

令和5年度 第1回苫小牧市男女平等参画審議会会議録（概要）

- 1 日 時 令和5年7月4日(火) 18時00分～19時40分
- 2 場 所 苫小牧市役所 5階 第2応接室
- 3 出席者 審議会委員 10名
男女平等参画推進センター長
総合政策部協働・男女平等参画室
(総合政策部長、室長、主幹、主査、主事 計5名)
- 4 傍聴人 なし
- 5 記 者 2名
- 6 会議次第
(1) 開会 (2) 苫小牧市男女平等参画都市宣言文唱和
(3) 議事 (4) 閉会
- 7 議事概要

(議題1) 令和4年度苫小牧市男女平等参画基本計画(第3次)施策別実施状況について

事務局より、資料1、2について説明。

【事前質問1】

男女平等参画基本計画に掲げた事業の優先順位の考え方を教えてください。

【事務局回答】

市が策定する計画につきましては、各セクションにおいて様々な施策を一斉に行っており、ほとんどの計画が優先順位をつけている訳ではありません。本計画についてもすべての目標、施策について取組みましょうということになっており、優先順位という考え方はありません。

【事前質問2】

各イベントは非常に魅力的ではありますが、全体的に女性向けになっていると感じました。男性へのアプローチも重要かと思うのですが、そのような企画を増やすということは考えているのでしょうか。予算、期間も制約があると思うので厳しいかとは思いますが、例えば以前開催した“自分らしさ応援EXPO”のように、民間企業、市民、行政全ての属性が協同して行うイベントがリアル開催できたら理想的だったのかなと思った次第です。

【事務局回答】

11月に予定している、「レジェンドたちが語る！男女平等参画のリアル」では民間企業、市民・団体、行政も参加できるよう企画しております。

現在、10周年記念の柱となる事業について、いずれも男性が参加することは可能ですが、性別を問わずに参加しやすくなるような工夫をしております。

また、男女平等参画推進センター事業ではありますが、10周年記念の冠をつけた父子家庭講演会を実施するほか、庁内連携事業においても男性へアプローチできるものを検討しております。

【質問1】

(資料1 項番20、21) 大人の性教育の講座とかあったらいいなと思いました。それこそ、性教育人材バンクでご登録されている方、講師の中にも多分いらっしやると思うんですけども、そういった大人の性教育もぜひ市でやっていただけますと、私もまた受けたいなと思いましたし、意見として残させていただきます。

【事務局回答】

資料1 項番6の令和5年度事業実施計画の中に、女性の人権講演会「幸せに生きるための性教育」（仮称）というのがございます。NPO法人ウィメンズ結さんとの共催で事業を実施しております。

今年につきましては、現在、講師と調整中ですが、11月11日に、大人の性教育ということで、村瀬幸浩先生をお迎えいたしまして、市民活動センターの1階で実施する予定になっております。ぜひ多くの方にご参加いただける

よう、詳細が決まりましたらPRをしてまいりたいと思いますので、どうかご参加ください。お待ちしております。

【質問2】

市民から、もっとここをこうしてほしいとか、こういうところが困っているという意見を市に気軽に伝えられる、そして、それを吸い上げて本当に困っている部分の対応をしてほしいなと思うんですよね。

例えば、私も働きながら子育てしていたんですけども、親とかが遠くであったり、北海道でも遠くから移住してきたりとか転勤者の方もいらっしゃいますよね。働いていれば病児保育が必要だったりとか、そういうのも他都市ではあったりするのが苫小牧にはないと。

他にも病院に子供が入院したときに親がずっと付き添わなきゃいけないんですけども、仕事もあったり、片親家庭であったり、単身赴任でパートナーがいなくて1人で育てている方とか、いろいろいらっしゃると思うんですよね。

だから、もっと市民の方で本当に困ったときに、市役所に来て相談したら、こういうことをアドバイスもらえたよという感じになっていけたら、本当に、ああ、苫小牧に住んでよかったなというふうになるのかなと思いますので、そういう意見を出しやすい場所をつくっていただきたいなと思っています。

【事務局回答】

やはり子育てをしながら、家庭を守りながら働くとか、社会の中で活動しながら、それが男性、女性が平等じゃないんだなと感じる部分はあるというところで、その中で、女性がすごく困ってしまっていたり、先ほどお話のあった単身赴任で、家族で来て、周りに知っている人がいない中で女性が孤立してしまうとか、そういった相談というのは、実は受けているところではあります。コロナ禍でもありましたので、特に社会に出るきっかけがないというところでは、結構深刻な部分があった方もいらっしゃるという話は聞いております。

苫小牧市では、先ほど説明したつながりサポート事業を実施しております。ワーカーズコープさんに受託していただいて実施しておりますけれども、その中でよろず相談ということで、本当に気軽に何でも相談できますよという体制

を整えており、また、気軽にどこかに出かけるというところで、ヨガだったり、アロマだったりというようなイベントを各公共施設で実施しています。なので、特に知り合いが行っていなくても、ちょっと興味あるなという方が参加できるような場面を作っております。こういった事業で足りているかと言われると足りてない部分もあるかもしれませんが、そういったことを重ねていながら対応していきたいと思っておりますし、そういった意見をいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

【質問3】

今、新聞なんかで母親ペナルティ現象というのが取り沙汰されていますが、この計画の中にきつと入っていると思うんですけど、どのページのどこなのかなというのをちょっと探しても分からなかったもので。母親ペナルティ現象とは社会的にいろいろと不利になっている母親という意味なんです。例えば、家庭面の分担作業とかというのは、男性もいろいろ家庭のお手伝いするとかいろいろあるんですけど、職場での不利益を例えばお産のために産前・産後のお休みが取れる大きな企業もあれば、そういう制度が普及してないところもあると一旦、辞めなくてはいけない。今までの自分の積み上げてきたものが一旦ゼロになってしまって、また育児が終わったら新しい職場でゼロからスタートという不利益がすごく問題になっているというところなんです。

もし、計画に当てはまるどころがなければ、ぜひ、この男女平等参画でも取り上げていくべきかなと思ってお尋ねしております。

【事務局回答】

苫小牧市男女平等参画基本計画の改訂版をもしお持ちの方がいらっしゃいましたら、42、43ページの辺りで、先ほどの令和4年度の苫小牧市男女平等参画基本計画の第3次の施策別実施状況でいいますと23ページから28ページ辺りまでのところで、ワーク・ライフ・バランスの推進の中で、雇用環境の整備ということで男女雇用機会均等法の周知ですとか、ワーク・ライフ・バランスの普及、女性労働者の能力の発揮の促進、セクシュアルハラスメント等の防止、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度の周知、育児休業・介護休業法等

働く女性の健康管理制度の周知等、女性就業機会の拡大という形で、質問でおっしゃっていたようなところに対応してございます。

(議題2) 苫小牧市パートナーシップ制度を含むLGBTに関する事案について

事務局より、資料3、4について説明。

【質問1】

5月下旬にサービスの拡大で照会をかけたということですが、照会の対象は宣誓した方なんでしょうか。

【事務局回答】

市役所の中で各課に対して、パートナーシップ宣誓した方に何かサービスができないかということのを当室から照会をかけて、現在内容を精査しているということです。

【質問2】

宣誓者へのサービスで、住民票の続柄を「夫」「妻」等の他に「縁故者」を増やしたということの良いのでしょうか。

【事務局回答】

ご認識の通りです。

【質問3】

PRIDE指標について、どの程度の企業規模のところ認定を取っているのでしょうか。資料を見る限りかなりの大企業だと思うし、自治体となるとやっぱりそれなりの人数が要ると思うので、かなり大きなところ取られているんだなというの思うところがあります。その辺りの状況、分かる範囲で結構ですので教えていただければと思います。

【事務局回答】

ゴールドを認定された企業につきましては318社ということで、確かに大企業がほぼメインにはなりますが、少し名の知れた企業が多い中でも、恐らく地元の企業だと思われるようなところも、1割に満たないぐらいですがあるような現状にはなっております。

【質問4】

自治体では東京都国立市が認定を受けていますが、ほかにもあるのですか。

【事務局回答】

2022年度に、東京都の国立市が初めて認定を受けまして、そこからは、今のところ、自治体としてはどこも受けていないということで、国立市が本当にオンリーワンという形になります。

【質問5】

企業でこの制度を導入するときの事例とか、どこら辺をどうしているのかという、その情報を提供していただけますか。

【事務局回答】

例えばトヨタ自動車さんの例ですと、トヨタ自動車さんのソフトボールのチームの試合でレインボーのものを着て試合をすとか、神戸製鋼所さんではラグビーの試合で観客の方に2,500人限定でレインボーフラッグをお渡しする等、そういう形で推進していく事業がこのPRIDE指標の中でも表彰される事例となっております。会社の中で働きやすくというのが一番の目的ですが、プラスアルファで、外に向けた発信も評価されているような形になっています。

それで、PRIDE指標には、62項目達成する、しないという項目があります。先ほどの資料の中の行動宣言の中の一例でいいますと、例えば、会社としてLGBTQ+等の性的マイノリティーに関する方針等を明文化し、インターネット等で社内外に広く公開しているなどがあります。こういう項目が例えば8項目あって、その4つ以上の該当で1点となります。この評価項目が行動宣言、当事者コミュニティ、啓発活動、人事制度・プログラム、社会貢献・渉

外活動ということで、これ、全部1点ずつなんですけど、この1点ずつ、5点取ったらゴールドで、この5つの項目のうち、1個達成できなかつたらシルバー、2つ達成できなかつたらブロンズというふうになっておりまして、その中で何とか市としてはゴールドを来年度は目指していきたいというふうに考えております。

【質問6】

苫小牧市はいつからこの取組をやるとういうことを決めて動き出したのでしょうか。

マイノリティー、LGBTという言葉ばかりが先行していて、実際は本当にこのレインボーを取ることが大事じゃないんじゃないかなというか……。

言い方は変ですけど、差別っていういろんな差別があると思うんですよね。皆さん偏見って全員持っていると思うんですよ。いい意味でも悪い意味でも。でも、それをどこまで酌み上げて、どこまでを差別として、どこまでをどういうふうに分けて、それでこの指標にふるいをかけたときに、どれぐらいの会社が残ってどれぐらいの市の人が理解をして、これって素晴らしいことなんだよってどれぐらいの人の思えるのかって、今、話を聞いただけだとちょっと分からない。

大きい会社ばかりの人がやっていますという宣言のためにやっているように見えて、本当の意味で困っていたり差別されている人たちが置き去りというか、困った人のためにあるものなのか、それともいいことをやっている会社ですよということを宣言したいのか。「苫小牧市もいいことをやっている市なんですよ」ということだけを言いたいのか、そういうところがちょっと見えないというか、分からないというか。

【事務局回答】

ありがとうございます。

このPRIDE指標というのはもともとあって、こういった取組があるよね、苫小牧市はそれが達成できるのかなというのは、以前から担当レベルでは話がありました。

ただ、こちらの男女平等担当だけではどうしてもできないことも多くて、庁内連携等々が必要なものであって、そこを丁寧にやっていかなければ本当にやっているだけというものになりかねないものかというところで、今回パートナーシップ制度を導入させていただいて、その流れを受けて庁内の皆さんと連携をしたというところでは、本当に大きく1歩、市役所がそういったマイノリティーの方に対してどういうことができるのかというのを、すごく具体的に考えるきっかけになったというのがあります。

そういった取組の中で、利用できる行政サービスが何かないか考えた中、福利厚生事業として市の職員に向けても何かできないかという検討が進められました。

そういった取組を通して、パートナーシップ制度導入をきっかけにPRIDE指標を検討できるのではないかという道が見えてきたというところで、こういったPRIDE指標を具体的に市の職員が、このパートナーシップ制度をきっかけに、性的マイノリティーの方のことを理解し、自分のこととして考える、そういった62項目のものになっています。

市がこのPRIDE指標取りますよということをきっかけに、地域としてもこういったノウハウを持っている市役所から提供することができますし、そういったことにつながればいいなど。地域として、そういったマイノリティーの方へどういった対応ができるかというところを一緒に取り組めたらいいなというところの手段の1つというような考え方になっております。

補足ですけども、この認定は、あくまでも目的ではなくて手段と考えています。目的はあくまでも性的マイノリティーの方が働きやすい職場をつくることです。その目的に進むために、この認定を取る中で、いろいろな課題が浮き彫りになってくると思いますから、その課題を1つ1つ解決しながら、さらには、62項目以外も、もしかしたらこういうことがあるんじゃないかということまで踏み込んでいければ1番いいかなというふうに考えてます。

(議題3) 男女平等参画都市宣言10周年記念事業について

事務局より、資料5について説明。

【質問及び意見】

なし

(議題4) その他

事務局より市実施の下記事業について説明。

- ・女性人材バンク
- ・あんなフォトこんなフォトコンテスト審査方法

【委員意見・感想】

- ・ すごい量の資料なのですが、正直言って非常に見づらいですね。資料1、2、3とかナンバリングを打っていただくと大変ありがたいかなど。次回からよろしく願いいたします。
- ・ 自分もそうなんですけど、形あるものに対しての施策がという部分については理解できるものがあります。なかなか気持ちの部分だったり、精神的な部分だったり、形として見えにくい部分、それに対して例えば施策の実施状況調べ、それについては、あくまでも担当課がこれだけの計画をやりましたよという一種の評価だと思うんですけど、例えばどれだけの方々に理解されているか、そういう評価というのは、今後こういう何か供給資料に出てくるのかなって。

ちょっと分かりにくい部分で、どう理解したらいいだろうというような問題点もこの施策の中にはあるのかなと思い、今、それを皆さんにご理解いただけているかどうかという部分のことになってくるかなと思うんですけど。

【事務局回答】

5年に1回、苫小牧市では今の計画をどのようにつくっていくかというところを目標に、直近では、令和3年度に、男女平等参画に関する市民意識調査と企業実態調査という形で実施しておりまして、本日はお配りはしていないんですが、昨年度の審議会の中で、市民の皆さんがどういったことを考えてらっしゃるかというのと、そこを数字にしたものをまとめて、それで、施策をどうしたらいい、こうしたらいいという形でまとめて、それで今の計画ができていますので、今後もこのやり方というのは継続させていただきたいと考えております。