第６次
加古川市男女共同参画行動計画

（案）

令和　（　　）年　月
加古川市

目　次

第１章　計画の策定
　１　計画策定の趣旨　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
　２　計画の位置づけ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
　３　計画の期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
　４　国の動き　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
　５　県の動き　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
　６　市民意識調査からみる現状と課題　・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
　７　第５次加古川市男女共同参画行動計画の成果指標と達成状況　・・・・・・・・18

第２章　計画の基本的な考え方
　１　基本理念　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
　２　基本目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
　３　基本目標と施策体系　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

第３章　施策の方針と取組内容
　基本目標１　ともに活躍できる環境づくり　・・・・・・・・・・・・・・・・・21
　　推進項目(1)　あらゆる分野における女性の参画拡大　・・・・・・・・・・・・・23
　　推進項目(2)　だれもが働きやすい職場環境づくり　・・・・・・・・・・・・・・24
　　推進項目(3)　ワーク･ライフ・バランスを実現できる環境の整備　・・・・・・・25
　基本目標２　ともに支え合う社会の実現に向けた意識改革　・・・・・・・・26
　　推進項目(4)　固定的な性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアスの解消　・・・・29
　　推進項目(5)　男女共同参画意識の醸成　・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
　　推進項目(6)　次世代を担う若者への教育・学習の推進　・・・・・・・・・・・30
　基本目標３　安心して生活できる基盤づくり　・・・・・・・・・・・・・・・・・31
　　推進項目(7)　多様な人々が安心して暮らせる地域づくり　・・・・・・・・・・・33
　　推進項目(8)　あらゆる暴力の防止と困難を抱える女性への支援　・・・・・・・・34
　　推進項目(9)　ライフステージに応じた健康支援　・・・・・・・・・・・・・・・35
　計画の推進　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
　数値目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

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、平成 23（2011）年、平成 28（2016）年、さらに令和３（2021）年に「行動計画」を改定し、時代の変化に応じた取組を進めてきました。

現在、我が国では人口減少や少子高齢化の本格化、人生 100 年時代の到来、AI などの技術進歩や SDGs の達成に向けた世界的な潮流など、社会の変化はこれまで以上に速く、複雑になっています。

本市においても、これまでの歩みをさらに発展させ、変化する社会のニーズをしなやかに捉えていくことが求められる中、持続可能なまちづくりや活力ある地域社会の構築を進めていくためには、女性の活躍推進をはじめ、性別にかかわらず、すべての人がその個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に主体的に参画していくことが不可欠です。

こうした中、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、次の時代に向けた「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）」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「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）」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を進め、平成 19（2007）年には「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）」では、地方自治体における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、同年に策定された「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、「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」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ました。

令和４（2022）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さらに拡大され、令和７（2025）年の改正では、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に加え、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）(*2)の実現につなが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

（*1）女性活躍推進法に基づき、雇用主である民間企業等（一般事業主）が、女性の活躍に関する状況把握・課題の分析を行い、その結果を踏まえて数値目標や取組内容等を盛り込んで策定するもの。常時雇用する労働者数が 101 人以上の一般事業主に対して、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。

（*2）国の計画では「確立された定義はないが、身体的・精神的・社会的に「良い状態」を表すといった考え方もあるように、非常に幅広い概念」とされている。本市の総合計画においては、身体的・精神的・社会的に良好な状態であることを意味し、心身の健康や暮らしの充実、人とのつながりなどを含め、市民一人一人が幸福感や生活の質の向上を実感できる状態を総合的に捉える考え方。

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。その後、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）」を策定し、平成 14（2002）年には「男女共同参画社会づくり条例」を制定、平成 18（2006）年には「後期実施計画」を策定するなど、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(*3)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「ひょうご男女いきいきプラン 2030」を策定し、社会情勢や人々の生活様式・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

（*3）自分自身では気づいていない、物事に対する「無意識の思い込みや偏見」のこと。「男は仕事、女は家庭」「男性はリーダーに向いている」「家事・育児は女性の役割」といった固定観念や性別役割分担意識の背景にあることが多く、個人の可能性を狭めたり、生きづらさを生じさせたりする要因となる。

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

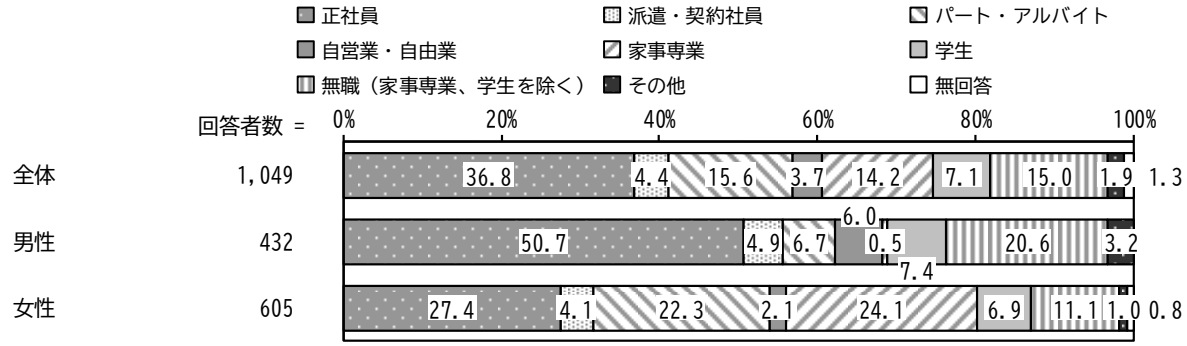
対象者数	有効回答数	有効回収数内訳（率）			
		全体	女性	男性	無回答
3,000 （100%）	1,162 （38.7%）	1,162 （100%）	672 （57.8%）	487 （41.9%）	3 （0.3%）

（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

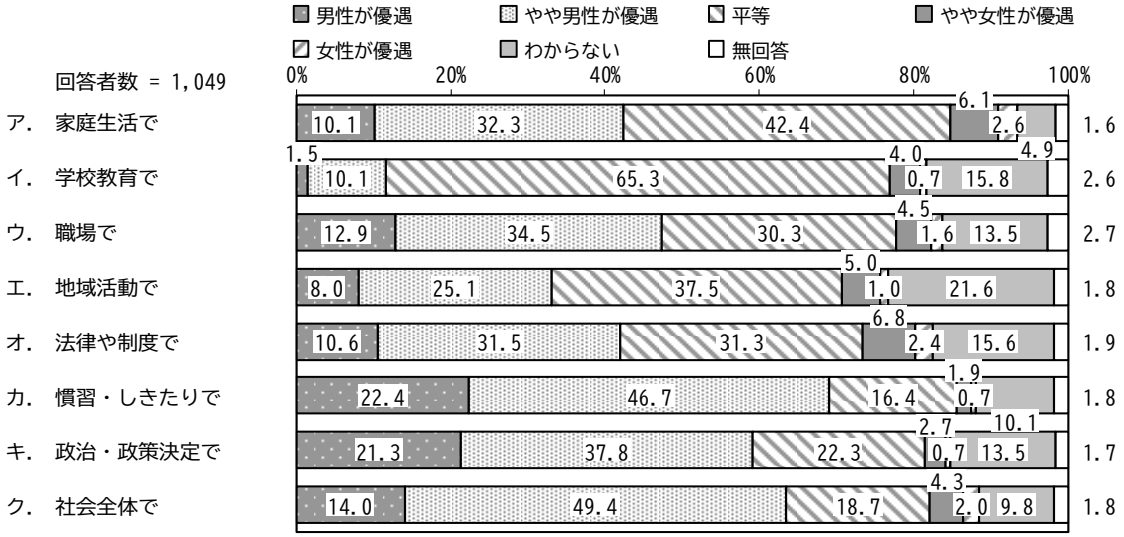


（2）男女の平等観などについて

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



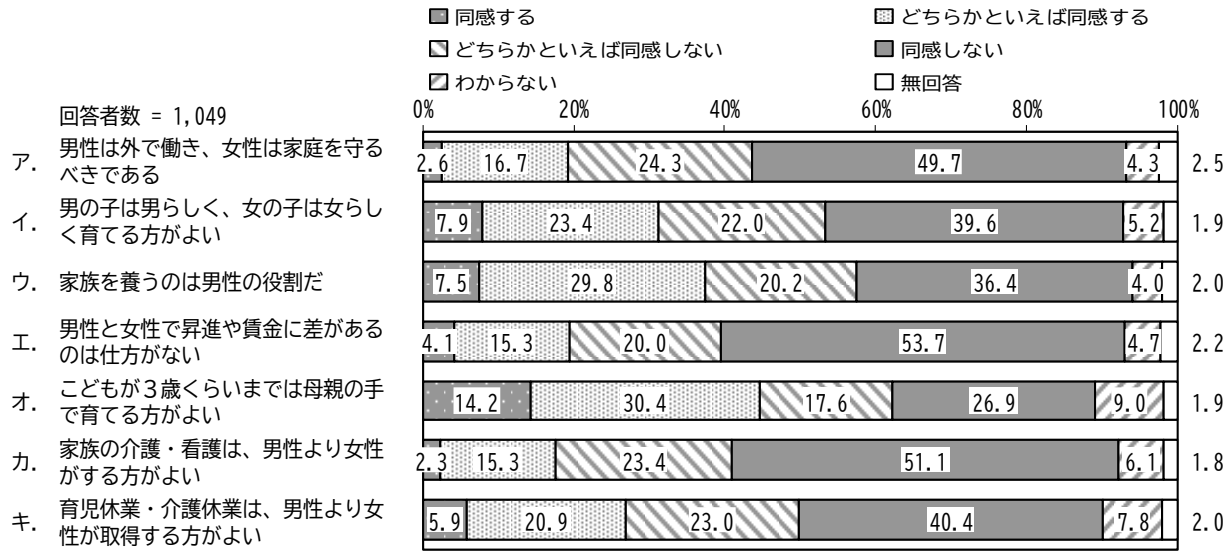
固定的な性別役割分担意識を問うジェンダー(*4)に関する意識については、すべての項目において、同感しない（「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計）とする割合が前回調査より増加しています。

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。

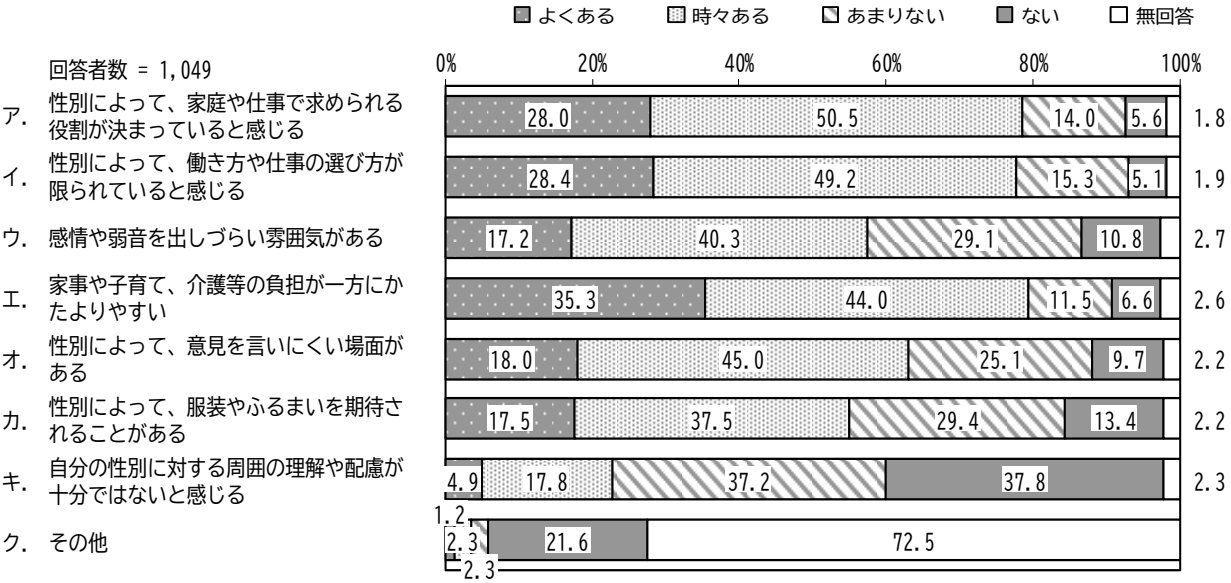
図表３　ジェンダーに関する意識



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役割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役割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 50～60 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。

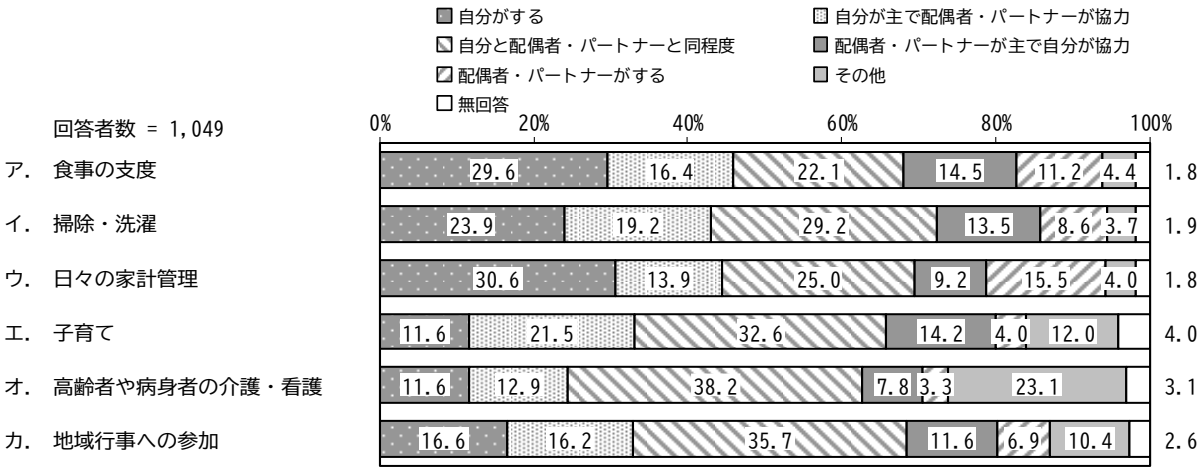
図表４　性別による生きづらさや社会の期待を感じるか



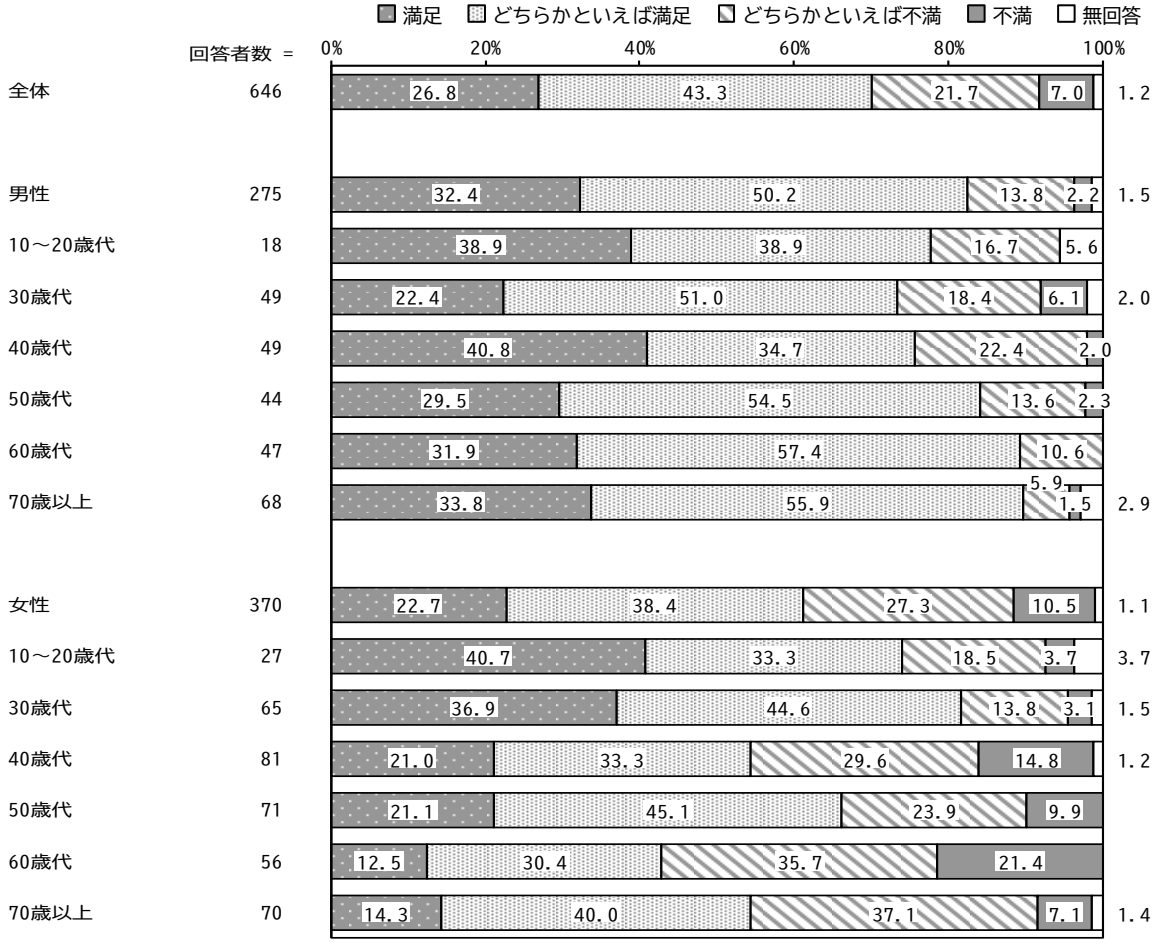
（3）家庭生活について

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

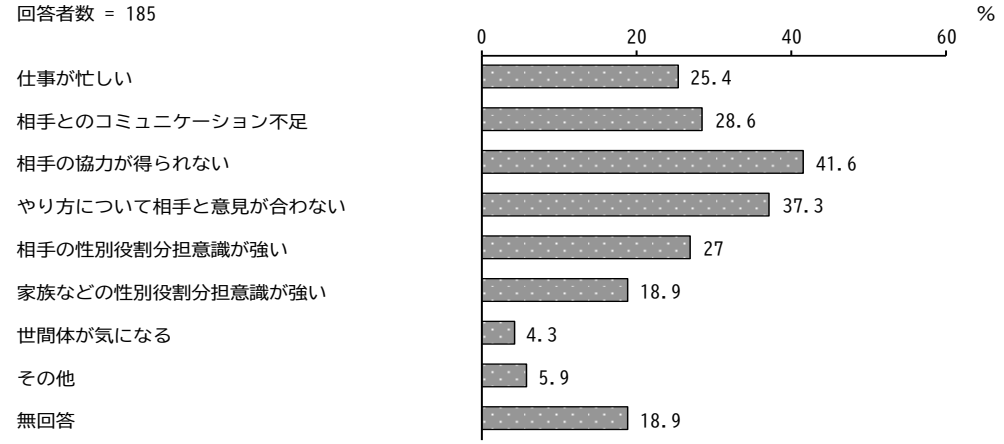


図表６　配偶者・パートナーとの役割分担に満足しているか



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 50～60 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。

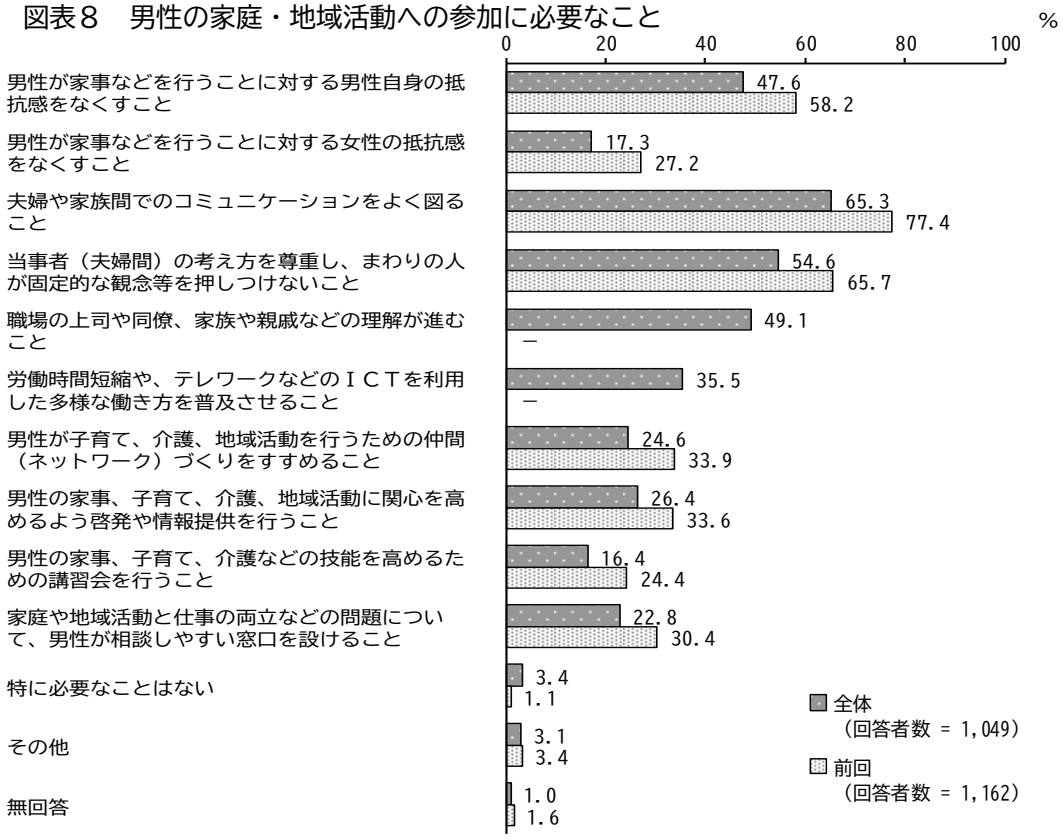
図表７　希望の役割分担になっていない主な理由



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 10～30 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。

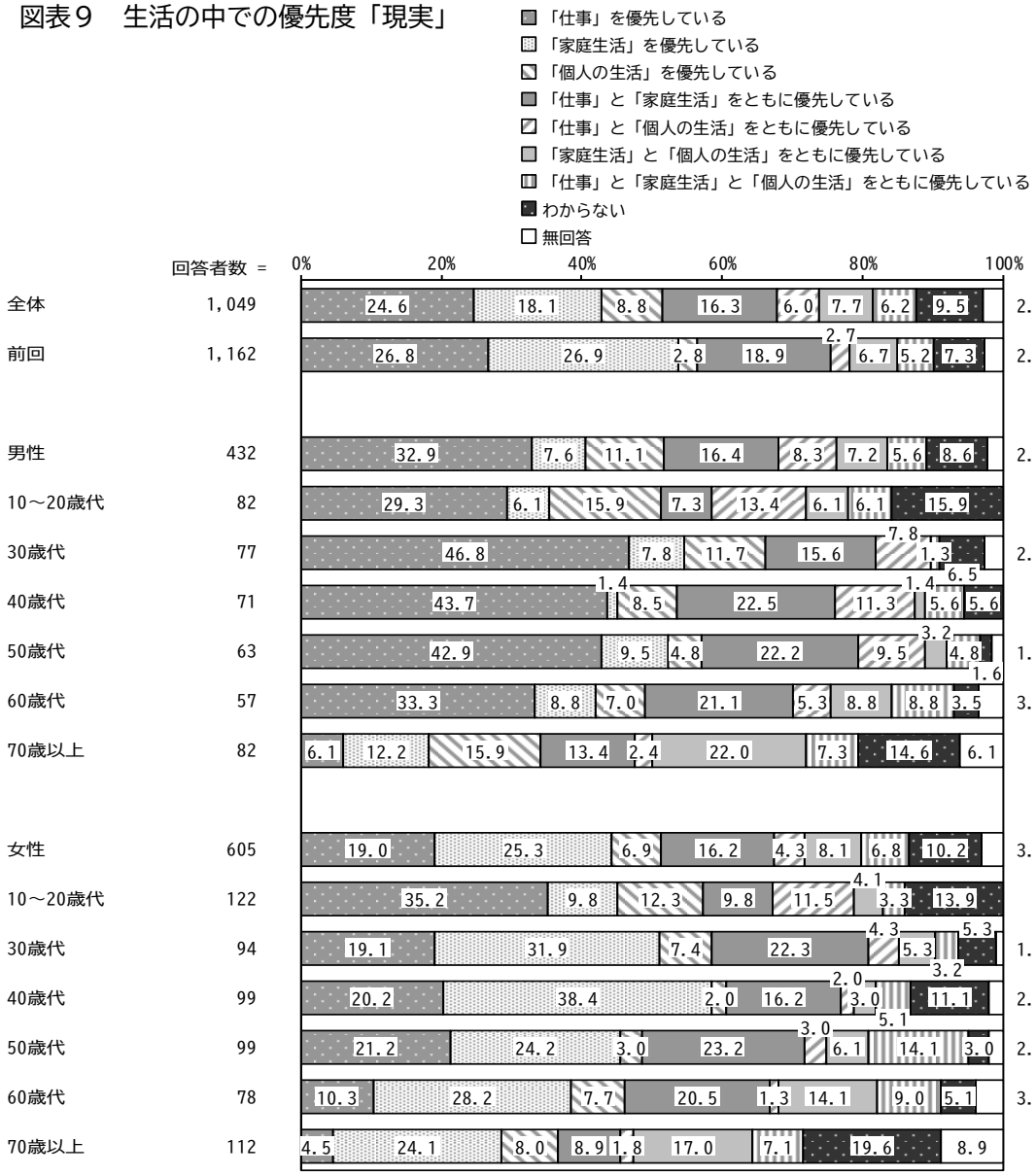
図表８　男性の家庭・地域活動への参加に必要なこと



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 30～50 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」



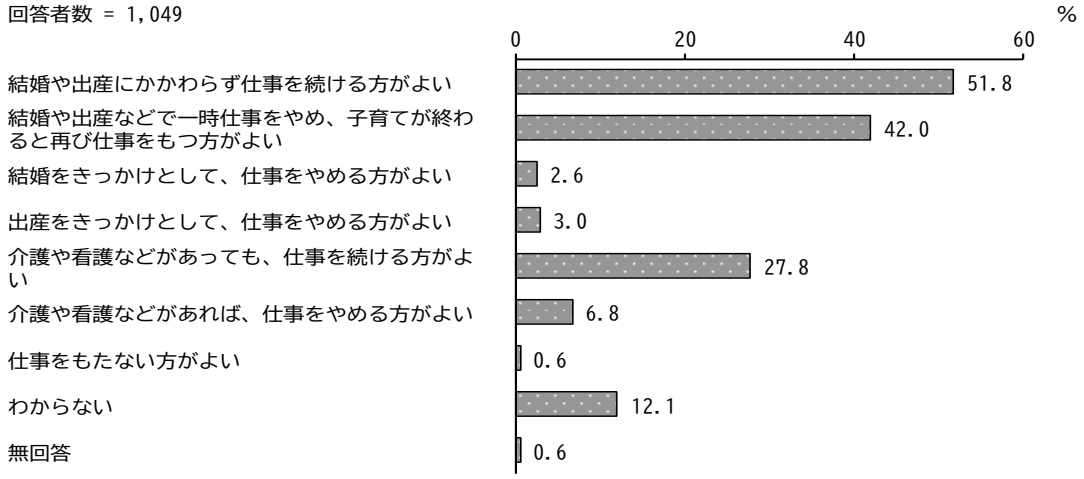
（4）就労等について

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



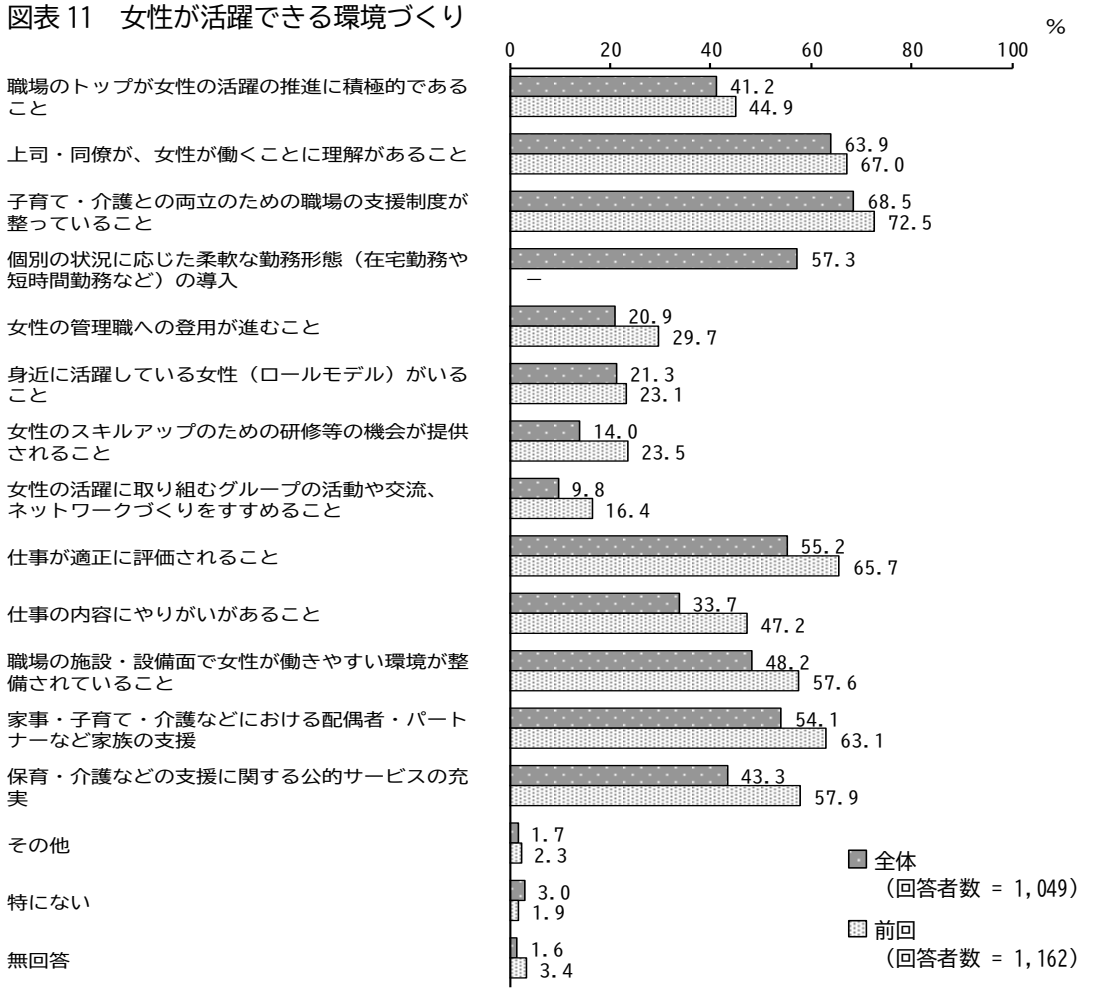
女性が職業生活において活躍できる環境にするために必要なことについては「子育て・介護との両立のための職場の支援制度が整っていること」の割合が 68.5%と最も高く、次いで「上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」の割合が 63.9%、「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入」の割合が 57.3%となっています。前回調査と比較すると、「保育・介護などの支援に関する公的サービスの充実」の割合が 14.6 ポイント減少しています。

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。

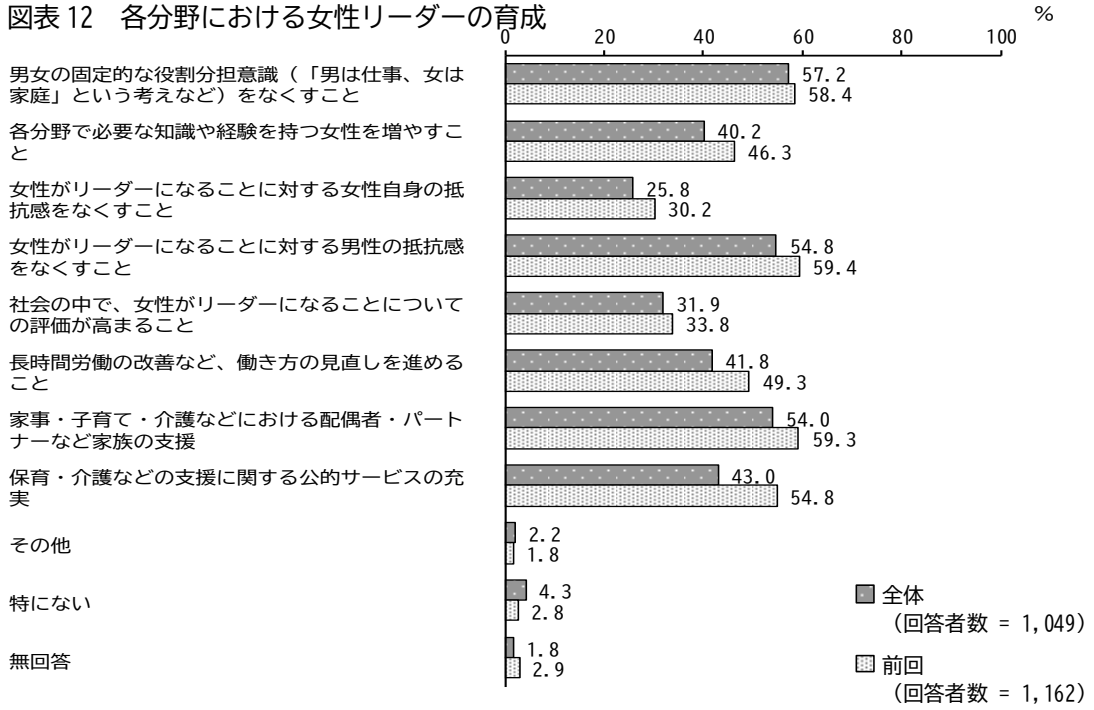
政治・経済・地域などの各分野で、女性リーダーを増やすために必要なこととしては、「男女の固定的な役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考えなど）をなくすこと」（57.2%）や「女性がリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」（54.8%）といった意識改革を求める声が多くなっています。次いで、「家事・子育て・介護などにお

ける配偶者・パートナーなど家族の支援」（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[*5]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。

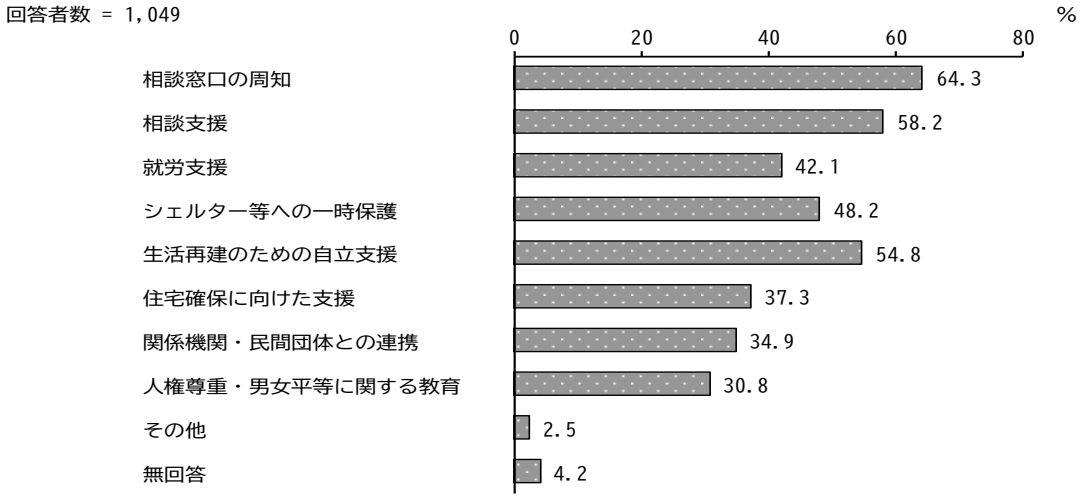
ＤＶの認識度について、「暴行を受けた」という身体的暴力については、70 歳以上の女性以外は「ＤＶだと思う」とする回答がいずれも 90%に近い割合になっています。性的暴力についても「いやがっているのに性的な行為を強要された」では 92.8%、「見たくないのにポルノ映像やポルノ雑誌を見せられた」では 84.2%、また、「生活費を渡してくれなかった」という経済的暴力についても 81.5%がＤＶと認識しています。一方、「交友関係や電話・メールを細かく監視された」（76.2%）という社会的暴力や、「何を言っても長期間無視され続けた」（75.4%）、「大声でどなられた」（74.5%）等の精神的暴力について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を受けた経験で最も高かったのは「大声でどなられた」の 21.5%で、前回より 8.5 ポイント減少しています。

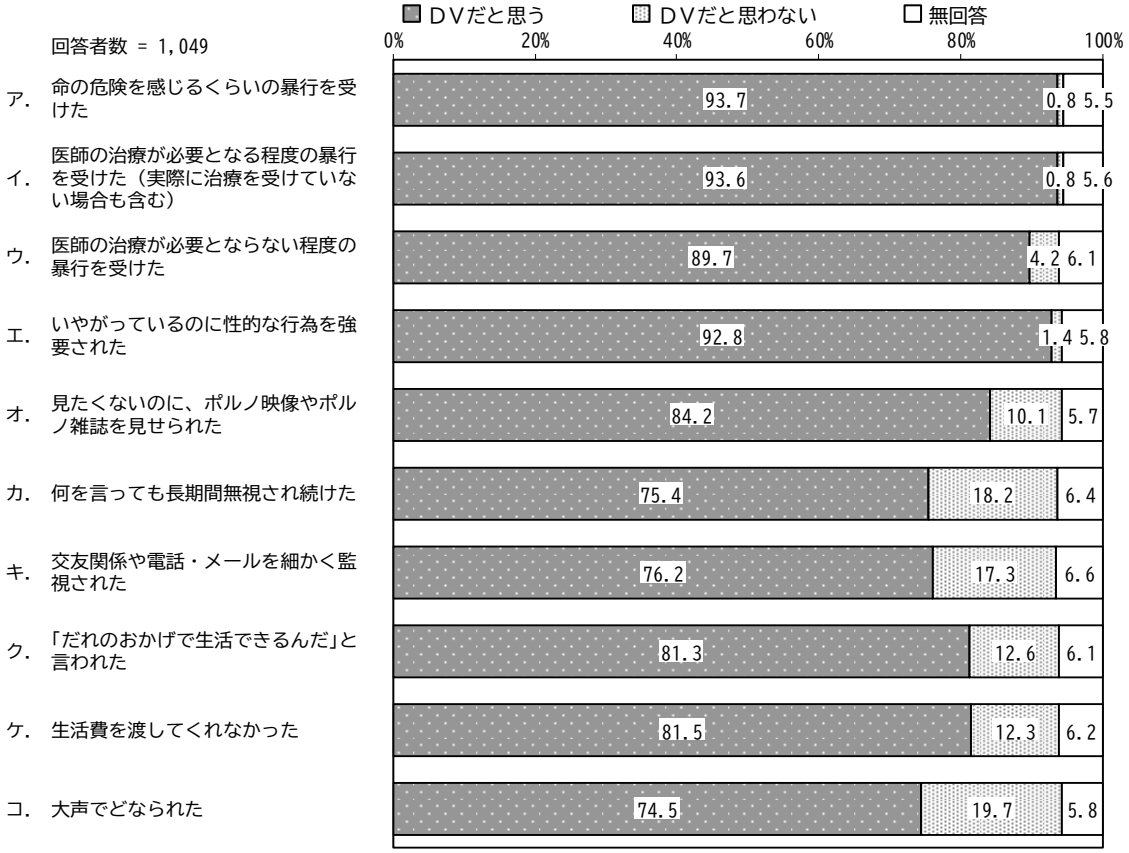
ＤＶの被害にあったときの相談については、「相談した」が 40.9%となっており、前回調査より、30.6 ポイントも多くなっています。次に、「相談したかったが、だれ（どこ）に相談してよいかわからなかった」が 10.1%、「相談したかったが、相手からの仕返しが怖くてできなかった」が 2.7%となっています。一方、「相談しようとは思わなかった」は 35.6%となっています。

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。

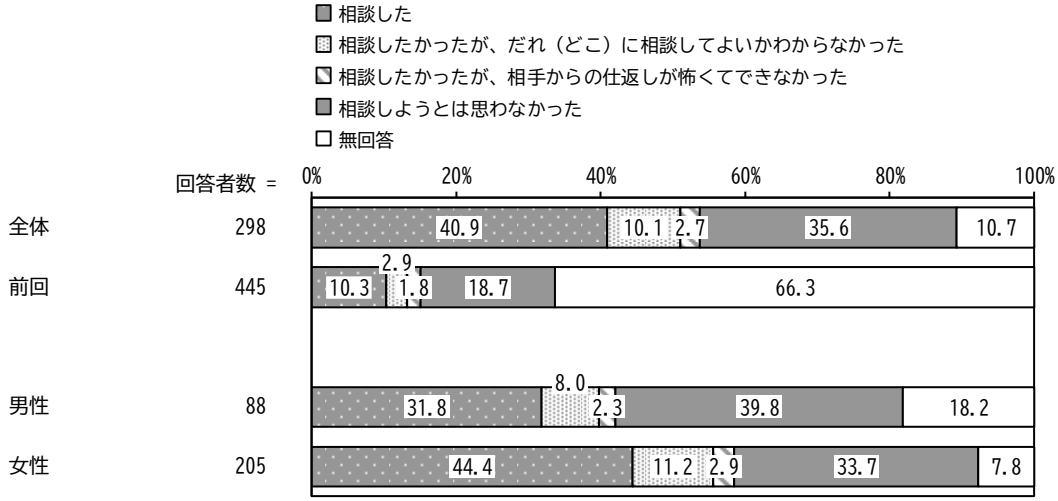
図表 13　困難な問題を抱える女性を支援するために必要なこと



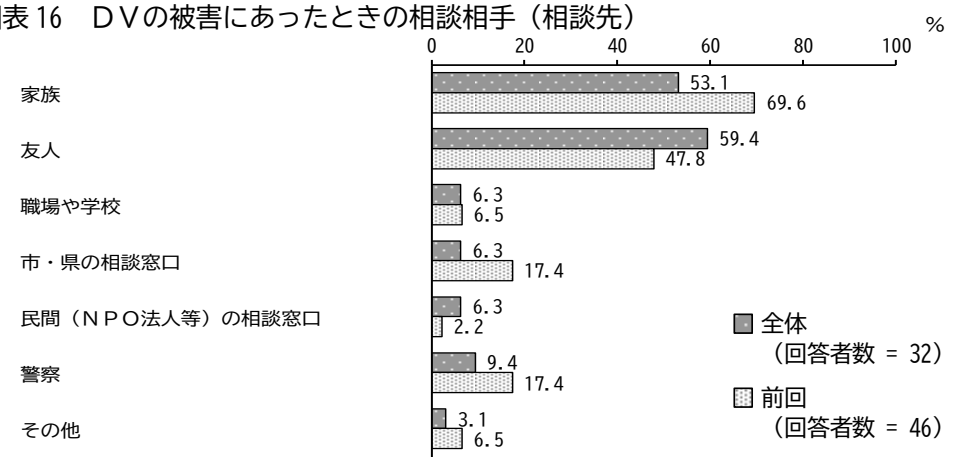
図表 14　ＤＶの認識度



図表 15　ＤＶの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）

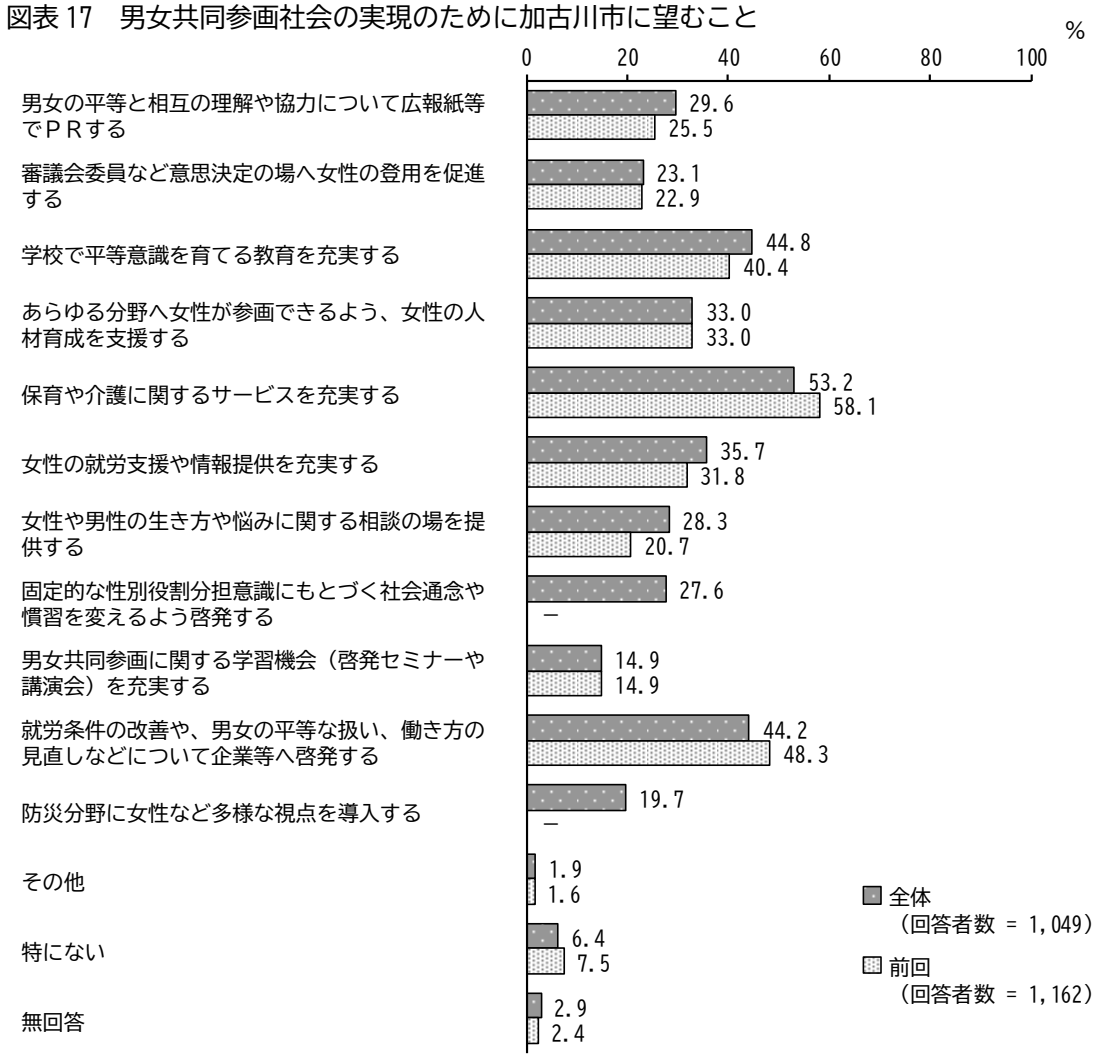


（6）市の男女共同参画推進に関する施策について

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



（*4）生物学的な性別（セックス）に対して、社会的な慣習や文化、歴史的背景などによって形作られた「男らしさ」「女らしさ」といった性別役割や意識のこと。

（*5）性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む）。令和 6（2024）年に施行された「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）」に基づく総合的・包括的な支援対象として位置づけられている。

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の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。

7　第５次加古川市男女共同参画行動計画の成果指標と達成状況

成果指標	計画策定時	令和４年 ４月１日現在	令和５年 ４月１日現在	令和６年 ４月１日現在	令和７年 ４月１日現在	令和８年 ４月１日現在	目標値 （令和８年度終了時）
市の審議会等における女性委員の割合	32.9% （令和２年４月１日）	33.1% （令和４年４月１日）	33.9% （令和５年４月１日）	32.9% （令和６年４月１日）	33.1% （令和７年４月１日）	30.4% （令和８年４月１日）	40%
市議会議員候補者における女性の割合	17.1% （平成30年市議会議員選挙）	－	20% （令和４年市議会議員選挙）	－	－	－	30%
女性の就業率	42.5% （平成27年国勢調査）	44.3% （令和２年国勢調査）	－	－	－	－	50%
ひょうご女性の活躍企業表彰受賞企業数	０社 （令和２年度までの累計）	０社 （令和３年度までの累計）	－ （令和４年度の募集なし）	－ （令和５年度の募集なし）	－ （令和６年度の募集なし）	－ （令和７年度の募集なし）	３社 （令和８年度までの累計）
「ワーク・ライフ・バランス」の認知度　「知っている」と回答する市民の割合	36.2% （令和元年各種市民意識調査）	40.0% （令和３年度受講者アンケート結果）	42.5% （令和４年度受講者アンケート結果）	45.8% （令和５年度受講者アンケート結果）	56.3% （令和６年度受講者アンケート結果）	61.3% （令和７年度受講者アンケート結果）	45%
ひょうご仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進認定企業数	７社 （令和元年度までの累計）	10社 （令和３年度までの累計）	13社 （令和４年度までの累計）	17社 （令和５年度までの累計）	20社 （令和６年度までの累計）	**23社** （令和７年度までの累計）	15社 （令和８年度までの累計）
子育てと仕事の両立について　自身の周りでは理解が進んでいると感じる市民の割合	44.6% （令和２年各種市民意識調査）	53.4% （令和３年度市民意識調査）	50.6% （令和４年度市民意識調査）	46.3% （令和５年度市民意識調査）	48.0% （令和６年度市民意識調査）	67.7% （令和７年度市民意識調査）	60%
地域活動における男女の地位の平等感「男女平等」と回答する市民の割合	33.6% （令和元年各種市民意識調査）	22.4% （令和３年度受講者アンケート結果）	25.4% （令和４年度受講者アンケート結果）	23.6% （令和５年度受講者アンケート結果）	26.0% （令和６年度受講者アンケート結果）	37.5% （令和７年各種市民意識調査）	40%
「ひょうご防災リーダー講座」修了者のうち女性修了者数・割合	６人 54.5% （令和元年度実績）	１人 20% （令和４年４月１日）	３人 30% （令和５年４月１日）	５人 28% （令和６年４月１日）	10人 36% （令和７年４月１日）	14人 39% （令和８年４月１日）	30人 50% （令和３年～８年度累計）
「ＬＧＢＴＱ＋(セクシュアル・マイノリティ)」の認知度　「知っている」と回答する市民の割合	50.3% （令和元年各種市民意識調査）	41.3% （令和３年度受講者アンケート結果）	47.9% （令和４年度受講者アンケート結果）	64.3% （令和５年度受講者アンケート結果）	71.8% （令和６年度受講者アンケート結果）	69.4% （令和７年度受講者アンケート結果）	60%
配偶者等からの暴力(ＤＶ)被害を受けた人のうち相談した人の割合	10.3% （令和元年度各種市民意識調査）	－	－	－	－	40.9% （令和７年度各種市民意識調査）	20%
社会全体における男女の地位の平等感「男女平等」と回答する市民の割合	12.9% （令和元年度各種市民意識調査）	11.1% （令和３年度受講者アンケート結果）	10.2% （令和４年度受講者アンケート結果）	11.0% （令和５年度受講者アンケート結果）	13.9% （令和６年度受講者アンケート結果）	18.7% （令和７年各種市民意識調査）	20%
男女共同参画センターのフェイスブックページのフォロー者数	392人 （令和２年４月１日）	503人 （令和４年４月１日）	546人 （令和５年４月１日）	582人 （令和６年４月１日）	603人 （令和７年４月１日）	602人 （令和８年４月１日）	450人
「ジェンダー」の認知度　「知っている」と回答する市民の割合	50.9% （令和元年度各種市民意識調査）	57.5% （令和３年度受講者アンケート結果）	66.7% （令和４年度受講者アンケート結果）	69.6% （令和５年度受講者アンケート結果）	77.9% （令和６年度受講者アンケート結果）	76.0% （令和７年度受講者アンケート結果）	60%
男女共同参画の推進に関して満足している市民の割合	51.5% （令和２年度各種市民意識調査）	50.3% （令和３年度市民意識調査）	46.6% （令和４年度市民意識調査）	45.0% （令和５年度市民意識調査）	55.9% （令和６年度市民意識調査）	63.2% （令和７年度市民意識調査）	55%

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実現するため、性別にかかわらず、多様な個性や価値観を尊重し合い、だれもが自分らしく暮らし、活躍し、ともに支え合うことので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。

とも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。

とも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。

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。

３　基本目標と施策体系

今後５年間に実施する施策の基本的な方向と具体的な取組を明確化し、効果的な計画の推進を図るため、基本目標を３つの推進項目に分けて体系化するとともに、各基本目標における数値目標を設定します。

基本目標	推進項目	取組内容
１ ともに活躍できる環境づくり	(1)あらゆる分野における女性の参画拡大	①政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ②女性のキャリア形成支援や多様で柔軟な働き方の推進
	(2)だれもが働きやすい職場環境づくり	①だれもが活躍できる職場づくり ②働きやすい職場環境の整備 ③ハラスメントのない職場づくり
	(3)ワーク･ライフ･バランスを実現できる環境の整備	①育児や介護等と仕事を両立できる環境の整備 ②家事・育児・介護をともに担う環境づくり
２ ともに支え合う社会の実現に向けた意識改革	(4)固定的な性別役割分担意識とアンコンシャス･バイアスの解消	①固定的な性別役割分担意識の解消 ②アンコンシャス・バイアスへの理解促進
	(5)男女共同参画意識の醸成	①地域や家庭、職場における意識啓発 ②理解促進のための情報発信の充実
	(6)次世代を担う若者への教育・学習の推進	①男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 ②多様性を尊重する教育・学習の推進
３ 安心して生活できる基盤づくり	(7)多様な人々が安心して暮らせる地域づくり	①防災分野における男女共同参画の視点の導入 ②だれもが安心して暮らせる環境の整備
	(8)あらゆる暴力の防止と困難を抱える女性への支援	①ＤＶ、性暴力・性犯罪等の防止対策 ②困難な状況にある女性への支援
	(9)ライフステージに応じた健康支援	①女性特有の健康課題への理解促進と健康管理の支援 ②心身の健康課題への対策

第３章　施策の方針と取組内容

基本目標１　ともに活躍できる環境づくり

方針

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。

＜現状＞

少子高齢化や人口減少が本格的に進行する中、地域や社会を持続的に発展させていくためには、性別にかかわらず、一人ひとりが持つ能力や経験を生かし、多様な人材が社会のあらゆる分野や地域、職場、家庭などで活躍できる環境づくりが重要となっています。

共働き世帯の増加や女性就業率の上昇、少子高齢化や未婚・晩婚化などによる家族形態の変化に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけとして、在宅勤務やテレワーク、フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方の導入が進むなど、生活様式や価値観は大きく変化しています。女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正など、仕事と生活の両立に向けた施策が進んできましたが、依然として男女の賃金格差や管理職など指導的地位に占める女性の割合の低さなど課題が残る状況です。

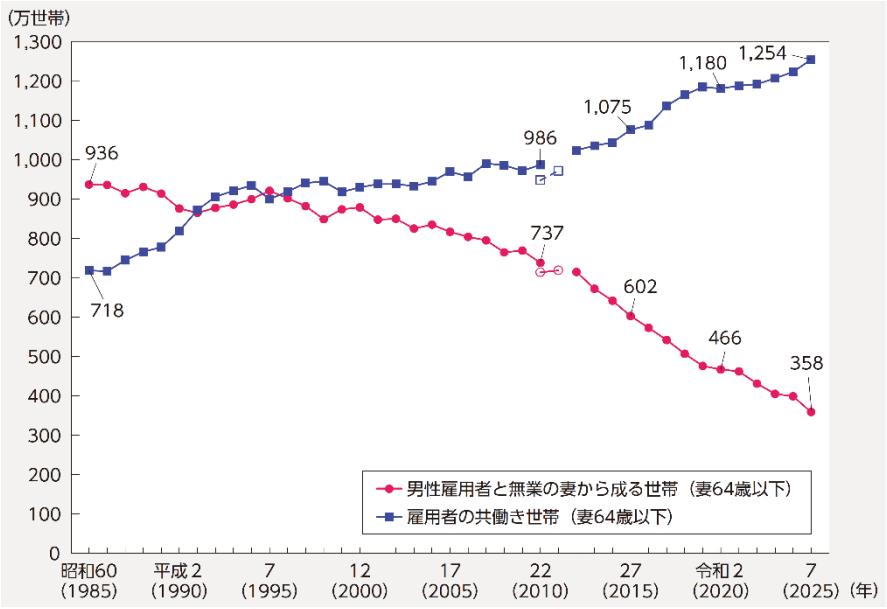
令和７年度の「加古川市男女共同参画に関する市民意識調査」においても、「結婚や出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」と考える人が過半数を超えるなど、女性が働き続けることへの理解や考え方の変化が進んでいます。一方で、就業形態を男女別にみると、男性は「正社員」が過半数を上回っているのに対し、女性は「正社員」が 27.4%にとどまり、「パート・アルバイト」が 22.3%、「家事専業」が 24.1%を占めるなど、依然として雇用形態や働き方に男女間の差がみられます。

また、女性が活躍できる環境づくりに必要なこととして、「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」「上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」「柔軟な勤務形態の導入」などが求められており、制度面の整備だけでなく、職場風土や周囲の理解の促進も重要となっています。

家庭生活では、男性の家事・育児等への参加が進みつつあるものの、家事・育児・介護等の負担が一方にかたよりやすいと感じる人が約８割に達しています。生活の中で「仕事」「家庭生活」「個人の生活」をともに大切にしたいという意識が高まる一方で、現実には男性は仕事を優先し、女性は家庭生活を優先する傾向がみられ、理想と現実の間には差がある現状です。

◆共働き世帯の増加

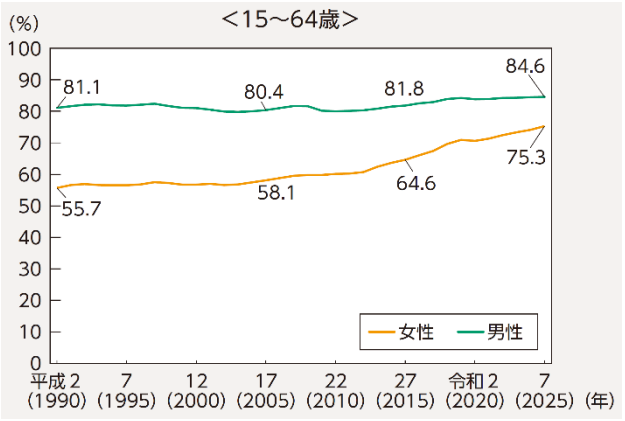
図表 18



共働き世帯数と専業主婦世帯数（妻が 64 歳以下の世帯）
出典：令和８年版男女共同参画白書（内閣府）

◆女性就業率の上昇

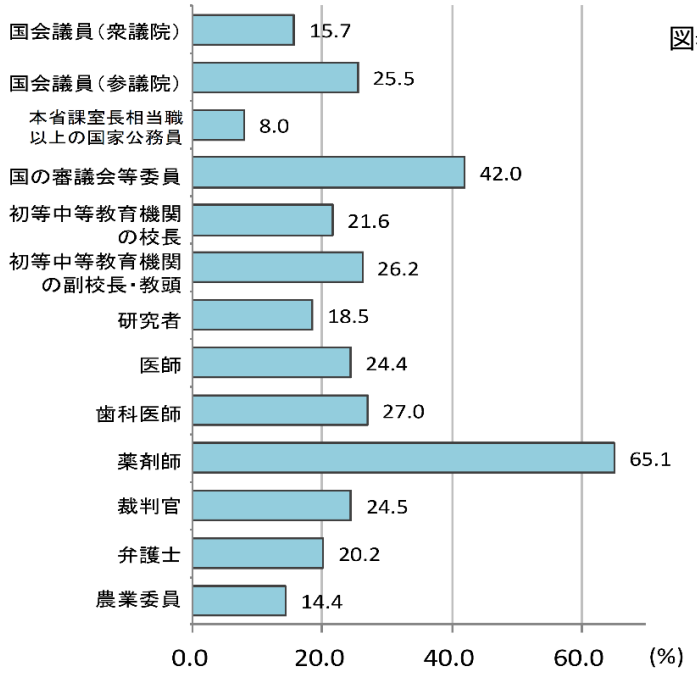
図表 19



就業率の推移（男女）
出典：令和８年版男女共同参画白書（内閣府）

◆各分野における「指導的地位」に占める女性の割合（全国）

図表 20



各分野における「指導的地位」に占める女性割合（全国、原則として令和６年値）
出典：令和７年度ひょうごの男女共同参画

推進項目（１）　あらゆる分野における女性の参画拡大

男女がともに能力を発揮し、多様な視点が反映される社会の実現に向け、女性が希望や能力に応じて活躍できる環境づくりや、意思決定の場への参画拡大を進めます。

取組内容		
①	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	市の政策・方針決定過程において多様な視点を反映できるよう、審議会等における女性の参画を促進するとともに、市の女性職員の管理職登用を進めます。 地域や社会のさまざまな分野における意思決定の場へ男女がともに参画する重要性を啓発します。
②	女性のキャリア形成支援や多様で柔軟な働き方の推進	女性が希望や能力に応じたキャリアを形成できるよう、スキルアップや学びの機会を提供します。 場所や時間にとらわれない多様で柔軟な働き方に関する情報を提供し、女性が希望に応じた働き方の選択や新たな挑戦ができるよう支援します。

関連計画等

女性活躍推進法

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

推進項目（２）　だれもが働きやすい職場環境づくり

企業等において、だれもがライフステージに応じて希望する働き方を選択し、仕事と生活を両立しながら働き続けることができる職場環境づくりを進めます。また、多様な人材が活躍し、安心して働くことができる職場づくりに向けた取組が、円滑かつ効果的に実施できるよう支援します。

取組内容		
①	だれもが活躍できる職場づくり	企業の経営者などへ、女性活躍推進の趣旨や意義について理解を促すとともに、法改正の内容や職場環境整備に活用できる支援制度の情報などを提供します。 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援し、企業等における女性の活躍状況の「見える化」を進めます。
②	働きやすい職場環境の整備	だれもが安心して就業を継続できる職場環境の整備を進めるため、企業等が進める育児・介護等との両立支援の充実、職場環境の改善、柔軟で多様な働き方の推進などの取組を、関係機関と連携して支援します。
③	ハラスメントのない職場づくり	セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやカスタマーハラスメント(*6)など、各種ハラスメントを防止するため、企業等への意識啓発等を進めます。

関連計画等

女性活躍推進法

労働施策総合推進法

育児・介護休業法

（*6）顧客等からの社会通念上許容される範囲を超えた言動により、労働者の就業環境が害される行為のこと。

推進項目（３）　ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境の整備

家事・育児・介護等を支え合いながら担う意識を高めるとともに、子育て支援体制の充実や介護サービス基盤の整備を進め、だれもが仕事と生活を両立できる環境を整えます。

取組内容		
①	育児や介護等と仕事を両立できる環境の整備	安心して子育てできる環境づくりを進めるため、就学前教育・保育施設の適正な配置や、受入れ体制を確保するとともに、柔軟な保育サービスの充実を図ります。また、児童クラブをはじめとする、子育て期における各種支援体制の充実を図ります。 介護による離職を防ぐため、介護保険制度や利用できるサービス等の情報提供を行い、必要な支援を適切に利用できるよう支援するとともに、介護サービスの充実を図ります。
②	家事・育児・介護をともに担う環境づくり	家事・育児・介護等を特定の人に偏らせることなく、パートナーや家族等が協力し合い、ともに支え合いながら担う意識を高める啓発を進めます。 だれもが主体的に家事・育児・介護等に関わり、仕事と両立できるよう、育児・介護休業制度等の周知・利用促進を図ります。

関連計画等

加古川市地域福祉計画

加古川市高齢者福祉計画・介護保険事業計画

加古川市こども・若者計画

基本目標２　ともに支え合う社会の実現に向けた意識改革

方針

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。

＜現状＞

男女共同参画社会の実現に向けては、制度や環境の整備だけでなく、一人ひとりが性別による固定的な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）に気づき、互いの個性や価値観を尊重する意識を育むことが重要です。

近年、家族のあり方や働き方、ライフスタイルが多様化する中で、男女がともに家庭や社会を担うという考え方は少しずつ広がっています。本市においても、男女共同参画に対する市民の意識は変化しています。令和７年度の「男女共同参画に関する市民意識調査」では、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」や「家族の介護・看護は、男性より女性がする方がよい」という考え方に対し、「同感しない」と回答した人が 74%を占めるなど、固定的な性別役割分担意識は改善方向にあります。

一方で、ジェンダーに関する意識には、性別や年代によるギャップもみられます。特に「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」という考えについては、女性に比べて、男性の方が肯定的に捉える割合が高く、「男らしさ・女らしさ」や役割意識に対する男女間の違いがあることがわかります。

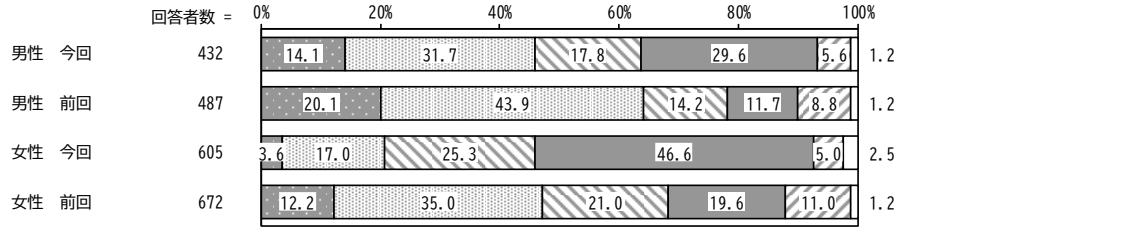
さらに、性別による生きづらさや負担感については、「家事・子育て・介護などの負担が偏っている」「家庭や仕事で求められる役割が決まっている」「働き方や仕事の選び方が限られている」と感じる人がいずれも 77%を超えています。こうした結果から、意識の変化が進む一方で、社会制度や慣行、根強い固定的な性別役割分担意識などが、依然として個人の生き方や活躍の場に影響を及ぼしていることがわかります。

内閣府が実施した「令和４年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」においても同様に、男女ともに「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」が最も高くなっています。しかし「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」「男性は人前で泣くべきではない」については、女性と比べて男性が高い割合となっています。また、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験は、家庭・地域・職場など、多岐にわたっていることがわかります。

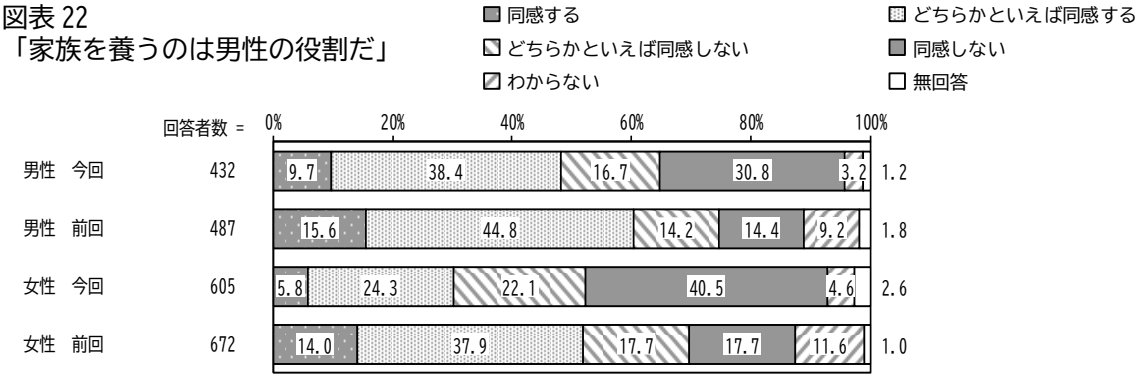
こうした状況を踏まえ、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消し、性別にとらわれず、だれもが多様な生き方や選択を可能にする社会を実現するためには、家庭や学校、地域、職場などあらゆる場において、人権尊重やジェンダー平等の視点に基づく教育・学習や啓発を一層推進していく必要があります。

◆性別や年代によるジェンダーに関する意識の差

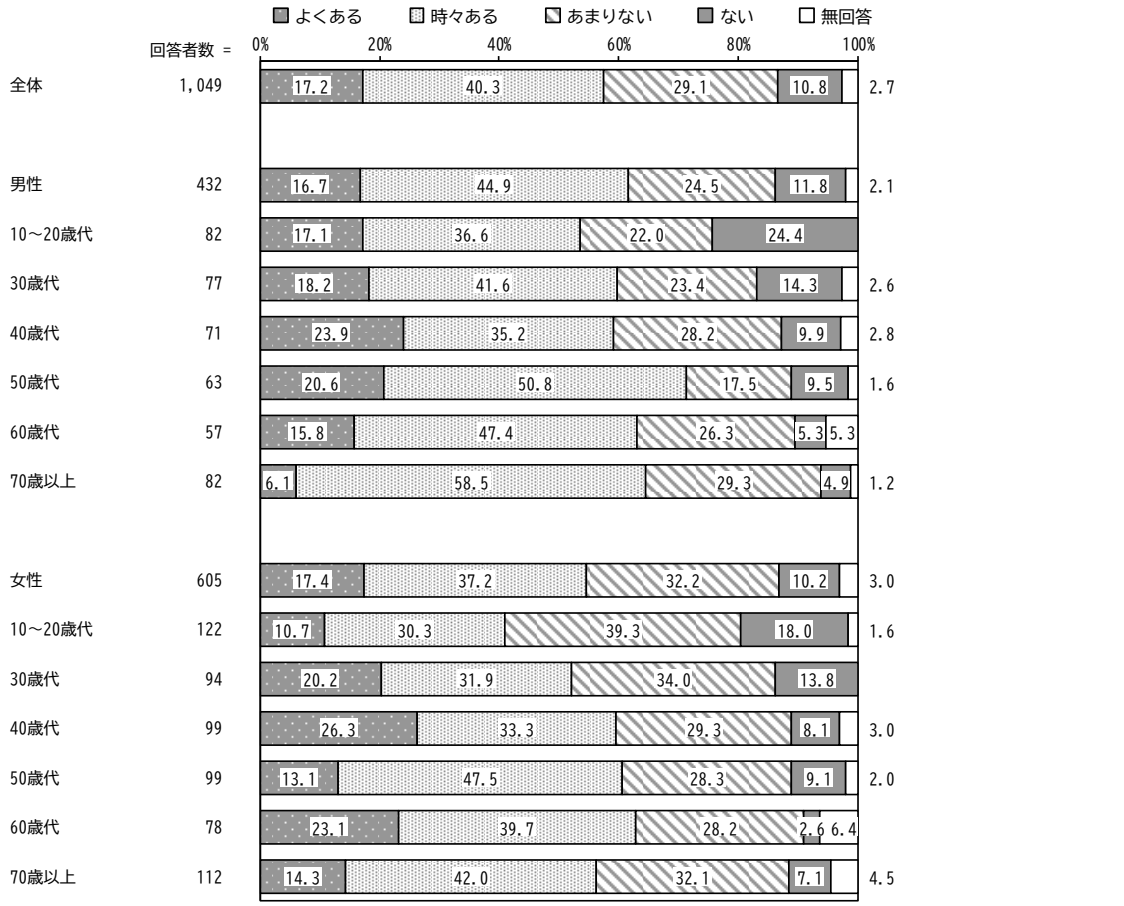
図表 21
「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる方がよい」



図表 22
「家族を養うのは男性の役割だ」



図表 23　「感情や弱音を出しづらい雰囲気がある」



出典：令和７年度加古川市男女共同参画に関する意識調査報告書

◆男女間で異なる性別に基づく役割分担意識や思い込み

図表 24

（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」の合計）

男女両方で上位10位に入っている項目

	男性　上位10項目	回答者数：5452	(%)
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ		48.7
2	女性には女性らしい感性があるものだ		45.7
3	女性は感情的になりやすい		35.3
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		34.0
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.8
6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない		33.1
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.4
8	男性は人前で泣くべきではない		28.9
9	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		28.6
10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		28.4

	女性　上位10項目	回答者数：5384	(%)
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ		44.9
2	女性には女性らしい感性があるものだ		43.1
3	女性は感情的になりやすい		37.0
4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.2
5	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		27.2
6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない		23.4
7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		21.6
8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		21.5
9	組織のリーダーは男性の方が向いている		20.9
9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		20.9

性別役割意識

出典：令和４年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究調査結果（内閣府）

◆性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験

図表 25

「直接言われた」あるいは「言動や態度から感じた」経験

男女両方で上位10位に入っている項目

	男性　上位10項目		(%)
1	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	家庭	29.4
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	家庭	29.1
3	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	家庭	28.7
4	家事・育児は女性がするべきだ	家庭	26.9
5	女性は感情的になりやすい	その他	26.6
6	家を継ぐのは男性であるべきだ	家庭	26.4
7	男性は人前で泣くべきではない	その他	25.7
8	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	その他	25.1
9	女性には女性らしい感性があるものだ	その他	24.6
10	受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	職場	23.7

	女性　上位10項目		(%)
1	家事・育児は女性がするべきだ	家庭	40.8
2	女性は感情的になりやすい	その他	36.2
3	受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	職場	34.9
4	親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	家庭	34.7
5	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	家庭	34.6
6	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	職場	33.4
7	家を継ぐのは男性であるべきだ	家庭	32.9
8	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	家庭	32.5
9	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	家庭	31.7
10	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	家庭	31.1

性別役割を言ったり、言動を感じさせた人

男性		41項目中
父親	1位にあげられた項目数	37項目
男性の知人・友人	2位にあげられた項目数	30項目
母親	3位にあげられた項目数	15項目
男性の職場の上司	3位にあげられた項目数	11項目

性別役割を言ったり、言動を感じさせた人

女性		41項目中
男性の職場の上司	1位にあげられた項目数	13項目
母親	1位にあげられた項目数	10項目
	3位にあげられた項目数	8項目
父親	2位にあげられた項目数	11項目
	3位にあげられた項目数	8項目
男性の親戚	2位にあげられた項目数	11項目
配偶者・パートナー	3位にあげられた項目数	9項目

性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験

出典：令和４年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究調査結果（内閣府）

推進項目（４）　固定的な性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアスの解消

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、これらを背景とした無意識の思い込みをなくし、自らの意思でだれもが望む生き方を選択できる社会の実現に向けて、意識改革を進めます。

取組内容		
①	固定的な性別役割分担意識の解消	固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念の解消を図るための啓発を行うとともに、理解を深める学習機会を提供します。
②	アンコンシャス・バイアスへの理解促進	活躍や成長を阻害する無意識の思い込みに気づくための啓発を行うとともに、理解を深める学習機会を提供します。

推進項目（５）　男女共同参画意識の醸成

性別にとらわれず多様な選択を可能とする社会の実現に向けて、だれもが協力し合って取り組めるよう意識の醸成を図ります。

取組内容		
①	地域や家庭、職場における意識啓発	地域や家庭、職場等において、幅広い世代に対する学習機会の提供や啓発を行います。 男女共同参画活動団体の活動を支援します。
②	理解促進のための情報発信の充実	国や県の動向等の最新の情報を収集するとともに、インターネットや広報紙等のさまざまな媒体を活用して情報を発信します。

推進項目（６）　次世代を担う若者への教育・学習の推進

次世代を担うこどもたちが、幼少期から男女共同参画や多様性について理解を深め、自己肯定感を育むとともに、自他の生命を尊重し、他者と良好な人間関係を築く力を身につけ、将来を見据えた自己形成ができるよう教育・学習を進めます。

取組内容		
①	男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	幼児期からのこどもの発達段階に応じ、ジェンダー平等や男女共同参画の視点に立った学習を進めます。 性別にとらわれない主体的で多様な進路の選択を可能にする教育・学習を進めます。 教職員等への研修を通じて、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスへの理解促進を図ります。
②	多様性を尊重する教育・学習の推進	互いの違いを認め、尊重し合う人権教育を推進するとともに、自分と他者の心身や生命を大切にする包括的な性教育を進めます。また、性の多様性について正しく理解できるよう、教育・学習の充実を図ります。 社会教育施設等を活用し、社会的課題に対応するための人権学習などの機会を提供します。

関連計画等

加古川市人権教育及び人権啓発に関する基本計画

加古川市教育振興基本計画

基本目標３　安心して生活できる基盤づくり

方針

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。

＜現状＞

だれもが互いの違いを認め合い、人権を尊重しながら安心して暮らすことのできる社会を実現することは、男女共同参画社会の形成における重要な基盤となっています。

特に、ＤＶや性犯罪・性暴力など、ジェンダーに基づく暴力は、個人の尊厳を傷つけ、人権を侵害する重大な問題です。これらの暴力の背景には、固定的な性別役割分担意識や男女間の力関係に基づく偏見が関係している場合があり、暴力を個人間の問題として捉えるのではなく、社会全体で解決すべき課題として取り組むことが重要となっています。

令和７年度の「加古川市男女共同参画に関する市民意識調査」では、職場でのハラスメントについて、自分自身や家族・知人・職場の仲間などで被害を受けた経験がある人が48.6%となっており、その内容としてパワーハラスメントが 79.4%と最も多く、セクシュアルハラスメントも一定数みられるなど、職場や社会における人権侵害への対応が求められています。また、ＤＶなどの被害を受けた人が必要な支援に早期につながることができるよう、相談窓口の周知や支援体制の充実が重要となっています。

さらに、経済的困難、家庭環境、孤立など、複合的な課題を抱える人への支援も重要となっています。本市の市民意識調査でも、困難を抱える女性への支援として、「相談窓口の周知」（64.3%）、「相談支援」（58.2%）、「生活再建のための自立支援」（54.8%）を求める声が多く、必要な支援につながる仕組みづくりや、相談から生活の再建まで切れ目のない支援が求められています。

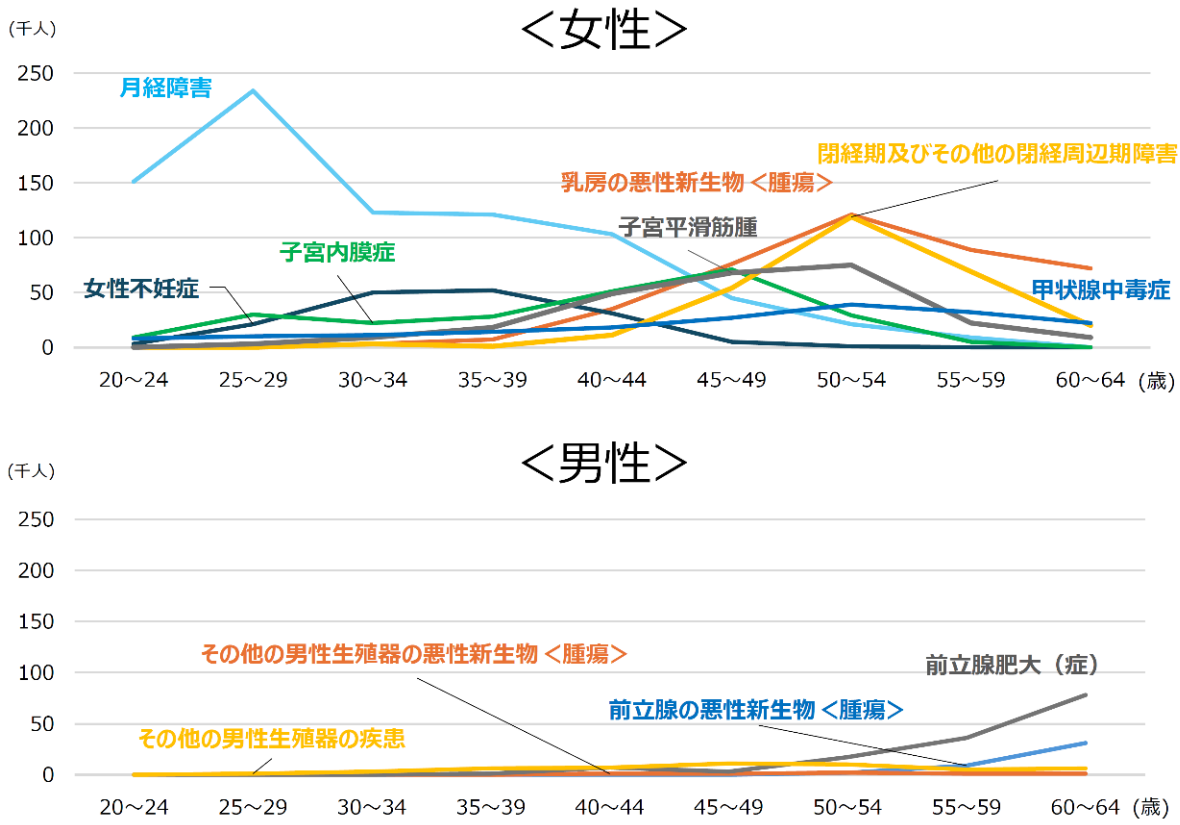
健康面においては、女性は妊娠・出産や女性特有の疾患、更年期など、ライフステージごとに特有の健康課題を抱えています。自分の身体について正しい知識を持ち、健康や生き方に関する選択を自ら決定できる「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」(*7)の視点が重要となっています。また、男性についても、生活習慣上の課題や、自殺・ひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されており、性別にかかわらず、生涯を通じて健康を維持できる環境づくりが求められています。

また、近年、自然災害が頻発・激甚化する中、災害時においても、男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災の取組が重要となっています。本市の市民意識調査においても、防災分野への多様な視点の導入に期待が寄せられており、防災・災害対応の各段階において、女性をはじめとした多様な人材が地域の防災活動や意思決定の場に参画し、意見を反映できる体制づくりが求められています。

（*7）1994 年にカイロで開催された「国際人口・開発会議」において提唱された概念で、女性の人権の重要な一つとして認識されている。いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全な妊娠・出産・性生活、こどもが健康に生まれ育つことなどが、基本的権利として位置づけられている。

◆性別・年代ごとの特有の病気

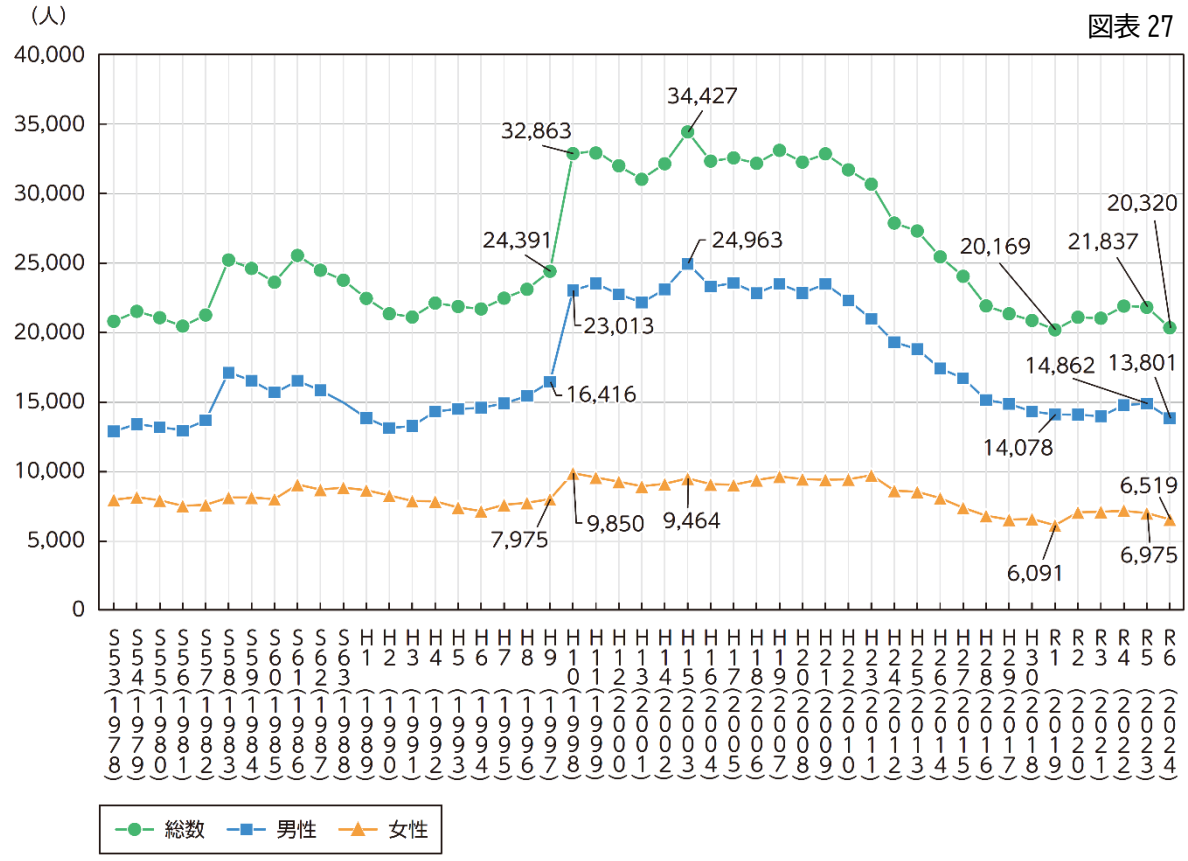
図表 26



女性特有、男性特有の病気の総患者数　出典：「女性版骨太の方針 2026」説明資料（内閣府）

◆自殺者数の推移（男女別）

図表 27



自殺者数の推移　出典：令和７年版自殺対策白書（厚生労働省）

推進項目（７）　多様な人々が安心して暮らせる地域づくり

性別や年齢、障害の有無、国籍、生活状況等にかかわらず、一人ひとりが地域社会の一員として支え合い、安心して暮らせる環境づくりを進めます。特に、防災分野においては、平常時から多様な視点を取り入れた地域防災力の向上を図るとともに、災害時にだれもが安心して避難生活を送ることができるよう、支援体制の整備・充実を図ります。

取組内容		
①	防災分野における男女共同参画の視点の導入	災害による影響や必要な支援は、性別や年齢、障害の有無、生活状況等によって異なることを踏まえ、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策を推進します。 平常時から多様な人材の参画を促進し、地域防災活動や避難所運営に多様な視点を反映するとともに、災害時にだれもが安心して避難生活を送ることができる支援体制の充実を図ります。
②	だれもが安心して暮らせる環境の整備	性の多様性や多様な文化的背景等についての理解促進を図り、一人ひとりの違いが尊重される地域社会づくりを進めます。 地域で安心して生活できるよう、相談・支援体制の充実や関係機関との連携強化を図ります。

関連計画等

加古川市地域防災計画
加古川市人権教育及び人権啓発に関する基本計画
加古川市協働のまちづくり基本方針
加古川市地域福祉計画
加古川市高齢者福祉計画・介護保険事業計画
加古川市障がい者基本計画
加古川市障害福祉計画
加古川市障害児福祉計画
加古川市性の多様性の尊重に関する取組方針

推進項目（８）　あらゆる暴力の防止と困難を抱える女性への支援

ＤＶ、性犯罪・性暴力等のジェンダーに基づく暴力の防止や相談体制の充実、被害者等の安全確保や自立支援に取り組みます。また、女性をめぐる課題が複雑化・多様化・複合化していることを踏まえ、総合的な支援に取り組み、だれもが安心して生活できる環境を整備します。

取組内容		
①	ＤＶ、性暴力・性犯罪等の防止対策	ジェンダーに基づく暴力を許さない意識啓発と、ＤＶに関する正しい理解を深め、暴力の防止や早期発見につながる意識の向上を図ります。 被害者が安心して相談でき、必要な支援につながることができる相談援体制の充実を図ります。また、その人らしく自立した生活を営むことができるよう総合的な支援に努めます。
②	困難な状況にある女性への支援	多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して、困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細やかな支援に取り組みます。 関係機関と連携し、適切な支援につなげる体制を強化するとともに、その人らしく自立した生活を営むことができるよう総合的な支援に努めます。

関連計画等

加古川市人権教育及び人権啓発に関する基本計画
加古川市地域福祉計画
加古川市高齢者福祉計画・介護保険事業計画
加古川市障害者虐待防止対策事業
加古川市障害福祉計画
加古川市障害児福祉計画
加古川市ＤＶ防止・被害者等支援計画
加古川市こども・若者計画

推進項目（９）　ライフステージに応じた健康支援

だれもが生涯を通じて健康で自分らしく暮らすことができるよう、ライフステージや性別によって異なる健康課題への理解を深め、必要な支援につながる環境づくりを進めます。男女が互いの身体的・生理的な違いや健康上の特性を正しく理解するとともに、それぞれの特性に応じた心身の健康を守るための取組を推進します。

取組内容		
①	女性特有の健康課題への理解促進と健康管理の支援	女性が生涯を通じて健康に過ごせるよう、月経・妊娠・出産、閉経等の女性特有の心身の変化や健康課題について、正しい知識の普及を図るとともに、必要な相談や支援につながる環境づくりを進めます。
②	心身の健康課題への対策	ライフステージや性別によって異なる身体的・心理的な変化や疾患などの健康課題への理解を進めます。男女それぞれの特性に応じた健康づくりを支援するため、情報提供や相談・支援体制の充実を図ります。

関連計画等

ウェルネスプランかこがわ（健康増進計画、食育推進計画、健やか親子 21）

加古川市自殺対策計画

計画の推進

方針

本計画に基づき、男女共同参画社会の形成に向けた各種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、適切に進行管理を行います。さまざまな機関等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）庁内推進体制の充実

全庁的に男女共同参画の視点を浸透させ、男女共同参画センターを中心とした庁内関係部局の連携を強化します。指標を設け、「加古川市男女共同参画推進本部」において進行管理を行います。

また、計画の進行状況については広く市民に公表します。

（２）市民・地域活動団体・企業等との連携

市は、市民や地域活動団体、企業等と連携して、男女共同参画社会の実現をめざします。課題解決に向けて情報を共有し、協働により施策を進めます。

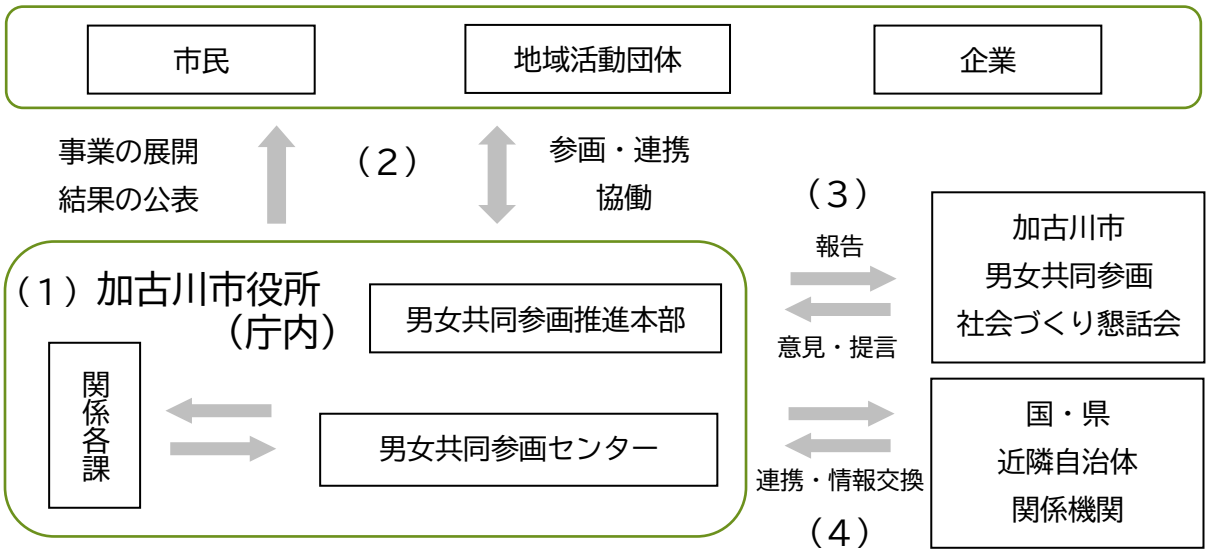
（３）「加古川市男女共同参画社会づくり懇話会」における提言

市民や有識者等により構成する懇話会を設置し、施策推進のための提言や意見を求め、新しい施策の立案に反映させます。

（４）国・県等関係機関との連携

国・県、関係機関、近隣自治体との連携を強化し、より充実した男女共同参画施策を進めます。

推進体制概念図



数値目標

３つの基本目標ごとに指標を置き、「見える化」を推進するとともに、本市における男女共同参画の進捗状況を総合的に把握します。

指標名		現状値	目標値 （令和 13 年度）
基本目標１ ともに活躍できる環境づくり	市の審議会等における女性委員の割合	30.4% （令和 8 年 4 月 1 日）	40%
	女性人材バンクの登録者数（累計）	30 人 （令和 8 年 4 月 1 日）	35 人
	市職員における女性管理職の割合 （本庁課長相当職以上の職）	10.0% （令和 8 年 4 月 1 日）	16%
	市議会議員候補者における女性の割合	26.8% （令和 8 年市議会議員選挙）	30%
	町内会長における女性の割合	11.1% （令和 8 年 7 月 1 日）	15%
	創業支援ネットワーク※における起業・創業相談件数のうち女性の割合 ※市、商工会議所、金融機関が連携し、創業希望者へ行っている支援。	37.2% （令和 8 年 4 月 1 日）	40%
	男性市職員の育児休業取得率	66.2% （令和 7 年度）	85%
	ひょうご・こうべ女性活躍推進企業 （ミモザ企業）認定企業数（累計）	10 社 （令和 8 年 4 月 1 日）	15 社
	ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業数 （累計）	23 社 （令和 8 年 4 月 1 日）	36 社
	自分や周りの人が職場でハラスメントを受けたことがあると回答した人の割合	48.6% （令和 7 年度 男女意識調査）	42%
	保育所の待機児童数	6 人 （令和 8 年 4 月 1 日）	0 人
	児童クラブ待機児童数	15 人 （令和 8 年 4 月 1 日）	0 人
	子育てと仕事の両立について、自分の周りでは理解が進んでいると感じる市民の割合	67.7% （令和 7 年度 市民意識調査）	調整中
	現在、家族等介護者の就労継続が難しくなっている利用者の割合	1.3% （令和 8 年在宅生活改善調査）	現状を下回る

基本目標２ ともに支え合う社会の実現に向けた意識改革	家族を養うのは男性の役割だと思う市民の割合	37.3% （令和７年度 男女意識調査）	25%
	性別によって、家庭や仕事で求められる役割が決まっていると感じる市民の割合	78.5% （令和７年度 男女意識調査）	60%
	「アンコンシャス・バイアスという言葉や意味を知っている」と回答した人の割合	21.4% （令和４年度 内閣府調査）	35%
	男女共同参画センターの認知度	27.6% （令和７年度 男女意識調査）	31%
	社会全体における男女の地位の平等感「男女平等」と回答する市民の割合	18.7% （令和７年度 男女意識調査）	20%
	児童生徒を対象とした男女共同参画に関する学習の取組（ジェンダー平等、多様な選択、情報リテラシー、包括的性教育、デートＤＶなど）	100% （令和７年度）	現状を維持
	「自分にはよいところがある」と感じている児童生徒の割合	87.1% （令和８年度全国 学力・学習状況調査）	現状を上回る
基本目標３ 安心して生活できる基盤づくり	防災会議における女性委員割合	10.3% （令和８年４月１日）	13%
	市消防職員採用者に占める女性の割合	7.7% （令和８年４月１日）	10%
	ＤＶ被害を受けた人のうち相談した人の割合	40.9% （令和７年度 男女意識調査）	65%
	市が実施する乳がん検診の受診率	13.7% （令和８年４月１日）	現状を上回る
	市が実施する子宮がん検診の受診率	10.9% （令和８年４月１日）	現状を上回る
	30～50 歳代の男性自殺死亡率 （人口 10 万人あたり）	19.8 人 （令和７年）	現状を下回る
男女共同参画の推進に関して満足している市民の割合		63.2% （令和７年度 市民意識調査）	調整中