

令和元年度大船渡市男女共同参画審議会 議事録

1 開催の日時及び場所

- (1) 日時 令和元年 11 月 18 日（月）午後 1 時 30 分から午後 2 時 25 分
- (2) 場所 大船渡市役所 議員控室

2 委員数 17 名

3 出席者

- (1) 委員 11 名
菅原圭一、森田裕子、芳賀雄輔、佐佐木浩美、佐藤公精、朴澤美代子、志田宏美、千葉和子、山崎高範、白木澤京子、藤原聖子
- (2) 市職員 8 名
統括監 志田努、地域福祉課長 三上護、子ども課長 新沼真美、長寿社会課長 佐々木義和、健康推進課長 近江信敏、商工課長 小松哲、生涯学習課長 熊谷善男、国保年金課長 佐藤信一
- (3) 事務局 4 名
男女共同参画室長 新沼徹、次長 伊藤喜久雄、主幹 佐々木由紀子、係長 互野伸

4 議事の経過

- (1) 開会（協議を除き、男女共同参画室長が進行）
- (2) 市長あいさつ（代理：統括監）
- (3) 会長あいさつ
- (4) 協議（佐々木会長の進行、男女共同参画室主幹の説明）
「第 4 次大船渡市男女共同参画行動計画平成 30 年度及び令和元年度上半期事業実施状況」について要点を説明し、内容について質疑応答を行った。
- (5) その他 会長より「子ども食堂」について説明
- (6) 閉会

5 協議の内容

「第 4 次大船渡市男女共同参画行動計画平成 30 年度及び令和元年度上半期事業実施状況」について

基本目標 1 一人ひとりが尊重されるまち

(2) 男女共同参画を進める教育や学習機会の充実

②個性や能力を尊重する男女平等教育の充実

(志田委員)

No.9「幼児・児童・生徒の男女平等教育の充実」のところで、学校現場では、男女混合名簿の導入が進んだとあるが、どういうことを目的に導入したのか。

(男女共同参画室主幹)

担当課の学校教育課ではないが、男女の区別なく平等にということではないか。性的マイノリティへの配慮もあると思うが、学校現場では、昔は「くん」や「ちゃん」付けで呼

んでいたが、今は「さん」付けで呼んでいる。

(志田委員)

今は、名前では男女の区別ができないという時代なので、むしろ分けた方がよかったのかなと感じた。

(佐佐木会長)

学童の野球のアナウンスをしているが、昔は、男の子は「くん」、女の子は「さん」で分けていたが、実際、女の子なのか男の子なのか分からない。今は、試合の時は、女の子の選手の時印をつけてくださいとお願いしている。学校で統一して「さん」だったら、そうしなければならないのか、野球協会にもどうしたらいいか確認をしている状況である。今は、キラキラネームが多すぎて、男の子なのか女の子なのか、良い意味で分からないのもいいのかもしれないが、これは、教育の現場にいる先生から意見を聞いた方がいいと思う。

基本目標2 男女がともに参画し合うまち

(1) まちづくりへの参画促進

② 学習機会の提供と人材の育成

(佐佐木会長)

No.13「男女共同参画サポーター育成事業」のサポーター養成講座の参加について、市で公募してもらっているが、現実の問題として、手を挙げてくれる方がいない状況である。できれば、審議会委員のどなたかに行ってもらえるとありがたい。いろんな会社関係のところで、社員に行ってもらえないか話をするが、なかなか理解が得られない状況である。個人的には、可能であれば、来年、委員のどなたかに行っていただきたいと思うので、ご検討をお願いしたい。

基本目標3 男女がともに支え合うまち

(1) 男女がともに働きやすい職場環境づくりの推進

① 男女平等な職場環境づくりの推進

(白木澤委員)

No.2「男性の積極的な家事、育児、介護などへの参加促進」のところで、男性の育児休業や介護休業の取得は、難しいものなのかお伺いしたい。

(男女共同参画室長)

この資料は、市の状況だが、残念ながら育児休暇の取得はない。担当課の総務課で、このことについて、ヒアリングしたという実績はないので、推測になるが、震災後において、業務が非常に過密になっており、なかなか取得できないというのが実態の一つと考えられる。復興事業もだいぶ落ち着いてきたところなので、社会の変化を敏感に察知し、率先して行動に移すのが、本市の場合は、まず市役所と考えている。こういった育児休暇等のみならず、働き方改革に関する事項については、市が率先して実践するというスタンスが大事であるということは、市長からも強い意見を示されているので、その方向を何とか具体化できるように頑張りたいと考えている。

(白木澤委員)

私が出産したのは20年以上前になるが、職場で仕事を休むといった時に、職場の理解を得るのがなかなか難しいと女性でも思った。今は環境も変わって、どちらかと言えば取りやすい環境になってきているのではないかと思いますので、管理職の方々から積極的に促進

しているという話をし、結婚したという時点で男性職員が休暇を取る場合にどういう問題がでてくるのか、それを一つ一つ相談し合いながら、休みを取るまでにどういうことをしなければならないのか、また、休みから復職した後も、きちんと職場は用意していることを伝えてあげないと取得も難しいのではないかと思う。そして、私の偏見かもしれないが、若い人と話をしていると、ギャップというか、昔はこういうことを言わなかったとか、こういうことをしなかったというのがあつたりするので、もしかすると、今の人達は、偏見かもしれないが、制度があるから休みますとくることが、ここ5年、10年のうちには考えられるのではないかと思う。それに対して、管理職の方々が気持ちの準備が出来ているか、出来ていないかというところででてくると思うので、この資料を見ると、奥さんが出産するときに立ち会うという形の休暇は、取っているようなので、気持ちがない訳ではないと思う。ぜひ、職場として応援して、市の先頭に立って、休みを取れるように進めていただきたい。

(佐佐木会長)

市の職員からお手本を見せていただくと、一般企業や市民の方々も取りやすいのではないかと言うご意見ですので、ご検討をお願いしたい。

基本目標3 男女がともに支え合うまち

(1) 男女がともに働きやすい職場環境づくりの推進

③ 農林漁業・商工自営業における女性の参画促進

(志田委員)

No.18「家族経営協定締結促進」とあるが、家族経営協定とはどういうものか。

(男女共同参画室主幹)

一般の会社であれば、就労規則とか雇用契約で決まっていると思うが、家族での経営なので、話し合いをして進めていくという形になっている。

(男女共同参画室長)

担当課が農林課、水産課、農業委員会となっており、主に第一次産業において、女性の経営の参加というのが、例えば第二次産業、第三次産業より明確ではないという実態を踏まえての措置であり、経営に女性が主体的に参加できるといったことをこういう形でフォローしようというものである。

基本目標4 みんなが健康で安心して暮らせるまち

(1) 生涯を通じた男女の健康づくりの推進

① 性に対する理解と尊重

(芳賀委員)

No.2「市の健康診査の受診率」というのは、誰がやっているものか、妊婦さんの健診のことか。

(健康推進課長)

これは、特定健康診査であり、国保加入者の健診の法定数値を使っている。

(芳賀委員)

目標の6割というのは、国保の加入者の6割ということか。

(健康推進課長)

その通りである。指針などを参考に設定しているが、伸び悩んでいる。

(芳賀委員)

共済とか健保とか、いわゆる勤め人は、入らないのか。

(健康推進課長)

その通りである。

(芳賀委員)

労働基準監督署は、健康診断をするように言って回っているのですが、効果がないとかそういうことではないですね。

(健康推進課長)

健康診断は、分母分子が捉えにくいところがあり、国の法定のものを使っている。

目標指標に係る実績

基本目標 3 男女がともに支え合うまち

(山崎委員)

No.5「仕事と子育てが両立できる環境にあると答えた市民の割合」が、29年度から30年度で若干下がっている。調査なので詳しいことは分かっていないかもしれないが、具体的に、もし理由があったのであれば教えてほしい。

(男女共同参画室長)

ご指摘の通り、次の設問をしていないので、原因はこのアンケート上では、分からない。市としては、この割合がワーク・ライフ・バランスを実現するうえで、最たる指標となると思っている。市民意識調査なので、ちょっとしたことで数字の上下はあるが、下がるといふことに問題意識は強く持っている。ワーク・ライフ・バランスの実践は、難しいものであり、我々としてもどういう風に推進するか悩んでいるところである。商工サイド、あるいは、男女共同参画サイドで共同歩調を取りながら、こういう状況を深く認識したうえで、何らかの対策を講じなければならないと考えている。この辺は、労働基準監督署の課長さんがお見えになっているので、ご意見を聞いてみたい。

(芳賀委員)

男女共同参画ということで、男女雇用機会均等法とかの話になると労働局の違う部署になってしまうが、ワーク・ライフ・バランスということだと、現状の数字は持ち合わせておらず申し訳ないが、中小企業に対しても残業の上限規制が来年4月1日から改正になり、一部の業種、建設業などを除く会社、また、会社でなくても人を雇っているところは、すべてが上限規制の対象となる。大船渡管内、気仙地域の実態としては、そこまで、ワーク・ライフ・バランスを崩すような過重労働だというような相談は、最近、減ってきている。震災復興の建設現場とか落ち着いてきていることもあり、そもそも仕事がないという話が出てきているところなので、こちらの立場としては残業といった過重労働に関しては、最近、あまりひどい話は聞かなくなってきたが、そう言う情報提供があったら、調査をしている。

(佐佐木会長)

相変わらず、市の職員も遅くまで仕事をしているが、以前、聞いたときには、毎週水曜日は早く帰ると聞いたが、現状はどうか。思うように早く帰れているのか。

(男女共同参画室長)

毎週水曜日は定時退庁である。その他、広報を発行する日の月2回も定時退庁にしている。基本的には、ほとんどのセクションで帰るようにしているが、どうしても帰れないときは、例えば、水曜日なら同じ週の違う曜日にずらして定時退庁する形で、1週間に1度は定時に帰るようにしているという状況である。一方、人口が減少すると職員数も減らざるを得ないという状況がこれから差し迫った問題としてくる。将来的には、そんな50年も

60年も先ではなく、もっと早い段階で職員数が今の半分程度にせざるを得ないことになるかと思うが、業務の効率化を図りながら、何とか余裕を持った生活ができるように、少しでもそういった形にできるようにしていかなければならない。業務効率化を図り、そういった観点も忘れないということで、取り組んでいこうとしている。

先ほどの、仕事と子育ての両立や男女混合名簿の関係とか、いずれも根底にあるのは、役割分担の固定化というか、意識の固定化というものが根底にあると考えている。そういった固定概念の払拭をこの男女共同参画行動計画において強く意識して謳っているところである。男女混合名簿は、我々の時代は当然そうであったが、まず、男子の名前が並び、次に女子の名前が並んでいる、男・女の順番はおかしいのではないかという時代の変化ではないかと考えられるが、女性が先というのもおかしいということで男女ミックスして、順番は五十音順なのか生年月日順なのか様々ではあるが、いずれ、根底は小さいうちから固定概念を押し付けないようにという取組がなされているものと認識をしていただき、ご理解をしていただきたい。

(佐佐木会長)

震災時から、職員の方々は、大変な思いをして、今日まで仕事をしていただいている。職員の方々に倒れられると一番困るのは市民なので、それぞれ時間と相談しながら、周りと相談しながら、仕事をしていただければと思う。今後とも、お体に十分気をつけていただきたい。