

会 議 記 録

高松市附属機関等の会議の公開及び委員の公募に関する指針の規定により、次のとおり会議記録を公表します。

会議名	平成28年度第2回高松市男女共同参画推進懇談会
開催日時	平成28年10月26日(水) 13時30分～15時30分
開催場所	高松市役所4階 会議室
議 題	(1) 第3次たかまつ男女共同参画プランの実績報告について (2) 平成28年度たかまつ女性活躍促進事業の進捗状況について (3) その他
公開の区分	<input checked="" type="checkbox"/> 公開 <input type="checkbox"/> 一部公開 <input type="checkbox"/> 非公開
上記理由	
出席委員	井原会長、蓮井副会長、岩崎委員、佐々木委員、石田委員、樽谷委員、徳倉委員、徳増委員、仁賀委員、林委員、松林委員、吉岡委員
傍聴者	1人 (定員 5人)
担当課及び連絡先	政策課男女共同参画推進室 (839-2275)

会議経過及び会議結果

(1) 第3次たかまつ男女共同参画プランの実績報告について

(事務局から内容を説明)

(委員)

男女共同参画に関する講座・セミナーの男性参加者の割合について、男性講師による男性用講座を開催すれば、男性参加者が増加するのではないかと。また、地域コミュニティ協議会における正副会長のうち女性の割合が低いことについて、裏方には女性はいるが、役員として表に出ていないだけである。行政が評価するために数字が必要であることは理解できるが、質の向上や見直しが必要であると思う。

(委員)

男女共同参画というテーマは、生涯教育であると考えている。まなびCANで男女共同参画の講座を開いたり、「こども未来館」に男女共同参画センターが移転することを生かして、こども部門との連携により、男女共同参画をこどもへの教育の一環として、取り入れたりすることは可能ではないのか。

(委員)

審議会等における女性委員について、女性が多い団体には、女性委員の推薦を依頼される場合があるが、仕事の都合等により、引き受けてもらいにくい。さらに、審議会等で発言できる方を推薦したいという思いもあり、人選が難しい。数字にこだわり過ぎずに意識改革に取り組むことも必要ではないか。また、比較的若い世代においては、男性の家事・育児への意識は高くなってきていると思われるので、そうした家庭環境で育つこどもは、自然に教育されるのではないかとと思われる。

会議経過及び会議結果

(委員)

今朝耳にした速報では、日本は、ジェンダーギャップ指数が144か国中111位という、非常に男女共同参画後進国であるとの結果が出ている。数値目標が必要ないという意見が各団体の女性からの意見であれば、男女共同参画が浸透してきたと受け取ることもできるが、男性からの声であるなら、問題があるのではないか。数値目標があつて初めて実績がでるとも考えられる。また、発言できる人材を育てていくべきであるし、なかなか発言できない人の声にも耳を傾けるべきではないか。最初は、形だけになろうとも、数値目標を高く掲げて事業を推進していくのが、行政の役割と考える。

(会長)

ある技術系の企業では、女性の割合が少ないため、女性管理職も少ないといった課題を抱えている。形にとらわれてはいけませんが、数値目標を達成するためのプロセスにおいて、様々な努力が必要であり、大切なのは、女性の能力が様々な形で花開いていくことである。

(委員)

様々な場面で男女の比率を数値化することから実態把握が始まる。コミュニティ協議会の女性の割合についてだが、例えば、自治会の役員は、男女のどちらか一方に偏らないような規約にするように市が働きかけてはどうか。

(委員)

コミュニティ協議会の役員は、自治会役員が中心となって構成されており、コミュニティ協議会の会長と自治会の会長は同一人物が就任している場合がほとんどであり、自治会長はほぼ男性である。したがって、コミュニティ協議会の会長も必然的に男性の割合が高くなる。実際に、地域を動かしているのは、女性の力も大きいのだが、役員は男性というのが現実である。また、最近では、女性の就業率も高く、会合を夜間に開催するなどの工夫はしているが、若い世代の自治会離れという問題もあり、地域の運営が難しい。

(事務局)

自治会活動の在り方については、関係課と連携し、市として取組みたい。

(委員)

待機児童問題に関して、最大の課題は、保育士不足である。香川県の保育専門学校が廃止となったことで、今後、ますます減少すると思われる。また、給与水準が公立と私立では差があるため、公立の人気が高く、私立に人材が集まりにくい。ハローワークではなく、人材派遣会社を通じて保育士を雇用した場合、人件費が高くなることが多い。こうした問題点が、現場の厳しい状況を生みだしている。

(会長)

保育士対策として、高松市として、どのような対策を講じているのか。

(事務局)

高松市としては、公立も私立も入所定員を拡大する方向で動いており、待機児童解消の目標を平成30年度に設定し、取り組んでいる。また、香川県に対しては、廃止となった保育専門学校の代替策の検討を働きかけている。さらに、香川県の施策として、民間の保育士養成学校に通う学生に対しての就学資金補助制度があるが、補助額の拡充を要望している。ただ、公立、私

立の給与水準の差が大きな課題となっている。

(アドバイザー)

理想と現実のギャップ、長時間労働や給与水準という理由から離職するケースが多い。保育士として復帰する人は少ないのが現状であり、資格者の掘り起こしやマッチング対策が必要ではないかと思われる。

(副会長)

保育士・看護師は女性が多く、離職率が高いと言われている。行政による対策が必要である。

(委員)

近年、待機児童数が増加しているが、高松市の保育料減免基準の拡大による面もあると思われる。また、親のニーズとして利便性の良い保育所(園)に預けたいが、保育施設の配置と一致していないため、定員割れしている保育所(園)が発生している。政策的に言うなら、定員割れしている保育所(園)をどのように活用していくかを検討すべきと考える。

(委員)

他市の事例であるが、定員割れしている保育所(園)の活用策として、親は最寄りの駅まで子供を送迎すれば、マイクロバスで駅から保育所(園)まで児童を送迎しているといったケースがある。

(委員)

保育に関する問題点の根源は、長時間労働にあると考える。育児休暇制度取得者はいるが時短勤務利用者はいないところや、制度はあるが職場環境が未成熟なところがある。延長保育も必要であるが、重要なのは、定時退社できる、全ての人働きやすい社会を目指すべきである。男性の働き方・意識改革が遠回りのようで、一番近道かもしれない。

(2) 平成28年度たかまつ女性活躍促進事業の進捗状況について

(事務局より内容を説明)

(会長)

女性活躍促進事業のうち、アドバイザー事業はどのように進んでいるか。

(事務局)

制度について説明した上で、支援先との信頼関係を築きながら、現状分析を行い、事業主行動計画策定へのアドバイス等を行っている。

(会長)

アドバイザーには、働き方改革につながるような話をしてほしい。

(委員)

ある企業の事例を挙げると、3年間の育児休暇制度・時短勤務制度の導入とあわせて、社員は個人目標管理を掲げている。個人目標としては、事業目標の設定等の中で、いかに残業を抑え自分の時間を確保できているかという項目もあり、評価の対象としている。こうした先進的な取組を企業の総務部門などから発信していくことが必要ではないかと思う。

(委員)

介護に関する問題として、家族への介護が必要となった場合、働き方の問題に直面する。介護や保育に関しては、施設に預けて働けばいいという考え方もあるが、助け合いの精神も大切ではないかと思う。

(委員)

ワーク・ライフ・バランスとは、まず、大前提として、生活安定者の考え方であると感じる。日々の生活が苦しい人にとっては、給料のために長時間労働もいとわないであろうし、生活の質を考える余裕はないと思われる。

(委員)

昨今、ワーク・ライフ・バランスに関する議論において、日本の働き方については、様々な問題提起がなされている。切り口はいくつもあると思われるが、社会全体として考え方を改める必要があると思われる。

(委員)

大企業では、育児休暇や時短勤務制度の利用率が高い。やや強制的であっても、まずは大企業からこうした制度を導入し、中小企業に広げていく、といった流れをつくるのがいいのではないか。

(会長)

今後ともワーク・ライフ・バランスを推進していく必要がある。

(事務局)

本日、出席できていない委員からの意見を紹介する。

「ワーク・ライフ・バランスの分野として、テレワークの推進を提案したい。テレワークは、近年、注目されている働き方であるが、今後、労働人口の減少や少子高齢化が危惧される中で、若い夫婦が子育てをしながら働き続けられる環境整備を整える施策の一つとして、推進していただきたい。」

(委員)

行政が、地域包括ケアを推進する場合、様々な地域格差が問題となっている。まずは、地域での助け合いを取り戻す必要があり、そのために、人づくり、まちづくりを要とした生涯教育が重要であり、高齢者が元気に活躍していく社会を目指すべきである。

(会長)

地域において、心身ともに豊かに暮らせるためには、一人一人が自立していることを前提とし、助け合うことが大切である。事務局に確認したいが、市の女性管理職の目標数値については、どのようになっているか。

(事務局)

市の女性管理職は、課長補佐級以上であり、目標数値としては、平成30年度は24%、平成31年度は26%としている。

(会長)

第3次プランの実績、たかまつ女性活躍促進事業について、女性役員の問題も含めた地域コミュニティの構造について、議論されたが、事務局としてどう考えるか。

(事務局)

数値目標に関して、数値と中身のどちらを優先すべきか、といった問題は常に存在する。第4次たかまつ男女共同参画プランに掲げている目標について、今後も御意見いただきたい。また、コミュニティ協議会の会長・副会長における女性の登用を促進するとともに、女性の意識を高めていく必要性も感じている。伝統的な地域社会の体質をどう変えていくか。自治会の在り方も含めて今後も働きかけていきたい。

(委員)

高松市全体でみても、活躍している女性は、自治会の中心ではなく、それぞれの得意分野で活躍しているというのが現状である。そうした女性を地域でいかに生かしていくかが課題である。

(会長)

市民一人ひとりが豊かに暮らせる地域づくりが、男女共同参画社会に繋がっていくように思われる。審議会については、数値を上げつつも人材育成が必要である。また、保育については、多面的に考える中で、隙間のない対策を考えてもらいたい。このほか、がん検診については、保健センターにおいて、今後とも推進に取り組んでもらいたい。

以上から、第3次プランで報告を受けた実績は、概ね妥当であり、今後の方向性も的確ではないかと思う。他に何か意見はあるか。

(副会長)

今の時代の幸せの在り方とは何か、という視点を持ってワーク・ライフ・バランスを推進してもらいたい。

(会長)

忙しい社会の生き方・在り方を考えることが、男女共同参画の問題解決に繋がるかもしれない。男性の育児休暇取得については、市が率先して、取組を推進してもらいたい。

(事務局)

その他の説明。

(閉会)