

平成28年度第1回 神戸市男女共同参画審議会

日 時 : 平成28年11月2日(水)16時00分～18時00分

会 場 : 神戸市役所1号館14階AV1会議室

(◆ 委員の発言 ◇ 事務局及び幹事の発言)

1. 報告

(1) 神戸市配偶者暴力対策基本計画の進捗状況について

◇ 資料3に沿って説明。

◆ 委員からの質問・コメントについては、次の年次報告書(案)重点事項5でいただく。
(会長)

2. 議事

(1) 平成28年度神戸市男女共同参画年次報告書(案)について

◇ 資料4に沿って説明。

◆ 重点項目1のワーク・ライフ・バランスの推進について、委員からの意見等をお願いする。(会長)

◆ ワーク・ライフ・バランスという言葉は聞いたことがあるけれど、意味をよく理解していないという話題がワーキングであがった。講演をしても、「ワーク50、ライフ50だと思っていた」という声をよく聞くので、機会があるたびに、ワーク・ライフ・バランスの本当の意味を伝えていきたい。

◆ ワーク・ライフ・バランス推進モデル地域事業というのを六甲アイランドで実施しているが、どういった活動をしているのか。また、P&Gジャパンさんが中心となって活動していると思うが、P&Gジャパンさんが六甲アイランドから三宮へ移転したらどうするのか。

◇ 六甲アイランドでは、「RICステーション」の「仕事と子育てのカウンセリングセンター」で、カウンセリングを実施してきた。P&Gジャパンさんの移転に伴い、今は、神戸市の各区役所や男女共同参画センターで引き続いてカウンセリングを実施しているので、発展的解消と言える。

◆ 昔、六甲アイランドの中でワーク・ライフ・バランスの企業向け調査をしたような気がするが、啓発の意味も込めて再度調査することを検討するとよい。(会長)

◆ 待機児童は、今どれくらいいるのか。(会長)

◇ 平成27年4月1日には13名だったが、今年度は、28年4月1日で59名と46名増加した。区ごとの内訳は、東灘区と西区で12名、灘区10名、中央区11名、垂水区9名であった。神戸市内でいうと、東西両端で待機児童が発生していて、北区、兵庫区、長田区、須磨区あたりでは、0,1,2名である。

◆ 重点項目2の女性の活躍推進について、委員からの意見等をお願いする。(会長)

◆ 今年度から女性活躍推進法が施行された中で、変革の時だと思う。女子学生社会人力アッププロジェクトについて、夏休みはインターンシップがあるから参加が難しいとあるが、夏休みでなければ、授業があるから難しい。(会長)

◆ 夏休み期間ではなく、授業の中でプログラムに組み込んでいければよい。そうすることによって、夏休みインターンシップでいけないという問題は回避できる。何度も受講しないと意識は変わらないと思う。また、大学生のうちにこのような考え方を身につけることは学生のキャリアデザインにとって大事なことである。県はキャリア教育への補助金制度を作ったが、市は手法について大学にアプローチしてほしい。

◆ 待機児童の問題について、保育士さんだけを確保し、小学校の空き教室を利用したテンポラリーな保育所するのはどうか。新たに開設しようとするのと近隣住民の反対等問題が発生するが、既存の小学校を利用することでそういった問題は回避できる。単に育児休業の期間を延ばすという政府がしようとしている施策は、女性の社会復帰を遅らせてしまうので、男性も必須で育児休業を取得するようにするべきである。

- ◆ 北アメリカの高校には、保育学部があって可能だが、（日本では）学校教育と社会福祉法人の仲があまりよくないイメージがあるが、神戸市で率先して、それ（学校での保育事業）をすることで、広めていって欲しい。また、保育士は仕事の割に給料が低いため、意欲を持っている人が少ないと感じる。看護師は、一度職を辞めても、再就労される率が高いが、保育士は、一度辞めてしまうとなかなか再就労には繋がらないのが現状である。（会長）
- ◆ 女性活躍推進法が成立したことによってポジティブな動きがあれば、そういった実例を紹介できる機会があればよい。大学生向けのセミナーについては、企画の段階で、学生に参加してもらうことで、どの程度学生のニーズとマッチしているかを丁寧に検証していくことができるのではないかと。
- ◇ 女子学生社会人力アッププロジェクトについては、もう少し考えていかなければいけないと思っている。予算の関係で確約はできないが、今いただいたご意見に沿って、検討していきたい。
- ◆ 当事者も結婚や出産をするまでは、正規のフルタイムで働きたいと思っているが、子どもができたことによって、パート・アルバイトを望む人も多くいる。そういったモデルが多く、それを見て育てているので、フルタイムの正規雇用で生涯働こうと思う人は少ないように思う。女性だからこそ、様々な働き方ができるのはいいと思うが、就労に見合った賃金がないというのは問題である。（会長）
- ◆ 仕事に専念したいが、子育てが大変という話を聞く。女性は仕事に就いてからキャリアについてどう考えるかというようなセミナーに参加するが、男性は参加しないので、女性特有の悩みだと思っていた。しかし、シングルファザーで、子育てと仕事の両立に悩んでいる男性もいて、そういった方たちに対しては、どのような手を打っているのか。
- ◇ 男性への施策としては、賛否両論あるが、ひとり親という意味では、シングルファザーに対する施策はある。しかし、男性がそこに気軽に参加できるかという点において、課題がある。男性のこころの悩み相談という形では、センターでセミナーを開催している。
- ◆ 重点事項3の男性にとっての男女共同参画の推進について、委員からの意見等をお願いする。（会長）
- ◆ まず、男性の働き方、長時間労働を解消し、女性だけが子育ても仕事も介護も家事もしないといけないという状況を改善する必要がある。そのためには、管理職クラスの意識を変える必要があるが、何か「イクボス」を対象としたプログラムは行っていないのか。
- ◆ 全国260ある連合の地域協議会では、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを運動方針として、徹底しているため、女性の執行委員が増えている。10年前は男性が組合の執行委員の仕事をするべきだという風潮にあったが、今は各会社や市役所でも女性の管理職を何パーセントというように進んで女性を登用するようになってきた。特に大手では、運動方針にそういった内容を盛り込んでいくように指示されることによって、女性活躍が進んでいく。
- ◆ 男女の共同参画というと、介護の問題があるが、経営者協会では、3年前から、介護についての研修会を企業にPRし、参加を募っている。しかし、女性活躍などのテーマに比べると、今一つ理解が乏しいのが現状で、3年間続けても、毎年10社程度しか集まらない。介護の問題は男性も女性も同じであり、中小企業でも40、50代の人達が、介護を理由に辞めている。本人も企業も大変だと思うので、そういったことについて、もっとPRしていく必要があると考えている。男女共同参画については、中小企業と大企業とで状況も認識も全然違う。中小企業にとっては、女性の活躍も確かに大切だが、男性でも女性でもとにかく人手が欲しいと思っている。中小企業は人が来てもらえるのであれば、状況に応じていろんな対応をしてくれるので、この課題について取り組む必要性を理解してもらうためのアプローチの仕方を中小企業と大企業とで区別して行っていきたいと思っている。
- ◆ 29年1月に育児・介護休業法の改正があり労働局ではその説明会をしているが、参加希望の企業は多い。介護との両立を目的とした制度が拡充されていることから、介護について何らかの対応が必要だという意識は少しずつ広がってきているように感じる。未婚率が上がり、少子化も進んでいるので、男性が介護をすることはますます増えていく。介護に対するアプローチから男女共同参画は進めやすいように思う。
- ◆ 重点事項4の地域における男女共同参画の推進について、委員からの意見等をお願いする。（会長）

- ◆ 神戸市の防災会議の女性の割合はどれくらいか。(会長)
- ◇ 防災会議における女性の割合は1割と低い。防災会議の委員については企業とのつながりが深く、その企業の該当ポストに女性の方が就かないと、会議のメンバーに入ってもらえないので、少なくなっている。民生委員さんなど地域で活躍している女性の方が多いが、その会のトップとなるとまだ男性が多い。
- ◆ 神戸は震災で大きな被害を経験した街でもあるから、防災会議で女性の意思が反映されるよう、率先して防災会議の女性委員の割合を増やして欲しい。新しい委員の改選のときに、必ず女性を入れたり、長が男性でも2番目に女性を登用したりするなど工夫して、できるだけ30%に近づけてほしい。(会長)
- ◆ あすてっぷKOB Eの利用率が伸び悩んでいるということについて、3年前に先進的な視察をすると書いているが、どのようなことをしたのか。
- ◇ 大都市主管者会議での視察で北九州の取り組みを見学してきたところ、センターとハローワークと保育所とがコラボしているようだった。神戸市の男女共同参画センターと他都市の男女共同参画センターの一番大きな違いは、神戸市は直営で運営しているということである。運営が安定しているというメリットもあるが、柔軟な対応が難しいというデメリットもある。その分、センターの中ではいろいろな工夫を行っている。
- ◇ センターの利用率については、隣の総合福祉センターが工事で使用出来なかったため、今は高くなっている。先進の視察としては、大都市でいろいろな会議があるので、その際に聞いたり、インターネットを閲覧したりして、他都市の状況を参考にしている。セミナーについても、他都市とチラシ交換等をして、参考にしている。
- ◆ 「自治会長やふれあいまちづくり協議会長」など、代表者の性別は、男性75.3%、女性22.2%とあるが、地域団体の女性比率がわかると思う。
- ◇ これは、市民参画推進局の方の自治体組織等の調査で上がってきている数字になる。
- ◆ 実際に地域を動かしているのは女性だが、意思決定はできず、便利に使われているようであれば問題である。
- ◇ 中央区と灘区については特に、ふれあいのまちづくり協議会は組織的に何を加担しているかというのがあるので、その母体は女性がトップの場合もあるし、男性がトップの場合もある。ただ、必ずしも便利に使われているわけではなく、高齢の男性も出てきて、活動されている。男女共同参画とは、離れるが世代交代が課題となっている。
- ◇ 補足説明として、国が発表している自治会長の女性の割合は、4.9%となっているので、管理組合で割り当てられて会長になっている方も多いと思うが、神戸市の割合は全国と比較して高い。
- ◆ 重点事項5の配偶者等からの暴力(DV)対策の強化について、委員からの意見等をお願いする。(会長)
- ◆ 相談件数が増えるということは第一段階の目標としてあるが、それだけではなく質の確保も必要だと考えている。25年度に、質の高いケアを継続して受けられているかについても評価する必要があると指摘したがどうなったか。
- ◇ 統計という形では取ってはいないが、心配な方には、配偶者暴力相談支援センターの方から改めて電話させていただくというアウトリーチを行っている。質の向上という意味では、支援センターだけではなく、各区役所の市民課や保護課に対して研修をしている。今回新たに「くらし支援窓口」ができたので、その窓口の担当者を対象とした研修も考えている。
- ◆ 研修や啓発については、非常に行き届いているので、第二段階として、各区役所の窓口を利用した方の満足度評価等を行うことで、客観的な評価が得られると思う。
- ◆ 相談員の安定的確保が難しいとあるが、相談員は同じ人がずっと継続して雇用されているのか。
- ◇ 配偶者暴力相談支援センターは委託で運営していて、安定的な確保というのは、その処遇について検討していきたいということである。スーパーアドバイザーによるフォローも含めて、相談員さんの健康についても安定的に確保していくという意味である。
- ◆ デートDV予防啓発事業の実施はなかなか難しいとあるが、これを推進していかないと必ずDVに繋がる。また、5人に1人の子どもがDVを見て育っている中で、そういった子どもたちに対して、自分も加害者になるのではという恐怖心を解消するためにも、デートDVの学習を進めて欲しい。
- ◆ 「デートDV」という言葉は抵抗感があって教育現場で受け入れられにくい。「モラルハラスメント」や「モラル研修」など、抵抗感のない言葉を選んで、上手く工夫して啓

発していく必要がある。

- ◆ 「心理的ケアの充実」という言葉について、男女共同参画の視点でいうと、DVが起らないような事前の啓発や防止というところに重点が置かれるが、DV法等に関連してくると、緊急時は初期の支援がまず効果的であるので、「被害回復」という言葉をどこかで使ってほしい。ただカウンセリングをしているだけでなく、被害からの回復支援をしているというニュアンスの「被害回復支援」という言葉が伝わりやすいように思う。
- ◆ モラルハラスメントには、いじめやLGBTも入るし、対象も小学生から大学生、企業まで入るので、幅広い。
- ◆ 「関連機関の連携・協力」について、神戸市は他都市と比較して少し弱い気がする。市の母体が大きいため、区との縦割りなど動きづらくなっているとは思いますが、少し困った案件の検討会などケースワーク会議を係長級や実務担当者レベルで開催するのはどうか。
- ◇ ケースの検討については、1つの課題だと認識している。要保護児童対策地域協議会に入るのか、個別の部分でそれに入るのかなどがある。相談自体は、神戸市配偶者暴力相談支援センターに入ることが多い。
- ◇ 要保護児童対策地域協議会は、各区で年に2回程度開催している。それ以外にも、こどもの虐待に関する会議は毎月あるいは2ヶ月に1回程度はケース検討会を開催している。そのケースの中に、DVの案件がある場合は、所管している婦人相談員やこども家庭支援課も参加し、関係機関の連携を行っている。
- ◆ 要保護児童対策地域協議会は、市が主催するものと法令で定められており、年に2回とケース会議は毎月随時開催している。神戸市や兵庫県の子ども家庭センターでは、「面前DV」という言葉が出てきてから、面前DVのケースが多くカウントされていて、相談件数が跳ね上がっているという状態である。DVイコールこども虐待と考えていくとすると、それぞれケース検討会で上がってくるケースの中で、そのDV関連のものが全市の中で、どのくらいの割合で増えてきて、そこにどれくらいの婦人相談員たちが参加できたのかというようなどころも指標になるので、比較的出しやすい指標である。面前DVのケースでも、婦人相談員までよばれないケースはたくさんあるように思うので、そういったケースを具体的に上げていくと、よりきめ細やかな支援になるし、支援件数として数字にもあがってくる。
- ◆ DVの相談件数とその内容は把握しているのか。（会長）
- ◇ 配偶者暴力相談支援センターでの相談以外に、あすてっぷでの相談や各区役所での相談のうちDV相談もあげている。カウントの仕方については、各区に任せている。
- ◆ 神戸市全体のトータルでは、何件か。（会長）
- ◇ 神戸市のトータルでいうと、各区の保健福祉部での相談が36,000件あり、そのうち1,122件ということで、3.1%がDVの案件になっている。その他には、女性のためのDV相談室では、3,400件ぐらいとなっているので、トータルでは約4,500件になる。
- ◆ 年間4,000件ということですか。（会長）
- ◇ DVの相談件数は、兵庫県が他府県に比べて少し多い。
- ◆ 重点事項6の市の事業所としての取り組みについて、委員からの意見等をお願いする。（会長）
- ◇ 昨年度から在宅勤務制度の運用が始まった。タブレットを貸し出して、自宅でも仕事ができるように整備した。これまでは、取得の要件を介護等に限っていたが、今年度から拡大し、取得の促進に取り組んでいる。
- ◆ 利用率はどれくらいか。（会長）
- ◇ 去年は1名だけだったが、今年度に入ってから、10名程度の申請があった。
- ◆ 女性管理職の割合が少ない要因としては何が考えられるか。
- ◇ 神戸市の場合、係長昇任選考を必ず受けないと、係長になれない。係長昇任選考の受験率は、男性と女性を比較すると少し女性の方が少ない。30年前は大学卒の女性が10%ぐらいしかいなかったもので、現在、局長級・部長級になる女性の割合も少ない。しかし、すぐにはいかななくても、最初何人かから始まった女性管理職が2桁を超え、これから増えていくことが期待できる。そのためには、女性に職業を与えたり、チャンスを与えたりしなければいけないので、研修所でもキャリア研修等を行っている。
- ◇ 職員研修所では、女性の働き方や女性活躍について議論を活発にし、意識を持ってもらうために研修を実施している。
- ◆ 県内の他都市では、女性の管理職が40%を軽く超えている。小さいところだからできるというのもあるが、神戸市はパイロット的になんばってほしい。（会長）

- ◇ 女性の管理職に関しては課題であり、係長級以上、課長、部長、局長と徐々に増やしていかなければならない。まずは係長だが、係長試験を自ら受験してもらうための取り組みとして、例えば、女性管理職から女性社員に対して話をし、その中で、キャリアプランを考えてもらうといった機会を提供していくことを考えている。
- ◆ 「なぜ受けないか」というアンケート調査はしないのか。
- ◇ 人事委員会の方で、2年ほど前に係長昇任選考に関する意識調査を実施した。その中で、女性が受験しない理由の1つが子育てであり、係長としての仕事と両立することに難しさを感じている意見が多く寄せられた。これをどうクリアしていくかが1つの課題である。今年度からの取り組みとして、女性係長との座談会を6月に開催し、子育てをしている女性の係長から係長としての仕事とプライベートの子育てをやりくりする上での工夫やどれくらい育児休業を取得しているのかなどを聞く機会を設けた。直接お話を聞くことで、不安を少しでも解消する取り組みをしている。すぐに効果がでるかというのは難しいが、少しずつ女性の方に受けてもらえる仕組みをつくっていきたい。
- ◆ 女性職員のパートナーのワーク・ライフ・バランスや男女共同参画に対する意識が低いように思った。庁内での取り組みが市民への自覚を促すところも大きいと思うので、早く進めてほしい。（会長）

3. その他

- ◆ 今、神戸市の学童保育の待機児童は何名いるか。
- ◇ 学童保育は基本的には、入所を希望されたら原則断らないことになっている。平成27年度から6年生まで預かるようになった。これまでは、3年生までの希望者は全員預かっていたが、人口が多い地域はなかなか6年生まで一気に広げることができないので、平成31年度を目途に順次拡大していく。
- ◆ 認可保育園に入れない待機児童の数は何名か。
- ◇ 保育所は59名。
- ◇ 潜在的な待機児童も含めると、4月1日現在で745名いる。ただ、1つの保育所しか希望されていなくて、そこがいっぱいで入れなかった方は1名としてカウントしない等、国の基準があるので、59名ということになっている。
- ◆ いろんなセミナーや啓発活動をしてきて何年か経ち、ある程度進んできたと思うので、セミナー等を受講した人達が、受けたセミナーを利用して、満足しているのかなどを検証してはどうかと思う。大きくない会社では、女子学生がそういったセミナーで学んでいることなどを知らない場合がある。そのため、学生が期待を持って働こうとしても仕事内容とのギャップができてしまうことがある。
- ◆ では、これで閉会とする。（会長）