2026 年度 第 1 回男女共同参画審議会

日 時：令和 8 年 8 月 10 日(月) 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
議 題：(1)会長･副会長の選出について
　　(2)神戸市男女共同参画計画(第 5 次)年次報告(案)について

○議題(1)会長・副会長の選出について

会長に山下委員、副会長には奥野委員が選出された。

○議題(2)神戸市男女共同参画計画(第 5 次)年次報告(案)について

(委員)P3 女性ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材育成に取り組みに関して、申込者数という数値的な情報だけではなく、受講者の満足度といった情報も重要だ。ｱﾝｹｰﾄなどで把握しているのか。

(事務局)ｱﾝｹｰﾄを取っているｾﾐﾅｰもあるため、できるだけ記載したい。

(委員)P6 女性理系人材の育成について、女性が少ない企業において女性研究者が活躍しているような企業を対象にした方がよいのではないか。また、ｷｬﾘｱのｲﾒｰｼﾞが持ちやすい研究開発を行っている企業の方がｲﾝﾊﾟｸﾄがある。

さらに、神戸市立工業高等専門学校の取り組みについては、参加者を中学生のみとするのではなく、保護者も参加できるようにした方が効果的ではないか。

P7 の「再就職やｷｬﾘｱｱｯﾌﾟを希望する女性への支援件数」の目標値が累計のみであるが、他の項目は累計以外の記載もある。記載方法は統一すべきである。

また、目標の達成状況が分かりやすいように、達成結果を表記した方が良いのでないか。

(事務局)女性理系人材の育成については、受け入れていただく企業側のｷｬﾊﾟｼﾃｨやｾｷｭﾘﾃｨ面での問題があるかもしれない。いずれにしても、企業側とも調整しながら検討していきたい。また、目標値の記載方法については検討したい。

(委員)計画策定時の値についてだが、第 5 次計画策定時点での成果が分かるような数値を記載してもいいかもしれない。

(委員)P1 神戸女性活躍企業認定制度(ﾐﾓｻﾞ)について、大企業や中小企業などが分かる人数別･業種別といったﾃﾞｰﾀはあるのか。また、業種別に好事例や改善のﾎﾟｲﾝﾄなどの情報があれば、取得できていない中小企業に取得することのｲﾒｰｼﾞが湧きやすくなると思うが。

P7 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だが、非常に速いｽﾋﾟｰﾄﾞで効果が表れているが、評価方法の見直しがあったのか、市職員に対する働きかけがあったのか、具体的にどのような取り組みを行ったのか

(事務局)まず、ﾐﾓｻﾞにおける企業 100 社の人数別内訳としては、従業員 1,001 人以上の企業が 18 社、501 人～1,000 人が 11 社、301 人～500 人が 5 社、101 人～300 人が 19 社、100 人以下が 47 社となっている。なお、業種別に集計した数字は無いが、製造･情報通信･生活関連ｻｰﾋﾞｽ･宿泊･金融･建設業などもあり、満遍なく取得されている。

(事務局) 本市の場合、課長級の職員となるためには、まず係長に昇任する必要があるが、この係長選考においては、従来は試験的選考として、本人による申し込みの上、筆記試験が行われていた。しかし、準備のための負担が大きいことと併せて、結婚や子育ての時期に重なることもあり、女性が受験しにくいという状況があったことから、2018 年に選考方法を所属長推薦による方法に見直した。その結果、係長級の女性職員数が増加しており、職場内に同性のﾛｰﾙﾓﾃﾞﾙが生まれている。また、人事評価等の面談やｷｬﾘｱ形成に関する研修を通じて職員が自身のｷｬﾘｱを考える機会を設けており、こうした取組により職員のｷｬﾘｱ意識も徐々に変わってきているものと考えている。

(委員)年次報告書全般に関わることだが、ｾﾐﾅｰなどの「参加者数」「申込者数」「定員」などの数値の書き方が統一されていない。

また、ｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽについてだが、新たに設置される北神地域での開設時期及びその後の設置予定に

ついて聞きたい。

(事務局)人数の記載方法については整理したい。

また、ｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽについては、現時点では、北区の岡場駅前に 1 月末のｵｰﾌﾟﾝを目指して準備を行っているところである。これにより東灘区・中央区・西区と北神地域で設置されることになり、全市を幅広くｶﾊﾞｰできることになると考えていることから、北神地域での設置をもって 1 つの区切になるのではないかと考えている。

(委員)P2 六甲ｱｲﾗﾝﾄﾞのｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽを見学した際、外国の女性が利用するにあたり、案内も無いため利用できないという声を聞いた。六甲ｱｲﾗﾝﾄﾞは外国人が多く住んでいる地域でもあるため、外国人への案内を広げる環境が好ましい。国際都市神戸という点も考慮し、ぜひ検討いただきたい。

P3 女性ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材育成についてだが、今後ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材の育成が重要になってくるため、定員枠の拡大を検討いただきたい。

P7 市の課長級以上に占める女性職員の割合についてだが、先ほど、2018 年に選考方法を見直したとの説明があったが、男性も女性と同様に見直しているのか。昨今、性別に関わらず、昇進意欲の減退に関する問題があるが、次世代のﾘｰﾀﾞｰとなる人材を昇進させていくことは有効だと考える。

(事務局)ｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽの外国人対応についてだが、今後検討していきたい。

女性ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材育成については、ﾏﾝﾂｰﾏﾝに近い形で講座を実施しているため、定員の拡大は難しい。実施団体の体制にも関係するため、引き続き、何が出来るかという事も含めて検討していきたい。

(委員)それは実施回数を増やすということか。

(事務局)これまで実施してきたﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑは 10 月から 2 月にかけて開催して、現在の開催方法では実施回数を増やすことは難しい。定員枠の拡大にあたっては、根本的に開催方法を見直す必要があると考えている。

(事務局) 市の係長選考については、男性・女性で区別はしておらず、同じ仕組みで行っている。ご指摘の問題意識については同じ思いであり、昇任意欲の醸成は非常に重要であると考えているため、係長昇任者や先輩係長などから話を聞き、管理職のやりがいなどの意識を醸成するような研修なども設けながら進めていきたい。

(委員)女性ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材育成の講座は、対面で実施しているのか。

(事務局)昨年度は、記載している講座 2 つとも対面とｵﾝﾗｲﾝを併用して実施した。当ｾﾝﾀｰには 30 人程度入れる会議室があることから、節目となる回はその会議室で対面による開催を実施し、それ以外はｵﾝﾗｲﾝにて開催した。

(委員)P7 の「再就職やｷｬﾘｱｱｯﾌﾟを希望する女性への支援件数」について、複数の支援ﾒﾆｭｰをまとめて記載しているようだが、内訳が書かれていないので分からない。

(事務局)2025 年の実績は 1,227 人だが、内訳は「ﾃﾞｼﾞﾀﾙ関係が 42 人」「ｷｬﾘｱ相談が 71 人」「ﾊﾛｰﾜｰｸと連携した就労相談が 15 人」「ﾊﾛｰﾜｰｸと連携した就労講座が 110 人」「Canva ｿﾌﾄ講座が 14 人」「ﾌﾘｰﾗﾝｽ講座・交流会が 111 人」「ｺﾜｰｷﾝｸﾞを新しく利用した方が 864 人」となっている。

(委員)それらの支援を実施した結果、どの程度、就職等に繋がっているのかが見えてこない。実際に就職した結果のﾃﾞｰﾀがあれば、さらに良い報告になるだろう。

(事務局)事業のｱｳﾄﾌﾟｯﾄは示すことができるが、ｱｳﾄｶﾑやｿｰｼｬﾙｲﾝﾊﾟｸﾄという点について、どのように政策効果の指標として示していくべきか苦慮しているところである。例えば、直接就労促進に繋がる支援策の「女性ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材育成」においては、受講 1 年後の状況をｱﾝｹｰﾄで確認する取り組みを始めているが、利用目的が就職とは限らないｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽの利用者などについては、就職に絞った状況把握を行うのは難しいことから、現時点で実施できていない。

(委員)ｱﾝｹｰﾄでは、満足度調査だけではなく、実際に講座を受けて、「就職活動を始めた」「就職に対する自信が高まった」など、受講者本人の変化を調査した方が良いだろう。

(事務局)女性ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材育成において、受講 1 年後にｱﾝｹｰﾄを始めたのはそのようなきっかけからで、そういった視点を持って取り組み始めたところである。

(委員)ｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽの利用者には、子育てに区切りがついてから就職する方もいるため、1 年後だけではなく、3 年後や 5 年後にもｱﾝｹｰﾄを行った方が、より多く効果を集めることが出来るだろう。

(委員)ｾﾐﾅｰの受講者が在職者か無職者かということは把握しているのか。

また、ｾﾐﾅｰは夜間にも開催しているのか。例えば、昼間のみであれば、現在、ﾊﾟｰﾄなどで就労している方の参加が難しいだろう。参加時間帯を選択できるようになれば、こういった方も参加できるようになる。また、神戸市が全てのｾﾐﾅｰを開催するのではなく、例えば、ｾﾐﾅｰを開催する団体に対して費用助成を行なえば、受講機会の拡大に繋がるだろう。そういった手法についても検討いただきたい。

P9 以降の取組実績一覧の「実績値」欄にあるﾊｲﾌﾝ(-)についてだが、この意味は「取り組みをしていない」のか、それとも「実施したが実績ｾﾞﾛ」なのか。また、2 か年ともﾊｲﾌﾝ(-)の施策があるが、本表に載せている理由は何か。

(事務局)受講者の現在の状況などは、申し込み時に確認している。また、開催時間については、ｾﾐﾅｰの内容によって変えている。例えば女性ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材育成の場合は午前中に、ﾌﾘｰﾗﾝｽｾﾐﾅｰやｽｷﾙｱｯﾌﾟｾﾐﾅｰは午後に開催している。夜間開催はｾﾐﾅｰの内容に応じて考える必要があるが、例えばｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽは 20 時まで開いていることから、その利点を生かして、夜間に交流会等を開催できないかといったことも考えていきたい。

また、ｾﾐﾅｰ費用の助成については、今後検討していきたい。

(事務局)取組実績一覧において、ﾊｲﾌﾝ(-)と記載しているものは、未実施と実施済みの両方の取り組みが混在しているため、実施状況が明確になるように修正する。また、2 か年とも未実施の事業についても、第 5 次計画における取組状況として記載しているが、不要であれば削除の検討をしたい。

(委員)女性ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材育成について、今年度の受講生募集の開始時期はいつ頃か。

(事務局)現在、実施に向けて準備をしている。

(委員)P8「おもなﾓﾆﾀﾘﾝｸﾞ指標」についてだが、ｲﾝﾀｰﾈｯﾄｱﾝｹｰﾄ調査に関する数値は、どういった意味の割合を指しているのか読み取れない。例えば、ｱﾝｹｰﾄ調査での具体的な質問内容を記載するなど、分かりやすいようにした方が良い。

ﾜｰｸ･ﾗﾝｸ･ﾊﾞﾗﾝｽの認知度に関する数値についてだが、参考資料 3 の第 6 次計画の P4 では男女別の数値を記載しているが、ﾓﾆﾀﾘﾝｸﾞ指標は男女全体での数値を記載しているため分かりにくい。

(事務局)指摘の件については分かりやすくなるように修正したい。なお、男女別数値の記載に関してだが、昨年度に策定した第 6 次計画に掲載している内容で進めていきたい。

(委員)P12「DV 被害者向けﾍﾟｱﾚﾝﾄ講座」の実績値が「計 8 名開催」と書かれており誤植である。

P4 生理用品の配布についてだが、学校だけではなく、中高生の地域の居場所となっている場所への配布も考えていただき、身近なところで相談できる仕組みを作っていただきたい。

(事務局)支援団体等から配布するための生理用品が欲しいとの依頼があった際には柔軟に対応している。

(委員)まずは、三田市を拠点として活動している私達の団体の取り組みを紹介したい。

当初は、NPO 法人を支援する団体として立ち上がったが、あることをきっかけにして、子供の学習支援･子供食堂の活動を始めることとなった。ｺﾛﾅ禍に三田市の担当者と食料配布会を実施したことをきっかけに、神戸市の担当者とも繋がりをもつことができた。現在は、北区で補助事業として子育て世帯向けの食料配布会を行っている。

また、困窮世帯向けの食料配布会も行っているが、まずは雑談することから始め、人間関係が構築できた頃から相談の話をしていくといった方法で実施している。相談に来る人に聞いてみると「行政に行くと怒られる」ものだと思っている。

さらに、若者向けに LINE を使用した SNS 相談も行っている。これまで 4 年間行ってきたが、開始当初はｺﾛﾅの影響が残っていた時期でもあり食料相談が多かった。食料相談を受けて 1 年ぐらいした頃に、また食料の相談が届く。食料相談は入り口でしかなく、その裏には、親に相談できないことや親子関係の悩み、会社でのﾊﾟﾜﾊﾗなどでしんどくなってきているといった問題を抱えていることが多い。こういう時は 2～3 年ぐらいしてから LINE を思い出して連絡をくれることが増えている。現在では、食料に困っているといった問い合わせも稀にあるが、家族関係･進路･会社での人間関係･鬱に関する相談などが寄せられている。

身近な頼れるご近所さんのような関係性で寄り添っていける取り組みを目指している。

こういった北神地域での活動をしている中で、様々な取り組みに関する情報が十分に届いていないのではないかと感じている。北区は子どもが多い世帯が多いが、これは支配可能な家賃で住居を探した結果、北区に転居してくるケースも多いようだ。再就職など何かにﾁｬﾚﾝｼﾞしようと思っても、中心市街地へ移動する際には時間・費用が多くかかるため、中心市街地へ行くことにﾊｰﾄﾞﾙを感じている。また、外国人も増加してきているといった状況もある。ｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽが新しく岡場駅に開設するということだが、ﾌﾞﾗﾝﾁ的な機能を持つことが想定されているならば非常に期待したいし、例えば情報ｽﾃｰｼｮﾝでもいいので、少しでも何かのきっかけになればいいと考えている。

神戸市では多岐にわたる取り組みをされているため、情報発信の仕組みや庁内部署との連携などについて、改善・工夫ができるのではないかと思うが、現在はどのような方法で情報共有を行っているのか。また今後に向けてどのようにしていこうと考えているのか。

(事務局)庁内での情報共有については、本審議会でいただいた意見などを関係各局・各課と共有し、男女共同参画･女性活躍推進の視点で話題になっている内容を理解したうえで、それぞれの今後の施策に反映してもらうように要請している。また、対外的には、現在も様々な方法でお知らせするようにはしているが、すべての人に届いていないという現実があるのも承知している。引き続き、こうした取り組みは続けていくが、何か気づいた点があれば、審議会の場に限らずお知らせいただきたい。

(委員)P4 基本目標 2 についてだが、記載しているものは再掲の施策のみであり、他には何も書かれていない。どのような基準で記載しているのか。

P12「男性のための料理教室」の実績が 68 回と記載されており、月平均にすると 5 回開催していることになるが、この解釈で合っているか。

P17「理工系分野などで女性の参画が進んでいない分野での女性活躍に関する学習機会の提供」についてだが、青字の「高専に進学した女子学生比率」の目標値の記載が分かりにくい。また、企業への入社後､STEM 女性が事務職などに変わってしまう割合が男性よりも圧倒的に高いため､企業においては、STEM 女性に働き続けてもらう取り組みも必要になってくると考えている。

(事務局)基本目標 2 のﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽについてだが､市が実施している女性個人に対する取り組みとしては、就労支援などを目的としたｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽの運営などにより充実してきていると考えているが、ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽに関する企業などへの取り組みに関しては、基本的に取り組みは企業へ委ねているため、現時点で市として直接的な施策は行えていない。

男性の料理教室は、各区の文化ｾﾝﾀｰで開催しているため、市全体では 68 回といった実績になる。

理工系分野の目標値については確認する。STEM 女性についてだが、現在行っている取り組みとしては中学生に対する理工ﾁｬﾚﾝｼﾞのみである。入社後の問題については、企業の話も聞きながら関心を持っていきたい。

(委員)ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽの取り組みについては、企業に委ねているといった事情は承知したが、市が先導して取り組むべき内容でもあるため、何か取り組みを記載できないか。

(事務局)検討したい。

(委員)P11「職住近接の取り組み」についてだが、2024 年度と比較して雇用人数が 25 人減っている。知人から、「神戸名谷ﾜｰｸﾗﾎﾞでの仕事は短時間勤務で雑用のような仕事もある」と聞いた。ﾌﾙﾀｲﾑ勤務を目指したい人のｽﾃｯﾌﾟｱｯﾌﾟの場になっているのであれば良いと思うが、そうではないのであれば、運用の見直しを行った方が良いのではないかと思われる。そこで、2 点聞きたいのだが、委託業者へのﾁｪｯｸはどうしているのか、また雇用人数が減少していることに関して何か検討されているのか。

(事務局)伺った内容を関係課に共有し、状況を確認したい。

(委員)報告書ﾚﾍﾞﾙの KPI･EBPM の策定は難しいが、体系的に分析評価をしていただきたい。

(事務局)承知した。

(委員)市民の周知につながるものを作成いただきたい。