

平成 28 年度 第 1 回日進市男女平等推進審議会議事録（要旨）

日 時 平成 28 年 7 月 8 日（金）午後 6 時 30 分～7 時 45 分  
 場 所 南庁舎 2 階 第 5 会議室  
 出席委員 吉田あけみ、吉田真砂、佐藤正彦、安形典子、水谷有志、天野典幸、  
 原真理子、下野房子、棚瀬和美、菅沼成明（敬称略）  
 欠席委員 山田尚武、長谷川厚、戸松玲子（敬称略）  
 事 務 局 石川雅之（市民協働課長）、森部江美（同課男女平等推進係長）、  
 武田裕子（同主任）

傍聴の可否 可

傍聴の有無 有（1名）

協議事項

- (1) 日進市男女平等推進状況の報告について
- (2) 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 長	傍聴者の確認。
事務局	傍聴の申し出（1名）あり。傍聴者入室
会 長	次第に沿って進行。
会 長	3 協議事項(1)平成 27 年度日進市男女平等推進状況の報告について、基本目標 1 と 2 について説明を求める。
事務局	資料 1 日進市男女平等推進状況報告書（平成 27 年度実績）  〈第 2 次日進市男女平等推進プランの体系について〉 プランの体系としては、男女平等推進条例第 3 条にかかげている 8 つの基本理念があり、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る。さらに、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、報告書には色つきセルと太字で表記している。数値目標の達成状況は、数値一覧とグラフにて表示。  〈基本目標 I〉 ◎男女平等推進情報コーナー（にぎわい交流館 2 階）にて男女平等関連図書

	<p>の貸出しについて。</p> <p>男女平等関連図書や県や他市町の男女共同参画に関する情報を提供している。1階の休憩スペースに「おすすめ本」という形で面出しし、本の紹介を実施。関連図書の貸出サービス利用数の増加を目指している。</p> <p>◎トランスジェンダー啓発リーフレットについて。</p> <p>トランスジェンダーについての理解の促進を目的として「人権を学ぼう！～個性としてのトランスジェンダー～」というリーフレットを作成。</p> <p>市内の小・中学校を通じ5、6年生と中学生全員に配布。</p> <p>◎市内他施設への男女平等関連図書の設置について。</p> <p>男女平等推進コーナーの蔵書の効率的な活用と男女平等意識の啓発を目的として、市内福祉会館で関連図書の設置と貸出を実施。昨年度は東部福祉会館と南部福祉会館の2ヶ所各3ヶ月ずつ20冊程度を設置し、貸出。</p> <p>◎にしんハーモニーフェスタの開催について。</p> <p>男女平等意識の啓発を目的として実施。26年度から同課別係主催の「市民活動祭」と合同開催。会場内をくまなくまわってもらうため、男女共同参画マンガ『どーおもう？』を使ったクイズラリーを実施。</p> <p>28年度からは、ハーモニーフェスタ、ESD関係のエコフェスタ、市民活動祭、人権擁護に関する人権の集いなどを1つにした「にしんわいわいフェスティバル」を開催予定で、現在、市民実行委員の協力のもと企画を進めている。</p>
事務局	<p>〈基本目標Ⅱ〉</p> <p>◎審議会等の女性比率について。</p> <p>市全体としての女性比率の目標数値はおおむね35%。</p> <p>27年度末の市全体における審議会等の女性比率は34.0%。</p> <p>26年度末(31.5%)から2.5%上昇。</p> <p>現在、各課への働きかけについて、新たに委員委嘱をする際に順次行っているが就任期間が長いため、上昇率は毎年微増になると考える。</p> <p>現在、女性委員が全くいない機関は4機関のみで、それ以外の機関は必ず女性委員がひとり以上委嘱されている。女性比率が高い機関は、男性委員を増やしバランスのよい構成になるよう働きかける。区長会については、地域が主体となって区長を選出しているため、市としては女性区長が選出されるよう、地域へ働きかけを行っていきたいと考えている。</p> <p>28年度からは、附属機関に関する取りまとめの課を企画政策課から市民協働課へ移し、新たにチェックシートを作成。</p>
会 長	<p>質疑・意見を求める。</p>

会 長	資料 8 につきましては、8 ページに記載されている男女平等研究指定校の実績についての説明資料ということでよろしいでしょうか。
事務局	そうです。
会 長	これについても併せてご質問を受け付けます。
会 長	<p>3 ページの④国際的な視点の取り組みに関する事業実績が、男女平等にどのように関係するのか、以前から意見などあったかと思えます。この項目は、第 3 次プランを策定するときに削除するか、もっと男女共同参画と絡める形で載せる必要があると思えます。</p> <p>国際的協調に関しても男女共同参画社会基本法に挙がっているため、各自治体のプランにも挙がっていますが、削っている自治体もあります。</p> <p>日進市は外国人の方も多くいるので必要はあると思えますが、プランの趣旨から外れる内容については、報告書に掲載する必要性を考えていかなければいけないと思えます。</p>
委 員	<p>男女共同参画にとって、色々な企画とタイアップやコラボレーションするのは良いことだと思います。男女共同参画というと常に肩肘をはって、特に男性にとっては構えていることも多い。でも実社会において男女共同というのは様々な場面で出てきますので、それを考えると色々な活動とタイアップなどすることは非常に良いことだと思います。</p> <p>ただ、何でも入れてしまうと趣旨とはずれてしまう気がするので、その点は気をつけた方がいいと思えます。</p>
委 員	防災会議の女性委員比率が $4/29 = 13.8\%$ ですが、あて職の方が優先となるため、女性委員が入る余地が少なくなっているということですか。
事務局	防災会議は、災害対策基本法で県の防災会議に倣って委員を決めなければならないとうたっています。そのため、愛知県の委員選出の職務区分と同じように日進市も区分を決めています。市独自で決められる部分では、なるべく女性の選出をお願いしていますが、限界もあります。例えば建設業界や医師の方々に委員選出を依頼すると、その職に就いている方は男性が多いため、ほぼ男性が選出されます。
委 員	昨年度のプラン見直し版の審議中にも、避難所の運営に女性視点が必要という話が出ていましたが、防災会議に女性委員を増やすことは難しいのでしょうか。
事務局	防災会議自体はあて職となってしまうのですが、実際には女性のリーダーが避難所の運営に必要なということで、危機管理課が所管して、昨年度から女性リーダーの育成を始めています。毎年十数名の育成を行い、将来的にはその方々が自主防災組織の代表的な立場になっていただければ、防災分野の男女平等もかなり変わってくるのではないかと思います。

会 長	<p>昨今、国や新たなプランを策定した自治体などでは、性別に起因する人権侵害の解消へと進んでいます。性同一性障がいの方への配慮なども、男女共同参画の中に含まれていると考えています。そうすると、女性リーダーをつくるだけでなく、そのような方にも配慮できる人たちが必要となります。</p> <p>委員委嘱について各課に働きかけをする際には、そういったことも気にしながらお願いしていただけるといいかと思います。</p>
委 員	<p>以前から女性会長が出ている地域もあるのに、PTA女性会長0が毎年続いている理由が気になります。</p>
委 員	<p>資料8 男女平等教育研究事業実践報告書について、小学校の先生方がお忙しい中ここまでつくっていただくのは本当に大変だったと思います。</p> <p>学校から提出された報告書はA4用紙に打ち出したものだけでしたか。</p>
事務局	<p>先生方の負担の軽減と予算との兼ね合いで、各校からはデータで提出していただきました。</p>
委 員	<p>これは市内小中学校全校に配布する予定でしたか。</p>
事務局	<p>印刷したものを既に配布しました。</p>
委 員	<p>データの配布もご検討ください。すばらしい内容なので、印刷物を学校に配布するだけではもったいないと思います。他の学校にも活用していただき、保護者にも内容を知っていただくといいと思います。</p>
委 員	<p>学校の管理職などの割合についてですが、教務主任・校務主任の割合には学年主任まで入っています。実際、これから管理職になる人の女性割合となると、教務主任・校務主任だけのデータの方がいいかと思います。</p>
事務局	<p>今回は見直し前のプランの数値目標にあわせた最後の報告です。見直し後のプランでは数値目標は、校長・教頭の登用率と主幹教諭・教務主任・校務主任の登用率となっています。</p>
委 員	<p>どこの市町も、教務主任・校務主任の女性の割合が高くなっていると思います。ただそこから、女性が教頭・校長職に進まないことが問題ではないかということをつけ加えておきます。</p>
会 長	<p>研究事業実践報告書について、冊子は以前より簡素になりましたが、内容は工夫をしていただいていると思います。ただ、報告の中に、研究主題で「自他の違い」をいう文言を入れている学校がありました。もちろん主題設定には「性別にとらわれることなく」と書いてありますが、「違い」という文言を前面に出してしまうと、特性論にいつてしまう危険性があるため、気を付けていただいた方がいいと思います。</p> <p>竹の山小学校の6年生対象の男女共同参画教室は、男女共同参画に沿った内容でいいかと思いました。外部講師もいいのですが、できれば学校の先生方でやっていただけるといいと思います。</p> <p>若干ですが、男女共同参画にあまり関係ないものも含まれています。継続しての取り組みはすごいと思いますので、審議会での意見を事務局から学校へ</p>

	フィードバックしていただいて、今後より良いものになっていくようにしていただければと思います。
委 員	男女平等推進コーナーの本を1階休憩スペースに置くというのは、とても良いと思います。また、福祉会館に関連書籍を設置することは多くの人の目に触れる機会なので、なるべく多くの施設に置けるようにしていただければ良いと思います。図書の購入は年間40冊くらいですか。
事務局	はい、40冊程度です。
委 員	本の選定は、どちらでされていますか。
事務局	男女平等推進係で行っています。男女平等推進コーナーや福祉会館でよく借りられている図書の内容など確認し選書しています。皆様に楽しく読んでいただける内容やイラストが多いものなど、専門書よりは男女共同参画の内容が少々物足りないようなものも何冊か買わざるを得ない現状です。
委 員	専門書も大切ですが、手に取りやすい本も必要だと思いますので、今後も進めていただきたいと思います。
委 員	資料2のリーフレット「人権を学ぼう！～個性としてのトランスジェンダー～」について、市内小・中学校を通じ小学5年生以上と中学生全員に配布したということですが、実際にはどのように使われているのでしょうか。配布のみなのか、説明が加えられているのか、その辺は把握していますか。
事務局	詳しくは聞いていません。配布をしたということで聞いています。
事務局	トランスジェンダーに関しては、まだ文部科学省から性的マイノリティ児童生徒に対するきめ細かな対応に関しての通知が出て間がなく、おそらく学校でこの資料を使って授業など行うことは、まだ対応しきれないのではないかと思います。このリーフレットは、トランスジェンダーについてまずは知っていただくという意図で作成しています。今はまだ活用の前段階です。 ただ、全国的に見てもこのようなリーフレットを配布したのは稀な例のようで、問い合わせがあります。新聞各社が取り上げており、社会面にも取り上げられました。
会 長	文部科学省からそういった対応に関しての通知が出てからは間もないですが、通知が出たので近隣の市町も何とかしなくてはと動いています。日進市の先生方へもこのリーフレットをきっかけに、研修などを事業の中に組み込んでいただけるといいのではないかと思います。
委 員	学校の先生方に伺いますと、こういったリーフレットなどは非常にたくさん届くため、一応受け取っておきます、ということもあるそうです。
会 長	名古屋市でも同様の事例があるため、啓発物の配布について審議会で評価をしています。その中で、啓発物の配布で成果を出すためには、教職員向けの研修もそうですが手引書等を出す必要があるのではないかと思います。日進市でもご検討いただけるといいと思います。
会 長	福祉会館への関連図書の設置に併せて、パネル展示などもご検討いただけ

	ればいいのではないかと思います。
会 長	協議事項(1)平成27年度日進市男女平等推進状況の報告について、基本目標3と4について説明を求める。
事務局	<p>〈基本目標Ⅲ〉</p> <p>◎市男性職員の育児休業等取得率について。</p> <p>こちらの計算式は、市男性職員の内、分母が（配偶者が出産した職員8人＋育休取得職員0人＋子の養育のための特別休暇0人）で8人、分子が（育休取得職員0人＋子の養育のための休暇取得職員0人＋土日を含め連続して5日以上の子の養育のための休暇を取得した職員5人）で5人。<math>5/8 = 62.5\%</math>。</p> <p>プラン（見直し版）の数値目標に27年度の実績を当てはめると</p> <p>「市男性職員の育児休業取得率」<math>0/8 = 0\%</math></p> <p>32年度までの目標値 13%</p> <p>「妻の出産に伴う市男性職員の休暇取得率」<math>7/8 = 87.5\%</math></p> <p>32年度までの目標値 100%。</p> <p>◎資料4「パパ育ガイド」について</p> <p>28年度に人事課が作成。主に男性職員を対象に、子どもの成長時期によって利用できる制度が一覧になっている。右下にはロールモデルとして育児休業を取得した職員の声を掲載。</p>
事務局	<p>〈基本目標Ⅳ〉</p> <p>◎女性活躍推進法に基づく、日進市特定事業主行動計画の策定について。</p> <p>人事課が特定事業主行動計画を策定。</p> <p>&lt;目標&gt;</p> <p>(1) 保育士を除いた課長級以上の職員に占める女性割合を、26年度には11.5%だったものを、32年度には15%以上に引き上げる。</p> <p>(2) 超過勤務が、1年で360時間を越える職員数を、H26年度25人だったものを、32年度には12人以下に減少させる。</p> <p>(3) 男性職員の配偶者の出産に伴う休暇の取得率を、26年度62.5%だったものを32年度には100%に引き上げる。</p> <p>(4) 任期付職員の弾力的な配置方法を検討する。</p> <p>目標(1)～(3)は、プラン（見直し版）の数値目標でもある。目標(4)の「任期付職員」は、1年以上育児休業を取得する正職員の代わりとして配属され、その職員が復帰するまでが配属先での任期。現行では、育児休業の前の産前・産後休暇（5ヶ月）の期間は、臨時職員（非正規職員）の対応となるが、受け入れる課としては、産前・産後休暇の時期から任期付職員の配置を希望しているのが現状。働きやすく、男女が共に子育てに関わりやすい環境を整えるための目標としている。</p>

	◎27年度の実績をプラン(中間見直し版)に当てはめた数値の資料
会 長	質疑・意見を求める。
会 長	『パパ育ガイド』については、内容的には良くできていると思いますし、最近、発想としてイクボスが大事だと感じますので大切なことだと思います。
委 員	右下の先輩職員の声の中で「まとまった期間市民へ戻ることで」という部分は、どういう意味でしょうか。
会 長	「一般市民の目線で生活することによって」ということでしょうか。
委 員	いわゆる昔の「公僕」から「一般の市民の感覚へ」ということだと思います。勤務している方にはしっかり公と私の区別があるのでしょうか。そういう意味で市民の感覚に戻るといえるのは、分からなくもないです。
委 員	「職業を離れて」ということでしょうか。
会 長	まちの見え方は、中から見るのと外から見るのとでは違うので、育休中に感じたことは仕事に戻ったときにも意味がある、ということを書きたいのでしょうか。
委 員	「パパ育ガイド」に、男性の育児休業と育児短時間勤務というものがありますが、内容は女性と同じなのですか。
会 長	まったく同じです。法律（＝育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）でそのようになっています。
委 員	意外と女性の場合は、周囲などから分かるのですが、男性で育児休業を取っている方はあまり聞いたことがないし見たこともないので、私は知りませんでした。でも、女性と同じなのですね。
会 長	「まったく同じ」と言いたいところですが、女性の場合は産前産後の休暇がありますので、そこが違うという書き方になっています。そうすると、その後も男女で違うのかなという印象を与えてしまっているのかもしれませんが。育児休業法には、「男性だから・女性だから」という言葉は出てきません。「労働者は」という言葉になっています。
会 長	協議1は終了し、その他について説明を求める。
事務局	<p>〈報告〉</p> <p>◎ハーモニーフェスタについて。</p> <p>今年度より、「にっしんわいわいフェスティバル」に名称変更し、12月3日（土）に市民会館にて開催予定。「ハーモニーフェスタ」と、ESDに関する「エコフェスタ」、市民活動団体に関する「市民活動祭」、人権擁護に関する「人権のつどい」を合わせて1つのイベントとする。市民の実行委員が企画・運営に携わり、男女平等など統合した4つのイベントの主題に加え、防犯、防災、健康、子育てなどに関するブースを設置予定。</p>

	<p>◎男女平等推進あるある川柳・標語募集について。</p> <p>市内小中学校・公共施設にチラシを配布。対象は、市内在住・在勤・在学で小学5年生以上の方で、小中学校の部と一般の部を設置。12月3日（土）の「にしんわいわいフェスティバル」にて表彰式を実施予定。応募締め切りは9月30日（金）。11月頃の審議会で最終選考を予定。</p> <p>◎男女平等推進研究指定校事業について。</p> <p>例年、市内の小学校又は中学校の内3校程度を、研究指定校と位置づけ、1年間を通して男女平等に関する事業を実施。27年度は相野山、赤池、竹の山小学校が事業を実施。</p>
会 長	質疑・意見を求める。
下 野	「にしんわいわいフェスティバル」では、ハーモニーフェスタと同様に映画会は開催するのでしょうか。
事務局	今までのハーモニーフェスタですと、男女平等画に関わる映画でしたが、今回は広くとらえ人権に関わる映画を2本上映する予定です。
会 長	できればその内の1本は男女平等寄りのものになるよう、事務局から働きかけをしていただきたいと思います。
会 長	全体を通して質疑・意見を求めるもなく、閉会を宣す。(午後7時45分了)