

第1回ひらつか男女共同参画推進協議会 会議録

令和7年6月30日（月）13時30分～15時00分
平塚市庁舎本館2階 218会議室

出席委員 7人（秋朝委員、長谷川（あ）委員、長谷川（進）委員、大津委員、阿部委員、鈴木委員、宮本委員）

主催者 4人（齊藤市民部長、武井人権・男女共同参画課長、平出主管、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、副会長の互選
- （5）会長挨拶
- （6）会議の公開について

2 議 題（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。

議題1 ひらつか男女共同参画推進協議会について

（委員）それでは、議題1「ひらつか男女共同参画推進協議会について」、事務局から説明をお願いします。

（事務局）使用する資料は資料1とプランの冊子になりますが、資料1の内容は、プロジェクターに投影しますので、主にその投影を御覧いただき、必要に応じて冊子で御確認いただければと思います。議題2と3も同様にプロジェクターに投影しますので、よろしくお願いします。

まず初めに、この協議会に関する、条例や規則を説明します。平塚市附属機関設置条例の第2条では、「設置」について規定しており、別表のとおり「附属機関の属する執行機関及び公営企業管理者」は「市長」で、「担当する事務」は「ひらつか男女共同参画プランの推進について審議すること」と定められています。また、特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例では、第1条に基づく別表のとおり、報酬は月額11,500円と定められています。

次に、ひらつか男女共同参画推進協議会規則について説明します。第2条「所掌事項」ですが、協議会は、次に掲げる事項を審議する。（1）ひらつか男女共同参画プランの推進、（2）その他男女共同参

画の推進に関し必要な事項になります。審議する事項を具体的にまとめると主に3点になります。1点目は、「各事業の評価等についての協議」です。プランに掲げた施策が効果的に推進されるよう年度毎に、事業担当課が報告した各事業の実施状況や評価、次年度への対応等について協議します。2点目は、「プランの見直し」です。このプランは、令和6年度から令和13年度までの8年計画で、令和9年度までの4年間を前期、残りの4年間を後期と分けております。プランの進捗状況や社会情勢等を踏まえ、委員の皆様には任期中に後期に向けた見直しについて協議をしていただきます。そのための基礎資料として令和8年度には市民意識調査の実施を予定しています。3点目は、「イクボスプロジェクト」です。「誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現」に向けて、本市が実施する施策だけでなく、市民、事業所、地域、団体が主体的にジェンダー平等の意識を持って活動することが重要です。そのため、女性の活躍と男性の家事・育児・介護への参加を進め、誰もが働きやすい環境づくりが推進されるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進について、積極的に事業所と連携して取組を進めます。なお、イクボス、イクボスプロジェクトについての詳細は、後ほど議題4で説明します。続いて、規則第3条「委員」ですが、学識経験者、関係団体の代表者、公募に応じた市民で構成されており、委員の任期は2年で、また、再任することができます。ただし、附属機関及び懇話会等に関する指針の第10条に「公募委員選任の基準」があり、その中で、公募委員は再任しないものとして定められています。現在の委員は名簿の通り8名で構成されております。続いて、規則第5条「会義」ですが、協議会は会長が招集しその議長となります。また、委員の過半数が出席しなければ開くことができません。そのため、8名のうち5名以上の委員が出席しなければ協議会を開催することができないことになっています。

続いて、計画の推進体制について説明します。協議会からの市に対する御意見や評価への対応等を繰り返すことにより、継続的にプランの改善が進み、目標である「誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現」を目指していきます。また、市の組織体制として、全部長級職員による平塚市男女共同参画管理会議と全課長級職員による平塚市男女共同参画推進会議があり、庁内一丸となってこの計画を推進しています。ひらつか男女共同参画推進協議会についての説明は以上です。

(委員) 質問等がありましたらお願いします。(特になし)

(委員) 特にないようなので、次の議題に入ります。

議題2 ひらつか男女共同参画プラン2024について

(委員) それでは、議題2「ひらつか男女共同参画プラン2024について」、事務局から説明をお願いします。

(事務局) 初めに、(1)策定根拠について説明します。このプランは3つの法に基づき策定されています。1つ目は、男女共同参画社会基本法で、第14条第3項に基づき、国の基本計画や都道府県の計画を勘案して、市町村も計画を定めるように努めなければならないと定められています。2つ目は、DV防止法で、第2条の3第3項に基づき、国の基本方針に即し、かつ、都道府県の計画を勘案して、市町村も計画を定めるように努めなければならないと定められています。3つ目は、女

性活躍推進法で、第6条第2項に基づき、国の基本方針を勘案して、市町村も計画を定めるよう努めるものとする定められています。これらの3つの法律、男女共同参画社会基本法、DV防止法、女性活躍推進法に基づき、プランを策定しています。本市の男女共同参画基本計画は、平成3年度スタートの第1次計画から始まり、これまで4つ計画を策定し各施策を推進してきました。そして、昨年の2月に令和6年度から令和13年度までの8年計画として、第5次計画となる「ひらつか男女共同参画プラン2024」を策定しています。

次に、(2)言葉の定義ですが、説明する用語は、プランに関する審議等をする中で、頻繁に出てくる言葉なので改めて説明します。まず、「ジェンダー」と「セックス」ですが、どちらも和訳は性別になりますが、「セックス」は生物学的性別と訳され、生まれつき決められた生物としての性で、男性、女性、動物や昆虫はオス、メスと言います。また、「ジェンダー」は、社会的性別と訳され、生物学的な性差（セックス）に付加された社会的・文化的性差を指します。社会通念や慣習の中で作り上げられてきた男性像、女性像です。男らしさ、女らしさで、例えば女性はスイーツが好きで、男性は肉が好きなどが挙げられます。それから、家庭、職場、地域社会等で作り上げられた男性の役割、女性の役割で、「夫は仕事で妻は家庭を守るべき」や「リーダーは男性、補助役は女性がするべきだ」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ということになります。プランにおいて、ジェンダー平等を次のとおり説明しています。『性別には、生まれつき持った生物としての性別をさす「セックス」と、社会通念や慣習の中で作り上げられた男性像、女性像といった「ジェンダー」があります。「ジェンダー平等」とは、誰もが性別に関わりなく、人権が守られ、平等に機会が与えられること、また、多様な性を認め合うことも含まれています。』また、ジェンダー平等の間違った解釈として、「スポーツ大会は、男性と女性を分けずにやろう。」や「トイレ、更衣室、公衆浴場等は、男性と女性を一緒にしよう。」や「女性専用車両は廃止するべきだ！」や「レディースデーがあるのは女性だけずるい！」が挙げられます。

続いて、「男女共同参画」と「ジェンダー平等」の違いについて説明します。どちらも「gender equality」と英訳され同義語ですが、プランにおいては次のように定義しています。「男女共同参画」は、「性別は「男性」と「女性」の2種類であるという前提の言葉。」である一方、「ジェンダー平等」は、セクシュアルマイノリティの方に配慮した言葉で、多様な性を認め合う意味が含まれており、近年よく使われるようになりました。「男女共同参画週間」や「ひらつか男女共同参画推進協議会」等、決まった言葉以外は、「男女共同参画」ではなく、「ジェンダー平等」と使用するよう努めています。また、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として、赤、橙、黄、緑、青、紫の6色で構成されている「レインボーフラッグ」があります。プランの表紙もこの旗の6色を参考に、6色の虹をかけたデザインを採用しています。続いて、「女性活躍」について説明します。この言葉は、「女性の職業生活における活躍」を省略した言葉として使われており、女性活躍推進法に基づくもので、その第1条では、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」と定義しています。

続いて、(3) 施策の体系について説明します。「基本理念」として「誰もが互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現」と定めています。「目標」として「誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現」で、「目標実現のための視点」は「固定的な性別役割分担意識の改革」と定めています。

続いて、(4) 指標（数値目標）について説明します。プランの進捗状況を把握するため、13の指標を設けています。指標①「「固定的な性別役割分担意識」にとらわれていない市民の割合」は、市民意識調査を実施する度に上がっており、直近の令和4年度は72.7%で、令和13年度末までに80.0%となることを目標に定めています。指標②「市職員の管理職に占める女性の割合」は、直近の令和5年度は19.0%で、目標は30.0%です。指標③「市審議会等における女性の割合」は、ここ数年25%台から27%台でしたが、直近の令和6年度は29.3%で、目標は40.0%です。指標④「子どもができてからも、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」は、本プランから採用した新規指標のため、直近値はありません。目標は、近隣市町村の値を勘案して、70.0%としています。指標⑤「保育所等における待機児童数」は、直近の令和6年度は3人ですが、目標は0人です。指標⑥「市役所における男性職員の育児休業取得率」は、後期目標を1週間以上の取得から2週間以上の取得に引き上げ、85.0%としています。参考までに、令和5年度は1週間以上の取得になりますが、61.9%でした。指標⑦「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」は、平成27年度、令和元年度、令和4年度と市民意識調査を実施する度に上がっており、直近の令和4年度は48.5%で、目標は60.0%です。指標⑧「未就学児を育てている夫婦世帯において、「育児・子育て」は「夫婦同じくらい分担している」と回答した市民の割合」は、直近の令和4年度は17.9%で、目標は25.0%です。指標⑨「イクボス認定事業所数」は、年々増えており、直近の令和6年度は60社で、目標は70社です。なお、イクボス宣言登録企業制度については、この後の議題4で詳細を説明します。指標⑩「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」は、直近の令和4年度は56.4%で、目標は65.0%です。指標⑪「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う市民の割合」は、市民意識調査を実施する度に上がっており、直近の令和4年度は86.9%で、目標は90.0%です。指標⑫「妊婦健診の受診率」は、直近の令和6年度は97.7%で、目標は98.0%です。指標⑬「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」は、直近の令和4年度は9.8%で、目標は20.0%です。「平塚市パートナーシップ宣誓制度」とは、セクシュアルマイノリティや事実婚のカップルなど同性・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、市長がその事実を公的に証する制度で、令和4年4月に導入してから、現在まで15組が宣誓されています。プランについての説明は以上です。

(委員) 質問等がありましたらお願いします。(特になし)

(委員) 特にないようなので、次の議題に入ります。

議題3 ジェンダー平等の現状について

(委員) それでは、議題3「ジェンダー平等の現状について」、事務局から説明をお願いします。

(事務局) 毎年、内閣府が公表している男女共同参画白書のデータを基に、日本全体のジェンダー平等の現状について説明します。まず、「衆議院議員総選挙における女性割合の推移」は、候補者、当選者ともに上昇傾向ではありますが、当選者は直近の令和6年で15.7%と2割にも達していません。次に、「司法分野における女性割合の推移」は、「新司法試験合格者」、「検察官」、「裁判官」、「弁護士」とも上昇傾向ではありますが、「新司法試験合格者」以外は3割未満です。次に、「消防本部数及び消防吏員に占める女性割合の推移」ですが、上昇傾向ではありますが、直近の令和6年は3.7%です。次に、「男女間所定内給与格差」ですが、男性の基本給を100としたときの女性の基本給を数値化したものです。上昇傾向で、直近の令和6年の正社員、正職員では、78.1と8割近くまで上がってきました。「男女間所定内給与格差」を海外と比較すると、イタリア、ニュージーランド、ノルウェー、フランス、デンマーク、スウェーデンは90を超えています。続いて、「ジェンダーギャップ指数2025」を紹介します。男女の不平等の度合いを「経済参画」、「政治参画」、「教育の到達度」、「健康(医療)」の4つの分野に分けて、それぞれ指数化(女性÷男性)したものです。「世界経済フォーラム」が指数を算定し、各国のランキングとともに毎年発表しています。1位アイスランド、2位フィンランド、3位ノルウェーと北欧の国が上位を占めておりますが、日本は148か国中118位と下位に低迷しています。ジェンダー平等の現状についての説明は以上になります。

(委員) 質問等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おける「一般労働者」とはどのような労働者を指すのでしょうか。

(事務局) 正社員、正職員を除く労働者です。

(委員) ジェンダーギャップ指数2025において、スウェーデンは6位でした。やはり北欧の国が上位に並んでいます。

(委員) 何カ国を対象にしているのでしょうか。

(事務局) 毎年、対象となる国数は若干変わりますが、2025版は148カ国でした。

(委員) 日本は「教育の到達度」や「健康(医療)」の指数は上位ですが、推定勤労所得の男女比や管理的職業従事者の男女比である「経済参画」、衆議院の女性議員比率等の「政治参画」の指数が低く、総合ランキングは下位となっております。

議題4 令和7年度イクボスプロジェクトについて

(委員) それでは、議題4「令和7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) 資料2をお出してください。初めに事業概要ですが、まず、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）のことを言います。イクボスプロジェクトでは、「誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現」に向け、女性の活躍と男性の家事・育児・介護参画を進めるため、「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ための取組を進めています。そのため、「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」を増やすことで誰もが働きやすい職場環境づくりが推進されるよう、毎年、事業所の経営者や管理職、従業員等を対象にオンラインでの動画配信による講演会やパネル展を実施しています。

また、このプロジェクトは、「誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現」に向け、働き続けながら子育てや介護を行ったり、趣味の時間を充実できるよう、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するために、『男女がともに働きやすい環境づくり』や『子育て、介護を行う従業員への支援』等に積極的に取り組んでいる企業・事業所を登録する制度「平塚市イクボス宣言企業登録制度」を実施しています。この制度は平成28年度から実施しており、登録状況ですが、令和7年6月10日現在、62社になります。このプロジェクトを通じて、誰もが活躍できる働き方を考えるきっかけになり、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、男性育休制度を始めとした「イクボス」として必要な知識を深めることを目指しています。さらに、このプロジェクトを契機に平塚市イクボス宣言登録企業を含む事業所同士の情報共有を図るという狙いもあります。また、この宣言登録企業とは、「平塚市イクボス宣言企業登録制度」に登録されている企業・事業所で、「平塚市イクボス宣言企業登録制度」とは、先ほどのプランの説明でも少し触れましたが、「ひらつか男女共同参画プラン2024」の施策の一つになります。また平成29年度から、この協議会が女性活躍推進協議会の役割も担っていたことから、委員の皆様の御意見をいただきながら、一緒にプロジェクトの内容を協議していただいていたところです。

続きまして、今年のイクボスプロジェクトの内容ですが、オンラインでの動画配信による講演会とパネル展の開催を予定しています。初めに、「講演会」ですが、今年度も昨年度と同様に「オンラインでの動画配信による講演会」を考えています。昨年度開催した講演会後のアンケート結果や、昨年12月に開催した第6回ひらつか男女共同参画推進協議会でも「オンラインでの動画配信による講演会」を支持する意見が多かったため、前回同様「オンラインでの動画配信による講演会」での開催を予定しています。動画配信の期間は、「令和8年1月中旬から1か月程度」を考えています。この動画配信期間中に申込者が各々自由に視聴していただく形で考えています。視聴については、昨年度と同様に事前申込制とし、動画の配信ページのURLは事前に申し込んだ方のみにお伝えし、申込者のみに視聴していただくことを予定しています。実施方法は、事前に収録した講師による講演の様子を配信する予定です。対象者は、事業所の経営者や管理職、人事・労務管理担当者のほか、この講演会に興味のある方であればどなたでも視聴いただけるよう、登録企業への御案内の他、市のホームページなどを通じて周知する予定です。資料の2ページ目の（エ）主題（テ

ーマ)については、是非、委員の皆様から、事業所の方達が興味をもってもらうための主題(テーマ)について、御意見を伺いたいと思っております。なお、事務局では、3つの案を考えました。なお、参考までに昨年度開催した講演会後のアンケートでは、次回の講演会のテーマとして「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「働き方改革につながるICT活用」、「仕事と介護の両立支援」を希望する回答が多かったので、それらを踏まえて案を考えています。また、講演会の講師についてですが、第6回ひらつか男女共同参画推進協議会で「一企業の現場で働く従業員の方はどうか」という旨の御意見をいただきましたので、皆様のお知り合いなどに適任者がいらっしゃいましたら是非、御紹介していただければと思います。

次に「パネル展」について、説明します。このパネル展では、登録企業の御紹介やイクボス宣言企業登録制度に関するパネル、さらに市のワーク・ライフ・バランス推進に関する取組を紹介するパネルを展示する予定です。今年度は、昨年12月に開催した第6回ひらつか男女共同参画推進協議会の中で、「商業施設の客層とは異なる客層を狙うのも効果的」との御意見をいただきましたので、現在商工会議所主催の「ひらつか産業FES」の会場でパネル展の開催について、長谷川進委員を通じて調整を進めているところです。その他、平塚駅前広場地下道にある広告板を活用したパネル展の開催も検討中です。パネル展の内容は、今後、開催場所の都合により変更する可能性があります。本日は、多くのイクボス宣言登録企業が参加できるよう、イクボス宣言登録企業を御紹介するパネルの内容について御意見をいただければと思いますので、よろしくお願いします。イクボスプロジェクトについての説明は以上になります。

(委員) 意見等がありましたらお願いします。

(委員) 主題(テーマ)案1における、「ICT活用」とは具体的にどのようなことを想定しているのでしょうか。

(事務局) 昨年度のアンケートにおいて、「ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するためにICTを活用したい」という旨の回答がありました。AIやテレワークなど、仕事を効率的に行えるツールを想定しています。

(委員) 実際にICTを活用している企業の方に、事例発表を交えて、課題や成果を話してもらえば、ICTの活用に興味を持っている企業の方に視聴していただけるのではないのでしょうか。

(事務局) 主題(テーマ)案2における改正育児・介護休業法について、改正された内容の概要を補足説明してください。

(事務局) 改正された内容は多岐に渡りますが、看護休暇の対象となる子の範囲が拡大されるなど、仕事と育児・介護を両立できるよう、雇用環境整備等が行われました。

(委員) ICTを活用して仕事を効率的に行えるようになれば、主題(テーマ)案2における改正育児・介護休業法に基づき、休業を取得する従業員が増えても対応できるようになります。

(委員) その結果、主題(テーマ)案3における離職防止にもつながっていきますね。

(委員) 動画配信において、配信期間を設ける理由と、事前申込が必要である理由を教えてください。

い。

(事務局) 制限なく不特定多数の方に講演内容を視聴されることに抵抗を感じる講師の方がいらっしゃいます。講演内容を保護するために、配信期間を設け、事前申込を必須にしていますが、最終的には、講師の方と調整して決める予定です。

(委員) パネル展について、イクボス宣言登録企業を増やすことを目的に実施するので、企業に勤めている社会人の方の目に留まる場所が望ましいと思われます。商業F E Sや駅前広場の他に、広報ひらつかを有効に活用できればと思います。また、就職活動をされている学生の目に留まることも望ましいので、大型商業施設等での開催もよろしいかと思います。

(事務局) 昨年度は大型商業施設で開催したので、今年度は大型商業施設とは違う層の来場者が多くいると思われる産業F E Sなどでの開催を検討しています。

(委員) パネルを自ら作成したい企業もいると思われますが、事務局でサンプルを作成している意図は何でしょうか。

(事務局) 昨年度、パネル展の掲載について登録企業に募ったところ、希望された企業は半分にも満たない16社でした。パネルを作成する負担が大きいとのことだったので、事務局でサンプルを作成して、必要に応じて写真等を追加していただき、各企業のパネルを作成しました。今年度も同様に事務局でサンプルを作成する予定です。

(委員) 赤をバッグにして、白文字のデザインなど、遠くから見ても目立つデザインが望ましいと思われます。

(委員) A Iを使って所属する団体のイベントを紹介するチラシを作成したことがあります。講演会でA IなどのI C T活用について学んでいただき、それをパネル展の作成に活かせば各企業にもメリットが多々あると思われます。

(委員) 意見をまとめると、今年度の講演会は、I C Tを活用したリモートワークなど仕事を効率的に行えるようになれば、人手不足が解消され、育児や介護休業を取得する従業員が増えても対応できるようになり、その結果、離職防止にもつながるということに焦点を当てたテーマがよろしいかと思います。

3 事務連絡

4 開会

(事務局) それでは、以上をもちまして、第1回ひらつか男女共同参画推進協議会を閉会いたします。長時間どうもありがとうございました。

以 上