

### 第3期男女共同参画審議会第4回会議 会議録

- 1 日 時 平成20年10月29日(水) 10:00~12:00
- 2 場 所 ひょうご女性交流館 501会議室
- 3 出席者 糸野清明委員、上杉孝實委員、北野美智子委員、城内喜博委員、高島進子委員、中居成子委員、西馬きむ子委員、野々山久也委員、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  
清原理事、塚本政策担当部長、石井県民文化局長、  
岡崎県立男女共同参画センター所長、河田男女家庭室長
- 4 内 容
  - (1) 開 会  
清原理事あいさつ
  - (2) 議 事  
＜男女共同参画社会づくりの総合的推進について＞
    - (委 員) 行政職新規役付職員の女性割合が平成20年4月に16.8%になっているが、県全体としては伸びているのか。
    - (事 務 局) 平成20年4月本庁課長相当級である女性管理職の割合は3.9%である。前年度よりも0.2ポイント減少しており、全国28位という状況である。将来的に管理職になる女性を増やすためにも新規役付職員に占める女性割合の向上を図っている。
    - (委 員) 兵庫県は女性管理職に占める割合がもう少し高いものと思っていたが、全国28位ということであれば、もう少しがんばらなくてはいけない。神戸市長はこれから男女共同参画を進め、女性は優秀であるからもっと管理職を増やしていかなくてはならないとはっきり言っていた。今の人たちは優秀な人がたくさんいるので、さらにがんばってもらえると、何年先になるかわからないけれど男女が同じような比率になるのではないかと考えている。
    - (委 員) 女性の農業委員割合は全国的にも低い状況であるが、兵庫県はそれよりも低い状況である。何か原因があるのか。
    - (委 員) 神戸市には女性の農業委員はいない。農業委員は選挙で選出されることになっているが、実際は推薦で、持ち回りで行われており、選挙をしない形になっている。推薦枠もあることから、そのなかに女性を入れてほしいと以前から要望書を提出しているが、農業委員からは意見が出ない。農村社会は封建的な要素が残っており、女性を活用しようという前向きな意見は出てこないで、これからも要望は続けていこうと考えている。

兵庫県では、中山間地域のなかには女性の農業委員はいる。こうした地域では男性が仕事で他の地域に出て行き、女性が農業を担っているのが現状である。神戸市の場合、専業農業で生活していくことができるので、男性の声が強い状況である。いろんなところで女性が発言できるよう研修会も行っており、今後さらにがんばっていこうと考えている。
    - (委 員) 一部の地域だけのことなのかもしれないが、農業委員会は全く女性を求めていな

い。女性は男性の後ろで手伝ったり、後かたづけをしたりするだけで、男性が表舞台に立つのが当たり前だったが、最近、育友会や子ども会では、男性が役に就いていても、お祭りの打ち合わせの際には夫婦そろって出かけてくれている。

- (委員) 企業内保育は大切である。今のような多様な働き方が可能になるためのバックアップ体制がシステム化していないといけない。県は定員が3～9人の事業所内保育施設を助成の対象としているので、定員が1人、2人であれば対象にならない。また、定員が9人以上の場合はどうなるのか。企業によっては、今年を対象(子ども)がたくさんいるが、しばらくすると小学校に入学してしまい、施設そのものが不必要となってしまうということも起こりうる。会社の近くの保育所に入れるのは難しいと思うので、結局は地元に入れることになるが、子どもを迎えに行く時間の問題や延長保育といった問題が出てくるので、やはり一番近いところに入れるということになる。しかし簡単には受け入れてもらえない。そうすると企業連携が可能かどうか、限度額750万円の2分の1補助するというこの制度は、一つの企業だけを補助するのではなくて共同で申し込んできた場合どうするのかという問題は重要であると思う。Yakultが行っているのは、営業所を回って子どもを集めて一つの保育所に預けている。一つの企業だけならともかく、異なる企業同士であっても可能性はある。これを実現できるシステムを制度化していかないと、多様な働き方にも対応できない。

男性が保育所に子どもを連れて電車に乗るという社会の方が望ましいと考えている。男女共同参画社会というと女性が子どもを連れて行くというのをサポートするシステムを作ろうということになる。女性専用車両があるが、男性が子どもを連れてこの車両には乗れない。子育て中心のシステムにどう切り替えていくのが大事で、男性、女性ということではなく、子育てのあり方としてどういうふうワーク・ライフ・バランスをとるのか、社会全体としてワーク・ライフ・バランスを考える必要がある。

- (事務局) 定員10人以上の事業所内保育施設については国の制度があるが、1企業だけで10人以上子どもがそろうというのはなかなか難しい。民間保育園に入れるのであれば入る方がいいが、民間保育園に入れない場合に利用してもらおうと作った制度で、定員が1人、2人が対象ではないというよりも、定員が3人でもいいところまで下げたというふうに理解してもらいたい。子どもが1人や2人では企業もなかなか手を出せないで、3人以上しかも地域の子どもを入れてもいい、共同で申し込んでもいいというようにフレキシブルに運用している。交代勤務がある企業では、この制度があるから働けるといふところがあり、喜んでもらっているので、来年度も事業実施に向けて予算を確保していきたいと考えている。

企業内保育所があっても自宅の近くの保育所に子どもを入れたいというニーズは高い。郡部では子どもの数が減っているの、幼稚園と保育園で子どもを取り合っており、都市部では待機児童が生じているのが現状である。保育園機能と幼稚園機能を併せ持った認定こども園制度ができたが、現在県では15園あり、全国第3位である。この認定こども園制度を普及していくことによって郡部でも都市部でも

対応できるようになるので、保育に欠ける、欠けないということで区別しないように国に提案しているところである。

- (委員) 現在NPO法人で子育て支援を行っているが、たくさんの母親、父親が両親教育に参加している。核家族になったのが、今の日本社会のネックになったと私たちの世代は思っている。核家族ではなく家族が4人いると、家庭のなかでいろんな時間の過ごし方ができる。兵庫県には地域三世代同居を積極的に応援してもらいたい。

11月の第3日曜日、11月16日が「家族の日」として制定された。国が定めた日なので、皆がきちりと認識するように周知すべきである。父の日、母の日、こどもの日とあるように、家族の日を大事にすれば、生活状況や地域の状況がだんだんと変わっていくと思う。

- (委員) 連合兵庫、県経営者協会、県の三者により多様な働き方を実現するためのモデル開発に取り組んできた。全国フォーラムでも紹介したが、何かをしたいがどのようにすればよいかわからないという企業には大いに役立ち、貢献していると思うので、これからも続けていこうと考えている。

企業に保育所を設置することについては、働く人のニーズが高いと思うが、企業がそこまでコストをかけてするかというと、全面的に実施しようというところはないのではないかと。また安全面でも使用者責任をどうクリアするのか。

協働で行うことは非常にいいことだと思うが、どうしても負担割合の問題が出てくる。成功事例はあまりない。協働で行う場合、どこかに利害が出てくるので、これをどう調整するか、この調整役がポイントだと思う。企業はいろいろと検討しているようだが、実現までには至っていないようだ。

一時期、駅型保育制度が取り上げられたが今は影を潜めている。それは何が問題だったのか、企業はもちろんするが、行政が対応する方がより適切ではないか。

もう両立支援を行うべき時期にきている。企業のなかでも女性支援というよりも、両立という視点で子育て支援ということを考えていくべきだと思う。

- (事務局) 駅型保育所については国が鳴り物入りで実施したが、行政が企業に働きかけることも難しい。JRが実施する駅型保育所は現在7か所あり、JR東日本の取組が一番進んでいるようだ。JR西日本での取組も進んできており、開設した保育所では毎日子どもを預けてもいいし、駅でショッピングする間子どもを預けてもいいようになっている。県内でJR西日本が実施しているなかでは、夜10時くらいまで実施しているところもあり、そこでは学童保育のような機能を合わせ持ったものになっている。ただ保育所の質の問題が問われるため、認可外保育施設に助成金を交付する際にも行っているが、JRが開設する際にも一定基準の特定認可外保育施設の基準だけはクリアするように働きかけており、保育士の割合、スペースの問題、給食の安全性という項目についてはチェックしている。

<雇用の分野における男女共同参画に関する実態調査結果について>

- (委員) 回答のあった企業のうち、平成14年度調査ではサービス業が227社であったのに対し、平成19年度は40社であり、大きな違いがある。この差をきちんと見

ておかないと、データを比較する場合は危険である。

<働く場における男女共同参画の推進について>

(委員) 女性がどのように働けるかは、家庭のあり方や地域のあり方と非常に深く関わる。地域内での協力や地域ぐるみでの子育てについての施策はたくさん出てきているが、実際母子家庭や父子家庭など家庭そのものが成り立ちがたい状況にあったり、地域のまなざしから漏れているような家庭から出てくる問題が表面化してきている。いろんな団体から家庭を応援する場合にも、特にこういうところに注目しないといけないという問題が今後出てくるのではないかと、特化して考えないといけない問題もあるのではないかと思う。

(子どもの出生年別第一子出産前後の妻の就業経歴をみると)女性の生き方があまり変わっていないという現状を知り、改めて考えさせられた。育児休業を取得せずに就業を継続している女性は、おそらく中小企業で働いている人か、キャリアを積んで男性にも負けないように働いている人で、育児休業を取得して継続就業している女性は、新たな制度を活用して少しずつ実力をつけてがんばっている人であると思うが、こういう人たちの割合が少ないのは、職場環境と同時に家庭内での夫婦のあり方、家庭構成員のあり方などと同時に、地域がもう少し力をつけていくことが必要ではないかと思う。

政策・方針決定過程への女性の参画については、思うほど伸びない。県の審議会における女性割合は伸びているものの、県議会議員や市議会議員など政治レベルになると伸びない。諸外国と比較しても低い。就職難の際、学生に市議会議員や町会議員への立候補を勧めたが、その際には組織力や資金力が必要になる。こういう状況が変わらなければ女性は政治の場に進出できない。これが一番の問題である。女性が政治の場に出ていけるように学習や研修の機会をもっと増やしてもよいのではないか。

女性の農業委員割合を増やすことについて、県は助言できるのではないかと。県はあまりそのようにしているように見えないので、もっと積極的に働きかけられるのではないかと思う。

(委員) 働く女性の出産退職がここ20年増えているのは衝撃である。これを「実数」ではなく「率」としてとらえるとしても、これをどう受け止めるのか。出産退職するのは働き続けたくてもやむなく辞めたという人ばかりではなく、いろんな状況、いろんな条件のなかで将来をどう考えるのかということと結びつくが、重く受け止める必要がある。

先般、OECDが発表した2008年度の雇用アウトックによると、日本のプライムエージと呼ばれる25～54歳の女性就業率は67%で、先進国30か国中24位であるのに対し、高等教育履修率ではOECD平均28%に対し、日本は42%で3位である。高学歴の人が多くなかで、就業している人の割合が低いという現状を重く受け止める必要があると改めて感じた。

(委員) 経済の先行きが男女共同参画の視点にもかなり重くのしかかっているとひしひし

と感じている。企業研修のなかで、女性リーダー候補の育成やハラスメント防止研修などを実施しているが、今年の秋以降、すでに研修やポジティブアクションのための計画の実施が決まっていたにもかかわらず、いくつかの企業で予算が凍結された現状がある。営業部門に経費を回さないとやっていけないという企業が1社、2社ではなく、数社ある。経営者は男女共同参画を進めないといけませんが、自分たちの生き残りをかけてやっていかないといけないと話している。役員会で決定したことが覆っている現状のなかで、来年度に向けて女性雇用の確保の問題や、非正規雇用の求人活動を行っている、今年の夏以降、明らかに求職者が増えてきている。これまで首都圏や名古屋圏域は景気がよかったので求人には苦労していたが、今は求職者があふれており、人材確保するにはチャンスである。こういう状況のなかで、企業において女性を活用していくためには工夫が必要である。例えば、生産性のことや営業面でこれだけのメリットがあるということを出していかないとダメだと思う。女性の非正規雇用が増えているなかで、女性の管理職の割合が減っているのも当然である。

- (委員) 最近の若者は働く意欲がない、派遣社員で満足している者が増えている。その背景には企業の魅力のなさなどがあると思われる。その解決策として、収益を第一とする企業の考え方を変えて、ワーク・ライフ・バランスなどを会社の目標とすることに組み込んでいかないと今の社会の不安はなくなり、企業の魅力がお金だけで評価されているという現状は変わらない。

家庭崩壊と関連するが、地域のなかで困っている家庭の相談相手になる者がいない。以前は自治会がサポートしていたことが、今の自治会は個人活動に対応できていない状況である。地域において行政と一番身近な存在は自治会であるのに、自治会活動にどうして女性が参画していないのか。自治会活動に女性が参加していても、名簿をみると男性の名前になっているケースが多い。連合自治会の役員はほとんどが男性である。地域における男女共同参画を進めるために働きかけていく必要がある。

- (委員) 男女共同参画が進んでいるという光の部分に対し、影の部分ではDVやセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、児童虐待等は増加の一途をたどっている。その原因は男性側の問題であるということは見逃すことができない問題である。これはこれまで制度上げたを履かされてきた男性側の戸惑いがいろいろな問題として噴出している。これに対する対応なくして本当の意味での男女共同参画の実現はない。問題をていねいに拾って行政が対応していくことで、解決に結びついていく。行政は第三者機関として重要な役割を果たせるので、積極的に取り組んでもらいたい。

男社会である中小企業でセクシュアル・ハラスメント事件が発生したため、第三者が入り意識改革をするための研修等に取り組んだ。これまで女性に対して労働力補助という見方をしていたことが間違っていたということを経営者に意識してもらえたことにより、ボーナスや賃金に対する査定方法が変わり女性職員全体の賃金が増えたという事例があった。このように具体的な問題が解決することにより、

システムが変わるということもある。

- (委員) 男女共同参画推進員として活動しているが、いつも疑問に思っていることはどのような活動を期待して委嘱しているのかということである。予算も中途半端である。人を集めて研修会などをするようになってきているが、なかなか人が集まらないということもある。1年目は推進員自身の意識啓発のための学習をし、2年目は地域社会に向かって発信するということに決めてもらおうと活動しやすい。地域によっても事情は違う。阪神地域と違って、意識のなかにも男女共同参画がない農村部で活動しているため、先行きこんな活動をしてどうなるのかと感じている。推進員をもっとうまく活用すればいいのと思う。

先日、県立男女共同参画センターのセミナーに参加したが、女性が参画するためにはどのような準備をすればいいのかといった基本的なことが教えられていないということがわかった。こういう基本的な研修会を男女共同参画推進員に向けて実施するというのも考えてもいいのではないか。

女性が農業に従事していても夫の名前を書いているという現状のなかで、仲間の女性に、農業委員として意見を言ったらと勧めてもなかなか難しい状況である。以前、全国の農業委員会から女性委員を選出するという内容の通知が出たので、地元の農業委員会に確認するとそのことだけは承知していた。女性の参画を進めようとするのなら、もう少し現場の声を聞いたらいいのではないかと思う。いつも制度を変えると意識も伴ってくると思っているので、その意識啓発をするのが地域の男女共同参画推進員であったり、市町の委員会であると思う。制度をつくる県と両輪で男女共同参画を進めていくものと考えている。

- (委員) 男女共同参画推進員が地域にいることを知らない人が多いので、男女共同参画推進員がどういう取組をしているのか、取組したことによってどういう効果があったのかは当然知らない状況である。地元にはいろんな団体があるが、まだまだ男性社会であり、地元自治会、婦人会、民生委員で構成する社会福祉協議会の役員就任についても、男女共同参画の考え方は浸透していない。

子育て応援ネットワークは子育て支援という目的のため、自治会や老人クラブ、婦人会、PTAなど地域のさまざまな団体が一体となって全国に先駆けて取り組んでいるもので、兵庫県の誇りだと思っている。一方、改正された教育基本法に準じて学校応援プロジェクト委員を設置することとなったようだが、その委員にはボランティア等直接関係のない者がなっている。また、PTAの役員についても通常であれば、単位PTAの会長や副会長、または推薦者を充てるところを、行政が単位PTAのなかからピックアップして選んでいる。県が市町をしっかりと指導していないのではないか。子育て応援のためいろんな団体が一緒になってうまく地域ぐるみで取り組んでいるのに、自治会長や老人クラブ会長、婦人会長等が構成員になっていないような組織を新たに地域に作ると、これまで築きあげてきたものが揺るぎかねない。是非、一緒になって取り組めるよう教育委員会に働きかけてもらいたい。

- (委員) 男女共同参画社会づくりが進まないと今日指摘されている諸問題が解決しないと認識している。また、制度が変われば意識が変わる、意識が変わらなければ制度も

変わらないと認識しているが、反発している人もいる。

東播磨地域3市2町のうち、2町に男女共同参画推進員がいなかったため、設置しよう働きかけたがダメだった。悩みを抱えて活動している男女共同参画推進員もいる。男女共同参画推進員がキーパーソンというのなら、もう少し具体的にミッションを示し、インセンティブをわかりやすくしないとモチベーションが続かない。

女性だけでなく、男性や高齢者への教育も重要であると考えている。

男女共同参画に関わる情報をチラシなどで啓発するだけでなく、県のホームページにわかりやすく掲載してほしい。男女共同参画推進員だけでなく、県民の誰もが男女共同参画に関する情報を得られるようにしてほしい。

- (委員) 男女共同参画社会基本法が制定されてもうまくいかないの、意識改革や研修等を行う必要性が出てきて、推進員に手伝ってもらおうということになる。意識の問題については、トップレベルで制度化することを提案したい。例えば、政党が選挙で立候補者を選出する場合、4割を女性にするというように制度化すれば、周りで活動する者は動きやすい。日本のGEM指数が54位となっているが、何もしていない訳ではない。いろんな活動は行っている。

「子どもの出生年別第一子出産前後の妻の就業経歴」の表は状況が変わってきていると読むべきである。「就業継続」者は24%程度で変わらず、「出産退職」者は増えてきており、「妊娠前から無職」者は10%程度減ってきている。逆に言えば、それだけ就業している者が増えてきているということであり、教育レベルが上がってきているということである。また、この表には再就職者の数などは含まれていない。「出産退職」者のうち再就職した者もいるはずで、これをどう受け止めるかである。チームジョブ制は非常によいシステムである。まずシステム化していくことが大切だと思う。

国は「家族の日」を一日だけ決めている。本当に一日だけでいいのか。この日のイベントして他府県では、ファミリーレストランでの割引券を交付したりしているが、そういうことではない。兵庫県ではいろんなことを考えている。しかも一日だけでないということを訴えている。朝日新聞でも取り上げられたが、こういうことを全国で兵庫県だけが取り組んでいる。個々の家庭に家族の日があってもいい。家族がそろってないといけないというイメージを作る家族の日は刺激的であって、自殺してしまうとするものになりかねない。以前、敬老の日の前後に自殺する者が多かった。母子家庭や父子家庭などのことなども考えて、家族の日のことを考えないといけない。

- (委員) 協働しても、できることとできないことがあるということを考えておいた方がよい。つまり、雇用の場において、女性も男性も、まともに働いているのかどうかをきっちり考えておいた方がよい。働きすぎというのもまともではないし、まともな待遇でないというのもそうである。まともに働けるという部分をきちんと押さえたうえで、次に管理職の比率等の問題が出てくる。

- (委員) 農家の女性が直売店などに出荷するためには出資して組合員とならなければいけないようになっているため組合員となっているだけなので、農業協同組合の正組合

員は指導的地位にいる者ではない。農業協同組合における指導的地位にある者といえば、農業協同組合の理事や農業委員である。豊岡の農業協同組合では先進的な取組を行っており、理事の人数を変えずに各ブロックから女性の理事を1人選出しており、現在計5人いる。県も女性の理事を選出しようという指導は行っている。地元の普及センターが女性グループへの支援や学習会の実施、男性の意識改革等についての取組は行っているが、現実にはそれが反映されるまでには至っていない。

「家庭」や「家族」を県はどのような単位のものと考えているのか。核家族が増えてきているが、農村では三世代が多い。アンケートを実施する場合でも、核家族である若い母親に聞く場合と農村において三世代で住んでいる母親とでは、回答は異なる。

(3) 閉会

塚本政策担当部長あいさつ

文責 兵庫県企画県民部県民文化局男女青少年課男女家庭室