

## 第4回ひらつか男女共同参画推進協議会 会議録

令和4年5月20日（金）15時00分～16時50分

平塚市庁舎本館7階706会議室（1）

出席委員 6人（辻委員、長谷川委員、永嶋委員、石橋委員、安藤委員、大庭委員）

欠席委員 2人（中津川委員、小池委員）

主催者 3人（新倉人権・男女共同参画課長、榮谷担当長、加納主査）

### 1 開会

- (1) 欠席委員の確認
- (2) 資料の確認
- (3) 会議の公開について
- (4) 傍聴者希望について
- (5) 会長挨拶

### 2 第4回ひらつか男女共同参画推進協議会 議事進行：会長

（事務局）ここから、議事進行は会長にお願いいたします。

（会長）第4回ひらつか男女共同参画推進協議会の議題に入ります。

#### (1) 本市の男女共同参画の現状について【資料1】

（会長）それでは、議題1「本市の男女共同参画の現状について」、事務局から説明をお願いします。

（事務局）

##### ・ひらつか男女共同参画プラン2017

資料1をお手元にお出してください。1ページ目が当該プランの9つの指標になります。色付きのセルが令和4年4月1日の最新値となっておりますので、令和5年度末までの後期目標値と併せて説明します。まず、1-1「市役所の女性管理職（一般行政職）の割合」は目標値25.0%に対して、262人中40人で15.3%です。次に1-2「市審議会等の女性割合」は目標値40.0%に対して、737人中200人で27.1%です。1-3「保育所等における待機児童数」は目標値0人に対して、0人です。続いて、2-1「市役所における男性職員の育児休業取得率」は令和4年9月に公表予定です。2-2「市役所における担当長以上のイクボスの割合」は目標値100.0%に対して、87.8%です。2-3「6歳未満の子どもを育てている夫婦世帯における、夫の家事参加時間」は目標値1日あたり平日平均で170分に対して、今年度市民意識調査を実施して数値を明らかにします。2-4「イクボス認定事業所数」は目標48社に対して、45社です。続いて、3-1「DVの相談ができる窓口をどこか一つでも知っている市民の割合」は目標値85.0%に対して、今年度市民意識調査を実施して数値を明らかにします。3-2「妊婦健診の受診率」は目標98.0%に対して、97.4%です。

##### ・平塚市の現状

続いて、2ページ目以降は「平塚市の現状」の37項目を年度毎に一覧にまとめたもので、一番右の色付きのセルが令和4年4月1日の最新値となっております。いくつかの項目を説明します。まず、3「固定的な男女の役割分担意識の考え方に同感しない人の割合」ですが、市民意識調査によって、数値を明らかにします。3年前の令和元年の調査では67.0%、4の10代から20代に関しては79.

7%でした。続いて、5「市役所の女性管理職（一般行政職）の割合」ですが、指標にもなっており、15.3%と微増しました。6「一般行政職員における女性割合」ですが、38.2%と微増しました。7「市審議会等の女性割合」ですが、指標にもなっており、27.1%と微増しました。8「女性委員のいない市審議会等の機関数」ですが、21と微減しました。10「行政委員会の女性割合」ですが、6つのうち公平委員会と監査委員は昨年、女性割合が0だったのですが、監査委員に女性が1人入って25.0%になりました。15防災関係の「①自主防災組織役員に占める女性割合」ですが、23.3%と微増しました。16「保育所等の実施個所数及び定員」ですが、50園、4,070人と微増しました。17「保育所等の入所児童数」ですが、4,303人と微増しました。18「保育所等における待機児童数」ですが、昨年に引き続き0人です。21から25の高齢者の福祉施設に関する数値は昨年から変化がありませんでした。32「自身の希望するワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現している市民の割合」ですが、市民意識調査によって、数値を明らかにします。3年前の令和元年の調査では34.8%でした。35「DV行為をされたことのある市民の割合」ですが、市民意識調査によって、数値を明らかにします。3年前の令和元年の調査では5.4%でした。36「DVの内容を暴力と思う市民の割合」ですが、市民意識調査によって、数値を明らかにします。3年前の令和元年の調査では86.0%でした。37「マタニティ・ハラスメントという言葉を知っている市民の割合」ですが、市民意識調査によって、数値を明らかにします。3年前の令和元年の調査では82.9%でした。説明は以上です。

(会長) 平塚市の現状について、いくつか数値を説明していただきました。感想や意見等があればお願いします。

(委員) 21から25の高齢者の福祉施設について、数値に変動が見られませんが、少子高齢化社会において、今後平塚市が充実させていく方針なのか気になりました。

(委員) 平塚市の数値は、他の市町村と比較してどの程度のものなのでしょうか。

(事務局) 全体的に高い数値であるという印象があります。ただ、指標1-2「市審議会等の女性割合」については、近隣市町村のほとんどが3割を超えている中、27%台に留まっており、本市は低い数値と言わざるを得ません。

## (2)「ひらつか男女共同参画プラン2017」令和3年度評価について【資料2、3、4】

(会長) それでは、議題2「「ひらつか男女共同参画プラン2017」令和3年度評価について」、事務局から説明をお願いします。

(事務局) 資料2、3、4をお手元にお出してください。このプランは77の事業があるのですが、それぞれの事業の主管課が令和3年度について、実績評価を「計画どおり実施できた」または「計画どおり実施できなかった」、達成評価を「順調」または「遅滞」のいずれかでそれぞれ評価しました。実績評価を「計画どおり実施できなかった」と評価した事業が7つ、達成評価を「遅滞」と評価した事業が7つそれぞれありまして、まとめたのが資料2になりますので説明します。まずは、実績評価を「計画どおり実施できなかった」と評価した事業です。事業No2「女性管理職の登用推進」は、本来は昇任試験の対象者に意識の醸成を図る研修を実施する予定が、コロナの影響で実施できず、職員課の担当職員が研修を受講したという実績に留まりました。事業No8.1、8.2の「市審議会等への女性委員の登用推進」は、女性割合が27.1%に留まっているように、「計画どおり実施できなかった」と評価しました。その他、事業No21「家族介護教室の開催」は、6回開催予定がコロナの影響で3回中止となり、3回の開催に留まりました。事業No56「外国につながるのがある市民への啓発」は、チラシを配布する予定であった「ひらつか国際交流フェスティバル」がコロナの影響で開催されず配布できま

せんでした。続いて、達成評価を「遅滞」と評価した事業です。事業No2「女性管理職の登用推進」は、女性の管理職の割合が15.3%と目標の25%に乖離しています。事業No27「男女がともに仕事と家庭生活を両立できる環境づくり」は、認定企業件数が累計で5社と目標の10社とは乖離しています。事業No32「イクボス養成と拡大」は、市役所における担当長以上のイクボスの割合が87.8%と、目標の100%とは乖離しています。説明は以上です。

(委員) 事業No32「イクボス養成と拡大」のイクボスの割合について、微増していくものとイメージしているのですが、割合が下がるのはどういうことなのでしょうか。

(事務局) 年度末に宣言者が退職することと、4月に新しく担当長になった職員はほとんどの方が未宣言なので、例年4月に宣言率が一旦下がります。で一年を通して微増していき、3月にピークを迎え、4月になると再び下がるという繰り返しになります。

(会長) 市審議会等の女性委員の割合がなかなか増えない理由はこういったことが考えられるのでしょうか。

(事務局) 毎年、女性割合が低い審議会の主管課にヒアリングを行うのですが、そもそも推薦母体に女性がいなかったということと、所謂、「充て職」で組織の長を推薦する団体が多く、なかなか女性が組織の長である団体が少ないのが現状で、結果委員の女性割合が上がらないということが考えられます。

(会長) 近隣市町村と比較して、条件はほとんど変わらないと思われるので、平塚市も3割を超えるのは可能であると考えます。

(委員) 推薦母体について、固定化せずに柔軟に変更することも必要であると考えます。

(会長) 女性割合40%という目標が現状厳しいと思われる審議会等も見受けられます。例えば、女性委員がいなかった審議会等の数を減らすなど、目標を少し変えることも必要と考えます。

(事務局) 国の目標が女性割合40%で、それに準じて目標値を設定しており、御指摘のとおり、現状厳しい審議会等もあります。他の自治体では、女性割合40%を満たしていない審議会等の数を減らすことを目標としているところもあります。

(委員) 事業No2「女性管理職の登用推進」について、女性の管理職を増やすためには、まずは母体となる女性職員を増やす必要があると思います。

(事務局) 平成27年度の一般行政職員の採用から女性割合が5割を超えています。ただ、管理職になるまで20年以上はかかる見込みなので、管理職の女性割合として数値に表れるのもそれくらいの期間が必要と思われます。

(会長) 昇格試験受験者の対象女性割合が36%に対して、実際の受験者は17%ということは、受験しない女性職員が多くいるということでしょうか。またその理由はこういったことが考えられるのでしょうか。

(事務局) 昇格試験を受験できる対象であるにも関わらず、受験しない女性職員がそれだけ多いということになります。それは、各個人の意識によるものなので、意識を向上させるために職員課が研修を計画したりしているのですが、令和3年度はコロナの影響で実施できませんでした。

(事務局) 昇格試験に挑戦しようとする意識の醸成を図るため、管理職の働きぶりややりがいを周知するよう努めています。ただ、子育ては女性が主にするという現状があり、子供がいる女性職員は管理職になることをためらう場合があるようですが、今年、改正育児・介護休業法が施行されて、男性も積極的に育休を取るようになることが見込まれるので、女性職員の意識が向上することが期待されます。

(会長) 事業No27「男女がともに仕事と家庭生活を両立できる環境づくり」におけるユースエールやくるみん、えるぼし等の認定企業件数は「遅滞」と評価されていますが、やはり認定を受けることはハードルが高いのでしょうか。

(事務局) イクボス宣言登録企業のように、組織の長が意思を表明すれば受けられるようなものではなく、国の基準を満たしていなければ認定を受けられないのでハードルは高いと言えます。

### (3) 令和4年度市民意識調査について【資料5、6-1、6-2、7-1、7-2】

(会長) それでは、議題3「令和4年度市民意識調査について」、事務局から説明をお願いします。

(事務局) 資料5、6-1、6-2、7-1、7-2をお手元にお出しください。今年9月に市民意識調査を実施するため、市内在住の3,000人を無作為抽出で選出して、鑑文と調査票を郵送します。資料6-1が鑑文(案)、資料6-2が調査票(案)です。また、資料7-1が前回調査の鑑文、資料7-2が前回調査の調査票です。前回の調査結果と比較するため、基本的には前回の設問内容と大きく変更はしないものの、次期プラン策定に向けて文言の修正や設問の追加・削除等を行います。変更点をまとめた表が資料5になります。前回との主な変更点を資料5に沿って説明します。まず、全体的に文字に濃淡を付けて見やすくしたことと、随所にイラストを差し込んで、親しみやすくしました。次に鑑文ですが、タイトルと市長の挨拶文から「セクシュアルマイノリティ」という文言を削除して、簡潔にしました。1ページ目に記載してある、名前や住所の記入や入力が必要である注意書きは、2ページ目以降にも書いてあるので、1ページ目に記載してあるものは削除しました。また、4ページ目の「用語の説明」は変更していません。

続いて、調査票ですが、フェイスシートの大見出しに、「令和4年9月1日現在」を追記しました。①性別の「その他」の説明文を簡潔にして、位置を横に移動しました。③結婚の欄に「同性カップル」を追記しました。前回、共働きの定義に質問があったので、注意書きを追記しました。④世帯構成の夫婦のみに「同性カップル」を追記しました。前回、「夫婦のみ」なのに「同居している子どもがいる」という回答が多数あったので、注意書きを追記しました。⑤同居している子どもの年齢区分を最小限にしました。⑥就業は前回、分かりづらかったので、簡潔にしました。また、勤務地について市内か市外かという問いは不要なので、削除しました。設問に入ります。問1の「優遇」を「優位」に変更して、文言を簡略化しました。問2は特に変更点なしです。問3は「すべて知らない」という選択肢を削除しました。問4は「あなた」と「配偶者」を縦に並べることによって、見やすくしました。また、前回、「合計が24時間になるよう回答してください。」としましたが、合計が24時間にならず、無効や24時間換算に直すものがあったので、「その他」を「残りの時間」としました。問5は「行政」と「企業(職場)」の取組を分けて、取組内容を精査しました。問6は前回、設問の意図が分かりづらく、無効となる回答が多数あったため、設問文を「あなたは、ワーク・ライフ・バランスを実現できていると思いますか。」と簡潔にしました。この設問で市民のワーク・ライフ・バランスの実態を十分に把握できるものと考えています。また、次期プランの指標にすることを考えています。問7は前回、「該当しない場合は、どうするか想定してお答えください。」としましたが、実態と意識を合わせた集計は、意味がないので、該当しない場合のために「該当なし」の選択肢を追加しました。問8、問9は特に変更点なしです。問10は、DVを「した」及び「された」場合が考えられるので、「あてはまるものをすべて選んでください。」に変更しました。問11は特に変更点なしです。問12は、カードの画像を変更しました。前回、1つしか選ばせませんでした、「見た」及び「もらった」場合等も考えられるので、「すべて選んでください。」に変更しました。前回の調査結果と比較できなくなりますが、この設問はカードの周知の意味が大きいので、特段問題なしとします。問13は特に変更点なしです。問14は選択肢が2つなので、「あてはまるものを1つ選んでください。」という文言を削除しました。前回の問15から18はパートナーシップ宣誓制度を導入してそれに関連した設問を新規で設けたため削除しました。問15はパートナーシップ宣誓制度の周知も兼ねて、新規に設けました。この制度

の認知度は、制度そのものの認知に留まらず、セクシュアルマイノリティ全般に係る理解度に繋がるので、次期プランの指標にすることを考えています。問16は新型コロナウイルス感染症に関連する設問を新規で設けました。説明は以上です。

(委員) 文字に濃淡があって、またイラストを随時に散りばめられて前回と比較してだいぶ見やすくなった印象があります。ただ、最後の自由記載欄のスペースはもう少し広げた方が良いでしょう。

(事務局) レイアウトを調整して、自由記載欄のスペースを広げます。

(委員) 前回の回答率はどれくらいだったのでしょうか。また、今回はどれくらいを目指しているのでしょうか。

(事務局) 前回の回答率は、37.8%でした。今年度を実施した他の市民意識調査の回答率が43%程度になる見込みなので、担当者としてはそれを上回るような回答率を目指しています。

(会長) 調査対象の年齢は、前回と同じく満18歳から満69歳としていますがいかがでしょうか。

(委員) 少子高齢化が進み、高齢者の意識も把握したいので、70歳代を対象年齢に含めても良いと思います。

(会長) そうですね。下限については、有職者を対象にした設問が多いので18歳のままで良いと思いますが、上限は79歳まで広げた方が良いでしょう。

(委員) フェイスシートの⑤同居している子どもについて、前回と比較してだいぶシンプルになりましたが、設問の意図が分かりづらくなった印象があります。

(会長) そうですね、子どもの年齢区分は、未就学の子どもがいるかないかの2択ですが、小学校入学前、小学生、中学生以上の3択程度にした方が分かりやすいし、分析の結果何か分かるかと思います。

(会長) 問5(2)の企業の取組のうち、制度・施設等の整備についてですが、各種制度が使えるような職場の雰囲気作りも大切な取組の一つと考えますので、選択肢に加えてはいかがでしょうか。あと、各種制度が細かく分けて書かれていますが一つにまとめても良いと思います。

(会長) 問10のDVの経験についてですが、「あてはまるものをすべて選んでください。」だと、「した」と「経験はない」など矛盾した内容を回答することが可能になります。「経験はない」の選択肢を削除して、「した」と「された」の2つのみで良いかと思いますがいかがでしょうか。

(事務局) そうですね、ただそれだと無回答なのか、経験がないのか判別できなくなります。

(会長) 確かにそうですね。では、そのまま「した」、「された」、「経験はない」の3択にしましょう。

(委員) 問16のコロナの影響についての設問ですが、⑨の「職場環境や学校活動」は、「職場環境」と「学校活動」の選択肢を2つに分けた方がアルバイトをしている学生などは答えやすいと思います。

(会長) 「学校活動」という言葉はあまり見慣れないという違和感を覚えます。もっとしっくりくる言葉があればと思います。

### 3 事務連絡

### 4 開会

(事務局) それでは、以上をもちまして、第4回ひらつか男女共同参画推進協議会を終了いたします。長時間どうもありがとうございました。

以上