

平成 27 年度第2回向日市男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 平成 27 年 10 月 23 日（金） 午後 4 時～午後 6 時
 - 2 場 所 向日市役所 第 6 会議室
 - 3 出席者 竹井委員・大東委員・梅本委員・高山委員・松本委員・宮川委員・森田委員
 - 4 傍聴者 2 名
 - 5 議 題 (1) 職員意識調査報告
(2) 事業所実態調査報告
(3) 第 2 次向日市男女共同参画プラン改訂骨子案について
 - 6 会議資料
 - ・資料 1 男女共同参画に関する向日市職員意識調査報告書
 - ・資料 2 男女が元気でいきいき働く職場づくりに向けての事業所アンケート調査報告書
 - ・資料 3 第 2 次向日市男女共同参画プラン改訂の骨子案
 - ・資料 4 男女共同参画に係る統計データ（向日市）
 - ・資料 5-1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
 - ・資料 5-2 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要
 - ・資料 5-3 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針
 - ・資料 6-1 第 4 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(素案)概要
 - ・資料 6-2 第 3 次男女共同参画基本計画と第 4 次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方（素案）との構成比較
 - ・資料 7 KYOのあけぼのプラン（第 3 次）施策の見直しに当たってのコンセプト（案）
 - ・資料 8 「輝く女性応援京都会議推進計画」骨子案
 - ・資料 9 第 2 次向日市男女共同参画プラン平成 23 年度～26 年度の取組状況
-

議事（要約）

- 1 開会
- 2 あいさつ
- 3 議事
 - （事務局） 配付資料はそろっているか。（確認）
 - （会長） 傍聴について確認する。
 - （事務局） 希望者 2 名
 - （会長） 傍聴を許可してよろしいか。
—（異議なしの声）—
 - （会長） 傍聴を許可する。

 - （1）職員意識調査報告について
 - （会長） 職員意識調査報告について、説明をお願いします。
 - （事務局） 資料 1、2 について説明。

資料1：調査の回答率、属性、業務と男女共同参画の関係性、職場の中での平等感、女性が職場内で一層活躍するために必要なこと、セクシュアル・ハラスメントを受けた経験、家事時間、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度、家庭の中での役割分担、男性の家事・子育て・介護・地域活動参加に必要なこと、男女間の暴力に関する認識、暴力の経験、性別役割分担意識、男女共同参画に関する言葉の認知、男女の地位の平等感、行政が力を入れるべきことについて

資料2：調査の回答率、属性、女性の活躍について、仕事と子育てや介護の両立について、男女が働きやすい職場環境、非正規の職員・従業員の就業状況について

- (会長) 今回の説明内容について質問等はないか。
- (委員) 前回のアンケートと比較して、男女共同参画が進化したと分かるような、顕著に差があらわれている項目はどれか。あるいは、以前より下がっている項目はあるか。それとも、全体的に良い方向に、つまり目指している方向に向かっているのか。
- (事務局) 性別役割分担意識は、だいぶ良くなっており、女性も否定的な意見が8割を超えている。女性の意識が高まっている。また、女性に対する暴力、いわゆるDVの認知も上がっている。
- (委員) これらの傾向は、一般市民に対して行ったアンケート調査でも、同様のものが見られたと捉えて良いか。
- (事務局) やや職員の意識の方が高いが、概ね同じような傾向である。
- (委員) 職員意識調査の中で、職場の中での平等感をたずねる設問があり、回答の中に「女性の方が優遇されている」や「男性の方が優遇されている」というのがあるのは分かるが、「どちらともいえない」とはどういう意図か。
- (会長) 「女性が優遇されているとも男性が優遇されているとも言えないが、平等でもない」ということになる。ケース・バイ・ケースということか。それとも「分からない」ということか。
- (事務局) 前回調査と比較するため、合わせた部分もあると思われる。
- (委員) この設問について、全体的には「男女平等である」と回答している人の割合が一番多いが、詳細をみると、「仕事の内容、分担」は「女性の方が優遇されている」と回答している人が比較的多い一方で、「昇任・昇格」に関しては、「男性の方が優遇されている」と回答している人の方が多いことが分かる。このように感じている人が一定人数いることに関しては、どのような考えを持っておられるのか、お聞きしたい。
- (会長) 確かに、賃金体系は同じはず。何が違うのか。
- (委員) 「仕事が少ない」とか「楽な仕事を与えられている」状態を優遇と捉えているのではないか。「より難しい仕事をさせてもらっている」ことを優遇とは捉えていないのではないかと思う。
- (会長) 仕事の量ということか。
調査の中には、女性が庁内で一層活躍するために必要なことをたずねる設問もあり、一番多い回答が「残業時間を減らすなどの働き方の見直し」となっているが、例えばすでに女性の方がそういった見直しを行っている結果ということではないのか。
ただ、この調査結果だけでは分からない部分が多い。

- (委員) それはそうだが、どのように解釈していくのかを考えておく必要がある。
- (会長) 結局、より責任の重い仕事を優遇と捉えるのか、そうでないのかという点の違いだと考えられる。普通は、決定権のある仕事の方がより良い仕事であるイメージがあるが、そういうものはかえって責任が重くてしんどいと思われるのかも知れない。
- (委員) ちなみに、同じ設問で、二番目に回答が多かった「慣例的に女性の仕事となっている仕事の見直し」であるが、慣例的に女性の仕事となっている仕事とは、具体的にどのようなものか。
- (事務局) 以前なら窓口業務は女性の仕事といった傾向があった。今はだいぶ関係なくなっている。
- (会長) 職種でいうと、女性は専門職が多いようであるが、それは関係あるか。
- (事務局) 専門職とは、保育士などが含まれる。
- (会長) なるほど。では慣例的とはやはりどういうことを言うのか。
- (事務局) あくまで推測であるが、庶務的な仕事は、女性が担っていることが多いので、それが「慣例的に女性の仕事となっている仕事」と見なされている可能性はある。
- (会長) それは、職務としてはどちらがしても構わない仕事なのか。
- (事務局) そのとおりである。
- (会長) もうひとつおもしろいと感じたことは、同じ設問で、女性は「男性の男女共同参画に関する意識改革」が必要だと答えた人の割合が多い一方で、男性は「女性の仕事に対する意識改革」をもっと欲しいと答えた人が多く、男女が逆になっている。つまり、男性は「女性が仕事に対する意識を変えればもっと活躍できる」と思っており、女性は「男性がもっと男女共同参画に関する意識を変えてくれれば良い」と思っている。
- それから、後で検討する男女共同参画プランにしても、全分野で横断的に男女共同参画の取り組みをする必要があるが、職員意識調査の中で、「業務と男女共同参画の関係性」を問う設問をみても、「男女共同参画と関係ない」と答えている担当者が多くて気になる。男性については、「関係があまりない・全くない」と考えている方が半数を超えている。「関係がある」と答えた人は女性の方が多い。実際は、どの業務にも男女共同参画の視点を取り入れて取り組んでいただきたい。
- (事務局) この結果を受けて、職員対象の男女共同参画関連研修の必要性は感じている。
- (会長) 他に意見はないか。
- (委員) 役職の問題であるが、やはり男性の方が多い。昇任試験があるようなところは、その機会を平等に与えられているのであろうが、そのような試験がないために、女性管理職が少ないのではないかと考える。また、昇任の話があがっても、断る女性がいるなら、なぜ上を目指さずに断ってしまうのかと思う。大学の教授にしても、女性は極端に少ない。チャンスがある時には、受けて欲しい。権利を放棄してしまうのか、昇級人数が女性の方が少ないことが、こういった結果にあらわれているのではと感じられる。実際、昇任の話を断る女性はいるのか。
- (事務局) 最近その様な話は耳にしないので、職場内にその様な女性はいないと思われる。ただ、かつては男性職員が圧倒的に多く、各課に女性職員が一人ずついるような状態であった。今では、女性が半数を超え、女性の方がやや多いくらいになっている。

係長級の女性職員も 51%ぐらいおり、以前と比べればかなり増えてきている。

(委員) では今後、年々増えていくかも知れない。

(委員) ある人から聞いた話では、女性が昇任の話を持ち出される時が、ちょうど子育て期と重なるので、受けたくても受けられないという人はいるようである。だから、大学の内に子どもを産んでしまえば、社会人になって、子育てが一段落した時期に昇任の話を受けられるので、早く子どもを産んでおくことを勧めていると、その人は言った。確かに、大体の女性が、第一子、第二子と出産し、育てているような時期に、昇任の話がくれば、受けられなかったりするのもし方ないと思う。

また、職員意識調査の中で、男性の平均家事時間が女性より短い理由をたずねる設問があるが、「『女性が家事をするもの』と育てられているから」と答えている女性がまだ約半数もいる。このことから、もっと成長段階の中で、家庭や教育の場において、そのような意識を植えつけてしまわないようにしていく必要があると思う。

(会長) この回答は、女性のみが半数以上その様に答えているが、男性はあまりそう思っていない様子である。現実には、男性が家事をしないことについて、問題視していない女性が多いということかも知れない。

(委員) 職員意識調査でこの結果が出たということは、職員自身が、このような考え方を持っているということか。

(会長) これは個々の考え方や家庭の事情を問うているわけではなく、男性の平均家事時間が女性と比べると非常に短い理由が何なのか、考えられる原因について答えられているので、一般論の問題だと思われる。この結果を反映するとしたら、色んな教育とか意識改革に繋げていく必要がある。

(委員) 調査結果を見ていると、小学生はほとんど男女平等に教育されていると記されているが、だんだん年を重ねるごとに、男女の仕事に違いが出てきて、このような結果になってしまっているように思えるので、やはり中学でも、意識して、男女は平等であるという教育をしていくと良いのでは。小学生の時点では男女平等の意識なのに、いつの間にか変わってしまっていることが、不思議で仕方ない。

(委員) 大学生のOBに話を聞くと、やはり男女の差別を感じるのは、就職活動を始めてからだと言う。また、「家では父親が何もしないから」といった家庭環境も影響して、こういった考え方が生まれてくるのでは。つまり教育などで分かってはいるが、周りの環境により、行動や意識が影響されている現状ではないかという気がする。教育に反映させるだけでは足りない、なかなか難しい現状である。

(委員) こういう調査結果を見ていると、もっと女性が家庭内において、積極的に話し合って男性に協力を求める必要があるのではと感じる。男性に遠慮しているのでは。

(会長) その流れからいくと、やはりワーク・ライフ・バランスに行き着く。働く時間が長すぎると、必然的に家事をする時間は短くなる。特に、市の職員については、極力定時で帰っていただくようにしていただきたい。夫婦どちらにも家事をする時間が十分に確保されれば、家事をする時間がないという言い訳も通用しなくなる。

(委員) 民間企業でも、会議時間は必ず時間内に設定するようにして、定時外に社員を拘束しないような管理が徹底されているところが多い。その管理は重要。

- (会長) 職員の意識調査は回収率が 81.7%であり、市民意識調査に対してかなり高くなっている。これには、ふたつの意味があると思う。ひとつは、職員の意識を隈なく啓発するということであり、もうひとつは、職員の大半が向日市民であると思うので、市民の意識の一部として、非常に細かいところまでサンプルとして使えると思う。
- (事務局) この調査を実施したことで意識啓発に繋がったところはあると思う。
- (会長) あと、条例やプランの認知度があまり高くないのは、やはり市の職員といっても、たくさん条例や政策があるので、全部を網羅的に知っておくことはできないということか。
- (事務局) 条例が策定されれば、庁内掲示板などで職員に知らせるようにはなっているが、なかなか自分の担当分野以外は、数多くて把握しきれない部分がある。自分の仕事と関係するところは皆さんご存じなのだが。
- (会長) この意識調査を実施したことで、知るきっかけになると良い。

(2) 事業所実態調査報告

- (会長) 事業所の調査結果については、データがすごく少ないので…。
- (委員) 前回もこのような回収率であったのか。
- (事務局) 前はもう少し下回っていた。今回 24%に対し、前は 22%であった。
- (委員) そこまでの差はないが、職員意識調査はもう少し差があったか。
- (事務局) 職員意識調査は、5年前が 76.4%なので、8割に達していなかった。
- (会長) 今回は 100 社を選んでアンケートを実施し、24 の事業所から回答があったが、事業所全体としては向日市内にどれだけあるのか。
- (事業所) 1,300 ぐらいある。
- (会長) その 1,300 ほどある事業所について、今回の回答がその比率をうまく反映できているものなのか。
- (事務局) 今回は、前回と同様、商工会に加入している 700 ほどの事業所の中から、無作為に 100 社選出している。
- (会長) 社会学的にも、24 のサンプルで全体を語りづらいところがある。でも、少ないサンプルの中でも、小規模な事業所が多いというものもあると思うが、育児休業制度の運用がまだ進んでいないというような印象は受けた。
- (委員) 事業所実態調査の中で、育児又は介護を行う従業員に対する制度の有無を問う設問を見ると、その中で、従業員が少なければ、体制を整えるのが難しいというものもあると思うが、「育児休業制度」や「介護休業制度」がなく、かつ今後制定の予定もないと回答している企業については、いかがなものかと思う。そのような企業の担当者に、策定を考えていただけるような、何らかの働きかけが必要ではないか。
- 他市で、昨年度、同様の企業アンケートをとったが、その中で、育児休業制度や介護休業制度があるとか、相談窓口があると答えた企業の割合に対し、実際に利用した人が非常に少ないといったデータが出ており、やはり一般的にそういった傾向はある。ただ、事業所実態調査の中で、育児休業制度を利用した従業員がいないのはなぜだと思ふかの問いに対し、「該当者がいなかったから」と回答している人が過半数おられる

ことについては、もしかすれば該当者がいて、手を挙げられなかっただけかも知れないのに、その人たちが手を挙げにくい状況であったとか、あるいは妊娠・出産を期に辞めてしまったとか、そういった状況になっているのでないかと思う。だから、制度を作るだけではなく、制度を利用しやすくするための仕掛けを、企業にも考えてもらいたいと思う。そのために、行政側からは「こんなやり方がある」といったモデルケースを示すようなことも重要だと考えるので、例えば研修の実施や広報など、そういったことも改訂プランの中に盛り込んでいくと良いのでは。

(会長) 例えば、非正規雇用の場合は育児休業制度の対象にしないという企業もあるが、そういったところは「該当者がいない」ということになってしまう。非正規雇用者は、続けて雇用されないからという理由で、妊娠・出産を期に辞めてしまう可能性は非常に高い。だから、調査回答の中で、育児休業制度を利用したあと、職場復帰した従業員がいるというのは、正規雇用社員のことであろう。

あと、セクシュアル・ハラスメントの防止対策についても、「問題がないので、防止策はしていない」という回答が 37.5%もあるが、起こりうるということを想定して、防止策は立てなくてはならないので、経営者側で「特に問題がない」と判断しても、どこで起こるか分からないのがこういった問題である。防止策というのは、起こるか起こらないかではなく、起こらないようにするために実施するもの。

(委員) 声があがっていないから、対応策も考えなくて良いと考えている企業が、約4割もあるということになる。

(委員) 全体的に規模が小さく、アンケート回答数の中で、従業員数 9 人以下が 3 分の 1 もあり、それらは就業規則の作成義務がない事業所となっている。そういったところは制度がまず整っていないだろう。

アンケート回答数自体も少ないが、規模的な面からも、従業員数 29 人以下が回答数の半数を超えているため、制度を作っていないところがほとんどだと思う。

社長がその場で対応しておられるといった状況ではないだろうか。数字を拾いにくい。

(会長) これから先、女性活躍推進法などの中で事業所の目標数値が出てきたりするが、管理職すらもいないような小規模な事業所では、いろいろと難しい。

(委員) 小さい事業所でセクシュアル・ハラスメントの対応となると、事務所内で行うことは難しいから、例えば行政の相談窓口を経営者側が知っておいて、「何か問題があったらこちらに相談してくださいね。」と知らせておくのも防止策のひとつになってくる。そうしたことをやっていないということは、市の方も、行政としての対応が不十分であったと言える気もする。次の改訂プランには、そうした中小企業のセクシュアル・ハラスメント防止について、啓発だけでは足りないので、実際に出向いた上で「こういった相談窓口がある」という説明をしていくという内容を、盛り込んでいただけたらと思う。

(事務局) 窓口の紹介ということか。

(委員) そのとおりである。

(会長) 例えば事業所からのセクハラの手紙があった場合、現在であればこういった窓口が考

えられるか。

(事務局) 「女性のための相談」は、女性の相談に対して何でも対応しているが、労働の相談となれば、京都府の相談窓口や、労働局の窓口などに繋いだりもする。

(会長) 他はいかがか。ないようなので、次の議題に移りたい。事務局から説明をお願いします。

(3) 第2次向日市男女共同参画プラン改訂骨子案について

(事務局) 資料3～9について説明。

資料3：プランの目的、性格・位置づけ、期間、基本理念、基本目標、見直しの考え方、見直しの体制、根拠法令、施策の体系、成果目標指数一覧について

資料4：男女共同参画に係る向日市の統計データについて

資料5：女性活躍推進法について

資料6：国の第4次基本計画策定に当たっての基本的な考え方について

7月29日から9月14日まで意見募集をされており、その間全国6カ所で公聴会を実施、12月には、閣議決定される予定とのこと。

資料7：KYOのあけぼのプランの見直しに当たってのコンセプトについて

府によると、今後の予定は、12月定例府議会に中間案を報告、その後パブリックコメントの実施、3月の定例府議会に最終案を報告されるとのこと。

資料8：「輝く女性応援京都会議推進計画」骨子案について

京都府も女性活躍推進法第6条に推進計画が努力義務と規定されているため、当計画を現在策定中とのこと。

資料9：平成23年度～26年度のプラン取組状況について

(会長) この内容についてご意見・ご質問をお願いします。

(委員) 確認であるが、資料3の中で、プラン見直しの考え方として、第2次向日市男女共同参画プラン策定後の法律改正については、次世代育成支援対策推進法の時限立法が延長されたことも入るのではないか。

(事務局) 入れる必要がある。

(委員) 今年から10年の延長となっている。

(事務局) 追加させていただく。

施策の体系だが、女性活躍推進法については多岐に渡るため、計画の基本課題4、5はもちろん該当するが、基本課題8の基本施策19「男性、子どもにとっての男女共同参画」とか、基本課題7の基本施策17「子育て支援の充実」も関わってくると思われるので、そこあたりの調整が必要になってくる。

(会長) 基本施策を見直すということか。

(事務局) 基本施策と、104ある具体的施策を主に見直す。

(会長) 理念や目標についてはあまり変えないということか。基本課題は、女性活躍推進法の関係で若干変わってくるのであろう。

(事務局) 女性活躍推進法の位置づけということで、追記が必要になってくると思われる。

(委員) 本課題8の基本施策19「男性、子どもにとっての男女共同参画」に係る具体的施策についてだが、資料を確認すると、具体的施策93から100までがそれに当たる。しかし、

その中に男性の課題があまり出ていない。男性の長時間労働などによる健康問題や家庭生活、地域への参画など、課題はたくさんあるように思われるが、そういうことについての悩み相談や講座にも取り組んで行くという内容が全く書かれていない。改訂後のプランには、そのあたりも含んでいただきたい。今の段階では、男性の家事・育児・介護を促進するといった内容は書かれてあるが、男性自身がどんな悩みを持って、どれだけ大変なのか、そういったことに対しても考えが及ぶような中身が欲しい。

(事務局) 男性の働き方の見直しから、もう一歩進んだ施策ということか。

(委員) そういうことである。

(会長) 男性にとっての問題を、もっと具体的に取り組んだ施策を考えて欲しいということ。

(委員) 資料6-2だが、国の「第3次男女共同参画基本計画」の第3分野「男性、子どもにとっての男女共同参画」と、「第4次基本計画策定に当たっての基本的な考え方(素案)」の第2部I①「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」の部分に点線がかけられているのはなぜか。

(事務局) 重点施策ということである。

(委員) KYOのあけぼのプラン第3次の中には、すごく具体的な「男性の課題に対応した男女共同参画の推進」という項目がある。

(事務局) 京都府の計画は、パブリックコメントが12月であることから、今の時点では国の第4次基本計画の考え方をベースにプラン改訂を考えているが、今後京都府の計画も加味していきたい。

(会長) 今回は、根本的に変えるのではなく、あくまで見直しなので、細かい部分が変わってくるのだと思うが、基本理念と基本目標が、どういう関係にあるのかが分かりづらい。基本理念が宙に浮いているように見える。どう理解したら良いものか。

また、基本理念や目標に書いてある内容は、国の第3次男女共同参画基本計画の内容と結構似ているものがあるが、その中ですごく気になる部分がある。基本理念2「社会における制度又は慣行についての配慮」というところ。第3次基本計画には「慣行の見直し」とか「意識の改革」とあるが、プランの方は「配慮」と表現されており、「現在の慣行を阻害しないように配慮する」という風に読み取れる。もっと「見直し」といった、改革していくような表現に変えた方が良いのでは。しかし、第4次基本計画の考え方の中には、「社会における制度又は慣行の見直し」そのものが消えてしまっている。「慣行」という言葉が残っているのは、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」の部分のみ。社会制度や慣行の見直しも大切だと思うのだが、なくなっている。社会制度という表現があいまいだと思われるのかも知れないが、先ほど出てきた「家事は女性」といった考え方も慣行に当たる。

今回は基本理念をさわらないとしても、今後向日市の第3次プランを策定する際には、基本理念の言い回しを、もう少し現実に訴えかけるようなものにした方が良いと思う。

(事務局) 向日市男女共同参画プランも、向日市男女共同参画推進条例も、男女共同参画基本法が基になっている。

(委員) 法律の条文では、「社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。」と書か

れており、慣行に対して配慮するのではなく、慣行が中立的な影響となるよう配慮しなければならないとされている。しかし、プランの方は「慣行に対しての配慮」という意味合いになってしまっているのでおかしい。

(会長) 「慣行に対しての配慮」というと、「現在の慣行を尊重するように」と読み取れる。「偏った慣行の影響がないように配慮しましょう」ということなので、そこが少し言葉足らずかも知れない。

(事務局) その部分について、少し検討させていただきたい。

(会長) では、本来と逆の意味に取られないように、検討していただきたい。

今回の改訂プランは、冊子となるのか。

(事務局) 前回同様、冊子を出す。

前回のプラン策定時は業者も入っていたが、今回の改訂プランは職員のみで策定作業を行う。今回いただいたご意見をできるだけ具体的施策に載せていきたいと考えている。

(会長) 具体的施策とは別に、プラン P97 以降に記載されている「計画の推進」という部門もまた盛り込まれることになるのか。

(事務局) その予定である。

(会長) では、1「庁内推進体制の充実」の(4)に「拠点施設の整備に努める」と記されていることについても、基本施策ではないので達成度には反映されないが、どのレベルでそういったことが述べられているのか。どの程度努められたのか、評価をする対象とされていない。事前調査をしたとか、市民の声をきいているとか、あると思う。

これだけだと、条例第 14 条に「拠点施設をつくる」という内容が書かれていながら、具体的にはどうなっているのかという質問に対して、少し答えづらい。

(委員) 基本施策の変更というのは可能か。

(事務局) 可能である。女性活躍推進法の位置づけをする上で、順番や項目を少し変える部分は出てくるのではと考えている。

(会長) 基本施策で見ると、11「女性職員の登用促進」や 12「就業における男女共同参画の推進」が女性活躍推進法と直接関わってくるのか。

(事務局) その通りである。

(委員) 各分野で意識調査もしてきた中で、必要だと感じた課題について、新たな分野として表記されるのか。あるいは、改訂後 5 年間の重点課題を定めたりするのか。

(事務局) そこは、見直しの対象としている。

(委員) そうしないと、何のために意識調査をしたのか分からないので、調査結果の中から、新たな課題や重点課題をはっきりさせる必要がある。

(事務局) また、進捗状況を見ていると、ワーク・ライフ・バランスの部分がなかなか着手できていない状況。

審議会委員の皆さまからいただいた意見や意識調査の結果などを、今後、基本施策や具体的施策にどう反映させていくかがポイントとなる。

(会長) プランの基本施策に 16「生涯にわたる女性の健康支援」とあるが、資料 4 の統計データに関する資料を見ていると、乳がんと子宮がんの受診率がすごく低いことが分かる。

毎年、対象者にいろいろと検診の補助があるというお知らせを送られていると思うが、

この受診率をもう少し上げる方法はないのか。

(事務局)

担当課に確認する。

(会長)

資料9のプラン取組状況を確認すると、検診の無料クーポンの発行などをされており、達成できたと回答されている。何もしていないわけではなく、検診の推進はしているわけであるが、問題点・課題の欄にも記載されているように、受診のきっかけにはなるが、次年度以降の受診が続かない。

ところで、前回の時にも、市民公聴会というような形で、関心の高い市民の方々に集まっていたのだが、今回は女性団体懇話会が対象なのか。

(事務局)

一般的にも広報で呼びかけようと考えている。

(会長)

女性団体にはいきいきフォーラムの実行委員も入っておられるのか。

(事務局)

入っている方もおられるが、いきいきフォーラム実行委員会の方々には、以前の市民意見交換会の際、ワークショップでファシリテーター的な役割をしていただいた経緯があるので、今回もそのような形を考えている。

(会長)

女性団体懇話会は、いきいきフォーラム実行委員会以外に12あったと思われるが、それぞれの団体がどういった活動をされているのか、もう一つよく分からない。特に、NPO法人ねこぼす以外では、男女共同参画との関わりが見えてこない。

(事務局)

西向日女性会や、食生活改善推進員協議会、新日本婦人の会などの団体がある。

(会長)

前にも一度、女性団体懇話会の冊子を見せていただいたが、具体的な活動内容がもう一つ分からないところが多い。はっきり分かる団体もあるのだが。

(事務局)

「ステップあげぼの」さんは、京都府女性の船に乗られた方々が集まる団体で、色々と男女共同参画の事業を行っている。

(会長)

市のホームページにも、登録されているNPO団体等を確認できるページがあり、男女共同参画に関わりがあるという団体も一覧で見ることができるのだが、実際はあまり関係なさそうな団体もたくさん含まれている。あんまりホームページで調べる必要はないかも知れないが、やはり実態と合っていない団体について、整備する必要があるのではないか。あと、実際に今は活動していない団体もあるかも知れない。実質的に活動している団体を支援したり、お互いに共同で何かを開催したりできたら良い。現状は、あんまり関係のなさそうな団体も男女共同参画に入ってきてしまっている。

(事務局)

市民協働センターかけはしの登録団体については、各団体の自己申告により分野が登録されている。

(会長)

しかし、かけはしのホームページにリンクされているその団体のホームページに移動すると、ページがもうなかったりする。

(事務局)

そのことに関しては、市民協働センターかけはしに確認する。

(会長)

やはり、実際は男女共同参画をテーマにしている団体はそんなに多くないのかもしれないが、せっかく今回また女性団体懇話会を実施するのであれば、うまく連携が取れるような仕組みがあれば良い。

(委員)

施策の体系の中で、基本課題3「女性に対するあらゆる暴力を根絶します」とあり、まずは女性の被害者支援が重要ということだが、最近、男性の加害者に対してはどのようなアプローチをするのかといった問題や、暴力の問題についても、同性間の暴力による被

害や、男性が被害者となったケースの相談も寄せられている状況。確かに、法律の中では「女性の被害者に対する支援を重点的に行いましょう」とされており、国の具体的なプランにもあがっているが、男性の加害者及び被害者の問題についても、具体的施策として、取り組む姿勢があった方が良いのでは。

実はそのことについて調べており、この夏にスウェーデンの男性の加害者施設や被害者施設を見に行った。これは国の方針がそうであったからできた施設であるが、向日市としても何らかのそういった取り組みが必要となってくると思う。

(委員) 私が指摘しているのもそのあたりである。加害者に対するフォローや教育プログラムを作ることや、講座や相談会を開催することが必要と感じる。先日、ウィングス京都で開催された信田さよ子さんの講演会に参加し、その中で、信田さんたちの研究会が取り組んでいる「DV加害者の変化は可能か」という話をきいた。今度、オーストラリアの学者さんを日本へ招いて講演会を開催されるとのこと。そういったところからも取り組みは広がっているのかなと思うが、なかなか日本では、まだ取り組んでいるところが少ない様子。しかし、女性が逃げて隠れてばかりしていても、加害者がいる限り、解決にはならない。その部分を変えていかなければ、被害はなくなる。

(会長) 男性被害者の場合は、なかなか被害を訴えにくいという状況もある。女性であれば、女性のための相談窓口があるが、男性の場合は、どこに相談に行けば良いのかという現状。

(委員) そういった問題もある。先ほど話したオーストラリアの学者については、「加害者臨床の第一人者」と記載されている。そういったことを、信田さんたちは研究されているとのこと。

(事務局) そこら辺は、具体的施策としてどのような事業が良いのか、検討してみる。

(会長) では、時間の都合上、今回の審議会をそろそろ終了させていただきたい。資料が非常に多岐に渡っているため、改めて目を通した上で、次回、1月に開催される予定の審議会において、引き続き審議を行いたい。

(事務局) 次回の審議会では、今回の審議も加味した具体的施策案もお示しした上で、審議を行っていただくことを考えている。

(会長) 今回の審議会では、今後取り組んで行くべき課題がたくさんあるということを皆さんに認識いただけたと思う。

事務局より、次回の審議会日程等について説明をお願いしたい。

(事務局) 本日の会議録の公開については、概要版を作成し、審議会委員の確認を経て、概ね1か月以内に市ホームページにて公開を予定している。

次回は来年1月中旬を予定している。委員には、日程調整の後、連絡をする。

第3回審議会の後は、プラン改訂案のパブリックコメントの実施を予定している。第3回目の審議会において、プラン改訂版の素案を提示させていただき予定であり、審議いただいたあとでパブリックコメントという流れを考えている。皆さまのご意見、ご協力をお願いしたい。

(会長) 以上をもって、第2回男女共同参画審議会を終了する。

以 上