

令和2年度 第1回 伊勢市男女共同参画審議会 会議概要

日 時 令和2年8月19日（水） 10:00～11:30

場 所 伊勢市役所本館3階委員会室

出席者 下野功純委員、山川一子委員、牛江康子委員、秋山則子委員、白神慶助委員、
山本はるみ委員、中村千鶴子委員、中村弥生委員、早川千奈美委員、
東剛寛委員、佐々木公子委員、泉 恵子委員、高木俊宏委員

欠席者 杉野裕子委員、田岡光生委員

事務局 環境生活部参事 辻 浩利、市民交流課副参事 丸山美幸、市民交流課主査 西ますみ

概 要

1 あいさつ

- ・環境生活部参事あいさつ

令和2年4月1日、北村参事の後を受け着任

- ・会長あいさつ

新型コロナにより日常がなくなり、DV増加の問題ほか、社会的弱者に大きな影響が出ている。男女共同参画の視点でどのような問題が起こっているかも考えていきたい。

- ・新たに委員となられた泉恵子委員、高木俊宏委員の自己紹介

2. 令和元年度の取組について

- ・事務局から資料に基づき説明

（「令和元年度伊勢市男女共同参画基本計画実施状況報告書（案）」参照）

事務局：事前にお送りした資料について差し替えのお願い

【審議会による評価及び意見】

4 事業総括と具体的な取り組みの中から

I 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

主だった意見なし

II 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

委員：6指標（第3次男女共同参画基本計画）の成果目標の取り組みの結果数値にも関係することであるが、市民意識調査における「賃金」および「人事配置や昇進に対する男女平等感について、女性の意見は「男性が優遇されている」と答えている人が増えている。しかし、女性に昇進を持ちかけても、女性は嫌がる人が多いというが、アンケート結果では「男性の方が優遇されている」と思う人の比率が上がっているのはどういうことだろうか。現実には女性が喜んで管理職になるという話はあまり聞いたことがない。

(※注:目標策定時、「市民意識調査」と表記しているが、「市民アンケート」と同じ)

委員：そもそも、市民アンケートとは誰がどのように答えているものなのか。

事務局：情報政策課から市民に対し約 3000 件ほど無作為に抽出して行っている。結果については市のホームページ等で公表している。

会長：市民アンケートに絶対的な客観性はないが、ある程度の傾向はつかめる。

委員：私見かもしれないと断わっておくが、自社のアンケート結果から、管理職になるかならないかとは別に、人事配置でやりがいのある仕事ができているかどうかという点で、不満を感じる女性がいるかもしれない。また、昇進(管理職への登用)ではなく、中には昇給や昇格など、金銭面の格付けの話と勘違いしている人も多かったので、(市民アンケートも)そこに不満を持ち回答している場合、管理職への登用の意見とリンクすることに難しさがあるのではないかと。

会長：いずれにしても、女性が社会的立場を上げながら、管理職登用について周りとの整合性で違和感なく推進していければいいと考える。

委員：女性が管理職になってこなかった歴史がある中で、管理職なるものという意識のある男性とは立ち位置が違い、管理職になる女性はまだ慣れていなかったり、ビジョンがなかったりして、時間外が多い、責任が重いなど、表面的なマイナスイメージしか持てない。そういうことで、管理職に抵抗を持つ女性に対して、時間をかけて管理職教育をして、自分がこうしたいというビジョンを備えていく必要があるのではないかと思う。

委員：広報のシリーズ記事に掲載するため、女性が活躍する事業所にインタビューをしたが、女性管理職は相談する女性管理職がいなくて苦勞をしたという意見があった。

委員：市は 14 企業を訪問の際、女性の管理職の登用促進をうながしていると思うが、前向きに考えている企業は多いのか聞きたい。

事務局：福祉・介護関係の事業所では女性の職員が多く、管理職も多いが、小規模な企業では、管理職になるように促しても、断る女性が多いと人事担当者が答えている。意見いただいた理由のほかに、目指すべきロールモデルとなる先輩女性がいなかったということが不安を感じる要因ではないかと考えられる。

会長：管理職登用に関し、女性に対しての意識啓発、条件整備が課題である。今後に向けての資料として取り組みを進めてほしい。

III 働く場における男女共同参画の促進

委員：10 ページの起業支援のところ、セミナーを実施しているが、手ごたえはどうか。

事務局：起業セミナー実施について、昨年の結果はまだ出ていない。古い数字であるが 28 年度の参加者 29 人中 2 人、29 年度では 3 人が創業に至り、一定の成果が得られた。再就職支援のセミナーは、昨年ハローワーク支援のもと開催し、22 名参加者中、4 名の方が就職された。

委員：起業までこぎつけた人にはフォローしながら伴走支援、その人が自立できるまでの支援が大切と考えるが。

事務局：セミナー参加後に起業した人の実績は、産業支援センターの支援室を利用した人の数である。昨年は 3 回シリーズで、起業のための資金のことや、5 年先までの計画をどうするかという内容を盛り込んだセミナーを開催している。

IV 家庭・地域における男女共同参画の推進、

V 人権の尊重と心身の健康支援、

VI 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶

主だった意見なし

6 指標

I (第3次伊勢市男女共同参画基本計画) の成果目標の取り組みについて

委員：市民意識調査における成果目標「男は仕事、女は家庭」への否定率について、また「男女の地位の平等（家庭生活）」について「平等」と考える人の割合について、昨年（2018年）時点で目標を超えている。どうして目標値を下げたのか。目標値を上げることはできないのか。

事務局：第3次計画を作る時点での「男は仕事、女は家庭」への否定率は、2017年の現状値は52.3%と非常に低い数値であったため、第2次計画では80%だった目標を10%下げて目標としたところ、2018年のアンケートにおいて73%という結果により目標値を超えてしまった。「男女の地位の平等」についても当初目標が50%で、同様の状態であった。今後、さらなる向上を目指して進めていきたい。目標値の変更については、次期基本計画策定まではこのままとして、その時点で新たに目標値を上げたい。

委員：前年の審議会において、「パートナーの日」を知っている人の割合が低く伸びないことについて日の設定が悪いと意見した件については撤回したい。理由としては年間を通じてパートナーとの関係をよくする活動をしているのであれば、日にちそのものにこだわる必要はないと考えた。しかし、「パートナーの日」の推進だけでは男女共同参画の意味からすると軽い。11月23日勤労感謝の日を「伊勢市の男女共同参画を考える日」として考えてみてはどうか。勤労感謝の日は、「勤労を尊び、生産を祝い、国民が互いに感謝しあう日」ということで法律に定められたが、昔の法律であるので、概念の中には男女共同参画の考え方がない。この日に伊勢市が「男女共同参画を考える日」と宣言し、全国に発信しできればインパクトが強い。それを提案したい。

会長：今までにない視点での提案をいただいた。8月17日「パートナーの日」は、典型的な言葉を用いて推進の日と定めているが、男女共同参画は日常的に考えていかなければならないことである。勤労感謝の中で、さらに男女共同参画を考える日にすることについて、即決は難しいと思うが、この件について意見はどうか。

委員：8月1日の広報の「パートナーの日」の記事はわかりやすかった。あまり「男女共同参画」を表に出すと拒否反応を示す方もいて、見てもらえない場合があるかもしれない。

委員：滋賀県甲賀市のホームページでは、親から子に教えることができるような子どもの勉強用、社会人用など男女共同参画に関する資料がいつでもダウンロードできるように掲載されている。伊勢市のホームページは男女共同参画のページに到達するのもわかりにくい。日を設定して啓発するのもいいが、子どもでもPCを使う時代に、市のホームページをもっと変えて活用したら、もっと効果的に周知ができるのではないか。

会長：現在、市のホームページに男女共同参画に関する周知のページはあるのか。

事務局：審議会情報、基本方針、内閣府からの男女共同参画等の周知、またはイベントがある時に特設ページを作るが、男女共同参画を説明したページはない。今後検討したい。

委員：「パートナーの日」の啓発について、8月3日から17日まで市役所本庁舎に「8月17日はパートナーの日」の懸垂幕を掲げてを市民の皆様を示した。中日ホームニュースに、「パートナーの日」についての記事を掲載。清掃課のゴミカレンダー8月余白に「パートナーの日」を掲載。各施設を訪れる市民に向けて、パートナーの日啓発チラシを入れたウェット

ティッシュ（啓発物品）の配架など、周知に向けた努力はしている。認知度は徐々に上がってくると期待している。

会長：市民に対しては草の根運動的な周知活動を展開しているということで意識していただきたい。また、勤労感謝の日については、今後また継続的に意見いただき、議論を重ねたい。

委員：6指標について、セクハラ防止対策をしている事業所の割合とDV被害者のうち相談した人の割合について2018、2019の数値が掲載されていないのはどうしてか。

事務局：指標の項目にあげてはいるが、この2項目は市民アンケートではなく、市民交流課で行っている5年に1回の事業所向けの調査で集計できる数値である。計画を作る際に再度アンケートを実施するため、その時に結果を掲載したい。

会長：最後の指標まで意見をいただいたが、その他お気づきの点は、8月末までに事務局へいただきたい。

事務局：本日欠席の委員の方から意見をいただいているので事務局から披露したい。

I ①男女共同参画に関する広報・啓発の充実

- ・コロナ禍で大勢の人を集めてのイベント開催は難しくなっているが、例えば、リモートで料理教室を開催することが可能である。社会全体がICT化に進んでいるので、役所が先頭に立って進めるべきである。家庭内にいる人が外へ出て参加することも大事だが、両方の長所を取り入れながら、それぞれの良さを生かす形態にしていくことが必要と考えている。

③学校等における男女共同参画教育の推進

- ・人権教育の推進について、指導案の中身、どのような実態でどのような課題があるのか、また、教職員等への研修は誰が行うのか、それぞれの実態が報告書からは見えない。改善し、ステップアップしていくために、結果（内容）をきちんと残しておくことが必要である。

⇒この点については、教育委員会において作成し結果を残していることを伝えたが、教育委員会に確認したところ、各小中学校人権教育カリキュラムに基づき、各校で人権教育を行っている。事業の様子や課題については、2月には教育委員会主催の人権教育担当者会議で結果を共有していると回答をいただいた。

- ・保護者への発信については、PTA総会等で発信すれば良いのでは。

I ④国際的視野に立った男女共同参画の推進

- ・文化を学ぶということで項目に外国人との交流をあげているが、報告書の表現では男女共同参画とのつながりがわかりにくい。

6 指標について

- ・数字を並べるだけではなく、変化等はグラフ化するとわかりやすいと考える。

会長：事項書の項目2について、意見をもとに、令和元年度伊勢市男女共同参画基本計画実施状況報告書を作成します。

3. 令和2年度の取組について

- ・事務局から資料に基づき説明

(別添「令和2年度第1回男女共同参画審議会資料」参照)

○ 女性活躍推進事業

平成 28 年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行となり、伊勢市は、第 3 次計画を市の女性活躍推進計画に位置づけている。また、平成 29 年から、当審議会を女性活躍推進協議会として位置づけている。

今年度は国の交付金を活用して 2 つの事業を計画。

・女性管理職育成セミナー

女性の管理職が 1 割に満たない事業所では女性自身が管理職になることを望んでいない事が多い。働く女性が抱える課題や不安を解消し、モチベーションアップ、スキルアップにつなげ、意識改革を図る研修を市主催で開催予定。このセミナーを通じて、女性管理職の登用促進及びキャリアアップへの意識高めてもらうことを効果として期待している。

・ワーク・ライフ・バランス推進セミナー

女性が働き続けていくためには、「仕事と家庭の両立」ができる職場環境づくりが必須であるが、10 人以下の事業所が多く、中小企業がほとんどの伊勢市であって、女性が働き続けることが場環境づくりについて事業主に考えていただきたいという主旨でセミナーを開催予定。また、伊勢市ですぐれた取り組みをしている事業所の事例を参考としていただくため、ワーク・ライフ・バランスセミナーと併せ、毎年行っている男女共同参画推進事業者を募集の表彰と取り組み事例の発表を行いたい。

事務局：この 2 つを今年度の事業として考えているが、新型コロナウイルスの影響により、本来ならチラシを提示し周知していただかないといけないところであったが、まだ進めていない状態。with コロナへ対応が変わり、十分感染予防対策をしながら開催が可能となったため、事業を前に進めていかなければならない。委員の皆様には、セミナーの内容や開催の是非など、意見をいただきたい。

委員：自身が関係するイベントが、コロナの影響より中止を余儀なくされたものもあるが、一方で ZOOM を利用したネット会議を行い、各地の元気な若い母親とつながり、元気をもらえたこと好評であった。地域に居ると自分しか見えないが、地域を超えていろいろな人とつながり、一人ではない、仲間がいると思うことが大切。リモート開催もぜひ考えていただきたい。

委員：リーダー育成セミナーなどを開催するにあたり、録画を撮ってをアーカイブを配信したり、当日も ZOOM で応募ができるようになっていないと、自宅に居る女性も参加しやすいのでぜひ考えていただきたい。

会長：リモートの場合、セミナーが終わった後に繋がりができるというメリットが、コロナ禍をきっかけに新たに発見されてきたように考える。事務局として事業を展開するにあたり、この方法で行うということまでは確定していないのですね。

事務局：リモートでのオンラインセミナーまた録画して配信などがいいかと考えているが、参加を募る事業所の方に問題がないかタイミング的に気になるころではあった。委員の皆様のご意見より今後事業を進めていきたい。

委員：女性のレベルアップという目的のセミナーより、その上に立つ管理職を対象にセミナーを実施し、目指したい管理職になってもらえるよう意識を変えてもらえれば、昇進を望む女性も増えるのではないかと。

委員：同じ女性であれば、女性の立場がわかってももらえるが、従来男性上司や社長は考え方が違う。女性社員がせっかくセミナーに参加し、自身を向上させても、昔ながらの考え方の上司に向けて発言ができなければ何も変わらない。女性へのセミナーをしながら、先んじて男性管理職を対象としたセミナーを開催したほうがいいのではないかと。リモートセミナー

一であれば、忙しい人でも時間を割くことができる。

委員：女性の管理職登用を本気で目指すのであれば、事業所がもっと強いアプローチをしていかないと、女性は昇進に消極的になってしまう。会社の本気度を引き出すための、会社の代表者（主に男性）を対象としたセミナーが必要。今、コロナで大打撃を受けた企業も多いが、そこからもたらされる何かを目指していかないとどんどん後退してしまう。リモートでのセミナー開催は賛成。1回実施して終わりではなく、年間を通して、到達状況等、経過をみながら、課題への取組や事前準備を実施し、自身で確認しながら参加すれば後追いができる。また参加者同士つながりもできるのもよい。

会長：男女共同参画の考え方ができて長くなるが、男性優位の意識をなくしていくというものの、現在も相変わらずという部分があれば、ある部分ではずいぶんでは解消されてきたのではないかという見方もあり、混在した状態。今後実施予定のセミナーについては女性自身のスキルアップを目指すということで、これも大事にしていかなければならないが、同時に、その「相変わらず」の意識の啓発もしていかなければならない。男女共同参画推進事業者表彰を市で行っているが、今まで積極的に取り組みをし、表彰を受けた事業所では意識が高まっている。意識的に取り組みを進めていくことを今後の課題としたい。

4 その他

○ 男女共同参画推進事業者等の表彰について

男女共同参画推進事業者の表彰に関して選考委員会を設置するため、審議会委員から5名選出する。

下野功純委員、山川一子委員、秋山則子委員、牛江康子委員、東剛寛委員 の5名選出

※ 9月末に募集を締め切るため、10月に選考委員会を開催予定。

・※配布資料等：事項書・令和元年度伊勢市男女共同参画基本計画実施状況報告書（案）・

令和2年度第1回男女共同参画審議会資料・・・

男女共同参画推進事業者等募集（リーフレット）