

「神戸市男女共同参画計画（第5次）（素案）」市民意見に対する本市の考え方

○募集期間：令和2年12月11日（金）～令和3年1月18日（月）

○ご意見数：74件（17通）

※ ご意見は、同様の趣旨のものをまとめて掲載しています。また、趣旨を損なわない程度に要約していますので、ご了承ください。

新着号	意見の概要	意見に対する本市の意見
1	「本格的な人口減少、超高齢社会を迎え」とあるが、本案との関係が希薄に感じられます。これは日本にとって大きな問題ですが、施策や取り組みとして言及されていないのは残念です。	人口減少、超高齢化による社会の担い手不足が課題となる中、誰もが性別にかかわらず活躍できる男女共同参画社会の実現は大変重要です。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ます。
総論	全体にSDGs・ジェンダー平等の実現を柱にした取り組みを進めるという視点が弱い。文章のなかに「ジェンダー平等」という言葉がないのは問題です。 SDGsの達成は5番目の「ジェンダー平等を実現しよう」だけでなく、17の項目すべてにジェンダー平等の視点が貫かれています。すべての政策の立案から実施までの全プロセスにジェンダーの視点を据え、取り組みを進めてください。また、基本目標と方向について、具体的な施策が示されていません。取り組みをもっと具体的に明記してください。日常の実務を担う十分な人員と、予算を配置し、体制を強化することを盛り込んでください。	持続可能な開発目標（SDGs）は誰一人取り残さない社会を目指す国際目標です。市政全般に男女共同参画・女性活躍の視点を確保し取り組みを進めています。なお、SDGsの注記にジェンダー平等が全ての目標の実現に不可欠であることを追記します。
	SDGsの目標である「ジェンダー平等」を目指すのであれば、課の名称を「ジェンダー平等課」と変更することを提案する。	ご意見については、今後の施策の参考にさせていただきます。
	「選択的夫婦別姓制度・民法改正」を求める世論が高まっています。国連女性差別撤廃条約に明記され、女性差別撤廃委員会は繰り返し同姓の強制は「条約違反」として法改正を勧告しています。市として、「選択的夫婦別姓・民法改正」を求め、国に意見をあげてください。	社会における制度や慣行が、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ことは男女共同参画社会基本法及び本市の男女共同参画推進条例の基本理念です。選択的夫婦別姓制度については、引き続き国における議論を注視していきます。
意識、就業分野における男女共同参画、ワークライフバランスの状況、DVの認識の4つしかないのは少なすぎる。例えば、健康診断の健診率や若者が希望を有する街づくりになっているかの意識調査なども必要ではないか。また、就業分野で、市職員だけでなく、民間企業の女性管理職、市立学校の女性校長の割合なども調査してください。	男女共同参画の取り組みはあらゆる分野にまたがることから、各分野において、国の統計調査をはじめ各部署が保有するデータ、必要に応じて実施する調査等に基づき、男女が置かれた状況の適切な把握に努めています。	
働きたい女性・働き続けたい女性への支援の充実として、妊娠・出産・育児の負担に対する軽減策や、育児休業した人のハンディを補強するキャリアアップ・スキルアップのための研修を雇用主に推進させてはどうか。	働きたい女性が希望をかなえ、ライフイベントに左右されずキャリアを形成し活躍できる環境づくりに向けて、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、スキルアップセミナー、コワーキングスペースの拡充など支援の充実を図ります。ご意見を踏まえ計画に具体的取り組みを追記します。	
働く女性自身だけでなく、これからの社会を担っていく子どもたちのためにも、ぜひ女性が気持ちよく働くことができる環境を整えてほしい。「働きたい女性・働き続けたい女性への支援の充実」に期待する。		
女性活躍というのは、本来さまざまな形があるはずなのに、キャリアウーマンのような旧来的なイメージが固定化しているように感じる。特に企業や行政の上層部に対して、多様な「女性活躍」の形があることを啓発してもらいたい。経営者や管理職層の意識改革を継続して行ってほしい。	社会におけるさまざまな活動において一人ひとりが尊重され、自らの意思で多様な選択ができる社会づくりに向けて、経営者、管理職等の意識改革につながる効果的な啓発等に努めています。	
民間企業の各役職段階の女性比率を向上させるために、経営者・管理職層への啓発と中小企業等を対象としたリーダー育成の支援に取組む点は良いと考えるが、諸外国の取組み（すべての職務に要望に応じてフレキシブルな働き方を認める例など）の分析の記載を追加してほしい。	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、国際社会のスピード感を踏まえ、取り組みを強化することが重要であると考えています。女性リーダーの育成やネットワークづくりなど、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に取り組みます。あわせて多様な働き方の推進に取り組みます。	
基本目標1	「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」においては、 ・議員・行政・企業・地域活動へのクオータ制導入 ・行政・企業での女性の採用拡大 ・女性の国会議員・地方議員が増えれば、女性進出が遅れている日本の風土を変える引き金になる。 ・専門性の高い職種の場合、大学での専攻の偏りも影響するので、大学教育に対する課題もある。	
	「働きたい女性・働き続けたい女性への支援の充実」に、リカレント教育の推進を追記してほしい。働きたい、働き続けたい女性たちが仕事に必要なスキルを身につけるとともに、仕事のマッチングまで支援できると良いのではないかと。その際、潜在看護師や潜在保育士などへのアプローチも考えてほしい。	働きたい女性・働き続けたい女性への支援の充実には、学び直しの機会の充実が大変重要です。リカレント教育の推進をおもな取り組みに追記します。 また、市保育士・保育所支援センターでは、潜在保育士の再就職の支援・保育資格のない人の就職サポートなどを実施しています。
12	あらゆるハラスメントの防止に向け、企業等への啓発だけでなく、ハラスメントを包括的に禁止する法整備の推進、制裁措置や第三者機関の拡充を盛り込んでください。暴力とハラスメントの根絶に関するILO190号条約の批准を明記してください。	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に向けて、各種ハラスメントの防止に取り組むことは、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提です。国等と連携し、様々な機会を通じて企業等への啓発とともに、市職員への研修などの取り組みを進めています。おもな取り組みに研修について追記します。
13	「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」において「企業等への啓発」は、具体的に「市職員・教職員・企業等への啓発および研修」と修正してほしい。	
14	各種ハラスメントの防止に向けた企業等への啓発とあるが、啓発だけでは民間企業は動かない。法による強制力若しくはモチベーション高める方策を検討するべき。	
15	女性に限らず、スキルアップや新しい仕事への挑戦を目指す人への支援や機会を充実させてほしい。特に非正規であったり厳しい労働環境に置かれていたりする場合、学ぶ意欲があっても時間や資金に限りがあるのではないかと。まずは労働環境の改善が必要かもしれないが、本当に必要としている人に相談の機会や支援が届くようにしてほしい。	転職・再就職を目指す方を対象に、スキルアップセミナー及び市内企業でのおためし職場体験・見学を無料で実施しています。また、ひょうご・しごと情報広場でも求職者就労相談や就職支援セミナーを実施しています。引き続き女性のスキルアップ・キャリアアップを支援します。
16	コロナ禍で、非正規雇用の労働者が97万人（そのうち女性が71万人）減少したというデータがある。派遣社員の就労支援を充実させてほしい。非正規労働者や派遣社員に対する支援の記載がない。女性の多い派遣社員に対して、失業後の支援だけでなく、派遣社員として働いている間の支援ができる仕組みを作ることを提案したい。	転職・再就職を目指す方を対象に、市内企業でのおためし職場体験・見学や、集中的な就職説明会等により、市内企業とのマッチング事業を実施しています。また、引き続き非正規雇用の女性などのスキルアップ・キャリアアップを支援します。

17		女性の参画拡大には、女性労働者が非正規でダブル、トリプルで働かざるを得ない現状の抜本改善が欠かせません。正規労働を当たり前にし、誰もが8時間働けば生活ができる賃金保障を明記してください。	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提です。国等と連携し、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた企業等への啓発に努めます。
18	基本 目 標 1	平成29年就業構造基本調査で、男女の所得差が大きいことに驚いた。 差が大きいことを知らない人も多いと思うので、可能な場面で市民や、企業へ現状を伝えてほしい。まずは理解を広げてもらいたい。	本計画のモニタリング指標の一つを国の賃金構造基本統計調査による男女の賃金差としています。引き続き毎年の年次報告書などを通じて、分かりやすい情報提供に努めていきます。
19		あらゆる場でのクォーター制の導入を明記してください。	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す。「市の審議会における女性委員の登用率」及び「市の課長級以上の職員に占める女性職員の割合」について数値目標を定めるとともに、あらゆる分野の政策・方針決定過程への女性の参画拡大に取り組んでいきます。
20		「農業協同組合の役員に占める女性の割合」について、神戸市の数値を開示してほしい。また、「女性農業者の横や縦につながりを強化し、働きやすく、暮らしやすい農業・農村モデルケースを広く伝える」など、ワーク・ライフ・バランスの充実を目指してほしい。さらに、地域に女性のネットワークを作ったり、託児場所を設けたり、更衣室や男女別のトイレを確保する必要があると考える。	兵庫六甲農業協同組合における、本市をエリアに活動している役員である理事12名のうち女性は2名です。 また、女性農業者同士のつながりを強化するため、農業の女性組織や若手グループへの活動に対して支援を行うなど、女性農業者の働きやすい環境の確保につながるよう取組みを進めていきます。ご意見を踏まえおもな取組みに「農漁業への女性の参画拡大」を追記します。
21		老親の介護のため離職し無収入となる場合、介護と仕事の両立ができず生計を維持するため介護放棄せざるを得ない場合がある。このようなケースは社会保障を所管する行政の責任であり、常に実態把握し未然防止しなければならない。	3年毎に行う「在宅高齢者実態調査」において現状把握を行い、介護保険事業計画を策定しています。 介護保険サービスを利用することは介護を必要とする本人のみならず、家族の心身の負担軽減にも大きく寄与するものであり、必要な方が速やかにサービス利用できるよう、「あんしんすこやかセンター」や「えがの窓口」において、申請手続きの代行を促進するなど、制度の普及啓発に努めています。 また、介護する家族が交流することによって精神的負担の軽減をはかることや、在宅における介護支援を行うことを目的に、あんしんすこやかセンターにおいて「介護リフレッシュ教室」を開催していることに加え、家族介護慰労金事業や紙おむつ支給事業といった経済的負担軽減策を実施しています。 引き続き、介護保険制度が適正な運用となるよう努めていきます。ご意見を踏まえおもな取組みに「適切な介護サービス提供体制の構築、介護家族の支援」を追記します。
22		保育所の待機児童の解消と、保育士不足の打開策として、給与のベースアップを行う。また、日本にはベビーシッターの国家資格が無いようだが、これを法制化し共働き家庭等への普及を図る。	待機児童の解消を目指し、様々な方法で保育定員の拡大に努めています。令和元年度は全市で約1,400人分の定員を拡大し、令和2年度は約1,000人分の定員拡大を計画し、整備を進めています。令和3年度以降も、引き続き保育定員の拡大に努めます。 あわせて、保育人材の確保・定着のために、保育士の処遇改善・給与改善は、本市においても重要な課題であると認識しており、国の行う処遇改善に加えて、本市独自に給与改善補助金や一時金の支給を行っています。 なお、ベビーシッターについては、保育の必要性の認定を受けた方は、幼児教育・保育の無償化の対象となっており、一定の経済的負担の軽減が図られています。 引き続き、各家庭の状況に応じた保育サービス情報の提供に努め、利用者支援の充実を図っていきます。
23	基本 目 標 2	保育設備の整備や保育人材の確保などを続け、引き続き待機児童の問題に取り組んでほしい。また、「学童保育の充実」や「地域子育て支援事業の拡充」についても追記してほしい。	待機児童の解消を目指し、様々な方法で保育定員の拡大に努めております。令和元年度は全市で約1,400人分の定員を拡大し、令和2年度は約1,000人分の定員拡大を計画し、整備を進めています。令和3年度以降も、引き続き保育定員の拡大に努めます。 あわせて、保育人材の確保・定着のために、新卒保育士や潜在保育士に対する一時金支給、家賃補助などの処遇改善や生活面での支援に引き続き取り組んでいきます。 また、学童保育及び地域子育て支援事業の拡充については、おもな取組みとして記載している「子ども・子育て支援事業の充実」に含まれています。各事業においては、毎年検証を行うとともに、ニーズや社会状況の変化等に適切に対応できるよう、必要な取組みを検討してまいります。
24		子育て、介護は「女性の役割」という遅れた意識が根強くみられます。女性が働き続けるには、保育所や介護施設の拡充が欠かせません。主な取り組みのなかに、保育所や学童保育所、介護施設の増設など、公的支援の拡充を盛り込んでください。	保育所及び学童保育の拡充については、おもな取組みとして記載している「子ども・子育て支援事業の充実」に含まれています。各事業においては、毎年検証を行うとともに、ニーズや社会状況の変化等に適切に対応できるよう、必要な取組みを検討してまいります。 介護施設については、高齢者ニーズや地域バランス等に配慮した多様な施設の整備が必要と考えており、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、認知症高齢者グループホーム、特定施設（有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅）といった施設を、各施設が担うべき役割や利用する高齢者のニーズに配慮しながら、介護保険事業計画に基づき計画的に整備を進めていきます。ご意見を踏まえおもな取組みに「介護保険施設等の整備」を追記します。
25		職場の意思決定がトップダウンである場合、役職についていない社員が意識改革を求めることは困難であると感ずる。特に管理職クラスを対象に、業界によって啓発方法を変えるなど、意識改革に力を入れてほしい。	ワーク・ライフ・バランスの実現や多様な働き方の推進のためには経営者、管理職層等の意識改革が大変重要です。市内の経済団体等と連携し、経営者、管理職層等を対象としたセミナー等、効果的な啓発に努めていきます。
26		これからは意識改革の取り組みだけでなく、もう一步踏み込んだ女性が働き続けられる仕組みを設けてほしい。 たとえば、企業のオフィス内託児所の充実とか、食洗機や乾燥までできる洗濯機、お掃除ロボットというような、家事を軽減させるような家電製品を補助するなど。	働きたい女性が働く希望をかなえ、ライフイベントに左右されずにキャリアを形成し活躍できる環境づくりに向けて、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、スキルアップセミナー、コワーキングスペースの拡充など支援の充実を図ります。 また、従業員の児童のための定員を設定している「事業所内保育事業」の整備を行っています。また、同様の定員を設定している、内閣府が推進している「企業主導型保育事業」についても設置を促進しています。
27		結婚・出産後は、仕事に割ける時間・エネルギーが今より少なくなってしまうのではと思うと、どうしても結婚・出産に積極的になれない面がある。男女共同参画計画や働き方改革などにより、男女ともに意識が変わることで、家庭をもちながらも、女性も更に働きやすくなれば有難い。国レベルだけでなく、市においても基本計画を策定し、これに基づいて様々な施策を実施することは大変重要であると考えられる。	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、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向け、仕事と子育ての両立支援事業の充実、多様で柔軟な働き方の推進、男女が共に家事・育児を担うための取組みを進めていきます。

28	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については、神戸市ができていないのに企業等に指導できるのでしょうか。市長・市幹部が号令をかけ、労使一体となって運動を展開すればよいと思います。民間企業では全社員一丸となって一つのテーマで運動することはよくあります。また、多数の職場で同一労働同一賃金になっておらず、近年望んでも正規雇用されず、非正規雇用が増えており、是正されなければならない。	働き方改革関連法の施行により正社員と非正規社員間の不合理な待遇差が禁止されており、国等と連携し、公正な待遇の確保に向けて企業等への啓発に努めています。また、市職員のワーク・ライフ・バランス、多様で柔軟な働き方の推進に向けて取り組みを進めます。
29	男性個人は、育児等の意欲があったとしても、勤務先にその理解がなければ、有休等も取れない。従って、行政として意欲的な企業に対して、何らかのインセンティブを提供することが必要。単に、啓蒙活動だけでは効果は薄い。	女性の活躍推進の取り組みが優良である企業や、育児休業の取得率の向上など子育てをサポートする企業として国の認定（えるぼし認定・くるみん認定）を受けた市内の企業などに対して、入札制度等での優遇措置を設けています。
30	家庭を持ち子どもの養育についても母親が大半を受け持っていますが、社会全体で父親が養育にかかわれるよう、乳児の時だけでなく子どもが成人するまで育児休暇ではなく家庭休暇と言葉を替えて年休のように、一年を通して何日か設定すれば取得しやすくなるのではないかと。育児は負担ではなく日常で、生活の一部ととらえればよいと思う。	男女がともに家事・育児を担うことができるよう、男性の育児休業の取得促進とともに、男性自身の意識改革、女性も含め家族や職場など周囲の理解に向けた広報・啓発、環境づくりを進めます。
31	男性の育児休暇の義務化を明記し、賃金補償、人員補強を進めてください。企業にも是正、指導を強めてください。	
32	従業員に子供が生まれたときは、人事考課の一貫として届出制とし、雇用主は従業員に育児休業取得を促す。	
33	「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」の主な取り組みに記載されている「企業への啓発等」を「市職員・教職員・企業等への啓発および研修」としてほしい。	主な取り組みとして、市職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、在宅勤務・フレックス制度の活用拡大、生産性向上による時間外勤務の縮減を記載しています。
34	育休への不安がない状態で企業を選べるようにしてほしい。ここを改善するだけでも、就職時に兵庫・神戸を離れる新社会人の割合は減ると思います。男性の育休取得に向けて「育休を取りやすい環境を作る」、「取り組みが不十分な企業には罰則等を与える」、「企業向けのセミナーを行う」など男性の育児休業取得率をあげる取り組みを充実させてほしい。神戸市が就職活動を控える就活生に福利厚生、男性の育児休暇について理解を深める機会を設けてはどうか	ご意見を踏まえ計画の基本的方向に、「仕事の選択においてワーク・ライフ・バランスを重視する若者が増加しており、企業や大学と連携し、就職活動期の学生等に対して、市内企業の働きやすい環境づくりの取り組みをわかりやすく発信すること」を追記します。なお、就労ポータルサイト「KOBE JOB PORT」では、企業向けに、女性が働きやすい環境を作るための情報や、求職者向けに、女性が働きやすい職場を知るための情報を掲載しています。
35	神戸市には男性の育児休業取得率をあげる取り組みを充実し、少しでも改善してほしい。	
36	基本目標2 神戸市の育児休業取得率の低さに驚いた。男性の育休取得率をさらに上げてほしい。男性の育休の取得によって、女性のキャリア復帰が早まることにつながったり、育児が分担されることで夫婦間の関係性も良好になるのではないかと。もっと育児休業がとりやすい職場の環境を作る、上司と育児の相談をできる場を設ける、また、育児休業取得率を上司の評価に加える等を企業が取り組むように、講演やセミナー、啓発をしていただきたい。	
37	『男女共生』の中で、固定的性別役割分担意識を変えるのが一番難しいのが、家庭内での役割分担。市職員管理職の女性割合が増えないのもそこがネック。管理職になるとワークライフバランスを維持しにくくなるから。また、男性の育休について、完全に女性と交代できる育休を取れる男性は何%の中身が問題です。そして、性別役割分担意識が残っている家庭内の影響を少なからず受けている子供達に考える機会を学校教育の中に、是非取り入れていただきたい。以上の提案を、ワークライフバランスの難しさを一番体験されている人目線で立案・実行できるよう、職員の男女バランスをお願いします。	男性、女性にかかわらず、職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、職員がいきいきと働くことができる職場環境づくりに取り組むことが重要であると考えています。そのため、働き方改革を進めるとともに、女性職員が子育てにかかる不安・負担を軽減するためにも、本市の男性職員の育児参加の促進を図る必要があると考えており、本市男性職員の育児休業取得率30%（令和6年度末）を目標に掲げ、男性職員の育児休業の取得促進を図っています。また、女性の視点からの発想を行政に取り込み、市の課題抽出や政策立案を実施することは非常に重要であると考えています。引き続き管理職への女性職員の積極的な登用を図るだけでなく、女性職員が管理職になることへの意欲醸成に取り組めます。また、学校教育においては、児童生徒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、自分らしい生き方を選択できるよう、各校の実態に合わせて、子どもの発達段階を踏まえ、特別の教科道徳に限らず、各教科や特別活動、総合的な学習の時間等、学校の教育活動全体の中で学習・教育活動を進めています。
38	男性のための家事・育児・介護教室を定期的に開催するのは、とりわけ男性には助かるのでは。	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るものと考えています。引き続き男性のための料理教室、男性向けのセミナーなどを実施していきます。

39	<p>コロナ禍という緊迫の状況を鑑み、女性への支援策を緊急に強化してください。①非正規雇止め・収入激減など24時間無料電話相談の緊急設置、宿泊場所や臨時給付金など当事者に行き届く支援策を緊急に行うこと。②エッセンシャルワーカー、ケア労働者のPCR定期検査と支援を行うこと。医療機関の減収補填や賃金引上げ・危険手当を緊急に創設すること。③ひとり親家庭支援金再給付、全児童手当受給者に給付金など市独自に支援すること。④給付金は世帯でなく個人単位にすること。</p>	<p>クラスターの発生と重症化リスク患者の発生を抑制し、医療提供体制の安定的確保を図るため、介護・障害入所施設において直接介護等を行う職員に対しては積極的に検査を実施しています。</p> <p>これまで、国では、新型コロナウイルス緊急包括支援交付金で診療報酬の引き上げや、ICU（集中治療室）などの空床補償を行っています。本市においても、感染症患者等の入院受け入れなどの補助事業として「新型コロナウイルス感染症対応医療機関支援事業」や、院内感染防止にかかる専用ゾーン設置などの補助事業として「こうべ安心サポートプラン事業」を創設しているほか、マスクなど個人防護具の配布や、こうべ医療者応援ファンドを通じた医療従事者への支援を行うなど、医療機関及び従事者の負担軽減について、最大限の支援を行っています。</p> <p>また、地域の実情に応じた持続可能な医療機関の経営及び医療提供体制の確保に資するため、国の責任において医療機関に財政支援を実施するなど、患者受入医療機関の経営悪化に歯止めをかけるべく、国家予算要望に対する提案・要望を行っています。</p> <p>また、国の施策である「ひとり親世帯臨時特別給付金」の支給を受けている児童扶養手当受給者等で、令和2年10月31日時点で神戸市に住所がある方に対して、1世帯2万円（第2子以降1人につき1万円加算）の市独自支給を行いました。（ひとり親世帯神戸市臨時給付金）</p> <p>国の「ひとり親世帯臨時特別給付金」は、コロナ禍に伴う子育てに対する負担増加等への支援を目的としているため、受給者が監護している児童の人数により給付金の額が加算されます。神戸市独自の「ひとり親世帯神戸市臨時給付金」も、それと同様の考え方によっています。</p>
40	<p>男女共同参画の視点は「啓発」だけではなく、経済政策や福祉政策、住宅政策などの場面において、基本的な事項として反映してほしい。今回のコロナ禍のように、社会に大きな変動が起こった時に、表面化して行くのではないと思う。</p>	<p>新型コロナウイルスの感染拡大によって、女性の雇用への影響など様々な課題が顕在化しています。非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないよう、平時からあらゆる施策において男女共同参画の視点を持ち取り組みを進めています。</p>
41	<p>「女性に対する暴力は犯罪であり、人権侵害である」ことを、啓発・情報提供だけでなく、学校や社会教育、メディアやSNSなど様々な手段、媒体を通じて、社会のすみずみまで周知徹底するよう明記してください。</p>	<p>DV予防啓発及び被害者支援については、別計画として「神戸市配偶者等暴力（DV）対策基本計画」を策定しており、具体的な取り組みについて記載しています。</p> <p>中学生・高校生を対象としたデートDV予防啓発事業を実施しており、男女お互いの生命と人権を尊重し合う良好なコミュニケーションを学んでもらう機会としています。11月に実施しているパープルリボンキャンペーンでは、令和2年度に啓発映像を作成し、神戸市HP、神戸市SNS、市内デジタルサイネージ、大型ビジョンにおいて公開しました。今後も、DVについての理解促進と相談先周知に取り組んでいきます。</p>
42	<p>コロナ禍のもと、女性と少女が性暴力の危険にさらされていることが明らかになっている。被害者の迅速な保護や手厚い支援が必要です。相談窓口もシェルターも全く足りません。市が昨年設けた「こうべDV夜間相談窓口」を直ちに再開してください。非正規職員や民間団体任せでなく専門の正規職員を直ちに拡充し、24時間対応の相談窓口や相談から保護までワンストップで迅速に対応する、安心して避難できるシェルターを確保してください。自宅から電話しにくい状況に対し、スーパーや薬局、駅や公共施設の女性トイレに相談窓口を張り出す、チラシを置く、SNS相談体制をとる、などの具体的な施策を明記してください。</p>	<p>国においてもコロナ下の女性への影響と課題の一つとして、DVや性暴力の増加、深刻化などの懸念が示されており、女性等への暴力の根絶に向けた予防啓発、相談窓口の情報提供などの取り組みが大変重要です。DV相談については、配偶者暴力相談支援センターと各区子ども家庭支援課が対応しています。また、夜間の相談については、兵庫県女性家庭センターが21時まで、国が設置したDV相談プラスが24時間対応しています。</p> <p>相談先のより効果的な周知方法について検討していきます。</p>
43	<p>DV等密室での事案で分かりにくい、被害者と相談機関の距離感の短縮と民事不介入に陥らないような法的なバックアップが必要である。</p>	<p>DVに対する理解を深め、相談機関の周知を引き続き行うとともに、DV防止法に基づき、相談機関において保護と自立支援を行い、被害者を支えています。</p>
44	<p>DVについて身近なところで相談しやすい環境づくりに取り組んでほしい。また、SNSを利用した暴力の増加への対処について記載してほしい。SNSを利用した暴力の増加についても知ってもらい、通報しやすい環境を作るためにも、「ポスターや動画を利用し、何がSNSでの暴力に当たるのか理解してもらう」などに取り組んでほしい。</p>	<p>配偶者暴力相談支援センター及び各区子ども家庭支援課における相談対応の他、民間支援団体の相談先の周知を行い、相談しやすい環境づくりに努めます。</p> <p>ご意見については、今後の施策の参考にさせていただきます。</p>
45	<p>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として、市役所内の研修の実施、警察や消防への研修の実施、民間団体との連携とその支援、病院との連携、性別に関わりなく相談できる場所の周知、相談員の待遇改善、被害者への金銭的支援など、具体的な内容を示してほしい。</p>	<p>DV予防啓発及び被害者支援については、別計画として「神戸市配偶者等暴力（DV）対策基本計画」を策定しており、具体的な取り組みについて記載しています。</p> <p>配偶者暴力相談支援センターが実施するDV被害者支援関係機関担当者向け研修や、各部署の実務者研修において、DV被害者支援に関する知識を周知しています。民間支援団体との連携は重要と考えており、民間シェルター運営費用や同行支援費用の補助を実施し、情報交換にも努めています。経済的な支援については、区役所において、児童扶養手当や生活保護等の福祉制度利用に関する相談対応を行っています。今後も、被害者に寄り添った支援に努めていきます。</p>
46	<p>人権の尊重として、同性パートナーシップ制度の導入の検討やコミュニティスペース運営の検討などを追記できないか。</p>	<p>性的マイノリティや犯罪被害者などに対する人権侵害の根絶に向け、教育・啓発に努めています。</p>
47	<p>男性の実情をもう少し見直して欲しい。父子家庭は母子家庭に比べて保育所への入所が許可され難いなど、父子家庭、母子家庭共に同等の扱いを職場内だけでなく生活面でも共同参画が求められるのではないかな。</p>	<p>父子家庭は母子家庭と同様に、保育所入所選考の際、ひとり親世帯の優先項目（+30点の調整点数）を設定しており、入所がしやすいように配慮しています。</p> <p>また、国において、児童扶養手当の受給対象を平成22年8月から父子家庭に拡充しています。あわせて、平成26年4月には「母子及び寡婦福祉法」が「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に名称変更され、父子家庭への支援が明記されました。このように、父子家庭も母子家庭と同様の支援が受けられるよう支援が推進されています。</p> <p>本市においても、引き続きひとり親家庭に対する支援施策の充実に向けて取り組んでいます。</p>
48	<p>コロナ禍のもと、女性の貧困が深刻化しています。とりわけ、ひとり親家庭は一層厳しい状況に置かれています。女性の経済的支援の強化、賃金格差の是正をすすめてください。学校給食の無償化、福祉バスの復活、生活保護の拡充、市営・公営住宅の増設、子ども医療費の無料化など具体的な支援策を求めます。</p>	<p>コロナ禍におけるひとり親家庭への支援については、長期的な視点で将来の自立に繋がる支援をいち早く実施することが必要と考え、資格取得WEB講座・就職準備金の支給など就業支援を中心とした本市の独自の施策を実施してきました。</p> <p>さらに、年末には本市の独自の臨時給付金の支給も行いました。</p> <p>ひとり親家庭への支援については、就業支援、子育て・生活支援、養育費確保、経済的支援の4本柱を据えて総合的に推進する必要があると考えており、引き続き支援の拡充に向けて取り組んでいきます。</p>

基本
目
標
3

49		同様な境遇の集まりで支えられるものがあるので、「ひとり親家庭の会」を創設してはどうか。創設等リーダー役は行政の仕事だと思う。	ひとり親家庭の親子が交流できる場合は、ひとり親家庭の自立に向けて重要なものであると認識しています。本市では、ひとり親家庭の親子が参加できるバス旅行や季節の行事などを行う親子のふれあい事業を実施しています。また、今年度よりひとり親家庭の交流の場となる拠点づくりを行う民間支援団体に対する補助を開始しています。引き続き、ひとり親家庭に対する支援の充実に向けて取り組んでいきます。
50		子宮頸がんの受診率を向上させるために「がん検診の無料クーポンの配布」などを実施していることは非常に良いが、早期発見につなげるため、「大学と連携して若い世代にも啓発を促し、婦人科への抵抗感をなくす」こと、「時間がなく検診に行けない人に向けて出張訪問」すること、「子宮の日キャンペーンの認知度の認知度を上げる」ことなどを実施してほしい。	①40歳を迎える女性の方に、子宮頸がん検診を含む、各種がん検診の無料受診券を、②20歳の女性の方には、国の助成制度を活用して、子宮頸がん検診の無料クーポン券をそれぞれ個別送付しています。また、20歳の子宮頸がん検診の未受診者の方に対し、無料受診券の期限内に受診いただけるよう、個別にハガキ送付による再動奨励を行っています。また、大学や企業、医療関係団体で構成される「LOVE49キャンペーンinKOBEB兵庫県実行委員会」に参画し、関係機関と連携しながら、子宮の日を中心とした検診受診啓発等に引き続き取り組んでいきます。
51		地域の健康支援の拠点となる保健所の増設、すべての女性が費用の心配をすることなく毎年健診を受けることができるよう女性クリニック（婦人科）検診の拡充を盛り込んでください。	本市では一般の検診費用より安価に受診していただけるがん検診制度を実施し、保険種別にかかわらず受診対象年齢であれば利用いただけます。さらに、子宮頸がんの無料受診券を20歳女性に、5大がん（胃、肺、大腸、子宮、乳（子宮、乳は女性のみ））の無料受診券を40歳になられた方に交付を行うなど、定期的な受診を促すための取り組みを行っています。がん検診については、受診率の向上が課題となっており、がん検診のPRにより一層取り組んでいきたいと考えています。地域保健法により保健所及び保健センターの役割が明確化され、各区実施の保健事業を専門的、技術的、広域的な観点から支援するため、機能強化した保健所を市内に1ヶ所設置。各区役所・支所に保健センターを配置し、市民に密着した対人・対物保健サービスの拠点としています。
52	基本 目 標 3	女性、男性、性的マイノリティの悩み相談事業の実施・拡充をどこかに記載できないか。	女性のための相談室として、こころの悩み相談などを実施するほか、男性の悩みに関するセミナー、各種相談窓口に関する情報提供を行っています。また、性的マイノリティについては、啓発事業による理解の促進に努めるとともに、人権侵害に係る相談については法務省の「みんなの人権110番」等の情報提供を行っています。
53		コロナ禍、10代の妊娠相談が急増する中、性的権利やリプロダクティブ・ヘルス/ライツにもとづく科学的な性教育を、学校教育にしっかり位置付け、幼少期から推進してください。	「性に関する指導の手引書（小学校版）」の改訂を令和3年度に行い、性教育の充実を目指していきます。
54		防災会議の委員に占める女性の割合を増やすために、神戸市の数値を開示し、数値目標を設定してほしい。	本市防災会議における女性委員の割合は8%です。災害に係る計画の検討にあたっては、男女共同参画センターを含む関係部局の意見を踏まえるなどしており、今後も引き続き、様々な場での意見を踏まえて、防災・減災対策の向上を図っていきます。
55		防災会議の女性委員の増員と、男女共同参画担当課の参加を位置付けてください。国の「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」に関する情報提供だけでなく、すべての自治体職員へジェンダー平等の視点から研修をおこなってください。地域防災組織、まちづくり協議会等での活用を明記し、女性の参画が高まるよう具体的な施策を盛り込んでください。	本市防災会議における女性委員の割合は8%です。災害に係る計画の検討にあたっては、男女共同参画センターを含む関係部局の意見を踏まえるなどしており、今後も引き続き、様々な場での意見を踏まえて、防災・減災対策の向上を図っていきます。女性の視点を取り入れた防災施策は大変重要であると認識しており、ご意見については、今後の施策の参考にさせていただきます。
56		防災の分野での男女共同参画の推進として、女性及び性的マイノリティが防災士資格を取得できるよう助成できないか。	防災の知識や技術を有し、地域での防災活動の中心的な役割を担っていただける防災士の資格を多くの方が取得され、長く防災に関わっていただければ、市全体の防災力がさらに向上すると考えています。ご意見については、今後の施策の参考にさせていただきます。
57		公助・共助・自助の言葉があるが、大災害直後は公助より、共助が力を発揮する。特に災害現場・避難所運営では女性のノウハウはなくてはならない。自治会の役員さんは日頃から防災訓練を催したりしています。住民のために頑張っておられる市民の人にも国の勲章・褒章を授与すべきだ。また、地域単位で防災力を向上させるため、防災士の資格取得を市が推進し支援してはどうか。	本市では、阪神淡路大震災の教訓を踏まえ、自治会などの様々な地域団体が自主防災組織として防災福祉コミュニティを結成し、継続的な防災訓練など地域防災力の向上に取り組んでいただいています。国の勲章・褒章には複数種類があり、こうした中で、今年度は自治会長が国の褒章を受章されました。また、防災の知識や技術を有し、地域での防災活動の中心的な役割を担っていただける防災士の資格を多くの方が取得され、長く防災に関わっていただければ、市全体の防災力がさらに向上すると考えています。ご意見については、今後の施策の参考にさせていただきます。
58		市政全般への男女共同参画・女性活躍の視点の浸透においては、市長・市幹部が号令をかけ、労使一体となって「男女共同参画・女性活躍」をスローガンに運動を展開すればよい。女性の参画拡大にクォータ制を導入し、徐々に採用枠を増やし、且つ女性側の参画意欲を高める。なお、母母が小さいと参画拡大は困難であり、採用時に女性の採用拡大を推進してはどうか。	男女共同参画の取り組みは幅広い分野にまたがることから、市政全般への男女共同参画・女性活躍の視点の浸透は大変重要であり、全庁的に取り組みを進めています。市の職員については、「神戸市女性職員の活躍推進計画」において目標値を定め、引き続き管理職への登用などに取り組んでいきます。なお、市が採用（令和2年4月1日現在）した職員に占める女性職員の割合（一般行政・大卒・事務）は55.2%となっています。
59		多様な主体、とりわけ現場で活動する女性や市民団体からの意見や情報を広く取り入れ、体制を強化することを求めます。	
60	基本 目 標 4	「広報・啓発による理解の促進」に、保護者への啓発も明記できないか。	本市が令和元年度に実施したインターネットアンケートでの意識調査を見ると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意見への反対が45.6%となっています。こうした固定的性別役割分担意識や固定観念は男女共同参画社会の実現を阻害する要因の一つです。男女共同参画社会の実現や女性活躍への理解の促進には息の長い取り組みと多様な主体との連携が重要です。神戸市男女共同参画推進会議には地域団体、経済団体、兵庫労働局、保護者の代表などに参加いただき、幅広いご意見を伺うとともに、連携して啓発等を行っています。引き続き連携強化に努めるとともに、ご意見については今後の施策の参考にさせていただきます。
61		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を変えることが必要であると記載されているが、大人が持っている固定概念を減らす取り組みが分かりにくい。SNSやテレビなどメディアを使って情報発信してはどうか。	
62		男女共同参画に関する理解の促進を行う場合には、民間団体に対しては国及び国の地方組織、経済団体との連携、地域団体に対しては区役所と自治会との連携が大事だと思う。	
63		多様な主体との連携にはメディアもある。メディアへの発信を強化し、メディアを通じて広報・啓発を行ってはどうか。	
63		リタイアした世代に対しては、民間の実施するものも含めて、講演会などの機会を利用して男女共同参画について紹介するかパンフレットを配布してはどうか。	
64		男性が働かなければならない、女性が主婦でなければならないという世の中ではなくてきているような気がする。結婚した際に、男女が共同して生活を行うようなパンフレットがあればいいと思う。若い方向けにSNSなどの活用やポイント制・ゲーム感覚で取り組めるものがあればいいと思う。	

65	6歳の娘から、なぜあの人は男性なのに髪が長い？ピンクの服をきているの？と質問された。まだまだ普段の生活の中には男女共同参画の考えが根付いていないと思った。これから大きくなる娘にもしっかり、手本として教えてあげられるような社会になってほしい。	子供のころから、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が大変重要です。発達段階に応じた教育や学習機会の充実に努めます。
66	僕は小学3年生です。兄弟でけんかしたり、くやしい時、涙がでて泣いてしまう。でも、いつも男は泣かない！と言われる。男でも女でも悲しい時は泣いても良いと思う。みんながこんな考え方になってほしい。	悔しいことや悲しいことがあったり、心打たれる出来事に出会ったときに、涙が出るのは自然なこと、泣くことに男も女もないと思います。そう思う人がたくさんいる社会をみなさんと一緒に作りたいと思います。
67	理工系分野の女性研究者・技術者を確保するためには、小・中・高等学校において、科学技術に興味を持つ女子生徒を増やす必要があるが、素案に具体的な取り組みが記載されていない。「女性の研究者が小学校を訪れ、一緒に実験する機会を設ける」など幼少期から理系分野で活躍する女性と交流する機会を設けるとともに、「大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合」を成果目標に掲げてほしい。	児童・生徒の夢を育み、科学を学ぶ意義や有用性を実感させ、科学への興味・関心を高めるとともに、教員の授業づくりの支援や指導力向上を図る取組を実施することにより、理科教育の充実を図ることを目的として、小・中学校を対象として、神戸SSS(Special Science School)推進事業を展開しています。神戸SSS推進事業では、中学校向けの理科副読本の配布、サイエンスコンテストの実施、宇宙教育重点推進校でのJAXAとの連携授業などの取り組みを行っています。 キャリア教育の一環として、男女の別に関わらず理科教育の振興を図り実施しているものですが、副読本の執筆を初め女性の研究者や職員からの協力も得て実施しています。また、サイエンスコンテストでは科学に興味をもつ女子児童・生徒の参加が多数得られています。 市立高等学校においては、六甲アイランド高校が文部科学省よりスーパーサイエンスハイスクール(SSH)事業の認定を受けて、カリキュラムの開発や課題研究等に取り組んでおり、コンテスト等の行事の開催や、研究活動の成果を他高校や地域の中学校等にも共有することによって、性別に関係なく理科に親しむ生徒のすそ野を広げるなどして、理科系教育の振興を図っていきます。
68	基本目標4 教育機関における女性管理職比率を高めるために、①「産休・育休期間のスキルアップ制度」②「男性の育休取得率の向上と意識改革」に取り組んでほしい。また、教育・学校現場でのジェンダー意識の改革のために、教員へのジェンダー平等・多様なジェンダーに関する研修の徹底として、全校校園で100%実施を提案したい。教員の意識が変わることで、子どもたちもジェンダーに捉われなくなるのではないかと。	産休・育休中は原則として養育に専念する期間であることから、研修は行っていませんが、希望があれば研修資料を提供しています。 男性の育休取得率向上については、市全体として取得率30%を目標に掲げており、管理職への周知・指導等を行っています。 また、教育・学校現場では、教員8年目が受講する法定研修(中堅教員等資質向上研修)において、人権尊重の意識を高めるための研修(男女共同参画社会の実現に向けた啓発・教育の推進を含む)を実施しています。 また、教育課題研修として学校力アップ講座「女性活躍推進」を年間2回実施し、教員の意識向上を図っています。ご意見については今後の施策の参考にさせていただきます。
69	「男らしく」「女らしく」を無意識に刷り込まれている現状を打開し、男性や周囲の意識を変えるためにも、一人ひとりの人間として尊重される、育つことのできる地域、社会の基盤を整えることが重要です。広報・啓発はもとより、教育の場でも取り組むことを明記してください。	児童生徒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、自分らしい生き方を選択できるよう、各校の実態に合わせて、子どもの発達段階を踏まえ、特別の教科道徳に限らず、各教科や特別活動、総合的な学習の時間等、学校の教育活動全体の中で学習・教育活動を進めています。引き続き取り組みを進めていきます。
70	情報の収集や提供だけでは、ジェンダー平等は進みません。すべての政策にジェンダー平等の視点を位置付け、予算・会計検査、各政策のジェンダー平等への影響分析と評価などを取り入れ、広範で多岐にわたる課題に対応した施策の充実・強化を図ることを明記してください。	男女共同参画の取り組みは幅広い分野にまたがることから、市政全般への男女共同参画・女性活躍の視点の浸透に取り組みます。また、各種統計資料の収集・整理・分析を行い、基礎データの充実を図ります。
71	男女共同参画に関する学習の中に女性差別撤廃条約は含まれているのか。若者に女性差別撤廃条約という用語を周知させることを新たな成果目標として提案する。その目標を達成するためにSNSを利用するなどの取り組みを実施してほしい。	女性差別撤廃条約は、多くの国が締結している男女平等に向けた国際基準であり、日本は1985年に批准しました。批准に向けて男女雇用機会均等法が制定されるなど、日本における男女共同参画が大きく進む契機となった条約であり、引き続き条約を積極的に遵守することが求められています。ご意見については今後の施策の参考にさせていただきます。
72	市の審議会などの女性委員の比率を示してほしい。それぞれの「名称」「女性の数」「男性の数」「合計」「前年比」があると現状および目標が確認しやすい。もし計画に入れることができない場合は、年度ごとに進捗報告を示すことはできないか。市の審議会などへの女性委員の登用促進について、「女性がいらない審議会数」を0にするために、今後委員を選定する場合に事前協議を実施し、必要であれば女性の人材情報を提供するなど、積極的な女性委員の登用を促してほしい。	審議会等の女性委員比率につきましては、審議会ごとに女性委員数、男性委員数、女性委員比率を市のホームページで毎年度公表します。 これにより、各局室区において、目標値の達成に向け女性委員の積極的な登用を進めていきます。
73	数値目標 市の課長級以上の職員に占める女性職員の割合の目標値が22%というのは低すぎます。神戸市においては、政府に追随するのではなく、早急に30%を達成し、50%をめざすべきです。2015年の国連女性の地位委員会で合意した「2030年までに指導的立場の半分を女性に」の目標達成へ、実効ある具体策を求めます。	課長級以上の職員に占める女性職員の割合は、平成30年度は13.7%、平成31年度は14.0%、令和2年度は14.5%と着実に増加しています。 ご意見も踏まえ、さらに検討をすすめており、令和7年度末までに市の課長級以上の職員に占める女性職員の割合の目標値を25%とすることを予定しています。 引き続き管理職への女性職員の積極的な登用を図るだけでなく、管理職になることへの女性職員の意欲醸成に取り組み、目標達成に向けて取り組んでいきます。
74	数値を記載していることが、既にジェンダーを意識したものであると思う。男女平等に扱った結果、何%になるかは別問題。数値目標ではなく、どのように(HOW)すれば男女平等といえるかが重要ではないか。平等といっても、ジェンダー特有のものがあるため、まったく同じというわけにはいかない。そういったことを勘案したうえで、具体的な目標を設定する方がよいのではないかと。	計画の進捗状況を把握し、効果的な推進につなげるため、数値目標を設定しています。具体的な取り組みについては、主な取り組みとして記載するとともに、毎年度年次報告書を作成し、評価検証・公表をしていきます。