

会 議 録

- 1 附属機関の会議名称 令和元年度第1回水戸市男女平等参画推進委員会
- 2 開催日時 令和元年7月5日(金)午前10時00分から午前12時00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 安島 可子 楢崎 ひろ子 大谷 美恵子 兼子 千恵子 黒木 勇 小路 裕子
後藤 玲子 澤畑 英史 鹿倉 よし江 田山 知賀子 中村 博 滑川 友理
百武 幸子 依田 憲諭
 - (2) 事務局 鈴木 吉昭 石塚 美也 川和 勇一 飯村 久美
- 5 議題及び公開・非公開の別 水戸市男女平等参画推進基本計画(第3次)について(公開)
- 6 非公開の理由
- 7 傍聴人の数 2人
- 8 会議資料の名称
 - 資料1 水戸市男女平等参画基本計画(第3次)策定基本方針【決定】について
 - 資料2 計画の柱ごとに関連するデータ
 - 資料3 平成30年版男女共同参画白書 概要版(一部)
- 9 発言内容

事務局

本日はお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまから令和元年度 第1回水戸市男女平等参画推進委員会を始めさせていただきます。

それでは、始めに、高橋市長より御挨拶を申し上げます。

高橋市長

皆さん、おはようございます。水戸市男女平等参画推進委員会の開催をさせていただきましたところ、御多用中にもかかわらず、お集まりいただき心から御礼と感謝を申し上げます。

また、日頃から、本市の男女平等参画行政の推進にあたりましても、格別なる御支援、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

我が国の状況、少子化、人口減少、ICT革命など、いろいろな変化をしている中で、あらゆる分野におきまして、男女が一層平等で、活躍をしていただくということをしっかりと、行政としても進めていかなければならない、と思っているところでございます。

御存知のように水戸市は、平成8年に男女共同参画都市宣言をさせていただいたのですが、平成13年に、全国に先駆けて、議員提案により当時、田山委員も私も議員として大いに議論したのですが、この条例の時から「共同」ではなく「平等」を使わせていただいて、「水戸市男女平等参画基本条例」を先駆けて制定させていただいたところです。その後、平成16年度には「水戸市男女平等参画推進基本計画」を策定し、全庁横断的に、施策を進めてきたところでございます。現在の基本計画（第2次）においては、「認めあい 助けあい 一人一人が輝く 男女平等参画のまち・みと」を目指し、人権の尊重、女性の就業支援、まちづくり、の3つの切り口から、男女平等社会の実現に向け取り組んでいるところでございます。さらに、平成28年度には、女性活躍推進法の施行を受け、「水戸市女性活躍推進計画」を策定し、女性活躍に向けた取組の一層の迅速化、重点化していこうということで、施策の展開をさせていただいているところでございますが、これから、皆さんで検証していただくことをしていくと思うんですが、私たちも行政としてさまざまな施策に取り組ませていただきましたが、どうしても、民間事業者のかたがたにも御理解と御協力をいただかなければ、なかなか進められなかったということもあって、商工会議所等をお願いをしたり、連携をしたり、あるいは啓発のセミナーであるとか、イベントを実施させていただいたところなのですが、まだまだ、そちらについては、道半ばである状況なのかなと思っております。やはり、文化的、あるいは地域のコミュニティの中で女性活躍とか、男女平等というのが文化として育まれていると思っはいますけれども、経済活動の中で一つ一つの会社、事業所がそのように満足いくような形になっているか、というと、そこはまだクエスチョンという状況がありますので、一層民と官が連携をして、この機運を盛り上げて、男女平等を文化としてしっかりと構築、確立をしていかなければならないと思っております。

そういった中、現基本計画、現女性活躍推進計画のいずれも目標年次が到来するという時期を迎えました。今年度中に新たな男女平等参画基本計画と女性活躍推進計画とを一体的に策定するということになりました。先ほど申し上げましたように、前計画がどうであったのか、を総括して、検証していかないと、次のステップにはなかなか至らないのかなと思っておりますので、そういった御意見も是非いただければと思います。

昨年度には、「男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート」と「水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査」の2つの調査の分析を、茨城大学に大変お世話になりながら委託させていただいて、水戸の市民や事業所の男女平等について、より一層の詳細な姿が見えてきました。こうした調査結果から、今、何が求められているのか、ニーズを的確に捉え、今まさに求められている施策、また、将来のニーズを先取りする政策を、皆さまに御議論いただくこととなります。本日は、さまざまな分野で活躍されている委員の皆様がたにお集まりいただきましたので、きたんのない御意見をいただければありがたいと思っ

ております。

本日の会議では、この後、新たな計画策定について諮問させていただきますので、皆様がたに、より深い御議論、御指導をお願い申し上げたいと思います。推進委員の皆様におかれましては、よりよい計画を策定して、そして、なんととっても実践、実行していかなければならない、ということでもありますので、実践、実行、そして、政策決定過程、そして結果を導き出すまで、皆様がたにいろいろとお導き、御意見をいただき、あるいは、お見守りをいただきながら、まさに、民と官の連携で、男女平等参画の社会をしっかりと築き上げていきたいと思っております。皆様に御協力をお願い申し上げまして、私からの御挨拶とさせていただきます。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

事務局

それでは、引き続きまして、高橋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。会長、市長、前へお願いいたします。

高橋市長

男女諮問第1号、令和元年7月5日、水戸市男女平等参画推進委員会様、水戸市長 高橋靖 水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）について（諮問）

少子高齢化の進展、ライフスタイルの多様化など、社会を取り巻く環境の変化に対応していく上で、性別に関わりなく互いに人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮することができる男女平等参画社会の実現は、全ての市民の願いであります。

本市におきましては、「水戸市男女平等参画基本条例」及び「男女平等参画推進基本計画（第2次）」に基づき、多岐にわたる施策を推進してまいりました。さらに「水戸市女性活躍推進計画」を策定し、市民、事業者等と連携しながら、女性の活躍に向けた施策を重点的に推進してまいりました。

しかしながら、社会において、男女格差は依然として存在することが各種調査でも示されており、また、性別に関わりなく自分らしく生きることができる地域社会に向けて、新たな社会的要請も生じております。

このたび、現基本計画及び女性活躍推進計画の目標年次が到来することから、新たな「水戸市男女平等参画推進基本計画」及び「水戸市女性活躍推進計画」を一体的に策定することといたしました。

つきましては、水戸市男女平等参画基本条例第9条第2項に基づき、貴委員会の御意見を賜りたく下記のとおり諮問します。

記

1 水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）について

以上でございます。よろしく御審議をお願いいたします。

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。

ここで、本日の資料について、御確認いたします。

まず、本日の会議次第です。裏面が名簿になっております。

次に

資料1 水戸市男女平等参画基本計画(第3次)策定基本方針【決定】について

資料2 計画の柱ごとに関連するデータ

資料3 平成30年版男女共同参画白書 概要版(一部)

また、冊子が4種類ございまして、「市民調査報告書」「事業所調査」「水戸市男女平等参画推進基本計画(第2次)」「水戸市女性活躍推進計画」です。

本日、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。

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存じます。会長よろしくお願ひいたします。

会長

承知いたしました。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、皆様いかがでしょうか。

(異議なしの声)

ありがとうございます。それでは___委員、___委員よろしくお願ひいたします。

それでは、早速でございますけれども、会議次第1 「水戸市男女平等参画推進基本計画(第3次)について」に入ります。

まず、計画策定基本方針について、事務局から、説明をお願いします。

事務局

それでは、資料1で、策定基本方針を御説明させていただきます。こちらの基本方針ですが5月末に市長及び全部長で構成する男女平等参画推進本部において決定したものです。

以下略

会長

ただいまの事務局説明について、御質問ございますか。

私から一つ質問させていただいてよろしいでしょうか。1 ページの真ん中、「国連で採択された持続可能な開発目標SDGs（エスディーゼーズ）において」とありますが、耳慣れない言葉です。最近行政のほうでは取り組んでおられるかもしれませんが、簡単で構わないので説明していただけますか。

事務局

SDGs という言葉でございますが、こちらは、2015 年に国連で採択されました持続可能な開発目標を掲げております。SDGs の大きな目標は貧困撲滅ということで、17 の目標と 169 のターゲットを掲げております。その中で、ジェンダー平等、それから、消費、環境などいろいろな分野での目標がございます。

___ 委員

少し付け加えますと、17 の項目は1つ1つが、世界中での喫緊の課題です。貧困もそうですが、それと同じように、飢餓とか、ジェンダー平等、気候変動とか、海洋性の問題、一番最初に出てくるのが一番ということではなくて、全部同じように、喫緊の課題に対して、全部大事であるということです。

会長

ありがとうございます。おそらく、最近会社などでも取組が始まろうとしているところであらうと思います。

次に、専門部会の設置について、事務局から、説明をお願いします。

事務局

資料1 (2) を御覧ください。今回計画の方針 柱の2番目 人権の部分で、性的マイノリティという新しい観点が入ってまいります。性的マイノリティのかたがたの声を聞き、現状をきちんと理解をした上で、市が取るべき施策、求められる支援策などを考えていく必要がございます。新しい事項であり、限りある時間の中で調査・検討するために、専門部会を設置する必要がございます。

そこで、男女平等参画基本条例第20条の3にある「特別な事項を調査」するため「性的マイノリティに関する専門部会」を設置することとします。部会の委員は会長が指名することになっております。性的マイノリティに関する専門部会で話し合った内容を、推進委員会皆様と共有し、どのように計画に盛り込むかを全体で議論することといたします。

会長

新しい社会的な要請に対応するため、性的マイノリティのかたへの施策等に特化した専門部会をつくっていくという判断です。御質問ございますか。

専門部会のメンバーについては、会長が指名することになっています。メンバーとして該当されたかたには、後ほど通知がいきますので、よろしく申し上げます。専門部会については、以上です。

では、先ほど諮問された男女平等参画推進基本計画についての議論に移ります。

事務局

事務局から発言させていただきます。皆さんのお手元に黄色い冊子がございます。昨年の11月、水戸市が、国連主催のジェンダー統計グローバルフォーラムにおいて、ジェンダー統計を軸にして世界に向けて発表させていただきました。水戸市ではジェンダー統計を大事に、政策形成していきたい旨お話させていただきましたところ、今月の下旬に、内閣府の男女共同参画局から、ジェンダー統計を政策に効果的に活用している取組の先進事例として、水戸市にヒアリングに来たいという御連絡をいただきました。そこで、本日の取組の様子を写真で記録させていただきますして、情報提供をさせていただきたいと思います。写真に撮らせていただくのをお許しいただけるかどうか、確認でございます。

会長

国連のジェンダー統計グローバルフォーラム、こういう催しに、基礎自治体が出るというのはなかなかないことで、すばらしいことだと思いますし、国のほうから注目していただくと、水戸市の男女平等参画の推進も大変やりやすくなります。写真撮影、差し支えあるかたがいらっしゃるいましたら、今から撮影に入るということですので、手を挙げてお知らせいただけますでしょうか。皆様大丈夫でしょうか。御協力ありがとうございます。

では、今日第1回目の推進委員会ということになりますが、事務局のほうから、証拠に基づく政策形成という形で、この新しい第3次ということになりますけれども計画をしっかりデータとエビデンス（証拠）に基づいて策定をしていきたいと、強い思いがありまして、私たまたま、その分野専門なものですから、EBPMという、最近霞が関で少し流行っていたりするんですけども、聞きなれない言葉ですので、少しお話しをさせていただいて、こういう考えかたがあるので、大事にしながら計画を策定していきたいということを説明させていただきますと思っています。15分ほど時間をちょうだいできればと思います。

お手元の資料にありますように、EBPM、エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキングといいます。もともとは、メディスン、医療ですね、証拠に基づく医療というものが、1990年代からすでにかなり動きが高まってきました、それを、政策形成でやるべきなんじゃないか、というのが、今、世界中で潮流になっているんです。本日は、そもそもEBPM、証拠に基づく政策形成とは何か、なぜ今そのような動きが高まっているのか、どうなればよいのかという、3本立てでお話しをさせていただければと思います。

まず、一般に行政の計画というのは、「PDCAサイクル」をしっかりまわして、すなわち、計画を策定し、実施、評価し、その評価結果をチェックして新しい計画、実施計画に反映していかなければならないと言われていたところ。国の場合、政策評価を推進しているの

は、行政評価局というところなのですが、そこの説明もこうです。計画立案、実施、評価、改善、PDCAサイクル政策のマネジメントサイクルの働きとして捉えられますよという説明がされています。実はこの「評価」という部分で何が行われているかという、これは第2次計画もそうですけれども、基本的には、目標管理型の業績評価、業績測定というもので、実際には何か目標数値を立てて、例えば今回女性活躍ということが柱になってくるので、例えば「女性就業率を何%ポイント高める」というような目標値を置いて、それを、モニタリングする。企業の場合であれば、四半期の売上をこのくらい伸ばすという目標を置いて、それをモニタリングして、アウトカム指標といいますけどそういう業績指標がうまくいったか、うまくいかなかったかを観察をして、政策を見直していくということが行われています。しかし、この業績指標、民間の場合は割とうまくいきます。売り上げを伸ばすという場合、売り上げという市場によってはっきりした指標があるのですね。でも、行政の場合は、女性就業率といった場合、今年政策以外の要因で決まってくるということが非常に多いので、本当に政策が悪かったから就業率が高まらなかったのか、それとも、景気が悪かっただけなのか、というような外部要因による影響がものすごく大きいのです。なので、よほど注意して業績指標というものを定めないと、政策がよかったのか悪かったのかというのが分からないというのが現状であります。この政策評価、行政評価はうまく役に立っていないという状況です。この役に立っていない状況をどうにかしなくてはいけないという問題意識に基づいて、EBPMというのが世界中で注目をされてきております。このオレンジの部分を見ていただきたいのですが、要するにPDCAの中のCの部分で業績指標をチェックして事前事後を比べていったのが今までのやりかただったけれども、そうではなくてPDCAの全ての段階で、いろんな形で評価をしていきたいと思いますという考えかたです。今までは、このチェックのところで、業績指標の前後の値を見るだけだったけれども、そうではなくて、女性就業率に景気の要因はどのくらい影響を与えて、水戸市の施策がどのくらい影響を与えたかというようなことをきちんと切り分けて政策効果を図っていく、あるいは、(今日やっていただくのがこのテーマです)この部分は評価学でニーズ評価というのですが、まずは、誰が何に困っているのか、ジェンダー問題、あるいは性的マイノリティの問題で、誰が何に困っているのかというのをきちんとデータとエビデンスに基づいて評価していく。これをニーズ評価というのですけれども、この部分、今までは市民調査をやって、調査と評価は違うのです。調査というのは現実を知るだけです。評価というのは、現実をどう価値判断するかということが関わってきます。それをしっかり、この現実をどう私たちは捉えて、大事な、本当に私たちが、行政が、やらなければならないことは何かということをしっかり把握して、その上で、優先すべき課題を作っていくことになるわけです。今までは、このプランの段階での評価というのがあまりないので、実態に基づいて何となくやっていたことを、しっかりデータとエビデンスに基づいて政策を作っていくという考えなのです。これが、証拠に基づく政策形成の考えかたで、もう少し進みますと、今度は施策案を検討することになると思いますが、その施策案を出すときも、できるならば、他の自治体あるいは他の国でやっている有効な施策、よいエビデンス、よい証拠がある施策を頑張ってやっていくというのが、エビデンスに基づく政策形成の考えかたになってまいります。

なぜ、証拠に基づく政策形成なのか、歴史的に見れば医療の分野で始まったのですが、根本的な話をいいますと、人間がよりよく判断できる見込みというのが、実は経験や勘よりも、まだ運のほうがまし、それよりは、信頼できるデータやエビデンスに基づくほうがよいということが、政策問題では多いからなのです。どういうことかといいますと、経験や勘というのは非常に重要で、例えば腕のよい職人さんは、持っただけで、おうどんの量が100グラムとか分かるのです。いちいち量りに載せていたら、効率が悪いし、おいしいおうどんがペースが悪くなって作れなくなるかもしれません。熟練のレスキュー隊員さんは、おそらく見ただけで、ああこの状況では、この崖は危ないというのが、経験から分かると思います。そういうようなエキスパートには経験による勘が非常によく働く部分があるのですが、政策問題というのは、複雑な要因が絡むわけです。あまりにも複雑な要因が絡むので、やはり、経験や勘だけでは通用しないということが多くなってしまいます。具体的に政策で御説明するよりも、採用などで御説明するほうが分かりやすいと思います。例えば熟練の人事の採用担当のかたが、自分の経験に基づいて、この人はうちの会社で、うちの自治体で、活躍してくれるだろうと思って採用した。でもこれ、データとエビデンスに基づかないで、直観と経験に基づきますと、気分や思い込みで左右されてしまうんですね。例えばおなか为空いている、機嫌が悪い、そうすると、同じ人を見ても、落としたり、受からせたりしてしまう、ということ、自覚なくやってしまうということが、行動科学のエビデンスで分かっています。あるいは、好印象を持つ人を見ると、リスクを無視して評価してしまう。例えば、この人は活躍してくれるだろうなと思っても、約束を守るとか、締切を守るとか、そういうことがあまりできないかただったとします。だとしても、そのリスクを無視して、いいところだけを評価してしまう。それが、人間の直観の特徴なので、公平な採用活動はできませんし、効果的な採用活動もできない。これが、やはりデータに基づくエビデンスに基づきますと、過去のデータやエビデンスに基づいて考えますので、公平性とか、効果が改善されるということになるわけです。実はつい最近、ある自治体で、ある職員のかたが問題になっていて、その理由を考えると、その職員のかたは、当時、面接に副町長が参加しておられて、通常の小論文とか筆記試験では受からなかったかたなのだけれども、副町長がこの人は絶対にいいと言って受からせたかただという話がありまして、少し怖いんですね。先ほど、経験や勘より、まだ運のほうがましなことがあるとお話ししましたが、データやエビデンスを使いましても、100%効果が出るわけではありません。何事も運に左右されることも多くて、特に、プレーオフというのは、スポーツの優勝決定戦のようなものですが、優勝決定戦というのは、繰り返し試合をするわけではなくて、数回の試合で優勝が決まってしまうので、実力ではなくて、運に左右される部分が非常に大きくなってまいります。実力がデータやエビデンスに基づいて判断が有効になるのは、繰り返し行う政策とか、そういうところでは、平均値をとるとかということによって、効果が高まるということになってまいります。ちなみにこれ(『マネーボール』)は、オバマ政権時にアメリカで規制改革をするときに、証拠に基づく政策形成をやろうということで、「EBPMのバイブル」と言われてきたのですけれども、大変おもしろいので、御関心あるかたは見てみていただきたいと思います。

それで、なぜ、いま、EBPMなのか、ということについてですが、最初にイギリス政府

で、ナッジユニットという組織がイギリスの内閣府に設置されました。トップはデイビット・ハルパーソンという、ケンブリッジ大学の教授だったかた、心理学の博士号を持つかたです。内閣府で、エビデンスに基づく、証拠に基づく政策形成を実際にやろうということが行われました。キャメロン政権、若い人たちが、頑張ろうということでやり始めました。イギリスの内閣府にできたナッジユニット、非常に小さな組織でしたが、例えばこんなことをやりました。みんな信じなかったわけです。果たして本当に科学的にエビデンスに基づく政策形成をしたほうがよいのか、そんな必要はないんじゃないかという声も多かったので、まずはお金がかからない分野で実験をしたのです。どんな実験かというと、毎年毎年、税金を滞納しているかたには督促状を送ります。その督促状にたった1文か2文を付け加えます。そして、従来どおりの督促状を送る集団と、もう一つの集団で効果を比べます。もう一つの集団というのは、「赤信号みんなで渡れば怖くない エビデンス」といって、みんなが赤信号渡るなら、自分も行くけど、自分一人だけ赤信号を渡るの嫌だという、集団心理なのですが、これを利用して、「大多数の人が税金ちゃんと払っています。あなたは払っていない少数の一人です」というメッセージを付け加えます。この、お金のかからない実験をやったところ、納付率が23日間で5%ポイントも上昇したという結果が得られました。こういう取組は、心理学のエビデンスに基づいて文章を作っているの役に立つのだということは少しずつ浸透していき、全世界的な流れになっています。ナッジってというのは、肘で小突くという意味なのですが、ちょっと小突いて、よい意思決定をしてもらおうというような取組を、日本版ナッジユニットとしてやっているのが、環境省です。すでに、基礎自治体はEBPMやっておられまして、例えば東京都の足立区は日雇い労働者が多くて、生活保護も多い地域になりますが、区の平均寿命が、都全体のそれよりも2歳も短いということがあったのです。その、健康対策として、今までは総花的に、国の計画に準拠したものを作ってきたのだけれども、これではだめだと、うちの自治体に必要なのは、そして、うちの自治体の資源でできるのは、糖尿病対策一点突破じゃないかというようなことで、優先的に力を入れる取組を絞りました。自治体でできる取組の1つが、小中学校です。小中学校で糖尿病を防ぐためには、まず、野菜から食べるというのが大事だというエビデンスがあったので、そのキャンペーンを小中学校でやったのです。子どもの貧困というのは、所得だけでなく健康格差にもつながるわけなのですけれども、子どもの貧困は残念ながら学歴とも強い相関関係があるのです。低学歴だと貧困家庭になって、健康格差にもつながるといって、そういう比較的学歴の低い親の家庭のお子さんが、野菜を摂取するようになったという効果が得られているそうです。

ここからは、グループワークの話をしていただきます。今日は、その第一歩として問題の定義、まずデータとエビデンスを使って政策を考える前に、大事なことは、どんなデータ、どんなエビデンスを使うかと頭を使うことなので、お知恵を拝借するところに、できるだけ多くの皆様のアイデアをいただきたい。15人、一人2分で、平場でお話しをしていただくと30分、これがグループでお話しをしていただくと（一人当たり）2分から5分になるので、グループでお話しさせていただくということになっています。誰が何に困っているかということ、皆様の御経験とか、皆様の知っているデータで出していきたいというのが、今日の目的です。これは後程御説明します。

ここからは、グループワークのやりかたの説明になるので、私からは以上です。

事務局

資料2 「水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）の3つの柱に関連するデータ」

資料3 「平成30年版男女共同参画白書（概要版）」

についての説明（略）

会長

では、ここから、グループワークに入ります。（45分間グループワーク）

皆様、ありがとうございます。これが一番大事というのを、全体で共有したいと思います。では、どなたか、お願いします。

___ 委員

私たちのこのグループで出たのは、1つは、企業の理解が得られないということ、もう1つは、共働きということ。共働きというと、男性、女性を分け隔てなく、一緒に生活力を上げるために共働きをしているという状況。よい生活をしたい、ということでの共働き、女の人にもそれなりの負担がかかる。男にも負担がかかる。

___ 委員

私たちの班は、まず、子育ての問題。働く女性が安心して働くには、保育所が少ない、そこをなんとか改善してもらわないと、女性が生き生きと働けないだろうということと、家事、育児、介護の負担の男女差があってそれをもうちょっと市のほうでどうにかしてほしい。そして、市役所の女性の部長が少ないという話も出ております。人口減で、自営業者も不安があるということで、積極的にやってほしいという意見も出ております。こういう人口減という話になりますと、不妊治療とか出産の支援とか、結婚しないとかの話で、やはり出会いの場が少ないのではないかと話も出ております。

特に大事だということは、固定的役割分担が根強い中で、男性向きの講座を特にやっていただいて、女性が働きやすい環境を作ってほしいということと、DV対応、これも、相談窓口が分かりにくいとか、この辺対応してほしいという意見。それから、学校の中で、やはりいじめがかなりありまして、その根本には経済の格差があるのじゃないかという意見。年収の少ない家庭がどうしてもいじめの対象になってしまい、なかなか改善されないということ、男女の問題として検討してほしいということ。また、介護者の生活が成り立つように、これも、経済につながりますけども、その辺も対応してほしいという意見が出ておりました。

――委員

私たちのグループでは、一番は、関心が高かったのはLGBTに対する誤解ということになります。水戸市では、LGBTの取組はすごく積極的だということでありますけれども、まだまだ一人一人のLGBTに対する正しい認識というのが、届いてないのではないかといいところで、男女平等ということでありますが、LGBTというもっと広い概念で、一人一人が活躍できる社会を作らなきゃいけない、という思いがあって、一番関心が高かったのかと思います。それ以外のところでは、労働分野のエピソードになります。その中で主なものをあげますと、一つには、まず、若い世代で、継続して働きたい考えがない、薄いのではないか。実際若い人達も社会に出たら、やはり安定的な継続した仕事というのが大事だということに気づいてくる。というところがあるのではないかといい意見がありました。あと、収入の男女格差に5分の1の開きがあるという部分も問題になるのではないかといい。それから、社長さんが、例えば上司からセクハラを受けたと従業員からの相談を受けても、そのセクハラ上司に対して会社として注意をしてくれない。職場内でのハラスメントの防止対策がしっかりできていない。という部分が問題になるといい。今も、ILOではハラスメントそのものに対する規制があるが、日本は批准できていない。日本ではハラスメント対策をしっかりやっていない会社に対して行政が指導に入れるというところで、国際的などところと違いがありますが、労働行政としては、会社に対して理解を求めていく、必要な支援をするという取組がありますので、その問題を今後もしっかりしないといけません。あともう一つ、えるぼし、くるみんの認知を広めていきたい。厚生労働省でえるぼし制度、くるみん制度をもっていて、先日の通常国会で、女性活躍推進法が改正されました。えるぼしが、さらにプラチナえるぼしができまして、もっと魅力的な企業さんを認定するという制度もできます。ただ、えるぼし自体、管内で8社しかなく、まだ少ないので、そういう面でもっともってくるみんなもそうですが、次世代の子育てとの両立制度もしっかりしている会社であったり、女性活躍を応援する会社さんを、行政としてはしっかりと推進していきたいと考えております。

それから、今まで301人以上の会社は一般事業主行動計画の策定の義務があったのですが、今度の改正法で、101人以上の事業主に対しても行動計画の策定が必要となります。そういう意味では、若干中規模の会社に御負担というのがありますけれども、そこも御理解をいただきながら、水戸市内の事業主も女性活躍を積極的にやっていただければと思います。以上です。

会長

ありがとうございました。グループごとに、どなたがいらっしゃるかによって、意見が違うなということが、分かっていたかだと思います。

ここまでで、会議次第1が終わりまして、皆さま、御協力どうもありがとうございました。事務局から、その他ありますか。

事務局

本日の内容については、事務局でとりまとめ、郵送などでお知らせいたします。次回は今

回の課題を踏まえ、施策について議論していただく予定です。

会長

それでは、御意見がなければ、以上をもちまして令和元年度第1回水戸市男女平等参画推進委員会を終了いたします。

ありがとうございました。