参考資料2

神戸市男女共同参画計画（第５次）

～女性が活躍できる環境づくり、多様性を大切にするまちづくり～

令和３年３月

神　戸　市

１　策定の趣旨・背景

本格的な人口減少、超高齢社会を迎え、誰もが性別にかかわらず、その意欲に応じて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ますます重要になっています。とりわけ参画が進んでいない分野における女性の参画拡大・活躍推進を進めることは喫緊の課題です。

「持続可能な開発目標（SDGs)」(※1）の達成に向けた、わが国の取組の柱の１つにも「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」が掲げられています。

平成 27 年に成立した女性活躍推進法等に基づく取り組みや働き方改革を通じて、女性の就業者が増加するなど女性の参画が進んでいる分野がある一方で、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%」とする政府の目標は達成できず、国際的にも非常に遅れた状況になっています。本市においても、政策・方針決定過程への女性の参画拡大とともに、働きたい女性・働き続けたい女性への支援の充実を図ります。

また、長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方を通じてワーク・ライフ・バランスを実現し、誰もが仕事と子育てや介護、地域での生活をあたりまえに両立できる環境づくりを進めなければなりません。

さらに、新型コロナウィルス感染症によって顕在化した、外出自粛等による配偶者等からの暴力（ＤＶ）被害リスク、非正規労働者やひとり親家庭の経済的な困難、女性の雇用や所得への影響などは、男女共同参画の取り組みの重要性を改めて認識させられました。性に基づく人権を侵害するあらゆる行為の根絶、貧困など多様な困難を抱える女性等への支援等に取り組み、誰もが安全・安心に暮らせるまちづくりを進めます。

with コロナへの対応に加え、人生 100 年時代の到来、デジタル社会の進展、頻発する自然災害など、これまでの暮らし方や働き方、人々の意識の変革を迫るさまざまな変化が起こっています。

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くことが重要です。

本市では、男女共同参画社会の実現に向けて、条例(※2)に基づき計画を定めて取り組みを進めています。「神戸市男女共同参画計画（第 4 次)」が令和 2 年度で終了することから、後継計画として、「神戸市男女共同参画計画（第 5 次)」を策定します。市民の誰も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、自らの意思によって自分らしい生き方を選択できるまち、女性が活躍できる環境づくり、多様性を大切にするまちづくりを進めます。

男女共同参画社会の形成とは

「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的な利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」（男女共同参画社会基本法　第 2 条）

※1　持続可能な開発目標（SDGs）

2015 年（平成 27 年）に国連で決定され、日本も賛同した「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる 17 の目標。「ジェンダー平等を実現しよう」は 5 番目の目標であり、かつ、全ての目標の実現に不可欠なものです。

２　計画の位置づけ

○男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画計画」

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく「市町村推進計画」（基本目標 1、2、4）

○神戸 2025 ビジョンの部門別計画

○（※２）神戸市男女共同参画の推進に関する条例に基づく「男女共同参画計画」

神戸市男女共同参画の推進に関する条例（平成 15 年 3 月 27 日条例第 57 号）に基づく基本理念（要約）

1　男女の人権の尊重

2　社会の制度や慣行が結果的に男女共同参画を阻害しないよう影響をできる限り中立なものとするよう配慮

3　政策や方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会の確保

4　家庭生活及び職業生活・地域生活との両立

5　男女の生涯にわたる健康の確保

6　男女共同参画の推進は国際社会の取組と密接な関係があることをふまえた国際的協調

7　地域社会を構成する市民一人一人の自律的かつ協働による取り組み

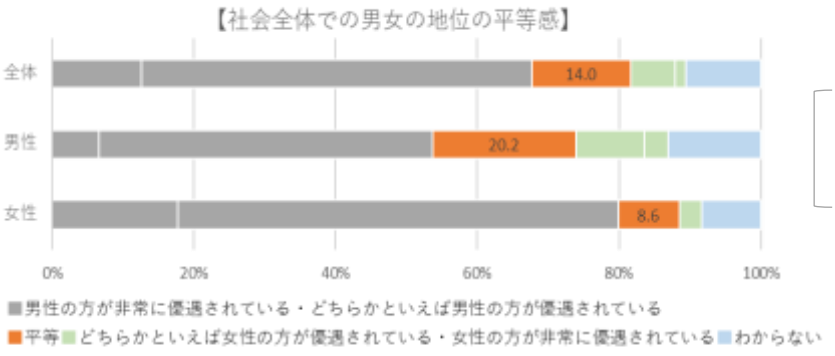
３　計画期間

令和３（２０２１）年度から令和７（２０２５）年度までの５年間

４．男女共同参画社会の実現に向けた現状と課題

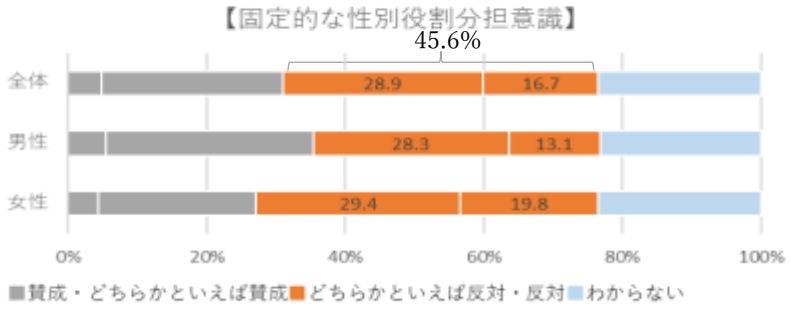
（１）意識

固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会の制度や慣行等は、男女共同参画社会の形成、くらし方や働き方に大きく影響するとされ、理解の促進や意識改革につながる取り組みが重要。



出典：男女共同参画に関する神戸市インターネットアンケート調査（令和元年度）

社会全体で男女の地位が平等と考える人は 14.0%

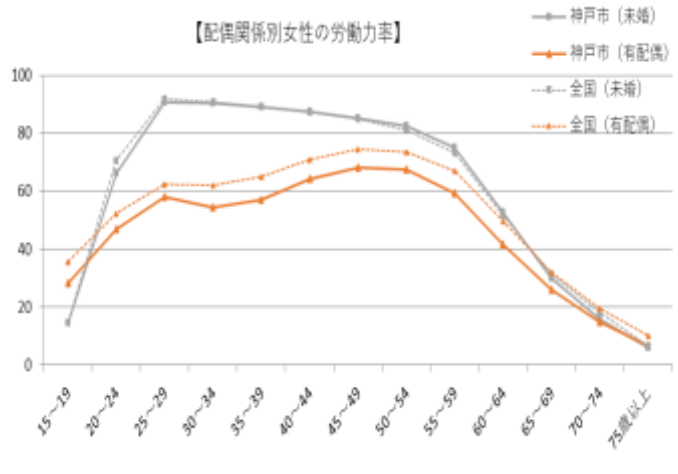


出典：男女共同参画に関する神戸市インターネットアンケート調査（令和元年度）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきある」という意見に反対の人は 45.6%

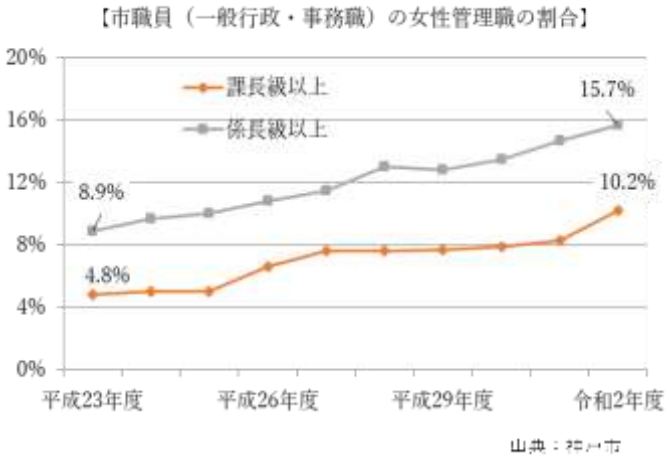
（２）就業分野における男女共同参画

配偶者の有無によって女性の就業状況は異なるほか、管理職の割合や所得状況に男女差があるなど就業分野でのさらなる取り組みが必要。

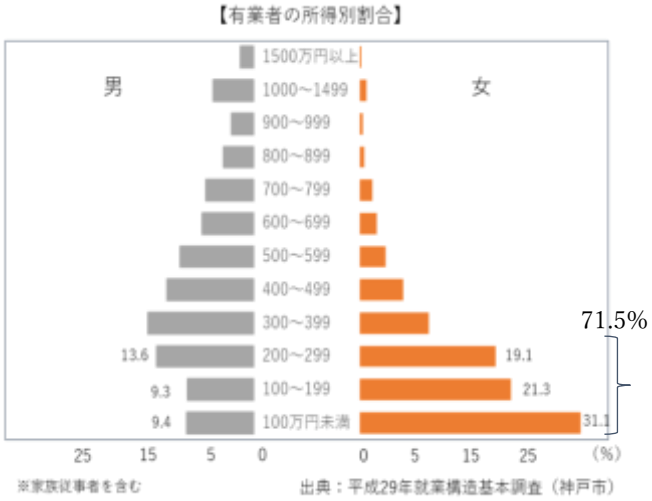


出典：平成27年国勢調査

配偶者がいる女性が働いている割合は全国に比べ低く、出産・育児等でいったん離職する M 字カーブが残っている。



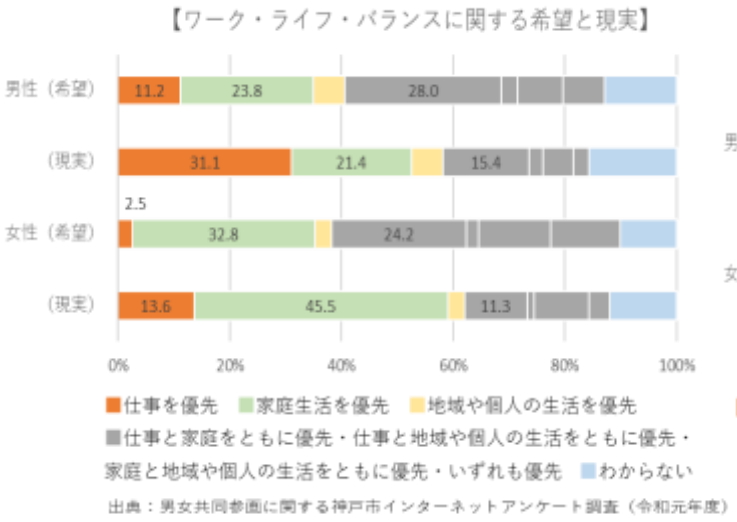
市職員の課長級の女性職員は 10.2%
（平成 23 年度比 2.1 倍）
なお、令和 2 年度に採用した職員（一般行政・大卒・事務）の女性割合は 55.2%
（同比 1.25 倍）



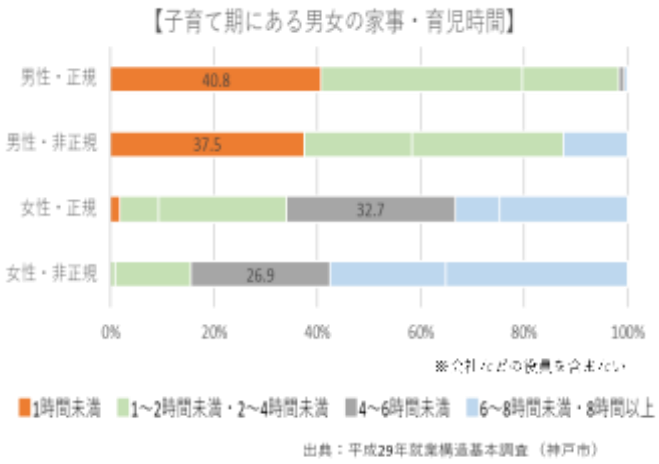
所得が 300 万円未満の女性の有業者の割合は 71.5%

（３）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の状況

ワーク・ライフ・バランスの希望がかなわず、家事・育児等の負担は女性に偏っている。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が必要。



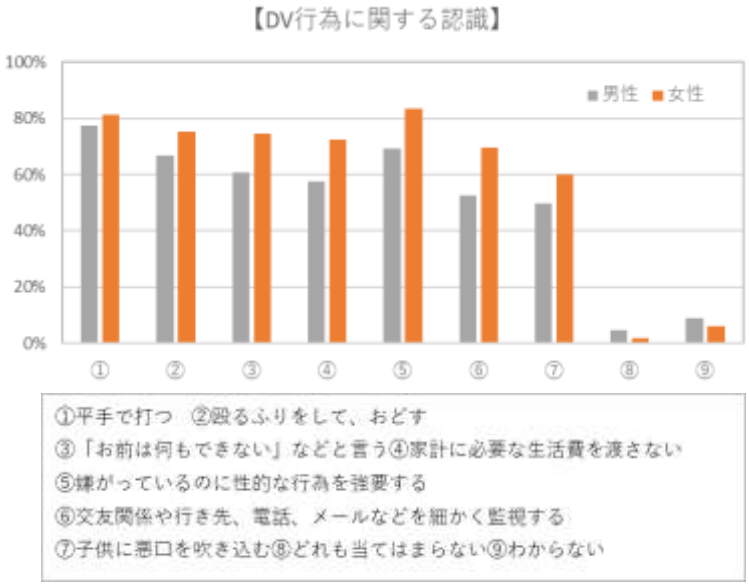
・男女とも約半数が複数の活動を両立したいと希望。
・現実は、男性は仕事、女性は家庭生活を優先している割合が高い。



・男性の家事・育児時間は 1 時間未満の割合が最も多い。
・女性は 4～6 時間未満が最も多い。

（４）配偶者等からの暴力（ＤＶ）の認識

ＤＶ行為にあたるとの認識が低い行為がある。ＤＶを含め、性に基づく人権を侵害するあらゆる行為の根絶に向けた取り組みが必要。



出典：男女共同参画に関する神戸市インターネットアンケート調査（令和元年度）

・全項目で、男性の認識の方が低い。
・経済的、精神的な行為は、身体的行為に比べＤＶに該当するとの認識が低い。

５　基本目標と施策の方向

「神戸 2025 ビジョン」の下、本計画では４つの基本目標を定め、他の部門別計画と連携し取り組みを進めます。

基本目標１　あらゆる分野における女性の参画拡大・活躍の推進

基本的方向

女性の就業率は年々上昇しており、社会のさまざまな分野への女性の参画が拡大しています。

一方で、指導的地位に女性が占める割合は低く、仕事と子育て等の両立、マタニティ・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の防止などの課題が残されています。また、非正規労働者と正規労働者の賃金格差は、非正規労働者の割合が高い女性が貧困に陥りやすい一因であり、女性の経済的自立や活躍という点で重要な課題です。

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、国は、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としています。

あらゆる分野の政策・方針決定過程への女性の参画拡大とともに、女性の参画が少ない分野での積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を含む取り組みへの理解の促進に努めます。

雇用分野における女性の参画拡大、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は、企業の主体的な取り組みが必要であり、経営者や管理職層の意識改革につながるよう啓発等を行います。

また、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を進めます。

具体的な取り組み

施策の方向		おもな取り組み
1	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	市の審議会などへの女性委員の登用の推進
		市における女性職員の管理職への登用の推進
		企業における女性の参画拡大の促進 （女性の登用に積極的な企業等の取り組み（好事例）の発信・インセンティブ、経営者・管理職層への啓発、女性活躍推進法に基づく行動計画策定に関する情報提供など）
		市内中小企業等の女性を対象としたリーダー育成・ネットワークづくりの支援 （女性リーダー育成プログラムなど）
		地域における女性の参画拡大 （地域団体の好事例の発信、防災分野・農漁業への女性の参画拡大など）
2	働きたい女性・働き続けたい女性への支援の充実	女性の就業継続やスキルアップへの支援、育休中の市民の交流の場の提供 （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）
		キャリアアップ・再就職・起業等への支援、リカレント教育の推進 （転職・再就職等支援事業、女性のための相談室（就業・チャレンジ相談）など）
3	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	マタニティ・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントなど各種ハラスメントの防止に向けた企業等への啓発、市職員への研修
		雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた企業等への啓発

基本目標２　ワーク・ライフ・バランスの実現

基本的方向

女性活躍や男女共同参画の推進には、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・バランスの実現が欠かせません。

長時間労働などいわゆる男性中心型の労働慣行の見直しや多様で柔軟な働き方の推進に取り組みます。テレワークは業種等によっては困難な場合もありますが、こうした時間や場所に制約されない働き方も含め、ライフステージや個別の事情等に対応できる働き方、家事・育児等を男女がともに担う暮らし方など、新しいワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、企業等への啓発や情報提供に努めます。また、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します。

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ります。男性の育児休業取得の促進とともに、男性自身の意識改革、女性、家族、職場など周囲の理解の促進に向けた広報・啓発、環境づくりを進めます。

とくに、市職員については、市内企業等の取り組みを促進するという観点からも、働き方改革を進めるとともに、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境、職場風土づくりに着実に取り組みます。

具体的な取り組み

施策の方向		おもな取り組み
1	仕事と子育て等の両立支援の充実	保育ニーズに対応した受入枠の確保など子ども・子育て支援事業の充実
		適切な介護サービス提供体制の構築、介護家族の支援、介護保険施設等の整備
2	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	ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業等への支援・情報発信 （企業等の取り組み（好事例）の発信・インセンティブなど）
		多様で柔軟な働き方に向けた環境づくりへの啓発等
		働き方改革関連法（長時間労働削減、同一労働同一賃金など）に関する企業への情報提供・啓発
		過労死や自殺の予防など健康管理に関する啓発
		市職員のワーク・ライフ・バランスの推進 （多様で柔軟な働き方―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など）
3	男性が家事・育児・介護など家庭での責任を主体的に担うための取り組みの推進	男性の意識改革と自立した生活、女性、家族、職場など周囲の理解につながる広報・啓発
		男性の育児休業取得促進に向けた取り組み （市の男性職員の育児休業取得促進、企業への啓発など）
		男性が子育て等を共に担いやすくするための環境整備

基本目標３　安全・安心なくらしの実現

基本的方向

ＤＶは犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。ＤＶの被害者の多くは女性であり、経済的自立が困難な場合も多く、配偶者等が暴力を加えることは決して許されません。ＤＶのさらなる予防啓発と被害者に寄り添った支援を行います。

また、性に起因するあらゆる人権侵害となる行為の根絶に向けて予防啓発に取り組むとともに、犯罪被害者への支援、性的マイノリティへの理解の促進に努めます。

貧困、高齢、障がい、外国籍など、社会的支援を必要とする人は、性別によって困難が増幅されることがあることから、多様な困難の背景にある社会的・構造的な課題等を理解し、人権尊重の観点に立った適切な支援に努めます。

また、女性の就労の増加、婚姻や出産をめぐる変化、平均寿命の延伸などをふまえ、年代ごとの課題に応じ、生涯を通じた健康支援に取り組みます。

近年、自然災害が頻発しています。過去の教訓をふまえ、平時からの男女共同参画の取り組みが重要であり、これらの取り組みを着実に進め、安全・安心なくらしの実現をめざします。

具体的な取り組み

施策の方向		おもな取り組み
1	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	ＤＶ被害者の安全な相談機会の確保と自立支援の充実
		ＤＶに関する理解につながる教育・啓発と相談機関の周知
2	人権の尊重	女性に対する暴力の予防と根絶のための啓発・情報提供
		犯罪被害者等が受けた被害の軽減及び回復
		性的マイノリティへの理解につながる教育・啓発
3	貧困など生活上の困難への支援	ひとり親家庭の特性やニーズに配慮した支援 （就業支援、生活支援、経済的支援、養育費確保支援等）
		くらし支援窓口などにおける自立に向けた支援
4	高齢者、障がい者、外国人への支援	高齢者・障がい者の就労促進・生活安定等に関する支援
		外国人への的確な情報提供・相談などによる支援・多文化の尊重
5	生涯を通じた女性等の健康保持・増進	女性の心身の特性に応じた保健医療サービスや相談、健康の増進に関する情報の提供
6	妊娠・出産などに関する健康支援・啓発教育	妊娠期からのワンストップ型の相談支援体制の充実
		生命や人格の尊重について学ぶ性に関する指導の実施
7	防災の分野での男女共同参画の推進	（再）防災の現場での女性の参画拡大
		国の「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」（避難所運営を含む）に関する情報提供

基本目標４　男女共同参画の視点に立った社会づくりと理解の促進

基本的方向

男女共同参画の取り組みは多岐にわたり、SDGs においてもあらゆる取り組みにジェンダー平等の視点を確保し反映させることが必要とされています。

男女共同参画や女性活躍が進まない背景には、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（アンコンシャス・バイアス）があると言われています。子どものころから、また、様々な世代で、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、多様な人々と協働しながら豊かな人生を切り拓くために、男女双方の意識を変える取り組みが大変重要です。意識改革が進まず女性の活躍の機会が限られることは、若年女性が流出する背景の１つです。

市政全般で、男女共同参画・女性活躍の視点を取り入れた施策の立案・実施に向けて、職員研修をはじめ、市職員の理解の促進等に努めます。

幼少期からの教育、学び直しも含めた生涯にわたる学習機会の充実は重要です。男女共同参画や女性活躍への理解を促進するとともに、一人一人が自分のよさや可能性を認識し、性別にかかわらず、それぞれのキャリア形成と自己実現を可能にする教育、社会の支え手として様々な変化を乗り越えるたくましさを身に着けられる学びの機会の充実に努めます。

具体的な取り組み

施策の方向		おもな取り組み
1	市政全般への男女共同参画・女性活躍の視点の浸透	市職員の理解の促進・意識改革 （職員研修、女性職員の職域拡大や積極的な登用、男女の置かれた状況を客観的に把握するための男女別統計等の活用、男女共同参画申出処理制度など）
2	広報・啓発による理解の促進	地域団体、経済団体など多様な主体と連携し、男女共同参画に関する理解の促進、男女の人権の尊重、固定的役割分担意識や性差に関する偏見の解消等につながる広報・啓発 （男女共同参画推進月間、好事例の発信など）
3	男女共同参画の視点に立つ学校教育・生涯にわたる学習機会の充実	幼少期から発達段階に応じ、男女共同参画の理解を深め、性別にかかわらず多様な選択を可能にする学校教育・生涯にわたる学習機会の充実 （教職員研修、男女共同参画に関する学習、キャリア教育、神戸婦人大学の運営など）
4	国際社会と協調した取り組みへの理解の促進	SDGsを意識したジェンダー平等の取り組みなどに関する情報の収集・提供

６　指標・数値目標

この計画の進捗状況を把握し、効果的な推進につなげるため、以下の指標・数値目標を設定します。

成果指標	現状値	目標値（令和７年度）
市の審議会における女性委員の登用率	31.0% （令和２年３月末）	40%
市の課長級以上の職員に占める女性職員の割合	14.5% （令和２年４月）	25% 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（神戸市女性職員の活躍推進計画）により設定
市の男性職員の育児休業取得率	10.9% （令和元年度）	30%（令和６年度） 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により設定
再就職やキャリアアップを希望する女性への支援件数	331 人 （令和元年度）	3,000 人 （令和３年度～7 年度）
女性リーダー育成プログラムの参加者数	20 人 （令和元年度）	250 人 （令和３年度～7 年度）
育休復帰のためのカウンセリング、セミナーの参加者数	90 人 （令和元年度）	700 人 （令和３年度～7 年度）

おもなモニタリング指標	現状値
社会全体としての男女の平等感 （インターネットアンケート調査）	14.0% （令和元年度）
ワーク・ライフ・バランスの認知度 （インターネットアンケート調査）	38.9% （令和元年度）
ワーク・ライフ・バランスに関する希望と現状（仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先） （インターネットアンケート調査）	希望 10.2% 現実 3.3% （令和元年度）
２５～４４歳女性の有業率 （就業構造基本調査・神戸市）	71.9% （平成 29 年）
兵庫県の一般労働者の所定内賃金のうち男性を 100 とした場合の女性の賃金割合（賃金構造基本統計調査）	76.2 （令和元年）

７　計画の進捗

（１）計画に基づき実施した施策は、毎年度、年次報告書を作成して評価検証・公表します。この際、神戸市男女共同参画審議会へ報告、意見聴取を行います。

（２）各施策の成果や男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化等をふまえて、必要があれば計画の見直しを行います。