

令和３年度第１回花巻市男女共同参画審議会会議録

日 時 令和３年８月５日（木） 午前１０時００分～午前１１時４８分

場 所 花巻市役所本館３階 ３０２・３０３会議室

出席者 委 員 １２名 高橋 秀憲委員（富士大学教授）、早野 こずえ委員（岩手県男女共同参画サポーター）、平松 正俊委員（花巻労働基準監督署長）、石黒 竜也（花巻農業協同組合企画管理部次長）、岩館 大輔（花巻商工会議所青年部長）、高橋 正浩（花巻市校長会）、清水田 幸恵（花巻市ＰＴＡ連合会）、佐藤 恵（花巻私立幼稚園協議会）、平賀 朋枝（花巻市社会福祉協議会）、伊藤 澄枝（花巻市民生委員児童委員協議会）、晴山 淳子（花巻市地域婦人団体協議会）渡邊 ひとみ（公募委員）

市側出席者 ６名 上田 東一市長、菅野 圭（地域振興部長）、鈴木 淳子（地域づくり課長）、大竹 誠治（地域づくり課長補佐）、上山 亜貴（地域づくり課市民協働係長）、富松 大地（地域づくり課市民協働係主査）

傍聴者 なし

次 第 委嘱状交付

- １ 開 会
- ２ 挨 拶
- ３ 会長、副会長の選出
- ４ 花巻市の男女共同参画に関する施策について
- ５ 審 議
 - ・ 令和２年度第２次花巻市男女共同参画基本計画に基づく年次報告について
- ６ 閉 会

１ 開会

上山市民協働係長 本日はお忙しいところ御出席くださいまして、誠にありがとうございます。本審議会は、花巻市審議会等の会議の公開に関する指針により公開する会議となります。会議の傍聴を希望する方がいる場合は、これを認めること。また、会議資料及び議事録を市ホームページで公開いたしますことを申し添えます。

なお会議中は、新型コロナウイルス感染防止のため換気を行いますので、御了承いただきますようお願いいたします。また、本日の会議は、１１時５０分ごろをめぐりに終了したいと考えております。会議の進行に御協力をお願い申し上げます。

それでは初めに、花巻市長、上田東一より御挨拶を申し上げます。

2 市長挨拶

上田東一市長 大変暑い中、また、コロナ禍の中で、このようにお集まりいただきまして、ありがとうございます。

今日は男女共同参画基本計画、花巻市においては、平成 18 年に第 1 期目の計画をつくりまして、平成 28 年度から、令和 5 年度までについて、第 2 期の計画を今施行させていただいているところであります。今日は皆様には、第 2 期の基本計画、令和 2 年度についての年次報告書について、御審議をいただくこととなっております。男女共同参画については、これは一般的な話に既になっていると思いますけれども、まだまだ市民の中でも、理解されてない方もいらっしゃるようでございます。そしてまた、参画自体につきましては、これはまだまだ進んでいない状況がございます。

花巻市役所におきましても管理職は、女性の数が少ない状況でございます。ただ、今年の 4 月 1 日に課長に昇任されたのは、消防職を除きますと 12 人でございます。その割合は、男性が 7 人、女性が 5 人、割合は大分近づいてきているということで、実は 6 人と 6 人を予定したところでございましたけれども、女性の職員で昇格が決まって、御本人も非常に喜んでですね、御家族で、お祝いをしたと。そしたらその翌日に心臓の関係で急逝されたという方がいらっしゃいました。大変残念でした。ただ喜んでいただいたということをお聞きしまして、少し救われる気持ちいたしましたけれども、もし、その方にそういうことがなければ男性 6 人と女性 6 人となっております。やはり、係長クラス、課長補佐クラスで女性を登用していかないと、課長あるいは部長への登用が出来ないわけでありまして、そういう意味で少しずつ、課長の昇格者に女性がふえていると考えますと、その体制が少しずつ出来ているのかなというように思っています。花巻市役所においては、男女の差別というのは、システムとしては、個々人の心の問題は別にいたしましてですね、システムとしてはなくなっているというように思っている次第でありますけれども、男性と女性、違いがあるってこと私はないというふうに感じていますけれども、ただ、その中でも今までと違う見方を女性ができるというのを感じておりまして、これは今後の職員の体制強化する意味でもですね、非常に大きな意味があると思います。

そのほかには、男女のワークライフバランスの問題ですね。あるいはドメスティックバイオレンスの問題といろいろ課題があります。そのことについても、まとめているので、御審議いただきたい。そして、LGBT、セクシュアルオリエンテーション、性的指向というふうに、日本語では訳されていますけれども、あんまり適切な訳ではない。ただ、うまい訳があまりないなと思いますけれども、LGBTの方々のですね、社会における差別等をなくしていくということも大変重要な課題になっておりまして、計画の中ではそれほど大きく触れておりませんが、報告書の中でそれほど、触れていませんけれども、こういう問題についても御意見を賜ればありがたいと思い

ます。

今日は暑い中の会議でございますけども、皆様の忌憚ない御意見をいただいて、男女共同参画を少しでも一歩前に進める契機とさせていただきたいと思いますので、よろしく願い申し上げたいと思います。

上山市民協働係長 誠に申し訳ございませんが、市長は公務の都合によりここで退席をさせていただきます。

(市長退席)

(事務局職員の紹介)

上山市民協働係長 花巻市男女共同参画推進条例第 16 条第 2 項により、審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことが出来ないと定めておりますが、本日は 15 名中 12 名の委員に御出席いただいておりますことから、会議は成立しておりますことを御報告いたします。また、本日は会議録自動作成システムを利用しておりますので、御発言の際はマイクをお使いくださいますようお願いいたします。マイクにつきましては、緑のランプが点灯している状態で御発言をいただきますようお願いいたします。御発言後はボタンを 1 回押していただきますと、待機状態になりますので、よろしくお願いいたします。

それでは次に、会長及び副会長の互選に入らせていただきます。花巻市男女共同参画推進条例第 15 条の規定に基づき、会長及び副会長は、委員の互選となっておりますので、会長選出までは、地域振興部長の菅野が進行させていただきます。

菅野地域振興部長 それでは、私のほうで進行させていただきます。

本日、委員改選後初めての審議会ということで、自己紹介をお願いしたいと思います。

(委員自己紹介)

菅野地域振興部長 ありがとうございます。自己紹介していただきましたが、ずっとマスクをつけてということで、全部顔がわからないのでちょっと寂しい気がしますけれども、本日、3 名の委員が欠席ということで合わせて 15 名ということでどうぞよろしくお願いいたします。

それではこれより、会長の選出に入ります。委員の互選ということになっておりますけれども選出方法につきましていかがいたしましょうか。御意見ある方あればお願いいたします。

(事務局一任の声あり。)

菅野地域振興部長 事務局一任という声がございましたけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし。」の声あり。)

菅野地域振興部長 事務局で何か案ありますか。

大竹地域づくり課長補佐 それでは、事務局といたしましては、富士大学の高橋 秀憲先生をお願いできればと考えてございます。よろしくお願いいたします。

菅野地域振興部長 事務局からは高橋 秀憲委員を推薦するという案が出ましたけれども、事務局案のとおり進めてよろしいでしょうか。

(会場内より拍手あり。)

菅野地域振興部長 ありがとうございます。それでは会長は、高橋 秀憲委員に決定いたしました。この後の進行は、男女共同参画推進条例第 15 条第 2 項により、会長にお願いいたします。

高橋会長 はい。高橋と申します。会長ということで非常に恐縮でございますが、スムーズな審議、進行に努めたいと思いますので、どうぞ御協力お願いいたします。

それでは、次は、副会長の選任ということですが、互選ということでございますが、いかがいたしましょうか。

(「会長一任」の声あり。)

高橋会長 はい。会長に一任という声がございますが、委員の皆さんはよろしゅうございましょうか。

(「異議なし。」の声あり。)

高橋会長 はい。それでは、私のほうから早野こずえ委員にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(会場内より拍手あり。)

高橋会長 それでは、高橋、早野の会長、副会長で進行させていただきたいと思います。

それでは、副会長の早野こずえ委員から、一言御挨拶をお願いいたします。

早野副会長 はい、それでは改めまして副会長を拝命いたしました早野です。

先ほども自己紹介いたしましたけれども、私はこの基本計画策定、平成 28 年のときもですね、自身の働きながら子育てをする大変さだったり喜びだったり、もどかしさを感じたことから男女共同参画という言葉も知らないときから、男女共同参画、ワークライフバランスということ、学んできました。そして、東北の女性がですね、4 年前に 10 名、米国のシアトルにリーダーシッププログラムを受けに行ったときの 1 人として行かせていただきまして、今は公私に渡って、仕事をする上でも、地域活動に出る上でも、女性のリーダーシップ、女性のエンパワーメントということ、大切にしながら、参画、他人事ではなく、自分事として参画しております。

皆さんと一緒に花巻を良くしていくために、話し合えたらと思います。どうぞよろしくをお願いいたします。

高橋会長 いろんな経験をされてということですので、改めて意見も拝聴したいと思います。続きまして、本日の審議ですが、花巻市の男女共同参画に関する施策についてということで、事務局から説明をお願いいたします。

大竹地域づくり課長補佐 それでは御説明申し上げます。

花巻市の男女共同参画に関する施策についてということでございます。まず初めに

資料ナンバー1をごらんいただきたいと思います。

既に御存じの方も多いと思いますが、委員改選後初めての審議会でございますので、確認をさせていただきたいと思います。男女共同参画社会とは、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することが出来、かつともに責任を担うべき社会であると男女共同参画社会基本法第2条に規定されております。

資料の中ほどをごらんいただきたいと思います。当市では、先ほど市長の挨拶にもございましたように、合併後の平成18年に花巻市男女共同参画推進条例を制定いたしました。その中で、市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、実施する責務を有するものとしております。こちらの規定に基づきまして、平成28年3月に策定いたしましたのが第2次花巻市男女共同参画基本計画です。計画年度につきましては、平成28年度から令和5年度までとなっております。こちらの基本計画につきましては、皆様方にお渡ししております、緑の冊子に詳しく載っておりますし、パンフレットは、ポイントをまとめた概要版となっております。

この計画には、四つの基本目標があります。この基本目標に基づき、施策を展開しているものであります。こちらの計画の推進体制につきましては、資料1の中ほどより下に記載してございます。推進体制の一つ目、市民による諮問機関である、この男女共同参画審議会、二つ目、庁内の推進組織である男女共同参画推進幹事会、三つ目、地域で出前講座や市のセミナーへの協力等を行っていただく、そして男女共同参画についての市民の学習をサポートする男女共同参画推進員、この三つで計画を推進しております。

お渡ししております資料ナンバー2、花巻市男女共同参画推進条例の中から、審議会に関係する条項を抜粋したものを、下段にお示ししておりますけれども、男女共同参画審議会の役割については、条例第13条に、男女共同参画の推進に関する次に掲げる事項を、調査審議するため、男女共同参画審議会を置くとして定めております。

(1)の基本計画の策定及び変更に関することにつきましては、本年度は、基本計画の見直し時期ではないことから行いませんが、(2)その他施策の基本的事項及び重点事項に関することについて審議していただきます。具体的には、本日の次第の5番にて、令和2年度第2次花巻市男女共同参画基本計画に基づく年次報告について御審議をいただきます。

なお、資料ナンバー1の裏面でございます、男女共同参画推進8か条につきましては、市職員に毎年3回、周知をしているものでございまして、花巻市の各担当部署で事業を実施するに当たり、男女共同参画の視点を持ち、配慮すべき点を具体的に示しているもので、市役所では、こういった取組を行っていますという趣旨で皆様方に御紹介をしたものでございます。

以上で花巻市の男女共同参画に関する施策についての説明を終わります。

高橋会長 はい、ありがとうございます。それでは具体的に資料に基づきまして、審議してまいりたいと思います。まず、基本目標1について、年次報告書が1ページから始まっております。こちらのほうに関しまして、事務局からもう少し説明していただきたいと思います。

大竹地域づくり課長補佐 それでは、年次報告書について、引き続き御説明をさせていただきます。資料ナンバーの3でございます。

こちらの年次報告書でございますが、まず、男女共同参画推進条例第12条に「市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする年次報告書を作成し、これを公表するものとする。」とあります。ごらんいただいております年次報告案につきましては、本日の審議会で審議いただいた後、公表することとしております。続いて年次報告書の中身でございますが、先ほど申し上げました四つの基本目標ごとに計画の進捗状況を図るための成果指標を掲載しておりますほか、現状と今後の対策、施策の展開ごとの具体的な事業の実績等を掲載しております。

なお、第2期計画の詳しい内容につきましては、緑の冊子と概要版パンフレットがございますので、あわせてごらんをいただきたいと思います。また、資料といたしまして、ひとりひとりが幸せな社会のためにという内閣府発行のもの、それから本日、平松委員から御提供いただきました労働関係の資料もお渡ししてございますので、あわせて審議の際に御活用いただきたいと思います。それでは年次報告書の内容でございますが、あらかじめ御送付させていただきまして、お目通しいただいているかと思いますが、全体を説明すると非常に長くなってしまいますので、概要を御説明させていただきますので、御了承いただきたいと思います。

まずは報告書1ページ目、基本目標の1、「男女共同参画の理解の促進」についてでございます。基本目標1では、施策の基本的な方向として、(1)男女共同参画に関する意識啓発から(5)、国際的な取組への理解及び協調まで設けてございます。ページの下に成果指標がございますが、こちらは、この目標について、どの程度達成されているか、測るための資料となつてございます。この指標の中から取上げて御説明いたしますと、成果指標1、令和2年度に男女の平等が図られていると感じる市民の割合は全体で41.0%となりました。前年度、令和元年度につきましては、平成26年度以降最も高い47.6%でありましたので、6.6%の下落ということになります。また、2ページ目に詳しく掲載しておりますが、男性に比べ女性はその割合が10%低いという結果になっております。こちらの要因につきましては、間違いなくこれだと特定できるものではございませんが、新型コロナウイルス感染症の拡大によりまして、全国的に雇用に影響が出ております。特に、女性の就業が多い飲食業や宿泊業というといったところで、影響が大きく出ていると今年6月に発行されました、内閣府の男女共同参画白書にも記載されておりますので、こういったものがその要因の一つとし

て考えられるのではないかととらえております。続いて4ページと5ページには、基本目標1についての現状と今後の対策を掲載しております。内容については記載のとおりですが、令和2年度の特筆すべき取組については、4ページの2項目目でございます。例年、男女共同参画の学習講座やセミナーを開催しておりますが、近年多発する大規模災害に備える意味を込めまして、女性のための防災力講座を開催いたしました。こちらは当初定員を20名と設定しましたが、皆様の関心が高く、最終的には24名の御参加をいただいております。ワークライフバランスにつきましては、花巻青年会議所との協働によりセミナーを企画いたしましたが、感染防止拡大の観点から中止とさせていただいております。また、DVに関しましてセミナーを企画いたしましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、多くの人を1か所に集めるのは好ましくないということで、方法を見直しまして、オンラインでの開催としております。また、性に対する理解の促進のため開催したLGBTセミナーにつきましても、オンラインでの開催としております。このように感染症の影響を受けまして、様々な制限下での事業実施となりましたけれども、男女共同参画の理解の促進については、地道な広報、周知活動が必要でありますので、今後も講座等につきましては、感染症の状況も踏まえまして、開催方法を検討するとともに、市の広報、それからコミュニティFM、ホームページ等によりまして情報発信もあわせて啓発を行ってまいりたいと考えてございます。

次に、6ページ目でございます。基本目標の2、男女の社会における参画の促進に移ります。施策の基本的な方向として、(1)政策・方針決定過程への女性の参画促進から、(6)、ひとり親家庭に対する支援まで、6項目を掲載してございます。こちら成果指標から一部取上げて御説明いたします。

7ページに移りまして、上段、成果指標5でございます。市政へ意見を述べる機会が確保されていると思う市民の割合をグラフにしております。結果は、全体で25.9%でございました。男女別では、資料にありますとおり9%の差が出ております。

なお、令和元年度につきましては全体で37.6%でありましたので、10%以上の下落となっております。この要因でございますが、一例を申し上げますと、昨年度は、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、市が27のコミュニティ地区で開催しております市政懇談会につきまして、開催出来たのが13か所でございました。残りは中止、または、書面で地域からいただいた質問に回答するという形式で、行わせていただきました。こちらの市政懇談会につきましては、市民の方と直接市政について意見を交換するという場でございましたので、そういう場が中止や書面での回答という形になってしまったこと、また、市が策定する計画等の説明会につきましても、開催出来ない時期がございましたので、そうしたことも低下の要因として考えられるのではないかと考えておりますが、市民の意見を聞くということに関しましては、そういった、直接、顔を合わせてのことばかりではなくて、市長へのメールですとか、市

長へのはがきを受付いたしましたし、市が策定する計画等につきましては、パブリックコメントやこうした審議会での御意見をいただく場、それから、その他市政一般に関する御意見につきましては、市長へのメール、それから市長へのはがきというものによりまして、受付する手段を設けておりますけれども、市民の皆さんの実感として、市政へ意見を述べる場がないと感じた方が多かったのではないかと考えてございます。

次ですが、その下のグラフにつきましては、成果指標の 6、審議会委員等に占める女性の割合と他の市区町村との比較を示しております。割合は 28.8%と全国の市区町村を僅かに下回りますけれども、県内の市区町村等の比較では、高い割合となっております。

続いて、その下には、成果指標の 8、花巻市の女性管理職の割合と、他市町村の女性管理職の割合がございます。花巻市の女性管理職の割合は年々上昇し、令和元年度は 14.5%となりましたが、令和 2 年度につきましては、13.3%となりました。これは、ほかと比較すると低い割合となっております。次に、8 ページ、成果指標 11 のコミュニティ会議における女性役員の割合でございます。こちらは 13.0%となりまして、前年度よりも約 2%の増加となっております。なお、この数字には反映されておられません。今年度、石鳥谷地域の二つのコミュニティ会議で女性の会長が選出されております。八重畑地区と八幡地区というところでございますけれども、初めてということになりますけれども、この 2 地区で女性の会長が選出されておりますので御報告申し上げます。9 ページ目には、現状と今後の対策を掲載しておりますが、先ほど申し上げました要因によりますので、それぞれの低下が見られた項目がございます。これらにつきまして、今後の市の考えを載せてございます。

次に、11 ページ、基本目標 3、「男女のワーク・ライフ・バランスの推進」について御説明いたします。施策の基本的な方向として、(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識づくりから (5) 仕事と家庭や地域活動の両立支援まで 5 項目を設けてございます。12 ページをごらんいただきたいと思います。成果指標ナンバー 19 職場の福利厚生やワークライフバランスに満足している勤労者の割合は全体で 47.9%あります。前年度は 51.1%でしたので、目標である 50 パーセントを達成しておりましたけれども、今回は下回る結果となりました。男女別に見るとほぼ同じ割合でございますが、僅かに女性が男性を上回っております。その下の年齢別グラフでは、15 歳から 19 歳が低く、65 歳から 69 歳の割合が高くなってございます。13 ページに移りまして、下段、成果指標 21、保育所の待機児童につきましては、平成 29 年をピークに減少いたしました。令和 2 年度は 62 人となりました。15 ページ、現状と今後の対策より、取上げてお話しいたしますと、項目の 4 番目に待機児童の記載がございます。先ほども申し上げましたが、令和 2 年度最終的には 60 人となりましたけれども、4 月の年度当初におきましては、2 年連続で待機児童ゼロとすることが出来たとしており

ます。

また、項目の6番目につきましては、地域子育て支援センターにおきまして、感染防止に配慮して施設を開放としたとのこととあります。このように新型コロナウイルス感染症への対応につきましては、基本目標の1でも申し上げましたが、手法等を再検討しながら、市でも事業に取り組んでいるところでございます。

最後に、17ページに移りまして基本目標の4、「男女間の暴力の防止と根絶」について御説明いたします。施策の基本的な方向といたしまして、(1)DVの正しい理解と防止のための教育と啓発から(3)DV相談窓口の相互連携強化まで設けております。

18ページをごらんいただきたいと思います。花巻市におけるDVの相談件数につきましては、おおむね横ばいでございますが、全国の警察への相談件数は、DV防止法施行後最多となっております。また、県警への相談件数やDV相談支援センターの相談件数も高水準で推移しております。19ページに移りまして、こちらでも一部御説明申し上げますと、項目の2番目、令和2年度のDV防止について考えるセミナーにつきましては、基本目標の1でも申し上げましたように、感染防止対策に配慮してオンラインで開催いたしました。今後もDVの正しい理解と防止のため、毎年度、市民向けにセミナーを実施いたします。市の職員につきましても、DVに関する職員研修を毎年度実施してまいりたいと考えてございます。

以上、駆け足で基本目標1から4までの、令和2年度の推進状況について御説明申し上げます。

なお、年次報告書の21ページ以降につきましては、各担当課で行った事業の詳細を載せてございます。また、お送りしております、資料No.4につきましては、令和3年度に実施予定の事業について資料でございます。丸がついております事業は、令和2年度にも実施しておりました事業で、今年度も継続をする予定のもの、バツがついております事業につきましては、令和2年度限りで終了した事業となっております。資料ナンバー4につきましては本日の審議内容ではございませんが、参考で御紹介をさせていただいたものということでございます。

それでは説明は以上でございます。

委員の皆様、御審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

高橋会長 はい、ありがとうございます。一気に最後まで、重点的にという説明ですけれども、コロナ禍の影響が非常に強いという印象を受けました。これは、またさらに第5波とか言われていますので、この傾向が続くものなのか、それとも、この中で、改めてクローズアップされるような現象なのか、そこあたりの見極めも必要だとは思いますが、委員の皆さんには、基本目標1のほうから始めたいと思いますが、御意見とか御提案ございましたら、発言をお願いします。

渡邊 ひとみ委員、お願いします。

渡邊 ひとみ委員 どうもありがとうございます。まずコロナ禍の中、一生懸命推進してくださった市の担当課の方々に本当に感謝申し上げたいと思います。去年、この会で非常にいい発言があったと思うのですが、それは、この審議会の役割と意義について、在り方について、それから、総括の在り方について、そういういい意見があったので私もそのことに関して二つほど質問したいと思うんですが、一つは、事務局に対してなんですけど、昨年まで私はこの事業が様々な課で行われるに当たって、この男女共同参画の視点が反映されているかどうか、ただ事業が行われても、ただ行われただけでは男女共同参画につながらないので、地域づくり課がそれぞれの課に対してどのように働きかけているのかそこが大切なんじゃないかっていう話を何度もした覚えがあるんですが、昨年度それがどうだったのかということをもっとお聞きしたいと思います。資料の1のところに、庁内推進組織として、男女共同参画推進幹事会というのが、あるわけなのですが、多分この場で、それぞれの課の間で話し合いが行われて、男女共同参画につながるような事業の展開にしてほしいというのは、話し合いが行われたのだらうなと思うんですが、それが去年どのように行われたのかということについて、もっとお聞きしたいと思います。

2点目は、この場に集まった審議委員の皆さんに意見を聞きたいと思うことなのですが、この指標の1番初め、男女の平等が図られていると感じている市民の割合っていう質問ですけど、これは基本目標1から4にまたがって全部に関わる1番大きな指標なのじゃないかなと思うんです。それが、平成28年から令和2年までずっと数字を見ても、ほとんど上がったり下がったりあるものの、あまり進歩は見られないということに関して、今日お集まりの各団体の皆さんはどのようにとらえるのかという、ここの部分が、やっぱりこう、反省されたりしないと次にいいものが伝わらないのではないかなと思って、せっかくここに13人の方々が集まっているので、それぞれの立場から見て、このずっと余り変わっていないこの状況について、どのように現場で感じられているのかなということを出し合うと、次につながる話になるんじゃないかなと思うので、皆さんに質問させていただきたいと思います。

高橋会長 はい、ありがとうございました。質問の趣旨は二つあったように思いますが、一つは、地域づくり課からの各課への働きかけというのはどんなふうになっているのかということと、2番目は、成果指標の1番、職場や学校地域など身の回りで男女の平等が図られていると感じる市民の割合。そういうふうなのが、ほかの指標のベーシックなものだろうということで、各界を代表されている、各委員の御意見を伺えたらいいなことだと思いました。この指標のパーセント数字が、平成28年度実績で46.0、29年46.1、30年に41.7、令和元年に47.6では2年に41.0と、上がったり下がったりで、変わり映えしないのかなという御意見だとは思いましたが、このあたりにつきまして事務局のほうから何かございませんでしょうか。アンケートのとり方とか、それも何かあるのかもしれませんが。

大竹地域づくり課長補佐 はい、お答えいたします。まず、先ほど地域づくり課でどのように取り組んだのかという御質問がございましたので、初めにそちらからお答えをさせていただきたいと思います。

まず、資料ナンバー1の裏面、先ほど御紹介いたしましたけれども、渡邊 ひとみ委員からもお話いただきましたように、地域づくり課から働きかけしたこととして、この8か条というものを市職員にお示しをいたしまして、年3回周知を行いまして、こういった意識づけで事業を行ってくださいということを、周知してございます。また、先ほど渡邊 ひとみ委員からもございましたように幹事会という庁内組織がございます。この幹事会につきましては、課のどのような役職の職員ということではございません。年代、それから性別のバランスよく、配置され、人数構成になるようにですね、こちらで選ばせていただいて、偏った年代構成にならないようにですとか、そういった配慮をいたしまして、幹事会を構成してございますが、この方々を通じまして、幹事会として、こういった配慮のもとに事業を行うようお願いいたしますというような、その8か条に基づいてですね、事業を行うようお願いするという働きかけを行ってございます。

また、実際にどういった視点で事業が展開されたのかという御質問がございました。昨年度渡邊 ひとみ委員から、特に学校につきまして御質問いただいておりますので、教育委員会に確認をしてございますので、御紹介申し上げます。

まず、教員の学習や道德教育と学校教育全体で男女共同参画の考えを持って取り組んでおります。例えば、社会科では、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法の用語ですとか、それから、女性にも普通選挙権が与えられた歴史的な経緯など、男女が差別なく平等に人権が保障されているということについて学んでおります。また、家庭科では、家事や育児について男女の偏見を持たず、家族それぞれが一員としての役割を持って行う必要性などを学んでございます。そして、道德では、偏見や差別がなく、人権の意識を持つことの大切さについて考え、議論するような学習が行われております。男女共同参画に係る研修については、各学校に周知をしております、希望者が研修できるように配慮してございます。また、必要に応じて職員会議や校内研修等の場で、児童会、生徒会活動や生徒指導の在り方、男女共同参画に係る内容について取上げられているということでございます。また、どのような意識でという点でございますが、学校の例を御紹介申し上げますと、各学校では男女共同参画に係る意識を持ち、男女の偏見や差別がなく、一人ひとりの人権を尊重した教育活動が行われており、その意識は、男女混合名簿の使用が広がっていることからうかがえるということで、男女混合名簿の導入につきまして、平成30年度は小学校では19校中3校、中学校では11校中2校でございましたが、令和2年度につきましては、小学校が19校中18校、中学校では11校中10校が混合名簿を導入しているというような状況となっております。

次に、幼児教育とそれから保育という部分でございますけれども、こども課にも確認してございます。文部科学省によれば、幼児教育は環境を通して行う保育であるとされております。よって人的環境である保育士、教師の関わりや、意識が重要であるという認識のもとに、保育士等の資質向上を目的に、保幼小一体研修、保育園、幼稚園、こども園ですね、これらの一体研修の中で、多様性を認めることや、子供の人権に留意した保育士のかかわり等について、学ぶ機会を提供しております。

これら研修の中では性別だけではなくて、個々の発達や経験の個人差への留意なども含まれております。取組の一例といたしまして、男性保育士、女性消防士などの職種の方々に触れる機会の提供ですとか、性別に関係なく遊びのグループを構成して、自分の興味のある遊びを存分に楽しめる環境の構築、性別に関係なく、園児の名前を〇〇さんと呼ぶとか、多様性をテーマにした絵本の読み聞かせ等を行ってございます。

最後に、教職員等への研修ということでございますけれども、男女共同参画に係る研修につきましては、各学校に周知をしております、希望者が研修できるように配慮しているということでございます。また、必要に応じて職員会議や校内研修等の場で、児童会生徒会活動や生徒指導の在り方と、男女共同参画に係る内容について取上げられておりますと、いうことでございました。

なお、先ほど会長から、アンケートのとり方につきましての考え方という、お話をいただきましたけれども、アンケートにつきましては、令和3年4月1日時点で満15歳以上の市民の方に、対象者が2200人、こちらは住民基本台帳からの無作為抽出ということになってございます。アンケートのとり方につきまして簡単ではございますが、こういったとり方で行っているという紹介でございます。長くなって申し訳ありませんでした。以上でございます。

高橋会長 はい、ありがとうございます。非常に丁寧な御説明で、どんな感じで働きかけがあるのかということがわかったような気がいたします。もう一つの点の、この認知度といいますか、それが余りこうパツとしないのは、どういうことなんだろうということですが、委員お一人一人の、御意見を伺いたいということですが、どんなふうな形で御意見を求めているのでしょうか。渡邊 ひとみ委員。

渡邊 ひとみ委員 この数年間ほとんどこの男女共同参画の認知度の数字が変わらない。つまり、自分の身の回りで男女平等が実現されているということを感じている人が半分もないということですよ。それ、そういうふうな気持ちがなかなか進まないということを現場でどのように感じていらっしゃるのか。自分の場所で、こんなことだから、なかなか感じないんだなっていう、それぞれの団体の代表ですので、全部違うところだと思うので、それぞれどのような感じなのかと。私は私のことしかわからないので、聞いてみたいと思ったのです。

高橋会長 これは非常にベーシックだっていうことは、逆に言えば、そういう認知度が高まれば、ほかのいろんな部門でこういう啓発とか、推進がやりやすくなるって

ということもあると思われますし、逆に、各所、各部門での活動が進むことによって、全般的なこの認知度も上がってくるとか、そういう逆の方向も考えられるわけでございます。ということでありますので、いかがいたしましょうか。全員からというのなかなか大変だと思いますが、はい、佐藤委員どうぞ。

佐藤 恵委員 今回の渡辺ひとみ先生の御質問、気持ちはよく分かるのですが、今回のメンバーを見ると半分ぐらいが新規で、初めて委員になったということで、今の質問はちょっと、きついんじゃないかなというふうに思いますので、広く感じているという程度でいいのかなと思うんですね。それで私は、私の考えをお話しさせていただきたいのですが、私は、この審議会そのものが最終的には無くなってもいいんじゃないかというふうな状況になるのが理想なんだろうなというふうに思います。それで、ひとみ先生が今、男女平等についての感じ方の割合が数年間変わってないんじゃないかとおっしゃいましたけれども、私もそう思います。

ただ、そんなに変わるものじゃないなというようにも、思うんですね。

ただ、あくまでもこれは数年間だから余り変わっていないのであって、もっと長いスパンで見ると、明らかに変わっています。例えば、私は去年の3月まで、現職の小学校の教員だったのですが、岩手県の性教育研究会っていうのが、50年ぐらいの歴史があるんですが、ここ40年ぐらいの日本全体のデータを見ると、公立の小中学校の児童生徒から、高校生までの意識調査をしたデータがあるのです。今手元にはないですけどね。その調査であなたは男の子として、あるいは女の子として生まれてきたことについてどう思いますかという質問に対して、幸せだったとか、プラスに感じている男女の割合を見ると、明らかに男子児童生徒のほうが多いですね、女の子に比べれば、ただその数値は、女の子の方がはるかに低い。それでも大分男女の差が少しずつ縮まってきているっていうのが現状です。

だから、そういうふうな意味でいうと、ここ数年ではそんなに変化はないとしても、10年、20年、30年、40年のスパンで見ると明らかに男女の意識の違いが大分いい方向になってきているのは事実ですし、男女の差も大分縮まってきているというのが事実だろうというふうに思います。具体的な数値のデータを示せなくて申し訳ないのですが、そういう意味では、いい方向になってきているだろうし花巻市でもそれを目指して取り組んできているっていうのも、そのとおりだろうなというふうに思います。

あとは、まだまだこの男女の差は縮まらないだろうなと私は思うのですが、ただその縮まらない中でも縮めようと努力するところが大切な取組なのだろうというふうに思います。

それから、先ほど市長さんが挨拶の中で、男と女は平等だっていうふうなお話をしましたけれども、私は違うと思います。男と女ははっきり違うと。違うところをきちんとお互いに認識して、どう男女が協力して、やっていったらいいのかっていうとこ

ろが、大切な取組であって、男と女は違うけれども人間としては平等だっていうふうな考え方で今後進まない。みんな同じくすればいいのか。例えば私今、4月から、幼稚園に勤務しているのですけれども、職員のほとんどが女性です。9割以上、9割以上っていうか、子供たちと直接接する担任とかは全部が女性です。これを、男半分、女半分にすればいいのかっていうと私はそう思わない。女性の持ち味っていうか、いいところはやっぱり発揮して取り組んでいくべきだろうと思うし、それに適した人がその職業に就いているっていうことは、すごくいいことだと思いますので、そういう意味で、これからどういうふうにやっていったらいいのかっていうのをみんなが遠慮しないで気持ちよく気軽に話せる。そういう環境をつくっていくってことが大切なんじゃないかなというふうに日ごろ感じております。

すみません長くなって申し訳ありません。

高橋会長 佐藤委員、ありがとうございます。長期スパンで見ればという話で、それから男女の役割の分担ですから、相互に認め合う、そういう視点も必要ではないか、それから、こういうふうな形、アンケートの設問で聞かれると、今まで全然意識してなかったけれども、そう言われてみれば、かなり不平等だよね、というふうな感覚で答えられる方も出てくると思うのです。ということは、余り大きな数字と変化がないということは、少しずつ上がっていることなのかなっていうふうな感覚もありえそうな感じがいたします。これは、個人的な意見でございます。

この指標1、少し長くなりましたけども、そのほかに御意見とか御提案ございましたら、非常にベーシックなところでありますので、なかなか答えにくいところがあると思いますが、時間の都合ということもあるようですので、関連しながら、基本目標2のほうに移りたいと思います。

基本目標2には「男女の社会における参画の促進」ということであります。これは、5番目の市政への意見を述べる機会が確保されていると思う市民の割合とか、主要点に関しては事務局のほうから、御説明があったわけですが、そのほか御意見、御提案がございましたらいただきたいと思いますが、晴山委員はいかがでございますでしょうか。コミュニティ会議とか、そういうふうなところの女性の割合が少し高くなったということがあったようですけれども。

晴山委員 個人的な意見になりますけれども、今回の東京オリンピック2020で先に立ったトップが女性、橋本聖子さんなり、東京の都知事なり女性が、先に立ってやったことによって結構世の中が、なんていうのか、認識が変わってきているのではないかと思います。

私、前にも言ったことあるのですけれども、男女が平等っていうことはあり得ないと思います。女性は、男性のくらい力も出せないし、男性は子供を産めない、そんないろんな意味でやっぱり、同じとは思えませんので、この参画っていう意味が、これはやっぱり共同して参画していくという目標であると思いますので、何て言うのか、

地域的なこともありますけれども、やっぱり花巻はまだ遅れておりますけれども、その中で私の地域では、先ほど事務局のほうからも説明ありましたが、コミュニティ会議に女性が2人の会長が今年から出ているっていう、その地区に私も関わっています。2人を見ていますと、やはり、自分からやる気もありますし、周りからも認められていますし、やはりそこが男女の理解度が強かったなと思いますし、頼られる、任せられる。また、これまでは、「女だから」という、偏見的な考え方もあったかもしれませんが、応援する男性が多かったというところからすれば、だんだん世の中が変わってきているのだと思いますので、これからどのように向かっていったらいいのか、年齢層にもよりますけれども、年齢の高い高齢者は、やっぱり封建的なところがありまして、男を立てなければならないという世の中で育った人にはちょっと無理なところもありますので、今の若い人たちからは変わってきているのが見えますので、私はいと思います。これからも皆さんで協力し合っていけばいいなと思いました。

以上です。

高橋会長 ありがとうございます。

コロナ禍での、東京オリンピックですけれども、ずいぶん若い人たちが、男女混合の種目にもたくさん出ていてということですが、そういう人たちが金メダルとかですね、かなり雰囲気的にも違ってくるのかなっていう感覚はございます。

ということで、男女の社会における参画の促進をスポーツの場だけでなく、職場とか行政とか、その他地域とか、それに広げて定着できればというところだと思いますが、そのほか何か御意見ございますか。基本目標2番目に関しまして、はい。

渡邊 ひとみ委員。

渡邊 ひとみ委員 ちょっと気になることがありましたので、言っておきたいなと思うのが、男と女のことなんですけれども、人間には男と女しかいないというのは、これは随分前の話で、先ほど市のほうからもあったように、LGBTQということについての認識はすごく広まってきていますが、100人の人がいれば100の性がある。体の外性器がどうであるかだけじゃなくて、女なのか男なのかっていうのは、二つに分けられたものではなくて、様々な性があるというのが今の考え方なので。もちろん人としては全部平等です。男、女だけではなく、いろんな人が、いろんな性の人がいるということはこれから常識になっていくと思うので。先ほどの発言の中に、「男と女は違う。」とありましたが、そう、男と女は確かに違うのですが、男と女だけではない。ということが大事だなというふうに思うのでちょっとここで発言させていただきました。

あとはこの柱についてなんですけど、今年、コミュニティ会議の役員に占める女性のパーセンテージが11から13に上がったのは、すごくよかったと思うんですが、あと市役所の課長職の話も先ほど市長さんがされていてそれもよかったことなのだと思いますけれども、女性の登用を進めようとしてもなかなか進まないという、このように頑張っ

ただだけでも、こういう理由でなかなか進まないんだってということが多分、きっとあるのだろうと思うんですね。そこのところをお聞きしたくて、そこを乗り越えるためには何をする必要があるのかということも、どうお考えなのかなということをお聞きしたいです。以上です。

高橋会長 はい。女性、男性じゃなくて、一人一人の人間としての尊厳という、そういう立場から考えていくべきだという意見と拝聴いたしました。

それに対してまだいろんな考え方があるということではありますが、一番、渡邊ひとみ委員の聞きたいところっていうのはどこですか。

渡邊 ひとみ委員 女性の登用が進まないと市長が言っておられましたので、なぜ進まないのかという点についてです。

高橋会長 はい。事務局のほうから、お願いいたします。

菅野地域振興部長 私のほうから答えますが、登用が進まないという中にはいろいろあるかと思いますが、まず、個人的な話になりますが私、採用されて 30 年ちょっとになりますが、やはり女性の採用自体が少なかったというところがあります。ちゃんとした数字持っていないのですが、職員の割合として、女性が少なかったと。やっぱりそこで当然昔は、男性優位で登用していくという考えはもちろんあったんじゃないかなと思っております。

ただ、管理職、先ほど課長の登用の話が出ましたが、その下のほう係長級になりますと、最近は女性もふえていて、係長級になると、もう同じくらいの数になっています。元となるところが変わってきていますので、女性だから男性だからということよりも、この基盤が変わってきていますので、登用自体、自然と女性の割合も上がっていくんじゃないかと期待しているところです。

ちょっと答えになっているかどうかわかりませんが、登用に対して、男性、女性って別に区別してやっているというわけではなく、適任の人を登用していくというのが基本的なところですよ。

高橋会長 はい。ということですが、渡邊 ひとみ委員いかがですか。

渡邊 ひとみ委員 自然、徐々に自然と上がっていくものだと思うのですが、やっぱり今クオータ制のような考え方もあるのもっと意識的に、もちろんそういう能力が適任の人になるべきだとは思いますが、なるべく女性を入れようっていう何かそういう動きがあればいいんじゃないかということと、それから、コミュニティ会議のほうは女性って割と 1 人だとやりたがらないんですよ大抵。誰かと一緒だとやってみようかなっていう感じになるんですけれども、例えばコミュニティ会議なんかの役員やるときに、定数を各地区で必ず 2 人は入れるとか、1 人となるとなかなか出ないんですけれども 2 人にすると、結構出るかもしれないんじゃないかなと思って、そういう意識的なプッシュがあっても良いんじゃないかなと思います。以上です。

高橋会長 はい、ありがとうございました。早野委員お願いします。

早野 こそえ委員 渡邊 ひとみ委員の貴重な御指摘ありがとうございます。

いろいろお聞きしていて、まずその花巻というか岩手の県民性や地域性っていうことも、ずっと長く染着いて受け継がれてきたものがあるでしょうし、日本の戦後の歴史っていうのが、お父さんは仕事、お母さんは家庭で子育てっていうのがうまくいった時期があるからそれがまだ残っていて、でも、それが悪いのではなくて、今もよくそれが生かされている面もあり、それが足かせとなっていることもあると感じます。

先ほど佐藤恵委員がおっしゃった、例えば幼稚園の先生ですとか、全部男女半々にすればいいということではなくて、また、晴山委員もおっしゃったのですが、男女は平等ではないっていうか、権利は差別があってはいけないと思います。男だから女だからっていうことがあってはいけないのですが、やはり得意不得意ですとか向き不向きがあります。例えば私の家庭でも、夫のほう料理得意なところがあれば、ワーク・ライフ・バランスだって、こちらにいらっしゃる皆さんでも、みんな5対5で仕事と家庭、どっちもっていうところばかりではなく、前も言いましたけど、1対9のところもあれば、7対3のところもあるかもしれないです。なので、本当に多様だと思います。

毎回、私お話して名前出しているのですけれども、前千葉県知事の堂本暁子先生、もう80代後半ですけれども、男女共同参画基本法ですとか、DV防止法の策定された方なんです参議院議員もされていたので、その方が、千葉県知事のときに、やっぱり何人もの女性職員に管理職の打診をしたそうなんです。それでも「私なんか、そんなとんでもないです。」って「無理です。」って、人材がそもそも育っていない、「自分にはできるんだ。」とか、「私が参画するんだ。」っていう意識や人材が育っていないということですね。だからやっぱり、震災後に、私当時30代だったんですけれども、東北で活動する女性をエンパワーメントリーダー、リーダーシップを教えてくれたトレーニングしてくださった方々がいて、それで大分地域のことに出ていこう、PTAもやろう、こういった市の審議会にも行こうという気持ちになりました。なので、やっぱりそうですね、例えば、ちょっと話戻りますが、平松委員がお詳しいと思うんですけれども、たしか法律で、女性は何十キロ以上の荷物を仕事で持ちちゃいけないとか、やっぱりそういうこともありますので、あとは何でしょう女性初の女性初のってよく言われるんですが、女性初のと言われるのが逆差別だという考え方も今ありますし、ただ、今まだそれが日本は、OECD先進諸国の中でも女性の登用率は低いので、どんどん登用されていくことは大事で、やっぱり市町村、村ですとかね、町村に行くほど、地域の自治会の出てくる女の人が1人だったり2人だったり、少ないと感じています。すみません。長くなりました。

高橋会長 はい、ありがとうございます。いわゆる男女共同参画の歴史というのは、国際的な動きといいますか、こちらの第2次花巻市共同参画基本計画、こちらの前の

ほうにもありますけれども、昭和 50 年 1975 年の国際婦人年あたりをきっかけに、それから具体的なものとしては昭和 55 年ですか、1980 年の女子差別撤廃条約とかそういうのが結ばれて、国際的な運動になってそれを受けた形で男女共同参画推進法とか、これに関連して、自治体でも条例化するという流れがあったということですよね。要は、今、2021 年ですから 40 年くらいの歴史があるということです。具体的にどうこうっていうのは、まだ、ということだろうとは思いますが、そういうふうな流れで考えますと、一気にどうこうできる問題ではないという感じがいたしますね。

それでは、基本目標の 2 でしたが、男女の社会における参画の促進ですか。これとの絡み合いも出てきますが、基本目標の 3 の男女のワーク・ライフ・バランスの推進というところで、平松正俊委員に発言をお願いしたいと思います、現状、成果指標などについて。

平松 正俊委員 ちょっと今、私に振られました、実は今日も資料持ってきているのですが、封筒に入れているものと、インフォメーションハンドブックというのを持ってきています。まず、インフォメーションハンドブックから、初めての、新任の方もいらっしゃるので話しますが、こちらのハンドブックの 4 ページに、労働局の組織構成が全部載っております。左側に何ていうかな、組織の階層があって、右側にそういう各セクションのやるべきことが載っております。総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部とあるのですが、私の所属する労働基準監督署っていうのは、この真ん中の労働基準部というところで、その監督課、健康安全課、あと労災補償課、賃金室という部署の系列が労働基準監督署ということで、労働条件の確保のため、あるいは労働災害防止といった安全確保のための行政指導等々をやっていく機関でありますし、ハローワークは職業安定部の出先という形になります。

今回、ワーク・ライフ・バランスという話がありましたし、いろいろ持ってきた資料にユースエールとか、育児・介護休業法のポイントをいろいろ持ってきましたが、実を言いますとその分野を所管しているのは、先ほどのインフォメーションハンドブック 4 ページのオレンジ色の雇用環境均等室というセクションでございます。つまり私たちは、その分野の直系じゃないんですよ。ということで今日の会議に当たっても、雇用環境均等室に連絡して、審議会があるので参考になる資料取り寄せして、今回お配りしたのがこちらの資料でございます。というわけで、私も直接、認定事業にも関わっているわけじゃないものですから詳しく説明出来ないのですけれども、若者雇用促進法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に係る最新の認定企業一覧ということで、これが岩手県内で盛岡地区が多いと思うのですが、企業単位での認定要件になっております。盛岡が多くて、花巻が少ないのが決しておかしいんじゃないかと、要は企業という見方なので、どうしても組織的には本社が盛岡に置かれてそういうのが多いということになります。いろいろユースエールとかくみんとかあとするばしとか制度の名称を通称で載せておりますが、裏面に説明ございますので後ほど見

ていただければわかりますけれども若者の登用とか、くるみんですと子育てサポートとかって形になってきますし、えるぼしのほうは女性の活躍ということでそういうのを、さっきから話が出ている管理職登用といった話にかかってくるものです。あと次に資料としては、育児・介護休業法の改正ということで、今やっぱり少子高齢化がすごい問題になっておりまして、なかなか子供を育てるのは、すごく大変だと思います。うちも、実は子供4人いて、1番下が今やっとなんて専門学校みたいなところに入ったわけですけども、やっぱり子育てしながら仕事をするっていうのは非常に大変です。特に女性の場合ですと、子育てのために正社員を辞職されている方とか、いっぱいいますので、それでは大変なことになるということで、そのために育児・介護休業法というのがどんどん整備されてきて、内容もどんどん拡充されている状況でございます。こういった内容もありますので、それも御承知いただければと思います。

あと、昨年の6月から施行されている労働施策総合推進法です。これはいわゆるパワハラに関係する法律です。パワハラについては、昨年6月に定義づけされまして、そこに対する事業主や職域の関係ですけども事業主のパワハラ防止措置の義務化が出てきたわけですね。これ、大企業はもう昨年の6月から、中小事業主が来年のたしか4月からだったと思いますが、要はそういうパワハラが起きないような環境を作っていくという話なんですけど、実はこのパワハラに関しましては監督署のほうにすごい数の相談がきているのですが、ただ、本人いわくパワハラっていう話で来られるんですけども、実は監督署でこの件に対する指導というのは、権限上出来ないんです。労働基準法違反でもないですし、労働安全衛生法の違反でもないんです。要は労働施策総合推進法という当方の所管とは別の法律上の規定のものでございましてこのパワハラについては、雇用環境・均等室のほうになるのかなと。私どもからの企業に対しての指導では、ちゃんと相談体制とってくださいとか、最低の指導、対応しか出来ない部分でして、ただ、相談来るのが結構一対一の問題が多くてですね。私らのほうで、例えばAさんから「私いじめられているから何とかしてください。」と言われても、私どもでは対応出来ませんし、雇用機会・均等室でも所管ではなくて、その企業にきちんと対応するよという指導にしかないんですね。だから、直接そういう行為を、やめさせることは出来ないという、なかなか難しい世界になっておりまして、中にはこのパワハラを原因として精神科、心療内科にかかって私、仕事休みますということで、診断書を持ってきていろいろと、なんというか、会社内でもめているケースも多々ありますし、中には、労災請求まで発展しているケースもございます。ただ、今、いろいろ調査しているのもありますけれども、なかなかこう、最近の方々の傾向は、先ほどの基本目標2でもありましたが、例えば女性登用の問題とか、コミュニティ会議の役員に女性がなかなか少ないっていう話もありましたけども、正直、私はいろんな相談を受けたときに、非正規雇用、いわゆるパート、アルバイトから正社員にしますって企業があります。ただ、逆にそれが嫌だっていう拒否する方も今ふ

えているんですよ。ただ、確かに、LGBTの問題もありますけれども、それ以上に人によってやっぱり望むものは違うので、そのマッチングが非常に難しいというか、会社はよかれと思ってやっているけど、本人からしてみれば、甚だ迷惑みたいな状態も起きたりとかですね。だから何かこう、人と人とのもう少し話し合う機会というか気持ちを言い合う場でもいいんでしょうけれども、これらの関係で例えば、今、歓迎会も何も酒飲んで愚痴を言うことも出来ない世の中です。なので、本音が言えない環境になってきて、なんというか、それぞれの思いだけが走ってしまって、それがかみ合わなくて、トラブルになっているケースがあるのじゃないかなという気がします。例えば、コミュニティ会議で女性が役員になるのを嫌というケースがあると思うんです。多分ですね。町内にいけば、いろんな情報があるわけですよ。例えばあそこの方は、集金行っても金払わないとか、いろいろ問題あったりとか、何か毎回のイベント出てこないとかあるいは逆に文句言ってくるとかね。その調整役になるわけです。役員になるってことは結局、大変苦勞するわけですよ。だったら私は嫌ですっていうのは、女性でも男性でもあると思うんですけれども。なかなかこの評価、すごいアンケート取ってますけど難しいというか、逆に言うとアンケートの否定的な回答、例えば1番のところで、男女で平等と思わないとかって聞いていますけれども、どちらとも言えないとか、そう思わないっていう部分、それについてどうしてですかって、要因をもし、書ける欄があったなら、もしかしたら、原因が何なのかっていうのが、拾えるんじゃないのかなという気がするんですけれども。何分、ニュアンスですから、自分に都合が悪いこと、例えばの話ですがね、今コロナ禍ですから、男性が会社に残って女性だけにリストラが出ましたっていうことがあれば、やっぱり女性だからかなと思っちゃいますし、これ、環境にすごい影響される問題だなと思っています。

非常に脱線してしまいましたけれども、そういうことで施策的には少しずつ、男女とかワークバランスとか、そういう法律、環境整備を進めていますけれども、なかなか、まだまだ時間かかっていくかと思えますし、それが進捗していくまでには。私も、今、人を集めて説明会が出来なくて、すごく困っているんですけれども。そういうことで、こういう機会に話せたことが私としてはよかったと思っていますし、できるだけ集まってやるって本当に僅かですけど、説明会とか、そういうときにもこういうリーフレットを入れて、PRしているのが現状でございます。

何かちょっとずれましたけど、この辺で一応終わります。

高橋会長 ありがとうございます。やっぱり、いかに項目立てしても、なかなかそれだけで終わるような問題ではなくて、みんな絡んでいるところがあるわけですね、ありがとうございます。

それでは、そういうことからいたしますと、このところは、ワーク・ライフ・バランスで子育て関係が中心みたいなのところがありますが、清水田委員いかがでございました。

清水田 幸恵委員 はい、皆さんの意見とかを聞いて、また、私の場合はやっぱり私の経験でしか言えなくて、PTA関連のこと全体でお話しするのはちょっと難しいので、ちょっと私の経験から、言わせていただければと思います。まず、私は花巻市のこの取組は多分とてもうまくいっているのではないかなと思っております。数値的には確かに動いてはいませんけれども、私はこの数値がどんどんこう、何ていうんですか男女平等でありとか、そういった類いのものは子供が成人するまで全部残す。そういうと、本当に後数年とかではなくて、そういう大きな単位で動いていくものなのではないかなと思っております。

私は、ちょうど就職氷河期あたりの世代でして、ちょうど就職して、次の年あたりからは、もう本当に公務員も、もう採用枠に入るまでにすごい競争率の激しい、そういう特異な年代に生まれたものですから、そういうふうなのもありまして、あと、私の世代はちょうど親が第1次ベビーブームの世代の子供なので第2次ベビーブームで人数も多いのですが、今の子供たちは、どんどんどんどん少なくなっています。やっぱり何ですかね、考え方もその年代によって、私の親も、そのまた親も全然違う年代なので、それを今ここで全部平等にするのはとても難しいのかなとは思っているのですが、子供たちのほうは大分皆さんが頑張っているところがありますので、大分男女差っていうことに関しては、そんなに男だから女だからっていうふうなのはあまりないような気がしております。

やっぱり私とかその上の世代のほうは、女性管理職とかってというのが少ないのは、先ほども菅野部長がおっしゃっていたように、やっぱりその時の男女差、どうしても採用の差があるので積み重なって、積み重ねていく経験がちょっと女性は少なかった。でも、今はもう最初っから大体男女分け隔てなく、スタートラインが同じなので、今は多分、役員さんだとか、そういう高い地位に女性も入っていると思っておりますので、これはもうちょっと長い目で見ていくべきかなと思っております。

私もやっぱり女の人でも前に出る。男の人でも前に出るっていうのは、外に対してすごい力を持っている人たちだと思うんですね。私はどちらかというとインドア派なので、できれば内にこもっていたいタイプなので、先ほども言ったように、私はパートで働いているのですけれども、ぜひ正社員にって言われても、「ちょっと今は自分の家庭環境もありますので、今は出来ません。」ていうふうに私だったら、言います。そういう感じなのでやっぱり一人ひとりの考えとかそういうのをきちんと聞いた上で、周りで進めていくべきなのかなと思いますし、やりたい人はやると思います。私も男女共同参画基本計画を初めて見て、知ったのですけれども、私もファミリーサポートセンターの預かり、両方会員として、一応、子供さんたちを預かって、皆さん子供と母親のちょっとお手伝いをしたいとは思っているのですけれども、そういうふうなのいろいろ自分ができること、こういうふうに講座とかそういうのを計画していただいているので、今の皆さん多分自分ができることにはきちんと参加していると

思っております。私もファミリーサポートセンターのほうの活動は、ちょっと、自分の家庭のほうがやっぱり重要なので、なかなか出来ないでおりますが、いずれ時期を見てというふうに思っております。

あと子供たちのほう、男女平等もいいとは思いますが、男と女とあとやっぱりそういうLGBTの方々とかそういうふうなものもあるので、私はできれば学校とかで、体力もそうなのですから、心理的な部分、男女、そして、そういう性的少数者の方々の特性っていうんですか、そういうふうなのをみんなで、小さい頃から知っていけばいいんじゃないかなと思います。

もう本当、その上で皆さんができる、みんなが自分たちができることをやっていけばいいのではないかなと思います。

すいません長くなりましたが以上です。

高橋会長 ありがとうございます。

今、学校についての意見が出ましたので高橋正浩委員お願いしたいと思います。

高橋正浩委員 はい、ありがとうございます。

先ほど事務局のほうからも、花巻市、花巻市教育委員会での様々、男女参画についての取組が御紹介されております。そのとおりだと思いました。

岩手の県民計画 2019 年から 2028 年アクションプランというのがございまして、その中で、指標として、今取り組んでいるのが、男女混合名簿です。例えば、昨年度、目標値 65%に対して、去年は 87%、中学校は 50%に対して 75%、高等学校、特別支援学校については 100%ということで、令和 4 年度は目標値 100 ということで、そういう形で進んでおります。

あと、先ほどから違いとか、そういうLGBTQの話が出ましたが、やはり学校のほうも男女共同参画から、今は違いを認めるというふうに変わりつつあります。毎年 6 月 1 日に花巻市内では、いじめについて考える日というのを設定しておりますので、本校では、今年度は、違いを認めるという学習を行いました。違いというのは、もちろん男女もあります。人種もあります。肌の色もあります。背の高さ、あるいは体の大きさ、能力もあります。自分ができるから相手が出来ないのはおかしいとか、自分が出来なくて相手ができるのはおかしいとかではなくて、相手が違って、自分と違ってそれを認めるというのはすごく大事じゃないかなと思います。

子供たちは今、いろんな情報をあちこちから聞いておりまして、例えばこの間社会科見学で、3 年生がちょっと見学に行ったんですけども、そこで何か質問ありませんかって言ったら、うちの児童の 3 年生の女の子なんですが、「あなたの会社では、SDGs についてどのような取組をされていますか。」というふうに質問されて、相手の会社の方が非常にびっくりされたというような、それぐらい子供たちは、いろいろな情報を知っているのかなと思いました。それで、学校の話になりますが、先ほどからこういうような話を伺っていて、感想なのですから、例えば男女平等と感じてい

るかについて、市民の割合は男性が 46、女性が 36 っていうのがありました。私がずっと思っていたのは、これ、感じるっていうのは、感覚であり感情なので、何を指標にそれを判断したのかなっていうのが、私は知りたいなと。逆に今度は男性が 46 に対して女性が 36 っていうのは、何だろうなというところと例えば、このアンケート、感情的に聞くのではなくて、例えば、「市で様々取り組んでるものを見てどう思いますか。」とか、あるいは、「どう感じますか。」はいいのですが「そう感じた根拠は何ですか。」みたいに書く欄があれば、これを根拠に高いと感じる。これを根拠に低いと感じたというふうにつかむことはできるのかなというような、感じもいたします。本当にすみません。あの、勝手な発言でということで、そういうことも感じましたし、先ほど管理職の登用ということも話題になっておりますので、佐藤 恵先輩もいらっしゃいます前でお話するのも非常にあれなんですけれども、学校教員は、岩手県という枠の中での採用になっています。花巻市の職員であれば、ずっと花巻市の中で回ることになりますが、県の教員となってくるとこれは県の中で動きます。なので、例えば花巻市のような、市であれば、花巻市出身の教員というのは多分、100%花巻市の学校に勤務している教職員数を超えていると思います。なので、100%を超えている方々は、ほかの市町村の学校に多分、勤務されているのかなと思います。特に管理職、私も何回か管理職になってみないかと声をかけましたが、やっぱり二の足を踏むのは女性の方が多いです。それは、充足率といって教員が少ないところがありまして、例えば県北、沿岸被災地、そういうところは、その出身の教員が非常に少ないのです。ですから、必然的に、まず管理職になるとすれば、そういうところ、例えばお医者さんならば無医村地区のようなところに行ってもらえませんかとなりますが、単身赴任はちょっと無理だということで断られます。家から遠いので、まず単身赴任になりますので。だから、これは致し方がない部分もあるのかなと思います。家庭のこともあるので、「力があるから、何とか管理職になってみないか。」って声をかけるのですけれども、「いや、まだ中学生もいるし、高校生もいるし、今単身赴任をしたら、家庭が壊れてしまいます。」って言われて、そうかと思って、そこら辺のところ私も歯がゆい思いをしているので、そこは何とかこう解消する方法はないのかなあというふうに感じております。でも、力があるのにも関わらず、男性だから取る、女性だから落ちるっていうのは、それは私はあってはならないことだけれども、やはり、先ほどのいろんな雇用についても、正社員も断られる方もいらっしゃるということで、やはりこの教員の世界でも管理職となってくると、そういう、単身赴任の問題とか家庭の問題とかがあって、なかなか難しくて、この数字見て、ああ、しょうがない部分があるのかなというふうに感じました。すみません、長くなりました。以上です。

高橋会長 ありがとうございます。はい、渡邊 ひとみ委員。

渡邊 ひとみ委員 すみません。時間もないのでひとつ意見を言いたいのですけれども、私も見ていると、子供のうちは男女って関係なくすごく伸び伸びと育ってくるの

に、その差が出てくるっていうのは大体、結婚、出産、それから就職、そういうものが出てきて、どんどん変わってくんですね。

つまりその背景にあるのは何かっていうと、やっぱりそれは男女の役割分業意識だと思うんですよ。例えば市長の話を聞く会にも、女性は来なくて、男性ばかりが来る。なぜかっていうと女性は家を出られないからでしょう。家事と育児と、それから介護、そういうものが全部女性のほうに偏りがあると、どうしたって、いろんなところで出かけられない。そうすると、この 15 ページの上から二つ目のところの、「性別によって役割を固定的にとらえる意識をなくし」という、ここがすごく全ての背景として大きいんじゃないかと思います。これをなくすためには、各家庭でというのは無理だと思います。結局、再生産しますから、意識の。だからここで重要なのがやっぱり公教育が、すごく重要なんじゃないかなと思います。やはり公教育でいろいろな新しい価値感っていうのを、子供たちに平等に教育していくことが、もうこの課題は長いスパンで、考えなければならないこと、そのとおりですが、今の世界の状況からいって、日本はやっぱりアクセルを踏む必要があると思います。

なので、やっぱり意識的に教育の場で男女の役割分業意識を廃絶するような、という教育活動がなされないと、10 年たっても 20 年たっても、同じことの繰り返しになってしまう。先ほど事務局の方から、去年の私の意見を聞いて教育委員会に問合せをいただいて、すごくよかったなと思うのですが、男女混合名簿にしても、岩手県については、ほんのつい最近動いたことで、全国の流れからすると何十年も遅れている現状がありますので、学校の中にはまだまだ隠れたカリキュラムがあって、それに意識が向いていないという現状もありますから、やっぱりここで公教育におけるこの男女役割分業意識の撤廃っていうのが、長いスパンで考えたときにすごく重要だと思うので、教育に対する肩入れというか、プッシュを強力にお願いしたいなと思います。以上です。

高橋会長 はい。ありがとうございました。

教育に期待するっていうところは非常に大きいのですが、教える教員が市の職員ではなくて、県の職員であるとか、いろんなそういうギャップもあるのですが、長く小さいのからどんどん大きくなっていくわけで社会に出てくるということなんですが、その点で、現状ということになりますと、いかがでしょうか。

時間もちょっとタイトになってはきているようですが、合わせまして基本目標 4、「男女間の暴力の防止と根絶」というところですね。平松委員にもハラスメントの問題で関係するところがあるのですが、大野委員は欠席ですね。それでは、社会福祉協議会の

平賀 朋枝委員 いいがですか。

平賀 朋枝委員 そうですね、4 番目の基本目標についてということなのですが、時間も迫ってきましたので、全部共通してのお話して、この成果指標 27 番に関しては、

これ資料を見る限りだと、もう目標は超えられているので、大変いい数値かなとは思いますが、ただやっぱり相談窓口を知ってる市民の割合、目標は達成していますけれども、本当は、ここ 100 にならなきゃならないところかなと思いますので、何ていうんでしょうね。こういうときに、相談する窓口を、広く周知していくという方法は必要なかなと思います。

一応、これ目標は達成していることにはなっているんですけども、この目標が変わるということはないでしょうか。

高橋会長 はい。事務局のほうから、答えていただきたいと思います。

目標値を変えるということはないのかというところですよ。

大竹地域づくり課長補佐 はい、お答えいたします。

目標値の設定の考え方でございますけれども、この計画につきましては、令和5年度までの計画でございます。確かに今、達成しておりますので、目標値を変更しないのかということもあろうかと思いますが、目標値につきましては次期計画の中で検討いたしますが、達成しているから、市としてこの取組を緩めるということではなくて、達成はしておりますけれども引き続きこの実績値がですね現在 80.7 ではございますが、なるべくこれを 100 に近づけていくような取組を継続をしていくという考え方でございますので、御了承いただきたいと思います。

高橋会長 ということでございます。

平賀委員 はい。よろしいかと思います。できるだけもっと高い数値になるようにお願いしたいと思います。ありがとうございます。

高橋会長 それでは、全般含めて、結構です。伊藤澄枝委員お願いします。

伊藤委員 今日、全般的に通して、やはり、私も初めての会議でありましたけれども、この問題はすごくやっぱり長い時間をかけて、みんなの意識が高まっていくのが理想かなと。

私も、もともとは高齢者のほうを対象に仕事をしていたのですが、今も認知症のサポーター養成講座とかお手伝いしていますが、やっぱり子供たちにその講座を受けさせた後の、アンケートをとると、やっぱり素直に「認知症は大変なんだね、優しく接してあげよう。」とかっていうふうにアンケートの結果が出てくるんですね。なので、子供たちへの教育が本当に大事なことということがすごくわかって、もちろん、仕事の上でみんな分かることなのですが、やっぱりこう、できる人も出来ない人も助けなきゃいけないかったり、地域では、高齢者も若い人も子供もみんなこう、バリアフリー化して、みんなが助け合わなきゃいけないっていうふうなことを感じたりします。なので、今日のこの会議も本当に一歩というか、長いスパンで将来に向けて、こういうふうになったらいいなっていうふうなことを思いながら会議に参加させていただきましたので、本当にこういうことを、みんなに広めることから、まず、大事なかなっていうふうに思いましたので、私も地域に戻ったら、今日の会議のことをサロ

ンとかでお話し出来たらいいかなと思っております。以上です。

高橋会長 ありがとうございます。

また御発言されていなかった方をお願いいたしますか。岩館委員。

岩館 大輔委員 はい。この会議初めて参加させていただきまして皆さんのお話、聞かせてもらってですね、大変勉強になりました。

今の時点で、私から何か言葉を持っているわけではないので、次回、存分にお話ししたいと思いますのでよろしくお願いします。

高橋会長 はい、ありがとうございました。

ワーク・ライフ・バランスの現場のほうというふうな感じで、なかなかいろいろたくさんの御意見があるのかなと思われました。石黒委員。

石黒委員 はい。私も今日初めてで、皆さんのお話聞いて、なるほどと思いました。職場のことというよりも自分自身を見てみても、自分が子供の頃は親だったり、周りの方だったり、親類だったり地域の方だったりいろんなことがあった上で、今があるのですけれども、先ほどあったように小学校、中学校、高校とか学校の教育っていうのもかなり変わってきているし、自分の子供もそう思っています。それが、雰囲気、社会の雰囲気だったり家庭の雰囲気っていうのが、もう自分自身も子供の頃とは全然違っているっていう、この男女っていうのは違っているっていうのは自覚していますし、私も高校終わって就職したものですけども、10代、20代、30代、40代、50代それぞれ今、こうやって聞いて思ってみれば、それぞれやっぱり、長い目で見ればかなり変わったなと、確かにここ5年10年は余り変わってないかもしれませんが、子供の頃、20代30代と比べればもうかなり変わって、自分自身も子供に対する接し方がもう全然、自分が受けたようなことは通用しないというのは、全く自覚しているので、これからこういうのが普通なんだなっていうのが、さらに認識出来たと思います。ありがとうございます。

高橋会長 ありがとうございます。

はい。そのほか何か、最後に一言、御意見とか御提案とかありませんでしょうか。

特にございませんでしたら、審議を止めましてその次のその他、そちらのほうに移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、事務局からお願いいたします。

大竹地域づくり課長補佐 はい。その他ということでございますけれども、直接の審議事項ではございませんが、冒頭申し上げましたように、この年次報告書の201ページ以降でございますが、令和2年度に行いましたこの基本計画に関連している事業の実績一覧ということで載せさせていただいてございます。こちらにつきましては、ちょっと時間がございませんので詳しくは申し上げませんが、この基本計画にのっとって、先ほど冒頭申し上げましたように、地域づくり課のほうから8か条の考え方をお示しいたしまして、それで事業を、市役所のほうで、こういったものを展開し

たということでございます。

まだまだ、委員の方々から見れば、不足しているという点はあるかもしれませんが、その点につきましては、本日いただいた意見等をもとにしながら、少しずつ少しずつ、先ほど、委員の皆様からも、いきなり変わるものではないというお話もいただきましたので、長期的に引き続き、取り組んでいければと考えておりますので、事業の紹介ということでございますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

高橋会長 ありがとうございます。

長い時間ではありましたが、このコロナ禍、男女共同参画と同じく、地球的なコロナパンデミックも、日常的なこととして、我々は共有しているところがあります。

その中で東京オリンピックとか、そういうスポーツの世界での活躍もあります。そのところで、女性の活躍が何とすごいこととか、あとはLGBTQもそうですけれども、スポーツの世界では差別っていうのがとんでもなく嫌われているようでして、それで、何ですか、出場出来なくなるとか、そういうこともあるようです。

このうっとうしい中ですけれども、オリンピックを通じてですとか、そういうので、世の中に差別というものがこんなに地球的な問題として、言われてるんだよというふうなところが、受け止められ、肌で受け止められるっていう形になれば、かなり意識も変わるんじゃないでしょうか。とすると、啓発活動とか、こういう計画の目標というふうなものの達成もより易くなるというふうなそんな感じがいたしました。

たくさんの御意見、ありがとうございます。

さらにまた、検討を重ねていけばいいかなと思っております。以上でございます。

長い時間協力ありがとうございます。

上山市民協働係長 ありがとうございます。

本日はお忙しい中御出席いただきまして、長時間にわたり御審議いただき、皆様から貴重な御意見ちょうだいいただきまして誠にありがとうございます。

今後の男女共同参画政策推進の参考とさせていただきたいと思います。

本日は大変ありがとうございました。

これをもって、この審議会終了とさせていただきます。

どうもありがとうございました。