

第6期男女共同参画審議会第1回全体会 会議録

- 1 日 時 平成27年3月26日(木) 10:00~12:00
- 2 場 所 ひょうご女性交流館 501会議室
- 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、小崎恭弘委員、澤井昭寛委員、城内喜博委員、成松郁廣委員、野々山久也委員、開本浩矢委員、松田静委員、森玉康宏委員
柏福祉監、四海こども局長、川村県立男女共同参画センター所長、坂本男女家庭課長

4 内 容

- (1) 開 会 あいさつ
- (2) 会長、副会長選出
- (3) 審議会の運営について
- (4) 議 事

＜男女共同参画社会づくりの推進、兵庫県における男女共同参画社会づくりの状況、県立男女共同参画センター実施事業及び第6期男女共同参画審議会の進め方について＞

(委 員) 「男女共同参画」という言葉がよく響かない。学生たちを相手にしていても「男女共同参画」とはどういう意味かとよく聞かれる。そもそも若い人たちには、分かりにくく、伝わりにくい。

男女共同参画センターは、最初は女性センターであったが、平成14年に男女共同参画センターに変わって随分時間も経っている。政府はしきりに女性活躍推進と言うが、そこを目指すなら名前もそれに合わせた方がいいのではないか。

先日、女性学を専門とする上野千鶴子先生の講演を聴く機会があった。そもそも、男女共同参画という言葉が差別的だという主張であった。結局のところ、女性に何か問題があるのではなくて、男性の問題ではないのか。男性中心の社会だからこそ、女性がうまく活躍できないのではないかという話であった。

そうであれば、男女共同参画センターも、もっと男性向けのセミナーをした方がいいと思う。アメリカでは、黒人問題ではなく、白人問題とよく言われるが、そう考えると、男女共同参画の一番のポイントは、我々男性の側なのではないかと思う。セミナーを受けた男性が責められているという話があったが、それが現実であり、そこを変えないと今の状況はいつまでたっても変わらない。

女性のキャリアアップの講座よりも、上司にあたる男性の管理職の意識改革や、どうすれば女性の管理職を育てられるかというところに、フォーカスを当てる方が効果があるのではないか。

(委 員) 今、先生がおっしゃったことには強く感じるところがある。私は元々保育士で、育児休暇も取得し、現在、父親支援のNPOをしている。兵庫県は女性の就業率が非常に低く全国44位、6歳未満の子供を持つ男性の育児時間も全国平均が1日39分で、兵庫県は28分と下から数えた方が早く39位。どちらも同じように低いというのは、まさに男性の問題であるということをどう意識するかが非常

に重要である。他府県をみると、父子手帳の配布やパパスクールを実施したり、埼玉県では父親支援に特化した指導者研修を行っているが、県全体をあげて父親をどう支えていくか。女性の活躍推進は、労働市場に女性が入っていく方向を考えると、セットで男性の家事・育児の推進を考えていかなければならないと強く思うのが一つである。

今年から家庭科教育にも携わっているが、資料をみると、次世代の項目で、中学生や高校生、大学生に対する男女共同参画の教育、ライフデザインの部分が計画の中で薄いと思う。昨年、香川県では、私も監修したが高校生向けのライフデザインの冊子をつくっており、非常に力を入れて家庭科教員の研修を実施しているところがある。そのような中で、今の世代は無理だと思うが、次の世代をどう育てていくかという視点が必要であるというのが二つ目である。

最後に、県職員の男性の育児休暇取得率が上がってこないが、隗より始めよで、この審議会の委員構成は男女がほぼ 50%、50%ですばらしいと思うが、実際にやっていけるところから手を打っていくことが大事ではないかというふうに、その三点を思った。

(委員) 長い間、男女共同参画の問題に関わってきた経験から言うと、一つは女性同士の間で微妙な違いがあって、例えば、どうして子育ての時は働かなければならないのか、あまり大きな声にはならないが、多くの人がそういうふうに感じていて、それは結局、女性同士の格差の問題、生き方の違いの問題ということで放置されている。

社会参画というのは、企業やあるいはテレワークなど在宅で働くということだけではなく、次世代を育成するというのも全く社会参画の一つであるということをもみんな合意しておかないと、専業主婦で子育てをしている人が責められるという危険性がある。これは gender equality ではないと私は思う。

もう一つ、研究テーマとして児童虐待を調べているが、実母が加害者というのが概ね 7 割で、実父は 3 割である。この実母に対してどのような支援があるかという、ほとんどない。これは、社会参画の前の話で、ネットワークを地域社会の中でつくらなければいけない。ワーク・ライフ・バランスは、往々にして職場と家庭しか目が行き届かなくて、地域が忘れられる。ライフというのは当然ファミリーもあるけれど、コミュニティもある。このあたりも含めて支援すると、本当の gender equality が見えてくるのではないかと思う。

(委員) 先程、事務局から多岐にわたる詳細な説明があって、個別の政策、領域ではこうなっているというのはよく分かるが、全体がどうなっていて、その中でどれが一番問題で、例えば兵庫県ではここが非常に遅れていて、県としてはそれをどう評価していて、次はどこをターゲットにして施策を考えていけないかという現状認識、現状評価が全体の図の中でどうなっているのかという説明があれば、さらによく分かったはずである。後で時間があれば、そのあたりを教えてほしい。

(委員) 私は、兵庫県立男女共同参画センターで5年、その前は大阪府、姫路市の男女共同参画センターで、すべて情報アドバイザーとして勤務してきた。その中で私ができる強みは、現場の声を政策の場につなげていくことだと思っている。

今日伝えたかったのは、「男女共同参画とはそもそも何」という情報相談が大変多いが、それに対するツールが今のところない。難しい本やちょっとした冊子はあるが、じゃあ簡単に一言でどういうことかということなかなかなく、情報提供するのに困っている。男女共同参画社会を推進していくためには、認知度を上げる、理解力を深めていく、実践力を付けていくことが必要である。十数年前は、漫画であったり、簡単に分かるような啓発資料が大変多くあった。最近では啓発の段階はもう終わって、地域課題を実践で解決していこうという風潮になっている。しかし最初の理解がない中で、何を実践していけばいいのかかわからず混乱しているのが地域の現況である。A3やA4で1枚でもいいので、わかりやすく男女共同参画とはどういうことという資料があったらいいと思う。また、できれば映像でもそういうものがあればいいと思う。

(委員) 資料2の2ページ目の女性管理職の割合で、県職員が6.5%、市町職員が14.7%と市町職員の方が高いのはなぜか。

また、5ページ目で、自治会長等、地域活動において役職に就いている女性の割合が低いという説明があったが、PTAを含め地域で活動しているのは女性の方が多く、それを役職でみるという意図は何か。実際運営しているのは女性の方がはるかに多く、女性がいないと成り立たない。先程、委員から地域の役割をワーク・ライフ・バランスの中にも入れるべきだというお話があったが、そういう形で進めればいいのかと思う。

企業においても、女性管理職を増やすというのは、ただ比率だけを上げること、それだけでいいのかという思いがある。我々も女性活躍に向けた共同研究を行っているが、役職のこともあるが、職域をどのように増やしていくのかという機会の提供を考えて、女性の活躍を進めていければと考えている。そういう視点があった方がいい。

(事務局) 県職員と市町職員の女性管理職比率について、これといった明確な分析がある訳ではないが、組織のあり方で、課長ポストの数に違いがあると考えている。例えば、都道府県の中で東京都は女性管理職比率がかなり高く、兵庫県が目標としている15%程度の比率があるが、組織が細分化されていて、課長ポストの数が多いということもあると聞いている。とは言え、兵庫県が進んでいないことも事実であり、そこは進めていきたいと思っている。

また、地域において、女性は活動には参加しているが、意思決定過程にはまだ参画が進んでおらず、もっと女性が参画すべきではないかということで説明させていただいた。

そして、県の施策がどこを向いているかという点、プランは5本の柱があり、総花的にもなっている。ただ、兵庫県は女性の就業率が低いので、今、力を入れているのは女性の再就業支援で、男女共同参画センターにおいて、ハローワーク

と一体的にワンストップで支援している。また、あわせて、女性の継続就業ということで、両立支援にも力を入れていて、ひょうご仕事と生活センターで多彩な事業を展開している。現在は、女性の再就業と継続就業に力を入れているが、次のステップとして、女性管理職を増やすなど女性の意思決定過程への参画が課題と認識し、冒頭に申し上げたとおり、予算措置をしておき、来年度事業を展開していきたいと考えている。

(委員) 先程言われたように、女性が意思決定の場に少なく、地域でも前に出るのは男性で、女性は地元の賄いをして、毎日会合に出るのは女性が多い。そういった風土がまだまだ社会の中に、はびこっている。女性自らも、自分が一歩引き下がってというのが、しみこんでいる。私自身も40年程前を振り返ると、家を一日あけて研修に行くとなると、一日分の食事をすべて用意して冷蔵庫に入れていた。そのうち、夫が食べ残してもいけないし、お金の方が便利だと言ってお金を置くようになると、子どもがお金もったいない、私ができるから、できる人がやればいいと言われた。そう言ったのは女の子で男の子からはそんな言葉はなかった。そのような中で、夫は子供にはそんなしんどいことしなくていいと言うが、毎日女性がしんどいことをしているのに、それが見えていない。そういった風土が変わっていかないのは、私たちが担っていることが当たり前になっているからだ。

最近、新任教員や大学生等の若い世代との交流が多く、色々聞く。私たちの年代は差別的なことは言うてはだめだという年代であったが、若い世代は言うてくれる。例えば、部落差別ってどんなイメージを持つか聞くと、「下手なことを言うてはいけない難しい問題」と本音を言うてくれるので、本音から議論ができる。こうして、若い世代と議論することで、差別の構図が見えてくる。

一点、問題提起になるか分からないが、お話すると、私は性同一性障害などの性的マイノリティの方の相談を受けることが多く、身近にそういう人が多くいる。男女というと、そういう人たちに思いを寄せてしまう。一方で、「そんな人がいるのか？」と身近で言う人もいる。男女共同参画の枠組みの中で、性的マイノリティの方の課題も議論していけたらいいと思う。

(委員) 新しい問題提起であり、また今後議論していく中でも重要な課題である。

(委員) 委員のご発言にあったように、「男女共同参画」という言葉自体の問題点を聞いて、衝撃を受けた。この委員会の名称自体は変わらないだろうが、理念的な問題も分かっているようで、分かっているだけで、改めて認識しておく必要性を感じた。

資料2で、性別役割分担意識があるという人が、近畿地方では多く、そこが問題であると思う。

私が属している団体で、「女性の活躍推進」をテーマに提言をまとめ、発表をしたところである。そこでアンケート調査をすると、ほとんどの人が、女性の活躍推進について前向きであるが、育児期間中は、女性は家庭で子育てすべきという意見の人が少数であるが、無記名ならもっといるかもしれない。根強くこ

うした考えの人がいる。日本社会は昔から女性だけが子育てしていたのかというと、それは明治以降の話で、その前は違っていたのではないかとも思う。その辺りの一般論も必要ではないかと思う。

参考資料に関し、労働力が少ないから経済発展のために女性労働者を増やさないといけないという議論はどうか。そんな打算的なことでもいいのかと思う。参考資料に書かれている基本的立場であれば、方向性としていいが、そこを押さえたうえで議論が必要ではないかと思う。

(委員) 今日の会議は、最初の委員のご発言により、男性の意識改革も大事だということに進んでいて、大変珍しい会議だと思う。私が仕事の関係で会議に出席していても、女性の参画は進んでおらず、意思決定の場に女性の意見が反映されることが少ないと感じる。

国で女性活躍を進めているが、先程のご意見にもあったように、女性の労働力だけを使おうとしているのかと正直思うことがある。「すべての女性が輝く政策パッケージ」という言葉だけを聞くと、女性は今まで輝いていない人がたくさんいたんだろうか、男性は今すべて輝いているんだろうかと疑問を持ってしまう。男性が全国の3万人を超える自殺者の大部分を占めるという事実は、働き方に問題があるのではないかと考えている。

今回、県は、色々な視点で考えていただいていることがよく分かる。次世代を育てるには、小さい時からの教育が大事だと考えているので、その視点も入れたうえで計画の策定を進めてほしい。

(委員) 資料5の県民モニター調査の結果を見ると、先程から話があったように、固定観念の部分が変わっていないというのがよく出ている。

県職員の男性の育休取得率の目標の話もあったが、職員の給与体系を変えていけないとなかなか進まないなど、幅広い議論が必要だと感じる。

また、意思決定過程への女性の参画も大事だが、本当に困っている方の救済というのも欠かせない視点である。ありとあらゆるところを視野に入れて救済していく、社会を変えていくという意識をこの場で共有していくのは難しいと感じながら話を聞いている。

性で差別を受けない、一人ひとりの人が、国の言い方で言うと「輝く」というところを目指すというのは共有できていると思うが、どう踏み込んでいくのか整理が必要であると感じた。

(委員) 30歳代半ばまで勤務していた当時の金融機関の職場では、女性は出産や育児休業を取得しやすい職場であったが、男性が育児休業を取得できるかということ、そうではなかった。子どもの頃から、「男性だから〇〇しなさい」という意識をすりこまれて生きてきて、とても息苦しかった。仕事を9年前に独立してから、家族を大事にできる環境は得られたが、それでも消せない違和感があった。県の男女共同参画センターのアドバイザー養成塾に学びの場を求め、自己意識を改革できたことで、今は心がとても楽になった。世の中の考え方は、性別役割分担意

識がまだ根付いているように思う。商工会議所青年部の副会長として、30歳代、40歳代の若手経営者と話す機会が多いが、まだまだ固定観念があるように思う。そこを変えていくには、県民一人ひとりに当事者意識を持ってもらえるよう、わかりやすいキャッチフレーズで男女共同参画の投げかけがあればいいのではないかと思う。男女共同参画社会実現に向けて、これからも市民目線での気づきを発信していきたいと考えている。

(委員) 私は、30年来、専業農家で、古い固定観念が残りやすいところで生活している。そんな中で少しずつ変わってきている事例があるので、報告させていただきたい。ある集落営農で、コンバイン等の機械を操作するオペレーターがいなかったが、複数名の30歳代の女性がそれを担うと出てこられた。最初は、地主の男性は、「女性に任せられない。」という感じだったが、女性が関わることで経営面、作業面でいい結果が出てきて、その事例を見ることで、性別役割分担意識の固定観念の強い男性が少しずつ変わってきている。企業は女性の視点が入ることで、様々なニーズに対応して経営的にプラスになることが分かる。農業においても働き手がなくなって、女性たちが関わることで、うまくいく形が見えてくる。女性たちが関わることで、社会や私たちの生活にプラスになるという気付きが必要である。これからの社会は、高齢化の問題をはじめ、課題が山積しており、男性も女性もいっしょにやっついていかないと、進めることができない。そうした現実を捉えて気付くことで、私たちのよりよい未来が築けるという方向性で男女共同参画を進めていければいいと思う。

(委員) 長い間、男女共同参画審議会の委員を務めてきたが、最初の頃は兵庫県の女性の農業委員は全国的にみても少なかった。審議会の委員の方がいろんな意見を出されたり、県も力を入れることで進展してきて、今も全国39位と高くはないが、徐々に農業委員の女性割合が増えてきており、着実に進めていくことが結果につながっている。

(委員) 皆さんの意見を聞いていて、男女共同参画は議論が難しいと感じている。男性らしさ、女性らしさをなくして中性化していくことと男女共同参画が関係しているのか。それとも、男性らしさ、女性らしさを維持したうえで、双方が参画していくということなのか。あるいは、今言ったことが両極端だとすれば、らしさを少し緩めたところを理想の状態とするのか。このあたりの議論が根っこにあって、論理としてややこしくなっている。生物として男性とは何か、女性とは何かといった議論が絡んでくるので、難しい。ただ、そこを考えないと、政策を立てるのも難しいと思う。これは感想で、正解があるとは思っていない。

(委員) 難しい問題を提起されようとしているが、男性である、女性であるというのは、生物学的な事実としてある。らしさというのは文化的なもののはずである。調査する時は、男性か女性か丸を付けるようになっているが、私は男でもない、女でもない、3番目をつくってくださいという人が出てきている。らしさはどうい

ものであるべきか、むしろ考える必要があって、そういう時期に来ている。過去の男らしさ、女らしさでは、全面的に時代に合っていないし、それで色々な問題が起こってきている。

(委員) 今のお話は非常に難しいと思うが、個を大切に、バランスを取っていくことを発信していくことが大事だと思う。兵庫県は日本の縮図と言われ、バランスもとれている。ただ、プランや計画について、総花的もいいが、何か軸や分かりやすさのメッセージが必要ではないか。日本生命が男性の育児休暇取得100%を達成したとか、広島三次市では条例で職員の男性の育児休暇取得を義務付けていたり、やろうと思ったらできることはたくさんあるのではないかと思う。渋谷区が同性のカップルの証明書を出したり、広島県や三重県の知事が育ボス宣言をしている。会社の業績も上げるし、育児も支援するといった新しい状況が出てきている中で、兵庫県がどのようにアピールするかといったことを視野に入れて、県民が兵庫県はいい計画をつくっているなと思うようなものができればいいと思う。

(委員) 男性らしさ、女性らしさということに関して、今年度、技能グランプリで会社の女性従業員が旋盤の職種で敢闘賞を取った。その女性の旋盤の扱い方が女性らしいということだった。一方で、昨年度出場した女性は、扱い方が男性らしいという評価であった。男性が多い現場であるが、女性がいると活気がある。また、性同一性障害の従業員がいるが、更衣室は別にしており、特に問題はない。女性らしい、男性らしいというのは、よく分からないが、女性と男性がいて、両方が参画するのがいいと思う。

(委員) 混乱するようなことを言ったかもしれないが、性別のらしさを忘れてはいけないということをお私に言いたいわけではない。議論の中で、どういう状況を目指していくのか分かりにくくなっていたので、この問題も関係あるのではないかということが言いたかった。

(委員) 男女共同参画といった時に、男女と分けているが、これは生物学的な意味だけなのか。らしさというのが含まれているのか。そこは議論する必要がある。

(委員) 再就職するのは非常に難しく、就労したいができない人がいる。希望していても企業の募集がなかったり、採用されなかったりする。また、就労していて育休を取得しながら頑張ってきた人の中で、昇進が大きく遅れていて、納得がいかないという人もいる。会社の上司がどういうところで判断しているのか、差別的な発想がないのか。行政がそれを払拭するような施策を行えば、そういう状況も変わってくるのではないかと考えている。また、意思決定過程に一定数の女性が入っていかないと難しい。女性差別撤廃と言うと難しいということで、男女共同参画という言葉になったという話を聞いたことがある。根本はそこだと思う。女性というだけで低く評価されることのないように、行政にバックアップしてほしい。

- (委員) 他に比べて、兵庫県のプランは地域についての項目が大変多く、特徴的である。例えば、参考資料1の目指す社会の2番目に、「男女が家庭、地域、職場での責任を分かち合い、お互いに支え合う社会」と書かれている。また、ひょうごアクション8の14ページ目の目標3「仕事と生活の両立」の中のアクション6で「お互いに支え合う家庭と地域づくり」と、かなり地域が出てきている。生活の中に無理やり家庭と地域を入れるのではなくて、それぞれを独立させて、両立ではなく三立とする考え方にした方がいいのではないか。
- (委員) 次のプランに取りこぼさずに入れてほしいのが、シングル女性の非正規雇用の問題である。M字カーブであったり、シングルマザーというと、数値にも出てきて分かりやすい。しかし、低賃金で働き続けているシングル女性は、関西は親との同居率が高く、世帯単位で見ると貧困層ではないが、親の介護の問題が出てきて、さらに親が亡くなると急激に貧困層になる。そういう問題を抱えている人はたくさんいるが、これは数値に出てこなくて問題として見えにくいので、そういうところを入れてほしい。輝いている女性をさらに輝かせるような施策が多いと思うが、普通にまじめに働いている人が安心して働けるような施策も考えてほしい。
- (委員) 私の周りでは、清掃業に就いている女性も多いが、仕事や女性であること、部落であることなどで、複合的な差別を受けることも多い。地元で人権相談を受けていると、この人にこれを言って明日生きて会えるかなという深い相談もある。人と人が支え合う地域をつくるのはもちろんだが、課題を持っている人が排除される社会になっていると思うので、当事者がものを言える、この人になら言える、この場なら言える、そんな地域づくりをしないといけない。そのために、地域で講座を開いているが、本当に来てほしい人に来てもらえなかったりするので、それはなぜなのかという背景も考えていきたい。排除のない地域づくりの取組を進めていくのが私たちの役目だと思っている。

(5) 閉会あいさつ

文責 兵庫県企画県民部男女家庭課