

会 議 録	
会 議 名	平成 28 年度第 2 回丸亀市男女共同参画審議会
開催日時	平成 28 年 10 月 27 日 (木) 午前 10 時～12 時
開催場所	丸亀市役所本館 2 階第 3 会議室
出席者	<p>出席委員</p> <p>天野裕子 岡本恵子 佐藤友光子 十河靖典 近澤亨 中野実千代 中橋恵美子 奈良忠雄 引田真人 日高幸子 福岡由紀子 松岡繁 溝渕由美子 三村芳輝 三好守</p> <p>欠席委員</p> <p>中島久美子</p> <p>説明のため出席した者</p> <p>総務部長 横田拓也 総務部人権課長 寺嶋寛 人権課男女共同参画室長 谷本智子 人権課男女共同参画室 横山武史</p>
協議案件	第 3 次男女共同参画プランまるがめ (素案) について
傍聴者	なし
議事の経過 及 び 発言要旨	<p>— 開会 午前 10 時 —</p> <p>あいさつ</p> <p>横田部長</p> <p>おはようございます。本日は大変お忙しい中、本審議会にご出席いただき、感謝申し上げます。</p> <p>県が実施した実態調査によると県内企業で女性の管理職を積極的に推進しているのは 2 割程度に留まっている。また女性従業員の 6 割以上が管理職に就きたくないとしており、その内の 4 割以上が仕事と家庭の両立が難しいということを理由にあげている。</p> <p>本日審議していただく次期男女共同参画プラン (素案) の中では重点目標として男女のワーク・ライフ・バランスの推進を掲げている。まさに時宜にかなった重点目標であると思うので、活発なご審議をお願いします。</p> <p>女性が様々な場面で、その人らしく輝ける多様性のある社会を実現したいと考えている。そのためには、仕事と家庭、そして地域でのワーク・ライフ・バランスの推進が重要と考えているのでよろしくをお願いします。</p> <p>活発なご審議をお願い申し上げ、あいさつとさせていただきます。</p>

	岡本会長	<p>ジェンダー・ギャップ指数の調査で日本の順位が前回 101 位から 111 位へとランクダウンしている。特に経済、政治の分野が低調で、日本が男女平等になるには 170 年かかるとの推察も記載されていた。非常にスローテンポでしか男女平等が進んでいないということにショックを受けるとともに、ここで頑張らなければ、170 年が 200 年、300 年とかかることになってしまうと感じたので、より早い男女平等の実現に向け、みなさんに協力していただき、審議のほどよろしく願います。</p>
	事務局（横山）	<p>本審議会の成立確認</p> <p>本日は中島委員から都合により欠席の連絡を受けている。よって本審議会委員 16 人の内 15 人が出席し、丸亀市附属機関設置条例による「過半数以上出席」を満たしているので、この会議が成立していることを報告する。また、この会議は「丸亀市附属機関会議公開条例」により、原則公開となっている。議事録もホームページで公開する。議事録については要点筆記で行い、会長、副会長に内容を確認していただく。発言については委員の名前を記載し、公開する。</p> <p>これより議事に移る。ここからの進行は岡本会長に願います。</p>
	岡本会長	<p>議事</p>
	岡本会長	<p>第 3 次男女共同参画プランまるがめ（素案）について、事務局から説明をお願いします。</p>
	事務局（谷本）	<p>資料 1～2 について説明。</p>
	岡本会長	<p>42 ページの「防災における男女共同参画の推進」について施策やその内容はあがるが、具体的な数値目標が無いのはどうしてか。</p>
	事務局（谷本）	<p>危機管理課が主たる担当になる。数値目標も含め協議をしたが、現状では数値目標の設定は難しいとのことであった。</p>
	岡本会長	<p>特に複数の担当課がある施策においては、事業を実施したかどうかの進行管理ではなく、どの課がどの施策を行なうか等の調整や進行管理が無いと、結局どの課も何もしないという結果になる恐れがある。この施策と担当課はどのようにして決定したのか。</p>
	事務局（谷本）	<p>男女共同参画室で原案を作成し、各課で確認・修正の上、決定してい</p>

		<p>る。施策事業ごとに、どの課が主担当かが分かるようにした方が良いか。</p>
岡本会長		<p>各課が通常業務を行なっている上に、更に全く別の男女共同参画の事業の実施をするように思われている場合が多い。そうではなく、通常業務を実施する際に、男女共同参画の視点に立って少し手を加えるだけで良いということを理解してもらいたい。例えば、危機管理課では、自主防災組織での女性リーダーの育成等があるのではないかと。</p>
事務局（谷本）		<p>自主防災組織に関することは、コミュニティ活動と重複している部分が多い。</p>
日高委員		<p>コミュニティとの関わりを考えると、市民活動推進課の関わりを増やした方がいいのではないかと。</p>
松岡委員		<p>防災の面では、市民活動推進課よりもやはり危機管理課との関わりが大きい。しかし、地域で活動している中で、一時と比べ、現在は危機管理課と地域との関係が希薄になったとの声を耳にすることがある。</p>
岡本会長		<p>防災に関わらず、複数の担当課のある施策で、幼保運営課と子育て支援課のように比較的連携の取りやすい課を除いて、連携の取りにくい課同士の場合は、男女共同参画室が中心となって取りまとめを行い、縦割りとならない連携を取れる推進体制づくりを行なってほしい。</p>
三好副会長		<p>防災に関連して、現在危機管理課から補助金が出て、防災士を増やすような取り組みをしており、女性の防災士も誕生している。こういった女性の防災士が自主防災組織での女性リーダーとなる事が出来るので、女性の防災士のことを加えてはどうか。</p> <p>また、9 ページや他のページでも女性管理職という言葉が複数出てくるが、女性管理職の後につく説明の（ ）内が、部長級～課長級までと、部長級～副課長級と統一されていないので、表記を統一してほしい。</p> <p>また、38 ページに「中学校における職場体験活動」との記載があるが、中学生は職場体験活動、小学生は職場訪問という形で小学生も職場に触れ、勤労観・労働観の育成を行なっているので、追加をお願いする。</p>
松岡委員		<p>4 ページの図表 2（将来推計人口の年齢別割合の推計）にて、丸亀市全体では平成 52 年に老年人口の割合が 34.9%となると示されているが、栗熊地域では現時点で老年人口の割合が 35%を超えている。この図表だけでは地域性が見えないので、地域性が分かるような配慮をお願いする。</p>

		<p>7 ページの 3 行目 66.6%の後に「の」が抜けている。</p> <p>9 ページの女性管理職の割合で、「女性の割合は、平成 28 年度に 12.2%です」と言うだけでなく、「増加している」というように状況の説明をした方が分かりやすいのではないか。</p> <p>14 ページの「女性の年齢階級別労働力率」において、今の書き方では丸亀市のみが M 字カーブを描いているようにも受け取れるので、まず全国、香川県、丸亀市全てが M 字カーブであることに触れ、最後に丸亀市の特色を書いた方が分かりやすいのではないか。</p>
引田委員		<p>6 ページの図表 4（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思うか）において、年齢層による差はあるのか。</p>
事務局（谷本）		<p>年齢が高くなると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」ということに賛成を示す割合が高くなる等、年齢層による差はある。</p>
引田委員		<p>平均した結果の表現のみの為、年齢層による差が分からない。年齢層に絞って取組み方針を定める方が効果的でないかと感じる。</p> <p>もう一点、54 ページの「ワンストップで対応できる相談窓口の設置検討」について、この窓口設置は重要なことだと思うが、「設置」ではなく「設置検討」と他の施策と比べて表現が弱く感じる。</p>
事務局（谷本）		<p>ワンストップ窓口については、必要性を強く認識しているが、市の女性センターも無い現状で、5 年間のプラン期間中に窓口の設置が出来る確証が無いために、「検討」という表現とした。先日発足した「まる育サポート」には、対象者に子どものいる親等の条件があり、このプランで目指す全ての方を対象としたワンストップとまではなっていない。</p>
岡本会長		<p>「まる育サポート」も画期的なことであり、それをきっかけ、参考としてワンストップ窓口の実現に繋げることが出来るのではないか。記述としては検討でもよいが、設置に向けて、前向きなしっかりした検討を行なってほしい。</p>
事務局（谷本）		<p>6 ページの図表 4 については、年齢層別の図表まで全て載せるのは難しいが、年齢層による違いが分かるよう文章で補足説明を行なう。また、各施策における啓発等についても、年齢層ごとの差を全てプランに記述するのは難しいが、事業を行なう際には年齢層による差を考慮しつつ取り組みたい。</p>

佐藤委員		<p>丸亀市の M 字カーブが全国平均よりも緩やかな割には、6 ページの図表 4（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思うか）で賛成としている人を多く感じる。ここにも、全国調査との比較を載せると分かりやすくなるのではないか。</p>
中橋委員		<p>28 ページの重点目標「男女のワーク・ライフ・バランスの推進」の 2 段落目で、「ワーク・ライフ・バランスの推進は、女性が様々な場面で活躍できるようにするための前提という意味からも重要」とあるが、ワーク・ライフ・バランスの推進は女性だけでなく男性にとっても非常に重要な問題であり、「女性が活躍するために」という形で締められているのに違和感がある。</p> <p>関連して 44 ページの現状と課題の 3 点目で「育児、介護などと両立しつつ能力を發揮して働きたい女性が」とあるが、現在は女性だけでなく男性にも育児や介護をしている人は多くおり、自分の親は自分で介護する必要のある社会になってきている。「女性」のためだけでなく、社会のために、女性にも男性にもワーク・ライフ・バランスは必要という中立的な書き方にしなければ、重要性を履き違えられる恐れがあるのではないか。</p> <p>また 47 ページで、「子育て環境の充実、整備」のことが書かれているが、今重要な問題として子どもの貧困という問題がある。「こども未来計画」にもまだ出てきていない問題で、このプランに記載するのは難しいとは思いますが、この問題のフォローも出来ればよいと思う。</p>
事務局（谷本）		<p>「こども未来計画」は、平成 29 年度で中間見直しを行なうと聞いているので、その際には子どもの貧困についても計画の中に盛り込まれるのではないかと思う。</p>
岡本会長		<p>「こども未来計画」に記載されていないものを、男女共同参画プランに盛り込むのは難しいと思う。しかし、子どもの貧困は非常に重要な問題であるので、本審議会での意見を、事務局より子育て支援課に伝えていただきたい。</p>
中橋委員		<p>少し話はそれるかもしれないが、あわせて言わせていただく。「まる育サポート」が始まり良かったと思うが、「まるっと」なんでも相談できる窓口」とするのであれば、子どものある家庭の夫婦の離婚問題や介護の問題等、子どもの問題だけでなく、子どものいる世帯の家族問題全てに対応する必要があると思う。</p>

中野委員		<p>「まる育サポート」については育児に関する全てのことの相談窓口とあるが、関わっている人たちの経歴や経験を見ると、どちらかという発達障がいの早期発見やそのフォローに重点を置いているのではないかなと思う。</p>
岡本会長		<p>「まる育サポート」の立ち上げに携わってきた人が、発達障がいについて専門的に関わっていた人が多かったために、そういったイメージがあるのかもしれない。ただ、市民にもそのイメージで見られると「まる育サポート」の主旨から外れてしまうので、例えば今は西館で実施している場所を変更する等、イメージの変更も含め幅広く市民の理解を得られる方法を考えるよう担当課に意見を伝えていただきたい。</p>
事務局（谷本）		<p>51 ページの数値目標に「市内企業に勤める男性従業員の育児休業取得率」と「市役所男性職員の育児休業取得率」の項目がある。片方は企業を対象とした数値目標だが担当課は男女共同参画室となるのか。</p>
事務局（谷本）		<p>アンケートを実施するのが男女共同参画室であり、アンケート結果による指標となるので男女共同参画室が担当課となる。</p>
岡本会長		<p>その項目で企業の目標が15%、市役所は「15%以上」となっているが、何か意味があるのか。</p>
事務局（谷本）		<p>丸亀市の特定事業主行動計画で定めている目標が15%以上となっているので、それに合わせている。</p>
岡本会長		<p>育児休業を取ると、その期間は賃金が出ないために、市役所では育児休業ではなく別制度の短期の「子育て参画のための特別休暇」を選択し取得する人が多いのではないかな。現状でも68.8%と特別休暇の取得率が比較的高い。そういった制度面の影響もあるのではないかな。</p>
事務局（谷本）		<p>育児休業中は賃金が出ないが、市職員の場合は共済組合から最大で標準報酬月額額の67%の育児休業手当金を受け取ることができる。この給付自体は非課税で、保険料等の支払いも免除される。ただし、振り込まれるのに時間がかかるため、その間は無収入になってしまう。雇用保険にも同様の制度があり、企業の方も育児休業給付を受け取ることが出来るが、やはり振込みまでに時間がかかる。</p>
佐藤委員		<p>一般的に企業等の模範となるべきである市役所の目標と、企業の目標が同じというのは、どうかと思う。差がある方が良いのではないかな。</p>

三村委員		一般企業の15%という目標はどのように定めたのか。
事務局（谷本）		育児休業の取得についての企業アンケートによると、過去1年間の155人の育児休業対象者のうち、5人が取得したとのことだったので現状値を3.2%とした。対象者数を同じとした場合23人の取得で15%となるので重点目標ということもあり、男女共同参画室で設定した。
三村委員		現状値から考えると、その数値目標は高すぎるのではないか。
近澤委員		大きい会社、小さい会社など様々なものがあり、それぞれ事情が違う。私としては、女性にもっと働いてもらって日本が良くなっていてもらう事を望んでいる。細かい数値目標も大事ではあるが、それよりももっと大きい目標をもって力強く進んでいていただきたい。
岡本会長		丸亀市に限らず全国的に労働人口の減少が問題となっており、行政や企業側でどのように改善するか目標をもって行動するのが必要な時代になっているが、現状値や伸びを考えると企業側の15%という目標は厳しいと思う。目標として高い数値を目指すのは良いが、高すぎて実行性が薄い数値を掲げてしまうと、逆に努力ができなくなってしまう。 今回のプランは一步でも半歩でも少しでも男女共同参画に向けて進めるということを目指しているので、市の目標値等も考慮すると企業側は8%程度の実行可能な目標設定とすることも良いのではないか。
天野委員		育児休業中に賃金が支給されないということに驚いた。育児休業の取得率が低い一番の原因はそれではないかと思う。国が支援策を検討する必要もあるのではないか。
事務局（谷本）		民間企業の方も雇用保険を申請すれば、最大で月額賃金の67%の育児休業給付は受けることができる。厚生労働省の方に聞いた所、この制度は他国と比較しても遜色ないとのことであった。ただし、給付金の振込みには時間がかかり、当面の収入が無くなり生活が苦しくなるのが大変ではあると思う。
岡本会長		実際に賃金が支給されないことも原因だろうが、賃金が出ないことを言い訳にして育児休業を取っていない人もいるのではないかと思う。そういった意識を改革する必要もある。
中橋委員		意識の面だけでなく実際に職場を見ると、3人チームで仕事をしている

		<p>と、1人休むと2人では仕事が回らず、仕事を止めるしかないといった場合がある。このような場合は、人材派遣等の制度面でのフォローも必要だと思うが、丸亀市という自治体だけでは対応するのは難しいと思う。</p> <p>新聞で見たが、パタニティ・ハラスメントが問題となっている。例えば、育児休業を申請した男性従業員が上司に「お前には（子どもの世話をしてくれる）妻は居ないのか」と非難をされる、育児休業中なのに毎日フルタイムで職場に呼び出されるが休業扱いで賃金が出ないといったハラスメントがあるらしい。今後も様々な問題に注視する必要がある。</p> <p>昔は子どもが生まれる日でも男性従業員は職場で仕事をし、生まれたとの連絡があれば定時で帰るといった程度が普通であった。しかし、今の若い世代は出産時期に休みを取ることが、昔と比べ浸透してきていると思う。</p> <p>そういった風潮の中で、育児休暇、育児休業を従業員が取っても、業務を継続できる体制を企業も作っていく必要がある。</p> <p>企業側にも人材が不足しているという面があり、その解消の為にも若い子育て世代が働きやすい環境を整えることが重要になってくる。</p> <p>最近の若い世代は有給休暇が取れないとすぐに辞めることがある。人材確保の面からも、企業は規制緩和や支援等バランスを取りながら、検討していく必要がある。また、設備の見直しを行い女性が働きやすい環境づくりにも取り組む必要もある。男女共同参画の取組みの中でも女性が働けるようにもっと考えていただきたい。</p> <p>採用面接試験の際に、学生から「御社のワーク・ライフ・バランスはどうなっていますか」といった質問が出る時代であり、経営者も休ませたいが人手不足で休ませることが出来ない状況になっていることがある。国等から男性従業員の育児休業取得に1人あたり100万円払うといったような思い切った補助制度も必要ではないかと思う。</p> <p>また、59ページ、DV被害者の「子どものメンタルケア実施検討」とある。子どもの問題は重要なことであるので、検討前だと思うが具体的にはどのようなことを考えているのか。</p> <p>DVは、場合によっては子どもに連鎖をしたり、子どもの人生に大きな影響を与えるので、しっかりと検討をしていただきたい。</p> <p>プラン策定にあたって、子育て支援課と協議を行なったが、市のDV</p>
岡本会長		
近澤委員		
岡本会長		
近澤委員		
奈良委員		
事務局（谷本）		

		<p>相談では被害者との面談が主で、DV被害者の子どもについての相談まではあまり出来ておらず、子どもの件については西部子ども相談センターが窓口となっているとのことであった。今後「まる育サポート」を中心に市としても対応を検討していきたいとのことであった。プラン策定のワーキンググループの中でも、子どもの事は重要であるとの意見があったのでしっかりと検討を行なう。</p>
	奈良委員	<p>いじめの問題等もそうだが、後手後手にまわることが多いのでしっかりと検討をお願いする。</p>
	岡本会長	<p>DV被害者の「子どものメンタルケア実施検討」ということだが、子どもと接する時間はやはり学校が長い。子育て支援課が担当課となっているが、育成センターをはじめ学校教育課とも一緒に検討することは出来ないか。</p>
	事務局（谷本）	<p>60 ページの図表（本市における DV 被害者の自己決定を支援する為のフロー図）に関係各課を記載しており、その中には学校教育課が入っている。また学校と同じく子どもと関わる時間の長い幼稚園、保育所の担当課である幼保運営課も関係各課に含めている。子どもの様子から DV が発見される場合もあるので、これらの課と協力して取り組んでいく。</p>
	岡本会長	<p>学校教育課を担当課として追加するまでは必要ないと思うが、実際に検討する際には、学校教育課や幼保運営課とも意見交換をして、今ある制度も活用しながら、しっかりと検討してほしい。</p>
	松岡委員	<p>49 ページに「男性を対象とした読み聞かせ講座」とがあるが、どのようなものか。</p>
	事務局（谷本）	<p>現在、図書館にてお父さんを対象とした子どもへの絵本の読み聞かせ方の講座を行なっており、それを継続する。</p>
	松岡委員	<p>同じく 49 ページの「男性が家事・育児などに参画することに対する周囲の理解が進むよう広報・啓発活動」を行なうとあるが、どのようなものか。</p>
	事務局（谷本）	<p>こちらは、男女共同参画室が担当となる。今年度、コミュニティセンターで座談会を開き、家庭での事についても聞き取りをした。その中で若い人の中にも家事は女性が行なうものと意識が根深く残っていると感</p>

	三村委員	<p>じたので、男女共同参画室でコミュニティセンターに出向き、地道に話をし、取り組みたいと思う。</p> <p>50 ページに「地域活動の継続や、これまで地域活動に参加していない人に参加を働きかける活動に対して協力・支援を行なう」とある。担当課が市民活動推進課となっているが、これはどのようなことを行なうのか。</p>
	事務局（谷本）	<p>市民活動推進課と協議中だが、コミュニティが実施する地域活動への参加を呼びかける事業に対して補助を行なう「コミュニティまちづくり補助金」の制度の利用拡大を想定している。現在 13 地区活用しているものを 17 地区に拡大することを目標に検討している。</p> <p>普段あまり地域活動に参加しない人も対象としたウォーキング大会の開催費として利用した地区もある。</p>
	三村委員	<p>どこの地区でも高齢化が進んでおり、若い人の参加が必要な状況になっていると思う。ただし、若い人が住んでいないわけではなく、活動に参加していない人が多いので、若い人を地域活動に呼び込む必要がある。</p>
	事務局（谷本）	<p>地域活動についての市民アンケートでもきっかけがないと中々地域活動に参加できないという意見があったので、地域活動に参加してもらうきっかけづくりとしても活用できるのではないかと思う。</p>
	岡本会長	<p>同じ所だが、この部分の記載内容から地域活動への参加というものは伝わるが、男女共同参画という視点があまり感じられない。</p>
	事務局（谷本）	<p>地域活動の項目を重点目標のワーク・ライフ・バランスの部分に加えたのは、ワーク・ライフ・バランスに関わる職場、家庭、地域という場において、どうしても地域が薄れがちになるためである。担当課である市民活動推進課と協議をする中で、地域活動に参加できていないのは若い世代の男性だけでなく女性も同様であるとの意見があり、ワーク・ライフ・バランスの推進ということに主点において現在の書き方とした。</p>
	岡本会長	<p>ワーク・ライフ・バランスを推進していく中で、地域活動にも参加することが前提になると思うので、そこがはっきりするような表現にした方がよいのではないか。それでも、コミュニティセンターの整備という項目が男女共同参画プランに必要か少し疑問がある。</p>

三好副会長		<p>例えば、厨房や調理施設が全く無いコミュニティセンターもある。そういった所を順次整備して男性のための料理教室を実施することや、施設自体を女性の方も使いやすいものへ改修していくことは、地域活動での男女共同参画に繋がり、大事であるので意義はあると思う。</p>
溝渕委員		<p>10 ページの図表（週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移(全国)）には年代別は 30 歳男性と 40 歳男性しか無い。過労死の発生した某広告代理店の事例を考えると、女性の年代別や 20 歳代のデータもあった方がよいのではないか。子育て期だけでなく結婚を考え始める時期の 20 歳代が長時間労働で忙しく婚活しづらいことも問題であると思う。</p> <p>職場全体として、みんなで長時間労働を無くそうという雰囲気がないと長時間労働が改善することは無いと思う。週に一度でも残業をやめて、ライフを楽しむという経験があれば、それが改善への取組みに繋がるのではないか。</p>
岡本会長		<p>この図表は内閣府の発表の資料と同じか？</p>
事務局（谷本）		<p>同じ資料である。</p>
奈良委員		<p>安倍首相が働き方改革ということで、企業に対して時間外労働等の実態調査を行なっている。</p> <p>今の管理職は「自分が若い頃は、同じように残業していた」と言うが、昔は手作業が多く結果として残業となることが多かった。今は手作業が減り、常に精神的に張り詰め負担が大きい状態での仕事が多く、仕事の質が変わっている。このように仕事のやり方も変わっている中で、長時間労働の削減は重要だが、男女共同参画プランだけでは出来ることに限りがあると思うので、国と協調してしっかりと取り組んでいただきたい。</p>
中橋委員		<p>49 ページに「ベビーベッド付き男性トイレを整備」とあるが、「多目的トイレはもちろんのこと」といった様に、LGBT に配慮した記述が必要ではないかと思った。文言として LGBT を記載する必要があるかは分からないが、LGBT に配慮する心構えは必要であると思う。</p>
岡本会長		<p>他に意見は無いようなので、以上で審議会を終了する。</p> <p>— 閉会 午前 12 時 00 分 —</p>