

第48回
埼玉県男女共同参画審議会

平成28年11月16日(水)

埼玉県県民生活部男女共同参画課

○瀬地山会長代理 本日の議事として、新たな男女共同参画の推進に関する計画の策定についてです。事務局より資料1、2、3に基づき説明をお願いいたします。

【事務局説明】

○岡村会長 今のご説明について皆さんのご意見等をお伺いしたいと思います。

○瀬地山会長代理 論点としては大きいものになるのですが、計画の3ページ、5の計画の目標で男女共同参画の実現とある箇所です。先ほど修正があったという話がありましたが、男女共同参画社会基本法の前文には性別にかかわりなくという言葉が入っているはずなのですね。性別にかかわりなくというのはどういう意味を持っているかということ、異質平等論を完全に否定しているのです。男と女は違うけど平等だっていう議論を封じているのが、あの議論なのですね。この表現は男と女は違うけど平等だっていう考え方を容認してしまうのです。致命的な違いです。それが、後まで尾を引いていて30ページ、ここにも性別分担意識が出てきますが、性別にかかわりなくという表現が一切ありません。それと同じく36ページここにも性別にかかわりなくという表現がありません。これは意図的なのかなと思うのですが、意図的でなければ無理解です。つまり男女平等というのは、男性と女性が対等な扱いを受けるというのが1つ、もう1つはそれぞれが性別から自由になれる、この2つが満たされないといけないんです。その2番目の要件について記述が全て外れています。全て外すとどうなるかということ異質平等論を容認するのです。男と女は違うけれども平等だという議論を容認してしまうのです。ここは180度方向の違う議論になります。ですから、男女の違いを尊重しつつとかいうのがこれだと生き残りうるのです。それを明確に否定している男女共同参画社会基本法をきちんと踏まえて文言を調整してください。

論点2にいけますが、そういった意味で言うと、女性活躍推進法というのは正直申し上げておかしい法律なんです。あのように女性のみを対象としてやっているという意味で。そもそもワークライフバランスの議論というのは、少子化対策の流れでずっと発達してきたので、ようやく仕事と家庭の両立という言葉が放棄できてワークライフバランスに持ってこられたと思ったら、またこの法律で職業生活と家庭生活の両立という言葉が戻ってきてしまったんですね。仕事と家庭の両立って、どう見ても女性に向かって使っている言葉なんです。男性が仕事と家庭の両立をするという観点がすっぱりと抜けている。2000年代初めに仕事と家庭の両立という言葉がようやく使われないようになるのですが、政策上、先祖返りをしていることになります。国の政策自体が先祖返りしているのです。ここでこういった表現が散見されるというのはしょうがない、と言えしょうがないのですけれども、少なくとも12ページのところで、県民コメントでも指摘されていたように、短時間勤務やフレックスというのが女性の話になっている。それからここ全体で保育所まで女性の話

にされてしまっていますよね、ここの中に入ることによって。女性の活躍と保育所がセットになるのはおかしいのですよ、本当は。私だって働けません、保育所がなかったら。という視点を抜いてしまっていて意図的に。あの法律自体そのように書かれている法律なので、こういったものが出てきてしまうのはある意味しょうがないのですけれども、でも、こういう時にはきちんと男性を含めた、と入れていただかないと。やっぱり、ウーマノミクスプロジェクトというピンクのチラシをやった段階で、それは女性のことなんだなという男性は入ってこないのです。それをまたここで強化しているような感じがします。ですから、12ページで言えば推進項目の①で挙がっている「企業における仕事と家庭の両立支援」ですね、これは男女を問わず、あるいは男性を含めたとかの何か一言が必要ですし、②番についてもアは男性の育児休業取得が挙がっていますが、男性を含めた働き方の見直しの推進というようにやっていただかないと女性が時短ばかり取って、あるいは女性はパートになってというのを促進する文言になってしまう、というように考えます。それが一番大きな目を見たときにかなり危ない文言が散りばめられていたのでそこは少し問題ではないかと思えます、私たちの業界から見ると。

もう1つだけ細かいことですが、県民コメントの8ページの46にありました保育士の待遇の件が述べられていますが、別に県がやらないというのであればそれで構いませんけれども、これは国がある程度、支援策を作っているのは事実ですが、県がやらないとするところがやるのですか。さいたま市は別に権限を持っているから良いのかもかもしれませんが埼玉の他の市はどのような取り組みをするのですか、ということになると思います。例えば東京23区だと、各区が独自の政策を採ります。私は目黒区で保育所の運営をやっていますが、目黒区の場合は保育士が目黒区内の保育所で働く場合には家賃で8万円、月額補助を出します。それでも保育士は、集まりません。というように、全国共通の制度でやれ、と言われてやれるような話ではなくて、現場で見ていると、国なんてそんなこと分かりませんから、現場で人が集まらない時にどうするかというのをきちんと見ていただくためには、多分もう少し書き方を踏み込んだ方が良いのではないかと思います。埼玉もそれなりに待機児童問題があるところで、そういったところではやはり、賃金増額だけに限るとこういった書き方でも良いのかもかもしれませんが、地方では基本的に問題はなくて、主に首都圏や関西圏のみで問題があることなので、むしろ地方自治体の責任の方が重い問題になりますので、家賃補助を含めた様々な政策が、県、ないし市において進められるべきだと思っておりますので、もう少し考える余地があるのではないかなと思います。以上です。

○岡村会長 ありがとうございます。前半の部分についてお答えをお願いします。

○事務局 まず、男女共同参画の基本的なという部分のところですけども、意図的に抜いたという所は無く、こちらの計画は、現行計画とその前にプランというものが2つありまして、ある程度前のものをその都度必要なところを見直してという形で計画を作成して

おります。特段その部分を今回外したということではなく、前回からということになっております。ただ、誤解を招く所があるのであれば、この機会にご指摘をいただいたので、精査はしたいと考えます。

○瀬地山会長代理 12ページの話。

○事務局 こちらの部分につきましてはご指摘のとおり特段男女という言葉は多くなく、男性にとってもという言葉を書いてはいないところではありますが、もちろん男性も働き方を変え、女性だけではなく同じようにやっていくというような主旨でこちらのプロジェクトは推進しているものと認識しておりますので、どこまで男性を含めたという語句を加えるかは調整をしたいとおもいますが、もちろん男性を含めてというのはこちらは意図はしているところでございます。

○岡村会長 意図していることが伝わらないということだと思いますので、しつこくても男女というのを入れるという方法も考えられます。煩くても男女ともというのを特に全部ということではなくて、ここに入れなくてはまずいなという所に、私どもも考えて入れましょう、ということが一つの案なのですがいかがでしょうか。

○事務局（ウーマノミクス課）ウーマノミクス課長の犬飼と申します。前回お話をさせていただいたのですが、当然、男性も入っております。このため、男性の育児休業も奨励金を出して10日以上取ってほしい、と企業に働きかけも行っていきます。

○瀬地山会長代理 それはもちろん分かるのですが、仕事と家庭の両立支援という言葉は普通は男性に向かって使われない言葉なんですね。だからそこには敢えて強調を入れてあげないと、そちらが当然と思っても読む側が当然には聞こえないですから。

○事務局（ウーマノミクス課長）分かりました。そういうお話もあるので、その辺はよく男女共同参画課と話をさせていただきたいと思っております。

○事務局 それから、保育士の部分の賃金のところなのですが、ちょっとこれは保育の担当の部署の方にもう一度確認をしたいと思っております。ご指摘いただきましたとおり、特に待機児童の問題、首都圏での大きな課題というところになるかと思っておりますので、賃金だけではなく他に資質向上、待遇改善というところで何らかの施策が考えられるのか、逆に考えていくべきところかと思っておりますのでそこは再度、担当課と調整してまいります。ありがとうございます。

○瀬地山会長代理　ちなみに先ほど申し上げた目黒区の補助金は、目黒区内に住む時と、区外に住む時とで大分変えるようにしてあります。そういったインセンティブを色々作れるところですよ。

○岡村会長　何か付け加えることがありますか。

○事務局　県の方でも担当課含めそういった意識を持っておりますので、ここは調整をしてみたいです。

○岡村会長　他に何かございますか。

○櫻田委員　推進指標のところでも伺いたと思います。今回、推進指標が大変、数が減ってきていることに対して県民コメントの9番で、現計画の推進指標が34と多く分かりにくいとご指摘いただいていることから、数を絞って3分の1の12の指標にしたとある訳なのですが、これは、分かりにくいというのが一体どなたから、どういった切り口で分かりにくいという指摘があったのか教えていただければと思います。

○事務局　こちらにつきましては、現在の計画は議決事項でございまして、県議会で議決をいただいた際の、附帯決議の一つになっております。附帯決議の内容でございしますが、埼玉県男女共同参画基本計画の実施に当たっては、次の項目に十分留意すること、ということで4項目挙げられたのですが、その1つ目が、「計画に設定されている指標が非常に多く、かつ、幅広く総花的になりすぎている。各事業に強弱を付けるなど十分に整理した上で実施すること。」です。このような附帯決議が付いたという経緯がございましたので、今回の計画策定に当たりましては指標を達成したものとかが、似たような指標についてはどちらかに絞るなどといった形で精査をしまして12にまとめた状況でございまして。

○櫻田委員　ありがとうございます。事実関係については分かりました。

この指標につきまして見た時に、こういった計画を実行性あるものにしていくためには指標の設定というのがとても大切だと思いますが、前回も意見として出させていただきましたとおり、審議会の委員に占める割合が既に目標値に非常に近い現状値があるものについて、あらゆる分野の意思決定に男女が共に参画するということですが、2点だけ掲載しているというのでは、足りないのではないかなと思います。これは県民コメントでも何人かの方からご指摘いただいているところですが、県民コメントに対して、県庁内における女性管理職の割合と、女性の校長・教頭職への登用の割合を推進指標に挙げてほしいとの意見に対して、広く県民に関わるものを優先して推進指標に設定しているので当該項目については記載しない、という回答になってはいますが、私はこれは認識が間違っ

いるのではないかと思います。審議会というのはあくまでも参考意見を述べるに留まるところですので、実際の政策を決定していく場所に、女性がどれだけ参画していくかということが非常に大切ではないかと思います。やはり、県の管理職職員や教育現場における校長や教頭の女性比率、これを数値目標に入れていただきたいと考えております。理由は2つありますけれども、先ほど申し上げましたように、現在挙げられている2つの数値目標では県の本気度が感じられない、コメントにもありますけれども、本気でこの男女共同参画について取り組んでいくんだ、という意欲が県民に対して伝わらないのではないかと思います。もう1つは県民の半分は女性な訳ですから、その県民のニーズをきちんと汲み上げて支援していくというためには、ある程度の数、女性が入っていくことが必要だと思いますけれども、現状の数値はあまりにも5割の女性のニーズを反映しているとは言い難いのではないかと思います。前回の会議で配られました資料1の中で、私が申し上げました女性管理職の数値目標を設定していただきたいということに対して、幹部の登用は男女を問わず能力、意欲のある職員を登用するので、数値目標の記載を基本計画の中に入れるのは馴染まない、という理由が記載されておりますが、この、能力、意欲があるということをどういうふうに評価されているのか、ということが大変大事なのではないかと思います。働き方を変えていかないといけないということを言われておりますけれども、ようするに残業がいくらでもできて、紙一枚で転勤OKで、急な対応に朝から晩まで対応できる職員が優秀である、という職場風土ですと、もう、女性は現状、家事ですとかそれから育児ですとか、介護を担っている女性はとても職場と家庭を両立ができず、管理職に登用されていくような働き方はできないと思います。ですから、働き方を県の中で変えていただくというような、そういう視点を持って取り組んでいただきたいと思うのですが、この能力、意欲のある職員を登用するので数値目標は必要ないというお答えからは、そういった職場風土が感じられませんので、その辺を考え、ぜひ知っていただきたいと思います。

もしも、実質上、現在の構成員の中から管理職に登用するにふさわしい女性がいないので、数値目標を設定してしまうと能力のない女性が登用されてしまうという状況にあるのであれば、逆に若手の職員をきちんと育成していくようなプログラムを、別途書かれたらいいのではないかと思います。具体的には長時間労働の是正ですとか、それからやる気と能力といわれている評価基準を見直して効率的に働いている人を評価していくというような評価基準にしていく、そして若い職員に対するキャリア上の助言や研修の機会、そして将来の管理職へと繋がるポストの異動の機会を男女平等にしていく、優秀な女性職員に対して将来あなたをリーダーとして能力を発揮して欲しい、期待しているんだということを明確に示して鍛えるというようなことを積極的にやっていくという取り組みが必要ではないかと思います。以上です。

○岡村会長 今のご意見につきましてはいかがですか。

○事務局 どうもありがとうございました。今現在、「女性活躍・子育て応援事業主プラン」のほうで掲げている数値目標というのは、管理職になる女性をまずは育てるところで、管理職の一步手前になりますのが主幹級ですので主幹級以上の女性の人数を、まず現状の2割程度増やすということを目安にするというのが数値目標になっておまして、何パーセントといった形ではなくそういった表現の目標になっております。それに向けて実際に女性本人向けですとか、職場風土というお話がありましたけれども上司に向けての研修というのも本年度から始めているところですので、女性登用に向けてふさわしい人物の育成というところは手掛けております。ただ、本当に委員の皆様からはこちらの部分については是非指標にということでご意見は頂戴しておりますので、担当部署は違うといったところはございますけれども、最終的にどういった形になるかぎりぎりまで投げかけて調整をしていきたいと思っております。

○櫻田委員 ありがとうございます。結局ずっと女性の管理職の登用をと言われながら働き方が変わらないと変わっていかないというところがあると思うのですね。発想を逆転させて女性の管理職を増やしてしまえばいやが応でも長時間労働は是正されるし、皆さんならだらして残業できませんから評価の仕方も変わってくるという逆の発想で進んでいくところもあると思いますので調整が大変かと思っておりますけれども、是非審議会の方から強い意見があったということ伝えていただければと思います。

○岡村会長 どうもありがとうございました。他に何かございますか。それでは、質問してもよろしいですか。一般に既定の労働時間が終わって一斉に帰るといった条件があるのかどうか、結局女性の場合には残業があるから管理職にはなりたくないという人も、決まった時間に帰りたいのということもよく聞きますし、その辺は県の方ではどのようになっているのですか、帰宅時間とかは。サービス残業とかすごく多いのかとか、その辺の実態はどうなんでしょうか。

○事務局 その辺は男女を問わず水曜日はノー残業デーということにされておまして、他の日ももちろん、総労働時間の短縮ということは言われておりますので、男女を問わず推奨されております。後は女性の職員は人によるかと思うのですけれども、子育ての期間中、時間だから帰らなければいけないという方については、効率的に仕事を進めて、ちゃんと時間通りにできるだけ帰るという努力をしておりますので、残業だけでは計れないところもあると思いますけれども、特段全庁的に何か指針が示されているとか、評価の基準があるとか、何時までに帰れというのは基本は定時なので、特に水曜日はノー残業なので、また、夏の期間ですと残業を減らす期間と全くやらない期間というようなことを1か月単位で進めていこうという取組みもしている状況でございます。

○岡村会長 どうもありがとうございます。他には何かありますか。

○櫻田委員 子育て中の女性が、早く帰ったりそれから保育園があるので朝ちょっと余裕をもって来られなかったりということがありますと、結局、女性だからいいよとなると他の人たちが皆、長時間残業をしているのに、その人たちだけが早く帰ると相対的にやはり女性は働いてないのかとなる訳ですね。ですから女性も男性も同じように女性特有の何か理由があって早く帰るのではなく、皆が早く帰れば女性がどうのこうのという話は無くなるので男性も女性も一緒に働き方を変えていくことが大切なのかなと思います。

○岡村会長 ありがとうございます。

今のお話で、育児時間とか全部ありますよね。育児時間とかの人たちはきちんともちろん帰る、わりとだらだら残業みたいな感じにならない方がいいということですよ、早め早めにとすることで全体が同じようなどこの部署だけすごく大変とかそういったことが無いような条件というのが求められているのではないかなと思います。部署によってかなり違うかなと思います。

○瀬地山会長代理 追加で申し上げれば、櫻田委員がおっしゃったことというのは正論なのですけれども多分それを言っても「ちゃんとやっています」で終わるのです。やる気があるのであれば男女別にきちんと残業時間の統計を取ってください。職階別、男女別で残業時間の統計を取り、どのようになっているかを調べるのです。データがないと対策は生まれません。

○岡村会長 何かございますか。

○事務局 大変貴重なご意見をいただきましたので、人事サイドへご意見を伝えまして、男女ともにとり働き方をこちらから投げかけていきたいと思っております。

○岡村会長 他に何かございますか。ご質問でも良いかと思っております。

○増井委員 質問なのですけれども、用語解説の中に女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の説明で、日本政府に対して勧告が出ていることを付け加えてほしいとありましたが、ご意見を踏まえ修正します、ということで先ほど説明をいただきましたけれども、この日本政府に対して勧告が出ているこの内容について、またこの国連総会で130か国が賛成してとありますけれども、これを詳しく説明していただきたいと思っております。

○瀬地山会長代理 条約自体の説明ですか。

○増井委員 はい。

○瀬地山会長代理 女子差別撤廃条約というのは、国際婦人年の1975年をスタートとした「国際婦人の十年」の中で進められた取り組みです。1979年にこの条約は成立していて、その批准が日本の場合1985年なのですが批准のために国内法の整備が求められ、それによって実現したのが、国籍法の両系主義と男女雇用機会均等法と、家庭科男女共修です。

○増井委員 説明はここに出ているのですが、会議の内容と、どういった点に対して勧告が出ているのかといったことが分かればそれを聞きたいと思います。

○瀬地山会長代理 2016年の勧告は文章にすると大変沢山あります。

○増井委員 男女格差指数が毎年、表示されていますがそれとは違ったものですか。

○瀬地山会長代理 GGI※は世界経済フォーラムが出しているものでこのデータとは異なります。GGIは男女の差に反応する数値です。ですから、男女ともに教育水準が低い国は成績が良くなります。

○増井委員 日本は低い順位を示してますよね。

○瀬地山会長代理 111位です。

○増井委員 今の内容に対してHP等で見られるものでしたら、見てみたいと思いますのでその旨教えていただけたらと思います。

○事務局 申し訳ございません、本日は手持ちの資料がございませんので、瀬地山会長代理がご説明くださったとおり、かなり多岐の項目に渡っておりますけれども、日本の遅れている分野があるということで再度、何回も前回と同じように指摘をされている部分があったり、新たに指摘をされている部分があったりするところがございます。それにつきましては、国の方でも見解の内容は会議の資料等で挙がっておりますので、あと団体のほうで元々日本語ではないのですけれども翻訳したものを上げたりされておりますのでHP等でご覧いただけるかと思っております。本日は手持ち資料が無く申し訳ございませんが、ご覧いただけたらと思います。

○岡村会長 ありがとうございます。他に何かございますか。

では、よろしいですか。こういった場所で私たちは色々なことを学ぶのですが、結局、地域に入っていくと全く無関係みたいなことが多くて、やはり市レベルとかで独自に開いた方が良いのかと思います。私たちがここで学んだことを持って行って。ほとんどみんな知らないですね。だからこれをどうやって普及していくか、例えばパンフレットを送ったとしてもほとんど見られないと思いますし、どうやって普及していくのかというのがすごくこれからの問題かなと思うのですけれども。何かヒントがありましたら教えていただきたいのですけれども。

○事務局 埼玉県だけではなく、各市町村にも男女共同参画担当がございまして、他には女性センター、男女共同参画センターのほうもございまして、そういった所で市町村レベルでも普及、啓発の方はしているかと思います。また、県の役割として、そういった市町村の方々に研修を行ったりですとか、市町村の方が色々やり易いように情報提供をしたり、意見交換や共有の場を持ったりというようなことをしております。今回の新たな計画が出来ましたら市町村の方も県の計画を参考にされる部分がございますので、説明の機会を設けていきたいと思っております。

○瀬地山会長代理 今のお話は、47都道府県どこでもされると思うのですね。私が知っているもので独自の取り組みと思われるものは福岡市でして、各自治会にお金を出すんです。自治会にお金を出して勝手に活動をしてください、ただし何か一つ男女共同参画関係の催しをやってください、それを条件にしてお金を出すというようにやっています。福岡市役所が音頭を取って学校区などをベースとした自治会に対してそんなに大金ではもちろんないのですが、お金を渡し、各自治会が例えば、災害と女性など何でも良いのですが何か一つやるというような事業をやっています。

○岡村会長 他に何かございますか。

○櫻田委員 県民コメントの16番なのですが、「人権感覚育成プログラム」を実施した学校は100パーセントになるかもしれないが、その人権の内容として男女共同参画あるいは男女平等についてのプログラムを実施している学校の統計を取ったらいかがか、といった意見があります。それに対して県からは要するに親としての教育の機会をきちんと提供しているのでそれが目安になるのではないかという回答が出されていますけれども、親としての教育を受けるといふのと、男女共同参画の人権の教育を受けるといふのは全く違うことです。私の感覚からしても学校の現場の中で、男女共同参画を人権として先生がどれだけ教えているかという、かなり少ないというように感じておりますので、まず、実

態把握のために学校の統計を取ったらいかがかという提案は、非常に良い提案ではないか
と思いますので、再考していただければと思います。

○事務局 ありがとうございます。教育局の方にその話はさせていただきまして、100
パーセントやっている中でどの程度やっているかと、実際こういったことをやっている
という現場の研修会とか発表会のほうには、当課の職員も行って話は聞いているのですが、
統計的な部分というところが把握できるように、働きかけをして参りたいと思います。

○岡村会長 他に何かございますか。いかがですか。よろしいですか。それでは意見も出
尽くしたということでよろしいですか。それでは以上をもちまして本日の議事を終了いた
します。

(※1) 【GGI】

世界経済フォーラムが発表する、各国における男女格差を測るジェンダー・ギ
ャップ指数 (Gender Gap Index : GGI)。本指数は、経済、教育、政治、保健の4
つの分野のデータから作成される。2016年の日本の順位は、144か国中111位