

第3期男女共同参画審議会第3回会議 会議録

- 1 日 時 平成20年3月26日(水) 13:30~15:30
- 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、糸野清明委員、上杉孝實委員、大森綾子委員、城内喜博委員、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、野々山久也委員、原仁美委員、堀沢利治委員、前川裕司委員、三谷直紀委員、石井地域協働局長、中野県立男女共同参画センター所長、坂上男女家庭課長
- 4 内 容
 - (1) 開 会
石井局長あいさつ
 - (2) 議 事
＜仕事と生活の調和推進のための行動指針に基づいた平成20年度の県の取組について＞
 - (委 員) 先般1月加古川市で子育て中の母親を対象にアンケート調査を実施し、890件くらいの回答があった。結婚や出産を機に労働条件が変化したかという問いに、67.4%、3分の2が変化したと回答している。その理由は、「子育てや介護に専念しなかった」が41%、「両立を試みたが困難であった」が22.6%、「職場の慣行や風土で仕方がなかった」が12.3%、おもしろいのは「その他」がたくさんあって15%を占めている。その内容は、「距離が遠くなった」というものもあるが、それ以外は職場の雰囲気によるものである。具体的には、「上司が、妊婦だと他の人は仕事がしにくいので辞めたらどうかとしつこかった」、「派遣社員だから辞めるしかなかった」、「妊娠したら働ける職場の雰囲気ではなかった」、「他の人に迷惑がかかる」などである。こういった時に、どこへ相談に行ったらいいのか、相談や斡旋をする駆け込み寺みたいなところを企業と一緒に作っていかないと、これらの問題を抱えた人の解決にはならない。
 - (事 務 局) 県立男女共同参画センターでは、電話と面接による女性の悩み相談を行っているほか、労働相談も行っている。
 - (事 務 局) 相談とは直接関係はないが、昨日男女共同参画社会づくり協定を13社と締結した。土木建設業の企業が多く、締結式に出席されていた女性に話を聞くと、「この協定を締結することによって育児休業などについて社長に話がしやすくなった」、「取得しやすい環境が整いそうだ」という言葉が印象的だった。職場の風土や慣行となれば、協定を締結することによって男女共同参画は進みそうである。今回締結したのは従業員が10人程度の企業であったが、この程度の規模の企業でも、協定を締結することによって職場の風土や慣行が変わっていくのではないかと期待している。
 - (委 員) 先ほど、アンケートの話があったが、どこの企業の話なのか把握しているのか。どこの企業かわかっていれば話はわかりやすい。
 - (委 員) 行政と共同で結果をまとめたので把握していない。
 - (事 務 局) 男女共同参画社会づくり条例のなかで、人権侵害があったと思われる場合、申し出ることができる制度が規定されている。職場に問題があれば、申出処理委員から勧告等ができる仕組みになっている。これまでもセクシュアル・ハラスメントなどの人権

侵害があったという申出はあった。これからはこの制度の周知が求められるのではないかと考えている。

- (委員) 平成20年度の県の取組を聞いていると、女性側の支援がほとんどで、育児支援に特化されたものになっていると感じた。憲章や行動指針を見ると、対象が若者も、高齢者も、子育てをしている女性も、というように範囲が広がっているの、ワーク・ライフ・バランスの観点からすると女性だけに特化したものではなくて、男性の働き方をどう変えるのか、男性が育児や介護にどう関わっていくのか、女性も男性も含めた視点が入らないと時代遅れになっていくと感じた。超高齢化社会に入っているの、定年退職前に親の介護で大変であるということが問題として出てきているほか、必ず夫婦がそろっているという場合だけでなく、親が片方だけの場合など、いろんなパターンがあるので、もう少し視野を広げていく必要があると思った。
- (委員) 女性産業人懇話会において、今年度から「女性の管理職比率を高めよう」をテーマにして取り組んでいこうと考えているが、このようにすると、女性に今の男性の働き方と同じ働き方を求めることだと受け止められてしまう。私は管理職であるが、振り返ってみると自分自身がこのような生き方をきて、このような考え方になってしまったという反省はある。今求められているワーク・ライフ・バランスというのはこういうことではなく、本来の目的は日本の職場を変えていくことの必要性が問われていることだと思う。男性は、それは女性の問題であって、自分たちのことではないと感じている例が多く、企業は女性の活用というと、女性だけの活用という視点に立ってしまい、職場全体の働き方の変革であるとか、そういう必要性にメスを入れていくという問題を見失っている。こういう本質論を解決していくための取組が必要であるなかで、最も大切なのは長時間労働という日本の抱えている問題を解決していかないと、こうした問題は進まないのではないかと感じている。
- (事務局) ワーク・ライフ・バランスは少子化対策の観点から述べられたり、男女共同参画の観点から述べられたり、男性女性に関わらず、働き方の問題として取り上げられたりするが、男女共同参画審議会で議論する際にはどの領域まで含まれるのかということについてご意見をいただきたい。県職員がワーク、ワークになっている状態のなかで、県民にワーク・ライフ・バランスをどこまでやっていけるのかということについては県内部で議論している。ワーク・ライフ・バランスは男性女性にかかわらず働き方そのものの問題であると考えている。今回特に女性に着目して施策を取り上げているのは、男女共同参画社会のなかで特に配慮を要するところと言えば、女性のためにいかに働きやすい環境を作るかということがウエイトとして高いのではないかと考えたためである。もっと広く捉まえてもいいのではないかと意見にはうなずくところではあるが、まさにその辺りを男女共同参画として見るのかということについてご意見をいただきたい。県庁の男性職員も育児休業の取得率は低く、また女性の管理・監督職への登用についても低い。ポジティブアクションとしてある意味意図的に数値を上げていかないといけない部分もあると思っている。
- (委員) 男性が、長時間働いている女性のために働きやすい環境を作ったとしても、女性がそれに合わせていかないと、だから女性はとされたりする。男性の働き方をどのよ

うに変えていくのか、言い換えれば男女とも同じように地域生活、家庭生活を送るのが課題になっていると思う。長時間労働の問題は、現在人員削減が進むなかで深刻になっている。

(委員) ある企業で社長が交代して、男性も女性も家事ができるようなプログラムを掲げ、男性の何人かがワーク・ライフ・バランスをとる生活を送ったところ、実際には人事評価が下がった。いくらお題目があったとしても、男性が勇気を出して積極的に取り組んでも管理職にはマイナスに評価されてしまう。価値観を変えて、何を評価するのか。1か月、2か月の長期出張に対して、何も文句を言わないことがプラスの評価になっているとすれば、長期出張ができない女性や、子育て・介護する人を抱えている男性はマイナス評価を受けることになってしまうという相談を受けたことがある。

病児保育の推進に関する事業については、事業内容や事業費を見ると物足りなさを感じる。病時保育のニーズがどの程度あり、そのニーズにどの程度応えようとしているのか。件数に対する割合でも、ニーズに対する割合でもどちらでもいいので伺いたい。

(事務局) 病児に、少し熱が出た、少し身体が疲れているということも含めると結構数は多くなるので、病児保育でこれらをすべてカバーできないだろうと思う。病児に関する事業をみると予算額は少ないと思われるが、限られた予算のなかで精一杯がんばっている。

(委員) 病児保育を利用する際の規定はあるのか。

(事務局) 一般的に、医者に見てもらわなければならない病気を想定しているのではないかとと思う。また病後児であっても、麻疹など人に病気が感染するものもあり、これらを対象に含めていると思う。

(委員) 子どもは発病することが多く、病気になれば1週間も仕事を休まなければならないこともある。こういう状況が1か月も続けば、職場に居づらくて仕事を辞めてしまったという話をよく聞く。

(事務局) 平成19年度(4~12月)の本県の病児発生率は6.3%で、そのうち病児・病後児保育の利用率は4.3%である。これらの数値をもとに、利用人数を算定すると、保育所利用児童数が1,500人の施設では、4人の利用を見込んでいる。

(委員) 県看護協会では、現在緊急サポートネットワーク事業(ガンガルーネット)を厚生労働省からの委託を受けて行っている。事業は専門職が数多くいるので、かなりのグループにも対応できる。本来、保育所で児童が発熱したりすると、自宅へ帰ってもらうことになるが、この事業では保育所から看護協会に連絡があるとサポーター会員が児童を迎えにいき、預かり病院への受診などを行う。事業の内容は二つある。一つは保育所へかけつけ、預かった児童を病院で受診させ自宅へ送り届けること、もう一つは自宅で児童の親が帰ってくるまで預かることである。利用者の自宅で児童を預かることについては非常に好評で、リピーターが増えている。また、ナースなど専門家が対応するため安心だという声が多く、利用者が増えている。

(委員) 連合兵庫・県経営者協会・県による三者合意を結んでおり、20年度にはワーク・ライフ・バランスを進めていくこととしているが、何か言葉ばかりが先行して、もっ

と具体的に何かしないといけないのではないかと考えている。若い人や子育てをしている人などは、夫婦で家庭生活を送りたいと思っている人がいると思う。しかし、仕事が優先され、悩んでいる人がいるのではないかと。人事評価は重要なアイテムで、今後は評価項目を加えていくということを考えていく。まさにこういう部分に女性を活用すれば、企業は成長し業績を上げ、生産性が落ちないと抽象的に言われるが、具体的にどういう企業があるのか早く見つけ、その企業にモデルになってもらい、その方法を提供してもらいたい。企業のトップは女性の活用を考えていると言われるが、人事評価と同じで推薦が上がってこないというのが実態である。それは、現在の人事評価項目の中に女性の活用と昇格への優位性という観点がないということによるのが原因ではないか。女性を推薦できないと言っているため、トップの決断しかないのが現状である。今のシステムでは、一旦役職が上がると下がらない。ちょっと休みたいなどといったときに、別の役職に代わったり、元に戻れるといった柔軟な対応ができるように働き方の見直しも考える必要がある。

(委員) ワーク・ライフ・バランスを考えると、男性の働き方、長時間労働の問題を考えるといけない。男性の働き方によって生産性が上がっている企業、社員が定時に帰っている企業はたくさんある。日本のトップ企業も例外ではなく、こうした企業は労使関係が非常にしっかりとしている。労使協議も頻繁に行っている。生産の需給の変化について労使が知恵を絞って解決し、社員が残業しないようにしている。このことが効いて、非常にいい人材が集まっている。こうした企業をモデルとして県内で発掘するのは有効な手段である。長時間労働を是正していくということについては、女性の活用と同様、企業と労働者の双方にメリットがはっきりとしていることが大事である。長時間労働を考えると、メンタルヘルスの問題は避けて通れない。その背景にはITの問題がある。現在メールで仕事をしているが、皆かなりのストレスを感じている。メンタルヘルスを解決する上でも、仕事と生活の調和が必要ではないかということも、もう少し踏み込んで検討する必要がある。

(委員) 企業はリストラや倒産など、非常に不安定な要素がある。そういう中で、豊かな社会づくりは豊かな家庭生活のもとで、その手段としてワークがある。つまり豊かな生活のために仕事があるということをもっと明確にしていけないと何も変わらない。豊かな社会づくりというテーマで仕事と生活の調和があるわけで、その本当の豊かさは、豊かな家庭がたくさんあるということである。社会に参加しましょうということではなく、家庭づくりをしましょうということが前面に出てこないと社会は変わらない。若者サポートステーションなどを行っているが、子どもは取り残されている。事件に巻き込まれている。社会を震撼させる事件がこれからもっと増えていくなかで、家庭づくりが後回しにされている。生活のために仕事がある。どちらかが中心になるのではなく、家庭生活のために仕事があるので、仕事をしていれば家庭がよくなるという判断をやめないといけない。もっと豊かな家庭づくりをするためのことを考えていけないといけない。

(委員) ワーク・ライフ・バランスというのは、概念的にはライフ・アンド・ワークで、まずライフがあって、次にワークがある。しかし、現実にはワークが先になっているの

で、どういうふうにしようかということが問題になっている。ライフは家庭生活だけでないということを言わないと、女性はまた家庭に戻らないといけないのかということになる。「豊か」という時代は終わったと思っている。豊かな家庭、豊かな社会というのは終わった。「豊か」というのは経済的にカウントされていくというニュアンスがあるので、「潤い」の方がいいと思っている。潤いができるという状態がどのように構築されていくのか。労働経済の分野では、最近メンタルヘルスにお金をかけていると見ており、それだけお金をかけるのであればシステムを変えることによって長時間労働を短時間労働にするという問題も含めて、女性の活用や女性を登用することは短期的にはマイナスになるが、長期的には海外でも国内でも成功事例はたくさんある。仕事をすればそれだけ職位が上がっていくということが女性に見えてきた。これまでは見えていなかった。こういうシステムができると、女性には働きやすく、仕事がしやすくなってくる。そうすると職場の雰囲気が変わって、それを通じていろんな意味でプラスになってくる。

仕事と家庭の調和や両立推進と言うとき、ワーク・ライフ・バランスというのは、本当はライフ・アンド・ワークであるということをおかさないといけない。また、具体的なことであるが、最近の調査で、子育てをしている人はあまり年配の人と付き合いたくないと思っているということがわかった。望んでいるのは、ほんのちょっと年上の人である。子育て中の者同士など横の関係のことはよく言っているが、ちょっと斜めの関係、ちょっと年上の人を求めている。

関東の調査であるが、育児休業を取得している男性はマージナルな位置に置かれていると言われている。給料を下げるぞ、登用しないぞと言わなくても、育児休業を取得する人はいる。ある意味主体的に育児休業を取得している人もいる。

兵庫県庁のなかにも、男性の育児休業を率先して取得している人もいるが、多くの場合、本当は祖母など別の誰かが面倒をみる予定だったものが、都合が悪くなったというように、結果的に取得している人が多い。このため、取得期間が2週間や10日程度の人がほとんどである。取得率が低だけでなく、質的にも低いのが現状である。

(委員) この1年を振り返ってみると、メディアの間ではワーク・ライフ・バランスに対する意識は高まり、言葉としても浸透してきているが、その意味合いを固定的にとらえられがちであると感じている。すべてのステージにおいてワークとライフのバランスは違って当たり前であるし、もっとフレキシブルに考えるべきである。

地方公共団体の取組として、中小企業経営者等の取組の促進を図ることは重要なことであると思うが、具体的にどのようなことをするのか、中小企業は大企業に比べて取り組むことは難しい。企業トップの意識を変革することが影響が一番大きい。

県が協定を締結しているのは、どの程度の規模の事業所なのか。大企業、中小企業にかかわらず、メディア、報道関係の現場ではワークとライフのバランスをとるのは難しい。社会部の前線で活動している人は難しいが、会社全体でバランスをとることはできると思う。

(委員) メンタルヘルスの問題は男性にはわからない。つまり、女性が、職位が上位になり

事情がわかると、もっとわかりやすく人を動かせる。今のシステムのなかでやれといっても、理屈はわかって何をやればいいのかわからない状況である。長期的にみて女性の職位が上位になると、メンタルヘルスに関する問題が解決することにより、それに要する費用も安くなる。人をうまく動かせる人が職位の上位にいる会社はうまくいっている。

(事務局) 平成19年7月末現在で協定締結事業所数は141で、このうち従業員数5人以上の事業所数は139、従業員数300人以上の事業所数は58である。これらの事業所の従業員数を県内全事業所の従業員数に対する割合でみると、従業員数5人以上の事業所では6.5%、従業員数300人以上の事業所では51.1%である。

(委員) 県との協定制度には、男女共同参画社会づくり協定と子育て応援協定がある。ある企業からこうした複数の制度をセットできないのか、手続きが一回で済むような方法は考えられないのかといった話を聞いている。なかなか難しいとは思いますが、要望として聞いておいてほしい。

(委員) 農漁業の場合、仕事と生活は全くイコールで、これが仕事なのか、生活なのかという意識は全くない。一つの改革について、会社のようにトップが代わればものが変わるということはないので大変である。農家の女性の地位を向上させるため、女性の仕事のなかで改革していきたいと思うのと同時に、男性社会のなかで暮らしているため少しでも前へ出ようと要望なども行っているが、現在農協の理事はすべて男性である。今は子育てより介護が一番の問題である。農村では同居家族が多いので、都市部よりも子育ての問題は少ないと思う。封建社会の考えのなかでは、親の面倒をみるのは嫁とされている。これが地域の男性の考え方である。介護の問題に関する男性の意識改革や、それを指導する機関があまり機能しておらず、機能しているとすれば唯一介護の認定機関のみである。農漁業を行う女性を手伝うことに対する男性の意識改革が必要である。子育てと同じように介護についても身近なところで相談できるような施策ができないのかと思っている。

(委員) ワーク・ライフ・バランスの問題は、「男女共同参画社会基本法」が制定され、その当然の結果として出てきたものだと思っ止めている。これは根底から生き方を変える、価値を変えるということだったと思う。個々人の生活、つまり生の活性化とその充実のために働くということである。「男女共同参画社会基本法」が制定される前に「ビジョン」があり、副題に「21世紀の新たな価値の創造」と付けられていた。このなかで、女性の問題は人権の問題であるとされていた。これまで人間は男性か女性かでしか見られなかったものを、一人ひとり個人として見ることが基本とされた。そういう意味では、男性が家庭において主夫であってもいいし、女性が組織の長であってもいい。ただ、歴史的に何となく男性は外に出て、女性は家にいるということが当たり前のようになっている。

子育て支援に関する施策はたくさんあるが、その前提には、女性は働きながら子育てをする、しているのだから、女性を助けてあげようという発想がまだ少しあるので。しかし、子育ては男女で共に行うべきことである。男性も家庭に帰ることができる、家庭で生きることができるということを前面に出していかないと、この問題は解

決しない。長時間労働をやめて業績をあげている企業はあるし、女性がトップに立ったときのメリットもあると聞いた。しかし、まだごくわずかしか見えないので、それを信じて前に進んでいくのは、かなり勇気のある人である。歴史を変えていこうとする覚悟のいることである。しかし、この部分を変えていかないと、「男女共同参画社会基本法」を制定し、社会を変えていくということにならない。男女共同参画がうたわれた以上、そこに示された理念を見失わないように、施策に反映されたい。

(委員) 時代の変遷を見てきたが、男女共同参画社会のなかで女性は子育てをしながら社会に出ていることから、それを助けてあげようという気持ちが第一歩だった。ようやく今の社会が築かれてきたが、なんと言っても日本社会は男性社会である。学校に通っていた頃には、級長が男性で、副級長が女性であった。女性がいくら勉強しても級長にはなれなかった。いろいろと議論を進めるなかで、こういうところからスタートしたということは承知していただきたい。

(委員) 女性の社会進出は戦前にもあった。銃後でも多勢の女性が働いていた。戦後、民主主義の理念のもと、女性の社会的活躍の進展をさらに推進しようと国連の動きと連動しながら、男女共同参画の機運が高まってきた。その過程のなかで、その理念も精練され、社会/文化的な意味での男女の対等が実現されてきた。理念に照らして少しずつ現実を変えていく。少しずつ進歩していることも評価したい。

(委員) ワーク・ライフ・バランスを推進するために、地方公共団体の役割として「地域の实情に応じた展開」と記載されているが、これは非常に重要なことだと思う。しかし、20年度の施策のなかで、これに該当するものはあるのか。県は阪神地域という都市部もあれば、そうでない地域もある。

(事務局) 資料1(仕事と生活のバランスの推進について)は20年度の県事業のほんの一部を紹介しているにすぎない。全体の事業については参考資料3で男女共同参画社会づくり施策について、男女共同参画プランに沿って「男女の人権の尊重」、「あらゆる分野への男女の共同参加・参画」、「参画と協働による成熟した市民社会の構築」という基本理念のもとに、基本目標1~6に分けて記載している。本日議論していただいているのは、男女双方に目を向けた箇所(例えば基本目標2)や、地域社会・家庭に関する箇所(基本目標3)とりわけ家庭施策については、県で力強く推進していこうとしているが、家庭や地域というのは千差万別で、行政が個々の家庭への対策を一律にできないのでそれぞれの状況に応じた対応を県民運動として展開していこうと考えている。また、高齢者という観点から施策をみると、基本目標5(男女がともに安心して暮らせる生活環境の整備)において盛り込んでいる。資料1では事務局が施策を選んだ際、子育て関係のものに偏ったものになったが、実際は男女共同参画社会づくりのためかなり幅広く施策を展開していこうと考えている。

男女共同参画社会づくりを進めていこうとするなかで、様々な施策との関連が出てきている。コミュニティの崩壊などが指摘されているなかで、家族・家庭が非常に弱くなっており、これが男女共同参画のもとになる部分の弱さにつながってきているのではないかと考えている。

(委員) 人権という言葉は、言い換えれば人としての、個人の尊厳である。人権は、究極的

には個々にちがう個人において考えられる。したがって、女性の問題は人権の問題であると言われるとき、現実に関わってくるのは女性一般、同時に男性一般の人権というよりもまず個々の、女性である、あるいは男性である さんの人権ということだと思ふ。男女共同参画社会でワーク・ライフ・バランスが実現される社会は、男性も女性も一個の生活者としてその尊厳が守られる、そのような社会ではないか。

(事務局) 先にプラン21の説明があったが、それを本日お配りしているチラシにまとめている。県が男女共同参画を進めていくための基本理念の一つが「男女の人権の尊重」、つまり個人として、その能力を発揮する機会が確保されて、という意味で人権についてうたっている。基本理念はこのほか、「あらゆる分野への男女の共同参加・参画」、「参画と協働による成熟した市民社会の構築」を掲げ、これらのもとに基本目標が6つあり、このうち今回お示した施策は基本目標2(働く場における男女共同参画の推進)と基本目標3(生活の場における男女共同参加・参画の推進)にクローズアップさせていただいた。

<第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画の策定について>

(委員) 県の取組が民間に波及してモデルになるかもしれないが、これまで出産や育児のための制度については他の企業に先駆けて取り組んできた。また、これまで男性しか就けなかった職域に女性を就けたほか、女性の管理職も増やしてきた。しかし、少子高齢化問題を抱えているこの国において、出生率が大きな課題となっているなかで、こうした女性が結婚を選択しなくなってきている。制度面だけの充実に固執するのはいけない、職場が持っているいろんな弊害を打破していかないといけない、民間で恒常化している長時間労働問題や人事評価方法を見直していかないといけないと思っている。ワーク・ライフ・バランスを進めていくうえで、企業の果たす役割は非常に大きいことから、県が計画を進めていくなかで、問題を一つひとつ具体的に取り上げて打破していってほしい。

(委員) 県では審議会等の委員に女性の登用を図っているが、女性を増やしたことによるメリットを伺いたい。

(事務局) 県では上位職を望むか、超過勤務をどれだけ抑えたかということなどが人事評価のなかに盛り込まれている。ただ、成果が上がっているから評価されているかどうかは不明である。建前と本音がどのようになっているのかというところで、課題はあるのではないかと考えている。なかには、部下の机の上が片付いている様子を見て、その者は仕事をしていないと評価する上司もいるが、効率的に対応するためには身の回りを片付けて、すぐに必要な情報にアクセスできる者が評価されるというシステムを確立すべきだと思う。形式的な評価のあり方は変わってきており、成果主義の考え方を取り入れて、目標管理という形に変わってきており、定着してきている。年度当初に上司に目標を伝え、年度途中、年度末に評価をしようというものである。何時間働いたということではなく、どのいう成果をあげたのかということが評価基準になってきている。

今後は、ワーク・ライフ・バランスを進めていくなかで、家庭・家族に重点を置き、

もっと意識も向けるように取り組んでいこうとしている。具体的には、毎週水曜日はエコアクションの観点から定時退庁の運動を励行しており定着してきた。これからは定時退庁後は早く家に帰る「家族の日」運動を進める。特定の日を「家族の日」と定めず、例えば結婚記念日や子どもの誕生日を家族で話し合っ「家族の日」と決めてもらおうというものである。県がこのような雰囲気づくりを作れば、民間にも広がっていくのではないかと考えている。

男性委員と女性委員では、これまでの経験などからその発言内容は異なる。県土整備部において技術職に女性が増えていることや、ユニバーサルな施策を考えるうえで女性からは細やかな視点での意見をいただいている。審議会等へ女性委員を登用することについては、県がいろんな施策を考える上で県民のニーズを踏まえたものとして女性の視点は非常に有用であると感じている。

(委員) 小学校では男性職員は育児休業を取得しているもののまだ取得率は低い。しかし、ようやく1年単位で取得する人も増えてきた。妻のキャリアアップを支援するためなどに取得し、取得したことによって夫婦で家事をするようになった、新たな学びがあったという意見があった反面、孤独であることがわかった、仕事を続けるのが嫌だから育児休業を取得したという意見もあった。県において育児休業を取得した人の声を是非広報・発信してもらいたい。

働いている人を家族、家庭に帰すという話があったが、個人でもいいのではないか。友達と会ってもいいし、自己啓発するために時間を過ごしてもいいのではないか。いろんなパターンがあっていいのだから、それを家庭に帰すということに限定すべきではないのではないか。

教職員では、定年前の退職者が増えてきた。その理由は忙しすぎるから、仕事に自信が持てなくなったというものがあり、蓄積疲労によりキレてしまうようだ。長時間労働は意欲を失わせてしまう。日本は圧倒的な長時間労働で世界と渡り合っているということがおかしいということに早く気づくべきである。大家族が崩壊し、小家族になっているなかで、結婚しても仕事を続けるためには子どもを産めない、結婚によって出産を躊躇する女性もいる。団塊世代の退職が進み、若い女性が社会に出てくれば、これから出産、育児の問題は大きくなってくる。

県率先行動計画において、セクシュアル・ハラスメント問題に対する取組は1次、2次と進んできており、3次も引き続き取り組むことと思うが、男女雇用機会均等法が改正されセクシュアル・ハラスメント対策は事業者の措置義務になったので、この点はしっかりと記載してほしい。学校現場では、性行為があった事実を校長に訴えても相談件数として上がっていないケースがあった。セクシュアル・ハラスメントは人権問題なので、相談窓口を設置しても機能しないので、管理職にしっかりと対応してもらいたい。

(委員) メンタルヘルスもそうであるが、キーパーソンが相談員になるのではなく、専門家でないとならダメである。多くの部下を抱える管理職の女性が悩んだとき、上司に相談するだけでなく、メンタルの面でも相談できる人がいないと大変である。

(委員) 苦情処理件数は少ないほどよいというわけではなく、少ない方がむしろ深刻である。

県の苦情処理件数が0件というのは相談窓口が機能していないということである。今パワーハラスメントとセクシュアルハラスメントの混合型が多い。男性が家庭の事情のために早く退社したり、休暇を取ることにについて評価が非常に低いというのは、男性に対するパワーハラスメントの一つの形態である。パワーハラスメントを受けた場合、男性は相談できないという傾向がある。パワーハラスメントについてどういう人が被害を受けやすいかという考え方についての調査では、女性は誰でもなり得ると答えている反面、男性はハラスメントを受ける方が悪い、問題があると回答した人が大半を占めている。こういう偏見があるために相談にいきづらいという結果に結びついている。男性の働き方を変えるのはなかなか難しいが、パワーハラスメントという光を当てることによって解決の糸口が出てくるのではないかと考えている。

(4) 閉会

石井地域協働局長あいさつ

文責 兵庫県県民政策部地域協働局男女家庭課