

第2次穴栗市男女共同参画プラン
【改訂版】
(素案)

令和6(2024)年11月
穴 栗 市

男女共同参画を推進するための基本理念

宍粟市では、令和3(2021)年3月に制定した「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」において、男女共同参画社会の形成に関し、以下の基本理念を定めています。

<基本理念>

1 すべての人の人権の尊重

すべての人の個人としての尊厳を重んじ、性別による差別的取り扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮する機会を確保しましょう。

2 多様な性の尊重

人の性は多様であり、かつ、人格の基礎ともなるものであることから、等しく尊重しましょう。

3 性別による固定的な役割分担意識の解消

性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、すべての人がさまざまな活動に参画できるよう、社会の制度や慣行のあり方を考えましょう。

4 方針の立案、決定過程への共同参画

すべての人が社会のあらゆる分野において、方針の立案、決定に共同して参画できるようにしましょう。

5 家庭生活とその他の活動との調和

家族の構成員が性別に関わらず相互に協力し、社会の支援を受けながら、家庭生活での活動と地域や職場などでの活動との両立ができるようにしましょう。

6 性に対する理解と生涯にわたる健康

すべての人が性に対する理解を深め、妊娠、出産等について個人の意思を尊重し、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにしましょう。

7 地域活動における参画と協働

市民等が男女共同参画社会を推進するための活動に自発的、自主的に参画するとともに、協働して取組みましょう。

8 国際社会等の取組の理解

国際社会や国内における男女共同参画に係る取組を積極的に理解しましょう。

目 次

第1章 プラン策定にあたって	1
1 プラン策定の趣旨	1
2 プランの位置づけ	2
3 SDGs(持続可能な開発目標)との関係	3
4 プランの期間	3
5 プラン策定の手法	4
6 プランの推進体制	4
第2章 男女共同参画を取り巻く現状と課題	6
1 男女共同参画を取り巻く動向	6
2 統計データからみる本市の現状	10
3 市民アンケート調査結果からみる現状	31
4 事業所アンケート調査結果からみる現状	44
5 中間評価	50
第3章 プランの基本的な考え方	59
1 プランの基本理念	59
2 プランの基本目標	60
3 重点方針	62
4 プランの体系	63
第4章 プランの内容	64
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	64
基本目標Ⅱ あらゆる分野で男女共同参画を進める社会づくり	70
基本目標Ⅲ いきいきと働きつづけられる環境づくり	74
基本目標Ⅳ 安全・安心に暮らせる地域づくり	81
基本目標Ⅴ みんなで推進する男女共同参画	88
第5章 数値目標一覧	91
資料編	93
1 宍粟市男女共同参画審議会設置要綱	93
2 宍粟市男女共同参画審議会委員名簿	95
3 用語説明	96
4 男女共同参画社会基本法	98
5 宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例	102

本文中、＊印を付した用語の解説は、巻末の資料編「用語説明」に記載しています。

第1章

プラン策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男女共同参画社会基本法」第2条において、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされています。

この考えに基づき、互いを尊重し、思いやりの心を持ち、性別等にとらわれることなく、誰もがあらゆる分野に参画し、ともに責任を担うことにより、自分らしく生きることのできる地域社会をめざすことが私たちに求められています。

日本では、平成 11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現は 21 世紀の日本の社会にとって最重要課題として位置づけられました。この法律に基づき、国は平成 12(2000)年 12 月に「男女共同参画基本計画」を策定し、令和2(2020)年 12 月には「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。しかし、現在もなお、男女共同参画社会が必ずしも十分に進んでいるとはいえない状況であり、令和6(2024)年6月に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数*(Gender Gap Index:GGI)」では、日本は146か国中 118 位と、依然として男女の格差が大きいということがわかります。

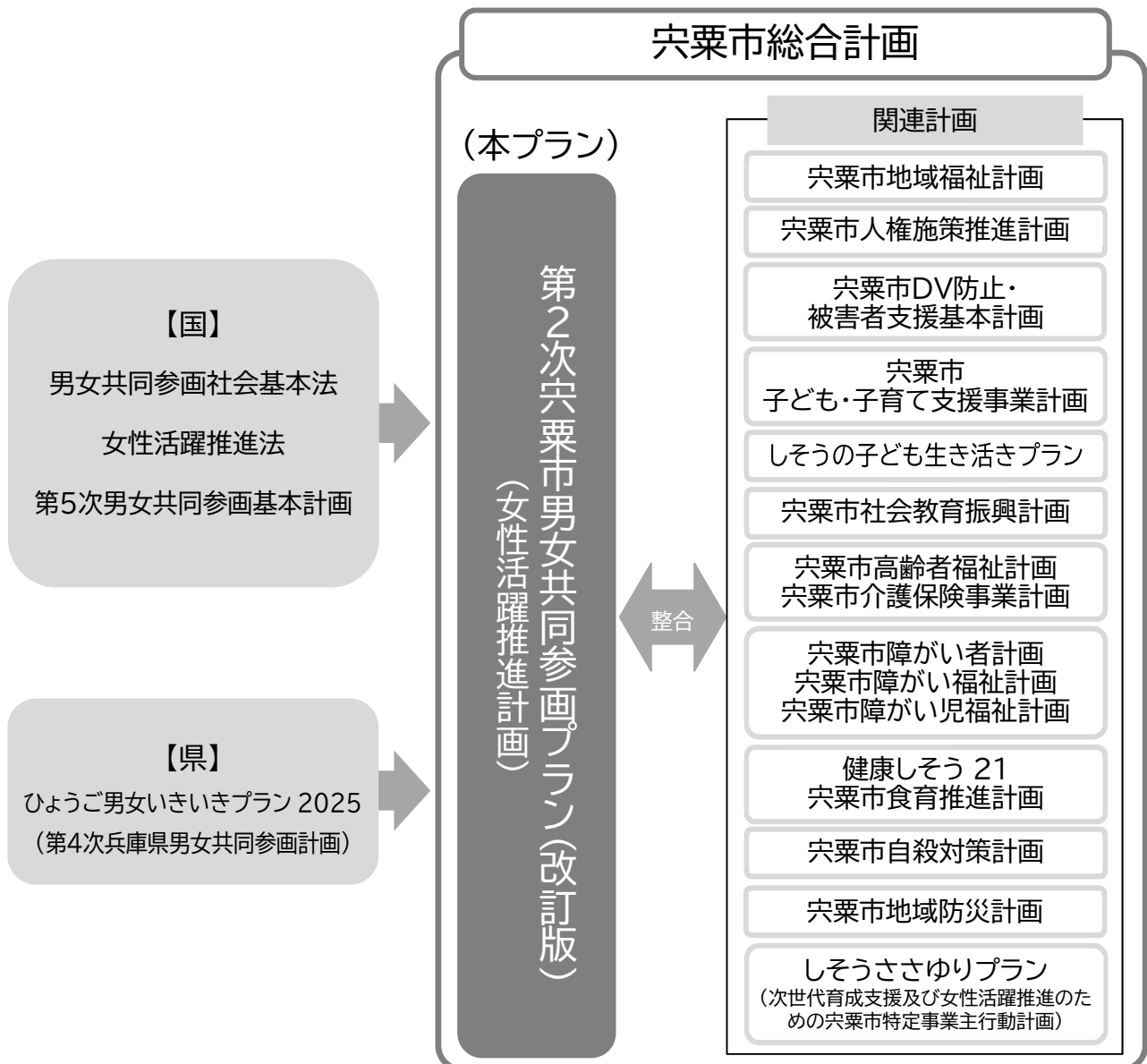
宍粟市(以下、「本市」という。)では、「男女共同参画社会基本法」をふまえ、平成 22(2010)年 3月に「宍粟市男女共同参画プラン」を策定し、令和2(2020)年3月には「第2次宍粟市男女共同参画プラン」(以下、「本プラン」という。)を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進してきました。

また、令和3(2021)年3月には、すべての人の人権が尊重される男女共同参画社会の実現をめざし、国が示す「男女共同参画社会基本法」に基づき「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」を制定しました。

この度、本プランの計画期間が中間年度を迎えたことから、これまでの取組を検証するとともに、国や県、本市の動向などをふまえ、見直しを行いました。

2 プランの位置づけ

- 本プランは、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけます。
- 本プランは、「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」第 11 条第1項に基づく、本市の男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画として位置づけます。
- 本プランは、「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。)第6条第2項に基づく「市町村推進計画」(以下、「女性活躍推進計画」という。)として位置づけます。
- 本プランは、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「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)をふまえるとともに、「宍粟市総合計画」やその他の関連計画との整合を図り策定しています。



3 SDGs(持続可能な開発目標)との関係

平成 27(2015)年の国連サミットにおいて採択された SDGs(Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標)は、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、令和 12(2030)年を期限とする国際社会全体の共通目標です。世界が抱える問題を解決するため、持続可能な社会をつくる 17 の目標と細分化された 169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」を理念として、経済・社会・環境をめぐる広範囲な課題に対する取組により、「持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現がめざされています。

本市では、令和4(2022)年度からの「第2次宍粟市総合計画後期基本計画及び第2次宍粟市地域創生総合戦略」において、地域創生を進めるための視点の一つとして SDGs の視点を掲げています。

本プランは、「目標5 ジェンダー*平等を実現しよう」の達成に資する計画として、男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進します。



4 プランの期間

本プランの期間は、令和2(2020)年度から令和 11(2029)年度までの 10 年間です。今回の見直しにより、改訂版の期間は、令和7(2025)年度から令和 11(2029)年度までの5年間とします。

ただし、背景となる法律の改正や社会情勢等の変化等によりプラン変更の必要性が生じた場合には、必要に応じて見直しを行うものとします。

5 プラン策定の手法

(1) アンケート調査の実施

本プランの見直しにあたっての基礎資料とするため、令和6(2024)年4月30日から5月23日にかけて市民、事業所を対象としたアンケート調査を実施し、男女共同参画に対する考え方や意識等の実態を把握しました。

アンケート種別	調査対象者	配布数	有効回収数	有効回収率
市民アンケート調査	本市在住の18歳以上(令和6(2024)年4月1日現在)の市民【無作為抽出】	2,500件	1,140件	45.6%
事業所アンケート調査	市内の事業所	100件	60件	60.0%

(2) 宍粟市男女共同参画審議会

男女共同参画に関して識見を有する方や関係機関・団体より推薦を受けた方、公募による市民、市長が必要と認める方からなる「宍粟市男女共同参画審議会」を設置し、専門的な見地や市民の視点からの意見交換を行いながら、本プランの見直しについての審議を行いました。

(3) パブリックコメントの実施

市民の意見を本プランに反映させるため、見直しの過程でプラン改訂案をホームページ等で公開し、パブリックコメントを実施しました。

6 プランの推進体制

本市では、「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」において、本市、市民、教育関係者、事業者、市民団体それぞれの責務を規定しています。

本プランの推進にあたっては、本市、市民、教育関係者、事業者、市民団体のそれぞれが次の役割を担うこととします。

(1)本市

- 「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」の基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的に策定し、実施する。
- 男女共同参画社会の形成に関する施策を実施するにあたっては、国、他の地方公共団体及び市民等と連携する。
- 職員一人ひとりが男女共同参画に関する認識を高める等、率先して男女共同参画社会の形成に努める。

(2)市民

- 「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」の基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成に関する理解を深め、社会のあらゆる場において、その形成に努める。
- 本市が実施する男女共同参画社会の形成に関する施策に協力する。

(3)教育関係者

- 「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」の基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成に果たす教育の重要性を認識し、教育を行う。
- 本市が実施する男女共同参画社会の形成に関する施策に協力する。

(4)事業者

- 「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」の基本理念に基づき、その事業活動において、男女共同参画社会の形成に取り組む。
- すべての人が仕事と家庭生活その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備する。
- 職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進する。
- 本市が実施する男女共同参画社会の形成に関する施策に協力する。

(5)市民団体

- 「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」の基本理念に基づき、運営または活動に関する方針の決定等について、すべての人が対等に参画する機会を確保するとともに、性別にかかわらず能力を発揮できる社会づくりの形成に努める。
- 本市が実施する男女共同参画社会の形成に関する施策に協力する。

第2章

男女共同参画を取り巻く現状と課題

1 男女共同参画を取り巻く動向

(1) 国際的な動向

昭和 50(1975)年に国連が開催した国際婦人年世界会議において、今後 10 年の行動指針を示す「世界行動計画」が採択され、昭和 51(1976)年から昭和 60(1985)年までの 10 年間で女性の地位向上をめざす「国連婦人の 10 年」と決定しました。

その間、昭和 54(1979)年の国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下、「女子差別撤廃条約」という。)が採択され、「女子に対する差別」を定義するとともに、締約国に対し、適当な措置をとることが求められました。

平成7(1995)年の北京での「第4回世界女性会議」では、女性の権利の実現とジェンダー平等の推進をめざす「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。「行動綱領」には、女性の地位向上のために優先的に取り組むべき 12 の重大問題領域が定められ、各重大問題領域において「女性に対する暴力」、「権力及び意思決定における女性」、「女性の人権」等の戦略目標及び行動が定められました。

「第4回世界女性会議」の 10 年目にあたる平成 17(2005)年には、「北京+10」(第 49 回国連婦人の地位委員会)が開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」、「女性 2000 年会議成果文書」を再確認し、完全実施に向けた一層の取組を国際社会に求める宣言が採択されました。

平成 23(2011)年には、国連女性地位向上部(DAW)、国際婦人調査訓練研究所(INSTRAW)、国連ジェンダー問題特別顧問事務所(OSAGI)、国連女性開発基金(UNIFEM)という既存のジェンダー平等に関連する4機関が統合され、ジェンダー平等と女性のエンパワーメント*のための国連機関(UN Women)が発足しました。

同年に国連人権理事会において、個人の性的指向や性同一性を理由とする暴力や差別に対する「由々しき懸念」が表明されるなど、多様な性(LGBT*等)に関する国際的な取組も推進され始めました。

平成 27(2015)年に開催された「北京+20」(第 59 回国連婦人の地位委員会)では、「北京宣言」及び「行動綱領」の進捗が遅く、不均衡であることから、具体的な行動をとることが表明されました。

また、同年9月には、国連持続可能な開発サミットにおいて「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、持続可能な開発目標(SDGs)の1つに、目標5「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」が位置付けられています。この考えをふまえ、近年では、G7 や G20、APEC 等の国際会議や多国間協議において、「ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメント」が主要議題の一つとして取り上げられ、首脳級・閣僚級の合意文書においても言及されています。

(2)国内の動向

国においては、昭和 50(1975)年の国際婦人年を契機に男女平等に関する国内の法律や制度の整備が進められ、昭和 60(1985)年に「女子差別撤廃条約」を批准しました。同条約の批准に向けては「男女雇用機会均等法」の制定等、さまざまな法制度の整備が進められました。

また、学校教育における家庭科は女子のみの履修とされていましたが、平成5(1993)年には中学校で、平成6(1994)年には高等学校で家庭科の男女共修が始まり、教育の面において性別による役割分担意識の見直しが進められました。

平成 11(1999)年には、国、地方公共団体をはじめ国民が男女共同参画社会実現への取組の一層の推進を図るため、「男女共同参画社会基本法」が施行されました。これを受け、平成 12(2000)年には、「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成 17(2005)年には、「第2次男女共同参画基本計画」が策定され、12 の重点分野において平成 22(2010)年度末までに実施する具体的施策が示されました。

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」が策定され、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭の両立支援の取組といった仕事と生活の調和を実現するための施策が社会全体として推進され始めました。

平成 22(2010)年には、「第3次男女共同参画基本計画」が策定され、社会経済情勢の変化等に対応して15の重点分野において平成 27(2015)年度末までに実施する具体的施策が示されました。

平成 27(2015)年には、働く場面で活躍したいという希望をもつすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性活躍推進法」が成立しました。これにより、国や地方公共団体、労働者 301 人以上の大企業においては、女性活躍に関する状況の把握や「事業主行動計画」の策定・公表等が義務づけられるなど、女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するための取組が進められました。

また同年、長時間労働を背景とする男女の仕事と生活を取り巻く状況や働き方の二極化、女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応等、男女共同参画についてのさまざまな課題を解決していくため、「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。同計画では、男女共同参画をわが国における最重要課題として位置づけるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップが不可欠であることが強調されています。

平成 28(2016)年には、SDGs推進本部が設置され、「SDGs実施指針」が決定されました。同指針では、SDGsの担い手として女性のエンパワーメントを図り、あらゆる分野における女性の活躍を推進していくことが掲げられています。

平成 29(2017)年には、「いじめの防止等のための基本的な方針」が改定され、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する」ことが盛り込まれました。

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」が公布・施行されました。衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にすることをめざすことなどを基本原則とし、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の数について目標を定めるなど、自主的に取り組むよう努めることなどが定められています。

令和元(2019)年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布されたことにより、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大(令和4(2022)年4月より常用労働者 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大)、情報公表の強化、パワー・ハラスメント*防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアル・ハラスメント*等の防止対策の強化等が定められました。

令和2(2020)年には、「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響、デジタル化社会への対応、頻発する大規模災害(女性の視点からの防災)などの社会情勢の現状や予想される環境変化及び課題に対して効果的な施策の推進を図るため、「Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大」、「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「Ⅳ 推進体制の整備・強化」の4つの政策領域と11の個別分野が設けられ、令和12(2030)年度末までの「基本認識」と、令和7(2025)年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」が定められました。

令和3(2021)年には、「育児・介護休業法」が改正され、令和4(2022)年10月より、育児休業の分割取得が可能になり、産後パパ育休(出生時育児休業)制度が創設されました。

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への理解が十分でないことから、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会を実現することを目的に「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」が公布、施行されました。

令和6(2024)年4月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(女性支援新法)が施行されました。この法律は、女性が日常生活または社会生活を営むにあたり、女性であることによりさまざまな困難な問題に直面することが多いことから、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項が定められ、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進することで、人権が尊重され、女性が安心かつ自立して暮らせる社会を実現することを目的としています。

また同年5月には、「育児・介護休業法」及び「次世代育成支援対策推進法」が改正され、令和7(2025)年4月より、育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化され、100人超の事業主に対し、一般事業主行動計画策定時の育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられました。

(3)兵庫県の動向

兵庫県では、平成 13(2001)年に「ひょうご男女共同参画プラン 21」が策定され、平成 14(2002)年には、県民、地域団体・NPO、企業、行政等の参画と協働により取り組む、男女共同参画に関する基本的な事項を定める「男女共同参画社会づくり条例」が施行されました。

平成 18(2006)年には「ひょうご男女共同参画プラン 21」後期実施計画、平成 21(2009)年には「第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション8－」、平成 23(2011)年には「新ひょうご男女共同参画プラン 21」が策定され、平成 28(2016)年には「第3次兵庫県男女共同参画計画」が策定されました。

令和3(2021)年には、「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)が策定され、「女性の活躍と兵庫への定着の推進」、「男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「互いに支え合う家庭と地域」、「安心して生活できる環境の整備」、「次世代への継承」の6つの重点目標と 15 の推進項目を定めています。

令和6(2024)年4月には、「兵庫県パートナーシップ制度」が開始され、法的に婚姻が認められていない同性カップルや、さまざまな事情により婚姻の届出をしない、あるいはできないカップルの日常生活の困りごとや不安を解消し、この制度の周知、多様な性に関する啓発等を通じて、だれもが人生のパートナーと協力しながら、安心して暮らせる環境づくりにつなげています。

(4)本市の動向

本市では、平成 22(2010)年3月に「宍粟市男女共同参画プラン」を策定し、令和2(2020)年3月には「第2次宍粟市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進してきました。

令和3(2021)年には、「宍粟市男女共同参画センター」を設置し、男女共同参画のための総合的な施設として、女性が抱える問題全般の情報提供、相談、研究等を実施しています。

また同年には、「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」を施行しました。この条例は、本市が男女共同参画社会の実現を重要課題として取り組むという強い意志や基本姿勢を表明し、本市、市民、教育関係者及び事業者等の役割や責務を明らかにし、各行動主体が相互の連携と協働のもと積極的に取り組むことで、男女共同参画社会の実現を図ることを目的としています。

令和6(2024)年4月には、すべての市民が性的指向や性自認にかかわらず、だれもが自分らしく生き、互いを認め合い、一人ひとりの人権が尊重されるまちの実現をめざし、「宍粟市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」を導入しました。

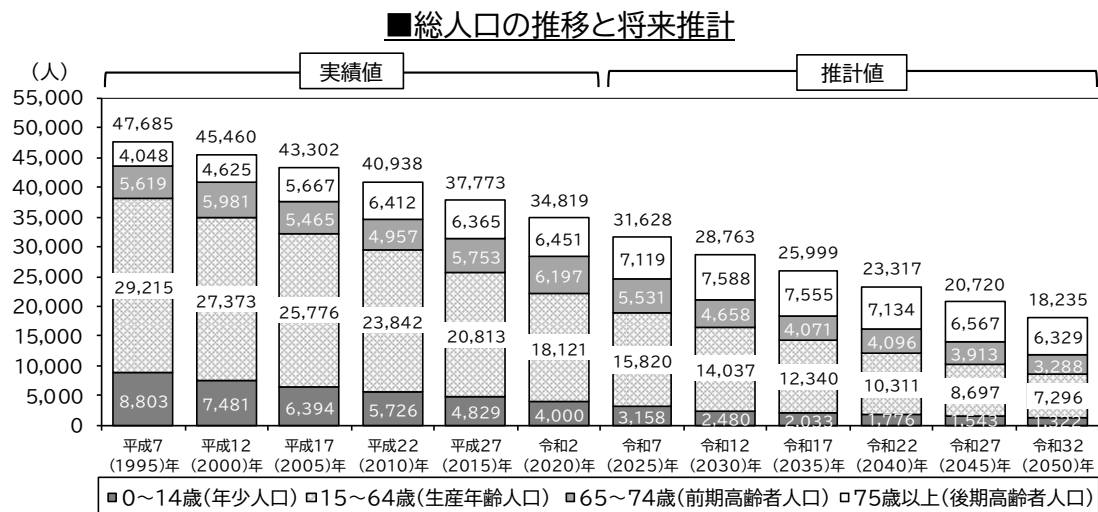
2 統計データからみる本市の現状

(1)人口等の状況

① 総人口の推移と将来推計

本市の総人口は減少傾向で推移し、特に、0～14 歳(年少人口)と 15～64 歳(生産年齢人口)が大きく減少しており、令和2(2020)年で 34,819 人となっています。

また、今後も総人口は減少を続け、令和 32(2050)年には 18,235 人になると推計されています。



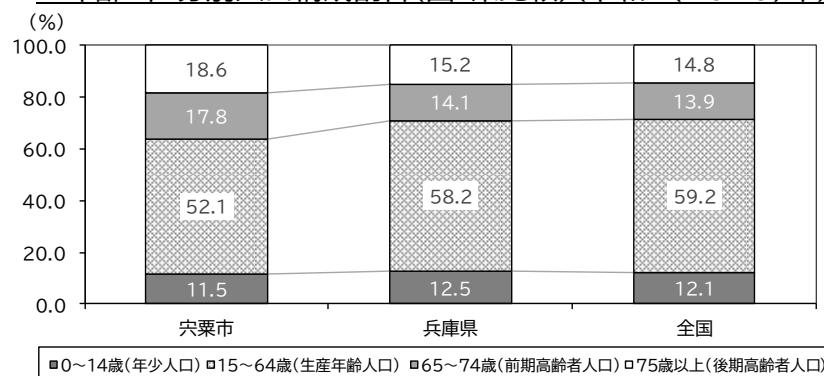
※ 総人口は年齢「不詳」を含む。

資料: 令和2(2020)年までは総務省統計局「国勢調査」、令和7(2025)年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」

② 年齢4区分別人口構成割合

本市の令和2(2020)年における年齢4区分別の人口構成割合は、全国・兵庫県と比較して 65 歳以上(高齢者人口)の割合が高くなっています。

■年齢4区分別人口構成割合(国・県比較)(令和2(2020)年)



※ 構成割合は、総人口から年齢「不詳」を除いた人口を分母として算出している。

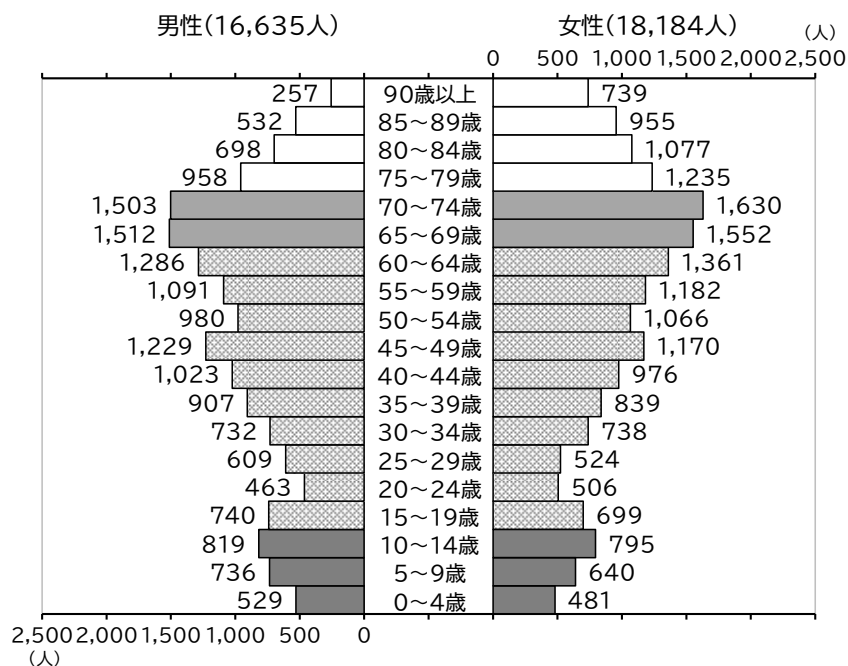
資料: 総務省統計局「令和2(2020)年国勢調査」

③ 人口ピラミッド

本市の人口ピラミッドをみると、令和2(2020)年では、男性は 65～69 歳、女性は 70～74 歳の人口が最も多くなっており、10 年後の令和 12(2030)年には、男性・女性いずれも 75～79 歳の人口が最も多くなると推計されています。

■人口ピラミッド

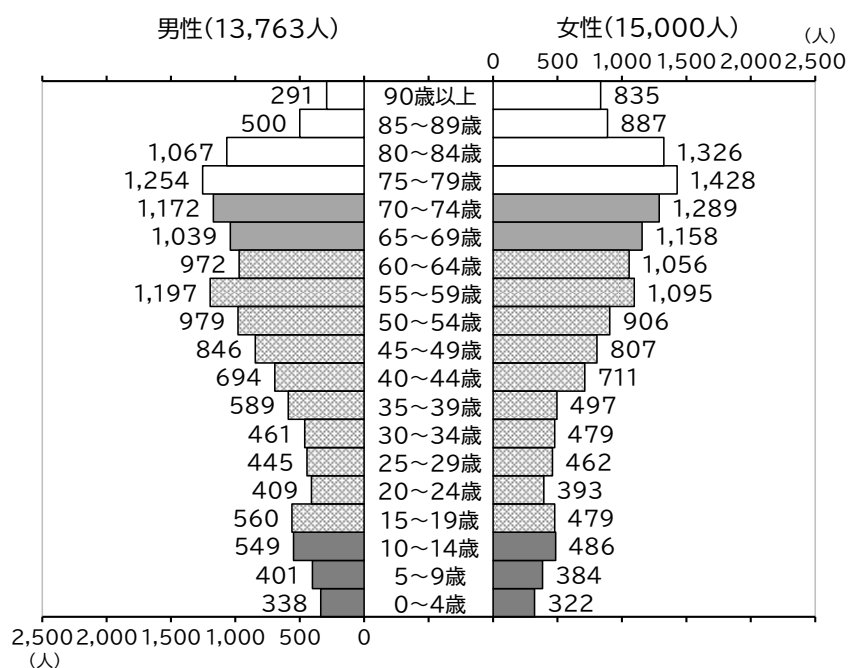
【令和2(2020)年】



※ 性別総数は年齢「不詳」を含む。

資料：総務省統計局「令和2(2020)年国勢調査」

【令和 12(2030)年】

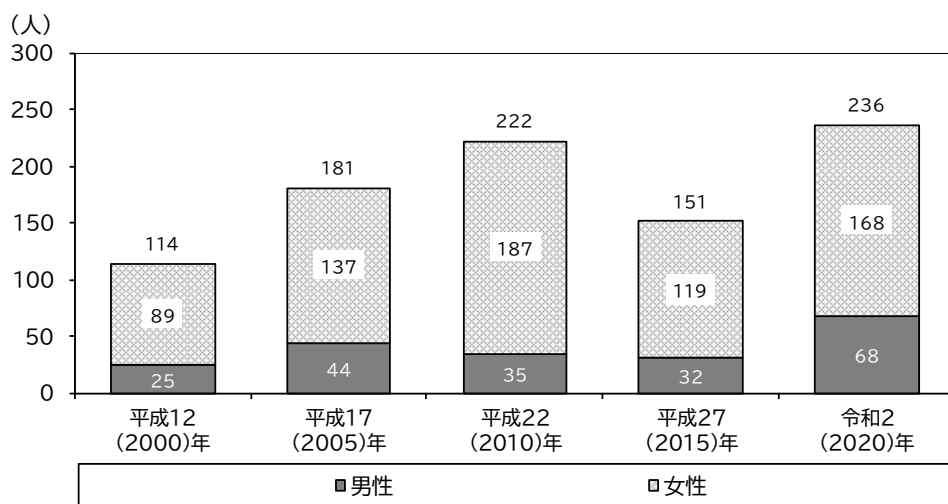


資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」

④ 外国人人口

本市の外国人人口は、平成 22(2010)年まで増加傾向で推移していましたが、平成 27(2015)年で減少に転じ、令和2(2020)年には 236 人と再び増加に転じています。

■外国人人口の推移



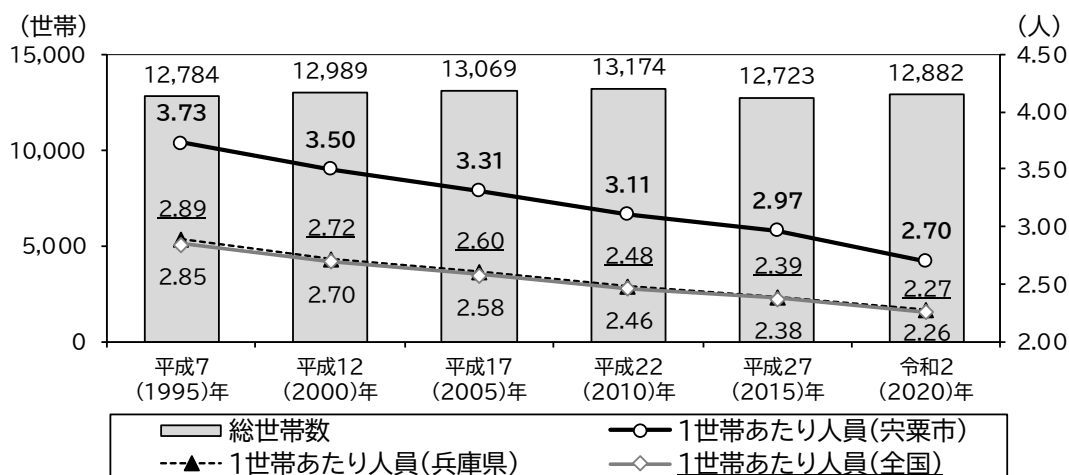
資料:総務省統計局「国勢調査」

⑤ 世帯数及び1世帯あたり人員

本市の世帯数は増減を繰り返しながら推移しており、令和2(2020)年で 12,882 世帯となっています。

また、本市の1世帯あたり人員は減少傾向で推移しており、令和2(2020)年は 2.70 人で、全国及び兵庫県よりも多くなっています。

■世帯数及び1世帯あたり人員の推移

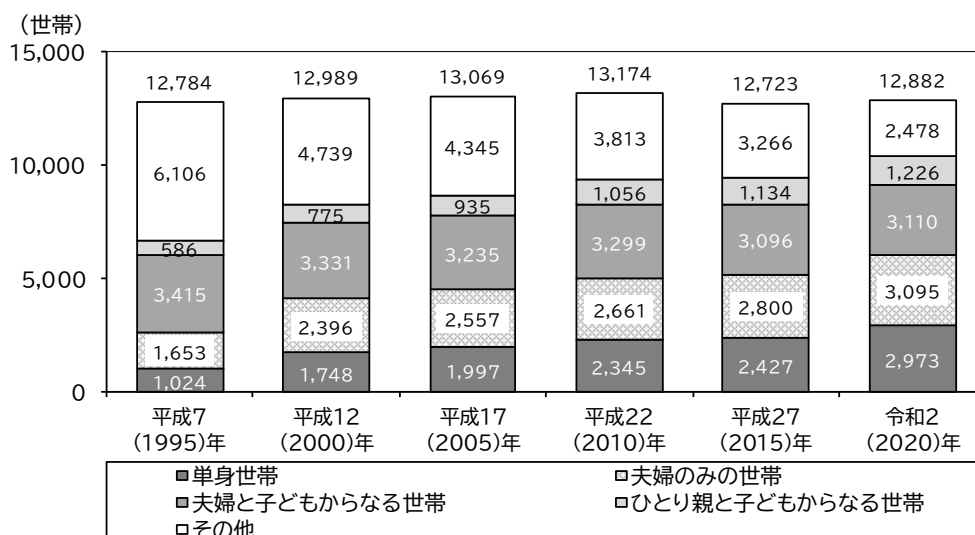


資料:総務省統計局「国勢調査」

⑥ 家族類型別世帯数

本市の家族類型別の世帯数をみると、「単身世帯」及び「夫婦のみの世帯」、「ひとり親と子どもからなる世帯」が増加傾向で推移しています。

■家族類型別世帯数の推移

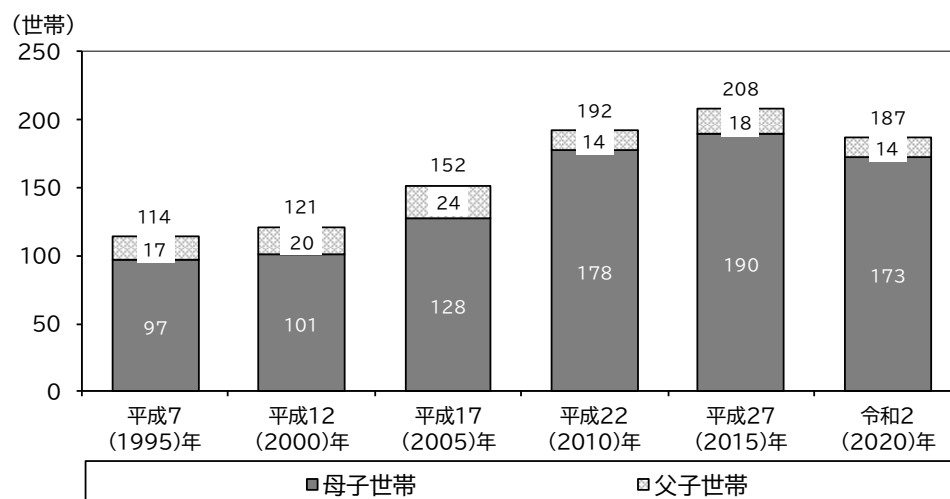


資料：総務省統計局「国勢調査」

⑦ ひとり親世帯数

本市のひとり親世帯数は増加傾向で推移していましたが、令和2(2020)年で減少に転じ、187世帯となっています。

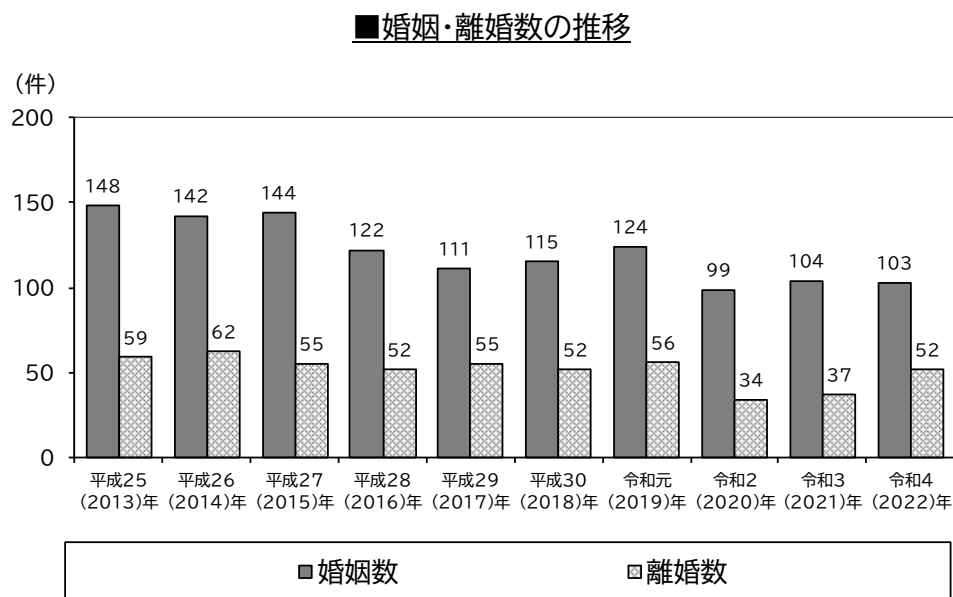
■ひとり親世帯数の推移



資料：総務省統計局「国勢調査」

⑧ 婚姻・離婚数

本市の婚姻数及び離婚数は、いずれも増減を繰り返しながら推移しており、令和4(2022)年では、婚姻数が103件、離婚数が52件となっています。



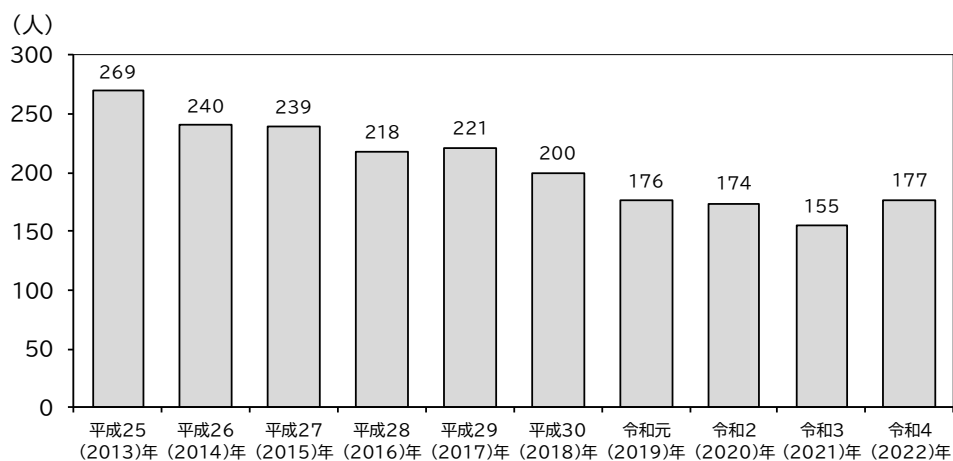
資料：兵庫県「保健統計年報」

(2)出生に関する状況

① 出生数

本市の出生数は概ね減少傾向で推移していましたが、令和4(2022)年で増加に転じ、177 人となっています。

■出生数の推移

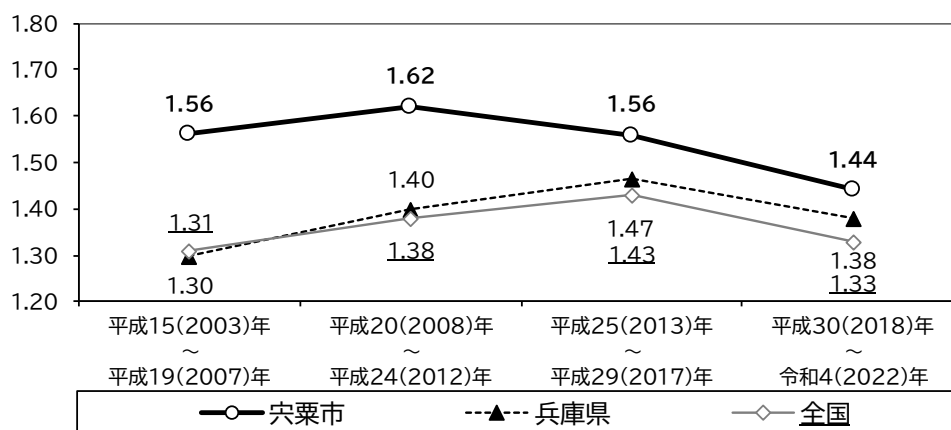


資料:厚生労働省「人口動態調査」

② 合計特殊出生率

本市の合計特殊出生率は、全国・兵庫県よりも高く推移しており、平成 30(2018)年～令和4(2022)年で 1.44 となっています。

■合計特殊出生率の推移(国・県比較)



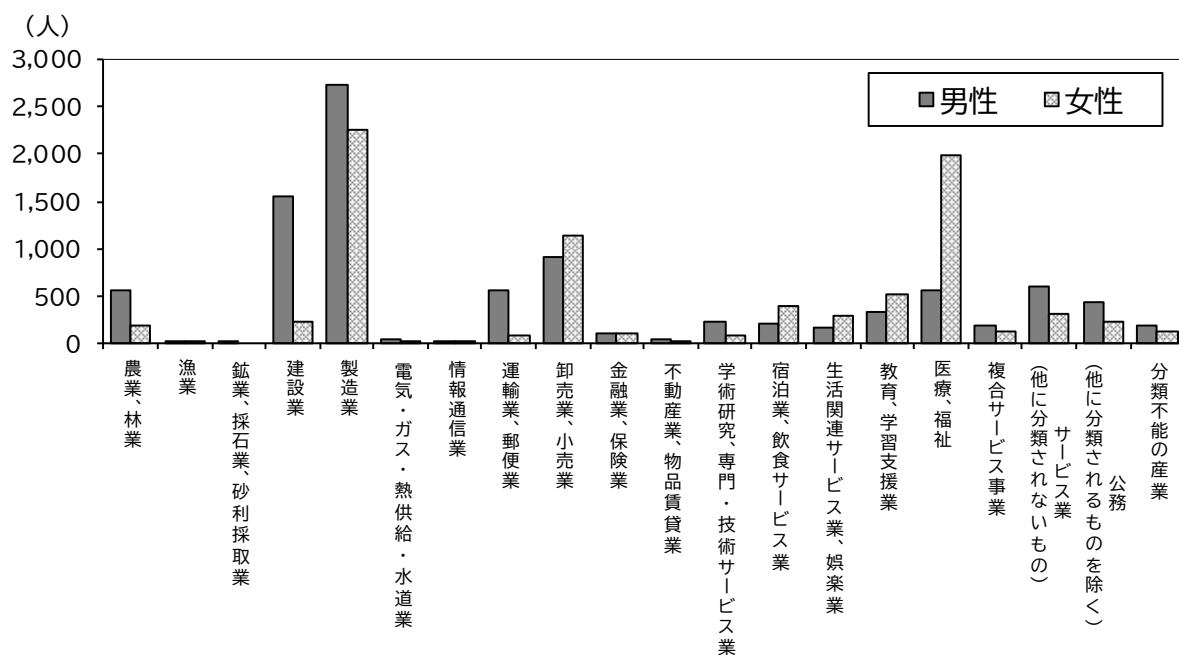
資料:厚生労働省「人口動態統計特殊報告」

(3)就業に関する状況

① 産業分類別就業者数

本市の令和2(2020)年における産業分類別の就業者数は、男性では「製造業」が最も多く、次いで「建設業」、「卸売業・小売業」と続いております。女性では「製造業」が最も多く、次いで「医療・福祉」、「卸売業・小売業」と続いております。

■産業分類別就業者数(令和2(2020)年)

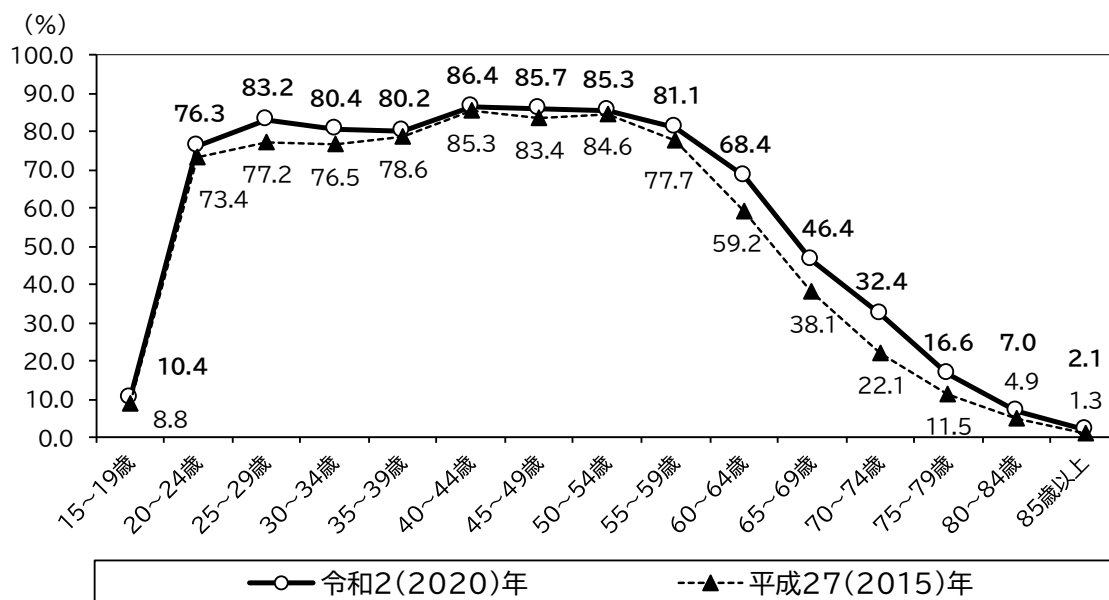


資料:総務省統計局「令和2(2020)年国勢調査」

② 女性の就業率

本市の令和2(2020)年における女性の年齢階級別就業率は、平成 27(2015)年と比較してすべての年齢階級で上昇しており、特に 60～74 歳の増加が大きくなっています。

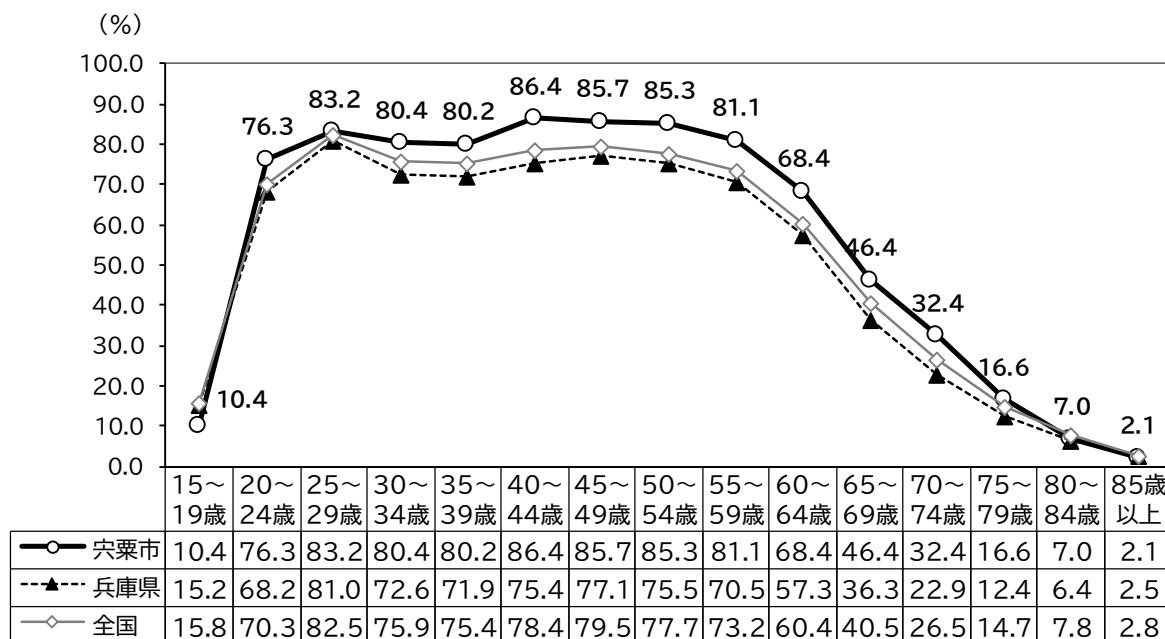
■女性の年齢階級別就業率の推移



資料：総務省統計局「国勢調査」

本市の令和2(2020)年における女性の年齢階級別就業率を全国・兵庫県と比較すると、20～79 歳で全国・兵庫県より高くなっています。

■女性の年齢階級別就業率(令和2(2020)年)(国・県比較)



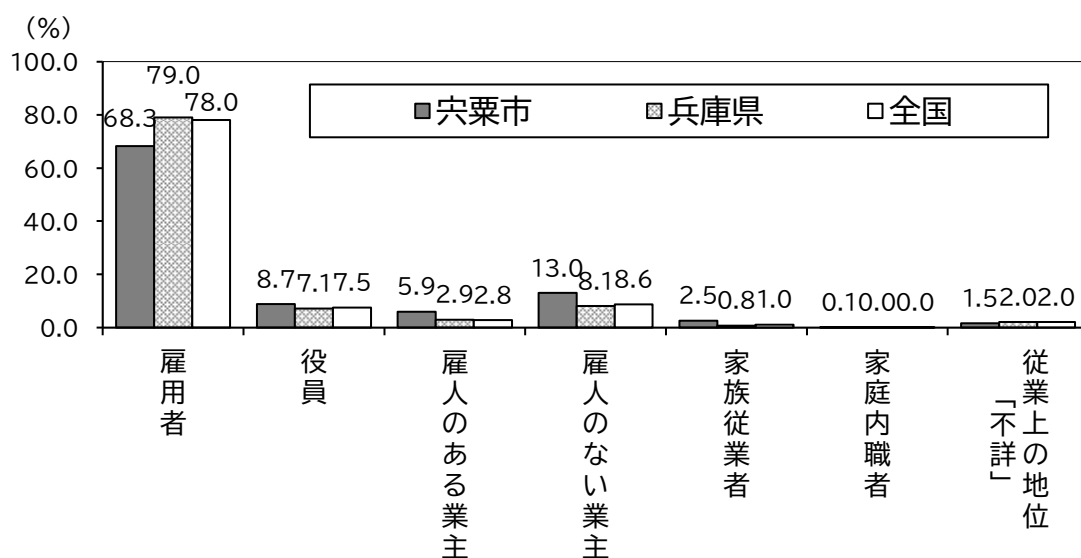
資料：総務省統計局「令和2(2020)年国勢調査」

③ 従業上の地位別構成割合

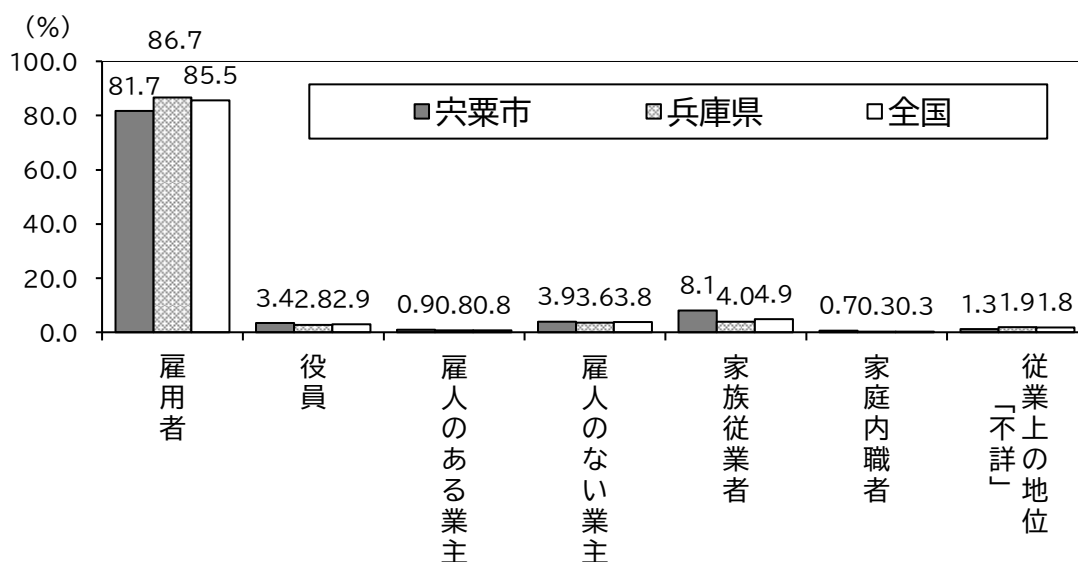
本市の就業者について、令和2(2020)年における従業上の地位別の構成割合をみると、男性では「雇用者」が68.3%で最も高く、次いで「雇人のない業主」が13.0%、「役員」が8.7%と続いており、女性では「雇用者」が81.7%で最も高く、次いで「家族従業者」が8.1%、「雇人のない業主」が3.9%と続いています。

■従業上の地位別構成割合(令和2(2020)年)(国・県比較)

【男性】



【女性】



資料：総務省統計局「令和2(2020)年国勢調査」

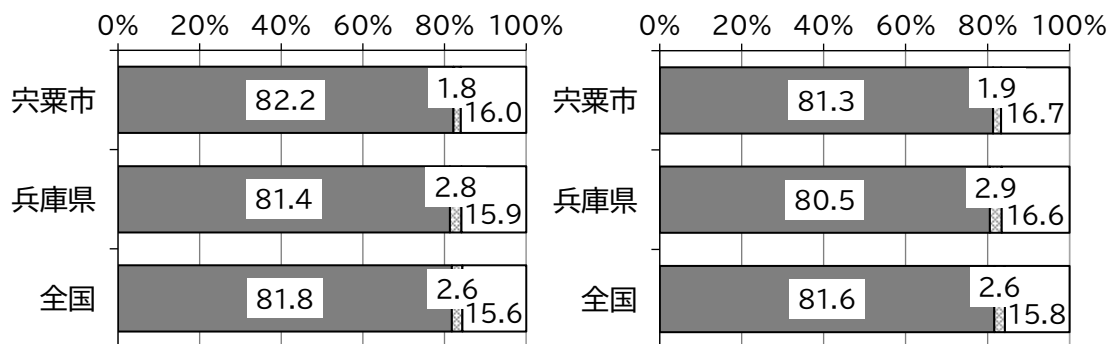
④ 雇用者の雇用形態別構成割合

本市の令和2(2020)年における雇用者全体(役員を除く)に占める正規の職員・従業員の割合をみると、男性では81.3%、女性では45.7%となっており、いずれも平成27(2015)年より減少しています。

■雇用者(役員を除く)の雇用形態別構成割合の推移(男性)(国・県比較)

【平成27(2015)年】

【令和2(2020)年】



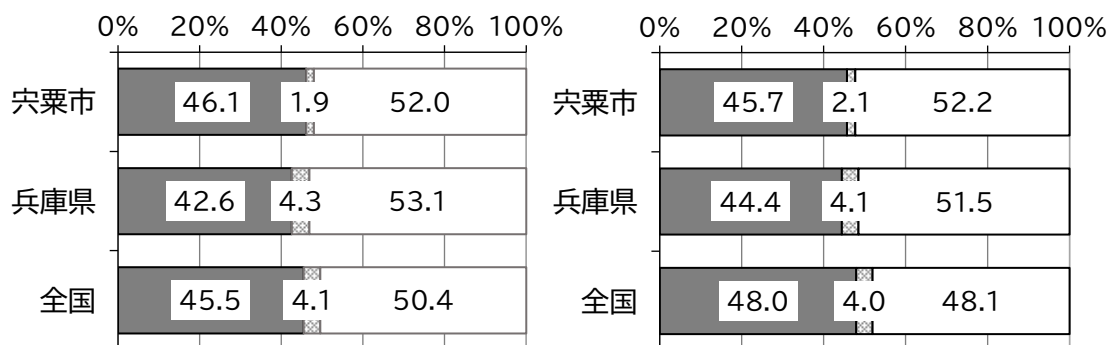
■ 正規の職員・従業員 ■ 労働者派遣事業所の派遣社員 □ パート・アルバイト・その他

資料:総務省統計局「国勢調査」

■雇用者(役員を除く)の雇用形態別構成割合の推移(女性)(国・県比較)

【平成27(2015)年】

【令和2(2020)年】



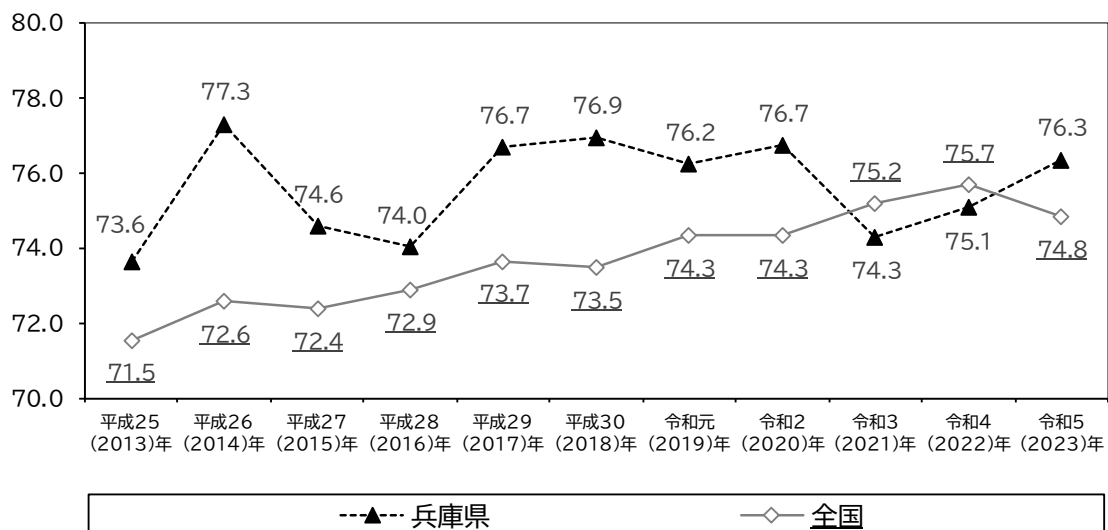
■ 正規の職員・従業員 ■ 労働者派遣事業所の派遣社員 □ パート・アルバイト・その他

資料:総務省統計局「国勢調査」

⑤ 男女間賃金格差

全国及び兵庫県の男女間賃金格差について、男性の所定内給与額を 100 としたときの女性の所定内給与額をみると、全国では令和4(2022)年までは増加傾向で推移していますが、兵庫県では増減を繰り返しながら推移しており、令和5(2023)年では、全国は 74.8、兵庫県は 76.3 となっています。

■男女間賃金格差の推移(男性=100 としたときの女性の水準)(国・県)



※ 所定内給与とは、給与規則等によって決まって支給される給与(定期給与)のうち、時間外手当や休日出勤手当等の所定外給与(超過労働給与)以外のものをいいます。

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

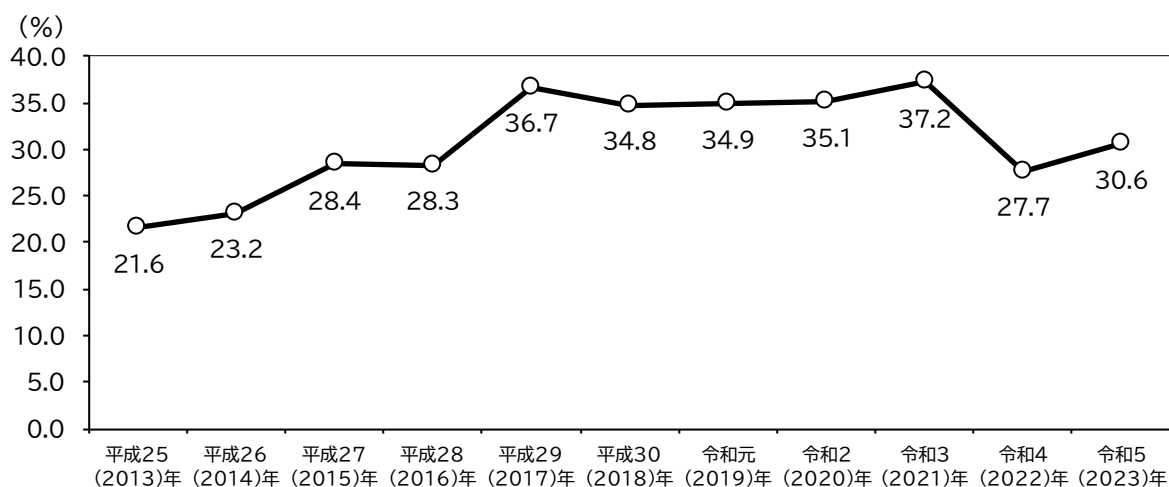
(4)女性の参画状況

① 政策・方針決定過程への女性の参画状況

i) 審議会等委員への女性の登用状況

本市の令和5(2023)年における審議会等委員への女性の登用割合は 30.6%で、令和6(2024)年度の目標値 38.0%、令和 11(2029)年度の目標値 40.0%以上には届いていない状況です。

■ 審議会等委員への女性の登用割合の推移

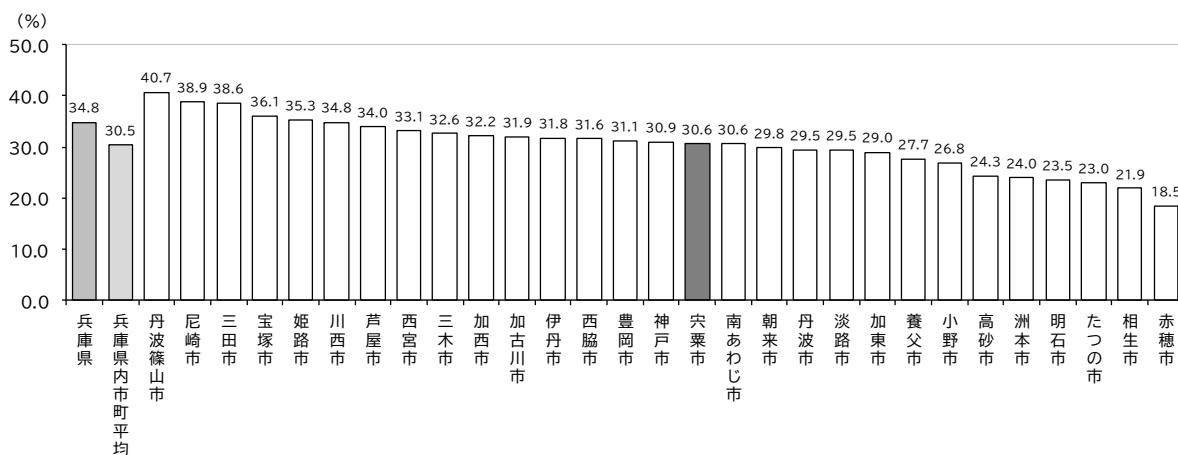


※ 各年4月1日現在

資料:兵庫県「ひょうごの男女共同参画」

本市の令和5(2023)年における審議会等委員への女性の登用状況を兵庫県内他市と比較すると、兵庫県内市町平均の 30.5%より高くなっています。

■ 審議会等委員への女性の登用状況(令和5(2023)年)(県内他市比較)

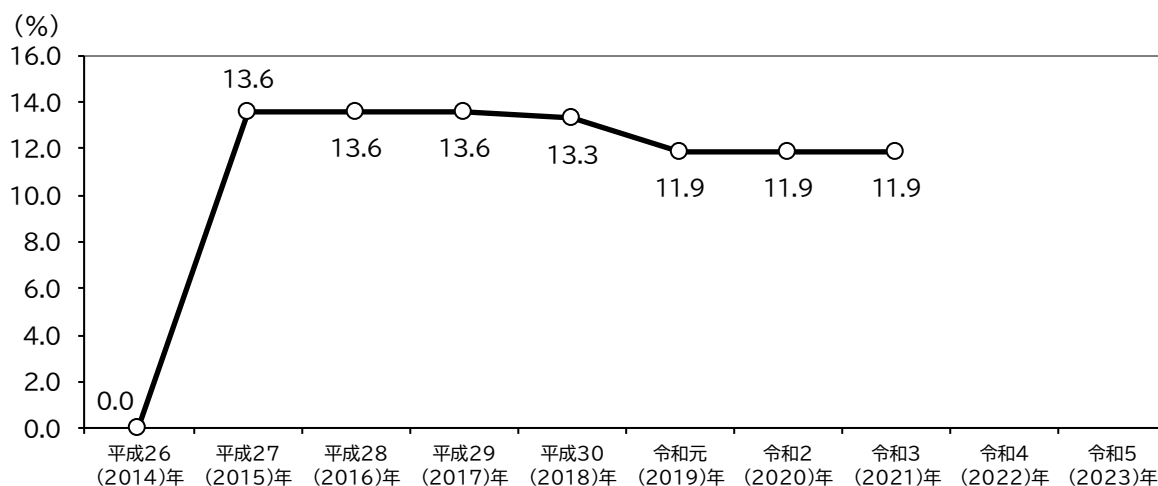


資料:兵庫県「令和5年度ひょうごの男女共同参画」

ii)防災会議への女性の登用状況

本市の防災会議は、令和4(2022)年より休止している状況です。

■防災会議への女性の登用割合の推移

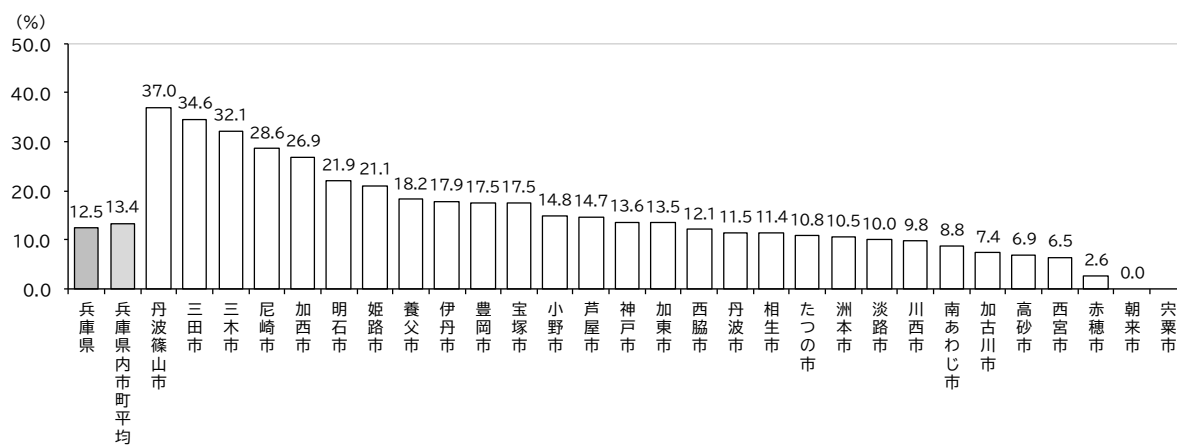


※ 各年4月1日現在

※ 令和4(2022)年より休止中

資料:兵庫県「ひょうごの男女共同参画」

■防災会議への女性の登用状況(令和5(2023)年)(県内他市比較)



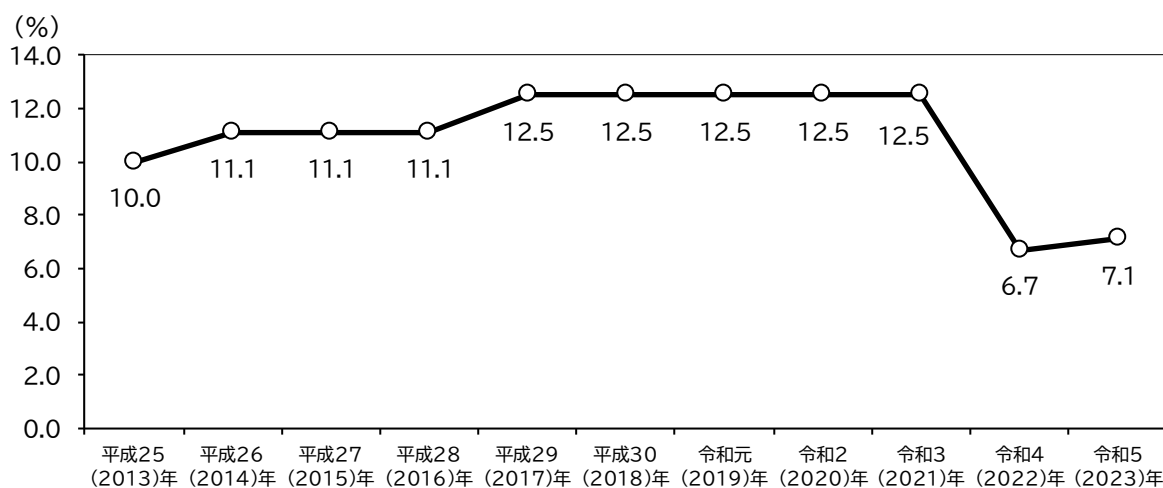
※ 本市は休止中

資料:兵庫県「令和5年度ひょうごの男女共同参画」

iii)議会への女性の参画

本市の議員総数に占める女性の割合については、令和3(2021)年までは概ね横ばいで推移していましたが令和4(2022)年に減少し、令和5(2023)年で7.1%となっています。

■議員総数に占める女性の割合の推移

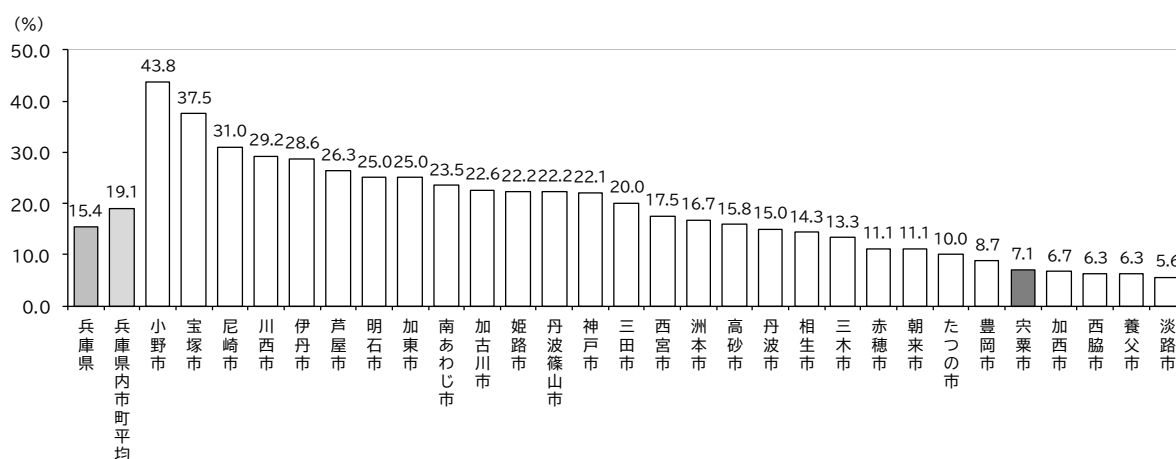


※ 各年4月1日現在

資料:兵庫県「ひょうごの男女共同参画」

本市の令和5(2023)年における議員総数に占める女性の割合を兵庫県内他市と比較すると、低い水準となっています。

■議員総数に占める女性の割合(令和5(2023)年)(県内他市比較)

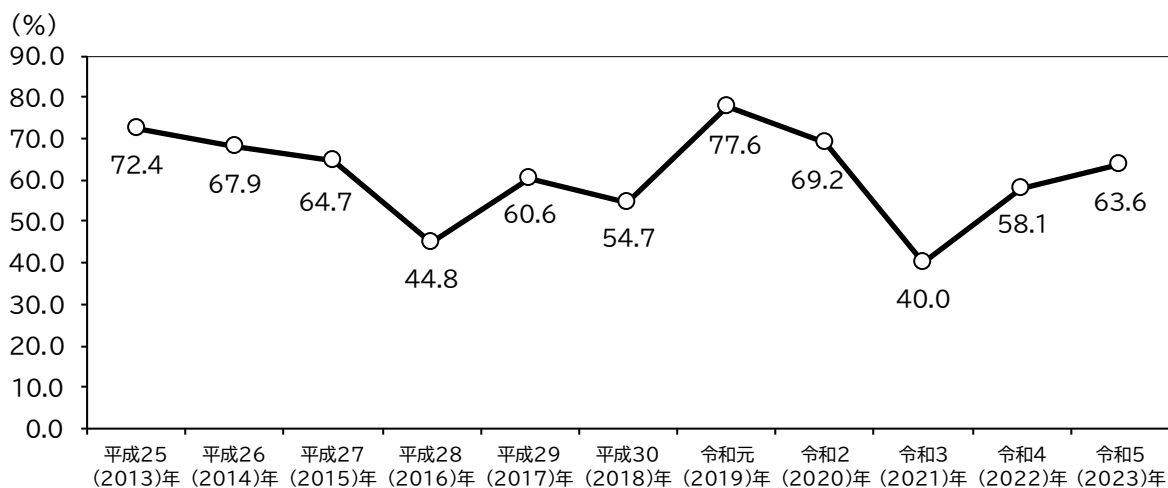


資料:兵庫県「令和5年度ひょうごの男女共同参画」

iv)採用に占める女性の割合

本市の採用に占める女性の割合については、増減を繰り返しながら推移しており、令和5(2023)年で63.6%となっています。

■採用に占める女性の割合の推移

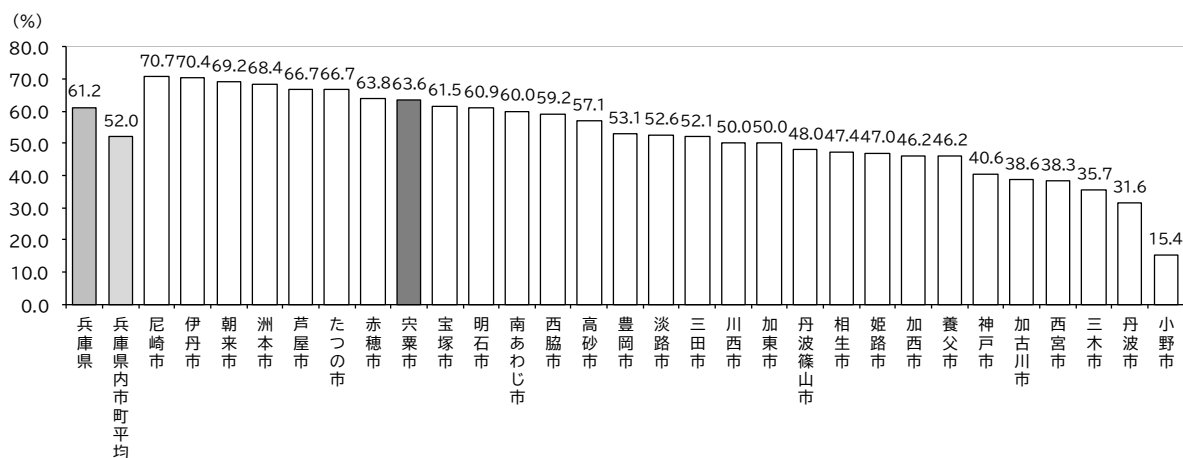


※ 各年4月1日現在

資料:兵庫県「ひょうごの男女共同参画」

本市の令和5(2023)年における採用に占める女性の割合を兵庫県内他市と比較すると、兵庫県内市町平均の52.0%より高くなっています。

■採用に占める女性の割合(令和5(2023)年)(県内他市比較)

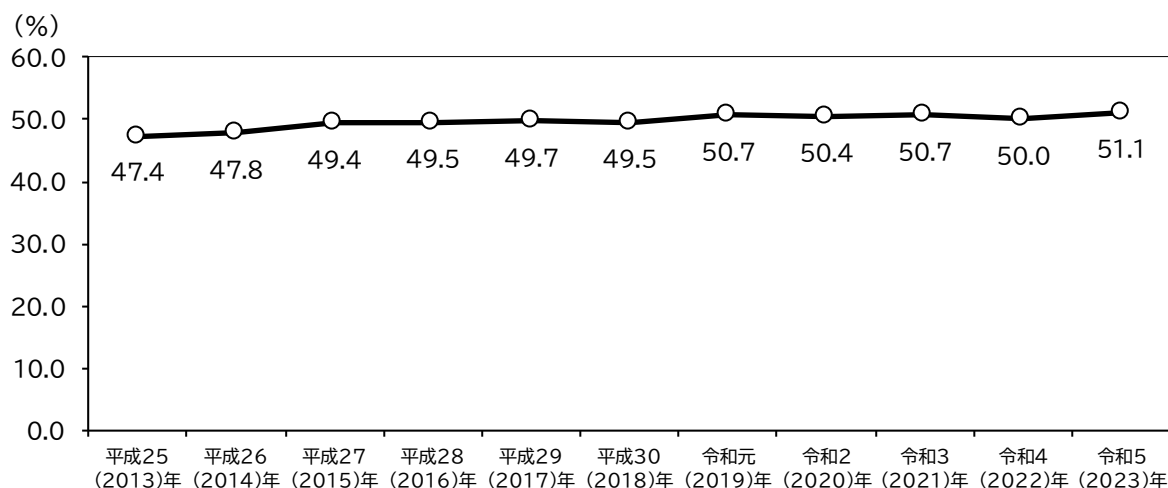


資料:兵庫県「令和5年度ひょうごの男女共同参画」

v)職員に占める女性の割合

本市の職員に占める女性の割合については、概ね緩やかな増加傾向で推移しており、令和5(2023)年で51.1%となっています。

■職員に占める女性の割合の推移

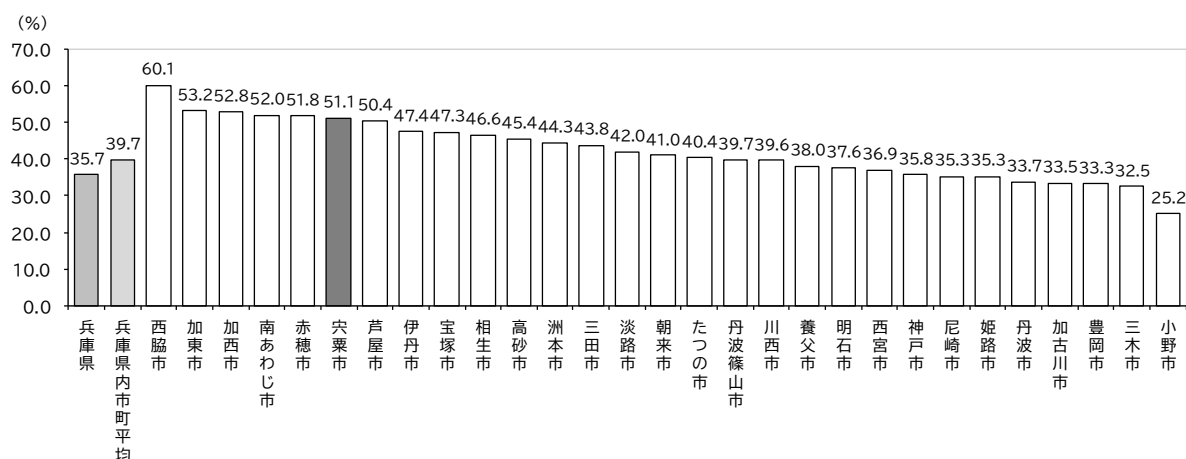


※ 各年4月1日現在

資料:兵庫県「ひょうごの男女共同参画」

本市の令和5(2023)年における職員に占める女性の割合を兵庫県内他市と比較すると、兵庫県内市町平均の39.7%より11.4ポイント高く、高い水準となっています。

■職員に占める女性の割合(令和5(2023)年)(県内他市比較)

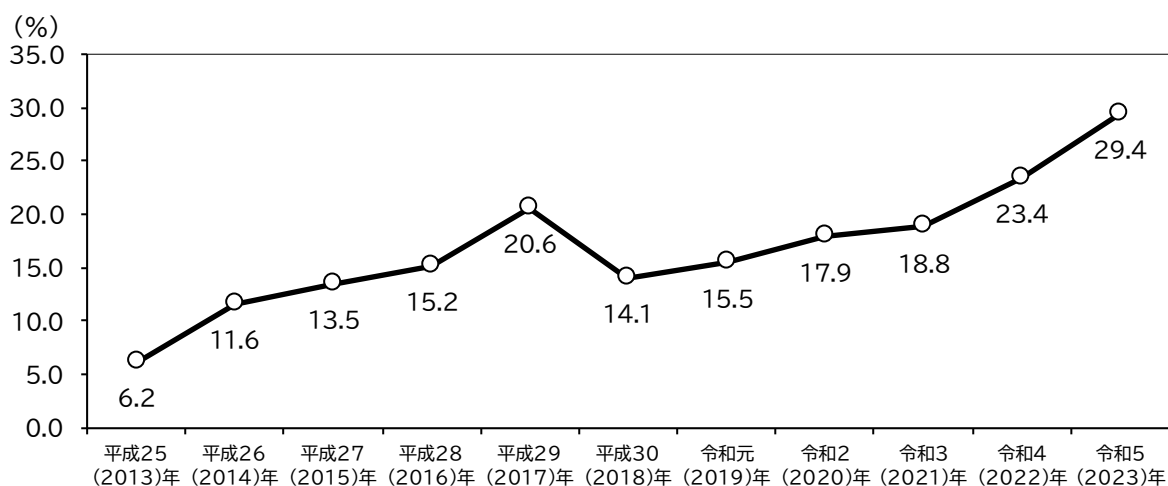


資料:兵庫県「令和5年度ひょうごの男女共同参画」

vi)管理職に占める女性の割合

本市の管理職に占める女性の割合については、平成 30(2018)年より増加傾向で推移しており、令和5(2023)年で 29.4%となっており、令和6(2024)年度の目標値 18.0%、令和 11(2029)年度の目標値 20.0%を達成しています。

■管理職に占める女性の割合の推移

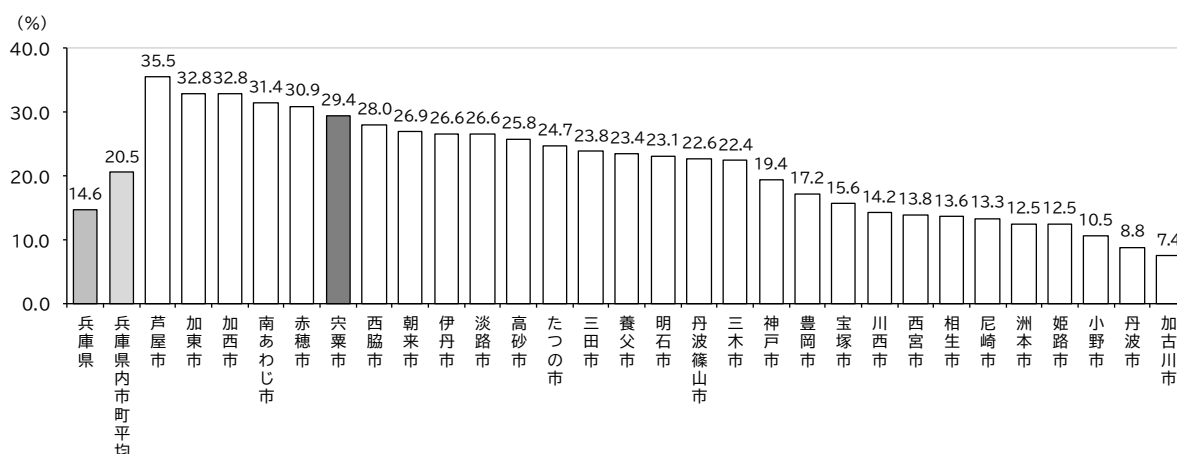


※ 各年4月1日現在

資料:兵庫県「ひょうごの男女共同参画」

本市の令和5(2023)年における管理職に占める女性の割合を兵庫県内他市と比較すると、兵庫県内市町平均の 20.5%より 8.9 ポイント高く、高い水準となっています。

■管理職に占める女性の割合(令和5(2023)年)(県内他市比較)

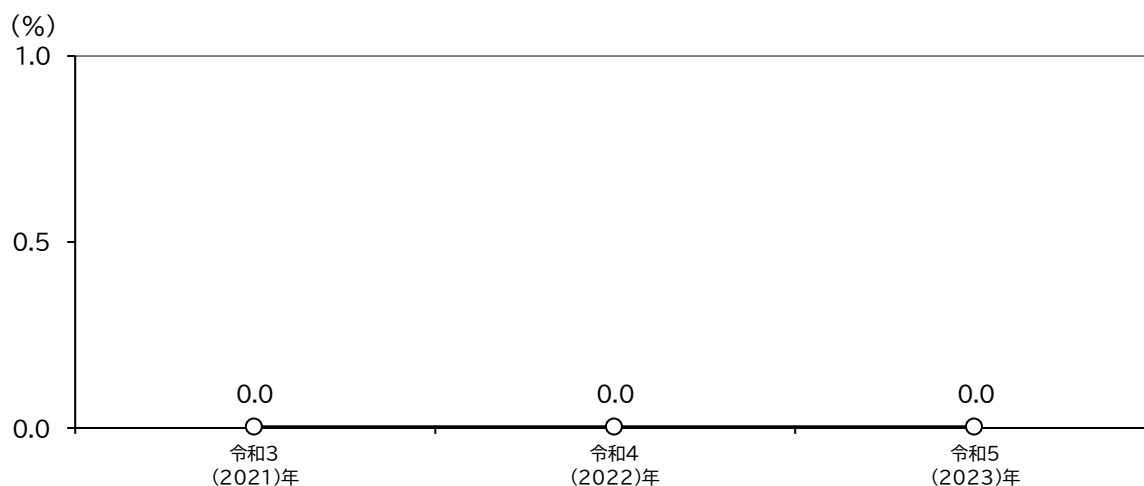


資料:兵庫県「令和5年度ひょうごの男女共同参画」

vii)自治会長に占める女性の割合

本市の自治会長に占める女性はいない状況となっています。

■自治会長に占める女性の割合の推移

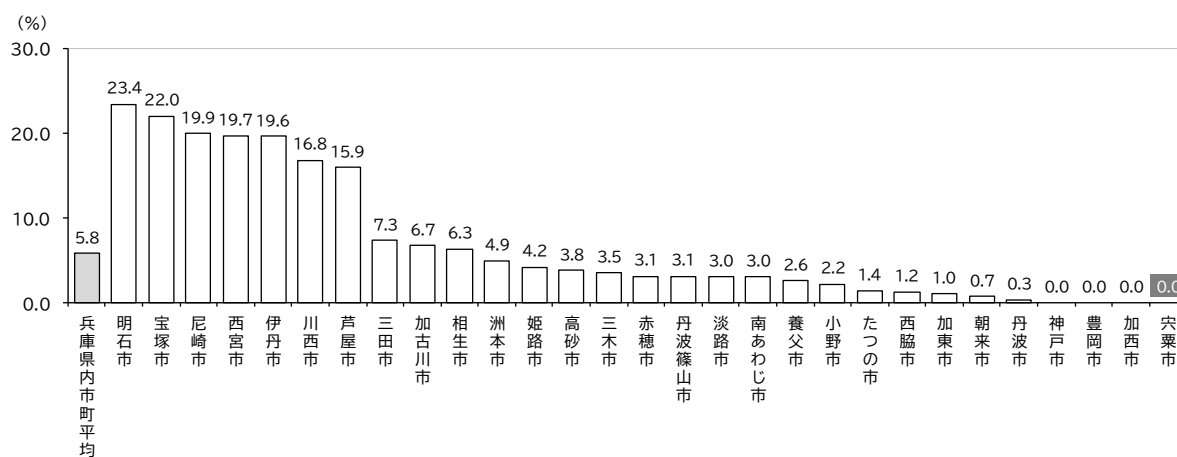


※ 各年7月1日現在

資料:兵庫県「ひょうごの男女共同参画」

本市の令和5(2023)年における自治会長に占める女性の割合を兵庫県内他市と比較すると、明石市、宝塚市が20%を超えている一方で、本市は女性の自治会長がいない状況となっています。

■自治会長に占める女性の割合(令和5(2023)年)(県内他市比較)



※ 令和5(2023)7月1日現在(市町の状況により、時点が異なる場合がある)

資料:兵庫県「令和5年度ひょうごの男女共同参画」

viii)自治会役員への女性就任状況

市内における自治会役員(自治会長または副会長もしくは会計)への女性就任状況については、令和6

(2024)年度で7団体、自治会役員(自治会長または副会長もしくは会計)に女性が就任している自治会の割合は4.5%となっており、令和6(2024)年度の目標値5.0%、令和11(2029)年度の目標値10.0%には届いていない状況です。

図表 1-4-15 自治会役員への女性就任状況の推移

単位:団体

	自治 会数	平成 26 (2014) 年度	平成 27 (2015) 年度	平成 28 (2016) 年度	平成 29 (2017) 年度	平成 30 (2018) 年度	令和元 (2019) 年度	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 年度	令和5 (2023) 年度	令和6 (2024) 年度
山崎町	85	0	1	3	3	3	4	3	3	3	5	7
一宮町	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
波賀町	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
千種町	13	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
割合※	—	0.0	0.6	1.9	1.9	2.6	2.6	2.6	1.9	2.6	3.2	4.5

※ 自治会役員(自治会長または副会長もしくは会計)に女性が就任している自治会の割合

資料:穴栗市まちづくり推進課

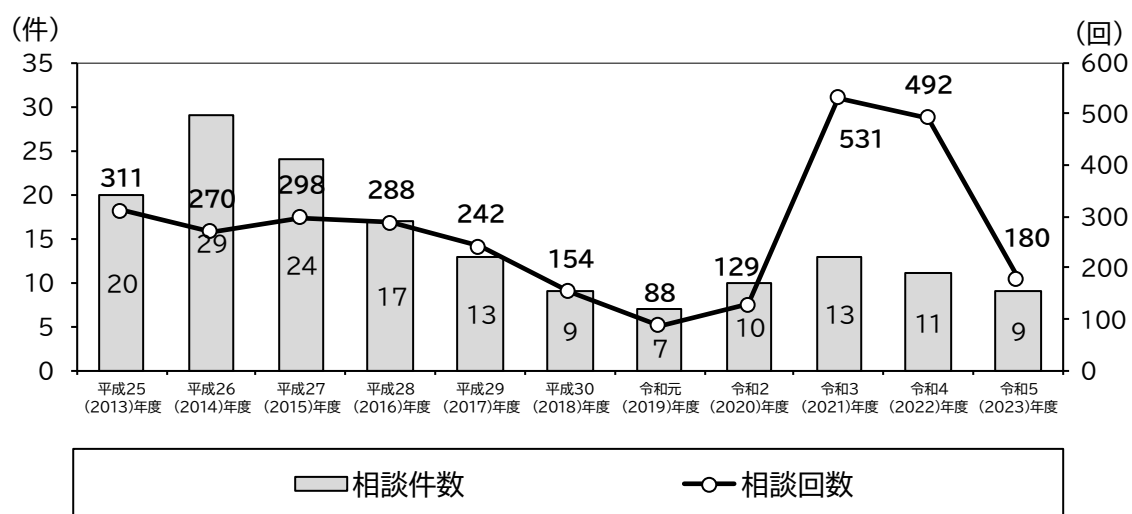
(5)ドメスティック・バイオレンス(DV)*に関する状況

① DV相談件数及び相談回数

本市のDV相談件数は、増減を繰り返しながら推移しており、令和5(2023)年度で9件となっています。

また、相談回数については、令和3(2021)年度で大きく増加しましたが令和5(2023)年度で大きく減少し、180回となっています。

■DV相談件数及び相談回数の推移

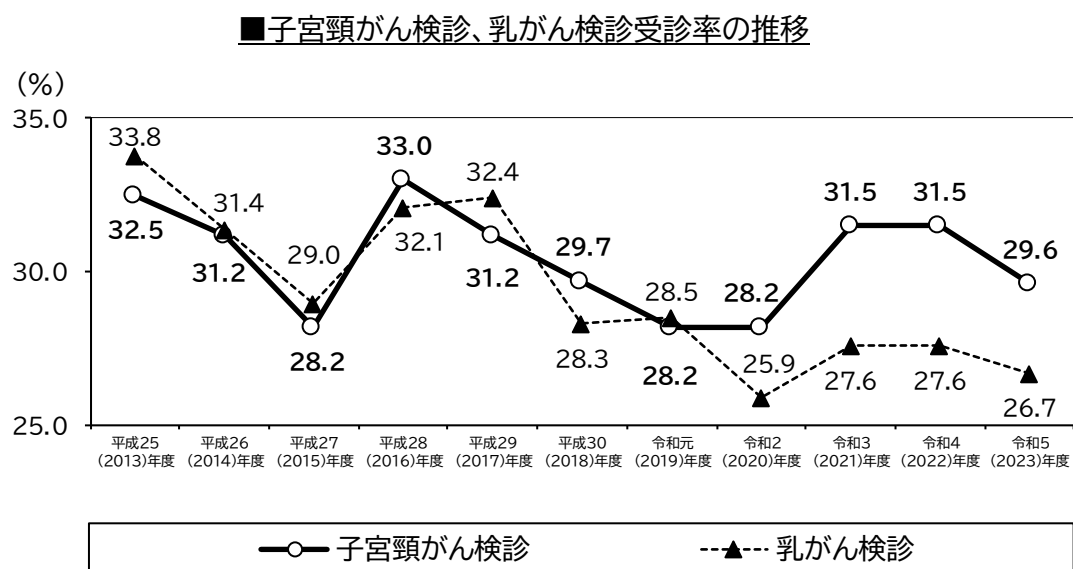


資料:宍粟市福祉事務所

(6)健康に関する状況

① 子宮頸がん検診、乳がん検診受診率

本市の子宮頸がん検診、乳がん検診受診率はいずれも増減を繰り返しながら推移しており、令和5(2023)年度で子宮頸がん検診受診率は29.6%、乳がん検診受診率は26.7%となっています。



資料:資料:兵庫県「市町がん検診受診率」

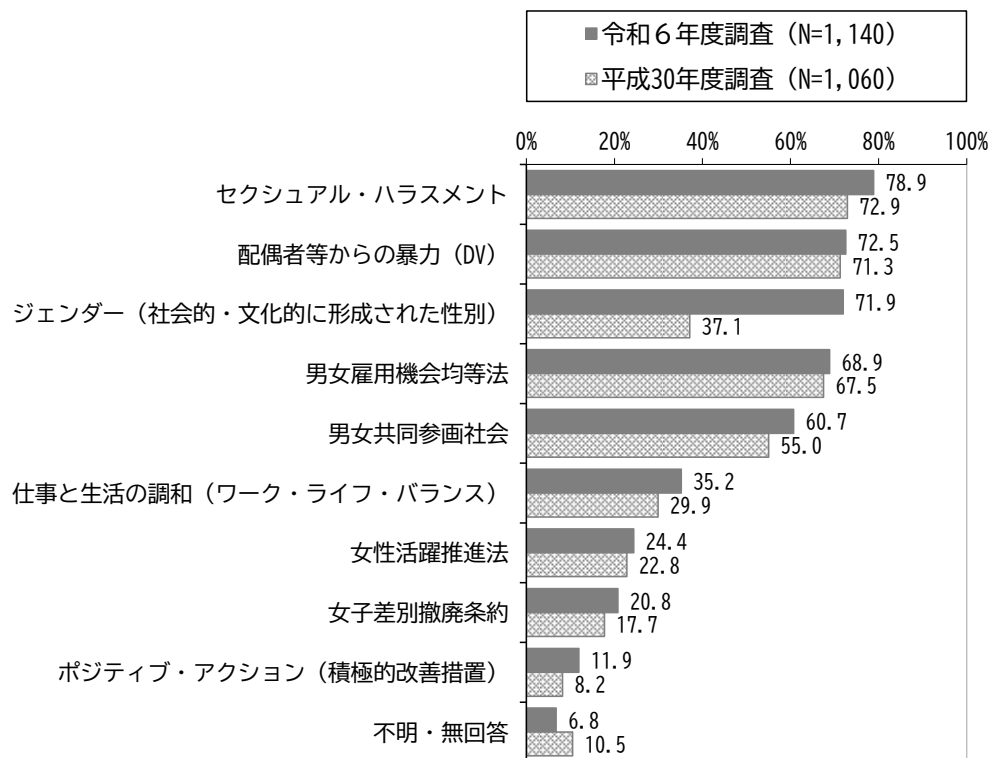
3 市民アンケート調査結果からみる現状

(1)男女平等について

① 男女共同参画に関する用語の認知度

「セクシュアル・ハラスメント」が 78.9%で最も高く、次いで「配偶者等からの暴力(DV)」が 72.5%、「ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)」が 71.9%と続いており、「ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)」(71.9%)では、平成 30(2018)年度調査(37.1%)より 34.8 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

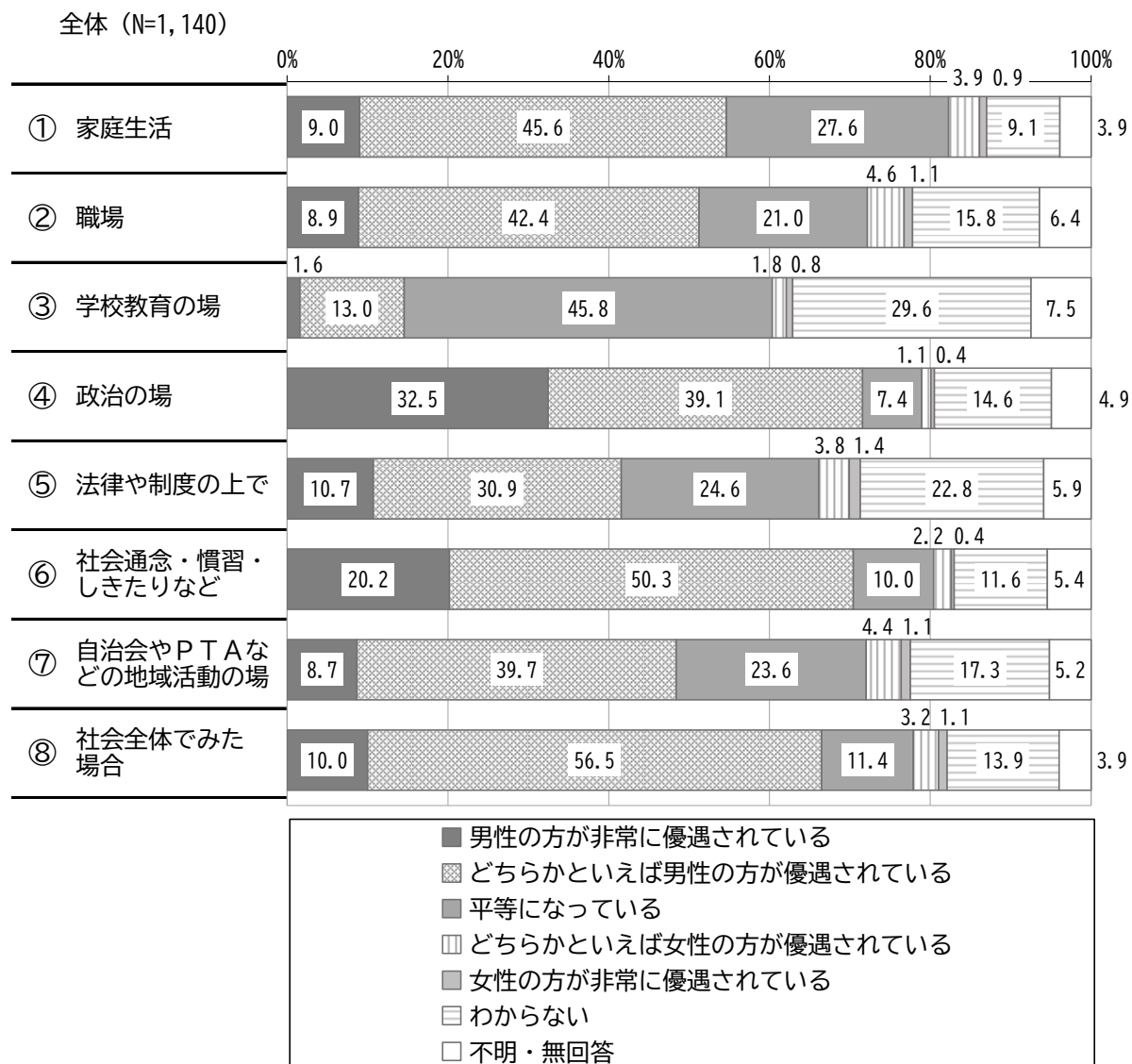
■男女共同参画に関する用語の認知度(複数回答)



② 男女の地位の平等感

『男性優遇』(「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計)では、「④ 政治の場」が 71.6%で最も高く、次いで「⑥ 社会通念・慣習・しきたりなど」が 70.5%、「⑧ 社会全体でみた場合」が 66.5%と続いています。

■男女の地位の平等感(単数回答)



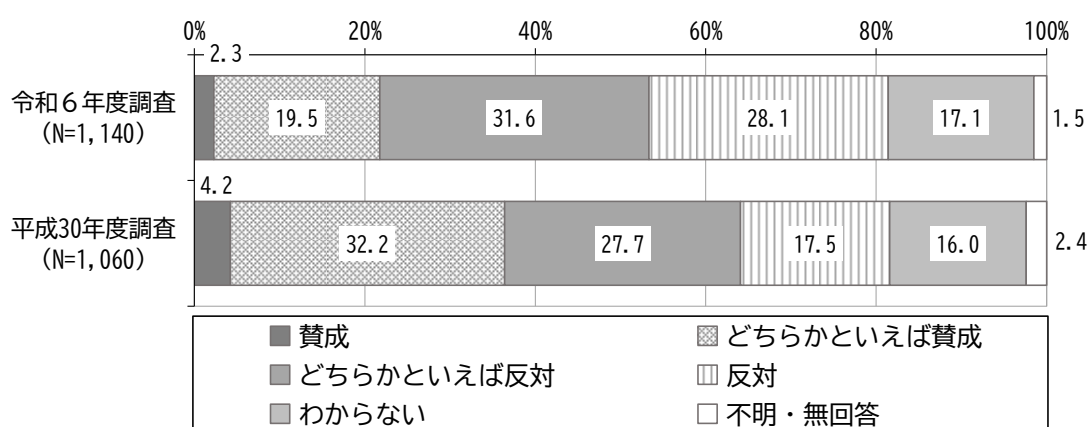
(2)家庭生活などについて

①「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識

「どちらかといえば反対」が 31.6%で最も高く、次いで「反対」が 28.1%、「どちらかといえば賛成」が 19.5%と続いており、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）（21.8%）は、平成 30（2018）年度調査（36.4%）より 14.6 ポイント減少し、『反対』（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）（59.7%）は、平成 30（2018）年度調査（45.2%）より 14.5 ポイント増加しています。

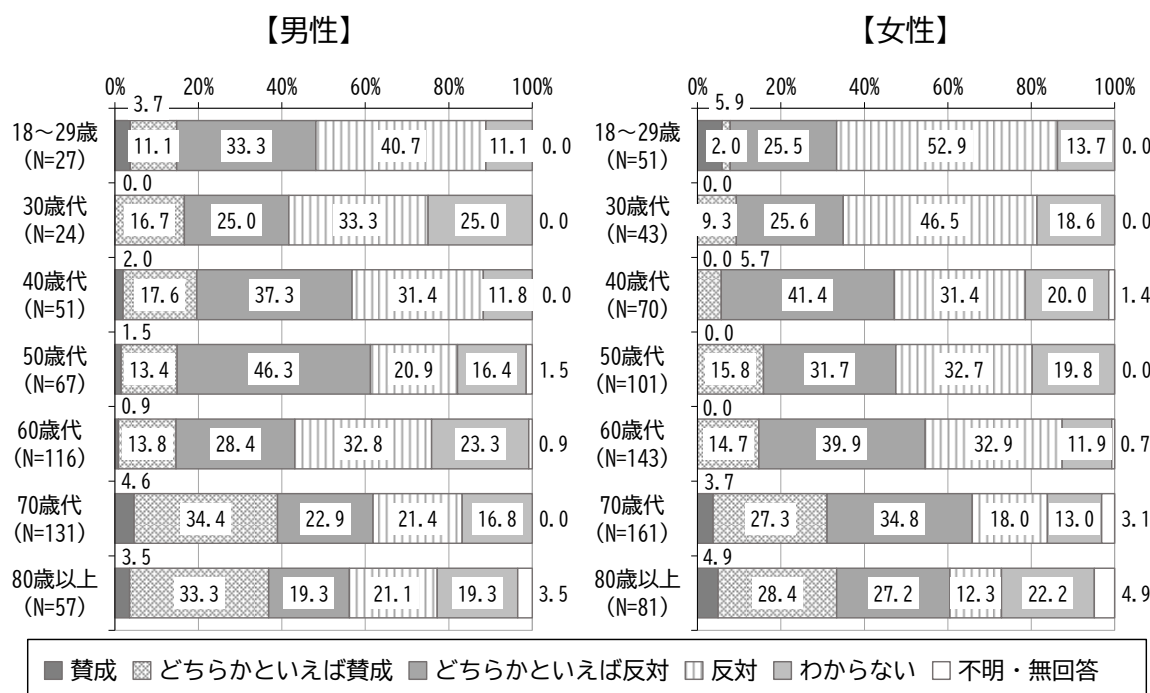
性別・年齢階級別でみると、『賛成』では、男性・女性いずれも 70 歳以上の割合が他の年齢階級に比べて高くなってきています。

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識（単数回答）



■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識

性別・年齢階級別（単数回答）

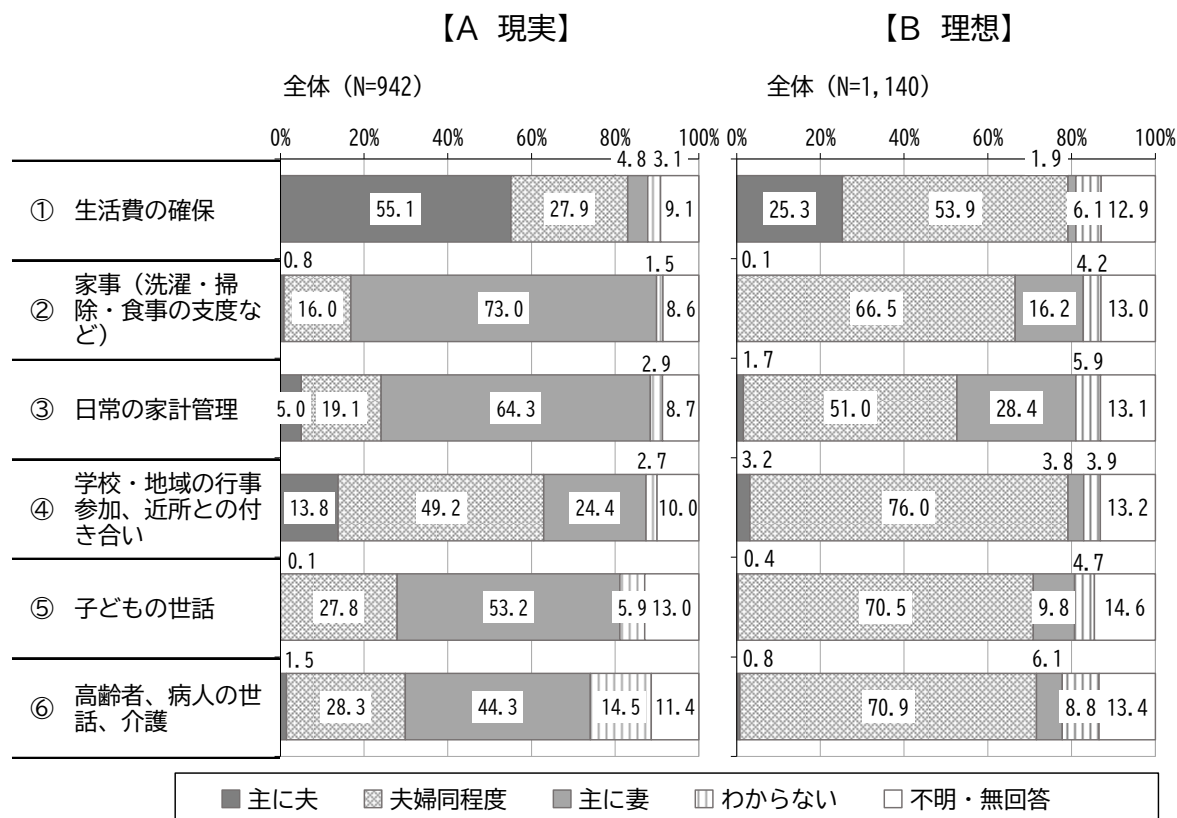


② 家庭における夫婦の役割分担

現実では、「② 家事(洗濯・掃除・食事の支度など)」、「③ 日常の家計管理」、「⑤ 子どもの世話」、「⑥ 高齢者、病人の世話、介護」で「主に妻」の割合が最も高く、「① 生活費の確保」で「主に夫」が、「④ 学校・地域の行事参加、近所との付き合い」で「夫婦同程度」の割合が最も高くなっています。

一方理想では、すべての項目で「夫婦同程度」の割合が最も高くなっています。

■家庭における夫婦の役割分担(単数回答)



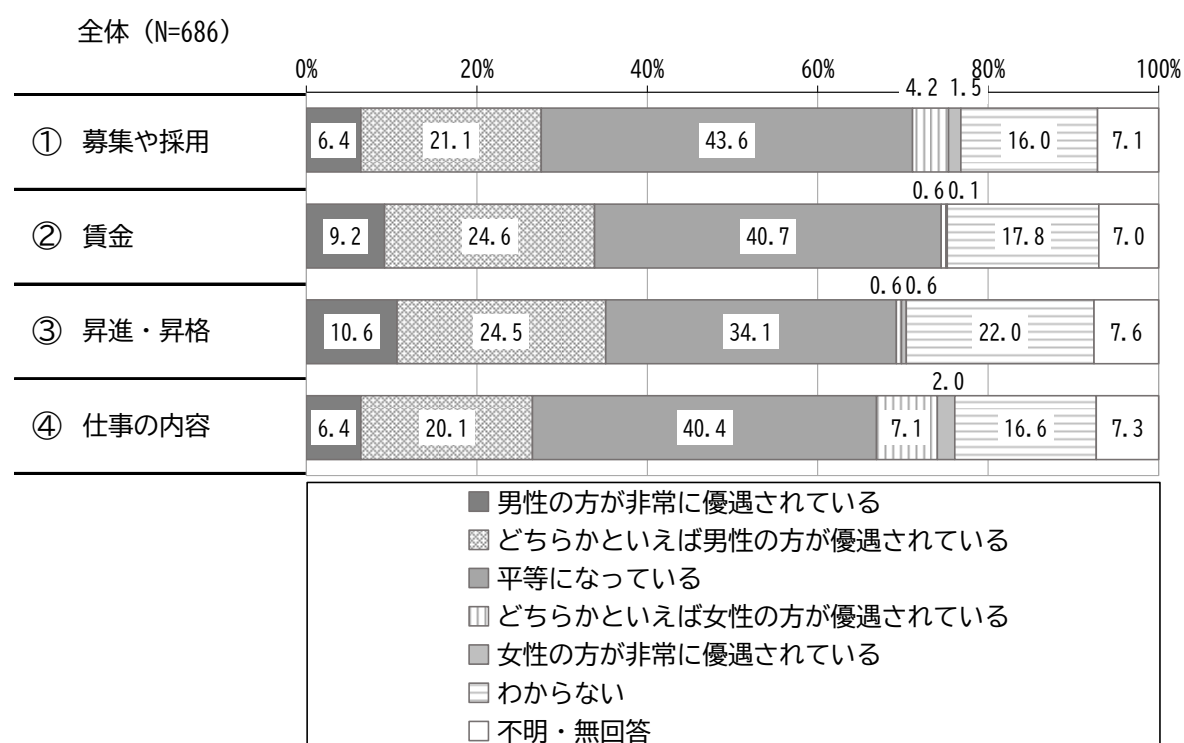
(3)仕事・働き方について

① 職場における男女の平等感

「平等になっている」では、「① 募集や採用」が43.6%で最も高く、次いで「② 賃金」が40.7%、「④ 仕事の内容」が40.4%と続いています。

また、『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）では、「③ 昇進・昇格」が35.1%で最も高く、次いで「② 賃金」が33.8%、「① 募集や採用」が27.5%と続いています。

■職場における男女の平等感(単数回答)



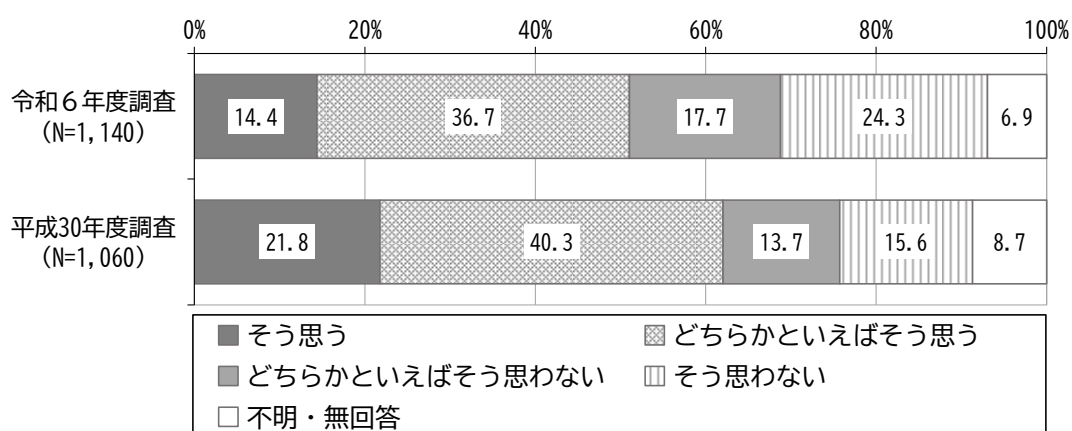
(4)子育てについて

①「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」という考え方に対する意識

「どちらかといえばそう思う」が36.7%で最も高く、次いで「そう思わない」が24.3%、「どちらかといえばそう思わない」が17.7%と続いており、『そう思わない』(「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計)(42.0%)では、平成30(2018)年度調査(29.3%)より12.7ポイント増加しています。

■「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」という考え方に対する意識

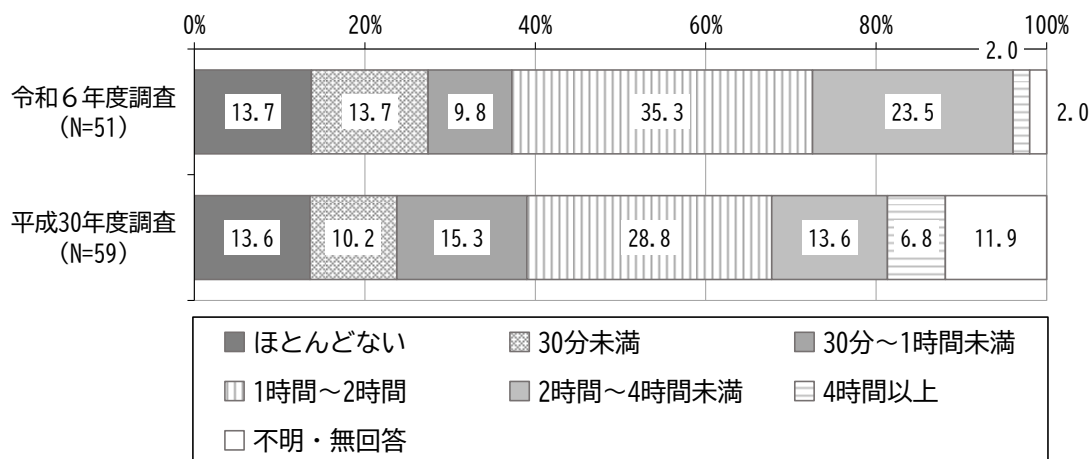
(単数回答)



② 中学生以下の子どもがいる男性の1日あたりの家事・子育てに費やす時間

『2時間以上』(25.5%)では、平成30(2018)年度調査(20.4%)より5.1ポイント増加しています。

■中学生以下の子どもがいる男性の1日あたりの家事・子育てに費やす時間(単数回答)

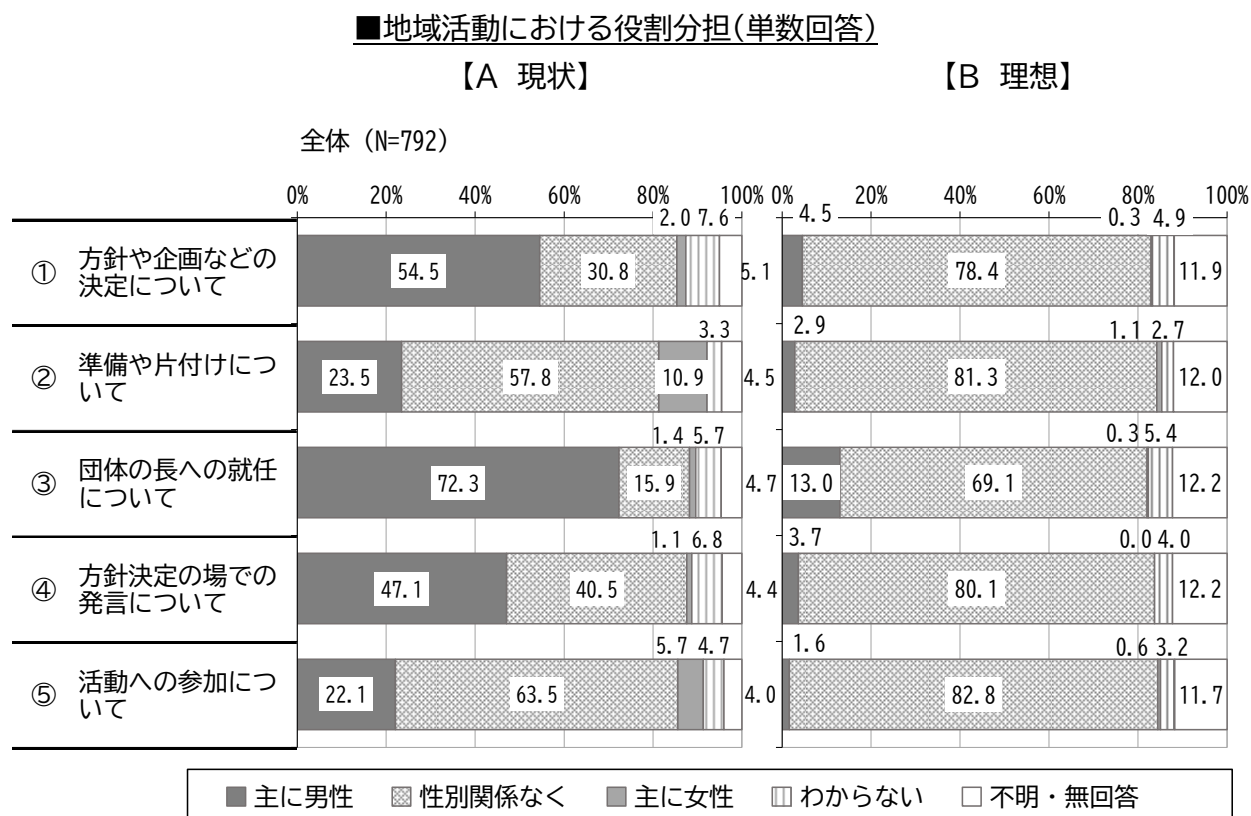


(5)地域活動への参加について

① 地域活動における役割分担

現状では、「① 方針や企画などの決定について」、「③ 団体の長への就任について」、「④ 方針決定の場での発言について」では、「主に男性」の割合が最も高く、「② 準備や片付けについて」、「⑤ 活動への参加について」では、「性別関係なく」の割合が最も高くなっています。

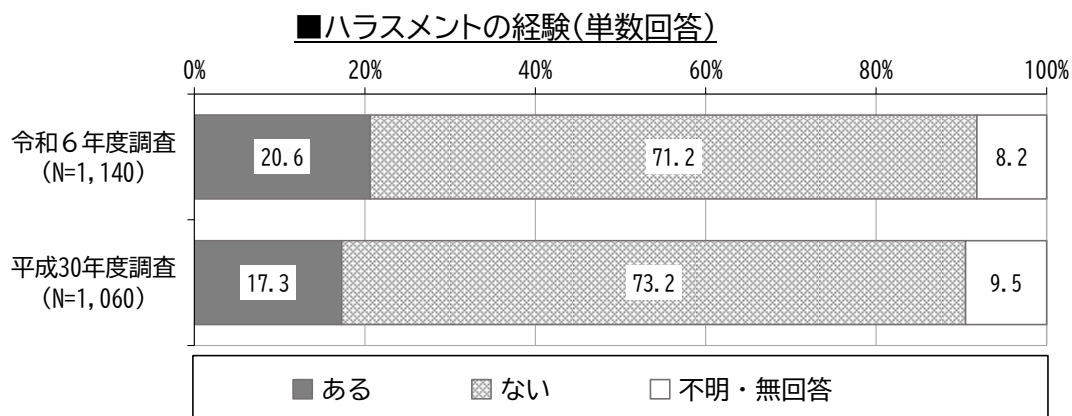
一方、理想では、すべての項目で「性別関係なく」の割合が最も高くなっています。



(6) ハラスメント・DV などについて

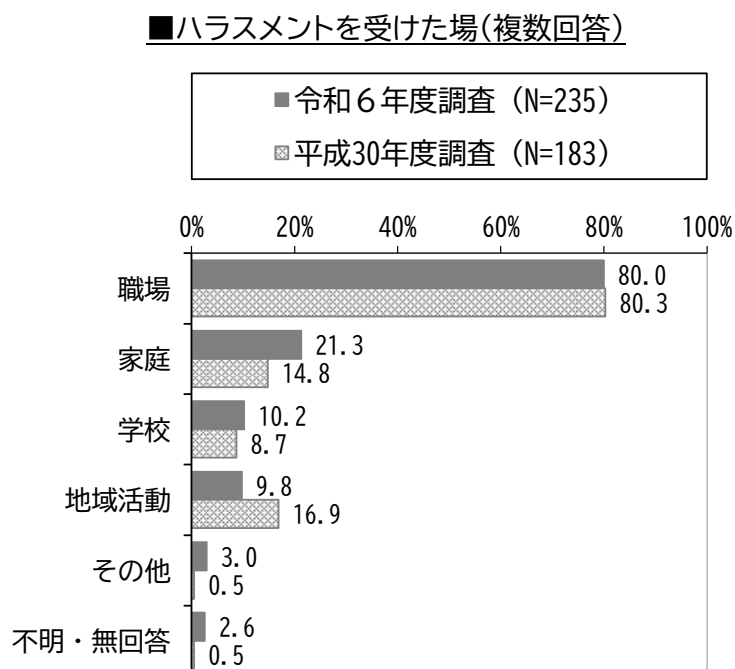
① ハラスメントの経験

「ある」が 20.6%、「ない」が 71.2%となっており、「ある」(20.6%)では、平成 30(2018)年度調査(17.3%)より 3.3 ポイント増加しています。



② ハラスメントを受けた場

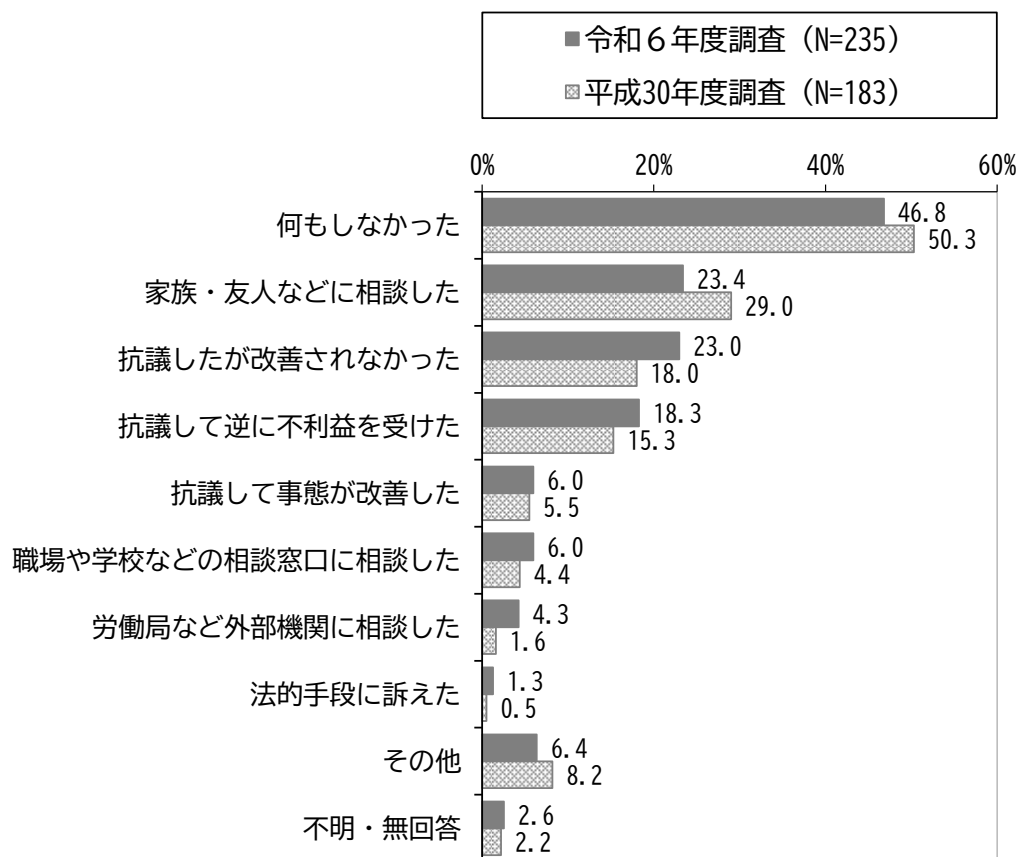
「職場」が 80.0%で最も高く、次いで「家庭」が 21.3%、「学校」が 10.2%と続いており、「家庭」(21.3%)では、平成 30(2018)年度調査(14.8%)より 6.5 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。



③ ハラスメントを受けたときの対応

「何もしなかった」が 46.8%で最も高く、次いで「家族・友人などに相談した」が 23.4%、「抗議したが改善されなかった」が 23.0%と続いており、「抗議したが改善されなかった」(23.0%)では、平成 30(2018)年度調査(18.0%)より 5.0 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

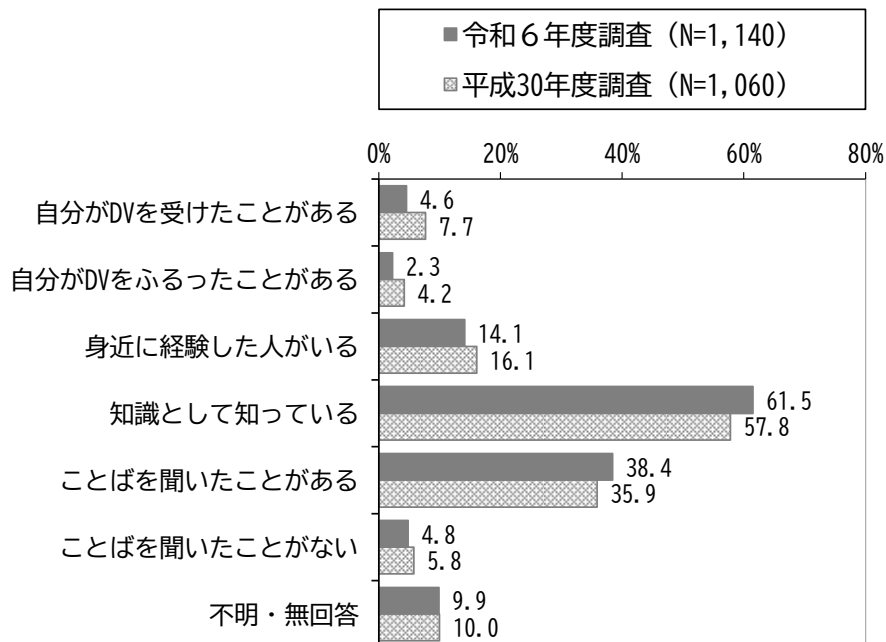
■ ハラスメントを受けたときの対応(複数回答)



④ DV を経験したり、見聞きしたりしたことがあるか

「自分がDVを受けたことがある」は、4.6%となっています。

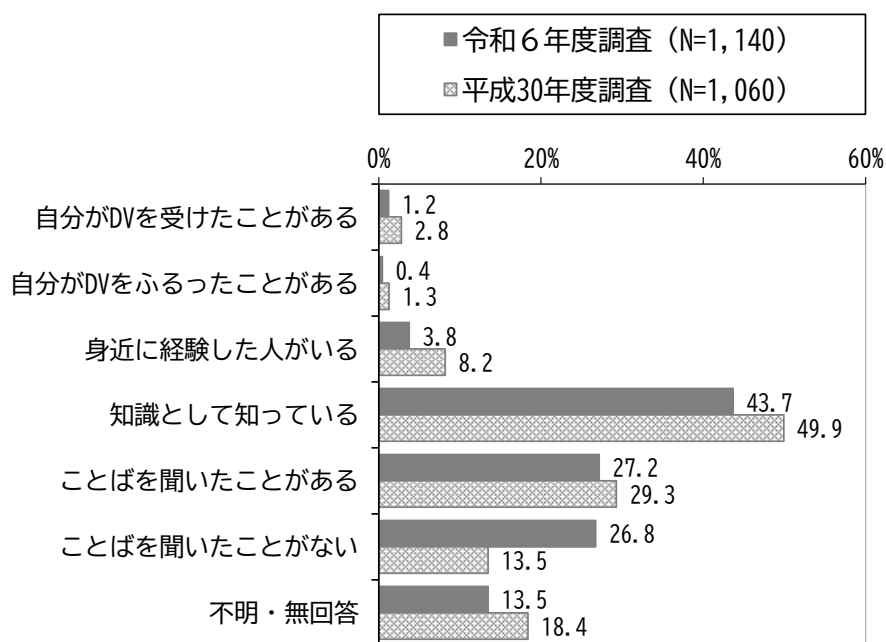
■DV を経験したり、見聞きしたりしたことがあるか(複数回答)



⑤ デート DV を経験したり、見聞きしたりしたことがあるか

「自分がDVを受けたことがある」は、1.2%となっています。

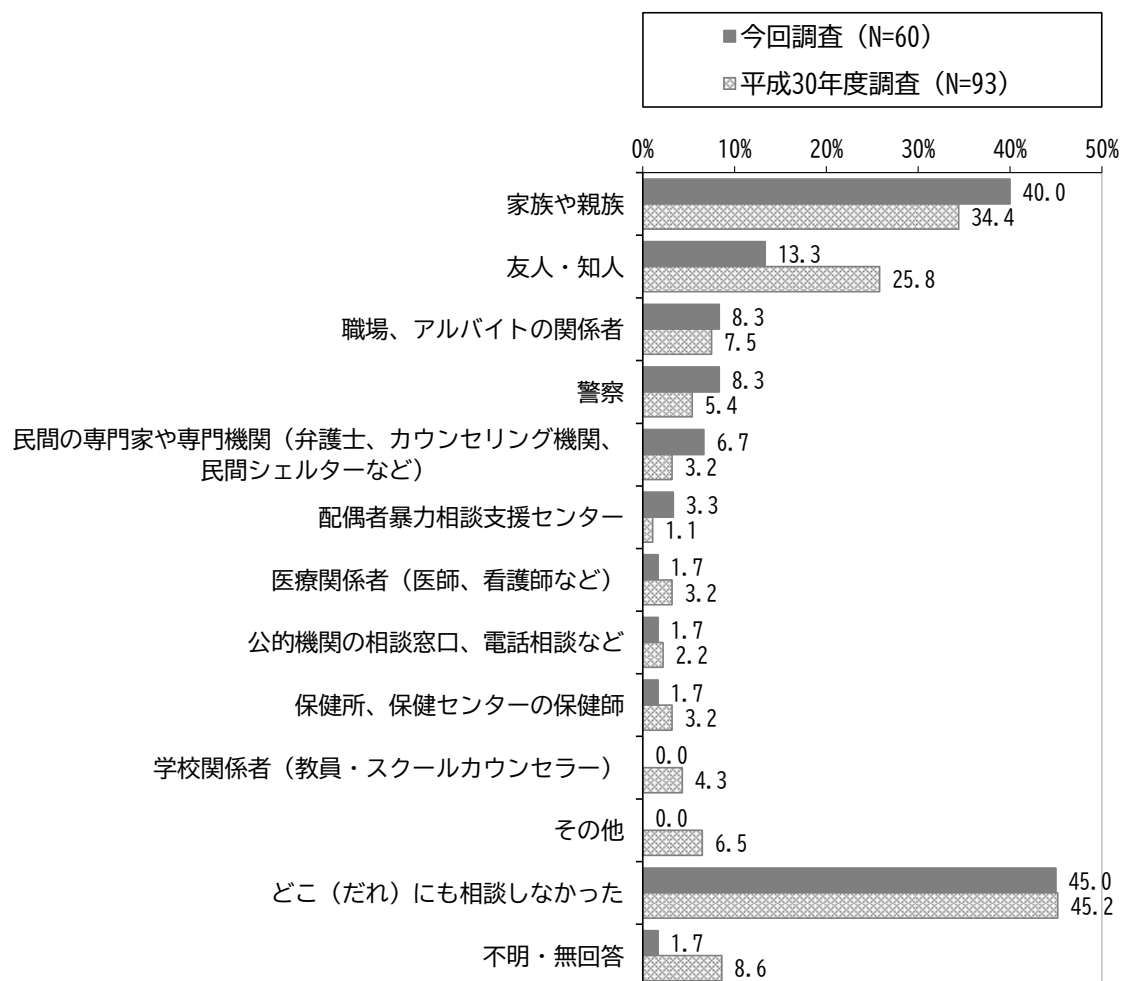
■デート DV を経験したり、見聞きしたりしたことがあるか(複数回答)



⑥ DV を受けた際の相談先

DV を受けた人の DV を受けた際の相談先については、「どこ(だれ)にも相談しなかった」が 45.0%で最も高く、次いで「家族や親族」が 40.0%、「友人・知人」が 13.3%と続いています。

■DV を受けた際の相談先(複数回答)

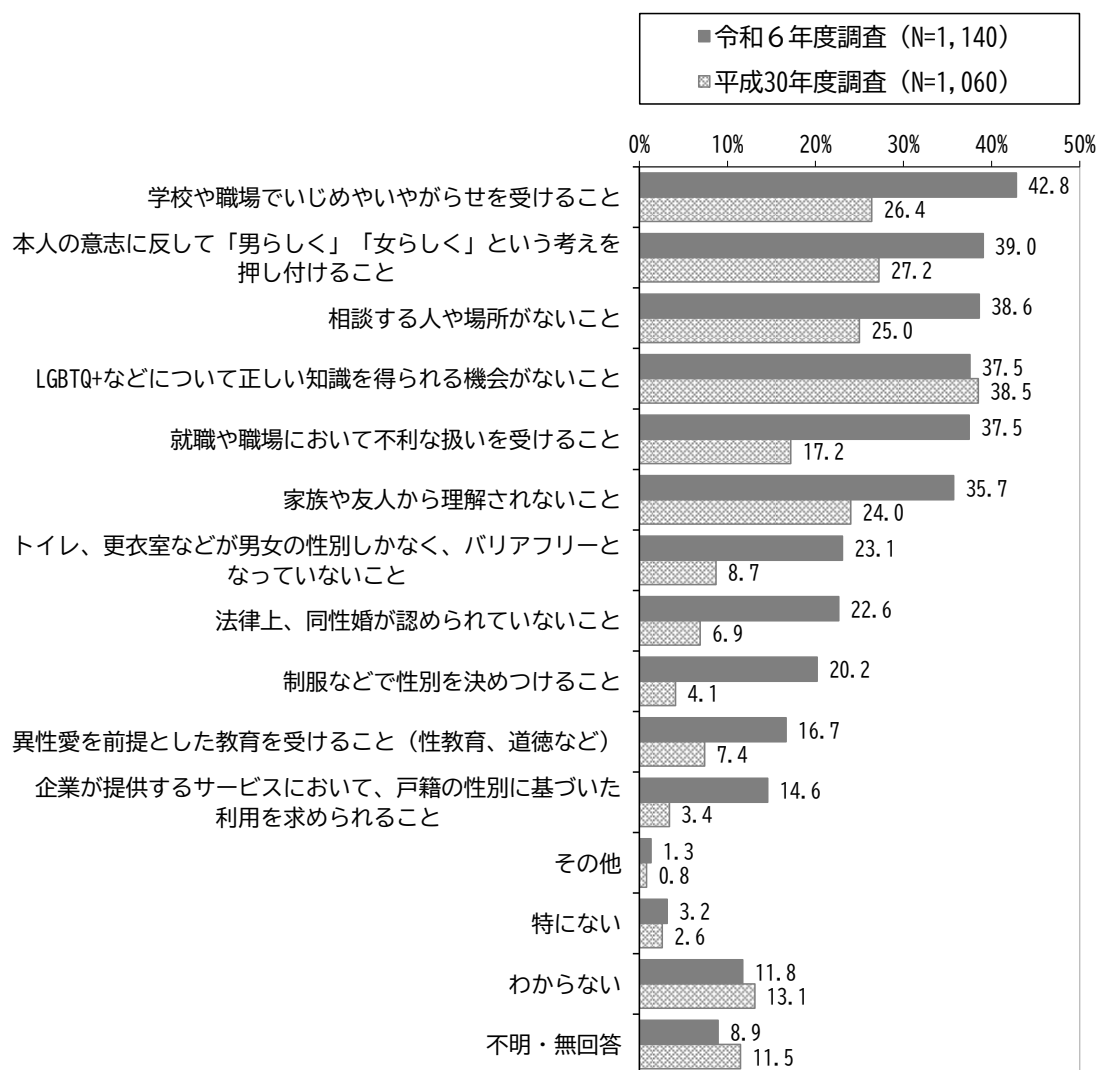


(7)性について

① 多様な性への理解について特に課題だと思うこと

「学校や職場でいじめやいやがらせを受けること」が 42.8%で最も高く、次いで「本人の意志に反して「男らしく」「女らしく」という考えを押し付けること」が 39.0%、「相談する人や場所がないこと」が 38.6%と続いており、「就職や職場において不利な扱いを受けること」(37.5%)では、平成 30(2018)年度調査(17.2%)より 20.3 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

■多様な性への理解について特に課題だと思うこと(複数回答)

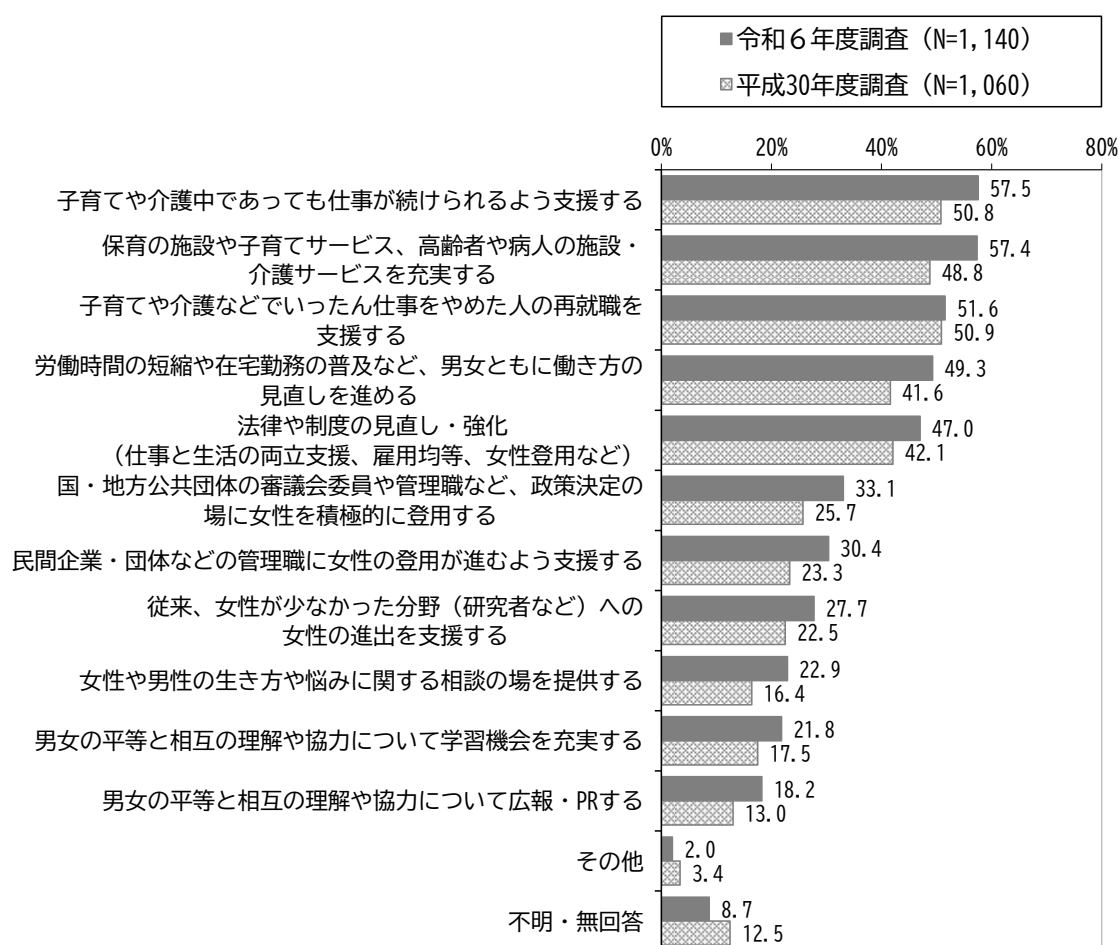


(8)男女共同参画の推進に関する施策について

①「男女共同参画社会」を実現するために行政が力をいれていくべきこと

「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が 57.5%で最も高く、次いで「保育の施設や子育てサービス、高齢者や病人の施設・介護サービスを充実する」が 57.4%、「子育てや介護などでいったん仕事をやめた人の再就職を支援する」が 51.6%と続いており、平成 30(2018)年度調査と比較すると、「その他」を除くすべての項目で平成 30(2018)年度調査より割合が増加しています。

■「男女共同参画社会」を実現するために行政が力をいれていくべきこと(複数回答)



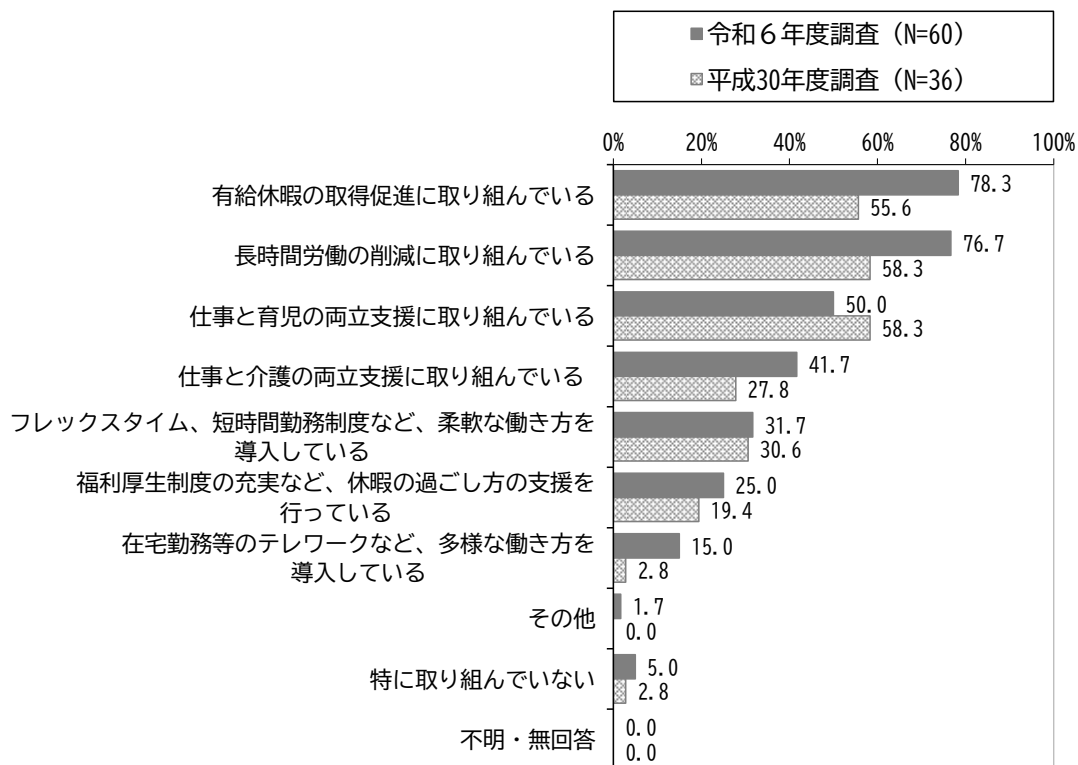
4 事業所アンケート調査結果からみる現状

(1)ワーク・ライフ・バランスについて

① ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の実施状況

「有給休暇の取得促進に取り組んでいる」が 78.3%で最も高く、次いで「長時間労働の削減に取り組んでいる」が 76.7%、「仕事と育児の両立支援に取り組んでいる」が 50.0%と続いており、「有給休暇の取得促進に取り組んでいる」(78.3%)では、平成 30(2018)年度調査(55.6%)より 22.7 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

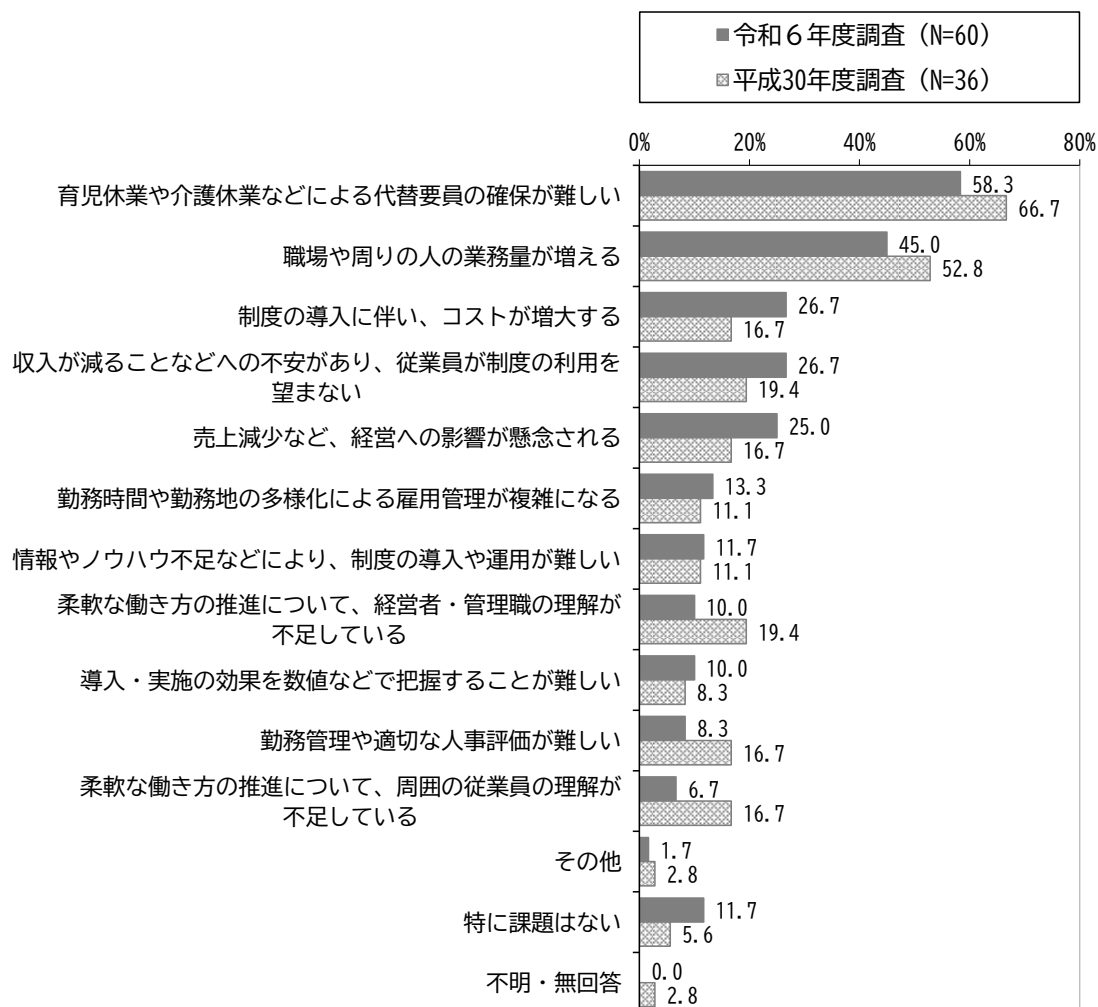
■ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の実施状況(複数回答)



② ワーク・ライフ・バランスを実現する際の課題

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が58.3%で最も高く、次いで「職場や周りの人の業務量が増える」が45.0%、「制度の導入に伴い、コストが増大する」、「収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない」がいずれも26.7%と続いており、「制度の導入に伴い、コストが増大する」(26.7%)では、平成30(2018)年度調査(16.7%)より10.0ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

■ ワーク・ライフ・バランスを実現する際の課題(複数回答)

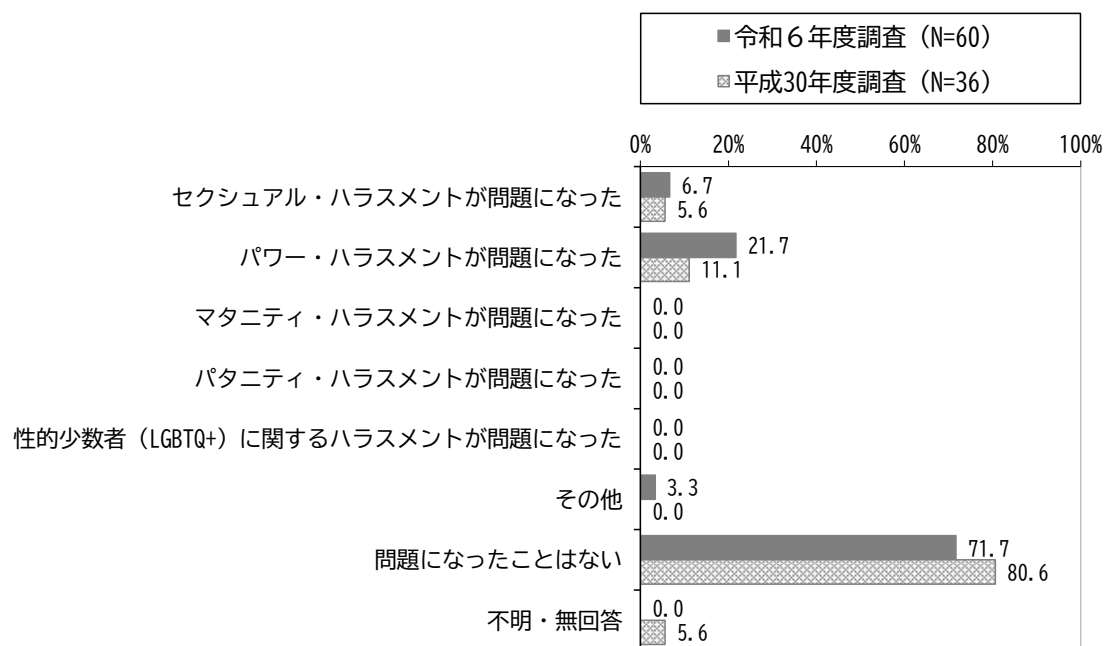


(2)ハラスメント対策について

① ハラスメントが問題になったことがあるか

「問題になったことはない」が 71.7%で最も高く、次いで「パワー・ハラスメントが問題になった」が 21.7%、「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」が 6.7%と続いており、「パワー・ハラスメントが問題になった」(21.7%)では、平成 30(2018)年度調査(11.1%)より 10.6 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

■ハラスメントが問題になったことがあるか(複数回答)

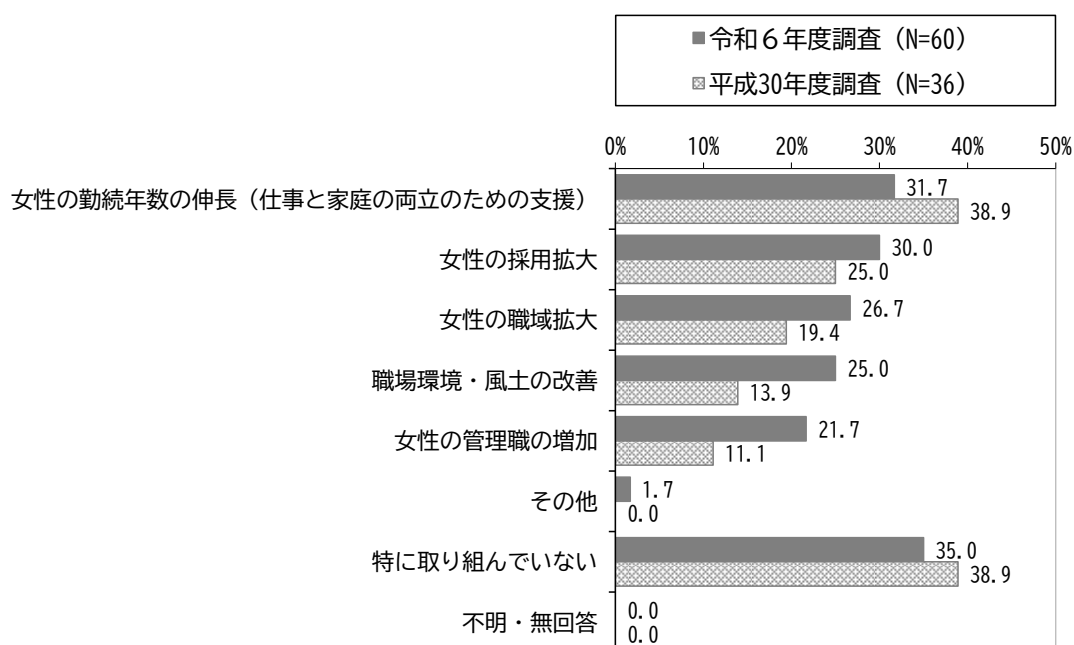


(3)女性従業員の状況について

① ポジティブ・アクション*の取組状況

「特に取り組んでいない」が 35.0%で最も高く、次いで「女性の勤続年数の伸長(仕事と家庭の両立のための支援)」が31.7%、「女性の採用拡大」が30.0%と続いており、「職場環境・風土の改善」(25.0%)では、平成 30(2018)年度調査(13.9%)より 11.1 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

■ポジティブ・アクションの取組状況(複数回答)

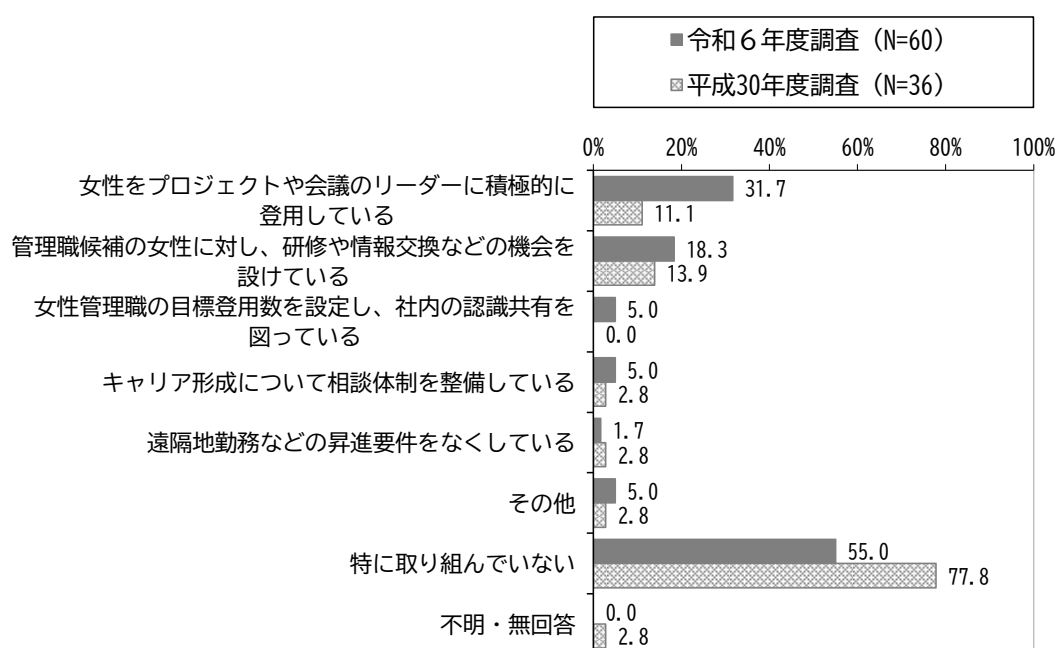


(4)女性管理職の登用について

① 女性管理職を増やすために行っている取組

「特に取り組んでいない」が 55.0%で最も高く、次いで「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」が 31.7%、「管理職候補の女性に対し、研修や情報交換などの機会を設けている」が 18.3%と続いており、「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」(31.7%)では、平成 30(2018)年度調査(11.1%)より 20.6 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

■女性管理職を増やすために行っている取組(複数回答)

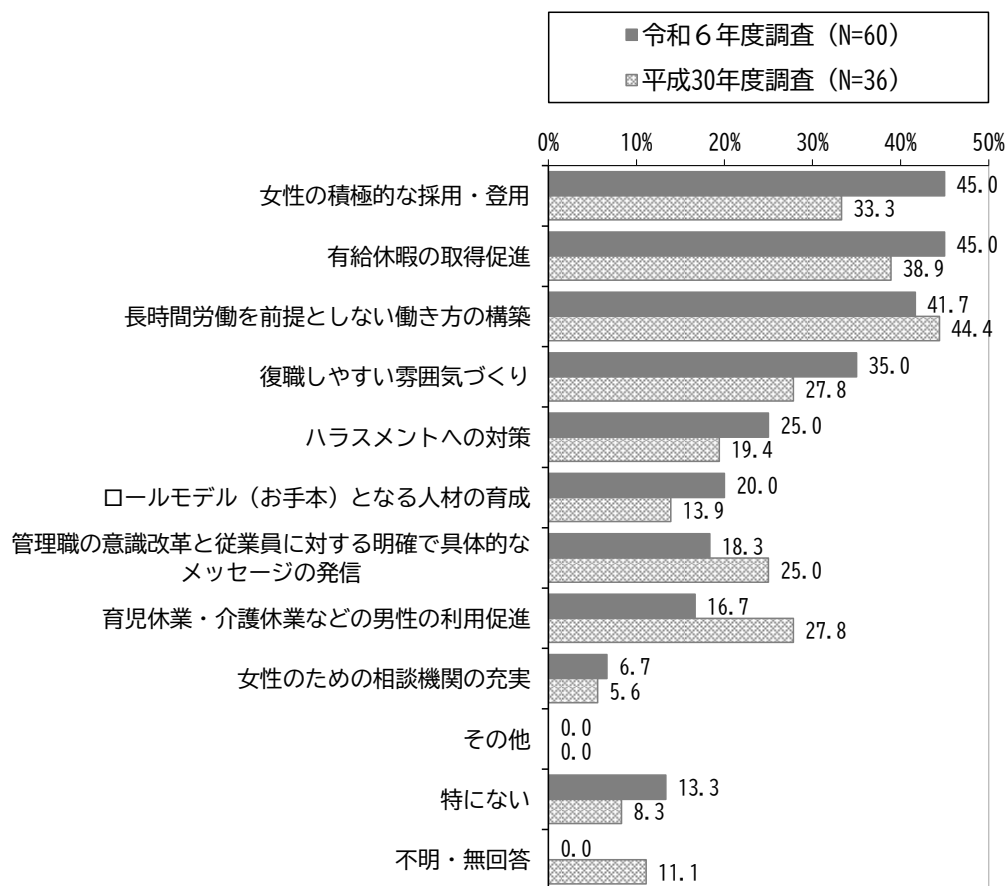


(5)今後の取組について

① 積極的に取り組んでいきたいこと

「女性の積極的な採用・登用」、「有給休暇の取得促進」がいずれも 45.0%で最も高く、次いで「長時間労働を前提としない働き方の構築」が 41.7%と続いており、「女性の積極的な採用・登用」(45.0%)では、平成 30(2018)年度調査(33.3%)より 11.7 ポイント増加し、最も増加した項目となっています。

■積極的に取り組んでいきたいこと(複数回答)



5 中間評価

本プランにおいては、互いを尊重し、思いやりの心を持ち、性別等にとらわれることなく、だれもがあらゆる分野に参画し、ともに責任を担うことにより、自分らしく生きることのできる男女共同参画社会を実現するための5つの基本目標と、基本目標に基づいた 10 の基本方針及び目標値を設定し、事業を推進しています。

設定した目標値について、アンケート調査や事業実績等による中間実績値の評価と、取組状況について課題等の整理を行いました。

※令和2(2020)年度から令和5(2023)年5月までは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、事業の中止や規模の縮小が続いたことや、市民の生活や行動に変化があったことが、少なからず目標の達成に影響を及ぼしたものと考えられます。そのため、基準値と中間値を単純に比較することは難しいと考えられます。

評価区分

評価区分	達成度	評価内容
◎	中間目標値を達成	中間目標値に到達している
○	改善傾向	中間目標値には到達しないが、基準値より改善している
△	変化なし	基準値と変わらない
×	達成できていない	基準値より下回っている
—	評価できない	数値が出ておらず評価できない

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

基本方針1 男女共同参画社会をめざす啓発活動の推進

数値目標	基準値 平成30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和11 (2029)年度
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対の人の割合	45.2%	59.6%	○	62.0%	78.0%
社会通念・慣習・しきたり等において「平等になっている」と感じている人の割合	8.6%	10.0%	○	30.0%	50.0%

【これまでの主な取組内容】

- 固定的な性別役割分担意識の解消のため、各種講座等の開催や広報誌、SNS 等による啓発を行いました。
- 男性の家事参画をテーマにした講演会を開催し、市民の意識の醸成に努めました。
- 女性相談やしそくにじいろ相談(性的マイノリティや性の多様性に関する専門相談窓口)、市民人権相談等を実施し、単独の相談支援機関では解決が困難である場合は、各相談支援機関と連携し対応するなど、必要に応じて適切な関係機関に繋ぎました。

【今後の主な課題】

- 市民アンケート調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方(固定的な性別役割分担意識)について、反対とする人の割合は 59.7%で、賛成とする人の割合の 21.8%を大きく上回っていましたが、依然として固定的な性別役割分担意識が存在しており、特に 70 歳以上では賛成とする人の割合が高くなっていました。
- 女性相談・にじいろ相談及び市民人権相談について、相談件数が少ないことから、市民への周知が行き渡るよう、積極的に周知を行う必要があります。
- 新たな市民団体が設立されたことから、協働・連携が必要となっています。

基本方針2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

数値目標	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
教職員管理職試験の受験者のうち、女性の割合	0.0%	25.0%	◎	20.0%	30.0%
男女共同参画に関する講演会や出前講座等の実施回数	5回	10 回	◎	8回	10 回

【これまでの主な取組内容】

- 児童・生徒、教職員、保護者等を対象に、人権意識高揚のための取組を行いました。
- 女性リーダー育成のためのセミナーを開催し、意識向上を図りました。

【今後の主な課題】
●市民アンケート調査では、子どもの育て方の考えを示す「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」に肯定的な人が約半数以上を占めており、固定的な性別役割分担意識が根強く残っています。 ●女性リーダー育成のためのセミナーについて、女性活躍のため、テーマを変えながらも継続した実施が必要です。 ●地域における指導者・団体の育成について、特定の個人に働きかけを行うことはできましたが、団体への働きかけを行う必要があります。 ●講演会等について、開催した定員には満たした事業が実施できましたが、市民への周知が課題となっています。

基本方針3 人権を尊重する意識の醸成

数値目標	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
「デートDV」ということばの認知度(内容を知っている)	—	43.7%	—	70.0%	100.0%
配偶者等や恋人から暴力を受けたことがある人のうち、被害を相談した人の割合	男性:41.2% 女性:50.7%	男性:35.7% 女性:58.7%	× ○	男性:50.0% 女性:61.0%	男性:58.0% 女性:70.0%

【これまでの主な取組内容】

ODV防止啓発活動やホームページによる啓発等は年間を通して実施し、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間中には、パープル・ライトアップ等を実施し、啓発を行いました。

【今後の主な課題】
●DV防止ネットワーク会議やDV対策庁内調整会議、DV防止啓発につながる学習会については未実施であるため、実施に向けて取り組む必要があります。 ●「パートナーとの関係を考える講座」を開催しましたが、参加者数が少なかったため、市民へのテーマの啓発が必要となっています。 ●DVやデートDV被害者に対する相談支援について、人権推進課と子育て支援課が連携し周知を行っている状況ですが、相談件数が少ないため、相談窓口について広く周知・啓発を行う必要があります。

基本目標Ⅱ あらゆる分野で男女共同参画を進める社会づくり

基本方針1 政策・方針決定過程等への女性の参画拡大

数値目標	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
審議会等への女性の登用割合	34.8% (平成 30 (2018)年)	30.6% (令和5 (2023)年)	×	38.0%	40.0% 以上
宍粟市役所における女性管理職の割合	14.1% (平成 30 (2018)年)	29.4% (令和5 (2023)年)	◎	18.0%	20.0%
農業委員会における女性委員の割合	10.5%	10.5%	△	20.0%	30.0%
自治会役員(自治会長または副会長もしくは会計)に女性が就任している自治会の割合	2.5%	4.5%	○	5.0%	10.0%
女性の防災士資格取得者数	2人	8人	○	12人	22人

【これまでの主な取組内容】

○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に向け、本市が率先して審議会等への女性委員の登用を促進し、「しろうさきゆりプラン(次世代育成支援及び女性活躍推進のための宍粟市特定事業主行動計画)」に基づき、本市の女性職員のキャリアアップ支援と管理職登用を推進しました。

○女性を含めた多様な層の市民がより議会に参画しやすくなるための環境整備を図りました。

○連合自治会理事会などで、自治会役員等への女性参画について啓発を実施しました。

【今後の主な課題】

- 本プランでは、令和6(2024)年度における審議会等への女性の登用割合を38%にする目標を掲げましたが、令和5(2023)年4月1日現在で30.6%にとどまっています。
- 市民アンケート調査では、男女の地位の平等感について、「政治の場」で「男性の方が優遇されている」の割合が高くなっていたことから、女性の意見を反映させることができるよう、政策・方針決定過程への女性参画をさらに積極的に進める必要があります。
- 女性が議会や市政に対する関心がさらに高まる様に情報発信並びに制度の見直しなどを行っていく必要があります。
- 自治会活動の担い手の高齢化や担い手不足が進み、多様な担い手が求められていますが、自治会役員は男性が担うものであるとの意識が定着していることから、自治会役員への女性の登用が進んでいない状況です。

基本目標Ⅲ いきいきと働きつづけられる環境づくり

基本方針1 職場における男女の均等な機会と待遇の確保

数値目標	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
15 歳から 64 歳までの女性の 就業率(平均)	70.6% (平成 27 (2015)年)	73.7% (令和2 (2020)年)	○	76.0%	80.0%
職場において「平等になっ ている」と感じている人の割合	20.2%	21.0%	○	36.0%	50.0%

【これまでの主な取組内容】

○職場でのハラスメントについて、関係機関からの関係チラシ等を随時配架し、商工会等と意見交換を行い、働きかけを行ないました。

【今後の主な課題】

- 女性の就業率が上昇しているものの、半数以上の女性が非正規雇用で働いている状況です。
- 市民アンケート調査では、ハラスメントを受けた経験がある人の割合は、全体で 20.6%となっており、ハラスメントを受けた場については、「職場」が 80.0%で最も高くなっていました。また、ハラスメントを受けたときの対応については、「何もなかった」が 46.8%で最も高くなっていました。職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならないことについて、さらに周知啓発を行う必要があります。

基本方針2 農林業・商工業等自営業における男女共同参画の推進

数値目標	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
家族経営協定*の締結件数	0件	0件	△	1件	2件
女性起業家支援による創業件数 (女性の起業・経営相談事業等を通じて創業した件数)	8件 (平成 28 (2016)～ 平成 30 (2018)年度)	3件 (令和元 (2019)～ 令和5 (2023)年度)	×	15 件 (令和2 (2020)～ 令和6 (2024)年度)	20 件 (令和7 (2025)～ 令和 11 (2029)年度)

【これまでの主な取組内容】

○創業支援事業計画に基づき、創業塾を開催するなど、起業を志す女性への情報提供や支援を行いました。

【今後の主な課題】

- 新型コロナウイルス感染症拡大以前に行われていた創業塾の開催回数が、新型コロナウイルス感染症をきっかけに減少するなど、起業家支援に対するあり方が変容しています。今後は、情報提供の方法をはじめとして見直しをする必要があります。

基本方針3 仕事と家庭生活の両立支援

数値目標	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」ということばの認知度	29.9%	35.2%	○	50.0%	70.0%
中学生以下の子どもがいる男性のうち、家事・子育てに費やしている時間が1日に2時間以上の割合	20.4%	25.5%	◎	23.0%	25.0%

【これまでの主な取組内容】

- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の促進のため、男性に対する家事・育児支援及び女性の再就職支援など、市民への啓発を行うとともに、事業所等を対象とした普及・啓発を行いました。
- こども家庭支援センターを中心に、児童福祉と母子保健の連携を図り、すべての妊産婦、子育て世帯、子どもへの一体的な相談支援を行いました。
- さまざまな事情により、生理用品が用意できない方に対し、市内の女性相談窓口等で生理用ナプキンの無料配布を行いました。

【今後の主な課題】

- 事業所アンケート調査では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する際の課題として、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が約6割と最も高くなっていました。生産年齢人口の減少により、労働力不足が深刻化する中で、業務の見直し・効率化を進め、従業員の学び直し(リカレント教育・リスキリング)を充実させることで、1人の従業員ができる業務の幅を広げ、バックアップ体制を整えることが大切です。
- 今後、さらなる高齢化の進展により、家族の介護をする人の増加が予測され、平均寿命の延伸により、要介護の期間も長期化する可能性があり、働きながら介護をするビジネスケアラーの増加が予想されます。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、女性の人権をめぐるさまざまな課題が顕在化しました。女性の抱える問題が多様化、複合化、複雑化している中、支援を必要とする女性が抱えている問題やその背景、心身の状況等に応じた適切な支援を包括的に提供する必要があります。

基本目標Ⅳ 安全・安心に暮らせる地域づくり

基本方針1 生涯を通じた健康づくり

数値目標	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
子宮頸がん検診受診率	31.2% (平成 29 (2017)年度)	29.6% (令和5 (2023)年度)	×	41.0%	50.0%
乳がん検診受診率	32.4% (平成 29 (2017)年度)	26.7% (令和5 (2023)年度)	×	42.0%	50.0%
自殺死亡率 (人口 10 万人あたりの自殺者数)	28.1 (平成 29 (2017)年)	24.3 (令和4 (2022)年)	○	21.0	13.0
運動習慣のある者の割合 (20～64 歳)	男性:17.4% 女性:7.1% (平成 29 (2017)年度)	【参考値】 全体: 18.5% (20～59 歳) (令和5 (2023)年度)	—	男性: 23.0% 女性: 13.0%	男性: 27.0% 女性: 17.0%
運動習慣のある者の割合 (65 歳以上)	男性:26.0% 女性:32.3% (平成 29 (2017)年度)	【参考値】 全体: 34.0% (60 歳以上) (令和5 (2023)年度)	—	男性: 31.0% 女性: 38.0%	男性: 36.0% 女性: 42.0%

【これまでの主な取組内容】

- 地域住民が自主的に運営する「通いの場」を拠点とした健康づくりや、介護予防の取組に対する助成を行いました。
- 市民を対象としたゲートキーパー研修を行いました。

【今後の主な課題】

- 女性の就業率が上昇していることから、女性にとって、長い期間にわたり「仕事」と「女性特有の健康課題」との両立が課題であり、女性がのびのびと力を発揮できるよう、働く女性が自らの身体に関心を持ち、自らの身体のことを知るとともに、男性も含めて、企業・職場や社会が、年代ごとの女性の健康課題への理解・関心を深めることが重要です。

基本方針2 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

数値目標	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
「多様な性(LGBT等)」のことば の認知度(内容を知っている)	—	—	—	50.0%	70.0%
外国人市民が安心して暮らせる ための取組件数	9件	10 件	○	14 件	16 件

【これまでの主な取組内容】

- 性的マイノリティや性の多様性に関する専門相談窓口である「しそくにじいろ相談」を実施し、LGBT 等を含む性的マイノリティや性の多様性に関するさまざまな悩みなどの相談を行いました。
- 本市の職員が性の多様性についての理解と正しい知識を持ち、状況に応じた適切な行動ができるよう、性の多様性に関する研修を実施しました。
- 「宍粟市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」について、宣誓者の負担軽減を目的に、同様の制度を実施している自治体と連携を行いました。

【今後の主な課題】

- 市民アンケート調査では、多様な性への理解について特に課題だと思うことで「学校や職場でいじめやいやがらせを受けること」の割合が最も高くなっていました。SOGI*ハラスメントや、アウティング(本人の許可なく他人に性的指向や性自認などの個人の秘密を暴露すること)は重大な人権侵害であり、SOGIハラスメントやアウティングはパワー・ハラスメントとなり、防止対策を講ずることが企業に義務付けされていることについて周知徹底を図る必要があります。

基本目標Ⅴ みんなで推進する男女共同参画

基本方針1 推進体制の整備

数値目標	基準値 平成30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	中間 評価	目標値 令和6 (2024)年度	目標値 令和11 (2029)年度
男女共同参画に関する市職員研修の実施回数	2回	2回	◎	基準値を 維持	基準値を 維持
男女共同参画社会の実現をめ ざして活動する団体数	11 団体	2団体	×	14 団体	17 団体

【これまでの主な取組内容】

- 本市の男女共同参画推進の拠点施設である宍粟市男女共同参画センターを設置し、講座や講演会の開催、情報の収集・提供、各種団体の交流支援などさまざまな事業を行いました。
- 本市職員の研修会において、男女共同参画の視点を盛り込んだ研修を実施しました。
- 播磨科学公園都市圏域定住自立圏(宍粟市・たつの市・上郡町・佐用町)の男女共同参画担当職員と情報交換会を開始しました。

【今後の主な課題】

- 男女共同参画社会の実現をめざして活動する団体数については、事業内容の変更に伴って補助対象を変更したことにより中間値の団体数は減少している状況ですが、まちづくり全体の活動団体数においては増加している現状にあり、今後も男女共同参画の実現をめざして活動する団体を支援していく必要があります。

1 プランの基本理念

「日本国憲法」では、個人の「基本的人権」を永久の権利として保障し、すべての個人は平等であり、性別や社会的身分等により差別されないとしています。また、「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会を「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」としています。

男女共同参画社会の実現に向けた施策は、女性のためだけの施策ではなく、男性にとっても生きやすく働きやすい社会の実現をめざす施策でなければなりません。

また、生物学的・社会的な「男性」、「女性」といった性別だけではなく、一人ひとりの性のあり方が尊重され、すべての人が自分らしく生きることのできる社会でなければなりません。

本プランでは「～自分が変わる、社会を変える～ 一人ひとりを認めあい 支えあうまち しそう」を基本理念として掲げています。引き続き、互いを尊重し、思いやりの心を持ち、性別等にとらわれることなく、誰もがあらゆる分野に参画し、ともに責任を担うことにより、自分らしく生きることのできる男女共同参画社会の実現をめざします。



基本理念

～自分が変わる、社会を変える～

一人ひとりを認めあい
支えあうまち しそう

2 プランの基本目標

基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

すべての人が性別、性的指向、性自認等にかかわらず、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる場における活動に参画する機会が確保され、均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、共に責任を担う男女共同参画社会は、安心して自分らしく生きられる社会をめざすうえで大変重要です。

このような男女共同参画社会を実現するため、誰もが男女共同参画について正しく認識できるよう、さまざまな機会を通して広報・啓発活動を行うとともに、学校や家庭、職場、地域等のあらゆる場において男女共同参画を進める教育・学習を推進します。

また、すべての人の人権が尊重される社会をつくるため、メディアにおける性・暴力表現への対応、ドメスティック・バイオレンス(DV)等のあらゆる暴力の根絶に向けた取組を進めます。

基本目標2 あらゆる分野で男女共同参画を進める社会づくり

男女共同参画社会の実現のためには、誰もが責任をもって、家庭、職場、地域活動を担い、さまざまな分野に参画できるようにすることが大切です。あらゆる分野において男女共同参画が図られるよう、意識啓発と環境整備を推進します。

また、本市のすべての施策に多様な価値観と発想が取り入れられるよう、行政分野における女性の参画を拡大するとともに、企業・事業所等の経済分野、農林漁業分野、自治会等地域活動、防災・復興分野での女性の参画拡大やその働きかけを行います。

基本目標3 いきいきと働きつづけられる環境づくり

就業は、人々の生活の経済的基盤を形成するものであるとともに、その人と社会をつなぎ、自己実現を図るものでもあります。すべての人がいきいきと働きつづけられる社会環境づくりを進めるうえで、就業の場における男女共同参画を推進することは極めて重要な意味をもっています。また、すべての人が職業上の責任と家庭や地域における責任をともに果たしていくことは、男女共同参画社会の基本的な考え方の一つです。

雇用における均等な機会及び待遇を確保するため、事業所への働きかけを行います。また、すべての人が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現できるよう、一人ひとりが自分にあった多様な生き方や働き方を選択できる環境づくりを進めます。

基本目標4 安全・安心に暮らせる地域づくり

互いの身体的性差を十分に理解しあい、相手を思いやることは男女共同参画の前提となるものです。また、「男性」、「女性」といった性別だけではなく、多様な性について知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することが重要です。すべての人が生涯にわたって健康的で豊かな生活を送ることができるよう、性や健康への理解の促進をはじめ、それぞれのライフステージに適した心身の健康づくりを支援します。

また、社会の中では、高齢者や障がいのある人、外国人であること等により、生きづらさを感じる状況も多くあります。誰もがいきいきと暮らすために、一人ひとりの個性と能力を尊重したうえで、個々の状態に応じたきめ細かな支援を行うとともに、それぞれの能力を発揮することができる環境の整備に努めます。

基本目標5 みんなで推進する男女共同参画

本プランの推進にあたっては、すべての人の人権が尊重され、家庭や地域・学校・職場等、あらゆる分野において、市民、事業者、市民団体、教育関係者、行政等が連携し、男女共同参画社会の実現に向けて、総合的かつ計画的に取り組めます。

また、国、県、他自治体とも連携を図りながら、より効果的な男女共同参画の推進に努めます。

3 重点方針

これまでの取組や男女共同参画を取り巻く現状と課題等をふまえた上で、本プランでは次の3項目について、重点的に取組めます。

(1)男女共同参画社会をめざす啓発活動の推進

男女共同参画社会を実現するための根本的な課題の一つに固定的な性別役割分担意識の解消が挙げられます。固定的な性別役割分担意識は解消に向かっていますが依然として根強く、家庭での役割分担について、理想では夫婦同程度と考えているものの現実では偏りがありました。

そのため、男性の家事・育児・介護等への参画を進めていくことが必要であり、男性の家事・育児・介護等への参画の重要性についての意義が広く市民の意識の中に浸透していくよう、幼少期からの啓発を行うとともに、男性が家事・育児・介護等に参画可能となるための環境整備や、女性の「仕事」による稼得役割を確保するなど、男性がケア労働を担えるようにする必要があります。

(2)政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

議会への女性の参画や自治会役員への女性の登用が進んでいない状況にあります。

地域での女性リーダーを育成するためには、地域社会全体の意識改革が必要であり、性別による固定的な役割分担意識の解消や男女共同参画意識の普及を行う必要があります。

また、女性が結婚や妊娠・出産、育児、介護等のライフイベントを理由に離職しなくてもよい環境整備を推進し、性差に関する偏見・差別等を理由に女性本来の能力が正当に評価されないことのないよう、職場において企業の経営者や人事労務担当者、女性労働者、管理職を含む男性労働者に対してアンコンシャス・バイアス*の解消に向けた普及啓発を進める必要があります。

(3)職場における男女の均等な機会と待遇の確保

人生 100 年時代を迎え、女性の半数以上が 90 歳代まで生きようになり、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できるよう、女性の経済的自立に向けた取組の推進が求められています。女性の就業率が上昇しているものの、半数以上の女性が非正規雇用で働いている状況です。

すべての人が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて、賃金や雇用環境の改善及び男女間の格差解消を図る必要があります。また、正規雇用の女性の就業継続を支援するとともに、リカレント教育の推進や就職支援など、初職から非正規雇用で働く女性や、過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組を推進する必要があります。

4 プランの体系

【基本目標】	【基本方針】	【施策の方向】
I 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	1 男女共同参画社会をめざす啓発活動の推進【重点】 2 男女共同参画の視点に立った教育の推進 3 人権を尊重する意識の醸成	① 固定的性別役割分担意識の解消と男女共同参画意識の形成 ② 男性にとっての男女共同参画の推進 ③ 男女共同参画に関する情報の収集・提供 ① 学校等における教育の充実 ② 生涯にわたる男女共同参画学習の推進 ① 女性の人権、女性への暴力等の問題に対する社会意識の醸成 ② ドメスティック・バイオレンス（DV）等の防止対策の推進 ③ 公衆に表示する情報における人権の尊重
II あらゆる分野で男女共同参画を進める社会づくり	1 政策・方針決定過程等への女性の参画拡大【重点】	① 行政分野における女性の参画拡大★ ② 経済分野における女性の参画拡大★ ③ 農林漁業分野における女性の参画拡大★ ④ 地域活動における女性の参画拡大 ⑤ 防災・復興分野における女性の参画拡大
III いきいきと働きつづけられる環境づくり	1 職場における男女の均等な機会と待遇の確保【重点】 2 農林業・商工業等自営業における男女共同参画の推進 3 仕事と家庭生活の両立支援	① 職場における男女の均等な機会の確保★ ② ハラスメント防止対策の推進★ ① 農林業・商工業等自営業における男女共同参画の推進★ ② 女性のチャレンジ支援の推進★ ① 家庭生活における男女共同参画の推進★ ② 両立支援の取組の推進★ ③ ひとり親家庭等への支援の充実
IV 安全・安心に暮らせる地域づくり	1 生涯を通じた健康づくり 2 多様な人々が安心して生活できる環境の整備	① 妊娠・出産期等における母子保健の推進 ② 生涯にわたる心身の健康の保持増進 ① 多様な性の人々が安心して生活できる環境の整備 ② 高齢者、障がいのある人等が安心して生活できる環境の整備 ③ 国際理解の推進と在住外国人への支援の充実
V みんなで推進する男女共同参画	1 推進体制の整備	① 庁内推進体制の充実 ② 条例の推進 ③ 男女共同参画センターの充実 ④ 市民意識等の把握 ⑤ 市民・企業等との協働 ⑥ 国・県等関係機関との連携 ⑦ 全市的な推進体制づくり

★は「女性活躍推進計画」を包含するものとします。

第4章

プランの内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

基本方針1 男女共同参画社会をめざす啓発活動の推進

重点



男女共同参画社会は、誰もが一人ひとりの人権を尊重し、性別にとらわれずすべての人が個性と能力を十分に発揮でき、安心して自分らしく生きられる社会です。その実現のためには、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識、性差による差別や偏見(ジェンダーバイアス)、性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)等の解消と、これらに基づく社会的慣行等の見直しが必要です。

固定的な性別役割分担意識や性差による差別や偏見(ジェンダーバイアス)、性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)等は、個人としての能力の発揮や活動の選択を制限するものであり、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となります。なかでも男性自身の意識改革は男性にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものであることから、男性に向けた取組の強化を図るとともに、性別にとらわれずすべての人が個性と能力を十分に発揮できる社会をめざし、人権尊重や男女平等意識の啓発に取組めます。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対の人の割合	45.2%	59.6%	78.0%
社会通念・慣習・しきたり等において「平等になっている」と感じている人の割合	8.6%	10.0%	50.0%

施策の方向

① 固定的性別役割分担意識の解消と男女共同参画意識の形成

No	施策	内容	担当課
1	固定的な性別役割分担意識の解消	・どのような社会の制度や慣行が男女共同参画社会の実現を妨げているのかに気づき、男女双方の立場・視点から見直していけるよう市民啓発を進めます。	人権推進課
2	さまざまな機会、広報媒体を通じた啓発の推進	・男女共同参画推進についての講演会等を開催します。 ・本市の広報紙や公式サイト、SNS等を活用した広報・啓発活動の充実を図ります。	人権推進課 社会教育文化財課 広報情報課 商工観光課 関係各課
3	市発行物等の表現に関するガイドライン(指針)の作成	・男女共同参画の視点から本市発行物等の適切な表現に関するガイドラインを作成し活用します。	人権推進課
4	相談体制の充実	・男女共同参画の視点に立った相談体制の整備を図ります。 ・セクシュアル・ハラスメント等、男女共同参画に関する苦情・相談等が行いやすい窓口の体制づくりを行います。	人権推進課 保健福祉課 子育て支援課 福祉相談課 商工観光課 関係各課

② 男性にとっての男女共同参画の推進

No	施策	内容	担当課
5	固定的な性別役割分担意識の解消	・男性自身が固定的な性別役割分担意識の中で生きづらさを感じることなく、自分らしい充実した生活を送ることができるよう、理想の働き方や生き方について見つめ直すための意識啓発を行います。	人権推進課
6	男性にとっての男女共同参画の意義についての理解促進	・男性が家庭生活や地域活動により一層参画しやすくなるよう、事業所や地域を対象に、男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進します。	人権推進課

③ 男女共同参画に関する情報の収集・提供

No	施策	内容	担当課
7	情報の収集・提供	・男女共同参画に関する情報を収集し、男女共同参画について理解を深めるための情報提供を行います。	人権推進課

基本方針2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

学校や家庭、地域での教育は、人格が形成される過程において、固定的な役割分担にとらわれない意識を醸成し、誰もが対等な関係を築くための基礎を築き、多様な生き方を選択できる力を育む上で大切なものであり、男女共同参画社会の基盤を形成するものです。

男女共同参画社会の実現のため、幼児から高齢者に至る幅広い市民を対象に、男女平等についての理解や性の多様性の更なる理解を促進し、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、教育・学習・啓発の機会の充実を図ります。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
教職員管理職試験の受験者のうち、女性の割合	0.0%	25.0%	30.0%
男女共同参画に関する講演会や出前講座等の実施回数	5回	10回	10回

施策の方向

① 学校等における教育の充実

No	施策	内容	担当課
8	子どもの発達段階に応じた指導内容・方法等の充実	・学校教育、就学前教育等の中で正しい人権意識や男女平等意識を育成します。 ・次代を担う子どもたちに正しい人権意識や男女平等意識が育つよう指導計画の作成に努めます。 ・性別にとらわれない、一人ひとりの個性・能力・進路希望等に応じた指導の充実を図ります。	学校教育課 こども未来課
9	子どもの発達段階に応じた教育環境の整備	・日常の教育活動の中にある気づかない慣行等の点検を進め、学級づくり等における男女平等の推進を図ります。 ・男女共同参画の視点で施設の整備・改善を行います。	学校教育課 こども未来課 施設整備課

No	施 策	内 容	担当課
10	キャリア教育の推進	・男女平等の視点から多様な進路選択が可能であることへの意識を高める進路指導やキャリア教育に努めます。	学校教育課
11	教職員管理職への女性の登用の促進	・児童・生徒にとって最も身近な社会である学校においてロールモデルとなり、男女平等を身近に学ぶ機会とするとともに、職場全体に多様な価値観をもたらし、職場全体の意識改革につなげるため、教職員管理職への女性の登用の啓発に努めます。	学校教育課
12	教職員等の資質と指導力の向上	・男女共同参画の視点に立った教職員等の研修を行います。	学校教育課 こども未来課
13	保護者への啓発	・小・中学校及び就学前教育機関等で、保護者の男女平等意識を高めるための研修の充実を図ります。 ・PTA等保護者会活動への男性の参画促進とリーダー職への女性の参画促進を図ります。	学校教育課 こども未来課 社会教育文化財課

② 生涯にわたる男女共同参画学習の推進

No	施 策	内 容	担当課
14	社会教育・生涯学習の推進	・地域における社会教育・生涯学習の場において、男女共同参画社会の実現に向けた講座や研修会を実施します。	まちづくり推進課 社会教育文化財課
15	地域における指導者・団体の育成	・男女共同参画に関する市民の自主的な学習と実践活動の促進、支援を行います。	人権推進課 社会教育文化財課
16	学習プログラムの充実	・女性のエンパワーメント（力をつけること）につながる学習情報の提供を行います。 ・県が行う男女共同参画推進事業との連携による研修の充実を図ります。	人権推進課 社会教育文化財課
17	男女の性をともに理解し尊重する意識を高める教育の充実	・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ*（性と生殖に関する健康／権利）の必要性和正しい認識を広めるための啓発を行います。	人権推進課 子育て支援課 学校教育課

基本方針3 人権を尊重する意識の醸成

男女共同参画社会の実現の基本となるのは人権の尊重です。誰もが生まれながらにしてもっている人間としての権利は、どのようなときでも尊重されなければなりません。

ドメスティック・バイオレンス(DV)は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。また、非同棲交際相手からの暴力(いわゆる「デートDV*」)やハラスメントについても、重大な人権侵害であり、許されない行為です。

今後も、DVやデートDV、ハラスメントの行為は人権侵害であるという認識を広め、あらゆる暴力の根絶に向け、関係機関と連携し、暴力を許さない社会意識の醸成に向けた取組を進めるとともに、「改正DV防止法」により重篤な精神的被害を受けた場合にも接近禁止命令等の対象となること等について、周知・啓発に取り組めます。

また、女性や子どもを性的ないしは暴力行為の対象として捉えたメディアにおける性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであり、女性や子どもに対する人権侵害となるものもあることから、さまざまな情報を主体的に収集、判断し、適切に発信することができるよう、メディア・リテラシー*の重要性の啓発を行うとともに、本市が発信する内容や表現方法が、性別による固定的なイメージや性的側面を強調した表現等にならないよう心がけるなど、男女共同参画の視点に立った適正な広報活動を行います。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
「デートDV」ということばの認知度 (内容を知っている)	—	43.7%	100.0%
配偶者等や恋人から暴力を受けたことがある人のうち、被害を相談した人の割合	男性: 41.2% 女性: 50.7%	男性: 35.7% 女性: 58.7%	男性: 58.0% 女性: 70.0%

施策の方向

① 女性の人権、女性への暴力等の問題に対する社会意識の醸成

No	施策	内容	担当課
18	意識啓発の推進	- 女性の人権や女性への暴力等の問題について、人権尊重意識の啓発を図るための講演会、研修会等を開催します。 - DVやデートDV等に対する正しい認識を広めるための情報提供、啓発を行います。	人権推進課 子育て支援課 社会教育文化財課

② ドメスティック・バイオレンス(DV)等の防止対策の推進

No	施 策	内 容	担当課
19	DVやデートDV防止対策の推進	・家庭や学校、地域において、DVやデートDVの被害者・加害者にならないよう、DVやデートDVの防止等に関する学習を実施します。	人権推進課 子育て支援課 学校教育課 社会教育文化財課
20	DVやデートDV被害者に対する相談・支援体制の充実	・相談窓口の周知を図ります。 ・母子父子自立支援員等による相談と自立に向けた支援を行います。 ・関係機関との連携を強化し、DVやデートDVの早期発見、保護等に努めます。	人権推進課 子育て支援課
21	児童虐待防止対策の推進	・児童虐待の予防、早期発見のため、要保護児童対策地域協議会をはじめ、警察、医療機関、県健康福祉事務所、児童相談所等、関係機関の連携を強化します。	子育て支援課

③ 公衆に表示する情報における人権の尊重

No	施 策	内 容	担当課
22	市の情報発信の取組	・本市が作成する広報・発行物・ポスター・チラシ等は、男女共同参画の視点から、広報紙の発行の留意点等に基づき適正な表現を行います。	人権推進課 広報情報課 商工観光課 関係各課
23	メディア・リテラシーの啓発	・メディアの発信する情報から固定的な性別役割分担意識や男女の人権について、正しく判断する能力を身につけられるよう、市民や小・中学生、保護者等に対してメディア・リテラシーの重要性の啓発を行います。	人権推進課 学校教育課 こども未来課 社会教育文化財課
24	有害図書等の規制	・有害図書等を排除し環境浄化を図るため、書店、コンビニエンスストア等に対して陳列管理の要請を行います。	人権推進課 学校教育課

基本目標Ⅱ あらゆる分野で男女共同参画を進める社会づくり

基本方針1 政策・方針決定過程等への女性の参画拡大

重点



私たちの生活に関する方針を決める場面で、さまざまな立場の人が意思を表明できることは、誰もが暮らしやすい社会をつくることにつながります。女性があらゆる分野において政策・方針決定過程に参画し、指導的地位に就く女性が増加することは、女性自身の能力発揮や地位向上のみならず、社会システムを変えていくことへの大きな力となります。

本市では、引き続き女性職員の能力が発揮できる環境づくりに努め、多様な意見が公平・公正に反映されるよう、女性職員の管理職登用や審議会等への女性の登用を推進します。

また、自治会等地域活動における意思決定の場への女性の参画促進や役員等への女性の登用促進、企業・事業所等の経済分野、農林漁業分野における管理職や役員等への女性の積極的登用、防災・復興分野における女性委員の参画促進や女性の視点の導入等を働きかけ、女性の参画拡大を促進します。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
審議会等への女性の登用割合	▷ 34.8% (H30)	▶ 30.6% (R5)	▶▶ 40.0% 以上
穴粟市役所における女性管理職の割合	▷ 14.1% (H30)	▶ 29.4% (R5)	▶▶ 33.0% 20.0%
農業委員会における女性委員の割合	▷ 10.5%	▶ 10.5%	▶▶ 30.0%
自治会役員(自治会長または副会長もしくは会計)に女性が就任している自治会の割合	▷ 2.5%	▶ 4.5%	▶▶ 10.0%
女性の防災リーダー証交付者数	▷ 2人	▶ 8人	▶▶ 22人

施策の方向

① 行政分野における女性の参画拡大

No	施 策	内 容	担当課
25	各審議会・委員会への女性の登用の促進	・女性が政治や政策・方針決定過程へ参画することの重要性について市民へ啓発を行います。 ・審議会・委員会等における委員の選出において、女性委員を積極的に登用するなど、女性の登用率の向上を図ります。	人権推進課 全課
26	市役所における管理職への女性の登用の促進	・市職員に対して、意識啓発や研修機会の提供、能力に応じて管理職への登用を図ります。	総務課
27	女性職員の活躍の促進	・女性職員の活躍に向けて、意識啓発を行うとともに、女性職員が若手の段階から将来のキャリアをイメージすることで仕事への意欲を高める研修等、必要な研修の機会を提供します。 ・女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲をもてるよう、育休対象者への相談体制の構築等、復職に関する支援を行います。また、産休・育休明け職員に対して、ロールモデルの紹介や提示を通して相談を促すなど、復職に関する支援を実施します。	総務課
28	政治分野における女性の参画拡大	・市民の関心と理解を深めるため、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」に基づき、本市の広報紙や公式サイト、SNS等により啓発を行います。	人権推進課

② 経済分野における女性の参画拡大

No	施 策	内 容	担当課
29	企業・事業所等における女性の管理職への登用促進	・企業・事業所等に対して女性社員の管理職への登用促進の啓発を行います。 ・企業・事業所等に対して職域の拡大の啓発を行います。	商工観光課
30	関係機関との連携の推進	・兵庫県立男女共同参画センター・イーブンとの連携を強化し、研修会を開催します。	人権推進課

No	施 策	内 容	担当課
31	女性の能力の開発・ 発揮のための支援	・再チャレンジする女性の能力の開発向上に向けて、関係機関と連携し、各種講座の開催や情報提供を行います。	人権推進課 商工観光課

③ 農林漁業分野における女性の参画拡大

No	施 策	内 容	担当課
32	農林漁業における女性の参画拡大	・農業委員会等の委員や農林漁業関連団体の役員等における女性の参画拡大について、好事例の情報提供や啓発を行います。	農業委員会事務局 農業振興課 森林環境課
33	農業における女性の活躍の促進	・農業分野における女性の雇用拡大や経営への参画を促進するため、女性が働きやすい・活躍しやすい環境整備について啓発を行います。	農業振興課
34	6次産業化等にチャレンジする女性の支援	・若手・女性農業者を対象とした講演会や交流会を実施し、制度の紹介などを通して支援を行うとともに、生産者自身または地域産業と連携した新たな商品開発や販路開拓・拡大など、第一次産業から一歩踏み出すチャレンジの支援を行います。 ・6次産業化等にチャレンジする女性の起業活動等を支援します。	農業振興課 森林環境課

④ 地域活動における女性の参画拡大

No	施 策	内 容	担当課
35	自治会等地域活動への女性の参画の促進	・自治会等地域活動における意思決定の場への女性の参画促進の啓発を行います。 ・自治会役員等への女性の登用促進を図るため、支援と啓発を行います。	人権推進課 まちづくり推進課
36	女性リーダーの養成	・PTA・子ども会・女性団体等への参画と女性リーダーの育成を促進します。	人権推進課 社会教育文化財課

No	施 策	内 容	担当課
37	地域活動における男女共同参画の促進	・地域での交流や活動に男女共同参画の視点を取り入れ、より活発な活動となるよう啓発を行います。 ・市民の誰もが参加しやすい活動のあり方について啓発を行います。 ・地域活動におけるリーダー、団体・グループの育成を行います。	人権推進課 まちづくり推進課 社会教育文化財課
38	女性のネットワークづくりの推進	・さまざまな分野で活躍する女性たちのネットワークづくりや交流会・学習会等の活動を支援します。	人権推進課

⑤ 防災・復興分野における女性の参画拡大

No	施 策	内 容	担当課
39	防災会議における女性の参画拡大	・防災会議における女性委員の参画拡大を促進します。	危機管理課
40	防災担当部局や災害対策本部への女性の視点の導入	・防災や応急対策における男女共同参画を推進するため、防災担当部局や災害対策本部に女性の意見を反映できる仕組みづくりに努めます。	総務課 危機管理課
41	防災施策への男女共同参画の視点の導入	・宍粟市地域防災計画や地区防災計画に男女共同参画の視点が反映されるよう、防災における男女共同参画の推進を図ります。	危機管理課
42	避難所運営における男女共同参画の視点の導入	・避難所運営に男女双方がリーダーとして参画し、男女共同参画の視点に立った避難所運営がなされるよう、避難所運営マニュアルを見直します。	危機管理課
43	職員や関係機関・団体への研修・訓練の実施	・防災・復興に従事する職員や関係機関・団体に対し、男女共同参画の視点からの防災・復興にかかる研修・訓練を実施します。	危機管理課
44	女性リーダーの養成	・防災に関する地域活動を男女共同参画の視点に立って推進するため、県が実施する「ひょうご防災リーダー講座」を周知・啓発するなど、地域の防災を担う女性リーダー等の人材育成を行います。	危機管理課

基本目標Ⅲ いきいきと働きつづけられる環境づくり

基本方針1 職場における男女の均等な機会と待遇の確保

重点



女性が働くことを通して自立し、自らの能力を高め、社会に貢献することは、女性の地位向上に大きな役割を果たしています。職場において、男女の均等な機会と待遇の確保が図られ、一人ひとりの意欲と能力を活かせる環境づくりを進めることが重要です。

職場における男女の均等な機会や待遇の確保に向けて、性別を理由とする募集・採用、配置・昇進等における差別的取扱いや、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、育児休業等を理由とするハラスメントが行われないよう法令・制度の周知を行うとともに、働く場において事実上生じている男女格差を解消するための、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進に向けた啓発を行います。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
15 歳から 64 歳までの女性の就業率 (平均)	70.6% (H27)	73.7% (R2)	80.0%
職場において「平等になっている」と感じ ている人の割合	20.2%	21.0%	50.0%

施策の方向

① 職場における男女の均等な機会の確保

No	施 策	内 容	担当課
45	企業等のポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進	・企業・事業所等に対して、ポジティブ・アクションに自主的、積極的に取り組むように商工会と連携を図りながら啓発、周知に努めます。 ・女性の参画が進んでいない業種での女性の就業及び定着・促進や、働きやすい職場環境の整備等について、啓発に努めます。	商工観光課

No	施 策	内 容	担当課
46	事業主への啓発	・事業主に対して、男女雇用機会均等対策の促進、雇用環境の改善や男女共同参画の職場づくりに関する啓発、情報提供を行います。 ・男女雇用機会均等法施行規則や関係法令等の周知を図ります。 ・性別間における賃金格差を解消するため、事業主に対し、賃金格差の是正についての啓発を行います。 ・パートタイム労働等の非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換支援の促進について、啓発を行います。	商工観光課
47	労働者への啓発	・労働者に対して、男女雇用機会均等法や労働に関する諸権利・諸制度・保護規定等の周知を行います。 ・育児・介護休業制度の周知を行います。	商工観光課
48	女性の雇用拡大への支援	・関係機関との連携による就労情報の収集と提供を行います。	商工観光課 人権推進課

② ハラスメント防止対策の推進

No	施 策	内 容	担当課
49	職場でのセクシュアル・ハラスメント防止対策の促進	・セクシュアル・ハラスメント防止のための啓発を行います。 ・セクシュアル・ハラスメントについての相談窓口の設置を働きかけます。	商工観光課 人権推進課
50	職場でのパワー・ハラスメント(職権等によるいやがらせ)防止対策の促進	・パワー・ハラスメント防止のための啓発を行います。 ・パワー・ハラスメントについての相談窓口の設置を働きかけます。	商工観光課 人権推進課
51	育児休業等を理由とするハラスメント防止対策の推進	・育児休業等を理由とする不利益な取り扱いをなくすため、事業所におけるハラスメント防止対策の推進について啓発を行います。	商工観光課 人権推進課

基本方針2 農林業・商工業等自営業における男女共同参画の推進

農林業・商工業等自営業に従事する女性は、生産や経営の主要な担い手でありながら、仕事と生活が密接であることや固定的な性別役割分担意識等を反映して、仕事も家庭生活も担っているにも関わらず、経営への参画は進んでいない状況があります。

農林業・商工業等の自営業において、女性がその貢献に見あう評価を受けるとともに、仕事のみならず家庭・地域でも男女共同参画を進め、対等なパートナーとして経営等に参画することができるよう支援を行うとともに、起業や雇用によらない働き方へのチャレンジ支援を行い、女性の就業機会の拡大に取組ます。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
家族経営協定の締結件数	0件	0件	2件
女性起業家支援による創業件数 (女性の起業・経営相談事業等を通じて創業した件数)	8件 (H28~H30)	3件 (R1~R5)	20件 (R7~R11)

施策の方向

① 農林業・商工業等自営業における男女共同参画の推進

No	施策	内容	担当課
52	事業や経営等への参画の促進	- 女性農業者の経営参画や能力開発を促進するため、技術講習会等を開催します。 - 農林業・商工業等自営業に従事する女性の積極的な経営等への参画や就業条件の整備等についての情報提供や啓発を行います。	農業振興課 森林環境課 商工観光課
53	家族経営協定の締結の促進	家族経営協定制度の周知を行い、締結の促進を図ります。	農業振興課

② 女性のチャレンジ支援の推進

No	施策	内容	担当課
54	女性のチャレンジ支援の推進	女性起業家や起業を志す女性への情報提供や支援を行います。	商工観光課 人権推進課

基本方針3 仕事と家庭生活の両立支援

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考え方です。ワーク・ライフ・バランスの実現は、働く人やその家族だけでなく、企業にとってもメリットがあり、社会全体の活性化につながります。

女性の活躍や男性の家事・育児への参画促進など、男女が共に仕事と家庭生活を両立できるよう啓発を行うとともに、働くことを希望するすべての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく、働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、子育て支援をはじめ、介護離職を防止するための支援など、働きやすい環境の整備を行います。

また、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にする長時間勤務の是正や、男性の育児休業の取得促進、在宅勤務等のテレワークなど、新しいライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等について企業等に周知を行うとともに、労働基準法や育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進するため、企業等におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が推進されるよう支援を行います。

さらに、ひとり親家庭等に対し、それぞれの家庭の状況に対応した支援を行うとともに、特に新型コロナウイルス感染症を契機として顕在化した、女性をめぐるさまざまな課題に対応するため、令和6(2024)年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(女性支援新法)に基づき、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施します。

数値目標				
		基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」ということばの認知度	▷	29.9%	▶ 35.2%	▶ 70.0%
中学生以下の子どもがいる男性のうち、家事・子育てに費やしている時間が1日に2時間以上の割合	▷	20.4%	▶ 25.5%	▶ 30.0% 25.0%

施策の方向

① 家庭生活における男女共同参画の推進

No	施 策	内 容	担当課
55	仕事と家庭生活の両立を可能にするための意識づくりの促進	・男女が協力して家事や子育て、介護等、家庭生活と仕事の両立を推進するための啓発を行います。 ・男女双方が働き方を見直すための啓発を行います。 ・仕事と家庭生活の両立をテーマに講演会を開催するとともに、講演会の周知を強化します。	人権推進課 商工観光課
56	家庭生活における男女共同参画の促進	・男女が協力して家事や子育て、介護等、家庭生活における役割や責任を担っていくよう意識啓発を行います。 ・男女に対する家事・子育て等の講習会を開催します。 ・男性の生活・自活能力を高め、健康的な食生活を実現するための講座等を開催します。	人権推進課 保健福祉課 子育て支援課 社会教育文化財課
57	男性への男女共同参画に関する理解促進	・男女共同参画に対する男性の関心を高め、理解の促進を図る広報・啓発を行うとともに、男性の意識に合った講座等を開催します。	人権推進課

② 両立支援の取組の推進

No	施 策	内 容	担当課
58	労働環境の整備	・性別に関わりなく、すべての人が家事や子育て、介護等と仕事を両立できるよう、事業所等に対して、長時間勤務の是正に向けた啓発や仕事と家庭の両立支援制度の普及促進等、労働環境の整備についての啓発を行います。	商工観光課 人権推進課
59	ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の拡大	・ワーク・ライフ・バランスを推進する企業等を拡大するため、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」等について、情報提供を行います。	商工観光課 人権推進課

No	施 策	内 容	担当課
60	市職員のワーク・ライフ・バランスの実現	すべての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、長時間勤務の是正等の働き方改革や「しそささゆりプラン（次世代育成支援及び女性活躍推進のための宍粟市特定事業主行動計画）」に基づいた子育て支援制度の周知、休暇の取得促進を行います。	総務課
61	性別に関わりなく子育てと仕事を両立させるための支援の充実	- 各園所と連携した育児相談・指導、情報提供の機会を通じて、子育てと仕事の両立について啓発を行います。 - 時間外保育事業（延長保育事業）や一時預かり事業、病児・病後児保育事業の充実を図ります。 - 放課後児童健全育成事業や放課後子ども教室の充実を図ります。	子育て支援課 人権推進課 こども未来課 社会教育文化財課
62	子育て支援の促進	- 各種子育て講座等を開催します。 - 妊産婦・乳幼児を対象に保健師等が家庭訪問等を実施し、個別に指導や助言を行います。 - こども家庭支援センター、子育てサークル等との連携を図ります。 - 妊婦健診や産婦健診、1か月児健診等各種健診の助成を継続し、経済的負担の軽減に努めます。 - 子育てや虐待に関する不安や悩みへのきめ細かな対応を図るため、身近な相談体制を強化します。 - ファミリー・サポート・センター事業の充実を図ります。 - こども家庭支援センターの職員等、子育てに関わる指導者に対し、男女共同参画研修への参加促進を図ります。	子育て支援課 保健福祉課 人権推進課
63	介護支援の促進	「介護離職ゼロ」に向けて、市民、事業所、団体に対して介護保険サービスや障がい福祉サービス等の制度についての情報提供や周知を働きかけます。	高年福祉課 福祉相談課 障がい福祉課
64	子育て・介護等に男性が参画しやすくなるための環境整備	男性が子育てや介護に参画しやすくなるよう、公園や公共施設における環境整備（多目的トイレの整備等）を推進します。	住宅土地政策課 関係各課

No	施 策	内 容	担当課
65	女性のスキルアップ支援の実施	・女性の職場復帰やキャリア形成、子育てと仕事の両立等に関する各種セミナーの情報提供を行います。	人権推進課
66	女性の就業支援の実施	・女性の再就職や就業の継続、起業、在宅ワーク、地域活動等へのチャレンジに関する相談を実施します。 ・ハローワークとの連携により、女性のための職業相談、職業紹介事業を実施します。	人権推進課 商工観光課

③ ひとり親家庭等への支援の充実

No	施 策	内 容	担当課
67	ひとり親家庭等の生活の安定と自立支援の充実	・ひとり親家庭への各種支援、制度の充実を図ります。 ・必要な支援に確実かつ迅速につながるよう、相談窓口のワンストップ化を推進します。 ・生活困窮世帯への各種支援、制度の充実を図ります。 ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（女性支援新法）に基づき、各種相談支援と相談窓口の周知を行うとともに、女性が抱えている問題の種別に応じて関係機関と密接に連携を取りながら包括的な支援を行います。	社会福祉課 子育て支援課 教育総務課

基本目標Ⅳ 安全・安心に暮らせる地域づくり

基本方針1 生涯を通じた健康づくり

男性も女性も、誰もがそれぞれの身体の特徴を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、思いやりを持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前提となるものです。

また、すべての人が家庭でも仕事でも活躍できる社会の実現に向けて、基盤となるのが健康であり、企業における従業員の健康の維持・増進は、従業員のウェルビーイング(Well-being)を高め、企業における生産性を向上させることが期待でき、地域社会の活力向上につながります。

誰もが自らの身体について正しい情報を持ち、生涯を通じて、ライフステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進を支援する取組の充実を図ります。

特に女性の場合、生涯を通じて、月ごと、年齢ごと、ライフステージごとに、女性ホルモンの急激な変化等により、その心身に男性に比べて大きな変化が起きており、変化に伴う不調を抱えながら、日常生活を送っていることが多くなっています。女性の就業率が上昇する中、更年期症状等の女性の健康課題への対応は重要であることから、女性のライフステージごとの健康課題とその対処法についての周知・啓発を行います。

また、妊娠・出産期は女性の健康にとって大きな節目であることから、地域において安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、プレコンセプションケア*等について周知を行います。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和 6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
子宮頸がん検診受診率	▷ 31.2% (H29 年度)	▶ 29.6% (R5 年度)	▶ 50.0%
乳がん検診受診率	▷ 32.4% (H29 年度)	▶ 26.7% (R5 年度)	▶ 50.0%
自殺死亡率 (人口 10 万人あたりの自殺者数)	▷ 28.1% (H29)	▶ 24.3% (R4)	▶ 13.0
運動習慣のある者の割合(20～64 歳)	▷ 男性: 17.4% 女性: 7.1% (H29 年度)	▶ 【参考値】 全体: 18.5% (20～59 歳) (R5 年度)	▶ 男性: 27.0% 女性: 17.0%
運動習慣のある者の割合(65 歳以上)	▷ 男性: 26.0% 女性: 32.3% (H29 年度)	▶ 【参考値】 全体: 34.0% (60 歳以上) (R5 年度)	▶ 男性: 36.0% 女性: 42.0%

施策の方向

① 妊娠・出産期等における母子保健の推進

No	施 策	内 容	担当課
68	妊娠・出産期の健康管理の充実	・妊婦健診等の受診勧奨により、妊娠・出産期の健康管理の充実を図ります。	保健福祉課
69	妊産婦を支える地域の包括支援体制の構築	・こども家庭支援センターを中心として関係機関との連携を図り、妊娠・出産等に関する情報提供を行うとともに、産前・産後サポートや産後ケア等を実施します。	保健福祉課 子ども支援課
70	妊婦が外出しやすいまちづくり	・妊婦や子育てにやさしい社会づくりに向けて、マタニティマーク等の普及促進を図ります。	保健福祉課
71	妊娠や出産について悩みを抱える妊婦等の相談の実施	・予期せぬ妊娠等、妊娠や出産について悩みを抱える妊婦等の相談に応じ、不安の軽減等を行うとともに、適切な支援を行います。	保健福祉課
72	不妊・不育に関する支援の実施	・不妊・不育治療にかかる相談のほか、経済的負担の軽減等、不妊・不育に悩む夫婦を支援します。	保健福祉課

② 生涯にわたる心身の健康の保持増進

No	施 策	内 容	担当課
73	幼少期・思春期における取組の推進	・妊娠・出産や女性特有の疾病の予防・早期発見、女性の生涯を見通した健康な体づくりについて、学校園所、行政、地域、家庭が連携した総合的な教育・普及・啓発を進めるとともに、相談体制を整備します。	保健福祉課 子育て支援課 学校教育課 こども未来課
74	各種健診・検診受診の勧奨	・子宮頸がん検診や乳がん検診等、各種健診・検診の受診勧奨を行います。	保健福祉課
75	悩みごとの相談窓口の周知	・こころの健康に関する講演会の実施や相談窓口の周知に努めるとともに、保健師等が相談対応を行います。	保健福祉課 人権推進課
76	健康寿命の延伸に関する取組の推進	・健康寿命を延ばすため、市民が主体的に健康づくりに取り組むことができるよう、性差やライフステージに応じた教育、相談、健診・検診受診等、健康づくりの環境を整備します。	保健福祉課

No	施 策	内 容	担当課
77	生涯スポーツ活動の支援による健康づくりの推進	・スポーツイベントの充実を図るとともに、関係団体と連携し、スポーツ・レクリエーション活動を推進します。	まちづくり推進課
78	飲酒・喫煙、薬物乱用に関する教育・啓発の充実	・過度な飲酒や喫煙、薬物乱用等が健康に及ぼす影響について、正しい知識を普及・啓発し、防止対策の強化を図ります。	保健福祉課
79	受動喫煙の防止	・受動喫煙を防止するため、家庭や地域、職場等において、分煙や防煙の必要性について啓発し、分煙・防煙を推進します。	保健福祉課
80	HIV／エイズ、性感染症に関する正しい知識の普及	・H I V／エイズ、性感染症は、特に女性にとって母子感染や不妊症の原因になるおそれがあることから、正しい知識や認識の普及・啓発を図ります。	保健福祉課

基本方針2 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

社会の中では、性的指向や性自認等を理由とするもの、また、高齢者や障がいのある人、外国人であること等により、生きづらさを感じる状況も多くあります。

男女共同参画社会の実現に向け、さまざまな困難を抱える人々が、社会を支える重要な一員として、安心して暮らすことのできる環境の整備を推進するとともに、市民の理解を深めるために啓発等に取り組めます。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
外国人市民が安心して暮らせるための取組件数	9件	10件	16件

施策の方向

① 多様な性の人々が安心して生活できる環境の整備

No	施 策	内 容	担当課
81	多様な性への理解促進	・多様な性への理解を深めるため、本市の広報紙や公式サイト、SNS等を活用した啓発活動に努めるとともに、講演会等を開催します。	人権推進課
82	学校における多様な性への理解促進	・学校において児童・生徒に対し、適切な支援を実施するため、教職員を対象に多様な性への理解促進のための研修を実施します。 ・小・中学校における人権学習等の授業において、多様な性について理解を深めるための学習を展開します。	人権推進課 学校教育課
83	相談体制の充実	・多様な性に関する相談窓口を充実させます。 ・相談員をはじめ、市職員に対して職員研修を実施するなど、市職員の資質向上に努めます。	人権推進課 総務課

No	施 策	内 容	担当課
84	学校における相談体制の充実	・児童・生徒に対する学校における性の多様性についての相談体制を充実させるとともに、関係機関との連携を図ります。	学校教育課 人権推進課
85	多様な性に配慮した環境の整備	・多様な性に配慮した公共施設の環境整備（多目的トイレの整備等）を推進します。	住宅土地政策課 施設整備課 関係各課

② 高齢者、障がいのある人等が安心して生活できる環境の整備

No	施 策	内 容	担当課
86	高齢者・障がい者の生活困窮者に対する連携体制の強化	・高齢者や障がいのある人の生活困窮について、高齢者施策や障がい者施策と連携した支援の充実を図ります。	社会福祉課 高年福祉課 福祉相談課 障がい福祉課
87	医療・介護保険サービス、障がい福祉サービスの充実	・高齢者や障がいのある人が安心して生活できるよう、医療・介護保険サービス、障がい福祉サービス等の充実を図ります。	市民課 高年福祉課 障がい福祉課
88	就業や社会参加活動等の促進	・年齢や障がいの有無に関わりなく働ける社会の実現に向けて、シルバー人材センターや就労支援事業所等を通じた多様な就業機会の提供や就労支援を行います。 ・高齢者や障がいのある人が社会の重要な一員として、生きがいをもって暮らせるよう、社会参加を促進します。	高年福祉課 障がい福祉課 社会教育文化財課 商工観光課
89	高齢者虐待、障がい者虐待の防止	・高齢者虐待防止マニュアル等に基づき、虐待防止や発見時の通報窓口の普及・啓発、虐待防止に関する研修の実施等、高齢者や障がいのある人に対する虐待防止対策を推進します。 ・虐待に関する相談については、相談対応マニュアルに基づき、相談支援を行います。	障がい福祉課 福祉相談課
90	消費者被害の防止	・消費生活センターと連携し、消費者被害にしやすい高齢者、障がいのある人等に対する消費者被害防止対策を推進します。	人権推進課 障がい福祉課 福祉相談課

No	施 策	内 容	担当課
91	地域の支えあいの仕組みづくりの促進	・高齢者や障がいのある人等が住み慣れた地域で安心して生活できるよう、支えあいの仕組みづくりを促進します。 ・関係各課、関係機関等と連携し、地域の活動拠点づくりを推進するため、各地域福祉活動や地域資源等に関する情報提供を行います。 ・自治会や市民活動団体等と協働し、性別や年齢、障がいの有無等に関わらず、誰もが暮らしやすい地域社会づくりを進めます。	障がい福祉課 福祉相談課 社会福祉課 まちづくり推進課
92	環境整備の推進	・高齢者や障がいのある人、外国人であること等により、生活上の困難を抱えることなく、誰もが住み慣れた地域で安心して生活するためのまちづくりを推進します。	高年福祉課 障がい福祉課 建設課 住宅土地政策課 まちづくり推進課 広報情報課 関係各課

③ 国際理解の推進と在住外国人への支援の充実

No	施 策	内 容	担当課
93	男女共同参画に関する国際的な取組の情報発信	・男女共同参画に関する国際的な取組等について理解を促進するため、情報発信を行います。	人権推進課
94	国際交流と国際理解の推進	・市内在住の外国人に対して、また地域住民に対しても相互に文化や風習を学び合える機会を創出するため、宍粟市国際交流協会と連携し、国際交流事業(宍粟国際ふれあいまつりやお茶ツトルーム等)を実施します。 ・年々増加している市内在住の外国人が言葉の壁等により日常生活で困ることのないよう、安心して生活できる環境づくりを推進します。	まちづくり推進課
95	外国人への支援の充実	・外国人児童・生徒が在籍する学校に多文化共生サポーターを派遣し、生活面及び学習面の支援を実施します。 ・多文化共生サポーターを介し、支援が必要な児童・生徒と日本語を母語とする児童・生徒との相互理解を深めます。	学校教育課 こども未来課

No	施 策	内 容	担当課
96	相談体制と情報提供の充実	・生活習慣・文化が異なる外国人が日本で暮らしやすくなるよう、相談受付や日常生活に関する多言語による情報提供に努めます。 ・外国人の雇用・就業等に関する相談や情報提供を行います。 ・宍粟市国際交流協会と連携し、文化や地域の情報提供、相談対応や交流の場を設けます。	人権推進課 商工観光課 まちづくり推進課 関係各課

基本目標Ⅴ みんなで推進する男女共同参画

基本方針1 推進体制の整備

本市の男女共同参画の実現に向けた取組をさらに加速させるとともに、本プランをより効果的にかつ実効性のあるものとするため、全庁的に行政課題としての認識をもち、施策を総合的かつ計画的に推進します。

また、「宍粟市男女共同参画推進会議(仮称)」を軸として、本市の各種計画との整合性を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた施策を実行するとともに、国・県や他自治体等との連携の促進、全市的な推進体制づくりを推進します。

時勢や市民ニーズに適切に対応するため、男女共同参画に関する市民意識調査をはじめとした調査・研究を実施します。

本市だけでなく、市民や企業等の多様な主体がそれぞれ果たすべき役割を担いながら連携し、協働して取組を推進していきます。

男女共同参画推進センターでは、効果的な情報発信に努めるとともに、市民ニーズを的確に捉えた各種事業を積極的に展開し、拠点機能の充実を図ります。

数値目標

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
男女共同参画に関する市職員研修の実施回数	2回	2回	基準値を維持
男女共同参画社会の実現をめざして活動する団体数	11 団体	2団体	17 団体

施策の方向

① 庁内推進体制の充実

No	施策	内容	担当課
97	庁内推進体制の充実	・「宍粟市男女共同参画推進本部」を設置し、本プランの推進と施策の課題を検討します。	人権推進課

No	施 策	内 容	担当課
98	職員研修等の充実	・市役所が率先して男女共同参画にふさわしい職場となるよう、職員の研修等に男女共同参画の視点を積極的に取り入れます。 ・「しそうささゆりプラン（次世代育成支援及び女性活躍推進のための宍粟市特定事業主行動計画）」の推進を行います。	総務課 人権推進課
99	計画の進行管理	・各課の施策の実施状況を取りまとめ、その情報を公開します。	人権推進課 全課

② 条例の推進

No	施 策	内 容	担当課
100	条例の推進	・「宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例」に基づき、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に実施します。	人権推進課 全課

③ 男女共同参画センターの充実

No	施 策	内 容	担当課
101	男女共同参画センターの拠点機能の充実	・男女共同参画社会実現を目指す拠点として、男女共同参画センターの運営と事業を充実させます。	人権推進課

④ 市民意識等の把握

No	施 策	内 容	担当課
102	市民意識等の把握	・男女共同参画に関する市民の意識等を把握するために、市民意識調査等を実施するなど分析・研究を行い、有効な啓発や施策を実施します。	人権推進課

⑤ 市民・企業等との協働

No	施 策	内 容	担当課
103	男女共同参画推進員の設置	・ 市民による「男女共同参画推進員（仮称）」を設置し、男女共同参画の推進を図ります。	人権推進課
104	市民・団体・グループ等への支援	・ 男女共同参画社会をめざして活動する市民・団体・グループ等を育成し、支援します。	人権推進課

⑥ 国・県等関係機関との連携

No	施 策	内 容	担当課
105	国・県等との連携による計画の推進	・ 国や県の計画との連携・協力を図り、本プランの推進を行います。	人権推進課
106	近隣市町等とのネットワークづくり	・ 近隣市町等関係機関と情報交換を図るなど、ネットワークづくりを推進します。	人権推進課

⑦ 全市的な推進体制づくり

No	施 策	内 容	担当課
107	宍粟市男女共同参画推進市民会議（仮称）の設置	・ 本プランを効果的に推進するために「宍粟市男女共同参画推進市民会議（仮称）」を設置します。	人権推進課

第5章

数値目標一覧

本プランにおいて設定する数値目標を以下に示します。

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり			
基本方針1 男女共同参画社会をめざす啓発活動の推進			
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対の人の割合	45.2%	59.6%	78.0%
社会通念・慣習・しきたり等において「平等になっている」と感じている人の割合	8.6%	10.0%	50.0%
基本方針2 男女共同参画の視点に立った教育の推進			
教職員管理職試験の受験者のうち、女性の割合	0.0%	25.0%	30.0%
男女共同参画に関する講演会や出前講座等の実施回数	5回	10回	10回
基本方針3 人権を尊重する意識の醸成			
「デートDV」ということばの認知度 (内容を知っている)	—	43.7%	100.0%
配偶者等や恋人から暴力を受けたことがある人のうち、被害を相談した人の割合	男性： 41.2% 女性： 50.7%	男性： 35.7% 女性： 58.7%	男性： 58.0% 女性： 70.0%
基本目標Ⅱ あらゆる分野で男女共同参画を進める社会づくり			
基本方針1 政策・方針決定過程等への女性の参画拡大			
審議会等への女性の登用割合	34.8% (H30)	30.6% (R5)	40.0% 以上
穴栗市役所における女性管理職の割合	14.1% (H30)	29.4% (R5)	33.0% 20.0%
農業委員会における女性委員の割合	10.5%	10.5%	30.0%
自治会役員(自治会長または副会長もしくは会計)に女性が就任している自治会の割合	2.5%	4.5%	10.0%
女性の防災リーダー証交付者数	2人	8人	22人
基本目標Ⅲ いきいきと働きつづけられる環境づくり			
基本方針1 職場における男女の均等な機会と待遇の確保			
15歳から64歳までの女性の就業率(平均)	70.6% (H27)	73.7% (R2)	80.0%
職場において「平等になっている」と感じている人の割合	20.2%	21.0%	50.0%

	基準値 平成 30 (2018)年度	中間値 令和 6 (2024)年度	目標値 令和 11 (2029)年度
基本方針2 農林業・商工業等自営業における男女共同参画の推進			
家族経営協定の締結件数	0件	0件	2件
女性起業家支援による創業件数 (女性の起業・経営相談事業等を通じて創業した件数)	8件 (H28~H30)	3件 (R1~R5)	20件 (R7~R11)
基本方針3 仕事と家庭生活の両立支援			
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」と いうことばの認知度	29.9%	35.2%	70.0%
中学生以下の子どもがいる男性のうち、家事・ 子育てに費やしている時間が1日に2時間以上の 割合	20.4%	25.5%	30.0% 25.0%
基本目標Ⅳ 安全・安心に暮らせる地域づくり			
基本方針1 生涯を通じた健康づくり			
子宮頸がん検診受診率	31.2% (H29 年度)	29.6% (R5 年度)	50.0%
乳がん検診受診率	32.4% (H29 年度)	26.7% (R5 年度)	50.0%
自殺死亡率(人口 10 万人あたりの自殺者数)	28.1% (H29)	24.3% (R4)	13.0%
運動習慣のある者の割合(20~64 歳)	男性: 17.4% 女性: 7.1% (H29 年度)	【参考値】 全体: 18.5% (20~59 歳) (R5 年度)	男性: 27.0% 女性: 17.0%
運動習慣のある者の割合(65 歳以上)	男性: 26.0% 女性: 32.3% (H29 年度)	【参考値】 全体: 34.0% (60 歳以上) (R5 年度)	男性: 36.0% 女性: 42.0%
基本方針2 多様な人々が安心して生活できる環境の整備			
外国人市民が安心して暮らせるための取組件数	9件	10 件	16 件
基本目標Ⅴ みんなで推進する男女共同参画			
基本方針1 推進体制の整備			
男女共同参画に関する市職員研修の実施回数	2回	2回	基準値を 維持
男女共同参画社会の実現をめざして活動する 団体数	11 団体	2団体	17 団体

資料編

1 宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例 施行規則

宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例施行規則をここに公布する。

令和3年3月 12 日

宍粟市長 福 元 晶 三

宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例施行規則

(趣旨)

第1条 この規則は、宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例(令和3年宍粟市条例第1号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(苦情等又は相談の申出)

第2条 条例第 18 条第1項及び第2項の規定による苦情等又は相談(以下「苦情等又は相談」という。)の申出をしようとする者は、苦情等・相談申出書(様式第1号)を市長に提出するものとする。

2 市長は、前項の申出があったときは、迅速かつ適切な処理を行い、その結果を苦情等・相談処理結果通知書(様式第2号)により当該苦情等又は相談の申出を行った者に対して通知するものとする。

(審議会の組織及び任期)

第3条 条例第 22 条第1項に規定する審議会の委員は、10 人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1)学識経験のある者

(2)公募による市民

(3)市内の公共的な団体等の役員又は構成員

(4)前3号に掲げるもののほか、市長が必要と認める者

3 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第4条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によって定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理し、会議の議長となる。

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

(審議会の会議)

第5条 審議会は、会長が招集する。ただし、会長及び副会長が選出されていない場合は、市長が招集する。

2 審議会は、委員の半数以上の者が出席しなければ、開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 会議は、これを公開する。ただし、委員の発議により、出席委員の過半数で会議の公開が不適當であると決したときは、公開しないことができる。

(意見の聴取)

第6条 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、男女共同参画推進担当課において処理する。

(補則)

第8条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

2 宍粟市男女共同参画審議会委員名簿

3 用語説明

あ行

アンコンシャス・バイアス

自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」をいい、自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「無意識の偏見」と呼ばれます。

LGBT

「L:レズビアン」(女性の同性愛者)、「G:ゲイ」(男性の同性愛者)、「B:バイセクシュアル」(両性愛者)、「T:トランスジェンダー」(身体の性は男性でもこころの性は女性というように、身体の性とこころの性が一致しないため身体の性に違和感をもつ人)の頭文字をとった総称です。

か行

家族経営協定

家族経営が中心の農業において、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするため、家族が話しあい、農業経営方針、労働報酬、休日等を文書で取り決めるものです。

さ行

ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別(セックス／sex)がある一方で、社会通念や慣習の中には、社会によってつくり上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の区別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー／gender)といいます。

ジェンダー・ギャップ指数(GGI)

世界経済フォーラム(World Economic Forum:WEF)が公表する、各国における男女格差を測る指数で、「経済」、「政治」、「教育」、「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

セクシュアル・ハラスメント

相手の気持ちに反した性的ないやがらせのことをいいます。身体への不必要な接触や性的な発言、不快な環境等があげられます。特に職場で問題になることが多いことから、男女雇用機会均等法で事業主の防止義務が規定されています。

SOGI(ソジ、ソギ)

性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字を取った総称。

た行

デートDV

恋人による身体的暴力や精神的暴力、性的暴力などのことをいいます。DVが「配偶者等からの暴力」をさすのに対して、デートDVは「恋人からの暴力」を意味します。

ドメスティック・バイオレンス(DV)

配偶者等からの暴力のことをいい、DVと略されます。殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、ことばによる精神的暴力や、生活費を渡さないなどの経済的暴力など、さまざまな形で身近に存在します。

は行

パワー・ハラスメント

職場内での職権や地位等の権力を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動・行動で、就労者の働く環境を悪化させたり、雇用の不安を与えたりすることをいいます。

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

プレコンセプションケア

女性やカップルを対象として将来の妊娠のための健康管理を促す取組をいいます。

ま行

メディア・リテラシー

メディア(新聞、雑誌、テレビ、インターネット等)からの情報を主体的に選択し、内容を分析・検討して活用したり、情報を発信したりできる能力のことをいいます。一部のメディアでは、性的なものや暴力的なものがみられますが、それらに影響を受けないためにも、各個人のメディア・リテラシーの向上が求められています。

ら行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

平成6(1994)年の国際人口・開発会議で提唱された概念です。リプロダクティブ・ヘルスとは、安全な妊娠・出産、安全で満足のある性生活等、生涯を通じて身体的、精神的、社会的に良好な状態であることをいいます。また、リプロダクティブ・ライツとは、子どもを産むかどうか、いつ何人産むかについて選択できる自由を含むリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利です。

わ行

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、多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

4 男女共同参画社会基本法

(平成十一年法律第七十八号)

改正 平成十一年 七月 十六日法律第百二号

同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計

画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

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

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進

に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなけれ

ばならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外

の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第

三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

5 宍粟市誰もが自分らしく生きる共同参画社会づくり条例

令和 3 年 3 月 12 日

条例第 1 号

個人の尊重と法の下での平等がうたわれている日本国憲法の下、国においては、男女の平等の実現に向けて、女子差別撤廃条約に関連した一連の法整備を整えるとともに、男女共同参画社会基本法を定め、真の男女平等の達成に向けて政策のあるべき姿を国や地方公共団体に示している。

これを踏まえた上で、宍粟市では平成 22 年に「宍粟市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現をめざし、さまざまな取組を進めてきた。しかし、市民の意識の中には、性別による固定的な役割分担が依然として根強く、多くの市民が実生活において、男女の不平等を感じるなど、これから、わたしたちが向き合うべき課題がある。

少子高齢化、高度情報化が加速し、大規模災害の発生や世界規模の感染症が流行するなどの社会の急速な変化や新しい課題に対応するためには、性別にとらわれず全ての人が個性と能力を十分に発揮でき、思いやりをもち、責任を分かち合い多様性に富んだ活力ある社会でなくてはならない。

わたしたちは、次の世代に責任を持つものとして、先人たちが築きあげたこの地が、更に内外に開かれ、誰もが一人ひとりの人権を尊重し、安心して自分らしく生きられる社会の実現をめざし、誰にも開かれた男女共同参画社会の形成に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、市、市民、教育関係者及び事業者等の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定め、当該施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

(定義)

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

(1) 男女共同参画社会 全ての人が性別、性的指向、性自認等にかかわらず、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる場における活動に参画する機会が確保され、もって均等に政治的、経済的、社会的及

び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会をいう。

(2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る性別による格差を是正するために、必要な範囲において、当該機会を積極的に提供することをいう。

(3) 市民 市内に居住し、通勤し、又は通学する者をいう。

(4) 教育関係者 市内の学校、地域、家庭その他あらゆる場において、教育及び保育に携わる者をいう。

(5) 事業者 市内において事業活動を行う個人又は法人その他の団体をいう。

(6) 市民団体 市民を主な構成員として市内において自発的で自律的な活動を行う団体をいう。

(7) 市民等 市民、教育関係者、事業者及び市民団体をいう。

(8) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせ、その者の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた相手方の対応により、その者に不利益を与えることをいう。

(9) ドメスティック・バイオレンス 配偶者(配偶者であった者を含む。)又は交際相手等親密な関係にある者(親密な関係にあった者を含む。)に対する身体的、精神的、社会的、経済的又は性的な暴力をいう。

(10) 性的指向 異性を対象とする異性愛、同性を対象とする同性愛、男女両方を対象とする両性愛、いずれも対象としない無性愛等の人の恋愛や性愛がどのような性を対象とするかを示す概念をいう。

(11) 性自認 自分が男性又は女性であるか、その中間であるか、そのどちらでもないか、流動的であるか等の自らの性に対する自己認識をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画社会の形成は、次に掲げる基本理念に基づき推進されなければならない。

- (1) 全ての人が個人として尊重されること、性別による差別的取扱いを受けないこと、個人としての能力を発揮する機会が確保されること等の人権が尊重されること。
 - (2) 男女の性別にとどまらず、人の性は多様であり、かつ、人格の基礎ともなるものであるから、等しく尊重されること。
 - (3) 社会における制度又は慣行が性別による固定的な役割分担等を反映して、全ての人の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されること。
 - (4) 全ての人が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる場における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
 - (5) 家族の構成員が性別にかかわらず相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにされること。
 - (6) 全ての人が性に対する理解を深め、妊娠、出産等について個人の意見が尊重され、生涯にわたり健康な生活を営むことができるように配慮されること。
 - (7) 市民等が地域社会を構成する一員としての自覚と責任を持ち、自発的かつ自主的に男女共同参画社会の形成を推進する活動に参画するとともに、当該活動に参画する他のものと協働して取り組むこと。
 - (8) 国際社会及び国内における男女共同参画に係る取組を積極的に理解すること。
- (市の責務)
- 第4条 市は、前条の基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき、男女共同参画社会の形成に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「推進施策」という。)を総合的に策定し、及び実施しなければならない。
- 2 市は、推進施策を実施するに当たっては、国、他の地方公共団体及び市民等との連携に努めなければならない。
 - 3 市は、職員一人ひとりの男女共同参画に関する認識を高める等、率先して男女共同参画社会の形成に努めなければならない。
- (市民の責務)

- 第5条 市民は、基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成に関する理解を深め、社会のあらゆる場において、その形成に努めるものとする。
- 2 市民は、市が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。
- (教育関係者の責務)
- 第6条 教育関係者は、基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成に果たす教育の重要性を認識し、教育を行うよう努めるものとする。
- 2 教育関係者は、市が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。
- (事業者の責務)
- 第7条 事業者は、基本理念に基づき、その事業活動において、男女共同参画社会の形成に取り組むよう努めるものとする。
- 2 事業者は、全ての人が仕事と家庭生活その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。
 - 3 事業者は、市が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。
- (市民団体の責務)
- 第8条 市民団体は、基本理念に基づき、その運営又は活動に関する方針の決定等について、全ての人が対等に参画する機会を確保するとともに、性別にかかわらず能力を発揮できる環境を整備するよう努めるものとする。
- 2 市民団体は、市が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。
- (性別等による権利侵害の禁止)
- 第9条 何人も、性別、性的指向、性自認等による差別的取扱いをしてはならない。
- 2 何人も、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等の暴力を行ってはならない。
 - 3 何人も、本人の同意を得ないで、当該本人に関して知り得た性的指向、性自認等の内容を他人に漏らしてはならない。また、いかなる場合も本人に公表を強制し、又は禁止してはならない。
- (公衆に表示する情報に関する留意)
- 第10条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び暴力的行為を助長し、又は連想させる表現並びに著しく性的感情を刺激する表現を行ってはならない。
- (計画の策定)
- 第11条 市長は、推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、基本的な計画(以下「推進計画」という。)を定めるものとする。

2 市長は、推進計画の策定に当たっては、市民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、第 22 条第 1 項に規定する宍粟市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 市長は、推進計画を定めたときは、速やかに公表するものとする。

4 前 2 項の規定は、推進計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第 12 条 市は、各種施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(推進体制の整備)

第 13 条 市は、男女共同参画社会の形成のため、必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

(附属機関等における構成員の男女の均衡)

第 14 条 市は、その設置する附属機関等の委員その他の構成員を任命し、又は委嘱する場合には、男女の数の均衡を図るよう努めるものとする。

(市民等の理解を深めるための措置)

第 15 条 市は、男女共同参画社会の形成について、市民等の理解を深めるため、広報活動、学習機会の提供その他の適切な措置を講ずるものとする。

(市民等に対する支援)

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

(ドメスティック・バイオレンスの防止等)

第 17 条 市は、関係機関と連携して、ドメスティック・バイオレンスの防止に努めるとともに、当該暴力の被害を受けた者を保護し、及び自立を支援するため必要な措置を講ずるものとする。

(苦情等又は相談への対応)

第 18 条 市は、市が実施する推進施策に関し、市民等から苦情又は意見(以下「苦情等」という。)の申出があったときは、適切に対応するものとする。

2 市は、性別、性的指向、性自認等による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する行為に関し、市民等から相談の申出があったときは、関係機関と連携し、必要な支援を行うものとする。

3 市長は、前 2 項に規定する苦情等又は相談への対応について必要があると認めるときは、第 22 条第 1 項に規定する宍粟市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

(調査研究)

第 19 条 市は、推進施策の策定及び実施に必要な調査研究を行うものとする。

(拠点機能)

第 20 条 市は、推進施策を実施し、市民等による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点機能の充実に努めるものとする。

(年次報告)

第 21 条 市長は、推進計画に基づく施策の実施状況を取りまとめた年次報告を作成し、これを公表するものとする。

(宍粟市男女共同参画審議会)

第 22 条 男女共同参画社会の形成に関する重要な事項について調査し、及び審議するため、市長の附属機関として、宍粟市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

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

(委任)

第 23 条 この条例の施行に関し、必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。
(経過措置)

2 この条例の施行の際現に男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)第 14 条第 3 項の規定により定められている第 2 次宍粟市男女共同参画プランは、第 11 条第 1 項の規定により策定された推進計画とみなす。

(宍粟市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

3 宍粟市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例(平成 17 年宍粟市条例第 45 号)の一部を次のように改正する。

(次のよう略)