【資料５】

令和９（2027）年度～令和 13（2031）年度

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

令和９（2027）年●月

西　　脇　　市

はじめに

（市長あいさつ）

令和９（2027）年●月

西脇市長　片　山　象　三

目　　次

Ⅰ　総論
第１章　計画の策定に当たって
　１．　策定の趣旨
　２．　計画の位置付け
　３．　計画の期間
第２章　現状と課題
　１．　国・県の動向
　　（１）　国の動向
　　（２）　県の動向
　２．　統計データ及び意識調査結果からみる現状
　　（１）　統計データからみる現状
　　（２）　意識調査結果からみる現状
　３．　西脇市の男女共同参画の取組状況と課題
　　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
　　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
　　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
　　基本目標Ⅳ　配偶者等からのあらゆる暴力の根絶

Ⅰ　総論

第１章　計画の策定に当たって

第１章　計画の策定に当たって

１．　策定の趣旨

２．　計画の位置付け

３．　計画の期間

第２章　現状と課題

第２章　現状と課題

１．　国・県の動向

（１）　国の動向

（２）　県の動向

２．　統計データ及び意識調査結果からみる現状

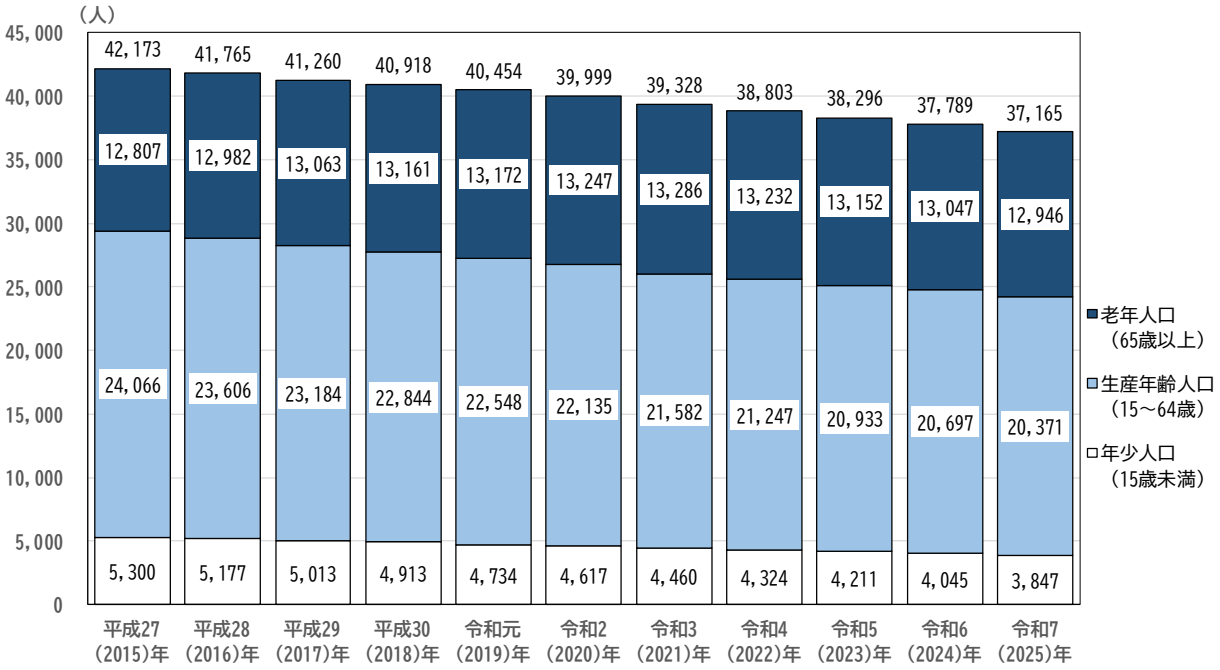
（１）　統計データからみる現状

①　人口の推移

総人口の推移をみると、年々減少傾向となっており、令和７（2025）年には37,165人となっています。

０～14歳（年少人口）及び15～64歳（生産年齢人口）は減少する一方、65歳以上（老年人口）は増加し、令和７（2025）年には34.8%を占めています。

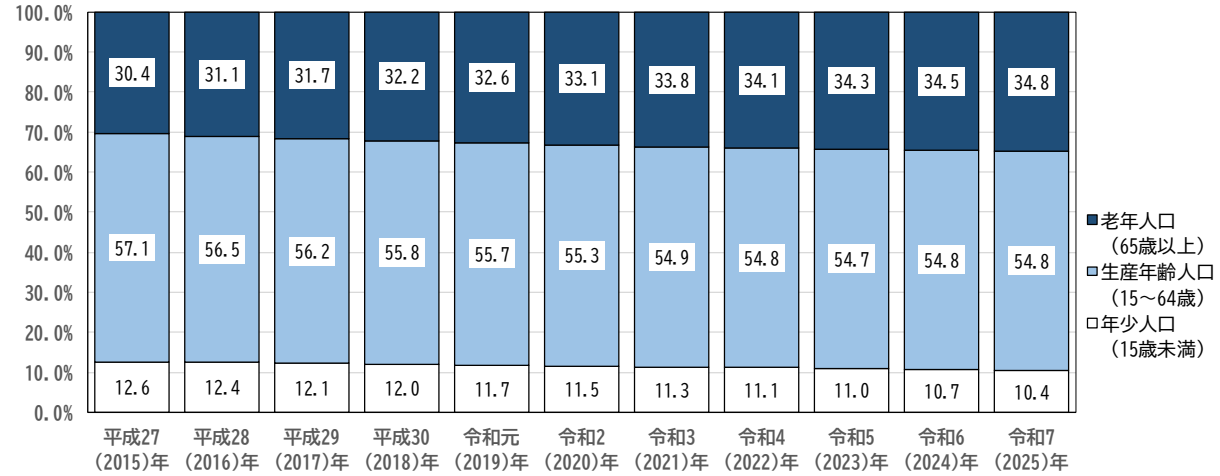
■図表Ⅰ-２-１　年齢３区分別人口の推移



※　令和7(2025)年の合計には、年齢不詳（1人）が含まれています。

資料：各年版西脇市統計書（各年10月1日時点）

■図表Ⅰ-２-２　年齢３区分別人口構成比の推移



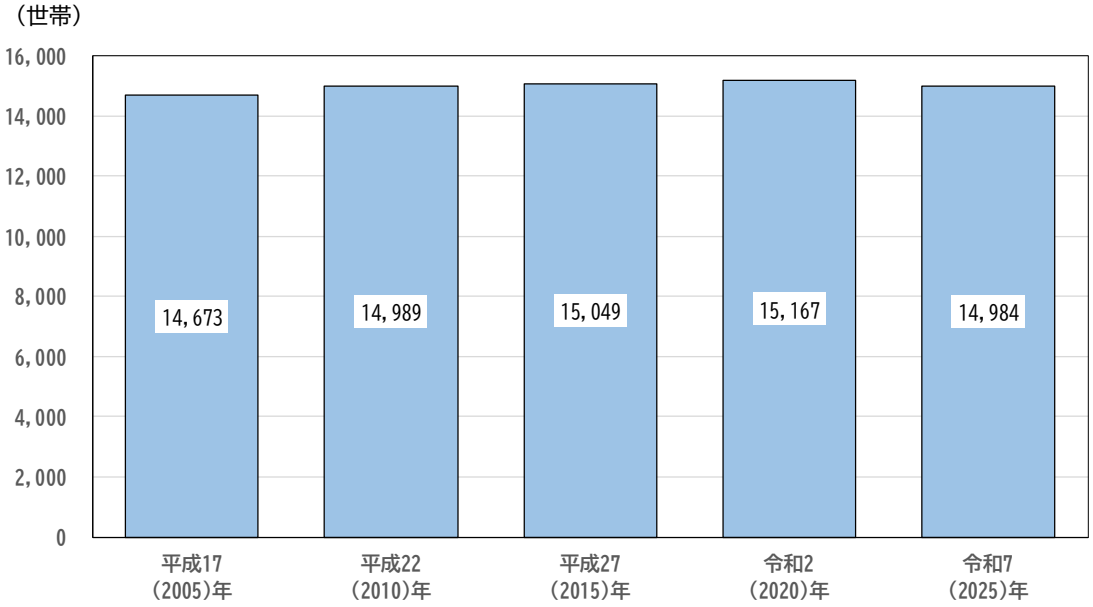
資料：各年版西脇市統計書（各年10月1日時点）

② 世帯の状況

世帯数の推移をみると、令和２(2020)年まで微増し、令和７(2025)年で僅かに減少し、14,984世帯となっています。

人口が減少しているため、世帯当たりの人員数は低下しています。

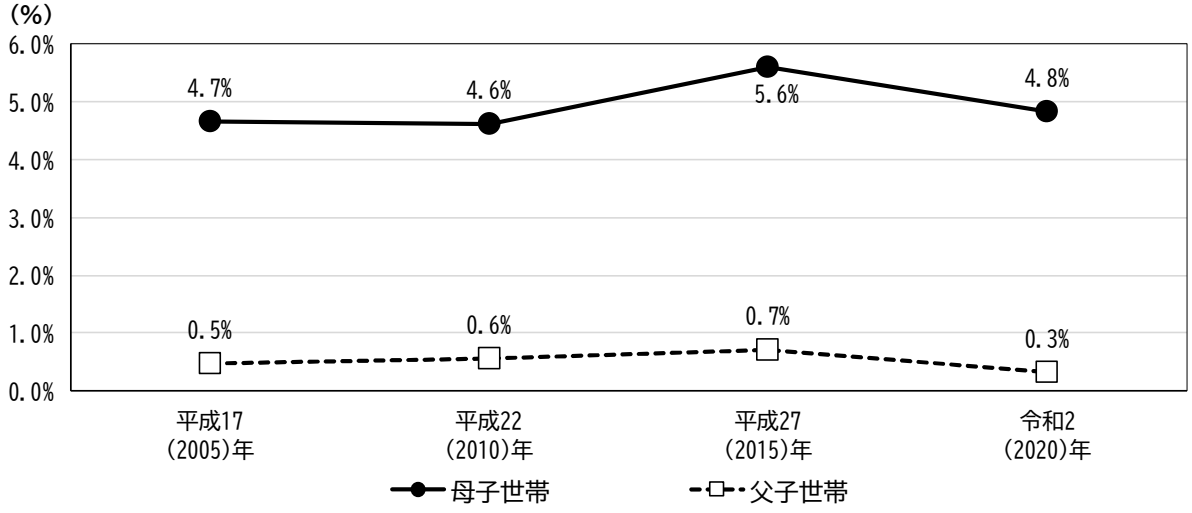
■図表Ⅰ-２-３　世帯数の推移



資料：国勢調査（各年10月１日時点）

ひとり親世帯の割合の推移をみると、母子世帯は平成17（2005）年以降、増減していますが、令和２（2020）年では 4.8%となっています。父子世帯は、令和２（2020）年で 0.3%となっています。

■図表Ⅰ-２-４　ひとり親世帯の推移
（夫婦のいる核家族世帯に占める母子世帯、父子世帯の割合）

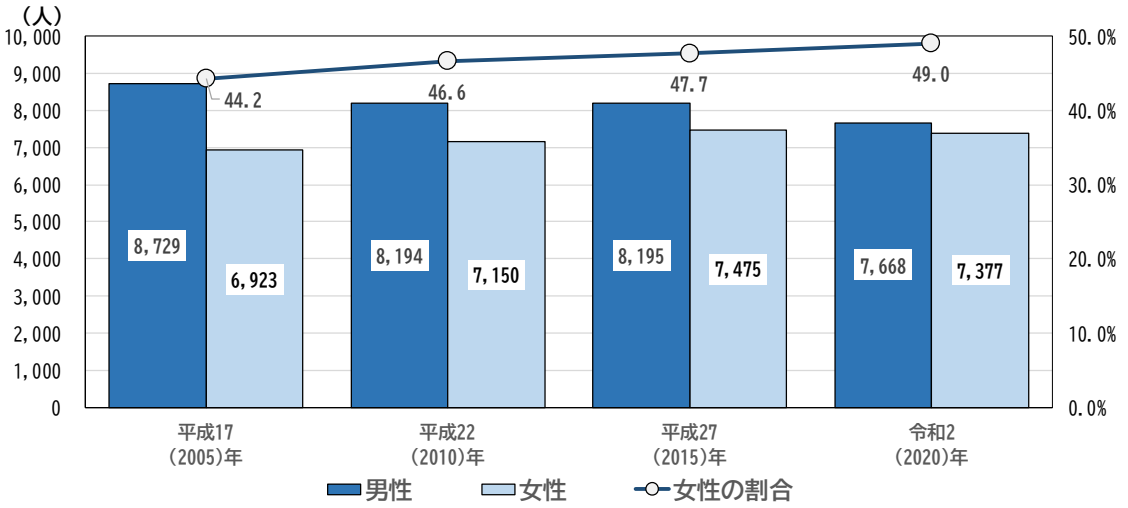


資料：国勢調査（各年10月１日時点）

③ 雇用の状況

本市の雇用者数に対する女性比率は年々増加傾向にあり、平成17（2005）年から令和２（2020）年までを比較すると 4.8ポイント高くなっています。

■図表Ⅰ-２-５　男女別雇用者数の推移

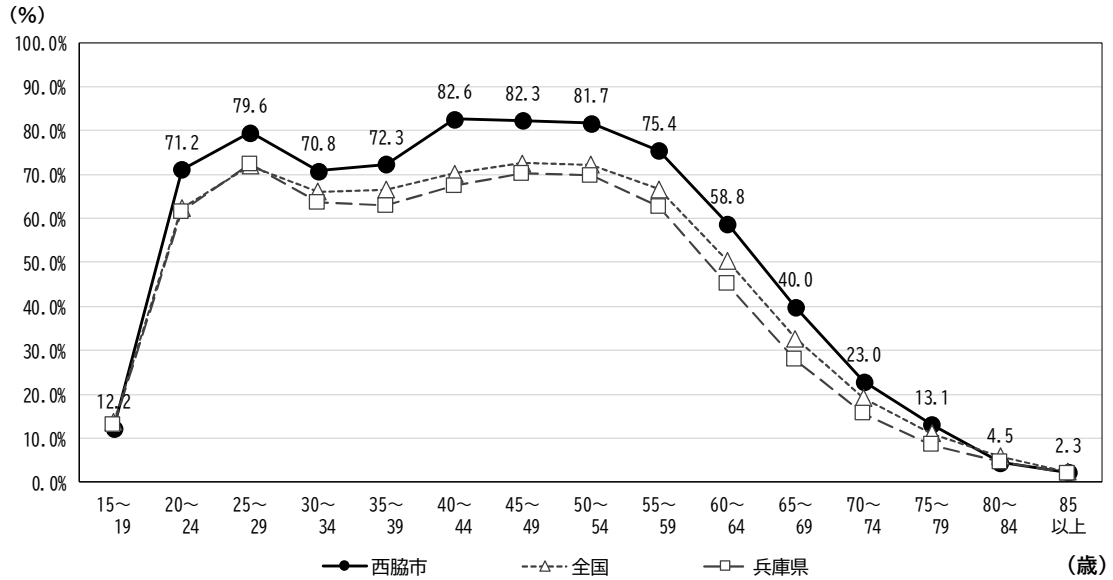


資料：国勢調査（各年10月１日時点）

※　国勢調査における雇用者とは、会社員・工員・公務員・団体職員・個人商店の従業員・住み込みの家事手伝い・日々雇用されている人・パートタイムやアルバイトなど、会社・団体・個人や官公庁に雇用されている人で、「役員」（会社の社長・取締役・監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役員）でない人をいいます。

令和２（2020）年の女性の年齢別就業率をみると、30～34歳で70.8%、35～39歳で72.3%と30歳代で就業率が低くなっており、いわゆるM字カーブ*1を描いていることが分かります。また、20歳代以降の就業率は全国より高い水準となっています。

■図表Ⅰ-２-６　女性の年齢別就業率（令和２（2020）年）

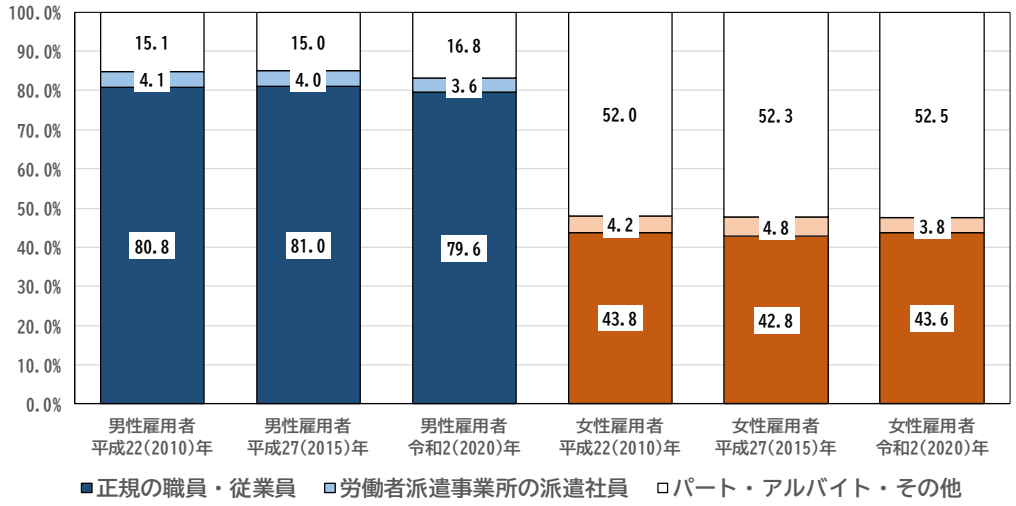


資料：国勢調査（令和２（2020）年10月１日時点）

*[1] M字カーブ：女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）は、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、いわゆるM字カーブを描く。

正規の職員・従業員の割合は男性では約８割となっているのに対し、女性では４割台となっています。また、経年比較をすると男女ともに構成比に大きな変化はなく、女性は依然としてパート・アルバイトや派遣社員等の非正規雇用者の割合が５割以上と多くなっています。

■図表Ⅰ-２-７　正規雇用者と非正規雇用者の状況

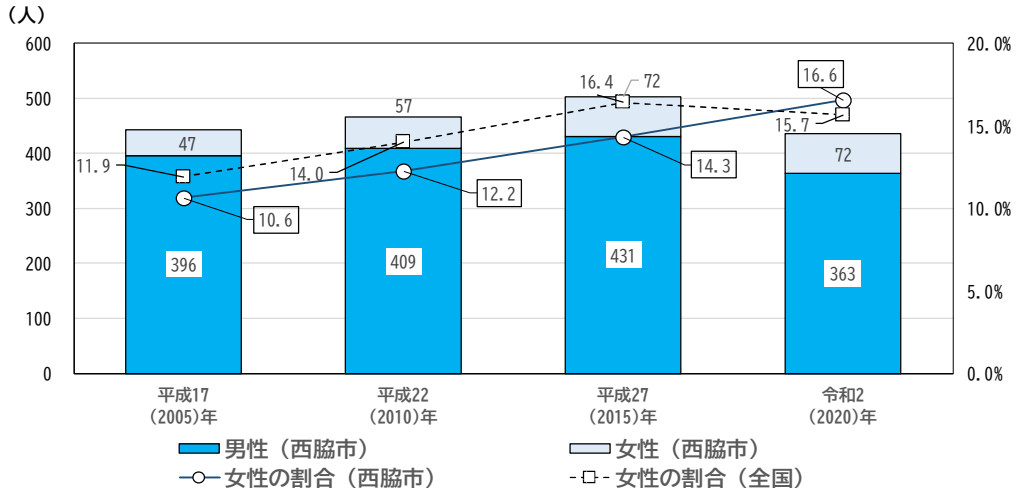


資料：国勢調査（各年10月１日時点）

④　女性活躍の状況

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は増加傾向にあります。令和２（2020）年には16.6%となり、全国と比べると、管理的職業従事者＊2に占める女性の割合は平成27（2015）年まで全国値を下回っていましたが、令和２(2020)年には全国値を上回っています。

■図表Ⅰ-２-８　男女別管理的職業従事者の推移

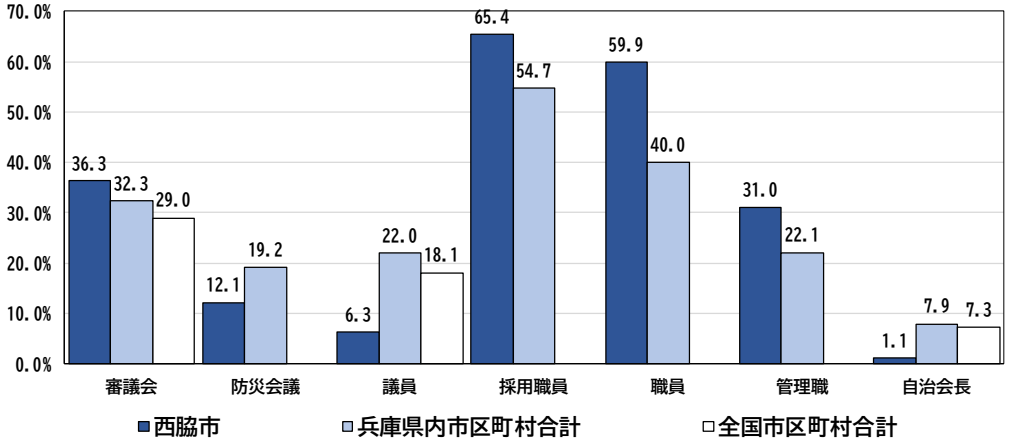


資料：国勢調査（各年10月１日時点）

＊2 国勢調査における管理的職業従事者とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む。）以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事する人が分類されます。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も本分類に含まれます。

本市では、「審議会」、「採用職員」、「職員」、「管理職」の女性の割合が兵庫県内市町村、全国市区町村に比べて高くなっていますが、「防災会議」、「議員」、「自治会長」に占める女性の割合は低くなっています。

■図表Ⅰ-2-9　公職での女性の割合



資料：内閣府男女共同参画局「全国女性の参画マップ」（2025年6月）
兵庫県「令和７年度ひょうごの男女共同参画」（2026年3月）

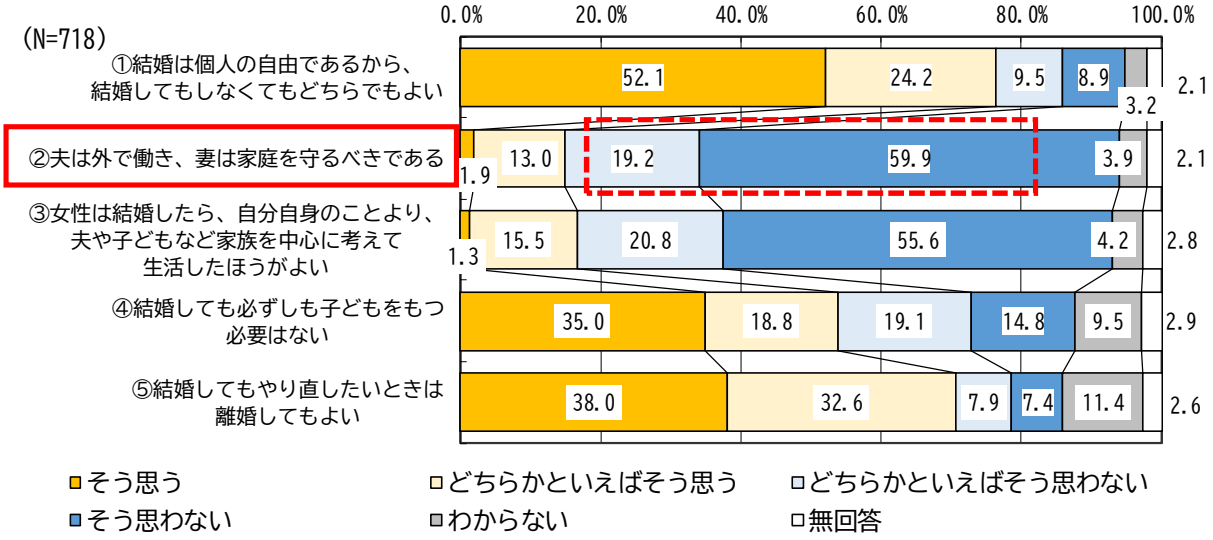
（２）　意識調査結果からみる現状

①　役割分担について

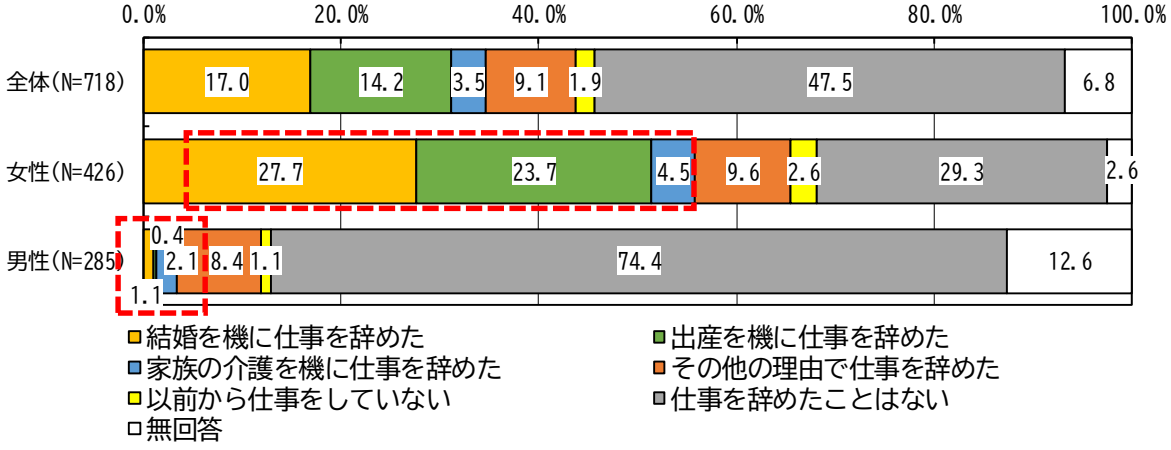
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」については、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」が79.1%と最も多くなっています。

しかし、「結婚・出産・介護を機に仕事を辞めたことはあるか」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%となっており、「役割分担の意識」と「現実」では大きな違いがみられます。

■図表Ⅰ-２-10　結婚・家庭生活についての意識



■図表Ⅰ-２-11　結婚・出産・介護と仕事

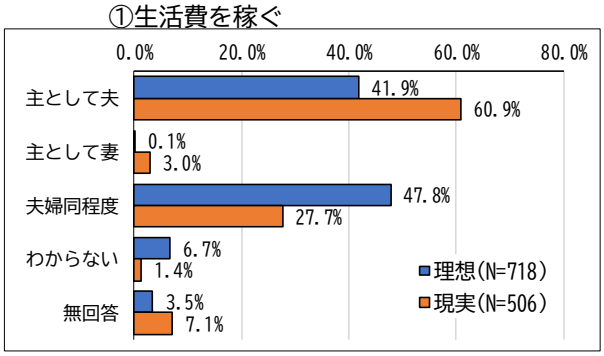


「家庭のことがら＊[3]に関する夫婦の分担」では、「理想」は全10項目で「夫同程度」が最も多くなっているものの、配偶者・パートナーがいる方の「現実」では、８項目が「主として妻」となっており、「理想」と「現実」では大きく乖離しています。

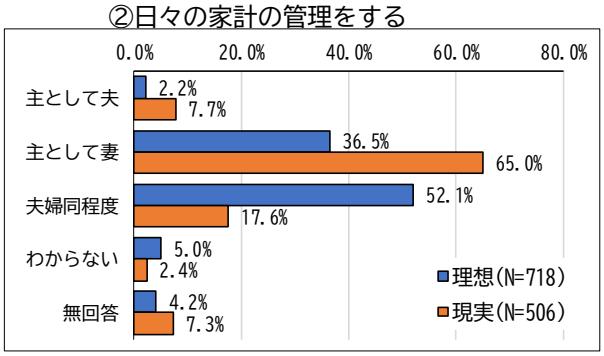
＊[3] ことがら：家計管理、掃除洗濯、買い物、食事の準備等、地域活動、育児、介護ほか

■図表Ⅰ-2-12　家庭での役割分担

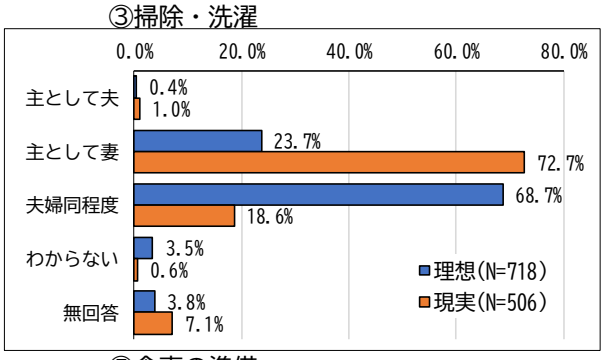
①生活費を稼ぐ



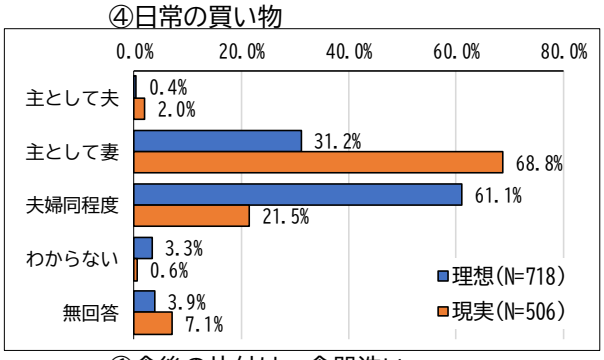
②日々の家計の管理をする



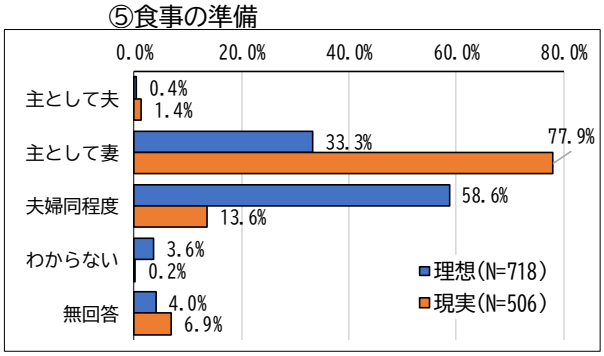
③掃除・洗濯



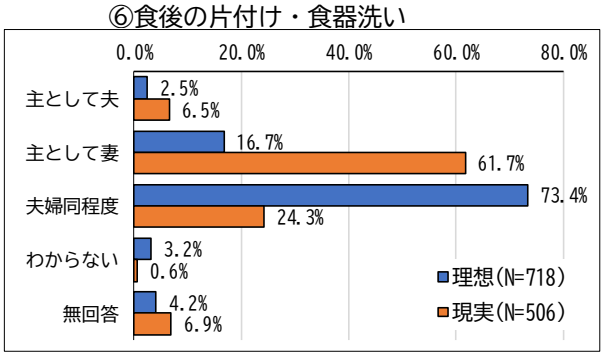
④日常の買い物



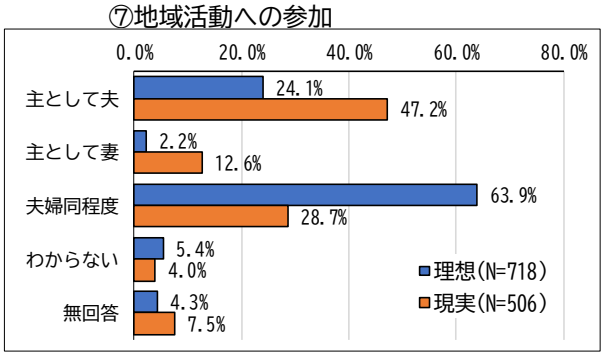
⑤食事の準備



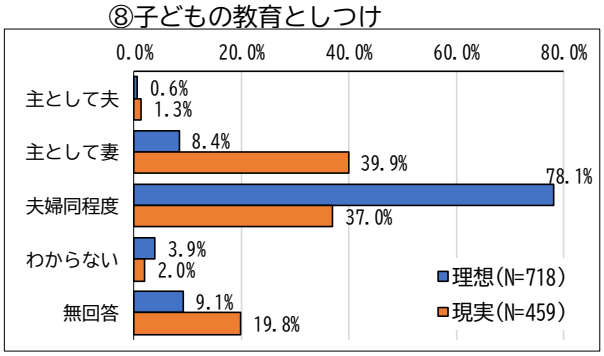
⑥食後の片付け・食器洗い



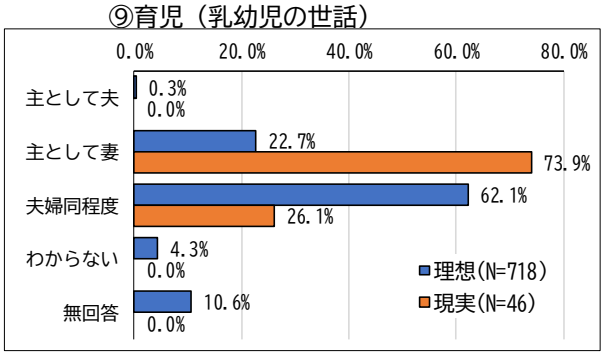
⑦地域活動への参加



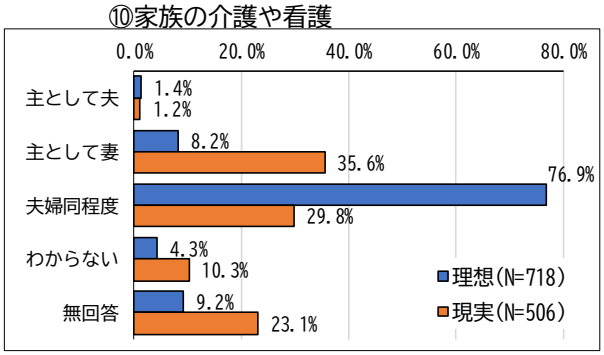
⑧子どもの教育としつけ



⑨育児（乳幼児の世話）

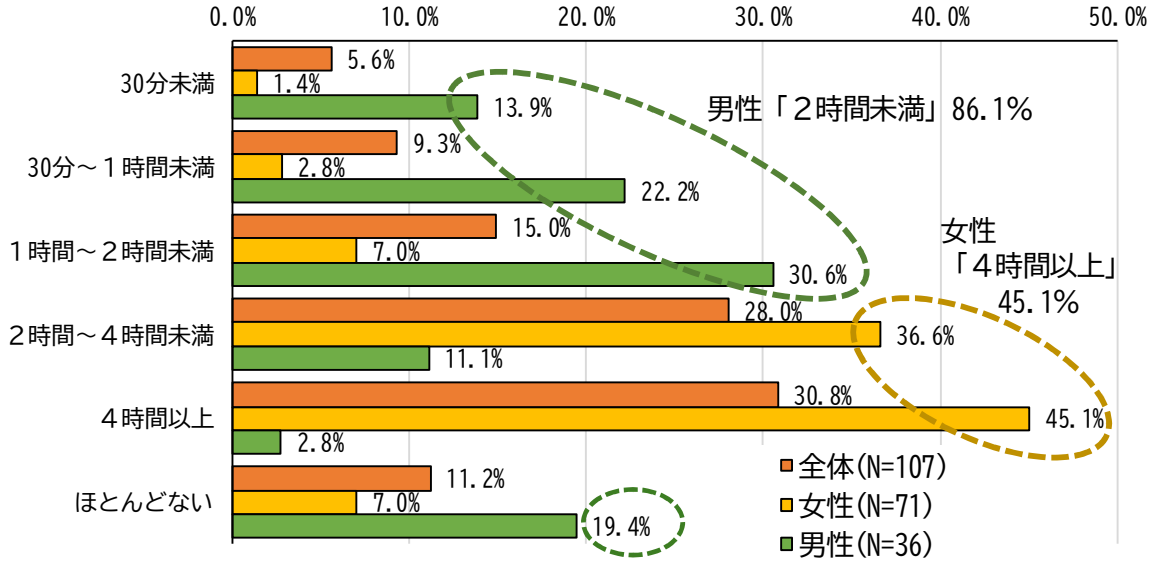


⑩家族の介護や看護



中学生以下のお子さんを養育する方への「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。

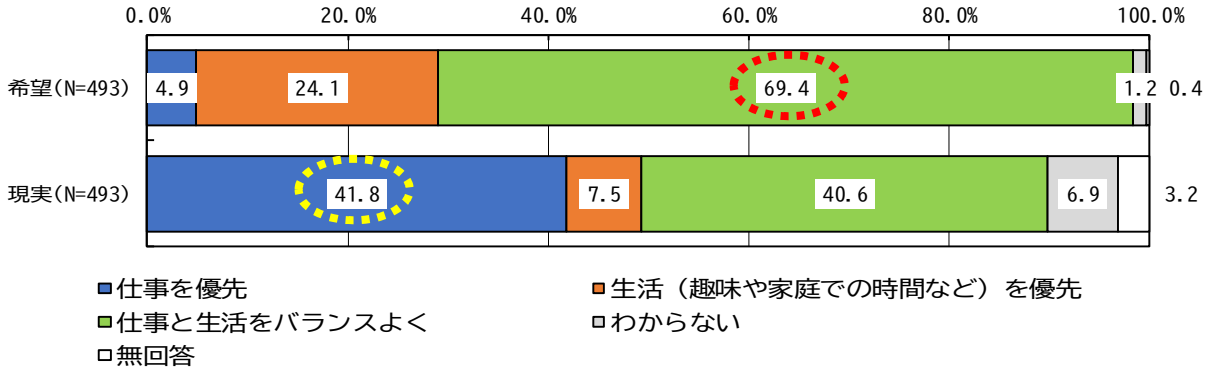
■図表Ⅰ-２-13　家事・育児に費やす時間



② ワーク・ライフ・バランス

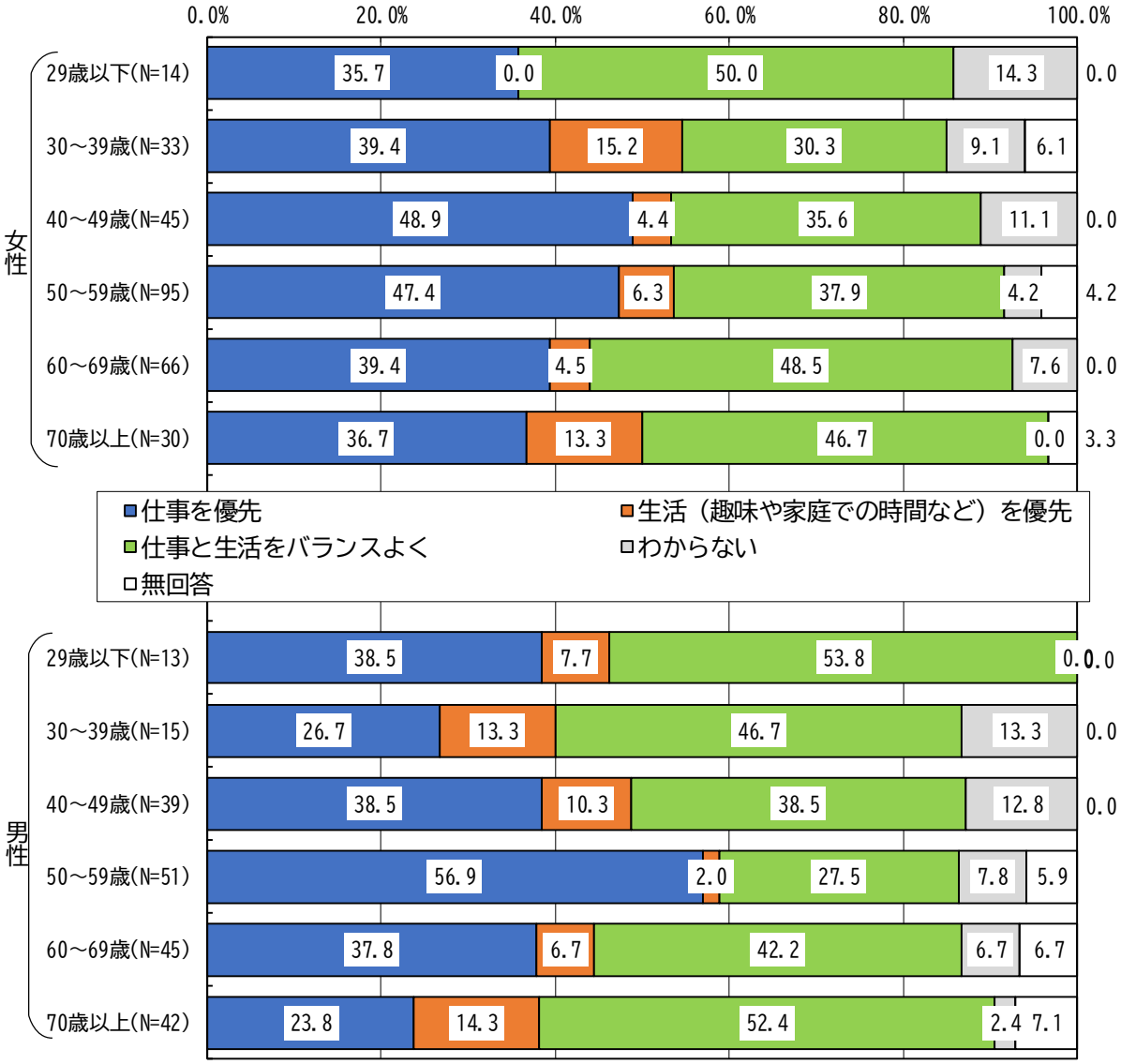
「日々の暮らしの中での時間の使い方」では、「仕事と生活をバランスよく」を希望（69.4%）が最も多くなっているものの、現実では「仕事を優先」（41.8%）が最も多くなっています。

■図表Ⅰ-２-14　ワーク・ライフ・バランス



「日々の暮らしの中での時間の使い方」の「現実」では、特に、女性の30歳から59歳まで、男性の50歳から59歳までで「仕事を優先」が多くなっています。

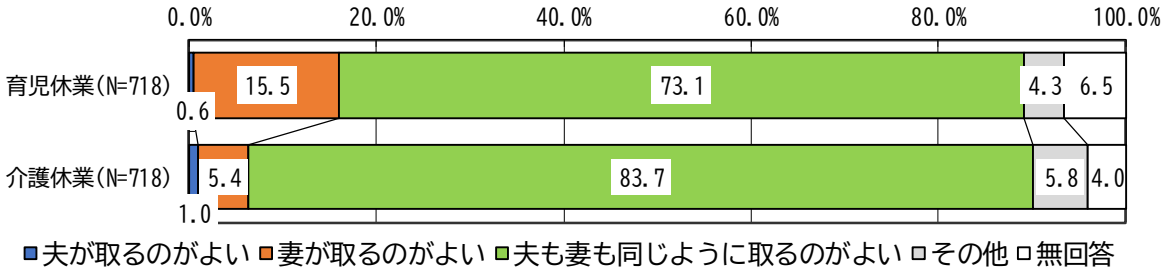
■図表Ⅰ-2-15　ワーク・ライフ・バランス（性・年齢別）



③ 就労と仕事の継続

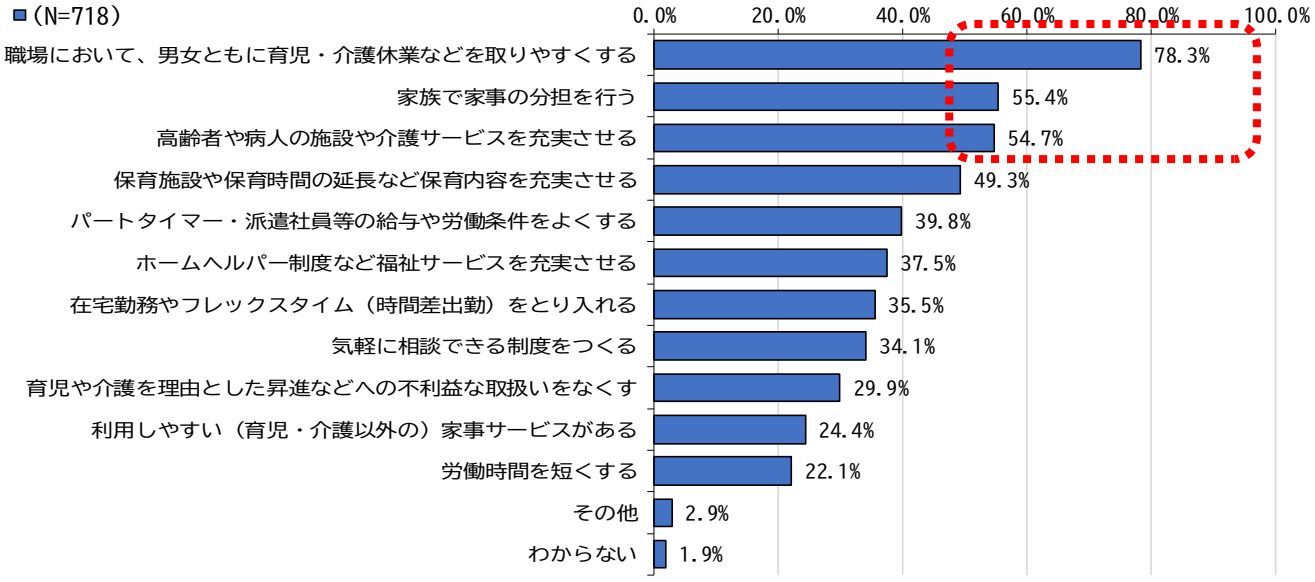
家庭で育児や介護が必要なとき、共働きの夫婦の場合、夫も妻も同じように育児・介護休業を取るのがよいとする意見が多くなっています。

■図表Ⅰ-2-16　育児休業・介護休業の取得



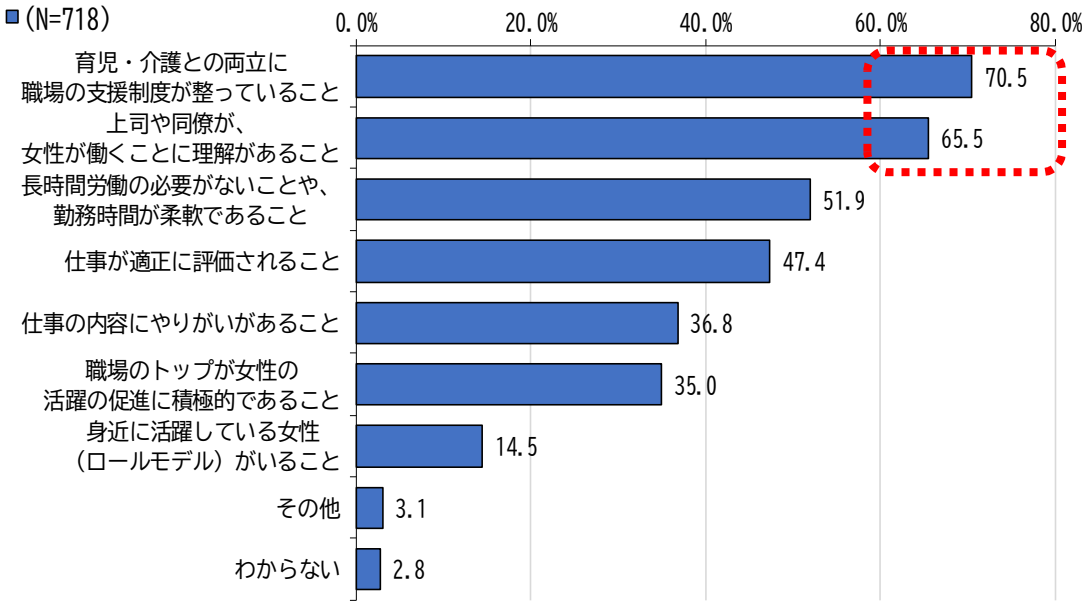
女性が働き続けるために必要なことには、「男女ともに休業を取りやすくする職場環境（78.3%）」や「家族で家事の分担を行う」（55.4%）、「介護サービスの充実（54.7%）が挙げられています。

■図表Ⅰ-2-17　女性が働き続けるために必要なこと



女性が働き続けるために必要なこととして、職場に求めるものでは「支援制度の整備（70.5%）」や「上司・同僚の理解（65.5%）」が上位を占めています。

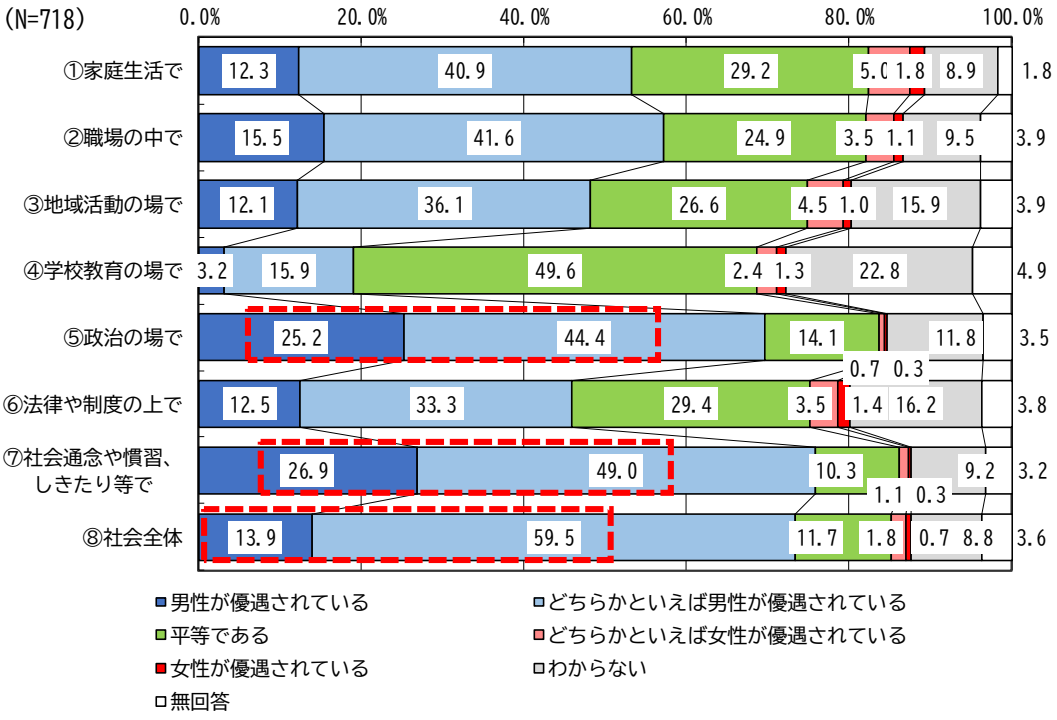
■図表Ⅰ-2-18　女性が働き続けるために職場に求めること



④　男女の地位の平等意識

全体として「男性優遇」と感じている人が多くなっています。分野別では「社会通念や慣習、しきたり等（75.9%）」、「社会全体（73.4%）」、「政治の場（69.6%）」で格差を強く意識されています。

■図表Ⅰ-2-19　男女の地位の平等意識



⑤ 地域活動

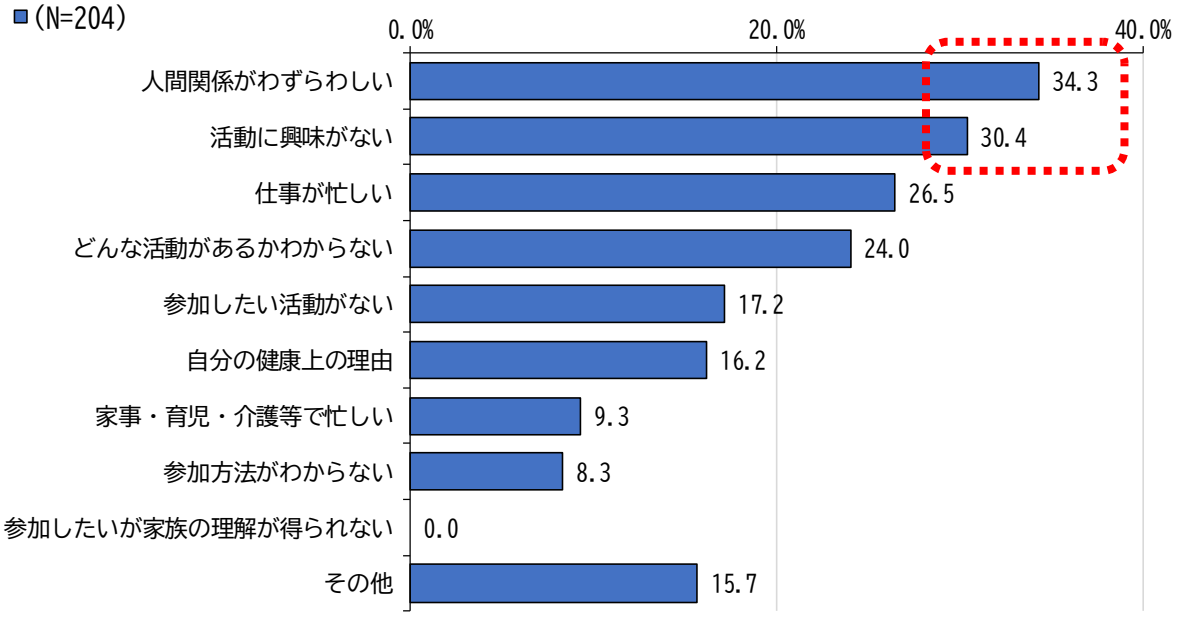
「どのような地域活動に参加しているか。」では、男女双方40歳以上は、「自治会・町内会活動」に一番多く参加していますが、39歳以下の男女は、「特に参加していない」が最も多くなっています。

■図表Ⅰ-２-20　地域活動への参加

		有効回答数	自治会・町内会などの活動	子ども会、PTA、老人会、婦人会、消防団などの活動	福祉・ボランティア・NPOなどの活動	防災・防犯などの活動	仲間・友人とのサークル活動	行政の各種委員会や審議会の委員など公的活動	その他	特に参加していない
全体		718	57.4%	28.6%	8.8%	5.7%	14.3%	5.6%	1.7%	28.4%
女性	29歳以下	24	12.5%	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	58.3%
	30～39歳	38	36.8%	23.7%	0.0%	2.6%	7.9%	0.0%	0.0%	47.4%
	40～49歳	51	58.8%	51.0%	5.9%	0.0%	7.8%	0.0%	0.0%	23.5%
	50～59歳	107	57.0%	29.0%	6.5%	0.9%	9.3%	5.6%	0.0%	29.9%
	60～69歳	98	59.2%	24.5%	16.3%	4.1%	19.4%	7.1%	1.0%	24.5%
	70歳以上	107	46.7%	22.4%	11.2%	3.7%	24.3%	4.7%	1.9%	31.8%
男性	29歳以下	23	21.7%	21.7%	4.3%	4.3%	8.7%	0.0%	0.0%	56.5%
	30～39歳	17	23.5%	29.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	58.8%
	40～49歳	40	57.5%	45.0%	10.0%	7.5%	15.0%	5.0%	7.5%	30.0%
	50～59歳	53	73.6%	35.8%	3.8%	7.5%	5.7%	7.5%	0.0%	24.5%
	60～69歳	62	82.3%	17.7%	4.8%	12.9%	4.8%	16.1%	1.6%	11.3%
	70歳以上	90	75.6%	32.2%	13.3%	16.7%	25.6%	6.7%	4.4%	15.6%

参加していない理由では「人間関係がわずらわしい」が最も多くなっています。次いで「活動に興味がない」となっています。

■図表Ⅰ-２-21　地域活動に参加していない理由

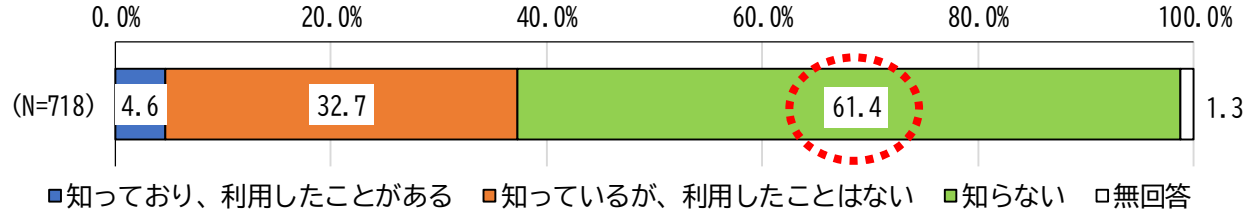


⑥ 行政施策の認知度

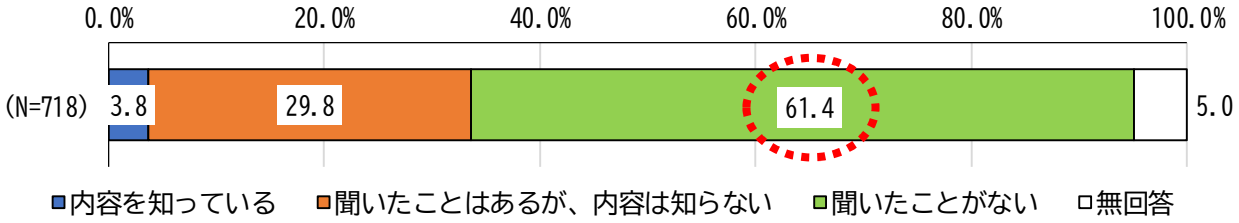
「男女共同参画センターの存在」は、61.4%が「知らない」、「男女共同参画基本プラン」についても、61.4%が「聞いたことがない」と答えています。

■図表Ⅰ-２-22　市の取組の認知度

「西脇市男女共同参画センター」の認知度



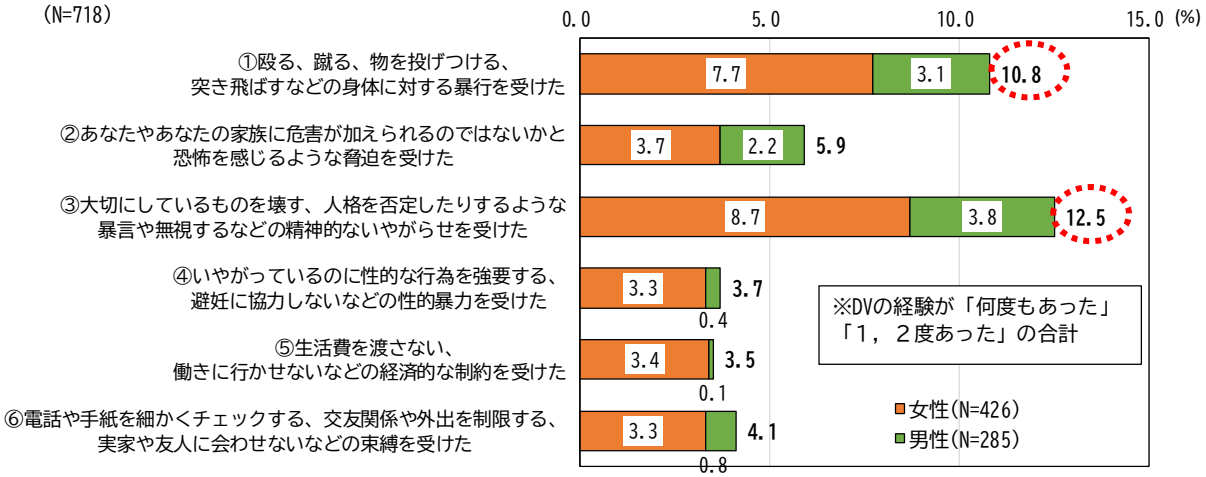
「西脇市男女共同参画基本プラン」の認知状況



⑦ ＤＶの経験

精神的ないやがらせを受けた人が12.5%、身体的暴力を経験した人が10.8%、存在します。

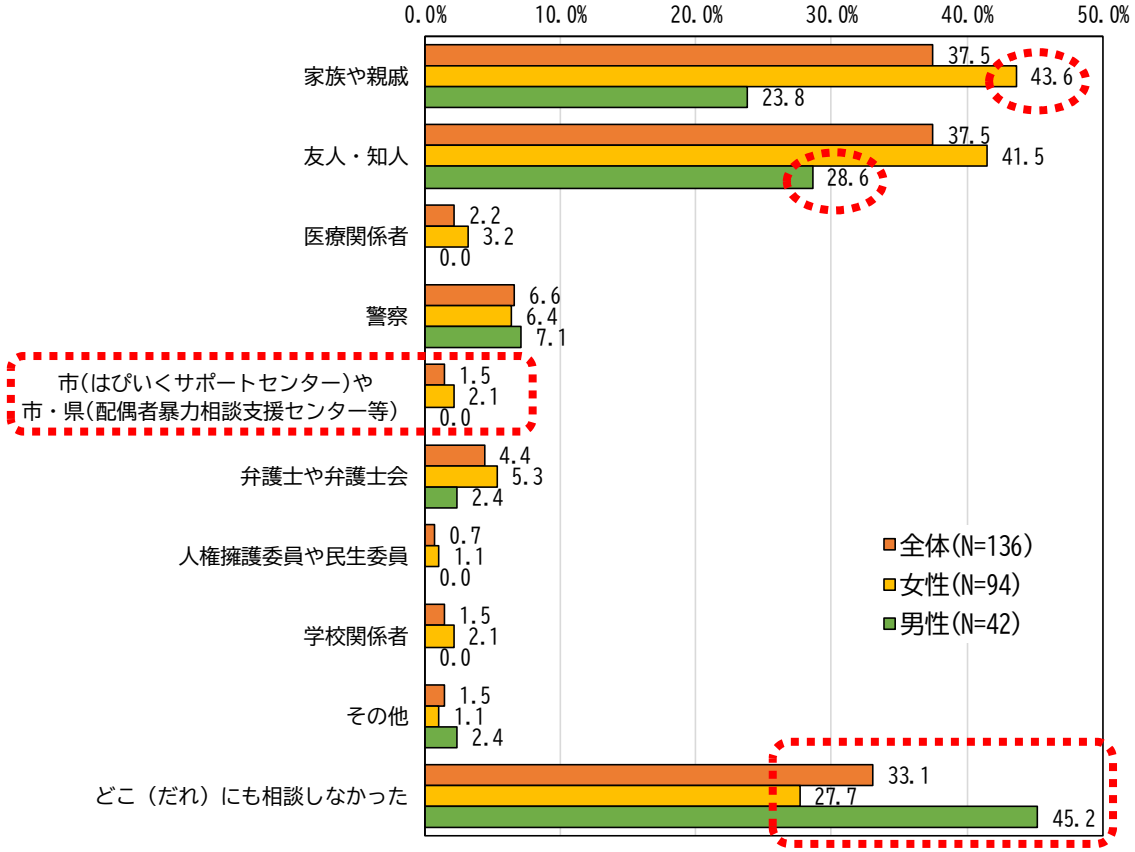
■図表Ⅰ-２-23　ＤＶの経験



相談先については、女性は「家族や親戚（43.6%）」、男性は「友人・知人（28.6%）」が多くなっており、「市（はぴいくサポートセンター）や、市・県（配偶者暴力相談支援センター等）は 1.5%と低くなっています。

「どこにも相談しなかった」人が、全体で33.1%と高く、性別でみると、女性27.7%、男性45.2%となっています。

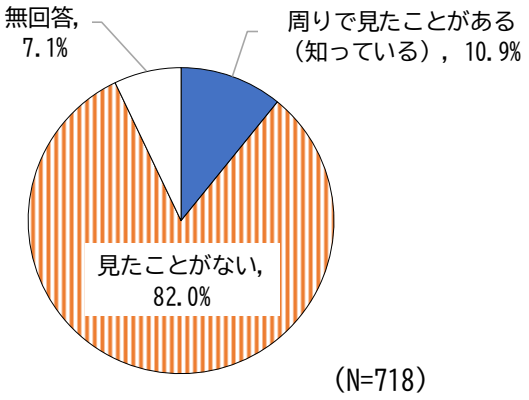
■図表Ⅰ-2-24　ＤＶの経験の相談先



⑧ 困難な女性の認知と相談機関

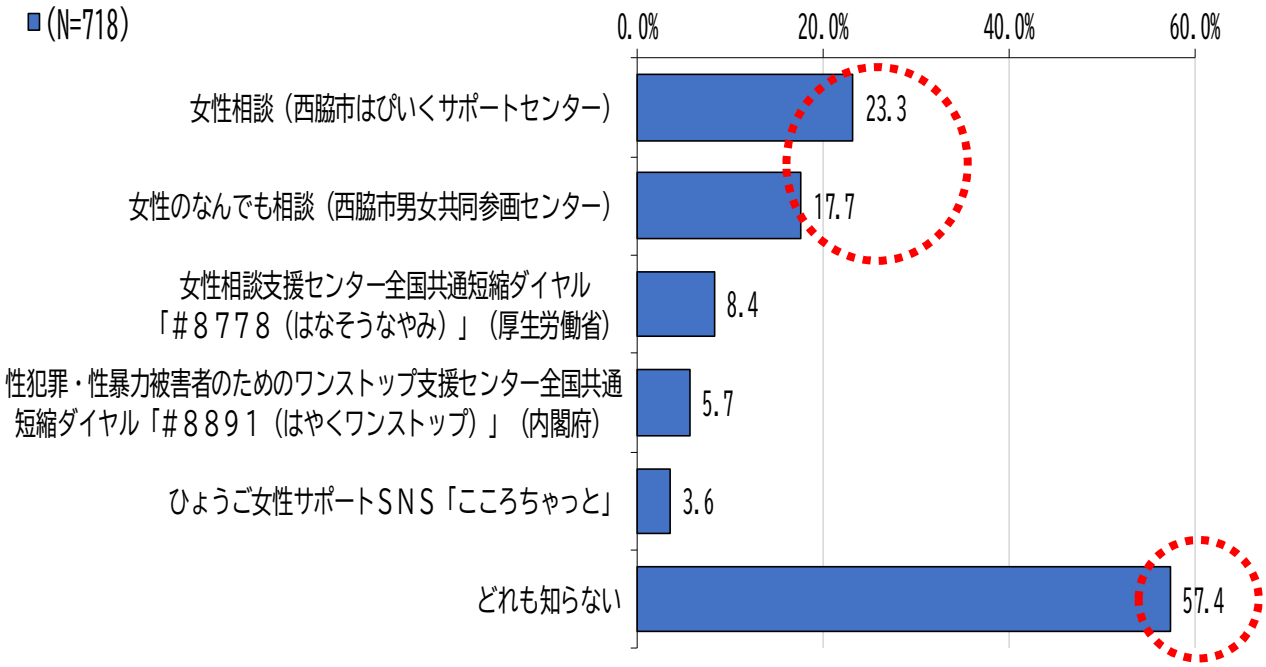
周囲で困難な女性を「周りで見たことがある（知っている）」は10.9%となっています。

■図表Ⅰ-2-25　困難な女性の認知



困難な問題を抱える女性が相談できる相談機関（窓口）の認知度では、「女性相談（西脇市はぴいくサポートセンター）」が23.3%「女性のなんでも相談（西脇市男女共同参画センター）」17.7%となっています。一方で、「どれも知らない」は57.4%と高くなっています。

■図表Ⅰ-2-26　困難な問題を抱える女性の相談機関（窓口）の認知



男女共同参画に関する課題
- アンコンシャス・バイアスへの気づき
- 固定的な性別役割分担の解消
- 男性の家事・育児への参画
- ワーク・ライフ・バランスの推進
- 働きやすい職場環境の整備
- 意思決定の場への女性の参画
- 誰もが参加しやすい地域活動の環境づくり
- 男女共同参画センターの認知

ＤＶに関する課題
- 相談窓口の周知
- 男性被害者への存在の気づき

困難女性に関する課題
- 相談窓口の周知
- 潜在的な対象者への存在の気づき

３．　西脇市の男女共同参画の取組状況と課題

第３次プランでは、計画期間を令和４（2022）年度から令和８（2026）年度までの５年間とし、男女共同参画社会の実現に向けて、４つの基本目標に基づき各種取組を実施しました。

第３次プランに掲げる指標の成果は次のとおりで、「Ａ：目標達成」「Ｂ：目標を達成していないが改善」「Ｃ：横ばい（改善率が＋５ポイントから－５ポイント以内）「Ｄ：悪化している」の４区分による評価を行いました。

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

〈主な取組〉

・　関係団体、市民活動グループと連携し、セミナーや講演会、出前講座等を開催。また、会場以外でも参加できるようオンライン配信を実施

・　図書館と連携し、図書やＤＶＤの充実を図る。また、セミナー実施時等、司書が作成した関連書籍の紹介パネルを用意するなど、学びを深める取組を実施

・　男女共同参画セミナー参加者や各種団体を対象にアンケートを実施

・　ＬＧＢＴ等の性的マイノリティ（性的少数者）への理解促進のため、学校・事業所等に向け講座を実施

・　「人権文化をすすめる市民運動」推進強調月間に、「男女共同参画」をテーマとした講演会を開催するなど、他課との連携による新たな取組を実施

・　隣保館だよりにおいて男女共同参画に関する内容を毎月掲載

・　妊婦や子育て中の女性を対象に、運動と交流を実践する健幸スマイルスタジオを開催。孤立を防ぐとともに、妊産婦の心と体の健康づくりに取り組む。

・　ＤＶに関するパンフレットやカードを各所に配架（Miraieでは、トイレの個室にカードを配架）

・　デートＤＶ防止に向け、中学・高等学校へ出張授業を実施。またアンガーマネジメント授業を小学校において実施

・　事業所でのハラスメント防止に向けた啓発

・　ひとり親家庭の自立への支援として、公共職業安定所と就労支援事業に関する協定を締結し、就労支援計画に基づき支援を実施

〈数値目標の達成状況〉

指　標		基準値 2020 (R2)年度	2025 (R7)年度	達成目標 2026 (R8)年度	評価
1	「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	76.6%	79.1%	83%	C
2	「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	-	38.5%	60%	－
3	市民向け男女共同参画啓発講座の開催回数	２回	３回	５回	B
4	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	３回	D

〈課題〉

◆　固定的な性別役割分担意識の解消及び実質的な性別役割分担の解消

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（固定的な性別役割分担意識）に反対する市民の割合」はわずかに増加しましたが、いまだ男女において不平等感が存在するため、引き続き男女共同参画に向けた意識啓発が必要です。

～意識調査結果から～

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」については、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」が79.1%と最も多くなっていますが、「結婚・出産・介護を機に仕事を辞めたことはあるか」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、意識と現実では大きな違いがあります。

また、「家庭でのことがらに関する夫婦の分担」についてでは、理想は「夫婦同程度」となっていますが、配偶者・パートナーがいる方の現実では、「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です。

中学生以下のお子さんを養育する方への設問「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ます。

◆ ＬＧＢＴ等の性的マイノリティ（性的少数者）への理解促進

「ＬＧＢＴ等の性的マイノリティ（性的少数者）」の認知度は４割にも満たないため、引き続き正しい情報を伝えるとともに、理解を深める学習機会の提供が必要です。

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

〈主な取組〉

- 社会保険労務士による女性のための仕事・就労の個別相談、働き方や社会保障についてのセミナーの実施

- 女性起業アドバイザーによる個別の起業相談、起業実現に向けた支援、また起業支援セミナー「起業カフェ@みらいえ」、チャレンジショップ（起業体験）を実施

- 若年女性や子育て中の方が、本市に居住しながら自分らしく活躍できるよう、都市部の企業に在宅ワークで勤めること等が可能となるデジタルマーケティングセミナーを開催

- 地域で活躍する女性リーダーを養成するため、「女性リーダー養成講座」（みらい笑顔塾）を開催

- 西脇商工会議所主催の「にしわき創業塾」との連携や関連補助金の活用に向けた事務支援、及び、市の「起業・第二創業促進支援事業」による支援

- 女性の人権擁護委員による「女性のなんでも相談」を実施

- 市民活動グループによる男性の家事・育児への参画促進イベントの実施

- 人権啓発資料による、職場におけるジェンダー平等についての周知・推進

- ファミリー・サポート・センターによる育児支援の実施

- 障害者基幹相談支援センター及び障害者相談支援センター等において障害のある人の相談対応

- 在宅介護支援センターや民生委員児童委員との連携による介護相談等の実施。また金融機関との連携

〈数値目標の達成状況〉

指　標		基準値 2020 (R2)年度	2025 (R7)年度	達成目標 2026 (R8)年度	評価
5	「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%	82.3%	79%	A
6	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%	①58.0% ②13.7%	① 50% ② 5%	A
7	女性活躍企業表彰受賞等受賞企業数	１社	累計９社 （１社）	３社 令和８年度 までの累計	A
8	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	210 人	250人	B
9	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	87 人	260人	D

〈課題〉

◆ ワーク・ライフ・バランスの実現

「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ますが、現実の生活では仕事を優先している方が多くなっています。仕事と自分の生活をバランスよく両立させるための雇用慣行や働き方の見直しを推進する必要があります。

～意識調査結果から～

意識調査での「日々の暮らしの中での時間の使い方」では、「仕事と生活をバランスよく」を希望する割合が最も多くなっているものの、「現実」では、特に、女性の30歳から59歳まで、男性の50歳から59歳までで「仕事を優先」が多くなっています。

◆ 女性活躍企業表彰受賞等の企業の拡大

女性が働きやすい職場は、公平な評価、柔軟な働き方の制度、そして心身の健康への配慮があり、性別や年代に関わらず、誰にとっても働きやすい環境が整っています。休暇制度や職場環境等が整備された事業所は、国や県から表彰や認定を受け、若者の就労や女性活躍につながっていきます。誰もが働きやすい環境で就業できるよう、受賞等の企業を更に拡大していく必要があります。

◆ 男性の家事・子育ての参画拡大

家事や子育てに費やす時間を男女で比較すると、現状では女性への負担が大きくなっており、これを解消するためには男性の更なる参画が必要です。男性保護者と子どもの参加をメインとするイベントや料理教室等を開催していますが、参加が少ない状況です。男性の家事・子育てへの参画意欲を向上させていく必要があります。

男女平等の価値観や意識は、子どもの頃からの生活や習慣に大きく影響されます。家事や子育てへの関わり、また地域活動等に誰もが参画していくことは子どもたちの将来につながります。

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

〈主な取組〉

- 審議会等委員選任時の支援

- 女性委員が少ない組織において、女性委員登用の必要性を説明するなど、性別に偏りが生じないための意識改革への啓発

- 自治会長など、地域役員への女性登用に向けた啓発・アンケートの実施

- 「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度の周知・啓発・支援

- 事業所等への「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」等に関する各種情報の提供

- 農業分野において、就農を希望する女性に対し、インターンシップによる支援を実施

- 西脇市率先行動計画に基づいた、市の率先した男女共同参画の推進

〈数値目標の達成状況〉

指　標		基準値 2020 (R2)年度	2025 (R7)年度	達成目標 2026 (R8)年度	評価
10	審議会等における女性委員の登用率	28.9%	35.9%	40～60%	B
11	市役所における女性管理職の割合（市役所全体）	27.5%	31.0%	30%	A
12	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%	①61.5% ②23.1%	①80% ②30%	A

〈課題〉

◆ 政策・意思決定過程における女性登用の拡大

審議会等における女性委員の登用率はあがってきましたが、目標達成には至っていません。男女共同参画社会を実現するためには、幅広く多様な意見を反映する必要があります。あらゆる分野での女性の参画が重要です。

自治会等における女性の役員への登用状況については、令和８年度、当市で初めての女性区長が１名誕生しました。自治会へのアンケートでは、会計や隣保長に就任される女性も少しずつ増えていますが、更なる参画が必要です。また、自主防災組織では、女性役員がほとんど選出されていません。

地域活動の根幹となる意思決定層に女性が不在であることは、災害時等の多様なニーズへの対応を困難にする要因となっており、早急な意識改革と仕組みづくりが必要です。

◆ 女性管理職の拡大

事業所については、兵庫県の制度（ミモザ企業等）の周知や啓発時において、女性管理職の拡大等について働きかけをしていますが、事業所の考え方や制度を改革していく必要があります。説明活動には協力しているものの、事業所内部での方針決定への女性参画を促す具体的な研修や、管理職登用を支援する実質的なアクションには至っていません。

◆ 男性の育児休業等取得及び取得期間の拡大

「市役所における制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇取得割合及び育児参加のための休暇の取得割合」は、大きく伸び、目標は達成しましたが、今後は取得期間について調査するとともに、取得しやすい職場環境づくりの推進が必要です。

基本目標Ⅳ　配偶者等からのあらゆる暴力の根絶

〈主な取組〉

・　市内中高校生を対象にデートＤＶ防止出張授業を実施

・　小学生を対象にアンガーマネジメント授業を実施

・　市民活動グループと連携し、ＤＶ防止啓発動画の作成、及び放映による防止啓発の実施

・　ＤＶの危険性が疑われる場合のＤＶ相談窓口への連携及び対応

・　ＤＶ被害者の心理的ケアの実施

・　配偶者暴力相談支援センターの設置（令和６年８月～）

〈数値目標の達成状況〉

指　標		基準値 2020 (R2)年度	2025 (R7)年度	達成目標 2026 (R8)年度	評価
13	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	５校	B
14	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%	D

〈課題〉

◆　ＤＶ防止に向けた、次世代への予防教育の具体化と拡大

「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）」は目標達成に至っておらず、学校との調整など部局間の更なる連携が必要です。

◆　必要な人に確実に届く情報発信の工夫

パンフレットやカードの配架は継続されていますが、潜在的な被害者が支援を必要とした際に確実に窓口へ繋がるための、より「届く」情報発信の工夫が求められます。

◆　窓口の気付きと連携の強化

男女共同参画センターやその他の一般窓口における、ＤＶ被害の「気付き」と専門部局への「連携」を強化し、重層的なネットワークの推進が望まれます。

◆　男性被害者の相談の潜在化への対応

～意識調査結果から～

　意識調査では、身体的暴力及び精神的な嫌がらせを受けた経験がある人のうち、約３割が男性で、どこにも相談しなかった人の割合は、女性よりも男性の方が高くなっているという結果が得られています。相談窓口の周知方法の工夫等、男性被害者が相談につながるような取組が必要です。

第１章　プランの考え方

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

本プランの基本理念を上記のとおり定めます。
この基本理念は、一人ひとりの人権を尊重し合いながら、性別にかかわりなく、また、性の多様性を理解しながら、誰もが社会のあらゆる分野に参画し、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現を目指すものです。

日常の中に潜む思い込み（アンコンシャス・バイアス）を打破し、多様な生き方や性のあり方を尊重し合うことで、誰もが社会の主役として参画し、その能力を十分に発揮できる機会を保障します。暴力や差別のない安全・安心な地域社会の中で、市民が互いに手を取り合い、それぞれの多様な幸せを実現できる西脇市を共につくり上げていくための指針です。

なお、この基本理念は、基本法において示された目指すべき男女共同参画社会像を踏まえて定めた「西脇市男女共同参画基本プラン」の基本理念を継承しています。

２．　基本目標

基本理念である「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」の実現を目指して、次の３つの基本目標を定めます。

基本目標１　人権尊重と男女共同参画社会の視点に立った意識改革

人は皆、性別にかかわりなく平等であり、個性と能力を発揮して、自分らしく自由に生きる権利を持っています。本市ではこれまで、男女が共に対等なパートナーとして社会のあらゆる分野に参画できるよう意識改革を推進してきました。

しかしながら、社会には依然として「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残っています。特に近年注目されているのが、日常の中に潜む「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」です。これは、「男性は家計を支えるべきだ」「女性には女性らしい感性がある」といった、知らず知らずのうちに身についた偏見であり、これが本人の意欲や成長の機会を奪い、男性には稼得責任を、女性には家事・子育てなどの負担を強いる要因となっています。

持続可能な開発目標（SDGs）にある「ジェンダー平等の実現」を成し遂げるためにも、市民一人ひとりが自らの内にあるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に気づくこと、そして、これを解消していくための粘り強い啓発が不可欠です。

一人ひとりの人権を互いに尊重し、男女共同参画の視点にたった考えで「自分らしさ」「あなたらしさ」が守られ、誰もが多様な幸せ（well-being）を実感できるよう、継続的な学びや啓発を充実させていきます。

基本目標２　男女がともに活躍できる環境づくり

男女がともに多様な生き方や働き方を柔軟に選択でき、活躍できる社会を実現するためには、男女が平等に役割を果たし、ともに責任を分かち合うことが重要です。
そこには、あらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が対等な立場で参画し、多様な意見を取り入れ、反映させていくことが必要です。

市の審議会等における女性委員割合の目標を「40%以上60%未満」と定め、積極的な登用を継続するとともに、女性リーダーの養成を強化します。また、女性参画

が遅れている自治会役員や防災会議等の地域コミュニティの意思決定過程においても、ジェンダーバランスの是正を強力に支援します。

職業生活と家庭生活との両立を図るためには、男性の働き方改革や各種制度の導入を図っていくなど、職場環境の整備を進めていく必要があります。誰もが働きやすく、働きがいのある職場の実現を目指し、継続した啓発を行います。

また、女性の就業率は上昇していますが、出産・育児期を境に女性の正規雇用比率が低下する「Ｌ字カーブ」現象が顕著です。女性のキャリアの継続や新たな就業に向けた支援など、女性がもつ能力や個性を十分に発揮できるよう、きめ細かな支援など、取組を充実させます。

基本目標３　安全・安心に暮らせる社会の実現

誰もが安全で安心して暮らしていくためには、一人ひとりが持っている個性や多様性を認め、あらゆる暴力のない社会を構築していく必要があります。

性的マイノリティ（性的少数者）や外国人、高齢者、障害のある方など誰もが、地域社会において差別や孤立を感じることなく、安心して生活できる環境が必要です。
特に、災害発生時に適切な対応ができるよう、防災会議や避難所運営などへの女性参画を促進し、安全・安心な地域づくりを進める必要があります。

ＤＶや各種ハラスメント、性暴力は、個人の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害であり、いかなる理由があっても許されません。これらを発生させないよう、あらゆる暴力の根絶への取り組みを推進します。

また、男女が互いの身体的特性や健康課題への理解を深めることは、尊重し合う社会の前提となります。ライフステージに応じた健康対策の取組や健康管理など、正しい知識の普及を進めます。