

令和3年度第2回京都市男女共同参画審議会 摘録

- <日時> 令和4年3月29日(火) 午後2時～3時30分
- <場所> ウィングス京都 セミナーB (オンライン併用)
- <出席委員> ※ 敬称略, 五十音順
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)
谷口 洋子 (京都府医師会副会長)
智羽 美月 (市民公募委員)
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>
土渕 誠 (日本労働組合総連合会京都府連合会副事務局長)
日下田貴政 (京都新聞社論説委員)
藤野 敦子 (京都産業大学現代社会学部教授)
- <欠席委員> 石田 陵 (市民公募委員)
佐伯 久子 (京都市地域女性連合会会長) <副会長>
多賀 太 (関西大学文学部教授)
- <オブザーバー> 京都府府民環境部男女共同参画課
(公財)京都市男女共同参画推進協会
- <議題> (1) 第5次京都市男女共同参画計画に基づく, 令和4年度推進計画
について
(2) その他

<主な意見>

委員 「真のWLBの実践促進」について, 民間企業における男性育休の促進のための経営者や管理職等への働きかけは, どのように行っているか。

事務局 京都市役所における男性育休取得率は, 36.7% (令和2年度), 一方, 府内の民間企業における男性の育休取得率は10% (令和2年度) で, 民間企業と比べ, 高くなっている。京都市役所での効果的な取組内容や, また民間企業における先進的な取組事例をHPや各種広報媒体等で見える化を行うことで, 民間企業に対し, 波及・浸透を図るとともに, オール京都での取組の中で, 企業向けセミナー等で意識改革を図っている。

委員 「オール京都体制での女性活躍推進」に例示されているものが, 女性のみを対象とした研修のように見える。むしろ男性管理職等への理解を促進する研修等の取組が必要ではないか。また男女が互いに理解できるよう, 一緒に研修を展開するのも効果的だと考える。女性活躍の取組を例示するとき, 「女性」を対象としていることを強調しすぎるとアンコンシャス・バイアスの形成にもつながってしまう。

事務局 女性活躍を進めていくためには, 男性に対する取組も不可欠だと考えている。オール京都体制でも, 京都女性活躍応援男性リーダーの会を結成して, 企業

の男性経営者から理解促進を図るような取組も行っている。そういった男性に対する取組も取組例として、積極的に紹介していきたい。

委員 女性のデジタル人材育成とあるが、デジタル人材育成に関して特に女性を対象にしている理由について、お伺いしたい。

事務局 新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に女性に対して、深刻な影響を与えている。これからの経済産業構造の変化を踏まえ、女性の円滑な労働市場への移動支援という観点から、女性のデジタル人材育成に関し、国における地域女性活躍推進交付金の対象にもなっている。それを活用して実施するものである。

委員 「性に関する指導」という表現について、「指導」だと規範があって、それに従うというイメージになる。「学び」といった表現などに変更できないものか。

事務局 学習指導要領に基づき、このような表現となっているが、内容は、児童生徒の性に関する学びを深めるようなものとなっていると認識している。

委員 男女雇用機会均等法の制定以降も、フルタイムで働く女性の割合があまり変わっていない。その原因としては、男性の働き方が変わっていないことにある。忘れてはいけない大事な視点である。

委員 デジタル人材について、ジェンダーギャップがあると言われている。しかし、表現方法として、女性はデジタルが弱いというような印象を与えるようになってはいけないため、表現について工夫は必要。

委員 新型コロナウイルス感染症の拡大により、多くの女性が離職しており、まだ戻っていないということが背景にある。デジタル分野は、在宅で仕事ができるというメリットがある。その意味では、非常に効果的であるが、表現は注意すべき。

委員 ひとり親向けの居場所づくりについて、女性だけでなく、男性のひとり親家庭で困っている方もいるので、男性向けの支援も必要だと思うが、いかがか。

事務局 ひとり親家庭支援センター「ゆめあす」において、男性のひとり親も対象として支援している機関がある。今後もニーズに応じた必要な支援に努めていきたい。

委員 日常のなかで気付きにくいアンコンシャス・バイアスがある。防災カードを活用して、緊急時の男女共同参画を考えることで、平時の考え方にも良い影響を与える。企業にとっても改めて考えるきっかけとなるため、取組として期待できる。

委員 ステップハウス事業について、最長1年とあるが、社会復帰には短いという場合もあるのではないか。

事務局 公的シェルターでは、原則2週間となっており、次のステップに移るには時間的な余裕がないケースもある。シェルターと比べて、ステップハウスは、カウンセリング等を受けていただきながら、心身ともに回復して、社会復帰し、永住先を決めていただくための期間として1年とさせていただいている。まだ、令和3年度から始まった事業であるため、今後被害者の方の御意見を聞きながら、検討してまいりたい。

委員 性暴力等について、若年層への啓発の取組について、中高生に関する記述はあるが、大学生への取組は、KYO-DENTやHPにおける啓発以外の取組では、どのようなものがあるか。

協会 大学生を対象としたものでは、被害者にも加害者にもならないような啓発事業として、「性暴力サバイバーの声を届ける」という事業を行っている。次年度以降も、女子学生だけでなく、男子学生にも参加いただけるよう、取組を進めてまいりたい。また、デートDVについても、大学生の理解の浸透が必要である。最近では、大学のゼミでデートDVなどをテーマに発表をしたいとのことで、ウィングス京都にヒアリングに来てもらうケースもあり、大学とは引き続き連携を図ってまいりたい。

委員 デジタル人材育成について、どのような方を対象としているのか。

事務局 パソコンスキルの向上を目的として、仕事に直結するよう例えばイラストレーターなどのスキルを学びたい方などを対象とした講座としたい。

委員 京都市の「真のワーク・ライフ・バランス」の理念はすごく大事なこと。自分の所属の会議の場などでも紹介させてもらっている。男性の育休取得について、取得期間も大事であるため、取得促進の際は、強調いただきたい。京都市役所の実態はいかがか。

事務局 京都市役所における男性職員の取得期間については、公表している平成30年度の数値では、1月以下が50%となっている。引き続き、取得期間も含めた形で、促進に取り組んでまいりたい。

委員 女性活躍について、次世代女性リーダー育成などといった取組をしなければならぬことを考えると、十分に進んでいないことだと思う。こういった取組が必要でなくなるような社会となることが望ましい。

また、男女それぞれに特有な病気の予防対策について、乳がん検診や前立腺がん検診等の受診率が低くなっている。ぜひ、受診率の向上に向けて、啓発に取り

組んでいただきたい。

委員 日本は、OECD諸国でも、医師や公務員における女性比率が低くなっている。本来は、様々な分野で男女比率は均等に近いほうが望ましいため、その比率に偏りがあることを認識しながら取組を進めてほしい。

委員 男性の育休取得について、やはり取得期間も大切である。周囲の意見を聞いてみても、1箇月以上の取得が役に立つと聞く。また、「取るだけ育休」は良くないということがあるが、取得のハードルを下げるためにも、ひとまず育休を取得してみるということも大事と考える。取得にあたっては、家事分担など、もちろん重要なことであるが、赤ちゃんと一緒に過ごせるといった楽しい面も強調して、発信していくことも必要だと考える。

不妊治療についても、保険適用がされるようになったため、周知や相談なども、それに対応にした形として行ってほしい。

委員 資料1、2と参考資料との対応関係が少し分かりづらい面もあったため、もう少し分かりやすく整理いただくと良い。

(以上)