

令和4年度 第1回男女共同参画審議会 議事要旨

- 1 日 時 令和4年12月1日(木)14時～16時
2 会 場 神戸市男女共同参画センター セミナー室1
3 議 事 (1) 神戸市男女共同参画計画(第5次)年次報告書(案)について
(2) こうべ女性活躍推進企業認定制度の創設について

4 主な意見

○議題1 神戸市男女共同参画計画(第5次)年次報告書(案)について

(委員) コワーキングスペースはすごく有効だと思う。せっかく便利な施設ができたので、開設場所を広げてほしい。

(事務局) 市議会でも同様の質問があった。昨年9月に開設したが、昨年度は集客に苦戦した。今年度から一時保育を週5日に拡充し、ようやく利用者が増えてきた段階。現在、利用者アンケートを実施しており、利用者ニーズや利用状況の分析をしっかりと行い、検討を進めていきたい。

(委員) ぜひタイミングを切って検討してほしい。

(会長) 現時点で、利用者の声など、情報提供してもらえるものはあるか。

(事務局) 利用者は、育休中で職場復帰に向けて準備している方やフリーランスの方、企業のリモートワークとして活用される方などが多い。またパソコンの無料貸出も行っているため、就職のための履歴書作成などに使われる方も多い。特に一時保育は、これまでお子さんを預けたことのない方が多く、初めて自分の自由な時間が持てた、自分の家の近くにも同様のスペースがほしい、一時保育が無料なんて「神」だ、などのご意見をいただいている。ただし、無料の施設であるということで、多少甘めの評価になっているかもしれない。

(会長) 痒い所に手が届くような取組だ。お子さん連れの男性の利用も増えてくるだろう。

(委員) すばらしい取り組みだと思うが、どの程度前から予約が取れるようになっているのか。予約の埋まり具合もお聞きしたい。

(事務局) スペース、保育ともに予約は1か月前から可能。スペースの利用予約はその日でも予約できる状況だが、保育は曜日によっては予約開始後、すぐに埋まることもある。

(委員) 需要が高そうなのに、予約が取りやすい状況ということは、場所が1か所であることや開設時間に制限がある点が問題なのか。

(事務局) スペースは全19席。1日平均12人程度が利用されている。実際に、利用者からも「存在を知らなかった」という声もあり、こちらのPR不足が大きいと考えられる。ただ、曜日や天気によっても利用者数はまちまち。夏休み期間中は利用者が増えたり、寒い日や雨の日は減ったりと様々なため、それらも含め、現在分析している。まだまだ認知度が低いということが大きいと考えている。

(委員) パソコンの無料貸出は非常によい制度だ。同フロアの一室で、オンライン面接ができるということか。

(事務局) Wi-Fiを無料で利用できるため、パソコンを借りて、設置している個室ブース内でオンライン面接が可能である。

- (委 員) 履歴書をパソコンで書きたいが、パソコンが自宅にはなく、ネットカフェに行かれる方もいると聞いている。パソコンは履歴書作成のためにも必要であり、オンライン面接も可能ということは、就労の機会が広がり、とても良い取組である。作成した資料は施設内でプリントアウトもできるのか。
- (事務局) 資料を PDF 化する必要はあるが、自由に印刷していただける状況である。
- (委 員) 初めてコワーキングチラシをみた。まだまだ市民の目に届く機会が少ないと感じる。また、チラシに「コワーキング」や「交流」等の言葉が多く、誰かと交流して何かをしないといけないのかという印象を持ってしまう。静かに集中して作業がしたい方もおられるので、一人で行っても大丈夫というアピールもあると良い。
- (事務局) コワーキングには、利用者同士の交流を求めている方と、黙々と作業に取り組みたい方がおられる。ご指摘いただき、そのように感じる方がおられることに気づいた。
- (委 員) 具体的な利用者層を教えてください。利用者によって PR 方法も変わるのではないかと。
- (事務局) 利用者層は、フリーランスの方、育休中の方、求職中の方、テレワーク利用の方でちょうど4分の1ほど。また一時保育目当ての利用者も確実に一定数おられる。利用者の仕事や利用目的などをお聞きすると、かなりばらつきがある。
- (委 員) テレワークの場合、企業によってはセキュリティ面からテレワークするのは自宅のみと制限されている企業もある。PR 方法を検討する必要があるかもしれない。
- (委 員) 夜間のオンラインキャリア相談を始めたとのことだが、毎月第1・3木曜日の17時～19時45分が夜間ということか。
- (事務局) ご指摘の通り
- (委 員) これまではお昼の時間に行っていたということか。
- (事務局) 昨年までは第4土曜日9時～11時45分の時間帯で、対面の実施だったが、今年度から夜間枠を新設し、オンラインでの相談も可能とした。
- (委 員) 働いている方のことを考えると、夜間相談を始められたことは大変素晴らしい。オンラインも、働いている人にはとても便利なので、非常に良い取り組みである。ぜひこのような多様な窓口をお願いしたい一方、対応する職員の負担もあるため、バランスをとって多くの方に利用してもらえれば良いだろう。
- (委 員) 総務・人事担当者向けセミナーの参加人数が21名で少なめだったとのことだが、公的な組織からの企業向けの広報はルートが難しい。今回はどのような広報手段を取ったのか。商工会議所など既に企業とのネットワークを所有している組織などに働きかける必要があると思うがどうか。
- (委 員) 商工会議所、経済同友会など企業に直接声がかかるようなところと連携するのが良い。セミナーのテーマについても、「女性の登用が進むことのメリット」などのポジティブなテーマの方が良いのではないかと。
- (事務局) 広報手段については、商工会議所事務局等にメールを送り、会員企業に配信してもらうように依頼した。市では、直接企業に情報を届ける手段をもっておらず、広報における課題である。また、「こうべ男女いきいき事業所」は連絡先も存じ上げているため、ダイレクトにメール配信させていただいている。
- (委 員) いきいき事業所の表彰企業はまさしく対象だと思うし、ダイレクトにメールがきても趣旨が伝わるだろう。

- (事務局) テーマはストレートに伝えたほうが良いと思っていたため、このようなテーマ設定にしたが、受講する企業側のメリットが感じられないなど様々なご意見をいただいたので、今後の参考にさせていただきたい。
- (委員) 経営者協会にも配信依頼が届いたが、会員全体への配信は難しいため、女性産業人懇話会という女性管理職が中心となる組織において周知した。メンバーには出席を促していたが、案内が行き届かなかったかもしれない。最近、メールマガジンやウェブサイトが有効な広報手段と考えられることが多いが、実際にはFAXや紙でのダイレクトメールの方がより効果的な事が多い。コストや準備はかかってしまうが。また、このテーマを見たときに、企業の担当者はどう感じるのか。企業側も女性の登用を進めたくないとは当然思っていないが、これでは企業側が責められているとも取れるテーマだと感じた。立場を超えて本音で話し合えるようなテーマであれば、企業担当者も参加しやすいのではないかと。開催時期も3月は忙しいため、違う時期だと集まったのではないかと。
- (委員) 4月の総会や年末年始もバタバタするため、夏から秋がいいと思う。
- (委員) 中小企業は特にマンパワーが無いので対象を中小企業とするならば夏や秋がいいのではないかと。
- (委員) テーマについて、成功事例をちりばめると、担当者の目に留まるのではないかと。開催時間も、個人での参加も考慮し、勤務時間外にできれば参加者も増えそうだ。私も商工会議所の会員だが、このような案内はなかった。せめて女性会（商工会議所内）だけでも配信してもらえたらよいのでは。ぜひ検討いただきたい。
- (事務局) 企業が参加したいと思えるテーマや開催時期を計画的に検討し、次回は開催したい。
- (委員) 企業側へのPRの方法としては、よく利用する神戸市産業振興センターや都市整備等の関係施設に置いていただくと手取りやすい。セミナーに参加したい旨、上司に説明しなければならぬため、企業にとってのメリットを打ち出したPRにしてほしい。企業の課題や悩みを共感できるようにしてはどうか。
- (委員) 私はシンクタンクの記者向け勉強会にオンラインで参加することが多いが、勉強会が終わってからも一定期間、アーカイブで動画を視聴することができる。実際の時間は難しいが、後で見るという人も多いと聞いているので、一定期間動画を残す方法にしてはどうか。
- (委員) 話は変わるが、デートDV啓発事業は、とても良い取り組み。特に10代の人に向けてぜひ実施してほしい。啓発を行う中学校、高校はどのように選定しているのか。
- (事務局) 中学校と市立高校では、様々な外部の講演会を取り入れており、その中の一つとして位置付けられている。市が選定しているのではなく、中学校と市立高校全校に呼びかけ、希望のあった学校で実施している。
- (委員) 中学性の娘がいるが、そういった知識は中学生から持っていたほうがよい。教育委員会と協力しながら、市立中学校は全校で実施してほしい。
- (委員) 貧困の問題について。日本の子どもの貧困率は高い。離婚しても養育費を払ってもらえないケースが多いが、明石市では、離婚後の養育に関するガイドブックを市が作成し、離婚時に配布している。養育費や面会交流などをどうするかという内容だ。神戸市でも、もう少しそういった取り組みを進めても良いのではないかと。本来、養

育費をもらえるはずだが、もらえていない母子家庭がどのくらいあるのか、今後、養育費の未払いをなくすために、市としてどのように考えているのか。

(委員) 神戸市では、公正証書の支援を行っている。公正役場は養育費の金額が妥当かどうかの判断はしないため、低く決めた場合でも、後からの増額は難しい。そのため、調停も一つの方法。諸外国では協議離婚が珍しく、公の機関が関与しない離婚はあまりない。養育費の取り決め・未払いになっている割合を見ていると、そもそも取り決めていない方が多い。養育費を決めたのに、もらえていないと見えることが多いが、そもそも取り決めをしていないことも多い。ハンドブックなどで広報するのも一つの手だと思う。

(事務局) 今お話があったように、神戸市では公正証書を作成するための補助を行っている。書類が不履行にならないよう、保証を受けるための補助も行っている。ただし、全員が養育費を求めている訳ではない。児童扶養手当の申請の際に養育費の状況を尋ねるが、絶対に相手からもらいたくないとおっしゃる方も多い。市としては、離婚届をもらいに来たときに、養育費について考えてもらうようにお知らせしている。

(委員) DV被害者支援活動の中でも、特に同行支援が大変助かっている、ぜひ今後も続けてほしい。DVで逃げている方は最終的に裁判所に行かなければならないので、そのときの同行支援は必要。養育費はいらなと思っていても、逃げてきて、1カ月後には、サポートがあるなら調停をやってみようという方もおられる。同行支援があるということをもっとPRしてもらえると、あきらめない人もいる。現在は、裁判所に行くのが怖いという方が多く、あきらめている状況もあり、同行支援は養育費を決めるということのサポートにもつながる。

(会長) 連動している内容のため、これらの点も踏まえて、今後の事業展開を考えてもらいたい。

(委員) 外国人への対応について、神戸市は国際都市ということで、外国人利用者も増えている。男女共同参画事業の全般においても、外国語対応を広くお願いしたい。

(事務局) 外国人向けの広報や支援、外国語併記などは対応できていないが、コワーキングスペースには外国人の方(日本語が話せないというわけではない)が来られることがある。コワーキングスペースや一時保育を大変気に入っていただいている。

また、セミナーにおいても外国人対応ができていないが、貧困者への支援では、チラシへの外国語併記や相談会での通訳など一部の事業で外国人対応をしている。

(会長) もう少し発展すれば、自動翻訳や、オンラインで翻訳してくれる部署ができるなどもあり得るのではないか。

(委員) 男女共同参画センターの活動は非常に幅広く、どこにフォーカスを当てるかが難しい。ただ男性向けのセミナーや活動が少ないのではないか。実際に行われた講演や内容を見ると、ほとんどが女性向け。各都市のセンターも同様だが、社会全体では男性育休なども掲げられているので、男性向けのアプローチを進めて、取り組んでほしい。またLGBTの記載もほとんどない。男女共同参画計画(第5次)の目標には記載があるが、取り組みを進めていくべき。もう少し未来を見据えて、男性やLGBT向けの取り組みを進めていく必要があるのでは。

(委員) そもそも「男女共同参画計画」という名称も変えていいのではないか。なにを目指

そうとしているのか、実際に取り組んでいる内容とも矛盾している。条例が根拠となっているため、厳密には名称を変えられなくても、少なくとも年次報告では愛称をつけるなどでも良いのではないか。

また、男性向けの取り組みが少ないという指摘ももっとも。市の男性職員の育児休業取得率の目標値がまだ30%。育児休業の平均取得日数が1か月以上なのは良いことだと思うが、デフォルト値として100%とすべき。取得しない男性職員は、取得しない理由を申し出てもらうなどが必要では。女性活躍の裏側には、男性の育休取得の問題もあるし、男性自身から申し出るのも難しいと思う。

(委員) せっかくなので目標は高くもって、女性管理職も最低で30%とすべき。そして、必ず目標値に対する振り返りや次年度どのような取り組みを進めていくかも検討してほしい。

(委員) 市の男性職員の育児休業取得率は、私にとっては非常に高い数値。男性も育休を取得できるということをさらに広めるため、育休を取得した男性のコメントを掲示してほしい。それらを年配の方にも見ていただくことで、若者への理解が深まる。実際、私も瀬地山先生の講演会（令和3年度あすてつぷ講演会）に参加したが、ほとんどの参加者が高齢の方だった。実際、子育て世代は忙しい。地域全体でのバックアップが必要だと思うが、中には子育て中の方が、どう見守り、接してもらえば安心できるのか分からない方もおられる。その方々を否定するのではなく、どう接すればよいかを教えることが必要。最近では、知的障害がある人などが、電車内で取りやすい行動に理解を求める電車の広告が大変わかりやすいと感じた。

(委員) 婦人大学には比較的に高齢の方が多いと思う。今の子育て世代が直面している問題や大変さを、高齢者の生き方を否定せずに伝えるのもよいのでは。子育て世代は、共働き家庭も多くなっているため、現在の子育ての現状を分かりやすく伝えられるとよい。

シルバーカレッジでSDGsの授業をしたことがあったが、話し方が悪かったのか、高齢男性からジェンダーについて反発があった。また、女性向けの別の講座では、夫婦別姓についても大炎上した。いろいろ考えて話しても、自分たちと違う価値観だと、自分たちが否定されているように捉えられがち。うまくアプローチしてもらいたい。

(委員) 市の男性職員の育児休業取得率の過去5年間の実績が大変わかりやすく、ありがたい。平成30年度以降、取得率が劇的に高くなっている要因は何か？また、数値の分母は取得権利のある人か、職員全体か？

(事務局) 市の男性職員の育児休業取得率の定義は、「当該年度に新たに子どもが生まれた男性職員」を母数とし、そのうち「当該年度に新しく生まれた子どもについて、育休を取得した人数」を分子としている。対象年度よりも前に子どもが生まれた職員が育休を取得した人数は対象から除外している。

過去5年で劇的に増えてきているのは様々な要因が考えられる。そのうちのひとつとして、令和2年度より、子どもが産まれた職員の所属長（課長）から子が産まれる職員に、子育て関連の制度を紹介した冊子である「仕事と子育て応援手帖」、どのように休暇等を取得するかを記載する「仕事と子育ての両立デザインシート」、男性職

員には「育児休業取得案内チラシ」の3点を専用封筒に入れて対象者に直接手渡すようにしている。まずは職員にどのような計画で仕事と子育てを両立していくかを家族で話し合ってもらい、その結果を基に面談を実施することとしている。令和元年度10.9%だった取得率が2年度には22.3%と倍以上になっていると思うが、この面談を必須としたのが令和2年度。取り組みの成果が出てきたものと思っている。

また、男性育休の目標値については以前にも審議会からご意見をいただいていたとお聞きしている。男性でも女性でも、子育ては主体的にやっていくべきというのはご指摘のとおりであり、先ほど申し上げた所属長との面談で、育児休業を取得しない男性職員がいた場合、なぜ取得しないのかを記入し、人事担当部局に提出するようしている。取得できない理由が、制度的に補完できるものであれば、対応する必要があると考えている。

次に、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について、神戸市の場合、課長級以上を管理職と位置付けているが、一つ下の職位に係長という職位がある。まずは係長を目指してもらい、裾野を広げたくて課長になっていく。係長を目指す職員には、家庭との両立で悩んでいる方もいると聞いているため、研修や上司からの働きかけに努めている。

(事務局) 先ほどの、男性向けセミナーが少ないということについては、ご指摘のとおり。

過去には男性向けやワーク・ライフ・バランスなどのセミナーを数多く開催していたが、家事セミナーや育児参加セミナーなどは、カップルで参加してほしいが、男性が参加すると、家事育児を強制されると感じる方もいて、男性の参加数が10名を切るような状況が長く続いたため、だんだん縮小し、現在に至っている。しかし、時代も変わっているため、後にご説明する企業の認定制度や男性の育児休業取得促進にも力を入れていかなければならない。参加しやすいオンラインでのセミナーなども検討していきたい。1月には、悩みを抱える男性向けに、男性専門相談を実施している講師によるオンラインセミナーの開催を予定している。

次に、LGBTQへの取り組みの件については、各自治体でも所管部局が、男女共同参画担当課と人権担当課とで、ちょうど半分くらいに分かれている。神戸市は、現在のところ、人権問題として、福祉局人権推進課が担当している。今年の秋からは、LGBTQの方向けの電話相談を始めた。直接の所管でないため、積極的に関わってはいないが、啓発などで連携していきたい。

次に、婦人大学の件だが、婦人大学ではジェンダー問題に関する講義を行っており、高齢の女性にはそこまでの嫌悪感はないと思っている。高齢男性向けの授業はやっていないため、そのような露骨なご意見があることに驚いた。子育て世代やLGBTQ当事者がどのように感じているかをうまく、嫌悪感なく伝えられる広報をやっていきたい。

(会長) 男性育児休業を取得された方々の「こうしてほしかった」という意見をポジティブに伝えられるとよい。

(事務局) 現在、男女共同参画センターのウェブページで、市で活躍する女性ロールモデルを取材した記事を掲載しているが、男性で育児休業を取得された方への取材も取り上げていきたいと考えており、早急に実施していきたい。

○議題2 こうべ女性活躍推進企業認定制度の創設について

- (会 長) 大学生や就職活動を考える方にとって大変重要であり、有益。大学のキャリアサポートセンターなどと連携しながら、求人票に掲載したり、ロゴマークを目立つようにつけてもらうのもよい。SNSを通じて、学生に理解いただき、盛り上げていくとよいのでは。
- (委 員) 認定は県との共同ということだが、認定ロゴマークは「こうべ」と入っている。ロゴマークはどうなるのか。種類が複数あるとインパクトが薄まる。可能であれば、共通のマークとし、種類も減らして、認知度向上に向けて検討してほしい。
- (事務局) 今回、県との共同事業ということで、ロゴマークは全く同じものにしており、「こうべ」の部分が、神戸市以外の兵庫県下の自治体は「ひょうご」となる。
- (委 員) 自身の名刺にも同じような認定マークを載せているが、それで何かあったということが今までになく、こういったマークは重要視されているのかをお聞きしたい。中には費用を払ってまで掲載しているものもある。
- (委 員) マークの認知度があれば、マークをつけることに意味がある。少なくとも、学生はホワイト企業を認知しており、就活中に意識して見ている。
- (会 長) 確かに、マークの認知度は非常に重要。今回については、我々も協力しながら、制度を育てていく姿勢も必要だと思う。
- (委 員) このようなマークは、逆についていないことのデメリットのほうが多いという印象。学生にとっては、マークがついていることが当たり前であり、「くるみん認定」ですら取得していないのか、というのが学生の反応だった。
- (委 員) 初年度のため、しっかりとPRをしていただきたい。広まり、活用が増えればと思う。以前、企業側でこのような制度の認定シートの記入をしていたが、項目が多く、作成が大変だったので、項目を減らしてもらえればありがたい。
- (委 員) 今回のマークは、国の認定制度である「くるみん」や「えるぼし」よりハードルが低いという理解でよいか。「くるみん」「えるぼし」の取得が難しそうな中小企業にPRしていただくのがよい。
- (事務局) PRはもちろん進めていくので、ぜひ協力をお願いしたい。申請時の手続きの簡素化は、大変重要と思っており、今回はエクセルのシートに入力すると、自動計算される、かなり簡素化されたシートになっている。また、「えるぼし」「くるみん」よりも、かなりハードルを下げた項目設定にしている。「えるぼし」「くるみん」は、中小企業の方にとってはハードルが高いと聞いており、それらを取得する前の、ステップアップの仕組みとして始めた。今回、主に中小企業にターゲットを絞ったのは、そのような意図がある。今後、市内の大学生が、この認定を取得している市内の中小企業を、就職先として選んでもらえるようになればと思っている。