

『兵庫県男女共同参画計画』の推移

旧プラン ~6つの基本目標~《16の基本課題》

- 基本目標1** 男女共同参画に向けての社会システムの変革
- 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
 - 2 男女の平等を阻む社会制度・慣行の見直しと意識の改革
 - 3 男女の平等を推進する学校教育の充実
 - 4 多様な選択を可能にする生涯学習の充実

- 基本目標2** 働く場における男女共同参画の推進
- 5 男女の労働権の確立と均等な労働条件の確保
 - 6 多様で柔軟な働き方を可能とする条件整備
 - 7 農林水産業や商工業等の自営業に従事する男女のパートナーシップの確立

- 基本目標3** 生活の場における男女共同参加・参画の推進
- 8 家庭生活、地域社会への男女の共同参加・参画の促進
 - 9 家庭・地域生活と職業生活との両立支援

- 基本目標4** 女性がすこやかにすごせる社会の形成
- 10 女性に対する暴力の根絶
 - 11 生涯にわたる女性の健康の保持・増進

- 基本目標5** 男女がともに安心して暮らせる生活
- 12 活力ある高齢期のための安全・安心を確保する条件整備
 - 13 社会的に困難な状況にある男女の生活安定
 - 14 防災・災害復興への取組の促進

- 基本目標6** 国際社会への貢献と交流・協調の推進
- 15 地域における多文化の共生
 - 16 「平等・開発・平和」に向けた女性問題への取組の推進

現プラン ~5つの柱~《12のアクション》

- 1 互いに支え合う家庭と地域づくり**
- ① 家族・家庭の育児や介護等を支える
 - ◆ 地域ぐるみの家庭応援～地域三世帯同居をめざして～
 - ◆ 家事・育児・介護等の日常生活能力の向上
 - ◆ 子育て支援・介護支援の充実
 - ② 男女共同参画で進める地域づくり
 - ◆ 男女共同参画に向けた学習と啓発
 - ◆ 地域における男女共同参画活動への支援
 - ◆ 地域社会への男女共同参画の促進
 - ◆ 防災・災害復興への取組の促進

- 2 女性たちのチャレンジ支援**
- ③ 女性たちのエンパワーメント(力をつけること)
 - ◆ 女性たちのチャレンジ支援
 - ◆ 女性の能力発揮促進のための環境整備
 - ◆ 女性たちのネットワークづくり
 - ④ 女性たちの社会への参画拡大
 - ◆ 働きやすい職場環境づくり
 - ◆ 多様な働き方に対する支援
 - ◆ 方針決定過程への女性の参画拡大

- 3 仕事と生活の両立支援**
- ⑤ 仕事と生活が両立できる職場環境づくり
 - ◆ 仕事と生活を両立できる職場環境づくり
 - ◆ 就業を継続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
 - ⑥ 農林水産業や商工業等自営業における男女共同参画
 - ◆ 女性たちの活躍支援
 - ◆ 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備
 - ◆ 方針決定過程への女性の参画拡大
 - ⑦ 男性にとっての男女共同参画
 - ◆ 男性の育児・介護、地域活動等への参画促進
 - ◆ 男女共同参画の意義に関する理解促進
 - ◆ 男性を取り巻く職場環境の改善

- 4 健やかに安心して暮らせる環境の整備**
- ⑧ 生涯にわたる男女の健康づくり
 - ◆ 妊娠・出産期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
 - ⑨ 暴力根絶と、暮らしのセーフティネット
 - ◆ DV対策の推進
 - ◆ 児童虐待・高齢者虐待防止対策等の推進
 - ◆ 支援を必要とする家庭等へのセーフティネットの充実
 - ⑩ 誰もが安心して暮らせるユニバーサル社会づくり
 - ◆ 多様な人々とのつながりと支え合い
 - ◆ 誰にも安全・安心なまちづくり
 - ◆ わかりやすく、使いやすい情報発信

- 5 次世代への継承**
- ⑪ 若者たちの就労と出合いの支援
 - ◆ 若者の就労と自立支援
 - ◆ 若者の交流と仲間づくりの支援
 - ⑫ 多様な選択を可能にする、子どもたちの教育・学習
 - ◆ 多様な選択を可能にする進路指導の推進
 - ◆ 男女共同参画の視点に立った教育の推進

プラン改定に向けた現状と課題等

【社会全体として】

- 出生率、出生数の減少
 - ◇ 本県の合計特殊出生率 1.42(全国34位)
 - ◇ 本県の出生数は H18 をピークに減少(H18 49,573 人→H25 46,230 人)
- 労働人口の減少
 - ◇ 2040年の日本の人口は現在の約5分の4まで減少
 - ◇ 0～14歳人口は現在の約3分の2まで減少
- 未婚化、晩婚化の進行 [25～34歳未婚率(全国)]
 - ◇ 未婚率は男女共に年々上昇

	男性	女性
1980(S55)	36.3%	15.4%
2010(H22)	55.5%	46.6%
- 所得の伸び悩み

【企業として】

- グローバル化の進展
 - ◇ 日本のジェンダー・ギャップ指数 0.650(世界第105位)
- 経営戦略としてのダイバシティ(女性活躍)の推進
 - ◇ プロダクトイノベーション (多様な人材が異なる分野の知識、経験、価値観を持ち寄ることで「新しい発想」が生まれる)
 - ◇ プロセスイノベーション (多様な人材が能力を発揮できる働き方を追求することで、効率性や創造性が高まる)
 - ◇ SRI(社会的責任投資)による外的評価の向上
 - ◇ 従業員のモチベーション向上、職場環境の改善
- 介護問題に対するリスクマネジメントの必要性
 - ◇ 管理職世代等の突然の離職回避

【女性として】

- 「働く」ことの意義
 - ◇ やりがい(生きがい)の向上(社会への参画、貢献)
 - ◇ (世帯)所得の増加による生活の安定
- 女性の地位向上
 - ◇ 働く権利の確保(選択肢の多様化)
 - ◇ 自立支援(経済的・精神的自立)
 - ◇ DV対策の推進(相談件数増 H20 12,872 人→H25 16,231 人)
- 仕事と生活(育児)の両立
 - ◇ 女性に偏った負担の軽減

【男性として】

- 働き方の見直し
 - ◇ 固定的役割意識からの解放
 - ◇ 選択肢の多様化
- 仕事と生活(育児)の両立
 - ◇ 「子育て」を共有することによる充実感や家族の絆の深まり
 - ◇ 「子育て」参加等による知識、経験、ネットワーク等の広がり

【男性が育休を取得しない理由】
職場が取得しにくい雰囲気 30.3%
業務が繁忙だった 29.7%
職場に迷惑がかかると思った 25.1%
※H23厚生労働省委託事業(労働者アンケート調査)より

第6期審議会で
審議すべきテーマ
案

家庭応援

女性活躍推進

仕事と生活の
両立支援

安心して暮らせる
環境整備

次世代への継承