

令和2年度第2回静岡市男女共同参画審議会 会議録

- 1 開催日時 令和3年3月17日(水)午後1時30分～午後3時00分
- 2 開催方法 オンライン (Zoom ミーティング)
- 3 出席者 <出席委員>池田委員、岩瀬委員、岩間委員、岡本委員、川島委員、川村委員、小長谷委員、坂巻委員、島田委員、鈴木委員、錦織委員、松尾委員、松林委員
<欠席委員>栗田委員、藤田委員
<事務局>鎌田男女共同参画課長、近藤副主幹、杉山主任主事、工藤主任主事
谷口館長 (市女性会館)
- 4 傍聴者 なし (新型コロナウイルス感染症対策としてオンライン開催としたため。)

5 会議内容

【1 開会】

【2 挨拶】

【3 報告】

(1) 令和3年度における新規事業について

- ① 女性相談プラットフォーム運営事業
- ② LGBTQフレンドリー推進事業

【4 議事】

(1) 第4次男女共同参画行動計画策定に向けた調査について

- ① 男女共同参画に関する市民意識調査及び女性の労働実態調査

【5 事務連絡】

【6 閉会】

(会議録)

【3 報告】

- | | |
|------|--|
| 事務局 | ①女性相談プラットフォーム運営事業について説明。 |
| 女性会館 | 女性のための総合相談について、相談状況等を説明。 |
| 事務局 | ②LGBTQフレンドリー推進事業について説明。 |
| 松林委員 | ①についてDV被害者のシェルターとの違いは何か。 |
| 事務局 | 具体的な支援を行う場所ではなく、安心して過ごせる場所のイメージ。
女性スタッフがいるため、話をしたい人は話をすることができる場所。 |
| 松林委員 | ということであれば、月1回ではなく週1回という方向でお願いしたい。 |
| 松尾委員 | ①について「女性」は戸籍上の女性か、又は性自認も含むのか。 |
| 事務局 | 性自認を含む。 |
| 女性会館 | 性自認も含むが、性別違和の悩みの場合は「にじいろカフェ」を案内する。
女性が抱えている生きづらさの部分で対応していきたい。 |
| 島田委員 | プラットフォームを構築しコーディネーターを置くのに、予算規模が少ない
のではないか。 |

事務局 月1回の居場所と同行支援であればこの予算規模でできると考えている。松林委員からも意見があったが、今後の状況を見て検討していく。

島田委員 専門性をもつ相談員が必要なので予算増額の検討をお願いしたい。

池田委員 1,800件ある相談のうち同行支援が必要な件数はどのくらいか。

女性会館 月1回あるかどうかという程度だが、1人に複数回の支援が想定される。社会福祉協議会とも連携を取っていく。指定管理業務の範囲では同行支援ができていないため、相談室を補完できるとよい。

【4 議事】

事務局 ⑨男女共同参画に関する市民意識調査、⑩女性の労働実態調査（事業所用／従業員用）について説明。

池田委員 属性の「性別・性自認」について男性・女性だけでよいのか再検討すべき。⑨について、問8 ジェンダー・ギャップ指数を毎回聞く必要があるのか。LGBTに関する項目について、例えば、問14「…生活しづらい社会だと思いますか」という質問より「どのような取組をすれば生きやすい社会になると思いますか」として、パートナーシップ制度の導入検討や学校教育のカリキュラム改善という項目を入れたほうが、施策に繋がるのではないか。関連して、重点目標「政策・方針決定の場における女性の参画拡大と女性の活躍の推進」について、指標は市の審議会や管理的職業従事者に占める女性の割合となっているが、女性の意見が行政や政策に反映されにくい理由は何かという項目を入れてもよい。問8を削除してこれを追加してはどうか。

事務局 性別欄は2年前知識がないなか項目設定に苦慮した。自由記載や選択肢の追加など方策があるので検討していきたい。ジェンダー・ギャップ指数はモニタリング指標だが、知れ渡ってきている状況もあるので必要性を精査していきたい。

岩瀬委員 時代に即して、コロナ禍における労働環境、例えば雇い止めやテレワークの実施状況を把握してもよいのではないか。⑩について、例えば女性の昇進について私たちは推奨しているが、推薦しても辞退するケースが多い。昇進より働き甲斐という部分もあるのかもしれないが、例えば、あなたが昇進の機会があったときに積極的に検討しますかという実態的なところを把握してもよいのではないか。

岩間委員 回答方法が郵送となっているが、ネット回答の予定はあるか。⑩事業所用について、問8ハラスメント関係の設問は、昨年6月にパワハラ防止法が施行されたため、セクハラ・マタハラと一緒に取り扱っていいか検討が必要。

事務局 ハラスメント対策は、法律が施行されたため工夫が必要と感じている。回答方法について、今回は郵送で実施している。調査会社に確認したところ、ネット回答であっても回答率がそれほど上がる訳でもない。今回は郵送を考えており、ご意見は参考とさせていただきます。

岡本委員 平成26年度から30年度の調査にかけて回答率が減少しているため、ネット回答の採用、可能であれば併用を検討してもよいのではないか。⑨について、調査対象2,500人は適正なのか。どのように抽出しているのか。また、属性の「性別・性自認」について検討が必要。「未婚・既婚別」について事実婚を含むとあるが、同性パートナーも回答しやすいようにしたほうがよいのではないか。「家族構成」は項目が分かりづらい。⑩の調査の「同居家族」としたほう

が答えやすい。同居家族の中に同性パートナーと入れてはどうか。最後に、男女共同参画という意味をどの程度の人が分かっているのか。注釈があってもよいのではないか。

事務局 調査対象2,500人について、統計学上1,000人程度の標本を得ると確からしさが向上するため、3、4割の回答率を想定して2,500人と設定している。性別・性自認、家族構成、男女共同参画の用語説明など、基本に立ち返り、項目の組み立てや単語の選び方を検討していきたい。

川島委員 ⑥事業所用について、無作為で500社抽出とあるが業種によって偏りがでないのか。また、性的少数者の方が日常生活においてどのような苦勞をされているかということ、社会福祉協議会の相談業務の中において医療を適切に受けられない、億劫になると聞いたことがある。日常生活に当てはめて今後の計画にどう反映されていくかが大切。

事務局 事業所の抽出については、確認して回答させていただきたい。

川村委員 両調査ともにコロナの影響を取り込んで聞いたほうがよい。⑥について、業種によりコロナの影響の度合いが異なるため、業種の選定をどうするか配慮が必要。全ての業種ではないが、格差や貧困が拡大し、シングルマザー／ファザー、非正規労働者など厳しい立場に置かれている人々も増えてきている。これらを考慮して項目を設定してはどうか。また、リモートワークが広がり、普段職場に通勤している人が家にいることでDVが増加している。また、大学生が遠隔授業になり、学費や下宿の問題が発生している。対面授業がいつ再開するか分からないから下宿の解約もできず、学費や生活費に窮して退学せざるをえない学生がいる。男女共同参画の観点から関連するものを取り込んでいただきたい。

小長谷委員 ⑥について、女性が活躍しやすい業種もあれば、就職しにくい職業もある、とすれば、無作為抽出の調査により求めるデータが収集できるのか。事業所の抽出方法をどのように行っているか確認したい。

島田委員 例えば、正社員の女性従業員としたときに、入社してから20年間経理を担当していてその職場では女性が管理職に上がるルートはないとすると、統計調査から数字を見るだけでは構造的な問題が把握できない。女性が管理職に手を挙げないという意見があったが、子育てが女性に任されてワーク・ライフ・バランスの実現がない状況では、管理職、部長には手を挙げられない、管理職になれば夜の接待もあるとなれば、女性の意識の問題ではなく、社会的な構造や働き方の問題。調査は社会的な構造をあぶり出せるような質問項目を考えて実施するもので、同じ質問をして経年変化を把握すればよいという考え方は捨てるべき。コロナの話があったように時代に即した質問項目にすべき。

坂巻会長 継続的にデータを取ることで経年変化が分かることも重要。長らくデータを取って把握しなければいけない項目と、時代に応じて入れるべき項目を組み合わせながら、男女共同参画が進むよう、後押しするようなアンケート項目にするよう要望したい。

鈴木委員 ⑥従業員用について、従業員4名はどのように調査票を手渡されているのか。例えば、人事部に届いて人事担当者4名が答えたとしたら適切なサンプリングと言えるのか。恐らく人事・総務に届くと思うが、人事と現場では全然違う回答内容になることが予想される。どのように配付して欲しいのか明示できるのか。また、人事経由で提出となるなら、ハラスメントや労働時間の質問が

正しく回答されるのか疑問がある。仕事や生活ができていないから問題がないという訳ではなく、それぞれの家庭・地位・役職により男女雇用に関する問題が発生しており、違う課題が設定されている。生活が大変な人の男女平等意識の問題と、管理職登用の問題を同じように扱うことはできない。量的調査と個に即したインタビュー形式の質的調査の掛け合わせによって、何をしていかなければいけないか課題が明らかになってくる。量的調査は経年で見ていき、問題をブラッシュアップしていくことが大事。質的調査は事業所で協力してくれるところをお願いし、インタビューを行うことは大変価値がある。

事務局
錦織委員

従業員への配付方法について、確認して回答させていただきたい。

⑥従業員用について、ハラスメント（問 18～20）の項目は、色々あるが、されたことによりどのように行動を取ったのか。我慢をした、上司や会社に訴えた、トラブルを避けて見たが知らないふりをしたなど、どのような行動を取ったのかを把握することにより施策に繋がるのではないかと感じた。次に繋げるための調査とするためには自由項目があるとよい。問 36 自由記述欄は、女性が働くことに関してとあるが、企業や行政に求めることを入れてもらおうと、もっとダイレクトに意見が出てくるのではないかと感じた。④について、問 13「あなたの周りに LGBT など性的少数者の方はいますか。」は、どういう目的で聞くのか。自分が当事者だとしたら偏見や差別、嫌な気分を受けるのではないかと感じた。⑤について、女性が働きやすいとか暮らしやすいという目的は分かるが、男性にとってもメリットがあることも伝えてほしい。男性が夜遅くまで仕事をして子どもが寝静まった頃帰ってきてというのではなく、男性もワーク・ライフ・バランスを考え、自分の仕事を調整しながら早く帰ってくることで状況が変わるし、できるということ、男性にもメリットがあることを伝えてほしい。

事務局

全国の調査では、当事者かどうか聞いている場合もある。経緯としては、当事者であることを言えない、言いづらいという中で、行政の施策として進めていくためにはある程度「見える化」していく必要がある。本人に聞くことが難しいのではと考え、周りにいるかどうかという設問から性的少数者の存在をある程度統計的に取りたいと考えた。分かったことは、10～30代が周りにいると回答した人が多かったことから、若い人は理解が進んでおり、周りにも話しているという傾向が把握できた。この項目を入れるかどうか悩んでいる。

松尾委員

錦織委員と同じ感覚。探られているのではないかと、そう思われているのではないかと怖さも感じた。同時に、当事者がいるという認識も持つ必要があるのは事実。全くいないと思われると施策が取れない。もっと誤解を受けない文言にしたらいのではないかと感じた。⑥従業員用について、女性をどう捉えるかが書かれていない。従業員の戸籍上の性別を聞きたいのか性自認を聞きたいのか、記載があれば答えやすい。問 17「女性管理職を増やすために…」の選択肢において、「女性従業員自身の意識改革」は分かるが、「男性従業員の意識改革」は男性に限定してしまう。男女 2 分とするのではなく、男性等という形にして女性とそれ以外が分かる表記に示してはどうか。ハラスメントに関する問 18 の選択肢「異性に身体をさわられた」とあるが、異性だけではないので見直すべき。「上司から…」とあるが、上司だけではないので見直しが必要。④について、防災に関する問 9 の選択肢「女性も男性も防災…」とあるが、限定してしまっているため工夫が必要。LGBT に関する問 14 について、池田委員から生きづらさ以外も聞いたほうが良いとあったが、生きづらさを確認することでどれくら

い辛いかを知ることの意味があるので聞いてもらいたい。

松林委員

⑤事業所用について、ワーク・ライフ・バランスの設問について、育児休業、介護休業の2つを聞いているが、時間外労働削減や定時退社を事業所としてどう図っているのか。問12「子育てを行う従業員の勤務時間の短縮措置」は、男性も対象としているのか。④について、問6の選択肢に「男性が家事・育児などに…抵抗感をなくすこと」、「男性による家事・育児…評価を高めること」とあるが、アンケートは丸を付けるだけなので、抵抗感をなくすにはどうしたらよいか、具体的な方法を聞いてもよいのではないかと。例えば、パザパ35号（家事分担特集）は素晴らしい出来なので、活用してもよい。問7「一般的に女性が職業をもつこと…」について、管理職に手を挙げる人が少ないこともあるが、若年女性が専業主婦を望む傾向が強いと感じている。それはどのような理由か。併せて聞いてみるのもよい。

坂巻会長

調査項目ではLGBTとなっており、資料2はLGBTQフレンドリー推進事業と用語が異なっている。どちらに統一するかニュアンスが変わりうるので、意図をもって統一していただきたい。LGBTQに関わる項目は増やしていくべきだが、それによって男女間の格差を解明するアンケートの趣旨が汲み取りにくくなる場合もありうる。男女間の格差は現在においても大きく残っている。構造的な問題であることは各委員の意見から明らか。その問題を明らかにすると観点から、LGBTQに関わる選択肢をアンケートに組み込み難い場合もありうると思うので、質問の趣旨に応じて、聞き方のバランスを取ることが必要ではないか。入れられるところは入れて、LGBTQに対する注意や意識を調査項目から喚起していく。男女格差の問題を明確に捉えてもらうためにそれが現時点で難しいのであれば、男性女性という項目を明確にするという形でメリハリをつけていただきたい。具体的なアンケート項目についてであるが、⑥従業員用についての、P.5問18の選択肢「差別的な言い方をされた」は、様々な差別がありうるので回答しにくいのではないかと。例えば、性別役割分担意識を前提とした発言をされた／仕事の割り振りをされたという表記をすると回答を得やすいかもしれない。また、⑤事業所用について、P.6問10に、例えば、「男性の方が適している業務が多い」といった選択肢を入れると、事業所側の意識も喚起できるのではないかと。答えやすく、かつ、構造的な問題を喚起できるアンケート項目および選択肢へ改善ができれば望ましい。

以上