

# 明石市ジェンダー平等プロジェクト

中間報告



2021年10月  
ジェンダー平等プロジェクトチーム

# SDGs 未来安心都市・明石

本市では、「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。



## ジェンダーとは

- ジェンダーとは、生物学的性別に対して、社会によって作り上げられた男女の別を示す概念
- 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

## ジェンダーの視点とは

- 一人ひとりの人間を、性別による問題だけでなく年齢・国籍・障害の有無などを含め、多様性を持つ存在又は個人と捉え、それを前提に十分配慮する視点



## 日本のジェンダー・ギャップ指数(2021年)120位/156か国

( )のポイントは、0が完全不平等、1が完全平等

### 政治参画(0.061) / 147位

国会議員、閣僚等の男女比  
最近50年の行政府の長在任年数男女比

### 教育(0.983) / 92位

識字率、就学率の男女比

### 経済参画(0.604) / 117位

労働参加率、管理的職業従事者、  
専門技術者、勤労所得等の男女比

### 健康(0.973) / 65位

出生児性比  
健康寿命の男女比

世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より

「教育」と「健康」の値は、世界でも標準点であるが、「政治」と「経済」の値が低い。  
衆議院の女性議員比率は「9.9%」であり、国際的に見て非常に低い。



## 法律改正

### 育児・介護休業法改正

2022年4月1日～

- 意向確認の措置の義務化
- 育児・介護休業取得要件の緩和
- 産後パパ休暇(出生時育児休業)の創設
- 育児休業の分割取得 など

## 助成金

### 両立支援等助成金

- 出生時両立支援コース
- 介護離職防止支援コース
- 育児休業等支援コース

## 認定制度

### くるみん・プラチナくるみん



子育てサポート企業  
であると厚生労働大臣に認定された企業

## 認定制度

### えるぼし

女性活躍推進のための取組が優良であると厚生労働大臣に認定された企業



その他：政治分野における男女共同参画推進法制定、イクメンプロジェクトなど



明石市はジェンダーギャップ解消に向けて、あかし男女共同参画プランに基づき、「女性の活躍推進」「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進」などに取り組んできました。

### 明石市特定事業主行動計画の推進

女性職員の職域拡大、係長や主任級の積極的登用など

【各役職に占める女性職員の割合】

	2017年	2021年
管理職	14.1%	18.4%
監督職	21.0%	21.6%
主任級	45.7%	52.7%

### あかし男女共同参画センター

- ・女性のための相談、就業相談
- ・エンパワメントや多様性理解のセミナー開催 など

女性活躍推進のためのネットワーク組織  
「あかし女性応援ねっと」  
加入数：団体62 個人81

女性応援講演会、キャリアアップ応援セミナー、若い世代のキャリア形成支援など

### 男性の育児休業取得促進の先導的取組

#### 明石市「育休100%」宣言

明石市の現状（2020年度）

育休取得率：男性16%、女性100%



2016年10月の明石「女性の活躍推進に向けた政策提言」  
～1人ひとりが活躍できる社会の実現に向けて～より

★女性の働く現状と課題解決に向けた方策

- (1) 子育てと仕事を両立するための社会基盤整備
  - 保育所及び学童保育における、保育の量と質の確保
  - 地域コミュニティ、人材の活用（地域人材活用バンクの設置）
- (2) 社会情勢の変化に伴う新たな課題への対応
  - 就労に関する市の相談体制の充実

・両立支援助成金補助制度の中小企業等への効果的な相談・情報提供

- 離職者に対する復職支援

★一人ひとりが活躍できる社会の実現に向けた取り組みの推進

- (1) 画一的な働き方の見直し

○多様な働き方の検討

・在宅勤務、テレワーク、短時間勤務等の導入

- 働き方改革を進めるための情報提供・共有

・優良事例の紹介や表彰制度

- (2) 明石市役所における先導的な取り組みの推進

- 採用時におけるポジティブアクション

○管理職比率を高めるための土壌づくり

・外部からの人材登用も視野にいれ、副市長、理事等に女性の登用

・リーダー育成研修、キャリアデザイン形成支援

・イクボス育成、両立支援

- (3) 社会制度、慣行の見直し、意識の改革

○男性の育児休業取得率の向上

- 育児休業を取得しやすい環境の整備

- 配偶者控除のあり方についての検討開始

2016年10月の政策提言は、女性活躍推進法が成立した翌年に市内の有識者・公募市民・各種団体代表等の15名の委員により、とりまとめられました。

この政策提言から、5年が経過し、取組が進んだもの、十分に取組めていない分野を精査し、今回のプロジェクトチームからの施策案にも反映させたいと考えています。

【一例】

◆2020年以降、コロナ禍の影響で、多様な働き方(在宅勤務、テレワーク等)が一機に広まりました。今後も、コロナ前に戻ることなく、多様な働き方を進めていきたいと考えます。

◆男性の育児休業取得率は、依然として低い状況です。明石市では、職員の育児休業取得を促進するため、明石市「育休100%」宣言の取組を進めています。この取組をさらに、民間企業へも広めていくための施策を検討しています。



## ジェンダー平等に関する計画等

- SDGsアクションプラン2021(内閣)
- 第5次男女共同参画基本計画(内閣府)
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針(内閣府)
  
- (仮称)あかしSDGs推進計画(明石市)
- あかし男女共同参画プラン(明石市)
- 女性の活躍推進に向けた政策提言(明石市)

### 本市の現状

取組が進んだものもあるが、十分とは言えない分野もある。

### きんもくせいプロジェクトでの気づき

意思決定の場での性別に偏りがあると、施策に反映しにくいテーマもある。



**明石市が本気でジェンダー平等に取り組むために**

## ジェンダー平等プロジェクトチーム立ち上げ

- I プロジェクトチーム方式(事務従事)
- II 14名(男性7名、女性7名)
- III 理事～事務職員 幅広い職階
- IV 「〇〇さん」をルール化(対等な立場で発言)
- V 育休職員、時短職員も参加
- VI テーマにより、担当部署や有識者と意見交換

## これまでの取組状況

2021年7月	プロジェクトチーム庁内公募
2021年8月	プロジェクトチーム発足(8/2) 第1回プロジェクト会議(8/4) ワークショップ テーマ分け テーマ別ディスカッション 各種アンケートの作成準備 商業施設へのヒアリング実施 総合安全対策室職員と協議
2021年9月	第2回プロジェクト会議(9/1) 職員及び市民向けアンケートの実施 企業向けアンケートの実施 アンケート集計 民間企業等ヒアリング 職員室職員と協議 第3回プロジェクト会議(9/30)
2021年10月	民間企業ヒアリング 教育委員会職員と協議 「防災とジェンダー」をテーマに有識者とのweb意見交換を実施 中間報告

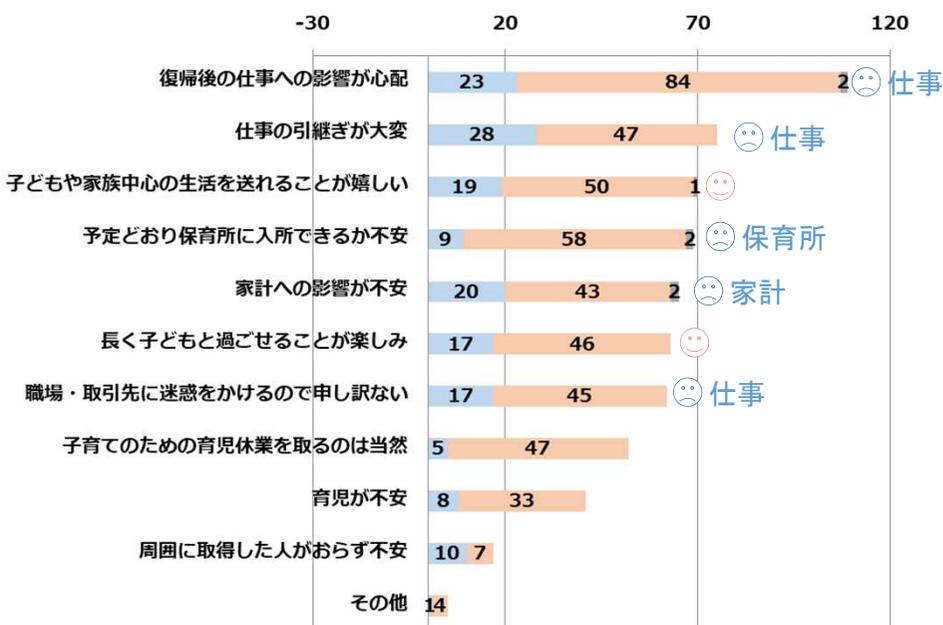


2021年9月に市民向けアンケートを実施。計179名から回答。

育児休業を取得することにどんな気持ちを持っていますか。

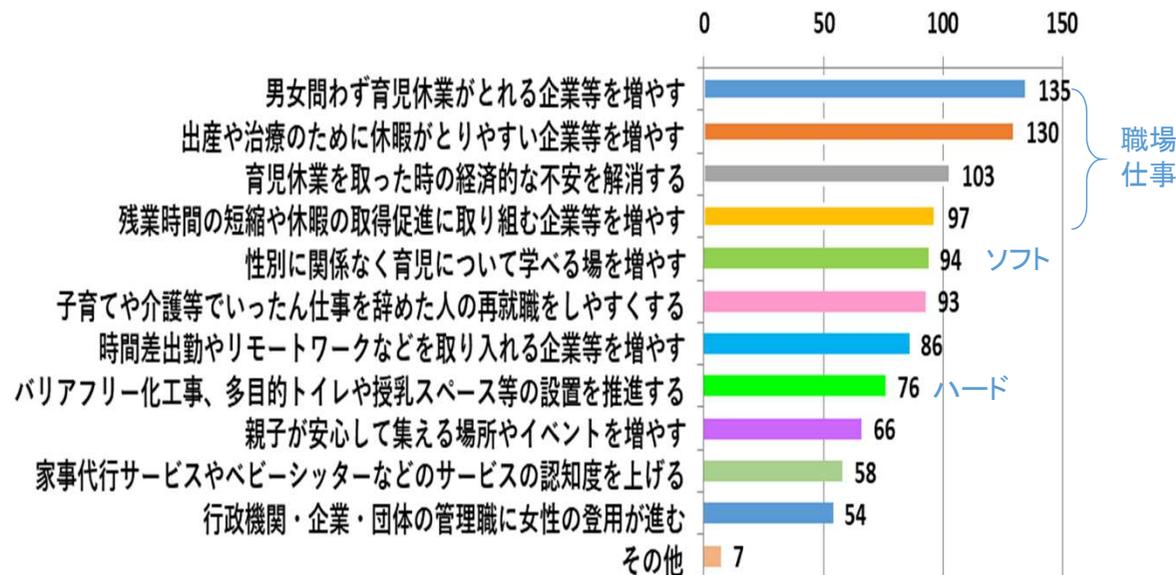
※複数回答可

■ 男 (回答数157) ■ 女 (回答数464) ■ 無回答 (回答数7)



ジェンダー平等社会の実現について

～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の為に取り組んだ方が良いと思うものは～



回答者数 = 173(複数回答者あり)

育児休業の取得において、子どもや家族中心の生活を送ることなどへの喜びが大きい一方で、仕事上の問題(引継ぎや復帰後の影響)や保育所入所、経済的な影響を懸念する声が多かった。

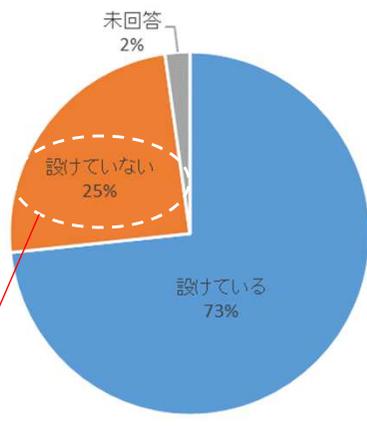
また、ジェンダー平等社会の実現には、企業含む職場環境の変革に加え、ハード面の整備(トイレや授乳スペース拡大)やソフト面(育児についての学びの場)へのニーズが高かった。



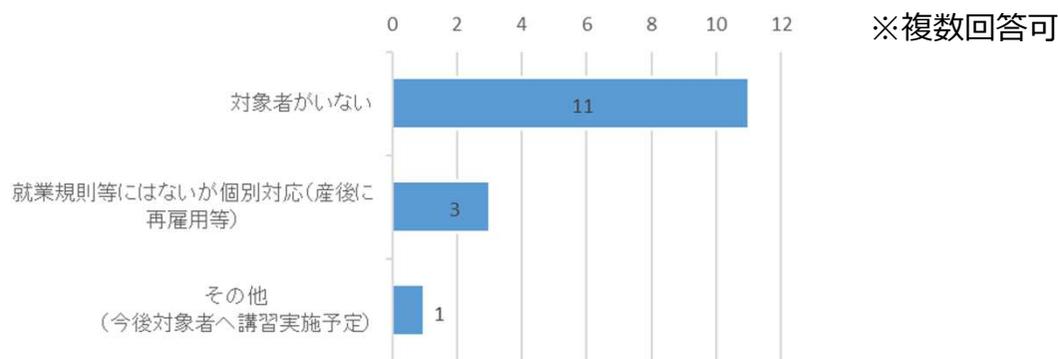
2021年9月に市内企業向けアンケートを実施。計45団体から回答。

育児休業制度は設けていますか。

回答数=45

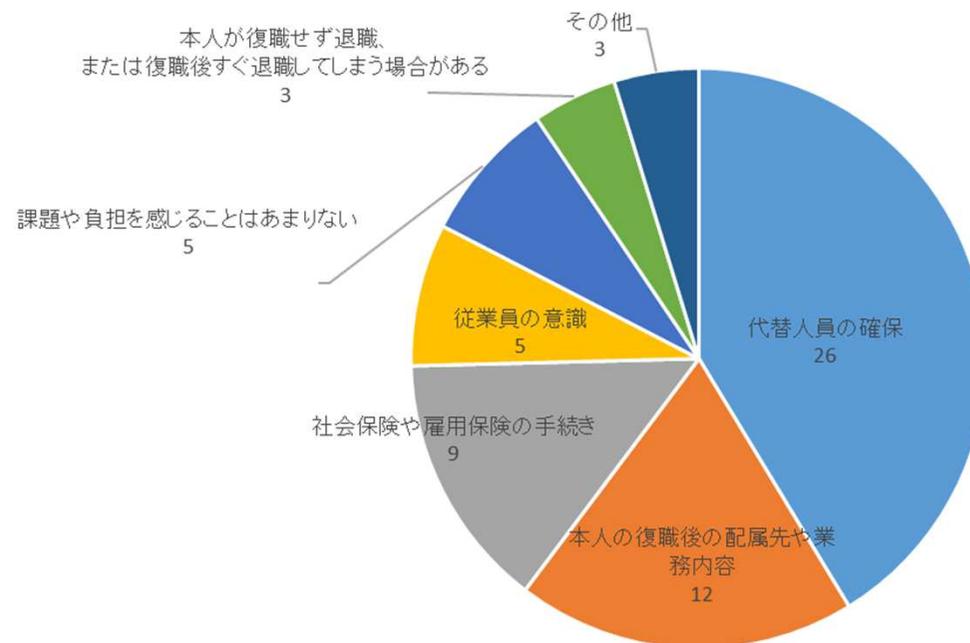


育児休業制度を設けていない理由は。



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



育児休業制度を設けていない企業は比較的小規模が多く、対象者がいないため、就業規則を設けず個別対応、という状況が見られた。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企業が多かった。



## 防災

災害時の避難所生活等で女性を含めた社会的弱者が安心して過ごすことができる環境を構築する。

多様な主体からなる地域でどのように防災力を上げられるか

一人親家庭

妊婦

単身の高齢者

乳幼児

LGBTQ+

## 教育

ジェンダーに係るアンコンシャスバイアスや多様な性について教育現場から生徒・教員・保護者に働きかけを行う。

女の子はスカート、男の子はズボンを着るものなの？

女の子って必ず男の子を好きになるの？



## 家庭・社会

性別に捉われない家事・育児の役割分担や、多様なジェンダーへの理解が高い社会を目指す。

子供のミルク・おむつ替えはお母さんの仕事だね

パパだけで子供とお出かけするのは、どこか不安

## 職場

市役所内、民間企業において性別に捉われず育児がしやすい環境の構築（男性育休等）。

### 現状

民間企業の男性育休取得率(全国)  
12.65%※1

明石市役所の男性育休取得率  
16.0%※2

## 意思決定過程

行政・地域コミュニティ・民間等において多様な意思決定ができるように女性の参画比率を高める。

### 現状(全国)

管理職の女性割合  
14.8%※3

自治会長の女性割合  
6.1%※4

統一地方選挙候補者の女性割合  
16.0%※5

※1 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2020)、※2 市長事務部局の2020年実績、※3 総務省「労働力調査(基本集計)」(2020)、※4 2020年時点、※5 2019年時点



## 「専門委員会」の設置

防災におけるジェンダー平等を実現するためには、防災部門に留まらず、男女共同参画部門、避難所担当(教育、保健師等)など幅広い部署にわたった検討が必要。

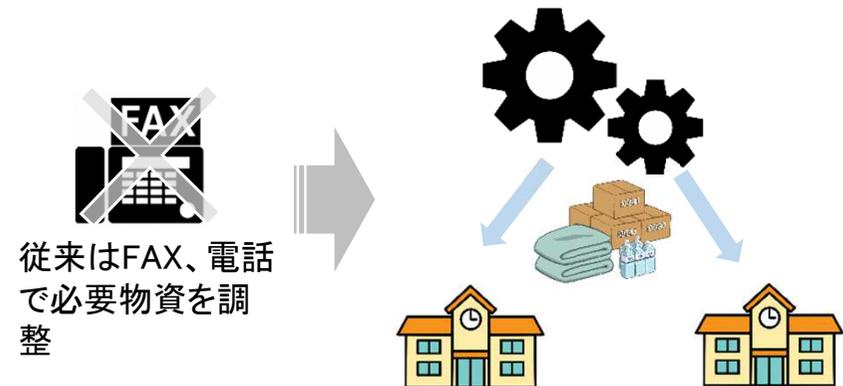
そこで、明石市防災会議に「専門委員」を設置し、避難所開設にあたって女性・障害者・高齢者等の視点を反映させる仕組みの導入などについて議論を行う。

- ・乳幼児連れ・女性一人でも安心して過ごせる避難所運営
- ・多様な避難物資の円滑な配布

## 避難所情報のDX化

乳幼児・妊婦・女性等の多様な方々が、災害発生後の避難生活中に円滑に各自のニーズに合った避難物資を受け取れるよう、備蓄・支援物資の調達・配分システムを構築。

システム開発にあたっては、システム会社への単純委託型ではなく、市内教育機関等と連携した開発を想定。



## その他の施策

女性視点での防災備蓄品の拡充、地域の防災コミュニティにおける女性活躍の場の創出(女性の役員登用、防災士資格取得助成) 等



## ジェンダー啓発提携校の設置

生徒・教員・保護者へジェンダー平等に係る研修・授業を明石市と協力して実施する連携校を選定。連携校のニーズに応じて以下の取組等を実施。

- ・ジェンダー平等に係る授業・研修を教員・生徒等向けに実施（ジェンダー差別、多様な性、性教育を通じた自己肯定等）
- ・スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの導入支援を行い、個々の生徒事情に応じた細やかなフォローを実現
- ・スクールサポートスタッフの導入により教員の負担軽減

## 「きんもくせいプロジェクト」の拡充

ニュージーランドでは、2021年6月から全ての学校に通う子どもへ無償提供されています



コロナ禍で顕在化した「生理の貧困」への支援として本年4月から実施している生理用品サポート事業（きんもくせいプロジェクト）を拡充し、児童生徒が、安心して学校生活を送ることができるよう、学校のトイレに生理用品を配備する。



## 商業施設と連携した啓発キャンペーン

市内の企業や大型商業施設と連携してイベント・キャンペーンを実施。

- ・家事育児相談会
- ・親子料理教室
- ・親子でお出かけスタンプラリー
- ・セミナー開催  
(掃除、食事、子供歯磨きなど)

## トイレ・試着室のユニバーサル化

- ・試着室が男女別に分かれている。
- ・狭くてベビーカーや車椅子で入りづらい。

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。



上記課題を踏まえて、以下を実施。

- ・市内商業施設に対して、多目的試着室の設置支援
- ・多目的トイレへの「AllGender」マークの掲示促進

## その他の施策

家事サポートサービスの提携事業を通じた産後うつ対策 など



## モデル企業との連携

明石市内の企業のうち、事業主行動計画を策定する等して積極的に従業員の仕事と子育ての両立を推進している企業と連携し、実証的に以下の事業を実施する。

- ・ 2歳以降の長期育休取得への支援
- ・ 男性育児休業の奨励金
- ・ 半年以降の育休給付金支給額の上乗せ
- ・ 男性職員の育休取得にあわせ代替職員を採用した場合のインセンティブ

## 中小企業へのフォローアップ支援

事業規模が小さい法人の場合、就業規則自体に育児休業の規定がなく、各従業員の申請の都度個別対応しているケースも多い。

従業員がより気軽に育児休業の申請をしやすい環境を整えるため、一般事業主行動計画の策定や労働協約又は就業規則の策定又は改定を支援する事業を実施。

- ・ 行政書士・社労士等の派遣
- ・ 相談窓口の設置

## その他の施策

表彰制度の創設、明石市役所 育休100%宣言、職員へのキャリア形成研修 など



## 市役所幹部・管理職職員への女性登用

明石市役所の管理職の女性割合は18.4%に留まる（全職員の女性比率は36.8%）。

幹部職員含む管理職の男女割合のギャップを埋めることが喫緊の課題である。

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、2016年の提言書の内容も踏まえ、外部からの人材も視野にいれて女性幹部（副市長など）の登用を検討する。

### 明石市役所 現状

	男性	女性	合計
市長	1	0	1
副市長	2	0	2
理事	3	1	4
局部長級	22	6	28

## 意思決定過程におけるジェンダー平等に係る検討会の設置

行政・政治・民間企業等において、未だ女性が意思決定過程に関わる割合は男性に比べて低い状況。

片方の性に偏らず、また多様な属性の方が意思決定過程に関わることによって、全ての人に優しい社会を実現するため、意思決定過程におけるジェンダー平等に係る検討会を設置し、議論を進める。

### 明石市の現状

	女性割合
市役所管理職	18.4%
民間企業の役員等 ※	10.1%
市議会議員	31.0%

※2021年9月に実施したアンケートより(45社より回答)

## その他の施策

女性の登用目標値の設定、ジェンダー平等企業へのインセンティブ など



年度末の最終報告に向け、それぞれの施策を具体化していきます。

