

令和3年度尾鷲市男女共同参画審議会 開催結果概要

目 的	令和3年度尾鷲市男女共同参画審議会
-----	-------------------

日 時	令和4年1月28日(金) 13:30~15:00
-----	--------------------------

場 所	尾鷲市役所 3階 第2・3委員会室
-----	-------------------

内 容	<p>○出席者 委員：重松会長、石川副会長、内山委員、坂口委員、佐野委員、梅谷委員、土肥委員 市：政策調整課 三鬼課長、濱田課長補佐、川上主査</p> <p>1 開会</p> <p>2 会長あいさつ</p> <p>3 第3次尾鷲市男女共同参画推進基本計画策定の方向性について 事務局・川上主査より資料に沿って説明。</p> <p>○質疑</p> <p>重松会長 今日、決めきれない部分は、2月、3月に持ち越しながら、結論が導かれればよいという考えでよろしいか。</p> <p>事務局・川上主査 そのように考えている。2月、3月にも会議をさせていただき、今日は方向性だが、今度の会議は素案をお見せし、ご意見を頂けたらと考えている。</p> <p>事務局・濱田補佐 今年度の男女共同参画の推進状況や事業法報告はまだしていないので、次回の会議で報告させていただきたい。また、最近よくKPI、成果指標的なものをどの計画でも載せているということがあり、そういうものをきちんと入れて計画を作っていないと、なかなか評価ができないので、今回の計画では、総合計画をはじめ、他の計画と同じように、成果指標、KPIを入れて作らせていただきたいと思いますと考えている。</p> <p>重松会長 資料3、アンケート調査、320人からお答えをいただいた。男女半々くらいの回答があり、年齢としては50代の方が多かった。尾鷲高校の人には尋ねなかったのですね。</p> <p>事務局・川上主査 尋ねなかった。確かに10代の回答が0になっている。</p> <p>重松会長 19ページの、市民が男女共同参画の今後についてどう考えているのかというところ、1番が「保育、介護の施設やサービスを充実する」というところに40%近くが回答している形になっている。アンケ</p>
-----	--

一回答した方からすると、こういうことが実現されていると、回答したことが届いたかなと感覚になると思う。例えば「保育、介護の施設やサービスを充実する」というところは、今日は資料がないかもしれないが、具体案として盛り込む予定になりそうか。

事務局・川上主査

現行計画においても、ワーク・ライフ・バランス（男女の仕事と生活の調和）という項目を設定しており、そのあたりは、三重県の基本計画の中にもそういったものがあるので、充実した書きぶりしていきたいと考えている。

重松会長

ワーク・ライフ・バランスもこれに関わるかと思うが、施設やサービスが充実しないと、ワークが出来ないというところもあると思う。

事務局・濱田補佐

今後、アンケートも踏まえた中で各課に周知し、社会に進出するのであればこういう制度、市ができるもの、県・国ができるもの、その中で何をしなければいけないか。保育についても、例えば待機児童がないという事はできているけれど、さらに足りない部分は何かを把握して書き込み、取り組みがいくかなと思うので、そこは各課と今後調整していきたい。

重松会長

津市の話になるが、午前保育が多いところがある。そうすると預けたらすぐ迎えに行かなければならないケースがあるので、施設はあるけどサービスが長くないので大変だという声を聞いたことがある。もしよければ、坂口委員、現場の声がありましたらお聞かせください。

坂口委員

保育士が足りないという現状が続いている。

事務局・濱田補佐

労働環境の改善という部分で、なり手が少ないということか。

坂口委員

若い方が地方に帰ってきてくれない。実習に来ていただいた保育士さんが全員帰ってくるという感じではなく、都会の方に行ってしまう。

事務局・三鬼課長

若い資格を取られた方がこちらに来ないという現実。若い方で例えば結婚を機に退職されて、復帰も含めて、こちらに潜在的に保育士の資格を持っている方はある程度いらっしゃる状況か。

坂口委員

いらっしゃるって、他の仕事に就かれている方も見えて、声かけなどもしている。今度関東の方から帰ってきた方がいて、その方は前、尾鷲市の保育士だった。帰ってきたということを聞いて、声掛けさせていただいて、4月から来てくれる。そういう方も見えるが、保育士に戻ってもらえる方がなかなか見えないという状況。

事務局・三鬼課長

保育士の確保にご苦労されている現状の中で、待機児童が発生する状況にはないように聞いているが。

坂口委員

今は、ぎりぎりの状態で何とかやっている。

事務局・三鬼課長

そうすると休暇の取得や、余裕のある働き方するためにも、もっと雇用、若い方が来てもらえるとそういう環境が整うということですね。

坂口委員

そうですね。

事務局・濱田補佐

今、男性の保育士が増えていると思うが、結構おられるか。

坂口委員

今のところ4名。また4月から1名、男性の保育士さんが。

事務局・濱田補佐

実習にも男性の方は結構来られているのか。

坂口委員

ここ何年かは見ていない、女性の方のみ。4月から見える人は熊野の方から来てくれるので、実習では尾鷲に来ていなかった。

重松会長

38. 4%は保育もあるが、介護の話もある。介護のことで何かご存知の方はいらっしゃるか。

石川副会長

私は介護士ではないが、介護をお願いしている側として、こちらがいろいろお願いをしたくても、ヘルパー不足と事業者さんに言われる。尾鷲だけじゃなくて、全国的にヘルパー不足だと思うが。あと身体的に皆さん、きついつらいというところが。比較的ヘルパーには女性の方が多い。力だと男性の方があり、ヘルパーとしては活躍してもらえと思うが、なかなか少ない。もう少し男性の方もヘルパーとして働けるような形があったらいいなと思ったりする。年齢的にも、比較的ヘルパーになれる方の年齢層が高いということもあって、続けるという事が段々しんどくなってきている現状なのかなど。働きたいけど、介護というところでは働けないと、男性よりも女性の方が介護にどうしても入っていくというところで、管理職くらいになる女性の方でも、介護することによって、自分が満足する仕事ができないというところ、もう少しなんとかなれば、皆さん満足できる仕事ができるのかなと思う。

重松会長

さっきの保育士の確保と同じように、ヘルパーの確保についても何か方策が立てられそうであれば、またお願いしたい。次に28. 4%で高いのが、「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」というところ。これは内山委員何かありますか。

内山委員

私の同年代とかの話になるが、男女に限らずだが、尾鷲に帰ってきたいが働くところがないと。都会の方ではある程度の給料をもらっている方たちなので、こっちに帰ってきてまた一からとなると、給料が下がって生活ができなくなるのでという声は、3~4人から聞いている。

事務局・濱田補佐

確かに内山委員言われたように、その話は尾鷲高校の生徒に話を聞きに行った時にも、帰ってきたいけど働く場がないので何とかして欲しいと。遊んだりする場というよりは、雇用の創出をして欲しくないとなかなか帰れないというのは言われるし、市民の皆さんにアンケートしたとしても雇用の創出をと言われるので、その辺は市として、総合計画もそうだし、いろんな取り組みの中で雇用の場を創出していないといけないと思う。先ほどの介護・保育の環境面、ソフト面のサポート、なり手になっていただくための施策は当然考えていかないと、新たな雇用を作るといふ部分と今ある中での不足した部分を補うような施策を入れていかないと、なかなか充実していかないとと思う。

重松会長

職場における周知徹底というのは想像するに、男女で不均等な場合にお互いにそれを指摘しあうことはなかなか難しいかと思うので、外部から情報提供したりということが必要なのかなど。事務局への質問だが尾鷲高校に行ってたような形で、職場に対して普及や啓発など今まではなされていたか。

事務局・濱田補佐

職場内での啓発はなかなか、市役所内でもやれていないというのが事実。女性の管理職の登用という話は出ることはある。ただ、やはり女性でも上になって、次のステップに行かれるかというところ、その場でいいですよと言われる方も確かに過去におられた。管理職になるとお断りをされる方たちもいたのは事実なので、役職を作つてという部分だけではないのかなと正直思うところではある。あと、全体的な男女共同参画の取り組み、啓発については、市の広報で2カ月に1回くらい、ひとくちコラムみたいなものを始めている。

重松会長

この28.4%は役職登用というところもあるかもしれないが、みんながそれを意識してもらおうという普及啓発だと感じるので、広報を通じてだとか、どういう形が一番いいのかわからないが、チラシを持って行ったりだとか、いろんな形で職場にアプローチするという形もできるのかなと思った。第3次の尾鷲の基本計画の時に、ひとつのアクションとして取り組むことができるのかなと思った。

私は、みんなに運動してくださいということを推奨する立場の研究をやっている。日本国民だと3割くらいしか運動していない。運動は10割が大切だと言ってくれると思うが、3割くらいしかやっていない。そのギャップを埋めるために何かできないかということをやっている。一つの例として、あるストーリーを聞いた時に、それに共感できれば一歩踏み出せるという話があって、例えばそれをこれに置き換えるならば、職場である出来事みたいなものを広報とかに載せると、それは子供達には響かないかもしれないし、高齢の方には響かないかもしれないけど、職場の方には響くというような形も取れると思う。広報の性格として全市民ということがあるので、なかなか難しいけど、そういう事例紹介に関してはフォーカスを絞るとするのが大きいと思うので、28.4%ということは4人に1人がそう思っているということなので、感じている人はいると思う。特に職場の方は思っていると思うのでそういうストーリーを紹介して情報提供するというのも、ひとつのやりやすい目に見えるアクションかなと感じる。

あとは内山委員がおっしゃったように、雇用が無いのが困ることなので、違うところの話にもかかわるかと思うが、そういうところとコラボレーションしていく必要があるかと思う。

石川副会長

8ページの、「家事などを男女で分担するようしつけや育て方をする」が尾鷲市が2.5%で低い。もう少し男女共同参画のために、分担というか、お手伝いというところを小学生のうちから伝える。お手伝いの大切さとうものをこの中に入れていくのも必要じゃないかなと思う。お手伝いというのは今いろいろなものの中に入っている。お手伝いというものをもっといろんな意味で使っていく、男の子もお母さんのお手伝いはするんだよ、自分のことをするんだよとか、自立にもつながるのだが、そういうところを、高校生という目線もあるが、小学生の子に何かやわからかに伝えるということもあっていいのではないかなと、これを見て感じた。

佐野委員

このところいろんな会議に出ていて、総合病院における看護師の確保に困っていると。今の保育士にしろ介護の従事者にしろ、やはり人を確保するのに困っているという同じような悩みがある。例えば看護師については、看護専門学校を出て、正看の資格を得たと。正看の資格があれば、生活の根拠のないところへ行っても仕事はできる。東京の渋谷で生まれ育って、正看の資格を得たんで、京都へ行ってみたいというような話も結構ある。例えば尾鷲というところに興味がある、尾鷲で5年くらい働いてみたいとか、そういう人は結構いると思う。そうすると思ったのが、尾鷲に生活の根拠がなかったら、正看の資格を得たとしても現実どうなのか。例えばそういう時、行政の対応として、宿舍、総合病院の宿舍はあるか。

事務局・三鬼課長

敷地内に看護師の宿舍はある。人数までは詳しく分からないが。実際に宿舍で暮らしている方もいらっしゃるかと聞いている。

佐野委員

保育士や介護の分野で考えれば、働く場所がないという、尾鷲に來たいと思ってもそこら辺がネックになる。それを行政として来やすくするような対応は特にないか。宿舍提供と言っても難しいかもわか

らないが。というのは、大都市への就業を希望することが多い、それを尾鷲へ誘導するとすると、給与面がどうかというところ。例えば尾鷲で保育士として働く場合と、東京で働く場合、給与面で大分差があるのではないかと。人口減対策として、尾鷲に魅力があるということを訴えて、人を誘導する場合に、4人の標準家族であれば、年収600万くらいはもらわないと、なかなか生活を維持できない。もうしわけないが、実際はどうか、月収20万でも高給取りと言えるんじゃないかという話も聞く。尾鷲は素晴らしい、自然が素晴らしい、魚がうまい、しかしながらそういう現実があれば、たとえ雇用機会があったとしても、来ないですよ。そういう難しさがあるので、よっぽど頑張らないと尾鷲の未来は開けない。尾鷲市のあらゆる分野に共通する大変さ、難しさがあるように思う。第2次基本計画を実施されて、大変なトラブルがあったとか、特色があったとか、総括はされているか。それで第3次に臨むというところですよ。

事務局・濱田補佐

おっしゃるとおり。今の総括を見せない中で、新しいものを作ろうというのはおかしいと思うので、総括はきちんとお見せするようにする。

事務局・三鬼課長

総括に関係するが、社会の情勢に合わせて、国・県・市、それぞれ目指すところの意味合いは違うところはあるが、取り組んできていることは事実であるが、なかなか定着していないというのを私たちは実感している。その中で、どういう形で一步前に進めるかということも、2次の評価と併せて、第3次を作るときに、ポイントを定めるというご提案があってもよろしいかと思うし、そういうところも含めてご協議いただきたいと考えている。

佐野委員

基本の基本を国が立案して、都道府県がそれを受けて基本計画を作り、さらにそれが各市町におろされる、各地域の独自性というのは案外考慮されていないケースが多いので、尾鷲市という地域において効率的に作用するような、機能するような計画を作るのは非常に難しいのかな。

事務局・濱田補佐

国が考えているものと、地域の田舎ならではのものがあると思うので、当然アンケートや皆さんの意見を聞いて、国・県の意見はあるものの、尾鷲に合った考え方、その地域にあったものを作っていくといけないと考えている。

重松会長

今、佐野委員の話聞いて思ったのは、私の前職の三重大学教育学部の取り組みなのだが、尾鷲市の教育委員会から推薦をもらった高校3年生が、三重大学教育学部の推薦入試を受けて受かって、卒業したら免許をもらう。その後、教採試験に合格したら、尾鷲市に帰ってこれるという仕組みを取ろうとしている。雇用創出ではないが、必ず帰ってくるという仕組み作りであれば、すでに教員の仕組みは整えられているので、看護師の仕組みとか、そういう形で何かできるのではないかなと思う。

佐野委員

教員の場合は、給与格差はそんなにないですよ。例えば尾鷲市と津市。

重松会長

県は一緒。多少、地域手当みたいなものはあるかもしれないが、県単位。

梅谷委員

アンケートについて、9ページの女性が働くことに対する考え方のところで、尾鷲市が59.4%あった「子どもができて、産前・産後休暇や育児休暇等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」という数値が高く、それに対してその一段下の「子どもができたら一旦退職し、子育てが落ち着いたら再び働く方がよい」というのが、三重県が多いのに比べて尾鷲市はその半分。ということは、ずっと働き続けるというのは、さきほどの給料面とかで共働きで尾鷲に住むのが良いと考えているのかなというふう思った。男性も女性も都会に比べてたら給料が少ないので、二人で働いてというのが反映されているのかなと思った。逆に都会に比べて、通勤時間が短かったり、子育てしやすいという田舎らしさ、

義務教育が終わっても高校もある、総合病院もある、一応商店街もスーパーもあるというところで、子育てをしながら働きやすいというのも、尾鷲らしい良いところかなと思うので、そういうところを前面に出していくのも大事なかなと思った。

また一方で、うちは家族に看護師と保育士がいて、二人とも出産を終えたけれども、育休が終わって復帰するとすぐに普通の労働に戻らなくては行けなくて、小さいうちは当直のないのを希望していても、一旦復帰した場所は当直のない職場に行っても、何か月か過ぎすとそういう打診があったりとか、急に厳しくなるというのを近くで見ていると、人手不足の深刻さをとても感じているので、なり手を作る政策というのは行政しかできないと思うので、そういうものをうまく作れたら、本当に難しい問題だと思うが、働く人を作るというのをみんなで考えないといけないのかなと思った。

重松会長

産前・産後休暇や育児休暇というルール、規則は各企業は設けてはいると思うが、それを申請で機内雰囲気があったりすると、結局これはできないということ。59.4%はそれを反映した意見。そういう意味では、職場での啓発というところ。職場で何%の人がこれを取得したかというのは、数値としていつかどこかで上がってくるのか。

事務局・濱田補佐

全体というのは、統計上のデータを見たことが無く、それは確認したいと思う。

事務局・三鬼課長

三重県にも統計を取っているかも含めて、調べさせていただきたい。

重松会長

私も大学に務めていて思うのだが、数値目標を掲げられると頑張ろうとなる部分はあるので、それを企業とかに伝えると認めていかないといけないなど、波が来たなという実感にもつながる、結果的にそのことが啓発になっている。そういう面もあるので、検討してみてください。

土肥委員

先ほどのアンケートの8ページ、県年の違いというところで、尾鷲市は通念の方が数値が高く、県は制度の方が数値が高い。こういうアンケートをどういうふうに読み解いていくかということが、施策に反映されるかなと思うので、たとえば、尾鷲はなぜ通念なのかなというところをどんなふうに理解されているか、教えていただきたい。

事務局・濱田補佐

都会と田舎というところの、男女共同参画の考え次第だと思う。たぶん、男女共同参画と言えば、慣習やしきたり、男性は仕事で女性は家事でと昔から言っていたと思うが、アンケートの7ページを見た時に、「男性も家事・育児を行うことが当然である」というのが80%になっていた。尾鷲は高いなというのが正直な印象だった。その辺の意識が我々の年代と回答していただいた年代が違ってきているのかなという中で、尾鷲が通念・しきたりの部分が高いということは、新たな制度を作るとか仕組みを作るといふ部分に関心が行ってなくて、そもそも論の男女共同とはという事の前段、先ほど先生も周知と言われているが、その辺がなかなかうまく行ってないのではないかなと思う。男女共同とは何なのかというところがうまくいくと、じゃあどういふ制度にすれば働きやすくなるのか、産前産後の話もあったが、そこの制度に行くのではないかなと思うが、まだ制度を求める声よりもその前段で止まっているのではないかなと思う。

土肥委員

先ほどから皆さんのお話をお聞きしていて、県の制度は具体的にこういうことが必要なんだという目線に行くと、尾鷲の通念もこれだけ求めているということは、さっきの男女共同、家事分担してという話じゃないけど、みんなその意識があるんだなとうれしかった。そういう意識を反映するためにもこの場があるんだと思う。例えば、批判しているのではないが、役職があるけれど断るからうまいこといかないで止まるのではなく、なぜ断るのか、その背景とか、尾鷲の雇用が戻ってきづらいつらいつらとか、ヘルパーや保育士が少ないとか、そういうことも全部含めて、安心して働ける条件が整っていたり、役職を引き受けてもそれに協力してくれる体制がしっかりできているとか、そのあたりがさっきの通念と通じる

ところだが、しっかりしていると人は安心して働ける気がする。何かで聞いたことがあるが、介護士という仕事はなり手が少ないとか、自己効力感とか、お役に立ったというのはあるが、自分が疲労する、身を削るという感じで、そういうことばかりではないと思うが、働くイメージが強くて、なり手が少ないとか、いろんな理由があると思うが、具体的に目に見えない部分をもっと安心して生活できたりするようなどころを取り組んで行ければなと思った。

例えば、相談体制を整えるという文章がいっぱい出てきた、相談体制を整えるとはどういうことかなと、相談に行けない人が多いんじゃないかなとか、DVとかを解決するとか、そこに至る自分の仕事の中では、女性ががつつりという体制がすごくやりやすかった。やはり通念とかそういう部分で、違う意識とかがあるかもしれないと思うので、さきほどお手伝いと言われたが、そういう小さいときから教育とか、お母さん育てをしないといけないと思う。そういう中にそういう意識を盛り込んでいくような、そういう仕組みとか、啓発、そういうことをやっていただけたらありがたいかなと思った。

事務局・三鬼課長

坂口委員にお聞きしたいが、保育の現場も踏まえて、経験も通じて、お父さんお母さん、おじいちゃんおばあちゃんも含めて、保育・子育てに関する関心、男女共同参画の意識にも通じると思うが、その辺の変化は、何か感じ取っておられるか。例えば、以前よりはイクメン、男性が関わるが増えてきているということは、よく報道とかで聞くが、この地域においては実感として、どんな感じを得られているか。

坂口委員

長い経験のあいだに、父親の育児の参加の方が昔に比べてすごく増えてきている。昔は母親が迎えに来ている子どもさんが多かったが、今は父親のお迎えも多いし、父親の育児の参加が昔に比べると幅を広げてきているように思う。

事務局・三鬼課長

土肥委員にお聞きしたいが、カウンセリングをされているので、教育現場において今の子どもたちの感覚では、そうとう男女共同参画が、私たちの世代では席順も男性があつてから女性があつたような時代だが、今は違いますね。そういう男女の意識、みんなが平等という、小さいときからそういう中で育ってきたお子様を対象にされていると思うが、そういう中で男女共同参画に対する意識、多様性なども含めて、カウンセリングとか相談を受ける中で、変わってきたこととかこういう特徴があると思われるようなことがあれば教えていただきたい。

土肥委員

子どもというよりは、大人の側の意識だが、若い人ほどそういう新しい感覚、ダイバーシティとかLGBTという部分もすごく理解が深い。それを相談しに来るということにもしっかりと認めている、理解が深い。それはやはり大学とかでそういう教育を受けてきているか、私の時代はそういう子たちとは違うので、そこらへんに差を感じる。なので、そういう意味では子どもたちのほうがそこら辺を受け入れている感じがする。今、制服も、ズボンもスカートもいいよと、だからと言ってスカートをはいてこないのではなく、ズボンもスカートも持って履いてきている、それを蔭口というような体制もないし、私が行っている中学校は女性用のズボンも買える。なので私たち大人が変わっていけるといいかなと感じがすごくする。なので、小さいときからの育まれるものが大きいかなと思う。

重松会長

他はございますか。今日のメインの第3次尾鷲市男女共同参画推進基本計画の策定の方向性についてお話をいただいていたという形にある。方向性については大体これでいいかというところを今日決めたほうがいいのかと思うので、資料1の7ページ目の最後がまさに方向性を集約したところだと思う。

ポイントは5つあると思って、1つは「現行の計画の流れを踏襲する」、2つめは「上記2～7に示した内容を加える」、3つ目は「数値目標を設定する」、4は今日この場に出席して下さっている「委員の声」、皆さんからいただいたことを反映いただくということと、5番としては「アンケートの結果」、アンケートを読み込んでいただいて、それを受け止めて数値目標にしたりだとかという形で、報告をいただければと思うので、この5点を基本的な流れとして今日の方向性を承認するという形を取りたいと思う。過不足があればお願いしたいと思うが、よろしいでしょうか。ありがとうございます、それでは承認という形で次に進めたいと思う。

4 その他

事務局・三鬼課長

重松先生がおっしゃったように、啓発も非常に大事なと日々考えさせられるところで、広報誌にそういうこともしているが、それ以外にこんなことをチャレンジしてみると啓発に繋がるんじゃないかなという何かがあれば、お聞かせいただきたい。

重松会長

私の知り得ているものは、企業がこんな取り組みをしているということを広報で流したりしている。それはいい意味で流しているのだが、企業側からしたらもしかしたら宣伝もやってもらえているみたいなどころがあるかもしれないが、それはインセンティブ、企業としての動機にもつながってくるんじゃないかなと思う。県はダイバーシティの企業としての認定などをしていたと思うので、その尾鷲バージョンとかで、会社はこんなことをやっているとかをやると、他への波及効果があるのかなという感じもする。

子どもは変わりつつあるので、大人を変えなきゃいけないのかなというのはある。なかなか難しいが。

土肥委員

付け加えて、そういうふうに言ったが、私より年の大きい方でも、男性でもそういう考えではない人もたくさんいる。

重松会長

アンケートの最後の自由記述を見ていると、年が分からないので分からないが、やっぱりちょっとまだ足りてないなというご意見もあったりとか、十分に分かってくださっているというごいけんもあったり、本当に年齢も性も関係ないのかなというところも感じる。

他になれば事務局より、事務連絡を。

事務局・濱田補佐

本日いただいた意見を踏まえさせていただいて、今作成中ではあるが素案を一度お出しさせていただこうかと思う。年度末のこの時期に会議を持たせていただいてことは本当に反省すべきところで、非常にタイトでお詫びをするしかないが、先生と、次回を2月15日にさせていただきたく、時間は同じように13時半からということでご相談をさせていただいたので、大変申し訳ないが、また案内文書を送付させていただくので、よろしく願いたい。

5 閉会

それでは、本日の令和3年度の尾鷲市男女共同参画審議会を閉会します。ありがとうございました。

以上