

## 第10期 第7回 男女平等参画推進審議会議事録（要旨）

開催日時	平成21年7月14日（火）午後7時～9時
開催場所	立川市女性総合センター・AIM 第2学習室
出席者	松田美佐、露木肇子、野中 映、丸山和夫、佐藤良子、中村陽子、加藤恭子、太田靖敏、田中愛誠、二場美由紀、川合 薫、事務局（部長以下5名）
傍聴者	なし
配布資料	① 雇用の場における男女平等参画の推進 ② 立川市のデータ ③ 内閣府及び東京都データ ④ 今後のスケジュール
議 事	<p>1. 開会 2. 議事</p> <p>第5次男女平等参画推進計画の策定に向けての検討</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・雇用の場における男女平等参画の推進について</li><li>・今後の日程について</li></ul> <p><b>委員</b></p> <p>それでは第7回の推進審議会を始めます。まず、事務局から配布資料について説明があります。第6回要旨についてはご確認いただき、内容に誤り等あれば7月24日までに事務局へご連絡ください。それでは議事に入ります。今回は、雇用の場における男女平等参画の推進について、今回1回での審議となっています。次回は全体のまとめに入る予定です。</p> <p><b>市</b></p> <p>（資料の説明）今回お配りしております資料（表）にありますように、雇用の場における男女平等参画の推進については、4つの課題を抽出しまして、ご審議をお願いしたいと考えています。なぜ、この4つにしたかということについてご説明させていただきます。まず、「雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保」につきましては、男女平等雇用機会均等法が平成18年に改正、19年4月に施行されました。性別による差別禁止の枠が拡大され、妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いなどが禁止されています。第5次計画につきましても、これについての取り組みは不可欠であると考えております。ま</p>

	<p>た、「多様な働き方への支援」は、これは第4次計画の施策にも掲げられている項目です。その施策の名称は、『多様な就業形態に応じた支援』ですが、依然として女性が自身の生活観や価値観に基づいて仕事を選ぶ方が多く、仕事の内容は多様化する傾向がありますので、第5次計画でも取り組むべき項目といたしました。それから「女性の職業能力開発と就労支援」は、結婚・出産による女性の離職後の再就職が困難な状況が続いていることや、社会情勢の変化による仕事の多様化や、変革スピードに対応できる能力を開発するための支援が必要と判断し、課題といたしました。「自営業における労働環境の整備」は、立川市の特徴として、比較的小規模な自営業が多く、商業者約1,000件や農業者が約380件あり、これに工業者を合わせると市内7,500件余りの事業所のうち1500件以上が自営業者です。これらの自営業者においては、女性労働力が経済活動の大きな担い手となっていることがあり、雇用形態の明確化も含めて議論する必要があると判断し取り上げました。これらについては、異論のある方もいらっしゃると思いますので、そのあたりにつきましても検討をお願いしたいと思います。また、「その他」につきましては、事務局がお示しました4項目の他に、皆さんがお感じになっていることや新たに取上げた方がよいことがあれば自由にお聞かせいただきたいと思います。</p> <p><b>委員</b> それではお手元の資料やその他お感じになったことなど、自由に発言をお願いいたします。</p> <p><b>委員</b> 「自営業における労働環境の整備」というところですが、零細の工業者は何件ぐらいありますか。</p> <p><b>市</b> 工業者の件数につきましては、工業統計調査の数字などではつきりとはつかないわけではありませんが、市内の商業・農業・工業者合わせて自営業者はトータルで1,500ぐらいと把握しております。</p> <p><b>委員</b> 自営業者の現状は、商業・農業・工業でそれぞれ違うと思います。個人経営の下請け業は親会社があるために人を雇わず、不景気もあって家族が長時間労働に従事しており、女性に負担が掛かっているというのが現状です。それを緩和して男女平等参画を実現するのは、現状では無理です。結局個人経営者は利益を上げるために人件費を節約して、自身の労働条件を過酷にす</p>
--	---

	<p>ることで生活の権利を守ることが多くなっています。親会社からコストダウンをさせられて、家族総出で人を雇えない分をまかなっています。食うか食われるか、倒産するか、破産するかという状況の中で、自営業の労働環境は大変な状況です。1社の中の同じ部門の下請けが、30社ぐらい倒産しています。その中で女性は男性と同じぐらい仕事をし、経営もし、家事もしと、男性以上に働いています。今の社会情勢の中では、男女平等参画はとても言いにくい状況です。</p>
<b>委員</b>	<p>自営業の方の現状はよくわかりましたが、その上で雇用の場における男女平等参画を考えたときに何かできることがあるかと思うのですが、ご意見はありますか。</p>
<b>委員</b>	<p>自営業における労働条件の環境整備ということ言えば、今の社会情勢の中では良い答えはありません。現在農業の方々については労働条件を緩和しようということで活動していますが、農業も工業も商業も全部体制や抱えている問題が違うので、一言では片付けられません。</p>
<b>委員</b>	<p>この問題については考えられないということで、自営業における労働条件の環境整備についての部分がすっぱり抜けてしまっても問題だと思います。</p>
<b>委員</b>	<p>どう表現すればいいのかがわかりません。</p>
<b>委員</b>	<p>一言で片付けられないとするならば、現状についてもう少し書くということになるでしょうか。</p>
<b>委員</b>	<p>参考になるかどうかはわかりませんが、農家の嫁の離婚の件に関わったことがあります。その家はお父さんとお母さんが働いており、息子は全然働いていません。お嫁さんは一生懸命義理の両親を助けるので農業やアパートの管理の収益は上がりますが、それは全部お父さんの収入になる。息子は仕事をしないでお酒ばかり飲んで嫁に暴力を働いていたので、嫁は子どもを連れて逃げ出した。ところが息子には収入がないため、通常請求できる養育費等が請求できない。すべて義父の収入になってしまっていたので、嫁には財産分与も何もない状態でした。結局彼女は経済的に立ち行か義父がカバーするという約束の下、家に戻りました。農家においては妻名義のものをきちんと確保しておかないと、将来離婚の自由もない状態になってしまいます。</p>
<b>委員</b>	<p>個人経営の場合は休暇をとれるシステムをきちんと作ると</p>

	<p>ということが大事だと思います。個人経営の場合は休暇があるようでありません。土日もずっと働きっぱなしということになることもあります。利益も大切ですが、体も大切ですので。休暇が労働環境整備として一番ほしいところです。</p> <p><b>委員</b> 小さい町工場などの倒産を見るにつけ、その問題がとても深刻なのだ痛感します。私は 20 年来産直運動をしていますが、その関係で農業の方と交流があります。農業については、基幹の米の価格が保障されていないため、作れば作るほど赤字になると嘆いています。それで、農業を継ぎたいという後継者がいないという深刻な問題になっています。大企業は利益をとっていますが、下請けには利益がまわらず倒産まで追い込まれている。これは社会構造や政策上の問題もあるようですので、立川市だけの問題ではないと思います。</p> <p><b>委員</b> 自営業はゆとりがほしいです。</p> <p><b>委員</b> 社会や政治のことを言ってもどうにもなりません。この会で考えた方がよいのは、意識改革だと思います。甘いといわれるかもしれませんが、私は自営業に必要なのは、家族の意識改革だと思います。知人で農家に嫁いだ人がいます。非常にうまくいっています。3 世代同居で、専業農家です。知人はサラリーマンの家庭から農家へ嫁ぎ、農業をしながら地元の塾の先生もして 18 年ほどになっています。うまくいく秘訣はみんながよく会話することだそうです。ですから意識改革の問題だと思います。また、兄弟は休みが不定期なのはいやだといって事業を継ぎませんでした。私はあまり休みを取れている状態ではありませんが、従業員は年間 108 日ある休みはきちんと取れています。意識改革をすれば、みんな休みをきちんと取るようになります。また、同年齢の 2 級（建築士）の資格を持っている女性と、一般職の男性では、女性の方が賃金が高いです。やはりこれは意識改革の問題ではないかと思います。大企業では難しいといわれるかもしれませんが、家族経営の自営業なら家族で会話をして意識改革をすることはできるのではないのでしょうか。なので、この場では、どうやって意識改革をしていくか、ということを実体化するような議論をすれば男女平等参画になるのではないのでしょうか。意識改革から休暇の時間を作ることもできると思います。コミュニケーションが大事だと思います。甘いかも知れませ</p>
--	--

		んが。
	<b>委員</b>	雇用の場での意識改革について、例えば休暇のとり方について、また、家族経営の場合でも報酬を分けるということについての意識改革について提案するのは可能だと思います。
	<b>委員</b>	先ほど他の委員からもお話がありましたが、家族経営の場合はそれが1つの生活保障の単位となっているため、そこから出て行く場合大変困難を伴うということがあります。ですので、家族経営の方が意識を変えて、女性にも報酬を支払うということが必要になってくると思います。
	<b>委員</b>	男女平等参画の主旨から言えば、息子も働いていれば報酬があってもいいはずです。家族経営の農家で家長のお父さんにしか収入がない、ということだけでなく、息子も働いて収入があれば、ちゃんと働いていたかもしれません。このことは、次の項で上がっている多様な働き方への支援の課題の欄にある「女性が価値観やライフスタイルに合わせて柔軟な働き方ができるような支援」というところに掛かってくると思いますが、ここは女性が、ではなく、すべての人が、ということになると思います。女子学生はエリア対応で転勤がない職種につく人が多いですが、最近男子もエリア対応を希望する学生が出てきています。しかし男性がエリア対応を希望しても却下されるそうです。それはそれで問題です。女性に認めるならば男性も、と思っています。
	<b>委員</b>	一般企業はまだまだ固定的役割分担にとらわれていて、それに基づいた企業風土ができていない企業もあると思います。実際に統計では女性の一般労働者の賃金は男性一般労働者を100とすると69と、まだまだ低い数字です。その辺の意識の改革とポジティブアクションが必要なのではないかと思います。
	<b>委員</b>	中小企業ではそれがやりやすいのではないのでしょうか。それをしっかりやれば、会社にとってプラスに、強みになります。中小企業や自営業の人たちから意識改革をしていくことで、変わってくると思います。
	<b>委員</b>	家族に賃金を支払おうと思っても、先に支払いに出て行ってしまって支払えない、というところもあります。不景気によって現状はとても厳しいです。
	<b>委員</b>	多様な状況があり、現状が厳しいということ踏まえた上

	<p>で、それぞれが今思っていない、予想もしていないけれどもこういうことが可能だ、ということを知るといことはとても重要です。今のこの状況しかない、働き方は変えようがない、と思っている人たちに他の情報を与える形の提案はできると思います。</p>
<b>委員</b>	<p>私がしていた仕事は、男女の賃金格差が明らかでした。また、男性にはさせるが女性にはさせない、男性は総合職、女性は一般職というのが社会通念でした。委員のお話は夢のようです。中小企業や自営業から意識改革して男女平等参画になるのはよいと思います。大企業の現状はいかがなのでしょう。</p>
<b>委員</b>	<p>基本的には能力体系と給与体系には男女の差はないと思います。あとはその中で実態としてはどうなのかというと企業によって違うと思います。自分の会社についていえば男女の差はありません。確かに前は女性より男性の方が管理職比率は高かったですが、現在では女性もどんどん任用されていますし、試験制度があり、男女に差はありません。ですが、労働組合の横の連携でいうと企業規模によっては違いがあるようですし、業種によっても違いがあるようです。</p>
<b>委員</b>	<p>まずこの資料ですが、現状がとても抽象的だったり、この認識はどうか、というところがありますので、まずそこからはじめないと目標とする方向を見失ってしまうと思いますので申し上げたいと思います。まず、「雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保」ですが、差別ということをどういう風に認識しているかが大事だと思います。まず、家族経営では、働いた収入が全て夫のところに集中しているのであって、働いている妻や家族は給与が保障されなくても家として収入が100あるならば100全部が夫の名義でもいいじゃないか、という社会認識があると思います。本来ならば個々の働いた量に見合った収入を与えるのが会社では普通ですが、それがない。それがDVなどで家族が崩壊したときにあらわになる。そのような状態を日本の社会はあたりまえとしてきたところがあり、そこからすでに差別の温床だったにもかかわらず、それが認識されていない。その差別というものが具体的にどういうものなのか、ということを実体的に認識し、明記するところから始めないと、非常に漠然と</p>

した議論になってしまうと思います。例えば、機会の平等がないとか、給与格差の数値などをきちんと理解した上で議論をしないと、非常に個人的な話に終始してしまうと思います。また、改正雇均法によって募集、採用、配置、昇進も含め差別が禁止となっていますが、賃金についても明記しないといけないのではないかと思います。また、「多様な働き方への支援」の現状のところですが、「ライフスタイルの変化等による女性の就業形態が多様化（パートタイム、アルバイト、派遣社員等）している」とありますが、これは、どういったデータを基に書かれているのかわかりませんが、女性の就業形態が多様化しているという認識は、誤っていると思います。女性はもともと、昔から貧困でした。男性がメインで働いて、男性が働かない分野を女性が時間を切り売りして、家事をメインに働くというところが大部分でした。ですから、パートタイムをあえて選んだというよりは、家事をやらない男性と生活を成り立たせるためには、女性が家事や子育てをやりながらどうしてもパートタイムしかできないというできなさがあったと思います。この多様化というのは、女性が自らパートタイムやアルバイト、派遣社員を選んだということがないとは言い切れませんが、むしろ女性の生きる選択肢がそれしかなかったということなのだと思います。ですので、この現状認識は誤っているという批判を受けると思います。次に「女性の職業能力開発と就労支援」ですが、「結婚や出産を機に一時離職する女性が多く、再就職が困難な状況がある。また、社会情勢の変化に対応できず就労が困難な状況がある」とありますが、第2文については、何を示しているのかが全く理解できません。そこを女性の能力の低さをおっしゃっているのかもしれませんが、大学進学率や有識率でいうと日本の女性は世界のトップだと思います。しかしながら、男性を100とすると女性は69という、賃金の明らかな差別があるというのは、諸外国から見てもおかしい話だと指摘されているにもかかわらず、以前としてそれをよしとしている社会構造があると思います。ですので、「女性が社会の状況の変化に対応できない」のではなく、社会がそういうことを受け入れたり環境が整備されていないということが問題ではないかと思います。もちろん女性の中には

	<p>フルタイムで働きたくないとか、そういう方もおられて、そういうライフスタイルを選んでおられる方もいらっしゃると思いますが、そもそも日本の社会構造の中にそういったライフスタイルを受け入れる体制が少ないのではないかと思います。それから「自営業における労働環境の整備」とありますが、ここは自営業におけると特化した方がよいのかが疑問です。労働環境の整備というくくりにしてもよいのかなと思います。自営業といってもいろいろなパターンがありますので、そのあたりがむしろ現状認識を困難にしているのではないかと思います。自営業は何が問題なのかなという、長年あった家父長制ではないかと思っており、そのあたりを提起したいがためにわざわざ自営業と言っているのかなと思います。そうすると、現状認識のところに「家族経営が多いため、仕事の対価としての報酬が得にくい」という漠然とした形ではなくて、もう少し丁寧に書くことによって、納得いく問題提起ができるのではないかと思います。それから同一労働同一賃金、家父長制がもたらした不利益、また人事考課システムなどを取り入れることによって、女性も男性と同じ能力で働いているのであれば能力や努力に見合った賃金をもらえるという当然といえば当然のことになりますが、そういったことをきちんと明記していく必要があるのかなと思います。</p> <p><b>委員</b> 立川に自営業が多いということで特に自営業を取り上げられたのだと思いますが、これは、「雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保」に入るのではないのでしょうか。これだけを別立てで取り上げる必要はないのではないかと思います。それからあと1時間で終わるようなのですが、この課題についての話し合いが1回だけということだと、どういう方向に整理してよいのかがわかりませんが、答申のたたき台を基に話し合った方がスムーズにまとまるのではないのでしょうか。</p> <p><b>委員</b> 今日いただいた資料こそ、事前にいただきたかったと思いました。これを基にすればいろいろと意見のいいようもあるのですが、全く現状と離れたところで議論が行われてしまうのではないかと心配です。</p> <p><b>委員</b> 委員に賛成です。いただいた統計資料は抜粋で、本来ある資料も抜けていて、データを自分で持ってくればよかったです。</p>
--	---

	<p>すが、こういった資料を先に送っていただいて、こういう資料の中で議論を進めようとしているんだなということを教えておいていただければもっとこういう資料があります、このことの論点はこうですよ、と、幅広く情報を持ち寄れたと思います。ですので、限られた時間内でどのように意見をまとめていくかということ、もう少し考えていただきたいと思います。</p> <p><b>委員</b> パートタイム、アルバイト、派遣社員は選んでなかったのではない、というご発言がありましたが、現状では仕方なく選んでいる場合が多いと思います。スウェーデンやデンマークでは、パートやアルバイトでも、それなりに社会保障がされており、日本とは全然違います。いろいろなデータを見て現状認識をきちんとしておかないと、意見のいいようがありません。</p> <p><b>委員</b> 会社によってはパートもアルバイトも社員並みに扱っている会社もあり、一概には言えません。パートでも有給やボーナス、賃金アップに取り組んでいるところもあります。主婦にとっては、子どもとの接点を持ちたいからあえてパートを選ぶ人もいます。ですから、（自分で望んで選んでいるのではないと）断定できることではありません。それから、「労働環境の整備」として、自営業の記載をなくせばよいのではないか、ということでしたが、自営業はとでも幅が広く、実態も様々なので、あえて自営業と入れておられると思います。ここのは入れておいてほしいです。4点全てが労働環境の問題なのですから。</p> <p><b>委員</b> ある意味ではそうです。自営業で働く女性の困難さというのは、ここに参加しておられる方の経験値に基づいたものだけではなくて、統計値でも出ているものがたくさん出ています。それが諸外国と比べたものもあります。それが欠けてしまっているので、非常に議論が抽象的になってしまっている部分を危惧しています。ここだけの意見交換で決めてしまっていいものなのかというのは、非常に今回危うさを感じています。もともとこれは雇用の場における男女平等参画となっていますが、それは男性であっても女性であっても就労形態もライフスタイルも平等に、というところから始まっているにもかかわらず、多分これが進めてしまったのは女性も男性</p>
--	---

	<p>並みに働きなさいということだと思います。男性並み、というのは、劣る女が男性に近づきなさい、という意味ではなくて、過労死するまで働きなさい、と言っては極端ですが、もしくは貧困（に甘んじなさい）かというような。本当の意味で豊かな労働を、とか、労働の喜びを、とか、経済的な豊かさを、といった意味ではなく、どちらかという、男女平等なんだから、本当に働きたいと思ったら女性も男性並みに、家族がいようがいまいがやりなさい、というような力学が働いた問題があったといわれています。なので、雇用の場における男女平等というのがどういうものなのかというところを明確にしないと、個々人の経験値だけでおわってしまうような危険性を感じています。</p> <p><b>委員</b> 何人かの方から資料が足りず、これでは議論がしにくいといった意見が出ておりますが、まだご意見をおっしゃっていない方の中で、何か、進め方などについてもご意見はありますか。特にないようでしたら、進め方について、市と相談と言うことになりますが、いかがでしょうか。</p> <p><b>委員</b> この問題はとても大きいので、深いところまで議論するとすると、どこまでやっていくとキリがありません。（就業形態を自分で）選んでいるかいらないかや、（収入）100万円の壁など、そもそもの世の中のスタイルが男性が中心になって、女性が補助的な仕事という性別役割分業に都合のいいようにできてしまっています。ですから本来で言えばその仕組み全体の見直しが必要なわけです。また、最近では貧困の問題がクローズアップされていますが、何で今クローズアップされているかという、男性も貧困になってきたからです。前は女性が貧困なのは当然だということで、貧困ということばさえ話題にならなかった。今、貧困とか格差社会といわれているのは、ついに男性の働き方が非正規労働しかなくなってきてしまったからです。だから今いわれている貧困の議論は男性間の格差や差別を解消しようか、ということが問題になっていて、いつまでたっても男女平等参画という問題が（俎上に）上がってこないんです。ですから、この問題を1回で審議するというのは、本当は無理です。ですが、延々この問題をやるのも困りますし、とりあえず問題意識を深めながらまとめなくては、と思っています。</p>
--	--

	<p><b>委員</b></p> <p>たしかにこの問題は根底にある全ての制度の問題に関わっており、それを当たり前を受け止めてきた社会の問題です。ただ、この現状認識をきちんとするだけでも、答申の内容が生き生きとして、納得感のあるものになると思います。今まで当たり前になってしまっていた女性の貧困を男性が身を持って味わって、これは大変だ、というところから始まる現状認識からスタートしていくと、働き方について見直す機会に、ピンチがチャンスになるのかもしれないと思います。つづけばつづくほど問題が大きくなるので、はじめはこのことについてどこから発言していいのかと躊躇していたのですが、しかしながら、答申をきちんとまとめなければならないし、まとめるには今までどおりの言葉で羅列するのではなく、クローズアップされた貧困の中で女性が置かれている状況から男女平等を目指すにはというところをまとめないと、この議論の意味がないのかなと思いました。</p>
	<p><b>委員</b></p> <p>データに裏付けられた形で論議を深めていくことが必要であると感じています。これは4月1日の朝日新聞ですが、妊娠や出産、産休、育休などの申し出を理由にした職場での不利益な取り扱いは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で禁止されている。しかし、厚生労働省のまとめでは、21年2月までに全国の労働局に寄せられた育児休業に関して不利益な扱いを受けたという相談は、1107件。前年度の802件から大幅に増えている。と言う記事がありました。このようなデータを引用しながら、答申の文章を作っていくことが必要だと思います。</p>
	<p><b>委員</b></p> <p>どうまとめるか、ということですが、前回いただいた第4次計画の平成19年度の進捗状況報告書があつて、ここに今回の雇用の場における男女平等参画の推進についての報告があります。実際に立川市として、施策がどこまで進捗しているかという振り返りの文書です。ですからこのような形で、立川市の20年度の進捗や現状、問題点などを、この資料の現状の中に具体的に書くと、市民が身近に感じている内容と照らし合わせられたのではないかと思います。ここに書かれている内容は非常に一般的だと思います。市としての特色とか、地元の農家の方に知り合いもいますので、そういう方にいろいろ聞いて、答申に反映させることもできるのかな</p>

	<p>と思います。それを宿題にさせていただいて、それぞれが周りの人に、問題や困っていることは何なのかという生の声を聞いてくるということは委員としてできるのかなと思います。働き方の多様化についても、自分で選択してという人も、仕方なくと言う人も、あらゆる事情があると思います。ですから、一般的などころではなく、もう少し周囲の生の声を反映できれば、計画がより肉厚になってくるのではないかと思います。現状を1ヶ月前ぐらいから集めることができればこの議論に組み込まれていたと思います。まだ9月のとりまとめまでに時間があるので、そういうところを工夫していければと思います。また、市としてどれに一番力を入れたいのか、また実施可能なのか、予算や人手がどのぐらいつくのかということが見えれば、私たちもより意見を言いやすいです。また、事業者に働きかけるとか、労働環境の整備だったら育て上げネットのような引きこもりから就労体験をつもうとしている若い人もいらっしゃるの、そういう方たちへの支援とか、競争社会といっても、お互いに助け合っていかなければならない世の中ですので、地道に活動している方々を見えるようにすることによって、そういうやり方もあるのかという気づきになりますので、是非そういう情報もあればと思います。</p> <p><b>委員</b> 立川の情報ですね。</p> <p><b>委員</b> 予算立てるうえでこうしたことは反映されるのでしょうか。</p> <p><b>市</b> 市ができることでしたら可能なかぎり対応します。</p> <p><b>委員</b> 庁内検討の中で話し合われていく可能性があるわけですね。そうすると、課題の中心になるのは、主に支援ですね。支援に関しては、男女雇用平等調査報告書の中の「公的機関による支援策に対するニーズ」の結果を見ますと費用援助、経済的援助といったところに需要が多く集まっているように思います。課題に挙げられている「自営業における労働環境の整備」も、女性が積極的に経営に参加すれば、市の予算で具体的に支援のために費用が助成される、ということでしょうか。支援というのは、経済的支援が具体的方法だと思うのですが、予算には反映されますか。</p> <p><b>市</b> 雇用対策に対する支援というのは、基本的には国や東京都の役割になっていますので、立川市が就労対策・雇用対策とし</p>
--	---

	<p>て現金を給付するという事は非常に難しいです。逆にサービスを提供する。例えば就労能力開発として、資格を取得するための支援を行っていくとか、パソコンの技術を高めるために教室を開くとか、そういうことを行政がやることは可能かと思います。八王子市では、中小企業に対して一定の雇用を確保した場合には八王子市が独自に現金を給付していますが、そのことに対して、多摩の26市の担当者に意見を聞きますと、八王子市だからこそできる施策であって、他の自治体では難しいという意見の方が多いです。それぞれの首長さんの判断と、自治体の財政力というところが大きく影響してくるかと思っています。</p> <p><b>委員</b> 支援の可能性があまり見えてこない、というか、とても悲観的に感じます。</p> <p><b>委員</b> 女性総合センターでも実際に講座を開いたり、関係機関と連携して再就職支援のセミナーなども行っています。女性は出産・育児の間社会とのかかわりが少なくなってしまう人が多いので、次の一歩が出るまで非常にハードルが高いのですが、その間休んでいたとしても、女性の能力が劣っているわけではなく、逆に家庭の仕事は全般的に何でもこなすということで、能力を高めている時期でもあります。で、踏み出そうとして仕事と家庭を両立できるのか不安があったときに、それを後押ししてもらえ、自信を持たせてもらえることも支援の一つだと思います。お金だけではなく、事業者に対してポジティブアクションをしてくださいと働きかけるといふ支援はできると思います。</p> <p><b>市</b> どういう相談があって、どういうところに話を持ち込めばさらに発展性があるのかというコーディネートの役割は行政として積極的に行っていく時代だと思います。それはワーキングプアの問題などで、若い方がこういう仕事をしたいけれどもニーズと中身が合わないというミスマッチが指摘されていますが、そういうところをうまく先導してあげるといふことは、これから地方自治体ができる就労支援としての範囲かと考えています。市町村はあつせんの権限がありません。様々な機関につなぐところまでが限界かと思っています。</p> <p><b>委員</b> 例えば自営業の人が業務を見直すときには、コンサルタントを依頼するとけっこうお金がかかります。その支援がほし</p>
--	--

	<p>委員 委員 委員</p> <p>委員</p> <p>市</p> <p>いと言う声は多く聞きます。個人経営の人の労働環境の整備であれば、そういうところを助けていただきたいです。</p> <p>商工会議所でコンサルタント業務を行っています。</p> <p>企業の規模によっては来てくれますが、個人経営のほうにはなかなか来てくれません。</p> <p>経営コンサルタントのニーズがあって、コンサルタントの派遣の制度もあるがうまく活用されていないということであれば、既存のシステムうまく使って、経営の見直しと適正な労働条件の整備をすると同時に男女平等の啓発のための啓発や教育をやるのであれば補助金をつけます、というようなコーディネートを考えると意識改革にも効果的だと思います。</p> <p>能力のある女性であれば、結婚しようが出産しようが企業は雇用したいと思っています。ですから、まず、資格を持っているということを一番に優先します。また、ハローワークでは中小企業の雇用の維持や社員のキャリア・アップ、職業訓練のために各種の助成金を出しています。そのような制度があるということを、中小企業の方々はご存じないのではないのでしょうか。まず、そのような制度を周知することが必要だと思います。それから、多様な働き方の支援のところでは、「女性が価値観やライフスタイルに合わせて柔軟な働き方ができるように支援」とありますが、「女性が」というのには納得できません。男女だと思います。「女性の」となっているのは、女性の地位が低かったからこういう表現になっていると思いますが。</p> <p>本日ご意見を頂戴して、だいたい方向性が描けたのかなと思っています。大きなテーマは、上の3つ「雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保」「多様な働き方への支援」「女性の職業能力開発と就労支援」ではないかなと思います。4つ目の「自営業における労働環境の整備」については、3つのくくりの中に入れてもいいのかなと思います。とりあえず3つに意見を絞らせていただき、ここで昨年までの取り組みや現状がどうなのか、また、ここで改正雇均法や育児・介護休業法が施行されて、立川市の事業所の実態はどうなのか、失われた10年を企業が乗り越えたときに、乗り越えるための手法として就労形態をいろいろ作り上げてきた。その</p>
--	---

	<p>結果、パートやアルバイト、派遣、短時間勤務などがいろいろ出てきた。そういう時代の中で、今はさらに経済が悪化してきたわけですから、今の経済状況等を踏まえたときに、ワーキングプアを生み出すような現在のワークスタイルはどうあったらいいのかということ进行分析しておかなくてはならないと思いますし、結婚や出産を機に一時離職する女性が多いという社会実態もあるわけですが、資格を取得することで、次のステップに踏み出せる機会もあるのではないかと、というような物語ができると、ワーキングプア、格差社会、男女平等参画への糸口になるのではないかと。また、男女平等参画の視点から何をすればいいのか。何ができるのか。立川市が行えること、立川市が財政支出をしてできること、市が関係機関に働きかけて関係機関の制度を紹介することなどがあるのではないかと。また、社会状況について、社会を見直すという大きなことは課題として認識しつつも、この計画の中に歌い上げていくのは非常に話しが広がってしまって、集約が難しいと思いますので、市ができることと男女平等参画の活動している団体さんに働きかけてできること等に内容を絞らせてもらって計画化していただきたいと思っております。これらのことを事務局で一度整理させていただき、8月のできるだけ早い時期に送らせていただき、9月7日にもう一度、このテーマで意見交換をさせていただけるとありがたいのかなと思います。その関係で、答申のとりまとめが1ヶ月ほどずれる可能性があります。あとは行政の方で頂戴した答申を基に急いで計画作りを進めたいと思います。このような流れでいかがでしょうか。</p> <p><b>委員</b> 今のお話について、何かご意見はありますか。</p> <p><b>委員</b> その方向でよいと思います。ひとつ、他の委員の方々のお話を聞いていて感じたのは、行政が何をしてくれるか、だけではなくて、わたしたちが自分の権利を守るために何をしたらいいのかということを知らない方が本当に多いです。有給や雇用保険の制度や相談窓口を知らないばかりに若い人でワーキングプアになっている人もいますし、雇用主も知らないのだと思います。そういった制度や窓口の周知を方向性の中に組み入れていただけるとよいと思います。</p> <p><b>市</b> 今のお話については計画書をつくる段階でコラム的にこうい</p>
--	---

	<p>う制度を知っていますか、というページを作ってもよいかとおもいますし、情報提供していくためのホームページの充実なども施策として入れることも可能ではないかと思えます。多様な働き方の支援の中で、情報提供というのは必要ですので、どういう情報を提供するかも入れていきたいと思えます。</p>
<b>委員</b>	<p>労働の相談窓口ができるとういと思えます。他市でそのような相談センターが開設されたと聞いています。男女問わずいろいろな情報を提供してくれる窓口ですね。</p>
<b>委員</b>	<p>今まで立川市がどういう就労支援やコーディネートをやってきたかについて、具体的に教えていただきたいと思えます。</p>
<b>市</b>	<p>第4次の計画の進捗状況につきましては先週お渡ししている報告書をごらんいただければと思えますが、今の計画が全体的にどういうところまで進んでいるのかということは、現在第4次計画の最終年度ですので、総括していません。ただ、今回の計画を作るに当たっては、その辺はしっかり分析して、何ができて何ができなかったのか、できなかったのはなぜなのかということをご説明できるようにしたいと思えます。</p>
<b>委員</b>	<p>さきほど事務局の方から雇用の場については、答申のたたき台の資料を作って送ってくださるということでしたが、どういう政策ができるのかできないのかということは、抽象的ではなく、より具体的に記述していただければと思えます。</p>
<b>市</b>	<p>8月19日に庁内の会議が予定されていますので、そのときに書く主管課に、どういうことができるのかという調査を行うことにしていますので、その中で具体的な文言が出てきたものについては紹介できるかと思えますが、出てこなかったものについては、この審議会の中で、こういうことをやったらどうか、ということをご提言いただいて、所管の方に割り振っていくこととなります。どこまで明記できるかというのは結果をお待ちいただきたいと思えます。</p>
<b>委員</b>	<p>審議会に資料をいただけるのは8月上旬ということでしたが、8月5日の幹事会を踏まえたものですか。</p>
<b>市</b>	<p>できればそのあたりで一度庁内で話し合った結果を審議会の方に送らせて頂きたいと思えます。</p>

	<p><b>委員</b> 8月上旬には、8月5日を踏まえた資料と、様々な現状に関するデータやまとめた形の資料ですね。</p>
	<p><b>委員</b> 立川市男女雇用平等調査は、平成18年度分で2年半前の資料ですが、新しいものはありますか。</p>
	<p><b>委員</b> これは一番直近の調査データで、これ以降は調査していません。第4次の施策に初めて上がったもので、1回で完了しております。第5次の中で施策となれば、また調査をかけるということになります。</p>
	<p><b>委員</b> 事務局から方針を示していただきましたので、8月10日過ぎぐらいに資料をお送りいただいて、次の会合が9月7日になりますので、それまでに十分目を通していただく時間があるかと思います。次回もう一度審議するということになりましたので、次回議論していただきたいと思います。何か必要な資料があれば、7月31日までに事務局へご連絡ください。お疲れ様でした。</p>