

## 第2回 佐渡市男女共同参画推進懇談会 会議録（概要）

I 会議の名称 第2回 佐渡市男女共同参画推進懇談会

II 開催日時 平成28年2月22日 午後2時00分から3時30分まで

III 場所 金井コミュニティセンター2F 大会議室

### IV 議題

1 あいさつ

2 協 議

(1) 市内事業所における育児休暇取得状況調査結果について

(2) 佐渡市男女共同参画推進懇談会 公募選考結果について

(3) 「さんきゅうパパプロジェクト」市報1月～3月号掲載について

(4) 国の第4次男女共同参画基本計画について

(5) その他

V 会議の公開・非公開 公開

### VI 出席者（敬称略）

三浦 みどり、本間 雅博、中川 健二、齋藤 美佐枝、片岡 悦子、  
長野 雅子

※欠席者：伊藤 昭子、池田 千賀子、羽二生 裕、菊地 正樹

事務局：総合政策課人口減少対策室 金子室長、中川主任

### VII 会議資料

資料No.1 市内事業所育児休暇取得状況調査結果

資料No.2 「さんきゅうパパプロジェクト」市報さど1～3月号掲載内容

資料No.3 第4次男女共同参画基本計画（概要）

## VIII 会議の概要（発言の主旨）

### 1. あいさつ

事務局 金子室長

### 2. 協 議

#### （1）市内事業所における育児休暇取得状況調査結果について

事務局から以下の資料を基に説明。

資料No.1 「市内事業所育児休暇取得状況調査結果」

#### <説明の内容>

調査方法、内容、結果、今後に向けての課題等について

#### <協議の内容>

事務局：従業員数が少人数の事業所では育児休暇の取得は代替員の配置を考えると難しいと思われる。大きな事業所で母数が多いと違うだろう。事業所による温度差は大きいと感じている。

参加者：市役所は積極的に推進しているのか。

事務局：市民に対してもそうだが、推進する立場として自らも率先して取らなくてはならない。市の女性職員の育児休暇取得率は100%で期間は6ヶ月以上、男性は1名が1年間取得している。

参加者：市内事業所の男性従業員の育児休暇取得率を確実に出そうとしても、数字だけの話で現実を知るためにはあまり参考になる数字ではない。

事務局：実際、こういった制度や仕組みが事業所にあるのかということも押さえていかななくてはならない。制度や仕組みがあっても、取れる状況なのかどうなのかということについて、会社側だけでなく社員に聞かないと現状を把握しづらいのかもしれない。アンケートのやり方が難しいと感じている。

参加者：新潟日報に「育メン」の記事があった。育児休暇も含めて夫の育児参加が必要だというもの。

参加者：来年度内容を変えて引き続き調査するのか。

事務局：制度があるのかも知りたいし、事業者の話も聞きたいのでやり方を工夫してやってみたい。

参加者：(第2次佐渡市男女共同参画計画では) 男性の平日1日の生活時間のうち、家事・育児・介護などの平均時間の目標を平成31年度において平均2時間と設置しているのはすごく低い目標だと思うが、何を根拠にこの数字になっているのか。

事務局：平成25年度の市民意識調査を基に策定した。平成25年度は現状平均1時

間 43 分だったので、それより伸ばしたものの。時間のとらえ方にもよるだろう。同じ時間でもすごく助かると感じる人と、そうでない人がいるだろう。

参加者：次回のアンケートでは、女性にどのような手伝いをしてほしいかを聞いてほしい。

参加者：女性の立場からすると、時間よりも内容に興味がある。

事務局：機会があれば聞いてみたい。また、男性の育児休暇取得についての周知も徹底していく。

## (2) 佐渡市男女共同参画推進懇談会公募選考結果について

事務局から説明。

### <説明の内容>

懇談会の任期は概ね2年となっていることから、平成28年4月から新たにご参加いただく参加者について公募した。期間は平成28年1月8日～1月21日まで。その間3名の方の応募があり、佐渡市男女共同参画推進懇談会参加者選考要領に基づき、現在ご活躍いただいている、齋藤美佐枝さん、片岡悦子さん、そして新たに平野恵子さんの3名を選任させていただいた。

### <協議の内容>

参加者：(公募者を除いた)参加する関係団体は、これまでと同じになるのか。

事務局：一部見直して変わるかもしれない。

## (3) 「さんきゅうパパプロジェクト」市報1月～3月号掲載について

事務局から以下の資料を基に説明。

資料No.2 「さんきゅうパパプロジェクト」市報さど1～3月号掲載内容

### <説明の内容>

掲載の目的、内容について

### <協議の内容>

参加者：啓発のために掲載しているだけではただの読み物になってしまうのではないかと。

参加者：病院の産婦人科や小児科にはあるのか。お母さんになる人の目に触れることが大事。

事務局：市役所市民生活課・社会福祉課の窓口には置いている。

参加者：母子手帳と一緒に渡してはどうか。

事務局：検討してみる。

参加者：市報だけでなく、ポスターを作るなどして事業所に配るなど他の手段も考えてみてはどうか。

事務局：事業所や経営者に主旨を理解してもらうことも大事だと思うので、そういったところへの啓発も検討したい。

参加者：これらの取組に予算は付いているのか。あるいはこれから付くのか。また、病院や保育園等への啓発のための人員の確保はできるのか。

事務局：予算は確保できる。人員については、当課の係員だけでは厳しいので市役所内の関連する各課や、保健師にお願いしていきたい。

参加者：ぜひ、保健師さんに協力してもらってほしい。産まれた時に最初にお父さんがどう考えるかを一緒に話し合えるのが大事で、そこがスタートなので、それをできるのが保健師さんなので、その機会を逃さずお願いしたい。

事務局：パパママセミナーにも、夫婦で参加される方が多いので、そういった場でも伝えていきたい。

参加者：こういった趣旨を事業主に、徹底周知してほしい。

参加者：雇用促進協議会と連携して事業主さんに周知できるとよいのでは。

事務局：うまく活用していきたい。

参加者：若い人が多い事業所と、そうでないところはかなり違うのか。

事務局：把握できてない。

参加者：人材が育たなくて若者の出入りの多い事業所と、若者を採用するけれど長続きしなくて重鎮だけが残っている事業所がある。技術系は、雇用がなくなってきた。余裕がなく人材を育てられない。

事務局：若い人材をほしがっている事業所もある。採用したいのに来てくれない、というミスマッチがある。

参加者：入っても育たないというか、居つかないというか、お互いに問題があるのかもしれないが、そういうところも考えていかななくてはならない。

事務局：かつては島内の高校には専門科があったが、今はほとんどが普通科になってしまったため。一定の技術や知識を持った人材が少ない。

参加者：今は企業側に育てる力がない。雇う体力がない。

参加者：そういうところに啓発しても意味がない。

参加者：どんどん若い子がいなくなって人口が減って、若者を育てたくても育てられない方がいる。これだけでは駄目。啓発しているだけでは駄目。男女共同参画をやっている以前の問題まで考えないと。事業主自体その意識が全くないから、男女共同参画をやっている良いのかと思ってしまう。今だけ考えても未来がない。

参加者：高校生（若いうちから）の教育も大事。「さんきゅうパパプロジェクト」など自分の未来に重ね合わせて子どもを育てるということはどういうことか、ということを考えさせる教育や意識づけも必要なのでは。

事務局：島内のある高校教諭で少子化に関心のある方がいて、進路の決まった3年生に田舎暮らしがどういうものか、という授業をした。その時の生徒の声として、田舎に暮らすことの豊かさを知った、とか佐渡の良さを再確認したということを知らせてもらった。

参加者：キャリア教育とタイアップしていくことはできないのか。

事務局：キャリア教育は小学校1年生からそれぞれの学年で取り組んでいる。来年度から教育委員会で新たに教材に入れる準備をしているもので「みらいずノート」というものがある。この教材を通して自分の未来について考え、同時に佐渡の発見をしていこうというもの。また、中学生は島内の企業で職業体験などしているが、今年度、南佐渡中学校がモデルとなって取り組んだのは、企業を訪問した後、こう変えるとよくなるのでは？という提案をして企業側と意見交換するというもの。中学生のころから、そういったことを考える力をつけることがねらい。

参加者：そこに男女共同参画も盛り込んではどうか。

事務局：検討します。

#### （4）国の第4次男女共同参画基本計画について

事務局から以下の資料を基に説明。

資料No.3 第4次男女共同参画基本計画（概要）

##### <説明の内容>

概要について

##### <協議の内容>

参加者：第3次から大幅に変わったところはあるのか。

事務局：目標数値は若干変わっているが、大きく変わったところはない。

参加者：「男女共同参画社会」という用語の周知度が女性より男性の方が高いのは驚きだ。

事務局：前回女性管理職の登用割合の目標数値について、それぞれ違うのだろうという話があった。公務員はある程度男女を平等に雇用すれば昇級してそれなりのポストに就いていくので係長級の女性が多い。ただ、民間で女性がどれだけ管理職の立場になれるのかというところを把握していかないと、手前みその数値目標のような気がする。ちなみに佐渡市役所で今現在係長

級以上の女性職員は25%、課長級は2%。

参加者：女性管理職の方たちがうまく働けるようサポートはやっているのか。

事務局：やっていないと思う。

参加者：それだと厳しい。サポートをしなければ周りもしょろがないよね、となってしまう。女性は嫌だと言える、つまり管理職を断ることができる、というのは逆差別になる。男性にはそれができないだろう。

参加者：会社側の問題だけではなく、家庭や社会が女性管理者を認めるかどうかではないか。家庭など周りの理解が得られなければやっていけない。ただ数値目標を挙げても現実にはむずかしい。

参加者：資生堂が女性を優遇するのをやめたのも、男性に育児休暇を取らせるための強硬手段だった。男性も協力して家事や育児に参加しないと会社が成り立たないという状況を作った。佐渡はそれ以前の問題で、育児休暇を取る女性に対して差別的な態度を取るような状況。どこから手を着けるべきなのか。意識改革が必要だが、事業主や家庭内の男性の考え方、近所の目があまりにも強固過ぎるので、そこから徹底的に変えていかないと男性の育児参加はまだまだ見込めないし、男女共同参画の話がまだまだ何年も続くことになってしまう。

参加者：男女雇用機会均等法が施行されて第1期の総合職が80%も辞めていたということで、女性が総合職として働き続けることができる環境にならなかったことになる。

参加者：事業所にお願いすることも必要だが、子どもの教育から始めないと。

参加者：今、学校が男女共同参画の一番進んでいる社会。男女共同参画の教育を受けた世代が親になって、育児に参加する父親も増えて、少しずつではあるが変わってきている。

## (6) その他

- ・このメンバーで集まるのは今回が最後。新年度に入っても引き続きお願いしたいが、懇談会を離れる方には今後ともご意見をお寄せいただきたい。2年間ありがとうございました。