

令和元年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会議事録

◇日時：令和元年9月24日(火) 午後1時30分～3時

◇会場：市役所4階庁議室

◇出席者：(順不同敬称略)

＜審議会委員＞ 横井寿史 杉山仁朗 三枝麻由美 松下絵美 浅見明人 橋本享 加藤純
森理恵 中井康代 加藤佐紀子 太田亜衣 西尾綾香 青山一郎
(事務局) まちづくり協働課 課長 熊谷由美 課長補佐 杉江圭司
協働第1係長 戸田律子 協働第1係主事 矢野由紀子

◇欠席者：(順不同敬称略)

＜審議会委員＞ 萱岡愛

■議事1 令和元年度瀬戸市男女共同参画推進体制について

資料1・2について事務局より説明を行った。

■議事2 トライアングルプランⅢに基づく取組状況について

資料3～5について事務局より進捗状況の説明を行い、委員からの質疑及び意見交換を行った。

(意見等内容)

【会長】説明ありがとうございます。ここまでの説明でご意見・ご質問等はございますか。

【委員】先ほどの待機児童の件ですが、厚生労働省が9月6日に全国の待機児童数をまとめたところ愛知県は258人で、その中の61人が瀬戸市となっています。緊急対策として、民間保育園の活用等により80人程度の待機児童の解消につながる見込みです。平成29・30年度とも転出よりも転入の方が上回っている傾向で、0～2歳児がいる世帯転入も増加しているものの、子どもの数自体は減っています。これは、瀬戸市だけでなく長久手市・日進市・豊明市など名古屋市東部で同じような状況となっていることから対策を急いで実施しています。

【会長】ありがとうございます。待機児童258名のうち61名が瀬戸市ということは、若年層の流入が多いのですか。

【委員】それだけでも言えませんが、要因の一つであると考えます。

【会長】先ほど事務局の説明にもあったが、女性たちが働きに出ようという傾向にあるとも読み取れ、この状況をくみ取りながら進めていかなければならないと思います。

【委員】受け皿をしっかりと用意できるように努めることが大事です。

【会長】ほかに気になる点やご意見などはありますか。

先に一点伺います。毎回聞いていることですが審議会の女性の登用率について、0審議会(女性の構成員数が0人の組織)動向を教えてください。

→【事務局】把握している中では、5組織あります。審議会委員が充て職となっていることが多いため、そもそも原組織の中において女性のポジションがない、または少ない状況にあることで女性委員の増加につながらないと認識しております。

- 【会 長】他の会議などでも申し上げていますが、議論する内容により女性が入るべきだと思っています。交通安全系や高齢者・子育て系などは生活に直結しているもの。確かに、充て職や法令で決められている部分もあるだろうが、引き続き 0 審議会を無くす方向で進めていただきたい。
- そのほかはどうですか。
- 【委 員】男性の育児休暇の取得率が上がりましたが、2 日以上取得者が 30% 近くになっています。これは何かの対策をした結果ですか。
- 【事務局】昨今の社会潮流から育児休暇取得に対する理解度が高まっていることや先輩・同僚等が実際に取得した経験談を聞くなどリアルな取得イメージができるため、取得に前向きな職員が増加していると考えております。
- 【会 長】取得された方々がロールモデルとなり発信し続ける場があることも大切ですが、どうですか。
- 【事務局】庁内において「育キャリアカフェ」を開催しております。人事課が育児休暇中の職員にも声掛けを行い、昼休憩時にランチをしながら、子育て世代の職員が情報交換や交流できる場を設けることで復職支援の一環として実施しております。
- 【委 員】育児休暇取得についてですが、市職員の取得率は上がっているとのことですが、一般企業に勤める男性にはあまり普及しているようには感じません。
- 市として育児休暇を後押しするような支援は行っているのですか。大企業ではすでに取組が進んでいると思われるが、中小企業ではほとんど現実的ではないと認識しています。従業員側からいうのはハードルが高いのかもしれませんが。市側から後押ししてくれるものはありますか。
- 【事務局】育児休暇取得促進について特化して行っていないため、市広報などで啓発を促進していきたいと考えます。また、併せて男性の家庭参画セミナー等を開催する際にも啓発促進に努めたい。
- 【会 長】瀬戸市内事業所の育児休暇取得率は、ハローワークから統計資料等が提供されるのですか。厚労省では全体が出されているようだが、市内全域について知ることはできるのですか。
- 【事務局】ハローワークからそういった統計資料がいただけるのか確認いたします。
- 【委 員】育児休暇関係は労働基準監督署ではなく愛知労働局が担当になると思われます。データについてどこまで持っているか（把握しているか）も併せて確認をしてみてもいいですか。
- 【会 長】一つの指針として、市内全体の男性の育児休暇取得率についても把握できるといいですね。
- 【委 員】今日この会場に来る前に庁舎 1 階のロビーに寄ったが、男女共同参画に関する資料が無く、情報収集ができなかった。過去のプラン（計画書）はあったが、現在の資料が少ないと感じました。予算の都合もあると思われるが、できる範囲で情報をこまめにアップデートし現状を伝えていけるとよいと思います。
- 【会 長】そうですね。それは実施してください。そのほかはいかがですか。
- 【委 員】男性の育児休暇についてですが、市職員の取得率だけではなく市全体の底上げにいかにつなげていけるかを協議することが本審議会に求められるところだと思います。市として何をしていくべきか。啓発や行政内部で取り組むロールモデルもよし、また、ここに参加している構成員の方々の様々な立場から、取り組んでいけるとよいことはどのようなことかを協議していただけますとありがたいです。

【会 長】 はい、ありがとうございます。

男性の育児休暇や女性活躍について、地元身近なお立場にある瀬戸信用金庫様や瀬戸商工会議所様はいかがですか。

【委 員】 当方では昨年度の男性育児休暇取得者は1名でした。しかし、出産時の休暇については男性のほとんどが取得しています。

【会 長】 出産時の休暇制度は認知度が高いのですか。

【委 員】 実のところ有給休暇を利用していることが多いようです。「今から産まれるから」と午後から休暇を取得する者や2～3日取得する者もいます。しかし、育児休暇となるとなかなかハードルが高く、顧客や店舗の都合・職種にもよるが1週間取得すら厳しい状況にあります。中には、夏季休暇に合わせてくれている場合もあります。

女性の管理監督職の割合については、市は管理職10%超・係長職は25%以上ということだが、当方では管理職1.28%・係長以上は13.8%となっています。現在、管理職世代の女性は少なく、昇級試験にも消極的です。市の昇級試験はどのようにしているのですか。

→【事務局】 市では試験ではなく人事考課です。

【会 長】 自治体は意外と試験を行っていないところが多いです。名古屋市も係長試験はあるがその先は無いようです。

【委 員】 そうですか。当方では単位を取得していないと上に上がれない仕組みです。

【会 長】 名古屋市の係長試験受験率も女性は男性に比べると少ないようです。近頃は、男性の受験率も下がってきていると聞きました。そもそも今の若者達が憧れる管理職像と実際の管理職像とのギャップがすごくあると思います。若い世代に対し積極的に管理職登用を推進するには、管理職自身の働き方が変わらない限り、恐らく管理職になりたがらないということが指摘されているところかもしれません。イクボスの増加が期待されます。

【委 員】 若い世代に管理職の待遇（年収等）について話をしてもなかなか反応しないです。「お金じゃない。」と言い切られます。

【会 長】 ほかにはどうですか。

【委 員】 小規模事業所様のところに伺う機会が多いですが、育児休暇制度はほとんど見られず、休暇取得者のカバー（フォロー）が困難、という切実で厳しい現状のようです。

女性が出産し1年間育児休暇を取得した際、そのカバー（フォロー）をしていた者が大変な状況（仕事量過多）になってしまうことも多く、カバー（フォロー）する体制を整えることが厳しいと感じます。

また、3ヶ月に1回は有給休暇を取得するよう推進しているところもあり、取得できていない場合は直属の上司が取得促進の声掛けをするなどの取り組みもあります。

【委 員】 そういった厳しい状況を打破しなければ日本社会は変わらないと思います。

育児休暇取得のみが正解ではなく、それが難しい職種や職場環境においては、柔軟に働き方のスタイルを工夫するなど、これまでの従業員像を継続するのではなく、様々な人が多様な働き方ができるという方向へむかっていくことが大切だと考えます。

【会 長】 ほかにはどうですか。

【委 員】 昨年度は育児休暇を取得した者はいませんでした。小売業のため定休日は交代制で、男性の育児休暇は0だが、女性は100%取得しています。社員の高齢化や人手不足・採用難により、

現場の厳しい状況の中では「ゆっくりたくさん育児休暇を取得してください」という雰囲気にはなかなかありません。もちろん、応援したいという気持ちはあるので、できるところから推進していきたいと考えます。

最近では、育児休暇から復帰する女性社員を育児短時間勤務に向いている部門に異動し、働きやすい環境を整えるとともにロールモデルとしてもがんばっていただき、次につなげていけるようにしたいと考えています。

【委員】 出産時に立ち会いたい場合は待機していないとわからないが、育児休暇は例えば出産後から3ヶ月程度など家族と相談することで、どのような時に一番休暇制度が必要なのが分かるため、ある程度余裕をもって（予測して）考えることができそうです。

日本企業全体で、特に中小企業では人手不足が深刻な課題であり、同時に残業規制も含め向かい風（アゲンスト）になっていると感じています。残業は減らそうとしても顧客ニーズとの兼ね合いもありなかなか難しい課題でもあります。業種にもよりますが、人材不足・終業時間・有給休暇消化・残業減という問題は一度には片付かないことから、バランスを取りながら進めていくことが重要と思っています。

【会長】 男性の育児休暇を義務化へという潮流の中、日本生命様は男性の育児休暇取得率100%・積水ハウス様は1ヶ月の育児休暇を義務付けています。

例えば、男性の育児休暇はあり得ないと思われる分野においても事業主側から主体的にやっ払いこうという気概が感じられれば変わっていくと思います。また、若者たちの指向も随分と変わり、かつてはバリバリ働いて高価な物を所持したいという感覚だったが、どちらかという時間を大切にしたい、もしくは自分自身が経験できることに対しお金を払いたいという感覚が変わってきています。そういった若者たちのトレンドなどを捉えて人手不足への対策を考えることもできます。

真の意味で女性が活躍する社会というのは、男性が家庭で当たり前活躍する社会であって、それを無しに女性だけが負担を強いられる女性活躍は女性の活躍ではないと思います。どこも大変厳しい状況であると思いますが、事業者・行政・市民が手を携え認識を深めながら取り組んでいかなければならないと考えます。

ほかにご意見はございますか。

【委員】 資料3にある数値目標の中で、平成29・30年度にアンケート調査を行っていないのはなぜですか。昨今は、DVに関しての大きなニュースもあります。そのあたりの人数の把握はどうなっているのですか。

→【事務局】 この数値目標に使用しているアンケートは、プランの策定・改訂時に実施しています。次回のアンケートは、次期プラン策定前年の来年度実施する予定です。

また、各種相談窓口（DV含む）の連携調整会議を実施するなど連携の強化に努めております。

【会長】 ほかにどうですか。

【委員】 待機児童が61人ということですが、これは地区により違いがありますか。

→【事務局】 連区別ですと、東明・山口・道泉・新郷の順で人口増加に伴い増えております。保育園も全申込者が希望する園に入園できるわけではないため、兄弟で別々の園ということもあります。

【委員】そうですね。希望していた園に入園できなかった場合も、それを理由に育児休暇を延長する場合もあるようです。

→【事務局】待機児童数も 61 人となっているが、これは希望する園を表明しない待機児童数で、希望する園がある待機児童数はもう少し増えると思われます。

【委員】愛知県の 258 人という数字も同じような希望園無しの数字なのですか。

→【事務局】そうです。

■議事3 LGBT（性的マイノリティ）への配慮について

事務局より添付資料（市議会 9 月定例会一般質問・10/31 開催予定の LGBT フォーラム）について説明を行い、委員からの質疑及び意見交換を行った。

【会長】説明ありがとうございました。ご意見・ご質問などございますか。

【委員】市の取り組みは素晴らしいです。名古屋大学で、昨年度 LGBT に関するガイドラインなどを表し取り組んでいる。地域コミュニティからの情報や自身の研究内容であるジェンダー関連から情報提供として聞いていただきたい。この問題はすごく難しく、さらに言葉の使い方も難しいです。例えば LGBT（性的マイノリティ）についても、現在は段々と使われない傾向にある。社会的弱者であるので、行政や企業、様々な組織が使うのはどうかということもあり、名古屋大学では性的マイノリティという言葉は使用しない。

名古屋大学セクマイサークルというものがあり、本人たちに聞いてみるとセクシャルマイノリティということは気にしていないと言います。LGBT という言葉もいろいろ議論があって、LGBT 以外の人もたくさんいる。その人たちは LGBT と言うと（使う）とそこから抜け落ちてしまうことになるということなど、我々もたくさん教わり、それから「LGBT など」として使うよう心掛けている。

SOGI（ソジ）を使うところも多くあり、もっと広く概念化している傾向にあります。呼び方（言葉）の広がり和个人の認識差もあるため、言葉の使い方や性的マイノリティを示す言葉は本当に難しいです。

次にダイバーシティのアンケート調査結果（LGBT は全人口の 7% 程度）がひとり歩きし、傾向と実態の数が揃わないところもあります。最近、大阪府か大阪市のどちらかが調査した結果では 3~4% 程度という報告もあります。数字が重要なわけではなく、カミングアウトやアウティング問題が大変重要で、カミングアウトできない人・していない人たちへのアウティング対策・配慮等も大事なことです。

→【事務局】例えば、多目的トイレの表記についても賛否両論があるなど、難しい部分もありますが、今後も理解促進にむけできるところから取り組んでいきたいと考えます。

【会長】はい、ありがとうございます。ほかにご意見・ご質問などありませんか。

【委員】表記のみならず「みんなのトイレ」という意識をもち、偏見や特別扱いなどなく「みんなが、みんなのトイレを利用する」、誰もが使えるところを誰もが自然に使用する・使用できることが大切です。

しかし、全てが急にできることではないため、性差にこだわらないもっと自由な発想を持つことも必要だと思います。

また、小中学校など学校系は対応が遅れていると感じるため、積極的に「みんなのトイレ」として整備をすることが大事なことだと思う。

【会長】ありがとうございます。みなさんほかにはどうですか。

【委員】知人もLGBT（性的マイノリティ）に関することで悩んでいることがあったようだ。若年層はより多感なので、早いうちから理解を促すことで当人やまわりの人たちがもっと青春を謳歌できるのではないかと思います。

【委員】学校では人権教育も実施されており、以前と比べると男女の性差はほとんど無くなってきていると感じる。名簿や席順にも男女差はなくなっている。修学旅行などの部屋割り程度。意識的にも理解促進の土壌は段々と整ってきていると感じます。

小学校の横に特別支援学校が併設されているところがあります。重度障がいの児童もいるが、入学した時からいっしょのため、差別意識はなく、かわいそうだからやっであげようではなく、いっしょに遊ぼうという感覚のようです。ただし、小学校まではあまり感じなくても中学校・高校になると制服などから違い（性差等）を感じ始めることもあるようです。

→【事務局】来年度開校するにじの丘学園の制服は、性別に関わらずスカートやズボンパンツを選ぶことができ、上着のブレザーと好きな組み合わせにすることができます。

【委員】資料4にありますセクシャリティに関することやジェンダーに関することは、性教育の授業の中で取り組んでいくとのことですが、その先生方に対する研修などには個別予算は無いようですが、充実した内容であってほしいと願います。

【会長】近頃、アンコンシャスバイアスという言葉もよく使われるようになってきました。「男はこうだ、女はこうだ」というような無意識の偏見のことです。学校現場で先生方は区別しなくても、人の根底には無意識のバイアスが結構あると思います。

例えば、保育園で男の子がピンク色のものを持つと変だとか、子育て中の女性はあまり難しい仕事はさせられない・かわいそうだのように、本人のやる気や特性を否定するようなおかしな配慮や、子どもが産まれた男性社員に父親だからバリバリ働くように言うこともそうです。バイアスの部分を完全に払しょくすることは困難だが、男女共同参画というのは「みんなちがってみんないい」社会を目指す共通の価値観を共有していかなければならないと思います。

そういうことから研修を実施し、行政・企業・学校などが価値観を共有することは大変いいことだと思います。例えば、名古屋市では小学校2年生向けに男女共同参画用教材を使ったカリキュラムがあるようです。やはり、子どものうちから意識していくことは大切です。

【委員】瀬戸市内の学校で使う性教育教材は、毎年先生方が集まり、内容について検討し資料の見直しを行っています。LGBTに関する内容についても取り入れています。また、先生方の年齢や性別により、性教育の授業に保健の先生がお手伝いされることもあるようです。

【会長】委員のみなさまから貴重なご意見をいただきありがとうございました。今後も引き続き、理解促進につながる取り組みを進めてください。

■議事4 その他について

事務局より瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言事業所懇談会（11月頃予定）について説明を行い、委員からの質疑及び意見交換を行った。

- 【会 長】説明ありがとうございました。ご意見・ご質問などございますか。
- 【委 員】この懇談会の開催には大賛成です。事業所同士が情報交換する場を設けることは大変良いことだと思います。
- 市役所が最初に取り組みを始めることはよいことで、この結果が公開され、成功例・失敗例などが次の工夫につながるといいと思います。
- 【会 長】この懇談会は非公開ですか。
- 【事務局】担当者レベルで気兼ねなくご参加いただき、取り組みなどについてお話いただく機会にしたいと考えています。
- 【会 長】企業の多くは女性活躍・男女共同参画に大方賛成しています。宣言事業所の先進的な取り組み・おもしろい取り組みを知ることや様々な意見が交換できる場所があることは大事だと思います。セミナーのみだと聞くだけで終わってしまうことも多いため、この取り組みの今後に期待したいと思います。
- ほかにご意見はありませんか。
- 【委 員】待機児童数について、保育士不足解消の対策はどのようなことがありますか。
- 【事務局】賃金の安さから他市へ流出してしまうこともあり、人材派遣会社を介し保育士を紹介した事業者に対し手数料の一部補助、保育士宿舎の借り上げ費用一部補助など働きやすい環境整備の支援、公立保育所での受入児童を増加するために巡回事務員の確保などの対策を予定しています。また、ニーズ把握のためアンケートを実施する予定です。なお、民間保育所については2カ所増加予定と聞いております。
- 【委 員】ありがとうございます。まわりで、保育士になりたい人（保育士資格取得希望者）が働きながら勉強に励んでいるようです。そういった保育士希望者の応援・支援についても視野に入れてもいいのではないのでしょうか。
- 【事務局】通信教育で学習されている方には、実技部分で支援を必要とされることが考えられます。「しごと塾」事業や産業政策課とも連携しながら情報交換等を行っていきたいと考えます。
- 【会 長】そのほかの意見はどうですか。
- 【委 員】パワハラやセクハラに関する相談対応が来春4月から義務化・強化されます。大企業は取り組みやすいかもしれませんが、中小企業などは匿名性が危ぶまれる可能性もあることから、取り組み方に注意が必要です。こういったことも課題として捉えてほしいです。
- 【会 長】自治体によっては男性相談を実施しています。土日に相談窓口を開設しているところもあります。企業は企業でやるべきことだが、仕事場でのパワーバランス等を考慮し相談しづらい面もあるため、一市民として気軽にハラスメントの相談ができる窓口というのは絶対に必要だと思います。貴重なご意見ありがとうございます。
- そのほかにご意見ございませんか。
- では、事務局からの連絡等をお願いします。
- 【事務局】今後のスケジュールについて説明。
- ・ 次回の会議は令和2年2月ごろ予定
 - ・ 10/31開催のフォーラムへの参加依頼。
- 【会 長】あくまでこの審議会は市の女性活躍・男女共同参画に関する施策等を議論する場ですが、市

や職員だけが何かをやるだけで何かが進むのではなく、ここにいらっしゃるみなさまが各々のお立場へお戻りなされた際、女性活躍・男女共同参画をより推進する方向でお力添えいただければ、瀬戸市はさらなる推進都市につながっていくことと思います。

それでは、令和元年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会を終了いたします。ご出席ありがとうございました。

※次回の審議会は令和2年2月ごろに開催予定