

第2回ひらつか男女共同参画推進協議会 会議録

令和6年1月9日（火）9時30分～11時30分
平塚市庁舎本館7階 720会議室（1）

出席委員 6人（辻委員、長谷川（進）委員、松尾委員、竹谷委員、長谷川（あ）委員、今井委員）
欠席委員 2人（中津川委員、永嶋委員）
主催者 4人（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）
傍聴者 1人

1 開 会

- （1）会長挨拶
- （2）会議の公開について

2 第2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2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）パブリックコメントの意見に対する対応について（協議）

（会長）それでは、議題1「パブリックコメントの意見に対する対応について」、事務局から説明をお願いします。

（事務局）はい、議題に入る前にまずはプラン冊子の表紙について印刷が終わりましたので報告します。お手元のサンプルを御覧ください。湘南平から江の島方面に向けて撮った朝焼けの写真に、6色の虹が描かれておりますが、レインボーフラッグと言って、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旗になぞらえた虹です。表面の中央には、プランの副題、裏面の左下には、SDGsのロゴを載せました。なお、デザインの構成につきましては、委員の皆様から多大なる御協力をいただきました。この場をお借りしまして、改めて御礼申し上げます。

それでは、議題に入ります。資料1から3をお手元に御用意ください。議題1「パブリックコメントの意見に対する対応について」説明します。資料1の3（1）「意見の募集期間」に記載のとおり、令和5年11月17日から12月18日までの約1ヶ月間、意見を募集しました。4（1）「提出意見数」とおり、個人3人から計22件の意見をいただきました。（2）「意見内訳」として、計画全体が1件、施策の体系が6件、第1章「計画の策定にあたって」が3件、第3章「施策の展開」が11件、その他が1件となりました。続いて、（3）「意見への対応区分」ですが、反映が6件、参考が15件、その他が1件です。「反映」と言いましても、記載のとおり「意見を受けて計画案等を修正したもの又は意見の趣旨が計画案等に沿ったもの」を反映と区分しています。

続いて、2ページの5「意見対応表」を御覧ください。左から3列目が「市民意見の概要」、4列目が「市の考え方」、一番右側が「対応区分」です。22件のうち、プラン（素案）を修正した2件を紹介します。3番「1ページの【基本理念】について、「誰もが互いにその人権を～」、「その個性と能力を～」と「その」が2つ出てくるが、どちらも要らないと思う。」という意見に対して、「男女共同参画社会基本法において、基本理念は、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を發揮すること～」と明記されています。本プランの基本理念においては、「その」を削除しても文脈に問題がないと思われるので、削除しま

す。」と市の考え方を作成しました。

続いて、10番「6ページの第1章2【計画の位置づけ】について、関連計画が2つに区分されているのはなぜか。また、当プランがどのような法律、計画に基づいて進められているのか、図に示せば分かりやすいので、福祉、防災、まちづくりについても関連する計画名を挙げていただきたい。」という意見に対して、「関連計画は、本市総合計画の個別計画に位置付けられているものと、それ以外で区分しており、本プランと特に関連性の高いものを2つずつ載せています。また、本プランは、男女共同参画社会基本法、DV防止法、女性活躍推進法の3法に基づき策定します。なお、6ページに記載している法律及び総合計画と本プランの関連図を二つに分けて、見やすくなるよう修正しました。」と市の考え方を作成しました。御覧のとおり、6ページに法律と本プランの関連図、7ページに平塚市総合計画と本プランの関連図と2つに分けて掲載しました。資料2「新旧対照表」はプランを修正した内容をまとめたもの、資料3はパブコメの意見を反映させた素案となります。説明以上です。

(会長) 意見や質問などがありましたらお願いします。

(会長) 10番の意見について、「福祉、防災、まちづくりについても関連する計画名を挙げていただきたい」とのことですが、7ページの関連図にはいずれも記載されていません。関連図には、関連性の高い計画を2つずつ挙げており、福祉、防災、まちづくりに関連する計画は「など」の中に含まれているということでしょうか。

(事務局) その通りです。本プランと関連する計画は多数あるので、その中で特に関連性の高い計画を2つずつ挙げております。福祉、防災、まちづくりに関連する計画は「など」の中に含まれていません。

(会長) 回答内容にその旨も追記すると、より良い回答になると思います。

(委員) 9番の意見について、「困難女性支援法が令和6年4月に施行されるので、令和9年度のプラン見直しの際に検討する」とのことですが、本プランにおいても多少は触れておくべきではないでしょうか。

(事務局) 困難女性支援法に基づく市町村の計画は、「都道府県の計画を勘案して策定するよう努めなければならない」と定められています。素案策定時点では、まだ神奈川県が策定されておらず、勘案材料が揃っていないため、当法律に基づく計画は令和9年度の見直しの際に見送ることとしました。ただ、5ページの(5)「困難な問題を抱える女性への支援」において、当該法律の趣旨や今後の見直しについて触れているので、回答内容にその旨を追記します。

(委員) 本市では、困難女性支援法に基づく事業を既に行っていると理解していたのですがいかがでしょうか。

(事務局) これまでは、売春防止法に基づき困難な女性を支援する事業を行ってきました。昨今の支援ニーズの多様化を受け、国は婦人保護事業の包括的な支援実施をするため、令和6年4月から困難女性支援法を施行します。市も新法に基づき引き続き支援を行っていく予定です。

(委員) 本市が管理している一時保護施設はあるのでしょうか。

(事務局) 本市が管理している施設はありません。神奈川県が管理している施設に依頼して、当該者を保護していただく流れになります。

(委員) 14番の意見について、「男性自らの働き方を見直す必要はなく」という文言があるにもかかわらず、対応区分を「反映」としていることに違和感を覚えます。

(事務局) 「男性自らの働き方を見直す必要はなく」という文言については、本プランの趣旨に沿っていませんが、その後続く、「パートナーで互いを尊重し～」という文言が本プランの趣旨に沿っているため、「反映」と判断しました。

(委員) 主訴は、「男性自らの働き方を見直す必要はなく」と思われるので、対応区分を「反映」とするのは誤解を生むのではと懸念します。

(委員) 提出者が家事、育児、介護等を自ら行っている男性であれば、意見に対する印象が変わってきますが、意見票の原本からそれを読み取ることはできるのでしょうか。

(事務局) 意見票の原本を確認すると、提出者は家事、育児、介護等を自ら行っている方と読み取ることができます。意見概要にその旨を追記するとともに、回答内容と対応区分について再度検討します。

(委員) 13番の回答について、「男女双方の視点」という文言がありますが、ジェンダー平等を推進していく当プランにおいてはふさわしくない表現だと思います。

(委員) 「女性のみならず多様な視点」などはいかがでしょうか。

(事務局) 検討します。

(委員) そもそも「女性だけの部・課を設置して」という主訴の意見を取り上げることに違和感を覚えます。

(委員) その様な考えを持っている市民の方もいらっしゃるということで、問題ないと思います。

(委員) 神奈川県警の白バイ隊「ホワイトエンジェルス」の様に女性だけの組織をイメージしているのではと思います。たしかに、現状男性のみに偏っている組織を是正するための一時的な措置として女性のみの組織を置くことは一定のメリットがあると思いますが、ジェンダー平等が推進されて、そのメリットを超えられるような組織ができれば理想ですね。

(委員) 15番の意見は、施策の方向5「男性の家事、育児、介護への参加の促進」についてですが、男性が育休を取ることにについては基本的に賛成です。ただ、フォローできる人材がいるのかなど、対応可能な場合と難しい場合がありますので、ケースバイケースと考えます。

(会長) 施策12「男性の家事、育児、介護参画の意識づくり」の「意識づくり」という文言に違和感を覚えます。意識づくりというよりは、既に参画の意識がある人を対象としたスキルアップや支援を実施する施策ではないでしょうか。プラン見直しの際に、施策名について検討してください。

(委員) 男性の育休制度については、様々な制度があるにもかかわらず、まだ多くの経営者が認識していないという印象があります。もっと制度の周知を行政が率先して実施して欲しいと思います。

(事務局) 新規事業の33番「産後パパ育休の拡大」については、産業振興課、当課、健康課の3課が連携して、制度の周知などを実施していく予定です。

(委員) 48ページの説明文について、1行目の文章が長くて読みづらい印象があります。「～責任を分かち合うことができるよう」で区切って、2つに分ける方が読みやすいのではないのでしょうか。

(事務局) そのように整理します。

(会長) 他にも意見等がありましたら、本日中に電子メール等で事務局へ連絡してください。

(2) 第5章「資料編」について (協議)

(会長) 続いて、議題2「第5章「資料編」について」事務局から説明をお願いします。

(事務局) お手元に資料4を御用意ください。初めに資料の訂正について報告します。61ページの「監査委員」の女性割合ですが、「25%」ではなく「50%」に訂正してください。

それでは、議題2「第5章「資料編」について」説明します。まず61ページから63ページが「1平塚市の現状」で本プランと関連のあるデータの最新値を載せています。続いて、64ページから66ページが「2用語解説」、67ページが「3策定経過」、68ページが「4平塚市附属機関設置条例」、69ページから70ページが「5ひらつか男女共同参画推進協議会規則」、71ページが「6ひらつか男女共同参画推進協議会名簿」、72ページから75ページが「7男女共同参画の

あゆみ」、76ページから100ページが「8法律等」で、男女共同参画社会基本法、DV防止法、女性活躍推進法、97ページに昨年施行されたLGBT理解増進法、そして最後に特定事業主行動計画を掲載しています。

なお、市役所組織の部長職で構成される平塚市男女共同参画管理会議から、66ページにおける「フレイル」の用語解説について再考するよう意見がありましたので訂正した内容を報告します。「加齢により、心身の活力（筋力、認知機能、社会とのつながり等）が低下しており、健康な状態と要介護状態の間の状態のこと」と訂正しました。説明は以上です。

（会長）意見や質問などがありましたらお願いします。

（委員）「フレイル」という文言は近年よく耳にするようになりました。他市のホームページなどを参考にして、もう少し分かりやすい用語解説を検討していただければと思います。

（委員）「1平塚市の現状」はどのような項目なのでしょう。

（事務局）男女共同参画の推進状況を把握するため、年度毎に数値を確認している項目です。「1平塚市の現状」には最新値のみを載せていますが、8ページからの第2章「平塚市の現状」には、いくつかの項目について、10年間の推移が分かるよう折れ線グラフを載せています。

（3）令和5年度イクボスプロジェクトについて（協議）

（会長）続いて、議題3「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）お手元に資料5を御用意ください。まずは、改めて当プロジェクトの開催趣旨を説明します。

当プロジェクトは、男女共同参画社会の実現に向け、「イクボス」の認知度を高め、イクボスが増えれば組織が変わり、平塚のまち全体が変わることを認識させ、事業所の働き方改革の推進につなげることを目的に実施する事業です。「イクボス」の考え方、取組を広く周知して、事業所にイクボスを増やすことで女性が能力を最大限発揮して活躍することができ、ひいては誰もが働きやすい職場環境づくりが推進されるよう、講演会の開催を企画いたしました。

続いて、実施概要ですが、実施期間は令和5年11月10日の午前9時から12月8日の午後5時までの約1か月間でした。あらかじめ収録した動画をYouTube上にアップして、事前に申し込みいただいた方を対象に限定配信しました。様々な背景を持つ社員が継続して働くことができる職場環境の整備は、人材獲得や企業の持続的な成長には必須とされています。なかでも男性従業員の育休取得推進は、ワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、女性活躍推進にもつながる有効な取組です。新たに「産後パパ育休」も始まった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的な取組について、分かりやすくお伝えするため、具体的な講演会のテーマを「男性育休の促進」として前回の協議会で委員の皆様にご報告させていただいたところです。講師はセントワークス株式会社、ワーク・ライフ・バランスコンサルタントの一之瀬幸生氏に務めていただきました。

続いて、講演会の内容ですが、なぜ男性育休が必要なのか、様々な社会環境の変化に対応するため、多様な人材確保のために必要な取組であることや、育児・介護休業法の改正内容、男性育休の理解について講師御自身の体験談も交えてお話いただきました。また、男性育休を取得しやすい職場づくりに向けた具体的なチームマネジメントの方法について、キャリア&ライフプランシートの作成や事務分担の考え方など方法を御紹介いただき、男性育休の推進は職場の生産性向上や社員の会社に対する愛着度の向上につながり会社にとってのメリットがあること、社員全員のワーク・ライフ・バランスの充実につながるのだということ、全員の私生活を大切にするという考え方が重要であることをお話いただきました。その他、最初の導入時に事前に実施したイクボス宣言登録企業へのアンケートの回答結果について御紹介いただくとともに、講演最後にはイクボス宣言企業登録制度の御案内と今回のプロジェクト実施に御賛同いただいたイクボス宣言登録企業の企業名をス

ライドで紹介する、といった内容で作成・編集しました。最終的な申込者数は69名で、視聴回数は131回でした。

アンケートは、16名の方から回答をいただきました。アンケートを通して感想をくださった委員もおられまして、この場を借りて御礼を申し上げます。講演の内容について、9割以上が「参考になった」と回答され、どのような点が参考になったか伺ったところ、「職員の職場への所属意識が高まること、職場の魅力アップによる人材確保ならびに退職者減にもつながること等、男性育休の効果の高さを学べたので、より職場内での取得率向上を目指したい」、「女性の体の変化や産後うつについても言及されており、なぜ男性育休や産後の妻に対するフォローが必要なのか、理解が進みやすい内容だった」、「会社全体の働き方改革対応に関わる内容について、具体的なヒントを聞くことができた」といった肯定的な感想をいただきました。また、「もっと詳しく聞きたかった」と回答した方は、実務マニュアルを作って説明して欲しいといった、より実務に沿った支援を望まれているようでした。

3ページに入りまして、男性育休に対する理解度については、「よく理解できた」と「まあ理解できた」を合わせると、およそ100%の方が理解できたと回答されました。また、講師への疑問・質問では大きく2点、社会保険料の免除の有無と、平塚市での男性育休促進に向けた取組の有無についてでした。今後どのようなテーマの講演会に参加したいか伺ったところ、最も多かった回答は「ワーク・ライフ・バランスの実現」、その次が「働き方改革につながるICT活用」、「男性の育休取得の促進」、「女性の就労継続やキャリアアップ」と続いています。その他の回答では、定年延長などシニア世代の就労環境の整備、営業職・現場職の女性の就労継続や学童保育の現状、大きく捉えれば女性の就労継続のための環境整備といったものもありました。次に、次年度に向けた開催方法について、どの実施形態だと参加しやすいか伺ったところ、最も多かった回答は録画配信による講演会でした。最後に、講演動画を視聴してイクボス宣言をしてみよう、登録制度に参加してみようと思ったかどうかについては、回答の過半数が既に登録済みでした。ただ、少ないながらもしてみようと思うと回答された方もいらっしゃいましたので、今回のイクボスプロジェクトがイクボス宣言登録制度の周知・啓発に一定程度寄与できたのではないかと考えています。

来年度に向けてですが、まず実施方法について、前回の協議会の際に委員の皆様から御提案のあったリアル配信での実施を検討したいと考えています。また、リアル配信だけでは御覧いただけない方も出てしまうことが予想されるため、併せて事前申込者向けの期間限定配信も行いたいと考えています。講演会のテーマについては、先ほどのアンケート結果では「ワーク・ライフ・バランスの実現」や「働き方改革につながるICT活用」などが上位に挙がりましたが、他に良いアイデアがございましたら、御提案いただければと思います。説明以上です。

(会長) 意見や質問などがありましたらお願いします。

(会長) 来年度に向けてですが、開催方法や講演内容以外に検討されていることはあるのでしょうか。

(事務局) コロナ流行の前である令和元年度に、イクボス宣言登録企業の従業員の方々を対象とした意見交換会を開催しました。来年度は、意見交換会の開催について検討したいと考えています。

(会長) 実務的な支援は検討されていますか。

(事務局) 企業に対する支援など労働政策は、産業振興課が主管課になります。当課も連携して周知等を行う予定です。

(委員) 各種制度を利用するに当たり、申請書類の作成方法等が煩雑なため申請を断念する経営者が多いと思われます。作成方法について分かりやすい解説があれば、もっと制度が活用されるのではないかと思います。

(委員) 実務的な内容や、実際に制度を利用した企業の従業員の声を取り上げた動画などは興味深い内

容になると思います。実際に育休を8ヶ月間取った方がいましたが、残ったメンバーで仕事をやりくりしていくうちに仕事の効率が高まったなど良い面もあれば、人員の穴埋めや私生活に影響が出たなど、課題もたくさん浮き彫りになったようです。

(会長) 育休中は、企業が給料を支払う必要はなく、雇用保険から育児休業給付金が給付されますが、御存じではない経営者も結構いらっしゃるようです。

(委員) イクボス宣言登録企業の方は、公開期間外も動画を視聴できるなどのインセンティブがあればいいですね。他にも、商業施設でパネル展を開催して、登録企業の紹介をするなどが実現できれば、企業の方にとっても良いPRになると思います。

(委員) 私の団体では、対面形式でセミナーを開催する場合、講演終了後に個別で質問や相談できる時間を20分程度設けています。オンライン形式で開催する場合は、メール等で同様に質問や相談ができるようにしています。また、講演の構成についてですが、まずはイクボスの概要などについて40分程度、次に実務的な内容や具体的な事例を紹介するという2部制にして計60分程度でうまくまとめた内容が望ましいと思います。また、他自治体で開催する講演会などの周知も併せて行えれば、より充実した講演会になると思います。

(委員) 先日開催された「はたちのつどい」など、若い世代がたくさん集まるようなイベント等で、効果的な周知ができればいいですね。

(委員) 今回の講演動画を視聴した感想ですが、終盤は講師の方の実体験など非常に引き込まれる内容で良かったです。ただ、前段が講義のような少し身構えてしまう内容で、そこで視聴を止めてしまう方もいたのではと懸念しました。講演の構成としては、初めに視聴者を引き込むような話を持ってきた方が良いのではと思いました。あと、動画の画質が荒く、資料が読みづらかった点は改善できればと思いました。

(委員) アンケート結果をみると、「妊娠、出産後における女性の体とメンタルの変化のことをあまり知らなかった」という感想が多いですが、生涯における女性特有の健康課題について、性別を問わずもっと認識されることが、女性が就業を継続していく上で、重要であると思いました。

(委員) 出産してから3年間は女性ホルモンのバランスが安定しないという話を聞いたことがあります。育児などでイライラしてしまっても、それはホルモンの影響なので仕方がないことという認識がもっと広がればいいなと思います。

(委員) 母親父親教室の機会や、母子健康手帳、父子育児手帳の内容、また図書館の子ども室や「ブックスタート」など、子育て世代が集まる場に資料を配架するなど、周知方法の工夫によって、もっと女性の体についての知識が広がればいいですね。

3 事務連絡

4 開会

(事務局) それでは、以上をもちまして、第2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