

## 平成23年度第1回宇都宮市男女共同参画審議会会議録(概要)

1 日 時 平成23年7月27日(水)午後3:00～

2 場 所 宇都宮市役所14階 14A会議室

### 3 出席者

末廣啓子委員, 山口哲子委員, 安藤正知委員, 菊嶋貴之委員, 小林博彦委員, 鈴木逸朗委員, 添田包子委員, 中村明美委員, 小池正巳委員, 白鳥信義委員, 渡辺和枝委員, 後藤紀代美委員

### 4 傍聴者

1名

### 5 議 題

平成22年度男女共同参画の推進に関する年次報告について

### 6 議事録

#### 委員

資料4の基本目標Ⅲ「男女が互いを尊重し大切に作る社会づくり」のなかで、「男女の生涯にわたる健康づくり」とあります。確かに、WHOでもDV対策と健康面について指摘をしていたとは思いますが、DV対策が主に記載されている中にこの項目がある理由はなぜでしょうか。

#### 事務局

第2次男女共同参画行動計画の基本目標Ⅲ「男女が互いを尊重し大切に作る社会づくり」と配偶者からの暴力対策基本計画の成果指標が同じであることから、3頁にまとめて記載しているものです。

#### 会長

基本目標Ⅲ「男女が互いを尊重し大切に作る社会づくり」には、「女性に対する暴力根絶への取り組み」と「男女の生涯にわたる健康づくり」の2つがあるので混乱しやすいのかもしれませんが。資料2と照らし合わせて確認すると分かりやすいと思います。

#### 委員

資料4の2ページの2行目ですが「企業向けのワーク・ライフ・バランス実践ガイドブック」の内容について簡単に教えていただけませんか。

#### 事務局

「ワーク・ライフ・バランス実践ガイドブック」には、企業が取り組みを促進するため具体的な方策や好事例、企業の取り組みを支援する制度、関連データ等を掲載しております。

今回の議事録の確認と併せて、新たにご就任いただきました審議会委員の皆様には、こちらの資料も併せてお送りしたいと思います。

## 委員

第2次男女共同参画行動計画は非常にポイントを抑え、男女共同参画課が責任を持って事業に取り組める内容に絞っていると感じました。計画の内容が総花的になってしまうと、どうしてもどこの部局が責任を持って取り組むのか分からなくなってしまうものですから。職場における男女共同参画の推進はとても重要であり、これらの課題解決に向けてさまざまな事業に取り組んでいると聞いておりますが、具体的な関係機関との連携事業などがありましたら教えてください。

## 事務局

他の関係機関との連携事例としましては、栃木労働局雇用機会均等室との連携が挙げられます。

例えば、ワーク・ライフ・バランス推進のための意見交換会のメンバーになっていただき、企業や市民の理解促進のためにはどうしたらいいかといった意見やアイデアをいただきながら事業を展開しております。

また、女性相談所において、年数件のセクハラやパワハラなどの悩みの相談をいただくことがあります。このような相談を受けた場合、相談事案にもよりますが、男女雇用機会均等室と連絡や連携を取りながら対応しております。

## 会長

ワーク・ライフ・バランス啓発事業のなかで、私にとって印象的な事業ですが、市職員が会社を一軒ずつまわって歩いてワーク・ライフ・バランスの意識啓発を行っていた事業があると思います。毎年何軒くらいでしたでしょうか。先ほどの説明では、その取組が「ワーク・ライフ・バランス実践ガイドブック」の作成・配布に転換したとの話でしたが、企業側から要望で切り替えたのですか？

## 事務局

20～21年度、2ヵ年で66社を訪問しました。事業を転換した理由としましては2点あります。

1点目は、事業者訪問において、企業から「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、具体的にどのようなことから取り組んでいったらいいのか手法が分からない。他の企業の動きなどを知りたい」とのご意見を寄せられたことです。

2点目は、平成22年度に、これまで事業者訪問を実施した企業に対して、その後、ワーク・ライフ・バランス推進に向けてどのようなことに取り組んだかなど、アンケート調査を実施しました。そのアンケート調査におきましても、具体的な事例集としてガイドブックのようなものが欲しいとのご意見が多数寄せられたことから、同ガイドブックの作成・配布に事業を転換いたしました。

## 委員

ワーク・ライフ・バランスについて、企業への意識啓発を含めて全体的に考えてみると、徐々に意識啓発が図られるようになってきていると感じています。ただ、高齢者の介護問題と仕事の両立についての視点も徐々に大きくなってきていると思います。介護の問題につきましても介護保険制度で対応できるだろうと思っていましたが、現実的にはその制度だけでは補いきれず、介護を理由として4～50代の男性が退職する事例も出ています。ワーク・ライフ・バランスは、育児と仕事の両立の視点でよく取り上げられ

がちですが、介護の視点でも大きくなっています。この問題について、行政だけの問題としてだけでなく、市民や市民団体が一緒になってどのような支援を地域にしていけるのか。また、企業に対しましては、労働時間の短縮など問題はありますが、育児休業の取得は女性がまだまだ中心であり、男性の取得は少ない状況にあります。これらを踏まえ、介護を含め、ワーク・ライフ・バランス推進のための新たな法律や制度を作らざるを得ないところまできているのかとも感じています。

## 会長

ワーク・ライフ・バランスを介護など、いろいろな視点から見ていく必要があると思います。介護が女性だけの問題ではなく、男性にも関連する問題であり、力のある女性が介護のためにやめてしまうことは企業の労働力の低下にもつながることなど、企業にワーク・ライフ・バランスの重要性について働きかけていく必要があると思います。

## 委員

資料2「第2次男女共同参画行動計画（活動指標）」に、◎・○・△・×の4つの評価があるが、△や×の活動指標に達成できなかった理由について、分析はどこに示してあるのでしょうか。

また、意見としては、「課題」と「今後の対応」とありますが、これらの記載内容は違っていなければ意味がないと思います。「課題」としては、第2次男女共同参画行動計画についての評価であることから、第3次行動計画に繋がるような内容が挙げられてくる必要があるだろう。「今後の対応」としては、次年度に達成できそうなことを挙げておくことが良いのか。そういう視点でもう一度全体を見直していただければいいかなと思います。

資料4の「第2次男女共同参画行動計画」及び「配偶者からの暴力対策基本計画」の推進に関する総合評価では、22年度の取組成果をまとめた評価としてとても重要であると思う。

基本目標Ⅰについて評価のなかで、まず1頁に、「このため」という言葉が2回繰り返されて出てきます。前半の「このため」は、小学校・中学校児童生徒において、すでに性別役割分担意識や男性像・女性像がすりこまれていることから、例示した4つの事業などによって男女共同参画についての理解を促すとある。私の意見としては、ここに書いてあるすべての対応策は、対処療法と言って良いのではないかと思う。ここで大切なことは、小・中学生から男女平等についてこれだけ大きな問題を持っているならば、“根本的な人権教育の確立を目指すため、人権教育の抜本的な見直しを図る必要がある”と述べる必要があるのではないのでしょうか。これを変えていかなければ、対処療法的な男女共同参画教育参考資料「かがやき」を作成・配布しても対応できないのではないか。もっと根本的な人権教育そのものについての抜本的な取り組みの見直しを、第3次男女共同参画行動計画の策定においては、念頭に置いておく必要があるのではないかと思います。これは意見です。

次に、2つ目の意識高揚のための具体策がありますが、市民団体の代表として、“市民団体の活動をやっていく中で行政と市民団体との協働関係の仕方、工夫をもっと積極的に加えていく必要があるのではないか”という文言を入れていただければありがたいと思います。

次に、2頁の基本目標Ⅱ「男女がともに仕事・家庭生活・地域活動などに参画できる環境づくり」ですが、「ときめく未来をへ参画会議」などでワーク・ライフ・バランスを何年も取り扱っています。市民から帰ってくる反応はワーク・ライフ・バランスという言葉自体がわからないと言う。事業者訪問を取りやめ、「ワーク・ライフ・バランス実践ガイドブック」

の作成に事業転換したとありましたが、事業者と同じ要望が市民から出ていることから、我々はそれに応えていかなければならないと思います。“仕事と生活の調和”といっても、それを理解している市民は少ない。もっともっとやさしく、市民レベルでの理解を促進するための広報媒体、市民へ定着するための工夫を見つけ出ししていくことを述べておく必要があるのではないのでしょうか。企業、学校など限られた場面では理解されても、一般市民の理解となると、非常に難しいというのが活動をしているの実感です。

## 事務局

まず、活動指標を達成できなかった理由や分析はどこに記載しているのか、との問いであります。これらの個々の分析につきましては、ここでは記載しておりませんが、中には、計画策定当時には企画していましたが、具体的に事業内容を展開していく段階において効率的・効果的に行っていく手法を再度検討し、事業内容を見直した事業もいくつかございます。

例えば、資料 2 の 2 頁にあります「パートナーシップ甲子園（男女共同参画料理コンテスト）」は、更に効率的・効果的な事業展開はできないかと検討し、23 年度に「4 コマ漫画コンクール」として新たに取り組む方針であります。

また、実施できなかった事業としましては、資料 2 の 7 頁に「地域活動促進講座の開催」、11 頁に「夫婦で聴く健康講座の開催」などが挙げられます。これらの事業につきましては、22 年度は実施いたしませんでしたが、他の部局におきまして同様の趣旨の講座が開催されていた事業や、地区市民センターなどと調整を図り実施しなかったという事業がございます。

## 委員

資料 4 の総合評価を全体的に見て、男女共同参画の意識づくりでは評価結果が良かったと説明でした。成果指標においても「家庭生活において男女平等と感じる人の割合」が増えたり、男女ともに「仕事・家事・プライベートを両立している割合」が上昇したりするなど。意識を変えることはとても難しいことではありますが、これらの意識が向上しているという結果はとても良いことと感じました。

ただ、平成 22 年度に栃木県が実施しました意識調査によりますと、地域での男女共同参画の慣習などの分野において、まだ遅れているという意見が高い結果となりました。例えば、自治会の会長はほとんどが男性であるなど、地域活動の分野においてまだまだ進んでいないという意見がありました。東日本大震災の影響によって、女性も男性も社会貢献に対する意識が高まっていると思われ、また、実際に携わっている人もいます。本年度は、市民意識調査の実施される予定とのことですので、そういう分野でも意見を聞いていただければと思います。

## 事務局

本市における自治会長の割合について調査を行っておりますが、昨年度は約 800 名いる自治会長のうち、女性は 20 名弱と少ないのが現状です。自治会活動に参加する女性の割合が高いのに、トップではまだまだ男性が多いのが現状です。市民意識調査の実施において、ぜひ参考にしたいと考えております。

## 委員

資料 4 の 2 頁のワーク・ライフ・バランスの成果指標の目標値である、「仕事・家事・プ

プライベートを両立している男性の割合（現実）」の 32.0%はどのようにして設定されたのでしょうか。男性の理想 21.0%が 37.1%まで上昇したことは、これまでの取組成果として考えて良いと思いますが、理想と現実とのギャップをどのように埋めていくのかが今後の課題であると思います。また、女性の目標値がないのはなぜでしょうか。

#### 事務局

まず、「仕事・家事・プライベートを両立している男性の割合（現実）」の 32.0%の出所ですが、第 2 次男女共同参画行動計画の策定当時、本市の意識調査ではこの割合について質問しておりませんでした。そこで、国の「男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会」が実施したアンケート調査にある『既婚男性が仕事・家事・プライベートを両立している割合』の「理想」値を数値目標として定めた経緯があります。

2 点目の、女性の目標値がない理由につきましては、当時、労働時間が週 60 時間以上の、超過勤務が突出していたのは 20 代から 40 代男性であったと記憶しております。逆に、その年代の女性の割合は低くなっております。ワーク・ライフ・バランスと残業時間は密接な関係がありますので、男性だけにスポットが当てられたと推測されますが、第 3 次男女共同参画行動計画におきましては、男女ともに指標を取れるよう考えていきたいと思っております。

#### 委員

資料 2 の 3 頁に「男女共同参画教育参考資料『かがやき』の活用」とありますが、「かがやき」はイラストなども沢山ありとても分かり易い資料となっていると思う。『かがやき』の内容の理解を深める出前講座を実施する」とありますが、外部の方からご指導いただくと子どもたちも新鮮で参考となる要素が多いと思っておりますが、昨年度の出前講座の実績について教えていただければと思います。

#### 事務局

昨年度は、栃木県女性教育推進協議会宇都宮支部の皆さんのご協力を得て、姿川中央・城山東・西・上河内西・錦小学校の 5 校で出前講座を実施しました。小学校において、多くは、保護者の皆さんとオープン・スクール（学校公開）で行いたいとの希望でした。子どもたちに、家庭では、誰がどのような仕事をたくさんしているのか一覧表にシールを貼って確認してもらったり、将来、どのような夢があるのかを投げかけて、例えば、女子も県知事になりたいなどの回答もありましたが、男子も女子も性別にかかわらず、今自分になりたい・やりたい希望をかなえるような生き方ができるんだということを考えてもらうようにしています。また、『かがやき』の最後に宇都宮市の男女共同参画推進条例の考え方についても、子どもたちに分かりやすいように講師に解説していただいております。

#### 会長

以前の『かがやき』は読むだけであったが、改訂して子どもたちが参加する型となり、とても良くなったと思います。

#### 委員

DV について質問があります。栃木連合会宇河地域協議会におきましても、働く人の生活相談センターを立ち上げて一年になります。専従の相談員 1 名、週 2 回 9 時～5 時まで対応しております。今のところ DV についての相談はありませんが、資料 3 の 3 頁に「加害者に知られないように配慮しながら相談窓口を周知」とありますので、実際に加害者に

知られて問題があったとか、被害者に対して事件が起きたなど、配慮しなければならない事柄などについて参考までに教えていただきたい。

## 事務局

DV 加害者からの追跡や問合せのような電話は、市配偶者暴力相談支援センターに年に十数件あります。また本庁にも加害者と思われる方からの追跡や問合せの電話があります。被害者はもちろんですが、相談員の安全も確保するため、防犯カメラなどを配偶者暴力相談支援センターに設置して危機管理体制を整えています。加害者に知られないように相談窓口を周知する方法は、私たちも非常に苦慮しているところでもあります。一般的には、被害者の多くが女性でありますことから、女性の目に付きやすいように、DV 相談窓口周知用ステッカーを市施設等の女性トイレに貼付しております。21 年度には、宇都宮市医師会や歯科医師会などと連携し、ステッカーの貼付や相談カード・しおりの配架などの協力を呼びかけました。難しいのは、広報紙などで市民に広く周知する場合ですが、この場合には、電話番号は掲載しますが、相談場所は表出ししないような工夫をしております。

## 委員

県は一時保護施設を持っておりますが、加害者からの追求には危険を伴いますので保護施設については公表しておりません。不審電話には一切答えません。目的もなくいつまでもいらっしゃるような場合には、用件を伺うなどの声掛けをしたり、一緒に入っている団体などには問合せには一切応じないよう周知したりしております。

## 委員

加害者対応は難しいです。DV があまり理解されていないこともあり、仕事がやりにくいと感じることがあります。例えば、DV 防止法の改正に伴い、講演会を開催しようとしたところ、妨害されるというような事例も他市では起きております。実際には、水面下でたくさんの方が被害者がいらっしゃるが、この方たちをどのように守っていくのか。

宇都宮市・栃木県は、全国シェルターシンポジウムを開催するなど、DV 対策については先進的ではありますが、一方で、被害者が他県に逃げた場合、転校手続き等で他県の関係機関の理解が進んでいないような場合もあり、DV について、全国的な関係機関等の連携や理解が必要だと思えます。

## 会長

大学でも DV に関しては深刻な問題があります。高校生の時点でいろいろな事が始まってきている。恋人同士での暴力ではすさまじいものが沢山あります。私どもの大学ではすべての女子トイレに名刺サイズの相談窓口周知用カードを置いています。また、入学時のオリエンテーションでも話をしています。何かあった時にはカウンセラーも居りますが、まずは専門の相談窓口で相談をするよう話しています。このような問題はおそらく高校でも起こっているでしょう。

## 委員

第 2 次男女共同参画行動計画では、セクシャルハラスメントは出てこないようですが。市職員向けの啓発はありますが、女性たちが働き続けるための具体的な事業なども必要な気がします。

## 委員

以前、労働局に勤務していましたが、セクハラ相談件数は非常に多く、DVと根底は同じ問題であると思いますし、とても重要な問題であると思います。

先程の、介護とワーク・ライフ・バランスについてのご発言に共感しております。男女を問わず、介護などは、これから重要になってくる問題であると思います。ライフプランやキャリアプランなど、個人が人生設計をするうえで、どのように選択肢を広げてそれを周囲がサポートしていくのか、という発想が必要だと思います。法律的には介護休業を93日取得できるようになりましたが、急ピッチで進められている法改正も追いつかない程、介護は喫緊の問題になっていると思います。

企業がワーク・ライフ・バランスを取り入れることは、個人だけでなく、その企業にとってもメリットが大きいことを知らせる必要があると思います。国も宇都宮市もワーク・ライフ・バランスの推進について企業に働きかけています。しかし、意識啓発に携わった者としての感想は、いくら企業に働きかけても現実的にはなかなか難しい。女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場でもある。男女がともに生き生きと働ける環境づくりができている企業は、長期的視点から評価すると、様々な意味で企業の発展に繋がっているという調査結果もある。そのように企業にとってもメリットがあるというアプローチや巻き込み方をしていかないと、ワーク・ライフ・バランスは普及していかないと思う。

## 委員

今回、個人の立場として審議会に参加していますが、勤務先において、ダイバーシティ推進委員を立ち上げ、企業のトップダウンでワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでおります。私どもの会社も、宇都宮市の政策を知ることとても大切にしております。宇都宮市の政策を知ったうえで企業は何ができるのか。企業は内部からどれだけ努力できるのかということ、委員として、私個人として知りたくて参加しました。また、宇都宮市の行政としてできること、企業ができること、個人にもプラスになることは何か。企業の中には、トップがワーク・ライフ・バランスの重要性について理解したうえで、積極的に推進している企業もあることをもっと広報していただければと思います。実際の目線として、企業のトップが推進しようという意識を持ち、それを実践しようとするのがいかに大切であることか。また、組合でも個人にとっても、ワーク・ライフ・バランスが大事であり、これから生きるために必要であることを双方が理解し、いかに上手く絡ませていくか、割合を付けていくかによって、企業の発展を図るということをしていきたい。実際、行政は企業に対してどのようなことをしてくれるのか、個人や市民にとってどのようなサービスを提供してくれるのかということに興味を持っています。私は、企業でワーク・ライフ・バランスの推進活動をするまでは、このような審議会があること自体知りませんでしたし、「ワーク・ライフ・バランス実践ガイドブック」も初めて見たのが現状です。もう少し、働いている人たちに目を向けていけるような広報・取り組みが必要だと思います。また、個人企業のトップが、商工会議所などに強く圧力をかけ、トップダウンで推進していこうという機運が出てくるようにして働きかけて欲しいなと思いました。

## 委員

私も初めての審議会です戸惑っている部分があります。私も民生委員児童委員の仕事を勤めて10年程経ちます。「配偶者からの暴力対策基本計画」(概要版)によりますと、民生委員、児童委員の役割として「情報提供」という言葉が見られます。家庭内暴力の話は良く耳にしますが、民生委員児童委員が実際に個人の具体的な情報が入ることはまずありませ

ん。

例えば、小中学校長との連絡会議などで登校拒否の問題がよく出てきますが、民生委員児童委員がお役に立てることはないかと申し上げてもなかなか難しいようです。

このような状況において、DV問題について、民生委員・児童委員として相談窓口の情報提供など、民生委員・児童委員連絡協議会の会長として、こういった情報をしっかり把握するように、会議などで呼び掛けていきたいと思えます。

#### 会長

事務局には、委員の皆様からのご意見を、これから男女共同参画推進事業において活かしていただければと思います。委員や事務局から「その他」で何かありますでしょうか。

#### 事務局

本日は長時間にわたりまして、委員の皆様からご意見をいただきましてありがとうございます。

本日いただきましたご意見は、できる限り反映できるよう検討いたしまして、年次報告を完成し、市役所関係機関での配布やHP・広報紙の掲載などによりまして市民の皆様へ周知して参りたいと思えます。なお、本日の審議会の内容につきまして、後日、資料を送付いたしますのでご確認くださいませよう願ひいたします。

また、平成24年度には第3次男女共同参画行動計画の策定年に当たりますので、審議会を年5～6回、開催する予定です。委員の皆様にはご多忙中、誠に恐縮ではございますが、ご協力を宜しく願ひいたします。それに伴い実施いたします市民意識調査におきましても、本日のご意見なども踏まえまして検討してまいりたいと思えます。ありがとうございました。

#### 会長

以上を持ちまして、宇都宮市男女共同参画審議会を終了とさせていただきます。