

西宮市男女共同参画推進委員会
令和6（2024）年度 第2回会議録

日時：令和7（2025）年1月17日（金） 午後2時00分～3時30分
場所：男女共同参画センター ウェーブ 411 学習室

●出席者

（委員）有本 尚央、安東 由則、市山 和明、小川 真知子、奥野 明子、京藤 光江
檀 麻衣、山本 千晶、渡辺 美穂

（事務局）市民局	局長	堂村	武史
人権推進部	部長	森山	毅
男女共同参画推進課	課長	中島	貴子
	係長	野木	健佑
	主査	立石	和己
こども支援局			
子育て支援部	部長	中塚	和雄
子供家庭支援課	課長	三桝	浩一
子供家庭支援課	係長	小栗	佳奈

●傍聴者 0名

●会議次第

1 開 会

2 議 題

- 1 令和5（2023）年度男女共同参画プラン推進状況・評価報告書をうけた今後の事業運営について
 - （1）DV（DV対策基本計画）、性暴力の根絶
 - （2）働く場における男女共同参画の推進
 - （3）次世代に向けた男女共同参画の推進
 - （4）男女共同参画の視点による防災・減災施策の推進
- 2 西宮市内ミモザ企業からの報告（京藤委員）

3 閉 会

2年任期終了にあたり各委員からあいさつ

1 令和5(2023)年度男女共同参画プラン推進状況・評価報告書をうけた今後の事業運営について

各委員には、男女共同参画プランに紐づく各事務事業の取組状況および所管課の評価内容をご確認いただき、ご質問やご意見などご記入いただきました。特にご意見やご質問が多かった項目について、プランの重点施策(1)から(4)ごとに、令和6年度の進捗状況と合わせて説明します。

■委員のどの意見に対しフィードバックしているのかわかりにくいため、次回改善してほしいとの意見あり。

(1) DV (DV 対策基本計画)、性暴力の根絶

【事務局からの説明】

現在の相談体制として、男女共同参画センターでは「女性のための相談室」を設置し、週2回の電話相談および週5回の面接相談を実施しています。相談は、フェミニストカウンセラーによる継続的なカウンセリングを通じて、相談者のエンパワメントを主軸に進めています。複数回のカウンセリングを重ねることで、より深い支援を提供しています。

一方、市役所内では「女性相談」として週5回の電話受付を行い、電話および面接相談を実施しています。この相談では、相談者の状況を聞き取り、必要に応じて福祉支援(例：生活保護窓口や配偶者暴力防止センターへの連絡)につなぐ役割を担っています。

夜間や土日枠の相談体制の拡充については委員から指摘があったものの、予算や人材確保の課題から、体制の拡充は困難であるとの結論に至りました。ただし、近隣市と比較しても、当市の相談枠数は多い状況であり、現行の体制を継続する方向性を確認しました。

さらに、庁内職員のDV対応能力向上を目的として、ケースワーク業務を担う担当課や保育所、市民課、税務担当課など、情報漏洩に細心の注意を払う関係課を対象に「DV対策研修」を実施しました。本研修では、庁内の連携体制や基礎知識、二次被害防止、情報管理について学び、45名の職員が参加しました。

今後は、令和7年度に向けて職員の当事者意識を高めるとともに、市民の安全と安心を確保するため、本市の女性相談支援事業における事例共有を基にした研修を計画しています。厳しい予算・人員状況の中、現行体制の強化や庁内連携体制の構築を進め、DV根絶に向けた取り組みを推進する方針です。

【委員の意見等要旨】

- 阪神間の中では相談枠が多く、財政状況が厳しいことは理解する。しかし、DV事案は増加しており、相談場所や時間を増やす取り組みが必要ではないか。現在の相談枠の埋まり具合はどの程度か。
- 男女共同参画センターの「女性のための相談室」の面談枠は週に25枠あり、8割程度埋まっている。特に土曜日の希望が多いが、平日の枠は比較的空いているため、新規の方も利用しやすくなっている。
- 土曜日でないと面談を受けられない人もいる。土曜日の人員を増やせない場合、平日を1日休みにして土曜日に人員を充てるなど、柔軟に対応してほしい。
- DV相談の具体的な内容や年齢層について教えてほしい。
- 男女共同参画センターの「女性のための相談室」では、経済的DV(生活費を渡さない、厳しい金銭管理を強いる)や精神的DV(モラハラ)の相談が多い。面接相談を受けている相談者の年齢層は40～50代が中心で、次いで30代、60代となっている。他市では高齢者の相談が多いが、本市は40代前後の相談が多いのが特徴。DVの内訳の統計はとれていない。

- 統計をとり、どのような対策をすべきか検討してほしい。
- 市役所内の「女性相談」では、一時保護件数が年間5件程度で、精神的・経済的DVの相談が多い。年齢層は、匿名の電話相談があるため正確な数値はわからないが、30～40代が多い印象。相談件数は事務事業評価結果報告書に記載している。
- 「男女共同参画プラン進捗状況・評価報告書」において、外国人の生活相談がなぜDV対策基本計画に含まれているのか。
- 外国籍の方の生活相談が中心であるが、一定数DVの相談も含まれているため分類している。

(2) 働く場における男女共同参画の推進

【事務局からの説明】

働く場における男女共同参画の推進については特に、市の女性職員の管理職登用に関して多くの意見が寄せられました。

令和6年4月1日時点での課長級の女性割合は14.5%（目標値20%）、係長級は17.5%と、依然として低い状況が続いています。この背景には、「仕事と家庭生活の両立が困難」という声が多く、超過勤務時間や業務量の多さ、さらには「持病等による心身の不調」などが昇進をためらう要因として挙げられました。また、男女を問わずワークライフバランスを重視し、管理職を希望しない職員が多いことも課題として指摘されています。

こうした状況を踏まえ、市は今後、次の2点を柱に取り組んでいく方針です。

まず1つ目は、職員全体の超過勤務時間の圧縮です。市役所全体で働き方改革を進める中、時差勤務制度の継続、DX化による事務効率化、閉庁時間の繰り上げなどの施策を実施しています。これにより、家庭との両立に対する不安を軽減し、昇進意欲の向上を図ることを目指します。実際、過去2年間で主事級および係長級の超過勤務時間は縮減されており、令和6年度にはさらなる短縮が見込まれています。

2つ目は、若手・中堅職員向けの研修強化です。女性職員の係長級への登用を増やすことが、課長級へのステップアップにつながる重要な要素と考えています。令和3年のアンケートでは、「ワークライフバランスへの懸念」や「自分には管理職としてのスキルや経験が不足している」といった不安が多く見られました。そこで、現職の係長級職員による「時短勤務と係長業務の両立事例」を紹介し、若手・中堅職員が持つ「自分にはできない」という意識を解消する場を設けています。

今年度は、「アンコンシャスバイアスとキャリアプランニング」をテーマとした研修を実施し、係長級職員と若手・中堅職員、さらには他市の職員も交えた意見交換を行いました。この研修は、令和7年度以降も継続実施を検討しています。

女性管理職の目標値達成には引き続き課題が多いものの、働きやすい環境の整備と職員の意識改革を進めることで、男女共同参画を推進していく方針です。職員全体昇進意欲を高めるとともに、柔軟な働き方を推進し、市全体でより良い労働環境の実現を目指します。

(3) 次世代に向けた男女共同参画の推進

【事務局からの説明】

性の多様性に関する取り組みは、学校を中心に高い関心を集めています。特にLGBTQ学習出前講座については、学校からの依頼が年々増加しています。また、地域住民や保護者からの依頼も増えつつあり、学校だけでなく広く市民全体への啓発活動が求められている状況です。

こうした現状を踏まえ、市では学校向けの取り組みを継続しつつ、庁内の既存スキームを活用し、地域や市民への啓発を進めていく方針です。具体的には、男女共同参画推進課が所属する人権推進部が各公民館で実施する「人権学習会」の1枠に、LGBTQをテーマとした内容を追加する計画です。また、地域団体や組織で研修の機会を得るため、庁内の担当課と連携し、調整を進めています。

一方、LGBTQユース向けの居場所事業については、選択肢が限られている中で貴重な場となっていますが、参加人数が少ないのが現状です。要因として、情報の周知不足や、会場の地理的課題が指摘されています。これを受け、令和7年度以降はまず西宮北口周辺の学校に向けて再度チラシを配布する計画を立てています。特に、チラシを校内に設置する際には、悩みを抱える児童生徒が周囲の目を気にせず情報を得られるよう、個別配布の形を検討しています。

また、保護者会や支援者向けの研修を企画し、子どもと接する機会の多い大人への情報提供を強化する方針です。さらに、運営団体との調整や予算確保、参加者の安全確保といった課題はありますが、市の施設にこだわらない柔軟な会場運営も視野に入れていきます。

このほか、デートDV防止講座やジェンダー講座で市内の学校へ出前講座を展開しています。市では、性の多様性への理解を広め、これまで実施してきた学校への啓発は継続するとともに、地域、保護者、支援者などを対象に向けた啓発活動をさらに推進していきます。特に、情報提供の方法や居場所事業の周知を改善し、柔軟な運営体制の構築に取り組み、より多くの市民が性の多様性を理解し、支え合える社会の実現を目指していく方針です。

【委員の意見等要旨】

- 周囲の目を気にしてチラシを取りにくいという課題があるのであれば、InstagramやYouTube、TikTokなどのSNSで情報を発信してはどうか。
- SNSでの情報発信として、当課と連携のあるLGBTQの民間団体に協力を依頼し、Instagramのストーリーなどで情報を発信しています。また、本市には公式のYouTubeチャンネルがあるため、広報が可能かどうか確認を進めます。
- デートDV防止授業について、生徒が寸劇に参加することで、ライブ感のある授業を体験でき、生徒・教員ともに満足度が高いと感じた。LGBTQ出前講座も含めて、中学3年生よりも若い世代に向けて実施してほしい。
- デートDV防止授業については、一部の学校から「中学1年生ではまだ幼く理解が難しいのでは」との意見もありますが、実施後の感想では「将来付き合うときに気を付けようと思った」という声も多く、若い世代にとっても効果的な取り組みと考えています。今後は積極的に若い世代に向けても実施していきたいと考えています。また、デートDV防止授業を導入している学校は毎年ほぼ固定化しているため、まだ実施していない学校に積極的に広報し、アプローチを強化していきます。LGBTQ出前講座については、小学1年生にもアプローチし始めているので、今後成果を報告していきたいと考えています。
- LGBTQ出前講座では、職員が講師に帯同し、講義を実施しています。ライブ感のある授業の価値を重視し、引き続き悩みを抱える子どもたちへのエンパワメントに取り組んでいきます。
- LGBTQ出前講座の内容は誰が作成しているのか。
- 現在、講義内容はほぼオーダーメイドであり、依頼者・講師・市の担当者が事前に打ち合わせを行い調整した上で、講師が内容を作成しています。

- 居場所づくり事業について、参加者の安全確保に配慮しながら取り組まれている点は評価できるが、この事業は実績を示しづらいというジレンマがある。地元を避けて参加する人も一定数いるとのことだが、近隣市町村に対して同様の取り組みを働きかけていないのか。
- ▶ 現時点では、近隣市町村への働きかけは行っていません。阪神間では、尼崎市が全年齢対象でアライも含めた居場所づくり事業を実施していますが、同様の取り組みを行う自治体は少ない状況です。当市に住んでいるが、市内の居場所には参加しづらいという方が大阪で実施されている居場所づくりを利用しているケースもあります。居場所づくりの運営団体とも協議を重ねていますが、地方ではニーズが高い一方、都市部では既に複数の選択肢があるため、新たにユース向けの居場所を広げるとは難しい面もあります。ただし、他市との連携の可能性については引き続き検討していきたいと考えています。
- 阪神間では、NPOなどが同様の取り組みを行っている団体が多く、若い人は自分で調べて参加するケースが多いと感じる。行政としては立ち位置が難しいのは理解するが、今後も他団体と連携し、情報交換を進めてほしい。

(4) 男女共同参画の視点による防災・減災施策の推進

【事務局からの説明】

男女共同参画の視点による防災・減災施策の推進について、多くの意見が寄せられました。防災・災害復興施策への女性の参画拡大に関する現状について報告いたします。

まず、防災会議における女性比率についてですが、市の防災会議（定員 30 名）における女性の割合は、令和 5 年・6 年ともに約 10% 台と、県内でも低い状況です。この課題を受け、昨年 10 月に市の防災当局と男女共同参画推進課で意見交換を行い、地域団体や医療・保育などの専門分野で防災活動に携わる女性の声を会議に反映させるよう要望しました。詳細は 3 月の防災会議で決定される予定ですが、女性比率の増加が見込まれています。

また、防災啓発活動の強化に向けて、国の「地域女性活躍交付金」第 2 回採択を受け、防災担当部署との協働を進めています。特に広報面では、市の防災ネットを活用することで、普段男女共同参画センターに来所しない方々にも情報を届けることが可能になっています。これにより、防災の重要性を広めるだけでなく、センターそのものの認知度向上にもつながっています。

具体的な取り組みとして、3 月 23 日には男女共同参画センターで「地域をつなげる防災活動」をテーマにした講演会を開催予定です。また、商工会議所の女性経営者による「女性会」の勉強会でも、男女共同参画の視点から見た防災や市の防災対策の現状についてお話する機会をいただいております。こちらは 3 月 10 日に実施予定です。

今後、市では防災会議における女性比率の向上を目指し、地域や専門分野で活動する女性の声を反映させるとともに、防災ネットや講演会、勉強会を通じて市民への啓発活動を強化していきます。防災当局や関連団体との協働を進め、男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災施策の推進に引き続き取り組んでまいります。

【委員の意見等要旨】

- 防災会議の女性比率が低下している。防災会議における女性比率の低さに対して、非常に厳しい意見が寄せられているが、令和 7 年度に向けた目標値の設定は考えていないのか。

- 現時点では、防災会議の女性比率について具体的な目標値を設定していません。しかし、内閣府では「まずは3割を目指すべき」との方針を示しています。本市も、次の防災会議を経て議決が通れば、3割の達成が可能になると聞いております。現在の会議メンバーは自衛隊や警察などの関係機関が中心ですが、委員の増員を図るとともに、より幅広い分野からの参画を促進していきます。
- 県内の他市と比較しても、当市の防災会議における女性比率が低いとのことだが、他市の具体的な数値はどうなっているのか。
- 令和6年4月1日時点のデータでは、尼崎市が28.6%、芦屋市が18.2%、宝塚市が19.5%となっており、阪神間のなかでも当市の割合は特に低い状況です。神戸市もかつては低い比率でしたが、委員の構成を見直した結果、現在では30%を超えています。今後このような流れは全国的に加速していくと考えられます。
- 当市の女性比率が特に低いことが課題である。これまで男性中心の防災対策が主流だったが、過去の災害時にも女性の視点が十分に考慮されず、授乳スペースや着替えの場所が確保されていないなどの問題が生じてきた。現在の約10%という比率はあまりにも少なすぎるため、防災会議における女性委員の増員を強く望む。

2 西宮市内ミモザ企業からの報告（京藤委員）

【制度概要】

- 兵庫県が推進する女性活躍推進施策の一環として「ミモザ企業認定制度」がある。令和4年11月に開始されたこの制度は、女性が活躍できる職場づくりに積極的に取り組む企業を支援するもの。
- 認定企業に与えられる主なメリット
 1. 認定マークの使用（企業HPや名刺でPR可能）
 2. 県・市ホームページでのPR（企業名や取組内容、企業HPリンクを掲載）
 3. 兵庫型奨学金返済支援制度の利用が有利
 4. 女子学生との交流事業への参加
 5. 入札参加資格における加点対象
 6. 兵庫県信用保証協会の保証料率割引（平均20%）

【委員の発言要旨】

- ミモザ企業認定を取得したきっかけ
 - ✓ 商工会議所の会議の場で阪神南県民センター長から情報提供を受け、制度の存在を知った。
 - ✓ 自社はこれまで男性社会の中で女性の活躍を推進してきた背景があり、さらなる取り組みを進めるため認定に挑戦。
- 女性活躍を促進するための具体的な取り組み
 - ✓ 働きやすい環境の整備：時短勤務、介護休暇、フレックス制、育児休業、テレワークの導入。
 - ✓ 男性の育児休業取得の奨励：社員に対し、育児休業の取得を積極的に推奨。社内の意識改革を促している。
 - ✓ 女性のキャリア支援：キャリア形成支援を行いながらも、女性管理職の登用には課題が残る。
- 認定取得による効果
 - ✓ 社内のモチベーション向上につながった。

- ✓ 企業としての評価が高まった。
- 市に期待すること
- ✓ 認定制度の存在を知らない企業も多いため、市として広報を強化し、企業への周知を進めてほしい。
- ✓ 市民の方々にも頑張っている企業があると広報してほしい。

【委員の意見等要旨】

- 地域企業の努力が市民や学生に伝わることで、地元就職の促進につながることを期待される。
- ミモザ企業認定の有効期間について
 - 3年間（更新あり）
- 「えるぼし」、「くるみん」などの他制度との併用・取得については現在検討中。
- 認定取得が「当たり前」となる環境づくりが望ましい。