

令和5年度 第1回男女共同参画審議会

日 時 : 令和5年12月20日(水)16時~18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. 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運用状況について
3. 神戸市男女共同参画苦情処理委員の廃止・統合(案)について
4. 神戸市ライフパートナー制度について

○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

(委 員) 三宮駅周辺の再開発が進む中、三宮周辺でのコワーキング設置は検討していないのか。

(事務局) 子育て世代の方は、東方面や西方面から、あすてっぷコワーキングに来られているが、もっと家の近くで通いやすい場所に設置してほしいという意見が多いため、2か所目は東もしくは西方面での拡充を検討している。

(委 員) あすてっぷコワーキングは居住エリアではないので、三宮中心部の就労場所に近い場所に設置すれば、より利用が増えるのではないかと思う。

(会 長) 欠席委員から、民間事業者との連携による拡充を検討してはどうか、との意見もあるが、何かご意見があれば。

(委 員) 子育て世代の人は、子ども連れで電車に乗るのは大変なので、自転車で行ける範囲にあると、とても助かると思う。西区や須磨区でも都市開発で市の施設の建て替えも進んでいるので、そういう空きエリアで設置していただくと、利用者がもっと増えると思う。

(事務局) 民間事業者を活用してコワーキングを設置してもらおうという件について、神戸市もこれまで民間コワーキングの整備に補助金を交付してきた経緯があるが、利用が伸びず、経営が苦戦しているという話も聞いている。民間コワーキングに一時保育機能を設けてもらい、そこに補助金を支出するのが理想的だが、実際には手を挙げてくれそうところがあまりなく、公設公営の手法をとらざるを得ないのが実情である。あすてっぷコワーキングも一時保育機能がなければ利用しないという人も多く、スペースだけ整備しても、利用していただけないと思われる。

(委 員) 就労セミナーやパソコン教室の受講者が、その後、どうなったかフォローできていないという説明であったが、セミナー受講者に受講証明書や修了証などは発行しているのか。セミナーを受講したという証明を発行して、ハローワークやキャリア相談につなぐという取り組みをすることで、ハローワーク側でもどんなスキルを習得しているのが明確になり、就職につながりやすいのではないか。

(事務局) 失業手当をもらっている求職活動中の方は、ハローワークからセミナー受講証明書を持ってくるよう言われており、受講者から希望があれば、受講証明書を発行している。

(委 員) 男性セミナーの令和3年度実績は85人だったが、令和4年度は17人とかなり減っ

ているのはなぜか。

(事務局) 令和3年度はファザーリング・ジャパンと連携し、オンライン（Zoom）で父と子が参加できる料理教室や工作など、いつでも好きなところから自由に参加できる方式で開催したので、参加者が多かった。今年はセミナー形式で内容も異なっているのが原因だと思われる。

(委員) 17名は少ないように思えるが、男性は自分の気持ちを出しにくいので、男性同士が自分の悩みを打ち明ける人数としては、適度な人数だと思う。むしろ、参加人数はもっと少なくてもよいから、回数を増やすような取り組みも必要ではないか。

(委員) 7ページの数値目標で、男性育休取得率の令和4年度実績が49.2%とあるが、数日間取得するだけ、というケースが多いので、中身が大事だと思う。取得日数はどうか。

(事務局) 令和4年度実績では、平均取得日数が116日、1か月以上取得している割合は75.5%である。取得することだけを目的にするのではなく、育児にもしっかりと携わってもらえていると考えている。

(委員) それはすごい数字で、驚いた。とても努力されていると思う。男性が育休を取得しようとする、仕事の割り振りや準備も大変だと思う。民間企業のお手本となるよう、成功事例を共有して、外部にも情報発信してもらえたらと思う。

それと、審議会における女性委員の登用率であるが、私も女性で、審議会委員として呼ばれる機会が多い。どの審議会も女性委員の獲得に非常に苦労されており、複数の審議会に、同じ女性委員が就任していることが多い。何か、女性委員を広げる取り組みや工夫がないのかと思っている。私がいくつもの審議会を掛けもちしているのがあまり良くないなと感じており、例えば女性の人材バンクを作るなど、女性委員の多様化を図る努力が必要だと思う。現状の取り組みを聞かせてほしい。

(事務局) 人材バンクについては、神戸市でも試験的に運用したことがあるが、都市計画など専門分野になると、なかなかバンクに登録された人材では難しいところもあり、あまり活用されていないのが現状で、情報もあまり更新できていない。

他都市で女性登用率が高いところは、事前協議制を導入しており、女性委員の割合が少ない場合、担当課から理由書を提出させて、審査している。神戸市は、現在、そこまでの運用は行っていないが、今後も女性割合が改善しない場合は、そういった仕組みの導入も検討している。

(委員) 我々の団体は、行政関係機関の方から、女性経営者の推薦依頼を受けることが多い。女性経営者は大勢おられるが、一定の見識を持ってそういう場に自信を持って参加したいという女性経営者はまだまだ少なく、私の身分や立場では、と躊躇される方が多い。団体推薦という条件が付くのも、なかなか難しいところがあり、例えば、ベテランではなく、もう少し若い年齢の方でもよいなど、行政側で少しハードルを下げただけだと紹介しやすいが、女性経営者の立場で意見を述べてくれる方、と言われると紹介しづらい。

我々の団体に、主に女性管理職によって構成される女性産業人懇話会という組織があり、女性活躍を推進する立場では効果的に活動をしていただいているが、女性経営者のメンバーは少なく、団体として女性経営者に活躍していただく場や機械を設

けるべきだったと感じている。

男性育休取得の進捗も、状況がかなり二極化している。育休取得やワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいる企業を見て気づいた点は、仕事が属人化しているかどうかである。個人の仕事をオープンにして、すぐに代わりの方がその仕事を引き受けることができる仕組みを構築できた企業ほど、男性育休取得が進んでいるという特徴がある。

それともう一つ育休の話として、ミモザ企業認定に申請されるなど、女性活躍を進めている企業も増えているが、男性育休の取得が進んでいる企業は、中小企業でも就職希望者が 100 人を超えるというところも少なくない。そういった企業の事例を広く周知し、大手も中小企業も男性育休の取得を進めないと、人材獲得競争で生き残れないという視点で、働きやすい職場づくりを進めていく必要があると考える。

もう一点、「女性のデジタル人材育成」に向けたセミナーもぜひ検討していただきたい。中小企業で、限られた人とお金で、1 年間、外部機関に通わせてデジタル人材を育成したが、研修が終わったら転職してしまうというような話も聴かれ、企業としては人材に投資しづらい環境がある。そうした点で、在職者の育成は難しいが、これから働こうとする求職者にとっては、デジタル人材は引く手あまたな状況なので、サイバーセキュリティやデータサイエンスなどの知識を習得すれば、就職のチャンスになると思う。まだ指導できる人材も少ないと思うが、生成 AI の知識を身につけるセミナーなども、需要が高く、効果があがると思う。

それと、「神戸婦人大学」の「婦人」という名称も、民間では使わなくなって久しいので、女性大学などへの変更を検討していただけたらと思う。

(事務局) 神戸婦人大学の婦人という名称だが、隣に「婦人会館」という施設もあり、当課で所管している。今年度、指定管理者の選定手続を行う際、議会からも名称について、ご意見をいただいている。婦人という名称については、十分課題認識は持っており、今後、検討していく予定である。なお、婦人大学については、令和 6 年度末で事業終了予定であるため、当面は継続して使用する。

デジタル人材育成セミナーについては、最近、Chat GPT に関するセミナー開催に向けて、講師を探しているところであるが、なかなか見つからない。

(会 長) セミナーについては、コンサルタントなど、どこか企業に相談して企画しているのか。

(事務局) セミナー受講者に、どんなテーマのセミナーを受講したいか、アンケート調査を行い、その結果を踏まえて企画している。その他、話題になっているテーマがあれば、そのテーマで開催するなど、その時々で、ニーズの高そうなテーマを選んで試行錯誤しながら、開催している。

(委 員) 私は中小企業で働いているが、耳が痛いことばかりである。男性育休取得に関しては、仕事の属人化は永遠の課題である。以前、1 週間入院したときも、ゆっくり休めず、病室で Wi-Fi を繋いで仕事をしなければいけない状態だった。ただ、職種によっては脱属人化が進んでおり、製造部門では男性育休の取得率は 100% だった。一方、管理部門は周囲の人間でカバーできないので、人を増やしたいが人件費との兼ね合いで難しく、育休取得が難しい。

また、デジタル人材は、中小企業にとっても欲しい人材である。デジタルの知識を持った人が増えれば増えるほどありがたい。最近クラウドソーシングで部分的に仕事を依頼できるが、プログラミング、動画作成、文書校正などの副業がすごく人気なので、そういった隙間時間で作業できるスキルを習得できるセミナーを開催すれば、ニーズは高いと思う。今、全く働いていない人が、1日2時間とか働いて報酬をもらえる状況に持っていけると思うので、どんどん幅を広げていってほしい。

(委員) 審議会の女性登用について、神戸市から女性の推薦依頼を受けるが、我々の組織は産業別労働組合から人材を派遣していただいております、そもそも産業別労働組合で女性委員がない場合は、女性を出すことができない。その結果、特定の女性に依頼が集中してしまう。我々の組織でも男女共同参画を進めており、意思決定を行う機関は、必ず女性の割合を3割以上にするという目標を掲げている。

(委員) 働く女性のキャリア相談や法律相談をしているが、相談を受ける際、一時保育の利用はできるのか。それと、セミナーの最後に、アンケートでどのような講座を受けたいかを記入する欄があるが、実際にリクエストしたセミナーが開催されているかどうかは、ホームページを見にいかないとわからない。メールマガジンで、セミナーのお知らせが届くようにするのはどうか。

ミモザ企業認定については、私は中小企業の総務を担当しているが、この場に来なければ、この制度を全く知らなかった。どのように広報されているのか。入札の際のインセンティブがあれば、企業の申請も進むのではないかと。

(事務局) 現在、一時保育サービスは実施していないが、そのようなご要望はいただいているので、次年度から検討していきたい。メールマガジンについても検討したい。

ミモザ企業認定については、入札の際の優遇措置は既に実施している。広報については、各種経済団体に制度のご案内をさせていただき、団体を通じて会員企業にPRをしていただいている。

(委員) 数値目標に、市の管理的地位に占める女性職員（課長級以上）の割合を令和7年度末で25%にするという目標を掲げており、令和5年4月時点で19.4%となっている。今後、どのように取り組む予定なのか。

それと、男性育休については、単に取得するだけだと、男性の有給休暇になってしまい、男性が実際に育児に参加しなければ質が上がらない。神戸市は昨年度の審議会で、子どもが生まれる職員に「仕事と子育て応援手帖」を配布しているという説明があり、実際に見せてもらった。非常に充実した内容なので、広く企業に対しても配布してはどうか。

(事務局) 神戸市では、管理職である課長になるのは係長であるため、女性管理職を増やすためにはまずより多くの女性担当者が係長に昇任する必要がある。女性が昇任を躊躇する理由の一つとして、仕事と家庭の両立への不安や、自分のスキルや経験不足に関する不安があるという話を聞く。

これらへの対策として、子育て中などに試験勉強をするのはハードルが高いという声を踏まえ、係長昇任選考における試験的選考を廃止し、人事評価や日頃の勤務成績がより評価される方式に変更した。また、仕事と家庭を両立しながら活躍している係長級職員の生の声を聞く機会として意見交換会を開催している。令和4年度か

らは、女性係長級職員が現所属にて、事務の所掌範囲はそのままに、課長級の立場で管理職としてのマネジメントを経験できる「女性管理職登用制度」を設け、不安解消を図っており、このような制度を総合的に組み合わせながら、女性がチャレンジしやすい環境を整えている。

- (委員) 女性は自分が 120%できると思うまでは、なかなか手を挙げないと言われている。その逆に男性は 80%の実力でも手を挙げてしまうところがあるので、そのあたりの特性も踏まえて工夫しながら運用してほしい。
- (委員) 女性への働きかけは一生懸命やっていると思うが、実際に人事評価や面談を行うのは男性上司が多いので、評価者である管理職の研修がとても大事。男性の研修にぜひ取り組んでもらいたい。
- (委員) セミナーの応募者数が受講者数(定員)を大幅に上回っているものがあるが、どのような取り扱いになっているのか。定員を増やすか、実施回数を増やすかして、需要に対応すべき。
- (事務局) 女性デジタル人材育成のセミナーなどは、非常に人気で、定員を大幅に上回る募集がある場合もある。定員は最大で設定しているが、パソコン教室など、内容によっては定員を増やすことが難しいものもあるため、人気のある講座は年に 2 回開催するなど、可能な限り対応している。

○議事 2 こうべ女性活躍推進企業認定制度の運用状況について

- (会長) 欠席議員からの意見として、企業の規模を問わずに認定することで、制度の認知度を上げることが必要であり、できれば大企業と中小企業で評価基準を変えるのが望ましいというご意見をいただいている。事務局のコメントは。
- (事務局) 現状、大企業と中小企業で評価基準に差は設けていないが、今後検討していきたい。
- (委員) 認定企業制度の PR も大変重要だが、どのような取り組みをしているのか、ということも PR することも重要である。
- 特に認定を受けた中小企業で、こんな取組や努力をした結果、やってみたら意外な効果があったというような成功体験を他の企業に広めるなど、興味深い取組事例を PR するのは非常に効果的である。中小企業の社長に取組事例の紹介をお願いしたら、皆さん快く引き受けていただけたと思う。
- (委員) ミモザ企業でホームページを検索すると、兵庫県のページしかヒットしなかった。ミモザ企業の専用サイトを開設し、企業の取組事例や認定状況を、もっと広く広報すべきだと思う。
- (委員) 認定項目のうち、「子育てや看護のための休暇・休業制度の利用」については、子どもが風邪で休んだりしたら、有給休暇であれば 1 日ぐらいは容易に達成できるので、たとえば 5 日間など、日数の条件を設けてはどうか。
- (事務局) 神戸市のホームページの中に、ミモザ企業のページを作っているが、検索でヒットしなかったとのことなので、ヒットしやすくなるよう工夫したい。休暇の取得については、通常の有給休暇の取得は対象外で、子の看護休暇など特別休暇のみを対象としている。

○議事3 神戸市男女共同参画苦情処理委員の廃止・統合（案）について

- (会 長) 苦情処理委員を廃止して、当審議会に機能を統合するとの説明があった。20年前にできた制度で、十分に合理的な理由があり、機能的にも概ね問題ないと思う。また、社会状況の変化や専門相談窓口が充実してきた背景もある。
- (委 員) 廃止・統合は当然だと思うが、当審議会はタイムリーに開催するのが難しい。苦情処理をどのようにタイムリーに処理していくかという課題については、どのように考えているのか。
- (事務局) 苦情処理委員の廃止・統合は、条例改正で議会の承認を得る必要があるので、条例改正が終わった後、新たな運用体制について、事務局で案を作成し、委員の皆さまにご相談させていただく。
- 審議会の開催時期も、過去2年間は12月となったが、来年度は夏頃までに開催したいと考えており、運用案を速やかにお示ししたいと考えている。新しい運用体制として、たとえば当審議会に部会を設置するのも一つの方法だと思う。
- (委 員) 条例改正手続が終わるまでに、新しい運用体制を決めておく必要があると思うので、よろしく願いたい。
- (会 長) 審議会規則をみると、部会を設置することができるという規定がある。ただし、規則に書かれている内容と若干性質が異なるかもしれないので、文言等の見直しも含めて、できるだけ早い段階で、周知いただきたい。

○議事4 神戸市ライフパートナー制度について

- (会 長) 神戸市ライフパートナー制度は、福祉局人権推進課の所管ということのようだが、欠席議員よりコメントをいただいている。要約すると、当制度は注目度が高く待ち望む方も多くおられた大切な制度であるという評価をされたうえで、あくまで法的拘束力のない制度であり、神戸市内においてどのようなサービスが利用できるのか、どのような権利を認めてもらえるのかという点が重要。そのうえで、病院における家族としての面会や同意書作成、保育所における保護者登録など、実効性についてご提言いただいている。
- (委 員) これは要望だが、神戸市ライフパートナー制度を、多言語で発信してもらいたい。せめて英語と中国語。現段階では少し難しいかもしれないが。
- (事務局) 当制度は、これから運用が始まる場所である。委員ご指摘のご要望も、今後必ず出てくると思うので、本日頂いたご意見は所管課に伝えておく。
- (委 員) 兵庫県内での制度の導入がどんどん進んでいるが、神戸市の制度開始が遅すぎる。なぜ、これほど遅くなったのか。
- (事務局) 政令市で未導入の都市が神戸市と仙台市だけとなっている。先進的にパートナーシップ制度を導入した都市が、実際に運用した結果、ファミリーシップ制度に移行するなど、制度の見直しを行う動きもある。他都市の制度を色々比較検討していた結果、今回の導入のタイミングとなった。
- (委 員) 制度説明の書類に、法的な効果は生じないことを明記されるようなので、誤解が生じることはないと思うが、パートナーシップの宣誓書受領書が交付されることで、相続ができるなど、誤解が生じないようにするべきである。そのあたりはきちんと

ご配慮いただいていると思うがどうか。

(事務局) 誤解が生じないよう、きちんと説明を行っていくように所管課に伝える。