

平成28年度「第2回日向市男女共同参画推進審議会」が開催されました。

男女共同参画推進審議会は、「日向市男女共同参画推進条例」に基づいて設置され、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び重要事項を調査審議する市長の附属機関です。

平成28年度第2回日向市男女共同参画推進審議会が、平成29年2月3日（金）に開催されました。

**【第2回日向市男女共同参画推進審議会】**

■日時：平成29年2月3日（金）午後1時30分から午後3時20分

■会場：日向市役所2階 第4委員会室

## 会 議 録

会議の名称	第2回日向市男女共同参画推進審議会
開催日時	平成29年2月3日（金） 午後1時30分～午後3時20分
開催場所	日向市役所2階 第4委員会室
出席者	出席者：11人 井上委員、植田委員、片桐委員、菊澤委員、黒木（佐）委員 児玉委員、塩月委員、清水委員、田原委員、中西委員、林田委員、 事務局：2人
議題	・日向市男女共同参画プランの変更について（諮問） ・「第5次日向市男女共同参画プラン（案）」
会議資料の名称 及び内容	・日向市男女共同参画プランの変更について（諮問） ・「第5次日向市男女共同参画プラン（案）」
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>■地域コミュニティ課長あいさつ</p> <p>■議事 <u>日向市男女共同参画プランの変更について（諮問）</u></p> <p>○事務局 《資料に沿って説明》</p> <p>■議事 <u>「第5次日向市男女共同参画プラン（案）」について</u></p> <p>○事務局 《第5次プラン案に基づき、説明》</p> <p>○会長 ボリュームのある内容で理解が難しいかもしれないが、それぞれ団体の代表としてご出席いただいていると思うので、ご自分の所属する団体に関連する分野での視点で第5次プラン案を見ていただき、ご意見をお願いしたい。</p> <p>○委員 保育所の立場で発言すると、身近なところでは、保育所の定員は60人で43世帯中ひとり親世帯が4分の1。プラン全体を理解することは難しいが、ひとり親で頑張っている母親が利用できる制度などの事業内容は理解しやすい。</p> <p>DVに関して、どのような手立てがあるのかを自分の身近なところと具体的に照らし</p>	

合わせながら読むと理解できる部分もある。

4分の3が両親のいる世帯だが、以前は父親が子育てにほとんど手を貸さなかった。今の若い父親は、子育てに協力する人も多くなった。第5次プラン案には、男性に対する子育て支援等も掲載されている。

#### ○会長

今のご意見は、プラン全体の抽象的な目標に関しては、理解が難しいということではあったが、具体的な事業内容を見ると理解できたというような意見だったと思う。

保育所の立場で見たときには、父親の育児への協力を推進することによって男女共同参画が実現できるという意見だったと思う。

それぞれの専門の立場で発言いただきたいが、34ページの事業26番「企業に対するワークライフバランスの推進」という事業に対しては、企業側として何か意見はないか。

#### ○委員

建設業を営んでいるが、現実的に若い人の就労が難しい状況にある。一例として、20代の従業員はパートナーに子どもができると退職するケースが多い。頑張りどきなのではないかと思うが、子どもができるとなると経済的なことだけでなく、健診など2人で行動しないといけないという感覚もあるようで、建設業の場合、8時～17時という定時での勤務でないため、難しい面もある。家から1時間以内の現場はほとんどなく、遠いところでは往復4時間かかる場合もあり、早朝からの勤務が必要となる。

男女共同参画というより、ともに生活する場がなかなか得られていないような気がする。プラン内容を見ると 実態にそぐわないというか、問題提起が見えない部分もある。

#### ○会長

目標は素晴らしいが、現実的には実態にそぐわないという事例もあるとのご意見だったと思う。確かにそういう実態はあると思うが、それを乗り越えていくための目標ということでご理解いただきたい。

#### ○委員

市民アンケートの調査結果を見ても、60歳代の男性は、男女平等に関して「男は仕事」という意識がぬぐいきれていない。そういう人が起業して社会を仕切っているのに、若い人の意識は高まっているのに 企業はそれを受け入れられないのではないか。

当社の社長も60歳代だが、男女ということに関して固定観念が強い部分があり、払拭できない。50歳～60歳代はなかなか覆せないと感じる。

#### ○会長

第5次プラン案の目標の一つに、古い慣行の払拭を促進するというような記載があるが、男女共同参画を実現するための一つの山であると思う。

それを認知させることが必要。学習会に参加してくれた経営者や年配の方が古い慣行に固執していないか気付いてもらいたい。そうすれば、少しずつ変わっていくのではないか。

#### ○委員

11月の策定委員会に自分も策定委員として出席していたが、52ページにDVの現状データとして宮崎県女性相談所での相談件数の推移のグラフが追加されている。これは、日頃はDVの件数が多いことを示せるようなグラフを入れたらどうかという策定委員の意

見によって追加されたものだと思う。県女性相談所の平成27年度DV相談件数が476件だが、51ページの表によると日向市の相談件数は31件であり、476件のうちの31件というのは多いということなのか。

#### ○事務局

51ページは市の関係課やさんびあ相談室に直接相談があった件数を示していて、平成27年度は31件。県女性相談所の相談件数は県内で476件だが、そのうち31件が日向市という意味ではない。

市で相談を受けた31件の中には、保護や一時避難が必要で市から県女性相談所につないだケースもあるが、被害者が県女性相談所に直接相談したケースは31件の中には含まれていない。

52ページのグラフは、平成10年度時点では63件だった相談件数が、DVが認知されるにつれて400件～600件に増えている状況を示している。

#### ○委員

17ページの事業者の役割について。

男女共同参画で若い人が一番気にしているのは、育児休暇や産前産後休暇ではないだろうか。プランでは、市の職員について育児休暇を5日以上取りましようという目標を掲げている。企業によってばらつきがあるだろうが、企業内でも努力してもらい、できるだけ子どもが増やしてほしい。1人目の子育て環境を企業がうまく作ってれば、2人目3人目という発想につながる。

具体的には 地域や市の広報などで定期的に情報を載せるなどして推進してほしい。中小企業はなかなかうまくいかないかもしれないが、その中でできることをやってほしい。法定の育児休暇は厳しいかもしれないが、せめて、1時間早く帰るといったことや子どもが生まれたときには配偶者も5日ぐらいはそばにいて育児ができるなどといったことを事業者働き掛けていけば、若い人も元気が出てくるのではないか。

区長公民館長連合会の立場としては、地域の活動については、役員会などでは逆に女性の方が活発に参加されて意見を述べる。地域においては、女性参画がなされていると思う。

#### ○会長

事業者の役割について、広報の活用や総合的な対策が必要だというご提案だったと思う。自分も地区の役員をしているが、仕事で忙しいと妻に任せている状況もある。夫が残業のため、妻が代理出席していて女性の参加が多いという場合もある。

関連の質問になるが、17ページの事業者の役割というところで、事業者は就労環境の整備に努めましようという提案がしてあるが、怠っている企業への罰則規定のようなものはないのか。罰則規定がないから何もしないということになりかねないのではないのか。何かアイデアがあるのか。

#### ○事務局

罰則というものはない。女性活躍推進法では、男性の働き方の見直しが求められており、企業はワークライフバランスの推進を図っていかなくてはならない。

人手不足の時代になってきたので、企業としてもワークライフバランスに考慮して、就業環境の整備に関して取り組んでいることをアピールしていかないと、優秀な人材の確保

ができなくなると思う。市としては、男女共同参画の推進が企業にとってもメリットがあることを周知しながら、事業者の役割について理解を深めていきたい。

### ○委員

18ページの推進体制図について。拠点施設としてさんびあが掲載されているが、自分は、さんびあの協議会からこの審議会に出席している。

拠点施設の活用促進に関し、数値目標が71ページに記載されているが、さんびあの認知度が非常に低い。さんびあって何、という人もいるのではないか。

男女共同社会づくり推進ルーム協議会は、市民活動団体の代表で成り立っているが、その中で男女共同参画の知識が低い人もいる。さんびあでは基礎講座を開催しているが、まずは、協議会の中からやっていかないといけないのでは感じている。

さんびあでは、良い講師を迎えて様々な講座を開催しており、出席した人の満足度は高いものの、参加人数が少ない。さんびあを後押しするようなサポートをお願いしたい。

さんびあの認知度の数値は残念だ。DVについてもさんびあには相談窓口があるが、それを知らない人も多いようなので周知する方法がないものかと思う。

先ほど高齢者の男女共同参画意識のことが出たが、男女共同参画への理解が進んでいない年代の方にも基礎講座に来てほしい。事業主の方からも勧めてもらえると、もっとさんびあの活用が広がるのでお願いしたい。

それと、別の質問になるが、71ページの市の男性職員の育児参加休暇の取得の数値目標が、現状4%で目標が80%となっている。かなり差がある目標なのでその理由を教えてください。

### ○事務局

まず、さんびあのことだが、参加者が少ないという課題については認識している。せっかくいい講座・講演をやっているけど、PRが足りず、市民に周知ができておらず参加者が少ない。

先ほど登録団体の話が出たが、登録団体は60数団体あり、そこに所属する人数はその3倍～5倍程度はいるだろうが、登録団体は、男女共同参画の推進をする団体として登録していただいている。先ほどのご意見にもあったが、登録団体がまずは講座や講演に積極的に出てきていただきたい。

また、企業へのPRも考えていきたい。企業が就業環境の整備を進めていかななくてはならないことは国の方針としても出されている。研修等をどこで受けたら良いのかという事業主もいるだろうから、ホームページでのPR、企業や様々な団体に出向いて紹介していくという方法もある。

### ○委員

さんびあのPRに関することだが、策定委員会の際に概要版に掲載してほしいという要望が出されたが、それに対してはどのように考えているのか。

### ○事務局

策定委員会では、さんびあの周知や相談窓口の情報を概要版に掲載してはどうかという提案をいただいたので、それらの意見を踏まえて概要版を作成したい。

## ○事務局

71ページの数値目標について回答したい。男性職員の育児参加休暇と育児休業の取得とを合算した数値目標となっている。育児参加休暇は、子どもが1歳になるまで1日1時間、男性も女性も子育てのために取得できるもの。

男性の育児休業取得は、平成26年度と平成27年度に長期で1人取得しているが、なかなかあとが続かない状況にあり、全体として少ないことが課題である。数値目標を設定するにあたっては、育児休業の取得はハードルが高い部分もあるため、まずは、育児参加休暇の取得を増やしていくという方針に沿ったもの。

数値の出し方としては、配偶者が出産した男性職員が10人いた場合、対象者は10となり、そのうち、8人が育児参加休暇を取れば80%となる。休暇制度の周知などを行って推進していけば、何とか到達できる目標だと考えている。もちろん、その中で育児休業の取得者を増やすのが望ましいことが、数値目標としては2つを合わせて計算する。

## ○事務局

数値目標の達成状況は毎年公表するので、市役所が率先して育児休暇取得の促進していることを市民に理解していただき、企業も刺激を受けて自社の状況の見直しを行うきっかけになればと考えている。

## ○委員

さんびあのことについて。男女共同参画社会というと、とっつきにくいと思っている方が多いのかなと思う。男性も女性もみんなが住みやすい社会を作ることなので、市民の方にはまずそれを感じていただきたいと思う。

さんびあは登録団体だけでなく、市民の人が誰でも使える施設だと何度もPRし、広報誌も年3回発行し、女性のための相談事業も周知しているが、市民意識調査では認知度が低い。各家庭で広報誌がどの程度読まれているのかと感じる。

市民の方に気軽に使ってほしいし、広報誌も見てもらいたいし、講演にも来てほしいが、浸透していないのが悩みだと思っている。

第5次プラン案の各データを見ると、自分だけが知っているのはもったいないと感じた。小学校のときから男女共同の教育がなされている状況がわかるものもあり、固定的性別役割分担に関するグラフもある。子育てに関することでは、女の子も男の子も家事・育児ができるように育てることを理想的だと考えている人が多いことがアンケート結果にも出てきているので、その点は希望を持ったところである。

育児に関しては、男性の育児参加が増えているとひしひしと感じている。最近、結婚式に出席した際、父親が楽しそうに子どもの面倒を見て、母親がゆったりと過ごしている光景を見た。昔は女性が子どもを泣かさないようになだめるのが普通だったので、少しずつ社会が変わっていると感じた。

男女共同参画の推進は、少しずつ図られていると思うが、企業の中では男女共同参画を進めていかなければいけないと思う。

全体としては、今後、希望が持てるかなということを感じている。

## ○委員

商工会議所では、1800事業所に会報を3ヶ月に1回送付している。期日が合えば、

さんぴあの講座案内も同封できる。次は4月末に送るので5・6・7月のさんぴあの講座予定があれば、お申し出いただきたい。

#### ○会長

私もこのような会議の場でさんぴあの存在を知り、紹介してもらって会社で講座を実施したことがある。男女共同参画社会を目指すにあたっては、さんぴあの存在を周知していくことが大事だと思う。

#### ○委員

出前講座もやっているの、ぜひ活用していただきたい

#### ○委員

数値目標について。割合で示している目標は母数にあまり左右されないと思うが、講演会などの人数目標は達成が大変だと思うので、目標達成に向けてそれぞれの担当課でご尽力いただきたい。

#### ○委員

さんぴあには、自分も関わっていたことがある。身近な問題など内容的に素晴らしい講座を開催しているが、参加者が非常に少ない。私たちの財産であるさんぴあを埋もれさせてはもったいないと思う。

研修を受けてもらいたい、知ってもらいたい人が研修の機会に恵まれていないのではないかな。PRがもっと必要。出前講座などを小さい地域でもできるということを広報などで周知してほしい。

先ほど、ひとり親で頑張っている家庭の話が出たが、働きやすい職場環境の整備が必要。祖父母がいる人はいいが、手助けがない人は、子どもが高熱のときは休みを取らないといけない。病後児保育はあるが、高熱の時は預けられないので、親が1日2日休んで、その後調子が良くなれば病後児保育に預けていると聞く。働きやすい環境をつくるため、実際的な取組をもっと広げていく必要があると思う。仕事をやめなくてはならない人がいる状況を改善できるような施策の推進をしてほしい。

#### ○委員

子どもが病気ของときには、親が子どもそばにいられるように、休みやすい職場環境があるといいと思う。

#### ○委員

保育所の母親の就労を見たときにほとんどがパート勤務で、正規職員は10世帯ぐらい。正規職員の会社は育児休業が充実しているが、パート勤務の人は育休などを取るの難しい。

子どもは病気になるのは当たり前だが、病気的时候には親と過ごすことが子どもにとって一番の薬となる。病気になったときに保護者に電話すると、パート勤務の方も職場の人が快く休ませてくれている状況はあるが、2～3日休まないといけなくなったときには、職場としてもなかなか難しいようだ。子どもが病気で休んだときに職場に補助などが出ると休みやすい環境になるのではないかなと思う。

#### ○委員

自分たちの時代は休むことが悪いように思われていたが、今は、休んで子育てする方が社会貢献になるのではないか。

職場の管理者が、何とかするから休みなさいと言えれば、連鎖反応で同僚の人たちも休みやすくなると思う。

#### ○委員

一人二人しか雇っていない職場の場合は、休んでいいと言いながら職場の人も困ってしまうこともあるのではないかと思う。

経済面での支援が職場にあれば、気持ちよく休ませることができるのではないかと思う。

#### ○会長

頭では理解できていても、日本では一歩踏み込む人がなかなかいない。

委員の皆さんの意見を伺って感じるのは、男女共同参画社会の実現には、男性も女性も働きやすく、育児をしやすい職場環境整備の整備が不可欠だと思う。

第5次プランの中に、環境整備のための支援や助成をしていくという文言や充実させていくという具体的方法が明示されているのかを教えていただきたい。

#### ○事務局

30ページの主要課題4「働く場における女性参画推進と仕事と生活の調和に向けた就業環境の整備」に環境整備に関する記載をしている。ワークライフバランス推進のためには、性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの根絶、男女間の賃金格差の解消などが不可欠であり、就業環境の整備と子育て支援の充実に取り組むとしている。

また、ひとり親家庭や生活困窮世帯など困難を抱えた人に対する支援は、37ページの主要課題5の部分で記載している。

#### ○事務局

子育て支援や企業支援に関することは、具体的な事業内容の部分に明記している。

#### ○会長

確かにプラン案では明記されているので、これを実現していけば、理想とする社会に近づけるのではないかと思う。

#### ○委員

38ページの児童虐待相談件数について。ネグレクトの件数は、平成27年度は24件となっているが、年によってばらつきがある。どのような支援がなされているのか。

#### ○事務局

児童虐待については、様々な関係機関で構成されている要保護児童対策協議会という組織で子どもへの支援を行っている。年度による相談件数ばらつきの詳細はお答えできないが、5年間の件数の推移を示している。

#### ○会長

いままでの議論の中では、要望などはあったが、プラン案の修正を求める意見は見受けられなかったと判断している。

委員の皆さんからは様々な意見が出されたが、男女共同参画社会の実現に当たって、具



体性をもってプランを確実に実行していただきたいという要望だと思う。

年休が取りやすい、育児休暇が取りやすい職場環境の実現など、具体的な部分での改善に関して市に努力をお願いするということで第5次プラン案に関しては了承して答申するということによろしいか。

文言や内容の修正・追加はなしということで確認したい。

#### ○委員

審議会委員の任期は30年6月末までだが、今後、どのような予定で会議が開催されるのか。

#### ○事務局

平成28年度は今回で終わりだが、年2回の審議会を予定している。平成29年度は4月以降に連絡する。

#### ○委員

53ページのDV相談について。誰にも相談しなかったという男性が多いが、男性の対応を考えていかないといけないと思う。

#### ○事務局

53ページの誰にも相談しなかった人の割合は、全体の人数ではなく、DV被害を受けた人の中での割合を示している。

#### ○委員

さんびあ相談室には男性も相談できるのか。

#### ○事務局

さんびあ相談室では男性の相談も受けているし、警察も男性からのDV相談を受けている。

しかし、男性はなかなか相談できないという実態があるので、DVに関する周知と併せて相談窓口の周知も行っていくことが必要だと考えている

#### ○会長

他に意見がないようであれば、以上で審議会を終了する。

#### ■閉会