

平成29年度第1回倉敷市男女共同参画審議会議事要旨

- 【日時】 平成29年7月28日(金) 午前10時00分～正午
【会場】 倉敷市消防局4階 講堂
【出席委員】 委員14名(欠席6名)
【事務局】 生水副市長, 市民局長, 人権政策部長, 男女共同参画課長及び同課職員, 男女共同参画推進センター所長
【傍聴人】 なし
【報道】 2社(KCT, 山陽新聞社)

審議会次第

- 1 委嘱状交付(生水副市長)
- 2 開会
- 3 あいさつ(生水副市長)
- 4 委員自己紹介
- 5 事務局説明
 - (1) 倉敷市男女共同参画審議会について
 - (2) 男女共同参画課, 男女共同参画推進センターの概要について
- 6 議事
 - (1) 会長, 副会長選出
 - (2) 平成28年度「くらしきハーモニープラン～第三次倉敷市男女共同参画基本計画～」の実績報告について
 - (3) 平成29年度「くらしきハーモニープラン～第三次倉敷市男女共同参画基本計画～」の実施計画について
 - (4) 男女共同参画の推進のための提言
- 7 報告
 - (1) 倉敷市男女共同参画推進事業所認定制度の創設について
 - (2) 社会づくり表彰について
 - (3) マンガ展について
 - (4) くらしき男女共同参画フォーラムについて
- 8 閉会

会議要旨

(◎会長, ◇副会長, ○委員, ●事務局)

●出席委員は過半数に達しており, 倉敷市男女共同参画条例第31条第2項の規定により会議成立。

5 事務局説明

●会議資料P2～P9, 添付資料に基づき, 事務局説明。

6 議事

(1) 会長、副会長選出

- 委員の互選により選出いただくこととなる。
推薦により、会長は安達委員、副会長は山本委員に決定。

——以下、会長により議事進行——

- (2) 平成28年度「くらしきハーモニープラン～第三次倉敷市男女共同参画基本計画～」の実績報告について
- (3) 平成29年度「くらしきハーモニープラン～第三次倉敷市男女共同参画基本計画～」の実施計画について

- 別添ハーモニープラン実績報告書、実施計画書、会議資料P10～P11に基づき、事務局説明。

◎ただいまの説明について質問、意見はあるか。

○実施計画書P3No.22について出前講座の実績は。

- 28年度は全8回、800余名の受講者があった。

○実施計画書P3, No.23について男女共同参画推進センターの相談窓口の決算額10,435千円の内訳は。

- 相談員の報酬、共済費、弁護士相談の報酬などになる。

○実施計画書P11No.82について啓発パンフレットの配布だが経費が計上されていないが。

- 今年度については、在庫があるので印刷不要のため予算を計上していない。

○P5No.35について、がんばる中小企業応援事業の実績が0件になっている。0件の理由と今後の展望を聞きたい。

- 28年度は1件相談があったのみ。対象を女性の起業家や企業幹部、自営業者が築いたネットワーク全体の研修会等に限定しており、皆が忙しく一堂に会する時間的な調整が難しいなど、なかなか申請には至っていない。今後はチラシやHPのみでなく金融機関の協力を得て銀行の窓口にチラシを設置するなど積極的にPRを行っていきたい。

○商工会議所の女性会などを通して積極的にPRを続けてほしい。

○倉敷市独自の政策はあるか。

- 女性の就業継続と再就職の促進、性的指向と性別違和（セクシュアル・マイノリティ）に関する理解の促進や防災における男女共同参画の促進を新たな視点として基本計画に取り入れている。

◎それは他の都市でも実施されていると思うが、倉敷市独自で行っているものはないか。

- 他にも新規事業はあるが、特別に先行事例というわけではなく独自のものではない。

- 評価指標の目標値と実績値が著しく乖離している点が目につくが、達成できる見込みはあるのか。
- 数値目標自体は各審議会等で検討されたものであり、第六次総合計画等、他の計画と整合性をとっている。目標値を高く掲げるよう指摘をいただくこともある。各部署において事業実施後に事務事業評価を行っており、目標値に対し未達成の場合には各部署において改善策の検討がなされており、目標達成に向け取組を進めている。

- 会議資料P 8 警察等からの一時保護とは何か。
- センターで相談を受けた後に警察の対応で一時保護になったケースで、連絡があったものについて計上している。

- 会議資料P 8 の相談件数で28年度のセクハラ相談件数が急増しているが理由は。
- まだ、詳細な分析ができていないため、申し訳ないがすぐにお答えすることができない。

- 高梁川流域連携による市外からの相談件数が分かれば教えてほしい。
- 平成28年4月からDV相談を7市3町に拡大させていただいた。平成28年度の市外からの相談件数は239件で全体の13.2%の相談をいただいている。特に相談件数が多いのが高梁市186件、笠岡市42件で、いずれも新規ではなく同じ方からの相談となっている。

- 労働政策課の企業内人権等啓発研修の内容はどのようなことをしているのか。
- 企業からの要望により啓発指導員を派遣している。内容は男女平等からセクシャルハラスメント、男女同数の採用とか多岐に渡っており、企業からの要望内容に応じて派遣している。

- 質問ではないが、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発について、非常に大きい課題であると思う。この記載内容を見ると企業内人権等啓発研修になっているが、実際にワーク・ライフ・バランスについての研修であるとか啓発活動になっているのかどうか疑問である。ワーク・ライフ・バランスの意識を育てていくことによって、女性の働き方とか、パートナーの尊重とか男性の子育てへの参画意識が変わってくるのではないかと考えている。
- 横の連携を持って施策を進めていきたい。

(4) 男女共同参画の推進のための提言

- ◎男女共同参画の推進のために必要なことについて、各委員の意見を集約し、市の今後の取組に生かしてもらおうよう提言をしたい。

- 自分の所属する組織は、総勢788名。男女比は、ほぼ半々であるが、会長職44名中、女性は13名、さらにその上の市全体の会長、副会長職は12人中、女性は私一人しかいない。実務は多くの女性が担っており、高齢者のお宅へ訪問したり、児童の関係に当たったりしているが、役職になると男性の方が多く感じている。

- 定年まで民間企業に勤めていた経験からお話すると、ワーク・ライフ・バランスは、働き方改革な

どを掲げて取り組んでいるが、昨年、秋田市で開催された日本女性会議の講演でイクボスということを知った。部下の育成、社会組織の育成のイクとリーダーのボスでイクボスであるが、自治体や大きな企業も続々と宣言している。こういった取組をリーダー（管理職）が率先して行っていないと、残業を減らす等、個の努力では難しかったりする。そういった場面で職場の管理職、リーダーが率先して取り組む必要がある。この取組には効果があると思うが、岡山県でイクボス宣言をしている事業所はあまり多くないので、市としても自身が宣言を行う等取組を進めて行ってほしい。

- 学校現場の男女共同は男性の子育て参加など進んでいると思うが、男性の育休取得者は私の周りでは聞いたことがない。また、女性も平等に雇用され福利厚生などの面などでも働きやすい職場であると感じる。

しかし、女性だからやらないと思っている女性もいるし、女性だからと思う男性も未だにいる。市内の女性の校長は28校中2名と少ない。小学校も中学校よりは多いが男性の方が圧倒的に多い。数的にも女性が少ないので仕方ないと思うこともあるが、女性の視点や子育て中の女性に対する配慮や声かけはやはり女性が非常に有用でありどんどん生かしていくべきである。

地域や家庭、特に家庭ではお互いがパートナーにこうして欲しいやこうありたいと話し合える関係を築いていかなければならないと思うが、今は生活スタイルも多様化しているのに、他人に自分がこうありたいと思うものを押し付けたりといったことをなくしていかないとなかなか社会全体は変わらないと思う。そのためには、地道に啓発を続けていくことが必要であると感じる。

- 自分には1才の子供がいてこの4月に東京から岡山へ引っ越してきた。地縁も血縁もない岡山で苦勞しながら子育てしている。自分が勤めている大学では、最近、育児・介護による査定の不利益を生じさせてはいけないという風にルールが変わった。自分の職場は特に女性が多く在籍しているため、職場に子育てを応援する雰囲気が強くなり、とても助かっている。

鶏が先か卵が先かの話になるが、意識を変えていくこととシステム自体を変えていくことが重要であり、その両者を同時進行で進めていくことが一番重要であると感じる。

- 新聞社で新聞記者を長くしてきたが、入社した当時先輩から新聞社に入った以上、金と休みのことは言うなと教育されてきた。ワーク・ライフ・バランスの推進という面ではどんどん進んできていると感じるが、経営の面からは人を増やさなければならぬなどどうしても仕事の質が下がってくる。働き方改革において仕事の質の確保はどの企業も関心を寄せている。

家庭の中ではワーク・ライフ・バランスなどの理解が進んでいるように思うが、地域の中ではそういった意識の浸透ができていないと思う。これから働き方改革などで時間的な余裕ができたときに家庭や地域での時間が増えてくるので地域における男女共同参画の視点をもっていかなければならないと思った。

- 倉敷市の基本計画の強調した視点にもあるが、女性の活躍推進、働き方改革、男性の意識改革は両輪であると思う。長時間労働を中心とした男性中心の働き方を変えていかないと女性の活躍推進や働き方改革も実現しない。その際に性別役割分担意識の見直しも重要である。

倉敷市では日本女性会議を通して、事業所とのつながりができてきていると思う。また、今年度から認定事業所といった事業を始めて行く中で、認定を受けた事業所を活用する取組につなげていって

いただければと思う。企業や若い世代を巻き込みながら進めていくことが必要だと思う。

また、他の方の意見にもあったが、地域の中での男女共同参画を進めていって、地域の中で女性が意見が言えるように啓発をしていくことが必要だと思う。

現在出ている施策はセットであり一部ではなくすべてが変わっていかないとダメだと思う。

○地域の中で、ごみステーションの当番や溝掃除などの仕事は主に女性が参加しているが、会合などになると夜開催するせいもあるかもしれないが、男性が主に参加している。婦人会などで参加されている女性も少数いるが、意見を言えないような現状がある。

防災についても、地域の会合は男性が中心だ。先日午前中に会合があった時は防災の関係でも女性が半数近く参加して消火訓練等にも加わっていた。地域での予定の決め方一つにしても、女性が出やすい時間に設定するなどの配慮が必要だと思う。

○娘は弁護士の資格をもっており、娘の夫も弁護士の資格を持っている。娘は将来の子育て等のことを考えて、税務署の仕事を選んだ。同じ資格を持っていても、女性は子育てや出産をすることを前提に仕事を選択したり、働き方を制限されたりというのが現実としてある。DV やセクハラなどのいろいろな問題があるが、根本は人権意識だと思う。一人ひとりの人権意識がしっかりしていれば、さまざまな問題は解決すると思う。デートDV 対策については、講演や、パンフレットなど様々な啓発手段があるが、寸劇による啓発というのを聞いたことがある。実施した際のアンケートでは「自分が加害者になっていたかもしれない。」「自分がDVの被害を受けても気づかなかったかもしれない。」などということが学べたという意見を頂いていたようだ。現在は高校生を対象に行っているらしいが若者に興味を持ってもらう一つの効果的な手段だと思う。

○国の取組として、男女雇用機会均等法から育児介護休業法、パートタイム休業法、次世代育成法から女性活躍推進法まで多くのシステム、枠組みを築いてきたが、セクハラやパワハラなどの現場での労働相談件数は減っておらず意識付けの問題が重要なのかなと感じている。

私たちは事業所に対して長時間労働であれば指導しているし、電通の事件をきっかけとし過重労働対策に非常に力を入れて監督署でやっているところである。

労働局では、高齢者の就労サポートや仕事と育児の両立支援、非正規雇用対策など様々な施策を行っている。

倉敷市は、事業所と近い関係にあると思うので、企業との連携に力を入れ、啓発などを進めていていただきたい。意識付けが重要なので市の開催する事業所向けセミナー等を継続して行ってほしい。

○みなさんのイメージ通り警察は非常に男性の多い職場であるが、県警としては女性の割合10%を目指して取り組んでいるが、自分の勤務する所では警察官はまだ男性が多い。窓口等において女性の配置が増えてきてはいるが、まだ、これからといった状況である。

最近では、女性の比率も増え、育児に理解があったり休みを取りやすくなってきていると思うが、まだ、年齢が上の層では理解が少ない人も多く感じる。即応が警察の基本でありワーク・ライフ・バランスの実現が難しい面もあるが、休めるときには休むなどメリハリをつけてできるところから取り組んでいる。

DVについて、状況が悪化し、案件が深刻化してからくるケースが多く、そうなる前段階で相談で

きる体制が必要と感じる。

DV被害者は働いていなかったり、新しい住居を見つけられなかったりといったケースが多く、そういう経済的な対応は警察では現状難しい面もあるので市等の行政に担っていただきたいと思う。

○私の住んでいるところは田舎で昔からある男尊女卑の風潮が根強く残っている。町内会でも女性は黙って聞いているだけの立場、それが当たり前になっている。最近では若い人たちが入ってきて雰囲気が変わりつつあるが、年配の方は意見がなかなか変わらない。

小さい時から人権意識を養うことが重要であり、特に若い人たちへの啓発が必要だと感じている。人権擁護委員では幼保小中と若い世代への啓発を積極的に行っている。

また、一般の方へは玉島市民交流センターで行われる人権フェスティバルを実施するなどさまざまな啓発を行っているがいかに行き届いていないので多くの人に勉強してもらおうか苦心している。

そういった中でも事業所などの職場への啓発が必要だと思う。しなければならぬとわかっていても休日出勤や長時間労働をさせてしまっているのが現実ではないかと思う。そういった面でもイクボスの輪が広がればよいのではないかと思う。

小さなときから人権意識を持つことに関して学校では行っているが、やはり家庭での一言が大きいと思う。同和やハンセン病の問題があったが時間をかけて地道にコツコツ取り組むことで改善されてきたと思う。

意識を変えていくことは地道な努力の積み重ねが必要だと思う。

○水島のコンビナートにある大きな企業はダイバーシティ、女性管理職の登用、外国人雇用など大きく進んでいるが、全体的にみると中小事業所はまだまだと感じることがある。

自分の所属する事業所も含めほとんどの事業所では女性が育児休暇をとることが当たり前になっているし、男性の育休も実例が出てきている。また自社としてはテレワークや時短勤務にも取り組み女性も含めて働きやすい職場環境づくりを行っている。

しかし、我が社は化学薬品を扱うということもあり女性の比率が非常に少ない。会社全体ではもう少し女性がいるが事業所単位では少ない。しかしそういった中でも女性が活躍できる環境を整えていきたいと3年ほど前に女性をオペレーター職で採用している。

今入社している18歳19歳の女性が今後、24時間の交代勤務をするとすると出産育児などの壁に当たってしまい、女性活躍のネックになってくるかもしれない。託児所など働きながら出産育児ができる環境整備を進めていきたい。

水島コンビナートの企業の中でも事業所内保育所の開設に向けて準備している会社があると聞く。女性が働ける職場づくりはコンビナート全体でも市と連携して取組を進めていきたい。

○労働時間管理を理解できている経営者がいる事業所は、ワーク・ライフ・バランスが進んでいる傾向にあると感じる。

認定制度やワーク・ライフ・バランスセミナーは事業所をターゲットにしていると聞かすが、経営トップがどれほど意識しているかということもある。こういったことはトップが積極的でなければなかなか進まないという側面もあるのでそのあたりを工夫して実効性のあるものにしてほしい。

◎提言に向けた柱となるテーマを設定したい。

会長のピックアップした意見

ワーク・ライフ・バランス

- ・様々な働き方ができる社会
- ・イクボス
- ・女性の就業継続
- ・働き方改革と仕事の質の維持

地域、職場等様々な場面における女性の役割

- ・人権意識の啓発
- ・システムと意識を両輪として進めていく
- ・事業所への対応（トップへの対応）
- ・啓発の手段として（講演や寸劇）
- ・地道に進めていく

◎ワーク・ライフ・バランスと意思決定の場への女性の参画の二つを柱とさせていただきたいが二つには限らないので他に重要なものがあればご意見を伺いたい。

◎全体としての意見はあるか。

○提言をまとめた後、自治会などへどういったフィードバックを行うのか

●担当部署への伝達を行い、担当部署によりできるだけのことを行う。詳細は、担当課と協議させてほしい。

○提言は、理念や方向性を掲げるようなものなのか、より具体的なところを指摘していくのかどのような方向性のものを目指すのか。

◎あまりに抽象的では困るので、数値を用いるなど、ある程度具体的な提言としたい。

◎他に意見がないようであれば、提言を一度案としてまとめさせていただいて、みなさんに確認していただいた後、書面として提出する方向で進めたいと思う。

7 報告

- (1) 倉敷市男女共同参画推進事業所認定制度の創設について
- (2) 社会づくり表彰について
- (3) マンガ展について
- (4) 暮らしき男女共同参画フォーラムについて

●(1)～(3)について審査会の審査員を審議会より2名選出してほしい。

◎選出について立候補はあるか。

(立候補者なし)

◎事務局で案はあるか。

●昨年度お願いした、安達会長と事業所認定制度について労働関係の見識が深い山田委員にお願いしたい。

(両者了とする)

◎日程等詳細は後日連絡されたい。

◎ これをもって、本日の会議をすべて終了する。円滑な議事進行への協力に感謝したい。

以上

会長

宇達 励 人

副会長

山本 愛子