

平成29年度第1回京都市男女共同参画審議会摘録

＜日 時＞ 平成29年7月11日（火） 午後2時から午後3時30分まで

＜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 大浦 啓子（市民公募委員）
委員 大島 龍（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 葛西 順子（株式会社ワコール 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 佐伯 久子（京都市地域女性連合会会長）
委員 田端 泰子（京都橘大学名誉教授）
委員 山森 亮（同志社大学経済学部教授）

＜欠席者＞ 委員 表 真美（京都女子大学発達教育学部教授）
委員 筒井 淳也（立命館大学産業社会学部教授）
委員 三浦 晶子（京都府医師会理事）
委員 日比野 敏陽（京都新聞社論説委員）

＜傍聴者＞ 1名

＜議 題＞ 1 第4次男女共同参画計画「きょうと男女共同参画推進プラン」（改定版）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
2 その他（事務局からの報告）
(1) 平成28年度推進事業報告書について
(2) 附属機関等における女性委員の登用状況について
(3) 京都市男女共同参画センター ウィングス京都におけるギャラリースペースの設置及び図書情報室の業務見直しについて
(4) 京都ならではの「働き方改革」の推進について

＜内 容＞（○委員、●事務局）

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

ア DV対策の強化

- 27年度と比較して28年度のDV相談支援センターの相談件数が減っているのはなぜか。
- DV相談件数は、全国的に見ると右肩上がりではあるが、他都市の状況を見ると、件数が増えているところもあれば、減っているところもある。DV相談は、単年度で完結するものだけではなく、年度をまたいで継続しているものも多く、年度間の増減要因の特定は難しい。
- DV被害者が他の自治体に避難される場合、転居先で学校問題をはじめとする様々な問題に直面されると思う。転居先に支援者がいると心強いと思うが、そのような体制は整っているのか。
- 市外へ転居される際は、本市のDV相談支援センターと転居先の地域のDV相談支援センター等の関係機関とで情報共有を行うなど、連携した支援を行っている。

- 府と行っている実務者会議の場等で、例えば都市部から農村部に転居されて困っている方への支援策などぜひ協議していただきたい。
- DV相談支援センターの支援を受けられて、課題が解決された方はどの程度いるのか。
また、被害者の自立にとって重要である就労支援の状況について教えていただきたい。
- 相談内容は様々であり、何をもって解決とするかは被害者によって異なるため、数字で示すのは難しいが、28年度に支援を終了した相談者の割合は約60%である。
DV相談支援センターでは就労支援は行っていないが、京都府のマザーズジョブカフェ等につなぐなど、関係機関と連携した支援を行っている。
- 市営住宅の優先入居は年4回公募されているが、生活に関わるものであり、タイミングが大切だと思う。公募の回数を増やせないか。
- 一般公募後に優先入居の公募を行うものであるため、回数を増やすことは難しい。
なお、一方で民間賃貸住宅への入居のニーズもあり、生活保護制度の中での民間住宅のあっせんなど、横の連携を取りながら支援を行っている。
- 男性のためのDV電話相談については、電話だけの対応で課題解決につながっているのか。
- 相談者の話をよく聞いたうえ、相談内容によって必要な場合は関係機関への紹介などを行っている。最終的に、課題解決につながったかどうかまでは把握できていない。
- 男性のためのDV電話相談において、加害者、被害者からの相談の割合はどの程度か。また、加害者の更生に向けて、アンガーマネジメントの手法を取り入れることなどは検討しているのか。
- ウィングス京都で行っている男性のための相談のうち、DVに関係する相談では約7割が加害者からの相談である。加害者更生プログラムについては難しい問題もあり、今後の課題である。

イ 真のワーク・ライフ・バランスの推進

- 婚活支援事業が真のワーク・ライフ・バランスの推進にどうつながるのか。
既婚、未婚に関わらず、人々がそれぞれの多様な生き方の中で真のワーク・ライフ・バランスの実現を目指すということであれば、男女のカップルのみを前提とする婚活支援事業とのつながりが分らない。
婚活推進事業支援補助金は真のワーク・ライフ・バランス推進企業補助金の上限30万円に対して、上限が50万円となっているが、金額設定は妥当なのか。
また、固定的性別役割分担意識を変えるような取組は行っているのか。
- 少子高齢化や未婚化が社会的な問題として浮き上がる背景には、結婚をためらっている若者の存在がある。このような中、京都市の基本計画である京プランにおいて、「真のワーク・ライフ・バランス」戦略の重点プロジェクトとして、結婚を望む人への婚活イベントの実施を掲げ、「結婚したいが出会いがない」、「一歩踏み出せない」といった方のため、より豊かな人生を送れるためのきっかけづくりとして事業を展開している。
他都市では、少子化対策の関係部署が所管することが多いが、本市では成婚率を求めるのではなく、男女の出会いの場を提供することで、豊かな人生を送ってもらうことを目的に、真のワーク・ライフ・バランスの取組の一環として実施している。
なお、婚活推進事業支援補助金は、これまでの実績を振り返ると、特定の団体からの申請に限られている傾向にあったため、28年度をもって廃止した。
固定的性別役割分担意識という点に関しては、男女で一緒に料理をする料理婚活を取り入れている。
- 真のワーク・ライフ・バランスの日の設定やキャラクターの作成など、啓発が取組の中心になっているように感じるが、具体的な取組よりも費用対効果があると考えているのか。公

契約条例で真のワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を加点するなど、より効果的な手法もあるのではないかと。

- 27年度の市民意識調査において、真のワーク・ライフ・バランスの言葉も意味も知っている方と言葉を知っている方の合計は23.3%であり、32年度の目標値である50%を大きく下回っていたことから、認知度の向上に取り組んでいる。

真のワーク・ライフ・バランスの推進においては、認知度の向上と企業への支援を2つの柱としており、バランスをとりながら取組を進めてまいりたい。

- DVやセクハラのように言葉の認知度向上が問題の解決につながることもあるが、真のワーク・ライフ・バランスについては、認知度よりも個別の取組が大切だと思う。

- 真のワーク・ライフ・バランスについて知ることで、自身の生活のあり方の気付きにもつながると考えている。

- これまで、性別を意識せず、「真のワーク・ライフ・バランス」実践エピソード表彰の審査を行ってきた。今年度は男性を顕彰する部門を増やしているが、考え方が変わったのか。

また、資料4に病後児保育の記載があるが、所管する部署とも連携し、取り組んでもらいたい。このような既存事業の充実に予算を使うのも1つの考え方である。

- 実践エピソード表彰の男性顕彰については、家庭生活に男性が参加しやすくなるように、ロールモデルとなる取組を掘り起こし、発信しようと考えたものである。その他のテーマはこれまでどおり実施しており、特に男性に対象を絞ったわけではない。

また、「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画の改定に当たり、各局等との連携を深めるため、年度ごとの事業計画を策定しており、京都市全体として施策を進めていくことが重要だと考えている。

- 言葉の認知度を指標とするよりも、どのようなことを実現するために事業を実施しているのかが分かるように、事業の成果を指標とした方が良いのではないかと。あらかじめ明確な考え方がないと、事業実施が目的の取組になってしまう。

- 推進企業表彰においては、取組内容を点数化して評価しているが、具体的にどのような評価基準を設けているのか。

- 育児や介護のための制度の導入状況や女性の管理職登用に向けた取組状況等について、進捗段階に応じて点数化している。

(3) その他（事務局からの報告）

ア 平成28年度推進事業報告書について

- 事業報告書の真のワーク・ライフ・バランスに関連する施策を別にまとめて見れば、どういった施策が関係するのかが分かりやすくなると思う。

- 「京都ならでは」で考えると、観光などのサービス業の従事者は女性が多いため、夜間や休日の保育など、そうした女性のための支援策を少しでも充実していただきたい。

また、LGBTの方への支援についても、引き続き御検討いただきたい。

イ 附属機関等における女性委員の登用状況について

意見なし

ウ 京都市男女共同参画センター ウィングス京都におけるギャラリースペースの設置及び図書情報室の業務見直しについて

- ウィングスに残さない図書はどうするのか。

- 大学等の研究機関などからの引き取りがない図書は、ホンドリング等に寄付し、傷みが激しいなど、引き取り手がないものについては、処分することになる。

エ 京都ならではの「働き方改革」の推進について

- 働き方改革は市役所内部での取組が中心になるのか。
- 市役所はもちろん、市民、企業向けに取組を進めていく。
- 働き方改革は全国的に取り組まれているものだと思うが、「京都ならではの」というのはどういうものか。
- 長時間労働の是正や生産性の向上といった問題に限らず、その背景となる生活文化を含めた「生き方」そのものまで範囲を広げて、「働き方」がどうあるべきかを考えるものである。
また、京都は中小企業が多いという特性もあり、中小企業にも取り組んでいただけるように工夫をする必要がある。これらの特色を踏まえて「京都ならではの」としている。