

平成 29 年度 第 2 回日進市男女平等推進審議会議事録要旨

日 時 平成 29 年 10 月 23 日 (月) 午後 6 時 30 分～8 時 30 分
 場 所 市役所本庁舎 4 階 第 2 会議室
 出席委員 中島美幸、可児康則、吉田真砂、山本真理子、水谷有志、
 福田有輝、菅沼成明、水藤芳枝 (敬称略)
 欠席委員 蛭牟田弘樹、安形典子、原真理子 (敬称略)
 事務局 牧智彦 (市民生活部長)、石川雅之 (市民協働課長)、
 森部江美 (同課男女平等推進係長)、武田祐子 (同係主任)
 傍聴の可否 可
 傍聴の有無 有 (1 名)
 協議事項等

- (1) (諮問) 日進市男女平等推進条例について
- (2) 平成 27 年度男女平等推進あるある川柳・標語の入賞作品の選考について
- (3) 第 2 次日進市男女平等推進プランの中間見直しの進捗状況について
- (4) 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 (市民協働課長)
	3 委嘱式 (市民生活部長)
	4 委員及び事務局自己紹介
	5 会長、副会長の選任 事務局推薦により中島美幸委員を会長に、また会長の指名により可児康則委員を副会長に決定。
事務局	以降の議事の取り回しを会長に依頼。
会長	傍聴者の確認。
事務局	傍聴の申し出有り。(入出許可→了承)
会長	次第に沿って進行。
会長	1 議題(1) (諮問) 日進市男女平等推進条例について説明を求める。
部長	内容を読み上げた後、諮問。
会長	日進市には表現指針があるため、これに基づき各担当が広報・啓発物等を作っています。PR方法が街のイメージをダウンさせることもありますので

会長	<p>男女平等に基づく表現を心がけていくのが重要です。</p> <p>また国も国連も、単に差別のない表現に留まらず「新しい文化をつくる」と言っています。自治体やメディアに男女平等な社会をイメージできるような表現のガイドラインを作って心がけるように働きかけています。国連の動きや国の方針などに従って表現指針を見直していきたいと思います。</p> <p>行動計画の進捗管理に関しては、任期の間も続けていきます。</p> <p>第3次男女平等推進プランに関しては、32年度中に審議会の皆様のお力をお借りして案を策定します。</p>
会長	本日の資料の確認
事務局	資料説明
会長	1議題（2）男女平等推進プランについて事務局から説明を求める。
事務局	<p>本審議会について説明します。平成19年に施行しました日進市男女平等推進条例第24条第1項に、「市長の附属機関として、審議会を置く」。また審議会の役割は、第2項に「市長の諮問に応じ、行動計画及び男女平等の推進に関する重要事項について調査、審議しその結果を市長に答申します」と謳っていますので、任期中に諮問内容について審議していただきます。そして審議会の意見として最終的にまとまったものが答申となりますので、皆様から建設的なご意見・ご提案をお願いします。</p> <p>第2次男女平等推進プランについての説明とそれに合わせて市の取り組みなど説明します。</p> <p>計画期間は、平成23年～32年度の10年間で、平成27年度に中間見直しを行いました。現在このプランを基に関係各課が男女平等に関する事業を行っています。中間見直し版に重点施策目標を4つ掲げています。こちらは、見直し前に掲げていたものを継続する形になっています。</p> <p>重点施策目標</p> <p>①「学校等における男女平等教育の促進」</p> <p>1 中学校区内の小中学校で、男女平等推進講演会の実施や、関連図書を購入等を行うことで、年間を通じて男女共同参画の重要性に気付くきっかけ作りを行っています。昨年度の実施報告書はHPで公表しています。今年度は、日進中学校を中心に南小学校、北小学校で実施します。更に男女平等推進川柳・標語を実施しています。</p> <p>②「ドメスティック・バイオレンス防止対策と被害者支援を充実する」</p> <p>毎年度職員研修を実施し、その他パネル展示や男女平等推進情報誌などで相談窓口などについても情報提供を行っています。</p> <p>③「審議会等への女性登用の推進」</p> <p>現在各課の審議会等の委員委嘱に対し女性委員比率をチェックし改善策を提示しています。</p> <p>④「男女がともに家事・子育て・介護に参画するための支援」</p>

事務局	<p>男性保護者と子どもが参加する講座の実施、情報誌の発行、関連図書や情報の提供を行っています。</p> <p>平成27年度の見直しの際に、追加・拡充を行った内容を説明します。</p> <p>①多様な性の理解促進</p> <p>LGBTについては、小中学生向けパンフレット「人権を学ぼう！～個性としてのトランスジェンダー～」を新5年生に配布し、児童・生徒・保護者への啓発を行っています。相談に関しては、現在「女性悩みごと相談窓口」「家庭児童相談窓口」をLGBTに関する相談もできるとし、広報しています。</p> <p>②DV防止対策と被害者支援を充実する</p> <p>「DV防止法に基づく基本計画」として、部分計画として位置づけました。施策内容は見直し前と変わっていませんが、より一層内容を充実させていきます。</p> <p>③男女がともに社会活動や意思決定に参画できる環境づくり</p> <p>男女が多様な生き方を選択でき、安心して暮らすことができる環境づくり基本目標2、3が該当し、「女性活躍推進法に基づく基本計画」として部分計画として位置づけました。さらに日進市特定事業主行動計画を策定して、数値目標を定めています。</p> <p>④防災・復興分野での男女共同参画を促進する</p> <p>地域の自主防災組織で活躍できる女性防災リーダーの育成を進めています。</p> <p>⑤数値目標の選出</p> <p>見直しの際に国の調査や計画、市の他部署の行動計画と連動させ、市として取り組むべき指標と位置づけました。また、市職員に対しての数値目標を追加設定しました。基本目標2、3（P14、15）の市役所としての取り組み欄の目標項目は、日進市特定事業主行動計画と同じ目標を掲げています。</p> <p>数値目標をいくつかピックアップして現状を説明します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・審議会等への女性登用率について <p>前回の審議会で、今まで女性の分野とされている子育て関係の会議は女性委員が多く、逆に男性の分野とされている分野の会議は男性委員が多い傾向があるため、平均して目標値に近くなっているのはとご指摘がありました。第3次プランの策定時には、現状を勘案し目標値を検討していただく必要があるかと思っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市男性職員の育児休業取得率について <p>H24年度に1人いましたが、その他は毎年取得人数0人でした。H28年度に対象職員9名中2名が取得。日数としては短いですが、大きな進歩と考えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妻の出産に伴う市男性職員の休暇取得率
-----	---

事務局	<p>対象職員9名中6名取得。育児休業が取り難いのであれば、せめてこの休暇は取れるようにと考え、最終目標数値100%を掲げています。</p> <p>今後の審議会の検討課題を説明します。</p> <p>毎年継続して行う議題としましては、「前年度の事業進捗状況の確認」です。こちらは審議していただくことで、諮問の「進捗状況の管理」の答申となります。平成29、30年度に、にしんの表現指針について現状に合わせた内容への変更を審議していただきます。平成30年度後半から、市民意識調査の内容の検討を行い、31年度には調査の実施・結果確認。その結果を基に現状分析し、平成32年度に第3次プランの検討・策定についての審議になります。以上の内容を軸としまして、別に審議が必要な案件が発生した場合、随時協議事項とさせていただきますのでお願いします。</p>
委員	市男性職員の育児休業取得率の低さに驚きました。
事務局	育児休業取得向上のため、人事課が対象職員に対し妊娠・出産・育児の時系列で、どの時期にどんな制度が利用できるか表になった「日進市職員に向けてのパパ育ガイド」を作成しました。
委員	男性職員全員に配布されたのですか。
事務局	該当職員は人事課から直接配布されています。また他の職員は、資料データが自由に見られる環境になっています。
委員	パーセンテージを見ると高いが、数値(2/9人)を考えるとあきらかに少ない気がします。
会長	男性育休取得率は全国平均よりは高いですが、数値的にはまだ少ないです。妻の出産に伴う休暇は、55.9%の男性が取得しています。それと比較すると、この数値(6/9人)は多い方です。ちなみに、愛知県は全国的に見ても取得率が低いです。
委員	周囲が育休を取得しない中で、「自分は取ろう」と思うのはむずかしい。どの数値をもって評価すべきなのかの判断も難しい。目標としては対象職員の半分が取得できるようになればいいのでは。
会長	100%を目標としたい。
委員	対象年齢よりも上の世代の男性の理解も必要だと思います。対象職員だけ意識が変わっても、全体としては変わらない。上の世代に必ず見てもらう必要があります。
会長	厚生労働省は、出産・育児の対象となる女性・男性職員に理解がある上司(イクボス)の育成に力を入れています。当事者が育休取得を望んでも、組織の空気があるので管理職から育休取得を促す声かけが必要です。力を入れる理由は、団塊の世代が75歳以上の後期高齢者になると、職場で介護休業制度の利用者が必ず増えます。育児休業は職場復帰時期の目処が立つが、介護休業は職場復帰時期が予測できない。今後は時間制約のある職員が増加しても、成果を出せて持続できる職場環境をつくるために「イクボス」が必要

会長	<p>だと理解しています。部下のやる気を引き出す、また仕事を効率的に進める良いボスとしては、今までと変わらないのですが、あえて親しみのあるネーミングで推進しているのではと思っています。</p> <p>ある企業の試算によると、2025年頃には職員の5人に1人が介護を抱えるのではといわれていて、今後予測できない時期に管理職が介護休業を取得する事態が考えられます。そのような状況に備えて育児休業で慣れておくことが大きいのです。</p>
委員	<p>育児休業は、妻が出産しなければ取得できないのですか。私のイメージでは、妻を家事・育児から開放させて、その間男性が家事や育児をするための休みだと思っていました。育児に関する休暇は他にないですか。</p>
事務局	<p>看護休暇があります。</p>
事務局	<p>看護休暇は、子どもが病気の際に看病するための休暇です。これまで証明として医師の診断書などが必要でしたが、今では簡素化されていますので男性職員も利用していると思います。</p> <p>夫婦がともに市職員の場合、女性ばかり看護休暇を取る傾向があります。看護休暇は1日単位の取得になるため、男性は年休を使うケースが多いです。看護休暇に取得変えを指示するように、人事課に依頼しています。</p>
委員	<p>勤務していた時代は、代休が多かったため、有休はとったことがありませんでした。時代が変わってきたため、夏休みの一部を家族と過ごすための休みとしている企業もあると聞きました。</p>
会長	<p>男性にも家庭での責任を担ったり、子育ての楽しみも感じていただかなければ、女性活躍は無理だと思います。</p>
委員	<p>市役所庁舎内で関連のパネル展示はしましたか。</p>
事務局	<p>男女共同参画週間（月間）やDV防止週間など啓発時期に合わせて、図書館やにぎわい交流館1階の展示スペースでパネル展示を行っています。</p> <p>図書館では年間4～5回展示を行っています。国や愛知県の男女共同参画啓発時期、DV防止啓発時期、人権擁護啓発時期にはLGBTに関する啓発、男女平等川柳・標語の入賞作品が決定した際には、そのお知らせのために展示を行っています。</p> <p>前回の審議会で、図書館内に男女共同参画専用の棚を設けて関連図書を設置したらどうかというご意見をいただきました。図書館に確認しましたところ、スペース的に棚を設けることは難しいとのことでしたので、男女共同参画週間時期に、本の面出しを行い啓発しています。</p>
委員	<p>図書館に男女共同参画の本が少ないと思います。これでは興味を持ってもらえないのではと考えます。</p>
事務局	<p>書籍の表題に「男女共同参画」がついているものは少ないかも知れません。子育てや介護など、男女共同参画に関する分野は広いので、関連書籍は館内に分散しています。</p>

事務局	現在日進市立図書館の書籍は、多少別置はありますが、日本十進分類法に基づいて分類されています。全国何処の図書館でも、同じように本が探せるようにという基本的なルールでそれに基づき配架を行っています。
事務局	図書館エントランスにて、展示を行う際に本の紹介をすることもあります。
会長	ホームページで男女平等推進コーナーに設置している本の一覧票を掲載してはどうでしょうか。
事務局	現在掲載しています。また、その一覧票を図書館へも渡し、必要があれば男女平等推進コーナーに案内してもらうよう依頼しています。
委員	にぎわい交流館内の男女平等推進情報コーナーの場所が目立たない。
課長	以前は、部屋の中にあり全く目立たなかったもので、人通りのある廊下に移したことで、2階の会議室を利用する方の目に必ず留まるような環境になりました。そのことで以前に比べると、本を手にとっていただく機会はかなり増えています。1階には、おすすめ本を展示しており、来場者に手にとっていただいている状況も目にしますので効果があると考えます。
会長	男女平等推進あるある川柳・標語の入賞作品の選考について、説明をお願いします。
事務局	応募総数は976作品。小学校の部298作品 中学校の部678作品でした。最終的に受賞数 各部門の最優秀賞1点、優秀賞1点、佳作2点で計4作品ずつを決めていただきますようお願いいたします。
	委員により選考
(結果)	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の部 最優秀賞 ランドセル 「わたしくろいろ」「ぼくピンク」 優秀賞 男子だらう そんなことばで 決めないで 佳作 個性的 私の周りに いろんな子 佳作 女子男子 なにもってても はなまるだ ・中学校の部 最優秀賞 人の夢 男女差別で こわさない 優秀賞 家事分担 男女差作らず 支えあう 佳作 いけないの? おかわりジャンケン 女子参加 佳作 男ってえらいの?お父さんだっごはん配ってよ!!
委員	色をテーマにしている作品が非常に多いです。親の中で「男の色」「女の色」など決まった型ができていて、物心つくまでにそれを受けた子どもが小学校へ入学すると、今までの固定概念が崩れ、「なぜピンクはだめなの」という疑問を持つ子が多いのではないかと思います。
事務局	我が家では子どもに「男らしく・女らしく」と言わずに育てようと考えました。ただ幼稚園や社会では、まだ性別で分けるような時代でした。現在教育現場も変わってきていますので、親が変わっていけば、時間はかかりますが変わっていくのではないかと思います。

会長	子どもたちがジェンダーという性別の思い込みから解放され、自分らしく生きていくというのは重要な問題です。
会長	応募者の男女の比率はいかがですか。申込みの重複はありますか。
事務局	クラス単位で実施していただいていますので、男女の偏りはないです。申込みの重複はありません。
会長	応募数を考えると日進は小中学校の先生が力を入れていただいている証だと思います。生徒や児童に対して先生からの指導がありますか。
事務局	研究指定校制度ですが今年度から中学校を中心に小学校2校と一緒に実施していただきます。中学校4校ありますので、4年に1回実施します。このことも川柳の応募数が増えた要因かと思います。また、以前は一般の部がありましたが、応募数が年々減少したため、子どもの頃から男女共同参画について学ぶという方針に変更しました。そこで今年から小学校の部と中学校の部と分けました。小学校と中学校と一緒にの部ですと、中学生が受賞してしまいます。部を分ける事で受賞する確率が上がるので、応募数が増えたのではないかと考えます。
委員	学校から子どもに対し、説明など働きかけはしているのでしょうか。
事務局	おそらくしていただいていると思います。
事務局	担当課としては、チラシに男女共同参画について児童・生徒が分かるような説明文をつけています。
会長	そのチラシに色についての説明はありますか。
事務局	色は馴染みがあるから、作品になったのでは。
委員	川柳・標語募集事業を継続して実施しているので、成果が現れているのでは。例えばカラフルなランドセルの販売など5月頃から宣伝しているので、色は商業ベースからも影響を受けているのでは。
委員	子どもは小学校へ入学する頃に、男女の差に気付くのでしょうか。
会長	もう少し小さい頃です。保育園での遊びの内容ですが、3歳ぐらいまでは男女同じような遊びをするのですが、それ以降は子どもが自身の性別を意識し始めます。家庭だけではなく外部からの影響も受けますし、子ども同士で意識しあうこともありますので、この意識はかなり根強いです。 最近アメリカで女性運動やそれを支持する人たちの動きが活発になってきています。顕著な女性差別は減ってきていますが「女性らしく」を良しとする「揺り戻し」があるのではないかとも思います。イギリスでは、大人に「女らしさ」「男らしさ」の偏見があり、子どもたちは、そのような大人にジェンダーを刷り込まれているという番組が放送されました。
委員	子どもの頃から女性、男性という本能はあるのでしょうか。

会長	多少はあると思いますが、後天的なもの大きいといわれています。例えば昔医師や弁護士に女性はいなかったのですが、最近は3割程度まで増えています。女性に理論的な能力が備わっていなければ、増えません。
委員	昔小学校へ入学する頃は、女子と接するのは気恥ずかしい。その後男子校へ進み、建設業へ就職したら女性に接する機会がない。最近は女性土木技師も増えましたが、私が退職した頃は職場に女性はほとんどいませんでした。
会長	日本のテレビ番組で、個人的な素質はありますが普段の行動パターンが脳の伝達を変えていくと言っていました。女性も男性も偏った子育てや環境におかれているといえます。子どもへの接し方に配慮が必要かと思います。
委員	以前PTA活動で「母代」があり、なぜ会長に母親がなれないのかと思い働きかけをしました。未だに日進市に女性PTA会長がないのはなぜでしょうか。
委員	他の地域には、いると聞いたことがあります。日進市では今でも「母代」はあります。
事務局	以前聞いたところによると、1つの理由としては、男性を加えなければ、会長含め役員全員が女性になるとのことです。男性の子育て参加を考え、会長かどうかは別にして、あえて男性を参加させているとのことです。
委員	会長職に男性をおく必要はないのでは。また、女性区長もいませんね。
事務局	現在区長は全員男性です。過去女性区長は1人いました。女性に区長の依頼をしても、なり手がいないと聞きました。
委員	トップが変わらなければ、地域の女性も活躍しにくい。今の小中学校の保護者（30～40歳代）は柔軟な考え方もできますので、50～60歳代をターゲットにして啓発することが重要だと思います。
委員	「既に十分男女平等だ。女性は今や強い存在だ。」と言われることがあります。男性はもっと細かいところに配慮できたらいいと思います。 私は子育てを妻に任せ、仕事に邁進してきました。自分自身は女性の気持ちを十分思いやっているとこいひこんでいました。
会長	夫婦の感覚のズレがあり、熟年離婚問題があります。非公式の調査ですが、年を経るにつれて、妻は夫より友人や子や孫が大切になってくるという結果も出ています。
委員	世代によって感覚が異なり、中学校で家庭科が女性のみ必須か男女必須かでかなり変わります。男性が家庭科を受けることで、家庭をもったら家事も自分の役割になると教えられて社会に出るため、ある新入社員に対する調査では、「育児休業を取得したいか」という問いに約半数が「取りたい」と回答しています。若い世代は家事分担などが普通になりかけています。
会長	男子学生をみると、「将来家庭をもったら、家事・育児を手伝う」と言います。やるのであれば、「一緒にやる」と表現して欲しいと伝えています。

委員	女子学生も専業主婦志望が強いと聞きました。
会長	平成27年に名古屋市が学生に調査を実施したところ、約4割の学生が「女性は子どもができたら一旦仕事を辞めて、再就職した方がいい」と回答し、男子学生と女子学生を比較すると、女子学生のほうが5ポイント程度高い。親の姿を見て再就職指向なのかもしれない。
委員	私に孫ができて男の子だとわかったら、30歳前後の方に「跡継ぎができてよかったですね。」と言われました。
委員	年配の方は頭が固いです。そのような世代に言っても理解してもらえないのではと思います。私は「女の子らしくしなさい」と育てられた世代です。現代の人は幸せだと思います。
副会長	法律よりも社会の意識の変革が必要で、平等も頭では理解しているが、実生活に反映されていないと思います。職務上、離婚問題で老若男女に関わりますが意識の平等はなさそうに感じます。男性は「自分は上位だ」と思って妻に接し、妻はそれを受けけないという違いが離婚に至ります。話を聞くと夫の親の育て方が離婚という結果を招いていることがあります。
委員	私自身は、「男らしく」「女らしく」と育てられたので、自分の子どもに対しても、自分が育てられたような方法を取ってしまいます。今議論になっている育て方は、考えなければ伝えられない状況です。やはり、小中学校での教育が大切で、無意識に男女平等と言える社会にならなければと考えます。
会長	意識の問題は大きく、教育は非常に重要だと思います。
委員	川柳の作品募集の件ですが、例年のとおり一般の部があるといいのですが。
事務局	一般の部で作品が思うように集まらず、苦勞した年もありました。そこで市内の公共施設で募集のチラシを配布しましたが、それでも作品が集まらなかった経緯もあります。
委員	年配の方への啓発も重要かと思います。一般の部がなくなって残念です。
会長	年配の方への学習や気付きの機会が重要だというご意見もありましたので、様々な年齢層へ何かしらのアプローチをして、無意識に男女平等になるように、日常的に学んだり気付いたりすることが必要だと思います。
事務局	本日の作品の表彰式は11月19日のにしん市民まつりで執り行います。お時間がございましたら、イベントにもぜひ皆様お越しください。
会長	過去の作品もさかのぼって掲示していただくのもいいかもしれません。
事務局	大きなイベントで表彰式や作品を掲示することは、多くの方に知っていただく機会と捉えています。川柳に込められた思いが本人から届いている場合は掲示したいと思います。本日いただきましたご意見を参考に事業を推進していきます。今後も様々な立場からご意見をいただきますようお願いいたします。
	閉会 (20:27)