

会 議 録	
会議名	令和3年度 山陽小野田市男女共同参画審議会（第2回）
開催日時	令和4年3月23日（水）10:00～12:20
開催場所	山陽小野田市民館 第1・2会議室
出席者	青木 恵子、有田 光枝、大塚 悠平、大本 章男、 岡部 つや子、末永 育恵、中村 聡、西村 浩之、 堤 千佳子、宮崎 裕之 委員数 14名 出席者数 10名
欠席者	池田 耕己、山本 シゲ子、中川 正治、松村 孝子
事務局等	市民部長 川崎 浩美 市民活動推進課長 河上 雄治、 市民活動推進課長補 佐 西崎 大、人権・男女共同参画室主任 岡野 文恵
会議次第	1 開会 2 辞令交付 3 部長挨拶 4 自己紹介 5 会長・副会長の選任 立候補及び推薦はなく、事務局から会長に堤委員、副会長に有田委員を提案したところ、出席委員の承認を得た。 6 議題 （1）市民・事業所アンケート結果報告について 7 閉会
議事内容	議題（1）市民・事業所アンケート結果報告について 事務局より両アンケート結果を説明した後、委員より意見をいただいた。 《市民アンケート結果について》 （委員）地域活動の参加について、問4「自治会や地区の地域活動」に参加している割合が多いが、回答者の70歳以上の割合が多いからではないか。 （委員）回答者の70代以上の人数が20代・30代の倍以上となっている。 （委員）問1について、70代以上は男性優遇の意見が多いようだ。 （事務局）30代は、子育て世代なのか、男女共同参画の意識が育っているのか、逆に男性優遇の割合が少ない。 （委員）私の夫は、私が母の入院でつきっきりになった時の1週間で家事をやってくれるようになり、それを見て息子も進んで動くことが当たり前になっている。夫婦で「ありがとう」と感謝の気持ちを伝えることが大切だと思う。 （委員）仕事で残飯の処理や皿洗いをやっていた経験から、家庭での皿洗いも苦にならなくなった。「慣れ」というのは大きいのではないか。 （委員）平等感について、「家庭生活の中で」70代の回答は男性優遇の割合が多いが、「地域活動で」の70代の回答は男性優遇の割合は少ない。70代の意識改革には、地域で啓発したらよいのかと思ったが、そこまででもないのかと思った。夫婦間でコミュニケーションを図ることが大切なのだろうと思った。 （委員）「社会全体として」の平等感について、n数は年によって違うかもしれないが、割合だけで見ると経年比較してほとんど変わっていない。原因は何かと考えると、やはり政治面の比率に引っ張られているのではないかと思う。教育に男女の差は基本的にはないと思うが、内閣などを見るとやはり男性の登用が多く、それに引きずられて、男女平等じゃないと感じる方が多いのではないか。 （委員）ジェンダーギャップ指数が世界の中で121位で先進国では最低、やはり政治活動の指数は非常に低い。健康・保健の分野はそこまで悪くはない。地域と社会全体で見た時には、そういったギャップが現れてくるのではないか。 （委員）なぜ「政治経済活動の中で」男性優遇されているという比率が変わっていないのか。 （委員）企業に勤めているが、男女雇用機会の差は感じていない。キャリアを形

成していく上では、育休産休を取得しても生活ができるように保証があるという点が大切ではないかと思う。ただ、母体が少ないので、n数が変わってくると比率も変わってくるのではないかと思う。

(委員) 企業では女性管理職が多くなったというが、市役所でさえ女性管理職は数人。

(事務局) 部長級は女性3人。

(委員) 産休・育休だけでなく、女性管理職の登用も関係してきているのではないか。

(委員) 私のところでも、女性管理職がおらず、育てていなかったという所もあるので、7・8年前くらいから女性従業員も増えてきた。アンケート結果は母数が少なく、民意を反映しているか疑問に思うところもあるが、男性は比較的平等だと思っているが、女性は平等だと思っていない。女性が何を求めているのかをくみ取っていかないと問題は解決しないのではないか。また、生まれ育った環境で、男性優遇という刷り込みがあるのではないか。「学校教育の場で」の平等ではないという回答が減っていて、原因を探る必要があるのではないか。

(委員) アンコンシャスバイアスというものもあるかと思う。私自身は産休は取ったが育休は取っていない。自分の中で葛藤があったので、後輩には育休も取るように勧めている。

(委員) 学校教育の場でなぜ平等が少ないかという点について、まず母数が少ない、回答者が20代以上なので学生でない人が答えている、「わからない」の割合が多くなっており、コロナで学校活動を見る機会が少ないという理由もあるのではないかと思う。

(委員) 管理職への昇格希望について、女性はある程度希望しない人が多いと予測していたが、男性も希望しない人がかなり多い。

(委員) 自分の自由な時間がとれない、残業時間が多くなるという管理職へのイメージがあるかと思う。それなりの給料をもらってあげれば良いという意識もあると思う。

(事務局) 価値観の多様化というところもある。

(委員) 私の企業では、男性に育休をとってほしいということで、面談をして意向を聞いている。毎年何人かが取得している。ただ、育児休暇・介護休暇制度がないということは企業ではないと思う。

(委員) 働いていてその当時必要だった時には、制度がなかったということで答えているのではないか。

(委員) 外国の女性はどういうふうに考えているのか?

(委員) ヨーロッパの中でも国によって違うが、海外の女性は、キャリアをつくることを非常に肯定的に考えている。自立して生きていく事が目指すべき姿だと教育されているような、教育方針が少し違うような気がする。自分がどうなりたかということを考える方が多い。個人的に感じるのは、海外では役職に就きたいという女性が多いと思う。日本では、女性が上に上がりたいという方は少ないと思う。役職になることに対するメリットが見えていない。

(委員) 役職になりたいと言ってなれるものではない。前提として、仕事ができる、キャリアが必要だ。

(委員) 海外の女性は、自立したいという意識が強い。結婚に対する価値観も日本とは違う気がする。一概に日本の文化を否定しているのではない。仕事に対してキャリアを積んでいきたいという意欲をそもそも持っていない、持っていないとないというのがあるので、少なくとも必然的と思う。

(委員) おそらくロールモデルが少ない、自分がこうありたいと思う女性の管理職が少ないので、可能性を見いだせないというのものもあるのではないか。

(委員) 新型コロナウイルス感染拡大による労働状況の変化があったかという質

間で、テレワークの取り組みは仕事の内容によると思う。工場で働く人はテレワークができない。

(委員) テレワークは企業の規模にもよるのでは。小規模の回答者が多く、設備の整備があるかどうかによると思う。

(委員) コロナ禍で学校が休校になり、母親に負担がかかるということが多くなったかと思う。オンライン授業も増えた。

(委員) 学級閉鎖になっても、オンライン授業を取り入れることで継続していくようになり、学校現場もガラリと変わっている。良い点、悪い点があるが、改善しながら継続しているので、企業においても多様な形で働けるといいと思う。仕事を辞められた母親でも、PTA活動でキャリアを積んでいて、働いていたら優秀な方なのではと思うことが多い。

(委員) 問14-2のセクシュアル・ハラスメントはどこで行われたかの問いに対して、その他の回答も多いが、どういう回答があったのか。

(事務局) 義実家で、友人との集まり、スポーツクラブ、付き合っている女性、入苑者、兄夫婦との会食時と通院時。

(委員) 人権擁護委員では「女性ホットライン」カードを公民館、中学校などの女性トイレなどに置く予定。

(委員) 多目的トイレにも設置したらどうか。

(委員) セクシュアル・ハラスメントについて、男性も受けたということか?

(委員) 受けたあるいは見聞きしたということも含まれている。

(委員) 企業では相談機関があるのか?

(委員) 企業内に設置が義務付けられている。女性の相談員がいるが、社内の者に相談すると事が大きくなると思い、相談をためらうという声がある。

(委員) 企業で啓発や研修などを行っているか。

(委員) 役職別などで研修を行っている。ポスターなど周知にも取り組んでいる。

(委員) 問18の市が力を入れていくべきことに、男女平等意識を育てるための学校教育・生涯教育を充実させることの割合が高くなっている。これを重く受けとめて、実現できるよう努力していきたい。

(委員) アンケート結果をもとに市民の方にもわかりやすいような啓発をしていけたらと思う。

(委員) 自由意見を見ると、結果を基に改善してほしいという意見が多いので、改善していけたらいいと思う。

(委員) 男女共同参画といっても、テーマ・ターゲットを絞って施策を実行していった方がいいと思った。

(委員) 相手を尊重すること、相手を認めて話をするのが、男女共同参画の基本だと思っている。私より上の年代の女性から「女のくせに」と言われることがある。女性の会だが男性も加わってもらって活動している。

(委員) 企業も努力しており、法や制度も整備されているはずなのに、問1の「法律や制度の面で」の男性優遇の割合が減らないのはなぜなのかと思う。

(委員) 時間をかけていかないといじめや虐待などはなくなる。思いやりをもって感謝していける輪が広がるようになればいい。

(委員) 余暇を充実することもできるような、働きやすい環境が整うことが重要だと思った。

#### 《事業所アンケート結果について》

(委員) ノー残業デーの設置はあるか?

(委員) うちの企業では基本的には残業はしないでという方針なので、残業している者がいないので、設定の必要がない。フレックスタイム制度は取り入れてい

きたいと思った。

(委員) 学童の迎えが6時までというのが、現実的に無理である。仕事から帰って迎えに行くことが難しい。結局利用をやめた。

(委員) 問1の女性管理職の登用しない理由について、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」の回答割合が多いが、これは男性には対象者がいるが、女性はいないということなのか。

(委員) 昔は男性には管理職を見据えた教育や仕事を与えられていたが、女性には簡易的な仕事だったというようなところもあるのではないか。女性が育てられていないし、できる才能はあったのに登用していなかったという点もあるので今もそれが影響しているのではないか。

(委員) 営業職はいつ仕事が終わるかわからないことが多いので、女性が少ないのでは。

(委員) 企業においては女性の管理職登用の推進について、積極的な状況もあり、枠を設けてやっているところもある。しかし、評価とは逆転しているところもあるのではないか。能力があって自然に昇格していくのが望ましい。数字上で、女性管理職が増えていることで企業としてうまくいっていることをアピールするのは本当に正しいのかと疑問に思う。制度面においては外国とそんなに差はないような気がするが、やはり政治が変わっていくことが必要だ。