

# 第1回 阿賀野市男女共同参画プラン推進協議会 議事要旨

## 1 会議の概要

日 時：令和2年12月22日（火）午後1：30～3：00

場 所：阿賀野市役所 1階 第1多目的ホール

出席者：【委員】井上委員、遠藤委員、小野委員、酒井委員、笹川委員、三膳委員、高橋委員、長峰委員

【市】事務局：企画財政課（大橋課長、西潟補佐、中野係長、鈴木主任）

## 2 議事概要

- (1) 会長及び副会長の互選
- (2) 会議公開の取り扱いについて
- (3) 第3次阿賀野市男女共同参画プラン登載事業について  
（令和元年度実績報告及び令和2年度実施計画）
- (4) 次期阿賀野市男女共同参画プランの策定について

## 3 発言の内容（主な意見等（○：委員 ●：市））

### （1）会長及び副会長の互選

→小野委員を会長に、井上委員を副会長とすることを決定

### （2）会議公開の取り扱いについて

→今年度における会議公開の取り扱いについて事務局より説明

### （3）第3次阿賀野市男女共同参画プラン登載事業について（令和元年度実績報告及び令和2年度実施計画）

#### 【男性の育児休業】

○令和元年度は男性市職員の育児休業の取得がなかったとのことだが、取得しなかった理由は何か。

●育児休業を取得しなかった理由の聴取まではしていない。（企画財政課主任）

●職員の育児休業の取得については、総務課で特定事業主行動計画を作成し、育児休業取得を促す啓発活動を行っているところだが、取得に至らなかった状況である。（企画財政課長）

●今年度は1ヶ月だが育児休業を取得した男性職員がいるので、これを機に育児休業の取得に弾みがつけば良いと思っている。（企画財政課補佐）

○当社では約3年前に3週間程度育児休業を取得した職員があり、とても良いことだと感じた。3世代で同居している場合は祖父母に子を見てもらえるが、夫婦だけの世帯では育児ノイローゼ等の心のケアが必要になる。産後は夫の温かいケアが必要だと考えているので、男性の育児休業の取得を推進していきたいと思っている。

○当社でも男性の育児休業はなかなか取れていない。核家族が増えている中で、夫の支えは大切になってくるが、職場の理解が一番重要である。

○中小企業家同友会でも男性の育児休業の取得を推進はしているが、難しいのが現状。職場の環境、休んでいる間の業務をどうするのかという仕組みづくりが足りない。経営者の意識改革が必要になってくる。

○男性の育児休業を進めるためには、業務の引継ぎなど、職場の協力体制が必要である。

○例えば育児休業と取得した職員の体験談等を聞く機会があると、身近に感じられるのかもしれない。まだまだ他人事のようなところがあるので、そういった機会を設けることも推進していく一つの方法ではないか。

#### (4) 次期阿賀野市男女共同参画プランの策定について

○以前の協議会で中小企業へのアンケートもあった方が良いとの意見があった。対象者の範囲を広げ、より多くの意見をもらえるようになると良い。

●昨年度実施した事業所意識アンケートでは、「従業員を 10 人以上雇用している市内の事業所」を対象としていた。対象者の範囲については、次回の事業所意識アンケート実施までに検討したい。(企画財政課主任)

○市民意識調査はどういう形式で行っているのか。

●市内に居住する 20 歳以上の男女 3,000 人を無作為抽出し、アンケートに答えてもらうもので、5 年に 1 度実施している。前回の調査は平成 30 年度である。(企画財政課主任)

○次期計画で新たに「保育士・教職員等への意識啓発」が施策の基本的方向に組み込まれた。大人が変われば子ども達にも伝わると考えている。今まで人権についての研修がメインで男女共同参画はあまりなく、今年度の研修は新型コロナウイルスの影響でできなかった。次期計画期間の 5 年間で研修ができると良い。

●教育委員会からは学校に対して、性別に関わりなくその子の特性を伸ばし、将来を見据えた教育・進路指導を重点的に行うよう以前からお願いしているところであり、今後も同様の方針である。(企画財政課補佐)

○市民意識調査の回収率はどれくらいだったか。

●平成 30 年度に実施した市民意識調査では、対象者 3,000 人に対し 1,130 人から回答をいただいた。回収率は 37.7% であった。(企画財政課主任)

○当社は建設業でどちらかといえば男性社会だが、女性の技術者や役員も増えた。女性ならではの意見やアイディアが社内の雰囲気を明るくする。男性も女性も意見を出し合って、新たな建設スタイルができたら良いと思っている。

- 職種は色々あるので一律ではなく、それぞれにあった取り組み方があると思う。本人の意思や性差を尊重しながら、それぞれの職場で男女共同参画を推進してもらいたい。
- 当校では職員 27 名のうち 12 名が女性である。学年主任など重要な役職を女性職員が担っている。職員達は性別に関係なく、生徒や地域と一緒にになって良く取り組んでくれている。
- 運動指導で訪問する施設では、女性トイレを男性の清掃員が掃除をしていた。自分は良いことだと感じたが、周囲の反応はそうでもなかった。男性トイレを女性の清掃員が掃除することは当たり前と感じているのに、逆は違和感があるようだ。また、水泳の指導をしているが、小さい子どもの着替えを男性職員が手伝うことも職務上あるが、保護者からクレームが入ることもある。男女平等と性差への対応のバランスが大変難しいと感じている。全てを平等にするのではなく、「性別による違い」を認めることも大切である。
- 家事への参画は小さい頃からやっていかないと身につかない。子どもが生まれたからと言って突然やれるものでもない。普段からやっていないと、せっかく育児休業を取得しても無駄になってしまう。男女関係なく、子どもの頃からの色々体験させることが大切である。
- 今は男女関係なく色々やる子どもが増えている。PTAでは、子どもだけで弁当を作る行事を昨年度と今年度実施した。性別は関係なく、子ども達が大人に頼らずに買い出しから全てをするもので、これも男女平等参画の一環と捉えている。
- 次期計画に女性の再就職について掲げられているが、当社の顧客にも子どもの下校時間に合わせた勤務時間での再就職が難しいという方がいた。企業側としては、そういうった方をどのように支援していくか考えていかなければならない部分がある。