

基本問題・影響調査専門調査会（第8回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局推進課

## 基本問題・影響調査専門調査会（第8回）

### 議 事 次 第

日 時 平成25年10月22日（火）15：00～17：30

場 所 京都テルサ第2会議室

#### 1. 開 会

#### 2. 地方公共団体からのヒアリング

- (1) 京都府（視察含む）
- (2) 京都府京都市
- (3) 京都府舞鶴市

#### 3. 閉 会

○佐藤会長

それでは、少し時間が早いですが、ただいまから第8回基本問題・影響専門調査会を始めさせていただきます。お忙しいところをおいでいただきありがとうございます。

本専門調査会、通常東京で開催しておりますが、今回は地域活性化に向けた女性の活躍支援の取り組みを視察するというので地方開催とさせていただきました。本日は京都府、京都市、舞鶴市からお話を伺うということになっています。よろしくお願いします。

最初に京都府からお話を伺うこととなりますけれども、視察とセットということですので適宜、御説明していただいてから視察なのですかね、時間配分はお任せしますので、よろしくお願いします。

○京都府（大谷男女共同参画監）

京都府の大谷でございます。本日は、本当にお忙しい中、京都までお見えいただきましてありがとうございます。

それでは、今日は私ども京都府の施策を説明し、施設を見ていただく予定です。

○佐藤会長

座ってやっていただいたら。

○京都府（大谷男女共同参画監）

ありがとうございます。それと、あと京都市さん、舞鶴市さんということで、本当に短い時間ですが、現場であがきながらやっている部分もありますので、何かそんなあたりのしんどさも、ぜひ一緒に聞いていただけたらと思っております。

それでは、まずはじめに自己紹介のお時間をちょうだいしますが、よろしくお願いします。

私、男女共同参画監をこの4月に拝命しておりますが、平成20年に男女共同参画課長になり、そこで3年間おらせていただいて、平成23年、24年と教育委員会で課長をしており、今またこちらのほうに戻っております。20年に1回目の育児休業、そして25年にもう一回育児休業をとらせていただきました。恥ずかしながら、知事から「必要ならちゃんと育児休業を取れ」と随分きつく言われたのがきっかけですけれども。

この育児休業の様子を地元の「京都新聞」に載せていただきました。さらに折角の機会ですので一生懸命ブログも書きました。他にも毎日新聞も取り上げていただいて、新聞の影響力がすごいです。そのブログに多いときは1日3,800件アクセスが集中するんですよ。それだけ男性の育児ということについては、まだまだ珍しい存在だなというのがものすごくひしひしと感じたところがございます。

この育児休業なり育児にかかわった経験が、今日説明させていただきますマザーズジョブカフェをつくるときに、一つの大きな原動力といたしますか、きっかけにもなっております。

ブログでは、男女共同参画、特に男性の参画というのは大きな課題と思っておりますので、これを一人称で語るようなことができたというふうに思っております載せており

ます。さらに子育てだけの問題ではなしに、介護の問題、男性の介護、特に団塊のジュニアがもうすぐ50代になっていく、そうなったときにお父さん、お母さんはちょうど75歳。10年後ですよ。これが大きな問題になる。そのときに男の生き方というのが一番大きくなると思っていまして、ブログでも一生懸命発信しています。

それでは、京都府からはマザーズジョブカフェ、起業、それから男女共同参画センター、この三つのことを説明していきたいと思っております。

まず、マザーズジョブカフェです。まず、その前提としてジョブパークの話を少しさせていただきます。これは平成19年にスタートいたしました、「公労使」、オール京都の関係機関が集まって就業支援をしようということで始めた施策でございまして、知事が非常に力を入れた施策でございまして。国は国、府は府、市町村は市町村、そして関係団体は関係団体と、それぞれで頑張っているのですが、ここでは就業支援を一括で、ワンストップでやろうということで、平成19年に始めました。

若年者の就業支援を行っていたジョブカフェ事業で培ったノウハウ、ネットワークを女性、高齢者などへ拡充したもので、24年度で延べ10万人ぐらゐの利用があります。就職内定者も1年で7,000人というオーダーに至っております、閣議でこの方式が紹介されたので、全国的にも広がったと思います。国と府県、それから市町村、こういったところの連携が始まっている先駆けだったと思います。

このジョブパークはいろんな機能を付加し成長しているところでございますが、その一つとしてマザーズジョブカフェは22年にスタートしております。

マザーズジョブカフェが誕生したときの経過でございますが、「とにかく行政視点から利用者視点へ変えていけ」と、これが知事の命題でございました。皆さん、ご存じで言うまでもないことですが、仕事が先か保育が先か、これはずっと言われている問題ですね。仕事が決まっていなくて、保育所の優先順位は低い。逆に、保育所が決まっていなくて、面接に行っても雇ってもらえないと、こういう問題がずっと言われておまして、これをワンストップでサービスを受けることができたというのが、このマザーズジョブカフェの原点です。

これは男女共同参画課が中心となり、横串でやろうということでございまして、例えば保育の部門で福祉がやること、それから就労部門で労働がやる、いろんな方法があったと思います。でも、京都府では男女共同参画課が手を出しました。保育、雇用の双方にそれぞれに等距離に力を持つということ、それから子育て中のお母さん、特に女性がどうしても中心になりますので、これまでの経過も踏まえて意思疎通も含めた感覚が持てるということで、男女共同参画課がその中心を担うことになりました。

これは実際問題、かなり抵抗がありました。内部では「国の仕事やないか。市町村の仕事やないか」という話が非常に強かったです。それから、保育と就労と一緒に支援することがそれほど意味があるのかという認識の違いも現実に言われました。

そういう中で、一つはトップに直訴して「やらせてくれ」ということで、知事に思いが

通せれば、あとはみんなをどう説得するかということですので、そのときに非常に力になったのが自分自身の体験でした。ちょうどこのとき僕は子供が生まれてすぐでしたので、保育所に入りたいので各区役所を回ったんですよ。子供をバギーに乗せたまま区役所を回るの大変なこと。一つの区役所に行ったら疲れてしまいます。特に子供が疲れてしまいますので、そこでまいってしまいます。仕事をするならそれに加えてハローワークに行く必要があるとなったら、これは無理だというふうに思いまして、それだったら1カ所にする必要があるということです。実体験に基づきますので、自信を持って説明することができ、何とかスタートすることができたということでもあります。

22年の8月9日にスタートいたしまして、これは知事が写っておりますけれども、京都市長さん、労働局長さん、連合の会長さん、それから経営者協会の会長さん、公労使の各トップ、京都市域にありますので、市の保育行政というのにかかわりも非常に深いということで京都市長さんも来ていただいて、そろい踏みでオープンをしたということでございます。

マザーズジョブカフェの機能は、一つは一番左上に再就職の支援。これはカウンセラーを配置しております。民間の力を借りております。ひとり親の支援は福祉の部門のコーナーです。それから、マザーズコーナーというのはハローワークのコーナーです。国の就業支援の職業紹介の力があります。

そして、ママさんコンシェルジュというのはNPOの力を借りて、子育ての情報とか保育情報、紙で書いてあるだけではなしに、この方々がかみ砕いていろんなお話をしてくれます。

僕うちの長男は食物アレルギーが大変強かったのです。ですので、どこの保育所でもいいというわけではなく、除去食をどれだけ丁寧にやってくれるかということが、ものすごく大きな問題だったのですね。

だから、それぞれのお父さん、お母さんは仕事を決めるとき、保育を決めるときに、預けられればいいという問題じゃないんですよ。いろいろなことをいっぱいいっぱい考えるのですよね。そのことを紙ベースではわかりにくいので、この人が、NPOさんがこういう力を貸していただけます。

それから、安心ゆりかごサポートというのは、実際その当時は待機児童問題、非常に大きかったのでなかなか保育所に入れません。年度途中は特に入れないので、これを入れるようにしました。就職が決まってから保育所が決まるまでの期間も最長1年まで、このマザーズジョブカフェの1階で預かります。ですので、安心して就活には臨んでいただけますし、面接のときに「保育はどうですか」と言われたら、当面ここで預かってもらって、市町村のここここへ次はお願いします、こういうことを自信持って言えるということで、こういうことをセットにすることで就職の支援になっていると考えています。

保育付きの訓練というのは、いろんな訓練ありますけれども、必ず保育を付けます。ここで保育をして、ここで訓練を受けるというメリットは、例えば帰りに就職の情報をちょ

っと見たりなど、モチベーションを保ちながら先を見ていくことができますので、1カ所で完全に保育をつけて就職支援というのは非常に意味のあることだというふうに思っております。

それ以外にも、京都府は非常に広いので北部での展開であるとか巡回であるとか、それからママ再就職フェアというのは、子育てが本当に両立できるような企業さんに集まってもらったりとか、保育所を見つけるためのセミナー、少し保活みたいな感じもありますけれども、こういった情報交換も含めてやっております。

次に出ておりますけれども、利用者がスタートした年からぐんぐん伸びまして、これまでのトータルで約4万人の利用者というふうになりました。そして、直近の24年度の利用者というのがその下の2万人ぐらい。就職はといいますと、内定率が約47%ぐらいとなっております。そして、来ていただく方は30代が50%、40代が28%ということですので、いわゆるM字の底のところですね。この部分の方が実際に来ていただいて、まさに子育てと就業の支援、ここでセットで支援という効果があらわれていると思います。

また、非常にうれしいのは、「どうして皆さん来ましたか」ということで多いのが、口コミが一番多いのです。利用していただいた方がよさを伝えていただく。当然、我々は広報も一生懸命やっているのですけれども、断トツで口コミが多いということが非常にありがたいことでございます。

7,200万ほどの予算でやっていますが、保育を含めてほとんどマンパワーなのです。中の遊具等々については、例えばソロプチミストさんやゾンタさんから寄附をいただいたりとか多くの皆様の力をお借りしているのですが、課題は何と言っても人件費なのですよね。そうなってくると、非常に金食い虫ですので、これは雇用基金を今使っているのですが、いよいよ終了するという中で、それをどういう形で次につなげていこうかというところが悩みの種ということでございます。

先ほど言いましたように、4者、5者というか、違う分野の機関が集まっておりますので、連携というのが何よりもしんどい状況でございます、そのため現場では、毎朝、朝会とか関係者の会議を当然したりして、とにかく情報を密にして来所者ひとりひとりが、ストレスなしに再就職訓練だとか就業だとか保育だとか、そこでストレートに行けるようにメンバー自身が気をつけているところです。

ここ、僕もこのジョブカフェ全体にもかかわったことがあるのですが、スタッフほとんどが女性なのですけれども、スタッフのモチベーションが非常に高いのです。一般的には、団体が違うと何かという間でもめるということが多いのですけれども、そういう意味ではみんながそれぞれのモチベーションを保ち、目的を同一にして動いてくれていると。そういう意味では非常にありがたいところでございます。

次が女性の就業の継続支援ということで、ことしの新規事業なのですけれども、女性社員にとってロールモデルがなかなかいないということで、これをつくりたいということで始めております。会員登録が200人を超えました。朝カフェ、夜カフェという形で、そうい

う有志が始まって交流し、また、企業を超えた先輩職員、ロールモデルとの交流を始めております。

それから、時間がありますので、今回の説明のポイントではないのですが、こういったものをベースとして支えるということで、ワーク・ライフ・バランスの取り組みも男女共同参画課でやっております。これも公労使関係団体がオール京都で連携してやっていくということ、特に中小企業でのワーク・ライフ・バランス、そこの働き方を何とかしていきたいということで、中小企業への働きかけを強めております。

意識がなかなか進まないということで、「京都ワーク・ライフ・バランス ウィーク」というのをつくって、地域で、企業で広げたいということで、ポスター展をやったりしております。

特に中小企業への働きかけを強めておりまして、これは商工さんとかなり連携しながらやっているのですが、中小企業の中でいろんな思いを持っているけれども、それをなかなか制度化できないとか、そういうところに社労士さんを派遣して、また中小企業診断士さんを派遣したりして、具体的な取り組みを支援しております。ワーク・ライフ・バランスを頑張ってもらいましょうということを宣言していただく企業が現在1,300社、そして実績が上がったら認証、そこが132社です。ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業も増やしていこうと考えております。

次が今回テーマでいただいております女性の起業でございます。この写真は昨年、新規事業で始めました女性起業家賞(アントレプレナー賞)の授賞式でございます。知事も出ていただき、またこれは経済界、政策投資銀行さん等々も賞をいただく形で審査員に加わっていただき、更にいろいろな研修等も一緒に入っております。

具体的に平成24年度は全国から83件の応募がございまして、うち他府県からも17件の応募をいただきました。トップをとられましたのは、助成金30万を出してありますが、三田さんという方で美容師さんなのですが、美容師さんをしながら、がん患者さんが、特に放射線の治療で髪が抜ける、これを普通の美容院、パーマ屋さん等々ではなかなか話がしにくいということもあるので、それ専門の美容室を開いて、まさに社会の課題であったり、女性という同じ目線で本当に自分の技術も生かしながら、事業を展開されています。

また、その下の方はそばを中心とした事業ですが、この方はそば自身の持つ力、痩せた土地でもしっかりと収穫ができるのだということでの農業の問題も視野に入れながら、消費～加工～生産者全体を幸せにするという目標に向かって実際お店をやっております。京都の町中で非常に元気にされているということでございます。

ただ、一方で男女共同参画課だけでやってしまうと非常に幅が狭くなりますので、商工部門などどう緊密なネットワークをつくってやっていくのが課題です。

一方で、非常に閉塞感のある中で、非常に元気な、そして非常に社会課題に直接向き合った女性たちがしっかり声を出していただけますので、そういったものを表に出すことで一つ一つの女性の元気が、地域の元気というか、京都の元気につながるんじゃないかな

と思っております。

それから、ベースの部分ですけれども、非常に古い事業で昭和58年から女性の船というのをやっています。今の予算で600万ぐらいなのですけれども、北海道へ100人の女性が船に乗って研修にいきます。その帰られた方が地域での活動をされているということで、卒業生の方々は2,000名になっております。

実は、佐村局長にも副知事でいただいているときに、団長で乗っていただいた事業でございます。内部では当然こういった古手の事業は随分言われるんですが、地域の中でしっかり根を下ろしております。ある意味、新しい団体、新しい施策への取り組みとともに、こういったベースの部門もしっかりと大事にしていきたいと思っております。

今年、女性の船の修了者の調査をいたしましたら、半分の方から回答いただいたのですが、かなりの方がボランティア等々、ソーシャル・ビジネスも含めて活動されて、1,000人のうち600人がボランティアなどをやっておりますし、ほかに地域の活動であったり、行政の委員であったり、議員さんなんかも含めて非常に活発な活動をされているので、地域での男女共同参画推進は、ここを「てこ」に進めているところでございます。

それともう一つが、この男女共同参画センターでございます。平成8年に女性総合センターとして開設をいたしまして、平成20年に男女共同参画センター、府のほうも女性政策課から男女共同参画課に変わった段階で名前が変わっております。指定管理者制度に21年からなっております。このテルサ全体の管理をしております府民総合交流事業団の一部として運営をお願いしているところでございます。

ここでは主な事業といたしまして相談事業、これがセーフティーネットの部分も含めた相談の部門。起業の支援、これは後で少し御説明いたします。それから、市町村の支援。ワーク・ライフ・バランスの中でも地域での取り組み、特に男性の参加というところに力を入れております。DV、これもグループワークを行っておりますが、今後企業さんの中でどのように、例えばセクハラ、パワハラの研修とどうリンクさせようか、そんなことも考えております。防災、これが特に男女共同参画の視点での防災の取り組みというのが大きな今後の課題と思っております。今進めているところでございます。

特に男女共同参画センターそのものといたしましては、府のセンターとして今後どうしていくのか、市町村が非常に力をつけられて市町村センターの活発なところも出てきました。また、府の施策の中でも地域力を強くしたりとか、ソーシャル・ビジネスは商工などでやっています。そういった中で、一方でお金の問題ですね。財政的には厳しくなってきましたので、こういったところに力を置いていくのか。一つは男性の対策。これは先ほどのようにワーク・ライフ・バランスや介護の問題であったり、それから防災の問題、こういったあたりでどこに重点を置いていくのかといったところを、かなり明確にしていかなきゃいけないと、そういう時期に来ていると思っております。

最後は、チャレンジ、起業ということの支援では、平成16年から非常に早い時点から取り組みを始めております。チャレンジ相談、起業のセミナー、チャレンジオフィスとい

うのはこのテルサ内にもインキュベート施設を持っています。それから、自主的な集まりのサロンも行っております。

こういったことで、いわゆる思いを形にする最初の一步のお手伝いをしていくということをやっております。次にその次元から人を雇ったり税金を払ったりするようなところに伸びていく、これは商工サイドを含めた力を一緒にどう出していくんだと、こういうところがまだまだ課題もありますので、この辺については今後検討を進めていきたいと思っております。

説明は以上にさせていただいて、もしよろしければ現地の視察を先にさせていただいてよろしいでしょうか。

○佐藤会長

では、よろしくをお願いします。

○京都府（大谷男女共同参画監）

それでは、現場のほうは足立課長が中心に説明いたします。よろしくをお願いいたします。

○京都府（足立男女共同参画課長）

よろしくをお願いいたします。

#### （現場視察）

○佐藤会長

それでは、前半の御説明と見学を含めて御質問なり御意見あれば、どなたからでも出していただければと思います。よろしくをお願いします。

どうぞ、清原委員。

○清原委員

そしたら、質問を。一つは育児休業、介護休業をとった職員の後を臨職の代替でやってらっしゃると思うのですけれども、私なんかは兵庫県で育休や介護休業はとってほしい、女性たちもしっかり管理監督職にもなってほしいというのをずっとやってきたのです。ですけれども、育児休業者がどんどん出てきてしまうと、結局どんどん臨職になってきて、同じ担当課のまま2人目、3人目を産んでもずっとそこに所属しているということになると、ずっと臨職になってしまうものですから、それで人事当局も、ここはあんまり、活字から消したいと思えますけれども、そういうことに余り文句が言えない、男女共同参画とか少子対策課とかそういったところに、妊娠しそうな人を送っているんじゃないかと邪推するぐらいなのですけれども、そういった体制の問題ですよね。2人目、3人目と続けて育休をとってしまうと、その課の中で誰も知らないというふうな感じになってしまったりして、その辺の人事体制、この辺は結構課題は多いと思うのですけれども、どんなふうにかけて取り組んでいらっしゃるのかというのが1点。

それからもう一つは、市町村の支援ですよね。市町村の支援というのが私どもの兵庫県

なんかでも男女共同参画センターのあるところとないところとやっぱりありますし、取り組みにも濃淡がありますので、その辺の府の支援というふうなところで、何か御配慮されていることがあればお聞きしたいと思います。

○京都府（大谷男女共同参画監）

一つ目は京都府という事業主体という感じでよろしいでしょうか。

おっしゃるとおりで、その点が課題と思います。一つは、休業が長くなった職員のキャリアの問題、僕も育児休業とっただとか偉そうなことを言ってますけれども、妻が二人産んでますので、育児休業を入れると既に2年、3年と休みになりますよね。この間のキャリアを本人自身がどう保つかというのは、やっぱりすごく課題で、人事当局のほうもその間の情報だとかモチベーションをどうするか色々取り組んでいるところです。

もう一つが組織としての問題。確かにおっしゃるように、休務者が重なるとそれはしんどいですね。僕らも所属長という立場でいると、どんどんとれという部分と仕事を回さなければというジレンマの中で、それは正直しんどい部分があります。

多分、それは組織としては、例えば数年休むというのがはっきりしていたら、完全に職員で補うということもやっております。ですから、そうなるそこは組織としての力はある程度保てるということはあると思います。

ただ、短期であったり、年度途中だったりする休みというのは当然ありますね。子供が生まれる月によっては、途中で休業給付がなくなることも含めて、復帰のこともありますので。そうすると、年度途中だったらどうするのだとか、いろいろなバージョンが出てきます。個別に対応しているが現状と思います。

ただ、一方で長期になるとか2人目とかになってきたときの個人のキャリアをどういうふうにしていくのか、戻ったときを含めてどうしていくのかということころは、かなりそれは課題があるというふうに思っております。そこをどううまく活用、頑張ってもらえるような条件をつくるか、組織にとっても個人にとっても、多分まだまだ答えが見えてないんじゃないかなというふうに思っております。

それから、市町村の支援の関係ですが、男女共同参画センターのときの課題で申し上げましたが、京都府としては女性政策として平成元年にかなりいろんな施策がスタートしました。そのときには府が実施することがシンボルであり、そういう意味で府の力は必要があったかと思うのですけれども、この間、府域の市町村でも非常に力のある市町村が出てきます。

ただ一方で、いまだに男女共同参画が総務や企画の担当で、山盛り事務分担を持っているうちの一つだということころも体制的な問題であるのですね。

そういうところに、我々としても、力のあるところよりは単独ではできにくいところに、どういう形で一緒に事業を組んでいくか。DVなんかでもそうなのですけれども、単独ではなかなか難しいときに、どう啓発したり、職員の意識を上げたりするときに、そういうところをどう応援していくか。まさにそういうところが府としての働きかなというふう

思っております。

前半部分は答えになっていません、どうもすみません。

○佐藤会長

ほかにはいかかがですか。

では、どうぞ。

○萩原委員

ありがとうございました。先ほど、ここ全体が連携共同で運営されているということで、連携がしんどいというお言葉をされてましたけれども、恐らくいろんな組織がかかわってきますので、いろんな考え方を持っているところもあるので連携が難しいということだと思います。

おっしゃっていた中で、情報共有であるとか目的を共有するというところで連携を保っているということですが、その不一致が当たり前、異種異質が協力するからこういうことができているということなのですが、このつなぎ役のところは男女共同参画というのが大きな力を発揮しているということによろしいのでしょうか。

○京都府（大谷男女共同参画監）

男女共同参画課のミッションというのは、横串の要だというふうに思っています。課題解決という意味では、それはそれぞれの餅は餅屋のところがあるのだというふうに思っております。しかし、マザーズジョブカフェの問題でも明らかのように、今はそれぞれの餅屋だけでは解決できない課題が多いと思っております。そういう意味で課題解決の中から男女共同参画を考えていく、一般啓発施策でなしに個々の課題解決の中で男女共同参画を考えていくことだと思っております。そういう施策の動かし方に転換したときに、餅は餅屋のところをどうつなぐかということが我々のミッションとして大きいんだというふうに思っております。知事からよく怒られるのです。「閉じこもっている」と。「本当におまえらは机で自分たちのレベルで物を考えているんじゃないか」と、よく怒られるのですけれども、どこの課でもそのきらいは結構あると思います。逆に権限があったり、蓄積あればあるほどそういう傾向がありますので、そこをどうつないでいくのかということがかなり大きなミッションです。そこは意識しながらやっておりますが、それぞれがいろいろ経過も歴史もありますので、苦勞する場面も多々あります。

○萩原委員

私が宮城県庁時代にNPOと行政の協働というのを進める際に、行政内部が連携していないと難しいという話で、協議会的なものをつくっていたことがあるのですが、そういう協議会的なものは内部におつくりになっているのか、してないのか。

○京都府（大谷男女共同参画監）

全体としては、男女共同参画を進めるというので、副知事をトップに全庁横断の協議体はつくっております、そこで年に数回の情報共有を一生懸命やっています。

あと、知事から非常に強く言われてますが、僕の職自身の役割です。「男女共同参画課

長がいて実務はできるのに、なぜ男女共同参画監を置いてるんだと。おまえはちゃんと横の連携をとれ」ということで、例えばこども政策をやってる部分であったり、雇用をやっている部分であったり、そこにも政策監がいるのですけれども、この政策監が集まって情報共有なり議論をしております。

先ほど言った介護の問題でも、これは特に男性の生き方の問題として絶対に必要だというふうに我々は発信をしております、もともと介護保険制度がスタートとした時期には、想定してなかったような核家族であったりとか高齢化であったり、もう男性が介護をしなければならぬ状態になっています。そういうことへの対応の一步をどうするかということでは、その介護の担当の政策監とまず話をしながらということをやっています。今でも、知事からはよく怒られています。「机の上だけで自分の仕事をしたらあかん。」というふうに怒られてまして、多分まだ合格点はもらってませんけれども、横串の連携は要となって頑張りたいと思っています。

○佐藤会長

ほかにはいかがですか。どうぞ、河井委員。

○河井委員

いろいろ就職のことで細かなところまで対応していただいているということで、恥ずかしながら私も初めてこうして見て、どうも失礼いたしました。

私たちが市町村では待機児童解消ということで一生懸命それに取り組んでいるのです。今こうして就職の支援をしていただいて就職が見つかったとしても、御夫婦そろっておられるところは、いろいろ協力しながら突発した病気とかそういうところで対応もできるのですけれども、私たちが母子と父子が非常に増えてきておりまして、病気をしたときにどうしても会社を休まざるを得ないとか早く子供を迎えに行かなくてはいけないとか、特に保育園の間というのは非常に多いと思うのです。その辺を支えてもらえるといった身近な組織がぜひ欲しいということを実際にいろんなお母さんから聞くのです。私たちの市町村でもまだ病児保育ができていなかったりとか、そういうところもなかなか取り組めない部分があるのですけれども、そういうところで何か施策として考えていただいているところはございますか。

○京都府（大谷男女共同参画監）

まさに働くというところの中で病気のときの対応というのは非常に大きいのです。健康福祉部で、いわゆる病児保育をどういう形で広げるかというのを今、力を入れてやっております、私どものママさんコンシェルジュのところでもそういう話もしております。

一方で、そういうハードだとか社会資源をきちっとつくるということとともに、僕自身も子供が熱を出すときに最初は知らなくて、とりあえず病院に駆け込めばいいと思ったのですけれども、事前に診察を受けておこななきや駄目なのですよね。そういうことを知らないお母さんって結構いるのですよね。今日はどうしても二人とも休めないということはいきなり知って、そこで慌ててということではなしに、例えば子供さんができた、どんな健

康な子でもいろいろなことがありますので、そのときに近くの小児科さんや近くの病児保育がどういうシステムになっているのだとか、そういうことを事前に知っておく必要もあると思っています。

そういうことを知らないと、事が起こったときに間に合いませんので、そういうことも含めて。僕も子供ができて、現在委託しているママさんコンシェルジュのNPOさんと話しをする中で教えてもらって、そういう準備ができたということなのです。健康福祉部でやっているいろんなハードとしての施策とともにこちら側の準備も含めて、そこは我々のほうも両方やっていくということで今対応しているということでございます。

○佐藤会長

続きがあれば、どうぞ。

○河井委員

保育園のほうで、なかなか迎えに行けない場合に看護師さんにいていただくとか、せめて帰る時間まで少し見ていただけるとか、そういう病院との連携を市町村独自でできればいいのですけれども、多くの保育園を抱えている中でそこまでなかなかできないというところもあるのです。府と一体となって、できるだけ働くお母さんのぎりぎりいっぱいまでサポートができるような施策をぜひやりたいと思うのです。

それと一番欲しいのは、地域で気軽に預かっていただける地域の輪がぜひとも欲しいということを生育中の方がすごく言われておられて、親が遠くて頼る人がいないということで、そういうことができる3人目も産みたいというふうに言っていたので、私たちが何かできることがあれば、府と一体となってやってきたいというふうに思っています。

○佐藤会長

では、戸田先生、お願いします。

○戸田委員

感想なのですが、うまく横連携をされているということ、スタッフが充実をされているな、人材があるということがうらやましいというふうにまず思いました。

それと、今市長おっしゃったのですが、私も同じことを思って、ここで一番参考になりましたのは、0歳から3歳、これはよそもやっておられるのかもしれませんが、保育の里親制度というのがありましたですね。これなんて今おっしゃったことで、うまく回せばおもしろい展開が都市部だけでなく、逆に田舎でもこれはできるのかなと思っで見せていただきました。参考にしたいというふうに思っています。

それと、ワーク・ライフ・バランスの関係ですけれども、ワークの設定をされてますよね。兵庫もしているのかもしれないですけれども、これもいいというふうに思いました。

私は資格として社労士も実は持っているのですが、社労士との連携というのをうまく考えられたらいいというふうに思います。特に大企業の場合は行政からすつと言っ

て、ずっと受けられる部分があるのですけれども、中小というのはなかなかそこが難しい。ところが、社労士の場合は就業規則であったり、いろいろな規定の作成に中小企業の部分でかかわっていきます。また、中小企業のトップ、社長との接触も非常に多い仕事ですので、ここをうまく使われたら進んでいくのかなという気がいたします。少なくとも啓発啓蒙ができるというふうに思って聞かせていただきました。

それと、起業支援の関係です。これは起業支援はできるのですけれども、次のステップアップをどうするかという部分は、どこでも非常に悩んでおられる課題なのかなというふうに思います。解決策があるわけではないのですけれども、どう次につなげて会社組織を大きくしていくかと、ここが大きな課題というふうに思ってます。

それをやらないことには女性の元気というのが、もっと地域全体に広まらないというような気がいたします。そう思って、これはいつも見ている課題です。共通の悩みです。

それから、防災の関係のお話もありました。避難所の開設、それから被災のときの支援体制づくりというふうな文字もちょっと見えましたのですけれども、これは私のところ、今防災という意味では2回大きな水害を抱えました。1回目の水害なんか全域に避難勧告を出したという物すごい大きな水害でした。この間もまた同じような状況が生まれました。

そういう中で行政として、これはどこでもですけれども、防災士の育成というのをやっています。地域リーダーを育てていくということなのですけれども、各集落ごとに防災士の資格をとっていただいている。そして、有事のときに指導いただくということなのですけれども、男性ばかりなのです。細かい配慮ということになってきますと、これは女性の防災士さんというのが必要なのかなという気がいたします。

それと、この間、東北の方ともお話をする機会があったのですけれども、避難所の中で学校の教室をうまく使うというのは物すごく大事というような指導も受けました。そういうふうな中での細かい対応ということになると、逆に言うとこれは男性はできないです。

ですから、女性の防災士というのは、国として制度的に普及をさせていただけたらありがたいのかなと思っております。

ちょっとそこの文字が見えたものですからコメントさせていただきました。

それとPRが大事やと思います。ごめんなさい。神戸にも兵庫にもあるんですけども、私は行ったことないのです。行かなあかんというふうに清原さんと話したのですけれども、京都の施設を見せていただいて、地元の施設を知りません。ということになりますと、今日見せていただきまして、やっぱりPRというのは大事なのだなということを特に思いましたので。ありがとうございました。

○佐藤会長

今のあれで何かあればということで。

○京都府（大谷男女共同参画監）

多岐にわたりまして御指摘ありがとうございました。

企業への働きかけ、ワーク・ライフ・バランス推進についてですが、私どもも社会保険

労務士の方がスタッフとして、3人いていただいて、特に中小企業のことを本当によく知っておられるし、中小企業さんへの就業規則等の支援や助成金のアドバイスなど実質的な支援ということで、力を出していただいております。我々の専門でないところを本当に助けていただいている、今後も力を借りたいと思っています。

また、防災の取組の件は、特に本当に男女共同参画センターとして、我々男女共同参画課としても重要と思っております。京都でも18号の災害がありました。財政状況は非常に厳しくなっているため、同じ事業の継続ではなくしっかりした特徴付けという意味でも、防災への取組は今後ぜひやっていきたいと思っております。

○佐藤会長

ほかにはいかがですか。どうぞ。

○柏木委員

ありがとうございました。ハローワーク等、働く部分をワンストップにしていたというのはすごいなと。さすがにトップのイニシアチブというのは、いかに大事なのかなというのをひしひしと感じさせてもらいまして、自分の地元にも持ち帰りたいなと思っています。

一つ気になったのは、雇用基金を使っているという部分と市町と国とどのような財政分担をしているのかなと。もしこの基金がなくなったらどうするのかなと。イニシアチブなので知事は何とかされるかもしれませんが、その辺の見通しがどうなのかなと。

あと人件費が一番大きいというお話がありましたけれども、そうだろうと思いますが、働いている方を見ても年齢、かなり若いような気もしたのですね。活気があっていいなと思う一方で、非正規雇用でやっている方がかなり多くて、その辺のところも女性の働き方としてはいかがなものというところは、うちも抱えるジレンマなのですが、やっぱりちょっと気になりました。

それが1点ともう一つですが、ステップアップあけぼのの北海道に行かれるという古い事業を続けるのはなかなか難しい。続ける意味があって続けているのかなというふうには思いますし、歴史もあるのかなと。やめたらという意味ではなくて、当初と少しは方向転換している部分、施策の目的とか成果についての変化している部分がなければ、続かなかっただろうと思いますので、その辺が何だったのかなというのを一つ知りたいと。

それと、この棒グラフを見せていただきますと、やっぱり一番多いのがボランティア活動ということで書かれています。こういうもし人材育成であれば、NPO担当がしてもいい話なのかなと、男女課がすることなのかなと思ったときに、本当に参画できるような人材を輩出しているのだろうかとか、議員とか審議会も書かれていますけれども、もう少しどんな立場で、どんなことに参画できるのかという分析がないと、例えばうちもとうの昔に廃止している事業なのですが、この意味が私もちょっとわかりにくい部分があるので教えていただけたらと思います。

以上2点です。

○佐藤会長

では、可能な範囲でお願いします。

○京都府（大谷男女共同参画監）

マザーズ等々を含めて財源の話は非常に頭が痛くて知事を先頭に、雇用の部局も一緒にいろんな財源確保に動いております。何といたっても人件費の問題ですので、余り削れません。多少、事務費をちょっと削減するとかというのではなく、例えば保育士だとか、これは数は絶対必要ですので、これまでの成果を萎ませないように、今いろんな形で働きかけをしているところがございます、途上でございます。何としても、全額とれなくても事業は続けるように頑張っていきたいと思っております。

それから、女性の船ですが、おっしゃるように、実は荒波にもまれる中で残ってきた意味は、体制も時代に合わせて変化してきたことがあると思います。今、NPOのお話をされましたが、当初理念的な研修が多いところからNPOの人に乗っていただいて、地域の活動のノウハウだとか自分の経験だということをもとにファシリテーターに入っていたりなどの取組をしています。当初は子育てがあり親の介護があり、ようやく自分の時間ができた、これから何か自分でやりたい、そのために何かできないかということから女性の船の研修に参加する、それがスタートでした。そこへの支援は当時は重要だったと思っています。現在は、研修が終了した後どう活動いただくかという視点で研修を増やしまして、現実的にどんなことが動けるのだとか、地域の中での資源がどうなっているのだということに、活動をずっとシフトしています。当然、長期続いているの事業は、見直しが言われますが地域の声として研修を終了した人が実際に地域で活動しているということが声として上がってきているので、何とか頑張って荒波を乗り越えてきたのかなというふうに思っております。

それと分析のほうは、すみません、確かに十分にできてなくて、ようよう去年アンケートをとったところがございます。いろいろ個別の成果や事例は聞くのだけれども、トータルとして数字は押さえて、その中での見えてきた課題対応として、次に何が必要なのかということ、これから厚くしなきゃいけないかなと思っております。

以上でございます。

○佐藤会長

私のほうから一つだけ。マザーズジョブカフェのところで、いらっしゃる方は基本的に仕事を辞めた方ですね。辞めて子育てに専念されて、再就業したいということでM字の底の方が多いというお話ですけれども、多分余り離職期間が長いと再就業は難しくなるので、できれば就職、再就業したい方は早く来ていただくほうがいいと思うのですけれども、何かその辺の実際の情報の出し方ですね。辞めたのだけれども、本当は辞めないほうがよかったと思って早く就職したい。そうすると、早くここに来てもらうほうがいいと思うので。例えば、お子さんを育てると、施設にいろいろ行きますよね。働きたいなら早くきてみたい情報を出すようなことをやっているかどうか。自治体だとやれると思うの

ですが、その辺はどうですか。ちょっと教えていただければと思います。

○京都府（足立男女共同参画課長）

確かに今おっしゃっていただきましたように、ブランクが長くなればなるほど働きにくくなると思いますので、まずは産婦人科のほうにマザーズジョブカフェもしくは保活セミナー等々の啓発資材を置かせていただいて、お配りさせていただいて、あとは児童館、保育所等々でお配りをさせていただいているという形でやらせていただいております。

○佐藤会長

それはそれでいいことかなと思いますので。

ほかにはよろしいですか。

ちょっとテーマと外れてしまうのですが、大谷さん、これから一番は介護課題というお話だったのですが、多分仕事と子育ての両立と仕事と介護の両立はやり方がかなり違う。基本的に介護は介護休業はとらないほうがいいので、それで自分で直接介護はできるだけしなくて、例えば親御さんの介護であれば、親御さんが必要な介護サービスを受けられるようにマネジメントするということです。

ただ、そのことを十分理解してない人とか、あと基礎自治体が介護保険の制度なのですが、介護保険制度ができたときは皆さん知っているのですけれども、僕はいろいろな研修で、40過ぎた企業の課長さんなんかの研修のときに、国の介護保険制度に入ってますかと言うと、半分ぐらいしか知らないのですね。今、天引きなのだけでも、給与明細が電子化されてしまっていて見てない人がすごく多い。あと、保険証が来ないですよ。65歳まで来ないので。だから、自分が入ってないと思って。逆に、親が入っていることを知らないというような状況ですので、まず基礎自治体でぜひ本当にやっていただきたいのは、40で介護保険料をとるときには、介護保険とはこういう仕組みだという情報を出してもいいかなと思ってます。

ただ、やっている自治体は余りないみたいなのですね。それは余分な話なのですけれども。もし何かあれば、後で伺えたら。

もう一つは、仕事と育児休業の件で、これも記録しなくていいのですけれども、民間企業でもそうなのです。基本的に、誰か正社員が育児休業をとったときに役所だと非常勤で。

ただ、直接代替がもしできるというのは問題なのですよ。非常勤の人がやれる仕事をやらせてたということになるので、もしそれができちゃうということは、実は、本当は問題なのですよ。

つまり、勤続10年ぐらいの職員の方が子育てで休業したときに、そこに非常勤を入れられるというような活用の仕方は普通は問題なのですよ。だから、それができちゃうということは、初めから非常勤でいいという話なのです。極端な言い方をすると。なので、普通は直接代替できないのですよ。例えば、勤続の10年の人は。

民間企業でやると、Aさんの仕事を休業をとればキャリアが若い人に送って順送りして、一番下のところに非常勤を入れるというのが普通のやり方なので。

ただ、役所は以外にそこに入れている。もちろん仕事の組み合わせしているのですけれどもね。

ですから、本来そこに入れるということ自体がおかしいのかなと思うので。

あと、もう一つ、大企業だと一定比率で育児休業をとる人がいますので、考え方としては出向と同じですね。一定比率、かなり出るので、これは国の場合のことですが、余分に定員とっているというようなやり方もあります。

それから、もう少し現場で育児休業をとった後の対応の仕方について少し。つまり、現場の管理職の方は、どうしたらいいかというのを教えてもらってないところがあると思うので、その辺のノウハウ提供もすごく自治体の場合は大事なかなというふうに、今日伺っていて思いました。

ちょっと余分な話ですが。

○京都府（大谷男女共同参画監）

ありがとうございました。育休の話から言うと、役所で代替職員を入れているときもおっしゃるとおりで、順番に下の業務に送って行って、そこに代替職員を入れています。僕もたまたま前回3年前に育児休業をとったこともあって、いろいろなところに講師に呼ばれましたけれども、管理職の人に話してくれて結構多いのですよね。そういうことについて、どうしていいのかわからないとかいうことみたいなのです。管理職にそういう意識だとか、復帰時も含めてそういう人をどういう形で仕事の戦力として一緒にするのがいいのかということ結構聞かれます。おっしゃるとおり、管理職は意識改革が必要かなと思います。

あと、介護の話は今、特に福祉の分野の方と一緒にやっていますけれども、介護の現場の方に聞きますと、例えば散髪を家まで来てくれる人があるとか、そういういろんなインフォーマルなサービスというのが実はあるんだけれども、なかなかそういうところにたどり着けないので、そういったサービスも含めて全体としてどうやったらバランスがとれるか、働き続けられるかということでの情報をうまく集めるような方法、これが必要になってきているというのが、そのときにいろいろ出た意見です。佐藤先生がおっしゃるとおり、情報を組み合わせて介護をマネジメントすることが重要と思っています。企業に対しては特に企業の管理職も、年配の方を含めてですが、介護保険について余り知らないとか、あえてかかわろうとしていないのか、自分の意識の外に置こうとしているのかが意見として出ていました。

ですから、企業さんで働く人が、みずからの問題として意識を持ってもらう、介護の場面ですぐ利用できる制度であったり、地域資源であったりということをどう知っていたか、そこアクセスができるようにするか、ここが重要だということがいっぱい意見として出てました。佐藤先生から意見いただきまして心を強くしましたので、事業化できるよう頑張っていきたいと思います。

○佐藤会長

どうもありがとうございました。後で少しまとめた時間をとりますので、もし御質問があれば、そのときお願いしたいと思います。

では、ちょっと予定より先になりますけれども、続きまして京都市から御説明いただき、15分程度、御説明いただくということのようですけれども、また質疑したいと思いますので、よろしく願いいたします。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

私は京都市の文化市民局で共同参画社会推進部長を、この4月からでございますが、拝命をいたしまして、この事業に取り組ませていただいております宮田と申します。よろしく願いいたします。

お時間、15分程度ということでございますので、本日資料のほうを用意させていただいております。また、追加でお手元に今、いろいろな冊子をお配りさせていただきましたので、御覧いただきながらというふうに思います。

私どものほうの資料でございますが、「基本問題・影響調査専門調査会」の「地方公共団体ヒアリング」資料ということで、まず最初に、京都市におけます男女共同参画計画の概要につきまして若干述べさせていただきます、それから京都市の男女共同参画の事業の特色というのをまとめてさせていただきましたので、よろしくお聞きいただけたらと思います。

1ページでございます。まず、これまでの京都市における男女共同参画の流れを、一覧表にさせていただいております。大きな流れといたしまして、京都市では、平成15年12月に「京都市男女参画推進条例」を制定し、男女がお互いの人権を尊重して個性と能力を十分発揮できる社会づくりということを高らかに宣言したということでございます。

それまでも昭和57年以降、行動計画という形で2次、3次というふうにとまとめさせていただいておりますけれども、直近では、平成23年3月、第4次の「きょうと男女共同参画推進プラン」ということでまとめさせていただきました。

この第4次の大きな特徴といたしましては、一つはやはりDV対策を重点分野のひとつとして位置付けたことと、これは後ほど御紹介をさせていただきますが、ワーク・ライフ・バランスの観点で京都市は独自の「真のワーク・ライフ・バランス」という概念をつくりまして、取り組みを進めさせていただいております。後ほど説明をさせていただきたいと思っております。

まず、男女共同参画計画の概要について、2ページ以降に記載しております。この計画では、大きく基本目標を6点掲げておりまして、この6点につきまして表題と主な中身を、また、それぞれの基本目標に関する具体的な事業を4ページ以降に書かせていただいております。

まず、基本目標の1では、「個人の尊厳が確立された社会づくり」を掲げさせていただいております。具体的には、地域団体やNPOなどの学習、実践活動の支援ということで事業させていただいております。これも後ほどまた詳しく述べさせていただきますけれども、

京都市には京都市地域女性連合会という地域団体がございまして、教育委員会の生涯学習部というところが所管しております。地域女性連合会の事業といたしまして、資料に書かせていただいております、「未来はばたく女性研究集会」という、地域活動を行う女性の方々を対象としたいろいろな知識の取得などを目的とした研修会などがございます。これを平成7年から毎年実施をさせていただいております、24年度では700人ほどの御参加をいただいておりますが、一番多いときでございますと、平成19年度、20年度では1,300人ほどの地域の女性の方に、御参画をいただきました。

それから、女性団体の指導者研修、地域で活躍をしていただける女性方のリーダーとなつていただく方向けの研修ということで、これは平成5年から実施しております、女性団体の指導者研修では、毎年、約700名程度の御参加をいただいております。

それから、教育指導者研修について、平成24年度は受講者34名でございますが、ここ9年間の平均をとりますと41名ほどの受講いただき、地域に出てリーダー的な役割を担っていただいているというところでございます。

次に、基本目標の2に掲げております「男女がともに安心して働き続けられる環境づくり」では、女子学生の就業支援ということで、インターンシップ実習生の受け入れを大学コンソーシアム京都が実施しております。これは大学のまち京都の特性を生かしまして、33の大学が集まり、いろいろな事業を共同して実施するという大学コンソーシアムというのをつくっております、プログラム化をしてインターンシップを行っております。これは平成10年から行っており、20年、24年度の実績も資料に書かせていただいております。

それから、さらに若い世代の方々への支援として、京都の市立高校におけるインターンシップ事業を実施しております。京都市には市立高校がかなり数が多く、実績については資料に記載したとおりでございます。

それと、資料には記載しておりませんが、市立の中学校で、2年生を対象に「生き方探求・チャレンジ体験」という事業をしております。これは男女問わずでございますが、中学校2年生の全生徒が約1週間程度、勤労・職場・ボランティア体験ということで、いろんなところに行って社会経験をするという事業を行っております。実績につきましては、25年度で申しますと77校、京都市内の全ての市立中学校の生徒1万500人が3,700事業所に散らばって行って、そういうふうなインターンシップを行っております。男女を問わずということでございますので、当然将来日本社会を担っていく女性の職場に対する意識向上という形で貢献できているのではないかなというふうに思っております。

次ページでございます。同じく基本目標の2に対しまして、企業等における両立支援の取組の促進でございますが、これは資料別添をつけておりますので後ほど御説明をさせていただきます。

同じく基本目標の2のところ、女性企業家セミナー「京おんな塾」という事業に取り組んでおります。これは経済分野を所管いたします産業観光局で行っております事業として、平成8年から実施しております。会社を起こしたいという女性を対象としたセミナー

でございます、実績といたしまして平成24年度までになります、平成8年以降、436人の方が終了し、125人の方が会社を起こされておられます。28.7%ということでございますけれども、これなども女性の社会進出ということで、寄与しているのではと思っております。

それから、同じページでございますけれども、基本目標の5にあります「あらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくり」では、女性消防団員の育成ということで、数も増えています。これも別途統計資料をつけておりますので、後ほど御説明をさせていただきます。

以上、京都市におけます男女参画施策をトピックス的に説明させていただきましたが、基本的には他都市でも実施されている事業ということになりますけれども、中でも京都市といたしましては、京都の地域力を生かした取組を実施しているところが特徴であると思っております。

それから、次に京都市役所の取組の特色ということでございます。市民の方々、企業の方々にも男女共同の社会をつくっていただくには、隗より始めよということでございまして、市役所でどれだけのことのできているのかということが問題になります。まず最初に、今回申し上げたいのは、京都市におけます女性職員の積極的な管理職登用ということでございます。

平成19年以降、女性職員を積極的に登用することを始めまして、特に平成20年度でございますが、現市長の門川市長のもとでより積極的にと取組をさせていただいております。

まず一番市民に身近であります区役所の区長に女性を登用するという事で、平成20年度の東山区長を初めとして、23年には西京区の洛西担当区長、それから24年には伏見区の深草担当区長が任命されました。

それから、建築技術職の女性で初の部長級が生まれました。また、土木技術職での初の係長のほか、管理部署の主要ポスト、例えば総務課長、秘書課長、それから人事課長に女性を任命するというようなことを積極的に進めております。

そういった中で、京都市で全体に占める割合はどうかということですが、この表は事務職ですが、昇任者に占める女性職員の割合をグラフにしたものでございます。見ていただきましたら課長級のグラフは菱形の点となっておりますけれども、特に平成20年、現市長になりまして以降、平成16年に3.6%でございましたが、平成20年度に14.7、14.3、平成22年に24.3、20.5、12.2、8.8ということでございます。女性が管理職に占める割合の政令市の平均は7.1%でございます。京都市は、政令市で6位でございます。

ただ、グラフから分かりますとおり、ここ四、五年の管理職の昇任の平均を出しますと19.1%ということで、今後かなり管理職の女性比率が高くなるという状況にあります。

それから、一番上の係長級への昇任比率で申しますと、平成22年にはいわゆる役付き職員に昇給した者のうちの約3割が女性でしたが、平成24年になりますと43%が女性ということでございます。

このように京都市では、積極的に管理職登用、それから役付き職員の登用に今、努めているところでございます。

さらに育児休業の取得状況についても今回資料にさせていただきました。

10ページは、取組の経過ですが、これは他都市の動きと基本的に同じです。

11ページが京都市職員の育児休業取得率ということでございまして、平成20年度以降しか記載しておりませんが、男性職員は平成22年度に2%を超えまして、23年度に3.57、24年度に2.98ということです。政令市での男性職員の育児休業取得率平均が1.3%でございますので、京都市は非常に高いところで、水準を維持しております。これは国家公務員でも2%ということですので、京都市は非常に高いということです。

それから次に、「真のワーク・ライフ・バランスの推進」についてということでございますが、京都市におきましてはワーク・ライフ・バランスを進めていく上で、どうしたらいいのだということで、文章としてそこに書かせていただいておりますけれども、大きく簡単に申し上げますと、基本的に人間というのは一人では生きていけないと。それが例えば地域であったり職場であったりサークルであったり、人とのつながりがないと人間というのは生きていけないのではないかと、それぞれが所属されている社会でのつながりを大事にしようということで、真のワーク・ライフ・バランスという「真の」というのがついております。

実を申しますと、これは、一般市民の方から、35歳以下の方々でつくっておりますアンダー35というグループがございまして、その意見として出てきたものでございます。市長まで上げまして、それはなかなかいい観点だということで、あえて京都市ではこうやってつながりを求めていって、それが青年であろうが壮年層であろうが、高齢者の方であろうが、それぞれの年代に応じたつながりを大事にしていきたいと思いますということで、こういうふうな概念を設定させていただきました。

そういうことに基づきまして、この「真のワーク・ライフ・バランス」に御賛同いただき、取組を進めておられる企業に対して補助金とか表彰制度ということで、昨年度から始めている事業で、余り実績はございませんが、対象の企業様には非常に喜んでいただいているところでございます。特に14ページの企業表彰のところは受賞していただいた会社には、別添の冊子などに登場していただいております。

今回、この市長賞を受賞されたのは、佐々木化学薬品株式会社という企業ですけれども、どこでお知りになったのかよくわからないのですけれども、新潟県議会の方々が行政施設に来られたというようなこともございまして、企業のほうには非常に喜んでいただいているということでございます。

それから、次のページに移らせていただきます。

京都市は明治以降の、もとをただせば、室町時代の町衆とかいう古い話になってしまうのですが、自治意識の非常に強いところでございまして、お上には任せてられないという意識が非常に強い町柄でございます。

そういった中で一つの取組を紹介ということで、今回紹介させていただきます京都市地域女性連合会というところなのですけれども、昭和23年に発足をいたしまして、女性が地域に根付いた活動を行うと。活動目標としては温もりのある地域づくり、男女共同参画の実現。資料には記載しておりませんが、東日本大震災のことを受けまして、現在では絆の精神を次世代へ継承するというような活動目標も入れられておられます。

会員数が3万人ということで、私どもの男女共同の取組に対して非常に協力していただいております、バックアップ組織のようになっております。

これは京都市独特の団体ではないかなというふうに思っておりますけれども、様々な活動をされておられますので紹介をさせていただいております。この会の結束力と行動力には私ども非常に助けられておまして、京都市が男女共同参画センターという建物を持つておるのですけれども、そこを拠点といたしまして私どもの男女共同参画事業をこの女性会の方々と一緒になって、車の両輪のような形でいろいろな取組をさせていただいているところでございます。

最後になりますけれども、28ページになります。京都市の消防団における女性消防団員についてございまして、平成4年の10月に42名を採用いたしました。男性の消防団員の方と基本的に同じ活動をしていただいております。

次の29ページになりますけれども、11消防団、115分団に335名の方々に在籍をいただいております。若干平均年齢が高いところがございますけれども、最低年齢で申しますと18歳の方も所属をされておられます。毎年消防団や分団の技術研修でコンクールのようなものもございますけれども、そこに女性団員の方々も参加されてしっかりと消防活動されておられ、非常に心強く思っているところでございます。

グラフで団員の比率などもつけさせていただいております。

ざっぱくな説明になりましたが、京都市といたしまして男女共同参画について、いろいろな事業を通じまして市民の方々の御協力を得ながら、今後ともしっかりと取り組んでまいりたいというふうに考えております。ありがとうございました。

○佐藤会長

どうもありがとうございました。

それでは、先ほどと同じように手を挙げていただいて質疑できればと思います。よろしくをお願いします。どなたからでも。

では、戸田先生。

○戸田委員

ちょっと質問なのですけれども、この女性の消防団員さん、これは男性と同じそれぞれの団に所属をされて一緒に活動されておるのか、独自でもってやられておるのか、それとも自主的防災組織的な意味合いなのか、その辺はいかがですか。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

これは従来ございます消防団分団のほうに手を挙げて参画をされています。女性の方だ

けで単独で分団をつくられているとかいうものはございません。

○戸田委員

平均年齢52歳というのは、京都の消防団というのは全体がかなり年齢が高いということですか。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

実を言いますと男性も含めまして若手の消防団員を増やそうということで、今所属されている現職の30代以下の消防団員の方々を集めまして、若い人に入っていただく取組を、今年から消防局が始めております。

○佐藤会長

男性はもっと高い。これ女性で52ですよ。同じぐらいですか。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

男性の平均も余り変わりません。

○佐藤会長

女性が若い人が入ってきているというわけではなくて、同じような年齢構成だと。

ほかにはいかがでしょう。では、河井委員。

○河井委員

京都市地域女性連合会なのですけれども、これは昭和23年から歴史があるのですが、自発的に発足されたのか、そして京都市としてはどのようなかわり、例えば補助金でありますとか、そういうのはどういうふうにされているのかお聞きしたいと思います。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

これは発足当時は婦人の会という名前でございまして、自主的にできた団体でございます。これは正直申しまして行政が後からうまく乗っかかっているというところが本当のところでございます。

特に、京都市の場合は小学校一つのエリアを学区と言っているのですけれども、そこでの地域のつながりが非常に強く、それぞれの学区の女性の方々が声を上げられ、また学区同士の横のつながりというよりも、逆にうちの学区はすごいんだというのがありまして、それが一つ逆に結束力になっているというところでございます。

○佐藤会長

よろしいですか。ほかに。では、清原委員。

○清原委員

この隣のおばちゃんですけれどもね。京のおばんざいなんかを非常に孤立した子育て家庭のお母さんなんかには教えられたりというふうなことで、私も幾つかのところからこの活動をお聞きしているのです。もともと戦後の婦人会の活動というのがぐっと昭和40年代に活発に動いていって、その後、停滞してきたり高齢化してきたり、いろいろな傾向が出てきたところで、こうした隣のおばちゃん復活みたいところで、いわゆる共助の部分、これもまさしく今日的な防災減災で言ってもその部分が非常に重要なのですけれども、こ

れに対して補助金とかそういった形はされているのですか。それとも、そうじゃなくて別の形で何らかの情報とか支援をされているのか、実際どれぐらいの活動がここで、隣のおばちゃん運動で行われているのか、そのあたりいかがでしょう。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

具体的な数字は、今日は持ちあわせておりません。しかし、女性連合会の方々は、これらの活動を定期的にしっかりやられておられまして、それは本当に頭が下がる思いでございます。

昨日までですが、京都高島屋でチャリティーバーゲンを3日間わたって開催されましたし、相談事業もルーティンで実施され、そういったことに定期的に取り組んでおられます。行政とのかかわりなのですけれども、行政の仕事をお願いするときの調整役を教育委員会の生涯学習部が行っております。この女性会自体の事務局は貸しビルに立派な事務所をお持ちでして、自立しておられます。

ただ、これは蛇足になるかもしれませんが、現在、会員が3万人ということでございますが、私の知る限りでは昔は7万人ぐらいいた時期がございます。やはり高齢化ということで、若い方々にいかに入っていただくかというのが一番の問題となっております。

○清原委員

これに対しては特に補助金とかはしていませんよね。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

事業に対する補助金はございますが、運営に対しての補助金というのはございません。

先ほど御紹介いたしました私どもの男女共同参画センターを建てるときに5,000万円の寄附をいただいたというような財力も伴った団体でございます。

○佐藤会長

よろしいですか。では、ほかに。どうぞ。

○柏村委員

今の女性連合会のお話を聞いて、京都らしいなど、文化と歴史の裏付けがあるのかなと思いつきながら聞きました。それはそれで一つのあり方かと思いますが、課題もあるということも私もそのようなことではないかなと想像したりしました。

この中にはなかったのですが、当然男性向けの事業もされていると思いますが、特徴的な方向性とか、もし事業が一つぐらいあれば具体的に教えてください。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

男性向けという形で、今年度からですけれども、男性向けのDV相談という事業を始めさせていただきました。月2回でございますけれども、第2・第4火曜日の夜間ということで電話相談を受けさせていただいております。現在のところ、4月以降、1日につき約お一人の割合ぐらいで御相談を受け付けております。DV相談は当然のことながら加害者、被害者両方でございますので、加害者の方が多いのは事実でございますから、もっと積極的な御相談を進めていけるように、取組を進めたいと思っております。

○佐藤会長

ほかには。では、どうですか。

○萩原委員

先ほどの「真のワーク・ライフ・バランス」のところですが、それはアンダー35からの提案というふうなことをおっしゃってましたね。そのアンダー35についてももう少し具体的にお話しいただけますでしょうか。

○京都市（宮田共同参画社会推進部長）

私ども地方自治体は基本計画というものをつくり、それに基づいて10年、20年なり事業を進めていくというのが前提でございます。京都市では今、京プランという計画に基づいて事業を進めているのですけれども、これをつくり出すときに、現市長からいろいろな人から意見を聞くと、10人、20人ぐらいの審議会の先生方の意見を聞くだけじゃ駄目だということで、あらゆる所管にかかわる人から意見を聞けとの指示がございました。そのような中、若者を所管している部局が35歳以下の学生さんとか就職されている方40人ぐらいを集めた定期的な会議を持っていたのですが、そこに対して京プランに対しての提言をまとめてくれとお願いしたところ、出てきたのが「真のワーク・ライフ・バランス」という考えでございます。

○萩原委員

アンダー35というのは現在も継続して存在するということですか。

○京都市（宮田参画社会推進部長）

はい。継続はしております。メンバーからは、他都市の市会議員になられた学生さんもいると聞いています。

○佐藤会長

よろしいですか。

そしたら、舞鶴市からも御説明を伺うということになっていますので、一応京都市さんからの御説明と議論はここまでというふうにさせていただければと思います。

それでは、最後になりましたけれども、お待たせしましたが、舞鶴市から御説明をお願いできればと思います。よろしく申し上げます。

○舞鶴市（小寺男女参画係長）

失礼します。舞鶴市人権啓発推進室啓発推進課男女共同参画係長の小寺と申します。

舞鶴市は京都府さんとか京都市さんと違まして、男女共同参画のそういう専門分野があるわけではありません。人権全般を扱う人権啓発推進室啓発推進課の中に、人権問題を取り扱う部署と男女共同参画を取り扱う部署という形になっております。

私は男女共同参画係長の兼務なのですが、その人権問題のほうも担当している関係で、男女共同参画にかかわる分野で3人いるのですけれども、私も含めて3人なのですが、女性があと二人おりますけれども、その二人に任せているというような現状です。私はこの4月に来たばかりですし、もう一人の女性もこの4月に来たばかりですし、私は偉

いさんではないのですけれども、今日随行者とお手伝いをさせていただくためにアラキというのを連れてきてますけれども、このアラキもまだ2年目ということでございます。

京都府さんとか京都市さんのようなすごい資料をつくらせていただいているわけじゃないのですけれども、一番最後の資料、2枚ものの資料なのですけれども、それに基づいて御説明させていただきたいと思っております。

平成24年度の事業概要を一番最初にまとめさせていただきました。大まかに分けますと、1番の男女共同参画計画推進事業と裏面、2枚目になります男女共同参画センター事業、それと共催事業の三つに分かれます。

その中で1枚目の男女共同参画計画推進事業について説明させていただきます。

ステップアップセミナーという事業があります。これは男女がともに身近なところから男女共同参画づくりの意識向上を図るためにセミナーを実施しております、これは後でまた御説明させていただくのですけれども、舞鶴市男女共同参画センター（フレアス舞鶴）というのがありまして、その登録団体の研修も兼ねておるといところです。年3回で参加人数が延べで57名です。

女性のチャレンジ支援事業ということで、女性のチャレンジ支援セミナーと女性のチャレンジ相談と二つやっております。

チャレンジ支援セミナーにつきましては、意欲ある女性がさまざまな分野でチャレンジできるように支援するセミナーという形で、5回シリーズで実施させていただきました。5回で延べ51名の参加となっております。

それと、女性のチャレンジ相談ということで、女性がチャレンジするためにそういうさまざまな男女共同参画につながる取り組みに関して相談ができる体制を充実するために、専門の相談員さんをお呼びさせていただいて、女性のチャレンジ相談窓口を設置しております。これが月1回で、意外と利用が少なく、年間12回しているのですけれども、参加人数が14名ということで、毎月一人ずつぐらいのことになっております。

事業所啓発事業としまして、事業所の支援セミナーと事業所のリーフレット作成しております。

事業所の支援セミナーにつきまして、商工会議所さんと連携をとりながらやっておりますが、昨年1回実施させていただいたのは事業所さんで参加された方が6名ということで、ことしはまた来月あるのですけれども、30人ぐらいを何とか目標に今頑張っているところでありまして。

それと、事業所リーフレットですけれども、こういうA4の4枚ものなのですけれども、そういうものをつくらせていただいて、市内企業334社、商工会議所、国・府・市関係施設に配布をしております。配布数としては1,000部です。

次に、地域推進事業なのですけれども、市内のいろんな地域に地域推進委員さんというのをお願いしまして、サロンのようなところなのですけれども、少人数でその地域で女性の方、男性の方に集まらせていただいて、男女共同参画の意識の啓発を図るといような形で、地位

推進事業というのがあります。それが年間8回開催させていただきまして、延べ人数が141名の参加ということになってます。

情報誌発行事業です。これは男女共同参画を推進するために、またこれもA4版の4面なのですけれども、昨年は年間6回作成させていただいて、自治会回覧、それと市内企業、郵便局、活動団体、国・府・市の関係施設、他市の男女共同参画センター等に配布しております。配布数は各号、1号につき6,000部作成させていただいて、年間3万6,000部配布させていただいておりますが、この6回というのが非常に厳しくて、もう毎月この情報誌を作成しなくてはならないので、ことしから4回にさせていただいております。

次に、男女共同参画センター事業ですけれども、そのセンター事業としまして女性の相談事業。女性相談の電話相談月4回と面接相談が月1回と。電話相談につきましては、月4回ですので年間48回で、延べ17件ということは1回につき1件もない場合があるということになります。それと、面接相談につきましては月1回実施しております、延べ件数が18件ということになっております。電話相談につきましては、フレアス舞鶴が男女共同参画センターの登録団体のマイハートさんというところに今お願いしております、2名体制で対応していただいているというところです。面接相談につきましては、月1回、専門の相談員さんをお願いさせていただいて、来ていただいております。

それと、女性の心とからだの相談ですけれども、これは面接相談が月1回で、年間16件ということで、これも1回につき、大体一人とか二人とかということになります。

学習・啓発事業と市民活動支援事業につきましては、この「(NPOまいづるネットワークの回に委託)」と書いてありますけれども、男女共同参画センターもこのNPOまいづるネットワークの会に運営を委託しております関係で、この会がこのような事業を行っていただいております。

3番目の共催事業につきましては、まいてフェスタ、先日20日に終わったのですけれども、このNPOのまいづるネットワークさんが中心になって、まいてフェスタの実行委員会をつくられて、年1回の広く大きなイベントとなっております。

それに合わせて去年までは市が主催する人権講演会という形で一緒にさせていただいておったのですけれども、ことしは男女共同参画講演会という形で変更させていただいて、先日都会ではあんまりメジャーではないのですけれども、おはよう朝日の正木さんをお呼びしまして講演会を実施しました。

次、先ほどからずっとっておりますフレアス舞鶴(男女共同参画センター)についてですけれども、先ほど言いましたように、NPO法人まいづるネットワークの会というところに業務委託をしております。業務委託料につきましては、年間411万9,500円になっております。年間の利用者につきましては、平成24年度が3万183人、23年度が3万3,208人、22年度が3万4,370人ということで、21年度の3万4,926人をピークに年々減少しているというところです。

次に、男女共同参画計画(まいプラン)について御説明をさせていただきます。

現計画につきましては、平成19年から28年度、それで下になるのですけれども、下から6行目、改定をするに当たってアンケート調査を23年9月に実施をしまして、現状把握をいたしました。その中で、先ほど申しました男女共同参画センター（フレアス舞鶴）の存在を知らない方が6割おられて、その中でも実施している事業を知らない方が4割おられました。固定的な性別役割分担意識が根強く残っているというのが特に男性と高齢者の方に多く見られたと。あと、雇用の機会や待遇の面で男女格差があると感じている人が多かった。仕事と家庭の両立を希望するのだけれども、現実としてはやはり無理だ、困難があるということがありました。DVの認識不足と。身体的暴力の認識は高いですけれども、精神的暴力等の認識は低かったというところを受けまして、まいプランを25年3月に一部改定させていただいたのですけれども、その一部改定に係る重点目標としては、当然フレアス舞鶴の認識がすごく低かったので、フレアス舞鶴の利用促進を行いたいと。それと、男女それぞれの課題に対応した啓発の推進を行うと。あらゆる場における女性の参画の推進。ワーク・ライフ・バランスの促進。DVの予防と被害者支援の充実という形の5点を重点項目で挙げさせていただいております。

次に、最後になりますけれども、舞鶴市における男女共同参画事業に係る課題なのですが、先ほどからずっと申してますが、男女共同参画センター（フレアス舞鶴）利用者がすごく減少傾向であるというところがあります。各事業への参加者数の伸び悩みです。これは事業のマンネリ化がありますでしょうし、登録団体というか、積極的に参加されるというのが、男女共同参画センターの登録団体の方が主なので、なかなか若い世代の方の参加につながらないというところがあります。都市部と違いまして舞鶴は小規模の事業所が多いので、特に女性の非正規雇用が多いです。そのために、どうしても都市部と比べますと、ワーク・ライフ・バランスの促進が進みにくいという現状があるのではないかと思います。最近DVに関する相談とか被害者支援が増加傾向であります。

今後の舞鶴市の進め方ですけれども、フレアス舞鶴の機能、行われている事業等について積極的に啓発する必要があるなど。それで、せっかく男女共同参画センターというすばらしい建物があるので、そのセンターの利用者の拡充を図りたいなど考えております。男女共同参画の意識の啓発、男女それぞれの課題に対応した啓発の推進をしていかないと、単発でやっていくというのはかなり無理があるなどと思いますので、皆さんが必要だと思っておられるような形で意識啓発をしたいなど思っています。工夫した事業展開による参加者の増加を図ると。先ほど申しましたが、少ない人数の中でやっておりますので、すごい事業がマンネリ化しているというところが見受けられるので、元気のあるおばちゃんもすごい大事なのですけれども、できるだけ若い方が積極的に参加できるような事業内容の検討が必要じゃないかなと思っています。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた事業所への啓発の強化なのですけれども、昨年の事業所啓発セミナーが6人しか参加していただけなかったということがあるので、こしはたくさんの事業所に書類を配布させていただいて、30名を目標に頑張っていきたいと思っています。DV支援に向けた各課との連携

の強化ということで、またDVの法律が変わった関係があつて、本年度DVの基本計画をつくる予定だったのですけれども、来年度に回させていただきます。それとあわせて、舞鶴市は男女共同参画条例でまだ制定できておりません。今年度頑張ってやらせていただいて、来年度早々には条例を制定したいなと思っております。

以上が舞鶴の状況です。ありがとうございました。

○佐藤会長

どうもありがとうございました。

それでは、今の御説明について、先ほどと同じように質問があればお願いしたいと思いますが、いかがですか。

では、清原委員。

○清原委員

2点ほど。一つは、おっしゃいましたように、所管課もフレアス舞鶴のほうも、委託はされてますけれども、恐らく受託者のほうも少人数で本当にやってかないといけない御苦労というのがとてもあると思うのです。男女共同参画事業は少人数でやっていかないといけない中で、どう広げていくのかというふうなところの御苦労があると思うのですが、参加者が年々減少されておられるというのも分析していらっしゃるけれども、そういったことがあると思うのです。そういう中で広げていこうと思ったら、単発イベントの繰り返しというのが、何かざる水を汲むような作業の繰り返しになってしまうと、だんだんマンネリ化して参加者も減っていくという、ちょっと悪循環になってしまうところがどうしてもあると思うのですね。

だから、舞鶴市さんぐらいの人口規模のところ、今、行革でどこも本当に人が減らされてますから、そういう中でやっていこうと思うときに、単発でイベントをやるだけじゃなくて、これも御指摘あったように、そこで育った人たちに担い手になっていってもらうという正の循環をつくっていかないといけないというふうに思うのですけれども、そういった利用者の中から登録をしたりして、むしろ担い手になってもらうような活動、そういうグループに対しては、このフレアス舞鶴の場所貸しとか印刷の便宜とかいろんな応援をしていくとか、何かそういうふうな感じで人を増やしていかないと、これはどこもそうなのですけれども、非常に厳しいかなという感じがします。その辺の参加者の中から担い手になっていってもらうというふうなあたりで、何かお考えあればお聞きしたいということが一つ。

それと、もう一つは、そういう意味でも市町村のほうですと市役所の中でも、政令市ぐらいのところは別ですけれども、どうしてもマイナーになってしまうので、そういう意味でDVはもちろんのことですが、保育とかひとり親支援とか福祉の関係部局とか、まちづくりの担当のセクションとか、いろいろ関連してきますので、そういった各課との連携というのをしないと、現実的に本当に少人数で事業に負われていくという感じになってしまうと思うのです。私は兵庫県ですけれども、これは兵庫県下の市町村でも状況は同じなの

ですけれども。

ですから、そういったところで市役所の中でメジャーになっていくという、肩で風切っ  
て歩くというところで何かお考えになっていらっしゃることも、庁内の体制のこととか、  
現状とこれからについてお教えいただければ。

○佐藤会長

では、可能な範囲でお願いします。

○舞鶴市（小寺男女参画係長）

最初のフレアス舞鶴の委託の件なのですけれども、実を言いますと本当は指定管理者に  
したいのです。けれども、指定管理者にしてほしくないと、そのNPOさんもおっしゃら  
れますし、実際のことを言いますと会議室の場所は無料です。登録団体でしたら誰が来て  
も無料ですし、コピー機はコピー機で置いてありますが、団体さんがコピーする分につい  
ては無料になっております。

担い手ということについてですけれども、その登録団体も市が目標を掲げた関係で、当  
初たくさん登録団体の方を登録させていただいたのです。それが男女共同参画に全然そ  
ぐわれないような登録団体が、太極拳とか何かいろいろおられるのです。それでも、市は当  
面その数字を上げなくてはならないということで、ちょっとそういう登録団体をさせても  
らったのですけれども、今見直しをかけたいなと思って、今回見直しがあったときにお断  
りさせていただいたところとかはあります。今のところで言うと、登録団体がだんだん減  
ってきてますし、担い手というのが確かに年配の方も多いので、その方はすごく頑張って  
おられるので特に言うことはないのですけれども、そこから何か上手にそういう担い手が  
いけるようになればいいですけれども、そこはまた考えたいと思っております。

DVのメジャー化です。要するに、男女共同参画、計画をつくらせていただいて、実施  
計画というか、各課でどういうことをしていただくかというようなところをお伺いさせ  
ていただいて、取りまとめをさせていただくのですけれども、私どもにおんぶに抱っことい  
うような形で、かなり認識的には薄いので、そこを何とか上手にしたいなと思って、今回  
の実施計画、今ちょっと遅れてますけれども、できるだけ各課にそういう意識を持っても  
らえるような形で計画をつくりたいなということは考えております。

以上、それぐらいでよろしいですか。

○清原委員

はい。

○佐藤会長

どうぞ。

○萩原委員

萩原です。ありがとうございました。

まず、フレアス舞鶴の立地はどこにあるのかなど。要するに、皆さんが来やすいところ  
にあるのか。例えば、このように来やすいところにあるのか。男女共同参画センターと

いうふうになってしまうと、ほかの方たちがなかなか使いづらいということがあるので、そのあたりはどのように啓発なさっているのかというのが1点です。

それから、今のお話なのですが、登録団体に関して男女共同参画に余り関係ないところを今回お断りしたということですが、大変もったいない話だと思います。登録団体は、必ず男女共同参画の研修を受けることというふうな条件をつければ、啓発にもつながるわけですよ。

日本NPOセンターの副代表理事として今一番頭を痛めているのが、NPOの中の男女共同参画が進んでないということなのですね。

ですから、一石二鳥、三鳥を狙うのであれば、登録をしたいのであれば、必ず研修を5回は受けることと。それだけでも人数は増える、啓発もできるということから、そこから新しい担い手が出てくるのではないかと。

それから、これは川越だったと思うのですがけれども、市民活動センターのところで男女共同参画もあるのですが、高校生が受験勉強できるようなコーナーをつくったのですよ。それで、周りに男女共同参画とかいろんな本があるので、知らず知らずに読むような感じ。そういう環境をどういうふうに整えていくのかということも非常に重要かと思います。

それから、今文部科学省のほうで100人男子会をやったりとか、この前、江の島の女性センターで学生の男女会をやってきたのですが、やはり関心は高いのですよ。だけど、どういうふうに学んでいいのかわからないというところがあって、いろんな気づきの場をこちらから提供していくためには、今、私が楽をするために自分のところの院生を育てまして、ファシリテーターになってもらっているのです。そうすると、若い人がそういうファシリテーションすると、若い人が非常に乗ってくるということが出てきましたので、そういう若い方たちが参画できるような企画を、その人につくっていただくような場も設けたらいいかなと思いました。

それからもう一つ、条例をおつくりになる予定なのですが、これは執行部提案でいくのですか、それとも実行委員会形式で議員立法でいくのか、ちょっとそのあたりを。

以上です。

○佐藤会長

では、お願いします。

○舞鶴市（小寺男女参画係長）

フレアス舞鶴の立地についてですけれども、舞鶴市は東舞鶴と中舞鶴と西舞鶴の三分に分かれておりまして、中舞鶴に中総合会館というドデカイ建物をつくっていただいておりますので、その5階に設置をしております、立地的には東からも西からも来れるのでいいのではないかなとは思っています。

名前についてですけれども、男女共同参画センターというよりも、今はフレアス舞鶴という名前が通常で通っておりますので、それは特にそれでいいとは思っています。

あと、登録団体をお断りさせていただいたというのは、さっき言い方が悪かったのです

けれども、太極拳だからお断りさせてもらったのではなくて、登録だけしといて全然使わないとか、ただで使えるので登録だけしているところとかがあって、その利用形態が全くない団体がありまして、そういうところはちょっとお断りさせていただいたと。太極拳は僕が言い過ぎだったのですけれども、太極拳はまだ残ってます。すみません。

それと、受験の学生なのですけれども、フレアス舞鶴のほうに来られている方はおられると思います。その確認はちょっとできてないのですけれども、学生が来とったのを見たことがあるので。

それと若い人、これが本当に悩みの種なのです。元気のあのおばさまたちが頑張っていたのはすごくいいことだと思うのですけれども、どうしても若い人にフレアス舞鶴に来てほしいということがあって、先ほど課題でも言わせていただいたのですけれども、悩み事です。

条例に関してですけれども、条例の原案をとりあえずつくらせていただいて、市役所の市内推進会議というのがありまして、それは市長、副市長も含めておるのですけれども、そこにもお諮りしますし、当然男女共同参画の懇話会もございますので、そちらにお諮りさせていただいて提案をさせていただき、当然パブリックコメントとかも全て実施させていただいて、議会に報告させていただいて条例を制定させていただくということになることだと思います。

○佐藤会長

そしたら、あとお一方ぐらい。時間もありますので、もしあれば。いかがですか。ほかの京都府、京都市でももしあれば一方ぐらい。よろしいですか。

先ほどの事業者向けのワーク・ライフ・バランスが集まらないというお話でしたけれども、今仕事と介護の両立でやると企業は相当関心あるので、例えば社員が介護の課題を一人で抱え込まないためにみたいなので、実際にワーク・ライフ・バランスの話ですので、仕事と介護の両立支援でやると、企業の方で人事部長とか総務部長の人も関心があるので来ますよ。子育て支援だと思ってしまうとあれなので、仕事と介護の両立支援というふうに打ち出す、そういう働き方改革をやれば若い人にとってプラスなので、それは一つ。特に中小企業は割合高齢化していますので、介護のことを前面に出されるといいと思います。

○舞鶴市（小寺男女参画係長）

分かりました。

○佐藤会長

よろしいですか。では、どうぞ。

○戸田委員

舞鶴市さんで男女共同参画条例を今、行政主導でつくられるというお話ですけれども、実際できるのが遅いですよね。せっかく遅いのですから、もうちょっと手間暇かけられたらどうですかね。

前も申し上げたのですけれども、私は2回提案はさせてもらっているのです。合併があ

りましたので、旧町で男女共同参画条例を1回つくりました。兵庫県で一番先でしたね。つくったのです。提案はしたのですけれども、実際に条文まで書かれたのは住民の方なのです。女性の方々が中心になられて、そこに男性も入ったのですけれども、条文まで全部つくられました。大学の先生を無料で読んで来られて、合っているかどうかという検証までされて、1回目は提案だけさせていただいたという形だったのです。条例ができて、その後に行動計画をつくりました。

新町で合併をして、逆にやっぱりもう一回手作りの条例をつくろうということで、今度は行動計画を先につくられて条例化をされた。そのときも私がやったのは提案だけです。

何かやり方として、余り行政が引っ張って、行政がつくるのが目的では決してないような気がするのです。その過程が非常に大事だと思いますので、せっかく遅いのですから、中身をもうちょっと工夫をされる、それそのものを啓発啓蒙に使っていくと、そういうふうにされたほうがいいのではないかなというふうに思いましたので、ちょっと要らないこともしれませんけれども、申し上げました。

○佐藤会長

これからアドバイスとして参加型でということ。

それでは、お3方、本当にお忙しい中、おいでいただいてどうもありがとうございました。

それでは、事務局のほうで連絡事項があればよろしくお願いします。

○神門企画官

本日は御熱心に御審議をいただきましてありがとうございました。

次回でございますが、第9回専門調査会ということで、11月13日水曜日の10時から開催をいたします。場所が内閣府の本府ではございませんので、お間違いなきようお願いいたします。合同庁舎4号館の12階の1214特別会議室ということで、財務省の上側になる4号館でございます。また御案内はしっかり申し上げます。

今回は自治体の皆さんからのヒアリングは一旦終わらせていただきまして、各省をお呼びしての創業支援等の施策など、あるいは民間の方もお呼びできればなというふうに思っております。詳細につきましては、別途また御連絡いたします。どうぞよろしくお願いたします。

○佐藤会長

それでは、ここで終了です。どうもありがとうございました。