

平成29年度第2回富里市男女共同参画社会づくり懇談会  
議 事 録

〈日時〉平成29年11月9日(木)

午後1時30分～2時30分

〈場所〉富里市役所本庁舎3階第3会議室

■出席者

- (委員) 富里市商工会 寒郡 茂樹(座長)  
浩養小学校長 渡邊 薫(職務代理者)  
富里市総務部長 加藤 浩史  
千葉県男女共同参画地域推進員 小出 正史  
成田公共職業安定所雇用指導官 澁谷 直樹  
公募委員 二上 正栄  
公募委員 羽鳥 葉子  
まちづくりコーディネーター 平野 希  
民生委員・児童委員 宮本 和子  
(事務局) 相川企画課長, 細野副主幹, 原口主査, 岩瀬主査補  
(傍聴人) なし

■配布資料

- ・平成29年度第2回富里市男女共同参画社会づくり懇談会次第
- ・資料1 富里市男女共同参画計画(第2次)改訂に伴う施策の見直し案
- ・資料2 女性活躍推進法に基づく施策一覧(全21施策)

1 開会

2 あいさつ

- ・寒郡座長よりあいさつ

3 議題

(1) 富里市男女共同参画計画(第2次)改訂に伴う施策の見直し案について

【事務局】資料1, 資料2を基に説明

【委員】

・国も一億総活躍社会の実現ということで大きな柱の一つに働き方改革があるが、非正規雇用の待遇改善や時間外労働の削減と併せて、若年者・高齢者・障がい者・女性の方も皆さんが働きやすい環境を整備するということが主な内容になっている。ちょうど、この男女共同参画計画の内容が、それに合致する内容になっていると思う。

総務省が5年ごとに実施している就業構造基本調査があるが、その中に女性の有業率を調べているものがある。年代別の有業率をみると、25歳から44歳までの年代が前後の年代と比べると低くなっていて、グラフで表すとちょうどM字型になっている。統計結果から、

千葉県が全国的に、Mの谷間の部分の有業率が非常に低いということがわかる。前回の平成24年度の調査のときには、46.7%で、下から4番目だそうである。その谷間をなるべくならかにしていかなければならないわけで、そのためには、女性が育児をしながら働ける環境を整備することが必要である。それには待機児童の解消ということが重要であり、今回待機児童解消の取組について数値目標の見直しを行ったということなので、なるべく早期に待機児童ゼロを実現できるように御尽力いただければと思う。

#### 【委員】

・見直しについては大変良くできていると思う。問題なのは、啓発等の取り組み方だと思う。事業主へチラシ等を郵送して終わりということではなくて、行政が実際に足を運んで直接事業主にお話しするとか、各取組を推進する上で行政と事業主とがどのように連携していくのが重要だと思う。毎年足を運んで事業主と直接対話し、お話しすることが大切だと思う。かなり投資的な活動になるとは思いますが、せっかくよい内容の計画を作ろうとしているのだから、その運用面で具体的に取組んでもらえればいいなと思う。

#### 【委員】

・新規施策をいくつか出させていただいているが、その中の施策番号42に「選挙啓発活動の推進」がある。富里高校全生徒に対してアンケートを実施したところ、約8割の生徒が、「富里に残ってほしい。」と答えている。すごく純粋なお子さんが多いなという印象を受けた。そのような結果を踏まえて、選挙啓発も含めて今後どのような取組をして富里市をどのような形にしていくのがいいのかと考え、昨年からは有権者の年齢が18歳以上に改められたこともあるので、富里高校に期日前投票所を設けさせていただいたところ、メディアから相当数の取材の申込みがあり、数名の生徒にインタビューを受けていただいた。その中の一人の女子生徒が「自分の1票で、世の中が変わったらどうなるんだろうと考えたら、すごく緊張した」と答えていたことが印象的で、すごく貴重な意見だなと感じた。私たちが直接働きかけることが全てかと思うが、例えばメディアに取り上げていただくといった方法もあると思うので、今後はそういったことでも富里市を盛り上げていければと思っている。今回、計画の見直しということで、委員の皆さんから頂戴した御意見を踏まえて、今後に活かしていきたいと思っている。

#### 【委員】

・私の主な感想としては、女性活躍推進法に基づく施策について2点と施策番号3の「性的指向やLGBT（性的少数者）への理解促進」についてである。まず、施策番号44の「各種団体等における女性リーダーの拡充の働きかけ」ということだが、私自身約40年学校教育をやらせていただいているが、女性リーダーとして活躍したいということは一度も意識したことはない。学年主任、研究主任、教務主任、教頭といったいわゆるミドルリーダーといったポジションを与えていただき、その中で色々な経験を積んでいくなかで、自分だったらこうしたいという気持ちが強くなっていった。「女性リーダーの拡充」「働きかけ」とあるが、管理職に男女差とかはないと思う。男性ばかりでなく、女性の中にも能力や資質のある人はいる。能力や資質のあるなしは、男女差ではなくて個人差だと思うので、能力や資質のある人をどんどん吸い上げていっていただいて、色々な経験をさせて徐々に責任の重いポジションにつけて、スキルアップしていってもらえることが、事業主のやるべきことだと思うし、管

理職として求められるマネジメント資質じゃないかなと思った。

2点目は、施策番号66の「ワーク・ライフ・バランス意識の普及・啓発の促進」についてであるが、とてもいい取組だと思う。女性が安心して子どもを産み育てながら働き続けていけるように、産休ばかりでなく、育休や介護休暇といった休業制度についても周知していかなければならないし、協議していかなければならないことだと感じている。ワーク・ライフ・バランスという部分もとても興味深く見せていただいた。

それから3点目、最後になるが、先程新規ということで御説明いただいた施策番号3の「性的指向やLGBT（性的少数者）への理解促進」についてだが、実は今年の夏に、ちょうどセクシャルマイノリティについての研修を受け、直接お話を伺った。その方は戸籍上は女性で、LGBTのTの部分トランスジェンダーの方だった。心と体が一致していないということである。戸籍上は女性だけれども、ホルモン注射を打ったりされているので髭なども生えていて、外見は筋骨隆々といった感じで男性だった。それでその方のお話を聞いたところ、お友達の中には就職の時に履歴書に書かれている性別と、見た目の違いが原因で不採用になった人もいたということだった。その方が言うには、LGBTへの理解を促進していても変わらないと、そういったことで泣く人がいる。学校でも必ずといっていいくらい、そういった悩みを抱える人が、クラスに一人はいると思うということだった。中学から高校ぐらいが、心と体のギャップに関することで鬱になったり、自殺したり、自殺願望がある人たちが増える時期だということだった。私はその研修で、LGBTへの理解促進に向けて学校教育も行政と連携して取り組んでいかなければならないと感じた。この計画では年1回以上取り組んでいくということだが、なかなか難しいことだと思うが、こういったことに取り組んでいくことは、非常に先進的な取組になると思うので、ぜひ頑張ってもらいたいと思った。

#### 【委員】

・男女共同参画や協働のまちづくりといったことは性格的に非常に似ていると思う。地域との繋がりが薄れている現代社会の中で、こういった取組はなかなか浸透しづらく、難しい課題だなというように思った。懇談会の委員をやらせていただく中で、私自身勉強させていただく。

#### 【委員】

・LGBTについて貴重なお話があったが、私は今ちょうどそういった内容の小説を読んでいるとことである。テレビや新聞で目にしたりして、そういった方々がいるということは多少承知はしていたが、やはり実際にそういう方が身近にいるだとか、経験等がないと、一般的にはなかなか受け入れがたいことだと思う。そこで住民に身近な市役所内にそういったことに対する相談窓口を設けてはどうかと思う。守秘義務を順守する相談窓口をつくってもよいと思う。また啓発ということでは、広報誌とかネット上などで周知するというのも手だと思う。

また、興味深く思ったのが、基本方針4「雇用の機会・条件の改善」の中の施策番号56や57の部分である。「女性の就労への理解に向けた啓発活動の推進」「再就職支援の情報提供」ということだが、私も22年間民間企業で働いていたが、一旦仕事を辞めて家庭に入ってしまうと40過ぎて働きたいと思っても、実際にはなかなか厳しい現実がある。その理由の一つに、募集要件が年齢で切られてしまうことがある。せっかくキャリアを積んできてい

ても、それを活かす場がない。いくら自分が働きたい、活躍したいと望んでも間口で切られてしまう。自分の希望と雇う側で雇用条件等のミスマッチがある。余程生活が困窮している場合を除いては、自分の希望を曲げてまで再就職する人は多くはないと思う。いくら社会でもう一度働きたい、活躍したいと思っても、そういったミスマッチがあると社会に出て行かれない、先に進めないということになるので、ぜひハローワークなども連携して、募集条件を年齢で切らずに、活躍する場を作ってほしいと思う。50代、60代の方の中にはまだまだ働きたいという方もいるので、雇用を促進していくような環境を整えていただくことが必要だと思う。

#### 【委員】

・見直し案を見させていただいて思ったことは、非常に多くの課からたくさんの施策が出ているが、それらをどういう手段で周知していくかということが大切だと思う。サポートセンターでも色々な行事を実施しているが、フェイスブックを使って情報発信していて、非常に多くの方に閲覧していただいている。見た人が引き込まれるような魅力のあるチラシを作るということも大切だと思う。協働のまちづくりという観点からも、これから計画を進めていく上で、サポートセンターでも連携・協力していきたいと考えているので、周知・啓発する手段に使っていただきたいと思う。

#### 【委員】

・地域の方々との関わりの中で感じるのは、困難な状況に置かれている方が多いということである。特に高齢者や子育て世代について思うのは、高齢者の中には介護が必要になるまでの間、ひきこもりがちになってしまう方が多い。例えばお茶飲み会であるとか、色々高齢者の居場所づくりを考えて取り組んでも、その場所に行く交通手段がないというのが現状である。富里市はバスなどは不便だし、高齢で車は運転できないしということで、その場所に行くまでが大変だということである。あと、子育てしているお母さんたちとの関わりの中で感じるのは、私たちの世代から見ると、私たちの頃には離婚というものは少なかったように思うが、いまでは離婚件数が増えて、子どもを一人で育てる、ひとり親家庭が多い印象を受ける。働くためにファミリーサポートセンターに子どもを預けたりする親はまだいいが、そういったところにも預けず、家に子どもだけを残して仕事に出かける親もいたりして、非常に子どもが危険にさらされているなど思うことがある。ひとり親家庭でも子どもを安心して育てられるような、経済的にも安定した生活が送れるようにしていただければいいと思う。

また、家内就労の女性の労働環境整備が進むように、農協などと連携して取り組んでもらえたらいいと思う。この計画に書かれているようなことが少しでも早く実現するようにしていただきたいと思う。

#### 【座長】

・内容についての見直しは非常によくできていると思う。これをいかに適切に運用して広報活動して御理解いただけるように浸透させていくのか、そのやり方に対する研究のほうが重要になってくると思う。それと、商工会の立場で言わせていただくと女性の働く環境整備も大切だが、創業といったことをどんどんやっていただけないかなと思う。日本は創業率が4%くらいしかないが、イギリスでは10%を超えている。この地域は面白い地域で、富里市の創業率は7%、成田市は10%を超えていて、芝山町は15%ぐらいある。空港周辺というの

は非常に創業しやすいという地域である。会社をつくるというのは非常に大変なことだとは思いますが、事業内容にも色々ある。子育てを終えられた女性の中には優秀な方もたくさんいらっしゃると思うので、ぜひ創業していただきたいと思う。富里市は中小企業の割合が93%で、中規模から大規模企業が7%くらいである。会社の中の男女共同参画とかジェンダーフリーとかも大切だと思うが、女性だけでなく会社を退職された方もそうだが、ぜひ創業・起業をしていただきたい。それで会社を大きくしていただくことが、地域を活性化させる近道だと思うので、ぜひ起業家への支援にも注力して取り組んでいただきたいと思う。

#### 【委員】

・批判するのは簡単だが、そればかりだと何も進まないし発展しない。私は、富里市は素晴らしいところだと思うので、その富里市を子どもたちに繋いでいくための取組を、私たちは今やらせてもらっていると思う。今自分たちがやれることをやって、富里市のいいところを伸ばして、子どもたちが誇れる素晴らしい富里市にしていっていただきたいと思う。この男女共同参画計画でやっていくことは、この富里市をどういう状態で子どもたちにバトンタッチしていくかということになると繋がると思うので、ぜひ頑張ってもらっていただきたいと思う。

#### 【委員】

・私の周囲にも色々な個性の人たちがいるが、みんなそれぞれの分野で活躍して生き生きとしている。まちづくりとは性差や格差をなくして、一人ひとりが社会の構成員として認め合っていくことなのかなと日々感じている。

#### 【座長】

・それでは、各委員から様々な意見や感想がありましたので、それらを参考に計画の推進を図っていただきたいと思う。

#### 4 その他

- ・事務局より、次回懇談会は来年1月に開催予定である旨、連絡

#### 5 閉会