

平成 30 年度第 2 回 恵那市男女共同参画プラン推進委員会【要約】

日時：平成 31 年 3 月 4 日（月）午後 2 時 00 分～午後 3 時 30 分

場所：恵那市役所 西庁舎 災害対策室 B・C

-
1. 開会
 2. 会長あいさつ
 3. 議事
 - (1) 男女共同参画プランの達成状況について
 - ①平成 30 年度 男女共同参画プラン施策取組状況
 - ②平成 30 年度 男女共同参画プラン目標指標達成状況
 - (2) 推進委員会の今後のスケジュールについて
 - ①女性活躍推進法に基づく恵那市推進計画の策定について
 4. その他
 5. 閉会
-

■出席者及び欠席者

	氏名	性別	選出団体等	出欠席
1	坪井 弥栄子	女	恵那市地域自治区会長会議	出席
2	伊藤 正明	男	「男女のわ」ネットワーク	出席
3	亀井 邦子	女	「男女のわ」ネットワーク	出席
4	太田 礼子	女	まちづくり団体（えなナリワイプロジェクト）	出席
5	村松 訓子	女	恵那市教育委員会	出席
6	秋山 真一	男	恵南商工会推薦企業（明知ガイシ株）	出席
7	奥村 ひとみ	女	中津川人権擁護委員協議会 恵那市地区部会	出席
8	紀岡 伸征	男	恵那市社会福祉協議会	出席
9	松下 友香	女	恵那市 P T A 連合会	欠席
10	伊東 靖英	男	恵那市壮健クラブ	出席
11	松永 晴美	女	恵那市国際交流協会	出席

1. 開会

- 司会（事務局）：定刻となりましたので、ただ今より、平成30年度第2回恵那市男女共同参画プラン推進委員会を開催させていただきます。私は、進行を務めます企画課課長補佐の和田でございます。課長はただいま3月議会の総務文教委員会に出席しており、そちらが終わり次第出席させていただきます、代理ということでよろしく願いいたします。それでは次第に沿って進めさせていただきます。

2. 会長あいさつ

- 司会（事務局）：はじめに会長からご挨拶いただきたいと思います。
- 会長：みなさんこんにちは。お急がしい中、第2回恵那市男女共同参画プラン推進委員会に参加いただきありがとうございます。

このところ、DVや子供や高齢者の虐待などの悲惨な報道を目にします。報道が少し煽りすぎかと思うほど取り上げられていますが、残念なことだと感じています。

本日は、前回の会議でプランの概要を事務局から説明いただきました。また、事前に資料を送付していただきましたので、それを元に取り組み状況を確認しながら、皆様のご意見をいただき、了解をしたり付け加えをしたいと思います。また、後の方に資料がありますが、女性活躍推進法に基づく恵那市の女性活躍推進計画の策定についても話があると思いますので、説明を受けながら内容を確認していきたいと思います。忌憚のない意見を頂きますようお願いいたします。

- 司会（事務局）：なお、本日、皆様をお願いがございます。本日の委員会は、「恵那市附属機関等の会議の公開に関する要綱」により、会議を公開し、傍聴席を設けるとともに、会議要旨を閲覧に供することとなっております。また、議事録作成のため会議内容を録音させていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日の会議は1時間15分を目処とし、終了は午後3時15分を予定しております。

これより、次第に沿って会長の進行により会議を進めていただきますが、会議資料については一通り目を通していただいているということで、事務局からの説明は極力簡潔に行いたいと思います。それに伴って、委員の皆様からの多くの提案や意見をいただければありがたいと思いますので、お願いします。

では、これより、議事進行については、坪井会長をお願いしたいと思います。坪井会長、よろしくお願いいたします。

3. 議事

- 会長：では、お手元の次第に従い進めさせていただきます。まず始めに、「(1) 男女共同参画プランの達成状況について」、事務局から説明をお願いします。

(1) 男女共同参画プランの達成状況について

①平成 30 年度 男女共同参画プラン施策取組状況

②平成 30 年度 男女共同参画プラン目標指標達成状況

■事務局：〔資料により説明〕

- ・達成状況を、「資料No.1 男女共同参画プランの施策の取組状況」と、「資料No.2 プランの目標指標の達成状況」で説明。
- ・資料No.1 は、プランの「3つの基本目標」「16の施策の方向」に位置づけられている「53の施策」の取り組み状況について、各担当課へ、年度末見込みの「実績」「課題等」「今後の方針として新規・改善・廃止などと起筆すべき事項がある場合」を確認し取りまとめている。

■会長：主だったものについては補足説明をしていただきましたが、全体的なご意見として、例えばこの取り組み方は軽いのではないか、こういう風にした法が良いのではないかなど、ご意見はいかがでしょうか。

■伊東委員：25番「恵那市役所における両立支援制度の利用促進」について、男女共同参画の観点から、男性職員の育児休業は、現代の核家族における子育ては大変だと思うのでとても良いことだと思う。どのような部署で取得されたか。また、職場や市民サービスへの支障等はおきていないか。

■会長：また、職場の雰囲気や、取得された男性職員の感想などを含めてどうでしたか。

■事務局：広報紙に取り上げた職員であります。総務課行政係で1名が取得した。例規などを担当している。子どもは1歳未満。期間は1週間程度であったため、自ら業務を調整して休みを取った。今回は代替職員の配置等はしていない。特に職場に問題は生じていないようであった。しかし、今回は短期間であったが、これが長期間となると何らかの問題が生じる可能性はある。

民間へ働きかけるだけでなく、市役所も自ら取り組んでいかなければいけないということで、同じ総務課の職員係の積極的な声かけで今年初めて実現できた。

■伊東委員：この先も続くような雰囲気はありますか。

■事務局：今年、4名の取得があったということです。短期間であれば今の取り組み方で特に問題なく取得してもらえらると思う。ただし、短期間ばかりとは言ってられない。家庭の事情に応じて、女性が働きたいと言えば、男性が育児休業を取得するということもあると思いますので、状況に応じた手当ををしてもらえらるよう総務課に要請していきたいと思う。

■伊藤委員：私も真っ先にこの項目に注目した。前回は思ったのは、市役所が最初に取り組みれば各企業への浸透も早いのではないかと。そして今回資料を見て、割と人数が少なかったなあという感想を持った。ここで気になるのは、一つは、この4名以外

に対象者はいなかったかということ。もう一つは、この4名が育児休業を取得するときに、それぞれの上司から業務分担の調整や代替職員の調整など、育児休業取得に向けた積極的な働きかけがあったかどうかを聞いたかった。今後、企業の方へこういう方法がありますよという事が言えれば、企業でもこういう取り組みが発展していくのではないかと思う。

■事務局：取得率が15.3%ということで、残りの約85%については取得できていないという状況です。また、上司からの働きかけについては、先ほどの総務課ではあったと思うがその他の部署では不安がある。

■会長：育児休業や介護休業について、昔は女性がやるのが当たり前で、女性が仕事をしていれば仕事を休んでやるのが当たり前という感じだった。今は、公務員なら特定事業主行動計画があり、会社なら一般事業主行動計画を作らなければならないという事になっている。10年間の時限法であったが、おそらくどこの事業所にもあると思う。それを、本当にどこの管理職も読み込んでいるか、管理職の姿勢が問われる。

ご夫婦で市の職員という家庭もあるので、その時に、男性職員の上司が、育児休業を取ったらどうかと声かけできるかどうかが大変だと思う。女性は出産しているから当たり前だが、男性は自分から率先して休ませてくださいと言うのは言いづらいので、上司から声をかけてもらおうと安心して休めると思う。そういった事をやっていくという事が大事ではないかと思う。0人がずっと続いていたらいいので、この人たちを手本にしてほしい。

介護休暇や子の看護休暇も男性も取得できるはずだが、先ほど、伊東委員がおっしゃったように、核家族が進んでくると、こういった制度を取りやすい環境にしてあげることが大事だと思う。

■伊藤委員：16番、18番に関連して、私は今、一つの会の会長をしています。男女の比率は半々です。女性の方に副会長をお願いしたところ、とても女性ではできないと辞退される。会長ではなく副会長なので一緒にやりましょうと言うのですが、女が出る立場じゃないと断られる。せっかくの機会なので、自らやってみたいと手を挙げたり、指名された際はやってみますと積極的な声を出してくれる方がいるとありがたい。1月に各自治会で行われた役員決めでも男性が90%ほどになっているのではないかと思う。地域を見ても、そういった会合に出るのは男性が当たり前としてみえる方が非常に多いのではないかと思う。その他、会社や職場などはどうでしょうか。

■会長：投げかけがありましたが、どうでしょうか。

■太田委員：女性というか嫁の立場だと、自治会とかは波風を立てないように生きている。ここにも呼んでいただいて地域活動みたいな事をしてはいますが、地元では声を大きくはできないと思う。地域の力関係を見るところはあります。

■会長：4月から新年度になって各種委員が決まってくると思う。各委員会に色々な人がなっていると思うが、例えば三郷ならこういう人、大井ならこういう人が出ていますよというのを渡してもらえると、地域協議会の役員に入れたり、各地区には青少年問題の団体など様々あるので、この人にこれを一度やってみようなどと声かけができると思う。

28番の課題に、「役員を出来る女性が限られている」と書かれているが、これは男性目線の意見だと思う。男性が女性を探すからこういうことになる。選考団体のようなものを作って、女性と一緒に役員を探せば、どんどん女性の名前が上がってくると思う。そのあたりも考えていかなければいけないと思う。

三郷町は、まちづくり活動組織のまちづくり活動委員会が5部会あるが、各自治会から男女それぞれ1名ずつ推薦してもらうので多くの女性が出てきて、スムーズなまちづくりができる。そうした、選出の仕方を考えていくといいと思う。

また、16番の「各種審議会・委員会への女性委員の登用推進」について、始めの頃は24、25%と高い割合であったのが下がってきてしまっている。これも何%という目標値があるものなので、最初から達成するのは難しくても徐々に達成に近づけていけるように言っていけるとまた上がってくるのではないかと思う。今、だんだんと市の各課も緩んできていると思うので、目標値を設定したときの気持ちを継続してほしいと思う。地域協議会の2年に1度の役員改選時期ですので、そういった所にももう一度女性役員の目標値を示してもらいたいと思う。

■秋山委員：うちも本社から女性の係長や課長をつくらなければいけないと言われているが、できていないのが実情です。傍から見ていると出来そうな若い社員もいるのですが、本人に私はいいいですと言われてしまう。十分できる能力があると周りには見ているのですが、本人がその気にならないというところで困っている。

■会長：多分、そういうところが多いのではないかなと思う。大きな企業へ行くと、課長や係長で女性の方がみえるのですけれど、ぜひ、明知ガイシさんでも。

■秋山委員：本社には女性の管理職がいて、女性の部長みえるのですが。うちのような小さなところでは女性社員の割合も3割ちょっとしかいないというところもありますが、できていないです。作らなければいけないとは思っています。

■伊藤委員：社内では昇級試験などは行われているのでしょうか。

■秋山委員：考課によって、年数が来れば昇級していく。2年ほど前に人事制度を一本化した。以前は、総合職と一般職と言いつつ男性と女性の区分で、それぞれの賃金カーブがあったものを一つにした。そこは一つ前進できたと思う。女性はその際に賃金補整もかけて男性に近づけた。

■村松委員：43番「シルバー人材センターや壮健クラブへの支援」について、シルバー人

材センターはとても身近で、お値打ちに色々やっていただけるので色々な依頼をしている。業務によってはと思いますが、トタンの塗り直しをしてもらったり、お墓の蜂の巣を取ってもらったり、日常の中でとても助かっている。シルバー人材センターの中で女性が活躍できる場所はあるのでしょうか。

- 会長：障子張りなどは女性の会員も多い。
- 伊藤委員：シルバーで働きたいと申し込む時に、やってみたい仕事ということで何種類か申し出る。ですので、女性だからこういう仕事をしてくださいというものではないです。シルバーの仕事で女性が多いのは、外仕事では草取り、中仕事では家庭内の片付けや話し相手。どうしても力仕事は男性が多い傾向にあるが、事務局でも男女で仕事の分け隔てはないようにしようと言っている。
- 亀井委員：今年度、永田区では割と若い年代の女性の自治会長がいてうれしかった。私の自治会は140世帯以上で一つの自治会だが、それぞれの班から班長が出てきて、その中から自治会長を選んでいる。今まで住んでいて、班長は順番でなれる方もあったが、自治会長はおそらく初めての事だ。順番でやられたのかもしれないけれど、本人のやる気というか気持ちもあったからこそだと思う。そういう気持ちになるかどうかは、本人の資質もあるもので、ここでどうこう言ってどうにかなるものではないけれど、私たち女性がそういう気持ちを持つことが大事だと思った。
- 奥村委員：目標指標の性別・年齢別のグラフが面白いと思った。私は感覚的に、若い人ほど平等だと思っている人が多いのではないかと思い込んでいました。また、自身の性別じゃない方の性が優遇されていると感じているという結果が出ているということで、なぜこうなるのかと思いました。以前、大学生とワークショップをした時に、男の子達が、女性専用車両があるから女性だけ優遇されていると言ったのでああいう事なのかなと思いながら聞いていましたが、なぜ女性専用車両ができたところまで考えが至らない。じゃあ、男性専用車両も作れと言ってしまおう。相互理解をどこかでしないといけないのではないかと思いました。
- 紀岡委員：奥村委員もおっしゃったように、年齢と性別を掛けあわせて見ると、同じ30歳代であっても男女で考え方ががらっと違っていた。生活に余裕がない世代なのかということもあって、お互い相手の性別に対して求めるものというか、自分が十分理解されていないという思いがあるのかなあというように感じました。

私ども社会福祉協議会は小さな組織で、正職員が60名弱で4分の3が女性という職場です。課長級以上の職員でいいますと男性が6割で女性が4割ですが、割合から言うと女性の課長級以上がもっといてもいいのかなと思いますが、だんだんそういう立場の方が増えてくると思っています。また、最初に出た男性職員の育児休業ですが、1ヶ月取った者がいます。制度も充実してきていますので、事業主としては1ヶ月分の給料を払

わなくても、育児休業給付金で賄ってもらえるので、本人もずいぶん事前の申し出をしてもらえたので、十分に調整をして取得してもらうことができた。最初は、ちょっと難しいのではないかという雰囲気もあったのですが、何とかなるという事例もありましたので参考までに情報提供させてもらいました。

■松永委員：昔と比べて社会が変わりつつあると思います。私は、男性が仕事で女性は家にいるという昔あった社会通念が、学校教育のおかげもあって、今は女性も働くことが多いのでそういう事を言っていられなくなったというか、それでどうしても共同してやらざるを得ない、そういう社会に変わってきているのだなと思います。そうして少しずつ変わっていくので、男性も、女性だからとか女性なのにとという見方をだんだん持たなくなりつつあるのではないかと思います。これはどんどんそういった風に変わっていくのではないかと思います。

■伊藤委員：そうですね。学校教育の場でも、男女共同参画や男女平等の教育をされていると思います。学校へ行ってみると東中学校の生徒会長は女性だし、役員も女性が多い。今年度、防災の関係で東中学校へパーテーション作りに行ったが、男子生徒よりも女子生徒の方が積極的に参加し質問してくれた。それが東中学校だけなのかは分からないが、校長先生によると最近男性より女性の方が強いと言われた。あれは非常に良いことだったかなと思った。

つい先日、消防署で防災計画の発表会があって聞いてきたが、その時に神戸大学の教授がお話をされたが、災害が起こったときに体育館などに避難場所をつくる。東北震災の時には男性がリーダーを務めた事が多かったと、しかし結果としては、女性が言いにくい事があったときに言うことができなかつたということで、女性のリーダーをたくさんつくる必要があるのではないかということをつくづく感じられたそうである。恵那市ではどうですかと聞かれたのだが、女性の出る立場ではないとか、女性が尻込みをしてしまうということがあった。そういった、災害が起きたときに、女性の目線から見て避難場所を守り立てていく。それから、会社では、女性のきめ細かな考えが出てくれば会社や職場の中でももっと見方が違ってくると思う。ですので、そういったものを積極的に出してもらえると非常にありがたいと思う。教授がおっしゃった「女性をたくさんそういった所に使って頂いた方が良いのではないのでしょうか。」という言葉が印象に残っています。

■松永委員：今の意見を聞いていて、男性とか女性とかではなく、皆が何かをしようとした時に、「こうした方が良いのではないの。」と、自分の意見をきちんと言えるということが大事。女性とか男性とかいう事ではなくて。学校でもそうだが、意見を言える事が大事で、それで皆がより良くなっていければ良いことなので、男性とか女性とかいう事ではなく、皆が意見を言える雰囲気というものがとても大事なのではないかなと思う。

■会長：学校では男女という区別なく教育されているということで、皆がそういう感覚になっていく。小学校から大学までそういったところで育っていくのだけれど、社会に入ると社会が男尊女卑というか、男性がたくさん役職についていたりする。せっかく積み上げてきた男女共同参画が社会に出ると崩れてしまうような感覚を持つ。市役所でもそういう部分はあって、試験制度はあるのだけれど男性の役職者が多かったりする。能力はそんなに変わらないと思う。

一般社会に出ると一人の人間としての発言ができなくなってしまうというような、せっかく積み上げてきたものができなくなってしまう。松永委員がおっしゃられたとおり、自由に話ができる、自分の意見がはっきり言える、男性も女性もお互いに、そういった事が大事なのではないかと思います。

先ほど嫁はだまっているとおっしゃいましたが、太田さんこの課題について何かあれば。

■太田委員：今の話を聞いて思ったのは、女性管理職が少ないのは男性の管理職が厳しいとかではなくて、家庭を持った時に、仕事と家庭のどちらが大事かというのを天秤にかけて、やはり仕事よりも大事なものがあると思うと管理職にいけないという思いはあってもいいかなと思う。それは別に女性だけではなくて、男性もお断りする人があってもいいかなと思う。周りが変われば女性が変わると言うのは、また違うのかなとも思いながらお話を聞いていました。

■奥村委員：地域で女性が役を受けないのは、ちょうど夜の7時から会議があったりして、食事の後片付けなどの時間と重なる。それで引き受けられないのではないかなと感じる。

■伊藤委員：そこで旦那さんが、「今日は会議があるだろう。子どもの世話や洗い物はしておくから行ってこいよ。」という家庭は何軒くらいあるかと思う。特に若い家庭では。

■太田委員：飲みには行けているから大丈夫だと思います。嫁達もそういう会があっても、飲みにはちゃんと出かけている。お断りする時の文句として使っている人もいると思う。

■伊藤委員：息子は瑞浪市から嫁さんをもらって共働きで付知に住んでいます。子どもは2人いて、私が見るには、嫁さんよりも息子の方が家事は上手かなと思う。それが良いとか悪いとかは置いておいて、奥さんが会に行かなければいけない時があったら、「俺がやっておくでいいから、行ってこい。」と明るく送り出してくれる家庭が増えてくれるといいなと思う。

■会長：今はどこもだいたい夜の7時頃から会議があるのですが、女性が多くなってれば時間帯を変えてくださいということも言えると思う。そういうことで今当たり前になっている会議の時間などについても変わってくるのではないかなと思う。

■伊東委員：男女共同参画という立場から色々な話がありますが、結局はお互いに男だから女だからということではなく人権を尊重し合って支えあっていくという社会が一

番良いと思う。

中学生くらいまでは女の子の方が早熟であったりするが、社会に出てからお互いに助け合っていけるそういう社会になると良いと思う。

- 会長：皆さんから色々なご意見をいただきましたが、現在の取り組みの状況というのをこういったことで調べていただきました。よろしいでしょうか。

(2) 推進委員会の今後のスケジュールについて

①女性活躍推進法に基づく恵那市推進計画の策定について

- 会長：それでは、「(2) 推進委員会の今後のスケジュールについて」、事務局から説明をお願いします。

- 事務局：〔資料により説明〕

- ・来年度、本委員会で女性活躍推進法に基づく恵那市推進計画策定を行うことの提案及び協力依頼。
- ・女性活躍推進法及び市町村推進計画の概要説明。
- ・プランの進行管理実施時期の変更について提案。

- 会長：ただいま事務局から提案がありましたが、来年度、女性活躍推進法に基づく恵那市の推進計画の策定をこの委員会で担ってもらいたい。それと、プランの進行管理の実施時期の変更について提案がありました。

みなさん引き続き、次年度この委員会で恵那市の女性活躍推進計画の策定を担っていただけますでしょうか。

役員改選で交代される方は仕方ないですけれども、団体から出てきていただいている方は引き続きお願いしたいと思います。

こういった所で色々な意見を出す中で、恵那市全体もですが自分もまた成長していけると思いますので、ぜひ皆さんご出席をお願いしたいと思います。

時間が超過しましたが、本日予定されていた議題は以上です。進行を事務局へお返しします。

4. その他

- 司会（事務局）：ありがとうございました。遅くなりましたが企画課長の柘植でございます。委員会が長引きまして大変申し訳ございませんでした。熱心にご議論いただいたと感じます。

そうしましたら、次第に戻りまして、4. その他のところで委員の皆様からの情報提供などはございませんでしょうか。

5. 閉会

■司会（事務局）：熱心なご議論をありがとうございました。最後に事務局から2点ほどご連絡いたします。1点目です。次回の審議会については、本日の説明のとおり来年度7月頃を予定しておりますので、よろしく申し上げます。

2点目です。任期によりご退任される方、事務局が聞いている中では、松下委員、松永委員におかれましては、今年度末をもちまして委員を退任される旨の申し出をいただいております。在任中は、公私共にご多忙な中、ご協力を賜り誠にありがとうございました。今後も、市政の推進にご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

それでは、これをもちまして、平成30年度第2回恵那市男女共同参画プラン推進委員会を終了いたします。ありがとうございました。