

令和6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7年1月31日（金） 14時～16時05分

●場 所 宇陀市役所3階312会議室

●出席委員 丸岡会長、鍛冶本委員、辻本委員、梅田委員、上田委員、森本委員、坂本委員、松村委員
【計8名出席】

●資 料

- ・次第、委員名簿、宇陀市男女共同参画条例
- ・令和5年度宇陀市男女共同参画計画に基づく施策の進捗状況についてメモ
(中田委員からの意見)
- ・女性の登用状況（その1）～（その3）
- ・ジェンダーギャップ指数2024
- ・男女共同参画集会の案内チラシとアンケート結果
- ・生理の貧困に係るチラシ2枚
- ・「毎月11日は『人権を確かめあう日』です」の啓発ビラ
- ・日本女性会議の案内チラシ
- ・宇陀市男女共同参画計画（第2次）概要版
- ・「令和5年度の男女共同参画計画に基づく進捗状況」まとめ（事前配布）

1、開会

市民環境部長挨拶

2、会長挨拶（丸岡会長）

3、委員紹介

【講義事項】 進行：丸岡会長

（1）令和5年度 男女共同参画計画に基づく施策の進捗状況
事務局より説明

(事務局) 欠席委員からの意見を報告

- ・「性的少数者（性的マイノリティ）についての意識啓発」に関して、「意識啓発」とするなら、「性の多様性」「多様な性のありかた」「SOGI の多様性」について等とすべきではないか。性的マイノリティを取り巻く課題は生活全般多岐にわたる。意識啓発にとどまらず、各現場、施策項目から見落とされている課題を明確にし、想定、対策してほしい。
- ・市からの刊行物における表現について、指針が作成されていなければどのような基準で点検、評価されているか。性の多様性に関連してどのようなポイントが共有されているか。明文化して積極的に広報してほしい。
- ・災害時に関して、「多様な女性」も含め、性の多様性に関する視点での対策をお願いする。具体的にどのような課題が想定され、工夫されているか。避難所運営マニュアルはどのように作成、周知されているか。
- ・介護保険事業をはじめ各種サービス事業の質的向上に関して、サービス対象には、同性カップルも含め多様な家族形態があることの認識、性の多様性（性自認、性的指向の多様性）を想定したサービス提供を含めた、質の向上をお願いする。
- ・基本施策「生涯を通じた女性の健康支援」に関して、性の多様性を考慮した健康支援となっているか、表現も含め事業内容の点検をお願いする。定期健診の実施については、性自認や病歴プライバシーに配慮した検診の実施、環境整備をお願いする。
- ・基本施策「生涯を通じた女性の健康支援」に関して、性の多様性を考慮した健康支援となっているか。休業、休暇制度等福利厚生については、同性カップルにも対応できるように制度設計をお願いする。
- ・基本目標「あらゆる暴力防止根絶するための環境づくり」に関して、男性や性的マイノリティ（特に女性支援についてはトランス女性）に対応できる相談および被害者支援の整備、周知をお願いする。

1の基本目標 1の(3)「性的少数者（性的マイノリティ）についての意識啓発」に関しては、「男性と女性と性的マイノリティ」というくくりではなくて、男性の多様性も女性の多様性も含めて、これまでの性・性別の概念・認識を新たに考えていき、次回の計画の見直しの段階では、計画全般に性の多様性に関する視点をしっかり入れていかなければならないと思っている。その他の項目に関しても、関係各課に報告して対応させていただく。

(委員) 性的マイノリティというのは今までも使われがちだが、新しいところを見たら、性の多様性とか性の多様なあり方とか、どちらかというと、性的マイノリティの人たちのことを学ぶとか、その人たちのためにというよりは、私たちも多様な性のひとつだという意識のところで進めていくところが多くなっているので、少し取り入れ

たらいいだろう。

「男女共同参画」を「男女共同参画及び性の多様性の尊重」とか「ジェンダー平等」ではどうかとあるが、私たちが集まっている審議会の根拠となっている法律が男女共同参画社会基本法だから、どうしても共同参画と使われがちだが、最近は「ジェンダー平等」や「ジェンダーギャップ解消」というのが新しい表現の仕方としてあるので、検討できたらいいのかなと思う。

月に1回DV相談をさせてもらっているが、宇陀市のDV相談は一応女性と限定させてもらっている。面接相談で男性の当事者がDVの被害者だと来た時に、それが加害者であることもあるので、一応、面接相談は女性という事で、男性当事者は来てもらえないイメージである。他の自治体では女性のDV当事者以外の人たちも対象としたり、DV相談をしていないところも多い。相談の見直しというのは必要なのかなと思う。

(委員) 宇陀市の未来を支えていってくれる若い子どもたち、幼稚園、小学校、中学校、高校の子たちに、早い段階でジェンダーギャップ解消という認識を持って、これからの未来に向けて取り組んでもらいたい。その若い根がどんどん増えて、その1人がたくさん知らせてくれることによって、宇陀市のみならず、社会に対して広がりやすいのかなと思う。

あと、多くの企業で女性の役職なども増えているが、女性が今まで家庭で滞っていた分を社会進出してくれるということは、逆に、男性が家庭参画してくれないといけけない。でも、「男は社会でお金稼いでいるんだ」みたいな発想の根深いものを持っていると思う。女性が社会に参画してくれると同時に、男性ももっと自立的に自発的に家庭の仕事をしてくれるような、男に対してももっと強くアピールできることも働きかけて、男性そのものの認識を変えていくような試みをやっていききたい。

(会長) 女性の社会参画、男の家庭参画と、頭の中にはあるが、言葉として聞くとなるほどなど考えさせてもらった。大事な視点かなと思う。

(委員) 市役所の女性職員で、今度管理職になる、部長になるという時に退職した女性が何名かいるが、なぜ退職したか。それは介護の問題なのか。市としてどのように女性を管理職に付与していくのか。意思決定機関に、女性を辞めなくて続けさせていくという具体的な方策みたいなものがあれば、皆さんのご意見も参考に勉強したいと思う。

(事務局) ある程度の年齢になって、退職の道を選ばれる方もおられる。その時は介護休暇制度の周知はしている。ただ、介護が原因のところと、女性活躍という意味で管理職にもなりたくないというところがある。介護休暇制度の周知はしていくが、最終、

本人が選択し退職される。近年、男性の育児休暇というところで、制度はどんどん拡充されている。

(事務局) 育児休暇もいろいろ制度が変わってきて取りやすくなり、男性の育児休暇は、令和4年度はゼロ人だったが昨年は一般職で2人、今年は今の時点で4人取られている。人権推進課の男性職員にも第一子が生まれ、8月から12月末まで4ヶ月育児休暇を取っていた。今の若者は、2人で協力して子どもを育てていると思う。

(事務局) 配偶者の出産に伴う休暇を取っている職員もいる。最終的には介護なり育児なり、誰がするのか、女性が進出したら誰がするのかという部分も出てくる。すぐに特効薬みたいなものはないと思うので、徐々に女性の社会進出を啓発しながら、男性も育児、家事していくという風土を作っていくのが大事なのかなと思っており、それについては徐々に進んでいるのかなと思っている。

(事務局) 介護などで女性の職員が早期退職されるというのは確かにそうで、市役所の中の職員の管理職に占める女性の割合というのが、令和6年の4月1日の調べでは、一般行政職に限り9.1%。前年は16%だった。一昨年が22.7%で、市が目標としている30%に近づいてきたと思っていた矢先、どんどんまた下がってきた。それはなぜかという、もうすぐ管理職になるだろうという年齢になっているその女性職員が、親の介護などで早く退職してしまう。家庭で介護などをしなくては行けなくなると、どうしても女性の方にかかってしまうというのが多く、退職者も増えてきたということから、管理職の割合も減ってきているのかなと思う。

(会長) 介護休暇の制度は社会全体にあるのだろうか。

(委員) 民間の事業所にも介護休暇制度があるのか、公務員だけなのか。

(委員) 最近は銀行でも、産休とか育休の部分については男性の利用率は高まっている。法的な支援も国の方でも組んでいただき、それを受けて非常に進んできて、実際、数字も利用率も高まっているが、補充も非常に厳しい。出産や介護は年代関わらず起こり得ることなので、そういった制度を利用しやすい環境になるために、できるだけ複数の仕事ができるように、穴がないような事務管理はしている。やっぱりその数字を上げていかないと、制度を作っただけでは意味がないと思うので、そういう職場環境になるようには努めている。

(委員) 宇陀の商工会の会員というのは基本的に小規模事業者である。例えば私の工場では女性スタッフが8名おり、必ず年に1人か2人ずつ介護休暇を取られる方がおられ

る。ただ、私のところでは介護休暇というより、復帰できるまで我慢しますよという形で、復帰を待っているわけである。8名～10名程度の事業所で1名がずっと休まれ、新たな人材を入れると、その方が戻ってくるポストがなくなってしまう。だからそのために、どこまで他のスタッフが我慢できるかというところが一番苦しい状態だった。私のところも、仕事がいろいろあるが、すべて3名の方に全部覚えてもらっているスタイルを取っている。もし誰かが休んでも、長期間でも何とかカバーできるというようにしている。ある野菜卸業者の方の奥さんが脳梗塞になったということで、ご主人が介護するために廃業した時、県の事業承継センターで新たな事業者を探したが、結局は、急に倒れたものでどうすることもできなくなった。そのような事例が奈良県中でいろいろあり、零細企業がカバーすることができなかつたら、本体はもう廃業してしまうしかないという状況まで追い込まれている。それに事業者が非常に高齢化しているので、宇陀市も商工会合併したときは1000の事業者がいたが、現在は750業者。そして、5年後の予測では、約500業者ぐらいになるのではないかと思っている。だから、私は、その小規模事業者が、このような介護とか男女共同参画等について、もちろん勉強はしないといけませんが、何らかのフォローする方法、助成金等もあるでしょうけどなあというのが実際の現状で、難しいなと思いながら聞かせていただいている。

(会長) 事業所企業によって大小あるが、小さいところはそういう苦しい部分があるだろうと私も思う。ただ、それを何とかできないかなという気もある。方法があればお聞きするが。

(委員) 学校の方はどうか。

(委員) 学校現場というところは恵まれている位置なのかなという気はしている。どちらかといえば女性の方が若干多い職場だが、今現在、本校でも男性が育児休暇で休んでいる。男性の育児休暇の取得率がここ数年で一気に増えている。小学校は担任制をとっているので、休むということがわかっていれば、講師という立場で人を補充している。

LGBTQの子どもたちという現場のお話をさせていただくと、今、小学校の規則に、男子制服、女子制服はない。制服A、制服Bである。好きな方を選ぶ。だから、男の子がスカートを選ぶのも、女子がズボンを選ぶのも。そういう対応をしている。小学校でも中学校でも何人か、中身は女の子であるが、男の子であるがというのはある。小さい頃から知っているので、すごく寛容性があって、非常に普通感覚でいくのだが、社会へ出た時にそれをどう対応していけるのかな、その子たちがどう生きていくのかなというのを問題にしているというか、研修して、子どもたちにもそういったことを学んでいっていただけたらなと思っている。我々、教師側で変わ

ったことは、小学校で「何々君」「何々ちゃん」はなくなり、全員「さん」づけ。女の子であろうと男の子であろうと、「さん」づけ。授業中は、必ず「さん」づけで対応して欲しいというようなことも言っている。当然、先生方も、同じ目線でというのは、非常に敏感に指導していただいているが、いざ、我々が教育の現場でおる時に、この子たちが社会に出た時、もしくはその知らないコミュニティに入った時、それがどこまで子どもたちで、「いや、そうじゃないよ、本当はこうなんだよ」ということを言える力までつけられるかということが一番思う。

(会 長) 自分も教員だったので、心配や悩みはよくわかる。何にしても講師を手配するのが難しい状況に学校はなっている。病気になって休むための講師を手配するという、それがなかなか見つけられないので、今現状そんな状況になっている。この進捗状況、他に何か。

(委 員) 「地域生活における男女共同参画の推進」の4番のところに災害時のこと等を書いてくださっているが、危機管理課の女性と男性の職員の割合とかはどんな感じか。

(事務局) 危機管理課の職員は男性ばかりで、会計年度職員は女性がいますが、あとは全部男性。国の調査で、どうして男性が多いのかと聞かれている欄があり、危機管理課からの回答では、「現場に出るとか、土日関係なしに出ないといけないので男性が多い」ということであつたが、いや、それもどうかなと思った。現場は体力的なものがあると思うが、女性が土日に出られないと決めつけてしまうのはどうかなと思った。今は、正職は女性0人。全員で、男性が部長入れて9人。

(委 員) 力仕事あるし、何か危機だから男性たちの方がいいのかというのは、今までの従来の考えだったかなと思うが、どうせ女性は休みの日は出られないだろうとか、出てもらうのは気の毒だというのがバイアスの決め付けで、女性の進出を阻み、そして、土日は出なくてはいけない男性たちの家庭の役割を担っているので、いろいろあると思う。小さい地元の企業は、男女共同参画と言うが実態はなかなか大変と言われる中で、学校では、管理職の先生たちからの「育休取らないの、どうするの」という声かけで進んでいたりするので、役所も何とかまだ進めやすいところだろうと思う。女性たち、もちろん性の多様性のことわかる人たちも、きっと防災の事が必要になってくるので、せめて職員で女性も入ってもらわないと、女性ならではの視点というのもどうかとは思いますが、やっぱり女性が女性として生きてきた経験とか知識とかは、防災にはとっても大事だと思うので、ぜひ、そこもよろしくお願いします。

(事務局) 実際に危機管理課で女性の職員が1名配置された時期もあった。今後は、災害時の女性からの気づき、女性の視線というのが重要になってくるかなと考えている。人

事課にも申し入れていきたいと考えている。女性の消防団も24名活動していただいている。昔は女性の消防団として活動されている方はゼロだったと思うが、今は24名まで拡大してきているということは、役割は別として、少し拡大しているのかなと思っている。

(委員) 小学校、中学校、高校までここに住んで、宇陀市で残って仕事しようかという若い子どもたちがいるのか。宇陀市議会の中で、男女共同参画とか、宇陀市を何年か先に見通して論議が何件あって、どういう内容のものであったか、どのくらいその議会の中で論議がされているのか、すごく大事だと思う。

審議会委員の比率の割合で、例えば、審議会委員に女性は半分入れますとか、何%入れますとか、そういうのが議会の中で制度化していく方向にあるのかどうか。宇陀市がこのまま持ちこたえていくために、生き残るために、若い子がしっかりここで残ってくれるためにどうやっていくのかということが、これからの課題ではないのかなと思う。男女共同参画計画を作って元気にいきいきと働いている、そういう状況というのは、今、どのように考えているのか、皆さん教えて欲しいなと思う。

(会長) 議会の部分で、男女共同に関わって論議がされているのか。

(事務局) 一般質問などではされている場合もあるが、ほとんどそういう論議はないと思う。審議会における女性の登用率という話は、決算報告等で場合によっては出てくるところもある。審議会への女性の登用ということで、目標値としては30%としており、それが今のところで女性比率は24.4%と、6%弱足りない。実際に、審議会においても、なるべく女性を登用してくださいと依頼はするが、その会議体によっては女性が審議会の中に入りにくい部分というのも、現実あると思う。例えば、自治会長でもそうだし、いろんな委員会の中でも、実際に公募がないというか、逆に市民任せの部分というか、どうしても委ねないといけないという部分もあって、登用率がこれだけしか伸びていないところかなと考えている。実際、女性のご意見というのをちょうだいしたい部分、多々あると思うが、実際蓋を開けてしまうと、役員に選出されていないというか、応募がないからやりようがないところもあると考えている。

(委員) 審議会の中で女性が1人もいない審議会はいくつあるのか。女性が全然入っていない審議会に1人でも絶対入るとかしないと、女性の意思決定する時に意見が全然反映されないのではないかなと思う。

(事務局) 市の今の審議会の中で、女性が誰1人もいないというのはほとんどない。

(委 員) どういうことで女性はいれないのか。

(事務局) はいれないというか、どういう選び方をしているのかというところまでは私もわからない。

(委 員) 今のところ、1人でも入れる方法はないのかな。

(事務局) 担当課で、審議会の委員を選ぶ時に女性を、というように進めていかないといけない。少なくとも1人とか2人とかは審議会の中に女性はいっているのがほとんど。数的には、全くいないというのは6つくらい。でもそれは充て職のようである。この審議会にも何々の代表ということで、今も出ていただいているが、そこで女性を選んでくださいではなくて、その会長が違う審議会の役員に入るというのも結構あるので、その審議会ではなかなか女性を選べないというか、もともとあげてきてくれる何々代表というのがすでに男性だったら、もうそれしかしょうがないということもあると思う。

(委 員) 具体的な方法は法律で決められているのか。

(事務局) いろんな審議会によって違うのではないかな。何人入れなくてはいけないというのは、規約などで決めているのではないかな。

(委 員) 人権推進課の男女共同参画の計画を達成していくためには、各審議会に働きかけないと。

(事務局) 各課には声をかけている。

(委 員) 私たち策定委員がこれを達成するために作ったのだから、毎年達成させないといけないと思う。この審議会の委員が審議して働きかけないといけない。どんな働きかけや啓発を私たち審議委員がしていけばいいのか、そんなことを教えてもらえたらと思う。

(委 員) 私も仕事で委員を選ぶことがあるが、だいたい自治会や連合自治会の誰かとなって、自治会長ってほとんど男の人だし、連合自治会になってくると男しかないという形である。女の人だからできないということは全然なくて、出て来やすい空気を作っていけばいい。結局、男の人ばかり出てくるというのは、選出になる母体そのものに問題があるのかなと感じている。

(事務局) うちでやれることと言うと、例えば今、男女共同参画審議会の委員さんという形で、各団体から選出していただいているが、必ずしも会長でなくてもいいので、誰かその団体から出していただきたいという形で依頼する形になるのかなと思う。他の各関係課においても、必ずしもその団体から会長などに限定せずに、男女の均等に毎回交互に出すとかという形でご配慮をしてもらえるように、啓発していくのが大事なかなと思っている。ただ、例えば人推協など、役員であがってきている方々が男性しかいないので、もう選択の余地がないという団体もあるので、その辺はもっと下場のところから、地区の会長などに女性も上がっていただけるような雰囲気づくりというか啓発はしていかなければならないのかなと考えている。

(委員) 人推協は本当に男性ばかり、しかもシルバー世代の男性ばかり。私たち、県の女性センターに頼まれて、いきいきサポーターチーム「いきサポ座」で劇をしていて、県から派遣されて行くが、人推協の会長から、ジェンダー大嫌いだからジェンダー抜きでやってほしいと言われる。ジェンダー抜きてどういうことかと思う。聞き苦しいのか、ジェンダーと言ったら責められているみたいで嫌だと思うのだが、そういうことを言われてもやらせてもらっている。

女性の自治会長等はなかなか増えない。女性たちも、管理職も役員も引き受けないといけませんが、家事して仕事も行って、いやそんな自治会のことまでしてられないと思う、若い人でも。家での意識を変えとか、対等な夫婦の関係とかということ、小さいうち、小学校からやってこないといけないと思うが、子どもたちの間からのジェンダー平等の考えの教育とか、そんな課題など、まだまだ先は長いなと思った。

(事務局) 人推協の役員というのは、自治会やまち協の会長が出てくるということで、やはり自治会が一番大事になる。

(会長) システム上そうなる。

(委員) 今年が男性、今度は女性というような方法はどうか。

(委員) 今から27年前に、女性政策課を絶対作らないといけないという話があった。女性政策課をどうして作らないといけないのかというのは、完全に女性差別があるということをひしひし感じたので。小さな零細企業の中でも、男の人より女の人の給料が低かった。生理休暇や産休がある女の人に給料をたくさん払えないというような差別的なことを言っていた。女性と男性の賃金の差って、いっぱいあると思う。だから、そういうことを達成するために、女性政策課が宇陀市にあったら、町の時よりもよくなると思ったけどできてないでしょう。人権という課から何かできてきた

ら一番いいのではないかなと思う。

(委員) 宇陀市の市役所の女性だけの横断的なチームで、インスタで発信するとか。例えば災害があった時、やっぱり男だけで対応できないので、女性ならではという言葉は変だが、その目線を女性の目線で見てもらい横断的なチームで何か情報発信できたら、どこの自治体もやっていないし。

(委員) 久留米市は10万人女子会というのを作ったはず。これは隣保館の相談支援のひとつ。

(委員) 久留米は女性が帰ってきやすい市。女性の社会枠が多い。だから、大学に出るのではなくて、留まってもらいように、もちろん来てもらえるように。

(委員) 一度、久留米に視察に行ってもらってはどうか。隣保館における相談支援についてという厚生労働省の社会援護局からの資料に、「久留米10万人女子会」があった。

(委員) 久留米はすごい。久留米はへき地だが、そういう施策で成功し、女性が戻っている。何か共有できないか。全部真似してもよいと思う。

(委員) 長野県伊那市の大自然の中の小学校、保育園の関係を、SDGsの番組で映していた。そこは、小学校と保育所の周り3キロ圏内が大自然で、畑も自分たちで作って、その畑で作ったものを調理してくれる。そうなったら、厚生労働省から視察に来て、テレビにも映されるし、どんどん移住者が増えている。移住者がいなかったら、この町はどうなるのだろうかと思う。福岡のある町で塾がないから、先生を退職したおじいちゃんおばあちゃんが公立で塾を開いて、塾のお金を無料にしたと。それでも、その子の成績が悪かったら移住してこないが、福岡の実力テストで一番。すると移住が1年に300件来たとか。この前、曽爾村に55人移住してきたとテレビで放映していた。曽爾村がどうやっているのか。

(委員) 曽爾村は地域おこし協力隊が比較的活発で、3年経つと支援がなくなるから、移住した人は自分でやっている。

(会長) : もう言い残したことはないか。そろそろ時間だが、いくつか提言があったと思う。これはできるかできないか、また検討していただいたらと思う。1つ目は男女共同という言い方。性の多様性という時代に合っていないのではないかなというような提言があった。それから、危機管理課の方で女性が少ないと。これも非常に難しい問

題だとは思いますが、確かにこれから災害が必ず起こるので、対応できるように役所の方でも必要なのではないかな。そういう意味合いでも女性の参画が必要ではないかなと思う。それから、審議会。それぞれの審議会で決め事があって難しいところがあるが、女性の参画は必要に思った。それから、女性政策課。市になる以前に提案があったとのことは私もわからないが、また、検討できるようでしたらお願いしたい。それから、女性の発信。ひとりじゃなくて横断的に女性からの発信をできるような仕組みも大事ではないか。大きく言ったらこれくらいの提案であったように思う。皆さん方のご意見がたくさん出たが、まとめることができなかった。大変申し訳ないが、役所の方への宿題ということで、これで終わっていきたいと思う。ありがとうございます。

(2) その他

事務局より説明

- ・ 宇陀市における女性の登用状況について
- ・ ジェンダーギャップ指数について
- ・ 令和6年度宇陀市男女共同参画集会アンケート結果について
- ・ 「生理の貧困」関係について
- ・ パートナーシップ、ファミリーシップ制度について

(事務局) 以上、続けて報告させていただいたが、皆様方何かご質問、ご意見等ないか。

皆様、本日はいろいろなご意見をいただきありがとうございました。

それではこれをもちまして、男女共同参画審議会を終了する。本日はどうもありがとうございました。