資料7

第６次
加古川市男女共同参画行動計画

（事務局案）

令和９（2027）年３月
加古川市

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「加古川市男女共同参画行動計画」を策定し、「男女が互いに思いやり　自分らしく　ともに生きるまち　加古川」の実現をめざして、平成 18（2006）年３月、平成 23（2011）年３月、平成 28（2016）年３月、さらに令和３（2021）年３月に「行動計画」を改定し、さまざまな取組を進めてきました。

令和８年度をもって「第５次加古川市男女共同参画行動計画」の計画期間が終了することから社会情勢の変化等を踏まえ、これまでの取組の成果や課題を分析し、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、「第６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。

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９（2027）年度から令和 13（2031）年度までの５年間です。

４　国の動き

政府は、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、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「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の施行及び令和元（2019）年の同法の改正では、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(*1)の策定が義務づけられ、平成 27（2015）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」を制定。令和元（2019）年にはハラスメント防止対策を強化するため、「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）」、「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」を改正。女性の参画拡大に向けての基盤整備が進められました。令和２（2020）年策定の「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ました。

令和４（2022）年、令和７（2025）年の女性活躍推進法の改正では、女性活躍に関する情報公表の必須項目が拡大され、一般事業主行動計画の策定に当たっては職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいことが明記され、令和７年度末までの同法の期限が 10 年間延長されました。また、育児・介護休業法の改正では、令和４（2022）年に産後パパ育休（出生時育児休業）の取得、育児休業の分割取得が可能になり、令和 7（2025）年には子の看護休暇の範囲が拡大されるなど、仕事と育児の両立支援への動きもさらに加速化しています。

また、令和５（2023）年には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBTQ 理解増進法）」が施行されたほか、女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化していることを踏まえ、令和６（2024）年には「困難な問題を抱える女性の支援に関する法律（困難女性支援法）」が施行されました。令和８（2026）年策定の「第６次男女共同参画基本計画」では、男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化とともに、女性も男性

も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現につながる男女共同参画・女性活躍に係る取組をさらに進めていくこととしています。

第６次 男女共同参画基本計画

政策領域と個別分野

Ⅰ　男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現
- 第１分野　ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
- 第２分野　あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第３分野　女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
- 第４分野　生涯を通じた男女の健康への支援
- 第５分野　テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
- 第６分野　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
- 第７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８分野　防災・復興における男女共同参画の推進

Ⅱ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化
- 第９分野　地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 第10分野　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第11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12分野　教育・　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

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）」、令和３（2021）年に「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）」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８（2026）年には「女性や若者に選ばれる兵庫」と「アンコンシャス・バイアスの解消」に関する推進項目を新たに設けた第５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 2030」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 2030（第 5 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　共に活躍できる基盤づくり
　推進項目１　女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備
　推進項目２　ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり
　推進項目３　女性や若者に選ばれる兵庫の実現
重点目標２　共に支え合う社会の実現に向けた意識改革
　推進項目４　アンコンシャス・バイアスの解消と男性の家庭への参画促進
　推進項目５　地域の多様性を踏まえた男女共同参画意識の醸成
　推進項目６　次世代を担う若者への教育・啓発
重点目標３ 安全・安心な生活環境の整備
　推進項目７　男女共同参画の視点に立った防災体制の推進
　推進項目８　ライフステージに応じた健康対策
　推進項目９　差別・暴力等がなく安心して暮らせる環境の整備

６　市民意識調査からみる現状と課題

令和７（2025）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
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　郵送配布、郵送・オンライン回答
調査期間　令和７（2025）年 12 月 18 日～令和８年（2026）年１月９日

対象者数	有効回答数	有効回収数内訳（率）			
		全体	女性	男性	その他・無回答
3,000 （100%）	1,049 （35.0%）	1,049 （100%）	605 （57.7%）	432 （41.2%）	12 （1.1%）

（参考）前回調査　令和元（2019）年実施

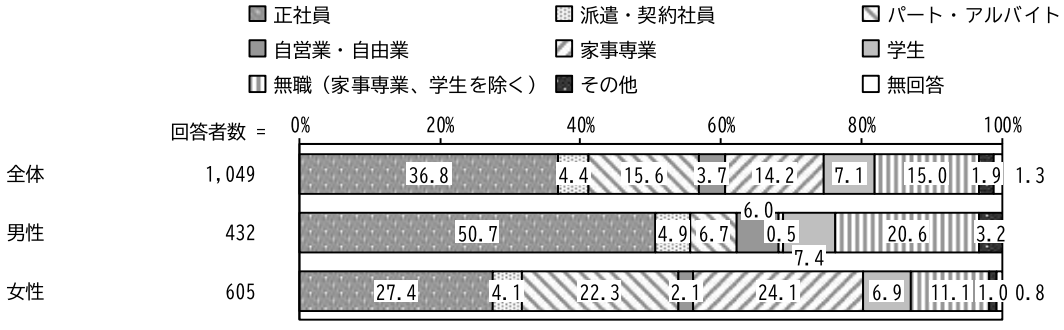
対象者数	有効回答数	有効回収数内訳（率）			
		全体	女性	男性	無回答
3,000 （100%）	1,162 （38.7%）	1,162 （100%）	672 （57.8%）	487 （41.9%）	3 （0.3%）

（１）回答者の属性などについて

回答者の属性は、女性が 57.7%、男性が 41.2%となっています。回答者の年齢については性別による大きな差はなく、高齢層から子育て層まで幅広い回答がバランスよく得られました。

主な仕事について性別に見ると、男性は「正社員」が 50.7%と高い一方、女性は「正社員」が 27.4%、「パート・アルバイト」22.3%、「家事専業」24.1%となっており、男女間で就業形態に差がある傾向がみられます。

図表１　就業形態

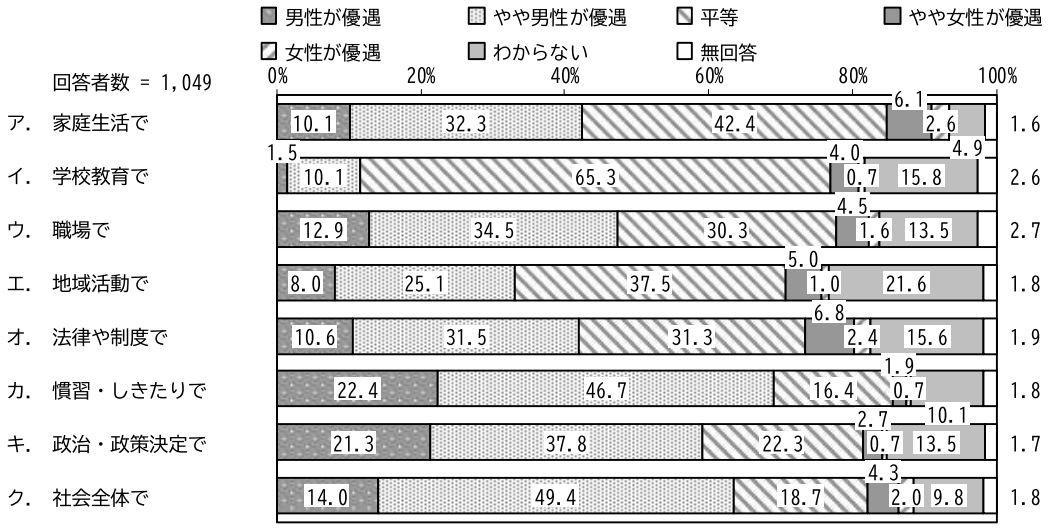


（2）男女の平等観などについて

各分野における男女の地位の平等感については、「家庭生活で」「職場で」「社会全体で」「地域活動で」などの項目において、前回調査と比較して「平等」と回答する割合が大きく増加し、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）」と回答する割合が減少しています。「慣習・しきたりで」では 69.1%、「政治・政策決定で」は 59.1%が、「男性が優遇」と感じているものの、前回調査と比較してその割合は減少しています。

しかし、項目を性別でみると、女性より男性の方が「平等」と感じる割合が高くなっており、その差は「家庭生活で」12.3 ポイント、「法律や制度で」18.8 ポイント、「政治・政策決定で」18.2 ポイント、「社会全体で」17.0 ポイントとなっており、前回調査と同様に男女間の意識の差がみられるという結果となっています。

図表２　男女の地位の平等感



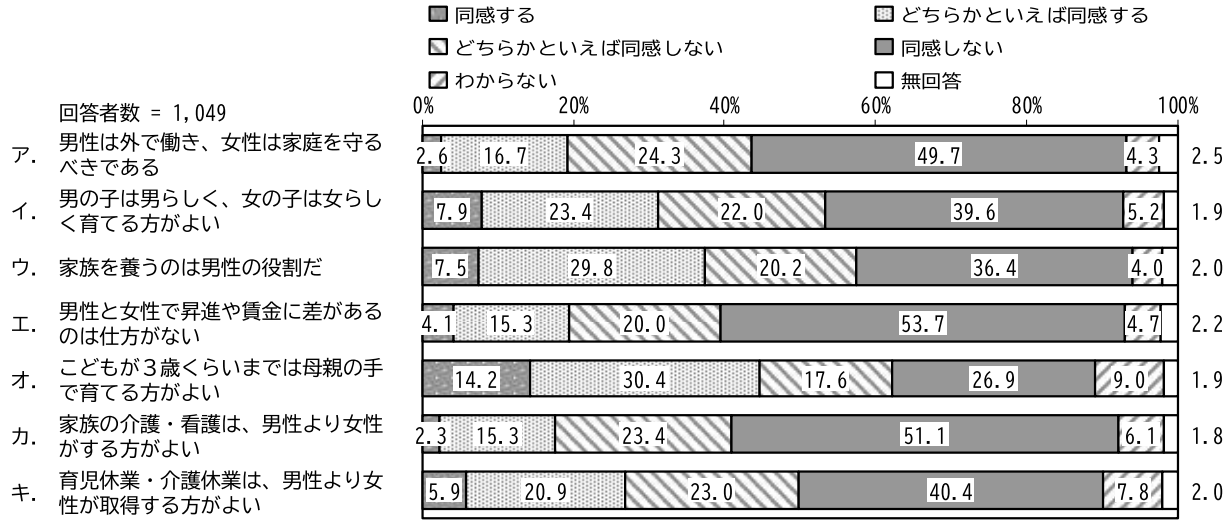
固定的な性別役割分担意識を問うジェンダーに関する意識については、すべての項目において、同感しない（「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計）とする割合が前回調査より増加しています。

特に「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」については「同感しない」とする割合は 74.0%、「家族の介護・看護は、男性より女性がする方がよい」についても 74.5%に達しており、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識の解消が進んでいることがわかります。

しかし、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる方がよい」「家族を養うのは男性の役割だ」の項目では、同感する（「どちらかといえば同感する」と「同感する」の合計）と感じる割合は、男性の方が女性より平均 20 ポイントも高く、依然として多くの男性が性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）にとらわれていることがうかがえます。

また、「こどもが３歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい」の項目では、同感する（「どちらかといえば同感する」と「同感する」の合計）の割合は男女ともに 50%を下回っており、他の項目と比べて男女差の少ない項目となっています。

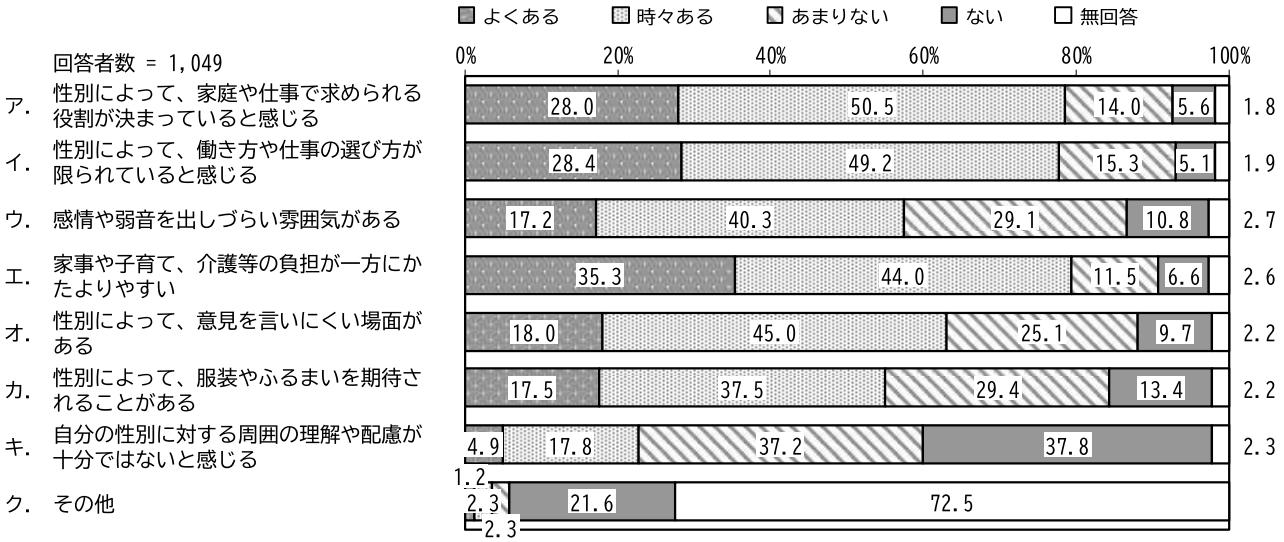
図表３　ジェンダーに関する意識



性別による生きづらさについては、「性別によって、家庭や仕事で求められる割合が決まっていると感じる」では 78.5%、「性別によって働き方や仕事の選び方が限られていると感じる」では 77.6%、「家事や子育て、介護等の負担が一方にかたよりやすい」では 79.3%の人が、ある（「よくある」と「時々ある」の合計）と回答しています。

性別・年代別にみると、女性 60 歳代では「性別によって、家庭や仕事で求められる割合が決まっていると感じる」93.6%、「性別によって、働き方や仕事の選び方が限られていると感じる」88.5%、「家事や子育て、介護等の負担が一方にかたよりやすい」85.9%の人が、ある（「よくある」と「時々ある」の合計）と回答しています。また「性別によって意見が言いにくい場面がある」の項目では、女性 50 歳・60 歳代で、ある（「よくある」と「時々ある」の合計）と回答する割合が 75%以上と高くなっています。男性 50 歳代では「感情や弱音を出しづらい雰囲気がある」の項目、女性 10～20 歳代では、「性別によって、服装やふるまいを期待されることがある」の項目で、ある（「よくある」と「時々ある」の合計）と回答した人の割合が 71.3%と高くなっています。意識面では平等が進む一方で、現実的には「性別によって感じる生きづらさ」や「社会の期待」を感じている傾向がみられます。

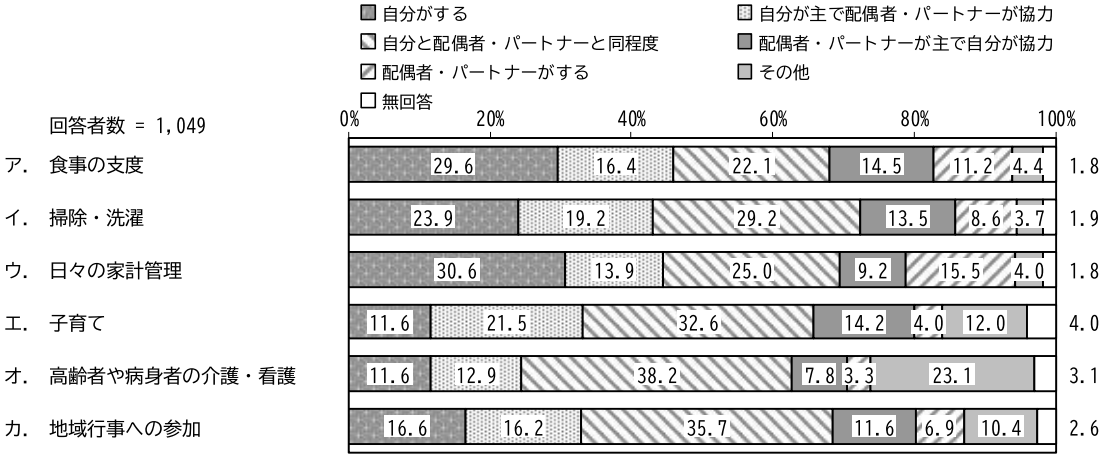
図表４　性別による生きづらさや社会の期待を感じるか



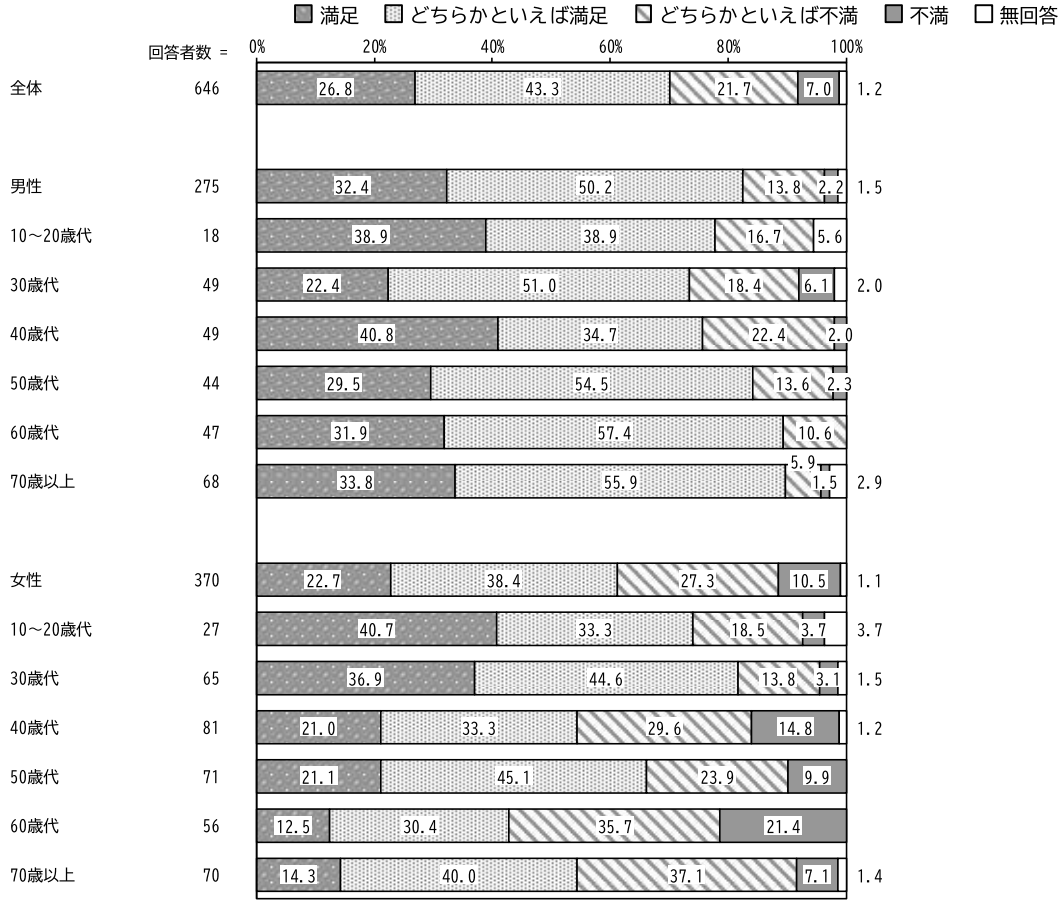
（3）家庭生活について

家庭内での配偶者・パートナーとの役割分担については、「食事の支度」や「掃除・洗濯」、「日々の家計管理」などの項目において、男女ともに前回調査と比較して「自分と配偶者・パートナーと同程度」と回答する割合が増加しています。特に男性において、「自分がする」や「同程度」とする回答が増加し、配偶者・パートナーに頼る割合が減少していることから、男性の家事参画が進みつつあることがうかがえます。また、配偶者・パートナーとの役割分担への満足度は、満足（「満足」と「どちらかといえば満足」の合計）している人の割合は 70.1%となっていますが、60 歳代女性では 42.9%と 50%を下回っています。

図表５　配偶者・パートナーとの役割分担

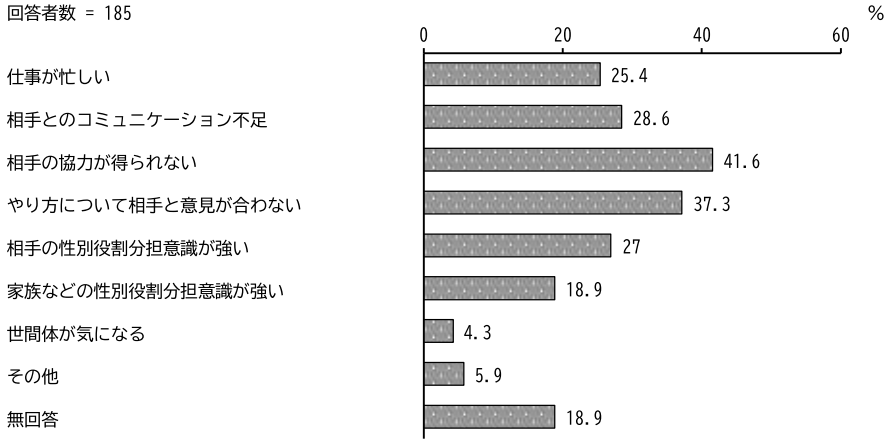


図表６　配偶者・パートナーとの役割分担に満足しているか



希望の役割分担になっていない理由としては、「相手の協力が得られない」（41.6%）や「やり方について相手と意見が合わない」(37.3%) が上位に挙がっており、特に女性の 50 歳代・60 歳代では「相手の性別役割分担意識が強い」ことを理由に挙げる割合が高くなっています。

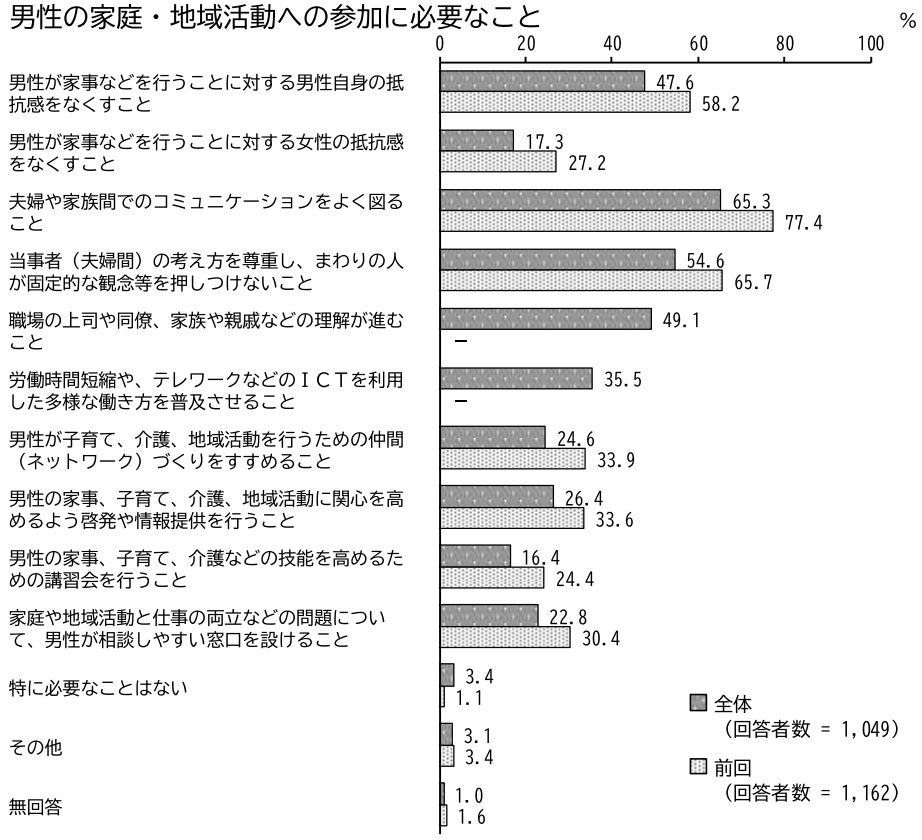
図表７　希望の役割分担になっていない主な理由



この１年間に参加した地域活動については、59.5%の人が参加していないと回答しており、特に 10 歳～30 歳代の女性の 70%以上が参加していないと回答しています。また地域活動に「参加したくない」と回答した人の割合が 25.8%、次いで「誘われたら参加すると思う」の割合が 23.5%、「興味はあるが、仕事や家事等で時間がないので難しい」の割合が 16.0%となっています。

男性が家事、子育て、介護、地域活動へ積極的に参加するために必要なこととしては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」の割合が 65.3%と最も高く、次いで「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」の割合が 54.6%、「職場の上司や同僚、家族や親戚などの理解が進むこと」の割合が 49.1%となっています。

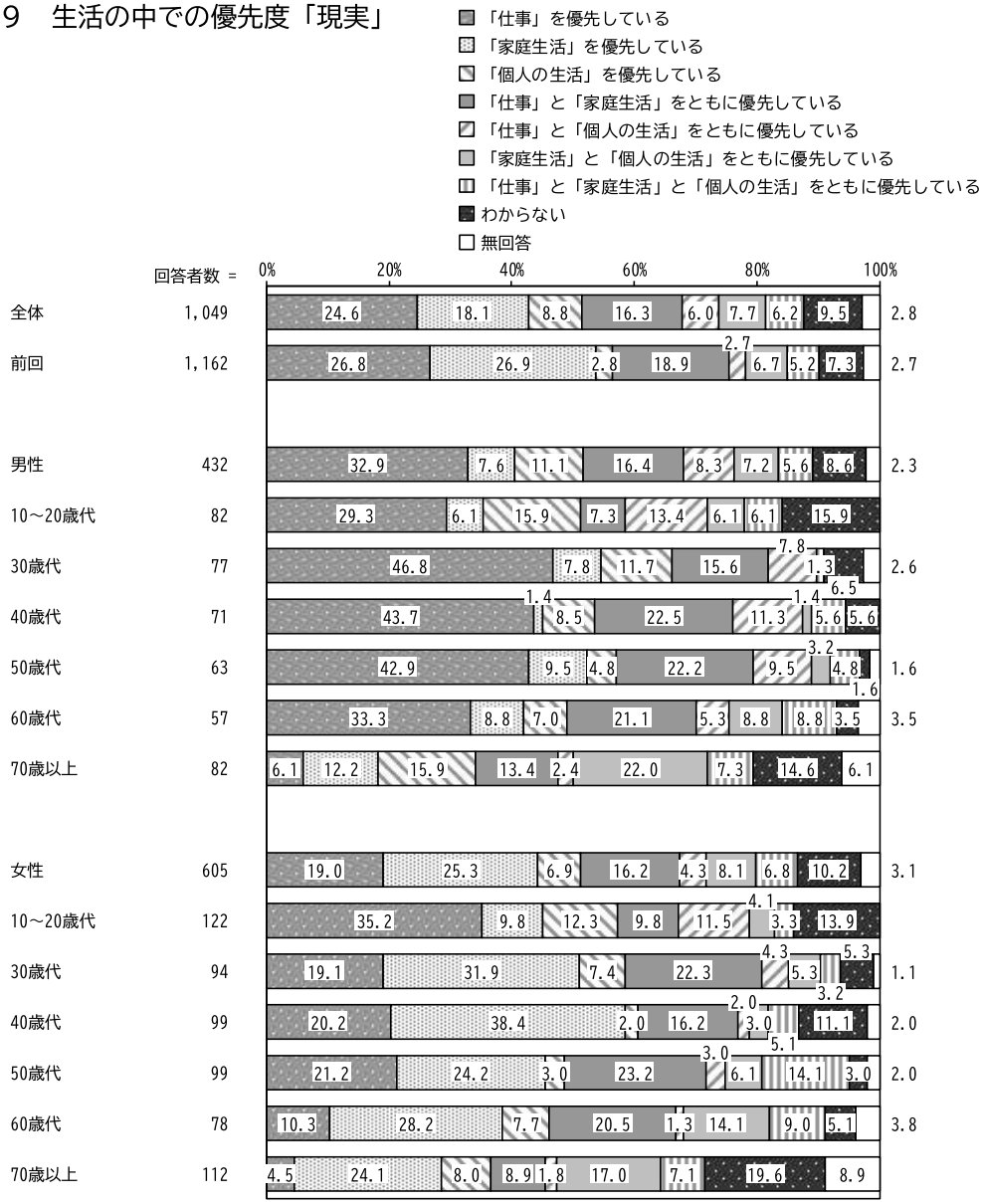
図表８　男性の家庭・地域活動への参加に必要なこと



前回調査と比較すると、「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」「男性が家事などを行うことに対する女性の抵抗感をなくすこと」「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」「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」「男性が子育て、介護、地域活動を行うための仲間（ネットワーク）づくりをすすめること」「男性の家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと」「男性の家事、子育て、介護などの技能を高めるための講習会を行うこと」「家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること」の割合が減少しています。

生活の中の優先度については、希望では「「個人の生活」を優先したい」とする割合が前回調査より増加し、「「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先したい」と回答している人が最も高くなっています。また前回調査より、「家庭生活」、「仕事と家庭生活」を優先したいと回答した人の割合は減少しています。しかし、現実には「「仕事」を優先している」が 24.6%で最も高く、特に 30 歳～50 歳代の男性では 42%を超えています。30 歳～60 歳代の女性では平均すると 30%の人が「「家庭生活」を優先している」と回答しており、特に働き盛り世代において理想とするワーク・ライフ・バランスと現実との間には依然として乖離がみられます。

図表９　生活の中での優先度「現実」



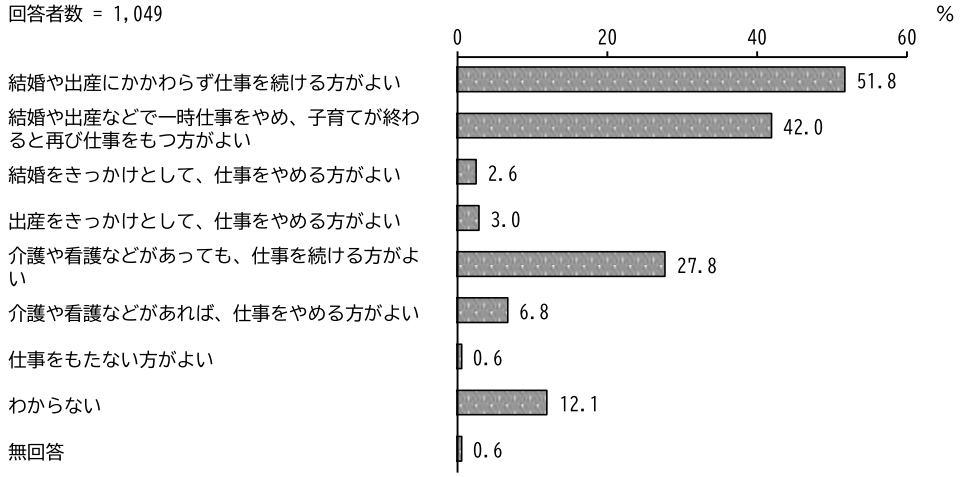
（４）就労等について

女性の就労については、「結婚や出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」との回答が51.8％で最も高く、次いで「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」の割合が 42.0％、「介護や看護などがあっても、仕事を続ける方がよい」の割合が 27.8％となっています。特に「結婚や出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の項目は、前回調査より 12.9 ポイント増加しています。

性・年齢別にみると、男性・女性ともに 30 歳代では「結婚や出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の割合が 60％を超え、高くなっています。

再就職にあたっての気がかりとしては、「賃金や勤務時間、働き方、休暇など、望む労働条件が得られるか」（62.2％）や「家庭との両立ができるか」（57.4％）の割合が高く、前回調査と比較してもこれらの項目に対する不安が増加している傾向がみられます。

図表 10　女性の就労についての考え



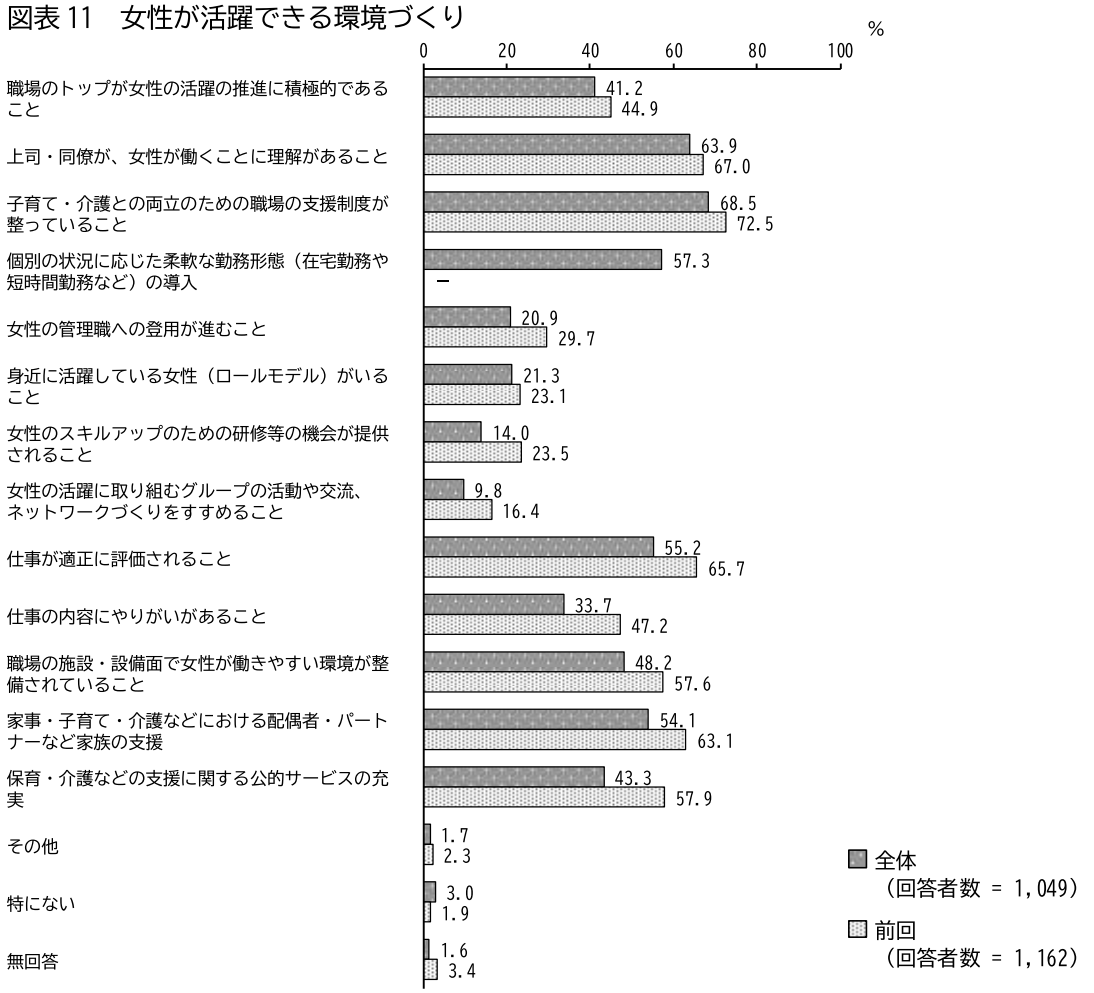
女性が職業生活において活躍できる環境にするために必要なことについては「子育て・介護との両立のための職場の支援制度が整っていること」の割合が 68.5％と最も高く、次いで「上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」の割合が 63.9％、「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入」の割合が 57.3％となっています。前回調査と比較すると、「保育・介護などの支援に関する公的サービスの充実」の割合が 14.6 ポイント減少しています。

また、職場でのハラスメントの状況については、「自分自身が被害にあったことがある」が 18.4％、「家族・知人や職場の仲間などに被害にあった人がいる」の割合が 19.0％、「自分自身も被害にあったことがあり、家族・知人や職場の仲間などで被害にあった人もいる」が 11.2％となっており、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 48.6％と、前回より 5.8 ポイント増加しています。男性、女性とも 50 歳代で最も割合が高く 60％を超えています。内容としては「パワー・ハラスメント」が 79.4％と突出していますが、前回調査と比較して「セクシュアル・ハラスメント」の割合が増加しています。

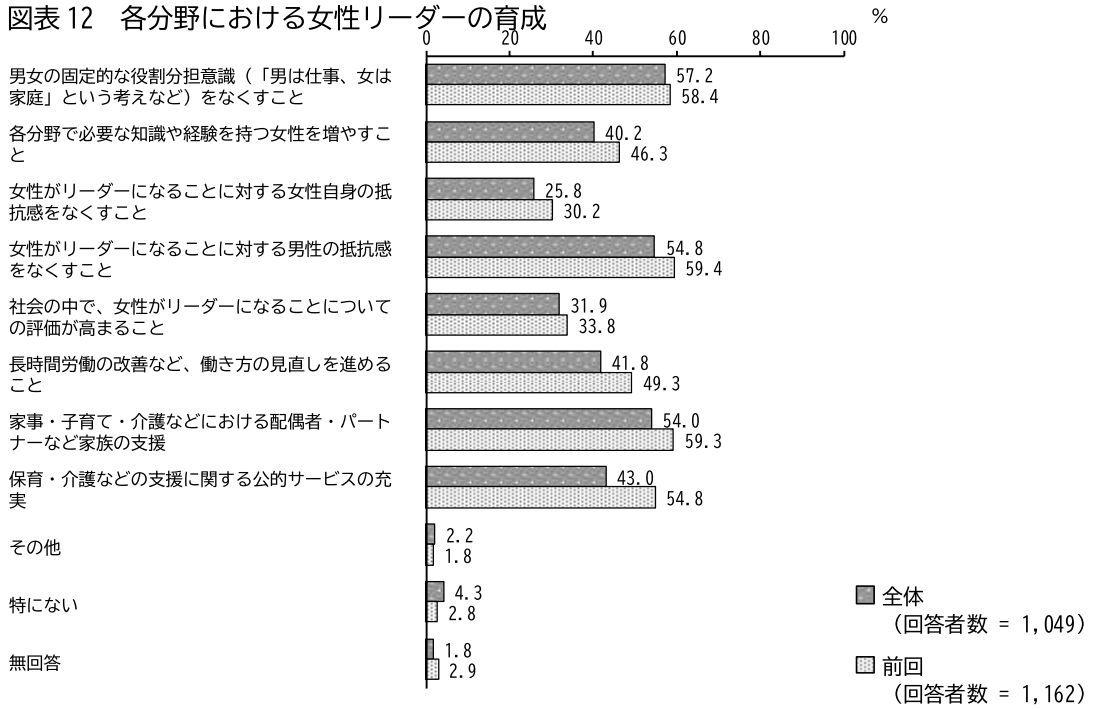
政治・経済・地域などの各分野で、女性リーダーを増やすために必要なこととしては、「男女の固定的な役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考えなど）をなくすこと」（57.2％）や「女性がリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」（54.8％）といった意識改革を求める声が多くなっています。次いで、「家事・子育て・介護などにお

ける夫など家族の支援」（54.0%）となっており、周囲の理解や社会的な意識の醸成が、女性の活躍推進には不可欠であるとうかがえます。また前回調査と比べて、「保育・介護などの支援に関する公的サービスの充実」の割合が 11.8 ポイント減少しており、公的サービスの一定の充実が進んできていることがうかがえます。

図表 11　女性が活躍できる環境づくり



図表 12　各分野における女性リーダーの育成



（５）困難な問題を抱える女性への支援、ＤＶ等の状況について

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行に関連し、必要とされる支援としては「相談窓口の周知」（64.3%）や「相談支援」（58.2%）、「生活再建のための自立支援」（54.8%）が上位に挙がっています。

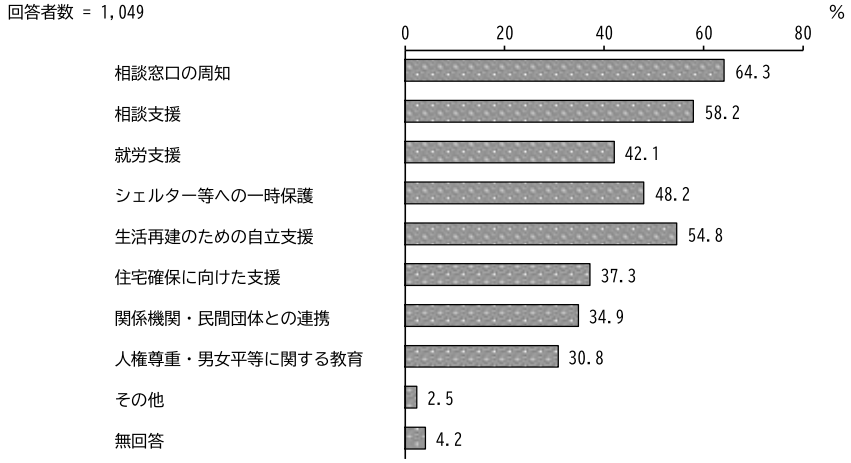
ＤＶ(*2)の認識度について、「暴行を受けた」という身体的暴力については、70歳以上の女性以外は「ＤＶだと思う」とする回答がいずれも90%に近い割合になっています。性的暴力についても「いやがっているのに性的な行為を強要された」では92.8%、「見たくないのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられた」では84.2%、また、「生活費を渡してくれなかった」という経済的暴力についても81.5%がＤＶと認識しています。一方、「交友関係や電話・メールを細かく監視された」（76.2%）という社会的暴力や、「何を言っても長期間無視され続けた」（75.4%）、「大声でどなられた」（74.5%）等の精神的暴力については前回調査と比べて認識度は向上しているものの、70%台にとどまっています。しかし、どの項目も前回調査より「ＤＶだと思う」とする割合が増加しており、暴力の捉え方が広範かつ厳格になっていることがうかがえます。

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」2.7%、「医師の治療が必要となる程度の暴行を受けた」1.7%、「医師の治療が必要とならない程度の暴行を受けた」6.3%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21.5%となっていますが、「まったくない」とする割合が前回より増加し、被害経験が減少している傾向がみられます。

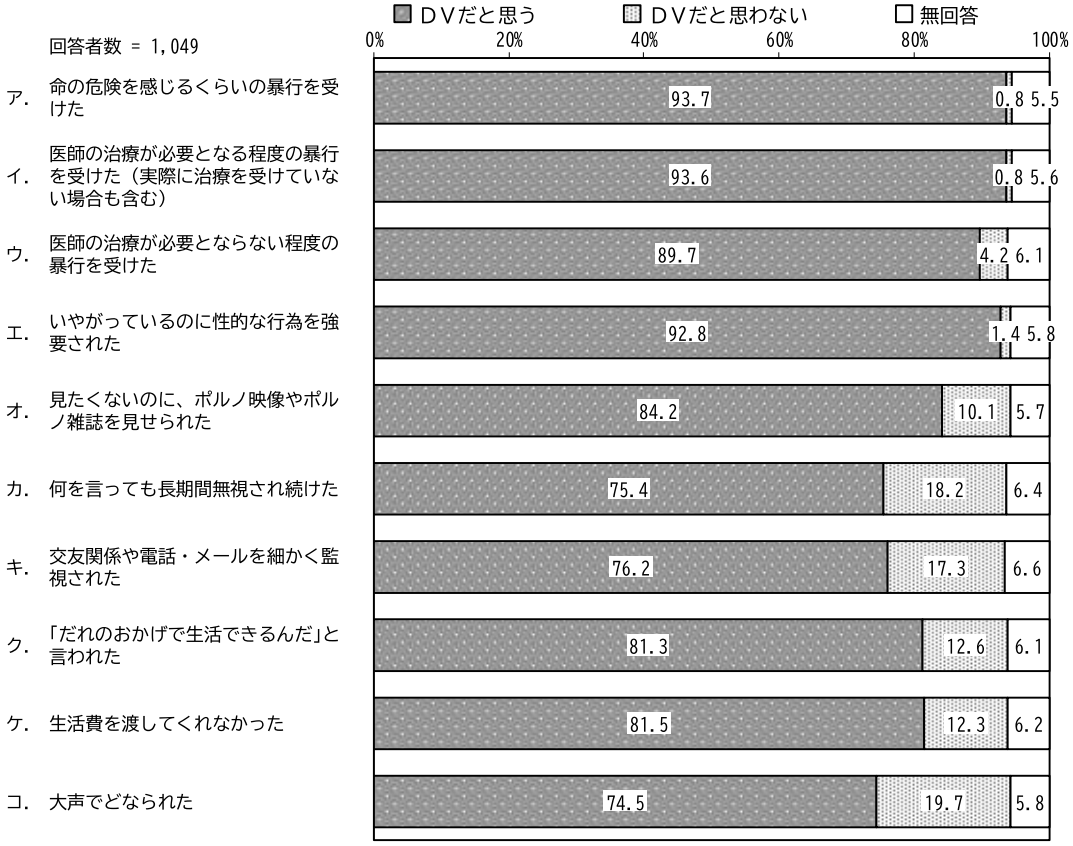
ＤＶやセクハラ被害にあったときの相談については、「相談した」（40.9%）、「相談したかったが、だれ（どこ）に相談してよいかわからなかった」（10.1%）、「相談したかったが、相手からの仕返しが怖くてできなかった」2.7%となっています。一方、「相談しようとは思わなかった」は35.6%となっています。「相談した」人の割合は前回調査より、30.6ポイントも多くなっています。

被害にあったときの相談相手については、「友人」（59.4%）や「家族」（53.1%）が上位となっており、身近な信頼関係の中での相談が中心となっています。

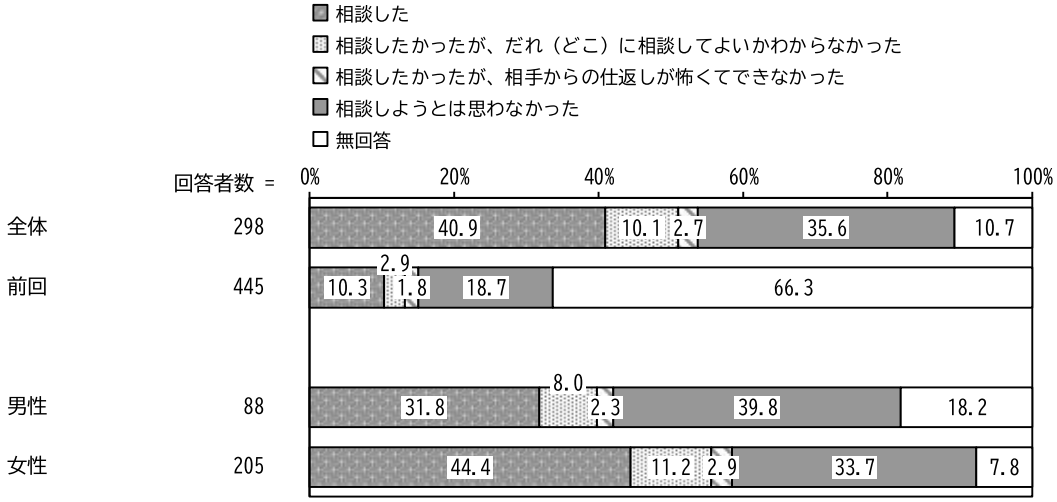
図表13　困難な問題を抱える女性を支援するために必要なこと



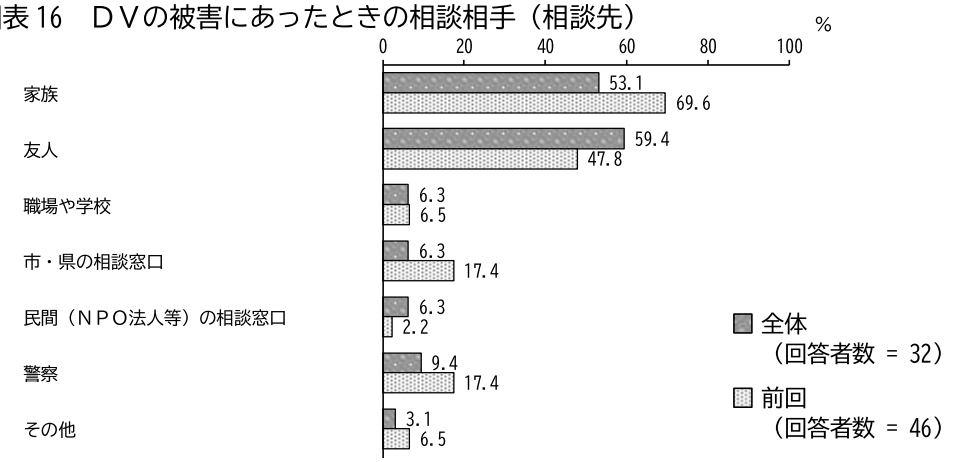
図表 14　ＤＶの認識度



図表 15　ＤＶやセクハラ被害にあったときの相談



図表 16　ＤＶの被害にあったときの相談相手（相談先）

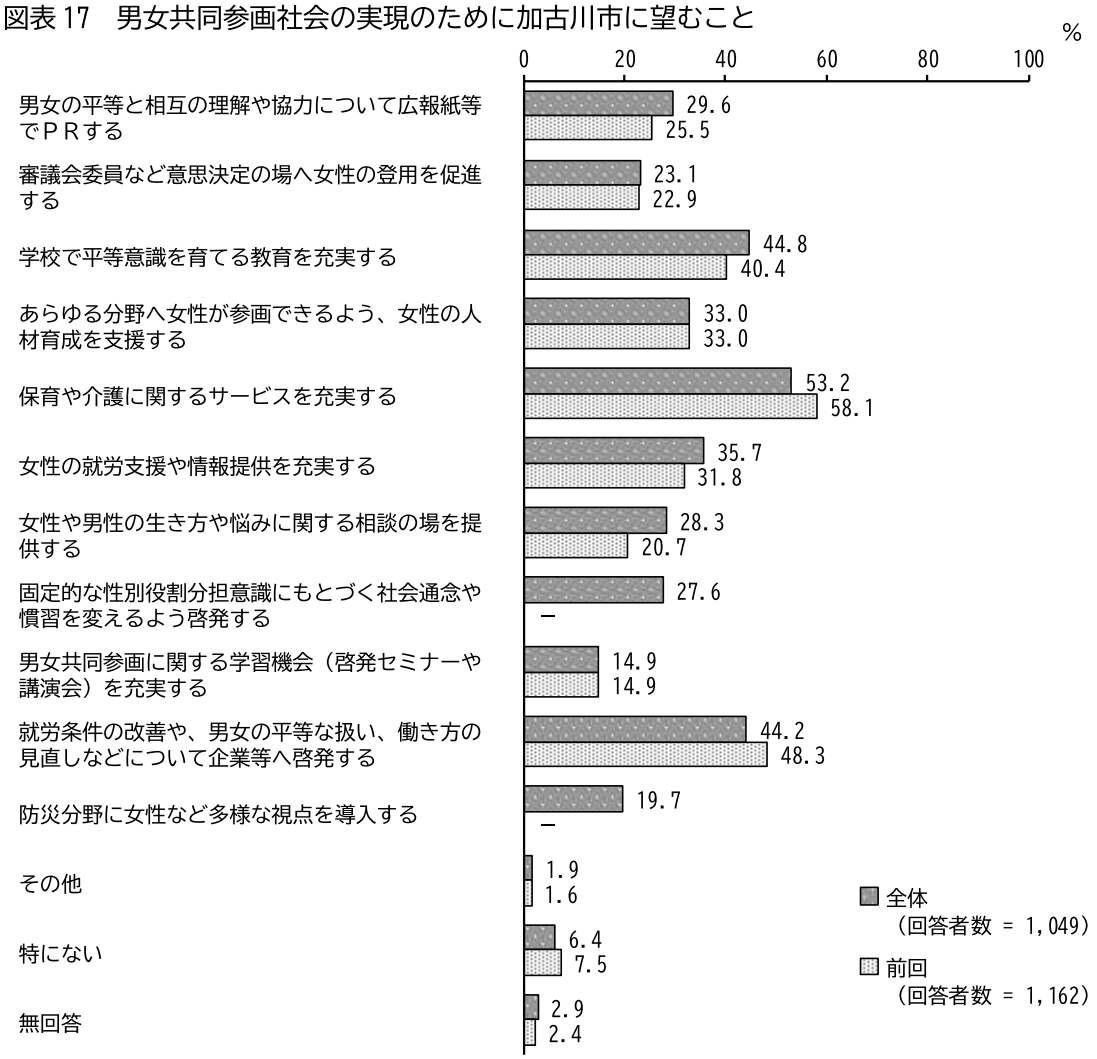


（６）市の男女共同参画推進に関する施策について

加古川市男女共同参画センターの認知度については、「知らない」が 69.4%となっており、前回調査と比較しても大きな変化はみられません。

「男女共同参画社会の実現のために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」（53.2%）が最も高く、次いで「学校で平等意識を育てる教育を充実する」（44.8%）、「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」（44.2%）となっています。また、前回調査と比較して「女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する」ことを求める割合が 7.6 ポイント増加しています。

図表 17　男女共同参画社会の実現のために加古川市に望むこと



市民意識調査からみる現状と主な課題（概要）

１　男女共同参画に関する意識の変化と課題

男女の地位について「平等」と感じる割合は前回調査より増加し、固定的性別役割分担意識も全体として改善傾向がみられる。特に「男は仕事、女は家庭」といった考え方への否定的意見は７割を超えている。

一方で、「慣習・しきたり」「政治・政策決定」などでは依然として男性優位との認識が強く、また男女間で平等感に大きな差がみられるなど、意識のギャップが残っている。特に男性において固定的役割意識やアンコンシャス・バイアスが根強い傾向がみられる。

２　性別による生きづらさの存在

「性別によって役割や働き方が決まっている」「家事・育児・介護の負担が偏る」と感じる人が約８割に達している。

特に女性 50～60 歳代では「意見を言いにくい」、男性 50 歳代では「弱音を吐きづらい」など、年代や性別によって異なる生きづらさがみられ、社会的期待や性別規範の影響が依然として大きい。

３　家庭生活における役割分担とワーク・ライフ・バランス

家庭内では、男性の家事参画や夫婦で「同程度に分担している」とする割合が増加し、役割分担の改善が進みつつある。

一方、希望する役割分担になっていない理由として、「相手の協力不足」や「固定的役割意識」が挙げられており、特に女性 50～60 歳代で不満感が高い。

また、理想では仕事・家庭・個人生活の調和を望む人が多いものの、現実には男性は「仕事優先」、女性は「家庭優先」となっており、理想と現実の乖離がみられる。

４　就労環境と女性活躍推進

「結婚・出産後も仕事を続ける方がよい」と考える人が増加しており、継続就労志向が高まっている。しかし、再就職や就労継続においては、労働条件や家庭との両立への不安が大きく、女性活躍推進には、職場の理解、柔軟な勤務形態、育児・介護支援制度の充実が求められている。

また、ハラスメント経験者は増加傾向にあり、特にパワーハラスメントが深刻な課題となっている。

５　ＤＶ等への理解と支援ニーズ

ＤＶに対する認識は全体として向上しており、精神的・経済的暴力についても理解が広がっている。

一方で、ＤＶやセクハラ被害を経験した人は依然存在しており、「相談先がわからない」「相談しようと思わなかった」とする人も一定数みられる。

また、身近な相談相手に頼る傾向が強く、今後は、相談窓口の周知や相談支援、自立支

援の充実など、安心して相談できる体制づくりが必要である。

６　今後の施策推進に向けた課題

市民が加古川市に求める施策としては、「保育・介護サービスの充実」「学校教育における平等意識の醸成」「企業への働き方改革の啓発」が上位となった。

また、男女共同参画センターの認知度は依然低いことから、情報発信や周知啓発の強化が課題である。

今後は、固定的性別役割分担意識の解消、多様な生き方を尊重する意識づくり、仕事と生活の両立支援、相談支援体制の充実などを総合的に推進していく必要がある。

第２章　計画の基本的な考え方

１　基本理念

男女が互いに思いやり 自分らしく ともに生きるまち 加古川

男女共同参画社会とは、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会」です。

本市では、男女共同参画社会を確立し、「男女が互いに思いやり　自分らしく　ともに生きるまち」をめざします。

２　基本目標

基本理念を実現するため、次の３つを基本目標として定めます。

Ⅰ　共に活躍できる環境づくり

すべての人が自らの意思や価値観に基づき、その個性と能力を十分に発揮できる機会が確保されるよう取り組みます。あらゆる分野での活動や意思決定の場に男女がともに参画し活躍できる環境を整備し、性別に関わらずだれもが自らが望む生き方と働き方を選択できる社会をめざします。

Ⅱ　共に支え合う社会の実現に向けた意識改革

性別にとらわれず多様な選択を可能にするため、人権の尊重やジェンダー平等を含めた教育・学習や啓発を進め、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を解消し、一人ひとりが家庭や地域、職場における責任を担い、互いに支え合って生きることのできる社会をめざします。

Ⅲ　安心して生活できる基盤づくり

多様な視点を取り入れた環境の整備を進め、複雑で多様化する人権課題や健康支援に取り組みます。ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤づくりに努めるとともに困難な状況に置かれた人々が抱える問題に取り組み、すべての人が個人として尊重され、生涯を通じて健やかに安心して暮らせる社会をめざします。