

会 議 記 録

次のとおり会議記録を公表します。

会議名	第1回たかまつ男女共同参画プラン策定懇談会
開催日時	平成22年6月4日(金) 15時00分～17時00分
開催場所	男女共同参画センター5階第8会議室
議 題	(1)たかまつ男女共同参画プラン策定懇談会設置要綱について (2)会長・副会長の選任について (3)次期たかまつ男女共同参画プランの策定について (4)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	時岡会長，蓮井副会長，松井委員，吉岡委員，石井委員，渡邊委員，河田委員，野田委員，津川委員，神納委員
傍聴者	0人 (定員 10人)
担当課および連絡先	企画課男女共同参画推進室 (839-2275)

会議経過および会議結果

会議を開会し，次の議題について協議し，下記の結果となった。

- (1) たかまつ男女共同参画プラン策定懇談会設置要綱について
事務局より説明
 - (2) 会長・副会長の選任について
たかまつ男女共同参画プラン策定懇談会設置要綱第4条第2項の規定により，委員の互選により会長が選任され，副会長は会長が指名した。
会 長 時岡晴美，副会長 蓮井孝夫
 - (3) 次期たかまつ男女共同参画プランの策定について
事務局より説明
 - (4) その他
次回会議の日程調整について事務局より説明
- (会長)
事務局から次期プラン策定に当たってのスケジュールと，検討の進め方について説明がありましたが，委員さんから何か御質問あるいは御意見等がありましたら，聞いていきたいと思う。

会議経過および会議結果

(委員)

ワーキンググループのあと3名というのは、公募にするのでしょうか。

(事務局)

今のところは、公募を考えており、11月頃には公募したい。

(会長)

公募する場合は、それぞれのテーマごとに公募することになるのでしょうか。

(事務局)

それぞれのワーキンググループでテーマを決めて募集し、希望も聞いていきたいと思う。

(委員)

ワーキンググループは、どのような作業(仕事の内容)をするのでしょうか。

(事務局)

懇談会では、プランの基本的なビジョンとか、基本的視点、重要課題、重点取組などを決めていただき、その下の具体的な取組などをワーキンググループの中で御検討いただいて、それらを取りまとめていただく。そして、その取りまとめたものを懇談会のほうで最終的な形にして提言していただく。

(委員)

現在、市の職員の中で女性の部長・次長は何人いるのでしょうか。

(事務局)

岡内副市長が退任されて、部長級は一般行政職1名と専門職の市民病院の総看護師長が1名、次長級は一般行政職2名いる。

市職員の女性管理職の割合は、平成18年度基準値が9.8%で、20年度が9.5%と落ちておりますが、目標値は、15%以上としておりまして、22年の4月1日現在で管理職である課長補佐級以上は、12.1%になっております。人事課としては、23年度末には15%以上を達成したいという意気込みで取り組んでいる。

(委員)

こんな取組をしているが、こんな数値しかでないというのでは、なかなか目標の達成は、難しいと思う。行政側がもう少し、アクションをかけるとか、何か仕組みが必要ではないかと思う。

(副会長)

女性が管理職に昇格するためには、男の作ったルールに当てはめるか、当てはまらないかによって、変わってくると思うが、結果的に育児をかかえる女性はそのルールにのれない。

(委員)

新しい時代に、新しい仕組みを提案していかないといけない。今までどおりのテーマだけではいけないと思う。

(委員)

平成20年度の目標値達成状況の中の女性管理職の割合を見ると、市職員と教職員となっており、いわゆる公務員に限られている。この目標数値の設定の時に、官のほうの目標数値はあるんだけど、民間のほうを設けていないのは、どういった視点、考え方なのでしょうか。

会議経過および会議結果

(会長)

前回のプラン策定に当たって具体的な目標数値を上げる時に、実現可能なことに数値を置いていった。項目を見ていただくと、全部について一応、関係部局あるいは関係課ですべて合意をいただいて、目標数値として上げている。

ということで、民間のところでも、例えばいろんなセンター関係でも、そういうところすべてについて、本当は数値を上げていくところではあるかと思う。ただ、そこまでの作業は難しいということで、やっぱり官が率先してやるべきだということもあり、こういう形になった。

(委員)

評価指標および目標の達成状況の数値が低いからといって、だからこれはだめなんだという、そういう結論に簡単に結びつけるのではなくて、むしろ、私達も参画しているこのプランを策定する段階で、その指標及び目標の設定自体が果たして適当だったのか、どうなのか、反省がやはりこの懇談会なりプランを策定する時なり必要でないかと思う。

第3次プランになるんですから、目標数値が設定できるから、この数値を取り上げよう、これはもっとも必要な考え方かもしれませんが、目標数値が設定しにくいから、このことについてはどうしようか、じゃどういう方策があるのか、と考えることが必要なんじゃないでしょうか。

(会長)

先ほどから御意見をいただいておりますが、この数値目標をどうするかということについても今後、御検討いただき、項目に入れていこうと思う。

最初のプランは男女共同参画の考え方をみなさんに知っていただくということが主であって、それを一歩進める、具体的に進めるということで、今回は具体的な数値目標を入れるということが大事だったと思っている。是非、今回、この数値目標の妥当性と、それから、どこに主眼を置くのかということも合わせて御検討いただければと思う。

(委員)

それぞれの分野でそういったことについてのデータなり情報なりをこの場である程度発表なり、報告するような、そういう時間も設けてもいいんじゃないかなと思う。

(副会長)

とてもいい提案だと思う。こういう場でのしっかりした議論は大事なことだと思う。

(会長)

最初のプランでは、男女共同参画の考え方、現行のプランでは、具体的な数値目標を出した。

ということなので、是非、プランとして、じゃ、特に遅れている領域といたしましょうか、分野といたしましょうか、項目かもしれませんが、それを進めていくには、どういうところに根っこがあるのか、例えばそれをクリアしていくには、どんな方法が具体的にあるのか、ということまで踏み込めたらと思う。

会議経過および会議結果

(会長)

前回のプラン策定の中で、大きな声が上がって動き出したのがファミリーサポートセンターでした。同センターは、かなり会員も増えていますが、多くの方が利用しているが、お願いする会員も、任せてという会員も女性がほとんどなので、そこに男性も入る形に変えていかなければならないと思う。

(委員)

管理職の割合においては、以前、意識調査をしたことがありますが、結局、私もそうですが、両親が共働きすると、少なからず子供にリスクを負わせているという意識は持っている。その中で我が社は、短時間勤務制度を作り、6時間勤務ができるようになったので、職場を辞める方は激減しました。我が社の場合は、育児休暇とかは、ほとんどの方が取れていますので、子供ができたからといって職場を辞める方は、ほとんどいなくなりました。でも少なからず、結局、子供のほうが大事だからといって家庭のほうに入って、パートに変わるのか、働き方を変えて社員として続けるのかといったところが、多分、その後の女性の管理職の道には影響するのかなと感じる。

(会長)

お尋ねいたしますが、男性の育児休暇の状況を教えてください。

(委員)

男性の育児休暇を、例えば何日と考えるかによります。最初、私は、育児休暇なんて1年とか1カ月単位だと思っていたんですが、それは男性が取れるんだよといってるけど、けっこうリスクがあってなかなか取りづらいところがある。例えば、それを名前とか変えて1週間とか認められるんだったら、それぐらいはとると思う。男性の育児参加というのは、年代が若ければ若いほど、参加率は高い。意識の違いは、年代によって違う。

(委員)

育児休暇が何日あるから、全部取りましようという運動よりも、やっぱり少しずつ積み上げていって実現していくことが1つ大事な事だと思う。

(事務局)

国・県の動向について事務局から説明（資料4と資料5）
引き続き、市民生活意識・事業所実態・市民団体等実態調査について事務局から説明（資料6）

(会長)

意識調査を見ますと、継続という項目がありますが、前回、18年度のアンケート調査からの継続ということで設けられていると思うが、これまでずっと継続してきている。できるだけずっと聞いていった方が良いという項目もあるので、18年より前からの継続状況に関して、今、事務局から御紹介いただける状況にありますでしょうか。

(事務局)

平成14年に意識調査を行っておりますが、14年と18年は、ほとんど同じ項目だったので、実質、第1回と第2回でずっとやってきた項目と同じになると思う。

(委員)

前回の市民団体等実態調査での市民団体には、どんな団体があったのでしょうか。例えば、コミュニティ協議会の団体とか、いろんな団体があり、団体の幅が広がってきている。今回、調査するときには団体を先に調べないといけない。

会議経過および会議結果

(事務局)

前回行った市民団体等実態調査のデータは、持っている。今回そのような新団体が増えている中から100団体程度、抽出していくときに、当然、新団体のデータもあると思うので、それも加味しながら、これから実態調査する段階で事務局案をまず作って、御審議いただきたいと考えている。

(委員)

前回のプラン策定の時と、だいぶ状況が変わってきているので、新しい組織ができ上がってきて、その中でいろいろな組織があり、既成の団体だけではなくなっている。

(事務局)

はい、そういう視点で考えていきたい。

(委員)

事業所の実態調査の問3の労働時間と、それから、パートタイム等について問17の「どの職種にパートタイム等を雇用されていますか」の、2つですが、このパートタイムということについて、男性と女性の労働時間の違いだとか、パートタイムの雇用の男性と女性の雇用数の比率だとか、あった方がいいと思う。

(事務局)

問3と問17の男女比については、取り入れるような形に考えていきたい。

(会長)

今回、加えようとしている、ワークライフバランスについてですが、この項目が、「御存知ですか」、「どのように思われますか」となっているが、質問の方向性として、事業所としては、どのように捉えているのかというような、そういう聞き方にしていただかないと、実行性はないと思う。

(事務局)

分かりました。分析後の基礎データとして役立つように、よく考えていきたい。

(事務局)

事業主、それから雇用側の視点で、ワークライフバランスをどう捉えていけばいいのかということも、御意見等いただければと思う。

(会長)

事業所実態調査そのものが、事業所の実態がどこまで回答で出てくるか、難しいところだと思う。それは、どれぐらい調査票として工夫できるかという、課題でもあると思う。

(事務局)

検討していきたい。

(会長)

今回は、実態調査票の原案を示していただけるということですが、是非事前にその資料をお送りいただいて、委員さんに目を通していただけるようなスケジュールでの調整をお願いしたい。

(事務局)

今回も1週間ほど前から懇談会の資料を送らせていただきましたが、今回は、今の御意見と今後いただく御意見を踏まえ、事務局案を作りまして、なるべく早く皆様方にお示しして、御審議いただきたいと考えている。

会議経過および会議結果

(事務局)

その他として、「お願い」と「次回の日程」について事務局より説明。

「お願い」として、①市民意識調査項目等について、②次期プラン策定に当たって今後取り組むべき重要課題やプラン等について、③その他御意見等について、の3つの項目に対して6月30日までに御意見をいただきたい。

また、次回の日程は、7月20日(火)～23日(金)の間で調整させていただきたいので、委員皆様の御都合を後ほど、聞かせていただきたいと思う。

(会長)

それでは、本日、予定しておりました議事は終了しました。

御協力ありがとうございました。