鳥取市差別のない人権尊重の社会づくり協議会・第２回第２部会会議録

日時　平成24年７月19日（木）13：30～15：30
場所　鳥取市役所本庁舎４F第４会議室
出席　一盛委員(欠席)、上山委員（部長)、田中委員、徳本委員、吉田委員
人権推進課長補佐、人権推進課係長、人権推進課主幹、男女共同参画課長補佐、
児童家庭課長補佐、こども発達・家庭支援センター課長補佐、高齢社会課長補佐、
学校教育課係長（欠席）

部会開会（13：30）

開会

部長　みなさんこんにちは。
前回第一回の部会を行いましたが、「女性の人権」というところで止まってしまい、審議が尽くせませんでした。前回の議事録も見直しましたが、「意識の面だけではなく実態も表したい。その数字が欲しい」ということで、できればそれを含めたたたき台をお願いしていたつもりでしたが、今ある状況の中でなるべく進めていけたらと思います。たくさん意見を出していただき、協力をよろしくお願いします。
それでは早速始めたいと思いますが、女性の人権から始めていきましょうか。

事務局　先回のデータが欲しいということについて、用意した議事録の次第の中にも書いていますが、資料の１の説明からしたいと思います。

事務局　男性と女性との関係で、一番数字として分かりやすいと思われるのは、就労の雇用形態についてのデータになります。資料を開いていただいて第３章のポイントは、就労による経済的自立の中の正規雇用者と非正規雇用者の推移ということで、総務省が毎月労働力調査を行っていまして、それの年平均値の推移がグラフになったものです。
一番下の多い部分が正規雇用で、男性については2500万人程度をピークに現在では2000万人少々になっています。これは平成22年のデータです。女性については、ピークは平成７年頃になりますが、全体の雇用者の総人数については1500万人程度から2300万人に増えてはいますが、増えているのはあくまで非正規雇用者です。25年前に比べて32.1%だった非正規雇用の割合が53.8%となっています。男性についても割合は増加していますが、このあたりで女性がなかなか労働の中なり社会の中では立場として弱いというような数字なっています。鳥取市においても平成16年、意識調査を500社かけたときにも、男女別の割合についても男性は90%近くが正規雇用であるのに対して、女性は55%というような形で鳥取市においても女性の非正規雇用の割合が高いという数字があります。今日は国の数字を用いて提案させていただいてい

ます。

部長　今の説明を含めて、文章の中に入れるとすれば、鳥取市としてのデータの方がより近いでしょうか。

委員　たとえ平成16年の数字であったとしても数字があるのであれば、現状では非正規が増えているかもしれないという、その辺りの含みを持たせながらの書き方にすれば良いのではないか。国の数字と鳥取市の実際の数字の両方の数字を書き込むのは良い考えだと思う。

部長　どういう言葉をどこに書き込むかですね。

委員　加えて言うならば、女性の置かれている現状について、どんな課題があるのかを挙げてしまおうということだったと思います。母子世帯またひとり親世帯も増えていて、収入や育児の面で大変であること。そして、ＤＶも数は少なくても鳥取市内でも現実にあります。課題として挙げる必要があると思います。

部長　あとの部分で一人親家庭、それから非正規雇用等による生活困難者の人権問題という部分もあるのですが、そこでも詳しく述べると言いながら、女性問題のところにもあげるという考え方でよろしいでしょうか。この部会で一人親家庭と非正規雇用も詰めていかないといけないのですが。

委員　両方に同じものを書くというのもちょっとどうかと。
書き方を少し振り分けて方がいいかもしれないですね。

部長　結局、素案に沿った話し合いをしていくしか手が無いと思いますが、最初の方にアンケートのパーセントが入っている部分です。委員はここの部分の数字がダメだと言われたのでしたか。

委員　委員は、三段目のところの「男女雇用機会均等法」云々とあるところの、「女性に不利だと思われるものはなんですかという設問」に対して、「賃金、昇給、定年などの差別がある」28.7%というように、非常に問題意識が低いのが問題だと。女性自身がそういう程度の認識しかない。私も意識調査をどう読むかというのが非常に大事だと思う。市政でやっていく訳だが、努力すれば直る、改善されていくことも随分あるのではないかと思う。問題解決にはなんといっても男性の協力がないとほとんど出来ませんし、その辺をもう少し押し出していけたらなと。

部長　書きぶりを何とかすれば良いということですね。

委員　もう少し訴えるような。

部長　　確かに「平成 16 年度と調査時と比較しても増えており」という部分が、何が言いたいのかがよく分からないです。

委員　　増えているというのは後退している意味です。

部長　　だから、「27.8%」は平成 16 年の調査時と比較して「低い」という書き方をしないといけないということですね。

委員　　全般的にはかなり理解が進んできているということがでてきています。
しかし女性自らの意識がこれだけしかないというのをそのままにしておいては、なかなか進まないのではないかと。委員はこういう実態についてどう思われますか。

委員　　素案では平成 21 年 12 月の意識調査ということになっていて、以前のものは平成 16 年の 12 月の調査ですね。それと比較して「男は仕事、女は家庭」ということについて肯定的な意見が増える結果となっています、と素案では書いてあります。ただこれは、大多数の人にとっては非常に分かりにくい表現になっていると思います。

部長　　比較しても相変わらず肯定的な意見がある、とか、増えているとか。

委員　　２割近くは肯定的な意見が残っている、という言い方でなければ、次にもっていけないと思います。肯定的な意見が増える結果となっています、という書き方だと、いかにも全体の数字がそうであるかのような表現に間違えられやすいですが、実際５０%くらいは否定的な意見です。わずかですが、肯定的な意見が増える結果、という数字そのものを見ていただきたいと思うのです。平成 16 年度は 19.8%が、平成 21 年度では 21.9%になっている。小さい差なので、ここで肯定的意見が増える結果という風に断定するのは、全体的な感触からすると全然違う書き方になっているので、その表現は変えたほうがいいと思います。

部長　　「相変わらず２割近く肯定的な意見が残っている」というような書き方ですね。
いかがでしょうか。

委員　　書かれた人は、当然改善すべき問題だという認識にも関わらず、同じ数字が出ても問題だという認識で書かれたのではないでしょうか。ところがなんと役割分担を肯定するような意見が増えてさえいるということを書きたかったのではないでしょうか。「肯定する」という表現に問題があるなら、変えてもいいとは思うが。

委員　　これを読む市民に対してこの状況では困る、ということを訴えたいのですよね。
数値も含まれるのではないですか。

部長　　「相変わらず２割程度の人が肯定的な意見を持っている」このことが困るのだ、という書き方にすればいいですかね。

委員　　それでいいと思います。

事務局　　では、その方向でよろしいでしょうか。

部長　　お願いします。

事務局　　肯定・否定とも同じ割合で推移しています、と。
意識調査としては変わっていませんので、今後とも課題としては残っているという表現にするということですね。

委員　　ぜひお願いします。

部長　　その次の文章についてはどうでしょうか

委員　　ここはこれでいいのではないでしょうか。せっかく平成 21 年度の調査を出しておられるので。

部長　　その次の男女雇用機会均等法云々というところにいきます。

委員　　必要なことなので、この部分に男女共同参画課が持ってこられた、平成 16 年度の意識交調査の資料から、女性は男性に比べて非正規の率が高いということを書いたらどうでしょうか。より具体的に鳥取市でも全国と同じ状況だということが分かると思いますが。

委員　　変化を分かりやすくするために、図解にはできないでしょうか。

委員　　少しそぐわないのではないでしょうか。

事務局　　方針ですので。別冊資料でということですか。

委員　　啓発資料みたいなものとして、どこかに配ったり、研修で使うものにはグラフや図式は非常にいい考えだと思います。

委員　　他県の市の資料などには、かなり図解が多用されていますが、分かりやすいなと感じます。

委員　　図があると分かりやすいと思いますが。

委員　　これは大体何年くらいで見直しされるのですか。

事務局　　概ね５年で見直します。

委員　　別冊資料という形で考えていただくのはいかがでしょうか。

事務局　　今まで出させていただいた資料や、今日の資料を公表できる段階にはしておきますが、それを基本方針と一緒に出すかどうかは検討させてください。

委員　　関係する法律もきちんと明記したほうが良いと思います。
例えば、「男女雇用機会均等法」は女子差別撤廃条約を結ぼうということを前提に、国内法で違反するものは改めなければいけないという義務が国にあるので、日本も慌てて「男女雇用機会均等法」を作って、この法に則って頑張っていますという報告をして、その上で批准したわけです。そういう経過をここに載せることは難しいですか。

事務局　　市の方針なので。そういう経過があってこの基本方針があるという意見も分かりますが、どの立場で書くかという問題になるかなと思います。

委員　　下に参考資料というような形で、図解なり法律の解説が欲しいかなと思います。

事務局　　作るとすれば別冊という形になると思います。

委員　　あるいは他の部会でもそのような資料が必要だということであれば、最後に資料集としてつける中で、女子差別撤廃条約についても記載するとか、あるいは、別冊で資料集を作るとかお願いしたいと思います。

事務局　　即答はできませんが、この基本方針を作るために収集した資料ということなら検討します。

委員　　それは市でやるといいながら、矛盾しているではないですか。もっと市でやってもらったらいいと思いますよ。この部分では、現状と課題ですので、課題としてこの原稿はいつ作られたのですか。

事務局　　平成１９年度です。

委員　　５年かってこの実態で、あまり効果がないじゃないですか。多分５年前も女性自身は同じだったと思いますよ。

委員　　そう言われると、非常に進んだとは言い難いと思います。

部長　　進んでいない状況をこれからどうしようかと考えていくわけですので。
実態というのは必要になってくると思います。相も変わらずなのか、「不利だ」というパーセンテージが高くなっているのか。

事務局　　平成１６年調査と平成２１年調査を比べると高くなっています。

委員　　「以前にも増して厳しい」というような言葉を入れていただいては？「相変わらず」とか。

委員　　そういう認識が深まったということですね。実態に対する厳しい目が増えてきたと。「女性の賃金は安いのではないか」というような。そうですよね。

委員　　女性の側から見れば、以前は、女性はこんなに大変であるということが、当たり前だというような認識があったと思います。だから、女性自身も我慢しなければならないと思ってきたと思う。近年これは問題で人権侵害に当たるのではないか、女性差別だという、声をあげやすくなってきたということから見ても、断定はできないかもしれませんが、女性の地位はあがってきたということのあらわれで、だからこそ色々な問題が浮上してきたと言えると思います。

委員　　せっかくの面白いデータじゃないですか。今言われたように諦めの境地の人も随分いるのかなと。この実態は非常に多くの問題をはらんでいると思います。

委員　　男性が取り仕切ってきた社会ですから、女性の発言権はなかったと思います。でも今は、女性の発言権も認めざるを得ない状況なので、女性と男性の認識は異なるのだと思います。

委員　　「自ら声を上げる」ということがやはり一番大きいと思う。声をあげやすくするということも大事ですが。もう少しスペースをとって意識して、現状を改めていくような文章を書くべきだと思います。

委員　　調査は調査としてこれを使うということはいいと思うが、実態は雇用、賃金、人材の面などにおいて女性は差別を受けている。しかし意識調査の段階になると、その辺がぼける。そこに女性に人権問題の根深さがあると思う。そういう文面を加えてはどうか。

部長　　実際にどういう文章にするかを決めないといけないです。今の素案の流れでいくと、これは意識調査だけど、では実態はどうなのか、と言ったときに、とれる数字がないですよね。男女の地位の平等間というところで、実態の数字があるのかということ。あるのであれば、意識的にはこうだけど、実態はこうだということを示して、なんでこれらの課題があるのかということが出せ

ればいいですけど。

事務局　　先程、男女共同参画課が説明した正規・非正規の率でしたら実態として書けるかなと思います。

部長　　実態として入れ込みましょうか。「男女雇用機会均等法」以降の部分になりますか。

委員　　男性に比べて女性は非正規の率が高いと。鳥取市の数字をここに入れていただけたらいいかなと思います。

部長　　では、「～まだまだ十分と言える状況ではありません。」のあとに、数字の『入ったような文章を入れましょうか。

委員　　場所としてはいいのではないでしょうか。

部長　　ではその次に、「不利だと思われるものは何ですか」の設問以降の文章がありますが、これも入れますか。流れが少し変わりますが。文章を少し変えないといけないかもしれません。

委員　　正規・非正規の問題は「労働環境の整備」にあたるのですか？
そうしたら、「まだまだ十分と言える状況ではありません」のあとに、鳥取市においても男性に比して、女性の非正規の率は非常に高い〇〇%である、ということを入れてしまえば、その後の「不利だと思われるものは」の設問にそのままいけると思いますが。

委員　　そのつなぎは少し無理があります。

部長　　今のように非正規について書いた後であれば、「保育環境・条件が整備されていない」というのが 28.3%、その後に保育・子育て実態はどうかという数字をあげないと、ということを先回委員さんは言われたのだと思います。

委員　　鳥取市の数字がありますか？賃金、昇給、定年、保育環境の。

事務局　　あっても県レベルです。市レベルではないです。平成 16 年の数字についても、意識調査の 500 社に送って返ってきた 270 社の状況なので、実態とは言いながらそれが全てではないという状況もあります。意識調査の付随資料なので。先回言われた管理職についても、270 社のうち半分くらいが 0。というような状況です。こういう数字であれば平成 21 年の数字もあります。

委員　　「保育環境・条件が完備していない」というのがどういう意味かよく分からないのですが、この間出た話では、育児休業などを一括りにしてというお話でした。

事務局　　実際市役所でも平成23年度育児休業取得者は1人しかなかったということもありますので、男性の意識はまだ低いということを書くことはできます。女性は100%ですが、男性は年に1人あるかないか、というのが市役所の現状です。民間ではっもっと厳しい状況もあるかと思います。

委員　　男性の介護休業取得者の数字はどこかにありますか。

事務局　　労働局に確認すれば、雇用保険の受給者で介護保険の給与補償の部分を申請した人の数字であれば分かると思います。そこの範囲でしか実態としては出てこないと思います。

委員　　限定的な意味での数字をここに書き込むということ自体はどうなのでしょうか？

部長　　数字をあげてもわずかなパーセンテージですよね。例えば取得率とかも。

事務局　　取得率は厳しいみたいです。雇用保険者数もかなり動いていて、どの時点でというのがハローワークも分からないようです。申請があった人が年度で何名という数字しか公表できない。パーセンテージということになれば国のものになる。国だと男性が1.1%で推移していますし、女性が87%です。

委員　　でしたら数字にあまりこだわらず言葉で表してはどうか。「依然取得率が低い」というような。

部長　　事務局の方で少し文面を変えてみていただいてもいいですか。

事務局　　雇用の形態の非正規の部分の数字を入れたあとに、また男性の育児休業取得率も依然低いままで推移していますと。そのあとの意識調査の部分でも待遇が違うということが増加傾向にあって、まだまだ女性の労働環境は厳しい実態にあります、というまとめ方で良いですか。

部長　　お願いします。次の文章にいきます。

委員　　ＤＶやセクハラについては、しっかりと入れていただきたいと思います。鳥取県内でも成人男性と女子高校生の売・買春が起きているという新聞報道もありましたし、鳥取市内にあってもおかしくないと思います。それから、お店の中での女子高校生や女子学生に対する盗撮も起きたと聞いています。デートＤＶもあると思いますし、ここはぜひ入れていただきたいと思います。メディアの情報についてもこのまま入れていただいたらいいと思います。ただ、数字を出すのは難しいと思いますので、このような書き方で現状を表すということでいいかなと思います。

部長　　ここにあげられているＤＶ、セクハラなどの他に書き加えておかなければいけないようなことはありませんか？デートＤＶもＤＶに含まれますね。

委員　　法律的には難しいですが。鳥取県ではデートＤＶについて高校に講師を派遣したりして、一生懸命されています。予防もありますが、事例は随分あるというあらわれだと思います。

部長　　デートＤＶについて記載したほうがいいでしょうか。

委員　　個人的には入れていただきたいと思いますが、どうでしょうか。参照を入れていただくということで。

事務局　　ドメスティック・バイオレンスのあとに。

部長　　はい。

委員　　次の文章の「このような現状をふまえ」以降、この間委員から「意識に特化するな」という意見が出ましたが、やや「意識を変えよう」という文章になっていますが、どうでしょうか。

部長　　意識と言いながら、職場とかと書いてあるので、職場だと制度的に変えていかないといけない部分も出てくると思います。

委員　　最後の「また、本市が～」からの部分は、削除でいいのではないでしょうか。

部長　　そうですね。

事務局　　削除していただいて結構です。

委員　　ヒアリングの相手の方の意見は大体書き込めていると思います。

部長　　今までのところで要は男女共同参画の推進が必要だということでやってきたと思っているので。

委員　　課題についても入れることができたと思います。

部長　　削除してもいいですか。

事務局　　はい。

部長　　それでは（2）の施策の推進について、に入ります。

委員　　施策の推進の中に、今まで出てきたような、管理職登用、男性の育児休業取得、正規・非正規

の働き方の違いや、賃金格差について、鳥取市役所の実態を書き込むことはできませんか。

事務局　　難しいと思います。市の内部の話ですよね。

委員　　ここでなくても男女共同参画の計画のほうにいれていただいてもいいかなと思いますが。

事務局　　委員から指摘のあったような具体的な施策については、取り組む形での文言は、職員課の対応には入れています。

委員　　では、意見を取り下げます。

部長　　「男女の健康支援と女性の性と生殖に関する健康と権利」、ここの文章と、現状と課題のところの最後にも出てきた文章の意味が、違ってきているのではないかなと思うのですが。女性の性と生殖に関する健康と権利を私がよく知らないので言っているのですけど。内容はどういうものなのですか。

事務局　　男性に無い女性特有の性的な体の違いによる部分でも、心身の健康状態の支援をしていく必要があるということで、男女共同参画のプランができてからずっとこういう形で、最近は男女の健康支援ということで、させてもらっているものです。
　不妊治療や、乳がんに関することに取り組むということで挙げさせてもらっています。

部長　　そこの部分で、「また、～」の部分と重複するような気がするのですが。2行目は「認識の確立」というような書き方がしてありますが。最初の文章は「意識の浸透を図るため」。要は「教育・医療・保健機関等との連携」が1文目のどこかに入れば、2回も「女性の性と～」という言葉を入れなくてもいいのではと思いますが、いかがでしょうか。

委員　　少し工夫していただいたほうがいいかと思います。具体的な機関の名前が入ればその方がいいと思います。

部長　　どこと連携するかというようなことと、担当と。

委員　　どの課がされるのですか。病院とかですか。

事務局　　具体的には、保健センターなり、地域包括支援センター、市立病院だけでなく医療機関全体、あとは不妊治療などの助成制度に取り組んだりしていますので、それについては保健医療福祉連携課が、保険年金課などと連携して取りまとめています。

委員　　何か書き込めることがありますか。〇〇センターですとか。

事務局　　取り上げてここというのはなかなか難しいです。入れるとすれば、医療機関等です。

部長　　「教育・医療・保健機関等との」というのを最初の文章の、「意識の浸透をはかる」のあとにでも、入れませんか。そうすると一文で済むと思いますが。

委員　　賛成です。

部長　　次の文章ですが、「加害者への支援」というのは、ＤＶの分ですね。情報の提供が主で、それ以外は特にはないということですか。

事務局　　現状としてはなかなか難しいです。県の方で相談ダイヤルを月 1 回持ったのですが、2 月に 1 件あるかどうかという状況です。カウンセリングについても鳥取県内では、鳥大付属病院に 1 名カウンセリングを出来る先生がいる程度ですので、県内全体でもこれから体制をどう整えていくかという状況です。被害者を減らすためには、加害者への働きかけが必要ですので、文章として入れているところです。

部長　　このままでよろしいですか。

委員　　質問ですが、男性が育児休業をなかなか取りにくいという声がある。これは、（1）の現状と課題の部分の、性別による固定的役割分担意識、どうしてもここから脱却できないということが大きいのでしょうか。それとも、職場の方の関係なのですかね。

事務局　　市の場合ですと、女性の場合は 100%、男性は年 1、2 名程度。民間の場合は 80%程度というような数字は出ていますが、リーマンショック以降は下がっていますし、第 1 子出産後に退職ということで、実際にとるのは 4 割程度という数字もあったりしますし、その 4 割のうち 80%という現状があるので、こういうことから正社員が増えていないというような、複合的な面があります。

委員　　とすると必ずしも男性の無理解と片付けられない部分もあると。

事務局　　そういうことです。

委員　　でもそれを進めていこうということですね。どうも女性の自分で働いて生活するという意志が無く、男性に家族を含めて養ってもらうというようなことから、最近は女性も働いている。そうすると男性、女性で今の社会を作っていくというところに私は引っかかる。男性の理解をどんどん進めていって、子育ても両方で育てていく、社会で育てていくのだという考え方が世界的であ

る。こういう意識が私たちは薄いのではないか思う。

事務局　本日お配りしている資料の 4 ページ目、「多様な働き方、生き方の選択」というところに、「女性の育児休業取得率は一定の定着を見ていますが、第 1 子出産後の就業を継続している人は、約 4 割で変わっていない」、男性の育児休業取得率の推移も乗っていますので、ご参考いただければと思います。

委員　基本的なことですので、そういう視点も入れたいと思います。

委員　今言われたようなことは、漠然とではありますがこれまでのところに入っているような気はします。女性の就業率と育児休業、というような話が先程出ていますが、女性の就業率アップというのは自己実現のためでもあり、また現状としては男性の収入だけでは家族全員を養えない状況があります。全国的に見ても非正規の割合は 3 割を超えています。リストラも多いですし、昇給も頭打ち。鳥取市でも正規の職員が辞めた場合、すべてを新入職員で、という状況にはなっていない。企業でもそういう状況はある。その穴埋めは非正規でという状況なので、女性も働かないと食べていけないということもある。なのに、女性の育児休業は定着しているという言い方がされ、率も高い。でも第 1 子出産や、結婚後に退職する人が多い。そう考えたら、社会全体で考えて、男性に働き方についても見直していかないといけない状況がある。そういうことを細かくこの中に書き込むことは困難だと思います。満足しているわけではないですが。

委員　私としては全然細かいとは思わない。基本的なことだからこそもっと書いてもいいのでは。

部長　やはり加えた方がいいでしょうか。

委員　もう一度練ってきたいと思いますので、あとでの変更も承知していただきたいと思います。

部長　では、もう一度考えてこられますか。

委員　はい。

部長　それでは女性の人権についてはこれで最後までいきました。子どもに関しては今日はなしですか。

事務局　高齢者の人権問題についてお願いしたいと思います。

部長　それでは高齢者の人権問題について見ていきましょう。
一点いいでしょうか。
三段目の文章の「また、加齢による体力の衰退や精神的変化などは、『高齢者』によってそれぞれ

個人差があります。」という文章があるのですが、次の文章の「このことによって」というのはその個人差があることによって、という意味ですよね？そうすると次の文章がおかしくないですか？就労状況や「高齢者」として決め付ける偏見や固定観念は、個人差によって存在すると取れると思うのですが、そういうことを言っている文でしょうか？本当は、個人差があるので高齢者といっても、まだまだ社会に役立っていける能力を持っていても、高齢者ということで阻害されているのではないか、という方が正解ではないかと思うのですが。

事務局　見合えば、その方が良いかと。「このことによって」を「また」とかに変えた方がいいですか。

部長　一言で言えば、高齢者だからといって社会から阻害されているのはダメだという話ですよね。

委員　「個人差」を受けているように取れますね。

部長　個人差が「あるのに」、高齢者ということで阻害されているが問題だということだとではないでしょうか。

委員　でも突っ込んで言うと、半分しかできないけど、その半分の仕事をしたいという人を排除するということにもなりかねないですよね。
「また、加齢による（中略）個人差があります」の部分を取ってしまってはどうですか。三段目は「高齢者を取り巻く」の文章から始めては。

委員　何のために「個人差」を入れたのでしょうか。

部長　取ってもいいのではないでしょうか。

事務局　良いと思います。

委員　取るという方向で、全体会にかけませんか。

部長　そうですね。素案に対する部会の修正案ということで全体会に出ますね。

事務局　はい。

委員　質問ですが、2段目のところで、介護する人のことを「養護者」と言っていますが、依然は「家族」と言っていたので、より的確な言葉だということだと思うのですが、「養護者」という言い方になじみがないですね。「家族」に限定されないのは良いと思いますが。

事務局　　「養護者」を家族に置き換えるということですか。

委員　　いいえ、質問です。

部長　　「養護者」という言葉はあるのですね。

事務局　　高齢者虐待の防止・高齢者の養護者に対する支援等に関する法律、いわゆる高齢者虐待防止法の中に、「養護者」の記載がありまして、それに基づいています。

委員　　それはもう保健センターや包括支援センターでも一般的に使われているものですか。

事務局　　そうだと思います。

部長　　だとすればこのままでいいですね。

委員　　了解です。

部長　　最後に新しく入れたヒアリングというのは、削除でもよろしいですか。

委員　　はい。

部長　　それでは次の施策の推進方針のところに進みます。

委員　　○の二つ目に「就労環境の整備を図ります」とありますが、実際にどのようなことが取り組まれているのでしょうか。

事務局　　実際には、シルバー人材センターなどで今までの経験を活かしながら、という形で、就労斡旋を行っています。

委員　　ハローワークなどでも、60 歳以上の人のための窓口みたいなものはありますか。

事務局　　募集のときに年齢制限を設けるようなことは禁止されています。

委員　　現実には厳しいですよね。
○の 4 番目で、地域包括支援センターとう実際の機関の名前が出ていますが、他に名前が挙げられるようなところはないですか。先程シルバー人材センターという名前も出てきましたが。

事務局　　ここは、高齢者のさまざまな問題に関する相談体制の充実という観点で書いています。シルバー人材センターは会員に登録された方に仕事を斡旋するという施設なので、別業務になる。相談については、地域包括支援センターが取り組んでいます。現在4箇所にあって、来年度国府にもできる予定です。

部長　　よろしいでしょうか。
下から四つ目の○に「成年後見制度」という言葉がですが、制度の内容をどこかで書いておいた方がいいと思います。

事務局　　注釈を加えます。

部長　　だんだん終わりの時間も迫ってきましたが、あとはよろしいでしょうか。

委員　　孤独死に対することはどこにもないですが。

委員　　一人暮らしの高齢者のことについての記述がないですね。

事務局　　孤立死といっていますが、高齢者に限らず起こっています。地域の連携が希薄化しているという観点で、ライフラインの利用が止まっているというような状況を行政と連携とって対応していくということを検討しているところです。一人暮らし高齢者についてですが、施策の推進方針のところに書いてある「鳥取市介護保険事業計画・高齢者福祉計画」に記載していますので、それに基づいて推進していきたいと思います。

事務局　　委員は基本方針に書いた方がいいということですか。

委員　　「鳥取市介護保険事業計画・高齢者福祉計画」は市民とどういう関わりがありますか。

事務局　　この基本方針は人権の観点ですし、介護保険と高齢者福祉の関係でその計画を基に施策を進めていくというものです。

委員　　子ども、高齢者は社会の中での地位を考えたときに、働ける人だけが価値があるような考え方がずっと通ってきたが、今の社会は子どもの意見も高齢者も社会の構成メンバーとして必要不可欠で、しっかりと意見を取り入れていかないといけないということを考えると人権問題の方にも入れておきたいと思う。

事務局　　高齢者に特化してというのは難しいかと思います。例えば、新聞社やヤクルトさんと地域見守り活動で協定をしていまして、高齢者に限らず異変を感じたときに、市役所に通報して、市の

職員が玄関まで見に行くという取り組みをしています。ただ、高齢者に特化したものではありません。

委員　　高齢者は多いことは確かですよね。

事務局　　少子高齢化が進んできて、一人暮らしが一般的な生活スタイルという見方もあります。

委員　　孤立死に繋がる高齢者が、まさに地域で孤立していると。

事務局　　世話をやいて欲しくないという方もおられます。
行政としては孤立死を人権の観点から捉えて、取り組む必要があると認識しています。

部長　　ここにあることのどれにも属さないということであれば、新たに項目立てをする必要があるかもしれないですね。

事務局　　第2章の現状と課題で、高齢者虐待についての記述があるので、孤独死についても書いて、施策については高齢者のところに入れるというのではなく、全体会で提案するという形が良いかもしれないです。

部長　　その方がいいかもしれないですね。

事務局　　では全体会のときに、第2章の課題に入れるということで提案したいと思います。

部長　　高齢者の人権問題についても、みなさんから意見をいただきました。時間もちょうど15時半になりました。次回は子どもの人権からスタートして、ひとり親家庭、非正規雇用といきたいと思いますので、素案をお読みいただいてご意見いただきたいと思います。

委員　　「子ども」と「児童」の表記について統一した方がいいかと思います。

部長　　児童は小学六年生までで、中学からは生徒。

委員　　それは学校教育法で定められていますね。文章が二行違うだけで、上は「子ども」、下は「児童」となっている。基本的には「子ども」が使ってあって、学校関係は「児童生徒」を使っていて、児童虐待防止法は「児童」が使ってあって、混在している。

部長　　今読んでいて、虐待には児童だけではなくて幼児も含まれるのではないかなと思ったのですが。

委員　　厚労省はすべて「児童」です。幼児も児童に含めます。

部長　　高校生はどうなのでしょうか。

委員　　高校生も子どもですよね。

委員　　統一はできないでしょうね。

事務局　　本日の次第は3部会とも同じものを使わせていただいていますし、委員の意見も共通理解ということでどの部会にも報告します。資料1についてもそのようにさせていただきます。

その他のところで次回の日程ですが、8月21、23、24日は市役所の会議室がとれています。もし都合がよければこの中からいかがでしょうか。8月24日（金）13時半～会議室4-2で行います。

部長　　それでは以上で終わります。次回、８月２４日（金）13：30から2時間程度です。