

平成29年度 第2回男女共同参画推進委員会 議事録

日時	平成30年1月24日（水） 開会：午前10時 閉会：正午
会場	自治会館 2階 小会議室（1）・（2）
出席委員	足立、加藤、成田、三浦、岩渕、小島、池上、金丸、坂口、田中 事務局（樋口室長、鈴木主事）
資料	資料 男女共同参画基礎講座資料 蕨市男女共同参画パートナーシッププラン(第2次)の改訂について

1. 開会

平成29年度第1回会議において、男女共同参画推進委員会の会議については原則公開とし、傍聴に関する事項を取り決めており、今回の会議では3席としたが、傍聴希望者は無かった。

2. 議題

(1) 男女共同参画基礎講座について

埼玉県男女共同参画推進センター With Youさいたま
事業コーディネータ瀬山紀子氏による男女共同参画基礎講座（学習会）。

【質疑応答】

(委員) 女性の給料が男性に追いつくには、20年位かかると新聞で見ましたが事実なのでしょうか。

(講師) 男女の賃金格差が20年で追いつくか分かりません。現状では、男女の大学入学に差はなくなってきていますが、就職後結婚し、第一子出産後に約5割の女性が仕事をやめています。出産後も同じポストに戻れるかという、そうではない実情もあり、パートなどで働くことになるので、その現状からすると男女の平均給与はまだまだ差があるという認識で間違いないと思います。

(委員) 最近、子どもの貧困問題が注目されていますが、どう思われますか。

(講師) 埼玉県は、子どもの貧困問題について先進的に取り組んでいる地域です。例えば、アスポート事業で生活保護家庭の学習支援に取り組んでいます。内容は、生活保護家庭で学習塾に行けない子どもたちを、学生ボランティアと一緒に勉強を教えるなどです。また、最近では子ども食堂などの支援を行っている地域もあります。

(委員) 長時間労働など、働き方の問題について、どうお考えですか。

(講師) 働き方の問題は大きな問題で、単独で企業が取り組むよりも、国全体で長時間労働の規制を検討するなどの課題があります。地域では、女性活躍推進法により、企業等の女性活躍に対する取り組みとして、女性の管理職登用や男性の育児休業をどれくらい取得しているか等の情報を周知し、地道に機運を高めていくことも大切ですし、男女共同参画計画に先進事例等を盛り込むことも有効

です。

(委員) 講座の中で、男女不平等を意識していない問題がある、とのことでしたが、どうすれば男女不平等を意識するようになるのでしょうか。

(講師) 難しい問題ですが、今の意識が当たり前であることに疑問を持ってほしい。例えば、会議の中で女性が一人だけの場面をおかしいと思うのか、当たり前と感じるのかで個人の意識は変わってくると思います。現在は、簡単に他の地域や外国の情報を入手できるので、これはおかしい、という投げかけを個人又は地域で行うことが良いと思います。スウェーデンでは、男性は半年間育児休業を取るようになっており、取得する男性側も育児休業は義務ではなく権利だと意識している。一方、日本では、男性の育児休業取得率は3%程度、実態では5日間程度である。男性も子育てを自分のライフキャリアとして関わった方が良いと考えてもらうことで、当たり前の意識が変わるのではないかと思います。

(委員) 学生に子育てについて聞くと育児休業を取得したいという声が多いが、社会人になるとそのとおりにはない現実があります。自治体レベルでできることはありますか。

(講師) 自治体の発信力の問題もあります。例えば男女共同参画の計画を作っても、市民、自治体職員や地域の企業が計画を読んで実行するかというと難しいところもあります。自治会等と連携して、地域レベルから男女共同参画を推進していくなどの地道な取り組みが必要だと思われます。

(委員) 歳は、子どもが少なく高齢者が多いのですが、高齢者は今の男女平等に反対の意識を持つ方が多いので、意識を変えていくのは大変だと思います。

(講師) 高齢者の意識を変えるのは大変な面もあるので、これからの将来を担う若者の意識を変えるのが良いと思います。ある市町村では地域の大学生に男女共同参画に関わってもらうなどの取り組みもありますので、歳市でも積極的に若い世代の意見を取り入れ、計画などに反映させていくことも良いと思います。

(委員) 女性の非正規の年代別の割合はどうか。

(講師) 講義では横浜市と福岡市の非正規で働いている女性の調査結果を取り上げましたが、対象者は30代から40代を中心のものとなっています。

(委員) 家庭の事情等で2時間程度しか働けず、非正規となっている女性もいます。

(講師) 家庭の事情等もありますが、女性側では経済的に男性に依存する意識もあるので、その辺の意識を変えるのも必要です。一方、男性側にも自分が大黒柱として働かなければならない、という意識もあります。

(委員) 企業で女性が管理職になるときは家庭の事情等もあるため、前もって管理職になるか本人の確認をとっています。男性にはありませんが。

(委員) 女性の管理職は目標などを立てて取り組むことは良いことですが、一方では管理職になりたくない女性もいます。管理職になることを薦めた女性からも、ワークライフバランスの維持が難しそうなので、と断られることもあります。

(講師) 管理職になることが、ワークライフバランスに反するような職場環境を改善していかないとならないですね。

(委員) セクシュアルマイノリティについてどう思いますか。

(講師) 男女共同参画とセクシュアルマイノリティは別の問題として捉えられている側面もありますが、一方では画一的な男女の性別意識で苦しんでいる人もいるので、男女共同参画とセクシュアルマイノリティの問題は結びついていると思います。

(2) 蕨市男女共同参画パートナーシッププラン（第2次）の改訂について

蕨市男女共同参画パートナーシッププラン（第2次）の改訂について、事務局から説明。

【質疑応答】

(委員) 蕨市では男女平等を進めるため、審議会等委員の男女比はどうしていますか。

(事務局) 任期替えの際、男女比が同数になるように、工夫しています。

(3) その他

各委員の意見交換がなされた。

(委員) 若い人の男女共同参画に対する意識は変わってきているが、社会全体ではまだ十分ではない。男性の育児休業に対する経営者や管理職の無理解などもあり、経営者や管理職レベルではまだ意識が低いと感じる。政治や行政が変わらないと、民間企業も変わらないのかな、と思います。

(委員長) パートナーで行ったように、若い世代を交えて、男女共同参画について話し合っても良いのではないのでしょうか。

(委員) 海外の男女共同参画の取り組みについて発信をしているホームページなどもあるので、参考にするのも良いと思います。

事務局から議事録の公開の手続きを各委員への送付後、意見を集約してからとされていたが、今後は会議で承認後としたい。今回の議事録は、次回の会議で承認後に公表予定である、と説明し、異議なく承認された。

3. 閉会