

平成25年度第1回京都市男女共同参画審議会摘録

＜日 時＞ 平成25年7月5日（金） 午後2時～午後3時半

＜場 所＞ 京都市男女共同参画センター「ウィングス京都」2階 セミナー室B

＜出席者＞ 委員 稲垣 眞咲（弁護士）
委員 井上 啓子（市民公募委員）
委員 岡本 哲也（日本労働組合総連合会京都府連合会副事務局長）
委員 小澤 恭子（京都府医師会理事）
委員 表 真美（京都女子大学発達教育学部教授）
委員 北村 哲夫（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 中森 迪子（㈱ワコール人事部給与・システム課長）
委員 西脇 悦子（京都市地域女性連合会会長）

＜五十音順 敬称略＞

＜傍聴者＞ 0名

＜議 題＞ 1 委員の交代等
2 第4次男女共同参画推進計画「きょうと男女共同参画推進プラン」重点分野の進捗状況について
（1）DV対策の強化
（2）真のワーク・ライフ・バランスの推進
3 その他報告事項
（1）平成24年度推進事業報告書について
（2）平成25年度推進計画について
（3）審議会等における女性委員の登用状況について
（4）京都市避難所運営マニュアルの策定等について

＜内 容＞

1 委員の交代等

以下のとおり決定した。

解職：山中 英之委員（京都新聞社論説委員長）

委嘱：北村 哲夫委員（京都新聞社論説委員）

また、市民公募委員の要件を満たさなくなったため、小島翔委員を解職した。

2 第4次男女共同参画推進計画「きょうと男女共同参画推進プラン」重点分野の進捗状況について

(1) DV対策の強化

- 男性のDV電話相談窓口について、どのような状況か。(委員)
- 4月の開所から6月末まで6回実施しているが、相談は数件程度とまだ少ない。広報について工夫しなければならないと感じており、今後の広報方法を検討しているところである。被害者及び加害者を対象としているが、被害者よりも加害者からの相談が多い。(事務局)
- 「自分がやっていることがDVにあたるのか。」という内容の相談もあるのか。(委員)
- そのような相談もあるし、「DVを止めたい。」という相談もある。自分自身ではDVと気付いていない方も多いため、周囲から相談を勧められるような相談経路も作れるように啓発を進めていきたい。(事務局)
- 女性の相談窓口や保護施設がずいぶん増えており、喜ばしいことである。深刻な事案はどのくらい進んでいるのか。(委員)
- 執拗なつきまといや、相談者が自分自身の命に危険があると感じながら相談されているケースもある。府の一時保護や緊急一時保護に繋いで対応している。(事務局)
- DV被害者支援インストラクター養成に係る報告があったが、その内容について補足したい。インストラクターはDV被害者の母子それぞれに心理的回復のためのプログラムを実施するもので、平成24年度に1度実施した。プログラム実施後には、母親の参加者は人との繋がりを実感し、前向きに生きていく姿勢が見られた。また、子どもの参加者にとってはDV被害について話すことが出来る数少ない場となり、プログラム実施前後のアンケート結果からも暴力に対する感受性が上がり、暴力を使わない重要性を感じているように思われた。今後も継続して実施することが必要と感じており、協力をお願いしたい。(委員)
- インストラクターの活動支援について、引き続き努力する。(事務局)
- 相談件数が非常に多いが、どのような経路で相談されているのか。(委員)
- 公共施設に相談機関一覧を記載したカードを置いている。相談経路ではリーフレットを見て相談されている方が多い。また最近はホームページ等を見て相談される方もある。補足であるが、母子が使う公共施設へのリーフレットの配架については、昨年度の審議会で委員の方から御助言いただいたことを取り入れて実施した。(事務局)
- 相談されている方は、DVがかなり進み切羽詰まってかけられる方が多いのか。(委員)
- 様々であるが、そういう方もいる。相談員から電話をかけることもしているため、安全確保については確認しているが、連絡が取れなくなってしまう方もいる。(事務局)

(2) 真のワーク・ライフ・バランスの推進

- 子育てだけでなく、介護の視点が入っているのが良い。仕事と介護の両立をテーマにしたセミナーも有意義。介護の視点は企業向けアンケートにも反映されているのか。(委員)
- アンケートにも介護に関する質問項目を入れている。(事務局)
- アンケートはどのようなところを取っているのか。(委員)
- 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で認証を受けている企業、以前の京都市の「きょうと男女共同参画推進」宣言事業者登録制度の登録企業、昨年度の補助金対象企業である。(事務局)
- 最近新聞に4人に1人がマタニティハラスメントを受けているという記事が掲載されていた。実際、「なぜ育休取得者のために自分が残業しなければならないのか。」という男性の声も

あり、そういう意識がまだあるのが現状である。どの事業者にもそのような意識がなくなるよう、ワーク・ライフ・バランスの考え方を正しく伝えてほしい。また、介護と仕事の両立という視点も重要と考えている。(委員)

- 日本は長時間労働の就業者の割合が未だ高く、1人が休むとしわ寄せがくるという意識が強い。育休を取得しても、その後復帰される方が人材育成の観点上はメリットが多いということ、データを示しながらセミナー等を通じ啓発していきたい。しかし、そのようなセミナーの参加企業に偏りがあり、ワーク・ライフ・バランスに関心のない企業の参画をいかに広げていくかが現在の課題である。介護については推進計画に入れており、国も動き出している。育児と違い介護にゴールは見えない。市民啓発等にも力を入れたいと考えている。(事務局)
- 女性の登用が進んでいると言われているが、企業によっては、女性は出産したら退職するという固定観念から、補助的業務しかさせない場合もある。そのような企業にとっては、その女性が出産等を機に退職しても、代替人材に困らない。(委員)
- そのような考え方の根底には、これまでの男性中心の経営手法という問題がある。多様性のある会社の業績が良いというデータもある。このようにダイバーシティの視点で見ると、従来の男性中心の経営手法ではマイナスになるということをもっと訴えていく必要がある。国全体として取組むことが重要である。(事務局)
- 企業補助金の対象が300人以下の企業に限られているのはなぜか。また、上限額が30万円というのは少ないように思うが、活用できているのか。(委員)
- 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は、中小企業支援に焦点を当てているため300人以下の企業が対象であり、市の補助金もそれに合わせている。金額については、実際に交付した企業はうまく活用されていた。好事例の発表等を行い、周知に努めていきたい。(事務局)
- 過去の表彰企業で、表彰がモチベーションをさらに高めるきっかけとなっていた。良い取組だと思うので、表彰企業等の周知をしてほしい。(委員)
- 今回の表彰企業は市民しんぶんにも掲載した。男女共同参画通信別冊「真のワーク・ライフ・バランス」にも掲載している。表彰企業の取組内容を周知することにより、他の企業にも良い影響が出ることを期待している。(事務局)

＜その他報告＞

事務局からの報告

- ・「きょうと男女共同参画推進プラン」平成24年度推進事業報告書について
- ・「きょうと男女共同参画推進プラン」平成25年度推進計画について
- ・京都市審議会等における女性委員の割合について
- ・京都市避難所運営マニュアルの策定等について