

会 議 録

会議名 (審議会等名)		相模原市男女共同参画審議会(平成30年度第4回)		
事務局 (担当課)		人権・男女共同参画課 電話 042-769-8205(直通)		
開催日時		平成30年12月25日(火)午後3時~午後4時40分		
開催場所		相模原市民会館4階 第3中会議室		
出席者	委員	14人(別紙のとおり)		
	その他	0人()		
	事務局	5人(市民局次長、人権・男女共同参画課長、他3名)		
公開の可否		可 不可 一部不可	傍聴者数	0人
公開不可・一部不可の場合は、その理由				
会議次第		1 議題 次期さがみはら男女共同参画プランについて (1) 第2次さがみはら男女共同参画プラン21(現プラン)の現状と課題 (2) 次期さがみはら男女共同参画プランの全体構成(案) (3) 次期さがみはら男女共同参画プランの体系図(案) 2 その他		

審 議 経 過

次第に沿って永井暁子会長により議事が進行した。

(は委員の発言、 は事務局の発言)

1 議 題

次期さがみはら男女共同参画プランについて

事務局から資料に基づき、次期さがみはら男女共同参画プランについて、
(1) 第 2 次さがみはら男女共同参画プラン 2 1 (現プラン) の現状と課題の説明を行なった後、(2) 次期さがみはら男女共同参画プランの全体構成 (案) 及び (3) 次期さがみはら男女共同参画プランの体系図 (案) の説明を行った。

主な意見等は次のとおり。

(1) 第 2 次さがみはら男女共同参画プラン 2 1 (現プラン) の現状と課題

- 資料 1 - 2 の図表 1 - 2 「性別役割分担意識 (経年比較) 」について、平成 3 0 年度調査の回答結果に「わからない」が含まれていないが、「わからない」と回答した人がいなかったということなのか。

平成 3 0 年度調査より、「わからない」という回答選択肢を削除したためである。

- 資料 1 - 1 「現状と課題」において、「家庭、学校、地域等あらゆる場で男女共同参画の裾野を広げる取組を行なっていくことが必要」等の記載があるが、これらは新しい考え方というわけではなく、私たちが社会の一員として生きていく中で必要であると感じているにも関わらず、遅々として進まないことである。今年の日本のジェンダーギャップ指数は世界 1 1 0 位となっており、G 7 の中では最下位であり、また、昨年 の 1 1 4 位からなかなか順位が上がらない状況となっている。そのような中で、審議会委員として何をすべきかということに突き当たるとともに、なぜ日本が変わらないのか、焦りと絶望を感じる。

- 相模原市が現行プランに基づき実施してきた具体的な取組やその効果に関する資料はあるのか。

平成 3 0 年度第 2 回会議においてご意見をいただいた「平成 3 0 年度相模

原市男女共同参画年次報告書」において、現行プランに基づく具体的な事業の実績を報告している。

- 市民による男女共同参画に係る活動に対して、補助金等の助成はあるのか。

「男女共同参画に関わる研究活動等助成事業」において、市民の主体的で自由な発想に基づく研究活動等に対して費用助成を行うとともに、研究成果の発表の場を設けて、研究活動成果を発表いただいている。

- 過去15年ほど継続して研究活動を行い、助成をもらっていた。研究内容について審査を受け、1年間かけて調査・結果のまとめを行い、発表時に社会学やジェンダー学等の専門家から評価を受けるという流れになっている。
- 勤務する大学において、デートDVに関する啓発を毎年啓発活動団体に実施いただいております、そのような活動が、デートDVという言葉の意味や内容の認知度の飛躍的な上昇の一助となっていると考えられる。また、アルバイトにおいて長時間勤務を強いられるといったブラックバイトに関する啓発も同様に毎年実施いただいております、男女共同参画や人権に係る意識については、学生の間を広まってきていると感じている。そのような意識を、実際の雇用先や社会全体が持ち、実践していくことが重要である。
- 600名ほどの従業員のうち、女性が約9割を占める状況で、各種施設の運営を行っている。雇用側としては、管理職等重要な役職への女性の登用や、男性の育児・介護休業の取得を促進したいと考えているが、管理職等への就任を辞退される女性職員、介護・育児休業の取得を辞退される男性職員が多い。そのような状況の背景にある「男性は仕事、女性は家庭」といった日本の文化感や風習を根本的に変えていくことが重要なのではないかと。
- 男性の育児休業取得率の低さについては、経済的保障の不足といった制度設計上の問題も一因であると考えられる。例えばドイツでは、育児休業を取得する親の所得損失分の67%を補填する制度を導入したところ、父親の育児休業取得率が大幅に増加した。また、男性の育児休業取得率が非常に高いスウェーデンをはじめとする北欧においては、約80%の所得保障を行っている。男性の育児休業取得による世帯収入の減少に対する懸念が、男性の育児休業取得率の低さに繋がっているのではないかと。
- 女性に対し、役職に就くことを前提とした教育を行ってこなかったこと

が、女性の役職就任意識の低さの一因なのではないか。女性の役職への就任にあたっては、教育と男性を含めた周囲のサポートが重要であると考えている。

○ 女性の役職への就任については、子どもがいる場合、家庭内におけるパートナーの協力が重要になってくると考える。教育現場における男女共同参画の推進に取り組んできたが、現在は、名簿が男女混合になっていたり、性差でカバンの色を区別したりといったことがなくなっている。このように、子どもの頃から男女共同参画意識を醸成していくことが大切であると考えている。

○ さがみはらDV対策プランについて、被害者だけでなく、加害者対策の施策も盛り込む必要があるのではないかと。

施策の内容（案）の作成時に検討させていただく。

○ 資料1-2の図表9において、女性が役職等への就任を依頼されたら就任するのか断るのかという質問の結果が記載されているが、役職等の選択肢として、PTA会長や町内会長、自治会長といった無給の役職と、知事や市町村長、企業の管理職といった有給の役職が混合されている。無給の役職への就任意識の低さと、有給の役職への就任意識の低さは別の要因であると考えられるため、これらの役職を並列にして意識調査を行うことに違和感がある。

実際の調査票においては、全ての役職を羅列し、各々の役職に対して、就任するのか断るのかを回答いただくことのできる形式となっている。また、選択肢の順序については、経年比較のために過去の調査と同様の並び順になっていることをご理解いただきたい。

(2) 次期さがみはら男女共同参画プランの全体構成（案）

(3) 次期さがみはら男女共同参画プランの体系図（案）

○ 現行プランの施策の方向「7 女性の人材育成への支援」は、次期プラン（案）の施策の方向「1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」に溶け込ませたという認識でよいのか。

現行プランの施策の方向「7 女性の人材育成への支援」は、次期プラン（案）の施策の方向「1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」等に

溶け込ませている。

- 事務局より説明のあった(1)第2次さがみはら男女共同参画プラン21(現プラン)の現状と課題については、資料2「次期さがみはら男女共同参画プラン 全体構成(案)」の「第1章 計画策定にあたって」の「3 男女共同参画を取り巻く本市の課題」にその内容が記載されてくると想定しているが、現行プランに基づく具体的な取組に係る課題の洗い出しは今後行うのか。

本日お示しした現状と課題を踏まえ、次期プラン(案)を作成していく予定である。現状と課題をさらに掘り下げて分析・検討していく方法もあるが、限られた会議回数の中での次期プラン(案)の検討となるため、新たな課題がある場合は、今後の会議の中でその都度検討をしていくこととしたい。

2 その他

次回の会議は、平成31年2月26日(火)午前10時より相模原市民会館2階第2中会議室にて開催する。

以上

相模原市男女共同参画審議会委員名簿

(五十音順)

	氏名	所属団体等	出欠
1	麻生 照子	公募委員	出席
2	岩永 良子	特定非営利活動法人 かながわ女のスペース みずら	出席
3	大木 恵	相模原市自治会連合会	出席
4	小川 紀子	公募委員	出席
5	小林 政美	特定非営利活動法人 男女共同参画さがみはら	出席
6	竹内 祥子	相模原市退職校長会	出席
7	天明 信子	相模原市民生委員児童委員協議会	出席
8	徳田 晃一郎	神奈川県弁護士会	出席
9	永井 暁子	日本女子大学 准教授	出席
10	永井 洋	神奈川県社会保険労務士会 相模原支部	出席
11	中西 泰子	相模女子大学 准教授	欠席
12	西岡 直子	相模原市医師会	出席
13	長谷川 明	相模原商工会議所	出席
14	松岡 裕	相模原市 私立保育園・認定こども園 園長会	出席
15	矢野 由佳子	和泉短期大学 准教授	出席