

荒川区男女共同参画社会推進区民会議 議事要旨		
日 時	令和4年12月23日（金） 15:00～16:20	
会 場	区役所 4階 庁議室	
出 席 者	権丈会長、太田委員、渡辺委員、滝沢委員、鳥澤委員、高田委員、榊委員、松熊委員、飯田委員、藤林委員、梅原委員、小林委員	
議事要旨		
<p>1 会議の開会</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 会長から開会挨拶 <p>2 委員の委嘱</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 新たな2名の委員に対し、委嘱状交付 ◆ 委員の自己紹介 <p>3 委員の出席状況の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 委員14名中、12名出席 <p>4 会議の傍聴について</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 傍聴希望者：なし <p>5 議題1 産後パパ育休等の法律改正の解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 会長から「産後パパ育休等の法律改正の解説」について説明 …当日机上配付資料（育児・介護休業法 改正ポイントのご案内） <p>【会長】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 今年4月から段階的に施行されている育児・介護休業法の改正のポイントについて説明する。 ◆ 育児休業は、出産から原則1歳まで取得できる制度で、1992年に導入されて以降、順次、制度の充実が図られてきた。 ◆ 保育所等に入れない場合、最長でお子さんが2歳になるまで、男女ともに取得できる制度だが、実際には男性がなかなか取得できていない状況にある。 ◆ 今回の改正の背景を整理すると、育児休業に関する法は、大きく2つの目的の下で充実してきた経緯がある。 ◆ 1つ目は、女性の就業継続の支援であり、この点では、制度が非常に充実してきている。特に、短時間勤務制度、3歳までの子どもを養育する労働者の短時間勤務制度が導入されてから、出産後、就労を継続する女性が増えている。 		

- ◆ 2 つ目は、男性の育児休業取得の促進であり、この点は、力を入れて取り組むようになったのはやや遅く、あまり進んでいない実態がある。女性の育児休業の取得率が80%程度である中、男性の育児休業の取得率は、しばらく3%未満で推移し、ここ数年で伸びてはいるものの、直近の令和3年度で約14%である。
- ◆ また、育児休業の期間についても、女性は1年以上取る人も増えてきているが、男性は2週間というところが中心であり、休業期間の男女差は大きい。男性の育児時間の確保という点では希望どおりになっていない面が見られる。また、女性が長期間取得することにより、女性に育児の負担が偏り、女性活躍の点から課題がある。
- ◆ そうした背景の下で、今回、大きく4つの法改正が行われた。
- ◆ 1 つ目は、「雇用環境整備、個別の周知、意向確認の措置の義務化」である。
- ◆ この点は、公務分野で進んでおり、国家公務員などでは男性の育休取得が高くなっており、意向確認をすることが有効であるということが分かってきている。複数の休暇制度の中から、いずれかを取得できるようになっている。
- ◆ また、今回の改正に当たり、従業員の意向を確認する中で取得しないよう誘導してはいけないということも確認されている。
- ◆ 2 つ目は、「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」である。
- ◆ 有期雇用労働者が休業を取得できる仕組みは随分前から導入されているものの、要件が厳しく、また、一般的に有期雇用の人が取得できるという認識が弱く、取得しづらい状況もあるため、改正されたものである。
- ◆ いわゆる同一労働同一賃金の中で、有期雇用労働者も正社員と同じような対応をするという背景もあり、さらに要件を緩和したものである。
- ◆ 3 つ目は、「産後パパ育休の創設」と「育休の分割取得」である。
- ◆ ユニセフの報告によれば、日本の育児休業制度は制度としては充実しているが、実際には男性が取得できていないということが指摘されている。こうした状況を踏まえ、男性の育児休業については、出産直後の取得をしやすいするため、子どもが生まれてから8週間以内に4週間まで取得できることとした。また、分割して2回まで取得できることや、一定の条件の下で調整することで、休業中に就業することともできるようにした。
- ◆ また、この法改正に当たり、改めて育休取得に関わる不利益な取扱いの禁止やハラスメント防止の措置義務を確認している。
- ◆ 4 つ目は、「育児休業の取得状況の公表の義務化」である。
- ◆ 大企業は、年1回、育児休業の取得状況を公表することを義務付けた。

6 議題2 企業における女性活躍の取組について

【会長】

- ◆ 企業における女性活躍の取組として、荒川区内の事業所であるアサヒ産業株式会社の委員から、会社での取組についてお話しいただきたい。

【委員】

- ◆ 弊社の女性の活躍に関する取組としては、4つある。
- ◆ 1つ目は、「人権の尊重と多様な生き方を認め合う意識を高める取組」である。
- ◆ これまでも就業規則を定めていたが、新しく整備し、特にパワハラとセクハラ、禁止の項目は具体的に16項目のしてはいけない行為などを記載した。
- ◆ パワハラ、セクハラに該当する行為を行った従業員は、懲戒処分の対象となる旨厳しい罰則を明記した。ハラスメントは全く認めないのだという姿勢を打ち出すように改正した。
- ◆ 併せてマニュアルも整備した。特にパワハラ、セクハラは、相談しづらい面もあるため、男女1名ずつで窓口を運営し、ハラスメント相談シートを作り、口頭で話しづらいことはシートなども利用するという取組をしている。また、社内研修の中で再度確認し、周知している。
- ◆ 2つ目は、「男女共同参画の推進」である。
- ◆ 弊社の介護事業部の例だが、BCPいわゆる事業継続計画の感染症対策責任者に、女性の管理職を登用した。多様なニーズに配慮した、非常に細かな、色々な対応ができています。
- ◆ 3つ目は、「ワークライフバランスの推進」である。
- ◆ 今の新しい状況に踏まえた働き方を推奨している。テレワークの就業規則も新たに作成した。
- ◆ 4つ目は、「女性の活躍推進に向けた取組」である。
- ◆ こちらが弊社が一番特徴のある取組である。
- ◆ スポーツの分野では男女で様々な環境の違いがある。特に、硬式野球の世界では、男性の選手にはプロ野球、社会人野球などに進む道があるが、女子の選手には道が閉ざされていたことから、2007年に、弊社で女性の硬式野球部を創設し、環境を整備した。寮、グラウンド、更衣室等、環境整備に努め、仕事の終わりに練習できるように、室内練習場やトレーニング室等も整備した。国際大会の参加なども支援している。
- ◆ また、文化交流の一環として、海外のチームと定期的に交流を行っている。その中で、東南アジアの国々で半ズボンとスニーカーで野球をやっている現状を目の当たりにし、スリランカのチームには弊社のユニフォームや使っていない道具等をプレゼントし、インドネシア等では、左袖に荒川という文字が入っているチー

ムが活躍している。

- ◆ 弊社では、野球を通じて、社会人としての見識を学び、それぞれの意欲に応じて、希望や夢に向かって活動できるような環境を目指している。卒業生は、まだまだ少ないが、スポーツ指導における女性の参画の促進に協力をしたい。例えば、今のプロ野球のコーチに、女性の指導者が入ることなどが実現できれば、環境が変わってくると考えている。
- ◆ 日本のジェンダーギャップ指数が非常に低く、諸外国と比べて遅れていると聞いている。女性管理者が少ない現状ということを知り、その点に関しては、弊社としてもまだまだできていない部分もあるが、これから取り組んでいきたいと思っている。

【会長】

- ◆ 企業による女性アスリートのサポートというのは、ありがたい取組だと思う。
- ◆ また、外国の方も支援されて、荒川と書いてあるユニフォームが海外で着用されていることは非常によい事例だと思う。

【委員】

- ◆ 弊社は、600人ぐらいの従業員がおり、男女比は1対1程度である。就業規則もここまで追いついてない。差し支えなければ、貴社の男女比を教えてください。

【委員】

- ◆ 女性比率は30%程度である。母体が物流であり、物流分野では女性比率がまだまだ低い。
- ◆ 日本の全産業の女性就業割合の47%ぐらいだと思うが、運送部門は2%以下といわれている。運転手が高齢化する中で、若手を確保しようと大学に出向いて就職に向けてプレゼンをしたりもしたが、今の若い人はトラックに全く興味がなく、反応もなかった。
- ◆ このままだと今後の物流は未来がないと考え、物流にマッチした業態として介護事業を展開することとし、きめ細かく、お客様とのコミュニケーション能力が高い、女性を採用することとした経緯がある。

7 議題3 「誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指す実行プラン～荒川区男女共同参画社会推進計画（第5次）～」の進捗状況について

- ◆ 事務局から「誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指す実行プラン～荒川区男女共同参画社会推進計画（第5次）～」における進捗状況について説明…資料1-1、1-2

【会長】

- ◆ ほぼ達成されており、非常に細かく事業を挙げているので、確認もしやすい状況となっている。未達のところがわずかにあるようだが、やはりこの辺りはコロナ禍で難しかったということによいか。

【事務局】

- ◆ ご質問いただいた未達成の事業は、網掛けで記載している。1ページごとに1～2つあるが、ご指摘のとおり、特に事業、イベント系でやはりコロナウイルス感染対策の関係で思うように実施ができなかったというのが主な理由である。

8 議題4 「荒川区職員魅力ある職場づくり推進計画～働きやすく、働きがいのある職場を目指して～」に基づく取組の実施状況の公表について

議題5・6 「荒川区同性パートナーシップ制度」「LGBT理解促進事業」について

【会長】

- ◆ 議題4～6まで一括して説明し、質問や意見は、次の議題でまとめて受けることとしたい。

【梅原委員】

- ◆ 「荒川区職員魅力ある職場づくり推進計画～働きやすく、働きがいのある職場を目指して～」に基づく取組の実施状況の公表事項について説明
…資料2-1、2-2

【事務局】

- ◆ 「荒川区同性パートナーシップ制度」「LGBT理解促進事業」について説明
…資料3、資料4-1、4-2

9 議題7 男女共同参画施策に関する意見・提言について

【委員】

- ◆ 区の男性の育児休暇取得率が58.1%とあり、非常に高く、驚いている。弊社の中でも育休取得を働きかける動きはあるが、有給休暇を取得できてない状況があり、有給をまず使うことになる。育児休業を取得するために、特別な取組や工夫があるのか。

【梅原委員】

- ◆ 数年前までは1人～2人ぐらいであったが、社会全体でそういう雰囲気浸透し、職場でも1人、2人の取得が全体に広がり、徐々に現状となった。
- ◆ 人事を担当する側としても、短い期間は職場の中でやりくりしていただき、仕事をフォローし合うが、ある程度長期間にわたるとどうしても補い合えない部分も出てくるため、アルバイトをつけたり、長期間取得する場合は、育休代替の任期

付職員を採用している状況である。

【委員】

- ◆ 男性の育休取得は、仕事に穴を開けてしまうと取得に躊躇してしまうという現実があるが、アルバイトはなかなか思いつかなかった。要は、休みやすい環境作りということが功を奏しているということか。

【梅原委員】

- ◆ 職場の中でも、育休職員の仕事の全てをアルバイトができるわけではないので、職場全体で持っている様々な仕事をアルバイトの方にやっていただくような整理で、育休中の職員の仕事は周りで助け合おうというような形をとり、職場全体で助け合うという意識の広がりもあると認識している。

【委員】

- ◆ 区の育児休業について、男性の高い取得率に驚いている。荒川区だけなのか、他の自治体や全国的にも比率上がってきているのか知りたい。一般企業に勤めており、意識が会社の中に全然ない。また、正直、上層部も、出産等で抜けた場合に人を採用して、休暇を埋めるといった発想はなく、周りでなんとかする、いずれ戻ってくるので残りのメンバーが頑張る、そういった雰囲気がある。全国の自治体が荒川区の流れができてくれば、一般企業ももっと浸透していくのではないかと感じる。

【梅原委員】

- ◆ 全体の流れとして、自治体の男性の取得率上げるよう、国が動いている。区としては率先して行動しなくてはというのがあり、トップも積極的に男性職員も育児休業を取るようにしようということで代替りの職員を雇える制度を作っているところが大きいと感じている。

【会長】

- ◆ 男性の育児休業取得率は、自治体間の分散が大きく、他自治体で荒川区より高いところもある。また、全般的にみれば、最近では地方自治体より国において取得率が高まっている。

【委員】

- ◆ 資料の4-1でLGBT当事者の生きづらさの中で、「身体と心の性別が別なのでトイレに困る」とある。弊社では、性自認が違うような場合は、男性トイレ、女性トイレの好きな方を使う取扱いとしているが、区ではどのような取扱いをしているのか。

【梅原委員】

- ◆ 区役所では、元々障がい者用トイレだったものを改修し、誰でも使えるトイレということで表示をしている。他のふれあい館等の施設も誰でも使えるトイレを必

ず新しくできたところについては設置しており、一定対応はできていると認識している。ただ、更衣室などは男女で分かれているので、やはり難しいところはある。お客様でそういう方がいらした場合は、一時的に別の会議室等の部屋を貸して使っていただく等の対応をしている。

【小林委員】

- ◆ 職員向けの「LGBT対応ガイドライン」を定め、職員対応と施設利用者対応の取組の方向性を示している。基本的には、当事者の意向を丁寧に伺い、施設や状況に応じて個別に対応していくこととなる。

【委員】

- ◆ LGBT講演会は100名申込があり、満席だったとのことだが、年齢層はどんな感じであったか。若い人の関心が高いのか。

【事務局】

- ◆ 多かったのが30代から40代の方。
- ◆ それより若い方だと15歳～19歳が3人、20代が3人の計6人の方にお越しいただいた。

【委員】

- ◆ 「少年」を辞書でひくと子ども全体を示しているが、少年というどうしても男の子を想像してしまう。以前、野球大会の協賛させていただき、女の子が参加されており少年野球という言い方はどうかと、その場では「少年少女の皆さん」と言ったが、正式な名称少年野球で少年少女とわざと分けるのもおかしいと思う。もうちょっとよい、子どもの名称があればよいと思うが、区で何か検討されたことはあるか。

【小林委員】

- ◆ 具体的に検討したことはない。一般的な運用として、言葉の意味を大切にしながら、ジェンダーの観点から言葉の使い方には気を付けるようにはしている。

【委員】

- ◆ 情報提供であるが、計画の中に「男性の地域参加」という項目がある。以前から小学生の父親による親父の会というのがあり、地域活動に協力的であるという話はしたが、親父の会のメンバーが中学でも親父の会を作っている。その後、子どもが卒業すると、お父さんたちは地域での行き場所がなくなり、町会の青年部として活躍している。
- ◆ 汐入地域では町会の青年部はまさしく30代、40代であり、一番上は50代もいる。働き盛りの皆さんが青年部を形成し、いろんな町会のイベントをお手伝いし、今年の町会の祭りでは、ストリートミュージシャンを呼んで、音楽の町を作るイベントを盛り込むなど、様々な取組をしている。地域の中でお父さんたちが

活き活きと活動をしている。

10 全体のまとめ

【会長】

- ◆ 今後、全ての取組を目標に近づけて行く中で、未達成の事業等については、達成に向けて努めていただきたい。
- ◆ 職員1人1人の意識というところも非常に重要かと思われる。引き続き男女共同参画の視点を念頭に置きながら各施策の推進に努めていただきたい。
- ◆ 各委員の意見等を踏まえて、今後、事業の検討実施をお願いしたい。

11 今後の日程について

(事務局から今後の日程について説明)

- ◆ 年に一度開催させていただき、来年度は11月頃に開催したい。

12 閉会