

会 議 録

- 1 附属機関の会議名称 平成28年度第1回水戸市男女平等参画推進委員会
- 2 開催日時 平成28年8月31日（水）午前10時00分から午後0時05分まで
- 3 開催場所 みと文化交流プラザ5階 501研修室
- 4 出席者
  - (1) 委員 青木 利彦 伊藤 明美 伊藤 充朗 太田 元子 加藤 祐一 兼子 千恵子  
金長 義行 小路 裕子 小室 正己 酒井 はるみ 鹿倉 よし江  
荘司 道之介 高木 圭二郎 田山 知賀子 百武 幸子 福田 友美  
矢萩 賢一
  - (2) 事務局 武田 秀 石塚 美也 篠原 貴行 飯村 久美
- 5 議題及び公開・非公開の別
  - (1) 正副議長の選任について（公開）
  - (2) 平成27年度 男女平等参画推進事業について（公開）
  - (3) 平成28年度 事業計画について（公開）
  - (4) （仮称）水戸市女性の職業生活における活躍推進計画の策定について（公開）
  - (5) その他（公開）
- 6 非公開の理由
- 7 傍聴人の数 0人
- 8 会議資料の名称
  - (1) 資料1 平成27年度 男女平等参画推進事業
  - (2) 資料2 （仮称）水戸市女性の職業生活における活躍推進計画の策定について
  - (3) 別紙1 （仮称）水戸市女性の職業生活における活躍推進計画 策定スケジュール
  - (4) 参考資料1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
  - (5) 参考資料2 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
  - (6) 参考資料3 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について

## 9 発言内容

事務局

定刻となりましたので、ただ今から始めさせていただきます。

正副会長選任までの進行につきましては、男女平等参画課長の\_\_\_\_が務めさせていただきます。

それでは、まず始めに、高橋市長から御挨拶を申し上げます。

高橋市長

(市長挨拶)

事務局

皆様への委嘱状につきましては、お手元にお配りをいたしましたのでよろしくお願いいたしたいと存じます。

なお、\_\_\_\_委員、\_\_\_\_委員、\_\_\_\_委員、\_\_\_\_委員におかれましては、本日御欠席との連絡を頂いております。

水戸市男女平等参画基本条例第20条の2第2項にあるとおり、委員の2分の1以上の出席があるため推進委員会を開かせていただきます。

事務局

それでは、議事に入ります。会議次第1、正副会長の選任に移らせていただきます。

条例第20条第4項の正副会長の選任につきまして、皆様方にお諮りいたしたいと思っております。

\_\_\_\_委員

事務局で案がありますか。

事務局

ありがとうございます。事務局の案といたしましては、会長に\_\_\_\_委員、副会長を\_\_\_\_委員にお願いできればと思っておりますが、皆様いかがでございましょうか。

(異議なしの拍手と声)

事務局

ありがとうございます。それでは、会長に\_\_\_\_委員、副会長に\_\_\_\_委員ということで、どうぞよろしくお願いいたします。

(席の異動)

それでは、当委員会の会長が決まりましたところで、高橋靖市長から当委員会に対しまして、諮問を行いたいと存じます。

高橋市長

男女諮問第1号，平成28年8月31日，水戸市男女平等参画推進委員会様（以下略）

事務局

ありがとうございました。

ここで高橋市長につきましては，公務のため退席をさせていただきます。

（高橋市長，退席）

事務局

それではここからの議事進行につきましては，条例の規定に基づきまして，会長にお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

会長

それでは皆様，よろしく申し上げます。まず，会議終了後に会議録を作成いたしますが，その署名人を\_\_\_\_委員と\_\_\_\_委員のお二人にお願いしたいと存じますが，皆様いかがでございましょうか。

（異議なしの声）

それでは改めまして，当委員会の設置根拠等について，事務局から説明をお願いいたします。

事務局

本委員会の設置根拠については，第19条に規定がございます。第20条に推進委員会の組織について規定があります。

会長

それでは，会議次第2 平成27年度男女平等参画推進事業について，と，会議次第3 平成28年度事業計画について，関連する事項ですので，まとめて，事務局から説明をお願いします。

事務局

（会議次第1 平成27年度 男女平等参画推進事業について（資料1）説明）

会長

ありがとうございました。この2つの議案に対して何か御質問等ありませんでしょうか。

\_\_\_\_委員

説明ありがとうございました。資料6ページ 男女平等参画を阻害する相談で，基本条例18条の苦情処理委員会を設置するということで，この現況というのを教えてください。

事務局

苦情処理委員会ですが，委員は4名お願いしておりますが，現在，委員会を開くという事案に

は至っておりません。

会長

ありがとうございます。それでは、次の、会議次第4（仮称）水戸市職業生活における女性活躍推進計画の策定について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局

（会議次第4について説明）

会長

質問や御意見等はございますか。

\_\_\_\_委員

事務局の説明にありました、推進計画の資料の2番の中身については、よく柱立てができて印象がでございます。そしてガイドブックの中身につきましても非常に分かりやすく、女性の活躍が進むためには、やはり男性も含めた働き方改革ということが必要だと思っているところですが、そういった点も踏まえられてできている印象がでございます。資料の2番ですが、まず一つ目に男女平等参画推進がありまして、女性の活躍が進まないところにはその根底にあるのが、「性別役割分担意識」というものがあるわけですが、なかなかうまく行かない印象がでございます。それからワーク・ライフ・バランスの推進ということが2つ目にありますけれども、長時間労働の抑制、それから育児休業・介護休業の取得、男性の育児参加の推進というところが言われております。こういったところが進めば育児に取り組む役職女性の早期の働く場への復職などが進んでいく。これまでですと出産を機に退職をしていたということですが、こういった男性の育児参加が進めば女性の活躍というのが進んでいくと思っております。

会長

ありがとうございました。それでは少し皆さんのほうから質問ありませんか。

この中に、「えるぼし」というのと、「プラチナくるみん」、これは前の「くるみん」のあと出てきたけれども、これが実際どれくらい承認されているのかというのを教えてください。

\_\_\_\_委員

次世代育成法の認定制度として、「くるみん」というのがございまして、2007年からで、県内で認定されているのは32社でございます。昨年27年度からは新たに、更に取組が進んでいる企業を「プラチナくるみん」としての認定制度がスタートしております。こちらについては、県内で1社、昨年9月に認定を受けたところでございます。お手元に配布されている「びよんど」の4ページにえるぼしというのが今年度からスタートしております。本年度から完全施行となりました女性活躍推進法に基づく認定制度でございまして、これには段階がございまして、取組の状況に応じまして5項目の調査項目がありまして、例えば女性の採用の割合、継続就業の割合とかが項目になるのですが、1段階から3段階までございまして、これまでに県内では3社認定を受けている

ところでございます。最初の認定が常陽銀行さんで第2段階、そして6月、3段階の認定ということで株式会社カスミさんそれから関彰商事さんが3段階ということで認定されております。公表は、例えば、自社のホームページなどですとなっておりまして、おおむね年に1回程度。ただ、認定制度を受けるために厚生労働省の専用のサイトでの公表を行うというのが、一つの条件となります。

#### \_\_\_\_委員

平成8年に男女共同参画都市宣言、平成13年頃男女平等参画基本条例が制定されました。県や国の宣言は「共同」という考え方を、われわれは「平等」という言葉を使っています。つまり一歩進んだところにあると思います。ここで決まったものは大体、議会に持ってこられれば、価値判断がばらばらですから、議会は尊重しようと思います。ですから、皆様がここでお決めいただいたこと、これ自体がそのまま水戸市の施策になっていく。であるならば、皆さん方一人ずつの厳しい御意見をまず聞いていただけませんか。

策定の趣旨に書かれている「グローバル化に対応するため人材の多様性を確保するというのは不可欠である」。この人材の多様性、ここで言う多様性というのは、いわゆる属性を含んだ多様性ということをおっしゃっているんですか。多様性という表現は2つある。認め合い助け合い一人一人が輝くということで多様な生き方を選択する権利の確立、性と生殖に関する健康と権利の尊重。ここで言う多様性と、この趣旨に書かれている多様性という表現というのは別のものですよね。こういう表現を水戸市が提案される中で、最初のものが例えば市長が目指しているダイバーシティとかそういうことを含めると、人材の多様性というのがそこにあるのかも知れないけれども、身体的な性と生殖のような半陰陽などを含めたLGBTの問題を含めた多様性もあるわけですから、そこを含めた多様性ということによってらっしゃるのか、後ろの多様性はそれでいいと思うんですが、前の多様性はどのような多様性の意味で使われているのか教えていただきたい。

#### 事務局

御質問ありがとうございます。すみません、後ろの多様性とはどこにありますか。

#### \_\_\_\_委員

後ろの多様性というのは、4ページの基本理念の(2)多様な生き方を選択する権利の確立。

#### 事務局

まずこちらの1ページのほうのグローバルに対応するための人材の多様化の意味合いですが、私どものハンドブックの最後のまとめとして、「女性が働きやすく活躍できる職場は、男性を含め育児をしている人、介護をしている人、病気や障害などのハンディキャップのある人など全ての人が働きやすく活躍することできる職場です。」という、障害のある人でも、病気を抱えている人でも、という多様性。1ページのほうは、そういう多様な方がいらっしゃる組織は強いという意味合いで使っております。

会長

ということは、先ほどの図の多様性と、この1ページの多様性は同じような意味合いである。そういう使い方をしているということですね。

事務局

多様な生き方というのは、選択肢がいろいろ選べるという多様な選択肢があるということだと思いますので。

会長

はい、ありがとうございます。水戸市の男女平等参画推進基本条例ですけれども、これはよその自治体よりも早くて、内容もとても進歩的だったけれど、15年過ぎますと、いろいろ直さなくてはいけないところが出てきたと認識しております。「男女」というのは本当の中身は「ジェンダー」なんですよね。ジェンダーにすると解決すると思うんです。性に関する限り、男と女、LGBTなどがあります。そういう意味では内容的にはジェンダーで行くんだと私は思っているんですけども、それをどういうふうに表示したらいいのかなど。国際社会では男女というよりはジェンダーで使われているだろうと。マイノリティ問題などを見ているとジェンダーでやっているの、使われているのではないかと思っています。どうでしょうね。\_\_\_\_委員お願いします。

\_\_\_\_委員

今回の女性の職業生活における活躍推進に関する法律ができて、事業者へのフォロー計画をするということがありまして、まず水戸市としてこれをどう捉えて、どんなふうにするかということが今日の委員会の趣旨と思うのです。それで、基本方針の中で地方自治体の役割というのを調べてまいりました。水戸市は基本計画があつてそこに網羅されて、ここを実現するというところで国の活躍推進法は達成できるというくらいの良いものできていると思うのです。しかも6水総もあるその中で、私たちの推進委員会としての今後の役割として、今後事業主をどんなふう考えていくのか分からないものですから、基本的なところを教えてください。

会長

事務局お願いします。

事務局

委員さんの質問についてお答えをします。事業主の行動計画の策定を義務付けられているのは、301人以上の事業主になっておりまして、県内既に水戸市も含めて、全て行動計画の策定が済んでいるとお聞きしております。水戸市で301人以上の企業、事業所につきましては、0.何%というほぼ大多数がそれ以下の事業所になっております。本市としましては、事業主等に働きかけをして行動計画の策定、又は女性の活躍に向けての機運の醸成をするという形で、本推進計画の策定をしていきたいと思っております。そのために昨年度から「女性活躍ガイドブック」を策定しまして、隅々まで女性活躍の機運が進むよう進めております。機運を醸成するためにも本推進計画を作ることで、ますます推進のスピードを加速してまいりたいと思っております。

\_\_\_\_委員

女性の職業生活における活動の推進の中で、私たちだけではなくて、事業主がどんなふうを受け皿としてそこに対応していくかが重要で、これは両輪のごとくやっていく必要があると。推進法の中で地方公共団体の推進体制というのが PDCA サイクルのある推進計画を策定していくということと、相談体制の構築ということですからけれども、今水戸市がまさに推進計画を皆さんの中でいいものを作っていこうという気持ちが十分あろうかと思います。ただもう少し事業者へのところもきちんと両輪のごとくやっていかないと、と懸念をするのです。そこで水戸市として 301 人以上の対象者にはこのガイドブックを渡すだけなのか、そして行動計画ができたところはそのところを公開してもらおうとか、そこまで行くことなんですかね。

これは、2019 年までの 3 か年の計画を作っていく。事業主も、国が事業主の行動計画を作りなさいというのは分かるんですけども、水戸市としてもそこをやっていくという思いをお聞かせください。

事務局

水戸市の約 13,000 くらいが 300 人以下の中小企業になってきますので、水戸市の場合はそこに向けて、なるべく顔と顔を突き合わせるような思いで中小企業への事業実施を考えていきたいと今思っております。このガイドブックだけではなくて、更にガイドブックの良い使い方、広め方がありましたら御意見を頂きたいと思っております。

\_\_\_\_委員

その先に「えるぼし」があるわけですね。

事務局

そうですね。そのとおりです。

\_\_\_\_委員

「えるぼし」の論議はさっきやりましたけれども、話をそこから入っていかないと「えるぼし」ってなんだろうというものもあると思います。その事業計画をきちんとやっている有能な事業者に対して「えるぼし認定」が付く、という説明がいただければと思ったので。

事務局

ありがとうございます。大企業で「えるぼし」を取られているのが、水戸市では常陽銀行 1 社のみということで、やはり小さい事業所が取得するには少しハードルが高く、1 社でも 2 社でも中小企業さんが取られるようになるよう、私たちは働きかけをしたいと思っております。

\_\_\_\_委員

先ほど\_\_\_\_委員からもありましたけれども、中小企業でそれだけの受け皿を、皆さん方がそういう形できちんとした財政支援ができるだろうという、こういう計画ができれば有り難いと思っ

ております。それと、策定スケジュールのところに専門部会という項目がありまして、これは今後専門部会第1回、第2回ということで、それを集大成して審議会としてまとめるということだと思うのですが、20人が発言をしてもばらばらになってしまう。4つくらいの小委員会を作っていて、その中でまとめられたことを審議会の集大成として商工部に提案をしていただく。こういうことが一番大事ではないかなと思いました。最後に、専門部会の今後の開催についての会長のお考えをお知らせいただきたいと思えます。

事務局

専門部会についてなんですけれども、例えば4つの委員会のように専門委員会を分けるという御発言があったのですが、逆に委員さんの中でどういう専門部会に分けるという御提言があれば。

\_\_\_\_委員

水戸市としての数値を取るときに300人以上の事業所というのはほとんど数えるほどしかない。それを100人以上くらいに上限をダウンしてやればもっと進捗するのではないかと。100人から300人くらいの間が一番水戸市の中では中心的な企業だと思うのです。その辺をターゲットにしてこちらから入り込めば、また状況が変わってくると思うのです。やはりこの冊子はとてもよくできていると思うのです。働く女性の意識のほうの立場も捉えている。それを事業主の視点で書いてあるので、これはどんどん活用されて、企業の中に入り込んでいくそういう活動をお願いしたいなと思いました。

会長

ありがとうございました。

\_\_\_\_委員

よろしいでしょうか。端的に申し上げます。2点なんですけれども、ひざとひざを突き合わせて話をしたいということですので、ぜひともやっていただきたいと思えます。事業主の皆様は理解がありますので、労働組合や互助会に話すのも手ではないかと思えます。

2点目、不妊治療に関して周りの女性から言われていまして、もうちょっと考えてほしいといわれました。

会長

どうもありがとうございました。先駆的な御提案でした。

\_\_\_\_委員

よろしくお願ひします。小さいお店をやっておりまして。おかげ様で10年ほどたちます。昨年の秋に、私自身に一筋の光を当ててくださったような出来事がありました。この資料の4ページにもある女性起業家によるセミナーというものに、講師役として参加させていただきました。お店にいらっしゃるお客様の9割が女性の方です。悩みの種類は皆さんばらばらだなど。多分不安とか悩みを何か吐き出したい、切羽詰まった状況から何かしたいと苦しんでいるんだけど、



決まりや条例などにはまだ行きついていない。同じように苦しんでいる人が少し交流を持てるようなそういう情報が、市民に降りかかってくるくらいのことがあればと思っている次第であります。

会長

ありがとうございました。

\_\_\_\_委員

一部上場企業とか大きい企業とかは男女平等とか当たり前の世界で、さらに言えばダイバーシティ推進室とか外国人等もいますから、大きい企業は問題ないことなんです。やっぱり 300 人以下は努力義務になっていきますけれど、実際には育児休暇も取れなくて会社を辞めざるを得ないんです。そういうところをどうしていこうかというのが問題だと思うのです。今回の場合には、お題目が職業生活におけると書いてあるのですから、そういうところがキーワードになってくるのかなと思います。女性がしっかり活躍して働けばそのお金がしっかり消費に回るわけですから、それでこの国は元気になっていくし、水戸市も元気になっていくと思っていますので、そういう気持ちで一生懸命考えています。

会長

ありがとうございます。

\_\_\_\_委員

子育て人材支援センターというところに勤めていまして、国の政策で新しい子育て支援制度の中でできた職場ですけれども、そこの窓口に来る方たちが、保育士・幼稚園教諭の方たちです。実際働き出そうと思ったときに、扶養の範囲内という方が結構いまして、それが本当にネックです。それから幼稚園教諭は、10年で免許更新制度というのがあります。更新するためには3万、5万円とお金も時間も必要なわけで、実際希望して働こうとしたときに、それがために即働けない現状があります。やはりここだけで話し合う問題だけでないことがいっぱいあるという感じがしています。それで庁内会議が開かれるということを知ったのですけれども、私たちが現状を踏まえた意見でこれから望めればと思っています。

\_\_\_\_委員

今年度も半年を過ぎておりますので、この計画どおり順調に行っているのかお聞きしたいと思います。それから防犯の関係で、警察本部や警察と連携を取っておりますが、女性の活躍の職場ということで、大子の警察署長さんが女性だったのに2年で退職されまして、現在那珂署さんが女性の署長さんが任命されております。警察も女性の活躍の職場にしたいということで、今度本部長も変わりましたし、水戸署の署長も変わっております。参考のために御報告したいと思います。

## \_\_\_委員

私は情報メディアの現場にいました。2つ申し上げます。リアルとネットでのサポートというものをやってはどうかという提言です。働く世代を支援しましょうと、そして働く女性だけでなく男性も守りましょうということが根底であると思いますが、ネットで本当に簡単に情報のセーフティネットが作れます。フェイスブックは簡単に言うと、クローズのソーシャルネットワークサービス。ネットは実はオープンでなく、クローズでつながれるというサービスです。ラインは、若い高校生世代には、これがないと生きていけないというものです。そういったところを通じた情報発信を二重、三重できますので、例えば派遣切れになってしまったらどうするか出せたりするのですよね。

リアルな話です。働く世代の人たち本当にリアルで困っています。女性は特に中小企業、そして激しい現場だと、あっさり男と同じ仕事。今、警備で女性の警備員さん多いですよ。ドライバーさんも、女性ドライバーさんいつ切られるのか、お給料上がらないよねと本当に苦しんでいるので、リアル支援が必要だと思います。事業者支援ですけれども、メンター制度というものを少し考えた方がいいです。メンターというのは実は企業では入っています。ざっくり言うと、お兄さんお姉さんです。メンターを育成することで、トップを育成することもありますけれども、真ん中の人たちに接することで若い世代更にサポートできますよということで、メンター制度を例えば皆さんの企業でメンター制度を入れていますが、女性をサポートする制度を入れていますがというのがいいんじゃないかなと思います。リアルとネットサポートというのが私の意見です。

## \_\_\_委員

女性活躍推進法を踏まえて、何で推進計画を作るのかというところが少し認識を共通にしていかなくはないと思います。結局今、女性の社会進出が出てきたけれども、まだまだ自分の能力を発揮できる社会とはいえないということと、人口減少による労働力を女性にも求められている社会背景と同時に、多様性を認め合う、ダイバーシティの社会を作っていくことがこの背景にあるということですね。この次の時に計画の骨子、素案も出てくるのかもしれませんが、私たちの役割というのはみんなで水戸市を活性化していく、女性を元気にしていく、そして就業の場をきちんと確保していく、これは男性女性共にだと思いのです。夏に昔、嵐山のヌエックに行って研修を受けてきましたけれども、女性の活躍とダイバーシティと人材の確保ということをやりました。そういう部分で先進的な、水戸市はさきがけですから、素晴らしい推進計画を作りたいと思います。

## \_\_\_委員

大学に勤めていましたので、すごく働きやすかったのですが、ここに来てからは特許事務所に2年間勤めたのですが、全く働き方が変わってしましまして。女性だとただお茶くみ。それで非常に驚いたのです。資格を持って技術をやってきたにも関わらず、女性だから書類整理、お茶くみと、女性が活躍しづらい社会がありました。大きな大学とか大企業では女性は非常に働きやすいですけれども、実際小さなところは女性が働きづらいと思いました。こちらで出産した後はほとんど認められていない感じで、私がない間に次の方を雇う手続をしていました。そういうところで働けないと思って起業をして3年。自由は利いているのですけれども、大きくするのはなかなか

難しいと思いました。事務所として大きくしていくのは難しい。個人事業とか小さい会社に関しても、女性が働きやすい環境が整えられればいいなと思っています。

会長

産休を取っていらっしゃる間に次の人を探していたのですか。

\_\_\_\_委員

探していましたし、育児休暇も取っていたのですけれども、育児休暇中も仕事をしなさいといわれたんです。仕事をしなければ首だと。育児休暇自体を認めていない会社だったので、そういうところもたくさんあるのではないかと思います。

会長

ありがとうございます。

\_\_\_\_委員

私を含めて事業主なのですが、委員になるまで、こういった取組を全く知りませんでした。周りの事業主の友達とか他の団体の方でも知らない方が多くて。市民、事業主等連携をしながら、とあるのですが、まだまだ知らない方がたくさんいると思います。また女性の活躍もそうですけど、働きたい女性の中でもこのような活動を知らない方がたくさんいると思うので、ぜひまず知ることから始めたいと思います。

会長

ありがとうございました。

\_\_\_\_委員

教育現場の中で、この策定の趣旨が豊かで活力ある地域社会、これが1行目にありますけれども、地域社会の宝は子供であって、子供たちがこれから数十年後、どんな活躍をというか、どういう姿になっていくのかというのを私たち大人が常に視野に入れなければいけないかなど。

例えば今、教員を希望する子がいない。ブラック企業といわれていて、ゆとりもない。今お話を伺っているような施策があつて、いや素晴らしいなど。でも、女性の教員で土曜日、日曜日にこういう講座に参加できるのはないと思います。私たちの業界の研修をやったって参加できない者もいる。心が疲弊して現実そういう部分があるのです。私たちがやらなければいけないのは、広報活動というか広げる活動が事務局としても大事なんではないかと。じゃあどこで広げるのかというと、私たち研修会とか教員はいろいろあるんです。例えば校長会もあれば、教頭会もあれば、教務主任会もある。そういうところと連携して水戸市の指導主事とか動いていただいて、5分でも資料の提供でもいいし。2つ目は保護者への広報、例えばPTAの研修会とかあったのですが、全地区の保護者が集まるのです。そういう中で、PRの時間があってもいい。3つ目は、ぜひ中学校と連携と先ほどお話がありましたけれども、中学校はキャリア教育をやっている。そうすると先生方から話をされるよりは、起業されている方々がこんなにいますよ。キャリア教育

をやっている主任にそういう名簿が渡れば、こういう人を呼んで話をしてもらうことが一番子供たちも私も、勉強は苦手な子でも、自分の好きなことをやり通している姿を見れば、将来夢が持てるのではないかと。

#### \_\_\_\_委員

本日は本当に貴重な御意見を聞かせていただきました。その中には課題も、私たちがこれからまとめていかななくてはならない課題を検討してほしいという御意見もありました。この次の委員会までにはよく話し合っ、進める会長さんをお願いして、皆さんと一緒に気持ち良く委員会を進めていきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

#### \_\_\_\_委員

さっきの小委員会の話なのですが、会長に一任するという形にしたい。事務局とよく相談をしていただき、どういふ形で小委員会を開催するのかが決めていただければいいと思ひます。

#### 事務局

専門委員会の件につきましては、会長と副会長と事務局で相談をさせていただき、皆様に御連絡をさせていただくということによろしいでしょうか。どうもありがとうございます。

#### 会長

それでは予定を若干過ぎましたけれども、会議を終わられていただきたいと思ひます。貴重な御意見を頂きましたので、次回の委員会に生かしたいと思ひます。ありがとうございました。