

令和4年度（2022年度）第1回「柏崎市男女共同参画審議会」議事録(概要)

- 1 日 時 令和4年（2022年）8月4日（木）14:00～16:00
- 2 会 場 柏崎市役所4階 4-3、4-4会議室
- 3 出席委員 愛場委員、上野委員、倉田委員、須藤委員、関委員、田村委員、長野委員、平野委員 8人（欠席：板羽委員、片山委員、小山委員、村山委員）
- 事務局 人権啓発・男女共同参画室 村山室長、林主幹、平田係長

4 議 事

- (1) 男女共同参画基本計画の計画指標等について
- (2) 男女共同参画基本計画推進状況報告書の評価について

5 議事概要

- (1) 男女共同参画基本計画の計画指標等について

（事務局から資料1-1、1-2について説明）

- 議長 資料1-1について、質問・意見があればお願いしたい。
- 8番の「ワーク・ライフ・バランス」について内容を知っている人の割合」について、前回計画における目標値は50%であったが、達成困難ということで今計画において目標値を下げたということか。
- 事務局 そのとおりである。実態に即した目標値とした。
- 議長 目標値は下がったが、目標達成に向けた新たな取組や計画の見直しなど、関係課で進められていると考えてよいか。
- 事務局 そのとおりである。関係課の取組の中に含まれている。
- 議長 承知した。なかなか実績が伸びない項目である。重点的に取り組んでいただきたい。もう一点、7番の「ハッピーパートナー企業への登録数」は、前回計画では目標値を10社上回ったため、今計画において80社という数値目標を掲げている。目標達成に向けた新たな取組があるのか。
- 事務局 達成可能な数値として80社としたのではなく、強力に進めていかなければいけないということで掲げた数値である。ハッピーパートナー企業の登録数を増加させることは、企業のワーク・ライフ・バランスを推進することにつながるため、取組を強化するというで、高い目標値に設定した。
- 議長 最近の実績を見ると、足踏みしているようなところがある。実現は厳しいことが予想されるが、頑張っていたいただきたい。
- 事務局 ハッピーパートナー企業の登録数を伸ばすことは、当室の推進項目でもある。現在、取組の一つとして企業訪問を行っている。コロナ禍においては訪問活動も難しい状況だったが、今後は目標の80社を目指し進めていきたい。

- 事務局 正直、相当高い目標だと思っている。現在登録していただいている企業は、制度のメリットと企業の方針が合致して登録されているものと思う。今後、増やしていくのはかなり厳しいと思っている。「ワーク・ライフ・バランスについて内容をしている人の割合」については目標値を下げているが、この目標登録数は上げているが、まずはハッピーパートナー企業の登録を増やし、男性の育児休業等、制度について紹介させていただきながら、何とか両方の実績を上げていきたいと思っている。
- A 委員 市民意識調査の対象者は各年代平均なのか。ワーク・ライフ・バランスは、高齢者には縁遠いのではないかと感じる。現役世代には知っておいていただきたいことではあるが、高齢の方からの回答が多ければこの数値が低いのは仕方ないのではないかと思うがいかがか。
- 事務局 調査は市民2,000人の方に実施しているが、20歳以上の男女から無作為に抽出しており、年代別に行われたものではない。そのため、調査対象に高齢者層が多くなれば、委員のおっしゃるようなことも考えられる。
- B 委員 目標値が令和7(2025)年度に設定されているが、最終目標に向かって毎年度の目標は定められていないのか。
- 議長 各課の内部では年度ごとに目標値があるかもしれないが、基本的には令和7(2025)年度の数値を最終目標に掲げているのではないか。
- 事務局 議長のおっしゃるとおり、対外的に示すものではないが、内部では年度ごとに達成度合いを定めて取り組んでいる部署もあると思う。
- 議長 ハッピーパートナー企業の登録数の達成には非常に頭を悩ませているとのことである。評価書を作成するに当たり、委員からも具体的な取組方法の提案をする等、協力してほしい。
- 議長 次に、資料1-2について、質問・意見等があればお願いしたい。
- 事務局 管理職の登用については、自治体によって計上の対象が同じではないという説明であった。そうすると大切なのは柏崎市の中での変化を見ることがと考える。今後管理職になる課長補佐・係長級の方たちの割合が年々増加している。これは市の人材育成の取組が、数字に表れていると捉えてよいか。
- 議長 そのとおりである。また、男女比率を年代別で見ると、50代女性が非常に少ない。あと10年ほどで男女比率のバランスがよくなっていく。性別に限らず実力ある人は管理職になっていくということになる。
- 事務局 現在、50代の比率は8対2くらいか。
- 議長 そのくらいである。そのため、今後10年くらいすれば、課長代理・係長級の人数が課長の母数となるため、登用者の人数も増加が見込めると思っている。
- 議長 今後、登用者数が伸びることを期待している。

(2) 男女共同参画基本計画推進状況報告書の評価について

(事務局から資料2、2-1～2-3について説明)

- 議長 基本目標Iについて、質問・意見等があればお願いしたい。
- C委員 事業No.1の重点目標に対する効果について、広報誌の全戸回覧により啓発の一助となったとの記載には根拠となるものがあるか。
- 事務局 特に確認する方法はない。
- C委員 多くの方の目に触れることによって、そのような副次効果があったということでしょうか。
- 事務局 おっしゃるとおりである。
- A委員 以前は年に1回の全戸配布であった。回覧となると見てほしい方の目に触れずに回っているのではないかと感じている。全戸配布であれば自信を持って一助と言えると思うので、以前のように全戸配布を希望する。
- 事務局 広報誌の配付については、啓発の手段として町内会を通じた全戸配布が効果的であると思うが、町内会が処理に苦勞するほど配布物が増加し、配布数を削減する必要があることから回覧へ移行されたという経緯があることを御理解いただきたい。周知の方法について、ほかに何か良い案があれば御意見を頂きたい。また、市民会議が作成した「家事シェアリーフレット」は、企業訪問においても好評である。これは、広報かしわざきにも掲載しており、数は少ないが見ていただいた方からアンケートにも答えていただいている。私たちの取組について、評価していただいていると思っている。
- 議長 同じく事業No.1の課題について、「ターゲットを絞った広報や啓発活動の検討」とあるが、ターゲットとして想定している対象はどのように考えているか。
- 事務局 先ほどの質疑にもあったように、ワーク・ライフ・バランスがなかなか浸透しない。それを進めていくために一番効果的なターゲットとなる対象を検討しなければならないという意味で記載した。
- 議長 他の課の取組に、ターゲットごとの取組で非常に効果を上げているところもある。ターゲットの絞り込みについては、早々に考えて具体化させるべきと考える。続いて事業No.2について、C評価の根拠は何か。
- 事務局 予定していた事業に実施できないものがあつた。C評価の基準は「事業計画の一部が実施できなかった」ことであるため、他課も同様である。市民会議の活動内容としては、毎月会議を開催するなど変わることなく取り組まれていた。
- 議長 コロナの影響で実施できなかった事業もあるが、実施できたものについては参加者もあり、活動は着実に実を結んでいると考える。
- A委員 事業No.1 2「管理職等への女性の積極的登用に向けた意識啓発の推進」

について、女性職員に実施したアンケートの効果・成果として、女性職員の働き方やワーク・ライフ・バランスに対する考え方を把握することができたとあるが、民間においても女性職員が管理職になることをどんなふう感じているのかが分かれば改善策があるかと思った。アンケートの内容はどのようなものかお聞きしたい。

事務局 管理職に就くことについてどのように考えるか聞いたり、女性職員が活躍するために必要な支援について具体的に求めていることを聞いたりしたものである。 アンケートの結果から課題として見えてきたことを、これからの若い世代の職員の育成に活かしていく。

議長 結果は庁内で公表しているのか。

事務局 庁内の特定事業主行動計画策定・実施委員会において結果を公表した。会議の議事録は委員に送付してあり、回覧している。

議長 男性職員も女性職員の考えを知ることにより変化していくと思う。是非、男性職員に見ていただきたい。

D委員 議事録は、ホームページで公開されていてアクセスできるのか。

事務局 内部のものとなる。

議長 中学生の意識調査において、学校生活の中で男女不平等を感じているのは、男子生徒の方が多いという結果である。男子が女子優遇と感じているということだが、学校現場ではどのように感じているか。

E委員 これは、目に見えないバイアスを測る項目である。例えばランドセルの色における男女の固定観念や、男子は女子よりも体力的に勝っているから力仕事は男子に任せようとか、そういった物事に関する先入観的な差別をなくしていこうということだと思う。偏った差別感というのは、生徒の中に実際にあると思う。例えば、体育の持久走の距離の男女に違いがあるが、「女子は800mなのになぜ男子は1,500mなんだ。」と感じてしまう。これは、本来ある平等と性差、体力、筋力という生物学的な差との区別がつかないということである。ほかにも、授業中に私語をせず、しっかり授業を受けている女子生徒の割合が多く、それが出来ていない子がたまたま男子で、女子は静かでおとなしくてちゃんと授業を聞いているというステレオタイプに性差を見るということだと思う。男子でも一生懸命学習をしている子はいるはずだが、対立構造に男子女子として置きたがる。教職員や大人が女子を優遇しているということはないと思っている。実直にひたむきな努力をしている子にたまたま女子生徒が多かった。近年、生徒会長も女子が多い場面があるが、それは実直誠実な人柄がたまたまその子であったということである。ジェンダーに対する差別意識がある家庭などでは、男は力仕事をするものだから、女は料理ができなきゃいけないとか、そのような意識がなくなる限りは、男女の片寄った固定的な考え方をしがちだと思う。だから、学校

現場においては教育の中で、チャンス・機会・権利において差別はないという捉え方で学校教育課も報告していると思う。

議長 生徒の現状がよく分かった。ありがとうございます。このことに関して、保護者の方からはいかがか。

B委員 私の子どもの学年は女子の方が多いため、そのこともあるかもしれないが、女子の方がリーダーになる機会は多い。しかしそれはその子が適任なだけである。私の息子も得意な分野でリーダーになっており、私の息子の学校に関しては、女子の方が優遇されている感じはない。女子の制服にズボンが選べるようになったり、マラソン大会の距離は男女別でなく得手不得手で選べるようになったりと、良い方向だと感じている。

議長 数字だけでは見えない部分がよく分かった。ありがとうございます。

議長 続いて、基本目標のⅡについて、質問・意見等があればお願いしたい。

E委員 事業No.27の両立支援奨励金とは誰に与えられているのか。

事務局 仕事と家庭の両立支援奨励金は、国の両立支援助成金を支給された企業に対して、柏崎市から上乘せで奨励金を支給するものである。

E委員 公的機関は対象でないということか。

事務局 民間企業が対象である。

E委員 承知した。教職員のことになるが、学校現場では男女の区別は全くない。男性の育休取得についても取得を勧める立場でいる。しかし、教職員には定数があり、学級数に応じた教職員の人数は決まっている。そのため、休暇取得となるとその埋め合わせが必要となるが、代替要員が非常に不足する状況である。これまで採用試験に不合格となった若者や退職された先生方で何とか埋め合わせていたところだが、教員採用試験の受験者の減少、定年退職後の再任用制度により、代替要員となる人がいない。しかし、育児休業の取得も止められない。そのため、教頭が学級担任に入ることが多くあるが、学校の事務や管理等本来業務もあり、非常に大変である。育児休業の取得を促すためには、代替要員を確保する具体策がないことにはなかなか普及しないと、特に教育界では感じている。

事務局 市役所でも事務職であれば非常勤職員を雇うことができるが、専門職となると非常に難しい。そのような中でも男性の育児休業の推進は必要なことと考える。

C委員 休むという制度ではなく、育児をしながら就業することをサポートする制度にシフトした方がいいのではないかと考える。企業内保育を行っているところもある。学校現場で可能かというところはあるが、定員が割れることにならない方向に持って行った方が、より働きやすくなるのではないだろうか。

事務局 部分休業等もあるが、休業時間の業務は当然嵩んでくる。周囲の職員

に負担が掛かるようでも困る。

- C委員
議長
C委員
事務局
B委員
事務局
議長
事務局
議長
F委員
E委員
議長
事務局
議長
事務局
議長
事務局
- 多角的に選択肢を準備すること、そして、職場の理解も必要である。
職場によって様々な問題があるということが分かった。
女性の多い職場では、育児休暇取得にも順番待ちがあるとも聞く。
市役所でも若手職員が多い職場もあり、頭を悩ますところである。
親戚の男性が1年間の育児休暇を取得すると聞いた。男性の育児休業期間に決まりはあるか。
市役所は3歳まで、民間企業は基本的に1歳までであるが、民間企業においては、場合によっては期間延長の制度もある。女性も男性も同じ期間である。市役所も取得者が多くなってきた。
取りやすい雰囲気があるということか。
取得しやすいよう様々な取組を行っている。フォローアップとして育児休暇を取得した職員とその上司から体験談を提出してもらい、職員全員に公表している。
取得者、職場それぞれの体験を共有できることはよい取組である。
教育現場における代替職員の不足状況をお聞きしたが、そのことにより職員が取得を躊躇することはないか。
教職員は制度が充実している。社会の変化に応じて、働く人の権利について多くの人々が訴えてきた成果として、産休はもちろん、部分休業や育児休業等の整備がされてきた。そして、それを遠慮させるような雰囲気は管理職としても絶対作らない。男性についても同様に与えられた機会として取得を勧めているところである。別の問題として、先ほど申し上げたとおり、代替要員がないのは事実である。権利を保障するならば、具体的な策で埋め合わせをしていかなければならないのに、その埋め合わせが旧態依然制度になっている。バランスが取れていなければ制度ではないという実感があるが、だからといって取得しづらい雰囲気をつくるとか、取得を遠慮させるようなことは全くない。
事業No.18について、女性活躍推進事業助成金の実績がいつも少ないようだが、原因は分かるか。
生涯一度きりの助成であるため、ハード面の整備を何度行ったとしても申請ができない。そこで、課題として制度の内容を検討する必要性が生じている。現在、商業観光課と一緒に企業を訪問し、実際に役立つ制度となるようヒアリングを行っている。
現段階ではハード面の整備に限った助成金ということか。
就業規則改正を行うための専門家への相談料等にも活用できる。
この助成金の内容を変えることは可能か。
可能であり、回数や内容等について、もっと使いやすいものになるよう検討しているところである。

- 議長 続いて、基本目標Ⅲについて、質問・意見等があればお願いしたい。
- 事務局 事業No.4 1のデートDV予防啓発講座の実施について、受講後の感想等把握しているか。
- 議長 アンケートにより把握している。高校生を対象としているが、デートDVという言葉さえも知らないという生徒が多くいることが分かる。説明を聞き、実は体験していたことに気づく生徒もいる。社会に出る前の高校生に正しい知識を与えられる機会として有効な取組だと感じている。
- 事務局 自分自身に置き換えて考えることは大切である。それにより深い理解ができる。子供たちは小さい頃から携帯電話等につながっており、関係性を重視することから相手の言いなりになってしまうこともあるようだ。もう少し早い中学生にも自分の意思をはっきりと示すことの重要さなどを伝えられるといいのではないか。いずれにしてもデートDVの研修は有効であるため、今後も継続してほしい。
- 議長 今年度、初めて中学生を対象に実施した。人権擁護委員の方と内容等相談し、中学1年生には少し早いのではないかということで、2、3年生を対象として実施した。アンケートの結果からは、DVは身体的な暴力のことと思っていたが、精神的なものも対象になることが分かったなど気づきがあったことが分かった。予防のための啓発も低年齢化させていく必要があると感じている。
- 議長 男女の付き合いは何年生くらいから始まるものか。
- B委員 付き合いの程度もあるが、小学校4、5年生くらいからではないか。そのため、中学1年生であっても学年に合った内容であれば良いのではないかと思う。
- 議長 色々なことが低年齢化しているが、思考は未熟であり、判断ができないうまに始めてしまっている。ケアは必要である。
- B委員 学校で配備されているタブレットも、親が使い方を確認している。
- A委員 基本目標Ⅲの指標「DV相談窓口を知っている人の割合」について、この数値を上げていくためには、デートDV講座の中で紹介することも有効と考える。子どもに知識があると母親にとって理解者ができることにつながると思う。以前、相談員として相談を受けた経験では、精神的DVと知らずに相談に来られる方が多かった。母親が研修を受ける機会はほとんどない。デートDV講座の中で紹介することにより子どもの意識が高まり、相談につなげる後押しができるのではないかと考える。
- A委員 事業No.5 5の高齢者運動サポーターの男女比について、男性が1割と少ないが、介護予防事業への男性の参加が少ないことを課題とするならば、高齢者運動サポーターに男性を多く誘うようにすることはできないか。地区での割り当てになっているのではないか。コミュニティセンターの担当の方で何か分かることはあるか。

G委員 スポーツ推進委員、健康推進委員というような町内会に割り当てられる役割は、町内会長宛てに依頼しているが、女性の方が推薦されることが多いようだ。

A委員 町内会の役員は男性が多く、女性割合を上げる必要があると言っているのに、このことは逆である。

G委員 なるべく男性の方にもお願いするよう申し添えて、依頼するのがよいか。

A委員 本当は同数がよいとは思いますが、女性がなりやすいような働き掛け方が何かあるのかと不思議に思い聞かせていただいた。

議長 事業No.57は初めての取組としてフードパントリーや文房具パントリーを実施したということだが、どのような世帯に周知したのか。

事務局 生活困窮世帯として生活保護受給世帯とひとり親世帯に周知した。

議長 新規に開拓したということではなく、現在、そういう状況にある世帯に向けた取組ということによいか。

事務局 取組は初めてだが、対象は学習支援世帯としてこれまでと変わらない。今までは周知方法が文書配布であり、確実に伝わったかの確認ができなかった。パントリーは取りにきていただくため、直接手渡しをしながら声掛けをすることができたということで、支援に結び付ききっかけとなったということである。

議長 新しい取組ということでお聞きした。新規の取組も大切なことである。事業No.54「こころと体の健康づくりの推進」の中で、自殺予防についての記載はターゲットを絞って対策を行っている見本である。漠然と全体にとということだけでなく、具体的に細分化している好事例である。是非、参考にさせていただきたい。

A委員 事業No.58の高等職業訓練制度については、働きながら訓練できるものではないので、学費の費用だけでなく生活費にも助成がないと制度の利用に繋がらないと考える。国の制度だが、生活費について市が助成することでもっと利用が図れるのではないかと思うが難しいか。

事務局 この場では判断できないため、次回の審議会までに確認する。

6 その他

事務局 報告書に対する男女共同参画審議会委員からの評価及び意見を、9月12日（月）までに提出していただきたい。また、次回審議会の日程については、10月を予定している。