平成29年度　第3回　藤枝市男女共同参画会議　議事録

日　時　平成２９年９月５日（火）１３:３０～１５:３０
会　場　藤枝市役所　西館３Ｆ　３０１会議室
出席者　委員１３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・体系図について	
委員	概要に記載の「具体的な取り組み・キーワード」について、前回も意見として「ワーク・ライフ・バランス」という一単語を必ず入れてほしい、と希望したが、今回の修正後に反映されていない。具体的な事業に反映するだけでは弱いので、基本目標２の（４）や（５）のどちらでもいいが、入れていただきたい。
事務局	この具体的な「取り組み・キーワード」については、基本的施策を考えるときにキーワードとして挙げたものであり、体系図として残るものではない。具体的な事業の中に「ワーク・ライフ・バランス」を入れていくが、入れるとすれば（５）に入れていく。
委員	最終的に、この体系図は公開されるのか？
事務局	体系図は計画の中に出るが、具体的な取り組み・キーワードの部分は具体的施策に置き換え、掲載する。今書かれているキーワードがそのまま計画に掲載されることはない。具体的施策については今日の会議で協議していただく。
事務局	具体的な取り組み・キーワードに掲載されているものが、具体的施策に置き換えていくことになるなら、ここに載せていないと落ちてしまう可能性が十分考えられるので、意識して入れていただきたい。
委員	（３）の「男女共同参画の視点に立った」という文言があるが、前回、犬塚先生が男女共同参画は女性の視点が主要ということより、「多様性への配慮」をしたほうが大事、という話もされていたので、「多様性に配慮した地域づくりと防災への取組」にしたらどうか。
事務局	「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」とすることで、それが男性、女性どちらかに偏るということではなく、地域づくり、防災どちらについても、男性も女性も関わっていく、というニュアンスで捉えている。
委員	防災という観点からみると、「男女共同参画の視点」というよりも、弱者、例えば障害者や高齢者、子ども、もちろん女性も入るが、幅広く見た観点での防災という形で捉えたほうがより行動しやすいのではないか？
事務局	女性が防災に関わることができていないという現状があり、この４年間の計画期間の中で、高齢者や障害者の問題ももちろん考えていくべきではあるが、まずは「男女共同参画の視点」で防災をやっていきたいという思いがある。自主防災会や自治会組織が男性だらけの中で、女性が参画し、防災計画を立て、性別役割分担に囚われない防災訓練ができるように、「多様性」の前にまずは「男女共同参画の視点」という部分を今回はやっていきたい。
委員	切り口として「男女共同参画」という観点、それから「多様性」、高齢者や弱者というふうに広げていったらいいかと思う。
アドバイザー	「多様性の配慮」は私も強調した部分ではあり、ここの防災では絶対必要な視点。実際の事業の中では必ず「多様性」の視点を入れていくことは大事。基本的施策のタイトルとして本当に丁寧に書けば「男女共同参画の視点に立った地域づくりと多様性に配慮した防災への取組」となるが、長くなるので、男女共同参画の計画の中に位置づけるーつにまとめて表現するとしたら、男女共同参画の視点と多様性は排除し合うものではないので、男女共同参画＝多様性の配慮になるという意味でどちらを使ってもいいけれどここは「男女共同参画」と言葉をそろえておいた方が見た目もわかりやすいかなと思う。ただおっしゃる通り、実際は「多様性の配慮」は不可欠。

第３次行動計画の事業の抽出及び成果指標について	
委員	（２）の成果指標「学校における男女共同参画に関する講座の開催回数」の現状値２０回の分母は年なのか？目標値は４年間の累計で８０回ということは、年に直すと２０回となり、現状値と変わらずという理解でよいか？
事務局	委員のおっしゃるとおり。
委員	ということは、目標値は現状維持ということ？これはちょっとおかしいかな、という感じがする。その目標値の設定についての議論は後にするとして、成果目標の分母は明確にした方が良いのでは？現状値が年間なのに目標値が累計では、単純に数字だけ見たら４倍に増えているように見えてわかりにくい。今の話を聞くと目標値は現状値と変わらず、ということなので、この表記では誤解を招くと思う。
事務局	説明不足で申し訳なかった。
委員	指標の（５）、男女共同参画推進事業所の認定数が成果指標に上がっているが、この男女共同参画認定事業所の説明をしてほしい。認定方法や基準など、また認定は誰がするのか。
事務局	男女共同参画の推進に理解と意欲があり、仕事と育児の両立に配慮しながら男女が共に働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる事業所を市が認定している。就業規程に育児休業、介護休業規定が定められているかなどの審査項目を定めている。平成２３年度から始めた事業で、現在２７事業所が認定されている。認定された事業所に対し、市長から認定証を交付するほか、市の広報や新聞、ホームページなどで紹介し、年に一度企業セミナーを開催している。経営者に働き方改革やワーク・ライフ・バランスについて研修していただく。
委員	認定されたことにより、新卒者などからの応募が多いなどのメリットはあるのか？
事務局	休暇が取りやすい、働きやすい会社であると市が認定していることになるため、認定事業所ではない会社と比較すれば、応募者は認定事業所を選択するのではないかと思う。市内でまだ２７事業所しかないので、この数を今後増やしていき、市もこの制度を積極的にPRしていきたいと考えている。
委員	市役所は男女共同参画推進事業所に認定されているのか？
事務局	認定されていない。
委員長	まずは市役所からですね。
委員	（４）男女が共に家事・育児・介護に向き合える環境の整備のところであるが、藤枝市の高齢化率は３０％を超えている中で、地域によっては４０％を超えている。高齢者問題の成果指標がなく、家事・育児になっている。育児をしている世帯の割合はどのくらいなのかと考えてみた時に高齢者の単独世帯や老々世帯のほうが地域全体としての割合が多いのではないか。 №２６男性の介護講座、交流会の開催に関することだが、現場で困っているのは男性ではなく、単身世帯や老々世帯の高齢者を支援する家族力の低下が一番困っている。地域の人たちは一生懸命支えているが、救急車で運んでも家族が来てくれない、連絡が取れない、何かあれば出てくるが普段は何も音沙汰がなく、電話のコールバックもない、全く反応のない家族に困っている。このような現状がある中で、本当に事業が男性の介護講座と交流会でいいのか、もう少し現状を見たほうがよいのでは？ （４）の基本的施策で、№２３育児、№２４介護と相談体制がわかれているが、富士宮市のような富士の国型（誰でもそこにいけば地域の中で相談窓口がある）という整備体制がとてもわかりやすい。どこに相談に行けばいいか、窓口がいっぱいあるのではなく、交流センターに行けば相談できるといった相談窓口の「富士の国型」の方が望まれているという声を聞いている。今回、相談窓口を分けて紹介されているが、地域や住民の声をどこまで聞いてもらえているのか？
事務局	介護については委員もおっしゃるとおりの問題も当然あるが、今回は男女共同参画に関わる事業に絞らせていただいている。介護に携わる男性がまだまだ少ないので。
委員	男性でも定年を過ぎると、介護をシステマチックにやられる方は多い。男性は組織にいた人間なので、そのようにやる方が結構多い。
委員	子育ての場合は女性から子どもが生まれてくるので「母親」という観念はすごく強い。これが介護となると「女性ばかり」というところからは少し離れるのではないか。夫婦の場合、男性の方が早く退職することが多く、うちの実家もそうだったが父親が祖父の介護をし、母親は働きに出た。自分の夫婦の場合も休暇や時間があるほうがやるので、介護の場合は男女という隔たりはないのかな、と感じる。
委員	介護は子どもに帰属する部分が多い。
委員	子育ては女性というのが強いが、介護だとまた少し違ってくると思う。

アドバイザー	現状について皆さんの話はよくわかったが、ここに挙げている理由は介護を現実問題として男性が担わざるを得ないという実情が拡大してきている。子育ては女性が当然という、まだまだジェンダーが強いということで女性が子育てする事についてはあまり問題視されてこなかった。介護に関しては子どもがいない方もいるかもしれないが、これだけの少子高齢化だから男性が自分、または配偶者の親を含めて、何らかの形で携わらざるを得ないという現実が先行している。それに対応するために、いろいろなやり方が後追い的に出てきて、先ほど話にも出たが、男性の早期退職、いわゆる介護離職が、全国的に深刻化している問題。例えば男性が退職し、連れ合いが働いていて家計の収入として問題がないという条件の家庭が多ければいいが、ジェンダーのせいで、男性（夫）が家庭に対し、大抵主たる稼ぎ手となっていて、女性（妻）は働いているといっても補助的な役割を担っているため、ウェイトが全然違う。ところが介護の問題になってしまい、差し迫った状況の中で、とにかく夫の方が辞めてしまい、男性が介護力として機動してくれることはよいが、一方で家計の状況が一変してしまう。その問題はどこの家庭でも解決できるのか？私の知っている全国的な問題はむしろ逆で介護も女性化しやすい。男性はそう簡単には仕事は辞められないので、男性の働き手は辞めずどちらかといえば妻が辞めて、家計の収入の影響は最小限にとどめ、しかも妻は介護で大きな負担を負う。このケースが全国的に大きな問題となってきたので介護の女性化を防ぐという意味で、男性が介護を自分の問題として理解してもらうため、介護の予防も含めた講座等で啓発をしていく。ところが先ほどの話のような問題が地域でも広がり、男性が辞めてしまい介護力は確保できる代わりに、家計収入が下がるので、老後の二人、親の問題もあるが自分自身が老いていくことに対してどうするか、と非常に深刻化していく。介護離職は全国で１０万人いる。男性の管理職の介護離職が急増し、家計への影響が甚大なので、そういう形で対処せざるを得ない。ところがこの問題に対して、男性自身がまだ理解できていないことが多い。女性もそうだが、男性がこの問題を自分の問題としてきちんと捉えていないと、いざ切迫した中で後先考えず辞めてしまい、肝心の介護を持続できないという経済状況に陥る。
アドバイザー	将来的にもっと深刻なのは、今の話はまだ夫婦が揃っているからよいが、これから確実に子ども世代の生涯未婚率が増える。２０代、３０代の生涯未婚の男性は最大の計算値で言うと３分の１が結婚しないので、一気に高齢の親を抱えた独身男性が仕事と介護をどういうふうにするかがものすごい問題。女性ももちろん大問題であるが、家計への影響力を考えるとよりこっちのほうが問題。さらに問題が深刻になるのは、正規雇用でバリバリ働いている人とは限らない、下手したら親の年金を当てにしながら非正規でしか働けない単身男性がどんどん増えてくる。向こう１０、２０年先にはその人たちが介護のために離職したら、はっきりいって親も子どもも共倒れ状態になる。介護の将来に向けて男性、女性のあり方にからむ諸々の問題に対して、まだリアルにそういった問題に気付いてない方が多い。どちらかというと当事者というよりは若い世代を含め、あえてここには男性としているが、今のところ介護教室を開くと圧倒的に女性の参加者しか来ないので、もう少し男性も含め裾野を広げておかないと。先ほど家族に連絡が取れないという話があったが、すでに家族の介護力はある意味限界が来ている。家族の介護力をもっとつけてくれ、といっても到底無理。それよりも発想を切り替えて、単身でも仕事と介護を両立しながら、やっていけるような社会的かつ全面的な支援をこれからはやっていかざるを得ない状況になっている。これから企業も問題意識を持って全面的に現役世帯に対して退職後の準備を早くしておけと働きかけてほしいくらい。またはそういう現状を考えた時に将来に向けて一番深刻になりそうな男性と女性に絡むこのあたりが不可欠かなというのがこの事業を挙げている趣旨。いろいろな介護サービスの情報などを一元化しワンストップサービス化していく、「富士の国型」がまだ藤枝市では普及していない。それをここで事業の中に入れて目標にするというのは、行政の立場で言うとなかなかできないかもしれない。そういうサービスをもっと充実化させたり一元化することは重要なので、それも含め介護の現状や将来起こりうる問題について、もう少し一般の方に啓発しなければならないことを目指すのが当面必要ではないか。そう言った内容を含め、介護講座、とりわけ男性に受けてほしいということ。ここの文言やタイトルを修正したほうがいいかもしれない。男性にあえてシフトした講座の問題が出てきたが、そういうことだとご理解いただきたい。
委員	犬塚先生の言ってることはよくわかる。文言を「介護講座」とすると介護をする為の講座だと思ってしまうので、そこからどう生きていくのかをセミナーで届けてもらうといい。これだけ介護のことを言ってもらえたので、指標の「家事・育児」に「介護」が入ってくるとまたイメージが違うと思う。
委員	高齢化率が上がったということで具体的な話で、「介護には男も女もない」、「みなさん一人で悩んでいる方が多い」という声を聞く。これから家族でやるのは当たり前だけど、地域で支えあうということで地域包括ケアシステムをうまく活用しながら、男女共同参画と一緒にやろうと、大洲地区では「地域包括ケアシステム」の講座を地域包括ケア推進課の力を借りて、大洲地区男女共同参画推進員がタイアップして開催した。講演のチラシも作成し大洲地区内に全戸配布した。これからは直接介護に関係ない方も「地域包括ケアシステム」を理解していかないとならない。実際にもう限界だということを耳にしているので、内部でどうしたらよいかということがなかなか解決しないので、地域福祉をどうしたらよいかという視点から企画した。
委員長	先ほど男性の介護講座、交流会の開催の文言の修正で、具体的に案があれば教えてほしい。
委員	ない。今の話だと講座に行くとこういうふうになるよとか、予防というのがわからない、例えば犬塚先生の言った収入源の人が辞めない方法を先に知っておきたいし、その方法があるということを先に教えてくれれば講座に行くかもしれないのに「介護の技術を教えます」といったらその講座には行かないと思う。
アドバイザー	先ほど「セミナー」という言葉を出していただいたが、例えば「介護や老後の問題に向けての理解を深めるためのセミナー」とかに変えたらどうか？そして、地域包括ケア推進課や介護福祉課に了解や協力を得ながらの話だが、一般的に関心の持っていない男性を中心に来てもらい、予防を含めて介護や老後問題を含めた現状や将来に向けてのいろいろな啓発をやっていくという事業の内容にしたらどうか。介護という問題の重要性を考えるとやっぱり、指標に「家事・育児・介護」といれ、介護のセミナーの参加者数も足して行けばいいのでは。

事務局	介護の指標を入れたくて担当課とも話をしたが、介護の講座は今後人数を増やすというより講座の質をよくしていきたいということもあり、人数を指標にするのが難しいという話をいただいている。
委員	家にまだ父母がいるが、親が認知症になった時、仕事を辞めて自分が面倒をみるのか、仕事を続けながら面倒をみるのかといった時に、そういうセミナーがあれば興味はある。自分が辞めるべきか、何か仕事を続けられる方法があるか、その入口のところのセミナーを指標として考えた場合、そう難しい目標値ではない、と思う。今はそうした啓発を全然していないので、０でも、この内容は今までの介護の領域で見聞きしたことがない。労働環境と介護をどうしていくかは聞いたことがないので、とても興味があるし、この数値が上がっていくのであればそれは成果物として評価できないか？と思った。
事務局	介護講座とか、認知症サポーター養成講座など、地域包括ケア推進課が事業を行っているが、人数を指標とするのは難しい。成果指標は人数を増やすところがあるかと思う。
委員	（４）の基本的施策で「男女が共に家事・育児・介護に向き合える環境の整備」と謳っているのだから、成果指標は「家事・育児・介護に関する講座」としたほうが基本目標に対する成果指標になると思う。そこは少し検討してほしい。
事務局	基本的施策で「家事・育児・介護に向き合える」としておきながら、成果指標から「介護」が抜けているのは重々承知し、何とか成果指標に「介護」を加えたいと関係課とも協議したが、委員の皆さんの意見を聞き、男女共同参画課の事業として介護を入れていくとすれば、何ができるかなと考えた時に、２つの可能性がある。一つは地区推進員事業が自治会と組み、このテーマでやっていく。もう一つは、男女共同参画推進センター「ぱりて」の事業で市民向けにこのテーマでやっていく。成果指標については次回の素案までに再検討し、介護の指標を入れていきたい。
委員	（８）の成果指標「睡眠で休養が取れている者の割合」はいいと思うが、目標値が現状維持では目標としては弱いと思う。ここで止めず、ほんの少しでも（８３％、８５％でも）いいので、数値を上げてほしいと思う。 （７）の成果指標「DVに関する講座の開催数」について年○回とか累計とかわかるようにしてもらいたい。多分これは年間だと思うが、書き方を他の指標と揃えていただきたい。 （３）の成果指標「地区推進員が実施する啓発活動の開催回数」は、実際年間１回は織り込めると思うが、年間２回実施はきつくないのか。相当きつい目標を立てて、できませんでした、というのはあまり望ましくない、と思ったので、実情を聞きたい。
委員	確かに啓発活動といっても、いろんな条件があると思う。防災訓練や地区の公民館まつりなどの事業と一緒にやるのも啓発活動の回数に入れるのか、単独で開催する場合とかいろいろある。推進員主催の単独事業を最低でも一回とそれ以外に場があれば、PR活動が２～３回できる。目標値としてカウントする啓発活動の程度による。
委員	今の話にあるように、メイン１回、その他いろいろ織り込んでカウントするということが成果指標にわかるようにする注釈があれば大丈夫だと感じた。啓発活動は一回きりではなく、地道に繰り返し活動していくことが大事。また、追加したら良いと思う点が２つある。 （８）の基本目標は「誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり」なので、乳がん、子宮がんの検診受診率だけでは女性に相当偏っていて違和感がある。そこで、男性の特徴的なものが何になるかわからないが、例えば前立腺がんとか、男性に多そうな指標を一緒に並列したらよいのでは？男性にしっかり受けてもらった方がいいというものもあるはずでそれも織り交ぜたほうがよい。 最後の一つは先ほどもこだわった「ワーク・ライフ・バランス」に関して、指標を入れたい。（５）の成果指標で「働き方改革に関するセミナーの受講者数」はあまり意味がないと個人的には思っている。今は労働局の方でもたくさんやっているし、市のセミナーにたくさん参加したからといってそれにより広まるものなのか、または、企業から見ても労働局のセミナーに参加したから市のセミナーは行かなかったことが、意識が低いということになるのかという疑問が残るのでそれを指標にするのではなく、新たに提案したいのは、「ワーク・ライフ・バランスの視点が大切にされている職場（企業・勤務先）の割合」。これは企業側に取りに行くと大変なので、市民アンケートを取る中でこの設問を入れて「あなたの会社はワーク・ライフ・バランスを大切にしている視点がありますか？」という聞き方をしたらどうか。現実にこういうことが行われているかという従業員側からの視点が大事で、それ言ってるけどやってないよ、というものが世の中にはいっぱいある。問題は成果指標の目標値の割合、一体何％にすればいいのかわからないが、最低でも５０％と書きたいところ。本当は３分の２くらいはそう感じて欲しいから、７０％としたいが、現実の結果とあまりに乖離してしまうのも困る。ただし、５０％より下の目標値はないだろうな、という気もする。企業が男女共同参画推進事業所の認定を取っている、いないという内容ではなく、「子どもが熱を出したなら、早く帰っていいよ」とか「今日は病院に行くから１時間遅れてきていいよ」と各会社で柔軟な形でやってることを含めれば目標値５０％でもよいのでは？指標については皆さんにも伺いたい。
委員	（５）にワーク・ライフ・バランスの視点が入っていない。（４）の№２５に「男性の家事・育児の参加促進」があるが、男性に聞くと仕事が忙しくて出れないというのが出てくる。ということは働き方と関係ある。だから事業所の方での休暇だとか長時間働かないことについて、№２５を押す以上はそっちもやらないと意味がない、と考える。働き方改革では長時間労働とか休暇取得についてまったく手がつけられていないので、せめて「ワーク・ライフ・バランスという視点」くらいはやれるといい。
委員長	事業として上がっていたほうがいいか？
委員	実際、そういう視点でやっている、というのはあったほうがいいと思う。

アドバイザー	行政に聞きたいが、先ほどの成果指標の提案「ワーク・ライフ・バランスの視点が大切にされている職場の割合」についてその指標の割合を取るために市民意識調査（従業員調査）は毎年できるのか？
事務局	毎年やっていない。市民意識調査は５年に一回、計画策定の前年度に行ってきたが、次回の意識調査の予定は３年後の平成３２年度になる。
アドバイザー	これは毎年評価するものなので、経過をきちんと押さえて、進捗状況を捉えていかなければならず、そのためのデータが確実に取れないと困る。行政は一般的にこの手の全事業所調査が毎年できるほど潤沢な予算はないのではないか？現実にこの指標が取りたくてもとれないのではないか。産業や商工関係の部門で毎年、事業所調査を行う中で、そこに１問加えることができるなら別であるが、そういうことはできるか？
事務局	役所全体でも、事業所全体でやっているところはない。
委員	数年に一回やる市民意識調査に設問が入れれば十分というのが私の意見である。事業所側に聞けるのであればこんな回りくどい言い方をしなくても聞きたいことはいっぱいあるが、それは難しいと思い、市民から聞けるものに絞った。ただし、働いていない方もいるので、まずは働いている、いないを尋ね、働いている場合は、という設問にすれば分母を絞り、割合を取ることも可能と考えた。
アドバイザー	指標は毎年計測できるものと、できないものを混在させてしまうとそこで評価がどうなるという問題がある。毎年必ず事業評価をしなくてはならないにもかかわらず、経年変化がきちんと捉えられない指標を設けるということは計画全体の考え方としても、それでいいかどうかというところに関わってくる。
委員	（１）の成果指標「社会通念や慣習・しきたりなどで男女が平等と感じる人の割合」、これも市民意識調査の結果を使った指標であり、同じベースなので、その面からは特に問題はないのではと考えている。今までも数年刻みに計画を立てて数字を取ってきているがその都度意識調査の設問に全く追加していないかと言われれば、世の中の変化とともに今までも追加してきている。意識調査に設問を追加することは問題ないのではないか。さらにどの指標も必ず最初は前がない。０から入って、そこから比較し、経年を見ていくということでスタートを切ってはどうか。
アドバイザー	指標の混在の問題はそれでいいが、それにした場合、最初に意識調査できるのは３年後で計画は４年。３年後に一回しかできない結果だけなので、そこがどう動くかを見ることは翌年ギリギリでも難しいがそれはどうするのか？成果指標というものとは違う位置付けで出したほうがよい。
委員	それについても考えていて、今回の４年ではなく、次の４年に生かすための一発目の数字にしたい。
アドバイザー	それなら、この項目は成果指標とは別の扱いというか、この成果指標に並べるのではなく、そこらへんの違いが明確に出るよう位置付けをしたほうががよい。
委員	それが可能であれば、その方がより特徴として目立つ。
アドバイザー	第４次の計画もあるという前提で、将来に向けての参考数値を取ることを目的でやるとはっきりと打ち出し、担保した上でやることは可能。今回は計画の期間内に着実に変化が押さえられるものがここでいう成果指標なので、その成果指標とは別の位置付けで出す。
委員	そこはおっしゃる通り。
委員	基本目標３の誰でも安全・安心・健康に暮らせるまちづくりに「誰もが」とある。例えば（９）の母子家庭、先ほど言った「ワーク・ライフ・バランス」の観点からみても、地元でたまたま調査をしたら、男性の３分の１は結婚していない、女性は４分の１まではいかないけどいる。現在、親と同居しているが、将来この人たちが家庭を持たないといった問題。独居ばかり増えてしまい、あまり表には出ていないが、少子化問題の前に家庭を持たない、結婚しないというのは重要な問題だと思う。それも男女共同参画の観点から見て、女性にこだわっているが、実際は母子家庭よりも独身の男性が多い。だいたい長男が結婚せず、２男、３男が家を出てしまう。親が元気なうちはいいが、健康面も含めた生活について、社会問題となることが予想される。これと結び付けるのは大きな問題となってしまうが、これも取り上げていかないと、ますます加速し、なかなか具体的にならないことを危惧している。これも成果目標に入れてもらえるといい。婚活なども取組み、それはそれでいいと思うが、現実問題としてでているので。
アドバイザー	今の話は基本目標（９）であるが、それだけ取り出した指標というのはないが、ここに挙がっている事業でいうと№５７の若者に対する就業支援。結婚していない方が、実際、なぜ結婚できないかといえば、非正規雇用で年収が低いことにある。正規雇用に比べたら年収に格段の差がある。より弱い、格差の底辺に追いやられがちな男性が、結婚からも収入からも疎外されやすい。大きな問題なので、男女共同参画にどう位置づけるかは難しい。ここにあるいろんな施策の中にわけて組み入れていくか、若い世代のいろんな意味での自立支援、婚活もいいが、婚活よりも一人でもちゃんと生きていける自立能力の獲得支援と、社会基盤の整備をし、ちゃんと人を支える社会にする方が大事だと思うので、それは問題意識としてあったほうがいい。ただ、これを個別の事業として入れるのは難しい。
委員	（４）男女が共に家事・育児・介護に向き合える環境の整備、これはこれでいいと思うが、男性の家事・育児への参加の指標で、一番わかりやすいのは「男性の育児休業の取得率」がよく言われている。藤枝市ではあまりこの数字は出て来ないが、今後これも一つの検討では？日本では２～３％と非常に低いが、スウェーデンでは９割くらいの男性が取得しているようである。今後の検討課題としてほしい。

委員	全体的に見て、事業は前回より随分減っているとのことだが、私はこれでも多いと思う。もっとスリム化しないと、最終的に成果指標を出すのに大変になる。いろんな問題を一緒にしながら、事業をしていかないととてもやれない。今までは家事・育児がセットになり、そこに介護は入っていなかったが、男女共同参画の部分で介護保険制度が入ってきた。先ほど犬塚先生が言ったようにしていけばいろいろなところのものが精査できるのではないか。このままやっていったら大変な事になるのでは、というのが実感。
委員	この計画書が出てきて、これを誰が実行するのか、出来るのか？というのが最大の問題だと思う。
委員	ここで言われている意見は数年間で実現するのはとても無理だし、４年でも無理。これが１０、２０、３０年後にかなり実現されているのではないかと思う。僕は元教員だが、育児休業制度ができたのは４０年前。１年休業できることになったが、制度ができたにもかかわらず取る人は少数。権利があるから取ろうということで僕らは取った。４０年経ちやっと定着してきて、今の育児休暇は１年から３年取れるように変わった。ただ、まだ取れていない企業もある。早く実現すればいいが、こういう目標は１０～３０年後の実現を目指してそれを見越した内容ではないか。
委員	この結果が４年後、何年か後に果たして出てくるのか、実際にやっていくのは誰かということがふと疑問に思った。１０～３０年後を見込んでやっていくというのであれば意義あると思うが。ただ、それまで待っているのかな？とも思うが。我々がいない時代かもしれない。親が８０歳、自分が５０歳だったとして、介護のために仕事を辞めれば収入がなくなる。休める会社ならよいが、そうでないところもある。パートに行ったとして、月１５日以上は働けない、もらえるものももらえない、もらえば税金をとられてしまうという悪循環。働かないと生活できないし、親がいて、自分がいて、子ども、孫がいないとなると生活できない。介護の時間もあるし、働きたくても働けない、というところ。今自分も現場で働いているが、企業によっては６０歳以上は現場への入場禁止、という年齢制限あり現場に入りたくても入れないケースもある。
委員	４０年くらい会社に勤めていて、自分の母と同居していたため子どもは母に育ててもらった。まだ育児休業がなく産休だった。その頃は本当に休みも取りにくく、病気のときは母に頼んだが、今は育休もあるし、休暇も時間単位で取れる。育児休暇も別にあるし、授乳休暇もあるし、介護も全部の企業ではないかもしれないが時間単位で取得できるようになり、昔に比べ今はすごく進んでいるし、今の人たちはかなり恵まれている。これだけ高齢化してくると、介護の部分は、周りを見ていると老々世帯が増えてきて、そこが一番元になる問題だと思う。
委員	商工会の女性会で婚活をやっている。婚活は女性会でも市でもやっているが、個々でやっているため連携してやればもっともっと子どもが増えて人口が増えていくかなと思う。なかなかそこの接点が、どういう風にやったらいいかは難しいと感じる。
委員	よく考えると男も女もなく、人として育児でも介護でもできる人がやればいい。人として自分も幸せに生きたいし、家族も地域の人たちも幸せに生きる権利があるんだからその為の男女共同参画。頑なにならず、何をしたらいいかはわからないが、こういう声が地域に広がりもっと啓発になればいい。ここだけでこの話をするのがもったいない。
委員長	介護の部分は事務局の方でも皆さんの意見を聞きたいというところで、これだけの意見が出たので検討しなければならないということがわかった。今話し合っていることはかなり先を見た話の部分が多くあり、生きている間に確かめられないことは多分あるが、コペルニクスも地球は動いていると言ったが自分では確かめられなかった。今みんなが当たり前と思っている地動説は彼が生きているときは誰も信じていなかったという世界もあるわけで、行政が行っていくには短いスパンで計画を着実に進めていく必要性もあると思うが、大きな見通しのもとでの会議で、意見が交換できるということは重要なことと私自身は感じている。
アドバイザー	これだけ熱心に建設的な意見が出ているので、このたたき台であればより良いものに変わっていけると思う。指標は考え方がとても難しく、成果が着実に１年毎数値で出るもの、数値が上がっていくもの、インセンティブが図れるものが良いが、なかなか数字で出せるものに絞っていくことができず、各基本的施策ごとの成果指標の中には必ずしもそうなっていないものもあると思う。今日、提案いただいたものも含め、より効果の見える形になるような指標を事務局で考えていただければと思う。今回の計画は、基本目標２が重点目標ということで、大きくウェイトが置かれていたので、とりあえず４年で一定の成果を目指すとなると、仕組みやシステム、やり方をどう変えるか、そこにいろいろな働き方の改革やワーク・ライフ・バランスとか男性の家事・育児への参画が重点目標に特に関わってきていると思う。具体的には（５）の働き方改革で、セミナー受講数はあまり意味がないんじゃないか、という意見も出ていて、ごもっともだとも思うが中身として何を考えていくかというところで、なぜ指標として出ているかというと、実際に従業員の実感として「自分の会社や働き方は、ワーク・ライフ・バランスがとれているな」となることが望ましいので、この数字をこの計画期間で１回しか取れないが、将来に向けてしっかり取っていくべき、というのは良いご意見だと思う。一方で、これはあくまでも予測だが、３年後に調べてみても、「７０％、最低でも５０％でしょ」という話があったが、恐らくかなり厳しい数字が出ると思う。多くの住民の皆さんが「本当はこうしたい、こういう働き方が望ましい」と思っているが、実際はそうじゃない、希望と現実のギャップがすさまじくあると思う。少しでも現実を変えるためにとなると、戦略的に考えて一番効果があがりそうなところは、どうしても経営者や管理職の考え方やそれに基づいた今までの働かせ方、これをどう変えていくか、というところがかなり集約されてくる。これは戦略なので、それだけでいいとか従業員の変革や意識改革を進めなくていい、というものではないが、短期間で少しでも成果を上げるにはそこにある程度力を注がざるを得ない。経営者や管理者が関心のあるのは、お金が儲かる、ということ。そこに訴えかけるやり方をするしか、この人たちに振り向いてもらえないし、関心を持ってもらえない。

アドバイザー	働き方改革は、絶大な経営戦略上のプラスになる意義があると実証されている。決して働く従業員や労働者のためだけでなく、経営という観点から見てもこれからの少子高齢社会、人口減少社会では働き方改革をやらない方が、経営はどんどん逼迫していく。成功する経営戦略を立てたいのであれば働き方改革が必須であり不可欠である。ここがしっかり経営者や管理職層に伝わるか、伝わらないかの違いは大きい。男女共同参画とかワーク・ライフ・バランスの取組が一番成功しているのは企業で、正確に言うと一部の企業。ものすごく経営戦略上、重要でこれをやらないと会社の将来はない、という危機意識を持ってくれる経営者になると、とたんにその会社で従業員にとってもメリットの制度が、単に制度があるだけでなく実際に運用されて、多くの従業員が恩恵を受け、なおかつワーク・ライフ・バランスがよくなるので、様々な経営上のメリットになり、WINーWINの良い循環が始まっている。企業の問題点は、先進的にやっている企業があるかと思えば、とりわけ地方の中小企業の実態は９０％以上、全くそうじゃない。先進的な企業とそうじゃない企業との格差がどんどん開いている。遅れているところは全く手がつけられていない。特に経営者のあり方は変わっていない。これを変えるための手は限られていて、経営戦略上、素晴らしい効果のあるやり方なんだ、というところに気付いてもらうための啓発をありとあらゆる手を使って、やるしかない。セミナーも内容的にそういうところにきちんとシフトした形で経営者に届くものをやらないと意義がない。逆にいえばそれをやることが不可欠となってきている。指標としてはこういうことが大事なので入れておくしかないと思う。あわせて、具体的には（５）の№２７、２８、２９、３０あたりに関しては今期の４年間で重点の中のさらに重点化するぐらい力を入れてやっていかなければならない、と個人的には思う。繰り返し言うが、どの施策も全部大事。私が言っているのは限られた期間の中で、事業の数をあんまり増やすとあれもこれも、どっち取らずとなるので、なるべく整理し、絞り込んで大事なものにとりわけウェイトを置いてがんばってやっていくことが計画を実効性のあるものにしていくことになる。
事務局	最後に指標の表し方の確認をしたい。累計と、年〇回がわかりにくいという意見があった。目標値の中に、年間でやるものは年〇回と表記、累計は累計と表記する、ことで統一する。
委員	累計もこれまで全部の累計と、４年間の累計があるが、その区別がわかるようにしておいたほうがいい。