

会 議 録

会議の名称	令和3年度第2回日向市男女共同参画推進審議会
開催日時	令和3年7月13日（火） 15時25分から16時31分まで
開催場所	日向市役所4階 第1～2議員会議室
出席者	出席委員：10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、釘宮委員、河埜委員 事務局：3人
議 題	・第5向日向市男女共同参画プラン関連事業実施状況報告書（案）について
会議資料の名称 及び内容	・第5向日向市男女共同参画プラン関連事業実施状況報告書（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>■会長あいさつ</p> <p>■事務局から、第5向日向市男女共同参画プラン関連事業実施状況報告書（案）について説明を行ったのち、質疑応答、意見交換を行った。</p> <p>審議会として、第5向日向市男女共同参画プラン関連事業実施状況報告書（案）を承認した。</p> <p><質疑・意見></p> <p>○委員</p> <p>日向市は「社員が輝く！先進企業」の認定制度に取り組んでいるが、ホームページ等を見ても情報があまりない。厚生労働省で行っている「くるみん」認定は市内で3社認定されているが、「えるぼし」認定は県内で4社しか認定を受けておらず、市内での認定はない。せっかく「社員が輝く！先進企業」の認定制度を作っているのであれば、もっとPRした方がよいのでは。せっかく認証したのであれば、そういうところが目立たないと次が出てこないのでは。</p> <p>●事務局</p> <p>「社員が輝く！先進企業」認定事業所は把握している限りで3社ある。ホームページにも掲載していたが、昨年で一度終わり、また今後改めてという状況。我々も強化していかねばと考える。「えるぼし」は厚生労働省管轄にはなるが、市のホームページ等を活用してPRしていこうと思う。</p>	

○委員

主要課題1で、よのなか教室や出前授業の開催数が48とあるが、これらのうちはっきりとジェンダーの視点を持った事業はどのくらいあるのか。

●事務局

持ち帰り、調査したい。

※よのなか教室（実施主体：日向市キャリア教育支援センター）

目的：社会的、職業的自立の基礎となる能力や態度を育てる。学校外の人材を活用し、子どもたちの将来の生き方や学ぶ意欲を高める。

企業による出前授業（実施主体：教育委員会）

目的：学校は、強化等の学習のねらいを達成するために、企業等の専門性を活用して実施する。

例：社会科（水道局の働きを知る。ごみ処理の流れを理解する。）

子どもたちが、地元企業等の理解を深める。

子どもたちに、地元企業への誇りの気持ちを感じさせる。

ジェンダーの視点を取り入れた授業：41回すべて

内容：性別を指定することなく、希望する事業所への職場体験を実施したほか、指導者については、役職や性別等を問わず、多種多様な業務に就く方を講師として招聘など。

○委員

県の男女共同参画地域推進員に委嘱されている方が市内に8名いる。地域ごとの交流会をしているところもあるので、日向市でもできたらいいと思う。

○委員

宮崎市は男女共同参画推進員が情報交換会をしている。県も男女共同参画週間のときに情報交換会をした。推進員自身はほかの推進員の情報を持っていないので、市に呼びかけをしてもらって、自由意思で集まるようにでもできたらいいと思う。

●事務局

個人情報の問題もあるので、一旦確認させていただき、公開できるかどうかをお知らせしたい。

○委員

主要課題4の「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進」のところで、消防職はようやく1人応募があったと報告が上がっている。消防職は24時間勤務であり、女性を採用する場合は、個人の尊厳を尊重するという意味から、仮眠室等の施設の就労環境の整備をしたうえで募集であるべきだと思う。募集の際に情報は掲載されていたのか。応募があり、採用となったときにそれから考えるという環境整備だったのか、そのあたりがどうであったかを聞きたい。もし環境整備がまだされていないのであれば、就労環境の整備を早急に行う必要があるなど、そういう問題・課題を報告書には記載して欲しいと思う。

●事務局

情報不足なので、一旦確認させていただき、お答えしたい。詳細は、主な現状と課題に掲載したい。

※市消防本部では、今後、女性消防士を採用予定としている。採用当初は、本部において日中の勤務とし、段階的に夜勤にシフトさせていく予定である。また、採用に合わせて施設

の改修を行うこととしている。

○委員

主要課題2と3の部分で、市内では全小中学校において、性別で分けない名簿を使用している。ただ、名簿だけ混ざっても先生方の意識にアンコンシャスバイアスがあるのではないか。学校によっては、名簿は混ざっているが、集会のときに男女別に並んでいる学校もあるし、授業ではどうなのか、そういうところまで調査ができるといいのではと思う。進路指導、職業体験にもジェンダーの視点が必要だと思う。

また、学校の男性教諭が育児休業を取ると、子どもたちによく分かる例になると思う。そういったことも推進できるとよいのでは。

○委員

私はまだ意識的に、まだ全員を「さん」と呼べない。男の子にはつい「くん」と言ってしまうが、まだ配慮が足りないと自己反省している。

テレビ局の取材で、「できれば男の子を一人、女の子を一人お願いします」と言われたことがあるが、関係ないと思う。どこかにそういった意識が自然に生まれているのかなと自己反省もあった。

●事務局

ご意見をいただいた内容については、今後、6次プランの案をお示しした際に、審議していただく内容になればよいと思うので、ご提言として扱わせていただければと思う。

○委員

報告書21ページで「各学校の児童生徒の実態に応じて、年間指導計画を見直し、効果的な性教育を行っていく必要がある」とあるが、「効果的な性教育」という書き方に違和感がある。「性教育についての理解を深める必要がある」という表現の方が良いのではないか。

●事務局

この表現も工夫させていただき、修正をかけたいと思う。

※「効果的な性教育を行っていく」を「発達段階に応じた性教育を行っていく」に修正。

○委員

報告書7ページで、「募集を行う際に、先輩職員の声としてホームページに掲載」とある。20年ほど前には広報ひゅうがに、男性の職域だったところに女性が、とか、女性の職域だったところに男性がという特集があった。多分、それ以降そのような特集はあまりないのではないかと思うので、紹介もかねてそういう取り組みができればいいと思う。

●事務局

市でも女性の土木職もいるし、最近は男性の保健師もいる。職域の性差のない状況はどんどん広がっていくのかなと思われる。

公務員も優秀な人材を確保するため、各市町村が争奪戦になっている。PR活動をする中で、たくさんのお応募をいただきたいと、入庁2～3年目の職員を前に出したりしている。男性保育所長もいるし、性差のない採用も心がけているので、アピールしていきたい。ご提言として受け止めさせていただきたい。

●事務局

さんぴあの広報誌でも以前からそういった職場の方をPRさせていただいているし、広報ひゅうがでも今年度から定期的に情報の発信をさせていただきたいと思っている。

○委員

リプロダクティブヘルス／ライツという、今まで概念としてあいまいだったものの整理がされて、そのもとに新しい性教育もあるべきではないかという議論も進んでいると聞いている。性暴力も含めて、被害を受けるのは女性側。そういうことについても、どれだけ学校教育の現場で教育を行う必要があるのかということ踏み込んで教育する必要があるのではないか。特に、中学、高校の性教育の在り方については、女子生徒だけではなく男子生徒もきちんとした教育を受けるべきだという思いがある。人権としてこの問題をとらえる必要があると思うので、対応を望みたい。

○委員

ユネスコは「性教育に関しては5歳から」と提言をしている。男の子と女の子で体の仕組みは違うが、生殖のときには両方ないとできない。私は、そういうことについても、本当に小さいころから男女分けずに、同時に教えるべきだと思っている。生理についても、初経のときから、男の子にも「生理というのがあるって、こういうものを使って」と、正しく教えることで、一人の人を大切にすることに繋がっていくのではないかと思う。日本では大人がそういう教育を受けていないのでとても抵抗感があり、なかなか進まない。コロナ禍で生理の貧困という状況もあるので、そういう部分も含めて、性教育の見直し、指導案の見直しが本当に必要ではないかと思う。

○委員

保育園では、4歳、5歳、年中・年長クラスから着替えのときに男女を分ける。子どもたちを性被害から守るという意味もあるが、「なぜ分けて着替えさせるのか」というところから教えるべきなのかと思いつながりながら話を聞いた。どうしたら子どもたちが間違った性に走らず、自分の性と向き合うという部分を考えてときに、どう扱ったらよいのかという課題が見えた気がする。

○委員

性教育では「なぜ」という部分が大切だと思うが、大人が答えづらい。そこが進まない原因だと思う。子どもは皆「何で」と聞きたいが、答えきれない。私も自信がない。このあたりから大人が変わっていかないと厳しいのかなと感じた。

○委員

報告書12ページの「男女共同参画の視点に立った地域づくり、防災体制の推進」で、女性消防団員と婦人防火クラブが分けられているが、違いは何か。また、達成率が50%としているが、何の数値に対するパーセントかも分かりづらい。

○委員

日向市消防団の中の各部に所属している女性団員と、女性消防部という女性だけの組織があり、これらをあわせた人数が23人。婦人防火クラブとは、地区にある一般の女性が作っておられる防火クラブで、消防団員とは違う別組織だ。

●事務局

消防団の充実というところを書いてあるので、恐らく女性消防団員数のことかと思われる。婦人防火クラブの方々は地区において防火関係の啓発活動に従事されている方ということで、実際に火災現場等に出動されることはないと思われるが、出初式等の際には一緒に啓発活動に参加していただいているような状況なので、消防本部に確認をさせていただきたい。

また、目標21の部分は、平成27年度には全消防団員に対する女性の割合が2%、令和2年

度は全消防団員に対して2.5%だった。令和3年度の目標値としては5%を掲げていたので、その半分しか達成していないので達成率は50%という言い方になっている。

※「女性消防部員数23人、婦人防火クラブ20人」→「女性消防団員数23人」に修正。

○委員

報告書20ページ、心の健康づくり事業について、お昼のNHKニュースで宮崎県が自殺ワースト2位、女性の割合が1.5倍に増えたと出ていた。女性の自殺が増えていると聞いたので、次年度の計画で、もう少しありきたりなところに踏み込んだ施策を担当課の方から出していただけたらと思う。

●事務局

そういった実態は聞いている。6次プランに盛り込ませていただきたい。

○委員

10～11ページ、主要課題6の政策方針決定過程への女性の参画の拡大の部分。政策・方針決定過程への女性の声が反映されていないというのは、ずっと前からの課題だと思う。審議会の委員など、公募の部分もあるが、もう少し効果的に女性が増える方法はないものかと思う。目標を掲げただけでは進まないの、クオータ制ではないが、数は何割くらいにするんだとか、そういうところからしないとなかなか増えないのかなと思う。重点的にということだが、そこをお願いしたい。

●事務局

4割という高い目標がありながら、なかなか進んでいない状況がある。6次プランの策定委員は57%が女性。庁内のいろいろな会議も女性に入っていただきたいということで、ワーキンググループの中にも女性が増えている状況がある。少しずつだが努力していきたいと考えている。

○委員

先ほどお話にあった「4歳、5歳からプールの着替えを分ける」ことについて、性的マイノリティの当事者の方、身体の性と心の性が一致しない人たちの場合には、小さい時から「身体は男だけど女だと思っている」あるいは逆というのがあって、幼稚園や保育園で分けられたときにショックだったという声も聞く。男女を分けるが、何だかそれではちょっとという方もいらっしゃると思うので、そういうときには配慮をするようなことが必要かなと思う。大人もそういうことを考えることが必要だと思う。

○委員

実際に、男の子で、物心ついた時から、ピンクが大好き、ままごと大好き、スカート大好きで、おままごとの際にはハンカチを組み合わせたスカートを履いて、短い髪の毛をゴムで結んで、という子がいた。

やはり性に違和感のある子どもは、小さいころから違和感があって、自分が出せれば保育園で自由に好きな遊びができるだろうが、口に出せない子に対して配慮が必要かなという気がする。

■ 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

会議録中の※は、調査後の修正・回答内容