

令和6年度第1回羽島市男女共同参画懇話会会議要旨

日 時	令和6年7月8日（月） 14時00分～15時00分
場 所	羽島市役所 4階 第1委員会室
出 席 者	（委員）出席者8名 北村直子会長、安藤理加副会長、岩越トミノ委員、南谷東子委員、岡本敏彦委員、加藤隆康委員、宇野恵利子委員、野村美奈委員 （事務局）出席者9名 松井市長、伊藤市民協働部長、北垣市民協働課専門官、富田市民協働課長、奥村同課課長補佐、松尾同課主査、牧野福祉課長、加藤子ども家庭センター所長、長江学校教育課課長補佐 （傍聴）傍聴者2名
内 容	1 開会 2 会長あいさつ 3 市長あいさつ 4 協議事項 （1）会長及び副会長の選出 会長 北村直子委員 副会長 安藤理加委員 選任 （2）羽島市男女共同参画プラン策定方針（案）について 事務局より資料に基づき説明 【意見・質疑】 （委員） ・資料1-3「男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率」について、令和4年度の83.3%の母数はいくつか。 ・同結果について、前年と比較しどのようなになっているか。 （事務局） ・資料では、市ホームページで公表している率を記載している。 ・取得した休暇の日数に関わらず休暇を取得した職員の数を実績値としているが、実際に配偶者の希望に即しているか否かといった、内容も伴った休暇を取得できるようにする必要があると考えている。

	・数値としては昨年度から上昇している。 (委員) ・同項目について、目標値 60%とあるが、令和 4 年度は 83.3%とすでに達成しているため、どのような意図があるかを伺いたい。 (事務局) ・男性の育児休暇の取得率について、内容を伴った形に改善をしたいという意図から、内容を伴った取得としての 60%としている。 (委員) ・資料 1-3「心と体の健幸づくり」の市民意識調査から見た現状において、今後始めたい活動に対し「どれにも参加したくない」という回答の割合が増加している。参加したくない主な理由はなにか。 ・コミュニティセンターの職員からは、コロナ禍後、講座の参加者が少なくて困っていると聞いたことがある。 (事務局) ・「どれにも参加したくない」理由のひとつとして、「介護により自分の時間が作れず、疲れ切ってしまっている」という意見がある。 ・自分の時間が介護に回り、何も始めたくなくなるといったことが、どれにも参加したくないという回答に繋がっていると推測する。 ・市内には 110 以上の自治会があるが、女性の自治委員は少ない。 ・地域活動の中でも、PTA 活動は女性の参加率が高いが、地域のコミュニティ活動は女性ではなく家長である男性の参加率が高い。 ・コミュニティ活動の中では男性参加の意識が根強く、女性がリーダーシップをとることに対する共通認識が低いことは問題の根底にあると考えられる。 (委員) ・市民意識調査から見た現状より、「児童生徒の男女平等意識を育てるために必要な取組」において「男女平等の意識を育てる授業をする」が最多回答だったことから、教育に対するニーズや関心が高いと推測する。 ・道徳や社会の授業を中心に、学校では男女平等について学ぶ機会が多くある。以前に比べると性別の垣根は低くなっており、子どもの間では理解が深まっていると感じる。例えば運動会の応援団長において、立候補するのは基本的に男子だったが、最近では女
--	--

	子が立候補する例もある。 ・どの学校も人権教育を盛んに行っている。いじめ防止に関する取組にも尽力している。 ・地域社会においては、社会的な繋がりが希薄になっている状況が気掛かりである。家庭科の授業での教育支援ボランティアを募集したが希望者がおらず、その後、別の方法で協力者を見つけることはできたが、このことから教育への関心が低下していると感じた。 ・女性の社会進出が進んだことは男女参画の面では良いことであるが、保護者の教育への関わりは難しくなっていると感じる。 (委員) ・男女が共に働く社会になる中で、地域での役割を果たすことが困難になっている現状もあると思われる。 (事務局) ・当市の PTA 連合会は、これまでの寄付型の活動から、学校のニーズに従い自分たちで活動を選択する奉仕作業型の活動へと数年前から改革をした。その活動の中でも、例えば集団登校を見守る当番は母親が担当するなど、共働き家庭でも子供関係については女性が重きを置かれる、という家庭の暗黙のルールがあるように思う。 ・当市では子育て支援を実施している企業の認証制度を設けており、労働局からも高い評価を受けている。 ・当市役所では、小学校 6 年までの子を持つ職員に対し、例えば午前 10 時の出勤や午後 4 時での退勤ができるよう、各職員が就業時間を選択できる制度を数年前から導入している。これにより、女性の就職希望が非常に増えたという結果がある。 ・企業における子育て支援の取組を広げたいという思いから、子育て支援の企業等を表彰しメディアに掲載するといった取組を実施しているが、周知が難しいという課題もある。 ・男女共同参画の理念は中学生までは徹底されているが、卒業後の社会で意識が変化してしまうことが懸念されるため、社会での男女共同参画の意識づくりは必要である。 (委員) ・自身の会社は、女性も社会に出て社会貢献や地域貢献をしたいという思いで、約 25 年前に女性のみでささやかに始まった。皆で子
--	---

	育てに協力しようと社員同士で支え合い、職場で子どもの面倒をみるなど、できることを取り組んでいった。 ・社員全員が女性ということもあり、女性が働ける場を作るために女性の働きやすい環境整えた結果、柔軟な対応や支援につながり、子育てを理由とした離職も防ぐことができていると考える。 ・男性や女性といった性別を主体として支援するのではなく、その人個人に、また家庭や会社といった単位に向けて支援をしていくことが、ジェンダーギャップ問題の解決や就業継続につながると考える。 ・育児や介護への参画意識は高まってきているため、行政には企業に向けてより一層啓発や情報発信をしていただけるとよい。 (事務局) ・制度に合わせて働くのではなく、働いている人に合った制度が作られていくとよいのではないかな。 (委員) ・人権に関する教育は進んでいるように思う。LGBT 等の認知度も高く、学校の制服で女子がズボンを選べるといった服装の自由も広まり、偏見もなくなっている。若い方の中では「その人らしさ」を認める考え方は広まっていると思われる。 ・育児休業の内容が重要という話があったが、父親も子育てに積極的になってきていると感じる。両親ともに子育てができるようになるためには、制度内容の充実や個々人の意識が重要に思う。 ・共働きの家庭が増えた結果、気象警報が出た場合の学校のお迎えや学童保育休室等による緊急時の対応に困る家庭は多くあると感じている。共働きの家庭に対し、周りが支援できる環境が必要である。 (委員) ・自身の会社では、子どもを職場に連れてくることもあり、お互い様という考え方で支え合っている。 ・女性が働く場合、子どもや家庭といった背景があることを意識することが必要である。 (委員) ・授業参観に来た保護者に関して、授業後の懇話会等には参加されない保護者が多いと聞き、保護者の考え方も変わってきたと感じ
--	--

る。授業参観に参加することは子どものために非常に大切であると思うが、担任の教師の話を聞くことも子育てに大切なことだと考えている。

- ・保護者の役員などの引き受け手がないという現状も、就労する保護者が増えたことによる変化であると感じる。
- ・休暇が保障されている会社であればよいが、休暇が収入に影響する会社に勤めている保護者の場合は、経済面などを考えたら休めないという事情もある。制度の整備が必要であり、まだ時間のかかることのように思う。

(委員)

- ・小さい会社は、制度に縛られず柔軟に対応できることが利点である。それぞれ社員同士で調整し合いながら都合を合わせることができる。
- ・会社の大小に関わらず、子供のいる社員が多く働いている会社は、それぞれの取組次第で対応できるようになると考える。

(委員)

- ・ハローワークには、「育児休業給付」という、会社に勤めている間に育児休暇を取る場合に国で費用の一部を負担して生活を援助する制度がある。
- ・この制度を使われる方は当初は女性ばかりだったが、最近では男性も若干使われるようになってきた。それでも大半は女性である。
- ・日本の会社の風土として、男性が育児休業を取りづらい環境ということはあるかと思う。国の方でもこの点を解消したいと力を入れているところである。

(委員)

- ・市職員に対する小学生までの時短勤務の制度について、全国に広まるとよいと感じた。
- ・自分は女性の利用者が多い会員制の施設に勤めているが、高齢の方でも介護や孫の面倒を見るために退会する方も多く、家族で協力して子育てをしているように思う。

(委員)

- ・子育ては女性の役割という意識が長年続いていたが、最近の若い男性は、自分たちも子育てを担おうという意識が出てきている。

	(委員) ・男女共同参画プランについて、現行プランでは「職場での男女平等の実現」という文言があり、次期プランでは同一の文言は無くなっているが、基本目標２の「(1) 働きやすい環境づくり」や「(3) 就業継続の支援」に含まれるという認識でよいか。 (事務局) ・次期プランは基本的に現行プランを継続発展させるものであり、職場における男女の平等感についても継承していく形となる。 ・文言については検討していきたいと考えている。 5 閉会
--	--