

## 令和2年度第1回神戸市男女共同参画審議会 意見まとめ

## 1. 資料1「策定方針案について」

○計画全般について

- ・「市民への啓発」と「他部局への働きかけ」の両面を意識すること。部局横断型、調節型市民のみなさんに男女共同参画への着眼点を示すことが必要。
- ・一気に進んでいくものではないが、堅実に進めていくことが必要。
- ・男女共同参画は停滞期にあるが、若い世代の意識は確実に変わっている、潮目。
- ・男女共同参画については他部局で実施してもらわないといけないことがほとんどで難しさがある。男女共同参画の部署でどこまで束ねていけるのかは課題。審議会の意見が他部局への働きかけに使えるということもある。
- ・男女共同参画に長年取り組んできたが意識は変わっていない。問題はどこにあるのかと思う。
- ・コロナの在宅でTVやネットを見るが増えた。ジェンダー意識の再生産がひどい。発信元の意識改革が必要。マスコミなどにどのように協力を得られるかが気になる。
- ・男女共同参画というよりむしろ「女性活躍」ではないか。

○DVの位置づけの変更について

- ・DV計画と男女計画を分けるのは良いと思う。
- ・DVは専門性が今後も高まっていくので、専門的な場で議論したほうがよい。

○スリム化に関するもの

- ・計画の簡素化は今の流れだが、密度を濃くし、自信をもって発信していくことが大事。
- ・簡潔で、わかりやすくなった印象。いいのではないか。
- ・もっと短くてもよい。4ページ位でもよい。

○成果目標、達成目標を設定しないに関するもの

- ・市の姿勢を示すためにも、目標値は設定すべきではないか。モニタリング指標だけでは取り組みは進まない。
- ・目標値を設定することで次期計画の検討にもつながる。
- ・アンケート調査の結果を目標値とするのは難しいところがある。抽出条件やサンプル、質問の仕方が少し変われば、答えも変わる。「男女共同参画は進んでいると思いますか」のような質問内容にすればよい。
- ・設定をやめるのは賛成。何でもPDCAサイクルにしたがるが、数値を追っても社会の変化には結びつかない。
- ・モニタリング指標だけでよい。目標を設定するとそこにしか目がいかなくなる。
- ・目標は設定したほうが良いのではないか。(現計画より)トーンダウンする感じを受ける。
- ・管理職における女性比率が指標としてはいいのではないか。

- ・成果指標をモニタリング指標にすると意味合いが異なってくる。目標設定をやめるとスタンスとして後退した感じを受ける。
- ・他の計画等で目標値を設定しているところなどは外しても良いが、「市の審議会における女性委員の登用率」「市の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」は大事なところなので、残してはどうか。
- ・男性職員が育休を取得することは、その経験を施策に反映できるので、意味があると思う。
- ・当社でも取得は増えているが、1週間～10日程度の短期間が多い。
- ・目標値は必要。神戸市の男性職員にしっかり育児休業をとってほしい。また、副市長の1人は女性にしないと。それにふさわしい人がいないという時代ではない。

#### ○重点化しないことに関するもの

- ・項目が減っているので、全てが重点ということによい。

## 2. 参考資料1（基本目標の集約案）について

- ・「市職員のワーク・ライフ・バランス推進の取り組みの実施」が抜けると、具体性に乏しくなる印象を受ける。残せないか。
- ・「(2) あらゆる分野での女性の参画・活躍の推進」は、行政、企業の管理職の話だけでは政治・経済分野などと分野を具体的に書いてはどうか。又は、防災の男女共同参画が地域社会での活躍も含んでいるのであれば、こちらに戻すなど、あらゆる分野というのがわかるような記載の工夫が必要。

## 3. 資料2「骨子案」について

### (1) 男女共同参画社会の実現に向けた現状と課題について

#### ○市職員の女性管理職割合の推移について

- ・もっと割合が高い都市や国の指標との比較がいいかと思う。神戸市はまだまだ進んでいないが逆に伸びしろがあるということ。
- ・以前は女性職員の採用が少なかった背景があり、単純に比較するのは難しいのではないか。10年前の採用時の女性職員割合を加えたらどうか。
- ・市役所は民間より進んでいる。それを指標とするのが適切かどうか。
- ・管理職の登用などは大企業の考え方になっている。中小企業、製造小売りなどはこれにあたらない。中小企業ではさまざまな形で女性が活躍している。
- ・役員の比率などは、無理にでも女性枠を設定しないと上がっていかないのではないか。
- ・女性管理職が一番多いのはフィリピン。アメリカなどもそうだが、ベビーシッターなどを使っている。こうしたサービスを使えるようにするという方向がいいのではないか。
- ・国の半分は女性。政策を決定するところが半々でなくては女性の意見が反映されない。政策決定に男性が多いと男性優位になる。

## ○賃金格差について

- ・日本の男女の賃金格差は大きな問題。現在の表は非正規（短時間）や賞与が入っておらず業績連動の賞与が大きいところなど、実態を反映しておらず、課題が認識されない。短時間の低所得者に女性が多く、様々な社会の課題につながっている。実態を表す表に差し替えてはどうか。
- ・格差には2つある。「同一労働同一賃金になっていない」と「就業の選択における格差」。
- ・賃金格差を示す図も、神戸市役所の入庁者の割合と管理職の割合のデーターを使うなどができればよいが。
- ・経済格差がいろんな問題の根源となっている。300万円以下の人が7割いるという図も併せて載せたてはどうか。
- ・妻が「学校を卒業するまでは平等だったのに、なぜ社会に出るとこんなにも不平等なのか」と言っている。妻とは大学の同窓生だが、妻が育休後に時短勤務で職場復帰した時、妻との給料差は何倍もあった。時間的にはせいぜい2倍だったが、給料にはそれ以上の差があった。同じ大学を卒業しており能力に差がないのに、こうしたことで女性の力が発揮できないのはもったいない。こうならない社会を目指すべき。

## (2) 基本目標と施策の方向性について

### ア. 基本目標 1 について

- ・「意識改革が進まず女性の活躍の機会が限られることは若年女性の流出の背景の1つ」とするのは良い視点だと思う。地域が性別役割分担をどう思っているかは重要。地域に若年女性が住んでもらうには、意識の問題は重要。
- ・市役所が先頭に立って、女性管理職がゴロゴロいようになれば。行政の発信力は大事。
- ・若い世代（小中高生）のジェンダー平等についての学習環境・機会を作ることは重要。
- ・男女共同参画について長年発言し取り組んできたが変わらない。やはり教育のあり方、保育所、幼稚園、小学校といった幼い時からの教育が重要。教育を変えないと意識はかわらない。幼いときから身をもって体験する教育が重要。
- ・現行計画に、推進会議や大学との連携などという記載があるが、具体性がない。男女共同参画や女性活躍は法によって推進することはあたりまえで、そうしたことは計画以前の問題である。具体的にどう進めるかを書くべではないか。好事例集などはわかりやすい。
- ・若い人たちが学校できちんと学べる必要がある。私自身、学校でこうしたことを学ばなかった。家庭でも母は仕事をしながら家事全般をやっていた。きちんと学ぶこと、教育が大事。

## イ. 基本目標 2 について

### ○主な取り組みについて

- ・ 審議会の女性比率。強制的に決めないと進まない。50%にすればどうか。
- ・ 他のモデルとなるよう、市役所の取り組みのアピールをしたら良いと思う。入庁者の男女比率と管理職の男女比率を同じにするなどはどうか。
- ・ 女性の起業家、リケジョ・研究者の育成支援は視点として重要。入れてはどうか。
- ・ 介護離職の多くは女性。ダブルケアについては相談・支援の場があればよい。介護と子育ての両方をフォローする部署が必要ではないか。

### ○女性の活躍に必要なことについて

- ・ 「ロールモデル」がないというのが大きい。「ロールモデル」がないので管理職になるのに不安を感じている。ただ、それをまっけているといつまでも進まない。
- ・ 「スーパーウーマン」以外のロールモデルが必要。「この人でもなれるなら・・・」という雰囲気が出てくれば。
- ・ トップの意識改革が一番大事。トップが旗を振っていかないと進まない。
- ・ 組織にとって女性活躍がプラスになることを言い続けることが必要。

## ウ. 基本目標 3 について

- ・ 「とりわけ男性自身の理解の促進、意識改革、男性の家事・育児等への参画の推進」の「とりわけ」は削除してはどうか。
- ・ 神戸市の公共施設については男性が育児参加をしやすい環境をつくるために「ベビーベッド」やおむつ交換シートなどを、男女ともに使いやすい場所に設置するというのを入れてはどうか。

### ○おもな取り組みについて

- ・ 保育所には入所要件がありだれもが入れるわけではない。学童保育も過密、外遊びができない、重度の食物アレルギーがある子は受け入れを断られはしないが「十分に見れない」と言われるので、公立に行かせることができない。一方、民間の学童は月 10 万円で負担が重い。いろいろな意見がありやむをえないこともわかるが、数、選択肢を増やしてほしい。育児で仕事をやめなくてもいい環境が必要。だれもが仕事と育児ができる社会になってほしい。現状は女性にしわ寄せがいつている。
- ・ コロナを経て、基本をリモートワークにする企業なども出てきた。女性の家事育児負担が変わらないままではすまない。新しいワーク・ライフ・バランスの模索といったことも盛り込んでどうか。
- ・ 学童保育の延長保育料、おやつ代は結構な負担なので、軽減してほしい。まわりにはひとり親のお母さんもあり、大変だと言っている。
- ・ 保育園に入れなかった場合、一時保育は高く使えない。コロナ禍では、家に籠ってしまっているのではないか。ちょっとした支援があればと思う。

## エ. 基本目標 4 について

- ・女性も文化的社会的にも複合的に困難を抱えるが、男性にも「男らしさ」で課題を抱えることもあり、「性別によって困難が増幅されるので、適切な支援が必要」との記載を追加してはどうか。
- ・経済的に自立するということをどこで教えているのだろうか。マスコミやネットの影響は大きい。現状ではジェンダー意識の再生産が続いている。

## ○性的マイノリティ (LGBT) に関するもの

- ・LGBT と男女共同参画の理念は本質的に対立する部分がある。男女共同参画の課題がいまだに解決されておらず、男女はいいということではない。LGBT とは別に考えた方がよい。
- ・LGBT は様々な課題があり人権の計画できちんと書くべきではないか。
- ・男女共同参画という言い方が古い。LGBT を考える際には男女の枠を超えて、多様性を押し出さないといけないのではないか。
- ・「性的マイノリティへの理解の促進」という表現は賛成。具体的な行動・施策に移していくのは難しいと思う。
- ・施策の方向性に「男女の人権の尊重と人権を侵害するあらゆる行為の根絶」があるが、「性に基づく人権を侵害するあらゆる行為の根絶」としてはどうか。
- ・LGBT については、人権の課題として、同性パートナーシップ制度の整備や性別違和を感じているトランスジェンダー（年齢を問わず）の人びとが自分らしい性別表現をとることができるように、性の多様性を尊重することに早急に取り組むことが必要だと考える。一方で、LGBT というと性的マイノリティとして、自分とは関係のない人権課題と考える人が多いのではないかと思う。近年、国際人権においては、すべての人びとを含む概念として SOGI(性的指向と性自認:Sexual Orientation & Gender Identity) という言葉が使われており、「SOGI の多様性の尊重」が重要であることが共通理解となっている。私たち自身の性の多様性を考え、気づきを得るために、こうした概念を用いた教育や性の理解を進めていくことが必要ではないだろうか。男女を問わず、私たちは様々な場面において、性別に伴う性別表現や性役割を社会から求められることによって「性にまつわる生きづらさ」を感じたり、性役割に縛られ、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）をもった選択や考え方に縛られたりしていることが課題となっており、これはまさに男女共同参画計画で取り上げるべき課題なのではないか。
- ・「性別にかかわらず」という趣旨からも、目配りしているということを示すために、取り上げてもよいのではないか。
- ・理解の促進だけでなく、企業向けの教育が必要ではないか。相談現場では、カムアウトできない、オープンにできないという話がたくさんある。

### ○防災等での男女共同参画

- ・災害時、極限時には人権侵害が起こる。平時からの男女共同参画の取り組みが重要。
- ・「防災・復興分野の男女共同参画」については、防災政策への参画を述べているのか、地域活動について述べているのか、具体的に書くことが必要である。「地域コミュニティにおける防災活動」など生活感のあるものにすれば「(4) 安全・安心な暮らしの実現」のままでもよい。

### ○DVについて

- ・経済的自立が困難な女性という記述があるがDVの被害者にはそうでない人もおり、こうした記載が必要かどうか検討すべき。
- ・「精神的なDV」を受けている人と「うつ病」に罹っている人との差が見分けにくい。
- ・単純に「暴力」だと「身体的なDV」をイメージし、「心理的なDV」等が入っていないように感じるので、記載に工夫が必要。
- ・DV法ができてから、殴るなどの身体的暴力は減っていると思う。モラルハラスメント、支配する人が増えている。女性の行動を束縛する、脅迫、強要など、関係性の問題。ここが性別に関する意識とかかわっていると思う。

### ○女性の貧困について

- ・経済的な基盤が弱いということがすべての問題の土台になっていると思う。
- ・課題として大きく認識しているということを打ち出してはどうか。どこまで入れるか難しいが、理念の中にも入れてはどうか。
- ・経済的に自立できないことが、貧困やDVなどにも繋がっていると思う。

## 3. その他

### ○性別役割分担意識について

- ・同世代や少し上の世代にも「男は仕事、女は家」という人もいる。上の世代の意識がかわらないといけないのではないか。
- ・朝スーパーにいと、高齢の男性から「仕事に行け」と言われた。私が子供を抱っこしていると妻が高齢の女性から「そんなこと夫にさせて」と言われた。ベビーベッドがなく洋式トイレのふたの上でおむつを替えたこともある。授乳室でないところのベビーベッドでおむつを替えていたら、高齢の女性から「なぜ男性がここにいるの?」と言われた。(男性も入って良い場所でしたがおむつ替えは女性がするものという固定観念があったようです) 男性も子育てする環境づくり、意識改革が必要
- ・職場で、保育所に子供を預け時短をとるお母さんに、「正規なのになぜ短時間なのか」といったことをチクチク言う男性がいて、それが嫌でやめていく人を何人もみた。小さい子がいると家にいたらいいのにという雰囲気がある。働きたいのに小さい子がいる女性は差別される。介護は人材不足なのに、そうしたことが現場で起こっていることを上の人は知らないと思う。市が啓発するとき現場の人に対してではなく、企業の代表などト

トップに直接言ってほしい。どうせ私はとなくなってやめてしまうお母さんがいるなど悲しいことがなくなる。

- ・家事や育児の負担が家庭に残っているのは、企業の中に女は家庭といった考えがなくなっていないから。トップの意識改革が大事だと思う。
- ・時間に制約がある人でも働きやすい環境づくりが大事。
- ・男の人でも家事や育児をしている人は、例えば熱が出て休まないといけない状況などもわかってくれる。風土が大事。家庭でもちょっとした手助けが嬉しい。感謝と共感が女性にとっては大事。
- ・大学生の意識は、仕事志向と家庭志向で2極化しているように感じる。高等教育を受けている学生の中でも、結婚・出産後には退職して、子どもが小学校高学年になったら再就職というM字型就労モデルのイメージをもつ学生が少なくない。若年層の労働環境が厳しく、平均賃金が低いことも影響しているのか、「子育てするならちゃんとしたい」「仕事と子育ての両立はできない」などの理由で、男子学生よりもむしろ女子学生の専業主婦志向が増えている印象がある。男女共同参画社会基本法ができて、20年が経過してもなお、日本では家事時間の男女差が大きく、6歳未満の子どもがいる子育て期の男性の家事育児時間が1時間23分で、女性は7時間34分と5倍以上の差がある。こうした状況から若い世代においても女性は家事育児という性役割の影響を強く受け、専業主婦志向という回帰現象が起こっているのではないかと考える。また、こうしたライフコースについては、学生が育った家庭環境の影響を受けている傾向があるように思われる。父親が仕事、母親が家事と子育てという家庭内における役割分業が幸せな家庭を作るために必要なのではないかとという価値意識をはぐくみ、女性の選択に影響を与えているように感じる。女性が男性と平等に社会で活躍できる環境をつくるためにも、性役割意識を変えていくためのジェンダー教育を一層進めていくことが必要だと考える。
- ・先日、女子学生対象に働く女性との交流会をした。大勢参加してくれたが一番ショックだったのが、結婚したら仕事を辞めるといっている女子学生が多かったこと。コロナのこうした状況でもそうなんだと驚いた。女性側の意識の問題もあると思う。
- ・経済同友会など経済団体の会合に参加するが男性ばかり。しかも男子校で育ち家業を継いだ方も多い。その配偶者のほとんどは専業主婦。男子校ってどうなのだろうと思う。一方で昔から女子大は男性のかわりにリーダーシップを発揮するような女性を輩出してきた。しかし教授などの多くは男性。
- ・社員の1人が育休を延長した。保育所に入れなかったから。夫（公務員）に育休をとってもらえばと言ったが、夫の出世にかかわると言われた。女性が働き続けられる環境づくりをしてきた。女性だけが担うというつもりはもちろんないのだが伝わっていなかった。ショックだった。女性側の意識の問題もある。また、自治体の職員はしっかりと育休をとるという範を示してほしい。
- ・男性100%のところに入社した女性は、まわりと一緒に勉強してきたらしい。無人駅の設計を担当した際、男女共用とされていたトイレを、無人駅だからこそ男女別と主張し、予算が上乘せされたそう。その経験をもとに女性を活かす場所がある、女性だから気づくことがあると感じたとのこと。

## 参考資料 1

- ・女性自身が気づいていかなければならない。不平不満に終わってしまっはいけない。自ら飛び込んでみる必要がある。意識して一歩を踏み出す必要がある。

### ○企業への男女共同参画推進について

- ・中小企業には、男女共同参画があまり浸透していない。企業の体力が伴わないので、環境整備のための金銭的なものも含めた具体的な支援が必要。
- ・インセンティブがもっとあれば、取り組みが進むのではないか。
- ・トップの判断が大事。トップに響くアプローチが必要。
- ・企業の女性活躍に向けた取り組みを公表することが有効。