

令和4年度第2回京都市男女共同参画審議会 議事録

- ＜日 時＞ 令和5年3月30日（木）午後2時～3時30分
- ＜場 所＞ ウィングス京都 セミナー室B
- ＜出席委員＞ ※ 敬称略、五十音順
国松 治一（弁護士）
笹山 文美代（京都市地域女性連合会 常任委員）
下村 幸児（日本労働組合総連合会京都府連合会 副事務局長）
鈴木 千鶴（市民公募委員）
谷口 洋子（京都府医師会 副会長）※オンライン参加
手嶋 昭子（京都女子大学法学部教授）
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）
丸山 里美（京都大学大学院文学研究科准教授）
- ＜欠席委員＞ 奥野美奈子（京都銀行 取締役）
高木 大地（市民公募委員）
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
- ＜内 容＞
- 1 本審議会の会議録の取扱いについて
 - 2 「第5次京都市男女共同参画計画」に基づく、令和5年度の主な取組について
 - 3 京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）指定管理者選定について
 - 4 京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）の有効活用に係るサウンディング型市場調査の結果の概要について

＜主な意見＞

【本審議会の会議録の取扱いについて】

＜前回の審議会の会議録の取扱いについて、日下田委員から事務局に経過等の説明の求めがあったため、下記のとおり説明＞

- ・ 前回審議会の会議録について、委員の皆様には「委員名を記載しない形で公開する」旨を御説明させていただいていたが、後日開催された本市の市議会「文化環境委員会」から委員名を記載した会議録の提出の求めがあり、事務局からは「審議会委員の了承を得て、提出する」と回答した。
- ・ その後、出席委員の皆様にご了承を得たため、委員名を記載した会議録を市議会に提出した。
- ・ なお、了承の際、日下田委員からは、
 - ①これまで男女共同参画審議会の会議録が委員名を記載していなかった理由はどのようなものか。
 - ②京都市の他の審議会も同様の対応に変更をするのか。

③委員には「個人名を記載しない」と説明しながら、事後に「発言者を明記する」のは手続上問題がある、委員軽視ではないか。

といった質問をいただき、

・ 事務局からは

①委員名を記載しなかった理由は、事務局において「審議会委員がどのような意見が出されたかが重要であり、個々の委員の発言を特定する必要はない」と判断していた。

②市議会の（市長への）監視機能に応じる必要性や本市の他の審議会で、発言者の氏名を明記して公開されているケースが多く確認できた。

③市議会には、資料の求めに応じて、委員名を記載した会議録を提出するが、当審議会のホームページには、氏名を記載しないままとし、当審議会として、氏名を記載した会議録を公開するかどうかは、改めて委員の皆様にご了承を得たい。

と回答している。

手嶋会長 日下田委員、追加の御質問があれば、発言をお願いします。

日下田委員 当初、委員に氏名を公開しないと言っておきながら、市議会に求められたから、氏名有りの会議録を提供するというのは、手続上、問題があるのではないかと思った。

基本的にこうした審議会は、なるべくオープンにすることが望ましいと考えているので、はじめから会議録に委員名を記載したらいいのではないか。

事務局 事前に氏名を抜いた会議録を公表するとお伝えしておきながら、結果として、市議会に対しては氏名を記載した形で会議録を提出することになったことについては、お詫び申し上げます。

先ほど説明させていただいたように、市議会から求めがあった当日に、前回審議会の出席委員に対し、「公開のもと開催された審議会であり、それぞれの御発言に氏名を記載した議事録を提出する。御了承のほどお願いします。」旨、確認のメールを差し上げたうえで、特に反対の意見がなかったため、提出させていただいた。

また、審議会はなるべくオープンにすることが望ましいといった意見をいただいた。委員の皆さまの了承を得られれば、本審議会について、氏名を記載したうえで、会議録を公表したいと考えている。

手嶋会長 それでは、前回の会議録については、改めて委員名が入った形でホームページ上に公表することとし、そして、本日の審議会の会議録から委員名が入った形で作成のうえ、公表するということをご了承いただけるか。

(異議なし)

【「第5次京都市男女共同参画計画」に基づく、令和5年度の主な取組について】

＜事務局が資料1～3により説明＞

町田委員 資料1に記載のある「男性のための電話相談窓口」について、これまでのDV専用窓口から、より間口が広がって、多様なニーズに応えられるのではと期待を持った。そこで一点、相談内容の幅が広いと思うが、どのような方が相談員を担っているのかを、男性なのか女性なのかも含めて教えて欲しい。

2点目、資料2で説明があった「インクルーシブ・ケアシステム」について、「切れ目のない一体的な支援体制」という補足説明がある。「インクルーシブ」という言葉は、最近耳にするが、私はこの言葉を聞いて、ぱっと内容をイメージできない。行政や研究者のなかでは一般的に使用されている言葉のようであるが、果たして、支援対象者や一般市民に届く表現なのかなと疑問に思う。

事務局 男性相談については、委員の発言のとおり、次年度から間口を広げて、実施する。相談員であるが、男性の相談員に御就任いただく予定であり、臨床心理士又は精神保健福祉士の資格をお持ちの方に御対応いただく。国の方でも男性の孤独が問題視されており、孤独死の83%が男性に占められているというデータもある。内閣府からも男性の孤独・孤立対策として、男性相談窓口の充実強化が求められており、それに応じる形で実施していきたい。「インクルーシブ・ケアシステム」については、その言葉自体を広げていくというより、相談者に寄り添った支援をしていくことを周知して参りたいと考えている。

藤野委員 2点、質問及びコメントさせていただく。資料1の「ワーク・ライフ・バランス」の見える化の部分で、資料としてお配りいただいたフリーペーパーを御覧になるのは主に一般市民になるかと思うが、ワーク・ライフ・バランスを本当に推進していくためには、一般の労働者よりも、むしろ企業の経営者、経営陣がどれだけその意識を持つことができるかが重要だと考える。通常、経営陣に従わざるを得ない立場にある労働者は、思いはあっても実践できないという構造になっていると思う。

資料1に記載のある「オール京都での女性活躍推進」では、企業にどれだけ発信できているのか補足してもらいたい。

2点目として、デジタル分野における女性活躍推進の一環で、デジタルスキル基礎講座を開講されているが、働いている方がリスキリングとして、受講されているのか、それとも現在、仕事がない方がこれをきっかけとして就職に繋げるために受講され、実際に収入を得るような就業に繋がっているのかについて、教えていただきたい。男女差のある理系分野に入っていける女性を増やすというより、在宅で家事育児しながら仕事される方、フリーラン

スで仕事される方等が弱い立場になる傾向があるため、考えていかないといけない施策もあると思う。

事務局 まず、企業に向けたワーク・ライフ・バランスであるが、行政、経済団体、労働団体等オール京都で取組む「輝く女性応援京都会議」に経営者団体に参画いただいている。その会議の内部に男性リーダーの会を組織しており、意識のある経営者の方には積極的に取組を発信していただき、その波及を狙っているところである。併せて、中小企業向けには、ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度を設けており、事業主の方にワーク・ライフ・バランス実現に向けて取組んでいただけるようサポートしている。

デジタル分野における女性活躍推進については、今年度、資料に記載のとおりセミナーを実施した。受講者は就労されている方、されていない方の両者がいて、実践的なスキルが学べて役に立ったとの声をいただいた。受講者対象に最終回でハローワークの方に来ていただいて、就労されていない方には就労に結び付くようなサポートを行った。来年度もこういった取組をしていきたいと思っている。ただし、どうしても短期間のセミナーとなり、就職先で業務をこなしていくレベルのスキルが身に付くのかという難しさはある。その点は、ハローワークにおける就労訓練や大学におけるデジタル分野の講座があるため、それらと連携、棲み分けを図り、推進してまいりたい。

藤野委員 なにか経営者トップに対するセミナー等はあるのか。

事務局 女性活躍推進講座のなかで、経営者の方を対象に令和3年度までシンポジウムを実施してきた。現在は手法を変えて実施しているが、今後またそういったシンポジウムの開催等も検討していきたい。

丸山委員 令和4年度は、いわゆる困難女性支援法の基本計画の策定年度となっており、市町村には策定の努力義務がある。これはDV対策基本法と深く関わるものであるが、資料2において、その点について言及がなかった。京都市では基本計画の策定予定はないのか。

事務局 これまで京都市では、様々な人権侵害、性別役割分担意識の解消に向けて、啓発に取り組んできた。京都市男女共同参画センターにおいても、令和3年7月から不安を抱える女性に寄り添った相談支援事業を実施してきたところである。また、国において、基本方針が昨日発表されている。それに併せて京都府で基本計画を策定されると聞いているため、京都府と連携しながら本市としてどう対応するか検討していく。

丸山委員 京都市は政令指定都市であることから、是非とも策定の検討をよろしくお願ひしたい。

事務局 府の動向を注視しながら、検討する。

下村委員 藤野委員と重複するが、男女共同参画、真のワーク・ライフ・バランスの推進には企業のトップの意識が重要であると認識している。私自身が働く者の代表という立場で、様々な企業や自治体と親交があり、一つの事例として、トップの意識が高い自治体では、男性育休取得率が100%だと聞いた。取得期間は様々であるが、対象者で未取得者には働き掛けをしているとのことである。このように、トップの意識で変わることは実感しているため、トップに直接働き掛けるなにかがあればよいと考えている。ご検討をお願いする。

もう一点、様々な支援が必要な方への施策について、資料を見させていたいただいた。DVセンターの周知をはじめ、必要な方に必要な支援が届くための周知が特に重要だと考えている。今後も徹底した周知をお願いする。

事務局 男性の育休取得率の向上について、京都市役所では、令和3年度に52.3%の育休対象者が育休を取得している。法改正でも、事業主から従業員に育休取得について説明するように義務付けられている。そうしたことを含め、民間企業への波及について「輝く女性応援京都会議」や本市のホームページ等で発信することにより取得率向上に向けて努めてまいりたい。

様々な施策の周知について、資料3に施策の一覧があるが、とりわけ保健福祉局や子ども若者はぐくみ局では、様々なアプリ等を作成しながら、携帯を通じて、市民の皆さまに情報提供する取組も進めている。当室の専用ホームページでも発信して、必要な方に必要な支援が届くよう努めてまいりたい。

下村委員 男性の育児休業を一例として出したが、トップの意識が重要であるということが趣旨である。その点、よろしく願ひする。

事務局 トップの方に届くように周知してまいりたい。

鈴木委員 先ほどから企業の経営者に対して、こうした取組の必要性がどれほど届いているのかという質問があったため、一例を紹介させていただく。私自身も経営者の会である中小企業家同友会に所属している。今年、女性活躍推進企業の実態を浮き彫りにしたいと考え、1,730名の会員にアンケートを実施した。13%程度の回収率であったが、先月記事にすることができた。1回目の記事は、男性の育児休暇の取得企業をピックアップした。232社の回答があったが、男性が育児休暇を取ったのは23社であった。これを23社

もあったと捉えるのか、たった23社しかないと捉えるのかが問題であるが、たった13社しかないと捉えて、これから取得率向上に努めていきたい。

また、中小企業家同友会は、女性会員が12%である。そのため、88%の男性経営者に女性雇用の促進、女性が働きやすい職場づくりを目指すことが、中小企業率98%の京都において必要だと考える。今後、京都商工会議所をはじめとした様々な団体と連携して、取り組んでいきたい。

国主導の施策では机上の空論ばかりで、実際に世の中に変化をもたらしていないことがある。京都市が財政難だと聞いているが、プランニングばかりではなく、末端まで届くようにスピード感をもって施策を実施すること、しっかりと効果が出ることにウェイトを置いて取り組んでほしいと考える。

それから資料3の10ページ『地域力を活かした協働型まちづくり「持続可能なまちづくり支援事業」』と記載があるが、もう少し狭い範囲の区単位で女性をサポートするプランを用意してもらえれば、それにより女性の活躍機会が増えると思う。

事務局 中小企業における実態、本市施策への御意見だったかと思う。

「持続可能なまちづくり支援事業」のところで、女性支援をとった意見をいただいたが、所管課と相談し、できることがあれば連携して取り組んでいきたい。

谷口委員 先ほど、京都市における男性育休取得率が52.3%と御案内があったが、医師会では13%とかなり低い。先週だったか、岸田首相が、育休を取る際の給付金について、男女とも従来は給与の6割程度となっていたところ、10割に引き上げると表明された。そのように国が男性の育休取得を促し、男女共同で子育てしようという方向になっていることを、広く企業に広報してもらいたい。

企業のトップ、病院で言えば院長が「男性も育休が取れる」ということを従業員に言ってあげないと、多くの従業員が取得を躊躇する。京都市では半数以上が取得しているようであるが、自分から言い出すことが難しいと思うため、「男性育休が取れる」ということを、企業のトップに発信させる取組を是非ともお願いしたい。

事務局 男性育休の取得率の向上は、国を挙げて取り組んでいるところである。

様々な法改正も行われおり、委員御指摘のとおり、被雇用者は100%の給与相当額が補償されるよう検討されていると聞いている。育児休業の取得に取組む企業側への支援も、労働局の方で一定の制度がある。更なる支援について、国の方に求めている。併せて、事業主については、育休制度の従業員への周知が義務付けられているが、それをどう浸透させていくかについて

ては、私どもの取組によるところがあると考えており、しっかり取組んでまいりたい。

国松委員 DV対策の関係で法律的な手続きにつなげる支援が一つの事業分野になっていると思うが、現状の問題点、課題があれば教えていただきたい。

事務局 現状問題はないが、令和6年4月から精神的暴力による被害者も保護命令対象になると決まっている。その周知については、しっかり取組んでいかなければならないと考えている。

国松委員 資料3の27ページに「性に関する多様な悩みを解決するための相談」とあるが、法律相談に結び付くのが疑問である。どう解釈して、法律相談に繋がられているのかを教えていただきたい。

事務局 第5次京都市男女共同参画計画、施策の方針6「人権尊重に向けた広報・啓発及び教育」の一つの取組として、本項目がある。資料3の27ページのNo. 23苦情相談、24市民法律相談、25消費生活相談と、どのように繋がるのかといった御指摘だったかと思う。

実は本項目は、第4次計画では、「男女の様々な悩みを解決するための相談」として記載していた。第5次計画を策定に向け審議会で議論をいただく中で、多様な性にも対応していくためにも、男女に限定しない表現の方が良いのではという指摘を受け、「性に関する多様な悩み…」という名称となったもの。多少、表現上分かりにくくなっているかもしれないが、御了承願いたい。

国松委員 法律問題と繋がるのかどうかについて、イメージが湧きにくいので、そこをどうお考えなのか。

事務局 性に関する多様な悩みの相談先として、市民法律相談や消費生活相談を周知しているわけではなく、一般的な市民の相談先として、御案内しているところである。

国松委員 それに関する法律的な問題であれば、こういうところがありますよと御案内しているということか。承知した。

【京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）指定管理者選定について】

<事務局が資料4により説明>

(意見なし)

【京都市男女共同参画センター（ウイングス京都）の有効活用に係るサウンディング型市場調査の結果の概要について】

＜事務局が資料5により説明＞

国松委員 資料4に記載のある選定理由と絡めて御質問させていただく。

選定理由④に「国の男女共同参画センターの機能強化の方針等を踏まえ、具体的かつ機敏性のある事業展開を」とあるが、資料5に記載のあるサウンディング項目や提案事業者からの提案内容とは、どのような関係があるのか。少し方向性が違うように思う。

事務局 まず、資料4については、指定管理者選定委員会から指定管理候補者に対する評価事項であり、資料5については、京都市がウイングス京都の更なる魅力向上を図るため、事業者から意見を聞くという位置付けであり、両者に関係性はない。サウンディング項目は、あくまで例として挙げて、意見を聞いたもの。

国松委員 国の男女共同参画センターの機能強化というのは、男女共同参画事業そのものを、いかに強化していくかということだと思ふ。一方、サウンディング型市場調査は、財産価値として有効性を発揮していこうというもので、趣旨目的からすると違うと考えざるを得ないのではないか。それは「目的が整合しているという理解」なのか、「違う目的であるが、調整し合うという方針」なのか教えて欲しい。

事務局 私どもとしては、先ほど御説明した困難を抱える女性への支援や男性相談の取組など、国の方針に応じて取組んでいるところである。ウイングス京都のサウンディング型市場調査についても、ウイングス京都の魅力の向上、利便性の向上、また多くの方にお越しいただき更なる男女共同参画の推進を図る目的であり、方向性としては相違していないと考えている。

藤野委員 選定理由④に「国の男女共同参画センターの機能強化」とある点について、確認させていただきたい。内閣府に国立女性教育会館の所管が移管され、ここを中核に各地の男女共同参画センターを紐づけて、拠点強化を図るという方針がある。そのことを受けてのことと理解してよいか。

事務局 そういった方針も踏まえて、各地方のセンター機能強化という方向性で、取組むこととしており、方向性に相違はない。

藤野委員 国にしっかりとした男女共同参画のナショナルセンターとして、国立女性教育会館があり、それと各地域のセンターが紐づけられていくとなると、このウイングス京都は非常に立地も良く、関西圏の男女共同参画の中心的な存在になり得るのではないかと。特に、滋賀県なんかと連携したらとても良いのではないかと。そういった連携の際に、拠点となるような方向性にもって行っていただくと良いなと感じている。

事務局 国立女性教育会館とは、普段から研修を通じて関わりをもっており、指定管理者にも参加してもらっている。滋賀県等との連携については、委員の御意見を参考にさせてもらいながら、なにができるかを検討させていただく。

日下委員 資料5のサウンディング型市場調査の結果の概要について、各委員から様々な御指摘があったが、私は男女共同参画センターの建物の有効活用を目指しているのかなという印象を受けた。賑わいを演出し、利用者増に繋げ、更には収益増を図る狙いなのかなと理解している。そのなかで、6者から具体的な提案があったとのことであるが、今後、どのようなスケジュールなのかを教えて欲しい。アイデアだけ募集して終わりではないと思うが。

事務局 事業者から御提案をいただき、それを踏まえて、京都市で、男女共同参画センターのあり方を考えていきたいと思っている。今後の予定については、全く未定である。

日下委員 募集して集まった提案は、これはこれで終わりということか。

事務局 アイディアを頂戴し、それを踏まえて、京都市で男女共同参画センターのあり方を検討する材料にする。そういった趣旨のサウンディング型市場調査であるため、提案事業者になにかメリットがあるといった類のものではない。

丸山委員 これから事業者の提案を受けて、京都市の方で案を検討するとのことであるが、今後の手続きを教えて欲しい。このような審議会の場合や市民の意見を聞くような機会があるのか。新たに貸付対象とするエリアは、青少年活動センター等、現在事業が行われているが、利用者の声をどのように反映させていくのか計画を教えていただければ。

事務局 施設を貸付けるがどうかも含めて、現在検討中である。今後、あり方の方向性が出れば、審議会の場合や市民の皆さんに報告する場を設けたいと考えている。利用者の意見もお聞きする予定である。

手嶋会長 一点質問させていただく。この度、サウンディング型市場調査の対象となっているエリアが、男女共同参画センターの建物の中で広範囲に渡っており、心配される部分がある。まだ、今後のことは何も決まっていないと説明があったが、1階、2階で様々な展開されている各種事業は、今後どのようなようになっていくのかについて、御説明をお願いしたい。

事務局 ウィングス京都（京都市男女共同参画センター）は、男女共同参画の拠点として、これまで重要な役割を担ってきたことは重々承知している。今後も一層、男女共同参画を推進していくためには、ウィングス京都の持つ機能を多くの方に知っていただき、活用していただく必要がある。男女共同参画の拠点という公共施設としての機能を踏まえつつ、より多くの方が集って、交流していただけるような施設となるよう検討していきたい。

手嶋会長 各委員から様々な御意見、御質問を頂戴した。先ほども申し上げたが、いろいろ御心配の市民の声が私のところにも届いている。是非、そういう皆さんの声に耳を傾けるような手順を踏んで、今後御検討をお願いしたい。

最後に、一言発言させてもらう。この度、男女共同参画の推進という理念について考えさせられることになった。皆さんも御存じかと思うがSDGsのなかに、ジェンダー平等の実現というのが、5番目の目標にある。17ある目標のうちの1つであるが、17分の1ではない。国連の文章にもあるが、ジェンダー平等の実現というものが、全ての課題の目標達成に欠くべからざるテーマであると明確に書かれている。京都市の男女共同参画推進条例においても、国際的な取組に沿うといった記載があるため、今後も国際スタンダードに沿って、京都市の男女共同参画を推進していただきたいと思う。

(以上)