

日 時	平成 29 年 12 月 21 日 (木) 午前 10 時 00 分～11 時 30 分
場 所	豊橋市役所 東館 12 階 東 123 会議室
出席者	別紙のとおり
欠席者	なし
傍聴者	なし

1. 開会

2. 市民協働推進課長挨拶

(進行：荒木会長)

本日は全員が出席しているので、会議は成立している。今回の議事録の署名については、安藤委員と石井委員にお願いしたい。

3. 議題

- (1) 豊橋市男女共同参画行動計画「ハーモニープラン 2018-2022」の素案について
資料により事務局が説明

委 員 いずれ男女という言葉が、例えば市民とか別の言葉で表せるような時代にならないかと思う。農業者というのは男性社会であるが、なんとか変えていきたい。女性の能力や感性を活用する環境整備について農協でも目標としている。女性が活躍する場面が大事だと思うのでより一層力を入れていただきたい。性的少数者については目に見えないところに多く見えると思うので、活字として出していくことは大事だと思う。

委 員 女性の能力や感性を活用するための環境整備について関心を持った。女性が、男性がという言葉が少しもやもやすがるが、1人の人として考えられる社会になれば良いと思う。性的少数者についても1人の人として考えられるのでは。

委 員 体系において男性への啓発が外れてしまったが、その意味を確認したい。働きやすい職場環境の整備ということで、がんなど病気の方への対応が基本的施策ではなく、取組み事業の中にあがっているのだが、それはすべて働きやすい職場環境の整備に含まれるという考えでよいのか。基本目標4のところ72ページに性被害について取り上げてほしいとお願いしたが、性犯罪という言葉が載っている。この言葉だと罪を犯した人も含まれるが、性被害という部分にスポットをあてられないか。LGBTの言葉の説明を入れたほうが良いと思う。固定的性別役割分担意識の解消に関して、ライフポートのコンサートホールに母子室があるが、今は親子室という名称が多いと思う。母子室だとお母さんが子どもを見るものだという印象を与えないか。

委 員 いろいろな会議に出ていて思うが、例えば議会の議長など、会議のトップは基本的に男性。学校には女性のPTA会長などもある。例えば女性のポストを設けて、女性目線で会議を進められるよう、強制的にできないか。子どもを連れて遊びに行くと、子どものおむつを替える場所が女性トイレの中にあり、父親がおむつを替えることができない。

委 員 人権擁護委員としてLGBTについての話を聞く機会が多いが、まず当事者がカミングアウト

トできない状況である。理解が進まないといけないと思う。みんな違って良い、とみんなが思えば男女共同も進んでいくのでは。プランにいろいろな取組みが載っているが、理解が必要だと思うし、仕組みを変えていくことが大事だと思う。様々な取組みを行っていることはよくわかるが、これらを全部、何人の人で行っているのかよくわからなかった。いろいろな課で行っていると思うが、そのすり合わせを是非やっていただきたい。

委員 男女共同参画社会基本法が解決すべきと定義している問題は、少子高齢化を解決しながら社会保障費を軽減することだと解釈している。男性も女性もフルタイムで働くことを前提として議論されるべきものだと思っている。そのうえで家庭内や地域社会で男女が均等にどんな役割を担うべきか、ということが問われていると思う。プランの策定の趣旨に固定的性別役割分担意識が根強く残っている、という文章があるが、ここをもっと強く言いたい。女性活躍推進法の成立によって企業側が厚労省にいろいろな施策や女性の役職者数などを報告しなければいけなくなったので、企業側も痛い思いをしながらも、あるべき姿を実現しようと努力している。が、それでも小1の壁があった。その大きな原因はPTAと自治会だと思う。プランの中に女性のリーダーや役員を増やしましょうといった施策がいっぱいあるのだが、女性のポストを作るために余計な仕事を増やさなくて良いと思う。副以下の役割は女性は散々やってきており、長にならなければ意味がない。だからといって女性を何でもかんでも長にすればよいのか、という話になると、法律の目的を正しく解釈して、かつ問題意識を持って自ら問題を解決したいという意識を持つ。さらにその考えをどんな場面でも表現できる女性が登用されるべきだと思う。現状を正しく理解していない人が長になってしまうと、社会で活躍したいと思う女性の足かせになってしまうので、そこをうまく啓蒙してほしい。

委員 シンガポールの会社と日本の会社を行き来しているが、男女の能力の差別はシンガポールの会社ではあまり問題にならない。この温度差はどこからきているのか。たとえば日本は島国だけど、シンガポールは多文化、多人種、多民族。そのような中で、実力の差は男女で見るとでない、人間の特殊性、そういったものに価値基準を持っている。あとは社会性の違いだと思う。シンガポールでは、職場単位で個々の職員がおかしいと思ったことをすぐに言ってきて、その場ですぐに解決する。しかし、日本の自分の会社では、どこに何を言ったらよいのか、わからない。そういうツールがない。あとは歴史性。日本は封建社会からずっと培ってきて、明治時代の男尊女卑の思想などが影響しているのかな、と思う。今後もずっと永遠の課題になってくる。プランの作成についてはコンサルに委託されたのか。

事務局 内容については、意識調査の結果分析や社会情勢をみながら市独自で作成している。

委員 問題はこのプランを出した後に、これをどうやって浸透させていくのか。啓発活動を行うにしても、効果測定を考えてもらいたい。指標の目標値の設定の仕方を教えていただきたい。

委員 このプランが本当に実現可能なのか、男女共同参画の部門だけでこれだけのことを本当にやっていけるのか、の不安が感じられる。このプランを市民におろしたときに、個人における行動の実践までつながらないと、目的は達成できないのでは。これまで様々な施策を行ってきて、成果がどれだけ上がったのか、結果を踏まえて見通しとして、2022年までにどれだけ達成できるのか、といった見通しを持つことが必要ではないか。男女が働きやすい環境づくりについては、企業と行政が手を取ってやっていかなくてはいけないもの。国が考えていかなければいけない問題だとも思うし、家庭が安定していないと男女共同参画というのは家族の中では達成できないと思う。生涯を通じた健康の保持と安心できる生活環境の整備ではLGBTも当然そうだが、高齢者の人たちの自立支援も非常に大事なテーマになってくると思う。LGBTの人たちの声を社会に反映させるという

動きは多数ではなく、そういった人たちがLGBTのことを理解してほしいという個々でのレベルよりも、行政に様々な制度上の希望があるので、それを受け入れるようにしてほしいという要望としての問題だと思う。DV対策は、被害者支援に偏りすぎていて、加害者が抜けている。それでは対策を立てても効果は上がらないと思う。加害者対応を具体的にどうするのか。ある都道府県では警察と行政が一緒になって、加害者の更生を図るということで、警察から予算が出てカウンセリングを行った。それで良い結果を生んだという報告もあるので、ここを具体的に警察と行政が取り組んで、被害者支援のみではなく、加害者に対しての何らかの対策をしないと、問題は解決しない。なかなか基本的な施策の中にうたわれていないということは、男女共同参画のプランの中だけで議論することは無理があるのかな、と思う。

会長 様々な意見や質問が出たが、事務局からのご回答を順次お願いしたい。

事務局 男性を外したことについて、今回、女性活躍推進計画が入ったことにより、女性の活躍は女性側だけ見ればよいのではなく、男性についても考えなくてはいけないので、女性と男性と合わせて、女性の活躍推進のために取組みを行っていく。病気の方への支援については基本目標3と4の中で考えていきたい。働きやすいということに着目すると基本目標3になると思うし、基本目標4では病気により様々な困難を抱えるという意味で、病気の治療における困難に対する支援を行うという文言を入れた。性被害については、議会でも質問があり、基本目標4の(3)に位置付けていると回答している。LGBTについての説明文は入れていく。コンサートホールの表示については、LGBTも含めて環境整備について考えていきたいと思っており、トイレの問題など全体的に考えていきたい。LGBTの方がカミングアウトできないなかで、市民の意識を高めて、自分たちで改革できるようなことを進めていかなければいけないという意見があったが、27ページのプラン推進のイメージのとおり、市民協働という意識の中で市や市民、事業者、市民活動団体が協力して男女共同参画社会の実現に向けて活動していかなければいけないと思っている。これだけの取組みを市でどのように推進していくのか、プランを策定する中で、関係が深いと思われる部署から委員が出てきて検討を進めてきている。それぞれの取組についてもそれぞれの部署で目標があり、1年に1回担当課の目線で進捗管理を行っている。指標については社会情勢の変化などにより変更した部分もあるが、目標数値については各部署の別の計画の中で目標値が出ており、各部署の意見をもとに設定している。DVの加害者の対応については、具体的に「加害者」という言葉はないが、関係機関との連携の中で考えていきたいと思っている。

会長 ライフポートの母子室の表記についての意見があったが、公共施設の表記を変えることは手続きが面倒なものなのか。

事務局 指定管理者で運営しており、こちらから担当課を通して指定管理に伝えていく。

委員 学術的には母子という言葉を使うのは3歳未満の子どもとお母さんが一緒に活動する、過ごすという意味。親子は3歳以上の子どもが対象。3歳までの子どもと保護者が過ごすという場合に母子という言葉を使うが、ライフポートがそのような認識なのかは一度確認を。

事務局 設置の年度がだいぶ前になる。最近できたPLATなども同じような施設があると思うので、しっかりと担当部署には伝えていきたい。

委員 市職員に対する取組み事業があるが、一般的に市職員は制度的に恵まれていると思う。恵まれている市職員をあえてここに入れた理由は何か。一般企業の対象者がはるかに多いと思うが、一般企業の従業員向けの具体的な施策はどうか。

事務局 市職員については、民間の企業がなかなか進んでいないと承知しており、その中で先陣を切

って意識改革を進めていこうという強い思いから掲載している。一般企業向けについては、男女の活躍促進の中で事業主の支援を行っていききたいということで盛り込んでいる。

委員市職員の休業者へのフォローアップ体制の整備とあるが、一般企業の休業員に対する具体的な指導などは考えているのか。

事務局出前講座やセミナーを実施し、制度や環境整備の周知、意識改革などを進めていく。

委員出前講座の中でまとめて行うということでよいのか。

事務局あとはチラシを使っての周知などを盛り込んでいる。

委員そういった啓発活動の効果測定、追跡調査を行うのか。啓発活動は自己満足で終わってしまうことがある。効果測定を行って見える化を図り、また新たな対策を練るとというのが一連の流れだと思っている。

事務局直接対応させてもらったところについては、意見を聴くなどできるが、全体としてどうなのか、ということについてどのような効果測定ができるのかを担当課とともに考えていきたい。

会長一般企業向けのアンケートなど行ってみてはどうか。中小企業は労基法に沿って行っており、担当弁護士など相談するべきところがあるので、市の出前講座をいただかなくても勉強されていると思う。

委員男女共同参画担当部署が行っている活動が、下部組織それぞれの役割のところにも男女共同参画の委員の方がいて、その方々がそれぞれの部署で趣旨を理解し、様々な活動を行っているという背景がはっきり見えないところがあったのでは。ワーク・ライフ・バランスというのは、私が大学で県から企業向けのメンタルヘルスということでパネルディスカッションを行って、実際に企業の方が従業員のメンタルヘルスをどういうふうに理解し、対応したらよいのか、という研修に出たことがある。そういうところでワーク・ライフ・バランスという観点にのっとして、県が取り組みを行っていたんだろうと思う。豊橋の男女共同参画の中心舞台はここにあるけども、そこから関係機関にこういう形で活動してもらっている、そこでの成果をあげてもらって一括して取りまとめを行う、というような流れがわかると委員の皆さんも理解が進んでいくのではないかと。

委員男女共生フェスティバルの開催があるが、企業に意識が進んでいるのであればここに参加してもらい取り組みなど価値があるのではないかと思う。

会長先ほど男子トイレの問題があったが、こういう時代ということで、これからは男子トイレの託児スペースについても考えていくべきだと思う。

委員P T Aでいろいろな保護者の声をいただくが、その中で多いのが、働いているからできないという意見。それは男女ともに一緒。自治会や学校内部の上の人の考えで、いままでの行事は続けていきたい。その中で、女性の議長などがいない状況で会議自体も淡々と進んでいってしまう。そこで事業の縮小など意見する機会がない。また、女性代表となった人でも、そういった意見を受けているのに自分がどう動いたら良いかわからない、など女性の方が学ぶ機会が少ない。今後のP T Aのあり方についてどう考えていけばよいのか、学ぶ機会があれば変わってくるのでは。

委員男性が学ぶ機会があると聞いたが、そこに女性が参加してはダメなのか。

委員そんなことはないが、参加している女性がいない。

委員P T Aの役割や目的はわかりにくい。みんな忙しいから、役割や目的が明らかでなければ、みんなそこに時間を費やすことができないと思う。

委員いろいろな意見があるが、女性の意見を積極的に取り入れる機会があれば少し変わってくるのでは。

事務局 教育委員会の方にも伝えていきたい。

委員 7ページの就業率は正規社員だけの数字か。

事務局 非正規も含めたトータルの数字です。

委員 37ページにある教育というのは、男女共同参画を啓蒙する教育という意味か。

事務局 家庭教育の中で男女共同参画の教育も行っていくという意味。

会長 38ページにあるキャリア教育の推進について、中学生の職場体験を受けているが、過去受け入れた100人余りの生徒はほとんどが男子学生。男性がやってみたいと思う仕事でも先生が女性に進めていただいても良かったと思うが、先生の中に男女の意識があるのでは。教育委員会に伝えていただきたい。

委員 現場から先生に伝えたほうが効果があると思う。

会長 事務局では皆さんの意見を参考にさせていただきたいと思います。

平成30年 1月22日

議事録署名者

安藤 春樹

石井 至穂

第2回豊橋市男女共同参画審議会 出席者名簿

No	氏名	選任区分	出欠
1	あらき ひとこ 荒木 仁子	豊橋商工会議所女性会元会長	○
2	あんどう はるき 安藤 春樹	公募	○
3	いしい しほ 石井 至穂	公募	○
4	いとう ともゆき 伊藤 友之	豊橋農業協同組合常務	○
5	きのした たかお 木之下 隆夫	愛知大学文学部教授	○
6	すずき きぬえ 鈴木 衣江	豊橋女性団体連絡会元副会長	○
7	すみよし あつこ 住吉 篤子	豊橋人権擁護委員	○
8	とさき ふみこ 戸崎 史子	公募	○
9	ながい ひろみつ 永井 洋充	豊橋市小中学校 PTA 連絡協議会副会長	○

審議会出席人数 9 名

<事務局>

市民協働推進課 課 長 河合 幸子
主 幹 小久保 雅司
課長補佐 夏目 直美
主 査 菅沼 和也
主 事 姜 上