

令和2年度第1回京都市男女共同参画審議会摘録

<日 時> 令和2年7月3日（金） 午後2時00分から午後3時55分まで

<場 所> 京都市役所 分庁舎4階 第4会議室

<出席委員（会場）>

赤瀬 史（日本労働組合総連合会京都府連合会副事務局長）
石田 陵（市民公募委員）
奥野美奈子（京都銀行執行役員 公務・地域連携部長）
国松 治一（弁護士）
佐伯 久子（京都市地域女性連合会会長）<副会長>
筒井 淳也（立命館大学産業社会学部教授）<会長>
手嶋 昭子（京都女子大学法学部教授）<副会長>

<出席委員（オンライン）>

多賀 太（関西大学文学部教授）
谷口 洋子（京都府医師会理事）
智羽 美月（市民公募委員）
藤野 敦子（京都産業大学現代社会学部教授）

<欠席委員> 西川 邦臣（京都新聞社論説委員）

<傍聴者> 2名

<議題> 1 男女共同参画に関するアンケート調査結果について
2 第5次京都市男女共同参画計画の策定及び男女共同参画社会の在り方
について
3 報告事項（附属機関における女性委員の登用状況について）

<内 容> (○委員, ●事務局)

1 男女共同参画に関するアンケート調査結果について

- 回収率28.6%は低いような気がする。回答方法はどのようにしていたのか。
- 郵送で調査票を送付し、回答方法については審議会からも御意見を頂き、郵送に加えて、若い方の回答を増やすためにインターネットでも回答できるようにした。回収率については、京都市の他のアンケートも少し低下傾向がある。統計上信頼できる回答数であることは、調査会社から報告を受けている。
- 回答者の属性（性別など）に偏りがないかどうか、報告書では触れられているのか。
- 概要版には記載がないが、本冊の方に性別や年齢層別の回答数を記載している。
- 例えば20代の男性が極端に少ないなど、偏りがないかは調査会社でもチェックしているかもしれないが、一般的には人口比と並べて書くこともあるので参考にしてほしい。

回収率約3割というのは、昨今の調査事情で仕方のない面もある。我々が郵送調査を実施しても、15%程度というときもあり、協力していただけないことが多い。

2 第5次男女共同参画計画の策定と男女共同参画社会の在り方について

- 全国のデータを示している項目について、なるべく京都市や京都府のデータ等で示してほしい。また、内閣府の男女共同参画白書などのデータを示す場合、元々の引用元も記載してある方が参考にしやすい。
 - 資料については、御指摘の点にも注意しながら作成を進めていきたい。
 - DV被害者は女性とは限らず、様々なセクシュアリティの方がおられるので、そのような方々への対応も重要である。
 - 「男女」の計画ではあるが、LGBTや様々な困難を抱える方への取組についても、何らかの形で反映させていきたいと考えている。
 - LGBTの方々は相談しづらいということもよく聞くので、配慮してほしい。
 - 京都市では、今年の9月1日からパートナーシップ制度の運用を開始する。京都市全体として、性的少数者への理解促進に取り組んでいく。
 - 今回のアンケート結果で固定的性別役割分担意識の解消が進んでいるというのを認識した。ただアンケート調査では、一般的に「男女平等であるべき」という認識からそのように回答している面もあると思う。男性の家事・育児の時間が増えない、難しい仕事は男性に任せがちであるなど、潜在的な無意識の部分で、性別役割分担意識が残っているのではないか。真の意識改革につながる施策と、それを反映するような指標を盛り込むよう検討してほしい。
 - 男女平等は良いことだ、という意識の浸透はアンケートなどからも読み取れるが、御指摘のとおり、実際はどうかというところも重要である。真の意識改革に向けて、若年層への啓発や、企業への働きかけを進めるとともに、指標についても今後提案し、審議会でも御議論いただきたい。
 - DV対策で、加害者の更生については、現在どんな取組があって、計画改定後はどのような取組を考えているのか。具体的には、男性のDV相談で加害者から相談があった場合にどのような対応をして、どこにつないでいるのか。
 - 本市において実施している男性のためのDV相談では、加害者、被害者両方からの相談を受け付けている。加害者については、京都府で取組をしているのでそこにつないでいる。
 - 男性の育児休業取得率を上げるのは大切だが、取得日数が少ないと問題であり、併せて取り組んでいく必要がある。京都市の男性職員の取得日数のデータがあれば教えてほしい。
 - 男性職員の育児休業取得率については、令和元年度25.32%と、年々進んできている。取得日数について、6箇月以上取得しているのは、女性約95%に対し、男性約11%と開きがある。
 - 男性の家庭参画を進めるという方針には賛成。ただ、そのためには男性と女性の労働時間や収入格差を併せて議論していく必要がある。共働き家庭の大半は、夫が正規雇用で妻が非正規雇用であり、夫の方が圧倒的に労働時間が長いということに注意が必要。妻に家事・育児の負担が偏っているということは、夫に稼ぎ主としての責任がのしかかっていることと無関係ではない。
- 今後共働き夫婦の働き方の違いや収入格差を示すデータがあれば示していただき、それも見ながら議論していきたい。
- 男性の家庭参画が進まないのは長時間労働とも関連があると認識している。働き方の部分も見直していくよう、企業に対する啓発も進めてまいりたい。男女雇用機会均等法や、同一労働同一賃金の徹底なども重要であり、国や府とも連携して取り組んでいく。

- 男性の家庭参画促進については、政策として直接的な取組は不可能に近いと思うが、間接的でも賃金格差や労働時間の差の是正など、できることをやっていくよう、私からもお願ひしたい。
- 京都市の計画では「真のワーク・ライフ・バランス」という言葉を使っており、計画を統合していくという方針のようだが、もっと大きな観点が必要なのでは。SDGsでも、同一労働同一賃金や、収入格差の是正など、人権の観点を含んだ「ディーセントワーク」という言葉を使っている。だれもが性に関わりなく働きがいのある人間らしい仕事をする、という流れがある中で、「真のワーク・ライフ・バランス」はその一要素に過ぎないと思う。そのような言葉を前面に持つてこられると、もっと大きなものが見えなくなっているのではないかと懸念される。京都市として、どうしてもこの言葉を使っていかなくてはいけないのか、考え方を示してほしい。
- 一般的にワーク・ライフ・バランスという概念がある中で、昔から地域活動が盛んな京都市ということもあり、地域活動等への参加をより強く意識していただけたる、「真のワーク・ライフ・バランス」という言葉を使っている。単なる「仕事と家庭の時間のバランス」を超えて、「心の調和」を大切にして人生を充実させるという、人権の観点も含んだ幅広い概念と考えている。「真のワーク・ライフ・バランス」という言葉を使用していきたいとは考えているが、SDGsや人権といった大きな視点も計画に反映できるよう、御意見を頂きながら進めていく。
- 「女性活躍と真のワーク・ライフ・バランス」のように、女性とワーク・ライフ・バランスをくっつけられると、（女性の方が仕事と生活のバランスを取ることによって）女性の家事労働の負担を増やすような誤解が生じやすい。女性に限らず、例えば、「性に関わりなく、だれもが活躍できる真のワーク・ライフ・バランス」のような表現にしてはいかがか。他の委員も仰るように、「男性のワーク・ライフ・バランス」も進めていくことが重要なので、誤解の無いような表現にしてほしい。
- 「若い世代への理解促進」で、「性別に捉われないキャリアデザイン」という言葉はあるが、「性の多様性」という言葉が見られなかった。9月1日からパートナーシップ制度が開始されると思うが、計画では男女の二元論ばかりになっているような印象がある。若い世代ほど性の多様性についての意識が高い。未来を見据えるならば、性の多様性も目標に入れた方がよいのではないか。
- 性的少数者への取組としては、京都市人権文化推進計画に重点的に盛り込まれている。一方で、性別にかかわらずだれもが活躍できる、というのが男女共同参画計画の趣旨でもあるので、何らかの形で本計画にも反映したいと考えている。盛り込み方については、今後の審議会でも御議論いただきたい。
- DVの加害者更生プログラムについては、海外のような積極的な取組ではなく、相談のみなのか。
- 現在京都府で、専門家によるカウンセリングを実施しているので、加害者から要望があればそちらを案内し利用していただいている。
- デートDVやJKビジネスについて「若年層への効果的な啓発が必要」とあるが、すでに実施している具体的な取組はあるか。虐待や貧困などで、家庭に居場所のない子どもや若者が街に出て被害に遭うというように、単に知識がないことだけが原因ではないと思う。そういう中で、啓発だけでなく、居場所のない若者に対するサポートはどのようにしているのか。

- 若年層への取組については、DV未然防止対策を中心に実施している。DV相談支援センターには優秀な相談員が揃っており、学校への出前講座などで取組を広げている。また、「愛のかたち」というDVDを作成しており、学校での研修を進めている。背景にある状況も踏まえて、京都市で実施している施策とともに、性暴力被害者支援センター、警察、国、府とも連携しながら課題解決に結び付けていきたい。
- 新型コロナウイルス感染症拡大による在宅ワークの増加は、男女共同参画の観点からは良い方向だが、一方でDVの増加が懸念されている。今後のDV対策を具体的にはどのように考えているか。
- 在宅勤務が増えることによりDVが増えるという報道は認識している。京都市DV相談支援センターへの相談件数は増加しているが、ほとんどが特別定額給付金の別途給付に関するものである。潜在化していたDV被害者が、給付金をきっかけに顕在化したと考えられる。京都市では、DV相談支援センタ一体制強化のために、相談員を増員する方向であり、顕在化してきた被害者の方にもきめ細かく対応できるよう努めていく。
- 一部報道で、夫婦共に在宅の時間が増えることにより、常に加害者の視野に被害者が入ってしまい通報が難しくなる、ということも触れられていた。様々な手段で告知するなどの配慮が必要と思う。
- 京都市の特徴として、外国籍の市民が多いことが挙げられると思うが、市民アンケートでは外国籍の方の回答数はどのくらいあったのか。
- 外国籍の方を含めてアンケートを送付しているが、数字は持ち合わせていない。
- 3つの目標（案）で、「女性活躍・真のワーク・ライフ・バランスの実現」と、「安全・安心な暮らしの実現」というのはどちらも女性に対しての提言という印象がある。他にも「女性の活躍」や、「女性に対する～」など「女性」の文字ばかりなのが気になる。男女共同参画社会を目指すなら、男性に対する提言がもっとあってもよいと思う。
- 「安全・安心な暮らしの実現」の部分については、女性の被害者の方が多いことからこのような表現をしているが、女性にばかり偏らず、男性についての視点が必要だと思う。男性の生きづらさを解消するなど、男性への視点や男性に対する取組についても、計画に反映できるようにしていきたい。
- ワーク・ライフ・バランスは男性への視点も非常に重要である。「女性活躍」などの記載方法については、複数の委員から意見があったということで、今後検討いただきたい。
- 京都府医師会にもワーク・ライフ・バランス委員会がある。男女ともに、単に労働をするのではなく、技術を磨き、研究や学会発表などを経て医師としてのキャリアを積んでいくものである。結婚で辞める人は少ないが、出産でキャリアをあきらめる女性が多く、医師会でも課題として話し合っているところである。ワーク・ライフ・バランスにおいては、女性活躍と子育てが一番大切と考えている。子育てを夫婦や周囲の人間でどう分担できるかが、女性のキャリアアップに影響する。
柔軟な育児休暇の取り方（例：夫婦で1週間ずつ取得する、午前と午後に分けて取得するなど）などについても提言していただけるとありがたい。
- 医師に限らず、子育てのために女性のキャリアがストップしてしまうことは、少子化につながるという考え方もある。育児休業など、制度の面では改善されてきているが、より細かいサポートについては、企業や地域の役割も重要である。計画にどのように盛り込むか、今後検討していく。

3 報告事項（附属機関における女性委員の登用状況について）

- 男女ともに35%以上の附属機関が増えているのは良いことだが、10%未満の組織を作らない、というような底上げも重要ではないかと思う。
- 徐々に取組が進んでいるとはいえ、未達成の機関もある。警察関係、交通関係や、自治会組織のトップを委員にしているようなところは男性が多くなりがちである。そのような団体に対しては、京都市の取組をお伝えし、なるべく女性を推薦していただくようにしている。今後も引き続き取組を進めていく。