

平成 28 年度第 4 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 29 年 2 月 6 日（月） 13:30～15:30

II. 場所：多治見市役所駅北庁舎 4 階第 3 会議室

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、石川敏幸、伊藤直樹、知原勝成
（欠席）長谷川昌子、山下真美子、玉木美和、水野浩則

<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

【議題】

1. 多治見市男女共同参画に関する市民意識調査結果報告について
2. 第 2 次たじみ男女共同参画プラン後期計画
平成 28 年度事業実施状況及び平成 29 年度実施予定事業について
3. その他
今後のスケジュールについて

【資料】

- ◎資料 1：第 2 次男女共同参画プラン後期計画平成 28 年度事業実施状況に係る事務局評価
資料 1-①：第 2 次男女共同参画プラン後期計画進捗確認票（一覧表・個票）
資料 1-②：記入要領及び記入例
- ◎資料 2：第 3 次たじみ男女共同参画プラン策定スケジュール
- ◎資料：平成 28 年度多治見市男女共同参画に関する市民意識調査結果報告書及びダイジェスト版
- ◎資料：岐阜県女性の活躍推進課資料

V. 議事要旨

【議題】

1. 多治見市男女共同参画に関する市民意識調査結果報告について

- ・（会長）議題 1. 多治見市男女共同参画に関する市民意識調査結果報告について事務局から説明願います。
- ・（事務局）説明

- ・ (会長) 前回調査では、ダイジェスト版を作成しなかったが、今回新たに作成したダイジェスト版はどのように機能するものか。
- ・ (事務局) 今回の意識調査の結果報告書の内容は既にホームページにも掲載してあるが、報告書のページ数が多く、なかなか読むことができない。結果の状況をより広く、より多くの方にお知らせするために、報告書の内容を抜粋し、まとめた概要が今回作成したダイジェスト版だ。この結果を踏まえ、第3次たじみ男女共同参画プラン策定に繋げるために議論する参考資料とする。庁内各課及び市内施設に配布した他、市のホームページにも掲載した。
- ・ (委員) 報告書だと全部を見るのは大変だが、ダイジェスト版があると見やすく、便利だと感じた。
- ・ (会長) 公共機関にも配布したということだが、どこに配布したのか。
- ・ (事務局) 学習館、図書館、公民館、市内各小中学校等の市内施設に配布した。
- ・ (会長) どのくらい配布したのか。市民の方が手に取って見られるようにしてあるのか、施設の職員に見てもらおうこととしたのか教えていただきたい。
- ・ (事務局) 多治見市役所本庁1階で閲覧できるほか、公民館や図書館などでは、実際に市民の方に見ていただけるように文書にて依頼させていただいた。庁内の各課や学校では職員の方に見ていただくことを目的に送付した。今回の調査結果報告書は報告書150部、ダイジェスト版2,000部を作成したため、部数に限りがあり、全ての方に配布とはいかないが、もし、施設に資料がなくなった場合、希望があれば、在庫がある限り追加でダイジェスト版をお渡しすることは可能である。
- ・ (委員) 学習会や研修会で、今回の報告書のダイジェスト版のような資料を使用する場合があるが、ホームページにてダウンロードはできるのか。
- ・ (事務局) 全体の報告書と同日にダイジェスト版についても掲載済みのため可能である。
- ・ (委員) 作って終わりとなってしまっただけではもったいないので、出前講座や女性団体の研修会などで活用していただきたいと思った。こういった資料があることを是非周知していただくと活用していただけだと思う。
- ・ (事務局) 他にも小中学校には、ダイジェスト版を複数部配布しているほか、先日の市内で開催された「き」業展にて市内事業所を中心に今回の市民意識調査結果のダイジェスト版を含む多治見市の男女共同参画について資料をお渡しした。今後も引き続き、多くの方に見ていただけるように情報提供に努めていく。
- ・ (委員) 学校では男女共同参画の授業はどの教科で行うのか。
- ・ (委員) 公民の授業。
- ・ (委員) 男女共同参画推進の取組みとして地方自治体がこのようなことを行っている事を知ってもらうために、生徒一人ひとりにこのような資料を印刷し、配布し、活用していけるとよい。小中学校など小さい時からの男女共同参画への意識を高めることが重要になってくる。それぞれの自治体として、学生に男女共同参画に関する計画があることを知っておいてもらいたい。子どもたちにも、一人ひとりの取組みと自治体による取組みによって男女共同参画推進に繋がっていることを目に見えるものとして伝えていかなければならない。
- ・ (会長) 庁舎としては両方に置いてあるのか。

- ・（事務局）庁内の各課には配布したが、閲覧用ではない。本庁舎には各課の資料の閲覧スペースがあるが、駅北庁舎にはない。駅北庁舎にも市民の方が閲覧できるように、設置を検討させていただく。
- ・（会長）授業で使用する資料とする為、役場で資料をもらってくることがあるが、行政によってナビゲートが異なる。無くなったら終わりという自治体もあり、インターネットで検索すればダウンロードできる等を案内していただけると嬉しい。他の意見はあるか。なければこの議題については終わりとする。

2. 第2次男女共同参画プラン後期計画 平成28年度事業実施状況及び平成29年度予定事業について

- ・（会長）議題2. 第2次たじみ男女共同参画プラン後期計画平成28年度事業実施状況及び平成29年度予定事業について事務局から説明願います。
- ・（事務局）説明
- ・（会長）まずは事務局評価として挙げたものからご質問やご意見を伺いたい。
- ・（委員）1つの事業について記入するのにどれくらい時間がかかったのか教えていただきたい。くらし人権課は特に事業数も多いためどのくらい時間がかかるのか確認したい。事業を1つずつ見ながら、見直して丁寧に記入されている。
- ・（事務局）毎年9月の際に来年度の予算を立てる時期に、事業について再確認し、頭には入れているので、その事業を進捗確認票に当てはめていくように回答を作成していった。
- ・（委員）審議会としてお願いする側は「やってください」と言うばかりだが、回答する側からすれば、回答することが負担になっているのではないかと心配している。どれくらい事業ができていますのか課の中で共有し合い、相談し合ったりするとかなり時間がかかり、負担になっているのではないかと心配している。特にくらし人権課が一番担当事業数も多いので気になった。
- ・（事務局）市では、第7次総合計画といった5か年計画、8か年計画、10年計画などがあり、それぞれの計画でも男女共同参画推進の進捗の際に使用するような様式を使用し、進捗を管理している。しかし、照会があった際は一からみるのではなく、最初の計画を作る時点で「こういう事業を行います、年次計画を立ててやります」と立ててある他、毎年、各課が新年度の予算を立てる際に進捗状況について回答していただくよう依頼している。もし、担当者が変わったとしても、それぞれの課がこの計画に基づいてこれだけの事をしなければならぬ、これだけの予算を要求しなければならぬといったベースがあるので心配ない。進捗の確認の中で、方向性を変えていかなければならぬもの、やり方を変える必要があるものについては、予算も含め、照会を契機に議論し、それぞれの担当事業課で議論した上での回答であり、進捗確認票に入力をするだけの話ではない。この進捗確認票を作成するのに、時間的に過度な負担になっているかという点と違う。各課においては一つのルーチンとなっている。計画があるものについては、しっかり検証し、翌年に向けて予算要求をしっかりしていくための意識付けの側面もある。システムティック（機械的・組織的）といえそうである。様々な切り口でどうしてもみることが多い。例えば、男女共同参画サロン「ほっと」のように「相談窓口」「情報提供」「交流の場」という位置づけといった具合に、内容としては3つの事業にまたがっているが、実際に行っているものは一つのものであるなど、第3次の策定時に向けて、仕訳の仕方に対して考慮してい

きたい課題でもある。計画の中で、たくさんの事業を持っている課については次に何をしていかなければならないのか、何が足りないのか、何を予算要求してあるのか一連で動いているので、整理整頓していく必要がある。また、このような照会は担当部署としてやらなければならないものとして位置づけられている。

- ・（委員）私たち自身もこの進捗確認票を読むのにも時間がかかる。記載する各課にすれば、それ以上に時間がかかるのではないか。お願いするばかりではなく、報告する側の立場も考えないといけない。
- ・（事務局）今いただいた意見は審議会の方も配慮して心配しているということは事業担当課にはお伝えさせていただく。
- ・（委員）やってもらうからには、やって良かったと思っていただきたい。また、言われたから仕方なくやるといったことは避けていただきたい。
- ・（会長）あらゆる課の施策の検証を含め、様式で検証すると課同士が連携して動いていることがわかる。
- ・（事務局）ゼロから作りあげるだけでなく毎年、総合計画などある程度関連付けてあり、うまく方針ができています。
- ・（委員）事務局評価に成果があったとして挙げたおとどけセミナーだが、どういったところから申込みがあったのか。
- ・（事務局）就労継続支援事業所や児童福祉事業を行う事業所。今回はセクハラ・パワハラを主題として実施した。しかし、障がい者などの弱者に対するハラスメントでなく、サポートする側の職員同士におけるハラスメントの研修を希望された。研修の中でどういったことがハラスメントにあたるのかということ職員に対して周知したいといった狙いがあったように思う。
- ・（委員）そういった研修はとても有効である。セクハラのは加害者本人は傷つけている自覚はない。セクハラ研修を通して気がついてもらうこと、企業についてはこういったことをやっていくことを提示することが大切だ。市がおとどけセミナーでこのような研修が出来ることを市民に知っていただけると良い。
- ・（事務局）現在、来年度おとどけセミナーのメニューについて、見直しを行っている最中であり、男女共同参画という題では、堅苦しいイメージがある。取っ付きやすいイメージの題名にすると申込みがあると思うので、何か良い題名等があればまた、近日中にお知らせいただきたい。
- ・（委員）男女共同参画サロン「ほっと」の縮小について質問する。まず、確認事項として「ほっと」の目的・位置づけを教えてください。
- ・（事務局）男女共同参画に関する情報提供、問題解決の場ということで相談窓口、女性団体等の集える場である。
- ・（委員）サロンというのは何か、開催日にグループワークを行うのか。
- ・（事務局）男女共同参画アドバイザー、子ども支援課の女性相談員が特定の時間におり、その時間内であれば、市民の方が好きな時に来て相談を行うものである。平成13年から始まり、今の形になったのは平成23年からだが、月に1回の開催ではなかなか利用する人がいない。相談日以外に相談を希望される方がいても常時子ども支援課に設置されている女性相談員に繋げることとなり、サロン「ほっ

と」が無くなっても代用が効くとされる。

- ・（委員）それに代わるものとして、常時相談できる窓口が市の子ども支援課になるのか。その場合、子ども支援課まで行かなければならないのか。
- ・（事務局）電話でも対応している。
- ・（委員）女性が相談したいと思った時に、子ども支援課に電話すれば対応してもらえるということは市民に周知されているのか。男女共同参画における「女性相談」というのは、単に女性個人の悩みを解決すればよいというものではなく、「女性が抱える課題」を社会の問題として「社会化」し、社会の課題解決のために「男女共同参画政策」につなげていくという役割と機能を持つべきである。今回その相談窓口である「サロン」を縮小するとしたら、その役割や機能のかわりとなるものはあるのか。
- ・（事務局）現時点で確立しているものはないが、今までもサロンとしては成り得てなかった部分が多く、お母さんの集まる場所や子ども支援課に入ってくる相談等の情報を今まで以上に収集し、連携しながらパワーアップできるよう模索しながら対応できるよう考えていきたい。
- ・（委員）私も女性センターに関わっていたことがあるのでよくわかるが、女性の悩みや課題がなくなったわけではない。私たちが主婦だった時代は平日の日中に主婦同士が集まりやすかったが、最近では、平日の日中は皆さん働いている。サロンの利用が少ないと言うが、少ないからといって悩みが無くなったわけではない。根本的な悩みはずっと変わっていない。働く女性が多くなり女性をめぐる環境が変わっていることを自治体は理解し、それに合わせた事業を展開する必要があるのではないか。
- ・（事務局）第3次の計画を策定する際は、そういったことも対応できるよう考えていかなければならない。効果的な施策に結び付けられるような知恵を是非拝借したい。
- ・（委員）私も土業としてサロン「ほっと」の専門相談の依頼を一度受けたが、実際受けてみると、「ほっと」でなくても対応できそうな相談であった。女性相談であれば子ども支援課が常時開設し、対応ができ、土業に対する相談は土業で相談会は開催している。また、くらし人権課も毎月2回弁護士による法律相談を行っている。私は個別で女性の土業を集めて年に3、4回無料相談会を開催しており、サロン「ほっと」以外の相談窓口でも様々な悩みの情報を拾うことはできるので、その方向性には賛成である。
- ・（委員）まだまだ女性の課題は解決していないと思う。むしろ複雑化している。それを解決できるのは男女共同参画の視点を持った人たちだと思うので、それを縮小するのであれば、他の違う形でこの分を補うほかない。
- ・（会長）相談件数が年々少なくなっているということをどう読み取るかがポイントである。尋ねたいのは「ほっと」の開設時間であり、日中の時間なかなか男性も女性も動けないということを考えるとどういった時間になるか。
- ・（事務局）現在は第3金曜日の13時から17時にサロンを開いている。平成13年からサロン「ほっと」は開設しているが、始まった当時は10時から18時30分まで開設していた。
- ・（委員）多治見市民は名古屋に勤める人が多い。そういう市民が平日9時から5時まで名古屋圏で働いているとしたら、仕事が終わって多治見市に帰ってくると19時、20時になってしまう。そのような人たちがいったいいつ「相談窓口」を訪れることができるのか。「開けていてもこない」ではなく、

来られるようにいろいろな知恵と工夫が必要である。意識調査結果で「相談しなかった」と回答した主な理由として「相談するほどのことではないと思った」との回答が多かった。自分一人であれば、「自分が我慢すれば良い」と思ってしまうことも相談しているうちに、「私が怒ってもよいんだ」と発見するかもしれないし、「相談してもよかったんだ」と思ったりするかもしれない。誰かと話をするなかで、解決の糸口が見つかったりするので、相談することのほどではなかったと思う人が多いという回答結果に私は危機感を覚えている。

- ・（会長）県では男性相談も開いている。先ほどの委員の話で、名古屋から通っていたりすると、なかなか自分の職場に関連したところでは相談できないこともある。どこの自治体でも相談窓口を持っている中で、多治見市役所の駅北庁舎は駅から近いということもあることから是非、活用していきたい。学校で相談できない若い人が外で相談できるということや男性も相談できる場があると良い。
- ・（委員）しかし、今の20代30代の人々が悩んでいるときに、行政に相談するかというところではないように思う。また、相談窓口にこだわる必要はない。だいたい誰かが同じ悩みを抱えているのではないかとまずインターネットで探すような気がする。個人情報ということもあるので、過去にあった相談の情報を載せるということは難しいが、個人が特定されない程度にぼやかして、「こんな時にこういった窓口や解決方法がありますよ」といったことをどこかインターネット上に掲載しておくとも救われる人もいる気がする。
- ・（事務局）予算をたくさんかけてやるものは難しいが、よくある質問コーナー、よくある相談内容といった事例的な形で発想を豊かにし、できる範囲内で情報提供をできるとよいという意見でよろしいか。
- ・（会長）周りの状況をきちっと把握する上で大切である。いろんな人がいるが、男女ということになりがちだが、様々なハンディキャップをもっている方もいるほか、若い人たちの思いの開き方も大切だ。サロン「ほっと」縮小については以上として、他の事業についてご意見等あればいただきたい。もしなければ、今年度ヒアリングを実施後の事業 No.118.120 の企画防災課の「防災活動への女性の参画」の進捗の回答で「女性等災害弱者に配慮した各種災害マニュアルの見直しの検討を進めている」ということだが、この見直しはどのくらいの見通しで進んでいるのか。来年度の予算に向けて提言書の時期も早めたので、是非配慮していただきたい。
- ・（事務局）その件については、進捗確認票の平成29年度の取組みの予定も記載しているように、男女共同参画の視点も忘れずに持ってもらっている。進捗において不明点等があればまたヒアリングでお聞きいただくのも一つの手である。
- ・（委員）女性の人材名簿の件について、私の経験の話で参考になるかもしれないが、私の勤めている事業所が今年で20年を迎えるが、最初の10年は名簿リスト作りが流行った。ここ10年はそういった行為がなくなったが、何かあるとすぐ講座等の講師のリストやボランティア参加者のリストを作成していたが、その後何も使わず、作って終わりということを繰り返してきた。今後必要になると思い、作り始めるが、必要なのはその時だけということが多い。私の事業所ではオープンキャンパスという講座があり、百人単位で講師がおり、全国的にも業界の中でも有名だ。人材を集め、リストに載ると講師となって、すぐに講座を開く。リストが活用できれば良いが、無理やりリストを作っても1年く

らいはもつが3年ぐらい経つとそのリストに記載している人の状況も変わっていき、リストも沈下し、よくわからなくなってしまう。具体的に〇〇委員会に入ってもらう人のためのリストとして活用するのは良いと思うが、候補生リストみたいになってしまう。無理にリスト作成にこだわるよりも事例があった時に迅速に検討できるように、「ホットライン」といったネットワークづくりが必要になる。最近では、職員同士の交流を密に行うよう目指している。リストを見ても中には現在この人はいる、いないなどがあって、実際活用できなかつたりする。常日頃から意識しながら情報交換は行っているので、日常的にネットワークづくりの方が役に立つことが経験上多い。

- ・ (事務局) 庁内でも何かあった際をお願いするために個々のリストが存在するが、使い方は今おっしゃられたように、作った方がいいが、いつまで誰が管理するのかといったことがある。「こんな人、こんな人材を探している」と言えば、「どこそこにこんな人がいるよ」といったことの情報が回ってくるので、情報の発信の仕方や仕組みに考え方を考えても良いように思える。現在の「女性人財(材)名簿を作成する」といった事業に関しては利用の方法や必要性が考えあぐねるところで、本日いただいたご意見を参考にしたい。
- ・ (委員) 実際、女性人財(材)名簿は出来ているのか。
- ・ (事務局) 存在する。
- ・ (委員) 媒体としては紙か電子か。
- ・ (事務局) 電子データにて管理を行っている。
- ・ (委員) どこかの審議会がくらし人権課に対して、「女性の候補者を探しているがいないか」と尋ねられた場合、データを渡すのか。
- ・ (事務局) くらし人権課にてデータから対象者を探し、候補者を挙げる。しかし、個人情報であることから管理はきちんとしなくてはならない。
- ・ (委員) 実は私も登録する用に情報提供を依頼され、提供したが、その後、依頼があったことはない。私のデータがどのように保存され、どのように使用されているのかがわからない。こういったものは部署毎で管理を行っているのか。
- ・ (事務局) 部署ごとで管理を行っているところもある。学校だったら学校、福祉であれば福祉といった形で、各部署から各部署に照会がある。
- ・ (委員) 私の職場でも市から照会があることもあるが、うちの場合は活動する中で、お客様や利用者など接点がある人を紹介することができる。
- ・ (委員) 顔が見える関係の方が信頼できる。
- ・ (事務局) 登録の仕方、活用方法について再構築していきたい。
- ・ (委員) 例えば、登録を求められた際に嘘を書いたとしたらどうなるのか。
- ・ (事務局) 名簿の関係については全庁的にも備えとしておくことが良い事になるかもしれないが、先ほどおっしゃったように名簿リストの維持更新をし、中身を確認しながら書き換えていく労力と個人情報の保護ということに過度になっているということと担当が変わりながらで、公開できる情報と非公開の情報についての引継ぎが難しく、情報の取扱い方が難しくなっている。もし、嘘の情報を提供されたとしても、その嘘の情報はずっと残り続けてしまうだろう。

- ・ (会長) 大阪のセンターでは毎年公開してよい情報と内部だけの非公開の情報について区分して照会がくる。公開するかしないかについては本人の意思にお任せするものだ。男女共同参画は充て職にならないということや男女の比率を考える時用に名簿作りが出来てきた。市民公募がたくさんあれば、そういったことを防ぐことはできる。話は変わるが、常日頃の質問として、ノー残業デーについて教育・保育の現場に関してはどういったスタイルか。
- ・ (委員) 校長会でも話題になり、実施している学校もあるが、全体で来年度から8のつく日は17時に帰ることや「すいすい帰ろう水曜日」といったものを決めて実施しようという話が出た。しかし、生徒の情報を持ち帰って家でやるとなってしまうてはいけないので、教員の仕事の量を質が落ちないように減らしていくことを考えていかなければならない。
- ・ (会長) ノー残業デーを県や市で設定しないと、教育の現場ではなかなか機能していかないのか。
- ・ (委員) 実際、やっている学校もある。
- ・ (会長) 学校毎で対応が異なるのか。
- ・ (委員) 県からもどの学校でもやろうといった動きは出ている。
- ・ (会長) ノー残業デーという日はどういった動きをしているのか。
- ・ (事務局) 役所の庁内で働く職員については、毎週水曜日がノー残業デーと設定しており、水曜日の昼と夕方に庁内アナウンスが流れ、周知がなされている。徹底がし切れているかどうかはその時々による。しかし場合によっては、やむを得ず残らないといけないケースもあるので、その際は事前に人事課に協議した上で、残業することとなっている。
- ・ (会長) ノー残業デーだから帰るべきではなく、帰れないという状況があることをきちんと、確認しなければならない。それに対して、どう対応していくのが大切になる。例えば、保育や教育現場においては、余裕を持ち、きちんと子どもの問題に向き合える程の労働管理が大事な柱となる。それが見えないで、一斉に帰ったか帰ってないかの問題ではない。
- ・ (委員) 今年度から市より自宅のパソコンから学校のパソコンにアクセスできる USB が配られた。どうしても帰宅後に仕事を進めなければならない場合にその USB があれば、仕事をすることができる。実際、帰って仕事をするようになるが、早く帰る点では一つの選択肢がうまれた。
- ・ (事務局) ノー残業デーの日に職員が退庁後に何をしているかについては、特に監視しないので、家庭があるからといって、子育てするかといえば、そうでないこともある。統計を取ったことはないのだからわからない。まずは帰る時はきりをつけて帰るというきっかけづくりにし、しっかりオンとオフを切り替えることが大事だ。強制的に水曜日に帰ることが正しい形かどうかはわからないが、帰宅後の時間を作るために、形として働き方の見直し、今日やること明日やること等スケジュール管理を行うきっかけとなる。だらだら仕事をしないという切り替えのことも大事だが、なかなかできないので、強制的に水曜日に帰ることも取っ掛かりの入り口だと思うので、男女共同参画の中で、イクボスも含め、男性もこれまでとは違った働き方や考え方を知っていただき、女性も男性も時間の使い方を考えてもらうよう、男女共同参画担当課としてもっと進めていかなければならないことは最近の講演会や国などのお話の内容から言われることから大事だと感じられる。是非、それに関連した情報や提案や具体案などあればいただきたい。

- ・（会長）平成 26 年度に人事課が実施した職員を対象にした調査の自由記述の中に、なかなか職員の皆さんがオーバーワークでワーク・ライフ・バランスどころではないといった声があった。具体的に意見が出ており、ヒアリングでも庁内で共有されるようにお話をしたが、オーバーワークな状況でノー残業デーを作る意図として、一つは早く帰ることと、もう一つは何故帰れない状況があつて、仕事量があつたとしても仕事の進め方の効率を良くすることだ。「だらだら仕事をするな」となると個人の問題のように思えるが、そうではなくて、側面をきちんと把握することが大事だと私は思う。他にいかがか。
- ・（委員）産業観光課担当の事業 No.71「就労能力向上のための講座の開催」の予定事業で「若年者向け定着支援セミナーの開催」や「女性等就労者（再就職希望者）向けセミナーの開催」とあるが、こういったところにくらし人権課のおとどけセミナーのような形でセクハラやパワハラ等講習ができれば良いのではないか。産業観光課と連携することはないのか。産業観光課と連携していくことが大切である。感想だが、この進捗確認票からは連携しているように思えなかった。
- ・（事務局）産業観光課は企業に対して啓発を行っており、商工会議所や県の事業の中でも担われている位置づけである。その中で、くらし人権課の男女共同参画に関するアンケート結果や情報紙を配布依頼するなど、連携を取っている。市内の「き」業展の担当は産業観光課であるが、「き」業展では市内の企業さんがたくさんみえる良い機会ととらえ、男女共同参画に関する事や移住定住に関する事について、職員が出向いて情報提供を行った。しかし、企業向けに本来の動かなければならない産業観光課の職員も手薄な部分がある。商工会議所が県の補助金を使って講座を開催することはあるかと思うので、周知していくと、企業に対して働きかけができる。その他にもくらし人権課では、男女共同参画に関する情報紙「Together」や企業向け情報紙やパンフレットや企業アンケートを企業に対して送付している。そのようなところで少しくらいは、受け取ってもらえていると思うが、それを受け取ったからといって大々的に企業の働き方に繋がることはなかなか難しいが、今後も引き続き情報提供に努めていきたい。
- ・（委員）事業 No.140「子ども支援センター、マイ保育園、マイ幼稚園の周知」はどういった事業なのか。
- ・（事務局）自分の住んでいる地域で、かかりつけ医ではないが、かかりつけ園として、何か相談したいことがあれば、保育園に相談ができるもの。主に子育て中に不安を抱えている方を対象に行っている。
- ・（委員）周知はしているのか。現在、小さい孫がいて現在の子育てについての相談は乗ってあげられないが、相談できる窓口を紹介してあげられたらと思うことがある。
- ・（事務局）市の子ども支援課で行っている。
- ・（委員）市内の保育園、幼稚園には「マイ保育園、マイ幼稚園」のチラシが確か貼ってあつた。
- ・（事務局）園長先生・保育士が園で相談に乗ってくれるもの。私が住む町では、月に一回園庭解放を行い、子どもと同伴すると、園の先生が色々相談に乗ってくださったり、話をきいてくださったりする。園に通っていないなくても、子育ての悩みに答える事業であり、園に通っていないから相談できないといったことはない。

- ・（委員）ハラスメントについてだが、最近ではマタハラ（マタニティー・ハラスメント）についても法律ができた。これまで、うちの職場では、セクハラに対する規定しかなかったが、ハラスメントの多様化により、ハラスメントの防止として大きく規定を作った。管理職の中でも、様々なハラスメントがあるので、具体例を挙げて研修をしてみたいといった声があった。管理職はわかっている、部署の職員意識を向上させていかなければならない。どういった言動が良くて、どういったことが良くないのかわかる研修を設けたいとして、関心が高まった時期がある。女性が圧倒的に多い職場でマタハラに対する意識も職員間で高められれば良いという事があった。是非、今後の審議会などでハラスメント対策について深められたらいいと思う。
- ・（会長）ハラスメントという言葉が出てからだいぶ経つが、具体的なハラスメントの事例はどんどん出てくる。
- ・（委員）マタハラの周知度はここ数年で一気にあがって、2013年では知らないという人が約80%で知っているという人が約6%だったが、今では逆転して、約80%の人が知っていて、約10%の人が知らないという状況である。それにも関わらず、現状が変わったかというところではない。
- ・（会長）言葉として聞いたことがあるということと、どういう距離の取り方をし、本人の意向を大事に聞けるかということを含めた、いわば相互の人権関係を深め合っていくハラスメントの講座でないと、これがハラスメントになるかならないかのどっちなのかといった線引きの問題になっていきがちだ。
- ・（委員）どこまではセクハラなのかという質問は、セクハラなどのハラスメントの研修を行うとよく聞かれる。男性側としてはそういうつもりではなかったと思うことでも女性はそのようなことがあるといったグレーゾーンで生じることが多いということを皆さんに知っておいてもらいたい。大阪大学大学院人間科学研究科教授牟田和恵先生の著書「部長、その恋愛はセクハラです！」を読むと、お互いの意識の違いやそのつもりはないけれどもそうになってしまう危険性があるという事例がたくさん載っている。是非、一度皆さん読んでほしい。
- ・（会長）これだけ講座をやってきたからではなく、常日頃から若い人も含めた意識や一人ひとり感じ方の問題としてきちっと対応しなくてはならない。研修も継続して開催することが大事。グレーゾーンで生じるハラスメントも違法と言えど違法ということがある。
- ・（委員）実際、加害者もそのつもりではなかったことが多い。初期で解決しておけば、事件にならなかったのに認めなかったために大きな事件になることもある。面白い事例として、ある男性が、川の中でスカート上げて遊んでいる若い女の子を見て、自分に好意があると勘違いした。女の子からすればただ水に入りたかったからスカートを上げただけなのに、男性が自分に気があると勘違いする。その勘違いがセクハラ発端になるということがその著書を読むとわかる。
- ・（委員）うちの会社も圧倒的に女性が多い職場だが、この前、とある若い20代の男性社員と面談する機会があった際に、男として家庭を守っていかなければならないことにプレッシャーを感じるという話があった。母からも祖母からも、「男の子なんだから、もっとしっかりしなさい、もっと稼げなさい」と言われることがすごく嫌だ」という男性職員がいた。そう考えた時に、職員の言動をみると、女性に対するということも多いが、今回のようなケースもあるということで、昔であれば、「頑張れよ」と

声をかけていたと思うが、そうではなく、そういう気持ちの子が特に若い男の子で増えているということを感じた。

- ・ (委員) 家庭を守るのはプレッシャーだということ「男らしくない」と言われるからなかなか言い出せないと思う。「男として家庭を守っていかねばならないことにプレッシャーを感じる」とよく声に出された后感心する。
- ・ (委員) 女性が多い職場は、逆に起こってしまいがちということも頭の片隅に置いておくことも必要なことだと思う。私が男性だから、男性の主張をするのではなく、自然にそういう風を感じる男性もいることを理解したい。福祉や医療現場では女性中心になっているところがある。
- ・ (委員) 福祉分野などのケア労働は女性の職域で、一般的な男性の給料よりも低いと言われている。彼のように福祉分野で働く男性が負い目を感じるの社会にすることが男女共同参画社会に繋がると思うので、声をあげて言ってくださったことに感謝したい。
- ・ (委員) 面談でこういった話を聞くのが初めてで、そういう考え方もあることを実感した。
- ・ (委員) あると思う。本当はもしかしたら、私たちと同じ世代の男性で思う人がいると思うが声をあげることができなかった。声をあげると男らしくないと思われるからだ。
- ・ (会長) 男女共同参画と言うと女性が社会に出ていく為のシステムづくりと思われがちだが、性別的役割分業の構造の中で、男性もしんどいということを把握していかなければならない。少子化の中で、これだけの年取では結婚できない、妻、子どもを養うことはできないと思う人がいる。それならば、妻も働き、共働きで助け合うことを男性たちが踏み込めないというのが私たちの社会の問題である。今日、話に出た女性の為の相談窓口も含めて、女性だけでなく、一人ひとりが自分の人生を自信持って選択できるように、性の区分で選択肢が持てないところを社会にどう築きながら、どうできるように施策に取り入れるか。ハンディ・キャップを持つ人、ハンディ・キャップを持つ子どもの母親であるがゆえにもう一つの選択がわがまま、贅沢とブロックされているといったこともある。そういう意味で様々な人が相談に行けるようにするにはどうしたらよいか。他にご意見がなければ、議題 2 については終了とする。

3. その他

- ・ (会長) 議題 3. その他について事務局から説明願います。
- ・ (事務局) 説明
- ・ (会長) 次回の 5 月を予定としている審議会の段階までに第 2 次たじみ男女共同参画プランの後期計画の検証評価を行うとしているが、後期の全体の評価か。
- ・ (事務局) 今回の各課の進捗確認票は予算も含め、平成 29 年度の予定まで回答いただいているので、12 月以降で予算の修正等があれば修正後の値に直してもらおう。第 2 次プランの総括について回答する欄を設け、第 2 次プランの計画を行って来てそれが有効だったのかどうだったのか、第 3 次プランに向けてどういった課題があるのか、そういうところを担当課からの意見を集め、それを基に審議会では第 3 次の組み立て等を議論していく予定でいる。総括などに使用する資料

は、これまでの進捗確認票と見方やベースはなるべく同じような形で作成し、第3次プランに向け、必要な事項がわかるようまとめていきたいと思っているので、また協力をお願いしたい。

- ・（会長）各課が29年度の事業予定として立てたものが、どれだけ予算化されたかを見ることができる。
- ・（事務局）それも踏まえて、平成29年度当初では第2次の計画がどうだったのか、3次に必要なのか、形を変えた方がいいか等意見を集約をさせていただく予定だ。
- ・（会長）先ほど、説明の際に話があったが、ヒアリングをする場合、どこにどういった内容をヒアリングするかを5月の審議会の特時点で決めなくてはならないので、考えていただきたい。その他質問ご意見あれば伺うが、いかがか。
- ・（委員）来年度9月に提言書を提出した後、10月から女性活躍会議と統合ということだが、統合後、企画防災課の女性活躍担当は残るのか。
- ・（事務局）まだ調整中である。
- ・（委員）来年度の4月以降に体制が変わっていくこともあるということか。
- ・（会長）内容としては一緒にやる形か。
- ・（事務局）現在の女性活躍会議の委員の任期が7月末となっているが、動きとしては今年度で終了という形になると伺っている。少し期間は空くが、男女共同参画推進審議会の新体制として再構築をかけて、第3次の詰めをしていただく予定。できれば、男女共同参画推進審議会のメンバーで第3次の骨子のあたりまでは詰めて欲しいのでご協力をお願いしたい。
- ・（会長）他には宜しいか。これにて本日の議題については終了とする。

◎次回審議会予定：平成29年5月

閉会