

会 議 要 旨 録

会議名	令和元年度 第2回三郷市男女共同参画審議会
開催日時	令和元年8月5日（月）10時開会
開催場所	三郷市役所 本庁舎6階 第2委員会室
出席者氏名	橋爪会長、稲毛副会長、志子田委員、神永委員、恩田委員 石崎委員、閑田委員 （欠席：山谷委員、浅賀委員）
傍聴者	なし
事務局職員	國枝人権・男女共同参画課長、豊田主幹
國枝課長 開会宣言 1. 開 会 （1）委嘱書交付式 ・委嘱書の交付 ・木津市長挨拶 （2）審議会会長及び副会長の互選 ・会長選出 橋爪 恵子 委員 ・副会長選出 稲毛 珠里 委員 2. 議 題 （1）令和元年度版（平成30年度実施分）男女共同参画社会づくりに関する施策の 実施状況について （2）令和元年度男女共同参画推進事業計画について （3）その他 3 閉 会	

発言者	議題・発言・結果
会長	会議の成立について報告します。審議会は、委員の過半数の出席が要件となっております。本日は、委員 8 名出席ですので、会議の成立を報告させていただきます。 議事に入ります。 議題（１）令和元年度版（平成 30 年度実施分）男女共同参画社会づくりに関する施策の実施状況について、事務局から説明をお願いします。
事務局	資料に基づいて説明。
会長	ご意見等伺いたいと思います。いかがでしょうか。
委員	（３５）女性相談の充実について、自己評価が前年度の「Ａ」から「Ｂ」へ下がっている。その理由が、予約可能枠に対する予約率が下がっているため、となっている。逆に、予約が一杯で、受けきれない状況だとした場合、それを高く評価するというのもいかなものか。相談希望の方が減ったのでしょうか、それとも、相談に来た方が不満に思っているのでしょうか。
事務局	予約は、平成 29 年度と比較すると少なくなりました。相談している間に、家庭の事情等で転出されたかたもいます。いろいろな機会を捉えて、女性相談の周知を行っていますが、予約率が 65 % だったため、周知が不十分であったのではないかと、思い、「Ｂ」評価としました。
委員	評価の理由はわかりました。しかし、予約率が上がっていれば「Ａ」となるよりは、相談者の満足度とか、内容的な要素で評価ができるといいと思います。
委員	今の項目について、相談事業については、数の評価にすると、相談がたくさんあったらいい評価となってしまふ。相談した方が、満足したか、とか、相談した結果なにかしらよくなった、とか、数とは違う基準があった方がいいと思います。「数」ではなく「質」の問題。数を基準にすると、相談枠を増やしたら、予約率が下がり、事業の評価も下がることになります。評価を下げなくてもいいと思います。
事務局	承知いたしました。評価については、今後検討いたします。

委員	(４７) 就労に向けた技術習得機会の情報提供について、評価の理由が「ウーマノミクス課との協働事業の実施にいたらなかったため」とあるが、参加されたかたへは対応できていると思いますが、来ていない方へのアプローチはどのように行っているのでしょうか。介護や育児を理由に仕事から離れた女性が就労することは大変だと思います。そういうニーズがあれば、教えて頂きたいと思います。 また、(５３) 育児休業・介護休業制度の普及の啓発について、リーフレットを配布して啓発に努めた、とありますが、具体的にどのようなリーフレットを配布されたのでしょうか。中小企業等での取り組みについて、あまり情報がないので教えていただきたい。
事務局	情報提供は、広報やホームページ等への掲載、リーフレット等の配置になると思います。具体的なリーフレットについては、担当課へ確認いたします。
委員	啓発で難しいことは、事業を裾野までどのように広げていくか、というところだと思います。
事務局	当課では、商工観光課が実施する就業に関するセミナーのうち、女性を対象としたセミナーへ参加し、男女共同参画・女性活躍や女性相談・労働相談などの相談窓口等の周知について説明しました。
委員	(６) 特定事業主行動計画について、係長試験を受けない女性職員が多い。７８人も対象がいるのに、受けた方は２人。(１１) 管理職等への女性職員の登用の課題には、「子育てとの両立が難しいと考える職員が多く、係長主査試験を受ける女性職員が少ない」とあります。子育て中の職員が昇進試験と重なっているとしても、女性だけの課題でしょうか。 長期的に市役所の人事構成を考えたときに、管理職になる女性が増えない、ということは組織的な課題だと思います。研修は行っていますが、今まで通りの研修では、成果が難しいと思います。優秀な職員を採用しているのに、もったいない印象です。若い世代の管理職志向、仕事や昇進に対する考え方もあると思いますが、管理職の面白さ、みたいなものが、若い女性職員に上手く伝わっていないのではないのでしょうか。 同規模の自治体と比較して三郷市はどうか、三郷市特有の低さなのか、インフォーマルなレベルで情報交換してみてもいいのではないのでしょうか。

事務局	市民のかたに対して、男女共同参画を推進していく機関として、説明がつかないのではないか、と思います。 78人中2人しか受験しないということは、組織の中での取組みも考えてもいいのではないのでしょうか。ライフステージにおけるタイミングもあると思いますが、もっと早めに受けられる、とか、遅くても受けられるとか、少し新たな取り組みが必要なのではないのでしょうか。 主任職では、女性が多くなっています。現場での仕事を希望し、主任職を選んでいる職員もいると思われます。 当市では、係長試験がありますが、自治体によっては、係長試験はなく、管理職試験があるところもあります。受験のタイミングが、子育てと重なると、勉強する時間を捻出できずにあきらめてしまう職員もいるかもしれません。しかし、年齢制限はないため、受験したいときには受けることができます。 前年度に職員研修を実施した結果を踏まえ、今年度は、より若い世代に「キャリアプラン」を早めに考えることができるように職員研修を企画しています。
委員	男性でも子育て世代のはずだが、男性は受けているのに女性は受けにくい。家庭での役割分担によって、女性の勉強する時間の確保の仕方が違ってくるのではないのでしょうか。
事務局	まだ、一般的に性別役割分担意識が根強く、家事・育児の女性への負担が大きく、女性自身も家事・育児は女性がやるもの、と考えているかたも多いと思われます。
委員	係長職における女性の割合が過去数年あまり変化がないようです。新規採用では女性も多く採用しているが、係長試験は受けない、どこかで女性が受験する率を上げていかないと、行動計画の令和7年の目標値である35%まで10%近く差があり、達成は難しいのではないのでしょうか。
事務局	職員の採用人数が少ない年度もあるため、その影響も考えられますが、目標値までの差が大きいため、例えば、主任職期間が長い職員が係長試験にチャレンジする、という後押しなどについても検討していきたいと思います。

委員	長い目で見ると、そのほうが市民のためにもなるはずだと思います。
委員	例えば、こういう働き方ができるのかどうかは分かりませんが、今の仕事の分担などについて、一人の仕事を子育て中の二人で分担する、とか、子育て中の方の負担が減れば、今の状況でもチャレンジできる人がいるかもしれないと思います。子育てが終われば、と思うかもしれませんが、年齢を重ねると、覚えるのにも時間がかかったり、介護が始まったり、と思うようにいかないこともあります。男女も年齢にもこだわらないところで、やる気のある人が社会に貢献できる、ということを考えたほうが、働きやすいし、若い人たちも力を出していけるのではないのでしょうか。
委員	昔と比べると、市役所も女性職員が増えていますし、一般的にも女性の管理職も増えていると思います。女性が働きやすくなっていると思います。反面、結婚や出産の年齢も遅くなっています。管理職になる時期に、子育ても必要な時期になっていると思います。昔と比べると良くなっていますが、職場の方でも試験を受けやすい環境、働きやすい環境づくりが必要だと思います。
委員	子育てが終わってからの再チャレンジも、ひとつの可能性としていいと思います。しかし、日本はタテ社会、ある年齢にあるポジションの仕事をしていないと、その世界に入っていくにくい、子育てが終わってからだと難しい一面もあります。 係長試験のタイミングを変えることで受験率が変わるデータがあるのであれば検討の余地があると思います。 また、子育ての期間について、人件費等で難しいと思いますが、ワークシェアみたいな形や補佐するかたを入れるなどの方法はどうなのか。 男性の育児休業取得と女性の昇進については、裏表の関係があると思いますが、男性の育児休業の取得率が伸びない理由を突き詰めていく、アンケートなどのデータを取ることも対策を検討する際には有用だと思います。 長期的に取り組む必要があると思いますので、①データをとること、②ワークシェアの可能性、③男性の育児休業取得率が伸びない理由の探求について取り組むことを提案します。
委員	育児というところについては、年齢によって価値観の違いがあると思います。ある調査では、新入社員の男性の8割が育児休業を取りたいと回答

委員	しています。若い人にはニーズがあるが、そこを止めているものがある、そこを解消していかないと、育休も増えないし、女性の昇進への意欲も伸びないと思います。 まず、個人の気持ちを受け止めること、状況把握が大切だと思います。 職員研修での感想などはいかがでしたでしょうか。
事務局	昨年度に実施しました、女性活躍について、係長試験の対象となる職員を対象とした研修では、参考になった、という意見や、現場で仕事をしたいので、もう少し先にする、というような意見もありました。 女性が役職的にステップアップしていくことを思いとどまる要因がありそうだと思います。係長試験の年齢を下げている自治体もあります。男性の育児休業制度についても、取得率がのびていけませんので、審議会のご意見を伝え、担当課と相談しながら検討したいと思っています。
委員	管理職の方に対してのセミナー等の計画はありますか。
事務局	管理職に対しては、毎年人権研修がありますので、その中で取り組んでまいりたいと思います。
委員	男性の育児休業について、率は上がっても、日数を統計で見ると、1週間とか数日という日数。子育てに積極的に関わろうと思うと、ある程度の日数は必要だと思います。若い人たちは、育児休業を取りたいと思っていますので、希望する人が安心してとれるように上司の意識を変えることも大切だと思います。
委員	ライフステージとして、結婚や出産をしても働き続ける、女性たちの横のつながりについての働きかけはありますか。例えば、職員に対してのプレママセミナーなどがありますでしょうか。
事務局	届出等があった時点で、人事課で個別に制度等の説明をしています。育児休業等についても、方法が複数あるため、個別に説明しています。
委員	部署によっては、女性職員が少なく、身近に話を聞ける人がいない、日々の仕事でいっぱいになっている人がいるかもしれない、一人で苦しんでいる人もいるかもしれないのではないのでしょうか。職場でも身近にサポート

事務局	があるといいと思います。 介護については、地域包括支援センターでいろいろと相談できる。仕事と育児と一緒に相談できるサポートがあるといいと思います。 子育て支援ステーションほほえみでは、妊娠・出産から子育てにわたる総合相談を行っています。 行政としては、市の職員も含めて、働きやすい職場づくり、子育てネットワークづくり、仕事も子育てもやりたいかたができるような環境づくりに取り組んでいきたいと思います。
委員	(35) 女性相談の充実について、潜在的に予約したい人が多くいるのでしょうか。曜日や時間の設定など、例えば、水曜日が休日のときは相談日をずらす、など、変更などはできるのでしょうか。
事務局	カウンセラーによる相談日以外は、担当職員で対応しています。しかし、担当職員が不在の際は、タイムリーに相談できる体制を整えることは難しい状況です。いつでも気軽に相談できる状況のほうが、相談されるかたのハードルも下がると思われます。問題性が軽いうちに相談できるよう、配偶者暴力相談支援センターの設置を進め、相談体制の充実を図りたいと思います・
会長	他に質疑やご意見などありますでしょうか。ないようでしたら、委員の承認に移ります。 議題1につきまして、承認いただけるかたは挙手をお願いします。 (全員挙手) 挙手の承認をいただきました。 では、議題2 令和元年度男女共同参画推進事業計画につきまして、事務局より説明をお願いします。
事務局	資料に基づいて説明
会長	ご意見等伺いたいと思います。いかがでしょうか。 他に質疑やご意見などありますでしょうか。ないようでしたら、委員の承認に移ります。 議題2につきまして、承認いただけるかたは挙手をお願いします。 (全員挙手)

	挙手の承認をいただきました。 その他、連絡事項等ありますでしょうか。 ないようですので、以上で審議を終了いたします。
【会議録署名】	
令和 年 月 日	令和 年 月 日
氏名 _____ 印 _____	氏名 _____ 印 _____