

第4回男女共同参画審議会議事録

- 1 開催日時
平成17年9月30日(金)13:30~15:30
- 2 開催場所
県庁特別会議室(7階)
- 3 出席者
(1)委員 10名(全員出席)
(2)事務局
杉本総務部長、東村企画幹、宇野男女参画・県民活動課長、男女参画・県民活動課員、福井県男女共同参画推進会議幹事課
- 4 会長、副会長選出
会長に高田委員、副会長に橋詰委員を選出
- 5 審議内容

(1) 条例および計画に基づく男女共同参画施策の推進状況について

事務局説明 [内容省略]

委員： この審議会の目的を明確にして欲しい。

事務局： 条例に審議会の設置規定があり、男女共同参画の重要事項について審議することになっており、通常だと年に1~2回の開催だが、平成18年度に県男女共同参画基本計画の改定を予定しているので、特別に増やして開催させていただく。

委員： 男女共同参画に対する重要事項が付託されないと、審議会が開催されないということか。

会長： 県の男女共同参画が計画に沿って進められており、審議会委員への報告を行い、そのうえで課題があればご意見を承って、施策に反映させるよう働きかけている。

委員： チェック機関ではないのか。

会長： チェック機関ではないが、意見、建議として述べることはできる。

委員： 一番問題なのは、会社である。働く組織の基本的な考え方が、男性偏重主義から、男女共々のそれぞれの特性、性格を認め合った男女共同参画をどう推進していくかが、この条例の基本だと認識している。一番認識不足なのが、会社経営者であると思う。この条例を推進するのに本当に理解して欲しい対象者は、一体誰なのかと常日頃思う。参加する側に対象に比重が多くて、受け入れる側の企業や組織に対してこれからどうなのか、その問題の方が大きいのではないか。

会長： 男女共同参画に課題が多いが、労働の場における男女共同参画が今の段階では、相当大きな問題であるということか。
企業に対し、どこまで突っ込んでいるのかということによいか。

委員： 企業に対して、どこまで突っ込めるのか、企業は最終的には営利団体であり、収益、効率性を求めるので、バランス感覚が入ってくる。女性が働くという環境を企業がどこまで用意できるかということはあるが、女性に管理職的な立場になって欲しくても、逆に、女性自身が管理職になりたくない、部下を持ちたくない、十分今のままでいいという部分も含め、雇用関係の中でいろいろな状況が変革していき、企業側も女性に対する見方を変えてきているが、そこに、企業経営者と労働者のスタンスにギャップがあるにもかかわらず、形だけが動いているような気がする。

委員： 企業経営者に対し、男女共同参画というシステム導入においての意識改革を、継続的にどのようなプランで推進していくかが非常に重要である。
このような会議に立場で出ているが、経済界に戻ってこの話をしても、メンバーは無関心である。
自分たちが自ら仕掛けるしくみが出てこなければいけない。
60代、70代の経営者には、何を言っているのかと、はっきりという人もいる。
意識改革というか、経営者が時代の流れをどう捉えるかである。

委員： 産業労働の政策において、男女共同参画があまりにも語られていない、テーマにあがっていない。

会長： 企業において進んでいるところもあるが、最初から無理だということもあるのでは、どのように切り込んでいくかが非常に重要である。

- 事務局： 県民の意識改革はもちろんだが、働く場における環境整備が進まない、男女共同参画が進まないと認識している。
- 県では、一昨年にトップセミナーを開催し、経営者が参加できる場を設けたが、なかなか参加してもらえていないのが現状。男女共同参画推進員について、市町村では、地域の事業所にも入ってもらい、経営者にも関わってもらおうところもある。
- また、県では、父親子育て応援事業で、子育て支援の面から企業に関わってもらおうようにしている。
- 労働局では、福井女性の活躍推進協議会をつくり、経営者や女性自身の意識改革を図るなど、企業への様々な取組みが行われている。
- 企業に対し、よりよい方策があればご教授願いたい。
- 事務局： 県が理解いただきたく企業に集まって欲しいと広報しても、なかなか集まってもらえない。経済同友会、商工会議所や商工会の方々に出るよう運動していただくとか、あるいは、主催、共催にさせていただき話を聴いてもらう。
- 女性が子ども産んで育てるため、やむをえない事情で辞めてしまう場合があり、女性が管理職になるなど社会の中心で活躍できないことから、今年は、子育ての支援を企業にお願いしている。男性の育児休業取得に対し、10万円を補助するなど僅かなことで、体系的になっていないので、それらに対する批判や意見を聞かせて欲しい。次の観点は、子育てに男性が関わっていく中で、女性が社会に出て活躍できるのでないかというのが一つの目玉である。
- 委員： 産業支援政策、中小企業支援政策として、男女共同参画社会の視点を強く出して欲しい。
- 2007年以降、少子化が進展し企業は大変厳しい。私の下年代の経営者は、いろいろな対応をしたいと考えても、情報が正しく伝わってこない。継続的に男女共同参画と産業支援が両輪であることを明確にするよう産業政策の中で打ち出して欲しい。労働局の支援制度についても、理解する企業と全く理解していない企業と両方ある。福井県では、大企業がほとんどないことから、中小企業で理解できないとだめである。若手経営者の青年会議所、商工会議所青年部などの、女性でなく男性の意識をする推進プランであるべき。
- 事務局： 来年の予算に向けて、具体的に効果のある産業政策にしていきたいと思う。
- 委員： 効果は急激に現れないから、継続的に進めるべき。
- 委員： 採用の場面では、かなり、経営者の意識改革はされているのでな

いか。問題は賃金格差である。女性は男性の半分程度の賃金でしかないから、辞めろと言われれば、辞めてしまうのではないか。

委員： 賃金の問題は能力が前提であり、効率性、意欲の部分で、女性だから低いのではない。私の会社では、結婚しても残って働く女性もいる。

委員： 公務員の女性の退職率が低いのは、男女間の賃金格差がないからだと思う。

事務局： 公務員は基本的に同様の年数働いていれば、賃金格差がないしくみで、女性の給料は県庁以外よりも高く、また、子育ての期間をうまく調整できることから、離職率は低い。
能力については、個人差があるが、子育てを終えてバリバリ働く女性は、アイデアや、気付かない部分への配慮等、非常に満足できる。確かに意欲や方向性が大切である。

委員： 女性の意識も問題でアンケート結果をみても、女性が管理職につきたくない、男の人と同等にするという自覚に欠けている点があると思う人が女性の中に40%おり、そのような傾向があると思う。

委員： 能力がない男性もいる。男性だから女性だからではない。私の会社で結婚、出産し、育児休業を取得せず退職したが、小学校への入学を機に再就職してもらい、同じ仕事に就いている女性社員がいる。
この場合、雇用契約は一旦切れるので、再雇用となる。企業では、退職として一度精算しているのでも、退職しなくて済むような支援をどうするかが、一つのテーマである。
しかし、女性や夫、その家族が、民間企業において、継続した働くことを望むかどうかは、精算を望むことが今までは多かった。

会長： 賃金格差がなぜ生じているか、休業が本当にできないのかも含め、働く場に男女共同参画をどう進めるのか考えて欲しい。

委員： 基本計画の改定について、期限がきたから見直すのか、あるいは、見直さざるを得ない状況の変化があったのか。

事務局： 計画で主な施策の期間が概ね5年で、来年度までであること。また、国の基本計画が改定作業中であり、国計画を県計画に反映させるためである。

委員： 経営者の意識や職場の状況の違いなどもあり、次の計画では、実態にあったものとすべき。次の段階では、少子化との整合性をどう

するかが重要で、男女共同参画とかみ合わせる必要がある。見直しの中で、検討して言って欲しい。

事務局： 諸外国では、男女共同参画を進めることで、少子化に歯止めがかかった例もある。少子化に対しては、当然に計画見直しの中で、盛り込んでいきたい。

委員： 学校も管理職に女性がなれない職場であったが、いろいろな場所に女性を位置づけ、女性の下に男性を配置するなどし、男性が女性の下で働く環境になれてきたから、抵抗なく、女性が管理職試験をどんどん受けるようになってきた。民間企業においても、管理職でなくても女性を重要なポストに就け、男性がその下で働くようになれば、抵抗がなくなるのではないかと思う。

それを支えるのは家庭であり、女だからなんだ、管理職試験を受けるなとか、助成の意欲を潰す実態があるので、改めていく必要がある。

委員： 女性に一步前に出るといってもなかなか出でない。女性が声を出すことに慣れていないし、家庭が役員になることに家庭が反対する、また、家庭の責任が重いのに加えこれ以上の負担を増やしたくないとも聞く。女性ばかりにがんばれと言っても、今の現状では無理でないか。少子化対策もついても、女性に向けて産めといわれても、条件が許されなくて産みたくても産めない女性もいる。

男性の育児休業取得率はほとんど0に近いが、20代から40代の子育て世代では、育児休業取得を望む人が50%以上であり、現実と意識の違いがあることに、もっと切り込んで対策を考えて欲しい。

(2)「配偶者からの暴力の防止および被害者保護のための福井県基本計画」について

事務局説明 [内容省略]

委員： 一時保護施設は、同時に何人できる施設か。

事務局： 1日の定員10名で、整備されている。

委員： 入所要件が厳格と聞いており、血を流さないと入れないと聞いている。

委員： DV相談件数は、同じ人が何回も相談にくるといふことか。

事務局： 本人、家族による相談件数で、何度も相談しながら解決を目指している。できる限り、早い段階で相談を受けて欲しいと考えている。

委員： 事件に発展するのは、継続性のあるもので、殴られて、相談して、また殴られてと繰り返し、段々エスカレートし、事件になっていく。児童虐待でもそうだが、何度も相談にいったが、相談所が放置したと新聞に出ているが、DVも同じ。継続性には、気を付けないといけない。

委員： 一時保護施設は、嶺北に1箇所と聞いているが、嶺南にも設置することはできないか。

事務局： 県民の意見を聴く会や、DV計画策定検討会でも嶺南に一時保護施設が必要との意見が出されており、検討会の提言にどう盛り込まれるかは、これからである。現実として、嶺南の被害者も嶺北の一時保護施設に入所している。自分の家よりもできるだけ遠く、加害者から離れて保護を受けた方がいい場合もあるので、一時保護施設の場所、数をただ増やせばいいわけではなく、いろいろな点を加味しながら考えていく。

委員： 福井県は南北に長いので、地域的に考えると嶺南にも欲しい。

委員： 計画案については、非常に理想的なことが書いてある。知人に、長年に渡り暴力を受けていて、あきらめて、私さえ我慢すればいいと聞いている。このような計画の内容を、いかに浸透させるかが重要だと思う。

事務局： 継続したDV相談、パンフレットや相談カードの配布等を実施してきたが、まだまだ、被害者にうまく情報が伝わっていない。いま以上に、いろいろな手段で普及啓発に努めていきたい。

委員： 子供の前で暴力を振るわれることで、子供が情緒不安定になってしまう。なぜ、我慢する人が多いのか、それは、相談先を知っていても相談しにくいのか。家の恥を出したくないとか、自分の生活がどうなるのかとか、そういう面で、母親自身が踏み切れないのでないか。素直に相談できる体制があるといい。

委員： 最後に自立できるところまで、対応してくれるという安心感があれば、相談に行けると思う。

委員： 本人の自覚の問題が大きい。市役所に相談する中で、本人に自立を促しても離婚に踏み切れない。共依存の関係が続いていて、容易

に解決できない。

委員： 会社の中では、DVが原因で本人のモチベーションが下がるなど、意外と早く発見できる部分もある。会社は会社でモチベーションが下がったことに対応するが、何が原因で家庭や地域で起きているかについての対応はしない。

DV加害者は、きっとどこかの会社に勤めているわけで、加害者が勤める企業は、DVを解決するために何の対応もしなくていいのか。

委員： その会社の社長が、加害者の社員に対し、一言忠告するとか。

委員： 自分の経営する会社に、DV加害者を平然と雇用し、顧客とコミュニケーションをとっていることが、企業責任としてそれでいいのかと疑問を感じている。

事務局： 一般の暴力では、会社でも粗暴である程度わかるが、DVは家庭の中という密室で、男女の上下関係によって起こるもので、会社では見つけにくい。

委員： 個人情報保護の観点から、社長が社員の加害者本人に注意しても、その情報をどこで知ったのかと逆に問題になる。

委員： 加害者をなんとかしないと、DVはなくなるのではないのか。

委員： 加害者の体質を変えないと、被害者は逃げるだけしかないのではないのか。

会長： 加害者更生については、非常に難しい問題で、国で検討中だと思うが、加害者更生プログラムの中にどう組み込んでいくかである。

委員： DV加害者になることが、企業に責任がないのかということで、組織での人間関係やストレスからDVに向かうというのがないのか。

委員： 知っている人で、会社で嫌なことがあると叩かれることがあり、その場合もある。

委員： 管理職になったために、家庭がうまくいかなかった例はある。会社でのストレスや責任感で、家庭に集中して出てしまう。逆に、管理職を解くとうまくいったことがある。加害者の環境の中で、企業の環境が大きなウエイトを占めていることを経営者は認識しない

とだめで、そこからスタートだと思う。

事務局： 特定の人に対してでなく社員全般に対し、セクハラ、暴力についての啓発を、企業として取組んでいただきたい。

委員： 今は、消費者が企業を選ぶ時代であり、企業の社会的責任が重要になっている。男女共同参画を進めない、男女差別を行う会社だと認識されると、消費者はもう買ってくれない、会社は潰れる。そういうことを県内の企業が真剣に考える時代だと、議論を進めているところである。

委員： 「DVを容認しない社会づくり」の変形として、個人を名指しで責めることはできないが、おたくの会社にDV加害者がいるようなので、徹底した社員教育をしてもらいたいとすれば、心当たりのある社員は、襟を正すであろう。知っている例では、上司、同業者にDVがばれそうになったとたんに止めた人もいる。

委員： 加害者更生には、今のように工夫が必要。DV加害者がいることを認め、対応できる組織にすることが会社責任でないか。自治体、団体などの組織も同様である。

委員： 殴られるより、殴るのが悪い。加害者が社会的制裁も受けないのはおかしい。加害者をなんとかしないといけない。

事務局： 国では、加害者更生について研究を進めているが、未解明な部分が多く、場合によっては被害者にとって危険なものになりうる。被害者を匿った人に対し危害が加えられる場合もあり、今回は、調査研究に留めている。

会長： 加害者対策をしないのでなく、国の加害者更生プログラムの状況に合わせて取組むということ。

委員： 子供に対する影響が非常に大きく、子供をどのような環境で育てていくかが大事。

家庭内では、肉体的な暴力よりも、言葉の暴力の方が大きいのではないか。特に福井弁はきつくあたり、妻から夫へきつく言うと、子供が父親に対し不信感を覚えてしまう。夫への言葉の暴力も結構あると思う。

事務局： DVは児童虐待とも密接な関係があるので、児童虐待のネットワークとの連携も考えている。

(3) その他

委員： 男女共同参画と男女平等参画の違いはなにか。
県と市の条例はほとんど同じだが、マニュアルのようなものがあるのか。

事務局： 男女共同参画は、男女平等、人権尊重を進めていくうえでの手段で、法律の流れが男女共同参画で、平等とそんなに違いがない。
国では、男女共同参画社会基本法、計画があり、それに基づき県や市町村が条例や計画を作っているため、主要な部分は同じだが、それぞれの自治体で特色を盛り込んでいる。

事務局からの連絡事項

平成18年度は、県男女共同参画計画の改定を予定しており、審議会を年6回程度開催する予定。