

【日 時】令和3年2月25日(木) 13時30分～14時50分

【場 所】舞鶴市役所別館5階 中会議室

【出席者】委 員 横山美夏、池内紀代子、石丸真那、桐村恭典、永野由佳、  
中山雄一、松尾眞弘  
事務局 藤崎部長、山本課長、木下担当課長、川北、小田

【欠席者】委 員 井上啓、岡本淑恵、佐古田政彰

【傍聴人】0名

## 【会議内容】

### 1 開会

(市長あいさつ)

本市においては、第7次総合計画に基づき「ITを活用した心が通う便利で豊かな田舎暮らし」の実現に向け、国の「SDGsモデル事業」に選定された「舞鶴版 Society5.0 for SDGs」の推進など持続可能なまちづくりに向けた施策に取り組んでいるところ。SDGs（持続可能な開発目標）の17の目標のひとつには「誰もが性別に関わらず平等に機会を与えられる『ジェンダー平等』な社会を実現しよう」という目標がある。

「ジェンダー平等」とは、女性だけの問題ではなく、人権問題そのものであり、女性が生きやすい社会は、男性にとっても暮らしやすい社会であるというものである。この考え方は、本市の男女共同参画計画「まいプラン」においても、「性別に関わらず、その人の持つ能力を活かし、誰もがイキイキとした人生を送ることができる社会づくり」という理念として掲げているところ。

本市では、昨年夏に、男女共同参画に関する市民アンケート、事業所アンケートを実施したが、その結果から本市における男女共同参画に関する意識や課題が見えてきている。

委員の皆様の豊富なご知見により、屈託のないご意見をいただき、男女共同参画社会の実現に向けて、本市の今後の施策の展開に結び付けていきたい。今後ともご協力をお願いしたい。

### 2 議事

#### (1) 新会長等の選出

会長に横山美夏氏、副会長に佐古田政彰氏を選出。

(新会長あいさつ)

舞鶴市は小さな町だが、問題・課題に対して、自分たちのできることを地道にやっという姿勢が素晴らしく、毎回勉強させていただいている。この会はみなさまの意見を忌憚なくおっしゃっていただく会と

考えている。私は皆さまのご意見をまとめ、審議会として意見を出していくという役割にすぎない。皆さまどうぞよろしくお願いいたします。

- (2) 舞鶴市男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査について  
資料1「舞鶴市男女共同参画に関する市民・事務所アンケート調査の結果  
について」  
に基づき事務局から説明

《主な意見》

- 委員 市民アンケートのDVに関する項目について。DVを受けたことがある人のうち誰にも相談しない人が、アンケート対象者2,000人の中にいたことはとても悲しい事実。広報の工夫と充実を図り、誰にも相談しない人がいなくなることを祈る。
- 会長 優遇・平等を問う設問は、実際に客観的にみて「どちらかが優遇されている」かを測るためのものではなく、「意識」を問う設問。世の中で平等が進んでいるのに、男性が優遇されていると思う人が増え平等だという人が減ったのは、実際に男女平等が後退してそう感じる場合もあるが、皆の意識が向上し「平等とはこうだが、それと比べると男性が優遇されているのでは」と気づいた人が多いのかもしれない。分析において結果の見方、今後のアンケートの取り方の参考にもなる。
- 委員 個人的な意見だが、意識が上がり平等と感じる方が減ったのではないかと感じる。小学校の男性教師が、妻の出産後、育児のため朝1時間休み、帰りも早めに帰られる。それに対して誰もなぜとは思わない。「男性の育児参加も大切である」と皆が認めている雰囲気がある。
- 委員 職場では、妻の妊娠が分かれば、男性職員に育休を積極的に取得するよう事前に説明している。男性の育休取得率は低い状況だが、男性職員が子どもの送迎をするなど「育児は女性がするもの」という意識は減ってきていると感じる。  
女性が責任ある役職・ポストに就くことについては、数値的に目標値に近づけるためではなく、能力面から就くことが多くなってきているように感じる。意識的には全体的に男女平等であるが、女性への配慮が必要な場合もある。「平等」と「配慮」、一緒になると良くない。
- 会長 男性の育休取得についてはどの事業所でも働きかけており、意識が向上すれば育休を取得するのが当然となり、取得する人が増えると思うが、どこも取得率は上がらない。なぜ上がらないか、どうすれば上がると思われるか。
- 委員 職場としては、所属長の責任として職員へ積極的に育休の取得について説明している。目に見えた形で数字が上がってくるのはなかなか難しいが、妻の出産後1週間の休暇を取るなど、短期の休暇を取

る人は若干増えてきているのが現状。子どもが一人目のときはなんとかなっていたのが、二人目・三人目になると妻一人で家事・育児をするのは困難だとわかるのか、夫も育児・家事をするようになる。本人の一緒にやっていくという意識と、上司からのしつこい声掛けが必要ではないか。

委員 男性の育休取得が進まないのは、職場・職種の環境の問題も大きいと感じる。複数人で仕事をしていると一人が休んでも問題ないが、仕事が属人化していたり、職務上同僚に頼みにくかったりすると休むのは難しい。雇用者側から環境を整える、一人が育休をとってもカバーできる体制を作ることも必要ではないかと思う。

会長 その場合、男女ともに取れない印象だが、女性はどのように育休を取得していると思われるか。

委員 意識の問題ではないか。女性は妊娠したことが分かるので、周囲も産休・育休を取得することになるとわかっている。それに備えて、早くから職種・職場で業務を共有したり、早めに代替員を配属したりすることなどもできる。

会長 男性も、早めに情報共有することで育休を取得できるということかと思う。

委員 男女共同参画の意識について、「自分はこう思うが実際は違う」というところで優遇・平等の差があるのではないか。

放課後児童クラブの仕事をしている。母親が迎えに来られるが、ほとんどお仕事を持っておられる方で疲れが見える。仕事と家事の両立は大変であり、その疲れが子どもへ向かい、子どもが家庭の犠牲になってしまっていると感じることがある。夫の協力が必要。

委員 男女平等というのが本当に幸せなのだろうか。女性が活躍できるシステム・機会を作っていくのは必要だが、役割分担でもいいのではないか。「男は働かざるを得ない」というのは不平等と感じる。また、女性は皆働きたいと思っているのか疑問に思う。男性が働き、女性は子どもを育て家庭のことをするという役割分担。それもひとつの道であってもよいのではないか。

会長 それは、男性が負わされている性別役割の問題だと思う。「男だから働かなければならないということではなく、「男でも主夫でもいい」と自由さがあってもよい」「皆同じように働き、皆家庭のことをやってということは必要ない」という意見だと思う。

委員 男女平等で働く制度を確立し選択肢を作るが、拒否することもできる。男女平等の制度に皆をあてはめるのは違うのではないかと感じている。

DVに関しては、家庭で「お父さんは汚い、臭い」と言われても、男性は明るく自虐的に流すことで家庭は明るくなる。逆に夫が妻に「汚い、臭い」と言うとならぬのではないか。この違いは何か。

会長 「お父さん臭い」もDVではないか。男性が「自分が我慢すればいい」と回答されている方の中には、「我慢すれば家庭が明るくなる」と思っている方もいるのではないか。

- 委員 DVかどうかは、個々の夫婦、夫婦間の関わり方、その時の気持ちなどで変わるのではないか。アンケート調査では、女性も夫に乱暴に言う方がおられるということがわかり驚いている。
- 委員 働きたい意識が高まっていることがアンケートでわかった。昔は終身雇用の中で徐々に賃金が上がっていったため、そこそこ男性は稼ぐことができ男性が働くだけで生活できた。しかし今、企業は人件費を抑え、同一労働同一賃金の仕組みを作っていく中で、男性の賃金が減ってきている。女性が働かざるを得ない状況になってきているのではないか。アンケートでは、働くことについて女性の意識が高まっているように見えるが、自ら働きたいと思っているのか、働かざるを得ないのかはわからない。「賃金は安い働く機会があるから皆働く」というのは違うと思う。
- 委員 仕事をやめたいお年寄りも働かざるを得ない状況にあるのかもしれない。
- 委員 男女平等はできるのか。もともと生まれ持った性が違う時点で平等ではない。雇用や機会は平等でないといけないと思うが、育休の取得者数などの数字だけ見て男女平等ではないというのは違うのではないか。職場では、女性は産前・産後休暇、育休を取得する。なかには何年も育休を取得している人もいる。取得するのはいいが、その人の仕事は残った誰かがすることになる。結局、独身の職員が残業をしたり休日出勤したりしてこなしているのが実態。それぞれの職場が考えなければならぬのだろうが、その辺りの不平等はどうなのかと思う。
- 会長 働いている女性は働いているからいいが、専業主婦は地域の活動が負担になっている。育休の人は子どもができて休むが、独身の人・子どもがいない人はたくさん働かされる。この不平等はどうなるのかという思いだと思う。このような課題について、市はどのように施策に入れていくのか、何かあれば教えていただきたい。
- 事務局 育休取得については、市役所では女性は100%、男性は数%。今年度から国家公務員は男性も育休を取得しないといけなくなっており、地方公務員も今後そうなるだろう。今年度小さい子を持つ職員にヒアリングをした。若い男性職員からは「実は育休を取りたかったが言い出せなかった」「稼ぎ頭なので給料が減るのはつらい」「上司からすすめられたら取得していた」という声が多くあった。考え方に世代間ギャップがあると実感した。一気に意識や体制を変化させるのは難しい時期かと思うが、若い世代の思いを聞き、少しずつ実現する取組を市として実施していかないといけないと感じた。
- 委員 舞鶴市職員に生理休暇はあるか。
- 事務局 ある。どれだけ取得しているのかはわからない。
- 委員 京都府は積極的に取るよう言っているのか。
- 委員 府では積極的に取得するようには言わないが、制度上あるので体調に合わせてとってもらえればよい。
- 委員 先日テレビ番組で、生理休暇について、「生理休暇を積極的に取っ

た方がいい」「男女平等に参画するなら取らずに一生懸命働くべきだ」と女性の中でも両方の意見があり難しい問題だと思った。お互いの性差を理解して、お互い協力し合えるようなことも大切だと思った。

事務局 制度はいろいろとあるが、すべてがうまく使えているわけではない。  
委員 育休などは社会の流れの中で制度の整備をしてきている。ただ、制度について紹介はするが、取得するかどうかを決めるのは職員。出産は女性だけがするなど、根本的に違うところもある。何が平等で何が役割分担かを考えながら、多様性は認めていくものだと思う。

会長 平等は何もかも同じに扱うことではなく、多様な人をそれぞれ尊重する、それぞれの能力に応じてそれぞれを尊重することが平等かと思う。

今回、委員の皆さまには本当に積極的にご意見いただけるのでありがたい。

### (3) 今年度の組みの総括と来年度の取り組みの方向性について

資料2 「舞鶴市審議会・委員会などへの女性の登用の割合」

資料3 「令和2年度の男女共同参画に係る取組状況と来年度の方向性」  
に基づき事務局から説明

#### 《主な意見》

委員 女性視点での防災講座、参加させていただきとてもよかった。ひき続き実施してほしいと思っている。

委員 情報を届ける方法について。30代より下の世代はSNSで情報収集をする。SNSでは、写真を見て楽しそうと思えばリンク先を見たり、気に入ったらシェアしたりできる。SNSを活用されればいいのではないか。

### 3 その他

事務局 来年度は年度初めから前半に審議会を3回、年度末近くに1回開催する予定。忙しい中ではあるが出席をお願いしたい。

アンケート結果は報告書が完成し次第お届けする。

今年度の取組の総括は次回審議会でも報告する。