たな推進項目を設け、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

POINT

3 女性や若者に選ばれる兵庫の実現



- 女性や若者の県内就職の促進
- 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

POINT

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に向けた啓発
- 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・性的マイノリティ・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

指標名	現状	目標値(R12)
県の審議会における女性委員の割合	33.9%(R6)	40.0%
管理的職業従事者の女性比率	19.1%(R4)	25.0%
女性管理職比率 県職員(本庁部局長相当職)	16.8% (R7.4)	20.0%
女性管理職比率 県職員(本庁課長相当職)	22.1% (R7.4)	23.0%
女性管理職比率 県職員(本庁副課長相当職)	21.5% (R7.4)	23.0%
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)	26.0%
(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)	32.4%
ミモザ認定企業数	198 社(R6)	314 社
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)	現状を上回る
仕事と生活の調和推進企業認定数(累計)	572 社(R6)	932 社
20～30 歳代女性の転入超過数(日本人)	▲3,465 人(R5)	0 人
奨学金返済支援者数(単年度)	1,255 人/年(R6)	3,000 人/年[R10] ※R8に見直し予定

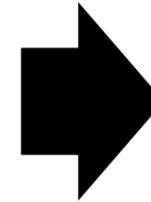
## 推進項目1 女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備

働・・・主に職場や就労、起業に関する取組  
 学・・・主に学校に関する取組  
 暮らし・・・主に地域や家庭、暮らしに関する取組

学・・・主に学校に関する取組  
 (推進項目2以降も同じ)

### 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<sup>2</sup>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<sup>3</sup>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、女性は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、地域全体の持続可能性を高める観点からも、ますます不可欠となります。
- ◆ 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。



### 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** (働 学 暮らし)
  - ・ 県の審議会における女性委員の割合の向上に取り組むほか、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めます。
  - ・ 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めます。
  - ・ スポーツ分野においても、女性の参画拡大を推進するため、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めます。
- ◆ **就業に対する支援** (働 学 暮らし)
  - ・ 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ほか、女性社員のキャリア形成を支援するための階層別研修や企業のトップ・管理職等の理解促進を図る女性活躍推進セミナーを実施します。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画<sup>4</sup>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めます。
  - ・ 医療分野においては、女性医師を含む医療従事者の離職防止及び再就職支援のため、相談窓口の設置・研修の実施や病院内保育所等の設置を支援します。
  - ・ 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。
  - ・ 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。
- ◆ **起業やスタートアップ<sup>5</sup>に対する支援** (働)
  - ・ 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。



PICK UP! I

### 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、県と神戸市が共同で令和4年に認定制度を創設しました。企業が自己診断により、現状を数値化・見える化し、課題や今後の取り組むべき方向性等を確認することができ、一定の基準に達した企業等が認定されます。だれもが活躍できる職場づくりに向けた気運醸成やステップアップを後押しするとともに、「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ます。

令和6年度からは、より挑戦しやすい「フレッシュミモザ企業」の認定区分を設けました。

ミモザ企業と大学生が交流し、女性活躍の重要性を再認識するとともに、企業認知度向上や人材確保、若者の県内定着を目指して「企業×学生ミモザミッション」を毎年開催しています。

【企業×学生ミモザセッション】



<sup>2</sup> 女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化した時、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという状況。

<sup>3</sup> 女性の正規雇用比率を年齢階級別にグラフ化した時、20歳代後半をピークに低下し、30～40歳代などは、非正規雇用が中心となる状況。

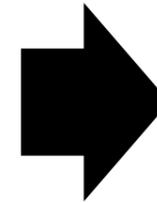
<sup>4</sup> 女性活躍推進法に基づき、民間企業等(一般事業主)が策定する女性活躍状況の把握・分析を踏まえて数値目標や取り組み内容等を盛り込んだ「事業主行動計画」。国・地方公共団体(特定事業主)同様に行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

<sup>5</sup> 革新的なビジネス手法を用いて経済成長を牽引し、社会課題の解決に取り組む事業。

## 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<sup>6</sup>」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。
- ◆ 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。
- ◆ ICT<sup>7</sup>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、DX<sup>8</sup>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。
- ◆ 経営層のリーダーシップの下で、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・バランスの実現に取り組むことは、職場全体の風土づくりに直結します。ワーク・ライフ・バランスの推進など、「選ばれる企業」づくりに取り組むことは、中長期的な企業価値の向上にも寄与すると考えられ、企業への継続的な働きかけが必要です。
- ◆ 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<sup>9</sup>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。



### 主な取組

- ◆ **企業等と協働した子育てしやすい環境づくり** (働)
  - ・ 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** (働)
  - ・ ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ワンストップ<sup>10</sup>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、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** (働)
  - ・ 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。
  - ・ 組織のリーダーが行う「わたし」からアクション宣言により、社員(職員)一人ひとりの個性や価値観を理解し、誰もが自分らしく働くことで持てる能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組みます。
  - ・ 育児や介護等で就業に制約がある女性に対し、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、理解促進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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> Information and Communications Technology の略。通信技術を活用したコミュニケーションを指す。情報処理だけでなく、通信技術を活用した産業やサービスなどの総称。

<sup>8</sup> Digital Transformation の略。デジタル技術の活用による新たな商品・サービスの提供、新たなビジネスモデルの開発を通して、社会制度や組織文化なども変革していくような取組を指す概念。

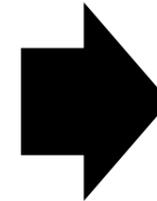
<sup>9</sup> 顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為のこと。

<sup>10</sup> 複数の手続きや相談内容を、一つの窓口でまとめて対応する仕組み。

### 推進項目3 女性や若者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、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、これらが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います。本県における女性の転出者に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<sup>11</sup>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。



#### 主な取組

- ◆ **女性や若者の県内就職の促進** (働学)
  - ・ 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、男女間賃金格差の解消や女性管理職比率の向上等、女性活躍推進の気運を醸成し、女性の定着を促進します。
  - ・ 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。
- ◆ **UJI ターン<sup>12</sup>の促進** (働くし)
  - ・ 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** (学くし)
  - ・ 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<sup>13</sup>を醸成します。
  - ・ 学びの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。

<sup>11</sup> 1990 年代半ばから 2010 年序盤生まれの年齢層の若者を指す。日本ではゆとり世代の次の世代として、デジタルネイティブ世代とも呼ばれる。

<sup>12</sup> 「Uターン」「Jターン」「Iターン」をまとめて称したもので、労働者の移住する動き。<Uターン=進学や就職で大都市圏へ移住した地方出身者が再び出身地に移り住むこと、Jターン=地方出身者が出身地には戻らず、出身地に近い都市へ移り住むこと、Iターン=出身地とは別の地方へ移り住むこと。(主に大都市圏から地方に移住することを指す)>

<sup>13</sup> 「都市に対する市民の誇り」と定義され、自分自身が関わって地域をよくしていこうとする、当事者意識に基づく自負心のこと。

## 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

指標名	現状	目標値(R12)
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)	291分
男性県職員の育児休業取得率	86.8%(R6) (2週間以上取得)	85.0% (4週間以上取得)
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)	現状を上回る
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)	5件
学生(大学・専門学校、高校等)向けDV啓発件数	13校/年(R6)	35校/年
大学(理工学分野専攻)入学者の女性割合	31.7%(R6)	現状を上回る

## 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、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「稼働役割」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。



### 主な取組

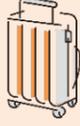
- ◆ **アンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発** 
  - ・ 出産を控える夫婦や子育て中の夫婦を対象に、子育てに必要な知識やアンコンシャス・バイアスへの気づきの重要性を伝える講座を実施します。
  - ・ 県内企業の経営層や管理職等に対し、男性が家事・育児に参画することへの組織全体の意識改革を促し、アンコンシャス・バイアスへの気づきの重要性を伝えることを目的としたセミナーを実施します。
  - ・ 県民を対象に、固定的な性別役割分担意識の解消やアンコンシャス・バイアスに関するセミナーを開催します。
- ◆ **男性の家庭への参画促進と男女共同参画への意識啓発** 
  - ・ 育児休業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めます。
  - ・ 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! II

#### アンコンシャス・バイアスって?

- ・ 「アンコンシャス・バイアス」とは、日本語で「無意識の思い込み」などと表現され、誰にでもありうるものです。過去の経験などから自然と生まれるものなので、なくすのは簡単ではありません。
- ・ ただ、そういった偏った見方に気付かないまましていると、周りの人を傷つけてしまうこともあります。まずは、自分にも「アンコンシャス・バイアス」があるかもしれないと意識することが大切です。(参考:政府広報オンライン「アンコンシャス・バイアスを減らす3つのポイント!誰もが活躍できる社会に」:<https://www.gov-online.go.jp/tokusyu/unconsciousbias/#what>)

アンコンシャス・バイアスの例



育児中の女性は出張に行くのが難しい



男性は家事・育児が得意ではない



子どものお迎えは母親が行くものだ



女性は細やかで気遣いが得意

### PICK UP! III

#### 「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9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、今主にや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	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	日用品の管理	食料やのお金や保険の管理	参加会への参加	入電球の入れ替え	大掃除
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… 新しい家事シェアライフに向けて、Aさんはまず、「風呂・トイレ掃除」も担当することに決めました! (^\_^) 



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<sup>14</sup>では、施策の方向性の一つとして「寛容性を広げる」ことを掲げており、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。



### 主な取組

- ◆ **学習機会の提供と啓発活動** <5L
  - ・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** 働 <5L
  - ・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への期待は高い一方で、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<sup>15</sup>」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** <5L
  - ・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団体の活動は、神戸・阪神地域に偏っているのが現状で地域偏在が生じているため、他地域において新規開設を希望する団体に対する育成支援を行うとともに、既存の民間団体についても、国の動向等を踏まえつつ、支援策に取り組めます。
  - ・困難女性支援法に基づき設置した支援調整会議において、民間団体も含めた官民連携体制を整備し、情報共有を行いながら支援内容を協議します。

### PICK UP! IV

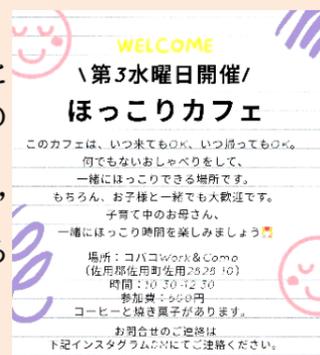
誰かの やりたい!! をみんなで応援♡

佐用町で月に一度ひらいている「ほっこりカフェ」。地域しごとサポートセンター播磨が取り組む「地域課題の調査・発掘」のひとつです。

きっかけは、お母さんたちが“ホッと一息つける場所を作りたい”という思い…☺️ 子育てのこと、自分のこと、わざわざ相談するほどじゃないけれど誰かに聞いてほしいこと。そんなお話を、好きな時に来て、好きなだけ話せる場所です。

ここでの出会いから、月1回のヨガ教室開催が始まったり、試作品のお料理を持ってきてくれたり。雑談の中から起業の支援につながるケースもあり、いつのまにか、みんながみんなの背中をそっと押し合う、温かい場所になってきています。

「頑張ってるね」と笑い合える仲間がいれば、毎日をもっと楽しくなるはず。これからも、みんなの「ほっこり」が繋がっていきますように。



地域しごとサポートセンター播磨  
ホームページ



<sup>14</sup> 人口減少下においても地域が活力を維持し、県民が将来への希望を持てる社会を実現するため、兵庫県地域創生条例第6条に基づき県が策定した戦略。

<sup>15</sup> 少子高齢化が進むなか、人口減少地域を中心に、介護、福祉、子育て支援、まちづくりなど幅広い分野で多様なニーズが生じており、その担い手が不足していることから、地域住民や団体がビジネスとして地域課題解決に取り組む活動を支援するために、多自然地域を含む県内6箇所に設置したものを。

## 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でき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生の大学進学率は、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。一方で、県内大学入学者(県内高校出身者)の男女比は、男性が42.8%、女性が57.2%であるのに対して、理工学分野の専攻者は女性が3割程度に、保健や教育分野の専攻者は男性が3割未満にとどまっており、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女性や若者の活躍は不可欠であり、そのための人材育成が必要です。



### 主な取組

- ◆ **男女共同参画の視点に立った教育の推進** 学 くらし
  - ・ 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<sup>16)</sup>」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<sup>17)</sup>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** 学 くらし
  - ・ 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、官民協働での海外留学支援等を通じて、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。

### PICK UP! V

#### 「SSH」ってなに? - 理系女子の育成 -

スーパーサイエンスハイスクール(SSH)は、将来の国際的な科学技術人材の育成を図るため、科学技術、理科・数学教育に関する研究開発等を行う文部科学省の指定校です 🏠

県内に16校あるSSHのひとつ、県立姫路東高等学校の取組の軸は「理系女子の育成」👩🔬🌐📖 令和3年度から「理系女子と科学倫理を考える日～Girls' Expo with Science Ethics」を開催しています。

令和8年2月に姫路市で開催したGirls' Expoには、兵庫県内外の小・中、高校生や女性研究者、大学・企業関係者など1,000人以上が参加!!

日頃の研究成果を発表し、質疑応答で盛り上がるなど交流を行いました 😊



研究発表「頑強な橋の構造について」

姫路東高等学校  
ホームページ

<sup>16)</sup>「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」(令和2年策定)の「教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防」の一環として、子供を性暴力の当事者にしないための教育を推進。文部科学省と内閣府が連携し、有識者の意見も踏まえ、生命(いのち)の安全教育のための教材及び指導の手引きを作成した。

<sup>17)</sup> Domestic Violence の略語。配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振られる暴力。



## 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性或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<sup>18</sup>、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

指標名	現状	目標値(R12)
防災会議における女性委員割合	32.8%(R7.8)	40.0%
消防団員に占める女性の割合	1.7%(R7.4)	5.0%
不妊治療(先進医療)助成件数(単年度)	3,230/年(R6)	3,000 件/年
成人のスポーツ実施率	65.8 (R6)	72.4%
女性相談支援員(旧婦人相談員)を配置している市町	22 市町(R6)	全市町
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)	現状を上回る

<sup>18</sup> 性自認(自己の性別についての認識)が出生時に判定された性と一致しない人又は性的指向(恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向)が異性に限らない人のこと。「性的少数者」ともいう。

# 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進めてきました。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<sup>19</sup>」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・減災対策の充実を図るために、令和7年度に防災会議<sup>20</sup>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。



## 主な取組

- ◆ **防災分野における女性の担い手の育成や確保** 働 くらし
  - ・ 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<sup>21</sup>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** くらし
  - ・ 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。

### PICK UP! VI

#### 女性参画で進める防災体制づくり

災害時に生じる男女のニーズの違いに対応し、女性を防災の“担い手”として位置づけることで、地域の災害対応力を高めることを目的に、内閣府は「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(R2)を策定しました。

本ガイドラインでは、避難所運営への女性参画、プライバシー確保、生理用品などの備蓄、暴力防止といった具体的な配慮等に対し、平常時から体制を整える必要があるとしています。

自治体等が計画・マニュアルの作成や見直しを進めるほか、地域の防災リーダーの育成等において、女性の視点から取組を進め、地域の災害対応力を強化するための指針となっています。

項目	チェック内容
1 避難所のスペース	<input type="checkbox"/> 授乳室（椅子、授乳用の枕やクッション、おむつ替えスペース）がある <input type="checkbox"/> 男女別更衣室、男女別休憩スペースがある <input type="checkbox"/> 男女別更衣室、男女別休憩スペースが離れた場所にある <input type="checkbox"/> 脱衣切りパーテーションがあり、その高さや大きさなどが、プライバシーの確保の観点から、十分である
2 避難所運営	<input type="checkbox"/> 適切な連絡が確保され、段差が解消されている <input type="checkbox"/> 乳幼児がいる家庭用エリアがある <input type="checkbox"/> 介護・介助が必要な人のためのエリアがある <input type="checkbox"/> 車椅子や老齢者のための専用エリアがある <input type="checkbox"/> 女性専用スペース（女性用品の配布、女性相談）がある <input type="checkbox"/> キッズスペース（子供たちの遊び場・勉強・情報提供）や保育エリアがある <input type="checkbox"/> 足腰が悪い人のための寝具（段ボールベッド等）が提供されている
3 トイレ	<input type="checkbox"/> 安全で行きやすい場所に設置されている <input type="checkbox"/> 女性トイレと男性トイレは離れた場所にある <input type="checkbox"/> 女性トイレ：女性用品・おむつアザの配布、仮設トイレは女性用を多め <input type="checkbox"/> 男性トイレ：尿とりパット等の配布 <input type="checkbox"/> 多目的トイレが設置されている <input type="checkbox"/> 洋式トイレが設置されている <input type="checkbox"/> 屋外トイレは雨が降りにならない場所に設置されている <input type="checkbox"/> トイレの配置が、トイレまでの経路に配慮されている <input type="checkbox"/> トイレに鍵がある
4 入浴施設	<input type="checkbox"/> 安全で可能な限りプライバシーに対応した <input type="checkbox"/> 男女別わづらで、夜は付き添いを要しない
5 安全	<input type="checkbox"/> 避難所の運営体制・運営ルール
6 その他	<input type="checkbox"/> 避難所運営

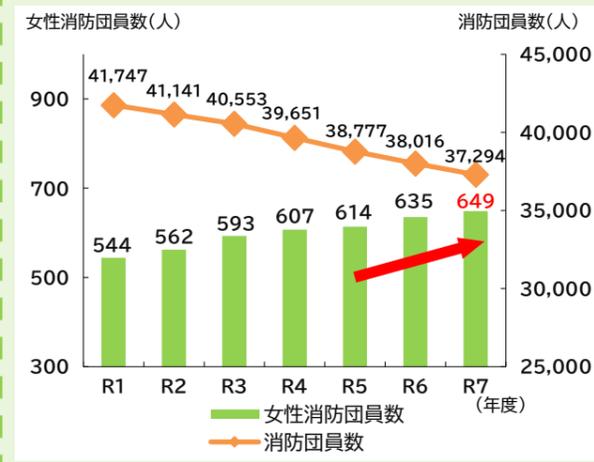
避難所運営の際に使用できるチェックシートも公表

「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(R2) (P.57～58ページ)

引用元：<https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/guideline.html>  
 (災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～ | 内閣府男女共同参画局)

### PICK UP! VII

#### 女性消防団員、増加中！



県内の女性消防団員は増加傾向！

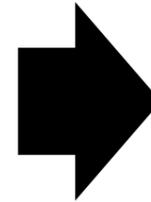


<sup>19</sup> 駿河湾から日向灘沖にかけてのプレート境界を震源域として概ね 100～150 年間隔で繰り返し発生してきた大規模地震。前回発生してから約 80 年が経過した現在、次の地震発生の切迫性が高い状態である。  
<sup>20</sup> 国や地方自治体において防災計画の作成・実施の推進、災害時の情報収集、関係機関の連絡調整、緊急措置の計画・実施などを行うための機関で、災害対策基本法に基づき設置される常設の会議体のこと。兵庫県においても、県域における防災関係機関が総合的な防災対策を確立し、その推進を図るための機関として設置されている。

## 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、健康をめぐっては今も多くの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、単に個人々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。



### 主な取組

- ◆ **妊娠・出産期における女性への支援** くらし
  - ・ 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産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** 働 学 くらし
  - ・ 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。
  - ・ 不妊治療における経済的負担を軽減するため、不妊治療のための検査に要する費用や、先進医療費・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<sup>22</sup>」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** 働 くらし
  - ・ 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、がん罹患率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<sup>23</sup>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** 学 くらし
  - ・ ワールドマスターズゲームズ 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めます。
  - ・ 行政や大学、スポーツ団体等との連携強化を図り、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めます。
  - ・ 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。

PICK UP! VIII

「プレコン」、「不妊治療」を学ぶサイトを作りました

兵庫県では『不妊症等に関する支援推進条例』に基づき、プレコンや不妊治療等に取り組む皆さんを応援しています！

**プレコンはじめての一步。**

兵庫県プレコンセプションケア 応援サイト



「プレコンセプションケア」に関する必要な情報や具体的なアクションをまとめたポータルサイトです。

タブロイド紙による情報発信



学んだあとにできる理解度チェック



**妊活はじめての一步。**

兵庫県不妊治療応援サイト



妊娠について考え始めた方、最近、妊活について気になってきた方へ向け、はじめての一步を踏み出すための妊活応援サイトです。

妊活 応援めもと忍者 **ニハツ虎の巻** ~2人の妊活を応援します~

妊活の現状を漫画で分かりやすく情報発信

不妊症や治療のことをQ&A方式で学習



<sup>22</sup>性及び健康に関する知識を持ち、妊娠及び出産の希望を含む自らの将来を考え、健康管理を行うこと。  
<sup>23</sup> 加齢により心身の活力(運動機能・認知機能など)が低下し、慢性疾患等の影響で生活機能が障害され、心身が脆弱になった状態。ただし、適切な介入や支援によって生活機能の維持・改善が可能な段階を指す。

## 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策定に当たっての基本的な考え方(案)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<sup>24</sup>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<sup>25</sup>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継続的な支援が必要です。



### 主な取組

- ◆ **困難に直面する女性等への支援** <51
  - ・ 生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭内での生きづらさなど、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** <51
  - ・ 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** 学 <51
  - ・ 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、SNS<sup>26</sup>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。

**PICK UP IX**

**困ったときの相談窓口**

誰に相談したらいいかわからず、ひとりで困っていることはありませんか？  
兵庫県では、各種相談窓口を設置しています。

**ひょうご女性サポート SNS～こころちゃっと～**  
「女性相談員が対応するチャット相談」「自動応答機能による24時間相談先案内」「こころ心理テスト」の取組であなたの気持ちが少しでも軽くなるようお手伝いします。




**悩みのほっとライン**  
配偶者・交際相手などからの暴力や、女性の様々な悩みや心配ごとについてご相談をお受けしています。(配偶者・交際相手などからの暴力被害については男女問わずお受けしています。)



**兵庫県立男女共同参画センター・イーブン**

- ◆ **女性のためのなやみ相談**  
女性が抱える様々な悩みや問題の解決に向けて、女性カウンセラーがお手伝いをします。
- ◆ **男性のための相談**  
男性臨床心理士等が、男性が抱える悩みなどの相談に応じます。



<sup>24</sup> お互いを人生のパートナーとして認め合った二人が、日常生活において継続的に協力し合うことを約した関係(パートナーシップの関係)であることを県に届出し、県がその届出書を受理したことを証明する制度。

<sup>25</sup> 性別、年齢、国籍、障害の有無、価値観など様々な背景を持つ多様な人材が、お互いを認め合い尊重しながら、それぞれの違いを活かし一人ひとりが力を発揮できる環境を推進する取組のこと。

<sup>26</sup> Social Networking Service(ソーシャルネットワーキングサービス)の略語。利用者がつながり、文章や写真、動画などで自分を表現したり、コミュニケーションするサービス。

【数値目標一覧】

重点目標	指標名	現状値	目標値(R12)
1.共に活躍できる基盤づくり	1 県の審議会における女性委員の割合	33.9%[R6]	40.0%
	2 管理的職業従事者の女性比率	19.1%[R4]	25.0%
	3 女性管理職比率 県職員(本庁部局長相当職)	16.8%[R7.4]	20.0%
	4 女性管理職比率 県職員(本庁課長相当職)	22.1%[R7.4]	23.0%
	5 女性管理職比率 県職員(本庁副課長相当職)	21.5%[R7.4]	23.0%
	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]	26.0%
	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)日本スポーツ協会による調査】	21.4%[R6]	32.4%
	8 ミモザ認定企業数	198社[R6]	314社
	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]	現状を上回る
	10 仕事と生活の調和推進企業認定数(累計)	572社[R6]	932社
	11 20～30歳代女性の転入超過数(日本人)	▲3,465人[R5]	0人
	12 奨学金返済支援者数(単年度)	1,255人/年[R6]	3,000人/年[R10] ※R8見直し予定
2.共に支え合う社会の実現に向けた意識改革	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	342分[R3]	291分
	14 男性県職員の育児休業取得率	86.8%[R6] (2週間以上取得)	85.0% (4週間以上取得)
	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]	現状を上回る
	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]	5件
	17 学生(大学・専門学校、高校等)向けDV啓発件数(単年度)	13校/年[R6]	35校/年
	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]	現状を上回る
3.安全・安心な生活環境の整備	19 防災会議における女性委員割合	32.8%[R7.8]	40.0%
	20 消防団員に占める女性の割合	1.7%[R7.4]	5.0%
	21 不妊治療(先進医療)助成件数(単年度)	3,230件/年[R6]	3,000件/年
	22 成人のスポーツ実施率	65.8%[R6]	72.4%
	23 女性相談支援員(旧婦人相談員)を配置している市町	22市町[R6]	全市町
	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]	現状を上回る

※数値目標等の進捗状況については、県ホームページ([ひょうごの男女共同参画](#))で公表します。

## 参 考

## 第10期男女共同参画審議会 委員名簿

(16名)

氏 名	役 職
井野瀬 久美恵 ＜会長＞	人間文化研究機構監事
植 村 あけみ	部落解放同盟兵庫県連合会副委員長・女性部長
小 倉 直 子	公募委員
柏 木 登 起	一般財団法人明石コミュニティ創造協会常務理事兼事務局長
日 下 修 次	日本労働組合総連合会兵庫県連合会副事務局長
佐 伯 里 香	株式会社ユーシステム代表取締役
櫻 井 一 宇	NPO 法人ファザーリング・ジャパン関西理事長
高 橋 圭 子	公募委員
高 橋 実芳子	こうべ防災サポート代表
瀧 井 智 美	株式会社 ICB 代表取締役
田 中 肇	兵庫労働局雇用環境・均等部指導課長
谷 勝 公 代	兵庫県連合婦人会会長
長 尾 泰 明	兵庫県経営者協会 常務理事 事務局長
中 村 衣 里	弁護士
開 本 浩 矢 ＜副会長＞	大阪大学大学院経済学研究科教授
松 岡 健	神戸新聞社論説委員

(敬称略)

## ●用語解説

### [アルファベット]

	用語	掲載箇所	説明
D	DV	p.4,16,27,33,34,40	Domestic Violence の略語。配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力。
	DX	p.23	Digital Transformation (デジタルトランスフォーメーション) のこと。デジタル技術の活用による新たな商品・サービスの提供、新たなビジネスモデルの開発を通して、社会制度や組織文化なども変革していくような取組。
I	ICT	p.23	Information and Communication Technology の略語。情報(information)や通信(communication)に関する技術の総称。
L	L字カーブ	p.21	女性の正規雇用比率を年齢階級別にグラフ化した時、20 歳代後半をピークに低下し、30～40 歳代などは、非正規雇用が中心となる状況。
M	M字カーブ	p.21	女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化した時、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという状況。
S	SNS	p.17,40	Social Networking Service (ソーシャルネットワーキングサービス) の略語。利用者がつながり、文章や写真、動画などで自分を表現したり、コミュニケーションするサービス。
U	UJI ターン	p.26	「Uターン」「Jターン」「Iターン」をまとめて称したもので、労働者の移住する動き。 【Uターン＝進学や就職で大都市圏へ移住した地方出身者が再び出身地に移り住むこと Jターン＝地方出身者が出身地には戻らず、出身地に近い都市へ移り住むこと Iターン＝出身地とは別の地方へ移り住むこと(主に大都市圏から地方に移住することを指す)】
Z	Z 世代	p.20,25	1990 年代中盤から 2010 年序盤生まれの年齢層の若者を指す。日本ではゆとり世代の次の世代として、デジタルネイティブ世代とも呼ばれる。

[あ～さ]

	用語	掲載箇所	説明
あ 行	生命(いのち)の 安全教育	p.33	「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」(令和2年策定)の「教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防」の一環として、子供を性暴力の当事者にしないための教育を推進。文部科学省と内閣府が連携し、有識者の意見も踏まえ、生命(いのち)の安全教育のための教材及び指導の手引きを作成した。
	一般事業主行動 計画	p.8,22	女性活躍推進法に基づき、民間企業等(一般事業主)が策定する女性活躍状況の把握・分析を踏まえて数値目標や取り組み内容等を盛り込んだ「事業主行動計画」。国・地方公共団体(特定事業主)同様に行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。
か 行	カスタマーハラス メント	p.23	顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為のこと。
さ 行	消防団	p.34,36	消防本部や消防署と同様、消防組織法に基づき、それぞれの市町村に設置される消防機関のこと。地域における消防防災のリーダーとして、平常時・非常時を問わずその地域に密着し、住民の安心と安全を守るという重要な役割を担っている。
	シビックプライド	p.26	「都市に対する市民の誇り」と定義され、自分自身が関わって地域をよくしていこうとする、当事者意識に基づく自負心のこと。
	スタートアップ	p.22	革新的なビジネス手法を用いて経済成長を牽引し、社会課題の解決に取り組む事業。
	性的マイノリティ	p.17,34, 39,40	性自認(自己の性別についての認識)が出生時に判定された性と一致しない人又は性的指向(恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向)が異性に限らない人のこと。「性的少数者」ともいう。

[た～わ]

	用語	掲載箇所	説明
た 行	ダイバーシティ& インクルージョン	p.39	性別・年齢・国籍・価値観などの「多様性(ダイバーシティ)」を受け入れ、尊重し合い、誰もがその個性や能力を発揮して活躍できる「包括的(インクルージョン)」な環境を作るという考え方。
	地域しごとサポ ートセンター	p.31	少子高齢化が進むなか、人口減少地域を中心に、介護、福祉、子育て支援、まちづくりなど幅広い分野で多様なニーズが生じており、その担い手が不足していることから、地域住民や団体がビジネスとして地域課題解決に取り組む活動を支援するために、多自然地域を含む県内6箇所に設置したもの。
な 行	南海トラフ地震	p.3,35	駿河湾から日向灘沖にかけてのプレート境界を震源域として概ね100～150年間隔で繰り返し発生してきた大規模地震。前回発生してから約80年が経過した現在、次の地震発生の切迫性が高い状態である。
は 行	パートナーシップ 制度	p.17,39, 40	お互いを人生のパートナーとして認め合った二人が、日常生活において継続的に協力し合うことを約した関係(パートナーシップの関係)であることを県に届出し、県がその届出書を受理したことを証明する制度。
	ひょうご仕事と生 活センター	p.23	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。
	兵庫県地域創生 戦略	p.30	人口減少下においても地域が活力を維持し、県民が将来への希望を持てる社会を実現するため、兵庫県地域創生条例第6条に基づき県が策定した戦略。
	フレイル	p.38	加齢により心身の活力(運動機能・認知機能など)が低下し、慢性疾患等の影響で生活機能が障害され、心身が脆弱になった状態。ただし、適切な介入や支援によって生活機能の維持・改善が可能な段階を指す。
	プレコンセプショ ンケア	p.38	性及び健康に関する知識を持ち、妊娠及び出産の希望を含む自らの将来を考え、健康管理を行うこと。
	防災会議	p.16,34, 35,36	国や地方自治体において防災計画の作成・実施の推進、災害時の情報収集、関係機関の連絡調整、緊急措置の計画・実施などを行うための機関で、災害対策基本法に基づき設置される常設の会議体のこと。兵庫県においても、県域における防災関係機関が総合的な防災対策を確立し、その推進を図るための機関として設置されている。
わ 行	ワンストップ	p.24,40	複数の手続きや相談内容を、一つの窓口でまとめて対応する仕組み。

# 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