

日時 平成29年2月28日(火) 9:00~11:00  
 会場 藤枝市役所 5F 大会議室  
 出席者 委員13名(定員15名 2名欠席)  
 事務局4名



議事・報告事項

(1) 平成28年度推進施策について

委員	「子育てを両親が共同で行う割合」16.3%の結果をどう分析しているか？
事務局	H23調査結果との比較で半減しているが、要因の一つとして前回までは「主に誰がしつけを」だったが、今回は「子育ては主に誰が中心」に変更したため、回答者の捉える感覚に違いがあったものと思われる。回答者の家族構成は前回の分布とほぼ同じなので、核家族化やシングルマザーの増加が要因とは言えないが、結果は目標値から大きく乖離しているので、男性の親の家事・育児への参加を常識化するためには男性の働き方改革や経営者の意識改革が重要であると考えます。
委員	設問の聞き方で結果が変わったのであれば、H18、H23はしつけと追記すべき。比較をする場面では必ず追記していただけたらと思う。
事務局	報告書は今の時点でなかなか変えられないが、追記で対応していく。
委員	この数字を見たときに、現状と少し違うのかなと感じた。自分の保育園に限ってということになるかもしれないが、お迎えに来る父親の割合が増えていたり、家で食事や弁当を作る父親の話なども子どもからよく聞く。質問を見たときに「子育ては主に誰が中心に」と聞いている。この聞き方では父親、母親どちらも子育てには参加していたとして、「中心に」と聞かれれば「母親」になる確率が多い。質問の仕方が変われば、数字も変わってくるのかなと思う。現実はまだ少し父親が子育てに参加していると現場からは感じる。
事務局	今回の意識調査は、5年前と比較し質問内容ももう少し現状にあったものを、ということやってみたが、質問の仕方を変えた事でニュアンスや受け取り方が変わってしまった、という反省が他の設問にもある。次回、その辺は気をつけていきたい。
委員	実際に「家事、育児に関わりたい」という意識を持った男性は増えているが、なかなか家に帰れない。ちょっと不況になるとワークライフバランスという言葉が消えていってしまう。例えば役所ですら定時退庁ができない。他市であるが「こども育成事業課」が夜9時過ぎても仕事をしていることが、何なのかな？と思ったりする。「男性は家事育児に関わりたいが実際は関われない」という現状に対し、是非男女共同参画課はものを言ってほしい。この前、プレミアムフライデーがテレビで放映されたが、飲み屋に直行している。なんで家庭に帰らないのかな、という気がする。男性にもっと早く家に帰り、家事育児に参加するようにもっと声をかけてほしいと思う。 それと、少子化対策として保育所や学童の待機児童がなかなか減っていかない。若者に、子育てが大変というイメージや結婚への願望、子どもを産むことに対する警戒感があったりする。子どもを産んだら大変というイメージがあり、そういう意味では保育所や学童の増設に関しても男女共同参画課は声かけしてくれるのかどうか？
委員	男性の働き方改革、経営者の意識改革ということが重要で、まさにここがポイントだと思う。今年、啓発情報誌の編集員を担当し、取材で市の認定事業所を訪問し、担当者にインタビューをした。育児介護休暇など制度がきちんとできている。問題は実際にその制度を活用していない。活用しない理由を尋ねると、「仕事が忙しいので制度があっても取得できない」という答えが返ってくる。結構進んでいる事業所でも、そういう状態。実際は普通の事業所では制度も整っていない。制度を作ったが活用しないところにメスを入れていく、運用面で活用していく仕組みをつくっていくことが大事。
委員	認定事業所が藤枝市で今後どのように広がっていくか？資料を見ても認定された企業名が増えていない。



(2) 平成28年度事業報告及び平成29年度事業計画について

委員	地区推進員事業の7地区で実施したアンケート結果をどのように生かして行くのか？
事務局	今年度、地区の推進員の斉改選により、62人中59人が新任委員となった。その中で、2年間の推進員活動をするにあたり、まずは自分の地区の住民がどれほど「男女共同参画」を聞いたことがあるかの認知度を調査したいと考えた地区が多かった。アンケート結果は、推進員が結果をまとめ、「公民館まつり」で展示したり、また「推進員だより」として組回覧したり、各地区、自治会と連携し、結果をフィードバックしている。
委員	女性活躍推進事業の認定企業が増えていかない原因は何か？企業への働きかけが必要ではないか。
事務局	企業推進事業は、認定にかかる審査のハードルの高さから、また、それに見合ったインセンティブに欠ける、という部分で、数がなかなか増えていかない状況にある。今年度の企業セミナーでは、認定事業以外の企業にも商工会議所を通して声かけしたが、セミナーへの参加企業は少なかった。来年度は、女性活躍推進企業フォーラムを企画するなど、企業への働きかけを進めていく。インセンティブについては、今後の課題としていきたい。
委員	「子育てを両親が共同して行う」のが理想ではなく現実として行うペースには企業の意識や仕組みが変わらないと、この数値は増加しないと思う。まず、認定事業所が増える事がひとつ。セミナーの参加が少ないということだが、企業への広がりを見せていないとなると、これからこれが課題になり、企業の働きかけを進めていかなければならないと思う。広げていくためにどうしたらいいのか？経営者が無意識に変わって来ないと仕組みづくりは変わっていかない。経営者を集めてセミナーを開くことができるのかどうか？
委員長	テレビである食品工場の働き方を紹介していた。入社、退社、出勤日を決めていない。女性が多いので子どもが急に熱を出したとか介護でおいちゃんが突然倒れた等、定時に勤務できない事情があるから、入社時間を決めず、好きな時に働きに来て、働いた時間分タイムカードを押し、できるだけの時間をやってくれればいい、としたら、出来ないときは出社できないけど、働きたい人はしっかりと来て働く、他の人が休んだ分まで働き、結局うまく回るといった働きやすい職場になり、離職がなく社員が固定化され、結局収入が上がったというユニークな会社を紹介していた。認定の仕方も、制度だけ作ったらいいとするのではなく、実際働きやすい部分を取り上げてあげる、とか加えたらどうか。認定ではないが、そういう方法もあるのでは？
委員	私もそのテレビは見ていて、面白いなどは思ったが労働法を守っていない部分もある。つまり、面白いことと、現在の法律を守らなければならない部分の両方あるので。テレビで放映された後、多分いろいろな問い合わせがあったと推測される。法律を守ることが大事ではなく、みんなが働きやすく、企業の生産性が上がる事の方が大事。できる限り労働法を守れている方がいい。確かに認定事業所が最近増えていないことは事実。最近増えた土木業者3社は総合評価の加点があるという明確なインセンティブがあったことははっきりしている。経営者の立場で言うと、これらの点は大事な事でより積極的にやるとしたら何かがあるかどうかということ。国でも県でも市でもやっているということになってくると、国だと助成金の額が上がったり、助成金がもらえたりするので、比較して国の制度で頑張ったほうがいいかなと思う事も不思議ではない。市は身近なネットワークの中にいるのだから工夫してできるものと考えていったほうがよいが、そのアイデアは一長一短に出るものではない。大学試験のようにセンター試験で入る者もいれば、一発芸で入る者がいるように、きっちりとした審査だけで決めるだけでなく、すごくいい事をやっている会社でも認定企業になれる認定枠を作ったりしたらどうか。
委員	推進員の7地区で実施したアンケート結果を見ると、地域が全く見えてこない。地区社協が去年暮らしのアンケート調査を行ったが、男女共同参画が話はずっと調査項目に入っていない。去年も、この参画会議の場に自分がいれば当然言ったと思う。調査は全戸配布で、役員さんたちが全員で集計をかけた。そういうところでうまくコラボしていかないと。小学校の地区懇談会等でも男女共同参画は一つも出て来ない。支える住民の住んでいるところが何も出て来ないまま走ってしまうと、上の興味のある人は引き揚げてもらえるが、向こう5年間の地区社協の計画の中でこうした問題が全く取り上げられてこないということがいいのかな、と思った。公民館まつりでポスターセッションをやったとしてもそれはあまり効果がなくて、地域包括支援センターもずっと周知はかかってきたが、せいぜい14~15%の認知度である。今一度地域の方々やいろんな方々とコラボしたらよい。そうしないととどんどん男女共同参画が地域から乖離していく。上手な横断的な地域づくりのひとつが男女共同参画となっていくとありがたい。
事務局	男女共同参画は一つの人権問題であると考えている。多様性社会と言われる中で、各分野がいろんな視点を持っていろんなものを変えていってほしいと思うが、ある意味で非常につかみどころのないものを啓発する難しさをつくづく感じるのが男女共同参画の推進。老人福祉などの現場の一番最前線においてみんなで関わっていく必要があるもの、そこには男女共同参画の視点があることにみんながピンとくる。啓発部分は男女共同参画課で進めるが、役所は、広範囲でいろんな課があり、それぞれの事業運営の中でいろんなアイデアを出しながら男女共同参画の視点で変えていく、役所全体でこの事業に取り組んでいくというスタイルをとっているため、男女共同参画課ですべてのものを捉えきくことは難しい。実施事業については庁内会議で連携を取り合いながら、いろんなものを提案していただき取組んでもらっている。これから第3次行動計画の策定に向け具体的なものを考えていく中で、只今のご意見等も検討対象になろうかと思う。男女共同参画の視点は一点だけではないということだけご理解いただきたい。

委員	<p>末端まで男女共同参画を周知させるのはなかなか大変で、地道な仕事の繰り返しになる。自治会組織の中の男女共同参画は地区社協とのコラボ、タイアップをしていかないとなかなか一般住民の理解が難しい。人権問題もそうだが、少子高齢化という問題もかなり深刻化しているのだからいろんな組織と協働でやっていかないと実が結ばない。みなさんの関心のあることから始めて、その繰り返しの中から周知し、普及させる。最初は盛り上がったが最近意識的な問題が停滞している感じがするので、自治会も身近な問題として取り上げるようにやっている。大洲地区が「認知症サポーター養成講座」を今年やったが、住民の関心が高く、参加者も予想以上に集まり、よかった。こういうことの繰り返しで末端の住民の意識を上げる事が大事なと思う。</p>
委員	<p>男女共同参画がなかなか浸透してこない、という話もあるが、数字には出て来なくても幼稚園の行事に父親が参加していたり、自分の息子も普段は仕事で忙しいが、休日は子どもとよく遊んだり、子どもを優先していくことが見られて、最近若い父親が赤ちゃんを抱っこひもで抱っこし、母親がその横にいたりという光景をよく見る。それがアンケートをとると拾い上げられない。男女共同参画という場面で見ているいろんな活動の結果が少しずつ出ている事は確かじゃないかなと思う。ただ目標は高いので難しいところはあるが。男女共同参画課は捉えどころのないところなので、いろんなところで男女共同参画の視点からやっていただくようコーディネートしていく活動だと思う。男女共同参画がわかったという人はなかなかいないけれど、気が付いたらそれは男女共同参画だったんだね、ともう少し頑張っていけばなっているんじゃないか。</p>
委員	<p>男女共同参画を推進する一番の目的は「意識改革」「男女共同参画の視点を持つ」ということ。男女共同参画基本法でまず「男は仕事、女は家庭」の意識を変えていくことが求められている。藤枝市がどんな取組みをしてきたかという、地域にモデル地区事業を作り、50人から100人くらいの皆さんが参加し11年間続け、現在は地区推進員事業に変わり、1地区から6人が選任され全11地区62人、1期2年間の活動で現在3期目となった。この人たちが育ってきている。これが男女共同参画というものがなかなかつかみきれない中で、私は男女共同参画基本法というのは100%達成することはないだろうと思っている。藤枝市では、年々「男女共同参画について考えられる人」を育ててきた。この人たちが、家庭や職場やいろんな場面で男女共同参画の視点を持って生活してるかどうかは別の問題として、まだ人権については考えているだろうと思っている。これが一番求めているものでないか。先ほども保育園や家庭で、父親が育児や家事に参画する姿が見られるという話が出たが、そういう時代にやっとなってきた。男女共同参画を推進していく中で一番のものである「人をまず育てている」ということを藤枝市の施策としてやっている、とどこかで話したほうがよいと思う。</p>
事務局	<p>先ほどの、認定事業所の関係で、ある程度条件的なものを規則等に定めていますが、実際にその制度を利用したかどうかまでは踏み込まずに認定審査を行っている。県には、今よりも男女共同参画の取組の一つや二つ上の段階に進めていく、という意思表示をすれば「宣言事業所」になれる制度があるが、これといった特典はない。市では手あげの数が多ければいい、というのではなく、ある程度しっかりした取り組みの下地がある事業所を認定していきたいという気持ちで進めている。一方、国には女性活躍推進法と次世代育成法に基づく認定制度があり、これには実績が伴う。法律に定めた「一般事業主行動計画」を策定した上で、確たる実績がある事業所が申請できる。そこで認定されて、初めて国の認定マークを使い、自分たちが子育てをサポートする企業である、とPRできる。非常にハードルが高いが、大きい企業は比較的飛びつきやすく、ある程度のインセンティブもある。藤枝市の場合大きな企業というよりも、中小企業をもう少し上げていくために、認定事業所制度を始めた。市内は大きな企業もあり、そこに声をかければ「もうやってるよ」ということで認定事業所になってもらうことは可能と思うが、あまりにもかけ離れた事例と言うことになると、なかなか大変。話は戻るが、インセンティブがなかなかない。それをなんとか今いろんなことを考えている。産業政策課で、認定事業所であれば利子補給をもらえるといった融資制度の検討をしている。少しずつでもインセンティブを膨らめていけたら、というところで調整を図っているのが現状。</p>
委員	<p>主にトップの意識が変われば比較的最小限の変わりやすい、というところがある。僕は学校の教員をやっていたが、学校の校長や教頭が「早く帰れよ」と声かけしてくれると結構早く帰れる。ところが学校によっては8時9時まで残っているのがあたりまえ、と考える管理職がいる。そういう学校は教員がいつまでも残っている。ある女の先生が子どもを保育園に迎えに行き、学校に戻り子どもを自分の横に置いて仕事をやっていたという例もある。それは、8時、9時まで残るのが当たり前だという管理職のせい。だから管理職の意識をいかに変えるか、という事もぜひやってほしい。市の職員の主幹、係長、主任主査に対する研修をし、この人たちにもぜひ変わってほしいが、その前に部長や課長にも研修を行い、定時退庁を当たり前の感覚とするような意識の変革のために啓発を行ってほしい。</p>
事務局	<p>資料に掲載しなかったが、毎年、市の部課長を対象に管理職研修を行っている。企業セミナーについても、認定事業所の管理職を対象に年1回行っている。トップが変われば部下も変わるというテーマは、大事であると考えている。</p>
委員	<p>多文化共生事業のふじえだ生活ガイドブックが今回画期的である。各言語ごとに冊子を作成し、それを毎年更新し最新版としていくのは素晴らしい。是非、続けていただきたい。藤枝に住む外国人が、自分の言葉で書いてある冊子が1冊あるというだけで全然違う。昨日ラジオを聞いていたら、藤枝市のホームページが「見やすさ」という点で全国第1位であると聞いて驚いた。そこまで評価されているホームページなのだから、可能であればデータをPDFにしてダウンロードできるようにしていただきたい。</p>
事務局	<p>ホームページに掲載予定であった。データをPDFにしてダウンロードできるようにする。</p>

### (3) 市民意識調査の結果について

委員長	報告書についての考察は私が書いた。理想と現実のズレを市民がどのように受け止めているか、ということ。私の仮説ですがそのズレがストレスとなってそれがDVやセクハラになっていることが問題。基本的人権の部分で男女共同参画が実現された時にたぶんこの暴力の問題が一番あってはならないと考えている。そこに理想と現実のズレが落とし込まれているのであれば、その是正が一番大事なのではないかという視点で書かせてもらった。この考察が全てではない。男女ともに働き方が非常に課題になっている。行政への要望も働き方に関わっているものが多く、ワークライフバランスをまだ半数が知らないようであるが、その辺の意識の捉え方を見つめていけるような施策を実施していただけたらいいという願いがある。
委員	「男は外で働き、女は家で家庭を守る」の考え方に4割が違和感を持っているが、さらに掘り下げて具体的な中身を把握することが重要と考えるが、どうか？
事務局	「違和感」は働き世代で「感じる」の回答が多く、男性より女性が多く感じている。調査報告書には就労や子育て、介護など各項目でも「違和感」に通じる結果や自由意見もたくさん出されているので、意識調査の結果を参考にプランに反映していく。
委員	報告書のP42、仕事と生活の関係で、先ほど理想と現実のズレについて言われたが、今回の意識調査の際、実際に仕事は何時に終わっていますか？という設問も入れたらどうか。現実の就業時間を知ることができる。 参画会議の資料P18に掲載の、「藤枝市に求める施策上位5項目」、2、4、5位は男女共同参画課が地域にも入り、力を入れてくれていると思う、しかし1、3位について、どこまで力を入れ、これからどう働きかけていけるか。

### (4) 第3次行動計画について

委員	参画会議において、藤枝市の現状を考慮し、項目を絞って進めてはどうか？
事務局	参画会議では市が策定する行動計画案に対して各委員より意見を伺い、反映できるものは取り入れながら作業を進めていく。
委員	P26に計画策定の方向が載っていて「女性活躍推進法に伴う推進計画の内容を含む」とあるが、加えて「次世代育成対策推進法」の行動計画の内容も含むものとする、と追記していただけるとよい。なぜかという、より過重労働的な対策、ワークライフバランスに対する頻度がより含まれているので。女性活躍推進法はどちらかというポジティブアクションで、女性をより積極的にやっけていく、次世代育成法は男女が共に働き、ワークライフバランスを守るという部分がより多く含んでいる。
事務局	次世代育成法に関する計画や取組は、男女共同参画課というよりも、福祉関係の課が行っている。プランには個別的に踏み込んだものは必ずしも反映できない。女性活躍推進計画は必ずつくりなさいということではないが、策定は努力義務である。女性活躍推進計画として別出しでつくるところもあるが、男女共同参画行動計画と一体的に策定してもよいという国の方針もあり、第3次計画と合せて取り組んでいく。
委員	女性活躍推進法を入れるのは良い、ただ次世代育成法もここに入れておかないと落ちてしまう恐れがある。次世代育成法は10年延長され、平成38年までやっていくこととなった。自治体も企業も両方行動計画を出し、くるみんマークをとり、プラチナくるみんマークをとる。今回くるみんマークをとっていた電通から自殺者が出たことがどうかと、今大きな議論になっている。過重労働対策はしっかりからめて行こうという議論がされている。くるみんマークを追いかけていくことが課題の解決の大きなヒントになっている。
委員長	市は他のところで計画ができていないため、そちらと調整して、一番上位が総合計画になるのでそこを全部調整していく。
事務局	委員のご意見はわかるが、計画策定の方向性に次世代育成法を入れてしまうと、そこだけに終わらずさまざまなものを入れることになる。男女のプランに次世代育成法が関わることは十分認識しているが、言葉として入れるかどうかは今後検討することとし、ここでは参考意見として伺っておく。