

## 令和3年度第2回玉野市男女共同参画推進審議会 会議録

日 時：令和3年11月30日（火）10：00～11：40

場 所：産業振興ビル 3階 技術研修室

出席者：委員14名、事務局5名

### 1. 開会

### 2. あいさつ（総務部長）

### 3. 自己紹介

### 4. 議 事

第5次たまの男女共同参画プラン（素案）

（事務局より第1章～第3章まで資料に基づき説明）

会長：

ただいまの説明に関してご意見、ご質問等があればお願いします。

委員：

21ページの【現状と課題】の部分について、「日常生活における＜理想＞と＜現実＞」の「＜」が「く」に読めるため改善した方がいい。

もう1点、29・30ページのところだが、重点目標「8 ワーク・ライフ・バランス実現の推進」はとても大事なことだと思う。その中の(16)「多様なライフスタイルに対応した子育て・福祉サービスの充実」ということが簡単に1行で書かれているが、女性が本当に社会で輝くためには子育て及び学校の教育に関することは大変大きな問題になっている。確かに一行で済ませることかもしれないが、内容的にはもう少し充実したものであってほしいと思う。子育て・福祉ということを一行で終えてしまうのではなく、学校教育と福祉は別の次元で捉えた方がよいかとも考える。

会長：事務局で補足があれば

事務局：

「＜」が「く」と読めるため修正する。2点目、30ページの(16)「多様なライフスタイルに対応した子育て・福祉サービスの充実」については、53ページに各課で取り組むこと等を記載している。詳しくは後程説明させていただく。

会長：他にご意見、ご質問等があればお願いします。

委員：

ワーク・ライフ・バランスの件に関してだが、今年総務省が9月の後半の土日2日間に渡って、どういう生活をしているかという意識調査を行った。5年ごとに調査されるが、今後も引き続きされると思うが、やはり国もワーク・ライフ・バランスについて今後非常に力を入れていくそう。今色々な意見が出たが、非常に良い方向に日本が流れていると感じた。自分も調査員で調査をしたが、朝起きて、炊事をして…ということを全て折れ線グラフで記入するようになっている。それを2日間に渡って実施しており、非常に結構かと思っている。

会長：他にご意見、ご質問等があればお願いします。

委員：

これは非常に難しい課題だと思っている。というのが、私はこの計画に最初から関わってきていて、トータルでの感想だが、ここ20年間、ここの内容は変わらない。それだけ難しい課題だと思う。確かに20年前の我々と今の若い人を比べて、変わってきたと思う。今の色々な日本の制度は、長い日本の歴史の中で作り上げられてきたもので、これを本当に変えていくということはとても難しいことなんだと、1日や2日で変わるものではなく、やはりある程度年数が必要なのだと思う。今の若い夫婦の生活や買い物を見ていると、たいてい男性が子どもをおぶって、それだけ生活への関わり方が本当に変わってきているなど、良い方に進んでいっているとトータルでは感じている。

第5次になったが、内容は、トータルで書くとこのようになるのだと思うが、後の方で市の各部署で取り組む内容を書いているが、実際に書いている項目のことで、どこの部署で誰が具体的に何をしたかが我々に見えてこない。うたい文句はいいし、これでよいと思うが、そこが実際に動かなかったら何ら結果が出てこない。そこをどのように捉えたらいいかが分からず発言しているが。実際小さな項目でもどこの部署でこういった具体策を今やっています、だからこういうように動いたといったことが見えないものなのかなと思いつつながら。20年近く関わらせてもらってそのような感想。ただ、長い歴史を変えるには、社風でもそうだが、一朝一夕では絶対に変わらない。時間がかかる。人員構成や若い人がどんどん変わってくるので、今確実に良い方向に変わってきていると思うので、時間をかけてゆっくりみんなでサポートして取り組んでいかないといけないと思っている。

1点、1ページの1番下に「社会情勢の変化により生じた新たな課題を踏まえ」とあるが、これはアンケートをとったり推進している中で、玉野市に新たな課題が出てきたのかどうか、その辺の状況をどのように捉えているか。

アンケートはずっととっているが20年間変わらない。市民の意識は改善方向に向かっているかといったら、手ごたえない。

事務局：

なかなか男女の意識の差が良い方向に向かっていないというご意見だが、12ページの「社会全体での男女の地位の平等意識」に関するアンケート項目で、市で5年に1回行っているアンケートで、青が「男性優遇」、オレンジが「平等」となっているが、やはり「男性優遇」が改善されていないのが玉野市の今の現状となっている。ただ、14ページ「男は仕事、女は家庭」という考え方について、前回調査と今回調査を比較しているグラフだが、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」が増えている。こちらには掲載はしていないが、過去の結果と比べると、こちらの項目についてはかなり改善されている傾向がみられる。

2点目の実際に各課がどのようなことをしているかについては、毎年審議会で、「昨年度の実績」と「今年度このようなことを具体的にします」ということをお示ししているが、こちらの説明不足で伝わっていなかったかもしれない。来年度、第5次プランを策定した際は、こちらについても皆様にしっかり説明させていただきたいと思っている。

委員：

玉野市で新たな課題が出たか？

事務局：

1ページに記載している「若年層を中心とした性被害」が全国的に社会問題になっていること、「性的マイノリティの方への差別や偏見」、先ほど申し上げた「防災分野での男女共同参画の視点を取り入れた対策の必要性」、こちらが全国的にも取り組むべき課題とされており、玉野市もこれに取り組んでいこうということで、こちらの項目を第5次プランに新たに入れていく。

委員：

1点お願いがある。アンケートだけでみると、実際に取り組まれている期間や回収率はあまり変わっていないと思う。幅広く層を分けるなりして、期間をもう少し長くにとって、回収をアップさせることによって、課題であったり考え方であったり、生活の状況も変わってきているので、もう少しより細かな情報なりデータが上がってくるのではないかと思っている。この期間だと少し寂しいと結果を拝見して思ったので、次回アンケートをとる場合はもう少し工夫してもらえることによって、よりこの審議会が活性化することになると思うので検討していただきたい。

会長：

アンケート期間をもう少し取ってほしいということと、回収率を上げるための施策についてのご意見を頂戴しました。

事務局：

アンケートは5年ごととなっているので、次回の計画の際はそういった意見も踏まえてアンケートの調査方法を検討していきたいと考えている。

委員：

24 ページの DV の【現状と課題】で、「女性では約 2 割、男性では約 4 割が誰にも相談しなかった」というのがあり少し気になって、その下のところで「相談先や相談方法の周知を強化するとともに、支援を必要とする人に適切な支援が行えるよう、相談体制の充実や関係機関との連携強化を図ることが必要です」と問題意識をきちんと持っていると思ったが、次の 26 ページの男女共同参画推進センターの利用状況について、約 7 割の人が「知らない」と回答していたり、DV 等の相談窓口である「男女共同参画相談支援センター（男女共同参画推進センター内に設置）の周知について強化する必要があります」ときちんと問題意識を捉えてくれているが、具体的に市側が DV の困っている人に目を向けないといけないという問題意識をもっているのはこれでわかるが、具体的に、相談支援センターの周知について広報たまのに掲載するとか、広報について考えるなど、具体的にどのような方向にやっていくつもりなのか？

会長：今の質問に対して事務局から補足がありますか。

事務局：

相談先の周知について、来年 4 月 1 日から、現在日の出ふれあい会館の中にある相談支援センターがすこやかセンターへ移転する予定になっており、それに伴い、パンフレット等を刷新する予定としているが、それに合わせ、例えば、スーパーや病院などの市民がよく利用されるような施設のトイレに DV 相談の相談先を記載したシールを作成して掲示するなど、普段市民の皆様が目に見えるようなところで周知を図っていきたいと考えている。

委員：

広報たまの等に、相談支援センターが移転することと併せて、相談ができることについて、何らかの形で広報たまのの 2 月号か 3 月号に掲載してもらえたらと思うがどうか。

事務局：

広報たまのの 2 月号に、移転のこと、相談支援センターの周知について掲載することとしている。

委員：

30 ページの主要施策（6）「性犯罪・性暴力対策の推進」を新設したと説明があったが、今コロナ禍で、いわゆる性犯罪・性暴力が増えてきていると聞いている。その相談が先ほどの説明ではあまりできていないと、もんもんと自分で悩んでいるのではないかと察するが、先ほどあったように、気軽にという内容ではないかもしれないが、困っている人が相談できる体制をどう作っていったらいいのか、先ほどトイレにステッカーを貼るとか広報たまのに掲載するとあったが、私は目に見えるような、スーパーでもいいしコンビニでもいいのでそういうところにご協力いただいて、困っている方の声を聞く必要があると思う。コロナは収束しかかっているが、また新たな株が出現するという点で見通しが見えないので、もんもんと困っている人たちをどう救っていくかという点

について、具体的に何らかの手立てが必要ではないかと思う。先ほど言われたこと以外でももしあれば、どうやったら気軽に困っている方が相談できるかを考えていく必要があると思う。

会長：他にご意見、ご質問等があればお願いします。

委員：

この参画プランはどこに掲載され、何を対象にしているのか。どこにも書いていないので分かりにくい。ホームページにも掲載されるのか。

会長：この参画プランの掲載方法等について事務局からお願いします。

事務局：

市のホームページにも掲載する。この後説明させていただくが、この審議会の後に委員の皆様からの意見を取りまとめ、市民を対象にしたパブリックコメントを実施する予定としている。それについては、広報たまのや市のホームページでお知らせすることになっている。

委員：

終わりの方に担当課での取組について記載があるが、担当課の連絡先などが最後まで記載がないので、担当課の連絡先の一覧を最後につけるのがよいのではないかと全部を読んで思ったので、それについても検討してほしい。

3点目、5年間の計画ということだが、男女共同参画や性的マイノリティに関して、今どんどん変わってきている。5年間というくりが本当に適切なのかと思った。男女共同参画や性的マイノリティのことを進めていくのであれば、国や県と合わせる必要はなく、玉野市は独自の3年計画でもいいのではないかとということも感じたので検討してほしい。

4点目、玉野市独自の取組というものが、この冊子を一読しただけでは見えてこない。玉野市独自の取組というものがもう少し明確になるような、玉野市ではこのようなことをしているということが分かるような書き方をどこかにしてもらえたら、玉野市民としては、玉野市はこんなにがんばっているから自分たちも企業内で努力をしていかなければならない、学校内で努力をしていかなければならない、見える結果を出したい。という風に考えていけるのではないかと考えた。

5点目、先ほどからご意見にあるが、支援センターであったり、DVのセンターであったり、毎日色んなお母さんが子どものことで悩み、色んな女性がDVのことで悩んでいるので、お手洗いにそういう物を置くということも大変必要なことではあるが、広報たまのの何月号というのではなく、毎月しつこいように、「発達障害のことでお困りの方はここにご相談ください」、また、「DVでお困りの方はここにご相談ください」という支援に関することを小さな枠で構わないので毎月出していくことが、女性のみならず男性にとっても、ひとり親にとっても大変助かることではないかと思う。いつどこでだれが何を必要としているかがつかめないのだから、毎月、平等に配られる広報たまのの活用は今後大変大切なことになってくると思う。

委員：

この度、「第5次のたまの男女共同参画プラン」ということで、先ほど事務局から紹介があったが、性犯罪・性暴力対策の推進、防災・復興対策における男女共同参画の推進については、国・県・市と連なって推し進めていくという点では新たなことではないかと認識している。

さらに、3ページのSDGsについて、120位ということで下位ではあるが、玉野市においては、市議会議員が19の定数の中で5人が女性議員ということで岡山下では1位であり、順位や人数では決していないが、その点も紹介させていただく。まだまだ男女格差は大きいとはいえ、こうやって一歩ずつでも、自分らしく、男だからとか女だからではない、そのようなことが今後も大切だと感じている。

日の出ふれあい会館からすこやかセンターへ男女共同参画推進センターが移転するというところで、一つ提案だが、岡山市の「さんかくプラザ」に定期的に勉強会に行っているもので、「さんかくたまの」という名称ができるのか分からないが、DV相談やコロナ禍で生活的に困難で相談したいという時に相談ができる窓口につなげてもらえる、すぐその場で法律相談や細かい相談ができなくとも県へつなげるなども必要ではないかと感じている。

パネル展示やセミナーをオンラインで開催してくれていることにはとても感謝しているので、今後とも引き続き見える化というか、このような取組をしているという発信を、若い世代は特にSNSを利用しているので、障害のある方も、健常者の方も住み続けられるような街づくりも併せて男女共同参画社会へと進めていただけたらと思う。

会長：第4章から第5章まで事務局から説明をお願いします。

#### (事務局より第4章～第5章まで資料に基づき説明)

会長：ただいまの説明に関してご意見、ご質問等があればお願いします。

委員：

45ページだが、私は自主防災の会長をしているが、まずこのような視点を取り上げていただいたのは大変ありがたいと思っている。というのが、私がやっている防災組織では、災害に備えて主に保存水やアルファ米などを備蓄しているが、それとは別にいわゆる女性の生理用品というのは、発足当時は今問題になっているように自主防災組織に男性が多かったため、全然気づかなかった。そうすると、女性から、ある程度期限があるかもわからないが、備蓄の中に生理用品やおむつなども備えた方がいいのではないかという意見が出て、本当にその通りだなと。こういった新たに作っていただいた中にそういう視点も入れていただいているのは非常にありがたいと思う。

ただ、文言として例えば45ページの最初に「過去の災害では」という言葉があるのでよいと思うが、避難所は確かに我々も手伝いをするのは前提だが、やはり避難所の主役は避難してきた人になると思う。それを運営するまでに色々お手伝いをするのが自主防災の役割ではないかと思うので、この辺りの文言を例えば危機管理課でこれがいいのかというのを含めて検討してもらえたらと思う。ただ、「過去の災害では」というのが最初にあるので、これはこれでいいかなと思うが、地

区の住民は自主防災組織のスタッフがずっと運転をしてくれているというような感覚がある。避難所ではあくまでも避難所では避難してきた人が主役なので、その辺りをもう少し徹底するような文言が必要かとも思う。検討してほしい。

また、学校教育等において人権教育や普段の授業の中での男女平等や誰もが一人を尊重する姿勢は教員には本当に必要だと思う。子どもたちの身近な教員として、将来の理想の人間像としてもやはり「ああいう先生になりたいな、ああいう人間になりたいな」という感覚を子どもたちに植え付けるのは非常に重要だと思うので、ぜひとも学校教育でいわゆる人権教育の場や教員側の研修も充実させてもらえたらありがたいと思う。

委員：

生理用品の備蓄は気になっていた。市としての備蓄を考えた時に、市の方ではアルファ米や水や毛布などは考えてくれているが、現実的に備蓄用品のリストを見た時にこんなに少ないのかとびっくりした。女性の生理用品以外にお年寄りが避難してきたら介護のおしめなども考えないといけない。45 ページに「防災会議に女性委員の登用することで、女性視点からの防災・復興対策に取り組みます。」とあるが市防災会議はどのようなものか。

事務局：

市防災計画という計画があり、この防災計画を立てる時に開催している会議であり、今新しい防災計画の見直しをしているところだが、現行の防災計画を立てる時にも、女性の方で、障害をお持ちの方に会議に参加いただき、そういう視点を計画の中に落とし込んだ経緯がある。

委員：

市の防災会議は市の職員が何人か集まって行うものだと思うが、先ほどのご発言だと、市の職員以外の民間の人何人かにお願いしたということか。

事務局：

防災会議は市の内部の会議ではなく、例えば警察署長や海上保安部など外部の人に参加いただき総合的に市の防災の視点で計画を立てるといった性格のものである。

委員：

例えば 10 名なら 10 名中、女性が何人くらいいたのか。

事務局：

あまり人数は多い会議ではないが、たしか前回の会議では 5～6 名の中に女性が 1 名という割合だった。

委員：

男女共同参画なので、5～6名だとしても1名ではなく2名、3名ともう少し女性を増やして、女性には違う目線があるので、そういうものを生かしてもらいたいと思う。

会長：その他にご意見、ご質問等があればお願いします。

委員：

先ほどから学校教育の話が出ていたので、その状況などについて少しお話をしておいた方がよいかと思う。

13 ページをご覧いただきたい。「各分野での男女の地位の平等意識」について、回答者の年齢であるとか、どなたが答えられたかわからないので何とも言いようがないが、「学校」は61%の人が「平等になっている」となっており、各分野の中では1番高くなっている。現実問題、教員、児童生徒に答えてもらったら、もっと高く出るのはないかと思う。例えば、本校の学年主任は1年生、2年生、3年生全員女性である。先ほど女性の意見を取り入れてというのもあったが、ここはある程度意図的な形で人事配置を本校の場合だがしている。

それから、制服について言うと、高等学校の場合は、ここ2～3年でほぼすべての学校でジェンダーレスの制服になっている。なっていないところの方が少ないというのが高等学校の状況である。小中学校でも導入が始まっている。本校の場合もスラックスで登校している女子生徒が1人いるという状況である。

それから、高等学校入試においては、「男女の欄」は廃止している。名簿も小中学校はほぼすべてジェンダーレス、男女ごちゃ混ぜになっている。本校はまだそこが遅れている。高等学校の場合は、名簿については遅れている。多くの学校はまだ男女に分けているという状況である。

研修の話があったが、人権を大切にしようというような教員への研修、ハラスメントをしてはいけないだとかは不祥事防止も含めて、毎月必ずどこの学校も行っている。それに加えてさらに、特別に支援を要する児童生徒などへの支援の仕方についての研修も、メニューに組み込んで行っている。

もちろんまだまだ足りないところがあるということは、校種によっても小学校、中学校、高等学校それぞれに違いがあるのだろうと思うが、例えば高等学校の場合は、先ほどの名簿の件や子どもの名前を呼ぶ時に、小中学校はみんな女の子も男の子も「さん」付けだが、高等学校はまだそこまでできていないというのが現実。その辺りは意識を変えていかなければならないところが色々あると思う。制服だとか男女の区別をしないであるとか、仕組みの部分ではかなり進んできているが、意識の部分でまだ実際にはなかなか100%はっていないところがあるが、仕組みの部分ではもちろん授業の中で、調理実習などを通じて意識もだんだん変えていくということに努めているという状況である。

会長：教育現場の実情を踏まえて具体的にご報告いただきました。

委員：

委員の皆さんのお話を聞いて、皆さん思われることはだいたい同じだなと。私もこの冊子を見せていただいて、年数だけが経ってなかなか現実には進んでいないなという思いを持っていた。というのが、きれいにまとめられているが、体制がないのか、最後の57ページの「計画の推進」というところで、「2市民の役割」とあるが、私も市民の一人だが、このように大枠で丸投げされてもみんなに浸透するのかな、市民がどのような思いを持つのかなという思いもある。きれいにまとめられるのはいいが、やはり具体性がなかったら、人の心に響かないというか前に進めないかなという思いもある。

委員：

ジェンダーという言葉が最近よく耳にするが、この言葉は1988年頃から日本で使われるようになったらしく、社会的性差というのがジェンダーの意味らしい。現在、高校の教科書にも出ているそう。なのでジェンダーというものを皆さんよく目にすると思う。ジェンダーというのは、「男はこうだ、女はこうだ」と考えることの大半は、社会な約束ごとに過ぎないらしい。時代とともに約束ごとは変わっていくものなので、玉野市としても色んなところで「男はこうだ、女はこうだ」というのではなく、色んな話し合いの場というのをもっと広報紙などでPRしたらどうか。男女共同参画社会と言いながら、非常にゆっくりとしたスピードでしか進んでいない。欧米に比べて日本は非常に遅れている。もっとこういう点で力を入れていくべきだと思う。

会長：第4章の2 評価指標について、事務局から説明をお願いします。

**(事務局より第4章の2 評価指標 について、資料に基づき説明)**

会長：ただいまの説明に関してご意見、ご質問等があれば発言をお願いします。

委員：

協議事項で項目を掲げていくということで、ある程度数値的なデータをお持ちだと思うが、項目4の「玉野市男性職員の育児休業取得率」を教えてください。対象者はどのくらいいるのか。

事務局：

市の職員の育児休業取得状況について、女性は100%、男性は26.3%だった。昨年度子どもが生まれた男性職員は19人、その内育休取得をした者が5人で、取得率は26.3%となっている。

委員：

育休の取得率が高いということはよいことだと思うが、育休を取るか取らないかは、どういう判断を皆さんされるのか。家庭でのその人の人生設計がある。取りたいのに取れないのは絶対だめなことだが、取らない人はだめなのかということとイコールではないと思う。育休を取るか取らないかというのは、その家庭の人生設計や価値観で決まっていくものなので、あえてパーセンテージが

高い方が低いよりいい会社なり組織だと判断をしていいものかどうかを教えてください。

委員：いい会社だと思う。

委員：

それは個々の判断では。育休を取るか取らないかは家庭の事情などがあると思うので、取らない人はだめなんだというようなマイナスイメージではないと思うが。どういう風に判断したらいいものかわからない。確かに高い方がいいのだとは思いますが、どういう家庭をつくるかは個人や家庭の判断だと思うので。この数値をどのように判断していったらいいのか。

もう1点、先ほど校長先生も言われたように、アンケートの年齢別のものはある程度取れているか。若い人と我々のような年齢の人ではとらえ方がここ何年かで全然違うと思うので。アンケートの取り方が難しいのは重々承知しているが、その辺りを配慮いただければありがたい。

会長：

今までの意見をまとめると、男性職員の育児休業取得率が、育休を取るか取らないかという選択肢がある中で、それが高いということが一概にいいのかどうか、その数値をどう評価するのかということですが、何かご意見はありますか。

委員：

これは市の職員に限っているので、市の職員としてこの数字を出してくれるのは、玉野市の企業として、市はこれくらい取っているんだなというのがわかってよくて、よいとか悪いとかではなく、一つの指標として出してもらえるのは私はいいと感じる。参画プランの中にもあったが、各種ハラスメントに関する研修体制というのは、企業の中の人事に関する方たちに対して今後重要になってくるのではないかと感じている。男性職員もやはり自分が休んだらいけないだろうという意識があるので、こちらからの声かけで、「子どもの運動会へ行きなさい、休みなさい」という形で、上が変われば下も変わると思うので、そういう研修も今後考えていっていただきたいと思うし、市の指標を出してもらうのは各企業にとってもいい参考数字になるかと思う。

委員：

女性が育休を取る時には、1年とか3年とか長期に連続で取るが、たいてい男性の育休は3日とか1週間とか、1か月も取る人はほとんどいないと思う。現実的には、どうしても次の日に妻が行けないから僕が行かないといけない、有給にしようか育休にしようかという形で育休を取っているというのが現実的には結構あるので、一般的に26.3%と言われたが、何日取ったかを聞くとおそらく非常に女性に比べて短いのが現状だと思うがそこまで捉えているか。

事務局：

今手持ちの資料がないが、女性職員に比べて男性職員の方が期間は短くなっている。

補足だが、だいたいイメージとして男性の場合は、2週間や長くて1か月弱ぐらいという取得の

期間が多い実感である。先ほどからいいか悪いかという話もあったが、家庭の事情で育休を取る職員もいるが、最近では子どもが生まれる前から自分は育休を取るんだと、家庭の事情を抜きにして、男性も育児に参加するべきなんだということで、育休を取るのが当たり前だという若い職員もいるのが事実であって、その辺りはやはり時代とともに変化していると実感している。

会長：

意見をいただきましたが、協議事項1の追加項目3つをあげることについて他に意見はないでしょうか。なければ事務局案のとおりとさせていただこうと思いますがいかがでしょうか。

(全員了承)

会長：

協議事項2の項目1「市民意識調査」での「男女が平等に扱われていると感じている市民の割合」について「令和8年度の目標値を32.0%とする」こと、項目2「市の審議会等における女性委員の登用率」について「令和8年度の目標値を40.0%とする」について、ご意見等あればお願いします。

(全員了承)

5. その他

(事務局から今後のスケジュールについて説明)

会長：

ありがとうございました。委員の皆さまの御協力によりすべての議事が終了しました。会の進行を司会へお返しします。

6. 閉会の挨拶：(岡崎副会長)

7. 閉会