

令和3年度第1回霧島市男女共同参画審議会会議要旨

開催日時	令和3年8月10日（火） 13:30～15:00		
開催場所	市役所別館4階 中会議室		
出席委員	小原 一郎、榎 裕太郎、大倉野 博恵、徳永 光和、樋脇 節雄、山下 佐和子、中村 初美、日高 嘉子、岩橋 恵子、山口 眞理（10名）		
事務局	本村市民環境部長、山下市民課長、福永人権・男女共同参画グループ長、古川主事		
公開・一部非公開又は非公開の別	公開	傍聴人数	0人
議事			
<p>1 副会長の選出</p> <p>2 説明及び協議事項</p> <p>（1）霧島市における男女共同参画施策の概要について</p> <p>（2）令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査等について</p> <p>（3）その他</p>			
審議結果等の概要			
<p>1 副会長の選出</p> <p>委員の互選により決定</p> <p>副会長：樋脇委員</p> <p>2 説明事項</p> <p>（1）霧島市における男女共同参画施策の概要について</p> <p>事務局が資料1・資料2に沿って説明。</p> <p>（2）令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査等について</p> <p>事務局が資料3・資料4に沿って説明。委員からの主な意見並びに事務局の回答は次のとおり。</p> <p>④市民意識調査について、年齢別に調査する計画はないか。</p> <p>→国結果を年齢別に並べ替えて、男女平等意識について比較する予定である。</p> <p>④市民意識調査について、対象者が2,100人というのは少ないか。</p> <p>→国回収率にもよるが、統計的には問題ない数として毎回2,100人で行っている。</p> <p>④企業実態調査について、県の女性活躍の優良企業表彰を受けている企業の体制について、モデルケースとしてアンケートの中で情報を提供し、企業側の意識啓発を図れないか。</p> <p>→国企業側の気づきに繋がる有益な情報として、アンケートに盛り込むよう検討したい。</p> <p>④企業実態調査について、管理職の状況を問う際に、国の数値目標等を示して企業側の意識啓発を図れないか。</p> <p>→国表現を工夫し、数値的目標が記入者の目に触れるよう検討したい。</p> <p>④企業実態調査は何年ごとに行うのか。</p> <p>→国計画改訂のために今年度行い、その後は隔年で行う。</p>			

㊦企業実態調査について、男性の育児休業取得率については分かるか。

→ 国問 10 で令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月末日までに子どもが生まれた従業員数を聞き、問 15 で育児休業の取得人数を男女別に聞いているので、そこで直近の取得率が分かる。

㊦企業実態調査について、女性活躍推進法に係る一般事業主の行動計画が努力義務となっている企業について、意識して取り組んでいるかどうか問う内容があるといいのではないか。

→ 国女性活躍推進法の計画策定に関する設問を追加するよう検討したい。

㊦自治会や公民館の役員はほとんど男性であり、もっと女性に参加してもらいたいが、特に高齢層では、リーダー性のあるポストに対して女性が積極的でないと感じている。数字的な把握はしているか。

→ 国令和 3 年改選後の調査によると、全 842 自治会のうち女性の自治会長は 116 名である。また、自治公民館単位で男女共同参画地区別セミナーを実施しており、女性の活躍について学ぶ機会として活用してもらいたい。

㊦企業実態調査の育児と介護についてそれぞれ状況や取組を伺う設問は、基本的に同じ内容で良いのではないか。また、男性が主夫となる場合など、家族のあり方は多様であり、パートナーの出産や、介護を理由に退職する男性もいるので、退職者数を問うのであれば、男性・女性・不明のそれぞれの人数を問う方が良いのではないか。アンケート設問にジェンダーがかからないよう配慮すべき。

→ 国 設問のあり方や表現についてよく検討し、ジェンダーのバイアスがかからないよう留意したい。

㊦企業実態調査について、職場のハラスメントは多様であるため、人権に関する勉強会や研修会の実施状況について問えないか。

→ 国 今回は男女共同参画についての調査であり、人権についての問を設けると幅が広がってしまう懸念があるため、持ち帰って検討したい。ハラスメントの研修・講習の実施の有無については、問 24 で尋ねているため、確認が取れる。

(4) その他

㊦子どもの頃からのジェンダー教育の重要性を感じている。リケジョや、司法に女性が少ないことなどジェンダーギャップの問題は様々だが、女性が無意識に選択肢を減らしてしまわないよう、そこに至るまでの教育が肝要である。教育委員会等と連携し、学校での人権教育に男女共同参画の視点を組み込むなど、子どもが男女共同参画について学ぶ機会を増やしてもらいたいと考えている。学校現場での状況はどうか。

㊦学校現場では、10 数年前から混合名簿が使われるようになり、思い込みや性別役割分担意識に職員が気付けるよう、ジェンダーについての職員研修を実施している。職員の意識や視点の変化により、自然に子どもたちに課題意識を持たせることができるようになってきていると感じる。教育課程に落とし込むことについては、人権同和教育の学習や道徳などの教育活動の中で意識して行っている。

㊦ 教育委員会の取組として、「霧島しごと維新」という事業で、中学生等が様々な業種のプロの方の話を聞き、仕事に触れることで、市内企業の魅力を再発見してもらうという取組を2年ほど前から行っている。副次的な産物として、職業に対するジェンダーの撤廃にも繋がっていると考えている。

㊧ 保育現場では、月齢順の混合名簿が普通となっている。子どもの遊びや服装についてもジェンダーをなくす取組が盛んであり、保育雑誌や研修会で取り上げられ、ジェンダー教育が進んでいると感じる。現場においても、子どもは多様性の中で育つべきという考えが進んでいる印象。一方、介護や育児休業後の職場復帰の際に保育の受け皿がない、育児をしながらのフルタイム勤務に対する不安の声もあり、企業や男性の協力が必要だと感じる。

㊨ 霧島市の保育園、幼稚園等の入園状況はどうか。

→ ㊦ 手元に資料がないため、次回説明予定。

㊩ 鹿児島市の男女共同参画プラザや勤労女性センターのように、男女共同参画について学習することができる地域の拠点が作れないか。働く女性の家はどうか。

→ ㊦ 働く女性の家は商工部門が所管しており、働く女性の方をメインに講座や貸館事業を行う施設である。すぐすぐとはいかないが、働く女性に対しての男女共同参画の啓発など、そこで何か取組ができないか検討していきたい。