

姫路市男女共同参画審議会資料

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（2022年） 月

姫路市男女共同参画審議会

目次

はじめに.....	1
1 答申の背景.....	2
(1)プラン2022改訂後の変化	2
ア 社会経済情勢.....	2
イ 国等の動向	6
(2) 姫路市の現状.....	9
ア 人口の推移	9
イ 女性の就業状況.....	11
ウ 市民意識の変化.....	14
2 新たなプランについて.....	15
(1) 基本理念	15
(2) プランの性格と期間.....	16
(3) 新たなプラン全体に関わる基本的視点.....	16
(4) 基本目標と基本課題・基本施策.....	19
3 新たなプランの体系	29
参考資料.....	30
1 姫路市男女共同参画審議会委員名簿.....	30
2 姫路市男女共同参画審議会における審議経過	31
3 姫路市総合計画ふるさと・ひめじプラン 2030(関連事業抜粋)	32
4 姫路市SDGs未来都市計画(関連事業抜粋)	32

はじめに

平成27年、国連で「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標(SDGs)が採択され、ひとりひとりの人間が性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができる「ジェンダー平等」が目標の一つに掲げられました。男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題であり、男女共同参画社会基本法(以下「基本法」という。)においても、男女共同参画社会の形成に関する取組を推進するよう定められています。

姫路市では、基本法第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。)が平成13年3月に策定され、プランに基づき、すべての人が人権尊重を基調に、性別や年齢にとらわれることなく一人ひとりの個性、資質、能力を認め合い、十分に発揮し、支えあって暮らせる男女共同参画社会の実現をめざし、現在に至るまで、男女共同参画の推進に関する各種施策が展開されてきました。

現在のプランは、平成25年3月に策定された姫路市男女共同参画プラン2022(以下「プラン2022」という。)ですが、平成30年度の改訂を経て、令和4年度に新たなプランの策定が予定されています。本審議会では、令和3年8月に市長から新たなプランの策定に当たっての基本的事項について諮問を受けた後、「男女共同参画に関する市民意識調査」等の結果を踏まえ、姫路市の現状を勘案しながら、第5次男女共同参画基本計画や第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」なども踏まえ、検討を重ねてまいりました。その結果として、新たなプランの策定に当たっての基本的事項についての答申をまとめました。

本審議会としては、この答申を踏まえ、新たなプランが策定されることにより、姫路市の目指す「男女が対等に社会参加や参画をし、ともに役割や責任を分かち合って暮らせるまち・姫路」の実現に向けて、市、市民及び事業者等、それぞれが、これまで以上に男女共同参画の取組を主体的かつ計画的に推進されることを期待します。

令和4年 月

姫路市男女共同参画審議会
会長 伊藤 公雄

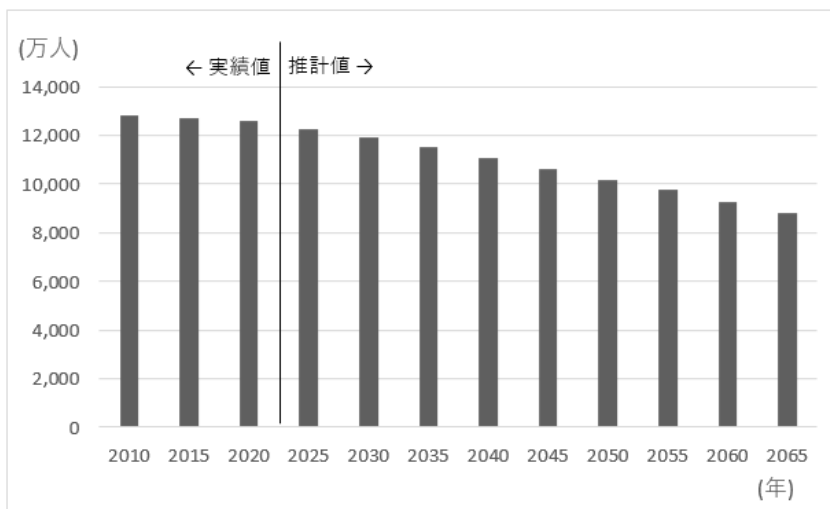
1 答申の背景

(1) プラン 2022 改訂後の変化

ア 社会情勢

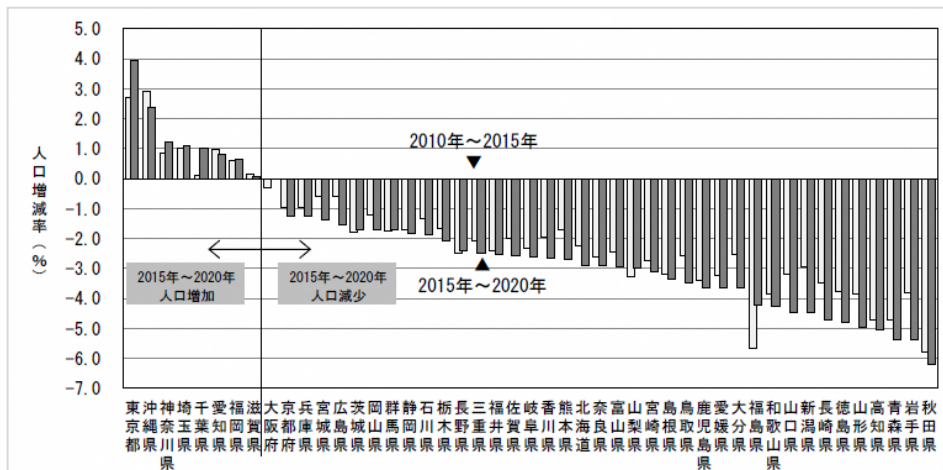
我が国の総人口は、長期の人口減少過程に入っており、令和2年(2020年)の国勢調査時の1億2,614万人から、2053年には1億人を割って9,924万人となり、2065年には8,808万人になると推計されています(図表1)。加えて、首都圏を中心に人口が集中し、地方から人口流出する傾向が継続している状況です(図表2)。

【図表1】日本の将来推計人口



国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年推計)より作成
2020年(令和2年)実績値は、令和2年国勢調査に基づく

【図表2】都道府県別人口増減率(2010年～2015年、2015～2020年)



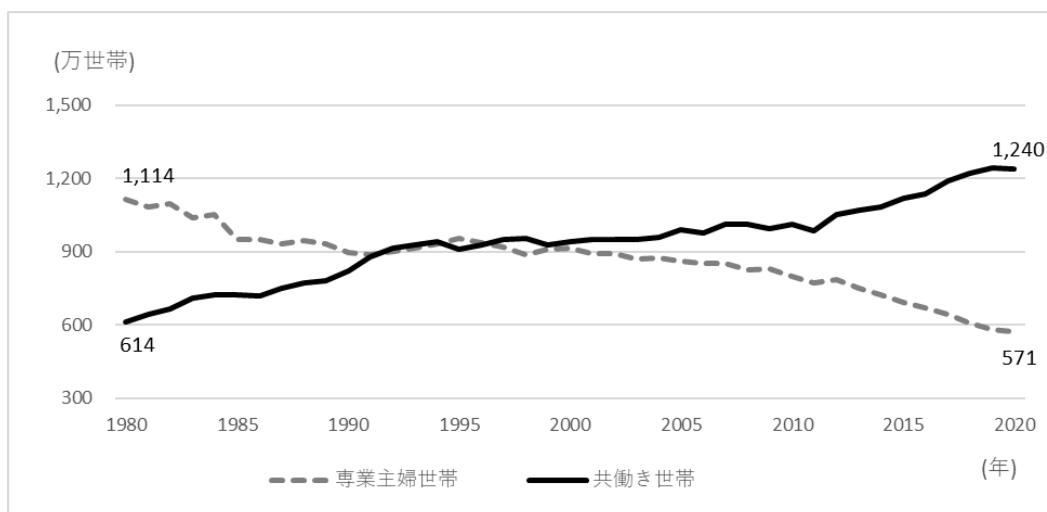
総務省「令和2年国勢調査 人口等基本集計」より引用

また、世帯構成を平成元年(1989年)と令和元年(2019年)で比べると、「夫婦と未婚の子のみの世帯」は全世帯の39.3%を占めていましたが、28.4%まで減少しました。一方で、「単独世帯」は20.0%から28.8%、「夫婦のみの世帯」は16.0%から24.4%と増加し*1、世帯構成の多様化が見受けられます。

*1 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2019年)

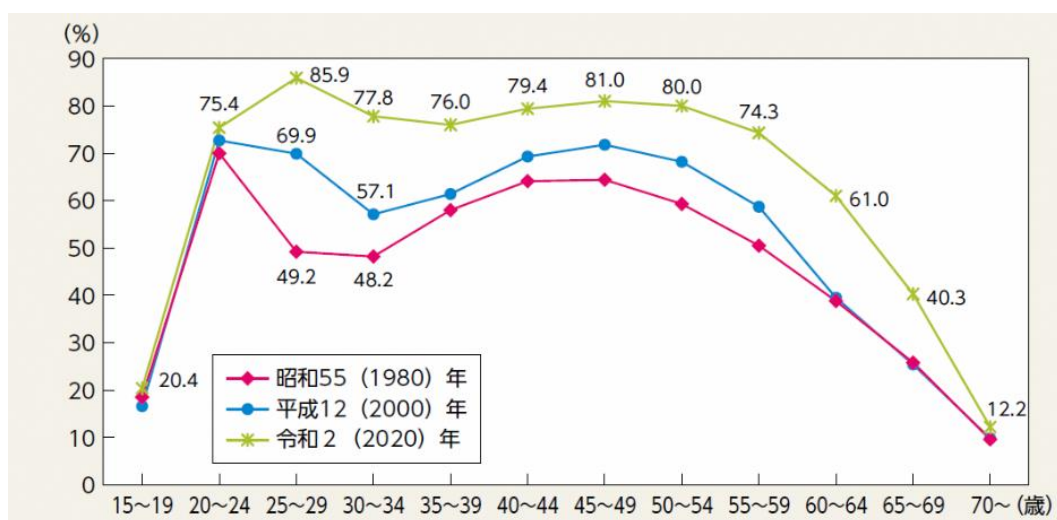
就業分野においては、昭和55年(1980年)以降共働き世帯数は年々増加し、令和2年(2020年)では共働き世帯が1,240万世帯となり、いわゆる専業主婦世帯(571万世帯)の約2倍となっています(図表3)。女性の年齢階級別労働力率は、いわゆる「M字カーブ」を描いており(図表4)、以前よりもカーブは浅くなっているものの、非正規雇用比率は依然として高く、男性22.1%に対して54.4%と約2.5倍となっています*2。

【図表3】専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移



総務省「労働力調査特別調査」(2001年以前)及び総務省「労働力調査(詳細集計)」(2002年以降)より作成

【図表4】女性の年齢階級別労働力率の推移



内閣府『男女共同参画白書(令和3年版)』より引用

(資料)総務省「労働力調査(基本集計)」

(注)労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」「15歳以上人口」×100

加えて、男女間でも賃金格差があり、男性の正社員・正職員の賃金(350.7千円)に対して、女性は正社員・正職員269.2千円、正社員・正職員以外193.3千円となっています*3。こうした状況は、女性の経済的自立を阻害するだけでなく、生活上の困難に陥りやすいことから、さらなる少子化の助長や貧困等の連鎖を引き起こす懸念があります。

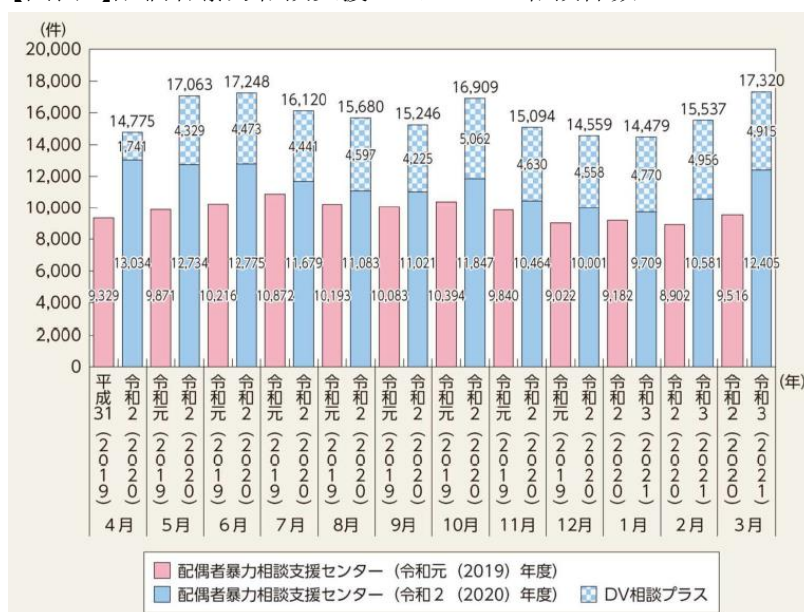
*2 総務省「労働力調査」(2020年)

*3 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020年)

さらに、令和2年(2020年)からの新型コロナウイルス感染症拡大によって、平常時からの固定的な役割分担意識を反映した家事・育児等の女性への負担増大、配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化(図表5・6)、雇用・所得への影響(図表7)、これらを主な背景とした20~40代女性の自殺増加(図表8)など、男女共同参画の重要性が改めて顕在化しました。

一方で、感染防止を契機とした、オンラインの活用などで場所・時間の制約を受けない柔軟な働き方が注目を集め、東京一極集中となっている社会のあり方が大きく変化する可能性も指摘されています。そのため、ポストコロナを見据えた取り組みを進めることで、地方経済の活性化のチャンスとなると期待されています。

【図表5】配偶者暴力相談支援センターへの相談件数

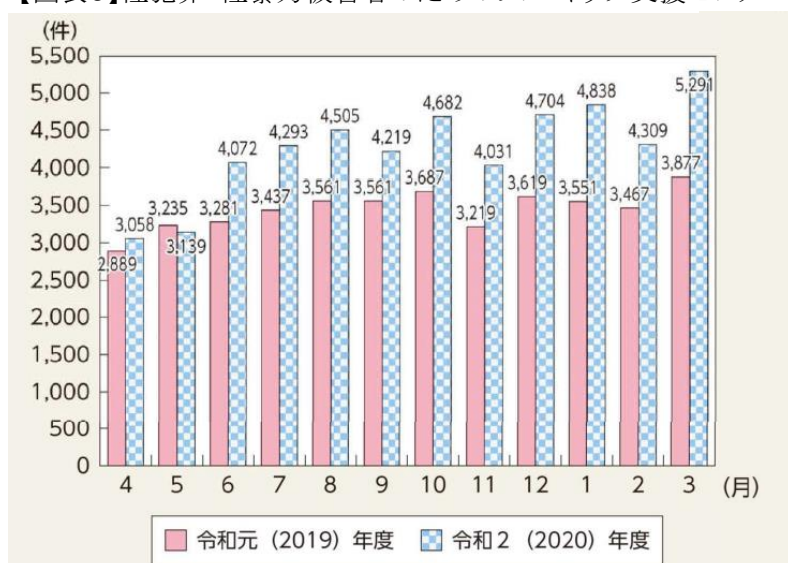


令和3年版男女共同参画白書より引用

1. 内閣府男女共同参画局調べ

2. 全国の配偶者暴力相談支援センターからの相談件数は、令和3(2021)年3月31日時点の暫定値

【図表6】性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターへの相談件数

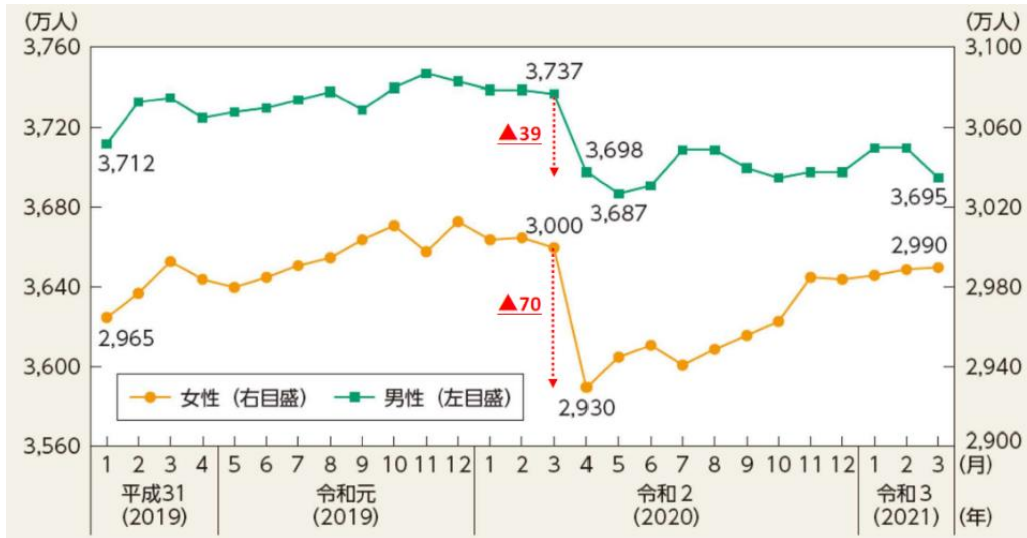


令和3年版男女共同参画白書より引用

1. 内閣府男女共同参画局調べ

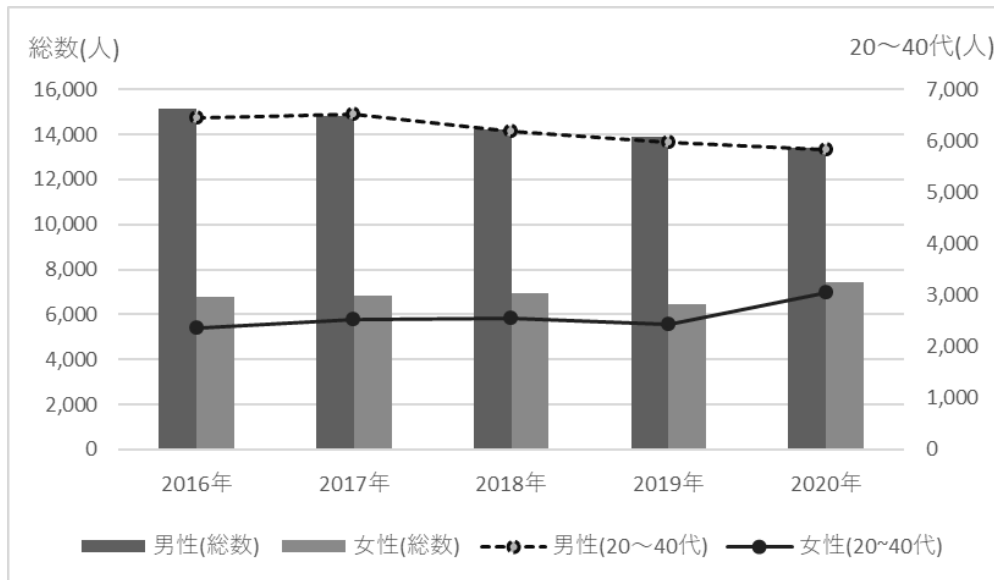
2. 相談件数は、電話・面接・メール・SNSによる相談の合計

【図表7】全国の男女別就業者数



令和3年版男女共同参画白書より引用
総務省「労働力調査」より作成(季節調整値)

【図表8】全国の男女別自殺者数(総数/20~40代)



警察庁「自殺者数」より作成

イ 国等の動向

① 国

平成 11 年(1999 年)に「男女共同参画社会基本法」(以下、「基本法」という。)が制定され、すべての個人が、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できる男女共同参画社会を実現することが、21 世紀の日本社会を決定する最重要課題と位置づけられ、基本法に基づく基本計画が策定されました。

その後、改訂を重ね、平成 27 年(2015 年)には、「第4次男女共同参画基本計画」が策定され、男女共同参画に関連する法律の整備等、次のとおり取り組みを進めてきました。

○ 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 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

平成 29 年(2017 年)、改正法が施行され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。

○ 刑法

平成 29 年の一部改正により、強姦罪の構成要件の変更や性犯罪の厳罰化等が規定されました。

○ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成 30 年(2018 年)に公布・施行され、国・地方公共団体の責務や政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者数について目標設定等の努力義務が規定されました。

○ 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

平成 30 年に公布され、長時間労働の是正や雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置等が規定されました。

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

令和元年(2019 年)に改正され、女性活躍に関する計画や情報公開義務化の対象事業主が拡大されました。

○ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

令和2年(2020 年)に改正法が施行され、労働者の性的指向・性自認や不妊治療等の個人情報について、本人の了解を得ずに暴露することも含め、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が事業主に義務付けられました。

○ 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

令和2年に改正法が施行され、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化され、保護適用の対象として被害者の同伴家族が含まれることが明確化されました。

○ 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

令和3年(2021 年)に改正され、男性による出生時育児休業制度(産後パパ育休制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置義務化等が規定されました。

また国連では、平成 27 年(2015 年)に採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標(SDGs)において、「ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメント」が掲げられました。その中で、女性への差別や暴力をなくす、政策・方針決定過程への女性参画等がターゲットとされています。

政府は、平成 15 年(2003 年)に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」という目標を掲げ、官民においてその実現に向けた取り組みを進めてきましたが、全体として達成には至っていません。

このような状況を踏まえ、令和2年(2020 年)、第5次男女共同参画基本計画が策定されました。その中で、他の先進国と比べて政治や経済分野における女性参画が大きく後れをとっている背景を踏まえ、「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に女性が占める割合が 30%程度となることを目指す」とし、人材育成の機会不足やハラスメント、適性に対する無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消などの取り組みを進めるとしています。

また、この計画では、以下の4つを目指すべき社会とし、その実現を通じて、基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととされています。

- 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

② 兵庫県

令和3年(2021 年)3月、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」(計画期間:令和3年度から令和7年度まで)が策定されました。

この中では、前計画での取組を継承しながら、第二期兵庫県地域創生戦略(令和2年3月策定)を踏まえた「活力ある兵庫の実現」「兵庫の定着」という観点や、「男性」に関する項目等を新たに加え、以下の6つの重点目標のもとに取組を進めることとしています。

- 1) 女性の活躍と兵庫への定着の推進
- 2) 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し
- 3) ワーク・ライフ・バランスの推進
- 4) 互いに支え合う家庭と地域
- 5) 安心して生活できる環境の整備
- 6) 次世代への継承

なお、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」は、女性活躍推進法第6条の規定に基づく兵庫県における都道府県推進計画として位置付けられています。

③ 姫路市

姫路市では、プラン 2022 に基づき、総合的かつ計画的に実施してきた男女共同参画の推進に関する施策について、これまでの取り組みを踏まえつつ、より一層積極的な展開を図るために、平成 28 年(2016 年)に姫路市男女共同参画推進条例が施行されました。

令和3年(2021 年)に策定された、姫路市総合計画「ふるさと・ひめじプラン 2030」では、2030 年度のあるべき姿「ともに生き ともに輝く にぎわい交流拠点都市 姫路」を基本に、本市の将来像や長期的かつ基本的な施策の方向性を記載しています。「ふるさと・ひめじプラン 2030」は、人口減少に伴う地域経済の縮小を克服し、活力ある都市を維持するため、人口減少・少子高齢社会などに対応するための施策体系を確立し、取り組みの基本的な方向を具体的に示すことを目的としており、計画期間を3年とした実施計画(現行は令和3年度から令和5年度まで)では、「多様な主体が輝くまち」を目指し、女性が活躍できる環境づくりの推進等の事業が実施されることとなっています。

さらに同年、「姫路市 SDGs未来都市計画」を策定し、内閣府より「SDGs未来都市」の選定を受けました。同計画は、「ふるさと・ひめじプラン 2030」における 2030 年度のあるべき姿を基本に、持続可能で生涯安心して暮らすことのできる都市を目指した取り組みを進めることとしています。その中で、姫路市がSDGs未来都市として掲げる「経済」、「社会」、「環境」をテーマに、「ふるさと・ひめじプラン 2030」の9つの分野別目標のうち、以下の3つを優先的なゴール・ターゲットとし、多様な人材が活躍できる労働環境づくりや人材育成への取組を掲げています。

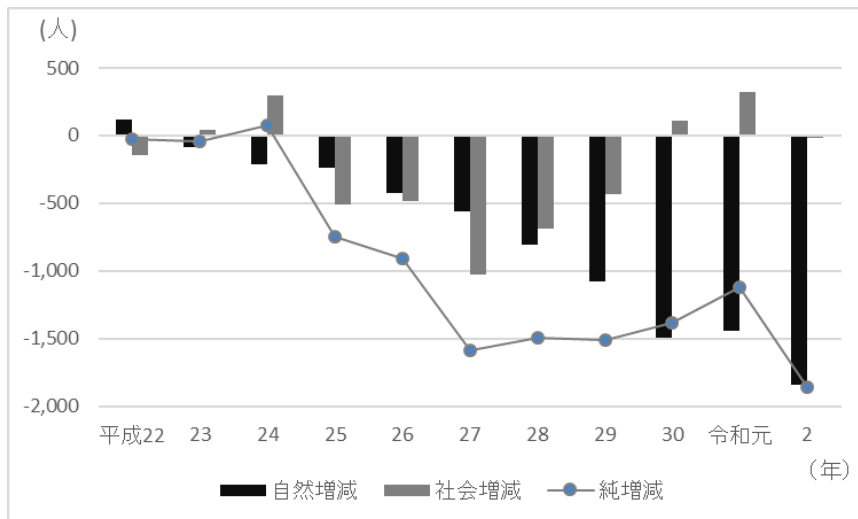
- 1) 産業分野:世界に誇れる価値を生む地域産業の確立
- 2) 市民活動分野:多様な主体が輝くまち
- 3) 環境分野:環境にやさしいまち

(2) 姫路市の現状

ア 人口の推移

令和2年国勢調査の結果における人口は53万495人と、平成27年国勢調査から5,169人減少しています。人口増減を人口動態から見ると、平成23年(2011年)から自然減に転じ、平成25年(2013年)には社会増減もマイナスとなりました。平成30年(2018年)には再び社会増に転じたものの、人口減少は続いています(図表9)。

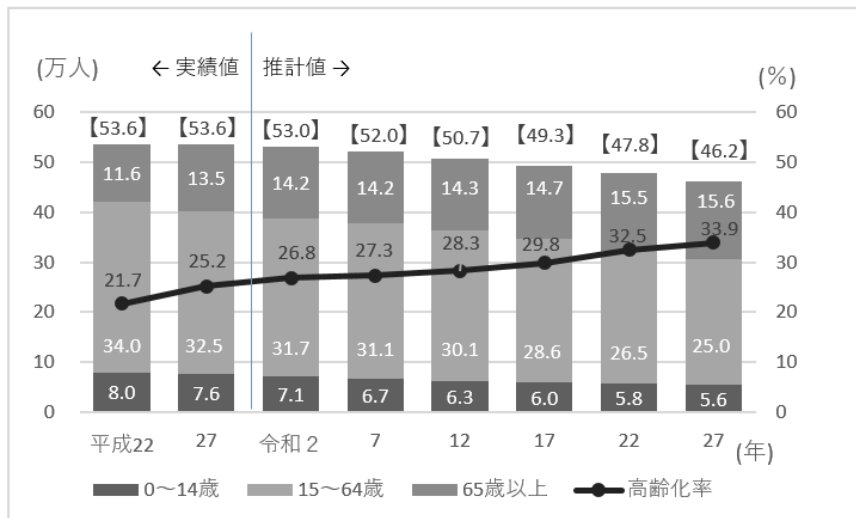
【図表9】人口動態の推移(姫路市)



姫路市調べ
住民基本台帳法の規定に基づく出生・死亡・転入・転出の届出を集計

加えて、年齢3区分別人口割合は、平成27年国勢調査時において、年少人口(0～14歳)が7.6万人(14.1%)、生産年齢人口(15～64歳)が32.5万人(60.7%)、老年人口(65歳以上)が13.5万人(25.2%)となっており、高齢化率も平成22年国勢調査での21.7%から25.2%に上昇していることから、少子高齢傾向が継続していることがうかがえます(図表10)。

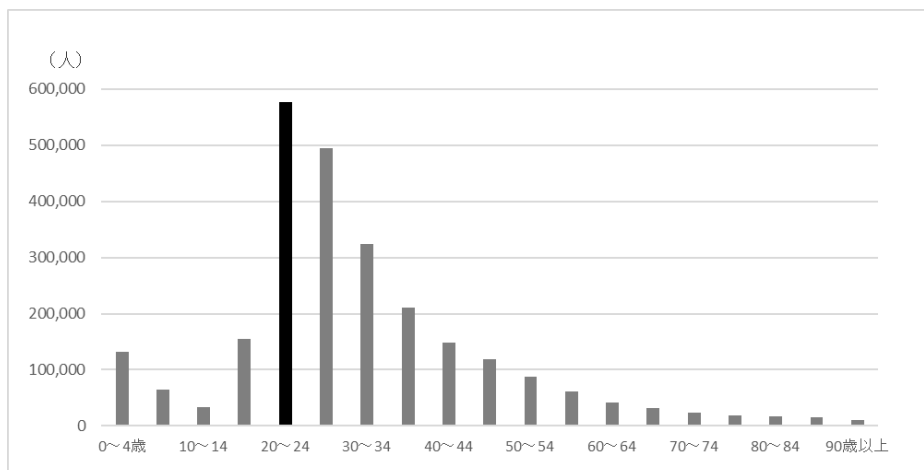
【図表10】年齢3区分別人口と高齢化率の推移(姫路市)



総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30年度推計)」より作成

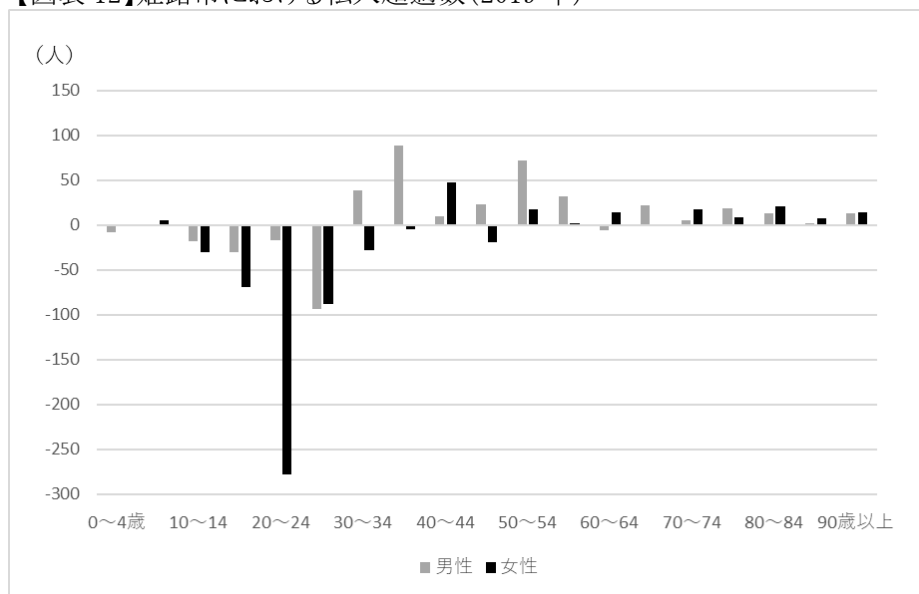
人口移動の全国的な傾向として、20～24 歳をはじめとした若年層で都道府県をまたいだ移動が多く、大学等の卒業及び就職、結婚等が移動の契機となっていることが考えられます(図表 11)。しかし、姫路市においては、若者、とりわけ女性の流出傾向が顕著で、年齢を重ねても男性ほど転入が多くないのが現状となっています(図表 12)。

【図表 11】年齢5歳階級別都道府県間移動者数(2019 年)



総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告(詳細集計)」より作成

【図表 12】姫路市における転入超過数(2019 年)

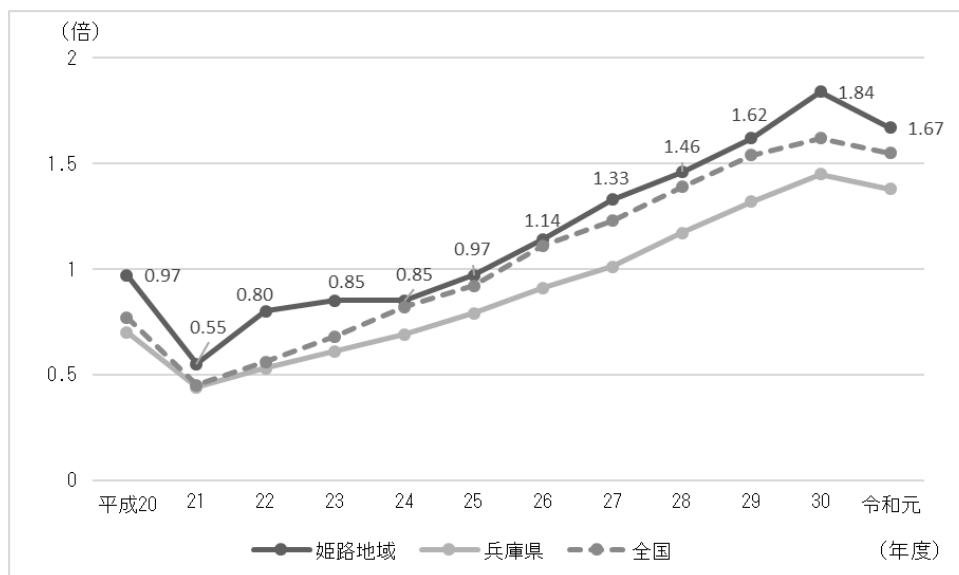


総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告(詳細集計)」より作成

イ 女性の就業状況

本市の就業者数は、平成 29 年(2017 年)時点で約 31.9 万人となっており、第3次産業が全体の6割を占め、製造業などの第2次産業は3割程度となっています*4。また、姫路の有効求人倍率は、平成 20 年の国際金融危機による景気後退で落ち込むも回復し、全国及び兵庫県と比較して、同水準かそれよりも高い水準で推移しています(図表 13)。

【図表 13】有効求人倍率の推移

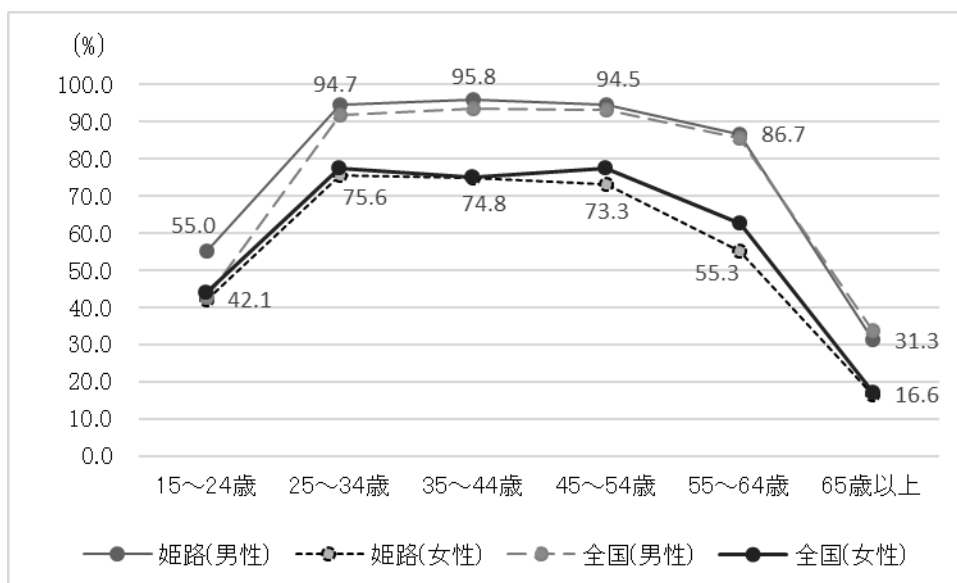


姫路公共職業安定所統計データより作成

(注)姫路地域とは、姫路市(安富町を除く)、福崎町、市川町、神河町、太子町のことをいう。

こうした状況にもかかわらず、15 歳以上人口の就業状況を男女別で比較すると、女性の有業率は男性より大きく下回っており、年齢別にみてもこの傾向に変化はありません(図表 14)。

【図表 14】年齢別、男女別有業率(姫路市・全国)

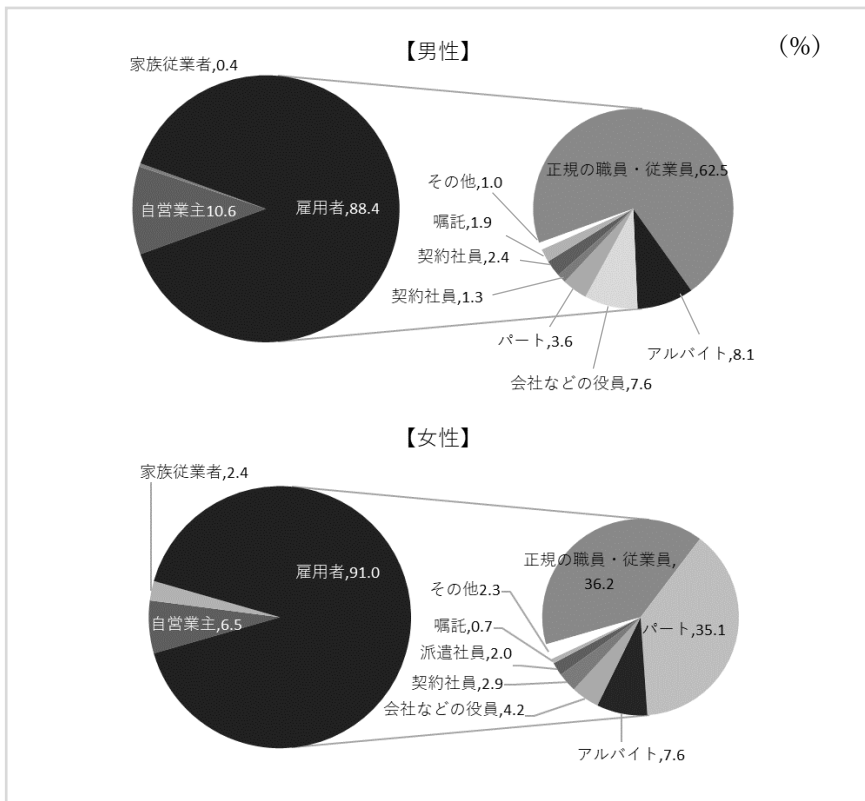


総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査」より作成

*4 総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査」

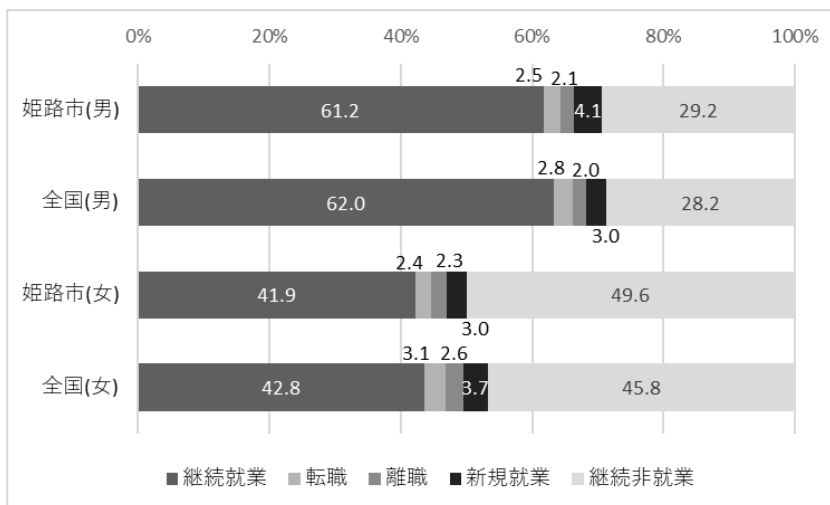
また、雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」が男性 62.5%に対し、女性では 36.2%となっています(図表 15)。さらに、一年前との就業移動状況でみると、「継続就業」(同じ勤め先で就業)の割合が男性 61.2%に対して女性 41.9%、「継続非就業」(一年前も現在も非就業)の割合が男性 29.2%に対して女性 49.6%となっており、女性が職務経験を積むことによるキャリアアップが難しい状況が見て取れます(図表 16)。

【図表 15】姫路市の雇用の形態別有業者数



総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査」より姫路市情報管理室作成

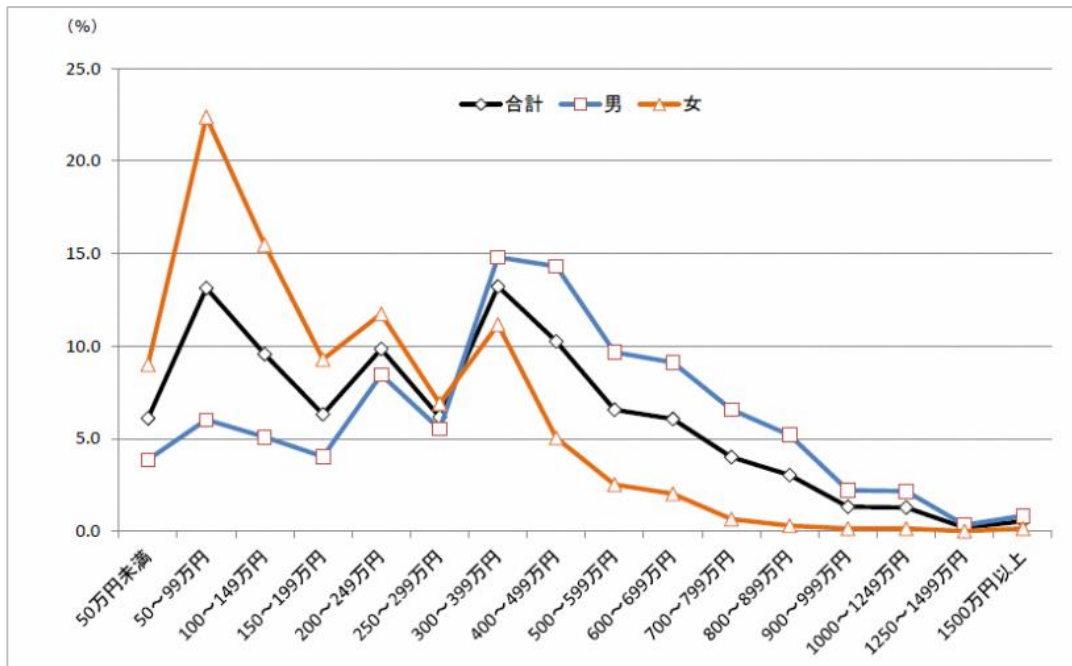
【図表 16】男女別の就業異動状況(姫路市・全国)



総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査」より姫路市情報管理室作成

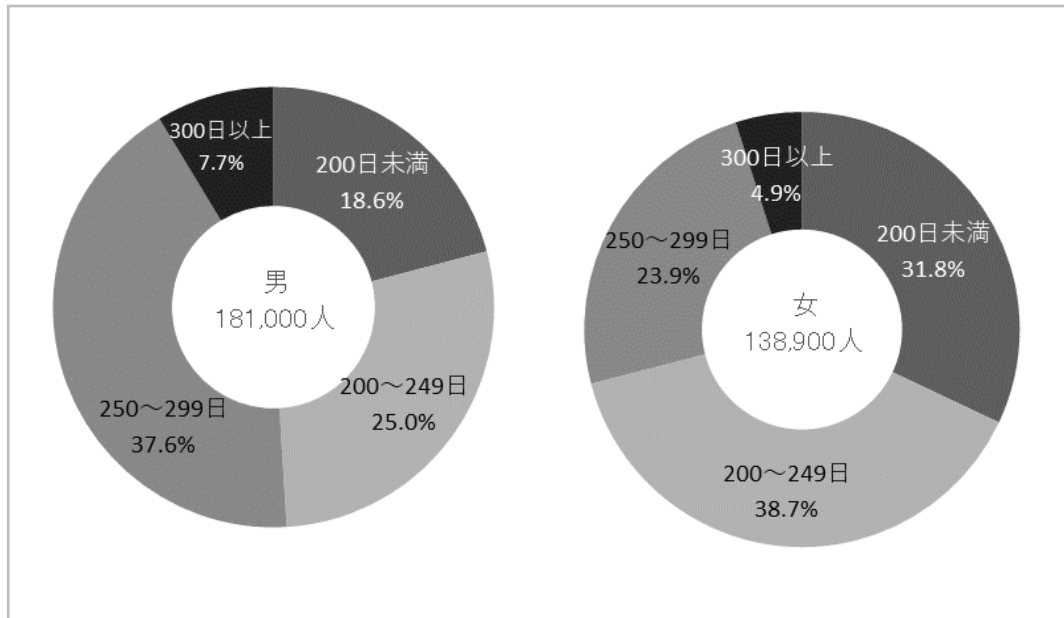
その結果として、所得だけでなく、就業日数・時間においても男女間で格差が大きくなることで、「女性より長時間働く男性は稼ぎ頭」という考えの温床となり、男性の家庭・地域活動等への参画を阻害する原因にもなりかねない状況です(図表 17・18)。

【図表 17】姫路市の男女別、所得階級別有業者数



総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査」より姫路市情報管理室作成

【図表 18】姫路市の年間就業日数別有業者



総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査」より作成

ウ 市民意識の変化

市民の男女共同参画に関する意識やニーズを把握し、今後の施策展開の参考にすることを目的に、姫路市では男女共同参画に関する市民意識調査(以下「意識調査」という。)を実施していますが、令和3年2月に実施された意識調査の結果は次のとおりでした。

① 男女の地位

各分野における男女の地位について、「学校教育の場」では『平等』の割合が比較的高いものの、それ以外の分野において、『男性優遇』の割合が『女性優遇』の割合を上回っており、特に、「社会通念、慣習・しきたり」、「政治の場」、「社会全体」は『男性優遇』の割合が高くなっています。前回調査(平成28年)と比較すると、「職場」「法律や制度上」以外の分野において、『男性優遇』と感じる割合が上昇しています。また、あらゆる分野で男性に比べ、女性の方が『男性優遇』と感じる割合が高くなっており、男女の意識に大きな差が認められます。

② 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」という固定的な性別役割分担意識について、男女とも『反対派』が増加し、過去の調査を含め、男女合計ではじめて6割を超えました。なお、全国調査(男女共同参画に関する世論調査(令和元年月内閣府実施))と比較して、『反対派』が多い結果となっており、固定的な性別役割分担意識をとられない人が増えています。

③ 女性の職業生活

平成28年調査以降、女性のライフスタイルとして、結婚や出産に関わらず職業を続ける『職業継続型』を理想とする割合が最も高くなっています。しかしながら、『職業継続型』を理想として選択した女性のうち、それが実現できている人は、約3割となっています。また、どのような理想であるかにかかわらず、『職業継続型』、『再就職型』(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)を現実とした女性は、約5割となっています。女性が働く上で支障となることとして、「家事の負担が大きいこと」、「夫・子どもの世話の負担が大きいこと」「保育体制の不備」が挙げられています。

④ 家庭生活

家庭内の仕事の多くを「男女とも同じくらい」関わることを理想としながらも、家庭内の仕事の多くを「主に女性」が担っており、女性の負担が大きいという傾向は平成17年調査から変化していません。

⑤ 男女共同参画に関する施策

平成28年調査の結果と比較して、それぞれの事項に対する市民の認知は徐々に進んでいるという傾向は認められるものの、「内容まで知っている」とする割合が1割に満たないものが依然として多くある結果となっています。

2 新たなプランについて

(1) 基本理念

姫路市では、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、男女共同参画社会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が実施されてきました。

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、当初の3つの基本理念は、現在も十分通用する「重要な考え方」であるとともに、今なお求められている取り組みであることから、新たなプランにおいては、この3つの考え方を基本理念とするものとします。

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、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、実際に生かされているとは言い難い状況です。殊に、長い歳月、生物学的な性別(セックス)とは別に、社会的文化的につくられてきた性別(ジェンダー)は、さまざまな形で女性への人権侵害や差別を生み出してきました。一方、「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、すべ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、すべての人の人権が尊重されなければなりません。「男女共同参画社会基本法」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。性に関係なく、それぞれが「一個人」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。「人として男性と同じ重みを持つ女性」が、社会のあらゆる分野、日常のさまざまな場面や方針・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、力を貸し合い、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、少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、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、自己責任でさまざま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。しかし、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) プランの性格と期間

新たなプランは「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定される「市町村男女共同参画計画」として平成25年(2013年)に策定した「姫路市男女共同参画プラン2022」の後継計画に位置付けるほか、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も位置づけるものです。また、新たなプランを策定する際には、次の事項に配慮する必要があります。

- ① 持続可能な開発目標(SDGs)に配慮したものであること
- ② 国の「第5次男女共同参画基本計画」や県の「ひょうご男女いきいきプラン 2025」に配慮したものであること
- ③ 市の他の関連する計画と調整を図ること
- ④ 市の地域特性に対応した具体的施策を盛り込むこと
- ⑤ 現プランの取組状況や課題を踏まえて具体的施策を盛り込むこと
- ⑥ 市民・職員意識調査の結果とともに、市民の多様な意見を反映すること
- ⑦ 計画期間は、5年間(令和5年度～令和9年度)とし、社会情勢の変化や総合計画との整合性等必要に応じて適宜見直すこと

(3) 新たなプラン全体に関わる基本的視点

姫路市では、「姫路市男女共同参画プラン2022」を平成25年度(2013年度)に策定し、その後の社会状況の変化等に対応するため、平成30年度(2018年度)に改訂し、令和4年度(2022年度)に計画期間終了を迎えることになりました。プランに基づきさまざまな施策を展開してきたことは評価できますが、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おり、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、世代を超えたジェンダー意識の共有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、新たなプラン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、男女がともに社会のあらゆる分野に対等に参画し、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低く、人口の半分を占める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。

姫路市では、女性の政策・方針決定過程の場へ参画を促進するため、プランにおいて、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3年(2021年)3月末には34.7%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%とするという数値目標も21.5%(令和3年4月1日)にとどまり達成できていません。

今後、審議会等の女性委員の選任や女性職員の登用についてこれまで以上に強力に取り組み、市内事業所のモデルとなっていくことが求められています。

あらゆる分野に女性が参画し、男女双方の意見や考え方が対等に反映されるよう、女性の登用を積極的に促進するとともに、女性の声を聞く場を作っていく必要があります。

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。そのためには社会に根強く残る「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や、長時間労働を前提とした従来の働き方を見直すことなどにより、仕事だけでなく家事、育児や介護、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。

さらに、労働力人口の減少や地方からの若年層流出、グローバル化の進展を踏まえ、雇用の場において女性をはじめ多様な人材の活躍を促進することは、必要不可欠です。

ワーク・ライフ・バランスの推進のための環境整備に企業が取り組むことは、生産性向上や優秀な人材確保に役立つことを周知し、その必要性を啓発する必要があります。そのため、市が市内事業所のモデルとなるよう男女共同参画の推進に率先して取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現に寄与されるよう期待します。

すべての人がワーク・ライフ・バランスについて認識を深め、その実現に向けて社会的気運が高まることが望まれます。また、子育て世代の多様な働き方を可能にするため、子育て支援や介護サービスの充実等の環境整備を進めることが重要です。

③ 男性に向けた男女共同参画の推進

男女共同参画は、「働く女性のみ課題」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。また、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、理解のあ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向けて、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が大事です。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も必要です。

一方で近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大しており、その目的や理由として、進学・就職だけでなく「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられています※。その背景として、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が根強く存在して女性の居場所と出番を奪っていることや、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること、男女ともに問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていないことなどが考えられます。

そのため、性別を問わず多様な生き方があり、それを尊重する意識の醸成を推進することで、若者や女性のがびのびと暮らせる「風通しの良い」社会をつくっていく必要があります。

※ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書」(令和2年3月)

(4) 基本目標と基本課題・基本施策

現プランの計画期間である10年間を経てなお、男女共同参画社会の実現に向けた取組が必要と考えます。基本目標・基本課題・基本施策については、現プランに掲げる目標や課題を整理・集約し、その内容について市民や職員からの理解がより得られる枠組みとして、次のとおり提案します。

具体的施策については、各課と協議の上、より実効性の高い施策を盛り込むことで目標達成を目指してください。

基本目標Ⅰ 女性の活躍の推進

人口減少社会・少子高齢社会を迎え、将来にわたって持続可能で活力ある姫路市を創造するためには、多様な人材があらゆる分野で対等に参画することが重要です。特に、従来の社会的慣行等の影響を受けてきた女性が活躍の場を広げられるよう、能力育成・開発(エンパワメント)などの支援が求められています。

基本課題1 あらゆる分野への女性の参画拡大

女性が社会活動に参画していくために、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)を身につけられるよう支援することが求められます。加えて、「自分にできるか自信がない」と自ら制約をつくる女性も多いことから、必要な能力と経験を得るための支援が必要となります。

一方で、これまでの慣行や固定的な性別役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている状況を是正するための取り組み「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」を行う必要があります。これにより、能力・成果に基づく公正な評価が徹底され、女性の意欲や能力発揮を促すきっかけとなり、結果的に生産性の向上や多様な人材の確保につながります。

基本施策

(1) 女性のキャリア形成への支援

- ・指導的地位において必要な能力育成・開発
- ・在職中の女性への職業訓練等、能力開発の支援
- ・キャリアプランニングへの支援
- ・実地的な経験を積むための支援(OJTや研修の充実)
- ・再就職に向けた支援

(2) 意思決定過程への女性の参画拡大

- ・企業・民間団体等への積極的改善措置の啓発
- ・女性活躍推進に取り組む企業等への優遇策の拡充・周知
- ・行政機関における女性職員の登用促進
- ・審議会等における女性の積極的登用
- ・各種地域団体の役員への女性登用の促進
- ・防災・防犯活動における男女共同参画の推進
- ・教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性登用の促進

基本課題2 女性が能力を発揮できる環境づくり

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。

基本施策

(1) 女性の就業に対する支援

- ・職業訓練など能力開発の支援充実
- ・女性、女子学生を対象とした就労支援
- ・女性の再就職や就業継続、在宅ワーク、地域活動等へのチャレンジ支援

(2) 女性の起業・経営参画への支援

- ・「創業支援事業計画」に基づく支援策の充実と周知
- ・起業についての情報提供・セミナーの開催
- ・多様なロールモデルの可視化
- ・女性に寄り添った支援事例の紹介

<指標>

- ・20代女性の転入超過数※
- ・姫路市の審議会等委員の女性比率
- ・女性委員が0の審議会をなくす
- ・管理職職員(係長級・主幹級)に占める女性の割合
- ・姫路市防災会議の女性委員の増加
- ・災害対策本部職員の女性比率
- ・自治会役員の女性比率
- ・20～64歳女性の就業率

※ 転入超過数

転入者数から転出者数を差し引いた数をいう。転入超過数がマイナス(－)の場合は、転出超過を示す。

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。

従来の働き方を見直し、労働条件や環境を整えることが、自身の生活を心豊かなものにし、すべての人にとって働きがいのある人間らしい仕事(ディーセントワーク)を実現するために必要です。

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

男性が家庭・地域活動に参画できるよう働き方を見直すことは、長時間労働で心身の健康を損ねるのを防ぎ、仕事以外での自己実現の場を確保することで、男性自身にとって生きやすい社会になることが期待できます。

基本施策

(1) 男性の家庭・地域活動への参画促進

- ・ロールモデル等の情報発信の充実
- ・男性の家事・育児・介護等のスキル習得支援
- ・地域活動等への参画促進(参加しやすい活動についての広報、情報提供など)
- ・男性向け相談体制の拡充
- ・ベビーベッド付男性トイレ等、男性が子育てに参加しやすい環境整備

(2) 仕事と生活を両立できる労働環境の整備

- ・休暇・休業制度を利用しやすい職場環境の推進(代替要員の確保、仕事内容の共有化)
- ・仕事と生活の調和に関する意識啓発
- ・働き方の見直しに関する管理職への意識啓発

基本課題2 誰もが働きやすい職場環境づくり

多様な人材が労働の場に参画するために、従来の画一的な働き方・労働者像に当てはまらない、多様なライフスタイルを包摂する職場環境が必要となります。同時に、こうした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対策を講じなければなりません。

基本施策

(1) 多様な働き方を可能にする職場づくり支援

- ・同一価値労働、同一価値賃金に向けた取り組みの推進
- ・テレワーク、フレックスタイム制度など多様な働き方の推進
- ・就業条件や評価基準などの多様化
- ・非正規雇用労働者の労働条件向上に関する啓発

- ・一般事業主行動計画策定に向けた中小企業への支援

(2) 各種ハラスメント対策の推進

- ・セクシュアル・ハラスメント、出産・育児等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントなどの防止啓発
- ・育児休業、介護休業の取得を希望する労働者への理解促進

<指標>

- ・女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定した中小企業数

基本目標Ⅲ 多様性を尊重する社会づくり

社会経済状況の変化等を背景に、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、旧来の性別役割分担意識等による「生きづらさ」から大都市へと流出する女性や若者が増えています。多様な人々が集い、暮らすことができる環境は、社会が長期的に活性化する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暮らしやすい社会づくりに向け、取り組みが必要です。

基本課題1 女性や若者が定着できる地域づくり

家族形態の変化やモノ・ヒトの流動化により、女性や若者にとっての生活の「拠り所」は親族だけとは限らなくなっています。このことから、地方社会に定着できるよう社会的・公的支援の充実が求められます。

基本施策

(1) 家庭生活を支援する体制の充実

- ・多様な子育て・介護支援の提供
- ・地域ぐるみの子育て、介護支援
- ・各種助成事業の充実

(2) 女性や若者の移住・定住の促進

- ・地元企業と求職者のマッチング促進
- ・各種支援制度の充実
- ・男女共同参画の視点に立ったNPOへの支援
- ・リモートワークの促進
- ・若い世代を対象とした移住・定住イベントの開催

基本課題2 ライフステージに応じた健康支援

人は常に、最善の健康を維持して生きる権利があります。男女問わず、各人の身体的性差を十分に理解しあい、思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提といえます。そのため、自身の体に関する正しい知識や情報を入手し、自ら判断して健康を享受できるようにすることが必要です。

基本施策

(1) 妊娠・出産に関わる自己決定への支援

- ・母性機能保護対策の充実
- ・妊娠・出産等に関する健康支援
- ・緊急時、出産時の医療体制強化
- ・不妊治療に対する職場環境整備

(2) 生涯にわたる男女の健康への支援

- ・相談機能の充実とネットワークづくり
- ・女性の学童、思春期における心身の健康への支援
- ・健康づくり体制の推進と予防対策の充実

基本課題3 生活のセーフティネットの充実

社会経済状況の変化等を背景に、貧困など生活上困難な状況にある人々が性別を問わず幅広い層に広がっています。特にドメスティック・バイオレンス(DV)をはじめ、セクシュアル・ハラスメントや虐待、性暴力等、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、将来の世代の育成にも大きな影響を及ぼしかねない人権侵害です。市民意識調査において、DVの被害経験者(見聞きしたことがある者を含む)の相談先としては「家族や親戚」(32.3%)、「友人や知人」(31.3%)という身近な人とする回答率が高い一方、どこ(だれ)にも相談しなかった割合は3割であることから、問題が潜在化、深刻化しやすいのが現状です。

どのような状況であっても、一人ひとりが安心して生活できるよう、相談体制の充実や相談窓口の周知、自立支援等の対策が必要です。

基本施策

(1) 女性に対する暴力の防止対策の推進

- ・配偶者暴力相談支援センターなど各種相談体制の周知
- ・配偶者暴力相談支援センターによるDV等を発見しやすい機関(医療機関、学校など)との連携
- ・各相談窓口の連携強化
- ・性犯罪・性暴力対策の強化
- ・デートDVについて若年層に対する予防啓発

(2) 社会的に困難を抱えた人々への支援

- ・ひとり親家庭の生活の安定と自立支援
- ・DV等の被害者の安全確保
- ・DV等の被害者・若年層・高齢者・障害者等への自立支援
- ・性的少数者等への人権侵害防止への取組促進(例えば、オールジェンダーまたは多目的トイレの整備など)
- ・「生理の貧困」等への対策

<指標>

- ・保育所の待機児童数
- ・女性の乳がん・子宮がん検診受診率
- ・配偶者暴力相談支援センターの認知度

基本目標Ⅳ 次世代への継承

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」「女は結婚して子供を産むべき」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」の世代を超えた共有が重要です。

基本課題1 多様な生き方を尊重する意識の世代間共有

「こう生きるべき」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。お互いを尊重し、自らの生き方を自分で決めることができるためには、性別・世代を問わず「生き方は十人十色」という意識を共有して浸透させる必要があります。

基本施策

(1) 固定的な性別役割分担意識の払拭

- ・市民向け各種啓発の充実(人権尊重、性の多様性、コミュニケーション能力の向上など)
- ・人権を尊重した表現の定着

(2) 男女共同参画に関する研究・学習機会の提供

- ・各種講座の充実(リーガル・リテラシー[※]、メディア・リテラシーの育成など)
- ・男女共同参画に関する調査・研究と広報活動の推進

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

幼少期から「男の子/女の子はこうあるべき」と育てられると、その後のジェンダー意識形成に大きな影響を与えることになります。そのため、保育所・幼稚園や学校において、幅広い分野への関心を向けられるような教育が必要です。同時に、生涯を見通した総合的なキャリア教育を推進し、ジェンダーにとらわれない進路の選択を支援する教職員への研修の充実も求められます。

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

- ・互いの考え・立場を伝え、理解しあう能力を身につける学習の推進
- ・「隠れたカリキュラム」の見直し
- ・男女平等教育副読本等の活用
- ・「生命(いのち)の安全教育」の推進
- ・性の多様性を尊重した教育の推進

(2) 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

- ・教職員への研修の推進
- ・男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の充実
- ・女子学生・生徒の理工系分野への進学促進
- ・家庭における男女共同参画の推進(保護者に向けた啓発)

※リーガル・リテラシー
自分にはどんな権利があり、その権利を行使するために、どのように手続きすればよいかを理解する能力。

<指標>

- ・市民意識調査における「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに「反対」という人の割合

推進体制の整備

男女共同参画の推進にかかる施策は多岐にわたるため、全庁的な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、男女共同参画の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、男女共同参画の普及に大きく寄与するものです。

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を市民に浸透させるための知恵と工夫が必要です。そのためには、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。さらに、行政、市民、企業等が幅広い理解と共通認識を持ちながら、これまで以上に連携を深めながら各々の役割を果たしていくことが求められます。

基本課題1 男女共同参画を推進する行政の充実・強化

姫路市役所が男女共同参画に率先して取り組んで、市内の各事業所にとってのモデルとなることで、市全体における男女共同参画を推進することができます。それには、すべての職員が男女共同参画の意義を理解し、業務の遂行に活かされるような体制の充実が求められます。

また、プランに掲げる施策を市民により浸透させるよう、男女共同参画の推進拠点である“あいめっせ”の機能充実と強化を図るとともに、広くPRすることが必要です。

基本施策

(1) 全庁的に取り組む男女共同参画推進体制の充実

- ・全職員に対する意識づくり
- ・プランに掲げる施策への男女共同参画の観点による評価システムの運用

(2) 男女共同参画推進センター機能の充実・強化

- ・市民等による参画の推進
- ・市民へのホームページやSNSを活用した広報活動の推進
- ・オンライン配信による講座等の開催

基本課題2 市民・企業・市民活動団体等との連携

男女共同参画社会の形成には、行政の取り組みだけではなく、市民や民間団体、企業等の理解のもと、各々の役割を積極的に担い、協働していくことが必要です。

基本施策

(1) 男女共同参画審議会の運営

- ・市民の申し出への対応

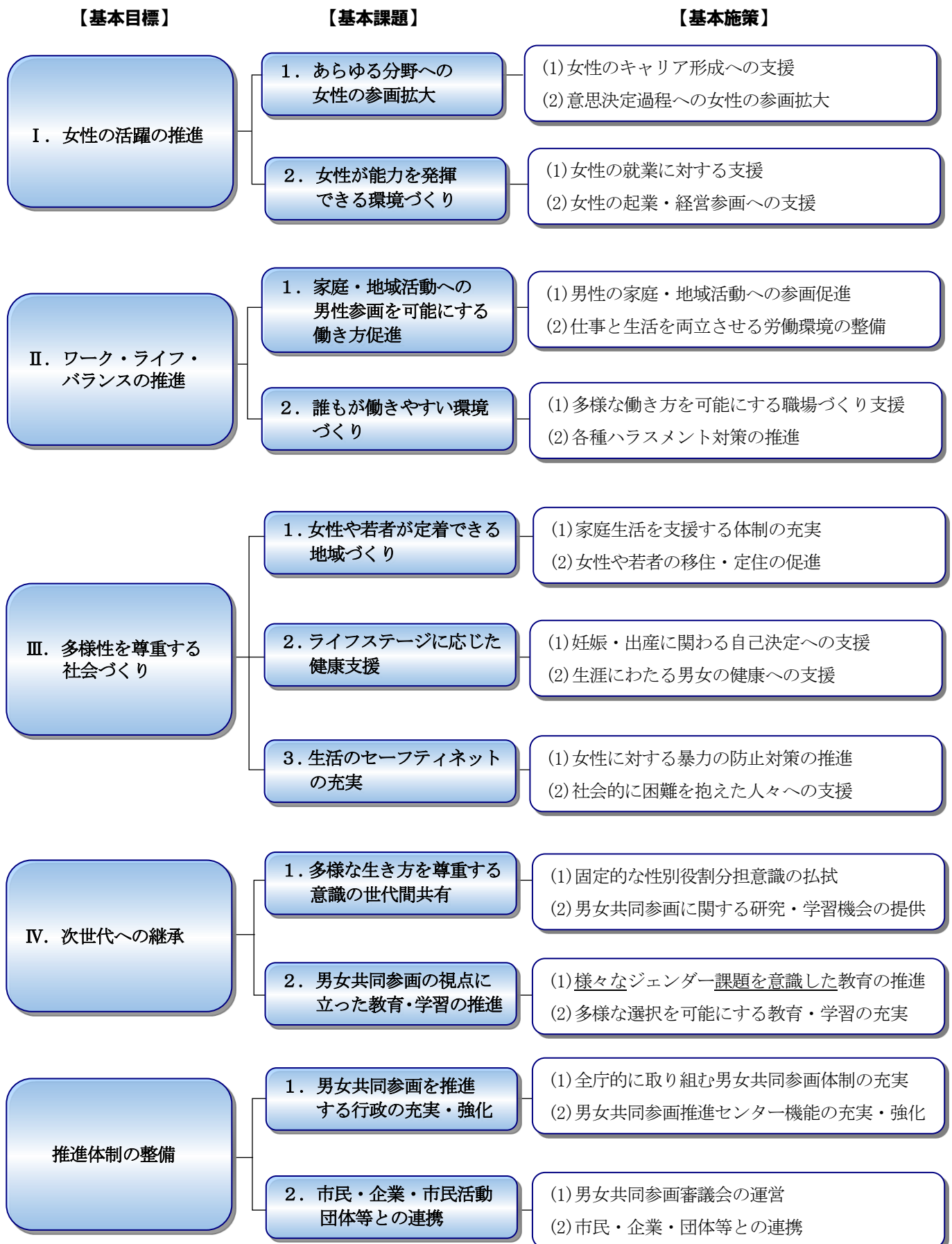
(2) 市民・企業・団体等への支援と連携

- ・市民・企業・市民活動団体等への支援と連携
- ・近隣市町等とのネットワークづくり
- ・国・兵庫県等との連携

<指標>

- ・男性職員の育児休業期間と取得率
- ・男女共同参画推進センター“あいめっせ”の認知度
- ・管理職職員(係長級・主幹級)に占める女性の割合(再掲)

3 新たなプランの体系



参考資料

1 姫路市男女共同参画審議会委員名簿

役職名	氏名	団体名等
会長（部会委員）	伊藤 公雄	京都産業大学 教授
副会長（副部会会長）	松島 京	相愛大学 教授
委員（部会長）	大塚 優子	姫路獨協大学 教授
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
委員	白井 義一	姫路市議会厚生委員会 委員長
委員	駒田 かすみ	姫路市議会議員
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
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	連合兵庫姫路地域協議会 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（部会委員）	前川 達久	姫路公共職業安定所 職業相談部長
委員	波多野 靖之	公募委員
委員（部会委員）	横田 みゆき	公募委員

(注) 役職欄の()書きはプラン策定部会における役職を表す。

2 姫路市男女共同参画審議会における審議経過

令和3年 8月2日	令和3年度 第1回審議会	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を受ける。 伊藤、大塚、松島、前川及び横田各委員をもって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)	プラン策定部会を開催し、大塚委員を部会長、松島委員を副部会長に選任した上で、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)	プラン策定部会を開催し、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)	プラン策定部会を開催し、諮問事項について審議。
令和4年 2月14日	令和3年度 第2回審議会	審議会を開催し、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 月 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。

3 姫路市総合計画ふるさと・ひめじプラン 2030（令和3年度策定）（関連事業抜粋）

●人権尊重社会の形成

（01 市民活動分野 目標:多様な主体が輝くまち）

政策2 人権尊重社会の形成

施策イ 女性が活躍できる環境づくりの推進

（個別計画）① 女性のチャレンジ支援

- ・女性のチャレンジへの支援
- ・理工系を目指す女子中学生のチャレンジへの支援

施策ウ あらゆる場面での男女共同参画の推進

（個別計画）① 男女共同参画推進センターの充実

- ・啓発講演会・講座の開催
- ・あいめっせフェスティバルの開催
- ・男女共同参画に関する情報誌の発行
- ・女性のための相談受付
- ② 女性団体への支援
- ・婦人会活動への支援
- ・女性コミュニティ活動への支援

●活力ある商工業の振興

（05 産業分野 目標:世界に誇れる価値を生む地域産業の確立）

政策2 活力ある商工業の振興

施策ア 地域経済を支える産業人材の確保・育成

（個別計画）② 多様な人材の就業支援

- ・女性のチャレンジへの支援(再掲)
- ⑦ 市内企業と連携したキャリア教育の推進
- ・理工系を目指す女子中学生のチャレンジへの支援(再掲)

4 姫路市SDGs未来都市計画 ～世界をつなぐSDGs推進都市ひめじの夢～（令和3年度策定） （関連事業抜粋）

2030年のあるべき姿の実現に向けた優先的なゴール、ターゲット

●経済 産業～世界に誇れる価値を生む地域産業の確立～

若者、女性、外国人をはじめ、あらゆる世代が創業しやすい環境を整備し、地域産業の競争力を強化

●社会 市民活動～多様な主体が輝くまち～

市民一人ひとりの人権が尊重され、性別（ジェンダー）や年齢、国籍などの多様性を認め合うことができるように、すべての年代においてSDGs教育の実践を推進