

平成26年度 第1回豊島区男女共同参画推進会議 会議録

開催日時	平成26年7月31日（水）18:00～19:45	
開催場所	男女平等推進センター研修室2	
出席者の氏名 （敬称略）	委員：鹿嶋委員、西野委員、星委員、此島委員、渡辺委員、村上委員、 小島委員、榊野委員、デウイット委員、天野委員、武藤委員、 清水委員、中根委員、福島委員、高橋委員 事務局：総務部長、男女平等推進センター所長、男女平等推進担当係長 男女平等推進担当（2名）	
公開の可否	会議	公開
	会議録	公開
議題	<p>1. 会長あいさつ</p> <p>2. 議題</p> <p>（1）としま男女共同参画推進プラン平成24年度実施状況報告に対する意見書について</p> <p>（2）「としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書」に関する取組状況について</p> <p>（3）としま男女共同参画推進プランの進捗管理について</p> <p>（4）区内企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識・実態調査について</p> <p>（5）「としまF1会議」について</p> <p>（6）性犯罪被害者等のための総合支援モデル事業の実施について</p> <p>（7）その他</p>	
資料	資料1	としま男女共同参画推進プラン平成24年度実施状況報告に対する意見書
	資料2	「としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書」に関する取組状況報告
	資料3	「としま男女共同参画推進プラン」の進捗管理について
	資料4	区内企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識・実態調査報告書
	資料5-1	「としまF1会議」について
	資料5-2	としま鬼子母神プロジェクト
	資料6	性犯罪被害者等のための総合支援モデル事業の実施について
	資料7	平成26年度男女共同参画推進会議委員名簿
	参考資料	事業概要（平成25年度）

開会

(会長)

これより豊島区男女共同参画推進会議を開会する。

はじめに、推進会議の委員と事務局に変更があったとのことなので、紹介願いたい。

(事務局)

資料7の名簿のとおり、人事異動により、東京都労働相談情報センター池袋事務所長の小島恒彦様に、今年度よりご出席いただくことになった。また、本日はご欠席されているが、学校長からは渡邊和子先生が委員となられたので、報告させていただく。また事務局は、4月から、私、小椋が男女平等推進センター所長に着任した。よろしく願いたい。

1. 会長あいさつ

(会長)

国の動向としては、第4次男女共同参画基本計画策定に向けての議論が始まる。総理からの諮問は9月末になると思われる。内閣改造があるようなので、それが済んでから男女共同参画会議が開催され、その席上で、総理から諮問を受けるという形になると思う。秋口からそのための組織を作ることになるだろう。まだ、本格的な議論には入っていない。

東京都が「東京都女性活躍推進会議」を作った。準備会は既に行ったが、第1回の会議が明日(8月1日)行われる。東京都には「東京都男女平等参画審議会」のほかに「東京都男女平等参画を進める会」というものがある。これは、業界団体を中心に組織しているものである。私は8年近く「東京都男女平等参画を進める会」のコーディネーターを務めてきたが、梶添都政になってから会が拡大、発展し、「東京都女性活躍推進会議」に名称を変更した。女性活躍を推進している企業に対しては、東京都知事賞を贈呈するという構想もあると聞いている。かなり本格的に女性活躍推進に向けて、明日会議がスタートする。いずれにしても、東京都に限らず、各自治体は、「女性活躍推進」の6文字をキーワードにして、どこもかなり大きく舵を切っているという感じがある。国もそうだが、東京都の場合も、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にするという、いわゆる国の「202030(にまるさんまるさんまる)計画」に向けての議論がかなり活発になるだろうと思う。6年間で目標達成するのは、なかなか難しいと思っているが、目標に向けて最大限努力せざるを得ないと考えている。安倍総理大臣もこの件で経済団体に要請を行い、それを受けて経済団体の方も積極的に腰を上げようとしているが、どうなっていくか。いずれにしても、女性の活躍ということについて、これだけ熱心に議論し始めたということは、良い事だと私は思っている。豊島区もこのような状況の中、ぜひ頑張っていたいただきたい。

それでは、本日の議題に入る。

2. 議題

(1) としま男女共同参画推進プラン平成24年度実施状況報告に対する意見書について

(事務局)

資料1に基づき、としま男女共同参画推進プラン平成24年度実施状況報告に対する意見書について説明。

意見書は、平成26年3月開催の豊島区男女共同参画推進会議で委員の皆様にご審議いただき豊島区男女共同参画推進条例第14条に基づき、推進会議から区長に対し平成26年3月31日付で提出されたものである。

1点目は、附属機関等の女性の参画率の向上と女性管理職の増加への取り組みについてである。区の附属機関・審議会等の女性の参画率が基準年を下回っている点、また管理監督者層の女性の割合が向上している点から区政に多様な視点を反映するための取り組みの強化についてご指摘をいただいた。

2点目は、男女別統計の推進についてである。区は引き続き積極的な実施に努めるようにとご要望をいただいている。

3点目は、配偶者等への暴力の防止についてである。区立中学校においては、デートDV予防教室を行っているが、今後、実施先の拡大や若年層への周知、啓発や関係機関等との連携強化等による暴力の未然防止の取り組みを行うようにとご要望をいただいている。

4点目は、男性への男女共同参画に関する理念の啓発についてである。固定的性別役割分担意識があるため、重圧や生きづらさを感じる男性がいらっしゃるため、固定的性別役割分担意識をなくし、性別に関係なく、仕事と生活が両立できるためのまちの実現へ向けた取り組みへのご要望をいただいている。また区役所については、地域のモデル事業所として、区内企業の模範となるようにとご指摘、ご要望をいただいている。

(2)「としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書」に関する取組状況について

(事務局)資料2に基づき、「としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書」に関する取組状況について説明。

平成26年3月31日付で平成23年度の意見書に関する取組状況を豊島区長から男女共同参画推進会議会長あてにご報告するものである。

1点目が、附属機関等の女性の参画率の向上と女性管理職の増加への取り組みについてである。附属機関等への女性の登用率40%を目指して、引き続き「審議会等の女性委員比率改善に向けた取組基本方針」により、全庁的に取り組むこととした。また、豊島区内で活躍する女性を登録し、審議会の委員への就任や区が実施する講演会等の講師を依頼するために行政内部資料として活用する「豊島区女性人材登録制度」については、既に豊島区の審議会委員等で活躍している女性の登録を行った。また、女性管理職を増やすためには、既に管理監督の職にある者の意識改革も不可欠であることから、豊島区的全管理職を対象に外部講師による研修「女性リーダーの育て方」を実施した。

2点目は、男女別統計の推進についてである。男女平等推進センターに、庁内各課から男女別統計の意義や目的、または性別欄の表示方法についての問い合わせをいただいている状況がある。このような状況から職員の意識が以前より醸成されてきたことが感じられる。しかしながら、セクシュアル・マイノリティの方々への配慮から性別について触れることをタブー視するというような意見もあるため、セクシュアル・マイノリティの方々への理解の促

進を目的とした職員研修を実施した。今後も男女別統計の必要性や重要性について、引き続き周知、啓発に努めていきたいと考えている。

3点目が、配偶者等への暴力の防止についてである。セーフコミュニティ国際認証都市として、平成25年2月15日に全国初の都市宣言である「虐待と暴力のないまちづくり宣言」を行った。そこで暴力防止への取り組みを進めてきたが、その意識醸成のため、一般向けの講演会を開催した。また、若年層に対する暴力予防教育の強化として、平成24年度に開始した区立中学校の3年生を対象とした「デートDV予防教室」を引き続き実施した。平成25年度は6校で実施し、714名が受講した。さらに効果的かつ継続的な予防教育に努めたいと考えている。また、配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援に向けては、関係各課の連携をさらに強化するとともに、迅速かつ的確な対応ができるよう職務関係者研修等を実施した。さらに平成25年12月1日には、豊島区配偶者暴力相談支援センターとして機能整備をした。実績は、証明書発行件数が10件である。今後も様々な視点から取り組みを進めたいと考えている。

4点目が、仕事と家庭生活の両立、地域社会への参画についてである。平成20年度より企業の経営者や人事労務担当者を主な対象者としたワーク・ライフ・バランスフォーラムを開催し、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことのメリットの周知、啓発を行っている。平成25年度は、仕事と子育ての両立に関心のある女性も参加できるよう内容を工夫し実施した。平成21年度より実施しているワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度により認定した企業は延44社となった。また、企業のワーク・ライフ・バランス推進の基礎資料とするため、区内企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識・実態調査を実施した。さらに、働く母親を応援する男性・子どもの生活自立支援事業として「パパと子どもの料理教室」を実施した。今後も啓発の効果を高めるために、様々な視点から事業を展開していきたいと考えている。説明は以上である。

(会長)

今の説明に対して、質問や意見はあるか。

(委員)

資料1 附属機関等の女性の参画率向上と女性管理職の増加への取組みについて、1点確認したい。「管理監督者層（管理職・係長級）に占める女性管理監督者の割合は、平成24年度は管理職16.1%、係長職47.9%となり、順調に向上している。」と記載されているが、東京都の男女平等参画のホームページを見ると、平成25年4月1日現在の「区市町村の男女平等参画推進状況」が掲載されており、豊島区は、管理職11.3%、係長級30.5%と大きく後退している。この意見書記載の現状は正しいのか。23区の中では14番目か15番目でちょうど真ん中であるがどうなのか。

(事務局)

平成25年度の実施状況調査は、これから8月に実施することになっているが、毎年東京都から男女平等参画推進状況の調査依頼があり、平成25年4月1日現在の人事課からの数字を報告している。東京都のホームページ掲載の数字は、管理職11.3%、係長級30.

5%ということだったが、これは事務系の職員だけの数字である。区が通常出している数字は、事務系だけでなく福祉系、技術系等の職員も含めたものである。全体で出すと平成25年4月1日現在、管理職13.8%、係長級47.1%である。いずれにしても平成24年度より低い数字になっているという状況である。

(委員)

東京都も事務系だけでなくトータルの数字を出してくれればいいと思う。

(会長)

ほかに何かあるか。

(委員)

区立中学校のデートDV予防教室について、平成25年度の実績が、6校8回とあるのは、2回実施した学校が2校あるということか。

(事務局)

参考資料としてお配りしている「事業概要」の7ページに平成25年度の実施状況を載せているのでご覧いただきたい。巣鴨北中学校と千歳橋中学校は、2回に分けて実施している。

(委員)

区立中学校は8校あるが、2校では実施していないということか。

(事務局)

日程の調整等がつかなかったため、昨年度は6校での実施となっている。

(委員)

実施しなかったのは、どこの中学校か。

(事務局)

駒込中学校と千川中学校である。

(委員)

日程が合わなかったからなのか。

(事務局)

校長会で、ご案内をしているが調整がつかなかったということである。

(委員)

とても良い取り組みだと思うので、今年度はぜひ全部の学校で実施していただきたい。

(事務局)

6月下旬の校長会では、すでにご案内をしている。これから、男女平等推進センターの担当者が、学校に出向き直接ご案内する形にできればと思っている。

(会長)

対象者が中学3年生ということについてはいかがか。

(委員)

良いと思うが、同じ中学生で受けられなかった子どもがいるというのはいかがか。

(会長)

データでは、1年間に30日以上欠席した不登校は、中学3年が圧倒的に多い。中学3年になると激増する。中学3年ぐらいになると、暴力や性暴力なども増えて、いろいろあるのだろうか。

(委員)

中学2年ぐらいでも増えてくると思う。一つは、中学校に上がったときに小学校と中学校の違いというギャップで不登校になる。また中学2年とか14歳あたりで思春期になると長期で1年ぐらい休んでしまうということがある。

(会長)

いずれにしても、デートDVの予防は非常に大事なことなので、しっかりと行っていかれたい。他に何かあるか。

(委員)

意見書の最後の項目の中で、固定的性別役割分担意識から解放されるようにということで、いろいろな事に関わる取り組みを強化するとあるが、豊島区の啓発の状況を知りたい。

(事務局)

ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を重点的に取り組んでいきたいと考えている。

(委員)

例えば女性は比較的地域に関わっているが、男性は退職後に地域と関わりにくいということが日常的に起きている。このような状況の中で、性別に関係なく、それぞれの夫婦が地域にも関わり、子育てにも関わるなど、いろいろな事がとても大事だと私自身も認識は持っている。もちろん職場との関係も含めて、ワーク・ライフ・バランスはとても重要な事だと思うが、地域の中で男性も女性も関わっていくというのは、かなり意識しなければできないと思う。その点を区として具体的にどう考えているのか、どのように受け止めているのかを知りたい。

(事務局)

「地域」ということになると実際に区民の方々とやり取りをしているそれぞれの所管がある。例えば区民ひろばや区民向けの事業を実施しているところである。その中では、やはり区民ひろばが一番身近で、区民の皆様と交流する場としては大きいので、そこで意識啓発の取り組みにつなげていきたいと考えている。

(会長)

意見書の「4」については、スローガン倒れというリスクはある。これは毎度おなじみのスローガンで、国でもこの10年間ずっと出ている。だがこの問題が解消されたかということ、認識はしてきていると思うが、なかなか難しい。日本という国の女性の位置付けの歴史というものがあり、そういうものが積み重なっているのかと思う。もう一つの難しさは、例えば、女性活躍推進ということをして自治体がやりだすと、それは必要ないと言う人たちが実は一部にいる。難しい問題だが、きちんと対応しておかないと、スローガン倒れに終わってしまう。さらに家事参画、育児参画の受け止め方は、男女で大きく違っているという感じがする。そこをうまく調整しながらさらに進めていくには何が必要なのかという議論、実効性をどう担保するかという議論をしていきたいと思っている。これは国の方でも毎回スローガンで出ているがなかなか進まない。固定的性別役割分担の支持率は非常に高く、2012年の男女共同参画社会に関する世論調査では、平均で男性55%、女性48%である。20代女性の支持率は40%台であり、全世代の女性の支持率は4割を超している。このような中で、固定的性別役割分担意識の解消を進めるのは、なかなか難しい。豊島区も気長に頑張るしかない。

(3) としま男女共同参画推進プランの進捗管理について

(事務局)

資料3に基づき、としま男女共同参画推進プランの進捗管理について説明。

毎年、としま男女共同参画推進プランの所管課に対し実施状況調査を行っている。実施状況調査をもとに、きちんと事業評価をしていくことにより、男女共同参画の視点に立った、事業の企画・立案・実施を進めていくということである。年次報告の作成・報告・公表については、豊島区男女共同参画推進条例第11条に定められている。実施状況等の結果公表を通して、区が、どのように事業を進めているのか、また、計画がどの程度進んでいるのかを区民の方々に知っていただき、男女共同参画について理解を深めていただくという考え方で進めている。今回は平成25年度の実施状況の調査を行う。今後の実施スケジュールについては、8月にとしま男女共同参画推進プランの所管課43課を対象に実施状況調査を行う。回答を取りまとめた調査結果については、2月開催予定の庁内の会議体である男女共同参画推進委員会で審議し、3月開催予定の男女共同参画推進会議にご報告させていただいた後、公表する予定である。

(会長)

男女共同参画推進委員会はフェアな会議なのか。委員長はどなたか。

(事務局)

委員長は副区長である。

(会長)

信頼できる構成の委員会である。その審議を経た各課からの回答の報告が来年3月ということである。議題(1)(2)にあるように、推進会議から要望を出し、それに対して、区長から答申していただいていることがベースになってくると思うので、そのあたりをきちんと意識しながら議論していただきたいと思う。他に意見等がなければ、次の議題に移る。

(4) 区内企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識・実態調査について

(事務局)

資料4に基づき、区内企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識・実態調査について説明。

1. 調査目的：区内企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識・実態調査、分析を行い、企業のワーク・ライフ・バランス推進のための基礎資料とする。

2. 調査設計

①調査地域：豊島区

②調査対象：区内に事業所があり、従業員が10人以上の企業

③標本数：1,500社

④抽出方法：平成24年経済センサス活動調査より抽出

⑤調査方法：郵送配布、郵送回収

⑥調査期間：平成26年1月7日から1月24日

以上の内容で調査を実施した。

3. 回収結果

回収数：328社

回収率：21.8%

次に調査結果の概要をご説明する。

7ページの間4ポジティブアクションの推進について、推進しているとする企業は73.1%だった。

8ページのポジティブアクションを推進しているとした企業の取り組み内容は男女均等な待遇確保が65.6%と最も高く、次いで職場の雰囲気・風土の改善が43.8%だった。女性の職域拡大・管理職の増加は25.9%と低い割合だった。ポジティブアクションを推進している企業が7割以上あるものの、女性の職域拡大・管理職の強化に取り組んでいる企業の割合は低くなっている。今後は、女性の職域拡大・管理職の増加が進むための方策を検討し、必要な情報を紹介していく必要がある。

10ページの間5育児・介護休業法の改正の認知度について、改正されたことも内容も知っているとした企業は50.5%で、改正されたことは知っているが内容は把握していないとした企業は40.7%、改正されたことを知らなかったとした企業は8.9%で、49.6%の企業が改正内容を知らないという結果だった。制度を利用するためには、正確

な制度の把握が重要であり、今後、東京都労働相談情報センター等と協力して制度周知のため、情報発信を強化していきたいと考えている。

11 ページの間7 育児休業から復職する方へのサポート内容について、特に実施していないが66.4%で最も高く、次いで育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステムが13.4%だった。育児休業から復職する方へのサポートを特に実施していない企業が66.4%もあることから、女性が出産を理由に職場を辞めてしまうことがないようサポート体制の充実を促していくことが、今後の課題であると考ええる。

22 ページの間15 セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みについて、就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定が57.8%で最も高く、次いで企業内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置が21.9%となっている。その他の回答には、「スタッフが少ないため特に行っていない」「常識に委ねている」などがあつた。

25 ページの間16 パワー・ハラスメント防止の取り組みについて、就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定が53.2%で最も高く、次いで企業内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等設置が22.5%だった。いずれも就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止規定が55%だったが、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止のためには、就業規則等に禁止規定を盛り込むよう働きかけるとともに、防止するための啓発活動、研修等の実施を促進していく必要がる。

33 ページの間19 - 1 ワーク・ライフ・バランスの推進の取り組みについては、仕事の見直しや長時間労働の削減が38.8%で最も高く、次いで特にないが31.8%、管理職への理解・周知の徹底が26.0%だった。31.8%の企業が「特にない」と答えていることから、今後はワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取り組み例を紹介するなどして、ワーク・ライフ・バランスの推進を促していきたいと考えている。ただいまの説明以外の結果については、後ほど資料のお目通しをお願いしたい。

(会長)

意見等はあるか。

(委員)

アンケートの回収率は21.8%ということだが、この回収率について、多いのか、少ないのか、区はどのように分析しているのか。私は、素人なので、これが高い数字か、低い数字かわからないが、アンケートが戻ってこなかった1100社ぐらいの方たちは、なぜ回答しなかったのか、事業が忙しかったのか、回答するのにアンケートの内容が難しかったのか、回答できないような会社の実態があつたのか、わからない。区としてはどのように受け止めているのかをお聞きしたい。

(事務局)

同様の調査を新宿区や中野区で実施しているが、新宿区の回収率は約17%である。中野区は調査の対象等は異なるが、回収率は3割程度である。豊島区も希望としては3割程度回収できたらということであつたが、想定としてはこの2割程度を考えていた。また、どのぐらいの回収率になるかも見てみたかつたということもある。結果として3割には届かなかつ

たということである。

(委員)

昨年の第1回推進会議では、郵送は回収率が悪いので何か方策を考えるというような話だった。今回1500社に返信用封筒を付けて送っても、回答してこない企業がこれだけある。昨年、そのような話が出ているのに、回答がない企業に対し問い合わせをするなどは、一切していないのか。

(事務局)

調査の途中で回答をお願いするハガキを1回送っている。

(委員)

それで最終的に328社なのか。文書を送っただけで、直接電話をしてお願いするというようなことは、しなかったのか。

(事務局)

お願いのハガキを郵送しただけである。

(会長)

副会長は統計調査がご専門だが、この辺りはいかがか。

(副会長)

郵送法だと、今回程度の回収率になってしまうというのが、今の現実である。しかしながら、これでいいのかというと、そうではない。それでは、どうしたらいいのかというと、一つには予算的に一番削減した状態で出来ることとして、今回のように回答依頼のハガキ等を郵送するということである。別のやり方としては、最初から郵送ではなく、調査員が調査票を持って行き、後日また取りに行く「留置」というやり方がある。この方法だと、かなり回収率は上がるが、とてもコストが掛る。確かに電話という方法もあり、今回の対象は企業なので、インターネットで企業名を検索すれば電話番号はわかるかもしれない。

21. 8%がどのような企業なのかということの間接的にでも探れると、このデータの活用法が少しは見えてくるだろう。まず比較的簡単にできることは、2ページのQ1-2に回答した企業の業種が出ているが、このパーセンテージが、実際に豊島区にある企業の比率とどれくらい似ているのか、どれくらい乖離しているのかを確認することである。それから3ページ⑦に常用労働者数の総数が出ているが、これを従業員数別に例えば10~29人までとか99人までとかの数が出せると思うので、それと実際に豊島区にある企業の比率とを比較してみる。そうすることにより比較的小規模の企業が多く回答してくれた調査なのか、あるいは逆に大きな企業が多く回答してくれた調査なのかがわかるので、解釈の仕方が少し絞れるかと思う。今回のような場合、一番危ぶまれるのは、回答してくれるのは積極的に頑張っている企業が多いという場合もあるので、この結果から豊島区内の企業はきちんとやっていると解釈してしまっているのかということである。そこは、難しいところである。例え

ば17ページの看護休暇の規定の有無、18ページの介護休業制度の規定の有無、20ページの介護休暇の規定の有無など、このあたりについて、規定を持っている豊島区内の企業の実数の数はわからないだろうか。何か別の調査でできれば全体の企業の割合がわかるものがあれば、それと比較をしてみる。それにより回答した企業が、比較的制度が整った会社なのか、もしくは全体の比率と同じなのかがわかると、もし全体の比率と近ければ、あまり偏っていないと想定することもできなくはない。そのあたりの補助的な情報があると少し解釈を絞れるようになると思う。

(会長)

回答率2割というのは、精度としてはどうなのか。

(副会長)

やはりよろしくない。そもそも1,500社というのは、サンプルとして、くじ引き的に選んでいるものなので、縮図になっているということが前提である。しかしながら1500社の全部が答えてくれたら縮図になるが、このうちの一部だと、本当に縮図になっているかわからない。

(委員)

豊島区全体としては、10人以上の企業の総数はどれくらいか。

(事務局)

約3,200社である。

(委員)

このアンケート結果というのは、全体の中の約1割の回答になってしまう。あまり信用ができない結果のように思うが、これを結果として出してしまうのはどうなのか。

(会長)

私が今関わっているところの調査で、企業の人事担当者に送っているものがあるが、回収率は約1割である。要するに回答が返ってこない。なぜかというところ、このような調査が、いろいろなところから、どんどんくるわけである。まして、中小企業で人数が少ないところでは、忙しく、まず回答は返ってこない。実効性を担保するのであれば、コストをもう少しかけるしかない。こちらで、電話、ハガキ、さらには現地を訪ねる。そうするとやたらとコストが掛ってくる。

(委員)

コストが掛るからといって、このような結果にしてしまうと、本当の結果は得られないと思う。

(会長)

例えば、回収率が1割、2割だと、研究論文として使うには、お粗末過ぎるが、大まかな概略のような傾向は出るので、そこから議論するしかないだろう。ここから精度を上げるとすれば、今言ったことも含めて検討する事が必要かもしれない。そのためには、調査予算をもっと取ってもらわないとできないが、今回の調査にはいくらかかったのか。

(事務局)

約70万円である。

(会長)

もう少しかけてもらわないと、精度の高い調査は難しいだろう。

(事務局)

今回、初めて実施した調査である。今回の結果を踏まえて、次回調査をする際には、回収方法や対象の選び方など研究して実施していきたい。

(会長)

調査結果の精度をいかにして上げるかということを、今後の一つの課題としていくことにする。

(委員)

回答者の所属はわかっているのか。

(事務局)

記名していただいている会社は分かるが、無記名の会社もある。

(委員)

だいたい総務担当だろうか。

(会長)

総務が多いだろう。

(委員)

総務省の経済センサス活動調査が私のところにもきているが、それだけで嫌になる。このような調査をされたことがある人は分かると思うが、興味があってお答えくださる方もいるだろうが、まったく興味がないとこのぐらいの回収率になってしまうだろう。医療の方でもアンケート調査をすることがあるが、その調査により回答者に利益があるものは、とても回収率が高いが、そうだと思えないものは、せいぜい20～30%ぐらいである。

(会長)

たぶんこの豊島区の企業は、それほど積極的にやっているわけではなく、この少ない結果

から見てもわかるように、7ページの女性の管理職が少ない理由として1番多いのは「女性従業員が少ない／いない」2番目に多いのは「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」となっている。これはある意味、女性を馬鹿にした話である。要するに、女性を採用しない。そして採用してもそれなりの教育をしないということである。それは男女間の教育制度が全く違っているということでもある。それでも「ポジティブアクションを推進している」と言っており、全く矛盾している。

回答率は確かに低いが、ここから見えてくる実態というものがある。中小企業の場合、前向きにやっていない。そのような企業が多ければ、このような調査を送っても、返ってこないのが実態のような気がする。この辺りは、このような結果を捉まえて我々が働きかけていくしかないだろう。女性活躍推進ということをしつこく国が言っているのだから、もう少し雇用を積極的にやっていただくと同時に、男女雇用機会均等法で男女別雇用が禁止されているため隠れてしまっているが「隠れ差別」というものが、まだまだあり、それをどう克服していくかというのが課題である。他に何かご意見はあるか。

(委員)

36ページからの「ワーク・ライフ・バランス社会の推進のために行政に希望すること」で「ブラック企業の問題」「全てを中小零細企業までにあてはめる難しさを考えて下さい。」「零細企業なのでなかなか大変だ。」「全員が非常勤講師なので答えることができません。」など生の声が出ている。私は、自分自身が一部行政に関わる立場からすると、豊島区の一つの企業体の実態が出ているのではないかと感じた。率直な声だと思うので、ここから学ぶ点というのは、あるだろう。例えば、「そもそもワーク・ライフ・バランスを取ることが必要なのか。必要なのであれば、経営者の意識を変えないと無理。」とか「ワーク・ライフ・バランスということ自体、今まで直接、関わっていなかった。」というような意見も出ている。これらを読むと、このようなアンケート活動そのものが、啓蒙活動につながっているのではないかという印象を持った。確かに回収率は低いかもしれないが、例えば区の「まちづくりアンケート」の回収率も約20%だった。その際、区の担当者は、「全体的に押しなべてこのような状況なので、回収率が低いとは言えない」と答弁していた。各調査を単純に比較はできないが、アンケートの回収率がなかなか厳しいという中で、21.8%というのは、それなりにこちらにとって得るものがあるのではないかというのが、私の感想である。

(会長)

この自由回答欄というのは、かなり大胆に書いてきている。中小企業の方が本音ベースで書いてきているので興味深い。

22ページのセクシュアル・ハラスメント防止の取組み状況についても、就業規則等に禁止を規定しただけで、講習等を実施しているところはまだまだ少ない。パワー・ハラスメントもそうだが、企業は、エポック10に講習を依頼し、事務局（エポック10）が講師をすればいいのではないか。そのあたりまで踏み込まなくては進まないだろう。

(事務局)

今回、会社名を書いたところがあるので、ワーク・ライフ・バランス推進の取

組みを特にしていないという場合、何をしたらいいのか分からないということもあると思うので、個別に当たれるようなところには、こちらから積極的に当たっていくということも必要かと考えている。

(委員)

先ほどの36ページ以降の自由記述欄に「重要性は認識しているが、実現のための人材不足や企業は利益の追求を求められるので、これに専念せざるを得ない経営状況なので、この点を解決できるように対策を希望する。」というような記述がある。これまでは、中小企業に限らず、民間企業で経営と男女共同参画のどちらを優先するかというと、経営が優先されていたと思う。これからは、男女共同参画ができてきている会社は業績が伸びるという視点に変えていくべきだと思う。女性も働きやすいけれども、それは男性も働きやすい会社であり、そのような会社が伸びるという意識の転換が必要である。ここで留まっているといつまでも進まない。数字の目標だけでなく、しっかりと転換が必要なのではないかと思う。そのあたりについて皆さんのご意見を伺いたい。

(会長)

やはり人手不足がこれから影響してくるはずである。今までのような最低賃金すれすれの時給で、かつ有期雇用の非正規雇用という形では、人は集まらなくなっている。それが最初に出てきたのは外食産業である。何店舗かが時給を上げたり、夜間の営業をやめたりしている。その傾向がこれからたぶん強くなっていくのではないか。ある程度きちんと専門能力を蓄えていけば、不安定な非正規ではなく正規で働きたい、あるいは非正規であれば時給をきちんとした額にしていくということになるだろう。正規雇用と非正規雇用の賃金格差は100:50くらいである。女性と男性の賃金格差70:100である。あまりにも格差が大きいのので、否応なしに改善せざるを得なくなってくるだろう。36ページID012のような意見だけでは、たぶん経営ができなくなってくるだろうと思う。他にご意見はあるか。

(委員)

設問によってn値に差があるが、この部分を事務局はどう見ているのか。無回答なだけなのか、有効数じゃないと判断できる数字なのか、もしくは回答がグレーなのか。n値の数字に増減が多すぎるのではないか。

(事務局)

n値については、無回答を除く有効回答数を表している。実際に企業が回答していないところがまちまちだったということはある。

(委員)

回答数が328社で、n値はだいたい300弱だが、介護の設問になるとn値が90程度になっている。グレーの方々がいるということなのかどうか。

(委員)

先ほども話があった率先してやっている会社の数字というものが、より著しく表われてくるとのことだろうか。設問が分かりづらいというわけではないようだが。

(副会長)

回答によっては、そのあとの回答をしなくてもいい設問もある。例えば問9のQ-1「男性の育児休業の取得促進のために取り組みを行っていますか。」のn値は278だが、「2. 行っていない」に○をつけた企業は、そのあとの取り組み内容には答えていないので、Q9-2のn値は57に下がる。n値の大きな差については、そのようなことがあるのではないか。

(会長)

Q13-1「介護休暇の規定有無」については、298社が回答しているが、Q13-3「介護休暇の取得単位」がどうなっているかになると92社しか回答していない。

(事務局)

Q13-3は、Q13-1で「規定があり」と回答した企業が回答するような設問だが、回答していない企業もあるということだろう。

(副会長)

Q13-2及びQ13-3は、Q13-1で「規定があり」と答えた38.3%の全ての企業(約114社)に回答を求めているが、枝分かれしていく中で、回答しない企業もあるのだろう。それにしても、Q13-2「介護休暇の賃金有無」の回答数は109だが、Q13-3「介護休暇の取得単位」の回答数は92である。そこだけを見ても、n値の差が17あったということだ。

(委員)

労働相談情報センターがご担当ではないのかもしれないが、「規定あり」がこんなに少なくていいものか。数年前に労働基準監督署から言われ医師会会員のところでは就業規則等を全部書き直した。社会保険労務士がきてすぐに直させられた。こんなにやっていない企業があって、驚いている。

(委員)

所管は労働基準監督署だが、労働相談情報センターにも、そのような相談が多く寄せられる。仮に規定がなくてそれが明らかであれば、労働基準監督署に相談して、規定を作るといってお話はする。しかし決して良い事ではないが、規模が小さいところで様々な規定を準備するという事は、たぶん難しいのではないかと思っている。経営者の皆さんも、とてもそこまで意識が回っていないということだろう。我々の方もワーク・ライフ・バランスについては、推進をする事業をいくつか実施している。中小企業の皆さんにご説明をし、ぜひワーク・ライフ・バランスの推進をしていただきたいというお話をすると、経営サイドからは「それをやると一体いくら儲かるの。」という話が最初に出てくるというのが、現在の実情である。

(副会長)

回答率が低いとはいえ、階層別に集計をすると、例えば事業規模が小さい企業では規定が作られてないとか、規模が大きい企業では規定が作られているとかいう結果が、回収率が低くてもある程度言うことはできる。そのようなクロス集計を試してみるのも今の委員のお話を裏付けることになると思う。

(会長)

他にご意見がなければ次の議題に移る。

(5)「としまF1会議」について

(事務局)

資料5-1、資料5-2に基づき、「としまF1会議」について説明。

豊島区はこれまで、男女共同参画の推進や、子育て支援・女性支援について取り組みを進めてきた。そうしたことを踏まえつつも、5月に「日本創成会議」による「消滅可能性都市」との報道発表があり、それを警鐘と受け止め、女性が暮らしやすいまちづくりを推進していくために、子育て世代である20～30歳代女性を主体とする「としまF1会議」を立ち上げ、当事者の意見やニーズを掘り起こすとともに、女性の区政参加を促進することとなった。

「F1」とは、広告・放送業界のマーケティング用語で20歳から34歳までの女性である。「F」はfemaleの頭文字で、以下「F2」は35～49歳の女性、「F3」は50歳以上の女性を指すということである。

2. 会議の役割について、1点目は若年世代女性の仕事、出産・育児等に関する意識の把握・分析、2点目はワーク・ライフ・バランス実現のために必要な制度や方策等の検討、3点目は子育て・女性施策に対する意見・要望の取りまとめである。

3. 会議の構成については、座長を立教大学の萩原なつ子先生にお願いすることになっている。メンバーについては、20歳から30歳代の女性を中心に20名程度ということで進めている。ワーク・ライフ・バランスフォーラム交流会参加者、ワーク・ライフ・バランス推進区内事業所勤務者、区内大学在學生、「としま100人女子会」参加者、区職員等ということで考えている。

4. 「としま100人女子会～としまの未来を考えるワールド・カフェ～」は、平成26年7月19日に「としまF1会議」のキックオフイベントとして開催した。これはワールドカフェ方式のワークショップで、20歳以上の女性の方に集まっていたいただき、暮らし、仕事、子育てについてご意見をいただいた。

5. 「としまF1会議」の今後のスケジュールについては、6月～7月にメンバーの選考ということで現在選考中である。8月に会議の立ち上げとなっており、8月9日に第1回の会議を開催する予定になっている。その後12月までの間に全部で6回程度、会議の役割で挙げている項目や、「としま100人女子会」で出された意見等を反映するような形で会議を運営していく。12月には、区に報告し、できるものから平成27年度事業化、予算化をしていくということを考えている。

また、「としまF1会議」については、出産前からの切れ目のない子育て支援を展開する「としま鬼子母神プロジェクト」の一つに位置づけられている。資料5-2は事業の主体となっている健康推進課が作成したものである。このプロジェクトで男女平等推進センターの一つには「F1会議の創設」（キックオフイベント、F1会議の開催）により、女性が暮らしやすい地域社会づくりの総合的な展開を図っていきたいと考えている。「としま子育て応援フェスタ」は、9月と来年3月頃実施予定である。民間事業者が主体となってサンシャインシティで開催する「リトルママフェスタ」というイベントで「としまF1会議」を紹介したり、子育て情報を提供する予定である。

健康推進課と長崎健康相談所が進める事業としては、女性のライフプラン形成のための健康相談事業、「ママとパパの手帳」開発と「子育てごようきき」の導入、妊孕力（にんようりょく）啓発セミナー、結婚妊娠子育て支援アプリ事業を実施する予定である。説明は以上である。

（会長）

「消滅可能性都市」というのは、本当なのだろうか。

（事務局）

統計上、2010年と2040年を比較したときに、過去の統計上の数字から推計すると、豊島区については23区で唯一、2010年より半分以上減ってしまうということが出て報道された。先日の別の民間調査「住みたいまちランキング」では第3位になっていたり、その後豊島区の人口も若年女性の人口も安定しているので、必ずしもその通りにはならないと考えている。今回このような報道も出たので、「豊島区消滅可能性都市緊急対策本部」を立ち上げ、「としまF1会議」の設置が決まった。

（会長）

区議会でも議論しているのか。

（委員）

報道を受けて行政が区民の皆様に対してご説明等をしている中で、「としま100人女子会」も含め、反応はどうだったか。

（事務局）

「としま100人女子会」は、予想以上に反応が良かった。事務局としては、定員100名としたが100名も申し込みがあるのか、当初心配をしていたが、かなり早い段階で100名になった。報道の影響もあると思うが、女性の意識もかなり変わってきたと思っている。

（委員）

「としまF1会議」については、これから様々な意見等を反映していくということだが、「としま100人女子会」の今の時点での主だった意見を伺いたい。

(事務局)

本当に様々な意見等が出ている。ワークショップの中で、豊島区に住みたいくなるには、何があったらいいと思うかという問いを設け、それについてグループごとに席替えをしながら話し合いをしていただいた。子育てのこと、公園のこと、ワーク・ライフ・バランスなど、思っていることを付箋に書いていただいたが、100名の皆さんが付箋に何枚も何枚も書いてくださり、本当にたくさんの意見が出ている。現在その集計作業中である。その中からテーマをいくつか絞ったうえで、「としまF1会議」でさらに検討を進めていきたいと考えている。

(委員)

「としまF1会議」のメンバーの選考については、今までかかわった方たちも含めて、手上げ方式で行っているのか。

(事務局)

「としま100人女子会」から公募したが、かなり大勢の方からご応募いただいております、そちらからも参加していただく予定である。

(委員)

私は、年齢的には「F1」に入らないが、「としま100人女子会」の対象者は20歳以上の女性ということだったので参加させていただいた。いざという時に豊島区のことを一生懸命考えてくださる女性がこんなにたくさんいるのがわかり、非常に楽しいイベントだった。区の職員にも大変細やかな配慮をいただき、部屋はとても殺風景なはずなのに、とても楽しく過ごすことができた。この会に参加して豊島区は絶対に消滅しないかと確信したので、感想として述べておきたい。

「としま鬼子母神プロジェクト」について、たぶんこれは、子育てをこれからするとか、真最中の方々に向かって発信するプロジェクトだと思うが、その割には、「子育てごようきき」の「ごようきき」という言葉、ネーミングが若干古臭いなと感じる。他の自治体では「子育てコンシェルジュ」などといっているところを、あえて「ごようきき」にしたのか。これについては、レトロっぽくてマッチしたということもあると思うが。それよりも「妊孕力(にんようりょく)」という言葉が、おそらく妊娠する力ということで医師の方が専門的に使っている言葉なのだろうと思うが、これを流行らせようとしているのか。難しいなというのが率直な感想である。この言葉について賛否とかはなかったのか。

(事務局)

所管が健康推進課と長崎健康相談所なので、推進会議でそのようなご意見があったということは事務局からも伝えたいと思う。

(委員)

医師は「妊孕力(にんようりょく)」という言葉はほとんど使わない。インターネットのサイトで調べると女性が妊娠し子どもを産む力という意味だと思うが、男性の妊孕力というの

もあるらしく、男性が妊娠させる力というのは、一体どのようなものか、ここまで聞いた時点でもうイメージが悪い。「消滅可能性都市」にならないためには、子どもを作って産めということではないと思う。住みやすく、子育てがしやすい、ここで産みたいということだと思う。何度話をしても、保健所関係、地域保健課では、子どもを産ませたくて仕方がないとか理解できない。医師会で言っているのは、公園など子育てをしやすい環境、歩行者が煙草を吸って歩き回らないような場所、予防接種がほとんど無料でできるような制度、保育園の待機がない場所であり、これに限るが、「としま鬼子母神プロジェクト」のどこにもない。先日も健康プランの会議で少しお話したが、今出た話は、全部お金がかかりすぎるということだ。そうすると逆に男女平等推進センターでやっている生の声をくみ上げた会議を充足させて、「としまF1会議」で取り込んでいただき予算化してもらえないのではないかというのが医師会の今の認識である。今日も「妊孕力（にんようりょく）」について何名かの理事で話をしたが、イメージが悪いし、このような言葉を患者さんに使ったことがないということだった。産婦人科医が「5歳年齢が上がったので、あなたの妊孕力（にんようりょく）は落ちた。」などといったら、たぶんその人は怒ってこなくなると思う。そういう意味合いなので、決して医師が使う言葉ではない。

（会長）

所管課に言っておいてもらいたい。「妊孕力（にんようりょく）」と言っても若い人は分からないだろう。しかもドクターも使わない言葉だということなので、少し考えてもらいたい。これは事務局からきちんと伝えていただきたい。

（事務局）

きちんと伝える。

（委員）

私も「としま100人女子会」に参加させていただいた。非常に楽しかった。萩原先生を始め、ファシリテーターをされた方がとても上手だった。参加者にひとり親の方が多いという印象を持った。席替えで行った先々のグループにひとり親の方がいらした。また優秀な女性が多いと感じた。豊島区には、このような場に参加しようという意欲のある優秀な女性があんなにいるのかと心強い感じがした。その場に出てきた意見は、保育所の充実、病児保育のこと、子どもが思い切り遊べる公園を作ってほしいなどだったので、ぜひ平成27年度の事業化に向けて予算を付けて、意見を反映していただきたいと強く思っている。

（事務局）

「としまF1会議」は8月から始まるので、ここでのご意見も伝えていきたい。

（委員）

ひとり親の方が子どもを育てやすいということが、全ての女性が子どもを育てやすいまちにつながると感じた。

(委員)

「鬼子母神」の「鬼」という字は、ワープロでは出ないが、実は角が付いていない。角が取れて優しくなったそうである。

(会長)

他にご意見がなければ、次の議題に移る。

(6) 性犯罪被害者等のための総合支援モデル事業の実施について

(事務局)

資料6に基づき、性犯罪被害者等のための総合支援モデル事業の実施について説明。

事業の経緯については、国は平成26年度「性犯罪被害者等のための総合支援に関する実証的調査研究事業」を予算化し、性犯罪被害者等の支援に関する様々な取り組みを行う地方公共団体をモデル候補地として募集を行った。平成26年1月に国の募集があった。豊島区がそれに応募したところ選ばれ、平成26年度にモデル事業を実施することになった。性犯罪被害となっているが、豊島区はセーフコミュニティの国際認証都市になっているということもあり、性犯罪も含めた女性に対する様々な暴力を未然に防ぐというような意味においても、少し広く捉え計画を提出したところモデル事業に決定をした。

事業の目的については、被害を未然に防ぐための啓発と、万が一被害にあってしまったときでも、支援先に確実につながり、被害者の心身の回復を容易にするためにこの事業を実施するというものである。

事業開始は、平成26年8月からということだったが、内閣府の事務手続き等が少し遅れており、事業実施期間は平成26年9月から平成27年3月までとなった。

事業の内容については、資料に3つ挙げている。

1点目は被害者支援体制の構築・強化ということで、性犯罪に関する職務関係者研修の実施と相談窓口ステッカーの作成をする。

2点目の急性期における被害者支援の機能強化については、被害者支援先を案内するスマートフォン用のアプリを製作する。アプリをスマートフォン上に用意しておき、それを選ぶと支援先の情報が出てくるというものである。例えばスマートフォンの販売事業者等にPRをして、最初からアプリを入れたものを販売していただくというようなことも考えている。小学生、中学生、高校生がスマートフォンを購入した際、そこにアプリが入っているという形に持っていきたいと思っている。さらにアプリを周知するためのチラシ等を作成し、既にスマートフォンを持っている方に対してもPRをする。

3点目の広報啓発活性化については、暴力防止講演会の開催、例年11月に行っている女性に対する暴力防止キャンペーンのさらに充実した形での実施ということである。

モデル事業のスキームとしては、国が民間事業者に委託をし、豊島区は民間事業者と一緒にモデル事業を進めていくということになる。経費については、国から民間事業者に支払われるので、豊島区には、歳入・歳出は発生しないという形になっている。結果報告書については、民間事業者が国に提出し、検証していくという形になる。

(会長)

ご意見、ご質問はあるか。

(委員)

タイトルが「性犯罪被害者」では、かなり限られてしまうイメージがある。「性暴力」でも重すぎると思う。もっと気軽に相談できる体制が必要だと思う。インターネットで性暴力救援センター・大阪（SACHICO サチコ）の取り組み等を見ると、たいしたことがないから放っておいたとかいう人が多いようなので、やはり特に若い人たちにはそういうところがあるので、ネーミング等は気を付けていただきたいと思う。

(会長)

ここでの性犯罪の定義はあるのか。毎回授業でリアクションペーパーを取っているが、一人の学生が、高校時代に後ろから来たバイクの人に体を触られ、それがトラウマになっているということを書いていた。そういう問題まで、入ってくるのか。あるいはセクシュアル・ハラスメントはどうなのか。モデル事業での性犯罪被害者等は、どのあたりからのことなのか。性犯罪被害というテーマではかなり深刻なものなど、いろいろなケースがあると思う。モデル事業をやる以上は、そのような定義をきちんとしておかないといけないだろう。

(事務局)

確かに性犯罪被害者のためのモデル事業というと、抵抗を感じる方もいるので、違うネーミング等も考える必要がある。性犯罪被害でイメージするものだけでなく、女性に対する暴力全般とそれが引き金になった犯罪もある。また複雑に絡み合っている部分もあると思うので、「性犯罪」だけに限らず、「女性に対する暴力」という広いスタンスで考えて事業を進めていきたいと考えている。

(会長)

なかなか難しい問題である。性犯罪被害者が女性の場合、隠したいという心理も働くだろうし、女性の暴力の範囲をあまり広げてしまうと、かなり深刻なケースを拾えないということもあるだろう。きちんと議論をしてやっていただきたいと思う。

(委員)

この事業項目の内容で国に出して通っているとしたら、かなりキャパシティは広い。DVからかなり具体的なケースまで入ってくるのではないか。

(会長)

ネーミング、定義も含めてかなり議論が必要になってくるだろう。しっかりとやってほしい。

(7) その他

(事務局)

参考資料について説明。

参考資料は、平成25年度の男女平等推進センターの事業概要である。ご覧いただき、ご質問等があれば、事務局までお願いしたい。

(会長)

本日の議題は終了したが、全体を通して何かご意見等はあるか。

(委員)

豊島区の中でワーク・ライフ・バランスの認定を受けている企業に、どれだけのメリットがあるのかということをもっと周知していく必要があるのではないかと。今は、競争入札で加点になるというようなメリットはあるにしても、まだまだ企業体はその内容の理解ができていないのではないかと。ワーク・ライフ・バランスを進めるにあたって、先ほどの労働基準監督署の話が出たが、女性が社会進出を図るにしても現企業の労働の問題、環境問題、ブラック企業も含めた労務管理を含めた環境整備というものを、社会保険労務士を入れるなりして整え、もう1回全体的な取り組みをしていかなければならないのではないかと。まだ、なかなか進められない状況は分かるが、推進していくためには、働き方だけではなく、いろいろな環境を整備していかなければならないのではないかと。自由民主党の政策の中でも、また女性議員の中でも議論をしているところである。やはり一番難しいのは、急に女性に社会に参画しなさいと言われても、仕事をするうえで、労働時間等の問題、子どもの支援の問題等があり、なかなか急には参画できないという事情もある。そこで、ワーキングシェア制度というものを取り入れたらどうか。一人の仕事を完全に半分ずつにするのではなく、それぞれにちゃんと社会保障をした上で、ワークシェアリングをするということはある程度社会的な体制にしていかないと、なかなか女性の参画は進まず、1年かかっても現状のままなのではないかと思う。「としま100人女子会」の参加者の意見を伺っても、豊島区民の皆さん、特に女性の意識がかなり変わってきたと感じる。今、ここで起爆剤的な何か施策を打ち出し、またもっと全体的なこともきちんと考えていかなければいけないということが、この1年間、当会議の委員としてかかわって考えたことである。ワーキングシェアというのは、日本では難しいのか。

(会長)

難しいとは思っていないが、ワーキングシェアというのは、日本のように働く事が好きな国では、なかなか難しい問題もある。ワークシェアリングは一種の失業者救済のテーマなので、ヨーロッパではワークシェアはあるが、日本の場合は、むしろ長時間労働の是正というような形である。1人の仕事を2人でシェアするという事は、働いている側にとって、働く意識という点からいうと難しいような感じがある。これはなかなか微妙な問題である。働くということは、その人にとってのアイデンティティの問題があるから、人とシェアするという事は、難しい。ただ、失業者が増えれば、失業者対策にはなる。有効求人倍率をみると、パートと正社員は全然違う。パートは約1.4倍であり、10人に対して14の仕事がある。正社員の有効求人倍率は約0.6倍で10人に対して6人分しか求人がない。そのあたりを

見ると、まずは正社員であるが、正社員でワークシェアリングをするということはありませんので、なかなか難しい。パートの場合は、有期がかかってきたり、賃金が下がってきたりする。パートと正社員との賃金格差は、男女間の賃金格差より大きい。そのような流れがある一方で、国民生活基礎調査による日本の貧困率は1985年以来最大の16.1%である。特に17歳以下の子どもがいる家庭の貧困率である「子どもの貧困率」が高くなった。これは、子どもの学費や給食費が払えないとか、高校大学に進学させられない家庭などが増える可能性があるということである。その原因の一つはたぶん非正規雇用だろう。総務省の統計では、非正規雇用は2000万人おり、労働者全体の4割弱である。アベノミクスで景気が良くなれば非正規雇用が減るかという、そのようなことはないだろう。人件費圧縮というテーマがあり、ワークシェアの問題は非常に微妙である。失業率がものすごく高くなれば、ワークシェアを政策としてやらざるを得ないと思う。現状の失業率は、全体としては落ちてきているが、正規と非正規では状況が違う。その中でワークシェアの問題はどうなのか。むしろ正社員として働ける口をいかに増やすかという問題があるが、これもなかなか難しい。

(委員)

先ほどの「区内企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識・実態調査報告書」の36ページには、保育に対する問題がかなり具体的に出ているので、ワーク・ライフ・バランスを単なる言葉ではなく実践をさせていくためには、行政の役割が大きいということを改めて感じた。

女性の管理職への登用ということが強化されており、安倍内閣のもとでこれがすごく宣伝されてきているが、昨日の毎日新聞にも「若い女性の格差が広がり支援が届かず」ということで貧困問題が一番深刻だという記事が掲載されていた。そういう点では、豊島区の中で、実態はどうかということをつまななければいけないと思う。その掴み方というのは、そう単純にはいかないだろうと思うが、具体的に政策化をして、そういう人たちが豊島区で安心して子育てができる環境をどう作るかということが、この会議の一つの問題提起ではないかと改めて思っている。

女性差別撤廃条約との関係で、初めて婚外子の相続差別をなくしていくということが認められたが、つい最近も実質的に自分の子どもではないとはっきりわかっているが、その時結婚していた男性が父親として認められるなど、いろいろと歴史的に検討していかなければならないような矛盾点がまだまだ多い。そのような事が今、社会問題になってきていると思う。この会議では、そこまでの議論をできる状況ではないが、全体的に女性差別を撤廃させていくという問題や、本当の意味でのワーク・ライフ・バランスを実践させていくという問題は避けて通れないと改めて感じている。

(会長)

CEDAW(国連・女性差別撤廃委員会)では、国が批准している女性差別撤廃条約の趣旨に照らし合わせ、民法改正を求めてきており、そのうちの一つである婚外子の相続差別の関係は最高裁決定を受けて民法が改正されたが、人権という問題になってくると、今の与党、野党も含めて特に男性議員は双方にかなり保守的な方もいるので、なかなか先に進まない難しさがある。このような状況のもと、この問題は当会議で議論するには大きすぎるような感

じがしないではない。我々は、もっと少し足元の問題を議論していくことである。この問題は、内閣府の監視・影響調査専門調査会の一つの大きな課題であり、男女共同参画会議でも、以前から議論してきているところであるが実行されない。なかなか難しい問題である。たぶん政府のほうも、民主党政権の時代もそうであり、今の自民政権もそうだが、全会一致ということで民法改正に踏み切ることになるが、このような重大案件については党議拘束がかかっている。党議拘束とは、全議員一致して賛成あるいは反対に回ることであるが、それが与党、野党問わずどちらも全議員一致が無理なのである。ただ国連の女性差別撤廃委員会は、対応が遅いということを再三言ってきている。

以上で平成26年度第1回豊島区男女共同参画推進会議を閉会する。