

会 議 録

会議の名称	令和3年度第1回日向市男女共同参画推進審議会
開催日時	令和3年6月1日（火） 13時25分から15時4分まで
開催場所	日向市役所4階 第1～3委員会室
出席者	出席委員：12人 多田委員、木村委員、足立委員、河野委員、廣島委員、藤井委員、吉田委員、黒木委員、下田委員、釘宮委員、原田委員、河埜委員 事務局：4人
議 題	・「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」の結果について ・第6向日向市男女共同参画プランについて ・女性活躍にかかる施策について
会議資料の名称 及び内容	・日向市男女共同参画社会づくりのための市民意識調査報告書（概要版） ・第6向日向市男女共同参画プラン策定について ・第5次男女共同参画基本計画（説明資料）
記録方法	<input type="checkbox"/> 全文記録 <input checked="" type="checkbox"/> 発言者の発言内容ごとの要点記録 <input type="checkbox"/> 会議内容の要点記録
会 議 内 容	
<p>■開会</p> <p>■会長あいさつ</p> <p>■総合政策部長あいさつ、事務局紹介</p> <p>■事務局から、「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」の結果、第6向日向市男女共同参画プラン、女性活躍にかかる施策について、それぞれの説明を行ったのち、質疑応答、意見交換を行った。</p> <p><質疑・意見></p> <p>1. 「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」の結果について</p> <p>○委員</p> <p>意識調査の回収率が41.1%ということだが、回収率は毎回このくらいの状況か。</p> <p>●事務局</p> <p>前回調査（平成27年度）の回収率は32.2%だったので、今回の方が回収率は高い。</p> <p>○委員</p> <p>回収率が上がってきているということは、男女共同参画に関する市民の意識が高くなってきているといういい傾向だと考える。男女比についても45%と53%だが、人口比から言っても半分くらいということは、内容としても概ね全体的な意見、考え方を反映されたものとみてよい</p>	

のではないかと考える。

○委員

意識調査の今後の生かし方、市民への公開の方法、具体的な今後の施策があれば教えてほしい。

●事務局

第6次日向市男女共同参画プランに盛り込むほか、概要版は市のホームページ等で公表を予定している。公表することにより寄せられた意見も、新たな施策に盛り込みたい。

○委員

学校生活の場は男女平等ととらえられるが、家庭や学校の教職員の中での無意識のバイアス（アンコンシャスバイアス）に気を付けないと、制度上は平等であっても意識のうえでは平等ではないものを刷り込まれてしまうことが心配だ。前回の審議会の際に、広報ひゅうがの色使いについて意見を出したら、次の号から反映されていて、日向市の取り組みはすごいと思った。無意識を意識する社会になるといいと思う。

○委員

市職員の育児休業取得の状況は。育児休業の取得について、一般企業へのPRが必要では。

●事務局

男性職員の配偶者の出産休暇平均取得日数は、令和2年度で1.56日。男性職員の育児参加のための休暇、育児休業の取得割合は、0歳児までが33.3%、3歳児までが4.9%。企業へのPRは今まではあまりできないので、今後はその部分も含めて強化をしていきたい。

○委員

都立高校の男女の入学比率にラインが設けられていたニュースにショックを受けた。入試、入学等における男女の問題について意識しておく必要があるのではないかと。

○委員

五ヶ瀬中等教育学校に関しても、男子の人数が多く、県議会での質問に対し、寮の定員の関係で男子の方が多かったという状況があった。一昨年、半数にするという回答はあったが、半数という状況も結局は違う合格ラインを設けることになると思う。こういうことを決めるということの是非も問われるべき。また、県立高校普通科の入学者を見ても、男女がほぼ同数。こういったことに関しても考えていかなければならないのでは。

○委員

賃金や待遇の就労環境の中で「平等でない」という現状があり、ワークライフバランスの面でも職場での性差がある。3～4割の人が「性差があり、男性が優遇されている」と感じている。賃金については労働基準法で男女同一賃金が原則であり、募集採用、昇進昇格、評価、研修についても男女雇用機会均等法で差別が禁止されている中でこの現状があるということは大変なことだと思う。

各企業において、雇用管理のあらゆる面で性差によらず、個人の個性や能力等を十分に発揮できるような職場環境づくり、男女共同参画社会の実現はきわめて重要だと思う。

2. 女性活躍推進にかかる施策について

○委員

選択的夫婦別姓問題、国の5次計画で後退した部分があることを認識しておきたい。

○委員

多様性を尊重する観点において、県内でもパートナーシップ宣誓制度を取る市町村が出てきている。日向市は人権宣言など、早くに取り組んでいるが、パートナーシップ宣誓制度に関してはどのような状況にあるのか、どのような立場であるのか。また、男女共同参画推進室ができたが、人数がそう多くない。どのように強化したのか、説明してほしい。

●事務局

総合政策部内の男女共同参画推進室の隣に人権・同和行政推進室というのがある。人権関係、ジェンダー不平等も人権にかかる部分があるので、共同してやっていこうということにしているが、パートナーシップ宣誓制度に関しては人権・同和行政推進室が調査、研究を行っている。

男女共同参画推進に関しては、これまで地域コミュニティ課内に男女共同参画推進係が係長一人だけであったが、今年度は総合計画・後期基本計画のスタートの年ということで、専門の室を設置し、管理職を一人置いて、係長と2係体制にした。女性活躍部分に注力するため、室長は女性活躍推進係長も兼務している。今年度、まずは一人強化して室を作ったということでご理解いただきたい。

○委員

「若者と女性が住みやすい」ということだけではないが、今までの取り組みも日向市は進んでいると言われているので、ぜひパートナーシップ宣誓制度も策定して、いろいろな人に日向に来て住んでほしいと言えるような市にしてほしい。

○委員

「女性に対する暴力の根絶」の中で刑法改正など、法律の整備や被害者の相談窓口のワンストップ化などの議論が進んでいるが、難しい状況があるようである。また、性被害者が自ら名乗り出る「フラワーデモ」も広がりを見せているので、注視している。

○委員

「若者と女性に選ばれる」というスローガンが気に入っている。女性が生きやすいまちにしていけないと、にぎやかさも出ない。働く場面では非正規がほとんど。安定的な職をどう得ていくかということと、働き続けるには保育所、学童保育の充実の問題も出てくる。女性のサポートや市ができることに関しては、市職員の女性にまずは聞きながら、政策の中に生かしてほしい。

また、クオータ制についても制度化すべきだと思う。環境が管理職を育てるくらいの構えでトップが先頭を切らないと、いつまでたっても実現できない感じがする。

○委員

私は私の職場で初めて産前産後休暇を取った。それまでは、結婚したら退職し、子育てが一段落したらパートさんとして戻ってくる状況だった。当初は「自分が戻る場所がなくなってしまうのではないか」と育児休業を取るのが怖かった。この経験があるからこそ、そのような体制ではいけないと、声を大にして言ってきた。今は皆、気持ちよく育児休業を取っている。

○委員

私には子どもが4人いるが、市内に仕事がなく、3人が市外に出てしまった。

また、学校での管理職が非常に少ない。小学校だと教員の7割が女性だが、市内の小学校の校長は全員男性。希望される女性が非常に少ない現状には、何か原因があると思うので、そこを追求しないといけないと感じている。

○委員

女性が活躍できないのは、家事、育児、介護の負担は現実、女性に来ているからだと思う。コロナで多少変わってきたかもしれないが、男性はまだまだ長時間労働という働き方。やはり働く環境の整備、家事、育児、介護は女性の仕事ではなく、公共の部分で市の応援体制の手厚さがあれば、管理職等になる垣根が低くなるのではないかと思う。家事も全部家庭でしなくても、「こういうサービスがある」というようなことも必要ではないかと思う。全部家庭内であるという時代ではないのではないかと思う。

○委員

40 数年前、私が育児休業を取るとき、育児休業が取れるのは学校の先生か保育士か看護師の女性だけだった。これまでの歴史があって、皆が取れるようになったことは嬉しく思う。

保育の部分では認定こども園ができたおかげで、割と充実してきたと思うが、若い人から「学童保育が充実していない」と聞く。また、保育園を3月31日に卒園したのち、入学式までの間に預けるところがないと。このあたりについても、日向市独自で救ってほしい。

私も二人の子どもを大学で県外に行かせたら、就職先がないので帰ってこない。これも日向市の課題だと思う。

■ 事務連絡、その他

事務局から、次回の審議会の開催予定についての報告を行った。

■ 閉会