

明石市

---

# ジェンダー平等プロジェクト 報告書

---

～あなたらしく じぶんらしく 輝けるまち明石～



ジェンダー平等プロジェクトチーム

2022年3月

## 目次

はじめに .....	3
第1章 取組の経緯及び現状取り組んでいる施策.....	4
1. 取組の経緯.....	4
2. 現状取り組んでいる施策.....	5
(1) LGBTQ+/SOGIEの推進.....	5
(2) あかし男女共同参画センターを中心とした男女共同参画の取組 .....	5
(3) 女性活躍推進のためのネットワーク組織による取り組み .....	6
(4) 明石市特定事業主行動計画の推進.....	6
(5) 明石市「育休100%」宣言.....	7
第2章 新たに取り組むべき施策 .....	8
1. 「防災」 .....	8
(1) ジェンダーと防災に係る専門委員の設置.....	8
(2) 明石高専と連携したDXを通じた防災課題の解決.....	9
(3) 校区自主防災組織における防災サポーターの育成 .....	9
(4) 女性を含めた多様な視点での防災備蓄品の拡充.....	10
2. 「教育」 .....	10
(1) ジェンダー教育推進校の指定 .....	10
(2) きんもくせいプロジェクトの拡充.....	11
(3) 若者や保護者向け性教育セミナーの開催.....	12
3. 「家庭・社会(施設整備)」 .....	13
(1) 商業施設と連携した啓発キャンペーン.....	15
(2) 市民向けセミナーの実施.....	15
(3) 父親向けコミュニティの創設 .....	16
(4) 家事・育児協力シート .....	16
【施設整備】 .....	17
(5) 誰もが利用しやすい施設.....	18
(6) 誰もが利用しやすい施設の周知.....	19

4. 「職場」 .....	20
(1) 優良事業所の登録・表彰制度 .....	24
【市役所における取組】 .....	26
(2) 市役所育休みんなで大作戦（育休職員への応援制度創設） .....	26
(3) 「育休をとるのがあたりまえ」の風土醸成 .....	27
(4) 多様な働き方の推進 .....	27
(5) ありのままのじぶんカフェ（仮）の開催 .....	27
5 「意思決定過程」 .....	28
(1) 現状 .....	28
(2) 要因の分析 .....	31
(3) 今後取り組む施策 .....	37
6 今後の施策の推進体制及び進捗管理について .....	40
終わりに .....	41

## はじめに

ジェンダー平等は、2015年(平成27年)に国連で採択され我が国も賛同した持続可能な開発目標(SDGs)において、最重要課題と位置付けられ、その実現に向けて各国での取組が加速しています。しかしながら、国際社会におけるスピード感を持った推進状況と比較して、我が国のジェンダー平等実現のための取組は、非常に後れを取っています。例えば、世界経済フォーラムが2021年(令和3年)3月に公表した各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数は、世界156か国中120位と先進国の中で最低レベルであり、なかでも、政治参画及び経済参画の分野でスコアが特に低く、ジェンダー平等に向けての取組は喫緊の課題となっています。

内閣府による第5次男女共同参画基本計画においては、我が国におけるジェンダー平等への取組の進展がまだまだ十分でない要因として、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、及び③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が存在していること等が考えられると総括しています。

ジェンダー平等と女性及び女児のエンパワーメントは、SDGs達成の前提条件であり、あらゆる政策立案にジェンダー平等視点を取り入れられる「ジェンダー主流化」は、SDGsを実現するための基本原則であると言われています。

本市は、「SDGs未来安心都市・明石」を掲げ「いつまでも すべての人にやさしいまちを みんなで」をキーワードに、SDGsの理念である「誰ひとり取り残さない」「持続可能な」「パートナーシップ」によるまちづくりの取組を推進しています。

こうした背景から、本市では、ジェンダー平等の推進を具現化するための方策を検討するため、2021年(令和3年)8月に庁内公募により選任した男女各7名の職員からなるジェンダー平等プロジェクトチーム(以下「PT」といいます。)を立ち上げました。

PTでは、本市のこれまでの取組及び現状データに基づく分析に加え、企業や関係機関へのヒアリングも実施するなど幅広く議論し、今後取り組むべき施策を提言します。

## 第1章 取組の経緯及び現状取り組んでいる施策

近年、ジェンダーにまつわる話題が耳目を集めていますが、ジェンダーの概念が一般に十分理解されているかという点、必ずしもそうとは言えない状況です。ジェンダーというと、「女だから」「男だから」という狭い議論になりがちで、ともすれば「女性優遇」「逆差別」「特別扱い」といった誤解を招くことも懸念されます。本報告書においてジェンダーとは、社会的・文化的に形成された男女の別を示す概念であるが、性差が存在することを否定する発想ではなく、性差があることを前提とした考え方であることを定義しておきます。その前提で、ジェンダー平等とは、社会を構成する一人ひとりが、性別・性自認・性的指向にかかわらず等しく権利・資源・機会・責任を持ち、その個性と能力を十分に発揮できる社会の状況を指し、その実現に向けての取組を進めることは、性別の枠組みだけでなく、年齢・国籍・障害の有無などを含め幅広く多様な人々を包摂し全ての人々が幸福を感じられるインクルーシブな社会の実現に繋がるものと考えられます。

### 1. 取組の経緯

1985年(昭和60年)に男女雇用機会均等法が制定されてから30年以上が経過し、その間、男女の格差を埋めるための法整備や制度の拡充は明らかに進展してきました。しかし、実態面に目を向けると、非正規雇用労働者の増加をはじめとする雇用の不安定化や低賃金、指導的地位に占める男女の割合など、格差はまだ残っているのが現状です。

1999年(平成11年)に施行された男女共同参画社会基本法に基づき、活動に参画する機会にかかる男女間格差の改善等にも様々な取組がなされてきましたが、企業等の取組については、その自主性に委ねた制度であったため、実効性に疑問が残る状況でした。

その後、女性が職業生活において十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、2015年(平成27年)8月に女性活躍推進法が制定され、企業等も含めた事業主に対して、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定や情報の公表等が義務づけられました。

また、本市においては、男女平等を基本とした施策を推進するため、1994年(平成6年)に「あかし女性プラン」を策定し、2001年(平成13年)には本プランを継承しながら発展的に改訂し、「あかし男女共同参画プラン」(きらめきプラン21)を策定しています。

さらに、2016年(平成28年)10月には、市内の有識者・公募市民・各種団体代表等の15名の委員により、あかし女性の活躍推進会議が設置され、女性の働く現状と課題解決に向けた方策や一人ひとりが活躍できる社会の実現に向けた取組の推進などについて、女性の活躍推進に向けた政策提言がとりまとめられました。

その政策提言から約5年が経過し、現状では一定の成果が上がっている一方で、いまだ十分に組み立てていない分野も見受けられます。

P Tでは、これらの取組状況を踏まえ、これまでの取組を強化する施策を検討するとともに、さらに新たな視点でのジェンダー平等に向けての具体的な施策を検討しました。

## 2 現状取り組んでいる施策

本市において、現在取り組んでいるジェンダー平等、男女共同参画及び女性の活躍推進施策は以下のとおりです。

### (1) LGBTQ+/SOGIEの推進

すべての人が大切にされるやさしいまちづくりを進める中で、どんな性のあり方も尊重される、「ありのままがあたりまえのまち」を目指して、2020年(令和2年)7月から性的マイノリティ当事者の市職員が悩みをお聴きする専門相談窓口「にじいろ相談」を開設しているほか、2021年(令和3年)からはLGBTQ+フレンドリープロジェクト、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の開始など、性の多様性の取組を進めています。

○パートナーシップ・ファミリーシップ制度の届け出件数

2021年12月31日現在 届出受理件数：18組(うち返還：2組)

### (2) あかし男女共同参画センターを中心とした男女共同参画の取組

2002年(平成14年)に開館したあかし男女共同参画センターは、男女共同参画社会の実現のための市内の総合的な拠点施設として、「女性のための相談室」において悩みや就業、法律などの相談業務、女性のエンパワーメントや起業、再就職支援セミナーのほか、男性向け講座やLGBTQ+などをテーマとした多様性理解のセミナーなどを行っています。

また、2021年(令和3年)4月から始まった生理用品サポート事業「きんもくせいプロジェクト」では、女性が立ち寄りやすく、受け取りやすい相談窓口の一つとして中心的役割を果たしており、生理用品配付時の声掛けにより、悩みごとや就労の相談など適切な支援に繋がっています。

○あかし男女共同参画センターのきんもくせいプロジェクト件数  
2021年(令和3年)4月～2022年(令和4年)1月 345件

### (3) 女性活躍推進のためのネットワーク組織による取り組み

2016年(平成28年)、地域の女性活躍推進のネットワーク組織として発足した「あかし女性応援ねっと」では、官民連携のもと、女性活躍の機運醸成を促す女性応援フォーラムや女性応援講演会、キャリアアップ応援セミナーのほか、民間事業所と協働した若い世代のキャリア形成支援イベント「理工チャレンジ」や、家事分担を考える家事シェアセミナーなど、誰もが自分らしく、いきいきと活躍できる地域を目指して取組を行っています。

○「あかし女性応援ねっと」加入数  
2022年2月現在 団体63、個人81

### (4) 明石市特定事業主行動計画の推進

「女性の職業生活における活躍の推進にかかる法律」(平成27年法律第64号)及び「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律120号)の施行に伴い、本市は、2016年(平成28年)、「明石市特定事業主行動計画」を策定し、市役所の女性職員が一層能力を発揮して活躍できる職場環境を整備するとともに、男女ともに仕事と家庭生活の両立を図り、安心して意欲的に働くことができる職場づくりを目指しています。主な取組は以下の通りです。

#### ■2016年度(平成28年度)以降の「明石市特定事業主行動計画」の具体的取組

項目	取組	内容
女性の活躍推進	女性職員の職域拡大	全課への女性職員の配置
	旧姓使用の範囲拡大	旧姓使用可能な文書等の範囲拡大
	配偶者の転勤等に伴う離職防止	「配偶者同行休業制度」の導入
	採用時のポジティブ・アクション	女性限定の採用説明会の実施
仕事と生活の両立	必要に応じた柔軟な勤務	フレックスタイム制度の導入
	「小1の壁」からの脱却	子育てに関する休暇制度の年齢要件を緩和
	介護と仕事の両立支援	介護休暇の取得要件緩和
	計画的な年休取得推進	「計画的年休取得制度」を導入

育休取得促進	出産補助休暇の取得促進	特別な理由がない限り、原則取得を徹底
	育児休業中の職員へのフォロー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業中のスキルアップ(公募研修への参加、通信講座の費用助成)</li> <li>・育児休業からの復帰前研修(おかえりなさいセミナー)</li> <li>・両立支援ハンドブック</li> </ul>
人材育成、意識変革	各種研修での意識変革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアデザイン研修</li> <li>・イクボス式マネジメント研修</li> <li>・働き方改革研修(ホワイトボードミーティング×カエル会議)</li> </ul>

### (5) 明石市「育休100%」宣言

女性に比べて、男性の育児休業取得率は低く、まだまだ男性が育児休業を取得しにくい職場環境や社会風土であることをふまえ、2021年(令和3年)8月、明石市「育休100%」宣言を行い、まずは市役所が先導的な実践モデルとして職員の育児休業取得100%の取組を進めています。

#### 【明石市「育休100%」宣言：10daysプラン】

職員の育休取得を促進するため、出産補助休暇(2日)、育児参加休暇(5日)、さらに育児休業(3日)をあわせて、計10日間取得できるよう環境整備します。

- ① 職員は所属長へ出産予定を報告し、所属長は職員へ育児関連休暇制度の説明を行い、職員と共に休暇等の取得プランを作成します。
- ② 育児休業のインセンティブとして、育児休業のうち3日間を実質有給扱いとする等の取組を行います。

- ・職員互助会から支給する「育児休業支援金」の創設
- ・職員互助会から育児休業を支援する「育児応援グッズ」の配付

※引き続き、より長い期間、より取得しやすくする施策を検討していきます(後述「4 職場・市役所内における取組」参照)。

#### ■明石市役所(市長部局)における男女別育児休業取得率

	男性職員	女性職員
2020年度	16%	100%
「育休100%」宣言後	100%(予定)※	100%

※宣言以降、対象の男性職員19名中19名が育児休業取得予定(令和4年2月現在)



前述のとおり、(1)から(5)の施策に現在取り組んでいます。PTのメンバーとの議論を経て、特にジェンダーの視点を取り入れた施策がさらに必要と思われる5つの分野「防災」「教育」「家庭・社会」「職場」「意思決定過程」について、それぞれ今後実施すべき施策を検討しました。

## 第2章 新たに取り組むべき施策

### 1 「防災」

防災については、平常時、災害発生時、復興時などの各段階において、ジェンダーの違いにより生じている課題が多く指摘されており、実際、東日本大震災の発生後には、避難所における女性への役割分担の固定化や性暴力の増加、男性に比べて多い災害関連死などの問題が明らかになりました。

例えば避難所では、夜泣きや授乳に対応できる専用スペースの確保やトイレ・洗濯物干し場の配置など、女性や乳幼児など多様な方に配慮した運営が求められます。

また、災害時には、乳幼児や介助・介護が必要な高齢者や障害者のいる世帯など、平常時から脆弱な世帯において影響が深刻化する傾向があり、そのケア者（多くが女性。ヤングケアラーの場合もあります。）のニーズを踏まえた支援が必要となります。

しかし、緊急時の対応が求められる災害関連業務は、男性に役割が集中する傾向があり、結果として様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違いなどが配慮されづらい状況にあります。

これらの現状を踏まえ、今後は防災会議に多様な主体が参画する専門委員を設置し必要な対応の検討を進めるなど、以下のとおり施策を実施することを提案します。

#### (1) ジェンダーと防災に係る専門委員の設置

災害対応力を強化するためには、多様な観点を盛り込むことが有用であり、特に子ども連れ、妊婦、障害者などは、避難に困難を伴ったり、避難所生活での配慮が必要なことから、更はその対策を充実させる必要があります。

また、被害の声をあげにくいDVや性被害・性暴力などの人権問題も、ジェンダーの視点に立ち、発災の初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、きめ細やかな相談および支援体制を構築することが必要です。

女性や障害者などの多様な視点から求められる防災施策の課題を解決するため、2022年(令和4年)2月から明石市防災会議に「専門委員」を設置し、必要な事項について議

論を始めているところです。議論の結果は、今夏に改定予定の明石市地域防災計画に反映することを予定しています。

## (2) 明石高専と連携した DX を通じた防災課題の解決

災害現場での情報伝達手段は、紙や FAX、電話、メールなど、アナログな手法を前提に組み立てられているものが殆どです。例えば、避難物資について、数種類ある粉ミルクや下着、生理用品などについて、各避難所の必要物資量をアナログな情報伝達手段で被災者からニーズ集約、配分するのは非常に非効率です。

一方で、これらの課題を解決できるシステムを開発する場合、通常はシステム開発ベンダーへ委託し開発することが一般的ですが、開発及び保守管理に係るコストが一定程度発生してしまいます。

そこで、既に防災への取組を自主的に進めている明石高専などと連携し、ジェンダーと防災・災害対策のテーマで、デジタル化により便利になる課題を洗い出し、これら課題解決に繋げるためのシステムを学生と協力して開発します。

## (3) 校区自主防災組織における防災サポーターの育成

本市は全国に先駆けて「コミュニティ都市」を宣言し、コミュニティづくりに力を注いできました。2010年4月には自治基本条例が施行され、自治の基本三原則である「市民参画」「情報共有」「協働のまちづくり」をキーワードに、市内28の小学校区を単位としてまちづくり協議会を組成し、市民主体のまちづくりを行っています。

各まちづくり協議会は自主防災組織を結成して自主防災活動を行っており、避難訓練等も実施されているところですが、活動内容は地域によって差があるのが実情です。

防災・減災の取り組みを進めるにあたっては、一人ひとりの防災意識と地域コミュニティの防災力が重要であり、自主防災組織における地域防災力の向上が期待されます。

そこで、PTでは、地域防災力の向上を図るため、各自主防災組織において中心となって活躍できる防災サポーターを男女バランス良く養成する講座の実施を提案します。

本事業では、男女共に参加しやすいように身近な場所で講座を実施すること、まちづくり協議会ごとに男女ペアで参加してもらうこと、講座は託児付にして子育て世代も参加しやすくすることを基本とし、防災士養成講座としての実施についても検討します。

#### (4) 女性を含めた多様な視点での防災備蓄品の拡充

生理用品や粉ミルクなど、女性や乳幼児に配慮した備蓄物資について、本市において既に一定配備しているものの、その配備状況が十分なものか検証がされていないのが現状です。また、賞味期限が短く備蓄物資には向かないが避難時に乳幼児や要配慮者への迅速な提供が求められる物資（液体ミルク、介護食など）については、発災後速やかに県や物資供給協定締結事業者へ要請するなど対応を予め考えておくことが必要です。

加えて、母乳代替食品（粉ミルク、液体ミルク）については、一律の配布ではなく、個別の母子の授乳状況を踏まえた配布をするためのアセスメントを行うことが効果的です。

これらの観点を踏まえ、発災後必要となる物資について、庁内関係部局の参画を得ながら検証し、その調達手段や配布方法について整理を行い、明石市地域防災計画や避難所運営マニュアルなどに反映します。

## 2. 「教育」

ジェンダーに関する無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）や固定的な性別役割分担意識は、子どもの頃からの経験や周囲の期待等の影響によって築きあげられると考えられており、市民一人ひとりのジェンダー平等意識を醸成するために教育が果たす役割は極めて大きいと考えます。

市内の各学校と連携し、児童生徒へのジェンダー平等に向けた取組を進めます。

### (1) ジェンダー教育推進校の指定

「女の子はかわいらしく」「女子力が高い」「男性だから泣いちゃダメ」というような人間の固定観念は幼少期～青年期に土台が形成されると言われています。また自分の身体や性にコンプレックスを抱くことも思春期が多く、男女の性差に関わらず、相手を尊重できる考え方を若い年代から育成することは非常に重要です。

さらに、教職員の過酷な勤務環境から、児童生徒の悩みに寄り添う時間が十分に持てないなどの課題もあり、教職員が児童生徒と向き合う時間の確保も重要になっています。

市内小中学校からジェンダー教育推進校を指定し、以下の取組を令和4年度において実施します。

- ・ジェンダー平等教育・研修を児童生徒・保護者・教職員向けに実施
- ・教育現場における働き方改革の推進サポートを実施

## (2) きんもくせいプロジェクトの拡充

経済的な理由で生理用品を買えないといったいわゆる「生理の貧困」については、当事者が声をあげにくいテーマでしたが、コロナ禍をきっかけに顕在化し、国内外で関心が高まっています。

民間団体の「#みんなの生理」が2021年(令和3年)に行った日本の若者への生理に関するアンケートによると、金銭的な理由で生理用品の購入に苦労したことがある若者の割合が5人に1人という調査結果が出ており、全国に衝撃が走りました。

本市では、SDGsの誰ひとり取り残さないすべてのひとにやさしいまちづくりの一環として、2021年(令和3年)4月から、市内の学校及び若者や女性が立ち寄りやすい施設等において、様々な困りごとの相談に応じるとともに生理用品を配付する生理用品サポート事業(きんもくせいプロジェクト)に取り組んでいます。

### 【きんもくせいプロジェクト各相談窓口別対応方法等】

相談窓口	相談及び生理用品提供方法等
市内市立学校(全43校)	声掛けしやすい教職員に相談し生理用品を提供 ★2022年度(令和4年度)～ <b>「全市立学校のトイレに生理用品を配備」</b>
あかし男女共同参画センター	女性の相談員が様々な相談に応じるとともに生理用品を提供(女性のための相談・就労支援相談等) カードの活用等により「生理用品」と声に出さなくても受け取れる仕組みを導入
AKASHI ユーススペース (学生専用窓口として設置)	ユーススペースの若いスタッフが声掛けすることで相談へのハードルを低くし、支援につなげる。
明石こどもセンター	来所相談時や家庭訪問時に生理用品を提供
生活再建支援相談窓口 (きんもくせい相談窓口)	女性相談員がプライバシーに配慮した個室で生活再建相談に応じるとともに生理用品を提供
DVセンター 母子父子自立支援相談窓口 あかし保健所相談支援窓口	本市の既存の相談窓口において、各種相談時に生理用品を提供
こども食堂	こども食堂の開催時に生理用品を提供

当初、このきんもくせいプロジェクトは、児童生徒が、声掛けしやすい教職員に生理用品の提供を相談するという手法をとっており、実際にこのプロジェクトへの相談からスクールソーシャルワーカーと連携し継続支援につながったケースもありました。一方

で、児童生徒が生理用品の提供を教職員に相談するのは心理的負担が大きい、という声もありました。本市としては、生理用品を配付するだけでなく、生理用品を買えない状態になってしまったことへの相談支援につなげたいとの思いがあったため、誰にも相談せずに受け取れる方法を導入することに対しては躊躇いもありましたが、児童生徒の心理的負担に配慮し、2021年(令和3年)7月から、まずはモデル事業として、明石商業高校において、学校のトイレに生理用品を配備することとしました。

モデル事業では特に支障となる事例もなく実施できたこと、また児童生徒へのアンケートの回答結果から、学校のトイレに生理用品を配備することに一定のニーズがあることがわかったため、次年度から全市立学校に生理用品を配備したいと考えています。

また、当初は「生理の貧困」と呼ばれていましたが、今やこうした状況は女性が人間らしく生きる権利の侵害につながっているとして、「生理の尊厳」や「生理の公平」などと呼ばれるように社会の認識も変わってきたと言われてしています。

本市では、当初は経済的に困窮する女性への支援ということで本事業をスタートしましたが、今後は、経済的な理由だけでなく、ジェンダー平等の観点から事業を継続していく必要があると考えます。

### (3) 若者や保護者向け性教育セミナーの開催

望まぬ妊娠や性被害、性感染症を防ぐためには性交や避妊等に対する正しい知識を持つ必要がありますが、学習指導要領では「妊娠の過程は授業で取り扱わない」とされていることもあり、学校現場で教えられる範囲には限界があります。

また月経(生理)についても、月経の具体的症状や月経前症候群(PMS)について十分な認知が進んでいるとは言いづらく、結果としてPMSによる欠席や欠勤・在宅勤務が認められていない、制度上認められていても取得しづらい雰囲気がいまだに残っています。

これらの状況を踏まえ、幼児期・児童期・思春期の子どもを持つ保護者や学生・若者などを対象に、子どもの心・体・性の成長に合わせたテーマに沿ってセミナーやワークショップを開催します。

#### (テーマ例)

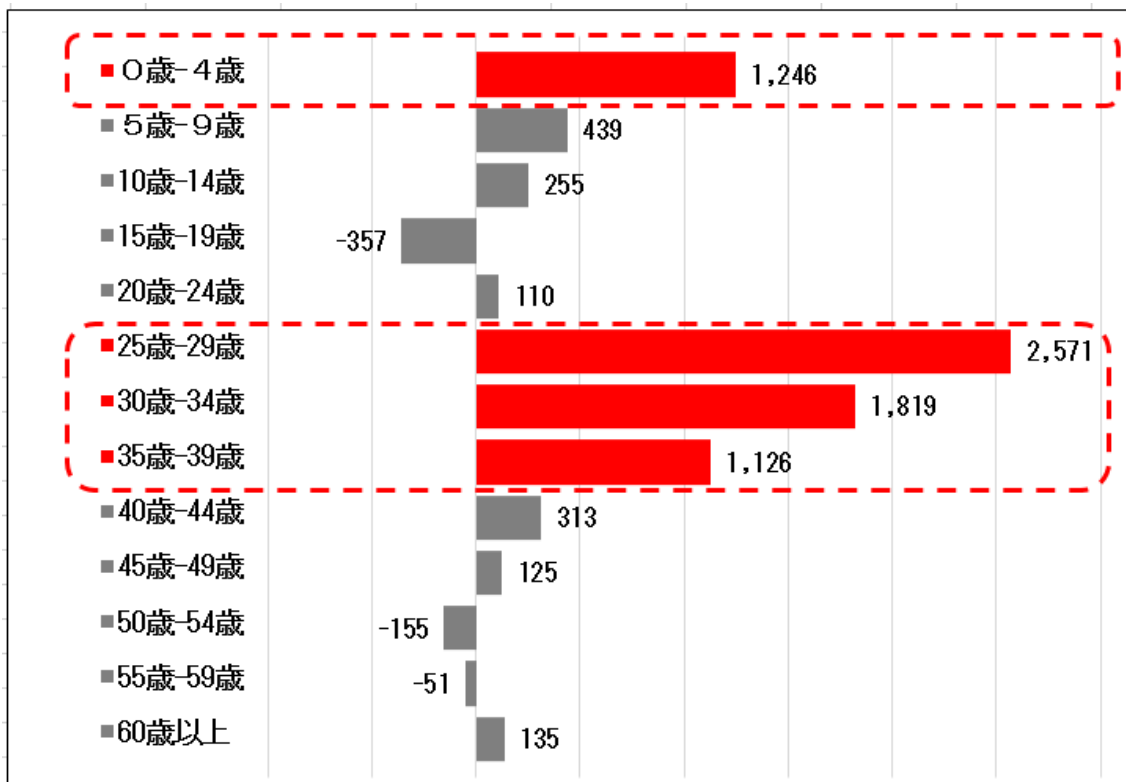
プライベートゾーン、体への「なぜ？」の答え方、デリケートゾーンの正しいケア方法、女性ホルモンと月経、男女の恋愛感情と性的同意、様々な避妊方法とその利点・副作用、身近で怖い性感染症、SNSやアダルトサイトを利用する子どもとの向き合い方、いざというときに知っておきたい低年齢での妊娠出産

### 3. 「家庭・社会(施設整備)」

家庭においてジェンダー平等を推進していくためには男性の家事・育児参画が重要なポイントです。

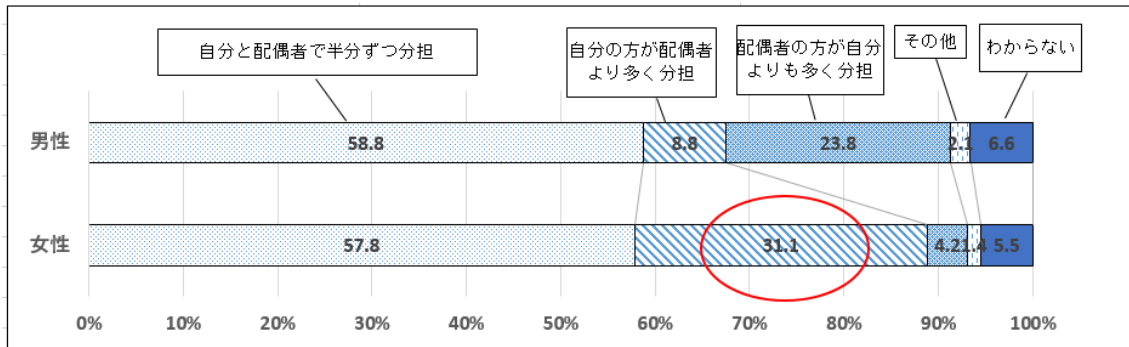
全国的に核家族世帯が過半数を占めており、また夫婦共働きの世帯が男性雇用者と無職の妻からなる世帯数を大きく超えており、今後さらに夫婦共働きの世帯割合は高まると予想されます。とりわけ本市においては、若い夫婦世帯の流入が多く、頼れる親や親族が近くにいないケースもあり、家事・育児などについて夫婦（パートナー）間で協力していくことがより一層重要であると考えられます。

[明石市の社会動態 2015年～2020年の転出入の増減人数]

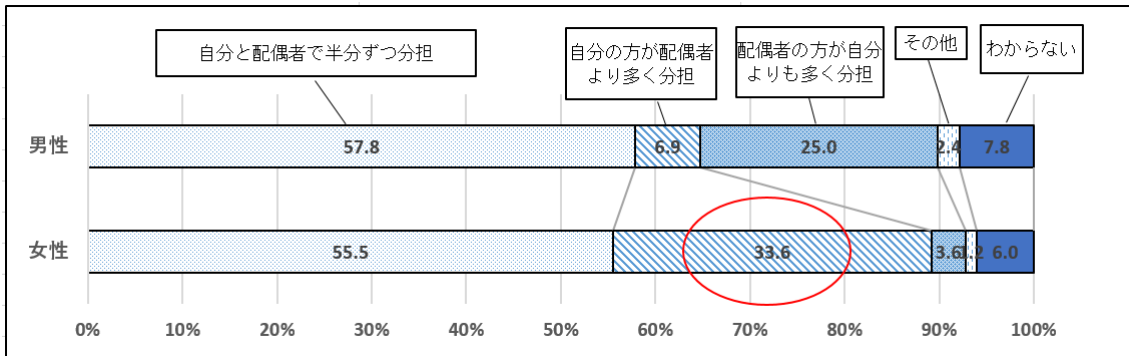


しかしながら、依然として家事・育児に関する負担感は男性よりも女性の方が重く感じており、ジェンダー平等が実現されているとは言い難い状況です。実際、内閣府が行った世論調査において家事と育児それぞれについて「自分の方が配偶者よりも多く分担している」と回答した割合は、女性の方が圧倒的に高くなっています。ジェンダー平等の実現において、このような状況が女性の社会活躍を妨げる要因になっていることは容易に想像できます。

[（育児・介護以外の）家事に対する配偶者との役割分担について]



[育児に対する配偶者との役割分担について]



（令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査）

家事・育児への男性の積極的な参画と女性の負担軽減により、女性が仕事と家庭を両立できるようにになれば、家事・育児と仕事の両面においてジェンダー平等社会の実現に繋がります。

もちろん男性の家事・育児参画は女性の社会活躍のためだけではありません。子育てを通じて子どもの成長を実感でき、また家事を通じて仕事以外での視点が養われるなど、人生を豊かにする絶好の機会です。さらには、夫婦で協力することにより家庭内での幸福感や、男性が家事育児を行う姿を子どもに見せることで「男性が家事育児をして当たり前」という感覚を養うことができ、子どもに対する早期からのジェンダー平等教育にも繋がるのが期待できます。このように男性の家事・育児参画は家庭全体に様々な好循環を生む可能性があり、これらのメリットを広く周知することで男性の家事・育児参画を進めていくことも重要です。

このような内容から、本市では以下の取組を検討していきます。

## (1) 商業施設と連携した啓発キャンペーン

生活に身近な市内商業施設で気軽に参加できる子育てイベントを開催し、男性の育児参画に対する意識向上のきっかけづくりや子どもの食事について学べるイベント実施を検討していきます。

イベント名(仮称)	目的	内容
もっとパパと出かけようキャンペーン	父親と子どもと一緒に外出する機会をつくり、親子間の関係構築や父親の育児参画意欲を促進する。子育てに関する男性ならではの悩みなどを相談する機会をつくる。	市内商業施設にて父と子で参加するスタンプラリーなどを実施。また、同会場内で父親相談会を開催する。
子どもが喜ぶ料理をつくる！ パパママ料理教室	小さな子どもでも食べやすい献立について、日々悩んでいる家庭も多いため、日々の食事作りのヒントになるような機会とする。	1週間分の献立、作り置き料理など父母問わず子育て家庭でも実践しやすい内容の料理教室を実施する。

## (2) 市民向けセミナーの実施

依然として「家事＝女性の役割」という考えが残っており、また男性は「家事に対して何をどのように取り組めばよいのか分からない」という声もあります。市職員に向け実施したアンケートにおいても、「普段から家事・育児をしていない男性が育休をとっても意味がない」などの意見がありました。

このような状況を解決するためにも市内企業でのセミナー実施を検討していきます。

イベント名(仮称)	目的	内容
Kaji×Kaji ハッピーシェア	家事のスキルアップを図るとともに夫婦間の家事への意識ギャップを解消し、男性の家事参画の促進に繋げる。	食後の片づけ実演セミナー、お風呂掃除セミナー実施など



保護者向けセミナー	子育て中に潜む危険の対応方法を学び、子育てパパママが安心して暮らせる社会をつくる。	<p>パパママ救急救命講座</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・誤飲時の措置方法についての実践講座</li> <li>・自宅プールにも潜む危険についての講座など</li> </ul>
-----------	---	---

### (3) 父親向けコミュニティの創設

子育ての悩みや喜びを共有する場は男女問わず必要です。特に男性からは「周りに子育てを行う同性がおらず、孤独を感じている」という声もあります。また、PTのメンバーからは「男性は男性特有の悩みがあり、思いを共有できる場所が増えて欲しい」という意見が多数ありました。

そこで SNS を活用した父親コミュニティの促進を支援する取組を検討していきます。

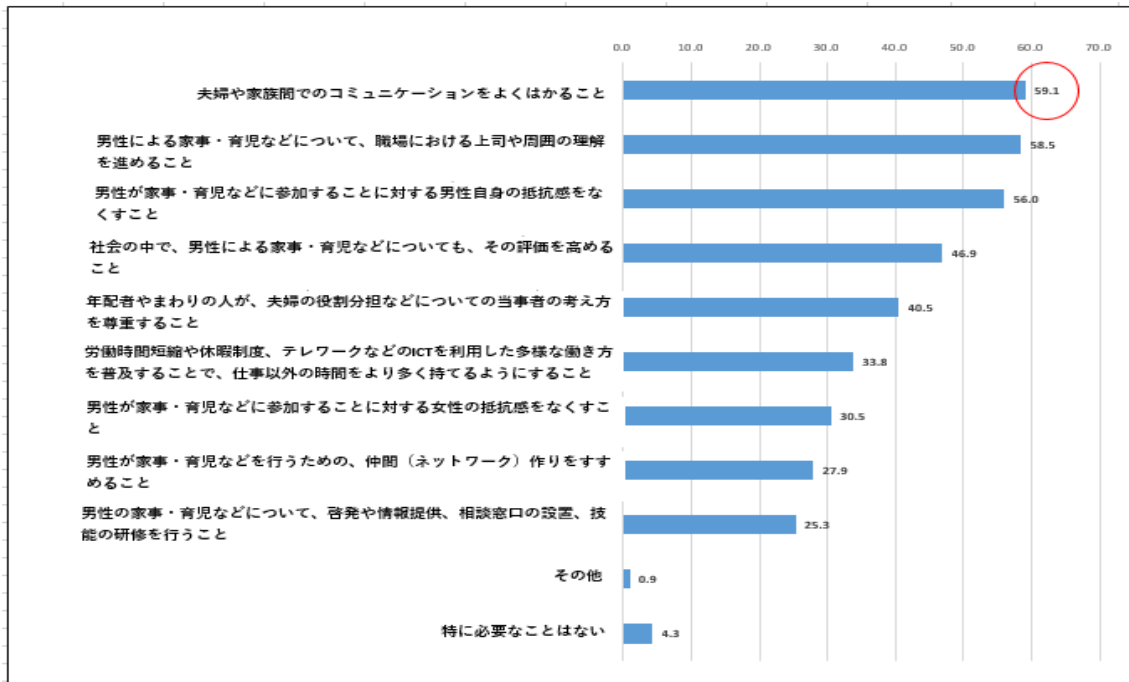
取組み名（仮称）	目的	取組内容
あかしパパ憩いの場	男性の育児コミュニティを広げていくとともに、男性の育児参画に対する前向きな意識を高める。	<p>SNS のプラットフォーム構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・父親どうしのコミュニケーションツール</li> <li>・地域の子育て情報の発信</li> <li>・親子モニターなどからの情報発信</li> </ul>

### (4) 家事・育児協力シート

育休・育児、働き方、家事分担など夫婦（パートナー）が話し合う重要な事項は多岐に渡ります。しかし、実際は十分な話し合いが行われず、暗黙の了解で女性が負担を強いられている場合もあります。実際、前述したとおり、家事・育児に関して男性よりも女性の方が負担を感じています（14 頁記載の世論調査参照）。

このような状況を解決するためには夫婦（パートナー）のコミュニケーションが非常に重要です。国の世論調査では「男性が家事、子育て等に積極的に参加するために必要なこと」として最も多かった回答が、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること（59.1%）」でした。

[男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと]



(令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査)

そこで、夫婦（パートナー）と家事・育児について話し合うきっかけづくりとして、以下の取組を検討していきます。

取り組み名（仮称）	目的	取組内容
家事・育児協力シート	家事・育児について話し合うきっかけづくりとするとともに、男性も自分の役割を認識し、積極的に家事・育児をおこなう意識付けに繋げる。	妊娠届のタイミングで家事・育児について具体的な項目を一覧にした「家事・育児協力シート」を渡す。

【施設整備】

ジェンダー平等は家庭内の問題ではありません。例えば、親の性別にかかわらず子育て中でも安心して外出できるためには、市内施設の整備が不可欠です。また、ジェンダーの観点だけでなく、インクルーシブの観点からも、性別、障害の有無、子ども

連れなど、どのような状況にある人でも利用しやすいよう、設備の設置や工夫が必要です。

市職員へのアンケートでは「誰もが気兼ねなく利用できる公共施設を増やすためにどうしたらよいか？」という問いに対して、「誰もが使いやすいトイレの設置」や「誰でも使えることをアピールするような表示をする」などの意見がありました。


そこでPTでは以下のような取組を検討していきます。

#### (5) 誰もが利用しやすい施設

公共施設のトイレ整備はジェンダー平等の実現において重要なポイントの一つです。多くの公共施設においてトイレ等は大人にとって使いやすい設計となっており、子ども本人や子ども連れの人を使用する際に不便を感じることも多くあります。




また、公共施設において性的少数者が「使用に気後れする」という声もあり、インクルーシブの観点から様々な方に配慮したハード整備を行う必要があります。

そこで、まち全体で誰もが過ごしやすいまちづくりを進めるため、以下のような施設整備を検討していきます。

取り組み名（仮称）	内容
KIDS STEP&ボード設置事業	小さな子どもが外出先で手を洗う時に利用する踏み台のほか、着替えやおむつ替えをする際に使うフィッティングボードを男女両方のトイレに設置。 (イメージ) 
みんなのフィッティングルーム	誰もが気兼ねなく利用できる試着室の整備促進策を検討する。 (例：子ども連れ、ベビーカー対応、オールジェンダー、車いす対応、介助者対応など)

## (6) 誰もが利用しやすい施設の周知

ジェンダー平等のための施設の整備をしても、先入観や印象などが壁となり、利用を躊躇する場合があります。必要な人が必要な時に躊躇なく施設を使用できるように以下のような方法で周知を進めていきます。

対象	現状の課題	改善策
多目的トイレ	身体不自由な方専用、という印象を与え、トランスジェンダーの方が使用を躊躇する。	多目的トイレにAllGenderステッカーを貼付し、トランスジェンダーの方が躊躇なく使用できるようにする。 (イメージ) 
授乳室	男性も入室可能な仕様となっても、「母親専用」という印象を与え、子連れの男性が使用を躊躇する。	授乳スペースのプライバシーが守れていたら授乳室に「パパもウェルカム」ステッカーを貼付 (イメージ) 
ヘルプマーク 	関西は関東と比べて、援助や配慮を必要とする方が身につけるヘルプマークの認知度が圧倒的に低い。	ヘルプマークの周知ステッカー・ポスターを電車・バス車内や公共空間に貼り出す。

#### 4. 「職場」

日本における男性の育休取得率は12.7%（厚生労働省が公表した「令和2年度雇用均等基本調査」の結果による）と、増加傾向にあるもののいまだ低い水準に留まっており、女性職員や女性管理職の割合が極端に低い事業所や業種もあるのが現状です。2021年（令和3年）9月に明石市内の企業向けに実施したアンケート結果（回答数45団体）を以下に示します。

育児休業制度を設けていない企業は、比較的小規模な自営業やNPO団体等が多く、「対象者がいないため就業規則に定めず個別対応」という状況が見られました。また、育児休業取得にあたっては代替人員の確保に負担を感じると答えた企業が多くありました。働き方の多様化に向けた各取組の状況を見ると、在宅勤務の推進や妊娠・不妊治療のためのサポート制度導入、各種研修の実施など、企業が意欲的に取り組みたいと考えている項目も複数見られました。それらのうち、「やりたいが課題あり」と回答している企業もあることから、相談対応など市としてサポート出来る体制を整えていく必要があります。

男女の意識調査においては、意思決定の場において主導的な立場にある役員や管理職数の男女差を改善したいと考えている企業は少なく、「なんとなく性別で決まっている役割分担がある」と回答している企業は多くありました。その一方で、ジェンダー平等を進めることに対してメリットを感じている企業も非常に多いことから、性差を問わず全ての人が働きやすくワークライフバランスの取れた職場づくりの推進に官民連携して取り組んでいきます。

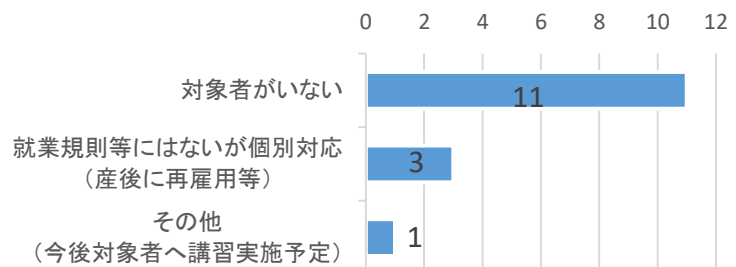
Q: 育児休業制度を設けていますか

設けている 73%

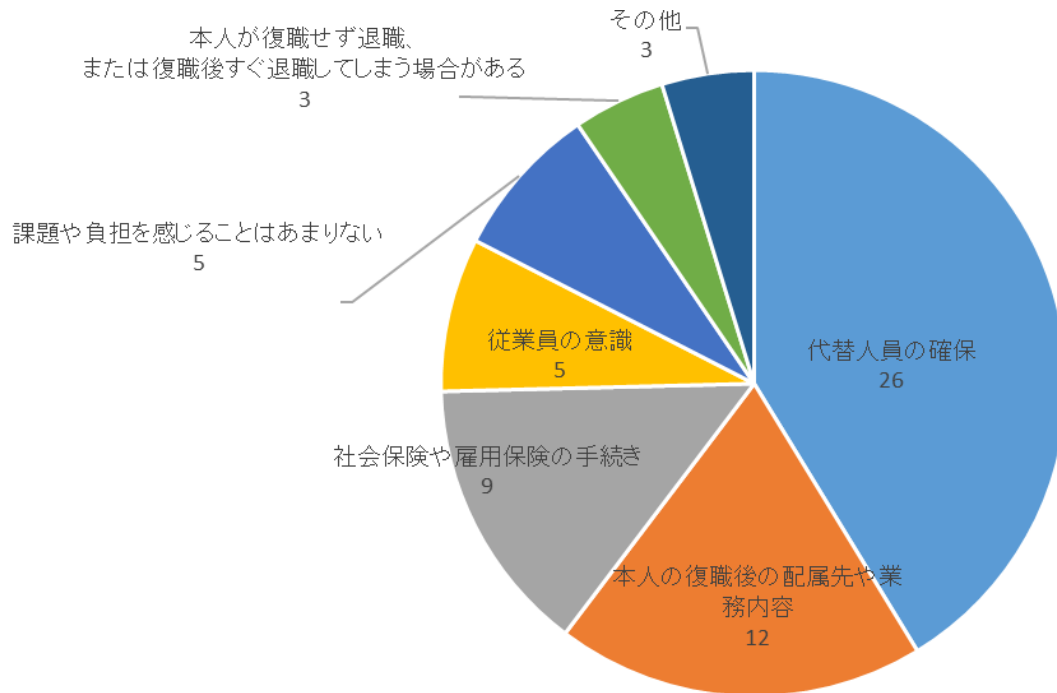
設けていない 25%

未回答 2%

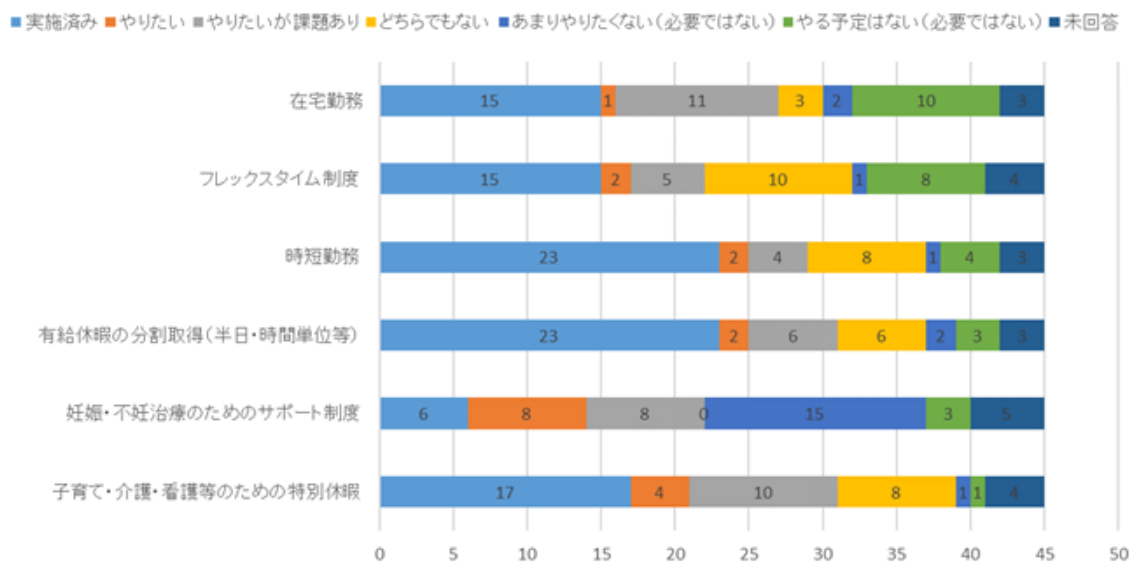
Q: 育児休業制度を設けていない理由は(複数回答可)

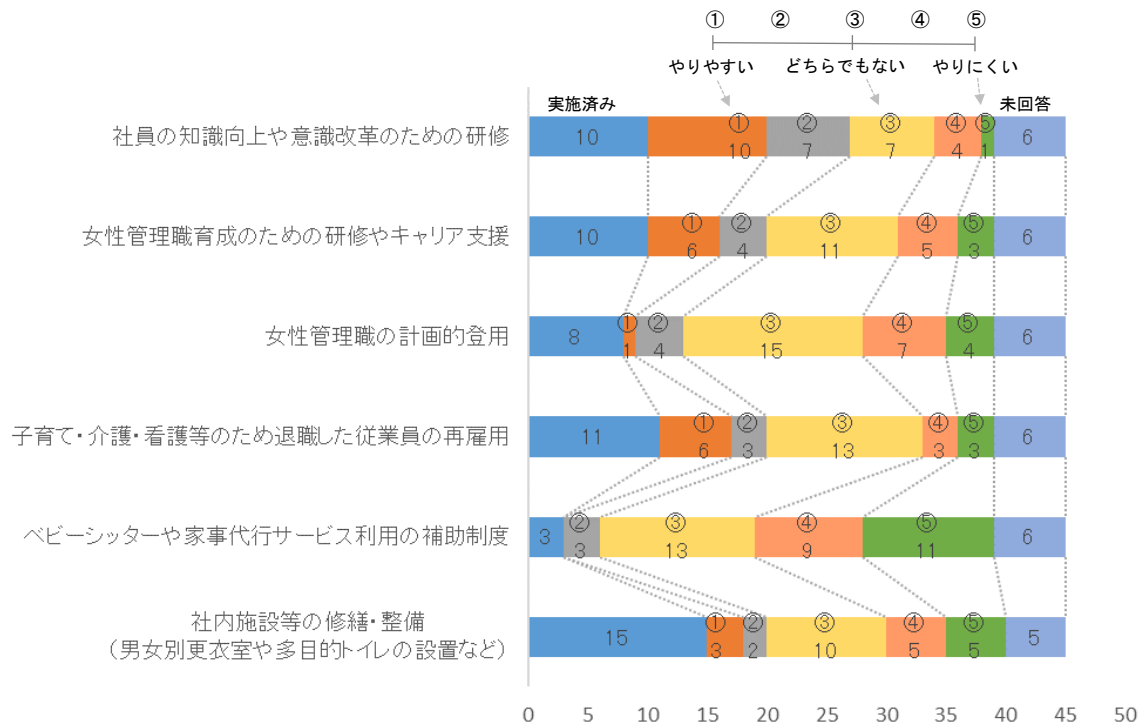
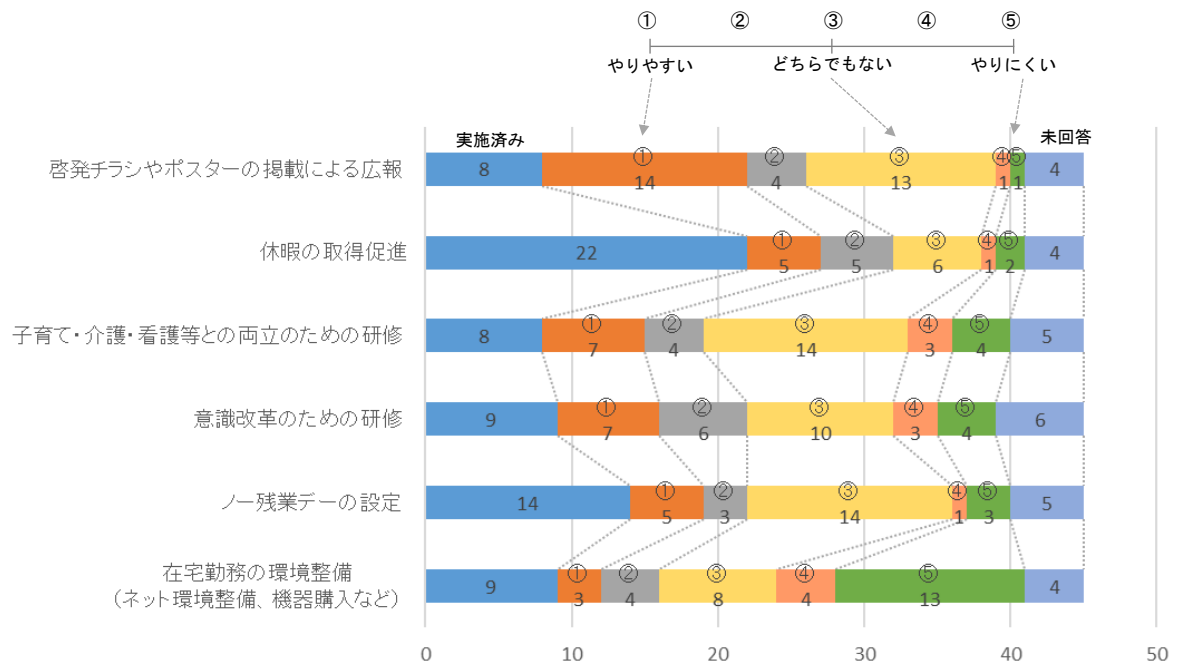


Q:育児休業の取得に関して課題や負担を感じることは(複数回答可)

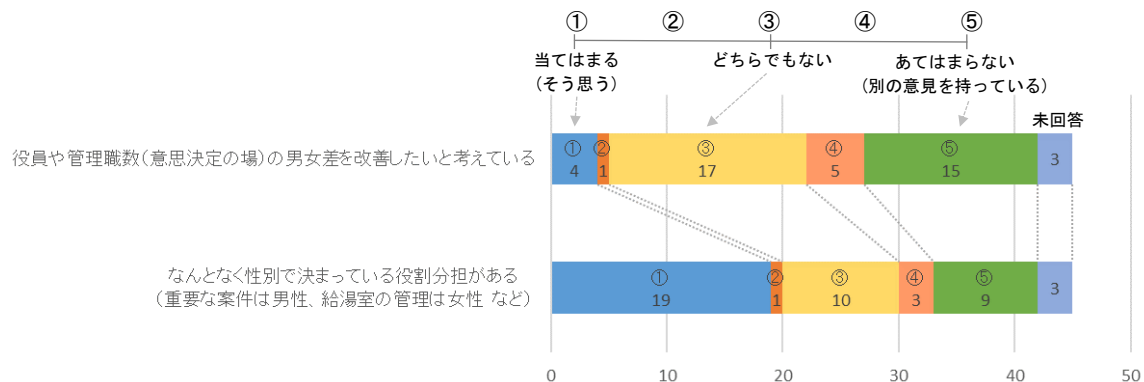


Q:各取組の実施状況・意向調査

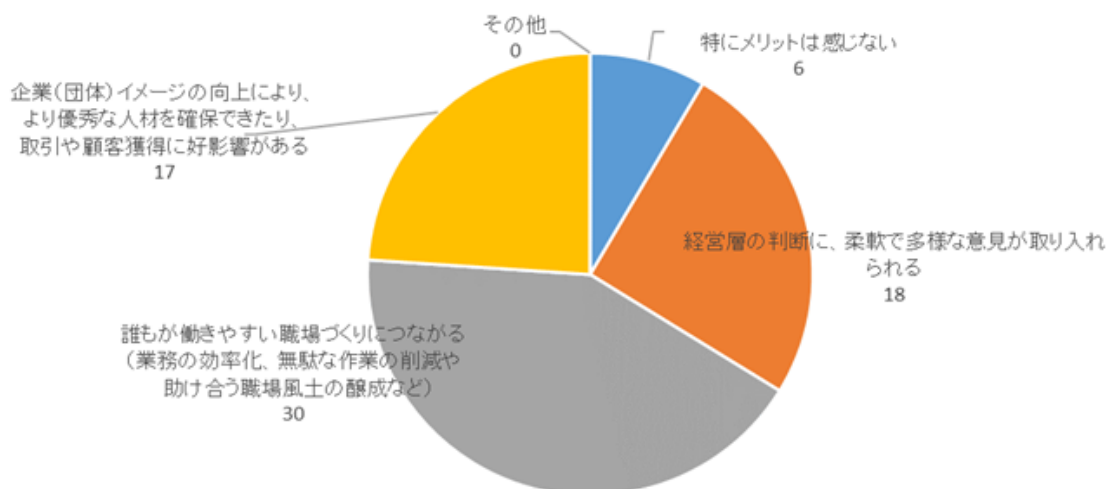




Q:男女の意識調査



Q:企業(団体)として、女性の役員・管理職登用などのジェンダー平等を進めることに対して感じるメリットは？





## (1) 優良事業所の登録・表彰制度

明石市全体で、ジェンダー平等のまちづくりを進めるうえで、民間事業所との連携は必要不可欠です。アンケート結果では、育休取得時の代替人員の確保や育休復帰後の支援体制の構築など、各事業所が考える課題は様々でした。また、それらの課題を解決し、男女のワーク・ライフ・バランスが取れた職場づくりを行うことは、事業所のイメージアップや生産性の向上にも繋がります。

これらのことを踏まえて、女性の社会進出や男性の育児参画など、男女格差を解消し働きやすい職場づくりを行っている事業所を市として支援するため、下記のとおりジェンダー平等の取組を進める事業所の登録・表彰制度を創設します。

### ① 「あかしジェンダー平等プロモーターズ（仮）」制度の創設

(※「promoter」は発起人・主催者などの意味を持ちます。ジェンダー平等に係る取組を主体的に行い、広く促進していく事業所の集まりであることを制度仮名の由来としています。)

ジェンダー平等を推進するため、男女の多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの取れた職場づくりに取り組む事業所を対象とした登録制度を創設します。また、制度に登録していることが各事業所の現場でもPR出来るよう、登録証の交付も検討します。登録対象となる取組内容の例は以下のとおりです。

- ・ 役員や管理職における女性の積極的登用
- ・ 女性従業員のキャリアアップ支援
- ・ 男性従業員の育休取得率向上
- ・ 時短勤務、在宅勤務、フレックス制度、テレワークの導入
- ・ 長時間労働の抑制
- ・ 子育て、介護、看護等のための法定外（特別）休暇制度の導入
- ・ 妊娠・出産等で退職した女性への再就職支援 など

なお、制度には以下のとおり2つの部門を設けます。

#### I. 「スタート部門（仮）」

男女の多様な働き方や職場づくりに取り組みたいと考えており、現在体制整備や課題の解決を進めている事業所を登録対象とします。行政は、各事業所の思いやニーズを把握するとともに、国の助成金等制度の紹介や行動計画・就業規則策定の相談対応など、必要な支援・情報提供を行える体制を作ることが必要です。具体例として、メッセージ形式で相談や困りごとを気軽に行政へ伝えられる「プロモーターズの声デー

タベース（仮）」の整備、社会保険労務士へ相談の仕組み作りなど、事業所が気軽に相談や困りごとを行政に伝えられる環境整備と支援方法を検討します。

## Ⅱ. 「マイスター部門（仮）」

既に男女の多様な働き方や職場づくりに関する取組を実施している事業所を登録対象とします。事業所の取組は、市ホームページ・パンフレット・セミナー・研修会等、明石市がジェンダー平等の施策を進める中の様々な場でPRを行います。また、登録事業所に取組状況を報告してもらう際は、書面のみでなく、事業所の責任者や取組を頑張っている従業員へのインタビューなど、より生の声を聞き取ることが大切であると考えています。また、その中でも突出した活動をしている事業所については、表彰（市政功労表彰など多くの市民の目に留まりやすいもの）を行うことを検討します。

両部門については交流の場を設け、「スタート部門」はノウハウの習得、「マイスター部門」は事業所のPRが出来るという「プロモーターズ」内での好循環を生み出せる環境づくりを検討します。なお、制度策定にあたって、まず両部門併せて5社程度モデル事業所を選定し、制度普及の足掛かりとして取組事例を広く周知します。

### ②「あかしまちづくりアワード（仮）」の創設

事業所内でのジェンダー平等の推進だけでなく、子ども・高齢者・障害者など各分野において、住みやすいまちづくりに積極的に携わっている事業所・団体の功績を広く周知するため、「あかしまちづくりアワード（仮）」を創設します。市内の各制度に登録している事業所が、それぞれの分野に特化するのではなく、より広い視点で取組を進めてもらうきっかけづくりに繋がります。

1. 「あかしジェンダー平等プロモーターズ（仮）」
2. 「SDGsパートナーズ」
3. 「あかし子育て応援企業」
4. 「明石市高齢者応援企業」やシニアいきいきパスポート協賛店等
5. 合理的配慮を提供する事業所

上記1～5に登録・実施している数に応じて、事業所・団体を最大五つ星で評価します。複数の星を取得している事業所については、広報やパンフレットなど多くの市民の目に留まるようにPRを行うほか、表彰の場を設けます。

なお、本制度については①「あかしジェンダー平等プロモーターズ（仮）」制度の運用を軌道に乗せたうえで、中長期的な施策として検討を進めます。

## 【市役所における取組】

市役所においても、育休取得率の向上に向けた取組や多様な働き方の促進など、民間の先進的な事例も参考にしながら、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを強力に進めます。また、制度面の拡充だけでなく、庁内にジェンダーについて気づきを得たり気軽に話せる場を作ることで、ジェンダーについてあたりまえに話せる組織風土の醸成につなげます。

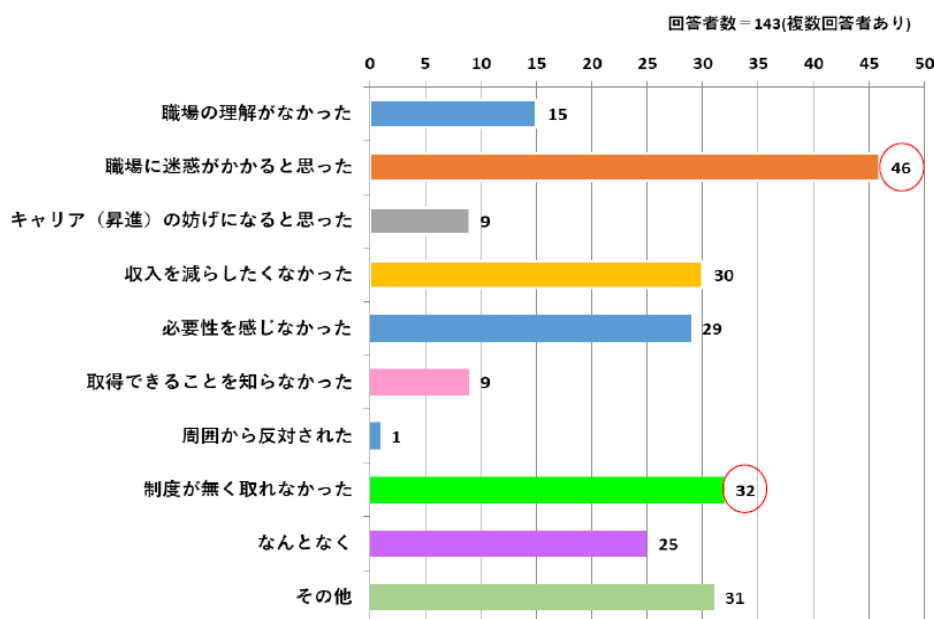
### (2) 市役所育休みんなで大作戦（育休職員への応援制度創設）

本市職員の育児休業取得率は、女性 100%であるのに対し、男性は 16%（2020 年度）でした。まだ、男性が育児休業を取得することは一般的になっていない状況です。そこで、2021 年（令和 3 年）8 月に、明石市「育休 100%」を宣言し男女ともに子育てしやすい環境整備を図ることとしました。

一方で、職員がこれまで育休を取らなかった理由として「職場に迷惑がかかると思った」等が挙げられており、職場全体で男性も気兼ねなく育児休業取得ができる機運醸成が望まれます。

そこで、室、課を超え職員同士が育児休業取得を応援できるための応援制度を創設します。具体的には、職員の育休期間中、代替職員の配置が難しく業務がひっ迫する場合、過去同部署に在籍経験のある職員が、育休中の職員に代わり臨時で職務応援に入ることとなります。

### Q: 育児休業を取らなかった理由を教えてください(明石市役所職員向けアンケート結果)



### (3) 「育休をとるのがあたりまえ」の風土醸成

第一章の明石市「育休 100%」宣言で先述したとおり、本市における男性職員の育児休業取得率は16%(2020年度)とまだまだ低く、職員向けアンケートによるとその背景には職場への遠慮があることが分かります。

自身又はパートナーが出産を予定している職員は、所属長と共に休暇等の取得プランを作成することとなっていますが、ここでは所属長は育休取得を前提としてヒアリングを行うこととします。これにより、職員が育休取得を申し出る文化から脱却し、逆に取得しない場合にその旨を伝えることとなるため、取得しようとする職員の「遠慮」というハードルを失くすことで取得率の向上を目指します。

これにより、(2)の育休職員への応援制度と併せて、職場全体に育休を取得し易い「あたりまえ」の風土を醸成していきます。

### (4) 多様な働き方の推進

2020年(令和2年)以降、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、在宅勤務、テレワーク及びスライド勤務など、以前から提案されていた多様な働き方の導入が一気に広まりました。しかしながら、これらは、新型コロナウイルス感染症の蔓延防止策としての限定的な措置として実施されているのが現状です。これら多様な働き方は、子育てや介護など多様な事情を抱えた職員にとっては、仕事と家庭の両立に有用な手段であるため、本措置を恒常的な措置とすることや、より実施しやすい方法への改善策についても検討していきます。

### (5) ありのままのじぶんカフェ(仮)の開催

職員向けのアンケートでは、「そもそも、ジェンダー不平等を感じていない」など、ジェンダーに関して、様々な意見がありました。また、職場においては、依然として、ジェンダーに関することについて、話すこと自体がタブー視されることもあり、まずは、職員一人ひとりがジェンダー平等を理解するための知識や、無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)に気づくことが課題を解決する最初の一步であると考えています。

そこで、職員がジェンダー平等について、「知る」、「考える」、「気づく」ことができる場として、「ありのままのじぶんカフェ(仮)」を開催し、あたりまえのことをあたりまえに話せる組織風土の醸成に繋がります。

テーマごとに、ジェンダーに関する問題や課題について、自分自身の考えを話しやすいカフェ方式で意見交換を行います。また、話を聞くだけの参加や、カメラをオフにした状態でのオ

オンライン参加を可能にするなど、少しでも誰もが参加しやすい多様な空間づくりや、柔軟な運営方法を検討していきます。

また、将来的には、本市職員だけではなく、民間事業所の担当者なども参加できる場に発展させることも検討します。



〔ありのままのじぶんカフェ（仮）の開催チラシのイメージ〕

## 5 「意思決定過程」

### (1) 現状

意思決定過程に参画する立場にある女性の割合は、以下に記すとおり、行政、議会、地域における自治活動及び民間企業の各分野において、低い割合にとどまっています。分野によっては、男女割合の差は縮小しつつあるものの、格差は依然として存在しています。

#### ア 本市職員<sup>1</sup>

本市全職員における女性割合は 38.8%を占めます。近年では、新規採用時の男女比は、ほぼ同じか、女性の採用者数が男性を上回る年もあり、全職員に占める女性割合は漸増しています。

<sup>1</sup> 本報告書では、職員とは断りのない限り明石市特定事業主行動計画における正規職員（行政職）を指す。

主任級を含む一般職員の女性割合は 49.6%であり、男女比は拮抗しています。主任級においては、2年連続で女性割合が男性をわずかに上回りました。

しかしながら、監督職である係長級になると、女性割合は 21.6%と極端に下落します。課長級以上の管理職においては、女性割合はさらに低くなり、課長級は 20.9%、次長級は 11.7%、局部長級は 17.2%、理事は 25%にとどまります。なお、市長・副市長職に女性はいません。

このように、本市においては、主任級を含む一般職員においては男女比に差異はほとんど見られない一方、係長級以上になると男女比に顕著な差異がみられます。

#### ■幹部職員の人数 (2021年4月時点)

	男性	女性	女性割合
市長	1	0	0%
副市長	2	0	0%
理事	3	1	25%
局部長級	24	5	17.2%

#### ■各役職における女性割合 (2021年4月時点)

管理職	次長級	11.7%
	課長級	20.9%
監督職(係長級)		21.6%
主任級		52.7%

#### ■採用における男女割合

採用年月日	2017.4.1	2018.4.1	2019.4.1	2020.4.1	2021.4.1
女性職員の割合 ※正規職員 (事務職)	65%	50%	45.5%	75%	50%

## イ 審議会等

審議会等手続とは、市が審議会、協議会、委員会などを設置し、政策等の案を策定する場合に活用されるもので、市民や有識者等から意見や提言を求める市民参画手続の一つです。

審議会等は、委員には専門分野の学識経験者及び特定の職にある者を充てる場合（いわゆる充て職）のほか、原則として委員総数の2割以上が公募による市民の委員とするよう努めるものとされています（市民参画条例 12 条 1 項 5 号）。また、法令により委員の構成が定められている場合もあります。

本市審議会等は 52 あり、その平均女性委員割合は 27.3%です（令和 2 年度末時点）。市民参画条例によれば、審議会等の委員の男女別の数は、そのいずれもが委員総数の 3 割を下回らないようにするよう努めるとされていますが（同条例 12 条 1 項 2 号）、要件を満たし女性委員が 3 割以上いる審議会は 21 に留まっています。

## ウ 市議会

本市市議会における女性議員割合は、戦後最初の 1947 年（昭和 22 年）選挙から 50 年以上にわたり、0～6%と極めて低い割合で推移していました。1999 年（平成 11 年）選挙で女性議員割合が 12%（定数 33 名中女性 4 名）になって以降は、公選回数を追うごとに割合が増え、現在の女性議員割合は 30%です（現行の定数 30 名のうち女性 9 名）。

### ■本市市議会における女性議員及び女性候補者割合の変遷

（ ）内の数字は候補者を示す。

公選年月日	定数	男性	女性	女性割合
昭和22年4月30日	36	35	1	3%
昭和26年4月23日	36	34	2	6%
昭和30年4月30日	24	24	0	0%
昭和34年4月30日	24	24	0	0%
昭和38年4月30日	24	24	0	0%
昭和42年4月28日	24	24	0	0%
昭和46年4月25日	33	32	1	3%
昭和50年4月27日	33	32	1	3%
昭和54年4月22日	33	32	1	3%

昭和58年4月24日	33	32	1	3%
昭和62年4月26日	33	32	1	3%
平成 3年4月21日	33	32(33)	1(1)	3%(2.9%)
平成 7年4月23日	33	32(35)	1(1)	3%(2.7%)
平成11年4月25日	33	29(36)	4(4)	12%(10%)
平成15年4月27日	31	27(32)	4(5)	13%(13.5%)
平成19年4月22日	31	26(31)	5(6)	16%(16.2%)
平成23年4月24日	31	26(34)	5(5)	16%(12.8%)
平成27年4月26日	30	24(31)	6(6)	20%(16.2%)
平成31年4月21日	30	21(28)	9(11)	30%(28.2%)

## エ 校区まちづくり組織

本市においては、28 小学校区に一つずつ、自治会、高年クラブ、PTA、子ども会、ボランティア団体等が連携した校区まちづくり組織が結成されており、地域のまちづくりの中心を担っています。各団体における会長及び副会長の合計 98 名中、女性は 15 名で、女性割合は 15.3%です。なお、会長及び副会長に女性が 1 名も含まれていない団体が、28 団体中 15 団体あります。

## オ 民間企業

アンケートによれば、あかしSDGsパートナーズ及びあかし子育て応援企業計 45 社の全社員に占める女性社員の割合は 54.2%であるのに対し、女性役員割合は、10.1%でした。

### (2) 要因の分析

それぞれの分野において、女性割合が男性割合を下回っている要因について分析し、考察を加えます。

#### ア 本市職員

本市職員の管理職に女性が少ない理由は、まずは、(1)アで述べたとおり、そもそも管理職昇格の対象となる係長級の女性割合が低いことが挙げられます。

また、本市管理職に昇格するためには、例外的に任用される場合を除いては昇格試験に合格することが必要となるため、昇格試験の受験者に女性が少なければ、必然的に昇格者に占める女性割合が低くなります。この点、昇格試験の対象者となる職員のうち、女性の受験率は 14.9%であり、男性の 39.6%を大きく下回っています。このように、

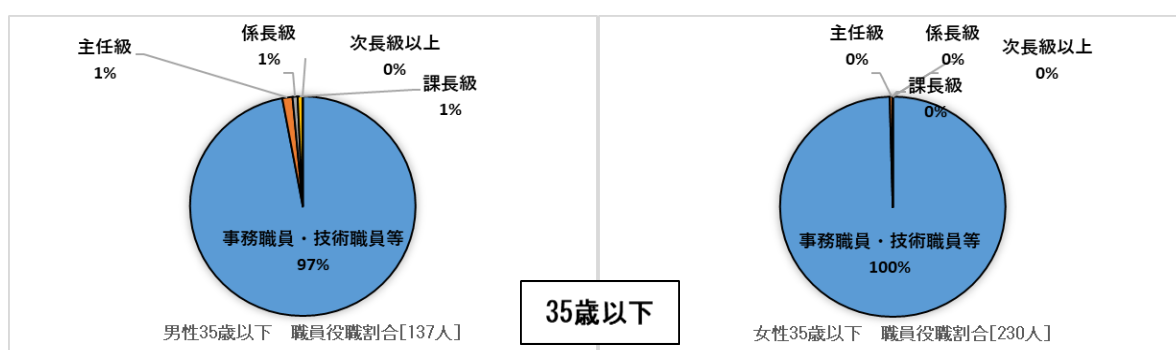


女性が管理職昇格試験の受験に消極的であることが、管理職登用者に占める女性割合の低さと、ひいては管理職全体に占める女性割合の低さにつながっています。

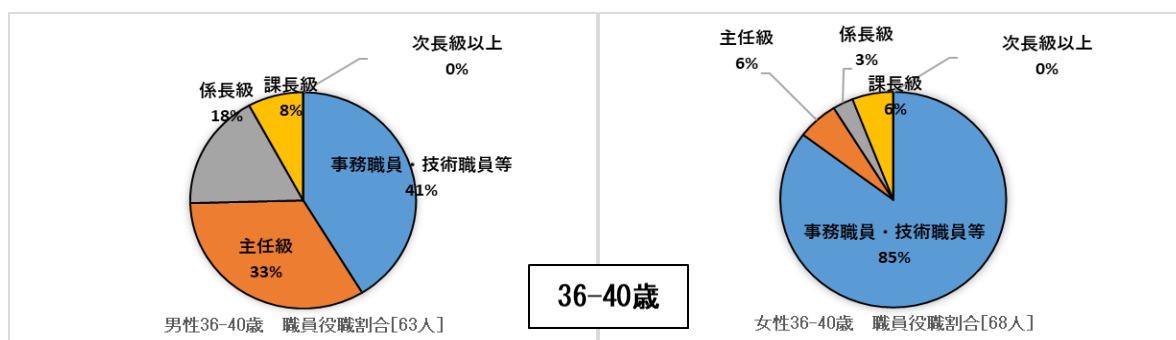
そこで、そもそも係長級の女性割合が低い要因及び管理職昇格試験の女性受験率が低い要因について、それぞれ考察します。

#### (ア) 係長級の女性割合が低い要因

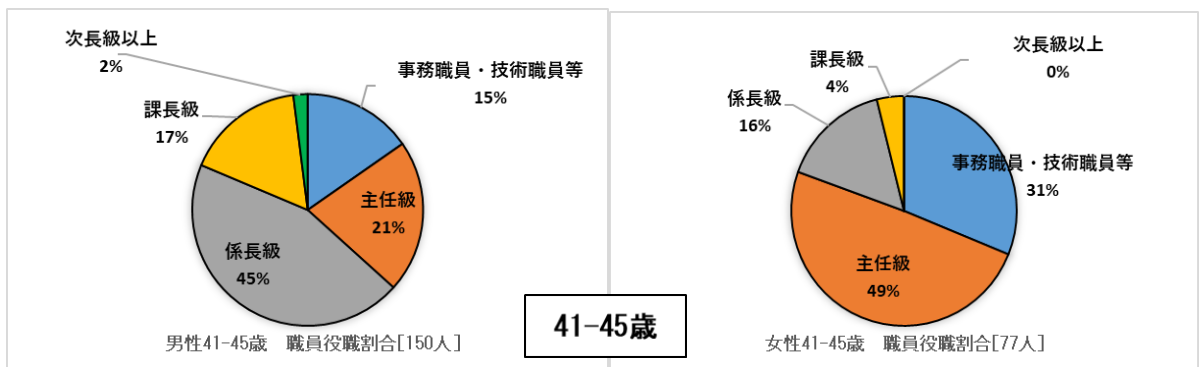
本市職員の年齢別での役職割合をみると、35歳以下は男女問わず、ほぼ全員が一般職です。



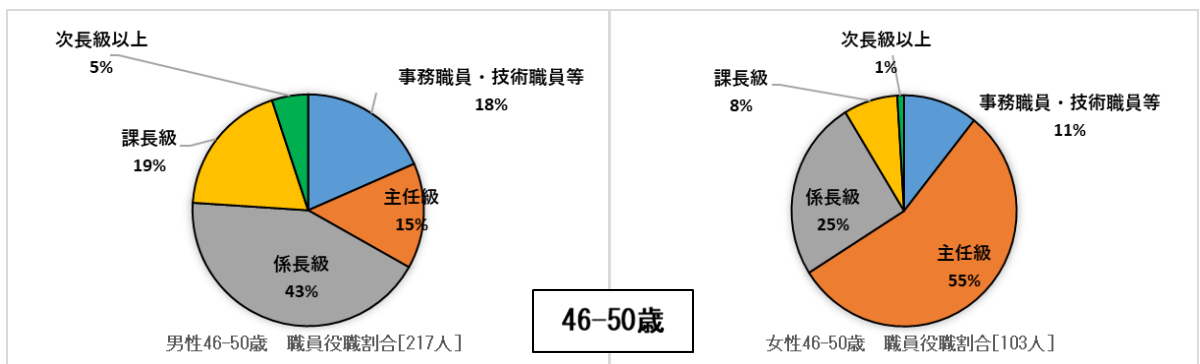
ところが、36歳から40歳になると、主任級以上の役職にある者が男性で59%と過半数を占めるのに対し、女性においてはわずか15%しかおらず、顕著な差が表れます。



そして、41歳から45歳では、男性のうち一般職にとどまるのは15%しかおらず、大部分が主任級以上の役職に属するようになります。男性のこの年齢層においては、係長級が45%と最も大きな割合を占めるようになり、課長級についても17%を占めるなど、監督職・管理職へと順調にキャリアアップが進んでいくことがわかります。これに対し、女性では31%が一般職にとどまっています。



46歳から50歳では、男性で最も割合の高い役職は係長級で43%を占めますが、女性は主任級が最も割合が高く55%を占め、係長級は25%にとどまります。さらに、この年代では男性のうち課長級以上が24%を占めますが、女性の課長級以上はわずか9%です。

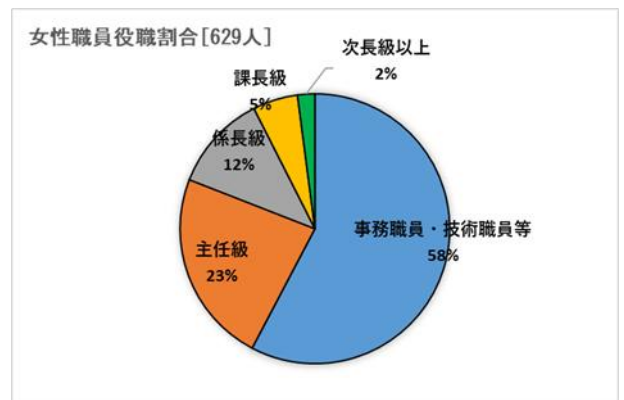
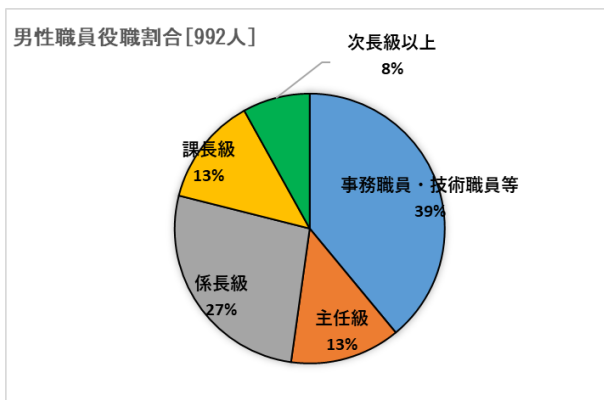
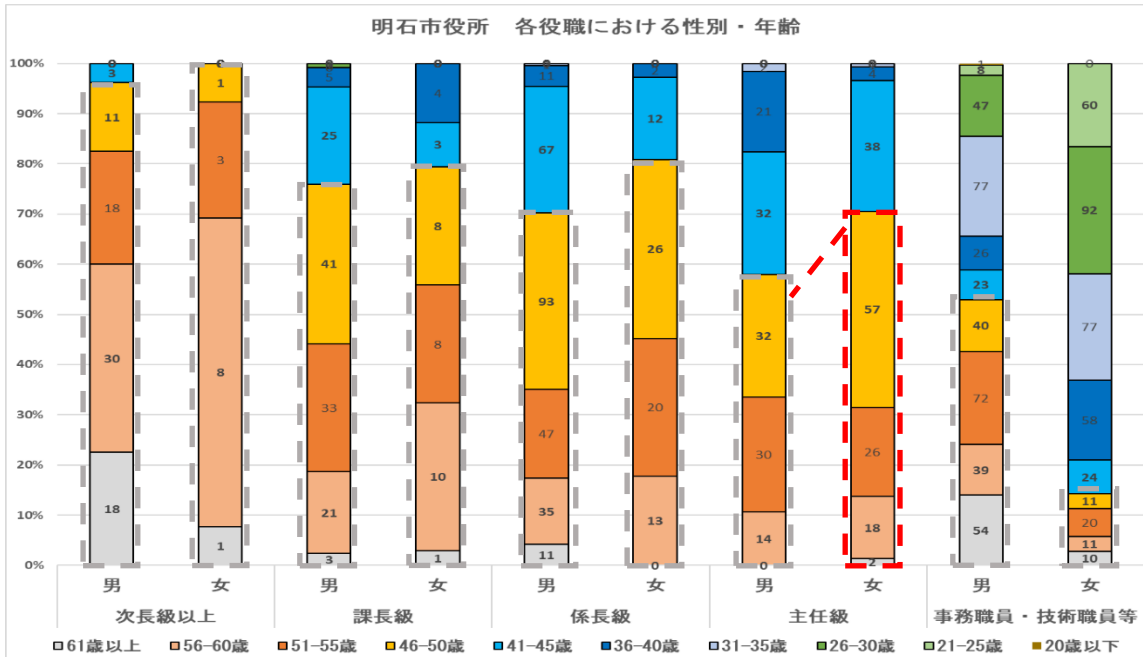


このように、36歳以降、男性と女性のキャリアアップのスピードには明確な差があり、この差は年代が上がるごとにますます広がっていきます。36歳以降、男女のキャリアに差が生じる理由については、この年代が、女性にとって、結婚、妊娠、出産、育児等家庭生活において大きな責任を果たすことが求められる時期と一般的に重なることに鑑みれば、家庭生活と仕事の両立における負担の大きさが、女性のキャリア形成に影響を及ぼしている可能性があります。

女性のキャリアの停滞は、主任級における年代構成からも読み取ることができます。主任級において、男性のうち、46歳以上が占める割合は58%であるのに対し、女性のうち、46歳以上が占める割合は70.5%にもなります。このように、女性の主任級においては、高年齢層が高い割合を占めています。

また、男女別の役職割合において、男性が一般職及び主任級の占める割合が 52%であるのに対し、女性は一般職及び主任級の占める割合が全体の 81%をも占めています。

これらのことは、女性が、男性に比べ、若い適当な時期に係長級へスムーズに移行できていないことを示唆しています。



(イ) 管理職昇格試験の女性受験率が低い要因

職員向けアンケートにおいて、男性のうち管理職になりたくない又はどちらかというとなりたくないと回答した者は 46.5%であったのに対し、女性のうち同様の回答をし

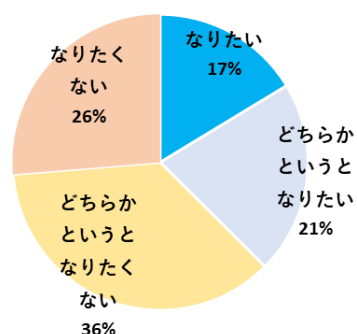
た者は、75.9%にも上りました。その理由としては、「自分の能力や経験に不安がある」が最も多く、次いで「家庭との両立が難しい」「責任が増えるため」等が挙がりました。

本市においては、平成 28 年に特定事業主行動計画を策定する際、女性の非管理職 345 名を対象に同種のアンケートを行っていますが、管理職になりたくない又はあまりなりたくないと回答した割合が 71.4%に上り、その理由は今回実施したアンケートに記載されたものと全く同じ内容でした。

このことから、平成 28 年に特定事業主行動計画が策定されて以降も、女性職員の管理職志向の低さは根強く継続しており、依然として①自分の能力や経験に対する不安と②家庭と管理職業務との両立に対する不安が大きいことが理由になっていることが明らかとなりました。

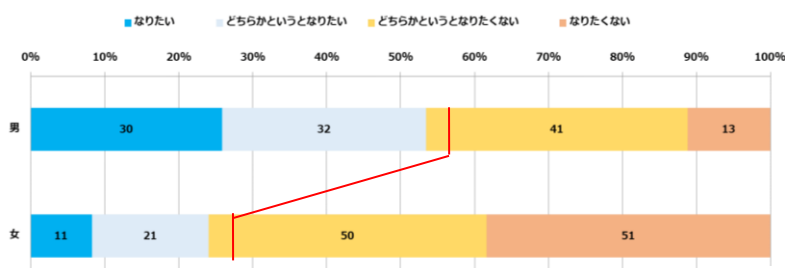
### ■職員向けアンケート結果

Q：あなたは将来管理職になりたいと思いますか。



主任以下職員 251 名から回答

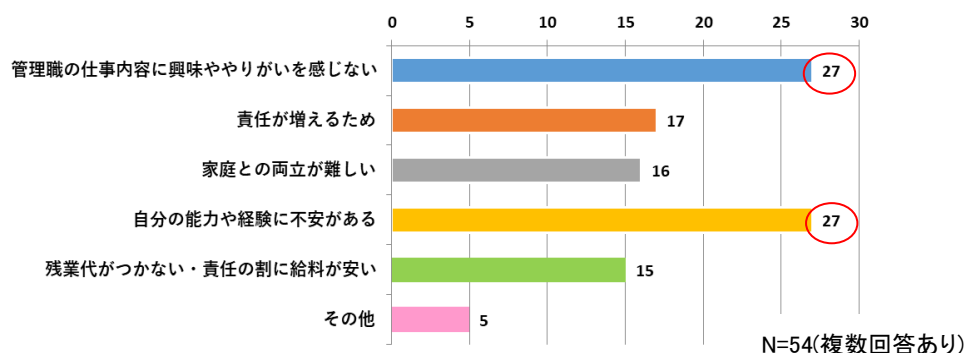
### ※男女別内訳



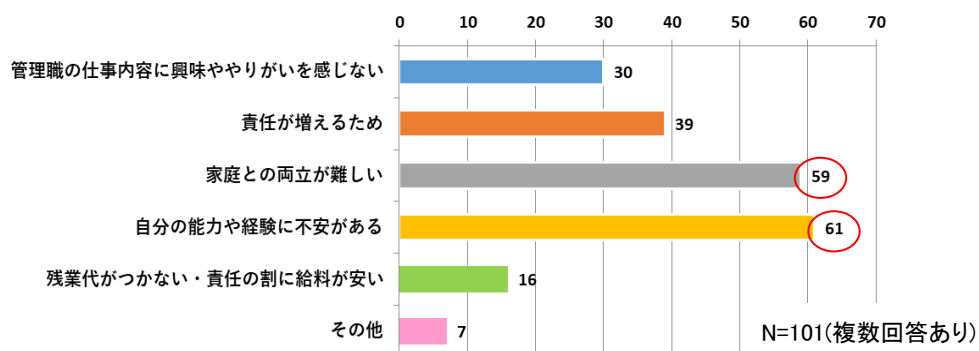
未回答を除く

Q：管理職になりたくない理由

※男性職員



※女性職員



(ウ) 小括

以上のとおり、男女間で36歳以上のキャリア形成に顕著な差が表れ、以降年代を追うごとにその差が拡大していくこと、キャリア形成に差が表れる年代が、女性が家庭生活において大きな役割を果たすことが求められる時期とちょうど重なること、女性は男性に比べ管理職を志向しておらず、その理由には自身の能力と家庭との両立に対する不安があることなどが分かりました。

イ 審議会等

審議会等委員の男女割合が不均衡である要因の一つには、委員に選任される有識者及び充て職における女性割合が低いことが挙げられます。また、同一委員による委員の兼職が認められていることから、有識者委員及び充て職の委員が複数の審議会の委員を務

める例が多々あり、このことが審議会等委員全体における男性割合を押し上げる要因になっています。

#### ウ 市議会

各公選において、選出された市議会議員の男女比は、候補者の男女比とほぼ変わらないことから、そもそも立候補する女性が男性に比べて少ないということが女性議員割合の低さにつながっていると考えられます。

#### エ 校区まちづくり組織

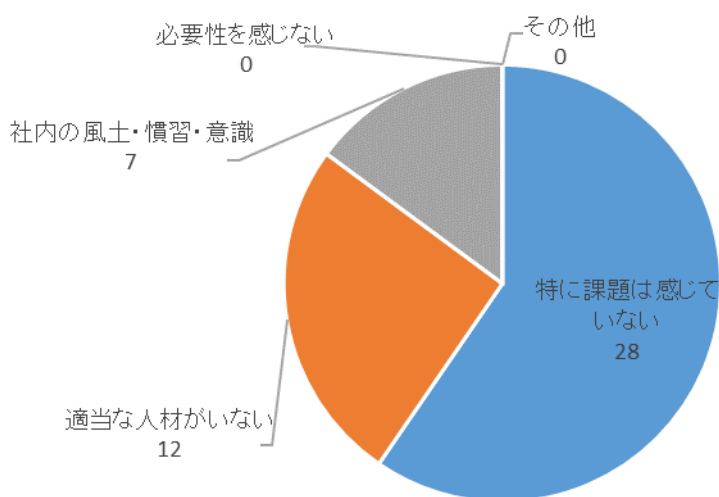
校区まちづくり組織において、会長及び副会長に女性が少ない要因については、人材不足等様々な可能性が考えられるが、必ずしも明らかでなく、今後さらなる分析が必要であると考えます。

#### オ 民間企業

アンケートによれば、女性登用に対して感じる課題や支障について、「適当な人材がない」という回答と「社内の風土・慣習・意識」という回答が多くみられました。

#### Q 女性登用に対して感じる課題や支障は？（複数回答可）

特に課題は感じていない	28
適当な人材がない	12
社内の風土・慣習・意識	7
必要性を感じない	0
その他	0



### (3) 今後取り組む施策

以上のとおり、社会のあらゆる分野において、重要な意思決定は男性を中心に行われているのが実情であり、その背景には、人材不足、家庭との両立のしにくさ、風土、慣習、人々の意識など、さまざまな要因があることがうかがえました。

しかしながら、社会は、性・年齢・障害の有無など様々な属性を持つ人々によって構成されており、特定の性や属性に偏ることなく、多様な人材が意思決定過程に参画できることは、社会の本来あるべき自然な姿です。また、本市が目指す「誰ひとり取り残さない、すべての人にやさしいまちづくり」を実現するために必要不可欠な条件でもあります。そこで、そのための障壁を除去し、必要な環境を整備するため、以下の施策に取り組むことを提案します。

#### ア 市役所幹部及び管理職への女性登用

まずは市役所内部から、幹部職員や管理職における性別の著しい不均衡を是正するため、女性の幹部及び管理職を増やす取組を行います。この点、女性が男性と同程度ないし男性よりも多く採用されている近年の職員採用状況に鑑みれば、いずれは管理職における男女比の偏りも自然と解消していくことが予想されます。しかしながら、男女のキャリアの進み具合に厳然たる差異が存在し、女性が管理職昇格に消極的な傾向が続く限り、緩やかな自然増に任せるだけでは、早々に格差が是正されることの期待はできません。

そこで、庁内において、能力・やる気のある女性管理職を積極的に育成・登用するとともに、外部からの人材も視野に入れて副市長等の女性幹部の登用を検討します。

併せて、性別にかかわらず管理職を目指しやすく、家庭と管理職業務を両立できるよう、必要な環境整備についても検討します。

#### イ 明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会の設置

本市職員のみならず、社会のあらゆる分野において、特定の性や属性に偏ることなく、多様な人材が意思決定過程に関わる社会の実現のため、今後本市が取り組むべき施策についてより具体的に検討することを目的に、有識者らで構成する「明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会」を設置し、議論を進めます。

詳細な施策の検討については、今後の検討会の議論に委ねることとなりますが、参考までに、ジェンダー平等PTにおいて、中長期的に取り組むべき施策として、これまでに検討した事項を記載します。

##### ① 女性の登用目標値の設定及び進捗状況の公表

本市女性幹部及び管理職並びに審議会委員の女性割合の引き上げに対する取組の進捗状況を目に見える形で示すため、女性の登用目標値を設定し、その進捗状況を公表します。

##### ② 性別にかかわらず公務と家庭を両立しやすい環境の整備

性別にかかわらず、本市職員、市議会議員、審議会委員等が公務と家庭を両立しやすくするため、市内に付設されている一時預かり保育施設の利用条件緩和や各種会議のオンライン化を検討します。

③ 本市職員のキャリア形成研修

性別にかかわらず、管理職を目指す意欲を高め、能力の向上を図るため、段階的・計画的なキャリア形成研修のありかたを検討します。

④ 本市管理職評価制度の見直し

管理職の評価項目に、所属職員の育休取得の度合いなど、家庭と仕事の両立をしやすい職場マネジメントをしていることを加えます。

⑤ 審議会委員人材登録バンク

性別にかかわらず審議会委員としてふさわしい方を選任できるよう、分野ごとに専門的知識や経験のある方に登録してもらい、審議会委員等を選任する際の参考とします。

⑥ 校区まちづくり組織に対するジェンダー平等推進施策

校区まちづくり組織の会長及び副会長職への女性の登用促進のため、インセンティブの付与やモデル事業の実施等を検討します。

⑦ 公共調達等におけるジェンダー平等を推進する企業へのインセンティブ付与

民間企業の女性役員の登用促進のため、公共調達等において、女性役員の積極的な登用などジェンダー平等を推進する企業へのインセンティブの付与を検討します。

⑧ 企業トップによるメッセージ発信

指導的地位に就く女性の割合を引き上げることに賛同する企業のトップからなる団体を作り、情報交換や啓発を行ってまいります。特に男性育休100%をトップが宣言することにより、民間企業において実現に向けた取り組みを加速させます。

⑨ 啓発活動

民間事業所向けジェンダー平等推進ガイドブックを作成したり、ジェンダー平等推進セミナーを開催することにより、ジェンダー平等の機運を高めます。

⑩ 女性リーダー育成セミナー

リーダー育成セミナーを実施し、将来、指導的地位につく女性人材を育成します。



## ⑪ ジェンダー平等の推進に関する条例

今後本市におけるジェンダー平等の推進を、一過性のものではなく持続・発展させるため、様々な取組の基本指針となる条例を制定することを検討します。

## 6 今後の施策の推進体制及び進捗管理について

P Tで検討を進めている各施策を具現化していくため、2022 年(令和4年)1月に政策局SDG s 推進室内にジェンダー平等推進担当が配置されました。今後、本市はジェンダー平等の実現に向けて様々な取組を展開していきますが、その範囲は非常に幅広い分野におよびます。本報告書で提案している施策については、ジェンダー平等推進担当及び男女共同参画課が中心的役割を担うことは言うまでもありませんが、それだけでなく、本市の全ての部署がジェンダー平等実現の意識を共有し連携して業務にあたるとともに、市・教育委員会・学校・市民・地域・企業など様々な主体のパートナーシップによって取組を進めることが肝要です。

そのため、市役所の組織横断的な推進体制を立ち上げ、幹部職員が先導役となって、ジェンダー平等の意識醸成に努めます。具体的には、局部長会をジェンダー平等推進本部と位置づけ、市長を本部長、副市長及び局部長会メンバーを本部員とし、全庁的な取組を共有・推進し、施策の進捗管理を行います。

また、各室にジェンダー平等推進員を室長及び管理職から男女各1名選任し、ジェンダー視点で考える課題解決型の研修を受講した上で、各室の所管事業におけるジェンダー視点からの取組の推進や、新任係長のフォローアップ支援を行います。

加えて、本市がジェンダー平等の実現を目指しているという強いメッセージを打ち出すためにジェンダー平等の推進に関する条例を策定することも視野に入れ、持続可能な取組につなげていくことが望ましいと考えます。

なお、P Tで提案していた以下の施策が既に動き始めています。

### (1) 「防災」ジェンダーと防災に関する専門委員会議

2022 年(令和4年)2月2日に第1回「ジェンダーと防災に関する専門委員会議」を実施しました。第1回のテーマは、「ジェンダー視点を取り入れた避難所運営」及び「子育て等の事情を抱える職員が安心して災害対応にあたる環境の構築」で、各委員から様々な意見が出されました。

会議は4回を予定しており、この会議で出された提言については、今夏改定予定の明石市地域防災計画に反映させる予定です。

## (2) 「意思決定過程」明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会

2022年(令和4年)1月28日に第1回「明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会」を実施しました。第1回検討会では、PTの報告書概要版(案)や意思決定過程におけるジェンダー平等に関する3名の委員から提出された資料に基づき意見交換を行いました。

検討会は4回程度を予定しており、検討会からは、本市が今後ジェンダー平等の実現に向けて取り組んでいくために必要な制度や取組に関する提言が提出される予定です。

## 終わりに

2021年(令和3年)8月、PTは、メンバーそれぞれが描く「ジェンダー平等なまち明石のありたい姿」を発表、共有することから議論を始めました。

その際、「女だから」「男だから」と性別でひとくくりにすることなく、一人ひとりが様々な考え方や視点を持っていることを十分理解した上で、「みんなのテーマ」としてジェンダー平等のまちづくりを考えることを共通認識としました。

メンバーには、育児のための短時間勤務制度を選択している職員や、プロジェクト期間中に育児休業を取得した男性職員もいて、まさにワーク・ライフ・バランスを実践しながらのプロジェクトとなりました。

本市では、2022年度(令和4年度)から、市の最上位計画である「あかしSDGs推進計画(第6次長期総合計画)」によるまちづくりがスタートします。SDGsの理念である「誰ひとり取り残さない」「すべての人にやさしいまちづくり」を推進するために、SDGs達成の前提条件であるジェンダー平等の実現にあらゆる分野で取り組むことが求められています。

社会の様々な組織やあらゆる場面において、ジェンダー平等を意識せずとも自然にジェンダーバランスが取れており、性別による不平等がなく、誰もが自分の意思で生き方を選び、それが認められる社会の実現を目指して、本報告書の取組を積極的に推進していきます。

また、本市のジェンダー平等推進の取組を、広く市民に浸透させ、すべての人がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会、SDGs未来安心都市・明石の実現を目指します。

【主な活動の実績】

日程	活動実績	内容
2021年8月2日(月)	PT発足会	○取組方針の共有 ○「ありがたい姿」に近づくためのアイデア出しワークショップ
8月4日(水)	第1回プロジェクト会議	○ワークショップ(追加のアイデア、方策の共有)、テーマ選定・担当
8月12日(木)	「防災」付箋会議	○ワークショップ(防災とジェンダー現状と課題)
8月17日(火)	アンケート素案会議	○市民向け、職員向けアンケートの項目整理
8月18日(水)	「意思決定過程」付箋会議	○市役所、企業、地域における現状と課題
8月19日(木)	「教育」付箋会議 「家庭社会」打ち合わせ	○学校教育における現状と課題、LGBTQ+施策担当ヒアリング ○企業向けアンケートの打ち合わせ
8月20日(金)	「職場」打ち合わせ	○ジェンダーサロンの実施について打ち合わせ
8月26日(木)～ 8月31日(火)	商業施設のヒアリング	○市内各所の大規模商業施設でヒアリング
8月31日(火)	「防災」ヒアリング	○総合安全対策室より、災害派遣の状況等についてヒアリング
9月1日(水)	第2回プロジェクト会議	○各チームより進捗状況報告、事業提案シートを共有、意見交換
9月8日(水)～ 9月20日(月)	アンケート実施	○市民向けアンケート(子育て支援センターあかし、あかし市民図書館、子育て講座等で実施、子育て応援アプリで実施) ○本市職員向けアンケート(IPK掲示板で実施) ○企業向けアンケート(子育て応援企業、SDGsパートナーズ)
9月14日(火)～ 10月1日(金)	民間企業ヒアリング	○市内の民間企業数社の人事総務担当者等へヒアリング
9月16日(木)	職員室との協議	○職員室との意見交換
9月30日(木)	第3回プロジェクト会議	○中間報告に向けての施策の整理、予算化に向けての調査
10月5日(火)	「教育」ヒアリング 「家庭社会」ディスカッション	○施策提案の具体化に向け、教育委員会事務局にヒアリング ○家事育児関連施策のブラッシュアップ
10月8日(金)	「防災」web会議	○有識者とのweb会議
※	各チーム随時活動 庁内調整等	○中間報告に向けて、事業提案のブラッシュアップ ○キャッチコピーの検討 ○中間報告案の整理、調整 ○新年度施策に向けた予算要求、事業の枠組整理
11月4日(木)	職員改革セミナー	○講演「ジェンダー平等がなぜ必要か。どう進めるのか。」 ○中間報告発表
11月5日(金)	明石高専との協議	○「防災」の施策について打ち合わせ
11月9日(火)	第4回プロジェクト会議	○新年度個別施策案の進捗状況及び今後の課題共有 ○中長期視点での取組の方策の整理
11月12日(金)	総合安全対策室との協議	○防災会議専門委員の設置について意見交換
11月15日(月)	「家庭社会」ディスカッション	○パパ同士のコミュニティ形成の施策案意見交換 ○企業連携施策案意見交換
11月17日(水)	総合安全対策室と協議	○防災会議専門委員候補と検討課題について意見交換 ○避難所情報DX施策案について企業とのweb会議
11月25日(木)	教育委員会と協議	○ジェンダー教育推進校の取組内容について協議
12月14日(火)	総務常任委員会	○総務常任委員会において中間報告
12月15日(水)	第5回プロジェクト会議 明石高専とのweb会議	○各テーマの進捗状況、新年度予算に向けての精査 ○1/31の防災リテラシー授業の進め方について意見交換
12月17日(金)	「防災」web会議	○有識者とのweb会議
12月22日(水)	職員室と協議 ハローワークあかし訪問	○育休取得促進策「育休大作戦」について協議 ○求職者が希望する働き方、復職支援等について意見交換
12月23日(木)	総合安全対策室と協議	○専門委員会議の進め方について協議
12月24日(金)	明石高専訪問	○1/31 防災リテラシー授業の進め方について協議
2022年1月6日(木)	総合安全対策室との協議	○防災専門委員会議の進め方について協議
1月14日(金)	「教育」のweb会議	○性教育講師候補とのweb会議
1月28日(金)	検討会の実施	○第1回明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会の開催
1月31日(月)	明石高専「防災リテラシー」	○防災リテラシーのワークショップ実施
2月2日(水)	防災専門委員会議	○第1回ジェンダーと防災にかかる専門委員会議の開催
2月9日(水)	第6回プロジェクト会議	○最終報告案について協議
3月3日(木)	防災専門委員会議	○第2回ジェンダーと防災にかかる専門委員会議の開催
3月11日(金)	検討会の実施	○第2回明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会の開催

## ジェンダー平等プロジェクト メンバーからひと言

社会が作った「男だから」「女だから」。  
無意識のジェンダー・バイアスに気づき、考  
え、行動していく。まずはそこから始めます。  
チームリーダー 箕作(政策局)

誰もが生きづらさを感じることなく、能力を  
発揮し、幸せを感じることができる社会を目  
指して今からが本番。できることを一歩ず  
つ。サブリーダー 吉野(男女共同参画課)

庁内の多様なメンバーで熱心な議論を重  
ね、自分自身の考えも深化させることがで  
き、大変貴重な経験でした。ありがとうございます。  
小柳(政策局)

ジェンダーの問題は誰か別の人の問題では  
なく、身近なところにあるということに気づ  
かされた貴重な経験でした。  
八木(シティセールス課)

小さな気づきや、「気持ちの根っこ」を耕すこ  
とがとても大切だと実感できました。誰もが安  
心して暮らせる社会に向けて、半歩ずつでも  
前へ。 梶原(職員室人材開発担当)

固定観念にとらわれず当事者目線に立ち、  
個性を尊重するまちづくりの重要性を学び  
ました。この活動を今後に活かしたいと思います。  
越智(国民健康保険課)

昭和時代の「あたりまえ」の中で生きてきた  
自らの固定観念を見つめなおす契機となっ  
た。素晴らしいメンバーのみなさんに感謝。  
大久利(豊かで安全な海づくり推進室)

「情けは人の為ならず」と同様にジェンダー  
平等はいずれ自分の生きやすさや働きやす  
さにつながると思います。皆様との出会いに  
感謝！ 正野(生活福祉課)

PT 参加は自身の視野を広げる機会にもな  
りました。担当する事業においてもジェンダ  
ー平等実現に向かう工夫を続けていこうと  
思います！ 高橋(地域共生社会室)

今の「あたりまえ」を一度立ち止まって考え、  
本当にあるべき姿を模索していくことがジェ  
ンダー平等実現の第一歩であると思いま  
した。 山下(SDGs推進室)

「みんな違ってみんないい」。共感したら、そ  
れがすでに推進の1歩目だと思います。メ  
ンバー、ご協力頂いた皆様、ありがとうございます。  
小南(道路整備課)

ジェンダーの課題が誰にとっても「自分ご  
と」になったとき、社会は変わると思います。  
PT で得た貴重な経験を今後に活かしたい  
です。 有年(教育委員会総務課)

性別にとらわれず、誰もが自分らしくいきい  
きと暮らせる社会の実現に向けて、まずは  
一人ひとりが意識を変えていくことが、何よ  
りも大切だと強く実感しました。  
小和(教育委員会児童生徒支援課)

ジェンダー平等について行政が推進する意  
義は大変大きく、この PT が大きな一歩とな  
りました。未来へつなげることができるよう、  
みんなで進めていきましょう。  
アドバイザー 佐野(理事(総合支援担当))



第1回 ワークショップ



第3回 プロジェクト会議



市内商業施設視察

P Tは、庁内横断的な施策検討組織として設置され、そのメンバーは男女各7名、役職は理事から事務職員まで幅広く、「〇〇さん」付けで呼び合うことをルール化するなど、役職に捉われないフラットな関係性で議論を行ってきました。出てきたアイデアは残さず取り入れ、メンバーの自主性によりテーマ別のディスカッションを重ねてきました。また、施策案の取りまとめに際しては、P Tメンバーだけではなく、総合安全対策室、教育委員会事務局、職員室及び男女共同参画課をはじめとして多くの皆様から多大なご協力をいただいたことに深く感謝申し上げます。

ジェンダー平等プロジェクトチーム