

平成 29 年度第 1 回伊達市男女共同参画審議会 会議録

●概要

日 時	平成 29 年 6 月 13 日 (火) 13 : 30 ~ 15 : 00
場 所	伊達市役所保原本庁舎 2 階 委員会室 3 ・ 4
出席委員	藤野会長、杉下副会長、関根委員、加藤委員、菅野委員、遊佐委員、杉下委員、佐々木委員、三浦委員
欠席委員	高橋委員
事務局	岡部アドバイザー、市民協働課 (橋内、半田、佐藤、村田)
会議事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 開会 2 委嘱状交付 3 あいさつ 4 各委員紹介 5 協議事項 <ol style="list-style-type: none"> (1) 審議の進め方等について (2) 前回までの振り返り (前回審議会における質問に対する回答) (3) 伊達市男女共同参画プラン改定案について 6 閉会

●発言内容

司 会 : 開会

委嘱状交付 市民協働課長から新たな委員 2 名に委嘱状交付

あいさつ

課 長: 本日は平成 29 年度第 1 回伊達市男女共同参画審議会のご案内をいたしましたところ、委員の皆様には時節柄ご多忙のところ、ご出席をいただきまして感謝申し上げます。当審議会は、伊達市男女共同参画プランの改定をすすめるために、昨年度平成 29 年 2 月に初回の会議を開催いたしました。

審議会は年度をまたぐスケジュールとなっております。今回が平成 29 年度第 1 回目の審議会となります。ただいま委嘱状を交付させていただきましたお二人の委員におかれましては、推薦所属団体の役員改選によりまして、今年度から前任委員の残任期間において委員の任をお願いするところであります。

伊達市男女共同参画プランは、すべての市民が性別による差別を受けることなく、個人として尊重され、自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画し、男女が共に支えあう社会を目指すことを基本理念としております。

委員の皆様におかれましては、今回を含め3回ほどお集まりいただき、ご審議のうえ、プランを改定案としてまとめていただく予定であります。引き続き、ご協力の程をよろしくお願いいたします。

甚だ簡単ではございますが、審議会開催にあたりましてのご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

司 会： ありがとうございます。

つづきまして、各委員の自己紹介に移りたいと思います。委員の名簿につきましては、配布いたしました資料1のとおりです。今回は委員改選もありましたので、名簿の順番で藤野先生からお願いいたします。

委員紹介

それぞれ自己紹介

協 議

司 会： 次に協議事項に移りますが、伊達市男女共同参画審議会規則第3条第2項により会議の議長は会長が務めることとなっておりますので、藤野会長よろしくお願いいたします。

～会長、副会長、中央席に移動～

課 長： 議会中のため、退席させていただきます。よろしくお願いいたします。

会 長： それでは暫時の間、議長を務めさせていただきます。まず「(1) 審議の進め方等について」の説明をお願いします。

事務局： 資料2を用いて説明

会 長： ありがとうございます。ただいまのご説明に関して何かご意見、ご質問があればお願いします。

～特に意見なし～

会 長： それでは協議事項「(2) 前回までの振り返り」、ご説明をお願いいたします。

事務局： 資料3を用いて説明

会 長： ただいまのご説明について何かご質問、ご意見等がありましたらお願いいたします。

会 長： 2 ページ最初の F 社の取得日数は、伊達市役所と比べて長いのですが、特別な取組みをされているのでしょうか？

事務局： 看護休暇については、独自で「積立休暇」の保有日数内であれば、家族看護のために使用できる（最大 20 日間の積立）規定があるとのことでした。

委 員： O 社が 0 というのはどういうことでしょうか？

事務局： 回答いただいた内容がすべて 0 といただいております。補足といたしまして、平成 28 年 4 月から男性の育児関連休暇の連続 5 日以上 100%を促進しています。対象者は調査時点で 2 名おり、うち 1 名は 5 日以上取得済で、もう 1 名は 3 月中に取得予定という回答でした。

会 長： 育児休暇については制度があり、対象者が 2 名いらっしゃるということでしたが、看護休暇については年休を利用し、看護休暇では取っていないという可能性もあるかもしれません。他の名目で取っているのかもしれませんが。

事務局： 看護休暇の状況について、追加で調べて回答します。

委 員： 看護休暇の対象年齢について、法律で定められているのでしょうか？

事務局： 市役所の場合ですと、小学生以下のお子さんが対象となります。企業によっては、対象が中学生までや 18 歳までと定めているところがあります。今回調査した企業についても、対象年齢を詳しく確認をいたします。

会 長： 看護休暇につきましては、市役所や企業で対象年齢や日数が違うかもしれないので、再度調べていただき、後日回答をよろしくお願いいたします。

会 長： 他にないでしょうか？何かお気づきの点がございましたら、後からでもご発言をお願いいたします。

次に、協議事項「(3) 伊達市男女共同参画プラン改定案について」、ご説明をお願いいたします。

事務局： 資料 4・5・6 を用いて説明

会 長： ありがとうございます。先ほど説明があった通り、前回開催した2月の審議会の内容、それから5月に開催した伊達市役所庁内委員会での意見を踏まえた改定案となっております。

こちらに関しまして、皆様からご意見があれば出していただきたいと思えます。

委 員： 1点確認させていただきます。資料4の「改定案の概要」の(4)改定内容の④「基本的な施策」及び「具体的な事業」については、基本的に継承とありますが、議事録の中で意見が出てくれば具体的な施策について書き入りたいことも出てくるのではないかという発言がありました。

プランの実施状況を見たところ、実施されたもの、未実施のものがあり、改定するにあたり、具体的な施策や事業に関しても、記述を変えるのかどうかを確認したいです。

「基本的に継承である」ということでよろしいでしょうか？

事務局： 基本的に継承というかたちになります。

会 長： 例えば、今回改定したときに、追加された箇所があります。それに対する具体的な事業については、なにか変更はありますでしょうか？

事務局： まず、新設の1つめ「多様な性を認める意識の醸成」については、資料6の11ページに具体的な事業が2つ新設となっております。また、新設の2つめ「防災・災害復興への男女共同参画の推進」については、19ページに具体的な事業1つが新設となっております。以上のように、追加となっております。

会 長： そのほかに皆様の方でお気づきの点はございますか？せっかく条例ができて、プランの見直しということなので、大きな変更はできないかもしれませんが、市である程度対応可能なものは追加や修正という形で皆様のご意見を反映できるようにと思っておりますので、お気づきの点があれば、ご指摘をいただければと思います。

会 長： 次回、7月中旬ぐらいに審議会が開催される予定となっておりますので、一度お持ち帰りになって、皆様の方で何かご意見があれば、今月末までに市役所の方にお寄せいただき、次回お寄せいただいたご意見も踏まえて、もう一度改定案を審議させていただければと思います。

会 長： 本日、アドバイザーとして岡部さんにご出席いただいておりますので、ご意見等いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

アドバイザー： 事前に送っていただきましたプラン改定案を見させていただきました。新設されたところ、例えば、Iの中の「3. 多様な価値を尊重する社会の実現」については、「(3) 多様な性を認める意識の醸成」とあって、条例が制定されて、また、プランも改定される中で新たにに取り組むということがしっかりと明記されており、非常に良いと思います。

もう一つ新設の「(3) 防災・災害復興への男女共同参画の推進」についても、女性の活躍を挙げられており、復興災害分野は男性が多いので女性が入っていくのは大事なのですが、一方の男性も復興災害の側面において男女共同参画の視点を持って活動することも大事です。そのために、男性向けの研修機会を共生センターでは毎年行っております。場合によっては、講師派遣もできますので、ぜひ市民向けでの研修の機会を活用して、実施いただければと思います。

アドバイザー： また、プランに事業の詳細までは書けないと思います。ある程度の自由度があって、時流に合った色々な施策ができるようになっているプランでよいと思います。

先ほどのご発言の中で、今までプランがあって、その実施状況について取組みが出来なかった部分については、進行管理や指標があるとわかりやすいですね。例えば、「啓発に努めます」というところは、どうやって事業をやっていたのか？教育に絡めるところでは学校教育等ありますが、たくさんの事業がある中で、新たに男女共同参画の事業をプラスして実施するのは大変かと思いますので、既存の総合学習に取り入れる等して、今まであるものに男女共同参画の視点をもつことで、そのプランの達成ができたり、取組みがすすめられたりするのではないかと思います。事業の進め方はそれぞれあるかと思いますが、共生センターとしても色々情報提供していきたいと思います。

会 長： ありがとうございます。今、ご助言をいただいて、防災分野に関して、男性に対しての研修があると良いかと思います。女性だけが研修を受けても、場が与えられないと、力を発揮することもできないですね。ぜひ、研修を活用していただき、伊達市でも市の方がまず参加されるといいですね。

それから、もう一つ。指標（目標値）を掲げた具体的な施策もあるのですが、近隣の市でのプランの指標を参考にしながら、さらに目標値がいくつかあった方がプランとしては有効かと思います。目標値があげられそうなものがあれば、この具体的な事業の端に目標値を掲げてよいのではないでしょ

うか。

何%でなくても、何回という設定でもいいかと思います。目標値が少ないと感じているので、少し加えられるのであれば、ご検討いただきたいと思います。

会 長： 加えて皆様の方から何かご意見あるいはご質問等ございますか？あるいは、ここではご要望でも結構です。

委 員： 今、岡部さんがおっしゃったところで1点気になったところがありました。資料6の3ページ「プランの体系」についてですが、「Ⅱ 意思決定過程への男女共同参画の拡大」の「3. 女性の人材育成の推進」で、女性に限定していることに、何か意味はあるのでしょうか？

女性の人材育成がなんらかの点で男性に不足しているから女性と出てくるのか、それとも社会参画にあたって男女共に意識を高めて勉強していかなければいけないのか。もし女性に限定する必要があるのであれば、客観的な理由によって、ここでは女性を前に出していますという説明があった方がよいかと思います。そうでなければ、男も女も一緒に考えましょうという書き方にした方が皆さん受け入れやすいのではないかと思います。

会 長： 今の点について、たしか以前とタイトルが変わったかと思います。社会参画となっていたところが、国の女性推進活躍法に合わせて名前を変えたように記憶しております。

委 員： 現行プランでは「女性の社会参加の推進」となっていて、その場合はおそらく、女性の社会参加がこれだけ遅れているという客観的なデータも出ると思います。

では、人材育成が遅れているのか、不足しているのかという点では、女性に限った話ではないのかと思います。両性を含めるニュアンスにした方が、より皆さんが取り組みやすくなるのではないかと思います。

会 長： 先ほどのご説明にあったように、※印部分については女性活躍推進法が定める市町村推進計画と位置づけられております。それで、たぶん整合性を保つためにタイトルが変わっているかと思います。女性の社会参画という点でいえば、1と2である程度対応するという点で、女性にターゲットを絞って、女性に対する広報や学習会を充実させるとか、あるいは研修を充実させるということだと思います。そうすると、「(3) 市政の関心を高める学習の促進」がここに入るのは問題がありますね。この「3. 女性の人材育成の推進」の(1)と(2)は3のタイトルとして整合性あると思いますが、市政

への関心は1の「(3) 市政への女性の意見や提言の反映と促進」とだぶり
ますね。ここは整理したほうがよいかもしれません。

事務局： 見直しをしたいと思います。

会 長： 先ほどの委員からのご指摘があったように、女性の社会参画については、
1と2である程度カバーするように思いますが、女性に対する人材育成のため
の施策をこのタイトルでやらずに、別のタイトルの方がいいでしょうか？
皆さんのご意見はいかがですか？

会 長： 「Ⅱ 意思決定過程への男女共同参画の拡大」ということで、1が行政、
2が地域・職場・防災における女性の参画の促進となっていて、これを進め
るための土台作りというところで女性に対する研修等を実施するというこ
とと、あわせて(1)の女性の人材育成の促進は、女性だけにターゲットを
絞っているわけではなく、女性の人材育成が必要であるというのは、先ほど
防災分野について岡部アドバイザーからご指摘があったように、男性に対
してもやっていく内容になっています。

このタイトル「3. 女性の人材育成の推進」を変えなくても、女性活躍
推進法に位置付けるのは(2)なので、無理に変えなくても大丈夫なんです
よね。今までどおりの「女性の社会参加の推進」という風にして、(1)と
して「女性の人材育成のための広報・学習」、(2)として「働く女性の職業
意識と能力向上の支援」と定義しても、とりたてて問題はないかもしれませ
ん。

会 長： ここを「女性の人材育成」と変更したときの確固たる根拠を確認して
いただいてもよろしいですか？

事務局： 確認いたします。

会 長： 女性活躍推進法にあわせてと聞いたように思いますが、明確ではないので、
調べていただいたうえで、もう一度、次回このタイトルでよいかを検討する
ということをお願いします。

先ほど、1の(3)と3の(3)の整理はもう一度しておいていただく
ということよろしいでしょうか？

事務局： はい、確認と整理をいたします。

会 長： ほかに皆様の方でお気づきの点はありますか？

委員： どうしても昔から男性の職業、女性の職業という意識があって、先日も消防士が足りない、足りないから女性の方もどうぞご参加くださいと言われてました。消防士といったら、男性の職場という認識でおります。その枠を外すのはなかなか難しいと思いますが、どうすればよろしいのでしょうか？

会長： そうですね。消防士・消防団といいますと、どうしても男性が多くなってしまいます。教育の中で、男性向け職業・女性向け職業とならないように、配慮していただくことが必要かと思います。学校教育のところに関して、プランですから大きくしか書かれていないのですけれども。

「Ⅰ 人権尊重及び男女共同参画社会に向けての意識改革」の1の(2)か、あるいは2の(2)ですかね。学校教育の場と、大人がどうしても消防士・消防団は男性と思っているから子どももそうなってしまうようにも思いますので、家庭教育の場も大事ですね。

事務局： 最近は、少ないですが女性の消防団員も加入しております。差別せずに、男女ともに参加できる機会ができればと考えてはおります。

会長： 先ほどの防災のところでも、例えば消防団と市との関係は密接だと思しますので、できるだけ女性にも声をかけてくださいという働きかけもできるでしょうし、最近では学校教育の中では、女性向け職場・男性向け職場というかたちで職業を選択しないように教育はされるようになってはきております。

委員： 消防団員を例にとってみても、同じ消防団員として男性・女性がいたとしても力の強さや体力は違ってくるので、女性としてどのように消防に関わっていくのか？になってくると思います。男性と一緒にあって、火事現場に行って同じようなことをしろと言われても大変だと思うので、なんでもそうなのですけれど、女性としての人材育成、女性として組織の中でどのように関わっていくか、力を発揮していくかということについて知識や勉強、研修が必要になってくると思います。ここで、女性の人材育成、女性のための学習を抜くことはできないと思います。ただ、女性とわざわざ強調することにより、男女平等ではなくなるので、その辺が難しいですね。

会長： 先ほどの委員からご指摘があったのですが、女性に対する研修の機会や能力向上の機会が少ないという場合には、女性のみをターゲットにすること自体はポジティブ・アクションとして認められているので、あまり問題視しなくても大丈夫だと思います。職業に関しても、今までは女性向けとか男性向けとか言われていたことについても、それをサポートする技術も上がってきているので、今までは男性しかダメとなっていたところも、女性も入ってい

けるようになっていきます。看護職でも女性向けと言われていましたが、最近
は男性の看護職の人も増えてきています。そういう意味では、だいぶ垣根は
低くなってきたと思います。やりたい人がやれることが大事で、やりたいと
思っている人ができないということがないよう、やりたいと思っている人の
意欲が活かされるような教育が学校教育・家庭教育・社会教育でもあるとい
いと思います。

今のご指摘の件は、このプランにどこまで書き込めるかというのもあるの
ですが、実態として例えば伊達市の場合に消防団で女性と男性がどれぐら
いの割合かを参考資料として入れていただくと良いかと思います。プランに
まで書き込むかどうかは別として、少なくとも審議会の場に少しそういう資
料をいただいて、皆様と情報共有ができればと思います。

事務局： わかりました。

委員： 女性の参画率でいうと、なかなか上がっているのか、上がっていないのか
が分からないので、例えば十年間の中でどう移行してきたのかという風な、
参画率等を具体的に、どこの部分が弱いのかを見ていくことも必要なのかと
思います。

私は3年ほど前に町内会長をやったのですが、うちの町内会は毎年交代制
となっており、たまたま女性が参画したのか、それとも女性を意識して参画
させていくということは別なのかなと思います。

29年4月1時点のパーセンテージ、課長の率は高くはなっています。
例えば、課長相当職の位置づけと課長という名前での位置づけは微妙に違
うのではないかと思います。今年の4月に課長となった女性が何人かいたの
ですが、その前は課長相当職で、職名としては課長プラス係長となっております。
その視点を持つと、参画率は若干違ってくるかと認識しております。

委員： プランが一番初めにできて、5年経過して、その中で5年のうちにどの部
分が上がって、どこに力をいれる必要があるのかを意識しないと、具体的に
何をするのか出てくるようなプランを作っていく方がいいのかなと思いま
す。例えば、女性に向けたテーマの講演会、男女に向けたテーマの講演会を
地域に向けて開催して、座談会を開いていくというような、具体的なところ
につながるようなイメージです。

参画率も5年前の数値、現在の数値を載せて、5年後の目標値に向けてど
こを努力するのか？ということ、相対的なプランの中に入れていったほう
がよいのではと感じております。

会長： 今のご意見は、一つは今回の場合は平成29年4月1時点の数値が挙がって

いますが、過去5年間の推移も入れること、あとは女性の参画率に関して具体的に盛り込むということですか？

委員： プランのボリュームは大きくなってしまいうのですけれども、比較をして、どこに向かっていくのかというのをプランの中でもう少し具体的に提示し、クリアするために段階的にどうしていくのかを盛り込んだ方がいいのではないのでしょうか？

会長： ただ網羅的に上げて、例えば市議会議員はプランではいかんともし難しい部分ではあります。市の審議会の女性委員割合であれば、市のプランとして割合を掲げて目標値を言えると思います。ピンポイントでないと、たぶんできないと思うのです。自治会長といっても市が決めるわけではないので、実態として低いとプランの中で示すことはできても、それ以上のことは市の施策としては上げられないと思います。市の施策として上げられるものについて、少し選んで、目標値として掲げるということ是可以すると思います。

例えば、審議会。国は2020年までに3割と言っていますが、伊達市の場合今はまだ17.6%とまだ低いですよね。これは具体的な目標値として、5年後には30%と書けるかと思います。

会長： つまり、これは具体的な市の施策のプランなので、直接市が関われるものでないと目標として掲げられません。伊達市議会議員は女性が少ないという数値は示せても、これ自体は選挙なのでどうにもすることができません。市ができるのは、市役所の女性管理職の割合を増やすとか、審議会の女性割合を増やすとか、そこでの目標をきちんと掲げて、このプランに掲載することはできると思います。

委員： 具体的に市が出来そうなことに、具体的な数値目標が立てられているということですね。例えば、委員の選出ですと、各団体の長は男性が多い傾向があると思います。婦人会は女性しかいないかと思いますが。

委員： JAの場合は1%なら1%という目標を掲げて、女性の理事を選出しようとして取り組んでいます。地区から何名という目標を掲げて選んできたので、女性の理事はそれなりにおります。そんな風に取り組んでいく必要があるかと思っています。

会長： 例えば審議会の構成を決める条例について、団体の長ではなくとも女性が選ばれるような作り方に変えていくということ是可以するかと思っています。それはすぐには難しいでしょうが、そういう努力をしていただいで、女性の委員

を増やしていくことはプランでもできることかと思えます。

会 長： そろそろ時間となります。先ほど申し上げましたように、皆様の方でお持ち帰りいただいて、お気づきの点につきましては今月いっぱいくらいに市民協働課までご連絡をいただくということで、次回の審議会で新たに出てきたご意見を踏まえて検討をしていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

最後に、全体を通してのご意見・ご要望はなにかございますか？

それでは、本日より予定されておりました議事が全て終了いたしましたので、進行を事務局にお戻しいたします。

事務局： 事務連絡

司 会： 閉会