

令和3年度 第1回三島市男女共同参画プラン推進会議 報告

1 日 時

令和3年12月16日（木）10：00～11：30

2 場 所

市役所本庁舎3階 第1会議室

3 出席者 … 10人

青木千賀子座長、橋本副座長、井澤委員、佐藤委員、大野委員、鈴木委員、永倉委員、
中園委員、堀江委員、松久委員

4 欠席者 … 5人

青木泰彦委員、石川委員、榊委員、杉山委員、宮川委員

5 事務局

飯田企画戦略部長、岩崎政策企画課長、齊藤主幹、西川主査

6 会議の公開状況及び傍聴者数 … 公開 傍聴者数0人

7 会議の内容 … 別紙のとおり

会議の内容

- 1 開会
- 2 開会挨拶
- 3 議題（進行：青木座長）
 - (1) 『みしまアクションプラン・パート4』令和3年度進捗状況
 - (2) 令和2年度政策企画課所管事業実績報告と令和3年度事業計画及び進捗状況
 - (3) 令和4年度事業計画（案）
- 4 その他
- 5 閉会

《質疑応答及び意見交換》

1 『みしまアクションプラン・パート4』令和3年度進捗状況について

(委員)：三島市の自治会長における女性の割合は143人中、女性9人ということで徐々に増えていることは大変嬉しく思う。

(委員)：以前の町内会は、全員男性の名前で名簿に載せていたが、実際に活動するのは奥様であるということが多かった。しかし、昨年度頃から実際に活動する人の名前を役員にすることにして、女性の名前をしっかりと載せて、活動もその人が責任を持ってしている。とても小さなことではあるが少しずつ進んでいると思う。

清掃活動中、年齢が高い男性の方で掃除をやったことがなく何をして良いか分からないという声も聞かれたため、まだ年齢的なギャップはあるが、30～40代くらいの若い方が率先して活動してくださるなど、だんだん年齢に従って町内会も変わっていくのかと思う。

(委員)：市の審議会等への女性への登用推進について目標はあるのか。

(事務局)：令和7年度までに40%以上を目指している。

(委員)：達成目標があるものに関しては、進捗状況に別欄を設けると分かりやすいため、次回から作ってほしい。

2 令和2年度政策企画課所管事業実績報告と令和3年度事業計画及び進捗状況について

(委員)：事務局からの説明の補足であるが、男性の育休取得補助金について、始めは県に申請して始めた事業であった。令和2年度で、ある程度認知されてきたということと、財政的なこともあり、2年度で終了したが、最後の年には申請数が非常に増え、男性で育休をとる方も多くなったということで、一部評価したいと思う。

パートナーシップ制度について、令和4年度中に全県で導入を目指す方針が出された。現在は浜松市と富士市で既に制度が導入されている。世界では2001年からオランダを筆頭に、法律で同性婚を認めており、2022年には予定している国を含めて31カ国が法律として同性婚を認める。2019年にはアジアで初めて台湾が認めており、儒教の精神の中で認めたことは非常に注目を浴びた。自治体がこうした同性婚カップルを結婚に相当する関係と認めて証明する仕組みによって、自分が自分らしく生きられる一つの方向に繋がっていくのかと思う。

願書の性別欄について、既に41都道府県で廃止しているが、静岡県は来年度から廃止する。

(委員):「生理の貧困」について三島市でも要望の声があるのか。

(事務局):実際に声が届いたわけではないが、潜在化している問題であるため、そういった人たちを救い上げられるよう今後も対応を続けていく。

(委員):男性の育児休業取得補助金は、昨年度で終えてよかったのではないかなと思う。理由は、来年度から男性の育児休業取得が義務化されるため、企業側は取ることを前提に、従業員に対して取りやすよねと言わなければならなくなってくる。このため、取得率は今後上がっていくことが予想される。すると申請件数もきっと多くなり、予算が足りないという問題があったのではないかなと思うので、昨年度までに先進的にやってきたということで良かったよ良かったと思う。

一方で、取得日数をいかに長くするのが次のテーマとなる。特に、産後の1カ月間が女性のホルモンバランスが乱れて産後鬱になる可能性が高い時期であるため、産後の1カ月間ぐらいでしっかり取得ができるかが問われてくると思う。「取得率は100%です」と言っているちょっと偽物企業と、「取得日数も長いです」と言っている本物の企業での分かれ道があると思うため、市内の事業者が、取得期間も長くみられるような状況をつくるのが一つ論点としてあると思っている。

プランの中に「保育園の入所率100%を目指す」という目標があり、これは本当に素晴らしいと以前から思っている。待機児童ゼロではなくて、希望する人が条件を満たしていれば入れる状態であることが大変重要である。今、移住者が増えているが、よく聞かれる質問は「保育園に入れるか」であり、保育園に入れないのに移住するわけにいかないと相談を受けるが増えている。

(委員):現状、保育園は入れるかとは思いますが、できれば兄弟間で同じ保育園に入れるようにして欲しい。働きながら保育園を2カ所回ることになると、やはり育児をされている方にとっては意外とその距離が負担になるため、支援していただくと助かると思う。市の方で、そういう申請があった場合に何か対応されていることがあるか。

(事務局):兄弟で預けたいという保護者の意向は当然あることを承知しているため、関係課にいただいたご意見をお伝えして検討を依頼していきたい。

(委員):在園児の兄弟間について、優先順位が少し高くなる仕組みになっていると思うが、もう少しその順位を上げた方が良いのではないかなと思う。

(委員):女子中学生がスラックスを選択できるということで、おそらくこれは高校生がリーダーシップをとって全国的に広まった動きではないかなと思う。

お手洗は学校生活を送る中で、大変重要な位置であり、先ほどの生理用品の話が出たが、子どもたちも保護者もトイレは大丈夫かという心配が多いと聞いている。そういった中で、入口からお手洗を改善していく、しかも中学生という難しい時代の子どもたちにとっては、重要なキーポイントになるのではないかと思う。

(委員):お手洗いの色を変えるというのはどういうことか。

(事務局):男は青、女は赤という固定観念の解消のため色を統一させている。

(委員):三島信用金庫が先進的に様々な取組をされているが、その後が続く企業が出てくれば、行政としても助かるし、三島市の発展にも寄与されると思う。後が続く企業が出てきてくれるような制度があると良いかと思う。広報もその一つになるかとは思うため、企業の掘り起こしてもらうようなことができれば良いと感じた。

(委員):三島信用金庫では、ダイバーシティを推進しており、多様性について考える勉強会など、すべての人が自分らしく活躍できる職場づくりのためには、どのような働きかけが必要なのか検討している中ではある。しかし、性的マイノリティの方への支援では、アンケート等を取ると「必要ではないか」という声もあるが、実際なにかをやろうとすると、企業として少しアレルギーのようなものがあり、なかなか講演会、職員研修等の実施に結びつかないため、職員研修を実施されたことは、すばらしい取り組みかと思っている。対象者が、正規職員になっているが、実際どのぐらいの方がご参加されたのか、そのあと、アンケートで参加された方の意見はどのようなものかお聞かせいただきたい。

(事務局):全正規職員 700 人程、現在の受講者としては 7 割程度。感想としては、特に窓口で対応している職員や相談事業を抱えている部門の職員に対して、実際に対応することがあるため知ることができて良かったといった意見が多くあった。研修を実施して良かったと思っている。

(委員):職員研修用の You Tube になっているが、広く企業に提供できないのか。

(事務局):動画として広まってしまうことは、動画の一部分だけ切り取られて利用されてしまうなどの恐れもあり難しく、限定的にしてほしいという要望もあった。その代わりに、ガイドライン等の参考にしていただけるよう冊子は広く公開にしている。また、来年度は一般市民向けにも講座を開催したいと思っている。

3 令和4年度事業計画(案)

(事務局):昨年度実施された「平太さんを語ろう」で、当会の委員が発言された夜間中学校が三島市で実現されることとなった。いじめや言葉の壁など、様々な事情で十分な義務教育を受ける人ができなかった人に対して、義務教育の場を提供するもの。委員から一言お願いしたい。

(委員):県立高校に通っている外国人にキャリア支援をしているが、全く日本語が分からない子どもがいる。また、学力がなくて県立高校に入れなかった子もいる。入れなかった子は工場で働いたり、家で何もすることなく、ゲームだけやって毎日過ごしていたりする人もいる。誰も友達がいないという子がたくさんいるという話を聞いて、みんな学びたい、勉強をしたいと思っても、県立高校に行くほどの学力がなかったと言って、自己肯定感も下がってしまっている。やはりそういった子どもたちにとっては、県立夜間中学で学ぶことがとても必要だと感じ、発言をさせていただいた。

4 全体を通して

(委員):雇用の面で、優秀な女性たちが東京へ流れてしまっていることに危機感を感じている。地元で働く場所がないということになると、商工会議所と連携していかなければならない。自身の経験では、男女共同参画の関係は最終的には、トップが理解してくれなければ、いくら人事部長や人事課長に話しても変わらないと思っている。企業のトップに対して、男女の雇用機会均等を進めていかなければ、これからの企業は成り立っていかないということを強く訴えていかなければならない。

《閉会》