

会 議 録

会 議 名	第 1 回徳島市男女共同参画プラン策定市民会議
開 催 日 時	令和 4 年 8 月 2 5 日 (木) 午後 1 時 3 0 分～午後 3 時
開 催 場 所	ホテル千秋閣 7 階 孔雀の間
議 題	1 開会 2 委員紹介 3 市長あいさつ 4 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議について 5 会長・副会長の選任 6 議事 (1) 策定体制及びスケジュール (2) 第 4 次男女共同参画プラン・とくしまの策定について (案) ア プラン策定の趣旨 イ 第 3 次プランの概要及び主な取組 ウ 男女共同参画を取り巻く現状 エ 第 4 次プランに向けての課題と主な施策の方向 オ 第 4 次プランの基本的な考え方等及び体系 (案) (3) その他 7 閉会
出席委員	11 人
傍 聴 者	0 人

協議経過及び協議結果	
事務局	開会あいさつ
委 員	委員出席者自己紹介
市 長	市長あいさつ
事務局	徳島市職員出席者紹介 徳島市男女共同参画プラン策定市民設置要綱の説明 会長・副会長の選任
会 長	設置要綱第 5 条第 2 項に基づき会長に就任 会長あいさつ
議事 (1)策定体制とスケジュール	
事務局	会議資料 3 を説明 ※委員から質疑等なし

議事 (2)第4次男女共同参画プラン・とくしまの策定について (案)	
事務局	会議資料4を説明
会 長	<p>ありがとうございました。まずは11ページの第4次プランの体系案についてご意見があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。</p>
I 委員	<p>基本方向Ⅰ、Ⅱ、Ⅲとあるのですが、Ⅰが意識づくり、ⅡとⅢが社会づくりとなっていて、ⅡかⅢの社会づくりというのをどちらか変えた方がインパクトが強いのかなと思いました。</p>
会 長	<p>他に基本方向についてどなたか意見がある方はいらっしゃいますでしょうか。基本方向の表現についてのご意見はありましたが、それ以外のご意見はないようですので、具体的な施策の方向や基本目標についてご意見を伺いたいと思います。いかがでしょうか。</p>
J 委員	<p>事前に徳島市から送付いただいた資料の中に、私から提供させていただいた資料がありまして、その説明から入りたいと思います。国、都道府県、関西、四国、中国地方の各都道府県別と都道府県の県庁所在地について、調べられる範囲で男性育児休業取得率の現状と成果目標をそれぞれ並べたデータになります。</p> <p>国では2025年までに男性育児休業取得率を、国家公務員、地方公務員、民間企業も全て30%を目標にしますという成果目標がありますが、現状は民間企業の2019年度で7.48%です。これに比べて徳島県と徳島市で見ると、徳島県だったら県職員、徳島市だったら徳島市の職員というところで、民間企業に対しての数値目標がないので、やはり徳島県は徳島県全体、徳島市は徳島市全体に対して男性育児休業取得率の目標設定が必要と思います。今回、徳島県、徳島市どちらもですが、国と同じレベルで2025年に30%を目標にした方がいいと考えていまして、それについて提言させてもらっています。ただ現状では、民間企業の男性育児休業取得率を把握していないというところはありますので、まず目標設定をした上で、現状何パーセントは把握できるというようなシステムが必要と思います。</p> <p>会長からもジェンダーギャップ指数で、先進国に比べて日本がすごくおちこぼれという話がありましたが、なぜかという、資料の説明にあったように、男性の家事・育児の時間が女性の5分の1というところで、先進国であれば2分の1くらいなので、やはり男性があまり家事・育児をやっていないという現状があります。別に男性が悪いわけではなくて、そもそもできるようなシーンがないこともあります。やはり子育ての最初のスタートを夫婦で一緒にすることが重要ということがわかってきています。子育てを夫婦一緒にスタートするためには、男性の育児休業の取得が重要となります。国の</p>

	<p>方で目標数値をつくって、法律も今年改正があって、男性が育児休業を取りやすいような改正、支援というものが進んでいますので、徳島市においても成果目標を入れつつ、そういった支援を進めていただきたいと考えております。</p>
<p>会 長</p>	<p>ありがとうございました。公務員の目標値だけじゃなくて、民間企業にも数値目標を広げるべきではないかというご提案でした。一方で、民間企業に市として直接強制できるわけではないので、なかなかそのあたりがどこまでできるか難しいところかと思うのですが、それに関してH委員さんいかがでしょうか。民間企業に対して数値目標を設定することは、企業の現場からしたらいかがでしょうか。</p>
<p>H委員</p>	<p>大企業と小企業では取組が異なるので、なかなか難しいところだと思います。</p> <p>それぞれ見ていますと、徳島市と徳島県の差が随分あるのですが、一般の企業は少し数字が低い状況があるのかなと思います。</p>
<p>会 長</p>	<p>基本的に企業の方でも、子どもができた男性の方に育児休業制度がありますというような情報提供をしなければならない。そういった仕組みがどんどん広がっていけば良いと思うのですが、他の委員の皆さんはいかがでしょうか。育児休業に関して、民間にも目標設定をするべきではないかという意見ですけれどもいかがでしょうか。</p>
<p>A委員</p>	<p>目標設定をするのと、それを強制するのは全く別の問題で、こういう制度があるので、それをどんどん使って行きましょうと推奨するのは大事だと思うのですが、それを越えて、達成できなければ何らかの罰則がある、そういうふうには当然できないということで、あとはもう企業の中の自助作用に委ねるしかないと思います。市として目標を設定して、統計を取って推進をしていくこと自体は意味があると思います。</p>
<p>会 長</p>	<p>調査を通じて明らかにしていくことは非常に有効と思います。育児休業について、どなたかご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。</p>
<p>D委員</p>	<p>実際今、お父さんにこれからなるような方たちが、どういうことを休業中にやるのかということが分かっていないことも多いと思います。</p> <p>それと、企業の経営者の方で、ある程度年齢層の高い方たちは子育てをしていた時のことが自分の中のイメージしかないので、男の人はどういうことをするのか分からない。育児休業が必要なのかという疑問があると思います</p>

	<p>ので、勉強会みたいなものやっけていくことが意識改革の一つになると思います。</p>
会 長	<p>男性が育児休業を取って、どう関わってけるのかということがなかなかイメージできていない人も多いのではないかという意見ですね。育児休業制度について他にありますか。</p>
B委員	<p>民間企業に対して目標数値を強制することができないとおっしゃっていたのですが、目標数値を達成することで企業に対して良いことがあると、企業がもっと目標に対して活発にできるのではないかと思います。育児休業を取得することで良いことがあるということを発信していくことが大切だと思います。</p>
会 長	<p>罰則は与えられなくても、達成するといいいことがありますよと。インセンティブを設けると言いますか、こちらの方が良いのではという雰囲気をつくっていければ、改善に向けての手助けになるのかなと思います。</p>
D委員	<p>今のお話を伺っていて、厚生労働省が認定している「くるみん」のようなものを徳島でも活用して、就職活動をする学生さんが就職するかどうかという基準になれば、企業の方もいろいろ考えていくのではと思いました。</p>
会 長	<p>「くるみん」は企業の方はご存知かと思いますが、一般の学生にはまだ周知できていないところもあるかと思います。しかし、そういったところの方法も重要ですね。</p> <p>育児休業についての意見はこのくらいにしておいて次のテーマに移りたいと思うのですが、第4次プランの体系案でⅠ、Ⅱ、Ⅲとありますが、ご意見はありますかでしょうか。</p>
E委員	<p>非常に良くわかりやすいプラン体系になっていて、特にこうした方がいいというところは見当たらないのですが、一点、Ⅰの2ですね。教育・学習の充実というところで、学校における男女平等教育の推進ということが掲げられております。私も大学で学生を指導しておりますと、20歳そこそこの男性でもやはり将来的には衣食住の面倒を見てもらえるのではないかという、若干そういう思いを持っている学生がすでにおりまして、やはり若い人への意識の啓発というのが非常に重要だと思います。ただ、ここで男女共同参画と限定してしまうのではなくて、若い人にはむしろLGBTですとかダイバーシティといった観点から教育した方が、より浸透しやすくて理解が得られるのではないかと思います。もちろん基本方向が男女共同参画の意識づくりという</p>

	<p>ことですので、中だけダイバーシティにするのが適切かどうかは分かりませんが、そういった概念も含めた方が効果的なのではないのかなと考えます。</p>
会 長	<p>男女共同参画のみに限らず、学習・教育機会を広げていくという意見ですね。</p>
F 委員	<p>私は地域活動をしているのですが、地域活動については、どんどん女性も進出してきておりますし、地区コミュニティ協議会の令和3年度の女性役員の割合が28.5%となっていますけど、下部の役員も含めたらもっと女性の割合は高いのではないかと思います。ただ、上の役員となると女性の方は遠慮してしまう。</p> <p>企業において、子育てのたびに男性が休業を取るといような問題に関しては、周りの社会的状況から言えば、男性は育児休業を取りにくいという問題は多々あると思います。よって市役所とか、公共のところが率先して取って行って段々と周りに広めていくことが必要と思います。このことをこの計画の中に入れてほしいと思います。</p>
会 長	<p>男性の育児休業は、やはり上司が重要と思います。上司がやる気になれば進んでいくと思いますので、徳島市が是非先導して進めていただきたいと思っています。</p>
G 委員	<p>婦人会活動なのですが、地域の会長さんになる方がほとんどいません。皆さんに聞きますと、息子のため、娘のため、孫のためなどで忙しくて、婦人会活動まではできないと言って、なり手がいないのです。ですから、育児休業のことをお聞きして、若い方は積極的に子育ての時間を取っていただいて、子どもや家のことをやってほしいと思います。</p>
会 長	<p>人口が縮小している中で、今までみたいに目標値も右肩上がりにというのは無理なので、どうやって生き残るか、あるいは効率的にやっていくかということを考えないといけないと思います。目標設定は難しいなと改めて感じさせられました。</p>
B 委員	<p>資料説明の中で、若者が大都市に行くという話があったのですが、セクシュアルマイノリティなど地方にはNPOの活動をされている方もいらっしゃるのですが、受け入れ先の場所が少ない、理解が少ないというイメージがあって、大都市ではNPOや発信をしている人が多いから大都市に行くのではないのかなと考えました。また、若者はテレビを見ないことが多いというのが、友</p>

	<p>人に聞いても増加している傾向にあって、SNS での取組の発信が必要なのではないかなと思います。</p> <p>多様性について発言しにくい雰囲気であったり、大学の先生の中でも、他人事のような方が結構いらっしゃるのではないかなという印象を受けています。そういった印象をなくすために、徳島市内の大学間で協力してコミュニティを開いたりすることが必要と考えております。</p>
<p>会 長</p>	<p>先ほどのE委員の話ともつながりますね。やはり若い人の中でのネットワークも必要ですね。各大学のみだと、どうしてもさらにマイノリティになってしまうのが、お互い交流することで、より連携して力を持っていけると思いました。</p>
<p>C委員</p>	<p>基本方向と基本目標を実現するためには、決して行政だけが頑張って実現できるものではありません。そういった時にこのプランに関しての施策は行政にとっては責務になります。</p> <p>行政は責務ですけれども、それだけで実現することはできませんので、事業者、企業はどのような役割を果たすのか、あるいは家庭、地域、個人、大学をはじめとする教育機関はどのような役割を果たすのか、地域を構成する様々な主体がプランの中でどのような役割を果たすのか、明確に示すことが大事なのではないかと考えております。</p> <p>次の視点として、このプランの中の施策だけで十分かということそうではないと思います。例えば、働き方改革を進めるのであれば、そこに必ず求められるのはリモートワークであり、リモートワークをするためにはDXが大事になります。ですから、他の部署で取り組んでいる徳島市の施策との関連性をしっかりと持たせることも大事だと思います。また、キャリアアップのためには、リカレントあるいはリスキリングと言われます。そうなりますと、教育機関に対する関連性も見えてくると思っています。</p> <p>それから少し気になったところなのですが、資料4の8ページに「関連する目標」でSDGsの目標が8つ書かれています。これは大事なのですが、8つが書かれていると、その他はいいのかと、限定的にとらえられてしまうのではないと思います。例えばゴール2の飢餓ゼロは、持続的・安定的な食糧供給、あるいは持続的な農業を推進するという意味で、農業従事者の女性にはゴール2は非常に大事なことです。それから低体重出生児の問題もゴール2に関わってきます。あるいは、防災という意味では、住みやすいまちづくりという視点も入ってきます。こういった意味で、あまり限定的にお書きにならない方が良いのではと感じました。</p> <p>最近、高校生が作った動画で「リケジョって呼ぶのはやめてください」というのが、非常に人気だそうです。リケダンという言葉がないのに何でリケ</p>

	<p>ジョと言うのですかと疑問を投げかけています。あと、イクママとは言わないのに何でイクメンと言うのですかというような課題提示です。このようなことから、近い将来「ダイバーシティという言葉なんて昔よく言っていた時代があったよね、古いよね、今当たり前だよ」って話することができるような徳島を目指したらいいなと思います。</p>
<p>D委員</p>	<p>「Ⅲ 安全・安心に暮らせる社会づくり」で、「6 誰もが共に安心して暮らせる環境の整備」という目標について、地域というのはやはり大事になってくると思います。私が子育て支援の現場で言われたことがあるのですが、お母さんが子どもを産む前、普通に仕事をしている時は、地域を意識することはなかったです。でも、子どもを産んでベビーカーを押していると、地域の方が声をかけてくれて、地域に支えられているというのをすごく感じたという言葉聞いて、子育ての中でもすごく地域は大事だし、高齢者の方たちやダイバーシティも含めて、地域がとても大切と思いましたので、「地域」とどこかに入れていただいたら良いのではと思います。</p>
<p>J委員</p>	<p>先ほどSDGsのお話で、2030年までの目標だったと思うのですが、次回の施策策定まで何年後までの目標を設定するのかとすると、5年後の2027年になると思います。毎年会議などを開いて進捗を確認したりはされると思うのですが、2年後、3年後の進捗状況によって目標をさらに上にするなど見直しを想定するようなプランにしていただけたらと思います。</p> <p>また、徳島市の民間企業の男性育児休業取得率が把握できていないということでしたが、取得率だけでなく、取得日数も合わせて把握できるような政策やシステムをぜひ検討いただきたいと思います。</p>
<p>A委員</p>	<p>男性育児休業取得率は対象のうち何パーセントの取得率という話だと思うのですが、そもそも対象者になるためには、子どもが産まれてという前提ですよ。そうすると、非常に数字を取りにくいのではないのでしょうか。子どもが産まれてから、例えば妻が先に育児休業を取得したので、夫は取得していない。このような場合、育児休業の主旨には反しないので男性は取っていないだけだとしても、その男性は育児休業を取得していない方の数字に入ってしまう。そういうこともあって、アンケート等でもこの数字は取りにくいのではないかと思います。単に男性社員のうち何パーセントが取得したという話ではないので、母数がなかなか難しいとは思いますが。先程の話でどうやってこの数値を取得したのかと気になりました。</p>
<p>J委員</p>	<p>おそらく県レベルで把握して、企業の市町村別に分けているのかなと思うのですが、県でも市でも取れるところは取れると思うので、全企業に聞いて</p>

<p>事務局</p> <p>会 長</p>	<p>もらった方が早いかなと思います。おそらく商業組合などの関係団体に協力を仰がないといけないと思います。</p> <p>男女共同参画社会に関する事業所調査を実施する予定としておりまして、その中で、配偶者が出産した男性従業員数、そのうち育児休業を取得した男性従業員数を問う設問がありますので、参考値としてはお示しできるかと思えます。J委員からお教えいただきました取得日数については、今回、調査できておりませんので、今後検討してまいりたいと思います。</p> <p>ありがとうございました。ではここまでで予定していた議事は終了させていただきたいと思えます。ご質問等ありますでしょうか。また意見書というものもごございますので、次の第2回までの間にご意見等ありましたら、事務局へお伝えしていただけたらと思えます。</p> <p>以上で、第1回徳島市男女共同参画プラン策定市民会議を終了いたします。委員の皆様、長時間にわたりありがとうございました。最後に事務局から次回の開催日程についてご連絡がございます。よろしく申し上げます。</p>
<p>議事 (3) その他</p>	
<p>事務局</p>	<p>次回開催日程の連絡</p>
<p>閉 会</p>	