

令和4年度 第1回舞鶴市男女共同参画審議会 会議録

【日 時】 令和4年8月25日（木） 13時30分～15時00分

【場 所】 舞鶴市役所別館 中会議室

【出席者】 委 員 池内紀代子、稲葉カヨ、井上啓、伊庭節子、佐古田政彰、
長崎崇、西谷和子、船越理志
事務局 福田市民文化環境部長、山本人権啓発推進課長、
堂田男女共同参画担当課長、新宮

【傍聴人】 1 名

【会議内容】

1 開会

2. 市長あいさつ

本日は、舞鶴市男女共同参画審議会にお忙しい中ご出席いただきありがとうございます。どうぞございます。

委員の皆様には日頃から市政の様々な分野にわたり、とりわけ男女共同参画社会の実現に向け格別のお力添えをいただいておりますことに対し、この場をお借りし厚くお礼申し上げます。

さて、本市では、昨年度「男女共同参画『第3次まいプラン』」が中間年を迎えたことから、審議会のお力添えを賜り、時代の変化や社会のニーズに対応した新たな方向性を盛り込んだ内容に改訂を行い、新たなスタートを切ったところであります。

また、「フレアス舞鶴」について、男女共同参画の拠点施設として再活性化を図るため、今年度から市の職員が窓口管理やセンターの運営を行い、様々な事業を推し進めています。その一つとして、託児ルームを活用した子どもの一時預かりを行い、子育て中や働きたい女性が自身のスキルアップを図るため、語学や様々な資格取得に向けた勉強を行うための時間を確保できるようサポートを行っているところであり、利用者の皆さんからは大変喜んでいただいています。

このほか、市内事業所の皆様とともに女性の活躍やワークライフバランスの推進など、誰もが働きやすく、働き甲斐を感じることができる社会づくりを目指すことの大切さについて考えるフォーラムを開催したところであり、引き続き、働きたい女性たちと人材不足に悩んでいる事業所との雇用マッチングが成立するための課題解決に向けた取り組みなども計画している。

委員の皆様には、それぞれの立場、ご経験よる豊富な知恵と高い見識から貴重なご意見をいただき、今後の施策の展開に結び付けてまいりたいと考えておりますので、積極的なご意見を賜りますようよろしくお願いいたします。

3. 委嘱状の交付

4. 会長・副会長の選出

会長：稲葉カヨ委員

副会長：佐古田政彰委員

5. 議事

(1) 舞鶴市男女共同参画計画「まいプラン（第3次）」実施計画取組状況について

資料1「審議会・委員会などへの女性の登用の割合」

資料2「舞鶴市男女共同参画計画「まいプラン（第3次）」実施計画に係る令和3年度取組進捗状況総括表」

資料3「舞鶴市男女共同参画計画「まいプラン（第3次）」実施計画に係る令和3年度取組進捗状況調査表」

事務局説明資料

令和3年度男女共同参画に関する事業実績報告書

令和4年度男女共同参画に関する主な取組について

に基づき事務局から説明

《主な意見》

委員 様々なセミナー等実施しているが、実施主体はどこか。人権啓発推進課か、市各課か、もしくは団体か。

事務局 概ね舞鶴市で、関係課と協力のもと実施している。例えば、防災など、当課だけでできないことは庁内関係課と連携して実施している。府と共催しているものもあるし、関係団体が実行委員会を結成されて、市が共催で実施しているものもある。

委員 子育てしやすいまちを目指していくのはよいこと。ただ、子育て世代を取り巻く環境等を変えることを同時に取り組んでいかないと実現には至らないのでは。

企業等の意識も変わってきたが、まだまだ「配慮しておけばいい」という考えにとどまっている。

学校での啓発等、若い人に意識をもってもらうのはよいことだが、社会とのギャップで挫折する人もいると聞いているので、舞鶴全体に働きかけるような何かができればいい。

催しの中でアンケートをとった。7割以上が共働きと言われる中でも「女性は家にいてきちんと家事をするべき」という意識が感じられた。女性に家庭での頑張りを求めすぎており、環境が変わらなければジェンダーギャップは埋まらない。

- 会 長 30年前は、男女共同参画を訴えても相手にしてもらえなかったが、当時の先生方の子どもが働く年齢になったり、孫が生まれたりする
と考え方が変わられた。前は頭の中で考えていただけだったが、
実感として助け合わないとだめだという風が変わってきている。
学生に対する調査の中で、パートナーに主婦になってほしいと思う
学生は少なくなってきた。とりわけ、母が専業主婦だった学生
も、母ができないことをカバーしてくれる父と男同士の付き合いが
できていたことで、自分もそうなりたいと思う子が増えており、世
の中が随分変わってきた。しかし、社会に出ると染まってしまう。
社会あるいは会社の風土を変えなければいけない。
新聞に、これから結婚しそうな、または新婚男性に、自分に子ども
が生まれた想定での働き方、そしてその部署に対してそれをサポー
トする体制をロールプレイしたことで、会社の雰囲気が変わったと
いう事例があった。これはキリンの事例。どこまでできるかは企業
によるが、そういう取組や意見をシェアしてみることができれば少
しずつ変わるかもしれない。
大学の教員は自分の研究に遅れをとりたくないため、育休を取らな
い。親類の助けがない人はたくさんいるが、男女に関わらず教員同
士で協力したり、地域の力を借りたりして子育てしている。そうい
う視点があってもいい。
- 委 員 令和3年度の取組を見ていると、子育てや女性相談等、一人ひとり
を対象とした取組が多く、地域、事業者、団体向に向けてはどうか
と気になった。進捗管理表を見ると、市各課の取組となっているが、
可能なら地域や団体でどんな取組をしているのか管理しては。
京都府では、「地震プラン」というものがあり、当然、関係各課もあ
るが、防災関係機関・事業者や経済団体等にも取組をあげてもらい
進捗管理している。自治会の女性の割合が4.9%というのは少な
いと思ったが、そのあたりもいかにして取り組んでいくか検討して
もらえたら、どうにかなっていくと思う。
- 会 長 待機児童の状況はどうなっているか。
- 事務局 今のところはないと聞いている。
- 会 長 病児保育、病後児保育は大切。連れて帰ればよい、ではなく、翌日
以降どうするのかという体制がとれているのか。
- 事務局 病児保育はあり、市内の医療機関に併設した保育を行っているが、
現在はコロナの影響で運営状況は不明である。
- 会 長 男性のDV被害者もいると思うが、受入体制あるのか。京都市は男
性用窓口を設けている。元々、男性の相談者には男性職員が応じて

いたが、男性自身が被害者の場合、同性に相談することは、惨めさや弱さ、情けなさを感じ、非常に抵抗がある。相談者の希望に応じた体制が取れ、それを相談者に分かるよう明示する必要がある。

委員 先日の催しで「ジェンダークイズ」を出すと広告したら、男性から「ジェンダー問題には正解がない。」とお叱りを受けた。聞くと、これまでの不満がたまっておられた様子で、男性相談窓口もなく、市役所に尋ねたがわからないと言われ、どこをあたってみても聞いてもらえなかったとのこと。市役所の窓口は敷居が高いかもしれない。「フレアス舞鶴」が、用事がなくても、愚痴など、来て話せるような窓口機能もあったらいい。

事務局 令和2年度から開設している「女性のための相談室」は、男性も相談できる。ただ、実態として、名称のせいもあるかもしれないが、相談者は女性が大半を占める。相談窓口は生活支援相談課に設置しているが、女性をとりまく問題に限らず、生活全般の相談を受けている。職員は男女ともおり、相談者の希望に沿って対応している。

会長 追い詰められた方は精神に影響をきたす場合もある。どういう風に医療機関とも連携していくのかも考えないといけない。

委員 デートDV講座を高校2校で実施したとのことだが、SNSの影響もあるのか、子どもたちが早熟化していると感じており、中学生くらいから教育していけるとよい。また、地域とのつながりという点で、中学校区でアンケートをとった際、地域からは、助けたいが何をしたいかわからないという声があった。子育て世代が何を求めているのかを伝え、サポート体制を整えていけたらいい。

会長 地域に助けてもらうことはとても重要でありがたいこと。ただ、お願いする側の心配や懸念もある。奈良女子大学では、地域に協力をお願いしているが、地域に対してあらかじめ必要な注意事項を知っていただき、組織として保険に入っておく。そして、廉価な報酬を設けるなどしており、体制を整えることも考える必要がある。

委員 デートDVの話題が出たが、人権擁護委員協議会でも講座を始めた。4月には男女の委員会も立ち上げた。2月に高校で講座を実施したが、府内委員で情報共有しながら取り組む中で、中学2、3年生に視点を置く必要性を言われている。ただ、子どもたちが聞いてくれるのかという心配もあるし、授業のコマが決まっている中で売り込みができない。去年は2回実施したとのことだが、実施に際してはぜひ声をかけてもらえたら。

- 会 長 日本は性教育を徹底して行っていない。海外では小学校のうちから、生物の授業の中に「性」が入ってきている。
日本では性教育をタブー視し、十分な学習がないまま、突然デートDV等の話題に踏み込んでいく状況で、今まで全然触れられてきていないのに、どう教えればいいのか先生も困惑している。教育委員会との調整も必要かもしれないが、穏やかにこの話題に入っていけたらよい。
- 委 員 企業の立場としては、仕事の責任を果たせば、性別は気にしない。家庭での役割等は、各家庭、個人それぞれの価値観で決めること。「男（女）たるべき」の考え方も多様な価値観のひとつで、否定せず、考え方の一つとして認めないといけない。個々の価値観を尊重し、環境を整え、最大限の効果（収益）を出す仕組みを作ることが経営者の仕事だと考える。
過去、営業時間の変更にあたって、保育園へ延長保育を依頼したことがある。その中で園から言われた、「この仕組みは本当に子どものためになっているのか。」という言葉に気づかされ、シフト等、事業所の仕組みを変えることにした。育休にしても、推奨はできるが強制はできず、企業として限界があるが、努力はしていけると考える。出前授業のアンケート結果で、「男は力が強いと決めつけてはいけないと思った」という感想があるが、事実、生物学的に個体差がある中で、「決めつけない」とする考え方が行き過ぎると、「配慮」もできなくなるのではと懸念する。行き過ぎると、個々の価値観を強制することになりかねない。
- 委 員 昨年、ジェンダーを子どもにわかりやすく伝えるにはどうすればいいか考えた際、話し合うほどに、人はそれぞれで、まずは否定せず、認め合えることが大切。そうすれば誰でも楽に生きられるようになると考えた。
- 委 員 アメリカで女性を自認する男性が女性用サウナに入って問題を起こし、訴訟になった事例があった。最近トイレの標識も男性側に色がついていないなどわかりにくい。一人の主張のためにみんなが我慢するのか、と行き過ぎが心配である。
- 会 長 日本では「男女共同参画」で、欧米では「ジェンダーイクオリティ（男女平等）」。「教育の過程で、ジェンダー「フリー」みたいなことを言い出したから、行き過ぎて、「男も女も一緒」となったが違う。揺り戻したい動きがある。
今、世界的には「ジェンダーエクイティ（公正）」「ダイバーシティ」、の2つで進んでおり、日本もこのスタンスをとっていかなければいけない。加えて「サステナビリティ」。このような視点で意見交換や事業を考えていきたい。

6. その他

次回の審議会開催時期について

年明け頃を予定