

令和3(2021)年度第3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)5月27日(木)10時00分～12時00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、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
(13名出席、順不同)

【事務局】 下笠市民自治部長、浜田市民自治部参事、田中男女共同参画担当主幹、同和・人権推進課職員

【署名委員】 白井委員と太田委員

【傍聴者】 0名

【議事次第】

- 1 開会
- 2 議題
 - (1) 体系の確認について
 - (2) 各項目の具体的取組の検討について
- 3 閉会

会 長： 事前配布資料に基づくもので、全体の体系について議論いただき、後半に本日配った具体的な施策に関する議論をしていただく。

事前配布資料の資料 20 は、現行の計画とこれから策定しようとしている第 3 期計画の体系を比較したものである。

資料 20 の右の表をこれから確定していき、具体的な施策を入れていく。資料 20 の現行計画左の表にあるものと比較して、可能な限り取組を明確にする。取組を明確にする目的で現行計画をそのまま踏襲することを避けて、今回はかなり大きな分類も見直している。項目、大分類も見直した形になっている。現行計画との対比を完全にできているものではないが、この段階で重要なものが漏れていないかどうかを含めて確認する資料になる。

左の方で、グレーになっている部分は現行計画には入っているが、右の表には入っていないので、このままでいくと第 3 期計画で漏れる可能性がある。計画の中に入らない可能性があり、それでいいかどうか、この分に関しては入れた方がいいと思う意見も出るかと思うので、その点についてご意見をいただきたい。

ご自身のこれまで出された意見、これは大事だと思われる計画が、資料 20 の右の第 3 期計画の項目や、大分類の中に含まれているかどうか、施策の方向、中分類まで含めて、資料 20 の右の表の中にご自身が重要だと思うものが含まれているかどうかといった点で、意見を言ったのに入っていない等があれば、ご指摘いただきたい。

資料 23 と 4 月に送付している資料 19 の資料に抽出している。基本的に盛り込むようにしたとのことだが、その中に入っている、入っていない、その時に言いそびれたとか、重要なものが欠けている等あるか。

委 員： 資料 20 の左の方にある、意思決定の場への女性の参画が重要だと思う。日本は政治参加の場における女性の比率の低さは世界的に見て低いのが深刻だと思うので、今回も入れた方がいいと思う。

委 員： 意思決定の範囲の 2、基本目標 2 番目の部分が、まるごと網掛けになっている。

会 長： グレーにしている「意思決定の場への性別に偏らない参画推進」基本目標 2 番目にあるが、政治参加を含めて、具体的に政治参加が入っているわけではない。

現行施策でいくと、活躍できる人材育成があるが、そういう機会をつくることを含めて、重要なもので、もし右の計画に入っていないものとする、こちらは必要と言うことになるかと思う。ご意見として体系を今後検討する際に、含めるようにしたい。

意見を出していただいて、全部取り組むと原型と同じようになる可能性が

あるが、議論の中で絞れる部分があれば絞ることを相談、審議いただく。

これまで発言されたことと必ずしも一致しなくても良いので、言いそびれたことがあれば、現行計画と比較して気づいた点を含めて、発言をしていただければと思う。

委員： 小児愛者や小児犯罪のことについて、調査しているが、女の子は性犯罪の対象になりやすいので、保護者や先生からも「怪しい人には近づかないように気をつけなさい。」と言われる。保護者や先生方は男の子も性犯罪の対象になるとは知らないので、ショッピングモールや、公園に「一人でお手洗いに行ってきたなさい。」と言われる。男の子も性犯罪にあいやすく、その年齢が0歳から12歳に集中している結果が出ている。市民への啓発や、幼稚園・保育所に対する啓発なども必要なのではないかと思っている。

アメリカでは様々なキャンプ、野外活動する団体で、性犯罪が大きく問題になっており、それが原因で訴訟問題になり、破産申告をしなければならぬ団体も出ている。

伊丹市も早いうちに性犯罪を抑え込むことが必要かと思う。性犯罪は再犯率がすごく高い。男の子は、自分が触られたことに気が付かないらしい。トイレの個室に引き込まれ、色々されることが、実は多いことが分かっている。

委員： 男女共同参画に関する啓発教育の推進の大分類の「多様な市民への啓発の推進」は、中分類で言うと、3の「性暴力の防止に関する啓発の強化」と思うが、女性だけではなく、男児も0歳から12歳がターゲットになりやすいので、そこも加える必要がある。その下にも児童買春の項目もあるが、1の下に女性のみだけでなく、すべての人に対する性暴力の啓発項目に小児犯罪の防止とか、具体的に書いて啓発を呼びかけることも必要かと思う。

会長： 資料22の1-3のグレーの項目の売買春や児童買春等の資料22の1番右の列の具体的な取組のグレーの項目は、現行の計画である。関連すると思われるもの、これまでの審議会では、特に上がっていなかったもので、白い部分には上がっていない。後半で具体的な取組についての追加の意見をいただきたいと思う。

資料22に戻ると、一番上の項目、男女共同参画に関する啓発教育の推進の大分類1の中の3に含まれると思うので、体系というところでは今頂いたご意見は含むことが出来ている。

政治参加は、どこかに具体的な事例として含めることができればそうする。難しいとすれば、追加する可能性がある。

他にご自由にご発言頂ければと思う。

例えば、ハラスメントに関しては左の現行計画に入っているが、グレーになっており、今検討している第3期計画の中に直接該当するものがない。DV

に関しては、「伊丹市 DV 防止被害者支援計画に着実に実施する」という項目が現行計画にあるが、この点は第 3 期計画の表の中に入らない。

DV 計画自体が別に存在するので、そちらでカバーするので、いいかと思う。ハラスメント等は今回の計画に入れなくていいかどうかの観点から左の表、現行計画のグレー部分を特に見ていただいて、これはやはり入れないといけないものがあれば、意見を願う。

委員： 「伊丹市 DV 防止被害者支援計画は着実に実施する」の項目はあったほうがいいと思う。DV 計画はよくできていると思っているので、市民に周知したいと思う。当事者だけではなく皆さんが知っていいと思う。これは外さない方がいい。

委員： ハラスメント防止の啓発も非常に曖昧になってくるので、大事だと思う。性暴力のことで補足をする、知っている人からの暴力がすごく多いと思う。80%以上が知り合いからの性暴力なので、「私は変なことされている。おかしいと思う。」という感覚を育てるのが大事である。プライベートゾーンはお医者さんやお母さん以外は、相手が知っている人でも誰にも見せない、触らせないことを低年齢の時から教育をしていかなければいけない。

いつも優しい人からの暴力は結構あるので、そこは大事かと思う。教育も徹底して、性教育をするのもあるが、丁寧にしていきたいとこかと思う。

会長： 「DV 防止被害者支援計画を着実に実施する」の項目については、現行計画ではこの言葉は入っており、実質的には詳しいことはそちらを見ることになっている。計画の中に混ぜるのか、文章としてこちらの部分については体系表とは別に記述をする方法もあるかと思うが、体系表の中に入れておいた方がいいと思うか。

全体のバランスを見ながら検討していただければと思う。

委員： 第 2 期と第 3 期を比べると第 2 期の方が体系表の中に具体的に色々なことが書かれている。第 3 期になると、結構シンプルにまとめられている理解でいいか。

資料 22 を見てもグレーの部分は無くなり、白い部分が今後も残る理解か。

会長： 資料 22 については、これから中分類の下の具体的取組を増やしていく。

委員： グレーの部分は言い換えたりするかもしれないが、もっと具体的なものは残していくということか。

会 長： 資料 22 のグレーで追加した部分は、前の計画の段階のレベルではどこからとっているのか。

事務局： 男女共同参画計画の緑の冊子内の、例えば 34 ページに「基本目標 1 ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等を推進する」とあるが、「1 働く場における男女平等を推進する」の下の表「施策の方向」欄に「①男性中心労働慣行等の見直しや女性の参画の必要性、仕事と生活の両立について啓発する」とある。

資料 22 の網掛けの部分（大分類 4 の中分類 2 にある具体的取組（案））は、「具体的施策」欄の「1 事業主に対して以下の内容について情報提供をする」より具体的な内容を資料 22 に記載しており、比較のしやすいように併記がしている。

例えば、資料 22 の一行目、具体的取組の①「概念の啓発（男女共同参画、ジェンダー平等、無意識の偏見）」が並んでいるが、これに対応するわけではなく、左側の中分類、市民への啓発の充実に対応するものを第 2 期計画から引用している。これを参考にしながら、第 3 期計画に必要なもの、必要でないもの、過不足を参考にさせていただけたらと考えている。

会 長： 具体的にこういう取組がいるのではないかということは、後半で出しているだけでことになる。

例えば、防災に関して、資料 20 の右に入っているのは、「防災における女性視点の発信」、内容としては「女性リーダーの育成」、「防災の女性参加」と言うことだが、現行計画では、グレーになっている災害時において女性に配慮した対策を充実する区分に相当するものは、そのままの形はない。

女性の育成と、防災をすすめる側の立場の人を育成すると読めるので、そのあたり、詳しい方、実際の経験からこの部分は入れるべきだと言うことがあればどうぞ。

委 員： 新しい計画には、防災は抜け落ちてしまうのか。

会 長： 資料 20 の右側の体系であり、具体的施策は追加していく。大分類としては今の時点では、16 である。この表現が変える必要があれば意見をいただいて、左の表の 7-2 に当たる部分が入るような表現にする必要があれば、アイデアをいただきたい。

委 員： 防災の女性リーダーの育成の件で、防災士の資格をもつ女性と話をしていたら、実際に頑張って資格を取ったが、いざ活躍しようと思うと、「すでにこの小学校では、担当者がある」と言われ、受け入れてもらうのがなかなか難しいとあった。

防災士の資格を取っても、その点が壁になっているとあったので、例えば資料 20 の委員が一番下の段の右で、「防災における女性リーダーの育成」と「防災への女性の参加の促進」とあるが、ここに受け入れの促進と書くかどうか又は、具体的な取組の方で受け入れの促進、調整も行うだとかそういう言葉があればいいと思う。

委員： 男女共同参画の視点による防災の項目になっているが、結局は女性視点にしかなくない。防災のことについて、避難所の設営等をする時は、色々な人のことを考えてする必要がある。ジェンダーとか色々なことを意識した上で、女性だけの項目だけでなく、男女共同参画の視点が反映されていくように言葉に置き換えた方がいい。

会長： 体系の項目数を見ていくと、一番下だけ項目の中に大分類が一つしかないこともある。多面的に取り組めるように項目を増やし、ご意見が反映されるようにあるいは、現行計画で大事なものが入るように 1 項目でも増やす。

大分類の下の中分類で増やす手もある。どちらかの方法で少し足りない部分を明確に組み込める必要があるかと思う。

もし具体的なアイデアがあれば、こうすればカバーできることがあれば、ご意見を。事務局に任すのは大変かもしれない。

委員： 避難所は、プライバシーを守れるようなスペースを確保し、安心して避難できないと難しいかと思う。最近は随分進んできて、プライバシーの確保はできるようになっているのと、広い場所に雑魚寝みたいなのは無くなっている。トイレ問題は、子どもにも性被害が起こるので、そこも丁寧にしたいと思う。

委員： 資料 20 の右の表にない、左のⅢ7-1-②、Ⅲ7-2 の③～⑤は全部とても大切なことなので、男女共同参画、ジェンダー平等に言葉は置き換えて、残す方がいいと思う。Ⅲ7-2 の⑤だが、拠点施設は、ここいろになると思うが、災害時に可能な限り相談事業を続けることは当然のことだが、元々どういう目的、施策だったのか。

会長： Ⅲ7-2-⑤の男女共同参画の拠点施設において災害に対して支援を行うのは、具体的にどういう取り込みを指しているのか。

事務局： 第 2 期男女共同参画計画の冊子 50 ページの、上段「2 災害時において女性に配慮した対策を充実する。」の 3 段目⑤「男女共同参画の拠点において、災害に対する支援を行う」とあり、1 と 2 がある。

1「平常時から災害時の女性の不安や悩み、暴力に対しての相談窓口や予防

方法について情報提供をする」、2「災害時には、女性のための相談窓口を開設する」とあるので、1は先ほど委員が発言のとおり当然のことだと思うが、2の「災害時に新たに女性のための相談窓口を災害に対応して開設する」イメージになるかと思う。

会 長： 同和・人権推進課が拠点施設となっているが、市役所の一か所の意味か。

事務局： 具体的には、まだどういう計画でどういう災害の規模で開設するのか正直定められていない。ただ、右側を見ていただく通り、担当は同和・人権推進課とあり、拠点施設が併記になっているので、この表記の場合は拠点施設で実施する意味になる。

事務局： 旧来は女性・児童センターであり、昨年4月からは男女共同参画センターが開設されているので、基本的には、ここいの方で女性相談を行うことになる。

委 員： 災害専用の相談窓口が開設できるのかどうかはわからないが、そのまま資料20のⅢ-7-2-⑤を引き続き入れていただきたらと思う。

会 長： 男女共同参画の視点では、この取組が落ちると、防災関係で別の計画があれば入るかもしれない。

委 員： 資料20の右図の大分類16番には左図のグレーの部分からⅢ7-1-②、Ⅲ7-2の③～⑤も引き続き入れた方がいいと思う。

会 長： 防災については、項目としては増やす必要はないが、大分類で増やすか、中分類で増やすか、現行計画に含まれている防災関連の内容が入るように、どの取組を入れていくかは、今後の会議においても議論する必要があるかと思う。現行計画のⅡ-5-2の②で、「障がい者・外国人に情報が届くように支援する」とある。中分類で立てることはしなくてもいいと思うが、どこかにこの取組が入る必要があるかと思う。障がい者、外国人のくくりがいいかも含めてだが、資料20大分類1「多様な市民への啓発の推進」の辺り、中分類で項目を立てるか、具体的な施策の①に入れることもあり得る。

そういう意味では、中分類①「市民への啓発の充実」に入れる。それか、大分類①の中に「多様な」という言葉が入っていて、中分類には「多様な」が落ちていて、市民への啓発の充実となっている。一つのアイデアは、大分類は「市民への啓発の推進」として、中分類は「多様な市民への啓発の充実」と入れることで様々な属性、特別な対応が必要となる場合の啓発を具体的な施策としていくのも一つかと思う。

委員： 女性の就労に関して、最近は、結婚しても退職しない人が出てきているが、妊娠、出産を機に退職する人がまだ半分ぐらいはいる。

50%を切ったかもしれないが、女性は働いている時はいいが、退職すると生涯賃金が2億円ぐらい減る。大学卒の女性だと、生涯賃金が正規で働いていた場合2億円を超える。

しかし、一旦退職し、専業主婦になってしまえば、5千万円から6千万円ぐらい。パートでも1億円ぐらいとかなり下がってしまう。その後、子どもが大きくなったから働こうと思ったら非正規になり、なかなか正規になれない現状がある。

退職してしまうかどうか、女性にとっては大きな人生の分かれ目になっているが、日本の現状でそこを変えていかないといけない。

そこが現状としてあるので、資料22の項目、2段目の項目、「職業分野における女性の活躍の推進」の項目に女性の色々なことが書かれている。

その上の項目「仕事と生活の調和の推進」の項目も6「多様な働き方の推進」の項目に3「学び直しの能力開発の促進」、「労働の需要と女性就労の希望者のミスマッチの解消」、項目2段目「職業分野における女性の活躍の推進」だとか、大分類でいえば、9「女性のキャリアの形成支援」がある。項目3段目「困難を抱える女性への支援」の項目の10の「社会環境の変化に応じた支援」があり、2が「妊産婦等の支援」だと、妊娠した人の事後的な支援となる。

妊娠してから、健康等への支援となっているが、問題提起している部分がうまく入ってこない現状がある。妊娠する前または妊娠してからでもいいが、仕事を辞めるとこれだけの生涯賃金のロスがあるとか、一度仕事を辞めたらなかなか正規になれないことをどこかで言えないか。

例えばコロナ禍でかなり非正規のサービス業の方で失業や自死等の問題があるが、防げるかもしれない。その辺のことが入れられないか。

会長： 企業に関しては、一旦退職したことを前提で、その支援は項目に出ているが、就業継続に向けた働きかけは出ていない。

項目2段目の「仕事と生活の調和の推進」の項目と職業分野における「女性の活躍推進」の両方にまたがるところがあるので、どこに入れるのかということはあるが、資料20の右の表の大分類⑨の中に中分類1「女性の起業支援」と②「女性の職域拡大」があるが、そこに就業継続への働きかけとか取組支援を入れてはどうか。

「女性の就労意欲向上」はその上にある。

大分類⑥の「多様な働き方の推進」は、それによって女性が就労を継続できて出産で辞めなくていい職場環境作ることにつながると思う。より明確に出す意味では大分類⑨の下にそういう中分類を作ることがあるかと思う。

委員： 体系表に作る上では、大分類⑨の「女性のキャリアの形成支援」の項目に入れるのいいかと思うが、その下の大分類の⑩「社会環境の変化に応じた支援」の項目や、中分類2「妊産婦等への支援」の項目で、産後うつとか様々な健康面が中心になっている。

現場のことを考えると妊産婦の検診がある場合に、そこでも言っていたくのも説得力がある。実際どこでどう言えばその人達は辞めなくていいのか、ご本人の選択だが、女性の貧困化の予防の意味では、妊産婦への支援に入れるべきか、そこは迷っている。

会長： 中分類2「妊産婦等の支援」に相当する部分で健康面だけでなく、父親に向けた講座も含めて、出産後の家庭での分担の仕方だとか就業継続のためにお互いのサポートの仕方も含めることを意識して、具体的な施策を考えるのはもう少し下のレベルでも入れ込むことは可能であるし、必要がある。

どれか一つに入れようとするのが難しいので、一つどこか目立つ形で置いておきつつ、今の視点で具体的な施策を考える際に、忘れずに盛り込んでいくことが必要になるかと思う。

委員： 「仕事を辞めると将来的にこのぐらい収入が減りますよ」等のデメリットが具体的にわかれば、考え直す方もいると思う。

「自分がここまで結婚したい、ここまで子育てをしたい。」という自分の中の計画があった。その中で、話を聞いた時に、将来的なデメリット、メリットの話はすごくわかるが、いかに戻れるかの話をしてほしかった気持ちがある。

退職する時に今、退職するとうとうこういうデメリットがあるということが目立ってしまい、実際仕事を辞めてから、「本当に辞めてよかったのかな。」ということにつながった。

キャリアうつではないが、「キャリアを捨てなくてよかったのに。」と言われたことが実際にあったので、「退職しない方がいいのではないか。」と言ってもらうことも大事だが、それ以上に「戻ってこられるよ。」と言われた方が早く戻ろうという気にもなるのではないかと、今の話を聞いていて思った。

社会的にも各企業にも一旦職を離れることにもう少しポジティブになれる環境があればいいと思う。

委員： 退職したくなかったが家庭事情等もあり、専業主婦という選択をした。仕事を辞め、どれほど収入がなくなるかは、専業主婦になっている方は十分にわかっている。

どうやって仕事を見つけていくかを自分の中で考えつつ、家庭の中で子どもが大事なので、子どもを育てながら、ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭を両立するために、自分がどう生きていけばいいのかと、専業主婦時代にも

感じていた。

私の実際の体験から言うと、子育てサークルの代表もしたり、団体を立ち上げたり、委員もしたりと、色々なことを充実させてきた。

自分の成長にもなったので、専業主婦を選んだことはマイナスではなかったと強く思っている。仕事を辞めるデメリットを前端的に押し出すと、専業主婦を選択する人達が少なくなってしまう。経験者としては、色々な働き方、生き方があるのに選択する自由を奪ってはいけないと思うので、そこは配慮して、検討していただきたい。

もう一つは、資料 22 の 9「女性のキャリアの形成支援」だが、大学を出ても、男性の方もうまくキャリア形成ができない方が多く、採用している側としては大学を出ているのに、職業のミスマッチだったなという方々が多いと感じている。「女性の」というのを入れずに性別に関係のないキャリアの形成支援としつつ、具体的な案として特に女性の起業であったり、職業の拡大であったり、女性に重点を置いて、形成支援をしていく形でやっていった方がいい。

会長： 資料 20 大分類の④-②の項目に「子育て中・介護中の就業継続キャリア形成支援」が入っているので、職業分野の項目に一つ追加してはどうかと申し上げたが、その点については、ここでカバーはできるかと思う。

出産前の段階の啓発等をふまえると、何が何でも就業を継続しなければいけない、退職することへのネガティブさを逆に植え付けてしまわないかの危険はもっともだと思う。

10 年から 15 年前は、25%ぐらいしか仕事を続けている人がいなかったもので、退職後、主婦をして起業等の新しい働き方を模索する人達の需要が沢山あることは十分わかっている。

この 10 年の変化は非常に大きく、平均で見ると全体の 40%の人が出産後、仕事を継続する。出産時、妊娠時に正規雇用だった人に関しては 7 割以上の人、3 年後を見ても継続していることで、格差が広がってしまっている。就職をし、転職したとしても、妊娠のタイミングで非正規であった状態になると就業の継続が難しいことになる。

こんなはずではなかったとの情報提供は必要であるし、時代も急速に変わっているので、昔は不可能だと思っていたことが、以前と比べて、選択肢として現実的になっていることは伝える必要があると思う。

退職して別の生き方を模索することについて、男性も含めて同じ場所で働き続けるのが、当たり前ではなくなっている。女性の起業支援とか、多様な働き方という意味で、搾取されない形での働き方、ディーセントワークを意識しての情報提供が重要なことであると思うので、それらが入るような工夫はしておく必要がある。

委員： 女性が仕事を辞める辞めないの選択は、ご自身がされたらいいと思うが、育児を経験するのもキャリアと思う。会社としてもそういうキャリアをどう生かすかをもっと考えていけば良いと思う。

その方々の能力を社会で出していただければ、もっと活性化していくと思うし、企業に対しては、そこをアピールしていく必要がある。退職せざるを得ない状況になった方に対しても、色々なサポートがあり、退職してもキャリア形成ができることを知ってもらうのが重要である。

我々の会社は流通業をしているから、基本的には元日以外は店舗を開けている。休日も出勤されるので、例えば、休日保育を拡充していただくと、小さいお子様がいる方ももっと働きやすくなるのではないかと思う。日曜日だけ休まないといけなくなると、周りの人に色々な影響が及ぶ可能性もあるので、むしろ働きにくくなる。そういう環境をなくしていくのは、一度には無理だと思うので、少しずつなくしていく。行政ができることをしっかり社会に発信していくことが大事なのではないかと思う。

育児休業を取得し、育児短時間勤務を経た後に、フルタイムに戻った人達の仕事を見ていると逆に男性の社員より二つのことを要領よくこなしている。育児をされていると、タイムスケジュール等を自分で決めて、子どものご飯を作りながら、洗濯をする等の家事をする習慣がついているので、仕事に戻っても同じようにしている。

そういう意味で、時間管理がきっちりされており、労働時間の管理等をより管理していかなければならない世の中になって行くと思うので、企業としても活用していくべきと思う。

委員： 補足で、DVの被害者は経済的困難ダメージが大きい。いきなり専業主婦で自分の収入がなく、DVを受けて逃げたらたちまち困る。

生活保護等の制度はあるが、経済的自立は意識しないとたちまち困るよというのは周知したい。アンペイドワーク（無報酬労働）が話を聞いていて問題だと思う。専業主婦の間ではコーディネートをするとか、力が付く時期だと思うので、社会に還元するそういう仕組みができるといいのかと思う。

委員： 育児をしながら仕事を継続する選択をする人と、退職する選択をする人がいて、退職する選択をする人の中に退職しなければならない状況になり、退職する人がいることを認識しておいてほしい。

自分の子どもを違う保育所に預けて、他の子どもの世話をするのであれば、自分の子どもにその分までやってあげたい気持ちが強かった。

そのため、自分のキャリアよりも自分の子育てを優先したところがあり、仕事を継続しない選択にも色々あるのを忘れてはいけないと思う。

仕事を辞めたいのではなく、子ども達が大きくなり、手を離れたら自分で納得したタイミングで戻りたい気持ちがあるので、色々な理由があって退職す

る人がいて、その人達に合った支援ができるのが一番理想なのかと思う。

なぜ、保育士が仕事を辞めていくのかは、賃金の問題がある。

自分の子育てをしつつ、働くことを選択する人が、フルタイムで仕事をした場合でも、自分の子どもの保育料を差し引くと収入が 10 万円にも満たない。その割には、サービス残業ではないが、持ち帰る仕事も多く、家に帰っても壁に飾る飾りを作るだとか、負担が大きい仕事というのが知られておらず、賃金が安い仕事である。自分の子育てと天秤にかけた時に、プラス 5 万円、6 万円ぐらいしかないのに、仕事を継続するメリットは何だということではなかなか仕事を継続する人が少ないと思う。

幼子に対するセクシュアルハラスメントだが、男性保育士が必要な社会になっているが、幼稚園で働いていた先生が、女の子や男の子の体を触っているニュースがあった。

私が働いていたのは、オーストラリアでそういう部分にはかなり厳しく、いい意味で男女区別がしっかりしている。女の子のおむつ替えは女性保育士がし、プライベートゾーンを守ることを親からも依頼されるので、必ず男性保育士が男の子の世話をする取組をしていた。

男性保育士のニーズはすごくあると思うが、男性保育士が増えないのは、賃金の低さだと思う。企業で働くと昇給していき、家庭をしっかり支えられるぐらいの収入につながるかと思うが、私と同じタイミングで就職していた男性保育士はどこかで仕事を変えていく。

理由は結婚したいからで、男性としてそこにこだわらなくてもいいということだが、ある程度の収入を得て、家庭を支えたい思いがあるようだ。

しかし、実際には手取り 20 万円程度が何十年も続き、将来的な収入を考えると、今の仕事のままではやっていけないことが男性保育士の退職の原因に繋がっていると思った。

会長： 重要な視点で、きちんと子育てをするために仕事を辞めざるを得ない選択が合理的になってしまう状態自体が問題だとする認識が研究している人達や、行政にもあると思う。保育士が典型的な事例である。

子育てをしながら就労を継続できない職場環境は、保育士だけでなく日本全体がそうだと思う。一番良い選択をするとそういう選択肢しか残っていない状況を改善することを、計画の中で、取り組むべきことだと思う。

職場環境や社会全体を変える必要があり、今の選択肢が絶対ではないので、選択肢の在り方を変えるため、計画にそういった視点を入れるべきだと思う。

オーストラリアで調査をし、チルドレンセンターでは、子どもと接しない時間であるノンコンタクトタイムを労働の時間の中で保育士、幼稚園の先生も持つとか、看護師もシフトがしっかりしており、新聞記者もそうだった。

日本において、長時間労働が当たり前となっている職場が、オーストラリアでは長時間労働ではないし、時間管理ができることが可能な社会もある。市の

レベルでできることは限りがあると思うが、当たり前を変えることが、計画の盛り込む必要があるかと思う。

資料 22 含む全ての資料を参照しながら、具体的な取組に関して何を含めていくかまで広げてご意見をいただきたい。

委員： 企業側ができること、企業がすべきことで「帰ってこられる、戻ってきていいよ」というのは企業側の話である。「戻ってこられるように働きかけをできる会社になってくださいね。」というの、市ができることである。企業に対してのアドバイスをすることは、市がやる意義があると思う。

子どもを育てるうえで、不本意で退職する人もいる。退職したくないけど退職する人もいる。女性が置かれている状況の中で、正規職員を退職すれば、再就職する場合には、非正規職員になる可能性が高いのを知らないで、子どもを自分の手で育てることで退職することが、実際まだまだ多いのが現状である。

賃金が安いのに、高い保育料を払って子育てをするのはどうなのかの話だが、教育的には生涯賃金を伸ばせば、子育て中にはロスがあるかもしれないが、長く働き続けることで、ロスを取り戻せることもある。そういうことも含めて、知らないで子どものために退職してしまう人がいることをできれば予防したい。

日本の社会、女性が置かれている社会がこういう社会で退職することのリスクはこうだということをどこかで伝える必要があると思う。大学でも教えているが、皆が皆そういう教育を受けているわけではなく、また専業主婦を否定するわけではない。

ただ、退職することはリスクがあるので、防げるのであれば防ぐ必要がある。

自分の手で子どもを育てたいこともよくわかるが、例えばフランスだと三歳ぐらいから保育所が義務教育になる。なぜなら、子どもを社会化する、異年齢の子ども達や、様々な人々に触れさせて、社会化する。母親だけでなく社会化する視点があり、健康な女性には働いてもらい、経済を回してもらいたいことも含めた教育が必要ではと思う。どうするかは、女性の選択だと思う。

会長： 資料 22 の具体的な施策の中に、具体的な施策を含むような話も入ってきているので、これからこの資料 22 の一番右側に入る具体的な取組を考えていく。

今の段階では白い部分に載っている①②中分類の右に具体的な取組があって①概念の啓発、②男女共同参画の実情に関する周知までは、委員の意見が上がっている。その下に載っているのは、関連することで、現行計画の具体的な取組として記載されているものである。

関連しているものを全部集めているので、これは絶対必要だから入れておいた方がいいとか、必ずしも載せないといけないと決めているわけではない。グレーの現行計画にあるもので、重要である意見や、ここに載っていないが取組がこの分野で必要なのではないかと、具体的な意見を上げていただい

て、中分類の施策をこれから追加していく上での参考にしたいと思う。すでにいくつか意見をいただいているので、それを取り込むとして、まだ出ていない点についてあげていただければと思う。

委員： 例えば第2期で上がっていた具体的な施策が第3期から外れてしまった場合は、伊丹市としては、今まで途中まで取り組んでいたにもかかわらず、一旦ストップする方向性か。

それであれば、第2期の網掛け部分はある限り残すべきと思うが、第2期、第3期、第4期と増えていくとどんどん施策が残っていき、膨大な量になって行くと思う。個人的には、第2期でほぼ完成している部分については削除し、引き続き継続中の施策については残していく方向性が基本ではないかと思う。

私としては、どれを残してどれを消すかと問われると、逆にどれが今途中でどれが100%か済んでいるかの線引きが出来ていないので、そのところはどうか。

事務局： 女性の部分については、どの施策にも全て関わってくると思う。第2期計画の部分でどれが継続するのかわからないのかを一覧にまとめてどう考えていくかになってくると、基本どんどん増えていく話になってくるかと思う。事業の内容にもよるが、基本的に審議会の方でいったん体系を定めていただき、その中でどこに重点を置いていくのかを定めていければと考えている。

会長： 仮に外れたからといって、その施策が止まることではないとっていいのか。

事務局： 委員の意見は、事務局の方も危惧していたことで、既に期を重ねるごとに、定番的に市の方でずっとやっている、あるいは十分できた、終わったもの、定番的に当たり前のようにずっと繰り返しやっているし、もちろんこれからもやっていくようなものは、今回の審議会の中の意見で、重要ではないか等の新たに提案していただいている内容とは、第3期計画に並列的に盛り込むことは可能であれば避け、今後の5年で注力すべき項目がうまく並べばと思っている。

資料では、委員が言われた具体的施策のうち、そのほぼ終わったものや、どれがまだ中途半端だという提示は、今回の資料の中では、整理されていないので、必要であれば、次回に提示させていただくことは可能かと思う。

会長： 今回で、全てのこの施策を決めるわけではない。特にここは重点的に取り組むべきだと現時点で考えるところを取り上げてご意見をいただき、そのうえで、外していいのかは後の段階で、どれだけ実行できているかの精査をする

理解でよろしいか。途中段階でここに載っていないことで追加すべきこと、載っていることで維持する、大事にすることの点について意見をいただく。

委員： 体系的にも女性に対しての暴力、根絶が抜けているのは、違和感がある。勝手に困難になっているわけではなく、困難な問題を抱える女性の支援には性暴力、DV被害は入ってくるわけではないので、第2期に入っている、女性の暴力、あらゆる暴力を根絶するというのは、体系的にも強く残していただきたい。

会長： そういう意見も複数出ているので、どういう形で残すのが単なる重複にならずに、男女共同参画計画に残す意味を考えたいうえで盛り込む方向がいいのかと思う。だんだん膨らんでいくが、ここは大事な外せないところだと思うのでそこを含めて検討していくことにしたいと思う。

委員： 資料23の、裏ページの下から5番目の8のところで、保育士をされていることで、賃金格差の話が出たが、ご意見の中で、賃金が異なるわけではなく、仕事内容で賃金が異なるので、賃金格差解消を仕事格差解消に改めてはどうかとの意見があったため、改めているのかと思うが、仕事格差解消になると、逆に曖昧になると感じている。

女性が多く就く介護士、看護師及び保育士等のケア労働に対する賃金評価が低いことが、根底にあり、そのあたり仕事格差解消になると曖昧にならないかと危惧している。

会長： 資料22の2枚目の大分類8-1「男女間のしごと格差解消による経済格差の解消」は同一労働、同一賃金の問題になっていて、内容の差による賃金格差でなくなっていることに問題がある点は重要である。問題を曖昧にしない意味では、元の賃金格差としておいた方が、仕事では同じ価値のある仕事をしているにもかかわらず、賃金格差がある状況が問題であることもある。賃金格差に戻すことについては、問題を明確にする意味で、ご意見をいただいていたが、今いただいた意見と私の判断として提案とする。

委員： 「多様な働き方の促進」の「労働時間の見直し」の項目だけが具体的な所があまり書かれておらず、かっこで架線が引いてあり、かっこで正規社員の労働時間の見直しとだけ書かれているが、正規社員の労働時間の見直しは、どういうことを想定されているのかを聞きたい。

会長： 正規職員の労働時間の見直しに特別な意味が含まれているのか、話の流れの中でたまたま正規職員に焦点を当てた言い方になった可能性がある。長時間労働になりやすいサービス残業を含めて、正規職員という気はするがいか

が。何か他の部分を含めた方がいいのではないかというご指摘か。

委員： 労働時間は、契約の世界で動いているので、労働契約の時間は、働かないと給料をもらえないのは、当然の成り立ちだと思っている。何に対する労働時間を見直すのかを具体的にしていけないと施策の立てようがない。

時間外労働、残業ありきの働きになっていることが、長時間労働に結果的になっていることであれば、当然改善していかないといけない。

今は努力義務だが、勤務間インターバル制度導入を促進していく等、長時間労働なり、休息时间も含め確保して是正していくこともひとつの考え方だと思うので、そういうことがもしあるのであれば、明記していくべきだ。

会長： この表現では、どの部分を変えようとしているかが不明確ということか。

委員： 先ほどの男女間のしごと格差解消による経済格差の解消、ここは平仮名になっているので、何かそこに特別の意味があるのか伺おうと思っている。

「正規職員の労働時間の見直し」や「男女間の仕事格差解消による経済格差の解消」の1「昇進の機会の均等の確保の推進」や、2「非正規雇用の解消」に関しては、市がどこまで関わることができるのか、企業に対して「何か是正してください。」ということは市ができるのかもしれないが、私もそこが不明である。

市ができることは明記して、そうでない場合には外すことも必要であるし、書き方を変えるとか「仕事、男女間の仕事格差解消による経済格差の解消」、私はこの平仮名のしごとというのは企業内のケア労働の保育士、介護、看護師等の労働の価値、専門性の価値も高いのに賃金は低く留まる傾向があり、ケア労働は賃金が低くとどまる傾向にあるとの啓発は出来てもそれぐらいなのかと、それがまた適切なかどうかともわからない。この辺は市としては、どこまで実際関われるか。

会長： 白い項目に上がっている番号に関しては、委員から頂いた意見を左の中項目をまとめるために参考にした意見を例として挙げているので、計画にそのまま載せるのは、不十分だと思う。これより具体的な表現にまずは変えていく必要がある。グレーになっている現行計画のようにある程度明確、文書表現も精査していく必要があると思う。その前提で、正規雇用に関する改善等の働きをどこまでできるのかは、今の時点でお答えいただけることであればしていただいて、今後実際に何が可能か詰めていくことになるかと思うので、そこでまた検討していただいたらいい。

事務局： 基礎自治体として、所管できることと、国や県の所管であることもある。審議会においては、具体的にどういったことが男女共同参画にとって必要であるのかを書きだしていただいて、より具体的に精査したり、書き方を変えたりという進み具合になると考えている。

委員： 防災における女性の役割について、大切にしていけるテーマである認識はあり、避難所での女性、男性のプライベートを確保する視点は大事だとわかる。防災士の資格を取って意欲向上支援と書いているが、それを取ることでどうという風なことが具体的にあるのかが、見えてこない。市民の人が計画を見た時に、他のことは割と目を通せばそうだとわかるが、最後の防災の項目だけは、もう少し膨らました方がよく、もっと身近になぜそれが必要なのかと訴えられるものがあるといい。

会長： 関わっている方は非常に重要性が分かっていると思うが、全体に伝わりづらいところもあるので、最終的に文章としてまとめる時に伝わるようにする必要はある。

委員： 防災のことを書くのであれば、「自助の部分の所ではこうしましょう。」、「共助部分ではこうしましょう。」、「公助の部分ではこうしましょう。」と分類分けをして、自助の部分は平時から女性に対して情報提供、相談に乗ることが必要だと思う。避難所の部分では、共助の部分になると思うので、共助の部分は、非常時には対応していきましょうと分類し、わかりやすいようにしておけば、明確になるのではと思う。

会長： 具体的取組に関しては、実際に例が挙がっていないところもあるので、次回の審議会でさらに確認していく内容になると思う。発言いただいている方もいらっしゃるが、今日伝えきれなかった意見は、後から提出していただけるように依頼が入っている。意見記入用紙があるので、本日から2週間以内に事務局へ提出していただきたい。体系については、中項目の表現、労働時間の見直し等も含めて、このままでいいところもあるが、表現を少し変えていく必要もあるかと思う。

細かな修正は後から可能であるので、大きな区分としては、この形の体系で進め、後半で議論を始めた具体的な項目については、次の審議会でも議論を進めるようにしたい。

さらに重点目標を定め、これはある程度絞るが、その中で特に重要である重点目標を次回の審議会で決めていくことも予定している。

以上で第3回男女共同参画審議会を終了とする。

(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