

令和3年度 第1回舞鶴市男女共同参画審議会 会議録

【日 時】令和3年5月26日(水) 13時30分～15時00分

【場 所】舞鶴市役所別館 大会議室

【出席者】委 員 横山美夏会長、佐古田政彰副会長、池内紀代子委員、
石丸真那委員、井上啓委員、桐村恭典委員、永野由佳委員、
中山雄一委員

事務局 藤崎市民文化環境部長、新井人権啓発・地域づくり室長、
山本人権啓発推進課長、堂田男女共同参画担当課長、
嵯峨根人権啓発推進係長、川北、小田

【傍聴人】0名

【会議内容】

1 開会

2. 市長あいさつ

本市では、2019年から第7次舞鶴市総合計画をスタートさせ、そのまちづくり戦略のひとつに、「心豊かに暮らせるまちづくり」を掲げており、男女が互いの人権を尊重しながら平等に参画し、その人らしい生き方で輝けるまちづくりを目指しているところである。

また、「舞鶴市男女共同参画計画『まいプラン』(第3次)」に基づき、各種施策を推進しているところである。

今年度は、この「男女共同参画『まいプラン』(第3次)」が中間年を迎えることから、時代のニーズに沿った内容で改定を行い、更なる充実を図っていきたいと考えている。

3. 諮問書の手交

市 長 舞鶴市男女共同参画計画「まいプラン(第3次)」が令和3年度に計画期間の中間年を迎えることから、今後の更なる施策の充実を図るための計画の改定に関して、舞鶴市男女共同参画推進条例第17条第2項の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。

(市長退席)

4. 議事

会長あいさつ

舞鶴市は地に足のついた、地道な取り組みをされている。委員の皆さま

には、忌憚のない意見をいただき、舞鶴市の男女共同参画社会の実現にご助力いただきたい。

(1) 舞鶴市男女共同参画計画「まいプラン（第3次）」実施計画の取組と進捗状況について

資料1 「令和3年度第1回舞鶴市男女共同参画審議会」

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2年度取組進捗状況総括表・調査表」

資料3 「審議会・委員会などへの女性の登用の割合」

令和2年度男女共同参画に関する事業実績報告書 に基づき事務局から説明

《主な意見》

- 委員 「令和3年度の主な取組 庁内推進会議の取組「女性管理職ワーキンググループ結成」にある「キャリアの棚卸」はどういう意味か。
- 事務局 職員がこれまでに経験してきた部署で何を身につけてきたかなど仕事のキャリアとともに、結婚や出産などプライベートなライフイベントもあわせて振り返ることでこれからの働き方を考えていくもの。また経験を活かし若手職員の人材育成にもつなげたい。
- 委員 女性相談の状況について、「毎月1回・個別面接相談」は1年で18件に対し、「女性相談員による電話・面接相談」は446件と非常に件数が多い。頻度や来やすさなどの課題があり個別面接相談は少ないが、女性相談員が常駐していることで件数が多いと理解してよいか。
- 事務局 月1回の個別面接相談は、「月1回3名まで」と限りのある相談。相談員が平日常駐していることで、くり返し度も相談に来れる体制が整ってきた。
- 会長 実績が上がったということだと思う。

(2) 舞鶴市男女共同参画計画「まいプラン（第3次）」の改定について

- ①計画改定の趣旨
- ②これまでの達成状況
- ③計画改定のポイント
- ④計画改定のスケジュール

資料1 「令和3年度第1回舞鶴市男女共同参画審議会」に基づき事務局から説明

《主な意見》

- 委員 男性の意識づくりについて。事業所への取組など、事務局の考えが

あれば教えてほしい。

事務局 市役所内では、中堅職員で男性の意識づくりをテーマに、取組を考えているところ。昨年度、「育児休業等取得者支援プログラム」を作成し、管理職が男性職員に積極的に育休取得をするよう声掛けをし、育休を取得しやすくなる職場になるよう働きかけている。男性が育休を取得すると、その後数年間にわたり男性の家庭への関わる時間が増えるというデータもあり、短期間でも育休を取れる職場に変えていく必要がある。

委員 今の話は市役所内のことだが、一般の事業者へ広めていくための最初の一步の取組と言うことか。

事務局 そのとおり。市役所では育休取得している男性職員もいるが、取得率は低い。民間の事業所における制度や、取得することへの事業所の雰囲気など、どのようなものか聞かせてほしい。

委員 企業において、例えば「育休」という制度はあっても男女問わず活用がすすまない。有給取得が進まないのと同じで、年間必要な休日日数や有給休暇などを追い求めると会社がまわらない。育休取得するのはいいが、管理職ならどのように自分の職責を果たすのかということも含めて考えるとなかなか進まないのが今の日本の会社の現状。

コロナ禍で DX（デジタルトランスフォーメーション）が進み、仕事は劇的に変わると感じている。育児のため 17 時に帰る社員は、リモートだと例えば 20 時からのミーティングに 10 分でも参加できる。会議の内容は web 上データベースで共有する。家庭の事情により早く帰る管理職社員は、帰宅後リモートで指示ができる。働き方を変えても同じように仕事ができることが実感できれば、お互い配慮しながら制度を利用する雰囲気になる。企業的な言い方をすると、これにより有能な人材をよりよく「利用できる」チャンス。労使間お互い win-win の関係になるようどのようにすすめていくかが必要。フレアス舞鶴について、知名度より、フレアス舞鶴が何のためにあるのか、その目的を達成するために必要なことを考えることが大切である。知名度が低いのは、フレアス舞鶴の事業がそれだけ必要とされていないということではないか。男女共同参画社会の実現の観点から、すべての市民が利用できる必要とされる事業を実施すれば、自ずと利用者は増え、知名度はあがる。

委員 フレアス舞鶴については関心度がなく、審議会委員になって初めて知ったのが正直なところ。しかしいろいろ知る中で、男女共同参画の拠点として大切な場所だと思う。若い人たちだけでなく、夫に仕えて昭和時代を生きてきた年代にどのように広めていくか。フレアス舞鶴が拠点となり事業を実施し、積極的に参加していくことが大切である。

事務局 何を目的にして何をしていくかが非常に大切であると考えている。一部の限られた人だけでなく、より幅広く、活用すべき人がよりしっかり活用できる事業を考えていきたい。その際には、いろいろ

- な年齢層、ライフスタイルの方が必要とする事業は何かを、市役所だけではなくいろいろな方に聞きながら、一緒に考えていきたい。
- 委員 フレアス舞鶴の今後は、「子育て中の母親、自衛隊員の妻へのヒアリング」にたくさんヒントがあると思う。「家事や育児だけではない社会とのつながりを持ちたい」、「一歩前にすすみたいと思う女性向けのサービスがあれば利用したい」など、そのニーズに合う事業をフレアス舞鶴でしたら、この方たちは来てくれるのではないかと思う。もともとやりたいことがあり、それに合う場所としてフレアス舞鶴を利用することもあるが、特にはっきりした目的がなくても、何か社会とのつながりを作りたいとぼんやり思っている女性に働きかけられるコンテンツがあれば利用が増えるのではないかと思う。
- 事務局 例えばお母さんたちが、何かしたいことがなくても交流サロンに来て、託児サービスを利用しながら自分の趣味や仕事をしたり、ふらっと来たら誰かと出会えて交流できたりすることで、新しい事業を立ち上げたり、働いたり、次のステップに踏み込めるような場づくりを考えてみたい。とりあえず行ってみたい、行ってみようと思えるような仕掛けづくりをしたい。
- 会長 若い方だけではなく、シニアの女性にとっても、これからいきいきと生きていくための学びなおし、意識改革、「自分は自分のために人生を生きていいんだ」と応援してくれる場になることも重要だと思う。どうしても子育て世代に限られてしまいがちだが、さらに考えていただければと思う。
- 事務局 フレアス舞鶴の活性化についてご意見をいただき嬉しく思っている。フレアス舞鶴は、20年前の設立時に中心となって活動された団体にずっと委託してきているが、時代の変遷とともにさまざまなニーズが出てきている。市がしっかり関わり多世代間のつながりができるような仕組みをつくりたいと考えている。ひとりひとりのニーズは違えども、そこに行けばつながりができる、行ってみようと思える場になるよう考えていきたいと思っている。
- 会長 市も積極的に、前向きに事業に取り組む決意と受け止めた。
- 委員 以前男性育休を考えるイベントに参加し、学生の頃から教育の中で、少しずつ意識をつくっていくことが大切ではないかと感じた。フレアス舞鶴が「みんなが学べる場所」として事業等を実施して、市民が参加し少しずつ理解をしてもらうことが必要かと思う。また、一つ一つの団体の活動ではなく、団体間でつながりを作っていけば、多世代でつながるものができ、その活動の拠点はフレアス舞鶴になるのではないかと思う。そこから活動が活発になればいい。
- 委員 イベントに来られた方、少しは興味のある方、何回か来られている方に対して、積極的になんらかの声掛け・働きかけをすることにより、フレアス舞鶴の活動を支えていく中心になっていただける人材になるのかもしれないと思う。
- 委員 リアルタイムで研修や講座を受けられる方ばかりではないので、実施された事業の内容を、あとからweb配信はできないか。

- 委員 講師活動に支障が出てくる恐れもあり、講師の方との交渉は必要かと思うが、来られなかった方のため、フレアス舞鶴限定で上映されてもいいのかもしれない。
- 委員 事業者としては、会社として余分な人員を抱えられないが、余裕がないと有給等の休みは取得できない。権利としては大切であるが、仕事が多くて休めないという従業員も少なからずおり、会社はそれを止めない一方、休みの取得を推進しなくてはならない。会社は利益を出さないといけないので現場は難しい。
子育てをしてきた個人として思うことは、女性が社会に出て働くことに対して子育ては影響が大きい。子育て支援は大切。子どもの急な発熱で迎えが必要な場合、例えば親が迎えに行かなくても夕方まで見てもらえるような制度を整えてもらおうと、親として働きやすいのではないかと思う。この審議会は委員10人に対して事務局は7人おり、この会議を運営するのにこれだけ人は必要か。この費用を、保育士を増やす方へ向けるのも一つではないか。
- 委員 国からの教材で「男の子は何色？女の子は何色？」「男の子は青、女の子は赤」に対し「なぜ男の子は青？女の子は赤？」というものや、「男の子の遊び。女の子の遊び。なぜ？」、「理系は男子。なぜ？」など、無意識の固定観念があることを知り考えるものがある。小学校の頃から学習していくことは、将来女性も男性も同じように社会の中で活躍していくうえで大切なこと。カリキュラムマネジメントとして、うまく普段の学習教科のなかに取り入れたり、横断的に学習をしたりすることが必要と考えている。教育が現状を少しずつ変えていくひとつの切り口になるのではないかと考えている。
- 会長 市と学校と協力して取り組んでいくということだと思う。

5. その他

- 事務局 本年度の審議会は、3～4回程度の開催を予定している。第2回審議会は8月頃を予定している。
- 会長 今年度は3～4回程度開催予定。ほかに無ければ本日の会議はこれで終わりとする。