

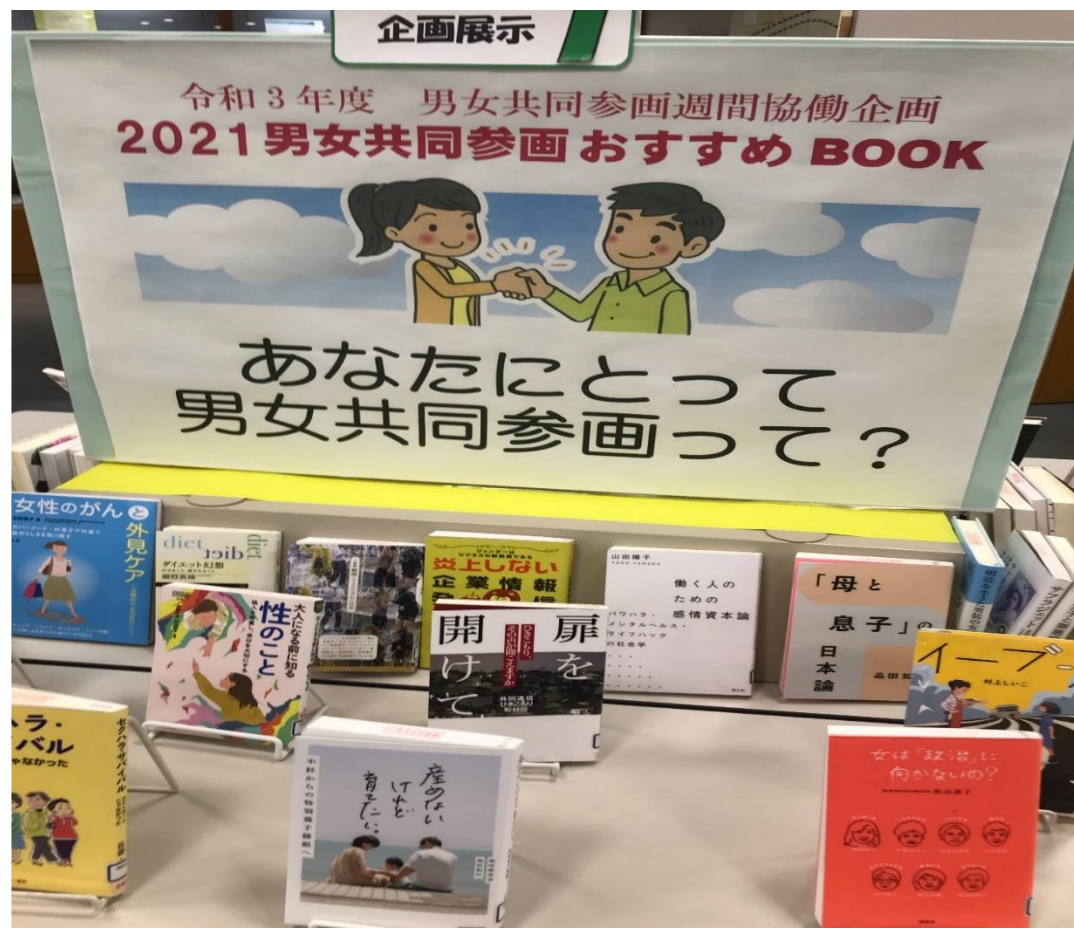
# 男女共同参画

三島市の男女共同参画プランの3方針について  
現状と課題

# 毎年6月23日から29日は男女共同参画週間

キャッチフレーズ 新井喜美夏さん作 群馬県20歳  
女だから、男だから、ではなく、私だから、の時代へ

- 図書館企画展示



# 静岡県男女共同参画センター 「あざれあ」

## なぜ、男女共同参画をめざすの？

女性も男性も、個性や能力を発揮できる社会にする為です。社会にはいまだ性別による固定的役割分担意識が残っており、そのことが一人一人の活躍を阻害する要因になっている場合があります。

男女共同参画推進は生物学的性別による男女の特性を否定するものではなく、誰もが自分らしく活躍する機会を保障しようという考えであります。



# 男女共同参画社会とは (平成11年男女共同参画社会基本法)

- 「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」

男女共同参画社会基本法第2条

# 平成27年女性活躍推進法

「女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更

その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を

通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場に

おける慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に

配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすること」

「事業主に対して行動計画の策定が義務付けられた」

# 2021ジェンダーギャップ指数

(世界経済フォーラムが国別に男女格差を数値化)

- **日本120位** (前年121位)/世界156か国中

分野	順位 割合	小項目	順位
政治	147位 (前年144位)	衆院議員の女性割合	140位 9.9%
		女性閣僚の比率	126位 10%
		過去50年女性首相	76位 0
経済	117位 (前年115位)	収入での男女格差	101位
		管理職ポジション数の男女差	139位
		専門職技術職数の男女差	105位
		労働参加率の男女差	68位
		同一労働での男女賃金格差	83位
教育	92位		
医療	65位		

# 三島市男女共同参画プラン

## ・計画基本方針

- 1.政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 2.地域社会における男女共同参画の推進
- 3.職業生活における女性の活躍推進
- 4.多様な価値観、人権と性を尊重する意識づくり
- 5.女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 6.国際的協調に基づく男女共同参画の推進
- 7.家庭における男女共同参画の推進
- 8.生涯を通じた健康で安定した生活の実現
- 9.様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の改善



# 基本方針1. 政策・方針決定過程への女性参画拡大

項目	現状(令和2年)	目標(令和7年)
市審議会等委員に占める女性の割合	32.9%	40%以上
政治の場で男女平等感で「男性が優遇」と感じる人の割合	65.9% (令和元年)	50%以下

- 本市における市議会議員に占める女性の割合は27.3%、全国市区議会の平均値は16.8%、全国1位は北海道江別市と東京都東村山市で48%である。  
(2020年度)
- 本市の審議会等における女性委員の割合は32.9%ですが、全国平均値は28.7%、全国1位は北九州市で52.2%です。  
(2020年度)



# 基本方針3.職業生活における女性活躍の推進

項目	現状(令和元年)	目標(令和7年)
職場における男女平等感で「男性が優遇」と感じる人の割合	45.5%	30%以下
ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じている人の割合	47.6%	55%以上

- 本市では、女性の労働力率が50%を超え全国的には高い傾向にあるといえますが、結婚、出産期に当たる年代で低下する、いわゆるM字カーブの問題が見られます。
- ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現へ意識啓発が重要です。

# 基本方針7. 家庭における男女共同参画の推進

項目	現状(令和元年)	目標(令和7年)
男性の育児休業取得率	— (静岡県6.5%)	20%以上
子育て環境に対する満足度	83.5%	85%以上
保育園等の入所率	93.4%	100%

- 市民意識調査では、男女の役割を固定的に考える人の割合は減ってきていますが、男性の家事・育児への参画は十分ではありません。
- 男性の育児休業取得への一層の意識改革が必要。

# 基本方針1.3 女性参画拡大・活躍推進のための現状と課題

## ・議員における女性の割合

衆議院議員9.9% 静岡県議会議員13.2% 三島市議会議員27.3% (2020)

## なぜ増やすのか

議会は民意を集約→偏りをなくした方がよいのではないか

## ・管理職(課長相当職)に占める女性の割合11.9% (2019)

部長相当職6.9% 課長相当職10.9% 係長相当職17.1%

背景 仕事と家庭の両立が困難と考える・組織に昇進意欲を減退させる要因がある  
(キャリアにつながらない仕事に従事、キャリアアップを期待されない)

## なぜ増やすのか

少子高齢化、労働力人口減少で人材を有効活用しないと活動が成り立たなくなる

就労意欲の高い女性でも退職してしまうがやめない方が合理的

昇進することで自分や後輩が働きやすい職場づくりに貢献できる

# 基本方針7. 家庭における男女共同参画の現状と課題

- **男性の育休取得率 7.48%** (2019年日本)

職場環境に取れない雰囲気がある

(アシックス男性社員がパタニティハラスメントを受けたとして提訴)

代替要員が確保できない

- **性別に関する役割の無意識の思い込み  
(アンコンシャスバイアス)がある・・・76.3%**

(2021. 8全国20～60代男女13,300人調査)

男性が家計を支えるべきだ等

- **ワークライフバランスに対する意識が低い**

## 基本方針1.3 女性の参画拡大・活躍推進へ

- 市政、審議会等への女性参画・議員に占める女性の割合・女性の管理職比率を高めたい
  - クオータ制を導入すべきか(特に国政においては)  
積極的登用の働きかけと女性議員の環境整備
- 女性人材育成の推進・キャリアアップ支援実施
  - ロールモデルを提示できるようにする
- ワークライフバランスの構築
  - 生産性を高めつつ男女で効率よく働き、ともに家庭地域に責任を持つ仕組みを作る  
(京都大学伊藤公雄教授)

# クオータ(割り当て)制とは 130か国が導入済

議員や会社役員などの女性割合をあらかじめ一定数に決めて積極的に女性を起用する制度

女性に下駄をはかせてまで昇進させるのか  
数値目標がないと女性幹部は増えない

- ノルウェー発祥
  - 女性の積極的登用を促し企業の多様性を後押し
  - 女性のキャリアに対する問題が認識される
  - 逆差別とならないか
- 
- 国連女性差別撤廃条約は1981年発効、日本は1985年に締結  
→不平等な立場の人を優先的に処遇しても差別ではない  
(暫定的特別措置の規定)国連委員 秋月弘子さん

# クオータ制の具体的数値

- 1990年国連婦人の地位委員会ナイロビ将来戦略勧告
- 指導的地位に立つ女性の割合1995年までに30%に  
⇒日本では2020年までに30%の目標であった
- 30%とは決定の場における質的変化が起こる臨界点  
である。  
(クリティカル・マス)

# 基本方針7. 家庭における男女共同参画の推進へ

## 育児・介護休業法改正 令和4年4月1日施行

### ・ワークライフバランスを構築

→男性育休取得率をあげられるか

→中小企業で男性の育休取得が可能になるための政策  
(支援金等の充実)が実施できるか

### ・性別役割分担意識の变革

意識改革につなげるきっかけとして育休での家事経験重要  
性別役割に対する幼少からの教育ができるか

男性への効果として、育休を取得した父親はその後3年たっても家事・育児に多くの時間を使うようになるというデータがカナダ、スペインで報告されている。

(東京大学大学院山口慎太郎教授)



# ～男性版産休～改正育児・介護休業法が成立

項目	2019年日本	2025年日本目標	2020年静岡県庁
育休取得率	7.48%	30%	45.5%

## ・法のポイント

- ①子どもの誕生から8週間以内に計4週間分の休みが2回まで分けてとれる(男性版産休)
- ②企業に対して子どもが生まれる従業員一人一人への育休取得の働きかけを義務づける
- ③生後の育休も含めて分割しての取得が可能
- ④2023年4月から従業員数1,001人以上の企業では男性の育休取得率の公表が義務付けられる  
(男性育休100%宣言の会社が100社を超えている)

# 三島市・伊豆市・伊豆の国市・沼津市 年齢別人口

市/年齢	三島市 (令和3年9月)	伊豆市 (平成31年)	伊豆の国市 (令和3年10月)	沼津市 (令和3年4月)
0	633	121	220	1,039
1	712	133	253	1,062
2	694	134	287	1,096
3	760	151	285	1,121
4	794	151	302	1,206
5	846	175	353	1,214
10	984	223	405	1,427
20	1,044	228	402	1,729

# 議会での検討

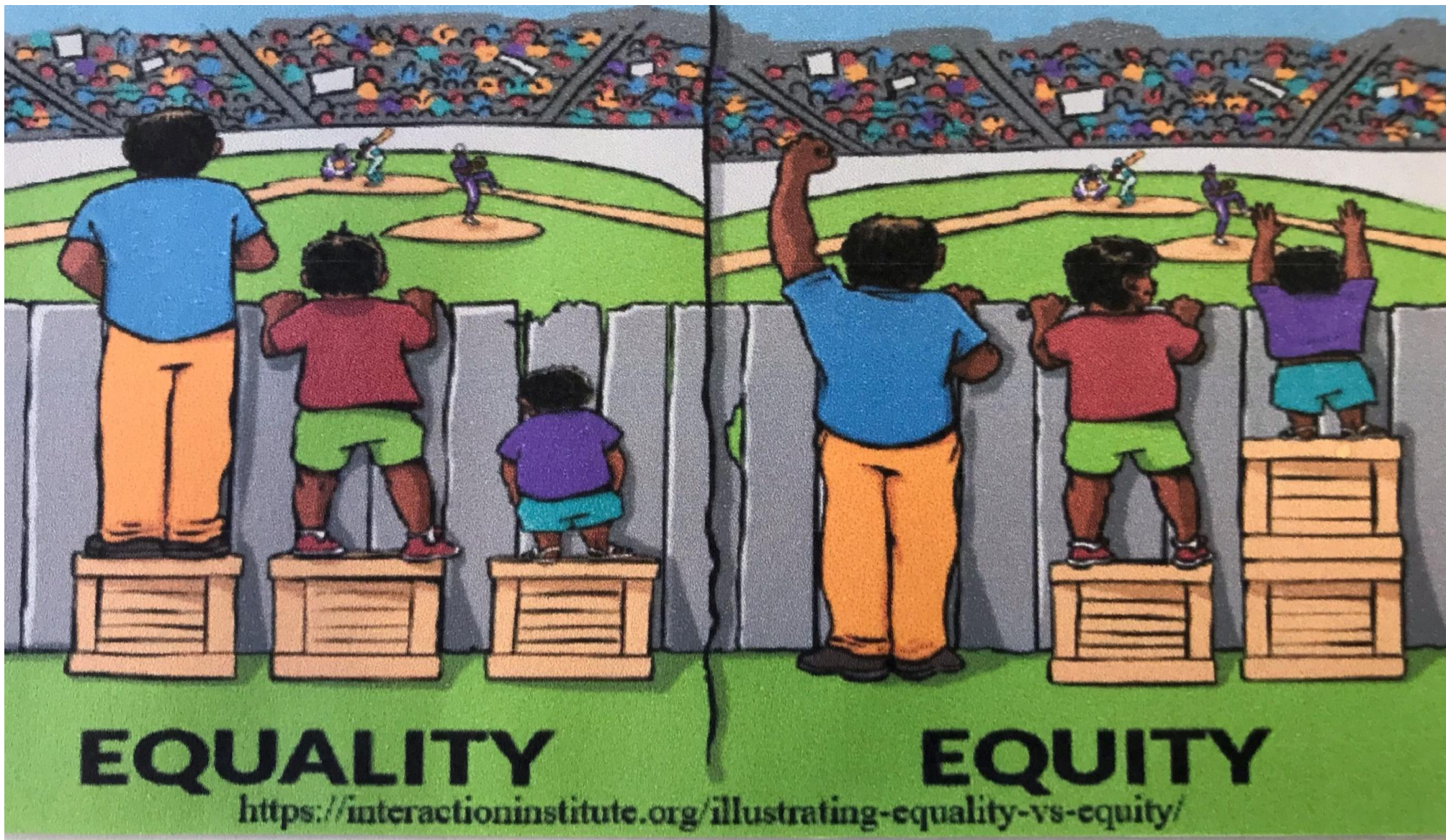
- ①三島市議会多様な人材の議員活動のための環境改善  
⇒多様な人材が活動しやすいような環境を整備する  
「三島市議会ダイバーシティ推進検討特別委員会」を設置し  
具体的項目を検討する
- ③子育て支援とキャリアアップ支援
- ⑦男性育児休暇取得率UPにつながる施策

- 性別記入欄の廃止  
(市申請書類)
- 市独自の7つはなくせるが  
国の法令に基づくものは  
なくせない

課	申請書類	数
市民課 101種類	国の法令に基づくもの	60
	市独自	7
	性別記載欄なし	34

平等

公平





三島市議会 総務委員会メンバー8名