

会 議 録

1 会議名

平成30年度第2回上越市男女共同参画審議会

2 議題（公開・非公開の別）

- (1) 平成30年度取組実績及び平成31年度実施計画について（公開）
- (2) その他（公開）

3 開催日時

平成30年11月29日（木）午後2時から午後3時30分まで

4 開催場所

上越文化会館 4階 大会議室

5 傍聴人の数

なし

6 非公開の理由

なし

7 出席した者（傍聴人を除く。）氏名（敬称略）

- ・ 委 員：阿部靖子、井部辰男、大島煦美子、中島通子、上野有紀、林修一、
小林哲也、石塚充、和田健一、植木卓、笹形恵子、須藤和子、
伊崎博幸、阿部和子
- ・ 事 務 局：共生まちづくり課 岡村課長、佐藤副課長
男女共同参画推進センター 布施センター長、池田主任
- ・ 関 係 課：広報対話課 小嶋課長、人事課 水澤副課長、契約検査課 鋤柄副課長、
危機管理課 岩崎副課長、人権・同和对策室 渡邊室長、
市民相談センター 池田所長、福祉課 神戸上席保健師長、
高齢者支援課 丸田副課長、健康づくり推進課 外立上席保健師長、
保育課 橋本副課長、すこやかなくらし包括支援センター 南雲所長、
産業振興課 神林主事、農政課 廣田副課長、社会教育課 福山副課長、
農業委員会 栗本局長

8 発言の内容

- (1) 平成30年度取組実績及び平成31年度実施計画について

会 長：平成 30 年度の取組実績と平成 31 年度の実施計画について、事務局より説明をお願いします。

事 務 局： <資料 1 及び 1－2 に基づき説明>

会 長：まだ見込みであるということも踏まえて、少しずつ分けて意見や質問を伺っていきたいと思います。取組の中には、「見直し」「改善」「拡充」となっているところもありますが、事務局の説明に対して質問や、平成 31 年度はこうしたらいいのでは、という意見があればお願いしたいと思います。

上野委員：資料 1-2 の 3 ページ「重点目標 (4) 子どもへの意識啓発の推進」の「各学校における教育関係者の男女平等教育推進状況アンケート調査の実施」について、平成 31 年度の目標を 88%以上としている根拠を教えてください。前回の資料では、平成 29 年度実績が 99%となっている。ほとんど達成しているという状況であれば、より高い目標値の方がよいのではないかと思います。

事 務 局：事業を担当する学校教育課が欠席ですので、本日の会議録の送付に合わせて回答させていただきたいと思います。

<欠席した学校教育課からの回答>

目標値については、本来的には 100%を目指すべきであると承知している。実施率は、学校職員の組織が毎年変わるため、第 3 次基本計画の計画期間である平成 30 年度～34 年度の 5 年間は、毎年一律の目標値を設定した。また、実施状況をみながら、目標値の見直しについて検討したい。

会 長：他に何かありますか。

伊崎委員：センターのサポーターをさせてもらっている。センター講座など、たくさんの講座が年間通じて開催されていますが、若い人の参加がもっと多くなればよいと思っています。そのために、広報などだけでなく SNS の活用を通じて周知をすることは考えられているのでしょうか。

事 務 局：市の広報誌やホームページに情報を掲載しているほか、ターゲットによってチラシなどの配置先を変えています。例えば子育て関係の講座であれば、子育て広場などに置かせてもらっています。自分磨き応援講座では結婚式場や、フリーペーパーなどターゲットとなる人の目に届くようなところに情報をお届けしました。広報に載せただけでは見ない人もいますの

で、ターゲットに合わせて周知していきたいと思っています。SNS に関してはまだ対応はしていないのが現状です。今後何か良い周知方法があれば、参考にさせていただきたいと思います。

阿部(和)委員：資料 1-2 の 1 ページ「重点目標 (1) 男女共同参画についての理解の促進」の施策の方向「②男女共同参画の基本的知識の周知啓発の推進」の取組実績の欄に、「講座の詳細については、センター登録団体懇談会で企画をまとめながら作成した」とあります。私自身登録団体として企画書を出し、よりよい講座になるよう実施してきましたが、中には男女共同参画の視点が明確でないものもあるように思いますので、企画書の段階できちんと指摘してほしいと思います。男女共同参画の視点に立っている講座もあります。今後はそういったことがないように、講座を開催してほしいと思います。

事務局：登録団体懇談会は年 4 回行っており、企画の段階や講座が終わった後などに、懇談会に出席してもらった団体に向けて、企画団体から説明や報告をしてもらっています。今後は、企画書の案をセンターと団体間でやり取りし、内容を練り上げていく際には、男女共同参画の計画に沿って講座を実施しているということに関し、もう少し目を配っていききたいと思います。

大島委員：講座の企画書が提出されたとき、センターが確認した上で、却下したことはありましたでしょうか。

事務局：私が担当した 3 年間では、却下したという例はありません。講座の実施段階で男女共同参画の視点を外すことがないよう気を付けていきたいと思えます。

石塚委員：2 ページ「重点目標 (3) 男性にとっての男女共同参画の推進」の施策の方向「②男性の家事・育児・介護等への参画の促進」の目標「父子手帳配布率 100%」について、平成 29 年度は 78.7%で C 評価でした。平成 31 年度も同じ 100%を目標にしていますが、平成 30 年度の見込みで 100%が難しいのであれば、目標を変えるべきではないでしょうか。

健康づくり推進課 外立上席保健師長：平成 29 年度の父子手帳の配布率は 78.7%で、100%には至っていません。平成 30 年度についても 100%に達しない見込みです。第 2 子、第 3 子の場合は、必要ないと断る方もありますが、当課としては母子健康手帳と同じように子ども一人につき一冊父親が持ち、より多く

の父親に活用してほしい、という思いから、平成 31 年度も 100%を目指すこととしたものです。

阿部(和)委員：3 ページ「重点目標 (1) 労働環境の見直しの推進」の施策の方向「①ワーク・ライフ・バランスの浸透」の事業内容に、なぜハラスメントが含まれているのでしょうか。それと同じように、施策の方向「③職場におけるハラスメントの防止の取組」の事業内容に、ワーク・ライフ・バランスが含まれているのはなぜなのでしょう。

事務局：産業振興課も同じかと思いますが、「ワーク・ライフ・バランスの推進」といった単独の啓発は行っておらず、女性の活躍推進や雇用環境の改善、ハラスメントの防止なども含めて、全体的な周知啓発を行っています。ここに記載してある通り、出前講座で周知することもあります。今年はほとんどハラスメントに関するものでした。表記の仕方を工夫したいと思います。

阿部(和)委員：ワーク・ライフ・バランスと、ハラスメントは区別するべきだと思います。先日、産業振興課主催のハラスメント防止の講座に出席しましたが、内容も濃く非常に良かった。ハラスメントの背景には、性別の役割分担意識があると思います。ワーク・ライフ・バランスに関しては、その人の働き方、生き方がある。仕事も、生活も調和ができるように、ということで施策の方向に入っていると思います。

事務局：30 年度の実績をまとめる際の参考にしたいと思います。

上野委員：9 ページの施策の方向「①市の各種審議会等へのクオータ制の活用による女性の参画推進」の「市の各種委員会・審議会等における女性委員登用率の向上」に関して、第 3 次基本計画の 41 ページの女性登用率の推移と目標値を見ると、41.3%を最高値として下降傾向が続いています。平成 28 年度末は 28.7%で、現状値もそれほど変わりはないのではないかと思います。具体的な取組内容と、推計値を聞かせていただきたい。

事務局：平成 28 年度末では 28.7%、平成 29 年度末では 28.9%となり、若干改善しました。執行機関や地域協議会を除く一般的な審議会の登用率を今回初めて調べた結果、32.6%でした。執行機関などは専門的なこともあるので難しいですが、地域協議会はすべて立候補制なので、女性の皆様の意識を変える啓発をしていきたいと思います。一般的な審議会については、他県・他市の

事例なども各課の皆様を示していきたいと思います。また、女性委員を推薦してもらえらるるように働きかけをしてもらうなど、少しずつ数値を上げていけるようにしていきたいと思います。

大島委員：9 ページの施策の方向「②女性職員の積極登用」の平成 30 年度見込みの目標の「高度な行政執行スキルを身に付けることができる自治大学校への派遣研修生の女性割合を 50%とする」とありますが、例えば、派遣する人数が 2 人の場合、男女各 1 人というように、必ず女性が含まれると認識してよいのでしょうか。

人事課 水澤副課長：自治大学校への派遣は例年 2 人を予定しており、そのうち 1 人は必ず女性というようにしています。

大島委員：これからもぜひお願いします。取組実績に、「自治大学校への派遣研修に替えて別の研修機関へ」とありますが、別の研修機関とはどこなのでしょう。また、「主事級の女性職員 1 人を派遣した（3 人 1 チーム派遣：女性割合 33.3%）」とありますが、今の時代、男性職員 1 人、女性職員 2 人でもよいのではないのでしょうか。

人事課 水澤副課長：派遣先については、早稲田大学のマニフェスト研究所というところで、人材のマネジメント研修を年間通して行っています。自治大学校の場合は期間を固定し、合宿をして研修を受けるのですが、早稲田大学の場合は年に 7 回ほど全国の市町村から集まってマネジメントの研修を受ける、という形です。派遣の内訳に関して、今回の研修は 3 人一組で受ける仕組みになっており、年齢に関しても 1 人が係長級、その他は主事・主任級という構成の中で人選をした結果、女性が 1 人となったものです。性別によって固定しているわけではないので、委員からのご指摘を参考に人選していきたいと思います。

大島委員：これからの時代は、男性 1 人、女性 2 人といった偏りのないことも重要だと思います。参加予定の女性職員が、家庭の事情などで何回も研修には出られないといった場合は、その女性の置かれている立場で何が無理なのか、それをどう改善し、周りの協力をどう仰ぐのかなど、その人に力をつけてほしい理由を示していくのも大事ではないのでしょうか。医学部受験の女性のニュースを見たときに、「なぜ女性の置かれている立場を考えて、職場を辞めな

くてもいいように考えないのか」と残念に思いました。本人の置かれている立場を理解して、改善している職場もあります。「男女共同参画」と言われてずいぶん経ちますが、踏み込んで本当の意味での男女共同参画を作ろうという気概が日本の社会は薄いと感じます。上越市役所が先駆けとなって、女性の置かれている環境を理解し、働きやすい、研修に出やすい環境づくりに踏み込んでほしいと思います。

人事課 水澤副課長：働きやすい環境づくりを前提として、その上で女性職員が積極的に安心して研修に出ることができるような環境づくりをしていきたいと思っています。また、意見を参考に取り組んでいきたいと思っています。

大島委員：9 ページの女性職員の積極的な登用に関し、平成 31 年度の目標を「女性職員の派遣を 1 人」とありますが、これについて教えていただきたい。

会 長：「1 人以上」ということでしょうか。

大島委員：「1 人以上」という記載はどこにもありませんがどうなのでしょう。

人事課 水澤副課長：人選はこれからであり、全体の中で検討したいと思っています。

阿部(和)委員：7 ページ「重点目標 (3) 生涯を通じた女性の心と体の健康支援」の施策の方向「②生涯を通じた健康保持への支援及び健康相談の充実」に、学校で行っている性教育に関する内容があり、これは施策の方向「①女性の性と生殖に関する健康と権利の普及啓発」に該当するのではないのでしょうか。学校では発達段階における性教育を充実させると取組の中にありますが、ぜひとも①に入れてほしい。また、「性に関する指導の全体計画を作成するよう指導した」とありますが、まだ作っていないということなのでしょう。学年ごとの性教育のプログラムがあるはずなので、それに沿って指導してほしい。性について小さい時から理解していくことが非常に大事なので、ここに力を入れてほしいと思います。

事務局：先ほどの学校教育課への質問と合わせて後日回答させていただきます。

< 欠席した学校教育課からの回答 >

委員の指摘どおり、「性に関する指導」については、施策の方向を②から①に変更します。学校では、指導計画を作成し、毎年見直し更新するよう努力しているものの、現状や新しい学習指導要領に対応した全体計画になっていない学校も散見されていた。この実態を踏まえ、全体計画作成について指

導を行った。

阿部(和)委員：自分の体は自分で、というリプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方に基づく性教育であってほしいと思います。機械的でなく、自己決定権を行使できるような性教育を行ってほしいと思います。

事務局：学校教育課に趣旨を伝え、回答させていただきます。

<欠席した学校教育課からの回答>

リプロダクティブ・ヘルス／ライツの理念に基づいた教育が行われるよう学校に指導する。

中島委員：6 ページ、施策の方向「②生涯を通じた健康保持への支援及び健康相談の充実」の中に、「産後うつ予防」、「自殺予防」がありません。「すこやか親子 21」の基本方針には、自殺予防が出てきます。産後の自殺防止は大きな取組と思いますし、調査も行われているので、そのことも入れてほしい。7 ページの性に関する指導のところでは、2020 年のオリンピックに向けて、性的マイノリティの方たちへの理解が必要と思われまますので、計画に入れてもよいのではないかと思います。

健康づくり推進課 外立上席保健師長：産後のうつ予防については、平成 29 年 7 月に閣議決定された「新たな自殺総合対策大綱」における重点施策としても妊産婦への支援の充実が挙げられています。当市においても平成 30 年 3 月に自殺予防対策推進計画を策定し、その中でライフステージ別の課題に応じた対策の推進の一つとして、産後うつなどリスクの高い妊産婦への早期支援を挙げています。具体的な取組としては、6 ページの一番下の記載「生後 4 か月までの乳児のいる家庭等を訪問し、子育て支援や発育・発達、栄養に関する情報提供や養育環境等の把握、必要な相談・保健指導を行う」という妊産婦・新生児訪問事業において、質問票を用いた産後うつ病のスクリーニングを実施し、高得点者に対する支援を行っているところです。そのあたりが記載されていなかったため、追加記載しておきたいと思います。

<欠席した学校教育課からの回答>

性に関する指導における、2020 年のオリンピックに向けた性的マイノリティの方たちへの理解については、第 3 次基本計画の実施計画（資料 1-2 の 2 ページ最下段に記載）における取組のほか、第 4 次実験総合計画に基づ

いて、人権教育、同和教育全体の中で取り扱うよう学校に指導している。

会 長：他にありますか。

大島委員：9 ページ施策の方向「②女性職員の積極的な登用」について、女性に特化したことでよいのでしょうか。上越市役所内の男女の育児休業取得率はどのようなのでしょうか。ここに関しては女性に特化することではなく、男性に関しても重要な部分ではないのでしょうか。おそらく男性職員の方が取得率は低いと思いますが、そのような現実をクリアする努力をしないで「子育て支援制度」だとか「働きやすい職場」とは言えないのではないのでしょうか。現在の男性の取得率を教えてください。

人事課 水澤副課長：平成 29 年度の育児休業取得率は、女性職員が 100%、男性職員が 2.5%です。全体で 90 人が取得し、そのうち女性が 89 人、男性が 1 人でした。

大島委員：男性が働きやすい職場は女性も働きやすく、女性が働きやすい職場は男性も働きやすい。これからの職場環境づくりは大事だと思いますが、その中での基本は子育てや仕事をしながら、ワーク・ライフ・バランスの視点を持ちつつ働き続け、私生活にも充実を、という場合に育児や介護の問題は必ず出てきます。そこに男性の意識が向いていないということは、これからの職員採用にどういう状況が起きてくるのか不安になりました。男性の取得率も増えるといいと思います。また 11 ページ、施策の方向「②男女共同参画の考え方に基づいた施策の推進」の中の「職場における旧姓使用」に関して、現在、市役所内で使用している人はいるのでしょうか。

人事課 水澤副課長：男女ともに旧姓使用している人がいます。

大島委員：女性だけに旧姓使用をお願いするのではなく、男性にも働きかけてほしいと思います。旧姓使用し始めたことで何か困ったことなどはあったのでしょうか。

人事課 水澤副課長：人事課サイドでの問題・課題は特に承知していません。

大島委員：一人一人の思いを汲んで、職場環境の改善に努めてほしいと思います。

人事課 水澤副課長：制度の周知もしているところです。

上野委員：9 ページの施策の方向「②女性職員の積極的な登用」の事業内容に、「各学校への管理職選考検査の受検の働きかけ」とあり、「校長会へ学校管理職に

適任と思われる女性教諭に受験を積極的に進めるよう働きかける」とありますが、いつ、どのような場面で、どのような働きかけをしたのか教えてください。また、「適任と思われる女性教諭に」という文言がありますが、平成31年度の予定にも、「校長を通して、適任と思われる女性教諭に」とあります。そのように表記してあると、選別を校長に求めるのか、ということになり、また、適任か適任でないか、というところもありますので、文言を変更してほしいと思います。

<欠席した学校教育課からの回答>

このことについては、校長会にはまだ働きかけを行っておらず、管理職選考試験の受付期間において、該当の校長に対してのみ、意見を述べるにとどめた。「適任と思われる女性教諭に」という文言については、誤解を招く表現であったこと、すでに15%を達成していることから、この項目自体の削除を含めて検討する。

大島委員：「適任と思われる女性教諭に」という文言はいらないと思います。

<欠席した学校教育課からの回答>

「適任と思われる女性教諭に」という文言については、誤解を招く表現であったこと、すでに15%を達成していることから、この項目自体の削除を含めて検討する。

阿部(和)委員：以前、人事課長と懇談をした時に分かったのですが、今年は女性の課長登用は1人だけでした。「女性でも係長クラスや、副課長クラスの人はいくらもいますから」と言われたが、その人たちが次に必ず課長になるとは限りません。国でも目標値を出しているのですから、上越市はそこに少しでも近づいてほしい。また、「管理職」というと課長級以上を対象としていますが、それを係長級にまで範囲を広げて数値を出し、「上越市は女性管理職が多い」と過去に言われていたことがあります。やはり管理職は課長級以上だと思います。そのあたりの考えはどうなのでしょう。他の市町村と比べるときにデータが違ってくるのではないのでしょうか。

人事課 水澤副課長：委員ご指摘の公表資料がどのことか、手元になく分かりかねますが、課長級職員が所属長として管理・監督する役割を担っています。一方で、市が定める特定事業主行動計画の中では、まずは係長級の女性職員を増や

し、課長や部長に昇任していく人材を増やしていく取組をしています。

阿部(和)委員：人材を育てる、ということで取り組んでいるのは分かるのですが、これだけ男性の多い中で、いつ女性が管理職になるのか。女性の管理職登用に関するデータが出てきたときに、上越市は係長級まで入れてしまうと他市と比較できないと思います。課長級以上の数値を出していただければと思います。

人事課 水澤副課長：いただいたご意見は、公表する際の参考とさせていただきます。

会 長：全体を通して何かありますか。

大島委員：育児休業に関して、男性がどのような取り方をしているのか、女性ほど長い期間取らなくてもよい、という周知・啓発や、男性が育児休業を取ったら表彰するなど、男性も取っていいのだ、という庁内に向けての啓発をするべきではないでしょうか。そうすると女性は幸せになると思います。

会 長：そのような取組がもしあれば書き加えてほしいと思います。

人事課 水澤副課長：これまでも、育児休業は短期間でも取れるということなどを周知し、男性職員が制度を利用しやすいよう取り組んでいます。

大島委員：取りやすい環境づくり、というところを表に出していかないと、上司から何か言われかねない。男性にも子育ての喜びを知ってほしいと思います。

阿部(和)委員：上越市の特定事業主の実施報告をインターネットで見ましたが、子育ての良さを味わうことは、男性にとっての男女共同参画につながります。以前、男女共同参画サミットを開いたときに、男性の育児休業を1年間取った男性に話してもらったことがあります。メリット、デメリットなどいろいろな話を聞けました。そこからどう時代が変わったのか、センターの情報紙にも載せてPRしてほしいと思います。

大島委員：今までの性別による役割分担意識や固定概念が男女共同参画を阻害する理由であると思います。それらを、「そうではない」と示す一番良い方法が、男性が育児休業を取ることだと思います。もしかしたら他のところにも良い余波がくるかもしれません。3.2%はまだそれらから抜け出せない数字です。市民に向けて可視化する良い事例になるのではないのでしょうか。

会 長：出された多くの意見について、平成31年度の取組に反映させていってほしいと思います。

(2) その他

事務局：平成 29 年度の取組を冊子としてまとめ、お配りしてありますので、後ほどご覧ください。

阿部(和)委員：12 月 2 日に開催される公開講座、リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて学ぶ講座のチラシをお配りさせていただきましたので、お時間のある方は是非参加してください。

事務局：今回が年度内最後の審議会で、次回は年が明けて 6 月ごろを予定しています。その前に任期満了に伴う委員の交代があり、時期になったら人選についてのお願いをさせていただきますので、声がかかった際にはご協力をお願いしたいと思います。また、公募の方も改めて応募していただければと思います。

9 問合せ先

自治・市民環境部共生まちづくり課 男女共同参画推進センター

TEL：025-527-3624

E-mail：d-sankaku@city.joetsu.lg.jp

10 その他

別添の会議資料も併せてご覧ください。