

平成26年度 第3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11月20日（木）午後2時00分から午後2時55分
- 開催場所 とかちプラザ 3階 特別会議室
- 出席者 【委員】岡庭委員、小林委員、阪口委員、末永委員、富樫委員、道見（里）委員、林委員、藤部委員、三品委員、宮本委員、目黒委員
【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 会長あいさつ
- 3 議事
「おびひろ男女共同参画プラン」推進状況及び中間点検結果について
- 4 その他
- 5 閉会

■配布資料

- 資料1 おびひろ男女共同参画プラン平成26年度推進状況報告書（平成25年度対象）
- 資料2 おびひろ男女共同参画プラン平成26年度推進状況（平成25年度対象）の概要
- 資料3 おびひろ男女共同参画プラン中間点検結果
- 資料4 プラン策定後の法・制度改正と社会情勢の変化等への対応状況
- 資料5 帯広市男女共同参画推進市民会議からの意見対応等一覧

■議事

開会

司会 ただ今より、平成26年度第3回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。議事進行は帯広市男女共同参画推進市民会議設置要綱第6条により、会長が議長を務めることとなっておりますので、B会長よろしく願いいたします。

B会長 こんにちは。本日は議事が一点でございます。「おびひろ男女共同参画プラン」推進状況及び中間点検結果についてということで、本日も活発な議論を皆さんにお願いしたいと思いますのでどうぞよろしくお願いいたします。

B会長 本日の市民会議は委員20名中、出席委員11名ですので成立していることを報告いたします。

B会長 それでは、議事に入ります。「おびひろ男女共同参画プラン」推進状況及び中間点検結果について、まず、資料1～5について、一括して事務局から説明を受けたいと思います。その後、

委員皆様から質問や、これらの報告書等を踏まえて今後男女共同参画社会の実現に向けて、どのように施策等を推進していくべきかなどについて、ご意見を伺いたいと思います。事務局、説明願います。

事務局 ー資料1・2について説明ー

事務局 ー資料3～5について説明ー

B会長 それでは、各委員、ご質問・ご意見等がありましたら、ご発言願います。

Q委員 資料2の「地域社会への男女共同参画の促進」の「主な取り組み（実績）」の中に、「コミセン等の協働コーナー、市役所のコミュニティルームの設置」とありますが、私はコミセンの運営委員長で、運営委員に携わっていて、認識がないのが恥ずかしいことかもしれません。この中身を教えてください。

事務局 資料1の30ページに「H25年度実績」がありますが、市内コミュニティセンター8か所と大正トレーニングセンターに「協働コーナー」を配置し、簡易印刷機・作業台、掲示板を設置しております。また、市役所3階に「コミュニティルーム」を配置し、パソコン・プリンタ、簡易印刷機、情報誌、会議テーブルを設置しております。

Q委員 それは承知しているのですが、これが協働コーナーになるのかなと疑問を持っております。たしかに印刷機、資料の掲示コーナーなどがあるが、ロビーに置いてある。ロビーそのものが協働コーナーという理解でよろしいか。

事務局 Q委員がおっしゃったとおりのお話です。経過として聞いている部分では、地域の中でのコミセンそのものが拠点という位置づけの中で、皆さんが集まって活動しやすい、その中で必要な設備、備品ということで設置されたと聞いております。コーナーという意味からすると専用の場所という意味ではないのですが、皆さんが集まっていただいて地域活動に使っていただくというような意味合いから過去の経過はなっていると聞いています。

Q委員 分かりました。

H委員 資料3の14ページ、施策の方向②で「女性の視点や意見を反映させることで、多様な価値観に立った組織運営や社会全体の活性化につながることから、積極的に女性の採用や職域の拡大がはかれるよう企業などへ働きかけます。」とありますが、具体的にどのような働きかけが行われているのでしょうか。

事務局 資料1の26ページ、「主な取り組み」として「企業における方針決定の場に女性が参画できるよう、調査などの機会を通じて理解の促進に努めます。」とありまして、具体的には毎年、市内の1,500社以上の事業所を対象に事業所雇用実態調査を行っており、雇用管理の見直し状

況や雇用状況をお知らせし、関連するチラシ、資料等を送付するなど意識啓発を行っています。また、市役所の取組みとして、女性の職域の拡大や管理職への登用に取り組んでおり、管理職の女性割合が平成25年4月1日現在、10.8%となっています。

H委員 ありがとうございました。

G委員 資料1の24ページの「4. 施策の評価」で、「各種講座・研修を行って女性の人材育成に努めています。」となっていますが、これがあまり評価がされてなかったのかなと思うのですが、女性人材バンクについて、私自身も存在していることを知らなかったのですね。私の周りにもすごく活動されている方たちたくさんいらっしゃるんですけども、知らない方たちの方が多いと思うのです。市の行政を通しての活動でなく、一般の私たちが自分で集客をしてだったりとか、意識はすごく高い方たちがいらっしゃるので、行政と一般で活躍している女性の方たちがもっとつながりが深まっていれば、市の方でも活動もでき、女性側もすごくいい関係になれるのではないかなと思うのですが、どのようにこの情報を今後流していかれるのかなというのが気になります。

事務局 女性人材バンクにつきましては、発足したとき、今年も一度行っているのですが、庁内のそれぞれの課で担当している様々な事業に関係する団体や過去に審議会等に出出していたいただいた団体等に、それだけでも相当の数に上るのですが、そういったところに、こういった取組みをしておりますので、推薦や団体登録などお願いしますということで行ってきました。あとホームページ等でお知らせしていくといったところで、今まで取り組みしてきました。ぜひ今のようなお話ありましたら、ご紹介いただいて、多くの方に参画していただけるよう、厚みのある、いろいろな意欲をもった女性がそこに登録されていくということだけでも、非常にパワーになりますし、新しい機会とかそういったところにもつながっていくと思いますので、ぜひお願いいたします。

G委員 これは、町内会への広報紙等にも載っているのですか。

事務局 男女共同参画情報誌「カスタネット」を町内会の班回覧行っているのですが、以前に女性人材バンクへ登録呼びかけの記事を掲載しているほか、報道機関に協力をいただき、新聞などに掲載いただいております。

G委員 広報はどのような広がり方なのか、昨年と異なっている点は。

事務局 昨年度から情報誌の町内会の班回覧を始め、ホームページについては、事業紹介、女性人材バンク、DVやセクハラ・パワハラの相談窓口の紹介など情報充実に努めています。今後も様々なツールを活用して情報提供に努めていきたいと考えています。

D委員 私どもの団体にも審議会等への女性の参画につきましては、よく依頼が来ます。ですけれども私たちも、もう少しそういう目標を持った意識の高い女性が会に入ってくれないかと常日頃

から思っています。そうであれば、そういうところにも、もっと人を出せるとも思っています。今回のカスタンネットでも私どもの団体が紹介されていますが、人は減っていくのですよ、高齢化に伴い。前向きな人がいるのでしたら、なおさらそういう情報がほしいのです。それが普段どなたかいらっしゃらないかなというのは、やはり、私たちのところだけしかないものですから、もっと行政の方にそういう話があれば、行政の方からこういう団体がいて、私たちの方にも話をかけていただければ、中間に入っていただいて、今こういう問い合わせがありますと、こういうところに。そういう話をもっと私どもに投げかけていただければ、もっと増えていくのではないかな、発展していくのではないかなと常日頃から思っているものですから、その辺を担当課とか行政の方にはお願いしたいと思います。

B会長 ぜひ、よろしくお願いいたします。

事務局 昨年3月に女性人材バンクを開設いたしました、まだまだPR不足のところはあると思っております。もっと工夫しながら多くの方にこういうものがあるよと届くように、今後工夫していきたいと思っております。そういったことが少しづつ重なっていくにしたがって、一定の数がそろってきたところで、いろいろな活用の仕方に広まっていくのではないかなと期待しております。今、大事に育てているところなのですが。

特に今お話しありましたように、審議会等の委員について、市役所とお付き合いのあるところには、しょっちゅうそういったような依頼が行くんだけれども、そうでないところとか、市役所の方でまだよく承知していなかったりというようなところについては、全くそういった連絡がいかないとか、そういった距離感の違いというのはいろいろあると思っておりますので、ぜひ私どものところでこのような活動をしてますよとか、こういったような取り組みをしているということをPRしたいということであれば、女性人材バンクに団体の登録をしていただいて、参加していただくというのも良いのではないかと思いますので重ねてよろしくお願いいたします。

E委員 まず女性人材バンクの話なのですが、考え方としては非常に良い制度だとは思いますが、制度の立ち上げ方が根本的に、徹底的にしくじったかなと思います。平成25年度末登録で団体3、個人9、ここから選ぼうという気になる人がどれぐらいいるのかなと、この情報をどれだけの人が見たいと思うのかなというところでしくじっている。これは制度を立ち上げた段階でいろいろ内々で根回しをするなり、やはり制度が出来ましたよという段階で30人なり50人なり、ばーんと出せるというような感じのもので打ち上げなかったら、人目もひかないし、そうするとこの制度も闇に埋もれて消えていくのではないかと、非常に懸念しております。おそらくいろいろそれぞれこういう人が登録したらいいんじゃないかという情報あるんだと思うのです。または本人の同意を得ないといけないと、それもいろいろ書類を書かなければならないということで非常に面倒くさい、登録までに。ここにもうちょっと人材を充実させたいというのであれば、市の方でぜひあなたに登録していただきたいのだということで、もっともっと働きかけをすべきである。この制度は来る者拒まずというだけで待っているだけでは発展しないのではないかと思います。

2点目が、前にも言わせていただいたかもしれませんが、企業への取り組みに関して、資料2の3ページにセクハラ・パワハラ防止講座の開催というのがありますが、企業への研修とい

うわけではなく、調査のときに啓発資料等を送付したりということで、工業労政課、商工会議所、中小企業家同友会、こういったところとタッグを組んで積極的に研修に出ていく、講演を行うから行わせてくれというふうにこちらから出ていくというふうにしないと、ことによって実態調査を毎年やっても女性の登用というのはよそもそんなに増えていないのだから、そんなに増やさなくていいかと終わってしまうおそれだってないわけではない。こどもっと市の積極的な取り組みを期待したいと思います。

3点目は、ワーク・ライフ・バランスについて、普及・浸透をはかっていきますとありますが、資料6で「ワーク・ライフ・バランスをもっと分かり易い言葉で」という意見に対して、「これまでもワーク・ライフ・バランスについて説明をしています」となっていますが、では、端的にお聞きしてワーク・ライフ・バランスとはどういうものなのかということ、極めて簡単で結構ですので、こういうものだと分かり易い説明を今していただきたいと思います。

事務局

セクハラ・パワハラの研修の関係ですが、E委員がおっしゃるように事業所へ浸透させていくのがなかなか難しいものだなと思っております。一つには中小企業家同友会、商工会議所につきましても、会員の方の参加という形になりますが、予算の関係等もあり、現状では講座を開いて、そこに参加していただくという形で今、取り組んでいます。各事業所などでの研修ということになりますと、それだけの予算を持った上で取り組まないと、一つの事業所だけで終わってしまうと、ほかの方が参加できないという状況もございますので、なるべく多くの方が参加できるようなという形で取り組んでいます。そういった手法については今後検討していきたいと考えます。ただ、この講座については事業所の方に多く参加していただかないと、なかなか効果的にならないこともありまして、事業所組合などを通じて参加の呼びかけをお願いしております。セクハラ・パワハラの研修を自社で行いたいので講師を紹介してほしいというお話などもあったりしたので、そのときにこの講座を案内したりもしております。

啓発方法につきましては、セクハラ・パワハラについてはパネル展、フリーペーパー、ホームページの開設など徐々に行ってきたはありますが、事業所に浸透させていくためにもいろいろな手法を考えながら、先ほどご提案の件なども含めて工夫しながら取り組んでいきたいと考えています。

事務局

最初の質問にありました女性人材バンクの関係ですが、いろいろご指摘いただいてありがとうございます。立ち上げ時が失敗だったのではないかとのご意見もいただきまして非常に耳が痛くてお答えが苦しいですが。

一つには審議会等の委員として候補として手を挙げるということですので、それだけはハードルとして高いというイメージがあるのかなと思うのですが、私たちの団体を知ってください、私たちの活動を知ってくださいというようなことと、うまくつなげて説明していけたらというふう思うのですが。今の段階ではこれよりは増えています、なかなかまだバンクという名前には届かない状況ですので、今後とも呼びかけながら、活用をはかることを含めていろいろ工夫してPRしていきたいと思っております。

それと、ワーク・ライフ・バランスの件ですが、プランの26ページに注釈としまして、ワーク・ライフ・バランスとはということで載せてあります。国のホームページを見ても必ず言っている言い方というのは似たような形になるのですが、ちょっと読み上げます。「ワーク・ラ

イフ・バランス（仕事と生活の調和）国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。」というようになっています。これだけですと、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、それはもちろんそうならばいいよな、そういうことを目標にするのは当たり前だよな、と受け取られる内容かもしれないのですが、問題は行動に一步踏み出すというか、実際に事業所に取り組みを進めてもらうとか、あるいは、家庭の中において、男性の役割、女性の役割などについての意識ですとか、そういったものについていろいろ考えていただくと、改めていただくとところは改めていただくというようなことも含めて、意識の部分も含めているものですから、その点では心に届くような具体的なそういった動きにつながるような伝え方、メッセージといった点ではいろいろな工夫なり難しさというものもあるのではないかなと思っております。以上です。

E委員 ワーク・ライフ・バランスの説明を聞くと、分かったようで分からなくなるというところをもうちょっと何とかしないと。抽象的な概念を英語でぐいとまとめてしまえばそれでいいのかというこの国の今のありようそのものを表しているのかもしれませんが、何というか短くて伝わりやすく分かりやすいようなものがあればそれに越したことはないのかなと思うところであります。

B会長 用語の方は我々もいろいろ勉強を続けていかなければならないと思いますので、事務局と歩調を合わせて市民の方々に分かりやすい説明や解説ができるように努めていきたいというふうに思っております。

G委員 資料3の13ページの「帯広市セクハラ・パワハラ防止マニュアル」に関して、パワハラも加わったと書いてあるのですが、防止の中身というのはしないようにするための内容なのか、それともされたときどうしたらいいかというマニュアルなのでしょうか。

事務局 これは市職員向けのマニュアルであるのですが、こういったものがセクハラ・パワハラにあたるのかとか、こういったことはしてはいけないですとか、あったときの相談窓口の周知なども含めたマニュアルとなっています。

G委員 実際に相談件数はあるのですか。

事務局 前職場がその関係だったものですから、いた当時にこのマニュアルをつくったのですが、この数字というのは公表していないのですね、多分。私がいた段階ではパワハラについてはこの数字はゼロだったと記憶しております。大分前の話ですので、この数字というのは押さえていません。私どもの方ではですね。そのような状況です。

G委員 実は私、セクハラで仕事を辞めたことがあったので、相談できないシステムだったり、管理体制があったとしても、相談しても何もならなかった経験もあって、このマニュアルというものがきちんと生かされているとか、どういうふうに声あげられないような状況があるので

はないかなと気になったので。

事務局 パワハラは後から追加されたのですが、パワハラについては先ほど言ったような状況です。セクハラについても相談が出来ないようなそのような形にはなっていないと思います。セクハラの方の数字というのは私も分かりませんが、担当の窓口には女性もおり、そういう意味から市の受け皿としての窓口としては配慮しているつもりでおります。

E委員 セクハラ・パワハラの関係で帯広市のホームページを見ると、セクハラ・パワハラを受けたときの相談窓口としては、北海道労働局、労働基準監督署、法テラスなどが上がっておりますが、一応、帯広市も労働相談窓口や女性相談窓口を出してたりもするのですが、下の方になっており、あまり積極的・主体的な取り組みに見えないのは残念なところかなと思います。

事務局 セクハラ・パワハラの関係については、以前から市民会議の委員からもご指摘をいただいております。法的な相談窓口というのがまずありまして、パワハラについては労働基準法に基づく、労働基準監督署であったり、セクハラについては男女雇用機会均等法に基づく北海道労働局の雇用均等室であったりと、まずそういった窓口をホームページでは示させていただいております。市については労働相談窓口、女性については女性相談窓口で受けておりますが、双方に対しての助言・指導などの法的な権限を市の窓口では持っていないことからこのような形で整理させていただいております。

B会長 相談に来る方というのは、どこに相談に行ったらと、法的にとかは我々は知り得てますが、どこに相談に行ったら分からないというのが一つの問題になっているかと思っておりますので、そこをいろいろと助言して、こちらに相談行ったらどうですかとかということも考えると、市がホームページの並び方の上の方にあってもいいのかなという感じがしなくはないのですけれども。

Q委員 市民相談室が初期相談室になるのではないのかなと感じたのですが。

事務局 労働相談を市民相談室で行っております。相談に来ていただいて、また別のところに相談という市民の方にとって二度手間になるような事態を避けたいということで、法的に権限のある窓口を載せておりますが、委員のご意見等も踏まえて市民の方にとってどう周知した方が一番相談しやすいのか検討させていただきたいと思っております。

C副会長 労働相談の方では、私どもの団体からは年間3名という形で、全体で5～6名相談員がおりまして、毎週火曜日にそのうちの誰かが相談を受けています。そこに来られた方で、そこで終わらない話、今後も続くというのが多いものですから、そうなってくると市役所の方からは前もってご相談、こういう方たちでご相談があるので、そちらの方で行っていただいてもよろしいですかとか、ワンクッションは確かに置いたものは多いのです。ワンクッション置いてでもちゃんとしたところを指定してくれた方がその方のためなのかと。ただ私どもの労働相談員というのも男性しかいないので、来たときにはやはり女性が入ったり、ちょっと手伝ってくれということがありますが、なかなかセクハラに関しては来ないというのがあるのかもしれない

ね。パワハラはあるのです。相談件数の実績は。ただ相談になると専門的な弁護士さんなどに相談に行ってもらおうという形を取るのがベストかなとは思いますが。

B会長 市の方で検討していただいて、見せ方の問題というのは大きいと思うので、市民の皆さんの最大利益を最優先して、ぜひご検討いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

B会長 資料3の13ページの「おびひろ男女共同参画プラン」策定後に生じた法改正の部分で、昨日、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（いわゆる「リベンジポルノ防止法」）が成立しましたよね。スケジュールの問題なんですけど、後でここに一行入れておいてはどうかと思うのですが。難しいですか。

事務局 この報告自体は市の庁内推進委員会などの内部手続きを経て決定させていただいております。その後の法律の動きなどはあるかと思いますが、どの時点でということもありますので、この報告に追加ということは難しいと考えています。

事務局 この会議を開かせていただいて、会長の方からもお話しいただいた点につきましては、そういうことがあるということは何らかの形でお示しすることは可能だと思います。この報告を直すということではなく、何らかの形で市民の皆さんにお知らせするという意味から考えさせていただければと思います。

B会長 おっしゃるとおり、最新の法改正などの情報を市民の方にお知らせする工夫をしていただきたいというのが質問の趣旨ですので、そのように対応していただきたいと思います。

K委員 資料1の41ページにあるファミリーサポートセンター事業に注目しております。利用する側と提供する側の現時点でどう評価をされているかを伺いたかったのですが。ホームページを拝見させていただいて、例えば平日1時間600円、土日祝日1時間700円とかがありましたが、実際高いのか安いのか、そういった感想というもの、利用されている方の声はどうなっているか伺いたいのですが。

事務局 すいません。ファミリーサポートセンター事業の具体的な利用者の感想といったところまでは、私ども押さえておりませんので、担当課に確認させていただいて、後日回答させていただきたいと思います。

R委員 まず、この男女共同参画推進は達成とかは特にないのかなと、どうなれば達成なのか、どういう男の人を目指すのかとか、どういう女の人を目指すのかとか、そういうことがないと、すごいっぱいでチンブンカンブンなんですけれども。

それと、私経営しているものなんですけれども、女性が多い会社なのですが、扶養手当が103万円とか、それ以上は働けないとか、母子家庭でこれ以上働くと、母子のお金が減るからこれ以上働けないとか、そういうのがあると平等で働く価値観が分からなくなってしまうのです。平等でやってはいるのですが、女性の方からここまで働いたら扶養超えてしまうから働け

ないとか言われると、教えたいんだけど教えられないし、子どもはやはり重要だから、子どもはしっかり結婚して産んでほしいとか思うのですが、何かつかかるところがいっぱいあるのです。この辺どう考えているのかお聞きしたかったのです。

事務局

最初のどうしたらプランの達成になるのかというところですが、プランの目標そのもの是一言でいえば男女共同参画社会の実現なのですが、これは具体的にはどんな社会なのかということで、プランの中でうたっています。一つ目は「男女の人権を尊重する社会」、二つ目は「政策・方針決定過程などへ共同で参画できる社会」、三つ目は「仕事と家庭・地域生活が両立できる社会」、この3つが達成されることが男女共同参画社会の実現ということで、こういう社会ができれば、達成したということになるのですが、プランそのものは、それを推進していくために必要な基本目標、基本方向などを決めて、こういう体制で男女共同参画社会に向かって推進していこうということで取り組んでいますけれども、その目安としていくつかの指標などを設けながら、進んでいるとか、後退しているとか判断材料としながら進めています。プランそのものを10年間行ったら完全にそういう社会になるというのが理想ですが、現実にはこういったことに向かって進めていくための施策として今取り組んでいるというところなんです。なかなか男女共同参画社会については、いろいろな考え方や現状に対する認識ですとか、様々な見方がありますので、一つ一つそういった中でいろいろな理解というものを一人一人が進めていく、私どもも意識の中にはやはり過去からのそういった考え方というのも当然いろいろ残っているわけですので、そういった中で自分自身の考え方なり見方というものを改めていく、あるいはそういったきっかけになるような取り組みをしていかなければならないというふうに思っています。今の答えになっているか分かりませんが、そのようなことです。

各事業所などをやられていて、職場の中で女性の働いている方とのやりとりの中でもいろいろ疑問に思うこともあるということもお話しありましたが、実際に今の社会は男女平等なのかという点では、例えば、実際に経営方針を決定する場への女性の進出ですとか、女性議員の数ですとか、様々な目標となる数値ですとか、指標のようなものが発表されています。その中にはやはり男女格差というものは日本はまだまだあると、遅れているということがいろいろ言われています。これがすべて男性が悪いとか、男性が変われば世の中変わるんだということではなくて、女性の中にも自分はそういったところまで考えていないんだ、求めてはいないんだというふうに考える方もいますし、今までのやり方が良いんだというふうに認識されている方もいます。ただ一人一人が自分自身が参加してやっていきたいというふうに考えたときに、それが実現できるような社会を目指していくということだと思っただけです。その点では、女性も男性もそういった意識というものを少しずつ変えていけるような取り組みになればいいなと思っております。

B会長

いかがですか。まあ、賃金の問題とかは市としてもなかなか答えづらいところがあるのかもしれないけれども。

R委員

すごい良い人で、もっと働いてほしい女性の人がいるんだけれども、それで駄目とか、そういうのがあるから、悔しいなど。

C副会長 仕事する上で、年齢の差があっても同一労働、同一賃金というのが根源にあるけれども、そこからスタートだよということになったとしても、正規・非正規、アルバイトかそうではないかということも大きな違いで、時間給だったり、日給だったり、月給だったりという枠で、女性が進出してきた今までの経緯を見ると、あくまでも最初は夫の給料にプラスになるぐらいの仕事でと思ったら、正社員じゃなくても良かったわけですよ。それが今は男女平等とかいろいろたわれて正社員で働こうという枠組みが女性の中でどれだけあったか。そこで働きたくても、賃金で差が出るというのか、所得を押さえて扶養に入らなければならない状態とか、子どもが小さいからそれ以上働けないとかというのを考慮しながらの女性の立場できっと言っているのだと思うのです。ただ、それが難しいというのかはがゆいというのか、やはり女性も進出していく上では正規の職員になっていかないと世の中に発信できないのか、でも、そうなってくると労働組合の方では正規ばかりを相手に労働組合つくっているのではなく、非正規の労働組合とかもあるし、事業主が思う仕事の内容と労働者側が思っている内容の食い違いがやはり出てくるのかなと、そこが市の関係ではなく、労使間なのか、お互いの1対1での話し合いになってくるのか、大変だとは思いますが。

R委員 働けば働くだけ減らされて、働いたんだからその分もあげれば良いと思うのだけれど、減らされるからやらない、うーんみたいな。

B会長 状況としては認識しておいた方がいいとは思いますが。

I委員 資料4のプラン策定後の法・制度改正、社会情勢の変化等についての11の薬事法の改正ですが、危険ドラッグで条例化が進んでいるなど今後の対応だと思うのですが、交通事故などにも必ず関わってくる問題なので、注目しておきたいなと思っております。

事務局 今、お話しのありました薬事法の危険ドラッグの関係ですが、昨日、薬事法の改正案が成立しております。

H委員 先ほどの件ですが、事情は分かりませんが、夫の給料との兼ね合いなどもあるのでしょうか。でも、男女共同参画というのは能力や意欲があっても何かハードルがあって発揮できないその人の能力、そういう社会は生きづらい社会なので、もっと生きやすい、能力とか意欲がある人がもっともっと発揮できるようにしましょうという、そういうことが目標だと思うんですよね。普通、会社に入りましたら男性は教育をちゃんと受けていくと思うんです。いろいろな政策の部門とかいろいろな経験して。でも女性はそれがあまりなされてこなかった。庶務とかそういうところばかりいて。育ててこられなかったという、そこら辺のところは日本の社会では非常に遅れているのかな。そこをポジティブ・アクションというんですか、もっとちゃんとしっかりと特別に優遇措置を取って何とかしましょうということをどんどんやっていく必要があるのではないかと私はそこを一番強く思っています。

B会長 活発なご議論ありがとうございました。

それでは4のその他ですが、事務局から何かございますか。

事務局 本日の会議の議事録（要旨）ができましたら、送付させていただきます。委員名を伏せた状態でホームページにも掲載させていただきます。

本年度は今回が最後の会議となります。来年度につきましては、日程が決まりましたらご連絡させていただきます。

お知らせとして、第13回女（ひと）と男（ひと）の一行詩につきまして、応募が1,038点ありまして、入賞作品の表彰式を昨日行いました。最優秀賞が1点、優秀賞が2点、入選が3点です。最優秀賞が中学生の作品で、「ありがとう」言われたときの嬉しさは男も女も変わらない」が選ばれました。これから、情報誌「カスターネット」等で周知させていただきます。

B会長 以上をもちまして、終わらせていただきたいと思います。先ほど来、法案の話が出ておりますが、衆議院の解散ということで、女性活躍推進法案については非常に視界が悪い状況になってしまったと思います。ただ、衆議院選挙でどうなるか分かりませんが、今後かなり我々も情報収集と勉強が必要な状況になってくるのかなというふうに感じております。

もう一つ、先ほど課長からも話がありましたが、昨日の女と男の一行詩なんですが、6名の入賞作品の内、5人の作品が中高生で、分かってはいたのですが、制服を着た5人が並ぶとかなり壮観で、しかも、昨日もちょっとお話しさせていただいたのですが、私は昨年から選考に関わらせていただいたのですが、男女比がちょうど3対3で同じ数になったということもありまして、非常にそういう点では明るい話があったかなとご報告させていただきます。

長時間の審議ありがとうございました。本日の会議をこれで終了させていただきたいと思います。