

## 第3回 甲賀市男女共同参画審議会 会議録（概要）

【日時】平成29年7月12日（水）15:00～16:30

【場所】会議室402

◎出席委員

名簿：別紙のとおり

◎次第

1. 開会

2. 条例協議

3. その他

4. 閉会

開会：委員長挨拶

次第2：条例協議

事務局：会議資料についての説明

平成28年度ものづくり企業訪問における調査資料の説明

（基礎資料、女性活躍推進、結婚支援事業・結婚相談事業、ワーク・ライフ・バランスへの取り組み）

委員：女性の活躍推進について、資格取得制度はあるが、女性に限ったの支援はないということか。

事務局：女性の活躍についての調査であるので制度はあるが、女性に限ったものではないということである。

委員：逆に、女性に限ったの資格取得制度があるところは、どうしてその制度を設けたのか調査していないのか。

事務局：調べていない。

委員：女性の資格取得について、調べた時の目的がわからない。

質問が「女性に限って」が前提であるので、回答があいまいになってくる。企業はその会社に必要であればどんな資格でも取りにいかせるのが基本スタンスである。それについて性別は関係ない。

質問のスタイルを変えらるともっといろんな回答が出たのではないかと。

この調査は企業としては回答しづらかったと思う。

また、資格取得の制度があるから就職するのではなく、こんなことをPRしなければいけない企業、行政であってはいけないと思う。

ジェンダーを置いといて話ができるようにならないといけない。

また、結婚支援については、ジェンダーとは別に、ものづくり企業においては、興味のある資料である。

ワーク・ライフ・バランスについては、時短勤務、育児休暇、介護休暇などが注目される場所である。このような部分が緩和されていくようであれば女性も男性も高齢者を家族にもつ者にとってもとても良い働き方改革になると思う。そういう事を甲賀市の条例の核になってほしいと思うが、甲賀市は地域とのつながりが強いところであると思うので、もっと仕事と違うところを盛り込んでも良いと思う。

有給の時間単位の取得が出来れば、介護休暇とかは比較的取得し易いと思う。名目を変更するだけで済むと思う。また、時間休制度については、企業・事業所はなかなか導入し難い。ぱらぱらと人の出入りがあるのは企業としては難しいところはあるが、そのような部分を市内全体で取り組むために条例に盛り込むのも良いのではないかと、皆さんの方向が前に向くような条例になれば良いと思う。

委員：有給休暇や時短制度等があるが、取得しにくい状況であっては意味がない。制度を取りやすい運用状況をもっと知りたい。環境づくり等

事務局：ワーク・ライフ・バランスの話をする時に、多くの方が女性の育児・介護をメインに考えているところが多いと思う。しかし、企業訪問をした3社は、男・女や子育てをメインに考えておられるのではなく、社員全員のことや子育てだけではなく介護や社員の健康管理などを含めてワーク・ライフ・バランスというものを考えおられたので、進んだ考え方をしておられると思った。

委員：社員の健康管理も含めて考えておられることがとても重要で、どうしても育児や介護が中心となりがちであるが健康管理も含めて考えておられることは大変重要である。

事務局：先日、甲賀市合同面接会があった。これから就職する若い人たちは企業のどのような部分を重視しているのか。

委員：全ての若者・高校生に当てはまるとは限らないが市内の一高校の状況では、休日とか、交代制の勤務状況なのかなどを重視している。まさにその部分がワーク・ライフ・バランスになってきているのではないかと。休日を友人と過ごしたいなど。自分の休日をどのように過ごすのかなどを考えている。

委員：結婚相談にも関わってくるところである。祝い金制度などはあるが、どのようにしたら出会いの場があるのかなど、企業側においてもなかなか考えつきにくいところである。

委員：学校へ求人票を持参される企業もあるが、24時間フル稼働のため、交代勤務が避けられないというところもある。

委員：理想論になるかも知れないが、甲賀市の資格取得事業の良いところは、働いていない女性を支援するところが良いと思う。保育所に入所するのも就業証明があれば入所できるが、就労していないと入所できない。新聞で「工場に保育所 50年」という記事があった。「離職減り取引スムーズ 金銭で測れぬ効果」と見出しがあった。保育所を設けることで、女性が離職せず働き続けることは、金銭では測れないとあった。しかし中小企業では採算が合わない。いくつかの会社が連携して保育所を設けてはどうかと思う。保育所に預けられることが働ける条件でもあるのかと思う。

事務局：今年度、女性のためのJOBを来年の1月に開催する。1月に開催する理由は、入所申し込みの時期と合わせるためである。働きたくても、預けられなければ働けない実態がある。一旦は離職したが、再度働きたいと思う女性を対象に実施予定である。

委員：甲賀市内においても公でない保育が今後進んでいくのではないかと聞いている。そのような動きがあると聞いている。また企業内保育は子どもが19名以上その半数が地域の子どものも入れる、企業主体型の事業所内保育園と聞いている。もうひとつは、子どもが5名までの家庭内保育というもの今進んでいるようである。

行政は待機児童はないといっているが、100%行きたい保育所に行けているかということそうではない。希望通りに行けていないと聞いている。特に兄弟が違う保育所に行かなければならないことについては、働く上でとてもリスクが高いと思う。

委員：保育所もいろいろある。その点では事業内保育所などは安心して預けられると思う。しかしある程度の規模でないと出来ない。

第2回審議会の各グループの意見について説明

Aグループ→別紙：Aグループの議論のまとめ参照

Bグループ→別紙：Bグループの意見のまとめ参照

委員：もっと実態を把握し、その上での条例作成としたい。また実態を把握したうえで、施策や事業としたい。

また地域の特性として、農業もある、条例レベルで考えるのかどうかは、分からないが、地域の特性も入れて地域共生とかも考える必要があるのではないのか。

委員：女性活躍推進法では常時雇用する労働者が300人以上のところは、一般事業主行動計画を定めて、厚生労働省へ届け出なければならない。例えば条例でこれを100人とかにすることは出来ないのか。

事務局：多くの企業は、法律に従って女性活躍を進めている。甲賀市の条例に定めること

は出来ると思うが、企業は条例に合わせるのか、法律に合わせるのかとなると法律の方に合わせるのではないか。

委員：法律が上位となるので、法律に合わせることになると思う。

委員：甲賀市は女性の資格取得や、企業への資格取得の助成など、とても良い取り組みをしている。また、このような審議会を開催して市民や企業の意見を取り入れているが、このようなことをどれだけ周知しているか。「関心がある人は、ホームページをみてください。」と知っているけども、ホームページを見ない人たちには、どれだけ周知となっているのか。会社でもそうであるが、全社員にアドレスを付与して周知や案内をしている。しかし、そのメールをどれだけの人が見ているのか。周知するためには、もっと努力する必要があると思う。何を作ってもそれを見てもらわなければ意味がない。条例を頑張って作っても伝えるだけではなく、見てもらわないと意味がないので、見てもらうための事も同時に考えていかなければならない。

条例をみんなに伝えて重要なものであることをみんなに認識してもらわないと意味がない。そこが今回の条例策定のキーワードとなると思う。

文言については、他市のもと一緒にあっても何の問題もないと思う。ただ、「甲賀市はこうである。」という事をしっかりと伝えられればそれで良いと思う。

また、企業側も建物だけを作るのではなく、若い世代に対して魅力ある企業となるよう努力する必要があると思う。休日の過ごし方等を工夫し、提案することで、働きやすい企業と思ってもらえるかも知れない。双方の努力が大切である。

委員：硬い条例も大事であるが柔軟性を持たせることも大切である。

委員：条文に説明を付けているところもある。説明を付けることで幅を持たせている。

事務局：甲賀市まちづくり基本条例は、逐条解説を付けている。各条に解説を入れるのは厳しいところもあるので前文等に幅を持たせるなどをしてはどうか。

委員：条例は読み進めるだけでも大変である、解説があることで、理解し易くなることは賛成である。条例をみんなのものにするというキーワードはとても大切なことである。

委員：家庭でも職場でもそうであるが、思いやりの気持ちを持つことが大切である。思いやりの気持ちがないと何事も成立しない。そういったキーワードをもっと入れてはどうか。

委員：いろんな良い情報があるが、それをどのように周知し、伝えるのかのやり方や方法を工夫する必要がある。今は女性に絞って活躍を考えているが、地域活動でもそうであるが、どうして相手に伝えるのか。知らない人が多い中で、求めている情報をどうして伝えてあげるのかを考えてほしいと思う。

委員：保育所が少ない。甲賀市は中山間地域の保育所を閉鎖している。中山間地域は土地もあり、空気もきれい、水もきれいである。中山間地域の利用がされていない。

利用できる工夫をしてほしい。

委員：伝え方については、条例であっても団体であっても課題であると思う。伝え方は受け取る年代によっても異なる。子育て世代はSNSが中心となっている。50代、60代もだいぶSNSをしているが、いろんな世代ごとに伝達方法は違うと思う。

行政主体で条例などを作るのに、どんなことができるかわからないが、作る段階から「こんなん作ってます。」とか「甲賀市が男女共同参画の条例を作っています。皆さんの意見をください。」などをつくる段階からアピールしてほしい。SNSとかフェイスブックとかも使ってアピールしてほしい。それは、行政の役目であって、私たち市民は市民で出来る役割があると思う。例えばポスターなどを作られたら、それを関係機関とかに配るとか、一緒にやっていくことが出来ると思う。そうすることで周知も出来るのではないかと思う。

事務局：ホームページにはアップしている。

委員：広報に伝えてほしい。

委員：私たち委員のメッセージがもっと発信できたらと思う。

事務局：ケーブルTVにも伝えておく。

条例の答申時にはTVに来ていただこうと考えていた。

委員：答申時でなく、議論している時に来てほしい。

事務局：今回は条例の条文ではなく、条項をお示しできればと考えている。

今まで条例には、重要で必要なことを記載することだけを考えていたが、皆さんの思いを前に向かせるためには、必要でないことにも目を向ける必要があると思った。例えば休暇制度について条例に盛り込んでみたり、地域のこと、また甲賀市が取り組んでいることを盛り込むことで、甲賀市のオリジナリティのある条例になるのではないかと思う。それと双方の努力についてであるが、一方的な条例ではなく、相手の努力も促す条例にしたいと思う。必要であれば解説も入れて分かり易くする。そして作成された条例をどのように伝えるか、周知するか、情報の伝達を工夫することによって、みんなのものにしていけるようなものになれば良いと思う。SNSやフェイスブック等具体的な方法を入れていくのも一つの工夫ではないかと思う。

男女共同参画条例は、男女共同参画社会基本法に沿って作成されることから、他の市町もあまり変わらないものになっている。甲賀市においてもそれを変えるのは厳しい。しかしその中に、本日議論した内容を前文等に盛り込むことで、思いが詰まった思いやりがある条例になると思う。

今回は条項を示せば良いかと思っている。

また、第1回の審議会の中で男女共同参画計画のパブリック・コメントの意見の数についての質問があり、2件と回答した。

このようにパブリック・コメントを実施しても質問が非常に少ない。あまり意見が出てこないのも地域の特徴であると思う。もっと市民の皆さんの意見をいただくためには、パブリック・コメントとは違う形で、意見をいただく方法をとることも考える必要があると思うので、今後の審議の状況も考慮して、皆さんと共に考えたい。

委員：企業では、たぶん従業員の5割は地元の方であるが、役員や経営者は殆ど市外の人であることから、甲賀市に関心が少ないと思う。もっと甲賀市が進めていることを広めていく必要があると思う。明日も工業会に会議がある。いろんな場を利用・活用して広めてほしい。

審議会冒頭でも、女性の資格取得制度についての質問があった。女性への支援制度のある・なしを質問されると、回答は「なし」となる。しかし企業は必要な資格の取得については、みんな制度を持っている。質問の仕方にも工夫する必要があると思う。

### 3. その他 次回：

事務局：その他について説明

- ・第4回の審議会の開催日。8月21日（月）午後3時からに決定

以上：16時30分終了