

平成 25 年度第 1 回 男女平等推進市民会議 会議要録

日 時：平成 25 年 4 月 22 日（月）18:30～20:00

会 場：庁議室

参加者：山下泰子会長・斎藤利之委員・渡邊恭子委員・宮永浩美委員・鈴木久佐子委員・
梶原千夏子委員・本田純委員・榎本ひとみ委員・西川昌彦委員・東淳治委員

事務局：市民部長・生活文化課長・男女共同参画係長・男女共同参画係員

○議題

- (1) 諮問書の交付
- (2) 平成 24 年度第 6 回男女平等推進市民会議 会議要録（案）について
- (3) 諮問事項の協議

・議題（1）諮問書の交付

～市長より会長へ諮問書を交付する～

・議題（2）平成 24 年度第 6 回男女平等推進市民会議 会議要録（案）について

～異議なし～

・議題（3）諮問事項の協議

事務局：諮問事項の協議に入る前に今後のスケジュールについて説明する。今回の答申期限は 10 月 31 日である。今後は、担当課に平成 24 年度事業進捗状況の実績報告の作成を依頼し、提出された実績報告書を基に、6 月の市民会議ワーキンググループにて評価票を作成する。

会 長：ワーキンググループの構成員と評価担当箇所について意見はあるか。

委 員：前回の評価も踏まえて、同じメンバーが同じ箇所を担当した方が良いのではないか。

会 長：それでは、ワーキンググループは前回と同じ構成とする。

事務局：各ワーキンググループでの評価作成後、事務局で取りまとめを行い、7 月下旬の市民会議にて全体の確認とヒアリングの有無について決定する。また、今年度実施予定の男女平等・共同参画アンケート内容についてもあわせて検討する。なお、ヒアリングを実施する場合は、8 月を予定している。
次に、重点施策について確認する。プランは 6 年間を計画期間とし、重点施策を 3 つ掲げている。平成 23・24 年度は、重点施策 2（男女がいきいきと働いた

めの環境整備)を市民会議として具体的に取り組んでいく施策として設定した。
平成25年度以降は、重点施策についてどのように設定し、取り組んでいくか。

会 長：実際に市民会議として取り組むことが出来るのは、重点施策2における「市内事業所との関わり」である。しかし、平成23・24年度は、具体的な働きかけができていないため、平成25年度は、プラン目標の達成に向けて、具体的な取り組みを進めていきたい。

事業所に対する取り組みは、各自治体で始められており、ワーク・ライフ・バランスの推進は、男女共同参画を推進する上での1つの大きな要因であることから、市はこの問題に積極的に取り組むべきである。京都府では、専門の部会を設置して、平成20年に「京都仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)行動計画」を策定し、一斉に取り組むを進めようとしている。

東京都ではどのような取り組みをしているのか。

委 員：都では、平成20年度末に企業経営者、研修・人事担当者向けに、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み・事例の紹介、国や都の制度を紹介した「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」を作成している。今回、平成24年度の行動計画の改訂と平成24年7月に改正育児介護休業法が全面施行され、100人以下の労働者を雇用する中小企業に対しても同法が全面的に適用されることになったため、先進企業の具体的な取り組み内容の拡充等ワーク・ライフ・バランスを推進する中小企業に対する支援という意味でも、改訂を行った。なお、行動計画でも、ワーク・ライフ・バランスは重点課題の1つとされている。

委 員：ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みについては、市民会議が枠を決めるのではなく、様々な分野の中心となる市民を巻き込んで、共に検討を重ねて行きたいと考えている。

会 長：第1回目として、商工会女性部や農協等で活躍している方たちと、顔合わせの機会を設けてはどうか。

委 員：まずは商工会女性部の中心となっている方と話す機会を設けて、プランや市民会議について、またワーク・ライフ・バランスの推進や現状等について意見交換した上で、広く商工会女性部に対して具体的な働きかけについて考えてはどうか。

委 員：都では、経済団体や商工会議所、中小企業の商工会等が男女平等参画を進める会の構成団体であり、各団体の会議開催時等に出前説明という形で情報提供を行っている。

事 務 局：わざわざ人を集めるというのではなく、何らかの集まりや会議を開いている場に出向いていき、説明や意見交換を行うという方法であると、お互いに効率的ではないか。

- 委員：ワーク・ライフ・バランスの推進ということならば、どちらかといえば事業所における決定権を持つ立場の方が重要になるため、女性にこだわらない方がよいのではないか。
- 会長：男女共同参画の理念も大切だが、ワークとライフのバランスがなくなれば次に進めない、という実状に即した分かりやすい説明をすることで説得力が増すのではないか。企業や事業所にとっては、理念論よりも、実際にどのように進めたら効果があるのか、ということの方が重要だと考える。
- 事務局：経済センサスの調査結果から、市内では従業員 10 人以下の事業所が多くを占めていることがわかる。そのため、ワーク・ライフ・バランスについて話をする際には、その実状に即した具体的な成功例や意義等について踏み込まない限り、事業所や事業主は自らの問題として捉えることができないのではないか。実現の可能性やメリットについて、共に考えていく必要がある。
- 委員：都では、中小企業を対象として様々な支援を行っており、前述の「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」でも、作成時には企業にヒアリングを行い、同規模の事業所で取り組める事例を多めに紹介している。ただ、一般論や一定規模以上の企業のワーク・ライフ・バランスの推進について話しをしても、他人事として捉えられてしまうという危惧があるならば、同規模事業所の好事例を紹介してみてはどうか。例えば、同規模事業所の参考になる取り組みを行っている市内事業所を探し、取り上げることで、事業所側が「規模が違うので参考にならない」「理念だけ説明されても難しい」といった反応をすることも減るのではないか。
- 会長：実状を知るという意味でも、一度商工会との顔合わせの機会を設けてほしい。次に、市民会議と男女平等推進センター運営協議会（以下、協議会）との連携について考えたい。市民会議と協議会は車の両輪であり、プランに実効性を持たせ、実現していくためにも、互いが積極的に交流し、方向性を見出していく必要がある。そのためにも、年に何回か顔合わせの機会を設け、意見交換することで、男女平等推進センターの活性化も含め、プランの実効性を高めることができるのではないか。
- 事務局：6月の男女共同参画週間では「男女共同参画の基本のくき」という講座と展示を予定している。男女共同参画社会基本法の目的や理念を振り返るとともに、プランや男女共同参画宣言についても知る機会としたい。そのような場にも積極的に各委員にも参加してほしい。
- 会長：そういった展示もプランの基本目標 1（男女共同参画社会の幅広い理解が進み、互いの人権が尊重される社会の実現）に基づいて行っているということも多くの方に理解して欲しい。
今回の諮問は、平成 24 年度事業の進捗状況評価だが、市民会議としては評価を

作成しながら、合わせて重点施策について具体的な取り組み内容を検討し行動するとともに、協議会と車の両輪として機能することをめざしていく。

次に、市民アンケートについて説明願う。

事務局：平成 25 年度は計画期間の中間年度に当たるため、取り組みの進捗状況の確認として「東久留米市男女平等・共同参画に関するアンケート調査」を実施する。アンケートは、定点観測の意味もあるため変更しない設問と、実態調査の意味も含めた設問とで構成される。市民会議では、質問内容について精査・検討をお願いしたい。なお、プラン策定の資料として平成 22 年に実施したアンケートは、質問項目が 48 問と多いため、精査する必要がある。

委員：前は、郵送回収での調査方法だったが、ネット上でのアンケート実施は可能か。

委員：都では、平成 24 年度実施の「若年層における交際相手からの暴力に関する調査」では、対象者が若者ということもあり、インターネットを使用したアンケートを実施している。

事務局：今回のアンケート実施においては、インターネットの使用は難しい。前回アンケートでは、市民 2,000 人を対象としたアンケートと合わせて市内事業所 150 社を対象にアンケートを実施しており、市民については無作為抽出しているが、事業所についてはホームページや電話帳にて抽出してアンケート送付している。そのため、事業所へのアンケートは送付先も前回とほぼ同じとなり、母数となる事業所数も大きな変更がないと考えられるが、今回のアンケートについて事業所を対象とするか否かについても検討いただくことになる。なお、アンケートは無記名で行っている。

委員：具体的な働きかけをしていない中で、事業所アンケートを実施しても、よい結果は得られないのではないかと。先に様々な取り組みや働きかけをしていくべきではないか。

事務局：事業所については、まず、具体的な取り組みに力を注ぎ、アンケートはプランの最終年度に実施するという方法もある。

委員：逆に、今アンケートをした上で、新たな働きかけの前と後での変化を見ることも一案ではないか。

委員：ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所が増えれば、アンケートの回収率も上がる可能性があり、それが、プランに基づく働きかけの成果となるのではないかと。

委員：事業所に対する具体的な取り組みの実施は決定事項である。認定制度の導入や付加価値の付与等を検討し、方向性を打ち出すことで、事業所側にワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットを伝えていくことが必要だと感じる。

会長：事業所に対する具体的な働きかけについては継続的に協議していくとともに、

アンケートについても今後検討をしていくこととする。

○次回会議

7月29日（月）18：30～