

平成30年度 宇都宮市男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 平成30年8月7日（火）15：15～16：30
- 2 場 所 宇都宮市役所7階 農業委員会事務局会議室
- 3 出席者 蟹江委員，末廣委員，横松委員，酒井委員，津村委員，吉本委員，
檜山委員，小倉委員，安藤委員，木村委員，田仲委員，中村委員，
木本委員，松村委員
- 4 傍聴者 0名
- 5 議 事
 - (1) 協議事項
 - ・ 平成29年度男女共同参画の推進に関する年次報告等について
 - (2) 報告事項
 - ・ 「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」について
 - ・ 「みやシャイン女性活躍推進協議会」について

平成29年度男女共同参画の推進に関する年次報告等について

■会長

はい，どうもありがとうございました。今ご紹介して頂いたように，これは去年の第4次計画策定の時に，いろいろ議論をして，それを踏まえて4次の計画が出来たという事なので。一応，これを一から議論することは必要無いのかなと思ってますが，何かご質問とかがございましたらいかがですか。宜しいですか。この件はそういうことで次に進ませて頂きたいと思います。

それでは次に，第4次宇都宮市男女共同参画行動計画につきまして，事務局からご説明をお願い致します。

「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」について

■会長

はい，ありがとうございました。ほとんどの委員さんは去年の議論に参加されておりますが，新しい方もおられることですし。あるいはもう忘れている方もおられるでしょうから，おさらいをして頂きました。7ページのところで，基本目標2について詳しくご説明頂きましたけれども，ご説明があった第3次の評価を踏まえて第4次を作った時に，基本目標1でも丸とか星が付いているところは重点だったかと思います。たしか，固定的性別役割分担のところは実現されていないという話が前回だいぶ出ていたかと思います。それから2のところ，女性が働きやすい職場環境，チャレンジへの支援。それから，政策決定

過程における登用の話が重点として柱として出ていたかと思います。それから最後の目標3のところも、この冊子の2ページの一番上の女性活躍と新たな人権問題への対応というところが、本当に基本のスタンスなんだと思います。女性の問題は女性の問題だけではないよという、もうとっくにみなさんおっしゃっている人権問題。全ての人がそれぞれの個性と能力と、意識とか意欲とか、そういうものに合わせて活躍するっていうことだということなので、今回基本目標3のところでも、確かLGBTの話は初めて入れたんだったと思います。それらを踏まえて、さきほどお話のありました新規の事業がたくさん並んでいると思いますので、今日は議題3つありますけれども、ここで皆さんのご意見を伺うということがメインかなと思っています。ご意見があればこの場を出して頂いて、また事務局の方で参考にして頂いて、今後進めて頂くということになるかと思います。どなたからでも遠慮なく、ここはどうなのとか、こうした方が良いとか、いう話を是非おっしゃっていただければと思います。

■委員

宜しいですか。

■会長

はい、お願いします。

■委員

去年の会議で出た色々な意見を、わかりやすく整理してくださったと思います。感想も含めてですが、1の基本目標にある意識改革は非常に難しい問題です。世代交代すれば意識も変わるとは思いますが、なかなか変わりません。男性シニアを中心に、性別役割分業意識を変えることは非常に難しいと思います、でも、現実問題として、男性でも家事をしなければ生活できないという状況の人は、増えていくと思います。そのような時にどのように支援するのか、意識は変えられないにしても行動レベルで支援が必要な時、例えば掃除や料理を今までやったことのない人、やり方のわからない人に方法を伝えるような支援は必要だと思います。

2の部分については仕事と家庭の両立は簡単ではありません。保育所の整備だけでなく、行政から企業に対するサポート、企業から個人に対するサポートなど、多方面からの支援が進めばよいと思います。

■会長

はい、ありがとうございました。それに関連してでも結構ですし、あるいはそれぞれのお立場から情報提供でも良いと思うんですけれども、いかがでしょうか。

■委員

いいですか。

■会長

はいどうぞ。

■委員

昨年度最後の2回程お休みしてしまって、ご迷惑をお掛けして申し訳ございませんでした。

答申書等を読ませて頂いて、やっぱり重要だなと思ったのが、今のその固定的な性別役割分担の意志決定過程ということなんですけど。先日ある記事の新聞記事を読んで、あ、そうか、と思ったのがあったんですが。なんかAIを使って、ロボットを開発して仕事をさせようっていうので、技術者が色々開発しているんですけど。日本の技術者って、受付業務をさせるロボットを作ると、若い女性をモデルにしたロボットを作ってしまうんだそうです。お笑いになりますよね、で、私その記事見た時、あ、そうか、と実は思ったんですね。それは、例えばキャビンアテンダントとか看護師とかっていう言葉を、平気で、自由にこう使っちゃる年代の方であっても、自然と受付嬢、というのに縛られてしまっている部分があるのかなって。それは、1つはその意思決定の部分に多様性がないが為にそういった固定観念に縛られてしまう。確かに、今日、宇都宮市役所の1階で受付と思われるところに座ってらっしゃる方は女性が2名いらっしたんですね。今日は2名の女性の方でした。そういうことって、染み付いているという部分があるのかなということをちょっと気付いて。どうしたら良いか確かに難しいんですけども。例えば、この基本方針の中でも、国際的な社会における動向の留意っていうことが書かれてるので。今、国連の中でSDGsというのはよく言われてると思うんですけど、持続可能な開発目標という中で。目標の1つでジェンダーというのがこう、結構男性の方なんか意外と、と言うとちょっと変な言い方かもしれないですけど、国際的なものに関心がある方っていらっやるのかなと思うので、講座なんかをやる時にも、今の国連の動きは、国際的な動きはっていったことをテーマに、ジェンダーとかそういった社会的文化的な性差の問題とかっていうのを取り上げると、意外とみなさん関心を示して下さるのかなとかちょっと思ったので。講座を作る時の何か企画、というのもそういった視点を取り上げたらどうなのかなっていうことをちょっと考えてみました。

■会長

なるほど、ありがとうございました。事務局、何か、この時点でご発言ありますか。

■事務局

はい、確かにご意見のありましたように意識の啓発というのはとても難しいところで。ただ、私どもと致しましては、やはり継続してやることがまず大切だと思っております。その内容も本当に実際やらなくてはいけない、そういうところにどういうふうに関心を高めて参加してもらうかということで。そちらにつきましては、私どもの方で、男女共同参画推進センターアコールの方が中心になって講座などを行っているところなんですけれども。そういうところの中でも、男性が男女共同参画ということで、参加しやすい講座を設けて、そういうお料理に関するところもそうですし。一方で働き方とかそういうのもあるんですけども、そういうお料理に男性も関わる、そういう形のものもございますし。先程、国際的なものなんか男性は興味がある、ということでとても良いご意見を頂戴致しました。今年度につきましてはですね、やはり男性の方に対して真っ向から男性向きですよ、という講座というのはなかなか来てもらえないかなということで。センターの方でも色々検討致しまして、今年度につきましては歴史という視点の切り口にしたら、男性の方、男女に関わりなく皆さん興味を持ってもらえるのではないかとということでですね。歴史から学ぶ男女共同参画推進講座ということで、津田梅子とアメリカということでかなり有名な、皆さん、あ、と思うような、そういう方をお呼びして、教育を通しての女性の地位向上を目指す、というサブタイトルで計画しているんですけども。こちらが全2回講座でございまして、10月と11月に予定しているんですが。それも、真っ向から男性という形ではなく、歴史という切り口でということで今回企画しましたので。今委員の方からご意見ありましたように、国際的なという、そういう世界の動きに注目したような、そういうところなども、今後、参考にして参りたいというふうに考えております。以上でございます。

■会長

はい、ありがとうございました。多分、前も出てたと思うんですけど、例えば経済界と連携してやるとかですね、そういうやり方も1つ、テーマもそうですけど。これ大昔から多分、労働行政もそうだったと思うんですけど、女性問題を担当しているところがいくら言ってもなかなか男の人が参加しない、みたいなどころがある中で、ちょっと一工夫、二工夫がいるというところがありますよね。要するに、いくらここにいる皆さんが、これは女の問題じゃなくて男女問わない問題だと言っても、やっぱりなかなかそう理解しない人はたくさんいるので。今の国際的というのも、歴史もそうだと思いますが、やるチャネルをそういう形に変えていくというのものではないかな、とそんな気が致しました。

他いかがでしょうか、はいどうぞ。

■委員

うちの方の「男女共同参画社会の実現を目指すうつのみや市民会議」の中で、毎年、「フエスタmy うつのみや」で、アンケート調査して10年間くらい資料作ってるんですけど。

今年、学校に働き掛けまして、城山地区市民センターに、七夕のお願いに、中学生に男女共同参画について皆さんお願いごとや、自分達がどうしてるかっていうことを、学校へ協力をお願いしまして、七夕2本に500枚近く掲げたんですね。やはりそういう形で、私達団体も対外的に働きかけて、男女共同参画の中学生の意識啓発ですか、そういったものやっっていくということも一つかなと。これは単発ではなく、来年の七夕も働き掛けてやっっていこうかなということで、会議の中で決まって今年度もう事業実施しましたので。一応そんな形で私達も動き出してるということで、ご報告させて頂きたいと思います。

■会長

はい、ありがとうございます。他にはいかがですか。

■委員

いいですか。

■会長

はいどうぞ。

■委員

つまらないことなんですけれども、教えて頂きたいところがあるので。私も固定的性別役割分担意識、こちらの解消はやはり進めていく必要があるかなと。栃木県でも3割35%ですか、の方がどちらかというね、肯定的な考えを持っているらしいので、それ減らしていけないとと考えています。その中で、宇都宮市さんの方は重点でやってるんですけども。ちょっと教えて頂きたいのが3ページの方に、特に、本市の課題として、男性の固定的性別役割分担意識の解消とありますので、宇都宮市は栃木県の4分の1の人口占めますので非常に興味あるんですけども。宇都宮市民というのは、私もそうなんですけども、特にこの性別役割分担意識というものが、肯定的に考える人が多いからこういう課題と捉えるのかどうかというのをちょっと参考までに教えて頂きたいんですが。

■事務局

そうですね、平成28年にそういった意識調査を行いました。特に男性の年齢別に調べた時なんかには、特に男性のシニア層の方が、こういった意識が特に強いというような結果が出ているところでございます。

■委員

どうしても、元は女性センターという感覚があって、女性活躍の方がやっぱりちょっと力を入れてやっている訳ですけど、やっぱり男性の意識改革が全然進まないということで。

役割分担意識の解消にやっぱり今まで以上に男性の方を何か引き込まなければ、なかなかね、解消されないと思ってますので。今度、宇都宮市さんの取り組みを見せてもらって参考にさせてもらいたいです。

■会長

はい、ありがとうございました。他にいかがですか、はいどうぞ。

■委員

日常的な活動の中での感想みたいな感じになってしまうんですけども。ここに雇用の場における女性の活躍の推進というのがあります。女性が雇用の場で活躍をするということは大変重要だというふうに感じております。それと同時に、地域における男女共同参画の推進とか、地域の女性の活躍は非常に重要だと思うんですけども。色んな団体がありますけれども、その団体が例えば20年位前に、40代50代の人为主役、主となって活動してきた団体が、そのままずっとその人達でその会が成り立ってきて、今60代70代80代の人で、活動しているという場が多いんですね。それは、何十年か前は女性が家庭にいた、という人達が多かったの、そういう形態が多かったのかなと思うんですけども。今は働く人が多くなりましたので、そういう地域で活躍する、地域で活動する、そういう団体が非常に疲弊をしてきているというような。要するに高齢化してきて、大変過渡期を迎えているような状況になってきているんですけども。色んな講座をやった時に、土日とか、そういう時に働く人たちが講座を受けて、そしてその働くところでも人材になり、また地域でも足がかりとして活動できるような活躍できるような、そういう講座も必要ではないかなというふうに思うんですけども。男性が一時、企業戦士で、そして退職してから地域になかなかなじめないというような状況をお聞きしてましたけれども。女性もだんだんだんだんそういう、学校と、学校にいる時は地域に非常に根付いているんですけども、学校から子ども達が卒業してしまいますと、みんな会社の方について、地域からちょっと離れて、その地域の中で、非常にこう落差があるというかそういうことを感じるんですけども。そういう、女性が色々活躍するところで、間断なく活動できるような、そういう講座の持ち方も是非ご検討頂きたいなというふうに思っております。感想なんですけども。以上です。

■会長

事務局何かございましたら、コメントありますか。

■事務局

それではちょっと補足の情報と致しまして、ちょうどですね、行動計画の一覧の中にございます49番、No.49の拡充事業でですね、防災活動や災害発生時における男女共同参

画の推進ということであげているんですけども。こちらも実は男女共同参画推進センターアコールの方で今年度事業を持っておりまして。それは市民の方どなたでも来ては頂けるものなんですけれども。それとですね、本市の中では各地区に市民センターなどがございまして、地域のそれぞれ町づくりの団体と、窓口になってるところがあるんですけども。例えばこういう、防災、安全安心に関わる場所というのは、かなり地域でも関心が高い分野でございます。そして、その地域でそれぞれが防災について、どういうふうに考えていこうか、自分の地域ではどういうふう避難所などを運用していこうかという、そういうところを考えている地域も多くございますので。そういう中で女性がそういう中の役員、つまり意思決定に関わるそういう部署にいますと、女性の視点を生かしますよという、そういうことを講座の中でももちろんやりますし。各地区の市民センターの職員などにも、そういう考え方を、地域と接するにあたってそういう考え方を、まず職員で持ってもらいように、持つようにということで、今年度取組をするところでございますので。そういったところからも、地域の中で女性が女性の視点を生かして、女性がそういう意思決定に関わることで、変わっていくんだよ、なので女性もそういう活躍の場を設定するという。そこに是非活躍の場を設定して、人も呼んでくる、その年齢も関わりなく女性がそういうところに関わってくれる。そういう中で、地域の中でも、特に年代が固定化するということは、宇都宮市でも課題の一つになっておりますので、様々な年代の人が活躍出来るようなそういう仕組みをこれからも取っていききたいというふうに考えております

■会長

宜しいですか。

■委員

はい、ありがとうございます。そういう色々な講座をやった時に、今ある団体のご紹介であるとか、こういう活動してるので、例えばそういうところに行って活動出来るようなそういうマッチングであるとか。そういうようなことも是非プラスアルファして取り組んで頂きたいというふうに思います。以上です、ありがとうございます。

■会長

ちょっとまた私からしゃべって申し訳ないんですけど。宇都宮に何年もいまして様子や色々お話伺いましたけど、ここは恵まれていて二世帯住宅建てたりしていて大都会の真ん中で、保育園に預けて深夜まで働くとか、そういうことがどちらかというとな少ないのかな、という気もしています。私の家は都心なんですけども、最近非常に若いお父さんが保育園に送りに行くのが、すごく増えましたね。バスに乗ってたり、自転車で送っていったり。そういうお父さん達は保育行政についてとても興味ありますし、あるいは保育そのものの色々な問題とか保育園を核にした地域活動とか、結構やってると思うんですよ。新しい

世代に向けての可能性としては、やっぱりそういう場面で、おのずと地域に関わっていくとか、自治体に何か言っていくとか、あるいは自分達が何か入って委員会作って何とかするとかっていう動きがあるのではないかな。宇都宮市の場合はどうなのかなもしなにか情報あったら教えて頂ければ。

■事務局

私が以前おりました、生涯学習セクションで魅力ある学校づくり地域協議会とか、宮っ子ステーションとか、やってる際には、やはり今、会長おっしゃられた通り、学校行事とか、保育園、保育園の活動をしてるとそのまま学校行事にあがって。学校行事の中にすんなりと女性と一緒にやってくという男性がやっぱり着実に出てきて。そのうち、男性は男性同士で、まずは飲み会というか、ここから入った親父の会とかを作って、やはり男性は男性で何か学校に貢献しよう、地域に貢献しよう、というような動きが出ていくところが、いくつかございます。残念なのは、やはり全ての学校にそういう動きがなかなか広まらないということで、出来るところには出来て活動が活発なんですけど、そういうものの事例を出来るだけ紹介していくというような形で、他の学校にも波及させていくようには取り組んでいたんですが、なかなか地域性とか地域差というのが、都心部と、中心部で違ったりとか、そういうところの課題はございます。やはり良い事例は、啓発ものもそうですし、行動に関しましても良い事例を他にも広めていくというのは非常にこの男女共同参画や、雇用の場における企業の理解を深めていくというところでは、必要な手法であると考えております。

■会長

どこかと相乗りしてやるとか、いろいろな可能性があるのかなと。私がしゃべってしまっただけで申し訳ない。他にいかがでしょうか。はいどうぞ。

■委員

日本の中からだけ見ていると、日本の特殊性はよくわかりません。就職して間もないころ、学校を卒業して一斉に4月に就職する「新規一括採用」は当然と思っていました。でもそのようなシステムは日本だけと知って、びっくりしたことを覚えています。中にいたのではわからない、外から見てみないとわからないことも数多くあります。色々な方をお呼びすることも大事ですが、こちらから現地に出かけていってもよいと思います。

医学部の入学試験が話題となっていますが、変えなければならぬのは職場のルールだということを理解すべきです。女性は妊娠、出産、育児があるから働けないではなくて、どうやったらクリアして働き続けることができるか、職場の側も変わらなければいけないし、変える努力が必要です。

意思決定については、賛否わかれますが、割当制度を設けて女性の割合を強制的に増や

すという方法もあると思います。狭い世界での当たり前のルールで物事が決定してしまうと、変えることはできないし、何事も進みません。

■会長

はい、ありがとうございました。他いかがでしょうか。

■委員

宜しいですか。

■会長

はいどうぞ。

■委員

学校の立場でちょっと話をしたいと思うんですけども。学校の中っていうのはもう男女差というのは全然全くないと思うんですね。本校の場合には教職員が70名弱いる大規模校なんですけども。女性の教員の方が6割、男性が4割で、女性の方が多い状態で。学年にしても8クラスあって、1年生は2クラスが男性6クラスが女性、2年生においては1クラスが男性で7クラスが女性というような実態なんですね。教職員の方ももちろんそういうふうな、全く本当に平等な感じで仕事をしていますし。後、先程、学校への参加というんですか、保護者としての参加なんかの状況においても、お父さん方でもお母さん方でも、参加してくれる方は積極的に参加してくれますし、男女の差というよりはどっちかという、やっぱり家庭の状況に応じて、参加してくれる家庭、そうじゃない家庭があると思うんです。ただ、意識はどうなの、そういう参加をしているのは平等なんですけど、意識はどうなのと言った時に、中学校の場合なんかは、やはり3年生で、進路に関わる時の担任と言う時に、結婚したばかりの若い女性の方を、保護者の方は嫌がる傾向です。そういう状況なんですね。途中で産休育休になっちゃったらどうするの。学校の方としてはそういうふうな事も想定において、副担任ということで、そこにいつでも代わりに担任が入れるような状況を作っているんですけども、保護者の意識としてはそうではない意識があるわけですね。だから、それだけじゃないですけども、学校教育の中で生徒に対する教育はもうだんだんと出来てきているのかもしれないけれども、保護者、親学の部分がちょっと今、欠けてるのかなという感じがするので。このことだけじゃなくて、色んなことでの親学ということが今後必要なのかな、というふうに考えているんですけども。

■会長

なるほどね、ありがとうございました。また別の視点から、どうもありがとうございました。他にいかがですか。

■委員

すいません。

■会長

はい。

■委員

お話出てたら、結構なんですけど。LGBTについて新規っていうのは、具体的に何やるかっていう説明って頂いてますか。

■会長

まだです、はい。お願いします。

■事務局

LGBTについては、今までも学校に「かがやき」という補助教材を活用する、ということで小学校5年生向けに出していたりしたんですけれども。今年度につきましてはですね、まずLGBTのトイレの表示ということで、市の施設に関してのトイレの、どなたでもご利用できます、という、そういう表示を行ったところなんですけれども。今年度はポスターを作る予定でございまして、それは広くですね、小中学校だけではなく、成人した市民全般の方に向けても、ポスターを作って意識の啓発をする、ということで今年度中の事業として予定しているところでございます。もちろん学校への補助教材を使つての毎年の意識啓発というのは、継続して行っていく予定でございます。

■委員

ありがとうございます。前回ちょっとお話したかもしれないんですけど、そういう改善が進んできていますが、今やっぱり問題になっているのは雇用の現場、労働者として働く現場です。学校っていうところは、さっきも出てましたけど、多くのところは教育の力となると思うんですけど。雇用の現場でやっぱり苦しんでる人がいるという話は、最近ニュースになってきましたが、そういったことは数十年前からずっと問題になっていることです。そこら辺も何か、商工会とか市とか何か通して、企業さん向けに本当はやったら良いんじゃないかというところと。後はやっぱり、専門家をある程度講師として呼ばないと。LGBTの団体があるのはさっきちょっと見ましたけども、専門的にやれる人をちょっと講師で呼んだり、今年は無理でも来年以降、検討してもらえればとは思っております。

■会長

はい、ありがとうございます。何かその点に関して、追加情報とかありましたら。

■事務局

そうですね、こちらの4次の計画の方は今後5年間の計画でございますので。その中では今申し上げました、全市民にという形で申し上げましたけれども、確かに、ご指摘のように企業へというのも、1つ視点としてあるかと思っておりますので、検討して参りたいと思います。

■委員

どちらかと言うと⑦に重なるような感じのところですね。

■事務局

今、委員さんの中に、労働局の方がいらっしゃるんですけど、労働相談の中でそういったLGBTの問題とかって、どんな状況で出てたりしますかね。その対応とかって、どんな感じなのかちょっと教えて頂ければ。

■委員

栃木労働局でLGBTに関するご相談というのは実はすごく少ないです。ただ、非常に大きな問題だという認識はしておりますので、昨年度からですね、職員それから非常勤職員を含めまして、LGBTの方からのご相談に対する研修というのを徹底してやっております。ただ全国的に見れば、ご相談はゼロではありません。特に、その採用の問題と、セクシャルハラスメントに関するところが多いと思われまして。いわゆるLGBTの方についても、セクシャルハラスメントとして対応して下さるんでしょうかというご相談があつて、平成28年度に自分の性的指向・性自認についてもそれに対してもセクシャルハラスメントになりうるということを法律の指針に明確化しました。ただ栃木は、少なくとも去年、今年については個別のご相談はありません。

■会長

はいありがとうございます。大学の就職の場面、就職相談の場面は出てきます。私も最初ちょっと、あんまり認識なかったんですけども。何人もおります。そしてその子達は小学校の時代からさんざん苦勞して、リストカットしたり色んなことがあつて、性転換の手術を受けようか、とかいうところまで考えた学生もいました。自分は自分らしく生きていきます、と言って、就職活動した学生もいます。実際に大企業さん中心に少しはですね、ほんの少しは、日本の企業も進歩してきているので、そういう学生は無事に就職しました。すごくいろいろな意味で優秀だったので、雇った方が良いと思うような学生だったし、またそういう学生もたくさんいるので、やっぱりそこでの差別っていうのはものすごく、心

が痛みますね。変えてかないとけないんじゃないかと感じています。

■委員

よくNHKとかに出てくる先生の中にも、京都の方でしたかしら、LGBTの方で何人かおられるようで。

■会長

ILOのシンポジウムやった時に、13人に1人でしたっけ、大変多くのそういう人がいるという調査が紹介されましたが、そういうもんだということを前提に考えるべきで、多分職場でも言えない人はたくさんいるんじゃないかなという感じはありますよね。そこを前提に今回も計画の中に入れられたとは思いますが。

他いかがでしょうか。はいどうぞ。

■委員

そのLGBTについて、小学校でもやはり補助教材を作って下さっているの、教育をすることが出来ています。市教委の方でも、小中一斉にLGBTの子ども達に、例えば水着、男の子であっても、上半身を覆う水着を許可するというように、徐々にLGBTに対する子ども達への配慮が教育現場でも進んでいるところではあります。同じくその、基本目標3の新規事業で、SNSを通じた被害等の未然防止というのがあるんですが、こちらの方も被害に遭う、子ども達が徐々に低年化されているので、こちらの方も小学校からも指導しているので、この辺も市とタイアップしてやっていけたらなと思いますので、よろしくお願い致します。

■会長

後はいかがですか。はいどうぞ。

■委員

50の新規まちづくり活動応援事業っていうのが、新規でありますよね。この件について、私達も地域の中での、色々なボランティアで参加しているものですから。この間、説明頂きましたこの件について、ポイント制なんです。非常にインターネットを使って、スマートフォンを使ってというお話なんです。まだ多分初めての事業なので、ちょっと内容的に市の方も完全に理解してないのかなと、申し訳ないんですが。私達、説明聞いても非常に分かり辛かったです。このスマートフォンでのポイント制っていうことで、前にも、私もポイント制で、福祉の方でこういうことになってるので、その辺の繋がりどうなのかっていうことを、質問させて頂いた記憶があるんですが。お話聞くと大体同じようなんですね。結局、事業というか、色々なボランティアに参加している人たちっていうの

は、同じ様な形で参加してるんだな。ただ今回違うのは、スマートフォンを使って市との繋がりかというと、それを出来る方は良いんですけど、やっぱりある程度、年齢の高い方は、なかなかスマートフォンでそれをやりとりするというのは難しいんですよね。ですからその辺のところもうちょっと、優しく市民のまちづくりの活動に参加出来るようなやり方をもうちょっと考えて下されば、みなさんも気軽にこのポイント制にも参加出来るのではないかなと感じました。実際に私は話を聞いててそう思いましたので。

■事務局

今設計しているところなので、今の各地域を回って色んなご意見を伺って、そういう意見を伺っています。今スマートフォン使えない方とかいるので、その対応もする必要があるんじゃないかということで、今検討を始めたところなので。後、詳細についてはまたですね、ある程度制度の設計図が出来た時点でまた地域の方には詳細についてはまた説明に入る予定になります。高齢者ポイントは、やはり65歳以上とかつてありますので、今回は年齢がありませんので、もちろん16歳以上ということで、その違いはあるってことなんですけど。どちらもポイントが出来るということなので、そんなに違いは無い、確かに。年齢が違って、65歳以上になると高齢者ポイント、それ以外については今回まちづくりポイント。その差別、区別は付けて説明しておりますんで。企業とか地域を回って色々ご意見聞いて、それで設計してますんで。詳細が出来ましたら、相談というか、説明に伺いたいと思いますので宜しくお願いします。

■会長

宜しいですか。

■委員

はい。

■会長

時間も無いんですけど。私2つだけちょっとごく簡単に。女子学生のキャリア教育が新規で入りましたけど。やっぱりさっきの、男女の役割分担意識を考えるということは難しい課題で、女性の側も、常に男性とか女性同士の中でも、働きかけをしていく必要があるし。長い道のりなんだと思うんですけど。本気で女性の活躍を考えてる企業経営者とか、担当の方とかが、その次のステップとしておっしゃることは、「だけど女性がね」ということです。女性が、昇進などキャリアアップの機会を提示してもいや結構ですと断わる、「女性の意識が・・・」という話は必ず出てきます。子どもの時から女性が、やっぱり自分がどういう人生を歩いて行こうと思うのか、それからそれに対する強い意志とか努力とかを、して行かないと、これからの世の中はもう気が付いたらこんな生き方じゃないはずだった

という、苦虫を噛み潰すことにもなりがちなのではないかと思います。「キャリア教育」ということばなのか分かりませんが、そういう教育は大事じゃないかなという気がしています。

2つ目はちょっと急に現実的な話で申し訳ないんですけど、アコールの話が出てたので。アコール、私も何回もそこでお話させて頂きましたが。施設設備に相当年季が入っているの、せっかくこうやって、ここを中心に色んな人たちとの交流の場を作るとおっしゃっているの、要望ですけども、もう少し若い人も含めて、あー行きたいなとか、良い場所だになって、いうふうに改築や設備の改善もされた方がよいと思います。県はパーティをだいぶ頑張っって前に造りましたけど。だんだんやっぱり時代が経ってくるので、要望させて頂きます。すみません、私の方が色々申し上げてしまって。時間も押していて申し訳ないですけど、言い足りない方、まだしゃべってない方宜しいですか。

■委員

今回初めてなんですけど、先ほどお話頂いた、女性のキャリアの教育とか、キャリアアップの充実とかあってあるんですけども。労働組合代表として、今、労働人口が減っていくってところで、今後、女性が活躍する場っていうところを結構5年位前から進めているところなんですけれども。そういったところで、僕、セミナーに一回参加したんですね。この女性のキャリアアップのセミナーに出た時に、女性向けのやつなんですけども。その時の講師の女性の方が、キャリアアップする為に、男性の脳に合わせて、結果から話しながらいくとか、そういうようなプロセスで、キャリアを勝ち取ったみたいな話だったんですけども。僕は男性として、そこで聞いてたんですけども、その女性の脳と、男性の脳が、理解していくような、キャリア教育が実施出来て行ければ、さらに良い方向に繋がるのではないかな、というふうに思いました。

■会長

はい、ありがとうございました。はいどうぞ。

■委員

私は本当に男女共同参画と言うのはなんだろうと思っているのです。

先ほどもジェンダーの問題が出たのですが、日本ではジェンダー意識が強くDVや性暴力の問題があっても声をあげられない女性たちがいっぱいいます。加害者である男性に加害している意識がないんです。たとえば、私どものところにサポートを求めに来る女性たち、こんな女性たちが男女共同参画と言われる社会でどのくらいの人がいるかというと、内閣府のアンケート調査によると4人に1人の女性が暴力を受けているというデータがあります。なのに、この問題は男女共同参画社会の大きなテーマにならない。なぜですかね、女性への暴力の問題を解決する道筋ができていないんですね。それでアメリカではM

e T o oで、あんなに多くの女性たちが声をあげたんですが日本ではその土壌がない。やっぱり、私たちは声をあげられるシステムを作っていかななくてはいけないんだろうと思うんですね。どうやって声をあげられるシステムを作っていくかというのがこれからの女性への暴力の課題だと思っています。暴力被害女性がまだサポートにたどりつかない。男女共同参画社会といわれる社会で声をあげられない女性たちをどうするかってことかなと考えています。

■会長

はい、ありがとうございました。皆さん、宜しいですか、大丈夫ですか。いろいろな意見出して頂きましたので、事務局はそれをまた踏まえて頂いて、前へ進めて頂ければと思っております。

それでは最後の議題になりますが、ご報告ということで、みやシャイン女性活躍推進協議会について宜しくお願いします。

「みやシャイン女性活躍推進協議会」について

■会長

はい、どうもありがとうございました。ご質問ありますか、はいどうぞ。

■委員

今、頂いた委員から出た主な意見多分みなさん引っ掛かったと思うんですけど。学生が就業体験するとともに、その企業で働いている女性の家庭を訪れ、家事や育児を体験させる事業を行い、ということ。もうすでに何か、性役割分担を前提とした意見が出ている、この委員の先生は大丈夫なんかと、私なんか思っちゃう。むしろイクメンとか、せめて両方か、むしろイクメンで、要するに家事と仕事を両立させている男性とかのモデルを、訪問しないと、女性がやるもんだっていう分業じゃ、かえって意味ないですよ。

■事務局

実はですね、女性っていうのを我々がちょっと書きすぎておりました。家庭を訪れ、というふうに先生、委員さん申し上げたので、ここは訂正させていただきます、申し訳ありません。

■委員

ですし、仮に結局女性がやっている家庭だとしたら、その役割分業を、そのまま仕事と両立やってるお母さん偉いねって話で、私も頑張んなきゃとかね。家の奥さん協力しよう、みたいなそういうレベルの話で終わってしまうと思うので。やっぱり上手くやってるモデ

ル，弁護士会でもそういう，何て言うんでしょう，パンフレットとか，やっぱり男性の弁護士で結構そういうのをやってる人を取り上げようとか。そういう形でやってかないと。結局，女性の弁護士は仕事も育児も家事も全部頑張っています，みたいなのを出しても，それが結局前提になっちゃうんだってことになってるので。そこはちょっと，女性の家庭がちょっと気になったので。

■事務局

はい，大変失礼しました。