

様式第 3 号（第 10 条関係）

会 議 録

会議の名称	令和 5 年度第 2 回しらおか男女共同参画推進会議
開 催 日	令和 5 年 9 月 2 8 日（木）
開催時間	午後 1 時 3 0 分から 3 時まで
開催場所	白岡市役所 4 階 特別大会議室
会長の氏名	しらおか男女共同参画推進会議 小野寺 晴美
出席者(出席委員) の氏名・出席者数	しらおか男女共同参画推進会議委員 小野寺 晴美、石塚 敏雄、古澤 明美、朝妻 愛、鈴木 きよ子、 桃井 身代子、吉田 智子、寺井 純子、佐藤 有貴、栗原 洋 以上 10 人
欠席者(欠席委員) の氏名・欠席者数	しらおか男女共同参画推進会議委員 須永 久恵 以上 1 人
説明員の職・氏名	地域振興課 人権担当主任 山口 沙也
事務局職員の職・ 氏名	地域振興課 主幹 中野 立士 地域振興課 人権担当主任 山口 沙也
その他会議出席者 の職・氏名	傍聴者 0 人
会 議 次 第	1 開 会 2 議 題 第 5 次白岡市男女共同参画プラン令和 4 年度報告書の 評価・点検について（グループワーク） 3 そ の 他 4 閉 会
配布資料	・会議次第 ・しらおか男女共同参画推進会議委員名簿 ・第 5 次 白岡市男女共同参画プラン（令和 4 年度～令和 8 年 度）令和 4 年度報告書

議 事 の 経 過	
発 言 者	議 題 ・ 発言内容 ・ 決定事項
中野主幹	1 開 会 地域振興課中野主幹の進行により開会された。 2 挨 拶 小野寺晴美会長から挨拶がなされた。 ありがとうございました。 本会議は、市の公式な会議でございますことから、会議は原則公開となります。会議録及び会議資料は事務局が精査し、市公式ホームページにて公開します。発言者の表記につきましては、実名ではなく、A委員、B委員という表記で掲載いたしますので、御了承いただきたいと存じます。
	3 議 題 それでは議題に入ります。 議題の進行について、男女共同参画推進条例第22条の規定により、会長が会議の議長となります。小野寺会長、議長をお願いいたします。
小野寺会長	それでは、議題「第5次白岡市男女共同参画プラン」令和4年度報告書の内容について、事務局から説明を求めます。
事務局(山口主任)	(説明)
中野主幹	※様々な意見が出るよう、議長の進行とは別に進行
中野主幹	市では、第5次プランを作成する際に見いだした「ワークライフバランスに力をいれること」を重点施策としている。 市長は男性職員の育休取得率100%を目標に掲げている。 男性の育休は旅行気分という話題がある。男性は育児の良いところしか見ていない。

A 委員	2歳の娘がいる。夫は、育休は取らなかったが育児にはとても協力的である。 職場で見ていると、育休を取るお父さんが多くなってきた印象。取得期間は1か月～2か月くらいが多い。
J 委員	白岡市の男性職員の育休取得率はどのくらいか。
中野主幹	令和4年度は約50%である。
B 委員	50%は高いほうだと感じる。 自分は35年前に育児を経験した。なかなか夫には育児を頼みにくい風潮だった。 最近は、お父さんが赤ちゃんを抱っこしてお散歩している姿を近所でよく見るようになり、育休を取っている男性が身近にいることを実感した。今は良い環境になりつつあると感じる。 一方で、最近のお父さんは家事育児の簡単なことしかやっていないという記事を読んだ。お母さんも、お父さんにやってほしいことを「具体的に」伝えてあげることが良いのではないかと思う。ちょっと美容院に行く間、お父さんが子どもを見ていてくれるだけでも、お母さんはとても助かると思う。
C 委員	娘の夫は、「育児は男性がやることじゃない」というタイプ。世代でまだまだそういった考えがある。これからの世代に期待して、男女共同参画教育に力を入れたほうが良いと考える。
D 委員	娘が幼い頃、幼稚園でお遊戯会があった。保護者の参加はお母さんばかりの中、夫が参加をしたことがある。その年は、お父さんの参加は夫だけだった。しかし、次の年からお父さんの参加が増えた。前例があると、他の人が行動しやすくなるのだと感じた。

E 委員	共働きの時代なので、家事も育児もお父さんお母さんどちらかに偏るのではなく、できるほうがやる、ということが良いのではと感じる。乳幼児検診では、お父さん 1 人でお子さんを連れて検診に来るかたが増えている。幼児教室でも、お父さんの参加がすごく増えてきている印象。
中野主幹	以前はお父さんの参加が少なかった理由についてどう考えるか。
B 委員	昔は子どもができたらお母さんは仕事を辞めることが普通だった。今は共働きが当たり前。昔は女性でも育児とるのが厳しい時代だった。自分も周りに迷惑をかけてしまうと思い、退社した経験がある。 社会全体が「女性＝専業主婦でなければならない」という考え方を変えていく必要がある。以前とは生活の環境が変わっている。今は女性も働く時代である。
E 委員	母親学級も夫婦での参加が増えている。以前はお母さんばかりだった。今の世代は、そういったところから気持ちの持ちようが違うように感じる。
中野主幹	父親である自分が平日に年休をとって育児をしていると、近所のかたから不思議な目で見られたこともあった。世代で意識の違いがあることは感じる。 ワークライフバランスについて、何か意見があるか。
F 委員	ワークライフバランスの話になると、やはり育児や夫婦での家事分担の話がよく話題に挙がるが、男女共同参画は結婚、出産を前提にしていることに疑問を感じる。結婚、出産をしないと幸せになれない、ということはないと考える。 第 5 次プランのアンケートを拝見した。今回のアンケートは女性の回答率が 62% と男性よりも高い。回答率が男女で 50% になるように工夫が必要だと思う。

	また、回答項目を選ぶだけでなく、なぜその回答項目を選んだのか、一言で良いので理由を聞くことが必要だと思う。各設問に一言コメント欄を作ると、市民の声を具体的に聞くことができると考える。また、未婚か既婚かを問う設問も必要だと思う。
中野主幹	今後の参考としていく。 F委員の発言のとおり、未婚や子どもがいないかたにとっても、ワークライフバランスは重要であると考ええる。結婚生活を円満に保つだけが男女共同参画ではない。
C委員	男女共同参画を個人で考えるか家族で考えるかで異なってくると思う。また、子どもを産む施策も必要と考える。
中野主幹	環境を整えることが大切であると考えている。 教育分野で変化を感じることはあるか。
G委員	現職のころ、男女平等や差別について徹底的に意識改革をされた覚えがある。名簿が男女混合になった時は、最初こそ戸惑いはあったが、なってみれば「こういうものか」と受け入れられていった。外国人のかたの英語指導である AET も、初めは様々な容姿や文化のかたがいて珍しく思われたが、今は当たり前になった。長年続いてきた慣習や社会の意識を変えることは大変。今は女性が活躍する時代であると言われても、社会の波に押し返されてしまうこともある。突破口を開いていくこと、継続してやっていくことが重要であると考ええる。特に教育は非常に重要である。 今は、女子生徒が生徒会長や委員長を担うなど、女子生徒の活躍が増えている。女子生徒の活躍が増えれば、ほかの女子生徒も活躍しやすくなる。国会議員で女性がいないことが度々話題になるが、委員会の委員や課長など、意思決定の場の半分は女性になったら良いと思う。

	前例が増えればより良くなっていくと思う。
中野主幹	今年発表されたジェンダーギャップ指数では、日本は125位と低い順位であった。特に政治と経済のスコアが低かった。女性議員を増やすことは、社会として重要なことであると考えていかなければならないことであると思う。 女性の立候補が少ないことについて意見はあるか。
B委員	行政区長は男性が多い。区長を経験していると、地域のことも市役所のこともわかるようになり立候補しやすいのではないかと考える。女性がそういった意思決定の立場の段階を経る機会がないように思う。女性区長が増えるような環境があると良いのではないかと感じる。
J委員	立候補する人を支える周りのかたの雰囲気や空気が大切であると思う。女性は「女性が、女性が」と言われがちで、政治の場に出にくい雰囲気があると感じる。 男性に協力を求めても、考えの行き違いが起きがちであり、そういったところが誤解されて、議員の女性率が上がらないように感じる。
H委員	他の市町村の会議に出席する機会があるが、委員会の会長は圧倒的に男性が多いように思う。男性が話しているほうが、みんなが安心する、話が通りやすいという雰囲気を感じる。女性の会長はとても少ない。女性が男性と同等には難しいと感じる。女性委員のなかには「男性のかたがお願いします」という考えの人もある。
J委員	意思決定の場は女性の方ではないのではという意識や先入観がまだ根強く残っている印象がある。そういったところの改革は必要であると考える。
中野主幹	意識の改革は必要なことであると感じている。市役所でも啓発活動を行っているが、なかなか意識改革だけで

	は急には変わらない部分も多いと感じる。 世界では、女性参画の比率を強制的に決めるクォーター制という制度を行っている国もある。もし日本でこういった取組がなされることになった場合は、様々な配慮が必要になってくると思うが、クォーター制等について意見はあるか。
I 委員	意識はあるが、意思決定の場に女性が増えないように思う。男性は周囲を固めることが上手。女性は1人だけで活動することは難しい。区長は男性、女性は民生委員。意識改革が必要。
C 委員	クォーター制には反対である。機会均等は良いが、結果を求めるのは違う。男性差別も心配。ノルウェーでは失敗例。それをしない会社はダメ、取引しないなんてことにもなる。いずれそうなるかもしれないが、結果の平等は差別になり得る。
B 委員	女性というだけで大臣になれていいよなという発言があったが、女性を甘く見ないでほしいと感じる。女性の頭を叩くような根強い意識が強い印象である。女性経営者は少ない。男性の平均給与と女性の平均給与で大きな差がある。昔はあまり差がなかったが、今は大きい。女性というだけで仕事を与えられないなど理不尽なこともある。収入になる仕事でなくとも、仕事を持って生きていきたい。仕事を得る機会も不平等と感じる。仕事の内容で向き不向きや特性はあると思うが、女性を見下すような雰囲気を感じることもある。
中野主幹	意識の部分で古い習慣が残っている。平等に教育を受ける機会、世代で意識改革をする必要がある。社会構造を変える取組もあるが、なかなかすぐには変わらない。機会は平等になってきている。 男性でも女性でも平等になっていないと感じる制度はあるか。会社の仕組みで疎外されていることなど。

B 委員	白岡市の女性課長は何名いるのか。
神田部長	女性は、部長 9 名のうち 2 名、課長 2 3 名のうち 2 名、市議会議員 1 8 名うち 3 名である。市議会議員については、1 名減となった。
中野主幹	機会はある程度均等になっているが、意識や習慣が大きく妨げている印象。 何か変えていけそうな部分はあるか。
G 委員	それぞれが躍進して一生懸命やっている。例えば、今後 1 0 年計画で、毎年 1 % くらい増やしていこうというのは市長の意識次第でできるのではないか。市役所にはぜひ推進してほしい。研修を増やすなど、市役所が盛り上げていくこと大事ではないか。
神田部長	おっしゃるとおり。管理職に上がる女性職員の対象者が少ない。管理職試験制度と職責をどう果たしていくのか。昇任試験を受けない職員も増えている。 ワークライフバランスについて、ノー残業デーの徹底に取り組んでいる。
C 委員	女性の中には管理職になりたくない人もいる。魅力的な管理職の仕事を考えることは必要。管理職になりたいと思えるような雰囲気づくりも大事。
中野主幹	現在は管理職に上がっても、実務を担うプレイヤーの面もあり、管理職の業務も行うなど大変。構造の見直しはとても大事。
F 委員	社会の中で上がりたくない暗黙の了解がある。言葉に出ていない無意識の部分は色々な人に聞かないとわからない。アンケート、ヒアリングを行い、この場で取り上げることは非常に重要。白岡市の市民の声をここで議論することは重要。

- ◎以前よりも、生活環境や若い世代の意識が変化し、男女共同参画が実現されてきているが、まだまだ根強く意識が残っており意識改革が必要である。そのためには、次世代への教育が重要。
- ◎男性の家庭参画、女性の活躍について良い前例、モデルケースを多く作っていくことが重要。
- ◎そのためには、家庭参画したい、活躍したいと思える環境づくりが大切。
- ◎市民の声を多く聞き、それを分析していくことが重要。

様々なご意見、ありがとうございました。

それでは、議長の任を下り、事務局にお返しします。

小野寺会長さんにおかれましては、議事の進行、大変ありがとうございました。

4 その他

続きまして次第の3、その他でございますが、事務局からお知らせがございます。

(事務連絡)

以上をもちまして、令和5年度第2回しらおか男女共同参画推進会議を終了させていただきます。

5 閉 会

閉会の言葉を、石塚副会長にお願いいたします。

(閉会の言葉)

大変お疲れ様でした。