

平成 28 年度第 1 回赤穂市男女共同参画審議会会議録

1 日 時 平成 28 年 9 月 30 日 (金)

13 : 30 ~ 14 : 55

2 場 所 市役所 6 階 第 2 委員会室

3 出席者

(1) 会 長 山田和子

副会長 有田伸弘

委 員 磯本歌見、浮田和子、後藤和子 葛西浩次、木村音彦

田川英生 川田美由紀 (福井正人委員は所用のため欠席)

(2) 事務局 (市民部長) 沼田浩

(市民対話課長) 藤本大祐

(人権・男女共同参画係長) 作本尚美

(3) 傍聴者 なし

4 会議の概要

(1) 開 会

(2) 協議事項

① 第 2 次赤穂市男女共同参画プランの実施状況について

② 男女共同参画関連事業の提案等について

③ 「第 2 次赤穂市男女共同参画プラン」の見直し等について

④ その他

(3) 閉 会

審 議

(事務局) 定刻がまいりましたので、ただ今から平成 28 年度第 1 回赤穂市男女共同参画審議会を開催いたします。私は、本年度より本審議会の事務局を担当しております市民部市民対話課長の藤本と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。同じく本年度より本審議会の事務局を担当しております人権・男女共同参画係長の作本と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。市民部長の沼田でございます。昨年度に引き続きでございます。よろしくお願ひいたします。

本日の審議会には 9 名のご出席をいただいておりますので、委員の過半数の出席をいただいておりますので赤穂市男女共同参画社会づくり条例施行規則第 10 条第 2 項により、本審議会は成立していることをご報告いたします。なお、公募委員の福井さんは所用のため欠席しております。よろしくお願ひいたします。

本審議会は、「赤穂市男女共同参画審議会の会議等の公開要領」の規程により、会議を原則公開することとしておりますが、本日今の時点で傍聴希望者はございませんのでご報告いたします。

本日の会議資料は事前に送付させていただいておりますが、本日お持ちでない方はいらっしゃいませんか。大丈夫でしょうか。

それでは開会に当たりまして、山田会長からご挨拶を頂きたいと思っておりますのでお願ひいたします。

(会 長) 皆様こんにちは。台風 18 号又は秋雨前線の影響で、毎日寒暖の差が激しくて健康管理が大変かなあとと思いますが、本日は第 1 回目の男女共同参画審議会にご出席いただきまして大変ご苦勞様です。最近では小池都知事をはじめ、女性の活躍が毎日報道されておりますが、赤穂市におきましても平成 17 年度から男女共同参画審議会が始まっております。女性の進出も少しずつではございますが進んでいると思われませんが、本日の議題といたしまして、第 2 次赤穂市男女共同参画プランの実施状況について、男女共同参画関連事業の提案等について、また第 2 次赤穂市男女共同参画プランの見直し等などについて、忌憚のないご意見を言っていただき、最後までご審議をよろしくお願ひいたします。

(事務局) ありがとうございます。それでは議事に入らせていただきます。会議の進行は、赤穂市男女共同参画社会づくり条例施行規則第 10 条第 1 項の規定により、会長にお願いすることになっておりますので、山田会長よろしくお願ひいたします。

(会 長) それでは議事に入ります。協議事項①の「第 2 次赤穂市男女共同参画プランの実施状況について」ですが、協議事項②の「男女共同参画関連事業の提案等について」も関連がございますので、併せて事務局から説明をお願ひいたします。

(事務局) それでは、資料 2 をお開き下さい。この資料については、事前に郵送させていただいておりますので、それぞれ細かな説明は省略させていただきますが、第 2 次赤穂市男女共同参画プランは、赤穂市のめざす姿を、1. 社会のあらゆる場において男女の人権が保障されるまち、2. 職場や地域で男女が対等なパートナーとして責任を担い参画するまち、3. 家庭で男女が共に自立し、思いやりの気持で互いに助け合うまちとし、7 つの基本目標として

1. 男女の人権の尊重
2. 社会における制度や慣行への配慮
3. 政策・方針決定過程への女性の参画
4. 男女の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現
5. 国際社会の取組と協調
6. 男女の互いの性への理解と健康への配慮
7. 配偶者等からの暴力の根絶 を設定しています。

さらに、7つの基本目標ごとに基本課題を設定し、それに対する施策としてNo.1からNo.38までの施策と、主な取組、主な担当課を定め事業に取り組んでいます。

「28年度の主な取組計画」の欄には、本年度に取り組みを予定している、又は取り組みつつある事業、内容を記載しています。

「27年度の事業実施状況」の欄は、主に27年度に実施してきた内容を、その下の「実施事業に対する評価」の欄は、27年度に実施した事業がどのような形で男女共同参画社会づくりに繋がったかを各担当課が自己評価し、当てはまるものにチェックをしてもらいました。

そして「課題と今後の取組方向」の欄には、事業に取り組むに当たって課題となっていること、今後どういった方向で事業を実施していくかを記載しております。

次に、資料3「赤穂市男女共同参画プラン」実施計画進捗状況（平成27年度末）別紙をご覧ください。

女性委員を含む行政機関の比率、委員数に対する女性委員の比率について、第1次プラン策定時の平成15年3月31日と、平成28年3月31日の状況を比較したものです。女性委員を含む機関は61.3%が58.8%に、女性委員の人数が77名から99名に、率にすると16.2%が20.0%に増加しております。

次に協議事項の②男女共同参画関連事業の提案等についてであります。条例第11条と第22条により、審議会でもいただいた意見を付して公表することになっております。本日お聞かせいただいた意見を付して、この資料2、取組計画・実施状況報告書を公表することとしております。公表の方法ですが、昨年と同様ホームページで公開いたしますとともに、一部抜粋したものを広報に掲載したいと考えております。その広報の原稿案は資料4のとおりでございます。実施状況に対するご意見、また次年度以降の施策についてのご意見を伺いたいと考えておりますのでよろしくご意見いただきます。説明は以上でございます。

(会 長) 事務局の説明は終わりました。説明にありましたように、第2次赤穂市男女共同参画プランの取組計画・実施状況報告については、当審議会の意見を付して公表することにしておりますので、委員の皆様からご意見や気付かれたことがありましたらよろしくお願いいたします。

(委 員) この前も言わせていただいたんですけど、広報が行き届いていないというのが問題でして、女性交流センターの存在を市民の何人が知っているか。私はたまたま知っていて、仕事とかで使わせていただいたことがあるんですけど、例えばいい本があっても女性交流センターの存在を知らなければ、どうやって使

ったらいいのか分からないし、こういう場所があるんだよ、こういうことをやっているんだよと市民の皆さんにお知らせするような、こういう所があるんだったら使ってみようと思わせるような、設備の充実もそうですけど、まずは知ってもらうための工夫が必要ではないかと思っていましたし、今も思っております。

(事務局) たまたま女性交流センターが入っている市民会館が耐震化工事に入って、7月から10月まで休館になるので、その関係で女性交流センターの機能は市民対話課に移動しますよという広報を回覧広報に出しましたので、若干知っていただいたのではないかと思います。確かに仰るように、広報の部分が足りないこともあって、市民の方も実際そういう事案に当たらないといくら出しても読み飛ばしてしまうというか、全然興味を持ってもらえないという部分もあるのではないかと思います。当センターの記録を見ていると、同じ方が何回も利用されるんですけど、新しい方がいろいろ悩みを持っていても、なかなか相談に行くようなことがない状況ですので、その辺り意見を参考にさせていただいて、こういう機会を捉まえて広報をしていくとか、前回でしたか前々回でしたか議事録を見ましたら、SNSですかね、フェイスブックなどそういうものを通じてPRしたらいいのではないかという意見もありましたので、SNSの活用もこれからやっていく必要があるのではないかと考えております。

(委員) 例えばフェイスブックも日々更新していかないと個人のタイムラインに乗ってこないで、例えば1週間に1回、たまに更新するだけでは乗ってこないで、こんな本がありますとか、こういう使い方がありますか、こんなメリットがありますとかを色々な角度から日々更新していかないと目に留まらないので、中途半端にしてもだめだと思います。

(事務局) はい分かりました。その辺りまた相談して考えてみます。

(会長) 他にございませんか。

- (委員) 進捗状況(資料3)ですけど、防災会議で、4月1日から女性委員の数が1人、前は0ですね。去年のフォーラムで清原先生が講師で来られた時に、赤穂の女性委員の数が0だと指摘されましたね。東北の震災の時に、実際に避難所内に(女性用の)物資は届いているんだけど、上に立っている方が男性で、着替えのための囲いはあっても、物資は積んだままの状態になっていた。女性の授乳とか、思春期の女の子が着替えをする時に、大勢の前で着替えている。また授乳期の女性の場合は、ちょっとしたことで母乳が出なくなる。男性が上に立ってもらっていいんですけど、もっと女性が、もう少しの方が気が付くんじゃないかと思うんですよね。たまたま東北に行った時もそれがあったので、「着替え用の囲いがありますね」と言ったら、「うちは家族ぐるみの付き合いをしているからええんや」と言われてしまい、それ以上よその市から来た者が口出せない、そこから先は言わなかったんですけど、もったいない。そういう場合、男の方は気付かないと思うんですよね。そういう時に女性委員の数が1名ではなく何人かいれば、話し合っただけでも使いましょかという話になるのではないかと。現実の話、赤穂は幸い災害が少ないので、切羽詰まったことはないと思うんですけど、今何百年に一度という災害があちこちで起きているので、赤穂もいつ災害に見舞われるかも知れない。災害は無い方がいいんですけどね。そういう時に、よその災害の教訓を赤穂でも取り入れて、初めてだからというのではなくて、上手に取り入れられたらいいんじゃないかと思います。防災会議の委員の数も1名では発言しにくいと思いますので、何人かいれば、こうよね、そうですねと言いやすいのではないかと思います。
- (事務局) そうですね。まあどこでも言われておりますが、特に防災なんかは男目線で進んできましたのでね、今まで。
- (委員) 確かに男性の方が力もあるし、災害時の動きは男性の方がいいと思うんですけど、活動のバックを支えるのは女性の方が適しているんじゃないかと思うんですよね。そのためにも女性に初めから入っていただいた方が、前面で動くことは男性が、後方支援は女性の方が向くんじゃないかと思うんですけどね。それと東北の震災で市役所の庁舎が冠水してたくさんの被害が出た所、市のトップの方が亡くなっている所なんかは職員が不眠不休で、県から要請があっても、「何をしたらいいですか?」と聞かれてもまともに寝ていないので思考が回らない。そういう時に市民の方が動いてすごく助かってました。そういう時のために、女性にもある程度の情報を共有していただけたら助かるんじゃないかと思います。
- (会長) 防災会議の組織についてはどうなっておりますか。女性が(役職上)上にいけば、その方が入ることになりますか。
- (事務局) 結局、ある程度管理職が入るから、そこに女性がいないというのが一番大きいと思います。
- (会長) 一般には募集をかけていないのですか。
- (事務局) 充て職です。防災会議の委員となる市職員は部長級など管理職ということになりますので、女性のメンバーが少ない。

- (会 長) その考え方は変えられないのですか。条例で決まっているんですか。
- (事務局) 充て職ですので、女性委員の数を増やすには、後でも話が出てきますが、女性が管理職にもっと登用されれば、女性が増えるのではないかと思います。防災会議の構成メンバーは、市の職員のほか警察とか県の土木事務所とか、関係機関の方も入っています。ですからそこにも女性がいないということなんでしょうけど。
- (委 員) 女性の参画がなかなか進まないということですが、女性委員の率が平成 15 年 3 月末で 16.2%、13 年経った平成 28 年 3 月末で 20.0%というのはちょっと問題ですよね。城西地区で防災訓練をした時なんか、たくさん女性が参加されていますよ。
- (委 員) 例えば、防災士協会ができたじゃないですか。その会のトップも、私の友達ですが、女性ですけど、こういう会議に出られないということへの不満があったり。地域に根付いているのは、男性ではなく女性であるのに。結局、お父さん達は働きに行ってしまったら地域との連携が全然取れないのに、いざ何かが起こった時に地域と連携しないといけない女性には何の情報も与えられていないというのはどうかといった話もありまして。例えば、そういう組織の条例等もあるのでしょうか、知識人として、知識のある女性の方もどんどん入れていって、実際に女性の方がフットワークよく動く、特に地域ではよく動けると思うので、検討してほしいです。
- (事務局) 確かに避難所なんかのケースでは、女性の方が細かい意味で気が付くという意見も多いかと思います。市で直接所管しているのが危機管理担当になりますけど、先程課長が申し上げたとおり、どうしても組織としての対応方法とか協力関係を議題とすることが多いものですから、警察や消防とか、場合によっては自衛隊をどう呼ぶかといった内容ですので、組織としてはどうしても女性が少ないということになっています。ただ避難所の運営方法などについては、こちらの判断で運用していきますので、女性の意見も取り入れたらよいのではと思います。そういう意味では市内に防災士という方が結構いらっしゃいまして、その中には女性の方もいらっしゃいますので、この間も気仙沼でしょうか、赤穂高校の生徒と一緒に派遣されておりますので、そういう方を通じて女性目線での防災に関してのご意見をお聴きできればと思いますが、今の組織自体としては充て職という部分が多いので、ここに市民参加、市民代表という方法で公募すれば可能なんだろうけど、ただ今の現状からすると女性の方がたくさん入ってくるということは、他の組織から考えればすぐに改善というのは難しいのではないかと考えております。
- (会 長) 他にございませんか。
- (委 員) いつも思うことですが、役所で女性が課長なり部長になる人が少ないということはあると思うんですけど、これはどうしても課長、部長になると帰りが遅くなりますので、女性の場合はどうしても子どもさんに夕食を作らなあかんとなると、課長くらいになる手前で退職したり、課長職の試験を受けずにという傾

向もあると思います。これは役所だけのことではないんですが、男女共同参画ということになると、役付の方を増やすだけではないと思うんです。地域としてどう取り組むかということも大事なことだと思うんです。地域といいましても、赤穂市では97自治会あるんですけど、まだ女性の自治会長さんは今のところ0ですね。それぞれの地区によって違いますけど、以前は婦人会というしっかりした組織があったんですけど、何年か前にこれが無くなった。その代わりに、役所の関係でいいますと日赤奉仕団ということで女性の方が何名か入っておられますが、婦人会の組織が無くなってからですね。塩屋と御崎と坂越くらいですかね、婦人会に代わる女性会であったり、婦人何とかという名前であったりで活動しておられますけどね。そういった組織のない地区は誰が代わりにしているかということになれば、自治会がやっていますが、本当に男女共同参画でもっと女性の進出をせなあかんのやったら、来年には市議会議員の選挙もありますので、そういう所へ立候補していただくとか、そういう意味では東京の小池知事は立派だと私は思っているんですが、そういったことで私が立候補して赤穂を変えていくんやということで、5人6人と出れば女性の方が通るんやろと僕は思うんです。そういう方が沢山おられたら旧態依然の議会の体制もごろっと変わってくると思うんですけどね。そういったことで、もっともっと役所の管理職を増やすというのも一つの方法だと思うんですけど、やっぱり男女共同参画というのは、役所だけのことなく、赤穂市民全体の中での男女共同参画だと思っておるんです。例年、女性団体の方々が文化会館で講演会なんかをしているんですけど、私は毎年参加しているんですけど、年々男性の参加が、少しずつですが増えていると思うんです。地道な活動ではあると思うんですが、そういった活動もするし、地域では、やっぱりもっと女性の力がほしいと思うんですね。どの地区についても思うんですが、今月それぞれの地域で敬老会がありました。単位の小さい自治会で敬老会をしようとする、男ばかりで何するんやと。まず弁当でも取ってそれを食べよか、弁当だけ食べて、はいさようならというのも具合悪いなと。そしたらビンゴゲームでもしよか。そのような程度ですわ。小さい地域でなく大きい地区1箇所ですわ。ということになると、学校の生徒さん、あるいは幼稚園、保育所にもお願いして、みんなに見ていただいて和んでいただくとかできるわけなんですよね。今敬老会を地区全体でやっているのが、御崎と塩屋と高雄ですわ。9つの(連合)自治会があるんですが、6つの自治会はそれぞれ(単位自治会)でやっている。一番小さい自治会でしたら30とか35世帯で1つの自治会ですわ。それも75歳以上となると10人か15人ですわ。小さい地域ですからそれもいいのかも知れないんですが、そういう地域でしたら「あそこのおばあちゃんがどうか、おじいちゃんがどうか」というのは常日頃から分かってるんやと思うんです。そういう地区には年に1回でも2回でも全体の地区から来ていただいて、何か1つの行事をすとか、そういう場合には女性の力が非常に、それぞれの地区で助かっているんです。女性の力が地域には必要なんです。男女共同参画というのであれば、役所の課長が少ないとか部長が少ないとか言う前に、それも大事なこと

なんでしょうが、もっともっと地域での女性の力を発揮していただくようなプランも必要かなと思います。ちょっと言い過ぎかもわかりませんが。

(委員) 今、地域がちょっと沈滞している気がしますね。女性の役員さんが少ないせいかな。

(委員) こんなこと言ったらなんやけど、地域で一生懸命活躍している人はいるんやけど、人数が少ないから全体で見えんのか。ですからそういう場を広げて、女性もよう頑張ってくれよんなあ、というところまでもっていかんだら、この男女共同参画に終わりはないのではないですか。

(会長) 何かご意見ございませんか。

(副会長) 今、赤穂市の防災会議条例を見ましたが、必ずしも充て職ではないですね。部内の職員のうちから市長が任命することになってますので、必ずしも部課長クラスでなくてもよいということになります。確かにそれぞれの委員さんが言われたように、お父ちゃんがいる時に災害が起こったら役に立つかも知れないけど、日中お父ちゃんがない時に災害が起こったら、お母ちゃんに頑張ってもらうしかないのに、お母ちゃんが何も分かってなかったらどうしようもない。お母ちゃんはいることになっているから、基本的にはお母ちゃんがメインにならんとあかん。むしろ女性の方が多くてもいいのではないかと思います。現状の中ではどうしようもないということでしたら、本市の条例第4条では、ポジティブアクションを奨励しているので、いっそのこと審議会なので、市長の諮問を受けて答申を出していかなければならない。市長に対してこういうことをして下さいとお願いしてよいわけです。いっそのことクォータ制を導入するというのはどうですか。一定割合になるまで、少なくとも女性は3割、必ずどの委員会にも必ず含めるという形で。先ほど言われたように、平成15年3月末で16%、平成28年3月末で20%と変わっていない。我々は一体何してんねん、と言われる。さすがに10年以上経ってこの結果だったら、思い切った手段を取るしかない。審議会として市長に提言できるのだったら、皆さんがクォータ制の導入に賛成であるなら、いつもうだうだとただ会議しているだけではなく、いっそクォータ制を提言するという手段をとるしかないのかなあ、とちょっと思いました。

(事務局) 国の方でも議会のクォータ制というのが議論されたりして、なかなか動かないですよね。そういうことで、この審議会をもっと活発化させるのであれば、先生のご提言されたことも必要ではないかと思いますが、ただこの審議会は市長の諮問機関でありますので、審議会の意見として出していただく、それを受けて市長がどう判断するかということになるろうかと思えますし、私個人的にはそういう時代が既に来ているし、クォータ制の導入も、男女共同参画を推進していく課の責任者としては、1つの大きな方法であるかなあと思えます。

(会長) 他にございませんか。

(副会長) 教育委員会に対しては、指揮命令権はないのでしょうか。

(事務局) 教育委員会はまた別になりますけどね。

(会長) まとめをさせていただきたいと思いますが、どういった方法をとらせていただ

いたらいいでしょうか。

(事務局) 4 つ意見が出たと思うんです。まず 1 つは、女性交流センターの広報が行き届いていないこと。2 つ目は、後藤委員から防災会議の関係で、特に災害時の後方支援はいろんな面で女性の方が気付かれるということで、委員にもう少し女性が入ってもいいのではないかとということ。それを受けて 3 つ目は、有田先生の方からクオータ制まで提案してはどうかということ。それから 4 つ目は、木村委員の方から、役所だけの組織ではなく地域の問題として男女共同参画に取り組むべきではないかとということ。以上 4 点あったと思うんですが、その辺りをまとめてみまして、議事録を皆さんに確認していただいた上で、意見として付け加えて、結果を公表させていただきたいと思っております。

(会 長) そういった方法でいいでしょうか。

(委 員) (異議なし)

(会 長) 次に、協議事項③の第 2 次赤穂市男女共同参画プランの見直し等について、事務局より説明をお願いしたいと思います。

(事務局) はい。では協議事項③の第 2 次赤穂市男女共同参画プランの見直し等について、私の方から説明をさせていただきます。

第 2 次赤穂市男女共同参画プランの見直し等について(案)をご覧ください。1 の見直しの趣旨についてですが、第 2 次赤穂市男女共同参画プランは、平成 26 年 3 月に策定、計画期間を平成 26 (2014) 年度から平成 35 (2023) 年度までの 10 か年と定めていますが、社会情勢の動向等に応じ、見直しを検討することとしております。そのような中、平成 27 年に施行されました「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる「女性活躍推進法」では、働く場面における女性活躍の一層の推進を図るため、国や地方自治体は、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画策定に努めることとされましたので、この趣旨を踏まえまして、今回第 2 次プランの一部見直しを行いたいと考えているところであります。今回は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に特化した計画を新たに作るというのではなく、先程説明しましたように、今ある第 2 次プランを一部変更しまして、中身に女性活躍に向けた必要な事項を盛り込むことで、女性活躍推進法第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画として第 2 次プランを位置付けたいと考えているところであります。具体的には、1 ページの下の (2) に記載しておりますように、第 2 次プランの基本目標に、「女性の職業生活における活躍の推進」という項目を追加しますとともに、併せて基本課題としてここに掲記の 3 項目を設定したいと考えております。まず 1 つは女性の多様な働き方の実現に向けた支援、2 つ目は職業生活における女性の活躍の推進に向けた啓発、3 つ目は女性の職業生活と家庭生活の両立を図るための環境整備、この 3 項目を掲げたいと思っております。続いて 2 ページをお願いします。具体的な施策と取組み等について、記載しております。まず、(1) の女性の多様な働き方の実現に向けた支援につきましては、潜在化している女性の力を最大限に発揮させるため、出産・育児後の女性の再

チャレンジ支援と、起業を希望する人への支援を行います。これについては、すでに第2次プランに掲載されている取組みでありますので、再掲と記載しております。次に(2)の職業生活における女性の活躍の推進に向けた啓発については、男性の意識改革とハラスメントのない職場を実現するため、管理職を含めた企業トップに向けた講座やフォーラムを通じた啓発活動に新たに取り組めますとともに、すでに第2次プランに掲載されている取組みであります。先程もありましたが、女性交流センターの充実ということに取り組んでいくこととしております。最後に(3)の女性の職業生活と家庭生活の両立を図るための環境整備については、すでに第2次プランに掲載されている保育サービスや放課後児童対策の充実など、子育て支援策を推進するため、掲記の5つの取組みを進めることとしております。以上の内容で、第2次赤穂市男女共同参画プランの見直しを進めてまいりたいと考えておりますので、ご審議の程よろしくお願いいたします。

続きまして3ページになりますけれど、4. その他としまして、女性活躍推進法に基づく協議会の設置の必要性について、ご審議いただきたいと考えております。女性活躍推進法第23条第1項におきまして、下線を引いておりますが、簡単に言いますと、市は「女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会を組織することができる」と規定されております。事務局といたしましては、同じような組織を新たに作るよりも、実質的には、この男女共同参画審議会でも議論もできますし、対応可能と現時点では考えておりますので、当面、協議会は必要ないということで提案させていただきますので、以上2点ありましたけど、見直しと協議会設置の必要性について、本日皆様のご意見をお聴きして決定していきたいと思っておりますので、ご審議の程よろしくお願いいたします。以上で説明を終わります。

- (会 長) ただいまの説明について、ご意見ご質問などがございましたらお願いします。
- (委 員) 潜在化している女性の力を最大限に発揮させるための主な取組として「起業を希望する人への支援」というのは具体的にはどんなことなんでしょうか。
- (事務局) 具体的には起業を希望する人に対する講座ですね、講師の方を呼んできて講座を開催する。ここに書いています産業観光課の方でもそうですし、私の所の市民対話課の方で講演会をするという取組みしか、今ところは出来ていないのが実情かと思えます。
- (委 員) 過去にと言いますか、4~5年前だったように思うんですけど、これと直接結び付くかどうか分かりませんが、今の産業観光課が色んなセミナー、起業をするためのセミナーを開いたりしてましたけどね、途中で尻切れトンボみたいになりました。やりました、はい終わりというような。結局起業する人には結び付くことは無かったように思いますが、ただそれを今度は県の方が始めましてね。県の方も色々と普及センターの方ですかね、そこらが赤穂市でやったのと同じようなセミナーを開いて、色々後押しして起業を応援するような講座をして、実際起業した人もおりますしね。赤穂市もやっていたのに、なんで途中で

尻切れトンボのようになっちゃったんだろうとっていたのですが。予算の関係だったのでしょうか。やりました、でも担当者が変わって無くなっちゃいました、というような感じだったんですけどね。

(事務局) 資金面の支援とか、なかなか行政が起業家の支援をするというのは、なかなか他とのバランスで、その人だけに公金をつぎ込むのはどうかということもあるんやと思うんです。ですから、そういう意味では、もっと商工会議所なんか色々重層的に係ってきて、はじめて起業というのが成り立つというものだと思いますが、なかなか、いかんせん行政だけが起業支援と言いましても、なかなか動かないのが実態やろうと思います。

(委員) 潜在化するといっても、もともと、やっぱり起業というのはあまり多くない。ですから起業というよりも、外で働くというところ、今就業支援をしても、パソコンが使えないとなかなか仕事に踏み出せないのが、実践的な、再就職に繋がるような講習なり講演とか、そういうことが必要なのではないのでしょうか。講習なり技術を身に付けるところの、スキルのところでの支援があったらいいのではないかと思います。

(事務局) そうすることで、後から説明があるかも知れませんが、起業については赤穂市の総合戦略でも起業を支援すると出ておりますが、起業というのはなかなか難しいところがありまして、今回パソコン講座を、再就職とか、一旦子育てとかで退かれたけれど、もう一度やってみようとか、そういう方向けの初歩的なパソコン講座を、今回3回コースでね、今年やってみようと、市でも取り組んでいるんですけどね。もちろん無料でね。10人程ずつ集めてね。今言われたような本当の技能をね、実際のパソコンで、例えばこの文書を打って下さいとかいったものも大切ではないかと。そういう工夫も考えてやっているんですけどね。

(委員) 再就職するにはパソコンが必要ですからね。若い方でしたら。

(事務局) 再就職というか、ひとつ総合戦略の話が出ましたが、農業を新たにおこす方の支援とか、そういう場合の支援のメニューは既にありますし、それからこれは男性女性に限らずですけど、少子化というのは大変な問題やと、どうやって子育てを支援していくかということで、色々取り組んで子育て施策をやっているわけなんですけど、その中で保育士さんの人数が潜在的に不足している。以前は保育士として働いていたけど、結婚など色々な事情で一度は辞めた方が、その後復活しようとしても時代が変わっていますので、復帰に不安のある方もおられると思うので、そういう方のために研修をして、復職していただく、持っているキャリアを活かしていただくような取組みもやっています、色々な取組みの中で、女性に特化したものはなかなか難しいとは思いますが、色々な取組みをやってることはやっているんですけど、やはり就労支援という側面はご自身の問題も一番です、先程の起業というのはどうしても資金的な援助という面でしにくい、中小企業への貸付という方法などあったりするんですけど、起業というわけではないです、そのあたり宣伝の仕方にもよるんですけど、先程の農地でしたら、就労支援において成功している市町村とかもあったりし

て、私の知っているところでも若い方が有機農法をされていてという方もおられて、そういったことをうまい具合に宣伝すれば、女性の方も含めて色々ご利用いただける仕組みはあるのかなあという気はします。

(会 長) 具体的な例として、別の資料には女性の活躍についての講座がありますよという資料と、こちらの資料にはパソコン講座の記事はありませんが、それも資料としてあればよかったのになあと思います。また後程説明していただけるのだとは思いますが。

他にご意見ございませんか。

(委 員) 3 番目の保育サービスの所ですけど、ここは延長保育だとか専門的に保育士さんをとということになればなかなか難しいとは思いますが、今延長保育は何時頃まで、6 時頃まではやっているんですか。

(事務局) もっとやっていますね。7 時頃までやっています。基本的に迎えに来られるまでは待っています。

(委 員) なかなか、結構職場の人でも 6 時までに迎えに行かないといけないとか、仕事に制限が入ったりすることもあったりして、こういう所でも、それこそ女性で資格を持った人が誰かいたら、あと一緒に女性が子育ての経験を活かしてもらえとか、専門の職員だけでなく住民の中で手伝ってもらえる女性を募るだとか、色んな形で住民が子育てに協力していただけるのであれば、色んな形で対応が可能ではないかと思います。

(事務局) 保育ママとか、保育補助員とか、やり方は色々あるんですが、ただやっぱり預ける側はどうしてもプロにみてもらいたいという思いもあって、なかなか苦労していると思うんです。

(委 員) 全員がそうでなくても、管理する専門職の人と一緒にという方法だと、できないかなあと思います。

(事務局) 保育ではないですけど、同じく子ども対象の学童保育の場合には、指導員さんは基本的には有資格者ですけど、場合によっては複数でやっていますので有資格者でない方にもご協力いただくケースはあります。ただその辺保育という専門性があるのと、学童保育というのは若干違うので、どの部分に資格のない方が参加できるかどうか分かりませんが、先程の復職するに当たってのキャリアを持った方が対象ですけど、どんどん市としても子育てに関しての潜在的、眠っている女性が活躍しないと成り立っていかへんなあと思っておりますので、保育士さんとか指導員さんの募集も行っています。それから地域の中に、放課後一定時間、子どもの居場所をとということで、学校なんか居場所を作って、そこに地域の方が入って勉強を教えるといった取組みもありまして、そちらに関しては一般の方が参加されておりまして、市からというより地域の方に学校にご協力いただいているケースもあるのではと思っております。できるだけそういった時にどんどん参加していただければいいのかなあと思っておりますので、市としても活用できる場、できるだけ活躍していただける場が必要であるという認識はあります。

(会 長) 他にありませんか。

- (委 員) 赤穂には一流の企業から中小企業、個人で起業されておられる方もおられますが、商工会議所をもう少し活用できないのでしょうか。
- (事務局) 今度商工会議所に協力と言うか、お願いしているんですけど、女性活躍の面では、いくら役所がラッパを鳴らしても企業がついてきてもらわないとダメなので、今度市内の企業の経営者の方とか管理者の方に来ていただいて、女性活躍の講座、セミナーをやってみようかと計画しているんです。
- (委 員) 商工会議所で毎年永年勤続表彰をしています。その中でも女性が何名か表彰されていますけど、そういった方を利用といたらお叱りを受けるんやろけど、そう人を巻き込んだことができないか。年一回すてつぷ巴が講演会をしていますが、自治会とかそういう団体に呼びかけて年々参加が増えていますが、案外商工会議所の方の参加が少ないように思いますので、企業から参加してもらったりとか、商工会議所にもっともっと協力してもらおうようにしていただけたらいいのではと思います。
- (会 長) 女性団体懇話会主催のフォーラムには、商工会議所の女性部会からも毎年何名かは来てもらっていると思いますが。
- (委 員) 商工会議所の講座に参加させていただいたことがあるんですが、結構ためになるというか、サービス業を会ですしているんですが、お詫びするというは頭を下げるだけだと思っていたのですが、その講座に参加して、お客さんがクレームを言っているのは自分の要求を分かってほしんやということを講座で教えていただいて、ただ謝るだけがお詫びでないということを講座で教えていただきましたけどね。必要に応じて商工会議所が発信している講座を受けたら、結構いい方が講師でお見えになっていらっしやいましたけどね。
- (委 員) 商工会議所も含めて、女性が働きやすい職場づくりをするとか、男性も含めてワークライフバランスをどのように取り組んでいくのかとか、先行していい職場環境を作っているような企業なり職場なりを助成すとか表彰すとか、そういう考えは赤穂市にはないのでしょうか。
- (事務局) 今、それも国の方ではするように動いていますね。
- (副会長) 制度は作ったんでしょう。
- (事務局) 作りましたね。制度は作りましたが、実際には今年度中に内容を決めて、来年度辺りから実際に表彰したり、そこに優先発注したり、「えるぼしマーク」なんかの企業に、そういうのをやっていけばいいと思います。
- (委 員) PRしてみんなに認知してもらえば、優良企業みたいな形で、少し周りの意識も変わるのではないかと思います。
- (副会長) 今の議論は、女性活躍推進法の制定に伴ってプランを見直していきましょう、ということなのではないでしょうか。
- (事務局) はい。
- (副会長) 審議会委員で入っている割には、女性活躍推進法を一瞥しかしていないので、私が誤解しているかもしれませんが、確か我が国では300万人の女性が婚姻若しくは出産の後、再就職を希望し、ところがその人たちが就職できていないというのを何とかしなければいけないというのが1点目。2点目は、M字回復

というけれど、男女共同参加プランの6ページにM字回復の図が出ていますが、実際はM字回復ではないんですね。ほとんどが非正規で戻っているんです。これを何とかしなければいけない。これが2点目です。そのためのターゲットが企業なんです。確か事業計画を作らないといけないんですね。自治体や301人以上の企業は、自分のところの女性雇用比率とか勤続年数とか、管理職比率とかを調べて、会社でしたら公表するという内容の法律であったかと思います。それに見合った改正とは思えないんですよ。先程から起業を希望する人への支援がどないなっているんやという話、それよりか再就職のための支援をすべきやとか。これは以前からあったプランなので、女性活躍推進法の制定に伴うプランの見直しであるならば、今言った再就職と非正規の部分、それと事業計画、それぞれ301人以上の企業が赤穂市内にいくつあるのか、300人以下の企業に対して赤穂市は何らかの行政指導ができないかとか、そんな計画を作るように努力する。そういう話でないかね。

(事務局) 仰る通りやと思います。非常にぼんやりした、もともとぼんやりした計画ですのでね。数値目標も上がっておりませんしね、それに合わせたというか。確かに先生が今仰るように、特定事業主行動計画は、赤穂市は作りましたが、一般事業主の計画も、301人以上の企業をここに一つ入れてもいいと思うんですが、実効性の部分でちょっと後退りしたというのが実情なんです。それともうひとつは、正規、非正規という話にしたって、M字回復で戻ってきた人を正規雇用でということになりますと、どうしても企業なりの、むしろ国の仕組みですよね、国の成り立ちからという、そんな大きなところまで踏み込めるのかなというところで、若干私としては後退りしたというところなんですよね。そこをやるのであれば、第2次プラン自体を一からたたき直していかなあかんのかなということになって、ただそこまで覚悟をもってやりますか、どうですかということ、そんな思いを担当としては持っているんですけど、入れますか、一般事業主行動計画を。入れないとだめなんでしょうけど。

(副会長) この法律の制定に伴ってと言われると、入れなんだからあかんのと違うかなと思うんですよ。そうでなかったら、パッとみたところ見直す必要はないのかなあと。

(事務局) そうですね。それを入れて、作っていない企業さんについては働き掛けていくということですかね。ちょっと一度考えさせていただきます。

(会長) みなさん、いかがですか。ほとんど全部の取組みが再度挙げているのが多いですからね。この中でしたらね。

(事務局) 今、色んな委員さんの意見を聴いたので、少しもう一度練り直してみてもう一回またお送りさせていただきたいと思います。

(会長) 先程の意見をまとめていただいて、送っていただいたらと思います。その後でまたご意見を頂くということで。他にございませんか。

(委員) そのことに関連してなんですけど、前の審議会で、企業に対しての調査をするということが挙がっていたと思うんですが、その辺りは。

- (事務局) 調査はしていませんね。本来でしたら、去年法律ができた時に見直すべきだったんでしょうけど。もし、今言われる一般事業主行動計画を作ってますかどうですかという調査だけでも、一度市内の企業、それこそ商工会議所さんなりを通じて、調査を1回やってもいいのではないかとは思いますが。アンケート調査ですけどね。
- (委員) 私は工場長ですけど、実際私どもの会社を見ましても、男女共同参画ということについては、私の実感としてはなかなか難しい。採用する時に女性だから落とすか、逆に言ったら女性の方が優秀な人が来ますから。国が旗振って、企業もやって、県もやって、なぜできないのかというと、市でないとできない。市がきめ細やかにしないと、法律の趣旨に則ってやっていくということをやらないと、どうなっているのかということのを並べるだけになってしまう。何度も言いますが、企業は男女のチャンスと権利については、経営としては優秀な人を採りたいので、男女の格差はありません。これだけは申し上げときますけど。もし、この計画の見直しを進めていくのであれば、正社員で、銀行とか色々復職する制度は大手ではあるんですけど、一般の中小は制度がありません。だから仕方がないですけど、そこを市がバックアップできるのであれば、悩みの相談窓口として、もっともっと具体的に「何が困りますか」というふうに（情報を）集めるのが、女性の再雇用、再チャレンジについては有効かなと思います。何に困ってますか、ということのを逆に聞きたい。何をやったらいいのかダイレクトに聞きたいんですが。そこら辺の（情報）はありますか。何をやったらダイレクトに解決しますか、阻害要因はどこにあるんですか、というところを掴まないと。さっきの委員の数が増えないのはなぜですか、10年経っても増えないのはなぜですか、女性の意識なんですか。
- (委員) それもあると思うんですね。
- (委員) 昔大手の家電メーカーで、おそらく日本で最初に管理職を5%にしようとなったときに、管理職になった女性が軒並み会社を辞めていった。なぜ辞めたかということ、女性同士の軋轢で辞めていった方が多かった。何で上手くいかないのかというノウハウが、あまりにも足らなさ過ぎたのかなというのは実感としてありますよね。どうせ議論されるのであれば、そういうところの話を聞きたかったなあと思います。やはり難しいところですね。個別、具体的にになりますからね。ただ役職で、市や企業での男女の格差を調査すると、おそらく男女の格差は、意識的に格差を設けている企業は無いと思います。女性は優秀ですから。
- (委員) 意識は多分無くても、現実的に女性が継続して仕事ができにくい環境にあるから、女性が多分辞めていくのでは。
- (委員) それは女性が家庭を持つとね。昇格試験をすると女性は大抵通る。女性は優秀ですから。何で辞めていくのかということ。
- (委員) その辺りで、辞めなくて済むようにするための、企業でできるとしたら育児休業制度を整備するとか、男性が休暇を取れるようにもっと積極的にするとか。
- (委員) 制度としては、育休はありますね。

- (委員) それをもっと積極的に男性が取れるように、育休を制度として推進していくことは企業として出来ることではないかと思います。
- (委員) それは自信がないですね。男性が育児休業を取れるという所は、まだ少ないですよね。企業は最低限の人数でやっている、そこら辺は企業というのは締める所はきゅっと締めるんですよね。
- (委員) そこを変えていかないと結局M字になってしまうので、M字にならないためには、辞めないと正規社員が言ったものが辞めないで済むということが大事になってくるとしたら、企業がどれだけ女性が働きやすい環境を整えていくかということになると思います。先進的な所だと、男性の上司が、女性の家事を代わりに家庭でやってみるとか。イクボスという形で自分達が育休を取ってみるとか、取りなさいという形で勧めるとか、先駆的にはやられている所もあったりはするんですけど。
- (委員) そういう新たな取組みを、色々やりたいんですけど、難しいですね。
- (会長) 色々意見も出ましたが、第2次男女共同参画プランの見直しについては、議事録をまとめていただいて、事務局に再検討していただいて、また色々意見を寄せていただく、その様にさせていただいていいでしょうか。それではその様にさせていただきますが、今後の進め方について、事務局から説明していただきたいと思います。
- (事務局) 色々ご意見を頂きまして、ありがとうございました。第2次男女共同参画プランの見直しについては、特に期限を設定しておりませんので、ここで十分議論を尽くして、こうしましょうと、例えば市内301人以上の企業に、一般事業主行動計画を立てて下さいよと、こういう項目を入れましょうというのをこの場で決めていただいて、実効性が伴うような、そういう見直しが出来ればと思っています。そういう中で、本日色々頂いた意見を事務局でまとめて、どの様にするかのお考えも含めて、郵便でまた送らせていただきますので、そういった形で進めさせていただいたらと思っております。
- (会長) それでは次の協議事項④、その他といたしまして、事務局よりお願いします。
- (事務局) 男女共同参画事業としまして、女性団体懇話会が主管しております男女共同参画市民講座についてご説明いたします。今年度は、第1回目を11月4日(金)に、一般財団法人女性労働協会会長の鹿嶋敬氏に「女性の活躍推進について」の講演を、また第3回目は11月30日(水)に、一般社団法人兵庫ライフエンディング協会代表理事米田和広氏に「最期まで自分らしくあるための終活講座」と題した講演をお願いしております。第2回目はこちらには掲記しておりませんが、再就職をめざす女性のための「パソコン講座(初級編)」を3日間の日程で予定しております。お時間がございましたら、委員の皆様も是非参加していただけたらと思います。また、お手元にお配りしております通り「男女共同参画川柳コンテスト」を実施いたします。是非委員の皆様からのご応募、またお知り合いの方へのご紹介をお願いいたします。最後に、審議会の次回開催日程ですが、今後の事業化に向けての意見については、可能であれば来年度の予算要求で検討したいと考えておりますので、今回は来年度予算が固まった来年3

月頃を予定しております。また事前に通知させていただきますので、よろしくお願い致します。以上で説明を終わらせていただきます。

(会 長) 先程のパソコン教室も市民会館ですか。

(事務局) いいえ、パソコン教室は市役所で行います。パソコン講座は毎月 10 月号の広報あこうに掲載しております。

(会 長) 市民会館の工事の関係でしょうか。

(事務局) そういう訳ではなく、パソコンの機器を電算室から借り受けて行うため市役所で実施します。パソコン 10 台を使って 204 会議室で行います。定員の関係があり、こちらの資料には掲記しておりませんでした。他の講座については、広く募集したいということで資料に挙げています。よろしくお願い致します。

(会 長) 事務局の説明は終わりました。全体を通じて委員の皆様から何かご意見などがございましたらお願いします。

無いようでしたら、本日予定しておりました議題はすべて終了いたしましたので、これで第 1 回男女共同参画審議会を終わります。進行を事務局にお返しします。

(事務局) はい、長時間にわたりご審議頂きありがとうございました。閉会に当たりまして、有田副委員長からごあいさつをお願いいたします。

(副会長) 私は大学で憲法の授業をやっているんですけど、平等権というのがあって、その中に性別による差別を禁止するという、民法 731 条で、男は 18 歳、女は 16 歳にならないと婚姻することはできない。「これは憲法違反やと思うで」という話をしてもあまり通じないし、「君らの家ではご飯作るの誰や」と聞いたら、「お母ちゃんや」、「それがノーマルだと思ってる」と聞くと、「そうや」と。男女の性別役割分担というのは、我々だけでなく、これが若い子にも染みついていて、ここでいくら議論していても、例えば市役所の中で女性の管理職になる人が少ない、だって家に帰ったらご飯作らなあかんし、これも男女の性別役割分担ですよ。何で女の人が、それはおかしい。さっき議論されていた、女性がそのまま働き続けるのは難しいという所もそうなんですけど、子育てはやはり女性の役割という意識がどうしてもある。男女共同参画条例で初っ端の所にも書いていますが、「性別による固定的な役割分担の考え方が根強く残り」と。この部分を払拭しないとどうしようも無いのかなと、毎回この場で言っていますが、なかなか変わらないと思うのですが、これ以上は思いつかない今日この頃です。

(事務局) ありがとうございました。これをもちまして閉会といたします。お気を付けてお帰り下さい。