

平成27年度第2回京都市男女共同参画審議会摘録

＜日 時＞ 平成27年8月5日（水） 午後2時～午後3時50分

＜場 所＞ 京都市役所本庁舎1階 E会議室

＜出席者＞ 委員 稲垣 眞咲（弁護士）
委員 表 真美（京都女子大学発達教育学部教授）
委員 葛西 順子（㈱ワコール 執行役員 人事総務本部ダイバーシティ・キャリア支援室長）
委員 高田 敏司（京都新聞社論説委員）
委員 田端 泰子（京都橘大学名誉教授）
委員 西脇 悦子（京都市地域女性連合会相談役）
委員 三浦 晶子（京都府医師会理事）
委員 水原 有香子（市民公募委員）

＜欠席者＞ 委員 一村 大輔（市民公募委員）
委員 大西 芳秀（日本労働組合総連合会京都府連合会副事務局長）
委員 尾嶋 史章（同志社大学社会学部教授）
委員 三山 雅子（同志社大学社会学部准教授）

＜五十音順 敬称略＞

＜傍聴者＞ 無し

＜議 題＞ 1 第1回京都市DV対策検討部会の報告について
2 第4次京都市男女共同参画計画の中間見直しについて
(1) 第4次京都市男女共同参画計画の体系図について
(2) 第4次京都市男女共同参画計画の指標について
(3) 第4次京都市男女共同参画計画の内容について
3 今後のスケジュールについて

＜内 容＞

1 第1回京都市DV対策検討部会の報告について

- DV対策検討部会において、「被害者に必要な支援についてアンケートや、インタビューをしてはどうか」という意見があったが、被害者へのインタビューやアンケートの実施は難しいため、カウンセリングを実施している機関やDV相談支援センターの相談員の意見を聞くことにしている。それらの意見を踏まえた案を次回のDV対策検討部会で検討する。（事務局）
- 藤井寺市で避難していたDV被害者が元夫に車ではねられる事件があった。元妻の避難先の住所は、元夫が通信販売の業者から聞いたことが分かった。個人情報を取り扱う事業者への対応や指導が必要ではないか。
- 過去に他都市の行政窓口において、DV被害者の避難先の住所が漏洩したことがあった。本市

では、担当課を含めた庁内会議を開催し、周知徹底の確認をしており、大きな事件やミスは発生していない。各企業における個人情報保護については、今後の国の動向も踏まえて、本市として何ができるかを考えていかなければならない。(事務局)

- DV被害者をアドボケイトしてくれる人が必要とあるが、どのような人がアドボケイターとして参加してもらえるようにしているのか、現状と今後について教えてもらいたい。
- 現状の行政の取組においては、アドボケイターとしての役割を持たせた人材配置はできていない。しかし、DV相談支援センターにおいて、区役所や警察等に1人でいけないというDV被害者に対して、必要な機関に相談内容を伝えるために相談員が同行する「同行支援」という取組を実施している。同行支援の対象は、DV相談支援センターでの相談者に限られるので、対象を拡充できれば良いが実施体制の確保が難しい。(事務局)
- DV対策検討部会では良い意見が多く出ていたようであるが、全てを実施するのは難しいと思うので、最低限、DV被害家庭の子どもに対する学習支援ができれば良いと思う。
- 次回のDV対策検討部会までに子どものカウンセリング等の学校での取組について、スクールカウンセラーとの連携方法を含めて教育委員会と検討する。(事務局)
- DV被害件数については、若年層で増加しているのか。
- DV被害件数の内訳においては、若年層よりは、結婚した20代後半から30代が多い。本市で積極的にDV予防啓発を行っていることに加え、DVについてのマスコミ報道もされているので、DVに気付かれて相談に来られる場合もあり、ここ数年で件数が増加している。26年度は25年度より若干減少しているが、高止まりしている状況である。(事務局)

2 第4次京都市男女共同参画計画の中間見直しに係る視点について

(1) 第4次京都市男女共同参画計画の体系図について

- 基本目標2の「企業等の社会的責任(CSR)の一環としての「真のワーク・ライフ・バランス」の取組の促進」については、福利厚生を更に推進していくというニュアンスなのか。福利厚生を推進していく場合、同じ女性でも一括りにはできない。主にどのような取組を行うのか。
- 真のワーク・ライフ・バランスを推進していくには、行政として必要な支援はするが、企業自らが従業員に対するワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでもらう必要がある。その上で、CSRにも積極的に取り組む企業が増えれば、本市の地域活性化にもつながるので、企業も積極的に取り組んでもらいたいという意味である。(事務局)
- 女性の社会進出がこれだけ進むと、女性の働き方についての選択肢を広げるという観点が必要である。一律的な見直しではなく、女性の働き方の選択肢が広がるような内容にしてもらいたい。「真のワーク・ライフ・バランスの多様な取組の推進」という表現にすれば、同じ女性でも一括りにはならない。福利厚生は企業を測るものさしの1つではあるが、女性の活躍を考えるのであれば、むしろ働きがいとか、やりがいとかに目を向けるようにしなければ、女性が働き続けることは難しいと思う。
- 多様化が進み、女性だから男性だからという括りではない働き方ができるような部分もあれば、一方では、地域での代表は男性であるというように、なかなか進んでいない状況がある。徐々には変革してきているが、現状としては、日本では女性の地位が大変低いので支援が必要だと思う。かなり解消されてきていると思うが、採用の段階でも水面下で男女差別があると思う。また、女性については、就職してから昇進していく人が少ないので、管理職への女性登用はもっと進めていく必要がある。

- 女性は就職するが、どうしても社会的に子育ての負担がかかり、そういう状況の中で昇進することが難しいので昇進意欲が上がらないという状況がある。(事務局)
- 今後は、長時間労働を是正することを押し出していく時代なのではないかと思う。人口も減少していき、企業が発展していくためには生産性を上げていかなければいけないが、リストラや正規雇用から非正規雇用への転換など、これまで無理矢理なことをやってきたことへの皺寄せがきているように感じる。長時間労働を解消し、生産性を上げ、短時間で成果を上げるような働き方をしなければいけない。そういう部分を変えていかなければ、ワーク・ライフ・バランスは上手くいかないと思う。今後は企業も人材不足にもなってくるので、女性が働き続けられるために企業も変わっていかなければいけないと思う。
- セクハラも言い続けることでだいぶ社会に浸透してきた。マタハラについてもようやく一般的になりつつあるかと思う。社会情勢の変化によって、現行計画との矛盾が生じている部分についても上手く計画に盛り込んでいると思う。

(2) 第4次京都市男女共同参画計画の指標について

- 基本目標2の指標については、前回の審議会で「くるみん取得はハードルも高そうで大幅に企業数も増えていないので、指標としてどうか。」という意見があったので、例えば、京都府の「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度の宣言企業数にしてはどうかと考えている。京都市域の宣言企業数については、平成23年度は68社しかなかったが、平成26年度には1,400社を超えており、大幅に増加している。基本目標4の指標については、健康寿命を指標としてはどうかと考えているが、庁内で調整中である。(事務局)
- 平成26年度の宣言企業数は全体の比率としてどれぐらいになるのか。
- 京都市域では中小企業も含めて企業数は約8万社あり、比率としては低い。本市では企業に対する補助金制度や表彰制度があるが、補助対象企業を府の認証制度の宣言企業としている。補助を受けた企業はワーク・ライフ・バランスの取組を推進し、基準を満たせば知事の認証を受けることができる。また、本市の表彰制度は、府の認証企業にアンケート調査し、取組が優秀な企業を表彰することとしており、市府の制度が上手くかみ合うようにしている。そのため、くるみんの取得企業数よりも府の認証制度を指標とした方がより良いのではないかと思う。(事務局)
- 京都市域に約8万社も企業があるのであれば、現行計画の「くるみんの取得企業数72社」という目標は、わずかな割合になるので、指標として意味を持たないと思う。
- 基本目標3の指標については、京都市では、昔から保育所運動が盛んで保育所が充実してきた結果、待機児童がゼロになったという京都市の特徴を記載した方が良いと思う。
- 待機児童の問題について、サービス事業に従事している方など、夜間に働く必要がある方向けに夜間保育の拡充を盛り込んでどうか。
- 夜間保育所や病児保育所は拡充すべきではないと思う。子育て中は夜間に働かないようにした方が良い。必ず夜勤があるような業務については、子育て中は夜勤を減らすというように、働き方を変えるシステムにしなければいけないと思う。
- そうした場合は子育て中の方の夜勤は減るが、その分、子どもがいない人が夜勤ばかりになってしまう。子育て中の方には優しいシステムではあるが、一緒に働く女性に負担がかかってしまう。そこに男性が入ると、男性は働いて、女性は休むとなるので男女共同参画的には難しい。
- 子どもを産むぐらいの年齢が昇給していく年齢で、子どもを産んで育休を取得すると昇給ができないとよく言われる。

- 育休を取得するから昇給しないということはないと思う。育休習得中の昇給は保留されるが、復帰すれば、そこから昇給することは可能である。
- 出産すると子育てで他の人に迷惑がかかるので、責任ある立場に就くことを遠慮してしまう。また、仕事をしている女性の流産率がすごく増えている。流産率については今後調査が必要だと思う。以前に子どもがいる人の4人に1人が流産経験者という新聞記事を見たことがあるが、流産した人は自分から周りに話をしないので、水面下で増加しているのではないかな。
- 1つだけの指標では無理があるかもしれない。他に適当な指標があれば考えてもらいたい。

(3) 第4次京都市男女共同参画計画の内容について

- 働きながら妊娠・出産する女性へのケアは何か実施しているのか。以前に京都市の合計特殊出生率が全国でワースト1かワースト2になっていたと思う。働きながら妊娠・出産する女性へのケアが進まなければ2人目を産むという選択がしにくくなると思う。基本目標4の「3 母と子の健康を守る保健医療の推進」の推進施策「妊娠・出産期における女性の健康管理の支援」にそういった内容を盛り込めれば良いと思う。
- 妊娠・出産する女性の心と体を守るという観点では、盛り込むことも必要かと思うので検討させてもらおう。働く女性の妊娠・出産については、真のワーク・ライフ・バランスを推進していく中で、企業、行政、家庭それぞれの努力によって、男性が働き方を変えて、長時間労働を解消し、子どもを育てやすい社会環境に持っていくことや、家庭において男性が主体的に家事や育児に参加することによって、少しでも女性の負担感を減らし、女性が2人目以降を産む選択ができる状況を作るということを考えている。(事務局)

3 今後のスケジュールについて

(以上)