

第2回北見市男女共同参画審議会会議録（要旨）

日時 平成23年2月17日（木）

会場 市役所分庁舎大通りビル5階

◎出席者

・委員

大岸委員、川村委員、佐藤委員、田中委員、松岡委員、吉谷委員、長南委員、
（尾山委員、高橋委員、竹村委員、福地委員、松浦委員は欠席）

・事務局

三田市民環境部長、大野市民環境部次長、近藤市民活動課長、大谷男女共同参画担当係長

1. 開会

課長により開会

2. 部長挨拶

3. 議事内容

《会長》

ご苦勞様です。12月21日に第1回をし、今年度2回目です。進めていきます。前回、たくさんの質問意見等を頂きまして、それが資料1という形で整理されております。即答できた質問と未回答のものが整理されておりますので、今日はまず最初にこのことについて事務局から提案を頂き、更にその上で、その後皆さんから思いついたご意見・質問箇所がありましたら、それを加えながら最終的に市長へ意見書をまとめていきたい。そういう形で今日は進めていきたいと思っておりますのでよろしくご協力をお願いしたいと思います。それでは早速、議事に入りまして、一応、基本計画の進捗状況を少なかれ事務局がまとめております。

《係長》

資料1に基づいて報告させて頂きます。第1回審議会においては各委員からたくさんのご意見・ご質問があり、時間の都合上、未回答だった項目のみご説明させて頂きます。最初に、川村委員の2番目の進捗状況調にある課題、方向についてという欄なんですけど、これは先程部長からあったように別紙の通り、各事業について進捗状況調を各担当に確認し、網掛けした部分が追記修正等を行っております。次に、松岡会長についての意見ですが、具体的に保育士の労働実態についての意見がありました。このことについては回答ではないのですが、多様化する雇用形態、労働環境、女性の生活の不安だとか将来の不安など問題を相談でき、解決できる体制づくりが求められているというふうに思います。次に、吉谷副会長の意見の中で未回答の部分であります、職場・地域への啓発の方法をより幅広くできないか、という点であります。これは北見市広報・ホームページ・ミント宅配便ですが、テーマは『男女共同参画をめざして』と『セクハラについて』の2つの講座です。年1、2回要請があります。さらに講演会の開催などをして啓発活動をしていきたいと考えております。それから待機児童の考え方は、吉谷副会長の乳幼児保育のことですが、平成10年から児童福祉法の改正によって、年々乳児保育に関しては1ヶ所、2ヶ所増えており、現在14ヶ所を実施しております。次に長南委員からのご質問でありました、未回答部分ですが、各部課担当者の当審議会の参加はという質問ですが、これは毎年審議会の前に担当課長職で構成する推進連絡会議を開催しているところでございます。それから、パワハラの相談体制および相談員の研修は行っているかという点であります。これは女性センター・市婦人相談などの窓口で実施しており、パワハラの相談については今のところないというふうに聞いております。それから、相談員が各種研修会などに参加してスキルアップに努めているという状況であります。次に、女性の障がい者スポーツ大会の参加が少ない、参加していくために女性のサポートを養成していくことが必要ではないかという点であります。これについては、障がい者スポーツ教室指導者養成講習会を実施しており、その中で積極的に女性に参加してもらうよう要請していきます。次に、スポーツ指導者養成講座に参加した女性20名はどんな種目に関わっているかでございますが、これについては理論が

40時間、実技24時間、演習36時間となっております。実技については軽スポーツを中心に研修しているという回答を得ております。次に留学生就学支援金支給該当者および派遣事業参加者に占める女性の割合は2分の1になっているかについてですが、大学からの推薦を受け、審査委員会による選考を経て決定されるものでございます。特に審査にあたっては成績が主な判断材料になりますので、男女の比率を求めるのは難しいのですが、申請の段階では男女による差別はなく、受付をするものであります。また、派遣事業においても**高校**内の選抜によるものですが、同様に差別されているものではないということです。それから、佐藤委員については回答しております。高橋委員については女性が8割の委員会がある。考えないといけないということで、審議会の中で委員を選考する上で男女とも40%以上60%以下に努めていきたいというふうに考えております。以上です。

《会長》

それでは、それぞれの委員の方々が質問した旨に対する回答を頂いたわけですが、再質問または更に追加コメントありませんか。

《H委員》

職場の環境、女性自身による市民向けの、女性自身のエンパワーメントという内容で。私、**大学**のときに**職場のPR**の一つでターゲットをおいて、企業というものにターゲットをおいてですね、審議会なり国内研修なりに計画的に参加されてるのかということを書いていました。話していくと、今日の答えです。個別の企業に働きかけることは困難ということだったんですけども、私は考え方だと思ってまして、職場というものはそのまわりにたくさんの女性、誰かが一人ということではなくて、そのまわりにたくさんの女性が集団同士でいますから、むしろ一般公募よりはその集団に対する発表効果というのを考えたときには、企業にある程度ターゲットを絞って、研修者を枠を出すということが有効ではないか、というふうに思うのでその辺のところはもう少し検討していったほうがいいのかなと思います。

《会長》

事務局、いかがですか。

《課長》

はい、これにつきましては、いまH委員から頂きました内容についてはこちらもう少し勉強させて頂いて研究させて頂きます。

《〇〇委員》

すいません、いいですか。“困難である”と書いてあるのは、どういうことで困難だったんですか。

《係長》

産業立地労政課でやってる、労働状況調査報告で押さえている企業については800~900近くあります。それで、その中から選抜していくというのはちょっと大変であると考えておりますけども。

《〇〇委員》

数が多いから、ということですか。数が多いから全部は無理だし、減らすってなるとどこか働きかけないとならないかが難しいということですか。

《係長》

そうです。

《H委員》

前回私が言わせて頂いたときに、長期的な計画の中で、ある一定規模以上の企業・事業所に関しては計画的な、長期的な計画の中で、今年は何名、来年は何名というふうな形ですと組んでいったらいいのではないかとことをちょっと言わせて頂いたんです。

《会長》

その他いかがですか。

《G委員》

前回、母親の就労と待機児童のお話がでしたが、その後何箇所かの保育所のお話を聞かせていただきました。乳児保育以外の保育園でもなかなか入所を受け入れて頂けなかったと聞いております。保育所では、もう少ししたら空くかもしれない、といわれ、やむなく引く形で終わってしまったとのこと。もう少し間口の幅を広げてもらえないかと思っています。

《係長》

こども支援課・保育課の考え方は、あくまでも認可保育園12ヶ所ある定数、それに保育園申請者。それが保育申請者が多いよということであれば、待機児童になりますね。それでやはり、個人によってその保育園に入りたい、近くで職場が近いとか、通うのに家が近いとかそういう所に入りたいということになると、やはり定数の関係があるのでやはり待って頂かなければならないということでもあります。

《G委員》

身勝手なところもありますけども、やはりそういったことが理由だと思いますが、できれば働きたいという親御さんに対して、入所させてあげたいという気持ちでお話させていただきました。わかりました。

《係長》

ただ中には、定数を超えても臨時の職員を使って超えた中で対応する部分もあるとお聞きしています。

《G委員》

そういう対応の仕方もしているということなんですね。

《会長》

保育所の問題なので、関連して僕のほうからも。前回の続きでちょっとお話ししたいと思うんですけども、やっぱり28歳の暗黙の、契約にはないけども、結婚退職並びに賃金に対する、若い方を欠員した状態という2階オプションという事情なんかは実際、一つの例だと具体的に浮き彫りになった。そういう中で、実はその卒業生の場合はその後どうなったか。毎週月曜日に報告に来るので、つぶさにその様子が分かったと言うんですけども。再就職のためにあちこちの民間保育園に、もし募集の口があったら応募したいのでさせてほしいと返信封筒付きのご挨拶状を出したところが、一つの保育園からすぐに回答があって。だけど、民間保育園の園長会議の中では、数も少ないので、どこを辞めてどこへ入ったということはすぐ情報が漏れるので、そういう努力をしても無駄な努力ですよ、とわざわざ忠告するような手紙が来たということで、これは民間保育所の理事長なんていうのも非常に連帯感も強いのかもしれないけどもそういう個人情報公開するだなんて雇用を害していくし。これは女性委員の登用もさることながら、本当に我々は男子も女子も含めて労働環境というものをやはりこの例みたいな中でも声を大にしてあげていかなければならないね。特に保育所なんかは最低賃金のところも出たわけですけども、回答が691円ということで分かったけど、この最低賃金なんですね。だから男性はその希望して採用された人も、ほとんどそれは3年と持たない、生活できない。ましてや結婚しようとしても、これでは実は続けていられないような労働環境の中にあるということがわかったし、先の例の場合はそういうことで八方塞になってしまったので、ハローワークに行って相談したら、非常に親切に、市役所の臨職という口もあるから行って相談してみたらということで、早速市役所の方もこれからの間口に空きができたなら、臨時でもいいから採用してもらえないか、試験を受けたいということ申請したら、非常に丁寧に女性の担当者が説明してくれて。それから次の週には、開成保育所、へき地保育所の1名空きができて、臨時ではなく通年雇用なので是非受けてみなさいというその勧めがあったということで、民間には見捨てられたけども、市役所のそういうへき地保育所の口がね、見つかった。その子の場合はそういう形でいま、採用がこの後どうなるかは分からないんですけども、一つその窓が開かれたわけだよ。これ、氷山の一角で、たくさんのやはりそういう新卒で入って6~7年あるいは8年経過した者というのは保育所の世界ではそういう…。僕のところには届かない声でもそういうことがいっぱいあるのではないかな。同じ保育園で産休、その後退職、それでパートで採用されたときにはもう一回初任給に戻って、ということで全体の雇用は全く換算されないで採用されてるといふ卒業生もまたいるわけだよ。等等、実態はなかなか大変な状況の中にあるということで、保育園の充実というのはその間口だけではなくて、内容も含め

て高齢者の介護と同じくらいやはり重大な問題を秘めてるなということ。それもまた1ヵ月の中でそういうことがあったということを経験しながら、是非意見書の中に雇用形態や労働環境に対し、一項目付け加えないなという気がします。

《副会長》

今の会長さんのお発言に関連してですけども、今回の資料1の所でH委員への質問への回答で、パワハラ相談今のところないっていうことになってるんですけども、実態としてはたくさんそういう事例があるわけですよね。ですけども、女性センターとかその婦人相談っていう窓口が実際には相談しないで、相談しても解決につながんないんじゃないかっていう諦めとかそういうことで相談事例がないということかなって思ったんですが。ですから、逆に言うとかこういう相談窓口で相談したときにやっぱり解決につながっていくんだ、っていうような何かそういうものが無いと、せっきくのそういう窓口があってもそこに訴えて相談しようということにつながっていかないだろうと思うんですよね。いまの保育関係でしたら、市のほうとやっぱり保育士に対する認可の関係とかでいろいろ影響を行使することができるはずなので、不当な事を行っている所にはきちんと指導するというような形で是正していかないと、本当に安くずっと何年も続いていくのが問題だと思います。

《H委員》

ちょっとそのことに関してもう一つ。セクハラというのは何がセクハラかというのは結構定義的といえますかね、皆さんにとってこういうことセクハラなんだというのがやっと定着してきたところだろう。昔はそれがセクハラかどうかわかんなかったころはありましたね。パワハラというのは僕は新しい言葉だと思います。やはり特に職場の上司の関係だとかいうことになると、自分の能力のなさを叱責されてるのか、そうでないのかというのはこれまた難しい問題ですから、こういったものがパワハラなんだということはやはりまだ社会的に定着してない部分があるんじゃないかな。そういう意味では下位に伝わらないという前にちょっと啓発されてない部分があるのではないかな、という気がしますので、セクハラは啓発はかなりされてきているということであれば、新たに次はパワハラは啓発というのが必要なんじゃないかなという気がします。

《G委員》

セクハラの問題ですが、それぞれに相談窓口があると思います。私、最近聞いたことなのですが、弁護士さんが『事件が起きてからじゃいけません、それ以前にご相談ください』とのことでした。事件の結果で話し合うのは難しいとのことでした。会社で悩み事があればためらわず相談することで未然に防止することができます。我慢をしすぎて表に出ない部分もあると思います。これはあくまでも守秘義務がありますから、もっと公的な相談の場が広がり、見守っていくことが大切なことだと思います。

《会長》

暴力というのは肉体的な暴力だけでなく、特に技術者や管理職の人たちの言葉っていうのはね、大きな、それこそパワハラですよね。これらについても労働環境などに関わることで。

《副会長》

先の、ちょっと話を戻って、女性の、さっきの保育士の雇用の差別的な扱いの話。独自の地域が出てましたけど、何年か前まで、今最近そうではない気がするんですけど、私は看護師なので、大阪に前住んでたときに見なかったものなんですけど、北見で初めて目にしたものなんです。看護師の求人広告に市内の医療機関を辞めた人はお断りって書いてあったんですね。で、医療がそういうことをしている、わざわざ求人広告に書いてあるということだと思ふんですよね。で、ここ2、3年はどこの看護士界も結構、うちの卒業生でも、引き抜き合戦みたいなことになっているので、あまりあからさまに見なくなったと思うけど、堂々と書いてあったんですよね。でもそれたぶんそういうことをやってることなのかなと思うので、すごくつじつまが合った。きっと看護の人たちもやってたんだなっていう何とも言えない気持ちになった。最近見受けなくなったので、やっぱりあの変な、と言いますか、個人の権利を侵害するような擦り合わせとかが影で行われていないようになっているんだとしたらそれで幸いなんだけど、たまたま看護職が不足してるから

っとき今見かけなくなっただけで、だったらちょっと残念だし、どうかなってちょっと思ってるので、私はまだまだかなって思いました。

《会長》

もしかして水面下であるかもしれないね。

《副会長》

そうだったんだなって。女性の多い職場ではそういう点に注意していけたらいいのかなって思いました。

《会長》

それじゃ、資料1に基づいていま、更にご意見を頂いたわけですが、もう一度全体を振り返ってこの大きな冊子のほうで、その後気がついたことがあったら、新しくご意見頂きたいと思います。

《〇〇委員》

ちょっともう1個質問していいですか。保育士を、乳児保育を平成10年から年々増加と書いてあるんですけど、乳児以外の保育の数というのは増えてないんですか。(〇〇委員「でも、子供さんを預けて働きたいっていう人が多くなったとは思いますが、その中で待機している児童が多くなっちゃったかな、って思われるんですけどね。

《係長》

資料の、実施状況調の23ページに事業実績という形で掲載されておりますけども、乳児保育については先程私言ったように、事業計画の中で平成10年からという形になってますけども、その他についてはちょっと何ヶ所、障害児保育が何ヶ所増えたというのはちょっと、書いてありますでしょうかね。

《〇〇委員》

障害児も増えてるんですよ。

《副会長》

全体として増えてるんだったら、特に増えてないですよ。

《〇〇委員》

一応、今日でなくて、市役所で直接説明頂いたときは、先程G委員のときの説明に加えて、この計算でいくと、結局待機者にはあたらぬ人でも、保育園の希望があるってことを把握して、それで乳児のほうの充足は図ってきているので、待機児童がいないから何も増えてません、何も変えてませんとかそういうことにはなっていないので、(聞取不能)大事に(聞取不能)。

《〇〇委員》

保育というものは生ものですのでね、やはりストップはかからないと思うんです。我慢してくださいと下手に言うことは長時間はできないかと思うんで、やはり改善というんでしょうかね、1人でも2人でも預けられるスペースがあれば、そうやって臨時的な保母さんを雇えるということのつながりができて、みんなが幸せになってくれるといいかなって思いますので。

《会長》

その他追加意見はありませんか。

《〇〇委員》

このところの今後の、女性が安心して働ける育児支援事業を進めているようなことを書いてますので、本当に希望があるということだと思って理解していいと思うんですけどいかがでしょうか。

《部長》

すいません、行政はそうなんですけども、たまたま先日、テレビ見ましたら京セラのほうの自動車部品メーカーですか、工場でも海外へ出るか、Made in Japan というその看板が非常に高く評価されているということでそれを守るために国内生産ということで、そうすると労働力として否応なく女性に辿り着くということで、工場では保育施設といえますか、そういう施設も整備して、労働者支援に女性が参入していると。結構女性のほうが優秀だったりして非常に生産効率も上昇している、とそんなことをテレビでやりました

よね。北見でなかなかそこまで企業自体がそういう施設を持つというのは望めないのかもしれませんが、そういう意味ではいま保育所が話題になっておりますけども、そういうところの更なる充実というんですかね、そういうところでは課題だと思っておりますけども、進んでいるところでは企業が率先してやってるんだな、とちょっと実感しましたけどね。

《G委員》

企業内保育と女性の社会進出のことですが、過日、映像を見たのですが、女性の社長が女性ばかりの社員で、その仕事も『汚い』『きつい』『危険』の3Kの仕事を全く動じないでしておられる。そして子育ても社内で行っておられる。女性の社会進出は、誰かが何とかしてくれるというのではなく、自ら進出していくことが大切ではないかと力付けをさせていただきました。

《部長》

特にいま一時的といいますか、臨時的にずっとでなくてもいいからこの短期間だけでも、とかそういう応用がなかなかきかないというそういう点を聞いてます。いま民間のほうでどこだったかな、そういう女性向けですか、子供を預かるという一時的とかですね、そういうような施設を設けてそういうサービスを提供しているところがあるようなこともちょっと聞いてますけども、なかなかそういうものが広がっていかないというか知られていないとかそういう面もあると思います。

《副委員長》

その融通が利かないというのは、認可保育所とかだけでは融通が利かないということですか。

《部長》

ここでも一時保育といいますか、そういうものも週3日・月14日限度とかそういうようなデータがありますけども、その枠ではなかなか賄いきれないというかそういう事情もあるんでしょうけども、なかなかニーズと提供するサービスがうまくマッチしていない、そういう面もあるのかなという感じもしています。

《会長》

それでは、前回出されたその意見を整理しながら、もう一回聞きたいこと、事務局を交えまして、大きくはまずは1個目は市の審議会での女性の登用率が第1の問題としてこれから力を入れていかなければならない。2つ目にはデータで見てわかるように、女性委員の全くいない審議会が具体的にできてきたわけですから、その解消に向かっての努力を次にやっていかなければならない。で、3番目は今日はもう保育の問題が集中して出たわけけども、多様化する雇用形態、いろんな職場の中であるわけですけども、労働環境の対応。決してこの審議会は女性だけを守ってくのではなくて男性も含めた、ともに男女が働きやすい環境整備ということに3点目はやはり力を入れていかなければならないということを答申しなければならぬんじゃないか。とりわけその中でも、保育園のそういった充実ということが主として話し合われたわけですけども、勿論看護師の世界にももしかしたらそうしたことがあるかもしれないし、在宅介護支援も含めてそうした環境整備の問題を3点目として取り上げたい。こういうふう大きく3点に皆さんの意見、集約できるなというふうにとまとめてみたわけです。事務局としてはその啓発のためにもう一つ付け加えたいという事務局側の案もありますので、その4点目についてちょっと説明して頂きたい。」

《課長》

4ページが一番下、18番というところなんですけども、男女共同参画への貢献者の顕彰というようなことで、いわゆる男女共同参画社会の形成に寄与した個人・団体・企業に対して表彰等を行って、その功績を称えて、ひいては個人の名誉だとか団体や企業の付加価値を高めていくことによって、更にもう一步進んだ形での男女共同参画社会の実現に向かえるんじゃないかということで、当初かなり前から、課の中では考えてきたものなんです。それについても、積極的に取り組んでいこうとは考えてるのですが、現実問題ちょっと難しいのは、個人・団体・企業の把握がやはり情報として集まってくるんだろうかな、というところがちょっとあるんですよね。個人的には例えば、こういうところを目指すよね、とかというのはたまに出てくるんですけども、具体的に取り組んで、例えば会社・団体っていうのがどのくらいあって、ということがち

よっと難しいかなと思いつつ、何とかこういう制度を設けて、男女共同参画社会の更なる進行を勧めていけたらなというふうに考えていたとこなんです。

《会長》

ということで、事務局はこの4点目にこれを加えたいということなんですけど、皆さんの意見も。このことに関して何かありますか。お願いしたいと思いますけども。

《H委員》

私、前回もその点はぜひとも早く実施すべきだということでもちょっと意見をさせて頂いたんですけども。北見は特にその効果が高い気がします。社会的見栄もあるけども、結構好きな市民のような気がする、余談ですが。

《副会長》

他の市でこの顕彰制度って効果があるのか、実績があるのか例があるんですか。

《課長》

基本的に他の自治体の実際の情報をまだ収集してるわけではないんです。ただ、私ども情報を集めてきた中では、だいぶ前の話になってしまうんですが、いわゆる旧営林署国有林の事業体にてですね、女性の、かなり有名な林業技術のやってる方、名前をど忘れしてしまったんですけども、がいてですね、女性でもこういう林業社会、林業というものの世界にこんだけ踏み込んで、更に評価されているというような状況があるという実態があったり、あとあの酪農ヘルパーだったかな、特に女性が進出してやってらっしゃるところもありましたものですから、何とかそういうところを顕彰したいなどは前から思ってたんですね。ですから、吉谷副会長から言われた内容については、具体的に他の自治体の状況はまだ、申し訳ないですけど押さえてはいいないです。

《H委員》

ごめんなさい、あの、北見だと例えば常呂の漁協の婦人部というのがずっといい取り組みをしていて、常呂の海を守るために（聞取不能）全国的に先駆けになってたりという、そういう取り組みがあると思いますし、あとちょっとこれは北見の例ではございませんけども、有給休暇100%取得をされている企業というのが、六花亭でしたか、ということで新聞に取り上げられてましたね。また、さっきの労働環境の問題の話もありますけども、やはりいくつかのそういう指針になるものというのがあるんだろうと思いますので、その辺十分な検証をする、検証委員会と言うんですか、そういうところで何を検証基準にしていくのかというようなことは情報を集めていけばかなり出てくるんじゃないかなという気がいたします。

《G委員》

女性の社会進出についての顕彰といわれましたが、例えば、以前は男子ばかりの工業高校に、今は女性徒が入学し、技能を修得し、社会で男性と変わらぬ仕事をと、学んでいますよね。女性の社会進出は特別なことではなく当たり前のことと思うんですよね。これからは、顕彰ということより、若い人を育てるためには、子どもの頃からの教育が大切であると思います。

《課長》

もう一度4ページの一番下の事業内容のところをちょっと見て頂きたいんですが、下のほうに①、②、③って書いてるんですけども、頑張っている女性、また男女共同参画に寄与した団体、女性の採用や登用に取り組む企業っていうのがあると、そういうことで。

《副会長》

個人って、女性個人を顕彰する、って…。

《課長》

確かに、個人ってのはあるんですけど、例えば一番最初に私が言いましたように、国有林、いわゆる昔の営林局、営林支局にいた職員だったと思うんです、その職員がすごく、要するにいろんな資格を取りながら現場に出て、それも組織としてもきちんと認めてるというような形で、頑張ってる女性がいるなっていう実

態があるのは事実なんです。ですから、そういうのどうなんだろうなと思ってるんです。ただ、個人が、というふうな話になってしまうと、ちょっとニュアンスは違うのかもしれないね。

《〇〇委員》

個人という、やはりそういった小さいときからそうやって育てることかな、というような感覚だったんですけども。

《副会長》

看護師養成とか、看護師になった後も研修・研鑽のところとかをずっと、そんなに長年いないからわからないけれど、見てて、やっぱり顕彰制度というのがあるんですよね。で、その顕彰を受けたその個人がその後どうしてるかとかを見ると、あまり尊敬できないというのが実際。人生長いじゃないですか、顕彰受けた歳はそれでいいのかもしれないけど、それはちょっと……。下手をすれば、その顕彰制度自体の価値が下がっちゃうんで、かなり使い方に注意を要するかなって。

《課長》

今回、素案の中でいま松岡会長からお話し頂いたんですが、私どもまだ研究レベルの、確かに長南委員からも言われたように、制度としてはそういう共同参画に頑張っている団体等を顕彰する制度は何かしら持ったほうがいいのではないかとというのはずっと同じ様な考え方で持ってたものですから、まだちょっと研究段階ではある。

《会長》

職業としてはね、看護師は女性とか、保育所は女性とか、そういう概念というのを、問われて、それで、だから保母さんという呼び方がなくなって保育士というふうにな名前も変わってるし、看護婦の“婦”がなくなって看護師。栄養士もどんどん男性が入ってきて、比率から言ったらそれは女性が圧倒的に多いだけさ。ただ先程も言ったけど、賃金の問題でそれがきちんと保証されないということに、長続きしないで転職しなきゃならない、今日的な現状があるということですね。介護の世界って絶対男性のパワーがなかったら、もう本当に重労働ですよ。そういうかつての概念は段々と、しかもそれも幼児教育からきっちり固定概念でなくて、職業教育として広めていかなければならないことだね。

《〇〇委員》

その事業内容に“男女共同参画の～頑張る『女性の』表彰”になってるし、“『女性の』採用に取り組む企業”になってるし、この辺はどうなんだ、って率直に思うんですけども。男女、とかに何とかならないんですかね。“男女共同参画に寄与するような採用”とかそういうような。

《H委員》

顕彰制度の場合、現状として女性が参画できてないという現状が。そのどうのこうのをクリアしていくか、やはりどうしてもそういうことになる可能性はある。

《会長》

文字面を見ると、そういう批判的なものも出るけれど、実態はやっぱり男社会中心に残ってるところが多いわけだから。

《〇〇委員》

でも例えば、そんな大変な保育士現場で働いていた、男性保育士が活躍したら、対象外なのは悲しくないですか。

《会長》

表彰モノですね。

《部長》

男女共同参画に寄与した男性とか、そういう人たちも顕彰していいんじゃないか。

《〇〇委員》

“男女”とかね、“女性と男性”とかの感じで。

《部長》

十分詰まってない中で、事務局として提案させて頂いたのも本当に申し訳ないんですけども、ある意味こういう所で表に出ちゃうと後に引けないという部分もありまして、そういう理由でもできるだけ本部会議できっちり特に目指すような形で出す部分が多ければ多いほどいいのかもしれませんが、絞るということもあるんでしょうけども、そういう意味で事務局側の一つの課題としてこういうことも掲載して頂いたという、そういうことであまり詰まってないからもう一度よく調整してから。

《会長》

H委員の強い推薦もあるから。北見市民はそういう効果がありそうだという発言もあるので。是非4点目に事務局提案のそうした顕彰制度みたいなものを部長会議の中で反映していくということでもいいんじゃないでしょうか。ということで、前回と今回の2回と分かれて大体こう、煮詰まってきた。具体的な文書表現については事務局並びに代表権限でまわしていただいてよろしいでしょうか。大きな項目でいえば4点。こういうふうにとまる、ということで。

《〇〇委員》

3点目の件というのは、保育環境整備……。そうではなくて、

《会長》

労働環境そのもの。多様化する労働雇用形態・労働環境で男女がともに働きやすい、そういう職場の環境整備ということで。あんまり保育で限定じゃなくていいんじゃないかな。

《〇〇委員》

パワハラの話、よく出ましたけど、それはそこに含まれているということですか。

《会長》

含まれている。

冒頭にも次長から説明がありましたが、この後文章化して、そして年度末に一応それを市長個人ではなくて、市長部局の部長会議ですね。

《部長》

一応、本部ということで部長会議と同じ構成です。

《会長》

本部という名前なんです？

《部長》

ええ、男女共同参画本部会議ということで、本部長が市長ということで。

《会長》

そこへ、皆さんの意見が答申されていく、と。そういうこれからの手続き上の進め方になります。ということで、今日予定した議事については以上で進めてきたわけですけども、その他で何か。

《〇〇委員》

12ページの事業番号52のところに、当初、同じ考えの審議会のところに言ったんですけども、“婦人相談”という言葉があって、これをただ“女性相談”と変えた。これは差別言葉であるので、すぐ変えることができないと言ったことがあったんですけども、これはこの審議会の中からもすぐには変えられないので、これ女性相談とかそういう言葉に代えていったらいいんじゃないかな。提言していったらいいんじゃないかと何年前に言ったんですよ。ですから、これからもそういう提言を。

《会長》

珍しいですよ、まだ堂々とかいう言葉で。

《〇〇委員》

産婦人科を産女性科とするかどうかですね。

《会長》

なかなかその問題は。全部が全部は女性には代えられない。

《〇〇委員》

今回、この婦人相談はほとんどが女性になっているので、女性に代えても。女性相談員とは言うんですよね。だから、女性相談ということでこれはこちらの方から提言し続けてもいいんじゃないかなと思います。

《会長》

婦人相談の件数、家庭相談の件数…。婦人相談、この言葉がまだここでは…。預かっておきます。皆さんからすることはありますか。なければ事務局の方でその他何かありますか。

《係長》

今日と12月の議事録については後日、各委員の皆さんに送付させていただきます。議事録確認した上で市のホームページで公開させていただきますのでよろしくお願ひしたいと思ひます。

《会長》それではご協力ありがとうございました。以上で議事全てが終了したので終わりたいと思ひます。