

第４次西脇市男女共同参画基本プラン・第３次西脇市配偶者等暴力（ＤＶ）対策基本計画・西脇市困難な問題を抱える女性への支援計画（骨子案）

Ⅰ 総論	
第Ⅰ章 計画の策定に当たって	
Ⅰ．策定の趣旨	
- 男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置付け（男女共同参画社会基本法） - 国際的な基本原則であるジェンダー平等の推進 - 市民意識と現実の乖離を解消（本市意識調査では性別による固定的な役割分担意識に賛成しない市民の割合は増加しつつあるが、依然として社会における男女不平等感が存在するなど課題がみられる。） 「男女共同参画基本プラン」「配偶者等暴力（ＤＶ）対策基本計画」「困難な問題を抱える女性への支援計画」を一体的に策定	
2．計画の位置付けと期間	
(1)計画の位置付け	
- 男女共同参画基本法第14条第3項の規定により策定する「市町村男女共同参画計画」及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項の規定により策定する「市町村推進計画」に該当するもの。 - 本市の最上位計画である「西脇市総合計画」における分野別計画に位置付け、本プランの実施に当たっては、関連する計画との整合性を図る。 - 国の「第6次男女共同参画基本計画」及び兵庫県の「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）」との整合性を図る。	
(2)計画の期間	
2027(令和9)年度～2031(令和13)年度（5箇年の計画期間）	
第2章 現状と課題	
Ⅰ．国・県の動向	
2019（平成31）年4月 2020（令和2）年4月 2024（令和6）年4月 2025（令和7）年4月	政治分野における男女共同参画推進法制定（男女の候補者数の均等化等） パートタイム・有期雇用労働法施行（正社員と非正規社員の不合理な待遇差の禁止等） 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律施行（通称：困難女性支援法） 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律改正（通称：育児・介護休業法） 男女雇用機会均等法改正（求職者へのセクハラの防止措置を講じる義務を規定） 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律改正（通称：女性活躍推進法）（常時雇用する労働者が101人以上の全企業において、「男女の賃金の差異」と「女性管理職比率」の公表を義務化）
2025（令和7）年6月 2025（令和7）年6月	第6次男女共同参画基本計画策定
2026（令和8）年3月 2026（令和8）年3月	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）策定
2．西脇市の男女共同参画の取組状況と課題	
(1)アンケート調査等から見る現状 ※（男女共同参画センター：令和7年度アンケート実施）	
- まちづくり市民アンケートでの「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」の問いに対して、反対する市民の割合は伸びているが、センターの「結婚・出産・介護を機に仕事を辞めたことはありますか」の問いでは、性別で比較すると「辞めた人」は女性55.9%、男性 3.6%と、考えと現実では大きな違いがある。また「家庭でのことがらに関する夫婦の分担について」の問いでは、理想は全10項目で「夫婦同程度」が最も多くなっているものの、配偶者・パートナーがいる方の現実では、8項目が「主として妻」となっており、理想と現実では大きく乖離している状況がわかる。 - まちづくり市民アンケートでの「仕事と自分の生活の両立ができている」とする市民の割合は目標を達成しているが、センターの「日々の暮らしの中での時間の使い方」の問いでは、「仕事と生活をバランスよく」を希望（69.4%）が最も多くなっているものの、現実では「仕事を優先」(41.8%)が最も多く、特に男性の50歳から59歳までと女性の30歳から59歳までが多い状況にある。 - センターによるアンケートで、中学生以下のお子さんを養育する方へ「1日に家事・育児に費やす時間はどのくらいか」では、女性で「4時間以上」(45.1%)が最も多くなっているのに対し、男性では2時間未満が8割以上（86.1%）で、女性の負担が大きくなっている。	

(2)現行の取組評価						
【基本目標Ⅰ 人権尊重と男女共同参画の視点に立った社会づくり】						
◆「固定的な性別役割分担意識を肯定する市民の割合」は減少しているが、現実としては、まだ男女において不平等であるため、引き続き男女共同参画に向けた意識啓発が必要である。						
目標項目	基準値 2020(Ｒ2) 年度	2022(Ｒ4) 年度	2023(Ｒ5) 年度	2024(Ｒ6) 年度	2025(Ｒ7) 年度	達成目標 2026(Ｒ8) 年度
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する市民の割合	男女アンケート 76.6%	市民アンケート (58.6%)	市民アンケート (58.9%)	市民アンケート (78.1%)	男女アンケート 79.1%	83%
「ＬＧＢＴ等の性的マイノリティ(性的少数者)」を「内容も知っている」とする人の割合	-	40.0%	43.9%	46.9%	38.5%	60%
市民向け男女共同参画啓発講座の開催回数	2回	1回	1回	1回	3回	5回
女性に対する暴力根絶に関する講座等の開催回数	2回	1回	1回	1回	1回	3回
【基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会の実現と男性の家庭生活への参画促進】						
◆現状のワーク・ライフ・バランスでは、仕事優先が多く意識啓発と家庭生活への参画促進が課題である。						
目標項目	基準値 2020(Ｒ2) 年度	2022(Ｒ4) 年度	2023(Ｒ5) 年度	2024(Ｒ6) 年度	2025(Ｒ7) 年度	達成目標 2026(Ｒ8) 年度
「仕事と自分の生活の両立ができている」とする市民の割合	76.5%	73.5%	76.3%	75.9%	82.3%	79%
育児休業を取得したと回答する保護者（①母親、②父親）の割合	①39.0% ② 3.4%	①40.6% ② 3.8%	①46.0% ② 6.8%	①② 調査なし	①58.0% ②13.7%	①50% ② 5%
女性活躍企業表彰受賞等受賞企業数	1社	(ミモザ企業) (1社)	累計3社 (2社)	累計8社 (5社)	累計9社 (1社)	Ｒ8年度 までの累計 3社
女性の就労や起業に関するセミナー・個別相談の参加人数（オンライン参加含）	196人	134人	163人	75人	200人	250人
男性の家事・育児参画促進事業の参加人数（オンライン参加含）	205人	146人	150人	124人	87人	260人
【基本目標Ⅲ 社会のあらゆる分野における男女共同参画の推進】						
◆審議会等における女性委員の登用率は上昇してきたが、目標達成には至っていない。						
◆市役所男性職員の育休取得割合は目標達成したが、今後は取得期間について調査し、期間を延ばしていくことが課題である。						
目標項目	基準値 2020(Ｒ2) 年度	2022(Ｒ4) 年度	2023(Ｒ5) 年度	2024(Ｒ6) 年度	2025(Ｒ7) 年度	達成目標 2026(Ｒ8) 年度
審議会等における女性委員の登用率	28.9%	29.9%	32.2%	35.9%	調査中	40～60%
市役所における女性管理職の割合（市役所全体）	27.5%	28.6%	28.0%	27.9%	31.0%	30%
市役所における制度が利用可能な男性職員の ①配偶者出産休暇取得割合 ②育児参加のための休暇の取得割合	①53.3% ② 7.0%	①90.0% ②60.0%	①66.7% ②46.7%	①84.6% ②69.2%	6月公表	①80% ②30%
【基本目標Ⅳ 配偶者等からのあらゆる暴力の根絶】						
◆ＤＶの被害を受けたが誰にも相談しなかった（できなかった）人の割合は増加しており、啓発や相談支援体制、情報提供が課題である。						
目標項目	策定時 2021(Ｒ3) 年度	2022(Ｒ4) 年度	2023(Ｒ5) 年度	2024(Ｒ6) 年度	2025(Ｒ7) 年度	達成目標 2026(Ｒ8) 年度
デートＤＶ防止、アンガーマネジメント出張授業実施校数（市内学校）	1校	2校	1校	4校	2校	5校
ＤＶの被害を受けたが誰にも相談しなかった（できなかった）人の割合（5年毎）	32.6%	-	-	-	33.1%	25%

Ⅱ 第4次西脇市男女共同参画基本プラン

第1章 プランの考え方

1. 基本理念

一人ひとりの人権と個性が尊重され、男女がともに輝く社会

2. 基本目標

基本目標1 人権尊重と男女共同参画社会の視点到立った意識改革

基本目標2 男女がともに活躍できる環境づくり

基本目標3 安全・安心に暮らせる社会の実現

第2章 基本計画

基本目標1 人権尊重と男女共同参画社会の視点到立った意識改革

【目指す姿】アンコンシャス・バイアスを解消し、性別に関わらず誰もが自分らしく生きられる社会

① アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）と性別役割分担意識の解消と啓発

- 「夫は仕事、妻は家庭」などといった固定観念の背景にある思い込みを解消するための啓発
- 広報紙やホームページ等における、ジェンダー平等の視点到立った適切な情報発信の推進
- 啓発図書等の充実

② 次世代を担う若者への教育・啓発

★ 理工系女性人材の育成啓発

- 教職員・保護者のアンコンシャス・バイアスの解消
- アングーマネジメントやデートDV防止授業による人権尊重の意識醸成

基本目標2 男女がともに活躍できる環境づくり

【目指す姿】女性が能力を発揮できる環境や、男女がともに自らが望む生き方と働き方を選択できる状態

① 政策・方針決定過程への女性の参画推進

- 市の審議会等における女性委員割合の目標を「40～60%」と定め、積極的な登用を継続
- 女性リーダーの養成
- 自治会役員等への女性登用の推進

② 誰もが働きやすく働きがいのある職場づくり

★ ミモザ企業制度の周知・啓発

- 子育てや介護等と仕事の両立が可能となるよう事業所への働き掛けの強化
- 男女ともに柔軟に働ける職場環境の整備推進
- ワーク・ライフ・バランスの推進

③ 女性の活躍機会の拡大・支援

★ デジタル人材の育成

- 女性のための起業・就労セミナーや個別相談体制の継続(女性の所得向上とキャリア継続)の支援

基本目標3 安全・安心に暮らせる社会の実現

【目指す姿】暴力や差別がなく、心身ともに健康に暮らせる社会

① 安全・安心な暮らしのための環境づくり

- 誰もが安心して子育てができるよう、多様なニーズに対応する子育て支援の充実
- 性の多様性を認識し、LGBT等の性的マイノリティに関する理解促進
- 男女共同参画の視点を取り入れた防災対策等の推進

★ Ⅳ 西脇市困難な問題を抱える女性への支援計画の推進

② あらゆる暴力の根絶

- 各種ハラスメントの防止に向けた意識啓発
- メディアリテラシーの向上

• Ⅲ 第3次西脇市配偶者等暴力（DV）対策基本計画の推進

③ ライフステージに応じた健康増進

★ 妊娠・出産を見据えた健康管理を考えるプレコンセプションケアの普及

★ フェムテックの推進（フェムテック：女性特有の悩みを先進的な技術（製品やサービス）で解決すること。）

★ 子育て世代女性の健康づくり支援

- 不妊・不育症への相談支援の充実

第3章 計画の推進

1. 推進のための役割

- 行政、市民、事業者、地域がそれぞれの役割を果たし、連携・協働して計画を推進

2. 推進体制

- 庁内推進体制の充実（西脇市男女共同参画推進本部）
- 市民との協働による施策の推進
- 国・県との連携の推進
- 外部評価体制（西脇市男女共同参画審議会）
- 活動拠点の充実（男女共同参画センター）

3. 計画の進行管理

- プランの実施状況を西脇市男女共同参画審議会に報告
- プランの進行管理の充実、PDCAサイクルを確立し、着実な進行管理を実施
- P（Plan：計画策定）：本計画及び各年度の実施計画を策定
- D（Do：実施）：各分野の主体が連携・協働して施策を実行
- C（Check：評価）：担当課の自己評価と男女共同参画担当課によるヒアリングを実施。市民意識調査（5年ごと）やまちづくり市民アンケートを活用し、市民の満足度や意識の変化を客観的に把握
- A（Act：改善）：評価結果に基づき、次年度の取組や施策の実施方法を改善・見直し

4. 推進のための数値目標

- 2031（令和13）年度に達成すべき数値目標の設定
- 計画の達成度を測るため、主要な指標（KPI）を設定し、毎年度その推移状況を公表
- 主な指標例
 - 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する市民の割合
 - 審議会等委員への女性登用率
 - 市役所における男性職員の育休取得割合
 - ミモザ企業等認定数
 - デートDV防止、アングーマネジメント出張授業実施校数 など

Ⅲ 第3次西脇市配偶者等暴力（DV）対策基本計画

第1章 計画の考え方

1. 施策の基本的方向

予防・啓発、早期発見、相談、保護、自立支援を「本人中心」の視点で一体的に推進します。

- 「暴力のない社会」と「被害者の立場に立った切れ目ない支援」の実現
- 法改正への対応と多機関連携
- 児童虐待防止との連動

2. 配偶者等からの暴力に関する課題

被害者の33.1%がどこにも相談していないという潜在化の実態、若年層のデートDV、暴力を目撃した子ども（同伴児童）への心理的影響への対応が急務です。

- 相談の潜在化と自己責任感の壁（西脇市の意識調査では、DV被害経験者の33.1%が「どこにも相談していない」と回答。相談しない理由は「相談するほどのことではない(46.7%)」や「自分にも悪いところがある(33.3%)」といった過小評価や自責の念が障壁。一方で、男性は「どこにも相談しない」が45.2%と女性（27.7%）より17.6ポイント多い。）
- 多様化する暴力への対応（身体的暴力だけでなく、精神的、経済的、性的、SNS等を利用した暴力への対応）
- 若年層におけるデートDVへの対応
- 男性被害者の相談の潜在化への対応

3. 施策の体系

兵庫県のDV防止計画に準じ、5つの重点項目による施策展開を図ります。

「1.啓発・教育の推進」「2.相談・早期発見体制の充実」「3.緊急時の安全確保」「4.自立支援の推進」「5.関係機関連携の強化」

第2章 施策の展開

1. 啓発・教育の推進

インターネット等を活用した広報の充実や、精神的暴力の認知、保護命令制度の拡大等改正DV防止法の周知を徹底します。

- 次世代への教育（デートDV防止） ・改正法の周知と社会的な雰囲気醸成
- 性別を問わない意識啓発

2. 相談支援体制の充実

「配偶者暴力相談支援センター」を拠点とした専門的支援や、SNSを活用した相談体制を強化します。

- ★ 西脇市配偶者暴力相談支援センターの機能強化 ・専門性の向上
- ★ 多様な相談媒体の確保

3. 緊急時の安全確保

兵庫県立女性家庭センター・警察・医療機関等との密接な協力により、被害者の安全を迅速に確保します。

- 迅速な保護体制の整備
- 被害者情報の徹底管理

4. 自立に向けた支援体制の整備

市営住宅の優先入居や弁護士による法的支援、就労支援メニューの提供を行います。

- 生活基盤の確保
- 心身のケアの充実
- 同伴児童への学習・生活支援

5. 関係機関との連携・協働

「支援調整会議」を活用した個別ケースの検討や、県や他市町との広域的な連携を深めます。

- ★ 支援調整会議の設置・運営
- ・ 広域連携の推進

第3章 計画の推進

- 1. 推進体制
- 2. 計画の進行管理

- 3. 推進のための数値目標（相談窓口の認知度、被害を相談した人の割合等）

Ⅳ 西脇市困難な問題を抱える女性への支援計画

第1章 計画の考え方

1. 施策の基本的方向

生活困窮、家族関係の破綻等、支援を必要とする女性が抱える課題が複雑化、多様化、複合化しており、女性の意思を尊重しつつ、最適な支援が提供できる体制を構築します。

- 「福祉・権利擁護・エンパワメント」への転換:女性の福祉の増進と人権の尊重、男女平等の実現を目的とする新たな支援体系へと転換
- 「本人中心」の包括的支援:相談者の意思を尊重し、「最適な支援」を発見から相談、心身の健康回復、自立まで切れ目なく提供
- 官民協働による重層的なセーフティネット:行政機関と民間団体が協働し、制度の狭間にある課題に柔軟に対応できる体制の構築

2. 困難な問題を抱える女性への支援を巡る課題

貧困や性被害、孤独・孤立などの複合的な困難に対し、公的窓口を知らない現状の改善が必要です。

- 相談窓口の認知不足と情報の断絶:困難な女性を支援する公的窓口を市民の57.4%が「知らない」と回答しており、必要な支援情報が届いていないことが大きな課題
- 困難の複雑化・複合化:周囲に困難な女性が「いた」と回答した市民(10.9%)の悩みは、「経済的なこと(48.7%)」、「親族の問題（41.0%)」、「子どもの問題（34.6%)」と多岐にわたり、複合化
- 潜在的なニーズの掘り起こし:「助けて」と言いづらい状況にある女性や、孤立しがちな若年層に対し、SNSの活用やアウトリーチ（能動的働きかけ）による早期把握が必要

3. 施策の体系

兵庫県の困難な問題を抱える女性への支援計画に準じ、5つの重点項目による施策展開を図ります。

「1.啓発・教育の推進」「2.相談体制の充実」「3.支援体制の整備」「4.安全確保」「5.関係機関との連携・協働」

第2章 施策の展開

1. 啓発・教育の推進

女性の人権を尊重し、女性に対する暴力根絶等についての教育・啓発、広報に努めます。

- インターネット等を活用した広報の充実
- 次世代への教育（デートDV防止・各種ハラスメント防止に向けた意識啓発）

2. 相談体制の充実

SNS相談の活用、アウトリーチ活動を通じて、支援が必要な女性を早期に把握します。

- 多様なアプローチ（アウトリーチ支援）
- 寄り添い型の相談支援

3. 支援体制の整備

生活困窮者自立支援制度との連動や、心理的・医学的な中長期ケア、自立後のアフターケアを実施します。

- 経済的・社会的自立の推進
- アフターケアの徹底

4. 安全確保

緊急時の「安心・安全な居場所」の提供、自立に向けた生活習慣を整えるための 住居の確保に努めます。

- 安心・安全な居場所と一時保護
- 住居の確保

5. 関係機関との連携・協働

支援調整会議の設置等により、重層的なセーフティネットをつくります。

- 支援調整会議の設置と運営
- 関係機関、民間支援団体等との連携・協働

第3章 計画の推進

- 1. 推進体制
- 2. 計画の進行管理

- 3. 推進のための数値目標（相談窓口の認知度、相談件数等）