

第3期男女共同参画審議会第1回会議 会議録

- 1 日 時 平成19年2月13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 有光毬子委員、池田啓子委員、上杉孝實委員、北野美智子委員、高島進子委員、田端和彦委員、中居成子委員、西馬きむ子委員、原仁美委員、堀沢利治委員、前川裕司委員、望月慶子委員、山下淳委員、梁英子委員
清原兵庫県理事、藤原県民政策部長、木村地域協働局長、鬼頭男女家庭課長、県立男女共同参画センター所長
- 4 内 容
 - (1) 開 会
清原理事あいさつ
 - (2) 会長、副会長選出
男女共同参画審議会規則第5条第2項の規定に基づき、委員の互選により、会長は上杉委員、副会長は高島委員に決定
 - (3) 議 事
＜第3期男女共同参画審議会の審議テーマ・審議スケジュール等について＞
 - (委 員) 男女共同参画社会づくり協定締結事業所へのアンケート調査結果(参考資料3)の回収率は74.0%となっているが、回答のない26.0%はどういう企業なのか。また、男女共同参画に取り組んだ効果として売り上げが向上したという企業があるが、業種によって違いはあるのか。男女共同参画に関して女性の意識が変わってきたということはいいことだ。企業のトップも建前の部分では男女共同参画を理解しているが、現場の店長などには全く浸透していない。何か問題があると感情的な紛争になってしまいがちなので、企業には現場という末端の意識改革を行ってもらい、何か問題が起こった時には男女共同参画の視点を持って対応してもらいたい。また、企業のイメージが向上したと回答した企業では、大卒の女性社員は増えているのか。
 - (事 務 局) この調査は事務局で実施し、まとめたものであることからクロス集計までは行っていない。回答のなかった事業所へは電話による督促はしたが、回答がなかったので一応の区切りをつけた。しかし、一般の調査結果の回収率が30~40%程度であるのと比べると、回収率が74.0%というのは、県と協定を締結している企業の意識が高いものであると評価している。男女共同参画に取り組んだ効果として売り上げが向上したという企業は業種によって違いがあるかどうかについては、現在分析しているところである。

現場の意識改革は重要であると考えている。調査結果の課題で記述しているとおり、各事業所とも男女共同参画を進めていく上で、女性社員の意識、男性社員の意識を変えていくことが重要だと考えており、県では、企業への出前講座や企業を対象としたセミナーの実施、また、企業が研修を行う際に活用してもらおうと研修マニュアルを作成している。

男女共同参画に取り組んだ効果についての設問については、主観的なことについて聞いただけで、数量的なことについては聞いていないので、生産性がどのくらい向上

したのか、売り上げがどのくらい伸びたのか、ということは把握していない。企業のイメージアップによる採用の拡大は追跡困難である。したがって、この点について分析することはできない。

(事務局) 兵庫県では、全国で初めての政労使による三者合意を交わしている。1999年にはワークシェアリングの三者合意を交わし、昨年3月には、仕事と生活の調和と子育てに関する三者合意を交わし、これに基づくアクションプログラムを作成した。男女共同参画では出前講座や研修マニュアル等を実施、作成しているが、少子対策においては両立支援アドバイザーの派遣やトップセミナーを実施しており、ユニバーサル社会づくりにおいても様々な事業を行っている。しかしながら、行政が実施するだけでは限界があるので、行政、労働組合、経営者の政労使が一緒になった具体の施策に着手したところであり、きめ細かな取り組みを進めていくこととしている。

(委員) アンケート等では、ポジティブアクション等を導入した際に、女性の意識が変わったということは多く見受けられる。企業のトップもポジティブアクションに取り組みたいと考えている。しかし、トップダウン形式で始めるところが多く、まず女性への教育などから始めてしまうので、現場で女性の意識が変わっていきなかで、中間管理職が変わらないために対立が起こっている。ポジティブアクションの導入手順は事業所の状況によって、ふさわしい方法がかなり違う。ポジティブアクションはこういうふうにしましょうというものはあるが、それを基本にそのままやってしまうと、現場と齟齬を来し、せっかく取り組んだのに空中分解してしまう。そうならないために、各事業所においてケーススタディを進めながら取り組んでいくべきではないかと最近肌で感じている。

(委員) 兵庫県経営者協会女性産業人懇話会において、過去に3回、企業における女性の活用実態についてのアンケートを実施した。10年の経過を見た特徴として、確実に女性の勤続年数が長くなり、10年以上勤続する人が非常に多くなった。加えて、企業における女性の活用、特に女性の管理職への登用率が非常に高まったという実態が明らかになった。しかし、男女ではまだその開きはある。企業の業種別や規模別のアンケートにはなっていないが、全体で見ると、女性を管理職へ登用していくための具体的施策等の方針を持っているかということについては、アンケート結果ではまだ20%である。アンケート調査をしているなかで、男性の意識をどのように高めていくかは大切な視点だと考えている。女性の会ではあるが、この2年当懇話会では、企業の大要職にある人事担当者の参加を得て交流するという活動を活動の中心としてきた。そのなかで、いろんな本音が出てきた。小規模の企業では、女性を長く勤務させること、管理職に登用することはマイナス、リスクだと考えている。特に、出産・育児休業中の代替問題は深刻な悩みとして受け取っている。当懇話会では、企業のトップが男女共同参画問題に対してどういう方針を持つかということが、意識を変えていくための重要なキーワードであると考えており、企業のトップとの情報交換をしながら働きかけていくことを活動の中心としている。

(委員) この審議会は2年間で、年3回計6回開催し、1回2時間程度でどのようなことができるのかを考えていた。事前に会議資料を送ってほしいとお願いしていたが、実現

しなかったことは残念である。2時間程度で議論するためには、事前に資料を読み込んで会議に臨みたい。この会議で事務局から説明を聞き、意見を述べるというだけでなく、会議以外の場においても委員相互に情報を交換できる仕組みづくりを考えてもらいたい。

(事務局) 今回は資料の作成に手間取り、事前に資料を送付できなかった。次回以降は必ず会議の前に資料を送付させていただく。また、限られた時間の中で、会議を有意義なものにするため、あらかじめ委員の意見を聞くなどといったことについて考えていきたい。

(委員) これまでも、この会議にとどまらず、何か意見があれば事務局に寄せていただくと、事務局からそれを各委員に返すということはやってきた。

(委員) 意見を双方向でやりとりするというのは、委員同士の個別でするものなのか、掲示板みたいなものに意見を書き込み、誰でも見られるようにするものなのか。

また、昨年までの議事録をみると、発言欄は「各委員」となっており、個人名は掲載されていなかったが、その理由は何か。

(事務局) 双方向で意見交換をしようとする、掲示板やSNSというものが考えられるが、これまではITを使って行ったことはなく、文書でのやり取りだった。

また、男女共同参画審議会運営規程に基づき、会議における議事の概要を公開しているが、委員名はその対象としていないため公開していない。

(委員) 議事録については、事務局が案を作成し、委員に発言内容の確認依頼がある。意見があれば言えるようになっているので、後のフォローはできていると思う。なお、事務局から委員に送付されてくる議事録には、委員名は記載されている。

(事務局) 県のホームページで会議の議事録を掲載する場合には委員名は記載していない。委員名を公表すると、当該委員への誹謗中傷や直接委員へ苦情が寄せられることが考えられるため、委員名は公表していない。

(委員) 長期ビジョン委員会の議事録では、委員名は公表されている。

(事務局) 他のほとんどの審議会では、委員名は公表していない。委員の皆様には委員名を記載した議事録を送付させていただいている。

(委員) 農業の問題は、この審議会において数年前から大きな重要な問題とされてきた。加工業において女性が活躍しているが、農業分野においては政策方針決定場面に女性がなかなか進出できていない。これは大きな問題である。

(委員) 農業分野では女性はなかなか前には行けない。政策の場となると、地域単位で動いているので、個人がどうこうできるものではない。農業分野は男女共同参画が一番進んでいない分野だと思っている。農業は戸主が農家である。個人の女性というのは手伝いでしかない。さんのお嫁さんでしかない。夫と一緒に仕事をしていても農業者としては見てもらえないのが現状である。仕事は夫以上にしているので、農業という仕事のなかで、女性の声を反映させて共に進めなければならないと考えている。農協の理事などは女性がまだまだ少ない。農業委員は公職選挙法に基づいて選ばれるが、従来は、地域から推薦で選挙の定数に見合う人数を出して、選挙が行われないよう穏便なやり方だった。今のやり方がおかしい、女性の声を反映させてほしいと声をあげ

ても、男性の意識が高くないため「穏便に、もめないようにしよう」というやり方だった。

農業をする女性グループは増えてきた。農業、漁業という仕事を自分の仕事にしていこうと様々な活動を行っている。3年前神戸市において、農山漁村の女性組織連絡会を立ち上げた。女性も自分はプロとして、農業の仕事は自分の仕事として、政策方針決定過程の場に女性が参画できるように勉強もしてきた。その結果、女性も変わってきて、農業も漁業を伸ばしていきたいということになってきたが、男性の意識、地域の意識は変わっていないのが残念である。

(委員) 県などにやってほしい具体的な施策などは意見として出てきているのか。

(委員) 自分たちの意見は行政には出している。県や市の農漁村のビジョンの中には「女性の支援」という言葉はあるが「女性の参画」というものはない。「支援」については自分たちで努力するので、「参画」については行政に強く出してほしいと言っているが、進んでいない状況である。

(委員) 農家に嫁いだが、男性がいないと農業はできない。今の農業は機械を扱うなど女性ではできないようになってきている。女性が参画すると言っても、一人ですべてのことができる訳でもなく、普通の仕事と基本的に違っているので、仕方がないことだと思っている。仕方がないといってそのまま放置しておかず、女性も束になって頑張らなければ何も変わらない。しかし、根底にあるものは認めざるを得ない。これが男女共同参画の一番の泣き所ではないか。

一家に一人誰かの名前を出す場合、たとえその家庭で女性の力が強くても、男性の名前を出すというのは、日本古来の農民の意識からきたものである。

(委員) これからの農業は、これまで培ってきた基本的な農業生産のあり方もあるが、契約農業やマーケティングによる新しい産物の販売拡大戦略など、経営革新の上で営まれることや都市との交流なども進行しつつある。加工業などはその典型である。そういう中では、女性は男性と同じように発言できるのではないかと思う。女性の意識が少しずつ変わってきているのは明らかであるが、これまでの制度や慣習を突破するには、それに代わる新しい仕組みを作らなければならない。

(委員) 男女共同参画の問題は女性問題というだけではなく、男性問題でもあると認識している。女性は懸命に頑張っているが、男性はそれについていけない状況である。学習や学びはなかなか進まない。どこをどのように攻めるのかを真剣に考えないと、このような問題は解決しないのではないかと思う。

県の男女共同参画推進員をしているが、男性は4分の1か、5分の1である。実際活動するとなるとさらに少なくなり、女性が中心となっている。男女共同参画推進員は結構悩みを抱えている人がいる。他にも様々な活動をしている人が多いため、もう少し楽に活動できるように知恵を貸してもらいたい。

< 齋藤副知事 あいさつ >

(委員) 委員の皆さんの意見を聞いていて気になったのは、「意識」を変えるということ

にこだわりを持っていることである。企業のトップの意識、中間管理職の意識、男性の意識、女性の意識という話が出てきているが、意識を変えるというのは簡単ではない。しかも、行政として何ができるのかということを考えると、直接意識を変える方策というのは難しい。むしろ、どういう制度や仕組みを用意すれば、その中で動く、動かざるを得ないことにより、意識が変わっていくというふうにと考えると、企業に働きかけをする際に、トップや中間管理職の「意識」ということを考えるよりも、企業のマネージメントや組織の運営というところが焦点になる。

農業の問題にしても、農業のあり方をどうするのかというところから変えていかないと仕方がない。新しい農業のあり方を考えた時、女性の役割やあり方は、これまでの農業とは違ったものになる。トータルすると、企業の経営というものはどういうものなのか、農業というものはどういうことなのかを考えると、男女共同参画の問題をその中に組み込んで考えざるを得なくなる。男女家庭課が頑張るのも大事であるが、他のセクションが男女共同参画の問題を自分たちの政策の中にどう組み込んでいくのかということがポイントである。企業等に働きかけをするなかで、男女共同参画の問題が自ずと組み込まれ、意識が変えられていくという形にしないと仕方がないという印象を持っている。この審議会であれこれ言っても、他のセクションにまで通じているのか。アクションプランなど作成するが、単にとりまとめたただけのものにならないようにしてほしい。事業者に働きかけをするときに研修や啓発を行うが、もう少し身のある、つまりマネージメントそれ自体を変えないといけないということ、その中で男女共同参画の問題が自ずと組み込まれているような形で働きかけていかないとけない。男女共同参画の担当課は頑張っても、県庁全体に伝わっていなければ何にもならない。ここを変えないといけないのではないか。

(委員) 就職した女性は結婚や妊娠・出産で、自ら退職する人もいるが、嫌がらせをされたり、転勤をさせられたりして、退職せざるを得なくなる。日本が少子社会になり、女性が働き続けられるよう条件整備をしていかなければならない。企業も優秀な人材を確保するという点で、妊娠や出産で女性をやめさせず、継続して雇用していくというシステムが企業にとってもメリットだという覚悟で取り組んでもらうことが、働く女性の願いである。私たち小学校の教職員が60歳の定年を目指して、様々な雇用の条件整備を図っているということを他の労働組合の女性に話すと、そのような意識がない。定年まで働き続けるということにびっくりされる。女性が働いてお金を稼がないと、パートナーである男性が、育児や地域社会に参画するのは難しい。男性が会社と家庭の両方が大事だというワークライフバランスに踏み込むためには、女性もパート労働者ではなく正規労働者として、きちりと生計を支えているという姿が一方にあるというのが大事なことである。そのためには、女性が働き続けられる雇用環境が大前提になっている。小学校では女性教職員が半数以上いるので、女性の意見が反映されるし、男性と対等に働くことができる。管理職の意識の問題ではあるが、どこの職場でも男性が育児休業をとると、「おまえは無責任だ」ということになる。

(委員) 現在家庭、子育てをテーマに市民活動の中間支援を行っているが、その中で感じるのは家庭環境がおろそかになっていることである。まず男女とも社会に出て働くこと

ができることが第一であり、家庭を守ったり、家族を育てることはつらいことであるものだという認識で受け止められている。男女ともに働くことは家庭のためではあるが、実際には収入が足りないので働かざるを得ない状況になっている。ある程度収入があれば、夫婦どちらか一方が働かずに家庭で子育てをする方が、はるかに豊かな家庭環境ができるのではないかと考えている。女性が働きやすい職場づくりも重要であるが、男女が協力して家庭を作っていくことをもっと支援していく生活づくりが今の社会では必要だと考えている。最近夫婦感謝イベント等の活動を行うなかで、家庭環境の稀薄化が感じられ、収入のため働くこと自体を目的としている人もいるが、その向こうにある家庭といったものをテーマにした活動を提案していきたいと考えている。

(委員) 兵庫県経営者協会女性産業人懇話会として企業に求めたい課題をまとめた。その一つは、企業における女性の活躍推進方針を社会に広く公表できればよいが、せめて企業の組織内でその方針や目標が周知されるとよいと考えている。これまで女性の管理職を増やそうという具体的な目標を掲げて活動してきたが、企業には女性の管理職登用に関する判断基準はあるようでないのが現状であり、従来のように男性に重点をおいた判断で登用されるのが実態である。すでに企業では女性を管理職として登用しているが、他の女性から見るとその人たちは特別の人だと映ってしまう。すごく努力をして管理職のポストを得た先輩だと受けとめており、もっと身近な存在だということを感じさせないと、裾野が広がっていかない。そのためには、企業が持っている価値観やシステムを変えていかないといけないが、今の日本のビジネス社会は男性が中心になって、男性の価値観に基づいて作り上げてきたことから、今だに根強くはびこっているのが現状である。しかし、ここを変えないと少子化問題を根本から変えることはできない。当懇話会では、男女がともに子育ても介護も一緒にすることによって、よりよい社会になり、時間はかかるけれども、ワークライフバランスが必要になってきていると結論づけている。社会で自己実現をしたいという女性の願いは高まってきているので、それを否定せず、男性もそれを受け入れていくという強い意思を持って進んでいかないといけない。

(委員) 最近の若い人がどのような考えなのかを知ろうと2月8日に開催された男女共同参画セミナーに参加した。自衛隊や消防団などに入って実際に体験して自分にあう仕事を努力して探している人もいる。消防団の人が、女性は消火活動をしなさいと言っていたが、ダンプカーを運転している女性もいるのに、それでいいのかと思っている。農業についても農業改革をしようと勇気を持って取り組む女性が出てこないといけない。日本は農耕民族で長い間の家族制度の習性で、現代に順応できない男性が多い社会なので、相当強い意思を持った女性がリーダーにならない限り難しい。参画と協働の社会はお役所の協力が大事である。仕組みを作って、それを行動に移して、そしてこの日本を変えていかなければいけないという気持ちが大切である。

夫婦が同じ立場で家庭を築き、働くのが一番の理想であるが、男女共同参画社会を通して生ずる問題が山積しているため、理想の実現にはやはり時間もかかる。

(委員) 誰から見ても農業分野は遅れていると見られている。先日開催した勉強会で、女性

の参画がどのようにすれば進むのかということ考えたが、自分というものをしっかり考えようということだった。農業を変えていくためには、女性も男性も意識を変えていくことが必要である。古い風習の中で、女性もしっかりと意見を出していかないと打破できない。農業をするには戸主でないといけないというように、一番のネックになっている今の制度である。農協の組合員は戸主である夫であるのに対し、妻は準会員である。また、地域の自治会も参画できるのは戸主である。こうした制度を変えないとどうしようもない。農家の男性は制度に従順であり、それに合わせて地域が動いてきたので、男女共同参画社会づくり条例のなかで、女性は3割参画するというように、はっきり明記されるといいのではないかという意見が出た。農業のなかで自分の意見が言えるようになればいいと思っているが、農漁村では高齢化が進んでいる。若い女性は子育てなどで農業に従事できず、高い意識を持った女性が仕事に就けない状況である。農家では古い体質かもしれないが、子育ては仕事ではないと考えられており、評価されていないところが多いため、若い女性は尻込みをしまっている。

(委員) 企業は営利を目的とするものとあるが、第一義的には社会貢献をすることである。その貢献度が大きいところが利益を得ていると考えている。男女共同参画を通して社会貢献を進めるよう働きかけるのがいいのではないか。数年前に出された21世紀長期ビジョンでは、当時実施されたアンケート調査で、希望する子どもの数が2.5人～2.6人となっていたなかで、人口減少社会は必然であるとされていた。国の審議会は人口減少にいかにかん着陸するかが課題とした。兵庫県も同様の報告を出している。ところが、平成17年の国民生活白書では今までのトレンドでは具合が悪く、結婚できない人が多くなり、今まで以上に深刻な状況になる。正社員化を推進しないと危うくなるということで結ばれている。産みたくても産めないという状況を考えないといけない。

子育てや家事は仕事ではないという意見があるが、これには反対である。アンペイドワークはお金に換算してよいという考えを男性が持たないといけない。男性が女性を支配するという気持ちで満足するというのは間違いだと最近気づいた。男性が女性を正しく評価すれば、もっと人生を楽に過ごせる、今そういう社会を目指しているのではないか。そのためには何をすべきなのかを、この審議会で論議すべきだと考えている。

(委員) 男女共同参画推進員として各地域で男女共同参画を進めているが、老人クラブや地域婦人会の場に行政が勝手に割り込んで行った時の反応は、すごく厳しく、話が終わった後にも、「なぜそのようなことをしないといけないのか」という意見が出される。制度が意識を作った、制度によって意識が作られたと言われるが、物事を変えるためには制度と意識を変えることが大事だと思う。25年間宗門と戦ってきて、制度を変えるということで女性の意識が変わっていくと思っているので、行政には制度を変えてほしい。女性の能力は男性と何ら変わらない。ただ一つ欠けるのは、場が与えられていないということである。女性も場数を踏むことによって、経験を積むことによって変わっていくことができ、意識も変わっていくと思う。地域社会の中で宗教が果たしてきた慣習については責任を感じている。トップの意識も変わり実行に移すのみで

あったが、少し時間がかかっている。企業が取り組むべきことは家庭で取り組むべきことにも当てはまる。各部署で制度を変えていくことがやはり重要であると考えている。

- (委員) 弁護士は専門職で、男女対等であるが、日弁連や県弁護士会では今年になってようやく組織として男女共同参画について考えていこう、ポジティブアクションを行っていこうという状況になった。まだ意思決定の場には女性が出られない状況である。一番ネックになっているのはアンペイドワークである。団体の役員になるということは、いわばアンペイドワークであり、家庭でも職場でもアンペイドワークをすることはできない。

家庭は大事であるが、行政が一定の家庭観にとらわれたらいけない。どのような家庭観を持っていても支えてほしい。相談窓口の充実も不可欠である。兵庫県は地域がかなり広く、その地域によって取り組み方も異なっている。この地域差をどのように克服していくのかが課題である。

- (委員) 男女共同参画を考えると、どれだけ多様性を受け入れられるかである。家庭や家族は大事であると感じているが、家庭や家族というものは何なのかということを変更して考えさせられた。戸主という考え方から男女共同参画が進まないという話が先ほどあったが、そういう家族像をおしつけるのはどうか。企業には成果主義という価値観の中に家族に対する手当をつけるべきかどうか。夫婦そろって子どもがいるのが、必ずしも温かくて素晴らしい家庭ではないと考えている。例えば収入があっても、自己実現のためにも、社会貢献のためにも働き続けることは必要である。夫婦と子どもがいる家庭をモデルとするならば、さらに少子化が進んでいくしかない。シングルマザーでも、シングルファーザーでも一人で子どもを育てていける社会を作っていかなければならない。多様性というものをどの程度企業や社会が受け入れるか、これが一つのテーマである。

- (委員) 審議会のテーマについてであるが、少子化対策モデル、女性が働きながら子育てができないのではないかと前提にたっているのが、審議会委員の合意を得ているのかどうか。

- (委員) 多様な生き方、働き方をしたいという人がそのようにできるような可能性を作り出すということがむしろ前提である。必ずしも少子化のためにこれまでの議論をしていたとは認識していない。

- (委員) 今までの流れからすると、もちろん少子対策で取り組んでいたこともあったが、男女共同参画では少子対策が先にあるという訳ではなく、男女がいかに共同参画していくのが主眼である。

- (委員) 様々な実績を積み上げて示すことが企業にとって効果があるのではないかと。企業はトレンドに弱い側面があり、県が実施するのか、経団連が実施するのかは定かでないが、具体性を出していくのが必要である。先に、制度と意識の話があったが、やはり制度が先である。協定はあるようだが、税制を使ったり、ISOがないと契約ができないというように、企業にとってのメリットを出さないと、特に中小企業は受け入れられないのではないかと。こういう基準を示した制度が設計できれば、意識の変化も早

いのではないか。

(委員) 今日出された意見では、意識も大事だけれど、それに応える仕組みが大事であるということ、家庭も大事だけれど、多様な生き方ができるということも大事であるということなどである。個人と家庭との関係についてみると、自治体の選挙などは家庭単位ではなく個人単位であるが、地域では家単位、世帯単位のものがあり、農業分野ではその影響を受けて、なかなか女性が参画しにくい状況になっているので、どのように女性が参画できるようになる仕組みを作っていくのが大きな課題となっていた。企業においては、ダイバーシティ・マネジメントのことも含めて、組織のなかでどのように男女共同参画を進めるのかを見える形にするといったことが出された。

(4) 閉会

藤原県民政策部長あいさつ

文責 兵庫県県民政策部地域協働局男女家庭課