

令和5年度第1回鳥取市男女共同参画審議会 議事概要

1. 開催日時 令和5年8月 21 日(月) 午前9時から午前 10 時 45 分
2. 開催場所 鳥取市男女共同参画センター「輝なんせ鳥取」 研修室
3. 出席委員 徳田 純子(会長)、福田 克彦(副会長)、浅井 寛恵、中井 みずほ、嶋田 耕一、藤田 浩二、山本 暁子、岡田 節子、小川 博考、森田 将悟、眞木 真理

4. 議事要旨

- (1)「第4次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の令和4年度の実施状況について
- (2)「第4次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の令和5年度の取組について
- (3)その他

【働く場における女性の活躍推進について】(テーマ2 目標3)

(男性の家事・育児・介護への参画について)

- ・以前、県職員の課題として県へもお願いしたことがあったが、(育休を)やはり二か月でも1回、二週間で1回でカウントされると数字のマジックになってしまう。
- ・市職員のワーク・ライフ・バランスへの理解と促進の点から、それぞれの取得期間について、令和3年度、4年度の取得期間ごとで集計できないか。深堀しないと実態がよく分からないため、こうした数字があれば、より議論しやすい。
- ・市職員だから家事・育児休暇を取りやすいといった意見があるのは承知しているが、やはり市職員がモデルとなって市を引っ張っていかなければならない。
- ・市職員については、例えば一か月以上の取得などの条件を付けて取得させるなどの取組があってもよいのではないか。もっと実質的な取組としてほしい。
- ・1日当たり2時間の家事をされていても、6時間、4時間勤務の方が2時間の家事をされている場合や、共働きなどの世帯などでも意味合いが変わってくると考えられる。数値目標を見較べると、`育児・介護をしている時間の合計が1日当たり2時間以上の割合、で調査されているが、同じ世帯の男性、女性で調査したのか知りたい。
- ・企業側の人間として男性の立場から、実際、育児・介護休暇は取りにくい。中小企業であればなおさらではないか。中小企業では、そもそも人員がギリギリの状態経営しており、実際には難しい。
- ・管理職の女性も50歳を超えるくらいから親が施設に入ったり介護が必要になったりして、多数の女性が退職してしまう。役員登用を見据えた将来的なことを考えると、どうしても男性を管理職に登用してしまう。
- ・中小企業としては一人でも辞めてほしくない状況。
- ・自分の知り合いにも夫婦で育児休暇を取っている方を知っているが、男性が大企業に勤めている方だった。中小企業では難しいのではないかと感じる。この状態で男女共同参画を進めていくのは、永遠の課題だと思う。
- ・育児に関してはゴールが見えるが、介護に関してはゴールが見えてこない。しっかりと支えていくような取組をしなければならない。
- ・男女共同参画市民自主企画事業で、「名もなき家事 ZOO」を2園で行ったとあるが、事業を行った後の取組結果については追跡調査しているのか。

→事務局:追跡調査は行っていない。

- ・「名もなき家事 ZOO」は昨年度、自分の団体が受託させていただいた。今年度も事業受託させていただいているが、昨年度は子どもたちにわかりにくかった内容もあったと思う。昨年の経験を踏まえて今年度は実施したい。
- ・未就学生と就学生では内容を変える必要があるのではないか。
- ・このような取組は大切だと思う。学校の現場でも男女の区別ない取組を行っているが、やはり子どもの頃からの取組は必要だと感じる。

(企業啓発について)

- ・令和 4 年度に新規 2 社の認定とあったが、何社訪問した結果なのか。
→事務局:2 社訪問して、2 社の認定。
- ・かがやき企業の認定について、申請する時にだけ要件を満たすなどして提出し、その後の取組のチェックが出来ていないことが考えられる。以後の調査はどうしているのか。
→事務局:かがやき企業は、3 年に 1 度、認定の更新をお願いして継続認定の取組を行っている。継続認定の調査の内容は、新規で申請される場合と変わらない内容となっている。
- ・昨年度、一件、継続認定されていない企業があるが、理由を把握しているか。
→事務局:継続されなかった企業については把握している。この企業は、ワーク・ライフ・バランスの取組に熱心な企業であり、継続認定の申請は行わないが、引き続き取組は行っていくとのことである。さらに充実した取組を進めていきたいとの回答があった。
- ・かがやき企業 45 社の内訳をみると、建設業が 33 社占めている。他の業種についても、1 社でも多くの参加につながるよう取組を行って欲しい。
- ・最近の学生の就職傾向を見てみると、給料よりも働きやすい会社、女性の働き方を尊重しているといった企業に就職したい学生が間違いなく増えている。
- ・企業側からみると、残業をなくし、高給を出すといったことをするとその人だけで済まない。会社の中でも取組の難しい企業があることを知ってほしい。
- ・令和 4 年度に「働き方キャリア支援員」が 91 社訪問したとあるが、個々の企業 91 社に訪問したのか、詳細を教えてください。
→事務局:令和 4 年度は、国の補助金が活用できたため 2 名の支援員を活用できた。なお、令和 5 年度は 1 名の支援員体制となっている。91 社の訪問については、複数回訪問した企業の数も含まれているため実際の企業数は不明。
- ・ハローワークと連携して、女性活躍、就職支援につながるスキルアップセミナーを実施し、11 名の参加を得たとあるが、参加者の内容について教えてください。
→事務局:このセミナーは、2 月に就職支援セミナーとして実施した。実際の面接官の話を聞くなどの内容もあった。参加者については、ハローワークのママーズコーナーに登録している方を中心に声をかけた。

【男女間の暴力の発生を防ぐ環境整備】(テーマ3 目標5)

- ・DV 防止に係る啓発は、家庭内教育、学校教育、社会活動の現場などすべての場面において重要な取組であるため、全庁をあげて取り組む必要がある。
- ・家庭内での取組は難しいかもしれないが、知恵を絞ってほしい。

- ・パープルライトアップの取り組みなどの紹介があったが、小中学校でも取り組みができないか。
- ・ライトアップだけではなく、若年層への取組も必要。例えば、企画図書展のような形で学校の図書館で展示・紹介するといったことも考えられる。
- ・DV 防止については、女性だけではなく男女共に幅広く啓発していくことが必要。また、言葉の暴力についても考慮してほしい。

【乳幼児から高齢者まで健康で豊かな生活を送るための支援】(テーマ4 目標7)

- ・鳥取市女性応援つながりサポート事業の取組はよい取組だと考えるが、男性の参加も必要なのではないか。相手のことを知ることも必要。
- ・家族経営協定については、協定を締結することが目的ではなく家族が家事に参加することについて、話し合いを持つ場としてほしい。現在、農業委員は19名おり、女性は4名在籍している。会長、副会長はともに女性で全国初となっている。会長や副会長は、女性だからといった障壁を取り除く活動を行っている。自分も高校生の頃に男女共同参画といったものが学校でも始まっており、セミナーなどは必要だと考えている。

【男女共同参画の視点に立った防災活動の推進】(テーマ4 目標9)

- ・今年には大きな災害があり、50年に一度の災害ともいわれている。避難所も数多く設置されたようだが、男女共同参画から見た取組がなされたのか、検証をいただきたい。また、災害対応の総括がなされると思うが、次の取組に生かしてほしい。