

平成 28 年度 第 1 回 焼津市男女共同参画プラン推進市民会議 会議録（要旨）

- ◇ 日 時 平成 28 年 6 月 27 日（月）14 時 00 分～16 時 15 分
- ◇ 場 所 焼津公民館 会議室 5,6
- ◇ 次 第
1. 委嘱状交付
 2. 報告事項
 - ① 平成 27 年度事業報告について
 - ② 平成 28 年度事業計画について
 - ③ 平成 27 年度プラン施策推進状況について
 3. 焼津市役所における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画について（人事課）
 4. その他
- 【推進市民会議委員】13 名
- ◇ 出席者 居城 舜子、青木 りつ子、飯塚 秀実、伊久美 奈保子、大石 敏正、釜田 和子、小池 たき子、近藤 征夫、佐野 正子、佐野 陽子、杉山 令子、曾根 紀美子、増田 信吾
- 【説明者】1 名
多々良 智彦（人事課 厚生兼研修担当係長）
- 【事務局】4 名
池ヶ谷 友彦（市民部長）
杉本 弘行（市民協働課長）
山本 かおり（市民協働課 男女共同参画担当係長）
宮西 成美（市民協働課 男女共同参画担当主査）
- ◇ 会議公開 可
- ◇ 傍聴者 なし

1.委嘱状交付

（交代した 3 人の委員に委嘱状交付）

小池 たき子委員、飯塚 秀実委員、杉山 令子委員

（上記委員の自己紹介）

（事務局紹介）

※副会長に小池たき子委員を選出

1. 報告事項

① 平成 27 年度事業報告について…資料 1 により説明

《居城会長》

女性相談の件数、相談内容は昨年と比較して何か特徴があるか。

《山本係長》

昨年在 48 件、今年が 61 件で少し増えている。相談内容については前年と比べて特に変化はない。

《居城会長》

最近、このような相談のあり方について見直しを行う動きがある。

焼津市においても、見直しの必要があるかもしれないので、プランを策定時に論点にしてもよいかもしれない。

② 平成 28 年度事業計画について…資料 2 により説明

《居城会長》

フォーラムや研修、アドバイザー派遣が低調だが、その理由を把握しているか。

《山本係長》

フォーラムはなんとか集まっているが、アドバイザー派遣がまだ応募がない状況である。

今後、方法を考えていく必要があると感じている。

《居城会長》

アドバイザー派遣の内容をみると、女性活躍推進法に合致している。名前だけに問題があるとは思わないが、「男女共同参画アドバイザー」ではなく「女性活躍のためのアドバイザー」などのほうが企業側も、受け入れやすいのではないか。沢山の人を集めてやるやり方は今の時代にマッチしていない。今は色々なところでこのようなセミナーが行われているし、ネットでも情報収集が可能な時代なのでよほどの「何か」がないと参加してもらえない。役所が計画を作って上からやるやり方ではなく、住民自身の力を活かしたり、企業側の困っていることを斟酌するようなアドバイザーである必要があると思う。もう少し情報を集めたうえで、やり方を検討してほしい。

《近藤委員》

今月の 23 日から 29 日までは男女共同参画週間である。それにあわせて県内の図書館で男女共同参画にまつわる本の展示をしている。焼津図書館でも行われている。そこに「男女共同参画おすすめ BOOK + α」があった。委員のみなさんにもぜひ興味を持ってもらえたらと思う。

《佐野(陽)委員》

女性相談は予約制か。相談内容は事前に把握しているのか、相談時に初めて聞くのか。

《山本係長》

予約制である。当課の女性相談はカウンセリングなので、法律的な手続き等には答えることができないので、予約時にある程度内容を教えてもらい当課の女性相談で対応できる内容かを確認している。

《伊久美委員》

相談員の名前は公開しているのか。相談にいったら知り合いだったということはないのか。

《山本係長》

相談員の名前は公開していない。今まで知り合いだったという話は聞いたことがない。

《小池委員》

市の弁護士相談でも、どの弁護士が担当になるかはわからないし、指名もできない。

《佐野(陽)委員》

例えば前回の続きを相談したい場合、同じカウンセラーをお願いすることはできるのか。

《山本係長》

そのような希望がある場合は調整している。

《居城会長》

最近は困難を抱える女性が非常に多く、こういったカウンセリングに入り浸ってしまう人が今、問題になっている。焼津ではどうか。

《山本係長》

何名かそういう方はいる。一か月に1回までというルールを作って対応している。

《居城会長》

今後、どう対応していくのかが大きな課題としてある。そのような方たちが今後もっと増えていくことが予想される。

《青木委員》

セミナーに応募が1件あったということだが、そこに決めた経緯とその内容を教えて欲しい。

《山本係長》

応募内容を審査して当課で行うセミナーの内容にふさわしいということで決定した。内容は0歳児の乳児をもつ親、これから持つ予定のある方を対象に「絵本で子育て～親子の絆の紡ぎ方～」と題して講座を行う。夫婦で一緒にどうやって子育てに関わっていったらいいかということ学ぶ内容になっている。できればご夫婦で参加していただきたいと考えている。

③ 平成27年度プラン施策推進状況について…資料3により説明

《居城会長》

審議会での女性比率が低い。これは一番やりやすいところなのに、なぜこんなに低いのか。また、市役所の管理職比率が一向に改善しないのはなぜか。管理職登用は試験ではなく、上司の判断・評価によるとのことだが、そこに問題がある。試験を行っている自治体もある。もちろん人事評価も考慮はされるが、試験結果は公平にでる。

安倍政権では「隗より始めよ」といっている。民間に言う前に自分たち公務員がやらなければならないということである。また、これは人権の問題だけではなく、1990年代後半ぐらいから女性の活躍を組み入れないと企業として利益が生み出せない、女性が活躍している企業ほど生産性が高いと言われている。女性は時間に制約がある人が多く、残業できないので1時間あたりの仕事の率が高い。

また、女性と男性で勤続年数がどうして半分も違うのか。公務員こそ条件がよいので普通やめない。静岡市役所では女性はほとんど辞めない。民間でもこんなに差はない。

《杉本課長》

審議会の女性登用率については実際に低い。今年度、幹部職員会議でも積極的にやっていただきたいと文書を出してお願いしたが伸びていない。今回は全体をとらえての内容でお願いしているので、今後は具体的な方法についてもアドバイスしていきたいと考えている。少しでも改善するように努力していきたい。

《居城会長》

民生委員には女性が多いはずなのに、審議会の女性比率が低いのはなぜか。

《杉本課長》

民生委員については自治会が選出に関係する面もある。最近では女性もいろいろな役で選出されるよう

になってきているように感じるが、やはり地域での人選の問題もあり、行政の意見が及びにくいという現状がある。

焼津市の管理職の登用については、試験ではない。現在は、人事評価システムによって人事評価を行い、管理職に登用するという方式が今年から始まった。

《釜田委員》

大井川地区は昔から女性の民生委員が多かった。母子家庭やお年寄りを訪問するということから女性が適しているのではないかということで、私も頼まれて引き受けた経緯がある。現在は、メンバーの半分くらいが女性。

《居城会長》

半数が女性なのに、なぜ女性が審議会の委員になっていないのか。

《釜田委員》

それでもやっぱり「女性だから」という声が男性からあがる事実がある。自治会が選出するので、これは自治会の問題だと思う。

《近藤委員》

町内会長をやったら、次まわってくるというようなルールのようなものも原因ではないか。

《大石委員》

各町内会で民生委員をだしている。基本的には男女の区切りはない。しかし、民生委員、人権擁護、保護司などは誰でもいいわけではないというイメージがある。女性も地域のことに協力的で一生懸命裏方ではやってくれるのに、地区の代表として表に出るとなると地域のしがらみ等でなかなか受けてもらえないという現状がある。委員のお願いの件で実際苦労している。決して男性だけを選んで選出しているわけではなく、やむを得ない事情があるということを御理解いただきたい。

《近藤委員》

市の公募委員は男女の比率を考慮して募集しているのか。

《杉本課長》

公募の委員を募集する際に、男女の比率の決めはない。あくまで、公募以外の委員を含めた全体の比率について依頼している。宛て職も多いので、そのあたりも変えていかないといけないかもしれない。10月に行う職員研修は対象を係長以上としたので、そこでしっかり学んでもらい、その成果を期待したいと思う。

《佐野（陽）委員》

地域の総会等に出席すると女性が入っていける雰囲気ではないように感じる。そんな状況で女性の意見をと言われても、誰に言っているのかさえわからない。男性たちも地域の先輩たちにすごく気を使って話をしているのがわかる。

《釜田委員》

自治会は男性が仕切っていて、女性が入る隙がないように感じる。自治会に意見を言ってもなかなか聞いてくれない現状がある。場所にもよると思うが。

《佐野（陽）委員》

現在役員をやっている男性ですら、元役員の方にすごく気を使っている。女性が入っていくことなんてとても難しい状況。特に若い人が意見を言うなんてできないような雰囲気がある。

《居城会長》

静岡市でもだんだん薄れてはきているが、地元の有力者が強い傾向がある。

宛て職すべてに問題があるというわけではないが、いろいろな人が参加できるようにするにはどんなやり方がよいのか検討する必要はある。審議会によっては宛て職が多い方がよいという場合もある。

《杉山委員》

参加者がすごく少ないセミナーがあるが、どのように告知しているのか。

《山本係長》

市民協働課で行った「育 MEN 講座」を例にすると、定員 25 名に対し参加者 12 名。もともとそんなに大人数を対象にした講座ではない。告知方法としては「広報やいづ」に掲載したり、さまざまな場所でチラシを配ったりした。また、昨年告知方法に工夫をするように指摘があったので、「ポッケ」（子育て情報誌）に掲載したり、「みかんメール」（子育て情報メール配信）を使うなど工夫して情報発信を行った。

《居城会長》

大人数をターゲットにすると、広く浅い内容になってしまうので、そういう意味では少人数をターゲットにするのも手だと思う。だが、定員の半分しか集まっていないのでできれば 25 人集めてほしいと思う。

3. 焼津市役所における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画について

…「焼津市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」により説明

《伊久美委員》

保育士は早くやめてしまうのか。

《多々良係長》

1 人目を産むタイミングで辞めているような感じがする。

《伊久美委員》

私の園は私立だが、そのようなことはない。他の私立の園でもないと思う。3 年間の育児休暇はよい制度だが、3 年もブランクがあると復帰後が大変かもしれない。保育の世界は日々進化している。

《飯塚委員》

教員も 3 年育児休暇がとれる。育休後は学校現場も変化していてまた勉強し直す必要があってとても苦勞している。でも、みんな制度を使って休んで、辞めない。焼津市は 3 年の育休があるのに休めない現状ということか。

《多々良係長》

3 年使っている職員はほとんどいない。1 年半くらいの人が多いようだ。

《居城会長》

休んでいる間、代替えはいるのか。

《多々良係長》

正規職員ではないが、臨時職員を配置して対応している。しかし、保育園などは。早出、遅出があり、かなり苦勞している。

《居城会長》

静岡市では3年とっている。制度は同じはずなのになぜ焼津ではとれないのか。

《曾根委員》

私の身内に教員がいるが、連続して10年育休をとり、4人の子どもを産んだ。復帰してとても苦勞しているが、すごく勉強して頑張っている。

《多々良係長》

育休は制度として3年間とれるが、2年間は無給になるので、それも原因かもしれない。

《居城会長》

男性の育休取得率がゼロだが、公務員でゼロはあまりみられない数字。ワーク・ライフ・バランスで環境をよくすると言っているが、最大のポイントは男性が育休をとれるかである。男性の育休取得率を上げるのは政府目標でもある。

《多々良係長》

今年度男性が1年の育休をとった。

《居城会長》

男性が育休をとれるようにならないと、男女共にさまざまな制度を利用することができない。ワーク・ライフ・バランスのポイントは育休を長くとれるかということ。未婚、既婚、40～50代の育休の権利がなかった世代などの女性間の^{あつれき}軋轢を解決するには男性にも育休をとってもらうことが必要。

今の50代の女性職員が少ないから管理職になる対象者がいないということだった。最近は女性も多く採用されているとのことだが、何もしないでその世代が50代になるまで待つのか。30年かかってしまう。女性を積極的に登用するなどの何等かの手を打つことも必要なのではないか。

《多々良係長》

解決する方法を探しながら前に進んでいきたい。

《居城会長》

公務員は民間企業に対し模範を示さなければならない。

4. その他

《杉本課長》

次回市民会議を11月8日、第3回を2月中旬に予定している。