

平成30年度 第3回土岐市男女共同参画懇話会 会議録

日時：平成31年3月6日（水）10：00～12:00

会場：土岐市保健センター 4階 第1会議室

発言者	内 容
	議題1 第2次土岐市男女共同参画プランの見直しについて
会長	それでは議題に入ります。 議題1 第2次土岐市男女共同参画プランの見直しについて 事務局から説明をお願いします。
事務局	議題1について、「第2次土岐市男女共同参画プラン見直し案の修正箇所一覧」に基づき説明
委員	前回の懇話会で、女性の人材育成のことについて意見しましたが、その後男女共同参画についていろいろと疑問が湧いてきて、家族や親せきなど近くの人に聞いてみました。男女共同参画の意味を話し合って、年配の人より若い人がわかっているものと思っていたら、自分よりも兄や姉の方がよく理解していました。何故かというと、小学校に通う孫の面倒をみているからだったのです。話をしていると私と同じ状況の人は男女共同参画についてあまりわかつていなくて、孫の面倒をみながら仕事をしている人はよく理解しているのです。男女共同参画に関して、社会で働いている女性で役職に就いている人や女性議員をイメージしてしまい、なぜ学校教育に結びつくのかと疑問に思っている節がありました。私たちの時代は、学級委員長は男の子、副委員長は女の子という決め方だったのですが、今は、やりたい人がやるという方法で決めているので、子どもの頃から人材育成が出来ていることを知りました。女性のトップもたくさんできてきたようで、私の認識が違っていることを改めて知り、反省しました。人材育成はやはり必要であると思います。
事務局	「みなさんも取り組んでみませんか」の部分の項目数に制限はありませんので、キャリア形成のこと以外に、人材育成の内容も加えてみる方向で修正することができますが、どうしましょうか。
委員	教育は絶対必要なものだと思います。何を教育というか育成というかということですが、意識と技術という二つの観点だと思います。男性はこういうことをするものだ、女性はこういうことをするものだと教育を受ければ、それが当然だと思つて大人になり、社会に出てもそういうものだと意識してしまうので、小さい時からそうではないことをきちんと教えなければいけないと思うのです。大人がちゃんと子供に教育していかなくてはいけない。これまでの組織のあり方として、男性が管理職に就くことが前提とされていた状況下で、日本中で男女共同参画が取り組まれ、女性が管理職に就くようになってきても技術を身につける機会がないまま、無理やり女性管理職を増やすぞうとしています。意識や技術が身に付かないのに、突然やれといわれても、女性に限らず教育を受けていない者はできないのです。そういう姿を後輩が見ていたら「私は管理職になりたくない」と思ってしまいます。ずっと人材育成は継続していくなくてはいけないと思います。女性に対しても、男性に対しても、人材育成は進めていくべきものです。先輩方が、男性はこういうものだ、女性はこういうものだと考える方が多いのは、その当時そういう教育を受けてきているから仕方がないわけです。それが良いという社会組織の中で生きてきたわけです。そういうものではないのですということを、わかっているやらない方に教えてあげるべきだと思うのです。
委員	この「自身のキャリア設計についてじっくり考えてみましょう」という項目は、非常に意味が大きいと思います。別項目で1つ掲げてはどうでしょうか。
委員	第2回目の懇話会の後に、ある講演会に行きました。その際に女性が話をされたのですが、話が上手くなくて、つまらないと感じました。女性も人前に出て話す機会も増えてくるでしょうし、そういうスキルを身につけることが必要だと思いました。あの時のことがこれだったんだと思いました。別な機会に高齢の男性の話を伺った時にも、同じようなことを想ったことがあります。性別に関係なく教育は必要だと想い、自身のキャリア設計という言葉がとてもいいと思いました。

発言者	内容
会長	<p>これまでの委員の話を聞いていて、やはりこの項目には「人材育成」の内容は別で掲げていくべきかと思いました。雇用する側に対しての取り組みと働く側の取り組みと両者からの視点が必要かと思います。先ほどのお話にもありましたが、突然管理職に登用されても準備ができていないという状況があることを考えると、企業側には積極的に登用してもらうことも当然のことながら、本人自身も行く行くはそういうことがある立場だという心構えや準備をするためにも「キャリア設計」を考えてもらうことがいいのではないかと思います。前回の会議の場で、女性にもチャレンジングな仕事を与えるべきだと話しましたが、そのためにはやはりスキル、訓練、学習を通して身につくところがあるので、そういう機会を準備することが必要だと思います。ですから企業が「積極的に」登用というより「計画的に」というように、きちんとステップアップしていくことができるようなキャリアアッププランを準備するような仕組みを表現にするといいのではないかと思います。</p>
委員	<p>計画的にということについて、私の場合は、青年会議所の理事長という立場ですが、7年前に入会した時からいざれ理事長になるんだよと言われ、4年ほど前からは計画的に役職を与えられていたようなところがあります。任務をいただくとは思っていませんでしたが意識を持たせていただき、準備をしていくことへの意識が変わってきただけで良かったと思います。先を見据えて行っていくことは必要だと思います。先ほどから話がありました、人前で話をするということについても、近年新しく入会する人は話ができるように訓練されている人が増えていると感じます。おそらく少年の主張とかの場があって、学校教育の中でそういうことを学んでいるんだなと実感しています。</p>
会長	<p>そういう点では教育が上手く機能しているということですね。</p>
委員	<p>場もあるんですが、シフトしてきてるんですね。表現力を身につけるということについて、知識、理解、偏重のゆとり教育の前の教育からゆとり教育になって、その後は一番メインなのは思考力、表現力、判断力をつけるという教育に段々と変わってきています。そういう力をつけることで教育の在り方を見直してきていますので、当然表現する場はできているし、文章にする機会も増えてきています。今まででは○×で答えればよかったものが文章表現となり、それで評価していく動きになっています。道徳は、ディベート型のものに変わってきています。道徳教育では、自分はどう考えるかという自分の意思を出す、前の道徳は事象資料に従って資料の主人公がどう考えていくのかという価値の高まりを求めていたが、教科に変わってくると「あなたはどう思うのか」という価値判断になってきました。表現力や思考力を高めていくという方向になっています。場を設けるという事だけでなく、自分から求めていくという方向へシフトしていることをとらえていただくとよいかと思います。</p>
委員	<p>先ほど私が言った意見ですが、15ページに女性活躍推進計画と書いてあるのに、自身のキャリア設計について男性もと言ってしまいましたが、取り消してください。</p>
事務局	<p>女性の活躍推進計画と書いてあるからと言われましたが、各自治体が女性の活躍推進計画を定めようと決まっていて、土岐市では既に第2次土岐市男女共同参画プランがあり、内容として相応しい部分がありましたので、そこに女性の活躍推進計画を位置付けているだけです。ですから、この部分は、女性のことだけしか書けないわけではないですから、男性のキャリア設計という考え方については、全く問題ないですし、大事な観点ではないかと思います。</p>
副会長	<p>私はとても嬉しいと思っています。私は退職してから女性の会に入会したのですが、入った当初は男性から「俺の命令を聞け」「女など要らない」と言われたことがあります。それが随分変わってきました。ありがとうございます。言っていた方々は80歳くらいになってみえます。では、若い方がどう変わってきたかというと「ボランティアはやりたくありません」という個を大事にする時代になってきたと思います。ボランティアでありながら、やりたくないと言うようになって、時代は変わったなと思います。</p>

発言者	内容
委員	私が入会した頃は「女性が理事長になった青年会議所は潰れる」と先輩に言われてました。青年会議所においても、女性の活躍を推進するという取り組みがあるのですが、アンケートの中に「女性の理事長の下で働けますか」という権があり、違和感がありました。男性に対する教育、男性側の気持ち、女性の下だからとか実力がないのに役職に就く、その下に男性が就くという状況に、男性女性関係ないんだよという教育が必要だと感じます。男性がどのように思われるのか、女性ばかり優遇されていると思われていないかなと思うところがあります
副会長	現在、農業委員をやらせていただいていますが、女性の農業委員は市内で私だけです。女性で若手の新規就農希望者がいたので、みんなで喜び、頑張ってねと応援していたら、ある団体が「女が百姓なんかできるか」と言ったため、その女性が泣いて訴えてきたという実情がありました。そういうことが今もあるのです。女性のグループを支援する時代になっているのに、一方で認めてくれていない部分や団体もある。他の地域へ行けば、多くの女性が就農しているということもあるのですが、まだまだ、女性が認められていない部分はあるのかなという実感もあります。
委員	この20年足らずですよね。世代が違っています。若い人、年の人いろいろいるわけです。今は、学校教育でディベートをやっていると聞いてびっくりしました。そういう時代を経てきた若い人と、男性有利という教育を受けてきた人との差がすぐには埋まらないんじゃないかなと思います。それは徐々に埋まっていくと思います。子どもの時代、孫の時代にはもっと溝が埋まっていると思います。今やっと、差がだんだんと埋まってきてることを、急にではなく、わかっただけるようにしていくことが大切だと思います。教育されている人いらない人のギャップがあると思います。解らない人が悪いのではなく、その人たちに理解していただくような取り組みや支援をどうするかを考えるのが、私達や今必要とされる取り組みなのではないかなと思います。
副会長	男子厨房に入らずという時代が変わってきました。
委員	学校教育が随分変わったことにびっくりしています。最近見たテレビニュースで男女共同参画のプランを中学生に配付していました。どのように配布しているのかな、どんな内容かなというのが気になりました。
委員	小学校、中学校では男女共同参画という言葉の周知はできていません。同様に同等でやっていきながら、思考力や判断力、自身の最適な能力を育てていくということについては進めています。言葉自体は学校にあまり入ってこないです。
委員	男女共同参画って難しい言葉ですよね。
委員	私が働いている頃は、もう20～25年前になるのですが、大学から卒業してきた男の子か入ってくると「なぜ女性の下で働かなければいけないですか」と直接聞いてくるのです。どういうこと?って思いました。男女共同参画という言葉にこだわりがあつていろいろと調べたのですが「男女が共に同じ目的のために関わり、その一員となり行動をともにすること」と書いてありました。私が働いていた時代は「男の人に勝つ、男性よりも上に行く」という努力をずっとしてきたと思うのです。今は「男らしく女らしくではなく、一人ひとりが自分らしく幸せに生きるという同じ目的に向かって、性別に関わらず、ともに行動をすることです。それには性別による固定的な役割分担意識を取り払い、誰もが個性と機能を発揮して活躍するために 一人ひとり違う人間であることを理解し、お互いに話し合い、歩み寄り、認め合うことが大切」とありました。納得です。私たちの時代は、男女共同参画ではなくて、「勝つぞ、そのために勉強するぞ」と育てられてきました。だから努力が必要と思ってしまったのですが、この説明はとても分かりやすく書いてあったのです。あまり、男性女性と分けないで、共に社会が良くなっていくことを国は望んでいるのかなと割と楽に考えることができました。

発言者	内容
会長	<p>言葉 자체は難しいのですね。やっていることはその通りで、男の子も女の子も関係なく自分の思っていることをきちんと伝えて、やりたいことに参加できるようになりますという趣旨なので、学校教育においては、それが実質的には担保される時代になっていると思っています。ただ世代間の違いがあるのも事実です。若い世代の方が入社して、会社の現状に驚くこともあるかと思います。そういうことがないようにするためにも、このような事業を各種実施していくことが大切だと思いますし、そういう点でこのプランがとても大切なものだと思います。委員から男性からの視点も大切ではないかという意見もありましたが。男性の方からするとなぜと思うところもあるかもしれません。日本社会においては、積極的な格差是正、強制的な罰則を伴うような是正措置を取っていないので、目標を設定してそこに向かって努力をしていくという方法をとっています。能力がないのに引き立てられているのではないかというような見方をされてしまったということもあるのでしょうか。計画的に女性の方を責任あるポジションに登用し、行動で示していくことによって、女性も活躍できることを示していくことが大切だと思います。長期的な話になると思いますが、そういうことが必要だと思います。意識はなかなか変わりませんので、身の回りの経験から見ていくことが大切だと思います。企業の方でも管理職という責任あるポジションに計画的に女性を登用していただけるようにしていただけると良いと思います。</p>
委員	<p>技術と意識について、技術については一回講座を聞くだけでも身に付くのではないかと思います。ある程度短い期間でも身に付くと思いますが、意識については一回のセミナーで変わるものではありません。時間をかけなければいけないものです。自分で自身の経験を踏まえて変わっていくものです。学校での経験は重要だと思います。僕らの二つ下から、技術と家庭科を分けなくなりました。それまでは、男子は技術、女子は家庭科を学ぶものだとされていたのです。それが、どちらも学ぶようになったわけです。そういうことは男女共同参画という言葉は知らない人も、そういうもののなのだと教えてくるものです。自分がやりたいのはどれかということは、上から押し付けられるのではなく、自分で決めることが多いんだという意識が育てられるものだと思います。先ほど「女性の下で働くことができますか」というアンケートの話が出ましたが、素晴らしい女性の上司を見たことがない人にとっては、女性には無理だと思う人がいるのではないかと思います。自分の場合、最初に就いた上司は、全然ダメな男性上司でした。その後付いた上司がものすごくできる女性の上司で、自分の能力も高められました。この数年の体験で、能力は個人差であって、男性女性という性差ではないことを身に染みて感じました。その時から、取引先でも上司でも、女性だからという見方はしないようになりました。自分の場合は、そういう体験で意識が何年か掛かってでてきたと思っています。性差ではなく個人差であることについて、時間をかけて、日本中の人の意識が少しずつでも変わっていけばいいと思います。</p>
会長	<p>パブリックコメントの結果などはどうでしたか。</p>
事務局	<p>2月7日から20日までパブリックコメントをしましたが、コメントとして寄せられたものはありませんでした。</p> <p>「皆さんも取り組んでみませんか」という項目については、もう一度事務局で整えて、プランの中に反映していきたいと思います。</p> <p>キャリア設計について考えてみましょうという内容については、皆さんのご了解がいただけたので、1つの項目として掲げたいと思います。</p> <p>女性の人材育成に留まらず、女性の活躍推進に向けた意識啓発については、汲み取れるような内容にするなど、まとめたいと思います。まとめた意見は会長さんに示し、ご了解をいただいたら、それで進めていきたいと思います。</p>
事務局	<p>21ページの「小中学校のDV防止講座の実施」については中間値が100%となっており、目標値（50%以上）を達成しています。目標値についてそれでいいかという意見が市役所の内部からありました。この件について担当課である学校教育課に確認しましたら、50%以上を維持するということで、目標値はこのままにという回答をいただきましたので、ご報告とともにご了解いただきたいと思います。5年後に新たな男女共同参画プランとして第3次プランが策定される予定ですが、それ以外の目標値も含め全体的に見直しされることになると思います。プランの見直しについては、報告事項も含め以上です。</p>
会長	<p>プランについては、このような形でまとめて宜しいでしょうか。皆様ご承諾ということですので、事務局の方は、取りまとめをどうぞよろしくお願ひいたします。</p>
	<p>議題4 その他</p>

発言者	内 容
会長	続きまして、議題4 その他に移ります。 委員の皆様、もしくは事務局から何かありますでしょうか。
事務局	いくつかご報告させていただきます。 最初に、今後のスケジュールについてご説明します。懇話会の意見をまとめまして、内部的に整えます。一旦会長さんに確認いただき、懇話会の意見が反映されたものであることを確認いただけたら、市長までの決裁をもって、確定してまいります。その後は、ホームページや広報ときで市民の皆様に周知を図っていきます。広報の周知については、特集ページで取り上げるなどにより、周知を図ることが出来ると良いと思います。また、男女共同参画のいきいきコラムの部分を広く多様に活用するなどにより、市民の皆さまにわかりやすく解説できるように努めていきたいと思います。教育についても、教育委員会と連絡調整を図りながら、どういうものをいつの段階で流すと良いのかを考えて取り組んでいきたいと思います。 男と女のいきいきコラムへの委員の皆さまからの寄稿について、今年度1回ずつ委員の皆さまからいただいたものを掲載してきましたが、今後は、伝えたいと思ったことをコラムとしてお寄せいただけたらと思います。随時受付させていただきます。男女共同参画のトピックスについても、広く取り扱うというお話があり、主に男女の働き方、ワークライフバランスの話が多くありました。DV、暴力の根絶、LGBTという内容など女性という観点から、ダイバーシティの配慮についても必要なので、そういう部分の紹介も視野に入れてていきたいと思っています。皆さんのなかで、この話題を取り上げて欲しいというものがいれば教えていただきたいです。女性の目線の防災というものもあるのかなと思ったりしています。
会長	コラムについては、推薦ということでお願いしてもいいでしょうか。生活の場において、活躍されている方を広報誌に積極的に紹介するなどしてもいいのかと思います。取り上げるテーマや身近に活躍されている方、市民の方に知ってい頂きたい方を紹介していただくと男女共同参画が広まると思います。
事務局	岐阜県の方で活躍する女性を随時募集しています。現在県内200名を超える方が登録されている状態です。三輪委員も登録いただいているのですが、今後も登録者を増やしていきたいということですので、そういった方の情報をわかる範囲では非教えていただきたいと思います。 例年は懇話会が1回の開催でしたが、今回はプランの改定もあり3回の開催となりました。報酬の支払いが年をまたいでしまい、3回分の報酬は31年内に支払われたため、源泉徴収票を郵送します。
事務局	今日の議事録とプランの完成版は、改めて印刷した物を郵送でお送りします。お手元に届きましたら、3回の検討がどのように反映されたかご確認ください。 懇話会の任期が31年7月30日までとなっています。5名の公募委員の皆さまにおかれましては、第2次プランを策定する段階から関わっていただいているので、今回見直しを実施したことをもって区切りとし、改めて公募委員を募集していくことを考えております。募集については、広報ときに募集記事を掲載いたしますので、現在委員でいらっしゃる委員の皆さまも、引き続き是非ご応募いただきたいと思っております。 来年度の男女共同参画推進事業ということで、NPO法人ファザーリングジャパンの代表の安藤さんに講演いただくように進めております。開催時期と新庁舎の外構工事の関係で、どこの会場で実施するか未定ですが、開催の折には、是非皆様に参加いただきたいと思います。事務局からお伝えすることは以上です。
会長	ありがとうございました。3回の懇話会を通して、プランへの積極的なご意見をいただきました。これを事務局がまとめてプランができるので、楽しみにしております。大変話しやすい会場でしたので、これまで以上に忌憚のないご意見も活発に出て、充実した話し合いができました。初期より大変良いプランが出来ました。皆さんも地域の方や知り合いに、「プランができたよ」と紹介いただき、これまで同様に男女共同参画の普及に取り組んでいただけたらと思います。それでは、これで議事はすべて終了いたしましたので、進行を事務局にお返します。
事務局	本日は長時間に渡る会議の中、活発なご意見をいただきありがとうございました。会長におかれましては、3回にわたる懇話会の議事進行と取りまとめをいただき、ありがとうございます。

発言者	内容
事務局	<p>プランを作成することもそうなのですが、こういった場で皆様と話し合いができる機会があつて大変良かったと思います。委員の皆さんから、地域や知り合いの皆さんと話題にされたことなどのお話をうかがい、皆様の意識が大切だなと思いました。委員が先ほどお話をされましたアンケートのことで、「女性のリーダーの下で働けますか」という問い合わせについては、日本だけの問題かと思っていたら、進んでいるアメリカでもそういう話があるようです。FACEBOOKのシェリル・サンドバーグさんの言われたことが「私が話すときに、私はいつも綱渡りをしている感覚です。一方で転べばヒステリックだとと言われ、もう一方で転べば優柔不断だとと言われる」。女性のリーダーって実はものすごくスイートスポットが狭いのです。実はこの件についてはイエール大学で研究されています。女性が自分の昇給を主張した場合、好感度が下がります。隣の家の騒音の苦情を言うと好感度が下がります。引き換えて男性が主張する場合は、指導力があるとか決断力があると言われます。女性がわーっと言うと、ヒステリックだと捉えられるのです。男性が攻撃的なことを言ってもあまり何も言われませんが、女性が攻撃的なことを言うとヒステリックと捉えられたり、みんなで調和しながらと言うと決断力がないと言われる。男と女の社会の見方が非常に難しいと感じます。女性は大変難しいところでリーダーシップをとっているのだと感じます。女性がいかにリーダーシップをとっていくことができるかが大切なのですが、政治の分野で女性のリーダーのロールモデルがないのです。では何がそれを変えていくかというと、意識だと思うのです。その意識をどれだけ考えながら広げていくことができるのかということだと思います。この課が男女共同参画について進めていく部署なので、私自身、いろいろと考える機会が増えてきました。この場もその一つの機会として、皆様もそういう意識を持ち続けていただければと思います。一年間どうもありがとうございました。</p>
事務局	閉会のあいさつ

平成30年度第3回土岐市男女共同参画懇話会

平成31年3月6日（水）10時～
土岐市保健センター 4階 第1会議室

次 第

1. 開 会

2. 会長あいさつ

3. 議 題

(1) 第2次土岐市男女共同参画プランの見直しについて

(2) その他

4. 閉 会