

令和4年度 第1回湖西市男女共同参画審議会

会議録兼意見書

- ▶ 日 時：令和4年7月8日(金) 10時00分～12時00分
- ▶ 場 所：湖西市役所 3階 委員会室
- ▶ 出席者
委 員：櫻村委員、疋田委員、宮原委員、河辺委員、片山委員、平岡委員、小池委員、
中嶋委員
- 事務局：市民安全部長、市民課（課長、係長、主任、副主任）
- ▶ 資 料：次第
【資料1】令和3年度 第4次湖西市男女共同参画推進計画 実施状況報告書
【資料2】今後の重点取組(案)について
【資料3】第4次湖西市男女共同参画推進計画 取組スケジュール(案)
【資料1 補足説明資料】令和3年度 第4次 湖西市男女共同参画推進計画 実施状況報告
- ▶ 次 第

- 1 開 会
- 2 市民安全部長あいさつ
- 3 会長あいさつ
- 4 議 題
(1) 令和3年度第4次男女共同参画推進計画実施状況について【資料1・資料1 補足説明資料】
(2) 今後の重点取組(案)について【資料2・資料3】
- 5 閉 会

1. 開会

(略)

2. 市民安全部長あいさつ

(略)

3. 会長あいさつ

令和3年の内閣府男女共同参画白書の統計データにより、コロナ禍が女性に与える打撃の大きさが指摘されている。生活面では一斉休校等により家でのケア時間が増え、就業面では非正規雇用の女性が多いことから、収入的な打撃も大きい。ポストコロナに向けて、女性を巡る日本社会のありかたを変えていかなければ、日本社会自体が持続可能性を持てないということが分かっている。また、国際的にもジェンダーギャップ指数が116位と低いことが問題視されている。

令和4年版の男女共同参画白書では、高度経済成長期に主流であった男性稼ぎ手モデルによる典型的な家族形態が、現在の日本でどの程度あるか統計で示されている。すなわち、一人暮らし世帯が増加し、

老年女性の貧困の問題があり、また男女とも未婚化も進んでいることから、女性だけでなく、男性にとっても今までのような男性稼ぎ手モデルに持続可能性がないことも指摘されている。

今回、湖西市では各課の協力を得ながら男女共同参画推進計画の見える化に取り組むということで、女性だけでなく、男性にも関わる日本社会全体の問題という視点で取り組んでいただきたい。専門的にはジェンダー主流化とあって、担当課だけで施策に取り組むのではなく、様々な部局が、それぞれの視点からジェンダー問題に取り組んでいく必要がある。そういった観点から、本日もそれぞれの専門分野の委員にお越しいただいている。活発な議論にご協力ください。

4. 議題 (1) 令和3年度第4次湖西市男女共同参画推進計画実施状況について

事業・施策が膨大なため、主な事業を選定して事務局より報告した。【資料1・資料1 補足説明資料】

質問1 育児・介護休業法の改正に関わる環境整備について、大企業は数字を公表しなくてはならないという課題があるが、企業ではどのように考えているか。(会長)

委員：会社として法改正に向けて対応する。男性の取得も上げたいが、具体的な策が難しい。制度を全社員に情報を伝えるのが難しい。対面で制度説明をするように進めている。

委員：実際に育休を取得する男性は少ないのか。

委員：職場の理解も進んでおり、取得しやすくなっている。制度があっても、知らないと使えない。会社側としてはしっかりと伝えていきたい。

会長：法律で男性の育児休業は取りやすい制度があるのに、取得が進まないのは、イクボスとよばれるような理解のある管理職がいないと難しいということがある。また、代替要員を確保しないと職場が回らなくなるという話がある。

委員：代替要員の確保は難しいが、職場を含めて取りやすい環境を作っていく。今は、所属内のメンバーで業務の調整をしている。

事務局：管理職を対象にしたイクボスの研修等をすることはあるか？

委員：働き方改革の一環として、外部の講師に来てもらい、管理職に向けて「イクボスとは？」という講演を行ったことがある。

委員：男性が制度を利用したときの周りの反応は？

委員：周りも協力している。育休を取った人の感想を社内報に載せている。長い期間の取得はあまりない。育休取得した男性職員も、1年間取得する例もあるが、女性職員と同じように、復職したときのブランクをどう埋めるか気にしていた。

委員：産後1か月がとにかく大変なので、1か月でも取得できるといい。

委員：非正規社員の割合は？

委員：ほとんどが正社員。正社員であろうが、非正規職員であろうが利用できるという制度を作っている。

会長：公務員はどうか？

事務局：会計年度任用職員という名前で採用されている。手元に数字資料はない。課によって割合はバラバラ。今年度から会計年度任用職員も育児休業をとれるようになっている。正社員の割合が多い企業では、正規職員として責任のある仕事をしている人が育児休業制度を利用する場合のフォローや体制づくりはどうなっているか？

委員：業務の棚卸しによる業務の改廃を進めたり、他の人がカバーしている。生産現場では職員

の異動で他部署との調整をしている。育児休業で長期で休む人の分を正社員で補充するというのは難しい。

会 長：JILPT（労働政策研究・研修機構）によると、組合と一緒にになって同一労働同一賃金を進め、その中で業務の見直しを行い、みんなが働きやすい働き方を進めるという事例がある。女性の管理職の登用はどうか。

委 員：将来の幹部候補として女性社員も少しずつ社内で力をつけて頑張っている。育児・出産で休んでも不利にならないように、能力で評価したい。

委 員：女性社員の割合は？

委 員：約12%。近年の定期採用をみると女性の積極的な採用が増えている。

質問2 防災について、避難所の運営、弱者の問題、ケアに関わるジェンダーの問題から、女性を増やすことは非常に大きな課題になっている。民生委員としてどう思うか。(会長)

委 員：昨年の市議会での災害要支援者の現状や今後について、また女性がどのように関わっているのか質問があった。資料によると、コロナで講座の中止等、うまくできなかったという反省点があるが、できないなりに書面開催等、何か方法はなかったのか。コロナ禍であっても、湖西市に民生委員は100名強いるが、1人あたりの年間活動実績は約100日である。民生委員は市から災害時要支援者リストを提供してもらっており、それを基に実態を調査するが、自治会や町内会や自主防災会などと連携をしていく必要がある。しかし、実際は組織をまたぐためどう束ねるか自主防災会は現場と直結するが、役員に女性がほとんどいない。少なくとも私の地区にはいない。

会 長：女性が少ないのはどういう背景が考えられるか？

委 員：昔からの慣習で、男の仕事となっている。旧新居町では女性消防隊というのがあって、消防ホースで放水したという時期もあったが、完全に無くなった。

会 長：地域の他の方々に女性が重要という意識はないのか？

委 員：私の地域には組織図と名簿があるが、各人が役割を理解しているかは疑問。湖西市では年3回大きな防災訓練をやっている。それを使って、より具体的に実践できるように、市が主導して何か訓練等を示してくれれば前に進むのではないかと思う。

会 長：避難誘導や避難所運営に女性の視点が特に重要だと思うが？

委 員：食事班は女性が名簿に多く載っている。個々の役割分担においては男女に偏りはない。

委 員：名簿は男性の名前だが、現実動くのは女性である。

委 員：確かに会議に出てくるのは女性。名簿に載っているのは夫だが、会議には妻が出てくるというパターンがある。

質問3 1人暮らしの高齢者について、自宅療養等が生じた場合に、介護現場の人が自己犠牲的に命を賭してケアしているという現状を聞いている。どういった課題があるか？(会長)

委 員：6月に蒲郡で高齢夫婦が2人とも孤独死をしていたというニュースがあった。新聞には民生委員の訪問や市の対応が無かったという書き方がしてあり、まるで悪者扱いだった。孤独死して数ヶ月経過していたということだが、私の町内ではそのようなことがないように、町内会の会議で、回覧板が回っていない世帯があるか確認したところ、そういう

ところはなかった。回覧は月に2回まわり、実際には7～8日で回り終えるため、異常があったときのメッセージになり得る。

いろいろなメッセージの確認の仕方があるが、市の配食サービスを受けている人が多い。配食すると同時に安否の確認をする。

孤独死は身近な問題で、当たり前起きてもおかしくない時代になっている。最低限ここまではやっておくということを各自治会や町内会で考えてやっていく必要がある。

質問4 コロナ禍で会議ができないという問題をどう考えるか？（会長）

事務局：この2、3年はコロナでいろいろなイベントや協議会等が中止になったが、書面会議やweb会議をやってきた。地域の中では、感染対策をしたうえで、顔を合わせて会議や取組みをしたいという団体が多数あった。市ではイベントの再開を始めている。

会長：Zoomなどオンラインだと参加しやすいと思う湖西市としてどのように考えているか？

事務局：行政間では環境が整っているが、住民向けには、市からの提供の体制も市民もまだ環境が整っていない。市ではDXを推進しているので、今後そのようなことが普通になっていく取組みを進めていきたい。

質問5 教育における男女平等の推進について、ご意見等ございましたらお願いします。（会長）

委員：制服という切り口から話していくと、義務教育が動き始めたということが大きい。義務教育は全国どこも同じ流れになるが、高校は学校によって温度差がある。女子がスラックスをはくことについては、導入しやすい。自転車通学の際にジャージの着用を認めていた、これまでの文化がある。一方で、男子のスカートをこれまで見かけることがなかったため、ハードルが高い。浜松西高や湖南高校は制服を変えてきている。浜松で制服の刷新に着手しているのはその2校。

当校は、現在セーラー服。中学校で制服を選んで着ているのに、高校では選択できないということが、受け入れられるかということを考えると、当校を含めて制服について考えていかなければならない。

中学生から高校生は性に対する意識が強い時期。ここで性に対する正しい知識を教える必要がある。そういう意味では、中学校、高校で性差に対して偏見がないようにやるべきだと個人的には思っているが、学校側のシステムが整っているかという点はまだだ。

事務局：当事者が相談できるような学校側の体制を市も協力して整えていきたい。若年層向けに国や県も性教育、特にDVやデートDV、性暴力についてのアプローチが重要であるといわれているが、昨年度に貴校でセミナーや授業をした実績があるか？

委員：思春期講座のテーマがDVであることがある。当校の場合、男子と女子を分けてやっている。それぞれの立場から突っ込んだ話をしやすい一方で、性に関して自己認識が違う生徒がいた場合、非常に苦痛になるという危険性がある。いろいろな考えをもって設定していかないと、良かれと思ったことが裏目に出してしまうという危惧がある。

委員：以前に新聞の家庭欄で見たが、文部科学省のLGBTへの配慮をという通達1通で効果が出た事例がある。年を取ってから考えを変えることは難しい。小さいころからの教育が大事。その年齢にあった性教育が必要。ジャイカのシニアボランティアでニカラグアという国へ行

っていたが、カトリックの国では中絶はご法度。学校には妊婦用の制服があった。ある意味向こうのほうが人権がないようであるなど感じた。日本では、高校生で妊娠したら退学では？また、生徒向けの講座は男女一緒でもいいのでは？

委員：30年ほど教師をしているが、以前は、全日制普通科では、妊娠した場合は退学していった生徒が多かった。しかし、定時制高校の場合は母性を保護しながら学校を続ける選択もできる。体育の授業もあるが、母体に負担がかからないようにしている。これからは全日制普通科でも、妊娠＝生徒指導的な捉え方ではなく、その生徒が学校生活を続けて卒業して社会に送り出すということが良いことだという選択肢が見えているのであれば、そういう方向へ進める指導になっていくと思う。実際に多様性を認める流れもそうなっている。教員が頭の中を変えていかなければいけないと感じている。

しかし、個々の事例をしてみると昔ながらの対応がみえることもある。それを変えていかななくては。

教員も、30年ほど前は、新人は机拭きといった文化が男女差なくあったが、現在は、新任教員が早く来て何かやらなければならないということはない。定着できるように研修をしながら配慮をしている。

会長：ジェンダー教育について、中・高で探求という授業が出てきたが、SDGsも含めジェンダー教育についての話はないか？

委員：総合的な学習の時間が週に1時間あるが、それが探求に変わってきた。課題解決型の能力を身に着けるために設定されている。その枠の中で性の問題というのは当然出てくる。学校や学年ごとでテーマを持つことはありえる。

会長：生理の貧困について、学校によっては取り組んでいくところもあると思うが、そういう可能性についてはどうか？

委員：生理用品は、申し出があれば保健室で渡すが、現実として頻繁に相談があるという報告は受けていない。

委員：一例として、男子生徒のスカートについて、意識がまだできていないから制度ができていないのではなく、制度が動いたから意識が変わるというところが確実にある。できるところから制度をつくっていく。意識改革を進めていくための制度改革を考えていったほうが良いと思う。

委員：女性相談を受ける中で、経済的な面、子育ての問題で離婚できない人もいる。女性の経済的自立は、そういった意味でも課題となる。

ネックのところは、結婚したときにどちらかが育児に専念しないといけない、一旦やめたら非正規の仕事しかない、コロナで打撃を受けるのは女性というパターンになっていること。制度があるから意識が変わっていくことはある。パートナーシップ制度ができたことで意識が変わることがある。日本はまだ男女別姓も導入できない国で、男女共同参画が進まないなあと思っている。

小学校教員時代が長かったが、男女混合名簿を作成した。男女を分けることで差が見えることがある。何で分ける必要があるのか。

トイレ問題として、男子は外から見えても平気？女子はトイレに音消しボタンがついていて、音を消さないといけないといった変な文化がたくさんある。トイレはお金やスペースの問題もあるが、個室にできるといいなと思う。

育休も、3、4日の取得は育休というのか？

プレパパ教室にどれくらいの父親が参加しているのか？生まれてからの検診に母親だけが来ている家庭は、リスクのある家庭かもしれない。保健師がチェックしては？

4. 議題（2）今後の重点取組(案)について

令和4年度以降の重点的な取組案及び取組スケジュールの作成について、事務局より報告した。

【資料2・資料3】

委員：こういった問題は何もかもがリンクしている。教育、学校、職場。人は住みやすいところに住んで、条件のいいところに集まる。市役所にはいろいろな課があるからやっただけだと思う。このような会議も有意義だと思う。過去に行ったことのある海外の国では、幼児に対しては、人形を用いた性教育を行っていた。幼児が性的虐待を受けている場合、自分がどんな目にあっているか理解できないこともある。

日本では「寝た子を起こすな」的な価値観もあるが、幼稚園・小学校・中学校・高校で現実を見据えたレベルに合った教育をしてほしい。

会長：重点取組の性の多様性のところに、教育委員会や産業振興課が入っていないが、担当課として必要ではないか、検討するとよい。

委員：全てリンクしているというのは、本当にそう思う。さんかくリーダー、管理者への教育が一番必要。ポイントを1つ言うとしたらアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）みんなが持っていて、その一番が男と女。自身にも常に言い聞かせている。アンコンシャスバイアスをなくすことが重要。

制服のスカートの話にしても、男子が履けるスカートがないというのは言い訳。まずは本人がそうしたいという気持ちを尊重してほしい。LGBT など、多様な性についても、自分の隣にもいるし、それは当たり前のこと。そもそも一人ひとりを大切にすれば起こるはずがない。その状態にどのように持っていくかが男女共同参画の重要性だと思う。

質問6 若い人女性を入れるだけで変わる女性のデジタル人材活用はどのように進んでいる？
(会長)

事務局：内閣府が重点的に支援していくという話を産業振興課にした。産業振興課では、女性の再就職支援のメニューで令和5年度以降に拡充してやっていく予定という報告を受けた。

会長：企業ではどうか？

委員：会社のルールで、再就職を希望する場合は認める場合もあるという制度はあるが実績はあがっていない。デジタル人材の育成については、会社として、特に女性だからというものはやっていない。

意見1 レインボーシールについて、民生委員への説明会の際に市民課が配った。人間は、研修の内容は時間が経つと忘れてしまうが、シールが貼ってあることでそれを見るたびに研修のことを思い出す。裾野を広げるという意味で、会議・集会等の機会をとらえて広めてはどうか。
(委員)

事務局：なるべく多くの人に知ってもらうように努力していく。外の方からのご意見は行政職員にとって

貴重なものとなる。真摯にとらえて今後の行政に活かしていきたい。

5. 閉会

会 長：以上で令和4年度第1回湖西市男女共同参画審議会を終了します。ありがとうございました。

以上

この会議録の内容をもって、湖西市の男女共同参画の推進に対する湖西市男女共同参画審議会の意見とする。

湖西市男女共同参画審議会 会長 樫村 愛子