

平成26年度 第2回帯広市男女共同参画推進市民会議 会議録要旨

- 開催日時 平成26年9月25日(木)午後1時00分から午後3時02分
- 開催場所 とかちプラザ 3階 特別会議室
- 出席者 【委員】朝日委員、和泉委員、岡庭委員、勝部委員、小林委員、阪口委員、佐々木委員、末永委員、戸島委員、道見(里)委員、長縄委員、中村委員、林委員、藤部委員、三品委員、宮本委員
- 【事務局】林市民活動部長、梅津市民活動部企画調整監、牧野男女共同参画推進課長、高田推進係長、牧下係員

■次第

- 1 開会
- 2 帯広市あいさつ
- 3 自己紹介
- 4 会長及び副会長選出
- 5 協議事項
おびひろ男女共同参画プラン中間点検・見直しについて
- 6 その他
- 7 閉会

■配布資料

- 資料 ・おびひろ男女共同参画プラン主な取組みに係る各課事業調べ
・推進目標に対する実績値
・男女共同参画プランの中間点検・見直しに関する主な意見

■議事

開会

司会

本日は皆様お忙しいところ、ご出席いただきましてありがとうございます。まだお見えになっていない方もいらっしゃるようですけれども、お時間の方が来ましたので始めさせていただきます。ただ今より、平成26年度第2回、役員改選ありまして新委員の体制になってからは第1回目となりますが、帯広市男女共同参画推進市民会議を開催させていただきます。本日委員20名中、現在のところ、出席委員14名ということですので本会議が成立していることをまず報告いたします。また、本日の会議の時間なのですけれども、午後3時までを予定させていただいております。円滑な会議の運営に皆様ご協力いただきますようお願いいたします。それでは、お手元の次第に沿って進めさせていただきます。はじめに、市民活動部長より、開会にあたりましてご挨拶申し上げます。

部長

帯広市男女共同参画推進市民会議の開催にあたりまして一言ご挨拶を申し上げたいと思います。皆様には日頃から市政全般にわたりまして、様々な場面でご協力をいただきまして心から

感謝を申し上げます。また、このたび大変お忙しい中、委員の方をお引き受けいただきましたことに改めてお礼を申し上げたいと思います。さて、わが国を取り巻く社会情勢は急速な少子高齢化の進行、就労雇用形態の多様化など、大きく変化をしてきてございます。また、安倍内閣、現内閣ではございますけれども、女性の活躍ということを成長戦略の柱と位置付けしております、女性が輝く社会に向けまして取組みを進めているところでもございます。こうした変化に的確に対応するため、豊かで活力ある社会を築いていくためには男女が社会の対等な構成員、様々な分野に参画するとともに、その持っている個性や能力を十分に発揮するなどのことができる男女共同参画社会の実現ということが重要であると考えてございます。帯広市におきましても、平成11年に施行されました男女共同参画社会基本法に定められた5つの基本理念を尊重いたしまして、平成13年に帯広市男女共同参画プランを策定し、平成22年からは第2次プランに基づきまして各種取組みを進めているところでございます。プランの推進には、皆様ご承知のとおり、行政だけではなく、市民や関係団体、企業などが一体となって継続して取り組んでいくということが必要であると考えてございます。今年はプランの中間年にあたりますことから、中間点検、見直し作業など、例年よりもご負担をかけるというようなことになるかと思いますが、プランに掲げます取組みについて様々な角度からご意見をいただければと思っております。以上、お願いを申し上げます。どうぞよろしくお願いいたします。

司会 それでは続きまして、委員の皆様にご自己紹介をお願いしたいと思います。

—各委員自己紹介—

司会 それではここで部長から、事務局職員の紹介をさせていただきます。

—事務局職員紹介—

司会 それでは次に、次第4の会長及び副会長の選出でございます。帯広市男女共同参画推進市民会議設置要綱第5条で「会長及び副会長を置き、委員の互選により定める」となっております。選出方法なのですが、どのようにしたらよろしいでしょうか。

A委員 事務局、腹案ありませんでしょうか。

司会 はい。今、A委員の方から事務局に案があればということでご発言がありました。そのように取り扱ってよろしいでしょうか。

—「異議なし」との声あり—

事務局 それでは、会長にはB委員を、副会長につきましてはC委員をご指名とさせていただきたいと思っております。

司会 　　ただいま、事務局より案が示されました。よろしければ拍手でご承認をお願いいたします。

《拍手》

司会 　　ただいま、会長にB委員、副会長にC委員が選出されました。B会長、C副会長につきましては、恐れ入りますが、会長席、副会長席にお移りください。

司会 　　それでは、B会長、C副会長にご挨拶をいただきたいと思います。B会長からよろしくお願いいたします。

B会長 　　皆さんこんにちは。今回会長に就任いたしましたBでございます。私は副会長のCさんですとか、あるいはまだ見えられてませんがD委員、またE委員などと、この第2次のプランの策定に関わらせていただきました。今回、中間点検・見直しというようになっております。プランはやはりつくただけではまだまだ実質的に男女共同参画の推進に至っているという段階ではないと思います。その後こういった中間点検・見直しを経まして、このプランを成長させていくということが大切なことだというふうに理解しております。ぜひ任期中、委員の皆様方におかれましても積極的なご審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

司会 　　ありがとうございました。次にC副会長、お願いいたします。

C副会長 　　どうもご指名受けましたCです。今後ともよろしくお願いいたします。私の方も今会長からご紹介ありましたように、プランづくりの方から参加させていただいていたのですが、ただ長い時間をいるというだけでなかなかお役に立てないかもしれませんが、働く労働者からの立場からと、母親の立場からと、子育て方面も含めて発言できればなと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

司会 　　ありがとうございました。それでは、この後の議事進行につきましては、市民会議設置要綱第6条によりまして会長が議長を務めるということとなっておりますので、B会長どうぞよろしくお願いいたします。

B会長 　　それでは早速、協議事項に入りたいと思います。次第5「おびひろ男女共同参画プラン中間点検・見直しについて」、まず資料の説明を事務局からお受けしたいと思いますので、ご説明の方よろしくお願いいたします。

事務局 　　本日協議で用いていただくために3つの資料を用意しております。この内2つにつきましては、今月10日に開催しました事前説明会に出席された新任委員の皆様にはその場ですすでお渡ししており、欠席された新任委員の皆様につきましては送付させていただいております。

　　一つ目は「おびひろ男女共同参画プラン主な取組みに係る各課事業調べ」で、プランの各目標が具体的にどのような事業で推進されているかを一覧できるようになっています。なお、過去の市民会議においてもお配りしていますが、本日の協議に当たりまして改めてお配りしたも

のです。

二つ目は「推進目標に対する実績値」です。プランの進捗管理のために設定している数値目標に対する実績値とa～dといった判定を一覧にしたものです。

三つ目は「男女共同参画プランの中間点検・見直しに関する主な意見」で、この資料は7月30日に開催いたしました前回の市民会議でプランの中間点検・見直しに関してご意見をいただいた主な事項についてまとめたものです。

B会長 それでは、これから男女共同参画プランの4つの基本目標ごとに、基本方向、施策の方向、主な取組みなどに関しまして、皆さんの中間点検・見直しに関するご意見等を伺ってまいりたいと思います。先ほど資料説明いただきましたことに関するご質問等も併せてお受けしたいと思います。

はじめに、基本目標1「人権の尊重と男女共同参画の実現に向けた意識の改革」の基本方向、施策の方向、主な取組みなどに関しまして、ご発言を頂戴したいと思います。よろしくお願いいたします。

F委員 実績値についてですが、質問させてください。基本目標1の基本方向の3、4に当てはまるものだと思うのですが、「配偶者等からの暴力に係る相談件数」についてなのですが、実績値・目標値が段々上がっているんですね。本来下がっていくのが望ましいかなと個人的には思っているのですが、これ上げているのは何かありますでしょうか。

事務局 DVの相談件数についてですが、計画的に目標を設定した部分でございますけれども、まずDVの相談窓口について広く皆さんに知っていただくということで、そういった浸透が図られていくことによって相談件数が伸びていくという考え方をしております。ですからDVそのものの発生というよりは、そういったことによって相談に来られる件数ということで、こういった目標を設定しています。

B会長 相談しやすさというのを出したいというのが市の考え方で、恐らく一方でこれは下げなければいけない数字だというのは間違いないものなので。

事務局 この「配偶者等からの暴力に係る相談件数」なのですが、基本的にはもちろんF委員おっしゃったように下がっていくことが望ましいのですけれども、まずは潜在化している、暴力の被害は受けているけれども相談できていないという方がまだまだ多い。それは市民意識調査でも国の調査でもはっきり出ている数字なのですが、そこをまず相談に繋げていくと。それで相談窓口を周知していこうということで、まだ今この段階では相談件数の増加というのがこの目標値という設定の仕方になってございます。これが全てほとんど相談に来るようになれば、おっしゃられたように下がってくるというか無くなるのが一番理想的な形だと思いますが、現状ではこういった数値設定をさせていただいております。

G委員 今のことでお伺いしたいんですけども、相談件数が増えているのと実際に解決している数字って異なると思うのですけれども、その数字というのはこれから出てくるものなのでしょう

か。

事務局 DVの解決という考え方が非常に難しく、逃げれば解決なのか、離婚すれば解決なのか、相手方が捕まれば解決なのかとか、どこの時点で解決と言うのか非常に難しいということがあります。私どもの相談というのは、相談を受けて、助言で解決する部分もありますけれども、ひどい場合ですと避難しなければならない。そうすると私どもだけでは解決できませんので、警察ですとか民間のシェルターですとかそういったところと連携を取りながら、加害者から避難して新しい生活を送るというような様々な形があろうかと思っています。ですのでそれを一概にどこの時点で解決したという数値の捉まえというのが非常に難しいですので、数値化という形ではちょっと押さえていないところです。

B会長 よろしいですか。

G委員 はい。

H委員 初めてですのでこんな細かいことを言っているのかどうか分からないのですけれども。学校教育に関してなのですが、「女（ひと）と男（ひと）の一行詩」でちょっと気になる作品があったのですけれども、「集会で 男子は前で 女子は後ろ」という高校生の作品がありましたが、単にこれは習慣化している光景なので詩にしたものと思われるのです。男女は平等だと言葉では教えてはいると思うのですけれども、頭では少し分かっているのかもしれないのですけれども、でも行動が違っていればどちらが強いかというやっぱり行動だと思うのですよね。しつけと同じで、行動を実際に変えていくときに男女平等も身に付くと思うのですけれども、学校でそういうことが習慣化しているのであれば、これを今後の課題として各校に提案していただきたいなと思います。私大人の世界でもこれを今年何回も経験したのですね。集合写真を撮るときに男性は前の方って、それが定着しているというか。学校のところからこれ行動で直していかなかったら。ピカッと光る他の詩もあったんですけれども、「男女の差 気づいているのに 見て見ぬふり」「男女の差 他者の目気にして 共犯者」、これも高校生の作品なのですけれども、こういうふうになってしまうと思うのですね。ですから学校に、細かいのですけれども、座るときに男子が前というのが定着しているのでしたら、これちょっと変えていっていただきたいなと思うのですけれども。

事務局 「女（ひと）と男（ひと）の一行詩」は男女共同参画推進課の事業で行っておりまして、普段生活していく中で何気なく感じた男女の差ですとか差別ですとか、あるいは何かそういった心温まるような家庭内でのエピソードですとか、そういったことを一行詩、形式にとらわれない詩にして応募していただき、その中で入賞作品を決めまして表彰などを行っています。そういったことを通じて多くの方に男女共同参画、男女の差、そういったことに気づいていただく、考えるきっかけになればということで取り組んでいる事業でございます。毎年高校生にもたくさん、身近なテーマで応募していただいています。それで、今言われた中で、学校の中での例えば、並ぶときは常に男の人が前とか、色々な形でそういった表れ方というのが出てくると思いますが、実際に長年かかって今女性、男性という区別といいますか、そういった差というの

はあります。文化的、社会的な性別というような言い方することもありますけども、そういったことについて、日頃色々な機会の中で感じたことですか、それぞれ話し合ってもらったり、改善してもらおうような、そういうような機会が出来ればいいなとは思っています。ただ、高校とかそういったところに私どもの方から直接「こうしてほしい」というお願いをするような、そういった関係というか、なかなかないのですけれども、いろいろ啓発ですとか、あるいは一行詩に関するお話する中で、こういったこともありますねというふうに話題化していくとかいうことはできると思います。なかなか全部の学校にこういう形で指導して参りますという関係性にはないものですから、その辺はちょっと難しいかなと思っております。

B会長 それでいいと思います。要するに、働きかけというか話題提供をしていただければというご趣旨だと思いますので。必ずそうしてくださいという話ではないと思いますので。よろしいですか。

H委員 はい。ありがとうございました。

F委員 今の働きかけのところで市の方にお聞きしたいのですが。市の方でもデートDVの防止教育をされていると思うのですが、その際講師を派遣するときに、この男女共同参画とは？とか、あるいはパンフレットとか併せて伝えていらっしゃるのでしょうか。市の担当の方が一緒に行かれて、何かお話しをされていますでしょうか。

事務局 デートDV予防講座を開催するにあたりまして、講師が当日来る前に、私どもの方で学校側に事前説明に参り、事業の趣旨を説明させていただいています。その中で男女共同参画の事業の一環として、このデートDV予防講座を行っているということや、なぜこういったことが起きるのかですとか、説明させていただいて実際に講座の方に入らせていただいているという形です。相手方は担当の生徒指導の先生だったり教頭先生や校長先生の場合もあります。

また、デートDV予防講座も市内のほとんどの高校で開催することができましたので、今年から、3月頃に各高校に照会をかけまして実施希望を取ってございます。そのときにもこのデートDV予防講座の趣旨ですとか、男女共同参画社会を推進する一環として行っているというといった内容を文書で送らせていただき、デートDV予防講座を開催させていただいているということでございます。

F委員 その際にもう少しアプローチができると、また少なくなっていくのかというふうに考えましたのでよろしくお願いいたします。

C副会長 今デートDVとかは学校、特に高校の方とかで学習会なり講演会なり開いたというのはよくメディアの方、新聞にも報告は載るのですけれども、その結果を踏まえたことと、あと帯広市の会社、事業所でそういうような活動というか、市から何かを貸し出したという、現実的にお話しはあるのでしょうか。会社に貸し出したとか。講演会を会社の方から言われて帯広市でそこに行行って開いたとかいうのはあるのでしょうか。

B会長 実績でしょうか。実績があったかどうかというご質問の趣旨。

C副会長 デートDVとか、セクシュアル・ハラスメントとか。

事務局 企業からこちらの方にこういった講座をやってほしいっていうことは特段ないのですけれども、逆にこちらの方からアプローチしてこういった講座、セクハラ・パワハラ防止講座ですとか、そういったものを開催するのでぜひ参加してほしいという形での呼びかけはしております。企業の場合ですと、ご自分のところでたとえばセクハラ・パワハラ関係の講師を依頼したりして独自に開催しているということがあるのではないかなと思います。

ただ、企業の方から何件かアプローチがあって、ワーク・ライフ・バランスの講座をもしやるのであれば教えてほしいということで担当が見えられたり、そういうときはぜひ参加させるのでということでこちらの方にアプローチがあることはございます。

C副会長 男女共同参画の講演会などに何人が参加したとかの実績はどこかに載っていますか。

事務局 プランの推進状況報告書の各施策評価表の中に施策の取り組み内容に実績が掲載してあります。その中でセミナーや講座の参加人数などが記載してあります。

G委員 我が家にも3人小さな男の子がいるのですけれども、有害図書の監視及び環境浄化という部分で色々騒がれていたりしているのですけれども、コンビニに行けば見るとか、そういうふうな実情として改善ってされていないような気がするのですけれども、この辺で環境浄化の啓発活動を推進するって書かれているんですが、そのことによって変化というのはあるものなのでしょうか。

普段生活している部分では、本屋さんに行ってもコンビニに行っても変わらないように見えているので、こういう動きをされていることを初めて知ったに近いですね。実際に動かれている方たちの中で、感触とか減っていったとか動きがあるっていうのがあるものなのかなという素朴な疑問があって。

I委員 私どもの団体では、女性相談会などを行っているのですが、その他にも有害図書の監視及び環境浄化ということで市に協力して行っているのですが、毎年コンビニの売り場とか、デパートの本屋さんなど、そういうところを10件ほど毎年見て歩いていたのですが、今年になってコンビニのアダルト本のスペースがかなり減ったのですよね。だから状況変わってきているのかなって思っているのですけれども。そのほか、ちょっとあくどいような悪書的なものは言って、報告は青少年センターの方へ我々が調べたことを毎年提出しているのですけれども。あと、防犯関係で青少年センターではかなり回って歩いているのですけれども。改善は本屋さんの方の経営者の方でもそれは認識していますね。コンビニではかなりスペースが狭くなっている。何となくあまり売りがらないような雰囲気はありますよね。学校にもその点では申し上げているのですけれども、ちょいちょい道路にぼんと投げていく本があるのですけれどもね。そういうのが本当に少なくなったと私も思っています。10年前だったら、結構そういう本をわざと学校の門の方に置いていたり、そういう経過があったんですけれども。最近は今全くそうい

うのなくなっていますね。だからある程度良い方向に向いているのかなと思っています。

J 委員 I 委員と一緒に、同じ活動しているのですけれども。本は有害図書の場合は、帯封がしてあって開封できないようになっているのですよね。

I 委員 悪戯的なものはあったのだけれども、破れているとかね、無理やりビニールを剥がしてやっているというのは店員さんは指摘していましたが、数はどんどん減っていていますよね。

B 会長 次に、基本目標 2 「さまざまな分野への男女共同参画の促進」の部分に関しまして、ご意見をお受けしたいというふうに思います。いかがでしょうか。

 今、推進目標に対する実績値の方で審議会等への女性の参画率の数字が示されておりますが、帯広市役所の中の女性の管理職の割合はどのようになっていますか。

事務局 それぞれ市の職員の管理職の女性割合ということで数字押さえておりますが、平成 25 年 4 月 1 日現在で女性割合が 10.8%です。平成 26 年 4 月 1 日現在で 10.0%となっています。

事務局 7 月 7 日に人事異動がありまして、その時に管理職になった女性がおりますので、これよりは若干増えてきているかなと思っています。

B 会長 明るいご報告頂きましてありがとうございます。他にどうでしょうか。

 やはり審議会等への女性の参画率のことなのですが、今女性の委員が 0 名の審議会等というのは帯広市にはございますでしょうか。

事務局 平成 26 年 3 月 31 日現在の状況ですが、委員の任期切れなどで委員が委嘱されていない審議会等や、帯広市国民保護協議会は会長が市長一人で、他の委員が委嘱されていない状況ということがあります。これらを除き、女性が一人もいない審議会というのはありません。

B 会長 報道の方がいらっしゃるところで大変良い情報で良かったのではないかと思います。

F 委員 基本目標 2 の中で、審議会等への女性の参画の促進については、女性人材バンクがここに入っていたかと思うのですが、登録状況や活用状況を教えてください。

事務局 女性人材バンクにつきましては、現在登録者数が個人で 10 人、団体で 7 団体で、合計 17 件の登録をいただいております。ただ、この数そのものはまだまだ少ない。もっともっと多く広げて、色々な分野の登録の方を増やしていきたいというふうに考えています。今課題になっているのは、この女性人材バンクに登録していただいているのですけれども、それが審議会等の中で選考するときにはそういった活用というのがまだまだ十分図られていないということがあると思います。実際に一つひとつの審議会ごとに見ますと、条例ですとか法律でたとえば指定

している、固定的に職指定という形で決められているケースですとか、団体に依頼して推薦をお願いする場合ですとかいろいろございますけれども、女性の委員をお願いしますというような形で付け加えてお願いするような形でも、それぞれ女性比率を上げるように努力してもらっているのですけれども、なかなかその辺りで女性委員の推薦というのが団体からも挙がってくる割合が少ないと。そうするとこの女性人材バンクの活用についても、その中で学識経験者という幅の中になりますと、それぞれかなり限られた幅の中ではまってくるという形になりますので、今までのところ活用という点ではまだこれからそれぞれ呼びかけていくと。あるいは審議会の委員の構成の仕方そのものも変えていかないとなかなか活用が広まっていかないんじゃないかということで。その辺については今後検討していくということでございます。

G委員 先ほどの女性職員の登用についてのことで少しお伺いしたいのですけれども、女性職員が10.何%っていう部分には、女性職員からの希望調査で管理職になりたい人が少ないのですか。それとも実力とか仕事の面で少ないという部分なのでしょうか。

B会長 難しい質問ですよ。

事務局 管理職登用ということで、たとえば管理職を希望するという調査は行っておりませんので、あくまで日頃の勤務成績ですとか、それぞれの評価の中で管理職に登用というような形で実施してきております。まだまだ女性の比率そのもの問題もあるかもしれませんが、その中で管理職として自分自身の力を伸ばしていこうというような、そういった中ではもう少し、男性も女性もですね、そういった中での努力とか目標に向けた職員の育成ですとか、そういったようなことを通じて徐々に上がっていくという形になるんじゃないかなと思っております。

K委員 基本目標2の各課事業調べの資料の主要な事業の50番「子育て世代が利用しやすい公共施設の環境整備」のところに関係するかと思いますが、私も今妻と共働きでこの11月に第一子出産予定なのですけれども、そういった面ですごく強く思うのは、受動喫煙のことなのですけれども、こちらに対して、いろいろな視点から受動喫煙に関して何か対策を取っていくというのは考えられると思うんですけども、この50番の視点で市が受動喫煙の問題に何か取り組んでいることはありますでしょうか。

事務局 市の施設ということで言えば、それぞれの敷地内での喫煙を禁止するという措置を取って、受動喫煙を受けないような形の工夫というのはしてきております。また、健康指導ですとか様々な、禁煙のですね。健康を推進するという立場からも、やはり周りに迷惑をかけないような喫煙方法、マナーですとか、そういった呼びかけというのは健康推進課などで広く実施してきているというふうに考えております。

K委員 東京の千代田区が受動喫煙禁止の条例で有名なところかと思うのですけれども。私も仕事でいろいろな市内の公共機関、会社など行っておりますけども、未だに玄関先が喫煙所になっているところなどありますので。やはり受動喫煙というか歩き煙草とかそういったものを禁止する条例化そういったものを検討していただきたいと、子育ての視点からも強く願っております。

B会長 ありがとうございました。よろしくお願いいたします。他にいかがでしょうか。
では私の方から一点。国際交流の件なのですけれども、市内にも在留している外国人の方の男女比ってというのは出ていますかね。データで。もし出ていないようであればいいのですけれども。

事務局 すみません。今、男女比ちょっとデータ持ちあわせていないのですけれども。

B会長 そうですね。親善交流課の話ですものね。失礼しました。他にどうでしょうか。いかがでしょうか。とりあえず進めて、時間があれば戻ってきますか。そうしましたら続きまして、基本目標3「男女がともに働きやすい環境づくり」の部分に関しましてご意見、ご質問等お受けしたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

H委員 このワーク・ライフ・バランスなのですけれども、市民意識調査で男女共同参画に関して知っている言葉として、ワーク・ライフ・バランスは32.3%と非常に低いと思うんですよね。知っているとしても耳にしたってということぐらいで、意味するところは分からないって人が多いのではないかなと思うのですけれども。そもそも何でワーク・ライフ・バランスという言葉が登場するようになったのかということ、これあまり知られていないんじゃないか、ちょっと知る必要があるのではないかなっていうふうに思うのですよね。男性の育児休業とかいろいろ言葉は出てくるのですけれども、よくそれを見て推理を働かせたら、あっ！とかって思うかもしれないのですけれども、こうつなぎあわせてこれはこういうことで必要なんだってことはちょっとピンと来づらいのではないかなと思うんですよね。言葉を知っているかどうかというのは重要じゃなくて中身なのですけれども、でもこのワーク・ライフ・バランスの中身をちゃんと認識してもらってという必要があるのではないかなと思うのですけれども。

B会長 何かありますか。事務局の方から。ワーク・ライフ・バランスという言葉の浸透の問題ですよね。

事務局 市民意識調査の中で、こういった言葉を知っていますかということで、それぞれの浸透状況、広がり割合などを見るために、その中でワーク・ライフ・バランスという言葉も入れて調査してきておまして、言葉の認識そのものについてはまだまだ低い状況なのですけれども、前回から比べるとかなり良くなってきていると、浸透も順調に図られてきているかなというふうには思います。ただワーク・ライフ・バランスという言葉そのものは、直訳すれば仕事と生活の調和ですか、それはそうだよねという言葉で終わってしまう内容ですよね。両立できればそれに越したことはないねという。ただ実際にそれが目指しているものというのは、国の方でも経済界、労働界、地方公共団体の代表者、関係閣僚等で構成する会議を設置し、ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針が策定され、進めていこうとしています。非常に働き方ですとか、男女の仕事の役割ですとか、そういったことが大きく変わっていく中で、職場の中でも男性もたとえば時間外勤務を見直すとか、女性についても子育てしながらも働きやすいような環境をつくっていくということが勤労意欲ですとか、それぞれの生活向上の上で大事なことだと。しかもそう

いったことが企業にとっても職員の能力を發揮して様々な形で成果につながっていくというような、言ってみればワーク・ライフ・バランスを説明するというのは、一言ではなかなか説明できないという、大きな世の中の流れだとか、働き方だとか男女の役割ですとか、そういった中で理解していくということですね。なかなか正確に説明するというのは確かに難しいかなと思います。ですから啓発、様々なPRの中で一つひとつ積み重ねていくような啓発の仕方といいますか、言葉の意味を表面的にだけただ伝えるのではなくて、そういった普段の職場での内容ですとか具体的な例を取り上げて、ワーク・ライフ・バランスということに結び付けて問題提起していくとか、そういったような啓発の工夫というのは今後必要になっていくのではないかなと考えているところです。どちらにしても、やはり表面的なワーク・ライフ・バランスという言葉の浸透の割には中身がなかなかまだ理解されていないのではと私どもも今回の調査で実感したところです。

H委員 男性の育児休業とかという言葉はよく出てきて、それがワーク・ライフ・バランスとどう繋がるのかというのは、関係している当事者でしたらよく考えて分かるかもしれないのですが、あまり直接関わっていない人であれば全然ちょっとピンと来ないのですよね。それで、簡単に分かりやすく分かってもらえる必要があるんじゃないかな。育児休業が必要であれば、本当にそこら辺のところ。分かりやすいの見てきたのですけれども、これ私分かりやすいなと思ったのですけれど、「働く女性が家事・育児・介護を担うケースが多く、女性にばかり負担がかかっている。男性がそれらに参加したいと思っても仕事を優先しなければならず、もし家事・育児・介護をしようとしたら離職しなければならない。この仕事と生活の問題を何とかしよう」ということでワーク・ライフ・バランスが登場してきたのですよね。どうして登場してきたのかという背後にあるもの、これがちょっとでも分からなかったら何かピンと来づらくなって思うのですよね。だから何とかしてこれを、アンケートを取っているのですけれども、分かっても良かったらいいなって思うのですけれど。

B会長 恐らく事務局というか市の方も、その問題意識の方は共有できていると思いますが、今の取組みをさらに進めて、難しい問題だとは思いますが、なるべく浸透しやすいように分かりやすい言葉で解説ができるような発信をお願いします。伝えられるような枠組みを作ってほしいというご要望だと思いますので、そこはぜひ取り組んでいていただきたいというふうに思います。よろしいですか。そんな勝手にまとめてしまって。

H委員 はい。ありがとうございます。

B会長 難しいですよね。昔ジェンダーって言葉が学生のときに出たときも、日本語でどうやって訳すのだった話したら、要は今ジェンダー、ジェンダーですものね。なかなかこの領域は新しい言葉がよく出てきますので、ご指摘があったようにどうしてその言葉が生まれてきたのかということをよく理解した上で、今度我々の役割としてはどうやって市民の方たちに伝えていくのかということも、たぶん大切な責務だと思っておりますので。何か逆にアイデアがあればぜひご提案ください。

F委員 以前にもお話しさせていただいていたと思うんですけども、市の職員の方がまず率先して育児休業を取っていただいて、市の中での目標値は市民に対する目標値より高く設定していただいて、それで「私たちは実践していますよ、だから皆さんも」というものがあるときと追従して来やすいのかなというふうには思っているのですが、以前から比べて育児休業の取得率というのは市の方では上がったのでしょうか。

B会長 何かデータがあれば教えていただけますか。

事務局 こちらの方で押さえている数字としてなのですけれども、取得率ということになりますと、まず対象者がどれだけいるかという、要するに配偶者なり本人なりが育児休業を取れる資格を持っている人間がどれだけいるか。その人の内どれだけの人取得をしているかという数字が必要だと思うのですが、その数値についてはちょっと今私どもの方では押さえてはいないです。職員課の方で押さえているかというのは、今分からないのですけれども。同様に、事業所に調査をかける時についても取得数と育児休業の制度を規定しているかどうかという調査はかけているのですけれども、さらにそこから取得率というふうに出るのが一番望ましいのですが、そこまでの負担を事業所にアンケートでかけるところまでは現時点ではいっていないので、市内の事業所についても、取得率という、権利があるけれど取得しているかどうかというところまでの数字はちょっと押さえられていないというのが現状です。

B会長 はい。ありがとうございました。よろしいですか。

F委員 ありがとうございます。

B会長 他にいかがでしょうか。C副会長どうぞ。

C副会長 男女がともに働くための環境整備ということで、今待機児童はどのぐらいになっているのでしょうか。今年の4月の時点のデータって出ているのでしょうか。

事務局 今はデータ持っていないです。

B会長 ではもし分かれば、後ほどお示しいただけたらと思いますのでよろしく願います。では私の方からちょっと一点、要望なのですけれども、この基本目標3「男女がともに働きやすい環境づくり」というところで、先ほどワーク・ライフ・バランスの話も出て、その内の例として男性が介護・育児等に入る場合の難しさについてご説明がありましたけれども、男性にとっての男女共同参画の推進といわれているものを恐らくかなり強めていかないと、男女共同参画なかなか前に進まないのではないかという印象を男性として持っていました。先ほど管理職の話がありましたけれども、10.何%ってことは9割近くが男性が管理職であるという状況にあるわけで、これはたぶん帯広市だけじゃなくてどこもそういう状況にあるのだと思うのですね。これは民間の企業さんなんかもっと女性の比率が低いかもしれませぬし、そうなってくると先ほどの育児休暇とか申請する対象というのは男性なわけですよ。育児休暇願いますとか、

介護休暇取りたいのですけれども相談に行く。そうすると受ける側の、一番最初に受ける管理職、直近上司の方に男女共同参画の意識がないと、たぶんそれがそもそも出しにくいような環境になってしまっているかもしれないし、申請してもやっぱり止めますみたいな雰囲気をつくってしまうかもしれないと思いますので。これは要望なのですけれども、このプランの枠組みの中で推進できると思いますので、できれば重点項目ということでもないのですけれども、今後の取組みの一つとして男性にとっての男女共同参画推進といわれているものをぜひ計画の中にエッセンスとして組み入れていただきたいというふうに思います。

こうしたいいのではないかとご提案とか、そういったものでも全然構いませんので、ざっくばらんにご発言いただけたらと思います。よろしくお願いします。

G委員

こども110番の家の件なのですけれども、子どもたち今小学校3年生と1年生がいるのですけれども、こども110番の家って知ってる？と言うと、旗が揚がってるって言うのですね。誰が住んでいるのか分からないし、何かあったときにどんな人が分からないのに行けないっていうのと、学校からも紹介がない。こういうふうにあるよっていうのはあるのだけれども、どんな人かっていう紹介がないために、いざとなったときに活用できないし僕は行きたくないよっていう言い方もしていたのですね。いただいたまとめであるものの中に、数年駆け込みはなく、地域における見守りがなされているとあるのですけれども、よく捉えればそうかもしれないけれども、実際数は多いけれども活用できない現状っていうのがあるんじゃないかなと、子育て中に思いがあって。たとえば1年生でも入学式早々に学校から早く帰ったり、団体に帰るときに紹介をしていただくとか、何か子どもたちが安心して行けるような場面というのをつくっていただけたら有難いなと思います。

事務局

青少年課の中で取り組んでいるこども110番の家の事業ですね。学校などとも連携して取り組んでいると思うのですけれども。やはり最近のいろいろな恐ろしい事件が報道されたり、そういった中では非常にそういった位置づけはますます大事になってきているなと思いますし、今お話を伺いました顔も何も知らないようなところにただ旗があるからなかなか飛び込みづらいというのはなるほどなというふうに思いましたので、担当している課の方にもそういった実情ですとか活用について、こういった意見があったということをお伝えして、取組みがもう少し身近なものに感じるようにやっていきたいと思っております。あと帯広市の場合、地域の見守りの活動、非常に活発ですので、町内会ですとかいろいろな団体が学校を中心に見守り活動を行っていますので、そういったところと連動していければ本当に安全で安心なまちづくりというのができるんじゃないかなと思っておりますので、そういった形でお伝えしていきたいと思っております。

事務局

今こども110番の家の話がありましたけれども、この制度が出来た当初っていうのは地域だとか学校のPTAの方の取組みで、そういうようなところマップみたいなのを作って回られたりということもありますので、もしPTAさんの方でそういうような活動をしてみたいというお話を地域の方あるいは学校を巻き込んでいただけたらというふうにも思いますので、そのような活動を、学校・家庭・地域の連携というのをやっていかないと子どもたちの見守りっていうのは今とっても大変な時期になっていると思います。こちらも行いますが、PTAの方に

もぜひ協力をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

L委員　　今こども110番の家の話なのですが、私の知っている限り2校がウォークラリーという形で、こども110番の家を回ってはんこをもらうとかおやつをもらうとかという活動をしているのを数年続けたという話は聞いています。そういう活動で直接会うことができるのではないかなと思いますけど。実際に行っている学校があるので聞いてみるといいかなと思います。

M委員　　その行っている学校の一つが稲田小学校で、うちの小学校はですね、スタンプラリーで行っています。毎年行っているのですが、ただどこに110番の家があるのかというのがまずそこが第一ですね。それを子どもたちに周知するというですね。それが第一目的で、まだどの方だとかその次のとこまではいっていない状況なので、今お話聞いたようにそういった関わりというのも必要だと思いますし、そういったことも考えて活動の方進めていきたいと思っています。

B会長　　続きまして、基本目標4「多様な生き方を実現する環境づくり」の部分に関しまして、ご意見、ご質問、ご提案、ご要望等お受けしたいと思いますのでよろしくお願いします。

C副会長　　幼児のフッ素のことなのですが、一時期学校の方でもフッ素でうがいさせるとかという話題があったと思うのですが、それはどうなったのでしょうか。

事務局　　後でまたご報告させていただきたいと思います。

B会長　　いかに男女共同参画が帯広市役所の広い分野にまたがっているかというのを如実に表している議論かなと思いますけれど。

事務局　　先ほどのフッ素の件なのですが、関係する課から上がってきている報告の中では平成24年度でフッ素塗布6,808件という件数が出ています。対象範囲ですとか全体にまたがることなど詳しいことは調べて後で報告したいと思います。最初導入の段階でフッ素について色々な論議があって、一部の学校から順番にスタートしたという経過はあったと思うのですが、

C副会長　　私もちょっと勉強不足なのですが、帯広市はそのフッ素を塗ること自体というか、塗るといふ行為でなくうがいさせることを認めたということなのですよ、きっと。その方向で話を進めてくださいということをやっているということですよ。

B会長　　どなたか知っている方。どうぞ。

L委員　　確か帯広小学校で2年前からフッ化物洗口ということで、ぶくぶくうがいをしているはずなのですが、その後続く学校がまだ出ていないはずですよ。その代わり保育所や保育園でぶくぶくうがいをさせているところが多数あるはずなのですが、十勝管内でも各市町村で、もちろん市もそうですけれど町村で、保育園・保育所からやり始め、今小学校でもやっている

ということなのですよ。あと道内では保育所、幼稚園、小学校はもちろん中学までいっているところもかなりあって、フッ化物洗口たぶん今力を入れているところじゃないかなって思うのですけれど。かなり子宮がんワクチンと同じ、フッ化物も体にどうなのかっていう話もあったりしてという話は聞いたことがあります。

F委員 フッ素塗布っていうのは乳幼児の無料の券がいただけるのですよね。たぶんそれで任意で行って上がってきた件数なのではないかと思うのですが。

L委員 塗布はそうですね。フッ化物洗口は学校単位ですよ、確か。たとえば、帯広小学校でしたら父母集めて説明会をして、保健所の方とかたぶん教育委員会の方とかが行って説明をして、あなたのお子さんは受けますかみたいな。そういう一応、許可しますみたいなを書くんですけど、それが「します」にどうしてもいってしまう形を取らされたという話も聞いていますし、フッ化物っていうのがどうなのかという説明をよくされていない内に始まっちゃったという話も聞いていますし、それが教職員にとってかなり負担になっているという話も聞いていますし。フッ化物のぶくぶくした後のコップを燃やすゴミに出しちゃいけないみたいな、そういう環境的なこともかなりあると聞いていたので、ちょっとこれはまだ論議の途中なのかなと反対でもないけど賛成もどうなのかなというところなのかなというふうに思っています。

B会長 その後で調べて、委員の皆さんにお示しいただけたらと思います。

事務局 先ほどの件数ですけど、先ほどお話しあったように、乳幼児の関係だと思うのですが、先ほどが平成24年度の実績で、平成25年度のフッ素塗布の件数っていうのが延べ受診者数で6,840人というふうに25年度の数値として上がってきています。こちらは小中学校とかそちらの方の話ではなくて乳幼児の関係だとは思いますが、そこらへんの話はこちらの方で確認させていただきたいと思います。

B会長 よろしく願います。もう全体の議論に入っていると思いますので、基本目標の4に限らず1、2、3全てにわたってご意見をお受けしたいと思います。

C副会長 基本目標3の「男女がともに働きやすい環境づくり」の中の主要な事業の78の「労働時間短縮に向けての啓発」なのですが、これは労働時間を守っていないからこうしてくださいという啓発なのか、それとも元々残業とかが多いとかという企業に向けてなのか、これはどういうことなのでしょう。

事務局 ワーク・ライフ・バランスの情報発信ですとか啓発ですとか様々行っている中では、男性も、女性ももちろんですけども、夜間残業ですとか長時間労働といったものが家庭の中でのワーク・ライフ・バランスを進めていく上での障害になるというようなこともあってですね、そういった中では事業所においてワーク・ライフ・バランスを念頭において、長時間労働の見直しだとか職場の中での労働環境の改善だとか、そういったことについて取り組んでいきたいと思います。ということについては啓発等を通じて行っております。

B会長

よろしいですか。

では私の方から、基本目標3の「男女がともに働きやすい環境づくり」のところで質問させていただきたいのですけれども、先ほど事務局の方から学校・家庭・地域の連携で、子どもを見守っていこうというような話があったかと思うのですけれども、たとえば学校の地域開放みたいな、学校支援ボランティアとかそういった、たとえば土曜・日曜とかに子どもたちが学校に来て地域の方たちと一緒に勉強を見たりとか遊んだりとかというようなことがあると思うのですけれども。そういった学校支援事業なんかと男女共同参画の子育ての部分っていうのは何かリンクしたりしている部分というのはありますでしょうか。業務的に。

事務局

男女共同参画プランの中でこういった基本方向ですとか、主な取組みということで位置付けておりますので、それに基づいてそれぞれの関係課の中でいろいろな事業展開してきておりますから、基本は男女共同参画の考えに基づいて、そういった位置付けを兼ねて事業を行うという関係にあると思いますので、地域でいろいろなボランティアですとか学校の中でのそういった新しい取組みについてもですね、そういった地域で支えあう、そういう男女ともに、働く環境というようなことも含めて、位置付けとしてそれを担当していただいているということでございます。

B会長

自分のところの学生とか連れてよくそういったところに行くのですけれども、社会教育とか生涯学習の一環とかで行く場合が結構多いのですね。市の方とお話しをするときも生涯学習課の職員の方とか中心になるのですけれども、今見るとやっぱりやっていることは男女共同参画の部分と非常に重複している分野があって、ただそこでお話をするときに男女共同参画ですよみたいな雰囲気は出てこないで、何かそのところを、これは我々の方の、地域の人たちの責務でもあるのかもしれないのですけれども、そういった流れや雰囲気を醸成していただいただけると何か新しい広がりが社会教育とかにも出てくるのかなというふうにちょっと思っておりますけれども。これは感想ですので。引き続きよろしくお話ししたいと思います。

F委員

その関係。働きやすい環境づくりの中で確認させていただきたい点があるのですけれども、たとえば中小企業家同友会さんに男女共同参画推進課からアプローチをするということは今までありましたでしょうか。

事務局

私どもの取組みの中で年に一回大きな男女共同参画セミナーというものを行っておりますけれども、今年度中小企業家同友会さんと、以前から協議重ねておまして具体的な計画としてセミナーを今年度一緒に共同開催を行うということで進めております。

事務局

あとそれ以外にも、私どもが講座を開催するとき、特に事業所向けの講座、ワーク・ライフ・バランスの講座ですとかセクハラ・パワハラの講座ですとか、そういったときには同友会さんですとか商工会議所さんもそうなのですけれども、そういった事業所団体にこちらの方から啓発というか、ご協力をお願いして会員の方々に周知をお願いしているといったことでやっております。また、セミナーとか今後も講座ですとかそういったところでも、ぜひ連携させていた

だいて、事業所向けのアプローチというのが今までなかなか難しい、不足だった部分があるかと思っておりますので、そういったところに重点を置いて連携して事業行っていきたいと考えてございます。

F委員 数値も出ているので、できればその数値、統計を示して、このぐらいに目標を立てていきたいのですけれどもご協力してくださいという形で進めていかれるといいかしらというふうに思っていますのでお願いいたします。

H委員 資料の前回の市民会議の意見にあるポジティブ・アクションなのですけれども、この市民意識調査でも非常に低かったですよね。それは当然だと思うのですけれど。でも市民意識調査でなくて、事業所意識調査には出てこなかったのが、事業所意識調査にこそ載せていただきたいなど、事業所に認識してもらいたいと思います。このポジティブ・アクションなのですけれども、これって全然光を浴びてこなかったというか、あまり人々の意識も日本では少なかったんじゃないかなって私の印象として思うのですよね。テレビに出てたのですけれど、どこかの講師のどこかの会社なのですけれど、男性が沈黙する時間を5分とか10分作って、女性が発言しやすくするというをやっていたのですよね。これはポジティブ・アクションだなんて思うのですけれども。こちらの事業所でも何らかのポジティブ・アクションを取っていますかとか認識してもらうためにどんどん発信していかなかったらなかなか進まないかなって思うのですね。女性を平等にするための特別措置なのですけれども、このたとえば雇用でしたら採用の女性優先、昇進の女性優先とか研修機会の女性優先とかって色々あると思うのですけれど、そういったことを企業側にお知らせしていった認識を高めていくってというか、そういうことが必要じゃないかなって思います。

B会長 先ほどのワーク・ライフ・バランスも含めてですけども、要するに浸透を早めた方が、アクセル化した方がいいってことですよ。その一つの方策として、たとえば事業所のアンケートの中の設問として組み込んでみたらどうかというようなご提案だったと承りましたけれども、どうですか。その点について。

事務局 事業所意識調査は5年に一度くらいに実施するというので、今回中間年ということで行ったのですけれども、ポジティブ・アクションの設問については、検討してみたいと思います。それとポジティブ・アクションについては、こういう措置については男女雇用機会均等法の中でも述べていますし、男女共同参画社会基本法の中でもポジティブ・アクションを謳っていますけれども、たとえば色々な形があると思うのですよね。ポジティブ・アクションそのものを知ってもらうということ、実際にそれを適用して取り組んでいくということではちょっと違いがあるのかなというふうに思っております。たとえば目標を決めて、強制的にそこに持っていくというような方法も取られている国もあるというふうにもいろいろと情報としては聞いていますけれども、そういったようなやり方が出来るかどうかというのはそれぞれの合意ですとか、それぞれの認識の共有といいますか、そういった中でされていくことではないかなと思いますので、まずはポジティブ・アクションというものについて理解を広めてもらうということではないかなと思います。一つには私どももやっています先ほど言いました審議会の年度別の目標を

持つということもポジティブ・アクションの一つであるといわれていますので、そういった目標を持つということも具体的に取り組んでいる一つではないかなというふうに思っています。

F委員 おびひろ男女共同参画プランの中に、下の方に用語の説明が載っているものと載っていないものがありまして、リプロダクティブ・ヘルス/ライツですとか、セクハラとかは載っているのですが、ポジティブ・アクション載っていなかったと思うのですね。これは、これを新しくしていくという形になりますか。

B会長 用語の解説について追加で加えてほしい情報があるのだけれども、それを何らかの形で対応していただけるかというようなご質問だと思います。

F委員 はい。

B会長 ここに加えるのは難しいと思いますので、たぶん追加の資料とかを作っていくという形になるのと思いますが。

事務局 ちょっと検討させてください。どのような形になるのか、要するに今論議の中でも大事なキーワードだっているふうに言われていまして、当然私もそう思いますし、どういうふうに表現していくのかということについて、ちょっと検討していきたいなと思っております。

B会長 もしあれでしたらポジティブ・アクション以外にもいろいろと解説が必要な用語っていうのはたぶんあると思いますので、良い機会なので委員の皆さんでこれ分からないのだけれどっていう用語でもあればリスト化して、課長の方に提出して調べていただいて、何か補足の媒体が何かで配布してもいいのではないかと思います。たとえばパッと今出てこないけれど、ガラスの天井とかああいった言葉ありますよね。女性があるところまでいくとなかなか上に出世できないというような。そういった言葉なんかもいろいろこの領域はあるかと思しますので、ぜひよろしくをお願いします。

K委員 これは感想になってしまうのですがけれども、ワーク・ライフ・バランスなのですけれどもやはり、男女共同参画にはやはり男の方こそ意識を考え、行動を変えていかなきゃいけないっていうのは現役世代ながら強く思うのですがけれども。一方では労働力人口の減少とか人手不足というものが叫ばれていて、そういった中で一人ひとりの労働時間というのはむしろ長くなる傾向、恐れが出てきている。そんな中で帯広市として、帯広の特性を活かしてどうやってその労働時間短縮に励んで、男性も育児・子育てにより参加できるようになるかということについて、帯広市の特性を考慮しながら考えていきたいと思っています。

B会長 この前もちょっと帯広市の男女共同参画情報誌「カスタネット」の取材受けたときも出たのですがけれども、固定的性別役割分担意識などについて、若い世代の中で結構認めるポイントが上がっているという結果も出ているのですよね。だからその辺りなんかも、いろいろと我々で分析して理解して受け止めておかないと、世代が代わってくるとどんどん改善してくるわけでは

ないというのが、データから出てきているところもあります。

N委員 あまりこういう場に来たことがないので、全然分からない中で入ってきているのですけれども、私農家なのですよね。この問題って聞いているうちに、ものすごい難しいことなのだなということが段々分かってきたのですけれども、自分たちの世代と今の農家の子どもたちの世代とは全然違って。うちなんかは酪農なのですけれども、私たちのときは労働者で嫁に来たという時代だったので、今はお嫁さんには子育てをしてもらってそれが終わってから労働、労働というよりは自分たちの経営をやっていくという意識の中で今世代交代という形を取っている農家が多いと思います。こういう社会を見て、共同参画って言っても女の人も男の人も子育てをして、社会の役に立つというか、社会に出ていける子どもたちを育てていかなければならない。本当に女の人たちだけが、女の人を労働を強めていいとか、子育てもしなきゃならない。やっぱりこの問題もそうですけど、男の人と女の人を労働と子育ての問題とものすごいバランスを取っていくというのが難しい問題なのだなという、本当に今日この時間でつくづく思いました。農家は本当に変わったって意識は自分の中ではあります。社会全体の、小さな基本かなっていうところもあります。そういう社会的にいても、そういうお嫁さんを見守っていくってことは、その上というか、ほかの家族の中で、日本の社会もそうですけど、労働しないで子育てをやっていくってことは誰かがその労働をしなきゃならないっていうそういうこともきちんと覚悟して、女の人を守っていかなければならないとか、そういうのも考えていくものなのだなとつくづく今日は思いました。もうちょっと頑張って、本当に何も分からないで、これ行ってくださいって言われて私来たんですけど、これから農家の環境に対しても今言われていますので、共同参画っていうのは、だんだんやっていこうと思っはいるんですけども、ここまですごいことをしていかなきゃいけないのだったってのはつくづく感じました。

B会長 ありがとうございました。一緒に頑張っていければと思いますのでよろしくお願いします。

O委員 初めて参加しまして、おびひろ男女共同参画プランっていうので、これだけ主な取組みと主要な事業と、それから担当の課がこんなにたくさん関わっているということで、これだけ一年ではなく何年間でも、各担当課で出来る仕事なのかなっていうふうにはちょっと思いました。本当にまだ資料見ただけでなかなか分からなくて、これから勉強だなと思っていますのでよろしくお願いします。

B会長 よろしくお願いします。

P委員 今回初めて参加しましたので、どのように進まれるのかなと思って拝見させていただきました。私は現在お母さまたち向けだったりとか、女性がそれぞれ自分らしく生きるためのセミナーとかをさせていただいているのですが、そこを通してやはりお母さんたちも子育てに向けてどんなふう子どもたちを育てていこうかってすごく一生懸命に考えられるんですね。その背景には必ずお父さんって背景が見えてきて、今の若い世代の方たちってというのは一緒に子育てをしていくというのが40代とか50代の方たちよりはすごく多くなっているなという

のは感じます。ただ、やはり50代とか、30代後半だったりとか40代のお父さまたちに、やはりお母さんは一人で子育てをしているだったりとか、そのときにどんなふうにお父さんたちにお母さんたちの気持ちを伝えられるか。またお母さんたちもお母さんたちだけが頑張るのではなくて、一緒に共に子どもを育てていくというところで、どんなふうになんか上手く浸透していくのかなということを中心にセミナーをしながら課題だなと感じています。0歳から3歳ぐらいの間に、お母さんがやっぱり子育てその時期すごく大変だと思うんですね、特に初めての子育てのときって。そのときに側にいるお父さんが、お母さんの気持ちを受け取っているかどうかで熟年離婚に繋がるということが出てくるそうなんです。だから0歳から3歳までの間にお母さんの気持ちを、そうか君も大変なんだねって頑張っているんだねって受け取ってもらえるだけで、きっとお母さんって頑張っていけるんですね。そういうお母さんたちの声をお父さんたち、男性にどうやって届けたらいいかなっていつも考えています。ここに参加させていただいて、そういうセミナーだったりとか事業所において男性のところになんか届けられるような形が上手くもっともっと今以上に増えていけばすごく私いいなと思って、今回ここにも参加させていただいています。

Q委員　私今回初めて参加させていただきました。私は団体から参加させていただいているんですが、そちらの方の観点から感想的なものをお話しできればなと思っています。私個人としては、資料をいただいています、前からも関与させていただいて、こんな当たり前なことが何でこんな大騒ぎにならなきゃならないっていうのが率直な考え方なのですけども。しかしそうは言ってもこういう問題が多いよなということを踏まえて、町内会を始めとして地区連合町内会で講師に来ていただいて、男女共同参画に対する問題点についていろいろ皆さん方が勉強する、実施させていただいたことがあるんですが、一番その中で感じたのが、「何だ男女共同参画って」っていうのがやっぱりですね、特に高齢者に多いです。若い人はこの男女共同参画っていうのは大概早く理解されるのですが、高齢者になると男女共同参画そのものがもう理解できない人がやっぱり多い。こんなような実情ですから。なかなかこれ行政でも男女共同参画を広く皆さん方に理解してもらおうということは大変なことだなと。そう思っています。そんなことを考えながら参加させていただいたんですが、勉強させていただきながら、大したことは出来ませんが。私も何が出来るかと思いながら今日参加させていただいている次第です。

B会長　ありがとうございました。ぜひ今後ともよろしく願いいたします。

A委員　私いろいろ皆様の意見を聞いている中で、どうしても自分の経験からすると、ここにいる女性の方々っていうのは非常に考え方も進んでおりますしいろんな勉強をなさってますので、非常に良い意見を喋り、良いことをしていくという前向きな姿勢でいると思うんですけども。実際私が会社なりいろいろな団体なりのフィールドにおいて、いたときにどれだけ女性の方が意識を持って行動し、行動できるのかということを考えていくと、非常にまだまだ「私は女だからいいわ」とか、そういった自分の中に壁を作ってしまって引っ込んでしまっている方が非常に多いように思います。ですからそういう人たちにこそ、女性特有のこともいろんなことあると思いますけども、そういう中でもぜひ自分のことだからということではなくて、こういう時代の中でこういうふうになってきて、皆で男も女もなく頑張りましょうという中で、自分の

出来ることは何なんだろうというふうにはやはり女性も考えながら、男に頼って後ろに隠れて後をついていくっていう時代ではもうないわけですから。ぜひ前向きに勉強する女性が増えてくればなと私は思っているんですけども。実際問題なかなかいろんな会議に出ますとこうやって女性の方たくさんいらっしゃるって、本当に良い意見を言っていますけども、実際にそうすると先ほど言ったようにフィールドでどうなのかということになってくると、後ろに隠れて何も喋らないで何も発しないという人がいまだかつて非常に多いという現状があると思うので、そういった人たちにこそいろんなこういった情報を知っていただいて、そうなんだ今はこういうものなんだっていうことが分かっていたらなればなって、かねがね思っているんですけども。なかなかね、一人ひとりに啓蒙するっていうのは非常に難しいことで、遅々として進まないという部分も当然あると思いますけれども、自分なりの力の中で少しでもそういった啓蒙ができればなと思っていますのでよろしくお願ひしたいと思います。

B会長 どうもありがとうございました。お時間になりましたので今日の会議の方はこれで終了させていただきます。それでは事務局の方から何か連絡事項等ございましたらよろしくお願ひします。

事務局 本日の会議について、議事録が出来ましたら要旨としてまとめましてお送りさせていただきたいと思ひます。委員のお名前を伏せた状態でホームページにも掲載させていただき予定となっております。次回の会議につきましては、11月頃を予定しております。今後この市民会議で出された意見と庁内論議を踏まえて、プランの中間点検を行ってまいりますけども、それらの結果を報告させていただくという形になります。それから見直しが必要だと判断した場合には、その後見直し原案について今後議論をしていただくということになりますので、その場合は改めてまたご連絡を差し上げるということになります。よろしくお願ひいたします。

B会長 どうもありがとうございました。最近では近隣の音更町がですね、私今関わっているんですけども、男女共同参画推進計画を今策定中で今年度につくるということでした。中札内村はもう出来ていて芽室町も出来ているという状態で、ここで幕別町も出来れば帯広に接する自治体が全部計画をつくることになるので幕別町にも期待したいと思ひます。推進体制等で近隣の自治体との連携とかっていわれているものもぜひご検討いただきたいと思ひますのでよろしくお願ひいたします。それから情報提供ですけれども、北海道の方から今非常に熱心に男女共同参画の計画をまだ策定していない自治体に対して働きかけを開始しています。ご存知の方いらっしゃると思ひますけど、北海道は全国で男女共同参画計画の策定率が20数パーセントということで最低で、さらに十勝は道平均よりも低い状況にあります。十勝総合振興局の方も本格的に今年度中に策定率の上昇に取り組みたいというふうに言っております。帯広市はそういう点では先進自治体ですので、またそういった分野で帯広市またはこの会議の皆様方のお力あるいは活躍の場が出てくるかもしれませんので、ぜひその折はご協力いただきたいと思ひますのでよろしくお願ひいたします。それでは、本日の会議をこれで終了させていただきます。長時間どうもありがとうございました。