

平成24年度第3回小牧市男女共同参画審議会議事要旨

1 日 時：平成25年2月14日（木） 午後1時30分～

2 場 所：小牧市まなび創造館 多目的室1

3 〔出席者〕

委 員：代田義勝、林義人、長野悦子、松田照美、岩下道子、吉村潤子、大野順子、
林千代子、松井幸子

事務局：舟橋教育部次長、羽飼館長 他

〔欠席者〕 なし

〔傍聴者〕 なし

4 議 題

(1) 市民意向調査（案）の検討について

5 審議会概要

〔事務局〕

本日は、男女共同参画審議会にご出席くださりましてありがとうございます。
ただいまから平成24年度第3回小牧市男女共同参画審議会を開催します。
傍聴者はありません。本日の会議は公開とし、情報コーナーに公開させていただきます。
開会にあたりまして、教育部次長よりあいさつを申し上げます。

〔教育部次長〕

お忙しい中、男女共同参画審議会にご出席くださりましてありがとうございます。また、
日頃から小牧市男女共同参画推進に格別にご指導いただきましてありがとうございます。
本日は、新プランの策定スケジュールについて、改めてご報告をさせていただきます。
前回の11月8日の審議会にて、小牧市総合計画の見直しが平成25年度末に予定されて
おり、こちらに合わせ、男女共同参画市民意向調査等の実施時期がずれていくことが予想
されるとお話いたしました。その後、総合計画の策定にあわせ、平成26年度に男女共同
参画市民意向調査、新プランを策定することとなりました。従いまして、現行の小牧市男
女共同参画基本計画ハーモニーⅡは計画期間を延長する形となります。委員の皆様にはご
承知おきいただき、審議を進めていただければと思います。

前回の審議会では、一般市民を対象とした市民意向調査について議論していただきまし
た。今回は、事業所を対象とした市民意向調査につきまして、みなさんの忌憚ないご意見
をいただき進めていきたいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

〔事務局〕

続きまして、代田会長にごあいさつをお願いします。

〔会長〕

前回の審議会では、市民意向調査の一般市民対象の調査票について、幅広いご意見をい
ただきありがとうございました。今日は事業所対象の調査票について、審議していきたい
と考えております。時間が限られておりますので、すべて審議できるとは限りませんが、
できるだけ進めていきたいと考えております。ご意見等よろしくお願ひいたします。

〔事務局〕

それでは議題に移ります。代田会長に取り回しをお願いいたします。

〔会長〕

ハーモニーⅡの柱にあわせて、平成14年度の事業所対象の調査票の質問を振り分けてあります。それぞれ委員の皆様からの意見がでておりますので、説明をいただければと思います。

調査票全体として、「事業所の調査票の配布先に従業員数が1～4人の事業所が含まれていません。対象に入れるべき」という意見がありました。平成14年度の調査では、従業員数が1～4人の事業所は無作為抽出の対象から省かれています。従業員数が5～19人の事業所から50、20～49人の事業所から30、50人以上の事業所から20と、市内の100事業所を無作為抽出しています。

〔委員〕

市内の事業所数のうち、従業員数が1～4人の事業所が半数を占めています。この対象では、ピラミッドの上半分の結果のみとなります。

〔会長〕

配布数が100ということで難しかったのかもしれませんが。今回は含めるべきだと思います。また、前回の有効回収率が37%と考えると、サンプル数は37しかありません。これで全体を表すのは無理があります。配布数は200か300にしたいと思います。

ハーモニーⅡの柱Ⅰの「あらゆる分野への男女共同参画の促進」に進めます。

問10、問11、問24が該当します。問10、問11の女性の昇格について、管理職何人のうち女性が何人なのかと割合を尋ねる質問は継続でいいと思います。

「最高役職を尋ねるより管理職が少ない理由を尋ねたらどうか？」と意見がありました。説明をお願いします。

〔委員〕

役職に就いている女性の割合を尋ねるよりは、「女性の管理職という登用における問題はなんですか？」という質問のほうが効果的だと思います。最高役職に女性がいることを尋ねても、いる、いないだけを回答いただくこととなります。

〔会長〕

問10、問11については、女性管理職登用の問題点が明らかになる質問を考えていくこととします。

問24の女性の活用については、女性の活用が進まない原因を明確にする必要があります。理由として、一般的に女性の勤続年数が短いことや女性の就業意識が低いことなどが挙げられると思います。加えて、事業所側の意識として女性をどのように活用していきたいのか、たとえば、特定の専門分野を戦力化するための人材を欲しているのか、補助業務を中心に人材活用したいのか、個々の能力や適性に応じて人材活用したいのかという細か

い点も質問したいと考えています。問24と問9が重複しているので、精査が必要だと思います。

問24選択肢4について意見がでています。説明をお願いします。

〔委員〕

選択肢4では「同じ条件で雇用管理をしているということ」と「ポジティブ・アクション、女性を積極的に登用していること」の2つの内容がひとつの選択肢に入っています。この形では、両方の結果が出てしまい、正しいデータが得られません。それぞれに分けて選択肢を作る必要があります。選択肢の作り方については、調査票全体で言えることです。注意してほしいです。

〔会長〕

柱Ⅱ「男女が働きやすい環境づくり」に進めます。平成14年度の調査票の問5～9、問12～19が該当します。

問5～7については雇用状況の質問になります。これらはフェイスシートで確認できるので、質問として枠を設ける必要はないと思います。

〔委員〕

問6で職員の区分として正規従業員、パートタイマー、その他（臨時等）とあります。派遣社員や出向、契約社員という回答欄も必要だと思います。

〔委員〕

派遣社員数は月単位で変動してくことが多いです。期間を区切って質問する必要があると思います。

〔会長〕

質問自体はフェイスシートで取り扱っていきたいと思います。

問8に進めます。間接差別の項目の追加を考えています。

〔委員〕

間接差別といわれてもぱっと伝わりません。たとえば、性別では差をだしていなくても身長などの制限により実質男性しか該当しない等、具体例をあげた形での質問になると思います。表現をどうするかが難しいですが、項目としては必要だと思います。ぜひ入れていただきたいです。

〔会長〕

「事業所内の従業員に対して、男女雇用均等法の主旨を明文化して、定期的に周知させているか。就業規則を周知させているか。」との意見が出ています。説明をお願いします。

〔委員〕

働いている女性や男性が自分たちの権利を正しく理解できているのかを知りたいと考え

ています。活用するかしないかは従業員の判断であるとは思いますが、事業所側がどのように周知させているのか知りたいと思いました。

〔委員〕

「就業規則を従業員全員に配布していますか？従業員が確認できる場所に設置されていますか？」という質問はできると思います。就業規則があっても管理職が持っているだけで、従業員に対してその文面が知らされていない場合があるかもしれません。

〔会長〕

全体のボリュームがどれくらいになるかで検討していきたいと思います。

問8に進めます。男女雇用機会均等法については現状がどうなっているのかは確認したいと考えますが、内容には精査が必要だと思います。

〔委員〕

事業所としてこの質問をされても、とても答えにくい質問だと思います。問8は、平成14年当時の男女雇用機会均等法の改正に向けて、これから何を変えていくのかを検討するべくされた質問だと思います。計画策定のための調査なのでこれからの計画につながる質問をすべきです。

〔会長〕

問8の内容はきちんと考え直す必要があります。

問9に進めます。問24との調整も含めて考えていく必要があります。「女性従業員の能力発揮」よりは、「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み」に変更したらどうか」と意見が出ています。説明をお願いします。

〔委員〕

男性にとっての男女共同参画を意識して、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについての質問をしてみてはどうかと考えて意見を出しました。

〔委員〕

女性だけを特別に教育しようという会社はないと思います。待遇も同じ、評価も同じ、教育も同じ。なぜ女性だけ取り上げられるのか？と今であれば感じます。男性にとってのワーク・ライフ・バランスという観点からみても、同じ男性でも家庭の中で動く方と家庭を顧みない方がいます。全体として考えてみようという呼びかけであれば状況が変わってくると思います。

〔会長〕

ワーク・ライフ・バランスについては、事業所対象の調査票でも取り上げていく必要があります。ワーク・ライフ・バランスを含めた質問にしていきたいと思います。

問12について、女性の就業についての調査と考えるとこの質問は違和感を覚えます。特に、選択肢4女性の管理職、選択肢5女性の教育訓練の機会は省いていいと思います。

問13「育児時間制度等の有無」について、意見が出ています。説明をお願いします。

〔委員〕

問13に書かれている制度を見ますと出産前のことばかりです。産んでからの育児に対する制度が必要ではないでしょうか。

〔委員〕

そもそもこちらの質問は、母性保護とワーク・ライフ・バランスとを分けて考えたほうがいいと思います。育児であれば、男女の関わりになります。ワーク・ライフ・バランスから質問してはどうでしょうか。

〔会長〕

問13、問14をそれぞれ、母性保護とワーク・ライフ・バランスという形に分けると意図が明確になって答える側も答え易いかもかもしれません。

問14に進めます。育児休業法という名称を新しい、改正育児・介護休業法に修正する必要があります。

また「積極的な子育て支援の選択肢を多くしてほしい」と意見がでています。説明をお願いします。

〔委員〕

問9と関連しますが、事業所の子育て支援の取組みとして、短時間正社員制度や在宅就業といった個人の状況に応じた柔軟な働き方を支えているかどうかを加えてほしいです。

〔会長〕

女性が働き続けることができる労働環境をどう構築していくかというのは重要な問題だと思います。各企業がどのくらい真剣に取り組んでいるかというのは把握すべきことだと思います。質問の仕方が課題になると思います。

〔委員〕

子育て支援策のひとつとして雇用関係を継続したまま一定期間休業し、もう一度復帰できるという制度があってもいいと思います。

〔会長〕

きちんとした雇用関係ができていないと、安定した育児が望めないと思います。すぐ首を切られると思うのと、育児期間など一定期間休業してからも会社に戻れると考えて育児にあたっているとでは、気持ちの持っていくかたが違ふと思います。

〔委員〕

母性保護とワーク・ライフ・バランスをわけるのであれば、ワーク・ライフ・バランスのところで、育児休業や介護休業が取得されているかを質問したほうがいいと思います。

〔会長〕

問15に進めます。育児休業制度を実際利用しているかどうかという質問になります。

〔委員〕

育児休業について、女性は1年間、2年間という長期で取得している場合が多いと思いますが、男性は3日間や1週間といった短期での取得になっていると思います。育児休業の利用実績を調査するならば、その期間にかかわらず育児休業を取得した人数を調べるのか、期間を含めて調べるのか、考えなければいけません。

〔委員〕

男性は短期でさえもとれていないという現状があります。私としては、利用しているか、していないかそれだけで質問してみてもいいと思います。3日間でも1週間でもまず取得するというのが今の段階では必要だと思います。また、何故取得しないのかという質問があったほうがいいと思いますが、こちらは事業主に対する質問ではないかもしれません。

〔委員〕

事業所としては、本人からの申請がなかった、本人が希望しにくい環境だった、くらいしか回答できないと思います。ただ、育児休業制度があるからには、啓発の意味を含めて事業主に質問をしてみてもいいかもしれません。

〔会長〕

男性が取得しない理由は何があるのでしょうか。

〔委員〕

職場がとても忙しくて迷惑をかけたくない、前例がない、本人が必要を感じていない、という理由があげられると思います。あるいは、事業所側の周知が十分ではないのかもしれません。

〔会長〕

事業所に対する調査という点から考えると、制度の利用を高めるにはどういう工夫が必要ですかという質問にしたほうがいいと思います。また、取得者の人数を回答する質問にしたいと思います。

問16、女性の再就職者の雇用の有無に進めます。私は廃止という意見を出しました。再就職を質問するより、雇いを継続させることを考えたほうがいいと思います。

〔委員〕

私の職場では家庭の理由で離職する女性従業員に対して、3年以内であれば現職復帰できるという条件を内規として提示したことがあります。離職後3年以内であれば現職復帰できるという条件は他でも新聞などで見たことがあります。なぜ3年かというと、業務に係る担当も変わりますし、周りの職員も躊躇します。また、本人も以前のように働けないジレンマにとらわれてしまうからです。業務の変化からみて3年が限度だと考えました。

「このような制度がありますか？」と質問するのは在っていいと思います。

〔委員〕

短時間正社員制度を考えている企業はないのでしょうか？優秀な人材が子育てを理由に職場を辞める現実があります。

〔委員〕

短時間正社員制度は既にあります。ただ、短時間勤務の従業員に管理職を任せられない現実があります。

〔委員〕

この質問は再就職という言葉はどう解釈するかで、回答者によって差が出てくるように思います。今の説明ですと、同じ職場に正社員として復帰することをお話されています。質問では「女性の再就職者の雇用の有無」とだけあり、別の職場への転職を含むのか、あるいはアルバイト等、以前とは違う形態での雇用を含むのかわかりません。質問の仕方に注意する必要があると思います。

〔委員〕

「女性の再就職者」と表現されると、学校を卒業して3年間勤め、その後退職して主婦を経験し再び就職するというイメージをしていました。正確に再就職者と考えると、主婦経験のない転職も当然、再就職になります。

〔委員〕

「女性の再就職者」の定義をきちんとしておかないと、質問しても意味がないと思います。また、正確に調査しようとする注釈ばかりになってしまいます。

〔委員〕

今回の調査は計画策定のためのものです。今の女性の雇用形態を明確にしてそれぞれのありかたを事業主に質すのが狙いではありません。また、「女性の再就職者」という分野だけに特化する必要があるのでしょうか。

〔会長〕

今回の審議の中でも、委員によって「女性の再就職者」の解釈が異なりました。このまま質問しても、正しい結果が出るとは思えません。「女性の再就職者」の「女性の」の部分ですが、現在では男女を問わず、ともに正規でも非正規でも雇用されています。また、「女性の再就職者」の「再就職者」の部分についても、転職するひとはすべて再就職になります。計画策定を目的としている調査としてはこの質問はあまり意味がないように思えます。

問16～19、は関連した質問なので同様とします。

「介護との両立」に進みます。新規の項目になります。

〔委員〕

「従業員の中で、介護と両立している人がいますか？」と質問をしてほしいです。また家族形態も質問してほしいと考えています。

〔委員〕

「介護休暇を取得した社員がいますか？」という質問ならできると思います。従業員の家族形態については、プライバシーに係る事だと思います。事業主だからといって従業員のプライバシーまで回答できません。

〔会長〕

介護休暇の取得について質問することは必要だと思います。質問の仕方として、個別に質問を設けず、次のワーク・ライフ・バランスの中に含めてもいいと思います。

ワーク・ライフ・バランスについて進めます。新規の項目になります。

問9、問24と関連して考えていく必要があると思います。

〔委員〕

今後の方針についての質問の中に、「ワーク・ライフ・バランス憲章をご存じですか？」といれていただきたいです。憲章を読めば、柔軟な働き方など大切なことがずっとわかるものですから、事業主の方にも知ってもらいたいです。

〔会長〕

啓発のために入れたいという気持ちはわかりますが、今回は、次の計画策定のための調査です。回答として、「知りません」で終わってしまう質問では意味がありません。この質問の追加は難しいと思います。

「高齢者の雇用について」に進みます。新規の項目になります。こちらは、一般市民対象の調査について提出された意見です。そのときの審議で事業所に依頼してみましようかという議論になりました。質問の趣旨と仕方を検討したいと思います。

〔委員〕

事業所は65歳までの雇用が義務づけられています。

〔委員〕

65歳を超えても働ける人はたくさんいます。そういう方の働き場所を積極的に考えていますか？という質問があってもいいと思います。

〔委員〕

とてもいい考えだとは思いますが、高齢者が社会で積極的に活躍するという別の目標で考えるべきだと思います。男女共同参画のあり方とは外れてくると思います。

〔委員〕

高齢者が社会で活躍するのは賛成ですが、それは職場とはかぎりません。地域や趣味で活躍される方もいます。男女共同参画と一緒にしないほうがいいと思います。

〔会長〕

ハーモニーⅡの柱Ⅲの「男女共同参画社会の形成に向けた意識改革・教育の推進」に進めます。

「男女共同参画に関する言葉の認知度について」、新規の項目になります。どのような質問にするか考えていく必要があると思います。

〔委員〕

男女共同参画という言葉を知る、知らないということを事業所に質問してどうなるのでしょうか。ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画ということばを知らない人はいないと思います。

〔会長〕

事業形態によって差が出るかもしれません。こちらを調査することによって、商工会議所に働きかけることもできると思います。

〔委員〕

ここ5年ぐらいの間、商工観光課を通じて掲示等のPRをしています、動いてもらえないのが現実です。他の手法が必要かもしれません。

〔委員〕

男女共同参画という言葉はとてもわかりにくいのは事実です。ワーク・ライフ・バランスのほうが見ただけのことも多いと感じます。

〔会長〕

この質問は追加する方向で考えていきたいと思います。

ハーモニーⅡの柱Ⅳの「安心できる生活環境と、生涯を通じた健康づくりのための支援」に進めます。

「職場における健康について」、新規の項目になります。

〔委員〕

事業所ではメンタルヘルスにとっても力をいれています。特に従来型の鬱と新型鬱がありまして、対応が複雑になっています。従来型の鬱は「頑張れ」と言ってはいけないという対応とってきました。新型鬱では、私たちの世代には理解できないような若者の立場に立った見方をしなくてははいけません。新型鬱は、「頑張れ」といったら、自分の責任がないところで頑張ります。仕事を与えて責任のあるところにおくとしゅんとしますが、仕事はやりません。この状態で厳しい声をかけたりすると、突然パワハラ受けましたと訴えたりします。

〔会長〕

従来の鬱の概念ではとらえられない感じのものですね

〔委員〕

全く違うものと見たほうが良いといわれました

〔会長〕

職場における健康について、メンタルヘルスを含めて考えていきましょう。今の説明からすると、セクハラ・パワハラも関係あります。

〔委員〕

男女共同参画である以上ここで考える必要があると思います。

〔会長〕

問20～23をパワハラも含めてメンタルヘルスをどのようにしているのかという質問の仕方でもいいかもしれません。セクハラは男女共同参画なので当然、必要となります。

〔委員〕

セクハラがあるのならセクハラがないような環境にするための行動計画を作るべきです。セクハラ・パワハラは上司と部下の間に信頼関係が欠如したときにハラスメントになります。信頼関係にある人同士の注意や指摘は、きついことをいっても自分のためにやってくれているという感謝の気持ちになります。逆に信頼関係がない場合は、厳しい言葉に対しても、「あんなつらいことをいわれるなら訴えてやる」という思考になります。職場の中でしっかりとお互いが置かれている立場を理解できる環境を作ることが大事だと思います。パワハラ・セクハラという思いを感じた時に、直接ではなくても間接的にいえる組織であるべきと思います。実際に、私の職場では、エチケットやマナーとしてこれは一般的にはパワハラに当たるという説明や事例集の読み合わせも行っています。市内の事業所で、パワハラ・セクハラが無いようするための答えが出る質問を考えたいです。

〔会長〕

問22はセクハラの問題の原因を質問していますが、意味がないように思いますので、廃止します。問23はセクハラ問題の対応状況が質問されています。こちらは中身をきちんと精査する必要があると思いますが、質問としては継続していきたいと思います。また、メンタルヘルスについても質問していきたいと思います。

ハーモニーⅡの柱Ⅴの「計画推進のために」に進めます。

「行政の役割」について、行政に望むことを質問したいと考えています。事業主がこういった問題について、行政に何をしてほしいのか聞くことにより、次の計画策定につながると思います。質問の仕方は精査が必要だと思います。

最後にフェイスシートですが、結果として何がほしいかということを考えながら検討したいと思います。今日の審議の中でも、問5～7に当たる雇用状況はこちらで把握することになりました。こちらを含めて、考えていく必要があると思います。

以上で本日の議題は終了いたします。事務局へお返しします。

〔事務局〕

平成25年3月末で、委員の任期は満了となります。2年間に渡り、多大なご協力を賜りましてありがとうございました。今後も男女共同参画の推進についてご理解とご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

これをもちまして、平成24年度第3回男女共同参画審議会を終了いたします。