

令和6年度 第1回男女共同参画審議会

日 時 : 令和7年3月14日(金) 14時～16時

会 場 : 神戸市男女共同参画センター セミナー室1

1. 議 題

- (1) 神戸市男女共同参画計画(第5次)年次報告書(案)について
- (2) 神戸市男女共同参画計画(第6次)の策定方針(案)について
- (3) 男女共同参画意識調査(案)について

2. 報 告

- (1) 苦情等及び相談の申出・対応状況について
- (2) あすてっぷコワーキング学園都市、六甲アイランドの開設について

○議題(1): 神戸市男女共同参画計画(第5次)年次報告書(案)について

(委員)

数値目標をあまり達成できていないように感じるが、今後達成するためにどのような取り組みをしていくのか。

例えば、男性の育児休業取得率だが、市長部局の達成率が高いが、部署によってばらつきがあり、特に教育委員会では21.6%と低い。

(事務局)

育児休業の取得率については、シフト制の職場になると長い期間での取得が難しいほか、代替職員の確保が難しく取得率が伸びないといった要因があると聞いている。

教育委員会が所管する学校では、学級担任を受け持っていると育休取得を躊躇してしまうとも聞いており、教育委員会とも課題認識は共有している。

また、審議会における女性委員の登用率については、審議する分野によっても難しい面があるのではないかと考えている。審議会で議論していただくにあたり、市民の利害に関わる部分を判断するキャリアをお持ちの方は、業界によっては男性が多いといった現状もあるものの、市全体の課題として認識しながら、各部局が目標達成に取り組んでいるため、40%は達成できるのではないかと考えている。

(委員)

いろいろな男女共同参画のセミナー等を実施することは良いことだ。どのようにテーマを選んでいるのか。また、理工チャレンジでは、実際に女性が活躍している企業での取り組みも取り入れてもらえれば良いのではないかと。

(事務局)

理工チャレンジでは、さらに地元企業との連携も考えていきたいと考えている。

セミナーの実施にあたっては、当センター職員がテーマの検討や講師の依頼をして実施しているが、啓発的な内容から直接女性の雇用に繋がるようなものに移行していこう

と考えている。

(委員)

実施しているセミナーなどでアンケートを取ってもらいながら、ニーズに沿ったセミナーを実施してもらいたい。また、大学でのキャリア教育を実施するなかで、今後のキャリアプランも想像できる段階になっていくと思うため、大学や高校など少しでも早い段階から取り組みを進めることも検討していただきたい。

(委員)

セミナーでアンケートを取ってもらい、働く女性が何に困っているのかといった生の声を聴いてもらい、それを計画策定に活かしてもらいたい。

(事務局)

いろいろな事業でアンケートを取っているため、計画策定に反映できるものについては反映していきたい。

(委員)

自殺予防対策の項目の人数が増えた理由は何か。

(事務局)

担当部署に確認する。

(委員)

報告書全般についてだが、実績値の評価をするためにも数値目標を記載した方がよいと考えるかがどうか。

また、女性デジタル人材育成は応募者が多いのに受講できる人数が少ないのはもったいない。経済産業省では、動画を見れば受講できる研修があり、誰でも受講できるため、そういったことも取り入れてはどうか。

(事務局)

年次報告書についてだが、次回報告する際には、実績値あわせて数値目標も示したい。

ウェブクリエイタープログラムについては、オンラインと対面の併用でいろいろなソフトを使えるようになることを目標としたものであるが、「対面による受講機会」「委託事業者を通じて仕事を提供する『お仕事体験』まで実施するプログラムだったため、人数を絞らざるを得なかった。今後は、オンライン受講についても検討していきたい。

(委員)

男性の育児休業取得率は上がっているが、取得期間も重要だと考えている。平均取得日数は出しているのか。

(事務局)

平均取得日数は持ち合わせていないが、1～3か月間が28%、1年超は5%の方が取得している。一週間以上の育休取得が85%になることを目標にしている。

(委員)

中長期で取った方の成功例や体験などを共有して、配偶者が喜ぶ方法で取得していた

だくのが良い。

また、事業名に婦人という名前がまだ残っている。今後の検討課題だと思うが、時代に即して変えていってもいいのではないかと考えるがどうか。

(事務局)

神戸婦人大学は令和6年度で事業を終了するが、婦人会館の名称についてもいろいろな意見を頂いているため、考えていかないといけないと認識している。

(委員)

第5次計画によると神戸市は配偶者がいる女性の就業率が低い状況となっている。その理由について何か分析をしているのか。

(事務局)

M字カーブではないが、確かに女性の就業率が低い。また、最近5年間では5ポイントほど上昇しているものの、他都市と比較して優位にあるというわけではない。また、企画調整局が分析したところでは、神戸市は3世帯同居率が低いことや、高学歴の女性が多いことなどにより、正規の職を求める傾向に比例していないほか、業種構造上女性の正規の働き口が少ないなど、ミスマッチが起こっているのではないかと考察もある。

(委員)

DV事業についてだが、DVに特化した一般の方向けのセミナー(講座)は行っていないのか。

(事務局)

DVのカウンセリングやデートDVの啓発、パープルリボンキャンペーンなどを行っているが、一般向けの講座は行っていない。

(委員)

DV(特に夫婦関係におけるDV)に関する講座には今後も積極的に取り組んでもらいたい。DVは深刻化すると逃げることができない。何がDVであるか、自分が受けているのがDVなのか、被害者自身が気づいていないというケースは意外に多い。このため、DVについての専門家を招いて、専門的な知識を身に付けてもらうことは支援を実効的なものとするために非常に重要である。

また、離婚後共同親権が令和8年4月以降に施行予定であるが、DV被害者支援が後退しないよう、被害者が取り残されることがないように、これまで以上にしっかりフォローしていく必要がある。

また、LGBTQの問題については、教育機関との連携が重要になるのではないかと考えるがどうか。

(事務局)

所管部署の人権推進課と教育委員会に確認する。

(委員)

神戸市でも中学校の標準服は女性でもズボンを選べるようになっている。ただし、この

問題についてどのように伝えていくべきなのか、知恵や工夫が必要のように感じる。

○議題（２）：神戸市男女共同参画計画（第６次）の策定方針（案）について

（委員）

必要に応じて専門委員のような形で関連の有識者の方を招聘することはできるのか。

（事務局）

審議会規則で認められているため、問題ない。

（委員）

大枠は良い。増加していく外国人のことも考慮していただきたいし、女性の就業者が少ない、非正規が多いといった問題についても考えていく必要がある。また賃金格差についても分析できるようにしてもらいたい。

（委員）

数値目標は部門別に細かく設定した方が、課題がはっきりするのではないか。男性の育児休業も数値割合ではなく、取得期間の内訳も細かく出さないといけない。企業ではダイバーシティに取り組んでいると言っているが、50・60代の人の意識は変わっていないと感じている。そのため、実際に取り組んでいる40代くらいの方が20・30代とのギャップに苦しんでいる。いろんな人の声を聴いてもらいたい。

女性デジタル人材の育成に関してはとてもありがたいが、いま企業が求めているのはウェブではなく、もっと先ではないかと考えている。民間企業がいろいろ取り組んでいるオンライン研修に補助などをしてはどうか。こういった業務はソフトを使えないとできない。若い人は使えるが40代では難しい。メーカーは優秀な理系人材を欲しがっているが、そういった人材は経営コンサルタントなどに就職してしまい、メーカーでの雇用が進んでいないのではないかとと思っている。第6次計画では、もう少し先の時世を見据えたものにした方が良いと思うため、何か訴えるものが必要だと考えている。

（事務局）

ご指摘の通り、デジタル人材は市場では飽和しているのではとの意見がある。まだ我々もどのようなスキルが良いのか分かっていない。

（委員）

AIが出てきているが、セキュリティに詳しい人材が不足している。人工知能系のセミナーをやっているが本当に必要な人が受講していない。

（委員）

事務局でぜひ開拓していただきたい。

○議題（３）：男女共同参画意識調査（案）について

（委員）

項目の追加はいつまで対応できるのか。それと項目数を増やすのは良いと思うが、回

答率とのトレードオフになるかもしれない。また、予算との制約もあるだろう。

(事務局)

3 月中にアンケート項目へのご意見をいただければ反映したいと考えている。なお、出していただいた項目をどこまで反映できるかについては精査していきたい。

(委員)

LGBT+ の項目は入れてはどうか。自由記入欄もぜひ入れてもらいたい。

(委員)

項目に雇用形態を入れてはどうか。あと賃金格差を入れてもいいのかもしれない。

(委員)

設問 10 (カ) は、ワーク・ライフ・バランスを前に記載してはどうか。

設問 14 は、これを聞いてどうしたいのか、意図が分からない。

設問 15 は、具体例を上げないとわからないのではないか。また、「(ウ) 変わらない」は選択肢として不適當ではないか。

(委員)

設問 15 は L G B T Q の方のことを置き去りにしているように感じる。性別の違いを強調しすぎるのはどうか。セクハラ・性暴力の質問についても入れていただきたい。

(委員)

性別の定義をどう考えるかは、とても大事だ。

(委員)

女性への配慮が進むことにより、男性にとっての被害者意識のようなものに繋がることも考えられる。男性の意見も聞けるように、自由記入欄で「男性にとって必要なことはなにか」というような項目をいれた方が良いのではないか。

(委員)

対立を煽るような質問はよくない。男性らしさを言われることによって苦しんでいる、生きづらさを抱えている男性も本当に多いと思う。質問は工夫して作ってもらいたい。

(委員)

女性の委員のみなさんにお聞きしたいが、「女性の地位の向上」というような言葉について、どのように考えるか。

(委員)

個人的にも統計データをみても、日本において男女平等が実現した状況には無いことから、言い続ける必要がある。

(委員)

言い続けたいといけない。ただし、「地位向上」と言い続けることで、息苦しさに疲弊している人もいないのではないと思われる。

(委員)

女性ということだけで、一括りに出来ないということだろう。

(委員)

例えば、企業の中での地位向上といった場合は、おそらくポジションの意味合いで解釈している人が多いと思うが、あまり企業の中で働いていない人は異なる捉え方をしているかもしれない。

(委員)

女性の地位については、大学生までは意識することはなかったが、企業に入社したとたん、そういうことかと思った。

(会長)

ガラスの崖があると言われている。女性に対して希望してポストに就いたのだからリスクマネジメントをしっかりとと言われることもあるようだ。

○報告：(1) 苦情等及び相談の申出・対応状況について

(2) あすてっぷコワーキング学園都市、六甲アイランドの開設について

(委員)

報告1はチラシのタイトルをただで問題になるのではないかと危惧していた。まるで、離婚やひとり親が失敗体験であるような表現となっており、このようなタイトルでは、離婚経験者やひとり親家庭に対する差別につながりかねないため、当該企画が中止となったことはやむを得ない。

DV被害者支援をしている弁護士、特に女性弁護士がSNS上で酷い誹謗中傷を受けたり、業務妨害・懲戒請求・損害賠償請求等の攻撃を受けるケースが増えており、先般、こういった状況を危惧し、日本弁護士連合会からも会長声明が出されている。

男女共同参画センターは、離婚講座・DV講座がどうして女性限定である必要があるのか、その意味と背景をしっかりと理解してもらいたい。そうしないと、今回のような問題となり、逆に差別を助長しているかのような誤ったメッセージを世間に広めてしまう。

今後も男女共同参画センターが社会的に弱い立場に置かれた人々の拠り所、希望の場所であり続けるためにも、ジェンダー平等を実現するために精度の高い企画を実施し続けていただきたい。

(委員)

報告2についてだが、良い取り組みが続いていると思うため、ぜひ広報活動を頑張っていたきたいし、第6次計画をどのような基準で策定していくのかということも、明確に出した方がいいのではないか。

(委員)

報告1については、今後同様のことが起こらないように十分に注意・検討したうえで、必要なものはしっかりやっていくという姿勢が大事だと考えている。

議題1の年次報告についてだが、資料1の説明で「ジェンダー平等のガイドラインを

つくった」という報告があったが、今回のことを教訓にして、表面的な言葉だけではなく、中身の固め方もきっちりと進めていってほしい。

(委員)

報告1については、今回のことを一つの教訓としつつも委縮することなく、公共機関でしか出来ないことについては、これからも果敢に取り組んでいただきたい。本当の意味で男女共同参画というのはどういう意味なのかということを一人一人が考えられるような機会をもっともっとつくってほしいということを改めて考えている。

以上