

第2次穴粟市男女共同参画プラン



～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

令和2（2020）年3月

穴粟市

はじめに

人口減少時代の到来や少子高齢化の加速により、家族のあり方や個人の価値観の多様化等、私たちを取り巻く社会や地域の状況が大きく変化しています。これらの変化に対応しながら、豊かで活力あるまちを持続していくためには、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、共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が、本市にとって重要だととらえています。

国が平成11(1999)年に施行した「男女共同参画社会基本法」を受け、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、審議会等への女性の登用促進、市民と市職員に対する意識啓発のための講演会の開催等さまざまな取り組みを進めてきました。

しかしながら、「男性は仕事、女性は家庭」といった性別によって役割を固定する考え方が依然として根強く、私たちを取り巻く制度や慣行の中には、解決しなければならない課題が数多く存在しています。

このたび、「宍粟市男女共同参画プラン」の計画期間が満了となることから、市民意識調査等の結果や地域の現状と課題、社会情勢の変化を踏まえ、実効性ある取り組みを進めるため、「第2次宍粟市男女共同参画プラン」を策定いたしました。

また、このプランは平成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」に基づく「女性活躍推進計画」としても位置づけており、あらゆる分野において女性が活躍できる環境づくり等に積極的に取り組むための施策も盛り込んでいます。

今後、家庭や地域、学校、職場等、あらゆる場において男女共同参画を推進するため、行政はもとより市民、教育関係者、事業者の皆様や関係機関の方々と連携し協力することにより、プランに掲げる施策を着実に推進してまいりますので、今後一層のご理解、ご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、プランの策定にあたりまして、熱心にご審議いただきました第2次宍粟市男女共同参画プラン策定委員会委員の皆様をはじめ、アンケート調査やパブリックコメント等に際して貴重なご意見、ご提案をいただきました市民の皆様、ご協力いただきました多くの関係の皆様にご心よりお礼を申し上げます。

令和2(2020)年3月

宍粟市長 **福元 晶三**

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	1
3 プランの期間	2
4 プラン策定の手法	3
第2章 男女共同参画を取り巻く現状と課題	4
1 男女共同参画を取り巻く動向	4
2 統計データからみる本市の現状	7
3 市民アンケート調査結果からみる現状	18
4 事業所アンケート調査結果からみる現状	29
5 市民ワークショップからみる現状	30
6 前プランの取り組み状況	33
7 本市における男女共同参画を取り巻く課題のまとめ	35
第3章 プランの基本的な考え方	37
1 プランの基本理念	37
2 プランの基本目標	38
3 プランの体系	40
4 重点方針	41
第4章 プランの内容	43
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	43
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	49
基本目標Ⅲ いきいきと働きつづけられる環境づくり	53
基本目標Ⅳ 安全・安心に暮らせる地域づくり	59
基本目標Ⅴ みんなで推進する男女共同参画	65
第5章 数値目標一覧	67
資料編	69
1 中央市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	69
2 中央市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿	70
3 用語説明	71
4 男女共同参画社会基本法	72

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、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地域社会をめざすことが私たちに求められています。

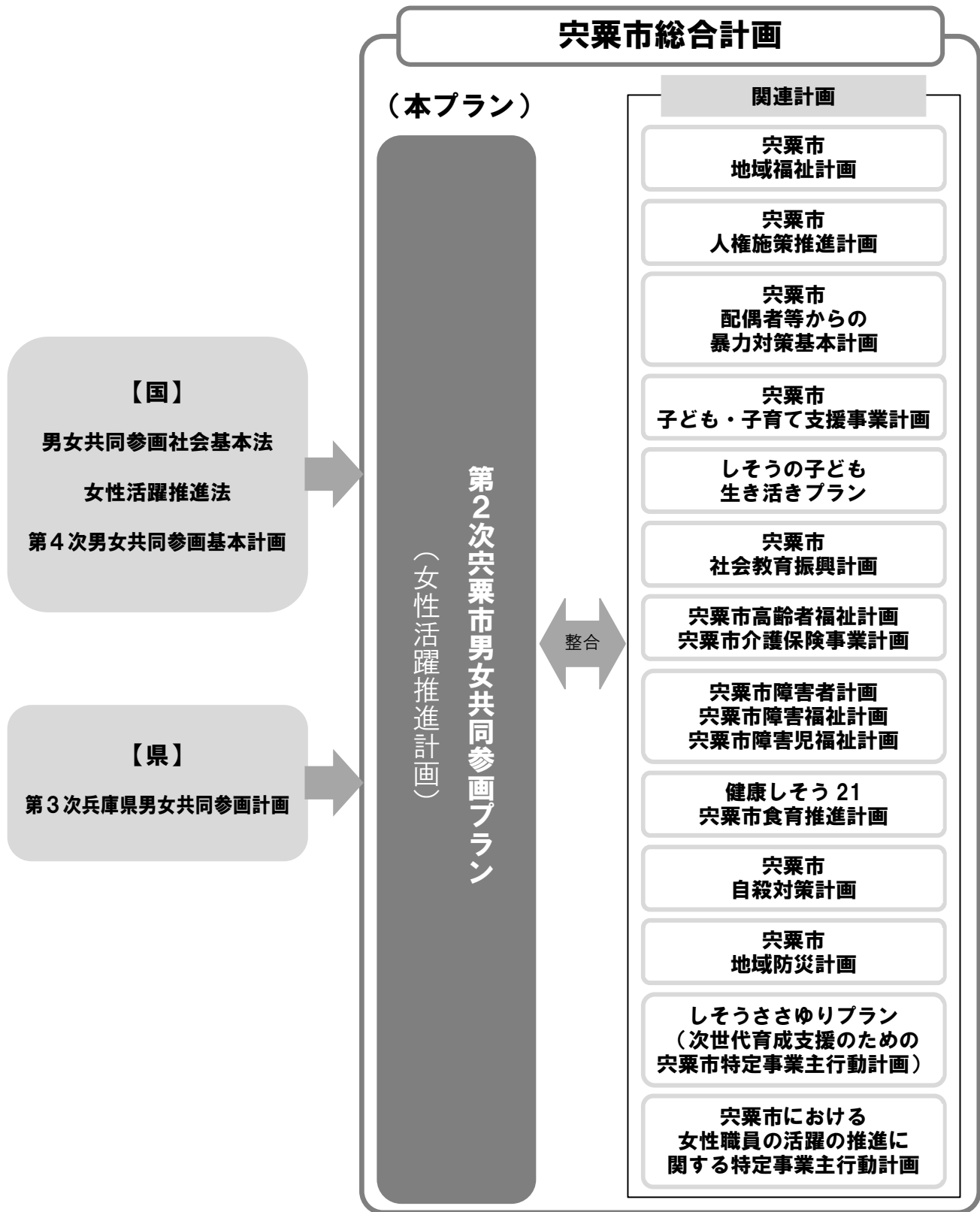
わが国では、平成11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現は21世紀の日本の社会にとって最重要課題として位置づけられました。しかし、20年が経過した今もなお、男女共同参画社会が必ずしも十分に進んでいるとはいえない状況であるとともに、人口減少社会の到来、ライフスタイルの変化、非正規労働者の増加と貧困や格差の拡大、国際化の進展等、社会情勢は変化しつづけています。宍粟市（以下、「本市」という。）においても、人口減少、少子高齢化は深刻な課題となっており、地域で暮らす人々がその個性や能力を十分に発揮し、自分らしく生きるために男女共同参画社会の実現は極めて重要な課題となっています。

本市では、「男女共同参画社会基本法」を踏まえ、平成22（2010）年3月に「宍粟市男女共同参画プラン」（以下、「前プラン」という。）を策定し、男女共同参画に関する取り組みを総合的かつ計画的に推進してきました。

前プランの計画期間が令和元（2019）年度末をもって満了となることから、社会環境の変化を踏まえ、本市における男女共同参画社会の形成をさらに促進するため、「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、「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4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2020」（以下、「第3次兵庫県男女共同参画計画」という。）を踏まえるとともに、「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 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を踏まえ、計画期間5年目となる令和6（2024）年度をめどに各施策の進捗状況や目標の達成状況等の検証を行い、必要に応じて見直しを行うものとします。

4 プラン策定の手法

(1) アンケート調査の実施

本プラン策定にあたっての基礎資料とするため、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 20 歳以上（平成 30（2018）年 11 月 1 日現在）の市民【無作為抽出】	2,500 件	1,060 件	42.4%
事業所アンケート調査	市内の事業所	50 件	36 件	72.0%

(2) 市民ワークショップの実施

地域で暮らす方や活動する方の視点から地域における男女共同参画の現状と課題を把握するため、女性セミナー受講者や女性市民活動団体の代表者等を対象にしたワークショップ形式の意見交換を行いました。

(3) 宍粟市男女共同参画プラン策定委員会

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「第 2 次宍粟市男女共同参画プラン策定委員会」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、プラン案についての審議を行いました。

(4) 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、策定の過程でプラン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。

■実施期間：令和元（2019）年 11 月 26 日～12 月 25 日

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 年間に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り組み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（D A W）、国際婦人調査訓練研究所（I N S T R A W）、国連ジェンダー問題特別顧問事務所（O S A G I）、国連女性開発基金（U N I F E M）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（U N W o m e n）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（L G B T 等）に関する国際的な取り組み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（S D G s）の 1 つに、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されました。さらに、すべての目標とターゲットにおける進展において、ジェンダー平等の実現及びジェンダー視点の主流化が不可欠なものとして位置づけられました。

令和元（2019）年12月に世界経済フォーラムが発表した世界各国の男女格差を測る指数である「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、わが国は153か国中121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。

（2）国内の動向

わが国では、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り組み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り組み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り組みが進められました。

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。

（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ーひょうごアクション 8ー」、平成 23（2011）年には「新ひょうご男女共同参画プラン 21」が策定されました。

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、「すべての女性が活躍できる環境の整備」「仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の実現」「家庭や地域における『きずな』の強化」「安心して生活できる社会づくりの推進」「次代を担う子どもや若者の育成」の 5 つを重点的に取り組む課題としています。

（4）本市の動向

本市では、平成 22（2010）年 3 月に前プランを策定し、「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」の 5 つを基本理念に男女共同参画を推進してきました。

令和元（2019）年度末をもって計画期間が満了となることから、社会情勢の変化に対応し、より効果的に男女共同参画社会の実現に向けた施策が展開できるよう、本プランを策定します。

2 統計データからみる本市の現状

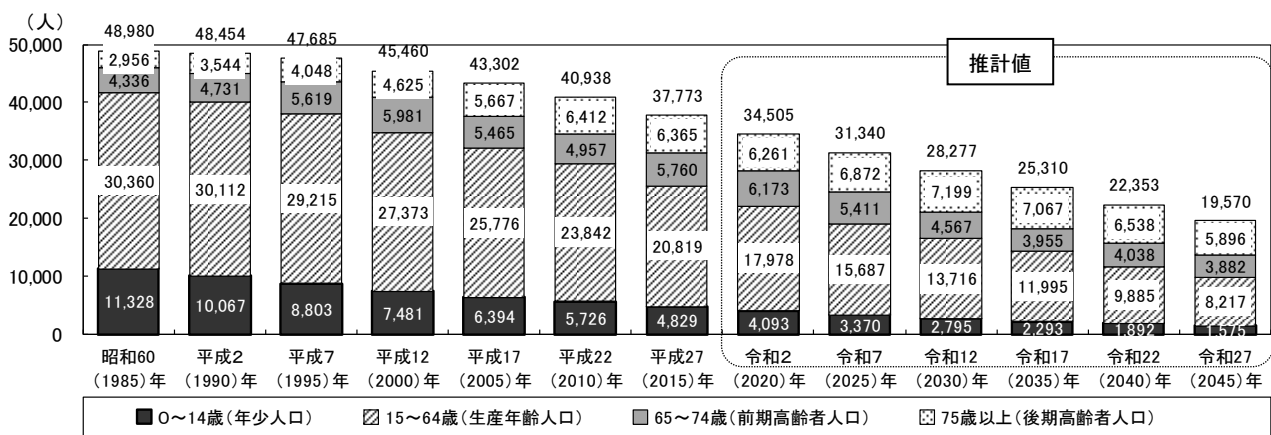
(1) 人口等の状況

① 総人口の推移と将来推計

総人口は減少をつづけており、平成 27 (2015) 年では 37,773 人と、昭和 60 (1985) 年から 30 年間で 22.9%の減少となっています。特に、0～14 歳 (年少人口) 及び 15～64 歳 (生産年齢人口) が大きく減少しています。

国立社会保障・人口問題研究所による将来推計をみると、今後も人口は減少しつづけ、令和 27 (2045) 年には 19,570 人と、平成 27 (2015) 年のほぼ半数まで減少することが予測されています。本市では、人口減少対策を最重要課題と位置づけ、戦略的に対策を講じることにより、長期的な視点で人口減少に歯止めをかけ、一定規模の人口の持続的な定着をめざすこととしています。

■総人口の推移と将来推計

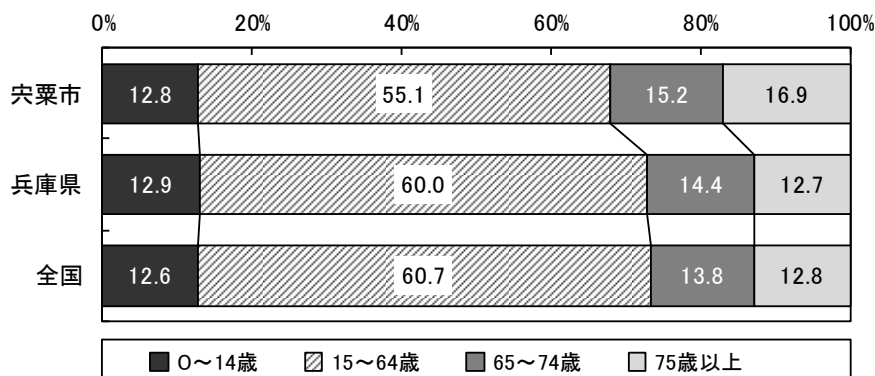


資料：平成 27 (2015) 年までは国勢調査、令和 2 (2020) 年以降は国立社会保障・人口問題研究所

② 年齢4区分別人口構成割合

年齢4区分別の人口構成割合は、15～64 歳の割合が全国・兵庫県よりも低くなっている一方で、65～74 歳及び 75 歳以上の割合が高くなっており、高齢化が進んでいることがわかります。

■年齢4区分別人口構成割合 (平成 27 (2015) 年)

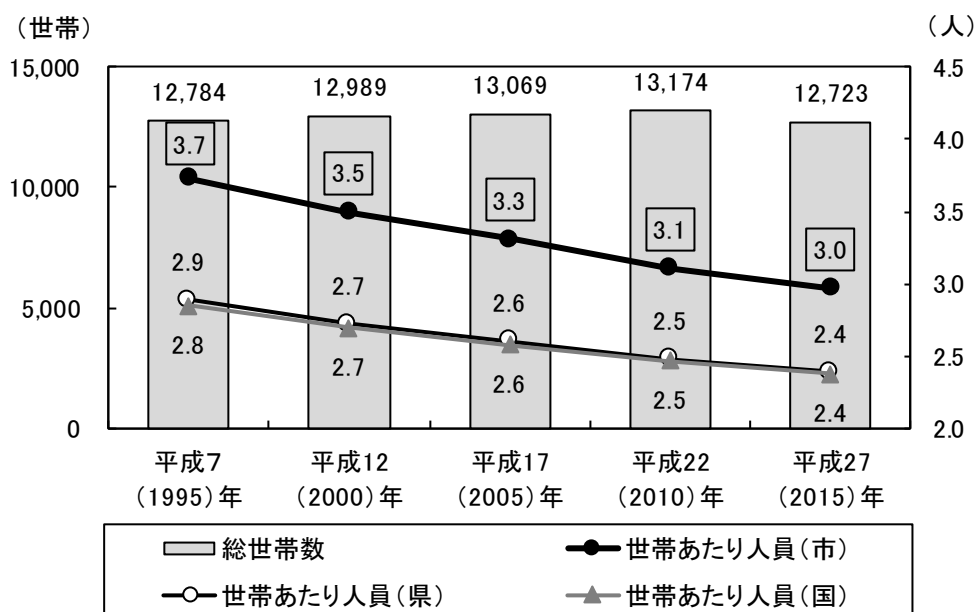


資料：国勢調査

③ 世帯数及び世帯あたり人員

世帯数は、平成7（1995）年から平成27（2015）年にかけて概ね横ばいで推移しています。世帯あたり人員は平成27（2015）年において3.0人と、全国・兵庫県よりも0.6人多くなっていますが、全国・兵庫県と同様に減少傾向となっています。

■世帯数及び世帯あたり人員の推移

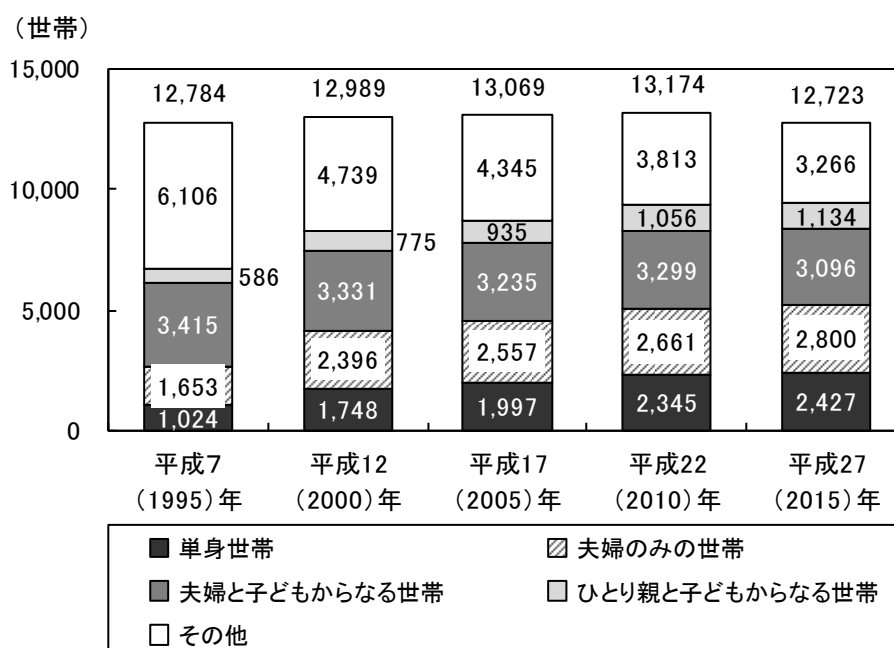


資料：国勢調査

④ 家族類型別世帯数

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している中、夫婦と子どもからなる世帯は減少傾向となっています。

■家族類型別世帯数の推移

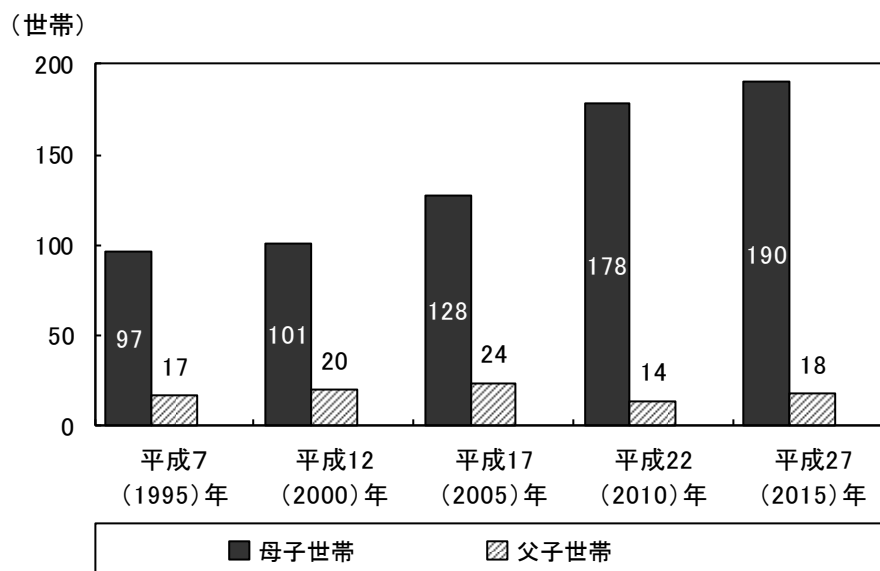


資料：国勢調査

⑤ ひとり親世帯数

母子世帯数は増加傾向となっており、平成7（1995）年から平成27（2015）年にかけて約100世帯増加しています。父子世帯数は概ね横ばいとなっています。

■ひとり親世帯数の推移



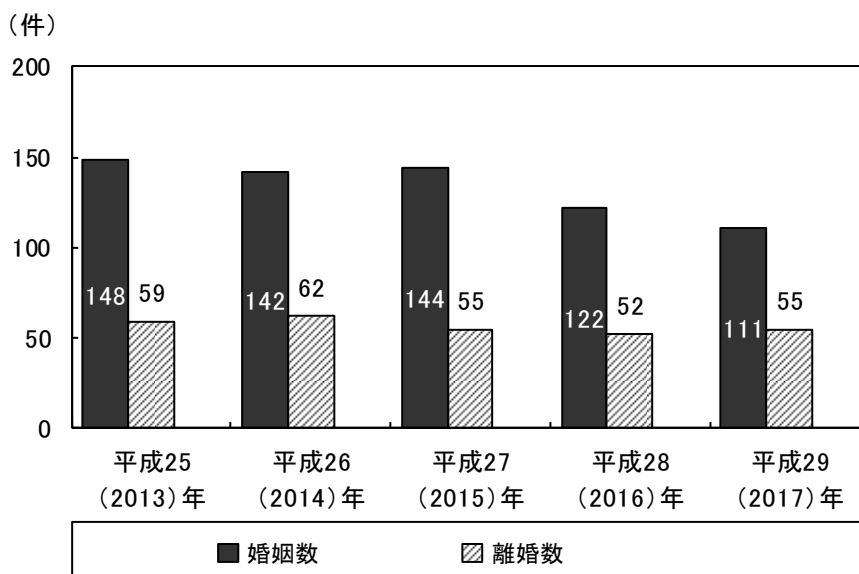
資料：国勢調査

⑥ 婚姻・離婚数

婚姻数は平成25（2013）年から平成27（2015）年にかけて概ね横ばいで推移していましたが、平成27（2015）年を境に減少傾向に転じ、平成29（2017）年は111件となっています。

離婚数は平成25（2013）年以降概ね横ばいで推移しており、平成29（2017）年は55件となっています。

■婚姻・離婚数の推移



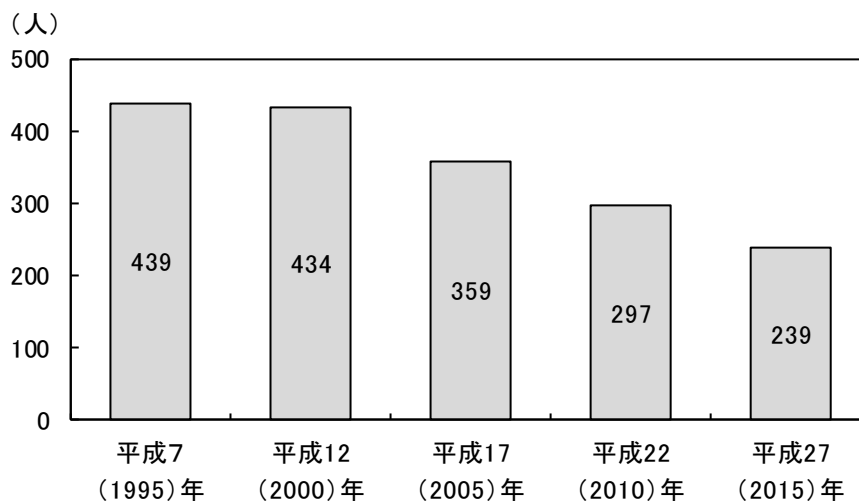
資料：兵庫県保健統計年報

(2) 出生に関する状況

① 出生数

出生数は平成7（1995）年以降減少傾向となっており、平成27（2015）年では239人となっています。

■出生数の推移

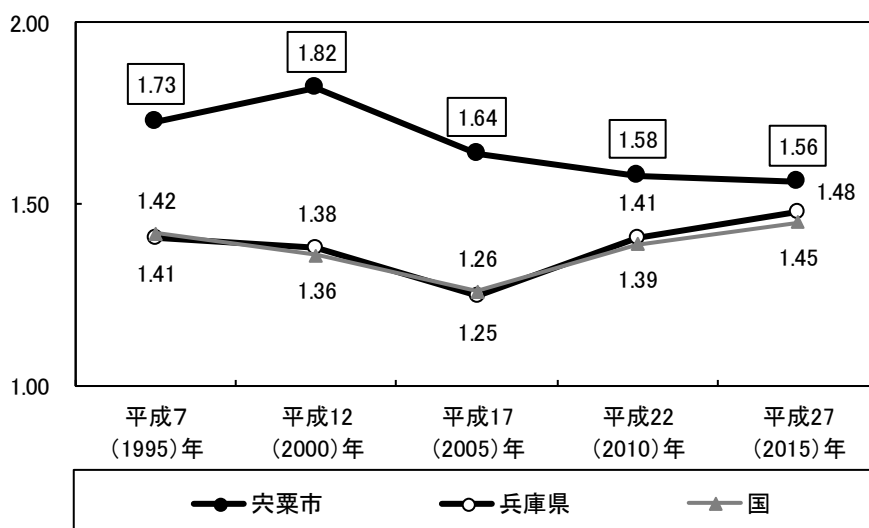


資料：兵庫県保健統計年報

② 合計特殊出生率

合計特殊出生率は、全国・兵庫県よりも高い水準で推移していますが、本市が平成12（2000）年以降減少傾向となっている一方で、全国・兵庫県は平成17（2005）年以降増加傾向となっており、その差は小さくなってきています。

■合計特殊出生率の推移



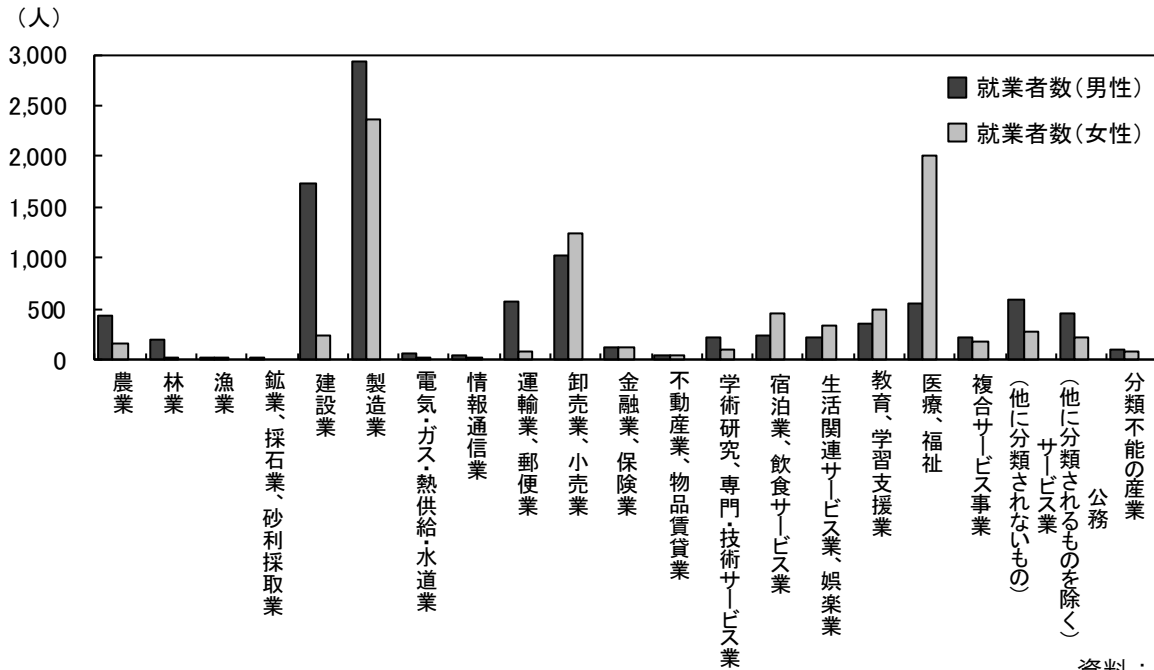
資料：兵庫県保健統計年報

(3) 就業に関する状況

① 産業分類別就業者数

産業分類別就業者数は、男性では「製造業」が最も多く、次いで「建設業」「卸売業、小売業」となっています。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」となっています。

■産業分類別就業者数(平成27(2015)年)

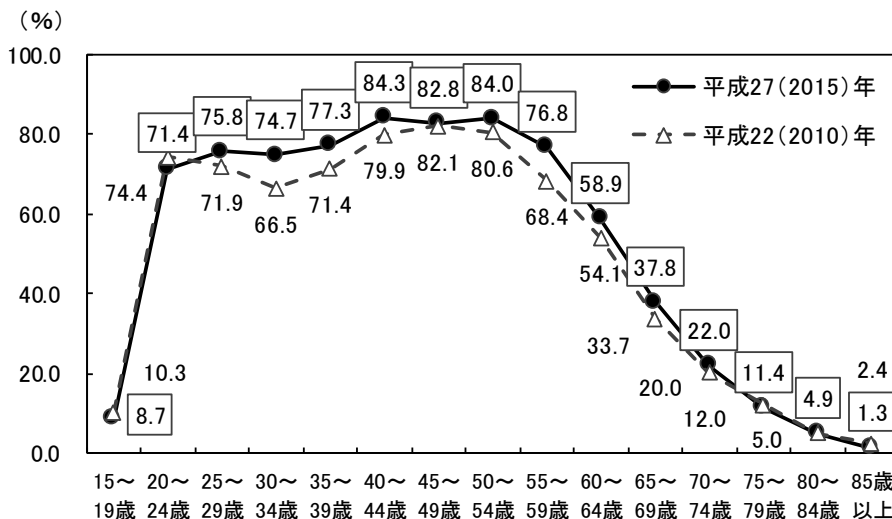


資料：国勢調査

② 女性の就業率

平成27(2015)年の女性の年齢別就業率は、平成22(2010)年と比較し、20歳代後半から70歳代前半のすべての年代で上昇しています。特に、30歳代や50歳代後半の増加が大きくなっています。

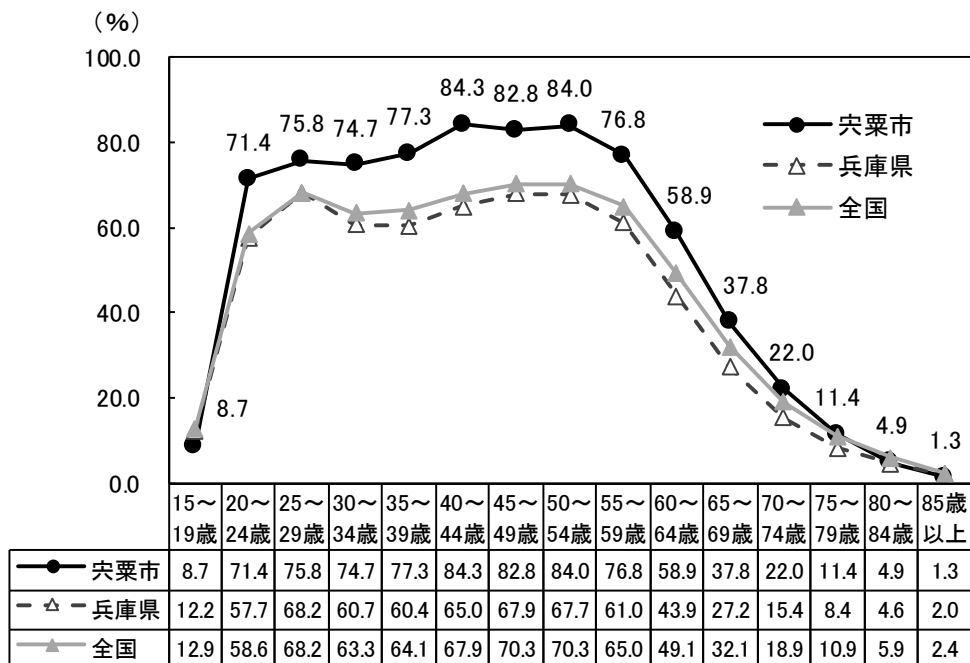
■女性の年齢別就業率の推移



資料：国勢調査

平成 27（2015）年の女性の年齢別就業率を全国・兵庫県と比較すると、20 歳代から 70 歳代のすべての年代において、全国・兵庫県より高くなっています。特に、40 歳代前半の就業率が全国より 16.4 ポイント、兵庫県より 19.3 ポイント高くなっています。

■女性の年齢別就業率(平成 27(2015)年)



資料：国勢調査

平成 22（2010）年及び平成 27（2015）年の女性の従業上の地位別就業率を全国・兵庫県と比較すると、「正規の職員・従業員」は、本市では減少している一方、全国・兵庫県では増加しています。「労働者派遣事業所の派遣社員」は、本市では増加している一方、全国・兵庫県では減少しています。「パート・アルバイト・その他」は、本市、全国・兵庫県ともに増加しています。

■女性の従業上の地位別就業率の推移

	平成22(2010)年			平成27(2015)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	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
宍粟市	38.4	1.2	39.0	37.8	1.6	42.7
兵庫県	35.8	3.9	44.1	36.6	3.7	45.6
全国	37.0	3.5	40.9	37.7	3.4	41.8

資料：国勢調査

③ 所定内給与[※]額

所定内給与額は、全国ではゆるやかな増加傾向となっておりますが、兵庫県では平成 28 (2016) 年から平成 30 (2018) 年にかけて概ね横ばいで推移しています。性別の内訳をみると、男性で 2,300 円減少している一方で、女性で 4,500 円増加しています。

男女の所定内給与の差は、全国では 9 万円前後の横ばいで推移していますが、兵庫県では平成 28 (2016) 年から平成 30 (2018) 年にかけて増減があり、平成 30 (2018) 年で 7 万円台後半となっております。

■所定内給与額の推移

(千円)

	平成28(2016)年			平成29(2017)年			平成30(2018)年		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
兵庫県	299.7	329.1	244.9	294.8	319.3	247.7	299.4	326.8	249.4
全国	304.0	335.2	244.6	304.3	335.5	246.1	306.2	337.6	247.5

資料：賃金構造基本統計調査

※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。

(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

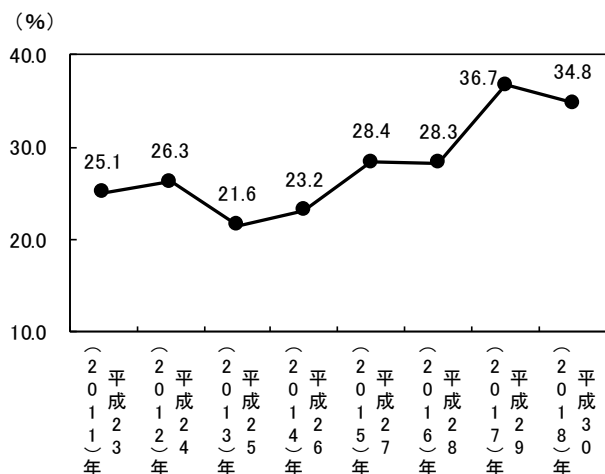
審議会等への女性登用割合は、平成 25 (2013) 年から平成 29 (2017) 年にかけて概ね増加傾向となっています。平成 30 (2018) 年は 34.8%と、令和 2 (2020) 年に設定している目標数値の 35.0%をほぼ達成している状況となっています。

女性議員の割合はゆるやかに増加傾向となっており、平成 30 (2018) 年では 12.5%と、平成 23 (2011) 年と比較して、2.5 ポイント増加しています。

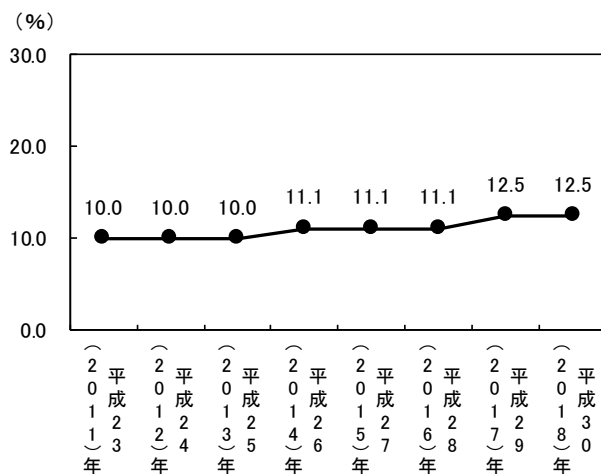
市職員の女性管理職の割合は、平成 25 (2013) 年から平成 29 (2017) 年にかけて増加傾向となっています。平成 30 (2018) 年は 14.1%と、令和 2 (2020) 年に設定している目標数値の 15.0%をほぼ達成している状況となっています。

防災会議における女性委員の割合は、平成 27 (2015) 年以降、概ね横ばいで推移しています。

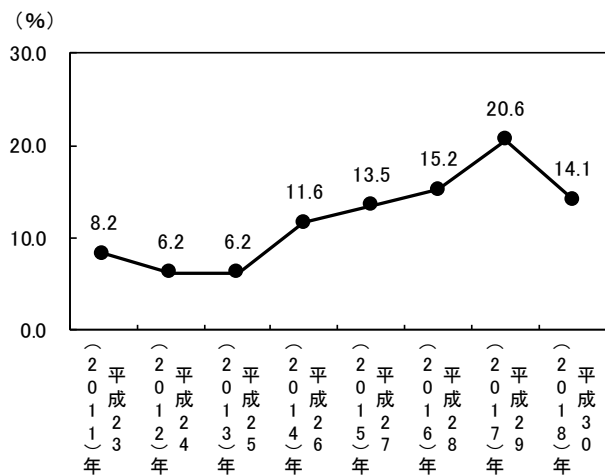
■ 審議会等への女性登用割合



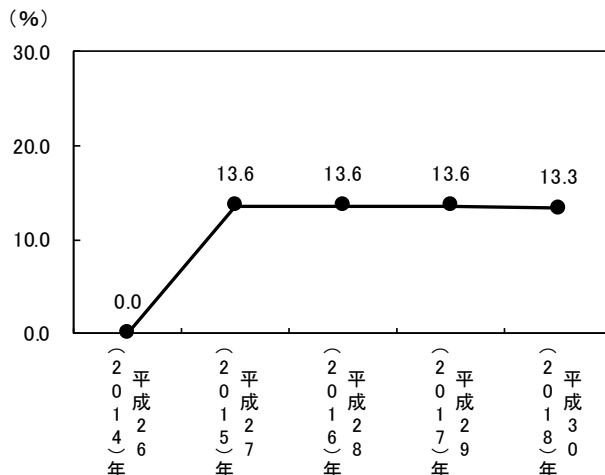
■ 女性議員の割合



■ 市職員の女性管理職の割合



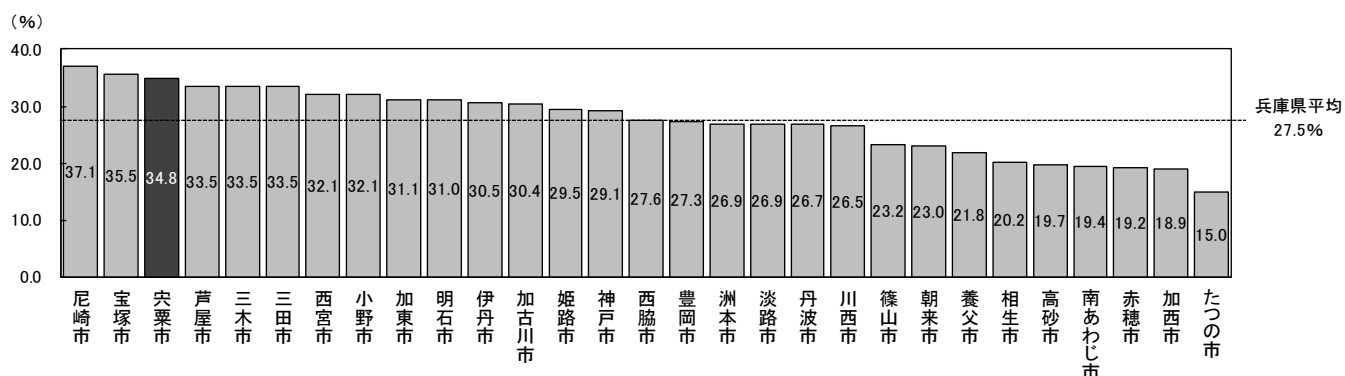
■ 防災会議における女性委員の割合



資料：ひょうごの男女共同参画

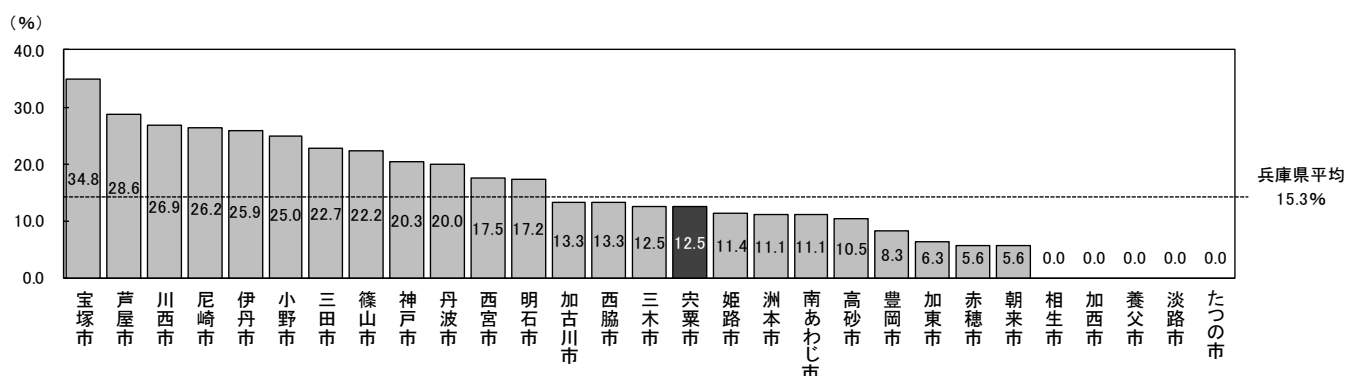
審議会等への女性登用割合を兵庫県内他市と比較すると、本市は尼崎市、宝塚市に次いで高くなっており、県内でも上位であることがわかります。

■ 審議会等への女性登用割合の他市比較(平成 30(2018)年)



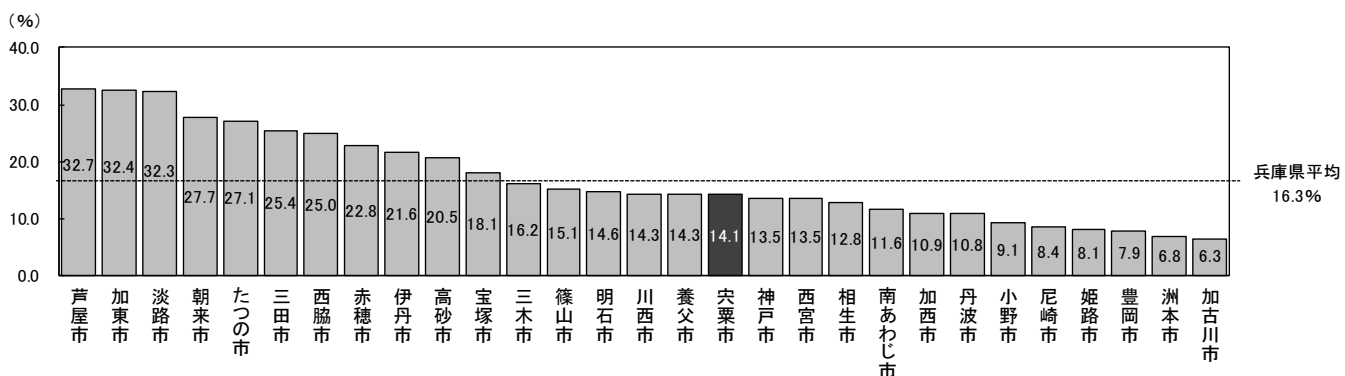
女性議員の割合を兵庫県内他市と比較すると、本市は 12.5%と、県平均の 15.3%を下回っています。

■ 女性議員の割合の他市比較(平成 30(2018)年)



市職員の女性管理職の割合を兵庫県内他市と比較すると、本市は 14.1%と、県平均の 16.3%を下回っています。

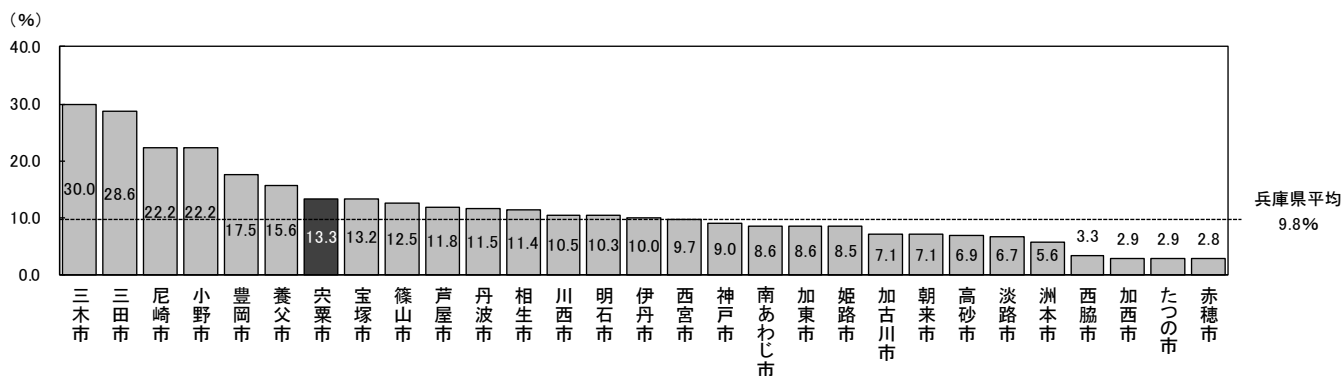
■ 市職員の女性管理職の割合の他市比較(平成 30(2018)年)



資料：ひょうごの男女共同参画

防災会議における女性委員の割合を兵庫県内他市と比較すると、本市は13.3%と、県内では比較的高くなっています。

■防災会議における女性委員の割合の他市比較(平成30(2018)年)



資料：ひょうごの男女共同参画

② 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）への女性の就任状況は、副会長もしくは会計で見られるものの、ほとんどない状況となっています。

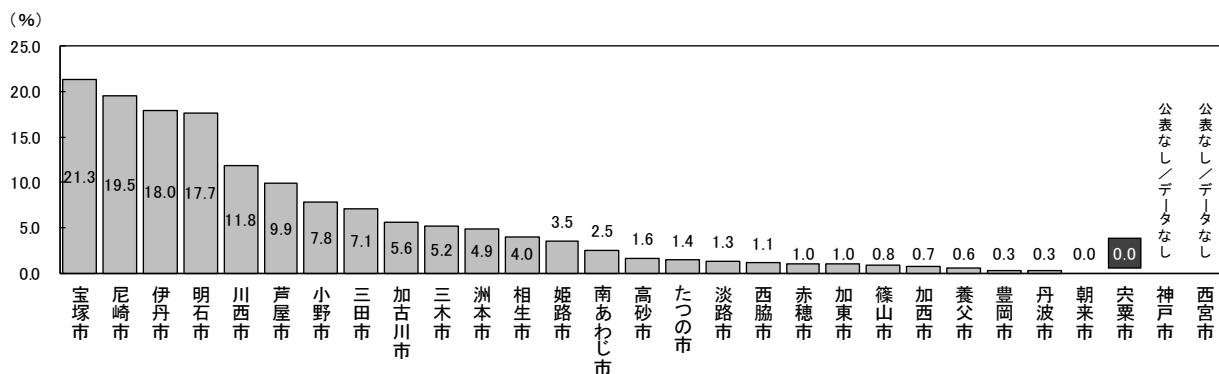
■自治会役員への女性就任状況の推移

		(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
山崎町	85団体	0	1	3	3	3
一宮町	39団体	0	0	0	0	0
波賀町	19団体	0	0	0	0	0
千種町	13団体	0	0	0	0	1

資料：宍粟市市民協働課

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、宝塚市、尼崎市が約20%と高くなっている一方で、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の他市比較(平成30(2018)年)



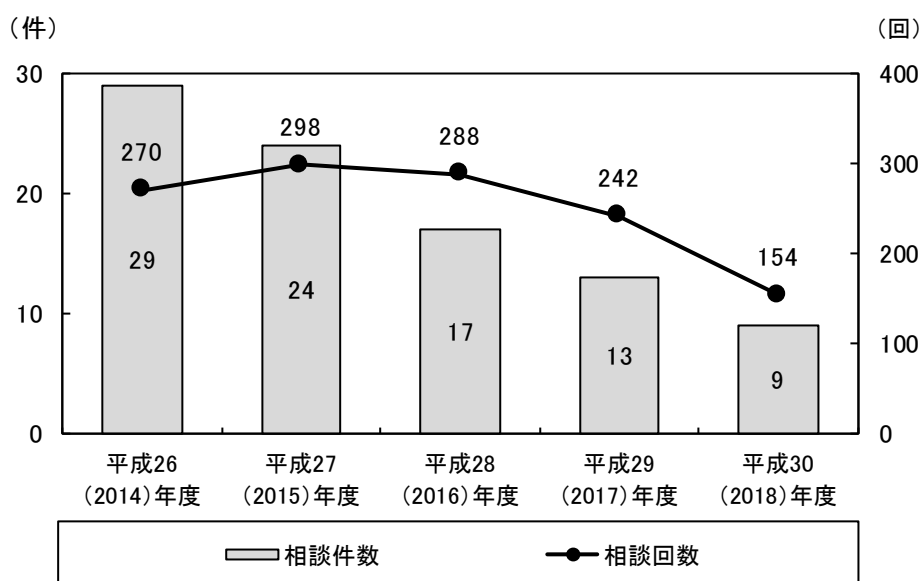
資料：内閣府市町村女性参画状況見える化マップ

(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

DV相談件数は平成26（2014）年度以降減少傾向となっており、平成30（2018）年度は平成26（2014）年度のおよそ3分の1の9件となっています。相談回数についても平成27（2015）年度以降減少傾向であり、平成30（2018）年度は154回となっています。

■DV相談件数及び相談回数の推移



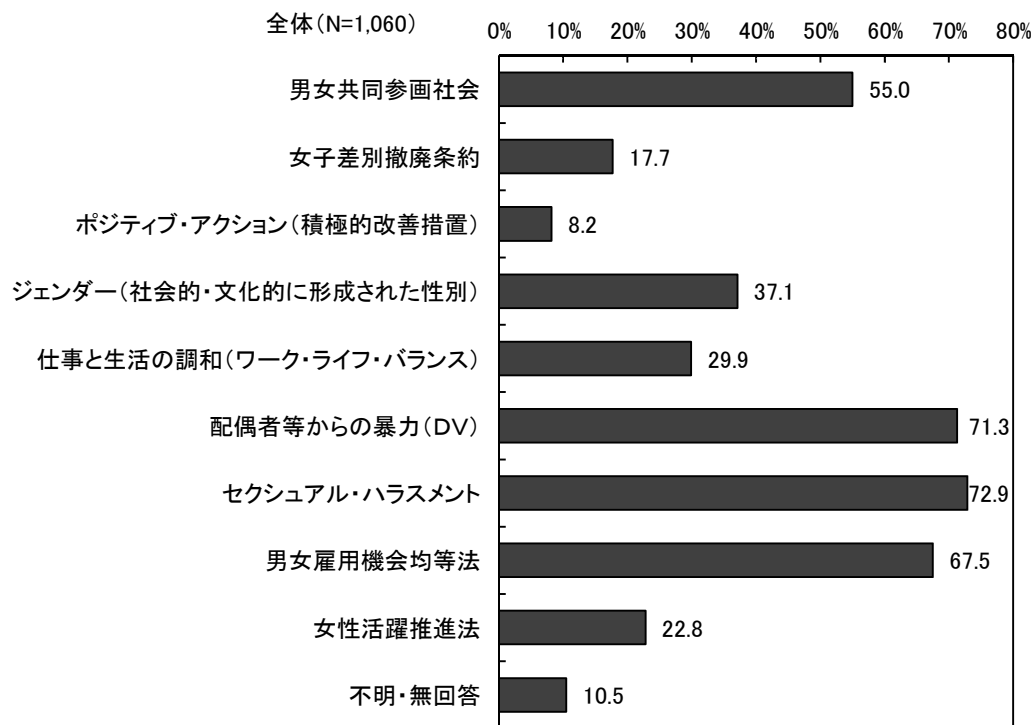
資料：宍粟市福祉事務所

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

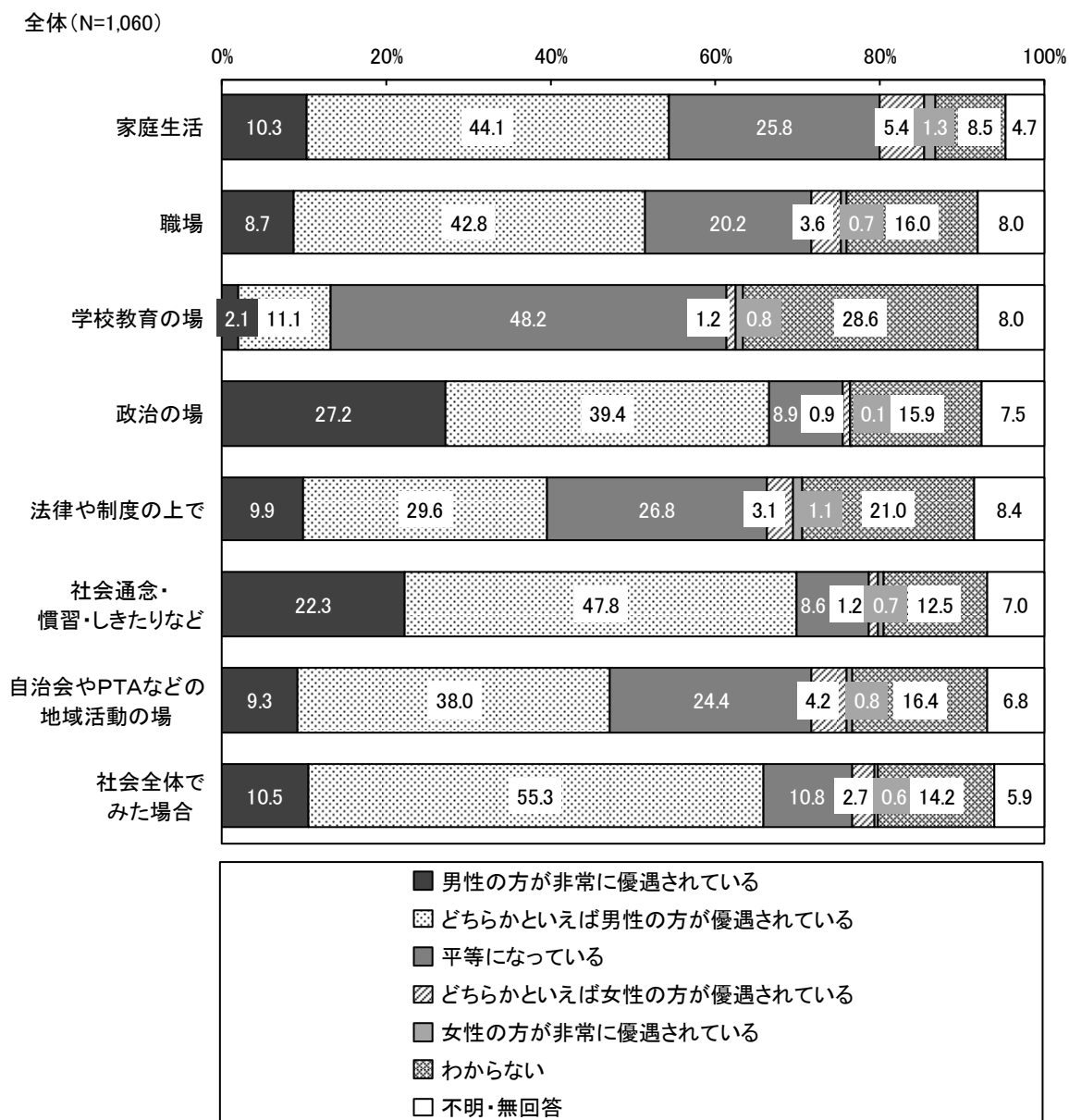
① 男女共同参画に関することばの認知度（複数回答）

男女共同参画に関することばの認知度についてみると、「セクシュアル・ハラスメント」「配偶者等からの暴力（DV）」「男女雇用機会均等法」「男女共同参画社会」が5割を超えて高くなっています。一方で、「女子差別撤廃条約」「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」「女性活躍推進法」の認知度は低くなっています。



② 各分野における男女の地位の平等（単数回答）

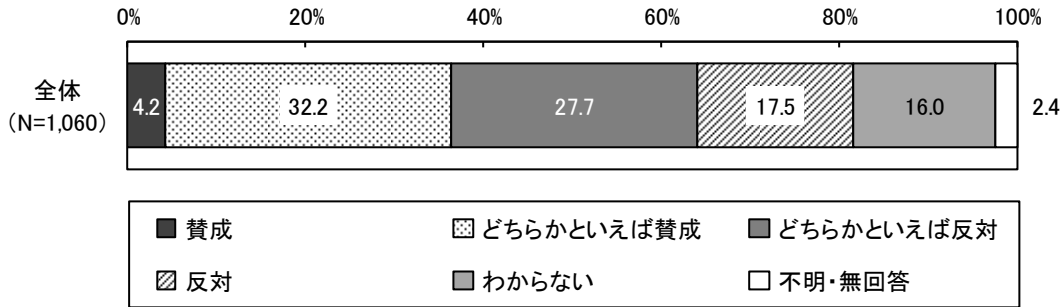
各分野における男女の地位の平等について、「平等になっている」の割合は【学校教育の場】で48.2%と高くなっています。一方で、【政治の場】【社会通念・慣習・しきたりなど】【社会全体でみた場合】では1割前後と低くなっています。



(2) 家庭生活等について

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（単数回答）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「どちらかといえば賛成」が最も高くなっています。男女年齢別にみると、男女ともに年代が高くなるにつれて賛成の割合が高くなっています。



単位：%

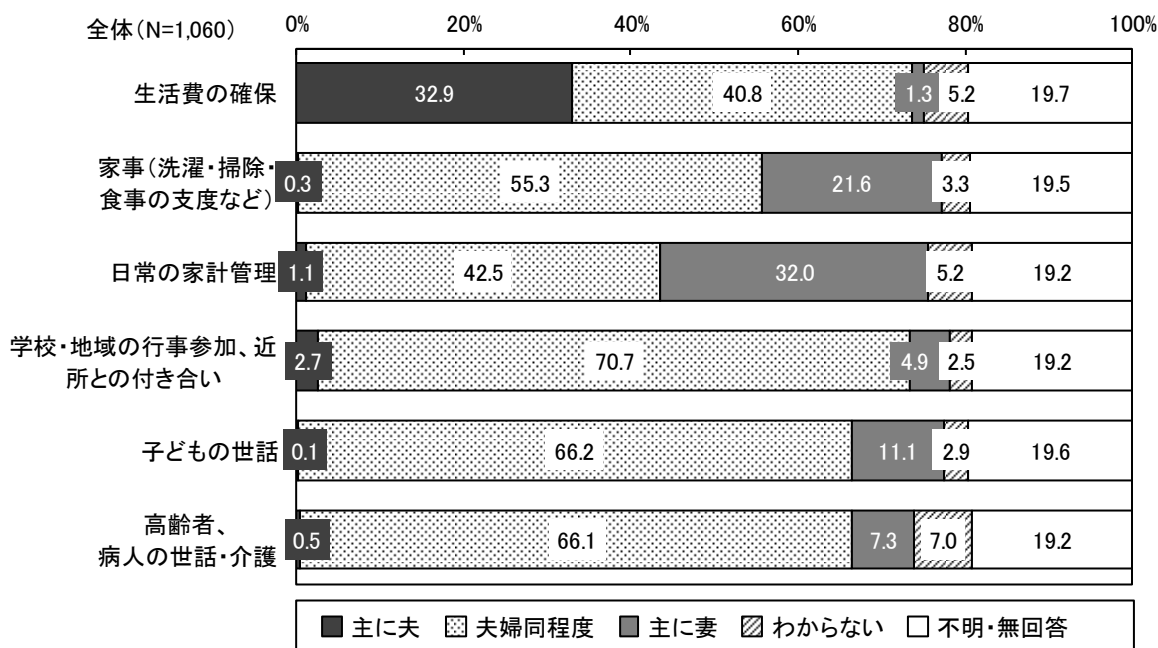
	賛成	どちらか かとい え ば 賛 成	どちら かとい え ば 反 対	反 対	わ か ら な い	不 明 ・ 無 回 答
【男性】						
男性全体 (N=436)	5.3	35.6	26.4	16.3	15.6	0.9
20～30歳代 (N=64)	4.7	18.8	29.7	28.1	18.8	0.0
40～50歳代 (N=121)	3.3	24.8	32.2	23.1	15.7	0.8
60歳以上 (N=250)	6.4	45.2	22.4	10.0	14.8	1.2
【女性】						
女性全体 (N=611)	3.3	30.0	28.6	18.8	16.4	2.9
20～30歳代 (N=79)	1.3	22.8	30.4	31.6	12.7	1.3
40～50歳代 (N=178)	2.8	20.8	32.0	21.3	22.5	0.6
60歳以上 (N=352)	4.0	36.1	26.7	14.8	14.2	4.3

② 家庭での役割分担（単数回答）

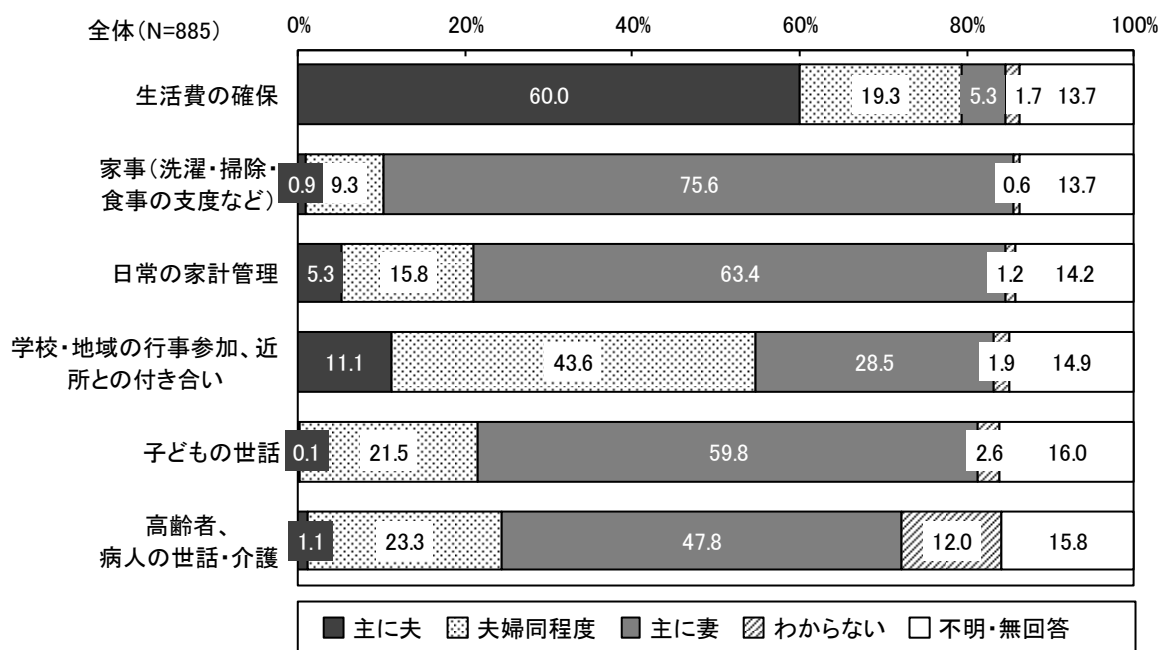
家庭での役割分担について、理想では各項目において「夫婦同程度」が高くなっています。

一方で、現実をみると、【生活費の確保】で「主に夫」、【学校・地域の行事参加、近所との付き合い】で「夫婦同程度」が高くなっているものの、それ以外の項目では「主に妻」が高くなっています。

◆理想



◆現実



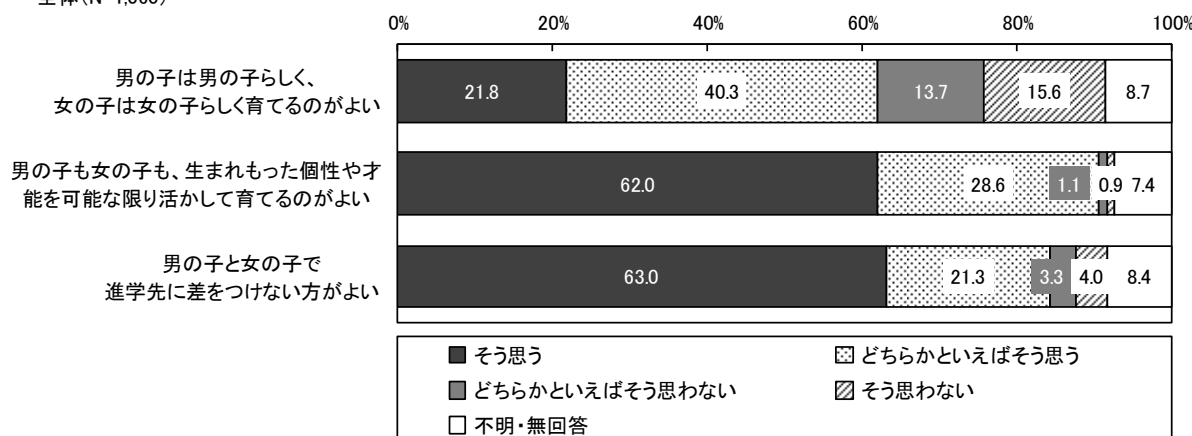
(3) 子育てについて

① 子どもの育て方についての考え（単数回答）

子どもの育て方について、【男の子も女の子も、生まれもった個性や才能を可能な限り活かして育てるのがよい】【男の子と女の子で進学先に差をつけない方がよい】において、『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）は8割を超えています。

【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】において、『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）が約3割みられます。

全体(N=1,060)

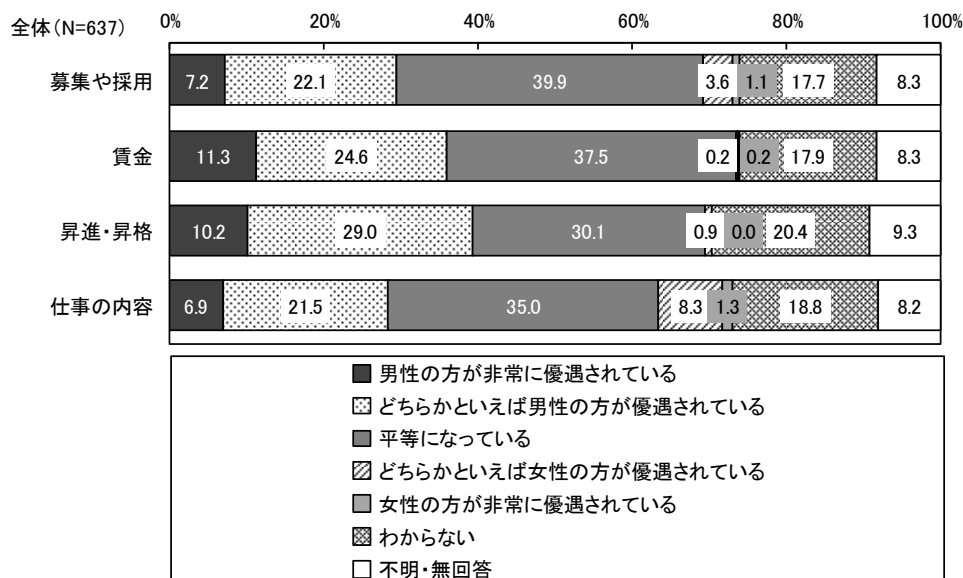


(4) 仕事・働き方について

① 職場における男女平等（単数回答）

職場における男女平等について、各項目において「平等になっている」が3割台となっています。

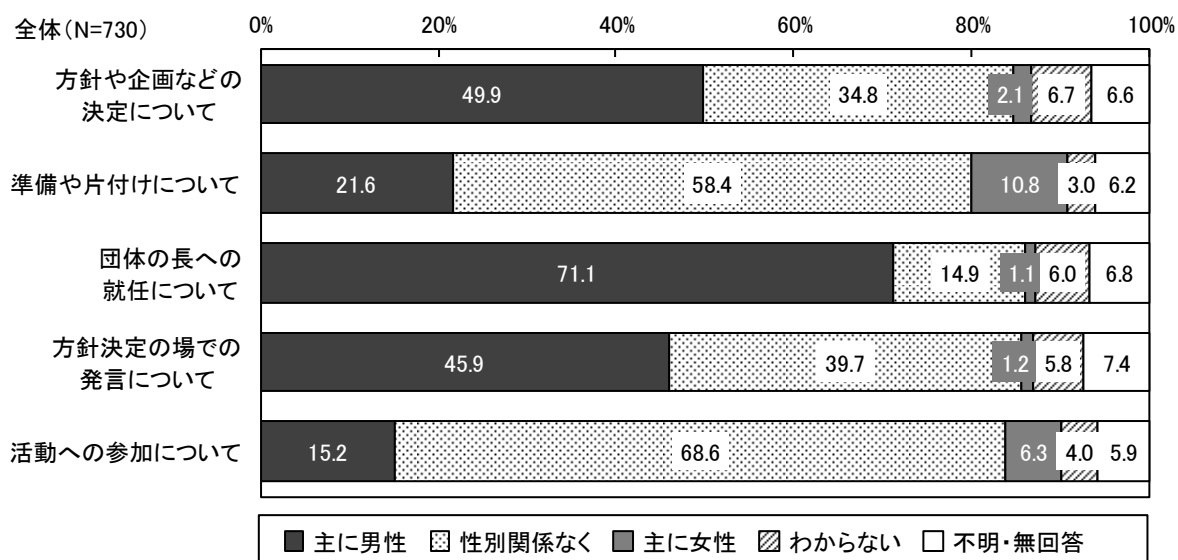
一方で、『男性の方が優遇されている』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）も各項目において2～3割台となっており、【昇進・昇格】では「平等になっている」を上回っています。



(5) 地域活動への参加について

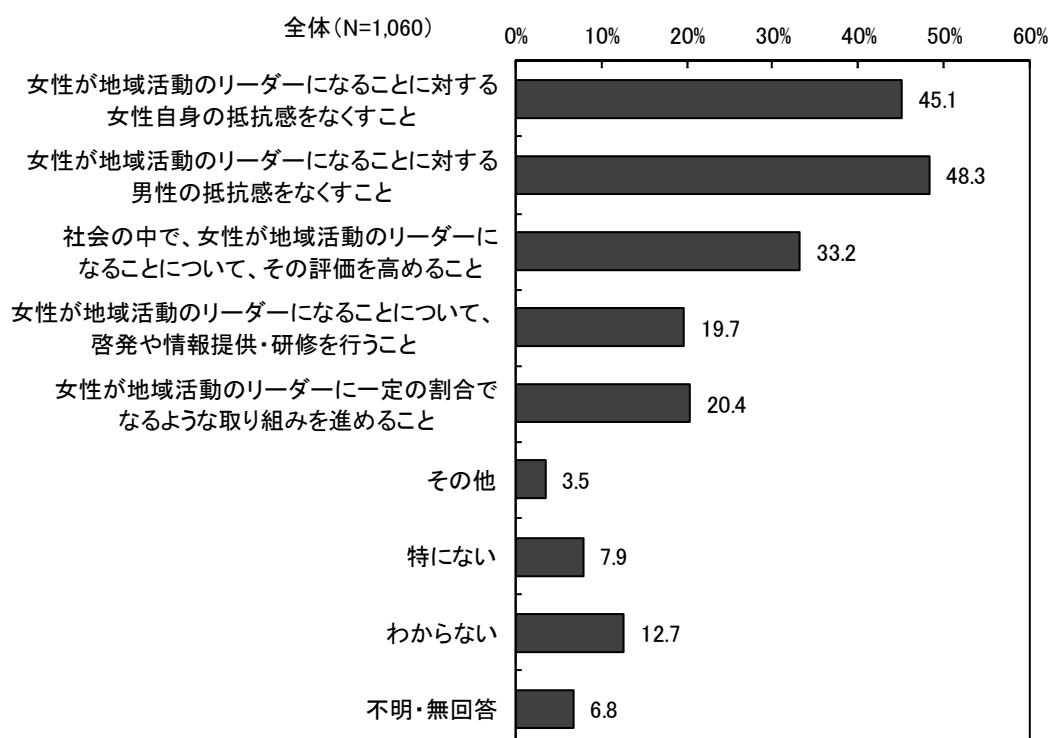
① 地域活動の役割分担（単数回答）

地域活動の役割分担について、【方針や企画などの決定について】【団体の長への就任について】【方針決定の場での発言について】で「主に男性」が高くなっています。



② 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと（複数回答）

自治会長やPTA会長等、女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについてみると、「女性が地域活動の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」「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」が高くなっています。



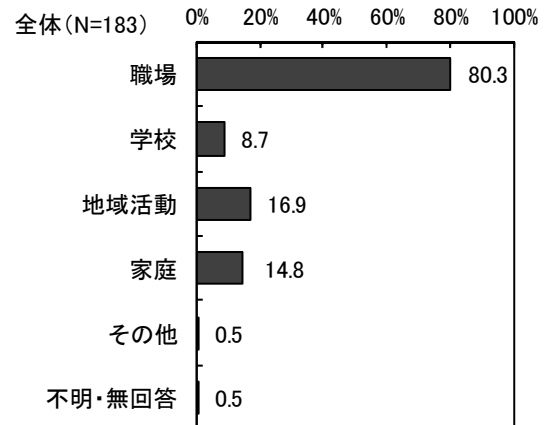
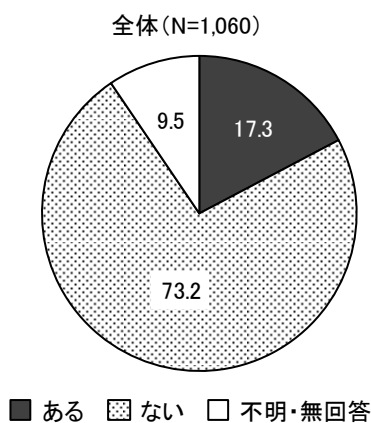
(6) ハラスメント・DV等について

① ハラスメントを受けたことがある人とその対応

ハラスメントの被害にあったことがある人は2割程度みられ、ハラスメントを受けた場合は「職場」が8割と高くなっています。

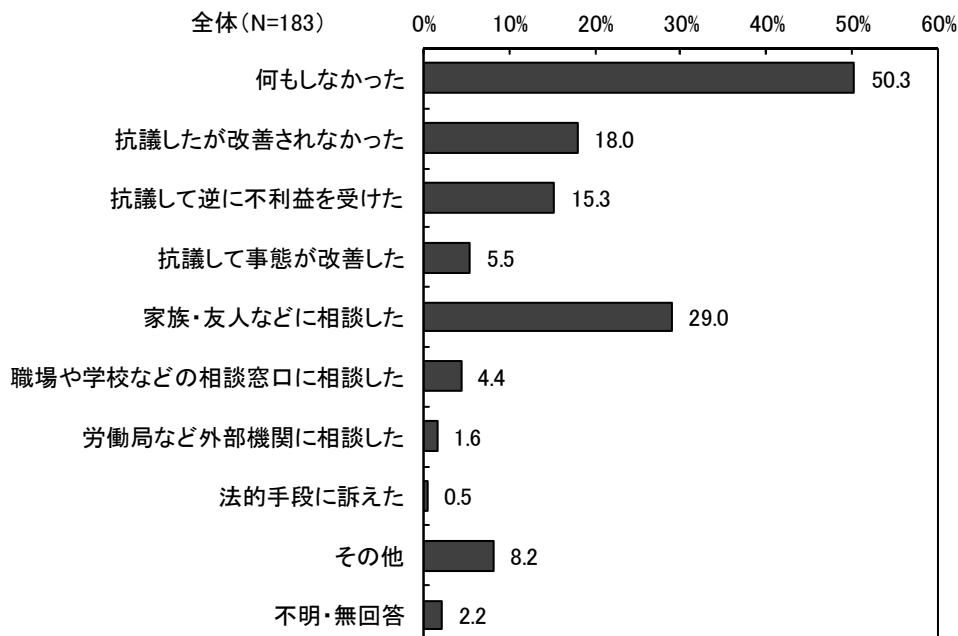
ハラスメントを受けたとき、「何もしなかった」人は半数を超えています。

◆ハラスメントの被害にあったことがあるか(単数回答) ◆ハラスメントを受けた場(複数回答)



ハラスメントを受けたことが「ある」と答えた方

◆ハラスメントを受けたときの対応(複数回答)

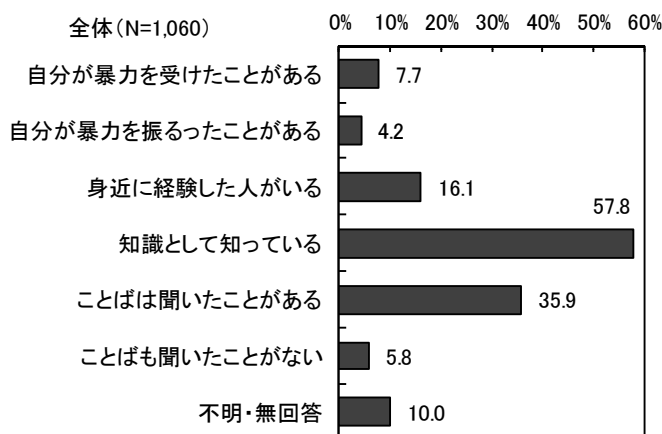


② 暴力を受けたことがある人とその対応

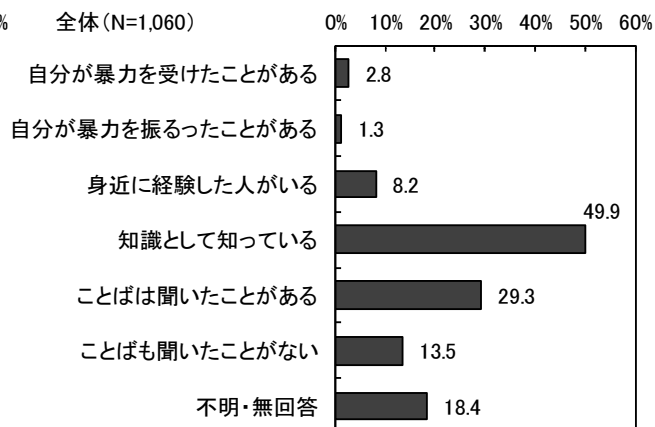
配偶者等からの暴力を受けたことがある人や恋人からの暴力を受けたことがある人は一定数みられます。

暴力を受けたとき、「どこ（だれ）にも相談しなかった」人は男女ともに半数程度みられます。

◆配偶者等からの暴力について、経験したり、見聞きしたりしたことがあるか（複数回答）

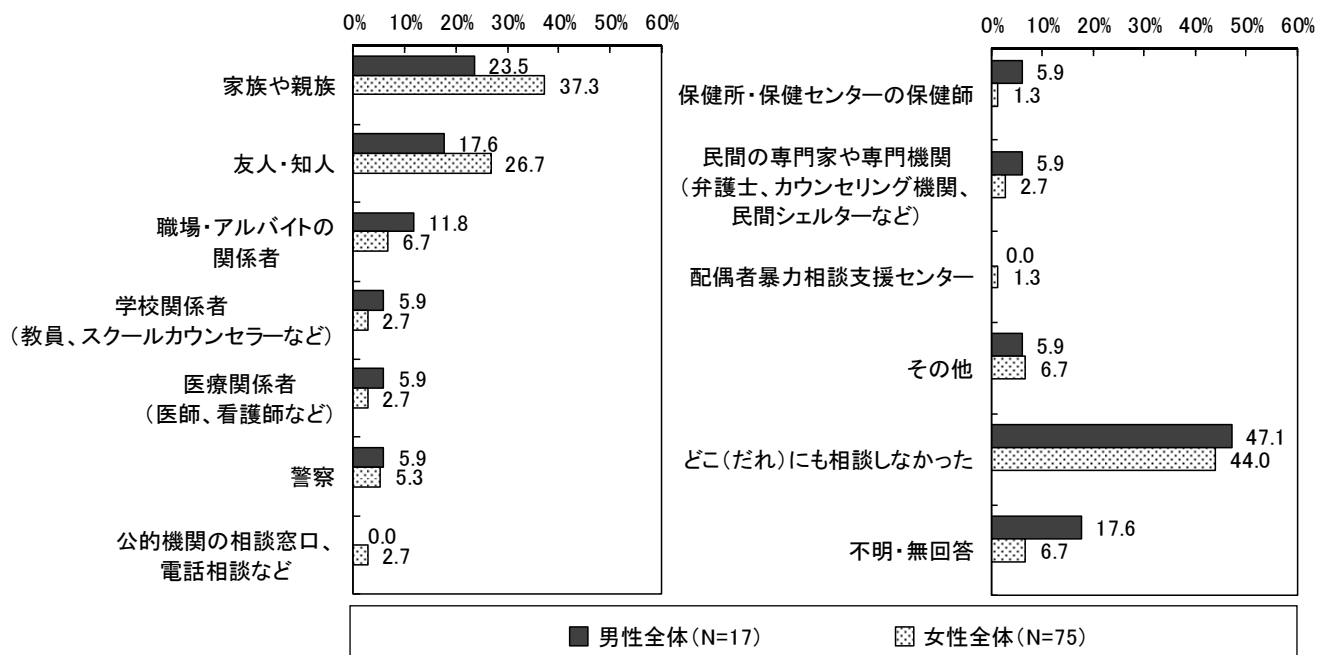


◆恋人からの暴力について、経験したり、見聞きしたりしたことがあるか（複数回答）



「自分が暴力を受けたことがある」と答えた方

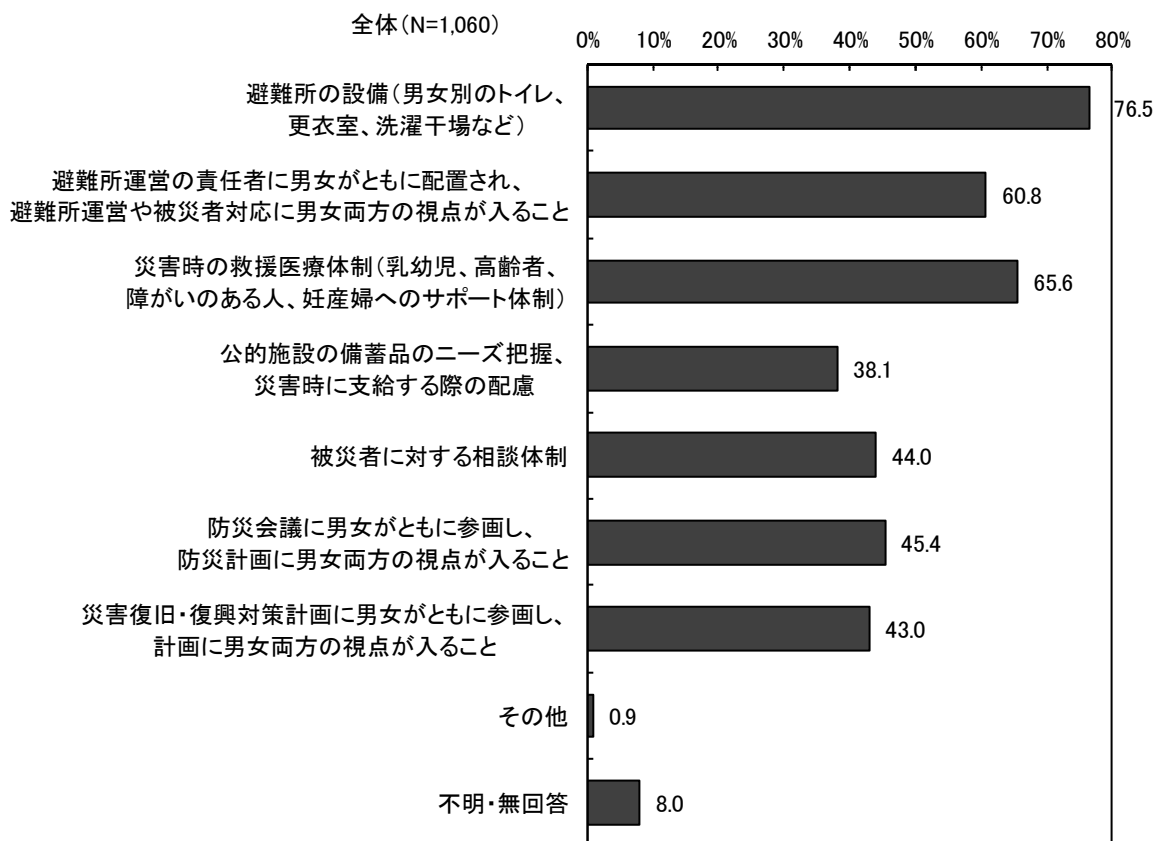
◆どこ（だれ）かに相談したか（複数回答）



(7) 防災・災害復興対策について

① 防災・災害復興対策で男女の性別に配慮して取り組む必要があると思うもの（複数回答）

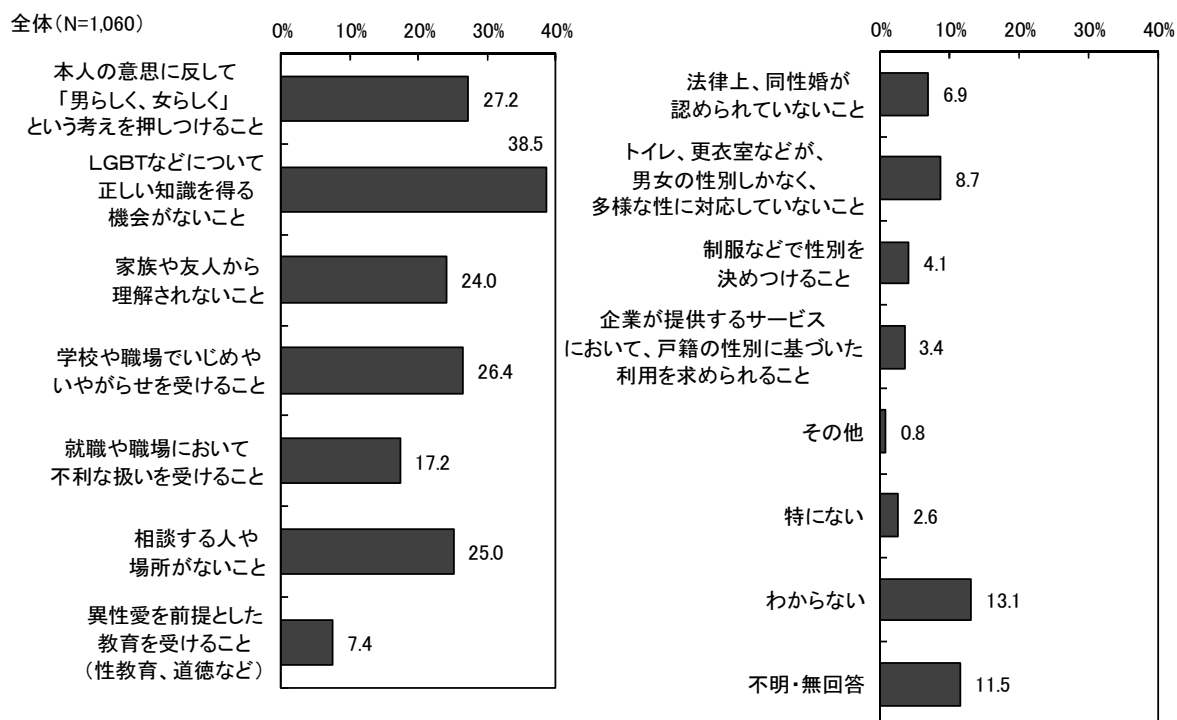
防災・災害復興対策で男女の性別に配慮して取り組む必要があると思うものについてみると、「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗濯干場など）」が最も高く、次いで「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障がいのある人、妊産婦へのサポート体制）」「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」となっています。



(8) 性について

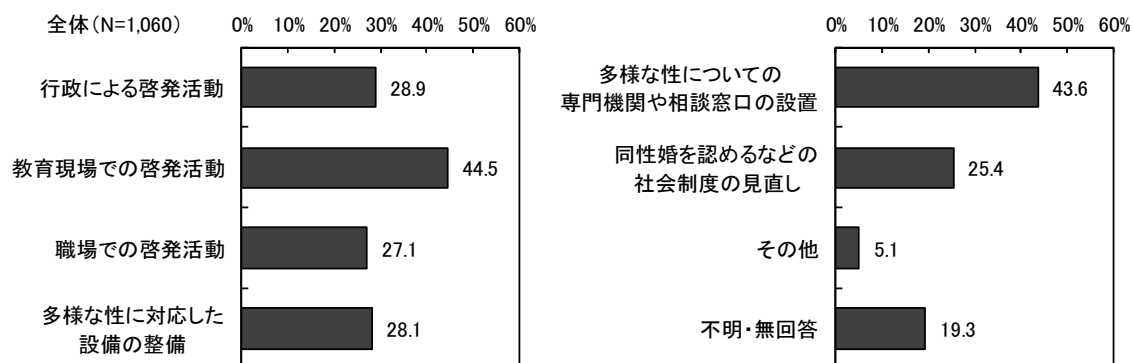
① 多様な性への理解について課題だと思うこと（複数回答）

多様な性への理解について課題だと思うことは、「LGBTなどについて正しい知識を得る機会がないこと」が高くなっています。



② 多様な性の人たちが暮らしやすい社会をつくるために必要な取り組み（複数回答）

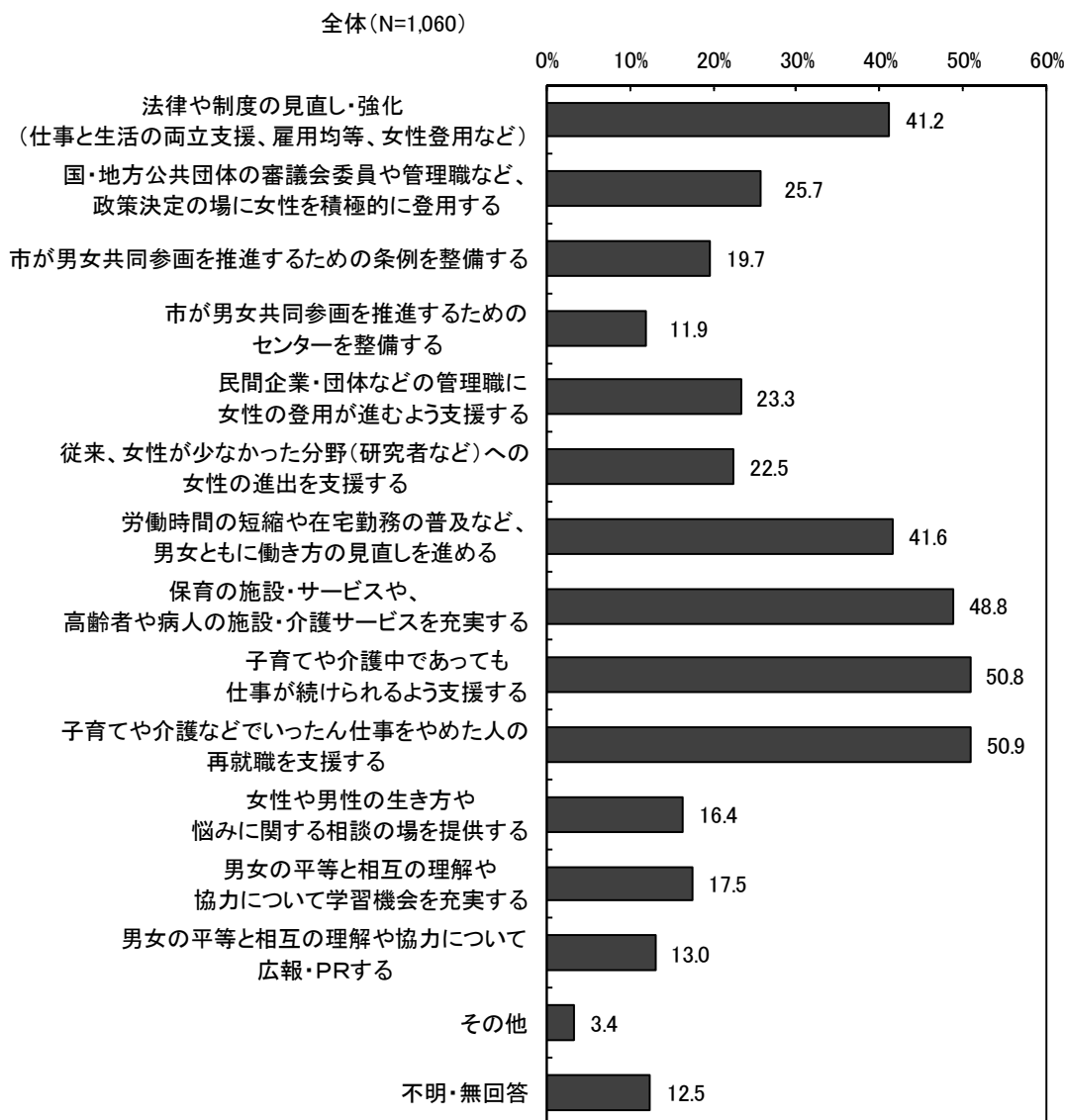
多様な性の人たちが暮らしやすい社会をつくるために必要な取り組みについて、「教育現場での啓発活動」「多様な性についての専門機関や相談窓口の設置」が高くなっています。



(9) 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、行政が力を入れていくべきこと（複数回答）

「男女共同参画社会」を実現するために、行政が力を入れていくべきことについてみると、「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」が最も高く、次いで「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」「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設・介護サービスを充実する」となっています。

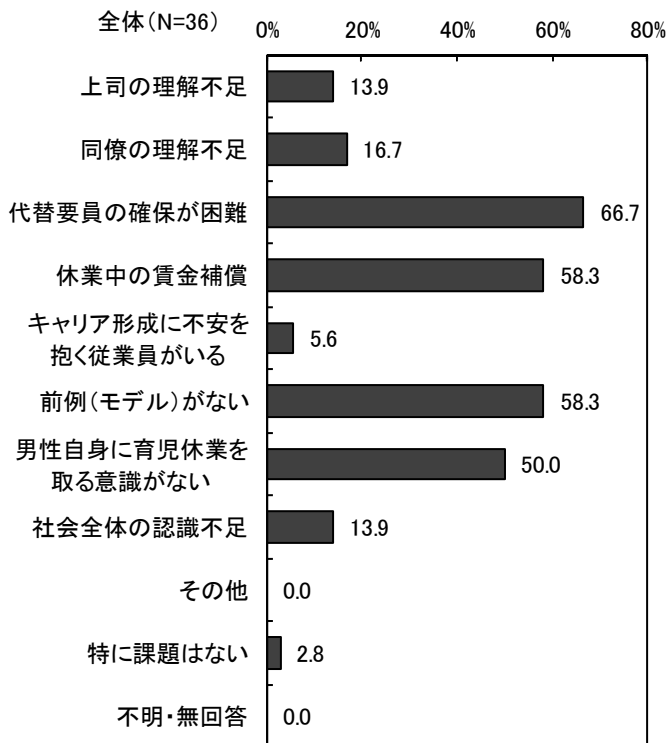


4 事業所アンケート調査結果からみる現状

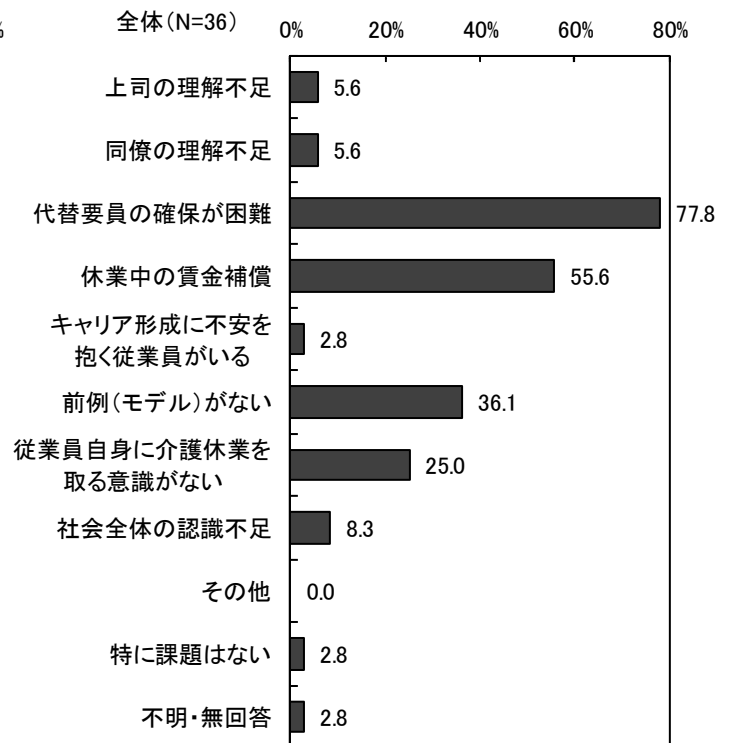
(1) 育児休業・介護休業を取得するにあたっての課題（複数回答）

男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題や従業員が介護休業を取得するにあたっての課題は、「代替要員の確保が困難」が最も高くなっています。

◆男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題

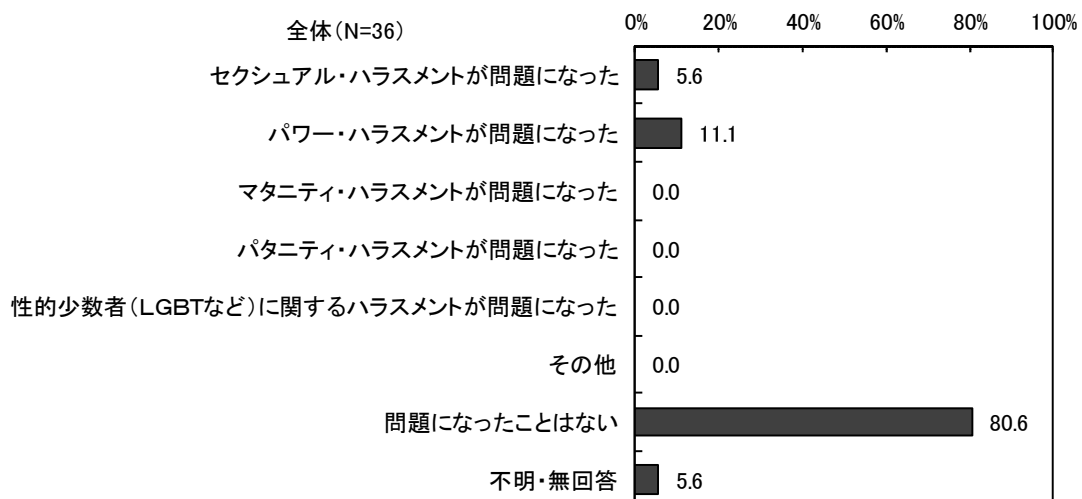


◆従業員が介護休業を取得するにあたっての課題



(2) ハラスメントの問題（複数回答）

事業所においてハラスメントが問題になったことがある事業所は、1割程度みられます。



5 市民ワークショップからみる現状

(1) 実施概要

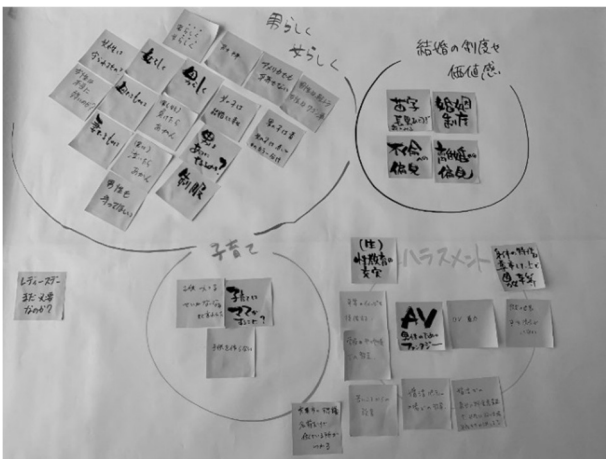
市民ワークショップは市民アンケート調査や事業所アンケート調査に加えて、市民に本市の課題や男女共同参画実現のために必要な取り組みについて、意見や提案をいただくことを目的に実施しました。

■実施概要

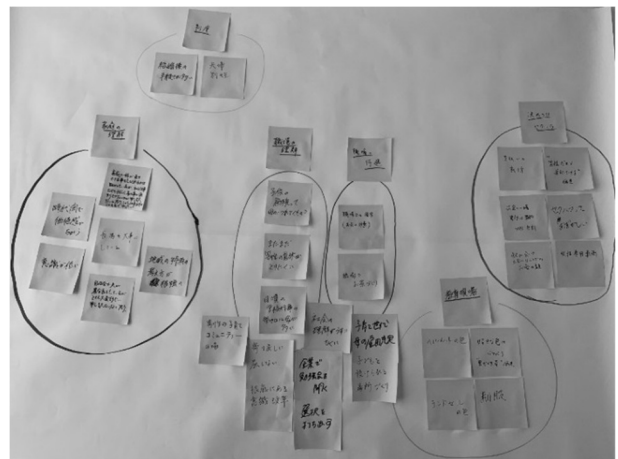
開催日程	平成 31 (2019) 年 3 月 15 日 (金)
対象者	女性セミナー受講者や女性市民活動団体の代表者等
参加人数	一般参加者 16 名、市職員 6 名

■各グループでの意見

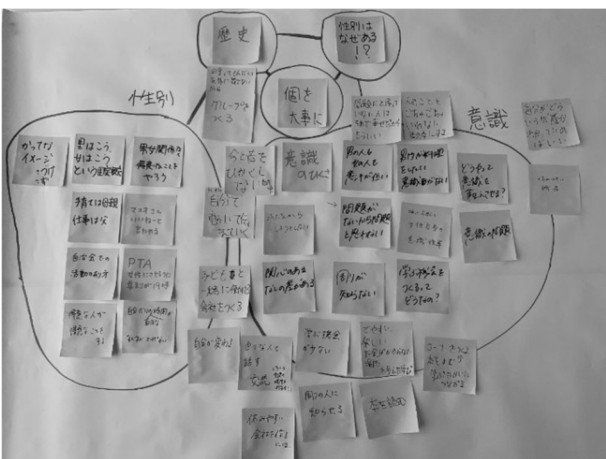
【1班】



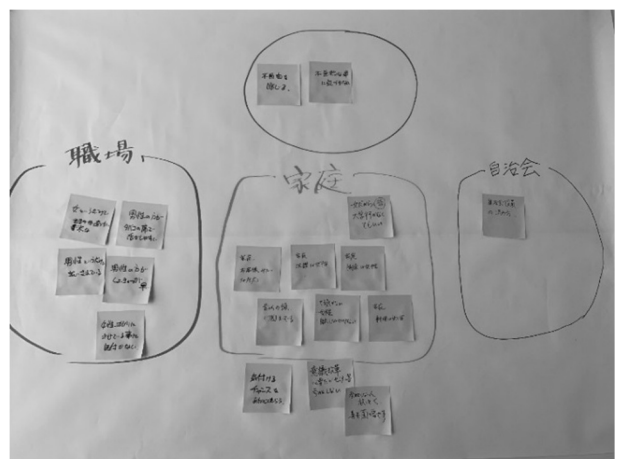
【2班】



【3班】



【4班】



(2) 市民ワークショップでの意見（内容抜粋）

【1班】

視点	男女共同参画に関して気になっていること
男らしく女らしく	<ul style="list-style-type: none"> ・男らしく、女らしくという考え方 ・男の子は青、女の子は赤というカラー分け ・女性は守られるもの？男性も守ってほしい ・（男は）泣いたらあかん ・制服
子育て	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの数が1人で、せがないといわれた ・子育ては母親がすることなのか
結婚の制度や価値観	<ul style="list-style-type: none"> ・長男が跡を継ぎ、親をみている ・離婚への偏見がある
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・DV、暴力 ・アダルトビデオ



「ハラスメント」の問題を少しでも良くするための取り組み

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・身体の特性を尊重したうえでの男女平等の推進 ・若い頃からの教育 | <ul style="list-style-type: none"> ・平等のイメージを提供する ・性教育の充実 |
|---|--|

【2班】

視点	男女共同参画に関して気になっていること
制度	<ul style="list-style-type: none"> ・夫婦別姓
家庭の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・世代間で価値観が違う ・長男を大事にしている ・地方特有の考え方が根強い
職場の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの病院って母親が連れて行くもの？ ・まだまだ男性の育休が取りにくい ・日ごろの学校行事への参加は母親が多い
職場の待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・職場での接客やお茶出しは女性
決めつけ、セクハラ	<ul style="list-style-type: none"> ・出会いの場では、男性が有料で、女性が無料 ・女性だけ、女性専用車両がある
教育現場	<ul style="list-style-type: none"> ・好きな色はばらばら、「男だから青」は偏見



「職場の理解」「職場の待遇」の問題を少しでも良くするための取り組み

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・子育てをする母親の雇用充実 ・男性のコミュニティの場づくり | <ul style="list-style-type: none"> ・子どもを預けられる場所づくり ・企業での勉強会の開催 |
|---|--|

【3班】

視点	男女共同参画に関して気になっていること
性別	<ul style="list-style-type: none"> ・子育ては母親、仕事は父親という分担がある ・PTAは女性が多い ・自治会での活動のあり方 ・自分だけの自由な時間がなかなかとれない
意識の低さ	<ul style="list-style-type: none"> ・男性も女性も意識が低い ・問題がないから問題と思わない ・関心の有無に差がある ・周りが知らない ・特に年配の女性自身の意識改革が必要 ・男性に料理をしようという意識がない ・学ぶ機会が少ない



「意識の低さ」の問題を少しでも良くするための取り組み

<ul style="list-style-type: none"> ・少しずつ自分で動いて伝える ・さまざまな人と話せる交流の場づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・読書コーナーをつくる ・周りの人に知らせる
--	---

【4班】

視点	男女共同参画に関して気になっていること
職場	<ul style="list-style-type: none"> ・男性というだけで期待される ・男性の方が昇給（昇級）が早い ・女性ばかりにさせていることに気づかない
家庭	<ul style="list-style-type: none"> ・洗濯、掃除、料理は女性
自治会	<ul style="list-style-type: none"> ・自治会役員の決め方がおかしい



「職場」「家庭」「自治会」の問題を少しでも良くするための取り組み

<ul style="list-style-type: none"> ・意識改革、啓発 	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナー等に参加してもらい仕組みづくり
--	--

※上記は市民ワークショップでの意見をもとに作成しているため、市内の一部地域の状況等を含みます。

6 前プランの取り組み状況

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の推進

「取り組み状況」

重点目標1 男女共同参画社会をめざす啓発活動の推進

- 広報紙、しーたん通信、しそうチャンネル、ホームページを活用し、啓発や情報発信を行った。
- 女性が活躍しやすい職場環境構築のため、市職員に研修を行い、意識の向上に取り組んだ。

重点目標2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

- 就学前及び小・中学校の教職員に対する研修を実施し、教職員の意識の向上に取り組んだ。
- 男女共同参画に関する講座や研修会を市民大学講座と連携しながら実施した。

重点目標3 人権を尊重する意識の醸成

- 人権啓発冊子「そよ風」への掲載や男女共同参画ニュースの配布等により、啓発を行った。
- DV防止対策について、市役所窓口等における周知や、各小・中学校における校内研修を実施した。

「今後強化が必要な取り組み」

- ◇ 固定的性別役割分担意識を解消するためのさらなる効果的な啓発が必要。
- ◇ 支援を必要とする方に適切な支援ができるよう、女性相談窓口やDV相談窓口をはじめとした、相談窓口の周知や充実が必要。
- ◇ 男女共同参画やDV防止対策等に関する、地域や学校等における継続的な啓発が必要。

基本目標Ⅱ 男女が共に安心して働きつづけられる環境づくりの推進

「取り組み状況」

重点目標1 職場における男女の均等な機会と待遇の確保

- ポジティブ・アクションの推進や男女雇用機会均等対策、雇用環境の改善等の情報提供を行った。

重点目標2 農林業・商工業等自営業における男女共同参画の推進

- 兵庫県との共催事業である「女性のためのチャレンジ相談」の開催や、女性のチャレンジ支援に関するチラシを配布した。

重点目標3 仕事と家庭生活の両立支援

- 子ども・子育て支援に関する事業やひとり親家庭等に対する相談支援、就学援助等を行った。
- 仕事と家庭生活の両立をテーマに講演会を実施した。

「今後強化が必要な取り組み」

- ◇ 関係機関と連携した、職場における男女の均等な機会と待遇の確保に関する情報提供が必要。
- ◇ 女性起業家や起業をめざす人への制度の充実と継続的な情報提供が必要。
- ◇ 気軽に参加できる少人数制セミナーを企画するなど、講演会等の内容の工夫と啓発の強化が必要。

基本目標Ⅲ あらゆる分野で男女共同参画を進める社会づくりの推進

「取り組み状況」

重点目標1 政策・方針決定の場への女性の参画の促進

- 審議会等委員への女性の登用促進や市職員における女性管理職割合の向上に取り組んだ。
- 連合自治会役員会やまちづくり講演会等で自治会役員等への女性の登用について啓発を行った。

重点目標2 家庭生活と地域社会における男女共同参画の促進

- 「メンズキッチン」を開催するなど、男性が参加しやすい料理教室を開催した。

重点目標3 国際交流の推進

- 「宍粟国際ふれあいまつり」や「お茶ツトルーム」の開催等を通じ、国際交流事業を推進した。
- 支援が必要な児童・生徒のいる学校に多文化共生サポーター等を派遣するとともに、該当児童・生徒の母国や母語についての学習に取り組んだ。

「今後強化が必要な取り組み」

- ◇ 自治会役員等への女性の登用促進のため、地域活動の担当課と連携した取り組みが必要。
- ◇ 女性が地域のリーダーとして活躍できるよう、女性が自信をもつための支援が必要。
- ◇ 家事・子育てについて、自立という観点からも男性の参加を促進させる啓発や取り組みが必要。

基本目標Ⅳ みんなで推進する男女共同参画

「取り組み状況」

重点目標1 推進体制の整備

- 働く場面において女性が力を十分発揮できるように、「宍粟市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に取り組んだ。
- 「しろうささゆりプラン（次世代育成支援のための宍粟市特定事業主行動計画）」に沿って子育て支援制度や各種休暇・休業制度の周知、推進を図った。
- 毎週水曜日をノー残業デーと定め、定時退庁を励行するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んだ。
- 近隣市町等女性団体との交流会を実施するなど、ネットワークづくりに取り組んだ。
- 本プランの策定にあたり、前プランの進捗評価、アンケート調査を実施した。

「今後強化が必要な取り組み」

- ◇ 男女共同参画に関する条例の制定や「男女共同参画センター」の機能を有した拠点整備に向けた取り組みが必要。
- ◇ 「宍粟市男女共同参画推進市民会議（仮称）」の設置等による全市的な推進体制づくりが必要。

(1) 男女共同参画意識のさらなる向上

- 市民アンケート調査結果では、「セクシュアル・ハラスメント」「配偶者等からの暴力(DV)」「男女雇用機会均等法」「男女共同参画社会」という男女共同参画に関することばの認知度は半数を超えています。しかしながら、男女の地位の平等感について社会全体でみた場合に男女が「平等になっている」と感じている人の割合は、1割程度にとどまっています。
- 市民ワークショップでは、「男の子は青、女の子は赤」等の性別による固定観念があることや「世代間で価値観が違う」など、世代により男女共同参画に関する考え方の違いが存在することがわかりました。
- 「男女共同参画社会」等の男女共同参画に関することばの認知度は半数を超えている一方で、現実には性別による固定観念や世代によって男女共同参画に関する考え方の違いが存在しています。男女共同参画に関する意識の向上をさらに幅広く呼びかけることで、市全体の意識向上に取り組む必要があります。
- 近年、新しいさまざまな課題が社会的に認識されるようになっていますが、本市における「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」等のことばの認知度は低くなっています。これらのことばやその内容について周知・啓発していく必要があります。

(2) 地域活動における女性の活躍促進

- 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）への女性の就任状況は、副会長もしくは会計でみられるものの、ほとんどない状況となっています。
- 市民アンケート調査結果では、地域活動の役割分担について、方針や企画等の決定や団体の長への就任、方針決定の場での発言において「主に男性」の割合が高くなっています。また、自治会長やPTA会長等、女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについてみると、女性が地域活動のリーダーになることに対する男性や女性自身の抵抗感をなくすことや、女性が地域活動のリーダーになることに対する社会の評価を高めることと回答している割合が高くなっています。
- 今後は、地域活動への女性の参画を促すため、女性が地域活動のリーダーになることに対する男性や女性自身の抵抗感をなくすことができるよう、啓発や情報提供・研修を行うことが求められます。

(3) 家庭生活をともに支えあう意識の醸成

- 市民アンケート調査結果では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、年代が高くなるにつれて賛成の割合が高くなっていることから、依然として、固定的な性別役割分担意識が存在していることが伺えます。また、家庭での役割分担について、夫婦同程度であることが理想であると回答している割合が高い一方で、現実では多くの役割を妻が担っています。
 - 市民ワークショップでは、「子育ては母親、仕事は父親」という固定観念がある、「洗濯、掃除、料理は女性」という意識があるなどの意見もあがっています。
 - 事業所アンケート調査結果では、男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題や従業員が介護休業を取得するにあたっての課題について、「代替要員の確保が困難」の割合が高くなっています。
- すべての人がともに仕事や家事、子育て、介護、地域活動に参加し、支えあう環境をつくるためには、固定的な性別役割分担意識を解消するとともに、仕事と家庭生活を両立することができるよう、職場や地域等、社会全体で子育てや介護を支えていくための取り組みが必要です。

(4) 多様な性への理解促進

- 市民アンケート調査結果では、多様な性への理解について課題だと思ふこととして、「LGBTなどについて正しい知識を得る機会がないこと」「本人の意思に反して『男らしく、女らしく』という考えを押しつけること」「学校や職場でいじめやいやがらせを受けること」と回答している割合が高くなっています。また、多様な性の人たちが暮らしやすい社会をつくるために必要な取り組みについてみると、「教育現場での啓発活動」「多様な性についての専門機関や相談窓口の設置」「行政による啓発活動」の割合が高くなっています。
- 今後は、すべての人の人権が尊重され、性別等の違いによって困難な状況におかれることがないように、多様な性についての啓発活動を推進し、正しい知識を普及していくことが必要です。

第3章 プランの基本的な考え方

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ました。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

(1) 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

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は、豊かで活力あ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、だれ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り組みを進めます。

(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、男女がともに責任をもって、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。

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。

(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、すべての人がワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)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。

(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。だれ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。

(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、男女の人権が尊重され、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。



■令和元年度男女共同参画フォトコンテスト作品
「大人になったら子育てしてね」

3 プランの体系



は重点的に取り組む施策です。

★は「女性活躍推進計画」を包含するものとします。

4 重点方針

統計データや市民アンケート調査結果、事業所アンケート調査結果、市民ワークショップ等を踏まえ、本プランにおいて特に重点的に取り組む施策について、以下のとおりまとめました。

重点方針 1 男女共同参画社会をめざす啓発活動の推進 【施策Ⅰ－１】

現状

- ・市民ワークショップでは、性別による固定観念があることや世代により男女共同参画に関する考え方の違いが存在することがわかりました。
- ・市民アンケート調査結果では、依然として固定的な性別役割分担意識が存在していることや、家庭での役割分担について、理想は夫婦同程度と考えているものの現実では偏りがあることがわかりました。



課題のまとめ

市民の中には、性別役割分担意識や性別による固定観念がまだ根強く残っている方が一定数います。男女共同参画に関する啓発を通して、男女共同参画意識を向上させることが重要です。

また、男女共同参画は女性の活躍を促進するためだけのものではなく、男性にとっての男女共同参画も重要であるという意識づくり、理解促進が必要です。



今後の方向性

固定的な性別役割分担意識の解消に向け、世代に応じた啓発に努めるとともに、男女双方にとっての男女共同参画であるという意識づくり、理解促進を図ります。

重点方針 2 政策・方針決定過程等への女性の参画拡大 【施策Ⅱ－１】

現状

- ・国の「第4次男女共同参画基本計画」において、あらゆる分野における女性の活躍が改めて強調されています。
- ・東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入や、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの発揮が重要となっています。
- ・本市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）において、女性の就任はほとんどない状況となっています。
- ・本市における審議会等への女性の登用率は向上し、防災会議における女性委員の割合は県内でも高い一方で、女性議員の割合や市職員の女性管理職の割合は改善する必要があります。



課題のまとめ

本市の政策・方針決定過程への女性の参画は、県内と比較して進んでいるところもありますが、いまだ不十分な状況にあります。あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から重要です。

まずは、あらゆる分野において女性の参画を拡大するとともに、年代や性別を問わず、幅広く市民が政策・方針決定過程へ参画するための体制整備が必要です。



今後の方向性

行政分野においては、女性職員の活躍を促進できるよう、相談体制の構築や復職に関する支援を実施します。経済分野・農林漁業分野においては、女性の活躍を促進する制度の啓発や事例の情報提供を行います。地域活動については、自治会役員等への女性の参画が促進されるよう、啓発を行うとともに、防災・復興分野においても女性の意見が反映されるよう、庁内をはじめ、関係機関・団体等への取り組みを働きかけます。

重点方針 3 仕事と家庭生活の両立支援

【施策Ⅲ－3】

現状

- ・女性の活躍推進のためには男性の働き方・暮らし方の見直しも欠かせないことから、男性中心型の労働慣行等を変革し、職場、地域、家庭等あらゆる場面における施策を充実させることが、国の「第4次男女共同参画基本計画」において改めて強調されています。
- ・市民ワークショップでは、「子育ては母親、仕事は父親」という固定観念がある、「洗濯、掃除、料理は女性」という意識があるなどの意見とともに、「男性に料理をしようという意識がない」「学ぶ機会が少ない」といった男性の意識の低さに関する意見もあがっています。



課題のまとめ

男女がともにあらゆる分野に参画するためには、働く場と家庭の中の双方から、男女共同参画を推進することが重要です。性別に関わりなく仕事と家庭生活を両立できるよう、職場や地域、社会全体における環境整備や各種サービスの充実が必要です。



今後の方向性

仕事と家庭生活の両立に関する意識づくりをはじめ、労働環境の整備、保育サービスや介護保険サービスの充実等、働きながら安心して子育てや介護等の家庭生活を送ることができる環境づくりを促進します。

また、子育て支援センターの職員等、子育てに関わる指導者に対しても、男女共同参画の意識を向上させるため、男女共同参画研修への参加促進を図ります。

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

現状と課題

女性の社会進出が進み、さまざまな分野で活躍する女性が増えてきました。しかし、社会における制度や慣行の中には、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が男性にも女性にも残っています。社会における制度や慣行が性別による役割分担の固定化や差別・格差等を生じさせていないかを見直し、さまざまな機会や広報媒体を通してわかりやすい啓発活動を進めていく必要があります。

また、男女共同参画は女性の活躍を推進するためだけのものではなく、男性にとっても生きがいのある社会をめざすうえで重要な課題です。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の形成のためには、固定的な性別役割分担意識の解消に加えて、理想の働き方や生き方について見つめ直すなど、男性にとっても家庭生活や地域活動に参画しやすい意識づくりが必要です。

さらに、本プランにおける男女共同参画社会づくりに関わる施策のみならず、本市が策定し、実施するあらゆる分野の施策において男女共同参画の視点を取り入れていくことが求められます。本市の広報紙やホームページ、発行物についても、固定的な性別役割分担意識にとらわれない男女の多様なイメージを浸透させる表現を用いることが重要であり、そのために率先した取り組みが必要です。

数値
目標

・「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



・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



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。 ・本市の広報紙やホームページ等を活用した広報・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 秘書広報課 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 社会福祉課 保健福祉課 ひと・はたらく課 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

現状と課題

男女共同参画社会を実現するためには、固定的な性別役割分担意識に基づく慣行や社会通念をなくし、一人ひとりが男女共同参画の必要性を正しく認識し、男女平等の視点に立った意識づくりを行っていくことが重要です。また、このような意識を養うためには、学校、家庭、地域、職場における教育・学習の果たす役割が非常に重要であり、幼児期から成人、高齢期にわたるすべてのライフステージにおいて、男女が対等なパートナーとして互いに協力し、さまざまな活動に参画していけるよう、男女平等意識を定着させるための教育・学習の充実を図る必要があります。

また、小・中学校及び就学前教育機関等で、一人ひとりの人権を尊重し、互いに理解し協力しあうことの重要性等、男女共同参画の視点に立った教育活動を進めることが重要となります。

学校教育とともに、家庭や地域における教育も、児童・生徒の意識の形成に大きな影響を及ぼします。家庭や地域の中でみられる固定的な性別役割分担意識に基づいた言動や慣行は、日常生活を通じて子どもたちへと伝わります。将来の社会を担う子どもたちが成長する過程において、性別に関わりなく、それぞれの個性と能力を十分に伸ばし、豊かな人間性を育むことができるよう、男女共同参画の視点に立った意識づくり、環境づくりに力を入れていくことが求められます。

数値目標

・教職員管理職試験の受験者のうち、女性の割合



・男女共同参画に関する講演会や出前講座等の実施回数



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男女平等教育の推進	・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。	学校教育課 こども未来課
9	子どもの発達段階に応じた指導内容・方法等の充実	・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

No	施策	内容	担当課
10	子どもの発達段階に応じた教育環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
11	キャリア教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
12	教職員管理職への女性の登用の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
13	教職員等の資質と指導力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
14	保護者への啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ P T A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
15	社会教育・生涯学習の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	社会教育文化財課 市民協働課
16	地域における指導者・団体の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
17	学習プログラムの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
18	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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 保健福祉課 学校教育課

基本方針 3 人権を尊重する意識の醸成

現状と課題

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。だれもが生まれながらにして持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）について、以前は、社会の理解が不十分で個人的な問題としてとらえられやすく、被害が潜在化することが多くありました。しかし、近年では「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」等の法整備が進むとともに、生命に関わる重大な問題として人々の意識の面でも徐々に理解が進んでいます。

今後も、DVやデートDV、セクシュアル・ハラスメント等の行為は人権侵害であるという認識を広め、男女間の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り組みを進めていく必要があります。

また、近年、高度情報化が進展する中で、新聞・図書・テレビ・インターネット等のメディアによる情報が人々に非常に大きな影響を与えています。メディアを通じて人権に対する意識や男女共同参画の重要性がより広く理解される可能性がある一方で、固定的な性別役割分担を前提とした表現、あるいは女性の身体的・性的側面のみを強調した表現や、暴力を肯定した表現等も依然として見受けられます。

このような環境の中で、メディアからのさまざまな情報を解釈し、判断する能力を身につけていくことが求められます。メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力（メディア・リテラシー）の向上に向けた学習・啓発活動が必要です。

数値目標

・「デートDV」ということばの認知度（内容を知っている）

基準値

—

目標値

令和6（2024）年度

70.0%

目標値

令和11（2029）年度

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

基準値

平成30（2018）年度

男性：41.2%

女性：50.7%

目標値

令和6（2024）年度

男性：50.0%

女性：61.0%

目標値

令和11（2029）年度

男性：58.0%

女性：70.0%



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
19	意識啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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 社会福祉課 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
20	DVやデートDV防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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 社会福祉課 学校教育課 社会教育文化財課
21	DVやデートDV被害者に対する相談・支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・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 社会福祉課
22	児童虐待防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	保健福祉課

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
23	市の情報発信の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・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 秘書広報課 関係各課
24	メディア・リテラシーの啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・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
25	有害図書等の規制	<ul style="list-style-type: none"> ・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 社会教育文化財課 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

現状と課題

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、だれ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。

本市における審議会等への女性の登用率は向上し、県内でも高い一方で、女性議員の割合や市職員の女性管理職の割合は改善する必要があるなど、本市の政策・方針決定過程への女性の参画はいまだ不十分な状況にあります。

今後は、年代や性別を問わず、幅広く市民が政策・方針決定過程へ参画しやすくするための体制の整備を行うためにも、まず、女性の参画を拡大し、女性の意見を活かしていくことが重要です。

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する必要があります。

数値目標

・ 審議会等への女性の登用割合



・ 宍粟市役所における女性管理職の割合



・ 農業委員会における女性委員の割合



・ 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



・ 女性の防災士資格取得者数



① 行政分野における女性の参画拡大

No	施策	内容	担当課
26	各審議会・委員会への女性の登用の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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
27	市役所における管理職への女性の登用の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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
28	女性職員の活躍の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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
29	政治分野における女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・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、本市の広報紙やホームページ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
30	企業・事業所等における女性の管理職への登用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課
31	関係機関との連携の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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
32	女性の能力の開発・ 発揮のための支援	・女性が働きつづけるうえでの悩みについて助 言するメンター制度の導入について啓発しま す。	人権推進課 ひと・はたらく課

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
33	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 林業振興課
34	農業における女性の 活躍の促進	・農業者に対する研修において、女性が活躍でき る環境づくりについて啓発を行います。	農業振興課
35	就業希望者への支援	・農林漁業への女性の就業希望者に対する情報 提供や相談等を実施します。	農業振興課 林業振興課
36	6次産業化等にチャ レンジする女性の支 援	・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 林業振興課

④ 地域活動における女性の参画拡大

No	施策	内容	担当課
37	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の啓発を行 います。	人権推進課 市民協働課 市民局まちづくり推進課
38	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
39	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。 ・市民のだれ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 市民協働課 市民局まちづくり推進課 社会教育文化財課
40	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
41	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。	消防防災課
42	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 消防防災課
43	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。	消防防災課
44	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。	消防防災課
45	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。	消防防災課
46	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。	消防防災課



■令和元年度男女共同参画フォトコンテスト作品
「親子で料理教室！」

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

現状と課題

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。

しかし、現実には生活にあわせた柔軟な働き方が困難であることや、賃金や昇進・昇格、就業形態等、職場における機会や待遇に男女の格差が存在しているケースがあります。

男女雇用機会均等法や労働基準法等に基づき雇用機会や待遇が確保されるよう普及に努め、あわせて各種相談窓口を整備する必要があります。

また、だれもが家事、子育て、介護等の家庭生活と仕事の両立が可能になるよう、育児・介護休業制度等の定着・促進を図り、ともにもてる力を十分に発揮できる職場づくりを進めることが重要となっています。

今後も、職場における男女の均等な機会や待遇の確保と、多様な働き方に応じた適正な処遇・労働条件の確保に向けた取り組みを進めていく必要があります。

数値
目標

・15歳から64歳までの女性の就業率（平均）



・職場において「平等になっている」と感じている人の割合



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
47	企業等のポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	ひと・はたらく課

No	施策	内容	担当課
48	事業主への啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課
49	労働者への啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課
50	女性の雇用拡大への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課 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
51	職場でのセクシュアル・ハラスメント防止対策の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課 人権推進課
52	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課 人権推進課
53	育児休業等を理由とするハラスメント防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課 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

現状と課題

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、女性は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にしていくことが重要です。

また、家族経営では生産の場と生活の場が一体となる場合が多く、労働時間や休日等が不明確になりがちです。ゆとりある生活環境づくりに向け、適切な労働時間や休日の確保等、労働条件の整備が課題となっています。

数値
目標

・家族経営協定の締結件数



・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)



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
54	事業や経営等への参画の促進	・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 林業振興課 ひと・はたらく課
55	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
56	女性のチャレンジ支援の推進	・女性起業家や起業をめざす人への情報提供を行います。	ひと・はたらく課 人権推進課

基本方針 3 仕事と家庭生活の両立支援

現状と課題

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現していくためには、その基礎となる家庭において、家族が協力し支えあいながら、子育てや介護を担うとともに、社会的サービスを充実させていくことが重要です。

働く場においては、育児・介護休業法等の制定や改正により制度は整ってきているものの、十分に活用されているとはいえない状況にあり、仕事と子育てや介護の両立についての意識啓発を進める必要があります。さらに、育児・介護休業等を取得しやすく、復帰しやすい職場づくり、仕事と家庭生活を両立しやすくする多様な就労形態の普及、長時間労働等の職場優先の意識や働き方の見直し等、だれもが働きながら安心して子育てや介護等の家庭生活を送ることができる環境づくりを進める必要があります。

一方、家庭や地域においては、孤立化、核家族化、少子化、高齢化、過疎化等の進行により、家族関係の変化や地域の人間関係の希薄化がみられ、これまで地域社会が果たしてきた助けあいや支えあい等の機能・地域の福祉力の低下が問題となっています。

性別に関わりなく仕事と家庭生活を両立できるよう、働く場や地域等、社会全体で子育てや介護を支えていくための環境整備や各種サービス等を充実させる必要があります。

さらに、近年、離婚の増加等によりひとり親家庭が増えています。ひとり親家庭は仕事や子育て、教育、家事等、さまざまな課題を抱えやすく、経済的・精神的な負担が重くなる傾向があることから、生活の安定のための支援をより一層進めていく必要があります。

数値目標

・「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



・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



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
57	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ひと・はたらく課
58	家庭生活における男女共同参画の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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 社会教育文化財課
59	男女共同参画に関する男性の理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の仕事と子育ての両立を推進する「イクメンプロジェクト」や、部下の仕事と子育ての両立に配慮する管理職を表彰する「イクボスアワード」等についての啓発を行います。 	人権推進課

② 両立支援の取り組みの推進

No	施策	内容	担当課
60	労働環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課 人権推進課
61	ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	ひと・はたらく課 人権推進課
62	市職員のワーク・ライフ・バランスの実現	<ul style="list-style-type: none"> ・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「しろうささゆりプラン(次世代育成支援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
63	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	保健福祉課 人権推進課 こども未来課 社会福祉課 社会教育文化財課

No	施策	内容	担当課
64	子育て支援の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・子育て支援センター、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。 ・子育て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。 	保健福祉課 社会福祉課 人権推進課
65	介護支援の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護離職ゼロ」に向けて、事業所、団体に対して介護保険サービスや制度についての情報提供や周知を働きかけます。 	介護福祉課
66	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	都市整備課 関係各課
67	女性のスキルアップ支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・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
68	女性の就業支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ひと・はたらく課

③ ひとり親家庭等への支援の充実

No	施策	内容	担当課
69	ひとり親家庭の生活の安定と自立支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	社会福祉課 教育総務課
70	生活困窮世帯の自立支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・生活困窮世帯への各種支援、制度の充実を図ります。 	社会福祉課 教育総務課

基本方針 1 生涯を通じた健康づくり

現状と課題

男女が互いの身体的性差を十分に理解しあい、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたって前提となるものです。

特に、女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、男性とは異なる配慮が求められるとともに、女性の就業率の上昇、晩婚化等婚姻をめぐる変化、平均寿命の伸長等に伴う女性の健康に関わる問題の変化に応じた対策が必要となっています。

中でも、妊娠・出産期は女性の健康にとって大きな節目であり、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、妊娠・出産期にわたり切れ目のない支援体制を構築することが必要です。職場や地域において、妊婦や子育てに関する理解を促進するとともに、産前・産後の女性が活動しやすい環境を整備することが重要です。

すべての人が互いの性差に応じた健康について理解を深め、健康で豊かな生活を送ることができるよう、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取り組みや、性差に応じた健康を支援するための取り組みをより一層進めていくことが必要です。

数値
目標

・子宮頸がん検診受診率



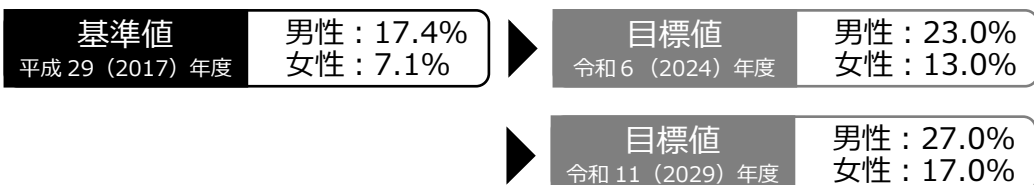
・乳がん検診受診率



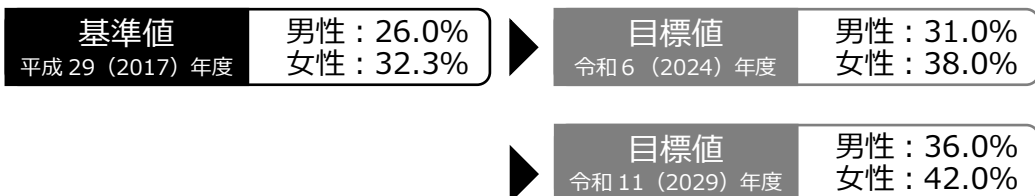
・自殺死亡率（人口 10 万人あたりの自殺者数）



・運動習慣のある者の割合（20～64 歳）



・運動習慣のある者の割合（65歳以上）



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
71	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
72	妊産婦を支える地域の包括支援体制の構築	・「子育て世代包括支援センター」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
73	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
74	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、不安の軽減等を図るとともに、適切な支援を行います。	保健福祉課
75	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
76	幼少期・思春期における取り組みの推進	・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 学校教育課 こども未来課
77	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
78	女性及び男性のための相談窓口の周知	・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

No	施策	内容	担当課
79	健康寿命の延伸に関する取り組みの推進	・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
80	生涯スポーツ活動の支援による健康づくりの推進	・生涯にわたるスポーツ・レクリエーション活動を支援します。また、地域資源を活かしたスポーツ環境の充実に努めます。	市民協働課
81	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
82	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
83	HIV／エイズ、性感染症に関する正しい知識の普及	・HIV／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



■令和元年度男女共同参画フォトコンテスト作品

「大きくなあ〜れ♡」

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

現状と課題

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。

近年、多様な性（LGBT等）への関心の高まりがみられる一方、正しい知識を得る機会が少なく、多様な性に対する理解は十分とはいえません。多様な性への理解を促進するために、教育現場での啓発活動をはじめ、相談体制を整備するなど、総合的・包括的に支援する体制の整備が必要です。

また、高齢であることや障がいがあること、外国人であること等、生活上の困難を抱える人が地域や社会から孤立しやすいという課題があります。

だれもがいいきと暮らせる社会の実現に向け、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が必要です。

数値
目標

・「多様な性（LGBT等）」のことばの認知度（内容を知っている）

基準値

—

目標値

50.0%

令和6（2024）年度

目標値

70.0%

令和11（2029）年度



・外国人市民が安心して暮らせるための取り組み件数

基準値

9件

平成30（2018）年度

目標値

14件

令和6（2024）年度

目標値

16件

令和11（2029）年度

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
84	多様な性への理解促進	・多様な性への理解を深めるため、本市の広報紙やホームページ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

No	施策	内容	担当課
85	学校における多様な性への理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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
86	相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・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
87	学校における相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒に対する学校における多様な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
88	多様な性に配慮した環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	都市整備課 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
89	高齢者・障がい者の生活困窮者に対する連携体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・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 障害福祉課
90	医療・介護保険サービス、障害福祉サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・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、障害福祉サービス等の充実を図ります。 	医療担当課 介護福祉課 障害福祉課
91	就業や社会参加活動等の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	社会福祉課 介護福祉課 障害福祉課 社会教育文化財課 ひと・はたらく課
92	高齢者虐待、障がい者虐待の防止	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	介護福祉課 障害福祉課

No	施策	内容	担当課
93	消費者被害の防止	・消費生活センターと連携し、消費者被害にあいやすい高齢者、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 介護福祉課 障害福祉課
94	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。	介護福祉課 障害福祉課 社会福祉課 市民協働課
95	環境整備の推進	・安心して生活できる住宅への支援や公共施設・公共交通機関等のバリアフリー化を推進するなど、高齢者や障がいのある人等に配慮したまちづくりを推進します。	介護福祉課 障害福祉課 都市整備課 施設整備課 市民協働課 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
96	男女共同参画に関する国際的な取り組みの情報発信	・男女共同参画に関する国際的な取り組み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
97	国際交流と国際理解の推進	・「宍粟国際ふれあいまつり」や「お茶ットルーム」等の開催を通して、国際交流や国際理解の推進を図ります。	市民協働課
98	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。 ・在住外国人の日本語習得を支援するため、民間ボランティア団体等による日本語教室や講座の開催を支援します。	学校教育課 こども未来課 市民協働課
99	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。 ・外国人や外国人の親をもつ子どもが抱える雇用・就業、就学等に関する相談や情報提供を行います。	市民協働課 人権推進課 ひと・はたらく課 学校教育課 こども未来課 関係各課

基本方針 1 推進体制の整備

現状と課題

本市では、女性の採用、登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に取り組むとともに、男女共同参画社会をめざして活動する市民、団体、グループ等の育成、支援を行っています。

さらに男女共同参画社会の実現をめざし、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には、全庁的に行政課題としての認識をもち、総合的かつ計画的に推進することが必要です。

「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、条例づくりや拠点の整備、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が必要です。

数値
目標

・男女共同参画に関する市職員研修の実施回数



・男女共同参画社会の実現をめざして活動する団体数



施策の方向

① 庁内推進体制の充実

No	施策	内容	担当課
100	庁内推進体制の充実	・「宍粟市男女共同参画推進会議（仮称）」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
101	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。 ・「しろうささゆりプラン（次世代育成支援のための宍粟市特定事業主行動計画）」及び「宍粟市における女性職員の活躍の推進に関する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
102	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 条例の制定と推進

No	施策	内容	担当課
103	条例の制定と推進	・男女共同参画に関する条例を制定し、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 拠点の整備

No	施策	内容	担当課
104	拠点の整備	・既存施設の利用を含めた、「男女共同参画センター」の機能を有した施設を整備します。	人権推進課

④ 市民意識等の把握

No	施策	内容	担当課
105	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し、分析・研究を行い、有効な啓発や施策を実施します。 ・本プランの各施策の進捗状況や目標の達成状況等の把握・検証を行うため、計画期間5年目をめどに市民意識調査等を実施します。	人権推進課

⑤ 市民・企業等との協働

No	施策	内容	担当課
106	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
107	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
108	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
109	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
110	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。

数値目標	基準値 平成 30 (2018) 年度	目標値 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%	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%	30.0%	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%	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	8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）	—	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：50.0% 女性：61.0%	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% (平成 30 (2018) 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)	18.0%	20.0%
農業委員会における女性委員の割合	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%	5.0%	10.0%
女性の防災士資格取得者数	2人	12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% (平成 27 (2015) 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%	36.0%	50.0%

数値目標	基準値 平成 30 (2018) 年度	目標値 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	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) ~ 30 (2018) 年度)	15 件 (令和 2 (2020) ~ 6 (2024) 年度)	20 件 (令和 7 (2025) ~ 11 (2029) 年度)
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%	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%	23.0%	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% (平成 29 (2017) 年度)	41.0%	50.0%
乳がん検診受診率	32.4% (平成 29 (2017) 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)	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)	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)	男性：31.0% 女性：38.0%	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			
「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り組み件数	9 件	14 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	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	14 団体	17 団体

資料編

1 第2次宍粟市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 男女共同参画社会の実現に向けて、市の総合的な行政運営の指針となる第2次宍粟市男女共同参画プランを策定するため、第2次宍粟市男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事務を掌握する。

- (1) 市がこれまでに実施した男女共同参画推進施策を点検し、及び評価すること。
- (2) 第2次宍粟市男女共同参画プランの策定に関し意見を述べること。

(組織)

第3条 委員会は、委員10名以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 識見を有する者
- (2) 関係機関又は団体の代表者
- (3) 公募による市民
- (4) その他市長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、第2条に規定する事務が終了するまでとする。

(会長及び副会長)

第5条 委員会に会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。
- 3 会長は、委員会を代表し、会務を総括する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、会長が招集する。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、まちづくり推進部人権推進課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この要綱は、平成30年6月15日から施行する。
- 2 この要綱の施行の日以後最初に開かれる委員会は、第7条の規定に関わらず、市長が招集する。
- 3 この要綱は、第2次宍粟市男女共同参画プランが策定されたときにこの効力を失う。

2

第2次穴粟市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

敬称略、順不同

区 分	氏 名	団体名等	備 考
識見を有する者	◎ 中村 和子	オフィスEEE主宰	
関係機関・団体より推薦を受けた者	○ 三渡 眞由美	兵庫県男女共同参画推進員	
	梶浦 廣人	穴粟市連合自治会	平成30年度 理事
	高井 洋子	しろうウィメンズネット “ <small>ミミモザ</small> mimosa”	
	稲垣 幸祐	穴粟市商工会	
	小西 美穂	龍野人権擁護委員協議会 穴粟部会	
	一坪 光恵	穴粟市ボランティア協会	平成30年度
	中村 夏英子		令和元年度
公募による市民	石原 陽未		
その他市長が必要と認める者	久保 直樹		
	野谷 るり子		

◎：会長 ○：副会長

3 用語説明

あ行

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のころの性は女性というように、身体の性とこの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。

女性のエンパワーメント

女性が「力をつけること」をいいます。女性一人ひとりが、法的・経済的・政治的及び自己決定能力等の力をつけていくことです。そのことにより、女性の社会的な力を高めていき、政策・方針決定過程へ参画していくことをめざしています。

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。

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）

配偶者や恋人等、親しい人間関係にあるパートナー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等、いろいろ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）

社会の対等な構成員として、さまざまな分野の活動に参画する機会の男女間格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施する取り組みです。ただし、男女の実質的な機会の平等をめざすものであり、さまざまな人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではないので、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するという取り組みではありません。

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

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、安全で満足のいく性生活等、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、家庭生活や地域生活等においても、多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

(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。）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二百二号） 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

第2次宍粟市男女共同参画プラン

令和2（2020）年3月発行

発行者／宍粟市

〒671-2576 兵庫県宍粟市山崎町鹿沢 65 番地 3
(宍粟防災センター 2階)

T E L / 0790-63-0840

F A X / 0790-63-0841

<https://www.city.shiso.lg.jp>

編 集／宍粟市 まちづくり推進部 人権推進課

第2次

穴粟市男女共同参画プラン

～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