

令和元年度 第1回 藤枝市男女共同参画会議 議事録

日時 令和元年8月6日(火) 13:30~16:00
 会場 藤枝市役所 西館5F 大会議室
 出席者 委員12名(定員15名 3名欠席)
 市役所 男女共同参画行動計画掲載施策担当者 14名
 事務局4名



議事・報告事項

「藤枝市男女共同参画第3次行動計画」に係る平成30年度の事業実施状況に関する評価

【施策No.17 幼児教育・保育環境の充実】

委員	子育て中の夫婦にとっては、二人で働くためには本当に必要な場所になっている。その中で、延長保育を始めるのは素晴らしいことだと思う。どのくらいの延長時間が可能か、料金がどれくらいかを知りたい。また、両親にとってどのくらいの満足度、もっと長くしてほしいなどの声があるのかを知りたい。
委員	延長保育は働く親にとってうれしいことで、うちの孫も利用しているがとても助かっている。
担当者	多くの保育園では7時から19時を開所時間としており、そのうち18時から19時の1時間を延長保育の時間としている。料金は園ごとにまちまちだが、公立の園では1回の利用は100円となっている。延長保育のニーズは高いが、希望するすべての子どもを各園で受け入れていることから、満足度は高いと思われる。今後も延長保育を実施する園に対し補助金を交付することで、保護者が安心して子育てできる環境を整えていきたいと考える。
委員	1点は待機児童がいないか、希望者が全員入れるのかどうか。女性のカウンセリングをしていると、働きたくても預けるところがなくて働けないという人もいる。また、子どもを預けられることがわかっていないと仕事に就けないという矛盾もあり、気になった。また他市の事例ではあるが、とんでもない保育の指導がされているようなことも聞いた。目標が達成できないとおやつをもらえないとか、楽器が足りなくて与えられないとかという例があるようだ。適切な保育が行われているか、そこに指導監督ができていくかどうかを確認したい。
担当者	待機児童については4月1日時点では0人。全員が第1希望の保育園に入れているわけではないが、希望者は全員入所できている。認可保育所、認定子ども園、認可外保育施設は、県主導で実施している指導監査に市の職員も同行し、適正な保育が実施されているかの確認を毎年行っている。地域型保育所については、市担当課で指導監査を行い、確認指導を行っている。また、児童への差別や虐待はない。保育士の雇用については、各施設の計画の中で実施している。
委員	例えば、1人目の子がこの保育園に入っていると2人目は入れないというような縛りはあるのか。送迎を考えれば同じ園であることがありがたいと思うが、そういった配慮はされるのか。
担当者	在園児の兄弟については点数を加点するなどの配慮はするが、必ず同じ園に入れるというわけではない。受入枠もあるので、枠以上に希望があれば、保育の必要性に応じて別の園を紹介することになる。
委員	年子や双子など、就学するまで一緒に通園できるようなことも可能ということか。
担当者	そこは十分配慮している。

【施策No.18 放課後児童クラブの充実】

委員	児童クラブは、施設を新たに設けないといけないとあるが、既設の学校施設の活用はできないのか。今あるものは十分活用できるのではないか。
委員	放課後児童クラブは、特に低学年の子どもにとっての居場所としてありがたいと思う。ただ、現状では、高学年の受入は少ないと思うので、受入態勢、環境の整備を進めてほしいと思う。実際に孫が学童に行くようになったとき、祖父母の就労届が必要であると初めて知った。市外にも核家族の孫がいるので、仕事をしていなくても、一遍に対応することができない。「誰もが活躍できる」ということを掲げているのであれば、希望者が多く施設も大変だとは思うが、就労届がなくても預けられるような施策を進めてほしい。
担当者	児童クラブは、子どもの安全確保の観点から、小学校敷地内に専用施設を建てて、または学校の余裕教室を借りて運営している。今後も入会希望が増えている中、推移を見ながら、教育委員会との連携により計画的な整備に努めていきたい。 祖父母の就業届については、就業以外にも様々な活動をされている方もいらっしゃるため、申込書に「その他家庭における事情」という欄を設け、そこに事情を書いていただければ総合的に入会の可否を判断している。

【施策No.19 育児に関する相談体制の充実】

委員	世の中が変わって、地域の中での見守りが薄くなっていると感じる中、市外から転入してくれる人は本当にありがたいと思うので、育児サポーターのように、できることはどんどんやっていただきたい。保育の無償化が進む中、こういう事業も削られることが心配だが、全員が保育園に入るわけではないので、ぜひ続けていってほしい。
委員	育児サポーター制度が非常に助かったという声を聞いた。こういう事業があることを広くPRして、お母さんの助けになればよいと思う。
担当者	委員のおっしゃる通り、切れ目ない支援は必要である。現在育児サポーターは3名体制で、申請のあった家庭へ伺っている。引き続き、必要な方に必要な支援が届けられるように実施していきたいと考えている。PRについては、平成30年度末にチラシをリニューアルし、掲載内容をよりわかりやすくした。公共施設だけでなく、産婦人科・小児科への配布や、「子育てフェスタ」というイベントに1,000人近い親子が集まるので、そういった場面でもPRしていきたい。
委員	サポーターが3名ということであったが、ニーズは増えているのか、サポーターの人数は足りているのか。
担当者	今のところ、申込に対してはすべて派遣できている。申込数は少し減ってきている。出生数が減っていることもあるのだと思うが、それに甘んじることなく、この制度を必要な人に使っていただきたいので、PRに努めていきたい。
委員	生後6か月までとした理由は何か。双子などの親は大変だと思うが。
担当者	多胎児には期間を延長している。また現在、利用者にアンケートを取って、期間や時間が足りているかを検証している。その結果を踏まえ、必要であれば日数の増加など考えていきたい。

【施策No.20 介護者の負担軽減のための各種福祉サービスの充実と利用促進】

委員	高齢者ガイドブックについては、情報がまとめられており、非常に役に立つと思う。民生委員もやっているが、老老介護や男性の介護者も増えてきており、今後も増えていくと思う。介護に関する施策は広報などにも出ているが、その時点では関心がなかったり情報がバラバラに出ていると、どの内容が役に立つかを見ることができにくい。また、本当に家族の中で必要な人が見ているのかも疑問。この冊子を老老介護や初めて介護を利用する世帯に配付すると喜ばれるが、こういういいものを皆さんが知らないし、手にする機会が少ないと思うと本当にもったいない。何らかの形で本当に必要とする人たちが必要になる一歩手前にある人に届くよう、皆さんの手に渡るようになれば良いと思う。
担当者	高齢者ガイドブックは、平成30年度に作成したもので、15,000部作成した。内容は、介護予防や医療機関のマップ、高齢者福祉サービスなど、高齢者に関わる全般的なことが載っている。冊子は市役所受付窓口、介護・国保窓口、地区交流センター、市内7カ所のあんしんすこやかセンターで配布している。ホームページにも掲載しているので、若い人も含めた幅広い人に知ってもらいたいので、周知を図っていきたい。
委員	市のホームページも見るが、本当に必要な人たちにはホームページには手が届かないのではないかと。手が届くような方法を考えてほしいと思う。
議長	介護だけでなく、いろいろな部署で必要な人に届けたい情報を届けるというのは難しいと思う。介護のみで抱えずに、届け方の方法を全庁で検討してもらいたいと思う。
委員	介護ぷらんにも携わっているが、高齢者は自分が介護を受ける必要が出て初めて考える人が多い。事前に考える人は少ない。その中で、あんしんすこやかセンターに聞けば全て答えてくれるので、あんしんすこやかセンターに聞けばわかるというお知らせをすることが大事だと思う。
委員	私はあんしんすこやかセンターの職員だが、相談に見える方は、センターを知っている人ばかりではないので、最初に市役所に相談に行きセンターを紹介される人が多い。そこで制度を紹介するが、その資料として高齢者ガイドブックを渡す機会も多くなっている。

【施策No.21 男性の家事・育児の参画促進】

委員	子育てマイレージについて。広報で見たぐらいの意識はあるが、子育て世代への浸透にはまだ遠いと感じる。また、協賛店舗に飲食店が多いイメージがあり、それだと最近では携帯などでの割引もあるので、わざわざマイレージを使ってということに行かないのかなという印象がある。それよりは、スポーツ店や制服・学用品などを扱う店舗が参加してくれば、お母さんもメリットを感じるようになるのではないかなと思うので、協力店舗の拡大についてどんな活動・検討をしているかを教えてほしい。
担当者	子育てマイレージについては、委員のご指摘のとおり、認知度が低い。PRが不足しているところがあるので、広く市民に広報をするともに、協力店舗の拡大ができるよう、関係機関への働きかけや協力依頼をしていく。
委員	パパママ講座は1回実施できなかったものがあるとのことだが、どんなテーマで、何故参加が少なかったと分析しているか教えてほしい。
担当者	パパママ講座で実施できなかったのは、ベビーマッサージとカメラの講座。当初同じ日に2回開催予定であったが、参加者が芳しくなく1回開催とした。原因は、他のイベントとの重複が主であったと考えており、本年度は他のイベントの開催状況を確認して日程調整をしている。
委員	クッキング教室については公募していないことで参加の人員がどうかと思ったが、一般公募により多くの申込があったということでもよかったと思っている。若いお父さんが積極的に家事育児に参加されるよう、こういう企画はさらに充実させてほしい。
担当者	昨年度実施した料理教室は、男女共同参画推進事業所に認定された事業所の男性従業員を対象を限定したが、それ以外のイベントでは一般公募を基本に開催している。今年の5月にも料理教室を実施したところ、定員を超える応募があった。
委員	男性の家事・育児の参画促進とあるが、最近の若い父親を見ると、これからの男性に必要なものはつくづく「家事力」だと感じる。「仕事力」だけでは家庭は持てない。共働きの時代、育児についても2人で協力しないと、女性は「産後うつ」になってしまう。しかし、仕事時間の都合でやりたくてもできないということがある。働き方改革で定時退庁や仕事のスリム化が図られている中、担当課で市役所内や企業への働きかけは行っているのか。
担当者	企業への働き方については、管理職層の理解が重要になる。「イクボス」の思想を企業に啓発するよう積極的に進めている。
委員	公務員が率先して定時退庁を行わないと広がっていかない。育休制度も最初は教員と看護師だけだったが、うらやましがられながら広がっていった経緯がある。
事務局	公務員は定時で帰れるイメージがあると思うが、実際は時間外が増えている。国のほうも人事院勧告で長時間勤務をさせないようにする流れもある中で、長時間勤務についてはしっかりルールを守っていきつつ、働き方改革を進めており、イクボスセミナーについても、官民連携で進めていく。できれば市役所が率先してやりつつ、民間企業にもやっていただくような流れを作っていきたいと考えている。

【施策No.22 「イクボス」の養成】

委員	イクボスセミナーとはどのような内容なのか。また、働き方改革とあわせて、イクボスセミナーをやってイクメンになれる時間が取れるようになったのか教えてほしい。
委員	イクボスセミナーの実績が人事課と企画政策課で同じ内容であった。合同でやったのかと思うが、課をまたいで実施した場合は、違った意見や考え方が生まれるかもしれないと考えるがどうか。
担当者	イクボスとは、部下のワークライフバランス実現を応援する上司のことだが、労働時間の短縮やワークライフバランスの実現のためには、経営者や管理職層の意識改革が必要であると考えている。セミナーをやってすぐに成果が出るものではないが、意識が浸透することで、企業における働き方改革と長時間労働の是正につながっていくことを期待して、セミナーを実施している。
委員	共同でやった事業であっても、実施課が違えば違った意見や考え方が生まれるという意見は尤もだと思う。企画政策課としてもこの施策についてコメントをいただきたい。
担当者	イクボスセミナーは管理職の意識啓発で実施したが、今年度は加えて子育て世代への意識啓発を含めてイクメンセミナーを検討している。若手職員によるプロジェクトチームの「子育てしやすいまち」に関する提案を受けての検討。

【施策No.23 男性の介護講座、交流会の開催】

委員	介護マークとはどんなデザインでどのようなものか。良いものであればますますPRしてほしい。
担当者	介護マークは、市内の認知症の人と家族会が早に提案し、平成23年に県が家族を支援する取組として全国で初めて作成した。ネックストラップ形式。外出先でのトイレ介助などの際に、介助中であることが一目でわかる目印がほしいという男性介助者の声から生まれた。配布については介護福祉課窓口で希望者に渡している。月に1名いるかないかの頻度で配布している。
委員	自分自身介護の経験がないので、適切な介護を支える事業とは具体的にどんなものなのか聞きたい。
担当者	適切な介護を行えるように介護者を支える事業として、介護予防普及啓発事業として「家族介護教室」を実施している。平成30年度は年間7回、179名に参加いただいた。その他、藤枝市認知症ケアラースカフェ（認知症介護者の集い）も開催しており、そちらでは男性を対象とした会も開催している。また、お嫁さんや一人介護など、立場別の交流会も行っている。
委員	超高齢化社会を迎え、いろいろな人から介護の深刻さを見聞きしている。介護者同士で励まし合えるような場があることも聞いているが、中には1人で抱えてしまい、介護者がつぶれてしまうことも聞く。地域包括センターや行政などの機関が手を取り合ってサポートしていかないと問題は解決しないと思う。これからもっと介護の問題は表面化していきだろうと予想されるので、更なる尽力をいただきたい。
担当者	年に1回「介護者を励ます集い」を実施している。11月11日が「介護の日」となっており、その前後の日で、日ごろの介護の慰労や情報交換を目的にバス旅行を開催している。対象は要介護度2以上の人の介護者で、2,000名程度の対象の中で60名程度の参加をいただいている。実際の参加者では、平成30年は63名中16名が男性、平成29年度は60名中14名が男性であった。このような場を通じて、介護者同士の交流や情報交換をしていただけるよう努めている。

【施策No.24 「介護や老後の問題に向けての理解を含めるための研修会等の実施」】

委員	70代・80代になっても社会や人とのつながりを持ち続けるのは大切なことだと思う。仕事の引退や免許の返納などで、高齢者が家に閉じこもったり孤立することがないように、憩いの場所や高齢者へのイベント割引サービスなどを充実させるとよいと思う。また、そのPR活動も積極的に行ってほしい。
担当者	70歳以上の市県民税非課税世帯を対象に、バスの回数券やはりきゅうマッサージ券の交付を実施している。また、「配食サービス」や「在宅安心システム」を、安否確認を主な目的として実施しており、高齢者の孤立防止に努めている。そのほか、憩いの家に対する備品の補助を出しており、集いやすい場づくりに努めている。
担当者	ふれあいサロン・会食会・老人クラブに対し、出前講座の実施やリハビリ専門職の派遣を実施している。また、介護予防に効果のある活動を週1回以上開催している自主活動グループを「アクティブクラブ」として登録し、希望団体に対して会場使用料などの補助を本年度より実施している。
委員	バスの回数券は何回分か。また、バスの利用が困難な地域もあると思うが同じサービスなのか。
担当者	バスの回数券は3,000円分となっている。ご指摘のようにバス停が近くにないなどといった意見もいただいております。タクシー券も選択肢に入れるなどの検討もしている。



【その他】

委員	「介護者を励ます集い」について、2,000人の対象者で60名程度の参加という話があったが、参加されない方のほうが多いのはどうしてか。また、参加した方は、自分がいない間の受け皿がある人だと思うが、行けない人は受け皿や心の余裕がない人かもしれないが、それはどのように考えるか。
担当者	実際に、デイサービスなど受け皿がある方に参加いただいていると思うので、実際には参加したくてもできない人もいると思う。デイサービスが始まった後に集合し帰ってくる前に戻るような日程としているが、それでも参加者は70名弱ということで、ほかの集いも検討していく必要があるのかと考える。
委員	配食サービスの内容が4月から充実し、透析食やきざみ食などのバリエーションが増えたことはとても良いと思う。高齢者に紹介したところ、すぐに取りたいと言われた。また、買い物に不自由している人もすぐ取りたいという返事があった。この制度を皆さんに紹介してほしいと考えたとともに、利用状況はどうなっているのかを伺いたい。
担当者	昨年度より配食サービスの内容を充実させた。昨年度までは1人暮らしが条件であったが、要介護の方がいる65歳以上の世帯、65歳未満であっても障害者手帳を持っている方に対象を拡大した。また、業者を2業者から3業者に増やし、地区によって決まっていた業者を、利用者の希望により地区に関わらず選べるようにした。安否確認が主な目的だが、お弁当のからが出ていないという連絡がほぼ毎日入る。通報があれば職員が2名体制で訪問し、安否を確認している。
委員	女性職員は育休を取ると思うが、男性職員で育休を取った例はあるのか。また、それは特殊な事例なのか。
担当者	職場の男性職員が1名、昨年育休を取った。期間は2週間程度だが、随時子どもやパートナーの体調などにあわせて時間給を取得するなど、仕事と家庭の両立に配慮している。職場の男性職員2名はたまたま実家が遠いところであり、実家の支援が得られにくい状況にあるため、仕事の調整は職場内で回り、職員同士で助け合える状況を作るような雰囲気はある。
担当者	市の男性職員では、昨年1名、2年前にも1名が半年ほどの期間で取得した。



【施策No.25 経営者・管理職向けセミナーの開催】

委員	さまざまなセミナーを開催してイクボス・イクメン・男性の家事育児参加に努めているが、実際に数字的にどのような改善が見られたか。
担当者	改善状況については、統計が取れていないため確認できていない。対象が民間企業であるため、統計を取ることは困難と考えているが、セミナーに参加した方のアンケートではほとんどの人から「意識改革に取り組んでいきたい」との回答を得ており、一定の効果はあったものと考えている。
委員	行政の職員においては、残業時間は減っているのか。
担当者	市役所職員の時間外勤務時間については、特定事業主行動計画で削減することを目標としているが、削減が難しい状況で、実績値としてはやや増えているのが実態。
委員	それは、仕事が多いから残業が増えるのか。人員が少ないから一人当たりの負担が増えるのか。
担当者	本年度より、公務員についても民間と同じように時間外勤務の上限規制が課せられている。なぜ時間が伸びているかを、それぞれの所属長が分析・確認する中で、人の問題なのか、業務量の問題なのか、意識によるものなのかを確認する中で、業務の棚卸や機械化を検討し、時間外の削減に取り組んでいきたい。
委員	こういう問題は、上も下も考え方を変えていかないといけないので、働きかけをお願いしたい。

【施策No.26 女性活躍推進事業に対する支援】

委員	環境改善に取り組んだ事業所への補助金を交付しているということだが、実際に補助金を受けた事業所は具体的にどのような環境改善を行ったのか。
担当者	この補助金については、かかった経費の2分の1、最大50万円を補助している。内容については、トイレの和式から洋式への改修もあるが、エアコンの導入がほとんど。エアコンが女性の為かという意見はあるが、皆さんの為ということも目的にあることをご理解いただきたい。
委員	資格取得補助金は1件にとどまったとのことだが、何故少なかったと分析しているか。またどのように増やしていくか。
担当者	交付が1件と非常に少ないことは認識している。これについては、年度初めに市内事業者に対する融資制度などを含めた説明会や市のホームページへの掲載をしているが、周知不足であると考えている。また、200を超える事業所にメールマガジンを配信し事業の説明をしているが、なかなか1回では周知できていない。今後は商工会議所にもお願いし、企業訪問の際に直接説明するなどして周知を図っていきたい。
委員	補助対象を選ぶにあたって、企業の女性や若者の割合を加味しているのか。
担当者	補助金の要綱は、あまり細かく作っておらず、皆さんに使っていただくためにある程度の裁量を持たせている。

【施策No.27 女性のキャリアアップ支援】

委員	資格取得に要する費用を負担する補助金について、結果一覧を見ると不合格であったため不支給とあるが、合格しないともらえないということか。それと、市内在住でないともらえないのか。また、ネットワークシステムの全国大会に出場したような人材にも補助金を交付してほしいと考える。
委員	対象となるのはどのような国家試験なのか。また、募集の一覧表を見るとフォークリフトの操作が多いとなっているが、ここに書いているような資格は、最近でこそ男女差はなくなっているが、女性の取得は少ないと思われ、出産や子育てのプランクなどで挑戦したくてもしない人も多いので、こういう支援があるのはありがたいと思う。一回不合格となった人の2度目のチャレンジはできるのか。成功例を紹介することをメールマガジンで発信することで広がっていくことにつながればよいと考える。
担当者	「従業員資格取得費補助金」は経費の2分の1、10万円を上限に支給する。 支給対象は、市内の事業所に勤務し、藤枝市に在住する人で、これから就職する人は対象とならない。対象経費は国家資格取得に要する費用で、受験料のほか、講座などの受講料・教材費としており、最終的に資格を取得できた場合に支給するもの。残念ながら不合格が続いてしまっているが、チャレンジは何度でも可能であり、一つの資格を取った人が別の資格を取得する場合も対象としている。藤枝市在住者と限定しているが、申請を受けた後住所を確認したところ他市の住所であったケースが1件あった。対象となる国家資格については、行政書士や司法書士、看護師、社会福祉士、宅建、ITパスポート、フォークリフト技能、自動車整備士など非常に広い。1件の取得はフォークリフト。就職後のキャリアアップとして多くの人に使っていただきたいが、周知がされていないことで利用が伸びていない。知っていただければ確実に使ってもらえるものであると考えている。 また委員より競技大会の参加者については、奨励金とは別に、関係各課と調整して対象とできるかを検討していきたい。
委員	国家資格でないと対象としにくい。産業カウンセラーという資格があるが、国家資格でなくても仕事で使える資格である。国家資格のみが対象というのは不公平と思われ、社会的に認められた資格であれば国家資格でなくても対象としてほしい。
担当者	国家資格以外にも範囲を広げてはどうかという検討はした経緯があるようだが、周知不足が伸びない原因と考えられる中で、周知を図り、国家資格の申請が伸びてくれば対象を広げることを考えていきたい。
委員	女性の支援ということを考えると、挙げられた国家資格は男性のほうが取りやすいと思われるが、女性がどこまで希望するのか。
担当者	平成30年度に支給したフォークリフトの取得者は女性。また、住所の要件で不支給になった人も女性であった。不支給を含め申請のあった4件中2件は女性からの申請であったので、フォークリフトでも女性が取得する時代になったということだと思う。

【施策No.28 女性の企業や再就職の支援・情報発信】

委員	担当課の評価がC評価であるのに本年度事業計画が昨年度と同様となっているが、何か工夫はないか。市としての取組予定はないか。
担当者	この施策は主に創業支援室が担当している。産業政策課としては、情報発信をしていきたいという思いがあったが、パンフレットの配架のみに終わったためC評価とした。今後は、いろいろな方法で宣伝をしていきたいと考えている。産業政策課としては本年度、ハローワークと「ママスクエア」との連携により、子育てママのための託児所付きの再就職相談会を開催する予定がある。

【施策No.29 ICTを活用した働き方改革（クラウドソーシング）】

委員	評価の中で、「マッチングした業務の単価が目標値よりも低く、売上金額が目標値に達していないため、収支の均衡を図る必要がある」とあるが、どのように改善していくか。また、企業への営業活動や市民ランサーの育成に更なる工夫はいかがか。
担当者	企業へ営業活動については、本年度「エフドア」「ママスクエア」「シルバー人材センター」などさまざまな団体と連携し、企業の発注に向けた営業活動を行う「セールスディレクター」を配置し、受注してきた仕事を連携団体やクラウドソーシングに振り分ける役割を担っていく予定。クラウドソーシング事業においても、市内の会員企業に対して業務の効率化のためのアウトソーシングを活用するようなコンサルティングや、企業の業務分析を行うコンサルティング活動を実施すると同時に、市民ランサーの育成については、受注額の向上に向けたスキルアップ教育を実施していく。加えて、市民ランサーを執務時間とスキルに応じて4つに分類し、それぞれの特性に応じた発注の募集、営業活動を行うと同時に、市民ランサーの募集をかけていく予定。

【施策No.31 審議会等への女性参画促進】

委員	全体を見たときに一番問題と感じたところである。女性参画率と女性のいない審議会の数のいずれも後退したとあるが、なぜこのような結果となったか、本年度はどのように改善するのか。
担当者	後退の直接的な原因は、女性委員のいない審議会の創設によるものであるが、平成31年当初においては、女性の参画率も女性のいない審議会の数も改善されており、庁内の意識醸成は進んでいるものと考えている。今後どのような改善を図っていくかについては、引き続き女性委員の参画について関係各課に強く呼びかけていく。

【施策No.32 女性人材リストの充実】

委員	リストが有効活用されなかったのはなぜか。今後どのように改善していくか。
担当者	庁内へのリストの周知が不十分であったことが大きな要因であり、反省点と考えている。改善については、委員選考のタイミングで庁内に利用を呼び掛けていきたいと考えている。
議長	リストについては、女性に限らず作った後にどうなったのかというものも多い。活用のためのリストとなるように工夫していただきたい。

【施策No.33 市の女性職員の管理職への積極的登用】

委員	市の女性管理職の割合は低いと感じていたが、市の目標である部課長10%を超えているということであった。市としては目標を達成しているとの考えだと思うが、男女共同参画の理念から考えれば、この割合は決して高い数字ではない。資質ある女性職員は大勢いると感じているので、女性職員にも頑張ってもらい、市としても女性を管理職として登用していくことをお願いしたい。
担当者	特定事業主行動計画では、部課長の女性登用の目標を10%以上としている。昨年度は目標に届かなかったが、本年度は10.5%と目標を上回った。女性であればだれでもよいということではなく、資質ある女性職員の登用ということで、女性であってもキャリアが途切れることなく働き続けられる職場環境づくりや、早いうちから長期的なビジョンを持って仕事に臨めるような「キャリアデザイン研修」「キャリア形成研修」などを行い、モチベーションをもって仕事に臨める女性職員を育成し、管理職の登用につなげていきたい。



【施策No.36 企業・自治会組織への女性の登用促進についての情報提供と啓発】

委員	<p>地区推進員は自治会の一員として啓発活動を実施していくとある。私も推進員活動に参加しているが、そこでの会議の内容はここで話をする内容とかけ離れているように感じる。検討にあたって推進員は6名しかおらず、人員を増やす必要があるのではないかと感じている。民生委員も同じように人員が少なく、PRをしようとしても一人でやらなくてはならない。地区推進員については、活動費もほとんどないと思うので、人員を増やしても問題ないのではないかと思うので、各町内2名ずつ増員をしていただけるとありがたい。</p>
担当者	<p>地区推進員活動については、一般住民までの浸透はこれまでも課題として捉えており、これまで毎年4月に活動報告書の組回覧を行っていたところ、平成30年度からは全戸配布の情報誌において活動内容を広報することとし、より多くの方に活動がお知らせできるような工夫をしている。 また推進員の人数については、地区ごとに啓発活動を行ううえで必要となると思われる人数を「各地区6名」と見積もり、各地区の選出人数を均等としているが、実態として適切であるかを検証し、必要に応じ人数の見直しを検討する。</p>
委員	<p>自治会・町内会へのアプローチへの手法を検討したいとあるが、具体的にどのような手法を考えているか。</p>
担当者	<p>企業に対する女性登用促進については、本年度「女性管理職及び女性管理職候補」を対象としたセミナーを実施し、登用に向けてのステップなどを説明していく予定。あわせて、女性活躍に関する情報をまとめたリーフレットを作成、商工会議所を通じて市内事業所に配付する予定。 自治会への啓発に関しては、先行的に自治会組織への女性参画促進を働きかけている地区の事例の横展開を図るなど、地区推進員活動の内容を充実させていきたい。</p>
委員	<p>自治会・町内会へ女性の登用促進は大いに賛成だが、本市の風土として極めて難しいと感じる。自治会側とも密な連携をとって一歩でも前進できるように協力していただきたい。</p>
担当者	<p>本市の風土に関しては様々な意見があると思うが、自治会町内会役員の登用について、女性が活躍している自治会・町内会の事例の紹介などを行い、各自治会・町内会の目指す姿を実現する1つのきっかけとしていただけるよう情報収集・情報提供に努めていきたい。</p>
委員	<p>これまで受動的だったものを能動的に動くとしているが、具体的な取組についてどう考えるか</p>
担当者	<p>従来は、聞かれたことに答えるだけの対応であったが、子育てなど様々なカテゴリーごとに情報収集を行い発信していくようにしたい。</p>
委員	<p>女性の自治会への参画は、自治会や行政よりも家庭に課題がある。女性が社会に出ていくためには男性が家事や育児などを担う必要がある。</p>
委員	<p>私は、40年前に男女共同参画に関する勉強のために北欧へ行ったことがあるので実感としてわかるが、北欧では男性が子育てをする光景が当たり前であった。</p>
委員	<p>この問題は、自治会だけの問題でも、行政や企業だけの問題でもない。すべての人の意識改革が必要であるので、そのための施策に取り組んでほしい。自治会においては、災害などの場面において女性の意見が非常に役に立ったというような声も聞く。</p>