

【会議録（要点筆記）】

会 議 名	令和3年度 第1回 鹿屋市男女共同参画審議会
場 所	市役所7階大会議室
日 時	令和3年11月17日（水） 15:00～16:35
出 席 者	<p>【委員】（出席12名、欠席4名） 敬称略            森克己、坂之上辰志、長山伸一、新名主直哉、田代義広、高橋秀彰、和田友美、上西孝二、重田久代、鎌ヶ迫良子、松元和彦、森元順子</p> <p>【市（事務局：市民生活部 市民課 男女共同参画推進室）】            永山部長、森課長、田中室長、西田主事</p>
会 次 第	1 開会 2 委員紹介 3 議事 (1) 本市の男女共同参画の推進状況について (2) 男女共同参画及び女性の活躍推進に向けた課題、取組等について （意見交換） (3) その他 4 閉会

【協議における主な意見等】

発言者	主な意見等
	<p>&lt;開会&gt;</p> <p>&lt;委員紹介&gt;</p> <p>&lt;議事&gt;</p> <p>(1)「本市の男女共同参画の推進状況について」</p> <p>【資料説明】</p>
委員	市職員における役職について、女性管理職が少ないのはなぜか。
事務局	職員個人へ希望調査を行い、それを基に人事配置をしているところだが具体的な理由について、男女共同参画推進室では把握していない。
委員	市職員における役職への女性登用の目標数値はあるのか。
事務局	管理的地位にある女性職員を20%以上にすると目標に掲げている。
委員	事業所アンケートについて、目標の回収率までいったのか。
事務局	目標の回収率は50%以上だったため、目標まではいかなかった。

委員	市男性職員の妻の出産に係る特別休暇の取得率について、計画策定時（平成 29 年）の 81.0%から現状値（令和 2 年）が 57.1%と下がっているのはなぜか。役所内での周知等はどうなっているのか。
事務局	今までと同様、各課へ周知しているところだが、取得する人が減ったという結果になったため、周知の方法を検討していく必要がある。
委員	妻の出産に係る特別休暇とは市独自のものか。また、市や関係機関への施策等要望で、経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催とあるが、市としてどのように対応していくのか。
事務局	妻の出産に係る特別休暇が、市独自の制度かどうかは確認させてください。また、施策等要望に関しては事業所向けのセミナー、講演会等は毎年企画しているが、このような意見が出たので事業所と連携して積極的に多くの企業に参加してもらえるように変えていきたい。
	(2) 男女共同参画及び女性の活躍推進に向けた課題、取組等について (意見交換)
委員	働き方改革として、投資やイノベーションによる生産性向上、主に就業機会の拡大や意欲を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題となっている。また、(法定を超えて)月 45 時間、年間 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年間 720 時間、一つの月で 100 時間未満、複数月平均 80 時間(休日労働含む)という時間外労働の上限規制が導入されている(災害時の復旧復興などは適用猶予がある)。 年次有給休暇について、使用者は年 10 日以上年次有給休暇が付与されているすべての労働者に対し、毎年 5 日、時期を指定して年次有給休暇を与える必要があるとして取得しやすいように改正されている。
委員	令和 2 年度から、子どもが生まれたすべての男性職員は、1 か月以上の育児に伴う休暇取得を目指すとしている。昨年度、実際に配偶者が出産した職員が 1 人いたが、30 日の休暇取得ができた。
委員	今年、男女共同参画に関して一番大きな事件がオリンピック組織委員会の問題だったと思う。IOC の理念の中ではジェンダー平等、女性参画などがあったが、東京オリンピック組織委員会は気にしていなかった。 市として色々な取組をしているが、なかなか男女共同参画が進まないというのが、職場で無意識のうちに女性ではなく男性に仕事を頼んでしまうことがあるからではないかと思う。強く女性の参加を訴えることも必要だが、無意識のうちに女性にお茶出しを頼んでいて、そのどこが問題であるかわかっていない。一朝一夕には進まない問題である。鹿屋

<p>委員</p>	<p>市議会の女性割合を強制的にでも増やすと市職員の意識も変わっていくのかもしれない。男女共同参画事業も毎年、取り組んでいくことが大事である。</p> <p>子どもたちが、知らず知らずのうちに男女で分けられてしまう環境をなくすために男女混合名簿を導入している。ただ、運動会などの競技に関しては男女で分けて実施している。</p> <p>人権教育の理念として、自分を大切にするとともに、他の人の大切さも認めるということをベースに話をしている。また、いじめに関するアンケートなども各月で実施し、実態を把握している。</p> <p>職員に関しては、県の人権啓発資料をもとに研修を行い、差別の現実を正しく理解して当事者の思いに寄り添うこと、自分のこととして受け止めることが必要だということを確認している。自分の中にも差別性があることを自覚し、繰り返し学んでいこうと話している。</p>
<p>委員</p>	<p>女性管理職が少ない理由「管理職として必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない（少ない）ため」は固定概念だと思う。判断力を有する女性が少ないという意見がありつつも医療や介護、保育などは女性の管理職が多いので、面倒を見る業種は女性、企画制作などは男性という固定概念があるのかなと感じる。希望しないから役職につけないということもあるかもしれないが、女性も活躍できる人材だということ意識の中に浸透していくといいと思う。</p> <p>家族の中で家事分担ができていないと女性が責任ある仕事に就くことは難しいと思う。職場の理解、家族の理解が大事だと感じている。</p>
<p>委員</p>	<p>男性の育児休暇制度は世界的にみても日本はトップランクだが、残念なことに取得率が10%にも満たないと色々な国で言われている。家で仕事をする、フレックスタイム制の積極的な導入等があれば育児・出産、介護の人たちへの負担の軽減にもつながる。</p> <p>管理職を目指すには、男女関係なく、そこに満足できるものがあるか、自分の目的が持てるかの道標として、キャリアアップセミナーの積極的な活用、手に職をつける（キャリアを上げる）ためのサポートをするシステムの導入を公的なところで進めてもらえたらいいのかなと思う。</p> <p>男女関係なく、できないことを前提に諦めないような意識改革がすべてにつながると思う。</p>
<p>委員</p>	<p>気になっていることとして、ヤングケアラーという家の仕事を手伝い、学校にいけない子どもがいることを聞いたことがある。</p>
<p>委員</p>	<p>ヤングケアラーについて、児童虐待と関連して出てきているのではないかと感じている。家庭内での子育てがうまくいかず、それをサポート</p>

<p>議長（会長）</p>	<p>する環境がないために子どもに当たってしまい子どもが学校に来れない、また子どもが多くいると親が仕事に行かないといけないため、平日ではなく土日に子どもに家事を頼むこともあるのかもしれない。地域とのコミュニケーションがとれる機会が増えて、子育てに関して少しでも話ができる環境があると違ってくるのではないかなと思う。</p> <p>今回の意見については、今後の市の施策等に活かしていただきたい。</p> <p>&lt;閉会&gt;</p>
---------------	--