

# 平成27年度第1回北見市男女共同参画審議会議事録（要旨）

○日 時：平成28年2月15日（月） 15時00分～16時30分

○会 場：北見市役所北2条仮庁舎別館2階 第2会議室

○出席委員：9名（欠席3名）

海田委員、鹿又委員、菅原委員、鶴巻委員、福地委員、松井委員、松平委員、  
山本委員、渡辺委員

○事務局：4名

滝沢市民環境部長、佐野市民環境部次長、上川市民生活課長、坂本男女共同参画係長

○次 第：1.開会

2.委嘱状交付

3.市長挨拶

4.議事

（1）会長、副会長の選出

（2）北見市男女共同参画審議会の役割について

（3）北見市男女共同参画基本計画（男女共同参画プランきたみ）の進捗状況等  
について

（4）その他

5.閉会

<p>1.開会 事務局</p>	<p>皆様こんにちは。本日は何かとご多用のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。これから、平成 27 年度第 1 回北見市男女共同参画審議会を開催します。</p> <p>会議に先立ちまして、「北見市男女共同参画を推進するための条例」第 29 条第 3 項に本審議会の「委員の任期は 2 年とし、1 年ごとにその半数を改選する」と規定されています。このたび、新たに 6 名の委員の方が改選されましたので、本日出席されている新しい委員の方に、辻 市長より委嘱状を交付させていただきます。順次お名前をお呼びしますので、その場にお立ちください。</p>
<p>2.委嘱状交付 事務局</p>	<p>&lt;委嘱状交付&gt;</p> <p>ここで、辻 市長よりご挨拶を申し上げます。</p>
<p>3.市長挨拶 辻市長</p>	<p>北見市男女共同参画審議会の開催にあたりまして、私からひと言ご挨拶を申し上げます。委員の皆様におかれましては、日頃より、男女共同参画に係る市の諮問機関として貴重なご意見とご提言を頂くなど、多大なるご協力を賜り、心から熱く御礼を申し上げる次第でございます。また、このたび委嘱申し上げた委員の皆様には、ご多忙中にもかかわらず、本審議会の委員をお引き受けいただきましたことに、心より感謝申し上げます。</p> <p>さて、昨年 9 月に「女性活躍推進法」が一部施行され、本年 4 月に完全施行となります。この法律は、「自らの希望によって働き、又は働こうとするすべての女性」を対象としており、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備していくこととしております。</p> <p>北見市においては、平成 18 年 7 月に「男女共同参画を推進するための条例」を制定し、平成 20 年 2 月には「男女共同参画プランきたみ」を策定し、本市における男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を一体的に推進しているところであります。男性と女性が、職場・学校・地域・家庭で、それぞれの個性と能力を発揮して活躍することができる男女共同参画社会を実現させるためには、行政・事業者・団体・市民の方々が一体となって、協力体制を築いていくことが重要となります。</p> <p>私は、「女性が働きやすい雇用環境づくりなど働く女性の支援」を公約にさせていただきましたが、先ほど触れました女性活躍推進法の目的、目指す方向と重なる部分があります。また、本市の「男女共同参画プランきたみ」の計画期間は、平成 29 年度までとなっておりますので、今後策定する第 2 次プランの中にその視点を盛り込み、事業者・関係団体の皆様と連携をとりながら、本市における男女共同参画社会の実現に向けた取組について、着実に推進していきたいと考えております。</p> <p>委員の皆様には、今後においても豊富な知識や経験、さらには市民目線による、忌憚のないご意見・ご議論をいただき、本市における男女共同参画の</p>

<p>事務局</p> <p>4. 議 事 議事（1）会長、 副会長の選出</p>	<p>推進につきまして、さらなるお力添えを賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。大変簡単でございますが、ご挨拶に代えさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>大変申し訳ございませんが、市長は、他の公務がありますことからここで退席させていただきますので、ご了承願います。 &lt;市長退席&gt;</p> <p>次に、本会議は、任期満了により、会長・副会長の職がいずれも空席となっておりますので、会長、副会長の選出に入りたいと思います。選出方法についてご意見はございますか。 &lt;「事務局原案がございましたら」の声&gt; ただいま、事務局よりご意見がありました。よろしいでしょうか。 &lt;異議なしの声&gt; それでは、事務局の案を申し上げます。会長には前期に引き続き渡辺 委員を、副会長には海田 委員にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。 &lt;異議なしの声&gt; 異議なしとのお声ですので、渡辺 委員を会長に、海田 委員を副会長にお願いしたいと存じます。それでは、会長、副会長にはこちらの席まで異動願います。 それでは、渡辺会長から代表してご挨拶をいただきたいと思います。 &lt;会長・副会長は席を移動、渡辺会長は就任の挨拶&gt; ありがとうございました。それでは、この先の進行につきましては、渡辺会長にお願いいたします。</p> <p>会 長 初めに委員の自己紹介をお願いしたいと思います。それでは、副会長から席の順にお願いします。 &lt;委員自己紹介&gt;</p> <p>事務局 最後に、事務局職員の自己紹介をさせていただきます。 &lt;事務局自己紹介&gt;</p> <p>会 長 それでは、議事を進めてまいります。初めに事務局より報告事項をお願いいたします。</p> <p>事務局 まず、本日の出席委員数は、12 名中 9 名でございます。朝川委員、河田 委員、古田 委員の 3 名は、所要のため欠席の申し出がありました。北見市男女共同参画審議会規則 第 3 条第 3 項の規定に基づき、委員の過半数の出席がありますことから、本日の会議が成立しておりますことをご報告いたします。次に、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っておりますので委員の皆様には予めご了承願いたいと思います。なお、ご発</p>
--	---

<p><b>事務局</b></p>	<p>言の前にお名前を名乗ってからご発言願います。委員の皆様には、忌憚のないご意見を頂戴したいと存じますので、よろしくご協力お願い申し上げます。次に、担当より資料の確認を行います。</p> <p>本日の会議資料の確認をさせていただきます。</p> <p>事前に郵送でお届けしておりますのは、<b>資料1</b>男女共同参画プラン推進事業実施状況調、<b>資料2</b>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【概要版】、<b>資料3</b>男女共同参画プラン重点項目事業、<b>資料4</b>「男女共同参画プランきたみ」進捗状況確認指標一覧、<b>資料5</b>市が設置する附属機関等の女性委員登用状況調査、<b>資料6</b>女性活躍推進法の概要について</p> <p>本日お配りしました資料は、議案、<b>当日配布資料1</b>北見市男女共同参画を推進するための条例、北見市男女共同参画審議会規則、<b>当日配布資料2</b>北見市男女共同参画審議会委員名簿、<b>当日配布資料3</b>審議会座席表、<b>当日配布資料4</b>事前意見集約書 以上でございます。</p>
<p><b>会長</b></p>	<p>次に、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。</p>
<p><b>事務局</b> 議事(2) 北見市男女共同参画審議会の役割について</p>	<p>委員の半数の改囀がございましたので、「北見市男女共同参画審議会の役割」につきまして、説明させていただきます。<b>当日配布資料1</b>の「北見市男女共同参画を推進するための条例」をご覧いただきたいと思えます。条例第16条第1項に、(市長の義務)としまして「男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、基本計画を定めなければならない」、同条第3項では、「市長は基本計画を策定し、又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、同条第28条には、(審議会の権限)としまして、「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ことができる」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、ご意見をいただくものです。以上です。</p>
<p><b>会長</b></p>	<p>ありがとうございます。審議会の役割についてご説明いただきましたが、よろしいですか。</p> <p>続いて、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事業等について事務局から一括でご説明をいただき、そのあとにご意見等をいただきたいと思えます。事務局、お願いします。</p>
<p><b>事務局</b> (3)北見市男女共同参画基本計画(男</p>	<p>男女共同参画プランの進捗状況、今回提案させていただく重点項目事業等についてですが、<b>資料1</b>の「推進事業実施状況調」及び、<b>資料3</b>の「プランの重点項目事業」ですが、これらは、昨年12月に庁内の男女共同参画推進</p>

女共同参画プラン  
きたみ)の進捗状況  
等について

連絡会議に諮りまして、今後重点的に取組む事項をまとめましたので、お配りした各資料をもとに説明いたします。

まず、[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」をご覧ください。これは、平成26年度の事業実績及び27年度の実績状況を各事業の担当部署に回答いただき、資料にまとめています。表紙を開いていただくと、基本計画の体系図があり、男女共同参画社会を実現するために、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 という5つの基本目標を柱とし、具体的施策と推進事業を位置づけた行動計画となっています。計画期間は平成20年度から29年度までの10年間です。全ての事業について説明することができませんので、重点項目事業に設定した項目などについて説明いたします。

次に、[資料2](#)をご覧ください。平成26年度に実施しました市民意識調査・事業所意識調査報告書について、昨年11月に概要版を作成し、市のホームページに掲載しています。これはもともと公表していた報告書全体版について、市民や事業者の方にもわかりやすいダイジェスト版にしたものです。まずは、こちらの資料に基づき説明いたします。[資料2](#)の3ページをお開きください。「育児休業や介護休業を取得することについて」では、市民意識調査の回答では、男性・女性の4割を超える人が育児休業等を『取得したい』と回答していますが、「制度を利用しない」と回答された全員が『職場の体制や雰囲気、制度が十分でない』と回答されています。次に、4ページをご覧ください。4ページの下段では、「男性の育児・介護休業が進まない要因」の事業所の回答の3位に『職場に男性が育児・介護休業を取得できる雰囲気がない』と回答しています。次に、6ページ上段の「男女がともに職場で働き続けるために北見市に望むこと」の事業所意識調査結果の順位ですが、1位が『保育所、高齢者や傷病者のための施設やサービスの充実』、2位が『一旦仕事を退いた女性の再就職への支援』、3位が『男女がともに活躍できる職場づくりを行う企業の表彰・顕彰』となっております。次に、下段の「男女共同参画を進めるうえで、北見市が力をいれるべきこと」の市民意識調査結果ですが、1位は『保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する』2位が『企業に対して男女の仕事と家庭を両立できる環境整備を働きかける』、3位が『労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める』となっております。

以上の意識調査の結果によりますと、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のために、育児休業や介護休業等が取得しやすくなるような職場への働きかけ、女性の社会参加を後押しするための多様な働き方の選択できる環境の整備が求められていることがわかります。

この結果を踏まえまして、[資料3](#)をご覧ください。重点項目事業について事業番号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の役割分担意識の是正」、事業番号 22 「啓発活動」（働く男女が育児休業をとれるような職場環境づくり）、事業番号 64 「広報・啓発活動」（DVなどのあらゆる暴力に対する）、事業番号 68 「健康教育・健康相談事業（電話相談・健康まつり・地域健康教育健康相談等の充実）」、事業番号 86 「多様化する働く形態にそった保育環境の充実」、事業番号 104 「家族の介護負担を軽減する事業」の 10 項目を提案いたします。

次に、重点事業ごとの説明をさせていただきます。資料 1 推進実施状況調の 1 ページ、事業番号 1、2 をお開きください。この事業に関連して、資料 4 をご覧ください。資料 4 は、プランの計画期間が 8 年目となりまして、プランを策定した平成 20 年度の数値から比較し、女性参画がどのくらい進んでいるかを把握するため表にしたものです。まず、[1]のプランの目標値ですが、1-1-(1) 「各種委員会・市の附属機関等委員の女性参画の促進」で、市が設置する審議会等の女性委員の登用率を平成 29 年度までに 40%と数値目標を掲げて取り組んでいまして、年度別の目標値と登用率の実績を表にしています。次に、附属機関ごとの女性委員数及び登用率については、資料 5 をご覧ください。市が設置する審議会等の女性委員の登用率について、設置根拠としている法令ごとに掲載しており、平成 25 年 4 月 1 日以降の女性比率の推移を表にしています。平成 26 年 4 月 1 日現在の登用率は 30.0%、平成 27 年 4 月 1 日現在が 30.2%、平成 27 年 11 月 1 日に再度登用率を集計したものが 30.3%になっています。女性のいない審議会等の数は現在 17 機関ですが、もともとはもっと多かった審議会数が徐々に減少してきております。本年 3 月、4 月に改選期を迎える審議会等が多いことから、女性委員の積極的登用と委員の公募の実施について、昨年 11 月の庁議で全庁に通知しました。女性の視点や意見を市政に反映できるように積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法を取り入れ、女性に限定して団体に委員の推薦依頼を行う方法などについて例示しています。事業番号 1 と 2 を継続して重点項目事業とします。

続いて、状況調の 2 ページ事業番号 5 番の「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」ですが、プランでは市の女性管理職登用率の目標値を 10%と掲げています。続いて資料 4 1-1-(2) 「女性職員の職域拡大と管理・監督者への登用の促進」ですが、本年 4 月 1 日現在の女性管理職は、全管理職 164 名のうち 7 名、登用率は 4.3%となっています。目標値は 10%ですが、今までの一番高い数値が平成 25 年の 6.7%となっています。まだまだ取り組みが必要となります。次に、男性の育児に係る休暇ですが、資料 4 [2]成果指標の 1-1-(2) 「女性職員の職域拡大と管理・監督者への登用の促進」において、「市の男性職員の育児休業等の休暇実績」において、育児休暇の男性の取得は 0 人、出産補助休暇は延べ 16 人取得しています。以上のことから、男性が積極的な家事育児参加をしやすい職場づくり、育児休暇等の制度利用の奨励や職場の意識改革や雰囲気作りなどに今後も積極的

に取り組む必要がありますので、重点項目事業とします。

次に、状況調の5ページ、事業番号18番の「男女共同参画への貢献者（個人・企業・団体）への顕彰」ですが、平成26年度に実施した事業所意識調査の回答事業所のうち、「仕事と生活の両立を支援する取組み調書」を提出いただいた優良事業所に現在取材を行い、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの取組みについて、広報きたみで記事として紹介しています。この取組みは他の企業に対しての男女共同参画の意識の普及啓発や事業所自体のPRにも有効であると考えていますので、今後も継続していきます。なお、次の記事の掲載は広報4月号の予定で現在、準備を進めているところです。

次に、状況調の6ページ、事業番号21番「労働の場における男女の役割分担意識の是正」ですが、職場における固定的な性別による役割分担意識を是正することが、女性の社会参加や活躍を推進することにつながると考えますので、引き続き、重点項目事業とします。

次に、状況調の18ページ、事業番号68番ですが、昨年の審議会では、『市民ひとりひとりが、各個人の健康管理に対する意識を高めるとともに健康の保持増進をはかること』という意見をいただいていますので、各種健康相談、1年に1回の健康まつりなどの事業など、性別にかかわらず、多くの市民の方が健康への関心を高め、生活習慣病の予防や健康づくりを考えるよい機会となりますので、引き続き重点項目事業として継続したいと思います。今回新たに追加した事業は、

22番「啓発活動」（働く男女が育児休業をとれるような職場環境づくり）

64番「広報・啓発活動」（DVなどのあらゆる暴力に対する）

86番「多様化する働く形態にそった保育環境の充実」

104番「家族の介護負担を軽減する事業」

です。

先ほど説明した意識調査の結果にもありますとおり、育児休業の取得について、仕事と家庭生活を両立できる育児休業や介護休業の取得促進についての事業所への啓発活動を追加することを提案します。

次に、状況調の16ページ、事業番号64番ですが、昨年の審議会でも、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発活動について意見をいただいていたが、現在はDV被害者の相談窓口の電話番号等を掲載したリーフレットや啓発カードをまちきた大通ビル庁舎・北2条仮庁舎・総合支所・保健センター等の女子トイレや、女性センターのパンフレット置き場に設置することで、女性が気兼ねなく手に取ることができるように注意を払って啓発しています。また、民間シェルターを有する団体の相談窓口を北見市ガイドや市のホームページの相談窓口のページに掲載しているところです。DVに関わる相談件数は年により変動がありますが、被害を受けても相談する窓口がわからないという状況もまだあるかと思しますので、相談窓口の周知や啓発に努める必要があると考え、あらゆる暴力に対する「広報・啓発活動」を追加することを提案します。

次に、状況調25ページ、事業番号86番「多様化する働く形態にそった保育環境の充実」と状況調29ページ、事業番号104番「家族の介護負担を

軽減する事業」については、出産・子育て後に再就職する方や育児休暇後に復帰する女性が、子育てをしながら仕事と両立ができるよう、多様化する働き方に答えられる低年齢児保育、休日保育、延長保育が必要になる人が増え、市民ニーズへの対応、家族の介護負担を減らし、仕事と介護を両立できる環境づくりを推進するために、この2つの事業を追加することを提案します。重点項目事業の提案は以上でございます。

次に、資料6をご覧ください。本年4月1日に完全施行となります、女性活躍推進法についての概要をこちらの資料で簡単に説明します。1枚目「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要」をご覧ください。この法律は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性を対象としています。女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっています。この法律に基づき、国は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の策定義務、道・市町村はこの基本方針を勘案して推進計画を策定することを努力義務としています。次に、国は事業主行動計画の策定指針を策定、国・道・市町村は、これを受け、来年3月末までに特定事業主行動計画を、従業員301人以上の民間事業主に対して一般事業主行動計画の策定を義務づけており、300人以下の事業所は努力義務としています。この法律は10年間の時限立法となっています。

次に、裏面の「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要」ですが、法の対象は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含み、自らの希望により働き又は働こうとするすべての女性です。この法律によって、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会を目指します。行政の役割としては、事業主が取組を円滑かつ効果的に実施できるための支援、仕事と家庭を両立するために必要な環境整備を図ることです。次に、「事業主行動計画策定指針（概要）」ですが、これは、事業主が女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう策定するものです。民間部門と公務員部門で名称が異なりまして、市町村は特定事業主行動計画の策定となります。特定事業主行動計画については、北見市では、もともと実施していました「次世代育成対策推進法に係る行動計画」と一体のものとして策定することとし、2月に庁内の策定委員会を設置し、本年3月31日までの策定を目指し、現在取り組んでいるところです。目標値を設定・公表を行うとともに、年に1度実績を公表することが求められています。このことにより、女性管理職の登用率以外にも目標値を設定し、それに向けて取り組むこととなります。なお、市町村推進計画については、男女共同参画基本計画と重複する部分が多いことから、基本計画と一体のものとして策定して差し支えないとされていますので、平成30年度からの第2次プランの策定の際にあわせて検討していきたいと考えていますので、よろしく願いいたします。以上で事務局からの説明を終わります。ご審議をよろしく願いいたします。



事務局	<p>女性活躍推進法の概要ということで、今説明させていただきましたが、民間・国・地方公共団体全てが、民間も301人以上についてはこの行動計画を作って具体化していくということです。色々施策がある中で、北見市もプランにこれを含めた形で改定していこうと考えていまして、様々な施策の取り組みをしていかなければならないですが、このように考えていることをご理解いただいてご意見をいただければと思います。よろしくお願いいたします。</p>
会長	<p>ありがとうございました。先ほど、事務局より「審議会の役割」について説明がありましたが、改めて確認しますと、本審議会の権限は、「北見市の男女共同参画を推進するための条例」第28条に規定されております。条文は、「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ことができる」となっています。</p> <p>まず、推進事業実施状況調について承認としてよろしいかお諮りします。ご異議ございませんか？</p> <p>&lt;異議なしの声&gt;</p> <p>ご異議が無ければ承認とさせていただきます。</p> <p>次に、重点項目事業の設定について承認としてよろしいかお諮りします。ご異議ございませんか？</p> <p>&lt;異議なしの声&gt;</p> <p>ご異議が無ければ承認とさせていただきます。</p>
委員	<p>次に意見に入りますが、委員の皆様、何か意見はございませんか。松井委員から事前意見書をいただいておりますので、ご意見をお願いします。</p> <p>女性委員の登用率を29年度までに40%というのは、不可能に近い数値だと思うのですが、これを達成するためには、これ以上どういう方法があるのかと思いました。あと、市の女性管理職の登用率はこんなに低いのかと思ったのと、その原因を考えたときに、私も働いてきた人間だからわかりますが、やっぱり「本人が望まない」ということ、「家業で余裕がなくて男性と差ができる」、「女性には能力がないと思われる」というように、私はそうは思わないですが、世間が思っている部分が多いのかなというのが、私の意見です。</p> <p>女性国内研修も、広報等に行ってきた人の報告が出ており、行ってみたいと思いますが、どういうことをやっているかがわかりません。これは毎年全国から集まって行くのか、希望して行くのかわかりませんが、開催場所を変えた方がアピールになるのではないのでしょうか。</p>
会長	<p>ありがとうございます。国内研修について事務局から説明願います。</p>

事務局	<p>「北見市女性国内研修」ですが、所管課の生涯学習課に確認をさせていただきました。例年、「男女共同参画フォーラム」という全国規模の研修会が埼玉県嵐山の国立女性教育会館にて開催されています。この研修会では、全国からの参加者が数多くのワークショップ等を通して、男女共同参画推進のための意識変革や女性活躍促進等の課題解決に向けて学習・交流を図っています。北見市では、昭和53年からこれまで171名を派遣し、派遣後は、歴代の派遣団員で構成される「北見市女性国内研修つどいの会」に入会いただき、参加者の方々は現在様々な分野において活躍されています。ちなみに、平成27年度は平成27年8月19日から22日までの3日間で3名の方が派遣されておりまして、その中の1人が鹿又委員ですが、鹿又委員は何か捕捉ありますでしょうか。</p>
委員	大丈夫です。（捕捉なし）
委員	私が聞きたいのは、同じ開催地じゃなくて、毎年埼玉なので、全国の色々な場所で開催するのがアピールとなるのではないかと、その部分です。
事務局	フォーラムに全国から参加するために国立女性教育会館に決めてしまっていることのように。
委員	宿泊棟も兼ね備えていて、宿泊棟3日間と研修棟での受け入れですが、昨年は横浜市長が来られてお話されて、色々な政治関係の人も来られて、あとは男女共同参画に基づくワークショップがあり、たくさんの学びの時間がありました。
委員	例えば、今回は埼玉で、来年は北海道でなど、開催場所を変えた方が全国的なアピールになると思います。毎年埼玉というのはどうでしょうか。
委員	女性国内研修の他に、もう1つありますよね。
事務局	日本女性会議です。
委員	そうです。日本女性会議というのがありまして、それは来年の全国大会が苫小牧市で開催されます。それは、全国各地で開催されています。
委員	それもこの国内研修の組織みたいになっているものですかね。
事務局	そうです。こちらも全国から参加者を募って開催する会議です。
委員	わかりました。

会 長	<p>最初の女性委員登用率目標値の40%が高すぎるという、松井委員からのご意見でしたが、いかがでしょうか。</p>
委 員	<p>私も、40%という数値だけではなく、男女同数であることが女性の意見を多く取り入れられるかといったら、そうではなく、背景の見つめ直しが必要かと思えます。例えば、女性でいうと、家庭が原因で役職につきたくてもつけない、仕事ができない、あとは、実際、会社に女性の方がいないということもありますので、女性を登用したくても、なかなか40%に満たないという背景は、そこにあると思うので、数値だけの目標というのは、私も厳しいというか、イコールではないというのが1つです。</p> <p>それに付随して、男女共同参画の色々な資料を見ていると、どうしても女性の正規雇用、正社員であることが女性の能力を発揮できると書いてありますが、それは実際、働く側からの目線であって、例えば、会社側のシフト制などの働く条件の見直しが必要と思えます。会社にフルで朝9時から夜5時までの仕事ができなくても、在宅でテレワークなどの働き方をして女性の能力を発揮できることもありますし、企業側の意識改革というのが法の中に織り込まれていたら、お互い働き方の改善というのが必要ではと思えます。</p>
事務局	<p>委員の公募についてですが、なかなか所管課が色々取り組みをされていますが、専門的な分野に女性がいらない、公募を行っても女性の応募がないということもあるようです。ただ、これまで公募を実施していない機関などもありましたので、まずは公募をして、広く入り口を開いていただくことを北見市の審議会等の所管課にお願いしているところですが、相談いただく中ではなかなか難しいとのことでした。</p>
会 長	<p>背景を見つめ直すこと、企業目線に立つということは必要と思えます。(松井委員、) よろしいですか。</p>
委 員	<p>男性、会社を経営されている方から見て、女性を使うというのはどのような感じに思えますか。私の時代は、女性は邪魔者扱いのようでしたので、少し意見を聴きたいと思えます。</p>
副会長	<p>私からは一般的な話として、補助的な業務に女性というのはよくあるケースで、私の会社は、部長と名の付く人は男性です。女性で一番多いのは、課長がいた時代もありましたが、現在は係長というのが実際のところでした。それは、職場が鉄工所で、工場で重いものを持たなければならない、お客さんが男性ばかりという事業背景もありますが、実際、現場に出て行く人数比が高くて、そもそも男性が多いことも1つあります。ただ、論理の話ではないですが、職場に男も女もいないとなかなかうまく進まないという現実もあります。例えば、工場の中は男性ばかりの時期と、補助的に女性が入る時期がありますが、やはり女性が入った方が、男がかっこつけるとかではないです</p>

が、職場の自然な状態としてという意味で、女性がいた方が実ほうまくいくという現実もありますし、やはり男性も女性も、小さな会社ですから私が社長で私の家内が常務取締役という立場で、考えてみると女性の役員がいます。実質は女性が財務的なことも取り仕切っていますし、そういう意味では、経営の役割分担でいくと、社長と常務ではあるが精神的には対等な立場ですし、女性職員に関しては総務的な仕事だけではありませんけど、活躍するためには、出産などのそのような時期になれば支援をしていきたいと思っていますし、また、休業が終わって戻ってくる時には迎え入れたいと思っています。コスト面からいくと、その時期は無給にはなりますが、人が抜けるということは何らかの人材を確保しなければいけないということで、確かに、企業としてはコストアップになります。それが問題でうまくいっていないこともあるかと思いますが、社会的な存在である企業として当然負担すべきコストとして考えて全てできるわけではないですが、会社でできる範囲内でしていこうと考えて取り組んでいます。企業が企業目線として、努力はしていきたいと思っています。やはり現実的な問題として、男性側の方に女性はよく休むとか、出産関係など休まなければならないことはどうしても女性の方が多いですが、大事な時にいないではないかというような、やっかみ的な気持ちを持っている人間もいます。これは現実の話です。そういうところをどうしていくかという話があると思います。すみません、長くなりました。

会 長

男性の意識を変えなければならないということですね。

副会長

はい。そういうことがあると思います。

委 員

私の会社も鉄工所ですので、女性は非常に少ないです。特殊なケースではありますが、女性で 70 歳を超えた人がいます。結婚して子どもが産まれてから、パートで入って非常にまじめにやっていただいて正社員になっていきます。定年を超えていますから、役職は一切ないですが、部長でも怖いんです。この人がいないと部品の出荷ができません。出荷を全部彼女が取り仕切っています。ですから、はっきり言って能力だとか、キャリアが問題であると私は思います。そのような問題は他にもあると思います。私の妻も役員ですが、なかなか職場の歴史というのがあって、難しいかと思っています。私の会社も、溶接する工場がありますが、例えば塗装関係の方は、下地を作るのは、女性の方がはるかにきちんとやってくれます。ですから、やっぱりそういう適性もありますし、色々なケースがあると思いますが、昔は正直、もちろん企業としては安くというのはありますが、結婚してほしいので、できるだけ女性はパートにしようと思っていました。ところが今では、女性も結婚しない、うちも 40 歳を超えても独身の男性がいます。なかなか両方とも結婚しなくて、むしろ男女共同参画が進むと、このまま人口が減るのではないのでしょうか。

会 長

結婚しないのですか。

委員	結婚していません。付き合っていないわけではないですが、若い頃は付き合っていて、30歳過ぎるとだんだん面倒くさくなってきて付き合わない、という感じです。
副会長	私の会社にも、電話での受注の窓口のベテランで、お客様が指名するような、定年直前の女性がいます。彼女は、出産・育児を経て再度職場に戻っています。今言った方も係長ですが、総務の係長も、同様に出産・育児を終えてから会社に戻っています。私の会社は、前の前の社長が女性の社長でした。女性なので女性のことをよくわかっていて、その当時それに必要な規則がその時あったわけではないですが、（慣行が）何となく引き継がれて、女性はもう一人独身の女性と私の妻と4人ですが、経営者自身に理解があったということがあり、そのことが影響していると思います。
会長	うちの職場のことをお伝えしたいと思います。事務に色々調べてもらったのですが、先生は、教授が4.2%、准教授が4.8%、講師が20%。パーセンテージで言ってもわかりませんよね。事務にとっても優秀な女性がいて、この方に聞きました。管理職というのはどこからか聞くと、「管理職手当をもらっている人が管理職といいます」と言われましたが、局長が男性で、課長は14.3%、副課長が30%、係長が34.5%です。あと、主任が25%くらいでしょうか。事務では結構、男女平等に近づいています。女性が優秀で、男性も優秀ですが、女性の方がバリバリしているという感じです。
委員	逆の立場でいうと、私どもは看護大学で、私は看護専門ではありませんが、看護専門でない教員は男性教員だけです。女性はいません。しかしながら、看護の専門の教員で男性というのは、助手・講師が1名ずつ、2名しかいません。あとは、全部女性です。したがって、先ほどからの話を聞いてみますと、その場その場、職域というのでしょうか、分野によっては逆転している部分もありますし、男女共同参画というのは、数字を平等にしていって、数を揃えていく、ということではなくて、もう少し根本的な、能力を見極めるとか、例えば、その役割を認め合うとか、看護師の話をしますと、看護の世界では、やはり圧倒的に女性が多いです。男性は、本学の男子学生が約20%です。開学当初は10%でした。少しずつ増えてはいますが、まだまだそういう状況です。しかしながら、患者のニーズとしては本当にあてはまるのかというのも考えなければいけない。したがって、男女共同参画ということは、数字を合わせるとか、人数を多くするとかではなくて、「お互いを認め合う」ということが本来の平等ではないかと思います。
会長	そうですね。私もそう思います。他に、何かご意見ありますか。何でもよろしいです。
事務局	事務局から捕捉をさせていただきます。松井委員の質問の中で、職場にお

	<p>ける女性職員の管理職登用率が低いという部分で、職員課にも確認をさせていただいたところ、係長職が平成 22 年 4 月 1 日の割合が 17%に対して、5 年後の 27 年 4 月 1 日では 22%と、着実に増加しております。全体の女性職員割合が 34.2%に比べると、決して高い数値とは言えませんが、今後係長ポストからの管理職の登用が行いやすい条件が整いつつあるものと考えます、ということです。特定事業主行動計画というのが、仕事と生活の両立支援という部分も含めて策定していくということですが、これを達成するために作業部会も立ち上げる予定があるということなので、今後は色々な部分で効果が期待されるかと考えています。</p>
<p>会 長</p>	<p>ありがとうございました。他に何か、意見はございませんか。</p>
<p>事務局</p>	<p>1 点、私の方から、先ほど先生方から学校の話が出ましたので、私も教育委員会にいましたので、今、小中学校で学校の先生になられる方は、志望する方も含めて女性が多いです。市内の学校も 8 割方が女性の先生のところがありまして、やはり運動会等の力仕事が必要な時に、PTAのお父さん達に手伝ってもらわないと学校側は厳しいという状況がありまして、どうしてもこれは先生方の女性の比率が上がっています。これからも伸びて行くのではと思います。学校の先生が、制度的に非常に良いというのは、出産・育児で休暇を取得した時に、教員免許を持っている方が臨時で入ります。一般に、役所の事務職の臨時ではなくて、先生として授業を持つことができますので、安心して休むことができます。我々の職場もそうですが、どうしても正職員は配置できないです。どうしても臨時職員を雇っても一時なものですから、業務を教えても、教えたときにはいなくなってしまうので、なかなか難しいということがあります。ですから、教員のような制度は、非常に働きやすいと感じます。以上です。</p>
<p>会 長</p>	<p>男性は教員を望まないのですか。</p>
<p>事務局</p>	<p>減っています。教員を望む方も、受かる方も男性の方が減っている印象です。採用試験も女性の方が受かっているようです。</p>
<p>事務局</p>	<p>事前意見集約書の方で、今日欠席されている朝川委員から貴重な意見を頂いていますので、ご紹介します。「男女ということではなく、個人の差、個性に着目してそれぞれが自分を少しでも高めていくためにどのような努力をしていけばよいかを考え、自分の性別に甘えることなく、それぞれができる精一杯が出せるよう、日々指導、支援を行っています、個人個人の特性や願いに合わせた参加の仕方ができるような社会になることが大切です」ということです。</p>
<p>事務局</p>	<p>朝川先生は学校長ですので、子ども達と接する時にそのようなことを感じ</p>

	<p>ているとのことですね。</p>
委員	<p>今の朝川委員の意見に似ていると思いますが、男女共同参画だと、女性にはこのような条件があって、簡単に言うと「かわいそう」みたいな目線があったり、女性と男性が平等であるために女性を引き上げるような考え方が多いと思いますが、逆に男性は、例えば男というだけで、家庭を支えるために一生働かなければならない、男性というだけで役職が付いて重責があったり、それを喜びとしているならいいのですが、それこそ男女の差別に値することではないかということについて、男性の方達はどう思っているのか、逆に聞きたいです。</p>
委員	<p>私達の年齢の世代では、私は 65 歳ですが、私の母は戦前の教育を受けていますので、当然、「男たる者は養わなければならない」という教育を私にしてきましたが、段々、男女平等ということに学校教育は変わりますから、その辺は年代によってかなり意識差があります。私達の団塊世代くらいまでは、確かにそういう意識は間違いなくありました。それが段々なくなっている、というように私は思います。</p>
委員	<p>私は息子が高校生なので、これからどうなりたいとか、どこに行きたいという話をよくします。その時に、親としてはこれから離さなければいけないので、そんなに早く社会に出て行かなくても、進学しようかとか、実際社会に出てしまうとずっと進んで行くことなので、逆の目線も大事だと思います。</p>
委員	<p>個人的なことですが、私の場合には、自分がやりたいことをやるためにはこういう勉強をしなければいけない、あるいは社会でこのような役割になりたい、私の場合は、男だからこうしなければならないという意識はあまりなかったです。兄弟は 3 人とも男ですが、そういう意識はありませんでした。</p>
副会長	<p>私も実は男 3 人ですが、どちらかというに近い感覚の世代だと思います。ただ、男としての気負いみたいのところ、いざとなったら男が出ていってという気負いというのはやっぱりあります。</p>
委員	<p>実は、私も（子供が）男 3 人ですが、私は農業で、今の農業というのは、農協（今は J A と言いますが）から、男女共同参画というものに守られて、女性も育児や子供の送り迎えの時間もありますが、私は男の子 3 人で、3 人とも最初働きに出ていましたが、次男が何年か後に戻ってきてくれ、一緒に農家をやりたいというのがありました。だから、男の子・女の子の話になりますが、「男だから、女だから」ではなく、朝川委員さんの意見のように、お互いを認め合うということが重要で、質問の 40% は私もおかしいなと、% ではないとずっと思っていて、私は女性ですが、男性のようにトラクターに乗ります。畑をおこしたりするのが自分は好きです。農家は、会社とは違い</p>

	<p>ますが、「男だから、女だから」という仕事の差はないです。お互いを認め合う、「できるならやりなさい」と思うので、全体の意見として40%という数字にこだわらなくてもいいと思います。以上です。</p>
副会長	<p>私の子供の頃のご近所のことを考えてみると、当たり前前に男と女と一緒に働いていたというのがあります。八百屋や酒屋のような、私の会社の現場は男ばかりですが、事務職は女性で、農家の方も今も昔もそうですので、ただ、「会社」になると話が変わってくる、そこが少し不思議だと思います。</p>
委員	<p>農家も会社として給料もありますし、一応副社長ということでやっていますが。</p>
副会長	<p>かつての職場の方が、今の会社という形のようにこだわりはなく、あたり前に職場ということでしたね。</p>
委員	<p>「男だから、女だから」、男女平等ということにこだわり過ぎているのではないのでしょうか。この審議会でこのような意見を言うのはどうかと思うのですが、すみません。</p>
会長	<p>私も授業で男子学生から、「女性は子ども・家庭・育児に専念すべき」と言われて頭にきて、男女の能力は変わらないと言いました。昔は雇用機会均等法がなく女性は仕方ないというのもありましたが。</p>
副会長	<p>どうしても出産・授乳はもう女性にお願いするしかありませんので、男は弱い立場ですが、いばっているというのがあります。仕事をしていくという意味では、ハンディなのが当たり前で、だからこそ、きちんとハンディを付けて支援する施策が必要というのが私の考え方です。企業も負担するのが当然で、行政、税金の中でその必要なお金を市が負担するのは当然だと思います。</p>
会長	<p>松井委員からの質問で「女性自身が望まない」「女性に能力がない」など、女性側に理由があるのでしょうか。</p>
委員	<p>私が経験した中で、女性自身が望まないというか、望めないと思いました。</p>
委員	<p>むしろ今は男の人も管理職になるのは望まない、なりたくないのではないですか。なりたい人はいるのでしょうか。</p>
副会長	<p>給料が大幅に上がるのであれば（なりたいと思います）。</p>
委員	<p>私の時代も、例えば100人くらいの女性のうち一桁くらいしか働き続けられる人がいなかったもので、今は若い人もいるし、5割はパートだったりする</p>



	<p>ので、女性が多く窓口にいますが、その中で働き続けるというのは、肩身の狭い想いをしながらでしたが、今の社会は、私はうらやましいと思います。それでも働き続けられないというのは、さっきから皆さんが言っているように、男性も女性も認め合って、お互いのことをフォローしながらできるような社会がよいです。</p>
委員	<p>皆さんのご活躍により、段々このような企画があり、男女の差がなくなってきた中で、私は日本カーリング協会の役員をやっていますが、今理事の皆さんの女性の%は約 2 割です。その中のアスリートの方が集まっている委員会は、女性は約 5 割いますが、将来 5 年後のことを考えると、スポーツ界は、男子だけのスポーツ、女子だけのスポーツという垣根がなくなって、女子のアスリートの皆さんの活躍が大きく、うちも女子が世界に行って、男子が行っていない状況ですが、どんどん女性が進出してくることによって互角の発言権に近づいていることは確実で、平成 29 年に 40%に満たないかもしれませんが、その後 30 年、35 年経った時にはそのような目標が達成できると思うので、達成できる年数を前倒しして、いかに近未来に同等になるかということ議論していくのが、このような集まりの中の大事なことだと思います。</p>
会長	<p>身近なところからそういう意識を変えていかなければいけませんね。</p>
委員	<p>仕事としてアスリートとして大会に参加できるのは、カーリングについては女性だけです。企業のサポートが男性は付かない。女性は企業のサポートが付いて、プロとして仕事としてカーリングができますが、男性はない状況なので、女性がうらやましいです。男性は仕事をしながらなので、なかなかそういう状況にならないということがあります。</p>
会長	<p>では、そろそろ、意見のまとめを行います。  松井委員から意見のありました、女性委員登用率の 40%という数値目標だけではなくて、色々な背景を見つめ直すことが必要ではないかということ、男女がお互いに役割分担というか、お互いを認め合うという方法ということで、朝川委員さん今日お休みですが、先ほど説明していただいた話で、男女関係なく個人差・個性に着目して自分を高めていくということなど、ですね。  こうした内容を意見としてまとめて、市長に提言することとします。意見のまとめは会長・副会長と事務局に一任していただくことでよろしいですか。</p>
議事(4)その他	<p>&lt;異議なしの声&gt;  続いて議事(4)のその他でございますが、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。</p>
事務局	<p>事務局からは 2 点、お願いとご連絡を申し上げます。1 点目は、本日資料としてお配りしている本審議会委員の名簿、本会議の議事録及び審議会のご</p>

<p style="text-align: center;">会 長</p> <p>5.閉会 事務局</p>	<p>意見等を、市のホームページで公表することとなっています。このため、会議録は、事務局で概要を要約し、事前に書面にして委員の皆様へ郵送いたしますので、ご発言の趣旨をご確認いただきますようお願いいたします。2点目は、本審議会のご出席に伴う委員報酬及び交通費についてですが、「北見市特別職の職員の報酬及び費用弁償に関する条例」の規程に基づき、以前ご指定いただいた口座に振込をさせていただきます。事務局からは以上です。</p> <p>ご意見、ご質問などはありませんか。なければ本日の議事を全て終了し、進行を事務局にお返しします。</p> <p>長時間にわたる活発なご議論をいただき、また、たくさんのご意見を賜り、ありがとうございました。渡辺会長においては、スムーズな議事進行をしていただき、お礼を申し上げます。なお、本審議会からいただいたご意見については、3月に市長を本部長とする男女共同参画推進本部に「意見書」として報告し、庁内の他課に周知し、施策の推進に取り組んでまいります。</p> <p>委員の皆様には、今後においても、本市の男女共同参画の推進についてご指導、ご意見を賜りますよう、よろしくお願いいたします。これで平成27年度第1回北見市男女共同参画審議会を終了します。本日はありがとうございました。</p>
--	--