

男女共同参画審議会運営規程（案）**（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。

（書面等による会議の開催）

第8条 審議会は、会長がやむを得ない事由により会議を開くことができないと認める場合においては、規則第6条第1項及び第2項の規定によらず、書面により会議を開催することができる。この場合における規則第6条第3項の規定の適用については、同項中「出席した委員」とあるのは「委員」と読み替えるものとする。

(その他)

第 9 条 全体の企画調整については、審議会で検討するほか、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。

附 則

この規程は、令和 7 年 9 月 3 日から施行する。

新 旧 対 照 表

現 行	改 正 (案)
男女共同参画審議会運営規程 (略) (新設) (その他) 第8条 全体の企画調整については、審議会で検討するほか、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運営規程 (略) (書面等による会議の開催) 第8条 審議会は、会長がやむを得ない事由により会議を開くことができないと認める場合においては、規則第6条第1項及び第2項の規定によらず、書面により会議を開催することができる。この場合における規則第6条第3項の規定の適用については、同項中「出席した委員」とあるのは「委員」と読み替えるものとする。 (その他) 第9条 全体の企画調整については、審議会で検討するほか、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。 附 則 この規程は、令和7年9月3日から施行する。

ひょうご男女いきいきプラン 2030（仮称）の策定について

1 計画策定の趣旨

- ◇ 兵庫県では、「男女共同参画社会基本法」（H11 施行）を踏まえ、これまで、
- H13 「ひょうご男女共同参画プラン 21」（計画期間：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」（計画期間：H18～H22 年度）
 - H23 「新ひょうご男女共同参画プラン 21」（計画期間：H23～H27 年度）
 - H28 「ひょうご男女いきいきプラン 2020」（計画期間：H28～R2 年度）
 - R3 「ひょうご男女いきいきプラン 2025」（計画期間：R3～R7 年度）
- を策定。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の実現を目指して、さまざまな取組を推進してきた。
- 本年度をもって現行計画が終了することから、これまでの成果や課題、社会情勢の変化等を踏まえ、審議会や意見募集を実施し、次期計画を策定する。

2 現行計画の主な成果・課題

- ◇ 計画策定に当たっては、現行計画の成果や課題を分析するほか、現行計画策定以降の男女共同参画に係る法整備や人口減少社会の本格化、生活意識や価値観の変化、働き方改革の進展など、社会情勢の変化を勘案する必要がある。

(1) 主な成果 — 達成済み又は達成が見込まれる数値目標 —

ア 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%)
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%)

イ 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し

男性県職員の育休取得率	R6 : 86.8% (R7 目標 : 85% ※2 週間以上取得)
-------------	------------------------------------

ウ 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)
---------------------	----------------------------

エ 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)
---------------------------	------------------------------

オ 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－

ア 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%

→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

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

イ 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

ウ 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

エ 安心して生活できる環境の整備

子宮頸がん検診の受診率（国民生活基礎調査） R4 : 38.9% (R7 目標 : 50.0%)

全国 41 位、平均 43.6%

乳がん検診の受診率 (") R4 : 42.8% (R7 目標 : 50.0%)

全国 39 位、平均 47.4%

→女性特有のがん検診の受診率が低い

オ 次世代への継承

出会い支援事業による成婚数 R6 : 69 件 (R7 目標 : 200 件)

→県内の婚姻件数 (R6 : 19,675 件) と婚姻率 (R6 : 3.8%) は減少が続き、ピーク時 (S46 : 51,705 件、11.1%) の 4 割以下の水準 (人口動態統計)

3 現行計画策定後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

ア 女性活躍推進法の改正（R2、R4 施行、R7 公布）

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

イ 育児・介護休業法の改正（R4、R7 施行）

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

ウ 民法の改正（R4、R6 施行）

令和 4 年 4 月から、成年年齢を 18 歳に引き下げ、女性の婚姻開始年齢を 18 歳に引き上げた。令和 6 年 4 月から、女性の再婚禁止期間の廃止や共同親権の導入等がされた。

エ 困難女性支援法（R6 施行）

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

オ LGBT 理解増進法（R5 施行）

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

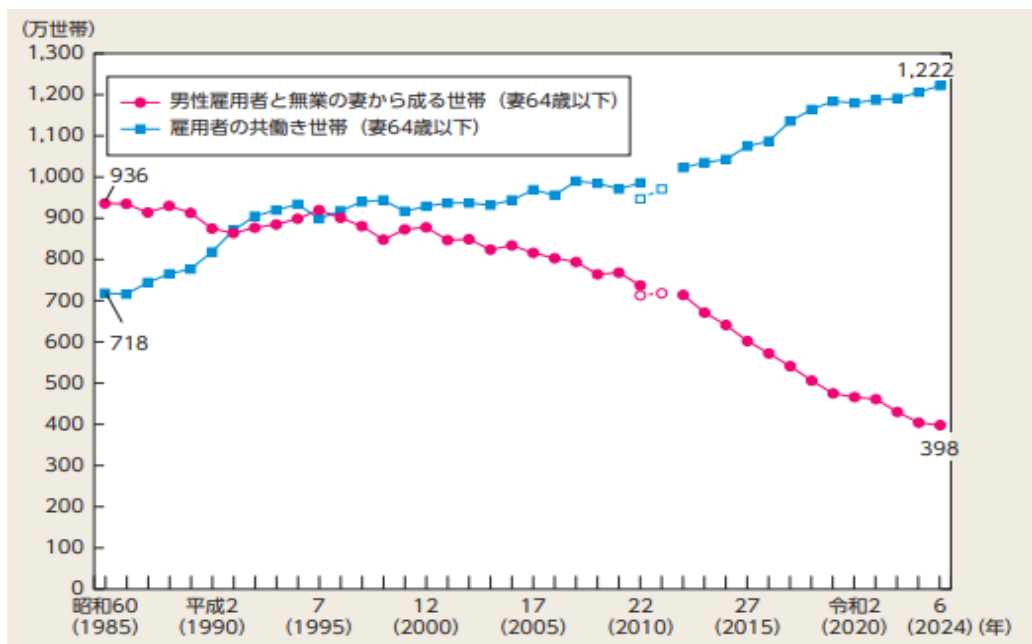
(2) 生活様式や価値観の変化等

ア 共働き世帯の更なる増加

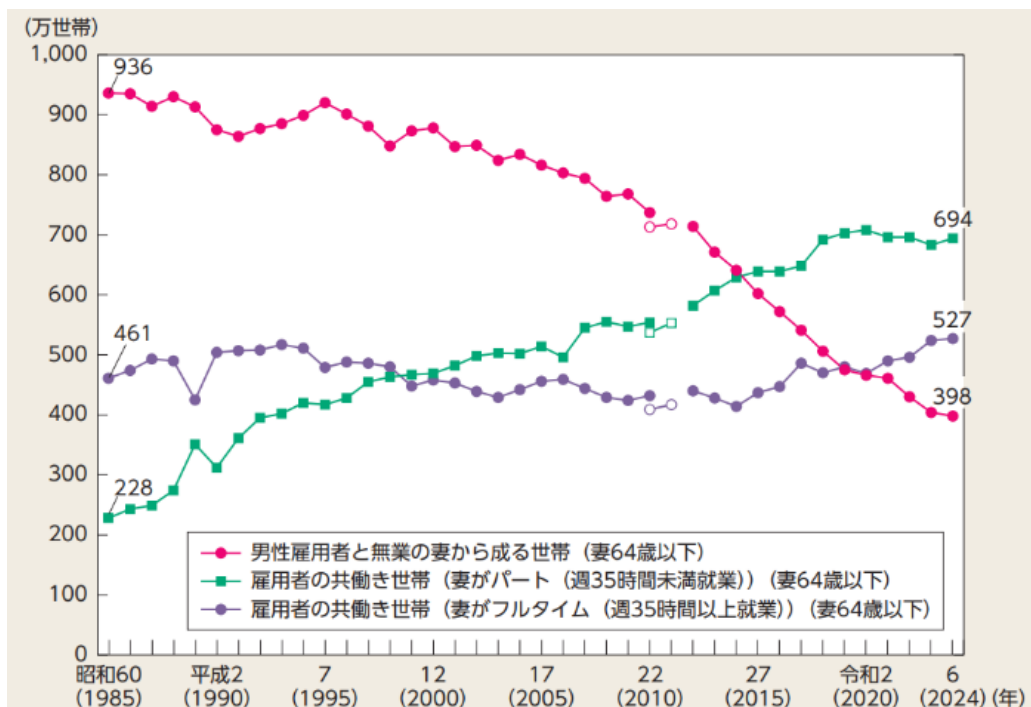
共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っており、年々増加傾向である。令和6年には、共働き世帯が1,222万世帯で男性雇用者と無業の妻から成る世帯398万世帯の3倍以上となっている。

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

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



妻の就業時間別共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

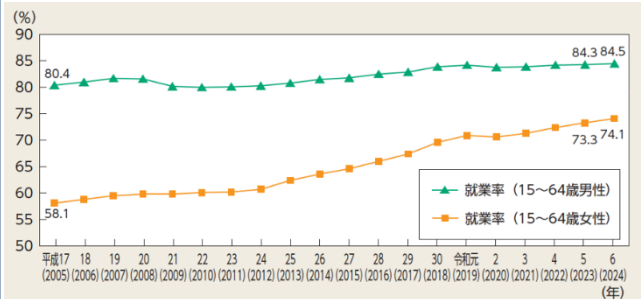


出典：令和7年度版男女共同参画白書（内閣府）p.4、5

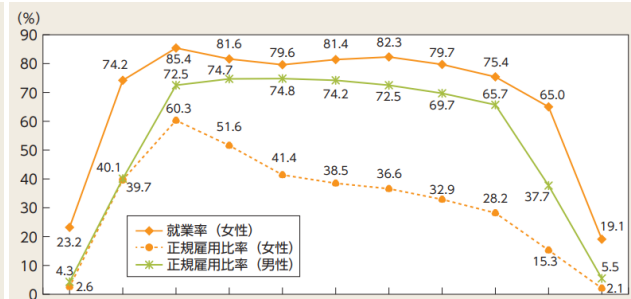
イ 女性就業率の増加

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

女性就業率の推移



女性の年齢階級別正規雇用比率 (令和 6 (2024) 年)

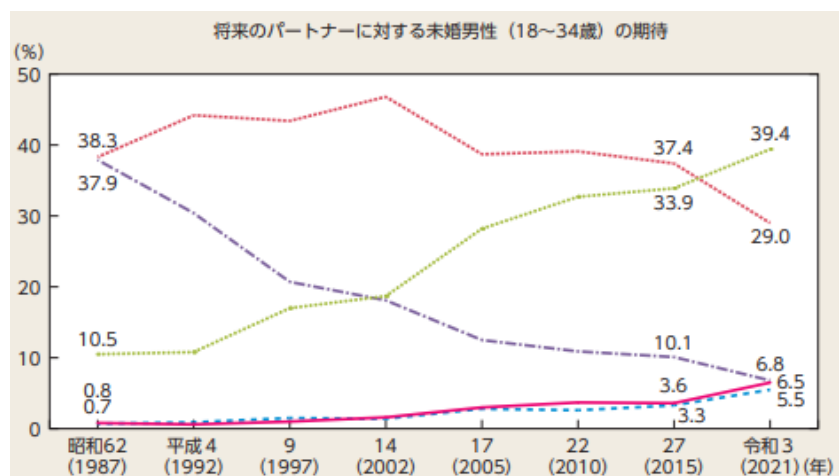
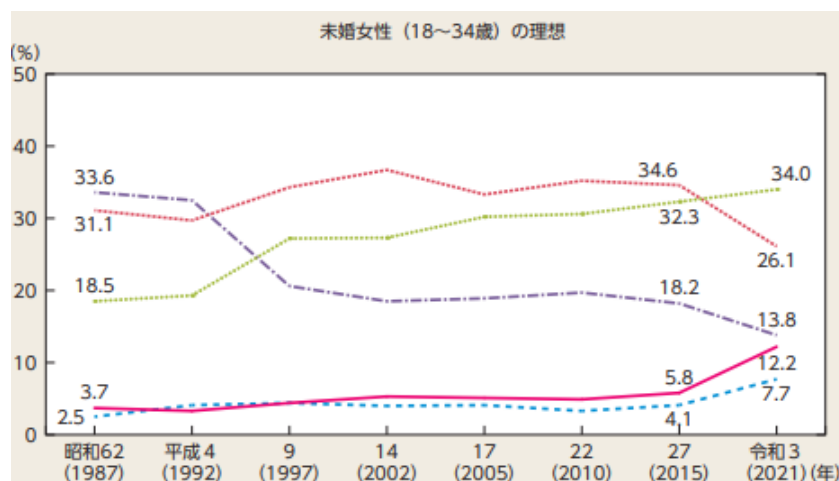


出典：令和 7 年度版男女共同参画白書（内閣府）p.113

ウ ライフコースの希望に関する価値観の変化等

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

ライフコースの希望の推移



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

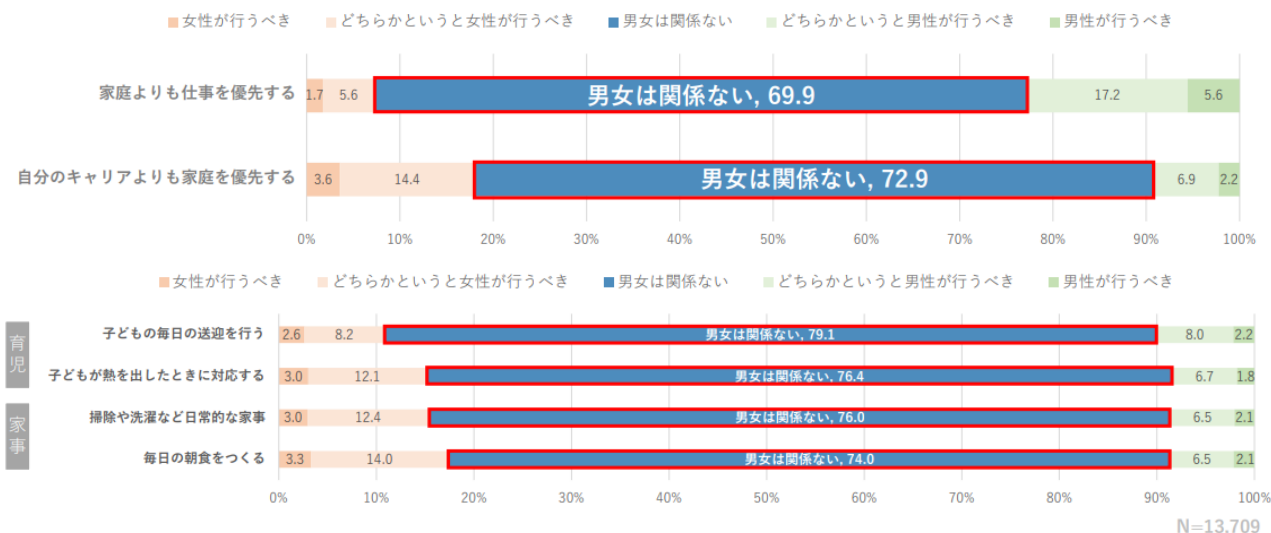
両立コース：結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける

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

出典：令和 7 年度版男女共同参画白書（内閣府）p.6

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

家事・育児と仕事の両立意識

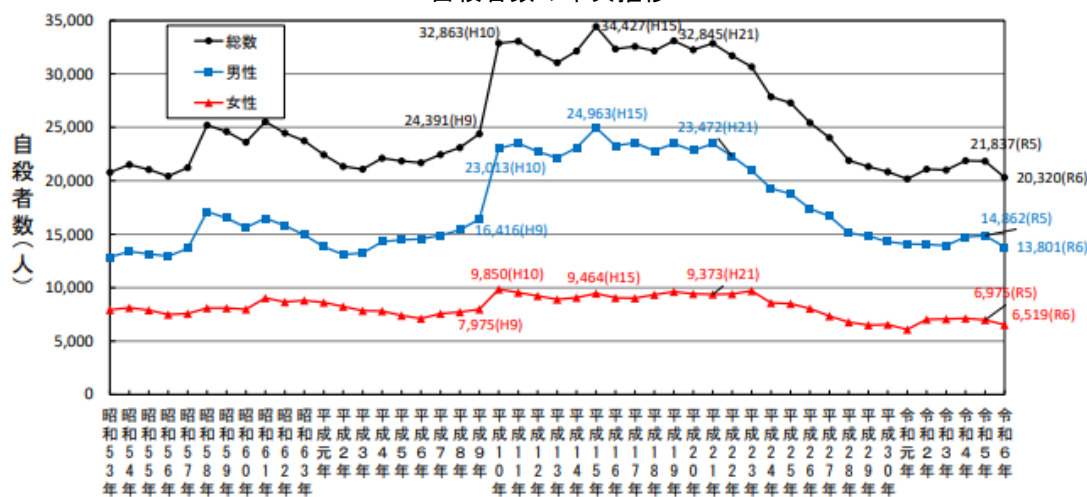


出典：R7年 若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（厚生労働省）

エ 男性が直面する生きづらさ

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

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)

オ 人口構造の変化と東京一極集中

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

カ 男性の育児・家事の実施状況

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

キ 多様な働き方の広がり

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

ク 仕事と介護や健康課題等との両立

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

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

ケ SDGs に関する取組

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

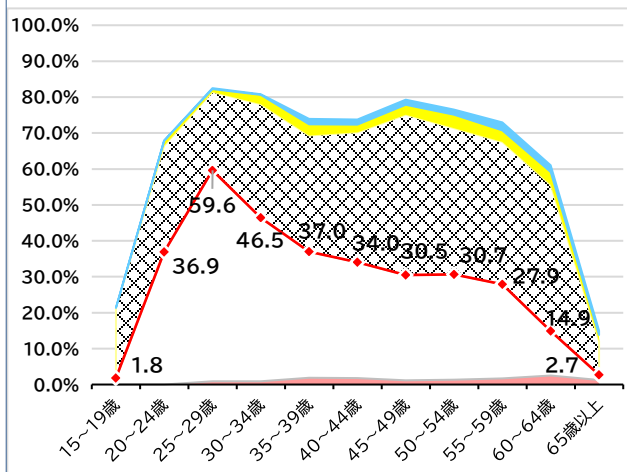
(3) 兵庫県の状況

ア 女性就業率の増加と男女間賃金格差

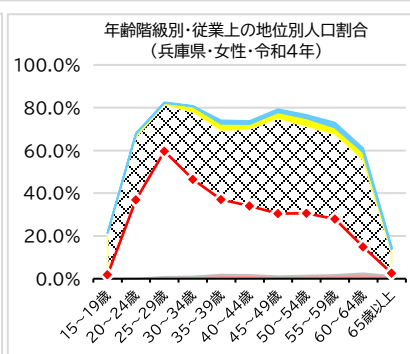
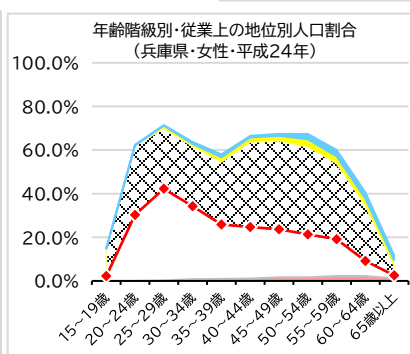
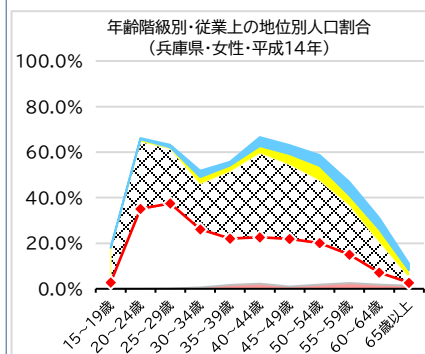
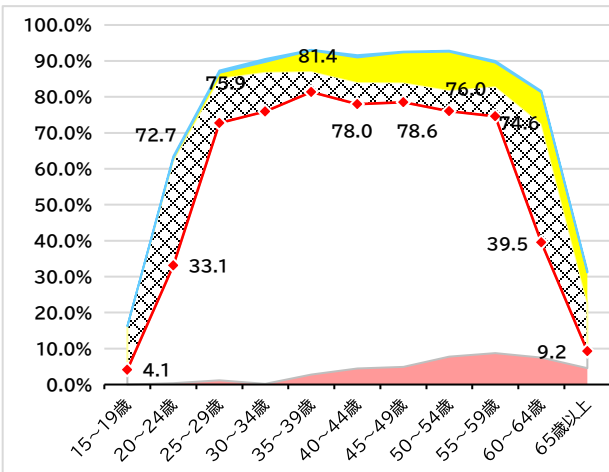
20～64歳の女性のうち就業している者の割合は、増加している（R1：71.9%→R6：75.7%）一方で、女性の正規雇用比率（役員＋正規雇用）は25～29歳の59.6%をピークに急激に低下。台形に近い男性とは形状が大きく異なる。

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

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）



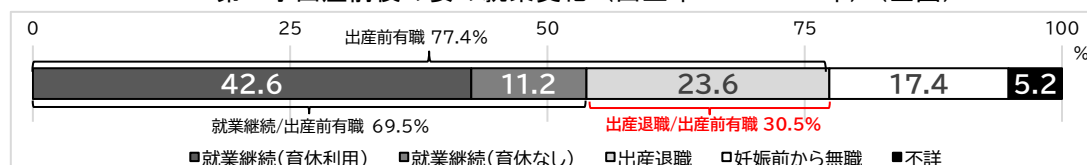
年齢階級別・従業上の地位別人口割合
（兵庫県・男性・令和4年）



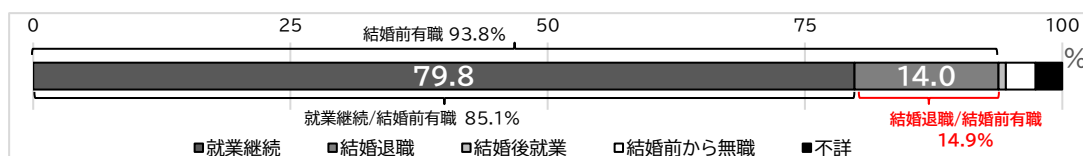
役員 正規雇用 非正規雇用
自営業主 家族従業者 役員＋正規

出典：就業構造基本調査（総務省）

第一子出産前後の妻の就業変化（出生年：H27～R1年）（全国）

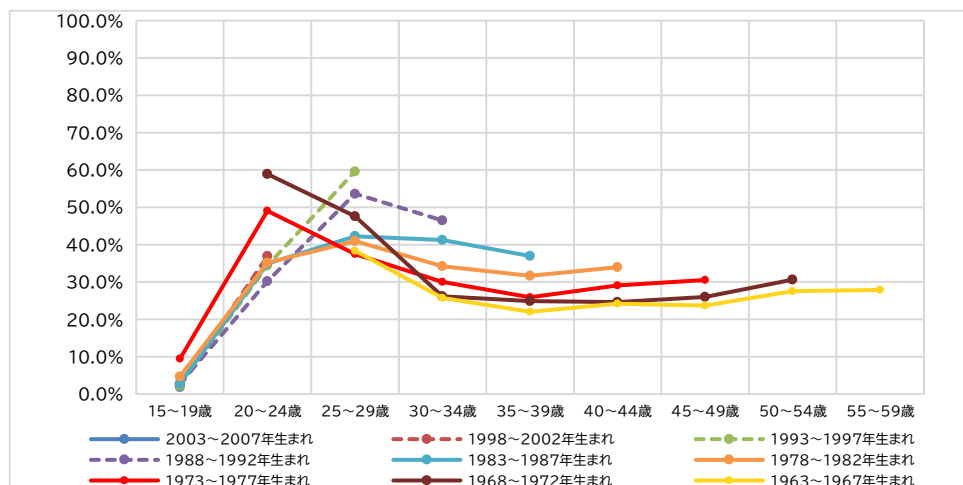


【参考】結婚前後の妻の就業変化（結婚年：H27～R1年）（全国）



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）



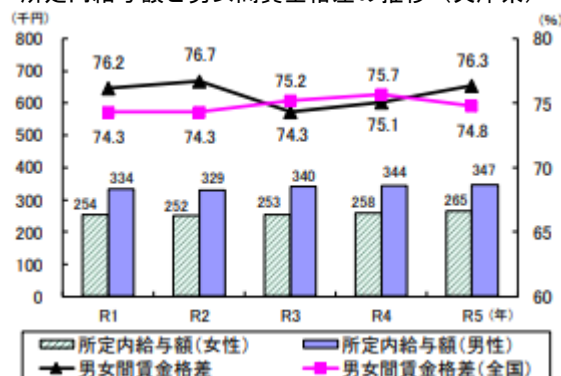
出典：就業構造基本調査（総務省）

※正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。
ただし、平成4年のデータは「役員」の項目がないため、「正規の職員・従業員」の数。

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る。

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

所定内給与額と男女間賃金格差の推移（兵庫県）



出典：令和6年度ひょうごの男女共同参画 p.11

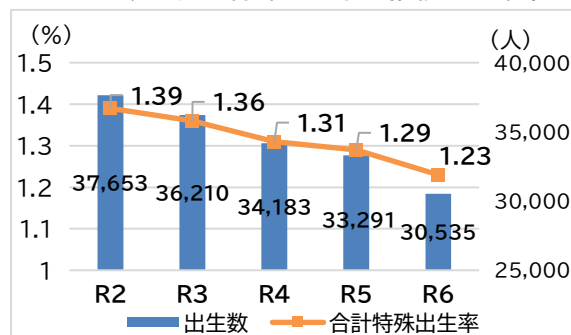
イ 人口減少の進行

(ア)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いる。

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

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）

(イ)家族の形の変化

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

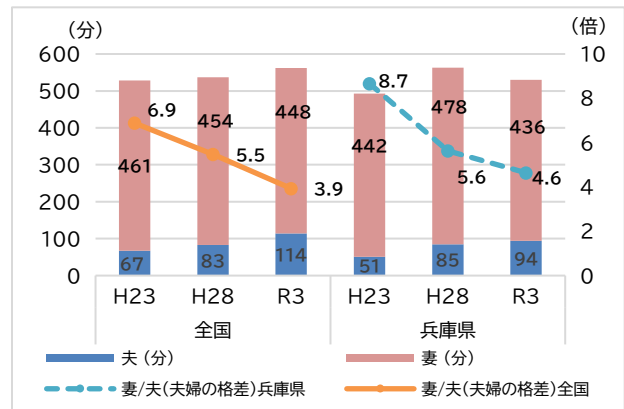
ウ 男性の家事・育児・介護の状況等

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H28年からR3にかけて約1.1倍に増加し、夫婦の格差も5.6倍から4.6倍に低下したが、全国平均の114分を下回っている。

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

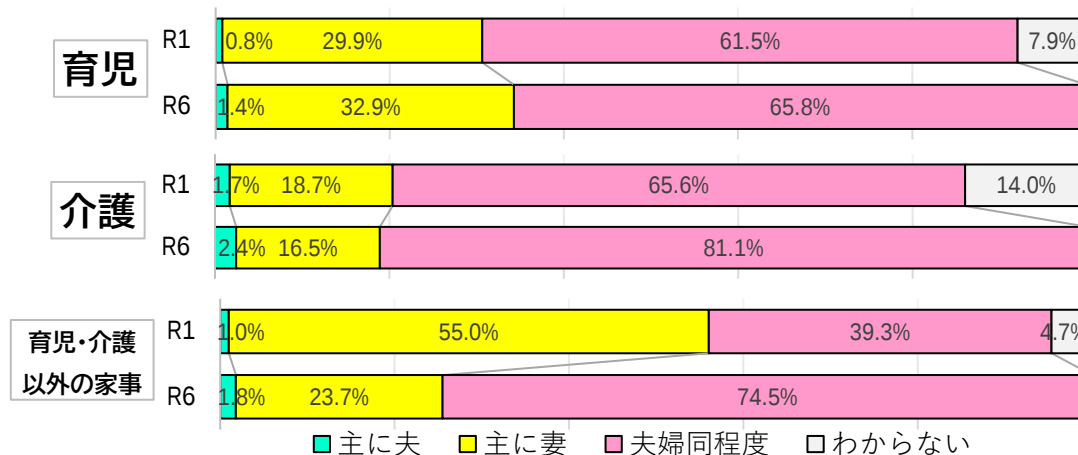
なお、R6年度県民モニター調査では、家庭での夫婦の役割分担について、家事・育児・介護すべての項目について「夫と妻で同程度分担」と考える者が最も多くなっており、役割分担への意識は高まっている。

6歳未満の子供がいる世帯の
夫の家事関連時間の推移（全国との比較）



出典：社会生活基本調査

家庭における夫婦の役割分担はどうあるべきか(県民モニターアンケート調査)

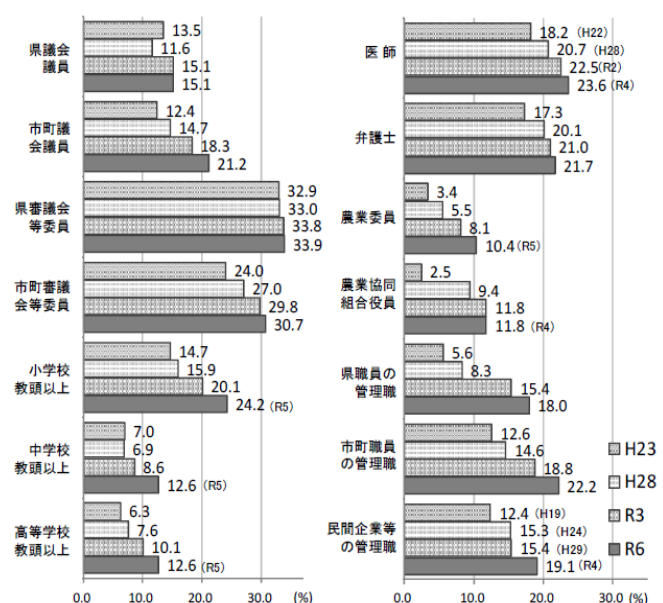


エ あらゆる分野における女性の参画

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

しかしながら、30%を超える分野は依然少ない状況である。

各分野における指導的地位に占める女性割合



出典：令和6年度ひょうごの男女共同参画 p.1

オ ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度

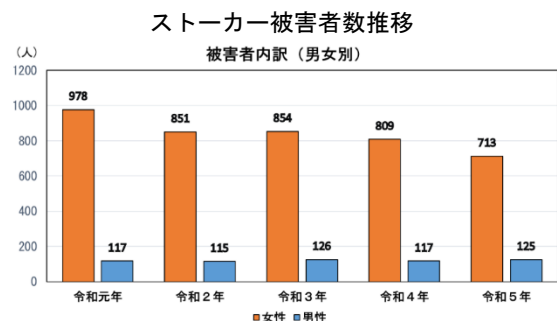
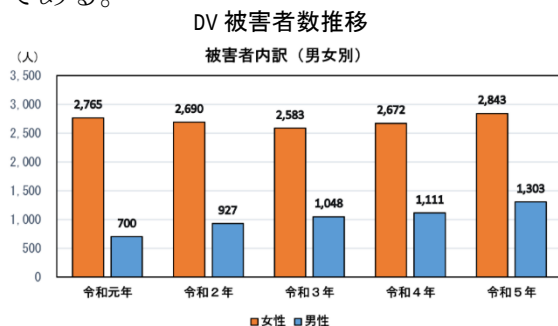
県内企業の女性活躍を促進するため、令和4年11月に県と神戸市が共同で認定制度を創設し、女性活躍や多様な働き方等に積極的に取り組む企業等を「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）」として認定している。

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



カ 女性に対する暴力等の状況

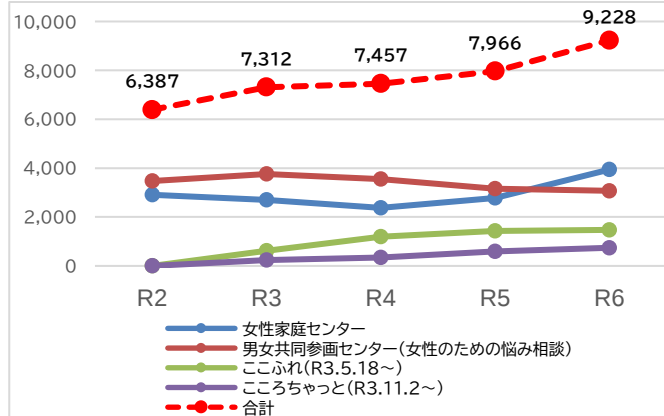
DV被害について、男性の被害者数も増加傾向にあるものの、女性の被害者数は、依然令和5年度時点で男性の2倍を超えている。ストーカー被害については、令和元年度から減少し続けているものの、女性の被害者数は、令和5年度時点で男性の約6倍である。



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

女性を対象とする相談窓口における相談件数の推移



出典：県民生活部、福祉部調べ

キ 生涯にわたる健康対策

女性特有のがん（乳がん・子宮頸がん）検診も含め、がん検診全体の受診率は全国平均よりも低い。また、女性に関しては、女性特有のがん以外（胃がん・肺がん・大腸がん）に関して、男性に比べて受診率が低い。（R4 国民生活基礎調査）

男女ともに、がん検診を受けない理由として、「費用」、「心配な時は医療機関を受診する」を挙げる人の割合が高い。（R4 県民モニターアンケート調査）

また、不妊治療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くこととしている。

ク 性的少数者をめぐる情勢

全国的に自治体でのパートナーシップ制度の導入が進み、県内でも導入している自治体は 24 市町に増加している（R2：6 市→R6：24 市町）。県においても、令和 4 年に LGBT 等性的少数者の方やその周りの方々の相談に応じるため、兵庫県 LGBT 電話相談窓口を開設し、令和 6 年 4 月から「兵庫県パートナーシップ制度」を開始するなど、性的少数者に向けた取組を進めている。

4 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」
- ◇ 「ひょうご男女いきいきプラン 2025」（現行計画）の後継計画
- ◇ 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」

5 計画期間 令和 8～12 年度（5 年間）

6 めざす社会

- ◇ 国基本法及び県条例における基本理念に基づき、現行計画の基本理念等を継承

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

- (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
- (2) だれもが互いに支え合える社会
- (3) だれもが健やかに安心して暮らせる社会

参考

◎第 6 次男女共同参画基本計画の策定に向けた国の動向

現行計画について、R7.12 を目途に改定

〔スケジュール（R7）〕

6 月：第 6 次基本計画策定専門調査会（WG からの報告）

7 月以降：第 6 次基本計画策定専門調査会（「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など

12 月：閣議決定

ひょうご男女いきいきプラン2030(仮称)骨子案

資料3

重点目標

推進項目

主な取組等

1

共に活躍できる
基盤づくり



1. 女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備
2. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり
3. 若者や女性に選ばれる兵庫の実現

意思決定過程への女性の参画拡大、就業に対する支援、起業・経営に対する支援

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

若者・Z世代の応援

2

共に支え合う社会
の実現に向けた
意識改革



4. 男性の家庭への参画促進とアンコンシャス・バイアスの解消
5. 五国の多様性を踏まえた男女共同参画意識の醸成
6. 次世代を担う若者への教育・啓発

男性の家事・育児・介護等への参画促進、男性に向けた男女共同参画への意識啓発、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

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

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

3

安全・安心な
生活環境の整備



7. 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進
8. ライフステージに応じた健康対策
9. 差別・暴力等がなく安心して暮らせる環境の整備

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

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、競技・生涯スポーツの推進

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

ひょうご男女いきいきプラン2030(仮称)骨子案

1 共に活躍できる基盤づくり

推進項目

主な取組等

見直しの方向性

1. 女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備

意思決定過程への女性の参画拡大、就業に対する支援、起業・経営に対する支援

(委員意見)

- ジェンダー平等の推進にはトップの姿勢が大切であり、企業の経営層や管理職層への直接的な働きかけが必要
- 女性管理職比率はクリティカルマスを超えることが重要
- 法律の理解が企業側に十分浸透していないと感ずることがある

(現計画の主な課題)

- 県の審議会における女性委員の割合
- 民間等における女性管理職の割合

(次期国計画の骨子案)

- 女性の能力の開発・発揮のための支援、女性起業家に対する支援等（第2分野「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」）
- 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援（第3分野「女性の所得向上と経済的自立の実現」）
- 女性における運動・スポーツへの参加促進、医療分野における女性の参画拡大（第4分野「生涯を通じた男女の健康への支援」）

(法律等の整備)

- 女性活躍推進法の改正
- ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度の創設

2. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

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

(委員意見)

- 高齢化により、今後ビジネスケアラーの増加が予想されるため、介護離職等への対応検討が必要

(次期国計画の骨子案)

- 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備（第1分野「ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現」）

(法律等の整備)

- 育児・介護休業法の改正

3. 若者や女性に選ばれる兵庫の実現

若者・Z世代の応援

(次期国計画の骨子案)

- 女性にも選ばれる地域づくりのための男女共同参画の推進（第9分野「地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進」）

ひょうご男女いきいきプラン2030(仮称)骨子案

2 共に支え合う社会の実現に向けた意識改革

推進項目

主な取組等

見直しの方向性

4. 男性の家庭への参画促進とアンコンシャス・バイアスの解消

男性の家事・育児・介護等への参画促進、男性に向けた男女共同参画への意識啓発、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

(委員意見)

- 女性へ家事・育児の負担が偏っているため、男性への意識づくりが必要
- 性別による固定観念に男性も苦しんでいる。互いに支え合う姿勢が大切であり、男女共同参画は男性にとっても重要
- 介護における役割分担や、男性の参画も今後検討が必要

(現計画の主な課題)

- 6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事・育児関連時間

(次期国計画の骨子案)

- 共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進（第1分野「ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現」）

5. 五国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、地域活動における男女共同参画の促進、県内市町等への取組支援

(委員意見)

- 地方では男女共同参画への理解が低調で、特に中山間地域での意識改革が重要。市町や次世代をどう巻き込むか
- 行政機能が縮小していく中、市民活動への支援について検討が必要

(次期国計画の骨子案)

- 女性にも選ばれる地域づくりのための男女共同参画の推進、地域活動における男女共同参画の推進（第9分野「地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進」）

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の推進

(委員意見)

- 子どもたちへ性に関する同意などについて教えることは、男女共同参画に必須

(次期国計画の骨子案)

- 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（第11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」）

ひょうご男女いきいきプラン2030(仮称)骨子案

3 安全・安心な生活環境の整備

推進項目

主な取組等

見直しの方向性

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

(次期国計画の骨子案)

- 防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大、防災の現場における女性の参画拡大、今後の災害対応に男女共同参画の視点を導入するための取組強化（第8分野「防災・復興における男女共同参画の推進」）

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、**競技・生涯スポーツの推進**

(次期国計画の骨子案)

- 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援、仕事と健康課題の両立の支援（第4分野「生涯を通じた男女の健康への支援」）

(法律等の整備)

- 不妊症等に関する支援推進条例制定（兵庫県）

9. 差別・暴力等がなく 安心して暮らせる 環境の整備

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

(委員意見)

- 困難女性支援法を踏まえ、DVなどで苦しむ女性への支援強化が必要。
- 性暴力やLGBTQ+への配慮も含め、互いを尊重する姿勢に基づいた男女共同参画の推進が求められる。

(次期国計画の骨子案)

- 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（第10分野「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」）

(法律等の整備)

- 困難女性支援法制定
- LGBT理解増進法制定
- 兵庫県パートナーシップ制度創設

現行計画との比較

現行

次期計画骨子（案）

重点目標

推進項目

重点目標

推進項目

① 女性の活躍と
兵庫への定着の促進

- あらゆる分野への女性の参画拡大
- 女性の能力の発揮の促進と環境の整備
- 兵庫への定着の推進

推進項目1へ

② 男性の家庭・地域
への参画

- 男性の家庭・地域活動への参画促進
- 長時間労働を前提とした働き方の見直し

推進項目2へ

③ ワーク・ライフ・バラ
ンスの推進

- 仕事と生活を両立できる職場環境づくり
- 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

- 地域ぐるみの家庭支援体制の充実
- 地域における男女共同参画の推進

推進項目5へ

⑤ 安心して生活できる
環境の整備

- 生涯にわたる健康対策
- 生活のセーフティネット
- 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

推進項目9へ

⑥ 次世代への継承

- 若者の就労や社会参加と出会いの支援
- 多様な選択を可能にする教育・学習

推進項目3へ

推進項目6へ

1

共に活躍できる
基盤づくり

2

共に支えあう社会
の実現に向けた
意識改革

3

安全・安心な
生活環境の整備

1. 女性が能力を発揮し活躍できる環境
の整備

2. ワーク・ライフ・バランスの実現に
向けた職場環境づくり

3. 若者や女性に選ばれる兵庫の実現

4. 男性の家庭への参画促進と
アンコンシャス・バイアスの解消

5. 五国の多様性を踏まえた
男女共同参画意識の醸成

6. 次世代を担う若者への教育・啓発

7. 男女共同参画の視点に立った防災体制
の推進

8. ライフステージに応じた健康対策

9. 差別・暴力等がなく安心して暮らせる
環境の整備

現行計画からの主な変更点

計画の骨子

- 重点目標を 6 つから 3 つに。計画のポイントを絞って、より分かりやすい体系に改編。
- 重点目標に合わせ、推進項目の一部を統合

計画の内容（主な取組等）

- 若者や女性に選ばれる兵庫の実現について新たに記載（推進項目 3）
- アンコンシャス・バイアスの解消について新たに推進項目として位置づけ、主な取組等にも記載（推進項目 4）
- 不妊症等への支援について新たに記載（推進項目 8）
- 困難に直面する女性等への支援について新たに記載（推進項目 9）

国の男女共同参画基本計画

現行計画（第5次）の骨子

1 あらゆる分野における女性の参画拡大	1. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 2. 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 3. 地域における男女共同参画の推進 4. 科学技術・学術における男女共同参画の推進
2 安全・安心な暮らしの実現	5. 女性に対するあらゆる暴力の根絶 6. 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 7. 生涯を通じた健康支援 8. 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進
3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	9. 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備 10. 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 11. 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

1
男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

2
男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

3
男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化 新

25

次期計画（第6次）の骨子案

- ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
 - あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
 - 女性の所得向上と経済的自立の実現
 - 生涯を通じた男女の健康への支援
 - テクノロジーの進展・利活用の広がりをつまえた男女共同参画の推進
 - ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
 - 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
 - 防災・復興における男女共同参画の推進
 - 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
 - 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
 - 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
 - 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
- （分野ごとに分かれておらず、男女共同参画機構の新設等について記載）