

令和元年度第2回岡崎市男女共同参画推進審議会会議録

日 時 令和元年 11 月 27 日（火）午後 3 時
場 所 岡崎市役所 福祉会館 6 階 大ホール
出席委員 打田委千弘会長・重原惇子副会長・近藤勝男委員・菅原恵子委員・
小松恵利子委員・山本京子委員・伊藤智代委員
欠席委員 伊豆原徹也委員・高須亮平委員・田部優加子委員
事務局 河内部長・近藤課長・石川副課長・谷川主査・寄田主事
傍聴者 なし

次 第

- 1 開会のことば
- 2 部長あいさつ
- 3 新委員紹介
- 4 会長あいさつ
- 5 議題
 - (1) 意識調査報告書の進捗状況について
 - (2) 「令和元年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰」表彰事業所の選考について
 - (3) その他
- 6 閉会のことば

議 事

- 議題 (1) 意識調査報告書の進捗状況について
事務局 資料「調査結果報告書」により説明

（質疑応答）

委 員 事業所の回収率が前回比で減少しているのですが、なにか理由はあるのですか。

事務局 前回と比べて、設問を少し増やしたところがあります。前回はトータルで 16 問だったのに対し、今回は 27 問に増えています。前回の調査の際に、企業に対しての女性活躍推進に関する設問が少なかったため、今回は女性活躍推進法に基づいた計画を策定したいと思って設問を増やしています。

事務局 補足説明させていただきます。97 ページ (2) 役職者の状況のグラフをご覧ください。まず、一番下の女性役職者計を見て頂きますと、32.4%という割合で役員・部長相当職が占めていることがわかります。こちらを一見すると、岡崎市においては女性の役員・部長相当職が3割以上もいるように見えます。ですが、よく数字を追いかけていただくと、一番上のグラフの役職者計は $n=4078$ が総数ですが、それに対して一番下の女性役職者計は $n=404$ で、まずここで1割であるということを見ていただく必要があります、その中の30%である、ということがひとつあります。且つ、もうひとつ岡崎市の特徴

として他のページにもありましたが、小規模の事業所が多い傾向があるということから、私たちが仮説として、家族経営とまではいかななくても社長がご主人、奥さんが専務、というような形が多いのかと思い確認をしましたところ、やはり 10 人未満の事業所において、女性が役員・部長相当職で 30%を占めているということがわかりました。ですので、傾向としては部長相当職、役員相当職が一見多く見えますが、組織の形態に少し引っ張られているところもありますので、その辺りも岡崎市の特徴として一緒にご解説いただければと思います。よろしくお願いいたします。

会 長 ありがとうございます。今の情報は非常に重要で、例えば 96 ページに企業規模のグラフがありますが、10 人未満が 22.2%、10~100 人が 65.8%ですので、この女性役職者計とこの企業規模でクロス集計しますと、たぶん今のような中小企業の女性役職者がかなりのウェイトを占めているということになるということです。

事務局 従業員規模が上がるにつれて、役員・部長相当職は右肩下がりのような形になっております。ちなみに 10~100 人未満の規模では 19.0%、100~300 人未満では 7.0%、300 人以上いわゆる中小企業以上になりますと 0.6%という数字になっております。

会 長 今のお話の通り、この男性役職者数と女性役職者数の比率の 9 : 1 というのがそもそも低いのか高いのか、という議論からスタートしたほうがいいのかもかもしれません。何か細かい点でも結構ですので、お気づきの点がありましたらまだ時間もありますのでご意見を出していただければと思います。

委 員 意見ではなくその通りだなと思う部分ですが、112 ページの女性の活躍を推進する上でどのような課題がありますかという設問で、3 番目の理由として多いのが「活躍を望む女性が少ない」19.6%です。これはかなり高い数字だと思います。実際、企業の方と話していると、役職につけたいのだけど相手が望まない、または役職に就けたが結局つぶれて辞めてしまった、などという話をかなりよく聞きます。やはり、女性の意識を高めたり、上に行きたい、行ってもいいと思えたりするような環境を作らないと、「とりあえずこの中だったらあなただ」というような乱暴なやり方をしてしまうとゼロになってしまいます。企業からは、女性役職者を増やす取り組みがあまりうまくいっていないとよく聞きます。私たちも来週、中小企業の女性社員交流会を行い、モチベーションをあげようと取り組んでいますが、女性社員の話を聞くと、何があるかわからない部分に恐れがあるといいます。その辺りの気持ちを楽にして、環境を整えてあげることが非常に重要だと常々感じてはいました。ここでも 3 番目に出てきているので、改めてその辺りの施策を企業がすべきだという実感を持ち、こういう結果を企業にフィードバックできるので、私たちにとってもありがたいデータだと思いました。

委 員 中にはうまくいっている企業もあるはずですが、例えばそういう方たちはどのような環境や、具体的な施策を立てていらっしゃるのでしょうか。

委 員 全員に当てはまる環境、その企業が施策を打ってるからうまくいっているというよりも、たまたま上司に恵まれているとか、失敗したら怖いという部分を、とりあえず失敗してもいいからやってみなさい、というおおらかな環境を作っている企業は伸びていくのだらうと感じています。ただ、制度としてこれを作ったからうまくいくという話は、今の

所聞きません。大企業ではないので、上司がこれだけバックアップするよとその人に伝え、その人も安心感をもってできるのだと思います。

委員 おおらかに、ということですか。ということは、管理職の研修のような形で、どうやって部下を育てていくかというマネジメントの方法などを伝えていくと、もしかしたら功を奏するかもしれないという事でいいでしょうか。

委員 上の意識を整えるとか調整するということは、すごく重要だと思います。私たち組織では、そういうことは結構やります。女性をどう生かすかということは必要だと思いますし、ご参加もいただいています。真剣に取り組んでいるところもあります。

委員 せっかく育てても辞められたら、ですね。

委員 登用して辞めてしまったという事があると、次に企業は踏み出せなくなることもあるので、難しいとは思いますが。

委員 今委員が言われたことは当たっていると思いますが、私自身、会社人だった頃を考えてみても、物事が変わる、変化する事に対する抵抗感がありました。制度やシステムを変えても、変化に対する抵抗は拭い去れない。その時に大事なことは、さっき言われたように「人」です。その人がどこまで共同参画ということを理解し、それを実践行動に移すかということが大事だと思います。だから、「人」を育てるための手立てとして、具体的に何が必要なのかということを決めていくことが大事だと思います。男女共同参画についてのプログラム、教育プログラムも含めて、できるだけ多くの味方を作ることがものすごく大事だと思っています。

もうひとつ私が気になる部分があるのですが、今日は男女共同参画の膨大な調査をやっていただいて素晴らしいと思っています。素晴らしいのですが、その前提は何なのかちょっと引っかかっています。男女共同参画を話題にし、議論していく時に大事なことは、男女雇用機会均等法や男女同一賃金ということと並行するような形で議論をしていかないと、本当の意味の結果は出てこないのかなと。確かに男女同じように表に出向いて、働くに越したことはないのですが、その時の前提は何なのか。男女雇用機会均等法をきちんと使って企業が採用してくれるなら成し得る話でしょうが、なかなか一般的にはそうならない。あるいは、男女同一賃金なら女性も表でどんどん働きます、となるでしょうが、そこも現実的にはままならない、こういう実態のなかでの調査です。ですから、男女共同参画に関わる周辺の制度、しくみとの整合性を持った調査結果ということで見るときに、ひっかかるものがある。ただ、私は間違いではないと思うし、ここに出てきた結果そのものは、これから大いに参考になる中身だと思います。

委員 そもそも、女性役員を増やす目的はどこにあるのでしょうか。恐らく目的がはっきりしていないまま、皆さんが数だけで人数を増やさなければとか、3割以上にしましょうと決めても、その目的を上司が理解していない限り、本当の意味での女性活躍、女性の良さを活かすということではできないのではないのでしょうか。といいますのも、東日本大震災に被災した時に、たくさんの人たちが小学校、中学校の体育館に避難していました。避難所に行くと、やはり声の大きい人が仕切っている、という感じでした。ということは、つまり男性です。では女性がどうかというと、その地域がもともと農村地帯だった

事もあります、やはり女性は男性に言われた通りに動く。それはそれでとても良いシステムではあったのですが、最終的にその枠に入りきれない人たち、声の小さい、声を出せない人たちなどはどんどん隅の方に追いやられていくような状況を目の当たりにして、やはりこれが今の日本なのかと思った事がありました。実際にこの地域でも、地震に備えて、声の大きい人が仕切っていくという避難所ではなく、小さな声や意見が出せない人の声こそ拾い上げられるような、避難所の運営が求められているのではないかと考えています。また、今の社会でも組織でも、声を出せない子どもたち、障がい者、高齢者などの声を拾い上げていくという組織が必要だと思っています。

委員 女性を一定数登用することが大事なのは、今おっしゃった小さな、声の小さい人の声を聞く、つまり意思決定をする場所に、できるだけいろいろな立場の人を入れていくという意味があると思います。片一方の性に偏るのではなくて、いろいろなプランに一定数、女性の数を入れましょうということになっていると思います。避難所というのは究極の状態だと思っています。そこで女性が声を上げられない避難所の運営は、女性にとって非常に辛い状況であるというのはいろいろな所で聞いているので、おっしゃることは身につまされますし、だからこそそれを踏まえて、プランなどで事を決める場所に必ず男女をある程度同数置くようにするということが第一条件なのではないかということです。それを、企業で考えてみた時に、経済や法律の面だけではなく、女性が働きやすいかということだと思っています。

委員 反論するつもりもないですが、数の論理ではないのではという気がしています。要するに、共同参画の「共同」という言葉の本来の意味合い。そこで数の論理を言い出すとおかしくなるのかなと思います。本当は、何かひとつの目標があり、その目標に向かって、男性ならでは、女性ならではの特性が必ずあり、同一にするわけにはいかないのです。それぞれの特性をうまく発揮しながら、共通の目標を達成していく、そういう事ができればいい話であって、単なる数の問題ではないのではないのでしょうか。共同参画を考える時に、大事なことは、まず公平であること。公平ということを保証として平等化を図るというロジックで考えないといけません。公平を保証にする時の、「公平」という言葉のなかには、男性、女性という属性における諸々の特性があります。その特性をそれぞれお互いが尊重し合おうというのも一つの担保です。公平を保証にした平等化という、そういうロジックで考えるべきだと私は思っています。

委員 最終的にはそうだと私も思います。ただ、今までの世の中の流れのなかで、もしかしたら、男が前に出て女が一步下がるということが、社会的な慣習や当たり前になっている、ジェンダーというのは、実は文化の積み重ねのなかで本人だけではなく、ずっと女はこういうものだということを刷り込まれたりしてきた事があらわれているとするなら、それをとりあえずイコールにするために、まず数の論理からできるだけイコールにして、その上で、各人の特性を見極めて男女共同参画社会を作っていくのが理想ではないかというのが一般的な考え方だと私は理解しています。

会長 今のような疑問点は、どんどん出されたいと思います。こういった公の場所で議論することはなかなかありませんので。基本的にはお感じになることを、ここで率直に出

していただくほうが有意義な時間になると思います。

委員 進め方という部分でいいますと、私はやはり、はじめは意図的に何らかの手立てを考えないとできないと思っています。先ほども言ったように、変化に対する抵抗感というのはものすごく、間違いなく人々の中にあります。これを破ってまでも進んでいこうとしたとき、意図的に考える。私は自治会で活動していますが、例えば自治会役員で、今年はこの地域は女性で役員を出しましょうとか、具体的に意図的に手を打っていく、そういう事の繰り返しじゃないのかと思います。そうしないとなかなか進まない。

委員 特に、そういう地域に根差した所ではむずかしいと思います。

委員 女性自身の課題もあると私は思います。

委員 そうです、先ほども言っていた、女性がやりたがらないという事です。もうひとつ言うと、そういう女性は、女性が前に出て自分の思いを伝えるとか自分の考えを言うことははしたないことであるとか、女の人にはさがってらっしゃいというふうに育てられてきたということもあるわけです。ですから、女性にもっと自分の考えを人の前で表明するトレーニングをすることも必要だ、そういう場所を女性がきちんと享受する、自分でやりたいと手を挙げる、ひとつの土壌になっていくのではないかな、ということです。

委員 そうですね。もっとも、形で見せることも大事です。先ほど数の論理ではないと言いましたが、例えば行政が抱えるようないろいろな組織で、形でまずは見せていく。

委員 北欧などでは議員数でも男女の割合を一定比率で割り当てしています。

委員 理論的にやるということですね。

委員 そうです。形を整えて、それから中身を本質的にきちんと高めていくということです。

委員 どういう場面で、どちらから進めるのがベターかという、ある意味選択の問題になってくる。形でいくべきだとか、いや、考え方をきちんと理解・浸透させるべきだとか。どちらにいくべきかは、状況によっておのずと変わるとは思います。

委員 先ほど委員がおっしゃったように、地域の社会福祉協議会の中で、私たち女性はいかに名前を残すかと、今戦っているところです。日本にはクォータ制も何もありませんから。今、そういう状況で、私たちは常に自分力も高めながら、そして皆の意識も高めながら、こういった会に参加させていただいているところです。しかし、私の夫婦の代であっても、やはり主人が組に出て行きます。まだ、「総代といわれたら旦那でしょ」という時代なのです。

委員 本来この人ならやれるであろう、という人たちが埋もれています。本人も本当はやりたい、でもこの組織のなかで出ていくことができないという状況もあるのです。ここで自分なりにもう少し前に出てやっていきたい、こういう事もやっていきたい、と思っている方を私は数人知っていますが、でも自分が辞めた後にそれを継いでくれる人がいない、という状況を見て身を引いていかれる方が多いということも実際にあります。だから私は、女性の意識をもっと高めていきたい、男性も交えて協力していかないといけないと思っています。男性から見ると、女性の会というのは「女の人が勝手にやっていることだな」という目線で常に見られています。「すいか隊」という男女共同参画推進サポーターですが、こちらのほうにもぜひ、学区の方を、男性を、声をかけて呼んでいただき

たいと思います。私のなかでは、本当はあなたならできるんだよという人を引き上げて、また地域の代表に「あなたやれるからやってみたら」と言っていただけるような組織であって欲しいと思います。先ほど一番共感したのは、やはり数を整えていかなければ今の世の中はどうしても今までと同じように、無難にということが進んでしまうので、上から示されれば進んでいくと思います。女性を引き上げて、そういう地域を作っていたらと思います。

会長 ありがとうございます。その他で何かご意見はありますか。

委員 29 ページ、あなたは男が外で働き女は家庭を守るべきという考え方について、というところですか。年齢別の女性、10～20 歳代に賛成が多いです。母数が少ないということもあるのですが、男性はゼロなのに、女性は10 歳代 6.3%、20 歳代 5.6%となっています。これはどういう風に考えればいいのでしょうか。

委員 同じ年代で、6.3%、5.6%という女性の結果に対して、男性は0%だということですね。

委員 はい。何故なのでしょう。この女性の10 歳代というのは18 歳、ということは大学生などということですよ。

事務局 19 歳、場合によっては高校3 年生も入ります。

委員 専業主婦になりたいという女子大学生が結構多いというのは、少し前に聞いてちょっと驚いたことがあります。でも今でもそうなのかなと思います。専業主婦ということはむしろ特権階級です。男性稼ぎ主型で生きていけるわけですから。

委員 この西三河地域ですと、結局自動車産業の関係の方が多いということで、どうしても全国平均に比べると絶対的にご主人のお給料が多いです。小さいお子さんのお母さんたちと話をしますと、結局旦那さんが朝早く会社に行って夜遅く帰ってくるという中で、子どもを産んで育てる。今の時代は子どもを預けて働くというのは当たり前ですが、自分がすべて子育てをしながら働くまでもないかな、という考えで、就業率は高いほうではありません。それを考えますと、専業主婦の多いエリアで育てられてる娘さんが多ければ、おそらくこういう反応をするのではないかと私は理解しています。

委員 そういう親を見て育てている、ということですか。

委員 そうすることが可能な地域なのではないかと思います。

会長 これはすごく重要な視点だと思います。地域特性なのか、それとも今の若い世代が非常に保守化しているという傾向があるのか。どちらかといえば、年代が高いほどリベラルに近づくという傾向があります。今の若い子たちは、日本の経済などいろいろなものにリスクを感じている傾向にあるので、伝統的なものの方にひかれる、という発想も当然一方ではあります。特に、近年の投票行動などによると、若年層ほど保守系支持者が多いという傾向があります。個人的に、今うちで教えている学生の気質で見ると、リスクをできるだけ避けたいという傾向を持っている子も、特に東海三県、愛知県には顕著だと思います。家から近い大学に通いたい、という傾向が強いです。

委員 では、この男女差はどうなのでしょう。

会長 男性は難しいですね。男子学生は個人的には非常に甘やかされているという印象がありますので、言われた傾向のまま、あまり疑問に思わないということでしょうか。 た

だ、女性と男性の能力に関して言いますと、大学生に試験をすると上位3割はほとんどが女の子です。勉学では、女性の能力が高いことが明らかです。そういう有能な方々が地域社会も含めて出て行かないというのは、日本全体としても非常に損失です。それが性差によって生み出されたのか、それとも事後的に、文化的な要因によって起こっているかは、きちんと考える必要があります。行動経済学的な分析などによりますと、経験的な影響がそのあとの行動を左右してるということがわかってきていますので、そういう意味ではやはり小さなときからある程度教育していくことは非常に重要なことじゃないかと個人的には思っています。そこは難しいところだと思います。

委員 いろいろな見方があると思います。今の若い人ほど保守化の傾向にあると会長が言われましたが、今の若い人たちは、変動する生活経験がそんなにないわけです。厳しい経験がないだけに、リベラルという発想は出にくいわけです。世の中を変えて行こうとか、少しでも良くしていこうという発想が出にくいのだと思います。

会長 今、大学にいる世代は2000年前後に生まれています。そうすると、日本は基本的にバブル崩壊以降ほとんど成長していませんので、若い世代は景気が良いという事を経験したことがない。ほとんど金利もゼロです。ということは、彼らは基本的に、自分の親も祖父も含めて、給料が上がっていることがないわけです。そのため、自分たちの生活に対して非常に保守的になることは理解できます。特に本大学で言いますと、東海3県からきている学生の割合が9割以上です。家が近いところの大学に行けば安いですし、車も買ってもらえそうだとか、親御さんも含めていろいろあると思います。大学からすると非常にありがたい話ですが、そういう学生は正直な所、あまり意欲的ではありません。これは非常に残念な傾向だと思います。私は今、沖縄に入っていますが、沖縄の大学進学率は低いものの、起業率や創業率が高く、若手の企業経営者も非常に元気があります。沖縄自体の景気がいいということもありますが、それと比べてこちらの地域は大丈夫かなと思います。逆にいいますと、我々よりも上の世代の方々は元気ですが、我々より下の世代、私は50歳ですけどだんだん厳しくなっていく、という傾向があります。この地域は、自動車産業も含めてこれから厳しくなってくることは容易に想像できますので、愛知県で自動車産業、構造変革が起こると、今までと同じような給料もらえるのかわかりません。そう考えると、10年後、15年後とだんだん、暗くなることもあるのかなと思います。

委員 ただ、今回のこのアンケート調査結果で目立つのは設問に対する回答で、「どちらともいえない」が多いことです。賛成とどちらともいえないを合わせて7割～8割です。大事なことは、「どちらともいえない」をいかに賛成側に引き込むか。そのための具体的な方策として、どうするのかだと思います。最近の若い人は正直言って、あまり属性を意識していません。このアンケート結果にもありますが、いちばん属性を意識していないのが学校教育です。小中学校のクラス見学をよくしますが、それを見てもよくわかります。その延長線上で若い人が世帯を持つと、家事や子育てに、男だから女だからというのがない。たぶんそういう傾向が、いま以降より強い社会になっていくだろうと思います。その時に個人的に少し危惧しているのが、いわゆる自治活動がどうなるのかとい

うことです。今の若い人は、全部ネット社会が中心になっている。昔風に自治会があって、社会福祉協議会があって、というものが彼らにとって必要性を感じなくなるおそれがあります。スマートフォンを使って、自分と同じ種類の人とすぐに友達になる。必ずしも、自分の生活圈、生活している地域である必要はないわけです。だからその部分については、男女共同参画を考える時にも、ひとつの大きな課題として出てくると思っています。地域の中で共同参画を進めるといふ、言葉としてはいいのだけど、果たしてそれが地域コミュニティのなかで可能かどうかという、それを阻害する要因が沢山あると思っています。

委員 それを崩していく、そのひとつの切り口は災害だと思います。

委員 実際に私も今、離散家族のような状況ではありますが、ネット社会でありがたいことに、ラインなどで安否確認ができますし、本当に便利な時代だなと思います。

委員 例えば地域の高齢者がどこにいらっしゃるかは自治会などで把握しています。そういうことができる規模の自治体、地域であれば、本当に災害にあったときに、地域力やネットワークで命が助かる方も大勢いると思います。私は名古屋市に住んでいますが、どこに誰が住んでいるか、マンションのお隣ぐらいは知っていますけど、そのぐらいなのです。ここで地震が起きたらどうしようと思います。だからこそ、岡崎市でできる地域力の上げ方、考えるきっかけが必要だと思います。その住んでいる場所を生かす、その特性を生かして、いろいろなことができるかなと思ったりしています。

委員 確かに情報化社会のなかで、情報機器そのものの便利さというのは当然、我々も享受しているし、それを否定することはできません。うまく活用する一方で、地域におけるコミュニケーションの場で、必ず変化がある。一同に集まる必要性もあまり感じられなくなる可能性もあります。その時に、コミュニケーションの取り方自体は考えないといけない課題だと思います。今までは、何でも一同を集めて行きます。我々が良く言うのは、コミュニケーションの基本は面着があるべきだ、面着することによって、相手の健康状態もわかるし、悩んでいるかどうかもわかる。確かにラインで簡単にやりとりできますが、そこには感情が入っていません。私の持論ですが、感情をぶつけ合うことによって、本当の意味のコミュニケーションが取れると思います。

委員 若い人はすごく苦手ですね。ぶつかるとか、意見を戦わせるなんてとんでもないです。「コミュ障」と自分で言っています。

委員 喧嘩をしたくない、争いたくないということです。だから何となく、ちょっと自分が我慢してうまくいくならそれでいい、とどンドン引いて行ってしまふ。

委員 便利になってるんだから、否定はしちゃいけないですけどね。生活の利便性を考えたときには、決して否定するものではない。否定はしないけど、同じぐらいに大切なものは忘れちゃならないと思うのです。

会長 特に学生を見ていると、空気を読むということにすごく敏感です。ちょっと前ですと「KY」とか。面と向かって話すというのがなかなかできない。これはいろいろなコミュニティとの接触がないからだと思われそうですが、例えば地元出身で、東京や関西の大学に行けば交流せざるを得ないのでもう少し変わるとは思いますが、岡崎出身で本大学なんか

来ると、ほとんど外に出る必要がないわけです。20歳過ぎまで同じコミュニティの中で、家族と学校関係者、アルバイトの人と接触するぐらいです。地域社会との繋がりという事に関して、ほとんど必要性を認識していない。先程話に出ましたが災害時など、何かリスクを背負う事態に実はその地域社会の、社会的共通資本と呼ばれてるものが潜在的にすごく重要になると言われています。しかしSNSを含めてネットがこれだけ進むと、そういうことを認識しません。これに気づくことがまず重要だと思います。実際、アンケートでも、68ページ以降に地域活動への参加状況という項目がありますが、若い方にこの質問は難しいです。実は、私が沖縄に調査に入っている理由の一つとして、日本の中で唯一この関係が残っている地域が沖縄なのです。私は社会的共通資本の分析もしていますが、特に愛知県とか大阪、名古屋近辺というのは、こういう社会的共通資本がほとんど壊れかかっています。そのため、個人がだめだったら国などの支援に頼るしかなくなってしまうわけですが、沖縄はそこにワンクッション、地域社会というものがあるわけです。国や地方にお金がなくなった時に、我々がどこに頼るのかという問題は、実はものすごく重要な視点なのですが、そういう問題に直面してこなかった。それで、上の世代に頼ってきたのではないか。今回、特にこの何年か、大きな災害が起こると、先ほどのいろいろな問題が噴出してきて、地域を支えるような受け皿が実はほぼ瓦解しているということを目の当たりにするという話なのだと思います。ですからこういう議論は、男女共同参画という意味合いだけではなくて、我々の地域社会が、多様性を持った形でどういうやり方で維持されるかという、非常に重要な話ではないのかと個人的には思っています。ですから、男女共同参画ということの切り口にしてトータルで議論できると本当はいちばんいいと思います。これらは基礎資料になりますので、重要な資料だと思います。

委員 ネット社会に関するのですが、小学校配信の一斉メールに登録する機会がありました。私の子どもはもう大きくなっていますが、小学校に関わる一切の行事についてメールが届きます。私は知っていることがほとんどですが、そうではないことでもお知らせが入ります。防災訓練であるとか、台風で中止になった運動会のお知らせなど、様々です。岡崎市の災害の時の緊急メールが見られなかったという話がすごく気になっています。

会長 そういう機会に男女も含めて同じようなことを経験していくというのは、先程言いましたように男女同等だということです。肌身をもって感じていくことなのかなと。若い世代はある程度は教育も含めて浸透しているとは思いますが、社会ではまだ旧態依然とした部分も当然残っています。

委員 そこを広げていくと、今の若い結婚した男性はとて大変だと思います。家事育児と一緒にやるのは当たり前、仕事もきつい、男性が稼ぎ主型というのはまだ残っていますので、男性には家族手当がつく、それが当然給料にも反映され働かなくてはいけない。しかし、もちろん女性も働きますが、女性にとっては男性が家事育児をするのも当たり前です。見ていると、若いお父さんが潰れてしまうのではないかと、とても不安です。皆がやらなくてはならないことなのですが、会社が男の人を家庭に返してくれたら、つまり、生活時間をもっと確保できるように、日本の企業が変わっていけば、もうちょっとワー

ク・ライフ・バランスも実現できるのだと思います。これではワーク・ワーク・バランスだろうと思っています。

委員 うちの息子も今、そこで汲々としていまして、私も時々孫を迎えに保育園まで走ったりしております。

委員 同じですね、頼られると頑張りますよね。

委員 管理職になると、残業手当なしで毎日午前様、でも奥さんは子どもがいるから9時には休んで寝ちゃった、と言います。お乳をあげているので、まあ仕方がないかなとも思いますけど、そう思うと本当にワーク・ワークです。

委員 ルールを整える、数を整えるということもありますが、基本の働くことや、人としてどうやって生きていくかという、根本的な問題をいつも突きつけられているような気がします。

委員 女性の立場で言うと、婦人自主防災クラブというものがあります。これは、男女共同参画に照らし合わせた時に見直すべきか、見直さざるべきか。場合によっては、男女共同参画という考え方を大胆に組織の中に入れることによって、婦人自主防災クラブではなくて地域防災クラブと名称変更するとともに、メンバーは属性なしにするなど、何かしないと、せっかく良い事をやっても絵に描いた餅になってしまうかもしれません。これは男女共同参画の担当ではなく、市全体にかかる話だとは思いますが、市役所内で同じような事例があるのではないかなと思っています。

委員 その「婦人」というのが条例で残っているのです。

委員 根本から変えていかないといけないのです。最初に言った数の論理ではないというのはそこです。やはり、地域において防災を考えた時に、男女の特性を生かした役割というのがあるべきで、それを担えばいいと思うのです。結果的に平等であるというのは一番理想的です。結果論はあとからついてくる話で、初めから結果論で議論してはいけないと思っているし、それは諸々の事例があるのではないのかという気がします。そういうことをやっていくと、行政が男女共同参画という動きをしているなと市民が感じ取って、少しずつでも変化すると思います。

委員 私は福島県のいわき市で子ども3人を育てていて、3番目が小学校5年生の時にこちらに転入してきました。子ども達が最初に言ったのが、友達がつまらないということでした。教育されていて、皆がおとなしい、というのを聞いて、なるほどと思った事がありました。組織でもなんでもきちんと整っているのですが、それで人々が疲弊してしまっているのではないかと、そんなことを肌で感じたことがあります。組織もいろいろあって、恐らくそれは沢山の人がいる時代の話なのだと考えています。じゃあ息子たちの代に同じことができるかという難しいと思いますし、先程おっしゃった地域の防災でも、どこに誰が住んでいるかほとんど皆さん知らないような状況で住んでいる。私は親子向けの防災講座などをやらせていただいておりますが、災害時にラインでつながるとというのが今は確実なので、そういった方法を取らせていただいております。組織はすごく大事で、集まることも大事ですが、やはり今の形をそのまま受け継ぐことはできないので、何か簡素化していかなければならないと思います。多くの書類も簡素化できないか、もう少

し簡単な方法が、今の時代はできるんじゃないか。それができないのは、固定観念だと思います。それを一回拭い去って、皆にとっていい組織を築いていかなければなりません。沖縄が元気だとおっしゃっていましたが、福島も意外に出生率が高いのです。共働きが多いです。男性の給与の関係もあるかもしれませんが、男性のお給料が良いことがイコール幸せなのかどうかはわかりません。私はサラリーマンの妻として生きてきて、そんなことを今、話を伺いながら思いました。

委員 子ども達と言われる、お友達がつまらないというのはどういう点か分かる範囲で教えてください。

委員 はみ出ないのです。

委員 いい子ちゃんということですか。

委員 帰り道などでも「この道」と決められたら絶対その道を通ります。うちの子も達はあちこちから帰って来ていたので、帰ってくる途中には畑に出ているおばあちゃんに声をかけられるとか、おじさんに声をかけられながら帰ってきます。帰宅時間の予想がつかないような下校でしたが、こちらでは決まった道しか通りません。

委員 学校で違う通学路を通ってはいけないというきまりになっています。変な事件もありますし。

委員 私は普通だったのですが、例えば運動会の行進の練習。あれは福島では一切ありませんでした。3月に転校して、4月、5月、始業式が始まってからずっと運動会の行進の練習をしている。いったい何なんだと子どもに訴えられました。何のために時間を費やすのかと言われました。手の高さまで揃えることが「当たり前」という所がうちの子も達には響かなかったようです。それが教育で始まり、今の岡崎市ができていく組織だと思えます。ちょっと窮屈じゃないかなということですが。

委員 本人たちはたぶん変だとは思っていません。

委員 ここで育った私もそうですし、逆に福島に行進を見てこれはなんだと思いました。ただ、出生率だけに限ってはいけないかもしれませんが、子どもを産むと大変だし、親の管理もありますし、ちょっと大変だと感じました。

委員 地域のなかでも行政でも、どこでもそうだと思いますが、慣れたことに対する安心感はやはりあると思います。だけど本当は、地域そのもの、社会そのものをもっと活発に、活性化しようと思うと、川の流に例えれば、水が川上から川下へ右の岸、左の岸に当たりながら、水流としての活気を持って流れるように、ものを進める時もやはり同じだと思います。子どもの歩く道を決めてしまったら、本当は活気が生まれません。ある程度、左右の岸部に当たりながら上から下にながれるような生活をしていくことによって、本人の活力や地域全体の活力が出てくると思っています。ただあとは、どこで妥協合うかです。やっている方は悪気なく、子どもの安全を考えて指定している。あとは、どこでお互い話し合いながら妥協できるかということですが。

委員 大人も余裕がないですよ。時間もないし皆忙しい。

委員 その場面を考えても、スマートフォンでやりあっていたら妥協できるかといったらまずできないですよ。必ず、直にやらないと。面着の大切さ、私はそういう事だと思いま

す。そういうものがあって、現在の情報機器を最大有効利用する。そういう社会が一番いいのかなと思います。これは共同参画とは関係ないですが、私の学区では地域の福祉に関する冊子を作っています。この狙いは、地域の中で属性に関係なく、ボランティアで活動していただける方をできるだけ多く確保することです。いろいろな理由でやってくれない人が多く困るので、少しでも理解につながればということです。完成したら、各世帯に全部チラシを出す予定で準備をしています。何とか地域のために頑張っていた人、男女関係なくやりましょうということです。男女共同参画も、それぞれの土俵で、それぞれのやり方があるわけですから、やはり皆で具体化していくしかないと思います。

会 長 まさに今回の実態調査というのは、そういうものの基礎資料です。もう少し詳細に分析していくといろいろな事が出てくると思います。はっきりとしたことは言えませんが、男性、女性も含めて、特徴的な年代がいくつかありそうです。特徴的な世代をターゲットに気付きを与えるための集中的なセミナーを行うとか、いろいろな事を進めるための基礎資料に十分成り得ます。男女共同参画は当然必要だ、というのは皆さん同意していただけるかと思いますが、一步踏み出すまでにはなかなか至りません。特に、個人で多少意識は変わってくる部分もあるかと思いますが、事業者レベルでいうと、ドラスティックに変えることで企業の経営状態には相当影響がありますので、その辺りはもう少し、いろいろな知見を提供する。例えばワーク・ライフ・バランスを満たすような企業経営を行うと、その企業は何年後かには非常に収益率が高くなるなどです。女性が働きやすい職場は、当然男性も働きやすくなるわけです。障がい者が働きやすい職場は、皆が働きやすい。そのため、役職者のワーク・ライフ・バランスをとにかく変えていく、ということがまず基本だと思います。そういう所が変わっていくと、当然下の方々に影響されます。女性活躍に関するいろいろな経済効果を調べると、内閣府などにいろいろな資料がPDFでアップされています。例えばダイバーシティを推進した後の企業というのはそうでない企業に比べて収益率が高くなり、イノベーションができているとはっきり出ている。ただし、そうじゃない結果も当然データですのであります。いくつかある中で我々が取るべき方向はどのようなものかという目標があれば、岡崎市はこういう方針でやっていきましょうということが議論できます。そういうものの手段のひとつになりますし、できれば本当に多様な方々がこういう場で議論していただくことが非常に重要だと思っています。

他にご意見などありませんでしょうか。アンケートに関するご質問などあれば、事務局に聞いていただくということでよろしいでしょうか。それでは議題(1)については以上の形で収めたいと思います、ありがとうございます。

事務局 一点だけよろしいでしょうか。先程申し上げた通り、今回は10歳代が18歳、19歳の2階層のみの抽出となっております。サンプル数も少ないものですから、20歳代以下という形でまとめさせていただければと思うのですが、皆さまよろしいでしょうか。

会 長 ではその形で修正いただくバージョンが最終となる、ということですね。よろしいでしょうか。それでは、続きまして議題(2)に移りたいと思います。事務局より説明をお

願います。

○ 議題 (2) 「令和元年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰」表彰事業所の選考について
事務局より説明

(質疑応答)

委員 これは意見としてですが、事業所数は去年、確か5社ありました。今年2社になっていますが、数字だけを見ると魅力がないのではないかと、という問題になってきます。立ち上げ1年で、最低でも5社ないと、企業の人に言っても価値を理解していただけません。更に、このようになると形だけ市役所がやっているんじゃないかと、という厳しいご意見がありました。そうではないと私は言っていますが、2社だけにしないほうが良いのではと思います。

会長 これは、周知が十分ではなかったということなのでしょうか。

事務局 皆さんにご指導いただくところかも知れませんが、市役所として出来る限りの広報はしてはいるのですが、現実の結果としては手が挙がっていません。広報が行き届いていない、あるいはそもそも企業にとっての魅力がいまひとつ不足しているのではないかなどいうのはおっしゃる通りです。ただ、もう1事業所に手を挙げていただいたのですが、ヒアリングの結果、本来は策定していないといけない計画等が不十分だったものですから、表彰対象に至らなかったということは付け加えさせていただきます。いずれにしても5社キープするまでは行っておりませんので、ご指摘の通りで、今後の課題とさせていただきます。逆に企業目線や市民目線でご指摘やご意見をいただけますと、私たちもいつの間にか形にはまってしまっているような考え方を解きほぐすいい刺激となります。アイデアやご指導をいただければと思っています。よろしく願います。

委員 よく、取得したメリットは、と聞かれます。前回にも、これがあるといいのではないかと、という話が出ました。

委員 ハローワークでの周知やポイント制、入札時の加点などがありました。

事務局 今はそういうことが付帯できていません。楯を飾っていただいて、あとは市が広報するときに、お名前を出させていただいています。

委員 ハローワークでちょっと話し合いをされて、求人票を出される時にこれを書いてもいいとか、この表彰がどういうものなのかを説明できるような何かがあるといいと思います。

委員 求人というのはとてもいい機会だと思います。

委員 一般の人の目に入らないので、ハローワークに行ったときにそういうのが見えると、「こういう内容で表彰をされているところであれば是非面接したい」という思いになると思います。自分だったらそういう企業を選びます。

委員 内容的な審査の項目はとても良く、考えて作られていると思うので、これをクリアしている企業だということはある程度太鼓判を押せるころだと思います。そこを売りにできる、だから表彰されるという部分が、もうちょっと違う視点で入ってくると、企業と

してもやってみようと思ってくださるのではないかと思います。

会 長 すごく重要なご指摘だと思います。昨年度もそういうお話があったのですね。

委 員 同じことを言いました。

会 長 表彰された企業は、たとえばハローワークで優先的に人材を提供されるとか、最初にこの企業はすごく恵まれていると周知することなどは、少なくともできるような気がします。やはり、中小企業で一番課題なのは人材不足だと思います。可能であれば昨年度受賞された企業と今年度の企業でそういう取組をして、次年度以降、人が採用しやすくなって若手の学生も来たなどということが広報と一緒にあがれば、自分達も一緒にやっついこうという話になるかもしれません。少なくとも表彰するだけではなく、市の方もハローワークも含め、サポートいただけるとより良いのではないかと思います。税制優遇とまではいかないと思いますが、それぐらいは少なくともあったほうがいいのかと思います。OKナビさんで優先的にご紹介いただけるなどですね。

会 長 他にご意見はありますか。なければ議題については以上になります。資料についてまたご覧いただいて何か質問などありましたら、事務局にお問い合わせいただければと思います。それでは、これをもちまして私の議事進行を終了させていただきます。ご協力ありがとうございました。

午後 5時 17分終了