平成29年度　第2回　藤枝市男女共同参画会議　議事録

日　時　平成２９年８月２日（水）9:００～１０:４５
会　場　藤枝市役所　西館３Ｆ　３０２会議室
出席者　委員１５名（定員１５名）
静岡県立大学　犬塚協太教授（計画策定ｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰ）、㈱ｻｰﾍﾞｲﾘｻｰﾁｾﾝﾀｰ　平田氏（計画策定委託業者）
事務局４名

議事・報告事項

第３次行動計画の骨子案（体系図）について	
委員	基本的施策の「（４）男女が共に家事・育児・介護に向き合える環境の整備」と「（６）政策・方針決定過程への女性参画の推進」に対する具体的取組に「ワーク・ライフ・バランスの推進」を入れた方がよい。最近では「ワーク・ライフ・バランス」という言葉自体が薄れつつあるが、それが推進されないと男性が家事や育児等に向き合える環境が整備されず、政策・方針決定過程への女性参画も進まない。また、「（７）女性に対するあらゆる暴力の根絶」について、「女性に対する」という表現がひっかかる。最近は女性から男性への暴力も多くなっており、「女性に対する」とすると女性からの暴力が見落とされる可能性がある。男性から女性へ、女性から男性へ、親から子へなど、あらゆる暴力を根絶しないとＤＶは無くならない。「人に対する」とするように提案したい。
事務局	基本的施策の（４）、（６）に「ワーク・ライフ・バランス」が今はキーワードとして明記されていないが、取り組むべき大切なことなので事業としては当然入ってくる。
アドバイザー	暴力の根絶について、「女性に対する」という表現をやめるべきとの意見も多く聞く。男性に対する暴力について、最近はマスメディアがそこを集中的に取り上げており、逆に問題があると感じている。女性が加害者になっているところばかり強調され、面白おかしく報じられやすい。もちろん誰でも被害者にも加害者にもなり得るし、男性・女性という区分自体も問題があり、いわゆるＬＧＢＴの方が被害者にも加害者にもなり得るが、私は敢えてここは「女性に対する」という言葉にすることにこだわりたい。なぜかというと、ここで仮に「女性に対する」という言葉を取ると、「あらゆる暴力の根絶」という表現になるが、「あらゆる暴力」という言い方もかなり幅広く、ありとあらゆる種類の暴力を扱わなければならないかという問題にもなる。基本は男女共同参画の計画中の施策なので、性別に無関係な暴力も全て扱うのかという疑問を抱きかねない。男女共同参画に関係する暴力となると、全てを包括できないと思う。すべての暴力と言ってしまえば極端すぎるし、だからと言ってここで問題にしたい暴力のポイントを上手く示せるようなベストとは言いにくい。ここで「女性に対する暴力」という表現にこだわっているのは、男性やＬＧＢＴに対する暴力を無視しているのではなく、そういった問題は基本的施策の具体的取組で扱っていくことにして、根底にあるのは女性の被害者の実態、深刻さなどが依然として変わっていないと思うからだ。男女共同参画の計画だからこそ、女性被害者の問題はより深刻なんだという意味からも「女性に対するあらゆる暴力の根絶」としたい。これは私の個人的意見である。
委員	４年間の行動計画で、確実にＰＤＣＡを回せる、メリハリのある計画にしたいとの事務局説明があった。ＰＤＣＡの中ではＣのチェックが特に重要だと思う。第２次行動計画ではチェック項目が明確でなく、計画の実行がどこまで成功したのか分からない。客観的にどういう形で評価できるかを考えた計画にすることが大事であり、チェックの評価基準を明確にした計画にしてほしい。 また、基本的施策「（５）働き方改革の推進と多様な働き方の支援」の具体的取組に「市民への意識啓発」があるが、「市民」の概念も広いためターゲットをどこにするか。４年間の計画で、例えば１年目には自治会長など各地域でリーダーシップをとれる人の意識改革をする、２年目にはその下部組織の人、３年目は一般市民といったように、１年ごとにターゲットを明確にした計画にしてほしい。
事務局	ＰＤＣＡについて、現行の第２次行動計画でも事業の進捗管理をしているが評価については不十分である。第３次行動計画は確実にＰＤＣＡが回せるものにしたい。また、市民への意識啓発について、働き方改革の啓発に関しては「市民」というと「働く人」と捉えてしまいがちだが、もっと対象を広く考えたい。

委員	基本的施策「（３）男女共同参画の視点に立った地域づくりと防災への取組」の具体的取組に「地区推進員活動」がある。自治会から選出された推進員による啓発活動だが、自治会の活動と一体化していないように感じる。地区推進員は２年任期だが、本格的に啓発活動ができるのは２年目からだと、以前の男女共同参画会議で説明があった。これでは啓発が途切れ途切れになってしまい、積み上がっていかず、マンネリ化した啓発活動になってしまっていると思う。地区推進員が２年間啓発活動を行い、次の推進員にしっかりと引き継ぐ、それを自治会がバックアップをするようになってほしい。 次に計画全体の基底となる視点として、「男性中心型の働き方の改革と女性活躍の推進」が掲げられているが、「働き方の改革」の「の」がひっかかる。男性中心型の働き方を変えていこうという事を言っているのはこの「の」で分かるが、基本的施策（５）に「働き方改革の推進と多様な働き方の支援」とあるように「働き方改革」は今は固有名詞のように使われている。したがって「働き方改革」と「働き方の改革」の違いが紛らわしい。「働き方の改革」の「の」にひっかかる。間違いではないが曖昧性を醸し出している気がする。基底となる視点なので言葉を大事にしたい。資料の１ページに掲載されている国の動向では「男性中心型労働慣行の変革」となっている。また、参考資料の３８ページ【女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針】では「男女を通じた働き方改革への取組」と表現されている。ただし「男女を通じた働き方」というと少し意味合いが広がっていて捉えにくい感じがする。「働き方の改革」のように「の」をつけることは間違いではないが、しっくりこない表現だと思う。
アドバイザー	「男性中心型の働き方の改革」では「の」が重なって分かりづらいとのご指摘だが、もともとは内閣府が国の第４次基本計画を策定する際の基本方針に取り上げた言葉で、「男性中心型労働慣行」や「男性中心型雇用慣行」という表現だった。施策の体系案を作成する際に事務局が平易でやわらかい表現にしたと思われる。元々の言い方を使うのであれば、本来は「男性中心型労働慣行の改革」と言えば「の」が重なる問題は解消されるが、「男性中心型労働慣行」というと硬い感じがするので「男性中心型の働き方の改革」でも良いし、皆さんで検討していただきたい。資料３８ページの「男女を通じた働き方改革への取組」は少し違う。委員ご指摘のとおり、あいまいになってしまう。問題のポイントである「男性中心型労働慣行」や「男性中心型雇用慣行」とは何かというと、企業社会で男性である夫が家事など家庭のことすべてを女性である妻に任せて男性が仕事だけに専念できることを前提にして長時間労働などが常態化した。長時間労働が当たり前になってもそれは会社だけでなく社員のためでもあると企業も労働のあり方をそこをモデルに組み立てている。しかし、それをやると男性にとっても女性にとっても不幸なだけで、特に女性は家事・育児に加えて仕事までしなさいということでは二重負担である。男性自身もますます長時間労働が当たり前になり休暇取得も困難になってしまう。会社にとって扱いやすいが働き方のモデルとはならない。そのことがありとあらゆるところで女性の活躍を阻んでいる大きな要因であるし、男女共同参画の様々な問題点の原点である。ここが男女共同参画の改革の本丸であるのでそこを強調したい。男女を通じた働き方改革の取組は男性中心型の労働慣行を前提としていることに対して男性も女性も問題を抱えているので変えていきましょうと。結果においては、男性も女性も働き方が変わってくるということで、ここでは「男女を通じた働き方改革への取組」と書いてあるが、本来の趣旨は今申し上げたところにある。表現として「労働慣行」とした方が良いか、「の働き方」とした方が良いかは皆さんで決めていただきたい。
委員	「働き方改革」という言葉は、すでに固有名詞になっているのか。
アドバイザー	固有名詞になっている訳ではない。
委員	計画の体系図はとても大事なものであり、そこに出ている言葉はしっかり吟味して載せるべきだ。今、議論のあった「男性中心型の働き方の改革」の部分は厚生労働省でも「働き方改革」としており「男性中心型の働き方改革」で良いと思う。また、「ワーク・ライフ・バランス」についても単語として体系図に載せることが大事である。基本的施策の（４）、（６）に必要との意見もあったが、私はむしろ「（５）働き方改革の推進と多様な働き方の支援」のキーワードとしてワーク・ライフ・バランスを載せるべきだと思う。それから、体系図にはポジティブで明るい未来を描ける言葉は意識的に載せて良いと思う。基本目標３「誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり」は「安全」と「健康」と「安心」のことをいっている。最近のキーワードである「健康」を入れ、基本目標３を「誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり」とすれば良いと思う。 それからこれは質問だが、女性活躍推進法の制定に伴い市町村における女性活躍推進計画の策定が求められている。男女共同参画推進計画の一部として策定可能であり、本市はその予定である。推進計画の一部として策定する場合、該当する範囲を明示する必要があるが、※をつけたり、計画の位置づけに記載したりするのか。
事務局	基本目標２が「女性活躍推進計画」に該当する部分であり、施策の体系（案）では基本目標２に「女性活躍推進計画」と明示しているが、分かりやすい見せ方を工夫したい。
委員	現在、藤枝市には５２人の自治会長と２０６人の町内会長がいるが、すべて男性である。１０年ぐらい前には駿河台などに女性町内会長のいた時期もあるが、今はすべて男性である。 地域においては防災・福祉・環境など多岐にわたる課題があり自治会長、町内会長には多面的なリーダーシップが必要となる。民生・児童委員や保健委員などで多くの女性が頑張ってくれているが、自治会長・町内会長ともなると毎月２０日前後用事があったりして体力的にも女性には負担が大きい。先日視察した神戸市西区では強い指導力を持った女性が２０年間も連合会長としてリーダーを務めているが、そういうケースは稀だと思う。男女共同参画の視点からの地域づくりには女性の考えが必要であり、女性リーダーが出てくることに期待をしているが、理想と現実のギャップが大きいのが実情である。

アドバイザー	すごく大事な指摘をいただいた。地域における男女共同参画の推進を考える場合に自治会・町内会活動は要で、この部分の課題は大事で大きい。今、委員が指摘してくれたことは日本全国の実態である。高齢な男性がトップになって意思決定をしている。そのままの状況では女性は入ることができないのが実情。この状況を１～２年で急に変えることはできない。 職場での働き方が問題となり男女共同参画施策の中心的テーマとなっており、職場での働き方が男性中心のモデルになっていて、ここがずっと変わらなかったのでどう頑張っても女性が活躍できない現実があった。現実がそうだから跳ね返されておしまいだったが、ようやく今の男女共同参画の段階になり、やはりここが一番問題なのでこの前で立ち止まって諦めて引き返すのではなく、働き方自体をそろそろ見直したらどうかという発想にようやく変わってきた。つまり、企業のあり方、職場のあり方、経営の仕方を含め組織のあり方や仕事の仕方を変えていく発想はできないのか、女性が働きづらいのは男性中心型の働き方があるからだが、そこに一切手をつけないで『女性の方、あとは頑張ってください』では永久に変わらない。自治会活動も多分同じで一朝一夕にはできないが、また今回の計画でそこまでの変革は４年間では困難かもしれないが、岩盤だった企業でさえ働き方を変えなければいけないと多くの経営者の意識改革が進んでいる。自治会活動も同じことなので、ぜひこの機会に『女性の活躍は無理ですよ』で終わるのではなく、無理な現状を認めた上で、どういった自治会の組織や運営であれば女性が参画できるのかという発想で日頃の活動や組織のあり方を見直すきっかけにしていただきたい。 例えば防災がなぜここに入っているかというと、その事を考えるきっかけには良いテーマであるから。防災の問題では、阪神淡路大震災や東日本大震災などの避難生活の状況から、男性中心の視点だけでなく女性の視点が不可欠であることが明らかになり、これは変えなければという問題意識が高まった。防災の問題はそれだけ分かりやすいし切実だから目につきやすい。そのあたりを突破口というか切り口にして他の地域活動も男女共同参画ができるように、女性がもっと取り組みやすいように変えていくきっかけにしていただきたいと思う。
委員	女性の能力を社会で生かす体制をどうやって作っていくか。スウェーデンを旅行した友人の女性から聞いた話である。スウェーデンの公園には乳母車を押している男性が大勢いて男性同士で育児の話をしているようだった。日本では乳母車を押しているのはほとんどが女性であるから、ここは天国かと思ったそうである。スウェーデンでは仕事・家事・育児を男女がともに行うのが当たり前になっている。それができれば、日本でも自治会や会社の役員などで女性がもっと活躍できるのではないか。これまで女性が会社で活躍できた背景には、妻の親と同居して家事・育児を親に任せられたことがある。これからは親と同居することも少なくなっていくだろうから、女性が活躍するにはいかに男女が家事・育児を分担できるかにかかっている。
委員	幕末の頃、来日した欧米人は日本人男性の多くが子どもを抱っこしたり、おんぶして洗濯したり、欧米以上に育児参画している事に驚いたそうだ。江戸時代までは日本も先ほどのスウェーデンのようであったが、明治時代になり富国強兵を進める中で変わっていったようだ。 本日、犬塚先生が強調してくれている、「男女共同参画の主たるところは働き方の改革にある」ということに同感だ。計画全体の基底となる視点で「働き方改革」は固有名詞化されている。今の働き方改革は男女間だけを言うのでなく、むしろ加重労働対策、柔軟な働き方、同一労働同一賃金を指してしまうので、固有名詞になった「働き方改革」の修飾語に「男性中心型の」とすると『働き方改革はそれだけではない』と反論が出る場合もある。「の」が入ると一般名詞なので、計画全体の基底となる視点は「男性中心型の働き方の改革と女性活躍の推進」で良いと思うので前言を訂正する。
委員	計画全体の基底となる視点について、「の」が２つあるのでひっかかったのではなくて、「働き方の改革」と「働き方改革」が違うものであるにも関わらず、同じものというイメージになってしまうのではないかということだ。
アドバイザー	あくまで「働き方の改革」の「の」を取って「働き方改革」とすると、「男性中心型の」という形容詞は全体にかかるので、「働き方改革」を男性だけが中心になって取組むというように読めてしまう。したがって、「働き方の改革」としても良いと思う。それから「働き方」という言葉づかいをどうするかで差別化が図れるが、ただし、前の「の」を取ってしまうと「男性中心型働き方」となり日本語として相応しくないので、きちんと丁寧に読み解いてほしいということから、あえて「男性中心型の働き方」、「その改革」ということでそういう表現になっている。その辺の誤解がなければこのままで良いと思う。
事務局	「の」が２つ続いてしまい分かりづらいということであれば、「男性中心型の働き方を改革していく」というフレーズを強くするために、男性中心型の働き方をカギ括弧で括り、男性中心型の働き方というものを改革していくという形で「男性中心型の働き方」の改革、とすれば今お話いただいた内容がより強くなると思うがいかがか。
委員	「男性中心型の働き方の改革」と「女性活躍の推進」は並列関係にあるので、左側の部分だけカギ括弧で括ると、そちらがメインという感じになってしまう。そうなると右側にもカギ括弧が必要になってしまうし、そもそもカギ括弧自体が不要にならないか。 また、基本的施策（５）の働き方改革の定義ははっきりしているのか。
委員	今、議論になっている、「働き方改革」と「働き方の改革」の違いについては、言葉としては大差がない。どちらも言葉として間違っている訳ではなく、説明されれば納得できることだから、協議そのものを前へ進めたい。 一点質問だが、行動計画の施策に国や県の基本計画との違いがあまり見受けられないが、藤枝市独自のものがあるのか。

事務局	施策の体系図の一番右側が関係各課の具体的取組となり、基本的施策の「（３）男女共同参画の視点に立った地域づくりと防災への取組」につながる「地区推進員活動」は地域で男女共同参画を推進していく取組として藤枝市独自のものである。
委員	「地区推進員活動」は従前からの取組である。時代の変化等により言葉の表現が変わっているが、施策にあまり目新しさを感じない。これまでこの分野はあまり推進できていなかったが、今回４年間の行動計画でこういう事に挑戦したいといった新たな目標などはないのか。
委員	市独特のものは現状では入っていない。先程、基本目標の中で「健康」について言及したが、藤枝市は「健康予防日本一」を目指している。したがって、健康であることは実は男女共同参画が進んでいることに寄与している、との視点を入れると面白いというか新しいこともあり他県、他市町が納得し広がっていくと良いことにつながっていくと思う。
委員	基本目標や基本的施策において、藤枝市独自のものがあるのか、また、独自のものをやって行こうという気持ちがあるのか。次回以降、各課の具体的な取組事業を検討するにあたって説明してほしい。
アドバイザー	男女共同参画に関して藤枝市が他市町と比べて非常に特殊な問題を抱えているという実態があれば、それを反映した内容にできるので、例えば基本目標や基本的施策に打ち出す必要があるが、藤枝市独自の解決課題があれば基本的施策に明記すべきだと思う。特にそういう事がなければ、問題点、課題を克服する発想でもよいし、逆に今全国的にも強調されている流れを踏まえつつ、藤枝市の強調点ということで、結果として他の市町との違いが明確にならないかもしれないが、藤枝市としての個性を出したことにはなる。今で言うと基本目標２を女性活躍推進計画と併せて具体的には基本的施策（４）、（５）、（６）に特に力を入れることで特徴を出すのもありだと思う。 それから、もう一つ、総合目標のところが「やすらぎとうるおいのあるまち」から「元気と笑顔に満ちたまちふじえだ」というように敢えて変更している。「健康で長寿で男女問わず活躍できるまちにする」という特徴が出ていると思う。また、「健康」という言葉を基本目標に入れたらどうかと提案があったが、これは目玉になる。他の市町で行動計画の基本目標に「健康」が入ることはほとんどない。「健康で長寿で男女問わず活躍できるまちにする」というイメージを強調することが「藤枝らしさ」ということだと思う。
委員	自分は普段「男女の格差」というものを感じていないし、自分より若い世代もそうだと思う。男女共同参画の行動計画というと「女性の計画」という印象を持ってしまう。現在の参画会議のメンバーは年齢層が偏りがちになっており、計画策定だけでなく来年度以降の協議においても多様な意見を反映させるために、２０代や３０代の人達も委員にすべきではないか。
委員	藤枝市の高齢化率は２８％。働いている人が介護を担う場合に、緊急時に子どもなら親はすぐ駆けつけるのに、親だと病院が来るように連絡しても仕事を理由に断る人が多いのが実情。男女が共に生きるといった時に、働く世代がどうやって共に働くかという視点も大事だが、今後、高齢化率がさらに上昇する中で、男女という捉え方をどう考えていくかも大切だと思う。働き続けて介護ができる、働き続けて育児ができる、男性も女性もともに輝くことが重要だが、今のお年寄りは６５歳を過ぎても元気に働ける人が多く、孫世代と交流するなど地域で活躍しようとする人もいるので、そういったお年寄りの力を活用することも必要ではないか。 また、先程、防災に関する話があったが、高齢者や障害者など弱者をどう支えるかは課題であり、「男女」の捉え方をもう一度整理して教えていただきたい。
アドバイザー	男女共同参画は女性の視点が主要ということではなく、「多様性への配慮」というキーワードがある。多様性を許容しあい認めあう社会である。女性だけでなく高齢者、障害者、様々な問題を抱えている弱者の方々に例えば防災の上でも多様性を配慮していくということ。私は沼津市で防災を中心に地域活動の改革の取組に長く携わっているが、そこでは避難所マニュアルや運営の見直しをする際に、キーワードは「男女共同参画」を表に出さずに「多様性の配慮」が一番大事だと言っている。また、元気な高齢者が大勢いて地域の中でどう活躍していくかは非常に大事なこと。これは基本的施策の（４）に介護が出てくるが、介護だけの意味合いではなく、例えば地域で元気だが何をしていいか分からず社会に出てこない高齢者の中には、子育ての重要な担い手となり得る方が大勢いると思う。今、私が力を入れている取組に「イクジィ」の育成がある。特に男性に地域の中で孫以外の子ども達との関わりを持ってほしい。男女問わず地域の子育て支援力になっていただくことが大事である。今、委員から発言のあった「介護において家族がなかなか対応してくれない問題」も正に働き方改革がないからである。実は今、男性にとって自分の親の介護が切実な問題になってきており、介護離職も発生している。これを防止するためにも「働き方改革」は非常に大事である。今、委員が話したことは大事な視点として、第３次行動計画に組み込まれている。そういう仕掛けになっているのでご理解いただきたい。

委員	今、先生のお話を聞いて安心したところがある。昨年から参画会議の委員になり、「男女」というテーマで協議しているので、そこに拘らなければならないのかとずっと思ってきた。子育てに関して、ＤＶを受けた子は必ずと言っていいほど、自分の子にＤＶをしてしまうという指摘があったが、私も保育の現場で母親からそういった事例を聞くことが多い。また、今、学校内で「いじめ」が多く発生しているが、高校でいじめたをした子どもは高校生になって初めていじめをしたのではなく、養育暦を見ると親の影響が大きく、その親もまた子どもの頃の影響を大きく受けている。女性や男性への暴力に関しても、幼児期の影響力が大きいので、そこを言い出すと「男女」から離れてどんどん幅が広がっていってしまうとずっと思っていたが、今、先生が話したように具体的な取り組みの中にそれが全部入ってくるのであれば、幼児期のことも含めていただきたい。また、保育の現場でのお迎えは親がすぐ来てくれることが多いが、迎えに来てくれるのは必ずしも母親ではない。例えば、母親が大病院の医師で父親がサラリーマンの場合、お迎えは必ず父親が来る。職業によって、すぐ来れるか、来れないかが違い、男女を問わずワーク・ライフ・バランスに関係してくるので、それも具体的な取り組みに入れていただければと思う。
委員	私は元教員だが、結婚、出産、夫の転勤、義父義母の介護などの度に休職せざるを得なかった。委員から「男女の差を感じない」との発言があったが、それを聞いて『いい時代になったなぁ』と思う。自分が仕事をしていた頃は育児休暇もなかった。教員という仕事が好きだったが、『自分の子は自分で育てなさい』と姑に言われればそれに従うという、そんな時代を生きてきた。先程、自治会の話が出たが、自治会の会議に出席しても息苦しさを感じてしまう。まだまだ男性と女性を対等に見ない風潮が世の中にあるが、老後ぐらい男性と女性の区別なく生きやすい社会になってほしい。
委員	そういう風に言われても、めげないようにするべき。私も教員時代、生徒から『先生は奥さんの尻に敷かれてるんじゃない』と言われたが、『だから何なの』と平然としてきた。そういう言葉に惑わされてはいけない。
委員	具体的な取組の評価について、活動した後にどう評価するかということもセットで計画を策定することが必要だと思う。数値目標も必要だが、取組ができたかできなかったかをどう評価するか、分かりやすいところについてはセットにして具体的に活動に取り組むことも大事だと思う。
アドバイザー	今、ご指摘の件は大事なことなので発言させていただく。取組の評価は非常に大事で、これまで多くの計画策定に携わってきたが、策定後のチェック体制など計画実施の推進体制構築が不十分なものが多かった。行動計画策定の際にプランを作るのも大事だが、計画をどう動かしていくかの推進体制、チェック体制をきちんと構築していくことが大切である。年度ごとに担当課の実施事業の評価を市民の意見が反映されるように審議会の場でしなければならない。行政内部の自己評価だけではいけない。今の段階で評価の仕方の方向性を決めておくべきである。具体的な推進体制、チェック体制については、今後の会議で提案させていただきたい。