

平成29年度第1回宇都宮市男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 平成29年7月26日(水) 13:30~15:00
- 2 場 所 宇都宮市役所 本庁14階 14A会議室
- 3 出席委員 蟹江委員, 末廣委員, 宇賀神委員, 津村委員, 清水委員, 近澤委員, 檜山委員, 高橋委員, 安藤委員, 木村委員, 田仲委員, 中村委員, 石松委員, 木本委員, 大場委員, 木塚委員
- 4 傍聴者 0名
- 5 議 事
 - (1) 報告事項
 - ・「(仮称)第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」の策定等について
 - (2) 協議事項
 - ・「第3次宇都宮市男女共同参画行動計画」の年次報告について(28年度分)
 - ・「(仮称)第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」策定に向けた課題
- 6 発言要旨
 - 「第3次宇都宮市男女共同参画行動計画」の年次報告について(28年度分)

委員

成果指標達成状況の基準値とは。

事務局

5年前の市民意識調査等の値を基準値としている。

委員

育児休業を取りづらいという意見が若い方からもあり, ワークショップなどでも声が出る。こういう施策を行う際, 企業とはどのような連携をとっているのか。

事務局

昨年度から始めた事業としては, コンサルタント派遣事業。企業での女性活躍や働きやすい職場環境作りの為のコンサルタント派遣事業をしている。そのコンサルタントからの助言を受けて就業規則の改正等に取り組んで頂いている。

又, きらり大賞という事業者表彰を行っているが, WLBや男女共同参画に向けた取組等を表彰している。これらを広く周知し, 先進的な事例を紹介している。

この他に, ワーク・ライフ・バランス実践ガイドブックを作成している。そこで有効で効果的な取組を紹介し, 先進事例を啓発している。ガイドブック配布の際に, 企業アンケート等を取り, それらも参考にしながら企業の取組やニーズを把握していきたいと考えている。

事務局

本市の事業所の規模の問題にも関わるが、10人未満のところで6割以上という話も出てきており、一人が休むと補充を取れる体制にないという意見も出てきているところである。

会長

国の方でも育児休暇について、企業の指導をしているということなので紹介頂きたい。

委員

育児休業、介護休業についてですが、育児休業制度については平成7年から企業規模に拘らず義務化されており、育児休業が取れないということは法違反の可能性はある。労働局としては、毎年小規模の会社にもまわらせてもらい、きちんと育児休業制度、介護休業制度が就業規則に規定されているのかどうかというところから指導している。又、実際、育児休業が取れなかった、取らせてもらえないという相談があるのは事実。その場合は行政指導も行い、具体的に個別の問題が生じていれば紛争解決の援助も行う。小さい会社は取らせなければいけないということを知らないということもある。引き続き努力したい。

委員

最近、相対的な貧困層ということが取り上げられることが多いが、その時必ず言われるのが一人親家庭、特に母親が一人で子どもを育てているケースが非常に多い。その場合、母親がダブルワークあるいはトリプルワークをしていてもなかなか相対的な貧困から抜け出せないという話をよく聞く。今回のような調査をした時に、そういう一人親家庭の実情や、女性の継続就業ということで、辞めるきっかけが結婚あるいは出産ということになると、一人親が出産を機に仕事を辞めると収入が無くなってしまふ。こういった調査から、例えば、宇都宮市の実情があぶりだされてくるものなのか。具体的に一人親家庭や、女性が一人で子どもを育てている人の数や割合、そういった方の収入等、実状が把握できるのか。

事務局

把握している。女性の一人親家庭は年々増加している。参考資料3の5ページに「女親と子供」から成る世帯というのがある。国勢調査の結果で5年ごとの調査だが、世帯数は年々増加している状況である。収入まではつかんでいない。

委員

厚生労働省の子ども家庭局総務課で5年に1回調査をしていて、29年秋に発表予定。そこでは収入についても調査しているかと思う。

会長

では事務局はそのようなデータを公表後に審議会に提示していただくようお願いします。

委員

資料2-1と2-2だが、「感じているか」「考えているか」というように意識について尋ねたものと、「活動を行っているか」「仕事を続けているか」というように、行動を尋ねた結果とがある。行動については実態が見えやすく、分析、評価がしやすい。意識の場合、質問の仕方によって結果がぶれることもあり、分析や評価が難しい。

現状についての根拠をしっかりと示して、分析や評価をして欲しい。誰がみてもわかるような客観的な指標は、大事に扱って欲しい。

DVは啓発活動がすすんだので、逆に、数値が高くなったと思う。

事務局

指標1と2については意識に関わるところが大きい。今後、成果指標をどのように設定するかも含めて検討していきたい。客観的な部分で男女共同参画について見せられればと考える。

委員

資料1にがん検診の実施とあるが、男女共同参画との関連については。

事務局

所管は健康増進課であるが、お互いの健康を理解し尊重していく視点で関連がある。

事務局

男女共同参画推進条例における基本理念の一つとして、「男女が、互いの身体的特徴及び性について理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること」と掲げており、この理念を受けて計画に盛り込んでいる。

また、先ほどの成果指標に関して、3次計画では特に実践を重視したことから、全ての事業に活動指標を設けたが、成果指標の設定が難しく、活動指標とは異なる意識の面を多く取り込んだことから、評価が難しい点もある。国や県などは、明確な数値で表せる指標を設定しており、本計画においても、今後、皆さまからご意見を伺い、適切な設定をしてまいりたい。

委員

男女共同参画意識というのは指標2にあるように、男は仕事、女は家庭という考えに肯定的にはならない。「男女が互いに人権を尊重し大切に社会の実現」という、男女が社会を作り上げていこうとする意識が、男女共同参画意識と考える。

男性が「洗濯は私がします」、女性が「夫の洗濯物は洗いません」というような様子は男女共同参画とは思えない。学校教育の中では、どんな取組をしているのか。

委員

人権尊重の教育を小中学校ではいずれの学校でも、学校経営の重点にあげている。男である、女であるということではなく、一人の人間として、互いに尊重するということが、その考えに基づいて行われている。

学校における男女共同参画については、平成7年度に男女混合名簿が導入されたり、整列を名簿順にしたりすることでスタートした。教科特性として以前は男女別学習があり、技術系列は男子、家庭系列は女子となるなどしていたが、現在はすべての教科で男女一緒に行っている。学校生活の中では、男女を別にすることがほとんどないため、自然に平等になっている。

委員

小学校も、人権教育を基本理念としている。具体的には呼び名であるが、男子は「くん」、女子は「さん」であったが、現在は男子も女子も「さん」付けで呼ぶ学校が増えている。

委員

市民会議で「フェスタ my うつのみや」においてアンケートを実施している。子どもの結果としては、男女共同参画社会への意識付けが教育されていると実感している。

委員

指標6の女性の仕事に関する項目だが、フル出勤なのか、パートなのか。

事務局

特に分けていない。

委員

当方では、子連れ出勤を実施しているが、フル出勤は無理という方もいる。指標6について、フル出勤とパート出勤を分けて数値を取ると、改善策を導きやすいのでは。

会長

私からも、3点ほど疑問、論点があるので、今後の議論の中で詰めていってほしい。まず、資料1のファミリーサポートセンターの利用状況だが、全国的には活用されているが宇都宮の数は下がってきている。祖父母と同居もしくは近接して家を建てている家庭が多いなどの地域の特性によるのか、利用しにくい何かがあるのか。

また、資料1の3ページの団体登録が伸びないのはどうしてか。若い世代がどれだけ取り込まれているのか、問題点は何か。

資料2-2の指標7のワーク・ライフ・バランスの課題について、私のこれまでの経験からいうと中間管理職をいくら攻めても難しい。トップが本気になることが大切であり、成果を何で図るか等色々な問題が絡んでくる。

「(仮称)第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」策定に向けた課題

委員

課題D, 男女共同参画の視点に立った人権の尊重が必要というところで, 若年層に限らず, 性的暴力についてクローズアップされている。国の動きとしても, 性暴力の厳罰化が法で規制され, また, 性暴力ワンストップセンターを各県に作るようになっており, 本県では設置されている。若年層ではなく, 一般の性暴力根絶といれてはどうか。

副会長

資料3の5の事業所の取組状況に関して, ポジティブアクションに取り組んでいる事業所が5割とか, ワーク・ライフ・バランスに「取り組むつもりがない」, 「今後取り組みたい」事業所が6割という記載があるが, こうした数値を上げているものは, 今後目標値にしていく予定なのか。

意欲を感じられる事業所がまだまだ少ないようだが, 割合的には。

事務局

目標値の設定については, 今後改めて検討していくので, またご意見を伺いたい。

取り組んでいる事業所については, 回答の6割以外の数値と考える。

委員

男女共同参画については, 現状を知ることが大切である。

民間事業者の男性の育児休業の取得率は, 栃木県の場合, 平成27年5.8%と高く驚いた。取得日数についても知りたい。国の調査によると, 第一子出産後も仕事を続けている女性の割合は4割弱, 2020年の目標値を55%としているが, 宇都宮市の場合はどうなっているのか。

M字曲線が浅くなっているが, 結婚しない人が増えている。出産年齢が上がり, 30代から40代にばらつくようになっているなど, 色々な理由が考えられる。浅くなっている理由を考える必要がある。

先程, がん検診の話題があったが, 健康は男女間の格差が大きく, 平均寿命が長いのは女性であり, 女性の方が良好という数少ない分野である。遺伝的な違いもあるが, 生活習慣や社会での役割, 働き方などが健康格差の原因の一つと考えられており, 男性の働き方, 役割などについても見直しを考えてもよいのではないかと。

委員

男性の生活自立の問題が危ぶまれている。これは健康寿命にも関わっていると考える。晩婚化の問題ではなく未婚の問題として, 栃木県の30歳から44歳の独身男性の割合が全国で一番多いという報道があったが, バックに何があるのか知りたい。

委員

資料3に平均初婚年数が女性のみ記載されているのが違和感がある。生涯未婚率は男女とも記載があるが。

事務局

晩婚化の根拠となるデータとして示したもの。

事務局

M字カーブのピークにも影響していることから、女性の方を取り上げた。

会長

いくつかご指摘があったが、課題を導くための背景としての統計データを精緻にして頂き、出し方も論点と合わせて整理して出して頂くよう、事務局にお願いする。

本日出されたご意見を踏まえて、事務局は作業を進めていただきたい。