

## 令和7年度 第3回男女共同参画審議会

日時：令和7年11月20日(木) 14時～15時45分

会場：神戸市男女共同参画センター セミナー室1

### 議題

(1) 男女共同参画計画(第6次)の策定について

(2) 今後の進め方とスケジュール

(委員)P3 からのグラフについてだが、数値が記載されている部分とされていない部分がある。読みづらくなることを懸念して重要な部分を中心に記載していると思われるが、すべてに記載した方がよい。

(委員) 前回分も含めたインターネットアンケート調査は、市HPなどの媒体で全て公開しているのか。手間と予算をかけて行った調査結果なので、5年前に行った前回分も含め、HPやQRコードなどを活用するなどして公開する方向で考えてほしい。

(事務局) 現時点では、審議会で報告した資料として公開している。ただし、審議会の資料ではなく、あくまで調査結果として公表するというのであれば、公表方法については検討させてほしい。

(委員) 今すぐというわけではないので、検討願いたい。

(委員)P1 などで「男女」と記載しているが、LGBTQをはじめとした方々も対象であるのだから、男性女性と限定せずに「すべての人」と記載した方がよい。この表現は計画全体に及ぶため、全体的に見直してもらいたい。意図として使うのは良いと思うが、国などでも性的マイリティを考慮しているので、あわせて考えるのが重要ではないか。

(委員)P5「DVに関する認識」は、どのような質問に対する調査結果なのか分かるように、具体的な質問内容を記載した方がよい。

(委員)P1 に「すべての人が希望に応じて働くことができる環境づくりを進めていく」とあるが、総理大臣の交代などで「もっと働け」というニュアンスが出てきているが、一方でワークライフバランスという考え方もある。これらは矛盾するものであるが、原案では主旨が分かりにくいいため、見直してほしい。そもそも記載する必要はないのではないか。

P17 数値目標で「審議会の女性比率」が40%となっているが、すでに34%なのだから、もう少し目標値を引き上げるべきではないか。また、同様に男性の育児休業取得率や女性リーダー育成プログラムの参加者についても、十分に達成できそうな数値なので、再検討してほしい。

(事務局) 女性リーダー育成プログラムについてだが、ビジネスカレッジは年間キャパシティが増やせないが、コミュニティサロンの再検討したい。

(事務局) 男性の育児休業取得率については、昨年度事業主として「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」を策定したところであり、本計画案でもその目標を引用している。

(委員) 育児休業についてだが、2週間の取得ではなく、神戸市は先駆的に2か月以上取得するなどしてほしい。

(事務局) 2週間の背景としては、国において令和5年度にこども未来戦略方針が閣議決定されており、それを受けて示された地方公務員に係る育児休業取得率の指標を設定している。ちなみに、市長部局における取得率のボリュームゾーンは1～3か月となっており、皆が2週間しかとっていないというわけではない。

(委員)P12 に阪神・淡路大震災のくだりがあるが、被害者数・死者数は正確に記載すべきだ。

(委員)P8 に「家事・育児・介護」「子育て・介護」といったように、同じような意味にも関わらず、表現が統一されていないので合わせるべきではないか。

(委員) 10年ほど前に、地域団体にDVの質問を行ったことがあるが、正しく認識できていた人は少なかった。

た。もっと認識を深めていく必要があると考えている。

また、要保護児童対策地域協議会は人数が多すぎて、出席者が一言ずつ発言して終わってしまうような状況だ。問題解決に繋がるように、会議体をもっと小規模なものにして、医療機関などと連携しやすくすべきではないか。

(委員)ミザ企業についてだが、市HPなどを見ている、認定を受けるメリットが分かりにくい。例えば「就職率が上がった」「応募者数が増えた」など、認定を受けた場合の具体的なメリットについて企業に体験したものを掲載してもらえると、中小企業をはじめとした認定を受けていない企業にも広がりやすくなるのではないか。また、これを動画などで掲載してもらえると、より活用しやすくなるので検討してもらえるとありがたい。

(事務局)ミザに関する広報は不足していると考えている。経済団体などでPRする機会はあるが、参加費用が必要なためPR効果が高いとはいえないと感じている。そういう意味では、HPを活用した広報は良いと思われるため、業務の中で検討していきたい。

(委員)P10「雇用の分野における各種ハラスメント」ということでマハラ・セハラが入っているが、ソジハラも入れることは出来ないか。社会的にも問題になっているセハラに比べ、ソジハラで認知度は高くない。ソジハラを知らない企業もあるだろうし、市民への認知度を高めるためにも追加してはどうか。

(委員)男性育児の観点から、パハラも追加してはどうか。

(事務局)P14に性的マイリテイに関する内容は掲載している。ソジハラの掲載方法については検討したい。

(委員)セハラは性別を問わずあり得る問題のため、性的マイリテイの項目に記載するのはおかしいのではないか。

(委員)基本目標1のタイトルが「女性の活躍・参画拡大の推進」となっているから、まとまらない。例えば、主目標に「女性」を考えず、単に「ハラスメント」だけなら、ここに記載すべきだろう。

(委員)P9「性別によらず、誰もがチャレンジできる社会は「すべての人が・・・」とすべきだ。

(委員)ソジハラの記載に賛成する。なお、記載順序は、全員が対象となるセハラを最初に記載するべきではないか。

また、「影響を軽減するフェムテックの活用に関する普及啓発」の意味が分からない。

(委員)ハラスメントは性別に関係ないので、基本目標1ではなく基本目標2に掲載すべきでないか。例えば、長期間の育休を取得したい男性がハラスメントを受けないとも限らない。

(事務局)基本目標2に再掲としたい。

(委員)DVを自覚していない加害者・被害者も多いと思うので、具体的なDVの例を分かりやすく、広く周知してほしい。

(事務局)11月のDV防止月間の機会なども活用し、企業・国などとも連携して周知していきたい。

(委員)P14性的マイリテイに市民啓発とあるが、学校現場も啓発対象にできないか。

(事務局)児童生徒の教育に関しても、教材を作成して学校で取り組んでいる。なお、教職員への研修は必須課題としているが、児童生徒は全校では実施できていないので周知していきたい。

(委員)デートDVの教育は非常に重要だ。例えば、養護教諭を対象としたセミナーを行うなどしてほしい。ちなみに、企業で年1回実施される研修ではセハラの内容が多いが、DVは家庭の問題と認識されているケースが多い。市から、企業へ声かけしてもらおうと違うか。また、アメリカでは「女性管理職が増えると企業利益が増える」といった内容のデータを出していた。日本でも、こういったデータを出してはどうか。

(委員)P12の「DV防止法の視点」において、身体的暴力に限らず、経済的DV・性的DV・心理的・精神的DV・モハラなど「暴力の種類」を具体的に記載してほしい。

また、P13具体的な取り組みだが、令和8年4月から離婚後共同親権に関する法律が施行される。これを正しく理解していないとDV被害者が離婚した後も、親権を通じてDV加害者から逃れることができないという深刻な状況になることから、離婚講座などを積極的に開催していく

必要があるのではないか。さらに、法改正にかかる取り組みについても掲載してもらいたい。

P17「困難な問題を抱える人への支援」に「住宅等の困窮に対する支援」とあるが、DVで逃げている離婚協議中の場合に、公営住宅への優先的な入居などが出来ると非常に助かるケースが多い。こういった具体的な取り組みを記載できるか。

(事務局)離婚前相談については、ひとり親家庭支援センターで実施している。また、離婚後共同親権については、国のガイドラインでは具体的な内容が示されていないため、現時点で本計画に反映するのは難しい。さらに、DV被害者などに対する住宅支援については、市営住宅への優先入居をはじめ、すでに取り組みを進めており、本計画には「既存の福祉施策の十分な活用と関係機関との連携による自立生活支援」として掲載している。

(委員)実施済みであるのは理解したが、具体的な取り組みを掲載できないか。そうすれば、他の自治体に対して、神戸市に合わせて実施するように求めやすくなる。

また、離婚後共同親権については、国の方向性が出ていないのは理解したが、例えば、「令和8年4月1日からは離婚後共同親権の施行が決まっており、DV被害者の場合には離婚後共同親権がどのような影響を受けるのか…」など、離婚後共同親権の正しい理解が必要というような内容を記載できないか。

(委員)離婚後共同親権という具体的な名称ではなく「各種法改正や社会の情勢の変化に鑑み、引き続き、これらの取り組みを…」といった内容を記載するのはどうか。

(委員)大きな法改正なので、個別名称を出すことはおかしくないのではないか。

(事務局)共同親権はDVに限らず、ひとり親家庭なども含まれるため、「女性支援新法の視点」の方が良いのではないか。

(委員)P12の冒頭でもいいかもしれない。

(委員)DV被害者は、非常に法施行を懸念している。特に、精神的DVは立証が難しいので、必ずしも単独親権になるかということ、そうとも限らないところが悩ましく、DV被害者を守れなくなるのではないかと懸念している。そういった意味でも、「DV防止法の視点」で記載してほしい。

(事務局)本計画のDVに関する内容については、DV対策検討会で定期的に議論しており、国からガイドラインが示されれば、DV検討会で意見を頂き、対策を進めていきたい。ちなみに、国のガイドラインでは、「共同親権が導入されてもDV被害者の支援になるということは何ら変わりがない」と示されている。よって、計画に掲載するかしないに関わらず、市の取り組みが変わるものではない。

(委員)対策は当然検討すると思うが、5年間の本計画において、ちゃんと言葉として掲載してほしいという意見だ。例えば、「基本的な方向でも触れた上で、各種法改正(たとえば～離婚後共同親権等家族法改正)を記載し、かつ2番の方へも例えば結びの「引き続き」の部分に「適切に注意を払いながら」のように記載してほしい。

(委員)国は改正後も変わらないと言っているが、裁判所の運用などを把握しておらず、現場で支援している人しか問題を把握していない。変わらないということであれば、本計画において「家族法の改正後も引き続きそのDV被害者の方が守るといった視点は変わらず支援していく」というようなメッセージを記載してもらっただけでも違う。

(委員)ちょうど計画策定するタイミングで出てきた課題だ。次の計画期間内で問題が深刻化すれば、審議会として目配り出来ていなかったのではないかということになるため、次期計画で盛り込んでおく必要がある。最前線での危機感を共有してもらい、貴重な意見を頂いたのだから、次期計画に反映する方向で検討してほしい。

(委員)さきほど、企業向けのDVセミナーの話があったが、企業の研修ではプライベートや家族問題を採用しにくい。例えば、交通安全の場合、業務で運転をする者に対してはセミナーなどを実施するが、業務外に関する内容ではあまり出来ない。DV研修についても、そういった観点から実施できていない企業が多いと思うが、最近は、プライベートの内容も増えてきた。DVの認知度が低いといった調査結

果もあったが、こういうところにも原因があるのではないかと考えている。例えば、企業の経営層に対して、DV 被害者だけでなく一般の方にも周知・啓発したいと協力を求め、企業としてどのように関わっていくかを検討する方向にもっていければと思うので、何か工夫してもらえるとありがたい。

(委員)DV は被害者だけでなく一般市民にも理解してもらう必要があるが、市民は計画に掲載されるインジック指標がどういう状況なのかを理解できていないだろう。DV の認知度が低いといったことから、一般向けに周知してもらうことも重要だ。そういう意味では、「DV の予防啓発」よりも「人権の尊重」の方に記載した方がよいのではないか。

(委員)国の動きとか実情に合わせて、敏感に情報収集を行い、動向を見据えた上で被害者支援と子どもの安全・安心な生活の確保に積極的に取り組んでまいりますというような表現は、計画書に記載した方がよい。あと、P13~14に「回復支援」「教育・啓発・相談」とあるが、一方で「~周知する」といったように、文末が不揃いのため統一した方がよい。

(委員)「努めます」「取り組みます」と、「進めてまいります」という表現が混じっている。また、文中にある「・」「、」の使い方も含めて見直してもらいたい。

(委員)「安全」と「安心」を併記するときは、行政では「安全」が先に書いているが、弁護士会や日弁連では、最近は「安心」が先になることが多い。特に、離婚後共同親権の議論ではそうであった。心身の安定を保つということがインフラ・物質面よりも大事であるということで、今は「安心・安全」が多いと感じている。この取り扱いは、行政と民間では異なるのか。

(委員)市の男性職員の育児休業取得率についてだが、「1 日以上の取得者」というのを 5 年後の目標に掲げるとするのは納得がいかない。「1 日で育休を取得した」という感覚自体が、非常に遅れている。「1 日」と記載するぐらいなら無い方がまだ。

(事務局) 昨年度策定している特定事業主行動計画と同じ目標を設定している。

(委員)取得期間のボリュームゲージは 1~3 か月だったと思うが、それと整合性をとった方がいいと思うが、例えば、「1 日」ではない数値を目標にできないのか。ちなみに、取得期間が 1 日の職員は、どれぐらいいるのか。

(事務局) 取得期間が 1 日の職員数については、今は手元に数値が無い。また、「1 日以上」の記載については、特定事業主行動計画には記載していないが、定義を明確にするために本計画案では記載したものである。

(委員)1 日だけ育児休業を取得して、どういった事に使うのか。年次有給休暇とは何が違うのか。

(事務局) 育児休業は無給であるという点が制度上では異なる。実態としては、1 日だけの取得というのは少ないと思われる。

(委員)そうであれば、計画に記載するのは違うと思うため検討してほしい。

(委員)最近、神戸市は女性の課長職員を募集しているような記事を見た。外部から採用するのではなく、内部の職員を育ててほしい。

(事務局) 職員を内部で育ててほしいということに関しては、課長になるには係長であるということが前提になるため、係長になりたいと思えるような意識の醸成などに取り組んでいる。実際に、係長昇任者の中で女性職員も増えていっており、引き続きしっかりと取り組んでいきたい。

(委員)ある女性職員から聞いた話では、仕事を取るか子供を取るかといった状況になっており、夫も働いていれば、仕事に力を入れるのは難しいとのこと。そういった意味でも、管理職になることに悩む女性職員は多いのではないか。

(委員)P18 インターネットアンケート調査は n 数の記載がないため分かりにくい。