

平成 28 年度 第 3 回 瀬戸市女性活躍推進 及び 男女共同参画審議会

◇日時：平成 28 年度 10 月 19 日（水）午後 2 時 00 分～3 時 30 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 > 東村博子 杉山仁朗 大橋良宣 横井寿史 中井康代 福永富夫
前田孝子 宮村恵美子 中村貴美子 萱岡愛 山本隆三 青山一郎

< 市 > 瀬戸市長 伊藤保徳

（事務局）交流活力部長 横山彰 交流学び課長 田口浩一 課長補佐 井上紀和
学び係長 大矢幸子 主事吉田晶男

◇欠席者：（順不同敬称略）

< 審議会委員 > 松下絵美 村瀬毅

1. 計画素案について

事務局より、資料に基づき計画素案の説明を行った。

委員よりいただいた次の意見を基に、事務局において素案の修正を検討することとした。

（意見内容）

< 目標数値について >

◆市男性職員の育児休業取得率について

【東村会長】第 2 次プランは 5 日間連続取得を指標とし、平成 27 年度実績は 6.3%であったが、本計画で平成 27 年度実績が 50%に上がったのは、指標を 1 日や半日の休暇取得に変更したためか。

【事務局】特別休暇である育児休業を 1 日でも利用すれば、ここに計上される指標となったためである。

【東村会長】経年変化を見ていくのであれば、急に数値が上がってしまいとても不自然である。そこには備考が必要かと思う。目標を下方修正したということになるため、表記方法や指標の設定を再検討すべきである。

【東村会長】第 2 次プランの目標数値において、目標達成できず改善されなかったものに、市の職員に関するものが目立つ。ロールモデルとして地域を引っ張っていかねばいけないところで、軒並み達成されていないことは問題である。
達成できていない目標の指標が変わったということが、とても目立つ。取り組み啓発を行う行政が実践できず下方修正することは、市民も実践できないのではという懸念になる。

【山本委員】従来の 5 日連続というものも 1 つの取得方法だが、連続取得以外の分割した取得方法もあるということを示すことも、説明としては納得できる。指標を取得方法ごとに定めることも一つの方法である。

【東村会長】連続5日が男性職員の取得ニーズに合っていないということだが、合計5日以上としたらどうか。

【横井委員】日本生命が男性の取得率100%達成をしている。内容をみると1日だったりするのですが、100%達成というインパクトをうまく使って、大きく発信し、会社としても引き下がれないようにしている。下方修正したものはあえて100%にするのも良いのではないか。

◆市女性管理職の登用率について

【横井委員】第2次プランで目標30%だったものを、特定事業主行動計画にあわせたことにより、本計画は11.0%になっており、目標達成がしやすいよう下方修正になってしまったようにとれる。

【事務局】今までは管理監督者（係長級以上）を指標にしていたものを、今回は管理職（課長級以上）との指標にした。第2次プランでは、課長以上の登用が難しいため、まずは係長級以上の指標を定めた経緯がある。管理職の数値がどうなっているのかを示せるよう本計画は変更した。先ほどのご指摘どおり、進捗管理においては課長級以上の数値のみではなく、経年比較のため係長級以上の数値も定めるよう担当である人事室と調整を行う。

◆超過勤務時間の縮減について

【大橋委員】現状10時間/月を8.3時間/月ということだが、当行の場合は、本部職員の平均超過時間はおおよそ4.5時間となっている。以前は10時間以上あったが、この数年かけて数時間にすることができた。2割減ではなく、5割などもう少しダイナミックな削減をしたほうが、企業側に働きかける際にもよいのではないか。不可能な数字ではないはず。他の企業にも、よい影響がでると考える。

【横井委員】一般の企業にすれば、平均10時間という超過時間はとても少ない。10時間だと1日30分ほどの残業になる。平均してならずとこのような結果だが、実際には超長時間労働の部署に偏りがあるはず。超過勤務の多い部署ごとに、例えば40時間を20時間にするといい。または、国の統計で週や月の残業時間が何時間以上の職員が何人おり、例えば100人を50人にするという目標でも良いのではないか。超長時間労働になっている人たちへの策が必ず必要である。毎日30分残業している人が、それをやめて定時に帰って、平均値を下げて、あまり意味はない。目標数値を設定できると、より実効性のあるものになる。

【萱岡委員】私はIT企業に勤めている。残業が多いというイメージがあるが、会社では、事業ごとの残業時間が12時間以下であればインセンティブが出る制度がある。部長は必死で管理する。有給休暇も月に1回必ず取るようにするため、取得できないことをマイナス評価するのではなく、取得すればプラスαがもらえるという制度が

ある。この制度ができてから、休暇取得が進んでいる。職場改善のためのワーキンググループもある。

インセンティブについては市役所での導入は難しいのかもしれないが、プラスに評価する制度があると取り組みが進むのではないかと。啓発や言葉だけでは進まない。

【東村会長】超過勤務をすればその分の賃金が発生する。超過勤務をやめ個人の報酬、インセンティブにまわせば定時の退社を促し、結果、ワークライフバランスがとることができる。企業も生産性が上がり、プラスになる。役所でも実行できると良い。

【青山委員】時間外労働の件については、経営やマネジメントの問題としても重要な課題だと捉えている。現在、庁内の時間外労働をいかに削減するかということに取り組んでいる。本日のご意見を基に、目標指標の設定と取り組みについて庁内で協議していきたい。

【東村会長】インセンティブについては、表彰など金銭によらないものも可能である。また、部署ごとで、超過勤務が多い部署、スムーズに定時に帰る部署を見えるようにし、内部調査により、部署ごとの人員の調整などを行うことが必要である。

【杉山副会長】受注産業だと、社内で解決できる問題だけでなく、取引先や顧客との関係もある。「これを明日までにやってくれ」と言われると、どうしようもない。営業、生産業、企画など部署ごとで事情が違う。相手方の都合により、夜9時や10時に対応を求められることもあるが、相手方にも理解を求め伝えることも必要な時期になっている。働き方の見直しなどの機運の醸成とともに、社内の仕事のし方以外にも、相手方との関係についても考えていく必要がある。

【福永委員】ただ単に労働時間を短くするだけでは、一般企業では収益が減ってしまう。ある一定の仕事量をこなすために効率的に何かの仕組みを変えないと、無理が生じる。市役所でも超過勤務時間の縮減に取り組む場合、決まった仕事量がある中、それをこなさないと市民にも迷惑がかかる、何らかのしくみを変えないと仕事はたまる一方になる。

【事務局】現在、庁内において時間外労働削減について、どのような取り組みができるかを職員から意見を出している。今後の部課長の会議等で議論を交わし、取り組みを決め、実行していく予定である。

【青山委員】働き方の改善と、庁内の事務改善をどのように行っていくかという2点を今後進めていく。そのために、どのようなルールづくりをするのか、どのような取り組みをするのか検討し、目標を設定し、達成していくことになる。ぜひ、皆様のご意見を参考にしていきたい。

◆災害ボランティアコーディネーターの女性登録者数

【中村委員】目標が41人ということですが、どのような算出か。

【事務局】男女合せた登録者数の上昇として、年間8人を見込み、5年間で40人増として

いる。現在、全体の登録数が 87 人、うち女性 28 人で、女性比率は 32%である。この女性比率を維持し、5 年間で全体の登録者数を 127 人、うち女性を 41 人とする計算である。

【中村委員】割合的には目標を上げていないということか。

【事務局】現状として地域の防災リーダーに男性がおらず、災害時の指揮系統に女性の人材がない。担当の防災課との調整において、登録者数を増やし、女性比率の 30%維持することが重要と判断した。

◆せとっこモアスクールの設置数について

【中村委員】「せとっこモアスクール」と学童保育所との関係はどのようなか。市内にある学童保育所は今後、33 年度までにどのようなになるのか。内容や子どもを預かる時間も少し違うのではないか。

【事務局】「せとっこモアスクール」は、市から民間への委託実施となる。その他に民営の学童保育がある。「せとっこモアスクール」は、遊びの提供や宿題の支援などの事業を実施するいわゆる「学童保育」以外に、学校の放課後に子どもたちが遊ぶのを見守るというスペースのみの提供である「放課後学級」を含む。

【中井委員】「学童保育」は、「放課後学級」より預かり時間が長い。

【横井委員】「せとっこモアスクール」が増えることによる弊害はないか。増設により、市の予算が分散され、児童が減った学童はコストが高くなるなどの問題が生じないか。働く親の視点からは、安く、長くみてるほうありがたいが、ただ預かるだけでなく、子どもの成長を考えた適切な居場所となるようにすべきである。

【交流活力部長】基本的に学区ごとに増やしていく形。空き教室を利用し、現在設置のない学区に 1 か所ずつ増やす。

【中村委員】近い将来、学校が統合されるという話を聞くが、それは大規模な統合か。統合による目標数値への影響はどうか。

【事務局】統廃合については新たな事業として、今後どのようなようになるかこれから検討していくものである。統廃合に合わせて、「せとっこモアスクール」の設置個所も検討が必要だと認識しているが、現状の目標としては、現小学校数の 20 か所となる。

<取り組み内容について>

◆不妊治療支援、マタニティ等啓発事業について（資料 1 : 59、60 頁）

【東村会長】今、出産適齢期を超えた高齢出産が多くなり、それに伴い不妊治療も増えている。働き盛りと生物として母親になる時期が重なるがゆえに、出産が後ろ伸ばしになる傾向にあると聞いている。女性は、35 歳を超えると妊娠率がさがり、45 歳になると不妊治療をしても成功しにくいということが知られていないのが日本の現状

のようである。子どもを持つことを希望する方が、子どもを産み育てながら充実して働ける制度をつくることと、母子ともに健康である出産を支援することとは両輪である。特別な事例である高齢出産の情報が報道され、不妊治療の支援により安易に高齢でも出産ができるという考えや誤解を招いていることが懸念される。出産・妊娠に関する正しい知識や情報の提供とともに、不妊治療をしても産めない人がいるという事実を合わせて啓発していく必要がある。

不妊治療にとどまらず、産みたい人が適齢期に母子ともに健康に産めるように、企業の中で働き方をマネジメントできるような啓発をしていただけると良い。

◆性的マイノリティへの理解啓発について（資料1：56頁）

【前田委員】性的マイノリティ（LGBT）の問題が非常に大事だと考える。学校教育の中でも、割合的には1クラスに必ずいると言われている。そういった知識を教師も学びながら、学校の中でも該当者がいるかもしれないということを踏まえて、教育にあたらなければならないと感じている。不登校や自殺問題の中には、こうした問題が含まれているかもしれない。社会通念として、どうしても男女で分けてしまうということが、学校や保育園の現場ではよくある。私はいたずらに男女を分ける必要はないと考え、学級写真も男女一緒に撮るようにしている。教員の中には、男女を分けようとする方もおり、該当者がいたらとても辛い思いをするのではないか。本計画に項目として挙げられているのはとても良いことだと考える。

◆DV啓発について（資料1：52頁）

【横井委員】学校教育における先生向けのアプローチは当然必要だが、直接中高生に向けて、DVやデートDV、男女の性別役割分担意識の解消等の啓発活動はできないか。家庭科や授業でも男女共同参画の話がでるかもしれないが、それだけでは親と同じ価値観を持ってしまう。統計を見ると学校現場はかなり平等な空気になってきているが、先日、県内の高校で男女共同参画のセミナーを実施し、学生たちにワークショップを開催した。その中で、将来もし結婚したら夫と妻の役割分担比率はどのくらいがよいかを尋ねたところ、家事は妻が6～7割、夫は3～4、収入は夫は6～7割、妻は3～4割という結果だった。学校現場では男女わけ隔てなく指導を受けて学んでいても、価値観の部分で旧態依然のものを引っ張ってきていると感じた。親世代をロールモデルにしなくてもよいことを伝えないため、女性たちの専業主婦志向が強くなるのだと思う。学生向けの直接的な施策、取り組みもあると良い。

【東村会長】小学校での初等教育はとりわけ大事である。そのようなところと連携して、子どもたちと直接接する先生に、再教育する機会をもっても良いのではないか。

【横井委員】名古屋市は小学校2年生向けに、男女共同参画の専門の教材をつくっている。使うか、使わないかは学校や先生に委ねているが、男も女もいろいろな選択肢があ

るということを、カード式の教材により啓発を行っている。瀬戸市でもそういった取り組みができると良い。

◆ひとり親家庭への支援について（資料 1：61 頁）

【横井委員】父子家庭への支援にも取り組んでいただきたい。男性向けの相談事業なども良い。ニーズの問題もあるかと思うが、生きづらさを感じている男性はいる。LGBTも含め、相談しやすい窓口があると良い。

◆地域のモデルとしての市役所

【杉山副会長】計画の体系の「重点目標 4」が重要だと考える。市が地域のモデルとして率先して取り組むため数値目標を設定しているが、行政と市内のモデルとなる企業、地域、団体と連携体制を整え、伴走する取り組みができないか。モデル企業、地域で女性活躍推進について大々的に宣言してはどうか。取り組み事例や実践に関する報告会のようなものをつくり、取り組みへの表彰を行うなど、市全体の意識の醸成を図り、賛同する企業を増やしていけないか。
当社では昨年からは健康経営というものを始めた。企業の関心はとても高い。市と一緒にやろうと提案し、他の企業を巻き込んで、市全体で進めることができると良い。

<計画全体について>

◆統計からみる瀬戸市の現状について（資料 1：8 頁～）

【東村会長】こどもが増え、若い家族が増えるのが好ましいというのが一般的な考え方と考えるが、瀬戸市の人口と年齢層の比率はどうか。子どもたちが減少傾向なのか、あまり変わっていないのか。

【事務局】（資料 1：10 頁）出生数、合計特殊出生率を示している。合計特出生率は上昇したが、全体の子どもの数は減少し、高齢化が進んでいる。

◆全体の文面における「男女」という表現について

【東村会長】（資料 1：41 頁）「性別に関わらず個人の能力が発揮できるダイバーシティの実現」という表現は正しいが、他の「男女が」という表現について、性的マイノリティの方など、生物学的な性と自分のアイデンティティが一致しないということとはよくあることなのに、「男女が」という表現だとその方たちが欠けているように感じる。「男女」という表現は、できるだけ「性別によらず」という表現に変えていただきたい。表題が「男女共同参画」ではあり、それは国が定めたものでしかたなくとも、瀬戸市は分かっていると示すことができると良い。

【事務局】文脈に応じで、可能な限り変更する。

◆重点課題の文面について

【束村会長】(資料1:38頁)「(2)『女性も就労できる環境』という表現は、後ろ向きだと感じる。「女性が活躍できる」と改めていただきたい。「就労を継続できる」というところに限る必要はないのではないか。「(3)『男性も家庭で活躍できる』という表現は、「男性が家庭で活躍できる」としてもよいのではないか。「前向きな表現の方が、勇気が与えられるように考える。

(資料1:36頁)ビジョンですが、「性別のみでなく年齢、国籍、障がいの有無なども多様な個性として捉え」という表現をすとよい。

【横井委員】(資料1:37頁 3段目)「育児休業等の取得により女性も社会で活躍できる」とあるが、「女性なので育児休業をとるのだ」というニュアンスが感じられる。この前後に「男性の家庭参画」とか「男性の家庭活躍」を挙げ、その上で「女性が社会で活躍できる」というメッセージを伝えなければ、女性だけが両立して、男性は両立しなくても良いというように受け取れる可能性がある。

2. その他

事務局より、資料に基づきスケジュールと近日実施される女性活躍、男女共同参画の事業の案内を行った。

束村会長より、名古屋大学で開催される HeForShe セミナー「ダイバーシティと女性のリーダーシップの促進」の開催について案内がされた。