

平成29年度第2回宇都宮市男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 平成29年10月17日（火）10：30～12：00
- 2 場 所 宇都宮市役所 本庁14階 14A会議室
- 3 出席委員 蟹江委員，末廣委員，横松委員，津村委員，檜山委員，高橋委員，
小倉委員，木村委員，田仲委員，中村委員，石松委員，木本委員，
大場委員
- 4 傍聴者 0名
- 5 議 事
 - (1) 報告事項
 - ・「平成29年度 第1回宇都宮男女共同参画審議会」において出された意見について
 - ・「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」に向け導かれた課題について
 - (2) 協議事項
 - ・「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」に係る基本的な考えや施策体系等について

「平成29年度 第1回宇都宮男女共同参画審議会」において出された意見について
「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」に向け導かれた課題について

会長

ファミリーサポートセンターの利用件数が減っている件ですが，ファミリーサポートセンターだけではないのですが全体的に宇都宮市としてはどういう状況で何が問題なのか。大都会等の場合，働いている人が夜遅くなって子どもを預けることが出来なくなったなどで，柔軟な体制として，こういうものが必要視されているのだと思う。宇都宮市の場合，親御さんが側にいるとか，あるいは女性がそういう働き方をしている人が少ない等，いろいろな特性があるのかなと想像していますが，あまりニーズがないという結論で宜しいか。ファミリーサポートだけでなくてもいいが，特に問題点はないと考えて宜しいか。

事務局

新制度ということで保育の種類も増えましたし，市のほうで力を入れて施設の整備も進めて参りまして，実際，ファミサポの登録会員自体は増えているようなので，何かのためにとということで登録していく方は多いが，今のところこのようなサービスが充実したことで，利用の数自体は減っている。

委員

6月に学生と一緒にファミリーサポートセンターを訪問しました。首都圏のように人が密集している地域は、利用したい人も支援する人も、比較的近い地域内でマッチングできるけれども、宇都宮は広い範囲に住んでいらっしゃるのので、使い勝手がよくないということもあるようです。ひとり親家庭の方や、きょうだいが多くの方は、安く利用できる制度もできたそうです。

栃木県は若い独身男子が多いという新聞報道がありました。所得が高い県にもかかわらず、独身男性が多いというのは不思議でしたが、先程の説明を伺って納得しました。

「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」に係る基本的な考えや施策体系等について

委員

別紙3の成果指標について、現行計画が9に別れていたものを10に分けたことが非常に分かりやすい。特に指標8、審議会委員と、指標7、地域活動を分けたことで、ハッキリとどういう形になっているかをきちんとされたのですごく良いことである。

委員

別紙3、成果指標5、男性の育児休暇取得率についての質問。報告書の取得日数の表を拝見すると1ヶ月未満の方が一番多くなっている。例えば、取得は一日でも育休が取れたら取得率としてカウントされるのか、本当は1年希望していたが1ヶ月未満しか取れなかったという場合でも取得率にカウントされるものなのか。本来取得したかった期間をきちんと取れるように対策を取っていくものなのかというのを伺いたい。

事務局

今現在は、調査自体、そこまで細かい調査を想定しておりませんので1日でも取ればカウントされるという形。

委員

1ヶ月未満の方が一番多い理由について気になった。もしかすると、本当はもっと取りたいのに取りづらい環境があるのかなと気になった。男性の感じているところも、今後、気になる部分である。

会長

1ヶ月未満というのは1日や2日が多いのではと思った。県の調査はここまでが限界なのか、もっと細かくは取れないということか。

事務局

市政に関する世論調査では1ヶ月単位。

会長

国ではもっと細かく取っているのでしょうか。

委員

何日単位というということでは取ってない。育児休業は基本的には1日でも育児休業。基本的には申し出された日数をそのまま取らせなければいけない。ただ、基本的に育児休業は有給でなければならないとなっていないので、男性の場合、無給になるというのがネックになっているのではないかと国の調査では分析している。

委員

指標だけではなく、なぜこの期間だけだったのかというのが併せて分かれば、今後の対策になるかと思う。

会長

では事務局の今後の課題ということで念頭において頂いて、とりあえずはここに置くという案について宜しいでしょうか。

委員

はい。

委員

指標3の女性就業率ということで、25歳～44歳で区切られているのは何か訳があるのか。今、女性の就業年齢が高くなっていますのでこの辺の考えをお聞きしたい。

事務局

女性の就業率でM字曲線が下がっているところの推移を把握していくということで、この年齢で取らせて頂いている。

委員

別紙3、指標7の地域活動に参加する割合について、男女共同参画の問題は若い方の働いていることが中心になっていますが、今は高齢社会で70代のパワーのある方も頑張っていることを強く言いたくて。これからますます高齢化していきますので、民生委員ですが70代で受けている方が多い。一応65歳までの方を民生委員として登録となっています。

すが、今65歳で働いている方が多いので、70歳近くなって受けて下さっている方が多いということを皆さんに知って頂きたい。

会長

先程のM字の底が上がっていく指標として、44歳までの数値とした件については他の皆さんも宜しいでしょうか。

ハローワークの有効求人倍率について何を取るのか良く分からず、今検討中ということでお話しされていたのですよね。労働市場の状況によっても状況がすごく違い、これが関連指標として良い数字なのか分からないので、今検討中で良いのがあれば採用することか。

事務局

関連性について事務局で考えていましたのは、女性の就業率を指標に取るときに、上がった下がったというのは、景気の動向にも関連するのではないかということで、景気の動向を把握するという事で設定させて頂いている。

会長

男女別、年齢別ではなく、全体的に雇用情勢がどうかという指標にするという意味ですか。

事務局

はい。

委員

成果指標について、例えば、現状値は国がどうで、県の現状がどう、市の現状がどうかというのが分かると、市としてどこに力を入れていくかというのが見えてくると思うのですが、これだと、どこがどういう状況か分かりづらいというのが感想。市としてどこに力を入れていけば良いのかということを確認にしていくということもこの指標を出していくのに大切ではないかを感じる。例えば市として調べるのが非常に厳しい項目や、これだったら市として比較検討が出来るという項目の住み分けなど、教えて頂きたい。

事務局

今回記載させて頂けなかったが、指標の下に国の成果指標等をカッコ書きで書かせて頂いた。それについては国も県も取れる指標になっている。本来記載すれば良かったのですが申し訳ありません。

委員

出来る限り、比較検討しながら市の課題が何なのかという部分が分かるようにして頂きたい。

事務局

今回の会議で、また、指標の設定等について説明させて頂きたい。

会長

別紙2の基本目標Ⅱ、施策の方向3の⑤女性の活躍に向けた人材育成支援、となっているが、何となく企業向けの言葉のような気がする、人材育成とか、活躍というのは女性の側からみても活躍なのかもしれないが。女性自身がどうやって自分でこれから能力を身につけてキャリアを形成していこうかというところを市として支援するという視点が、この言葉だと見えない。言葉の問題でもあると思うが、企業さんに向けた政策なのであえてこの様な言葉使いをされているのか。参考資料の中の事業で、男女共同参画の教育という項目があるがこれだと、男女が共同で社会を作っていかなければいけませんねという教育だと理解してしまいますが、この中に、ライフプランセミナーの実施というのが入っている。男女共同社会にしていくのだという教育と、女性が自分でいろいろな事を考えてライフプランを作ったり、能力開発のためにセミナーを受ける等の支援策が、ちょっとごちゃごちゃになっているような気がしている。女性自身の生き方に対するサポートのようなものが市の計画には必要なのではないかと思う。

実は県の女性活躍推進会議の時に、最初原案が、労働力が減るから何とかしなくてはいけない、県や地域が活性化するためにはというのが色濃く出た案だったが、大変皆さんから御意見が出た。これを読んでも女性個人が、やりがいや元気に生きていこうという気持ちにはならないという御意見があった。確かにその通りだと思い、市民自体がこれから元気良く生きていく時に、市が何をサポートするかという視点が必要だが、しかし、こういう言葉使いだと見えてこないと拝見していた。市の中では、何か御議論があつてこういう形になっているのか教えて頂きたい。

事務局

施策の方向3、4、5の分け方ですが、働いている女性への支援なので企業さんが女性の方、働いている女性の方への支援も含まれる。地域社会というのは、今働いていない人、例えば再就職や起業する等。どちらの方でも自分のキャリアのために勉強したりするので、それを支援ということで分けさせてもらった。意思決定の場は、職場や地域などいろいろな部分で女性が参画できるように支援するという事で、基本目標Ⅱは3つに分けさせてもらった。

会長

という事ではなく、女性の側に立った施策の視点というか表現について。確かに施策3は職場の話、施策4、5は働く場よりも広くそれ以外の人が入ってくる。①の整理、男女共同参画の教育というところに女性個々人の能力開発やキャリア形成のサポートが①の中に入っているのなら、それも整理の仕方ですが、個人的には男女共同参画の教育というともっと狭いような感じがする。女性のキャリアデザインへのサポートは市でも今までもおやりになっていたと思うし、これからもおやりになるんじゃないかと思いますが、それがどこに入ってしまったのか、市の姿勢や基本的な点として最初の部分に入れるなどの工夫ができないかという意見である。

事務局

リカレント等、話題に上ってきていますし、働いている、働いていないに関わらず、女性が女性として自己を高めていくということはこれからますます求められていくというのは認識しておりまして、改めてまた、検討した方が良いのかと思います。表現が難しく、地域社会におけるというところで女性のチャレンジの部分は起業と再就職に限定した感じがしていますし、教育の中にライフプランセミナーであったり、キャリア教育等を入れ込んでいる部分があり、次回までにはその辺も含めた形で直せればと考えている。

委員

基本理念の中で、国際社会における動向の留意と協調というのがありますが、これは全体の中に入ってくる話かなと思いますが。それぞれ他のものは基本目標なり施策の方向に入ってくるが、具体的に国際社会における動向の留意と協調に係るものがあれば。

事務局

おっしゃるとおりで、全体に網羅されているものであり、具体的に表現していないところ。全体にかかってくるものと考えている。

会長

計画の本文になった時に、どこかに入ってくるということで宜しいか。

事務局

男女共同参画社会というものが、女子差別撤廃条約等、国際的な中から動きが発生しているものですので、私どもの条例でも欠かすことは出来ない。女性の活躍や審議会における割合等、国際的な日本に対する指摘事項も含め意識の中にありますよ、ということで理念の中に入れさせて頂いているところである。

委員

国際社会というのはどの辺をイメージしているのか。

事務局

基本的には世界の動きということで捉えている。

委員

日本の順位が発表され、そのようなところを意識されているのでは。

事務局

第3次計画の時も同様の質問を受けており、本市の場合、国際関係は別途、別の所管で作成している。実際計画書には、そういった国の動き等も記載しようと考えておりますが、計画の柱において国際に関するようなことは改めて設けてはおりませんが、国の動きなど、世界の動きを踏まえた女性の地位向上や働きやすい職場作りということを計画全体の中に網羅しているということでご理解頂きたい。

委員

参考資料2、企業における職場環境整備に向けた支援というところで、労働相談の実施というのが挙がっていますが、これは誰が行うのか。所管の商工振興課の職員さんが行うのか。

事務局

相談を受ける方は、市の職員ではないですが。

委員

毎月定例で社労士会の相談を入れていると思うが、それとは別に設けるということか。

事務局

商工振興課に相談窓口があるのでそこで相談を受け付けている。委員さんがおっしゃっているものと同じものである。まだ計画には入っていなかった部分なので今回から入れさせて頂く。

委員

意見としてだが、社労士さんは基本的に全員ではないが、会社側の方の担当をされている方が多いと思う。おそらく、雇用機会均等法、パートタイム労働法ですとか、無期転換権、要するに期限の定めのない従業員になれるというものがあったり。最近ニュースであ

った雇用差別，女性の非正規の方からの相談等あると思う。弁護士会だからという訳ではないが，社労士会だけで良いのかというのが，私としては素朴な疑問。実際誤った回答をする方もいて，例えば解雇になりましたという時に，賃金を労働基準法で請求出来ると回答する方もいるが，そもそもその解雇が無効なのではないか。それを法にてらして対応していく。はたして社労士会だけで良いのかというのが，相談を受けている専門家としてはどうなのかなと思う。

あとは言葉の問題ですが，最近話題のモタハラも入れてはどうか。パワハラに関しては前からある話ですが，妊娠をきっかけとした退職に関する問題。妊娠している人に対して配慮を行わないとか，重労働をさせるとか。モタハラの問題をもうちょっと入れても良いのではないかと思った。

会長

関係機関との協力や，色々なところとの連携を取ることで事業の在り方が関わってくるのかなと感じましたが。次回に事業を具体的に構築する時に今の意見も踏まえてということで宜しいか。

事務局

社労士だけで良いのか，というのを担当課につなげて頂く。

委員

少なくとも研修会や連携等。私は労働側の弁護士ですが，社労士さんというのは企業であることが圧倒的に多く，企業から顧問料をもらって仕事をしている訳ですから。男女共同参画における問題について相談を受ける時に，企業側の相談を多く受ける方の窓口で良いのかというのがある。研修会や実際の相談の内容の精査，相談への回答内容などで間違った回答をした場合は助言，指導するなど。ダブルチェック体制等，責任を持った回答を。新しく設けるのであれば良いが，もともとある窓口をここに載せたということなので，男女共同参画の観点から考えないと，今までどおりではただの労働相談で終わってしまうので，新たに入れるのであればきっちりやってはどうか。

参考資料2の裏面，性についての理解促進，性的少数者への対応というところ。これだと，児童生徒以外への対応はどうか。一般の方向けにも行ってはどうか，実際，企業でもLGBTの問題が聞こえてくるので。学校は絶対に行うべきであると思うが，それ以外はやらなくていいのかというところ。

事務局

おっしゃるとおり，企業向けの啓発も事業に取り込むようにしていきたいと考えている。

委員

基本目標3，施策の方向7のところの性に対する理解促進，これは大切なことである。身体的特性に応じた健康づくりというのが，人権が守られ尊重される社会に向けた環境整備というのは，LGBT等がここに入ってくるのではないか。JKビジネス等，若い子の性が搾取されている。パートナーが自分の健康状態について理解していると思う市民の割合とあるが，パートナーがいない人だっていますから。狭く限定しないで大きな課題の方が良いかと思う。その他の動きのところは，AV出演強要問題等，性についての理解や，性に係る権利の問題をここに入れ込んだ方がいいかなど。

会長

関連して，身体的特性に応じた，という言葉は誤解を生まないのか。正しく理解してもらえるのかどうか，何となく刺激的な気もする。今の中村委員の御意見についてはどうか。

事務局

課内の検討においても残っており，事業が全て固まっている訳ではない。その中にもLGBT，AV，JKビジネスも入っており，地方自治体が事業として市町村レベルで何が出来るかということを見極めていく必要がある。そのうえで，やるべき事を見出せるとするならば，啓発以外でも具体的な事業が出来るのであれば落としていきたい。落とすべき場所についても悩ましく，今，先生がおっしゃった身体的特性に応じた健康づくり，が何を言っているのか，この表現が分かるのかということは疑問を持って作っている途中である。LGBT，AV出演強要，JKビジネスを性に対するというところに入れるのがふさわしいのか，性暴力・性犯罪等というところに入れるのが良いのか，その辺も含め，最終第3回目までに整理をしたいと考えているところである。

委員

評価のところは40代の女性はパートナーに理解してもらっていると思わない割合が高いというところ。家庭生活を上手くやってみようというようなことであると思う。適格なグラフ等で課題を示していくべきである。

委員

第4次の特徴ということで，男性の意識改革と女性活躍というところがポイント。施策や事業にも特徴が表れるようなところに力を入れて頂ければと思う。

副会長

意識の調整から意識の変革というのは，大きな意味をもたらすのかなと思う。それにあつた施策を展開できればと思う。

委員

男女共同参加というと、どうしても現役で働いている方々や、ワークライフバランス、女性の社会進出に目がいきがちですが、今日のシニア層の話、60歳代、70歳代、それ以上の方の地域活動への参加というのは、重要な視点だと思いました。

成果指標と関連指標の違いが、はっきりしません。指標8の審議会委員等に占める女性の割合、市役所における女性管理職の割合は関連指標となっていますが、意思決定にかかわる部分を担っているので成果指標という見方もできます。女性の活躍という点からは、成果指標に位置づけた方がよいと思います。

会長

今の御意見も、事務局としてご検討頂くということで宜しいか。

事務局

はい。

委員

私は設計業界であるが、男女の区別はないと思う。能力のある方は男女関係なく活躍している。女性がこんなに就業していることに驚いた。私は66歳になるので、自分の子どもの世代が男女の問題で苦しんでいるのではないかと思う。子どもの世代で見ると共稼ぎが当たり前。共稼ぎでなく専業主婦はどちらかという、恵まれた方に属すると考え、女性が就業しなくてもやっていける世帯がより幸せなのではないかと思ったりする。そうすると基本的な考え方が違って来るかもしれませんが、多分、大きな問題は少子化に繋がるので、お互いに結婚して子どもをつくるゆとりがなくなっているのではないか。昔は夫の収入のみで家族何人もやっていけたのが、現在は夫婦で共稼ぎして、子ども一人か二人という感じであると思う。トータルで見れば女性が活躍した方がよいとは思いますが、そうでない専業主婦になりたい人もやっていけるような社会を目指した方がよいのかなと思う。

委員

行動計画の方で、人権が守られ尊重される社会ということですが、男女共同参画の行動計画ですからこうなると思うが、男女が共にお互いに尊重し合うというか、男女に限らず人間には差異があると思うが、その差異を認めて人間同士が尊重していく社会が非常に重要だと思う。人権が性やそういう部分だけでなく、もっと基本的なところも必要かなというのが感想である。

会長

もっと事業を増やす、という御要望までではなく。

委員

男女共同参画で男女一緒にということもすごく大切ですし、男性と女性の違いを認めてお互いに尊重していくというようなことも重要だと思う。女性同士でも男性同士でも、人間としてみんな差異がありますので、障がいがあったりとか、色々な観点から見ても認め合っていく、そういうことを醸成していくことが非常に重要な社会になってきていると思う。ただ、男女共同参画の行動計画ですので、こちらは感想としてお伝えする。

会長

目指すべき姿にそういうことが書いてありますので、今の意見を踏まえて頂き、その辺をもうちょっと強くするかどうするかというのは、事務局としてもまたご検討頂くということに宜しいか。

事務局

例えば、基本目標 I 男女共同参画意識が定着した社会の実現、という中でも今おっしゃったような、男女の違いを認め合うという意識醸成の部分で、事業としても力を入れていきたいと思う。3番の柱は性に関することに特化したように見えますが、こちらも先程のLGBTですとか、そういった事業が入るように検討すると共に、基本目標 I の方の意識の醸成の部分にもより人権の視点も入れながら取り組んでいきたいと思う。