

平成24年度第2回宇都宮市男女共同参画審議会の会議録（概要）について

- 1 日 時 平成24年8月8日（水）13：30～15：00
- 2 場 所 宇都宮市役所 本庁9階 9A会議室
- 3 出席委員 山口委員，松浦委員，渡辺委員，横松委員，高橋委員，田淵委員，鈴木委員，菊池委員，下地委員，小川委員，安藤委員，後藤委員，砂川委員
- 4 協議事項 「第3次男女共同参画行動計画」の基本理念・基本目標・体系・特徴的な取り組みについて

※WLBは「ワーク・ライフ・バランス」を表す

委員

協議資料1の「課題のまとめ」において、「国際社会や国の動向に留意し，協調することが必要です」とある。管理職等への女性の登用率は，世界水準と比べて日本は低いが，それについての取り組みはどのように考えているのか。

事務局

世界レベルで見ると，管理職における日本女性の登用率は低く，私たちが課題として認識している。この課題への対応については，基本目標2「あらゆる分野における男女共同参画の実現」の「意思決定の場における男女共同参画の推進」で取り組んでいきたい。具体的には，審議会等における女性の登用促進や，民間企業等の管理職における女性の登用促進などを想定している。国の第3次行動計画においても重点事業になっており，本市としても大きな課題の1つとして捉え，取り組んでいきたい。

委員

第2次と第3次行動計画の基本理念の文言が変わっていないが，理念は変わらないで良いということか。

事務局

第3次行動計画の基本理念はそのままにしたい。条例は，本市にとって非常に重要な理念・位置づけとなっている。男女共同参画推進条例に基づき，そこで掲げた基本理念を具現化するため，行動計画を策定している。ただ，5年前や10年前と比べて新たな課題が出てくることもあるので，そのような課題に対しては，具体的な事業で対応していきたい。

委員

協議資料1「課題のまとめ」において，時系列的な整理ができていないが，そのような課

題は無いということで良いか。

事務局

時系列的な課題の整理とはどのような意味か。

委員

第1次、第2次行動計画の策定当時と比べて、このような点に意識変化が見られ、課題が変わってきたなど。

事務局

第1次、第2次行動計画策定当時の課題についての比較表はないが、第1回審議会資料において、5年前などと比較して市民の男女共同参画意識がどのように変化したかなどを分析している。事務局では、市民意識の経年変化や国が捉えている最新課題などを踏まえ、課題をとりまとめたと考えている。第1回審議会で委員からご指摘のあった「キャリア教育」のような視点が他にもあればいただきたい。

委員

「課題のまとめ」において、「子どもの発達段階に応じた継続的な教育や啓発が必要です」とあるが、ここでいう「教育」とはどのような場を指しているのか。

事務局

主に「学校教育」を想定しているが、学校教育だけでなく、様々な場所や機会を捉えて幅広い世代に教育する必要があると認識している。子どもと接する機会の多い保育士を対象にした研修会の実施や、小学5年生を対象にした男女共同参画参考資料「かがやき」を活用した出前講座の実施、中学生を対象にデートDV防止啓発や人権教育などを実施している。高校生に対しても、県と連携しながら教育・啓発に取り組むなど、幼少期から大人になるまで継続的な啓発を行っていきたい。

委員

第1回審議会で、中学生になると性別役割分担意識が高まる傾向が見られることが話題になった。子どもの発達において、学校教育がどれほどの大きな役割を占めるのか考えてみると、小学生は担任の発言などの影響を受けやすいが、中学生になると、学校だけでなく、社会や地域、家庭などに目を向けて幅広く物事を考えるようになる。学校教育よりも、子どもたちにもっと身近な地域や家庭の影響が大きく、子どもにより身近な場所で男女共同参画についての教育をすべきである。前回、他の委員から「気づき」の場が必要とのご指摘があったが、家庭や社会、学校において、継続的・計画的にそのような機会や場を提

供することが大切であると思う。

事務局

ご指摘のとおり、学校教育だけでなく、家庭・学校や地域が一体になって取り組む必要性がある。課題の「子どもの発達段階に応じた継続的な教育や啓発」に対してもそのような言葉を盛り込んでいきたい。学校教育に任せるだけでなく、地域や家庭において教育するという姿勢で検討していきたい。

委員

男女共同参画推進条例はすでに制定されているのか。それはいつ制定されたのか。

事務局

平成15年7月に制定された。

委員

条例に制定されている基本理念を踏襲するのではなく、計画を策定するうえで、今の課題を認識したうえで基本理念を掲げるべきではないか。一番重要な視点を議論していないと思う。計画の体系を考えるうえで、基本理念をまずは抑えるべきであると思う。また、「男女が互いを尊重し、個性と能力を十分に発揮できる社会を目指して」は計画上、どのような位置づけになっているのか。

会長

今の質問にお答えしたい。まず「男女が互いを尊重し、個性と能力を十分に発揮できる社会を目指して」は、平成11年に制定された男女共同参画基本法に出てくる表現である。

男女共同参画条例は、基本法を受けて定められたもので、条例は自治体の憲法のように最高位に位置づけられているものである。私は条例制定に携わったが、基本法などを受けて条例の基本理念の1～6をまとめた。時代の変化とともに出てきた新たな課題にも対応し得る、幅広い内容を包括したとても深い内容になっている。例えば、WLBについて、「仕事と子育て」から「仕事と介護」へと視点が変わってきているが、それも包括し得る条文であると捉えている。

事務局

本来、男女共同参画行動計画の基本理念は計画策定のたびに変わるものでなく、男女共同参画推進条例に掲げた基本理念を具現化するため、課題を踏まえ基本目標を掲げ、体系化を図るものである。

協議資料1では、「課題のまとめ」から「基本理念」に向かって矢印が伸びているが、見

せ方が不適切であったかもしれない。

会長

まず基本理念があって、今の課題を踏まえて、第3次行動計画の体系が出てくるという関係ですね。

委員

協議資料1「課題のまとめ」と関連するが、東日本大震災や福島原発事故が起きて、男女が共に地域の安全を守ることなどが、課題として浮かんだと思う。栃木県の場合、避難者支援に取り組んでいるが、地域の安全や防災、消防など、今まで男性が担っていた部分に女性がもっと入っていく必要性を感じている。「地域活動等（防災・環境等）における男女共同参画の促進が必要です」とあるが、新しい計画にもこのような視点を反映してもらいたい。

委員

基本理念や体系、特徴的な取組の中に「仕事と生活の調和（WLB）」があり、家庭生活や子育て、介護、女性の再就職支援といった文言が見られる。注目した点は、第1回審議会資料の協議資料3である。女性の働き方を見ると、M字曲線と言われるくぼみが見られ、女性が結婚・出産によって離職していることが分かる。現実には、解雇や退職を余儀なくされた方もいると推定できる。仕事と子育ての両立が難しい人もいるが、これまでの慣行や慣習により、結婚したら家庭に入るべき、女は育児に専念すべきという考えが根強く、その影響を受けていると思う。WLBを推進するためには、やはり職場における働き方や慣行の見直しが必要ではないだろうか。職場の意識改革は難しいが、離職を食い止めるような社会になって欲しいと思う。女性の再就職を支援するよりも前に、結婚や出産を機に離職しないで済むような職場づくりが必要ではないか。

会長

ご意見として伺う。

委員

協議資料1の右上に「第3次行動計画（案）の特徴」の1つとして「仕事と生活の調和（WLB）」があるが、「仕事と生活の生活」とはどのようなバランスを想定しているのか。生活と仕事を対比させて考えるのは違和感がある。私は、仕事も生活の一部に含まれると考える。家庭生活があり、仕事生活があり、社会生活があると思う。

また、少子高齢社会の今、地域の見守りが必要不可欠であると思うので、例えば、「あらゆる分野への男女共同参画」の中に、「地域社会への参画」といった言葉を入れてはどうか。

事務局

「地域社会への参画」については、第2次行動計画では基本目標2のWLBに含まれていますが、地域活動等（防災・環境等）を含め、第3次行動計画では「(2) 様々な分野における男女共同参画の推進」に含まれると考える。

委員

「課題のまとめ」の「地域活動等（防災・環境等）における男女共同参画の促進」に「地域社会への参画」が含まれるということですね。

会長

WLBは分かりにくい表現であるというご意見は時々耳にする。確かに「生活」の中には「仕事」も含まれるでしょう。この「仕事と生活の調和」としたときの「生活」とは、無償労働を指し、家庭生活や地域のボランティア、個人の自己啓発での趣味、学習など、広い分野を「生活」として表現している。一方で「仕事」とは、有償労働を指す。

委員

「ライフバランス」として、「生活の中の調和をとる」という方が分かりやすいのではないか。「仕事と生活」と対比すると誤解されるのではないか。

事務局

WLBについては、第1回審議会でも他の委員から分かりにくいとご指摘があった。また、庁内推進委員会においても、WLBは仕事をとるのか家庭をとるのかといった誤解をまねきやすいという話も出た。WLBを、本市ならではの別の表現にできないものか、との意見もあり、事務局としても他の文言はないかと検討しているところである。ただ、WLBは国が推進し、定着しつつある表現でもある。別の言葉を出すことによって更に混乱をきたすのではとも危惧している。委員に確認したいが、「ライフバランス」とは一般的に使われている表現か。

委員

無いと思う。

事務局

確かに意味としては「ライフバランス」に近いと思う。

会長

国際社会の視点で見ると、ヨーロッパに行ってもWLBは通用する言葉である。日本が違

った用語を使用した場合、国際社会のなかで日本が孤立する危惧がある。一方で、WLBはいつも説明が必要であり不便であると感じている。

事務局

新たな造語となると、また理解をして貰うのに時間を取られてしまい、誤解を招く恐れがあると思う。事務局でも正直悩んでいるところである。

委員

「仕事」は生きるための手段であり、自分としては「仕事」は生活の一部と捉えている。このため、「仕事と生活」を対立してバランスをとるという表現はしっくりとしない。家庭生活があり、仕事生活があり、地域生活のバランスをとるという表現なら理解し易い。

委員

WLBよりも「男女共同参画」という言葉の方が分かりにくい。

委員

戦後当初は女性の真の向上を図るという趣旨で「女性政策」という表現が使われた。しかし、女性だけの政策を推進するだけでは、社会全体を見たときに女性の地位向上が十分に図られないという反省から、女性も男性も共に参画し合うという意味で「男女共同参画」という大きな概念で捉えられるようになった。

委員

「男女共同参画」について理解はしているが、何も知らない一般の方にこれを説明するのは本当に難しい。

会長

「ジェンダー平等」という言葉なども難しく、理解されにくい。

事務局

「男女共同参画」については国・県・市においても使っている。第3次行動計画として、別の分かり易いキャッチコピーを明示できるか考えてみたい。WLBについても、もっと分かりやすい言葉を使えたらと考えている。

委員

計画の体系（案）に、特徴として網掛けしている箇所がある。全国に比べて特徴的なのか、第2次行動計画と比較して特徴的なのか。例えば、「意思決定の場」が特徴の1つに挙

げられているが、以前から取り組んできた事業であり、あえて出す必要はないと思う。

事務局

第2次行動計画と比べ、大きく変えたい、力を入れていきたい視点を網掛けしており、重点事業とは少し意味が異なる。例えば、本市はDV対策として、若年層へのデートDV防止啓発事業や被害者の自立支援事業などを重点的に取り組んでいる。第3回審議会では、第3次行動計画の中で重点的に取り組む事業をお示ししたいと考えている

第2次行動計画では、ざっくりと言えば、男女共同参画の意識づくり、WLBの推進、DV対策の3つの基本目標があった。しかし、審議会等における女性の登用率など、「意思決定の場における女性の参画」がなかなか進んでいかない現状を踏まえ、第3次行動計画の中でさらに取り組むべき視点として掲載した。

委員

「意思決定の場（審議会・管理職・役員等）」は行政だけの取組を指しているのか。それとも市全体としての取組を指しているのか。以前にも数値目標として掲げていたと思うが、それがなかなか達成できていないということで良いか。

事務局

「意思決定の場」は、市役所だけでなく、民間企業の管理職や自治会の役員等など、宇都宮市全域における「意思決定の場」において女性の登用を促進したいと考えている。

委員

「あらゆる分野における男女共同参画の実現」のなかに、取り組むべき施策として「意思決定の場における男女共同参画の推進」とあり、また、「課題のまとめ」には「地域活動等における男女共同参画の促進」とある。

「意思決定の場」への女性登用は、国や企業等では既に取り組んでいることであり、今さら宇都宮市が取り組む重要性が見えてこない。

会長

実際、企業の取組促進を図るため、男女共同参画を推進している優良企業に奨励や表彰などを行い、モデル企業としてPRし、他企業にWLBを促す取組も行っている。

委員

企業が今まで取り組んできている事業を、第3次行動計画に特徴として打ち出す必要性は、課題の中でまだまだ不十分な取組だからか。

事務局

「様々な分野における男女共同参画の推進」のうち、「地域活動等（防災・環境等）における男女共同参画の促進」については、第2次行動計画でも取り組んでいた事業であり、「施策の方向」には掲げていない。この下位の事業レベルにおいては、新しい事業が増えていくかと思われる。委員のご意見を踏まえて取り組んでいきたい。

「意思決定の場における男女共同参画の推進」について、指標をどこまで出せるのかはこれからである。現在、WLBの推進に向けて、企業への働きかけや優良事業者表彰など行っているが、何らかの形で企業における女性管理職の登用率の向上などを働きかけていきたい。市、民間、地域を含めて女性が参画できるような啓発事業などを展開したいと考えている。

会長

「課題のまとめ」において、「地域活動（防災・環境等）における男女共同参画の促進」があるものの、その文言が第3次行動計画の体系に見えてこないのは、行政なりの事情があるのかと思った。防災分野における意思決定の場への女性の参画が非常に少ない。阪神淡路大震災、新潟県中越地震においても、女性の視点について反省がなされたにもかかわらず、東日本大震災では十分に活かされなかった。現在、福島県での意思決定の場、とりわけ防災や復興の場に女性の視点を盛り込むよう、福島県知事に意見書を提出するなどの活動をしている。宇都宮市でも、防災分野における意思決定の場への女性の参画をぜひ促して欲しい。

委員

宇都宮市では、CSR推進などに取り組む企業を讃える「宇都宮まちづくり貢献企業」認証制度がある。その項目に男性従業員の育児休業等取得率も指標になっていたと記憶している。宇都宮市が取り組んでいる施策をいろいろと計画に取り入れ、全体を網羅するぐらいの気持ちで活動指標を入れていった方が良いのではないかと。

委員

「男女共同参画」というと、女性が社会に参加していくことによって、男女が平等になっていくという考え方であるが、女性が家庭にいることも1つの考え方であり、そのような考え方も尊重されても良いと思う。

会長

ご意見として伺う。

委員

「意思決定の場における男女共同参画の推進」において、宇都宮市職員の管理職への女性登用に向けて、ポジティブアクションを進めて欲しい。宇都宮市として、これならできるということを確実にやってもらいたい。

栃木労働局雇用均等室では、女性の登用について既に民間企業に働きかけているが、市の取組に協力もする。

また、小中学校の管理職への女性登用を行って欲しい。小学校では女性校長や副校長も多いが、中学校になると男性の割合が多い。教員がいくら「男女共同参画」と謳っても、子どもたちは学校現場とのギャップを感じているのではないか。

委員

「男女共同参画」とは、基本的には男女平等を目指す考え方だと思う。今の社会は、男が作った社会に女性が平等にして欲しいと言っているような気がする。私は、男女の幸せはそもそもやや異なるものだと思う、すべてが男女平等になることに拘らなくても良いと思う。

会長

ご意見として伺う。

委員

基本理念の変更は難しいとのことであったが、課題を分析し、新たな課題に対応する施策を体系化し、具体的な事業を出して欲しい。

協議資料1には、「重点」、「特徴」、「強化」といろいろな言葉があるが、これらをどのように整理して第3回審議会資料に反映されていくのか、新たな課題や残された課題をどのように体系化・重点化を図っていくのか、期待している。

また、「仕事と生活の調和（WLB）の実現」については、他の基本目標とレベルが違うと思う。WLBという言葉にこだわり過ぎているのではないか。男女共同参画課だけがWLBに取り組むべきものなのか。WLBは、男女共同参画だけの問題なのか。そこが私には理解できてない。

委員

WLBに関連して、外国で「残業代を毎月10万円貰うのと、夫が毎日1時間早く帰るとどちらが良いか」とのアンケート調査を実施したところ、圧倒的に1時間早く帰る方が良いとの結果であった。夫も妻も一緒になって家庭生活を営みたいという願いである。仕事生活も家庭生活も地域生活もバランスよく取り組める社会をつくることが本当の幸せなのではないか。特に、日本企業ではまだまだ残業が多く、女性が家事や育児を一手に引

き受けているのが現状である。

学校から男女の差別をなくすには、男児を「君」呼びするのでなく、男女ともに「さん」付けで呼ぶことから始まると思う。

委員

宇都宮市は早くから男女ともに「さん」呼びを取り入れている。

事務局

本市が WLB に取り組む理由には、大きく 3 つの切り口があると思う。1 つは経済活動である。効率的な働き方が、効果的な会社経営や経済効果を生むという視点。2 つは、WLB の実現によって男性の家庭参画が進み、その結果、少子化対策につながるという視点。3 つ目は、女性の社会参画の支援や能力の発揮である。仕事も家事も育児も抱え込み、両立できずに仕事をやめてしまう女性が多い。女性が自己実現を図るためには、男性の支援が必要不可欠であり、その男性が家庭に入るためには、男性の WLB の実現も重要であるため、男女共同参画課でも WLB を推進している。

委員

そのように基本目標を設定した方が分かりやすいのではないか。

会長

国は、平成 19 年を「WLB 元年」として位置づけた。振り返ると、若者の就労支援を含め、大きな社会改革であったと思う。