

第3回北見市男女共同参画審議会会議録（要旨）

1. 開会（市民活動課長）

資料の説明（事務局より送付資料と当日資料の確認）

2. 第2回検討テーマについて

会長

それでは、第3回北見市男女共同参画審議会を開催いたします。本日のテーマは「家庭生活と学校・職場・地域活動の両立支援」ということで、前回に習いまして皆さんからご意見をいただいているところでございます。それでは、前回同様、意見書に基づいて口頭で説明していただきまして、その後自由討論に移りたいと考えております。

それでは、本日配布してあります意見書集約という資料をご覧になりながら進めていきたいと思っております。

まず、私からお話ししたいと思います。家庭生活と学校・職場・地域活動の両立支援ですが、これは条例7条に対応するテーマでございますが、今日のテーマは非常に論点が多岐にわたると思っております。男女共同参画を進めるにあたりまして、ある意味中心となるテーマではないかと思っております。男であれ女であれ人間らしい生活というのは仕事一辺倒でもだめだし、また一切仕事にノータッチで、例えば家庭に閉じこもりっきりというのも好ましくない、バランス良く家庭、学校、職場、地域こういったあらゆる分野において参画できるというのが人間らしい生活ではないかなと思っております。

また、欧米ではボランティアや教会活動に参加するのが一人前の市民と認められると考えられているようですが、残念ながら日本はまだそこまでいっていないというのが実態であります。

その辺を改善していくのも男女共同参画の一つの目標ではなかるうかと考えております。高度成長期に培われたといわれる男は仕事、女は家庭というような固定観念をまず変革していく必要があると思っております。

また、地域活動をするにしてもそのための時間が確保されなければいけませんので、長時間労働が常態化しているところに問題があると思っております。そういった実態を見直していくべきではないだろうかという考えでございます。具体的施策も何点か家庭、職場、学校、地域ということで即して挙げておきましたけれども、これはごく一部でありましてだいたい見落とししていたりまた不十分な点もあると思っておりますけど、ちょっと目を通していただければ幸いです。私の方からは以上です。

次、副会長よろしく申し上げます。

副会長

このごろ人権等で相談を受けている中で、今回のテーマ家庭生活と学校・職場・地域活動の両立ということのアンバランスから起きている相談が多いです。例を出しますと離婚問題、DV、セクハラ、町内会でのもめ事などの相談もあります。いろんな問題が過渡期という問題もあるのですが、ずいぶん相談も多岐に渡っているのが現状です。

それから最近はリストラされたことに対しての相談があり、それから起きる多重債務の相談も多いです。今の社会の現状だなと感じながら相談を受けています。なんとかこういうことはどこの力というか行政からも家庭からも親が子どもに教えて行かなければならないこともたくさんありますし、そういうことを感じています。

会長

はい、ありがとうございます。H委員は欠席ですが、意見書で書かれているのは役割分担の意識を変えていくべきである、女性リーダーの育成が大事ということも書かれています。

それでは、G委員お願いします。

G委員

今、非常に核家族化が進みまして個々の家庭がそれぞれ多様なやり方をしていますので、男女の役割分担がそれぞれの家庭で違うと思いますが、その中でバランスが取れていれば問題は無いのですが、女性は家事、男性は仕事というふうに固定観念がどうしてもありますので、それぞれ尊重しあい、認め合って生きていくということで、それぞれの役割を果たすことができると思います。

北見ではないのですが、消費者協会の事務局が校長をリタイヤした人が来ておりまして、その方が転勤でいろいろな地域を回っていたのですが、その中で一つの地域が校区の住民すべてお年寄りから子どもまでPTAの一員であるという考え方の基ですべての行事を気軽に参加できる。学校が開放されしかも地域が開放され相互作用で非常にうまくいっているというモデルがありましたので、これからの少子化、高齢化に向けては、こういうことが非常に大切になってくると思います。

また仕事の中で孤立したお年寄りの問題というのが非常に心を痛めていましてその中でそういうような形で地域がそれぞれのかかわりをもっていくということで一つ問題解決ができることもあるというふうに思います。

そういう仕組みが出来れば今後、子どもが少なくなって学校の役割自体がどんどん風化してくると非常に危険だと思いますから、そういう意味ではこういうようなモデルがあれば一ついいヒントになるのではないかと思います。

また、資料を読んだ中で感じたことは年度ごとの資料を知りたいということで、制度が出来てそれが活用できているかどうかを知りたくて、その中でやはり女性のみしかも介護休業はほとんど取られていないとなっていますが、お年寄りは確実に増えているわけです。どういうふうになっているのか知りたかったものですから。

男女共同参画については、女性役職者の割合、数字目標を掲げていると思いますが、その中でどれだけの目標達成率であるのか非常に興味がありました。北海道の中で札幌は2年前に女性の審議会等登用率について40%を目標に見直しています。前回の時、話せば良かったのですが、どうして目標が50%ではいけないのか、何かそこに30%ということにしなければいけない理由があるのか疑問に思いました。男女の比率が50:50であれば審議会等登用率も50:50でいいのではないかと思います。目標に達成しなくても目標を掲げるというのは重要ではないかと考えました。

会長

はい、どうもありがとうございました。

D委員お願いします。

D委員

北見市男女共同参画を推進するための条例を読むと理想的なものだなと思い、具体的に進めていくのが大変であり、絵に描いた餅にならないようにしないといけないと思うのですが、今回のテーマを見まして先月私は仕事で担当世帯を調査しました、世帯は340件ほどありましたが、ほとんど65歳以上の世帯でした。この結果はちょっとショックだったものでした。昔はこういう世帯ではなかったのではないかなという気が、普通は若いお父さんとお母さんがいて、子どもがいて、おじいちゃん、おばあちゃんがいてというような家庭が普通で、核家族や家庭生活というところというイメージが私たちの中にあるのだけれども、調査した結果はそうではなくて70歳くらいの夫婦が40代の息子さんと暮らしているのが多かったです。これが今の家庭かなと思いました。そうすると私たちの男女共同参画の今日のテーマの家庭生活というのはそれも含めることになるのかなと思いました。ちょっと寂しい気もします。

それと子どもが少なくなりました。学校を巡回しているときに、下校時に子どもは見かけるのですが、その後は地域に子どもがいないという状況ですね。これは男女共同参画の前に少子化をなんとかしないといけない。これは大変なことだと非常に悲観的になってしまいますが、でもやらなければいけないことだと思います。

意識付けということで、ファミリーフレンドリー企業の表彰を設けたらいいのではないかとありますが、表彰するばかりでも企業はダメだと思います。積極的に男女共同参画に取り組んでいる企業は、結果的に良い社員、良い女性がついてきて売り上げが倍になりましたよという結果がでないと企業はついて来ないです。表彰されてもありがたくないんです。だからそこまで見届けるような制度を作らないとダメだと私は思います。

それから、個々の家庭において男女共同の意味が違おうだろうということの一番いい例として私は家族について、子育てについての集まりがあった時に、私は昭和20年代の生まれですが、その集まりには様々な年代の方がいまして、お風呂を亭主が先に入るか、後に入るか、私は後から入るのですが、でも40代のお母さんたちは時間があつた人が先に入ればいいのではという感覚でした。それから一匹の魚のしっぽと頭のどっちを夫に渡すかということも、それは頭でしょという人はたぶん私たちの世代の人でそういうことを意識したことはないというのが40代以下の若いお母さんたちだと思います。こういうことから、私たちの世代よりも後の人たちは男女共同参画ということを既実践していて若い人たちには希望を持っています。

会長

ありがとうございます。C委員お願いします。

C委員

私、職業柄、職場生活の方ばかりに関心がいきまして、まずパートタイム労働についてですが、なぜパートタイム労働者を採用したのかという理由で北見市の調査では2位に人件費が割安であるという一方で4分の1以上の仕事は正社員と一緒にということはやはり北見も例外ないことがわかり、理想ではあるのですが同一労働同一賃金を模索する必要があると思います。

私、昨年から仕事の関係上、ハローワークに行っていました。北見市のハローワークで斡旋している仕事の半分近くはパートです。その中で実際パート労働に従事している人たちはどんな意識で仕事をしているか調査してほしいと思います。一概にパート労働が良くないというわけではありませんが、いろんな理由があって、家庭生活の兼ね合いでパートタイムがいいという人もいるだろうし、扶養家族として認定されたいため3万円以上稼ぎたくないという人もいるでしょうし、ただその一方で東京都でしたか、パートタイム労働で働いている人の7割くらいはチャンスがあれば正社員に雇われたいという逆の結果を示す調査もあります。北見で働いているパートタイム労働者がどんな意識で働いているのかもし機会があれば調査してほしいと思います。

さて育児休業制度についてなんですが、予想どおり男性は取っていないと、事前に送付していただいた資料みるかぎり男性の取得者はいませんでした。第1号を作れば突破口が開けると考えていたのですが、過去の資料をみると1名おられました。こういう方を徹底的にPRしてほしいです。どこのどなたか私も会って話を聞きたいくらいです。全国的に育児休業制度の利用者は97%以上が女性ということでやはり男性は昇進に響くとか、最低保障されているのが雇用保険からくる40%は保障されているのですがそれ以上は企業によって制度の違いがあるなどの稼ぎの問題と同僚に迷惑をかけてしまうのではないかと大体どの調査でもこの2つが占めているのですが、その中でこの取得した男性はどうだったのかとどんな不安があって、どうしてこの制度を利用したのか、実際ある調査によるとそれほど昇進に響いてはいないみたいです。利用した人が自分の経験を語ってくれば不安は軽減されると思うので、ぜひともこの人のインタビューを大々的にPRしてほしいと思います。

それと北見市独自の調査に対して、北見市労働調査報告書の37ページの別表41-2ですが制度利用者いる、いないしか明示されていないのですが、まず絶対はずせないのがこの制度の対象者となる人が何人くらいいるのかがわからないと本当は利用できた人の内の何%利用したのかがつかめません。資料としてはあまり意味がないと思います。是非ともこの点を改善していただきたいということが一つとあと女性の利用者は多いのですか、ということについては相対的に今日いただいた資料を比較すると少しずつ増えてきている気はしますが、北見市でも既に仕事しておられる女性の人数を考えると決して多いとはいえない、これは何を意味しているのかやはり妊娠を契機に仕事を辞めてしまう人が多いだろう。と申しましても日本の女性はM字型労働であって先進国では日本くらいといわれていますが、やはり辞めてしまう人が多いのですが、それについてはおそらく都道府県レベルでしか調査していないと思います。北見市独自の調査というのは無理かもしれませんが、何を意味しているのかこれは私の疑問です。

ポジティブアクションですが、企業にはメリットがあると思います。例えば女性を半

分くらい採用しますよとか、そういうことが男性女性を問わず能力に応じてちゃんと客観的に評価する企業になるということは、回り回って優秀な人的資源を確保できると思いますし、育休を利用させることによって自分がいなくなって仕事が回るのだろうかと思っても、いざその人が休んでも回るものです。本人にとってはショックなことですが、男性にひけをとられない仕事をさせることによってその女性の能力を發揮できるだとか、若手従業員が先輩の仕事を引き継ぐことによってそれが教育、訓練になるでしょうし、ポジティブアクションにつきましても有能な人材の確保だとか企業のイメージアップだとか女性ならではの斬新な発想に基づいてビジネスチャンスなど、資料の新聞記事などもっともっとPRをしていけばいいでしょうし、もちろん先進的な企業を表彰して認知させることも大事です。それとあわせて企業にこんないいことがあるということをあわせて企業にとっても今後労働力人口が間違いなく減少していく中でむしろ追い風になることだと思います。私からは以上です。

会長

はい、どうもありがとうございました。E委員お願いします。

E委員

男女共同参画社会の形成を目指すということで、北見市の実態はどうだろう、そんなことを感じながらお話しをしたいのですが、まず家庭生活ですが、男女共同参画の機会の確保だとかといわれていますが、家庭においてどうすべきなのか、やはり奥さんやお母さんが中心となって、パンフレットをもらってきたら参画というのはお父さんどうなんだいと聞いてみたり、市の機関に男女共同参画のパンフレットが置いてありますが、こういうのが一番減らないです。

それから、女性のつどいに昨年、今年と参加しましたが、私が入ると皆さんじっと見るんですね、男性といえば他に担当の人ぐらいでした。私は中学校の校長を終えましてから国公立の幼稚園の嘱託職員でしたが、ここでもじっと見られるんですね。ご存じのとおり女性が多い職場です。また、その当時保母の試験に挑戦してこれは都道府県単位ですが、北海道、青森、岩手県の試験を受けました。その中でもやはりじっと見られました。やはりこういう女性つどいだとかは奥さんがご主人を誘い込むというようなことが大事だなと思います。

次に学校教育についてですが、保育所は子ども、幼稚園では幼児、小学校では児童、中学校は生徒ですか、男女共同参画社会の形成に向けての基礎をつくるためには学校教育が大事だと思います。

職場においては、雇用条件の見直しや整理などは、再就職に対する支援又は企業内における研修も充実が必要だと思います。

それから地域における活動ですが、確かに世の中変わってきております。高齢者自身がより豊かになったこともございますけど、高齢者としての役割があると思います。町内会等にしても協力していくということが大事だと思います。

行政、事業主、市民団体等を含めてのそれぞれの調和が大事だと思います。

会長

次のB委員は欠席ですので、A委員をお願いします。

A委員

今回の検討テーマについては意識の改革などではなく、制度の改革や具体的に模範的な取り組みができた事業所にメリットがあるように何かをすることや、モデルになるような事業所への取り組みや取り組みをしている事業所にとって良かったことを実際に紹介することなどが大事だと思います。意識の改革ではないということは強く感じたのですが、私は北見に住んで7年目ですが、前は大阪に住んでいまして、男女共同参画という話になっているのですが、若い女性が活動しにくい部分があるということは、男女平等、さらに職場などにおける女性差別の問題だと思います。制度を変えていくことによって長い年月をかけて変わっていけると思います。

学校、職場、地域活動はそれぞれ目的が違うのでそれに見合ったメリットの支援が必要、例えば企業等は営利を目的としていますので、それにつながるメリット提供して、学校はそうではないので、また違うそれに見合ったメリットを提供することが必要だと思います。

あと、支出が減るであるとか収入が増えるであるとかにつながるようなメリットの提供が必要とするような場合があるかと思ひまして、北見の予算的な面について今後検討していく必要があるのではと思ひました。

男女の問題ではないかもしれませんが、新卒者の採用が北見では難しい、特に女性の採用がという話をよく聞きますが、この辺の男女差はどうなっているのかと思ひました。以上です。

会長

はい、ありがとうございます。

それでは、発言されていない方でただ今の議論の感想などでも結構ですので何かご発言いただきたいと思いますが、I委員どうですか。

I委員

はい、前回欠席してしまったのですが、前回の記録を読ませていただいて、学校活動というのがどうもよくわからないなという感じでした。今のお話しにもあったんですが、子どもの活動ではなく親の活動だということになるといわゆる学校での活動ということを行っているのかなという受け止めをしたのですが、そうするとPTA活動やおやじの会だとかということで理解できるかなという思いで読ませていただきました。

感想というより現状ということで前回も学校管理職の女性が少ないということについてあったので、お話ししていきたいなと思います。

10数年前については、学校の管理職になりたいという希望が多かったのですが、今は、女性ばかりではなくて学校管理職の希望が少ないと、これは4、5年前から網走管内でも教頭採用者が非常に少なく、ひとつ大きな課題になっています。現状としては、他管内からきていただいているのが状況です。今年度も続いています。

なぜ、こういう状況がでてきているかといいますと、いろんな理由がありますが、やはり労働過重という部分が管理職の場合あるのではないかと思います。特に教頭の仕事は12時間以上の労働ということにどうしてもなってしまう。朝は学校の鍵を開けることから夜は鍵を閉めるところまでの期間ですので、中学校ですと部活がありますのでさらにということになります。

それから網走管内ですが、転勤があります。今は、住宅事情が自分たちで家を建ててしまうことが多いので、転勤が嫌だと、自宅から通いたいということもあると思います。

今は、いろいろな教育改革が組まれておりまして、責任は重くなるが給与はそれほど変わらないということもあると思います。制度的な部分もありますし、改革していかなければならない部分もたくさんあるのですが、現状としてはこういった課題があります。

P T A 活動等については、後ほど話の流れでしていきたいと思います。

会長

ありがとうございます。ではJ委員お願いします。

J委員

はい、まず環境整備が必要であり、やはり意識というのも大きなウエイトを占めていると思います。制度はあっても、休暇等を取れないというのは従来の固定観念の意識がありどうしても取りづらい、また育児休暇というのは給料が支払われないということもあるので経済的な面もあると思います。

でも、周りが誰も取っていないというのは、間違いなく根底にあると思います。

それから我々も合併をしたのですが、両立をするにしてもある程度余裕がないとできない。合併をしたということは、効率化を図るということでもあります。そうすると、リストラ等にも関連しますが、少数精鋭で仕事を行うということになっていき、そうすると当然、余裕も無くなってきて、女子高生の就職だとかに影響を及ぼします。

就職の悪さもこういったことに影響しているのではと思います。

会長

ありがとうございます。F委員お願いします。

F委員

年代的に意識の差があるのではと思います。自分の体験から町内会の活動等で感じるのですが、年代の上の方は男性をたてるという、はっきりと話さないのですが意識があるのかなと思います。あらゆる年代の方に男女共同参画ということを広めていくことが大切だと思います。

また、介護ですとか育児休業の制度につきましても、資料を見まして利用者の方がいないということで、該当者がいなかったのか本当に取れない状況があるのか、制度があるだけではなくて、本当にこれが活用できないと意味がないと思いますので、特に職場の規模が小さければ小さいほど休みを取るということに対しては縛りがあるということを感じています。

それから、最近ワークライフバランスという言葉聞きまして、仕事と私生活のバランスの取れた、仕事も家庭も集中してという環境づくりも必要であり、欧米のほうでは、両立を支援していくのが企業の業績の向上に繋がるというような考えがあるということも広く知らせていく必要があるのではないかと思います。

会長

はい、ありがとうございます。それでは、ただ今のご意見を基にしまして、それぞれ話したいこと、ご質問等、自由に出していただきたいと思います。

A 委員

先ほど説明していただいた賃金が最低限 40%ということですが雇用保険のことですね。私も活用したのですが、活用するのも雇用保険に入っていなければならなくて、前は、公務員の時もありまして公務員でも国等とはまた違っていました。公的な所の人が活用する時は民間の人が活用する時と比べて、活用のしやすさや経済的負担の大きさなどはどう違うのかが知りたいと思ったのですが、市の人に聞けばいいかなとどうでしょうか。

事務局

北見市では産休はありますけど、育児休業について給料は出ていないと思いますが、次回までに詳細は調べたいと思います。

育児休業で休んでいる職員は1, 2年休んでも、席はありますので他の職員がカバーしていくという形になると思います。

A 委員

そうすると休暇中は欠員ですね。

事務局

現実的には欠員になっていますが、席はありますので定数は変わりません。

A 委員

そうすると他の職員でカバーしてもらってその人たちは給料が増えるわけではないのに休んでいる人には給料がでると。

事務局

いえ、たぶん出ないと思います。

A 委員

では、休んでいる人の分、北見市は儲かるということですね。

事務局

儲かるといいますか、みんなでカバーをするということになっています。

A 委員

休む期間によると思うんですね、1ヶ月間くらいですと何とかかなると思うのですが、1, 2年育児休暇を取る場合、ある程度前もって言ってもらって、私の職場では管理職の人が代わりの人を雇う責任があるという就業規則になっているのですが、市はそういうのがないのですね。

事務局

仕事の内容によって、臨時的に雇用する場合などがありますが、正職員でカバーをするということにはなっていません。

会長

北見市の実態も重要ですけど、それ以外の民間の企業の実態というのもこれから少しずつ調査していく必要があると思います。

事務局

関連でひとつよろしいですか、先ほど休暇が取りづらいというのがありましたが、組織が大きいほど取りやすい状況にあると思います。中小企業の方々等は海外研修に行きたくても職場の理解が得られないので、辞めなければならないという状況もありますので、職場の大きさにも差があるのではないかという意見があるのも聞いております。

会長

他ありますでしょうか。

A 委員

学校での子どもではなくてというのが・・・。

会長

学校の中での男女平等教育とかの話になりますと第5回の検討テーマになるのですが

A 委員

そうではなくて、今回の学校がここに入っているのは父母が学校に行って活動していることですね。

会長

主にそうですね。

学校活動についてわかりにくいというのは、前回も出たのですが、父親母親と学校活動の関わりという観点で、先ほどI委員が整理していただいた理解でよろしいと思いますが、これをはっきり条例に打ち出したのはそれほど例がありません。ひとつの北見市

の特徴でして、これをどういうふうに考えていくかは我々の課題でもあります。

D 委員

条例第7条を見まして、私が子どもだった時はまさにこの条例どおりでした。町内会が生きていまして、町内会が全部の子どもたちを見ていた時代がありました。親にしかられたら町内のどこかの家に逃げ込めばそこでかくまってくれるというような町内全部が家族というようなところは今はないんですね。町内自体が昔は職場でした、自営業などでしたから、子どもの子育ても全員なんですね、でもそういう時代はもう来ないと思うんですね。

A 委員

昔はいつ頃ですか。

D 委員

昭和20年代から30年、40年代です。あの当時は子どもたちは元気が良かったので、とにかく外で遊んでましたから、今どこに行っても子どもがいないんですよ。遊びも変わってしまって外よりも家の中でコンピューターゲームをしていますから。

副会長

昭和40年代の中頃までですね。子どもたちは町内会で育ったという感覚がありましたね。

I 委員

子どもたちは下校時に見かけて、その後遊んでいるのはほとんど見ない。子どもたちは何をしているかという、児童センターへ行ったり、クラブ活動をしたり、少年団活動、それからかぎっ子が多くなりました。それから今言われたように親もその周りにはいないから、目が届かないんです。昔の生活とはまるっきり違うんです。

D 委員

町内会の名簿が個人情報保護法で昔は血液型まで書いていた時代があったんですが、今は難しいですね。

I 委員

学校も名簿を出さないですね。そして、子ども会活動が変わって出てきているのですが、これもあまり活発ではないので、年数回行事をやっているという程度です。

A 委員

地域で子育てをしていた時代というのは、地域に仕事をしないで主婦をしていた人がいたから出来たということではないのですか。

G委員

昔はスーパーとかもなく自営のお店が多かったからかもしれませんね。

D委員

今のお母さんたちは、子育てのサークルに行っていますが、昔はいらなかったんですね。

会長

昔の状態を復活させようとしているわけではないので、ただもう少し子育てに男性が関わって、男性の育児休業を進めていく必要もあるでしょうし、育児、介護となると女性の負担がかかりすぎている状況がありますのでその辺をバランスよくしていこうということです。

D委員

少子化と男女共同参画の問題というのはセットだと思います。

会長

家庭の問題に関してはそうかもしれません。ただ男女共同参画社会を目指すのは少子化を改善しようというだけではありませんので、大人の問題も含まれますし、むしろ少子化というよりも自分たちの問題として考えるべきだと思います。

それと、先ほどG委員が校区の住民がすべてPTAの一員であるということについてもう少し詳しくお聞きしたいのですが。

G委員

これは過疎化の問題が関わってしまっていて、地域住民を参加させなければ学校行事がなりたないということが逆に活性化につながり、孤独なお年寄りも減り、常にみんなが顔見知りになっているという社会がつけられている良い例だと思います。

今後、北見市も高齢化になってきますし、当然少子化にもなります。開いた教室等も活用して、一時期いろんな人が入って子どもたちが危ないと言われた時がありましたが、北見では子ども110番というステッカーを貼っている家があるのですが、私は意外でしたが、協力をしてくれる家が非常に多いです。北見もまだ捨てたものではないなと感じました。

こういったことの協力を上げば、参加してくれる人も増えるでしょうし、町内会が自分たちの地域の学校の学校便りが回覧板で回ってくることもあります。まず、こういうことから初めて、だんだん周知されていき、参加を募ったりすることで、犯罪を防いだり不審者の発見にもつながるといふことにもなるし、いろんな可能性を探る必要があると思います。

ちょっと話がそれるのですが、北見市は離婚率が高いのでひとり親世帯が多いと思うんです。そういった中で家族を支える経済力の問題、育児、家事の問題、この辺がどうなっているのか非常に興味があるのですが。例えばお父さんが子どもを引き取って育て

ている場合、経済力は問題ないが子どもに関わる時間が少ないという問題、たぶん所得がある家庭にとっていろんな意味での補助は少ないと思います。逆にお母さんが子供を引き取った場合はどうなのかというのが非常に気になっていまして、それぞれ問題を抱えているのは違うと思いますが、お母さんが出来ないことが経済面でそれを補っても、お父さんの出来ないことが実際のところお父さんの親が補っているというのが現実だと思います。こういったことが今後の課題となってくるのではと感じています。

副会長

必ず離婚の場合は親権というのが出てきますが、母親と父親の両方が希望した場合に年齢に応じて親権は母親になるということが多いからです。

G委員

養育費をきっちり払っている男性も少ないと聞きます。

副会長

そうですね、統計的に見て払い続けている人は5割くらいですね。

北見では、母子手当というのはどのくらい出ますか。

今、女性が離婚する場合に母子手当について相談に来て、母子手当から逆算して養育費を決めている人が多いです。

養育費も母子手当をもらう時にあまり多いとカットされてしまいますから。

事務局

母子手当につきましては次回までに調べてお知らせしたいと思います。

D委員

大事なのはひとりで子育てをするというのは大変なことであり、親も周りにいない時に北見で仕事を持ってたった一人で子どもを育てていかなければならないひとり親世帯を地域で考えていかなければならないと思います。例えば、おばあちゃんやおじいちゃんに変わる子ども110番になってくれる人も中にはいるかもしれませんが、里親制度を真似て、里おばあちゃん制度や里おじいちゃん制度を作って、学校の帰りちょっとそこに寄ってくるだとか、用事がある時に預けられるとか、地域で見る制度というと大げさかも知れませんがそういうことが出来てくるとひとり親家庭や若いお父さんお母さんは安心できるのかなと思います。

副会長

現行のプランづくりの時もそういう話がありまして、項目で言えば大項目の高齢社会への対応と福祉の向上のところですが、今65歳以上を高齢者と言っているのですが皆さん元気なんですね。そういう人たちを活用できないかということを経営のプランづくりの時に話していました。また、商店街の空き店舗等も子育てに関して活用できないかとも話していました。

事務局

今、国でも子育てに対して支援をしていこうという動きがあります。いわゆる留守家庭児童でお父さんお母さんが働いていて家に誰もいないと、北見市では小学校の1年生から3年生まで児童センター市内には11館ありますが、そこで登録制度を設けて一般にくる子どもたちとは別に登録すると夜の18時くらいまで預かりますということも行っております。また、地域に有資格者ですとか子育ての経験がある人ですとかたくさんいると思います。そういう方々を登録していただいて地域で子どもたちを預かるというそういう制度を国でも取り組み始めております。

会長

福祉の問題と男女共同参画の問題と密接に関連する領域でもありますので、その辺の整理の仕方は非常に難しいところだと思います。

D委員

女性が子供を産んで働き続けると周りに自分のお母さんやおばあちゃんがいてくれないと続けられないということがあります。だから二人目はちょっとという人などこの少子化対策は早急に実施して欲しいです。

A委員

事務局からお話しの子育てを支援しようという事業の内容というのは保育ママさんみたいなものではなくて、児童センター等にお年寄りも通うということですか。

事務局

いいえ、そういうことではなく。例えば、地域の学校から帰ってくる子どもたちが直接家に帰るのではなく、そのの所に来てもらって一定の時間、面倒を見てあげるとい、地域に子育ての経験者がたくさんいるので、そういう人を活用していくという仕組みづくりを国が取り組み始めているということです。

地域と子どものふれあい、つながりが大事になってきており、今は隣近所が何をやっているかわからないという状況で地域力が低下しています。市民活動課の地域コミュニティ担当でそういう仕組みを作ろうと検討しているところでもあります。

C委員

地域コミュニティということがひとつのキーワードになっているんですが、先日、道州制について道の担当者が大学に講演を言いに来たのですが、今まで行政サービスしていたものの一部を肩代わりしてもらおうということを考えているということが書いてありまして、私は地域コミュニティという言葉を聞くたびにいつも思うのですが、それ自体は大いに結構なことですが、地域的なコミュニティに対する貢献を求めるといのはある意味変だと思えます。例えば、私が引越す前に住んでいた地域ですが、一年に何回か朝道路の清掃をするという活動を行ったのですが、私以外はみんなおじいちゃん、おば

あちゃんでした。そういう実態をみるとまずコミュニティというものに欲するというニーズに関しては残念ながら年齢によって温度差があると思います。例えばPTA活動の役員は都市部では大抵嫌われているお母さんだとそういう逸話もあり、それぐらいそういうものに関わることを嫌っているお父さんお母さんもいるみたいですし、あるいは町内会の意図はわかるが時間がない、活動には参加できないが町内会費を2倍、3倍払うという意見もあります。行政が音頭を取って地域コミュニティを活性化させることは結構なことですが、一律的なことを押しつけて欲しくないというのが私の希望です。それぞれ、私は時間が無いけどアイデアを出したいとか経済的な面で援助をしたいとかいろいろ貢献の仕方があると思います。コミュニティの対局には必ず個人主義というものがありますが、それは残念ながら若い人にはそちらの意識の方が強まっています。

話は変わりますが、今日のもう一つの大きな論点だったのが冒頭の方で出ました例えば育児休業に関する意識が問題なのか、制度が問題なのか、意識は若い人を中心にして間違いなく変わってきています。会社が大事だという人は昔ほどいません。仕事もがんばるし家庭生活等もがんばりたいという人が増えていますが、意識はあるが行動に踏み出せないというのが実態だと思います。ですから、俺も育児に参加したいと思っている人の背中を押してあげるような制度の改革が行われればもっと取得する人は増えていくと思います。

事務局

補足させてください。コミュニティは行政が皆さんに押しつけるということではなく、現在どういう方法がいいか模索している状況です。今年、市民の方から参加を呼びかまして30名の方でどういうふうにコミュニティを作っていけばいいのか、その仕組みを検討しようではないかということで取り組んでおります。決して行政から押しつけるということではございませんのでご理解をいただきたいと思います。

C委員

逆説的ですが、世代ごとに意識が違うと言いましたが高齢者がたくさんいる地域ほど経験や時間を有効利用し、子どもの面倒をみていただくということを続けていけばやがて子育ての安心へと繋がっていくと思います。

副会長

母子家庭だけではなく仕事をしているお母さん等の必要をしている人と時間に余裕がある方との需要と供給のバランスが大事だと思います。

A委員

学童保育所や児童センターを維持運営するのに相当額の税金を使っていると思います。税金を治めている方としては、なぜボランティアのお年寄りに頼むのかちょっと疑問に思います。

会長

児童センターもあるし、そういうのも出てくるというのは幅が広がっていいのではないですか。

A委員

児童センターが充実していくのかそれとも予算を削減していくのかわかりませんが、運営の仕方が毎年流動的で変化が大きいです。地域のお年寄りに頼むことによって児童センターの維持運営の予算を削られては困ります。

副会長

児童センターの職員が嘱託職員に変わったというのは合併が関係をしているのですか。

事務局

今までの児童センターは嘱託職員が3名と職員1名がおりました。職員については、必ずしも有資格者ではありません。児童センターというのは、1名有資格者がいればいいのですが、嘱託職員は全員有資格者ですが職員は違います。今回、職員がいなくなり嘱託職員4名体制になりました。ただ市の青少年課で児童センター11館に目配りをしておりますので何か気づいたことがありましたらこちらに相談されてもいいと思います。

会長

時間も進んできましたがいかかでしょう他にありませんでしょうか。

最後の方は男女共同参画というより子育て支援の關係にスライドしてしまいましたが、これも關係あると思いますので、例えば父子家庭の男性であってもそういうことを利用できるとか、そういう形であれば男女共同参画にとっても意味のあることだと思います。ところが実態はなかなか男性が女性の世界に飛び込むというのは白い目で見られるということもありますので、逆に男性の共同参画も重要だと思います。

P T A活動は、女性が中心になっているのでしょうか。

I委員

現況ということであれば、役員には男性、女性両方が含まれていますが、会長の場合は男性が多いと思います。ただP T Aは各部に分かれていますので部長は女性の方が多いです。ただ先ほどお話しにあったようになかなか役員を引き受けてくれないという難しさがあります。積極的になっていただけるといいのですが。

A委員

P T A活動ですが、学校間で格差があると思います。お母さんたちが集まって話し合いをするのが昼間でしたり、そうすると仕事をしている人は参加できない地域もあれば、またほとんど仕事をしている人ばかりなので、夜打ち合わせをしましょうという地域もあります。そのために引っ越したという人もいるということも聞いたことがあります。

I 委員

決めはありませんので、各学校でそれぞれの構成員によって決めているのが現状だと思います。例えば、広報部が2つの広報紙を出す時に昼集まりやすい人、夜集まりやすい人それぞれで1号ずつ作りましょうと活動しているところもあります。

3. その他

会長

そろそろいかかでしょうか。討論を打ち切らしていただいてよろしいでしょうか。

次にレジメのその他ですが、私の方から一言お知らせしたいと思います。前回もそうですが皆さんのご討論をいただいておりますが、毎回会議録の要旨を資料としてお渡ししていますが、これを見まして私の方でさらにポイントと思われるような内容をピックアップし、まとめたものも今回資料につけました。それを基にしまして最後の回あたりに毎回ごとの基本的な方向と討論した具体的な内容をまとめまして、中間答申に活かしていきたいと考えていますのでご了承いただきますようお願いいたします。

事務局

(事務局より次回開催日を発表)

会長

それでは第3回審議会を終了したいと思います。