

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	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 一字	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	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)

男女共同参画審議会規則をここに公布する。

平成 14 年 3 月 29 日

兵庫県知事 井 戸 敏 三

兵庫県規則第 3 9 号

男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第 1 条 この規則は、附属機関設置条例（昭和 36 年兵庫県条例第 20 号）第 3 条の規定に基づき、男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関して必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第 2 条 審議会は、知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

(1) 男女共同参画社会づくり条例（平成 14 年兵庫県条例第 1 1 号）第 9 条第 2 項（同条第 3 項において準用する場合を含む。）の規定による男女共同参画計画の決定又は変更に関すること。

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項に関すること。

2 審議会は、前項各号に掲げる事項に関して必要と認める事項について、知事に建議することができる。

(組織)

第 3 条 審議会は、委員 20 人以内で組織する。

2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満としないものとする。

(委員)

第 4 条 委員は、学識経験のある者のうちから、知事が委嘱する。

2 委員の任期は 2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第 5 条 審議会に、会長及び副会長 1 人を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

5 会長及び副会長とともに事故があるとき、又は会長及び副会長がともに欠けたときは、あらかじめ会長の指名する委員が、会長の職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会は、会長が招集する。

- 2 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(部会)

第7条 審議会に、その所掌事務を分掌させるために、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。
- 3 部会に、部会長を置く。
- 4 部会長は、部会に属する委員のうちから、会長が指名する。
- 5 部会長の職務及び部会の会議については、第5条第3項及び前条の規定を準用する。

(補則)

第8条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関して必要な事項は、審議会が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成14年4月1日から施行する。

(招集の特例)

- 2 この規則の施行の日以後最初に開かれる審議会は、第6条第1項の規定にかかわらず、知事が招集する。

男女共同参画審議会運営規程

(目的)

第1条 この規程は、男女共同参画審議会規則（平成14年兵庫県規則第39号）（以下「規則」という。）第8条の規定により、男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の運営に関して必要な事項を定めるものとする。

(会議)

第2条 会長又は部会長は、会議を招集しようとするときは、その開催期日の7日前までに委員に通知しなければならない。ただし、特別の理由がある場合は、この限りでない。

(会議の公開)

第3条 会議（部会を含む）は公開する。ただし、次のいずれかに該当する場合は除く。

- (1) 情報公開条例（平成12年兵庫県条例第6号）第6条各号に該当すると認められる情報について審議等を行う場合
 - (2) 会議を公開することにより、公正かつ円滑な議事運営に著しい支障が生ずると認められる場合
- 2 会議の傍聴に関して必要な事項は、会長が別に定める。

(会議録)

第4条 会議を開いたときは、議事の概要を作成する。

- 2 議事の概要は公開する。なお、公開にあたっては、個人情報の保護に留意するとともに、前条ただし書きに該当する事項は除く。

(委員以外の出席)

第5条 会長又は部会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を述べ、又は説明させることができる。

(文書による意見の開陳等)

第6条 委員は、会議に出席できない場合であっても、会長又は部会長の求めに応じて、会議において、文書又は代理者の出席により、その意見を開陳することができる。

- 2 前項の規定により、会議において、その意見を開陳した場合には、当該委員の出席があったものとみなす。

(文書による議決への参加等)

第7条 委員は、会議に出席できない場合であっても、会長又は部会長の許可を受けたときは、会議において、文書又は代理者の出席により、議決に加わることができる。

- 2 前項の規定により、会議において、議決に加わる場合には、当該委員の出席があったものとみなす。

(その他)

第8条 全体の企画調整については、審議会でも検討するほか、必要に応じて、会長、部会長等による会議を開催することができる。

附 則

この規程は、平成14年9月13日から施行する。

男女共同参画審議会傍聴要領

第1 趣旨

この要領は、男女共同参画審議会運営規程第3条第2項に基づき、男女共同参画審議会の会議（以下「会議」という。）の傍聴に関して必要な事項を定めるものとする。

第2 傍聴人

傍聴人とは、審議会の許可を得て、会議を傍聴する者をいう。

第3 会議の開催周知

- (1) 会議の開催は、事前にインターネットや県広報誌等により周知するものとする。周知後に公表内容に変更が生じた場合も同様とする。
- (2) 周知内容は、会議の名称、開催日時、開催場所、議題、傍聴の可否、傍聴人の定員、傍聴手続き、その他必要な事項とする。

第4 会議非公開の決定

男女共同参画審議会運営規程第3条第1項ただし書きによる会議の非公開については、会議において決するものとする。

第5 傍聴人の定員等

傍聴人の定員は会長が別に定めることとし、会場に傍聴席を設けるものとする。

第6 傍聴の申出等

- (1) 傍聴を希望する者は、会議の当日、審議会の開会予定時刻の30分前までに、傍聴申出書（様式第1号）に所要事項を記入の上申し出なければならない。
- (2) 傍聴を希望する者が会議開催予定時刻の30分前の時点で定員を超えた場合は、抽選により傍聴人を決定する。
なお、会議開催予定時刻の30分前の時点で定員を超えない場合については、会議の開催予定時刻まで先着順で傍聴を認める。
- (3) 傍聴人は事務局職員の指示に従って、会議開催時刻までに会議室に入場すること。
なお、会議開会後の入場は認めない。

第7 傍聴証の着用

会議を傍聴しようとする者は、傍聴証（様式第2号）の交付を受け、これを着用しなければならない。

第8 傍聴人の守るべき事項

傍聴人は、会議を傍聴するにあたり次の事項を守らなければならない。

- (1) 審議会における発言に対し、拍手その他の方法により公然と可否を表明しないこと。
- (2) 私語、喚声その他の行為により騒ぎたてないこと。
- (3) 示威的行為をしないこと。
- (4) 携帯電話等の無線機を使用しないこと。
- (5) みだりに傍聴席を離れないこと。
- (6) その他、会議の秩序を乱すおそれのある行為をしないこと。

第9 撮影、録音等の許可

- (1) 傍聴人は会場において写真、テレビ、映画の撮影又は録音等をしてはならない。ただし、審議会の許可を得た場合はこの限りでない。

- (2) 上記(1)ただし書の規定により審議会の許可を得ようとする者は、許可願（様式第3号）を審議会に提出しなければならない。

第10 報道関係者の取扱い

- (1) 報道関係者は、上記第5及び第6の規定にかかわらず、公開の会議を傍聴することができる。
- (2) 上記第7から第9までの規定は、報道関係者が公開の会議を傍聴する場合に準用する。この場合において、「傍聴人」とあるのは「報道関係者」、「傍聴席」とあるのは「報道関係者席」と読み替えるものとする。

第11 会議秩序の維持

傍聴人は、会議を傍聴するにあたり、会長、部会長又は事務局職員の指示に従わなければならない。

第12 傍聴人の退場

傍聴人は、次の各号に掲げる場合は速やかに退場しなければならない。また、退場を命じられた者は、当日再び会場に入ることはできない。

- (1) 会議が非公開と決せられたとき。
- (2) 傍聴人がこの要領に違反し、会長又は部会長が退場を命じたとき。

附 則

この規程は、平成14年9月13日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

(様式第1号)

傍 聴 申 出 書

平成 年 月 日開催
男女共同参画審議会

番 号	住 所	氏 名

(様式第2号)

NO.
傍 聴 証
男女共同参画審議会
平成 年 月 日

(様式第3号)

写 真 撮 影 等 許 可 願	
撮影等年月日	平成 年 月 日
撮影等の目的	
撮影者等の 住所・氏名	
フラッシュ 使用の有無	有 ・ 無
備 考	
<p>上記のとおり許可願います。</p> <p>平成 年 月 日</p> <p>男女共同参画審議会 会 長 (部会長) 様</p> <p>申込者 印</p>	

令和7年度 男女共同参画審議会の進め方

1 令和7年度における審議の中心テーマ

■ 「ひょうご男女いきいきプラン2025（第4次兵庫県男女共同参画計画）」の改定

- ◇ 令和3年3月に改定した「ひょうご男女いきいきプラン2025」は、令和7年度に計画期間が終了することから、令和7年度の審議会では、次期計画が総合的かつ長期的に男女共同参画社会の形成の促進に資する大綱となるよう、現行計画の評価・検証をはじめ、改定に当たっての基本的な考え方や構成、具体的内容等について幅広く協議する。
- ◇ なお、都道府県の男女共同参画計画は、男女共同参画社会基本法第14条第1項の規定により、国の男女共同参画計画を勘案して策定することとなっているが、現在、国においても計画の改定の検討が進められていることから、それらの状況も踏まえながら、検討を進めていく。

■ 計画改定に当たっての検討事項

- ・ 現行計画に掲げた具体的施策の達成状況等の評価
- ・ 現行計画策定後の主な取組と社会環境の変化等に対する分析
- ・ 新たな計画の基本的な考え方と構成、重点的に取り組むべき事項の検討
- ・ 施策の基本的方向と具体的内容、数値目標の設定

■ 検討にむけた具体的方法（案）

本日の第1回を含め、審議会を合計3回開催し、次期計画の骨子（案）等の検討作業等を行う。（第4回を実施するかは今後検討する）

2 審議スケジュール

日程	審議会	兵庫県	国の動き
令和6年 12月		県民モニターアンケート 調査結果公表 (12/18)	「第6次男女共同参画基本計画」 [12月] 「基本的な考え方」諮問
令和7年 2月	第10期委員決定		[12月下旬以降~]
3月			・第5次計画のフォローアップ ・第6次計画策定に向けた論点整理、議論 ・各WGを順次開催
6月	第1回 〔・正副会長の選任(互選) ・本県の状況、県民モニター調査結果報告 ・現行計画の評価 ・次期計画の方向性等〕	・課題等再整理 ・国等の動向確認 ・次期計画の骨子素案作成	
7月			
8月	第2回 〔・次期計画骨子案検討 ・具体的施策の項目別内容検討〕	・骨子案整理 ・具体的施策の項目別内容検討 ・次期計画パブコメ素案作成	[夏以降]
9月			・「基本的な考え方」(素案)のとりまとめ ・公聴会、パブリックコメント ・「基本的な考え方」の答申(男女共同参画会議) ・第6次計画の諮問・答申(男女共同参画会議)
10月			
11月	第3回 〔・次期計画素案検討 ・次期計画パブコメ案の検討〕	・次期計画パブコメ案の決定 ・パブリックコメントの実施 ・上記を踏まえ次期計画最終案の作成	
12月			[12月] 閣議決定
令和8年 1月	第4回 or 書面報告		
2月	〔・次期計画最終案検討〕	・次期計画最終案確定	
3月		県議会へ議案上程 審議・議決	

ひょうご男女いきいきプラン2025(第4次兵庫県男女共同参画計画)の概要
～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～

計画策定の趣旨

- 「男女共同参画社会」とは
男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会（男女共同参画社会づくり条例 第1条第1号）
- これまでの経緯
H13「ひょうご男女共同参画プラン21」（H13～22年度）
H23「新ひょうご男女共同参画プラン21」（H23～27年度）
H28「ひょうご男女いきいきプラン2020」（H28～R2年度）
男女共同参画社会づくり条例制定（H14）
- 次期計画の策定
ひょうご男女いきいきプラン2020は令和2年度末で終了することから、令和3年度以降の取組の指針となる次期計画を策定

近年の社会情勢の変化等

- 男女共同参画、女性活躍をとりまく法整備
(1) 働き方改革関連法（H31.4～）… 時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得等
(2) 女性活躍推進法の改正（R1.6～）… 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等
(3) 政治分野における男女共同参画推進法（H31.4～）… 男女の候補者数の均等化等
(4) パートタイム・有期雇用労働法（R2.4～）… 正社員と非正規社員の不合理な待遇差の禁止等
- 生活様式や価値観の変化等
(1) 共働き世帯は男性雇用者と無業の妻から成る世帯の2倍以上に増加
(2) 女性就業者数はR1.6に全国で初めて3,000万人を突破
(3) コロナ禍に起因した多様な働き方（在宅勤務、フレックスタイム制等）の導入
(4) 健康寿命の延伸による人生100年時代の到来を見据えた人材教育の強化
(5) SDGsの浸透と目標達成に向けた気運の高まり（目標5：ジェンダー平等を実現しよう）



今後の取組の方向性

- 女性の登用や意思決定過程への参画促進
- 女性の就業促進
- 地域や家庭など生活の場における男性の参画促進
- 仕事と家事・育児等、家庭生活や地域活動を両立できる環境の整備
- 働き方改革の一層の推進
- 男女共同参画の視点による地域活動や防災・復興対策の浸透
- 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた子育て・介護基盤の整備
- 女性特有のがん検診受診率の向上
- 若者（特に女性）が明るい将来を展望できる環境づくりと発信
- 学び直し、リカレント教育の充実
- SDGsの各目標を意識した取組の展開
- 女性の定着に資する施策の実現とPR
- 出会いや結婚の支援

次期計画の主なポイント

- 「活力ある兵庫の実現」、「兵庫への定着」という観点を追加
→ 第二期地域創生戦略を踏まえ、特に若い女性から選ばれる、生活しやすく、活力ある兵庫の実現という視点を追加
- 「男性」に関する重点目標を新設
→ 男女共同参画社会は、男性にとっても次のような効果が期待できる。
▶ 仕事偏重から、家庭や地域とのバランスがとれた環境への転換による豊かで自立した生活の実現
▶ 夫の家事・育児への参画による家庭でのリスクヘッジ等
- SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた計画
→ 社会全体で取り組むべき課題との気運が高まりつつあるSDGsの各目標と計画の重点目標とを対応



基本理念等

- 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
(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
▶ 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す。
(2) だれもが互いに支え合える社会
▶ 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、男女共同参画社会づくりに参画し、互いに支え合って生きることのできる社会を目指す。
(3) だれもが健やかに安心して暮らせる社会
▶ 貧困等生活上の困難に陥らないよう、セーフティネットを整備するとともに、高齢者、障害者、新型コロナウイルスの感染者や医療従事者等、だれもが安心して暮らせる社会を目指す。
- 計画の位置づけ
(1) 男女共同参画社会基本法第14条に基づき都道府県が策定する「都道府県男女共同参画計画」
(2) 現行計画の後継計画
(3) 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
(4) 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」
- 計画期間 令和3～7年度（5年間）

兵庫県の状況

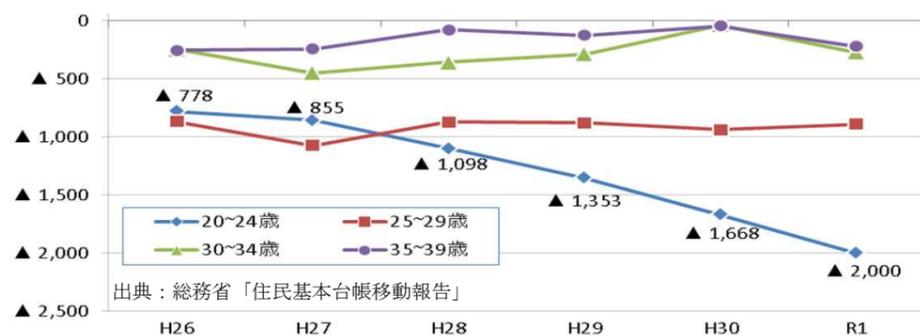
- 女性有業者数の増加等
女性有業者は5年前から約10万人増加（H24:1,112千人→H29:1,210千人）、特に、育児中の女性有業率は全国で最も高い19.3ポイント増加（H24:43.4%→H29:62.7%）したが、女性有業率は全国41位と低水準
- 人口減少の進行
出生数の減少と若者（特に20代前半）の転出超過数の拡大
- 第二期兵庫県地域創生戦略に基づく新たな地域づくり
特に20歳代前半の女性の転出超過が拡大しているため、女性対策（企業や地域での女性活躍の推進、出会いや結婚の支援）が必要

〈現行計画の主な数値目標の達成状況（R1年度末時点）〉

項目	直近実績	目標値（R2年度末）	評価
民間等における女性管理職の比率	15.4%（H29）	25.0%	△
女性の就業率	45.2%（H27）	46.5%	○
子育て中の男性で家事・育児参加時間が2時間/日以上者の割合	15.9%（R1）	22.3%以上	△
週労働時間60時間以上の雇用の割合	8.8%（H29）	6.5%	△
「地域活動」の場で「男女平等になっている」と考える人の割合	7.4%（R1）	33.0%	△
住んでいる地域は、子育てがしやすいと思う人の割合	55.4%（R1）	67.0%	○
子宮頸がん検診受診率	39.1%（R1）	50.0%	△
乳がん検診受診率	42.2%（R1）	50.0%	○
若者が希望を持てる社会だと思う人の割合	12.3%（R1）	14.0%	○
出会い支援事業による成婚数	135組（R1）	200組	△

〔評価〕80%以上～100%未満 ○、80%未満 △

20～30歳代女性（日本人）の転出入の状況（兵庫県）



< 6つの重点目標と 15の推進項目 >

重点目標	推進項目	主な取組内容等
1 女性の活躍と 兵庫への定着の 推進	① あらゆる分野への女性の参画拡大	◇ すべての女性に対する総合的支援 ・女性活躍に関する社会全体の意識醸成 ・キャリアプランニングへの支援 ◇ 意思決定過程への女性の参画拡大 ・各種機関に対する積極的改善措置の呼びかけ ・県行動計画策定による率先垂範 ◇ ものづくり産業や農林水産業、自営業などにおける女性の参画拡大 ・就業促進に向けた情報発信
	② 女性の能力発揮の促進と環境整備	◇ 就業に対する支援、リカレント教育等の充実 ・再就職や地域活動への参画にかかる支援 ・企業等への一般事業主行動計画策定支援 ◇ 起業・経営に対する支援 ・起業を目指す女性向けのセミナー開催 ・起業家同士の交流やビジネスマッチング支援
	③ 兵庫への定着の推進	◇ ロールモデル等の情報発信の充実 ・活躍するロールモデルや女性が活躍する企業・職場の情報発信 ◇ 若者や女性が望む職場づくりに向けた企業への支援 ・産業立地促進や、地元企業の認知度向上支援 ◇ 多様な兵庫の魅力のPR ・e-県民制度や SNS 等を活用した魅力発信
2 男性の家庭・地域 への参画と働き方 の見直し	④ 男性の家庭・地域活動への参画促進	◇ 男性の家事・育児等、家庭生活や地域活動への参画促進 ・家事や育児等の生活スキルの習得支援 ・地域活動等への参画を促進する講座の開催 ◇ 男性の参画促進に向けた気運醸成 ・働き方の見直しや家庭参画への意識啓発
	⑤ 長時間労働を前提とした働き方の見直し	◇ 長時間労働の抑制や休暇の取得促進 ・相談支援窓口における男性の悩み支援 ◇ 男性の育児休業取得を推進するための気運醸成 ・長期育休取得者等の事例を情報発信
	⑥ 仕事と生活を両立できる職場環境づくり	◇ 企業等と協働した子育てしやすい環境づくり ・子育て応援協定の締結促進と企業支援 ◇ 育児や介護等と仕事の両立促進 ・企業のワークライフバランス取組への支援 ・企業や労働者に対する支援制度の周知
3 ワーク・ライフ・ バランスの推進	⑦ 働きやすく働きがいのある環境づくり	◇ 在宅勤務・フレックス制等、多様な働き方と各種ハラスメント対策の推進 ・多様な働き方による超過勤務縮減や休暇取得 ・ハラスメントのない働きやすい職場づくり支援 ◇ 家事負担の軽減等による家族や地域で過ごす時間の確保 ・家事の総量を削減等につながるアイデア募集や情報発信

重点目標	推進項目	主な取組内容等
4 互いに支え合う 家庭と地域	⑧ 地域ぐるみの家庭支援体制の充実	◇ 地域で家庭を支える体制づくり ・ひょうご家庭応援県民運動の展開 ◇ 子育て・高齢者支援の充実 ・保育所の定員増加等、保育の受け皿の確保 ・高齢者の生きがいづくりや活動支援
	⑨ 地域における男女共同参画の推進	◇ 地域における学習と啓発 ・男女共同参画に関わるセミナーや講座の開催 ◇ 地域における環境整備と地域活動の活性化 ・男女共同参画推進員や地域団体への活動支援
	⑩ 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進	◇ 防災・災害復興への取組の促進 ・平時からの防災意識高揚と取組支援 ・地域防災計画や防災会議において男女共同参画の視点の重要性を啓発 ◇ 防災組織の支援と担い手の育成 ・自主防災組織の支援や防災リーダーの養成
5 安心して生活できる 環境の整備	⑪ 生涯にわたる健康対策	◇ 妊娠・出産期における母子保健等の支援 ・相談支援の充実と、不妊・不育等の悩み支援 ◇ 生涯にわたる心身の健康の保持増進への支援 ・がん対策の推進や健康づくりの取組支援
	⑫ 生活のセーフティネット	◇ コロナ禍の影響等で困難な状況にある人々への支援 ・離職者や生活困窮者等への支援や助成実施 ◇ DVや児童・高齢者虐待の防止対策等の推進 ・各種機関におけるDVや虐待防止の取組強化 ・未然防止や適切な初期対応のための研修実施
	⑬ 多様な人々が安心して生活できる環境の整備	◇ すべての人が安心して生活できる環境の整備 ・ユニバーサル社会づくり条例に基づく各種取組の展開 ◇ 高齢者、障害者、同和問題の当事者等、複合的に困難な状況にある人々への支援 ・性的少数者等への人権侵害防止の取組促進 ・コロナ禍に関連する人権侵害への配慮
6 次世代への継承	⑭ 若者の就労や社会参加と出会いの支援	◇ 就労と自立支援、ひきこもり等への支援 ・若年層をはじめとした各種年代への就職支援 ・ひきこもり者への相談支援体制の充実・強化 ◇ 出会い、交流と仲間づくり等の支援 ・青少年健全育成の担い手養成 ・社会全体で結婚を応援する取組の展開
	⑮ 多様な選択を可能にする教育・学習	◇ 男女共同参画の視点に立った教育の推進 ・人権尊重に基づく教育の実施と、若者自らが考え、自己決定することへの取組支援 ◇ 多様な選択を可能にする進路指導の推進 ・児童や生徒の主体的な進路選択に向けた指導 ・女子学生や保護者が多様な分野に関心を抱けるよう、ロールモデル等の情報発信

ひょうご男女いきいきプラン 2025 数値目標一覧

項 目		現状値	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)	40%
		女性管理職比率		
		② 民間等(就業構造基本調査)	15.4%(H29)	25%
		③ 県職員 本庁部局長相当職(本県調べ)	10.3%(R2.4)	10%
		④ 県職員 本庁課長相当職(本県調べ)	17.6%(R2.4)	20%
		⑤ 県職員 本庁副課長相当職(本県調べ)	14.5%(R2.4)	20%
		⑥ 初等中等教育機関 教頭以上 (学校基本調査)	15.1%(R1)	19%
		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%
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)	±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)	120分/日
		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)	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(本県調べ)	12.1%(R1) (希望者の100%)	30% (希望者の100%)
		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)	13.2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)	540社
4	互いに支え合う 家庭と地域	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)	50件/年
		⑮ 待機児童数(本県調べ)	1,528人(R2.4)	0人
		⑯ 自治会長に占める女性の割合(本県調べ)	6.5%(R2)	10%
5	安心して生活 できる環境の 整備	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)	1,000人
		がん検診受診率(国民生活基礎調査)		
		⑱ 子宮頸がん	39.1%(R1)	50%
		⑲ 乳がん	42.2%(R1)	50%
		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)	41市町
6	次世代への継承	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)	現状を上回る
		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)	88%
		㉓ 出会い支援事業による成婚数(本県調べ)	135組/年(R1)	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)	現状を上回る

「ひょうご男女いきいきプラン2025」に基づく取組

「男女共同参画社会づくり条例」や「ひょうご男女いきいきプラン2025（第4次兵庫県男女共同参画計画）」に基づき、男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進する。

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk17/keikaku.html>

◇「ひょうご男女いきいきプラン2025」の重点目標と推進項目（計画期間：令和3～7年度）

重点目標	推進項目
1 女性の活躍と 兵庫への定着の推進	① あらゆる分野への女性の参画拡大 ② 女性の能力発揮の促進と環境整備 ③ 兵庫への定着の推進
2 男性の家庭・地域への 参画と働き方の見直し	④ 男性の家庭・地域活動への参画促進 ⑤ 長時間労働を前提とした働き方の見直し
3 ワーク・ライフ・ バランスの推進	⑥ 仕事と生活を両立できる職場環境づくり ⑦ 働きやすく働きがいのある環境づくり
4 互いに支え合う 家庭と地域	⑧ 地域ぐるみの家庭支援体制の充実 ⑨ 地域における男女共同参画の推進 ⑩ 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進
5 安心して生活できる 環境の整備	⑪ 生涯にわたる健康対策 ⑫ 生活のセーフティネット ⑬ 多様な人々が安心して生活できる環境の整備
6 次世代への継承	⑭ 若者の就労や社会参加と出会いの支援 ⑮ 多様な選択を可能にする教育・学習

<令和7年度事業概要・令和6年度事業実績(主なもの)>

重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進

【推進項目①】 あらゆる分野への女性の参画拡大

1 女性活躍推進センターによる取組（県民生活部）

【29,574千円】

県立男女共同参画センター内に設置した女性活躍推進センター（H28.6～）を中心に、女性活躍推進の気運醸成をはじめ、企業の自主的取組や、更なるキャリアアップ、ステップアップを目指す女性、次世代を担う女子学生への啓発等の支援を行う。

<https://hyogo-even.jp/center>

（1）企業訪問及び研修講師の派遣

職場における意識改革や女性登用の促進など、女性の職業生活における活躍を促進するため、「女性活躍推進専門員」を設置するとともに、企業を訪問し、女性の活躍に関する様々な相談やミモザ企業認定の支援、専門的な講師派遣によるセミナー開催を支援する。

[R6年度実績] 企業訪問 266件（のべ）、研修講師派遣 40件（のべ）

(2) 女性の活躍を応援するための各種セミナーの開催

○ 中小企業等の階層別女性社員研修会

女性社員のキャリア形成を支援するため、各階層に必要なスキルを身につけるとともに、組織の垣根を越えたネットワークづくりを図る女性社員研修を実施する。

<対 象> ①若手社員 ②中堅社員 ③管理職

<定 員> 各 30 名程度

<回 数> 2 日間×3 コース

<内 容> 講義、ワークショップ、受講者交流会等

[R6 年度実績]

①若手社員 4 回連続 ②中堅社員 4 回連続 ③管理職 4 回連続

○ 女性の活躍応援セミナー

・市町や団体等と連携した経営者・管理職等向けセミナー

<回 数> 15 回 (予定)

<定 員> 各 30 名程度

[R6 年度実績] 12 回開催 参加者 403 人

・働く女性の定着促進セミナー

<回 数> 1 日間×2 回

<定 員> 30 人程度 (1 社 2 名まで)

[R6 年度実績] 4 回連続 参加者 10 社 14 人

(3) ひょうご仕事と生活センターとの連携

企業での女性活躍及びワーク・ライフ・バランスへの取組を強化するため、ひょうご仕事と生活センターと連携して女性活躍を推進する。

2 女性活躍の推進（県民生活部）

【8,417 千円】

（1）（拡）ひょうご女性活躍推進企業（ミモザ企業）の推進

令和4年11月に県と神戸市が共同で「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度」を創設。企業の管理職比率や賃金格差等を数値化・見える化することで、女性が活躍する職場環境づくりを推進する。

また、企業がより取り組みやすい「フレッシュミモザ企業」を導入し、女性活躍に意欲のある企業をさらに発掘する。

さらに、ミモザ企業の価値向上に向け、女子学生と企業のマッチングを促進するほか、「兵庫型奨学金返済支援制度」と連携するなど、制度の普及に努める。

[R6 年度実績] 認定企業数 ミモザ企業 59 社（合計 198 社）

フレッシュミモザ企業 85 社

【制度の概要】

1 認定機関 兵庫県・神戸市（神戸市内の企業のみ）

2 認定区分

	認証基準	認定マーク
プラチナミモザ企業	全 20 項目/全 20 項目 + 先導的な取組を実施	
ミモザ企業	14 項目 (7 割) / 全 20 項目	
フレッシュミモザ企業	8 項目 (4 割) / 全 20 項目 ※ 3 年間でミモザ企業へのステップアップを図る	

3 評価項目 4 つの柱・20 項目で構成

① 企業の取組姿勢 (女性活躍に向けた取組方針の明示 等)	② キャリア形成支援 (女性従業員向け研修の実施 等)
③ 女性の登用促進 (管理職に占める女性の割合 等)	④ 女性の定着促進 (男女の賃金格差 等)

（2）女性活躍推進グループ活動支援事業の実施

企業における女性活躍に向けた気運醸成、取組を促すため、女性社員を中心とした自主的な活動を行うグループの活動を支援する。

対象事業	女性活躍の現状・課題分析、勉強会の開催、先進事例の調査・研究、外部研修への参加、広報誌の作成等
補助額	上限 100 千円/1 グループ
補助件数	10 件 [R6 年度実績 5 件]
取組事例 [R6 年度]	<ul style="list-style-type: none"> ・ 異業種で働く女性同士の意見交換会 ・ 女性活躍についての研修会

（3）専用ホームページでの情報発信

ひょうご女性の活躍推進会議専用ホームページで、先進企業や女性のロールモデル

等の情報を発信する。<https://w-hyogo.jp/>

[R6年度実績] アクセス数 72,761件

3 第7次男女共同参画兵庫県率先行動計画（ひょうごアクション8）の推進

県自らが男女共同参画のモデル職場となるよう、第7次男女共同参画兵庫県率先行動計画（計画期間：令和3～7年度）に基づき、女性活躍や男性の家事・育児等への参画、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた取組を推進する。また、これまでの数値目標の達成状況や社会状況の変化などを踏まえて、第8次計画に向けた改定作業を実施する。

https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk17/ac15_000000010.html

◇重点目標とアクション

重点目標1 女性にとって働きがいの ある職場づくり	アクション① 女性の能力発揮と機会拡大
	アクション② 女性の活躍を支える支援の強化
	アクション③ 職員の意識改革
重点目標2 働きやすい職場の実現	アクション④ 健康で働きやすい体制づくり
	アクション⑤ 働きやすい職場風土の醸成
重点目標3 仕事と生活の両立	アクション⑥ 男性の家事・育児等への参画支援
	アクション⑦ 子育て・介護等と仕事の両立支援
	アクション⑧ 多様なライフスタイルの応援

◇数値目標

(1) 女性管理職・採用者に占める女性の割合

	実績 (R7年4月)	目標 (R7年4月)
本庁部局長相当職	16.8%	10.0%
本庁課長相当職	22.1%	20.0%
本庁副課長相当職	21.5%	20.0%
本庁班長・主幹相当職	25.1%	30.0%
採用者に占める女性の割合	49.2%	45.0%

[対象範囲] 知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局（教育委員会除く）、企業庁

(2) 男性の育児参加

	実績 (R6年度)	目標 (R7年度)
男性の育児休業取得率	希望者 100% 対象者全体 86.8%	希望者 100.0% 対象者全体 30% →85% [2週間以上取得] (R6.4～)
配偶者の出産補助休暇取得率	100%	100.0%
男性の育児参加休暇取得率	95.3%	100.0%

[対象範囲] 知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局、企業庁、病院局（県立病院除く）

[推進項目②] 女性の能力発揮の促進と環境整備

1 女性の就業サポート事業の実施（県民生活部）

【19,778千円】

再就業等を希望する女性を支援するため、個別相談やハローワークと連携した職業紹介等を県立男女共同参画センターの女性就業相談室において実施する。

<https://hyogo-even.jp/joseishugyou>

(1) チャレンジ相談等の実施

女性の再就職や起業、在宅ワーク、地域活動等へのチャレンジに関する相談や働き方セミナー等を開催する。

区 分	R7 年度	R6 年度実績	
	回数	回数	参加者
チャレンジ相談	週 1 回程度	週 1 回程度	122 人
出前チャレンジ相談	(22 市町) 55 回程度	(20 市町) 58 回	138 人
女性のための働き方セミナー	20 回	20 回	241 人
出張！女性のための働き方セミナー	26 市町	26 市町	210 人

(2) 職業相談・職業紹介事業の実施

ハローワークと連携し、直接就業へ結びつける職業相談、職業紹介を行う。

[R6 年度実績] 利用者数 3,653 人、就職者数 213 人

2 女性就業いきいき応援事業の実施（県民生活部）

【5,392千円】

(1) 再就職応援セミナーの開催

応募書類の書き方や面接対策、適職分析、キャリアの棚卸し等、就職活動を進めるうえで必要となる知識や技術を習得する再就職セミナーや、パソコンの基礎を学ぶ講座等を開催する。

区 分	R7 年度	R6 年度実績	
	回数	回数	参加者
再就職セミナー（1日集中講座）	4 回	4 回	29 人
再就職セミナー（2日連続講座）	3 回	3 回	43 人
短期パソコン講座（経験者向け）	6 回	8 回	62 人
中期パソコン講座（初心者向け）	3 回	3 回	41 人
長期パソコン講座（初心者向け）	1 回	1 回	15 人
個別業種セミナー	3 回	3 回	70 人

(2) 起業・在宅ワーク応援セミナーの開催

起業や在宅ワークについての基礎的な情報と学習機会を提供するセミナーを開催する。

区 分	R7 年度	R6 年度実績	
	回数	回数	参加者
仕事づくりセミナー（4日間）	1 回	1 回	25 人
営業準備セミナー（2日間）	3 回	3 回	47 人
在宅ワークチャレンジ基礎セミナー（1日間）	2 回	2 回	49 人

3 商店街若者・女性新規出店チャレンジ応援事業の実施（産業労働部） 【7,641千円】

商店街活動への参加意欲が積極的な若者・女性に対し、空き店舗への新規出店を支援する。

対象経費	店舗賃借料、内装・ファサード工事費
補助上限額	750千円
補助率	1／6（別途市町1／6義務随伴）

[R6年度実績] 10件

4 女性活躍推進センターによる取組（県民生活部）【再掲】

5 女性活躍の推進（県民生活部）【再掲】

[推進項目③] 兵庫への定着の推進

1 首都圏の在住者等に対する県内就職の促進（産業労働部） 【2,959千円】

県内企業への就職・転職のきっかけとなるよう、首都圏へ流出した学生・転職希望者と県内企業の人事担当者や女性社員等との交流会やワークショップを実施する。

[R6年度実績] 9回開催 参加者 81人

2 ものづくり分野における女性就業の促進（産業労働部） 【4,000千円】

ものづくり中小企業における人手不足解消、ダイバーシティ経営による競争力の強化に向け、女性のものづくり分野への就業を促進する。

- ・女子学生向け“ものづくり”イメージアップ
- ・女性や文系人材が活躍できる業務の切り出し
- ・業務仕分けセミナーの開催

[R6年度実績]

- ① 業務仕分けによる文系・女性人材の活躍促進
 - ・採用イノベーションスクールにおける業務仕分けの実施（11社）
 - ・女性活躍セミナーの開催（R6.9月）
- ② 女子学生向け“ものづくり”イメージアップ
 - ・女子学生による就活マッチングイベント（R6.11月）
 - ・ロールモデル集の作成・情報発信

重点目標 2 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し

[推進項目④] 男性の家庭・地域活動への参画促進

1 男性の家事・育児推進事業（県民生活部）

【2,704千円】

- 企業経営者や人事労務担当者、当事者を対象に、男性の家事・育児参画や育児休暇取得促進、子育て社員の職場環境改善策等をテーマとしたセミナーなどを開催する。

区 分	R7 年度	R6 年度実績	
	回数	回数	参加者（※1）
企業向け出前講座	10 回	8 回	約 330 人以上 (延べ人数)
当事者向けセミナー	10 回	12 回	約 750 人

※1 オンライン・録画配信での受講者を含む

- 育児休業を取得し、家事・育児を実践している男性の事例等を情報発信する。

	内 容
育児するパパ応援サイト	育休取得男性等へのインタビュー記事、子育て応援セミナーや親子料理教室の実施状況等をホームページで発信

[推進項目⑤] 長時間労働を前提とした働き方の見直し

1 男性の家事・育児推進事業（県民生活部）【再掲】

重点目標 3 ワーク・ライフ・バランスの推進

[推進項目⑥] 仕事と生活を両立できる職場環境づくり

1 男女共同参画社会づくり協定締結の推進（県民生活部）

男女共同参画社会づくりに向けた企業の自主的な取組を促進するため、県と事業所が協定を締結し、協働して取組を進めていく。

< 締結事業所 > 1,545社・2 団体（R7.3 末現在）

< 取 組 例 > ・職業生活における活動との両立に向けた環境整備

・セクシャル・ハラスメントの防止

・事業活動の重要な方針や企画に男女が共に参画する機会の確保

< 協定締結企業・団体数（R7.3 末現在） > ※県外は、県内事業所をまとめて県外の本社と締結

神 戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但 馬	丹 波	淡 路	県外	計
237	138	91	128	144	315	151	153	92	79	19	1,547

https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk17/ac15_000000203.html

2 子育て応援協定締結の推進（県民生活部）

企業等による子育て支援の取組を推進するため、子育てと仕事の両立や子育て家庭を応援する企業・職域団体等と県が協定を締結し、協働して取組を進めていく。

< 締結事業所 > 1,577 社、38 団体（R7.3 末現在）

< 取 組 例 > ・少子対策・子育て支援推進員の設置

・子育てと仕事が両立できる職場環境の整備

・子どもが参加する地域行事への協賛 等

< 協定締結企業数（R7.3 末現在） > ※県外は、県内事業所をまとめて県外の本社と締結

神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	県外	合計
280	135	91	117	139	311	154	163	85	84	18	1,577

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk17/kosodateouennkyoutei.html>

3 ひょうご仕事と生活センター事業の推進（産業労働部） 【313,629千円】

ワーク・ライフ・バランス(WLB)のさらなる普及を図るため、ひょうご仕事と生活センター（神戸）及び地域拠点（阪神・姫路）において、各種事業を実施する。

<https://www.hyogo-wlb.jp/>

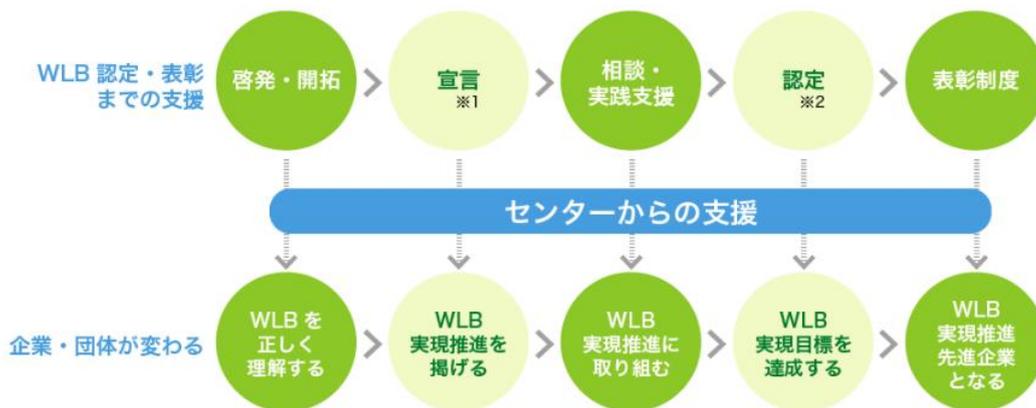
(1) 普及啓発・情報発信

- WLBフェスタ・シンポジウムの開催
- ホームページの運営、情報誌の発行

(2) 相談・実践支援

- ワンストップ相談、専門家等派遣、研修企画・実施
- WLB宣言企業の登録、認定、表彰の実施、WLB自己診断システムの提供
[R6年度実績]

ワンストップ相談：1,616件、専門家等派遣：2,145件、研修企画実施：245件
WLB宣言企業：300社、WLB認定企業：62社、WLB表彰企業：15社



※1 WLB実現推進を宣言する「宣言書」の提出により、「宣言企業」として登録

※2 評価指標項目について基準値以上を達成し、今後もWLB実現推進に取り組む体制が整っている企業を「認定企業」として選定

(3) ひょうごテレワークサポートセンターの設置等

企業におけるテレワークの導入から定着までを総合的にサポートするなど、多様で柔軟な働き方を推進する。

- ICTアドバイザーによる相談対応、体験相談会の実施
- 相談員の派遣

(4) 多様な働き方推進支援事業

中小企業における女性や高齢者等の職域拡大、育児・介護休業の取得や短時間勤務制度の利用推進を図るため、代替要員の賃金やテレワーク導入等の環境整備費用の一部を助成

- ① 育児・介護代替要員確保助成コース
 - ・対象経費 代替要員の賃金

- ・補助率 1/2
- ・上限額 休業コース 月額100千円、総額1,000千円
短時間勤務コース（育児） 月額 25千円、小学3年生まで
〃 （介護） 月額100千円、総額1,000千円

② 働き方改革助成コース

- ・対象経費 テレワークシステム導入や女性・高齢者等の職域拡大のための環境整備（専用トイレ・更衣室、高齢者用補助機器整備、託児スペースの整備等）に要する費用
※ 令和6年度からLGBTQの受入れに関する環境整備も対象に追加
- ・補助率 1/2
- ・上限額 2,000千円
<R6年度目標>150件

[推進項目⑦] 働きやすく働きがいのある環境づくり

- 1 男性の家事・育児推進事業（県民生活部）【再掲】
- 2 ひょうご仕事と生活センター事業の推進（産業労働部）【再掲】

重点目標4 互いに支え合う家庭と地域

[推進項目⑧] 地域ぐるみの家庭支援体制の充実

1 家族の絆を深める機運醸成の展開（県民生活部） 【415千円】

県民一人ひとりが、家族・家庭の大切さを考え、きずなを深める多様な取組を進めるため、それぞれの家族にとってふさわしい日を家族の日として定める「家族の日」運動など、家庭を応援する取組を地域全体に広げていく。

(1) 「家族の日」普及グッズの作成・配付

「家族の日」普及グッズを作成し、各種イベント等で配布を行う。

(2) ラジオ放送等を活用した啓発

ラジオCMやラジオ関西まつりへのブース出展により普及啓発を行う。

<CM回数>24回予定

2 ひょうご子育て応援の店の普及促進（県民生活部） 【5,669千円】

子育て世帯を社会全体で応援するため、店舗等が子育て世帯を対象に料金の割引、各種サービス等を行う「ひょうご子育て応援の店」への協賛を働きかけるとともに、子育て家庭に対し、パスポートの利用を呼びかける。

<協賛店舗数（R7.3末）>

物販店	飲食店	金融機関	学習塾	レジャー等	計
2,270	604	194	340	974	4,382

<利用対象> 18歳未満の子どもがいる子育て世帯

<利用者数> 152,677人（R7.3末）

<利用方法> 事前登録の上パスポート画像を店頭で提示

<https://www.hyogo-kosodate.jp/index.php>



【店舗用ステッカー】

3 アウトリーチ型在宅育児相談事業（福祉部） 【10,010千円】

子育て支援を受ける機会が少ない在宅育児世帯を積極的に支援するため、「ひょうご子育て相談」を実施する。

○電話相談（#7312）、LINEチャット相談

保育士等の資格のある保育相談専門員（在宅育児応援コーディネーター）が対応

○専門職によるアウトリーチ型の育児相談（Web相談、訪問相談）

電話相談、LINEチャット相談後、内容に応じて、助産師、看護師、栄養士、歯科衛生士、ピアサポーター等（在宅育児応援団）が相談を実施

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/soudan.html>

[推進項目⑨] 地域における男女共同参画の推進

1 男女共同参画リーダー養成講座の開催（県民生活部） 【134千円】

男女共同参画を体系的に学び、地域等で多様な主体との連携・協働により、男女共同参画を推進するリーダーを育成する「男女共同参画アドバイザー養成塾」や、養成塾修了生等を対象にスキルアップ研修を実施する。

<https://hyogo-even.jp/kouza>

<受講者> 養成塾(30回連続) 20人

[R6年度実績] 15人

2 男女共同参画推進員による取組（県民生活部） 【328千円】

地域や企業、労働組合の男女共同参画担当者を男女共同参画推進員に委嘱し、地域や職場での男女共同参画の取組を推進する。

<活動内容> 情報提供、相談窓口の紹介、講座・ワークショップの開催 等

<任期> 2年(令和6年4月～令和8年3月)

<委嘱人数> 1,254人（地域79人、企業1,127人、労働組合48人）（R7.3末現在）

[推進項目⑩] 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

1 ひょうご防災リーダーの育成（危機管理部） 【4,800千円】

地域における防災の担い手を育成し、地域防災力の向上を図るため、防災に関する体系的・実践的な知識・技術を学ぶ「ひょうご防災リーダー講座」の基礎コース、避難行動や避難所の運営について地域で指導的な役割を果たせる人材を育成するための研修として、より専門的な技術を学ぶ「ステップアップ講座」を実施する。

区 分	R7年度	R6年度	
	回数	回数	修了者
ひょうご防災リーダー講座・基礎コース(7日間)	1回	1回	124人（うち女性56人）
ひょうご防災リーダー講座・基礎コース (4日間・地域実施)	1回	1回	53人（うち女性22人）
ステップアップ講座	1回	1回	72人（うち女性20人） ひょうご防災リーダー講座・上級コース及び 防災士スキルアップ講座を統合・改編

※ひょうご防災リーダー講座修了者数(H16～R6年度) 3,850人(うち女性 959人)

重点目標5 安心して生活できる環境の整備

[推進項目⑪] 生涯にわたる健康対策

1 企業におけるがん検診受診の促進（保健医療部）

【16,560千円】

がん検診受診率向上のため、中小企業の従業員及びその被扶養者のがん検診受診に要する費用を補助する。

補助対象	次のいずれかの企業等の従業員、その被扶養者が受診したがん検診（乳・子宮・胃・肺・大腸）の費用 ・健康づくりチャレンジ企業（従業員数が300人以下） ・中小企業（従業員数が100人以下）及び小規模事業者等で構成する団体従業員300人以下の企業等
補助額	<自己負担額2,000円以下> 自己負担相当額 < 〃 2,000円超 > 2,000円（定額）
件数	5年度実績 177社 6年度実績 170社

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf16/joseiganhojo.html>

[推進項目⑫] 生活のセーフティネット

1 女性のための生きることサポート相談事業の実施（福祉部）

【10,246千円】

女性の自殺リスクの高まりが懸念されることから、女性が抱える生活上の悩みや就労に向けたアドバイス、医師等の専門家によるメンタルヘルスにも対応した電話相談・対面相談（必要時）を実施する。

<ひょうご女性サポートホットライン～ここふれ～ <https://cocofure.com/>>

火～土曜（祝日・年末年始を除く）9～12時、13～16時

2 DV防止対策の実施（福祉部）

【41,438千円】

配偶者に対する人権侵害や、子どもの人格形成に重大な影響を与えるDVを防止するため、市町、NPO等とも連携して対策を実施する。

○ DV被害者シェルターへの支援

- ・対象施設 2施設
- ・対象経費 シェルター借上料（家賃、共益費）
- ・補助上限 生活保護住宅扶助限度額（56千円等）

○ DV被害者支援活動を行う民間団体への活動支援

デートDV防止等出前講座、DV被害者自立支援事業の実施 等

○ 一時保護所

- ・民間シェルター入所被害者及び同伴児童への心理的ケア、同行サポートの実施 等

○ DV被害者等セーフティネット強化支援事業の実施

DV被害者の自立に向けたきめ細かい支援のため、民間シェルターの基盤や対応の強化

- ・DV被害者の自立支援

職員配置 2人（生活支援・心理療法）

弁護士、産婦人科医、精神科医等の専門家相談 各4回/月

- ・民間ステップハウスの運営
部屋数 1部屋（1世帯分）
 - ・県営住宅を活用したステップハウスの運営
- SNSを活用した相談窓口の設置
若年女性でも相談しやすい相談体制の整備や、早期に支援を実施するため、SNS等を活用した相談窓口を開設

ひょうご女性サポート SNS こころちゃっと

- ・孤独・孤立で不安を抱える女性に加えて、DV 被害者、性犯罪・性暴力被害者、ストーカー被害者、その他困難な問題を抱える女性に対して、女性相談員が一人一人の状況に応じたアドバイスを行う。
- ・相談員対応時間外には自動応答機能により 24 時間、相談内容に応じた相談先を案内
- ・相談員対応時間 毎週火～土曜日 10:00～13:00、14:00～16:00

- 民間団体立上支援事業
DV被害者等に対する相談を各地域で実施できるよう民間団体の立上げの経費の一部を支援
[R6 年度実績] 配偶者暴力相談支援センターを設置している市町：18市町
https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf12/hw10_000000034.html

[推進項目⑬] 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

1 ユニバーサル社会づくりの普及推進（福祉部） 【1,076 千円】

令和7年3月に改定した「ひょうごユニバーサル社会づくり総合指針」に基づき、全ての県民がユニバーサル社会の当事者として互いを尊重し、支え合い、持てる力を発揮し、自分らしく楽しく活動し、自己実現することができる寛容な社会の実現をめざした取組を推進する。

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf10/universal/documents/sougoushishin202503.pdf>

2 人権文化をすすめる県民運動の推進（県民生活部） 【43,215 千円】

県民一人ひとりが、お互いの人権の尊重を感性として育み、日常生活の中で人権尊重を自然に態度や行動として表すことが文化として定着している社会をめざす県民運動を市町とともに展開する。また、毎年8月を「人権文化をすすめる県民運動」推進強調月間とし、その中心行事として人権啓発フェスティバルを開催するほか、人権問題に対する理解を深めるため新聞広告、啓発ポスター、懸垂幕・横断幕の掲出等啓発活動を重点的に展開する。

○ 人権啓発フェスティバル開催状況

[R6 年度実績] 開催日：令和6年8月24日（土） 場所：南あわじ市文化体育館

参加者数約 1,200 人

[R7 年度予定] 開催日：令和7年8月9日（土） 場所：尼崎市記念公園ベイコム総合体育館

重点目標 6 次世代への継承

【推進項目⑭】若者の就労や社会参加と出会いの支援

1 出会い・結婚支援事業の推進（県民生活部）

【41,723千円】

進行する未婚化・晩婚化に対する取組として、ひょうご出会いサポートセンターを運営し、個別お見合い紹介・出会いイベント等を通じて独身男女の出会い・結婚を社会全体で支援する。

[R6年度実績] 成婚数 69組（H11～R5累計2,197組）

<https://habatan-hyogo.jp/>

（1）個別お見合い紹介による出会いの支援

センタースタッフが登録会員に対し、プロフィールの書き方からお相手選び、お見合い、交際、成婚に至るまでのサポートを実施する。

・会員登録者数 3,489人（R6年度） ・登録料 5千円/年

[R6年度実績] お見合い1,790件、成婚47組

（2）出会いイベントの実施や紹介

民間出会いイベントを実施するとともに、協賛団体（企業・NPO・市町等）が行うイベントを紹介する。

[R6年度実績] イベント57回、参加者1,127人、成婚22組

（3）出張登録・相談会の実施

オンラインよりも対面での相談を望む方や、オンラインでの会員登録に不慣れな方等を対象に、県内各地で出張登録・相談会を開催する。

[R6年度実績] 23回開催、参加者237人

2 大学生等インターンシップ推進事業（産業労働部）

【39,220千円】

大学生等を対象に県内の企業及び団体等において就業体験実習を行うインターンシップ事業を実施する。

<https://hyogo-internship.jp/>

[推進項目⑮] 多様な選択を可能にする教育・学習

1 第2次男女共同参画 教職員支援ひょうごプランの推進（教育委員会）

- ◇重点目標
- 1 男女共同参画に向けた意識改革
 - 2 議論・検討するあらゆる場面への女性の参画を促進
 - 3 ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実
 - 4 授業等の工夫・業務の効率化の推進

◇数値目標

(1) 女性の能力発揮の促進と機会拡大

	実績（R6年度）	目標（R7年度）
管理職に占める女性の割合 県立学校（校長、教頭、事務長）市町立学校（校長、教頭）事務局（課長、副課長等）	25.1%	22.0%
県立学校における校務運営委員の女性比率 管理職、学年主任、部長等	27.2%	30.0%
公立中学校におけるグループリーダーの女性比率 学年代表、生徒指導代表、教務（教育課程）代表	29.3%	30.0%

(2) 男性の育児参加

	実績（R5年度）	目標（R7年度）
配偶者の出産補助休暇取得率	78.2%	100.0%
男性の育児参加休暇取得率	54.5%	100.0%

<https://www.hyogo-c.ed.jp/~kyoshokuin-bo/03kyouuidanjyokyoudousankaku.pdf>

次期計画の策定に向けた現状と課題

社会情勢

1. 社会構造の変化（兵庫県）

(1) 人口構造

- ・推計人口 R1:5,499千人 → R7:5,331千人 (▲3.1%)
- ・出生数 R1:38,043人 → R5:32,615人 (▲14.3%)
- ・合計特殊出生率 R1:1.41 → R5:1.29 (▲0.12)
- ・平均寿命（男性） H27:81.06 → R2:81.85 (+0.79)
- （女性） H27:87.15 → R2:88.09 (+0.94)
- ・若年女性の転出入数（20～24歳） R1:▲2,000人 → R6:▲2,685人 (▲685)

(2) 労働状況

- ・20～64歳の女性のうち就業している者の割合 R1:71.9% → R6:75.7% (+3.8)
- ・非正規労働者に占める女性の割合 H29:69.7% → R4:69.6% (▲0.1)
- ・男女間賃金格差（男性100に対する女性の割合） R1:76.2 → R5:76.3 (+0.1)
- ・介護をしている者 H29:288,900人 → R4:298,700人 (+3.4%)
- ＜うち有業者数＞ H29:146,900人 → R4:162,100人 (+10.3%)
- ・働き方の多様化…テレワーク、フレックスタイム、起業、フリーランス等

(3) 家族の姿

- ・婚姻数 R1:25,109件 → R5:19,629件 (▲21.8%)
- ・共働き世帯（全国） H30:1,159万世帯 → R5:1,206万世帯 (+4.1%)
- ・夫婦＋子ども世帯 H27:66.8万世帯 → R2:63.9万世帯 (▲4.3%)
- ・夫婦のみの世帯 H27:49.2万世帯 → R2:51.0万世帯 (+3.7%)
- ・単身世帯 H27:75.6万世帯 → R2:86.3万世帯 (+14.2%)

2. 意識・価値観の変化

- ・性別役割分担意識の変化…家庭における役割分担は、家事・育児や介護など、全ての項目で「夫婦同程度（半分ずつ）がよい」が最多
- ・生き方、働き方…理想のライフコースは「再就職コース」から「両立コース」に変化
20代男性の約3割が2か月以上の育休取得を希望

3. 大規模災害への備え

近い将来発生が懸念される南海トラフ巨大地震等の大規模災害の発生に備え、さらなる防災・減災対策や、新型コロナウイルス感染症流行時の経験も踏まえた避難所における感染症対策が必要。

男女共同参画に関連する法整備の状況

1. 【改正】「育児・介護休業法」（R4, R7 施行）

- ・産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得 等（R4）
- ・子の看護休暇の見直し、所定外労働の制限の対象拡大 等（R7）

2. 【改正】「女性活躍推進法」（R2, R4 施行、R7 国会提出）

- ・情報公表の義務の項目拡大（常時雇用301人以上事業主） 等（R2）
- ・情報公表の義務の対象拡大（ " 101人以上事業主）
- ・男女の賃金差異の情報公表（ " 301人以上事業主） 等（R4）
- ・2026年3月31日までの期限を10年延長 等（R7 国会提出）

3. 【改正】「民法」(R4, R6 施行)
 - ・成年年齢の引き下げ、女性の婚姻開始年齢の引き上げ 等 (R4)
 - ・女性の再婚禁止期間の廃止 等 (R6)
4. 【新】「LGBTQ 理解増進法」(R5 施行)
5. 【新】「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(R6 施行)

ひょうご男女いきいきプラン 2025 の課題 (数値目標の達成状況)

【重点目標 1】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について、策定時から伸びてはいるが、目標の 40% を下回っている。(R2:33.0%→R6:33.9%)
- ・女性管理職比率について、県職員に関しては目標値を達成しているが、国計画の「2020 年 30%」目標には到達していない。民間等に関しては目標の 25% を下回っている。

【重点目標 2】男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し

- ・夫の家事・育児関連時間について、策定時から 9 分伸びてはいるものの、目標の 120 分/日を下回っている。(H28:85分/日→R3:94分/日)

【重点目標 3】ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・平均所定外労働時間について、策定時から 1 時間減っているものの、目標の 13.2 時間/月を上回っている。(R1:14.7時間/月→R5:13.7時間/月)

【重点目標 4】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は、策定時よりも低くなっており、目標の 10% を下回っている。(R2:6.5%→R6:6.2%)

【重点目標 5】安心して生活できる環境の整備

- ・がん検診受診率は、策定時より子宮頸がんは微減、乳がんは微増しており、目標の 50% を下回っている。
([子宮頸がん]R1:39.1%→R4:38.9% [乳がん] R1:42.2%→R4:42.8%)
- ・DV 対策に係る連携体制を整備している市町数は、策定時より増えているものの、依然 16 市町が未整備であり、目標の 41 市町を下回っている。
(R1:20市町→R6:25市町)

【重点目標 6】次世代への継承

- ・出会い支援事業による成婚数は、策定時よりも低くなっており、目標の 200 組/年を下回っている。(R1:135組/年→R6:69組/年)

次期計画へ追加検討する項目 (国の現計画[第 5 次計画]と比較)

1. ストーカー事案への対策
2. インターネット上の女性に対する暴力等への対応
3. 困難に直面する女性への支援
4. 医療・スポーツ分野における男女共同参画の推進

兵庫県の男女共同参画社会づくりの状況

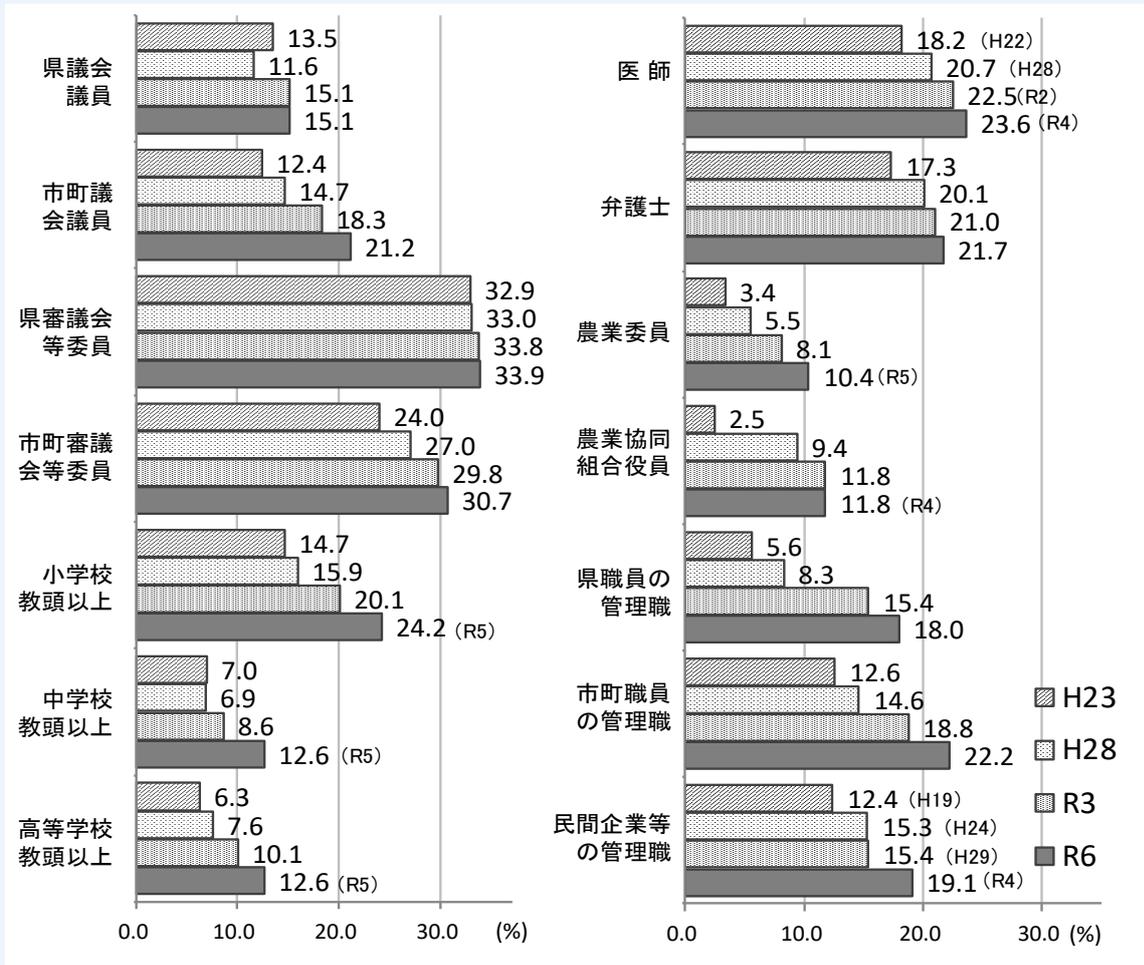
＜「令和6年度ひょうごの男女共同参画」、県民モニターアンケート調査より＞

1 様々な分野で活躍する女性の割合

(1) 方針決定過程への女性の参画

■各分野における指導的地位に占める女性割合

指導的地位に占める女性割合をみると、条例及び県計画を策定以降、あらゆる分野で着実に上昇しているものの、県審議会等委員、市町審議会等委員を除くと30%に達しておらず、全体として依然低い水準である。



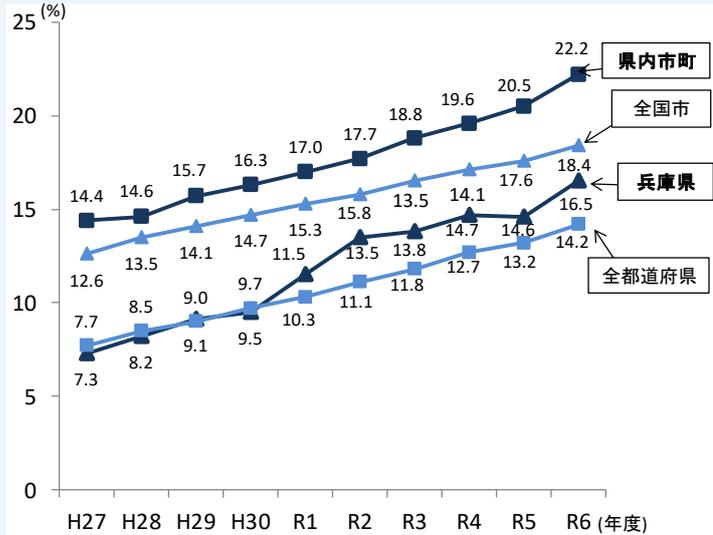
備考：兵庫県県民生活部調べ

※（対象範囲）知事部局、議会事務局、各種行政委員会（教育委員会除く）、企業庁

■ 県・市町職員の管理職に占める女性割合

県職員の管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性割合は16.5%（全国平均14.2%）で、前年（14.6%）より1.9ポイント上回っている。

市町においては22.2%（全国平均18.4%）で、前年（20.5%）より1.7ポイント上回っている。



備考：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（各年4月現在）
（対象範囲）知事部局、議会事務局、各種行政委員会、企業庁、病院局、警察本部

第7次男女共同参画率先行動計画（ひょうごアクション8）における女性管理職比率は18.0%（R6.4.1）
（対象範囲）知事部局、議会事務局、各種行政委員会（教育委員会除く）、企業庁

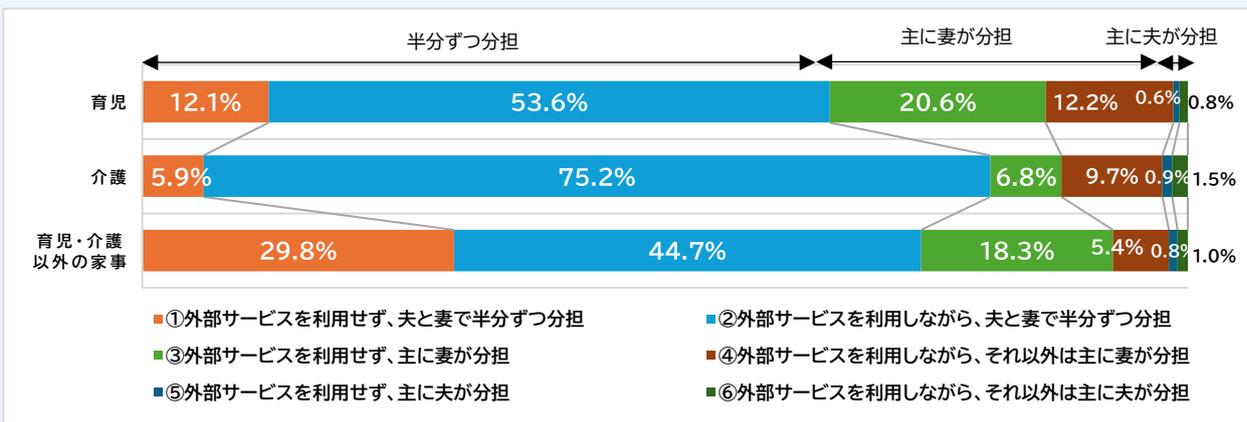
2 地域・家庭生活における男女共同参画

(1) 家庭での役割分担

■ 家庭での役割分担

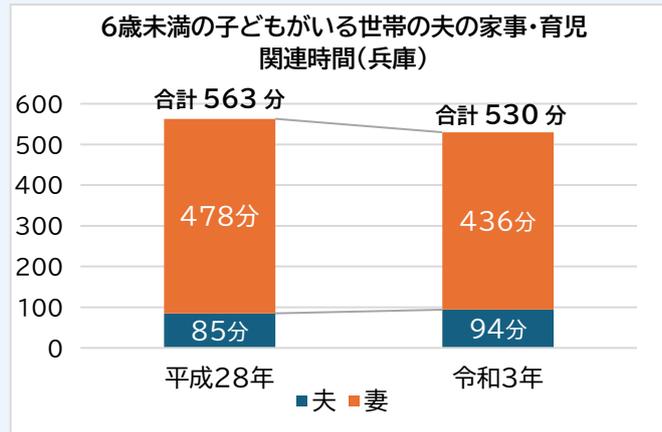
家庭での夫婦の役割分担のあり方について、「夫と妻で半分ずつ分担」という意識が高まっており、すべての項目において6割以上を占めている。

備考：兵庫県「令和6年度第3回県民モニターアンケート」



■男性の家事・育児関連時間

1日当たりの男性の家事・育児関連時間は、平成28年が1日あたり85分（社会生活基本調査）。最新データの令和3年では94分と微増。一方、妻の家事・育児関連時間は減少し、夫婦間の格差も少なくなっている。全体の家事・育児時間も減少している。



備考：社会生活基本調査

(2) 女性に対する暴力・児童虐待の状況

■配偶者等からの暴力(DV)相談件数

令和5年度に、県の配偶者暴力相談支援センター（県女性家庭センター）、県立男女共同参画センター、県警察本部及び市町等に寄せられたDV相談件数を合わせると19,422件で、前年度（19,452件）とほぼ同数であるものの、高い水準を維持している。



(3) 子どもをめぐる状況

■待機児童数の推移

令和6年度における待機児童数は、256人となり、子ども・子育て支援新制度が開始された平成27年度以降、最小となった前年度（241人）から横ばい傾向にある。



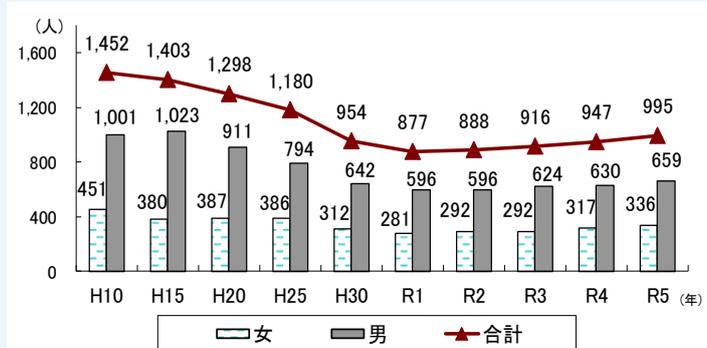
備考：兵庫県福祉部調べ

(4) 心身の健康の保持・増進

■自殺者数の推移

令和5年の本県における自殺者数は995人で、このうち男性は659人で66.2%（全国68.1%）、女性は336人で33.8%を占めている（全国31.9%）。

前年と比べ、男性・女性ともに増加している。



備考：内閣府自殺対策推進室・警察庁「令和5年中における自殺の状況」

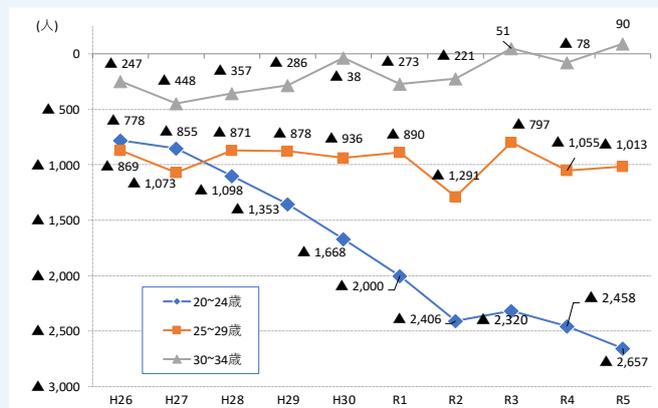
3 働く場の男女共同参画の状況

(1) 労働の現状

■20～24歳の女性の転出入数

若者が希望する事務系職種は、本社機能が集積する東京や大阪に集中しており、就職期にあたる20歳代前半の転出超過の拡大が顕著である。

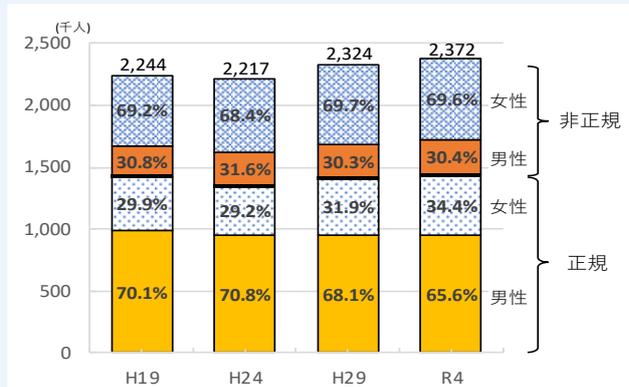
(H26 : ▲778 → R5 : ▲2,657)



備考：総務省「住民基本台帳移動報告」

■正規労働者と非正規労働者の推移

非正規労働者の割合は一貫して上昇傾向にあり、そのうち女性が69.6%（全国68.5%）を占めている。一方、正規労働者については、女性の占める割合は34.4%（全国35.2%）にとどまっている。

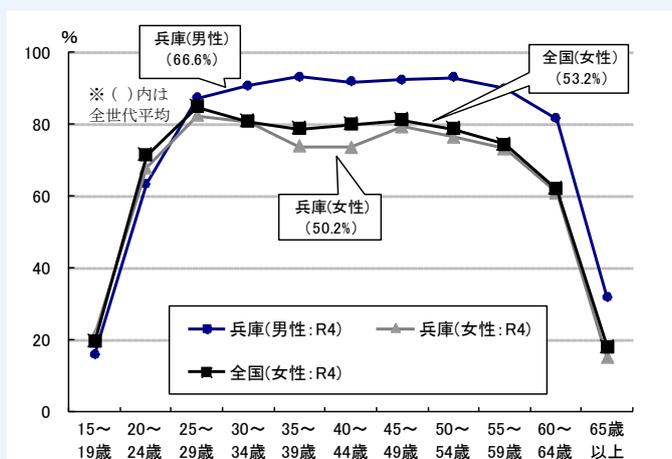


備考：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」

■兵庫県の女性有業率(男性と全国との比較)

令和4年における本県の女性有業率は50.2%（全国平均53.2%、全国39位）で、5年前（47.6%、全国41位）より2.6ポイント上昇している。また、育児中の女性有業率は69.7%（全国平均73.4%、43位）で、5年前（62.7%、全国38位）と比較して7.0ポイントの上昇となっている

※有業者…ふだん仕事がある人

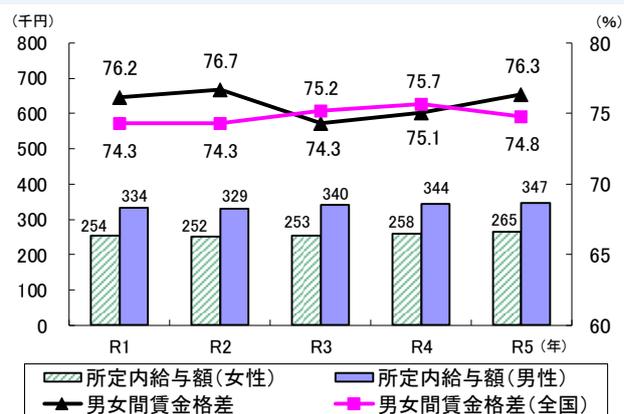


備考：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」

■ 所定内給与額と男女間賃金格差の推移

所定内給与額について、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、令和2年には減少したが、令和3年以降は男性、女性ともに増加傾向が続いている。令和5年における所定内給与額の男女間格差は、男性100に対し女性は76.3（全国74.8）となっている。

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



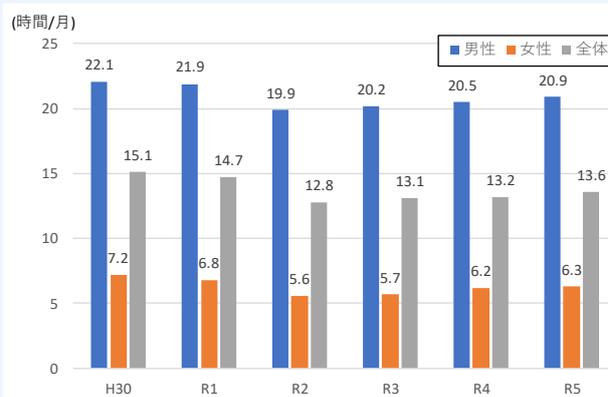
備考：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(2) 仕事と生活のバランス

■ 男女別労働者（パートタイムを除く）の平均所定外労働時間

平均所定外労働時間について、男性は令和4年の20.5時間/月から令和5年の20.9時間/月、女性は令和4年の6.2時間/月から令和5年の6.3時間/月、と男性、女性ともに僅かに増加している。

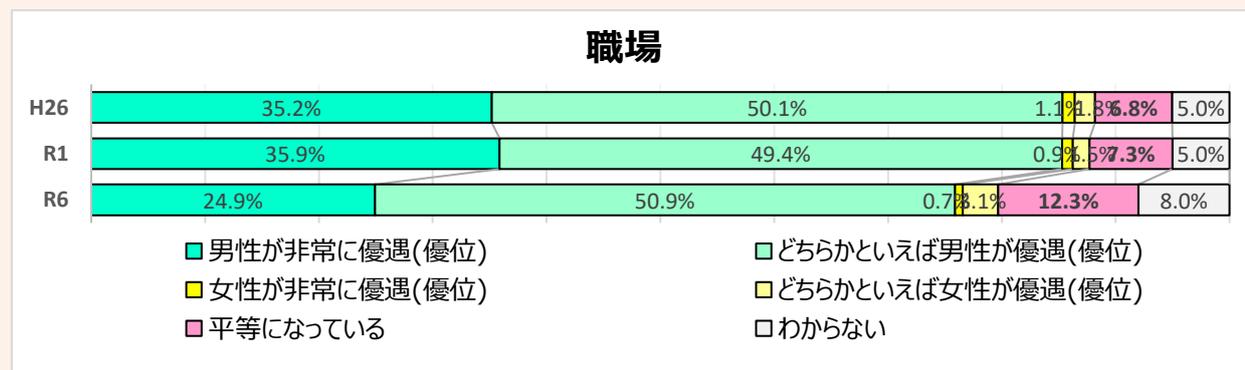
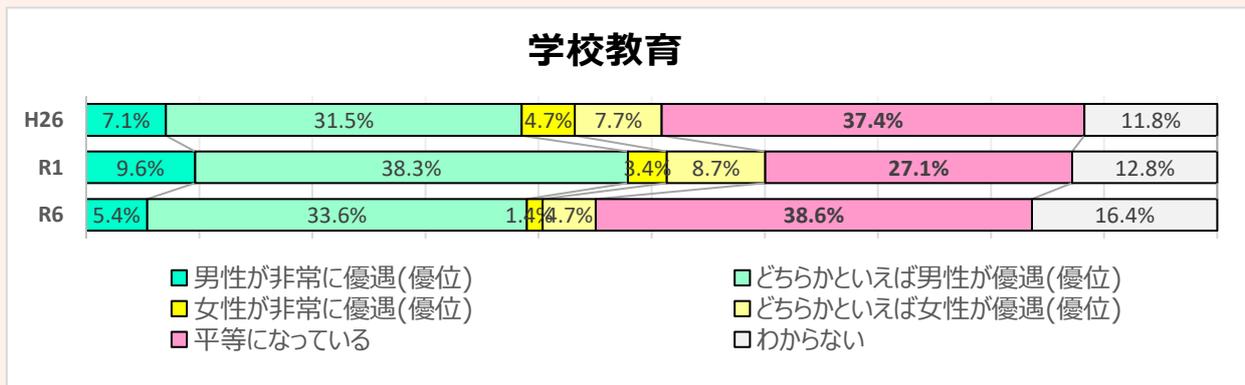
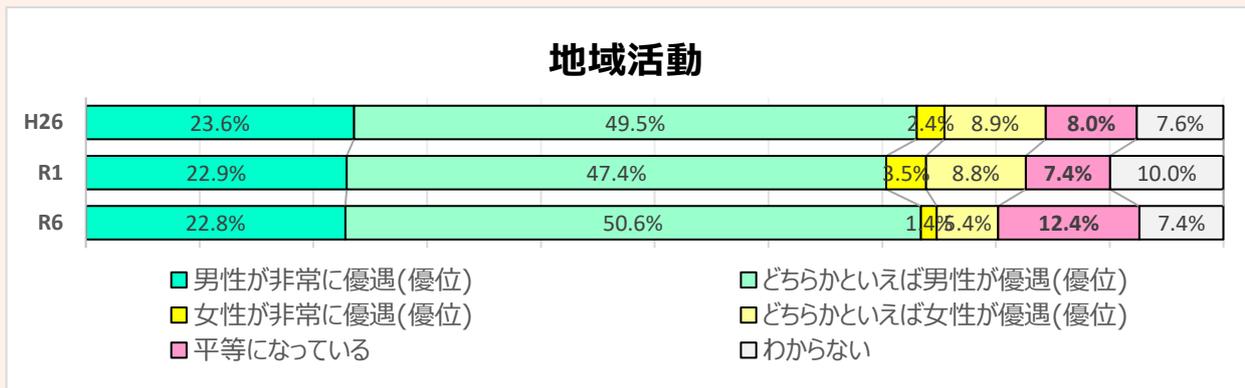
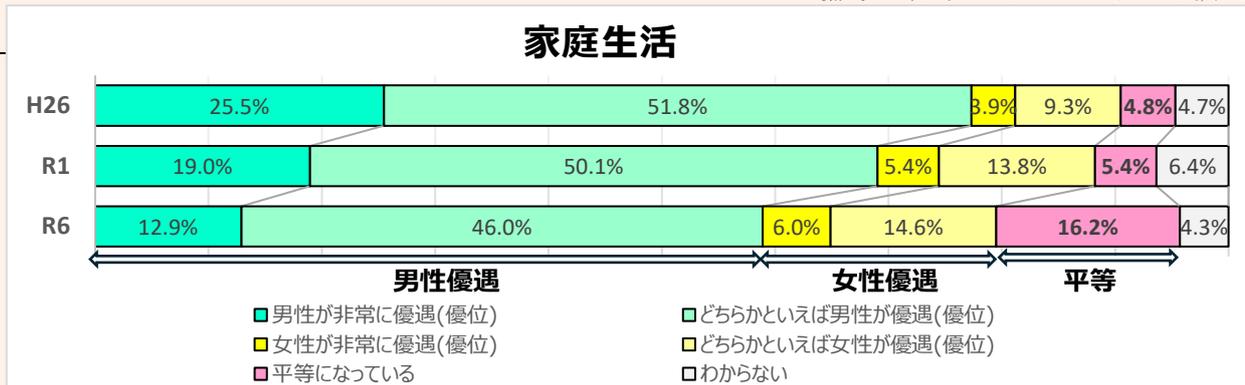
また、男性と女性で比較した際、依然として大きな差が見られる。



備考：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

■各分野における男女の地位の平等感

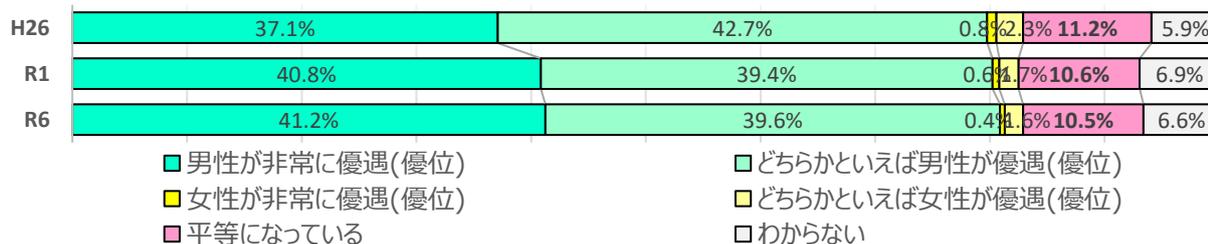
備考：県民モニターアンケート調査



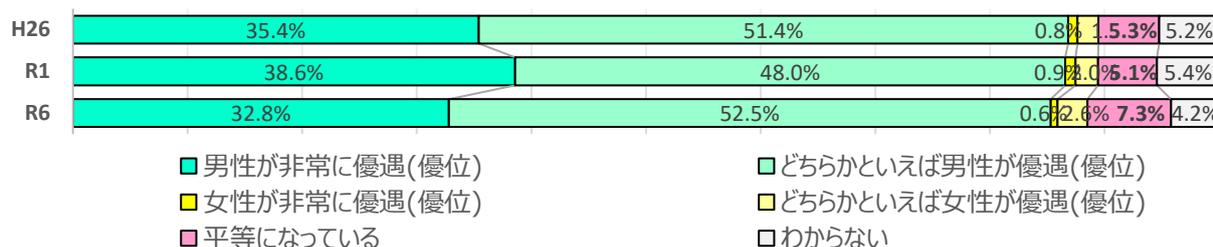
法律・制度



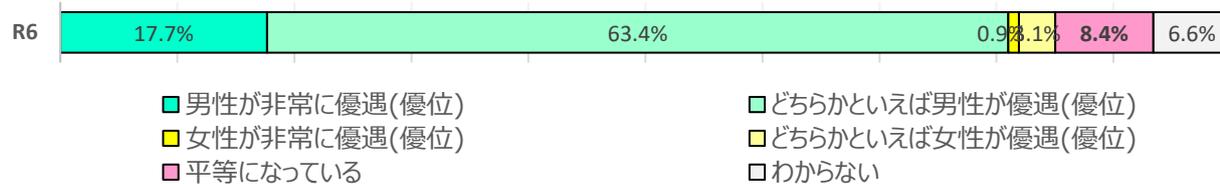
政治



社会通念・慣習・しきたり等

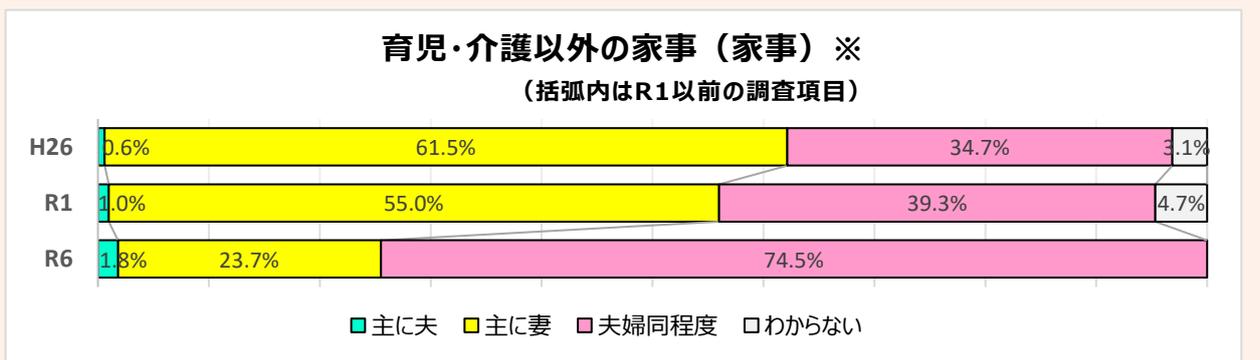
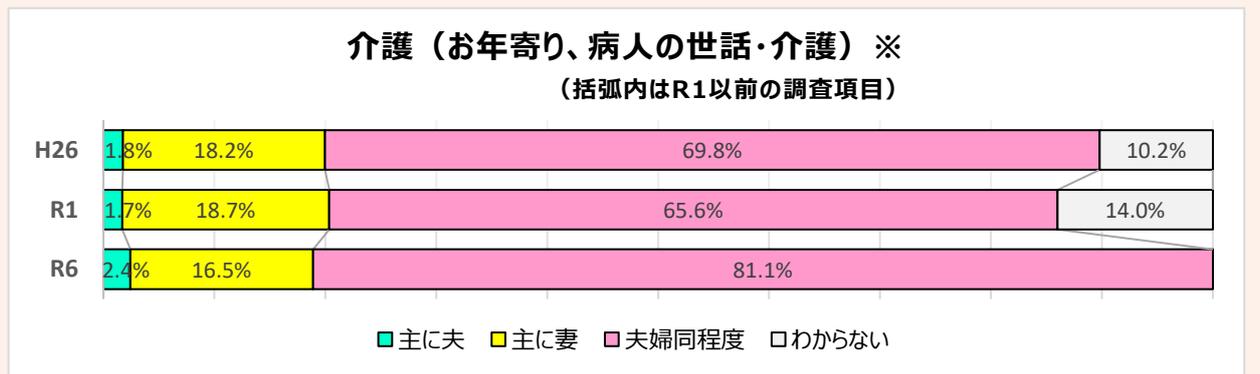
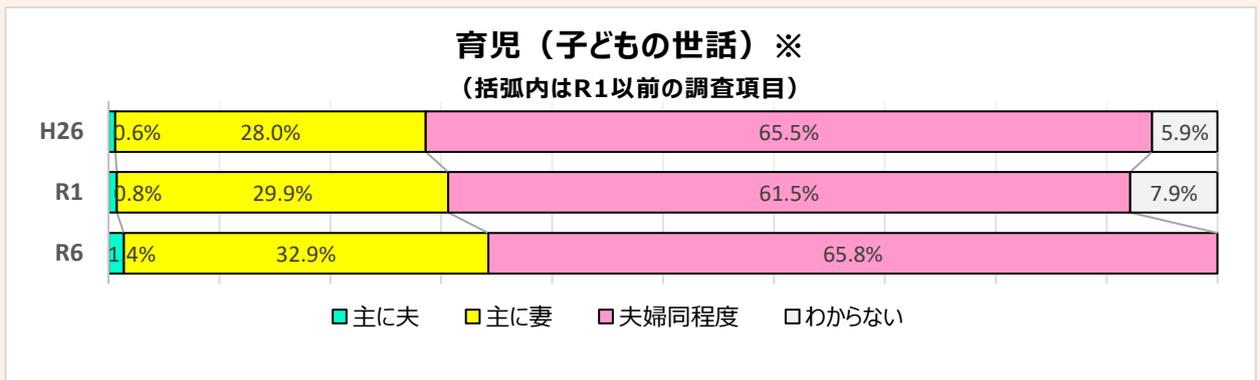
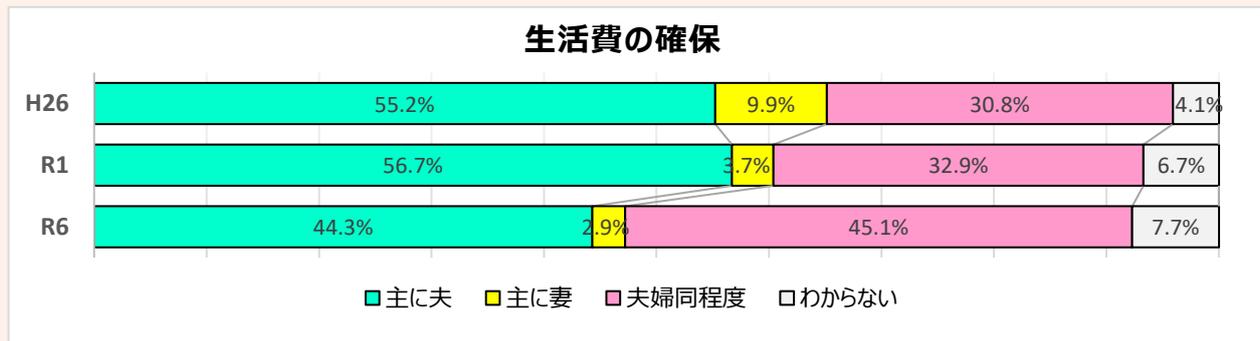


社会全体 ※R6年度調査から追加



■家庭における夫婦の役割分担はどうあるべきか

備考：県民モニターアンケート調査



※令和6年度調査から、主に以下の点において調査項目及び選択肢を変更しており、令和元年度以前の調査結果と比較する際は注意を要する。

- ・調査項目は各グラフタイトルに記載のとおり令和元年度以前と差異がある。
- ・令和6年度の「主に夫」は「外部サービスを利用せず、主に夫が分担」と「外部サービスを利用しながら、それ以外は主に夫が分担」の合計値である。
- ・令和6年度の「主に妻」は「外部サービスを利用せず、主に妻が分担」と「外部サービスを利用しながら、それ以外は主に妻が分担」の合計値である。
- ・令和6年度の「夫婦同程度」は「外部サービスを利用せず、夫と妻で半分ずつ分担」と「外部サービスを利用しながら、それ以外は夫と妻で半分ずつ分担」の合計値である。
- ・令和6年度は選択肢として「わからない」を設けていない。

男女共同参画に関連する法整備等の状況

時期	法整備の状況
令和2年 (2020)	<p>【改正】「年金制度改正法」施行 ー被用者保険の適用拡大（企業規模要件100人超）等</p> <p>【改正】「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」施行 ーパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策の強化等</p> <p>【改正】「女性活躍推進法」施行 ー女性の活躍推進に関する情報公表項目の拡大（常時雇用301人以上事業主）、「プラチナえるぼし」認定の創設等</p>
令和3年 (2021)	<p>【改正】「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 ー政党その他の政治団体の取組の促進、国・地方公共団体の施策の強化等</p> <p>【改正】「ストーカー規制法」施行 ー規制対象の拡大：実際にいる場所における見張り、GPS機器等を用いた位置情報の無承諾取得等</p>
令和4年 (2022)	<p>【改正】「育児・介護休業法」施行 ー雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化、産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得等</p> <p>【改正】「女性活躍推進法」施行 ー一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象拡大等</p> <p>【改正】「年金制度改正法」施行 ー被用者保険の適用拡大（企業規模要件50人超）</p> <p>【改正】「民法」施行 ー成年年齢の引下げ、女性の婚姻開始年齢の引上げ等</p> <p>【新】「AV出演被害防止・救済法」施行</p>
令和5年 (2023)	<p>【改正】「DV防止法」施行 ー保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等</p> <p>【改正】「刑法」施行 ー性交同意年齢の引上げ、配偶者間においても不同意性交罪などが成立することを明確化等</p> <p>【改正】「性的姿態撮影等処罰法」施行 ー性的姿態等撮影罪などの新設、性的姿態等の画像などの複写物の没収等</p> <p>【改正】「企業内容等の開示に関する内閣府令」施行 ー有価証券報告書の記載事項追加（女性管理職比率、男性育休取得率、男女間賃金格差）等</p> <p>【新】「LGBTQ理解増進法」施行</p>
令和6年 (2024)	<p>【改正】「民法」施行 ー女性の再婚禁止期間の廃止等</p> <p>【新】「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行</p> <p>【新】「こども性暴力防止法」公布（令和8年施行予定） ー教員等及び教育保育等従事者による児童対象性暴力等の防止等の措置を講じることを義務付け等</p>
令和7年 (2025)	<p>【改正】「育児・介護休業法」施行 ー（4.1～）子の看護休暇の見直し、所定外労働の制限の対象拡大等 （10.1～）柔軟な働き方の措置等</p> <p>【改正（国会提出）】「女性活躍推進法改正法案」 ー令和8年3月31日までの期限を10年間延長等</p> <p>【改正（国会提出）】「年金制度改正法案」 ー厚生年金に入るパート労働者の範囲拡大、遺族厚生年金の男女差解消等</p> <p>【新（国会提出）】「独立行政法人男女共同参画機構法案」</p>

ひょうご男女いきいきプラン2025（第4次兵庫県男女共同参画計画） 数値目標進捗状況（R7.5末時点）

	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%	
		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	
		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（本県調べ）	12.1%(R1)	86.8%(R6)	○	30% →85%(R6.4～) (2週間以上取得)	
		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(R5)	△	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	互いに支え合う 家庭と地域	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	
		⑮ 待機児童数（本県調べ）	1,528人(R2.4)	199人(R7.4)	△	0人	
		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	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）					
		⑱ 子宮頸がん	39.1%(R1)	38.9%(R4)	×	50%	
		⑲ 乳がん	42.2%(R1)	42.8%(R4)	×	50%	
		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	次世代への継承	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	
		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%	
		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

第5次男女共同参画基本計画（国）	ひょうご男女いきいきプラン2025 （第4次兵庫県男女共同参画計画）
I あらゆる分野における女性の参画拡大	
<p>第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 政治分野 2 司法分野 3 行政分野 4 経済分野 5 専門・技術職、各種団体等 	<p>重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進</p> <p>推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大 ◇意思決定過程への女性の参画拡大</p> <p>推進項目2 女性の能力発揮の促進と環境整備 ◇就業に対する支援、リカレント教育等の充実 ◇起業・経営に対する支援</p>
<p>第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ワーク・ライフ・バランス等の実現 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止 3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正 4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援 5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援 	<p>重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進</p> <p>推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大 ◇すべての女性に対する総合的支援</p> <p>推進項目2 女性の能力発揮の促進と環境整備 ◇就業に対する支援、リカレント教育等の充実 ◇起業・経営に対する支援</p> <p>重点目標2 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し</p> <p>推進項目5 長時間労働を前提とした働き方の見直し ◇長時間労働の抑制や休暇の取得促進 ◇男性の育児休業取得を推進するための気運醸成</p> <p>重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>推進項目6 仕事と生活を両立できる職場環境づくり ◇育児や介護等と仕事の両立促進</p> <p>推進項目7 働きやすく働きがいのある環境づくり ◇在宅・フレックス制等、多様な働き方と各種ハラスメント対策の推進</p>
<p>第3分野 地域における男女共同参画の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 地方創生のために重要な女性の活躍推進 2 農林水産業における男女共同参画の推進 3 地域活動における男女共同参画の推進 	<p>重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進</p> <p>推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大 ◇意思決定過程への女性の参画拡大 ◇ものづくり産業や農林水産業、自営業などにおける女性の参画拡大</p> <p>推進項目3 兵庫への定着の推進 ◇若者や女性が望む職場づくりに向けた企業への支援</p> <p>重点目標2 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し</p> <p>推進項目4 男性の家庭生活や地域活動への参画促進 ◇男性の家事・育児等、家庭生活や地域活動への参画促進</p> <p>重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>推進項目6 仕事と生活を両立できる職場環境づくり ◇育児や介護等と仕事の両立促進</p> <p>重点目標4 互いに支え合う家庭と地域</p> <p>推進項目9 地域における男女共同参画の推進 ◇地域における学習と啓発 ◇地域における環境整備と地域活動の活性化</p>
<p>第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大 2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進 3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備 4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成 	<p>重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進</p> <p>推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大 ◇意思決定過程への女性の参画拡大</p> <p>重点分野6 次世代への継承</p> <p>推進項目15 多様な選択を可能にする教育・学習 ◇多様な選択を可能にする進路指導の推進</p>

第5次男女共同参画基本計画（国）との比較

II 安全・安心な暮らしの実現	
第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶 1 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり 2 性犯罪・性暴力への対策の推進 3 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進 4 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進 5 ストーカー事案への対策の推進 6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進 7 人身取引対策の推進 8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応 9 売買春への対策の推進	重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進 推進項目7 働きやすく働きがいのある環境づくり ◇在宅・フレックス制等、多様な働き方と各種ハラスメント対策の推進 重点目標5 安心して生活できる環境の整備 推進項目12 生活のセーフティネット ◇DVや児童・高齢者虐待の防止対策等の推進 <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 次期計画に追加検討 ・ストーカー事案への対策 ・インターネット上の女性に対する暴力等への対応 （県の取組）SNS誹謗中傷等防止対策強化事業、インターネット上の人権侵害の防止に関する条例＜制定予定＞ </div>
第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援 2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	重点目標5 安心して生活できる環境の整備 推進項目12 生活のセーフティネット ◇コロナ禍の影響等で困難な状況にある人々への支援 推進項目13 多様な人々が安心して生活できる環境の整備 ◇すべての人が安心して生活できる環境の整備 ◇高齢者、障害者、同和問題の当事者等、複合的に困難な状況にある人々への支援 重点目標6 次世代への継承 推進項目14 若者の就労や社会参加と出会いの支援 ◇就労と自立支援、ひきこもり等への支援 <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 次期計画に追加検討 ・困難に直面する女性等への支援 （県の取組）ひょうご困難な問題を抱える女性への支援計画 支援対象：DV被害者、性犯罪・性暴力被害者、ストーカー被害者、低額所得者、親等から虐待を受けている者、その他困難な問題を抱える女性 </div>
第7分野 生涯を通じた健康支援 1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援 2 医療分野における女性の参画拡大 3 スポーツ分野における男女共同参画の推進	重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進 推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大 ◇すべての女性に対する総合的支援 ◇意思決定過程への女性の参画拡大 重点目標5 安心して生活できる環境の整備 推進項目11 生涯にわたる健康対策 ◇妊娠・出産期における母子保健等の支援 ◇生涯にわたる心身の健康の保持増進への支援 <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 次期計画に追加検討 ・医療・スポーツ分野における男女共同参画の推進 （県の取組）女性のスポーツ環境の向上 </div>
第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進 1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化 2 地方公共団体の取組促進 3 国際的な防災協力における男女共同参画 4 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進	重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進 推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大 ◇意思決定過程への女性の参画拡大 重点目標4 互いに支え合う家庭と地域 推進項目10 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進 ◇防災・災害復興への取組の促進 ◇防災組織の支援と担い手の育成
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備 1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し 2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	重点目標4 互いに支え合う家庭と地域 推進項目8 地域ぐるみの家庭支援体制の充実 ◇子育て・高齢者支援の充実 重点目標5 安心して生活できる環境の整備 推進項目13 多様な人々が安心して生活できる環境の整備 ◇高齢者、障害者、同和問題の当事者等、複合的に困難な状況にある人々への支援
第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進 1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開 4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信 5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化	重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進 推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大 ◇意思決定過程への女性の参画拡大 重点目標6 次世代への継承 推進項目15 多様な選択を可能にする教育・学習 ◇男女共同参画の視点に立った教育の推進 ◇多様な選択を可能にする進路指導の推進
第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献 1 持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調 2 G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応 3 ジェンダー平等と女性・女性のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮	

第6次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト（議論のためのたたき台）

資料7

目指すべき社会

- I 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- II 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- III 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- IV あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

社会情勢・現状

第6次男女共同参画基本計画の策定に向けて留意すべき社会情勢や現状は以下のとおり。

1 社会構造の動向・変化

- ① 人口減少、世帯構成の変化等
 - ・生産年齢人口の減少、人手不足、超高齢化
 - ・世帯の単独化、共働き割合の増加
 - ・在留・訪日外国人の増加
- ② 就業・生活の在り方
 - ・女性の就業率の上昇
 - ・生涯を通じた健康支援の必要性への認識
 - ・家事・育児・介護負担の女性への偏り
 - ・ワーキングケアラーの増加
 - ・働き方の多様化（起業、フリーランス等）
- ③ ビジネス・地域経営の動向・変化
 - ・人的資本経営・健康経営・従業員のエンゲージメント向上に向けた取組への関心
 - ・ビジネスにおける人権尊重意識
 - ・地域からの若年女性の転出超過、女性・若者に選ばれる地方に向けた取組の必要性

2 意識・価値観の動向・変化

- ・固定的な性別役割分担意識
- ・希望するライフコース
- ・暴力・ハラスメントに関する意識

3 技術の急速な進展・進化

- ・AI活用の拡がり（業務改善・効率化等）
- ・ジェンダー・イノベーション（性差医療など、性差を考慮した研究開発の進展）

4 安全・安心に影響を与える様々な要因

- ・経済状況と生活の見通し
- ・テクノロジーによる負の影響
- ・頻発する大規模災害、気候変動が与える影響

5 国際的な潮流

- ・デジタル・グリーン経済（STEM教育、起業家育成）
- ・ケアエコノミー（無償・有償ケア労働の軽減・再分配等）
- ・WPS（女性、平和、安全保障）
- ・男性の在り方に関する政策（家事・育児・介護への参画促進等）
- ・その他諸外国・国際的な動向（国際的な指標・目標）

基本的な視点と取り組むべき事項等

※WG1：基本構想WG、WG2：人材・地域・意識WG、WG3：安全・安心WG

全ての人々が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展の確保にも資するよう、次世代に向けたメッセージも念頭に置きながら、以下に取り組む。

- 男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成と、その先の、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会に向け、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化する必要。【WG1、WG2】
- 全ての人にとって働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進。その基盤として、両立支援（育児、介護、健康、学び等）、多様で柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正、ハラスメント対策及びリスクリングの促進。【WG2、WG3】
- 各地域の実情を踏まえた取組を促進し、更に女性にも選ばれる地方づくりを後押しするため、各地域における男女共同参画の推進（都市部・地方における課題を踏まえた、雇用の場の創出・起業支援・非正規雇用の処遇改善と正規転換・男女間賃金格差の是正、固定的な性別役割分担意識の解消・慣行の見直し、教育分野の取組、取組の連携や横展開）。【WG2】
- 科学技術分野への女性の参画・登用、様々な分野における性差による影響に配慮した施策の実施、性差の視点を踏まえたイノベーションの創出を推進し、AI等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資するよう取り組む必要。【WG2】
- 多様な性的・ジェンダーに基づく暴力が男女共同参画社会の実現を妨げていることを踏まえ、あらゆる性的・ジェンダーに基づく暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者の尊厳を回復するための支援を強化する必要。【WG3】
- 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。【WG3】
- 大規模災害での男女共同参画の視点の浸透の必要性が再認識されたことも踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を徹底させる必要。【WG3】
- 制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討され、経済社会情勢を踏まえて不断に見直されることが男女共同参画社会の形成のために重要であり、持続可能な活力ある我が国社会を次世代に引き継ぐためには、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保するとともに、制度・慣行が社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。【WG1】