

平成30年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会議事録

◇日時：平成30年9月27日（木）午後1時30分～3時05分

◇会場：市役所4階庁議室

◇出席者：（順不同敬称略）

＜審議会委員＞ 三枝麻由美 杉山仁朗 横井寿史 鳥居粧滋 松下絵美 浅見明人 林稔人
宮地千波 森理恵 萱岡愛 青山一郎

（事務局） 市長直轄組織参事兼まちづくり協働課課長 藤井邦彦 まちづくり協働課課長補佐
杉江圭司 協働第1係長 戸田律子

◇欠席者：（順不同敬称略）

＜審議会委員＞ 加藤佐紀子 中井康代 山本隆三

■市長あいさつ

■会長及び副会長の選出

会長：横井委員 就任 副会長：杉山委員 就任

■議事1 平成30年度瀬戸市男女共同参画推進体制について

資料1に基づき事務局より説明を行った。

■議事2 トライアングルプランⅢの進捗状況について

資料2～7に基づき事務局より進捗状況の説明を行い、委員からの質疑及び意見交換を行った。

（意見等内容）

【委員】大学院生の子どもが保育園に入れないことが問題になっていると聞く。就労と就学との違いで認可園にはなかなか入れないと聞く。企業主導型保育に空きがある場合は、企業側の判断で入園できるが、まだまだ認可園には入れない。瀬戸市の問題だけではなく全国的な課題であるが、大学院生の子どもも入園しやすくなるといい。例えば、スウェーデンでは親の就労や都合に関係なく、子どもが教育を受ける権利として1歳から保育園に入園できることが認められている。瀬戸市でもそうなれば、新しいファミリー層も増えるのではないか。

【会長】この意見に対して現状はどうなっていますか。

→【事務局】該当入園希望者数についてはここではわかりませんが、入園要件としては認められている。

→【委員】そうですか。学生からの話では入園できないことが多いと聞いています。調書には就学といえども保育の必要性について表記をするが、就労と就学で点数は変わり諸々の条件でも点数が変わると。

【会長】そもそも受入枠を増やしていくことが必要である。女性の活躍を最上段に掲げてもインフラが整っていなければ働くこともままならない。市には着々と増やしている現在のスピード感を止めずに進めていただきたいと思う。そのほかにはどうですか。

【委員】「ワーク・ライフ・バランス」と「ライフ・ワーク・バランス」の語句の使い方について、前回の審議会で統一して使用していくことになっていたと思うが、資料の中でまだ少し混在して

いるようだが。

→【事務局】はい、申し訳ございません。しっかり確認し、以降「ライフ・ワーク・バランス」と使用してまいります。

【会長】私の方から少し伺いたいのですが、ゼロ審議会（女性の構成員数0人）が6つあるという説明でしたが、どういった審議会ですか。

→【事務局】専門的な分野の方を選ばざるを得ない審議会が多いです。

【会長】別の市町でも交通安全系の審議会などは女性がゼロというところがある。むしろそういったところには、女性の視点は必要だから積極的に登用するべきではないかと提言させていただいたことがある。そういう観点から伺った。

→【事務局】はい。生活安全系の審議会は、確かにゼロ審議会があります。それぞれの団体の長を当て職にしているところが多いため、構成員の中に女性がいても選出されない場合があるようです。また、組織の代表として選出するとなると選ばれにくい状況となっているというご意見をいただいている。なお、学識の中でも特化した学識となると限られているようです。

【会長】そうですね。今後は構成員を公募で募れるような仕組みづくりなどの工夫が必要ではないかと思う。

→【事務局】審議会にもよりますが、なるべくそういった方向で案内をしていきたい。

【会長】外向けのシティープロモーションですが、「せとで住もまい」を刷新されるそうですが、SNSなどを利用して広く周知していくことはどうですか。

→【事務局】説明不足でしたが、現在、シティープロモーション部門では「せとまちサポーター」の募集をし、SNSを使って瀬戸市の魅力を発信しようとしている。そういったところでも子育てのしやすいまちということも併せて発信していきたいと考えている。

【会長】男性の育児休業取得について、新規採用職員に対し研修を行っているところは評価できると思います。管理職に対してはどうですか。イクボス研修とも言われているが。

→【事務局】当事者と所属長と人事課との三者面談を実施し、子育てをする職員への支援を組織的に実施している。

【会長】女性が社会で活躍するためには、男性が家庭で活躍しないと活躍できないと思う。そういった男性を職場が応援する体制が整っていなければ、みんな活躍できなくなる。組織的に応援する体制が大切である。

また、自治体職員の発言は、一般市民に大きく波及することがある。例えば、窓口や保育園などで「お母さんに伝えてほしい」や「お母さま方に渡してほしい」といった言葉を聞くと、（窓口手続きや園のお迎えに来た目の前にいる）父親じゃダメなのかなどと誤ってしまいがち。

何気ない一言が、男性を家事や育児から遠ざけて”お客様”にしてしまっていることもあるため、職員に対しても男女共同参画の視点を持った研修を実施していただけるとよいと思う。

ほかには、社会全体に対する啓発PR事業に関しては、男性の意識を変えていくという視点で「父子手帳」を配布していると聞くがどうですか。

→【事務局】はい、「父手帳」という愛知県が作成したものです。母子手帳を交付する際や子育てについての相談窓口等で利用及び配布している。

【会長】最近のお父さん達は意識が高い人も多いので、育児の最初の入り口となる時期に積極的な啓発となっていると思う。

委員のみなさま、そのほかの意見などありませんか。様々な立場で参加されていますので、そういった観点からのご意見や男女共同参画推進月間（平成 31 年 2 月）の内容などについても順にご意見をお願いしたい。

【委員】市役所内で男性の育児休業取得率を上げるため熱心に取り組まれているようですが、平成 30 年度では 1 年間取得する方は 1 名のみと説明を受けた。このことについての課題・改善策などあれば伺いたい。

→【事務局】長期取得する者は非常に少ない。短期取得者は期間とともに少しずつ増加しているのが現状です。研修時等に体験談を紹介したり、庁内で開催する「育キャリアカフェ」などで伝え、情報提供・情報共有してほしいと考えている。

【委員】私も子どもが 3 人いるが、うまれたての時から特に 1、2 歳の時というのは、母親にとって非常に過酷な時期と思っている。その時期に、24 時間子どもとずっと一緒に居る体験をしたお父さんとしていないお父さんとは言葉の深みも違い、発信力の強さを感じる。市役所の職員が率先して育児休業を取得することが、市内の企業（事業所）にも広がっていくのではないかと思う。

【会長】自治体ではドラスティックな取り組みはしづらいところもあるだろうが、企業などでは男性の育児休業取得を義務付けているところもある。それぐらいのことは行い、意識づけをしている。例えば、日本生命㈱さまは、男性の育児休業取得率 100%だそうだが、1 日や 2 日というのも多いそうです。先日、ある大企業が 1 ヶ月の育児休業を義務付けるという新聞記事を読みました。そういったところの仕組みなども取り入れることを考えながら進めていっていただけるといいと思う。

【委員】私も子ども 2 人を育てながら IT 系企業で正社員として働いている。働き方改革が進んでいる会社なので、育児休業取得も若手の社員は積極的に 1 年や半年、または子どもが保育園に入れるまでの期間など取得しています。しかし、私より上の世代の方ですと育児のお迎えに行くことすらあまりない。

自分が会社で進めようとしていることが、市広報 10/15 号に掲載された。話がききたいと思い、シティープロモーション課へ連絡し「ヒュッグな暮らし」についてきいた。こういったキーワードを使うのはとてもいいことだと思う。大変気に入って「ヒュッグ」という言葉を使用・発信している。生活を楽しく、早く帰宅し子育てを楽しく、仕事も楽しく、プライベートも充実させて、ということはどうしたらできるか。

そこで、どんな働き方をしているか知るために、学生や若手社員が子育てインターンをしていることを参考にし、あまり子育てに関わらず働き続けてきた上司（50 代前後）に我が家を提供し、園への迎え・食事の支度・お風呂に入れる・寝かしつけまでを体験していただくかと計画画中である。市役所でもやってみて市広報に掲載するのもいいアイデアではないだろうか。

【会長】ある日オジサンが家にやってくるのですね。

→【委員】実際には子どもが嫌がると思い実現できないかもしれませんが、1 日がどれだけ大変かということを経験することで、上司の側も具体的にどんな支援が必要なのかをよく理解でき、実体験から多くを知ることができると思う。

【会長】前会長からも瀬戸は特色のある取り組みを打ち出していくべきだというお話もありましたから、こういった内容もおもしろいですね。では、次の委員の方をお願いします。

【委員】私は会社の総務人事を担当しています。組織の現状として、女性社員の育児休業取得についてはかなり拡充し取得率も高いが、男性社員の育児休暇取得は数年に一度程度。営業店を抱えていたりすることもあり難しい側面もある。みなさんの話を聞いて今後については検討していかなければならないと感じている。

また、子育てだけではなく男女共同参画の視点から女性の管理職比率を上げることについて社内で行っている。2020年度までに女性の管理職10%という目標を掲げているが、現在は7%弱となっている。こういったことは、子育て支援はもちろんだが、それ以外にも様々なことを総合的に取り組んでいかねばならない。

昔に比べれば、結婚退社や出産退社が少なくなった。またこれから数年が経過するころには、（女性活躍・男女共同参画が）当たり前になっているようにしていけるといいと思う。

【会長】はい、ありがとうございます。時代は着々と変わってきていますね。

では、次の委員の方をお願いします。

【委員】現在の部署（人事部）にきて3か月経過した。最近、中途退社が多いです。最近も辞めたいという者が数名いて面談をしたりしています。人事制度についてあまり理解していない部分もあり、実際に各種休暇制度を利用した場合のイメージを話したりしている。

若い社員は働き方（働く条件）について他社や他業種と比較をし、自分たちが働きやすい方を選ぼうとする傾向がある。いっしょに制度について話し合い理解を深めることが大切だと感じた。

なお、男性の育児休業取得率は0%で取得しづらいものとなっている。職种的な部分と風土もあるが、これからはそういう部分も含めて人事制度等を考えていく必要を感じる。

【会長】はい、ありがとうございます。育児休暇取得も複雑な部分があると思う。

先日のニュースにありましたが、厚生労働省では、育児休業取得者が復帰前に子どもを預ける園を申し込む時、わざと定員いっぱいの園に申込み、その結果、入園できないという通知書をもって育休を伸ばす人たちが多く対応に苦慮しているということです。

これからは、女性のキャリアをどう伸ばしていくのか、女性本人がキャリアデザインをどう思い描いていくのかということも課題である。

では、次の委員の方をお願いします。

【委員】本日はお手元に資料を準備しました。AICHI WISH という取り組みで、働き方改革の推進で頑張っている企業に対し、求人充足サービス（就職者の紹介）を特別プログラムで実施している。（レストランの）ミシュランのように星取りになっていて最高が五つ星。県内のハローワークで星の数に応じてオリジナルのサービスが得られるもの。女性活躍支援や子育て支援などと労働環境などの内容に応じ星の数が付与される仕組みで、瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言も項目に入っています。

求職者が求人票で働き方改革を推進している企業を見分けやすくするサービスとなっている。また、金融機関との連携により、特別融資制度として星が3つ以上ある場合に利息を少し低くした特別融資も可能といった制度も始めている。

【会長】はい、ありがとうございます。人材を確保したい企業はこういった仕組みを活用するといいですね。この取り組みは、すでに浸透しているのですか。

→【委員】はじめて間もないためこれから浸透してほしいと思う。

【会長】 はい、では次の委員の方をお願いします。

【委員】 防災関係の審議会において、生活者の視点から重要な女性が 0 人というのはどうなのでしょう。例えば避難所の運営であるとかは男性だけではできないと思う。そこにはやはり女性の視点がなければいけない。避難所の中での性暴力被害についても心配される。避難所は決して安全なところではない、自分の身は自分で守ってくださいという内容のチラシを作ったところもある。避難所には着替えるスペースもない場合もあり、そういったことを話し合うことは非常に大事なことになるのに、関係審議会に女性構成員がいなくなると話し合うこともできないのではないかと。専門家や組織の長ではなくても、各種女性団体から話を聞くため 1～2 席程度設けるなどして早急に対処していただきたい。

そして、LGBT についての取り組みだが、語句としては「LGBT など」とし LGBT 以外の方にも配慮するといいい。大学では、名簿に性別を掲載しない、トイレは誰でも使用できるタイプにする、通称（名）が使用できるなど教職員と学生ができる限りの制度を対応させた。こういったことならば瀬戸市でもすぐにできると思われる。また、同姓サポート制度を取り入れているところもある。

次に、子育て支援に力を入れているところは大変素晴らしいと感銘を受けた。社会全体で子どもを育てる、子どもは大事などといったメッセージを、瀬戸市として出していくとより素晴らしいのではないかと。子どもにやさしいまちづくりのイメージポスターなどでも牽引力がより増すと思う。

【会長】 はい、ありがとうございます。防災と LGBT と子育て社会という大事な視点が 3 つありました。事務局からこの点について何かありますか。

→ 【事務局】 瀬戸市では地域力という言葉を使い、「自分たちのまちは自分たちでなんとかよりよくしていこう」と、自分たちで課題をみつけて取り組んでいます。避難所の話については、先日ある地域が子どもを含めた 1 泊 2 日の防災キャンプを実施した。その際、必要なものや困ることなどについて女性の目線や子どもの目線で考えるきっかけになったと思う。

審議会の構成員については法令上規定（〇〇団体の長、など）がある場合は変えることはできませんが、それ以外ではまだまだ多くの女性を選出していくことが可能。今後も引き続き女性の積極的な登用を呼びかけていきたい。

LGBT などに関する取り組みについては、多目的トイレの設置はあるものの具体的な取り組み等は今後検討していきたい。

子育て支援については、地域でも子どもを大事にしたいという声から、先ほど話しました地域力組織が子どもの居場所づくりに取り組んでいるところもある。

また、保育園でも子育てサロンを実施しており、地域ぐるみで子どもたちに接していこうという思いが広がってきている。

【会長】 はい、ありがとうございます。次の委員の方をお願いします。

【委員】 私の組織では 18 名中 7 名が女性。そのうち管理職が 6 名で女性管理職は 1 名となっていて女性の割合が少ない。私事ですが、我が家は子どもが小さいときから夫婦共働きで子どもの予防接種や検診なども私が行った。保育園からの急な呼び出しなどは妻が対応するため、それ以外にあらかじめ予定が決まっている事柄は私が行くと夫婦で決めていた。

自分が経験したからこそ、部下が子どもの用事で休む際には、躊躇わず理解を示し休暇を推奨している。若い人たちは家事などの分担意識を持っているが、一般的な管理職年代ではそこまで意識が浸透していないと思われる。

【会長】まさに「イクボス」を実践されています。

会議所は企業に対して太いパイプを持っていると思われるが、男女共同参画推進やライフ・ワーク・バランスなどについて、どのような取り組みをされていますか。

→【委員】小規模・零細事業所が多いため、なかなか制度化までは難しいのが現状ではないか。企業は労働環境を整えなければ人材が確保できない時代で、働き手も条件が合えば職場復帰や再就職するようだ。

【会長】はい、ありがとうございます。働く側からすると働きやすい環境が整うことが重要である。では次の委員の方をお願いします。

【委員】教育界は「男女共同」と言わなくても平等にそれぞれの強みを活かし何十年も続いている。自分自身も子どもが1歳の時から働き続けてきたことも制度がきっちりあったことがその理由の一つでもある。また、教員組合の女性部長をしていた頃から、ライフ・ワーク・バランスについての話題は出ていた。

男性教諭の育児休業取得はあまり無い。学校現場では、入学式や卒業式を見ても父親の出席が多くなった。以前は、世帯ごとに一席を用意すればよかったが、今は二席ないし少子高齢化から祖父母分の席も用意しないといけなくらいセレモニー的なものには参加者が多くなってきている。しかし、何かというときは、やはり母親という場合が多く、それぞれの家庭内で分担されていれば、どちらがどうということはなく、子どもが安心できればいいと思う。

昨今は、懇談や行事等のため平日の休みを取らないといけない場合を想定し、「来年の運動会はいつですか？」などの問い合わせが増えている。それほど前もった時期からでないといく暇申請がしづらい現状があるようだ。職場があたたかく見守ることが、女性活躍や親子の安心につながってくるのではないかと子ども目線で考えている。

子育て総合支援センターには協力をお願いしている。福祉と就労の関係などについて教えていただくこともある。しかし、福祉の大切さや手厚さと就労へのモチベーションのバランスが大事。働く→活躍する→納税する社会の健全なサイクルを示し、子どもたちに働くということは世の中を支えていくことだと教育現場で伝えていきたいと思っている。

【会長】はい、ありがとうございます。

一つ確認したいことがあります。女性管理職の割合はどうですか。名古屋市などでも教職員全体の母数は女性の方が多いのに管理職になるとぐんと減ってしまうが。

→【委員】確かに少ないです。女性の就労継続が課題でないか。

【会長】はい。では次に副市長どうですか。

【委員】この会議は、女性活躍・男女共同参画プランにありますように、この地域の女性が十分に能力を発揮し社会参画が促進されることを目的の一つとしている。そこで二つの視点があると思う。一つは、本日の議事にも出たが、地域社会をつくっていくための社会インフラをどう整備していくかということ。社会インフラは市が責任を持ち実施していく、或いは、民間の力を借りて女性が働きやすい社会をつくっていくことだと思う。具体的には保育サービスや子育て支援サービスなどを複合的に実施し、それを率先してやっていかなければならない。

もう一点は、地域社会で活躍しているのは、市民・市民団体・企業・学校などのあらゆる構成メンバーによって構成されている。その構成員によって女性が活躍できる社会をいっしょにつくっていく取り組みが大事であり、すでに実施していることもあるが、お互いの取り組みについて情報や課題を共有することでいっしょに進めていくという動きが必要だと思う。

この審議会には、各分野の方々にご出席いただいているので、議論のみならずここから発展しネットワークを作るなどアクティブに事業を展開していくことが重要なことであると今後の提案として申し上げる。

【会長】そうですね。市民全体が当事者になっていただくことが大事。市に対してああしてほしい・こうしてほしいだけではなく、この場で出た議論を自分自身の問題として持ち帰っていただき、職場なり、活躍をする場でフィードバックし草の根運動を広げるイメージで続けていくことが重要だと思う。

→【委員】例えば、市としてもコラボレーション（協働）という形でいつでも入っていく用意はある。インフラ整備とともに大事なことと捉えている。

【会長】事務局説明の「ままのわフェスタ」は、そういった市民団体との協働で行われたものでしたか。

→【事務局】市民活動センター主催で子育て系市民団体が実行委員会を持つ形式で実施されたものです。

【会長】そういったことが広がるといいですね。では、最後に副会長お願いします。

【副会長】各委員のお話から、世代間の差が一つのハードルになっていると感じた。しかし、これは時間が解決するのではないか。私も一昨年、世代交代をしたが後継者が一番の課題と感じていることは労務問題である。定年時期や退社理由なども含め働き方改革を実施しないといけない。自分が社長時代は、とにかく「働け、働け」で残業代を出せば社員は辞めない時代だった。しかし、世代交代が進んでくると色々な意味で是正されてくると思う。経済にとって「働き方改革」は大きな課題であると若い経営者は認識している。給料より休みが欲しい、子どもと過ごす時間が欲しい（希望する者が多い）、という若い人達（労働者）の意見を汲みあげている経営者が日本中で増加している。

また、企業によっては人手不足が影響しているが、残っている労働力対象は高齢者と女性しかなく、女性に働いてもらわないと基本的に人手不足が解消できないのも現状である。

そこで、弊社ではいち早く企業内保育所を作ったが、おかげさまで行政や周辺企業団地企業から協力を得て非常にうまくいっている。

学生の数をデータで見ると、ほとんどの学校が成績順に取ると女子ばかりになる。企業も成績順に採用するとなるとほとんど女性ばかりになってしまうこともある。こういったことから、女性の社会に出る意欲は、昔は婚活だった（婚活＝就活的）ところもあったが、今は婚活というよりも、やはり仕事がしたいという女性がたくさん増えてきたのではないかなと思う。

本日の日本経済新聞に掲載された味の素株の執行役員森島さんの記事によると、入社後のアンケートを取ったら、管理職になる希望を持ち続ける男性が約 80%、女性は約 35%しかいないということで、年を経るごとに管理職希望が減ってくるという傾向を指摘しながらも、最後の結びで「多数の女性が家庭の幸せを掴み、社会でも責任ある立場に着く、本当の女性活躍社会の実現が次の世代の課題でしょう。」というこうとから、一気に解決しないが足し算でこの問題は解決していくと思う。

瀬戸市が東村先生のご指導でここまで2年間やってきてこういう話ができるという場面ができていることが素晴らしいことだ。

一つ一つを解決し、それを足し算し、またこれに対して後ろからプラスアルファを乗せてもらえるような自治体になっていければ、そこにいる企業やそこで生活している人達にとって非常に住みやすい、女性が働きやすい自治体になるのではないかと期待しています。

【会長】人手不足は産業自体を空洞化させていく心配があることから、働き方改革も女性活躍も男性が家庭で活躍することも全てが一連のもので、全ての人にとって他人事ではないということを感じました。

時間の都合もありますが、そのほかに何かありますか。

【委員】子育て支援は充実してきているが、「子育て支援+就労支援」に困っていると聞きます。就職したいが保育園が決まっていなくてできないとなり、面接時などの際に一時預かりを依頼したいが、どうしたらいいのか困るという。現状は、一時的に親や友人を頼ることになるようだ。

→【事務局（子育て総合支援センター回答）】幡山保育園で一時預かりの対応をしている。一人当たり、2回/月、利用できる。また、ファミリーサポートセンターの利用も可能なので、一度ご相談ください。

→【委員】はい、ありがとうございます。

【会長】こういった質問が出るというのは、そのあたりの周知が上手くいっていないということもあるかもしれません。それを含めHPを刷新されていくことが大切なようです。

委員の皆様ありがとうございました。

3 その他

事務局より、次の事項の連絡を行った。

- ・次回審議会の開催スケジュール