

令和5年度宇和島市男女共同参画審議会 議事録

【開催日時】令和5年9月28日（木）10:30～11:30

【開催場所】宇和島市役所 201 会議室

【出席者】（敬称略・順不同）

（審議会委員）宮本 直明・吉岡 清美・森本 秀樹・岡本 慎二・土山 直美・
松浦 里愛・中田 一恵

（事務局）【企画課】木原課長・末廣課長補佐・牧野係長・中村主事

1. 開会

2. 市長挨拶

○会長、副会長の選出

立候補者なし

事務局案の会長を吉岡委員、副会長を井上委員で全会一致にて選任

3. 協議

議長：「第3次宇和島市男女共同参画基本計画について」の令和4年度の進捗状況調査結果報告について、事務局より説明をお願いします。

事務局：それでは、令和4年度進捗状況調査結果につきまして、事前に資料をお目通しいただいているかと思っておりますので、概要のみご説明いたします。

本日お配りいたしました別紙1の資料でございますが、そちらに令和4年度進捗状況調査結果の概要をまとめておりますので、ご覧ください。

左端の項欄にある数字は「令和4年度 第3次宇和島市男女共同参画基本計画進捗状況調査結果」のページ数となっておりますので、あわせてご覧ください。

事業の評価につきましては、数値目標に対する達成率を指標としまして、達成率100%をかなり進んでいる、達成率75%以上100%未満がある程度進んでいる、50%以上75%未満が若干進んだと思う、25%以上50%未満があまり進んでいない、25%未満を全く進んでいないとし、5段階で評価しております。

まず、達成率100%の事業は3事業でして、

『12 防災会議委員に占める女性の割合』

『13 防災士数（うち女性の防災士数）』

『20 休日保育実施箇所数』となっております。

特に『13 防災士数（うち女性の防災士数）』では総数、女性数ともに目標値を大幅に上回る結果となっております。市としましては、引き続き、防災士の育成に取り組んでいくとともに、資格取得者を対象に研修会を開催するなど、スキルの向上にも努めていくこととしております。

次に、達成率75%以上100%未満の事業は12事業でした。

その中で、『18 市職員の育児休業取得率の向上』については、これまで男性職員の育児休業取得実績はありませんでしたが、令和4年度に初めて1名が育休を取得しました。今年度もすでに2名が育休を取得し、また、今後取得を希望している職員もおり、育休取得のしやすい職場環境づくりが進んでいます。

引き続き所属長や人事担当課である総務課から取得の働きかけを行い、更なる取得率の向上を目指します。続きまして、達成率50%以上75%未満の事業は11事業でしたが、全体的に数値が上昇しています。

その中で、『1 審議会における女性の参画促進』では、一部の女性代表者に委嘱依頼が集中するなど、なり手不足が課題となっており、課題の解決のため、所属や肩書き、

経験年数に囚われない幅広い人材登用を行うよう、委員会の事務局等に周知を行います。続きまして、達成率 25%以上 50%未満の事業はございませんでした。

最後に、達成率 25%未満は『16 特定保健指導実施率』の 1 事業でした。

特定保健指導については、指導件数の最終結果が来月 10 月に確定することから、評価は 8 月時点の数値で行っております。このため、現時点では 23.6%と昨年度よりも低い数値となっておりますが、今後数値の増加がある見込みです。最終結果につきましては、次回の会議にてお知らせする予定です。

以上で、事務局からの説明を終わります。

議長：それでは、令和 4 年度の進捗状況につきまして、ご意見・ご質問をお伺いします。

委員：よろしいですか。ちょっと教えてください。こちら、達成率を設定されていますが、目標値というのは、どういう根拠や基準で決められたものでしょうか。

私からすると、少し少ないんじゃないかと思うんですけども。

事務局：目標値につきましては、それぞれ担当する部署がございまして、設定基準は担当各課で定めております。市民の人数によって、これくらいは必要だろうとする数であったり、法律や制度によってこの委員会のメンバーの何割以上というような形であったりなど様々です。事業によって決め方や指標が変わっているというような状況です。

委員：よろしいですか。はじめて参加をするので教えてください。

この市民アンケートの対象はどなたになるのでしょうか。

個人に送ったものですか。事業所の名前で、例えば会社、消防とか、保育園などに送ったものでしょうか。そうしてこの 27 事業に集約されているということですか。

事務局：平成 30 年の 3 月にこの計画を策定しておりますので、その前の平成 29 年に、宇和島市内にお住まいの 20 歳以上の方 2000 人を無作為で抽出させていただいて、アンケートの内容がこの内容となっております。

このアンケートから、27 事業に集約したということではなく、27 事業は男女共同参画の目的を達成するための事業を設定しています。

委員：やはり目標設定がちょっと低いんじゃないかと思うところがいくつかあります。それを再検討してほしい。自治会長の項目など、特に低いように思いますが。

私もはじめてなのでお伺いしますが、この会議は報告する会議なのですか。この数値を将来増やしていくにはどうしたらいいとか、そういったものですか。

事務局：委員の皆様からいただいたご意見等を踏まえて目標値の見直しなどをさせていただきたいので、そういったご意見をいただければと思います。

議長：よろしいですか。それでは、続きまして、「第 3 次宇和島市男女共同参画基本計画」の中間改定につきまして、事務局より説明をお願いします。

事務局：「第 3 次宇和島市男女共同参画基本計画」の中間改定の内容につきましてご説明いたします。別紙 2 中間改定について、の資料をご覧ください。

この計画は策定から 5 年を経過したことから、すでに目標を達成した事業や、制度改正等により計画内容の変更が必要となった事業について、修正しようとするものです。

すでに目標を達成している事業の中で『12 防災会議委員に占める女性の割合』『13 防災士数（うち女性の防災士数）』につきましては、新たな目標値を担当課である危機管理課と調整のうえ設定します。

また、今年度、愛媛県において『4 えひめ仕事と家庭の両立応援企業』と『5 ひめボス認証制度』が統合され、新しいひめボス認証制度が開始したことに伴い、この 2 事業につきましては今年度より 1 つの事業に統合し、「ひめボス宣言事業所認証制度」とした上で、認証件数を数値目標とします。具体的な目標値につきましては、県内の取得状況等を踏まえながら設定いたします。

市内事業者への認証制度の周知については、市ホームページ・広報紙などのほか、商工団体とも協力し行っていく予定としております。なお、市役所においても、認証取得に向け、準備を行っているところです。

以上につきまして、今年度中に修正を行うこととしてよろしいか提案するものです。
なお、修正内容、目標数値等につきましては、今年度末までに対面または書面にて改めてお諮りしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

議長：なにかご意見はございませんか。

委員：よろしいですか。防災士の女性の数の目標について、もっと高くてもいいのかと思います。避難所の設営をするときに、更衣室であるとか、生理の問題など、男性とは違って女性ならではの問題もありますし、女性を中心に考えていけないといけない。だから女性の防災士が多すぎて困ることはないと思います。全体の3分の1、300人くらいを目標でもいい。もっと防災分野で女性を活躍してもらえるようにしていかないといけない。

事務局：貴重なご意見をありがとうございます。担当課にもご意見をお伝えさせていただきます。目標値を設定させていただきます。

委員：このひめボス制度について、簡単に説明してもらっていいですか。

事務局：愛媛県が行っている制度で、育児介護休業などについて就業規則に規定されているなどの要件を満たし、従業員が働きやすい事業所であることを認証するものです。

事務局：認証を受けた企業は県の方から奨励金が給付されます。市としても、制度について周知を行っていきます。

議長：よろしいでしょうか。

それでは、計画の修正について、実施してよろしいかお伺いします。実施してよろしい場合は、拍手をお願いします。

《拍手》

議長：ありがとうございます。それでは年度内での修正作業をお願いします。

以上で、本日予定しておりました協議をすべて終了いたしました。

これを持ちまして、議長を退任させていただきます。

進行にご協力いただき、ありがとうございました。

4. その他

委員：自治会長に女性を増やすにはどうしたらいいのでしょうか。難儀しております。

委員：各自治会によって色々方法があると思うんです。うちのところは、6年前くらいから自治会長さんのなり手がなくなって、2年ごとに班で順番に回すようにしました。そうしたら女性も会長さんになります。やはり順番がきたら、やらないといけないと思うようになるんじゃないでしょうか。

委員：ありがとうございます。

せっかくなので、市役所の方にお伺いしたいのですが、有休にしる育休にしる、上司が率先して取らないと、下の人たちは法律上取っていいものだけど、取りづらい雰囲気になってしまいますが、どうでしょうか。有休は消化していますか、あんまり取られていなかったりするのでしょうか。

事務局：有給休暇については、特に年齢も関係ないので、年間20日間付与がございまして、組織としても年間5日以上取得するように、また7月から9月にかけて夏季休暇として3日間付与がございまして、そこもしっかり取るように、推進をしております。

育児休業については、男性の場合先ほど申し上げたように今まで実績がなく、昨年度ようやく1名ができたところです。ただどうしても育児休業にあたる年代というのが、上の者になると孫の世代というような場合もございまして、35歳くらいの係長に上がるまでの職員が対象者となるケースが多いというところです。

まず、1人目が休暇を取ってくれば、他の職員も、そういった階層にあたる職員も続いて取りやすいようになっていくのではと思います。

委員：孫休暇はないですからね。

育休が珍しいことではなくするような雰囲気というか、ちょうど係長や主査、主事など20代から30代の人たちも取りやすいように課長が「法律で決まってるんだから遠慮無く取っていい」とそういった指導というか、そういったことを有休取るのと同じように育児休業に対しても行っていかないと。

ただ法律でいいというだけでなく、雰囲気づくりも非常に大事だと思うので、せっかくこういう会議があるんだから、ぜひ市が率先してやってもらわないと。

民間でもそうでしょうけど、それが普通なんだという状況にもって行ってほしい。取りにくい雰囲気だと絶対取れないと思うので。

委員：ちょっといいですか。この放課後こども教室と学童っていうのは、どう違いがあるんですか。

事務局：学童は共働き家庭の児童が対象で、放課後こども教室はすべての児童が対象です。

放課後こども教室は夏休みなどの長期休暇や、学童のない地域で実施しています。

委員：もっと学童など増やしていただいて、高齢者の働く場にもなれば。頑張ってもらいたい。

委員：宇和島市の男女参画のあるべき姿とか、目標はどのようになっているんでしょうか。

事務局：計画本文冊子の6ページに、宇和島市が目指すべき、将来像を文章で掲載しております。

委員：これを達成するための目標ですよ。宇和島市であれば、育児の問題だとか、防災の問題もあったり、そこに女性の意見が取り入れられているか、ということをおあるべき姿に対する目標ということですか。

事務局：そうです。目標を達成していくために、それぞれ具体的に事業を実施して、目標に近づけていくというような形です。

委員：では子どもや防災の分野などで、宇和島市ではまだまだ女性の活躍の場が足りていないというのが現状で、そこに女性目線を取り入れたり、男女関係なく登用していくということですね。今日の審議会委員もほとんどが女性で、私はこれこそが参画のあるべき姿だと思います。各目標に対して、もっとターゲットを明確にして結果を出し、もっと女性の声を通せるような状況を作っていくと。そういったものが宇和島市のあるべき姿かと思います。

委員：おっしゃるとおり。国の大臣にも女性は少なく、残念なことに官僚経験者などでも「女は口を出すな」といった考えの人がまだ残存していて、私たちが引き上げようとしても、前に出たくないとおっしゃる女性の方もいます。もし市役所でそういった考えがあれば残念だと思います。

委員：私は医療関係で良かったなと思うのは、どんどん看護師の男性が増えていて、非常にいいことだと思います。患者さんの寝返りの介助など力仕事や、男性患者は男性看護師に看てもらえると助かります。市立病院には女性の医師もどんどん入ってきていて、婦人科などは女性医師の方が診てもらいやすいこともあるでしょう。医療関係は男女関係なく色々な人材が入ってきて、すごく助かっているので、市役所なんかでも、部長さんや課長さんにしても、女性の方を同じ女性目線で見られるよう管理職に女性を増やすにはどうしたらいいのかと思っています。

委員：今は職員も女性の方が増えてきているんですね。

事務局：そうです。今現在部長級の女性職員はいないんですけども、以前と比べると、係長級、補佐級のところになると増えてきています。そのまま上がると、数年後には部長や課長になっていきます。

委員：ある大企業で、有能な女性が管理職になったけれど、そういう文化のない中で女性がトップに立った時、プライドが許さず男の人がついていかず、そうして有能な女性社員の退職という結果になってしまった。現状はそれが変わってきて、男女関係なく本当に仕事ができる人が活躍できるようになりました。もっと昔は女性だと管理職になれませんでしたね。

この場にも私は女性だから呼ばれている訳で、この町においても、そういう考え方で人を選ぶと言うこと自体がそもそも間違いです。本当に理解して会をするなら、女性部会

を作って、女性の意見を聞くといった、聞く場があればその意見に対して話し合いが行われるかと思えます。決定権の場に今までつながりのない女性を入れたからといって、素晴らしい結果が出る訳でもないでしょう。その道のエキスパートを性別に関係なく登用しないと。女性だからと登用したのでは平等ではなく、できる人があるべきところで活躍していくのが大切かと思えます。

委員：ヨーロッパの方では女性の首相も多いのに、日本の政治分野は圧倒的に女性が非常に少なく、先進国の中でも最下位です。じゃあどうしたらいいのかなと考えるんですが、なかなか根深い問題で。

委員：子どもの頃の教育とかですか。

委員：子どもの頃からスタートして、クラスの責任者に女性を登用したりとか、最初から先頭に立つ経験などあればそういう概念ができあがるのでは。そこから始めていかないと根深いんじゃないかなと。

委員：ヨーロッパなどはジェンダーについて理解があるけど、日本にはその考えは現状まだまだ浸透していない。

委員：こういった会議をしなくていい時代が来ることがいちばん望ましい。昔はこんな会議があったね、というような。

委員：まず男の人がオムツを替えることからですね。

委員：男の人でもオムツを変えていかなければいけないし、女性ももっとどんどん前に出てきていただきたい。役などでお願いするときに、じゃあやります、と手を挙げていただくとうれしいです。

委員：最近紙オムツもあるし、男性の方でもオムツを替えることが昔より増えています。布オムツの時は難しかった。

委員：市役所の講座の中に、出産は女性しかできないけれど、それ以外の育児や料理などは男女関係なくできることですから、そういうことを教育する講座を作っていけば、女性の負担も徐々に減っていくのでは。

委員：プロのシェフの方も男性が多いですからね。男の人ができないことはないはずですが。料理ができない、というのはなしです。

事務局：それでは、先ほどご説明いたしましたとおり、別紙2をもとに、年度末に向けて修正を行っていきたいと思います。またこちらの資料を見ていただいて、この数値や内容は変えた方がいいなどございましたら、私ども企画課の方にご連絡いただけたらと思いますので、よろしく願いいたします。

事務局：それでは、貴重なご意見をありがとうございました。

以上をもちまして、令和5年度宇和島市男女共同参画審議会を終了いたします。本日はどうも、ありがとうございました

5. 閉会

11時30分 会議終了