

令和6年度第1回米子市男女共同参画推進審議会議事録

開催日時	令和6年7月11日（木） 午後3時から4時30分
開催場所	米子市ふれあいの里 4階 中会議室
出席委員	11人 植田委員、枝木委員、大羽委員、片岡委員、久保田委員、坂田委員、 田中委員、内藤委員、永見委員、藤井委員、山本委員
欠席委員	3人 石井委員、谷本委員、美田委員
事務局・職員	佐々木総合政策部長、萩原人権政策監、伊藤課長、毛利課長、宮本課長、永榮課長、松竹課長、矢野課長、田中課長、岡田課長補佐、長尾課長、頼田課長、渡部課長、長谷川課長、舟木課長補佐、文城主任
日程	1 開会 2 部長あいさつ 3 議事 （1）令和5年度米子市男女共同参画推進計画施策の実施状況について （2）その他
開 会	4 閉会 （午後3時） （総合政策部長あいさつ） （会長あいさつ） （委員自己紹介）
片岡会長	<議事> それでは議事に入らせていただきます。 議事（1）令和5年度米子市男女共同参画推進計画施策の実施状況についてです。事務局から説明をお願いします。なお事前に委員の皆さんから質問を出していますので、それについても併せてよろしくお願いします。
長谷川課長	<令和5年度米子市男女共同参画推進計画施策の実施状況について説明> <事前質問について説明> <かぶりあ移転について報告>
片岡会長	最後かぶりあ移転ということで男女共同参画センターに関しての報告がありました。報告によりますと大変良いスタートが切れたという感じで嬉しく思います。利用率が昨年度の1月から6月と比べて今年度1月から6月は利用の人数は倍増しているということです。非常によかったなと思います。その理由に関しては利便性が良くなったとか、コロナ禍が

明けたところですがけれども、今後もっともって増えていったらいいと思います。

質問に対する回答も含めてご質問ご意見がありましたらお願いしたい。先ほどの説明では、実施状況一覧でいうと 19 ページ、20 ページ C 評価の項目について詳しく改めてご説明いただきました。20 ページの審議会委員会などの女性比率は、毎回 C 評価のため、委員からの質問があつて課題が指摘されているところですが、確かになかなか目標に届いてはいいのですが、年々少しずつ良くなっている。令和 3 年の 4 月時点では 29.6%、令和 4 年度は 33.2%、そして昨年度は 34.5%。ちょっとずつではあるが前に進んでいるけれども、40%はやっぱりハードルが高いことを実感させられます。それについては説明にありましたように、いろいろ工夫はされている。実際のところでは年齢の問題や、同じ人ばかり集中的に任命されたり、辞退されるケースがあつたりとか、いろんな難しさがありますが、どうしたらいいか皆様お知恵をいただきたいと思いますがいかがでしょうか。先ほど小学校の女性の校長先生も増えてきたとおっしゃったんですが、なぜ増えてきたのか何か理由はあるんでしょうか。

山本委員

なぜかと言われると私も採用される側なのでわからないですが、この質問を私がしました。やっぱり目標値に対してすごく低いと思って質問させていただいた。丁寧に回答はいただきましたが、なかなか具体策が見えてこない感じです。結局理系の方に行く女性が少ないということですかね。

片岡会長

どういうタイプの審議会で女性が少ないかということですかね。

伊藤課長

審議会の女性委員の数字の話がありましたので、職員課の方からご説明をさせていただきます。山本委員のおっしゃる通り、これらが同じケースではないが一例として、設計のような建築関係とか環境科学分野とかの学識経験者が入っていただかないといけない審議会がございます。そういった場合に学識経験で女性が推薦されないケースとなっていることは確かに事実であります。一方でそういう分野を限らない委員さんが必要とされるところは、各所属に浸透していて達している。この 40%のところは、それぞれの審議회를全て総合計するものですから、どうしても例えば 10%のところ 45%のところを足すと必ず 30%になるということもあり、全体としてやはり全ての審議会で 40%に近付けるというところは課題であります。ただそこで諦めているわけではなく、それぞれ各学校にも女性も専門家の方がおられるので、代わりがきかないのか一応確認を取らせてもらうといったのが今取り組んでいる最中というところです。

- 山本委員 学校現場としては理科離れとか、算数離れそういう状況はあると思う。学校現場としての教育という部分での責任も大きいのかなと思ってますので、ここ数年ですぐ変わるのには難しいかもしれないですけど、少し時間をいただいて、小学校や中学校でそういう場面で理系に女子がいかないうところを少しずつ改善していくことも必要に思います。
- 片岡会長 そういう専門領域で女性の進出がまだ不十分であるという背景があるとお伺いして思ったんですけども、専門分野も広く捉えればいろんな候補が増えていくと思うので、例えば今上がった建築分野にしてもまちづくりとか広くしていくと女性ももう少し入ってくるんじゃないかなと思うので試行錯誤していかなくてはならないと思いました。
- 内藤委員 2点ほど聞きたいと思います。女性の管理職の割合をある程度定めているところが、学校教育、あるいは大手企業がある。私は民間で人材管理もしておりますが、ただ小規模といいますか、民間企業の実態調査あるいは啓発活動はどうだろう。15年ぐらい前に、県のかたが調査で来られた、それ以外は一切来られない。民間企業の従業員の割合が高いその数値を知ることも必要と思っております。数値ばかりじゃないですが、これも活動ではないかなと思うところですけど、どう考えておられるのがまず1点。それから、自治体関連で役員に占める割合が20%ということになっておりますが、実際のところ自治会役員のどこまで捉えているのかをお聞きしたいと思っています。各自治会から役員名簿のそれぞれ三役の役員という会長・副会長・会計、もしくは専門部会の部長さんまでなのか、私の知る限りでは在宅福祉委員、民生児童委員、食生活推進員そういった方も含まれるのか。これを含めると50%以上あるのではないかなと思う。この2点の質問に関して、お願いいたします。
- 毛利課長 自治会関連の数値のお問い合わせに関して、令和5年度の自治会役員に占める女性割合、ここの部分の範囲ですけども、会長・副会長・会計といういわゆる三役というような部分に加えまして、少し広めの聞き方をしてきているところです。どこまでという限定的な話は厳密な話が実際はできず、地域によって呼び方がいろいろ違ったりするところがありますが、主に自治会といいますか、公民館の活動も含めてのことですから、先ほどお話にありました例えば体育部とか文化部などのような役目の皆さん方の名簿を徴取してそれから拾っている数字がここに出ている状況です。また在宅福祉委員や、民生委員など役目が別にあるところに関しましては、拾い切れていないというのが数値の現況でございます。
- 片岡会長 民間の企業の部分に関して答えていただける方は。

宮本課長 確かに民間の女性登用については、会社の経営とかにも関わってくるところではあるので、なかなか難しい面もあるとは思いますが、ですが、県とか米子市の全体で啓発活動に努めていかなければならない必要性は感じておりますので、これからもっとしっかり取り組んでいきたいと思えます。

佐々木部長 補足申し上げます。従業員もお客様もいらっしゃる企業さん、いろいろなスタイルがあると思いますが、女性の方がいわゆる起業に対する取り組みが進んでいます。米子市内でも女性の起業をされる方の数が増え、以前新聞に書いてありかなり高いです。いわゆるある程度の一定の規模の企業の中での、役職も大事ですけども、やはり独立して自分なりに業を起こしていくそういった取り組みを引き続き支援していく。

久保田委員 実際のこういう取り組みは県庁の女性応援課でしており、鳥取県では男女共同参画推進の認定制度をさせていただいてまして、ワークライフバランスとか女性の働きやすさに取り組んでいる企業の認定制度の仕組みを作っています。ご存知ない方のために紹介させていただきます。

片岡会長 そのほかのご意見がありましたらお願いします。

大羽副会長 ワークライフバランス支援センターでは、いろいろ女性だけでなく男性を、やっぱり働きやすさというところを考えていかないと、その管理職の比率の女性を上げろっていうのもあるんですけど、実はもう管理職になりたくないという言動もあるわけです。若い世代の中では。そうになると、大小関わらず働き方改革っていうのはもう少し推進していかないといけない。また自治体等の仕事が、自治会にそもそも入らないとかそういう仕事をやりたくないとか、住民の方がおられるのが課題だと思う。そうするとPTAも一緒ですね。とにかく何か今まで通りの仕事のやり方ではもう無理という人たちが出てくる。これが少子化の問題で、人手不足も問題であって、そこら辺は少し考えながら女性管理職になりたがらないことも人それぞれ理由があると思うので、やはり誰でもできる仕組みというところを考えながらやっていかないともういけない時代に差しかかっているのではないかな。うちの病院の中でも働き方改革も始めていますし、全体のタスクシフトをどうするかとか、どうきかけをつくるのか考えているので、みんなで明るくしていくことで男女関わらずより良い働き方ができてくると思う。

片岡会長 自己犠牲してまで働いていることを重ねるという時代でなくなっている、そういうところで相変わらず管理職になれば、もう自己犠牲的仕事にならなければならない。自治会の仕事にしてもいろいろなものを犠牲

にしないとできない。そういうところから変えていかないと誰も、女性だけでなく男性からも成り立たないと思います。緊急課題なんですね。そういうところで行政と連携してどういうふうに進めていければというのが大きな課題だと思います。言うのは簡単ですが難しいことです。

大羽副会長 18 ページに生理休暇、不妊治療休暇についての記述があったと思う。すごくいいなと思っている。実は生理休暇は今取るとしたら賃金が減るという感じになってしまうのでほとんど取る人がいないですね。だからこれはどういう仕組みになってるのかお伺いしたい。不妊治療のことも休みが欲しいという人もいます。18 ページの記載ですが、これは米子市のお話ですかね。

伊藤課長 こちらの内容は米子市の職場、米子市の中で基本職員向けということで考えていただきたいと思います。こちらは女性に関して働きやすい職場をめざしていこうという動きを作って、昨年度から女性の今の現状を把握するところから始めまして、その中で生理休暇と不妊治療休暇があまりに名称が直接的すぎるという意見をいただいたのと、もう少し使いやすい形にならないかというところがありましたので、それぞれの名称を、通称名ですね、制度上のものは変えていないが、今休暇制度の申請もシステムで行っています。そういった表示を、不妊治療のための休暇をライフサポート、今年度から変えさせていただきまして、申請しやすい形にして周知をして今運用している。生理休暇につきましては、労働基準法上のものもありますので、特に給与面で影響はありません、本人が体調が悪くて仕事に集中できないような状況がある場合に、できる限り利用して休んでもらって回復をして、パフォーマンスを上げてもらおうという趣旨で使ってくださいという形での周知も併せて行うようにしております。若干ですがここ数年、利用者もそれぞれが増えつつありますが、それを求められるのは個人さんなので、まだはっきりとした数字はありませんが、そういった形で職員向けに女性が働きやすい環境を作る、その取り組みの一つとして記載させていただいております。

大羽副会長 月経困難症とかですね、そういう方に対する周囲の理解はまだないと思っている。私も2年ぐらい前から生理の問題ということで職員向けの研修なんかをやっています。日本の男性は何か女性が生理のときにどのくらい皆さん対応したらいいのかというのを聞いてみたいですが、海外のYouTubeの動画では奥さんがお腹痛いと旦那様が甘いものを持って来て休んでくださいというすごい優しい感じの動画があるんです。そんな生理のこと男性がふれていいのかなみたいな、そういう意識自体がアンコンシャスバイアスかなとも思ったりしていますので、やっぱり女性特有の

困難さがあり、男性もそうでしょうけど、お互いに体の中身を知る機会として、そういう配慮がなぜできたのかという背景というのを若い人達にもっと知ってもらいたいと思っている。こういう休暇を取りやすい取り組みを米子市がしているというのは非常にありがたいし、うちの病院にも参考にさせていただけたらと思います。

片岡会長 市役所から率先的にしていろいろな新しい取り組みをすることはいいことだと思います。女性の職員が働きやすい環境をぜひ作っていただきたいと思います。そのほか意見はありますか。

永見委員 男性の育児休業の取得率が50%を超えていて非常に高いなと思ったが、一般の企業でも参考になると思うので、どのような周知・取り組みをされているのか教えていただきたい。

伊藤課長 育児休暇の取得率のことでの質問ですが、市役所は周知をして、ちょっと浸透してきているのは、男性の職員さんに子どもが生まれるような時に、いろんな休暇があるということだけは周知はしております。そして、どういった取り方ができるかという問い合わせをしてくださいと周知していますので、それを個別対応で説明させていただきます。実は全体的にその対象となる方々がそれほど多いわけではない。個別にこういった制度があることを説明して、その中から選択してもらう形で取得してもらっている。あと、男女問わず結婚から出産育児に関わるような休暇制度をまとめたものを提示して、皆さんの目に見えるような形でという取り組みをしています。

片岡会長 それに関連してお尋ねしたいんですけど、男性はですね、平均してどのぐらいの期間育児休業取得しておられますでしょうか？

伊藤課長 対象の方が多くはないですが、平均ではちょっと難しいが、私が把握している中で1年程度が数名います。1ヶ月から2ヶ月3ヶ月ぐらいの方が多いのではないかと実感しています。1ヶ月未満、2週間から3週間の方でもいらっしゃいますけれどもそれを考えると大体ひと月から3ヶ月までの方が多いのを実感でございます。

片岡会長 1年取られる方もいると聞いて、意識が高まってきているなど実感しました。そういう動きがどんどん進めばなと思います。

田中委員 育児休業の話が出ましたので、それに関連してお話させていただきたいと思います。昨年6月、国の方針なんですけれども、2025年度には公務員の場合は85%の男性が1週間以上の育児休業を取得するというのが目標になっております。目標を設定されたのがそれより前かも知れませんが、令和5年の目標は達成されておりますが、引き続きお願いしたいと思います。民間では個別に在職されている職員に説明するこ

とが義務となりましたので、各企業は1人1人に説明しているという状況です。ぜひそのあたりのことよろしくお願いします。

片岡会長
事務局 そうしますと、議事（2）その他について事務局よりお願いします。
 《令和5年度男女共同参画推進課事業報告・令和6年度男女共同参画推進課事業予定》について説明

片岡会長 何か意見がありますでしょうか。

閉 会 議題はこれにて全部終了といたします。ご協力ありがとうございました。
 （午後4時30分）