

平成 23 年度（第 2 回）高岡市男女平等推進市民委員会

会議録（要旨）

○ 日 時	平成 23 年 12 月 14 日（水） 14：00 ～ 15：50
○ 場 所	高岡市男女平等推進センター会議室
○ 出席者	・ 委 員 16 人（大石会長、米澤副会長、青木委員、北野委員、小間委員、小松委員、坂田委員、澤委員、高野委員、高柳委員、長堀委員、瀨木委員、宮田委員、向委員、室谷委員、吉田委員） ・ 高岡市 7 人（新井経営企画部長、岡田経営企画部次長、澤田男女平等・共同参画課長、太田男女平等推進センター所長、大野副主幹、高井主査、徳市主査） ・ 傍聴者 0 人
○ 内 容	1 開 会 2 挨 拶 新井経営企画部長 3 委員の変更紹介 連合富山高岡地域協議会の高柳 幸司様 高岡市連合自治会の吉田 則夫様 高柳委員には、前任の西海委員に引き続き、後期事業計画部会の委員をお願いする。 本日、黒田委員、下村委員、増岡委員、六瀬委員は所用につき欠席。 4 会長挨拶 5 議 事 ・ 男女平等推進プラン後期事業計画中間報告（案）について 小松部会長より説明 ・ DV 対策基本計画（仮称）中間報告（案）について 米澤部会長より説明 6 質疑、意見交換 ○ 委 員 ・ 資料 3 の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」について、これは企業側に求めるということか。労働者は、企業側から長時間労働を強いられていると感じている。 ● 事務局 ・ ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業・労働者お互いの意識が必要であると考える。 ○ 委 員 ・ ワーク・ライフ・バランスについて、今の厳しい景気状況の中、一般企業は生き残りに必死で、定時を過ぎて働くのは普通になってしまっている。公務員だけが恵まれていても意味がないのでは。社会全体が恵まれないといけない。 ・ 企業の育児休暇等の子育て支援について、女性従業員が育児休暇明けに現場復帰したら、降格されていることがある。親が働いているため鍵っ子状態になっている。そして、学校が託

児所のような機能をはたしている。

- ・ DV関係の啓発・被害者支援について、実際のDV被害者ほど講座受講や相談に行くことができないのでは。電話相談や、市のオリジナル啓発DVDの作成、著名人の大々的な講演会・啓発活動等を行ってはどうか。

●事務局

- ・ ワーク・ライフ・バランスについては、「効率よく時間内に仕事をしよう」ということである。公務員にかぎった話ではない。
- ・ DV被害について、センターの相談室等、窓口を知ってもらうよう啓発している。また、DV被害者への二次被害を防ぎ、地域で共に暮らしていこうという啓発も行っている。
- ・ センターの相談室では、時間をかけて、被害者の自立へ向けた支援を続けている。より一層、一般の人への啓発を充実させるつもりである。

○委員

- ・ 資料 3- (3)に意見として「効率性を求める気運の醸成」とあるが、基本計画は市民全体に向けてのメッセージだと思われるが、市民の中には、効率良く動けない市民もいるので、表現には気をつけた方がよい。

○委員

- ・ 小学校の学童保育の役員をしているのだが、生徒が帰る時間はだんだん遅くなっている。
- ・ DVの現状(件数)について、全相談数のうち、DV以外にはどんな相談があるのか。また、電話での相談が多いのか。

●事務局

- ・ 一番多いのは「DVに関する問題」、二番目が「生き方」、三番目が「夫婦の問題」である。電話相談が多い傾向がある。

○委員

- ・ 虐待を受けている子どもが、自分から虐待を受けていると告白はしない。親も子どもに虐待をしているとは告白しない。周りが気づいてあげるべきだと思う。虐待やDVについて、近所の人が気づいてもどうしていいかわからず、気づかぬフリをする人が多くなってきた。近所の役割があるはずなのに、近所付き合いがあまりにも希薄になってきている。みんなが責任と自覚を持つべき。

○委員

- ・ 虐待を受けている子どもは弱者なので耐えていることが多い。個人情報保護という壁もあるが、知っていても、関わらないほうが良いという風潮がある。そんな大人を見て子どもは育つ。
- ・ 「助けて」というサインは必ず発信されているはずなので、それを見逃してはいけない。

○委員

- ・ 子どもに対して虐待をしている親自身も虐待の被害者であることがある。その場合は親子を支援しなければいけない。
- ・ DVに関しては、被害者が大人なので、周りから言われのではなく被害者自身が相談しようと思わなければいけない。周囲が無理に相談に行かせることはできない。その点は子どもの虐待の場合とは異なる。
- ・ 高岡市男女平等問題処理委員会で扱った苦情は何件か。また、苦情は公開するのか。

●事務局

- ・ 苦情はない。もし苦情があれば、案件・内容によって公開する。

○委員

- ・ 資料2の14ページについて、文章の表現がしっくりこない。
- ・ 資料2の19～20ページについて、「啓発」と「周知」の意味の違いは何か。

●事務局

- ・ 「周知」は具体的に理解してもらおうという意味で使用した。

○委員

- ・ 啓発について事業計画をすると思うが、人が共感できるメッセージの発信をすべきではないか。「〇〇はやめましょう」という言葉ではなく、心に届くメッセージを発信してほしい。

○委員

- ・ 企業において、長時間残業をする正当な理由は、納期があるからである。
- ・ 勤務時間は、業種によってさまざまである。たとえばデザイン関係の仕事は、デザイン性が評価されるので、仕事のスピードが評価されるものではない。
- ・ 労働者側は「経営者に残業を強いられている」と思っているが、経営者側からすると残業はしてほしくないし、強制的に残業をさせることはできない。
- ・ 仕事の中で効率化を求めると、最終的には人員削減になってしまう。

○委員

- ・ 労働者は経営者に比べて何も言えないことが多い。経営者の立場の意見だけがもりこまれないように。

7 会議のまとめ

会長

- ・ それぞれの立場での意見が出ましたが、市民委員会としての中間報告としたいと思いますがよろしいでしょうか。
(出席者了承)
- ・ それでは、中間報告といたします。
- ・ 今後の日程について、事務局より説明下さい。

●事務局

- ・ 今週末より4週間、市民の皆様からの意見募集を行います。皆様からのお寄せいただいたご意見については、部会や市民委員会において審議していただき、最終報告として取りまとめます。部会は1月下旬、全体の市民委員会については2月中旬に開催したい。

会長

- ・ ただ今、事務局から今後の日程について説明がありましたが、ご質問はございますか。
ないようですので、以上を持ちまして第2回男女平等推進市民委員会を終了いたします。

〔以上〕