

(様式第1号)

平成29年度 第2回 芦屋市女性活躍推進会議 会議録

日 時	平成29年10月4日(水) 10:00~11:30
場 所	男女共同参画センター セミナー室
出席者	会 長 柳屋 孝安 委 員 甲斐 幸美, 北村 孝一, 木村 祐子, 塩野 恵美, 時岡 新一郎, 野村 智子, 橋野 浩美, 濱上 幸代, 北川 加津美 欠席委員 萩原 紫津子, 佐藤 洋子 (敬称略)
事務局	男女共同参画推進課 長岡主幹, 福島課長, 前川係長, 桐山課員
会議の公開	■ 公 開
傍聴者数	0人

1 会議次第

(1) 開会

(2) 会長あいさつ

(3) 議題

ア 芦屋市女性活躍推進計画について

- ・第4次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランとの関係
- ・第2次芦屋市女性活躍推進計画の素案
- ・今後の予定

イ平成29年度女性活躍の取組について

- ・上半期の事業報告
- ・下半期の事業予定

『女性が輝くまち 芦屋』プロジェクトについて

10月1日付で㈱マーレと契約

- ・フォーラムの実施について

2 提出資料

資料1 会議次第

資料2 委員名簿

資料3 芦屋市女性活躍推進計画について

資料4 芦屋市女性活躍推進事業実績報告(平成29年4月1日~平成29年9月21日)

3 審議経過

- (1) 開会
- (2) 会長あいさつ
- (3) 議題

柳屋会長：議事次第に基づいて（1）芦屋市女性活躍推進計画について事務局からご説明いただきます。

事務局／長岡：芦屋市女性活躍推進計画について、ア第4次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランとの関係、イ第2次芦屋市女性活躍推進計画の素案、ウ今後の予定について配布資料を見ながら説明。

柳屋会長：女性活躍推進計画を第3次の計画進行中の中に落とし込もうということで、一部改正版を策定しましたが、どれが推進にかかわることなのか見えにくく、第4次のウィザス・プランも女性活躍推進計画を落とし込むことにしましたが、よりわかりやすくするため、新しい施策の体系では6つの体系の中の5番目6番目に女性活躍推進計画ということになります。素案に関してみなさんご意見があれば事務局にお伝えいただければと思います。
第3次に入れ込んだ活躍推進の計画内容と新たに要旨に入れ込む推進計画のなかで新しいものはございますか。それとも3次と同じものが、盛り込まれているのでしょうか。

事務局／長岡：大きく変わっているところはございませんが、内容として新しく加わっているところはございます。

柳屋会長：これまでは基本目標にバラバラにあったものを集めてきて基本目標の中に入れ込んだと理解しております。見られて感想などございませんか。

野村委員：基本目標5のNo.1の4番目と6番目の能力という言葉は、ハードルが高く感じられます。スキルアップなどのほうがハードルは低いのでは、No.2の1から5は、市の職員向けとなっていますが、市民向けの6、7が上のほうがいいのではないのでしょうか。

柳屋会長：検討いただきたい。

濱上委員：私たちの団体でも女性が輝くっていうことを時間を取って話し、ともに輝くということを目指しながら団体活動をしているんだと思いました。学校が不審者対策で門を閉ざしているのが残念です。地域の人に見守ってもらい

たい、そこをどうしていったらいいのかずっと思っています。この計画書には、いちばん最初の文言で子どもたちのことが書いてありました。どう伝えて行くのか、友の会でできることを考えられるかなと思いました。

甲斐委員：最近では映画かと思われるような事件があり、ありえないことをする人がいますので子どもたちを守るためには門を閉めているんだと思います。ママとしても、地域の人たちに守ってもらうためにというより、一緒にコミュニケーションを取れる場を増やすというのがよいと思います。キッズスクエアが始まり、学校の先生でなく、地域のかた、市民のかたが協力して、一緒に遊び少しずつ閉鎖的でなく地域のかたにも応援してもらう取り組みの中で見守ってもらっています。

柳屋会長：それとのかかわりかと思いますが、基本目標5の6ページの6番目に地域での子育て支援という項目が上がっています。

橋野委員：その件で、就学前の小さいお子さんへの支援は手厚くありますが、もう少し大きな子ども高校生くらいまでで体験できる男女共同参画があってもいいのかなと思います。また、情報の拡散についても、どこまで届くのか、情報の場を考えたほうがいいと思います。

柳屋会長：広報のチャンネルを増やすということで対応を考えないといけないという課題ですね。他にございませんか。

野村委員：高校生というのは、高校生たちに男女共同参画を学ぶという機会をとということですね。

橋野委員：高校生たちにも、一緒に学ぶ機会があればいいかなと思います。

野村委員：キッズスクエアは高校生が手伝っていますね。一部の限られた生徒たちだとは思いますが。

橋野委員：市民活動センターでは、市内の高校生にもいろんな場で活躍してほしい、そこで活動している大人を見ることで自分たちにも何かできることがないかを考えられます。学校と行政と一緒にやるとか、市民と地域のみんなと一緒にやるなどの機会を持てたらいいかなと思います。一緒にやることで自分たちも地域で活躍の場が持てるということが、次の社会活動へのステップになると思います。

野村委員：6 ページ3 番の放課後の児童への支援ということで、留守家庭児童会の運営とあります。芦屋市の計画では2 年後には6 年生までという目標があったと思いますが、まだ追いつけてないのではとの印象があります。目標に向かっていくような文言になればと思います。

柳屋会長：こちらにも検討の余地があればと思います。

時岡委員：3 ページの事業所等への働きかけという具体的な施策というのがありますが、いかに女性活躍推進を芦屋市民に理解してもらい巻き込んでいくかということになるかと思います。また事業所に働きかけ芦屋にある事業所をいかに巻き込んでいくかと経営者のかたに男女共同参画について考えていただくことが必要だと思います。最近イクボスが流行っています。

「イクボス」とは職場で働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランス仕事と家庭の両立の部分を考えながらその人のキャリアと人生を応援する。ただ応援するだけでなく働く場である企業の業績の結果をだしながら自ら（経営者・管理職）の仕事と私生活を楽しむことのできる上司のことをイクボスと呼びます。日本政策金融公庫神戸東支店でもイクボス宣言を私の名前でしており「職員が仕事・育児・介護の両立ができる職場環境に取り組みます。」「活気ある職場・楽しい職場を業務実績の結果につなげます。」「自ら計画的に家庭の記念日等に休暇を取得します。」としています。これもひとつの例ではありますが、提案していかれたらいいかと思います。

北川委員：今言われたことはわかりやすい事例だと思います。このイクボスをひとつのきっかけとしてこの会が盛り上げ、事業所に働きかけができたらいいなと思います。

柳屋会長：イクボスというひとつの例ですが、この会でこんなことを推進していきましょうなど提案していくことが重要だと思います。

北川委員：イクボス宣言をするまでに事業所で浸透するには時間もかかると思いますが、準備も含めて到達点としてそこまでいければと思います。

柳屋会長：男女共同参画を職場で実現していく上で管理職を含めたトップがそれを理解しないとなかなか進まないという実態が指摘されていますが、トップやボスが率先して自らが、残業せず帰るなども含めて率先しましょうという意味合いでイクボスと言われていることではないかと思います。

甲斐委員：昨日スタッフのママの話聞いたのですが、中学生と高校生のママですが、パパが納得してくれない。がんばりたいと思うが家事をきっちりしてくれたらやってもいいと言う。家事って意外と大変なんです。パパからすると家事ありきという考えかたがあり、家事ができて当たり前だとか、ここまでこなせて当たり前だという、固定概念が大きくある。パパが当たり前と思って動いていることが問題だと思う。社員の男性に言ってくれたらいいんじゃないかと思います。

時岡委員：家庭の中においてお父さんがイクボス宣言をすればいいのでは

塩野委員：県では働く女性のサポートのためのセミナーをいろいろやっていますが、前提としてママがひとりでがんばるような内容になっていないだろうかと気になります。平日や昼間に開催するセミナーなので、男性に啓発していくセミナーはなかなか実施できていない。女性は自分が働くためセミナーに積極的に参加し、努力されていますが一方で、家族の一員である夫を啓発していくための場を作っていくのが非常に難しい。男女共同参画で女性の活躍のためには、夫側の理解も両輪として必要ですが、そこを推進していく力が弱いのが行政として非常に悩ましいところで何かよい方法はないかと思っています。

柳屋会長：芦屋市では何か男性向けの講座等ありますか。

事務局／長岡：土日に開催している講座もありますが、開催してもきていただけるかというところです。女性も男性も日々働いていて、息抜きの土日に講座に出かけるかというところでした、妻に誘われてきていただけるかたもおられますが、まだまだ弱いところでどうやって参加していただけるか頭を悩ますところです。

濱上委員：夫を動かすには「子どもに必要だから一緒に行きましょう」と言えば動くんじゃないかなと思います。私が働きたいからとかでなくこの家族・家庭・子どもをどう育てていくのか、夫婦だけで話をするのではなく、子どものことを考えようとか、子どものいない家庭では、私たちの将来を見つめて行こうとパートナーに訴えるのがよいと思います。

木村委員：講座って参加したいと思う切り口が大事だと思います。どうしても固くなると休みにわざわざとなると思います。高齢者には働きたい意欲はいっぱいあるけど働く場所がない。企業も今65歳までと年齢が上がっています

が、給料が1／3に減ります。でも仕事はほぼ同じ。やってくれないと思います。今は、現役で働く人をどう応援するかと、余っている労働力を考えると高齢者にも働く場があってもいいのではないかと思います。

事務局／福島：男女共同参画センターでは現在シルバー人材センターに土曜日の窓口業務をお願いしております。非常に生き生きとなさっておられます。これも男女共同参画の市民の皆さんと共同で行う運営の仕方だと考えます。当センターでは土曜日に事業を開催しております、子どもをキーワードと一緒にきてくださいということで堅苦しいものでなく、健康の体操などチラシ・ポスターを工夫して作成し、センターを知っていただくようにしております。講座のときに必ず第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランのどのあたりを知っていただくためにきていただいていますと、開始のあいさつで職員からご紹介させていただき取り組みをしています。

柳屋会長：ほかにございませんか。

野村委員：先ほどの県が実施されているセミナーですが、女性が時短するのでなく、家庭で時短するための講座の作り方もあるのではないかと思います。次に、ここでは仕事を始めるにあたりの相談窓口は上がっているのですが、マタハラやパワハラなどそのようなことが起こった時はどうしたらいいかという、入口の相談と途中の相談が大切で必要だと思います。

事務局／福島：ウィザス・プランの基本目標1から4の中には女性相談がございます。専門の先生（フェミニストカウンセラー・元家裁調停員・女性弁護士）のご相談があり、その中でハラスメントの相談も受けております。この相談は、1から4の中に盛り込みDVの関係は第2次芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画に盛り込んでいます。

野村委員：DVは家庭ですね、職場で困ったらどうすればいいかが、いただいて基本目標5の資料では見当たらないです。

事務局／長岡：お配りしている5施策の体系の3環境整備の基本課題（2）に暴力やハラスメントを防ぎ、個人の尊厳を守る環境整備というのがありこの中にはいってくると思います。

柳屋会長：ほかにございませんか

北村委員：イクボス宣言のお話がありました。私も共働きでやってきました。10年15年前は子どもが病気になっても入院しても仕事を休むのは妻でした。休める雰囲気職場がないので難しいという状況でした。トップの意識や職場の雰囲気が大きいのではないかと思います。私自身の考えより周りの人も取っていないし上司が理解してくれるかと躊躇しました。高齢者の就労ですが、求人が増えていても企業は若い人を希望している。高齢者の働く業種・職種には制約があり、男性は警備、女性は清掃等の単動的な仕事になります。会社である程度の地位やキャリアのあったかたでもかなりのキャリアをお持ちでないと難しい。実際には、再就職となると今までのキャリアとプライドを捨てないと就職は難しいのが現状です。それを踏まえて最近定年延長も言われているが、実際には、同じ会社で同じ仕事で給料は減るという現状が、キャリアを生かせる残った道となっています。政府の考えもそこが落ち着き先と見たのか再雇用の年齢が伸びていく傾向が感じられる。就職においても今後の生き方についても社会全体もあるが企業のトップの意識を変えていかないとなかなか動きにくいのではないかと思います。

野村委員：最近、正社員と非正社員が同じ仕事をしているのに給料に差があったり手当がでないなどが違法という判決が新聞に載っていたが、再就職で同じ仕事をしているのかかわらず給料が減るということに対して法律的に問題ないのでしょうか。

柳屋会長：訴訟になっていますが、裁判所は一回退職して再雇用の場合や継続雇用されるが身分が違うということで賃金格差はある程度やむを得ないというのがこれまでの日本のやりかたであったため一概に不合理とは言えないという判決をだしている場合もあります。同一労働同一賃金の考えかたを今後政府も定着していかなければいけないという、手当や福利厚生を同じにという働きかけをしていこうという動きはあります。

野村委員：働きかけの状態では違法とはなっていないということですね。

柳屋会長：そうですね。みなさんご意見ありがとうございます。芦屋市の中にある会社に、芦屋市として男女共同参画の働きかけをされるようなことはございましたか。

事務局／長岡：芦屋市の中に300人を超える企業というのが、唯一市役所だけで、事業所として単独で300人以上というところがなく、なかなか働きかけるといってもできていません。

柳屋会長：個人的な考えですが、個人事業主が多いということであれば、トップダウンはしやすいということはあると思います。個人事業主のかたにいろいろ話を聞いてもらうなどの形で男女共同参画を実現していくというのはいいのかもしれないですね。

事務局／福島：市としましては、芦屋市最大の事業主であります芦屋市役所が、男女共同参画・女性活躍推進を進めていく中で、市全体に進めていただけるような機運を盛り上げていきたいと考えております。「男女共同参画センター通信ウィザス」を発行しております、お手元を取っていただけるように配布しておりますが、市民委員のかたと一緒に編集しながらみなさんに男女共同参画・女性活躍推進をご理解いただき、会社という視点であったり、市民という視点でともに盛り上げていただくように働きかけております。

柳屋会長：トップを教育する必要性もあると思いますので、みなさんの意見を受けまして、事務局のほうでもご検討していただけないかと思います。県でも何かの事業の委託先を決めるときに男女共同参画の基準も入れるように聞いたことがあります。

塩野委員：事業の入札の時に男女共同参画社会づくり協定を締結しているところは加点があると聞いています。企業の中で男女共同参画推進員を置いていただいているところには、県発行の男女共同参画ニュース、女性の継続就労のためのセミナー案内や女性活躍推進専門員による社員啓発の相談や社員研修の講師派遣もしています。

柳屋会長：芦屋市としてもそういった取組ができればと思います。イクボス賞などの表彰もいいのではないのでしょうか。事務局でもご検討ください。次の議題にいきます。

事務局／桐山：平成29年度女性活躍の取組について 上半期の事業報告の配布資料をみながら説明

柳屋会長：ご質問はございませんか。下半期の事業についてお願いします。

事務局／長岡：今後の予定としてはさきほど桐山がご説明したもののほかに、『女性が輝くまち 芦屋』プロジェクトとしまして10月1日付で(株)マーレと契約ということになっております。ここでは、どのようなことが求められているのかりサーチということで、アンケートをすることになり内容を検討して

いるところです。

最後の資料で『フォーラムの実施』をお配りしております。日程のみ決定となっておりますが、会場もウィザスあしやとリードあしやを利用して開催を考えています。2部構成で1部は講演か討論会を2部は『1 day チャレンジショップ』として、手作りのものを披露する場の提供を考えています。告知方法は、広報あしや12月1日号で出店公募の記事を掲載。市内公共施設や他市センターにチラシの配架をお願いしてHPや市のFacebookにもアップして応募を募りたいと思います。個人やグループの参加で応募者が多ければ市内のかた優先と考えており、出店料も無料と考えています。

柳屋会長：ご質問ありませんか。こういった試みを地道にやっていきたいということですね。それでは、議事についてはこれで終わりとなりますが、ほかにございませんでしょうか。

事務局／長岡：次回第3回女性活躍推進会議の日程調整

柳屋会長：第3回の女性活躍推進会議を1月下旬から2月上旬に開催予定ということですが、その時の内容はこういったものでしょうか。

事務局／長岡：計画のことで、フォーラムについては具体的になっておりますのでその報告となります。日程は2月10日開催予定です。フォーラム開催にあたってチラシの配架などをお願いをすることもあると思いますので、よろしく願いいたします。

事務局／福島：計画の策定経過の資料を見ながら説明。

柳屋会長：ほかにこれだけは言っておきたいことございませんか。なければ本日はこれで終了いたします。

= 閉会 =