

議事

(1) 第4次菊川市男女共同参画プラン令和6年度進捗状況について

資料1-1、1-2、1-3、1-4

●あらゆる暴力の根絶について

【委員】資料1の37ページ、基本目標2の基本政策の括弧3、あらゆる暴力の根絶という表が載っていますが、この表を見たときに残念だなと思ったのが、No. 5と6の最終目標、令和8年の数値です。セクハラ・パワハラを受けた人の割合が8.1%という目標が出ているんですが、もっと低い数値に設定できないかということを思いました。対象者がもし100人いたら、パワハラ・セクハラを受けた人が8人いたとしてもこれは目標達成になってしまう。8人もいるっていうのは、残念だなと感じます。次にその下です。相談出来ましたか、という質問に対しても、目標値が71%。これは低いと思いました。もっとも風通しの良い職場だとか、人間関係が構築できるためには、もう少し最終目標値を高めてもどうかと、そんな感想を持ちました。

【事務局】こちらのプランについては、令和8年度が最終年度でして、令和8年度に新しいプラン、指標の方を作成していきますので、今日のご意見をもとに目標値を設定させていただければと思います。

●ハラスメント研修について

【委員】ハラスメント研修というお話があり、対象者を気にしていたところ、資料1-2の6ページ、IDナンバー31を見ると、採用3年から5年目職員に対して、とありました。採用3年から5年目の職員のみでいいのかな、というところです。管理職あるいは中間管理職、さらには中堅職員等、幅広く研修を積んだ方が、大変になると思うのですが、対象を3年から5年目の職員に絞らずに、管理職等々にも研修を行えたらいいな、ということを感じました。

【事務局】ハラスメント防止に関する庁内研修は、担当は総務課になるのですが、総務課もいろいろな対象の職員にやっています。若年層だけではなくて、階層をいろいろ順番に当てながら、それぞれの年代に合った研修というものを考えて実施をしていますので、まんべんなく職員に研修できるような計画で進めていくものになります。

(2) 令和7年度男女共同参画事業について

資料2、別紙1、別紙2、別紙3、別紙4

●職業講話について

【委員】小学生の職業講話、この近くの人ばかり頼んでいるような気もするのですが、もうちょっと遠くの方、例えば客室乗務員とか、もうちょっと幅を広げた方がいいんじゃないかと思います。

【事務局】そちらについては課題でして、現在、特に謝礼などをお渡しして、お願いをしているというわけではありません。御厚意でやっていただいているので、そのような状況の中で、性別関係なく仕事に就けるよ、ということを伝えることができるような職業の方がなかなか見つからないという状況です。以前お願いしていた講師の方で、昨今の人手不足で派遣ができないため辞退をされた方もおります。引き続き人探しは進めていきたいと思っています。

【委員】ちょっとそれるかもしれませんが、昨日甲子園が開幕しまして、私も見ていたのですが、今年の始球式に女の子が投げたんですよね。びっくりしました。今まで男性が一

一般的に活躍してきたスポーツの世界でも、女の子が舞台に立って活躍する時代になってきたんだな、と思うと、いいなと思ったんですね。先ほど職業講話でなかなか講師がいらっしやらないっていう話があって、できれば菊川市内で働く公務員といった謝礼のいらない人たちを講師に呼びたいという思いがあるかもしれないのですが、もし無理であれば、話す方は市の職員だけど、全国で活躍する女性の職業人を紹介するというのも、職業講話としてとても意味のあるものじゃないのかなと思っています。学校現場には〇〇教育っていう教育がいっぱいあふれているんですよ。その中で私はキャリア教育ってすごく重要なものだなと思っているんです。小学校9校あって、5校しか希望がなかった、という発表があったんですが、確かに小学校のカリキュラムを考えると、なかなか職業講話に割ける時間というのは少ないのかも知れない。ですが私は小中9年間を通してキャリア教育のカリキュラムをしっかり作って、どの小学校でもどの中学校でもキャリア教育をやるというのが、当たり前になって、それがいずれ社会にでて子供たちの絶対ためになると思っています。ですので、キャリア教育もぜひ男女共同参画推進の一つの計画として進めていけたらな、ということをこの会に参加して感想を持ちました。

【委員】やっぱりキャリア教育って本当に結びつきますよね。多様な職員の方にお話していただく。様々なところで試みがされているので、いろいろなことを参考にしながらやっていけたらいいのではないかと思います。

【アドバイザー】私、キャリアコンサルタントという資格も持っていて、他市の教育委員会から委嘱されて、学校を回るようなこともしているんですが、今年も地域の小学校からキャリア教育の授業を作ってほしいと言われて行くことになっているんですね。こういう職業講話やりますよ、いかがですか、ということももちろん手に取りやすくて大事だと思うのですが、例えばそれを増やしていく時に、小学校の意向を聞いて、それに合わせて何かやるという。学校もカリキュラムで忙しいし、先生方も大変なので職業講話やキャリア教育をやっている部署で課題を聞き取って、その課題を解決します、というような方向性もあるのかなと思って聞いていました。私も、キャリア事業をお願いしたい、という相談を受けることがあります。知りあいの男性のパティシエや保育士さんも男性にお願いできないかな、と思ったりしています。固定的なものではありませんが新鮮に感じたりするので、そういうミックスでやっていくというのもいいかな、と思ったりもしました。

●市民アンケートの対象者の抽出について

【委員】市民アンケートですが、市民1000人無作為で、というようなことを、どういう形で選任をし、どのように抽出しているのでしょうか。

【事務局】市民の無作為での抽出は市民課で担当しています。市民課が管理している住民基本台帳を基に仕上げるのですが、市民課へ依頼書を提出して、データで提供をしてもらいます。抽出自体はこのシステムから自動的に選ばれるようになると思います。

【委員】人の手で「この人を」と選び、抽出するわけではないことがわかりました。

●アンケートの回収率、回収方法について

【委員】アンケートですが、1000通を無作為に配布ということはいいいのですが、回収率が368通ということで、すごく低いなと感想として思いました。紙状態で回収もポストに入れてくださいと書かれるよりもフォームなどで回答することで、もう少し回答率回収率が上がってくるのではないかな。大体アンケートを取ると、この程度返ってくればいいよね、という数字があるんですけども。2000通にして配布するとか、ウェブ上でその場

で回答できるように、というように、もうちょっと意見を取った方がわかるのではないかと思います。

【事務局】 前は郵送で調査票を送り、郵送で返していただいていたのですが、それだと回答率が低いということで今回の事業所アンケートについてはオンラインで回答を行います。市民アンケートの回答についても検討します。事業所アンケートは、前は商工観光課の企業概況調査に同封をしていましたが、質問数が多くなってしまうと、どうしても回答が大変になるため、男女共同参画に関するアンケートは個別で行うことにして、多少でも負担を軽減できればと思います。

【委員】 なかなかアンケートは難しいです。QR コードもちょっと大変という方もいるので、まだまだデジタルデバインドといった、インターネットやパソコン等の情報通信技術の利用に関する差がある。

【委員】 事業者アンケートも、130 事業所があつて、37 しか回答がないのが最初はすごく不思議に思ったんですが、割と大きな企業や、こういうことに興味のある企業は答えてくれるけれど、零細企業とかなかなか忙しいのもあつて難しい、ということですのですごく苦労されているという話を聞きました。アンケートというのが、全てがスムーズに答えてくれるかと思うと、なかなかそこは難しいところがあります。回収率も対象によっては難しいようですね。

【アドバイザー】 事業所アンケートの回答が少ないという話の中で、事業所アンケートの最後の問い「20 独自の取組がありましたらご紹介ください。」これについて、例えばアンケートを取るときに、そういう取組を市もバックアップしますよとか、紹介しますよという特典をつける。やはり広報することで広がっていくということがあるので、アンケートに答えるといいことあるよ、というようなことがあれば、今採用に困っている会社さんはとても多いので、人事施策として、小さな企業であってもすごくちゃんとやっているよ、ということアピールするということもセットで考えるとアンケートに答えたくなるような仕組みを作るのもいいかなと思ったりしました。市民アンケートだとちょっと幅が広いので難しいかもしれないですけど。

●事業の周知について

【委員】 読み聞かせや小学生の職業講話の活動されていることを知らなかったのも、ちょっと驚きました。男女共同参画というと、働く男女のイメージが強かったです。ですので、市民に小さい事でもアプローチしていくのはやっぱりいいと思います。活動としては素晴らしいなというふうに思いました。こういうことをやっているんですよ、というのが、もう少し市民に伝わるともっといいと思いました。

【アドバイザー】 いい取り組みをしているのに、この会に来て初めて知ったということですが、やっぱりもったいないですね。今は手軽に SNS でも発信ができるので、お手間かとは思いますが、良いことはどんどん発信されていく。難しく考えずに、こんなことやったよっていうのを発信していくっていうのも大事なかなと思いました。

●全体を通じての意見・感想

【委員】 10 年前と今と社会情勢とか人の意識が変わっているというところで、最近変わってきているんだなと実感したことがありました。会社員の夫は 50 代で、その年代の男性からしたら、理解をしようとは頑張っているけれどなかなか難しい、ということがありました。若い部下の方で子供さんのお迎えを頼まれているので、残業ができない、子供さんの部活があるから土曜出勤ができないと言われた、という話を夫が私に話しました。私

は、それは当たり前じゃないの、じゃあ誰が行ったらいいの、あなたの中ではきっとお母さんが行くものだって思っているんでしょ、と言いました。今は当たり前なんだよ、その若いお父さんがちゃんと早く帰ることができて、休みを取ることができる会社になっているのが、いいんじゃないか、と。大きな企業ではないけれど、ちゃんと上の人に、この日は休めます、この日は残業せずに帰ります、とちゃんと言えるのがいいんだと思います。夫は面と向かって嫌なことをいう人ではありませんが、意識の中にもやはりそういうのがあるんだな、というのはすごく思いました。今まで子供のことは私がやってきたけれど、それは私ができる状況で結婚生活を送ってきたのでやってきただけであって、みんながそうではないんだよ、ということも話しました。夫が今、中間管理職のような立場になってきて、そういうことを最も実感することが増えてきて、それを私が聞くことも増えてきたというのがあります。地域の会社の中でもちゃんと変わってきていて、人の意識が変わっているんだな、ということも最近すごくよく感じます。ですので、策定プランの中でもそういうことも踏まえて少しずつ言い方やプラン自身を変えていくことが必要だということは、とても思います。

【委員】なかなか潜在的なところで気がつかないんですよ。

【委員】私も感想になるんですが、子供が3人いてみんな小学生なんですが、こういった男女共同参画の小学校の読み聞かせとか、小学校への職業講話というのはすごく長くやられていて、是非これからも続けてほしいなと思います。やっぱり女の子は赤、男の子は黒とか青とか、今の小学生でもやっぱりそういうのはある程度は残っているんじゃないかと思うところもあります。うちの子は女の子ですが、青とか水色とかが大好きなので、女の子だから男の子だからという定着がなくなってくればいいのかというのがあります。あともう一点、私は10年ぐらい働いているんですが、10年経つと職場も変わってきておりまして、パワハラとかではないんですけども、10年前は上司の機嫌が悪いときは話しかけづらかったり、お休みを取るとか、子供の参観会に行くのを伝えるだけでも、ちょっと勇気がいったんです。もう男性職員が育休を取ったり、参観会とか子供が体調崩したので休みたいですとか通院したいですっていうのが気軽に言えています。皆さんからは逆に大丈夫？心配だね、というような気遣いの言葉が出るような、そんな職場になってきておりまして、この10年ですごく変わってきているのを感じております。引き続きこういった様々な活動を通して、皆さんに少しでも伝わっていけばいいかなと思います。

【委員】新聞を見ると日本は男女共同参画では一番下の方だといわれていて、管理職や国会議員でトップになる人は女性が少ない。そればかり日本が低い低いと言われるのですが、男女にアンケートをとって、男性も女性も満足しているかどうかの指標を出して、世界の順位を決めてほしいなというような気はします。昔からの慣習もだんだん良くなっているのですが、極端に言うと自治会長になりたくないという女性もいるんですよ。順位を決めるのもちょっとどうかな、というようなことを最近思っています。

【委員】そうですね。ジェンダーギャップ指数ということなんですが、日本は100番よりちょっと後ろになっていて、気になるところです。それぞれの文化や価値観を考慮した方がいいんじゃないかというご意見。

【委員】少し話がずれるんですが、先日、地域のこども会の会合に参加しました。その地区の方たちは、会長、副会長さん、両方とも男性なんです。お父さんが役員さんになっている。副会長をされている方は地域を盛り上げたいということで、テントを張ってかき氷

作るよと言って、子供たちが成長できる機会作ったりしていて、とてもパワフル。今まではお母さんが PTA をやっていたけれど、お父さんがやると、やっぱりエネルギーが違っていると感じました。いい悪いではないと思うんですけど、先ほど 10 年前と違うというお話をされていたので。お父さん方も子育てや教育に熱心な方が多いと思うので、そういう携わりみたいなものが、男女共同参画というか、半々ぐらいになったらもっといいなというふうに思ったし、心強いなというふうに思いました。

【委員】どちらかに任せる、ではなくて両方とも出てきてやるという。それぞれの得意不得意もありますしね。男女関係なく得意不得意もあるけれども、いろいろな人がそういうことに参加する、参画するというのがすごく大事だと思います。

【アドバイザー】いろいろな方が、それぞれの立場、違うフィールドで意見を出して下さることが本当に有意義なことだなと思って伺っていました。私の時代のことを言えば、本当に変わってきているな、と思います。男性が育休をとっていると、だいぶ変わってきたなと思う一方でまだまだ変わらないこともある。その辺はどういうふうにヒアリングしていくかが難しいところなんです、小学生や中学生はもう生徒会長が女性だったりするので意外とないんですよ。混合名簿だし。やはり決定権のある我々の世代が、伸びてくるものをおさえているようなところがあるので、その辺に働きかけるような事業というのを考えていってもいいのかなと思います。

最近感じたことは、先日、テレビで歴代の総理大臣の妻たちが語る、というのを見てびっくりしました。いろいろな方が出演されていたんですが、全員「うちの主人が」と言うんです。うちの主人がうちの主人が、と言うので、日本のトップの人たちの妻が「主人」と言っている時点で、まだまだだなと思いました。言葉だけの問題ではないかもしれないですが、言葉を変えていくこともとても大事なことです。小さなことを実践で変えていきたいなと思いました。