

第1回ひらつか男女共同参画推進協議会 会議録

令和5年8月9日（水）14時00分～16時40分
平塚市庁舎本館6階 619会議室

出席委員 7人（辻委員、長谷川（進）委員、永嶋委員、松尾委員、竹谷委員、長谷川（あ）委員、今井委員）

欠席委員 1人（中津川委員）

主催者 5人（小峰市民部長、新倉人権・男女共同参画課長、榮谷担当長、長谷川主査、加納主査）

1 開 会

- (1) 委嘱式
- (2) 市長挨拶
- (3) 委員自己紹介
- (4) 会長、副会長互選
- (5) 会長挨拶
- (6) 会議の公開について

2 第1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、議事進行は会長に変わります。

（会長）第1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) 協議会について【資料2、3】

（会長）それでは、議題1「協議会について」、事務局から説明をお願いします。

（事務局）初めに協議会の規則から説明します。「ひらつか男女共同参画推進協議会規則」は第9条までありますが、いくつかみていきます。まず、第2条に所掌事項を規定しています。1つ目は、「ひらつか男女共同参画プランの推進」、二つ目は、「その他男女共同参画の推進に関し必要な事項」について審議していただきます。続いて、第3条は委員について定めています。さきほど委嘱式であったように市長が委嘱します。そして、委員は「学識経験者」、「関係団体の代表者」そして「公募に応じた市民」で構成されております。任期は今年6月から令和7年5月までの2年間となります。続いて、第5条は会議の開催について定めています。「委員の過半数が出席しなければ開くことができない」と定めていますので、8名の委員のうち5名以上出席していただく必要があります。これ以外の細かいことについても、色々定めていますが割愛させていただきます。

続いて、この協議会の趣旨について説明します。大きく2つあり、規則第2条の所掌事項でもありますが、まずは、プランの審議です。現行プランは、20の施策、77の事業で構成されていますが、それぞれ計画どおり進んでいるのか、進んでいない場合は、どのように改善すればいいのかということを審議していただきます。現行プランは今年度までなので、来年度から始まる次期プランに向けて、現在改定作業を行っておりますが、次期プランの骨子案に対する意見は、後ほど議題3で伺います。

趣旨の二つ目は、女性活躍推進施策の協議です。簡単に言うと、事業所と行政と市民が一体となっ

て、女性が活躍できるようワーク・ライフ・バランスの推進について協議していくということです。

続いて、協議会やそれ以外の機関などの体系図です。簡単に言うと、協議会から市に意見して、市から対応内容などについて報告します。これを繰り返しながらプランを推進して、目標である「男女がともに活躍できる社会」の実現を目指すという体系になります。協議会の規則と趣旨について、説明以上です。

(会長) ありがとうございます。質問などがありましたらお願いします。

(会長) 特にないようなので、議事を進めます。

(2) 男女共同参画の現状について【資料4】

・男女共同参画とは

(会長) 続いて、議題2「男女共同参画の現状について」、まずは「男女共同参画とは」について、事務局から説明をお願いします。

(事務局) 「男女共同参画」は英語で「ジェンダーイコリティ」と訳します。最近では、「ジェンダー平等」という言葉をよく耳にするかと思いますが、「ジェンダー平等」と「男女共同参画」は同義語になります。そして、性別には2種類あると言われています。セックス(生物学的性別)は、生まれつき決められた生物としての性で、「男性」、「女性」、動物とか昆虫は「オス」、「メス」と言います。そこから生まれた概念がジェンダー(社会学的性別)で、社会通念や慣習の中で作り上げられてきた「男性像」、「女性像」、例えば、女子はスイーツが好きで、男子は肉が好きとか、女の子は部屋でおままごとで遊び、男の子は外で元気に遊ぶべきなどが挙げられます。または、家庭、職場、地域社会などで作り上げられた「男性の役割」、「女性の役割」、例えば、「夫は仕事で、妻は家庭を守るべき」などが挙げられます。つまり、ジェンダー平等とは、ジェンダーを平等にしようなので、「社会通念や慣習の中で作り上げられてきた「男性像」、「女性像」の思い込みや偏見を見直していこう」あるいは、「男性がすべきこと、女性がすべきこと」という「性別による役割分担」をなくして、平等に機会を与えていこう」という意味になります。そして、このような意識を「固定的な男女の役割分担意識」といい、この意識を改革していこうということです。

ジェンダー平等の間違った解釈としてよくあるのが、「スポーツ大会は、男性と女性を分けずにやろう」、「トイレ、更衣室、公衆浴場などは、男性と女性を一緒にしよう」、「女性専用車両は廃止するべきだ」、「レディースデーは女性だけずるい」などが挙げられます。

近年の社会情勢は、LGBT理解増進法が施行されたように、性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性を尊重する動きが強くなってきました。先ほど「男女共同参画」と「ジェンダー平等」は同義語であるという説明をしましたが、「男女共同参画」は、男・女とあるように性別は2種類であるという概念で使われますが、近年使われている「ジェンダー平等」には、セクシュアルマイノリティの方など、多様な性を認め合うという意味も含まれて使われています。男女共同参画について、説明以上です。

(会長) ありがとうございます。質問などがありましたらお願いします。

(会長) 特にないようなので、議事を進めます。

・男女共同参画の歴史

(会長) 続いて、「男女共同参画の歴史」について、事務局から説明をお願いします。

(事務局) 男女共同参画の歴史、日本のあゆみについて、戦後からみていきます。まず、戦後、すぐに

日本国憲法が公布・施行されました。第14条には「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と定められており、法の下で、政治的、経済的、社会的関係での差別を禁止しています。続いて、第24条には「婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有すること」や「配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。」などと定められております。

昭和後期になりまして、国籍法が改正されて父系血統主義が撤廃されました。続いて、男女雇用機会均等法が施行されて、性別による採用・配置転換・昇進の差別の禁止や、セクハラ防止について規定が盛り込まれました。このような法令の施行などをおこなって、女性差別を少しずつ解消していきました。

平成に入って、男女共同参画社会を本格的に目指すようになりました。新学習指導要領が告示されて、平成5年から中学校で、平成6年から高校で「家庭科」が男女とも必修になりました。続いて、育児休業法が施行されて、対象が女性だけでなく、男性も含まれるようになりました。そして、平成11年、男女共同参画社会基本法が施行され、男女共同参画社会の実現が、「21世紀の日本の最重要課題である」としました。この法律は、性別は「男性」と「女性」の2種類であるという考えの基につくられたものです。第9条「地方公共団体の責務」には、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定するよう定められております。本市でもこの法律に基づき、「ひらつか男女共同参画プラン」を策定しましたので、性別は「男性」と「女性」の2種類であるという考えの基に策定されています。平成中期に入って、社会情勢の変化や、時代背景に適応するように法改正が次々と行われました。まず、少子高齢化が問題視されてきたことを背景に、平成11年「育児・介護休業法」が改正されました。続いて、平成13年「DV防止法」が施行されました。それまでは、夫婦喧嘩には他人が口を挟むものではないということで、行政も警察も積極的に介入してきませんでした。夫婦喧嘩が深刻化してきて“DV”として世間に認知されて、この法律が施行されました。そして、平成18年「男女雇用機会均等法」が改正されて、男性への差別、セクハラも禁止の対象となりました。平成22年「育児・介護休業法」が改正されて、男性がより休業制度を利用しやすくなりました。

令和に入って、「改正育児・介護休業法」が施行されて、制度の個別周知・意向確認義務、出生時育児休業制度の創設と育児休業の分割取得、従業員が1,000人を超える企業は男性の育児休業取得率の公表義務などが定められました。

続いて、平塚市のあゆみを見ていきます。昭和63年に新平塚市総合計画の中に、「地域に根差した男女共同参画の充実」を謳ったところから始まりました。平成元年、男女共同参画を推進する担当部署ができました。平成3年、平塚市初の男女共同参画計画である「湘南ひらつか女性プラン」を策定して、担当部署として女性行政推進室が設置されました。平成16年には、DVなど女性の相談窓口として「女性のための相談窓口」を開設、平成20年、現在の人権・男女共同参画課として課になりました。平成29年、現行プランである「ひらつか男女共同参画プラン2017」を策定して、今年度が最終年度となります。男女共同参画の歴史、日本のあゆみ、平塚市のあゆみについて、説明以上です。

(会長) ありがとうございます。質問などがありましたらお願いします。

(会長) 「ひらつか男女共同参画プラン」について、性別は「男性」と「女性」の2種類であるという

考えの基に策定されたことを強調して説明された印象がありますが、何か意図はあったのでしょうか。

(事務局) 現在、次期プランの改定作業を進めていますが、現行プランからの大きな改定ポイントの一つとして、セクシュアルマイノリティの方など性の多様性を認めあう「ジェンダー平等意識の醸成」が挙げられます。それを御理解していただくために、あえて強調して説明しました。

(会長) 国際社会では「ジェンダーイクオリティ」が普及しましたが、日本で法律にする際に、どのような訳語を用いるかについてかなり議論があり、最終的に「男女共同参画」に落ち着きました。学術的にみると、「ジェンダー」は性別を2元的に分けるものではないので、その当時から学術的な見解と言葉にズレが生じており、今日までできてしまった経緯があります。

(委員) 男女共同参画推進について、他市町村と比較して平塚市はどのような進捗状況なのでしょうか。

(事務局) 色々なデータがあるので、一言で進んでいるとも遅れているとも言えませんが、例えばプランの指標でもある「市審議会等の女性割合」は、ここ数年、平塚市は27%前後で3割に達していない状況で推移していますが、近隣市町村は3割を超えているところはいくつかあります。この指標に関して言えば、平塚市が特に進んでいるとは言えない状況です。

(委員) 次期プランの改定に当たり、ジェンダー平等意識の醸成のために、文言の整理を行っているとのことですが、この審議会の名称である「ひらつか男女共同参画推進協議会」もそれに合わせて変更はされるのでしょうか。

(事務局) 審議会の名称もそうですが、次期プランの名称も「ひらつか男女共同参画プラン2024」とする予定です。これは、根拠法の名称が「男女共同参画社会基本法」のままであり、この法律で市町村が定めることとされている計画も「市町村男女共同参画計画」とされていることを踏まえています。今後、法律が改正されるなどの動きがあれば、検討していく事項になると思われます。

(委員) 次期プランについて、名称を「ひらつか男女共同参画プラン2024」とするのであれば、「ジェンダー平等」という言葉を入れた副題をつければよいと思います。

・平塚市、日本の現状

(会長) 続いて、「平塚市、日本の現状」について、事務局から説明をお願いします。

(事務局) まずは、平塚市の現状について、いくつかデータをみていきます。人口は25万7千人程で、男性49.9%、女性50.1%とほぼ半々にも関わらず、「平塚市役所の女性職員（一般行政職員）の割合」は上昇傾向ではありますが、最新値が38.2%と4割にも達していない状況です。続いて、「市議会における女性議員の割合」は、今年改選があり、女性議員は2名増えて6名となりましたが、23.1%と3割にも達していない状況です。「固定的な男女の役割分担意識（「夫は仕事、妻は家庭」という考え方）に反対の割合」ですが、市民意識調査を実施する度に、上昇しており、最新値では72.7%と、7割以上の方がこの考え方に反対と回答しております。

続いて、日本の現状をみていきます。同じく「固定的な男女の役割分担意識（「夫は仕事、妻は家庭」という考え方）に反対の割合」ですが、最新値では女性63.4%、男性55.6%と、過半数を超えております。続いて、「男女間所定内給与格差」です。男性の給与を100としたとき、女性の給与はどれ位かというグラフですが、毎年少しずつ上昇はしているものの77.6と8割にも届いていません。このデータを他の国と比較すると、ニュージーランドやノルウェー、デンマーク、スウェーデンといった北欧の国は90を超えていますが、日本は77.5と女性の

活躍推進が遅れていることが分かります。いくつかデータをみていただきましたが、男女共同参画における人々の意識は少しずつ変わってきており、女性の社会進出も上昇傾向であります。他の国と比較するとまだ遅れていることがお分かりいただけたかと思えます。男女共同参画の現状について、説明以上です。

(会長) ありがとうございます。質問などがありましたらお願いします。

(委員) 「男女間所定内給与格差」について、正社員や正規職員における男女の比較になりますが、そもそも女性の正社員や正規職員が少ないことの方が問題であると考えます。

(委員) 色々なデータがある中で、正社員や正規職員における男女の格差に焦点を当てると、非正規で働いている女性が多いので、実際の男女の所得差が見えてこないという懸念があります。

(委員) 様々な業種があって、給与形態もそれぞれ違うので、「正社員」と一括りにして数字をだしてもあまり実態が見えないのではないかと思います。

(委員) 正社員や正規職員における男女の給与格差が2割以上もあることに驚きました。こういった理由が考えられるのでしょうか。

(会長) 勤続年数の差が最も大きいと考えられます。日本の企業は役職に就かなくても勤続年数で、給与が上がっていく傾向があります。途中で退職や転職する可能性が高い女性の方が、勤続年数が短く、その結果給与も低くなって男女間の差が開いてしまうということです。

・ひらつか男女共同参画プラン2017

(会長) 続いて、「ひらつか男女共同参画プラン2017」について、事務局から説明をお願いします。

(事務局) 先ほども説明しましたが、現行プランは、性別は「男性」と「女性」の2種類であるという考えの基に策定されています。期間は、平成29年度から令和5年度までの7年間で、今年度が最終年度となります。進捗状況管理票は、毎年、各事業が計画どおり進んだのか、順調なのか遅滞なのかなどをまとめた管理票です。この協議会でC=チェックしていただき、PDCAサイクルを1年スパンでまわしていきます。このプランの位置づけですが、「男女共同参画社会基本法」に規定された、市町村男女共同参画計画であり、「DV防止法」に規定された市町村基本計画及び「女性活躍推進法」に規定された市町村推進計画を兼ねるものです。また、平塚市自治基本条例に基づく平塚市総合計画の個別計画になります。続いて、プランの体系図です。まず「基本理念」があって、「目標」、「目標実現のための視点」、そして「基本方針」と続きます。「基本理念」は「女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現」です。「目標」は「男女がともに活躍できる社会の実現」、「目標実現のための視点」は「固定的な男女の役割分担意識の改革」です。「基本方針」は3つありまして、「さまざまな分野における女性の活躍推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「男女の心とからだを大切に作る環境づくりの推進」です。そして、基本方針に基づき、8つの「施策の方向」、その下に20の施策、さらにその下に77の事業がぶら下がっています。

続いて、指標(数値目標)は9項目定めています。「市役所の女性管理職(一般行政職)の割合」は最新値が14.4%ですが、目標の25.0%には達していない状況です。続いて「市審議会等の女性割合」は最新値が27.2%ですが、目標の40.0%には届いていない状況です。続いて「保育所等における待機児童数」は最新値が6人ですが、目標の0人には達していません。続いて「市役所における男性職員の育児休業取得率」は最新値が9.4%ですが、目標の15.0%には達していません。続いて「市役所における担当長以上のイクボスの割合」ですが、「イ

イクボス」とは、「組織の成果もあげつつ、自らの私生活も充実させ、部下の私生活とキャリアを応援する上司」です。最新値が88.6%ですが、目標の100.0%には達していません。続いて、「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（平日平均）」は最新値が133分ですが、目標の170分には達していません。続いて、「イクボス認定事業所数」は最新値が48社で、目標の48社を達成しました。続いて、「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」は最新値が56.4%ですが、目標の85.0%には達していません。続いて、「妊婦健診の受診率」は最新値が97.5%ですが、目標の98.0%には達していません。ひらつか男女共同参画プラン2017について、説明以上です。

(会長) ありがとうございます。質問などがありましたらお願いします。

(委員) 「イクボス認定事業所数」の目標が48社と中途半端な数字ですが、算出根拠を教えてください。

(事務局) 当初の目標を達成したので、令和2年度の後期見直しの際に、増加率を踏まえて上方修正した数字になります。

(委員) イクボス認定事業所の制度は、くるみん、えるぼしと同じ様な制度でしょうか。

(事務局) コンセプトは同じです。ただ、くるみん、えるぼしの様な細かいチェック項目はなく、事業所の代表者が部下の前でイクボス宣言をして、特段問題なく書類手続きをすればイクボス認定事業所となることができます。

(委員) 小田原市でも同じ様な制度がありますが、登録者数は70社を超えていたと思うので、48社という目標は低い印象を受けました。制度の周知が足りていないのか、認定事業所になるインセンティブが少ないのではないのでしょうか。

(委員) イクボスという言葉の認知度は高まっていると思われませんが、この制度の認知度はまだ高まっていないと思われれます。

(事務局) 議題4で協議するイクボスプロジェクトが、イクボス認定事業所を増やすために実施するものです。認定事業所を増やすためには、皆様の御協力も必要になりますので、後ほど議題4で改めて説明します。

(委員) 「市役所における担当長以上のイクボスの割合」ですが88.6%と、12%弱の方が宣言していないのはなぜでしょうか。

(事務局) 今年度、未宣言者に対してヒアリングを実施しました。共通して言えることは、未宣言者も決してこの取組に賛同していない訳ではなく、多忙な職場のなかでは宣言できないということでした。例えば、体調を崩して休業を取っている職員がいたら、それを補うために周りの職員の業務が多忙になってしまい、職場の状況を改善することが難しく、とても宣言できるような雰囲気ではないとのことでした。

(委員) 実態が伴っていないのに形式的に宣言するよりも、宣言できない理由があつて宣言しない方がこの制度の趣旨を理解しており、その点では誠実であると思います。

(委員) 宣言者がイクボスであるか実態を確認する機会を設けているのでしょうか。

(事務局) 確認はしていません。ただ、イクボス宣言書を部下が見えるところに掲示するという庁内のルールがありますので、その宣言書に記載されている事項を守らなければいけないという心理的なプレッシャー効果はあると考えています。

(3) 次期プランの骨子案について【資料5、6】

(会長) 続いて、議題3「次期プランの骨子案について」事務局から説明をお願いします。

(事務局) 先ほど説明した通り、現行プランは、性別は「男性」と「女性」の2種類であるという考えの基に策定されています。次期プランから「セクシュアルマイノリティ」の分野を導入して、「ジェンダー平等」という意識を醸成するため、文言の整理を行います。まず、表紙ですが、前回の協議会で協議しまして、平塚市と分かる様な写真やイラストで、老若男女が集っている表紙にしようとなりました。ご覧のとおり、湘南平の写真で、真ん中に老若男女が集っているイラストを載せました。虹は、セクシュアルマイノリティの方の尊厳と社会運動を象徴する6色の旗「レインボーフラッグ」になぞらえています。プラン名は、男女共同参画社会基本法に記載されている男女共同参画基本計画になぞらえており、現行プランの後継プランであることが市民に分かるよう「ひらつか男女共同参画プラン2024」としました。副題は、「誰もが個性と能力を發揮し、自分らしく活躍できるジェンダー平等のまち ひらつか」です。

続いて、プランの体系図です。まず「基本理念」があって、「目標」、「目標実現のための視点」、そして「基本方針」と続きます。この体系は、現行プランをそのまま踏襲しております。「基本理念」は「誰もが互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に發揮できる社会の実現」です。「女性も男性」という文言を変更しました。「目標」は「誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現」で、「男女がともに」という文言を変更しました。「目標実現のための視点」は「固定的な男女の役割分担意識の改革」で変更ありません。「基本方針」は4つありまして、基本方針1「意思決定過程におけるジェンダー平等の推進」は新規に設けました。基本方針2、3は文言の変更はありません。基本方針4は「心とからだを大切に作る環境づくりの推進」で、「男女の」という文言を削除しました。続いて、期間は令和6年度から13年度までの8年間で、前期4年、後期4年としています。これは、平塚市総合計画が令和6年度から13年度であるため、それに合わせました。前々回の協議会で、14年度までの9年間としましたが、1年短く8年と変更しております。

続いて、改定ポイントは5つあります。1つ目は「ジェンダー平等意識の醸成」で、ジェンダー平等意識を醸成するため文言の整理を行いました。2つ目は「就職を希望する女性に対する支援の拡充」で、就職希望者に対する面接会や就労相談、講座を実施し、子どもを産み育てながら働きやすいまちを目指します。3つ目は「農業分野における女性参画の推進」で、女性の力を活かした新商品の開発、品質向上やブランド化等を支援します。また、研修会や相談窓口等を通じて意識啓発を図り、女性参画を推進します。4つ目は「男性の育児休業取得の促進」で、「産後パパ育休（出生時育児休業）」の拡大や本市独自の取組について検討します。産後パパ育休（出生時育児休業）とは、産後8週間以内に4週間を限度として2回に分けて取得できる休業で、男性の育児休業取得促進が狙いで、これまでよりも柔軟で取得しやすい休業として設けられました。産後パパ育休の拡大については、委員の皆様のご協力が必要となりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。5つ目は「セクシュアルマイノリティに関する理解の促進」で、「平塚市パートナーシップ宣誓制度」においては、他自治体との連携を進めるとともに、パートナーシップ宣誓書受領証等の提示により利用可能となる行政サービスを実施、拡充します。「平塚市パートナーシップ宣誓制度」とは、同性・異性を問わずパートナーシップのある2人が、互いに人生のパートナーであることを宣誓し、市長が宣誓した事実に対してパートナーシップ宣誓書受領証などを交付するものです。

続いて、指標（数値目標）を13項目定めています。「固定的な男女の役割分担意識」にと

らわれていない市民の割合」ですが、もっと市民に分かりやすい文言がないか検討しています。「固定的な男女の役割分担意識」を持っていない市民の割合、「固定的な男女の役割分担意識」について、疑問に思う市民の割合」と計3つ案を出しましたが、この中でどれが一番分かりやすいか、もしくはもっと分かりやすい表現はないか、御意見をお願いします。続いて、「市役所の女性管理職（一般行政職）の割合」、「市審議会等の女性割合」、「子どもが出来てからも、女性が仕事を続けることについて、肯定的な考えを持っている市民の割合」ですが、もっと市民に分かりやすい文言がないか検討しています。「女性は、子どもが出来てからも仕事を続ける方がよい」と思う市民の割合、「子どもが出来ても、女性が仕事を続ける方がよいと思う市民の割合」と計3つ案を出しましたが、この中でどれが一番分かりやすいか、もしくはもっと分かりやすい表現はないか、御意見をお願いします。続いて、「保育所等における待機児童数」、「市役所における男性職員の育児休業取得率」、「ワーク・ライフ・バランスが実現できている」と思う市民の割合、「未就学児を育てている夫婦世帯において、「育児・子育て」は「夫婦同じくらい負担している」と回答した市民の割合」、「イクボス認定事業所数」、「DVの相談ができる窓口を一つでも知っている市民の割合」、「DV（身体的、精神的、社会的、経済的、性的）の行為を全て暴力だと思ふ市民の割合」ですが、DVは、5種類の暴力に分けることができるといわれており、それぞれの代表的な行為、「平手で打つ（身体的）」、「大声でどなる（精神的）」、「相手の交友関係や電話を必要以上に監視する（社会的）」、「家に生活費を入れない（経済的）」、「相手が嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せる（性的）」を全て「暴力だと思ふ」と回答した市民の割合となります。続いて、「妊婦健診の受診率」、「平塚市パートナーシップ宣誓制度を知っている市民の割合」です。

説明を受けたばかりで、この場では、なかなか意見が出ないかと思しますので、1週間後の8月16日まで、御意見を受け付けます。どうぞよろしくをお願いします。次期プランの骨子案について、説明以上です。

(会長) ありがとうございます。意見や質問などがありましたらお願いします。

(委員) 改定ポイント②「就職を希望する女性に対する支援の拡充」について、冒頭に「子育て」と「介護」が理由で働けないと謳っているのに、「子どもを産み育てながら働きやすいまちを目指します。」と、文章をしめる際に「介護」について触れられていないのが気になりました。

(委員) 表紙のイラストはどこから引用したのでしょうか。

(事務局) インターネットでフリー素材をダウンロードして使用しました。

(委員) 市民公募してはいかがでしょうか。一人でも多くの市民の方に、男女共同参画について考えてもらえるきっかけになると思います。

(委員) 副題はもっと短くてもいい気がします。一人でも多くの人に関わっていただき、表紙を完成させた方が、より多くの啓発効果が生まれると思われれます。

(会長) 「目標実現のための視点」について、「固定的な男女の役割分担意識の改革」と現行プランから変更ありませんが、意識はある程度改革してきたので、「固定的な男女の役割分担の改革」でよいのではないのでしょうか。

(事務局) 検討します。

(会長) 指標⑥「市役所における男性職員の育児休業取得率」ですが、目標値が低いように思われます。先月公表された「こども未来戦略方針」には、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標を令和7年までに1週間以上の取得率を85%と定めています。

- (事務局) 指標⑥の目標値については、担当課である職員課からも意見が出ておりますので、修正する予定です。
- (委員) 目標値について、近隣市町村の値も勘案して設定すれば、より意味を持った数値になると思われます。
- (事務局) 近隣市町村の値を勘案して設定した数値になります。
- (委員) パートナースhip宣誓制度ですが、平塚市の導入時期は県内では先発的なのでしょうか。
- (事務局) どちらかと言えば、後発的になります。また、今年7月に秦野市、伊勢原市、真鶴町が導入して県内全ての自治体が導入済みとなりました。
- (委員) 指標①について、案が3つありますが、案1「固定的な男女の役割分担意識」にとらわれていない市民の割合がよいと思います。骨子案の9ページに記載してある※印の説明文を読むと「とらわれていない」という表現が一番しっくりきました。
- (委員) 私も案1がよいと思います。案1の「とらわれていない」という表現には、その概念を知っている上で、まどわされていないというニュアンスがあり、一番ふさわしいと思います。案2の「持っていない」は、そもそも概念を知らないから持っていないというニュアンスも含まれます。案3の「疑問に思う」は、概念に対して肯定なのか否定なのか、そもそも概念の意味が分からないのか、色々な場合が考えられます。従って、案1がよいと思います。
- (委員) 続いて、指標④について、案1がよいと思います。「肯定的な考え」には、仕事を続けるのも続けないのも本人の自由であるという前提の上で、仕事を続けることを肯定的に捉えているニュアンスがあり、一番ふさわしいと思います。案2、3は仕事を続けない人に対して、否定的に考えているニュアンスがあります。従って、案1がよいと思います。
- (委員) 指標④について、実際の市民意識調査ではどのような設問文にするのでしょうか。
- (事務局) 調査を実施するのは令和8年度なのでまだ確定はしていませんが、「子どもが出来てからも、女性が仕事を続けることについて、あなたはどのように思いますか。」というような設問文になると思われます。
- (事務局) 指標①、④ともに、案1が最もよいという御意見で承りました。また、表紙についてですが、市民公募するのはスケジュール的に難しいので、今回は職員が作成します。8月16日(水)までに御意見があれば事務局までお願いします。

(4) 令和5年度イクボスプロジェクトについて【資料7】

- (会長) 続いて、議題4「令和5年度イクボスプロジェクトについて」事務局から説明をお願いします。
- (事務局) 初めに、イクボスプロジェクトの趣旨ですが、男女共同参画社会の実現に向けて、女性の活躍と男性の家事・育児・介護参画を進めるために、「仕事優先の生活」から「仕事と家庭生活を優先の生活」又は「仕事、家庭、地域・個人の生活の調和が取れた生活」ができる男性を増やすことです。そのために、「イクボス」の考え方を、取組を広く周知して、事業所にイクボスを増やすことで誰もが働きやすい職場環境づくりが推進されるよう、事業所の経営者や管理職、従業員などを対象にオンラインでの動画配信による講演会を実施します。イクボスとは、職場で共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことです。

続いて目的ですが、事業所において、誰もが活躍できる働き方を考えるきっかけとなること、

事業所での働き方の見直し、管理職及び従業員のワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組めるようになること、そして、男性育休制度をはじめとした「イクボス」として必要な知識を深めることです。

今年のイクボスプロジェクトは、昨年と同様、オンラインでの動画配信による講演会として実施すべく、資料7のように検討を進めています。日程は、11月中旬から1ヶ月程度の動画配信期間を設けて、当該期間中に申込者それぞれ自由に視聴する形式で考えています。配信する動画については、講師による講演の様子を事前収録したものを配信する予定です。また、動画の配信ページのURLは事前に申し込まれた方のみにお伝えして、申込者のみに視聴していただくことを想定しています。

今回の講演では、「ワーク・ライフ・バランスの実現と男性育休の促進」をテーマに選定しています。昨年の動画配信で申込者に視聴後アンケートを実施して、今後視聴してみたいテーマは何か伺ったところ、最も多くの票を集めたのが「ワーク・ライフ・バランスの実現」であったこと、また昨年産後パパ育休が創設されるなど、男性育休制度の整備がなされていることから、このテーマを設定しました。

慢性化する人材不足のなかで、様々な背景を持つ社員が継続して働くことのできる職場環境を整備することは、企業の持続的な成長には必須の取組とされています。なかでも男性が育休を取得しやすい職場は、ワーク・ライフ・バランスの実現や働き方改革の推進だけでなく、女性活躍推進にも寄与されるものと考えられることから、男性育休の制度やその背景、中小企業でも実践できる具体の取組について、最新事例を交えながら講演していただきたいと考えています。

講師は、ワーク・ライフバランスコンサルタントであるセントワークス株式会社の一之瀬 幸生様を選定しています。一之瀬氏は、一般社団法人アンコンシャスバイアス 認定トレーナーであり、キャリアコンサルティング技能士2級、国家資格キャリアコンサルタントなどの資格をお持ちのほか、人材の就職支援・キャリアサポートの従事経験が豊富であり、ビジネス系研修講師としても活躍されています。今年度は仙台市のワーク・ライフ・バランスセミナーの講師も務められています。

昨年は事前申込の手続を不要として、視聴期間中は誰でも視聴できるようにしましたが、この形式は、著作権の問題や、自らのセミナー内容を明かしてしまうリスクを避けられず、応じていただける講師の方は少ない状況です。そのため、今回は事前申込制に戻す形としていることをご理解いただければと思います。また、オンライン開催であっても、市内企業の従業員の意識や取組を紹介できるよう、イクボス企業に事前アンケートを実施して、提出された回答内容を講師に提供して、コメントをいただく取組は実施したいと考えています。

「ワーク・ライフ・バランスの実現と男性育休の促進」のテーマを踏まえて講師にはどういうところを重点的に話していただいたらよいか、また、講演会のタイトルについて、3案を事務局が出していますが、企業の方々に興味を持ってもらうためにはどのようなタイトルがいいかといった視点で御協議いただければと思います。併せて、毎年度のお願いになりますが、10月から申込を開始する予定です。その際は、チラシの配布など周知のご協力をお願いします。令和5年度イクボスプロジェクトについて、説明以上です。

(会長) 前回の視聴回数はどうでしたか。

(事務局) 約330回でこれまでオンラインで開催した講演会で最も多い回数となりました。

(委員) 事前申込制なので、参加者について予め把握できます。講師が話している映像を参加者が一方

的に視聴するのではなく、ライブ配信にして、講師と参加者が意見や現状を話し合う形式の方がイベントとして盛り上がるのではないのでしょうか。また、イクボス企業同士の交流の場にもなるかと思えます。

(会長) 現在、録画配信で検討を進めている理由は为什么呢。

(事務局) ライブ配信だと、時間が縛られてしまい、参加者数が減ってしまうという懸念があります。

録画配信にして、各自都合がよい時間に視聴していただく方が参加者が増えると考えています。

(会長) ライブ配信して、参加できる方は視聴していただき、参加できなかった人は後日その録画を視聴するという2段階形式でもよいと思えます。

(委員) ライブ配信で、質問を事務局に送って、それを講師に伝えて、講師が答えるという形式の講演会も面白いと思えます。

(事務局) 予算の関係で、講師がどこまで対応可能なのか確認して、開催方法を検討します。

(委員) 子どもがいない従業員が、子育て中の従業員の仕事をカバーして、フラストレーションが溜まってしまい、職場の雰囲気が悪くなるケースがよくあると聞きます。カバーしている従業員が気持ちよく仕事ができるよう配慮するのもイクボスの大事な仕事だと思うので、そういった講演内容も是非盛り込んで欲しいです。

(委員) 講演会のタイトル案についてですが、3案とも少し長い印象があります。もう少し短くて、インパクトがあるタイトルが望ましいと思えます。

(5) 協議会のスケジュールについて【資料8】

(会長) 続いて、議題5「協議会のスケジュールについて」事務局から説明をお願いします。

(事務局) 令和5年6月から令和7年5月までの2年間で任期期間となり、その間、計8回協議会を開催する予定です。開催月や想定される議題内容は、多少変更する場合があります。これから2年間、どうぞよろしくをお願いします。

3 事務連絡

4 開会

(事務局) それでは、以上をもちまして、第1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