

## 平成25年度 第1回男女共同参画を進めるパートナーシップ委員会 (要点録)

- 1 開催日時 平成25年6月27日(木)午前10時00分～11時50分
- 2 開催場所 市役所本館 3階 第1会議室
- 3 出席者 委員11人(3人欠席)、事務局3人
- 4 議事等

### 事務局

定刻になりましたので、はじめさせていただきます。

本日は大変お忙しい中、ご出席いただきありがとうございます。

ただ今から、平成25年度第1回 長浜市男女共同参画を進めるパートナーシップ委員会を開催いたします。

なお、本委員会につきましては、「附属機関等の会議の公開等に関する要綱」により会議の公開が原則となっております。本日の会議につきましても公開させていただくこととなりますので、こちらに傍聴者席を設けております。

また、会議内容につきましては録音させていただきますのでご了承願います。

議事に入りますまでに、いくつか連絡事項がございます。

このパートナーシップ委員会の委員のうちお2人の方の交代がありましたので、ご報告させていただきます。まず、長浜市連合自治会からの代表として、中川利宏さんに代わりまして木元正男さん、長浜市PTA連絡協議会からの代表として、兼房宏治さんに代わりまして、塚田恭成さんをお願いしております。新しい委員さんにつきましては、お手元の名簿でご確認いただきますようお願いいたします。今日はお2人とも都合がつかずご欠席ですが、今後皆さまと一緒に委員会の活動にご尽力いただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、総務部長の大塚からご挨拶させていただきます。

### 部長

みなさんおはようございます。総務部長の大塚と申します。昨年の4月に着任したのですが、当委員会とは他の公務と重なりまして、なかなか出席させていただきませんでした。

昨年来、委員の皆さまには男女共同参画行動計画「ヒュー・ウー・マンプラン」の改定も含めていろいろと議論していただいております。男女共同参画社会の実現というのは一朝一夕でできるものではありませんし、社会の構造そのもの、あるいは意識そのものを変えていく必要があります。その意味では地道な活動、施策の展開、あるいは様々な場面で展開するという思いで取り組んできております。今日は、委員の皆さまには引き続きまして、現在やこれからの取り組みについてご説明申し上げまして、ご意見を賜りたいと思います。団体の立場からの忌憚のないご意見を拝聴させていただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

簡単ではございますが、開会にあたりましての挨拶とさせていただきます。  
本日はどうぞよろしくお願いいたします。

事務局

ありがとうございました。

事務局の人事異動がありましたので紹介させていただきます。

課長

この4月に人権施策推進課長に就任しました小川と申します。

名刺に「人→笑顔、まち→輝き」と入れております。人権尊重や男女共同参画もみんなが笑顔でいるとそこまちは輝いていくという意味を込めています。人が手と手を取り合って、一つの素敵な社会になればと思っております。皆さま方のご指導を賜りたいと思っておりますのでどうぞよろしくお願いいたします。

事務局

次に、今日お配りしている資料の確認をさせていただきます。

(資料の確認)

今日は、計画を改定しましたので、具体的な方策やご提案をご教示していただけましたと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

では、議事に入りたいと思います。ここからは京楽委員長にお願いいたします。

委員長

みなさんおはようございます。雨が降ったり晴れたり、丁度いい気候にならない感じです。以前お話ししましたが、私も電車で通勤しているのですが、そこでスーツを着たお父さんが抱っこひもで赤ちゃんを抱っこしながら通勤されている方がいました。しかし、今日は赤ちゃんがいませんでした。おそらく保育園に入れられたのでしょうか。以前はその方に席を譲ったり、話しかけたりしていた方がいらっしやっただのに、その光景も無くなりました。そういうふうにお父さんも日々頑張っているなど感じております。今日はよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入っていきたいと思えます。まず①男女共同参画行動計画の進捗状況について事務局からご説明をお願いします。

事務局

(資料1、資料2、資料3について説明)

委員長

今の事務局の説明につきまして、ご質問があればお願いいたします。ご意見は後ほど意見交換の場でお聞きします。

委員長

資料3の一番下に審議会の女性委員の比率調査のところ、今年度見直しということですが、どういふことかももう少し説明をお願いします。

事務局

名ばかりの審議会を整理するということです。例えば選考委員会や懇話会なども審議会になっておりましたので、実際に市の施策に深くかかわるものを審議会として整理したいという話があったので、うちの課としても同じような考えで行こうということです。しかし、市の附属機関としては変わりがないので、女性委員の比率調査は今までどおりしていこうと考えております。

委員長

ありがとうございました。

それでは、今の説明を踏まえた意見交換に入りたいと思います。

どこからでも結構ですのご意見ありましたらお願いします。

委員

先ほども男女共同参画センターへの研修の参加が少なくおっしゃっていましたが、どこかのリーダーがもっと声をかけていくとか、もう少し関心を持っていただけたらと思います

事務局

そうですね。どのようにしていったら良いか具体的に意見を出していただけると有り難いです。

委員

以前は婦人会など、いろんな女性グループがあったのでそこを通して案内をいただいたりしていたので、かなりたくさんの方が参加されていたのではないかと思います。ぜひ、もっとこのような研修に参加されるように働きかけてほしいと思います。

委員

文化活動が多岐にわたっていることと、要求度が10年単位で変わっていくので難しいですね。

事務局

女性人材バンクも登録されている方も年代が幅広いですし、もちろんお仕事されている方もいらっしゃる、様々な方が登録されていますので、研修会も時間帯や曜日など変えて何回かすることで、少しでも皆さんが参加しやすいように考えたいと思います。

委員

今は婦人会も連合はなくなりましたが、地域にはまだ女性会という形であると思いますので、男女共同参画の視点を踏まえて、スポット的に対象を絞って参加者を募ってはどうか。

#### 事務局

以前は婦人会組織といって強固な組織であったと思いますので、参加の依頼があるとある程度強制的に参加していたということもあったと思います。今は組織そのものも柔らかになっていますし、もちろん後押しは必要ですが、組織的にお願いができないようになってきていると思いますので、その辺りのうまいPRの方法を教えてくださいたいと思います。

#### 委員長

いい企画なのに参加者が仕事で行けないということに対して、例えば、会社に公休扱いにしているだけのように、男女共同参画の事業に社員を派遣しているのだという評価のシステムを作るなどすると、堂々と平日休んでいけると思います。お金のかからないそういう工夫ができると思います。

#### 委員

話は変わりますが、先ほどの説明で聞きましたのですが、行動計画の指標で前回の指標に上がっていたものが今回の指標にはないものがあります。数値が達成できていないにもかかわらず、項目をあげなかった理由は何ですか。

#### 事務局

例えば企業において、「育児休業制度を設けている市内事業所の割合」や「介護休業制度を設けている市内事業所の割合」ですが、昨年度の事業所アンケートで分かったことですが、制度はあるが利用していないというのが現状だということです。このことから、今回の数値目標では、周りから攻めると言いますか、制度を利用しやすい環境を整えるという方向で設定した方が効果的だということでも考えたわけです。

それから、審議会の女性委員の比率の事ですが、市の方で、審議会の女性委員の割合を40%以上にするという指針がありますが、法的な縛りはありません。それぞれの審議会は条例や要綱に基づいて設置されていますが、その条文を変更するのも今80近くの審議会がありますので難しいです。また、現実問題選ぶ対象に女性がいないという審議会もあります。分野によって性別の偏りが激しいです。そして、充て職が非常に多いということも女性委員の比率が上がらない原因になっています。今、審議会の見直しがある中で、女性委員を積極的に登用するような仕組みにしていきたいと思っています。

#### 委員

目標として40%とあがっているのですが、やっついていかないといつまでも目標を達成できないと思います。

#### 委員長

団体の長ではなくて、代表を推薦してもらおうというような、少しの工夫で変わると思っていますので、努力を惜しまずに積極的にお願いします。

#### 委員

この概要版のところに、審議会の女性委員の比率のグラフがあって、平成23年に上がっているのに平成24年に下がっているのはどうしてですか。

#### 事務局

女性委員の数値が平成24年に下がったことについてですが、毎年継続してやっていくものもあれば、期間限定で廃止になるものやまた新たに作られるものなどありまして、比率を計算する時に一概にずっと同じ分母でいくということはありません。ですので、毎年多少の変動はあるということで、このようなグラフになっております。委員の皆さまには、平成22年に女性委員の比率の向上ということで、市長に提言していただいて、平成23年には比率が上がりました。そういったことから、各課には、年度当初や委員の改選時期に合わせて、なるべく女性員の登用をということで働きかけています。

#### 委員

女性人材バンクの活用も働きかけているのですね。96人もいらっしゃるのなら、もっと女性委員の比率が上がってもいいのではないですか。

#### 事務局

確かに、たくさんの人に人材バンクに登録していただいています、実際委員を引き受けてくださる方は少ないということもあります。登録はしたけれど審議会の委員までではできないとおっしゃる方もあります。ですので、どなたでも委員を引き受けてくださるように、登録者のスキルアップを図るために研修会を企画しているのですが、参加者が少ないというのも悩みの種です。

#### 委員長

人材バンクの登録者はかなり増えましたよね。次年度はこれの活用率に変えたということはとても良いことです。

資料の2のところで託児サービスにお金のかからないモデルを考えたいという説明がありましたが、基本的に託児はお金がかかるものと思っています。安全を確保するお金を払うという感覚です。これについて子育て世代の方のご意見はいかがですか。

#### 委員

保険料というかたちであれば、親も納得して無料でなくても託児を利用すると思います。

委員長

託児サービスを設定するときのやり方として、ワンコインぐらいならお金を取ってもいいのではないのでしょうか。

委員

ファミリーサポートセンターを利用すると一時間いくらという形でお金がかかります。それを思えば、講演会やイベントでの託児にも多少お金がかかっても納得してもらえるのではないのでしょうか。

委員長

イベントする側も託児サービスをしやすい工夫をすることも必要ですね。

委員

目標値で「待機児童数を10人にする」ということですが、これは目標ならゼロではないのですか。

事務局

こちらとしてもゼロにしてほしいと要望したのですが、どうしても担当課が無理だということで10人になっております。

委員長

行動計画は今変更できませんが、数値目標は0にする意気込みで取り組んでいくという意見が出たことは記録しておいていただきたいですね。

事務局

おっしゃるように、行動計画の数値目標は変更できませんが、具体的な施策の方でやっていくように働きかけることはできますし、他の事でそれを補うようにすることはできると思います。

委員長

市職員の男性の育児休業取得の割合を5%にするということも、男性が育児休業を取得できる環境を整えるのが急務です。半年や1年取るのは難しいけれど、短い期間で取れるように企業はしているはずですので、市の方でも取りやすいシステムを構築することで目標値の5%を目指してください。

委員

やはり育休を取りやすい環境にすることは大事で、周りが取ってもいいよという雰囲気にならないとだめですね。後は取るかとらないかは本人次第ですね。

委員

この育休取得率はどのように算出しているのですか。

事務局

その年の育休を取得できたであろう人の中で、実際何人が取得したのかということです。

委員長

例えば、卒業式や入学式、子どもが病気の時などに、育休という形で取るということになれば、率は上がってくると思います。年次休暇プラス子育て世代が取れる貴重な休業だということです。長くとると言うよりは、短く何回もとるように仕組みを変える方がよいと思います。

先ほど出前講座という話がありましたが、今DV法が変わりましたので、出前講座をするならホットな情報を伝えることができると思います。

他何かありますか。ないようでしたら、事務局にお返しします。

課長

長時間にわたりありがとうございました。

今日いただきました、貴重なご意見等は各課に伝えたいと思いますし、出前講座もやっていきたいと思います。本日はありがとうございました。

事務局

それではこれで本日の会議を閉じさせていただきます。

お帰りになられましてもお気づきの点等ございましたら人権施策推進課までお願いします。

(閉会)