

---

# 第1章 計画の策定

---

## 1 計画策定の趣旨

---

本市では、平成 11 (1999) 年 1 月に、「加古川市女性施策懇話会」からの提言を受けて、男女共同参画社会の実現を目標とする「加古川市男女共同参画行動計画」を策定し、その後、社会環境の変化に対応するために、平成 18 (2006) 年 3 月、平成 23 (2011) 年 3 月、さらに平成 28 (2016) 年 3 月に「行動計画」を改定し、施策を推進してきました。

近年の人口減少社会の本格化や人生 100 年時代の到来、AI<sup>(\*1)</sup>などの技術進歩、多発する自然災害や新たな感染症への対策、SDGs (持続可能な開発目標)<sup>(\*2)</sup>の達成に向けた世界的な潮流、さらには人々の生活様式や意識・価値観の多様化等にも対応しながら、さらなる取組を展開していくことが必要です。

特に、平成 27 (2015) 年に「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。))」が成立し、令和元 (2019) 年の改正では一般事業主行動計画の策定義務が中小企業へ拡大されるなど、社会全体で女性活躍の動きが拡大しています。男女共同参画社会の実現に向け、あらゆる分野への女性の参画拡大を進めていくことが不可欠です。

また、本市においても、新たな「加古川市総合計画」を令和 2 (2020) 年に策定、「加古川市人口ビジョン」及び「加古川市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を令和 3 (2021) 年に改定し、将来にわたり活力ある地域社会の構築を進めています。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ることから、その実現に向け取り組んでいく必要があります。

このため、市民の方々への意識調査や意見募集等を実施したうえで、今後予測される社会情勢の変化や、市の男女共同参画に関する現状等を踏まえて計画内容を見直し、「第 5 次加古川市男女共同参画行動計画」を策定することとしました。



(\*1) AI : 人工知能。言語の理解や推論、問題解決などの知的行動を人間に代わってコンピューターに行わせる技術のこと。

(\*2) SDGs : 平成 27 (2015) 年に開催された国際サミットの中で、令和 12 (2030) 年までの行動計画に掲げられた「持続可能な開発目標」のこと。平成 13 (2001) 年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、17 のゴール・169 のターゲットから構成される。SDGs を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取組を進めている。

## 2 計画の位置づけ

---

- (1) 「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、本市における男女共同参画社会の形成を推進するために実施する施策の基本的な方向性を示します。
- (2) 「女性活躍推進法」第 6 条第 2 項に規定される「市町村推進計画」とし、本市における女性の職業生活における活躍を推進するために実施する施策の基本的な方向性を示します。
- (3) 国の「男女共同参画基本計画」や、県の「兵庫県男女共同参画計画」の方針を踏まえ、「加古川市総合計画」を上位計画として、関連する個別計画との整合性を図りながら今後の方向性を示します。

## 3 計画の期間

---

計画期間は令和 3（2021）年度から令和 8（2026）年度までの 6 年間です。

## 4 国の動き

---

政府は、これまで男女共同参画社会への取組を進め、昭和 50（1975）年に総理府に婦人問題企画推進本部を設置し、昭和 52（1977）年に「国内行動計画」を策定しました。昭和 60（1985）年には「男女雇用機会均等法」を制定、平成 8（1996）年に「男女共同参画 2000 年プラン」を策定しました。

平成 11（1999）年、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置づけた「男女共同参画社会基本法」を制定し、翌年の平成 12（2000）年には、初めての法定計画である「男女共同参画基本計画」を策定しました。

また、平成 13（2001）年の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の制定など、男女共同参画推進に向けた法整備も進めました。平成 17（2005）年には「男女共同参画基本計画（第 2 次）」、平成 22（2010）年には「第 3 次男女共同参画基本計画」を策定し、平成 19（2007）年には、関係閣僚、経済界・労働界の代表等による仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。

平成 27（2015）年に制定された「女性活躍推進法」の施行及び令和元（2019）年の同法の改正に基づき、地方自治体における推進計画や特定事業主行動計画の策定、一定規模以上の事業主における一般事業主行動計画<sup>(\*)</sup>の策定の義務づけなどの施策により、職業生活における女性活躍の推進が重点的に進められています。平成 28（2016）年に策定された

「第4次男女共同参画基本計画」では、男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍が柱に据えられました。

平成30(2018)年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」と「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(以下、「働き方改革関連法」という。))」を制定。令和元(2019)年にはセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント防止対策を強化するため、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「労働施策の総合的な推進並びに従業員の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(以下、「労働施策総合推進法」という。))」を改正し、女性の参画拡大に向けての基盤整備が進められています。

令和2(2020)年に策定された「第5次男女共同参画基本計画」では、あらゆる分野における女性の参画拡大が柱に据えられ、すべての人が幸福を感じられる社会の実現につながるよう、さらなる取組を進めることとしています。

## 第5次 男女共同参画基本計画

### 政策領域と個別分野

#### 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

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

第3分野 地域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

#### 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

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

第7分野 生涯を通じた健康支援

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

#### 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

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

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

#### IV 推進体制の整備・強化

(\*3) 一般事業主行動計画：ここでは「女性活躍推進法」に基づくものを指す。雇用主としての民間企業等(一般事業主)は、「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍状況の把握・分析を行い、数値目標や取組内容等を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定するものとされている。常時雇用する従業員が301人以上の一般事業主は、行動計画の策定・届出及び公表・周知が義務づけられている。令和元(2019)年の法改正により、常時雇用する従業員が101人以上の一般事業主にも、令和4(2022)年度より同様に義務づけられることとなった。

## 5 県の動き

---

兵庫県は、平成4（1992）年に女性施策の展開拠点として「県立女性センター」を設置しました。平成13（2001）年に、「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、平成18（2006）年に「後期実施計画」を策定しました。さらに平成14（2002）年には「男女共同参画社会づくり条例」を制定し、県民、地域活動団体、企業、行政等の参画と協働により取組を進めてきました。

平成23（2011）年に、「新ひょうご男女共同参画プラン21（第2次兵庫県男女共同参画計画）」、平成28（2016）年に、「ひょうご男女いきいきプラン2020（第3次兵庫県男女共同参画計画）」を策定し、女性活躍推進法第6条に基づく「都道府県推進計画」として位置づけました。令和3（2021）年には「活力ある兵庫の実現」と「兵庫への定着」の観点を追加した第4次兵庫県男女共同参画計画となる「ひょうご男女いきいきプラン2025」を策定し、社会情勢の変化、人々の生活様式や価値観の変化等にも対応しながら、さらなる取組を進めることとしています。

### ひょうご男女いきいきプラン2025（第4次兵庫県男女共同参画計画）

---

#### 重点目標と推進項目

- 重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進
  - 推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大
  - 推進項目2 女性の能力発揮の促進と環境整備
  - 推進項目3 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
  - 推進項目4 男性の家庭・地域活動への参画促進
  - 推進項目5 長時間労働を前提とした働き方の見直し
- 重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進
  - 推進項目6 仕事と生活を両立できる職場環境づくり
  - 推進項目7 働きやすく働きがいのある環境づくり
- 重点目標4 互いに支え合う家庭と地域
  - 推進項目8 地域ぐるみの家庭支援体制の充実
  - 推進項目9 地域における男女共同参画の推進
  - 推進項目10 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進
- 重点目標5 安心して生活できる環境の整備
  - 推進項目11 生涯にわたる健康対策
  - 推進項目12 生活のセーフティネット
  - 推進項目13 多様な人々が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
  - 推進項目14 若者の就労や社会参加と出会いの支援
  - 推進項目15 多様な選択を可能にする教育・学習

## 6 市民意識調査からみる現状と課題

令和元（2019）年に実施した「加古川市男女共同参画に関する市民意識調査」の結果からみる現状と課題の概要は、次のとおりとなりました。

### 調査の概要

調査地域	加古川市全域
調査対象	市内在住の満18歳以上の男女（令和元（2019）年11月1日現在）
標本数	3,000人
抽出方法	住民基本台帳から年齢階層別に無作為抽出
調査方法	質問紙法（無記名自記式）、配布・回収ともに郵送
調査期間	令和元（2019）年11月22日～12月13日

対象者数	有効回答数	有効回収率内訳（率）			
		全体	女性	男性	無回答
3,000 (100%)	1,162 (38.7%)	1,162 (100%)	672 (57.8%)	487 (41.9%)	3 (0.3%)

（参考）前回調査 平成26（2014）年実施

対象者数	有効回答数	有効回収率内訳（率）			
		全体	女性	男性	無回答
3,000 (100%)	1,245 (41.5%)	1,245 (100%)	666 (53.5%)	514 (41.3%)	65 (5.2%)

### （1）男女の平等観などについて

「男女共同参画社会」という言葉を「知っている・聞いたことがある」と認知している人は69.8%と、前回調査とほぼ同じ割合となっています。一方、「ジェンダー」<sup>(※4)</sup>の認知が25.4ポイント増加して75.9%、ハラスメント関連の言葉の認知が90%を超えています。また、「セクシュアル・マイノリティ」<sup>(※5)</sup>は77.8%が認知しています。（図1）

男女の地位に関する平等感については、「社会全体で」、「平等」と回答した人の割合は12.9%となっており、男性が優遇されている（「男性が優遇」と「やや男性が優遇」の合計）と感じている人は71.6%です。また、男性は19.3%が「平等」と回答したのに対し、女性は8.3%にとどまり、男女間の意識の差がみられました。前回調査とどちらもほぼ同じ結果となっています。（図2）

（※4）ジェンダー：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、女性に基づいて社会的に要求される役割のこと。

（※5）セクシュアル・マイノリティ：性のあり方が、社会的にマイノリティ（少数者）であることにより、さまざまな不利益を被っている人のこと。身体的な性、性の自認、性的指向により、人それぞれに異なる。

固定的な性別役割分担意識を問う「ジェンダーに関する意識」については、どの項目も前回調査よりも平均10ポイント以上反対意見（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）が増加しています。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と「家族の介護・看護は、男性より女性がする方がよい」は、今回の調査では反対意見が50%以上を占めています。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識は反対意見が全体としては50.9%ですが、年代や性別によって27.3%から68.3%と大きな差がありました。一方、賛成意見（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が50%以上を占めるものは「子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい」、「家族を養うのは男性の役割だ」、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる方がよい」となっています。（図3）

「男性であるがゆえに大変だなと感じたことがあるか」については、「よくある」と「時々ある」の合計は62.9%となっており前回調査から4.7ポイント増加しています。（図4）

また、そう感じた理由については「経済力が求められるから」が77.5%で前回調査と同じく最も高くなっていました。

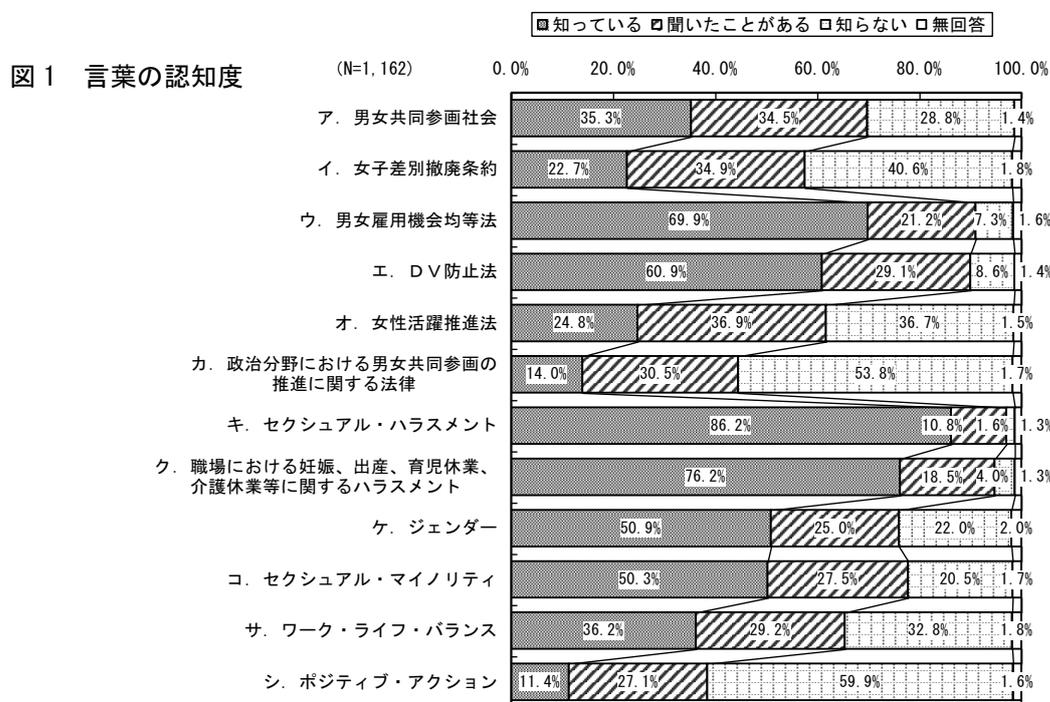


図2 男女の地位の平等感

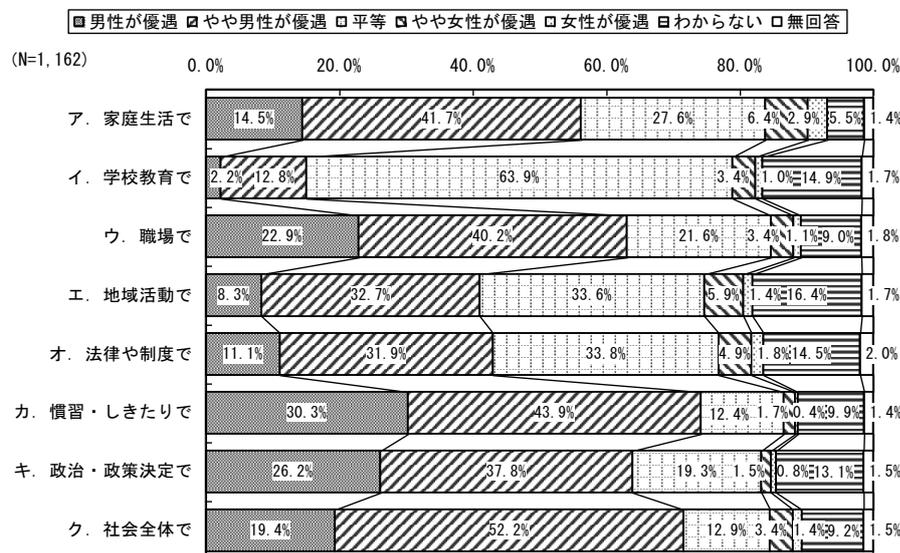


図3 ジェンダーに関する意識

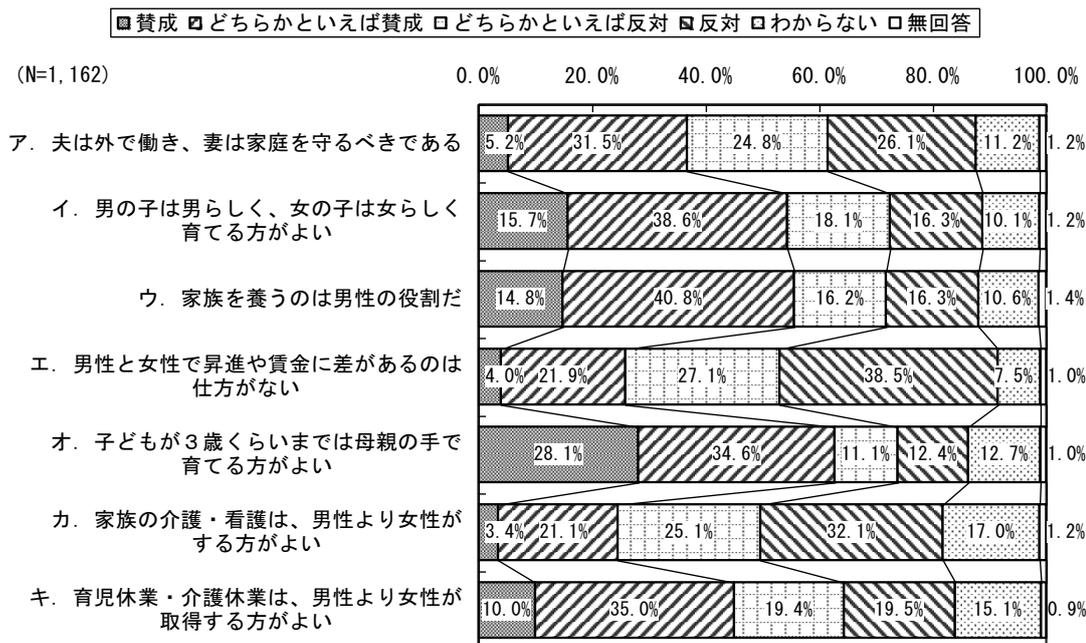
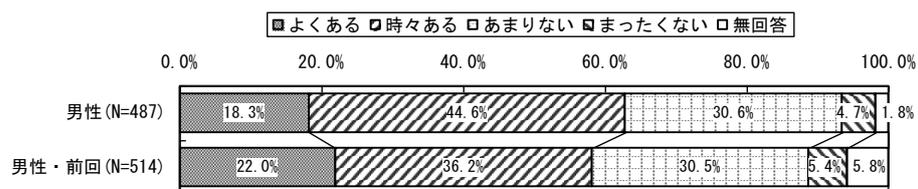


図4 男性であるがゆえに大変だと感じるか



### 調査結果からの考察・今後の取組方針

男女共同参画に関連する言葉の認知度の向上については、平成27(2015)年に開催された国際サミットの中で、SDGs(持続可能な開発目標)に「ジェンダー平等」が挙げられていることや、ジェンダー・ギャップ指数<sup>(\*6)</sup>、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント<sup>(\*7)</sup>などの問題、セクシュアル・マイノリティなどについてメディアで取り上げられる機会が多くなっていることが影響していると考えられます。男女の地位の平等感については、前回の調査と同様に、学校教育以外の分野では男性が優遇されているという意識を持つ人が多く、また女性は男性ほど平等感を得られていません。

固定的な性別役割分担意識は少しずつ解消されてきていると考えられます。しかし、「家族を養うのは男性の役割だ」という性別役割分担意識がもととなる経済的負担感に大変さを感じる男性が多い状況は続いているままです。

男女間や世代間の考え方の違いを踏まえながら、男女がともに社会を担う意識づくりを継続して進め、広報紙やSNSなどさまざまな媒体を活用した情報発信や、学校教育、生涯学習の場などあらゆる場面での情報提供を積極的に行っていく必要があります。

(\*6) ジェンダー・ギャップ指数：世界経済フォーラムが毎年発表している、世界各国における男女格差を測る指数。4つの分野別指数や総合指数、順位等が発表される。

(\*7) マタニティハラスメント：妊娠や出産に伴う労働制限、就業制限、育児休業などにより業務に支障をきたすとの理由から受ける精神的・肉体的な嫌がらせのこと。

## (2) 配偶者等からの暴力（DV）について

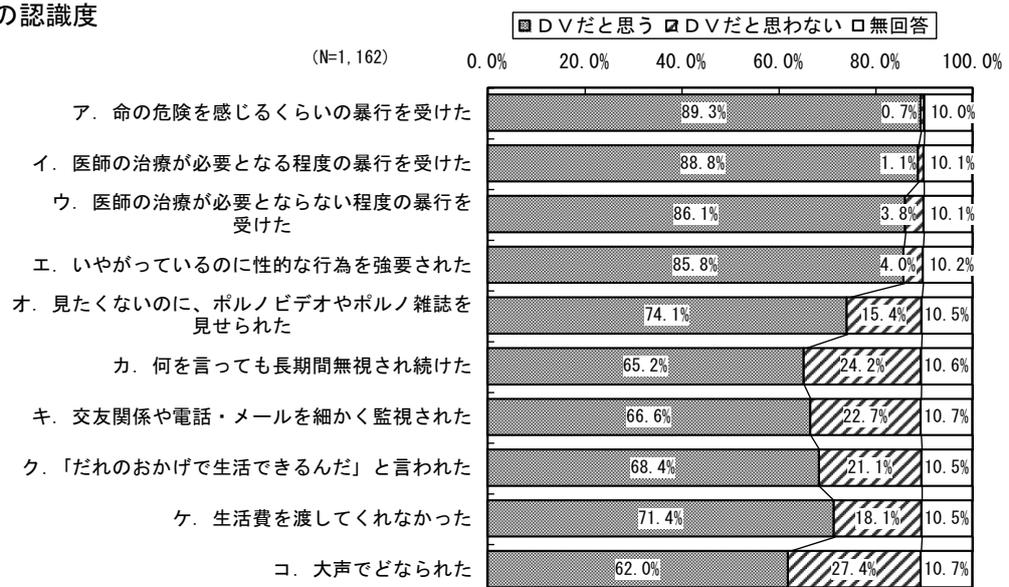
DV<sup>(\*8)</sup>の認識度について、「暴行を受けた」という身体的暴力については「DVだと思う」との回答がいずれも80%台後半と高い割合になっています。性的暴力についても「いやがっているのに性的な行為を強要された」では85.8%、「見たくないのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられた」では74.1%、また、「生活費を渡してくれなかった」という経済的暴力についても70%以上がDVと認識しています。一方、「交友関係や電話・メールを細かく監視された」という社会的暴力や、「何を言っても長期間無視され続けた」、「大声でどなられた」等の精神的暴力については前回調査と比べて認識度は向上しているものの、60%台にとどまっています。(図5)

DVを受けた経験（「何度もあった」と「1～2度あった」の合計）について、身体的暴力では「命の危険を感じるくらいの暴行を受けた」3.2%、「医師の治療が必要となる程度の暴行を受けた」3.3%、「医師の治療が必要とまらない程度の暴行を受けた」7.7%で前回調査から大きな変化はみられませんでした。DVを受けた経験が最も高かったのは「大声でどなられた」で30.0%。「何を言っても長期間無視され続けた」、「『だれのおかげで生活できるんだ』と言われた」も10%以上で、このような精神的暴力を受けた経験がある人が比較的多くなっていました。(図6)

DVの被害にあったときの相談については、「相談した」10.3%、「相談したかったが、だれ（どこ）に相談してよいかわからなかった」2.9%、「相談したかったが、相手からの仕返しが怖くてできなかった」1.8%となっています。一方、「相談しようとは思わなかった」は18.7%、「無回答」は66.3%で約3分の2を占めています。(図7)

被害にあったときの相談相手（相談先）については、「家族」が69.6%で最も高く、次いで「友人」47.8%、「市・県の相談窓口」17.4%、「警察」17.4%となっていました。

図5 DVの認識度



(\*8) 配偶者等からの暴力(DV(ドメスティック・バイオレンス)):「配偶者等」とは婚姻関係にある相手方(事実婚を含む)のみでなく、離婚した元配偶者(事実婚にあった者)、生活の本拠をともにする(またはしていた)交際相手も含む。性別は問わない。暴力には、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的、社会的暴力も含まれる。

図6 DVを受けた経験

(N=1,162)

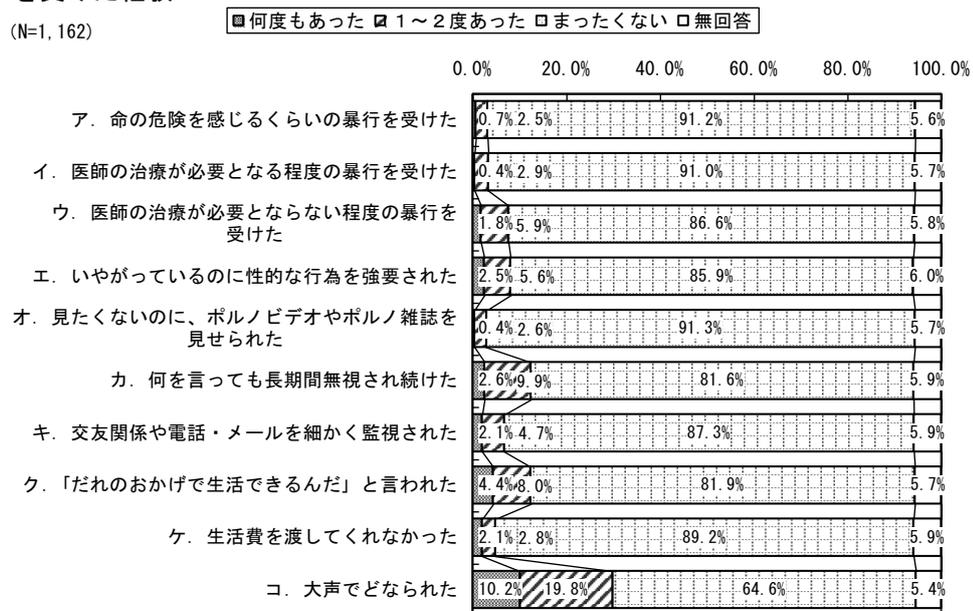
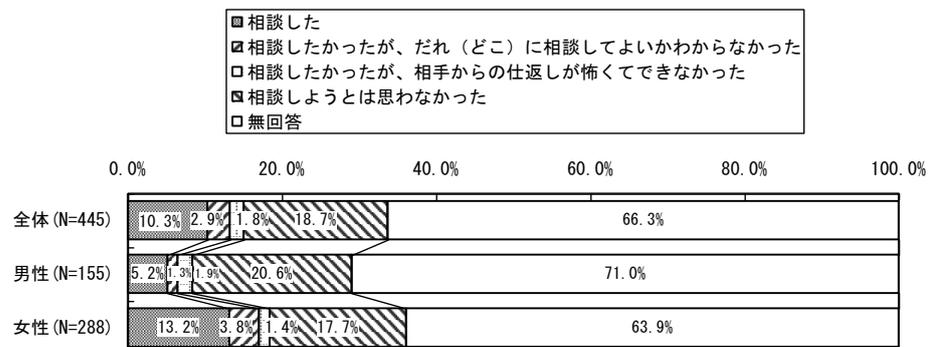


図7 DVの被害に合ったときの相談



調査結果からの考察・今後の取組方針

DVは大きく身体的暴力、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力、社会的暴力に分類でき、そのうち身体的暴力については、依然として、ある程度の割合で被害経験のある人がいます。精神的暴力については、DVと認識している人が比較的少ないですが、一方で、他の暴力に比べて受けた経験がある人が多いという結果になっています。DVは重大な人権侵害であり、また、犯罪となりうる行為で、決して許されるものでないことを周知し、誰もが互いを尊重し合い対等な関係でいられるよう、暴力の根絶に向けて意識啓発に取り組む必要があります。DVの被害にあったときの相談について「無回答」の割合が高く、被害者自身がDVを受けている認識が薄いということや、DVだと感じられなくなっている状況もあるとかがえることから、引き続きあらゆる機会を通じてDVに対する正しい認識の普及・啓発を進めていく必要があります。

DVの被害にあったときの相談先として、「市・県の相談窓口」や「警察」の割合も増加しているものの現状では「家族」や「友人」が中心となっています。また、相談先がわからなかった人や相談しようと思わなかった人もあることから、被害の潜在化を防ぎ早急に解決を図れるよう、相談窓口の明確化や専門機関の情報提供、安心して相談できる環境整備に取り組む必要があります。

### (3) 家庭生活について

夫婦の役割分担について、すべての項目において「妻がする」との回答は前回調査から減少し、「妻と夫と同程度」は増加しました。特に、10～20歳代では、「掃除・洗濯」、「子育て」、「高齢者や病身者の介護」、「地域行事への参加」を「妻と夫と同程度」とした回答が40%を超え、その他の項目についても「妻と夫と同程度」が他の年代と比べて高い傾向があります。(図8)

この1年間に参加した地域活動については、「町内会・自治会等の活動」が男性、女性とも最も多く、また、どの活動についても女性の方が参加している割合が高い傾向があり、「町内会・自治会等の活動」は男性41.9%、女性52.7%で女性が10.8ポイント高くなっています。(26頁図23) 「町内会・自治会等の活動」、「防災訓練や防災に関する研修会」、「仲間・友人と行うサークル活動」には「今後参加したい」という回答が男性、女性とも30%を超えています。(図9) この1年間に地域活動に参加していない人の、今後の参加意向については、どの活動においても「わからない」の回答が最も多いですが、一方、活動に参加している人は、同じ活動に「今後参加したい」という意向を持つ割合がいずれも50%以上と高くなっていました。

男性の家庭・地域活動への参加に必要なことについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」を80%近くの人が必要と考えており、「当事者(夫婦間)の考え方を尊重し、まわりの人が固定的な観念等を押しつけないこと」を必要と考える人の割合は前回調査から30.6ポイント増加して65.7%となっています。男性と女性の間で差が大きい項目は「男性が家事などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」で、女性が18.2ポイント高くなっています。(図10)

「生活の中の優先度」の希望については、男性は『仕事』と『家庭生活』をともに優先したいとの回答割合が高く、女性は『家庭生活』を優先したいと『仕事』と『家庭生活』をともに優先したいが同程度であるのに対し、現実には、男性は『仕事』を優先している、女性は『家庭生活』を優先しているが最も高くなっています。(26頁図22)

図8 夫婦の役割分担

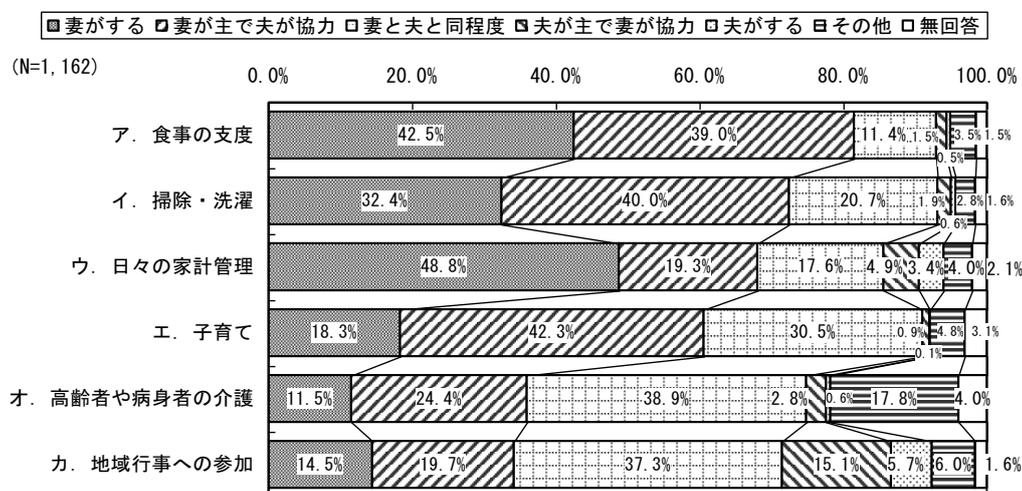


図9 地域活動への参加意向

(N=1,162)

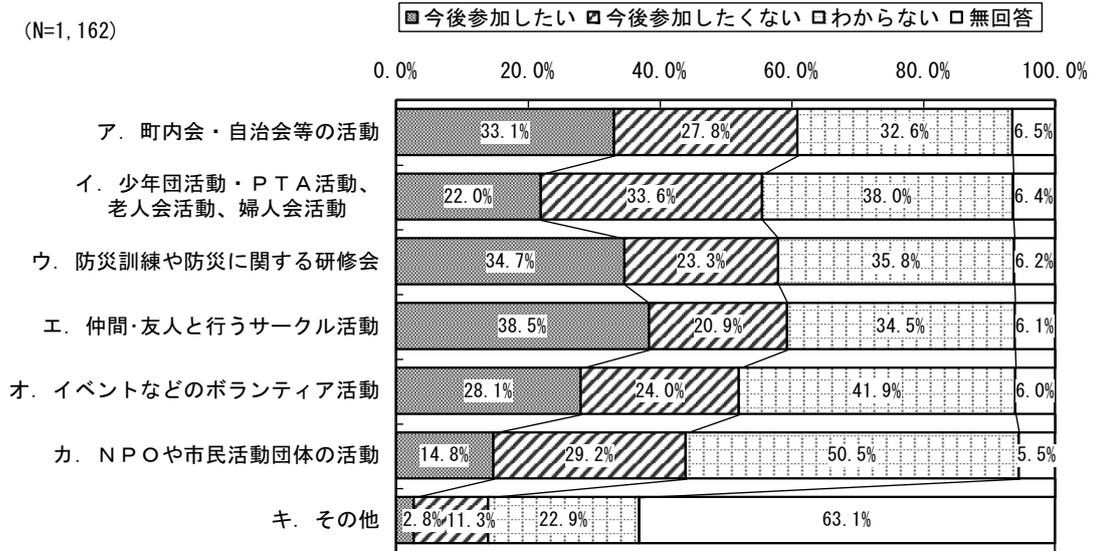
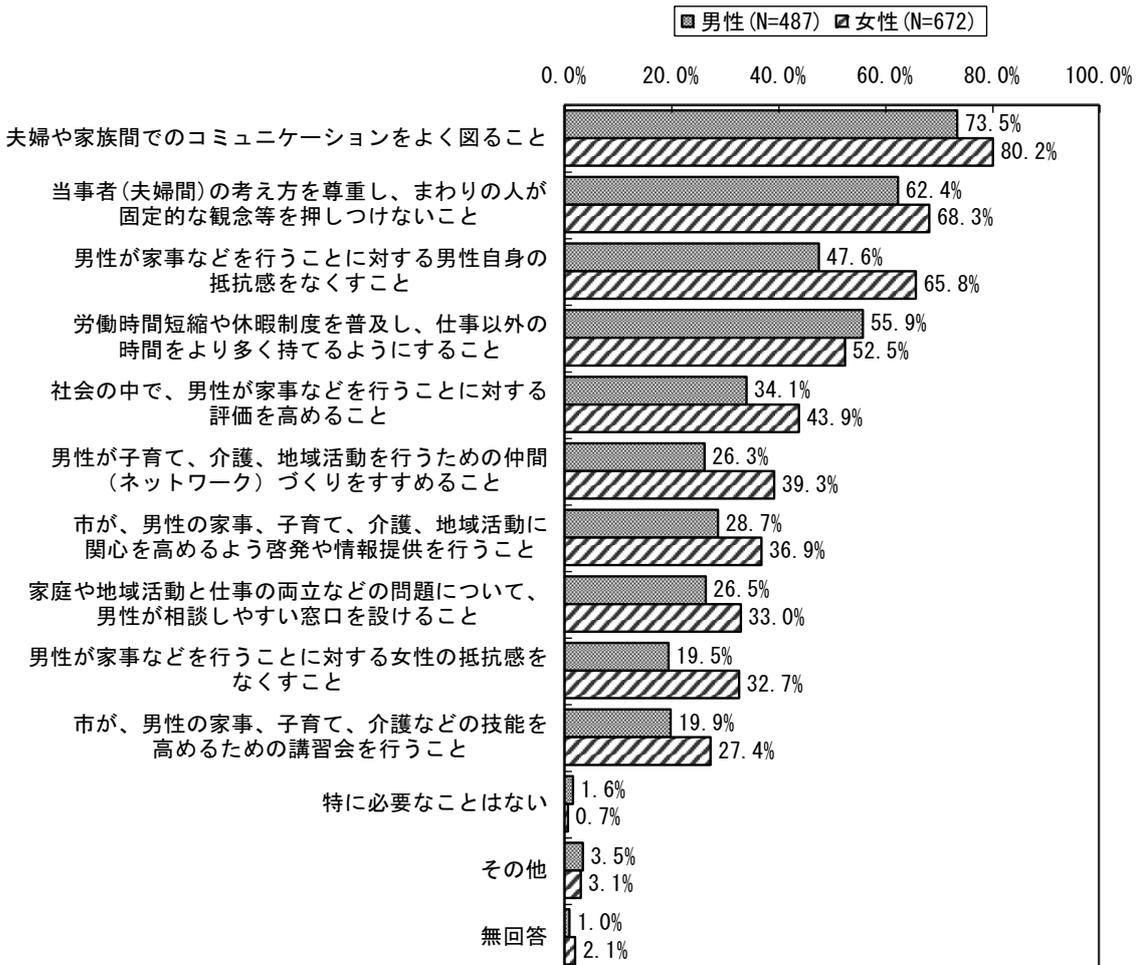


図10 男性の家庭・地域活動への参加に必要なこと（複数回答）【性別】



## 調査結果からの考察・今後の取組方針

夫婦の役割分担において、10～20歳代と30歳代の若い年代で「家庭内での男女共同参画」が進んでいることがうかがえるため、若年層への啓発をより積極的に行うことで、意識の定着、広がりにおいて高い効果が得られると考えられます。平均すると家庭内の仕事の多くをいまだに妻が担っている現状があり、年代にかかわらず男性の家庭参画をさらに進めていく必要があります。

地域活動に「今後参加したい」という希望を持つ人がいる一方で、参加したいかどうか「わからない」という人もいるため、市民と協働のまちづくりを進めていけるよう、地域活動の内容を周知し、情報発信をしていく必要があります。また、地域活動に参加している女性は多いにもかかわらず、リーダー的な役割を担っているのは男性が多いという現状があります。地域活動への男女共同参画をさらに推進し、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女がともに助け合い責任を分かち合う社会づくりを進めなければなりません。特に近年は地震や集中豪雨などの自然災害が各地で発生しており、男女共同参画の視点を持った防災対策に取り組む必要性も高くなっています。

また、現実での仕事と家庭の優先度については、それぞれ一人ひとりが、仕事・家庭生活・地域活動において自分が希望するバランスで生きることができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）<sup>(\*9)</sup>をさらに推進していく必要があります。

### （４）女性の就労について

女性の就労についての考えでは、「結婚や出産などで一時仕事をやめ、子育てが終わると再び仕事をもつ方がよい」との回答割合が43.6%と最も高いですが、前回調査より9.7ポイント減少し、半数を下回りました。一方、「結婚や出産にかかわらず仕事を続ける方がよい（育児休業を取得する場合を含む）」との回答は38.9%で、前回調査より15.5ポイント増加しています。（図11）

女性の就労についての家庭の現状について、30歳代では「仕事を続けている」が37.8%で最も高いですが、40歳代になると「一時仕事をやめたが、子育てが一段落したあと再び働いている」が最も高く38.2%となっています。30歳代では「仕事を続ける方がよい」という考えを約70%の人が実現できています。しかし40歳代では、就業継続の希望を実現できているのは約47%で、一時仕事をやめたあと再び働いている人のほうが多くなっています。（図12）

女性の就労状況については、「仕事をしている」との回答が30歳代から50歳代にかけて70%を超え、前回調査と比べるとそれぞれ14.5ポイント、1.8ポイント、7.6ポイント増加しています。（22頁図20）30歳代は27.6%、40歳代は20.9%の女性が「就労していない」と回答していますが、そのうち就労意向がある（「すぐに働きたい」と「将来は働

(\*9) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）：一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

きたい」の合計) のはそれぞれ 81.2%、71.0%となっていました。(図 13)

現在仕事をしていないが就労意向がある女性の「働くにあたって気がかりなこと」については、「自分に向けた仕事につけるか」が前回調査から 17.6 ポイント増加し、58.9%で最も高くなっています。年代で見ると、30 歳代、40 歳代のそれぞれ約 77%が「家庭との両立ができるか」を回答しています。また、30 歳代、40 歳代では「早朝・夜間・休日や、子どもが病気の時の保育をどうするか」、「放課後の保育をどうするか」の回答も他の年代よりも高く、50 歳代では「家族の介護」の回答が他の年代よりも高くなっており、世代によって顕著な差がみられます。(図 14)

図 11 女性の就労についての考え

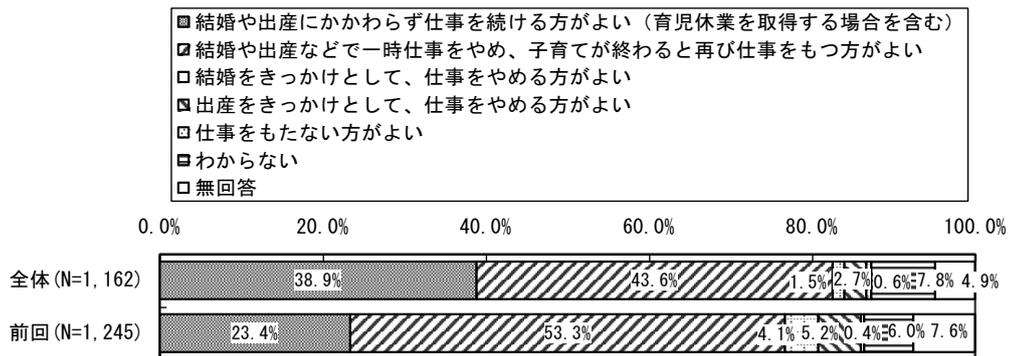


図 12 女性の就労についての家庭の現状

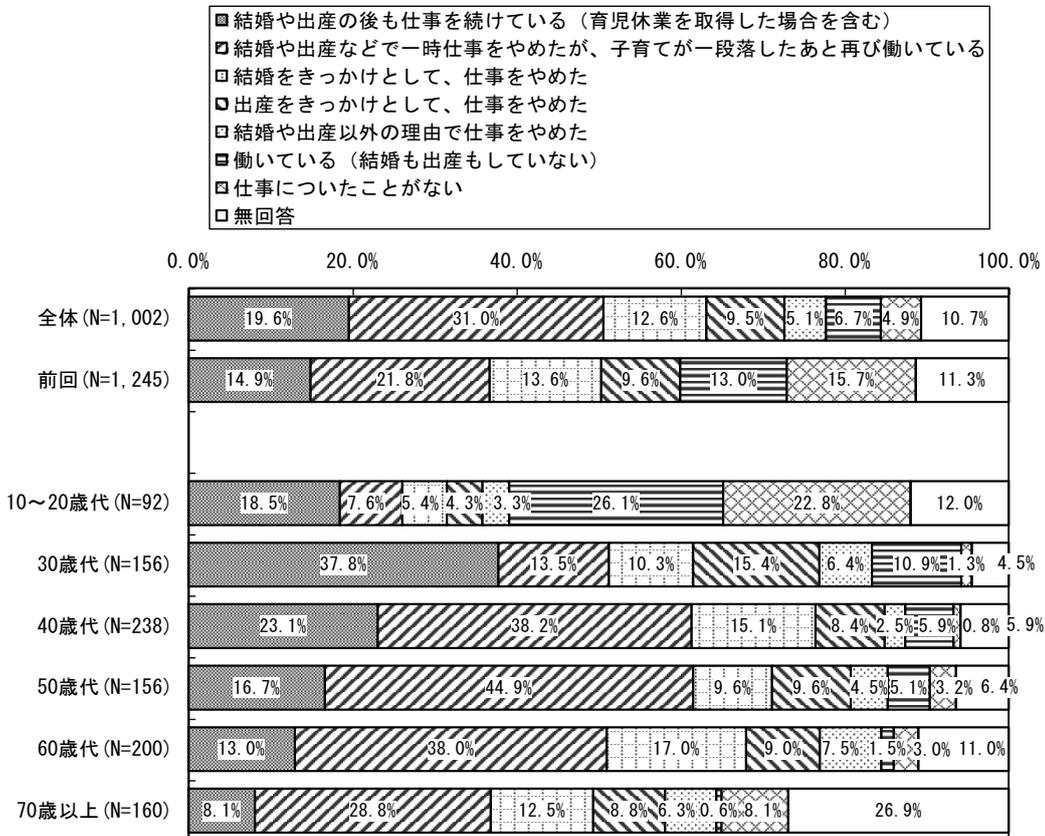


図 13 就労していない女性の就労意向

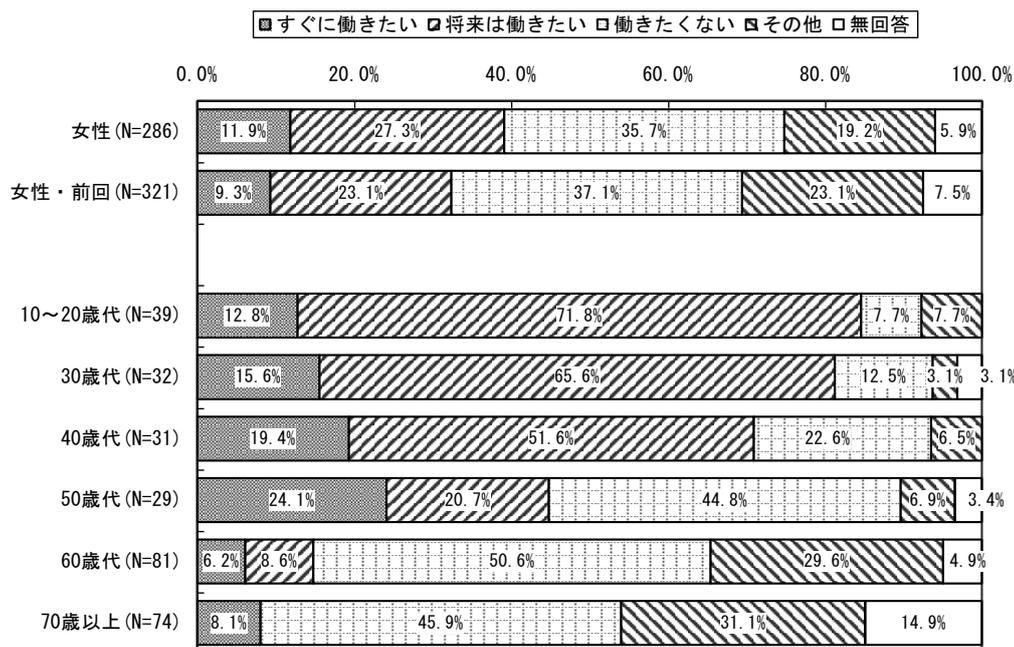


図 14 女性の就労について気がかりなこと（複数回答）

	有効回答数	年齢制限を受けないか	自分に向いた仕事につけるか	求人情報を見つけるか	自分の資格や能力が通用するか	職場の人間関係がうまくいくか	賃金等、望む労働条件が得られるか	家庭との両立ができるか	自分の健康状態や体力
女性	112	42.9%	58.9%	14.3%	24.1%	54.5%	37.5%	49.1%	50.0%
女性・前回	104	54.8%	41.3%	12.5%	29.8%	49.0%	31.7%	54.8%	38.5%
10～20歳代	33	6.1%	60.6%	0.0%	24.2%	63.6%	57.6%	30.3%	33.3%
30歳代	26	26.9%	46.2%	23.1%	15.4%	42.3%	30.8%	76.9%	34.6%
40歳代	22	59.1%	54.5%	22.7%	31.8%	59.1%	27.3%	77.3%	63.6%
50歳代	13	84.6%	76.9%	30.8%	23.1%	69.2%	46.2%	38.5%	76.9%
60歳代	12	83.3%	66.7%	8.3%	33.3%	50.0%	8.3%	25.0%	83.3%
70歳以上	6	83.3%	66.7%	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	33.3%
		か家族の理解が得られる	子どもが保育所等の施設に入所できるか	子どもが夜間・休日の保育をどうするか	放課後の保育をどうするか	家族の介護	その他	特になし	無回答
女性		8.9%	11.6%	24.1%	16.1%	9.8%	0.9%	2.7%	1.8%
女性・前回		7.7%	23.1%	27.9%	20.2%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%
10～20歳代		6.1%	12.1%	12.1%	3.0%	0.0%	0.0%	6.1%	0.0%
30歳代		7.7%	26.9%	50.0%	30.8%	11.5%	0.0%	3.8%	3.8%
40歳代		9.1%	0.0%	31.8%	31.8%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
50歳代		15.4%	7.7%	15.4%	7.7%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%
60歳代		16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
70歳以上		0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%

## 調査結果からの考察・今後の取組方針

女性の就労に関する考えや状況は、前回の調査時と比べて大きく変化しています。結婚や出産後も仕事を続ける女性や、子育てが一段落したあと再び働く女性が増え、また、現在は就労していなくても、働きたいと考えている女性も多くいます。こうした現状を踏まえ、働きたい女性が安心して働ける環境を整備することが重要です。子育てや介護などを含む家庭生活と仕事が両立できるよう、支援制度を充実するとともに、働く場での女性の活躍推進について、今後さらに意識啓発を進め、女性の意思を尊重した職業生活ができるよう支援していく必要があります。また、就労にあたって「自分に向けた仕事につけるか」を気にかける割合が高くなっており、それぞれの希望に応じた多様な働き方への支援も必要です。

職場では依然として男性が優遇されていると感じる割合が高いという現状を踏まえ、性別にかかわらず誰もが個性や能力を発揮することができる職場づくりと合わせて、一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、企業や関係機関と連携して取組を進めることが重要です。

### (5) 女性が活躍できる環境について

女性が職業生活において活躍できる環境にするために必要なことについては、「子育て・介護との両立のための職場の支援制度が整っていること」が70%を超えるなど、職場の制度や勤務時間、施設環境などを重視する回答の割合が高くなっています。また、女性が働くことに対する上司や同僚の理解、夫などの家族の支援といった意識が必要だと考える意見も60%を超えています。(図15)

職場でのハラスメントの状況について、自他を含めて何らかのハラスメントにあったことがある人は、年代によって若干の差はあるものの全体で42.8%となっており、男性、女性とも40歳代で最も割合が高く50%を超えていました。(22頁図21)

政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすために必要なことについては、「女性がリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」、「家事・子育て・介護などにおける夫など家族の支援」、「男女の固定的な役割分担意識(「男は仕事、女は家庭」という考えなど)をなくすこと」などの意識面や、「保育・介護などの支援に関する公的サービスの充実」の回答が50%を超え、「長時間労働の改善など、働き方の見直しを進めること」といった働き方の見直しを求める意見も49.3%となっています。「保育・介護などの支援に関する公的サービスの充実」と「家事・子育て・介護などにおける夫など家族の支援」は、女性が男性よりそれぞれ約20ポイント高くなっています。(図16)

図 15 女性が活躍できる環境づくり（複数回答）【性別】

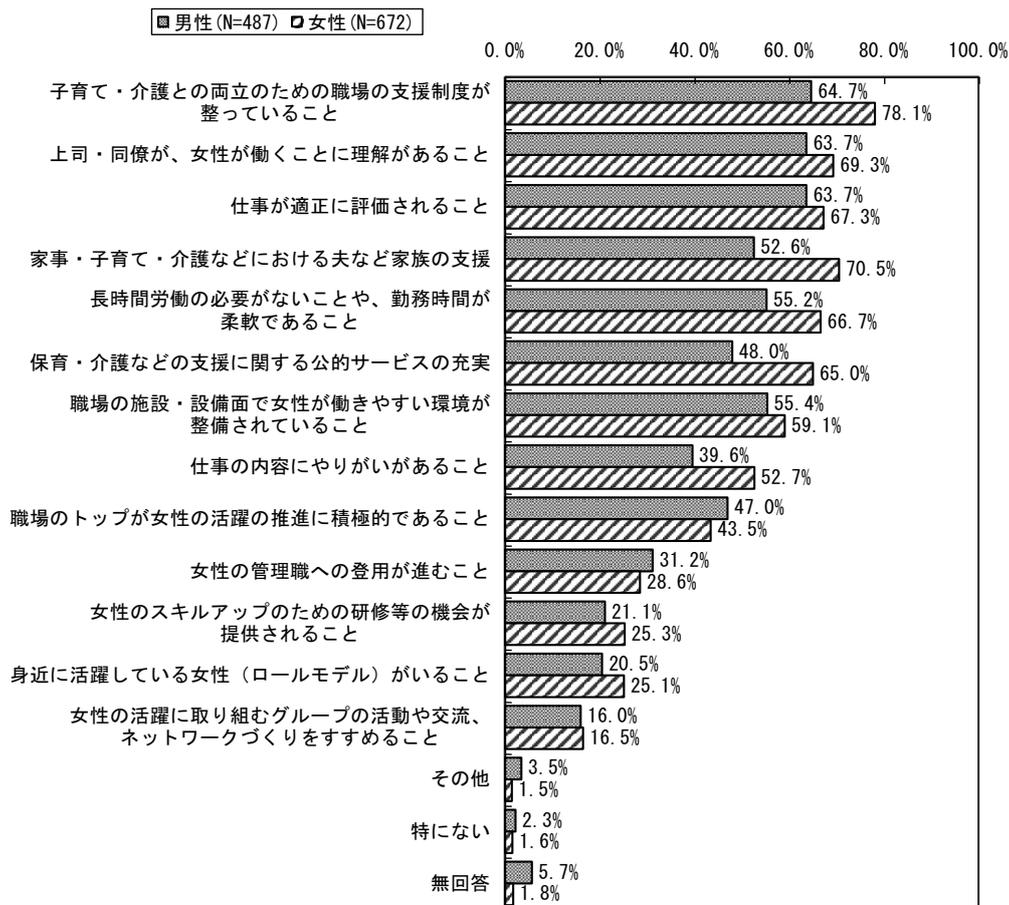
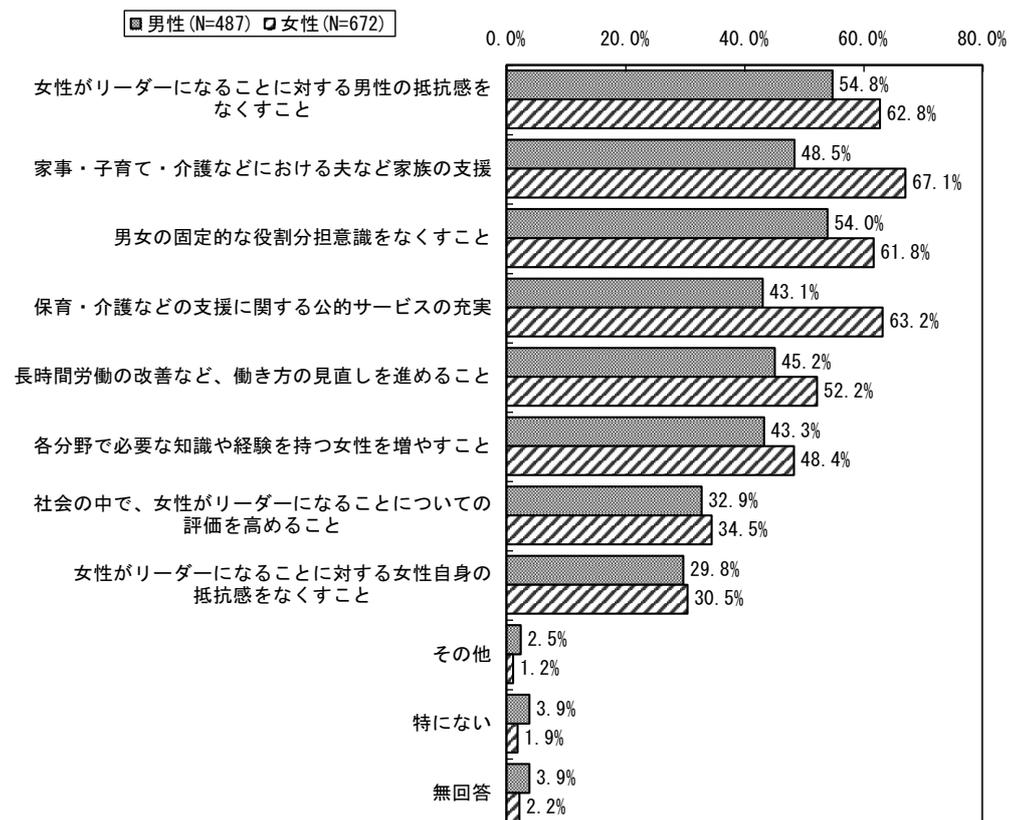


図 16 政治・経済・地域などの各分野における女性リーダーの育成（複数回答）【性別】



## 調査結果からの考察・今後の取組方針

女性が活躍できる環境づくりにおいて、家事・子育て・介護との両立のために職場及び家族の支援を必要とする割合が高く、また、上司・同僚の理解、仕事に対する適正な評価といった意識や職場風土も必要とされています。育児休業や介護休業の利用促進など、男性と女性がともに仕事と生活が両立できる環境を整えなければなりません。職業生活における女性の活躍を推進するためには、企業や関係機関と連携して、制度面と風土・意識面の両方の環境整備を進めることが重要です。また、職場におけるハラスメントは女性の活躍推進を阻害するものであり、誰もが安心して働くことができるよう職場におけるハラスメント防止にさらに取り組む必要があります。

各分野における女性リーダーの育成においても、男性の抵抗感や男女の固定的な役割分担意識の解消と、家事・子育て・介護についての家族の支援や公的サービスの充実を必要とする割合が高くなっています。政治・経済・地域などさまざまな分野において女性が個性と能力を十分に発揮できるよう、女性のエンパワーメント<sup>(\*10)</sup>に力を入れるとともに、男性、女性ともに、女性が意思決定の場におけるリーダーになることに対する抵抗感を払拭し、政策や方針決定過程への女性の参画をより一層推進する必要があります。また、男性の家事・育児・介護などの家庭参画促進や、男女の固定的な役割分担意識の解消、働き方改革などについて、さらに周知・啓発を進めていくことが必要です。

### (6) 市の男女共同参画推進に関する施策について

「加古川市男女共同参画センターの認知度、利用度」は、センターを「利用したことがある」人は全体で3.3%、男性1.2%、女性4.6%でした。認知している割合（「利用したことがある」と「知っているが利用したことはない」の合計）は全体で31.2%、男性26.9%、女性33.9%で、利用度、認知度とも女性の方が高くなっています。前回調査と同様、「知らない」が66.7%で3分の2を占めています。（図17）

「男女共同参画社会の実現のため加古川市に望むこと」については、「保育や介護に関するサービスを充実する」が最も高く58.1%で、前回調査から15.1ポイント増加。「就労条件の改善や、男女の平等な扱い、働き方の見直しなどについて、企業等へ啓発する」は48.3%、「性別にかかわらず誰もがともに参画できる地域社会づくりを推進する」は45.4%で、それぞれ前回調査から15.3%ポイント、18.8ポイント増加しています。（図18）



(\*10) エンパワーメント：女性が政治・経済・社会・家庭など社会のあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる能力を身につけることが、男女平等な社会の実現に重要であるという考え方のもと、これまでの社会環境から受けた比較や暴力など、自己を否定する影響を取り除き、誰もが潜在的に持っているパワーや個性を再生させること。

図 17 加古川市男女共同参画センターの認知度、利用度

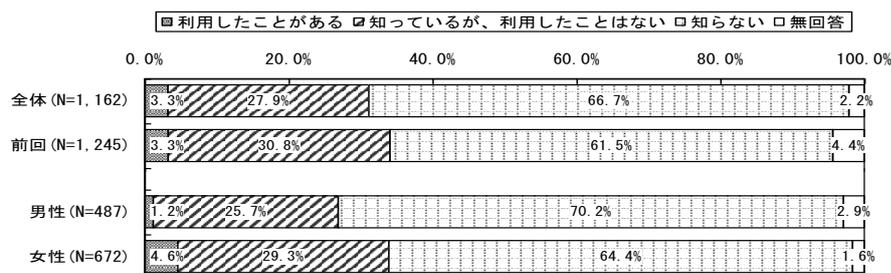
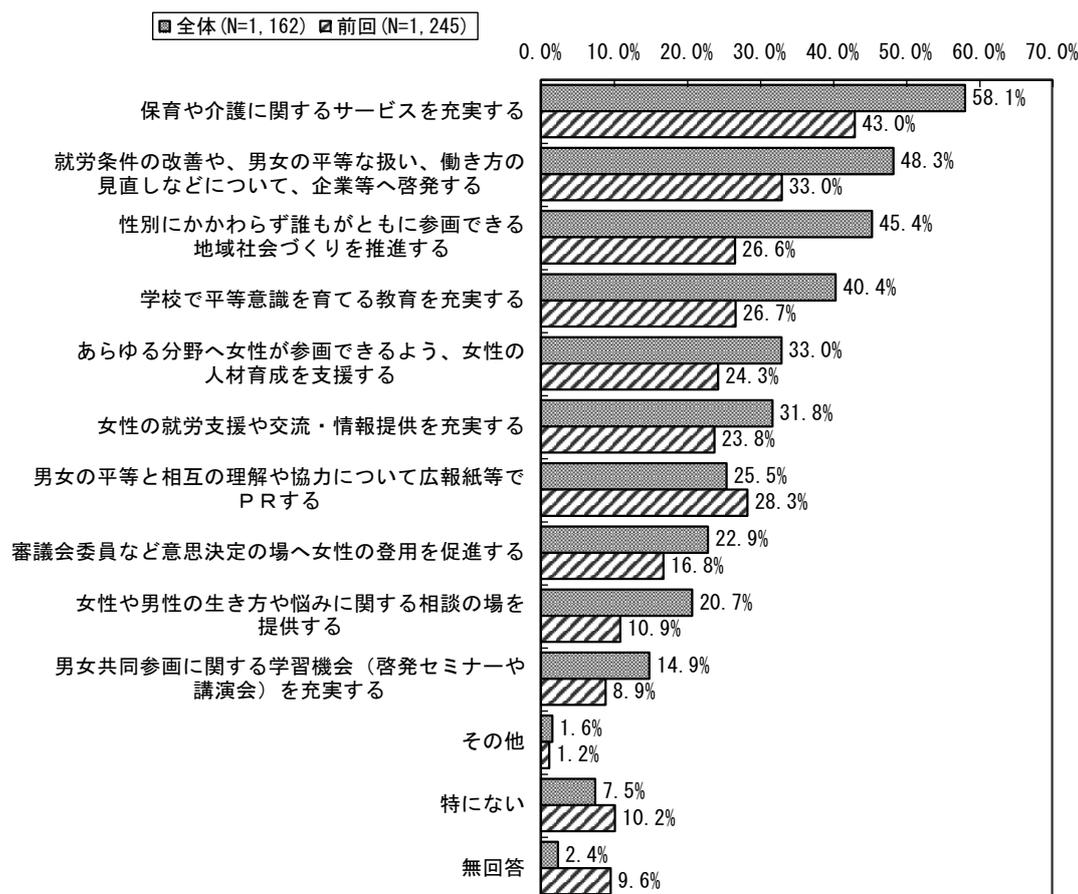


図 18 男女共同参画社会の実現のために加古川市に望むこと（複数回答）



### 調査結果からの考察・今後の取組方針

加古川市男女共同参画センターの認知度、利用度は前回調査からわずかに減少しました。性別では男性が女性より低く、年代では若年層が低くなっています。本市の男女共同参画を推進する拠点として、広報紙やSNSなどさまざまな媒体を活用して男女共同参画センターの機能等を市民に周知し、利用促進につなげていくことが大切です。

また、女性活躍推進法の施行や改正、働き方改革、男性の育児休業取得促進などにより、市の男女共同参画社会の実現のための施策へのニーズが高まっていると考えられます。

保育や介護サービスの充実をはじめ、男女がともに働きやすい環境の整備や、性別にかかわらずその個性と能力を發揮できる男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成について、企業、関係機関、市民との協働により、社会全体で推進していく必要があります。