



| | |
|--------|--|
| 情報提供日 | 2021年（令和3年）7月12日 |
| 問い合わせ先 | 明石市総務局職員室（担当：中原） 直通 078-918-5006（内線 2420） |
| | 明石市市民生活局男女共同参画課（担当：吉野） 直通 078-918-5613（内線 2535） |
| | 明石市政策局SDGs推進室（担当：箕作） 直通 078-918-5010（内線 2302） |

ジェンダー平等プロジェクトの取り組みについて

現在、全国的に少子高齢化・人口減少が進展し、社会が多様化・複雑化していくなか、今後より一層、人口の約半数を占める女性の社会参画・活躍促進が強く求められているところです。

しかしながら、日本の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位となっており、ジェンダー平等に向けた取り組みの推進が喫緊の課題となっています。

そのような中、本市にあっては、これまで、男女平等や女性の社会参画について、市民啓発や女性に対する相談窓口の設置、就労支援などに取り組むとともに、庁内的には、女性職員の管理職への積極的な登用や、審議会における会長・副会長を含め半数を超える女性委員の登用、女性職員による庁内横断的な生理用品サポート事業(きんもくせいプロジェクト)などを実施してきたところです。

さらに、今後にあっては、先導的共生社会ホストタウンとしての役割を担う、東京オリンピック・パラリンピックにおいて、ジェンダー平等は基本的原則の一つに位置づけられていることから、ジェンダー平等の推進は本市における重要なテーマの一つとなっています。

については、こうした状況を踏まえ、SDGsに掲げる「あらゆる人々が活躍する社会の実現」、及び、年齢・性別・国籍・障害などにかかわらず「いつまでもすべてのひとにやさしいまちづくり」SDGs未来安心都市・明石の実現に向けて、SDGsの目標No.5「ジェンダー平等の実現」達成を目指し、「ジェンダー平等プロジェクト」として、官民連携による「パートナーシップ」による取り組みを進めていく考えです。

まずはこのたび、当該プロジェクトの取り組みの一環として、下記のとおり、ジェンダー平等に関する各施策等の検討を行うため、新たにプロジェクトチームを設置するとともに、男女ともに子育てしやすい環境整備を図るため、明石市「育休100%」を宣言し、先導的な実践モデルとして、職員の育休100%を目標とした取り組みを進めることとします。

記

1 「ジェンダー平等プロジェクトチーム」の設置について

(1) 主な取り組み内容

- ① 育児休業取得促進施策
- ② 家事育児等男女共同参画促進施策
- ③ ジェンダー平等推進施策
- ④ 教育におけるジェンダー平等施策 など

(注) 上記について、すぐに取り組むテーマ、中期的・長期的に取り組むテーマを整理し、できることから順次取り組みを進めます。

(2) 検討組織

- ① 体制：プロジェクトチーム方式（事務従事）
- ② 名称：ジェンダー平等プロジェクトチーム

(3) 設置期間：令和3年8月2日～令和4年3月31日

(4) 構成員：庁内公募により、10名程度を選任します。

(5) 事務局

総務局職員室、市民生活局男女共同参画課、政策局SDGs推進室

(6) スケジュール

| 時 期 | 内 容 |
|-------------|-------------------|
| 令和 3年 7月13日 | プロジェクトチーム構成員庁内公募 |
| 令和 3年 8月 2日 | プロジェクトチーム発足 |
| 8月～ | 検討会の開催（6回程度）、中間報告 |
| 令和 4年 3月 | 市長・議会へ検討結果報告 |
| 〃 | 令和4年度関連予算議案を議会へ提出 |

参考 SDGsの目標No.5に掲げるターゲット等を踏まえた検討項目等

- ① 女性差別の撤廃（ターゲット5.1）
ハラスメント、昇任、旧姓使用 等
- ② 女性への暴力の排除（ターゲット5.2）
虐待、DV 等
- ③ 育児・介護、家事労働（ターゲット5.4）
男性の育児休業、家事・育児の責任分担 等
- ④ 意思決定の場への女性の参画（ターゲット5.5）
パリティ・クォータ制、役員・管理職への女性の登用 等
- ⑤ 女性の能力強化促進（ターゲット5.b）
ICT、ネットワーク、環境整備、テレワーク 等

2 明石市「育休100%」宣言について

(1) 取組内容（資料1参照）

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を整備します。

- ① 職員は所属長等へ出産予定を報告し、所属長等は職員へ休暇等に関する制度説明を行い、職員とともに休暇等の取得プランを立てます。
- ② 育児休業の取得のインセンティブとして、育児休業のうち3日間を対象に職員の掛け金のみで賄う職員互助会から支援金を支給する等の取り組みを行います。
 - ・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

①～②は男女問わず適用します

(2) 実施対象

本年4月1日以降に出生した子を持つ職員を対象に実施します。

【参考】本市等の現状

- (1) 男性の育児休業取得率（本市：2020年 地方公務員、民間企業：2019年）
本市（市長事務部局）：16.0% 地方公務員：8.0% 民間企業：7.48%
※ 本市の女性職員の取得率：100%
- (2) 第5次男女共同参画社会基本計画（2020年12月25日閣議決定）
成果目標（官民共通）：2025年までに男性の育児休業取得率を30%に
- (3) スウェーデン、ノルウェーにおける男性の育児休業取得率 約9割



職員の育児休業の取得モデル（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：有給）と育児参加休暇（5日：有給）に加え、育児休業（3日）の合計10日間について、こどもが1歳の誕生日を迎える日までに、全ての該当職員が取得できるよう取り組みます。

