

## 令和5年度 第1回 宇陀市男女共同参画審議会 会議録概要

●日 時：令和6年2月29日(木) 10:00～12:00

●場 所：宇陀市役所 2階 212会議室

●出席委員：丸岡委員（会長）・中井委員（副会長）・岡崎委員・中田委員  
松村委員・森本委員・佐々木委員・上田委員・坂本委員  
【計9名出席】

●配布資料：・会議次第

- ・宇陀市男女共同参画審議会委員名簿
- ・宇陀市男女共同参画条例
- ・県内市町村における令和5年度男女共同参画推進状況綴
- ・ジェンダーギャップ指数2023
- ・令和5年度男女共同参画集会アンケート結果
- ・「毎月11日は人権を確かめあう日」啓発ビラ
- ・「生理の貧困」に係る地方公共団体の取組概要
- ・「男性職員の子育てを応援！ハッピー・ツーウィークス」について
- ・すてきなともだちコンサート案内チラシ
- ・宇陀市男女共同参画計画(第2次)概要版
- ・性的マイノリティに関する冊子
- ・「令和4年度の男女共同参画に基づく進捗状況」まとめ

### 1. 開会

- ・市民環境部長挨拶

### 2. 委員紹介

### 3. 会長及び副会長の選出

### 4. 会長挨拶

【協議事項】 進行:丸岡会長

1. 令和4年 男女共同参画計画に基づく施策の推進状況  
事務局より説明

(委員):「家庭生活における男女共同参画の推進」の育児介護休暇について、おそらく男性職員の育児休業が増えていると思うが、どれぐらいの率か。

(事務局):男性の育児休業は、なかなか増えていない。

(委員):時間短縮を取られている方はいるのか。

(事務局):もう復帰しているが、以前は何人か取っていた。今の状況は把握できていないので、確認しておく。女性職員で、時間短縮を取っていたが、仕事の関係で早めに時間短縮を切り上げ、フルタイムで働くことになったケースもあった。

(会長):取りにくい状況がまだまだあるのかなと思う。  
自分が休んだら、代わりに仕事をしてもらわなければならない状況が生まれており、どうしても仕事のことを考えてしまう。役所に限らず全体的に、その辺りの改革が進んでいないという感じかと思う。

(事務局):育児休業や時間短縮を取ると、仕事を代わりにしてもらわなければならない、そのことに対する遠慮がまだまだあるのではないかと思う。フォローできる人員が少ないと感じる。

(委員):子どもの数が減っており、人口減少を何とかしなければならないという動きがあるので、本人たちは遠慮するかもしれないが、上司が働きかける必要があると思う。

(事務局):管理職としては、日頃から課の中で職員一人一人とコミュニケーションを図り、職員同士も信頼関係を築けるようにすることが求められていると思う。その中で、育児休業を取得する職員がいれば、課長自ら業務を引き受けることや、信頼関係ができていれば職員同士で仕事を渡すこともできる。管理職として、日頃から部署の職員をまとめていく能力が問われていると思うので、全所属長に伝えていきたい。

(事務局)：育児休業の話に関して、「ハッピー・ツー・ウィークス」について紹介。

「ハッピー・ツー・ウィークス」は佐賀県庁の男性職員の育休取得についての取り組みで、2週間以上の育休取得を促進するために、令和3年10月から開始されている。育児休業、出産補助休暇、配偶者出産時育児休暇等を組み合わせ、2週間以上の休暇等を取得することで、男性職員が育児に積極的に参加することを目的として作られた。生活スタイルに応じた4つの取得パターンがあり、自分で選ぶことができる。また、子どもが生まれたすべての職員に対して所属長がハッピーカードを送り、組織として男性職員の育休等の取得を後押しして、安心して育児に専念できるように工夫している。

職員が「ハッピー・ツー・ウィークス」を何かの理由で取得できなかった場合は、不取得理由書を所属長の方から出すという、逆転の発想により育休等を取得しやすい工夫をしている。宇陀市では取得する職員が増えていないので、このような取組も参考にして、少しでも取れるようにできればと思う。

(事務局)：育児休業の取得については、本人からの申入れだけでなく、所属長が環境を作り取得を促すのも一つの方法だと思う。人事課にも、この取組み等を知ってもらい、育休取得の促進を周知してもらえるように伝えたい。

(委員)：「ハッピー・ツー・ウィークス」というネーミングは、明るいイメージで取得しやすいと思うので、ぜひ宇陀市役所でもやっていただければと思う。

課題に感じるのは、色んな職場で代替人員がいないこと。休んだ分、周りの人が背負という構造がどこでもあり、それに気兼ねしてしまうところがあるので、代替支援を柔軟に考えなければならぬと感じた。人員が不足している職場で柔軟に働ける人材みたいなものを併せて考えないといけないと思った。

女性管理職について、外部から専門家の女性管理職を入れて、女性管理職割合を上げていくという話もある。本来であれば、その会社で下から叩き上げて昇進する女性がいけないが、まだ女性管理職を育てられておらず、やむなく外から補充しているという部分もあるのではないかなと感じる。

宇陀市の女性の管理職割合は、一般行政職ではまだ低いと感じた。管理職を育てていく発想でやっていかなければいけないと思う。次期管理職になる女性を見つけて育てていく取組がされているのか気になった。

(委員)：「ハッピー・ツー・ウィークス」で不取得理由を書かせることは良い取組だと思うが、「忙しいから」という不取得理由は駄目にしなければいけないと思う。弊社としても、コロナ禍があり、その人しかできない仕事を作らないということで取り組んでいる。1つの仕事を複数人ができるようにして、その人がいなくても仕事が回るように工夫をしているが、なかなか厳しいのが現実。

(会 長)：宇陀市の次期管理職を育てる取組みはどうなっているのか。

(事務局)：おそらく人事課としては、人材育成や管理職になるための研修は行っていない。宇陀市の管理職の女性割合が低いことについて、人事課と協議をしているが、悩ましい部分である。

公務員制度では降格願が出せるため、人事課が人材を見て任命しても、自分には負担が大きいと感じ、自ら降格する場合がある。男性・女性に関わらず、降格願を出している職員はおり、これも管理職の比率が上がらない要因であるのかなと感じている。研修を行い、管理職になる人材を育成すれば、降格願を出す職員も少なくなると思う。

(委 員)：職員が管理職になりたがらない要因を2つ聞いたことがある。

1つは、管理職になると残業代がつかなくなる問題。管理職の役職手当より、それまでの残業代の方が高い場合がある。若い人を早く帰らせて、残業代がつかない役職者が業務を行うという話も聞いたので、改善した方が良いと思う。2つ目は、管理職になったときのノウハウの共有について。課内をマネジメントする際のノウハウを勉強できる繋がりづくりや、困ったことがあれば聞ける環境を作ると、もう少し管理職が増えるのではないかという気がする。

(事務局)：人事課では努力をしているが、なかなか比率が上がらない部分がある。管理職になるための研修は必要と思うので、人事課へ伝えたい。

(会 長)：自治会でも、女性の方は会長になるのを遠慮されている。何をすればいいのか分からないことも大きな原因だと思う。地域でもそんな状況がある。

(委 員)：私も保育所に勤めていたが休めなかった。国の保育の最低基準があるが、それでは十分に保育できていない状態があり、当時、公立の保育士で団結し、自分たちが労働組合の中で決めた基準でやってきた。

今は欠点すれすれの国の基準で人員が配置されているので、望ましい基準を作っていかなければいけないと思う。自治労が水準を上げれば、市民の水準も上がるので、労働組合の意見を教えていただきたい。

(委 員)：現在、理事者側との関係は非常に良好で、組合の要望については、ほぼ通っている状況である。組合の役員は7人中女性が4人で、過半数を超えて運営をしている。職場によっては、なかなか休めない状況や、時間通りに帰れないところもあり、仕事の仕方を根本的に変えていかなければならないと思っている。

今私たちも、働き方の見直しを行い、自分たちの少ない組合員の中でも自身のスキルを上げて、仕事をたくさんこなせるようになろうと思っている。

(会 長)：組合もだんだん変わっており、難しい時代に入ってきている。形は変わってくるかもしれないが、組合は大事。

(委 員)：計画の中に、性の多様性についての視点が入っており、非常にありがたい。

「性的少数者についての意識啓発」という表現は個人的には違和感があり、マイノリティとは何かということではなく、前提として性が多様であるということが認識されていないと、各現場からその視点が抜け落ちると思う。性的マイノリティをめぐる問題は生活問題なので、具体的な支援が見落とされている現場がたくさんあると思う。様々な施策の中で抜け落ちている人がいるのであれば、或いは見えない困りごとがあるのであれば、それを見落とさないように、こぼれ落ちないように、具体的な作業が必要ではないかと思う。

例えば、避難所運営マニュアル策定の過程で、マニュアルの中に具体的に、性的マイノリティの人たちへの対応について入っているかなど。おそらく、性の多様性への配慮と言っても具体的にどうすればいいのか分からないと思うので、きちんと明文化することや、周知することが必要かと思う。

住民に向けて発行する刊行物において、表現の指針はまだ作成されていないようだが、例えば、絵の中の男女比や、絵の中にトランスジェンダーや同性カップルが含まれているかなど、あらゆるところでのバランス、色んな人の目で見ていくことが必要。

具体的な指針や手引を作り、ホームページなどで公開すれば、内部チェックだけでなく、色んな人が参考にでき、啓発の一環に繋がるのではないかと思う。ホームページのDV相談の案内では、「男性が相談できる」や「性的マイノリティの方も大丈夫」といった文言はなかった。相談をすれば受けもらえるとは思いますが、相談する側としては、相談しても大丈夫かどうか分からない。

特に男性被害者や性的マイノリティの場合は、まず窓口に繋がらないという問題があるので、安心材料を具体的に明記して周知されていかないとと思う。

東北大震災の調査では、性的マイノリティの人たちの困りごとがいろいろ出ているが、そもそも不安だから避難所に行かないという人が圧倒的という結果もあった。「配慮しています」ということを表に出さないと、困っている人はそこへたどり着かないので、具体的な手引きなどが各現場に求められていると思う。もしDV案内や避難所マニュアルに、そういった具体的な言葉が入っているのであれば教えていただきたい。

(事務局) : おそらく避難所マニュアルに具体的な文言は入っていない。また、DV相談のチラシやホームページの案内にも、男性や性的マイノリティという文言は入っていない。今まで女性が対象の相談となってきた。

保健センターで相談機関を紹介している欄があり、そのDV相談の欄では、以前は女性に限られたような書き方をしていたが、今は「どなたでも受けられる」といった形に変えた。

(委員) : 当事者は「どなたでも」の中に自分が含まれているかが不安。具体的に、「この場合は大丈夫です」と書いた方が相談に繋がると思う。

(事務局) : 今はまだ、相談員の方と話が出来ていない状況。今後考えていきたい。

(委員) : 数年前、NPOと協議して、男性との対面での相談は難しいとなっていた。これからは、性の多様な方も含めて考えていかないといけないと思う。

(事務局) : 避難所の件、本当に重要だと思う。避難所へ避難しにくい状況があり、物資が届かないことにもつながるので、早急に危機管理課と連携を取り、今日の内容を伝えていきたいと思う。

(会長) : パートナーシップ制度について、奈良県の中ではどんな状況か。

(委員) : 現在、県内6市町で実施されており、次年度以降も制定が決まっている市町がある。また、急遽4月から県が開始することになった。

奈良県の地域性を考えると地方へ行くほど、自分がマイノリティであると言にくい状況があり、奈良県が制度を作っても、自分が住んでいる地域で肯定メッセージが出ていないと使えないという問題がある。県が制定すれば事足りるということではない。

パートナーシップ制度は分かりやすい肯定メッセージだが、パートナー証明がなければサービスが使えないという線引きが入ってしまうと、証明を申請出来ない人は抜け落ちてしまうということもある。

性的マイノリティの視点でいろいろ物事を見ていくことの最大の利点は、マイノリティのためだけでなく、結果的にいろんな人に繋がることであるので、点検項目と考えていただきたい。

(事務局) : 県に対して、制度を導入している市町村と、していない市町村の格差がある状況を改善できるのかについて、どう考えているのか聞いたところ、4月に制度を施行した上で整えていくとの回答があった。

他市ではパートナーシップを導入するにあたり、中身の検討等の準備に2年程かけているが、県は1か月半程で作られている。宇陀市としては、導入の方向で検討を進めているが、今回の事で加速する可能性があると考えている。

(委員)：大阪では大阪府が制度を導入し、制度を導入している自治体、していない自治体も含めて、市町村の公営住宅まで全部証明を利用できるという風に整えられているが、その調整が十分にできていないのかな。

(事務局)：県下統一で、どの市町村でも同じように支援が受けられる状況を作らないといけないと思う。県下で統一されていなければ、転出の際、新しい自治体では公営住宅に入れないという問題も生じてくる可能性もある。

(委員)：パートナーシップ制度自体でできることは限られており、むしろ制度を導入していることを前面に出して、パートナーが利用できるよう整備していくことが自治体の取り組みの一つなので、取り組みをしていない自治体では、相談がしにくいということに繋がるかと思う。  
性的マイノリティ住民としては、まず自治体がどうするかを見せると、取り組みをしている自治体だったら住みやすいなと思う。

(事務局)：宇陀市も制定に向け前向きに検討している。

(事務局)：今回のことで、宇陀市として早く確立しなければならないと危機感を感じた。

(委員)：多様な文化への理解と交流の促進で、市民団体との連携による国際交流事業の推進を図るということで、令和4年度、1団体から申請があったとのことだが、どの団体か。

(委員)：室生国際交流村という実行委員会があり、毎年夏に海外の人の受け入れをしている。

(委員)：内閣府主催の日本女性会議が2025年に橿原市で開催される。  
女性をもっと盛り上げていくためには、どうすればいいか、委員のみなさんの話を聞きたい。

(委員)：2025年日本女性会議を橿原市で開催するというので、半年ほど前から実行委員会を立ち上げている。市民グループや起業家・学生たちに入ってもらい、いろんな視点で考え、今職員が一生懸命準備をしている。

- (委員)：奈良県はジェンダーギャップ指数でも最下位に近い。  
後退しないようにするにはどうすればいいか。
- (委員)：奈良県でも橿原市でも女性の雇用に一生懸命力を入れようとしている。  
自分たちが元気になるようなことは、自分たちでやるしかないと感じている。
- (委員)：男女共同参画は、連合奈良ができた時、女性の色々な問題を一度に引き受けられるようにと、各役所に男女共同参画課をつくるよう要求してきた。
- (委員)：防災の評価で「女性の視点」と何度も書かれているが、具体的なことが何も見えない。私は石川県能登町で実際に震度6強の地震を経験したので、特に具体的なことが気になる。被災時に一番困ったのはトイレだが、宇陀市ではトイレはどうなっているのか。
- (事務局)：宇陀市においては建設協会と協定を結び、工事現場にある簡易トイレをすぐに提供してもらえるようにしている。  
今回被災地へ物資を運んだ時には水がなく、トイレがあっても使えない状況になっていたのも、水も重要だと感じた。穴水町に行った時も、建設現場のトイレが設置されていた。
- (委員)：トイレが設置されたのは1週間経ってからのことだった。
- (事務局)：宇陀市としては簡易のトイレを持っている。  
段ボールのトイレで、用を足したら薬剤をいれて処理できるものを、備蓄させていただいている。
- (委員)：「女性の視点」と書かれているが、上滑りではいけない。  
大事なのは女性防災リーダーの育成だと思う。自治会に行っても女性の視点が反映されていない場合があるので、女性にも意見を言わせてもらうことが大事だと思う。ぜひ審議会にも女性防災リーダーを入れてもらいたい。
- (事務局)：宇陀市では毎年、防災リーダー育成の研修をしているが、女性の人数が少ない。防災リーダーは地域から選出されるので、女性の人を地域から選出してもらえるよう伝えておく。
- (事務局)：備蓄の部分では、生理用品の備蓄を行っている。

(委員)：被災地にいる方は、トイレも頻繁に行けず、洗濯も出来ないので尿漏れパットが欲しいと言っている。生理用品だけがあっても仕方がない。

(事務局)：そのあたりも踏まえて、備蓄するように伝えておく。

(委員)：防災で身近にできる技が書いてある「りすの四季だより」という本を書いている「あんどうりす」さんという人がおり、2020年に日本女性会議で講演していた。あんどうさんは、災害時の対応について講演してくれるので、ぜひそういった人と呼んでもらいたい。

イタリアでは災害時に、キッチンカーやベッドカーが活躍している。100年前の関東大震災のときのように体育館で段ボールを敷いて寝ているのは日本だけ。避難所に段ボール持っていくのではなく、災害があればそんな車を活躍させる等、発想を変えなければいけない。

(委員)：男女共同参画計画策定委員をやっていた時、アンケートの回収率は37%と低かった。女性の実態をそれぞれの各地域事務所でとるのは駄目なのか。男女共同参画にしても地区別懇談会をしなければいけないと思う。

(委員)：私が50年前に勤め始めた頃は、女性は男性の補助しかしていなかった時代だった。今は、いろんなものを見る目を持たないと駄目だと思う。

時代が続いてきて、だんだん改善されてきて、学校でも男女が一緒に学問をして、そういった中で良い方向へ向いていくと思う。

管理職の問題も、急に女性の比率を上げるのは難しいと思う。管理職と非管理職の仕事は違うので、男女問わず管理職を育てていかないといけない。その中で、管理職で働きたい人と、現場で働きたい人、それぞれの希望を叶える。

一人一人がどう働き、どう幸せかということが大切だと思う。

皆が幸せに生きていくためにはどうしたらいいのか。男女だけでなく、性的マイノリティも障がい者の方も、いろんな方がいる。その時代を生きていくわけなので、毎日、皆が幸せになるにはどうすればいいのか考えていく必要があると思う。

(会長)：今日の話をもとめていただいてありがとうございます。

事務局の方からその他の連絡をお願いします。

## 2. その他

- ・男女共同参画集会アンケート結果について
- ・「毎月11日は人権を確かめあう日です」啓発ビラについて
- ・「生理の貧困」に係る地方公共団体の取組概要
- ・性的マイノリティに関する冊子について  
事務局より説明

(会 長)：今回も市役所に宿題が出ているのでよろしく願います。  
これで終わらせていただきます。ありがとうございました。

(事務局)：貴重な意見をいただきありがとうございました。  
前進するように、各部署、我々共々取組を進めさせていただく。