

平成18年度第2回 男女共同参画審議会 議事録

1 開催日時

平成18年7月3日(月) 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

田島男女参画・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 審議内容

会長： 事務局から、計画策定に関して、全般的なご意見をいただきたいとあり、今後2回で計画の枠組みを作っていくが、本日は様々な点からご審議いただきたい。

まず、事務局から、先般の審議会における補足説明を行う。

事務局： 前回審議会の会議録を資料として添付しており、県ホームページで公表する。

教職員における女性管理職の割合が、資料によって違う点については、資料「福井県の男女共同参画の現状」が正しく、数値目標実績の方を修正して欲しい。

生活学習館の図書に関して、経緯を報告する。

昨年の11月に県民A氏から男女共同参画の推進に不適切との苦情申出書が知事あてに提出された。県からA氏に11月28日付けで、「多様な情報の提供は必要なので御理解いただきたい」と回答。その後、県とA氏間でやりとりがあり、その過程で図書リストの提供があった(1月~2月中)。生活学習館では、申出に対応するため、再確認をすることにし、作業の都合で書棚から図書を取り出し事務室へ移した。一時的な措置で貸出を求められれば、いつでも閲覧・貸出ができる体制を整えていた。確認作業後、5月15日の休館日に図書をすべて書棚に戻している。5月には新聞各紙で報道され、県民からのメール、FAXによるご意見をいただいた。県では、男女共同参画に関する考え方は様々で、これらに関する情報の提供は学習するうえで必要と考えている。図書の購入に際しては、選定基

準に基づき適正に購入しているが、今後は、外部委員を含めた委員会に諮りながら多様な情報の提供を適切に行っていきたいと考えている。

会長：　　今回は、男女共同参画の推進の仕方について一部問われたことと、公共図書館での図書の扱い方に関連することで、県内外から多くの意見が出ているが、今後、県では男女共同参画社会基本法、県推進条例等に沿う適切な対応をお願いしたい。

県条例第21条に苦情処理手続があり、苦情にどう対応するかは知事の判断とある。審議会としては、知事の判断に事後的に説明を求めることは今後もある。どの苦情の案件について、審議会に諮るかは明確でないが、今回のような案件を蓄積しくことで、明確になるのではないかと思う。

(1)「福井県男女共同参画基本計画」の改定について

事務局説明　　[内容省略]

会長：　　市町の審議会に関与しているが、労働に関するデータが市町単位では出てこなかった。

労働に関するデータは、県しかだせないのも、是非多くの労働に関するデータを出して欲しい。

性別ごとのパートタイム労働者の数、支援計画を出した率、育児・介護休業取得率など。

また、仕事と家庭の両立で、国の育児休業の取得率目標が男性10%とされている。他方で国のデータでは30代の男性労働時間は非常に長い。この世代は子育て真っ盛りで、もう少しこの状況や目標を変えることができないかと考えている。

委員：　　育児・介護休業は無給、有給休暇をとって休む例はある。男女共同参画で求める無給の休業まで考えると、特に男性は所得がなくなることによって制限してしまう。計画の中で、企業側がお願いしたいことは、年休消化も含めて、実際に介護・育児に快く有給を含めて与えているかどうかの一つの大きなテーマである。企業側は、理由に関係なく年休を与えなければならないが、取得時には理由を求めていることが多い。そういう意味での労働環境の整備が進まないと、無給で休むことは労働者側にとっても大変なことである。育児・介護休業取得の目標値を設定しても、会社が取得を促しても、社員が生活できない、無理という現実があり、数値が一人歩きするのが怖い。

会長： 育児・介護休業取得者に対しては、雇用保険から100%でないが給付金の支給があり、最大で4割が支給される。

委員： 大企業は手当や制度があるが、福井県はほとんどが中小企業であり、中小企業は現実的にはどうかという部分があり、数値目標だけあげても無理があり、実態と合わない。

会長： どのくらいの期間休むか、一人が1年間休む場合、夫婦が短期間交代で休む場合、フレックスタイムや短時間勤務など、中小企業にとってどのような形がより推進できるのかというのはある。

委員： 県内雇用の90数%が中小企業にもかかわらず、大企業、組織がしっかりしているところを中心に議論している。

会長： 夫婦が同程度の給料をもらっているならば、どちらが休んでも同じだが、男女間の賃金格差があってそれが前提になっている。

事務局： 新聞で、育児休業は1ヶ月が限度との記事を読んだことがある。
1年は給料も大変だから1ヶ月ならなんとか取れそうだと。制度があっても、実際には周囲の環境、意識で取りにくい。

委員： 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を各企業に求めているが、全部の項目を含めるよう言っても、現実的にはできないと、1年に一人制度を活用した者を作るのは、いくら環境整備しても無理だと社員から言われる。本人の病気による長期休暇はあるが、育児・介護で長期休暇を取ることを、労働環境は当然だが、家庭環境で家庭の人が認め合うという環境が、整っていないのではないか。

企業にとっては、景気回復をしているとはいえ、雇用条件が厳しい状況の中で、ポジションをいかに均等に与えるかという中で、間違いなく1年後に復帰してもらえるのかどうかということがある。ポジションを空けて待つことはできない。その中で、制度だけが一人歩きしている気がするので、もう少し現実との擦り合わせが必要。

会長： どういうことならば、可能か。

委員： 有給をいかにうまく活用してもらうか。会社を休むにはいろいろな方法がある。企業は、社員が出勤しない中でどう活動するかを常に考えているので、その中での合意事項でどのように持っていくかである。中小企業では、年休すら消化できていない。有休の時間、半日取得や、フレックス勤務なども可能。男女共同参画プランで、

育児・介護休業についてここまで言うのは、行き過ぎでないかと思う。

会長： 国の基本計画の中に数値目標があるが、例えば、育児休業取得を男性10%女性80%、小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率を25%、週60時間以上の労働者を1割以上減少、年休取得率55%以上、ファミリーフレンドリー企業表彰を増やすなどがあるが、福井県でも中小企業が多い中で、どのようにできるのか合わせて考える必要がある。

委員： 福井の企業は、住居と職場が近く、休暇をもっとフレックス的に、時間休など、考える制度があっただけいいのではないか。このようなことを男女共同参画プランで推進するような現実的なことをしないと、大規模企業向けの制度を中小企業することは非常に抵抗がある。

委員： 育児休業の目標を作るだけではだめで、福井には福井の実情があるわけで、なぜ福井の中で育児休業がとれないか、福井独特の部分を調査し、考えることが必要。当方で育児休業がなぜとれないかとの切り口でアンケートを取ろうかと考えている。意識調査はされているが、具体的な原因が何かとの調査はされていない。行政で具体的な原因が浮かび上がる調査の実施と、行政の中で手本として育児休業の実績を積み上げて広げていただきたい。

少子化は企業にとっても困る問題で、仕事と家庭の両立することは大事なので、アプローチしていただき、企業にも御理解いただきたい。ファミリーフレンドリー企業表彰にメリットがあるといい。

委員： 企業の参加に一番効果的なのは税金の減免であり、補助金、給付金は、わかっている企業が取りに行くのであって、中小企業は書類整備上難しい。メリットとして税控除されると取り組むが、それが必ずしも正しいとは言えない。お願いしたいのは、施策の中で、統一して一本の制度で取り組んで欲しい。現実には、企業も男女共同参画を十分認識し、女性に働いてもらわないと困る。

委員： 数値目標は、労働者にとってあった方がいい。以前、民間会社に勤めていたが、残業がひどく残業手当ももらえない。月末には経理課長がタイムカードを改ざんしていた。高い目標であっても、働く側が勤務する会社がおかしいと思える根拠が欲しい。就業規則を労働基準監督署へ提出するが、誰も見たことがなかった。就業規則に従業員に閲覧させる義務があるのにそれをしていなかった。そのような会社もある。だから、数値目標は、高くても掲げてあった方がいい。公務員は、給料や休暇が多いといわれるが、一般企業に勤める者には目標となる。経営者には、零細企業であることを隠れ蓑に

する者もいる。

委員： 育児休業を取り難い理由は、男女ともにある。元の職務に戻る保証があれば取ろうと考えるが、1年もとれば違うところに配属されるという意識があり、なおさら、男性にはそのような不安が大きい。学校でも3年取れるが、現場を離れることに不安を感じ、1年で復帰することがある。ただ、学校には戻れるという保証があるので取りやすい。

学校教育の中では、男女平等の考え方は、家庭科でも同じにするし、区別はしても差別はしない教育をしている。

男女同室着替えについては、実際には、学校に部屋がないのでつらいところである。

委員： 計画には、現実と照らし合わせて、より現実的な方法を導入した方がいい。競争社会の中で、これまで以上に忙しいと思う。理想を追う一方で、福井県は中小企業が多いという現実的な対応をしないと、理想と現実のギャップが出てくる。

中小企業は、制度を与えられて苦慮しているし、その点にいい知恵がないかということ。

委員： 自治体、大企業と中小企業との根本的な違いは仕事のやり方で、中小企業は、その人がいないと動かない、属人的な仕事の中で成り立っている。自治体や学校、大企業は組織でそこに人が張り付いている。教員は3年休んでも職はある。中小企業では、同じ仕事はなくなっている。違う仕事はあるが、それを認めて育休を取れるのかという疑問。

育児・介護で有休休暇を取ることも、育児・介護休業として認めて評価してもらわないと、社員が無給になってまで休むという習慣付けにはならないのではないか。

会長： 勤務時間の短縮、フレックスタイム制や、休憩時間に抜けるとかで対応できないのかということもある。

委員： 育児・介護休業取得の数値は、本当に取りたい人のうち、実際に取った数値なのか、ただ、対象となる人がいて、その中での数値なのか、母体がよくわからない。

委員： 休業給付金制度に企業がどれくらい上乗せしているのか、データはあるか。公務員の場合給付状況はどうなっているのか。

事務局： 公務員の給付は40%で、上乗せはない。

事務局： 一般の方には、雇用保険からまず30%支給し、復帰後、半年を経過した時点で、雇用の継続を確認してさらに10%、計40%が支給される。

県内の状況については、育児・介護休業の取得率、企業が就業規則にどれくらいの期間を定めているかなどの就業環境基礎調査を毎年している。企業の上乗せ給付については、過去も含めて調査していない。

会長： 事務局からの資料に計画体系図があるが、その中に数値データが記載してある。審議会登用状況、自治会長、議員数などがあるが、これだけでは十分でないので、県民が計画や条例の進捗状況がわかるようなものが、要所要所にないかと思う。その点も議論していただきたい。

農業分野では、JA正組合員数、農業委員数が出ているが、家族経営協定数なども出てくると思う。女性の農業者が、研修通知が夫名義で来て参加したくてもできなかったと聞いたことがある。

男女差別、共同になっていない部分で最も大きいのが、社会的慣習で、現行計画に出不足料があるが、他にもあるのでないか。それをもっと挙げていくことが地域の男女共同参画につながるのではないか。女性の自治会長に行き着くまでの、妨げている社会的慣習が多くあると思う。

委員： 地域での会合にはほとんど男性が参加し、その中で役員を決めるからほとんど男性が役員になる。地域の会合に男女で参加する機運を高めることが大切。女性は、議員、農業委員などの役職に就けず、政治に弱いと言われているが、末端が非常に弱いからである。

女性が会合に参加しないと、役職には就けない。

会長： 難しいのは、会合に女性が出ると、女のくせにとか、前の席に座るなどかと言う男性がいると聞く。そのような意思を形成するなんらかの慣習があるのでないかと思う。

委員： 会社を退職後、家業を手伝っているが、家の中では前の世代が亡くならないと変わらないというのがある。自営業は、親が跡継ぎ中心で、外で働くことを認めてくれなかった。福井県は、自営業は多い。高齢者が多い県は、旧民法が支配しているのが多いと思う。自治会の話が出たが、持ち回りの当番で夫が組長になると、新年会には酒のしたくなどで妻が出なくてはならぬ。昨年、私自身が組長になったが、夫は一切協力してくれなかった。世帯主の妻だから手伝えといい、世帯主でない妻が自分でやると言ったのだから、責任持ってお前がやれ、協力しないということになる。

委員： 地元の農業委員では、委員長が男性で、副委員長を女性が努めている。都合で委員長が出席できないので、副委員長が委員長に代わって努めた。70歳近い男性の農業委員が、女の人もできるんだと驚いていたと聞いた。女性は、機会を与えれば何でもできると思う。機会を作ること重要であり、行政で女性が出て行ける環境を整備して欲しい。

委員： 社会はこれまで、男性がリードしてきたが限界を感じている。男性では無理だと、いろいろな所で感じる。女性の感覚や女性が出て行かないと解決しない部分が多く、だから、女性に出て欲しい。

委員： 自治会長時代に、女性ネットワークから自治会への女性登用調査があったが、比率は低かった。集落には、保守的な慣習が根強くあり、女性が出たくても家庭がさせない雰囲気があった。公民館長になりたい女性がいるが、役員との互選によるのでなれない。まして、区長にもなれない。区全体の雰囲気から変えていく必要があり、非常に難しい問題である。

委員： P T A会長を以前していたが、実際のP T Aを運営するのは母親なのに、会長だけは男性で、何も知らないのに会長にされてしまった。P T Aは両親が参加する組織にしないとだめだと思うが、学校教育の中で、両親が揃って学校行事に参加することから始めないと、男性も女性も地域人として行事に参加できない。運動会、地区大会ができないが、社協、体協が残り年配の方々が実験を握っている。女性のP T A会長も出ればいいし、両親が出てくるP T A活動が積極的にできる場づくりをすれば、地域、少子化、労働も含めて、企業がどう協力すればいいのかとなってくる。企業は、支援しなければならないのはわかっているが、環境をお互いにどう整備するかである。

委員： P T A会長は男性が多かったが、最近では、女性も増えており、自校では、役員全員が女性である。女性のP T A連合会長も出ている。親子の集いにも父親の参加が増えているが、授業参観はまだ少ない。男性は活動するが、子育ては女性、会社を休めないということではないか。

委員： 休めるように、企業側が制度を作らないといけない。

委員： 民生委員は、女性が多い。県理事にも女性がおおり、地区会長を女性が努めているところもある。
介護の問題に戻るが、10年前に比べて老人の数は非常に増えた。

多くが施設に入所しているが、費用負担の関係で退所し、在宅となる人が増えると民生委員の中で問題になっている。男性にも介護してもらわないと、女性にばかり負担がいつてしまう。

委員： 学校行事に男性が参加しない理由は何か。

委員： 家庭の中の事情まではわからないが、どちらか一方が参加すればいいという考えでないか。

委員： 会社経営の中で、社員が子どもの教育に接する時間を作らないと、次世代がどうなるのかという危機感を持たないといけないし、いかに社員を社会に、家庭に、帰す時間をどう作って与えるか、自信を持って過ごすことを評価することをしなければならぬという議論が出てきている。高度成長期の物質至上主義では、家庭を顧みない社員が良い評価をされた。しかし、ここにきて、家庭を顧みない社員は悪い評価をしないとけない。企業は、どこかで風穴を空けてくれないと自らはしない。父親の参加にしても、企業にさせられるのではなく、企業として当然に一緒にすべきと思わせる社会にもっていかないとけない。

委員： 学校現場では、子供に問題が起きて、初めて父親が驚いて学校にやって来る。そして、初めて、子育てに向き合う。それまで、父親の姿が全く見えない。

委員： 小中学校のPTA活動や学校教育活動への父兄の参加に対する男女共同参画のすすめ、特典は法制化されているのか。就学前までで打ち切られているようだが。

委員： 企業が上乘せとして、小学校の低学年まで、子育ての休暇を積極的に与えているところもある。法的にこうしろという制度にはなっていない。

委員： 授業参観を父親と母親で半々で行くとか、数値目標があってもいいような気がする。

委員： 有休休暇、半日休暇、時間休、フレックスタイム制など、なんでもいいから取っていく雰囲気にならないのかと思う。
企業経営者がどのようにそれを受け入れるかを考えないとけない。

委員： 計画に新たなものを付け加えるだけでなく、今、協議しているものを具体化して盛り込むと、福井県の特徴ある、独自の計画になる

のでないか。

委員： 学校教育の場に、労働者の立場から説得に行く運動というのは、聞いたことがない。経営者も労働者もそういう場に説得に行くようなしかけをつくらないといけない。学校だけでは無理。

会長： 労働者側から、学校行事へ参加するための休暇を要求しているか。

委員： そのような所もあるかもしれないが、労働者側の大きな動きにはなっていない。

委員： 福井県の特徴として、長寿で高齢化が進んでいる、中小企業が多い、女性の就業率が高いなど、いろいろな状況がある。計画の見直しに当たっては、具体的に踏み込んで、福井県の状況に合ったものを入れて欲しい。

会長： 例えば、このようなものとか、アイデアがあれば出して欲しい。こうすれば、抱える問題が減少するとか、理想が進んでいくとかということも教えて欲しい。

委員： 「男女が共に安心して暮らせる福井」について。一般的に認知しているかどうか、どのような現状で進んでいるか、県民には不透明である。DVの問題など、そんなにひどいのかというのが現状だと思う。認知していない人に対し認知しなさいというのか、認知することを計画の中でもっていくのかどちらなのか。

会長： DVとは何かということだが、それを知らないと訴えることも、それに対する対策もできない。逃げてきた女性をどう支援するかということも含め、計画の中で検討する。

委員： 「メディアにおける女性の人権の尊重」とあるが、女性は尊重されていないのか。

委員： 皆さんには、実感として、メディアが女性を尊重していないと思うところがあるか。

委員： 報道の姿勢のことを言っているのか、報道に携わる労働者のことを言っているのか。

委員： 報道の中身だと思う。メディアとして男女を扱う場合。

事務局： メディアで、女性を暴力的に扱うとか、常に女性が家事をしてい

るとか。

- 委員： 一般的な価値観概念と計画に記載の内容とのギャップを感じる。
家事をしたい女性もいるのに、それをメディアで取り上げると、
人権を尊重していないとするのはおかしい。
- 会長： 性的暴力、暴力表現、固定性別役割分業等の問題がある。男女と
も様々な場面で活躍することを男だから女だからと妨げないで、積
極的に促すということ。ネットを含めて、様々な情報が飛び交っ
ているので、問題がないとは言えない。
- 委員： 専門的な部分ではあるが、一般的な部分、生活レベルでの常識で
は、どうなのかということ。
- 会長： 行政では、自ら男女共同参画を推進する立場から、そのような部
分には十分配慮する必要があると思う。
- 委員： 県民の常識に合わせて、メディアにおける女性の人権の尊重が行
われているとの考えであれば、どうであろうか。
- 委員： メディアは人権を尊重していないのかと伺っているだけである。
- 委員： 県民の常識レベルとは一体何か。
- 委員： 住んでいる人一人ひとりのレベルであって、違っていい。この
「メディア」に関する記載表現では、すべてのメディアが、人権を
尊重していないのかととられないかということである。当然に尊重
しているメディアもあり、全部を否定することにならないか。
- 委員： 牽制しないと逆戻りするから、載せるべきとの判断だと思った。
- 委員： 男女でなく、人間としてとらえるべきで、女性に限定するの
でなく、「メディアにおける人権の尊重」とすべきでないか。
- 委員： 「計画の推進」(4)で、市町村との連携強化とあえてあるが、市
町にも男女共同参画計画の策定、準備がされているとあるが、現実
的にも、福井市には推進する課があるが、市町では総務課が総括し
て扱うところもある。連携強化も含めて、県の具体的施策は、市町
レベルまで持っていかないと、なかなか実施できない計画だと思う。
そういう意味で、市町の受け皿を強化するのは、専門家を作るとか
担当部署を作るといったことなのか。

事務局： すべての市町が計画を立て、条例を制定し、男女共同参画を市町とともに推進するのが県の希望である。未策定の市町には、働きかけているが、まずは、計画の策定、条例の制定が推進には一番必要なことなので、そのようなところから連携を強化する。

委員： 女性のチャレンジ支援とは何か。

事務局： 国計画にもあるが、管理職になる、キャリアアップを目指す「上へのチャレンジ」、今まで女性が進出してこなかった分野へ進出する「横へのチャレンジ」、出産、育児等により退職した女性が再び社会に出る「再チャレンジ」の3つのチャレンジをいう。

委員： Ⅲ③「男女が共に思いやる健康づくり」で、(1)「生涯を通じた女性の健康支援」とあるが、男女共同参画の観点からすると(4)「男女の健康づくり支援」だけでいいのでないか。

委員： (1)「生涯を通じた女性の健康支援」には、周産期医療などの女性特有のものがあるからでないか。

事務局： 女性は、妊娠、出産など男性よりも負担が大きい。女性特有の健康支援ということを記載している。

委員： ここは、一緒でもいいのでないか。男女の健康づくりの中に、女性の健康支援が含まれてもいいと思う。

事務局： 検討する。

委員： 「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ」というわかりにくい項目を取ったから、「女性の健康支援」が目立つようになったのでないか。

委員： 計画は、わかりやすいのがいい。説明を受けて納得するのでなく、整合性が取れる方がいい。

委員： 男女共同参画に関連する足元の職場環境で、就業規則と現実の状況が違うことについて、県には取り締まる権限はなく、労働基準局が行うということか。

会社に問題があると労働基準局に訴えると、あなたの名前を企業に伝えると言われ、訴えるのを止めてしまった。

県や自治体でも、就業環境を把握する努力をしてくれた方が、働く側にとって望ましいことだと思う。

事務局： 法律に裏づけされた権限は、県にはない。労働基準監督署が指導
(労働政策課) する立場にある。県では、労働相談窓口を設けており、解決に向けてどこに行けばよいか、何ができるかなど照会、相談を行っている。

福井、小浜の合同庁舎に、専任の労働相談員が常時おり、相談を受ける体制になっている。労働相談そのものは、国の春山合同庁舎など、いろいろなところで実施している。

会長： 最低基準の労働環境については、直接の権限はないと思うが、経済団体ではどう考えているか。

委員： 経営者協会等では、労働局との連携の下に実施しているが、福井県の零細な中小企業では、就業規則も明示されないところがあるのは事実である。

企業格差、形態でいろいろな経営者がおり、社会の一員としてやっつけようとする企業経営者が、まだまだ、育っていない。

企業経営者が社会的責任を問われだしている。前で話している事項も企業の社会的責任であり、企業の社会的責任が何かを認識せずに、金儲けに走ったことの弊害が出ている。その反省をどうすべきか具現化しないと、従業員や客がいなくなり、会社は生き残れない。

会長： 次回の審議会には、具体的な案を提示することになるが、そこでは、例えばこういうことはどうかと、ご意見を反映していただくようお願いしたい。

(2) その他

次回の審議会は、8月2日(水)午前10時から開催。