参考資料３

神戸市男女共同参画計画（第６次）

～女性が活躍できる環境づくり、個人の尊厳が守られるまちづくり～

２０２６年３月

神戸市

１　策定の趣旨・背景

急速に進行する少子高齢化や人口減少により、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。また、産業や地域活動など様々な局面において人手不足が顕在していることから、担い手として欠かせない女性の参画を進めていくためには、女性の参画拡大・活躍推進をさらに加速させていくことが求められています。

神戸市では平成 15 年（2003 年）に「神戸市男女共同参画の推進に関する条例」が施行され、施策を総合的かつ計画的に実施するための「神戸市男女共同参画計画」を策定して、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めてきました。ただ、条例施行から 20 年余りが経過しましたが、近年特に“男女共同参画”に関する新たな動きが見られ、本市でも対応が不可欠となっております。

平成 27 年（2015 年）に施行された「女性活躍推進法」に基づく取り組みや働き方改革などを通じて、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、意思決定層における女性の参画には遅れが見られます。引き続き、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をあたりまえに両立できる環境づくりのほか、女性の所得向上・経済的自立に向けた取り組みの強化を図ります。もちろん、子育て、地域活動、ボランティアなど、「仕事」「働く」以外にも“活躍”できる分野はあまたあります。全ての人が、その希望に応じて“活躍”するフィールドを自由に選択することができる、そういった環境づくりを進めます。

さらに、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、個人の人権が尊重され、安全に、かつ安心して暮らせることが不可欠です。そのためには、性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力のほか、貧困など多様な問題を抱える女性等への支援等に取り組む必要があるため、令和６年４月から施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下、「女性支援新法」という。）」に基づく市町村基本計画のほか、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下、「ＤＶ防止法」という。）」に基づく市町村基本計画（ＤＶ計画）を本計画に包含することで、一体的、総合的かつ計画的に支援を行い、個人の尊厳が守られ、安全・安心かつ自立できるくらしの実現に向けて取り組みます。

今後、人生 100 年時代の到来、ライフスタイルの多様化、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にも対応しながら、すべての人が暮らしやすい多様な幸せの実現に向けて、取り組みを進めていくことが重要です。

このたび「神戸市男女共同参画計画（第５次）」が令和７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６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、すべての人が活躍できる環境づくり、個人の尊厳が守られる社会づくりを進めます。

※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）

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）

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV 防止法)に基づく「市町村基本計画」（基本目標３）

○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）に基づく「市町村基本計画」（基本目標３）

○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推進条例（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ができる限り中立的になるよう配慮

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８（2026）年度から令和 12（2030）年度までの５年間

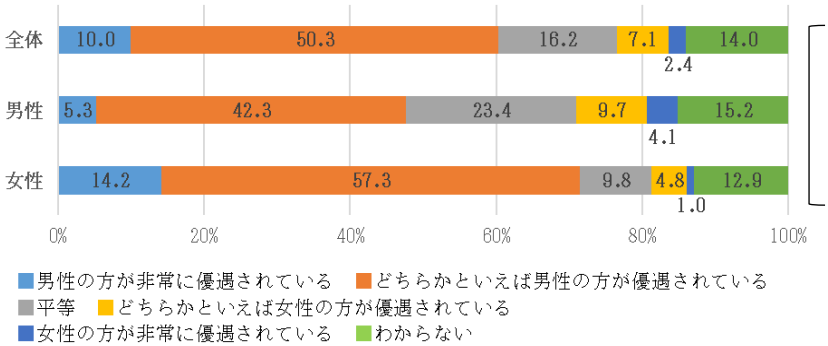
４．男女共同参画社会の実現に向けた現状と課題

（１）男女共同参画社会の実現状況に関する指標

①市民の意識

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。

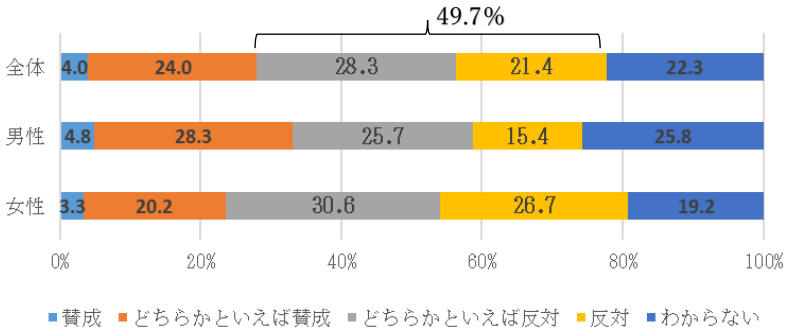
【社会全体での男女の地位の平等感】



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７年度）

社会全体で男女の地位が平等と考える人は 16.2%にとどまる。
R1：14.0% → R7：16.2%

【固定的な性別役割分担意識】



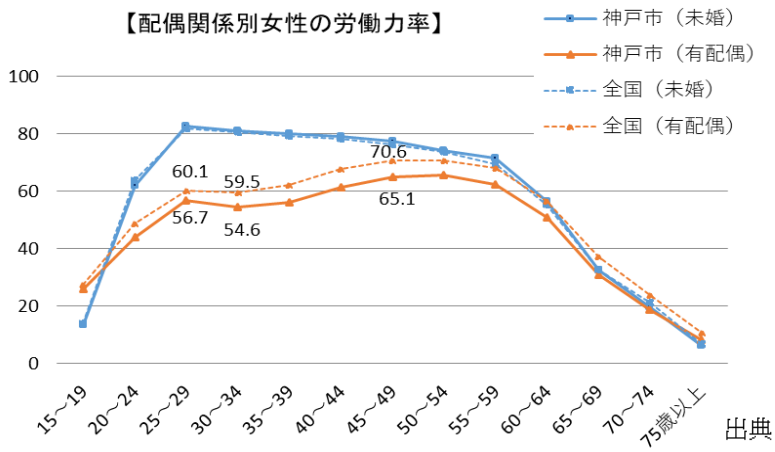
出典：男女共同参画に関する神戸市インターネットアンケート調査（令和7年度）

「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 49.7%
R1：45.6% → R7：49.7%

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が異なるほか、所得状況にも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。

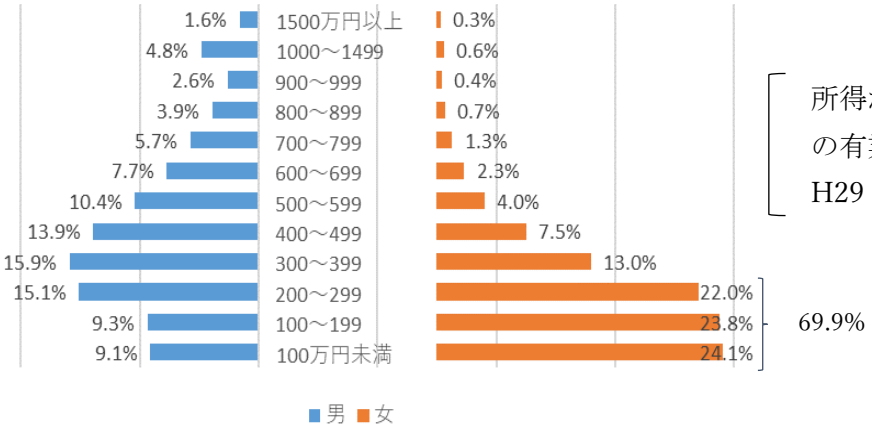
【配偶関係別女性の労働力率】



出典：令和２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。

【有業者の所得別割合】



69.9%

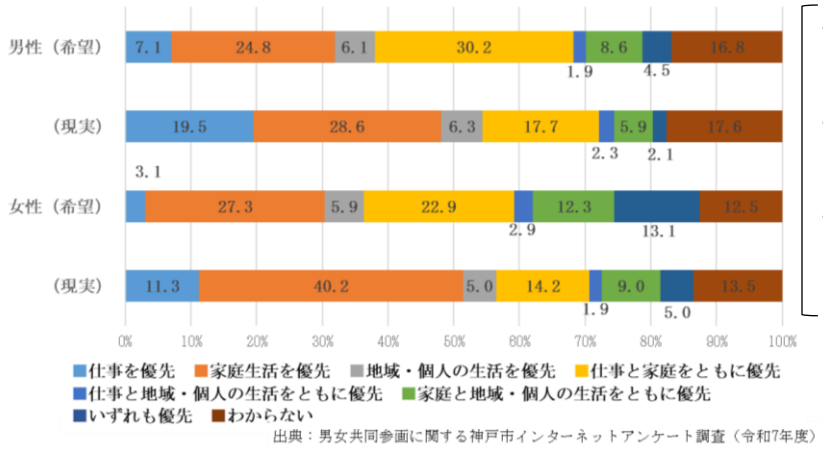
所得が 300 万円未満の女性の有業者の割合は 69.9%
H29：71.5% → R4：69.9%

出典：令和４年就業構造基本調査 （神戸市）

③ワーク・ライフ・バランスの状況

ワーク・ライフ・バランスに関する男性の意識に変化が見られるものの、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。

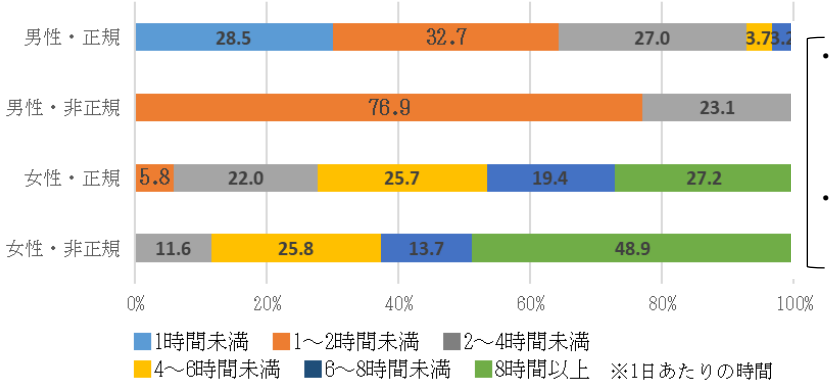
【ワーク・ライフ・バランスに関する希望と現実】



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7年度）

・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・女性とも家庭生活を優先している割合が高い。
・現実において「仕事優先」の男性は減少。
R1：31.1% → R7：19.5%

【子育て期にある男女の家事・育児時間】



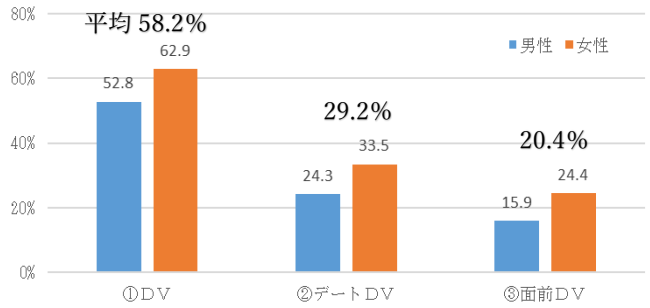
出典：令和４年就業構造基本調査 （神戸市）

・男性の家事・育児時間は正規・非正規を問わず２時間未満が６割以上を占める。
・女性は８時間以上が最も多く、８割前後が４時間以上である。

④配偶者等からの暴力（ＤＶ）の認識

ＤＶに関する認識が低い。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。

【ＤＶに関する認識】

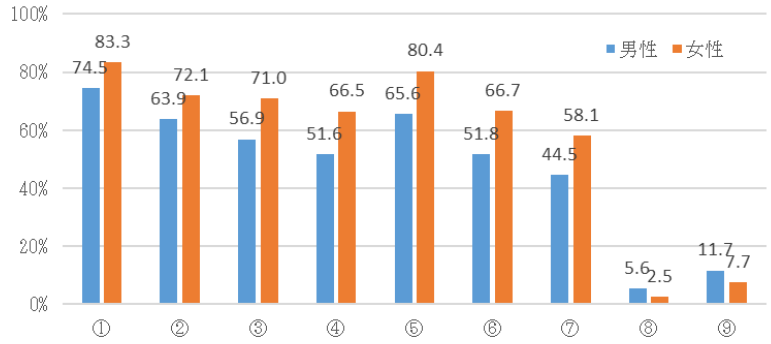


・ＤＶの認知率は 5～6 割程度に留まっている。
特に男性のＤＶに対する認識が低い。
・R1：78.7% → R7：58.2%

【設問】次の言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものを全てお選びください。
① DV(ﾄﾞﾒｽﾃｨｯｸ･ﾊﾞｲｵﾚﾝｽ)(配偶者やﾊﾟｰﾄﾅｰなど親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力)
② ﾃﾞｰﾄDV(DVのうち、恋人間で起こる暴力)
③ 面前DV(子どもの見ている前で夫婦間で暴力を振るうこと)

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7年度）

【ＤＶの行為に関する認識】



・男性の方がＤＶに対する認識が低い。
・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。

①平手で打つ　②殴るふるをして、おどす　③「お前は何もできない」などと言う
④家計に必要な生活費を渡さない　⑤嫌がっているのに性的な行為を強要する
⑥交友関係や行き先・電話・メールなどを細かく監視する　⑦子供に悪口を吹き込む
⑧どれも当てはまらない　⑨わからない

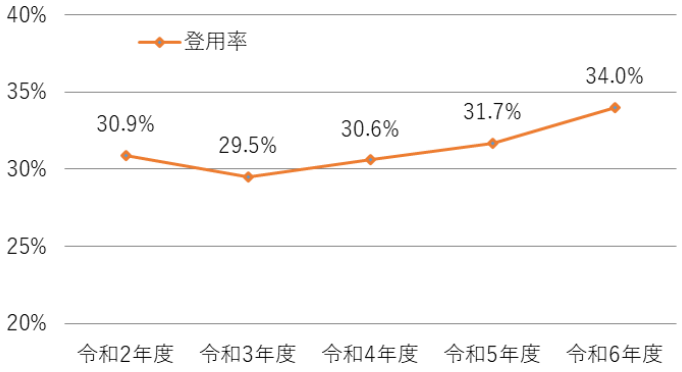
出典：男女共同参画に関する神戸市インターネットアンケート調査（令和7年度）

（２）具体的施策の取り組みに関する成果指標

①市の審議会における女性委員の登用率

専門分野において適切な女性委員が見つからないなどの課題はあるが、引き続き、女性委員の登用率を上げていくための取り組みが必要。

【市の審議会における女性委員の登用率】



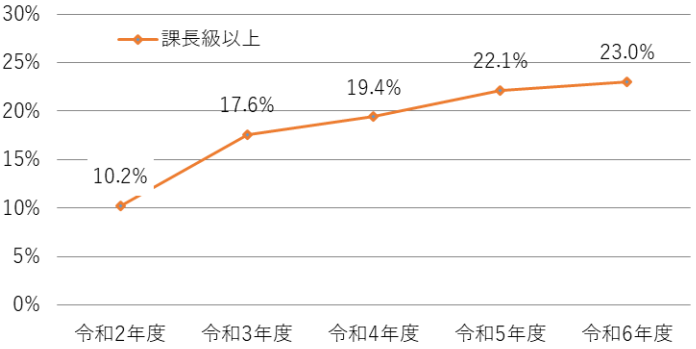
出典：神戸市

市の審議会における女性委員の登用率は 34.0%

②市の課長級以上の職員に占める女性職員の割合

管理職（課長級以上）への女性の登用は着実に進んできているが、第５次計画における目標値（25%）は達成しておらず、さらなる取り組みが必要。

【市の課長級以上の職員に占める女性職員の割合】



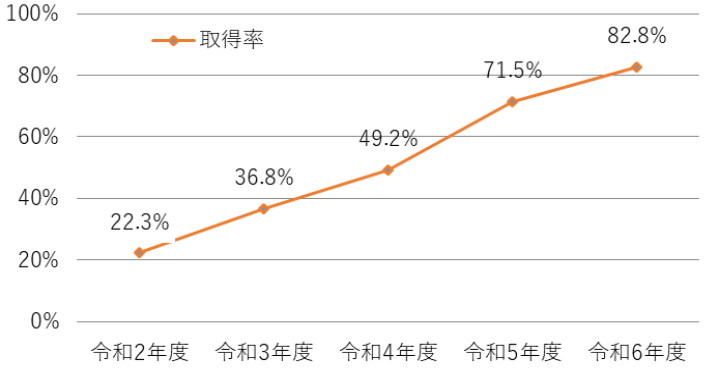
出典：神戸市

市の管理職における女性職員の割合は 23.0%

③市の男性職員の育児休業取得率

育児休業の取得率は順調に増加している。引き続き、育児休業を取得しやすくする取り組みを進め、仕事と子育てを真に両立できる環境づくりが必要。

【市の男性職員の育児休業取得率】

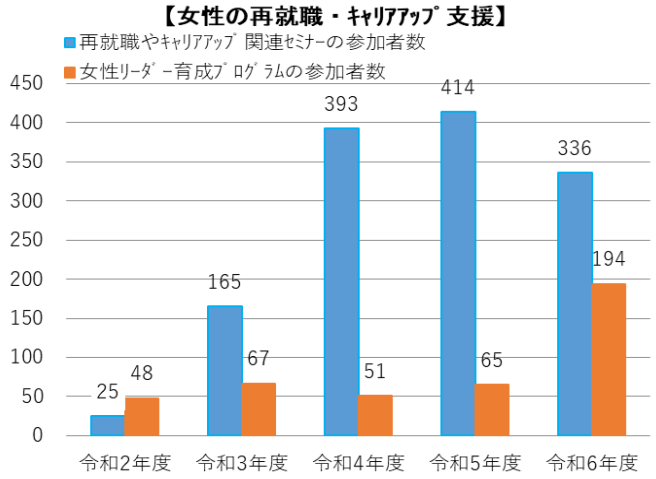


出典：神戸市

市の男性職員の育児休業取得率は 82.8%

④女性の再就職・キャリアアップ支援

それぞれの取り組みが着実に進められている。働く女性・働きたい女性の支援を充実させるため、タイムリーなテーマを取り入れ、さらに取り組みを加速させていくことが必要。

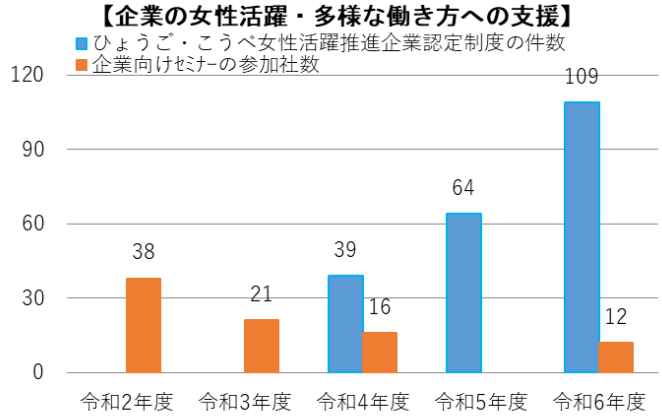


出典：神戸市

・ｾﾐﾅｰの直近参加者数は減少するも、内容を多様化させている。
・女性ﾘｰﾀﾞｰ育成ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑは民間団体との協業で内容充実を図り、参加者数が増加した。

⑤企業の女性活躍・多様な働き方への支援

企業向けセミナーの実績が伸び悩んでいる。関係機関とも連携して実施方法を検討のうえ開催し、企業が主体的に取り組む風土をつくっていくことが必要。

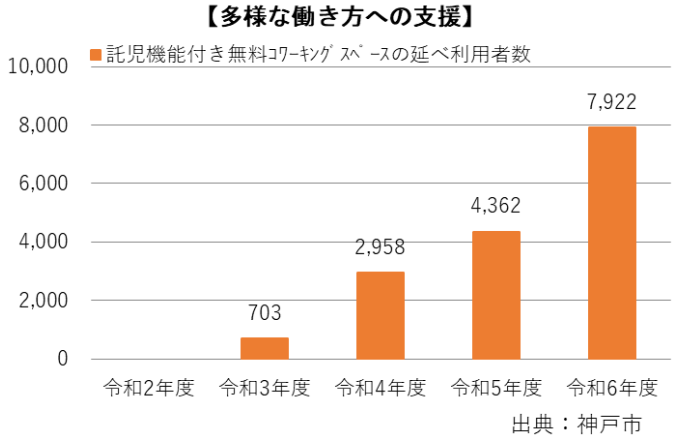


出典：神戸市

・ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ﾐﾓｻﾞ企業）認定制度の認定件数は 109 社（累計）
・企業向けｾﾐﾅｰの参加数は 12 社にとどまる。

⑥多様な働き方への支援

設置箇所数の増加に伴って、利用者数は大幅に増加している。引き続き、働きたい女性・働き続けたい女性に対する支援の充実に向けた取り組みを行っていくことが必要。



出典：神戸市

託児機能付き無料ｺﾜｰｷﾝｸﾞｽﾍﾟｰｽ（あすてっぷコワーキング）の延べ利用者数は年間 7,922 人。
箇所数　R3：1 か所 → R6：3 か所
利用者数 R3：703 人 → R6：7,922 人

５　基本目標と施策の方向性

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。

【施策の体系図】

基本目標	施策の方向	
基本目標１ あらゆる分野における女性の活躍・参画拡大の推進	１	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	２	働きたい女性・働き続けたい女性への支援の充実
	３	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
	４	雇用の分野における各種ハラスメントの防止
	５	女性特有の健康課題への対応
	６	科学技術分野における女性活躍の推進
基本目標２ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	１	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
	２	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
	３	仕事と子育て・介護の両立支援施策の充実
	４	雇用の分野における各種ハラスメントの防止
基本目標３ 個人の尊厳が守られ、安全・安心かつ自立できるくらしの実現	１	ＤＶの予防・啓発
	２	ＤＶ被害者の保護と安全の確保
	３	ＤＶ被害者の自立支援
	４	ＤＶ家庭におけるこどもへの支援
	５	ＤＶ被害者支援推進体制の強化
	６	人権の尊重
	７	困難な問題を抱える人への支援
	８	困難女性支援推進体制の整備
	９	生涯を通じた女性等の健康支援及び増進
	１０	高齢者・障がい者・外国人への支援
	１１	防災等の分野での男女共同参画に向けた取り組み
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	１	市政全般への男女共同参画・女性活躍の視点の浸透
	２	広報・啓発による理解の促進
	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
	４	国際社会と協調した取り組みへの理解の促進
	５	テクノロジーの利活用促進

基本目標１　あらゆる分野における女性の活躍・参画拡大の推進

基本的方向

女性の就業率は年々上昇しているとともに、いわゆるM字カーブも改善が進んだほか、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、出産を契機に女性が非正規雇用化するいわゆるＬ字カーブ問題が続いており、指導的地位に占める女性の割合や、政策・方針決定過程への女性の参画拡大については進展に遅れが見られます。

本市における女性の就業率は 20 政令市中 18 位（2020 年国勢調査）という低い水準にあり、今後、女性の活躍や参画をさらに拡大していくために、社会や企業等に根強く残るアンコンシャス・バイアスの払拭に努めるとともに、働いている女性やこれから働きたいと考えている女性に対しては、その希望を実現するためのきめ細やかな支援が重要です。

働く女性・働きたい女性に対しては、キャリア形成やリスキリングの機会を得るための環境やプログラムの提供、科学技術分野における女性活躍の推進を目指した理系人材の育成支援、育休中の女性に対する支援などの取り組みを充実させます。

行政や企業等の政策・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ることから、あらゆる分野の政策・方針決定過程への女性の参画拡大の取り組みを進めます。

また、組織の内部から風土の変革をもたらす女性リーダーを育成するとともに、会社や業種を超えたネットワークの構築に努め、女性リーダーがより力を発揮できる環境づくりを支援します。

こうした女性活躍に向けた取り組みは、企業等がそれぞれ主体的に取り組むことが重要であることから、経営者や管理職層の意識改革につながる啓発等を行うとともに、ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定制度の積極的な運用により企業の取り組みを推進し、「すべての人が希望に応じてチャレンジできる社会」の実現を目指します。

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**	**企業等における女性の参画拡大の促進** ○ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定制度 ○女性の登用に積極的な企業等の取り組み（好事例）の発信、インセンティブの付与 ○経営者および管理職層への啓発 ○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
		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 ○婦人市政懇談会　など
		市の審議会などへの女性委員の登用の推進
		市の管理職への女性職員の登用の推進

	施策の方向	おもな取り組み
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・キャリアアップへの支援、育休中の女性への支援、新規就職・再就職支援、企業支援、リスキリングの推進 ○託児機能付き無料コワーキングスペースの運営 ○スキルアップセミナー ○就職支援セミナー ○フリーランスセミナー ○育児休業復帰セミナー（交流会） ○女性デジタル人材育成 ○キャリア相談　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	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
4	雇用の分野における各種ハラスメントの防止	セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント・パタニティハラスメント・パワーハラスメントなど、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
5	女性特有の健康課題への対応	企業や男性管理職等を対象とした女性特有の健康課題に関する知識の啓発
		女性特有の健康課題の影響を軽減する「フェムテック」の活用に関する普及啓発
6	科学技術分野における女性活躍の推進	神戸版理工チャレンジの推進

基本目標２　全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

基本的方向

女性活躍や男女共同参画の推進には、性別に関わらず、誰もが個性と能力を十分に発揮できる、働きやすい環境づくりが必要です。

誰もが仕事と家庭をあたりまえに両立できる環境を目指して、さらなるワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組みます。また、在宅での就労に必要なスキルや知識の習得を支援し、個々人の思いや考え方、家庭の事情に応じて多様な働き方を選択できるよう努めます。

雇用分野においては企業の主体的な取り組みが必要であることから、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。

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も重要です。若年層の男性には家庭生活を大事にしたいという意識も見られ、それを実現するための取り組みを進めます。男性の育児休業取得の促進については、長期の休業も取得可能な制度・風土づくりを企業等に働きかけます。また、引き続き男性自身の意識改革に努めるとともに、男性の多様な働き方に対する女性・家族・職場など周囲の正しい理解の促進に向けた広報・啓発、環境づくりを進めます。

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、引き続き、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	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** ○ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定制度 ○積極的な企業等の取り組み（好事例）の発信 ○ＤＸによる生産性向上の支援　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
		多様な働き方を実現するためのスキル獲得の支援 ○女性デジタル人材育成 ○フリーランスセミナー ○キャリア相談　など（再掲）
		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） ○時間外勤務の縮減　など
2	男性が家事・子育て・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** ○男性向けセミナー　など
		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
3	仕事と子育て・介護の両立支援施策の充実	**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
4	雇用の分野における各種ハラスメントの防止	**セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント・パタニティハラスメント・パワーハラスメントなど、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（再掲）**

基本目標３　個人の尊厳が守られ、安全・安心かつ自立できるくらしの実現

基本的方向

本計画では、男女共同参画社会基本法に基づく取り組みとあわせ、

・男女共同参画社会の形成を大きく阻害する重大な人権侵害である配偶者等からの暴力に対する「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力(DV)防止法)」

・性的な被害、経済的な貧困など様々な事情により、日常生活を円滑に営むうえで困難な問題を抱える女性等を支援する「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法)」

の取り組みも包含し、あらゆる課題に対してそれぞれの視点をもって取り組むとともに、相互に連携して一体的に対応するほか、各種法改正や社会情勢の動向を的確に把握しながら、適切な取り組みを進めていくことにより、個人の尊厳が守られ、安全・安心かつ自立できるくらしの実現を目指します。

（１）男女共同参画社会基本法の視点

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て、生涯を通じた健康支援に取り組みます。

さらに、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も努めます。

近年、大きな自然災害が頻発しています。過去の教訓をふまえ、避難所運営や物品の備蓄について男女共同参画の視点を取り入れるとともに、地域活動や平時からの防災・予防活動における男女共同参画が重要であり、これらの取り組みを着実に進めます。

第６次計画の策定作業を行った令和７年（2025 年）は、阪神・淡路大震災発生からちょうど 30 年の年になります。阪神・淡路大震災では 6,434 人の方が亡くなりましたが、男性より女性の方が 967 人も多く亡くなりました。理由は様々指摘されていますが、女性、特に高齢女性は経済的な困窮・住環境の脆弱さ・ひとり親家庭などの要因を通じて「災害弱者」に陥りやすいと言われます。この 30 年の間に女性を取り巻く環境やジェンダーに関する考え方は変化していますが、引き続き、この計画に掲げたジェンダー平等に向けた取り組み、困難を抱える女性への支援施策を平時から着実に進めることにより、女性が災害弱者にならない社会づくりを進めます。

（２）ＤＶ防止法の視点

ＤＶとは、「配偶者や恋人など親密な関係にある、又は、あったものから振るわれる暴力」を指し、性別にかかわらず、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。ＤＶ被害者の多くは女性であり、男女の対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の実現を妨げています。

暴力には、殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、言葉や態度による精神的暴力・性的暴力・生活費を渡さないなどの経済的暴力・社会的なつながりを制限する暴力など、さまざまな形態があります。こうした暴力は、目に見えにくいものも含め、ＤＶ被害者とそのこどもの心身に深刻な影響を及ぼします。

全ての人が安全で安心して暮らせる社会を実現するためには、あらゆる暴力を防止し、暴力を許さない社会を目指す絶え間ない取り組みが必要です。引き続き、これまでの取り組みを推進するとともに、国における法改正や制度の動向を注視しながら、ＤＶ被害者とそのこどもの安全・安心な暮らしを守る

ために関係機関が連携した支援の一層の強化を目指します。

（3）女性支援新法の視点

女性をめぐる課題は生活困窮・性暴力・性犯罪被害・家庭関係破綻など、複雑化・多様化・複合化しています。特にコロナ禍においてこうした課題が顕在化したため、孤独・孤立対策といった視点も含めて、新たな女性支援の強化が喫緊の課題になっています。

各区に配置される女性相談支援員は、夫等の暴力・経済問題・住居問題など幅広い課題に関する相談を受けて、その内容に応じて関係機関とも連携しながら、相談者の個々の事情に寄り添った支援を行います。また、行政機関に相談が繋がりにくい若年女性等への対応として、ＳＮＳ等を活用した相談や、アウトリーチによる早期発見・安全確保などを実行するため、民間支援団体・公共機関と連携・協働のうえ、それぞれの強みを活かした包括的な支援を行います。

就労支援セミナーやスキルアップのためのセミナー開催などを通じ、就労による生活の安定に向けた支援を行います。

引き続き、これらの取り組みを進めながら、早期の段階から切れ目なく支援していくことにより、女性が安心かつ自立できるくらしの実現を目指します。

具体的な取り組み

	施策の方向	おもな取り組み
1	**ＤＶの予防・啓発**	**市民や被害者支援関係機関へのＤＶの理解の促進と相談機関の周知** ○ＤＶが重大な人権侵害であるという視点をもち、対象者を明確にした効果的な啓発を実施 ○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、ＤＶ被害者の早期発見と二次被害の防止
		こども・若者などへのＤＶに関する予防啓発 ○「生命の安全教育」等を通した、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 ○ＳＮＳなど若者が使用する媒体を活用した効果的な啓発
2	**ＤＶ被害者の保護と安全の確保**	**ＤＶ被害者の早期発見と相談支援の充実および、安全の確保** ○相談窓口の周知徹底および兵庫県や民間支援団体などとの広域連携による、相談支援の充実と安全の確保 ○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
3	**ＤＶ被害者の自立支援**	**ＤＶ被害者の新たな生活の確保と、自立生活に必要な支援** ○同行支援の充実等による、法的機関や医療機関との連携強化と保護命令制度のさらなる活用 ○離婚や別居に関する専門的な法律相談の活用促進 ○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（育児支援・心理的ケア・施設退所後のアフターケア等）の充実
4	**ＤＶ家庭におけるこどもへの支援**	**こどもの安全・安心な生活の確保** ○児童虐待対応機関とＤＶ被害者支援機関との相互理解の促進 ○要保護児童対策地域協議会等を活用したＤＶの視点を踏まえた家庭支援の強化
		こどもの心理的な回復の支援 ○専門相談機関による心理的ケアを受ける機会の確保 ○専門家によるプログラムを活用した母子関係再構築
5	**ＤＶ被害者支援推進体制の強化**	**推進体制の強化** ○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情報共有の円滑化と連携強化 ○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

	施策の方向	おもな取り組み
6	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** ○ＤＶが重大な人権侵害であるという視点をもとに、対象者を明確にした効果的な啓発を実施 ○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、ＤＶ被害者の早期発見と二次被害の防止（再掲）
		犯罪被害者等が受けた被害の軽減および回復の支援
		性的マイノリティへの理解につながる教育・啓発・相談の実施 ○市民啓発 ○教職員研修 ○児童生徒への啓発 ○電話相談
7	困難な問題を抱える人への支援	**生活・就労・住宅等の困窮に対する支援** ○家計の見える化、管理能力獲得のための家計改善支援 ○生活困窮者を対象とした専門員による相談支援 ○ハローワーク等と連携した就労支援 ○就職活動を支える家賃補助・家計立て直しのための転居費用補助の支給 ○中学生等を対象とした学習機会の提供
		ひとり親家庭等への支援の充実 ○ひとり親家庭の特性やニーズに配慮しながら、「子育て・生活支援」「就業支援」「養育費確保」「経済的支援」の4本柱で実施し、支援が必要な家庭に確実に届くよう、ひとり親家庭支援センターを中心に区役所やハローワークなどの関係機関との連携を強化。
		こども期への支援 ○こどもが自身のことや命の大切さを知る機会・こどもを守る環境づくり
		ＤＶ被害者の新たな生活を確保し、自立生活に必要な支援を行う ○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（育児支援・心理的ケア・施設退所後のアフターケア等）の充実（再掲）
		生理用品の無償配布 ○女性のための専門相談による支援
8	困難女性支援推進体制の整備	**関係機関・民間支援団体との連携・協働** ○ＳＮＳ等を活用し若者の相談支援に取り組む民間支援団体との連携 ○警察・福祉・保健医療・子育て・住宅・教育など多岐にわたる関係機関との連携強化
		支援体制の充実 ○関係者の相互理解や連携を深め、情報や支援方針の共有化を図る仕組みづくり ○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の検討
9	生涯を通じた女性等の健康支援及び増進	**妊娠期からのワンストップ型の相談支援体制の充実** ○区役所窓口による相談・支援の充実など
		生命や人格の尊重について学ぶ性に関する教育の実施 ○「生命の安全教育」等を通した、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（再掲）
		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提供 ○カウンセラーによる電話・面接による相談など
10	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
11	防災等の分野での男女共同参画に向けた取り組み	**防災の現場での女性の参画拡大** ○防災福祉コミュニティへの参画拡大 ○避難所運営への女性目線の導入
		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取り入れ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。そのため、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は、男女双方の意識を変える取り組みが大変重要です。

本計画の基本目標１及び２では、主として女性の「働く」という視点からの取り組みを掲げていますが、必ずしも「働く」に限る必要はなく、子育て・家族の介護・地域活動・ボランティア活動など仕事を含めた様々な選択肢の中から「なりたい自分」を見つけ出し、自分の意志で目標を決められる社会にすることが重要です。

男女共同参画社会基本法の制定から 25 年。この間、男女共同参画の取り組みが浸透し、機運は着実に高まっていますが、性別役割分担意識やそれに基づく社会の制度・慣行等が平等になっているとはいえないことから、女性だけでなく男性に対する効果的な啓発の方法も検討し、男女共同参画に関する広報・啓発等を進めます。

また、市政全般における男女共同参画・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。

さらに、あらゆる施策の検討・実行にあたっては、デジタル技術の活用や、ＤＸによる業務改善も検討し、様々な課題に対して、さらにきめ細かな対応ができるように取り組んでいきます。

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
		多様な働き方・生き方の発信 ○私らしさプロジェクト

	施策の方向	おもな取り組み
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 ○神戸版理工チャレンジ　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
5	テクロノジーの利活用促進	男女共同参画・女性活躍推進施策を推進するうえでのテクノロジー（ＡＩなど）の利活用促進

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 12 年度）
市の審議会における女性委員の登用率	34.0% （令和 7 年 3 月末）	40%以上 60%以下
市の課長級以上の職員に占める女性職員の割合	23.0% （令和 7 年 4 月）	30% ※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	市長部局等　82.2% 消防局　80.9% 水道局　100.0% 交通局　80.8% 教育委員会　47.1% （令和 6 年度） ※市長部局等は 2 週間以上取得率	85% （令和 11 年度） ※市長部局等は 2 週間以上取得率 ※次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により設定
女性の再就職・キャリアアップ支援	530 人	3,500 人
再就職やキャリアアップ関連セミナーの参加者数	336 人 （令和 6 年度）	2,500 人 （令和 8～12 年度）
女性リーダー育成プログラムの参加者数	194 人 （令和 6 年度）	1,200 人 （令和 8～12 年度）
企業の女性活躍・多様な働き方への支援	121 社	450 社
ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定制度の認定件数	109 社 （令和 6 年度）	300 社 （令和 12 年度末）
企業向けセミナーの参加社数	12 社 （令和 6 年度）	150 社 （令和 8～12 年度）
多様な働き方への支援	7,922 人	80,000 人
託児機能付き無料コワーキングスペースの延べ利用者数	7,922 人 （令和 6 年度）	80,000 人 （令和 8～12 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 （令和７年度インターネットアンケート調査 N=900 人）	16.2% （令和７年度）
ワーク・ライフ・バランスの認知度 （令和７年度インターネットアンケート調査 N=900 人）	54.1% （令和７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） （令和７年度インターネットアンケート調査 N=900 人）	希望 9.1% 現実 3.7% （令和７年度）
25～44 歳女性の有業率 （就業構造基本調査・神戸市）	77.3% （令和４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）	76.5 （令和６年）
ＤＶの認知度 （令和７年度インターネットアンケート調査 N=900 人）	58.2% （令和７年度）

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。