

# 意見募集

みなさまのご意見をお寄せください

## 神戸市男女共同参画計画 (第5次) (素案) について

神戸市男女共同参画計画（第4次）の計画期間が令和2年度で終了するにあたり、神戸市男女共同参画計画（第5次）を策定いたします。この計画をより良いものとするために、市民の皆さまのご意見を広く募集いたします。

### 意見募集期間

令和2年12月11日

～令和3年1月18日

問い合わせ先

神戸市企画調整局男女共同参画センター

電話078-361-6978

## 1 意見募集期間

令和2年12月11日(金)～令和3年1月18日(月)

## 2 意見の提出方法

次のいずれかの方法によりご提出ください。

(1) 郵送による提出

〒650-0016 神戸市中央区橘通3-4-3

神戸市企画調整局男女共同参画センター 意見募集宛

(2) ファクシミリ による提出

(078)361-6477 神戸市企画調整局男女共同参画センター 意見募集宛

(3) 電子メールによる提出

アドレス: danjyo@office.city.kobe.lg.jp

件名には「意見募集」と記載いただき、コンピューターウイルスへの感染防止のため、添付ファイルは使用せず、メール本文にテキスト形式で入力してください。

(4) 持参による提出

神戸市男女共同参画センター(中央区橘通3-4-3)

平日 8時45分～12時、13時～17時30分までの間

(5) 神戸市ホームページ(意見募集)上の意見送信フォームによる提出

## 3 注意事項

(1) 書式は自由ですが、必ず提出者の住所及び氏名(法人その他の団体の場合は、名称及び所在地及び代表者の氏名)を記載してください。また、神戸市にお住まいの方以外で、市内の事業所等に勤務されている方、市内の学校に在学中の方は、事業所等又は学校の名称及び所在地を記載してください。

(2) 提出される書式には、「神戸市男女共同参画計画(第5次)(素案)について」に対してのご意見であることを明記してください。

(3) 電話などによる口頭の意見提出の受付及びいただいたご意見に対する個別の回答はいたしかねますので、あらかじめご了承ください。

(4) いただいたご意見に対する神戸市の考え方等を、神戸市ホームページにて令和3年2月(予定)に掲載いたします。

ホームページがご覧いただけない場合は、市政情報室(市役所1号館18階)でご覧いただけます。

#### 4 個人情報 の 取 扱 い に つ い て

- (1) ご提出いただきましたご意見・ご提案は、住所、氏名、個人又は法人等の権利利益を害するおそれのある情報等、公表することが不適切な情報（神戸市情報公開条例第10条各号に規定する情報）を除いて、ホームページ等で公表させていただきます。
- (2) 個人情報等の取り扱いには十分注意し、個人が特定できるような内容では掲載いたしません。
- (3) ご意見、ご提案、氏名、住所、電子メールアドレス等につきましては、神戸市個人情報保護条例に基づき、他の目的に利用・提供しないととも、適正に管理いたします。
- (4) 意見提出に際し、以下の理由から氏名・住所の記載をお願いしています。
  - ア 提出された意見の内容を確認させていただく場合があること
  - イ 意見提出手続は、「市民（市内に在住・在勤・在学、事務所・事業所を有する方）」を対象として行う手続であること

神戸市男女共同参画計画(第5次)

～女性が活躍できる環境づくり、多様性を大切にするまちづくり～

(素案)

神戸市

## 1 策定の趣旨・背景

本格的な人口減少、超高齢社会を迎え、誰もが性別にかかわらず、その意欲に応じて個性と能力を発揮できる、公正で多様性に富んだ社会を実現することがますます重要になっています。とりわけ参画が進んでいない分野における女性の参画拡大・活躍推進を進めることは喫緊の課題です。

「持続可能な開発目標（SDGs）」（※1）の達成に向けた、わが国の取組の柱の1つにも「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」が掲げられています。

平成27年に成立した女性活躍推進法等に基づく取り組みや働き方改革を通じて、女性の就業者が増加するなど女性の参画が進んでいる分野がある一方で、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%」とする政府の目標は達成できず、国際的にも非常に遅れた状況になっています。本市においても、政策・方針決定過程への女性の参画拡大とともに、働きたい女性の就労促進に取り組みます。

また、長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方を通じてワーク・ライフ・バランスを実現し、誰もが仕事と子育てや介護、地域での生活をあたりまえに両立できる環境づくりを進めなければなりません。

さらに、新型コロナウイルス感染症によって顕在化した、外出自粛等による配偶者等からの暴力（DV）被害リスク、非正規労働者やひとり親家庭の経済的な困難、女性の雇用や所得への影響などは、男女共同参画の取り組みの重要性を改めて認識させられました。性にに基づく人権を侵害するあらゆる行為の根絶、貧困など多様な困難を抱える女性等への支援等に取り組み、誰もが安全・安心に暮らせるまちづくりを進めます。

With コロナへの対応に加え、人生100年時代の到来、デジタル社会の進展、頻発する自然災害など、これまでの暮らし方や働き方、人々の意識の変革を迫るさまざまな変化が起こっています。

あらゆる分野で、男女共同参画・女性活躍の視点を持ち取り組みを進めていくことが重要です。

本市では、男女共同参画社会の実現に向けて、条例（※2）に基づき計画を定めて取り組みを進めています。「神戸市男女共同参画計画（第4次）」が令和2年度で終了することから、後継計画として、「神戸市男女共同参画計画（第5次）」を策定します。市民の誰もが性別によって活動を制限されることなく個人として尊重され、自らの意思によって自分らしい生き方を選択できるまち、女性が活躍できる環境づくり、多様性を大切にすまちづくりを進めます。

### 男女共同参画社会の形成とは

「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、社会的及び文化的な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」（男女共同参画社会基本法 第2条）

### ※1 持続可能な開発目標（SDGs）

2015年（平成27年）に国連で決定され、日本も賛同した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる17の目標。5番目が「ジェンダー平等を実現しよう」

## 2 計画の位置づけ

- 男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画計画」
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく「市町村推進計画」（基本目標 1、2、4）
- 神戸 2025 ビジョンの部門別計画
- （※2）神戸市男女共同参画の推進に関する条例に基づく「男女共同参画計画」

神戸市男女共同参画の推進に関する条例（平成 15 年 3 月 27 日条例第 57 号）に基づく基本理念（要約）

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会の制度や慣行が結果的に男女共同参画を阻害しないよう影響ができる限り中立的になるよう配慮
- 3 政策や方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会の確保
- 4 家庭生活及び職業生活・地域生活との両立
- 5 男女の生涯にわたる健康の確保
- 6 男女共同参画の推進は国際社会の取組と密接な関係があることをふまえた国際的協調

## 3 計画期間

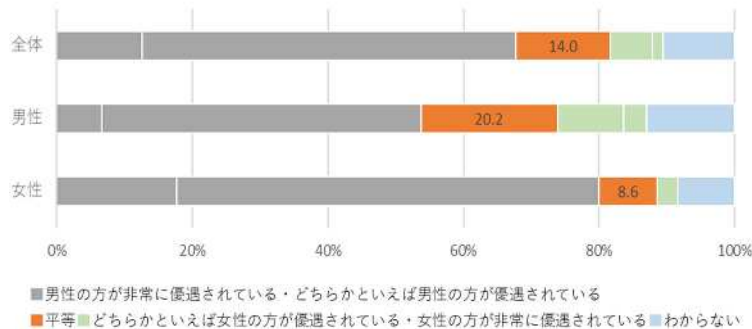
令和 3（2021）年度から令和 7（2025）年度までの 5 年間

#### 4. 男女共同参画社会の実現に向けた現状と課題

##### (1) 意識

固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会の制度や慣行等は、男女共同参画社会の形成、くらし方や働き方に大きく影響するとされ、理解の促進や意識改革につながる取り組みが重要。

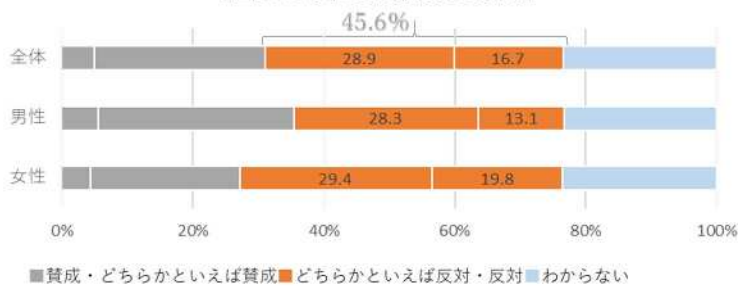
【社会全体での男女の地位の平等感】



社会全体で男女の地位が平等と考える人は14.0%

出典：男女共同参画に関する神戸市インターネットアンケート調査（令和元年度）

【固定的な性別役割分担意識】



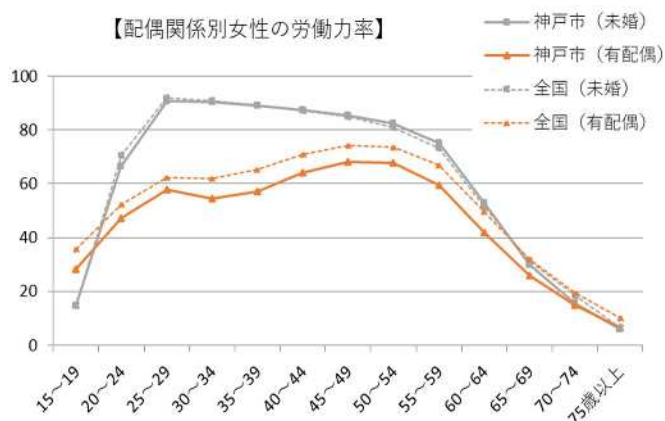
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきある」という意見に反対の人は45.6%

出典：男女共同参画に関する神戸市インターネットアンケート調査（令和元年度）

##### (2) 就業分野における男女共同参画

配偶者の有無によって女性の就業状況は異なるほか、管理職の割合や所得状況に男女差があるなど就業分野でのさらなる取り組みが必要

【配偶関係別女性の労働力率】



配偶者がいる女性が働いている割合は全国に比べ低く、出産・育児等でいったん離職するM字カーブが残っている。

出典：平成27年度国勢調査

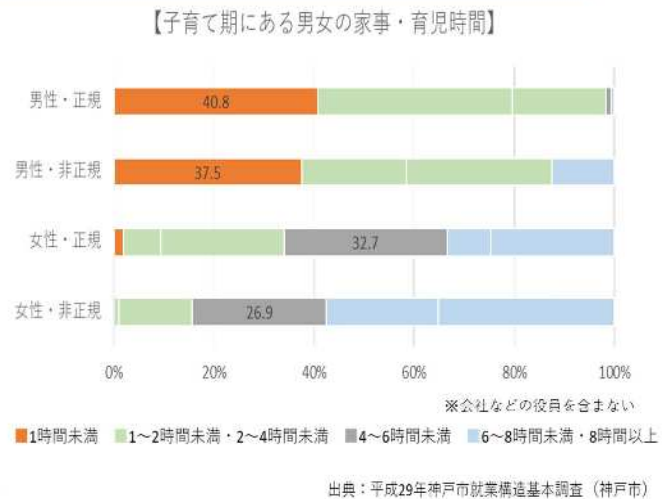
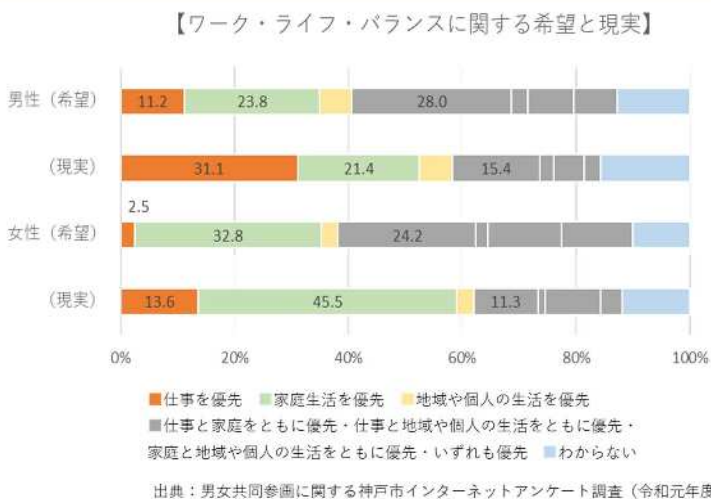


市職員の課長級の女性職員は 10.2%  
 （平成 23 年度比 2.1 倍）  
 なお、令和 2 年度に採用した職員（一般行政・大卒・事務）の女性割合は 55.2%  
 （同比 1.25 倍）

所得が 300 万円未満の女性の有業者の割合は 71.5%

（3）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の状況

ワーク・ライフ・バランスの希望がかなわず、家事・育児等の負担は女性に偏っている。誰もが仕事と家庭や地域での生活を両立できる環境づくりが必要。



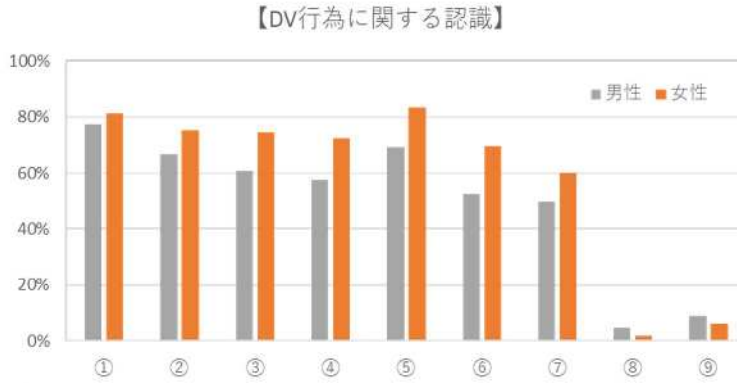
・男女とも約半数が複数の活動を両立したいと希望。  
 ・現実には、男性は仕事、女性は家庭生活を優先している割合が高い。

・男性の家事・育児時間は 1 時間未満の割合が最も多い。  
 ・女性は 4~6 時間未満が最も多い。



#### (4) 配偶者等からの暴力 (DV) の認識

DV行為にあたるものの認識が低い行為がある。DVを含め、性に基づく人権を侵害するあらゆる行為の根絶に向けた取り組みが必要。



- ①平手で打つ ②殴るふるをして、おどす  
③「お前は何もできない」などと言う④家計に必要な生活費を渡さない  
⑤嫌がっているのに性的な行為を強要する  
⑥交友関係や行き先、電話、メールなどを細かく監視する  
⑦子供に悪口を吹き込む⑧どれも当てはまらない⑨わからない

出典：男女共同参画に関する神戸市インターネットアンケート調査（令和元年度）

- ・全項目で、男性の認識の方が低い。
- ・経済的、精神的な行為は、身体的行為に比べDVに該当するとの認識が低い。

## 5 基本目標と施策の方向

「神戸 2025 ビジョン」の下、本計画では4つの基本目標を定め、他の部門別計画と連携し取り組みを進めます。

### 基本目標1 あらゆる分野における女性の参画拡大・活躍の推進

#### 基本的方向

女性の就業率は年々上昇しており、社会のさまざまな分野への女性の参画が拡大しています。

一方で、指導的地位に女性が占める割合は低く、仕事と子育て等の両立、マタニティ・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の防止などの課題が残されています。また、非正規労働者と正規労働者の賃金格差は、非正規労働者の割合が高い女性が貧困に陥りやすい一因であり、女性の経済的自立や活躍という点で重要な課題です。

政策・方針決定過程に男女がともに参画することは、多様な視点に立った暮らしやすい社会づくりに不可欠であり、国は、国際社会のスピード感を踏まえ取り組みを強化することとしています。

あらゆる分野の政策・方針決定過程への女性の参画拡大とともに、女性の参画が少ない分野での積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を含む取り組みへの理解の促進に努めます。

雇用分野における女性の参画拡大、男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止には、企業の主体的な取り組みが必要であり、経営者や管理職層の意識改革につながるよう啓発等を行います。

また、働きたい希望がかなうよう、仕事と家庭の両立や復職に向け不安を抱える女性のための相談やセミナー、交流、就業継続や再就職等に向けた支援を行います。

#### 具体的な取り組み

施策の方向	おもな取り組み
1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	市の審議会などへの女性委員の登用の促進
	市における女性職員の管理職への登用の促進
	企業における女性の参画拡大の促進 (女性の登用に積極的な企業等の取り組み(好事例)の発信・インセンティブ、経営者・管理職層への啓発、女性活躍推進法に基づく行動計画策定に関する情報提供など)
	市内中小企業等の女性を対象としたリーダー育成・ネットワークづくりの支援(女性活躍推進プログラム)
	地域活動への女性の参画拡大 (地域団体の好事例の発信、防災分野への女性の参画拡大など)
2 働きたい女性・働き続けたい女性への支援の充実	女性の就業継続や再就職等への不安解消やスキルアップのための相談や講座、育児休業中の市民の交流の場の提供 (仕事と子育て両立応援カウンセリング、育児休業復帰セミナーなど)
	転職・再就職・起業に向けた相談、情報提供、講座 (就業・チャレンジ相談、転職・再就職等支援事業など)
3 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止	マタニティ・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントなど各種ハラスメントの防止に向けた企業等への啓発
	雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた企業等への啓発

## 基本目標 2 ワーク・ライフ・バランスの実現

### 基本的方向

女性活躍や男女共同参画の推進には、誰もが仕事と家庭や地域での生活を両立できる環境づくり、ワーク・ライフ・バランスの実現が欠かせません。

長時間労働などいわゆる男性中心型の労働慣行の見直しや多様で柔軟な働き方の推進に取り組みます。テレワークは業種等によっては困難な場合もありますが、こうした時間や場所に制約されない働き方も含め、ライフステージや個別の事情等に対応できる働き方、家事・育児等を男女がともに担う暮らし方など、新しいワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、企業等への啓発や情報提供に努めます。

また、男性が家事・育児・介護など家庭での責任を主体的に担うことは、生涯にわたる男性自身の自立した豊かな生活にもつながります。男性の育児休業取得の促進とともに、男性自身の意識改革、女性、家族、職場など周囲の理解の促進に向けた広報・啓発、環境づくりを進めます。

とくに、市職員については、市内企業等の取り組みを促進するという観点からも、働き方改革を進めるとともに、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境、職場風土づくりに着実に取り組みます。

### 具体的な取り組み

施策の方向		おもな取り組み
1	仕事と子育て等の両立支援の充実	保育ニーズに対応した受入枠の確保など子ども・子育て支援事業の充実
		介護と仕事の両立に向けた情報提供等
2	ワーク・ライフ・バランスの実現、多様で柔軟な働き方の推進	ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業等への支援（企業等の取り組み（好事例）の発信・インセンティブなど）
		多様で柔軟な働き方に向けた環境づくりへの啓発等
		働き方改革関連法（長時間労働削減、同一労働同一賃金など）に関する企業への情報提供・啓発
		過労死や自殺の予防など健康管理に関する啓発
		市職員のワーク・ライフ・バランスの推進（「働き方改革（業務改革）ロードマップ」に基づく多様で柔軟な働き方への取り組みー在宅勤務、モバイルワークの普及等）
3	男性が家事・育児・介護など家庭での責任を主体的に担うための取り組みの推進	男性の意識改革と自立した生活、女性、家族、職場など周囲の理解につながる広報・啓発
		男性の育児休業取得促進に向けた取り組み（市の男性職員の育児休業取得促進、企業への啓発等）
		男性が子育て等を共に担いやすくするための環境整備

## 基本目標3 安全・安心なくらしの実現

### 基本的方向

DVは犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。DVの被害者の多くは女性であり、経済的自立が困難な場合も多く、配偶者等が暴力を加えることは決して許されません。DVのさらなる予防啓発と被害者に寄り添った支援を行います。

また、性に起因するあらゆる人権侵害となる行為の根絶に向けて予防啓発に取り組むとともに、犯罪被害者への支援、性的マイノリティへの理解の促進に努めます。

貧困、高齢、障がい、外国籍など、社会的支援を必要とする人は、性別によって困難が増幅されることがあることから、多様な困難の背景にある社会的・構造的な課題等を理解し、人権尊重の観点に立った適切な支援に努めます。

また、女性の就労の増加、婚姻や出産をめぐる変化、平均寿命の延伸などをふまえ、年代ごとの課題に応じ、生涯を通じた健康支援に取り組みます。

近年、自然災害が頻発しています。過去の教訓をふまえ、平時からの男女共同参画の取り組みが重要であり、これらの取り組みを着実に進め、安全・安心なくらしの実現をめざします。

### 具体的な取り組み

	施策の方向	おもな取り組み
1	DVのさらなる予防啓発と被害者に寄り添った着実な支援	DV被害者の安全な相談機会の確保と自立支援の充実 DVに関する理解につながる教育・啓発と相談機関の周知
2	人権の尊重	女性に対する暴力の予防と根絶のための啓発・情報提供 犯罪被害者等が受けた被害の軽減及び回復 性的マイノリティへの理解につながる教育・啓発
3	貧困など生活上の困難への支援	ひとり親家庭の特性やニーズに配慮した支援 (就業支援、生活支援、経済的支援、養育費確保支援等) くらし支援窓口などにおける自立に向けた支援
4	高齢者、障がい者、外国人への支援	高齢者・障がい者の就労促進・生活安定等に関する支援 外国人への的確な情報提供・相談などによる支援・多文化の尊重
5	生涯を通じた女性等の健康保持・増進	女性の心身の特性に応じた保健医療サービスや相談、健康の増進に関する情報の提供
6	妊娠・出産などに関する健康支援・啓発教育	妊娠期からのワンストップ型の相談支援体制の充実 生命や人格の尊重について学ぶ性に関する指導の実施
7	防災の分野での男女共同参画の推進	(再) 防災の現場での女性の参画拡大 国の「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」(避難所運営を含む)に関する情報提供

## 基本目標4 男女共同参画の視点に立った社会づくりと理解の促進

### 基本的方向

男女共同参画の取り組みは多岐にわたり、SDGsにおいてもあらゆる取り組みにジェンダー平等の視点を確保し反映させることが必要とされています。

男女共同参画や女性活躍が進まない背景には、人々の意識に長年にわたって形成された固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があるとされています。子どものころから、また、様々な世代で、こうした意識や固定観念等を植え付けず、押し付けない取り組み、多様な人々と協働しながら豊かな人生を切り拓くために、男女双方の意識を変える取り組みが大変重要です。意識改革が進まず女性の活躍の機会が限られることは、若年女性が流出する背景の1つです。

市政全般で、男女共同参画・女性活躍の視点を取り入れた施策の立案・実施に向けて、職員研修をはじめ、市職員の理解の促進等に努めます。

幼少期からの教育、学び直しも含めた生涯にわたる学習機会の充実は重要です。男女共同参画や女性活躍への理解を促進するとともに、一人一人が自分のよさや可能性を認識し、性別にかかわらず、それぞれのキャリア形成と自己実現を可能にする教育、社会の支え手として様々な変化を乗り越えるたくましさ身を着けられる学びの機会の充実に努めます。

### 具体的な取り組み

施策の方向		おもな取り組み
1	市政全般への男女共同参画・女性活躍の視点の浸透	市職員の理解の促進・意識改革 (職員研修、女性職員の職域拡大や積極的な登用、男女の置かれた状況を客観的に把握するための男女別統計等の活用、男女共同参画申出処理制度など)
2	広報・啓発による理解の促進	地域団体、経済団体など多様な主体と連携し、男女共同参画に関する理解の促進、男女の人権の尊重、固定的役割分担意識や性差に関する偏見の解消等につながる広報・啓発 (男女共同参画推進月間、好事例の発信など)
3	男女共同参画の視点に立つ学校教育・生涯にわたる学習機会の充実	幼少期から発達段階に応じ、男女共同参画の理解を深め、性別にかかわらず多様な選択を可能にする学校教育・生涯にわたる学習機会の充実 (教職員研修、男女共同参画に関する学習、キャリア教育、神戸婦人大学の運営など)
4	国際社会と協調した取り組みへの理解の促進	SDGsを意識したジェンダー平等の取り組みなどに関する情報の収集・提供

## 6 指標・数値目標

この計画の進捗状況を把握し、効果的な推進につなげるため、以下の指標・数値目標を設定します。

成果指標	現状値	目標値（令和7年度）
市の審議会における女性委員の登用率	31.0% （令和2年3月末）	40%
市の課長級以上の職員に占める女性職員の割合	14.5% （令和2年4月）	22% 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（神戸市女性職員の活躍推進計画）により令和2年度末までに設定予定
市の係長級以上の職員に占める女性職員の割合	21.2% （令和2年4月）	30% 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（神戸市女性職員の活躍推進計画）により令和2年度末までに設定予定
市の男性職員の育児休業取得率	10.9% （令和元年度）	30%（令和6年度） 次世代育成支援対策推進法に基づく神戸市特定事業主行動計画により設定
育休中の市民の交流の場の提供	90人 （令和元年度）	延700人

おもなモニタリング指標	現状値
社会全体としての男女の平等感 （インターネットアンケート調査）	14% （令和元年度）
ワーク・ライフ・バランスの認知度 （インターネットアンケート調査）	38.9% （令和元年度）
ワーク・ライフ・バランスに関する希望と現状（仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先） （インターネットアンケート調査）	希望 10.2% 現実 3.3% （令和元年度）
25～44歳女性の有業率 （就業構造基本調査・神戸市）	71.9% （平成29年）
兵庫県の一般労働者の所定内賃金のうち男性を100とした場合の女性の賃金割合（賃金構造基本統計調査）	76.2 （令和元年）

## 7 計画の進捗

- （1）計画に基づき実施した施策は、毎年度、年次報告書を作成して評価検証・公表します。この際、神戸市男女共同参画審議会へ報告、意見聴取を行います。
- （2）各施策の成果や男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化等をふまえて、必要があれば計画の見直しを行います。