

平成 28 年度第 2 回多治見市男女共同参画推進審議会 議 事 要 旨

I. 開催日時：平成 28 年 7 月 29 日（金） 10:00～12:00

II. 場所：ヤマカまなびパーク 学習室 504.505

III. 出席者（敬称略）

＜委 員＞ 古川芳子、伊藤静香、鈴木亜紀子、宮澤則子、高木正典、知原勝成、長谷川昌子、
水野浩則、石川敏幸、山下真美子

（欠席）玉木美和、伊藤直樹

＜事務局＞環境文化部長 樋口正光 くらし人権課長 加藤洋子

くらし人権課 武井かぐみ、伊藤秀美

IV. 内容

はじめに

【議題】

1. 第 2 次たじみ男女共同参画プラン後期計画

平成 27 年度進捗状況（担当課ヒアリング）について

- ① 教育研究所
- ② 人事課
- ③ 企画防災課（防災）
- ④ 企画防災課（女性活躍）

2. 提言書について

3. その他

【資料】

資料 1：第 2 次たじみ男女共同参画プラン後期計画 平成 27 年度に係るヒアリング内容（担当課別）

資料 2：「第 2 次たじみ男女共同参画プラン後期計画」平成 26 年度成果及び進捗状況に関して

V. 議事要旨

はじめに

- ・ 環境文化部長あいさつ
- ・ 会長あいさつ
- ・ 委員あいさつ
- ・ 会議及び議事録の公開について（事務局説明）

【議題】

1. 第2次たじみ男女共同参画プラン後期計画平成27年度進捗状況（担当課ヒアリング）について

- ・（会長）担当課ヒアリングについて事務局から説明をお願いしたい。
- ・（事務局）説明

●担当課ヒアリング：教育研究所

- ・（会長）それではさっそく、教育研究所からヒアリングを始める。
- ・（教育研究所）ヒアリングシートにそって、お話しすればよろしいか。
- ・（会長）あらかじめ、ヒアリングシートを回答していただいたが、それに加えて何か説明することがあればいただきたい。
- ・（教育研究所）ヒアリングシートにも回答させていただいたが、2点ほど、男女共同参画の資料についてお伝えしたい。1点目は、男女共同参画について特化した時間を設けるよりは、道徳の授業を通して、男女共同参画を含め、互いに協力し合って、心情を育むことを進める方がよいと考える。2点目は、男女という性において発達段階に違いがあることから、第2次性徴期である高学年から「男女」という言葉を出しながら指導し、発達段階に応じた教育を行うことが重要だと考える。
- ・（会長）この点について、事前に委員の皆様にご覧いただいたと思うが、意見を出しながら進めていきたい。
- ・（委員）ヒアリングを進める前に、ヒアリング時間の確認をさせていただきたい。1つの課にどのくらい時間を予定しているか。
- ・（会長）1つの課につき25分を予定し、進行する。
- ・（委員）さっそく質問だが、発達段階においての男女の関心を深めることについてと、男女共同参画との関係について、もう少し具体的にどのようにお考えなのか、どういった問題があるのか、異性に対して、感じ方が変わってくる時期に大切な根拠や具体的な対策を交えて教えていただきたい。
- ・（教育研究所）小学1、2年生において、男女の違いよりは、互いに仲良くするというのを大事に、道徳だけでなく、学校の教育活動全般を通して指導している。小学校中学年から高学年になってくる時期に男女の違いがわかってくることから、男女共同参画の男性も女性もともに尊重するというベースよりは互いに性の違いを理解する上で、正しい理解をすることが大切ではないかと思う。同時に、互いに意見を言い合ったり、尊重し合ったりできることを求めた方がよいのではないかと思う。互いに違いを理解できるのが、中学年から思春期であり、ずっと性について保健体育などの授業を通して、違いを理解しながら尊重するということが求められる。発達段階に応じて、互いに仲良くしていくことに加えて、男女の違いを理解していった先に男女共同参画があるのではないかと思う。
- ・（委員）特性を理解した上で、尊重することが大切ということは多治見市の教育委員会の見解として受け取ってよいのか。
- ・（教育研究所）教育委員会というよりは、文科省の道徳の冊子が出ているように、男女の性、異性を理解する、正しい性の違いを理解するととらえていることから、学校教育として指導していかなければなら

いと考える。

- ・（委員）性差の違いを強調することによって、「男の子だから、女の子だから」という性役割分担意識を生む危険性を理解する必要がある。そのために、教育者としてどのようなことをされているのか伺いたい。
- ・（教育研究所）今の質問は指導のカリキュラムよりも教師の心構えとしてとらえてよろしいか。
- ・（委員）そういったことに対して大事になると思う。
- ・（教育研究所）例えば、学校で名前を呼ぶときに、「くん」「ちゃん」と呼ぶのではなく、「さん」と呼んでいる。それは、呼ぶように指示があったのではなく、分け隔てなく、区別しないという教師の心構えの一つの行為として先輩などから伝えられてきた。構えを作って共通理解というところが当然あるものということではなく、機会を見つけてきちんと伝えていかなければいけないと感じた。8月2日に人権の主任会があるので、教師は指導ができていると思うが、今一度心構えをお伝えしようと思う。
- ・（会長）関連して、男女共同参画についてご意見あれば委員の皆様にはいただきたい。
- ・（委員）学校の立場として言わせていただくが、情報社会なので、性教育についていろんなところで子どもたちは情報を得ている。例えば、4年生の教室を見ても、子どもたちが性行為と思わせるような行為をしていることも目撃することがある。しかし、こちらが見ても、気にせず、無邪気に遊んでいるということもある。その遊びが発展してとんでもないことにならないように、お互いに尊重し合うことは情報教育も含めて、大切だと思う。
- ・（委員）近くに子どもが小学生、中学生、高校生といるが、子どもに実際「男と女」の実情を聞くと、学校において男女の意識はないという。私たちが子どもだった時代に比べて、中学生ぐらいまでは、男女の意識がなくなった。ただ、心配なのが、社会に出ると職種によっては男女の違いがあるので、男女の差で苦しむこともありうる。中学校では、性についてどう向き合っていくのが大切だと思う。
- ・（会長）区別した扱いをするかしないかの前に、一人ひとりを大切にするためにどう向き合うかということ言えば、幼稚園の子どもたちからでも理解できる。だからこそ女の子同士であっても関係なく、人に近づいて良い距離、言葉遣い、大切にし合える関係をつくるために、どう育てるかが大切である。「男女共同参画」に関して言えば、一人ひとりをどう尊重し合うか、どう等しく扱うか。「男女共同参画社会基本法」では、「一人ひとりを人格として尊重すること」が柱であり、どんなに小さくとも理解できる指導が大切だと私は思う。しかし、「男女共同参画社会」は男女をどう同じ立場にするかということと、女性が社会で活躍できる社会にすることに対して特化しすぎて理解してしまっている気がする。先ほど「教師の心構えとして」という表現があったが、「教育の柱」と理解することができる。区別しないとなると、性に一人ひとり違いがあり、性別に関わらずお互いに尊重し合えるための環境づくりを進めていくことを、もう少し私たちが理解していく必要がある。
- ・（委員）男女は平等だと思うが、同質ではない。女性は生理が来て、身体が不調になったり、妊娠したりするため、男女では生体学的に異なる。妊娠したときに男の人が支えてくれることはある。しかし、男女平等で女性がリーダーになったり、管理職になったりして、評価されるべきだ。そこで、身体のところでは同質でないということは変えられないということを伝えることができれば、その違いについては変えられないところであるから、その点について平等だけれども、同質ではないということを理解していてももらえたら良いと思う。

- ・（委員）男女共同参画を進める取組みができる余裕がないということだが、男女共同参画を特別な事と捉えるのではなく、あらゆる面において「ひとり一人を尊重することが大切」と教育にしていくことは出来ると思う。ヒアリングシートの回答に、道德教育を通して指導、推進することは出来ると書いてあるが、道德教育に限らず、学校教育において、こういった視点を学校全体で持っていただきたい。身体的には男女には性差があるといわれるが、現実には性的マイノリティの方もいる。そういった方への理解も求める。
- ・（教育研究所）道德教育は、学校教育全体を通して行われる。平成 30 年度から小学校では「道德の時間」として行われていたものが「特別の教科 道德科」として実施されるようになる。道德の授業を通して、指導、推進できることを探りたい。
- ・（委員）20 年前に娘が市内の保育園小学校を利用し、その後、名古屋に行き、違う自治体の教育を経験した。多治見市は革新的で、名古屋に行ってからカルチャーショックを感じた。
- ・（委員）身体的と社会的な話がある。身体的な違いがあるから受け止められる教育をすることは大切だと思う。その中で、違いがあるから助け合う、補い合うことも大切だが、そのまま社会的性差に繋がっていないようにしていただきたい。子どもの絵本を見ているとお母さんといった女性がエプロンをしている姿をよく見る。その絵を 1、2 年生はそういったものばかりをみているような気がするので、心配になる。身体の違いを理解していただくのは良いと思うが、「男性はこうだ、女性はこうだ」という風にならないように気をつけていただきたい。
- ・（委員）未満児の場合だと、男の子と女の子では男女の差をわかっていない。一番よくわかるのが、トイレにいったときに、男女の差を知る。女の子の姉妹のおうちだと、保育園にて男の子が立って、小便をしていることを珍しく思って、じっと見ていたりする。一方で、男の子は女の子が必ず座ってすることを不思議に思っている。そこで、自分が女の子、男の子であるということを知る。男女の違いをこの先のために、しっかり話していかなければならない時期だと思う。難しい話であるからこそ差別をしていかないということも職員で話し合っている。一番出来ることは何かというと、トイレのスリッパを女の子が赤を履かなければならないとか男の子が青の服を着なくてはならないといったことをすると、差別や区別につながるので、男の子が赤を選んでもいいということを教えていくことだ。男女の違いは教えていかなければならないが、区別はしていかない。一人ひとりを尊重してその子の良いところを伸ばしてあげたい。色等で、固定的概念は考えず男女の区別はせず、一人ひとりを尊重していきたい。
- ・（会長）同質か同等に扱うかということだが、多様な選択肢のある場づくりが求められる。私の教え子には、20 歳になってから子宮と卵巣がないとわかった子もいる。他にも 2 歳で自分が女の子として扱われることに違和感を覚える子もいた。時代の流れもあるが、身体に違和感があることを感じて、苦しんでいる子たちが表にでて、LGBT や性的マイノリティといった言葉がでてきて、人権という言葉、性的少数者の子がいる。そういったところから文科省の通達にも出ているように、一人ひとりの子どもを大切にすることが大切である。是非とも、教育者内部で共有していただくことを望む。あとは、ヒアリングシートで若い人たちへのアンケートについて伺いたい。
- ・（委員）男女共同参画推進は独自でやるのではなく、男女共同参画担当課であるくらし人権課と連携して、市としての男女共同参画を進めていただきたい。男女共同参画計画の策定をしていくためには、若年層の男女共同参画に関する意識を知ることが大切になってくると思うので、審議会としては、18 歳以下を対象

にしたアンケートを実施したいと考えている。その場合に、学校や教育委員会を通じた方が、回答が集まりやすいと思うので、教育研究所に依頼した場合、協力が可能かどうか伺いたい。

- ・（教育研究所）現場の声から申しあげると、アンケートといった調査は外部からたくさんくる。その中で、大事になってくるのは、アンケートをする目的が回答側にしっかりと伝わるかということだ。いろいろなところからアンケート調査の依頼がくるため、調査の内容が重複してしまうことがある。回答側としては、なるべく重複した調査は避けたい。
- ・（委員）目的がしっかりしていれば、生徒にアンケートを実施できるということか。
- ・（教育研究所）根拠をもとに、働きかけてはいくが、現場の先生は子どもの指導で手いっぱいなので、できれば、精査していきたい。アンケートの内容、目的について一緒に検討していきたいと思う。
- ・（委員）生徒が何を考えているのか知りたくないか。
- ・（教育研究所）知るきっかけについては、教師は、授業の中で知る機会がある。道徳の授業でも書くところがあるし、普段の会話の中で、教師がアンテナを立てれば、アンケートを取らなくても理解することが出来る。
- ・（委員）市では若年層が男女共同参画に対してどんなことを思っているのか意識を知る術がないので、10代の意識を抽出するために何か方法はないかと考えていた。アンケートが難しいということで、先生方が知っているということであれば、先生方に審議会にお越しいただいて、このような形でヒアリングすることは可能か。もし、それも難しいようであれば、私たちは若い人たちの意識をどのように知ったら良いか。
- ・（教育研究所）今日の段階では、個人の意見になってもいけないので、現状をどう知って、どう対応していくかは今後検討していくということによろしいか。
- ・（委員）若い人たちの男女共同参画の意識も知りたいということをとめておいていただきたい。
- ・（会長）是非、今日出た意見については、教育研究所の中で共有していただきたい。
- ・

●担当課ヒアリング：人事課

- ・（会長）それでは、人事課のヒアリングに移る。何か、委員の質問等あればいただきたい。
- ・（委員）75.6%の男性職員が育児休暇を取るのに抵抗を感じているということだが、なぜ抵抗を感じると思うか。
- ・（人事課）1つには市職員の数が以前は1,000人を超える程だったが、現在は800人を切るぐらいの人数になり、一人ひとりの仕事量が多くなっているため、自分が抜けた際に職場がどうなるのか心配するということが挙げられる。そうはいうものの、人事課としても、1年であっても1か月であっても、育休を取っていただきたいと考えている。シートにも回答したが、これまでは、1か月育休を取るとボーナスに影響があったが、平成28年4月1日から制度改正を行い、1か月以下の育休は勤勉手当の期間から除算しないとして制度の改革を行った。
- ・（委員）1か月以内であれば、査定に影響しないということか。
- ・（人事課）査定ではなく、期間率として、1か月以下の育休は勤勉手当の期間から除算しないとした。ボーナスは年に2回出るが、半年間働いた人と勤務期間が短かった人では差が出てしまう。そこを、1か月以下の育休については、差は生じないとした。

- ・（委員）例えば2か月だと、差が生じるのか。
- ・（人事課）生じる。
- ・（委員）そうすると、女性の場合は影響が出ているということか。女性が1年育休を取ると、かなり影響があるということか。
- ・（人事課）もともと育休中は給料が支給されない。
- ・（会長）では、女性が育休産休に入る前に、所属長から積極的に制度を利用するように促すということで制度的なものを資料としていただいているが、例えば、保育所に入れるか入れないかといった問題もあるが、1人で子育てしていくとなると3年育休取得したいとか2人生活みたいから時間を短くして、早く復帰をしたいといった意見はどのくらい出ているのか。
- ・（人事課）期間については取得する方の意向に沿っている。実際の育休期間より、早く復帰したいということであれば、早く復帰される方もいる。そこは、当事者の意向を尊重して行っている。
- ・（会長）所属長からということも申したように自身の幅の中で選択していただいいてよいということか。
- ・（人事課）育休の職員については、所属長との面談を9月と2月の年に2回行っている。現場感覚を失わないために、市の現状や業務の状況を伝え、意見を交換する中で復帰の時期を考えていく。
- ・（会長）女性は母親だから、頑張らなければならない、親だから頑張らなければならないといった縛りの意識が強い。しかし、そうではなくていろんな人たちの力を借りながら、お互いに親も子どももそれぞれの世界にいるからこそ、良い関係を作っていけるということをこれから育休取得する職員に伝えたい。所属長が情報提供など、現場感覚を失わないための面談だけでなく、悩みを聞くような配慮はあるか。
- ・（人事課）面談の中で、制度的な疑問や悩み・不安等あれば、整理したうえで、一番良い方法を提案できる。ただ、言っていたかかないことにはこちらも把握できないので、面談の中でいかに聞き出すかは大切になってくる。
- ・（人事課）補足させていただくが、育休中の職員が何らかの手続きのために赤ちゃんを連れて、人事課を訪れられたり、電話でお問い合わせいただいたりすることがある。こちらでも、育休中の職員であることなどは把握してあるので、声をかけ、話を伺い、必要な支援等があれば、情報提供できるように心掛けている。
- ・（会長）前に県の教職員の職場復帰のための研修の講座を担当したことがあるが、その前に、子どもたちはいろんな人たちの中でつながりを持ちながら育つ面もあるので、親が全て責任を背負わなくても良いということをお伝えしたら、それは育休に入る前に聞いておきたかったということも多かった。そういう意味で、一般的に「三歳児神話」と言われるものに大なり小なりみんな縛られている。それは、違う角度からみて、違うものをつくりだすことができると伝えることで、縛りを解いてあげることも大事であり、育児休暇を取られる前にそういうシステムがあるということを知ることができると良い。
- ・（委員）男性の育時休業取得者が6人いることに多いと感じたが、育休を取った事で、人生の過程の点で良かった点、市職員として仕事の中で良い影響があれば、聞きたい。また、別の男性職員に知らせる機会はあるか。
- ・（人事課）育児休業取得経験者の体験談として写真などを入れて掲載した通信を人事課で出している。影響については自分のまわりで、今後の育休をとることになった時に、支援していきたいと感想であった。

男性職員の育児休業取得者が 6 人ということで、まだまだ数としては少ない。しかし、これは前例が一番大事で、前例の積み重ねで自分も取れるのではないかという考えに繋がるのが大切である。

- ・（委員）育児休業取得を 75.6%の男性職員が抵抗を感じるということだが、取ることによって出世に影響してしまうこととか、社会から阻害されてしまう、男なのに育休を取ったということを実際感じることはあるのか。
- ・（人事課）私としては聞いたり感じたりしたことはない。実際この取得者も 1 年 2 年取った人は少なく、短期間の育休を取った人がほとんどである。
- ・（委員）具体的に何日か。
- ・（人事課）1 か月が 2 人。3 か月ぐらいが 2 人。1 年が 1 人。1 年以上取得予定が 1 人。
- ・（委員）中小企業であると、男性が育休を取ると言われたときに自分ならどう受けるかと考えてみたが、現実問題、現場は戸惑ってしまう。そういった意識を変えていかなければならないのだが、実際 75.6%の男性職員が抵抗があるという現実を変えていくのが私自身の課題でもある。
- ・（人事課）以前は、職員が育児休業を取ると、その間休業者分の仕事を臨時職員でまかなっていた。ただ、臨時職員では正規職員より勤務時間が短いことや、政策的な仕事を任せられないといった面で不安が本人にも職場にもあったため、数年前から任期付職員という制度を導入し、育休を 2 年から 3 年取られればその間だけの任期のある正規職員を採用し、そういった正規の職員がちゃんと後から来るということで、少しでも安心していただける制度を設けている。
- ・（会長）ちなみに任期付職員は休まれた方の仕事をするのか。
- ・（人事課）課に配属し、課の中で分担されるので、同じ仕事をする場合もあれば、課の中で変更がある場合もある。
- ・（会長）誰もが育休や介護休暇を取るためには、その人の仕事を誰もができるということと、他の職員がその仕事にチャレンジできるようにして、応援できる職場になると良いと思う。ずいぶん積極的に進めていただいているが、今までのアンケートから出てきているように、職員数が不足、休暇を取りにくいのが課題であると感じた。これにて、人事課に係るヒアリングを終了とする。

●担当課ヒアリング：企画防災課（防災）

- ・（会長）続いて、防災についてのヒアリングを行う。何か補足等あれば、伺いたい。
- ・（企画防災課）防災においては、今年 4 月に熊本地震、そして以前に東日本大震災、阪神淡路大震災があり、避難所生活において女性や障害のある方は、場所的な制限を強いられる。女性や障害のある方への配慮が大切になることは認識している。本市では、地域防災計画として避難所開設・運営基本マニュアルを 2003 年に作成しているが、その後の課題がたくさんあるので、今後女性や障害のある方の視点を取り入れたマニュアルを作成していきたい。女性の視点を取り入れた防災活動ということで、市の水防訓練、防災訓練などを行っている。地域において市民の方の防災活動など多くの機会にぜひ参加し、防災意識を高めていただきたいと思っている。地域での自主的な防災組織もあるので、女性や障害のある方への配慮を取り入れていただくように、本市では支援している。

- ・（会長）何かご質問ご意見があればいただきたい。
- ・（委員）2 か月前に女性の消防団員にお会いしたが、とてもパワフルで積極的に活動されていた。今まで、なかなか女性が消防団に入っていることはなかったと思う。
- ・（企画防災課）市では、女性消防団員がおり、現在 28 名在籍している。また、女性防火クラブにも 28 名在籍している。
- ・（会長）今ここで災害が起きた場合、聴覚障害、視覚障害をもった方などいろいろな方がみえるかと思うが、既に、避難の案内といったところにもその方々への配慮は終わっているのか。
- ・（企画防災課）建物自体のそういった方々への配慮はなされていないが、避難所を運営する中でプライベートな場所を確保するといった配慮を行う。障害をお持ちの方は、一般の避難所だけでなく、避難生活が長期化する場合は別の施設に移っていただけるような体制をとる。
- ・（会長）防災で、避難することになっても、聴覚障害、視覚障害のある方にもそういったアナウンスが伝わるような仕組みはこれからということか。
- ・（企画防災課）ハード的な面については建物自体で異なってくるので、運営のところで、様々な配慮をしていきたい。
- ・（会長）地域での訓練は多様な人たちが参加することで、いろいろな問題が見えてくることが大事なので、避難所に入られてからではなく、事前に見つけることが大切になる。
- ・（委員）東日本大震災に遭われた人に聞いたが、表面的には男女共同参画社会になってきたとしても、非日常になると弱い部分が顕著に現れたということだ。たとえば、復興作業の中で、男性は有償でがれき処理等の仕事をし、女性は無償で炊き出しを提供しているというように、はっきりと性別役割分業が現れていた。市の防災では、日常生活においても男女共同参画の視点を持つことが大切で、市民が安全で安心して暮らす地域の社会を作っていくための施策をつくるのが企画防災課の役目だと思うので、さまざまな視点を持っていただき、女性や障害のある方など、社会的に弱い立場の人の暮らしを作っていくをお願いしたい。
- ・（企画防災課）日常から男女共同参画の意識を持っていただくことは大切だと思う。避難所においても具体的に運営する中でいろいろな避難所の役割は長期化すると市の職員が指導することが難しいので、地域の方で、運営に生かせる女性のリーダーを育てていく取組みを考えている。
- ・（会長）女性のリーダーというのは、女性だけを引き連れるだけでなく、一緒にやれるということが大事だと思う。中学生・高校生などを含めた若者たちにも広く臨機応変に対応できるような防災の取組みをしていただきたい。
- ・（企画防災課）本市としては、男女共同参画の視点をもった防災について一緒に考えていくメンバーとしては是非ともお願いしたい。防災活動だけでなく、常日頃からご意見をいただきたい。
- ・（会長）是非、声をかけていただきたい。防災は、住んでいる人だけでなく、日中に起きることを考えると職場をどうするかだけでなく、職場の隣の事や災害が起きた場合どうするかといったことを考えることができるようなシステムを作ったら良いと思う。
- ・（企画防災課）事業所については、私どもだけの指導では難しいケースもあるので、自ら考えていただくようにしている。

- ・（会長）他にはよろしいか。防災についてのヒアリングを終了する。

・

●担当課ヒアリング：企画防災課（女性活躍）

- ・（会長）最後に女性活躍についてのヒアリングを始める。
- ・（企画防災課）資料について簡単に説明させていただく。第 7 次多治見市総合計画の中の女性活躍にある女性活躍会議については、こちらの審議会の 3 委員にも就任いただいているが、昨年の 7 月に立ち上げ、3 回会議を行い、その結果を昨年の 10 月に 24 項目の具体的な項目にまとめ、提案書として市長に提出いただいた。女性活躍会議では、女性の就労環境の整理が挙げられ、その中で、商工会議所に昨年 12 月、お願いにあがった。今後の予定として、今年度は、提案された 24 項目の内容が反映された第 7 次総合計画の進捗を管理していく予定である。また、他課との連携については、女性活躍会議と男女共同参画推進審議会では重複する部分があるとして庁内でも認識をしている。女性活躍は男女共同参画社会の実現に向けて取組む施策の一部であることを踏まえて今年度庁内にて今後の体制について検討を進めていく。
- ・（会長）商工会議所にはいつお願いしに行ったのか。
- ・（企画防災課）昨年の 12 月に市長が多治見商工会議所で女性活躍会議から提案いただいた内容を市内の企業に広めていただくよう依頼させていただいた。それに関して、提案された内容について、女性の就労関係の影響が大きいということで、産業関係の雇用環境の調査を総合計画の中の新たな事業として立ち上げ、産業観光課が所管となって、各事業所をヒアリングに回る。
- ・（会長）そのヒアリングはいつ開始するのか。
- ・（企画防災課）今年度からということで、既に開始しており、目標としては 30 か所の事業所を回る予定と聞いている。
- ・（会長）ヒアリングした内容についてはいつ出てくるのか。
- ・（企画防災課）そこまでは把握していない。年度末までには出す予定としている。
- ・（企画防災課）1 年で 30 か所の全てを回るのではなく、来年度は何か所というように、目標を立ててヒアリングを行っていると言っているの、年度末にはその年度に行った事業所分の内容について報告できると思う。
- ・（企画防災課）今後の参考になるので、是非何でも聞いていただきたい。あと、企画防災課の事業で、既にご覧になった方も見えるかと思うが、多治見市の広報「たじみすと」にて輝く女性（かがやくひと）を今年度 4 月号より連載している。
- ・（企画防災課）女性でいろんな分野において活躍された方を掲載させていただいている。4 月号は女性活躍会議の会長であり、市内事業所の社長である加藤智子氏、5 月号は同会議副会長で、同じく社長である谷口幸子氏にお願いした。6 月号はアン ファッションカレッジ学校長の安藤貴久子氏、7 月号は駅北親子ひろば施設長の佐藤薫氏、そして最新の 8 月号は「リケジョ」として市内で眼科医として活躍されている岩瀬愛子氏にお願いした。このような感じで今年度の 3 月まで輝く女性を連載していく予定だ。できるだけいろいろな分野の方を紹介していきたいと考えている。この取組みの効果というか、市民から寄せられた声として「自分の周りに輝く女性がいるから載せてほしい」といった声があった。その方は実際、私自身お願いしたいと思っていた方だったので、そういった一押しがあると引き受けていただける。市民の方

にとっても、身近に女性活躍を感じていただきやすい。

- ・（委員）女性活躍会議にも参加させていただき、感じたことは、くらし人権課だけでは、連携できなかった商工会議所や事業所とのネットワークがうまく取れている。本当はくらし人権課ができれば良いが、難しいので、女性活躍会議をもっている企画防災課の強み、くらし人権課にも得意な部分があるので、それぞれをうまく具合に男女共同参画推進に取り入れていくと、すごい力になると思う。新体制をつくるということなので、どちらかが欠けたり、無くなってしまったりするのではなく、「1+1=2」でなく「1+1=3」になるようなそういった新体制を作っていただきたい。なかなかくらし人権課が産業関係と繋がれなかったが、やはりそのネットワークを企画防災課や産業観光課がしっかりもっているということであれば、同じ自治体の中として連携して、取り組んでいただきたい。
- ・（会長）今日の教育研究所などのヒアリングを通して、保育園等を通して子育てをしながら活躍する方のインタビューも入れていただき、若い人がこれからやっていくときに、身近なモデルになると良い。是非とも、様々なネットワークを利用し、横断的な連携をしながら、男女共同参画を進めていただきたい。
- ・（委員）個人的にホームページなどにおいて、紹介形式で友人と活躍する人を紹介するものをつくろうと思っていた。自分でもやりたいと思っていたが、市が活躍している方をピックアップしていて、とても良い取り組みだと思った。会長がおっしゃられたように、子育てをしながら頑張っている方をピックアップすることで女性の活躍の場を広げ、意識の変革につながると思う。また、自治体の事業に興味を持っていただけと思う。
- ・（委員）女性活躍会議にも参加させていただいているが、多治見の子どもたちはどんなおとなの女性を見て、育っていくのかということを何度か述べさせていただいた。やはり目標なしに頑張るよりもモデルがあって頑張る方が要領良く頑張りがやすいと思う。最近、市の広報の裏表紙に女性活躍のページが設けられていて良いと思って見ていた。また、県からのメールがたくさん私のところに届くが、県も女性活躍推進事業として様々な良い事業をやっているのを見て、県と市が連携して県の女性活躍事業を市民の皆さんに告知して、うまく活用していったら良いと思う。また、市の女性活躍のために、人と時間を割くのは難しいと思うので、県の事業をもっと活用していけばよいと思う。私が県の事業で良いなと思った事業の中に、岐阜市で年に1回中学生や高校生などの女子学生が女性活躍として認定された仕事をしている人達とディスカッションを行う事業がある。それに参加すると、実際の話聞くことが出来るので、女子学生たちは積極的に聞いていた。是非、多治見の高校生にもお知らせして参加させてあげたいと思った。こういったように、是非県の事業を活用していただきたい。
- ・（会長）地域に縁が無く、多治見に来て子育てをして仕事をする人がこんな風にいろんな人達と触れ合って生きている方のサンプルとして、子育てしてきた世代だからこそ送れる若い人へのエールもあるので、育休を取っている方たちとディスカッションをする場を設けることを企画することも良いと今の話を聞いて思った。教育研究所、人事課、企画防災課などのヒアリングを通して、改めて男女共同参画推進には庁内の連携が一番大事になると思った。
- ・（委員）広報7月号の男女共同参画特集の掲載記事にもあるように、女性の活躍と男女共同参画は繋がるところが多いので、是非とも一緒にやっていくと良いと思う。
- ・（会長）他にはないか。それでは、これをもって、本日のヒアリングを終了させていただく。

【議題】

2. 平成 28 年度提言書について

- ・（会長）それでは次の議題に入る。提言書について事務局から説明をお願いしたい。
- ・（事務局）説明
- ・（会長）提言書の内容及び提出日について検討いただきたい。市長を通して、来年度の事業に盛り込んで欲しいといったご意見があれば伺いたい。
- ・（委員）資料 1-①～資料 1-④の内容に対しての提言かそれとも新たに加えても良いか。
- ・（事務局）あくまで、今回ヒアリングした内容は前回の審議会にて、実際に聞いてみたいということで挙げたものであるため、これ以外で提言したい内容があれば、是非教えていただきたい。
- ・（委員）今回のヒアリングの感想だが、くらし人権課は他課との連携が重要であるとますます強く思った。特に、教育研究所のヒアリングではアンケートを実施することは難しいと思ったが、教育研究所とはなんらかの形で連携し、協力し合いながら男女共同参画推進に進めていかなければならない。次世代の人たちへの男女共同参画推進を考えていくのであれば、多治見市の次世代の人たちの意識がどういったもので、どういった傾向なのかをわかっていないとそれに対する施策は作ることができない。そういったことが一番身近にあるのが教育委員会なり、教育研究所だとするとそことの連携は重要になる。女性活躍推進関係にしても、いろんな自治体を見ていると男女共同参画と女性活躍が一緒になっているところや女性活躍推進課という課になってしまっている自治体など、いろいろな体制になっているので、市としてもどういった体制にするのかを踏まえて考えなければならない。お互い良いところを出し合いながら、評価し、連携していく。今後、男女共同参画推進をしていくくらし人権課としては、他課との連携が重要だと思うので、そのあたりをうまくまとめていただきたい。
- ・（事務局）くらし人権課と各課との連携を提言書の 1 つとして入れた方がよいか、それともその内容をエッセンスとして盛り込んだもので良いか。
- ・（委員）くらし人権課だけでは難しい問題なので、協力しながら進めていくことが大事だと感じた。
- ・（会長）改めて、連携ということと、次世代に対しての男女共同参画推進を市全体としてどう考えていくかを出すのはいかがか。
- ・（委員）そのためにアンケートが出来ると良かったが難しいと感じた。
- ・（会長）これまでも、若い人たちの意識づくりは市として取り組んできた。今回選挙権が 18 歳以上となったこともあり、20 代以上だけではなく、若い人たちと一緒に考えていくということを大きな課題としていきたい。他にあれば是非いただきたい。
- ・（委員）前回の提言書でもワーク・ライフ・バランスについて提言しているが、今日のヒアリングを行って改めて思ったのが、市の育児休業や介護休業の制度は充実していると思うが、育児や介護に集中したくても仕事全般が増えていき、忙しい中、予算が減らされて、職員数も削られ、一人あたりの仕事量が増えてしまうので、仕事を休みにくい状況がある。制度はどんどんできていくが、実際の労働環境整備ができていない。労働環境全般に余裕をもった環境にさせていただくように盛り込んでほしい。

- ・（会長）女性活躍会議ができたが、男性が中心になった労働慣行の中に女性が入ってしまうと、地域社会も含めて、若い世代が育たないことが起きてしまう。地域において、男も女も仕事をしながら、次世代がちゃんと育つ働き方を柱に男女共同参画を進めていっていただきたい。そういう意味ではワーク・ライフ・バランスということを是非押していただきたい。
- ・（事務局）本日、ヒアリングで出た意見を盛り込みながら、案を作成し、また後日メール等でみなさんにご覧いただきたい。最後に、提言書の提出日を決めていただいてもよろしいか。
- ・（会長）26日出席できる方、挙手願います。
ー挙手ー
- ・（会長）30日出席できる方、挙手願います。
ー挙手ー
- ・（事務局）30日の方が多数の為、市長への提言書提出日を平成28年9月30日（金）11時からと決めさせていただきます。

3. その他

- ・平成28年度講演会・セミナーについて（案内）

閉会