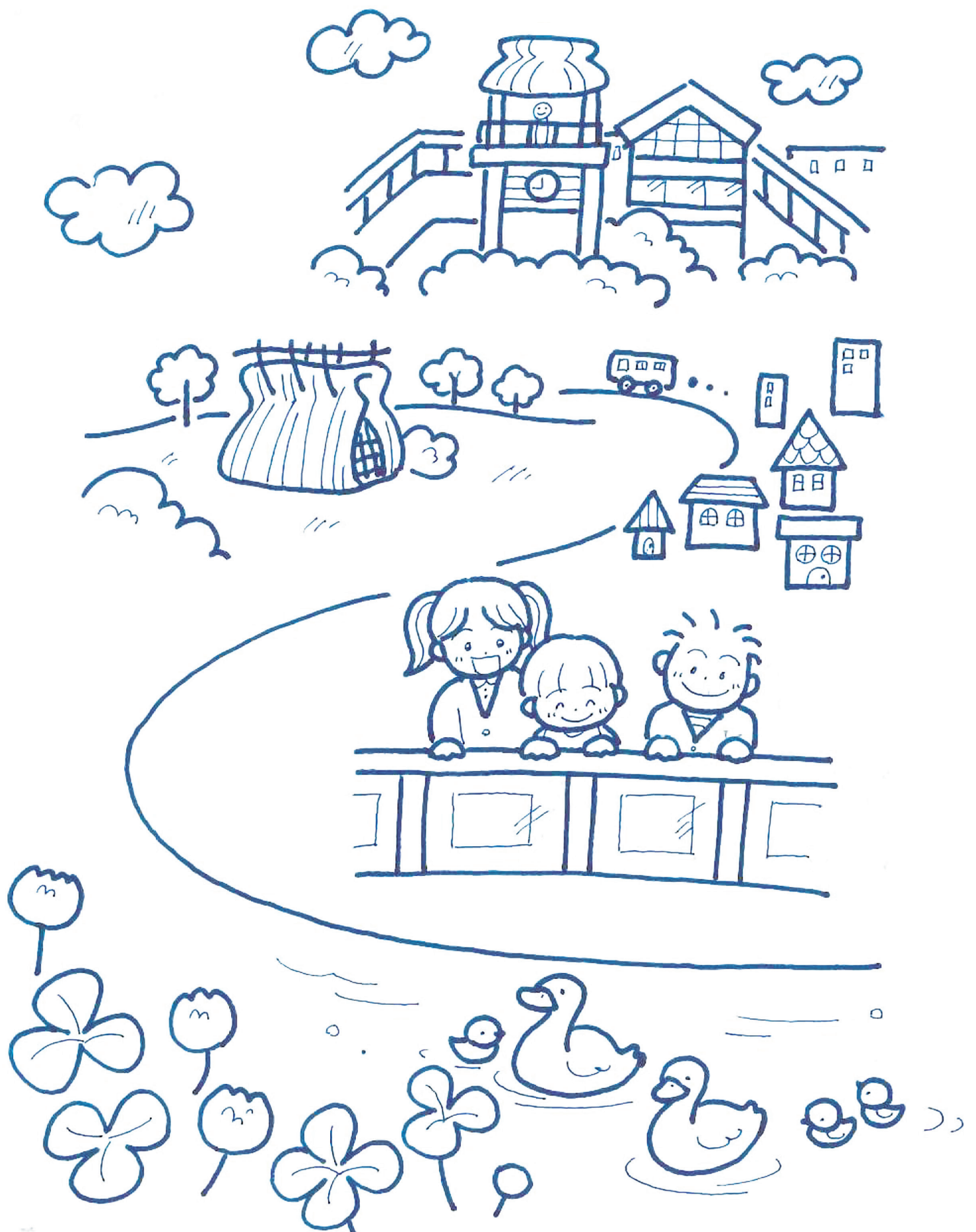


播磨町男女共同参画プラン（第3期）

～知る・気づく・つながる～

令和5（2023）年度 ▶ 令和14（2032）年度



播磨町男女共同参画プラン(第3期)の策定にあたって

播磨町では、平成 14 年に「播磨町男女共同参画行動計画」を策定して以降、平成 24 年には計画改定を行い、男女が互いに尊重しつつ責任を分かち合い、個性と能力を發揮できる社会の実現に向けて、計画に掲げた施策を推進してまいりました。この間、行政のみならず、社会の様々な取り組みに男女共同参画の観点が盛り込まれるようになり、住民意識の醸成が図られてきましたが、一方で、社会には依然として、固定的な性別役割分担意識が根強く残っている部分もあり、政策及び方針決定過程における女性の参画が十分に進んでいない現状があります。このような中、現行計画期間が終了することから、だれもが、その個性と能力を十分に發揮し、活躍したい場所や環境で活躍できる社会を実現するため、このたび、播磨町男女共同参画プラン(第3期)を策定いたしました。



本計画は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」に基づく市町村基本計画としても位置付け、あらゆる暴力の根絶に向けて取り組むための施策を盛り込んでいます。また平成 27 年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画としても位置付け、社会全体であらゆる分野への女性の進出を進め、男女ともにワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策も盛り込んでいます。一方、多様な性について社会的関心が高まる中、理解を促進するための啓発活動や、男女共同の視点に立った防災体制の推進にも努めてまいります。

本町では、引き続き、あらゆる分野においても男女共同参画の考え方をもって、積極的に取り組んでいきます。また、一人ひとりが自分事と捉えることができるよう男女共同参画社会実現への機運を醸成していきます。

最後に、本計画の策定にあたりご尽力をいただきました播磨町男女共同参画行動計画検討委員会の皆様をはじめ、アンケートにご協力いただき貴重なご意見を頂いた住民の皆様から感謝申し上げます。

令和5(2023)年3月

播磨町長 佐伯 謙作

はじめに

播磨町男女共同参画プランは、以下の考え方に基づき策定しました。

(1)「播磨町男女共同参画行動計画」の呼称について

これまでは、計画名を「播磨町男女共同参画行動計画」としていました。このたび、播磨町に関わるすべての人にわかりやすく、そして愛着を持てるように、名称を「播磨町男女共同参画プラン（第3期）」としています。本書では、同時に「プラン」という略称も使用しています。

(2)プラン副題「知る・気づく・つながる」について

本プランでは、住民一人ひとりが自分ごととして男女共同参画に取り組み、10年後に「播磨町に住みたい、住みつづけたい」と感じることができていることをめざしています。そのためには、取り組みに関わるすべてのひとが、男女共同参画に関わり、「知る・気づく・つながる」ことが重要です。

本プランでは、重点目標ごとに、「さあ、みんなで取り組んでいきましょう！」として、「個人や家庭にできること」「学校や地域にできること」「企業にできること」の行動事例を提示しています。

(3)「男女」という表現について

近年、LGBTQ+をはじめ性的マイノリティ（少数者）の人々に対する認識が高まってきました。このような状況を背景として、男女という二分法に基づく性のあり方だけではない「性の多様性」についての理解が広がっています。

だれもが性別をもっており、そこから生まれるアイデンティティ（自己同一性）や自己表現は人格や個性の一部であると考えられます。その意味で、性別は人権にもつながり、尊重されるべきものと捉えることができます。

本プランでは、これまでの男女という概念を含めて、より幅広く性のあり方を捉えるため、「性的多様性」を前提としますが、男女という二分法に基づく固定的性別役割分担意識やそれに基づく社会慣行が根強く残っていることを踏まえ、男女のあらゆる分野における参画をめざし、引き続き「男女」の文言を使用した名称や表現を用いることとします。



播磨町男女共同参画プラン（第3期） 目次

第1章

プランの策定にあたって

- 1 プラン策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 2 プランの位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 3 プランの期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 4 プランの推進・進捗管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 5 播磨町の男女共同参画を踏まえた特性と課題・・・・・・・・・・4

第2章

プランの基本的な考え方

- 1 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 2 プランがめざす男女共同参画社会・・・・・・・・・・・・・・8
- 3 体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

第3章

重点目標と施策

- 1 重点目標1 だれもが安心・安全に暮らすことができる **DV防止法**・・・・・・・・11
- 2 重点目標2 将来にわたって一人ひとりが学びを充実させる機会がある・・・・15
- 3 重点目標3 一人ひとりが自由な選択で自分の願いを実現できる
女性活躍推進法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
- 4 重点目標4 互いに支え合う人と家庭と学校と職場と地域と社会をつくる・・・・23

第4章

基本施策と重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27

資料編

- 1 播磨町内の取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
- 2 プランの策定経過・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・34
- 3 播磨町男女共同参画行動計画検討委員会名簿・・・・・・・・・・35
- 4 播磨町男女共同参画行動計画検討委員会設置要綱・・・・・・・・36
- 5 アンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

1 プラン策定の趣旨

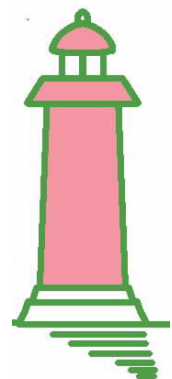
国の「男女共同参画社会基本法」(平成 11 年)、県の「男女共同参画社会づくり条例」(平成 14 年)の施行を踏まえて、本町では、平成 14 年に「播磨町男女共同参画行動計画」(以下、「前計画」という。)を策定し、計画に基づいて、男女共同参画社会の実現に向けてさまざまな施策を進めてきました。

しかしながら、社会のさまざまな分野で固定的な性別役割分担意識※は根強く、男性も女性もその個性と能力を十分に発揮しにくい状況が依然として残っています。このような状況のもと、前計画が終了することや、男女を取り巻く環境や社会情勢の大きな変化に対応するため、計画を改定することとなりました。

そこで、これまでの計画を踏まえて、男女が互いにその人権を尊重し、性別にかかわらず誰もが、その個性と能力を十分に発揮し、活躍したい場所や環境で活躍できる社会を実現するために「播磨町男女共同参画プラン(第3期)」(以下、「プラン」という。)を策定しました。

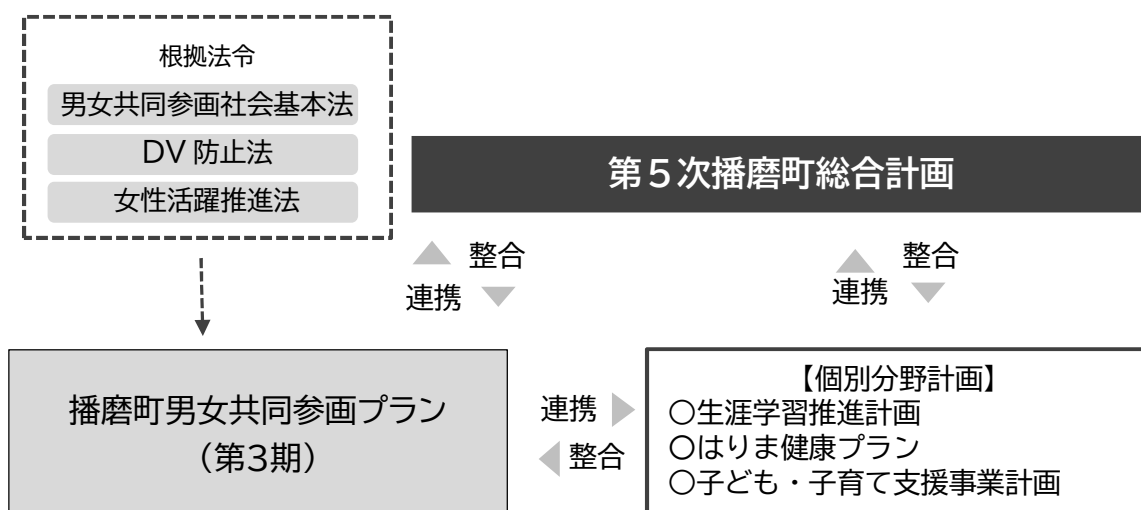
※固定的な性別役割分担意識

性別を問わず、個人の能力等によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方のこと。



2 プランの位置づけ

- (1) 本プランは、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。
- (2) 国の「第5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2025」（第4次兵庫県男女共同参画計画）の内容を踏まえつつ、本町の最上位計画である「第5次播磨町総合計画」と整合・連携を図り策定したものです。
- (3) 本プラン【重点目標1だれもが安心・安全に暮らすことができる】の一部は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「DV防止法」という。）第2条の3第3項に基づき、「市町村基本計画」と位置づけます。
- (4) 本プラン【重点目標3一人ひとりが自由な選択で自分の願いを実現できる】の一部は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項に基づき、「市町村推進計画」と位置づけます。



3 プランの期間

本プランの計画期間は、令和5（2023）年度から令和14（2032）年度までの10年間です。中間年である令和9（2027）年度に見直しを行います。

令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)	令和12年度 (2030)	令和13年度 (2031)	令和14年度 (2032)
播磨町男女共同参画プラン（第3期）											
						中間見直し					
第5次播磨町総合計画											

4 プランの推進・進捗管理

(1) プランの推進について

本プランは、住民や学識経験者、関係団体の代表者等で構成する播磨町男女共同参画行動計画検討委員会における協議を行い、パブリックコメントを実施し、策定しました。

今後は、引き続き住民や学識経験者等に参画いただき、計画の実施状況の把握・点検を継続的に行います。

町は関連情報の収集を図るとともに、国や兵庫県、他市町との情報交換や交流を通じ、連携に努めます。なお、男女共同参画の推進に関する施策は、様々な分野にまたがるため、その推進には庁内関係部署の連携が必要です。そのため、播磨町男女共同参画推進委員会において相互間の連携調整を図り、男女共同参画社会の実現を総合的・計画的に進めます。

このような推進体制のもと、今まで「男女共同参画に関する取り組み」とつながりのなかった住民にも参画の輪を広げ、あらゆる人々にとって、身近な男女共同参画を推進するためネットワークづくりを促進します。そして、効果的な取り組みを行うためには、住民、NPO、教育機関、事業者等の皆さんがそれぞれの得意分野を生かし合い、連携を強化することが必要となります。

なお、男女共同参画社会の実現に向けての取り組みは、すぐに現れにくい場合、成果が見えにくい場合もあります。そのため、重点施策の参考指標として設定する数値目標の適切性については、中長期的な動向に照らして確認する必要があります。数値目標については、適宜、その動向を確認しながら施策のあり方を検討します。重点目標の中には、指標における数値設定になじまない部分もありますが、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの進捗をより可視化するために設定することとします。

(2) プランの進捗管理について

計画の進捗状況については、事業の実施状況、数値目標の達成状況を毎年度調査し、播磨町男女共同参画推進委員会において計画の進捗状況を評価し、町において、施策・事業の点検・見直しを図り、計画の推進に取り組みます。

また、施策の成果を確認し、改善していくために、アンケート調査等により住民の参画状況や意識の把握に努めます。

こうした「計画(Plan)」「実行(Do)」「調査・評価(Check)」「見直し(Action)」【PDCAサイクル】の中で、施策・事業の実効性を高めます。

なお、本プランの推進にあたっては、社会情勢の変動や施策の進捗状況等を考慮して対応することとし、計画内容の趣旨に基づき、必要に応じて取組内容を柔軟に捉えて運用することとします。

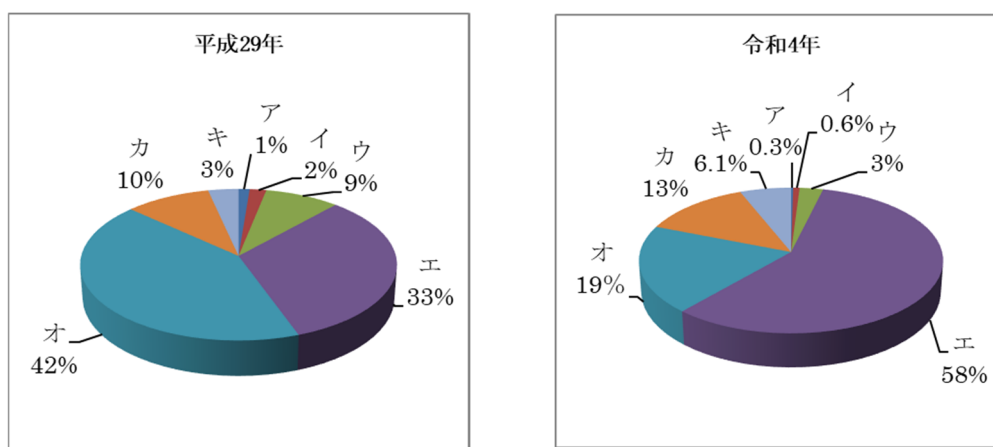
5 播磨町の男女共同参画を踏まえた特性と課題

本プランを策定するにあたって、播磨町の男女共同参画に関する特性と課題を整理しました。これらを整理するために、住民へのアンケート調査（一般、ユース世代対象）、事業者へのヒアリングを実施しました。また、兵庫県が令和3年度に実施し公表した「ひょうごの男女共同参画」に掲載されているデータを参考としました。その結果、主に以下のような特性が明らかになりました。アンケート調査の詳細は資料編に記載しています。

（1）子どもができて、職業を続けるほうが良いという意識が向上

本プランを策定するために実施したアンケート調査によると、「一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどうお考えですか」という問いに対して、平成29年調査時点では、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」の回答率が最多であったのに対して、令和4年の調査では、「子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」が最多となった。この点から、女性の就労、就業への意識の変化が見られる。一方で、平成29年の調査と令和4年の調査を比較すると、職場、学校教育の場、政治の場、自治会やPTAなど地域活動の場等においては、「男性の方が非常に優遇されている」または「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の回答が増加しており、意識の変革は今後も必要だと考えられる。

【アンケートより】一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどうお考えですか。



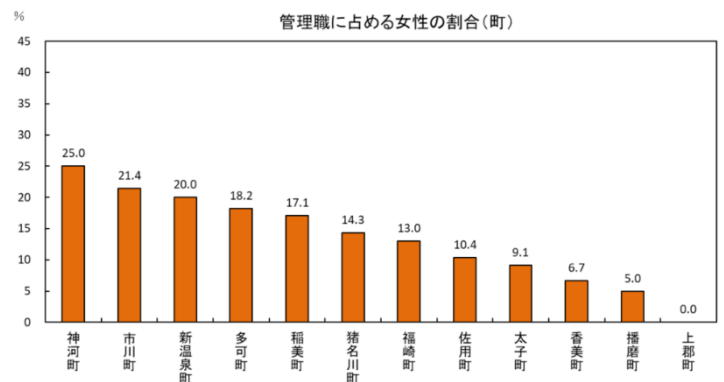
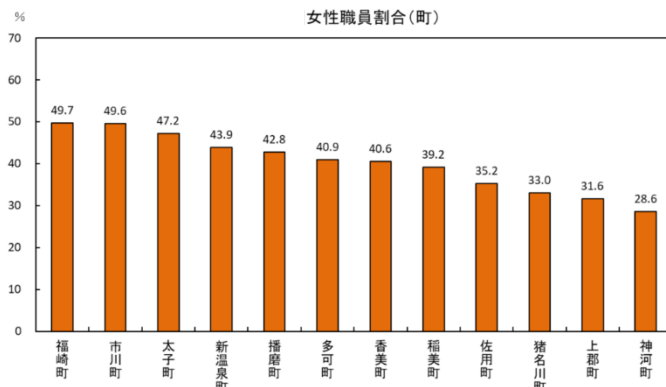
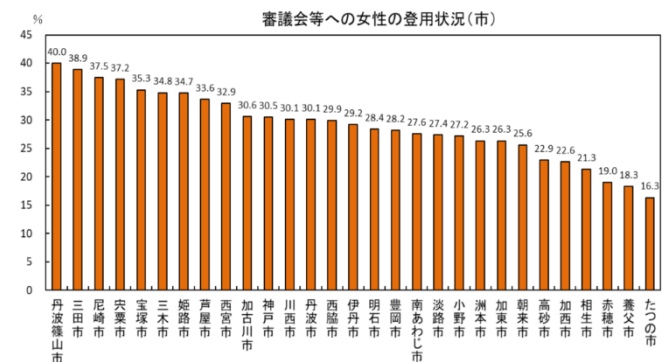
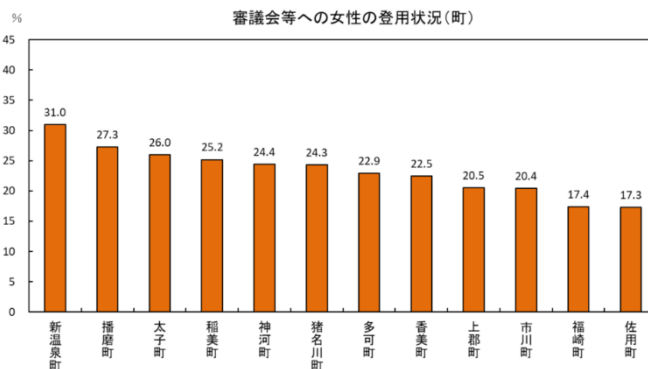
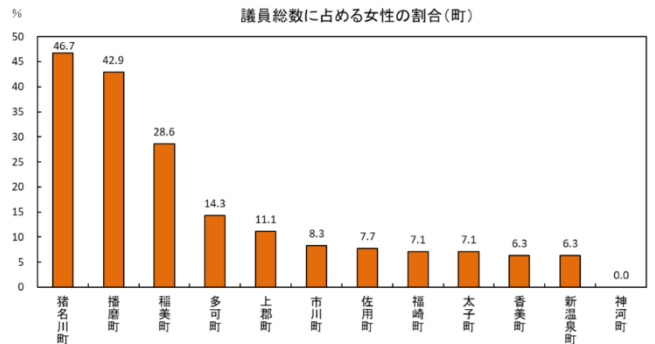
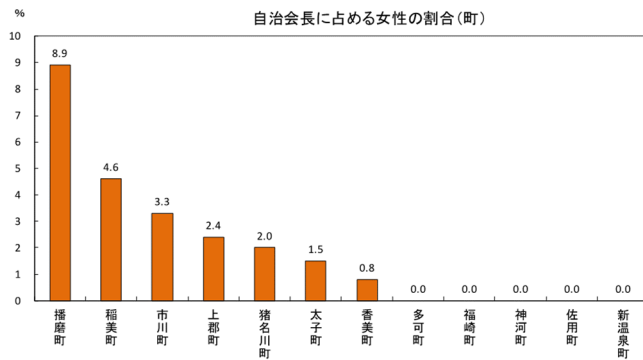
- ア 女性は職業をもたない方がよい
- イ 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- ウ 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- エ 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- オ 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- カ その他
- キ わからない

(2) 議会や自治会活動への女性参加率は高い

播磨町は、兵庫県内 12 町の中でも、自治会長に占める女性の割合が最も高く (8.9%)、県内 41 市町においても、7 番目の高さです。また、議員総数に占める女性の割合は 42.9%と全市町のうち 3 番目の高さとなっています。また審議会等への女性の登用状況も 12 町では 2 番目の高さ (27.3%) ではあるものの、41 市町の平均は 29.8%であることからすると、低い現状があります。

一方で、行政職員の現状としては、職員のうち女性職員の割合は 42.8%と、市町全体平均の 38.7%を上回っているものの、管理職に占める女性の割合は、5.0%と市町全体平均の 18.8%を大幅に下回っています。

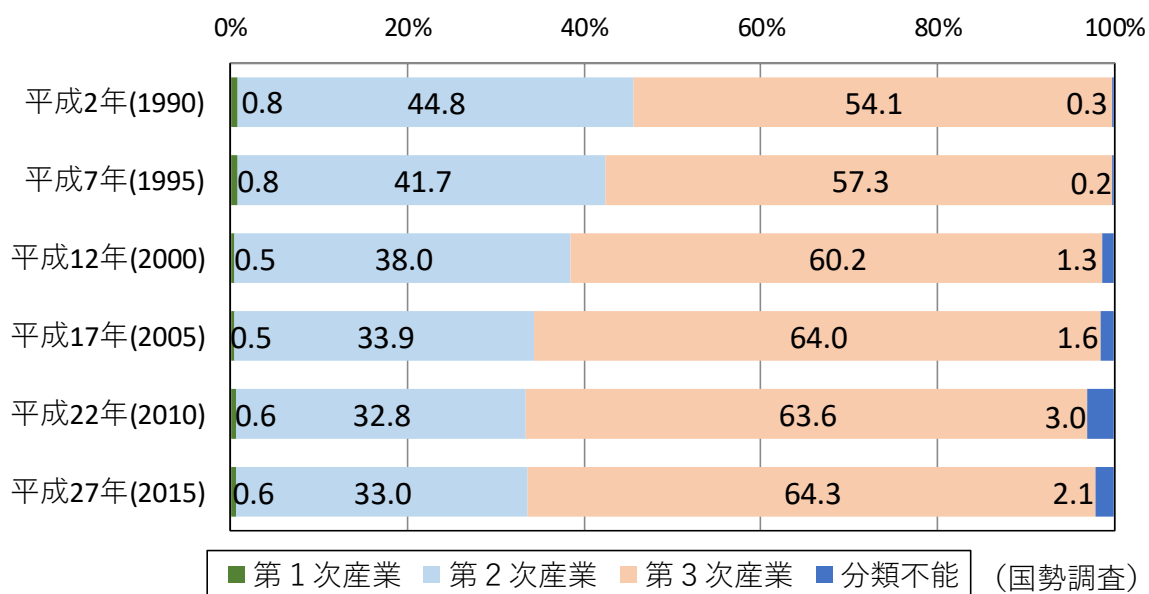
いずれのデータも、令和 3 年度「ひょうごの男女共同参画」から引用しています。



（3）就業者数は、男性が減少傾向、女性が増加傾向

産業別就業者構成比の推移をみると、過去の10年間は大きな変化はなく、平成27年(2015年)には、第1次産業が0.6%、第2次産業が33.0%、第3次産業が64.3%となっています。男性の就業者数は平成7年(1995年)をピークに減少傾向にありますが、女性の就業者数はおおむね増加傾向となっています。いずれのデータも、「第5次播磨町総合計画」から引用しています。

産業別就業者構成比の推移



産業3分類別性別就業者数の推移

(人)

年次	総数		第1次産業		第2次産業		第3次産業	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平成2年(1990)	8,952	5,190	81	26	4,727	1,603	4,118	3,538
平成7年(1995)	10,161	5,985	94	33	5,141	1,586	4,905	4,349
平成12年(2000)	9,685	6,151	55	26	4,589	1,434	4,930	4,603
平成17年(2005)	9,201	6,206	56	21	4,009	1,213	4,986	4,868
平成22年(2005)	8,867	6,167	62	21	3,787	1,151	4,743	4,820
平成27年(2005)	8,815	6,436	62	29	3,828	1,201	4,732	5,077

(国勢調査)

1 基本理念

一人ひとりが自由な選択で自分の願いを実現でき、 みんなで支え合い安心して暮らせるまち

本町においては、男女一人ひとりがその能力を十分に発揮し、固定的な性別役割にこだわることなく、自分の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会の実現に取り組んできました。男女がお互いに助け合い、暮らしやすい社会のあり方を模索しながら、世代から世代へと男女共同参画の“バトン”を引き継いできました。本プランでは、男女の問題というくくりだけでなく、「家庭でも職場でも地域でも、だれもが活躍できる場所が播磨町にたくさんあること」の実現をめざします。

そのためには、一人ひとりの男女共同参画についての「理解の促進」とだれもがいきいきと活躍できる社会の「仕組みづくり」の両輪が大切です。「理解の促進」には、一人ひとりが性別に関する意識や表現を見直してみるといった行動が必要です。男女共同参画を自分ごととしてとらえ、行動してみるために、本プランでは、だれもが「知る、気づく、つながる」ことを提案しています。また、「仕組みづくり」によって、だれもが「知る、気づく、つながる」行動を支援していきます。

少子超高齢化、グローバル化の進展、新型コロナウイルスの拡大等、社会情勢はかつてないスピードで大きく変化しており、価値観の転換期を迎えています。そのような時代だからこそ、未来や自分の願いの実現に向かって主体的な行動により、男女共同参画の「理解の促進」ができると考えます。また、私たちは社会とのつながりを感じながらお互いを支え合うことで暮らしています。本町はコンパクトだからこそ連携しやすい環境といえます。また、ネットワークづくりは孤立を防ぐことにつながることから、積極的に「仕組みづくり」を進めます。

男女共同参画社会をつくるためだけでなく、地域力を高めていくことはこれからの町づくりにおいて重要なことといえます。個人で実現することが難しいことも地域や地域社会の中の支え合いにより実現に近づくことができます。「自分の願いを実現できる」ことで、「支え合い・安心して暮らせるまち」となり、また、「支え合い・安心して暮らせるまち」であることが、「自分の願いを実現できる」ことにつながります。

男女共同参画社会基本法が施行されてから約20年が経過しました。しかし意思決定の場への女性の参画率の低さ、男女間の賃金や育児・家事時間等の格差等、男女共同参画社会実現は未だ道半ばにあるといえます。一人ひとりがもつ個性や能力や感性はそれぞれ違っています。その違いによって、家庭や職場、地域での役割や能力を決められることはなく、一人ひとりの選択や願いの実現に限界が設けられるべきではありません。だれもが、暮らしやすく、過ごしやすい環境をつくるために、男性中心、女性中心とされてきた分野に、男女が、また、だれもが共に参画する「男女共同参画」の視点は必要なものと言えます。

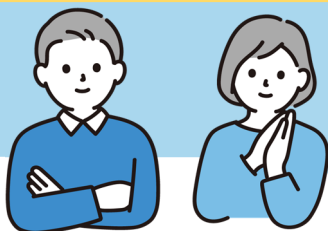
本プランでは、10年後（プラン期間終了時）に「住みたい」「住み続けたい」とだれもが思えるよう、一人ひとりが自分の願いを実現しつつ、地域の中で声を掛け合い、安心して暮らせるまち播磨町であることをめざします。

2 プランがめざす男女共同参画社会

本プランの基本理念は「一人ひとりが自由な選択で自分の願いを実現でき、みんなで支え合い安心して暮らせるまち」です。本プランは、女性も男性もだれもが自分らしく過ごすことのできる未来の播磨町の実現をめざしています。以下は、男女共同参画が実現した社会をそれぞれの場面で描きました。

男女共同参画社会が実現すると・・・

地域でも



地域活動や意思決定に男女関係なくだれでも参画しやすくなっている

家庭でも



女性も男性も大人も子どもも家族全員で協力しあい、家事や子育てや介護等をしている

学校でも



性差による思い込みにとらわれず、自分の意志で生き方や進路等を選択できている

職場でも

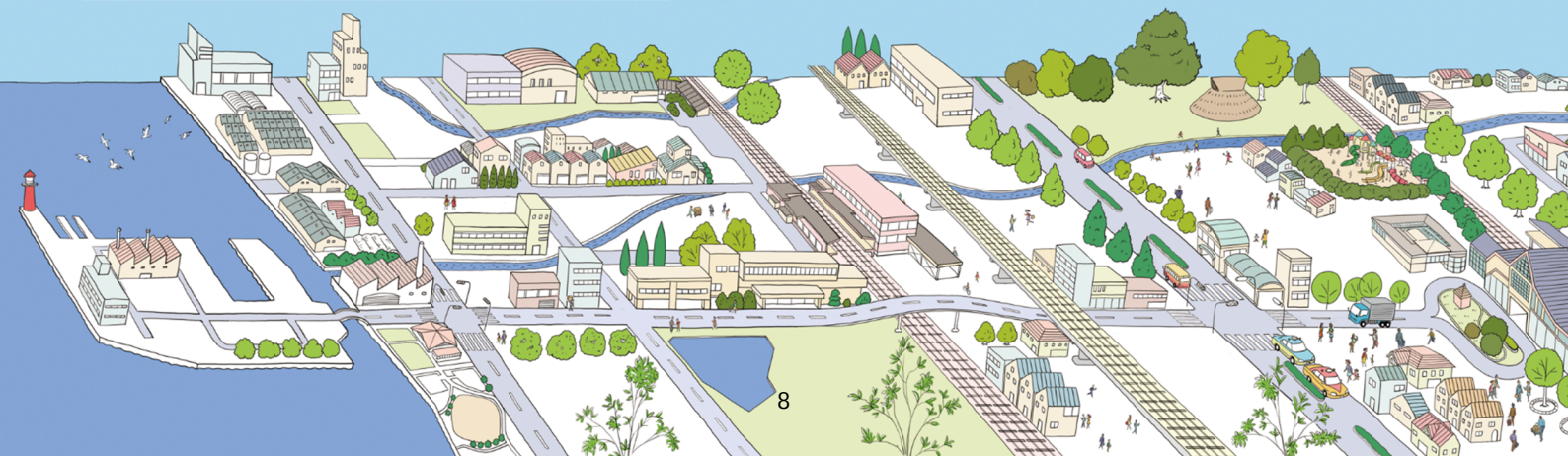


男女の格差がなく、ワーク・ライフ・バランスの取れた人生を送ることができている

どんな場でも



多様性や個人の想いが尊重され、みんなが安心して暮らせている



3 体系図

基本理念

一人ひとりが自由な選択で自分の願いを実現でき、
みんなで支え合い安心して暮らせるまち

重点目標 1
だれもが
安心・安全に
暮らす
ことができる

重点目標 2
将来にわたって
一人ひとりが
学びを
充実させる
機会がある

重点目標 3
一人ひとりが
自由な選択で
自分の願いを
実現できる

重点目標4

互いに支え合う人と家庭と学校と職場と地域と社会をつくる



知る



気づく



つながる

重点目標1

だれもが安心・安全に暮らすことができる

取り組み方針

- (1)あらゆる暴力や犯罪を防止する [DV防止法](#)
- (2) DV 被害者への支援と緊急時の安全を確保する [DV防止法](#)
- (3)支援が必要な人への多様なサービスを提供する
- (4)生涯を通じた心身の健康づくりを推進する

11 ページ参照 ▶▶

重点目標2

将来にわたって一人ひとりが学びを充実させる機会がある

取り組み方針

- (1)男女共同参画社会についての理解促進と意識啓発を図る
- (2)男女共同参画社会づくりのための保育・教育を推進する
- (3)社会の変化に対応した多様な学習機会を充実させる

15 ページ参照 ▶▶

重点目標3

一人ひとりが自由な選択で自分の願いを実現できる

取り組み方針

- (1)だれもが能力を引き出し活用できる雇用・就労支援体制をつくる [女性活躍推進法](#)
- (2)「ワーク・ライフ・バランス」を踏まえた暮らしの支援体制をつくる [女性活躍推進法](#)
- (3)働く場でのハラスメントを防止する

19 ページ参照 ▶▶

重点目標4

互いに支え合う人と家庭と学校と職場と地域と社会をつくる

取り組み方針

- (1)だれもが意思決定の場に参画できる体制をつくる
- (2)男女共同参画の視点で地域コミュニティ、防災分野を見直す
- (3)地域・事業所間のネットワークづくりを推進する

23 ページ参照 ▶▶

重点目標1 だれもが安心・安全に暮らすことができる

重大な人権侵害である配偶者等からの暴力（以下「DV*¹」という。）や性暴力・セクシュアルハラスメント*²を防ぐ啓発等を促進し支援体制を充実させることが重要です。男女の身体的な違いを理解し、だれもが安心して生活できるように支援します。

また、男女共同参画の視点からひとり親家庭や障がいのある人、高齢者等、支援を必要とする人が孤立せず、安心して暮らすことができるような支援体制の充実を図ります。

<取り組み方針>

(1) あらゆる暴力や犯罪を防止する【DV防止法に基づく市町村基本計画】

あらゆる暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。被害者の生命や身体ばかりかその精神に大きな危害を与えると同時に、子どもの目の前で生じる面前DVについても、子どもの心身の成長と人格の形成に深刻な影響を与える行為です。

DV防止法においては、被害者を女性には限定していません。しかし、配偶者からの暴力被害者の多くは女性であるといえます。これらの根底には、男女の固定的な役割分担意識、経済力の格差及びそれに伴う支配的な関係等、現在の社会状況に根差した問題があり、男女共同参画の実現を妨げるものです。

このような状況を踏まえ、関係機関・団体、地域や企業等と連携し、学習会の開催や、若年層や教職員への研修、広報紙への掲載等を通じて、あらゆる暴力を許さない環境づくりや、啓発に取り組めます。

また、配偶者からの暴力が潜在化しないよう発見・通報が適切に行われる環境づくりに努め、被害者だけで悩むことなく早期に必要な支援を行うために、相談窓口を周知し、安心して相談できる体制の充実に努めます。



さあ、みんなで取り組んでいきましょう！

～個人や家庭にできること～

- DVや虐待等は暴力であり、人権侵害であることを認識しましょう。
- 学校や研修会等で学んだ知識を家族の人と話し合しましょう。
- 困っている人がいたら、自分の知っている内容や町のサービス等を伝え、相談機関につなげるようにしましょう。
- 自分自身の体を知り、健康に暮らすための知識や情報を活用して健康管理に努め、自分自身や家族を大切にしましょう。

(2) DV 被害者への支援と緊急時の安全を確保する 【DV 防止法に基づく市町村基本計画】

被害者を早期に発見し対応するため、発見・通報のネットワーク体制整備を図ると共に、緊急時には県立女性センターや加古川健康福祉事務所、警察等の関係機関等と連携して、一時保護等の安全確保を図ります。

また、被害者の情報保護及び二次被害の防止に努め、被害者の自立支援に向けて、関係機関と情報共有・連絡調整を行い、適切な対応を行います。

(3) 支援が必要な人への多様なサービスを提供する

男女がともに自らの希望で心豊かな生活をおくるためには、社会的にも経済的にも安定した生活環境が必要です。近年では、男女ともに非正規雇用者の割合が増加しており、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある人に、より深刻な影響をもたらしています。女性は、男性に比べて不安定な雇用状況に置かれることも多く、生活上の困難に陥る可能性が高いです。社会の中で孤立することなく、家庭や地域の中で安心して生活ができるような支援やライフステージに応じた支援を行うことが必要です。

(4) 生涯を通じた心身の健康づくりを推進する

生涯を通じてだれもが心豊かに過ごせるよう互いの違いを十分に理解し合い、男女がライフステージにおいてそれぞれの健康課題に対応できるよう、性差や健康についての正しい知識の普及を図り、健康保持・増進の支援に努めます。また、住民が気軽に取り組めるスポーツ環境を整備し、健康づくりの推進を図ります。



～学校や地域にできること～

- DV や虐待等を発見したら、すぐに役場や関係機関に通報しましょう。
- 手口が巧妙で気づかない間に性犯罪に巻き込まれていることを防ぐため、性犯罪の新しいケースについて学ぶ講座や研修会を開催しましょう。
- 健康の大切さや健康づくりについて学ぶための機会を増やしましょう。

～企業にできること～

- だれもが安心・安全に働ける環境づくりに積極的に取り組みましょう。
- 職場におけるハラスメントやいじめ等について、講習などを開催して理解を深め、みんなで話し合しましょう。

重点施策▶▶

※現状値 → 10年後目標値

	項目	担当課
1	DVやデートDV* ³ などについて理解するための啓発や情報提供を推進します。	健康福祉課 こども課 地域学校教育課
	◎参考とする指標 「デートDV」という言葉を「見たり聞いたりしたことがある」とする人の割合 ※ 新規 → 50%以上	
2	セクシュアルハラスメントについて理解するための啓発や情報提供を推進します。	地域学校教育課
3	女性の健康問題に対する啓発や健康保持に対する支援を充実させます。	健康福祉課
	◎参考とする指標:子宮頸がん検診受診率(令和3年度地域保健・健康増進事業報告) ※ 9.4% → 50% 乳がん検診受診率(令和3年度地域保健・健康増進事業報告) ※ 15.0% → 50%	
4	ライフステージにあったスポーツ活動の機会づくりを進め、健康維持や交流促進を図ります。	協働推進課

～用語説明～

*1DV(ドメスティック・バイオレンス)

配偶者やパートナー、その他親密な関係にある人、または親密な関係にあった人からの身体的、心理的、性的または経済的な苦痛を与える暴力的な行為、その他心身に有害な影響を及ぼす発言や行動のこと。

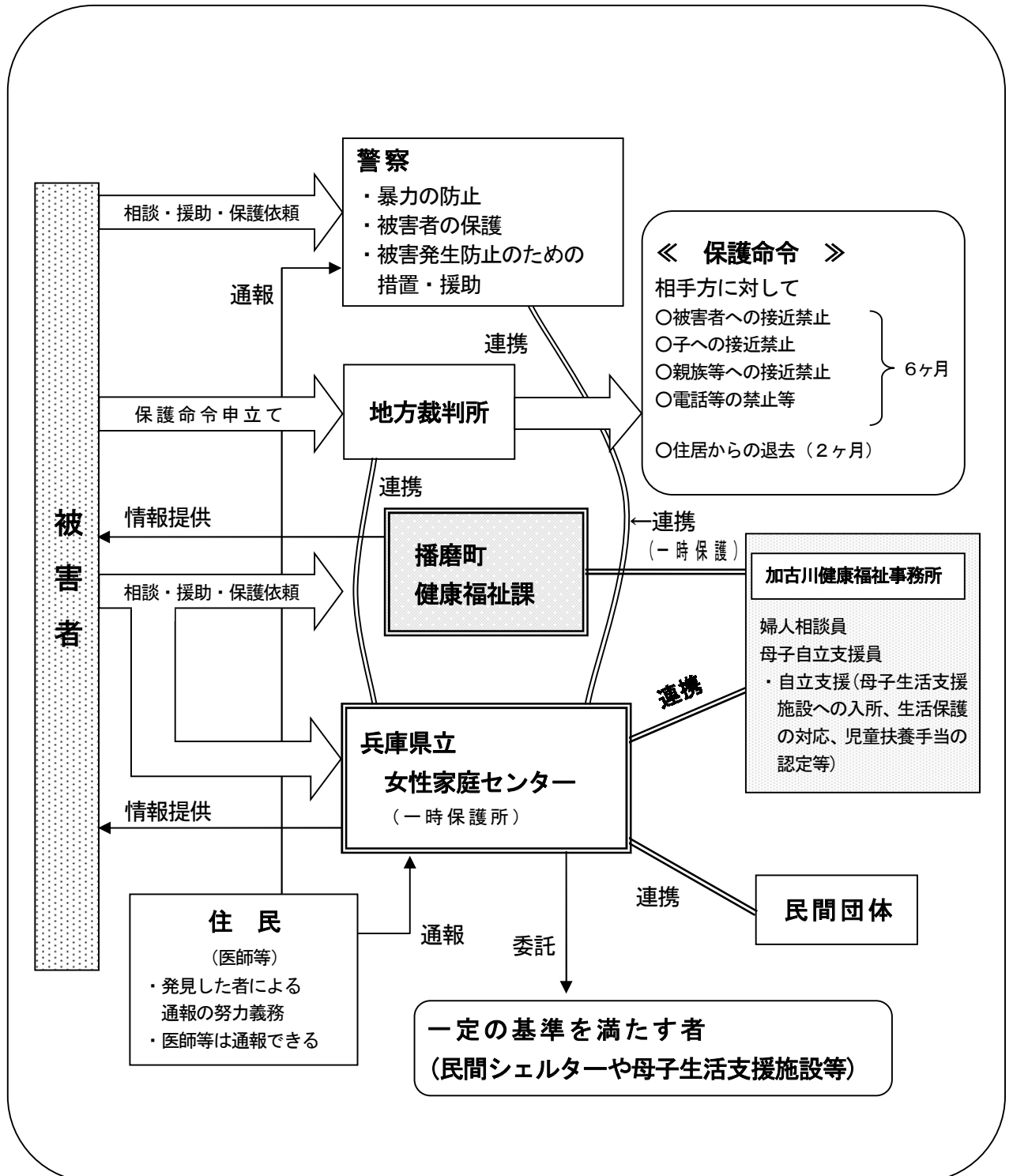
*2セクシュアルハラスメント

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動。雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間等、様々な生活の場で起こり得る。

*3デートDV

カップル間で起こる暴力のこと。「愛しているなら、相手が自分の思いどおりになるのが当然」と考え、コントロールしようとする態度や行動のことをいう。殴る、蹴るだけが暴力ではなく、言葉の暴力もある。暴力の種類はさまざまであり、どの暴力も心と身体を傷つける。

DV 防止法の概要 (チャート)



重点目標2 将来にわたって一人ひとりが学びを充実させる機会がある

だれもが自分の願いを実現でき、多様な価値観を尊重し合い、共生の心を育む社会を実現するためには、家庭や学校、地域や職場など様々な場で、男女共同参画について理解を深めていくことが重要です。

特に、次世代を担う子どもたちは、その将来を豊かなものにするためにも性別にとらわれることなく、多様な選択肢から自らの行動や進路を主体的に選択できる力を身につけることが大切です。

長い人生を見据え、だれもがそのライフステージ*¹に応じて、自らが希望する様々な生き方を自由に選べるよう、男女共同参画の視点を踏まえた学びを充実させていく必要があります。

<取り組み方針>

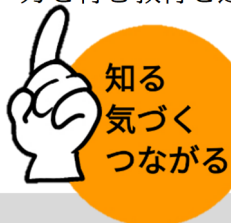
(1) 男女共同参画社会についての理解促進と意識啓発を図る

固定的な性別役割分担やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)*²にとらわれず、だれもが暮らし方や生き方を主体的に考えることができるよう男女共同参画に関する情報を分かりやすく提供するとともに、相談体制を整えます。町はもちろんのこと、個人、家庭、学校、職場、地域が連携・協働しながら、その情報を共有し、伝え合うことが大切です。また、刊行物やメディア等における表現においても性別に偏らないよう配慮していきます。

(2) 男女共同参画社会づくりのための保育・教育を推進する

固定的な性別役割分担や性別にとらわれない平等な社会についての理解は、子どもの成長発達段階に応じて育む必要があります。保育や学校教育を通じて、一人ひとりの違いを認め、尊重し合う心を育てる学校園づくりが求められます。また、性に関する正しい理解や性の多様性の尊重については、家庭での保護者の関わり方が子どもに影響を与えることも多いため、学校と家庭が連携しながら取り組みます。

また、子どもが、それぞれの個性や能力を發揮して、主体的に生き方や進路・職業を見つける力を育む教育を進めます。



さあ、みんなで取り組んでいきましょう！

～個人や家庭にできること～

- 家庭内の役割分担を家族で話し合ってみましょう。
- 男女共同参画に関する講座や研修会に積極的に参加しましょう。
- 学校や研修会などで学んだ知識を家族の人と話し合みましょう。
- 何にでも関心を持ち、暮らし方や生き方の参考にしましょう。

(3) 社会の変化に対応した多様な学習機会を充実させる

社会の変化が多い時代において、だれもが個性と能力を発揮し、社会のあらゆる場や分野で活躍していくためには、生涯にわたり多様な学習機会を得て学びを更新していくことが必要です。

また、次世代を担う子どもや若い人たちが、学校を卒業しても正しい情報や知識・技術を得るための、メディア・リテラシー*³を身につけることも重要です。学校教育を終えた後、家庭でも職場や地域でも学び続けられる生涯学習やリカレント教育*⁴等の機会を作っていきます。

重点施策▶▶▶

※現状値 → 10年後目標値

	項目	担当課
1	<u>リプロダクティブ・ヘルス/ライツ</u> * ⁵ に関する意識の浸透を図ります。	健康福祉課 こども課 地域学校教育課
	◎参考とする指標 「LGBTQ+」という言葉を見たり聞いたりしたことがあるとする人の割合 ※ 新規 → 50%以上 「 <u>ジェンダー</u> * ⁶ 」という言葉を見たり聞いたりしたことがあるとする人の割合 ※ 86.0% → 90%以上	
2	保育・教育の場で、男女共同参画や <u>キャリア教育</u> * ⁷ に関する学習機会の充実を図ります。	こども課 地域学校教育課
	◎参考とする指標 「男女共同参画社会」という言葉を見たり聞いたりしたことがあるとする人の割合 ※ 65.0% → 80%以上	
3	生涯学習や学び直しの機会・情報の提供とデジタル技術の利活用を推進・促進します。	協働推進課
	◎参考とする指標 働き方の見直しに関する啓発講座実施数 ※ 1回/年 → 3回/年 「男性は仕事、女性は家事」という考え方に「反対」または「どちらかといえば反対」の割合 ※ 68.3% → 80%以上	

～学校や地域にできること～

- お互いの共通点や違いを見つめ、人権について考える保育・教育を実践しましょう。
- それぞれの学校園や団体等で、男女共同参画について学ぶ講座や研修会を開催しましょう。
- 生涯学習やリカレント教育など、学び直しの機会を提供しましょう。
- 一人ひとりが自らの希望や意思に基づく選択を行う力を身につけることができるよう、キャリアに関して学ぶ講座や研修会、また体験の場を設けましょう。

～企業にできること～

- それぞれの企業や事業所等で、男女共同参画について学ぶ講座や研修会を積極的に開催しましょう。
- 新しい知識・スキルを身につけて仕事に活用するための仕組みをつくりましょう。

～性の多様性と LGBTQ+～

近年では、一人ひとりに個性があるように、性のあり方も多様であるという考え方が広まってきています。性のあり方は、主に「生物学的な性(からだの性)」、「性自認(こころの性)」、「性的指向(好きになる性)」、「性表現(表現する性)」の4つの要素で成り立つとされています。

生物学的な性(からだの性)	出生時の身体的性別の特徴により判断される性のこと。
性自認(こころの性)	自分をどのような性別として認識しているかという内的に感じる性のこと。性自認ともいう。
性的指向(好きになる性)	恋愛対象や性的対象として好きになる性のこと。異性を好きになるほかにも、同性を好きになる場合、男女両方を好きになる場合、どちらも好きにならないことも含めてさまざまな性的指向がある。
性表現(表現する性)	言葉づかいや服装、ふるまい等、自分の性別に基づき表現する性のこと。

性のあり方において、からだと心の性が一致しない、好きになる対象が必ずしも異性に向かわない等の性自認・性的指向を持つ人々の総称のひとつとして「LGBTQ+」があり、性的少数者やセクシュアル・マイノリティといわれています。

LGBTQ+とは、「L:レズビアン(性自認が女性で、好きになる対象が女性の人)」、「G:ゲイ(性自認が男性で、好きになる対象が男性の人)」、「B:バイセクシュアル(好きになる対象が異性・同性両方の人)」、「T:トランスジェンダー(からだの性とこころの性に不一致を感じる人)」、「Queer:クィア(特定の枠に属さない性のあり方)」または、「Q:クエスチョニング(性自認や性的指向が明確でない人)」、「+:プラス(性のあり方は多様であり、上記以外のすべての性のあり方を表す包括的な意味)」の頭文字をとったものです。

また、これらの性の多様性を表す言葉として、「SOGIE(ソジー)」があります。SOGIE とは、「SO:性的指向(Sexual Orientation)」、「GI:性自認(Gender Identity)」、「GE:性表現(Gender Expression)」の頭文字をとった総称であり、性的な特徴から少数者と多数者とに区別することなく、だれもが持つ性のあり方を全体として捉えるための表現です。

～用語説明～

*1ライフステージ

人生の変化を節目で区切った、それぞれの段階(ステージ)のこと。

*2アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

だれもが潜在的に持っている思い込みやものの見方で、現実のあり方を歪めたり偏見を生み出したりする。たとえば、人の属性(性別や年齢、職業)等から、無意識にその人の能力や評価等を決めつけてしまうことを指す。

*3メディア・リテラシー

メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のこと。

*4リカレント教育

生涯を通じて、職業能力の向上や新しい知識や技術の習得、専門的な知識や知見を仕事に生かすための社会人の学び直しのこと。

*5リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

妊娠、出産、避妊、感染症、その他について、身体的、精神的、社会的に男女の健康を保証し、女性が「性と生殖における自己決定権」を持つことを尊重しようとする考え方。

*6ジェンダー

生物学的な性別ではなく、社会的・文化的につくられた性別のこと。

*7キャリア教育

子どもたち一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のこと。



重点目標3 一人ひとりが自由な選択で自分の願いを実現できる

だれもが自分の自由な選択で願いを実現し、充実した暮らしを続けるには、働きやすく安定した就労環境が必要です。また、家庭と仕事や地域活動等のバランスをとりながら、自分らしい生活や多様な働き方ができるよう、それぞれの状況に応じた情報提供や就労支援が必要です。働きたい人が、性別にかかわらず能力を十分に発揮し、活躍できる環境をつくることは、めざすべき男女共同参画社会の実現にとって不可欠です。

<取り組み方針>

(1) だれもが能力を引き出し活用できる雇用・就労支援体制をつくる

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

だれもが生きがいを持って人生を送るためには、多様な生き方が選択できるだけでなく、一人ひとりの個性や能力を十分に発揮することが大切です。また、性別によらず均等な雇用機会や待遇により、安心して働くことのできる環境が必要です。事業者や企業等にとっても、多様な人材の確保は、社員の生産性の向上など、経営戦略上の効果が期待できるものでもあります。

(2) 「ワーク・ライフ・バランス*1」を踏まえた暮らしの支援体制をつくる

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

仕事と子育てや介護などが両立できるということは、自分らしい生き方を選択しながら暮らす幸せを実感することができます。少子高齢化の進む社会では、このような「ワーク・ライフ・バランス」の考え方に基づいた取り組みをより一層推進することが必要です。たとえば、育児・介護休業等による不利益な取り扱いが起らないように啓発することが大切です。

また、テレワーク*2や時短勤務*3など、時間や場所にとらわれない働き方も含め、ライフステージや一人ひとりの状況に合った暮らし方・働き方ができるよう、事業者や企業等への情報提供と啓発に努めます。



知る
気づく
つながる

さあ、みんなで取り組んでいきましょう！

～個人や家庭にできること～

- 生活の向上や仕事を改善するための知識・スキルを高めるためには何をすればよいのか考えましょう。
- 自分に合った子育て・介護支援サービスについて調べてみましょう。
- 「ワーク・ライフ・バランス」を踏まえ、自分らしい働き方について考えてみましょう。

～学校や地域にできること～

- 「ワーク・ライフ・バランス」をテーマにした学習会・講演会などを積極的に開催しましょう。
- 子育てや教育・保育で困っている人がいたら、お互いに助け合いましょう。

(3) 働く場でのハラスメント*4を防止する

男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正により、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止対策が強化されました。職場におけるハラスメントは、人の尊厳や人格を傷つけるだけでなく、それぞれの個性や能力の発揮を阻害するものとなります。事業者や企業等は、この背景にある性や性別に関する固定観念への気づきを促すとともに、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、意識啓発や環境整備に取り組む必要があります。



～企業にできること～

- 「ワーク・ライフ・バランス」を踏まえた働き方の実現に向けて、労働形態について積極的に見直しましょう。
- だれもが働きやすい環境をつくるため、悩みや不安を相談しやすい体制を整えましょう。
- 企業や事業所等は、多様な性のあり方を理解して事業活動を行っているか、表現や制度を見直してみましょう。

重点施策▶▶

※現状値 → 10年後目標値

	項目	担当課
1	多様な働き方について啓発・学習する機会をつくれます。	総務課・協働推進課・ 産業環境課
	◎参考とする指標 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を「見たり聞いたりしたことがある」とする人の割合 ※ 56.1% → 80%以上 創業セミナーの女性参加者数 ※ 5人 → 10人	
2	働きやすい職場環境について、企業や事業者等に啓発を行います。	協働推進課 産業環境課
	◎参考とする指標 女性の就業者数(令和2年国勢調査より) ※ 6,551人 → 6,600人 女性の有業率 (令和2年国勢調査より) ※ 42.0% → 50%以上	
3	企業や事業所等に対して男女雇用機会均等法、育児・介護休業法その他、労働法の周知のための情報提供・支援を実施します。性別を問わず、育児休業を取得しやすい環境の整備を促進します。	協働推進課・総務課
4	企業や事業所等におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等、ハラスメント防止対策の強化に向けた事業主や労働者等に対する意識啓発を行います。	産業環境課 協働推進課



～用語説明～

*1ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

だれもが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』であると定義している。

*2テレワーク

情報通信機器を利用して、自宅等の会社以外の離れた場所で仕事を行う勤務形態。育児や介護等、個々の事情に応じて、「ワーク・ライフ・バランス」を実現する働き方として期待される。

*3時短勤務(短時間労働)

時短勤務(短時間労働)とは、フルタイムと比較し労働時間を短くする措置のこと。

*4ハラスメント

他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。



重点目標4 互いに支え合う人と家庭と学校と職場と地域と社会をつくる

男女共同参画社会を実現するためには、すべての人がさまざまな状況にある一人ひとりを大切にすることが重要です。これまでの取り組みを踏まえつつ家庭、学校、職場、地域が互いに支えあい、より連携・協働できるようネットワークづくりを推進します。また性的指向等に関する正しい知識と理解を深め、性の多様性への理解を広めながら、社会全体が多様性を尊重し、認め合う環境づくりを推進します。

<取り組み方針>

(1) だれもが意思決定の場に参画できる体制をつくる

経済活動・地域活動などあらゆる分野において、性別にかかわらず多様な価値観や視点を生かして政策や意思決定に参画できる体制をつくることで、だれもが自由に暮らしやすい社会をめざします。

(2) 男女共同参画の視点で地域コミュニティ、防災分野を見直す

地域コミュニティは、家庭とともに身近な暮らしの場であり、男女共同参画社会の実現にとって重要です。高齢化、人間関係の希薄化や単身世帯の増加等の様々な変化が生じており、その変化に対応するために男女双方の視点で課題解決に取り組むことが必要です。地域における女性の参画を拡大するとともに、女性の自主的な活動がすすみやすいように地域コミュニティの構築を推進します。防災分野については、組織の運営や活動の進め方において、男女共同参画の考え方をもって推進します。



さあ、みんなで取り組んでいきましょう！

～個人や家庭にできること～

- 地域の活動や委員会・審議会委員などに積極的に応募して、まちづくりに参加しましょう。
- 地域の諸活動に参加する人が活動しやすいように、(子育てや介護等では)お互いに助け合いましょう。
- 防災について家族で話し合しましょう。
- 性の多様性について理解を深め、身近な人と話し合ってみましょう。

(3) 地域・事業所間のネットワークづくりを推進する

持続可能な社会を築くには、あらゆる場所や活動において男女共同参画の考え方が広まることが重要です。そのためには、男女共同参画が性差、就業の有無、家庭環境などの一部を切り取った課題として認識されることなく、あらゆる人が自分の想いを持って活動できる社会環境が必要です。それらを実現するためには、多様な住民による重層的かつ多様性のあるネットワークやつながりが必要です。

播磨町で活動する地域組織、ボランティア団体、NPO、事業所等、様々な人や団体が業種、キャリア、立場の垣根を超えて、連携・協働することで、播磨町の男女共同参画社会を実現します。



～学校や地域にできること～

- 学校園では、自分の意見や考えを相手に伝えることができるような機会・取組みを増やしましょう。
- 地域の活動や委員会・審議会委員をする人が活動しやすいように、支援体制を整えましょう。
- 地域住民の出会いやコミュニケーションを増やす工夫をしましょう。
- 災害時の対応について、支援が必要な人(妊婦、高齢者、障がい者等)の立場を考えて対策を立てましょう。
- 性の多様性をテーマにした学習会・講演会などを積極的に開催しましょう。

～企業にできること～

- 地域の活動や委員会・審議会委員をする人が活動しやすいように、ボランティア促進や勤務時間調整などの制度を整えましょう。
- 介護・看護制度等の利用について従業員等への説明を徹底しましょう。
- まちづくりに貢献できるような資源・人材・技術等の活用について検討しましょう。
- 災害や緊急時の対応について地域と協働・連携するシステムをつくりましょう。

重点施策▶▶▶

※現状値 ➡ 10年後目標値

	項目	担当課
1	意思決定の場に女性が参画できるよう、女性リーダー養成を様々な分野で推進します。	総務課 地域学校教育課
	◎参考とする指標 町職員における女性管理職(課長級以上)の割合 ※ 5% ➡ 50%以上 本町の小中学校における女性管理職(校長・教頭)の割合 ※ 41.7% ➡ 50%以上	
2	審議会等での女性委員の登用を進めていきます。	全課
	◎参考とする指標 本町の審議会等への女性委員の登用率 ² ※ 27.5% ➡ 40%以上 本町の防災会議への女性委員の登用率 ※ 8.3% ➡ 40%以上	
3	パートナーシップ・ファミリーシップ制度に関して理解を深めるとともに、近隣市町と情報共有を進めながら、策定します。	協働推進課
4	地域・事業所間のネットワークづくりを進めるため、きっかけづくりを行います。	協働推進課 産業環境課
	◎参考とする指標 本町の自治会長における女性の割合 ※ 8.9% ➡ 10%以上 本町の自治会役員における女性の割合 ³ ※ 17.3% ➡ 30%以上	

～用語説明～

*1NPO(Nonprofit Organization)/非営利団体

公益を目的とする民間の非営利組織で、自発的、継続的に社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称。収益を目的とする事業を行うこと自体は認められているが、事業で得た収益は様々な社会貢献活動に充てる。法人格の有無を問わず、様々な分野(福祉、教育、文化、まちづくり、環境、国際協力等)で、社会の多様化したニーズに応える重要な役割を果たすことが期待される。

*2本町の審議会等への女性委員の登用率

地方自治法第202条の3に基づく審議会等の女性委員の登用率のこと。

*3本町の自治会役員における女性の割合

ここでいう自治会役員とは、会長・副会長・会計の三役のこと。

男女共同参画社会が実現するには「理解の促進」が必要です

Point①

男女がともに 協力し合いましょう！

家庭の状況、仕事の状況、そして一人ひとりの考え方と気持ちを尊重して協力し合うことが大切です。

Point②

「男性だから、女性だから」という意識を変えましょう！

男女共同参画社会の実現には、性別、年齢、立場関係なく、一人ひとりを大切にする必要があります。

無意識のうちに「男性だから」「女性だから」という理由で自分やだれかの可能性をせばめていませんか。

一人ひとりの小さな活動を応援しましょう。

Point③

DV・虐待の「被害者」にも「加害者」にもならないために！

DVは重大な人権侵害です。

「私は関係ない」と思わずに、DVについて理解し、被害者にも加害者にもならないようにしましょう。

もし、被害にあった時は、ひとりで悩まず、相談しましょう。

Point④

多様な性を認め合おう！

性的指向や性自認を理由とする偏見や差別をなくし、わたしらしく生きることのできる社会をつくっていきましょう。

第 4 章 基本施策と重点施策

本プランは、計画期間における方針を明確にするため、「基本施策」と「重点施策」に分かれています。

「基本施策」（前計画で位置づけた施策・本プラン策定にあたり一部改正）については、男女共同参画社会の実現のために、あらゆる部局が各施策を継続的に取り組みます。

重点施策

- ①国の第5次男女共同参画基本計画
 - ②兵庫県のひょうご男女いきいきプラン 2025
計画期間の内、重点的に取り組む内容です。
- ①②において強調している視点や、重点的に取り組む課題を踏まえて設定しました。

前計画		本プラン
課題	具体的施策	重点施策及び基本施策
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	委員会・審議会等における男女格差の縮小	重点施策 (4-2) 25 ページ参照
	女性職員の管理職への登用の促進	重点施策 (4-1) 25 ページ参照
	男女共同参画に配慮した町政の推進	基本施策
	各種団体・企業への啓発	基本施策
	積極的改善措置の支援	基本施策
	女性の参画や人材に関する情報収集・情報提供	基本施策
	女性人材の育成	重点施策 (4-1) 25 ページ参照
男女共同参画への意識改革と社会制度・慣行の見直し	多様な媒体を通じた啓発活動の推進	重点施策 (2-3) 16 ページ参照
	男女共同参画に関する学習機会の充実	基本施策
	男女共同参画に関する学習スペースの整備	基本施策
	法令等の理解の促進	基本施策
男女共同参画に配慮した情報提供の推進	町の広報・出版物等における配慮	基本施策
	各種団体・企業に対する啓発	基本施策
	有害な看板、チラシ、図書に対する対策の強化	基本施策
	メディア・リテラシーの向上	基本施策
	男女共同参画の視点にたった家庭教育の促進	重点施策 (2-2) 16 ページ参照
男女共同参画の視点にたった幼児教育の推進	男女共同参画の視点にたった家庭教育の支援	重点施策 (2-2) 16 ページ参照
	子育てに関する相談機能の充実	基本施策
	男性・高齢者に対する意識改革の促進	基本施策
	幼稚園や保育園における保育環境の整備	基本施策

	民間の託児所などに対する啓発活動	基本施策
男女共同参画の意識形成を促進する学校教育の推進	人権尊重・男女共同参画の視点にたった教育の推進	重点施策 (2-2) 16 ページ参照
	気づかない教育慣行の見直し	基本施策
	女性に関する問題及び男女共同参画に関する資料の充実	基本施策
	多様な社会教育の実践	基本施策
	自己表現能力（コミュニケーション能力）の育成	基本施策
	自主的活動の促進	基本施策
	教職員の意識改革の促進	基本施策
	職員の採用方針の改善	基本施策
	性別にとらわれない進路・就職指導の実践	基本施策
	学校教育に対する相談機能の充実	基本施策
社会の変化に対応した多様な学習機会の充実	多様な学習機会の充実	重点施策 (2-3) 16 ページ参照
	学習機会への参加支援	基本施策
	自主的学習活動の支援	基本施策
	住民の主体性を醸成する機会の充実	基本施策
	女性のエンパワメントの促進	基本施策
	女性の自主的な学習活動の支援	基本施策
家庭・地域における男女共同参画の促進	家庭における男女共同参画の促進	基本施策
	地域活動の促進・支援	基本施策
	ボランティア活動の活性化	基本施策
	地域活動への参加支援	基本施策
家庭と社会参加の両立支援	育児支援方策の充実	基本施策
	育児を担う母親に対する支援	基本施策
	育児に関する法制度の啓発活動	重点施策 (3-3) 21 ページ参照
	介護支援方策の充実	基本施策
	介護に関する総合的な相談・支援機能の充実	基本施策
	社会参画と生活との両立支援	重点施策 (3-3) 21 ページ参照
生涯を通じて安心して暮らせる生活環境の整備	高齢者の社会参画の促進	基本施策
	高齢者の自立の支援	基本施策
	総合的な支援方策の充実	基本施策
	相談体制の充実	基本施策
	地域の安全・安心の確保	基本施策
	バリアフリーなまちづくりの推進	基本施策
職場における男女共同参画の促進	住民に対する啓発活動	基本施策
	企業への啓発活動	重点施策 (3-4) 21 ページ参照

	働く女性に対する支援	基本施策
多様なライフスタイルに対応した就業環境の整備	労働者・企業に対する啓発活動の推進	重点施策 (3-2) 21 ページ参照
	相談体制の充実	基本施策
	新しい就業形態の定着に向けた支援	重点施策 (3-1) 21 ページ参照
暴力を許さない意識づくりの推進	女性への暴力に関する啓発活動の推進	重点施策 (1-1) 13 ページ参照
	女性への暴力の防止策の充実	基本施策
	DV対策の推進	基本施策
相談体制の充実と安全確保	早期発見のための体制整備	基本施策
	相談体制の強化	基本施策
	緊急保護体制と安全の確保	基本施策
	総合的な調整機能の充実	基本施策
	配偶者暴力相談支援センターの設置	基本施策
自立のための総合的な支援	住居・生活・経済面等の支援	基本施策
	安全安心への生活支援	基本施策
	心のケア	基本施策
	関係機関とのネットワーク強化	基本施策
	支援団体への支援	基本施策
	関係者の資質向上と二次被害の防止	基本施策
さまざまな性的犯罪の防止	セクシュアル・ハラスメントに対する啓発活動の推進	重点施策 (1-2) 13 ページ参照
	セクシュアル・ハラスメントに対する相談・支援体制の確立	基本施策
	性的犯罪に関する啓発活動	基本施策
	性的犯罪被害に対する支援・防止策の充実	基本施策
生涯にわたる女性の健康支援	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発活動の実施	重点施策 (2-1) 16 ページ参照
	学校教育における性教育の充実	基本施策
	女性の健康問題に対する啓発活動・相談の推進	基本施策
	女性の健康保持に対する支援方策の充実	重点施策 (1-3) 13 ページ参照
	HIV/エイズや性感染症などの健康を脅かす問題への対策の推進	基本施策

1 播磨町内の取り組み

～行政～

（1）これまでの播磨町の男女共同参画行動計画について

①播磨町男女共同参画行動計画の策定

本町では、平成14年に「播磨町男女共同参画行動計画」を策定しました。この中で「手にとりて考えよう男女がともに息づくまちはりま」を目指し、3つの基本理念を「男女の人権が尊重され、自由な選択が可能となる社会の実現」、「自立と協働による男女共同参画社会の形成」、「男女共同参画を次世代へつなぐ基盤づくり」として、男女共同参画を推進しました。

②播磨町男女共同参画行動計画（改定）の策定

平成24年には計画の改定版として「播磨町男女共同参画行動計画(改定)」を策定しました。3つの基本理念を継承しながら、時代に合った改定をしました。

～企業～

（2）女性の管理職登用の促進及び子育てと仕事の両立支援

～町内企業の事例紹介・神戸工業試験場の取り組み～

❁子育てと仕事の両立支援による離職防止について

令和元年から始まった働き方改革は、ワーク・ライフ・バランスもその中核ワードですが、企業にとっては育児期・復職のフェーズにおける支援が大きな要素となります。

育児短時間勤務に関する法令の最低基準は、「3歳未満の子を養育する従業員」です。

社内規程では、「小学校就学の始期に達するまで」の期間を短時間勤務の対象期限としておりましたが、社員の要望を受けて、令和2年に規程を改定し、対象期限を「小学校6年生の3月31日に達するまで」に拡充しました。

当時の社内規程のままでは、社員は「仕事を続けたくても続けられない」状況で、悩んでいました。改定によって、その社員は今も子育てと仕事を両立させていきいきと就業しています。社においても育児による離職、貴重な労働力の損失を防ぐことができました。さらに、女性社員の士気向上に繋がったものと考えております。その他、社員が働きやすい職場づくりとして、女性更衣室ロッカーの刷新・女性用トイレの増設、社員食堂の設置などに取り組んでいます。

女性の管理職登用	平成24年0人 ⇒ 令和5年5人
育児による離職件数	0件
男性社員の育児休業取得件数	1件
女性社員数比較	平成25年1月32人 ⇒ 令和5年1月49人

この規程改定のきっかけ⇒小学校就学を迎えるお子様を養育する社員からの要望
一般的に小学校に入ると手がかからないと思われがちですが・・・

始業時間が早いため、朝の通学見守り当番や夏休みなど預かり開始時間が始業に間に合わないケースがある

学童の預かり時間は保育園より短く、学童も低学年が優先となる

高学年では勉強が急に難しくなり塾へ行く場合が増える
(食事や送り出し)

友人関係のフォロー・精神的な側面でのサポートの時間が必要

～個人～

■ (3)「私の保護者」～播磨町立播磨南中学校2年 鳴瀬るなさんの作文紹介～

新学年になって、学校からいろんな書類をもらって帰ってきた日のことです。母が「どっちの名前を書こうかな」と言うので、「どういうこと?」と聞いてみると、「保護者名って、いつも迷うねん。父親の名前を書くのか、母親の名前を書くのか」と言いました。一瞬、何を言っているのかなと思いました。私は「どっちでもいいやん。お母さんの名前でもいいけど」と言うと、「でもな、昔からお父さんの名前を書くのが普通なんよ」と言いながら悩んでいました。5分くらい悩んでいた母は、結局父の名前を書きました。書いた後もすっきりしない様子で、「私も保護者やのに」と言っていました。「だから、お母さんの名前でもよかったのに」と私が強めに言うと、母が「るなは、今まで性別で不公平やなって感じたことない?」と聞いてきました。私は感じたことがなかったので、「ない」と答えると、「それなら良かった。小さいときから、男の子も女の子も差別なく過ごさせてきたってことやね」と安心しているようでした。その後、母がこれまで自分が経験してきたことをいろいろ話してくれました。

母が中学生になった頃、男女ともに技術科も家庭科も受けるようになったらしく、それまでの先輩たちは、男子は技術科・女子は家庭科と分かれて授業を受けていたそうです。「男子も料理ができるようにならない」と言われ始めた頃だったそうです。「はんだ付けで髪の毛を焦がしながら電気回路を組み立ててラジオを作って音が鳴った時は、私でもこんなこと出来るんやと思って、興味が広がって技術科も受けられて良かったわ」と嬉しそうに言いました。高校生の頃は、サッカーがやりたかった母。女子サッカー部のある高校に行きたかったけれど、祖母に反対されて地元の高校へ進学しました。その頃、部活のマネージャーをするのはなんとなく女子と決まっていたようで、サッカー部のマネージャーになったらボールが蹴れるのかなと少し期待していたけれど、「マネージャーは、支える人だから蹴れないよ」と先輩にはっきりと言われ、好きなのに蹴れないのは辛いと思い諦めたそうです。母は、「男子の部活動に女子が入部してもいいという考えが、その当時は思い付かなかったし、思い付けていたとしても前例がないから、行動に移す勇気があったかは分からない。先生や友達に相談していたら変わってたかな。今なら、あの時入部していれば良かったと思うけど」と後悔しているように言いました。学生の頃は、『男女共同参画社会基本法』が施行されて、授業で学ぶ機会も多く、将来の働き方や夫婦別姓について、友人たちと話し合うことが多かったそうです。母は、「名字を含めた名前が私であり、名字が変わることで、今までの自分の存在すらなくなり、まるで別人だったような気がする。決められた制度かもしれないけれど、そんな思いをするのが女性だからということに、すごくおかしいなと感じていた」と結婚しても別姓でいたいと願っていたけれど、父方の祖母に「そんな考え方はない」と反対され叶いませんでした。母は、仕事の女性の上司に「仕事の時は、これまで通りの名字で呼んで欲しいと思っています。」と相談したけれど、「今はまだ女性が名字を変えた方が、いろんな手続きがスムーズに進むから、早く新しい名前と呼ばれることに慣れた方がいい」と言われ、名前が変わってしまうことは、もう仕方がないと受入れるしかなかったと残念そうに言いました。

母が過ごしてきた時代は、男の子らしく女の子らしくと性別の考え方から、『男女共同参画社会基本法』も出来て、男女とも社会で平等に学んだり働いたり出来る考え方にどんどん変わっていったことが分かりました。母は、女性が感じる自分なりの考えをいつも持っていて、相手にも認めてもらおうと行動してきたけど、なかなか受け入れてもらえなかったから、今、保護者の名前を書くだけでも悩んでしまうのだなと思いました。今はジェンダーレス時代で、十人十色の四字熟語の

通り、人それぞれいろんな考え方があって、お互いの考え方を認め合えることが私はいいなと思うし、小さい時から自分は自分らしく、そしてお互いのことを認め合おうとする環境で過ごしてきたから、母の悩みにこれまで気づくことがなかったのだなと思いました。『男女共同参画社会基本法』を初めて知ったし、夫婦別姓のことも母に言われて調べてみると、簡単な問題ではないことを知りました。いろんな考え方があるけれど、私もこれから自分はどうしたいのか考えるようにしたいです。

私の保護者は、母と父の二人です。今度書類を書いてもらう時は、母が悩まないように「私の保護者はお母さんだから、お母さんの名前を書いて」と言って渡します。今回は、母の話しか聞いていないので、同じ時代を過ごしてきた父はどんな風に考えてきたのか、男性の意見もまた聞いてみようと思います。

令和5年1月発行 『東はりま人権啓発活動広報誌おもいやりのこころ』より

2 プランの策定経過

年月日	内容
令和4年8月31日	第1回播磨町男女共同参画行動計画検討委員会 ① プラン策定の趣旨について ② 男女共同参画社会についての意見交換
令和4年10月21日～11月14日	アンケートの実施
令和4年11月21日	第2回播磨町男女共同参画行動計画検討委員会 ① アンケート結果の集計結果の共有 ② プランのテーマ（横軸となる目標や価値観）を検討
令和5年1月24日	第3回播磨町男女共同参画行動計画検討委員会 ① 基本理念について ② 重点目標について ③ さあ、みんなで取り組んでいきましょう！について
令和5年2月14日	第4回播磨町男女共同参画行動計画検討委員会 ① 第3回委員会の内容を反映したプラン案のまとめ ② 座談会※の開催
令和5年2月	プラン案のまとめ
令和5年2月28日～3月6日	パブリックコメント
令和5年3月14日	第5回播磨町男女共同参画行動計画検討委員会 プラン最終案のまとめ
令和5年3月	播磨町男女共同参画プラン（第3期）策定

※第4回播磨町男女共同参画行動計画検討委員会のあとに座談会を行いました。
 男女共同参画社会の実現に向かってだれもが自由な選択で暮らせるような身近な『やわらかい男女共同参画』が広がればよいなという話ことができました。

3 播磨町男女共同参画行動計画検討委員会名簿

本プランは以下に記載する委員にご協力いただき、策定しました。

(敬称略)

氏名	所属
◎ 吉原 恵子	兵庫大学教授（学識経験者）
中島 誠	播磨南小学校 校長（学校関係代表）
近藤 龍樹	社会福祉協議会 会長
阪本 雅子	社会教育委員会 委員長
松本 彰子	兵庫県男女共同参画推進員（10期）
大辻 京子	人権擁護委員
藤川 真紀	民生委員児童委員（～令和4年12月）・イラスト作成協力
○ 佐伯 亮太	まちづくりアドバイザー

◎委員長 ○副委員長

事務局 協働推進課

4 播磨町男女共同参画行動計画検討委員会設置要綱

(設置)

第1条 播磨町における男女共同参画社会の形成を総合的に推進する基本的な計画として、播磨町男女共同参画行動計画（以下「計画」という。）を策定するに当たり、その基本となる事項及び主要な課題等について検討するため、播磨町男女共同参画行動計画検討委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について検討する。

- (1) 計画の策定に関すること。
- (2) その他目的達成に必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 専門的な知識経験を有する者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 前2号に掲げる者のほか、町長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱の日から計画の策定が完了するまでとする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集し、委員長がその会議の議長となる。

2 委員長は、必要と認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、協働推進課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、令和4年10月1日から施行する。

5 アンケート結果

男女共同参画に関する住民意識アンケート調査を実施しました。播磨町在住・在勤・在学の394人の方からご回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。

概要

◆調査の目的

男女共同参画に関する住民の意識・実態・ニーズを把握し、施策に反映するとともに、「播磨町男女共同参画プラン（第3期）」策定の基礎資料とする。

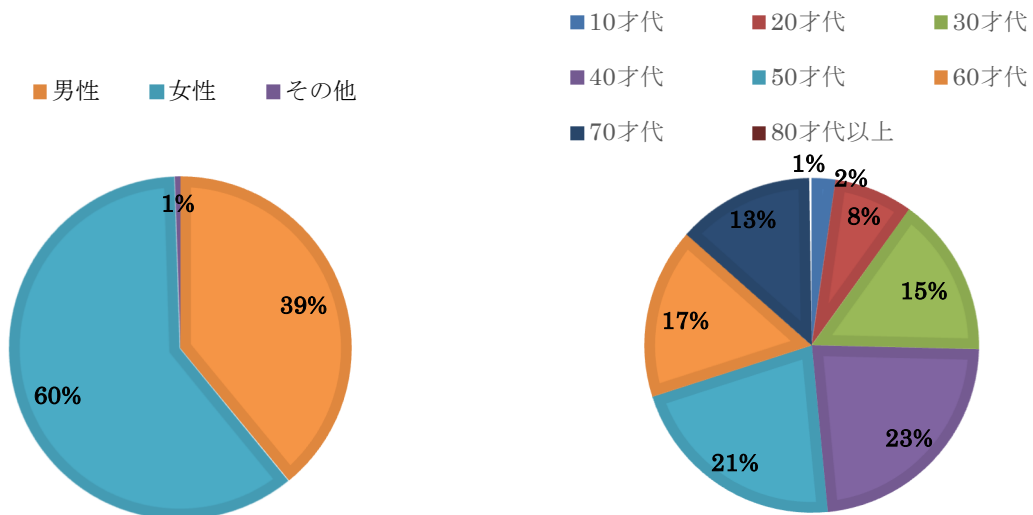
◆調査の期間 令和4年10月21日（金）～11月14日（月）

◆調査の対象 播磨町に在住・在勤・在学

◆回答数 394人（男性154人 女性238人 その他2人）

◆回答者年齢別内訳

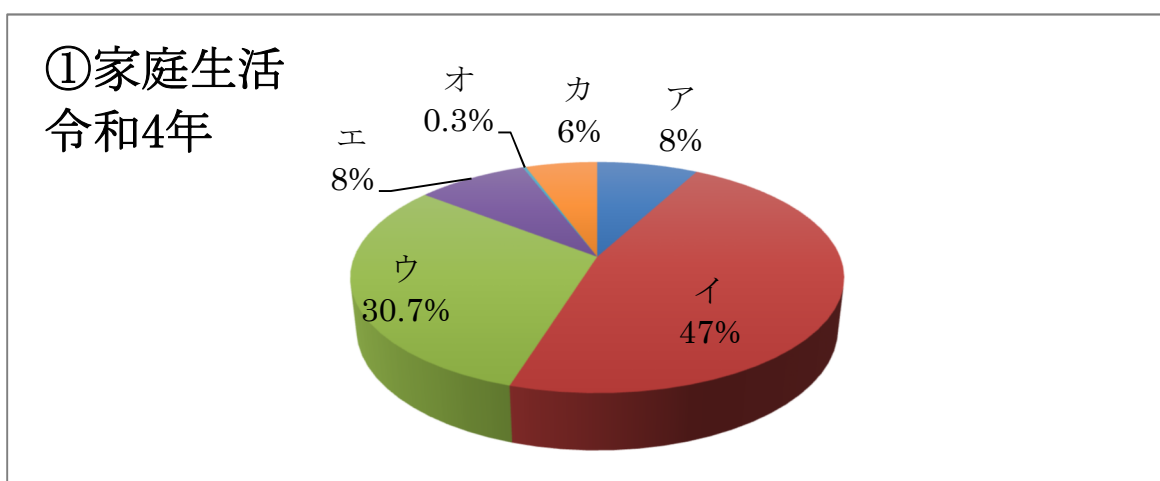
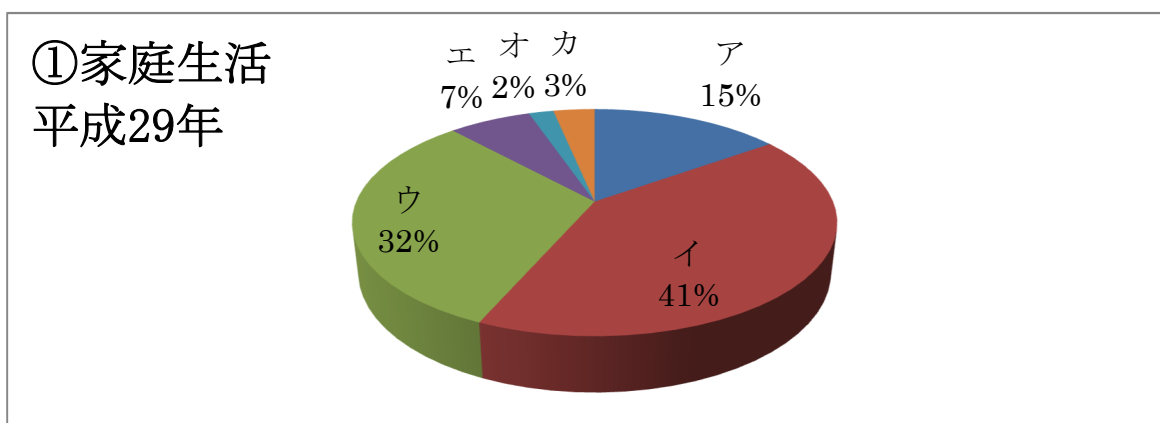
10才代9人 20才代30人 30才代61人 40才代91人 50才代85人 60才代65人
70才代52人 80才代以上1人



1. 男女共同参画社会に関する意識について

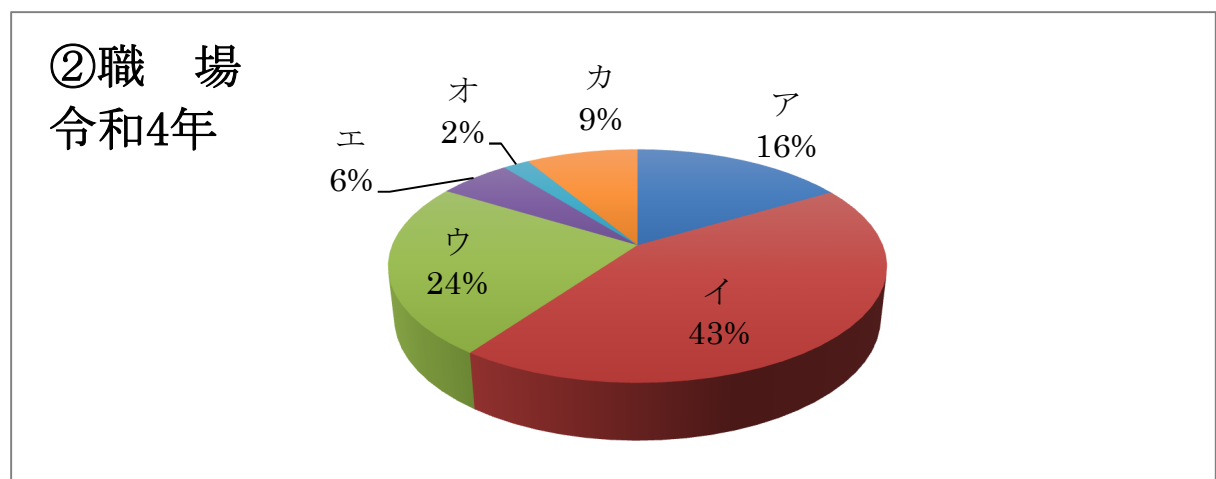
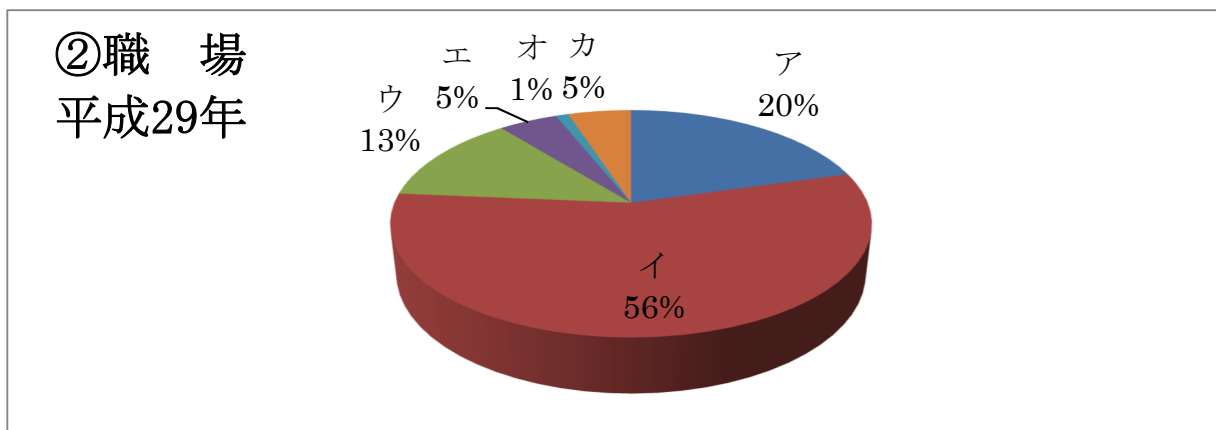
Q1 あなたは、今からあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

①家庭生活	平成29年		令和4年	
	人数	割合	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	46人	15.1%	31人	7.9%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	126人	41.4%	185人	47.0%
ウ 平等	96人	31.6%	121人	30.7%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	20人	6.6%	34人	8.6%
オ 女性の方が非常に優遇されている	6人	2.0%	1人	0.3%
カ わからない	10人	3.3%	22人	5.6%



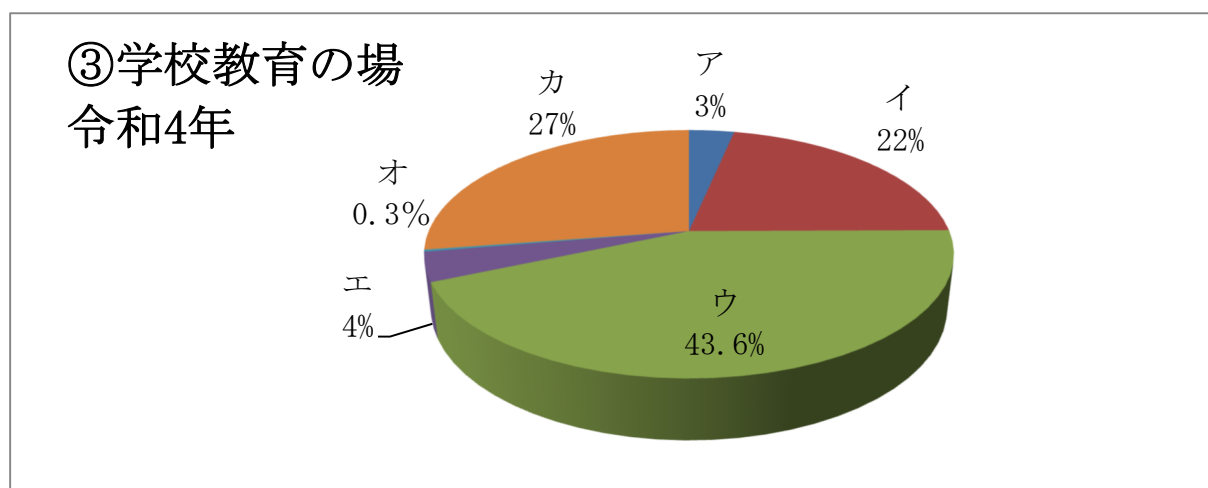
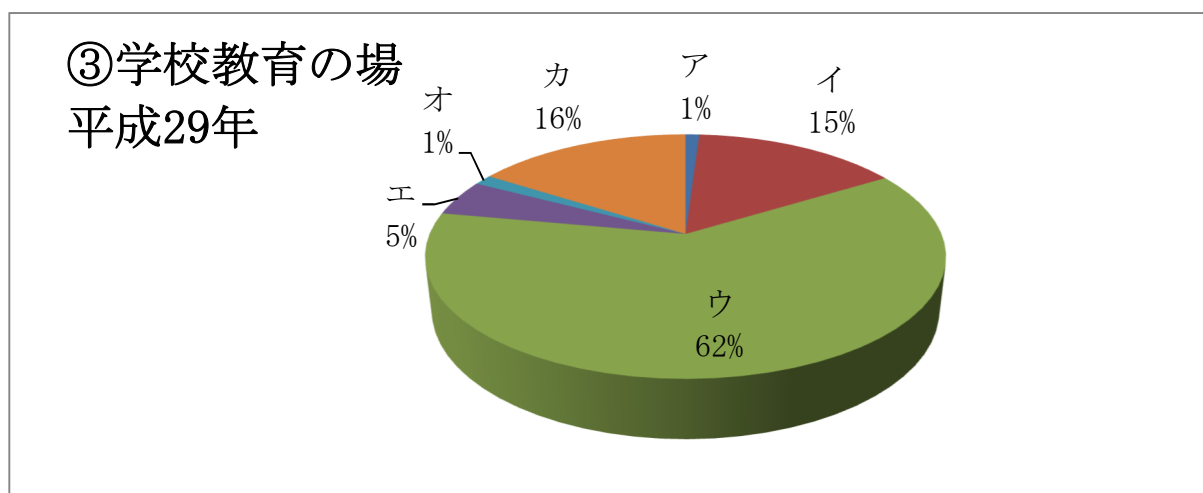
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

②職 場	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	61 人	20.6%	65 人	16.5%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	165 人	55.7%	171 人	43.4%
ウ 平等	38 人	12.8%	94 人	23.9%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	14 人	4.7%	22 人	5.6%
オ 女性の方が非常に優遇されている	3 人	1.0%	8 人	2.0%
カ わからない	15 人	5.1%	34 人	8.6%



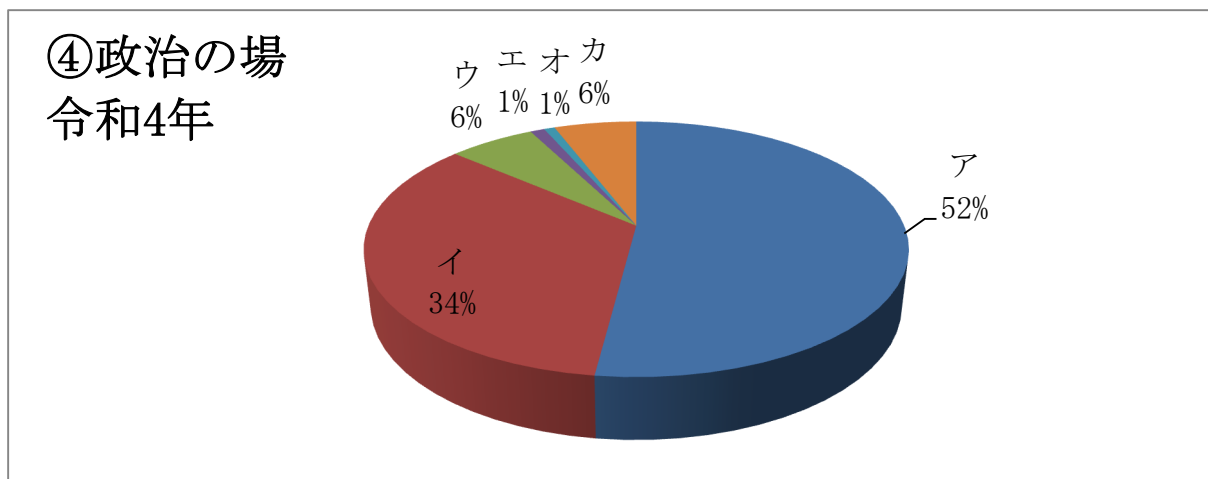
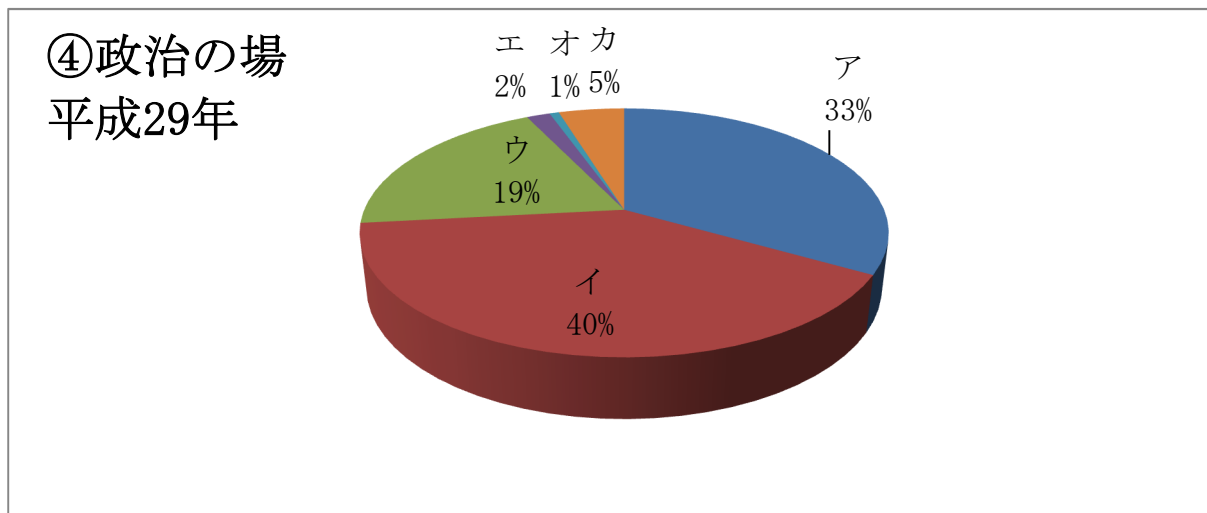
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

③学校教育の場	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	3 人	1.0%	13 人	3.3%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	45 人	15.3%	85 人	21.6%
ウ 平等	181 人	61.6%	172 人	43.7%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	14 人	4.8%	15 人	3.8%
オ 女性の方が非常に優遇されている	4 人	1.4%	1 人	0.3%
カ わからない	47 人	16.0%	108 人	27.4%



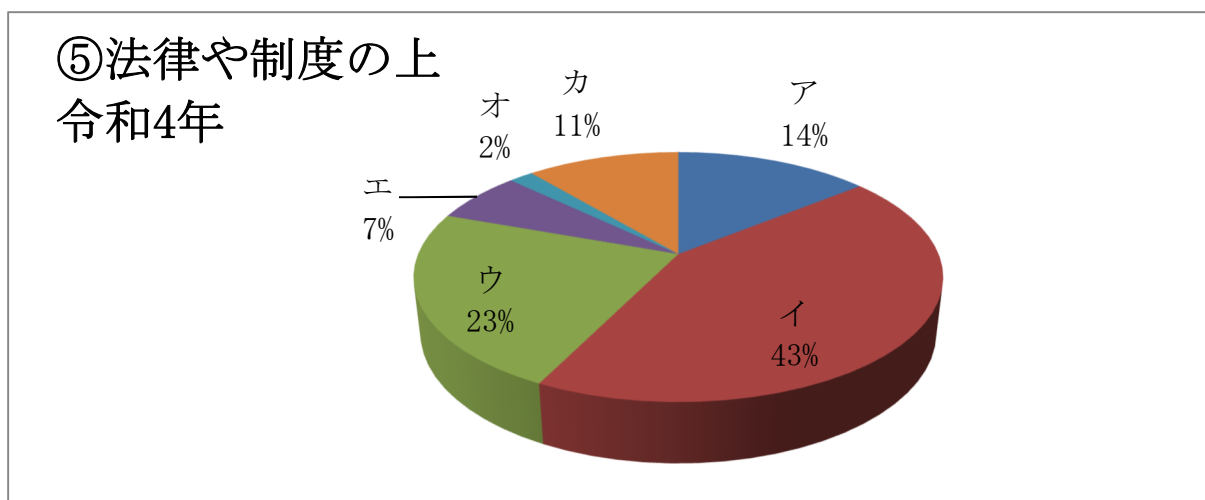
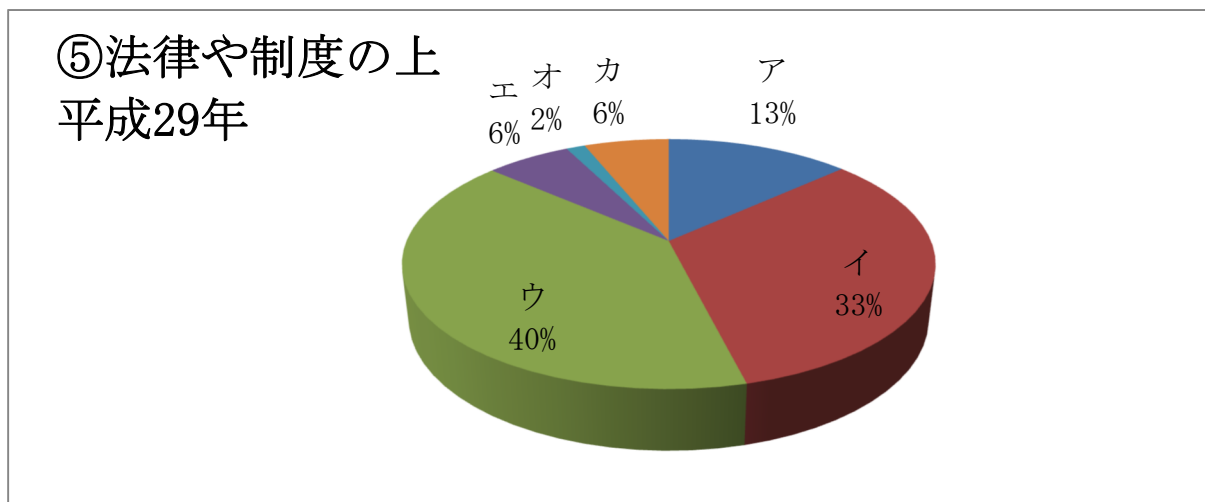
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

④政治の場	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	97 人	33.2%	205 人	52.0%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	117 人	40.1%	135 人	34.3%
ウ 平等	57 人	19.5%	24 人	6.1%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	5 人	1.7%	4 人	1.0%
オ 女性の方が非常に優遇されている	2 人	0.7%	3 人	0.8%
カ わからない	14 人	4.8%	23 人	5.8%



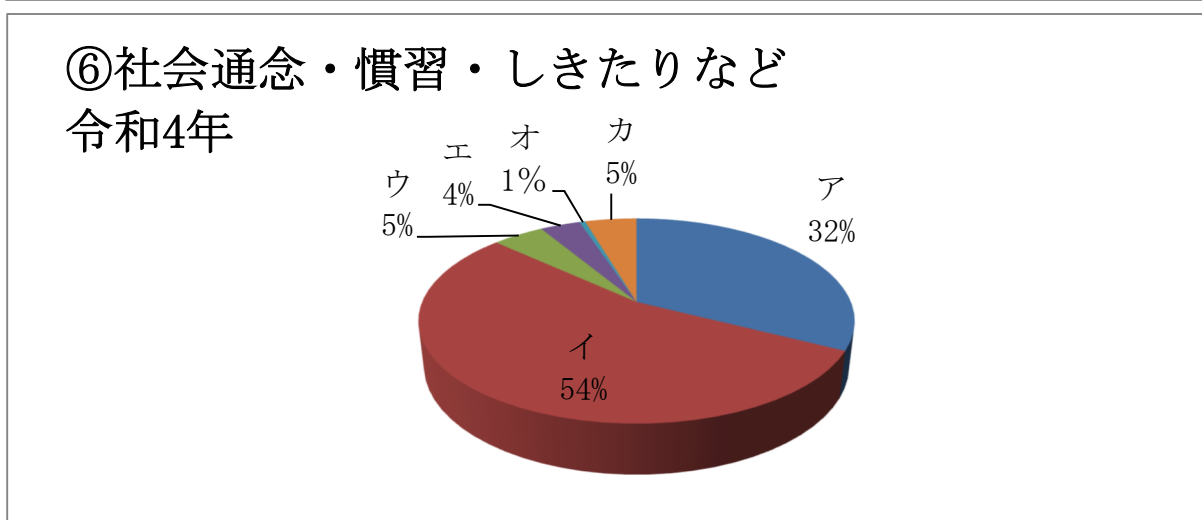
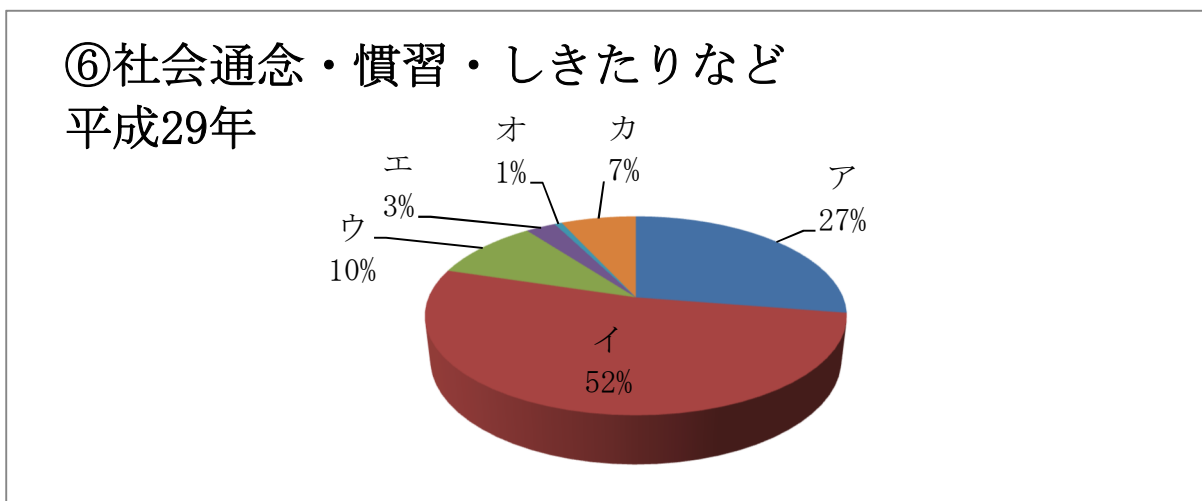
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

⑤法律や制度の上	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	39 人	13.3%	56 人	14.2%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	96 人	32.8%	170 人	43.1%
ウ 平等	118 人	40.3%	91 人	23.1%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	18 人	6.1%	26 人	6.6%
オ 女性の方が非常に優遇されている	4 人	1.4%	7 人	1.8%
カ わからない	18 人	6.1%	44 人	11.2%



- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

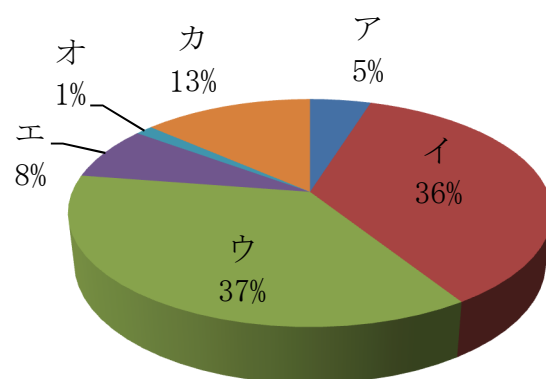
⑥社会通念・慣習・しきたりなど	平成29年		令和4年	
	人数	割合	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	80人	27.5%	128人	32.5%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	152人	52.2%	214人	54.3%
ウ 平等	29人	10.0%	18人	4.6%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	8人	2.7%	14人	3.6%
オ 女性の方が非常に優遇されている	2人	0.7%	2人	0.5%
カ わからない	20人	6.9%	18人	4.6%



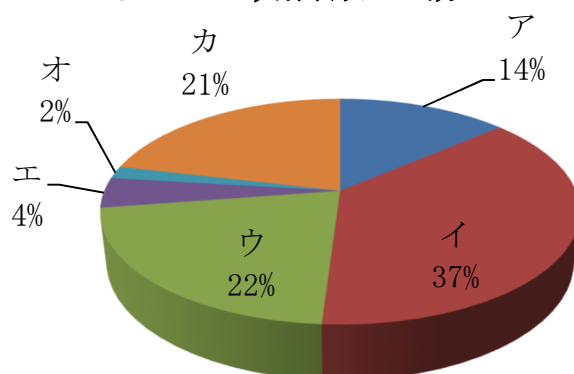
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

⑦自治会やP T Aなど地域活動の場	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	14 人	4.9%	54 人	13.7%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	104 人	36.1%	147 人	37.3%
ウ 平等	105 人	36.5%	85 人	21.6%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	22 人	7.6%	17 人	4.3%
オ 女性の方が非常に優遇されている	4 人	1.4%	7 人	1.8%
カ わからない	39 人	13.5%	84 人	21.3%

⑦自治会やP T Aなど地域活動の場
平成29年



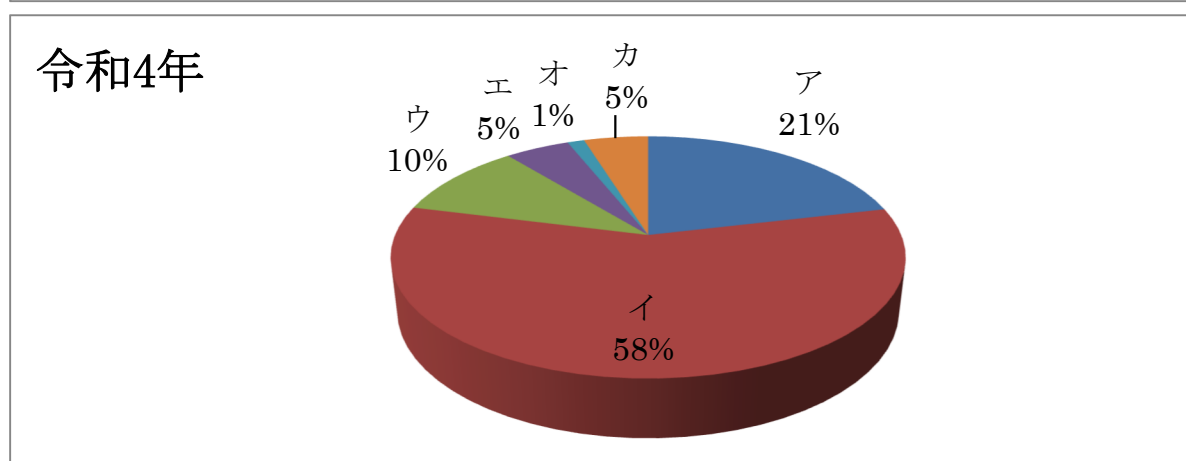
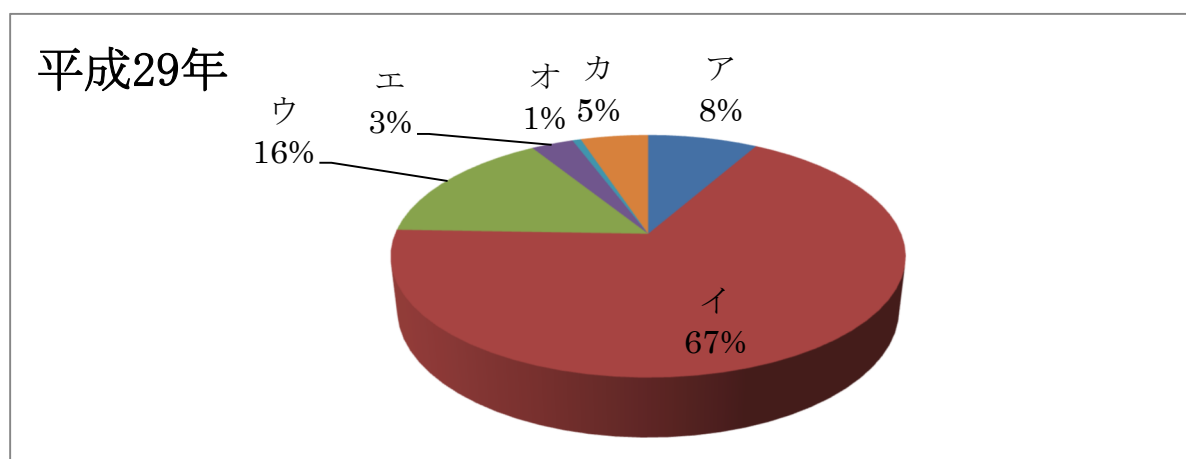
⑦自治会やP T Aなど地域活動の場
令和4年



- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

Q 2

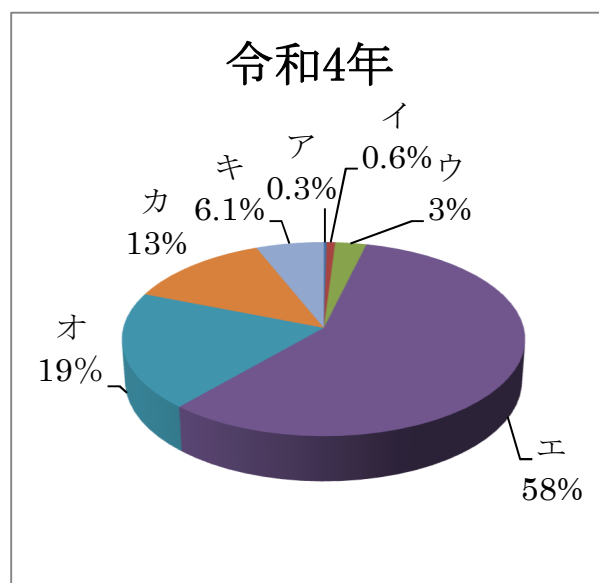
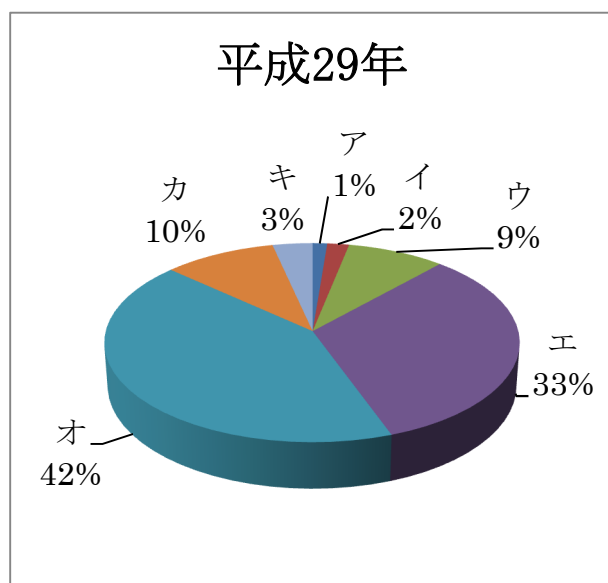
Q 2 あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	26 人	8.3%	84 人	21.3%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	212 人	67.3%	227 人	57.6%
ウ 平等	49 人	15.6%	40 人	10.2%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	10 人	3.2%	19 人	4.8%
オ 女性の方が非常に優遇されている	2 人	0.6%	5 人	1.3%
カ わからない	16 人	5.1%	19 人	4.8%



- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

Q 3

Q 3 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどうお考えですか。	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
ア 女性は職業をもたない方がよい	4 人	1.3%	1 人	0.3%
イ 結婚するまでは職業をもつ方がよい	6 人	1.9%	3 人	0.8%
ウ 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	27 人	8.5%	11 人	2.8%
エ 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	104 人	32.8%	227 人	57.6%
オ 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	134 人	42.3%	77 人	19.5%
カ その他	31 人	9.8%	51 人	12.9%
キ わからない	11 人	3.5%	24 人	6.1%



- ア 女性は職業をもたない方がよい
- イ 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- ウ 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- エ 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- オ 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- カ その他
- キ わからない

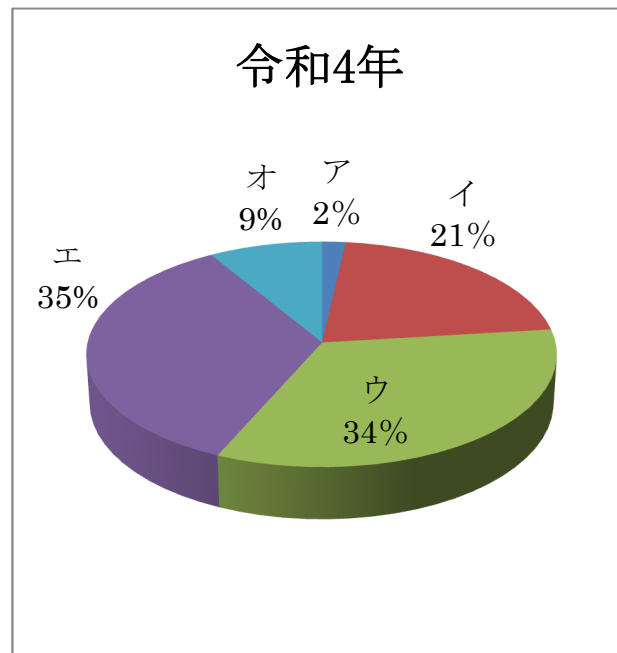
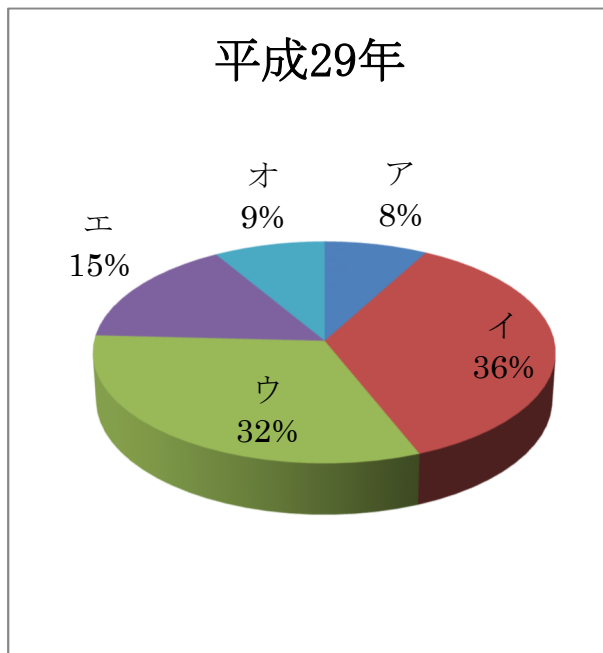
Q 4

Q 4 これらの言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものを全てあげてください。(複数回答可)	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
(ア) 男女共同参画社会	211 人	65.1%	256 人	65.0%
(イ) 女子差別撤廃条約	69 人	21.3%	109 人	27.7%
(ウ) ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	39 人	12.0%	51 人	12.9%
(エ) ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)	140 人	43.2%	339 人	86.0%
(オ) 男女雇用機会均等法	259 人	79.9%	344 人	87.3%
(カ) 女性活躍推進法	91 人	28.1%	150 人	38.1%
(キ) 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)	117 人	36.1%	221 人	56.1%
(ク) 配偶者などからの暴力 (DV)	252 人	77.8%	338 人	85.8%
(ケ) 見たり聞いたりしたものはない	6 人	1.9%	8 人	2.0%
(コ) わからない	8 人	2.5%	8 人	2.0%

2. 家庭生活等に関する意識について

Q 5

Q 5 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
■ア 賛成	25 人	8.0%	7 人	1.8%
■イ どちらかといえば賛成	113 人	36.0%	84 人	21.3%
■ウ どちらかといえば反対	100 人	31.8%	132 人	33.5%
■エ 反対	49 人	15.6%	137 人	34.8%
■オ わからない	27 人	8.6%	34 人	8.6%



- ア 賛成 →Q 6 へ
- イ どちらかといえば賛成 →Q 6 へ
- ウ どちらかといえば反対 →Q 7 へ
- エ 反対 →Q 7 へ
- オ わからない →Q 8 へ

(Q5で「(ア) 賛成」、「(イ) どちらかといえば賛成」と答えた方に)

Q6それはなぜですか。(複数回答可)	平成29年		令和4年	
	人数	割合	人数	割合
(ア) 日本の伝統的な家族の在り方だと思 うから	23人	16.7%	5人	5.5%
(イ) 自分の両親も役割分担をしていたから	20人	14.5%	4人	4.4%
(ウ) 夫が外で働いた方が、多くの収入を得 られると思うから	44人	31.9%	18人	19.8%
(エ) 妻が家庭を守った方が、子どもの成長 などにとって良いと思うから	87人	63.0%	27人	29.7%
(オ) 家事・育児・介護と両立しながら、妻 が働き続けることは大変だと思うから	77人	55.8%	40人	44.0%
(カ) その他	7人	5.1%	6人	6.6%
(キ) 特にな い	0人	0%	0人	0%
(ク) わから ない	3人	2.2%	2人	2.2%

(Q5で「(ウ) どちらかといえば反対」、「(エ) 反対」と答えた方に)

Q7それはなぜですか。(複数回答可)	平成29年		令和4年	
	人数	割合	人数	割合
(ア) 男女平等に反すると思うから	71人	47.7%	0人	0%
(イ) 自分の両親も外で働いていたから	26人	17.4%	4人	1.5%
(ウ) 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得 られると思うから	69人	46.3%	26人	9.7%
(エ) 妻が働いて能力を発揮した方が、個人 や社会にとって良いと思うから	62人	41.6%	25人	9.3%
(オ) 家事・育児・介護と両立しながら、妻 が働き続けることは可能だと思うから	38人	25.5%	17人	6.3%
(カ) 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押 しつけるべきではないから	106人	71.1%	98人	36.4%
(キ) その他	5人	3.4%	3人	1.1%
(ク) 特にな い	5人	3.4%	2人	0.7%
(ケ) わから ない	2人	1.3%	2人	0.7%

Q 8

Q 8 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)	平成 29 年		令和 4 年	
	人数	割合	人数	割合
(ア) 男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	194 人	59.9%	261 人	66.2%
(イ) 男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	83 人	25.6%	114 人	28.9%
(ウ) 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	204 人	63.0%	236 人	59.9%
(エ) 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	136 人	42.0%	203 人	51.5%
(オ) 社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること	154 人	47.5%	214 人	54.3%
(カ) 男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	192 人	59.3%	263 人	66.8%
(キ) 労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの I C T を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	116 人	35.8%	208 人	52.8%
(ク) 男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	85 人	26.2%	110 人	27.9%
(ケ) 男性が家事・育児などを行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること	76 人	23.5%	110 人	27.9%
(コ) その他	9 人	2.8%	18 人	4.6%
(サ) 特に必要なことはない	6 人	1.9%	7 人	1.8%

3. 男女共同参画社会に関する行政への要望について

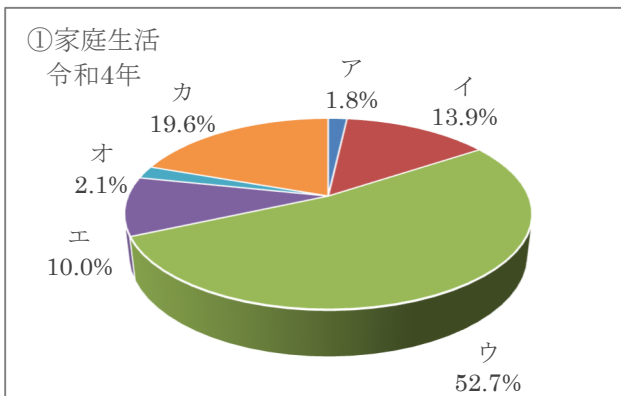
Q9 「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(複数回答可)	平成29年		令和4年	
	人数	割合	人数	割合
(ア) 法律や制度の面で見直しを行う	124人	38.3%	179人	45.4%
(イ) 国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	142人	43.8%	162人	41.1%
(ウ) 民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する	138人	42.6%	153人	38.8%
(エ) 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	70人	21.6%	108人	27.4%
(オ) 従来、女性が少なかった分野（研究者など）への女性の進出を支援する	105人	32.4%	137人	34.8%
(カ) 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する	210人	64.8%	215人	54.6%
(キ) 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する	56人	17.3%	117人	29.7%
(ク) 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める	152人	46.9%	204人	51.8%
(ケ) 子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する	195人	60.2%	252人	64.0%
(コ) 子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	191人	59.0%	222人	56.3%
(サ) 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	67人	20.7%	88人	22.3%
(シ) 女性に対する暴力を根絶するための取組を進める	74人	22.8%	111人	28.2%
(ス) その他	0人	0%	17人	4.3%
(セ) 特にない	3人	0.9%	5人	1.3%
(ソ) わからない	9人	2.8%	17人	4.3%

Q10 あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)	平成29年		令和4年	
	人数	割合	人数	割合
(ア) 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと	161人	49.7%	173人	43.9%
(イ) 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと	193人	59.6%	221人	56.1%
(ウ) 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること	131人	40.4%	150人	38.1%
(エ) 女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行うこと	80人	24.7%	96人	24.4%
(オ) 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること	65人	20.1%	98人	24.9%
(カ) その他	11人	3.4%	19人	4.8%
(キ) 特にない	16人	4.9%	32人	8.1%
(ク) わからない	27人	8.3%	37人	9.4%

1. 男女共同参画社会に関する意識について

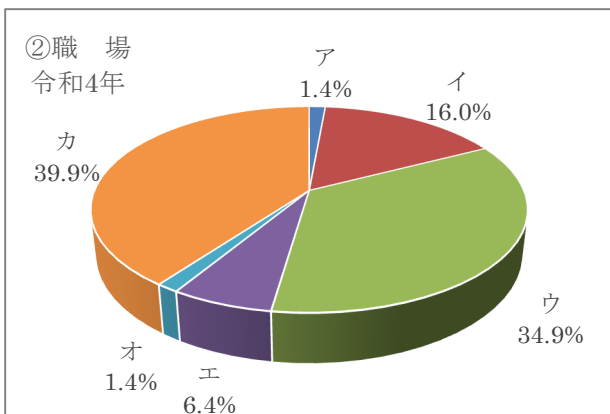
Q1 あなたは、今からあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

①家庭生活	令和4年	
	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	5人	1.8%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	39人	13.9%
ウ 平等	148人	52.7%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	28人	10.0%
オ 女性の方が非常に優遇されている	6人	2.1%
カ わからない	55人	19.6%



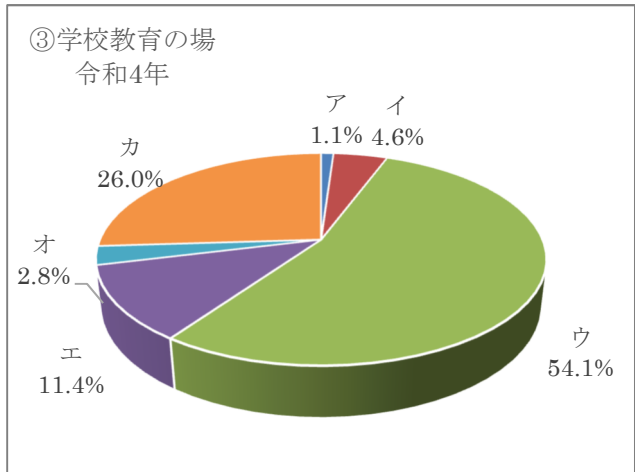
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

②職 場	令和4年	
	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	4人	1.4%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	45人	16.0%
ウ 平等	98人	34.9%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	18人	6.4%
オ 女性の方が非常に優遇されている	4人	1.4%
カ わからない	112人	39.9%



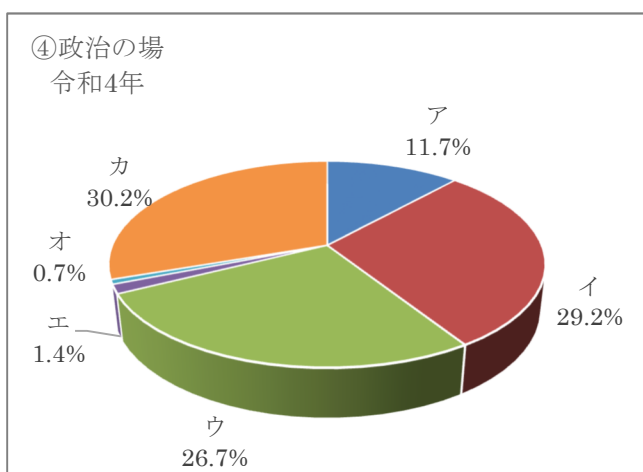
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

③学校教育の場	令和4年	
	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	3人	1.1%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	13人	4.6%
ウ 平等	152人	54.1%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	32人	11.4%
オ 女性の方が非常に優遇されている	8人	2.8%
カ わからない	73人	26.0%



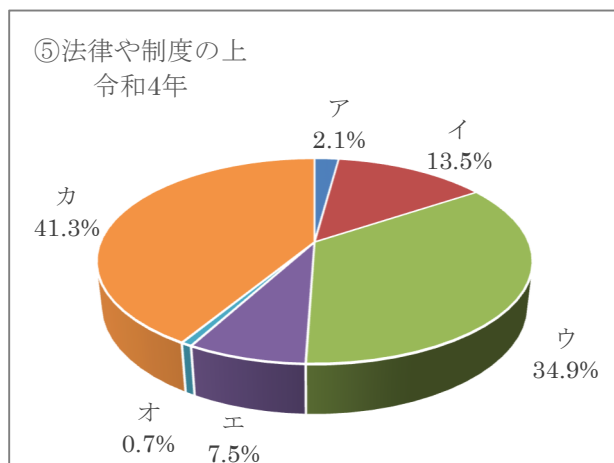
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

④政治の場	令和4年	
	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	33人	11.7%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	82人	29.2%
ウ 平等	75人	26.7%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	4人	1.4%
オ 女性の方が非常に優遇されている	2人	0.7%
カ わからない	85人	30.2%



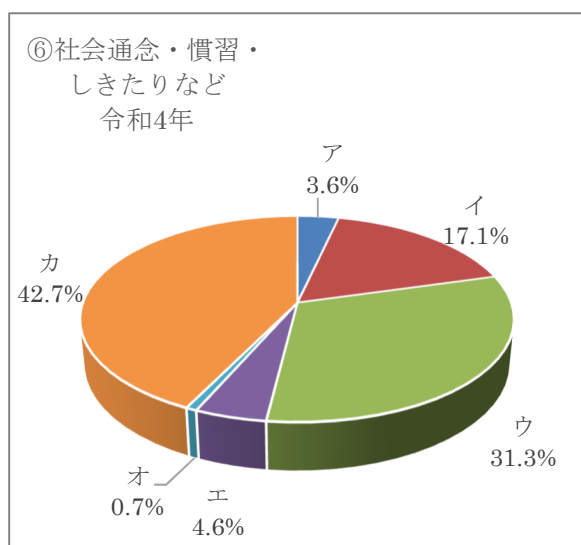
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

⑤法律や制度の上	令和4年	
	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	6人	2.1%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	38人	13.5%
ウ 平等	98人	34.9%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	21人	7.5%
オ 女性の方が非常に優遇されている	2人	0.7%
カ わからない	116人	41.3%



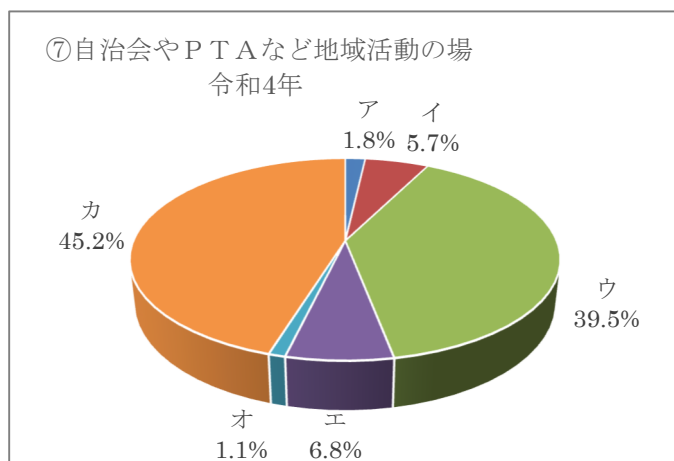
- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

⑥社会通念・慣習・しきたりなど	令和4年	
	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	10人	3.6%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	48人	17.1%
ウ 平等	88人	31.3%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	13人	4.6%
オ 女性の方が非常に優遇されている	2人	0.7%
カ わからない	120人	42.7%



- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

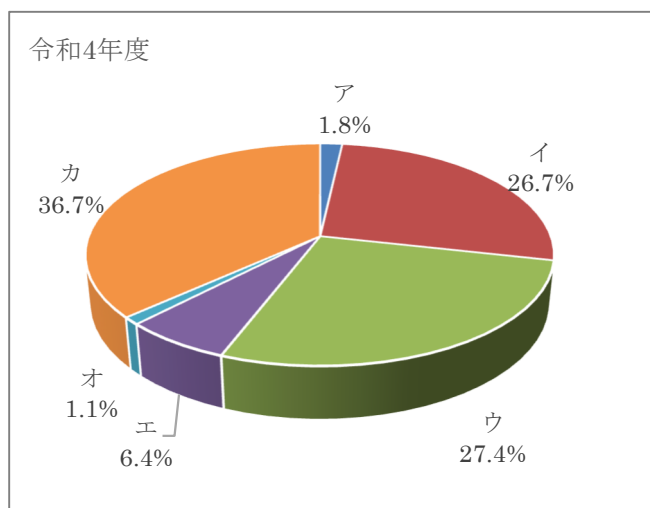
⑦自治会やPTAなど地域活動の場	令和4年	
	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	5人	1.8%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	16人	5.7%
ウ 平等	111人	39.5%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	19人	6.8%
オ 女性の方が非常に優遇されている	3人	1.1%
カ わからない	127人	45.2%



- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

Q 2

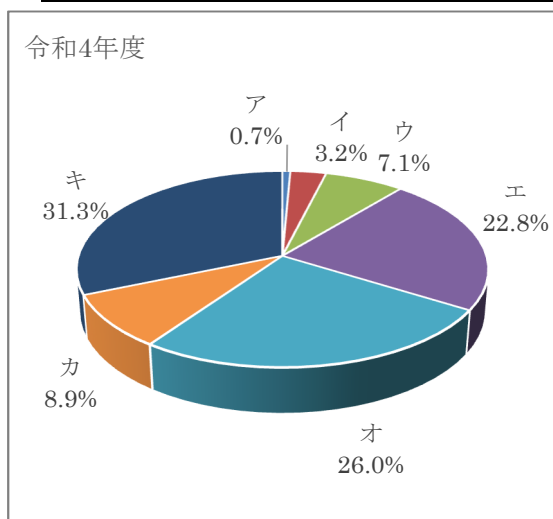
Q 2 あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。	令和4年	
	人数	割合
ア 男性の方が非常に優遇されている	5人	1.8%
イ どちらかといえば男性の方が優遇されている	75人	26.7%
ウ 平等	77人	27.4%
エ どちらかといえば女性の方が優遇されている	18人	6.4%
オ 女性の方が非常に優遇されている	3人	1.1%
カ わからない	103人	36.7%



- ア 男性の方が非常に優遇されている
- イ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ウ 平等
- エ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- オ 女性の方が非常に優遇されている
- カ わからない

Q 3

Q 3 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどうお考えですか。	令和4年	
	人数	割合
ア 女性は職業をもたない方がよい	2人	0.7%
イ 結婚するまでは職業をもつ方がよい	9人	3.2%
ウ 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	20人	7.1%
エ 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	64人	22.8%
オ 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	73人	26.0%
カ その他	25人	8.9%
キ わからない	88人	31.3%



- ア 女性は職業をもたない方がよい
- イ 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- ウ 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- エ 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- オ 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- カ その他
- キ わからない

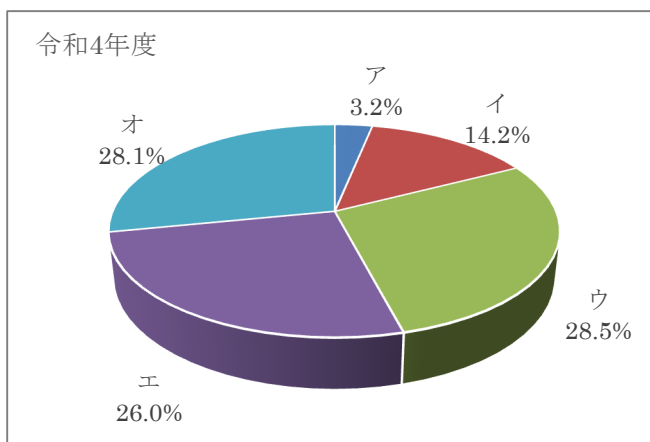
Q 4

Q 4 これらの言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものを全てあげてください。(複数回答可)	令和4年	
	人数	割合
(ア) 男女共同参画社会	189人	67.3%
(イ) 女子差別撤廃条約	110人	39.1%
(ウ) ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	22人	7.8%
(エ) ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)	191人	68.0%
(オ) 男女雇用機会均等法	184人	65.5%
(カ) 女性活躍推進法	54人	19.2%
(キ) 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)	128人	45.6%
(ク) 配偶者などからの暴力 (DV)	176人	62.6%
(ケ) 見たり聞いたりしたものはない	4人	1.4%
(コ) わからない	50人	17.8%

2. 家庭生活等に関する意識について

Q 5

Q 5 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。	令和4年	
	人数	割合
■ア 賛成	9人	3.2%
■イ どちらかといえば賛成	40人	14.2%
■ウ どちらかといえば反対	80人	28.5%
■エ 反対	73人	26.0%
■オ わからない	79人	28.1%



- ア 賛成 →Q 6へ
- イ どちらかといえば賛成 →Q 6へ
- ウ どちらかといえば反対 →Q 7へ
- エ 反対 →Q 7へ
- オ わからない →Q 8へ

(Q 5で「(ア) 賛成」、
「(イ) どちらかといえば賛成」と
答えた方に)

Q 6 それはなぜですか。(複数回答可)	令和4年	
	人数	割合
(ア) 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	4人	8.2%
(イ) 自分の両親も役割分担をしていたから	9人	18.4%
(ウ) 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	12人	24.5%
(エ) 妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから	8人	16.3%
(オ) 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	16人	32.7%
(カ) その他	3人	6.1%
(キ) 特にない	9人	18.4%
(ク) わからない	37人	75.5%

(Q 5で「(ウ) どちらかといえば反対」、
「(エ) 反対」と答えた方に)

Q 7 それはなぜですか。(複数回答可)	令和4年	
	人数	割合
(ア) 男女平等に反すると思うから	51人	33.3%
(イ) 自分の両親も外で働いていたから	27人	17.6%
(ウ) 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	8人	5.2%
(エ) 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	6人	3.9%
(オ) 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	1人	0.7%
(カ) 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから	44人	28.8%
(キ) その他	3人	2.0%
(ク) 特にない	5人	3.3%
(ケ) わからない	37人	24.2%

Q 8

Q 8 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)	令和4年	
	人数	割合
(ア) 男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	147人	52.3%
(イ) 男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	71人	25.3%
(ウ) 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	144人	51.2%
(エ) 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	51人	18.1%
(オ) 社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること	72人	25.6%
(カ) 男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	97人	34.5%
(キ) 労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	56人	19.9%
(ク) 男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	50人	17.8%
(ケ) 男性が家事・育児などを行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること	54人	19.2%
(コ) その他	15人	5.3%
(サ) 特に必要なことはない	51人	18.1%

3. 男女共同参画社会に関する行政への要望について

Q9 「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(複数回答可)	令和4年	
	人数	割合
(ア) 法律や制度の面で見直しを行う	81人	28.8%
(イ) 国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	50人	17.8%
(ウ) 民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する	41人	14.6%
(エ) 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	71人	25.3%
(オ) 従来、女性が少なかった分野(研究者など)への女性の進出を支援する	56人	19.9%
(カ) 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する	42人	14.9%
(キ) 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する	55人	19.6%
(ク) 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める	51人	18.1%
(ケ) 子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する	66人	23.5%
(コ) 子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	70人	24.9%
(サ) 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	32人	11.4%
(シ) 女性に対する暴力を根絶するための取組を進める	56人	19.9%
(ス) その他	4人	1.4%
(セ) 特にない	21人	7.5%
(ソ) わからない	99人	35.2%

Q10 あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)	令和4年	
	人数	割合
(ア) 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと	74人	26.3%
(イ) 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと	76人	27.0%
(ウ) 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること	54人	19.2%
(エ) 女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行うこと	27人	9.6%
(オ) 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること	36人	12.8%
(カ) その他	3人	1.1%
(キ) 特にない	29人	10.3%
(ク) わからない	111人	39.5%

播磨町男女共同参画プラン（第3期）

令和5（2023）年度 ▶ 令和14（2032）年度

発行 播磨町 住民協働部 協働推進課

〒675-0182 兵庫県加古郡播磨町東本荘1丁目5-30

TEL：079-435-0565（直通） FAX：079-435-0367

E-MAIL：kyodo@town.harima.lg.jp

<https://www.town.harima.lg.jp>

