

平成28年度第2回調布市男女共同参画推進センター運営委員会議事録要旨

日時 平成28年12月20日（火）午後6時から8時

場所 市民プラザあくろす研修室2

出席者（敬称略 50音順）9人

市川委員，大石委員，金子委員，竹内委員，富永委員，中野委員，森委員，吉岡委員，嶋原委員

1 開会

資料確認

2 男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版（素案）の報告について

各委員より質問等

委員A 図1から図3の母数がわからない。

事務局 パブリック・コメント後に修正する。

委員A 図1について，男女別になっていないのはなぜか。回答の男女差がわからない。

事務局 男女別のデータがあるか確認する。

（注）確認の結果，男女別のデータもあることがわかった。この図では，性差に関わらず全体の95%以上が家事や子育て，介護などを男女がともに担う必要があると回答している点を強調したいことから，男女別のデータは掲載していない。

委員長 図1と図2の出典が「市民意識調査」と「市民意識調査報告書」となっているが同じものという認識でよいか。

事務局 同じものなので，表記を統一する。

その他，内容面については，パブリック・コメント期間中に意見として提出してほしい旨伝えた。

3 議事

(1) センター事業の報告及び意見交換

事務局よりセンター事業（資料2）について説明

委員B デートDV防止啓発のための男性トイレへの貼紙について、個室でない場所で男性がQRコードで読み取るとはしづらい。「〇〇で検索」という表記もあった方がよい。

委員C 参加者数について、合わせて定員も書いてあると盛況だったかどうかがわかってよい。パープルリボン・オレンジリボンパネル展の目的を考えると、参加者の69%が60代以上だったということは、本来啓発したい世代とは少し異なったということか。

事務局 もう少し若い世代へより啓発したかった。

委員D 実施した平日の文化会館たづくりは、年齢層が高くなってしまう。

委員C 実施場所を再検討した方がよいかもしれない。

委員長 「疲れやストレスをリフレッシュ」の講座には仕事をされている方の参加はあったか。男女比は。

委員D フリーランスで働く方の参加があった。男性と女性の割合は男性3に対して女性7くらい。若い参加者もいたが年齢層は高めだった。内容は、歌というより発声をすることでリフレッシュするというもの。音楽ということで歌に興味のある方が何人か参加した。

(2) 女性の就労について、課題・問題点の意見交換

事務局より参考資料（別紙1～3）の説明

委員長 議論の目的は、女性活躍推進法に基づき、女性の就労やその継続についての問題点、調布ならではの取組について議論し、センター事業、大学・企業への啓発に活かすということ。今日は問題となっている点について考えることを自由に発言いただきたい。

委員E 単身家庭が増えていると感じている。父子家庭の家庭教育の問題、母子家庭の経済的問題を感じている。

委員F （お持ちいただいた資料について説明）

資料に掲載されている就労までの4つのステップについて、働くことに無関心の第1ステップから、関心はあるけど不安もある第2ステップ、意欲はあるが行動していない第3ステップまでをいかにきめ細

かく対応できるかが大事だと思う。働くことに無関心とされる層についても、預けるところがないなどの理由で無関心である場合、働き方を変えるなどアプローチを変えることで働きたいと思う人もいる。無関心から就労までのステップを地域で用意出来たらよいと思う。

そうした方に対応した事業について紹介。

(女性が働くことの課題について)

- 色々な働き方があることを知らない。
- 中小企業で働くイメージがない。起業に抱くイメージが先行し、本当の姿に出会えていない。
- 制度や仕組みの課題も大きいので自分たちで乗り越えていかなければならない。(預け先がない→地域で預かり合うなど)

委員 G 若いときに、就職した後に子どもを産み、子育てをしながら働くというイメージがわいていないように思う。職場のインターンシップはあるが、ライフのインターンシップはほとんどない。母親がどのように子育てしながら仕事をしているか学生時代にみてもらいたい。

また、ふくおか子育てマイスター^{*1}のようなものがあるといい。アズママが運営する子育てシェア^{*2}は、コミュニティを作る役割もある。

委員 F 出産しても自分の母親しかロールモデルがないので、ライフのインターンシップは良いと思う。

働きながら子育てをする家庭の生活を学ぶスリール株式会社(ワーク&ライフインターンシップ)やマンマ(家族留学)のような取組があるといい。そういった団体と、学生、若手社会人を絡めたイベントを行うと良いのではないか。

注 1 ふくおか子育てマイスター
福岡県が主催し、60歳以上の方々を対象に、子育て支援者として必要な知識を習得する研修を実施しマイスターとして認定している。認定後はシルバー人材センターなどで活動。

注 2 子育てシェア
友だち知り合いとインターネット上でつながり、送迎・託児を頼り合う。

委員 C 資料の6歳未満の子を持つ夫の家事時間や帰宅時間の資料を見ると、

ワーク・ライフ・バランスが崩れている。妻をサポートする体制が必要。職場もワーク・ライフ・バランスを重視する雰囲気はあり、この20年くらいで社会も環境も変わってきた。

課題としては、働きたい人と企業のミスマッチがある。中小企業は常に人材不足。企業に、多様な働き方のイメージを伝えると良いのではないか。スキルある女性に短時間でも働いてもらうことが企業にとってメリットになることを企業側に伝えていけるといい。幼稚園は14時に終わるが、お母さんたちは働きたいと言っている。

委員D 今まで人生設計を立てて生きてきた。大学で行った研修で専業主婦になりたいという学生のライフスタイルと受講後の感想に驚いた。夫がいつリストラされるかわからない。結婚、出産、子育て以外の多様なライフコース、ライフスタイルを考えないのか不思議に思う。

委員F 今は（結婚、出産、子育てという）直線の夢が描きづらいのだと思う。未来はモヤモヤしている。目の前のことを一生懸命やっている。世代を横断した話し合いが必要。

委員H 自分の会社では2時間、4時間と働く時間が選べるため求人をするのと子育て世代の応募が多い。しかし、自由に働ける一方で雇用形態はパート職員のため経済的な担保はできない。

委員長 日本の多様な働き方は欧米と違って、非正規を選択すると、直接正規と非正規の身分差になってしまう。学生に非正規社員でもよいとは言いつらい。

委員A 女性の活躍を考えた際に、男性、企業にどういう形で働きかけができるかが大事。1億総活躍のためには高齢者、女性も含め考えていかなければならないが、従来の働き方で考えようとすると難しい。

委員I 今の職場は週4正社員制度を採用している。1日7時間、フレックスタイム制で平均週28時間。男女比は1：14で、子育て中の女性に働きやすく男性に働きにくい。募集を書けてもあまり応募がないという現実的な難しさもある。週4正社員に魅力を感じた子育て中の女性から応募があるが、子育てが終わると週4で正社員ということが魅力でなくなってしまう。

委員長 女性にとって働きやすい職場は男性にとって働きにくいのか。

委員 I 子育てしながら働くというベースがある女性には働きやすいが、週 28 時間ということから月給は低くなる。フルタイムで働きたい人には魅力的ではない。

委員長 今回は自由に課題を出していただき、その中でもソフト（イメージ、就労に対する価値付け、男性や企業の意識）とハード（ママインターンの仕組み作り等）両面の課題が出された。次回はもう少し整理をしながら竹内委員にお話をいただく。また、女性の中の多様性、結婚する、しない、子どもを産む、産まないなども今後整理していく。

(3) その他

委員 A 男女共同参画の情報提供がホームページに出ていない。トップページの配置等、情報発信の方法を考えたほうがよいのではないか。

委員 F 男女がテーマなので子育て中の女性の話をしてきたが、主体的に働き方を選ぶという観点で言えば、副業等のように複数のキャリアを持つという切り口、地域という観点では市民活動という切り口もある。男女の視点での議論ではあるが、様々な切り口で考えると事業の幅が広がると思う。

委員 G 前日も発言したが、男女共同参画推進センターというところが何をしているかが見えにくい。他のセンターを見ると「らぷらす」や「すくらむ 21」のように愛称がついている。親しみやすさが持てたり、おこなっていることがわかるような愛称があると良いのではないか。

委員長 委員 A からあった情報発信の話にもつながると思う。ただ、この施設は既に「あくろす」という愛称もありそのあたりの調整が課題と思う。なにか良い案があったら次回ご提案いただきたい。

4 事務連絡

次回の日程について、市民プラザあくろすで午後 6 時から、3 月 2, 3, 6, 16, 24, 27, 28 日のいずれかで開催する。