

令和6年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会議事録

◇日時：令和6年6月11日（火） 14時～15時

◇会場：市役所4階庁議室

◇出席者：（順不同敬称略）

＜審議会委員＞ 横井寿史 伊藤静香 伊藤陽子 鈴木かおり 中井康代 大森雅之
加藤あや 伊藤瑞穂 林洋子 余語修一郎 西尾綾香
＜事務局＞ まちづくり協働課 課長 井上紀和 参事 尾島邦彦
課長補佐 吉川貴光 協働第1係長 岡田かい
協働第3係長 加納由衣子 協働第1係主任 牛田智子

◇欠席者：加藤佐紀子 石塚大裕 萱岡愛

■議事1 あいさつ

【事務局】本日はご多用の中、ご出席を賜りまして、ありがとうございます。ただいまより令和6年度第1回瀬戸市女性活躍推進および男女共同参画審議会を始めさせていただきます。

私、この4月よりまちづくり協働課長となりました井上紀和と申します。どうぞよろしくお願ひします。

当審議会の委員の皆様におかれましては、今年度から2年を任期とさせていただきます。継続の方も多くお見えですが、みなさま2年間どうぞよろしくお願ひいたします。

なお、本日は萱岡委員、加藤佐紀子委員、石塚委員より欠席のご連絡を頂いており、11名の委員の方にご出席をいただいております。瀬戸市女性活躍推進および男女共同参画審議会条例第6条第2項に基づき、会議は有効に成立したことをご報告申し上げます。

では、始めさせていただきます前に、「瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例」第5条に基づき、当審議会の会長及び副会長を選出していただきたく存じます。

どなたかご推薦をお願ひいたします。

【委員】会長に横井委員を、副会長に加藤あや委員を推薦します。

【事務局】ただいま中井委員より、横井委員及び加藤あや委員が推薦されました。その他、ご異議はありますか。無いようでしたら、拍手をもってご賛同をお願ひいたします。

恐れ入りますが、会長・副会長はお席の移動をお願ひいたします。

なお、委嘱状につきましては、みなさまの机の上に置かせていただいておりますので、ご確認ください。

それでは、議事に入りたいと思います。ここからの進行は横井会長よろしくお願ひします。

【会長】ただいま会長に推薦いただきました横井です。皆様よろしくお願ひします。

皆さんの方で、ご存知のように昨年の出生率が1.2人。東京に至っては1を切るというような結果が出ています。もちろん結婚するかしないか、また子どもを産むか産まないかっていうのは人間の尊厳として個人の選択が重要視されるべきことではありますが、ただ統計から子どもが2人以上欲しいと答える方が多い中で、この数字ということは、望む数だけの子どもを持つことができない原因が何かあるだろうと。その中で男性が家事育児に参加するこ

とで出生率が高まるということデータもありますので、男性がより家事育児参画をすることで女性が社会でもっと活躍できるような世の中になっていけたらいいなど、常々感じておりますのでどうぞよろしく申し上げます。副会長からもひとこと申し上げます。

【副会長】加藤と申します。前任者から引き継ぎまして、去年の途中からですけれども、参加させていただいております。微力ではございますけれども、こちらの審議会の方で少しでも役に立てるように精進して参りますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

【会 長】お願ひいたします。ありがとうございます。

■議題1 令和6年度瀬戸市男女共同参画推進体制について

【会 長】それでは次第に従いまして、進めていきたいと思ひます。

議題1について、事務局より報告をお願いします。

【事務局】(資料1、2に沿って説明)

【会 長】ありがとうございます。

■議題2 誰もが輝くトライアングルプランⅣに基づく取組の進捗状況について

【会 長】議題2について、事務局より報告をお願いします。

【事務局】(資料3～7に沿って説明及び令和6年度の実施予定事業報告)

【会 長】何か質疑応答等がございますか。

【委 員】資料6のNo.26、職員向け多様な性に関するサポートブックは、私たちが手に取ることは可能ですか。

【事務局】今回、手元の資料としては用意しておりません。また、あくまで職員向けというもので、外部向けにホームページ等には掲載していませんが、令和5年度2回目の審議会において、その他資料①としておりますので、審議会資料としてホームページでご確認いただくことは可能です。また新たに委員になった方もいらっしゃるしますので、委員の皆様へ議事録をお送りします際に、サポートブックについても送らせていただきます。

【委 員】1周年記念イベントですが、8月1日の平日の昼間ですね。経営者とか人事担当者ということなので、特に登録事業者、瀬戸の事業所がいっぱいありますが、この方たちは研修という形でお休みをしなくても、来れるようなそういったことになっていきますか。

【事務局】企業様への依頼等はこれから進めていくところです。以前、土日に企業向けの講習を実施した際に、人事の方から平日だったら研修として依頼ができるというアドバイスをいただいたので、今回このような形で企画をしています。

【委 員】まだ手応えがわからないというところですね。商工会議所さんにご協力いただきながら、ぜひ参加していただきたいですね。企業の方々よろしくお願ひします。

【委 員】質問ではありませんが、企業関係者の会議がありますので、こちらの資料を配らせていただくと思ひます。

【事務局】ありがとうございます。

【会長】皆様いかがでしょうか。では私からよろしいですか。この間、別の自治体の男女共同参画審議会に参加してなるほどと思ったご意見で、パートナーシップ制度の件で、パートナーの方が亡くなった際の対応ですが、瀬戸市ではどうなりますか。

【事務局】基本的には、資格は喪失という形になります。もし亡くなった後に証明書の提示が必要という事情があれば、資格自体は喪失ですが、カードの回収はせずに穴あけパンチで失効しているということが分かるようにしてから、お手元にお持ちいただけるように対応します。

【会長】分かりました。その別の自治体は、パブリックコメントでのご意見でしたが、一回全部返還するという対応になるとのことでした。質問者の書きぶりを見るとお墓のことや手続き的なことも書いてありましたが、どちらかというと一緒にパートナーとして育んできた証が残らず、全部無くなってしまうのがさみしいといった旨でした。

その自治体の対応は、申請書のコピーを控えとして持ってもらうとのことでしたが、穴を開けて返すのもいいと思いました。

他にはいかがでしょうか。今日ご説明があったもの以外でも、瀬戸における男女共同参画を進める上でこういうことに力を入れていくべきじゃないとか、何か問題があるとか。

例えばPTAさんどうですか。私自身、PTAの会長を務めていますが、最近だとPTAは悪者に書かれていることとか、ブラックだとか言われることが多いです。この間、PTAの会長の情報交換会が行われたのですが、PTAも変わらないといけないが、仕事を盾にしてPTAを悪者にするのはどうなんだろう、むしろ職場や社会がブラックだからこそPTAだとか子どもと関わる時間が作れないのではないかといった意見が多くありました。

地域にも関わるような職場を目指してほしいといった話がありました。

PTAさんは何か感じるどころや思われていることはありますか。

【委員】PTAを請け負った人の気持ちはひとそれぞれですが、私は受けたからには楽しく活動できたらいいなと思います。瀬戸市小中学校PTA連絡協議会の今のメンバーは、やれることを一人で負担することなく、やれる人がやれるだけの範囲でやればいいのではと活動しています。会議も多いですし、現役のお父さんお母さんも多い、やはり時代も変わってきているのでPTAに対しても新聞記事等ではあまり良い情報は載っていない中、やれることをやればいいのではと会議の日数を減らしたり、男女で仕事を分けるのではなくどちらがやってもいいようにしたりして取り組んでいます。しかし、現役世代の人が働いているので日中の会議は、それぞれ負担に感じられている方がみえるのが現状です。

【会長】私も今日午前中、自分の小学校のPTAの会議に行ってきましたが、自営業なら割と自分で調節ができますが、たしかに会社勤めの方だと、なかなか難しいことだと思います。

学校現場とかはどうですか。男性の教員の方の育児休業や、教員の働き方改革も最近よく言われることですが、その辺りの取り組みなど何かありますか。

【委員】そうですね、教職員もやはり休みが取りやすくなりました。今若い方で男性育休を取られた方が、私の勤務する学校でも以前1名いて、これから取ろうという方もいるので、本当に抵抗なく、周りの協力体制も取られて進んできていると感じています。

【委員】今の話で、ちょうど娘が通っていた小学校の担任の先生も育休を取られたのですが、子どもたちがとても自然に受け入れていて、心の底からおめでとうと言って先生から育児の話を開

くのを楽しみにしているので、教育現場からそのようなことをしてくださるのは本当にありがたいなと思っています。

【会長】企業側の皆さんは何かありますか。ご質問意見、男女共同参画や働き方改革を進める上で、企業として課題になっていることとかあればお願いします。

【委員】先ほどまでLGBTQの話がありました。元々こちらの審議会でも男性の家庭・育児参画、女性活躍からLGBTQに変わってきまして、私は立場上、IRというか、機関投資家対応をしています。世界的な環境と同時に人権とか、人的資本に対してどう考えるかということが説明責任になってきている。そういった意味ではそこに対応していかなければいけないという会社の方向性はあります。

とはいえ現場はどうかというと、やはりそこにはひずみがあって、特段にやりはするものの、実際本質を分かっているかどうかというと、ちょっとずれがあると思っています。なので、先程の説明のように経営者とか、人事担当者としてのセミナーというのはあると思いますが、一つは、経営陣まで出てくるのが本当にあるのかどうかというところの重要性の問題と、そこに対して形だけではなく実質的な理解をどういうふうに進めるかというところはすごく気になっています。今はそういう状況です。ただ大橋運輸様のところを拝見すると、経営者トップの方が直々に出てらっしゃると部下から報告を聞いているので、それが他の会社となぜ違うのかということはずいぶん参考にしたいと思っていますし、瀬戸市側の方については、その課題をどういうふうクリアしてくるのかということについて、もし何かあればお伺いできればと思っています。

どのようにアプローチするのかというのは重要だと思いますし、難しいことなので今答えが出なくてもよいと思いますが、その辺りは、大橋運輸様がしっかりされているので参考にさせていただければよいと思います。

【委員】今お話を聞いて少し思ったのですが、瀬戸市のまちづくりのLGBTQにしても、ジェンダー平等にしても、研修や講座の場が企業や経営者のネットワーク作りの場になればいいと思いました。無理やり行かされるよりも、あそこに行けば先進的な取り組みしている企業があるから参考に聞いてみようと思えたり、ヒントを得ることができたり、会社の中のいろんなところを改革できるかもしれないと思えたりするような場にすれば、皆さん自発的に行くようになると思います。

人集めや、魅力のある講座をされているので、さらに瀬戸市の講座は他にはない経営者のネットワーク作りはすごいよといったものになるといいなと思いました。

【委員】私は現在瀬戸市の商工会議所の青年部に所属しているのですが、瀬戸に来るまでは名古屋の方で働いてまして、そこでは理事・幹事等も務めていたのですが、そこに慣れてからこの瀬戸の青年部に入って、こんなに遅れているのだなと強く感じました。

例えば、私は夫が苗字を変えてくれたのですが、そこに対する反応や、もっと純粋にセクハラやハラスメントのような意識に対しても今まで接していた方たちがどれだけ洗練されていたのかということを知りました。

そもそもセクハラだと思っていないように感じます。しかし、その方々が決して悪い人たちというわけではなく、意識がアップデートされる機会がなかったのだと思います。

私は注意をするので、私の前では気をつけられるようになったのですが、もっと若い方にも

話して、みんなで気をつけるようにしようという動きもあります。その中でLGBTQの話についても取り上げようとは思っていますが、このような問題に対して大きい企業ではなく、どれだけの中小の企業の経営者の方が当事者意識を持って取り組んでくれるかというのは現実的な話として難しい問題だと思っています。大きい企業は取組をアピールすることにメリットがあるのかもしれないですが、中小企業で何人かの従業員がいるという会社の中でLGBTQというものを身近な存在だとして捉えていただくためには、どのようにアプローチしたらよいかと考えると、セクハラという問題に関して女の子はこうしてればいいからというのを悪気なく思っているのを感じます。そのような意識を変えていくのはとても大変ですし、LGBTQといったより複雑なものになるとテレビの向こう側の世界の話だと思ってらっしゃる方も多いですから、私達のすぐ隣にいる人も当事者かもしれないというような意識を持ってもらうのは、どういうインセンティブをつければ、そこに興味を持ってもらえるのかなということ、先ほどお話されていたようなことが一つありますが、我々が今知るべきことなのだという意識を持ってもらうのはどうしたら良いのかということ漠然と考えています。

【会長】 商工会議所さんどうですか。

【委員】 古い社長さんやご年配の経営者の方は、自分はこれできちんとやってきたという自負もあるので、私達が伝えてもなかなか受け入れることができないように思います。

セミナーや第三者からの発信だとかで世の中の動きとして何度も伝えていく必要があると思います。何か事件が起きてからでは手遅れになってしまいますので、やはり発信をして、小さい企業でもイメージが悪くなってしまうのを感じてもらいたいです。青年部の件も、おっしゃる通りだと思いました。こういったセミナーの案内を積極的に行ったり、相手がどう思っているのかというのをきちんと伝えたりしなければいけません。何回言ってもこの人きかない人だからと言うのをやめる風潮があると思いますが、やはり何回も言わなければいけないように感じます。

【会長】 監督署さんはどうですか。

【委員】 セクハラ、パワハラ等のハラスメントは、監督署が相談窓口になっております。監督署では労災保険の給付がありまして、例えばご不幸にして亡くなられるようなケースの場合、生計同一であれば奥様が一般的には給付対象になるのですが、最近はどういったLGBTQに関して、労働局の方も、もし同性の方から請求があれば、一度労働局に連絡するようにと話もあります。ただ調査内容の段階で、まだ具体的な話がないので、どういう決定経緯を踏むかというのはなんとも言えないのですが、ただ実際に話があれば労働局も上げて、一定の対応をするということにはなってきていますので、多少の取り組みとしては動いてるのかなというところは感じております。

【会長】 先ほどおっしゃっていた、その企業のネットワーク作りっていう意味では、中部電力さんが旗振り役で中部ダイバーシティ Net というものが以前ありました。コロナ禍でだいぶ沈んでしまったかもしれませんが。

そういった形でダイバーシティを一つのテーマに企業の人事担当者とか集まって情報交換やリアルな相談を企業同士でできるような場があれば面白いなど、このようなセミナーに参加するだけではなくて、双方向で情報交換できる場があると確かにいいのかなと思いました。

他、何か皆さんの方からいかがでしょうか。もしまた何か進捗状況とかでお気づきのことがあれば、個別でも事務局に聞いてもらえれば、ご質問などを回答していただければと思いますのでどうぞよろしくをお願いします。

最後に事務局よりご連絡をお願いします。

【事務局】 今後のスケジュールについてご連絡致します。次回の審議会は令和7年2月頃を予定しています。日程は改めてご連絡しますので、ご多用とは存じますが、どうぞよろしくお願いいたします。

またこの先、2年間の審議会の動きとしましては、令和8年度のプランの改定に向けて、令和7年度に市民意識調査アンケートを実施する予定です。項目作成等でご意見頂戴させていただきたいと存じますので、よろしく願いいたします。事務局からは以上です。

【会 長】 私から、いまのアンケートの件で他の審議会で良いことだと思ったことをお話させていただくと、市民アンケートの際に、子どもたちの意見も聞いた方が良いのではないのかという話で、川柳を募集するときに一緒にアンケートをとったらよいのではという意見が出ました。ただ川柳に応募する子たちへのアンケートだと偏りが出るのではとの意見もありましたが、そこは全市的な取り組みで応募があるようなので、格別に男女共同参画意識が強い子たちからばかり意見が集まることはないと言っていました。子どもたちが今思っていること等も何か聞けるとよいと思います。瀬戸市は、小中での募集で、高校生が抜けてしまうので、高校生については、例えばワークショップなどを行って意見を聞いたり、アンケートをしたりと考えなければいけません。なかなか子どもたちが今どう思っているのか、割とフラットなのか意外とバイアスがかかっているのか、またジェンダーバイアスが囚われているのかとかが見えると施策でもいろいろ見えてくるところがあるのかなと思ったので、意見させていただきました。

皆さんの方からよろしいでしょうか。それでは以上で令和6年度第1回女性活躍推進および男女共同参画審議회를終了いたします。本日はどうもありがとうございました。