

神戸市男女共同参画計画（第6次）（案）に対する市民意見の内容及び神戸市の考え方

1. 意見募集期間： 2025年12月19日（金曜）～2026年1月24日（土曜）
2. 意見数： 70件（22通）
3. 意見の概要と本市の考え方

※同様の趣旨のものをまとめて掲載するとともに、趣旨を損なわない程度に要約しています。ご了承ください。

意見の概要	意見に対する本市の考え方
<p>①ジェンダー間の不平等に対する是正は、神戸市に限らず日本全体が出遅れているが、政治や組織の側が制度設計や助成の評価軸として明示的に支援することで、社会的な定着が早まり、結果として文化や経済の持続可能性そのものを底上げすることにつながる。理念として掲げるだけでなく、制度として機能する形でジェンダー平等を前に進めることが、これからの神戸市にとって大きな意味を持つのではないかと。</p>	<p>ジェンダー平等の実現に向けて、今日我が国や神戸市が直面する現状、課題を踏まえ、本市が取り組むべき施策の方向性や具体的な取り組みを第6次計画に位置づけています。また、取り組みの進捗状況を把握するために、わかりやすい指標を数値目標として設定しています。さらに、外部の学識経験者等で構成される神戸市男女共同参画審議会において報告・意見聴取を行い、その内容を市ホームページにおいて公開するとともに、庁内の関係部局にフィードバックし、取り組みを充実させていきます。</p>
<p>②日本は「ジェンダーギャップ指数ランキング」で146ヶ国中118位（2024年）と大きく遅れている。ジェンダー平等を国際水準に高めるため、神戸市にさらに役割を果たしてほしい。第6次計画策定にあたり、ジェンダー平等を進める具体的施策が求められている。</p>	<p>本市では「働く、働きたい女性への支援」に注力することとしており、例えば「無料託児付きコワーキングスペースの運営」といった先進的な事業も実施しています。引き続き、国の動向も注視しつつ、他都市の動きも参考にしながら、本市の課題解決に資する効果的な施策を検討・実施してまいります。</p>
<p>③市民に向けて、ジェンダー平等をすすめる取り組みを活発にしてほしい</p>	
<p>④先進的なイメージをつくるチャンスなので、同じ規模の都市が実現できていないレベルまで推進してほしい。</p>	
<p>⑤計画書には女性に関する内容が多く書かれているが、男性の人権はどのように考えているのか。計画の見出しは「女性が活躍できる環境づくり」ではなく「男女が活躍できる環境づくり」ではないか。女性優遇・男性差別はやめてほしい。</p>	<p>男女共同参画社会の実現に向けて、市民の誰もが性別に関係なく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重要です。</p> <p>こうした課題に対し、国は「女性活躍推進法」制定や「女性版 骨太の方針」策定など、主に女性への支援により対応しております。国の第6次男女共同参画基本計画の検討内容なども参考にして、本計画は主として女性に支援を行うことで男女の平等を実現しようとする内容となっております。</p> <p>ただ、本計画の目的はあくまで、性別にかかわらず、すべての人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</p>

	志によって自分らしい生き方を選択できる社会の実現にありますので、ご理解いただきたく存じます。
⑥計画書に掲載されている「男女共同参画社会の実現状況（所得別の男女差）に関する指標」においては、現状の数値比較だけでなく、希望と実態の差に男女の違いがあるのかといった観点でも集計・分析することで、より実効性の高い施策に繋がるものとする。	男女共同参画社会を実現するためには、現状を正確に把握・分析し、有効な施策に繋げていくことが重要です。ご意見については、今後の調査、分析及び施策立案に活かしていきます。
⑦8ページの文言について、基本目標3の5「DV支援推進体制の強化」を「DV被害者支援…」に、基本目標4の4「国際社会と強調した…」を「国際社会と協調…」へ修正。	ご意見のとおり修正いたします。
男女共同参画や性的マイノリティ支援の推進には、行政・企業・地域の三者協働が不可欠。行政と企業の協働により、市内全体の意識改革と行動変容をより促進させるため、以下の施策を検討してほしい。 ⑧DE&I 推進企業を市が認定し、広報面で支援する仕組み ⑨男性育休や柔軟な働き方のある企業を紹介する「モデル企業」の見える化 ⑩企業向けにジェンダーや SOGI に関する研修機会を市が提供 ⑪地域の学校と企業が連携したキャリア教育・啓発活動	本市では、兵庫県と共同で、女性活躍や多様な働き方の推進に積極的に取り組む企業を「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）」として認定する制度を設けています。女性の採用比率や女性管理職割合、男性育休の取得促進、柔軟で働きやすい職場環境づくりなどを評価項目としており、「ミモザ企業」の普及を通じて市内企業の女性活躍や DE&I の取組を推進しています。 認定メリットの1つとして、認定企業名を市ホームページに掲載していますが、今後、企業の好事例の発信などにも取り組んでいきます。 また、企業向けの研修については、経済団体等とも連携しながら、企業の関心や参加意欲があるテーマを検討し実施していきます。
⑫神戸市のあらゆる意思決定の場の女性比率を50%以上にしてほしい。女性差別撤廃委員会は地方公共団体等の女性の代表について、国の第6次計画で50:50まで引き上げるよう勧告しているが、神戸市は女性課長級職員が23%で目標も30%と大変低い。ただちに50%以上に引き上げるときだ。阪神・淡路大震災での死者数は女性が1,000人近く男性よりも多かったが、意思決定機関の女性比率を高めない限り、その切実な声が行政に活かされない。市防災会議の女性比率を高めているが、さらに意思決定の場・災害の現場への女性の・多様な当事者の参画で、ジェンダー視点での防災対策が求められる。	課長級以上の職員に占める女性職員の割合については、令和3年4月1日時点では15.5%であったところ、令和7年4月1日時点では23.0%と着実に増加しているものの、ご意見をいただいたとおり、今後、さらに割合を引き上げていく必要があると考えています。 本計画における数値目標に関しては、国の第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（案）において、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる」とされていることも踏まえて、課長級以上の職員に占める女性職員の割合にかかる目標を

<p>⑬神戸市のあらゆる意思決定の場の女性比率について、50%以上を目指してほしい。</p>	<p>30%（令和12年度）として設定し、まずは、本目標の達成を目指すこととしています。</p>
<p>⑭意思決定の場の女性比率を50%に。</p>	<p>また、本市の防災会議の女性委員の割合については、防災対策に女性の意見を積極的に反映するため、令和6年度の改選で約40%としました。さらに、令和7年度には、男女共同参画の視点で議論を深めるため、新たに女性委員による女性部会を設置し、部会での意見については、計画や施策に反映できるよう、検討を進めています。今後も引き続き、ジェンダー視点での防災対策に取り組んでまいります。</p> <p>引き続き、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向けて取り組んでいきます。</p>
<p>⑮少子化が進む中、性別にとらわれることなく女性が活躍するためには、ロールモデルが必要だと思われる。まずは市職員から管理職の女性を増やしてほしい。</p>	<p>本市はこれまでも、課長級以上の職員に占める女性職員の割合に関する目標を定め、管理職への女性職員の登用を積極的に進めてきました。</p> <p>その中では、女性職員が将来のキャリアを具体的にイメージできることや仕事と家庭の両立の不安を解消することも重要であると考え、育児経験のある課長級・係長級職員などを講師として、担当者との意見交換会の実施などにも取り組んでいます。</p> <p>様々な取組の結果、課長級以上の職員に占める女性職員の割合は着実に増加していますが、今後、さらに割合を引き上げていく必要があると考えております。</p> <p>引き続き、昇任意欲の醸成や仕事と家庭を両立しながら働ける環境づくりなどの取組を進めていきます。</p>
<p>⑯市の管理職への女性職員の登用に関して数値目標を達成できていない。鳥取県は性別に差をつけない人事配置を行い改善されたと聞く。片山善博元鳥取県知事に有識者会議に入ってもらって分析していただけたらどうか。</p>	<p>課長級以上の職員に占める女性職員の割合は、令和7年4月1日時点では23.0%となっており、ご指摘いただいたとおり、第5期計画の目標値（25%）の達成には至っていません。</p> <p>今後も昇任意欲の醸成や仕事と家庭を両立しながら働ける環境づくりなどの取組をさらに進め、鳥取県など他都市の取組も参考にしながら、女性管理職の積極的な登用を進めてまいります。</p>
<p>⑰有識者会議の議長は、まだまだ女性が少ないと</p>	<p>審議会（有識者会議）の議長についても、女性の登用率を上</p>

<p>いう印象のため、そういった問題認識を踏まえた計画であれば、女性の登用が進むと思います。</p>	<p>げていく必要があると考えております。一方、議長の選出にあたっては互選による選出が一般的であり、運営の自主性を尊重する必要があることから、審議会における女性委員の登用の推進というより広い観点で記載しています。</p>
<p>⑱神戸市の就業率を引き上げてほしい。神戸市の女性の就業率は政令市ワースト3位で、共働き世帯の割合も政令市ワースト2位。女性の非正規雇用比率は57.9%で全国平均よりもL字カーブは顕著。女性差別撤廃委員会は「日本では非常に多くの女性が不安定な雇用に就いており、社会的セーフティネットが不十分なため、貧困に陥るリスクが高い」と指摘しており、市は国に最低賃金を1,500円以上にすることを求めるとともに、企業補助、公立保育所づくり、給食・学費無償化、子ども医療費無料化などすぐにできる施策で早急に格差是正を進めるべきである。</p>	<p>本市では女性の就業率や正規雇用率の向上や、男女の賃金格差の是正に向け、「こうべ女性活躍プロジェクト」に取り組んでいます。</p> <p>無料の一時保育付きコワーキングスペース「あすてっぷコワーキング」を市内3か所で運営し、女性の多様な働き方を応援するための環境整備を進めているほか、面接対策講座や求人・就職相談など、女性の就労・再就職を支援しています。</p> <p>また、企業で働く女性管理職等を対象にした専門講座や女性リーダーのネットワーク構築支援など、企業における女性ロールモデルや将来の幹部候補者の育成にも取り組んでいます。</p>
<p>⑲女性の就業率は政令市ワースト3位。女性の正規雇用を増やしてほしい。</p>	<p>さらに、兵庫県と共同で、女性活躍や多様な働き方の推進に積極的に取り組む企業を「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）」として認定する制度を設け、企業の女性活躍推進の取り組みを後押ししています。</p>
<p>⑳男女賃金格差是正を。</p>	
<p>㉑女性の就業率は政令市ワースト3位。男女賃金格差の是正をしてほしい。</p>	
<p>㉒女性の賃金の低さ、管理職登用の低さ等男女間格差は是正されていない。神戸市が全国に先駆けて男女間格差を解消する取り組みをすすめるよう要望する。</p>	<p>これらの取り組みを継続し、女性自身が望む働き方が実現できるよう支援することで、女性の就業率の向上や賃金格差の是正に取り組んでいきます。</p>
<p>㉓「女性活躍推進法」による男女賃金格差の情報開示が2023年度から地方自治体でも義務付けられましたが、神戸市はホームページで情報開示していない。市の女性の賃金は男性比72.6%と20政令市中13位。震災後、市職員を8,000人近く削減し、非正規雇用置き換えているが、会計年度任用職員の6～7割が女性である。積極的に賃金格差を公表し、会計年度職員の上限撤廃などによる雇用確保などが求められている。</p>	<p>本市では、「職員の給与の男女の差異」にかかる情報を2023年度よりホームページ上で公開しています。また、会計年度任用職員については、公募によらない再度任用の上限回数を設けておりますが、適切な公募を実施した結果であれば、上限回数に達した後も任用できることとしています。</p> <p>また、会計年度任用職員としての任用期間にかかわらず、優先的に任期の定めのない常勤職員に任用する制度を設けることは想定しており、試験または選考を受けていただく必要があります。</p>
<p>㉔一定年数以上勤務している会計年度任用職員を優先的に正規職員に採用する制度や、会計年度任用職員を募集しても集まらない場合は正規職員を採用してほしい。</p>	
<p>㉕会計年度任用職員を正規職員として採用して</p>	

ほしい	
<p>②⑥男女共同参画計画・DV計画・女性支援新法の計画を統合することで、DV・困難女性に対する具体的な支援が分かりにくくなるとともに、様々な問題を抱えた女性の支援が低下するのではないかと懸念する。</p>	<p>従来から男女共同参画計画とDV計画はオーバーラップする部分がありました。また困難女性支援法が新たに制定されたものの、支援施策自体は従来から実施されてきました。</p> <p>このたびの計画統合は、それぞれの問題が男女の人権を脅かす重大な人権問題であるという共通の視点に立って統合したもので、支援施策の連携がしやすくなり、むしろそれぞれの対象への支援は充実するものと考えています。</p>
<p>②⑦男女共同参画計画、DV防止計画、女性新法計画の一体化は仕方ないかもしれないが、DVと困難女性への具体的な支援がわかりにくく、力を入れてもらえていないのかという懸念が生じる。きめ細かい運用を期待する。</p>	<p>また、それぞれの支援や取り組み状況については、毎年度、外部の有識者などで構成される神戸市男女共同参画審議会へ報告・意見聴取を行い、庁内の関係部局にフィードバックし、取り組みを充実させていきます。</p> <p>引き続き、様々な問題を抱えた女性に対するきめ細かい支援を行っていきます。</p>
<p>②⑧男女共同参画社会の実現状況に関する指標のうち、男性のDV認知度が低いことから、市民や企業にDVを知ってもらう取り組みが必要だと思う。DV根絶には男性の協力が必要など、アプローチの工夫が必要だが、1人1人の意識で人権が尊重され、安心して暮らせる市になるような改善が必要。</p>	<p>市民意識調査結果からも男性のDV認知度が低い状況となっています。DVが重大な人権侵害であるという視点を持ち、対象者を明確にした効果的な啓発方法を検討・実施していきます。</p>
<p>②⑨DV根絶に向け系統だった支援策を講じていることや、家庭における子どもへの精神的支援も視野に入っていることは大きい。大学の相談室までたどりつける子どもは限られており、さらに多くの子どもが悩みながら暮らしていることを考えると、学校・地域における大人への啓発は欠かせない。</p>	<p>DV家庭における子どもへの心理的な回復支援に取り組んでいくとともに、DV被害者とその子どもに接する機会のある関係機関向け研修を充実させ、DV被害者の早期発見と二次被害の防止及び子どもの安全・安心な生活の確保に努めます。</p>
<p>③⑩DVは被害者支援を行ってほしい</p>	<p>DV被害者への支援として、配偶者暴力相談支援センター及び各区役所に配置している女性相談支援員による相談対応、カウンセリングの提供、シェルター等への一時保護や保護命令制度等の法的手段の利用による安全確保の支援、行政手続の同行や生活再建に関する情報提供による自立支援、被害者や同伴児への心理的ケアなどを実施しています。</p> <p>これまでの取り組みを推進するとともに、DV被害者とその子どもの安全・安心な暮らしを</p>

	<p>守るために、DV支援に関わる組織・機関間のネットワーク構築による、さらなる連携強化を目指します。</p>
<p>③①DV家庭で虐待を受けた子どもは、大人になっての生きづらさにも繋がっている。そういった被害にあった子どもへの治療補助の拡充ほか、医療機関との連携や学校への協力を働きかけてほしい。</p>	<p>虐待や面前DVの被害にあったこどもたちへの支援は重要であると考えており、現在も医療機関や学校と連携し、支援にあたっております。今後も関係機関との連携強化と、切れ目のない支援の推進に取り組んでまいります。</p>
<p>③②DVは被害者保護だけでなく、加害者対策にも力を入れなければ根本的な解決は難しい。計画では「加害者対応機関との連携」が「DV被害者の保護と安全の確保」の項目中に入っているが、これでは加害者に焦点を当てた政策は期待できない。「施策の方向」レベルで「DV加害者プログラム」を設けるべきと考える。</p>	<p>国において加害者プログラムは、DV被害者支援の一環として位置づけられています。</p> <p>本市においても、加害者対応については「DV被害者の保護と安全の確保」の取り組みの一環として位置づけ、その土台作りづくりとして、まずは警察などのDV加害者対応機関とDV被害者支援機関等における、加害者の行動変容に関する共通理解の形成と当事者への情報発信を行っていきます。</p>
<p>③③「女性支援新法」に基づく取り組みとして、学校教育や自立支援の現場において「キャリアデザイン」と「金融教育(マネーリテラシー)」を一体的に推進する仕組みを明記してほしい。</p> <p>DV相談の現場等では経済的困窮が自立の壁となっている実態を鑑み、若いうちから「自立」と「自立して生きるための経済的知識」を学ぶことは、極めて重要な予防的支援である。福祉部局と教育委員会が連携し、将来の困難を未然に防ぐための経済的エンパワメント施策を盛り込むことを提案する。</p>	<p>小・中・高等学校では、発達段階に応じたキャリア教育および金融教育を体系的に実施し、児童生徒が多様な職業に触れ、将来の生き方や働き方を考える力を育むことを重視しています。</p> <p>特に金融教育では、小学校で買い物の仕組みや計画的なお金の使い方を学び、中学校で銀行や契約など経済の基礎を学習し、高等学校で家計管理や長期的な経済計画へとつなげる、段階的な取り組みを行っています。</p> <p>あわせて、男女共同参画の観点では、女性の社会進出の歴史的背景を学ぶとともに、関連法規を取り上げ、育児休業やワーク・ライフ・バランスといった男女平等や働き方に関する権利について理解を深める学習を進め、多様性を尊重する姿勢を育てる取り組みも推進しています。</p> <p>また、福祉の現場では、各区に設置しているくらし支援窓口において、家計管理に課題がある方を対象に、家計状況の「見える化」と根本的な課題の解決のため、相談者が自ら家計を管理できるよう、早期の生活再生に向けた支援である家計改善支援事業を実施しています。</p>
<p>③④女性新法ができたが、困難女性の生活水準に大きな変化はない。虐待・DV家庭で育った女性の困難な問題のうち、住まいに関することは重大で</p>	<p>困難な問題を抱える女性をはじめとした困窮世帯に対しては、以下の住宅支援を行っています。各区に設置しているくらし支援窓口におい</p>

<p>あるため、全国に先駆けた住宅サービスの提供をしてほしい。</p>	<p>ては、離職などにより住居を失う恐れがある方などのうち、一定の要件を満たした場合に家賃に相当する金額の補助を行っています。また、市営住宅においては、困難な問題を抱える女性をはじめとした困窮世帯に対して、定時募集での優遇措置や常時募集による支援を行うなど、困難な問題を抱える女性に支援を行っています。</p>
<p>兵庫県の「性暴力被害者支援センター」に寄せられる相談は24年度1,000件近く、10・20代が3割以上など、DV問題は年々増加しているため、早急に現場の声を反映し、DV計画・女性支援新法に基づく以下の施策を拡充等してほしい。</p> <p>③⑤ワンストップ窓口や一人一人が安心して暮らせる支援</p> <p>③⑥女性相談支援員（現11人）の増員</p> <p>③⑦24時間相談可能な体制</p> <p>③⑧民間支援団体への支援</p> <p>③⑨単身や低所得の女性が安心して暮らせる公的住宅の確保や住宅補助</p> <p>④⑩盗撮や痴漢被害が深刻。鳥取県は罰則付きの「ディープフェイクポルノ」規制条例を制定し、実効性を高める方針と聞く。神戸市も国の動きを待たず、機敏な対策をとる必要がある。</p>	<p>③⑤③⑥③⑦③⑧計画策定にあたっては、DV被害者や本市から母子生活支援施設に入所した経験のある女性及び各区役所に配置している女性相談支援員へ個別面接調査を実施して当事者のニーズの把握を行い、計画に反映しています。</p> <p>相談や行政手続きにおけるDV被害者の負担軽減を図る仕組みづくりや妊娠期からのワンストップ型の相談支援体制の充実を含め、あらゆる課題に対して、3つの計画それぞれの視点を持って、相互に連携しながら、取り組んでいきます。</p> <p>また、24時間相談窓口として、国のDV相談プラスを市のホームページに掲載し、神戸市内の方からの相談についてはDV被害者ご本人の同意のもと、国から情報提供を受け、相談対応しております。</p> <p>③⑨各区に設置しているくらし支援窓口では、離職等により住む場所を失った方など一定の要件を満たす方を対象に、就職に向けた支援として家賃額相当の給付金の支給を行うほか、家計の改善に向けた支援として、転居費用相当の給付金の支給を行う、住居確保給付金事業を実施しています。</p>
<p>④①女性支援新法の施行により女性相談支援員への期待が大きくなっている。ジェンダーの視点を持ち、女性の困難が自己責任ではなく社会構造的なものであることへの理解を深められる研修を繰り返し実施してほしい。</p>	<p>計画策定にあたって、各区役所に配置されている女性相談支援員へのヒアリング調査を実施し、調査で得られた課題を踏まえて、DV被害者と接する機会のある関係機関向け研修を充実させるとともに、女性相談支援員の専門性と対応力を高め、持続可能な支援活動を支える体制整備を検討していきます。</p>
<p>④②「こども・若者などへのDVに関する予防啓発」では「生命の安全教育等を通じた自身のことや命の大切さを知る機会づくりや暴力予防の促進」と書かれているが、命の安全教育を中心に予防教育</p>	<p>本市のすべての小・中・高等学校においては、文部科学省の教育プログラム「生命の安全教育」など様々なプログラムの中で、暴力の予防を促進することにつながる、性に関する正しい知識</p>

<p>を実施するのか。これまで実施されていたデートDV防止教育を継続してほしい。</p>	<p>や命の大切さ、自分自身を大切にすることを身につけられるよう取り組んでいます。デートDV予防啓発事業も含め、子どもや若者などへのDVに関する予防啓発を実施していきます。</p>
<p>④DV根絶に向け系統だった支援策を講じていることや、家庭における子どもへの精神的支援も視野に入っていることは大きい。ただ、学校に配置されているスクールカウンセラーにもよりDVの視点をもってほしい。</p>	<p>各校に配置するスクールカウンセラーに関しては、学校と連携し、児童生徒の家庭背景等に関する情報を共有し、適切な支援に取り組んでいます。また、神戸市配偶者暴力相談支援センターが主催する「DV被害者支援関係機関担当者向け合同研修会」について、DVに関する知見や専門性を向上させる機会として、スクールカウンセラーの配置校へ周知・案内するなど、スクールカウンセラーの資質の向上に努めています。</p>
<p>④神戸市でも学校など公共施設のトイレ個室に生理用品設置を配備しているが、学校への配布は少量で民間団体委託中心である。 また、高校生に対する調査では、性的同意について「分からない」「学校で教えてほしい」といった回答が多かった。学校で性的同意について学ぶ機会が少なく、インターネットなどで得た歪んだ知識から性差別や性暴力が生まれている。国際水準に照らして、包括的性教育を授業で位置づけるとともに、スクールカウンセラーの増員など、生徒からの相談窓口を増やす必要がある。</p>	<p>小・中・高等学校において、保健室等での配布とあわせて、少なくとも1か所の女子トイレに生理用品を設置する取り組みを進めています。また、学期ごとに学校へ必要数を確認し、教育委員会事務局から学校への配布を行っています。 また、本市では、小学校中学年や中学1年生で男女ともに思春期に起こる体の変化について学び、児童生徒が発達段階に応じて、性について正しく理解し、自他を大切にすることを育むことができるよう、系統的・包括的に性について学ぶ取組を進めており、今後も継続的に行うこととしています。 具体的には文科省や本市の教育プログラムを使用し、性の多様性、自分や他者についての性への理解、性情報や性行動に関する適切な対処の選択などについて、発達段階に応じて系統的な指導を行っています。また、助産師による思春期の性教育やNPOの講師によるデートDV予防授業など専門家による啓発も行っています。 今後も児童生徒が発達段階に応じて、性について正しく理解し、自他を大切にすることを育むことができるよう、系統的・包括的に性について学ぶ取組を進めていきます。また児童生徒が学級担任、養護教諭など身近で相談しやすい教職員にいつでも相談できるよう、相談体制の環境整備に努めていきます。</p>
<p>④DVや性被害を出さない、多様で豊かな人間性を発揮できるように、学校教育において性教育を</p>	<p>本市では、児童生徒が発達段階に応じて、性について正しく理解し、自他を大切にすることを</p>

<p>充実してほしい。</p> <p>④小・中学校における性教育を今より充実させてほしい。</p>	<p>を育むことができるよう、系統的・包括的に性について学ぶ取り組みを進めています。</p> <p>具体的には、文部科学省や本市の教育プログラムを使用し、性の多様性、自分や他者についての性への理解、性情報や性行動に関する適切な対処の選択などについて、発達段階に応じて系統的な教育を行っています。</p>
<p>⑦わかりやすい、子どもに寄り添った正しい性教育を実施してほしい。</p>	<p>また、本市では平成16年度より市内中学生を対象に助産師による性教育事業を行っています。令和6年度においては188回(中1:96校、中3:92校)の出前授業を行っており、命の大切さや、性行動の選択と自分自身のからだを大事にすること等について伝えています。</p>
<p>⑧性犯罪が跡を絶たないため、子どもの頃からの性教育をしっかりとしてほしい。</p>	<p>⑨性の多様性について、教職員へ正しい理解を促進するとともに、子供たちが多様な立場を尊重する態度を養えるよう、教科横断的な取組をより一層充実させていきます。</p> <p>⑩性の多様性への理解を進めるために、全学校園において教職員研修の実施を必須としています。加えて区域別で実施する人権教育研究協議会や教員の研修グループである教育実践研修等においても当事者や専門家を講師とした講演会を実施するなど、性の多様性への理解とともに教職員の人権感覚の向上に努めています。また、法定研修の初任者研修は令和7年度より人権教育を全員参集で実施しており、女性への差別を含めて現代社会の人権課題の理解を進め、学校のあらゆる場面での実践行動を高める研修を実施しています。</p>
<p>企業に勤め、多様性を推進する立場。企業としてもDE&I推進を行う中で、行政と連携した地域全体の取組が不可欠だと感じている。性的マイノリティを含むすべての市民が安心して暮らし働ける環境整備を進めるため、以下の施策を検討してほしい。</p> <p>④学校教育で性の多様性(SOGI)に関する内容を体系的に扱い、いじめ防止の重点項目として明記すること</p> <p>⑤教職員向けのLGBTQ+理解研修を必須化し、学校現場での支援力を高めること</p> <p>⑥市として性的マイノリティが相談しやすい窓口の整備・周知を行い、孤立防止を図ること</p> <p>⑦DV・性暴力の相談窓口がLGBTQ+当事者にも対応できる体制構築</p> <p>⑧パートナーシップ制度の利用者の意見を反映する仕組みや、企業向けのSOGI理解支援を強化すること</p>	<p>⑪⑫⑬本市では、性的マイノリティの方の生活上の悩みについて「LGBTQ電話相談」の窓口を設けて、専門相談員がお答えしています。窓口はホームページに掲載するほか、人権関係のイベントでチラシを配布するなどして広報しています。引き続き、性的マイノリティへの理解につながる相談・啓発・教育を実施していきます。</p> <p>⑭神戸市配偶者暴力相談支援センター及び区役所保健福祉課にて、性別に関わらずDVに関する相談を受けています。</p> <p>⑮本市では令和5年12月から「神戸市ライフパートナー制度」として、性的マイノリティの方や</p>
<p>⑭性的マイノリティへの理解促進を明記してほしい。</p>	
<p>⑮男女共同参画計画なので仕方がないかもしれないが、性的マイノリティに対する視点が少ない。</p>	

	<p>事実婚の方を対象に宣誓制度を実施していません。当制度については、利用者や市民のご意見、他都市の状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行いながら適切に運用していきます。当制度や SOGI に関する市民及び事業者の理解促進については、人権啓発行事や事業者団体等への協力依頼など様々な機会・方法で広報啓発に取り組んでいます。</p>
<p>⑤⑥ 選択的夫婦別姓の実現について、2025 年 5 月時点で、制度の導入や議論を促す国への意見書は全国 523 議会（兵庫 9 市議会）、政令市 13 議会が採択している。神戸市会には陳情が 5 回出されたが、いずれも不採択か審査打ち切りとなっている。ただちに、神戸市からも選択的夫婦別姓の実現を働きかけてほしい。</p>	<p>選択的夫婦別姓制度の導入は、単に女性活躍に関するだけでなく、日本人が持つ家族観や伝統的な戸籍制度のあり方、さらには親子関係への影響など、国全体・社会全体に影響する極めて大きなテーマです。現在、国において議論されており、その動向を注視していきます。</p>
<p>⑤⑦ 選択的夫婦別姓の実現について神戸市会には陳情が 5 回出されており、2024 年 10 月議会では議員提案の意見書が賛成・反対同数になるまでに達している。世論調査でも賛成が上回っている。選択的夫婦別姓の実現を国に強く働きかけてほしい。</p>	
<p>⑤⑧ 選択的夫婦別姓の実現のため、神戸市からも声をあげてほしい。私たちの望みは夫婦別姓の実現だ。</p>	
<p>⑤⑨ 女性が働き続けるためにも、選択的夫婦別姓実現を国に働きかけてほしい。</p>	
<p>⑥⑩ 選択的夫婦別姓制度の実現を国に働きかけてほしい。</p>	
<p>⑥⑪ 選択的夫婦別姓制度の実現を国に強く働きかけてほしい。</p>	
<p>⑥⑫ 他国では夫婦別姓で支障は出ていない。日本では入籍、色々な書類の変更が必要になる。名前を変える、変えないは自分で選択すればいいこと。</p>	
<p>⑥⑬ 人口減に歯止めをかけるには男女共同参画よりも子育て支援が重要。また、夫婦別姓制度は日本の家族制度を壊すものであり、さらに少子化が加速する。</p>	
<p>⑥⑭ 国に同性婚の法制化を働きかけてほしい。</p>	<p>国全体・社会全体に影響する極めて大きなテーマであるため、引き続き、国における議論・動向を注視していきます。</p>
<p>⑥⑮ 外国籍の子どもに対する支援策の具体的な取</p>	<p>外国籍児童の増加する中、保育所では多言語</p>

<p>り組みを明記してほしい。</p>	<p>翻訳機の導入などを通じて、保育士が文化の違いに配慮しながら円滑にコミュニケーションを図れるよう支援しています。また、小・中学校では、母語支援員の派遣や授業翻訳システムの活用、日本語ひろばやオンライン教室、訪問指導などを組み合わせ、安心して学べる環境づくりに努めています。さらに、日本語指導が必要な高校生世代に対しては、中等教育を修了して経済的・社会的に自立した生活が送れるよう学校外における日本語教育プログラムの実証事業に取り組んでいます。</p>
<p>㉔避難所での女性トイレの設置、生理用品の常備、避難所の運営など、ジェンダー視点での災害に備えた取り組みが必要である。</p>	<p>これまでも内閣府のガイドラインに基づき、避難所における女性への配慮として、「神戸市避難所開設・運営マニュアル」に、避難場所における男女別スペースの確保やトイレ等をレイアウト例に表記するなど、災害から受ける影響やニーズにおける男女の違いに配慮することに加え、避難所のリーダーには、男性・女性両方を配置することなどを記載しています。また、各避難所においては、必要量に応じた生理用品を整備しております。</p> <p>今年度、神戸市防災会議の女性部会を新たに設置し、避難所における環境整備についてご意見を頂いたところであり、それらを踏まえて、男女共同参画の視点での避難所運営をより分かりやすくまとめたページの作成など、「神戸市避難所開設・運営マニュアル」の改訂を実施します。</p>
<p>男女共同参画の実現において、幼少期からの固定的性別役割分担意識の解消は極めて重要。企業の視点からも、将来の労働力の育成という観点で、学校教育での理解促進の取組は大きな効果を持つと考える。以下のとおり、教育分野におけるジェンダー教育の強化を検討してほしい。これにより、子どもたちが性別に左右されない価値観を自然に身につけ、未来の働き方の幅が広がると考える。</p> <p>㉕教科横断的に「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に気づく教育内容を取り入れること</p> <p>㉖キャリア教育の中で性別にとらわれない職業選択を扱う教材の充実</p>	<p>㉗無意識の思い込みを背景とする児童生徒間のトラブルがあることや、アンコンシャス・バイアスについて児童生徒が自ら気づくことの重要性は認識しています。現在も学校において道徳科や学級活動等で役割分担や発言場面などを題材に自らの考えや行動を振り返るなど、各教科や特別活動で人権学習の視点を共通化し多様な立場を尊重する態度を育成する教科横断的な取組を実施しています。</p> <p>㉘すべての教育活動を通して幅広い職業観に触れる機会を確保し、児童一人一人が自分らしい進路や生き方を考えられるよう努めています。</p> <p>㉙性の多様性への理解を進めるために、全学校園において教職員研修の実施を必須としていま</p>

㉞ 教員向けのジェンダー平等教育研修を必修化し、教育者自身のバイアス軽減を促すこと

㉟ 掃除や係活動など学校生活の中で「性別で役割が固定されやすい領域」の見直しガイドラインを整備すること

す。加えて区域別で実施する人権教育研究協議会や教員の研修グループである教育実践研修等においても当事者や専門家を講師とした講演会を実施するなど、性の多様性への理解とともに教職員の人権感覚の向上に努めています。

また、法定研修の初任者研修は令和7年度より人権教育を全員参集で実施しており、女性への差別を含めて現代社会の人権課題の理解を進め、学校のあらゆる場面での実践行動を高める研修を実施しています。

㊱ 本市では「学校生活のルールや決まり（校則など）に関するガイドライン」の中で、学校のルールは現在の社会通念に照らして合理的な理由が説明できる内容でなければならないとしており、児童生徒が主体的に考える機会を広く設けて、一定の見直しを図っています。