

令和 2(2020) 年度第 2 回伊丹市男女共同参画審議会議事録

【開催日時】 令和 3 年（2021 年）3 月 22 日（木）14 時 30 分～16 時 30 分

【開催場所】 伊丹市役所 議会棟 3 階 議員総会室

【出席委員】 中里委員、西尾委員、横山委員、和田谷委員、田島委員、白井委員、太田委員、三戸部委員、石崎委員、黒瀬委員、松浦委員、福本委員、佐藤委員、虎谷委員（14 名全員出席、順不同）

【事務局】 下笠市民自治部長、浜田共生推進室長、田中男女共同参画担当主幹、同和・人権推進課職員、松本同和・人権推進課長

【署名委員】 和田谷委員と田島委員

【傍聴者】 0 名

【議事次第】

- 1 開会
- 2 議題
 - (1) 第 3 期計画の基本方針及び構成について
 - (2) その他
- 3 閉会

【会議内容】（要旨）

（１）第３期計画の基本方針及び構成について

会長： 前回は、第２期伊丹市男女共同参画計画の概要及び成果と課題と第３期計画の検討の方向性について、非常に活発に、様々なご意見があった。

その意見から第３期計画の構成要素となる項目を抽出したものが、配布資料 15 の項目案抽出表である。

また、前回出された意見以外の項目について、資料 16 として項目案抽出表（市・国関係追加分）が配布をしている。

本日は、これらの資料をもとに、第３期計画の基本方針及び構成をまとめていきたいと考えている。

事務局： 資料 15「第３期計画 項目案抽出表（第１回審議会委員意見及び事後提出意見より）」は、第３期計画の検討の方向性について、前回の審議会と意見記入用紙でいただいたご意見をまとめ、要約したものを中分類、類似のものをまとめたものを大分類に分けて並べたもの。２ページ以降は、大分類について統合していない。

次に、資料 16「第３期計画 項目案抽出表（市・国関係追加分）」は、上段にある「表 1 市追加分」については、委員からご意見が出ていないもので、市として検討いただきたい項目になる。

まず、No1 の「女性の就労意欲の向上の方策」、No2 の「女性の就労の促進の方策」は、一部委員の意見にもありましたが、項目としてまとめたものとして提示したので、ご検討いただきたい。

No3 の「女性と防災について、追加すべき視点や向上策」は、現計画にも入っているが、災害発生時には、女性は女性であるがゆえに、より一層の困難に見舞われる可能性がある。非常時はもとより、平常時から防災における男女共同参画を推進する必要はないかと考え、挙げている。

No4 の「性的マイノリティに係る特記項目の有無」は、包括的に含ませて読む事で足りるのかをご審議いただきたくために挙げている。

No5 の「市に対するもの、行政分野」は、地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大のため、市職員に関する取組と審議会等委員への女性の参画拡大として、挙げている。

下段にある、「表 2 国追加分」について、資料 17 の「国の第 5 次計画の地方関係部分抽出表」を基に、委員のご意見にも上段表 1 の市追加分にも含まれていない項目を挙げている。

これら、市・国追加分については、取り入れるかどうか。

資料 17 は、国の第 5 次計画の地方関係部分を事務局で抜粋したもので、参考にご覧いただければと思う。

会長 : この 3 つの資料を中心に皆さんからご意見を少しずつ切り分けてご意見をいただきたい。

前回の審議会の中で意見があり、その内容が意見内容で、計画に含めるべき内容として、発言いただいた内容をそれぞれ委員の発言を表に入れているので、ご自身のご発言と関わるところが表に含まれている。

ご自身の関わるものが適切にまとめられて、位置付けられているか、確認していただき、意見・中分類として不適切か、要約として間違っているとかあれば、意見を願う。

事務局 : 基本方針としては、抽象的だが、盛り込むべき内容を具体的に見た後で、特に計画全体として重視したい事について、最終的には市あるいは審議会で判断し、絞っていくことになる。この段階では、ぜひ市の計画として強調しておきたいという意見も後程伺いたい。まずは、具体的な項目を分類していくか、整理していくかについてご意見をいただきたいと思う。

会長 : PTA の話が資料 15 の 2 ページの男性の子育て参加促進と男性の子育て地域活動参加促進とある。上の方の私が言った意見で、内容に言うと 3 段目父親が PTA 会長をやるというあたりは、地域活動という部分もあり、下に子育て地域活動参加促進とあって内容としては、子育てと重なった地域は下でやるという感じになっている。この二つを分けたのは何か意図はあるか？

2 つにまとめてもいいと思うが、事務局の方で、この辺の分け方でこういう経緯でこういう区分にしている説明があるか。

事務局 : 子育ての参加の話が、前回かなりスポットを当てたいと大きく出ていた中で、子育て地域活動と両方入っていたご意見は、子育てとは関係なく地域活動に入っていた。

大きく分けた時に、子育てに特化してもう一つ上にある子育てと両立みたいなそういったものの分類の中に子育てをまとめた方がいいのか、それとも男性のという事に特化して、男性の子育てや地域活動とした方がいいのか、そこで事務局としては大分類をどうしたらいいのかと考えている。

地域活動が含まれているというものが本日においては、大分類の中に差が出ているとわかるように、一旦 2 コマに分け、カテゴリーをどうしていくかでご意見をいただきたい。

会長 : 今のような事で、意見としてあげたもので一つの項目に含まれているとは限らず、複数の中に入るという事はありうる。

右側の欄にある意見をとっかかりとしてあげられる項目として、左のものを今の時点では出しておき、その中で今度は逆に計画の中で事業として位置づけるものは、改めて具体的に出していくという事になる。

右のものはそのまま計画に入るというよりは、左にあるような項目を出すきっかけとして活用させていただいて、ここに挙げられているものは事業として計画の中にも具体化していく方向になれば、具体的なアイデアから抽象化した項目にしておいて、また具体化させる時にこちらのご意見も活用させていく流れになる。

今の段階では、自身の出したものに意見について少し位置づけが違うのではないか、足りない言葉や簡略化する時に重要なものが漏れているところがあれば意見があるか。

委員 : 事後提出意見として、書面で書いたものを説明したい。

「啓発教育の推進」のところで「市民の啓発や教育の充実」・「若者の世代への啓発教育への強化」・「拠点施設の充実強化による男女共同参画視点をもつ人材の育成」

「啓発拠点の充実強化」のところで「啓発拠点ここいろの内容充実と啓発学習デジタル活用」

「市民行政団体等の連携推進」のところで、「市民や行政団体等の連携ネットワークの構築」の部分について書面の形で、事後提出した。

1番目の「市民への啓発や教育の充実」のところで、前回の審議会の時には話がなく、男女共同参画という言葉自体が、聞いた事がない。理解していないというアンケートの結果を基にして、市民啓発や教育を充実させていくべきだと感じている。

2番目の「若者の世代への啓発教育への強化」のところで、人権教育については、幅広く学校で教えているそうだが、男女共同参画の言葉自体子どもは知らないという現実があるというのを感じた。小さいうちから言葉や、内容についてもっと積極的に話しをする機会を設けるべきではないか。

ここいろが出来たという関係もあり、前回の審議会にはここいろの話がなかったので、ここいろをもっと市民の人に利用していただくために充実強化が必要ではないか。

3番目の「市民、行政、団体等の連携、ネットワークの構築」は、やはり男女共同参画センターここいろが主となるのはもちろんだが、行政や学校、企業全体で連携しながらネットワークを構築していき、男女共同参画を進めていかないと、本来の意味で市民の方が分かっていたら推進していけるような社会にならないのではないかと感じており、そのところは強化していくべきだ。

会長 : 啓発の部分で、オリンピック委員会の関係でジェンダーの言葉の受容性、取組の受容性が、全国的にいろんな世代に認知される機会があった。

理解が進んでいない事が明確になったというところがあり、いろんな世代を作っていく若者世代は特に重要で、上の世代も含めて、啓発というのはもと

もと国の計画にもあり、市としてできる事はこの部分では大きく、進めていく必要があるだろう。

後から提出した意見の補足説明等や、ここは重要だということについて、この表に関連したご発言を願う。

委員 : 若年世代への啓発教育の強化は、必要だと思うが、学生の間は男女共同参画、男女平等は当たり前だと思うが、実はそうではないというメッセージを送るのはジレンマがある。

男女共同参画で一番大事なのは女性も経済力をつけるという事は非常に必要であり、そうでなければ発言力がない。

男女の両方が同じ割合がいるという意味ではなく、意思決定の場に女性が入るのは非常に重要だ。

意思決定に女性がそこに入るという事は当然だけど、今は進んでいなくて問題があるというのは、現状がこれで問題だと貧困とかいろんな問題があるという事は伝える必要がある。

若年世代にぜひやっていただきたい事プラス、資料 16 表 1 の 4 番性的マイノリティに関する項目の有無、子どもたちへの教育には絶対入れた方がいい。当事者として苦しんでいる子どもたちがいて、まだ心が柔軟な子どもたちは、小中高あたりで性的マイノリティに関する事を学んだ子どもと学んでいない子どもは受け止め方が違う。小中高の辺りでしっかりやるという事は非常に重要だと思うので、ぜひ入れていただきたい。

委員 : 資料 15 の啓発教育の推進の上から 5 番目の「学校での教育の方法・内容の見直し」に関して、セクシュアリティの件については、子ども達への教育ももちろん大事だが、教員向けの研修がとても大事だ。

なぜなら、今年度小、中、高校生の自殺が過去最多になったという事で、それに関して、学業不振、家庭内の不和問題など指摘されている。日本財団の調査でいじめと不登校の子どもたちが自殺念慮を抱きやすいと言っており、いじめと不登校をなくしていく受け皿を作っていく事が大事だと思っている。

その場合、セクシュアリティに絡むいじめだとか中傷だとかもあるのではないか。子ども達もそうだが、先生達も知識があり、その子達を守る、先生達が理解を示し、寄り添うとかの姿勢が大事だと思うので、研修はすごく大事だ。

委員 : 男女共同や LGBTQ もそうだが、男女共同参画という言葉、ジェンダーイコリティー、日本語に訳すと男女共同参画となっているが、根本は、ジェンダー平等に関する教育の充実であるとか、ジェンダーの部分は教員を含めて、幼い頃から性教育も包括的性教育を含めてやっていく事が大切である。男女共同参画で日本語だとそうだが、広がりには限界があるので、ジェンダー平等という、そういう言葉を取り込めないかと思っている。

男女間での経済力の格差があるという事で、これは世界的に見ても日本は顕著である。今回の項目、抽出表の中では、男女間の賃金格差解消をどうするのか言及がないと思うが、この点はどう理解したらいいか。

例えば、資料 17 の中に国の第 5 次計画案としては、2 段落目の 2 の雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保がある。男女間の賃金格差の解消があり、きちんと明示した方がいいかなと思う。

特に男女間の賃金格差の解消と書いているが、どういう風な取り組みがなされるのか不明確で、結局は同一労働、同一賃金の原則のところでは集約されると思うが、その辺も含めて男女間の経済格差賃金格差の解消について今回の第 3 期計画の中にどのように盛り込むか一つ考えた方がいいかなと思う。

会長 : ジェンダー平等の点に関して、私も先ほど男女共同参画の言葉があまり浸透していないというご意見をいただき、今回のオリンピックの元会長の発言に関して様々な報道がなされたりした中で、ジェンダー平等という言葉、ジェンダーという言葉は一気に報道が多くなったと感じている。

そのあたりは非常に難しく、男女共同参画計画の名前については、自治体によってはこの計画自体にジェンダー、男女平等計画をあえてつけているところもある。多くのところは法律等に基づいて男女共同参画という言葉を使って計画を作っている。

こちら審議会の名前自体も、その言葉を使っているので、この言葉を広めると同時に、背後にあるこの言葉が成立してきて、法律の中に入った背後にあるジェンダーにある平等に関した考え方を広めるチャンスでもある。

この言葉自体を使う事が、2000 年代の初め頃、バックラッシュがあり、そもそもジェンダーという言葉がジェンダーフリーを使わないとか、ジェンダーという言葉の訳語にかなり細かな注文が入ったりとした経緯がある。

そういった動きが弱まっているが、この段階で改めて本格的にジェンダーという言葉がもっている意味をこの計画の中でしっかり出して、浸透させる事を計画の事業の一つとして明確に書くと言う事は、独自性が出る一つのポイントではないか。

先ほどの賃金格差の国の方の計画の地方関係部分には資料 17 の中に書かれていて、資料 16 の中に特にそれは明記されていないとご指摘があるが、ここは事務局で意図したところはあるか。

事務局 : 資料 16 は、表 1 追加分というところに N02 女性の就労促進の法則を記載しているが、こちらの方で事業者への働き方を入れている。

国の計画の方では、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法に男女共同参画格差の会社の取組を推進するという明記がある。具体的には女性活躍推進法の行動計画の策定はあるので、その辺は意識して今回事業者への働きかけを含むという事を入れている。

会長 : この中に男女の賃金格差の解消を含んでいる事か。

事務局 : 含んでいる。

委員 : 賃金格差に関して、雇用形態の違いによる労働賃金と、役職手当が男女間の賃金格差を大きいと説明するというデータもある。雇用機会は平等になっているが、昇進機会平等でない事が男女の賃金格差の原因になっているので、事業者への働きかけとか、女性の就労の促進の法則はあるが、就労だけではなく昇進させるというニュアンスを明示的に入れると効果的ではないか。

会長 : 計画に入れる時に就労の促進という表現にせばまらないように女性の就労に係る様々な局面での平等というのが含まれるように気を付ける必要がある。
次回の会議の中で、もう少し具体的に項目の校正が出てくると思うので、改めて漏れがないように確認する必要がある。

委員 : 先ほどの学校での教育での方法内容の見直しで発言したが、もう一点追加で、教員に対するセクシュアリティの研修が必要だと申ししたが、それに関連して制服の見直しがある。私は、伊丹市に対して制服の見直しは大事だと伝えてきている。一つは、女子は冬寒い中でもスカートをはいていてタイツが禁止。校則として明示されていないが、ほぼほぼ禁止になっている。

そういう状況があり、健康問題・生理痛だとか様々な問題に発展しかねない。制服を健康面から見直すという事もあるわけだが、もう一点セクシュアリティの関連からトランスジェンダーの生徒を守るためにも制服は変えていかなければならない。選択制にするとスカートがはきたければはく。ズボンがはきたければはけるようにする。

去年の暮れ頃に東京新聞で江戸川区だったと思うが、制服の改定を求めた高校生が全体で選択制にするように署名活動を始め、親も一緒になり署名活動を始めた。

なぜかという見かけは女の子だが、心は男の子の生徒で自殺を考えた事があると、先生は先生で「お前は体操服か何かを男の子に借りて着ていたが、なぜおまえは女なのに男っぽい服を着ているのだ。」と言って無理やり脱がされたわけではないが、言われて切ない状態にされたことが原因で不登校になってしまった。

体操服も、制服も毎日着ていけないといけないその苦痛が不登校にも繋がるし、先生の無理解にも繋がっているので、制服に関しては、とことん議論していくのは必要である。

委員 : 伊丹市の場合、東中学校が次年度に制服を改定される事となり、セーラー服とブレザーとなった。去年の途中から女の子も選択制となり、ズボンでも行

けるという風になっている。他の中学にも及んでいる。

コロナの関係で健康が第一だという事で、校則でダメだという事も体を守るために、健康を守るためにはという方向になっている。

委員 : 補足で、西中も来年から選択制になっている。

委員 : 伊丹市の場合は、学校毎にある程度決定権があるので、制服自体は各学校で相談して、変更する時はブレザーとズボンでもスカートでもいいよと改定されていっている。

委員 : 補足で、スカートをはきたい心は女性で体は男性という生徒にはまだハードルが高く、「そこはできないですか。」と聞くと「まだそこまではいかないです。」と聞いている。ハードルが高いが大事だと思っている。

委員 : トイレも、多目的トイレについては、北中は整備されており、他の学校にもあると思うが、なかなか使いづらいというところはある。

キャリアノートというものを今年から、伊丹市・兵庫県でやっており、将来男女平等で働くというのが、入っているのかと思ったらそうではなく、1年間自分を見つめるという事で、それを毎年毎年積み重ね、1年間自分を振り返る。そして、先生からも肯定的な一言の誉め言葉があり、親からも誉め言葉をもらって、それを小学1年生から中3まで続けて、高校で初めて男女平等の色々な事を学ぶという事になっているそうである。今年から始まったばかりで、もう少し期待したが、男女共同とか言う話は出てこなかった。

ただ、自分を見つめるという事だったので、もう少しその中で、学校で学ぶとしたら道徳か、キャリアかというところなので、そこでも教育を入れるのは難しいところもあるが、できたら入れられたらいいなと感じた。せっかくあるものなので充実させたい。

会長 : 研修の事と関わってくるのかもしれない。

委員 : お手洗いを自由に使えない事の大変さを学生に聞いていると休み時間に自分の性にあった所に行くが、トランスジェンダーの学生の場合は、昼休みに行けないので、授業を抜け出して行くそうである。そうすると我慢をしたり、授業を抜けていくので、授業についていけなくなるだとか、健康面でも問題、学業面への影響としても問題だから、お手洗いをもう少し行きやすくするような取組も必要だと思う。それも含めて先生への研修も必要かと思う。

キャリアノートに関しては、私もオンブードを活動していた時に伝えた事もあるが、女性も男性も所得を得る事が大事だというお金の事は書いていない。これは文部科学省がお金の事を言ってくれなく、とにかく勤労観を前面に出し

ているので、「働く事の美しさ、大事さ」の事だけなので、食べていく事だとかを言っていないから、伊丹もそういう事をあまりやってはいないという事だった。食べていかなければいけないという事はあるので、お金の面から教えていくという事も大事だと思う。現実的な所をしっかりと押さえていく、また入れ込んでいく必要があるかと思う。

会長 : 実際の計画に反映させていくかというのは他の自治体との状況も見て、取り入れるものは取り入れる。という形で、独自に考える分も出てくるかと思う。今後準備期間もいるかと思うが、具体的な案として出していく必要はあるかなと思う。

トイレの問題も現実的にどこまでできるかというのは難しいところだが、スウェーデンに私も去年、一昨年行き、大学、商業施設は新しい施設が中心で、大学などのトイレはどちらの性でも個別ばかりで、ショッピングセンターでも入り口のトイレの中にたくさんの個室があるだけで、誰がどちらに入ってもいいと言うような形のトイレが現実に社会の中で機能している。

お金のない公立学校にどういう風に、あるいは市の中で具体的に施設としてどう変えられるかというのはなかなか難しい。それを生徒の健康面にも影響がありうるという事を周知していく事が必要である。

具体的に何か、施設的にアクションが起こせるのであれば、検討項目として、必要性にまず気づく事が一つのハードルだと思うので、難しいで済ませないように何か入れていけるような工夫ができるようにぜひ意見としてとどめておくように。

委員 : キャリアノートの事で、どういう目的で導入されたのか、ホームページなどがあればぜひ見たいと思ったのだが。

委員 : 実物を見た事があり、独自性があり、伊丹は割と早い方だったと思う。プリント 1 枚に「今年何を頑張りましたか」とかそれぞれ学年によってモデルがあり、それに沿って先生方が市が作っているのかはわからないのが、代表的な所は「何を頑張りたいですか。」という、1 年間の内に何回かに区切ってまず目標を書いて、それに対してこの 1 年間どれぐらいがんばったか、来年はこんな事をがんばりたいという事を書く。

生徒の記入に対して先生がひとこと記入し、保護者が記入する。中 3 になると 15 年後の自分へのメッセージがあったりする。生活面・学習面での達成度を書く。キャリアと言っても、将来どんな仕事に就きたいとかはサンプルの方にはあったが、うちの子がもってきたものにはなかった。

委員 : 委員からあったひきこもりであるとかネグレクトとか家庭でも問題を含めて、早期にキャッチする事を含めて、キャリアノートを導入されているのか

どういう趣旨なのか。

委員 : 反抗がはじまったとか書いてあったので、私の子が書いているだけかもしれないが、自分の心の変化を見直す見つめ直すところもあった。

会長 : 教育現場での啓発・制度運用等見直しに集中して意見が出た。介護関連とかもこの資料 15 等に含まれているところでも、具体的な意見が出ていないところもあるが、いかがか。

委員 : 市の追加分で女性の就労意欲の向上・就労促進の方策のところ、男女に限った事ではないと思うが、例えば、同一労働同一賃金のこの先デジタル化が進んでいけば、仕事が大きく変わっていく流れが出てくると思う。今までやっていた仕事が、デジタル化が進み、新しい仕事が出てきた場合に、今の例えば、人事制度上のいわゆる部長・課長・係長・主任という役職の中で、どれだけの仕事が残るのが未知数の部分がある。仮に、AI が中間管理職的な仕事をすれば、所得が二分化していく。

高度な仕事をする人は、給料が上がる、そうじゃない方は、ある一定の範囲で給料が止まってしまう。職務的な給与で、今でもだいぶ減ってきているが、年功的な給与体系が変わってきていて、おそらく仕事・能力・成果に対する報酬制度になるだろう。

そこに女性が入っていきこうとした場合に学びなおしの場・能力開発の場とかをきっちりと作っていく必要があると思っている。

市として男性もそうだが、定年もおそらく 65 歳になっていき、70 歳まで働くようになり、企業も努力義務化されてきている。自分の能力を高く買ってもらわなければならないと思っている。

そうなった場合には生涯教育という考え方の中で、男女問わずになるかもしれないが、就労能力、今までと全く違う仕事をしていくという事もある。

企業に入社して、退社するまで 65 歳まで会社が存続しているかわからない時代になってきている。そういう事も考えていくと職業生活のなかで、転職 1 回ないし 2 回をする事がまれではなく、起こっていく。色んな能力・違う能力を身に着けていくのが非常に重要となってきた。市としてはこういう項目をあげていく中で、どういう風な取り組み・施策を考えなのか、少しお聞かせ願いたい。

会長 : 今の点について、生涯教育・就業機会だけではなくて、そこに向けた能力・スキルの促進に向けた動きというのはどこかの項目に入るといような予定はあるか。

事務局 : 資料 16 の N02 の「女性の就労促進の方策、多様な働き方の推進」というの

をいれているが、今回のコロナ禍でテレワークであるとかで、新たな働き方が出てきている。女性の、男女にかかわらないかもしれないが、デジタル人材の育成についても考えていかなければいけない項目かと思っている。その点のご意見をいただいて項目として、追加するなり、しないなりを検討いただきたい。

会長 : 2ページ資料15の一番上に子育て・介護に応じた継続支援というのがあり、ここは継続にウェイトがあるかもしれないが、こことも関わるが、今ご意見いただいた点も確実に計画に入れるようにしていく必要があるかと思う。資料16・17にも入ってくるので、資料15の中でもまた関連してご意見いかがか。

委員 : 女性の就労意欲の向上の方策とか女性の就労の促進の方策だが、以前私が審議会の委員をやっていた時に、ハローワークの方だったと思うが、実際に求人がある職業と女性がつきたがる仕事にギャップがあるという話であったと思う。市場にある求人は介護施設とかであってそういうものであって、女性達は事務職につきたがるというのがある。

研修・講座とかは EXCEL とか色々な事務能力を向上させるものがあるが、実際には就労の時に活かされないミスマッチ・労働市場の需要と供給のミスマッチがある。

このあたりで女性にはこういうものが必要なのだ、働こうと思えばこういう事が必要なのだ、提供する必要があるのだというのはあるか。

委員 : ハローワーク伊丹の管内では、介護職の求人がかなり多い。ただ、介護に限らずパソコンスキルを求められる事業者が多くおり、ハローワークとしては即効的な職業訓練としてハロトレセミナーを開催している。

希望者に3か月から6か月程度の職業訓練に誘導して、案内している。やはりパソコンスキルでワード・エクセルのマイクロソフトの検定スキルを取ったとしても伊丹市管内で事務職の求人がかなり少ないので、外に目を向けなければならない状況にある。ただ、大阪の方になると求人の数は多いが、競争相手も増えるので、なかなか採用に至る確率としては下がっている状況である。

委員 : 資料15の下から3番目の男女共同参画を推進していく中で、各団体・企業・行政・学校等と連携・協力が必要だという事をネットワークも含めて構築が必要か。審議会もそうだが、事業主の方の参画を今後検討していただいて、連携を図れればと思っている。特に前の審議会でも意見したが、就労のイメージが大企業とか自治体の公務員という就労のイメージがされすぎていて、懸念している。

日本の全事業所 99%は中小・零細企業で占めているというのを踏まえた上で、ぜひ市内の事業主の何社か業種・業態・規模、違った事業主特に経営者の方に参画してこういう協議をしていかないと、一方の教育現場であったり、専門的な見識からいくら正しい事を言っても、就労現場とのギャップは埋めにくい。

委員 : シングルマザーとか困窮している女性というのは、そことの接点があればよく、事業主としてはぜひ来てほしい。むしろ中小企業のほうがいいのかなあとそこをマッチさせるような仕掛けが必要である。

働きたくても働けない、働く必要があるのに、パート・アルバイトでしか働けなくて、生活保護とかから抜け出せなくて苦しんでいるシングルマザーの人がいる。そこを正規雇用につなげる仕掛けが必要である。

委員 : 私自身は女性の就労意欲が低下していると思わず、むしろ働きたいと思っている女性が多いと感じる。ダブルワーク・トリプルワークとか複数の企業をまたがって働いている人がいる現状があり、そういう方がなぜ発生するのかが、一つの理由としてミスマッチが発生し、正社員になりたくてもなれない、複数の仕事をしないと今の生活をできないという女性が多い。

一方で、少しの時間でも働きたい女性、子育て中でも働きたい方もいる中で、企業の中でも人事制度がその意欲・要望にあっていない制度である。

短時間でも働いて、なおかつ、生活ができるような時給を賄えない状態で、あきらめている方が多いのではないか。女性の就労意欲の向上の方策よりもどちらかと言えば就労のための多様な働き方の推進や、ワークライフバランス等の個人個人がどのように働けるかの環境の作り方を考えていくのが大事である。

委員 : 就労意欲のところで育児中の女性の仕事がないのもポイントだが、かつ仕事をやめないというサポートが必要である。

県の審議会ではものづくりの担い手がいなくて困っており、高校生にもアプローチする必要があるという話があった。こっちは非正規の方や女性の仕事がないという話があり、そこをうまく行政の情報交換をすれば、マッチングするのではと考えている。

他の市町村では、女性が起業をする用のセミナーがある、伊丹市にあるかどうかはわからないが、起業はなかなか難しく、女性の場合は社会的な視点・目的をもって何かしようとする人もいて、そこを実施すると地域での発言力を持ち、活性化していくので、そういう女性向けの起業のセミナーをぜひやっていただきたい。

委員 : その年代によって求めている、求められているものが違う。就労支援も 25

歳の女性で非正規の状況と 30 歳の女性で一度職場を離れて子育て中の人へのアプローチと 40 代からの資格もない主婦の人たちが今から就職をしたいという人へのアプローチと 60 歳ぐらいで貧困生活の中、ご主人が亡くなったり、年金が少なかったり、子どもにお金がかかるといふ人へ就職へのアプローチも違い、促進方法も違う。

我々の子ども世代への教育も全て一緒にし、促進や企業とのマッチングやみんなが求めている職業と求められている職業が違うという。

そこを精査する事により、年代別に的確な就労支援と促進が必要で、「主婦にとってあなたにも夢があるのですよ」とか「子どもさんがいてもこんな事もできますよ」とか 20 代後半の非正規の人は「キャリアアップにはこうしましょう。」と具体的な方策をもう少し考えていただきたい。

男女平等のなかで、女性が少ない職業で、ミスマッチというよりそもそも人がいない職業もあるなかで、「世の中は男女平等でがんばっていきましょうという中で、こういう職業にもなれるのですよ」といふアプローチも必要である。

会長 : 就労意欲の向上の方策(資料 16N01)というものは国の計画の中で使われている表現か。

事務局 : 具体的な国の第 5 次計画の部分に意欲の話があるわけではないが、伊丹に限らず、結婚や出産や子育てで退職して、また、落ちついて再就職してという M 字カーブを意識して、今回一つの項目として議論していただくという意味で入れた項目である。

会長 : そういう意味では必ずしもこの言い回しを使う必要はなく、意見をもとに実際に必要な方策にあった表現を探していくという事が必要となる。確かに、意欲・希望があるけれども、うまくあった仕事があったりなかったり、そこに出会うルートがなかったり、意欲の向上が必ずしも一番の解決策ではないかもしれない。

次のステップとして、目標とか計画の中の表現を精査し、今日の意見を意識したタイトル等にしていきたい。

資料 16・17 も含めて、ここが足りないとか、表現がおかしいのではないかと、この項目にはこの内容が必要とかのご意見・提案があれば。

委員 : 女性の防災はまさに男女共同参画に一番手っ取り早い分野とっていて、男女共同参画で支援する視点を盛り込むなかで、避難所の計画であっても国の指針も避難所の運営者も男女 1 人ずつとある。リーダーを育てる視点が重要である。防災士の資格取得を促進するとか、単なるお手伝いの女性を増やすのではなく、女性のリーダーを増やすのが重要である。そういう意識を持ってもらうように、研修なり、セミナーを持ってもらったらよい。

全てに通じる事だと思うが、いかにモチベーションをあげていくかの支援をどうするのか、DV被害の女性の支援もしているの、どん底から立ち上がっていくのにすごく時間がかかり、男性恐怖で仕事が限定されていく。働いていこうという気持ちになるまで、その支援はすごく必要である。

防災であってもその資格をとってみようとそういうモチベーションをどういうふうにあげるのかを盛り込めないかを考えている。エンパワーメントしていくのも一つだが、「これだけ用意しましたよ、さあやりましょう。」ではなく、「きっとできるよ。」と誰かに背中を押すような事ができないかを考えている。

委員 : 防災について、知り合いの女性が他市の防災関連で市のリーダー的な部署の配属になり、市民や色んなところに発信していく立場になった。女性ならではの赤ちゃんの有無とかいろんな視点があり、効果的であった。伊丹市でも防災担当者を女性にしてもらいたいのではないか。防災士のページを見てもほとんど男性で、支援するにしても女性を支援するのもいいのではないか。

委員 : 女性の就労促進の話になってしまうが、車の整備とかで女性が来ないという話、女性も働きたいけど、どんな職業があるかわかっていない事がある。例えば、賃金構造基本統計調査とかを見て、女性で賃金が高いトップ20をあげていくと掘削発破工とかが出てくるが、字をみてようやくこんな仕事があるのかという事がわかる。

地元の企業の人々と会えるような機会があるといいかなと思う。オンブード活動を以前していた時に、いずれかの部署で介護施設の方に来てもらい、仕事を求めている人達に、マッチングする場を設けたが、なかなか条件が合わないところもあったが、何人かは決まったと聞いた。施設も人が欲しいので子ども達を預かるスペースを作ったりして、お母さんが働けるとかそういうふうにして話してみても初めてわかる。

シングルマザーは働く必要があるの、定着率がよいとインタビュー調査で聞いた。そういう場を設けるのはいいと思う。

委員 : 毎月1回ホットジョブミーティングとして、介護施設のご担当者の方と介護職に興味がある方に来てもらい、面接ではなく質問等を受け付ける事としている。コロナ禍の中で、完全予約制で8名まで受け付けている。以前は見学会もしていたが、コロナの関係で中止になり、オンラインのやり方を検討していきたいと考えている。建築関係の業種でドローンを使った測量とか昨年度から始めようとしていたが、コロナの関係で中止にしている。

委員 : 復活するといいなというのが、消防局が女子大に募集をかけていて女性消

防員の割合が多く、更衣室ができたりした。今年は新規採用 0 名と見て、残念と思っている。

会長 : 消防は特に少ない分野である。経済の分野の代表として、商工会において、審議会ですしているような議論を連携したりするなかで何が必要で、何が難しいとかあるか。

委員 : 事業所としても、規模に幅がある中で、働き方改革があり、4月から本格的にスタートし、就業規則も改正して、労働者と協議しているという企業は限られており、一定の中堅企業に限られる。

5名ぐらいの企業もあり、コロナ禍のなかで、ハローワークとも協力し、雇用調整助成金とかで、企業と労働者をつないでいるが、制度が終了すれば失業者が増えそうな現状がある。

5人以下の事業所は就業規則すらないところもあるのが現状で、介護休暇や子育て・育休の取得ができるのかを含めて話を発展させないといけない。当たり前のように育休を取得できる職場にお勤めなのかが重要と思う。

会長 : そのあたりも含めて、計画にうまく盛り込めればと思っている。

委員 : 女性が今の社会環境の中で、能力を出し切れているか、例えば労働力生産年齢人口が日本の中で減っている中で、いまだ労働力自体は急激に減っていない。それは女性と高齢者の方が社会に出て、労働力を担っていただいている。去年はコロナ禍で上がっていないが、国は最低賃金を上げようとしており、急激に上がってきている。会社もなんとか対応している状況である。ショートタイマーで働いている人は、変に給料を上げられても困るという場合もあり、税制や社会保険の関係で給料を上げられても困るという人もいる。そういった意味で、働きたい人の就業意欲をそぐ事になっている。

国の話になるので、そういう課題も含めて女性・高齢者が社会に出て能力を発揮するのはどういう施策があるのかを検討していただきたい。

会長 : そういう制度も色々変わってきており、高所得者の配偶者で控除が違ってきていたり、理解や伝わっていない事もあり、啓発や情報として周知していくのは必要な部分である。

委員 : 男女共同参画というのは幅広い分野にわたって広がり、色んなところと連携しなければならない。例えば、学校や地域の保護者の周囲の合意形成的なものが必要となってくる。総合計画の中で、大きな柱があり、色んな場所と調整する場、庁内連携する場、福祉も縦割りの法律では解決できない事が多く色んな部署が連携しないと狭間に陥ってしまう。

調整の場、特に庁内、役所の中で連携する場が必要なのではないかと思います。

会長：事務局として、庁内連携として、取り組みや課題とみなされているところで情報があるか。

事務局：今現在、市長を本部長とする本部会議を設けており、委員自体は部長級で幹事会もある。庁舎内で男女共同参画を調整する事は可能な体制がある。また、現行の計画についても、進捗管理を同和人権推進課が行い、オンブードの方にも進捗管理をさせていただいている

会長：調整の会議はどれくらいの頻度でおこなっているのか。

事務局：所属長をリーダーとするリーダー会議がまた別があり、各部局で所属長がリーダーになり、その業務を補佐するサブリーダーがいる。リーダー会議を少なくとも年1回をし、連絡調整や研修を行っている。

リーダーについては、自分が所管する業務が、男女共同参画の視点にそった業務を進められているのか、また、部局内で啓発していくのを業務としている。

本部会議は所掌が大きな施策的ものに限られているので、概ね年1回程度である。必要に応じて、実務レベルについては、幹事会で調整する。今回は大きな議題として審議会に関係する計画の話はその本部会議を近々開催し、個別具体的な施策については、男女リーダー会議を活用してやっていきたいと考えている。

委員：ここいそジェンダー講座を実施する予定で、令和3年度は第1回が「コロナとジェンダー格差」をテーマに講演し、第2回LGBTの当事者に来てもらい「自分らしく生きる事とは」、第3回京都教育大学名誉教授井谷恵子教授「誰ひとり取り残さないスポーツであるために」体育とスポーツに潜むジェンダー課題について、講義する予定である。

就労相談会等をセンターで実施した際に、企業と職業訓練とファイナンシャルプランナーのブースを設けた。

ファイナンシャルプランナーが大人気で、あっという間に定員による締切となった。ファイナンシャルプランナーに相談するのは扶養の範囲内で働くにはどうすればいいのかという相談が多く、少しショックであった。

ここいそではむっくむっくルームをしており、そこに来ている方たちはM字の底にいる人達と思っていたが、半数以上が育休を取得している人で就業を続けている人と育休を取らないで働いている人とが6割で、そういう方たちで就労に関しては2極化しているのではないか。

会長：多様なサポートと通じているのではないか、全国調査データを集計してい

ると正規雇用の女性、第1子出産時点で正規雇用の場合は7割以上就業を継続、3年後まで見ても就業を継続している。

出産の段階で非正規だった場合で就業の継続率は下がる、昔の状況と変わらなくなる。

非正規雇用でも育児休業をとりやすくするという制度改正をしようとしているが、なかなか現実として、そのあとの1年後に復帰できたとしても就業の継続見込みがないので、雇用状態としては格差が開いている。

求められているサポートが違うので、意識して対策を考えないといけない。

委員：103万円の壁があり、それを意識しながら働きたいという人が多い。食べさせてくれる配偶者がいるから、その働き方が続くわけで、離別・死別あれば崩れるモデルである。

バイトも103万円の壁・130万円の壁もあるが、学生の話を見るとそれを超えないように働こうねと雇用主の方では103万円で働いてねと言われる場合がある。

160万円ぐらい稼げば損したとかならないと読んだ気がするが、実際に雇用主の方々は103万円以内で働いてくれというのはあるのか。もし、それがないのであれば、160万円ぐらいまで稼げばどんどん収入が増えるよと主婦に持っていけると思うのだが、いかがか。

委員：103万円は間違っていて、所得税の非課税枠が150万円まで引き上がっており、150万まで働いても多分問題はないと思うが、社会保険の壁は106万円まで働くと社会保険料の負担が発生してしまう。社会保険を払っているので、当面の手取りは減るが、将来の年金が増える。基本的には年金を払ってくださいというスタンスで国も考えていると思う。

会社として厚生年金は折半なので、ロングの人を雇うのであれば、中途半端な雇い方ではなく、長い時間7時間とか7時間半とかで就労していただきたいという思いがある。うちの会社はできるだけ長い時間働いて欲しい。

スーパーマーケットはコロナの影響で若干改善されたが、募集してもなかなか人が来ないという状況だったので、長く働いていただけるほうが歓迎である。

大きな問題は所得税の制限を超えたとしても、超えた分に所得税がかかるだけであるが、各企業には扶養手当や配偶者手当の制度とかがある。それを超えただけで手当がなくなることがある。手当が減るという警戒や手当をなくしたくないとかいう調整が大きな要因がある。企業は格差がある中で、人口が減っていく中で、サービスを維持しようとするれば、人がとても重要である。長く働いてキャリアを積んでいってもらえる人があれば、それはありがたい事と考えている。

委員 : 学生であれば、親の扶養家族に入っているの、扶養控除や扶養手当がなくなったり、女性であれば、配偶者の扶養家族から外れるので、ご自身で社会保険をかける事になるし、配偶者控除がなくなるので、配偶者の税があがる事になる。そういう事もあるので、父や配偶者の税もあがるので、家族の手取りがいかがなものかとなるので、200万円ぐらいのパート収入がないとペイしないのかなあと思う。

委員 : 雇用保険については、週20時間以上あれば加入となる。社会保険は、例えば従業員数501名以上の企業の場合は週20時間以上、賃金月額8万8000円以上、1年以上の雇用が見込まれる場合は加入となるので、8万8000円を超えないようにしてほしいという条件で入る。家族手当も大体150万円という話を多く聞く。150万円を超えると家族手当がなくなるので、絶対150万円を超えないようにしてほしいと言われる。

社会保険の被扶養者は扶養者の収入の半分でなければならず、1人親の学生のアルバイトの収入がある場合、母の収入の半分以上を超えて、国民健康保険に入らざるを得ないという状況もあり、減らしてほしいという場合もある。

企業側から減らしてほしいと言った事はなく、「どういう働き方をしたいですか」と企業側が社会保険の加入や所得税の控除等の聞き取りをしたうえで、採用を決めさせてもらっている。

中小企業でそういう知識がない中で、事前説明がなく、入った後で加入するつもりがなかったの、という話も聞いた事もある。

委員 : 日本の制度の問題だが、税金を払いたくないのだと国民が思っているのが残念である。税金を払う方向にもっていけないのか。払わないと国は豊かにならないし、北欧で福祉が進んでいるのはそこだと思ふ。日本国民がそういう考え方では将来の男女格差もそのままではないか。

モチベーションをさげる話ばかりだった。国にもものを申しないといけないと思ふが、ちょっとそこはここでも考えたらと思ふ。

会長 : 国の制度を変えるのは難しいが、線引きを超えると急に変わる税制とかの色々な仕組みであり、線引きを小刻みにするとオーストラリアの制度は逆転しないように細かく対応している。行政側の対応が難しく、システムも対応しておらず、市で変えるのは難しい。

基準を超えてここまで超えると損得が分かれば、それを家族で得なのだというので、それを達成するのはどういう働き方なのか、自分では200万円を超えるのは無理だという事もあり、国の制度を変える難しいとしても、情報提供によって市の範囲や計画の範囲で変えていく。

委員 : 働きたくなるような状況にもっていかないと、男女共同参画にならない。配偶者の協力や精神的な事もあり、少しでも働きたいけど反対を押し切っ

て子どもを預ける罪悪感をどうやって打ち勝つのかもという人も実際にいて、働けない状況にある人もいる。

150万円の壁・200万円の壁を越す超さないや収入を得たいというだけではなく、少しでも働きたいけどその協力さえも仰げない、配偶者に働く事に反対され、祖父が子どもを預けて働くのに反対で、働いても同居の祖父の食事も作らなければならない。

単発では働けず、PTAも加わり、家族の食事はどうするのかという問題があり、「男女共同参画って男の方と女の方を仲良く認め合って小さいころから教育して最終的には働く場をみんなで作ろうよ」という参画の項目がないと一つの的にしぼるとそうじゃないのよという人もいると思う。

会長：非常に重要な点で、今日は基本方針の点は別立てでしなかった、最後の話も含めて今日出たご意見の中に重要項目として、持ってくるべき事が大きいに入っている。

事務局にて精査していただき、項目立て、計画の構成を作る中で今日の発言のなかで柱としてすえるべきところは基本方針の案として挙げる等していく。それを案として出していただくという経過になる。次の会議に向けた資料のやりとりのなかで、ご意見を伺う機会があるので、追加をしてもらえればと思う。

事務局：話の中で委員の発言に関連して、来年度は事業主も交えたネットワークを検討しており、立ち上げる予定としているのをご報告とする。

会長：次回は5月27日：午前10時からとする。

事務局：第3期計画意見配布用紙を次回の協議の効率化のため、項目構成案を作成して、案を作成。〆切は案の送付後2週間程度とする。

(閉会)

伊丹市審議会等の会議の公開に関する指針第5条第3項の規定により、ここに署名する。

令和3年(2021)年 月 日

署名委員

署名委員