

第6期男女共同参画審議会第5回全体会 会議録

1 日 時 平成28年7月20日(水) 10:00～11:00

2 場 所 兵庫県民会館10階「福」

3 出席者

池田千津美委員、奥見はじめ委員、角本勢津子委員、金子勇委員、釜口清江委員、上林憲雄委員、塚本晃彦委員、野々山久也委員、開本浩矢委員、松田静委員、森下徹委員、森玉康宏委員、梅谷理事、山口政策創生部長、有本女性青少年局長、川村県立男女共同参画センター所長、一幡男女家庭課長

4 内 容

(1) 開 会 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」
「県立男女共同参画センター実施事業について」

(委 員)

「ひょうご男女いきいきプラン2020」の「推進項目11 多様な人々が安心して生活できる環境の整備」の「現状・課題」文中の「同和問題」の表記については、私からの訴えに基づき、皆さんと議論しながら記載に至った。先ほどの説明では具体的な取組の内容が聞けなかったもので、どういった取組があるのか、改めて聞きたい。

同和問題については、最近、日本各地の部落の所在や部落出身者の名前・職業等を掲載した図書がインターネットで販売されるといった事件があり、裁判にもなっている。結局、数万円で落札されたとのニュースも耳にした。誇りを持って暮らしている地域が、他者によって暴かれるという状況が今もなお継続している。同和問題は、依然深刻な問題であると受け止めていただきたい。

また、先ほどの説明を聞くにつけ、皆で男女共同参画社会を築き上げていかなければならないことを自覚させられた。これまでの審議会では、性的マイノリティや複合差別についても議論してきたが、特に性的マイノリティに関しては、身近にも悩みを持った方がおられ、小学校でも1学級に2人ほどこうした悩みを持つ方がいるとのことで、先生方も対応に苦慮されていると聞く。一方、先日参加した講演会では、講師が「社会には男と女しかいない」との発言をするなど、こうした方々への社会の認識や配慮は十分ではない。

さらに、本日配布されている名簿には「氏名」と記載された欄がある。多くの在日朝鮮・韓国人の方は「氏」を持たない。私たちも、当事者の方からの指摘を受け、なるべく「お名前」と記載するよう心がけている。当事者にしか分からない主張があることを認識し、気を付けたいと考えている。

私は、地元で立ち上げたNPO法人で人権相談に携わっているが、毎月15件ほどの相談を受けている。利用者から、「ここなら相談ができる」とのお言葉をいただくこともあり、まだまだ人権相談は必要であると感じている。

(事務局)

プランに記載している課題は、男女家庭課だけでなく、全庁あげて取り組むべきもの。同和問題を含む人権の問題については、非常に重要であり、関係課と十分連携しながら、具体的な取組についても共に検討していきたい。

性的マイノリティの問題については、生きづらさを抱えた人々に対し、行政としてどこまで対応できるのか、そういったことを十分考えながら対応する。男女共同参画社会の形成は一朝一夕にできるものではなく、関係課との連携のもと、着実に取り組んでいきたい。

「氏」の問題については、認識が及んでいなかった。直ちに換えられるか、ということはあるが、認識しておきたい。

-----<次の議論へ>-----

(委員)

まず、先ほど説明された取組については、今後、いかにして周知し活用を図っていくかが課題。平成4年にイーブン（県立男女共同参画センター）が開設したが、その目的は、意見交換する場・集う場がほしい、情報を得たい等の女性の要望に応えるものであったと聞いている。WEB上にイーブンの機能を持った、コミュニティサイトのような、働く女性、キャリアアップを目指す女性、シングルマザーたちがそれぞれ本音で意見を述べられるような場や、関連施設で働く職員が、お互いに相談できる場のようなものが出来ないかと考える。

もう1点、イーブンの事業については、パイロット事業的な役割が求められるのかと思うが、そういった点では、昨年度に実施された「非正規雇用シングルマザーのライフプランセミナー」などは画期的な試みであったように思う。ただ、その他のセミナーについては、講師・内容とも毎年類似のものが多いとの印象がある。

資料の「女性活躍推進センター」の箇所の「さらなるキャリアアップやステップアップを目指す女性への支援を行う」の記載について、内容は良いのだが視野が狭く非正規女性にとっては不十分。非正規雇用者については、キャリアアップやステップアップより、横にキャリアを拡げていくことが求められる。非正規雇用者が研鑽を重ねても、その業界や仕事に需要がなければ生き残っていけない。非正規雇用者にとって「働きつなげていくこと」が何より大事であり、その支援として縦ではなく横へのキャリアを意識した事業を展開していくことも必要。そうした取組ができれば、市町からも注目され、波及していく。

ハローワークの訓練校では、WEBデザインの職業訓練が人気を博している。同じような状況を経て活躍されている方を講師にしたセミナーを開催するのも良い。話すのが得意な人でなくても、自分たちの一歩前を行っている人を講師として呼ぶのは意義のあることと思える。

(事務局)

セミナーに関する提案については、今後の実施にあたり参考とさせていただきたい。

WEBに関する提案については、昨年2月にセンターでフェイスブックを始めたところ、多くのコメントが寄せられている状況から、双方向で交流できる有効な手段であると実感している。また、男女家庭課では「ひょうご女性の活躍推進会議」ホームページを開設しており、現状では情報発信のみであるが、こうした既存のツールをベ

ースに、更なる活用の方法について検討していきたい。

講師については、予算や評判を考慮し、現に要望のある方を中心に決定している状況だが、WEBデザインについてはまだ取り組んでいない分野であり、こういった講師が良いかリサーチをしながら、今後のセミナーのあり方を検討していきたい。

(委員)

「ステップアップセミナー」は、徐々に上がっていくことをイメージしているのか。

(事務局)

当初はセミナーを通じ上にステップアップしていくことを狙いとしていたが、実施を重ねる中で、女性が働き続けるためには、スキルの積み上げというよりは、コミュニケーション力の向上や人間関係の構築等のノウハウを取得することの方がより実践的であると感じている。

パワハラ等の問題では、意思疎通ができないことでコミュニケーションや人間関係を構築できず、閉塞感を感じ辞めてしまうといったケースもあると聞く。ハローワークによると、有期雇用であっても、きっちりと期間を満了された方は、再就職するに当たって、企業でも評価が高いとの意見もあり、「女性が働き続けるためのノウハウの取得」を主眼として、講座の内容を検討している状況である。

-----<次の議論へ>-----

(委員)

「すべての女性」に高齢者が省略されているのでは、との危惧を覚える。働く女性はもちろんだが、「すべての女性」のマジョリティである高齢女性、特に単身の高齢女性はどこに位置づけられるのか。もしも高齢女性を省略しているのなら、「すべての女性」という表現は不十分。高齢者を意識した取組は、地域祖父母モデル事業しか見当たらないが、40 地区での実施と限定的であり、十分ではない。「すべての女性」というからには、マイノリティと同時にマジョリティの方へもどこかで目配りすべき。

(事務局)

「すべての女性」には、もちろん高齢女性も含んでおり、十分認識しながら取り組んでいく。男女とも様々なライフステージの中で活躍していくためには、高齢者の視点は欠かせない。ご指摘の「地域祖父母モデル事業」では、シニア世帯の活躍も目的としているが、ご指摘を踏まえ更なる取組に努めたい。

(委員)

高齢者のDVが大きな問題になっている実態を受け、プランのDVの項目では、当然高齢者も対象としているはず。高齢者の項目がないからといって高齢者の視点がないわけではなく、カバーしている部分も多いはず。

-----<次の議論へ>-----

(委員)

「女性のための働き方セミナー」について、講師がほとんど女性であるが、男女共

同参画なら、男性講師の起用があっても良いのでは。

(事務局)

男性講師のセミナーも徐々に増やしている。「女性のための働き方セミナー」は、「セミナー」の名称だが、女性が悩みを語り合う、グループ相談のような内容もあり、従来から女性講師にお願いしている。ただ、最近では、出張セミナー等で男性講師を起用することもある。

また、DVセミナーで女性講師にお願いした際、男性受講者から「責められている気持ちになる」との声もあったため、昨年度から男性講師を起用したところ、理解しやすいと好評を得た。内容や参加者等を考慮し男性講師も起用しているが、まだまだ不十分との認識も持っている。男女共同参画センターであるので、偏りのないようにしていきたい。

(委員)

イギリス等の文献を読むと、特に職場での「男らしさ」が話題になっているようだ。従来の価値観である、封建的とか家父長制的な「男らしさ」では全くなく、新しい「男らしさ」というものが問われている。先ほどの議論に関連づけると、女性との関係で男らしさがあるわけだから、男性による男性としての「新しい男らしさ」に関する講師が期待される。日本では、職場での新しい「男らしさ」の必要性を論じているようなものはないのか。

(委員)

全体としては、多種多様な取組があり、あまりに網羅的であり、本当にこれで進むのか、という危惧を覚える。緊急度や細大軽重等を考慮し優先順位をつけて取り組んでいかないと、全体として歩みが遅くなってしまうのではないかと。

また、「男らしさ」については、企業では議論に至っていないのが実情。むしろ「らしさ」のようなジェンダーは排除して、男女とも一緒だということを出発点とした議論がほとんど。

先ほどの発言のプライオリティに関しては、例えば「女性の就業率」におけるM字カーブの問題。まず事実把握し、これをもたらししている原因を迫及し、その原因への対策を講じているかの状況分析、そして認識の共有化のプロセスが果たされれば、おのずとやるべきことの優先順位が見えてくるはず。

(事務局)

本県のM字カーブの落ち込みがきついということは、従来から議論されているところである。今年度、別途立ち上げた調査会において、M字カーブに関する原因の究明、対策の検討に取り組むこととしている。成果があれば報告するので、議論いただきたいと考えている。

(委員)

過去、歴史的に男性優位の社会であったが、ここ数十年、男女共同参画社会が主流となりつつある。多くの成年男子にとっては、状況は理解しながらも頭の切り替えがしづらいというのが実情ではないか。幼い頃からそういう教育をしていかなければ、社会は変わってはいかない。

-----<次の議論へ>-----

(事務局)

この後、本審議会に引き続き、「家庭と地域づくり検討会」を開催することについて説明をさせていただく。この検討会では、家族や家庭をめぐる問題について原因を探り、心豊かな子どもを育てる家庭力・地域力というものを高めるような施策を検討する。本審議会とも関連が深いため、同検討会を本審議会の部会と位置づけ、議論いただきたいと考えている。

(委員)

この審議会に部会を設置したいという提案である。プランの重点目標の一つ「互いに支え合う家庭と地域」に関連する内容ではないかと思う。先ほど説明にあった家庭力・地域力ということも議論の対象となるのではないか。部会を設置することについて皆様の承諾を得ておきたいが、いかがか。

(異議無し)

(委員)

それでは、部会の委員については、井野瀬委員、奥見委員、森玉委員、山添委員、野々山の5名で部会を構成し、この後、早速議論をする予定としてご了承いただきたい。

(終了)