

男女共同参画審議会全体会 会議録

- 1 日 時 平成18年8月22日(火) 10:00～12:00
- 2 場 所 ひょうご女性交流館 501会議室
- 3 出席者 伊藤公雄委員、岩蔭かをり委員、上杉孝實委員、北野美智子委員、神谷郁代委員、薦野信委員、高島進子委員、長澤みさ子委員、長谷川京子委員、原仁美委員、松岡さよ委員、宮地民子委員、森健祐委員、山下淳委員、吉田清彦委員
兵庫県理事、藤原県民政策部長、木村地域協働局長、男女家庭課長、
県立男女共同参画センター所長
- 4 内 容
 - (1) 開 会
兵庫県理事あいさつ
 - (2) 議 事
<報告事項>
男女共同参画社会づくりの総合的推進について
(委 員) 兵庫県は男女共同参画に関して、内閣府の作成したチャレンジ指標の研究部門において全国2位とトップクラスであるが、今後国による研究者への支援や育成が積極的になってくる。兵庫県では企業との連携は進んでいるが、大学との連携も考えておかななくてはならない。
(事 務 局) 現在、県内の大学コンソーシアムと協働ができないかについて協議を進めている。大学との連携についてどのように協働すればうまくいくのかを、問題意識を持って進めているところである。
(委 員) 全国各地を回ったが、講座等への男性の参加者は少ない。男性限定の講座をしっかりとしないといけない。「団塊世代の男女とも地域活動への参加の支援」についての内容が「生きがいしごとサポートセンター」になっているが、そうではない。大事なのは、団塊世代の男性がコミュニケーション能力を身につけないと地域に帰れないということ。それに生活力の要である食の問題である。
以下何点かお聞きしたい。
まず、「子育てファミリー・サポートクラブへの支援」である。年間1グループあたり10万円、月1万円程度でどのくらい役立つかである。
次に、「民間支援団体との連携強化」のなかで、DV被害者の一時保護対策として運営費の一部を支援しているとしているが、全体でどのくらいの金額になっていて、過去5年程度でどのくらい増えてきているのか。
一時入居住宅(ステップハウス)へはどのくらいの期間入居できるのか。
「男女共同参画申出処理制度」の22件について、主にどのような内容のものが多くて、どのように対応したのか。
「男女共同参画推進員(企業・労組)」は研修会等へはどの程度参加しているのか。
「ひょうご男女共同参画推進協議会」では、これまでどのような活動を行ってきたのか。

(事務局) 生きがいしごとサポートセンター、シニア生きがいしごとサポートセンターを「団塊世代の男女とも地域活動への参加の支援」の中で記述したのは、仕事そのものを紹介するというよりは、コミュニティ・ビジネスや地域活動を含めてサポートする仕組み、生きがいを重視したものである。

(委員) 3年程前の2007年問題が浮上し始めてきた頃から、各地域の女性センター、最近では公民館や生涯学習センター等で男性に対する働きかけが行われ、男性学という勉強会だったのが、生き方や生きがいセミナーとして開催されている。仕事以外の生き方を変えるプログラムを県がモデルとして作るべきである。

(事務局) 昨年もそういう視点を盛り込もうと話し方セミナーや家庭・地域へのデビューセミナーなど、男性も多く参加してもらえるようなセミナーを開催してきたが、比率で見ると男性の参加は低い状況である。今年はセカンドライフの生き方といったセミナーを開催しているが集まりが悪い。現在男性だけを対象としたセミナーを企画中なので、ご助言をいただければと思っている。

(事務局) 子育てファミリー・サポートくらは10人以上程度の地域の小規模なグループで、そうしたグループへ年間10万円を助成しているが、他の例として、ボランティアグループへの活動助成が3万円であることなどから判断して、その助成額は妥当ではないかと考えている。

(委員) 現場の声を反映して、進めていく必要がある。

(事務局) 申出処理制度に関する申出については、セクシュアル・ハラスメントなど人権侵害に関するものが多い。その内容は年次報告として、毎年新聞発表等で公表しており、個人情報に配慮しながらホームページにも掲載している。

ひょうご男女共同参画推進協議会では、毎年構成団体の一部からなる企画会議を設け、取り組み内容について協議を行った後、全体会を開催している。昨年度は企業の先進的取組事例を紹介するセミナーの開催や、協議会の構成団体がどのようなことを行っているのかという情報共有を行った。

一時入居住宅(ステップハウス)の利用期間については3か月で、必要に応じて期間延長が可能で、最長2年となっている。

<協議事項>

1 男女共同参画に係る取り組みの推進について

(委員) 兵庫県の女性就業率は低い反面、就業希望者は多いが、その原因として、就職はしたいが子育てを優先しなければという意識の高い人が多いのか、それとも行政も含めた社会の不利で就職する機会が少ないのか。

(事務局) 県産業労働部の分析によると、就職希望者が多いのは就職できていない人(母数)が多く母数が多いため、結果として、その中に占める就職希望者も多くなっていること、また兵庫県の産業構造として、他県に比べて製造業における女性の就職率が低く、そこで吸収しきれっていないためである。

(委員) これは日本の慣習、あり方そのもので、誰が悪いというのではなく、高度な部分で、企業が女性を必要としているところが少ないのではないのか。行政がこうし

たことを課題と認識し、取り組んでもらいたい。

最近地域に男女共同参画推進員がいることを知った。あまり地域で認識されていないのではないかと。男女共同参画推進員の意識がいくら高くても、少ない人数で何ができるのか。もう少しきっちりとした支援をすべきではないか。

(委員) 今年の春から、オープン市民講師の制度が始まって、その精神にのっとり、1人でも多くの人に意識を変えてもらえたらと思い、男女共同参画推進員2名がペアとなり、地域で働きかけを行った。最初は誰も推進員のことを知らなかったもので、時間はかかっても少しでも理解してもらえるように懸命に取り組んでいる。

(委員) 男女共同参画社会づくり協定締結事業所のPRを県内大学へ行っているが、何か反応はあるのか。女子学生が就職する際は、就職して、結婚して、子育てしてというように10年、20年のスパンを考えるとよりは、今就職しなければという思いだけである。これからの長い期間で、家庭、仕事、地域において計画を立てながら生きていくということについてのPRをもっと積極的に大学(就職担当窓口)へ働きかけられないか。

(事務局) 大学へ一覧表を送付した後のフォローができていないので反省しないとはいけませんが、反応はない。今後は一覧表を送付するだけではなく、もう少し働きかけが必要ではないかと思っている。

(委員) 男女共同参画社会づくり協定締結事業所として、大学も対象となるのか。

(事務局) 対象になる。ただ、現在のところ、大学と協定を締結した実績はない。

(委員) 女性の就業率等に関するデータは平成12年と古いですが、最近の状況はどうなっているのか。また、兵庫県は非常に面積が広く、様々な地場産業があり、農林水産業など女性の働く場はたくさんある。県内の地域ごとの分析も必要と思う。

(事務局) 女性の就業率等に関するデータは、全国比較をするために国勢調査結果を用いているため、平成12年となっている。もう少しすれば平成17年の国勢調査の結果が発表されると思うので、最近の実態は把握できる。また、県内の地域ごとの就業率に関するデータはないが、労働力率のデータであれば、市町別、県民局別のデータはある。

(委員) 各県民局単位でここ10数年来男女共同参画フォーラムを開催しているが、女性団体ネットワークの基盤と言える男女共同参画子育てフォーラムに代えた地域もある。提案であるが、こうした組織に推進員も加わったら、広がりができるのではないかと。

(事務局) 男女共同参画推進員は各県民局あたり20名程度になっているが、数値目標はもう少し高いところにおいているので、その数は増やしていきたいと考えている。推進員だけでは活動できることが限られてしまうので、そのサポート体制が必要だと考えている。その意味で地元市町のサポートが非常に重要であることから、推進員に対する研修会には市町担当者にも参加してもらい、顔なじみとなってもらうなどの工夫をしている。推進員への支援は市町だけでなく、県民局からも行う予定である。また、昨年度まで、推進員一人ひとりの活動費として月1,000円を助成していたが、推進員が活動しやすいように、18年度からは推進員個

人への助成を廃止し、県民局単位の推進員活動に対する助成に改めた。

- (委員) 男女共同参画社会づくり協定締結制度について、県と一度協定を締結すれば永遠に続くものなのか、以前から気になっていた。毎年増えているのでいいように見えるが、実際は様々な制度が整備されても、利用実態が伴っていないとの声もある。また、社内の中では男女共同参画に高い関心を持っていると自負している私でさえ、社内では誰が男女共同参画推進員なのか承知していない。

これらは制度としてはいいのかもしれないが、検証していかないとその数が増えても意味がない。行政が民間企業のなかを変えていくのは難しいと思うが。

- (事務局) 男女共同参画推進員は現在3期目であり、1期2年をお願いしている。地域の推進員は1年間どのような活動を行ったかという報告はもらっていたが、企業の推進員の活動内容は把握できていなかったため、今年各企業の推進員に調査票を送付し、活動内容を把握することとしている。こうした調査を継続しつつ、その実態をもとに、さらに充実できるように検討していく。

- (事務局) 県と事業所による協定締結期間は約2年となっている。協定締結の更新時には協定締結後どのような改善を行ったかなどの報告を求めているが、まだその実態を十分把握できているとは言えない。今後、協定締結後、男女共同参画に取り組むことによって企業にとって生産性の向上が図られた、社員の士気が高まったといった効果があれば協定締結制度のPRにつながるため、このあたりに力を入れていきたい。また、大企業では取り組めても、中小企業では難しいと聞いているので、中小企業の取り組み事例を紹介するなどの支援も行う。

- (委員) 少子化が急ピッチで進んでいるなかで、女性の労働力率の問題は企業や社会での関心が高まってきている。女性の労働力率を上げていくなかで、家族的責任をどのように軽減していくのかを考える必要がある。女性の30～34歳の労働力率が低いのは、女性が家族的責任を過大に担っているためとも言える。

一方、「企業との協働による男女共同参画の推進」について見ると、正社員について考える旧来型の取り組みになっている。女性の労働者の3分の2はパート、有期雇用、派遣などの不安定就業者である。こうした不安定で恵まれていない条件下で働く女性が、子育てや介護などの家族的責任を負っている。この状況を放置しておく、こうした人たちは社会的に自立できないし、男女共同参画も進まない。様々な取り組みを行うときや、計画を策定するときなどは、多くの女性が不安定な就業条件のもとで働いているということを視野に入れて、こうした人たちを含めた家族的責任への配慮が働く場でどの程度できるのかといったことを企業に浸透させてもらいたい。また、現在の協定締結制度をよりきめ細かくした不安定就業者版のようなものができないか。企業は優秀な女性をキープしたいと思っている。勤続年数についても正規雇用者だけでなく、パートタイマーが定着する期間にも光を当ててもらいたい。

- (委員) 兵庫県の女性就業希望者28万人は阪神間に多く、高学歴の女性が多い。また、配偶者の収入で生活が成り立つ家庭が多い。これは全国的な傾向である。こういう人は、パートは嫌、夫に収入があるから、その仕事は嫌などといって、仕事と

のマッチングが難しい。女性のチャレンジは高学歴で、ある程度収入のある女性が多いということ視野に入れながら、どう考えていくのかがポイントになる。一方で、貧困の問題もあるため対応が必要である。

企業の経営者には女性の就業が断たれることはコスト増につながるという発想が生まれてきている。優秀な女性が出産によって職場から離れ、その者に代わる者が確保できない場合がある。女性労働の継続をどうするのかは、女性の再チャレンジと同時に考えていかなければならない問題である。

チャレンジには「上」へのチャレンジ、「横」へのチャレンジ、「再」チャレンジの3つのチャレンジがある。この3つのチャレンジがあるということ記述した上で、今は「再」チャレンジが大事であるというふうに白書にも記述してもらいたい。

- (委員) 能力制度という考え方が出てきたので、ポジティブ・アクションの考え方を改めてはどうか。企業は、女性を登用していきたいという面を持ちながら、一方で女性を押さえ込みたい、女性は補助的作業をするという考え方が企業のなかに残っている。ポジティブ・アクションをどうするのかを企業のなかで考えてもらいたい。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が企業に義務づけられたが、1年経過してどうなったのか、企業でどのように推進してきたのか、掲げた数字が達成できたのかなど不明である。男女共同参画社会づくり協定締結制度に係る企業の評価について、この計画を企業がどの程度達成し、達成できなかった場合、それは何が原因だったのかを一つの判断材料にすればよいのではないか。

出産して、育児休業を取得して復帰する女性は増えた。ただ、年子になると、3年が4年になり、4年が5年になる。そうすると企業も退職を促すようになる。休んでいる間に補助的要員を雇用すると、そちらに肩入れをしてしまう傾向がある。ただ、育児休業をとる者も増えたが、育児休業をとってやめてしまう者が増えていることも事実である。3人も子育てをしていたら働く暇がない。男性がどれだけ協力するのが大きな課題である。

- (委員) 育児休業を取得後、復帰する際、自分の仕事が遅れているのではないかと不安である。仕事のことが夢に出てくるくらいである。育児休業がとれるよう周囲、特に男性の意識を変えることが重要である。

- (委員) 男女共同参画社会づくり協定制や男女共同参画推進員制度は、兵庫県が全国に先駆けてスタートさせた先進的な取り組みである。協定締結事業所の責任者、並びに男女共同参画推進員全員が一堂に会することは難しいので、そのメンバーの中からピックアップし、意見交換会を行えば、この審議会でも出された課題はほぼ解決できるのではないか。

県経営者協会は、今年の4月から県の委託を受けて、女性の再就職奨励金事業を行っている。正社員という意識が高いせいか、非常に反応が鈍い。5年前に中

高年を対象とした再就職の職場体験事業を行ったが、多くの申込みがあった。マザーズハローワークでは現在1日10人が利用していると聞いたが、果たして有効に機能しているのか。気軽に行けるところでなくてはならない。

(委員) 男女共同参画社会づくり協定制度や男女共同参画推進員制度は、制定されたときと状況が変わってきたので、見直す時期にきている。他府県では表彰制度を設けているが、兵庫県では、社会的な評価も高まり、協定締結事業所に就職したいというインセンティブを与えることができるだろうということから協定制度を創設した。これまで協定締結事業所数を増やすことに重点をおいていたが、96事業所にまで増えた今、さらにその数を増やすのか、これまでの取り組みのレベルをさらに高めることに重点をおくのか考える必要がある。この制度の評価が必要であるとの意見もあるが、そもそも底辺の底上げが目的だったのだから、それ以上を求めるのはいかがかと思う。個別の注目すべき取り組みにどのようにスポットライトを当てるのか、企業において正社員とは異なる形態の人への支援は別の手法を考えないといけない。これらの制度に期待するのではなく、これらの制度の上に積み上げる新しいものに期待するべきだと思っている。

(委員) 民間企業の役職別管理職等に占める女性割合について兵庫県のデータはないのか。

(事務局) サンプル数が少ないので、都道府県別のデータはない。

(委員) 男性の育児休業取得率は全国でも、県でも下がってきている。県では15年度から下がってきているが、取得率向上に向けて何か取り組みを行うのか。

(事務局) まず、各部局に設置している庁内男女共同参画推進員の研修会を実施する予定である。このなかで、男性の育児休業の取得等について記述した「子育てサポートプラン」の内容を説明し、各所属の職員に周知してもらうこととしている。また、人事課が各所属長等を対象とした会議を開催し、育児休業を取得できる職場環境づくりを行うよう働きかけている。

(事務局) 男性の育児休業取得率向上に向けて、15年度から17年度までに育児休業を取得した男性職員にインタビューを行い、それを紹介するほか、各部局ごとにワークスタイルフォーラム等を開催している。

(委員) 17年度の男性の育児休業取得率は0.4%になっているが、実数はどうなっているのか。

(事務局) 対象となる男性は1,002人で、うち4人が育児休業を取得した。

(委員) 育児休業は、公務員のように身分が確保されているような者でなければ取得しにくい状況である。世界の流れでは短時間労働が主流になっているが、日本では子育てをするのが女性であるという前提になっているので、短時間労働になっていない。仕事と家庭の両立を考えると、子育ての期間中は男女ともに働きながら子育てをする、「働きながら」という前提を考えていかないと難しい。県が率先して、30歳代、40歳代の役職のある者が育児休業をとる事例をつくれれば、もう少し進むのではないか。

施策の積み上げや継続性という観点から言うと、行政職員は異動があるので、

市民活動とのネットワークなど、そのたびに一から出直しということもある。ある都市の場合、「参与」という職を設けて、施策の継続性を担保する仕組みをとっているが、参考にしてはどうか。

- (委員) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定は301人以上の企業に義務付けられたが、京都の労働局によると来年にならないと全体が見えないと言っていた。仕事と家庭の両立のために、各企業に自主的に取り組む行動計画の策定を義務づけた法律がせっかくできたのだから、それをうまく生かさないといけない。この法律は活用の仕方によっては効果的なものを持っているので、国も県もうまく活用してもらいたい。厚生労働省と連携して、いい計画をほめるということをしてもいいのではないか。

2 平成18年度版ひょうご男女共同参画白書について

- (委員) 女性のチャレンジ支援の箇所については、チャレンジ全体のことを記述し、その中で再チャレンジが重要であるというように記述すべきである。また、女性研究者の育成にも触れてはどうか。
- (事務局) 県も最初は「再チャレンジ」と言っていたが、再就職の人も、そうでない人も含めて応援するという趣旨で「再」ではなく、「女性のチャレンジ」として幅広く考えている。
- (事務局) 「ひょうご女性チャレンジひろば」は、当初「ひょうご女性再チャレンジひろば」としていたが、若い女性の就職等を踏まえ、もう少し幅広く実施していこうと「ひょうご女性チャレンジひろば」とした。
- (委員) 女性のチャレンジ支援のなかに、職業訓練に関するデータや記述を予定しているのか。
- (事務局) 今のところ予定していない。
- (委員) 男性であれば職業訓練とすぐに結びつくようであるが、女性についてもスキルアップや能力開発の面について記述してもらいたい。
- (委員) 「上へのチャレンジ」という言葉に違和感がある。
- (委員) この言葉は内閣府で定めたが、定めたときにも議論になった。これは上下関係や出世主義という意味合いではない。これまで意思決定過程から女性が排除されていることが多かったので、その場に参画してもらうということを意味するもので、いわば指導的立場に立ってというのが「上への」という意味合いである。
- (委員) やはり一般の者でも素直に受け入れられる言葉にするべきである。
- (委員) これまで活動が難しいとされていた企業の男女共同参画推進員のための研修マニュアルができた。講師の派遣もされると聞いており、よいことだと思う。
地域の推進員についても、18の地域女性団体との情報共有等を通じて、全体の底上げができればいいと思う。
- (委員) 今年の3月兵庫県医師会が女性医師の会を作った。少しずつではあるが、子育てや女性のチャレンジの問題等に取り組むようになったことを報告する。

(委員) 働き続けたいために結婚しない、逆に働き続けたいためにパートナーを見つけたいなど、女性の生き方が多様化している。そのため、女子大学生たちが生き方を選ぶことが難しくなっていると思う。

(3) 閉会

藤原県民政策部長あいさつ