

姫路市男女共同参画プラン 2027 (素案)

令和5年(2023年) 月

姫路市

は じ め に

令和5年（2023年）3月

姫路市長 清元 秀泰

目 次

第1章 プラン2027策定の趣旨と背景	1
1 プラン2027策定の趣旨.....	1
2 プラン2027策定の背景.....	2
第2章 姫路市の現状	6
1 姫路市の人口等の状況.....	6
2 市民意識調査の結果から.....	12
3 プラン2022改訂版の取組状況について.....	17
第3章 プラン2027の概要	19
1 基本理念.....	19
2 プラン2027の性格.....	20
3 プラン2027の計画期間.....	20
4 プラン2027の基本的な視点.....	21
5 プラン2027の基本目標.....	23
6 プラン2027の体系.....	25
第4章 施策の展開	26
【基本目標Ⅰ】 女性の活躍の推進.....	26
基本課題1 あらゆる分野への女性の参画拡大.....	26
基本課題2 女性が能力を発揮できる環境づくり.....	29
【基本目標Ⅱ】 ワーク・ライフ・バランスの推進.....	31
基本課題1 家庭・地域活動への男性参画を可能にする働き方促進.....	31
基本課題2 誰もが働きやすい職場環境づくり.....	34
【基本目標Ⅲ】 多様性を尊重する社会づくり.....	36
基本課題1 女性や若者が定着できる地域づくり.....	36
基本課題2 ライフステージに応じた健康支援.....	38
基本課題3 生活のセーフティネットの充実.....	39
【基本目標Ⅳ】 次世代への継承.....	41
基本課題1 多様な生き方を尊重する意識の世代間共有.....	41
基本課題2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進.....	43
第5章 推進体制の整備	45
(1) 市役所における体制の強化.....	45
(2) 姫路市男女共同参画審議会の運営によるプランの進行管理.....	46
(3) 姫路市男女共同参画推進センターの充実.....	46
(4) 市民、国・兵庫県等との連携.....	46

指標と目標値.....	48
資料編.....	49
参考資料.....	49
1 姫路市男女共同参画プラン2027策定経過.....	49
2 姫路市男女共同参画推進条例（抄）.....	52
2-1 姫路市男女共同参画審議会規則（抄）.....	57
2-2 姫路市男女共同参画審議会委員名簿.....	59
2-3 姫路市男女共同参画施策苦情対応要綱.....	60
3 姫路市男女共同参画プラン推進本部要綱.....	64
4 姫路市女性活躍推進企業表彰要綱.....	67
5 姫路市男女共同参画推進センター条例（抄）.....	68
6 第5次男女共同参画基本計画概要.....	69
7 女性活躍・男女共同参画の重点方針2022概要（女性版骨太の方針2022）.....	71
関係法令.....	72
1 男女共同参画社会基本法（抄）.....	72
2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）.....	76
3 その他関係法令.....	84
男女共同参画関連用語.....	85

第1章 プラン2027策定の趣旨と背景

1 プラン2027策定の趣旨

平成11年（1999年）に施行された「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」という。）において、男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されています。“参画”とは、単に参加するというだけではなく、主体的かつ積極的に加わることを意味しています。

本市では、基本法を踏まえ、平成13年（2001年）3月に「姫路市男女共同参画プラン」を、平成25年（2013年）3月に「姫路市男女共同参画プラン2022」（以下「プラン2022」という。）を策定しました。

さらに、市が市民や事業者等と協働して社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に取り組むため、「姫路市男女共同参画推進条例」（平成28年（2016年）4月施行）を制定し、これを踏まえ、平成30年（2018年）3月には、「姫路市男女共同参画プラン2022改訂版」（以下「プラン2022改訂版」という。）を策定しました。同プランに基づき、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、自分らしく多様な生き方を選択することができるよう、各種施策を推進してきました。

しかし、政治の場や社会通念、慣習、しきたりなどで性別による固定的な役割分担意識は依然として根深く、男女共同参画社会の実現にはまだ多くの課題が残されています。また、非正規雇用労働者の多くを女性が占めることで、社会的・経済的な自立が難しくなる一方、正規雇用労働者として基幹的業務が集中する男性が長時間労働に陥る状況が依然として解消できていません。さらに、令和2年（2020年）からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、全国的な非正規雇用労働者の失業や減収、配偶者等からの暴力（以下「DV」という。）など、課題の根深さが顕在化しており、男女共同参画社会の実現に向けたより一層の取組が必要となっています。

特に、国においては、平成27年（2015年）8月に、女性が職業生活で個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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。）が制定され、社会全体で女性活躍を推進する動きが拡大しています。本市においても、姫路市総合計画「ふるさと・ひめじプラン2030」（令和3年（2021年）3月策定）で「女性が活躍できる環境づくりの推進」を取組として掲げており、女性の活躍や男女共同参画社会の形成は、地方創生のためにも重要であり、その実現に向け、今後も取り組む必要があります。

これらの状況を踏まえ、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的、計画的に推進し、「男女が対等に社会参加や参画をし、役割や責任を共に担って暮らせるまち・姫路」の実現に向けて、「姫路市男女共同参画プラン2027」（以下「プラン2027」という。）を策定するものです。

2 プラン2027策定の背景

(1) 国際的な動き

国際連合が、昭和50年(1975年)を「国際婦人年」と定め、「国際婦人年世界会議」(第1回世界女性会議)がメキシコシティで開催されました。この会議では、女性差別撤廃のために以後10年間にわたって各国がとるべき政策に指針を与える「世界行動計画」を採択するとともに、昭和51年から昭和60年(1976年～1985年)を「国連婦人の10年」と位置付け、女性の地位向上のための世界的な行動が開始されました。

昭和54年(1979年)の国連総会では、政治・経済・社会・文化など、あらゆる分野での男女平等を達成するために必要な措置を定めた「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(「女子差別撤廃条約」)が採択され、昭和55年(1980年)には、『国連婦人の10年』中間年世界会議(第2回世界女性会議)がコペンハーゲンで開催され、この会議で「女子差別撤廃条約」の署名式が行われ、日本も署名しました。

平成7年(1995年)、北京で開催された「第4回世界女性会議」において、国際的な男女共同参画の取組の規範となる「北京宣言・行動綱領」が採択されました。この宣言及び行動綱領は、女性の貧困、教育と訓練、健康などの12の重大問題領域に沿った男女共同参画・女性活躍のための活動の国際基準となり、以降5年ごとに、進捗と今後の課題を世界全体で振り返る取組が行われています。

さらに平成27年(2015年)には、国連総会において「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が加盟国の全会一致で採択され、「持続可能な開発目標(SDGs)」が、達成基準として示されました。開発目標には、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが貧困や飢餓を撲滅するとし、「ジェンダー平等の実現」が目標の一つに掲げられています。

しかし、日本については、令和4年(2022年)7月に公表された「ジェンダー・ギャップ指数」で146か国中116位と、先進7か国(G7)の中で最下位となっています。(3ページ【トピックス】)。また、分野別にみても各国のジェンダー平等に向けた取組が加速する中、「経済」「政治」の分野で、日本は世界的にも遅れをとっていることを示しています。

◀◀ トピックス ▶▶▶ 持続可能な開発目標SDGs

持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)は、地球上の「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現を目指して、平成27年(2015年)9月の国連サミットで採択されました。令和12年(2030年)までの国際目標として17の目標・169のターゲットを掲げていますが、特に男女格差が残る日本においては、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」を中心に積極的な取組が求められています。



トピックス

ジェンダー・ギャップ指数

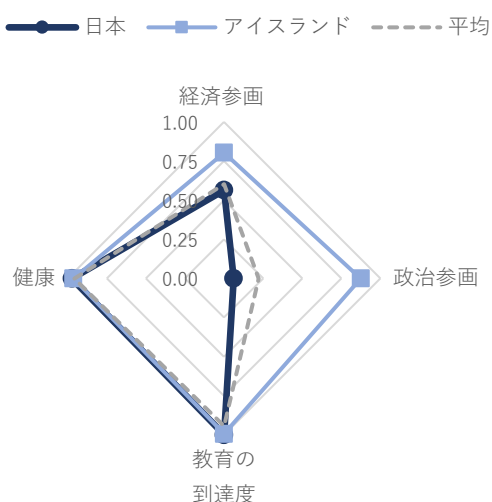
「ジェンダー・ギャップ指数（GGI：Gender Gap Index）」は、世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化し、ランク付けしたもので、経済分野、教育分野、保健分野及び政治分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。

日本について、過去の指数の推移をみると、多少の変動はあるものの、常に低い順位に位置していることがわかります。

順位	2017年	2018年	2020年	2021年	2022年
1	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド
2	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー	フィンランド	フィンランド
3	フィンランド	スウェーデン	フィンランド	ノルウェー	ノルウェー
4	ルワンダ	フィンランド	スウェーデン	ニュージーランド	ニュージーランド
5	スウェーデン	ニカラグア	ニカラグア	スウェーデン	スウェーデン
6	ニカラグア	ルワンダ	ニュージーランド	ナミビア	ルワンダ
7	スロベニア	ニュージーランド	アイルランド	ルワンダ	ニカラグア
8	アイルランド	フィリピン	スペイン	リトアニア	ナミビア
9	ニュージーランド	アイルランド	ルワンダ	アイルランド	アイルランド
10	フィリピン	ナミビア	ドイツ	スイス	ドイツ

日本	111位 (0.660)	114位 (0.657)	110位 (0.662)	121位 (0.652)	116位 (0.650)
調査対象	144か国	144か国	149か国	153か国	146か国

ジェンダー・ギャップ指数の分野別比較（2022年）



出典：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2022」

(2) 国の動き

昭和 50 年（1975 年）の国際婦人年を契機とした世界的な動きの中、我が国では、昭和 52 年（1977 年）に国内行動計画を策定し、これに基づいて様々な施策が進められてきました。

この間、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」の批准に向けて、民法の改正、国籍法・戸籍法の改正、「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）」の制定などの国内法等の整備を進め、昭和 60 年（1985 年）に女子差別撤廃条約に批准しました。

平成 11 年（1999 年）には、基本法が施行されました。男女共同参画社会の形成に関し、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにし、男女共同参画社会の実現は「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけられました。この基本法に基づき、平成 12 年（2000 年）には初めての法定計画として「男女共同参画基本計画」が策定され、以降、改訂を重ね、令和 2 年（2020 年）12 月には、「第 5 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。その中で、2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進め、以下 4 つが目指すべき社会として掲げられました。

【男女共同参画基本計画の目指すべき社会】

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

(3) 兵庫県の動き

平成13年(2001年)に、基本法に基づく都道府県男女共同参画計画として、「ひょうご男女共同参画プラン21(第1次兵庫県男女共同参画計画)」を策定するとともに、平成14年(2002年)には「男女共同参画社会づくり条例」が施行され、男女共同参画社会づくりを総合的かつ計画的に推進しています。

令和3年(2021年)3月には、「ひょうご男女いきいきプラン2025～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～」が策定されました。

【「ひょうご男女いきいきプラン2025」の概要】

目指す社会	(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
計画の主なポイント	(1) 「活力ある兵庫の実現」、「兵庫への定着」という観点を追加 (2) 「男性」に関する重点目標を新設 (3) SDGs(持続可能な開発目標)を踏まえた計画
重点目標	重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進 重点目標2 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し 重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進 重点目標4 互いに支え合う家庭と地域 重点目標5 安心して生活できる環境の整備 重点目標6 次世代への継承

第2章 姫路市の現状

1 姫路市の人口等の状況

(1) 人口・世帯数の動き

本市の人口は、令和4年で529,450人と、平成30年の537,409人から7,959人減少しています。一方、世帯数は増加傾向にあり、令和4年では243,798世帯（平成30年から7,962世帯増加）となっています。

1世帯当たりの人口数を示す世帯人員は、平成30年の2.28人から令和4年には2.17人と、緩やかな減少で推移しています。

図表1 人口・世帯数の推移

	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年
人口(人)	537,409	536,192	534,648	532,637	529,450
世帯数(世帯)	235,836	238,336	240,574	242,774	243,798
世帯人員(人/世帯)	2.28	2.25	2.22	2.19	2.17

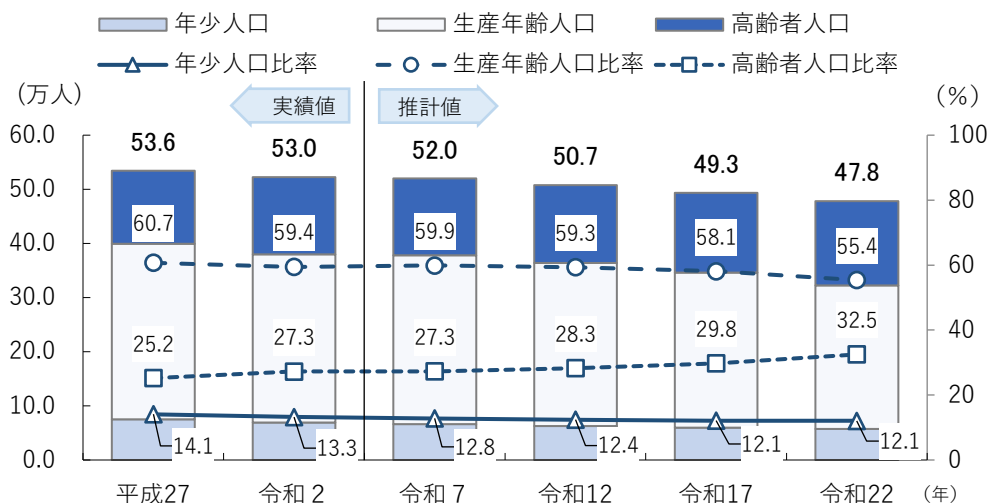
資料：姫路市統計情報（住民基本台帳人口）（各年3月末日現在）

(2) 年齢別人口構成

令和2年の年齢別人口構成比をみると、年少人口（14歳以下）は13.3%、生産年齢人口（15～64歳）は59.4%、高齢者人口（65歳以上）は27.3%と、およそ4人に1人が高齢者となっています。

高齢者人口比率は上昇する一方、年少人口比率は減少傾向で推移することが予想されており、本市においても少子高齢の状態が継続するものと思われます。

図表2 姫路市 人口の推移

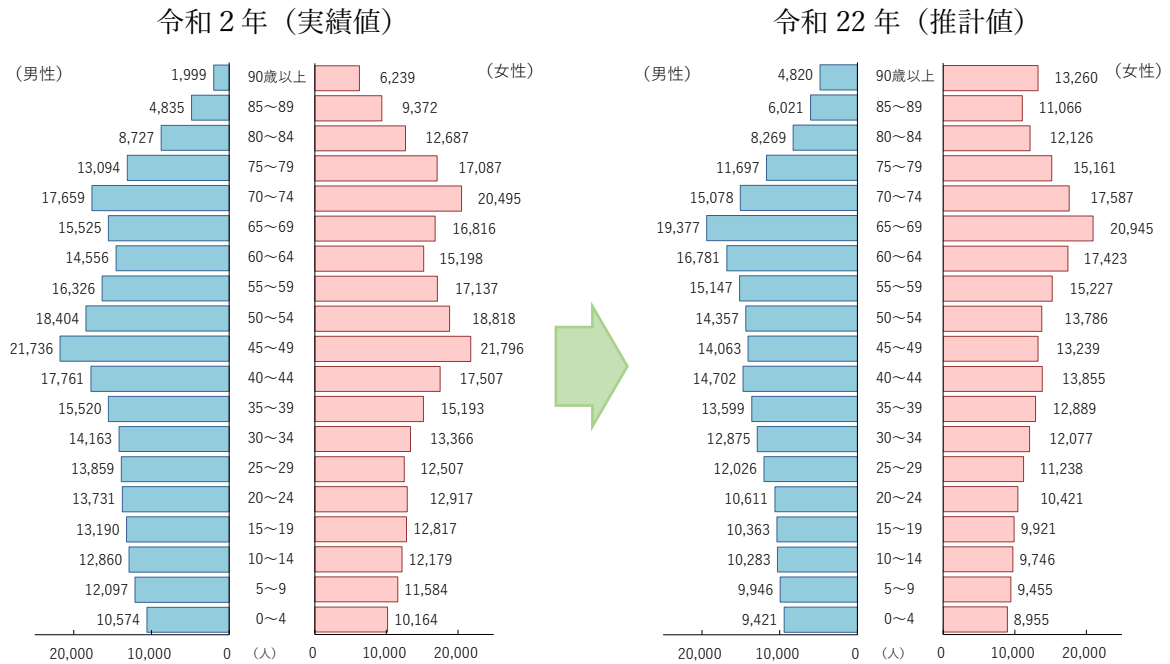


資料：令和2年までは国勢調査、令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所データによる推計

令和2年の5歳階級別人口をみると、男女ともに70歳代前半の「団塊の世代」及びその子ども世代に当たる40歳代後半から50歳代前半の「団塊ジュニア世代」が多くなっています。65歳以上になると、男女間の人口に大きな差がみられます。

また、「団塊ジュニア世代」が高齢者となる令和22年には、75歳以上になると、女性の人口が男性を大きく上回ることが予想されます。

図表3 5歳階級別人口（令和2年、令和22年）



資料：令和2年は国勢調査、令和22年は国立社会保障・人口問題研究所データ

(3) 人口動態

人口の動きをみると、出生と死亡の差からみる自然動態は、マイナスで推移しており、死亡者数が出生者数を上回っている状態にあります。

転入と転出の差からみる社会動態をみると、平成30年、令和元年はプラスでしたが、令和2年にマイナスに転じ令和3年は大きくマイナスとなりました（図表4）。

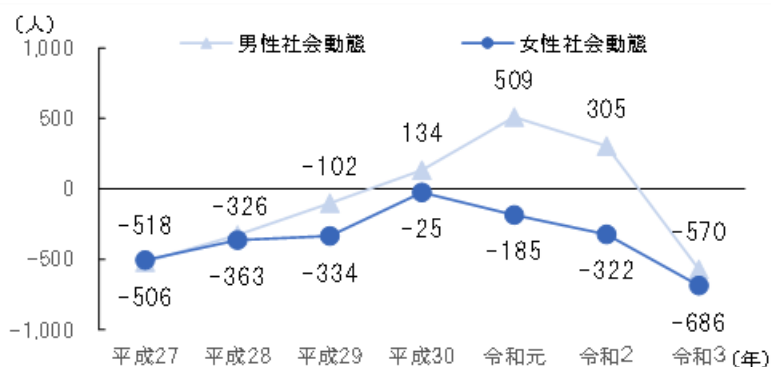
また、男性は令和3年こそマイナスに転じたものの平成30年以降プラスで推移していた一方、女性は一貫して転出超過で推移しています（図表5）。

図表4 人口動態の推移

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
自然動態	△ 1,496	△ 1,443	△ 1,838	△ 1,994
出生者数	4,192	4,087	3,948	3,924
死亡者数	5,688	5,530	5,786	5,918
社会動態	109	324	△ 17	△ 1,256
転入者数	14,449	15,250	14,532	13,466
転出者数	14,236	14,845	14,500	14,683
その他	△ 104	△ 81	△ 49	△ 39
人口動態	△ 1,387	△ 1,119	△ 1,855	△ 3,250

資料：姫路市統計情報（人口の動き）

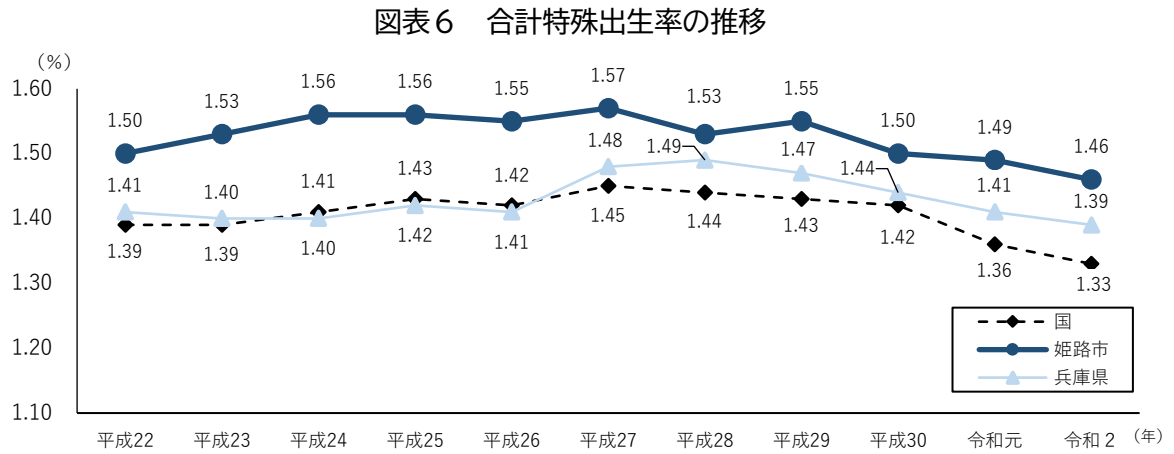
図表5 男女別社会動態の推移



資料：姫路市統計情報（人口の動き）

(4) 合計特殊出生率

本市の合計特殊出生率は、兵庫県、国よりもやや高い数値を維持していますが、人口を一定の規模で保持するといわれる水準（2.07 前後）を大きく下回っています。



資料：姫路市は保健衛生年報、兵庫県と国は人口動態統計

(5) 世帯類型別世帯数

本市の世帯数は、平成22年から令和2年にかけて18,436世帯増加しています。

核家族世帯数は、平成22年から平成27年にかけて3,266世帯増加しているものの、平成27年から令和2年にかけては1,463世帯増加にとどまっており、増加率は鈍化しています。

一方、単独世帯数は、平成22年から平成27年にかけて6,592世帯増加、平成27年から令和2年にかけて13,103世帯と急激に増加しています。特に65歳以上でその傾向は顕著となっており、平成22年から令和2年にかけて、65歳以上の単独世帯数は、男性は約1.6倍、女性が約1.4倍になっています。

図表7 世帯類型別世帯数の推移 (世帯)

	平成22年	平成27年	令和2年
総数	205,357	212,541	223,793
親族のみの世帯	147,819	148,528	146,444
核家族世帯	125,869	129,135	130,598
母子世帯	4,037	4,047	3,761
父子世帯	406	400	393
高齢夫婦世帯※	21,897	25,305	26,889
核家族以外の世帯	21,950	19,393	15,846
3世代世帯	15,538	13,336	10,053
非親族を含む世帯	1,522	1,572	1,646
単独世帯	55,752	62,344	75,447
男性(65歳以上)	5,360	7,221	8,611
女性(65歳以上)	13,850	16,825	19,049
家族類型「不詳」	264	97	256

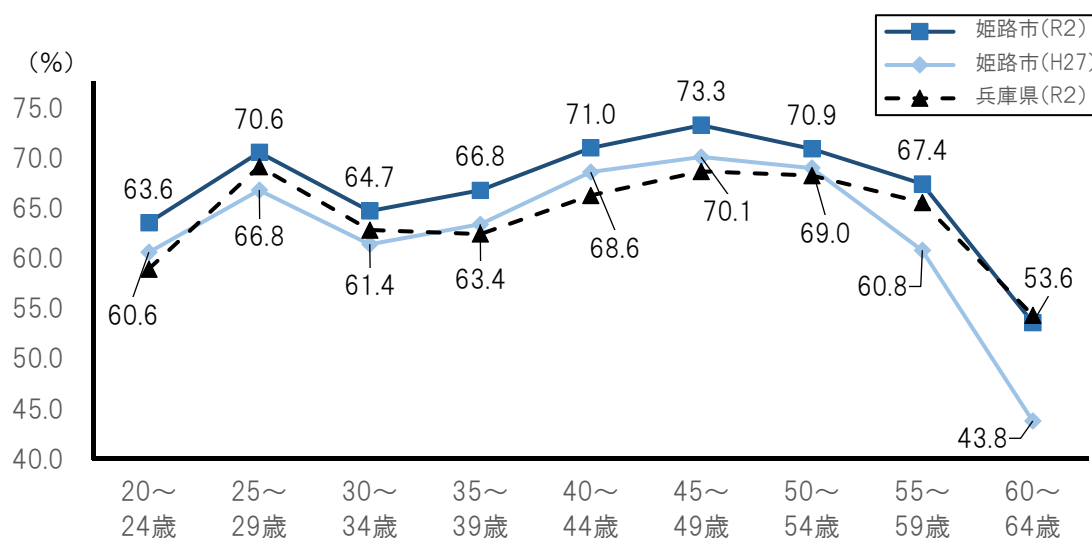
資料：国勢調査（各年10月1日）

※ 夫65歳、妻60歳以上の夫婦のみの世帯

(6) 女性の年齢階層別就業率

本市における女性の就業率をみると、30歳代前半の「婚姻～子育て開始時期」に一旦低下し、その後、再び上昇をみせる「M字カーブ」の状況にあるものの、平成27年と比較して令和2年は20歳以上の全ての年齢階層で上昇しています。なお、各年齢階層で兵庫県の平均をおおむね上回っています。

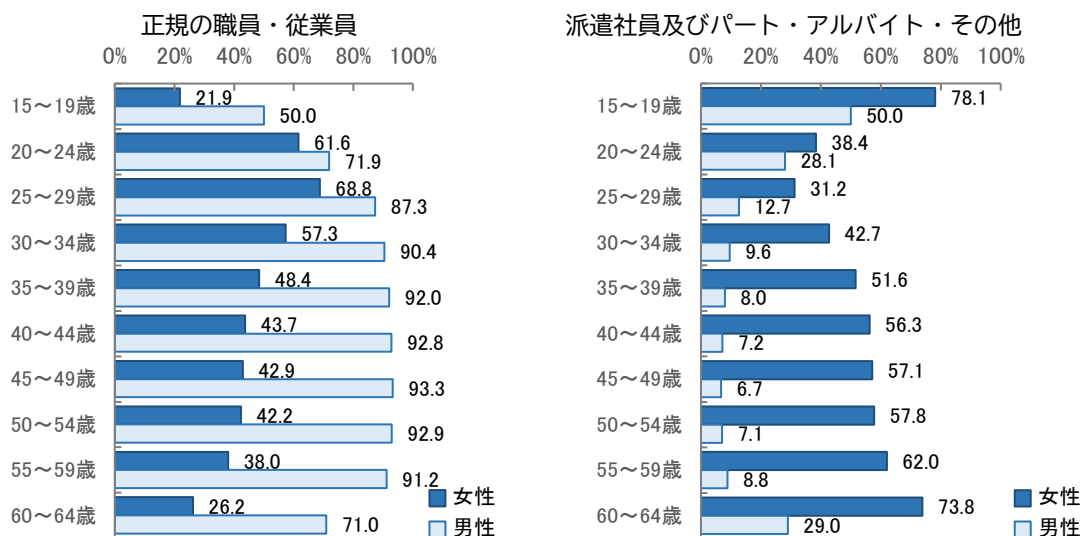
図表8 女性の年齢階層別就業率（労働力人口比率）



資料：国勢調査（各年10月1日）

しかし、年齢階層別に雇用者の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は、いずれの年齢階層においても男性の方が高くなっており、年齢階層が上がるにつれて女性の割合が低下しています。一方、「派遣社員及びパート・アルバイト・その他」は、年齢階層が上がるにつれて女性の割合が増加しています。

図表9 姫路市の年齢階層別雇用者の就業形態（生産年齢）



資料：国勢調査（令和2年）

2 市民意識調査の結果から

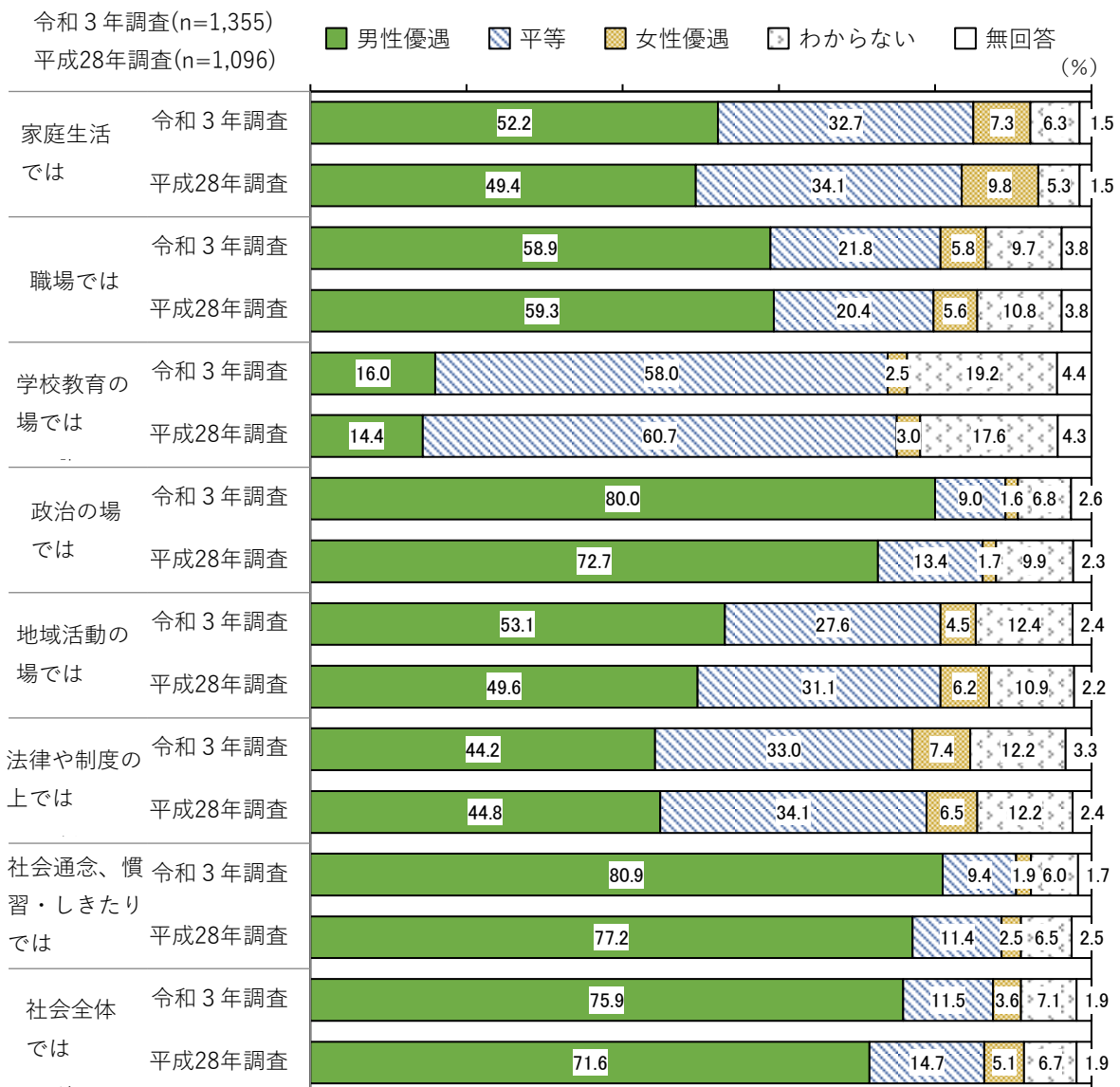
本市では、プラン2027の策定に当たり、令和3年2月に男女共同参画に関する市民意識調査（以下この章において「令和3年調査」という。）を実施しました。ここでは、主な結果を抜粋して現状を整理します。

(1) 男女共同参画の状況について

男女の地位の平等感を社会の分野別にみると、「政治の場」、「社会通念、慣習・しきたり」の「男性優遇」の割合が8割以上となっています（図表10）。

また、平成28年2月に実施した同調査（以下この章において「平成28年調査」という。）の結果と比較すると、「職場」、「法律や制度の上」以外の分野で「男性優遇」と感じる割合が高くなっています。

図表10 各分野における男女の地位

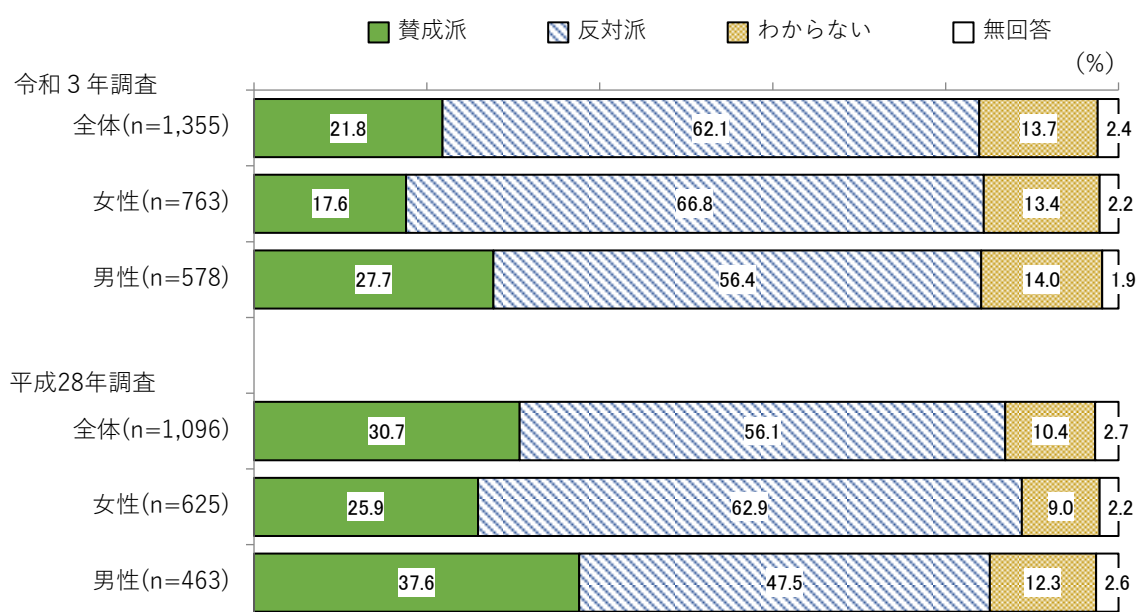


(2) 固定的な性別役割分担意識について

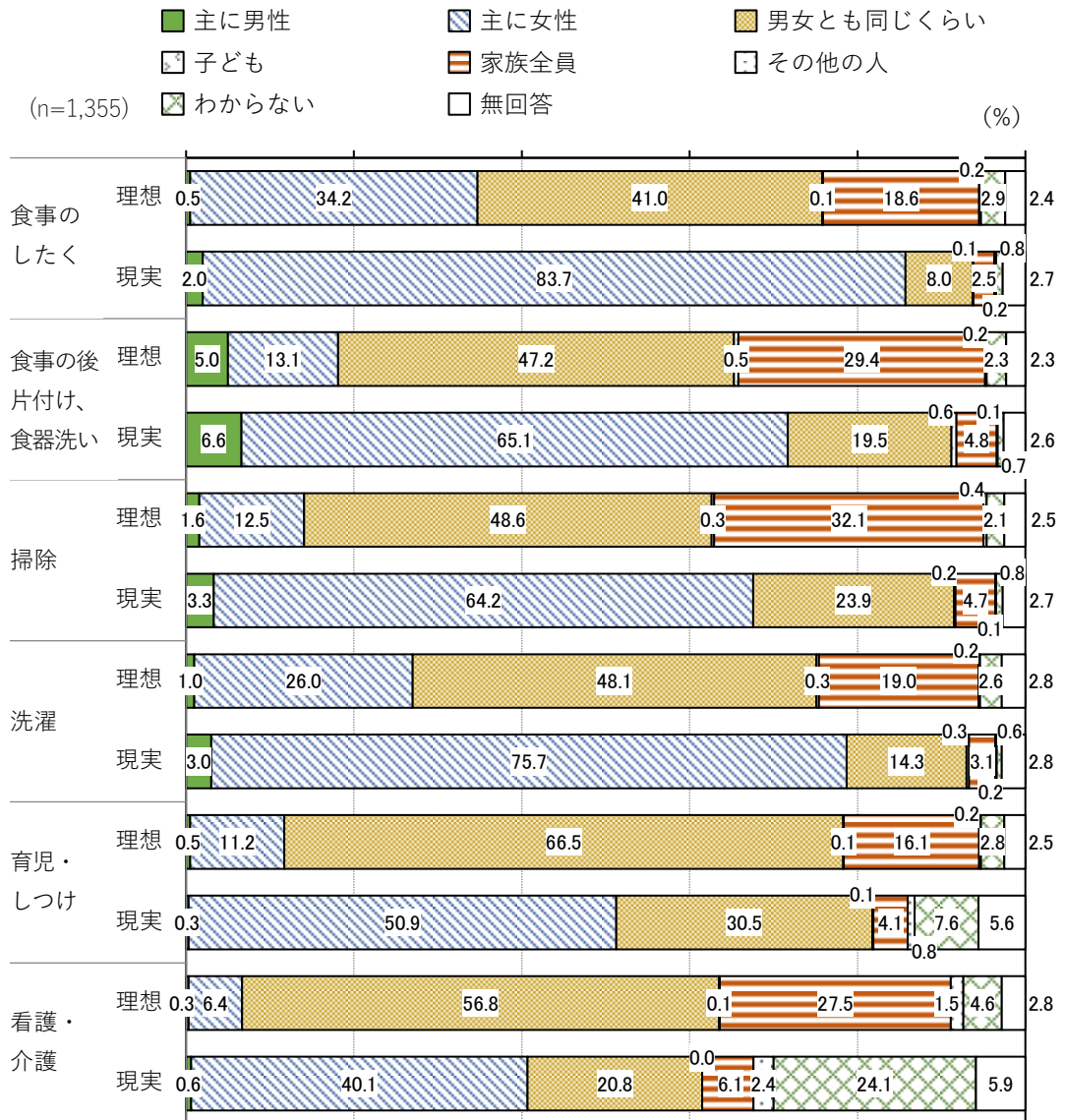
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識について、平成28年調査と比較すると、反対派の割合が増加しています。また、性別にみると、男女ともに平成28年調査から反対派の割合は増加し男女差は小さくなっています（図表11）。

家庭内の仕事の分担について、理想では全ての家庭内の仕事で「男女とも同じくらい」の割合が最も高くなっているものの、現実では「主に女性」が全ての家庭内の仕事で最も高くなっており、理想と現実には大きな差が見られます（14ページ図表12）。

図表11 固定的な性別役割分担意識（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方）



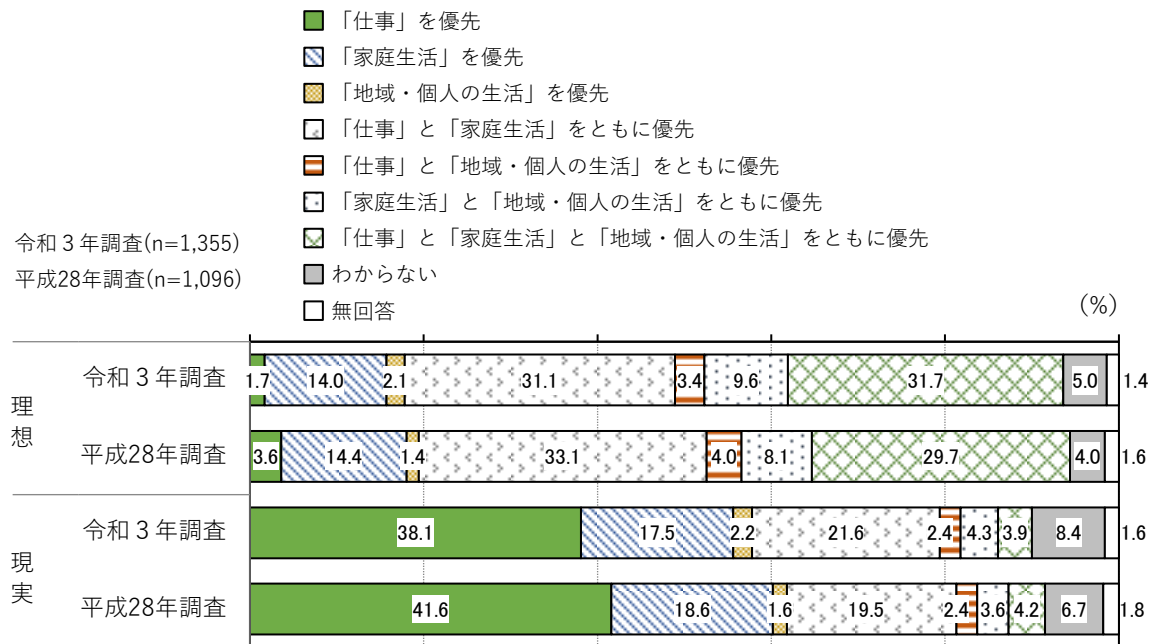
図表12 理想及び現実の家庭内の仕事の分担（令和3年調査）



(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の優先度について、理想では「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」が最も高くなっている一方、現実では「仕事」を優先」が最も高くなっており、理想と現実には大きな隔たりがみられます（図表13）。平成28年調査と比較しても、大きな変化は見られません。

図表13 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の優先度（理想・現実）

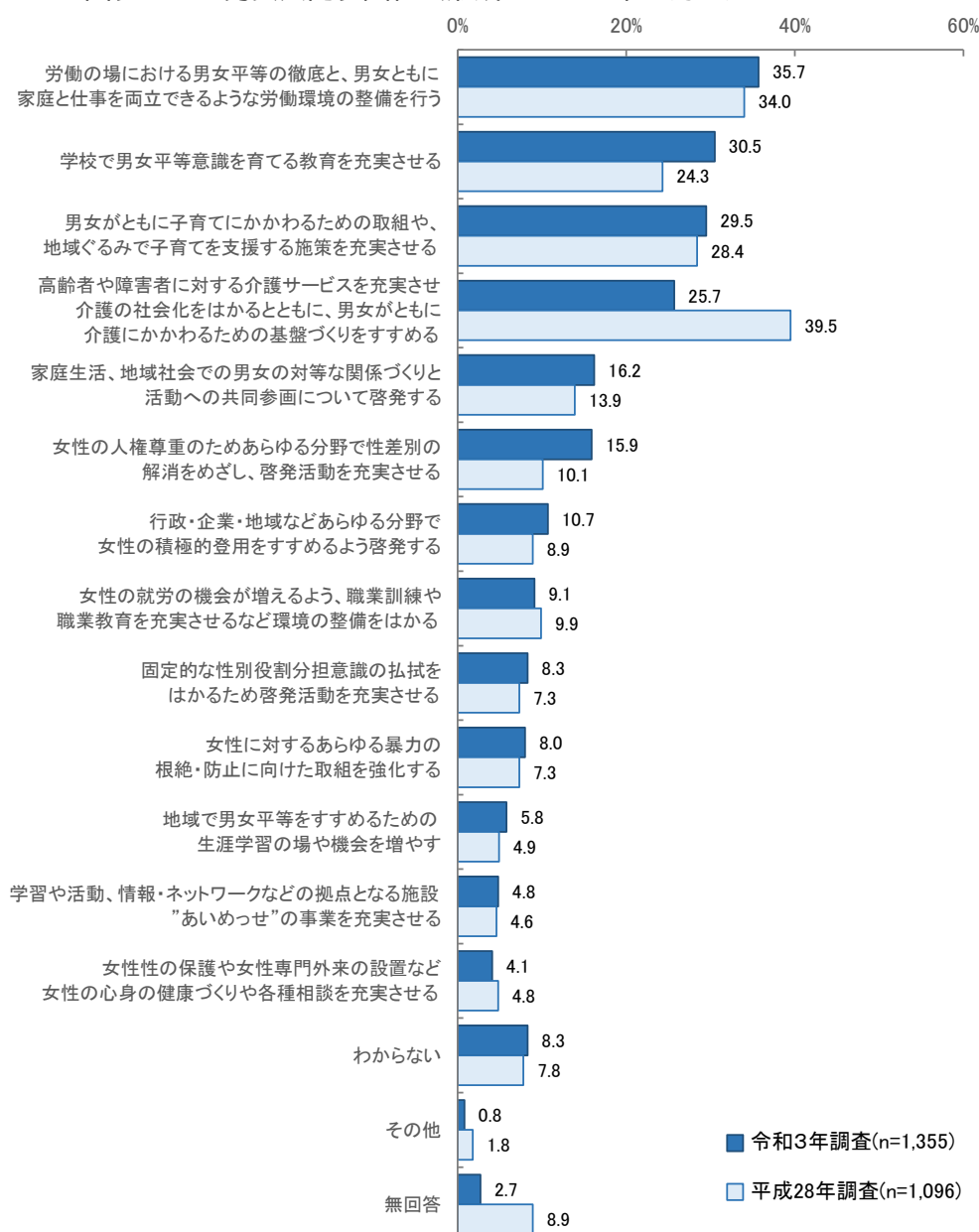


(4) 男女共同参画に関する施策等について

男女共同参画社会形成のために市が力を入れるべきこととしては、「労働の場における男女平等の徹底と、男女ともに家庭と仕事を両立できるような労働環境の整備を行う」の割合が最も高く、次いで「学校で男女平等意識を育てる教育を充実させる」「男女がともに子育てにかかわるための取組や、地域ぐるみで子育てを支援する施策を充実させる」と続いています（図表14）。

平成28年調査と比較すると、「高齢者や障害者に対する介護サービスを充実させ介護の社会化をはかるとともに、男女がともに介護にかかわるための基盤づくりをすすめる」の割合は大きく減少した一方、「学校で男女平等意識を育てる教育を充実させる」「女性の人権尊重のためあらゆる分野で性差別の解消をめざし、啓発活動を充実させる」などの割合は増加しており、市民のニーズに合わせて、柔軟に対応していく必要があります。

図表14 男女共同参画社会形成のために市が力を入れるべきこと



3 プラン2022改訂版の取組状況について

(1) 進捗状況

プラン2022の後期実施計画では、207の具体的施策を掲げ、年度ごとに各施策の進捗等について点検・評価を行い、推進状況として公表しています。平成30年度から令和3年度までの推進状況は以下のとおりです。

図表15 後期実施計画推進状況

	顕著	前進	現状維持	停滞	対象外
令和3年度	133 / 207	60 / 207	0 / 207	0 / 207	14 / 207
令和2年度	115 / 207	47 / 207	0 / 207	0 / 207	45 / 207
令和元年度	156 / 207	51 / 207	0 / 207	0 / 207	0 / 207
平成30年度	144 / 207	59 / 207	4 / 207	0 / 207	0 / 207

※ 対象外：新型コロナウイルス感染症の感染拡大による緊急事態宣言発出等により、規模縮小しての実施又は実施中止したもの

計画期間の後半にあたる令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、講座や講演会の開催を中心とした啓発事業の多くが、実施中止・開催規模縮小を余儀なくされました。

しかしながら、男性を対象とした啓発冊子の作成や電話相談窓口の開設・充実、女子学生の理工系への進学・就職を応援する「理工チャレンジ事業」など、男女共同参画の推進に向けた様々な事業を実施しました。

また、男女共同参画に積極的に取り組む事業所等に対して、本市が行う入札において優遇措置を行ったり、「女性活躍推進企業」として表彰・周知したりするなど、働きやすく、働きがいのある職場環境づくりへの社会的気運の醸成を図りました。

さらに、一事業者である姫路市役所としては、育児休業取得について該当職員へガイドブック配布や職員の意思確認を行うよう所属長へ周知を行うなどの取組により、男性職員の育児休業取得率が計画策定時の3.7%から33.3%へと大幅に上昇するなどの成果も見られます。

(2) 指標・目標値達成状況

プラン2022の後期実施計画では、基本目標ごとに指標と目標値を設定しており、令和3年度における達成状況は以下のとおりです。

基本目標	指標	策定時 (平成28年度)	令和3年度	目標値 (令和4年度)	出典
I 人権尊重をめざす市民意識の育成					
	①「男女共同参画社会」の認知度	53.1%	57.9%	95%	ア
	②固定的性別役割分担意識 (夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方)	賛成<反対(男性) 賛成<反対(女性)	賛成<反対(男性) 賛成<反対(女性)	賛成<反対 (男女共)	ア
	③「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(DV防止法)」の周知度	75.0%	73.9%	90%	ア
II 男女共同参画を推進する教育・学習の充実					
	①地域における学習機会の提供 (出前講座等の年間回数)	7回	8回	20回	イ
	②一時保育付き講座・講演会の開催数	51件	30件	70件	イ
III 政策・方針決定過程への女性の参画促進					
	①審議会等委員の女性比率	26.1%	34.9%	40~60%	イ
	②女性委員が0の審議会等の割合	9.3%	3.3%	5%以下	イ
	③職員の管理職(一般行政職、係長以上)における女性比率	18.6%	22.7%	26%	イ
IV 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保					
	①女性を対象とした就労支援メニューの参加企業数		8社	10社	イ
	②「ワーク・ライフ・バランス」の認知度	48.8%	55.7%	70%	ア
	③農村女性の起業化への参加件数	17件	16件	20件	イ
V 生涯を通じた心身の健康づくり					
	①乳児家庭全戸訪問事業の訪問率	96.8%	96.2%	100%	イ
	②乳がん・子宮がんの検診受診率	乳がん 14.9% 子宮がん 14.8%	乳がん 14.5% 子宮がん 11.1%	乳がん 25% 子宮がん 25%	イ
VI 少子・高齢社会における福祉の充実					
	①認知症サポーターの養成者数	28,389人	44,139人	49,000人	イ
	②保育所等利用待機児童数	126人	43人	0人	イ
	③ファミリーサポートセンターの会員数	2,080人	2,536人	2,680人	イ
推進体制の整備					
	①男性職員の育児休業取得率	3.7%	33.3%	5%	イ
	②子どもの出生時等における男性職員の5日以上の休暇の取得率	23.2%	64.1%	35%	イ
	③「男女共同参画推進センター“あいめっせ”」の認知度	18.8%	18.9%	60%	ア

【出典】

ア 令和3年「姫路市男女共同参画に関する市民意識調査」調査結果報告書

イ 令和3年度姫路市男女共同参画プラン2022改訂版推進状況報告書

第3章 プラン2027の概要

1 基本理念

本市では、平成13年（2001年）に姫路市男女共同参画プランを策定して以来、基本法における基本理念を踏まえた「男女の人権が尊重される社会」、「男女が対等に参画し、責任を担う社会」及び「あらゆる状況・立場の人に多様な選択が保障される社会」の3つを基本理念に掲げ、男女共同参画の推進に向けた施策を実施してきました。

その後、平成30年（2018年）3月の改訂では、平成28年（2016年）4月に施行された姫路市男女共同参画推進条例の8つの基本理念をプランの基本理念としていましたが、プラン2027においては、条例の8つの基本理念を尊重しつつ、わかりやすい構成とするため、再度3つの基本理念として整理し直すこととしました。

（1）男女の人権が尊重される社会

「日本国憲法」は「個人の尊重」と「法の下での平等」を定めていますが、施行から半世紀以上の歳月が経った今でも、その精神が真に理解され、実際に活かされているとは言い難い状況です。特に、長い歳月にわたって社会や慣習の中でつくられてきた「こうあるべき」という固定的な性別意識は、様々な形での人権侵害や差別を生み出してきました。「女性の人権」が侵されている社会では、その対極にある「男性の人権」も女性とは違った面で侵されているということでもあります。どのような状況、立場であろうとも、全ての人が希望を失わず、いきいきと生きられる社会をつくるには、まず、全ての人の人権が尊重されなければなりません。基本法においても、その基本理念の第一に「男女の人権尊重」を掲げています。

（2）男女が対等に参画し、責任を担う社会

男女が真に平等であるためには、対等な関係であることが基本です。性別に関係なく、それぞれが「独立した人格」として、互いを認め合い、資質・個性・能力を発揮できることが重要です。男性と同等に「人としての尊厳と価値」を持つ女性が、社会のあらゆる分野、日常の様々な場面や方針・方策等を決める場に、男性と共に関わり、共に責任を担うことが求められます。自立を基盤にして、更に一人ひとりが責任を持って、力を出し合い、知恵を重ねていく社会づくりこそ、今を生きる人々の大きな役割です。

さらに、少子高齢社会で労働力人口が減少している中、多様な人材を活用することは経済社会の活性化にとって必要不可欠であり、とりわけ女性はその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することが求められています。

(3) あらゆる状況・立場の人に多様な選択が保障される社会

人権の基礎にあるのは「自尊感情」です。「かけがえのない自分」が「自分の人生の主人公になる」ことです。そのためには、どのような状況・立場に置かれても、自分の生き方を自分が責任を持って選べるという「希望」がなければなりません。性、年齢、ハンディキャップの有無を越えて、だれもが可能性を追及し、チャレンジできる社会こそ、活力があり夢を育める社会です。古い価値観や社会通念を振り払って、自己責任で様々な生き方を選択するには、一人ひとりの英知としなやかな強さ、深い洞察力が必要で、子育てや教育の中に、それらが込められなければなりません。また、「自分育て」の努力も必要ですが、個人の努力だけでは不可能です。多くの人々が互いに他を大事にし、補い合う連帯と、公的なバックアップが相まって、社会環境を培っていくことが必要です。

2 プラン2027の性格

プラン2027は、平成28年4月に施行した姫路市男女共同参画推進条例第11条第1項の規定により、本市における男女共同参画社会の実現を目指し、本市が取り組むべき具体的な施策を総合的かつ計画的に推進するための基本方針として策定するものです。

また、基本法第14条第3項の規定による市町村男女共同参画計画として位置付けるほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策（基本目標Ⅰ及びⅡ）については、女性活躍推進法第6条第2項の規定による市町村推進計画として位置付けます。

なお、策定に当たっては、以下の事項に配慮しています。

- ・令和3年2月に実施した男女共同参画に関する市民・職員意識調査の結果及び各種アンケート等による市民・職員等の意見を参考にしました。
- ・姫路市男女共同参画審議会からの答申「新たな姫路市男女共同参画プランの策定に当たっての基本的事項について」（令和4年3月10日付）の内容を踏まえています。
- ・姫路市総合計画「ふるさと・ひめじプラン2030」、「姫路市SDGs未来都市計画」、その他関連する本市の計画との整合性に配慮しています。
- ・第5次男女共同参画基本計画、第4次兵庫県男女共同参画計画「ひょうご男女いきいきプラン2025」を考慮しています。

3 プラン2027の計画期間

プラン2027の計画期間は、令和5年度（2023年度）から令和9年度（2027年度）までの5年間とします。なお、社会情勢の変化や制度等の改正、本市における諸状況の変化等により、計画期間中に適宜見直しを行う場合があります。

4 プラン2027の基本的な視点

本市では、平成13年（2001年）以来、プランに基づき様々な施策を展開してきましたが、男女共同参画社会の形成に向けて取り組むべき課題も多く残っています。特にこれからの社会を担う次世代のためにも、あらゆる分野における政策・方針決定過程の場への女性の参画、ワーク・ライフ・バランスの推進、男性に向けた男女共同参画の推進、男女共同参画意識の世代間共有と次世代への継承などに取り組むことの重要性について再確認する必要があります。そこで、プラン2027全体に関わる基本的視点として次のとおり示します。

（1）政策・方針決定過程の場への女性の参画

男女共同参画社会の実現のためには、社会の対等な構成員として男女が共に社会のあらゆる分野に自らの意思の下で参画する機会が対等に与えられ、その責任と喜びを分かち合えることが求められています。活力ある経済・社会を創造していくために、多様な人材の能力を活用するとともに、新たな視点や発想を取り入れていくことが重要です。しかし、現状では政治、経済、社会などの分野における政策・方針決定過程への女性の参画は進んでおらず、女性の意見が十分に反映されているとは言い難い状況が続いています。

本市では、女性の政策・方針決定過程の場への参画を促進するため、プラン2022改訂版において、審議会等委員における女性の割合を令和4年度（2022年度）末までに40～60%（プラン2022策定当初は30%）にすることを目標値として掲げ、女性委員の積極的な登用に取り組みましたが、令和4年（2022年）3月末では34.9%で、目標値を達成できていません。さらに、姫路市職員の管理職（一般行政職、係長以上）における女性比率を令和4年度末までに26%にするという数値目標に対し、令和4年4月1日現在で22.7%にとどまっています。

男女双方の意見や考え方が対等に反映されるためには、あらゆる分野に女性が参画するとともに、女性が発言する場をつくっていく必要があります。

そのためには、審議会等の女性委員の選任や女性職員の管理職への登用についてこれまで以上に強力に取り組み、市内事業者のモデルとなっていくことが求められています。

（2）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

ワーク・ライフ・バランスとは、市民一人ひとりが、年齢や性別にかかわらず、やりがいや充実を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択できることです。ライフスタイルや価値観が多様化する中、仕事だけでなく、家事や育児・介護、地域活動を行うことができる社会の実現が求められます。

そのためには、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識の解消、長時間労働を前提とした「男性中心型労働慣行」の見直し、子育てや介護をしている人の負担や孤独感の軽減など、多様な働き方を可能にする環境整備に取り組む必要があります。

す。また、ワーク・ライフ・バランスを推進することは、生産性向上だけでなく、女性をはじめとした多様な人材確保の土壌となり、社会情勢の激しい変化にも対応できる組織づくりにもつながります。

加えて、本市が市内事業者のモデルとなるようワーク・ライフ・バランスの推進に率先して取り組むとともに、事業者にもその必要性を啓発する必要があります。

(3) 男性に向けた男女共同参画の推進

男女共同参画は、「働く女性のための課題」や「家庭内等の小さな課題」を解消するための施策としてとらえられがちでしたが、男性においても男女共同参画を進めることは、仕事偏重から家庭や地域とのバランスのとれた生活環境への転換による豊かで自立した生活の実現や、夫の家事・育児への参画による家庭でのリスクヘッジ等の効果が期待できます。そして、男性が家庭や地域活動へ積極的に参加することや、育児休業を取得することなどについて、積極的に推進する職場環境づくりも必要です。

(4) 男女共同参画意識の世代間共有と次世代への継承

男女共同参画社会の実現には、次世代を担う若者たちが、男女共同参画の視点に配慮された環境のもと、その個性と能力を十分に発揮し、多様な選択ができる人生を歩むことができるよう育つことも重要です。そのためには、学校園等における男女平等教育の徹底や教職員の研修、保護者への啓発とともに、地域の場における男女共同参画の啓発が必要です。

一方で、親・祖父母世代等の言動や慣習などにより、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が気づかないうちに形成・継承されることで、自分らしい生き方を選択することを難しくさせています。そのため、性別を問わず多様な生き方を尊重する意識を醸成し、世代間で共有することが重要です。

5 プラン2027の基本目標

プラン2027では、プラン2022改訂版の取組を踏襲しつつ、3つの基本理念を達成するために、次のとおり基本目標を設定します。

基本目標Ⅰ 女性の活躍の推進

多様な生き方を実現し、豊かで活力ある持続可能な社会を創造するためには、男女があらゆる分野に共に参画し、自らの能力を発揮し、意思を反映できることが重要です。

しかし、社会の様々な分野において、女性の参画や能力発揮が十分とはいえない現状となっています。このことから、女性が分野を問わず参画することを通じて、より多くの経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得られることが必要となります。

そのためには、従来の社会的慣行等の影響により「働きたい」「キャリアアップしたい」という希望を制限されている女性に対して、能力育成・開発（エンパワーメント）などの支援を行うことが求められます。

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

就業は生活の経済的基盤であり、性別にかかわらず能力を十分に発揮することで、多様性を持った経済社会の活力が増進されるという観点からも重要です。

男女雇用機会均等法により、雇用における制度上の整備は進んでいますが、賃金や昇進、雇用形態などにおいては依然として男女格差が残っています。さらに、長引く景気低迷に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受けた就労条件の悪化により、女性をはじめとした非正規雇用労働者の増加や就労継続の困難などが問題となっています。一方で、男性を中心とした長時間労働を前提とした従来の働き方も依然として根強く、家事・育児・介護等において女性への負担となるだけでなく、男性自身にとっても仕事以外の生活の充実を妨げる温床となっています。

自身の生活を心豊かなものにし、全ての人にとって仕事がやりがいのあるものとなるためには、従来の働き方を見直し、労働条件や職場環境を整えることが必要です。

基本目標Ⅲ 多様性を尊重する社会づくり

社会経済情勢の変化等を背景に、価値観の多様化により、家族形態や個々のライフスタイルも変化しています。同時に、貧困など生活上困難を抱えた人々が幅広い層に広がるとともに、地方から大都市へと流出する女性や若者が増えています。女性や若者が定着し、多様な人々が集い暮らすことができる環境は、社会が活性化し持続していくための大切な土壌となります。どのような状況にある人でも安心して暮らせる社会づくりに向けての取組が必要です。

価値観が急速に多様化する中で、自らの意思で選択・決定して人生を歩むことが尊重されるようになってきました。しかしながら、「男は一家の大黒柱」、「女は結婚して子どもを産むべき」といった旧来の固定的な性別役割分担意識は根強く、これから社会に出ていく次世代だけでなく、現役世代やシニア世代にとっても「生きづらさ」の温床となっています。

男女共同参画社会の実現のためには、あらゆるライフステージにおいて、性別にかかわらずに多様な選択が可能な環境づくりが必須です。このため、学校教育をはじめとして生涯にわたった教育・学習機会の提供による、「多様な生き方を尊重する意識」をあらゆる世代で共有することが重要です。

トピックス

意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境・所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていきます。そして、自分自身は気づいていない中で、何気ない発言や行動として現れることで、次のように私たちの日常に広く影響を及ぼしています。

「親が単身赴任中」と聞いて、父親を思い浮かべる

年齢や学歴、職業等で相手を評価する

日傘は女性がさすものだと思う

「介護中の社員」と聞いて、女性を思い浮かべる

男性から育児休業や介護休業の申請があると、「奥さんは？」と思う

アンコンシャス・バイアスに気づかずにいると、その影響を受けた「判断」や「言動」が、ときに相手を傷つけてしまうなど、悪影響を及ぼすことがあるため注意が必要です。例えば、「単身赴任という働き方を選択するのは、普通父親だ」というアンコンシャス・バイアスに気づかずに、単身赴任の母親に対して「え？ 母親なのに単身赴任？ お子さん、かわいそうに…」といった言動が、母親や家族を傷つけることがあるかもしれません。

また、自分自身に対するアンコンシャス・バイアスは、「普通は～だから、私なんてきっとできない」と、働き方や生き方などについて自分自身の可能性を狭めてしまうなど、大きな影響を与えているかもしれません。

無意識であるがゆえに完全になくすことはできないものの、思い込みによる価値観を周囲に押しつけず、感じ方・考え方は人それぞれだと意識することで物事のとらえ方が変わったり、他の可能性を考えてみたりと、自分自身の様々な変化のきっかけとなります。

(内閣府男女共同参画局『共同参画』(2021年5月号)より一部引用)

6 プラン2027の体系

[基本目標Ⅰ] 女性の活躍の推進



【基本課題】

【基本施策】



1 あらゆる分野への女性の参画拡大

- (1) 女性のキャリア形成への支援
- (2) 意思決定過程への女性の参画拡大

2 女性が能力を発揮できる環境づくり

- (1) 女性の就業に対する支援
- (2) 女性の起業・経営参画への支援

[基本目標Ⅱ] ワーク・ライフ・バランスの推進



【基本課題】

【基本施策】



1 家庭・地域活動への男性参画を可能にする働き方促進

- (1) 男性の家庭・地域活動への参画促進
- (2) 仕事と生活を両立できる労働環境の整備

2 誰もが働きやすい職場環境づくり

- (1) 多様な働き方を可能にする職場づくり支援
- (2) 各種ハラスメント対策の推進

[基本目標Ⅲ] 多様性を尊重する社会づくり



【基本課題】

【基本施策】

1 女性や若者が定着できる地域づくり

- (1) 家庭生活を支援する体制の充実
- (2) 女性や若者の移住・定住の促進

2 ライフステージに応じた健康支援

- (1) 妊娠・出産に関わる自己決定への支援
- (2) 生涯にわたる男女の健康への支援



3 生活のセーフティネットの充実

- (1) DV・性暴力等の防止対策の推進
- (2) 社会的に困難を抱えた人々への支援

[基本目標Ⅳ] 次世代への継承



【基本課題】

【基本施策】



1 多様な生き方を尊重する意識の世代間共有

- (1) 固定的な性別役割分担意識の払拭
- (2) 男女共同参画に関する研究・学習機会の提供



2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

- (1) 様々なジェンダー課題を意識した教育の推進
- (2) 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

推進体制の整備



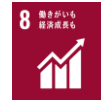
※ は重点的に推進すべき課題と位置付けています。

※ SDGsの目指す17の目標のうち、施策に関連する主なものを掲載しています。

第4章 施策の展開

【基本目標 I】 女性の活躍の推進

【関連する SDGs の開発目標】



基本課題 1 あらゆる分野への女性の参画拡大

重点

●現状と課題●

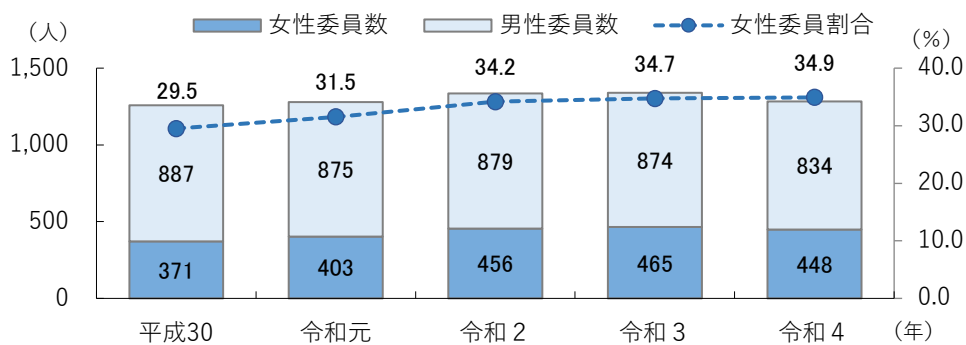
男女共同参画社会の実現のためには、男女が共に社会のあらゆる意思決定の場に対等な立場で参画し、多様な考え方を反映させていくことが重要です。

本市では、女性活躍の場の拡大について、これまでに企業・民間団体等への女性差別の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の啓発をはじめ、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を推進してきました。

しかし、本市の審議会等委員に占める女性比率は、プラン2022改訂版が策定された平成30年（2018年）から上昇したものの、令和4年（2022年）3月末で34.9%にとどまっており、プラン2022改訂版が目指す40%にも達していません（図表16）。また、本市の管理職（一般行政職、課長以上）に占める女性比率も、令和4年には12.4%となっていますが、県下29市の中では低い水準にとどまっており、本市の意思決定の場における女性の参画が十分とは言えない状況が見てとれます（27ページ図表17）。

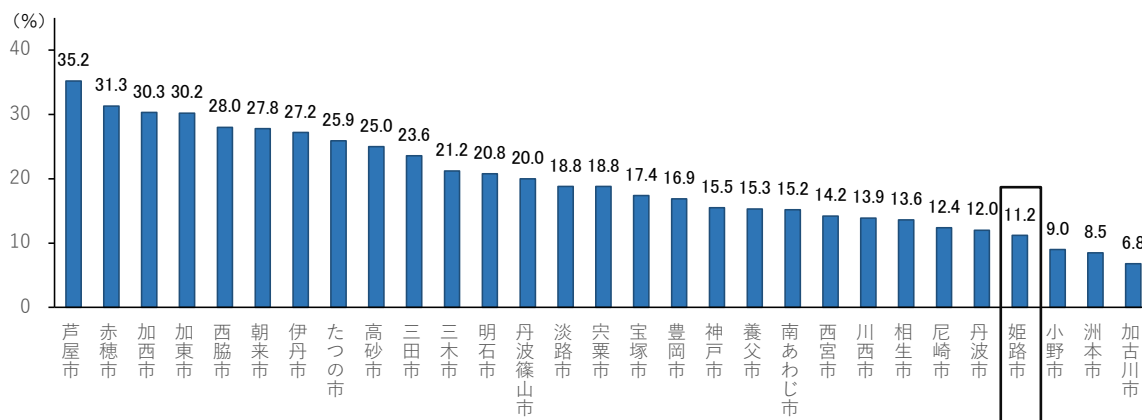
第4章
施策の展開
基本目標 I

図表 16 姫路市審議会等女性委員の割合



(各年3月末日現在)

図表 1 7 管理職に占める女性の割合（県下 29 市／一般行政職、課長以上）



資料：『ひょうごの男女共同参画』（令和4年3月末日現在）

※上記グラフは、令和3年4月1日時点のもの（最新データ入手次第、業者作成予定）

このような状況を変えていくには、自律（自分のことを自ら決定し、実行する力）と自立（他者に依存することなく生きる力）を身につけることで、女性のエンパワーメントを高めていく必要があります。また、これまでの制度や慣行、固定的な性別役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも意欲をそがれたり能力を発揮しにくかったりする環境に置かれていることから、能力・実績に基づく公正な評価や意思決定過程への登用に向けた取組を強化する必要があります。

さらに、成長産業としての期待が高まるデジタル分野においても、女性をはじめ多様な人材の活躍が求められることから、デジタルスキルの取得など職業能力の開発・向上のための支援が必要となっています。

基本施策（1）女性のキャリア形成への支援

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①職業能力の開発・向上に向けた支援	女性自らが職業能力の開発・向上に積極的に取り組めるようにするため、各種講座を開催する。	男女共同参画推進センター 産業振興課 労働政策課	1
②多様なロールモデルの可視化	企業をはじめとする様々な場面で女性が活躍している姿や企業の取組を紹介し、啓発に努める。	産業振興課	2
③行政機関における女性職員のキャリア形成に資する研修の充実	行政機関における女性職員のキャリアアップに関する研修を実施する。	研修厚生センター	3

基本施策（２）意思決定過程への女性の参画拡大

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①審議会等における女性の積極的登用の促進	女性の登用促進に向けた事務手続の徹底や人材の情報提供等により、女性のいない審議会等の解消に努める。審議会等における女性登用状況の調査を実施し、結果を公表する。	男女共同参画推進課	4
②行政機関における女性職員の登用促進	能力・適性に応じ、女性職員の職域拡大と管理職への登用を図る。	人事課 消防局総務課	5
③地域活動における女性の参画支援	各種地域活動において、女性が参画できるよう、地域の女性団体による活動への助成等、支援を行うとともに、地域団体の役員や活動への女性の参画状況を調査する。	男女共同参画推進課 市民活動推進課	6
④地域活動における男女共同参画リーダーの育成	男女共同参画リーダー育成のため、国・兵庫県・市等による研修や講座等への参加の機会を提供する。	男女共同参画推進センター	7
⑤防災活動における男女共同参画の推進	女性の意見が防災施策に反映されるように意見交換を行うとともに、研修の機会を提供する。	危機管理室 消防局総務課	8

基本課題2 女性が能力を発揮できる環境づくり

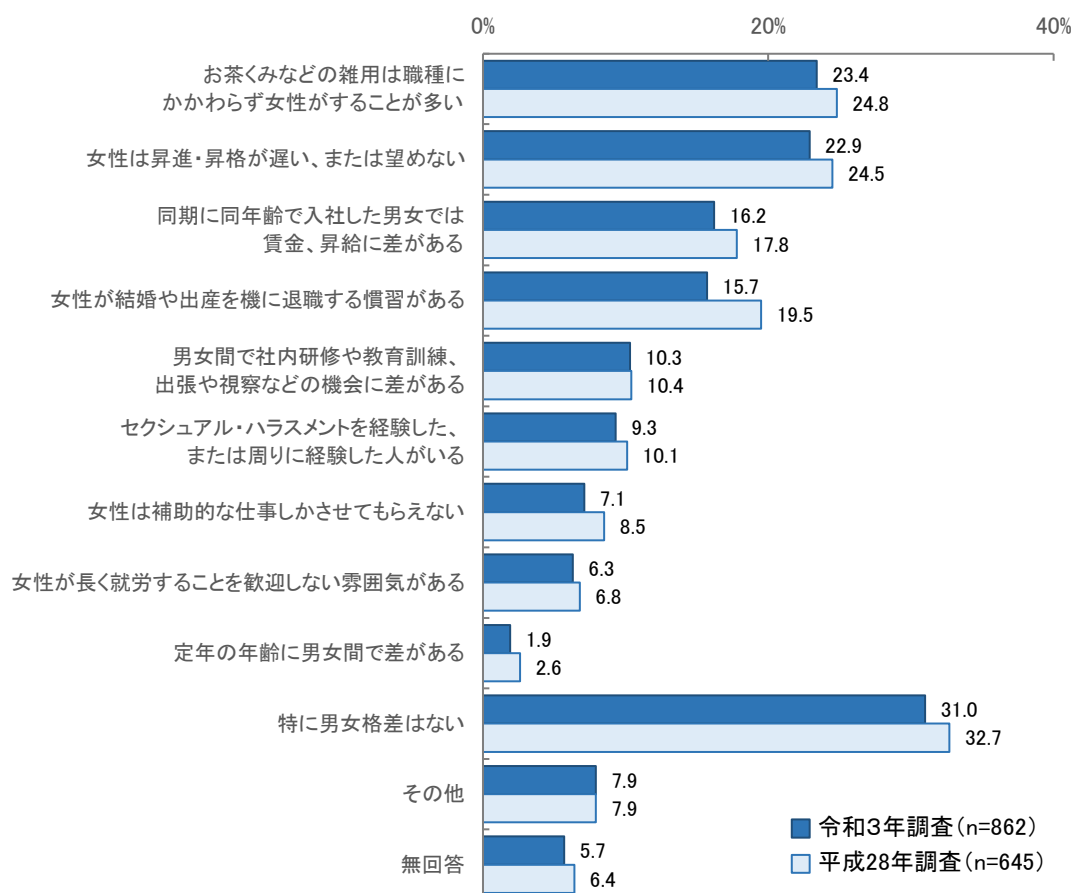
●現状と課題●

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものです。働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりが極めて重要です。

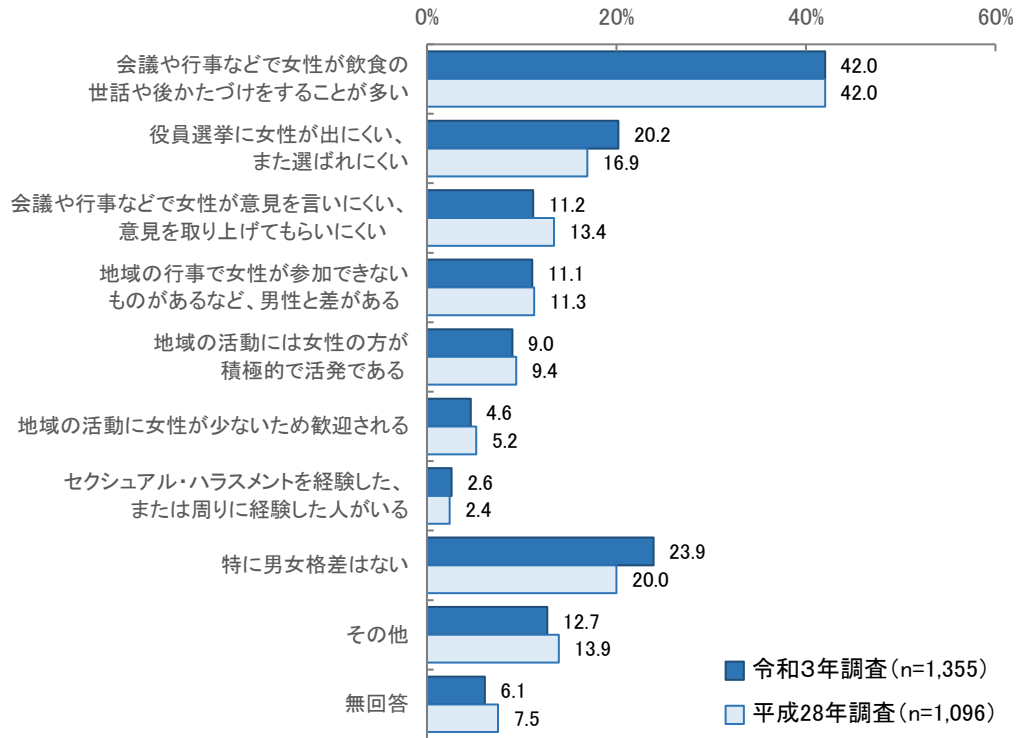
我が国では、働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現し、活躍できる社会づくりを目的とした「女性活躍推進法」が平成27年（2015年）に制定されました。

しかし令和3年2月実施の男女共同参画に関する市民意識調査（以下「市民意識調査」という。）では、職場において「特に男女格差はない」とする割合が高いものの、「お茶くみなどの雑用は職種にかかわらず女性がすることが多い」、「女性は昇進・昇格が遅い、または望めない」とする回答もあります（図表18）。また地域（自治会など）でも、「会議や行事などで女性が飲食の世話や後かたづけをすることが多い」、「役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい」とする回答が上位となっており、女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況となっています（30ページ、図表19）。そのため、多様な生き方・働き方があることを前提に、誰もがそれぞれの選択の中で、その能力を十分に発揮できる体制整備が必要です。

図表18 職場の現状



図表19 地域の現状



基本施策（1）女性の就業に対する支援

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①女性を対象とした就労支援	女性を対象とした就労支援メニューを作成し、雇用機会を提供する。	労働政策課	9
②女子学生の就業支援	インターンシップ（就業体験）や講座等を通じて、女子学生が主体的に職業意識を形成できるよう支援を行う。	男女共同参画推進センター 労働政策課	10
③女性の再チャレンジ支援	再チャレンジする女性の職業能力の開発・向上に向けて、関係機関と連携し、各種講座の開催や情報提供を行う。	男女共同参画推進センター 労働政策課	11

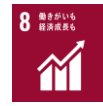
基本施策（2）女性の起業・経営参画への支援

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①起業についての情報提供・起業支援	国・兵庫県・市・商工会議所等からの創業関連情報の提供や、起業に係る支援を行う。	産業振興課	12
②女性創業者向けセミナーの充実	起業しようとする女性自ら積極的に取り組めるようにするため、各種セミナーを充実する。	産業振興課	13

【基本目標Ⅱ】

ワーク・ライフ・バランスの推進

【関連するSDGsの開発目標】



基本課題1 家庭・地域活動への男性参画を可能にする働き方促進

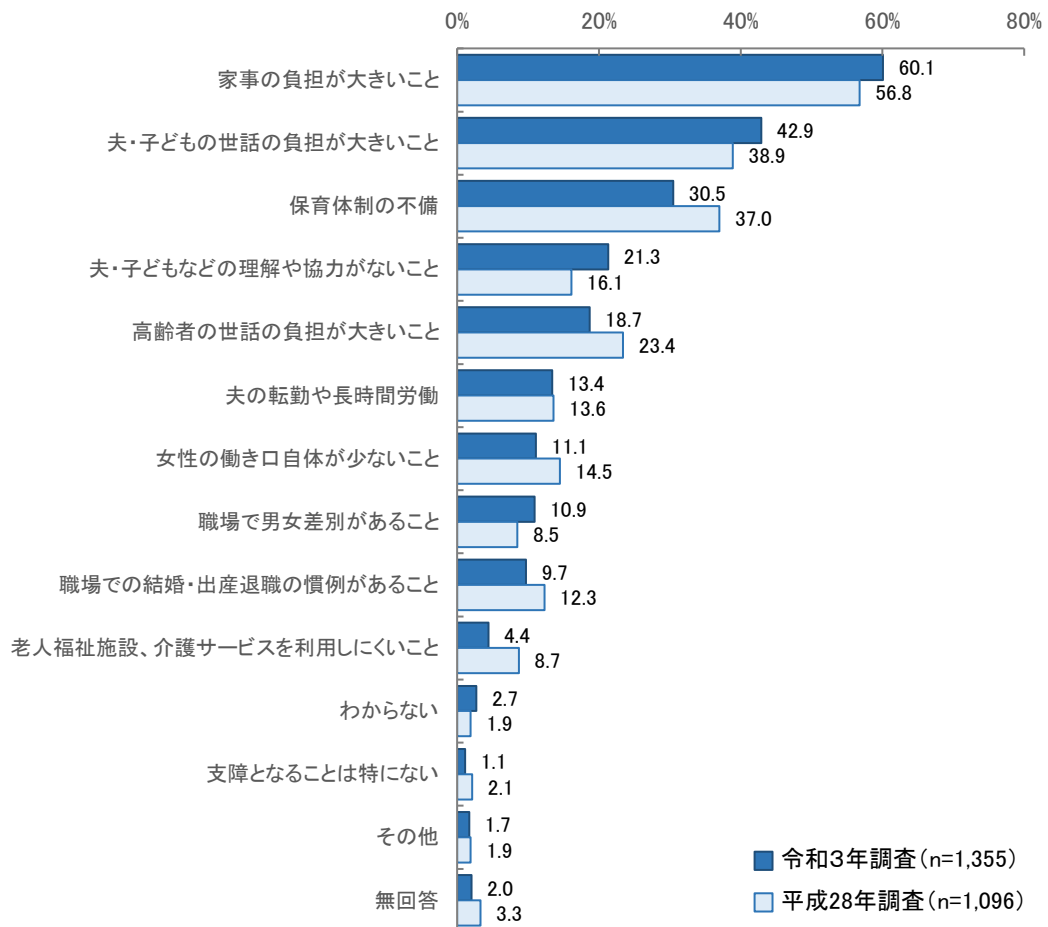
重点

●現状と課題●

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」と、家庭生活や地域活動等の「仕事以外の活動」について、自ら希望するバランスで展開できる状態を言います。

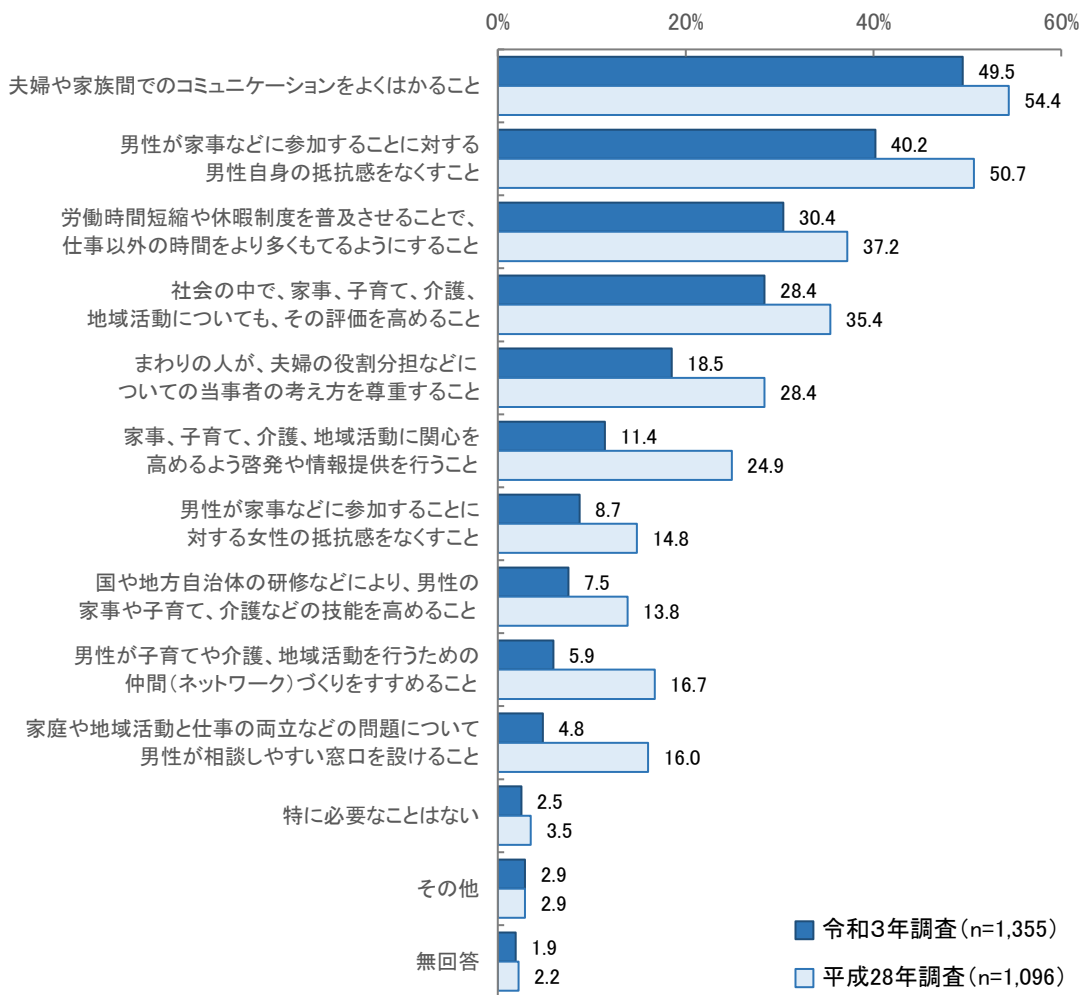
しかしながら、市民意識調査では、理想的と考えるバランスと異なり、「仕事」を優先していると回答する割合が最も高く、職場での長時間労働を避けられず、仕事と生活の両立が難しい状況が伺えます（15 ページ、図表 13）。その背景として、男性を中心とした長時間労働を前提とした従来の働き方が根強く、依然として家事や育児、介護の負担が女性に偏りがちとなっており、女性が働く上で支障となっていることが挙げられます（図表 20）。

図表 20 女性が働く上での支障



また、男女が家事や地域活動に積極的に参加するために、「男性が家事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」、「労働時間短縮や休暇制度を普及させることで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」が必要との回答の割合が高くなっていることから、従来の働き方を見直すとともに、男性を対象とした意識啓発等の働きかけが必要です（図表 21）。

図表 21 男女が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと



基本施策（１）男性の家庭・地域活動への参画促進

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①男性を対象とした各種啓発	男性が参加しやすいテーマや時間帯を考慮し、男性にとっての男女共同参画の意義について理解を促進し、意識改革を図るための啓発を行う。	男女共同参画推進課 男女共同参画推進センター 市民活動推進課 保健所健康課	14
②男性相談体制の充実	家庭や夫婦、職場での人間関係や、子育て、介護、定年後の生活等の悩みについて、男性が相談しやすい時間帯を考慮し、電話相談を実施する。	男女共同参画推進センター	15

基本施策（２）仕事と生活を両立できる労働環境の整備

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①事業所に対する働き方改革の促進	事業者や労働者に対する情報提供を行い、働き方改革の促進に努める。	労働政策課	16
②育児休業・介護休業制度の情報提供	事業者や労働者に育児休業・介護休業制度についての情報提供を行い、制度の普及定着に努める。	労働政策課	17

基本課題2 誰もが働きやすい職場環境づくり

●現状と課題●

女性の年齢階層別就業率は、30～34歳を底とするM字カーブを描き、依然として結婚・出産・子育て期に就業を中断する傾向が見られます（11ページ、図表8）。また、就業再開後はパートタイムなどの非正規雇用に就くことが多く、多様な就業ニーズにこたえる意義もある半面、不安定な収入・雇用による貧困、男女の賃金格差の一因となっています（11ページ、図表9）。

男女ともに就労を継続し、経済的に自立していくためには、「家事・育児は女性」などの固定的な性別役割分担意識を払拭し、それぞれのライフスタイルに合わせて柔軟・多様な働き方ができる職場環境が必要となります。同時に、従来の画一的な働き方とは異なる多様な人材を排除しないよう、あらゆるハラスメントを防止するための啓発や相談窓口の周知なども求められています。

こうした様々な課題を乗り越えるためには、事業所の理解が不可欠です。時間外労働の削減や育児・介護休業の取得促進、柔軟・多様な働き方の導入など、誰もが働きやすい職場環境の整備について事業所への啓発・働きかけが必要です。

基本施策（1）多様な働き方を可能にする職場づくり支援

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいる事業所等の優遇・取組についての情報発信	男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいる事業所等に対して表彰や入札での優遇措置、ホームページでの紹介等により、働きやすい職場環境づくりについて企業に啓発する。	男女共同参画推進課 契約課 産業振興課 労働政策課	18
②雇用の場における機会均等の推進	男女雇用機会均等法、労働基準法など労働に関する各種法令について、各種広報媒体の利用により、事業者や労働者への周知啓発と情報提供に努める。	労働政策課	19
③柔軟・多様な働き方の啓発	ワーク・ライフ・バランスに向けた啓発を行う。また、多様な働き方に関する情報提供に努める。	男女共同参画推進センター 労働政策課	20
④企業へのワーク・ライフ・バランスの普及促進	市内企業を対象とした事業所調査の実施を通じた啓発を行う。また、事業者や管理職を対象としたワークショップ等を開催する。	男女共同参画推進課	21

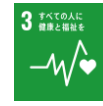
基本施策（２）各種ハラスメント対策の推進

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①各種ハラスメント防止のための啓発・相談窓口の周知	男女雇用機会均等法や同法に基づく指針について周知するとともに、講座や相談等の実施により、ハラスメントに関する問題についての啓発を行う。また、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント等の被害者が気軽に相談できるよう、相談窓口の周知を行う。	男女共同参画推進センター 労働政策課	22

【基本目標Ⅲ】

多様性を尊重する社会づくり

【関連する SDGs の開発目標】



基本課題 1 女性や若者が定着できる地域づくり

●現状と課題●

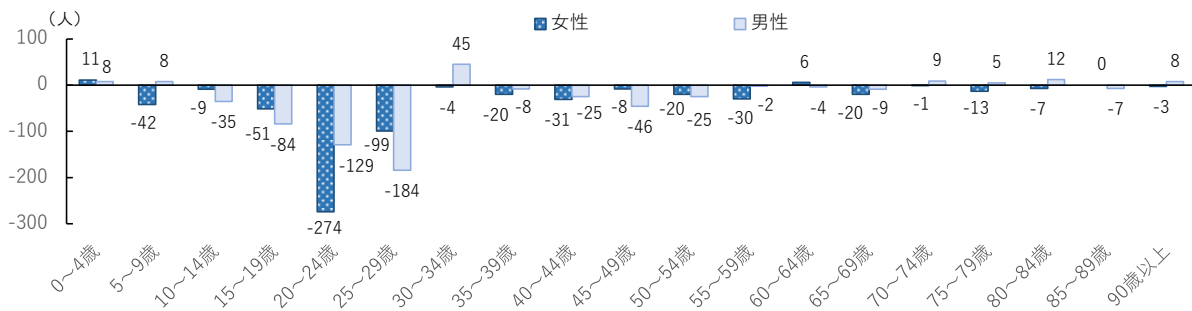
家族形態の変化や単身世帯の増加、価値観の多様化、ヒト・モノの流動化により、女性や若者にとっての生活の「拠り所」は多様化しています。

本市における男女別の転入超過数を5歳階層別で見ると、多くの年齢階層で転出超過となっています。なかでも、20～24歳の転出超過数は突出して多く、女性は男性の2倍以上となっており、大学等の卒業及び就職、結婚等が移動の契機となっていることが考えられます（図表 22）。

また家庭では、男女が共に支え合い協力して生活を営むことが大切ですが、多くの家庭ではその大半を女性が担っているのが現状です。特に家族等のケアについては、市民意識調査では、「育児・しつけ」について66.5%が男女とも同じくらいに分担することが理想と回答していますが、実際には50.9%は主に女性が担っていると回答しており、「看護・介護」についても同様の傾向にあります（14 ページ、図表 12）。

こうした中、若い世代が住み続けたいと思うまちであるためには、働く場の確保や家庭生活の支援、多様な保育サービス等の情報を発信していくなどの取組が必要です。

図表 22 姫路市 男女別転入超過数（5歳階層別）



資料：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」（令和3年度）

基本施策（１）家庭生活を支援する体制の充実

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①男女で支え合う育児情報の提供	育児を自分の問題として受け止め、地域社会全体での取組となるような情報を発信していく。	保健所健康課 こども支援課	23
②地域ぐるみの子育て・介護支援	子育てや介護の情報提供や各種相談・支援等により、地域全体で子育て・介護に関する課題に取り組む。	監査指導課 地域包括支援課 こども支援課 こども保育課	24
③多様な保育サービスの提供	子育て中の保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応できるよう、保育サービスの充実に努める。	こども総務課 幼保連携政策課 こども保育課	25

基本施策（２）女性や若者の移住・定住の促進

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①情報提供による移住・定住の推進	姫路市移住・定住ポータルサイト「いいね姫路」をはじめとする各種広報媒体を通じて、姫路市の魅力を多くの人に伝え、移住・定住を促進する。	地方創生室	26
②若年期における自立支援の充実	若者サポートステーション等の若年層への就職支援事業を通じ、職業的自立を支援・促進する。	労働政策課	27
③地元企業と求職者のマッチング促進	専用の求人ポータルサイトの設置やオンラインを活用した合同企業説明会の開催等により、企業とのマッチングを促進する。	労働政策課	28
④未来を支える若者への経済的支援	奨学金の返還義務のある方が市内に定住し、播磨圏域連携中枢都市圏内で働く場合に、奨学金の返還を支援する。	高等教育室	29

基本課題2 ライフステージに応じた健康支援

●現状と課題●

男女共同参画社会を実現するためには、まずはそれぞれの心身の特性を十分に理解し、お互いを尊重し合うことが大切です。身体の構造の違いから、男女それぞれに特有の病気がありますが、特に女性は乳がん、子宮がんなどの病気に加え、妊娠や出産、更年期障害など生涯にわたり様々な健康面の変化やリスクと付き合うことになります。

こうした健康課題は、労働の場における仕事の業績・処理能力や昇進・昇格への意欲などにも影響を与えます。そのため、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」の視点も含め、生涯にわたる健康課題について、理解を促す必要があります。そして、様々なライフイベントを通じて男女ともに働き続け、その能力を発揮するためにも、それぞれの健康課題について正しく理解し、自らの判断で心身の健康管理ができるよう、生涯を通じた支援を行うことが重要です。

基本施策（1）妊娠・出産に関わる自己決定への支援

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①思春期保健活動の推進	相談や出前授業の実施により、思春期保健活動の充実を図る。	保健所健康課	30
②女性の健康問題についての相談の実施	生涯を通じた女性の健康を支援するため、女性を対象とする健康相談を実施する。	保健所健康課	31
③妊娠・出産・子育てに関する支援の充実	母子健康手帳や子育て手帳の交付による情報提供、母子健康手帳交付時の早期面接等、妊娠期から子育て期にわたる総合的な支援を行う。また、不妊症・不育症に関する相談に対応する。	保健所健康課	32

基本施策（2）生涯にわたる男女の健康への支援

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①生涯を通じた男女の健康づくりの機会提供	性別や年齢、また、就業や子育ての状況にかかわらず、誰もが生涯を通じた健康づくりができる機会を提供する。	保健所予防課 保健所防疫課 保健所健康課	33
②男女の心身の健康相談の充実	男女が心身のバランスのとれた健康づくりを行えるよう健康相談の充実を図る。	保健所健康課	34

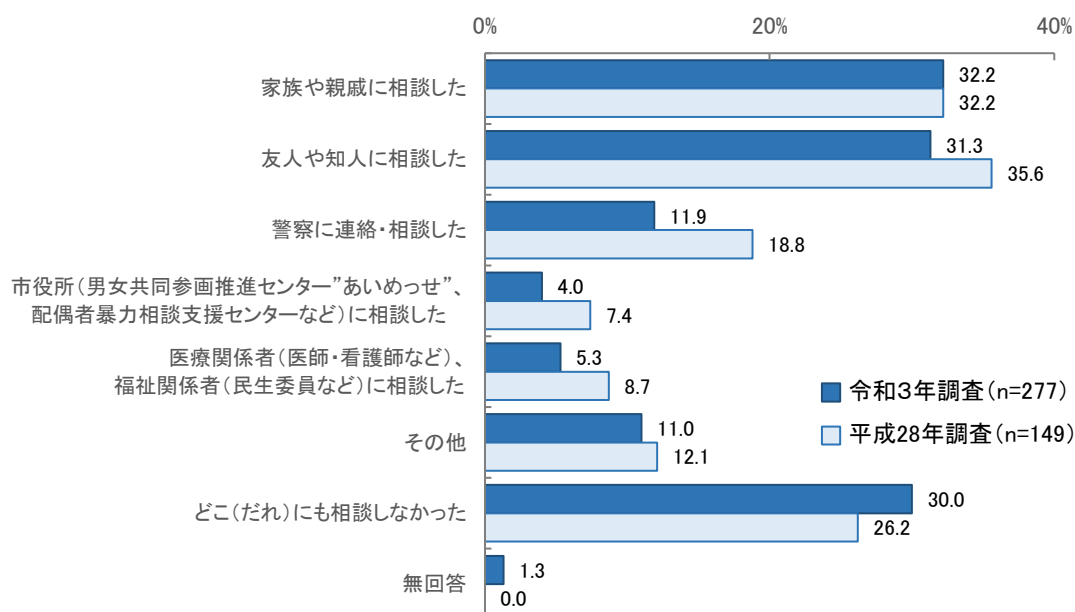
●現状と課題●

DVや性暴力などのあらゆる暴力は、人間としての尊厳を傷つけるだけでなく、心身の成長・人格形成に悪影響を与え、子どもの育成にも大きな影響を及ぼしかねない、重大な人権侵害です。また近年、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などインターネット上のコミュニケーションツールの広がりに伴い、リベンジポルノなど新たな形の暴力も発生しています。

こうした暴力の背景には、男らしさとして暴力性を容認する風潮や、経済力の男女格差などによる男性優位の社会構造が潜んでいます。また、市民意識調査におけるDVの被害経験者（見聞きしたことがある者を含む）のうち、「どこ（だれ）にも相談しなかった」とする回答が3割となっていることから、問題が潜在化・深刻化しやすいのが現状です。そのため、DVや性暴力などは、いつでも、誰にでも起こり得る問題として、市民一人ひとりが「どんな暴力も絶対に許さない」、「被害を見逃さない」という意識を持つことへの啓発や相談機能の充実、関係機関との連携強化が必要です。

また、非正規雇用を中心とした家計補助的な働き方や、離婚等によりひとり親世帯となることで、貧困など生活上の困難に陥る女性も少なくありません。そのため、一人ひとりが安心して生活できるよう、生活の安定と自立に向けた相談体制の充実や周知、各種支援等の対策が必要です。

図表23 DV被害経験者（見聞きした者含む）の相談先



基本施策（１）DV・性暴力等の防止対策の推進

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①暴力に抗するための講座・講演会の開催等による啓発	あらゆる暴力に対して正しい知識の普及と防止を図るための講座・講演会を開催するとともに、若い世代への意識啓発のため、出前講座を実施する。	男女共同参画推進センター 保健福祉政策課	35
②相談体制の充実とDV等被害者の安全確保・自立支援	姫路市配偶者暴力相談支援センター（姫路市DVセンター）において、婦人相談員が被害者の相談に応じ、被害者一人ひとりのニーズに合わせた適切な支援や情報提供等を行い、被害者の安全確保や自立支援等のきめ細かな切れ目ない支援を行う。また、各相談窓口への相談について、必要に応じて姫路市DVセンター等と連携を行う。	男女共同参画推進センター 保健福祉政策課 保健所健康課 こども支援課	36
③高齢者・児童虐待の防止と対策の強化	啓発等、虐待防止のための取組を推進するとともに、支援の必要な高齢者や子ども、家庭を早期に発見して適切な支援が迅速に行われるよう、関係機関との連携体制を充実させる。	地域包括支援課 こども家庭総合支援室	37

基本施策（２）社会的に困難を抱えた人々への支援

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①ひとり親家庭への支援	児童を養育するひとり親家庭の生活の安定と自立を支援するため、ひとり親家庭等でその児童を養育する人のうち、就労していない母親や父親に、自立・就業支援のための自立支援プログラムを策定し、公共職業安定所との連携のもと、就職に結び付けて自立を促進する。また、身上相談に応じて、養育費や面会交流等についての相談支援体制の充実を図る。	こども支援課	38
②男女共同参画推進センターの相談機能の充実	女性に関する様々な問題の相談窓口を充実させるとともに、男性が相談しやすい時間帯を考慮し、電話相談を実施する。	男女共同参画推進センター	39
③相談支援窓口の充実	福祉や保健についての相談内容が複雑な場合や相談先が分からない場合等に、その内容を整理し、必要な制度の紹介や情報提供、各種福祉サービスの調整、関係機関との連携を行う。	総合福祉会館	40
④困難を抱える児童・生徒への支援・理解促進	性別違和やいじめ等により悩みを抱える児童・生徒からの相談を受け付けるとともに、いかなる理由でもいじめや差別を許さない人権教育を推進する。	学校指導課 人権教育課 育成支援課	41
⑤「生理の貧困」への支援	経済的な事情等で生理用品の入手が困難な女性へ支援を行う。	保健福祉政策課	42

【基本目標Ⅳ】 次世代への継承

【関連する SDGs の開発目標】



基本課題 1 多様な生き方を尊重する意識の世代間共有

重点

●現状と課題●

男女共同参画社会の実現には、家庭、職場、学校、地域等あらゆる場において、誰もが対等な立場で参画していくことが必要です。

しかし、市民意識調査の結果を見ると、社会通念・慣習・しきたりでの男女の地位の平等感について、「男性優遇」との回答が80.9%であるのに対し、「平等」との回答がわずか9.4%にすぎず、依然として男性優遇と感じる人が多い結果となっています（12 ページ、図表 10）。このような状況は、生活習慣等を通して継承され、男女の能力発揮や個人としての選択の自由を阻害する温床となる可能性があります。

また、多様な価値観がある中で、「こうあるべき」という考えの押しつけは、「生きづらさ」を与えるだけでなく、自らの生き方までも縛ることになります。こうした状況を解消するには、市民一人ひとりが自分の中にある固定的な性別役割分担意識に気づき、見直すことが重要です。そのために、様々な場において社会のしきたりや慣行を見直す機会を増やすとともに、市民の意識改革を促進するための効果的な情報提供や啓発を行う必要があります。

基本施策（1）固定的な性別役割分担意識の払拭

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①啓発普及資料の発行と情報提供の拡充	多様な啓発普及資料を作成・提供するとともに、ホームページ等も活用しながら幅広い情報提供を行う。	男女共同参画推進課 男女共同参画推進センター 人権啓発課 人権啓発センター	43
②男女共同参画・人権に関する講座・講演会等の開催	様々な角度、視点から各年代層に沿ったテーマや講師等を選定し、参加しやすく理解しやすい内容での講座・講演会等を開催する。	男女共同参画推進課 男女共同参画推進センター 人権啓発課 人権啓発センター	44

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
③「男女共同参画週間」等における意識啓発の充実	「男女共同参画週間」に合わせ、講演会等を開催し、市民への意識啓発の充実を図る。	男女共同参画推進センター	45
④行政機関における研修による啓発	職員に対するプランの周知と意識啓発を目的とした研修を行い、問題意識を共有する機会をつくる。	男女共同参画推進課 研修厚生センター	46

基本施策（2）男女共同参画に関する研究・学習機会の提供

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①男女共同参画に関する調査等の実施	新たなプランの策定における基礎資料とするため市民意識調査等を実施する。	男女共同参画推進課	47
②男女共同参画に関する資料の収集、提供	男女共同参画に関する資料や情報を広く収集・加工し、市民に提供する。また、子ども・若い世代に向けた資料の充実を図る。	男女共同参画推進課 男女共同参画推進センター	48
③若い世代を対象とした啓発の充実	男女共同参画の視点に立った、若い世代（高校生以上）に向けた講座・講演会等の開催、男女共同参画に関するパンフレット等を作成する。	男女共同参画推進課 男女共同参画推進センター	49
④地域における学習機会の提供	男女共同参画に関する出前講座の実施や、地域における様々な講座、教室の開催により、意識啓発を行う。	男女共同参画推進課 市民活動推進課 生涯学習課	50

●現状と課題●

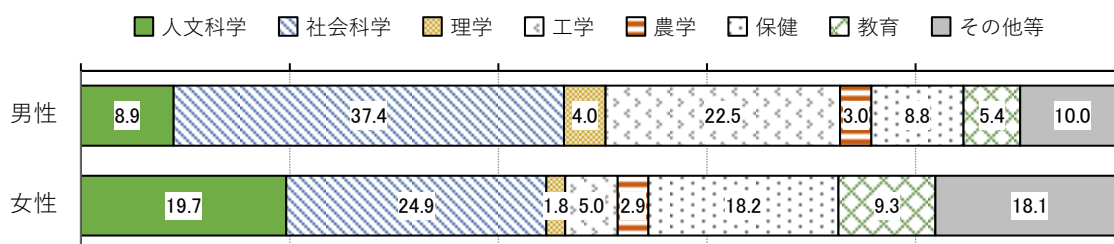
保護者等の言動や学校・地域社会の慣習などが子どもに与える影響は大きく、幼少期から「男の子/女の子はこうあるべき」と育てられることで、無意識のうちに固定的な性別役割分担意識が受け継がれることとなります。

そのため本市では、これまでも子どもの発達段階に応じ、道徳科の時間をはじめとする学校教育のあらゆる場面で、人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習を推進してきました。市民意識調査の結果を見ても、学校での男女の地位について「平等」とした割合が58.0%と高く、他の分野と比べて男女平等が進んでいると感じている人が多いことがわかります（12ページ、図表10）。

しかし、進路選択においては、学部・学科の選択に男女で偏りが見られ、それが職業選択に影響を与えていることが懸念されます（図表24）。特に、理工系分野を専攻する女性の割合が低いことから、将来の仕事イメージできるロールモデルが少なく、興味があっても参画しづらい状況となっています。

そのため、児童・生徒一人ひとりが自らの個性に応じた生き方の選択ができるよう、主体的に進路を選択する能力を身につけることが大切です。あわせて、「男子は理系、女子は文系」といったジェンダーにとらわれない進路選択を支援する教職員への研修の充実が求められます。

図表24 大学（学部）に占める学生の割合



資料：文部科学省『学校基本調査』（令和3年度）

注：その他等は「商船」「家政」「芸術」及び「その他」の合計

基本施策（１）様々なジェンダー課題を意識した教育の推進

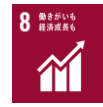
具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①ジェンダーにとらわれない保育・教育の推進	保育所、幼稚園、こども園において、ジェンダーにとらわれない保育・教育を推進する。	学校指導課 人権教育課	51
②男女平等教育の推進	男女平等教育副読本やDVの防止に関する冊子等を活用し、道徳科の時間をはじめとする学校教育のあらゆる場面で男女平等教育を推進する。また、男女平等教育の推進状況について、調査を実施し、結果を公表する。	人権教育課	52
③発達段階に応じた性教育授業の実施	学校教育活動全体を通じて、自分や他者の価値を尊重し相手を思いやる心を醸成する性教育を実施する。	健康教育課	53
④教職員研修の充実	教職員の意識改革を促すとともに、教育現場においても、男女共同参画も含め、様々な人権に関する課題を解消していくための研修を実施する。	教育研修課	54

基本施策（２）多様な選択を可能にする教育・学習の充実

具体的施策	具体的施策の概要	担当課	No.
①キャリア教育の充実	子どもが主体的に進路を選択する能力や態度を育てるため、男女共同参画の視点に立ち、計画的・組織的に展開するキャリア教育の充実を図る。	学校指導課	55
②個性・能力・資質を尊重した進路指導、生徒指導の充実	性別による固定的な職業・進学にこだわらず、個々の個性・能力・資質を基にした進路指導や、教職員の共通理解のもと、個性を尊重した生徒指導の充実を図る。	学校指導課	56
③女子学生・生徒の理工系分野への進学促進	男女共同参画の視点に立ち、子どもが自己の在り方や生き方を考え、主体的に進路を選択できるよう進路指導の充実を図る。	男女共同参画 推進センター 学校指導課	57

第5章 推進体制の整備

【関連する SDGs の開発目標】



男女共同参画の推進にかかる施策は多岐にわたるため、姫路市役所の組織全体の問題としてとらえることが重要です。施策のより効果的な推進を図っていくため、「姫路市男女共同参画審議会」で協議し、意見交換を行い、提言やプランの推進状況に関する評価を行います。また、姫路市男女共同参画推進センター“あいめっせ”は、男女共同参画推進のための拠点施設であり、市民の参画と協働のもとで様々な事業を実施し、男女共同参画意識の普及に重要な役割を担っています。

しかし市民意識調査では、各分野における男女の地位や家庭内での役割分担での男女差、ワーク・ライフ・バランスにおける理想と現実の乖離などが見られる結果となっており、男女共同参画に関する視点が市民に浸透していくための知恵と工夫が必要です。そのためには、本市職員が市の施策はもとより、家庭や地域など仕事以外のあらゆる場面で考え、率先して行動することが重要です。

プラン2027に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた各施策を総合的かつ効果的に推進するため、推進体制を強化し、進行管理を着実にを行います。そして、市・市民・事業者等、関連機関との連携を強化することにより、協働の取組を進めます。

(1) 市役所における体制の強化

全ての職員が男女共同参画の意義を理解し、それが業務の遂行に生かされるよう職員の意識づくりを強化していくとともに、男女が働きやすい職場づくりにも計画的に取り組みます。また、市役所における推進体制の充実・強化を図りながら、全組織が一丸となってプランの実効性を高めていきます。

○姫路市男女共同参画プラン推進本部の充実

副市長を本部長とした全局長等で構成する姫路市男女共同参画プラン推進本部を運営し、庁内における横断的な調整を行います。また、職場における男女共同参画を推進するために設置している男女共同参画プラン推進員を通じて、全職員へのプランの周知と意識の高揚を図ります。

○姫路市職員男女共同参画率先行動計画による取組の推進

姫路市職員男女共同参画率先行動計画〔第4次〕を策定し、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づくそれぞれの特定事業主行動計画と足並みをそろえながら、男女ともに職員が働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

○男女ともに職員が働きやすい職場環境づくりの推進

職場におけるハラスメントについて、相談窓口の周知やハラスメント防止の啓発を推進します。

(2) 姫路市男女共同参画審議会の運営によるプランの進行管理

姫路市男女共同参画審議会において、プランに掲げる各施策の進捗等について意見を聴取し、プランの推進に反映させます。また、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策や男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について市民等からの苦情の申出があった場合、迅速かつ適切に対応し、その対応状況等を公表します。

(3) 姫路市男女共同参画推進センターの充実

姫路市男女共同参画推進センターは、プランを推進していく上で大きな役割を担っています。単に事業を実施するだけではなく、事業を実施する中で把握された問題点や課題を施策に反映させることや、本市が率先して男女共同参画を推進するための職員の意識改革、職場環境の整備等の推進拠点として機能させる必要があります。

この理念と役割に基づき、ソフト面、ハード面の機能充実を図ります。また、多様なメディアやホームページ等を活用し、センターの認知度の向上に向け、積極的な情報発信を行います。

(4) 市民、国・兵庫県等との連携

市民、国・兵庫県等と連携・協力し、情報を収集・交換する等プランの推進について一層の充実を図ります。

○姫路市男女共同参画推進センター運営会議の運営

学識経験者や関係団体代表、公募市民等により姫路市男女共同参画推進センターの運営を検討するとともに、学生等若い世代の意見を積極的に取り入れます。

○姫路市男女共同参画推進センター登録団体等の交流充実

姫路市男女共同参画推進センターの登録団体等利用者との意見交換会（登録団体連絡会）を開催し、市民ニーズを事業や運営に反映させます。また、登録団体と事業を共同主催します。

○国・兵庫県等との連携

国・兵庫県等との連携を図るとともに、情報の収集・交換等によりプラン推進について一層の充実を図ります。また、県内における連絡会議等において、プランの課題について近隣市町等との情報交換・共有を行います。

トピックス

姫路市男女共同参画推進センター “あいめっせ”

姫路城の南に面した『イーグレひめじ』3階にある“あいめっせ”は、男女共同参画社会の実現のための事業を行っている施設で、性別・年齢を問わず誰でも利用することができます。

情報収集・提供	図書情報コーナーで、男女共同参画に関する図書・DVD・資料等の収集や提供を行っています
学習啓発	男女共同参画に関する啓発講演会や、講座・セミナーを開催しています
交流促進	男女共同参画社会の実現を目指す市民グループへの活動の場や情報を提供しています
相談	女性のための相談やチャレンジ相談(再就職・起業など)、男性のための電話相談を実施しています



● 図書情報コーナー



● 講座



● 講演会



● 理工チャレンジ

指標と目標値

指 標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度末)
審議会等委員の女性比率	34.9% (R4.3.31)	40～60%
女性委員が0の審議会の割合	3.3% (R4.3.31)	0%
姫路市職員の管理職(一般行政職、係長以上)における女性比率	22.7% (R4.4.1)	28%
姫路市防災会議委員の女性比率	12.5%	22.8%
乳児家庭全戸訪問事業の訪問率	96.2%	100%
保育所等利用待機児童数	43人 (R4.4.1)	0人
乳がん・子宮がんの検診受診率	乳がん 14.5% 子宮がん 11.1%	乳がん 18% 子宮がん 15%
地域における男女共同参画に関する学習機会の提供(出前講座等の年間回数)	3回	5回
姫路市男性職員の育児休業取得率(産後パパ育児を含む)	33.3%	40%
子どもの出生時等における姫路市男性職員の5日以上の休暇の取得率	64.1%	65%
姫路市男女共同参画推進センター“あいめっせ”の認知度	18.9% (令和3年市民意識調査)	50%

【モニタリング指標】

指 標	現状値 (令和3年度)
姫路市職員の管理職(一般行政職、主幹以上)における女性比率	12.4% (R4.4.1)
20～64歳就業率の男女差(女性－男性)	マイナス 14.6 ポイント ※ 男性 82.0%、女性 67.4% (令和2年国勢調査)
「ワーク・ライフ・バランス」の認知度	55.7% (令和3年市民意識調査)
20代(異動日時点)女性の転入超過数	マイナス 404人 (令和3年度中)
姫路市配偶者暴力相談支援センターの認知度	32.5% (令和3年市民意識調査)
社会全体から見た男女の地位が「平等である」と思う人の割合	11.5% (令和3年市民意識調査)

資料編

参考資料

1 姫路市男女共同参画プラン2027策定経過

日 程	男女共同参画審議会・男女共同参画プラン推進本部・その他	経 過
令和3年2月		新たなプラン策定に当たり、市民・職員の意識や実態を調査 ※市民・職員意識調査結果報告書（令和4年2月）
令和3年8月2日	令和3年度審議会（第1回）	姫路市長から新たな姫路市男女共同参画プランの策定に当たっての基本的事項について諮問 プラン策定部会を設置し、審議を付託
令和3年10月27日	プラン策定部会（第1回）	諮問事項について審議
令和3年12月14日	プラン策定部会（第2回）	諮問事項について審議
令和4年1月24日	プラン策定部会（第3回）	諮問事項について審議
令和4年2月14日	令和3年度審議会（第2回）	プラン策定部会からの報告を踏まえ、諮問事項について審議
令和4年3月10日		姫路市長へ姫路市男女共同参画プランの策定に当たっての基本的事項について答申
令和4年3月～5月		新たなプラン策定に向けた市民アンケートを実施
令和4年5月9日	本部会議（第1回）	新たなプラン策定に当たって、幹事会へのプラン策定研究部会設置について説明
令和4年5月17日	女性議員との意見交換会（第1回）	新たなプラン策定に向けて意見を求めるために開催
令和4年5月31日	プラン策定研究部会（第1回）	審議会答申、新たなプラン及び実施計画の策定について概要説明
令和4年6月15日	女性議員との意見交換会（第2回）	新たなプラン策定に向けて意見を求めるために開催

日 程	男女共同参画審議会・男女共同参画プラン推進本部・その他	経 過
令和4年 6月24日	幹事会（第1回）	新たなプラン及び実施計画案について中間報告
令和4年 6月～7月		育児休業の利用等について、職員向けにアンケートを実施
令和4年 7月5日	本部会議（第2回）	新たなプラン及び実施計画案について中間報告
令和4年 8月1日	令和4年度審議会（第1回）	新たなプラン及び実施計画案について中間報告、検討
令和4年 8月31日	プラン策定部会（第1回）	新たなプラン及び実施計画案について検討
令和4年 9月26日	プラン策定部会（第2回）	新たなプラン及び実施計画案について検討
令和4年 10月14日	幹事会（第2回）	新たなプラン及び実施計画案について中間報告・検討
令和4年 11月8日	本部会議（第3回）	新たなプラン及び実施計画案について中間報告・検討
令和4年 11月25日	令和4年度審議会（第2回）	新たなプラン及び実施計画案について中間報告、検討

【参考】 姫路市男女共同参画プラン等の策定経緯

年	内容
平成5年 (1993年)	姫路市女性行動計画「女性いきいきプランひめじ」策定 (計画期間：平成5～平成12年度)
平成13年 (2001年)	「姫路市男女共同参画プラン」策定 (計画期間：平成13～平成18年度)
平成19年 (2007年)	「姫路市男女共同参画プラン(改訂版)」策定 (計画期間：平成19～平成24年度)
平成25年 (2013年)	「姫路市男女共同参画プラン2022」策定 (計画期間：平成25～平成29年度)
平成28年 (2016年)	「姫路市男女共同参画推進条例」制定
平成30年 (2018年)	「姫路市男女共同参画プラン2022(改訂版)」策定 (計画期間：平成30～令和4年度)
令和5年 (2023年)	「姫路市男女共同参画プラン2027」策定 (計画期間：令和5～令和9年度)

2 姫路市男女共同参画推進条例

平成 28 年 2 月 22 日条例第 1 号

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれた我が国の基本原則である。

この原則に基づき、国においては、これまで法令の整備をはじめ、男女平等の実現に向けた様々な取組がなされてきた。

本市においても、こうした国の動向や平成 11 年に制定された男女共同参画社会基本法を踏まえ、平成 13 年に姫路市男女共同参画プランを策定するとともに、姫路市男女共同参画推進センター「あいめっせ」を開設し、男女平等に関する意識啓発や女性の社会への参画促進などに向けた男女共同参画の推進に関する施策を積極的に進めてきた。

一方、昨今の少子高齢化の進行、社会経済情勢の急速な変化、地域社会や家族形態の変容、市民意識の多様化などに対応するため、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、自分らしく多様な生き方を選択することができるよう、より一層、男女共同参画を推進することが必要となっている。

しかしながら、依然として、性別による固定的な役割分担意識とこれに基づく社会通念や慣行は根強く、また、現状では、政策、方針等の決定過程における男女の参画状況にも偏りがあり、更には、女性に対する暴力や性別に起因する人権侵害など、男女共同参画社会の実現には、まだ多くの課題が解決されずに残されている。

これらの認識の下に、世界文化遺産・国宝姫路城を誇り、豊かな自然環境、多くの伝統文化を継承しながら発展を遂げてきた「ふるさと・ひめじ」が、更に内外に開かれ、あらゆる者が個人として尊重される、時代にふさわしい都市としての成長を持続していくため、ここに、全ての者が協働して、社会のあらゆる分野において男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及びその他の者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定め、当該施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会の形成に寄与することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべきことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に居住し、又は通勤し、若しくは通学する者をいう。

- (4) 事業者 市内に事務所、事業所等を有し、事業活動を行う個人又は法人その他の団体をいう。
- (5) 市民団体 市民を主たる構成員とし、市内において市民のための自発的で自律的な活動を行う団体をいう。
- (6) 市民等 市民、事業者及び市民団体をいう。
- (7) 教育関係者 市内の学校、地域、家庭その他社会のあらゆる分野において行われる教育及び保育に携わる者をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと及び男女が性別にかかわらず個人として能力を発揮する機会が確保されること並びに多様な性のあり方も含めたあらゆる人の人権が尊重され、配慮されること。
- (2) 社会における制度又は慣行が性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、様々な分野における意思の形成及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族の構成員が性別にかかわらず相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすること。
- (5) 男女共同参画の推進と密接な関係を有する国際社会における取組が勘案され、その動向が配慮されること。
- (6) 女性には妊娠及び出産の機能が備わっていることが十分に配慮され、これによる差別がなされないこと、あらゆる人の性と生殖に関する意思が尊重されること並びに生涯にわたる健康の保持及び増進が図られること。
- (7) 市民等が地域社会を構成する一員としての自覚と責任を持ち、自主的かつ自発的に男女共同参画の推進のための活動に参画するとともに、当該活動に参画する他のものと協働して取り組むことができるようにすること。
- (8) 男女が性別によることなく、その置かれている立場を含むあらゆる状況の下で、自らの責任において多様な選択を行うことが保障されること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

- 2 市は、あらゆる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。
- 3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、国、他の地方公共団体及び市民等との連携に努めなければならない。
- 4 市は、事業者の模範となるよう率先して男女共同参画の推進に取り組むとともに、職員一人一人の男女共同参画に関する認識を高めるよう努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に取り組むよう努めなければならない。

2 事業者は、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、男女が職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(市民団体の責務)

第7条 市民団体は、基本理念にのっとり、その運営又は活動に関する方針の立案及び決定に、男女が対等に参画することができる体制その他男女が性別にかかわらず能力を發揮できる環境を整備するよう努めなければならない。

2 市民団体は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第8条 教育関係者は、基本理念に配慮した教育及び保育を行うよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第9条 何人も、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱い、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に反して性的な言動を行うこと又は当該言動を受けた者の対応によってその者に利益若しくは不利益を与えることをいう。)、ドメスティック・バイオレンス(配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、交際の相手方等親密な関係にあり、又は親密な関係にあった者に対して身体的、精神的、社会的、経済的又は性的な苦痛を与える行為をいう。)その他の性別の違いを背景とした権利侵害を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第10条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び暴力的行為を助長し、又は連想させる表現並びに著しく性的感情を刺激する表現を行わないよう努めなければならない。

(姫路市男女共同参画プラン)

第11条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項に規定する市町村男女共同参画計画である姫路市男女共同参画プラン(以下「プラン」という。)を定めるものとする。

2 市長は、プランを定めるに当たっては、市民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、姫路市男女共同参画審議会(第21条第1項に規定する姫路市男女共同参画審議会をいい、同項を除き、以下「審議会」という。)の意見を聴くものとする。

3 市長は、プランを定めたときは、速やかに公表するものとする。

4 前2項の規定は、プランの変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第12条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(市民等の理解を深めるための措置)

第13条 市は、広報、啓発活動等を通じて、基本理念に関する市民等の理解を深めるよう適切な措置を講ずるものとする。

(附属機関等における構成員の男女の比率)

第14条 市長その他の執行機関は、その設置する附属機関等の委員その他の構成員の委嘱、任命等をしようとする場合には、男女それぞれの構成員の数がその総数の10分の4以上となるよう努めるものとする。

(情報収集等)

第15条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、効果的に実施するため、男女共同参画に関する事項について必要な情報の収集及び調査研究を行うものとする。

(市民等に対する支援)

第16条 市は、市民等が行う男女共同参画の推進に関する自主的な取組に対し、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(推進体制の整備)

第17条 市は、男女共同参画の推進のため、財政上の措置を含め、必要な体制を整備するものとする。

(苦情等の申出への対応)

第18条 市は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、市民等から苦情の申出があった場合には、適切に対応するものとする。

2 市は、前項の申出に対応するに当たり、必要があると認めるときは、審議会の意見を聴くものとする。

3 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を妨げる行為について、市民等から相談があった場合には、関係機関と連携して、当該相談に適切に対応するよう努めるものとする。

(年次報告)

第19条 市長は、毎年度、プランに基づく施策の推進の状況に関する報告書を作成し、これを公表するものとする。

(拠点施設)

第 20 条 市は、姫路市男女共同参画推進センター(姫路市男女共同参画推進センター条例(平成 13 年姫路市条例第 4 号)第 1 条の規定に基づき設置された施設をいう。)を、男女共同参画の推進に関する市民等の理解を深めるための措置を講じ、及び市民等の自主的な取組を支援するための拠点施設とする。

(姫路市男女共同参画審議会)

第 21 条 この条例によりその権限に属することとされた事項を行うとともに、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要な事項について調査審議するため、市長の附属機関として姫路市男女共同参画審議会を置く。

2 審議会は、前項に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要と認められる事項について、市長に意見を述べることができる。

3 審議会の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

4 この条例に定めるもののほか、審議会の組織、運営その他必要な事項は、市長が別に定める。

附 則 (抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

以下略

2-1 姫路市男女共同参画審議会規則

平成 26 年 3 月 26 日規則第 10 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、姫路市男女共同参画推進条例(平成 28 年姫路市条例第 1 号)第 21 条第 4 項の規定に基づき、姫路市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織、運営その他審議会に関し必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第 2 条 審議会は、委員 20 人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 市民
- (3) 関係団体が推薦する者
- (4) 関係行政機関の職員

(任期)

第 3 条 委員の任期は、2 年以内とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第 4 条 審議会に、会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、審議会の会務を総理し、審議会を代表する。

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

(会議)

第 5 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が、その議長となる。

2 審議会は、委員の半数以上の者が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の会議の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 審議会の会議は、これを公開する。ただし、委員の発議により、出席委員の過半数で議決したときは、公開しないことができる。

(意見の聴取)

第 6 条 会長は、特に必要があると認めるときは、審議会の会議に委員以外の者を出席させ、その説明又は意見を聴くことができる。

(部会)

第 7 条 審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

2 部会は、審議会から付議された事項を所掌する。

3 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

(部会長及び副部会長)

第 8 条 部会に、部会長及び副部会長を置く。

- 2 部会長及び副部会長は、部会の委員の互選によって定める。
- 3 部会長は、部会を招集し、部会の会務を総理し、部会の調査審議の経過及び結果を審議会に報告する。
- 4 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故があるとき、又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 5 前各項に定めるもののほか、部会の運営に関し必要な事項は、部会長が、会長の同意を得て定める。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、市民局において処理する。

(補則)

第10条 この規則に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が、審議会に諮って定める。

附 則

- 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 最初に招集される審議会の会議は、第5条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。

附 則(平成28年2月22日規則第6号)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成30年3月30日規則第22号)

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

2-2 姫路市男女共同参画審議会委員名簿

(敬称略)

役職	氏名	団体名等
会長 ○	伊藤 公雄	京都産業大学 教授
副会長 ◎(令和3年度) ●(令和4年度)	松島 京	相愛大学 教授
委員 ●	大塚 優子	姫路獨協大学 教授 (～令和4年3月)
委員 ◎	斧出 節子	京都華頂大学 教授 (令和4年7月～)
委員	川崎 志保	弁護士
委員	石見 鈴子	姫路市医師会 女性医師委員会 委員 (～令和4年6月)
委員	玉置 依子	姫路市医師会 女性医師委員会 委員 (令和4年7月～)
委員	白井 義一	姫路市議会厚生委員会 委員長 (～令和4年6月)
委員	有馬 剛朗	姫路市議会厚生委員会 委員長 (令和4年7月～)
委員	駒田 かすみ	姫路市議会議員 (～令和4年6月)
委員	森 由紀子	姫路市議会議員 (令和4年7月～)
委員	岩田 稔恵	姫路市連合婦人会 会長
委員	長谷川 國雄	姫路市連合自治会 副会長
委員	田枝 智奈美	姫路市連合PTA協議会 理事 (～令和4年6月)
委員	松井 智恵	姫路市連合PTA協議会 理事 (令和4年7月～)
委員	永富 信行	姫路市立中学校長会 理事 (男女共生担当)
委員	柳本 和子	姫路商工会議所 女性会 副会長
委員	村上 慎吾	連合兵庫西部地域協議会 副議長
委員	浦岡 貴與美	姫路市民生委員児童委員連合会 理事
委員 ○	前川 達久	姫路公共職業安定所 職業相談部長 (～令和4年3月)
委員 ○	島 恭裕	姫路公共職業安定所 職業相談部長 (令和4年7月～)
委員	波多野 靖之	公募委員
委員 ○	横田 みゆき	公募委員

注：氏名欄の●印はプラン策定部会部会長、◎は同副部会長、○は同部会委員を表す。

2-3 姫路市男女共同参画施策苦情対応要綱

平成 28 年 2 月 29 日制定

(趣旨)

第 1 条 この要綱は、姫路市男女共同参画推進条例（平成 28 年姫路市条例第 1 号。以下「条例」という。）第 18 条第 1 項に規定する苦情の申出（以下「苦情の申出」という。）への対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

(申出者)

第 2 条 苦情の申出を行うことができる者は、条例第 2 条第 6 号に規定する市民等（第 10 条において「市民等」という。）とする。

(対応する苦情)

第 3 条 市が対応する苦情の申出は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関するもののうち、次に掲げる事項等に関するものを除いたものとする。

- (1) 裁判所において係争中の事案及び裁判所の判決又は決定に係る事項
- (2) 行政不服審査法（平成 26 年法律第 68 号）の規定による不服申立てを行っている事案及び不服申立ての裁決又は決定に係る事項
- (3) 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（昭和 47 年法律第 113 号）その他の法令の規定により対応すべき事項
- (4) 監査委員に住民監査請求を行っている事案に係る事項
- (5) 議会に請願を行っている事案に係る事項
- (6) 専ら私人間の争いであると判断される事項
- (7) 姫路市男女共同参画審議会（条例第 21 条第 1 項に規定する姫路市男女共同参画審議会をいい、以下「審議会」という。）の所掌に属する事項
- (8) 前各号に掲げるもののほか、市長が適当でないとする事項

(申出方法)

第 4 条 苦情の申出は、男女共同参画施策苦情申出書（別記様式）又は次に掲げる事項を記載した書面（以下「申出書等」という。）を男女共同参画推進課へ提出することにより行うものとする。この場合において、同課以外へ申出書等の提出があった場合は、直ちに同課へ送付するものとする。

- (1) 申出をする者の住所、氏名（条例第 2 条第 4 号に規定する事業者又は同条第 5 号に規定する市民団体にあつては、市内に存する主たる事務所の所在地並びに名称及び代表者の氏名）及び電話番号
- (2) 苦情に関する市の施策
- (3) 苦情の内容及び意見
- (4) 他の機関への相談等の状況
- (5) 申出の年月日

2 申出書等の提出は、郵送、ファクシミリ又は電子メールにより行うことができる。

(申出への対応)

第5条 前条第1項の規定により男女共同参画推進課に申出書等の提出があったときは、速やかに当該苦情の申出に関する施策を担当する課又は室(以下「施策担当課等」という。)へ申出書等の写しを送付するものとする。

2 前項の規定により申出書等の送付を受けた施策担当課等は、男女共同参画推進課と協議の上、施策担当課等の責任において、当該苦情の申出に対応するものとする。

(姫路市男女共同参画審議会の意見聴取)

第6条 前条第2項の規定による苦情の申出への対応に当たり、条例第18条第2項の規定により、審議会の意見を聴こうとするときは、男女共同参画推進課において速やかに意見聴取に係る手続を行うものとする。

(個人情報の保護)

第7条 苦情の申出への対応に当たっては、姫路市個人情報保護条例(平成17年姫路市条例第78号)の規定に基づき、当該苦情の申出に係る個人情報を保護するものとする。

(回答)

第8条 苦情の申出に対する回答に当たっては、男女共同参画推進課と事前に協議の上、施策担当課等が文書により行うものとする。

2 苦情の申出に対する回答は、原則として、第4条第1項の規定による申出書等の提出があった日の翌日から起算して30日以内(第6条の規定により審議会の意見を聴く場合にあっては、当該意見聴取に要した日数を除く。)に行うものとする。

3 施策担当課等は、第1項の規定により回答を行ったときは、当該回答書面の写しを直ちに男女共同参画推進課へ提出するものとする。

(報告及び公表)

第9条 男女共同参画推進課は、苦情の申出への対応状況等について、直近に開催される姫路市男女共同参画プラン推進本部(姫路市男女共同参画プラン推進本部要綱(平成13年3月28日制定)第1条に規定する姫路市男女共同参画プラン推進本部をいう。)及び審議会の会議に報告するとともに、条例第19条に規定する年次報告において公表するものとする。

(他の申出との関係)

第10条 この要綱に基づかない市民等からの申出において、その内容に、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する苦情を含んでいる場合は、当該申出を受けた課又は室は、当該申出の内容及び当該申出に対する回答(苦情に係る部分に限る。)を、男女共同参画推進課に報告するものとする。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

男女共同参画施策苦情申出書

年 月 日

（宛先）姫路市長

（申出者）

〒 -

住 所：

氏 名：

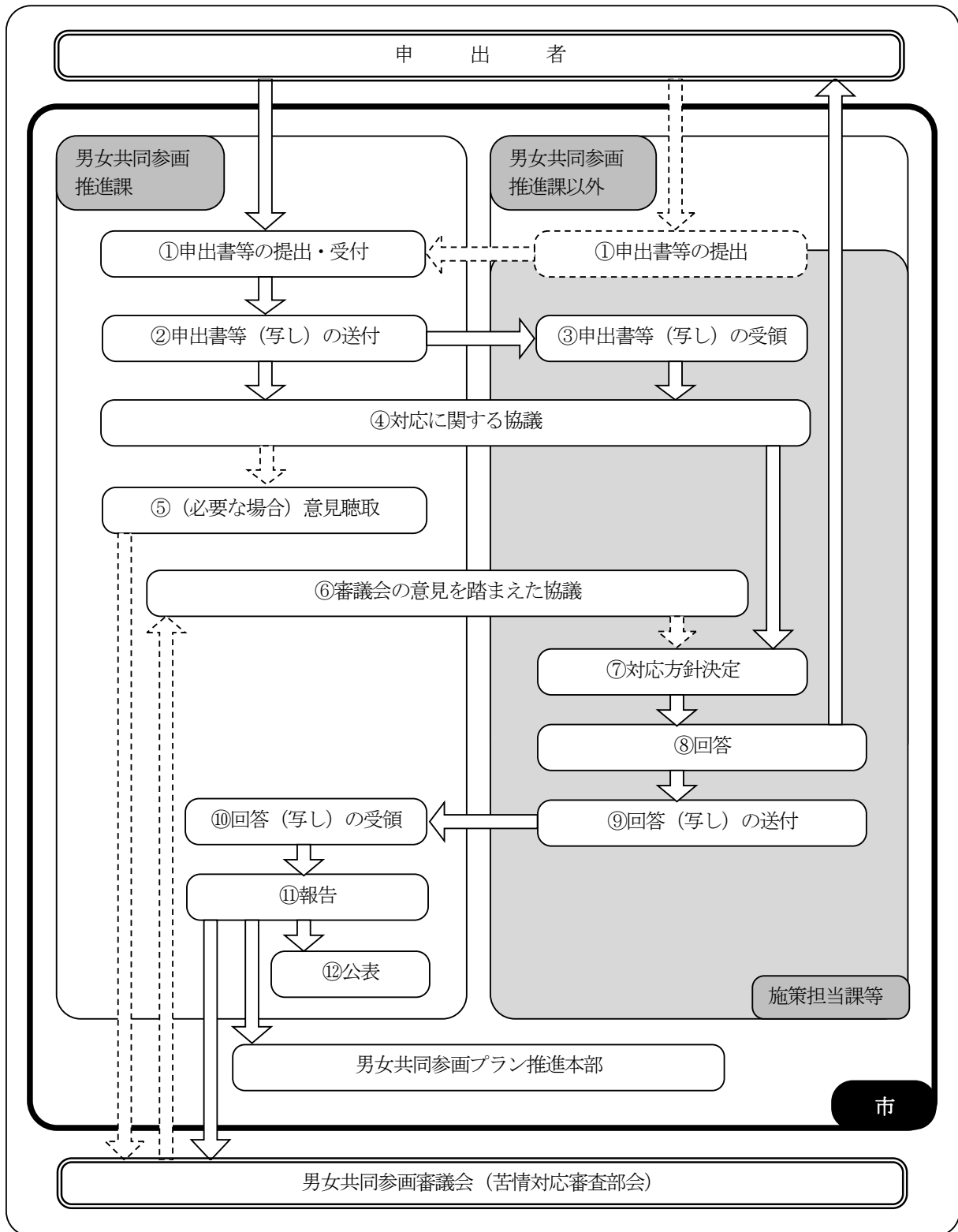
（申出者が事業者又は市民団体の場合にあつては、市内に存する主たる事務所の所在地並びに名称及び代表者の氏名を記入してください。）

電話番号： ()

姫路市男女共同参画推進条例第18条第1項の規定により、次のとおり苦情の申出をします。

<p>苦情に関する市の施策</p> <p>（どの機関の、どの施策に対する苦情なのかを具体的に記入してください。）</p>	
<p>苦情の内容及び意見</p> <p>（どのような問題があるのか、また、改善するとすれば、どうすればよいのかなどを具体的に記入してください。）</p>	
<p>他の機関への相談等の状況</p>	<p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> している <input type="checkbox"/> していない </p> <p>（相談等をしている場合には、具体的に記入してください。）</p>

参考 男女共同参画施策苦情対応フロー



3 姫路市男女共同参画プラン推進本部要綱

平成 28 年 2 月 29 日制定

(設置)

第 1 条 男女共同参画社会の形成を目指し、本市における男女共同参画に関する施策の基盤となる姫路市男女共同参画プラン（以下「男女共同参画プラン」という。）を総合的かつ効果的に推進するため、姫路市男女共同参画プラン推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 推進本部は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 男女共同参画プランの推進に関すること。
- (2) 男女共同参画プランの実施状況の点検及び評価に関すること。
- (3) その他男女共同参画プランの推進等に係る必要な事項に関すること。

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長、副本部長及び本部員は、別表第 1 に掲げる者をもって充てる。
- 3 本部長は、推進本部を代表し、事務を総理する。
- 4 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 4 条 推進本部の会議は、本部長が招集し、本部長が議長となる。

- 2 本部長は、必要があると認めるときは、本部員以外の職員又は関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(幹事会)

第 5 条 推進本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、推進本部の審議に必要な事項について検討し、推進本部で決定した事業の執行に必要な事項を協議するほか、男女共同参画プランの実施状況を把握する。
- 3 幹事会は、代表幹事及び幹事をもって構成し、それぞれ別表第 2 に掲げる者をもって充てる。
- 4 幹事会の会議は、代表幹事が招集し、代表幹事が議長となる。
- 5 代表幹事に事故あるときは、市民局市民参画部男女共同参画推進課長がその職務を代理する。
- 6 代表幹事は、必要があると認めるときは、幹事会に幹事以外の職員又は関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(研究部会)

第 6 条 幹事会が必要と認めるときは、専門的事項について調査研究を行うため、幹事会に研究部会を設置することができる。

- 2 研究部会は、部会長及び部会員をもって組織し、それぞれ代表幹事が指名する職員をもって充てる。
- 3 研究部会の会議は、必要に応じ、市民局市民参画部男女共同参画推進課長が招集し、こ

れを主宰する。

4 市民局市民参画部男女共同参画推進課長は、必要があると認めるときは、研究部会に係職員の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

5 研究部会は、所掌事務が終了したときは、その結果を代表幹事に報告するものとする。
(男女共同参画プラン推進員)

第7条 推進本部に男女共同参画プラン推進員を置く。

2 男女共同参画プラン推進員は、別表第3に掲げる組織(当該組織の全ての職員が、他の組織の所属職員をもって当該職員の職を兼ねさせられているもの及び非常勤であるものを除く。)のうち、代表幹事が指名する組織の長をもって充てる。

3 男女共同参画プラン推進員は、本部長の命を受け、当該組織の男女共同参画プラン推進に関する事項を処理する。

(庶務)

第8条 推進本部、幹事会及び研究部会の庶務は、市民局市民参画部男女共同参画推進課において処理する。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

1 この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

2 姫路市女性施策推進連絡会議設置要綱(平成5年8月20日制定)は、廃止する。

(中略)

附 則

この要綱は、令和4年11月1日から施行する。

別表第1(第3条関係)

本部長	市民局を担当する副市長
副本部長	上記以外の副市長
本部員	経営会議等設置運営要綱(平成23年11月1日制定)第18条第1項の規定により局長会議を構成することとされた者(市長及び副市長を除く。)

別表第2(第5条関係)

代表幹事	市民局市民参画部長	
幹 事	政策局企画政策室主幹 政策局危機管理室主幹 政策局広報課長 総務局職員部人事課長 総務局職員部研修厚生センター所長 市民局市民参画部市民活動推進課長 市民局市民参画部男女共同参画推進課長 市民局生涯現役推進室主幹	こども未来局こども育成部こども支援課長 健康福祉局保健所予防課長 健康福祉局保健所健康課長 産業局農林水産部農政総務課長 産業局商工労働部産業振興課長 産業局商工労働部労働政策課長 都市局まちづくり部都市計画課長 建設局道路管理部長寿命化対策課長

市民局人権推進部人権啓発課長 環境局美化部美化業務課長 健康福祉局保健福祉部保健福祉政策課長 健康福祉局長寿社会支援部介護保険課長	消防局総務課長 教育委員会学校教育部学校指導課長 教育委員会学校教育部人権教育課長 教育委員会生涯学習部生涯学習課長
--	---

別表第3（第7条関係）

1 姫路市議会事務局規程（昭和43年姫路市議会告示第1号）第2条に規定する課
2 姫路市行政組織規則（平成元年姫路市規則第29号）第6条に規定する室、課又はセンター及び同規則第21条に規定する出先機関（当該出先機関に室又は課が置かれている場合は、当該室又は課とする。）
3 姫路市上下水道局事務分掌規程（平成19年姫路市企業局管理規程第9号）第2条に規定する課
4 姫路市消防局の組織等に関する規則（昭和41年姫路市規則第22号）第2条に規定する課及び室、姫路市消防本部及び消防署の設置等に関する条例（昭和41年姫路市条例第3号）第2条に規定する消防署並びに姫路市消防署の組織に関する規程（昭和41年姫路市消防局訓令甲第2号）第3条に規定する消防分署及び消防出張所
5 姫路市教育委員会行政組織規則（平成元年姫路市教育委員会規則第7号）第7条に規定する課及び室、同規則第11条に規定する出先機関及び同規則第14条に規定する教育機関（当該教育機関に課が置かれている場合は、当該課とする。）
6 姫路市選挙管理委員会規程（昭和31年姫路市選挙管理委員会規程第1号）第17条に規定する事務局
7 姫路市監査委員条例（昭和39年姫路市条例第6号）第4条に規定する事務局
8 姫路市農業委員会事務局規程（昭和47年農業委員会訓令甲第1号）第2条に規定する事務局

4 姫路市女性活躍推進企業表彰要綱

平成30年10月16日制定

(目的)

第1条 この要綱は、市内において女性の育成及び登用、職場環境の改善等、女性の活躍の推進に積極的に取り組んでいる企業を表彰し、これを広く周知することにより、市内における女性の活躍を一層促進することを目的とする。

(表彰の対象)

第2条 姫路市女性活躍推進企業表彰（以下「表彰」という。）の対象となる者は、市内に事業所を有する法人その他の団体（国及び地方公共団体を除く。以下「企業」という。）で、次のいずれかに該当する者とする。

- (1) 企業における女性の活躍及び登用に関する方針（人事方針の策定、数値目標の設定等）を策定していること。
- (2) 企業における女性の活躍及び登用に関する具体的な取組及び環境整備を推進していること。
- (3) 企業における女性管理職比率の上昇、役員への女性の登用等、各種の取組による成果又は実績があること。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、女性の活躍及び登用に関する先進的な取組を実施していること。

(表彰の方法及び被表彰者数)

第3条 表彰は、毎年度1回、表彰盾を授与することにより行う。

2 1年度当たりの被表彰者数は、5以下とする。

(募集方法)

第4条 表彰を受けようとする者又は表彰を受ける者を推薦しようとする者は、女性活躍推進企業表彰応募用紙（別記様式）に必要な書類を添えて、市長に提出するものとする。

(被表彰者の決定)

第5条 市長は、前項の規定により応募のあった者のうちから、姫路市男女共同参画審議会姫路市女性活躍推進企業表彰審査部会において選考し、被表彰者を決定するものとする。

(庶務)

第6条 表彰に関する事務は、市民局市民参画部男女共同参画推進課において処理する。

(補則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成30年10月16日から施行する。

5 姫路市男女共同参画推進センター条例（抄）

平成 13 年 3 月 28 日条例第 4 号

（設置）

第 1 条 男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)の基本理念にのっとり、本市における男女共同参画社会の形成を促進するため、姫路市男女共同参画推進センター(以下「センター」という。)を設置する。

（位置）

第 2 条 センターの位置は、次のとおりとする。

姫路市本町 68 番地 290

（事業）

第 3 条 センターは、第 1 条に規定する目的を達成するため、次に掲げる事業を行う。

- (1) 男女共同参画社会の形成を促進するための講座、講演会等の開催及び啓発活動を行うこと。
 - (2) 男女共同参画社会の形成に関する情報の収集及び提供を行うこと。
 - (3) 男女共同参画社会を形成するための市民の交流を促進し、及びその市民活動を支援すること。
 - (4) 男女共同参画社会の形成における諸問題に関する相談に応ずること。
 - (5) 男女共同参画社会の形成に関する調査及び研究を行うこと。
 - (6) 前各号の事業を達成するためにセンターの施設を提供すること。
 - (7) 前各号に掲げるもののほか、センターの設置の目的を達成するために必要な事業を行うこと。
- 2 市長は、前項の事業の実施に支障のない限りにおいて、センターの施設を一般の利用に供することができる。

第 4 条～第 17 条（略）

附 則

- 1 この条例は、市長が告示で定める日から施行する。

（平成 13 年 5 月 15 日告示第 191 号で平成 13 年(2001 年)9 月 1 日から施行。ただし、第 3 条第 2 項、第 4 条から第 11 条まで、第 13 条、第 17 条及び別表の規定については、同年 7 月 19 日から施行）

- 2 姫路市婦人会館条例(昭和 40 年姫路市条例第 31 号)は、廃止する。

附 則(平成 14 年 3 月 27 日条例第 6 号)

別表（略）

6 第5次男女共同参画基本計画概要

第1部 基本的な方針

- 1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会
- 2 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題
- 3 5次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 1 政治分野
- 2 司法分野
- 3 行政分野
- 4 経済分野
- 5 専門・技術職、各種団体等

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

- 1 ワーク・ライフ・バランス等の実現
- 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止
- 3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正
- 4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援
- 5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援

第3分野 地域における男女共同参画の推進

- 1 地方創生のために重要な女性の活躍推進
- 2 農林水産業における男女共同参画の推進
- 3 地域活動における男女共同参画の推進

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- 1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
- 2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進
- 3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備
- 4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 1 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり
- 2 性犯罪・性暴力への対策の推進
- 3 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進
- 4 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
- 5 ストーカー事案への対策の推進
- 6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

- 7 人身取引対策の推進
- 8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応
- 9 売買春への対策の推進

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

- 1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
- 2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

第7分野 生涯を通じた健康支援

- 1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援
- 2 医療分野における女性の参画拡大
- 3 スポーツ分野における男女共同参画の推進

第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

- 1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化
- 2 地方公共団体の取組促進
- 3 国際的な防災協力における男女共同参画
- 4 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

- 1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し
- 2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

- 1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開
- 4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信
- 5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- 1 持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調
- 2 G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応
- 3 ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

Ⅳ 推進体制の整備・強化

- 1 国内の推進体制の充実・強化
- 2 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進
- 3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

7 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022 概要 (女性版骨太の方針 2022)

- 1 女性の経済的自立
 - (1) 男女間賃金格差への対応
 - (2) 地域におけるジェンダーギャップの解消
 - (3) 固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みの解消
 - (4) 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討
 - (5) ひとり親支援
 - (6) ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握

- 2 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現
 - (1) アダルトビデオ出演被害対策等
 - (2) 性犯罪・性暴力対策
 - (3) 配偶者等からの暴力への対策の強化
 - (4) 困難な問題を抱える女性への支援
 - (5) 女性の健康
 - (6) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

- 3 男性の家庭・地域社会における活躍
 - (1) 男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革
 - (2) 男性の育児参画を阻む壁の解消
 - (3) 男性の孤独・孤立対策

- 4 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）
 - (1) 政治分野
 - (2) 行政分野
 - (3) 経済分野
 - (4) 科学技術・学術分野
 - (5) 地域における女性活躍の推進
 - (6) 国際分野

1 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第 3 条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第 4 条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
 - 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
 - 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
（施策の策定等に当たっての配慮）
- 第 15 条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
（国民の理解を深めるための措置）
- 第 16 条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
（苦情の処理等）
- 第 17 条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
（調査研究）
- 第 18 条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。
（国際的協調のための措置）
- 第 19 条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。
（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）
- 第 20 条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第 3 章 男女共同参画会議 （設置）

- 第 21 条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。
（所掌事務）
- 第 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
- 一 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。
 - 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
 - 三 前 2 号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
 - 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- （組織）
- 第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (抄)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

以下略

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第 2 条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第 3 条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第 5 条第 1 項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第 4 条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第 2 章 基本方針等

(基本方針)

第 5 条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な

事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮

小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第 15 条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第 12 条の認定を取り消すことができる。

- 一 第 11 条の規定により第 9 条の認定を取り消すとき。
- 二 第 12 条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第 13 条第 2 項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第 12 条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第 16 条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第 1 項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第 37 条第 2 項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第 5 条の 3 第 1 項及び第 4 項、第 5 条の 4 第 1 項及び第 2 項、第 5 条の 5、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 42 条、第 48 条の 3 第 1 項、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第 40 条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第 50 条第 3 項及び第 4 項の規定はこの項において準用する同条第 2 項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第 37 条第 2 項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第 41 条第 2 項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第 36 条第 2 項及び第 42 条の 2 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 2 中「第 39 条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第 2 項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第 17 条 公共職業安定所は、前条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第 18 条 国は、第 8 条第 1 項若しくは第 7 項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑

に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第1項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第 28 条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第 29 条 前 2 条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第 5 章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 30 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第 7 項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第 31 条 厚生労働大臣は、第 20 条第 1 項若しくは第 2 項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は第 20 条第 3 項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第 8 条第 7 項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第 32 条 第 8 条、第 9 条、第 11 条、第 12 条、第 15 条、第 16 条、第 30 条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第 33 条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第 6 章 罰則

第 34 条 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 35 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

一 第 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第 28 条の規定に違反して秘密を漏らした者

第 36 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

一 第 16 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 37 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

一 第 10 条第 2 項（第 14 条第 2 項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

第 38 条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第 34 条、第 36 条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第 39 条 第 30 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附 則（抄）

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

（この法律の失効）

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第5条・第6条 （略）

附 則 （平成29年3月31日法律第14号） （略）

附 則 （令和元年6月5日法律第24号） （略）

附 則 （令和4年3月31日法律第12号） （略）

3 その他関係法令

- 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）
- 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（育児・介護休業法）
- 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（配偶者暴力防止法）
- 次世代育成支援対策推進法
- 生活困窮者自立支援法
- 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

男女共同参画関連用語

ア行

アンパイド・ワーク（無償労働）

無報酬労働、無償労働、不払い労働などと訳される労働のことで、育児・介護・家事等の家事労働、農作業・自営業等の家族労働に多く見られ、市場経済の外で行われる人間の生命維持・再生産に関わる自給自足性の強いもの。その多くが女性によって担われていることから、男女間の様々な不平等を引き起こすとされている。

SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）【p. 39】

Social Networking Service の略称で、登録された利用者同士が交流できる Web サイトの会員制サービスのこと。Facebook、LINE、Instagram などがある。

SDGs（エスディージーズ）【p. 2】

2 ページ「トピックス」参照。

M字カーブ【p. 11】

日本の女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの M のような形になることをいう。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。

エンパワーメント【p. 2】

力をつけること。自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で政治的・経済的・社会的・文化的に力を持った存在となり、力を発揮し行動していくこと。

力行

キャリア教育【p. 44】

職場体験、インターンシップ、ボランティア活動、職業調べなどを通して、児童生徒一人ひとりの勤労観、職業観を育て、自らの進路や生き方について主体的に向き合う力を高めることをねらいとする教育。

キャリア形成【p. 27】

「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき役割などを踏まえて、必要な能力・技術を磨いたり、経験を積み上げたりする過程のこと。

クオータ制（割当制）

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

合計特殊出生率【p. 9】

子どもの出生率を母親の年齢ごとに算出（母の年齢別出生数÷年齢別人口）し、合算した数値。女性の出産パターンがこのまま続くとした場合に、一人の女性が生涯に産む子どもの数を表している。

固定的な性別役割分担意識【p. 13】

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

サ行

産後パパ育休（出生時育児休業）【p. 48】

子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能な休業制度。原則、休業の2週間前までの申出により、分割して2回取得することが可能。

ジェンダー【p. 2】

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

ジェンダー・ギャップ指数【p. 2】

3ページ「トピックス」参照。

生理の貧困【p. 40】

経済的な理由や家庭環境など、様々な事情から生理用品の入手が困難な状態にあること。

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）【p. 26】

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。（男女共同参画社会基本法第2条第2号）

タ行

DV（ドメスティック・バイオレンス）【p. 1】

domestic violence の略称で、配偶者等から振るわれる暴力のこと。殴る・蹴る等の身体的暴力のほか、無視する・怒鳴る・脅す等の精神的暴力、交友関係の監視・制限等の社会的暴力、生活費を渡さない等の経済的暴力、性的行為を強要する性的暴力等がある。家庭内の子どもへの親の暴力や、高齢者虐待とは区別される。男女共同参画推進条例では、「配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、交際の相手等親密な関係にあり、又は親密な関係にあった者に対して身体的、精神的、社会的、経済的又は性的な苦痛を与える行為をいう。」としている。

ハ行

ハラスメント【p. 34】

人に対する「嫌がらせ」を意味する、相手や周囲を不快にさせる、脅威に感じさせる言動、あるいは不利益となる扱いをすることをいう。セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やパワーハラスメント（職権などを背景に、本来の業務の範ちゅうを超えて人格と尊厳を侵害する行為）、マタニティハラスメント（女性労働者が妊娠・出産を理由に受ける嫌がらせ）、パタニティハラスメント（男性労働者が育児休業や時短勤務などの制度利用を希望したことや利用したことを理由に受ける嫌がらせ）など、多岐にわたる。

マ行

#MeToo（ミートゥー）運動

「私も」を意味する英語にハッシュタグ（#）を付して、セクシュアル・ハラスメントや性的暴行の被害体験をSNSで告白・共有することで拡散した、性暴力被害当事者による告発運動のこと。

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

24 ページ「トピックス」参照。

メンズ・クライシス（男性危機）

社会がジェンダー平等へと移行していく中で、「男は強くなければ」「男は妻子を養うべき」といった固定的な性別役割分担意識に縛られることで、これまでの男性主導の考えから脱却できず、不安や焦りを感じる状態に陥ること。

ラ行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）【p. 38】

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることをいう。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのため
の情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリ
プロダクティブ・ヘルスを
得る権利をいう。

リベンジポルノ【p. 39】

元交際相手の性的な写真等を撮影対象者の同意なくインターネット上に公開することなどをいう。

ロールモデル【p. 27】

行動の規範となる存在、お手本。

ワ行

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）【p. 15】

老若男女誰もが、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をいう。

姫路市男女共同参画プラン2027

発行年月：令和5年（2023年）3月

発行：姫路市 市民局 市民参画部 男女共同参画推進課

〒670-0012 兵庫県姫路市本町 68 番地 290

イーグレひめじ 3階

TEL (079) 287-0803

FAX (079) 287-0805