

第5期男女共同参画審議会第3回全体会 会議録

- 1 日 時 平成25年8月5日(月)10:00~11:30
 - 2 場 所 ひょうご女性交流館 501会議室
 - 3 出席者 金子譲二委員、上林憲雄委員、岸田章子委員、北野美智子委員、佐藤宏子委員、高島進子委員、田中裕子委員、田端和彦委員、中野則子委員、西馬きむ子委員、畠田裕子委員、朴木佳緒留委員、森玉康宏委員、梁英子委員
真木健康福祉部福祉監、四海こども局長、川村県立男女共同参画センター所長代行、坂本男女家庭課長、山本県立男女共同参画センター副所長
- 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、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>
- (委 員) 事務局から男女共同参画計画の進捗状況、男女共同参画社会づくりの現状を様々なデータに基づき説明いただき、最後に県立男女共同参画センターの事業報告があった。事務局で課題と考えている点が大きく3つある。
- 就業を希望する子育て世代の女性のうち、実際働いているのは半分程度で、もう一歩後押しすれば再就業できる女性が多いことが分かった。幸い8月1日に兵庫労働局との連携で、県の再就業支援の入口から出口までがそろった。今後、女性の再就業支援を具体的にどのように活性化したらいいかというのが1点目である。
- また、県立男女共同参画センターには、これまでセンター運営委員会があったが、今年度からなくなった。センターがどういう方針でどのような事業を展開したらいいか、この男女共同参画審議会の場で、意見を出していただき参考にしたいというのが2点目である。
- 3点目は男性の育休取得の促進だが、難しい問題で目標達成にはまだまだ遠い。職場環境や男性の働き方を変え、男女とものワーク・ライフ・バランスを推進していかなければ家族の機能回復にもつながらないと考える。この3点を中心に皆さんからご意見を伺いたい。
- (委 員) 女性の就業支援を充実するのはいいことだが、それぞれの講座やセミナー等のフィードバックはどのように予定されているのか。結果によって次の取組内容を変えていくと思うが、就業率が上がったとか、就職できたかできなかったかだけでは、あまり中身が見えない。結果だけではなく、結果にいたるプロセスを丁寧に検証していく必要がある。あらかじめ新たな政策が実施される前にどういう評価の方向が予定されているのか伺いたい。
- 男性の育児休業取得は、どこもかけ声だけでなかなか率が上がらないのが現状

である。比較的若い30代までの男性は育休を取得したいという人が多いが、職場の雰囲気取得できないという人がかなり多い。雰囲気づくりが大切であるが、そのための政策がどこにあるのかわからない。キャンペーンを実施したからといって、すぐに雰囲気が変わるわけではないというのは承知しているが、それにしてももっと工夫があるのではないかと。女性のための施策は手厚いのに、男性のための施策がもう少し見える形にならないのか。

(事務局) 就業支援のフィードバックであるが、講習会等を実施した後にアンケートを行い、講座の内容や講師の評価を確認しているほか、受講半年後に就職できたかどうか確認している講座もある。プロセスの検証にはならないが、5～6割が再就職している。また、過去の受講者のアンケートで、一時保育付きで短期集中型の講座が実施できないかという声があり、それを踏まえて新たに実施した講座もある。今後も受講者の声を聞きながら、ニーズに応じた適切な講座を用意していきたい。

(事務局) 男性の育休取得促進のための雰囲気づくりについてであるが、産業労働部の所管で、政労使の三者合意でつくったひょうご仕事と生活センターがあり、中央労働センターに十数名のスタッフがいる。そこで、相談や企業に対する研修、顕彰事業、先進的な企業の見学ツアー、各種助成事業等を行っている。政労使ということもあり、労働組合や企業の意向を踏まえ、きめ細かく事業展開をしているので、ご報告させていただく。

(委員) 男性の育休取得についてであるが、県の職員は30%が目標だったのに、取得率は13.2%であったということである。県の職員であれば、一般の中小企業よりも恵まれた環境にあると思うが、そもそも何日以上を育休というのか、それは有給なのかをお聞きしたい。県の職員なら、なぜもっと強制的に取得させるようなことができなかつたのかも伺いたい。

(事務局) 育児休業は1日から取得できるが、休業であるので無給であり、育児参加休暇は、有給休暇である。取得率13.2%のうち12.1%は、育児参加休暇である。育児休業は1.1%で、無給であることもあり取得が進んでいない。昨年度、子どもが生まれる男性職員に再度制度の周知を図ったが伸びていない。原因は、もう少し分析、検討しなければならないが、何かいい方策があれば伺いたい。

(委員) 女性が出産に伴い長期間仕事を休むと、キャリア感覚が鈍る。それを避けるためにも、子どもを安全、安心に預けられる保育所が大事である。待機児童ゼロの政策が進められているが、全国的に見ると、認可外保育所が多く展開されようとしている。認可外保育所は施設内の死亡率が高く、また増加傾向にあったり、目の前が高速道路だったり、園庭がない、避難通路が確保できていない等問題が多いことが報告されている。静岡市、西宮市など、既存の公的施設改修を含め認可

保育所の増設で待機児童ゼロを達成した事例もあり参考にしてほしい。

また、一方で保育所で働く保育士は女性が多い。コストダウン競争にはそぐわない分野の典型である保育所で安心して仕事をするうえでも、安全な施設環境が確保され、賃金水準の劣化を招かない就業環境が維持されなければならない。預ける親の就業支援を進めるうえでも、安心して預けられる保育所の就業環境、施設環境に配慮した施策の運用は必要と考える。さらに、潜在的な待機児童の把握に努め、実質的な待機児童ゼロへ向けての継続的な予算措置を講じてほしい。

(委員) 大学卒業者の就職率のデータがあるが、平成25年3月卒業の状況で見れば、女性の方が男性より高くなっているし、女性の労働力率も以前より上がっている。男女共同参画の観点からは好ましいデータと受け取られるかもしれないが、結果の数値であるので、そのプロセスや会社に入ってからどういう仕事をしているのか、職場でどういう環境にあるのかというのは調査するのは難しいが、それを見ないと本当に女性にとって幸せかどうか疑問である。

最近では、就職して3年以内に辞めてしまう人が増えているが、3年以内に辞めて再就職しているのは、女性より男性が多い。女性が転職せずにとどまっているのを見て受け取るのか、転職が難しい状況にあると受け取るのか解釈が分かれる。就職率や労働力率は、中身を質的な観点からも吟味すべきであり、データを見るときは注意が必要だ。

(委員) 8月1日に県立男女共同参画センターにハローワークの相談窓口を開設されたが、これは経過をみて市町に広げる方向にあるのか。県域全体を考えた時に、市の中にも男女共同参画センターがあって、女性のチャレンジ支援について従前から連携して事業を行っていると思うが、特に女性の就業率については、神戸・阪神、播磨地域が低いという結果で、市町との連携が大事になってくるのではないかと。私もある市の男女共同参画の懇話会の委員になっているが、なかなかそこまで進んでいない。先駆的な事業を県がやって、その後どういう形で広げていくかを考えないと、なかなか女性の就業支援は進まないのではないかと考えるがどうか。

(事務局) ハローワークの相談窓口を開設する前に、経営者協会や連合兵庫も交えて運営協議会を開いている。運営協議会で、運営のあり方も検討するが、3年程度様子を見て、検証しその後の展開を考えていくことになっている。この事業は、国と自治体が一体的に事業を行うということで、これまでは垣根があったが、自治体からの提案により国が認めれば市町も含めできるようになっている。県として先導的な取組なので、検証するうえで、今後のあり方についてもご意見をいただければと考えている。

(委員) 男性の育児休業、育児参加休暇の取得について、なぜそんなに消極的なのか。先程の説明で、県では育児参加休暇であれば有給で、育児休業は無給で取得が難

しいとのことだが、それであれば、育児参加休暇の取得についてももう少し強力に推し進める姿勢がなぜ出せないのか。北欧では、父親に強制的に休業を取得させて一気に事が進んだ。最初は強制であった。ある局面では、強制して事を進めるなど強いインパクトが必要だと考える。率先して強いインパクトを与える措置を取る姿勢を見せてほしい。ひょうご仕事と生活センター等も活用して、民間にも働きかけるなど、なぜ前向きにならないのか。難しいのは承知しているが、後向きでは、来年も同じことを繰り返す。

県立男女共同参画センターのセミナーの内容について、アンケートで聞くのは当然だが、イメージしているのは、実際に就業しなかった、できなかった人の事情、就職先がなかったのか、条件が合わなかったのか、家庭に問題があったのか、本人に何か事情があったのかなど、とにかくそういった事情を調べないと次の企画には結びつかないと考える。

(委員) 農業においても、神戸・阪神地域は女性の就業率が低いというデータがある。これを裏側から見れば、この地域は裕福なのだと思う。夫婦がともに働いて生活を支えなくてもいいということだ。

しかし、今、農業関係では高齢化や就業率の低下等の問題もあるが、女性の活動が目立ってきて元気になってきている。直売所や今までと形態の違う出荷方法等により、女性が前に出てきている。これは、男性が女性の力を認め始めてきたということである。男女共同参画という言葉が出始めたときは、農業分野では女性が前に出るということに反発があった。女性の農業委員が少しであるが増えてきたのも、長い間の男性社会の中で、男女共同参画社会に向けた地道な活動を続けた結果であり、もう10年もすれば、さらに女性が大きな力を持つと楽しみにしている。

女性の就業支援であるが、セミナーを受講した後、就業できない理由は人それぞれであり、きめ細かなフォローが大事な課題になってくると考える。

(委員) 就業支援について、今再就職を希望している人に対する支援も大事であるが、もっと早い時期に就労のみならず、生き方やライフプランについても啓発活動が必要である。再就職しようとしても出産も高齢化しており、再就職自体も難しい状況であり、年齢を重ねてから情報を得るのではなく、男性も含めて赤ちゃん学級や乳児検診の場で啓発活動をするとか、それよりも遡って、高校生・大学生に対して情報提供することが必要である。また、若い世代に対し、どういう世の中になれば、就職したいか、子育てしたいかリサーチすることが必要である。

推進員の数値目標で、設置数が現在176名で目標が300名になっている。私は推進員の活動を行っているが、交通費もほとんど支払えず、講師に十分な謝金も支払えないという状況である。単に人数を倍に増やすというのではなく、例えば他地域と連携して活動の場を広げる等の推進方策も考えていただけたらと思う。

(委員) 神戸・阪神、播磨地域の女性の就業率が低いという話が前回もあったが、先程の意見にもあったように、その地域は豊かであると思う。しかし、その裏で女性が農業や漁業の手伝いをし、雇用されずに表には出てこないが、実質的にはその産業の担い手となっているという事実がある。

長い間、男女共同参画を推進されているが、進歩がないように思う。資料の内容についても進歩がないので、過去がどういう状況で、それをどう克服して、現在はどういう状況になっていて、今後の課題はこうだという、過去との対比が必要である。

また、この審議会は、今日は欠席の委員もいらっしゃるかもしれないが、女性が10名、男性が5名となっている。男女共同参画というなら、なぜ女性と男性の数を半々にしないのか。

(委員) 男性が女性と同じように、自分も子育て等家庭生活全般の主体者であるという当たり前の意識を若い世代だけでなく世代を超えてどう自覚させるか、そういう意識をどう戦略的に多面的に形成していくのか考える必要がある。そうすれば、夫婦も子どもも、経済的にも人間的にも豊かに生きることができるというイメージをどう形成するのか。

1つは、県の男性職員の育児休業についても、一足飛びでは進まないが、育児参加休暇については例えば2段階で、強制的に何日、それ以上は自由に取得するという形で、必要最低限の日数は強制的に進めてはどうか。

具体的な事業でいうと、子連れママ応援事業はあるのに、なぜ子連れパパ応援事業がないのか。パパの子連れセミナー、出張！パパの子連れセミナーを土日等を活用して、ママと同じ回数以上開催すべきである。また、多様な働き方応援シンポジウムは、11月1日の開催となっているが、金曜日でありおそらく男性はこない。多様な働き方なら、夫婦がいっしょに聞く必要があるのではないか。

何か1つの政策で雰囲気を変える、人々の意識を変えることは難しいので、1つ1つの政策、事業を考えていく際には戦略を持つことが必要である。

(委員) 介護の事業をしているが、女性従業員で学校へ行くことができず、介護関係の免許を取得するのに苦労している者がいる。ヘルパーや介護福祉士の免許は何とか取得できても、ケアマネージャーとなるとなかなか免許の取得が難しい。そのため、講習会や勉強会の開催等、免許を取得するための支援をお願いしたい。

(委員) 専門職の人がしばらく仕事を離れた後、復職するには、リカレント教育の充実が必要であると考えますが、それは大学と連携していく必要がある。県での実施が難しければ、大学の力を使ってリカレントすればいい。

県立男女共同参画センターの事業の課題は、例えばチャレンジ支援の中で、ママさん、子連れが前提で独身の女性や子どものいない女性が全面に出てこないことである。また、行政は世帯を1つのユニットとして、男女共同参画を考えている。また、地域社会の雰囲気を変えるのは、若い女性かもしれないし、子育てが

一段落した女性かもしれず、女性全般の話である。そのため、特に社会参画支援であれば、親子で学ぶのも大事だが、それだけではないだろうと思うので、もう少し考えてほしい。

女性が独身のまま生活すると、男女の賃金格差があるので、貧困に陥るケースが非常に多い。これに対応する徹底的な支援は難しいが、早めに手を打たないと、課題が大きくなってからではコストがかかる。例えば、若い時から免許や資格の取得を支援すること等を徹底的に行うことが大事である。男女共同参画の基盤は、人権問題であり、女性の人権を守るという観点から考えておかなければならない。

(委員) 先程からフィードバックの話が出ているが、データには表と裏があって、受け取り方で、その事業が進んでいるのか、停滞しているのかが見えてこないところがある。参加した人の声、やりとり等具体的な生の声がないと、どう進めていったらいいのか全体像が見えてこない。

育児休業について、人が欠けた時にカバーする仕組みがないと女性も男性も取得が難しい。育児休業で人数が減った中で全員が少しずつ負担して対応するのか、人事異動で充てるのか、人事異動をするならその後どういう体制をとるのかということは、どこの企業でも共通している。ひょうご仕事と生活センターが企業と連携しているとのことだったので、人事担当、労働組合でどう受け止めているのか、どのような話をしているのか、県の中にも知恵はあると思うが、声を吸い上げて統括的に整理をしていかないといけない。生の寄せられている声を施策に反映するためにも双方向のプロセスが見たい。

(委員) 県立男女共同参画センターの事業について説明があったが、長年の蓄積があるのにそれを踏まえたお話がなかったのもったいなかった。例えば、リーダー養成講座については、県下に多彩なリーダーを輩出しており、受講生の中には、議員になった人もいる。センターは、力を入れて戦略をもって次の企画を進めていかなければいけない。そのためにも、フィードバックと実績のアピールが大切である。リーダースキルアップ研修等もあって、一大人脈のようなものができているが、ここではそうした紹介がなかったのも、そういった視点でもアピールしてほしい。フィードバックすることで企画も変わってくると期待している。運営委員会がなくなったということだったので、外部からの意見を取り入れる方法を考えていただきたい。

(委員) 皆さんから大変貴重な意見をいただいた。男女共同参画について、私は全然進歩していないとは思わない。20年以上前は、自分自身が男女共同参画を生きているという女性が集まって議論していただけた。それが、今は色々な立場、世代の人がこうして集まって議論しており、すそ野が広がったと考えているし、大きな進歩である。男女共同参画の問題は、基本的には人権の問題で、民主主義を実現するための過程であり課題である。女性が自立・自律しては生きづらいのも人権の問題、男性が育児休業を取得しなければいけないのも人権の問題、男女とも

にワーク・ライフ・バランスを実現することも人権の問題である。こうした最低の人権の問題を解決できていないので、そうしたことを念頭におきながら、私は男女共同参画を考えている。今日の意見を参考にしながら、色々な側面から少しずつ戦略を練って、男女共同参画が実質ともに推進されることを願っている。

(3) 閉 会 あいさつ

文責 兵庫県健康福祉部こども局男女家庭課