

平成 26 年度第 1 回北見市男女共同参画審議会会議録

日時 平成 27 年 2 月 4 日 (水) 午後 6 : 30 ~ 8 : 00

会場 市役所北 2 条仮庁舎 3 階庁議室

◎出席者

・委員

飯田委員、河田委員、菅原委員、飛澤委員、中嶋委員、松井委員、松平委員、丸山委員、山本委員、渡辺委員

・事務局

佐野市民環境部市民活動推進室長、和田市民活動課長、刀祢男女共同参画担当係長

1. 開会

2. 委嘱状の交付

櫻田市長から新委員へ委嘱状交付

3. 市長挨拶

お晩でございます。皆様におかれましてはご多忙の中、またお疲れのところをお集まりいただきまして誠にありがとうございます。心からお礼を申し上げます。

北見市男女共同参画審議会の開催にあたり、私からひと言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、ご多忙中にもかかわらず本審議会委員をお引き受けいただきましたことに心から厚くお礼を申し上げる次第でございます。

さて、我が国の男女共同参画への取組みは、少子高齢化の進展や経済情勢の急速に変化する中で、豊かで活力ある地域社会を持続していく上での最重要課題と位置づけられ、平成 11 年には男女共同参画基本法を制定して女性の活躍を加速する様々な施策が推進されているところでございます。

北見市におきましても「男女共同参画を推進するための条例」の下に平成 20 年 2 月に「男女共同参画プランきたみ」を策定させていただき、女性が持つ能力を最大限に発揮できる社会環境づくりと意識づくりに取り組んでおります。

またプランには、高齢者も障がいを持たれている方も子どもたちも、すべての人が健康で豊かに暮らせる社会づくりの視点を織りこんでおります。それぞれの実情を踏まえ多様なニーズに対応するために、男性と女性の意見がバランスよく反映されることが重要であり、女性がしっかりと活躍できる社会環境づくりと意識づくりが大変重要でございます。そのためにはプランをしっかりと検証し改善を図りつつ、推進事業を一体的かつ着実に積み重ねて、北見市の男女共同参画の実現に努めてまいりたいと考えているところでございます。

委嘱申し上げました委員の皆様には、本市の男女共同参画の推進につきまして幅広いご見地からご意見を賜りますようお願いを申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。よろしく願い申し上げます。

◎委員及び事務局自己紹介

《事務局》

本日の会議は委員の過半数のご出席をいただいております。北見市男女共同参画審議規則第

3条第3項の規定を満たし成立しておりますことをご報告申し上げます。

議事進行の前に委員の皆様にご覧がございませう。本会議は、議事録を市のホームページに公表することとなつております。ご発言の趣旨を適切に表すため、会議終了後委員の皆様にお目通しをいただきますので、委員の皆様には忌憚のないご意見をお願い申し上げます。

本会議は前会長の任期満了により会長の職が空席となっておりますため、これより先の議事進行は男女共同参画審議会規則第2条第3項により渡辺副会長に職務を代理していただきます。渡辺副会長、よろしくお願ひいたします。

4. 議事(1)会長・副会長の選出

《副会長》

お手元のレジュメの4番、議事に入ります。まず(1)の会長、副会長の選出について、選出方法などについて事務局から説明をお願いします。

《事務局》

北見市男女共同参画審議会規則第2条に「審議会に会長及び副会長1人を置き、委員の互選により定める」と規定されております。以上でございます。

《副会長》

事務局から、北見市男女共同参画審議会規則第2条に、会長及び副会長を委員の互選により定める規定がある旨説明がありました。会長、副会長に立候補される方、あるいは推薦される方はございませうか。ご発言をお願いします。

《副会長》

意見が出ないようですので、事務局から案を示していただくという形ではいかがでしょうか。

《異議なしの声》

《事務局》

提案させていただきます。会長には渡部副会長、副会長には丸山委員と考えておりますがご検討をお願いいたします。

《会長》

ただいま事務局から、会長にはわたくし渡辺を、副会長には丸山委員をという案が示されましたが、皆様いかがでしょうか。

《事務局案に賛成の声》

それでは事務局案のとおり選任することとしてよろしいでしょうか。

《異議なしの声》 《全委員拍手により承認》

《副会長》

ありがとうございます。それでは事務局案のとおり、会長は渡辺、副会長は丸山委員に決定させていただきます。

《事務局》

誠に恐れ入りますが、櫻田市長は公務によりここで退席させていただきますので、ご了承いただきますよう お願い申し上げます。

《会長》

事務局から他に何かありますか。

《事務局》

本日の会議資料の確認をさせていただきます。

事前に郵送した資料は①男女共同参画プラン推進事業実施状況調②男女共同参画に関する市民意識調査・事業所意識調査報告書③女性委員登用状況調査結果表④女性委員登用の年次目標値と結果⑤男女共同参画プラン重点項目（案）⑥北見市男女共同参画を推進するための条例及び北見市男女共同参画審議会規則でございます。

本日お配りしましたのは①議案②北見市男女共同参画審議会委員名簿③事前意見集約書、以上でございます。

《会長》

レジメにしたがい議事を進めてまいります。議事(2)の「北見市男女共同参画審議会の役割」について、事務局から説明をお願いします。

《事務局》

委員の半数の改嘱がありましたので、北見市男女共同参画審議会の役割につきまして改めてご説明申し上げます。資料6の「北見市男女共同参画を推進するための条例」をご覧くださいと存じます。

条例第16条第1項には市長の義務として「男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、基本計画を策定すること」、及び同条第3項では「市長は基本計画を策定し、または変更しようとするときは、あらかじめ北見市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない」と規定しています。また、第28条には審議会の権限として「審議会は、基本計画に関する事項その他男女共同参画の推進に関わる事項について、市長の諮問により又は必要に応じて調査審議し、市長に意見を述べるができる」と規定しています。

本日の審議会はこの規定に基づき、北見市の男女共同参画基本計画の進捗状況等についてご審議いただき、ご意見をいただくものでございます。以上でございます。

《会長》

ありがとうございます。審議会の役割について説明をいただきました。次は議事(3)の「北見市男女共同参画基本計画の進捗状況等の審議」ですが、基本計画の進捗状況及び重点項目等について事務局から一括説明をいただき、そのあとに皆様からご意見等をいただきたいと思います。事務局をお願いします。

《事務局》

男女共同参画プランの事業実施状況について、昨年審議会からいただいたご意見及び昨年設定いたしました重点項目への取組みを中心にご説明いたします。

資料1の「男女共同参画プランきたみ推進事業実施状況調」は平成25年度の事業実績及び26年度の取組み状況をまとめたものでございます。開いていただきますと基本計画の体系図となっております。男女共同参画社会を実現するために5つの基本目標（1政策方針決定の場における男女共同参画の拡大、2家庭生活と学校・職場・地域活動の両立、3農山漁村における男女共同参画の確立、4男女が健康で豊かに暮らせる体制づくり、5男女平等を推進する教育・学習の充実と国際強調）を柱とし、具体的施策と推進事業を位置付けた行動計画となっており、計画期間は平成20年度から29年度までの10年間でございます。

資料の2は、計画期間の7年目となる本年度、市民の方と市内の事業所を対象として意識調査を行い結果をまとめましたのでご報告させていただきます。

これらは先に庁内の男女共同参画推進連絡会議に諮りプランの進捗状況を検証するとともに今後重点的に取り組む事項についてまとめております。本日はこのことにつきましてもご審議を

お願いしたいと存じます。

それでは資料1、事業実施状況調べの1頁をお開きください。事業番号1「市の審議会、附属機関等への女性委員の登用」及び事業番号2「女性のいない審議会等の解消」ですが、登用目標値は40%で、平成26年4月1日現在女性委員は総体で30.0%となっています。昨年と比べて0.4ポイント後退しています。本年は本沢牧場運営審議会に関係機関からの推薦で女性1名を選任、また農業委員も3名の女性を選任しています。一進一退はありますが、各所管における積極的な働きかけが意識啓発となり男女共同参画は少しずつ進んでいると考えております。

なお、昨年審議会から「総体で40%になればよいのではなく、審議会ごとに男女均等の比率を確保すべき」との意見をいただいております。これにつきましては、附属機関等設置運営要綱の中に男女それぞれが40%未満にならないよう配慮する旨を規定して取組んでおります。

また、原則として委員の公募を実施することも規定し、これまで家庭に止まっている女性が市政に参画する方法でもあることから推進しております。因みに本年度4月1日現在、18の機関が公募を実施済みでございます。公募委員54人のうち女性は26人（48.1%）と半数近くが女性を選任していますので、今後さらに増えていくことを期待したいと思います。

目標値につきましては、達成目標としてこれをクリアするのは厳しいと見込まれますが、各推進事業に取り組んだ成果指標と位置づけ、見直しなどは行わずにあくまで事業を着実に実施して成果を出していきたいと考えております。

次に頂戴いたしましたのは「市の男性職員の育児休業などの取得促進と体制整備」と、「市の女性職員に対する研修機会の付与と活用」についてのご意見でございます。

状況調べ2頁をお開きください。事業番号6の「職員研修の充実による女性職員の積極的な育成と能力の活用」につきましては昨年と同様の内容で継続した取組みを行っており、またその上の欄の事業番号5の中では男性職員の育児休業等の取得促進に取り組んでおります。北見市は女性管理職の目標を10%と定めておまして、雇用管理上の取扱いも含め職場における性別役割分担意識の是正や人材育成を進めて女性に力を備えてもらい、登用を図っているところでございます。登用率は26年4月1日現在4.9%となっています。今後も目標の達成に向けて事業を着実に進めてまいりたいと考えています。

男性職員の育児休暇等の取得につきましては、休業や休暇制度の整備とともに手引き書を作成して取得促進に取り組んでおります。なかなか数値は伸びていない状況でございます。

ここで意識調査の15頁をお開きください。男性も育児や介護に携わる意向を強く持っていることがわかります。しかし、男性の取得には職場の体制や雰囲気はまだ十分でないとの答えが多く、休業中の業務への支障やマイナス評価、女性の方が適しているなどの考え方も強く残っています。休業中の経済的な困難も挙げられています。男女共同参画には男性自らが役割分担意識を変えて育児などに参画することが重要であると分かっているにもかかわらず、まだ男性がこれを取得するには多くの課題があると考えられます。市の男性職員の率先した取組みが、市全体への普及啓発につながり、またなにより北見市役所で働く職員のワークライフバランスを実現するためにも、今後この事業を重点項目として進めたいと考えています。

また、ワークライフバランスの推進及び男性にとっての男女共同参画の関連事業としては、状況調べ20頁の事業番号77「両親学級」を重点項目として推進しております。両親への育児知識の普及や家庭における男女共同参画を進める事業として引き続き重点項目としていきたいと考えています。

次は状況調べの5頁、事業番号18の「男女共同参画への貢献者の顕彰」の事業でございますが、かねてより「両立支援に取り組む事業所を市民に紹介して取組みを広げること」とのご意見をい

ただいているところでございます。そこで昨年の事業所意識調査の実施に合わせて、事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組みについて情報を提供いただくようお願いをいたしました。依頼文書そのものがワーク・ライフ・バランスの啓発となるよう啓発事業を兼ねた形で行いました。40社ほどから回答いただきその中から事業所様と連携を取って広報3月号の掲載に向けて事務を進めております。今後順次掲載していく予定としております。「顕彰」の内容としましては表彰や賞賜品の授与ということではなく、事業所の取組みを好事例として市民に紹介し取組みの拡大を図り、企業PR、企業価値を高めることを趣旨として実施いたします。

最後に「DVの根絶に向けた啓発活動と被害者支援窓口の周知」についてのご意見をいただいておりますが、現在の取組みとしては、道から送付される啓発資材を公共施設やコンビニの女子トイレなどに設置したり、また市民活動団体が作成したパンフレットや連絡カードを活用させていただき周知啓発に努めております。DVの相談件数は傾向としては増加していますが、その理由のひとつとしてDVに対する認知度が高まっていることや、通報や相談先の周知が浸透してきたという見方ができます。しかし、意識調査の22頁、23頁を見ていただきますと、被害を受けて相談しなかった人が多くなっています。自分が我慢すればよいとか、相談しても無駄という答えが多かったことに対しては啓発を強化するの必要を感じております。DV被害にあったときの安全確保や適切な支援を受けることができるよう相談窓口の周知に努めてまいりたいと思います。またDV被害者の保護支援を行う民間活動団体、ウイメンズ・きたみへの財政支援につきましてもこれを継続し運営基盤を支えていきたいと考えています。

ここまで、昨年男女共同参画審議会からいただいたご意見および重点項目への取組みについてご説明いたしました。次に今後の重点項目の設定について提案いたします。

資料の5をご覧ください。事業番号1「市の審議会、附属機関などへの女性委員の登用促進」、事業番号2「女性のいない審議会等の解消」、事業番号5「職場における女性職員の登用及び男女役割分担意識の是正」、事業番号18「男女共同参画への貢献者（個人、団体、企業等）の顕彰」、事業番号21「労働の場における男女共同参画の推進」、事業番号29「家庭での男女の役割分担意識の是正への啓発」、事業番号30「啓発活動」、事業番号56「家族経営協定の推進」、事業番号68「健康教育健康相談事業」、事業番号77「両親学級」、以上を重点項目に設定することを提案いたします。

この中で、只今進捗状況説明の中で触れてきたものは割愛させていただき、事業番号21、29、30の性別役割分担意識是正の事業につきましては引続き重点項目としてまいりたいと考えています。新規に設定しましたのは事業番号56の「家族経営協定の推進」と、事業番号68の「健康教育・健康相談事業」でございます。

まず家族経営協定推進の事業は、農家などにおける女性の負担が厳しいことから、家業においても就労環境を適正に管理できるように市や農業委員会、農協、農業改良普及所などが農家を訪問して普及啓発する事業です。協定は平成24年度17件、25年度は3件というペースで締結されていますが、数値よりも話し合いの場を持つということ自体に意味があります。農業における男女共同参画を推進するために重点項目として取り組むことといたしました。

次の健康教育・健康相談事業は、意識調査の結果、高齢社会への不安は「健康のこと」との答えが多かったことから、市民の健康づくりに対する関心を高め健康の推進を図ることを重点項目とすることとしたものです。重点項目の提案は以上でございます。

今後は市民意識調査及び事業所意識調査の結果を進捗状況把握の資料として活用し、事業内容の改善・強化、新たな取組みの創出も含め施策の推進に努めてまいりたいと考えています。なお、意識調査報告書はホームページ上に公開することといたします。

以上で事務局からの説明を終わります。よろしくご審議をお願いいたします。

《会長》

ありがとうございました。只今事務局から説明がありましたが何かご質問等がありますか。

《委員》

昨年の意見を反映していただいていることが分かりました。是非頑張っしてほしいと思います。

《会長》

委員から事前に意見をお寄せいただき、資料としてお配りしておりますが、そのことについて、まず委員から述べていただきたいと思います。

《委員》

事前に文書でということでしたので、資料を見ていただければお分かりかと思いますが、平成 26 年度はもう間もなく終わりなので難しいと思いますが、平成 25 年度の勝間和代さんの特別講演会に参加された方はよくお分かりだと思います。講演の内容も良かったのですが、参加者には年配の男性や若い方もいて、特定の層が集まったのではなく、幅広い市民の方が参加されたことが良かったと私は感じています。またさすが勝間先生、テレビでもご活躍の方ですので、データとか数字なども色々挙げていただいて具体的な説明でしたので、非常に面白くためになる講演会だったと思います。そういう講演を開催することで、報道機関、新聞や伝書鳩で取り上げられるので、それを目にして「ああ聞いてみたかった」と思ったり、関心を持っていたりできると思います。その中で勝間先生のお考えを皆さんに知ってもらうことができるので、そういう機会を 27 年にでも用意していただければ、市民の皆さんにも少しずつ男女共同参画意識が広がっていくのかなと思います。以上です。

《事務局》

平成 25 年度に勝間さんを講師に、道の助成金を活用して講演会を実施いたしました。こういった講演会はやはり多くの方が集まらないと意味がないということがあります。助成制度などを活用できるのであれば、たとえば隔年ででも、多くの市民に参加してもらえる講師を招致して実施していけたらと考えています。

《事務局》

本年度は年度末の 3 月 28 日（土）に、市民環境部の市民協働推進課と共催で講座を開く予定があります。講師には「育ボス」の普及啓発活動で活躍中の NPO 法人ファザーリングジャパンの副代表安藤哲也氏を招き、男女が仕事と生活の調和を保ち地域に根ざして豊かに生きることをテーマに開催します。講演会は発信力が非常に大事だと実感しており、予算を獲得して多くの市民が参加できる講演会を企画したいと思います。また小さな規模の学習会や出前講座も地道に行っていきたいと考えております。

《会長》

出前講座とは誰が講師なのですか。

《事務局》

男女共同参画のメニューについては、男女共同参画担当係長が講師となります。

《委員》

イクボスというのは上司が育児休業などを積極的に後押しするということですね。私が仕事をしてきた中で子どもの具合が悪い時に夫と私のどちらが休むかといった時には私の方が休んできました。私は窓口の仕事でしたので、休むことにすごく引け目を感じながら休んできました。

た。でも、今は市役所の中では休みをとることに男性も理解を示し、意識も形成されて積極的に推進しているということは素晴らしいことだと思います。そんな風に社会が変わって本当にできたなら素晴らしいことだと思います。

《事務局》

市の中で育児休業制度はあるのですが、取得しづらい職場の雰囲気もあるということで、制度はあっても実際はなかなか取得できていない状況がありますので、まずは職員課を通じて職員に対して制度を周知し取得してもらうよう努めたいと思います。市もまだ育児休業の取得まではいっていませんがこれから進めてまいりたいと思います。

《委員》

それはやはり上の人の意識、管理職の意識が変わってくることによって進んでいきます。

《会長》

そうですね。上の人の意識が変われば取りやすくなりますし、環境が大切ですね。

《事務局》

育児休業だけではなく、例えば子どもが風邪をひいたというような場合必ずお母さんが面倒をみなければならぬのかということ、そういった場合、昔に比べて男性職員、父親が大分変わりました。「子どもが風邪をひいた。母親の方はどうしても仕事に行かなくてはならない」、そういう時はうまくローテーションを組んでやっています。そういう意味では昔と比べると今は管理職の意識も変わってきているのではないかと思います。昔と比べると今の管理職は仕事と生活の調和の必要性やそれを推進する立場をわきまえており、当然ながら家庭も仕事もしっかりとしていただければ休暇は拒むものではありません。「大丈夫だよ」と理解を示します。特に市民環境部は男女共同参画担当部でもありますので、理解度は高いと思っております。

《会長》

そのほかご意見、ご質問はありませんか。

《委員》

今の話に関連するのですが、資料1の5番、先ほど説明いただいた平成25年度の男性の育児休暇の取得状況はゼロなのですが、出産補助休暇は10。これは出産前後に休まれた方が10名程いたということですね。過去に遡って育児休暇をとられた男性職員はいるのでしょうか。

《事務局》

育児休業は残念ながら北見市役所では実績がありません。

《委員》

市役所ではまだ実績がない。

《事務局》

取ろうと考えた、迷ったという人はいます。休んだ時の業務の支障を考えると踏み出せなかったと話していました。

《委員》

女性のデータはありますか。

《事務局》

女性は把握しておりません。学校の現場では男性の取得があると聞いています。

《委員》

女性も以前は育休を1年しか取得できませんでしたが、今は男女とも子どもが3歳になるま

で取得できるようになりましたので、個人のライフスタイルにあわせて、育休を1年取る方や3年取る方など様々です。2番目・3番目のお子さんの出産で、育休が続く方もいらっしゃいますが、その子育ての経験は学校現場で十分発揮されています。男性も多くはありませんけれど育休を取得しています。たまたま以前いた職場の男性の教職員ですが、妻が2番目のお子さんが1歳になるまで育児休業をとって、その後1歳から2歳になる時に夫である男性の先生が1年取って復帰しました。その方の年賀状に『良い一年でした』とありました。たとえば公園に行くとか保育園に行くとか、そういった子どもの育児関係の集まりに行った時にお父さんはめずらしいのですけれども、話をするのが好きな方だったのでお母さん達の中に入って行ったそうです。育休をとって見て、妻の育休中の気持ちや子育て、毎日の家事の大変さが改めて分ったそうです。

《委員》

職場によってまだまだ取りやすい職場と取りにくい職場があるということですか。そういうところの意識改革が必要になってくると思うのですが。

《委員》

男性第1号になるということが。

《委員》

1番勇気がいるのですよね。

《委員》

先ほど疑問に思ったのですが、子どもが病気の時にお父さんがいるということですが、この事業実績を見るとゼロになっています。きっと年休でお休みされているのかなと思いました。

《事務局》

私事休暇という形で取得しているということですね。

《委員》

子どもの看護休暇などの制度を積極的に利用して、実績を広げていってくれば良いのかなと思います。

《委員》

看護休暇は、私たちの職場では2週間以上の病気や親の介護など、2週間以上でなければとれないです。

《委員》

道職員の場合は「子の看護休暇」が1年のうち5日以内（養育する子が2人以上の場合は10日以内）あり、時間で取得することも可能です。以前は時間単位ではだめでしたが制度が少しずつ利用しやすくなっています。

《会長》

20年くらい前に、コンピュータの会社のシステムエンジニアの方で、結婚し、お子さんが生まれて育児休暇を取るなどして、それこそ20年前は日本の中でも先駆けでしたので、すごいことだなあ、いいことだなあと思いました。そういう人が少しずつ増えてはいるでしょう。

《委員》

もう一つお聞きします。知識がないのですが、資料5の重点項目、事業番号18番になりますが、先ほど説明があったように、企業の取組みを広報紙に載せて表彰のような形にするという

取組みですが。

《事務局》

仕事と生活の両立支援の取組みを行っている企業と、その取組みの内容を広報紙で紹介をしてPRをする。今後、隔月でも広報紙で伝えていきたいというふうに考えています。

《委員》

たとえばそういう努力をしている企業には何かの優遇措置はないですか。たとえば税金が優遇がされるとか。そういう加速度的に進めるようなシステムなど。

《事務局》

そこまでは考えていないのですけれど、プランを作った当時もこの顕彰制度についてはかなり議論になりまして、やはりその企業が取り組んでいるからには何らかのメリットがあるべきだと。今回は表彰ですとかそこまではできないのですけれども、広報紙でPRすることによってその企業に対する良いイメージをPRできるのではないかと。その一環としてやっていくということです。

《委員》

国でやっているのですか。

《事務局》

厚生労働省では「両立支援推進企業助成金事業」といって企業が直接申請する助成制度があります。道では経済部の「両立支援推進企業表彰制度」で自選他薦による表彰、同じく「あつたかファミリー応援企業登録制度」は企業の申請により登録しシンボルマークで対外的にPRしたり優遇制度もあるようです。このほか道教委の「家庭教育サポート企業」は企業の申込みで登録し教育委員会のホームページに掲載するなど、企業における両立支援の普及啓発は色々取り組まれています。

《事務局》

本市では、まずは市民の皆様にPRして、ここの企業はこういう取り組みをやっていますということを好事例として広く紹介してそれを広めていく、そして企業のイメージアップにつなげていく。表彰する代わりに顕彰としてPRをしていきます。

《委員》

助成金という話しが出たものですから、将来的には活用できたら良いと思います。

《事務局》

十分に検討していかなければならないと思います。

《事務局》

国の施策で昨年廃案になりましたが女性の活躍促進法案がありました。女性管理職の登用ということについては国として今後も進めていく施策だと思っています。その中で企業に対する税の優遇だとかそのようなことも今後進められていくと考えられますが、そういう部分も含めて市町村までどのような形になるのか、今後また議論されていくものであると思います。

《委員》

もう一つ、同じ資料5の基本目標4、新しく重点項目に設定する事業番号68番について、私もこういうことに関与しているものですから感じたことなのですけれども、男女が平等に健康意識を持っていただければいいなと思うのですけれども、講義講話などの依頼を受けて行かせていただきますと、ある一定の年齢層になりますと参加されるのは皆女性なのです。ですから

男性の健康意識の改革というのは非常に重要な項目であると思いました。ですからこういう項目が入っていることはすばらしいと感じました。意見です。

《事務局》

ありがとうございます。

《委員》

7頁の事業番号 28 番、「多様な就業形態を可能にする」ということでSOHOのことがでています。具体的にどのような形でこれを後押し進めていくのか教えていただきたいと思ひます。

《事務局》

SOHOとはパソコンなどの情報通信機器を利用して小さなオフィスや自宅などで仕事をする形で、女性が柔軟に働ける環境づくりとして推進事業に位置づけています。これまでにスモールオフィスと通常オフィスの初期費用、年間運用費用の試算及びエネルギー消費量の比較などコストやリスク、効果などについて調査研究を行っております。スモールオフィスの省エネ効果は確認されていてメリットも大きいということで、産業クラスター研究会オホーツクという民間組織が事業の主体、市は事務局という形で事業者に対する普及啓発を行っている段階です。

《事務局》

テレワークにつきましては全国的には取り入れている会社はありますが、北見はテレワークの普及啓発とそのマネジメントを行っているワイズスタッフという会社があります。北見ではまだ普及が進んでいない状況ですが、市としては産業連携推進課が所管して取り組んでおります。働き方の多様化と男女共同参画の推進という観点から、ワイズスタッフから講師を招きテレワークに関する講演会を開催したいという考えもあります。全国的にも難しい取り組みといひますか、すぐにできるものではなく、事業主や社員同士の円滑な連携などを含めてなかなか難しい部分もあると実感しているところではあります。実施できれば一番良いと思ひのですけれど。

《委員》

わかりました。ありがとうございます。

《事務局》

課長から説明があったように北見にもテレワークの普及をとひうことで、日本では先駆的な事業者でおられますので、取り入れることができるとひうことでこの計画の中に取り入れさせていただいた経緯がございます。

《会長》

たくさんのご意見をありがとうございました。

まず、平成 27 年度に講演を是非開催してほしいというご意見がありました。それから育児に関する休暇のことなどたくさんのご意見をいただきました。管理職の意識、上司の理解があれば職場の雰囲気も変わって休暇も取りやすくなる、意識改革が必要、育児休暇を男性にも取っしてほしいという意見もありました。3月28日にファザーリング・ジャパンによる育ボス・域ボスの普及啓発講座があるそうです。それから、昨年を検証の中で5つほどの意見を提言していますがこれを継続していくかどうか諮っていきたく思ひますが。

《事務局》

例えば今日いただいたご意見を会長、副会長と事務局でまとめさせていただきまして、議事録を作成する時に皆様に送付させていただいて意義がなければそれを意見書にさせていただく

ということではいかがでしょうか。

《会長》

そうですね。ではまず、資料 5 の重点項目につきましてこの内容で承認することとしてよろしいかお諮りします。

《異議なしの声》

《会長》

ありがとうございます。重点項目について承認されました。

では次に、意見書につきましては本日の議論を正副会長と事務局がまとめるということでご任いただくことでよろしいですか。

《異議なしの声》

《会長》

ありがとうございます。他に何かありませんか。

それでは議事(4)のその他ですが、事務局を含めて何かありましたらご発言をお願いします。

《事務局》

事務局から2点、1つは、本審議会委員の名簿と会議録及び審議会の意見書を市のホームページ上に公表いたします。名簿は氏名及び所属団体の記載、会議録はのちほど委員の皆様にご発言の趣旨を確認いたします。

2つ目は、会議出席に伴う委員報酬及び交通費を、北見市特別職の報酬及び費用弁償に関する条例の規定に従いご指定の口座に振り込ませていただきます。以上でございます。

《会長》

ありがとうございます。ご意見や質問はありませんか。

それでは本日の議事についてこれで終わらせていただき、事務局に進行をお返しします。

ありがとうございました。

《事務局》

本日は長時間にわたりご審議をいただきまして誠にありがとうございました。いただきましたご意見につきましては、この後市長を本部長とする男女共同参画推進本部に提出させていただきます、全庁に周知して施策を推進してまいります。委員の皆様には、今後におきましても本市の男女共同参画の推進について大所高所のご見地からご意見を賜りますようお願い申し上げ、会議を終了させていただきます。本日は誠にありがとうございました。