

**令和元(2019)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：令和元(2019)年9月9日(月) 15時00分～17時00分

II. 場所：多治見市役所(本庁舎) 1階第2会議室

III. 出席者(敬称略)

<出席委員> 伊藤静香、鈴木亜紀子、村瀬竜也、唐木直美、渡邊よし子、安藤克己、
中嶋香代子、長谷川昌子、佐治泰直

<欠席委員> 河人宗寿、城下真由美、岩下英治、山下真美子、ハンス・カールソン

<事務局> 環境文化部長：若尾浩好、くらし人権課長：前田あゆみ

くらし人権課：渡邊絵鯉夏、水野秀仁

IV. 内容

・はじめに

環境文化部長より挨拶

【議題】

- 1 第7期審議会の提言について
- 2 企業アンケートの結果について
- 3 第3次プランに係る令和元年度評価方法と第7期審議会の総括について
- 4 その他

①【8月2日開催】男女共同参画職員研修会を終えて(御礼)

【資料】

資料1：「第3次たじみ男女共同参画プラン」に基づく第7期男女共同参画推進
審議会からの提言(案)

資料2：平成30年度実施企業アンケート結果

資料3：令和元年度第3次たじみ男女共同参画プラン評価票(案)

資料4：男女共同参画職員研修会で出た意見

○ はじめに

○ 環境文化部長挨拶

○ 会議及び議事録の公開、会議の録音について（事務局説明）

V. 議事要旨

【議題】

1. 第7期審議会の提言について

事務局 （説明…資料1）

会長 意見や質問はないか。

委員 提言書前文にある「事業遂行」という言葉はわかりづらいのではないか。

会長 他にわかりやすい表現はあるか。

委員 他の委員がわかるのであればよいが、一読した時にわかりづらい印象であった。

委員 「事業遂行」という言葉は理解できるが、その直後の「審議会として」という表現について、審議会から市長へ提出することは明白なのでなくてもよいと感じる。

事務局 削除する。

委員 提言1の中に「一般事業主行動計画」という言葉が出てくるが、一般市民から見るとこの言葉が何を指すのか理解できない人の方が多いのではないか。市民が提言書を読むときに何を伝えたいのか理解してもらえない可能性もある。

会長 提言書は公開していない。

委員 審議会が一番肝心の提言書を公開していないのは不思議である。話は戻るが、市長を中心とした実効性のある事業の中で、多治見市が定めた特定事業主行動計画が市内の一般企業の見本となって、女性活躍推進のための先導的な役割を持ち、企業が参考とするものであると思う。提言1①にある「企業などが女性活躍推進に取り組もうと思える施策」の実施というのがということなのかわかりづらい。

会長 一旦提言書の位置づけについて確認をするが、第3次たじみ男女共同参画プランの遂行が、多治見市の男女共同参画施策の基礎である。このプランに加え、特に意識的に取り組んでほしい部分が、提言書にまとめられて提出される。今回の提言1は女性活躍推進をさらに前進させるために、企業への働きかけが必要であることを述べ、その取り組みの1つとして、一般事業主行動計画の策定に結び付くように「企業などが女性活躍推進に取り組もうと思える施策」を市に要望している。わかりづらいという委員の考えについてももう少し説明願いたい。

委員 企業の一般事業主行動計画は、市が特定事業主行動計画により模範的な姿を示すものだと思っている。つまり提言1①で述べていることは、市の特定事業主行動計画に対してではなく、一般事業主行動計画を策定している企業がさらに増えるように市の施策で動機づけすることを求めているということか。

会長 そのとおり。

- 委員 提言 1①の表現について「策定による優遇措置」となっているのがわかりづらいのかもしれない。「策定した企業に対する入札などの優遇措置」などとしてはどうか。一般市民も理解しやすくするためにはもう少し噛み砕いた表現にするとよい気がする。
- 会長 表現については市長がわかりやすいように事務局が考えていると思うので、今の意見も含めより理解しやすい表現を検討してほしい。
- 委員 提言 1①をわかりやすく書くとすれば、一番重要な部分となる「企業などが」以降の部分をはじめに持ってきて端的に言い切る。「優遇措置など」以前の部分が例示となるので、「例えば～」という形でその後続けるのはどうか。
- 会長 表現については各委員の意見をふまえ修正願う。他はいかがか。
- 委員 形式的な部分について、提言 2の「このような観点から」の文頭を1字下げないように願う。
- 委員 提言 3②「様々な性を持つ」という表現は妥当であるか。以前「障がいを持つ」という表現について、障がいは好んで持つものではないため「障がいがある」とするように助言を受けたことがあるが、性の場合はどうか。
- 委員 確かに「性を持つ」という表現は不自然な印象である。「多様な性の在り方に配慮できる」という表現はどうか。
- 会長 生き方だけでなく、多様な性ということについて意識を高揚させることが大切であるので、委員の意見はよいと思う。ここも各委員の意見をふまえ修正願う。
- 委員 不適當用語にならないよう、国や県などの表現も確認したほうがよい。提言 1②について「商工会議所」というのは正式名称なのか。「多治見商工会議所」などとしなくてもよいか。
- 事務局 ここでは「多治見商工会議所」のような特定の組織を指しているのではなく、商工組織を指す一般名称として使用している。ここでは多治見市に存在する青年会議所、ライオンズクラブ、ロータリークラブなど商工に関係する団体を例示する意図で「商工会議所」という表現とした。
- 会長 他に意見はあるか。
- 委員 日付を提出日である9月25日に修正願う。
- 会長 本来の提言書は文章で記載するのが一般的であるが、前回の審議会ですでに「市民が読んでわかりやすく」という意見を取り入れ、箇条書きも交えた今回のように新たな形式の提言書となった。他に意見がなければ提言書の提出日時について事務局から説明願う。
- 事務局 (9月25日10時30分から15分程度で提出することを説明)
- 会長 都合のつく委員は是非同席願いたい。
- 事務局 本日の意見をふまえ修正した提言書について、最終的には会長に一任する形で第7期審議会としての提言書として市長に提出するというところでよいか。
- (承認) —

2. 企業アンケートの結果について

事務局 (説明…資料2)

会 長 自治体が企業に対してアンケートを取ることは難しいが、男女共同推進審議会と女性活躍会議が統合されたことで企業や商工会議所の協力を得て実施することができ、審議会としても大きな成果だと感じる。前回の審議会でも説明があったとおり、最終的には情報紙の形で市民への報告を行う予定であるため、どのデータを使って作成すればよいかについても意見を出してもらいたい。先ほどの佐治委員からの意見と関連して、一般事業主行動計画がどのようなものか説明しながら、企業の認知状況の低さを情報紙に掲載したほうがよいと思う。情報紙は主に多治見市内の企業へ配布するのか。

事務局 そのつもりである。

会 長 前回の企業アンケート結果はどのように活用したのか。

事務局 前回は集計後直接市民の目に触れる形で公表することはなく、間接的に広報啓発や計画策定の際などに参考としてきた。

会 長 今回アンケートは情報紙という形で市民の目に触れることになるので、アンケートに協力してもらった企業には予めそのことを断っておいた方がよいかもしい。事務局としては情報紙にどのような内容を掲載しようと考えているか。

事務局 小規模事業所が非常に多い結果となったので、まずは法律で育児休業や介護休業は働く人が誰でも取得できるものであることを周知したいと考える。

会 長 育児休業・介護休業については実績なしと回答している企業が多くあったが、どのような企業でも育児休業や介護休業を申請すれば取得でき、企業側は申請されれば休業の取得を認めなければならないことを伝えてもらえたらと思う。

委 員 現在、国を中心として働き方改革が進められているが、多治見市に多い中小企業が苦勞しているのは、働き手をどのように確保するかという点である。育児休業や介護休業のほかにも法律には様々な規定があるが、企業はこれらを規制として捉えるのではなく、本来率先して取り組まなければならない。取り組まなければ、働き手がどんどんいなくなり、企業の存続も危うくなることを国は伝えようとしているので、情報紙では働き方改革とも関連させてもらえるとよいと思う。

委 員 「企業に対する優遇施策について」という部分だが、これらの施策は先ほど出てきた小規模の事業所にとって本当に「優遇施策」と言えるのか疑問である。調査対象と施策の規模がミスマッチであり、これらの施策がなぜ企業を優遇していると考えられているのかも含めて考え直した方がよいのではないかと。

会 長 私は学生たちに、アンケートで「企業に対する優遇施策」として挙げられている認定を取得しているような企業は、男女共同参画に力を入れていると思われるので、就職活動の際に参考にするとよいと伝えている。この話により優秀な働き手を集められると思ってもらえないだろうか。

委 員 調査結果を見ると従業員が10人未満の企業が多かったということであるので、従業員が少ない企業にとって「優遇施策」とは言い切れないように思う。

会 長 確かに多治見市において認定制度がどこまで実効性を持っているのかは疑問が残るかもしれない。

委 員 そもそも小規模事業者は、認定制度があること自体を知らないように思う。

- 委員 アンケート結果からも認定制度を知らない小規模事業者は多いようなので、制度自体の広報から始めることも大切であるように思う。
- 委員 私の働く企業も小規模ではあるが、女性活躍の重要性を認識しているため各種認定を取得している。しかし、それはまれであって、大半の小規模事業者は手続きする従業員すらいらないのかもしれない。
- 会長 家庭内で事業を行っている事業者も多いと思うので、制度自体を必要としているかという問題にも関わるかもしれない。小規模事業者について私の意見をさらに述べると、小規模事業者に認定取得や各種研修の実施を促すことも大切だが、実施できない理由として、そこまでの負担を小規模事業者が背負えないからだと考える。例えばセクシュアル・ハラスメントの研修は重要だと認識していても、職員が10人未満の企業がわざわざ講師を1人招くこと自体が難しいのではないかと。そこで多治見市としてできることとして、男女共同参画に関する取り組みと小規模事業者をつなぐことを提案したい。商工会議所やロータリークラブなどの力を借りながら、小規模事業者が参加できるようなセクシュアル・ハラスメントに関する研修や一般事業主行動計画に関する勉強会を開催するなど、市と事業者との連携の取りまとめ役になることができるのではないかと考える。このような取り組みを始める一歩として企業アンケートが活かせるのではないかと考える。小規模事業者への働きかけを行うにあたって、多治見市はどのようなことができるか考えてみてほしい。せっかくここまで回答が集まったのでアンケートを集計して終わりというのはもったいない。アンケートの結果を得られたことで次の事業につなげるきっかけにできるとよいと思う。他に意見がなければこれで議題2を終了する。ここまでの各委員の意見をふまえながら、アンケート結果だけでなく各種休業の説明や一般事業主行動計画の説明について、情報紙を使ってどのように市民への啓発を行うか、事務局で検討してもらえればと思う。

3. 第3次プランに係る令和元年度評価方法と第7期審議会の総括について

事務局 (説明…資料3)

会長 事務局からは、基本的に評価指針などは昨年から変更せず、評価基準について事業達成する中で具体的な数値を得られた場合には「A 計画を上回った」という評価を適用するように変更するという説明であったが、意見などはあるか。

委員 具体的な数値を明記することはよいことであると思う。

会長 それでは、事務局から説明があったような内容で今年の評価を行うということではよいのか。

— (承認) —

会長 それでは、事務局から説明があったとおり進捗確認を進めてもらう。続いて第7期男女共同参画推進審議会の総括に移る。今回が第7期としては最後の審議会となる。第7期は女性活躍会議と男女共同参画推進審議会が統合された最初の審議会であり、多様なメンバー構成となった。この2年間の活動についての感想や第8期の審議会に引き継いでいきたいことを各委員から一言ずつもらいたい。

- 委員 男女共同参画という言葉に難しいイメージがあったが、審議会で各委員の意見を聞いて得られたことを現場にもおろせるのではないかと思う。普段から小さい子どもと接しているが、幼いうちから意識を身につけてもらうことが大切だと感じる。ただ、小学校入学前の子どもに、性を理由に役割を区別しない考え方を伝えることは難しく、同時に体の仕組みなど男と女の違いも男女共同参画の考え方とは分けて教えていく必要がある。審議会に出席して様々な考え方に触れ、現場で大切にすべきことを得られたので、これからも審議したことを文字として残していってほしいと思う。
- 委員 提言書について、各委員の意見によって内容が整理されわかりやすくなった。第3次たじみ男女共同参画プランの進捗確認票についても昨年度に比べて改善がみられる。それぞれの立場から意見をもらえることで、実施する内容がだんだんと改善されていく様子を感じることでできる審議会だったと思う。
- 委員 教員という立場から、はじめは「いまさら男女共同参画」という感覚で、あえて「男女」ということ自体が時代に取り残されているように思っていた。しかし、企業アンケートの結果をみて、行政職などの公務員と全く感覚が違うことを知った。学校現場では産前産後休業と3年間の育児休業を取得するのがほとんど当たり前であるが、市内の企業にとっては当たり前でない現実がある。夏の職員研修会の時にも、同じグループだった男性職員が「友人が育児休業を取得できず退職を迫られた」と怒った様子だったのを覚えている。このことは多治見市だけの問題ではなく、だからこそ男女共同参画にあえて取り組む必要があることを学んだ。育児休業などの制度が整っている教員ですらなり手が不足して困っているにもかかわらず、このような現状の多治見市の中小企業に果たして人が集まるのか疑問に感じる。先ほど会長の話にもあったように、学生は制度の充実した企業を選択すると思うので、この先どうなるのか気になる。
- 委員 審議会に参加した2年間の中で学んだことが多くあったように思う。看護師は9割が女性、1割が男性くらいの割合だと思うが、女性が資格を取得するなどもっと働きたいと思っても、家庭の都合で家事や子育てを優先し、もっと働けるはずなのに働けないという場面を多く見てきた。だからこそ、もっと女性が働きやすい環境を整備する必要性と、一定年齢以上の世代に対し男女共同参画への理解を一層深めることの重要性を感じた。
- 委員 審議会の委員を務めた2年間で振り返ると、先ほどの委員からの意見にもあったように、それぞれの委員から様々な意見が出る中で、議論がだんだんとよい方向に進んでいくことを感じた。昨年度から審議会委員との討論形式で実施している職員研修会も、2回目を迎えた今年はさらに内容が濃くなったように感じた。
- 委員 各委員との良い出会いがあったこと、各委員から様々な意見を聞いたことが印象に残っている。私自身女性活躍は非常に重要だと考えている。亡くなった姉の最後の言葉が「今度は男に生まれたかった」と非常に重いものであった。この言葉からも、日本では女性が活躍しようとしても活躍できない場面が多くあるのだと思う。企業でも女性の活躍している企業の方が、業績が上がっている事例も多くあり、女

性が活躍できる社会にしていかなければならないという気持ちで2年の任期を務めさせてもらった。

委員 審議会の委員になり、多治見市は男女共同参画に本当に力を入れていることを実感した。一方で、夏に参加した職員研修の場で「たじみ男女共同参画プラン」を知らない若手職員も非常に多かったことにも驚いた。企業への働きかけに力を入れるだけでなく、市の内部から改善を図りこれだけのメリットがあると企業に対してアピールできると、企業もより真剣になって男女共同参画に取り組もうと思えるのではないかと。若い職員は様々なアイデアを持っており、研修の時にも本当に多くの意見が出されたので、それらの意見を実際の施策に取り入れていくと、男女共同参画を一層身近なものとして施策に取り組めると思うので、引き続き力を入れて取り組んでもらいたいと思う。

委員 行政書士という仕事をする中で様々な企業と接する機会があるが、ほとんどが企業アンケートにもあったような中小企業である。先ほど委員からあった「施策と市内企業がミスマッチではないか」という意見について、私も同じことを感じていた。民間企業から見ると、男女共同参画の推進は現実的でなく雲の上のような話に思えてしまう部分もあり、なかなか興味を持っていないのではないかと。これからは、もう少し現実に即した形にできるとよいと感じる。例えば7次総合計画の見直しに係る委員会のように、多治見市の経済に関わりのある人を審議会に多く迎えるなど、委員構成を考えることも手法のひとつかもしれない。先日リバーサイドロータリークラブの集まりに顔を出した際に、委員がたじみ男女共同参画プランの冊子を配布しながら男女共同参画に関する話をしていて、せっかく男女共同参画推進審議会の委員として活動してもらっているのに、身近なところから啓発してもらえないかと感じた。

会長 今回初めて会長として2年間務めたが、各委員のサポートにより助けてもらった部分が多かったように思う。様々な意見を出してもらい活発な議論を図れたのではないかと。委員からあった、市の職員がプランのことを知らないというのは大きな発見で、プランに基づき多治見市の男女共同参画が進んでいることを職員は理解しているべきだと思うので、若手だけでなくいろいろな所でプランを含む男女共同参画に関する施策について周知していくことが大切である。企業アンケートの話に戻るが、セクシュアル・ハラスメント防止のための相談窓口を設置しているか尋ねる設問について、設置していると答えた企業は少数にとどまっている。企業に相談窓口がなければ多治見市に相談できる窓口はあるのだろうか。第6期の審議会として活動しているときに男女共同参画サロン「ほっと」が廃止され、専門的な相談窓口の充実を理由に男女共同参画サロンにあった相談窓口もなくなっている。セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口があれば併せて周知を図ってもらい、ないようであれば男女共同参画サロンの復活を検討してもらいたいと思う。全ての委員から意見を出してもらったので、以上で議題3を終了する。

4. その他

①男女共同参画職員研修会を終えて(御礼)

事務局 (説明…資料 4)

会長 資料としてまとめることにより、施策を考えるときに若手職員から様々な意見が出てきたことが分かった。また、若手職員としても普段は企業に勤務する委員と交流することにより、よい刺激を受けられたのではないかと思う。ところで、女性専用車両や飲食店のレディースデーなどが逆差別だという考えがあるが、今回の研修会でもそのような意見が挙がっていた。これは決して逆差別ではない。男女共同参画について深く考える機会のある我々にとっては逆差別ではないとわかっていることも、一般的にはこのような意識が根強く残っていることを認識しなければならぬと改めて実感した。また、これは女子学生から問われたことだが、女子学生と就職の話をするときに、女子学生が就職活動で念頭に置くのが「育児休業が取れるか、育児休業から復帰した後再び働くことができるか」であるが、男子学生は「その企業で自分のしたい仕事ができるか」だそうだ。なぜ女子学生だけが、仕事と育児の両立を念頭に置いて就活をしなくてはならないのか。このようなことから、現実社会はまだ男女共同参画への道のりが長いので、これからも男女共同参画推進審議会は精力的に活動していく必要がある。

委員 県が主催した女性活躍のイベントで、県内で就職している女性社会人や女子学生と話す機会があり、そこで学生から「育児休業などの制度があるかどうかを調べる」「面接で育児休業などの制度があるか尋ねる」という話を聞き、とても驚いた記憶がある。学生の話に対して社会人側からは「妊娠や出産のタイミングまでに、あなた自身が会社に対する貯金を作りなさい」と話した。「あなたが会社にとって必要な人材であるならば、育児休業などの制度があってもなくても、会社側はどうするか考える」という話をした。多治見市内の中小企業でも人情を持っているところがほとんどで、従業員ともお互い様の精神で会社を運営している。制度として育児休業を定めていないかもしれないが、従業員を必要とするのであれば会社も相応の対応をとってくれる場合の方が多いのではないかと私は感じている。「女性活躍」を間違っていて理解し、権利だけ主張するのでは男女共同参画も女性活躍も進まない。女性の立場からも自分の質を高める努力をすることが大切だと考える。

事務局 第7期の委員には大変多忙の中で会議に出席してもらい、活発な意見交換をしてもらい大変感謝している。第7期審議会でも出された意見を引継ぎ、第8期の審議会へとつないでいきたいと思う。

(閉会)