

平成 27 年度 第 1 回日進市男女平等推進審議会議事要旨

日 時 平成 27 年 7 月 10 日（金）午後 6 時 30 分～8 時 30 分  
 場 所 市役所本庁舎 4 階 第 3 会議室  
 出席委員 吉田あけみ、山田尚武、吉田真砂、佐藤正彦、吉田勝俊、安形典子、  
 水谷有志、小川悦子、大畑美和子、藤田恵子、越智久美子、下野房子  
 （敬称略）  
 欠席委員 棚瀬和美（敬称略）  
 事務局 石川雅之（市民協働課長）、杉田武史（同課主幹）、森部江美（同課男女平  
 等推進係長）  
 傍聴の可否 可  
 傍聴の有無 有（1 名）  
 議 題 (1) 第 2 次日進市男女平等推進プラン後半期に向けた見直しについて  
 （答申）  
 (2) 日進市男女平等推進状況の報告について  
 (3) その他

議事及び発言内容

| 発言者 | 内 容  |
|-----|--|
|     | 1 開会   |
| 事務局 | 開会を宣す。   |
|     | 2 あいさつ   |
| 会 長 | 会議の傍聴者の確認  |
|     | 傍聴申し出 1 名。傍聴者入室。   |
| 会 長 | 3 議題(1) 第 2 次日進市男女平等推進プラン後半期に向けた見直しについての答申について説明を求める。  |
| 事務局 | 今回の答申にあたり、プランの見直しの実施が今年度となるため、その基本的な柱として、これまでの審議会での意見等を基に、会長と調整をさせていただいています。   |
|     | (答 申)  |
| 会 長 | 3 議題(2) 日進市男女平等推進状況の報告のうち、基本目標Ⅰ～Ⅱについて説明を求める。   |
| 事務局 | 第 2 次日進市男女平等推進プランの体系について説明。<br>男女平等推進条例第 3 条に掲げる 8 つの基本理念をもとに、順に 4 つの基本目標、14 項目の施策の方向、35 項目の施策内容と枝分かれしています。<br>また、プラン内にて 4 つの重点推進施策と 45 項目の数値目標を設定しており、状況については報告書の後半に掲載しています。<br>では、基本目標Ⅰ～Ⅱについて、数点抽出するとともに、事前質問の内容も踏まえて説明します。なお、事前質問のうち、各課の個別事業の内容に関 |

する事項は割愛します。また、事業内容や事業名についての訂正も指摘いただいているので、最終的に修正したものをあらためて送ります。

〈基本目標 I〉

●ハーモニーフェスタの実績について。

26年度は、市制20周年記念事業の「市民活動祭」と合同開催し、約3,000名の来場があり、25年度の約5倍となりました。参加団体数は、市民活動祭で92団体、ハーモニーフェスタで14団体の合計106団体です。また、講演会や団体によるミニステージ企画など多彩なイベントを行ったことなども来場者の増加につながったと考えています。

合同開催のメリットとしては、男女平等についてより多くの方の目に触れただけでなく機会になったのではないかと考えています。一方、多くの団体の出展があったことから、男女平等についての視点が薄れてしまったのではという意見もいただいていますので、今年度は効果的な展示について実行委員会でも検討していきます。

●にぎわい交流館2階男女平等推進情報コーナーの設置図書について。

設置図書には「女性情報」「女性展望」の専門情報誌のほか、内閣府から送付される「共同参画」や他市町作成の情報誌などもあり、1人3冊までで2週間まで貸し出しできます。

情報コーナーの利用者数は年間延べ2,115名で月平均176名。図書貸し出し状況は年間8名で10冊でした。貸出サービス利用が増えないため、裾野を広げる目的で、今後「専門書」の購入も検討したいと思いますが、まずは親しみやすく手に取っていただきやすいような関連図書の購入を進めています。また、今年度から1階の市民サロン（休憩・飲食スペース）で「おすすめ本」という形で面だし紹介を始めましたが、今後も引き続き情報提供に努めていきます。

なお、蔵書の効率的な活用と男女平等意識の啓発を目的に、福祉会館での設置と貸し出しを25年度から実施しており、26年度は北部（10～12月）と西部（1～3月）の両福祉会館に30冊程度設置し貸し出しを行いました。

実績として、各福祉会館で10冊程度の貸し出しがありましたので、今後も続けていきたいと考えています。

●人権尊重・男女平等に関する啓発活動の充実について。

図書館の蔵書についてですが、図書の分類には共通の категорияがあり、そこには「男女共同参画」という分類はなく、選書についてもその分類に基づいて行われていますが、にぎわい交流館内の情報コーナーの蔵書の一覧表を配布し、参考資料にしてもらっています。また、男女平等は多岐に渡るため、育児や介護、教育などそれぞれの分類で配架されています。

ただし、6月の男女共同参画週間にあわせて特設コーナーをつくり、参考図書の面出しの配架も行っています。

ほかにも、愛知県図書館のホームページには「愛蔵くん（あいぞう）」という県内横断検索があり、県内の市町図書館の蔵書リストやウィルあいちの情報ライブラリーなどの検索ができるため、紹介もしています。

●人権尊重の視点に立った相談の実施について。

生活安全課では、さまざまな相談業務を実施していますが、その中の名古屋法務局による人権相談において、最近新聞でも掲載された LGBT（性的少数者）に関する相談も受けられます。また、学校に関しても、こうした相談に対応できるような体制を整えていきたいとのことでした。

●学校、保育園における慣行の見直しについて。

保育園での具体例を紹介します。保育園では人格を尊重し、個を大切にしたい丁寧な保育を心掛けています。例えば、男女混合名簿の使用、リズムや集団での男女混合の遊びなどがあります。また、「ままごと」での父母役など性別による役割に捉われず、個々に自己決定できる保育環境を大事にしています。

●男女平等推進モデル指定校制度の普及と取り組み成果の発信について。

モデル指定校については、25年度より毎年3校ずつ指定し、1年間男女平等教育にご尽力いただいています。26年度は、西・東・梨の木小学校に協力いただき、今年度は、相野山・竹の山・赤池小学校に指定校として協力いただいています。

●保護者に対する男女平等教育の働きかけについて。

保育園において、保護者からの個別相談は特にありませんでしたが、例えば、自宅や園生活での性別役割分担意識に関係する相談や質問があった場合は、先ほどの個を大切にしたい保育の実施を伝え、そうした意識をなくすよう働きかけています。また、園の行事に両親揃って参加されることが多いので、懇談会を実施し「グループの当番活動」（重いものは男女関わらず協力する。個々の思いの共有など）の報告を行い、個の思いを受け止めることが大切であることを保護者に伝えています。

●DV 被害者に対する安全確保について。

DV 相談は家庭児童相談室が担当しており、例年保護に結びつくケースもあるそうです。相談者には「女性悩みごと相談」として、相談に来られる方もあり、詳しく聞く中で DV ケースと分かった時点で家庭相談員と連携をとりながら対応しています。関係機関としては、警察や愛知県の担当部署、シェルター施設などと連携・調整を図りながら対応しています。

<基本目標Ⅱ>

●各審議会への女性委員の積極的な登用について。

市全体の目標はおおむね 35%で、26年度末の登用率は審議会等の女性比率 31.5%、市管理職の女性比率 20.7%です。

比率として女性割合の目標はありますが、審議会等によっては男性委員の

|     |  |
|-----|--|
|     | <p>割合が異常に低いものもあります。また、専門性が必要とされる審議会等で、あて職で依頼する場合はその職に女性が就任されない限りは比率が上がらないなどの要因もありますが、可能な限り働きかけていきます。</p> <p>ただし、審議会等委員の決定についての文書が事務局に回る際、目標が達成できていない場合は理由も求めていますので、少しずつですが各課の意識も高まってきていると考えています。</p> <p>●女性職員の管理職等への登用の推進について。</p> <p>登用率が上がらない要因として、現在の管理職の時には育児休業がなかったり、期間が短かったりしたことなどから退職者も多かったのではないかと思います。そのため、対象となる在籍職員数が少ないこともあって比率が伸び悩んでいます。現在、課長補佐と主査（係長級）の職員割合は約半数が女性となっていますので、今後改善されていくのではと考えています。</p> <p>なお、数値目標の割合として、主査級以上の女性割合を掲げていますが、課長級主幹以上が管理職となるため、分かりにくいとの意見もありましたので、プランの中間見直しで検討していきたいと思っています。</p>  |
| 会 長 | 質疑・意見を求める。   |
| 会 長 | <p>にしんハーモニーフェスタは市民活動祭と合同で多くの方に来場いただけたのは良かったです。中には男女平等の視点で気になる部分もありましたので、市民活動祭の参加者も含んだ全体に対して説明の必要があると思いました。</p> <p>次に、蔵書検索ソフトの名称「愛蔵くん」についてですが、以前、ある大学で出席管理のソフトで「出席くん」という名称のものを目にしたこともあります。名称を付ける場合においても、男女共同参画の視点からの検討の必要があると思いますし、特に行政が利用する場合にはそれらについての配慮も必要だと思います。</p> <p>次に、以前日進市作成の男女共同参画の PR ビデオだったと思いますが、図書館の男女共同参画関連の資料の中に、男女共同参画を否定するような資料も一緒にありました。こうしたことがないように、きちんと男女共同参画を理解していただくためにも職員に関する研修は大事だと思います。</p> <p>次に、DV 相談についてですが、本日本学の学生に対して DV の原因の裏には同和問題などの人権問題も絡んでいる事例があるといった話を、人権問題の解消に取り組んでいるゲストスピーカーからいただきました。日進市の取り組みが不十分であるかどうかはわかりませんが、職員研修でこうした視点も盛り込んでいただけると良いと思います。</p> |
| 委 員 | ハーモニーフェスタの映画への来場者は何人ですか。   |
| 事務局 | 約 250 名でした。  |
| 委 員 | 昨年度は確かに活気があって良かったが、両イベントが同時ということでのメリット・デメリットはあります。ハーモニーフェスタは推進プランに基  |

|     |   |
|-----|---|
|     | づいた啓発事業であるので、そこを含めて開催方法等を検討してほしいと思います。また、来場者数は全体で3,000名なので、この人数がハーモニーフェスタのみの目標と間違われぬように気を付けたほうが良いと思います。   |
| 会 長 | 同時開催となった理由は。  |
| 事務局 | <p>20周年記念事業として市民活動祭を開催することとなり、どちらも市民協働課が担当であったことや、魅力的なイベントにできるのではと考え同時開催にしました。</p> <p>当日は、ブースに来てくれた方が3～5倍増えたという話を展示団体からも聞きましたが、より多くの方に男女平等について触れていただく機会になったと思います。また、市民活動祭も継続となりましたので、今後も共同で開催しながら効果を上げていきたいと考えています。</p>   |
| 会 長 | 今年実施する際は、デメリットを減らせられるよう考えていただき、全体へのハーモニーフェスタの目的、つまり、男女共同参画推進についての説明もお願いします。   |
| 事務局 | 今年の展示方法などについて、実行委員会で相談しながら決めていきたいと思っています。また、ハーモニーフェスタの目的等についても、再度伝えていきたいと思っています。  |
| 副会長 | 先ほど話にあった、イベントでの気になった部分と男女共同参画を否定するような資料とはどういったものでしょうか。  |
| 会 長 | <p>まず気になった部分についてお話しします。活動祭の企画の一つで茶話会のようなものがありましたが、その参加者から女性は結婚して子どもを早く産むようにといったような、性別役割分業、特性論を大前提とした発言・きめつけ、若い学生への叱責などがあったそうです。また、学生の展示ブースで女子学生の写真を撮ろうとした中年の男性もいました。</p> <p>2点目の資料の件です。ジェンダーフリーバッシングがすごかったときに、男女共同参画を推進するためのコーナーに、男女共同参画を否定する本、ジェンダーフリーバッシングの本として有名な本と一緒に配置してありました。</p> |
| 副会長 | イベントについては課題もあるかもしれませんが、同時開催することで日頃こうしたブースを見に来ない人の目に触れる機会にもつながる部分があると思います。   |
| 委 員 | DV相談について、年間の件数や保護につながった件数は何件ですか。  |
| 事務局 | 件数は特に確認していませんが、保護に結びついているケースもあったと聞いています。  |
| 委 員 | 書籍の関係ですが、にぎわい交流館2階の男女平等推進情報コーナーにあればの書籍があるのはもったいないと思う。とてもいい本が置いてあるので、図書館でもブースを検討してもらうなど何か働きかけがあるといいと思います。  |

|     |   |
|-----|---|
| 委員  | 女性管理職等の割合について、先ほどの説明以外の原因で辞められた方もいると聞きました。また、前回も同じような質問をしましたが、ハラスメント行為の窓口が人事課ということで、本当に相談しやすい体制なのか疑問に思っています。退職の理由が育休関連だけなのかどうか。 |
| 会長  | 即答は難しいと思いますので、その旨調べられることがありましたら、よろしくをお願いします。  |
| 委員  | 先ほどのDV相談ですが、昨年、春日井市の視察で色々と伺いましたので、日進市の状況が分かれば今後の施策へのヒントになるのではと思います。   |
| 会長  | 今の点につきましても、今すぐ即答はできなくてもデータを調べていただくのは可能ですか。  |
| 事務局 | 春日井市は、担当課で相談業務を実施しているため、公表データ等の整理も担当課で可能ですが、本市の場合は他課に分かれていることもあって、すぐに判断ができない部分もあります。  |
| 会長  | 詳細というよりも、ある意味要望としてこんな要望が出ていますので、今後検討くださいなどと伝えていただく方法もあります。  |
| 副会長 | 確認ですが、他課に分かれるという話ではなく、審議会としてお聞きしたい内容ですので、可能な範囲で確認していただければと思います。<br>継続的にこうした報告書ができますので、統計書の数字をださない合理的理由というのは多分ないと思います。           |
| 事務局 | 確認させていただきます。  |
| 委員  | 毎年作成される男女平等教育研究事業の実績報告書はどこに配られていますか。  |
| 事務局 | 広く皆さんに配布はしていませんが、にぎわい交流館2階の情報コーナーや窓口で閲覧できます。  |
| 委員  | 他の学校には配布していますか。   |
| 事務局 | その年の研究指定校には、参考として過去の報告書をお持ちしています。ただし、前例にとらわれず各学校の特色を持って実施していただければと考えています。   |
| 委員  | 今後の方向性として、研究結果を基に講演会等を検討していく、となっている部分がありますが、広く配布していないということなので、各校で独自に研究したものを基にやっていくということでしょうか。                                   |
| 事務局 | 当該指定校には、過去の報告書を持っていきますので、それらを参考にしたり独自に実施したりするなどが考えられます。   |
| 委員  | 他の地域からも、研究指定校は良い取り組みだと言われることがあるので、広く配布しないのはもったいないと思います。   |
| 会長  | 3 議題(2) 日進市男女平等推進状況の報告のうち、基本目標Ⅲ～Ⅳについて説明を求める。  |

|     |   |
|-----|---|
| 事務局 | <p>＜基本目標Ⅲ＞</p> <p>●市における育児休業制度の利用促進について。</p> <p>男性職員の育児休業等取得率は27%です。毎年指摘をいただいておりますが、特別休暇など育児休業以外も含んだ数値となっておりますので、こちらもプラン中間見直し時に検討したいと思っております。</p> <p>具体的な数値としては、子の養育のための特別休暇（5日以内）の取得者が3名で、うち2名が1日、1名が4日取得しており、第2子以降の出産時に利用する職員が多いそうです。</p> <p>育児休業について、男性職員の長期休暇取得実績はありませんので、利用しやすい環境整備や意識改革も必要だと考えています。ただし、育児休業は出産後の数年が対象ですが、男性が育児に関わる休暇と枠を広げて考えると、一般企業に比べて有給休暇が取得しやすい環境ということもあり、子どもの養育のために有給休暇を取得する男性職員も多いと考えています。そのため、こうした休暇取得が今以上に進めば、育児休業取得にもつながっていくのではないかと考えています。</p> <p>昨年実施した市民意識調査では、育児休業等を利用しなかった理由として「職場で同僚に迷惑がかかる」「職場で取得した例がない」「経済的に苦しくなる」が上位3位となっております。</p> <p>＜基本目標Ⅳ＞</p> <p>●市職員への研修、情報提供の充実について。</p> <p>職員の育児休業取得などのワークライフバランスについての意識改革については、例年新人職員研修と階層別の研修を実施しています。</p> <p>27年度新規採用職員には、男性の育児休業取得についての内容を今回初めて盛り込みました。内容には24年度に1年程度育児休業を取得した男性職員の意見や感想を事前に聞き、取得の意義や良かった点などを伝えました。</p> <p>また、今年度は課長補佐級以上を対象とした「ワークライフバランス」についての職員研修を人事課が実施し、職員の意識改革に取り組んでいます。</p> |
| 会長  | <p>質疑・意見を求める。</p>   |
| 委員  | <p>育休などの推進を頑張っていることが分かりました。新人職員への研修は効果があると思いますが、最近では「イクボス」というキーワードも取り上げられています。若手が育休を希望したときに、上司層がどれだけ対応できるかが現実問題としてあると思いますので、ワークライフバランスという研修も効果はあると思いますが、管理職に焦点をあてたイクボス的な研修が今後の育休取得推進の土壌になっていくのではないかと思います。</p> <p>最近では、管理職が全員イクボス宣言的なことを行っている自治体もありますが、必ずしも育児休業に限ったことではなく、介護など色々な問題を抱えた職員にも広く影響があると思うので、そういった面での研修も効果があるのではないかと思います。</p>   |

|     |  |
|-----|--|
| 会 長 | 育休の取得だけでなく、ワークライフバランスということであれば、そうしたことも踏まえて今後検討していただければと思います。   |
| 会 長 | 3 議題(3)その他について説明を求める。  |
| 事務局 | <p>報告事項となります。</p> <p>1 男女平等に関する市民意識調査について。<br/>前年度より審議いただきありがとうございました。<br/>調査票は無作為抽出の男女各 1,250 名、合計 2,500 名に送付し、1,090 通の回答をいただきました。一般的に意思決定反映のサンプル数として 1,000 件程度必要ときいており、回収率も 40%以上ありましたので、信憑性の高いデータが得られたのではないかと考えています。<br/>今年度はこのデータを基に内容分析を行い、プランの中間見直しに反映させていきたいと考えております。</p> <p>2 男女平等研究事業実施報告書について。<br/>26 年度は西・東・梨の木小で実施し、今年度は相野山・赤池・竹の山小学校で実施していただきます。</p> <p>3 男女平等推進あるある川柳・標語募集について。<br/>現在、市内の小中学校や公共施設にチラシを配布し、募集しています。表彰式は 12 月 5 日(土)のハーモニーフェスタで行います。<br/>今後の予定として、9 月 30 日の締め切り後、事務局でとりまとめたものを当審議会会長に確認していただき、審議会での最終選考となります。</p> <p>4 ハーモニーフェスタの開催について。<br/>今年は 12 月 5 日(土)に市民会館で開催します。昨年度と同様、市民活動祭と共同開催となります。委員の皆様の中にはご協力いただくこともあるかと思しますので、その際はよろしくお願いいたします。</p> |
| 会 長 | 質疑・意見を求める。   |
| 副会長 | 市民意識調査の分析視点というか手法については、過去の結果との比較と同じ切り口で行いますか。  |
| 事務局 | <p>前回との比較になります。比較のグラフも若干報告書に入っています。</p> <p>また、国や愛知県との比較もありますので、あわせて分析できたらと考えています。</p>  |
| 会 長 | 男女差については、一応かなりの部分でクロス集計されています。   |
| 会 長 | 他に質疑・意見求めるもなく、閉会を宣す。<br><br>(午後 8 時 30 分終了)  |