

令和5年度第1回松江市男女共同参画審議会 会議録

1. 日時 令和5年10月27日（金） 10:00から11:40まで

2. 場所 市民活動センター 5階 交流ホール

3. 出席者

(1) 委員 8名

岡田委員、越野委員、田川委員、靄亀委員、長岡委員、丸山委員、
村上委員、吉廣委員

(2) 事務局

小松原市民部長、石倉市民部次長

(人権男女共同参画課)野々村課長、村上教育指導官、

石原男女共同参画係長、石倉主任主事

(男女共同参画センター)吉田所長

4. 次第

1. 開会

2. 委嘱状交付

3. 部長あいさつ

4. 委員・事務局紹介

5. 会議成立報告

6. 会長及び副会長選出

7. 議題

(1) 部会の設置について 【資料1】

(2) 令和4年度事業報告（人権男女共同参画課および男女共同参画センター分）について

【資料2】

(3) 令和5年度推進施策（人権男女共同参画課および男女共同参画センター分）について

【資料3】

(4) 松江市男女共同参画年次報告書（令和4年度実施状況）について

【資料4】

(5) 島根県パートナーシップ宣誓制度の導入について 【資料5】

8. 閉会

5. 会議経過 別紙のとおり

6. 所管課等

松江市 市民部 人権男女共同参画課 電話 5 5 - 5 4 7 7

(別紙) 会議経過

次第Ⅰ 開会	
事務局 野々村課長	それでは、予定時刻となりましたので、只今から令和 5 年度第 1 回松江市男女共同参画審議会を開会いたします。わたくしは本日司会を務めさせていただきます人権男女共同参画課長の野々村でございます。 本日の審議会はお配りしております次第に従い 11 時 30 分に終了予定として進めてまいりたいと思います。 また、事前の資料配布につきましては、大変期間が短い中、資料の確認や質問書の提出等、ご協力いただきありがとうございました。委員の皆さまからお寄せいただいたご意見、ご質問等につきましては、後ほど議事のところで説明に併せ、回答させていただきたいと思います。 限られた時間ではありますが、有意義な会議となりますよう活発なご意見等をお願いします。
次第 2 委嘱状交付	
事務局 野々村課長	それでは次第の 2 項目目、「委嘱状交付について」でございます。委員の皆様にお集まりいただく初めての会でございますので、本来ですと、まずはお一人ずつ委嘱状の交付をさせていただくべきところですが、時間の都合上、あらかじめ席にお配りさせていただきました。ご了承ください。
次第 3 部長あいさつ	
事務局 小松原部長	(部長あいさつ)
次第 4 委員・事務局紹介	
事務局 野々村課長	続きまして、次第の 4 項目目、委員・事務局の紹介でございます。皆様には、名簿の順により、この後、自己紹介をしていただきたいと思います。 (出席委員自己紹介) また、公募委員の一本杉委員さん、連合島根松江隠岐地域協議会の黒目委員さん、島根県弁護士会の光谷委員さん、松江工業高等専門学校の渡部委員さんは、本日ご欠席となっておりますのでご紹介をさせていただきます。 続いて、事務局の職員を紹介させていただきます。

	市民部長の小松原でございます。市民部次長の石倉でございます。松江市男女共同参画センター所長の吉田でございます。人権男女共同参画課教育指導官の村上でございます。人権男女共同参画課男女共同参画係長の石原でございます。人権男女共同参画課男女共同参画係 主任主事の石倉でございます。 どうぞよろしくお願いいたします。
--	--

次第 5 会議成立報告

事務局 野々村課長	続きまして、次第の 5 項目目、本会議の成立をご報告いたします。松江市男女共同参画推進条例施行規則第 4 条第 5 項によりまして、本審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができないこととなっています。 本日は、委員 12 名の内 8 名の委員さんにご出席ですので、審議会が成立していることをご報告させていただきます。 また、本審議会の公開についてですが、市における審議会は原則公開であり、本審議会も公開としたいと考えております。 会議録につきましては、発言内容及び発言者のお名前を記載したいと考えております。審議会終了後、事務局で会議録を作成して出席委員様に送付させていただきますので、各自発言内容について確認をお願いします。修正があれば内容を事務局までご連絡をいただきまして、修正したものを会長名で確定し、確定版を再度全委員の皆様へ送付させていただいたうえで、公開したいと思います。 ここまでのところでご質問等ありませんでしょうか。 (質問、意見なし)
--------------	--

次第 6 会長及び副会長の選出

事務局 野々村課長	続きまして、次第の 6 項目目、会長、副会長の選出でございます。選出につきまして、ご意見がある方はいらっしゃいますでしょうか。
田川委員	事務局案がございましたら、ご提案いただきたいと思います。
事務局 野々村課長	ありがとうございます。 それでは会長は丸山委員さん、副会長は田川委員さんをお願いしたいと思います。ご意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。

	(異議なし) ご意見等が無いようでしたら、拍手でご承認いただきたいと思います。 (全委員 拍手で承認) ありがとうございます。丸山会長さん、田川副会長さん、よろしくお願いいたします。それでは、丸山会長さん、田川副会長さんには、席のご移動をお願いいたします。
次第 7 議題	
事務局 野々村課長	続きまして次第 7 項目目、議事に入らせていただきます。ここからの進行につきましては、丸山会長さんをお願いいたしますので、よろしくお願いいたします。
丸山会長	それでは、会議次第にしたがってすすめます。 本日の進め方ですが、まず、議題(1)について事務局からの説明後、質疑の時間を設けます。 議題(2)から(5)については、事務局から一括して説明いただき、あわせて、委員の皆様から事前に提出いただいたご質問の答弁をいただきます。 その後、改めて質疑の時間を設けますので、ご意見、ご質問がある委員は、挙手いただき、わたくしが指名後に発言をお願いします。 それでは「(1)の部会の設置」について、事務局から説明をお願いします。
事務局 野々村課長	それでは、苦情部会の設置についてご説明いたしますので、資料Ⅰ「苦情の申出に関する事務処理要綱」をご覧ください。 この部会の設置について、ご承認いただきたいことは 2 点ございます。 松江市男女共同参画条例では、第 18 条第 1 項のとおり、市が実施する男女共同参画施策または男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に限り、市民または事業者からの苦情を受け付け、対応することとしております。 また、同 18 条 2 項により、必要に応じて審議会に意見を求めることとしております。 市が苦情を受け付ける場合の事務の流れ等については、資料Ⅰの要綱を後でご参照いただきたいと思います。

	この苦情については、条例第 23 条第 5 項において、苦情の処理に関することの調査審議するための部会を設置することができるとしておりますので、まず 1 点目は審議会に苦情処理のための部会を設置することについてご承認いただきたいと思います。 なお、部会に所属する委員の方については、条例第 23 条第 6 項の規定により、会長が指名させていただくこととなっております。 2 点目は、市長から審議会に対し意見が求められた場合の対応を会長に一任いただくことについてです。具体的には、申出のあった苦情の案件に応じて①部会での審議を会長の責任において、審議会の意見として決定するか、②部会で審議したうえで、審議会委員全員の承認を得るのか、あるいは、③審議会全体での審議とするのか、といった判断を会長に一任いただくことについて伺いたいと思います。 以上でございます。ご審議をよろしくお願いします。
丸山会長	先ほどの説明につきまして、ご意見、ご質問のある委員は挙手願います。 ご発言がないようですが、苦情部会の設置及び、苦情があった場合の部会へ付託するかどうかを会長の一任という取扱いでよろしいでしょうか。 （全委員 異議なし） それでは、異議なしと認め、決定いたします。
事務局 野々村課長	ご承認ありがとうございます。 早速ですが、会長にご指名をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いします。
丸山会長	それでは、苦情部会の委員につきまして指名をさせていただきます。 一本杉委員、岡田委員、田川委員、長岡委員、光谷委員にお願いしたいと思います。 なお、本日、一本杉委員、光谷委員はご欠席ですが、ご本人には部会委員への就任について内諾を得ています。 部会の委員の皆様、よろしくお願いします。 また、部会長、副部会長につきましては、部会委員の互選となっておりますので、お手数ですが、部会委員の皆様には、審議会終了後、この場にお残りください。

		続きまして、「(2) の令和 4 年度事業報告」から「(5)の島根県パートナーシップ宣誓制度の導入」まで、事務局から一括して説明をお願いします。
事務局 石原係長		(資料 2 人権男女共同参画課 男女共同参画係の事業について説明)
事務局 吉田所長		(資料 2 男女共同参画センターの事業について説明)
事務局 石原係長		(資料 3 について説明)
事務局 石倉主任主事		(資料 4 について説明)
事務局 野々村課長		(資料 5 について説明)
事務局 石原係長		(当日資料：事前質問及び回答一覧について説明)
丸山会長		議題(2)から(5)までと事前質問について、説明がありました。 ご意見とご質問がある方は、挙手していただきまして、一言いただきたいと思います。
越野委員	質問	【男性職員の育児休業取得率（資料 4、15 ページ）について】 市の男性職員の育児休業の取得率が、かなり上昇したということはとても良いことだと思いますし、かなり国からも県からも言われておられるということは聞いておりますけれども、果たして何日ぐらい取られたのでしょうか。 全国的には 2 週間以内っていうのがほとんどを占めているという状況です。 取らないよりは取った方がいいとは思いますが、やはり女性が半年とか 1 年とか、場合によってはそれ以上取るのに比べてどうしても短くなっていて、それで育児参加というか、自分の子どもなので参加っていうのも変だなと思いますけれども、育児参加という目標が達成できているのかということですね。
	意見	【ワーク・ライフ・バランス推進事業（資料 2、3）について】 ワーク・ライフ・バランス推進事業等の「働きやすい職場づくり」

		について、今SDGsの中でも「働きやすい」だけではなくて「働きがいのある」というところを言われていると思いますので、今後、働きやすいだけではなくて「働きやすく働きがいのある」というような表現にしていいただいたら良いと思います。 ただ働きやすいだけでなく、働く中で「ここで働いてよかったな」、或いは「この仕事をしてよかったな」という働きがいを感じられる方が、一人一人の人生の中で意味があるかと思います。これは意見として、申し上げておきます。
事務局 野々村課長	回答	男性職員の育児休業取得日数については、後日、人事課に照会をかけて、回答させていただきたいと思います。 「働きやすい」だけではなく「働きがい」のあることも企業に向けて発信していく必要があるというご意見をいただき、ありがとうございます。 仕事をするにあたっては、やりがいは欠かせないということもあると思いますし、職場の定着率にも繋がることで大変大切だと捉えておりますので、併せて啓発を進めて参りたいと思います。
丸山会長	意見	【事前質問の12番 女性と仕事について】 女性の「管理職や経営者になりたい」という希望についてです。 私はキャリア教育が専門でして、県の男女共同参画の事業の「女性塾」の1コマを担当しています。 アンケートとしては取っていないのですが、参加者とのお話の中で、仕事に関しての上昇志向や上に行きたいという意欲は正直あまりないと気づきました。 「主任・課長・部長になりたい」とか、そういう管理職になりたいという希望はあまりなく、現状維持で今をいかにやりこなしていくか、という考え方になっていると思います。 育児等が忙しいとか、中には介護の方もいらっしゃるの、そういった女性のライフイベントの中でお仕事をしていくと、今は精一杯なので、あまり上昇志向はないという実感があります。 実は、本学の島根大学の職員も同様です。 男性、女性の比率もありますけれど、徐々に女性の職員が増えてはいるけれども、「上に上がるかどうか」という事前調査に関しては、少し否定的になっている傾向があります。

		塾・セミナーを受講された方はリスクリングという言葉を使いながら、学びなおして自分の意思決定をもう少し広げていこうとか気づきに繋がる可能性が広がるので、セミナー等を受講される人が増えれば、管理職を目指す人も増えてくるのではと期待したいところです。
吉廣委員	意見	質問の方もたくさん挙げさせていただいて、しっかりお答えいただきまして、ありがとうございました。 目標では女性の役員というような言葉ばかり出てくるのですが、固定的な性別による役割を抱えながら女性が昇進していくのは結構大変な面があると思います。 役員や管理職といった役割の大変さ以外にも、女性がそういう管理的な仕事をするとか結構悪口を言われます。 「女性だからキーキーするよね」とか、男性からも言われるし、女性からもそういう一言があり、非常に心が痛いです。 「私はあんなふうになりたくない。ああいう部長、課長とかになりたくない。」という声が多く上がってきて、それが女性の心を折っていくこともあると感じています。 女性だけでなく、男性も含めて社内で全体的なキャリア教育をして、その中で女性にはそうした仕事の役割以外のところで困難があるということを知っていただき、その困難の背景には「男性はやはり介護をやっていないよね」というような固定的性別役割分担意識があること等について、理解を深めていただくのが良いと感じました。
越野委員	意見	女性の方が管理職とか管理的な立場の仕事をしたくないわけではなくて、「今の管理職のような管理職であればやりたくない」ということです。 どういう管理職であれば、女性も男性も、性別に関わりなく、誰もができるのか、或いは「やりたい」と思えるのか。 そして女性も今は「できません」で終わってしまっていますが、そうではなく、どういう管理職だったら自分もやれるのかということを考えていく必要があると思います。 管理職という役職はついてないけれど、先輩になっていけば、結構管理職と同じような役割を果たしている方もいらっしゃるの、で、ありがたい管理職の姿をみんなで考えていくということも必要です。

		「女性は管理職になりたがらない」とか「女性は管理職に向いてない」というアンコンシャス・バイアスも今はかなり強いので、そうしたところもなくしていくことは、かなり時間もかかるし大変なことだと思いますが、そういうこと言わなくてもいいような社会にしていける必要があると思います。 女性は、「管理職になりたくない」というわけではないけれど、現状の管理職の在り方では、「できない」「なりたくない」ということだと思います。
岡田委員	意見	管理職という話からつながるのですが、地域の会合では、男性がトップにすることが多いです。 最近、構成メンバーは割と女性の割合が高くなってきています。 誰がトップであろうが、その会議の中で発言ができる雰囲気、女性の意見も通ったり男性の意見もみんな考えるような雰囲気を作ることが大事だと常々発言しています。 トップの方が思いやりのある人であれば、特に女性が会長とか管理職でなくても、物事がうまく進んでいくということを最近実感していますので、市民レベルからお互いの意見が通りやすい環境を作っていくことが大事かなと思っています。
丸山会長		働きやすい雰囲気について、村上委員は職場で人事を担当されていますが、女性の管理職等についてどのように感じておられますか。
村上委員	意見	私も越野委員と同意見です。 管理職になりたくないのではなく、管理職というポジションが魅力的ではないというか。 我々のいわゆる事業所・企業の問題として、やはりまだまだ年功序列で、特に大きい企業ほど、上のポジションを年配の方が役職を持って占めています。 女性の方が管理職として活躍しようと思えば、やはり効率的な働き方等をまず推進しないといけなくて、そのためには、もちろん採用をふやすこともですけど、DXとか、効率化していくことが必要です。 一方で、いわゆる古い世代の方々が効率化に対応できていないなとすごく感じています。

		実際に私も中学生の息子いますが、学校教育の現場でも、いわゆるDXという事が叫ばれて久しいと思いますが、私が見る限りほぼ進んでいないと感じます。 教科書数十冊入ったかばんを持って学校に行っているような状況ですから、学校現場でも、なかなか先生がデジタル化に対応できてないのだろうと思う一方で、子供たちはもう十分にデジタル化に対応していけると感じます。 そういう実態があるということが、管理職という仕事に対する魅力、また、企業側の問題としても職に対して、ポジションにお金を払っているような現状があります。 実際、「その方ができることに対して報酬を払うべきだ」ということが本来だと思うのですが、年功序列で会社を作ってきた故に、そのポジションに対してお金を払うことになってしまっているの、そこに魅力を感じない、いわゆる仕事があまりできない方が居座っているの、そこに「さあ行こう」と思うかな、と感じているのではないかなという現状があります。 こうした現状で、我々一般企業も今すごく人手不足で仕事が回らないことがある中で、やはり男女問わず能力のある方が働きやすい職場を作っていかなければ、なかなか企業活動が、継続できないという状況になっていると思います。 そこにはやはり働きやすい職場の環境づくりと、DXなどの効率化、この二つを両輪まわしてやっていくことが必要でないかなというところが今、皆さまのご意見を伺ってみて、感じた部分でございます。
丸山会長		今、民間のところがありましたけど、長岡委員のところは女性が多い職場だと思いますが、その辺りは少しいかがですか。
長岡委員	意見	私は公民館で勤務してまして、おっしゃる通り女性職員の方が多い職場ではあります。 公民館長はほとんどが男性で、女性の公民館長は2名と少ないですけれど、誰がトップであれ、岡田委員が言われたように、参加された委員さんの意見が通りやすい・意見を言いやすい環境というか、そういう雰囲気を作るように心がけています。 そう言った職場というか地域であれば、よりよい地域になっていくのかなと考えて仕事をしています。

丸山会長	いろいろご意見いただいて、今、女性の活躍などに焦点当てていったと思うのですけれども。 靄亀委員は、法文学部で法律とか経済を勉強されていると思いますが、今回、こういった場所にこういった学生が参加されるってすごくいいなと思っていて、私たちはすごく嬉しいです。 今こういう大人のやりとりを聞いていて、感想も一言いただいてもいいですか。
靄亀委員	意見 今学生ですので、なかなか職場とかの実態がよくわからないところがありますが、今まで学生生活を送ってきて、だんだん男女で分かれていくとか、そういうのが多いなと感じていました。 もちろん男女で分かれた方がいいところもありますが、男女関係なく、全員で交流できるような雰囲気というのも大事なんじゃないかなと思いました。
丸山会長	新しく学生も入ってくれてありがたいと思っております。 副会長、今回新たな委員を迎えて第1回行われたことについて、一言いただいてもいいでしょうか。
田川副会長	意見 大学生がいるのはいいなと思っていて、これからいろんなことを学んでいただいて、みんなで一緒にやっていけたらいいと思います。 皆様の意見を聞きながら思ったのですが、働きがいがある働きやすい職場を目指して、公民館も来年度からガラッと変わります。賃金、環境など公民館長会から申し出たことに対して、やっと職員の待遇改善の回答をいただきました。来年度からすごく変わってくると思います。 それに伴って、館長も大変になると思います。今までと異なり、公民館長も、職員に対する人事評価を伴わないと、改善されたとは言えないし、市からも、そういうふうにやって欲しいということとで、回答をいただいています。 だから、環境的にはすごく良くなったし、やりがいを持って働ける職場になるのかなと思っています。 それから、男女共同参画に関して、私は公民館に入る前から活動はしていたのですが、何十年ずっと見てきて、あまり世間の環境が変わっていないことがとても残念です。

	その一つを考えてみたら、男女共同参画関係の研修会というのは、女性結構関心を持っていて、今まで必要性を感じてきている女性はたくさん発言します。 ただ、男女共同参画の教育や研修会は、もっと男性を中心にやっていかないと変わらないなと思っています。 私は朝日公民館に初めての女性館長として迎えていただき、とても嬉しかったです。 館長としてどういうふうに変えていけるかなと考えましたが、やはり男性を変えていくしかなかったです。 公民館運営協議会の委員、役職の方たちも、できるだけ女性を入れるようにしたら、「女の人ばかり手がいない」「言っても出てきてくれない」と言われました。 そこから10年経ったとき、委員会の中で発言する人は、うちの場合は女性です。新しく出てきた女性たちが発言されます。 それから館長の私も女性だから、町の人たちも言いやすい面があります。 私は女性委員の意見を「そうだね」と言いながら聞くのですが、彼女たちは「会議の中では出しません」と言うのです。 そうした時には、「会議の中で、男性もいる中で意見を出さないと、それは通らないよ」と伝えることで、仕掛けをしました。 女性だから言えることもありますし。 それから男性には「皆さんの色々な意見を聞いたら、応援してあげてください」と伝えました。 とにかく応援してあげて、駄目なら一緒にやるということを、心掛けております。 そういう工夫をしながら、少しずつ社会の中で、男性も変えていかないと駄目だなということは感じております。
丸山会長	皆さんの多くの意見本当にありがとうございました。 時間にもなりましたので意見交換を終了させていただきたいと思います。 色々なご意見いただきましたので事務局の方で取りまとめていただきまして、今後の施策などに生かせるところはどんどん生かしていただきたいと思います。 それでは以上をもちまして、第1回の松江市男女共同参画審議会を終了させていただきます。

事務局 野々村課長	丸山会長、議事運営ありがとうございました。 皆様、長時間にわたるご審議、ありがとうございます。 最後に、小松原市民部長よりお礼のご挨拶を申し上げます。
事務局 小松原部長	今日はたくさんの意見をいただきまして、男女共同参画を進める上で本当に参考になる意見がたくさんありましたので、意見を取り入れながら進めていきたいと思っております。 本当に今日はありがとうございました。
事務局 野々村課長	今年の審議会は１回の開催になりますけれども、来年度は第三次男女共同参画計画の中間年に当たりますので、達成済みの数値目標の再設定など、必要な見直しを行う予定です。 来年も二、三回、お出かけいただくことになろうかと思っておりますので、どうか皆様今後ともよろしく願いたいと思います。 それでは以上で、男女共同参画審議会を終了いたします。 本日はありがとうございました。

令和 5 年度第 1 回松江市男女共同参画審議会 当日質問及び回答

※該当箇所：審議会会議録 7 ページ

	質問者	質問内容	回 答
1	越野委員	【資料 4 年次報告書 P15 について】 市の男性職員の育児休業の取得率、かなり上昇したということはとても良いことだと思いますし、かなり国からも県からも言われておられるというところは聞いておりますけれども、果たして（市の男性職員は育休を）何日ぐらい取られたのでしょうか。全国的には 2 週間以内っていうのがほとんどを占めているという状況です。	平均取得日数 63.53 日 2 週間未満 20.00% (3/15) 2 週間以上 30 日未満 33.33% (5/15) 30 日以上 46.67% (7/15)
2	越野委員	<1 番に続き> （男性も育休を）取らないよりは取った方がいいとは思いますが、やはり女性が半年とか 1 年とか、場合によってはそれ以上取るのに比べてどうしても短くなっていて、それで育児参加というか、自分の子供なので参加っていうのも変だなと思いますけれども、（短期間の育休で）育児参加という目標が達成できているのかというところですね。	・父親・母親になる職員へは、個別に育児休業制度の説明を行い、育児休業を取得する職員は、それぞれの育児状況に応じて取得期間を決定しています。 ・本市では、男性職員の取得期間は 1 か月未満が半数を占めています。が、約 2 週間育児休業を取得した男性職員からは『上の子がいたので、母親が出産・退院するまでの短い期間だけでも取得できたことはとても助かった。』との声もあり、期間の長短に限らず、各家庭の育児状況に応じて取得できる環境を整えることが重要であると考えています。 ・引き続き、男性職員の育児参加を推進し、男性職員の育児休業の取得率の増加に努めてまいります。