

平成31年度第1回海老名市男女共同参画協議会について（結果）

日 時	平成31年4月17日（水）10：00～12：00
場 所	市役所7階 706会議室
出席者	吉田会長、尾崎副会長、清水委員、 川村委員、大治委員、滝口委員
	市民相談課 課長 渡辺、人権男女共同参画係係長 山本、 主任主事 小貫
	市民協働部 部長 藤川、次長 澤田、 主事 関山（挨拶後退席）
傍聴者	なし
欠席者	今別府委員、大島委員、伊田委員、 梅田委員、白倉委員、松本委員

1 開会

2 挨拶

3 議題

(1) 市政アンケートでの男女共同参画に関する質問について・・・資料1

事務局) 今年海老名市男女共同参画プランを改定し、第3次男女共同参画プランを策定する。それに伴い、市民意識を把握して意見を次期計画に反映させるため、「市政アンケート」の中で男女共同参画に関する質問を行い、第3次プラン策定の基礎資料とする。第2次プラン策定時は中学校2年生を全生徒のアンケート行った。今回は2年ごとに行われる市政アンケートにてデータ収集する。

委員) 市政アンケートは、多言語に翻訳したものは作成しないのか。

事務局) していない。調査対象を無作為抽出しているため、問い合わせがあれば個別に対応する。回収率は50%程度。アンケートの回収率は年々上がっている。

委員) 回答する方法が封筒郵送のみでは敷居が高いと思う。

委員) アンケートの中には言葉の認知度を図るものがある。市民へ男女共同参画を意識させる契機となるかもしれない。

委員)用語を一覧するとあらためてカタカナの語句が多く、一見すると意味がわかりづらいものも多い。今後も周知に努めていただきたい。

(2) 「第2次海老名市男女共同参画プラン」

平成31年度事業評価結果報告書のコメントについて・・・資料2

基本方針1 施策の方針(1)「市民への意識啓発」(2～5ページ)

事務局)情報紙「はばたき」は5000部を印刷し自治会回覧を行う。なお、現在の自治会加入率はおよそ半分程度である。

委員)自治会回覧はご高齢の方には読まれているが、若者層からはあまりチェックされていないように感じる。若い方が興味を持つよう紙面のデザインを工夫する、インターネットを活用する等していただきたい。

事務局)市ホームページに毎号公開している。

委員)市役所以外でも配架してはどうか。

事務局)タウンニュースには毎号発行した旨を連絡している。商工会議にも回覧をお願いしており、毎号2000部印刷している。

委員)年2回の発行は少ないと感じる。また、国谷裕子氏の男女共同参画講演会の記事は、記事では女性の意識改革について記載されていたが、自分は男性の意識改革についてのお話が印象に残っている。

委員)人により講演内容の解釈が違ってくる事はあると思う。自治会だけではなく、新しい配架先を探して欲しい。

基本方針1、施策の方向(2)

「子どもたちにとっての男女平等教育」(6～9ページ)

委員)人権教育担当が18名で各校1名ずつは少ない。研修が終わった後、教師間で共通理解ができるようにしていただきたい。

委員)学校の先生方は通常業務で多忙だとは思いますが、全員が知ることができるよう学校が機会を設けて欲しい。また、ワークシートも、学校側が公開して問題がなければ見たい。

委員)男女共同参画行政推進会議とは?

事務局)男女共同参画行政推進会議は、市役所の係長級で構成された男女共同参画に関する会議である。この会議で女性登用率の拡大について

てあらためて依頼したい。また、ワークシートについても担当課と調整する。

基本方針 2 施策の方向 (1) 「女性の人材育成」(10～13 ページ)

委員) キャリアサポートセミナーは、対象者となるのが出産で退職した母親であることを鑑みると、開催時間に気を遣うべきだと思う。

事務局) 平日昼に実施した。また、市民相談課所管の講座は全て託児保育を受け付けている。

委員) 大学で就職事情を聴いていると、最近はお産を産んでからすぐ働きたい、キャリアを途中で諦めたくない方がここ3年で急増している。キャリアサポートセミナーを継続して行っていくと、通年で受講者の意識の変化がわかるかもしれない。

事務局) 昨年度は5つの講座を開催したが、そのうち3講座出られた方がいた。市が講座を開催している事を知らなかった方に多く関心を持っていただいた。受講者の中から、男女共同参画に興味を持ち、男女共同参画推進員になられた方もいたので、手ごたえを感じた。

委員) 男性と女性では再就職の状況が違う。キャリアサポートセミナーは女性向けだが、男性向けの講座はないのか。

事務局) エンパワーメント講座他の講座は男女の区別なく応募していただいている。この講座は再就職を扱った内容でないが、女性が主体となり夫婦やカップルで申し込まれる方が多いので、結果的に男性の受講者が増えている。また、商工課では労働講座も行っている。

委員) 最近が大学を卒業し就職した後、すぐに退職してしまう男性が増えている。その後大学を頼らず、行方がわからなくなる人もいる。

委員) 大企業は、会社全体の方針として女性を支援している企業が多いが、中小企業の現状が気になっている。中小企業への働きかけ、サポートしていく等の方向は持てないのか。

事務局) 女性の活躍推進事業所として、昨年度は(株)ハーモニーを表彰した。他にも良い取り組みをしている事業所はあるのだろうが、発掘が非常に難しい。商工会議所と連携して探したい。

委員) 中小企業のトップに男女共同参画の意識が浸透しているのかに興味がある。トップダウンとあって、トップが変われば部下も変わるといふ。第3次プランにもこの考え方が反映できればいいと思う。

委員) 大企業に人材が集中し、中小企業にマッチした人材が来ない事は残念だ。企業と被雇用者のニーズがマッチすること、働きたい女性や若者と企業の良い出会いがあれば良いと思う。

委員) ピラミッドのような組織の役員構成の中で、女性のポストは限られてしまう。なかなか現状では男女比がバランス良く配置されない。

委員) 組織におけるポストよりも自分らしい働き方がしたい方は多いので、そういった思いをくみ取る仕組みを考えていく事は大事。

事務局) 昨年度、女性リーダー研修を始めて行ったが、多くの方にご参加いただき、また受講者のパワーとエネルギーを感じた。そういった積極的な姿勢を生かす働き方を見つけることは大切だと思う。

基本方針2 施策の方向(2)

「意思決定過程への女性の積極的な参画」(14~19 ページ)

委員) 農業の場は未だ家父長制の世界と言われる。その中で女性の割合が増えているのか、統計も知りたい。

事務局) 調査しておく(平成30年6月1日時点で、農業委員会14人のうち女性は1人、女性割合は7.1%)。

委員) 農業の場では家父長制的な意識が強く、女性は農作業の他に家事、子供の世話、介護等、見えないところでつらい思いをする方が多い。

委員) 企業に勤めるサラリーマンとは別の苦労がある。個人店を持つ人も同様で、女性は「看板娘」となり、店員として働き、全体の切り盛りもまた行わなくてはならない。

委員) 危機管理課と予防課の違いは?

事務局) 危機管理課は市長が長、予防課は消防長が長。

委員) 女性防火推進員とはどういった方々なのか?

事務局) 自治会等から選出され、各地域にいらっしゃる。防災訓練、出初め式等の防災に関する事業に参加する。

委員) 市議会や女性が少ない審議会に女性が関わって欲しい。例えば委員会や学識経験者の要件に「教授でなければいけない」とあると、もともと女性の教授が少ないため女性が審議会に入れにくい。

事務局) 委員改選のタイミングで女性の登用割合を上げるよう各課へ働きかけている。

委員) 市民公募を増やせば、女性が審議会へ介入しやすくなる。

委員) 女性が政治や議会に介入していく事は未だに難しい。ジェンダーギャップ指数で日本の政治は 123 位で、地方議会のうち 20% 近くが女性議員のいない「女性ゼロ議会」になっている。

委員) 女性の視点を盛り込んだ男性講師を防災講演会に採用することは良い試みだと思う。女性に説明されると正論であっても反感を抱く男性は残念ながら実在するが、同じ男性からだと素直に聞いてくれる。

委員) スウェーデンやノルウェーは、男女共同参画が進んだ国だと言われるが、これは要職にいる男性が女性の地位を引き上げたからである。性別を理由とした制限を受けない事は多くの男性には当たり前の事で、その価値が理解できないかもしれない。男性の意識を変えていく事の効果は大きい。

委員) 講師をよく検討して選んでいただきたい。女性か、女性の視点も持つ男性であることが望ましい。男女平等に関する意識が変わっていく過渡期とも言われる昨今、世論を適切に取り入れなければならない。

事務局) 審議会の女性比率は、後ほどお知らせしたい(平成 30 年 6 月 1 日時点で 26.7%・・・同封の資料 6 のとおり)。

基本方針 3 施策の方向 (1)

「働き方・働かせ方の改善」(20~23 ページ)

委員) 労働講座の対象者は?

事務局) 企業の労務担当の人事担当者。

委員) 企業は良い人材を手に入れようと必死だが、募集要件と働き始めた後の実態でギャップがある事はある。例えば、法学部卒でも学問と現実が結びつかず、問題のある労働環境でも自分の権利について深く考えられない。

委員) 大学で、子育て家庭に学生が「子育てインターンシップ」に行く試みを三年目間続けているが、自分のライフプランを考える上で大変参考になったと好評である。

委員) 企業側への働きかけも含めて続けて欲しい。中小企業で人材不足が叫ばれているが、働きたい人材を上手くマッチングしていけば、男女共同参画のチャンスにもなる。

基本方針 3 施策の方向（2）

「仕事と子育て・介護の両立」（24～31 ページ）

委員）年老いた親の介護の時期と、子どもの子育ての次期が重なる「ダブルケア」の問題に悩む若い方は多く、民間企業では既に問題になっている。

委員）若者がせっかく就職しても、親の介護のために仕事をやめて地元に戻ってしまう。パートの方は介護での退職が多い、

委員）親、子、子の子で三世同居するよりも、親が子の住居の近郊に住む「隣住」がベスト。しかし、近所に適切な住み家があるか等様々な問題があり、そう都合良くはいかない。

委員）仕事と家事の両立に悩むひとり親は多い。ひとり親でも、母子家庭と父子家庭で悩みが違うことを配慮して欲しい。

委員）病児保育について、自分が子育てした時は親戚や近所の方の手を借りていた。現在は核家族化が進み、近所づきあいも少なくなり、それが難しくなっている。

委員）家族だけでは解決できないことはあるので、地域で助けあうことは重要。

委員）すぐに子どもを理由に休むようでは、女性が重要なポストにつく事は現実的に難しい。

委員）非常時に子育てを手伝ってくれる関係づくりは大切。昔の良い仕組みを生かし、それを公的な仕組みとして取り入れていく等の試みができれば良いと思う。

基本方針 3、施策の方向（3）

「男性にとっての男女共同参画」（32～33 ページ）

委員）男性が家事をやるか、やらないかは、意識が家庭内でも自立しているか、していないかの問題で、性別の違いは関係ない。

委員）今の若者層は、女性も男性も積極的に家庭のことをやりたがる。

委員）時代とともに若者の意識が変化してきた事は喜ばしい。

基本方針 4、施策の方向（1）

「配偶者等からの暴力の根絶」（34～39 ページ）

委員) 去年、今年と傷ましい児童虐待の事件がニュース面を騒がせている。夫から暴力を受けている母親が、夫にコントロールされ自分の子どもの虐待を看過してしまう。

委員) 子どもへの虐待が起こる家庭では、母親もまたパートナー男性からDVを受けているケースが多く、子どもとともにダブル被害を受けてしまう。

委員) 市役所だけではなく、警察に虐待の実態を理解して欲しい。見過ごすことはあってはならない。

基本方針4、施策の方向(2)

「異性に対する暴力の防止と人権の尊重」(40~41 ページ)

委員) セクハラやマタハラをしてしまう人は自覚がない。先日、元駐イラン大使のセクハラを外務省女性職員が訴えたニュースがあったが、セクハラをした当人にセクハラの自覚はなかった。

委員) 立場が違くと性差に対する認識も違うので、絶え間なく啓発していく事が必要。

委員) 企業向けのダイバーシティ研修では、セクハラに関する研修メニューが年々増えている。

委員) 多くの場合、セクハラはパワハラ被害とあわせて起こる。加害者と被害者の関係は不平等で、権力では加害者が優位にある。セクハラはパワハラの一環として起こるのかもしれない。

委員) 働き方のストレスや、力関係の歪みでセクハラは起こる。

委員) 女性を優遇しすぎても、他の人が長時間労働をせざるを得る等、他の面で歪みが出る。現実には即した職場環境の改善が必要。

委員) 北欧諸国等、ワーク・ライフ・バランスが適切に取れているという他の国の働き方の成功例を参考にすると良い。

基本方針4、施策の方向(3)

「男女の生涯を通じた健康支援」(42~47 ページ)

委員) リプロダクティブ・ヘルス/ライツは『性と生殖に関する健康・権利』と昔は訳されていた。この考え方は1973年に始まる(1973年、「妊娠を継続するか否かに関する決定は女性の権利に含まれる」として、人工妊娠中絶を規制するアメリカ国内法を違憲無効とした『ロー

対ウェイド事件』)。女性が産む・産まないと意思決定することは、母親として認められて然るべき権利である。

委員) 用語としては一般に馴染みがないかもしれないので、今後もこの言葉を周知していく必要がある。

委員) 若い女性でもこの言葉を知らない事が多い。今後もこの用語の持つ意味と価値を発信していただきたい。

委員) 28 ページの障がい者の支援は、障がい者ご本人だけではなくそのご家族もサポートを利用できるように配慮していただきたい。

事務局) 他に平成 30 年度事業評価結果報告書について思いついた事や、ご質問等があれば事務局へご連絡いただきたい。

(3) 「第 3 次海老名市男女共同参画プラン」策定について・・・資料 3

事務局) アドバイザーを務めていただく予定の広岡守穂先生にも協議会に出席していただく。出席は 2 回を予定している。

事務局) 第 3 次海老名市男女共同参画プランは、男女共同参画協議会委員の改選及び市政アンケートが隔年、2 年に 1 度であることから、あわせて内容の更新ができるよう 6 年計画、2 年に 1 度の評価としたい。

会長) 皆様、了承してよろしいか。

委員) 異議なし。

事務局) 詳細は今後の会議にて話し合う。現行の第 2 次プランや、第 3 次プランの内容について、ご意見があればいつでも伺いたないので、事務局まで連絡していただきたい。

(4) 女性の活躍推進事業所募集について・・・・・・・・・・資料 4

事務局) 昨年に引き続き、男女がともに働きやすい職場づくりに取り組んでいる市内事業所を募集、表彰する。募集期間は 6 月 1 日 (土) から 7 月 8 日 (月) を予定。広報えびなや市ホームページ等で広報する。協議会委員による事業所視察後、会議で選考いただき、1 月上旬頃に男女共同参画講演会と同日に表彰式を開催する。

委員) 表彰された事業所が、その後どうなったのか知りたい。

事務局) 過去にイオンリテール株式会社イオン海老名店を表彰したが、その1年後に男女共同参画推進員により事業所訪問を行った。内容は情報紙「はばたき」に掲載している。

委員) 先の議題の中でも言及されていたが、事業所の発掘は難しいと思う。広くリサーチしていただきたい。

(5) その他

- ・平成31年度年間スケジュール予定について・・・・・・・・・・資料5
- ・AV出演強要・「JKビジネス」等被害防止月間（4月）について
- ・LGBT職員研修への参加について

事務局) 内閣府男女共同参画曲は4月を「AV出演強要・「JKビジネス」等被害防止月間」としており、海老名市でも市役所エントランスホールのパネル展と、海老名駅自由通路でのデジタルサイネージを行った。

事務局) 人権啓発（LGBT）職員研修は5回目になる。本年度はいつもと視点を変えて、当事者ではなく子から当事者だと告白された親を講師としている。協議会委員の皆様にもぜひご参加いただきたい。

5 閉会