

平成29年度 第4回 藤枝市男女共同参画会議 要旨

日 時：平成29年10月25日（水）13:00～15:00
 会 場：藤枝市役所 5階 第4委員会室
 出席者：委員13名（定員15名）
 静岡県立大学 犬塚協太教授（計画策定アドバイザー）
 事務局4名

関連の施策・事業	各委員からの質問	当局からの回答・対応【当】及びアドバイザーの意見【ア】
第3次行動計画の素案について（質疑）		
第1章 「3 計画の期間」ほか、計画書内の元号の表記について	平成は31年3月31日で終わる可能性が高くなっているが、平成33年度までの計画という説明でよいのか？平成31、32、33年度は存在しないのでは？例えばカッコ書きで西暦を併記することも考えられる。	【当】総合計画では表紙が西暦。今年度、当課以外にも計画策定している課があるので、協議して、カッコ書きでの併記といったことも考えていきたい。
第2章 「2 第2次計画の評価」	5行目、「目標としての妥当性に検討の余地があった」というよりは、「アンケート項目で設問の表現（質問の仕方）に検討の余地があった」ではなからうか？	【当】市民意識調査での設問が、昨年の設問は「子育ては誰が中心となっているか」と聞いていたのに対し、平成23年度は「子どものしつけは誰か」と表現が変わり、設問自体が別のことを聞いているかのようになってしまった。確かに表現に検討の余地があった、と言えるため、この説明文は修正していく。 【ア】「目標の達成可能性及び目標に関するアンケート項目の表現」に検討の余地があったと考えられます。」と修正したらどうか。
第3章 「1 総合目標」	「満ちたまちふじえだ」は平仮名が続き読みにくいのでは？「街ふじえだ」「まち藤枝」「まち ふじえだ（1文字空ける）」等としてはどうか？	【当】「まち」、「ふじえだ」は漢字よりも平仮名で表現したいと考えているので、「まち ふじえだ（1文字空ける）」という提案を頂いたが、事務局としてはこちらの案でいきたい。
第4章 基本目標1の参考資料 「外国人登録人口の推移」	「朝鮮」といった表記でよいのか？北朝鮮ではないか？	【当】担当課に確認し、「朝鮮民主主義人民共和国」に関しては「朝鮮」と表記すること。
第4章 No.1. 「市民意識調査の実施」	前回、概要に記述のあった「職員意識調査」が未実施となった理由は？	【当】概要を作成した際、実際には職員意識調査は実施をしていないにもかかわらず記述し、前回の資料で出してしまったため。
No.29 「藤枝版クラウドソーシング」	その具体的内容は？	【当】インターネット上において、在宅で、パソコンを使って仕事ができる人と企業をマッチングさせ、働く場所や時間の制約を受けないで自宅で子育てしながら受注した仕事ができる仕組みを藤枝で作ろうというもの。
成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値について	具体的に対象になる女性は何人いるのか？何年後になったらそれは何人になるのか？	【当】具体的に何人と言う数を今把握をしていないが、かなり少ない。今の20代、30代の女性職員の数は多いが、管理職というと50代以上になるが、この当時採用された人は、1学年で1～2人しかいない。その中で能力のある人となると限定されてくる。それに対し、男性職員は10人以上いるため、割合や率でいうと極端に減ってしまう。
成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値について	「市の女性職員の管理職登用」が現状維持なのは、いかなる原因・背景によるのか？もっと高い目標や意識や姿勢を持つべきではないか？現実、なかなか分母としていないから難しいというのはわからないでもないが、今回の計画は「女性活躍推進法の市町村推進計画を兼ねたもの」として立てているはず。ここが一番の肝のところだろうと思う。	【当】人事課に確認したところ、女性職員が来年度からの4年間で部課長になるであろう年齢の女性の数が少ないということで、10%以上という目標を立てざるを得ない。その後は女性職員の管理職の登用も増えていく、という説明だった。人事課と話をしても、目標値を達成できないことをすごく心配していたため、このような数値になってしまったが、達成は難しくてもそういった姿勢を見せるということも必要なので、数字をもう少し上げるか、管理職等として係長も含む指標にするか、検討していきたい。 【ア】今回は、女性活躍推進法という新しい法律の中で、計画に関しては何らかの形で一歩、二歩踏み込んだ施策の展開を示さなければ、格好つかない。管理職登用はこの成果を端的に表す指標であるので、出来るできないはともかく姿勢だけでも示すという考え方もある。全体的に50代ぐらいの部課長クラスの候補者世代に女性が少ない、1割程度しか出せない、というのはわかるが、それは現状のまま部課長に相当するような優秀な人がいれば登用するが、いないから登用しないというように聞かせる。今、男女共同参画、女性活躍推進で盛んに言われているのは、管理職登用にに向けてはNo.33の施策「女性職員の管理職への積極的登用」を人材が来るのを待っている状態だけだと、採用の母数が増えてくる段階まで待たないとも何もない。そこでNo.35の「女性職員の人材育成研修」を行い、今いる人たちの中で、優秀な人を作るしかない。まずは、管理職を目指しもしない女性に期待をし、機会を与え、鍛える。（＝女性活躍の3K）ということセットでやって、初めて女性管理職登用が上がるので、人事課がNo.33とNo.35の取組の関係性をどれくらい考えているかが気になっている。育成しようとしていない、現状のまま取り組もうとすれば、それは女性活躍推進法の趣旨からして取り組んだことにはならないと思う。ここは、無理だと承知の上で数字をきちんと出すべき。12%とか、13%とか、何ポイント上がるだけで見栄えが違う。

<p>成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値について</p>	<p>民間も同じで、課長以上になれる女性はいない中、悩みながら取り組んでいる中で、その場合考えられるのは2つある。1つは、社外から中途採用で持ってくる。もう一つはもともといた方で子育てや介護で辞めた方にもう一度戻ってきてもらい経験を活かす、などとして努力している。民間とは差がないのであれば、行政が姿勢を示し、数値を挙げていく「ポジティブアクション」の意味合いから、なんとか工夫し、目標は大きく掲げていただきたい。</p>	<p>【当】委員の言うとおり、民間であればそのようなことができるが、今の市役所の採用制度から言うと、外部からの登用は短期任用制度があり、その中で女性を選ぶか、たまたま女性なのかというところはあるが、目標値は市の特定事業主行動計画の数値から持ってきている。その計画と合わせているので、一緒に見直しをかけていかないと、ここの数値をあげるという訳にはいかない。現実的な数字では4年間で10%以上であるが、今後市の特定事業主行動計画と合わせてその辺は見直しをしていくように人事課に話しておく。</p>
<p>成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値について</p>	<p>市役所では部課長以上でない管理職という表現は使えないのか？部課長より下の係長クラスでは実態はどうなのか？やっぱりこれくらいしかないのか？</p>	<p>【当】制度的にも、管理職手当てがつくのは部課長、一般的にも課長以上を管理職といっている。係長クラスならもっと増えると思う。</p>
<p>成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値についてアドバイス①</p>	<p>【ア】管理職という言葉や定義に厳密にこだわれば、部課長でないダメとなるが、職場においてリーダーシップの発揮できる女性を増やしていくという姿勢を示すということであれば、一般職員に比べ係長ならそれなりに職責があって、意思決定できるという意味では管理職に類した扱いではないですか？より発想を柔軟にして、例えば「市の女性職員の管理職等への登用」をカットし、係長まで含めて考えればこの数字は少なくとももっとあがるのではないかと私は思う。</p>	
<p>成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値についてアドバイス②</p>	<p>【ア】女性活躍推進法の行動計画を立てるときには、現状値の管理職を厳密に狭く部課長だけに限定すると、どう頑張っても5年やそこらでは達成できない。せっかく女性の積極的登用の機運が出てきているのだから、実態に即して弾力的に趣旨を理解して、形式的な部課長に限定するよりは、従来の管理職の予備軍的な役割の係長が増えてくれればおのずと課長、部長も増えてくるはずなので、その方向性を考える方が望ましい。したがって指標は今の部課長に限定しないでもう少し弾力的な発想で、係長を加えるとか、この指標は残すにしても、もう少し枠組みというか該当者を増やす検討をしたほうがいいと思う。それと合わせて是非人事課にお伝えいただきたいのは、本気でNo.35をやらないと、どの道何年経ってもだめだと思います。「男性・女性に限らず」ではだめで、女性に特化している、ここで差が出る。管理職候補生の年代女性に限定したセミナーをやっている自治体を知っているが、そういうところで明らかに女性の意欲に差が出てきている。ちょっとそこを考えてほしいという事で、男女平等にやるということが必ずしも男女共同参画ではないので、趣旨をお伝えいただきたい。</p>	
<p>成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値について意見①</p>	<p>法律上、市の職員は30代で部長になることはないのか？市の女性職員の管理職登用が10%以上にならない、いませんといい切るのなら、この成果指標はいらないし、ここに書かなければいい。20～30代で管理職になれる仕組みがあるのであればもう少し上げた数値を書いておけばいいと思うけれど、市はなりません、というなら書かない方がよい。</p>	
<p>成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値について意見②</p>	<p>「リーダーのあるべき姿」がみんなの中にもものすごい固定化されていて、「こうであるべきだ」と本人も思うし、周りからも期待されて、それがすごい苦しい、というのがある。例えば、議員が選挙で受かり、子どもが生まれ産休を取ろうとすると「産休を取るなんて票を入れた人への裏切りだ」ということを言い出す人がいる。女性ならそういうこともあるが、票を入れた人は「議員はこういうふうに行動するべきだ」とみんなが思っていて、そこから外れた行動を取る人をダメと見る。課長の立場で子どもの病気を理由に帰ろうとしたらそれを良いと思う人もいるし、悪いと思う人もいてそういうのがすごいストレスや悩みになる。そういうことで昇進に尻込みしたり、人事課が管理職へ登用する際の一番最初の潜在意識の中にあるというものがすごくある。本当はそこが変わっていかないと、ワークライフバランスが浸透したとか、女性活躍支援にはならない。それをここに入れてとは言わないが、人事課もそういうところまで踏み込んだ検討を始めていただければと思う。</p>	
<p>成果指標「市の女性職員の管理職登用（部課長）」の目標値について意見③</p>	<p>時代が変わる、意識が変わるときには、非難や中傷に対してめげずに、対抗してほしい。新しいことをやろうとすると、女性に限らず必ず非難中傷がある。それに対抗していくことが必要。私は元教員だが、性教育を結構やっていた。学校で教えることで、性行動が活発になると非難されたが、そうではないと文章を作って説明してもなかなか理解されなかった。だから、女性が管理職や議員になって妊娠すると非難される、必ず非難はあるが、それにめげずに対抗して行ってほしい。そうしなければ変わっていかない。</p>	
<p>女性活躍推進計画、基底的視点、男性中心型の働き方の改革についてアドバイス③</p>	<p>【ア】今の指摘が一番大事なポイントなので、念のため確認するが、今回の藤枝市の計画では、今会長が言ったことが一番の肝で、体系図の「基底的視点」というところで、あらゆる施策全体を通して、これを一番重要として書いてあるのが、「男性中心型の働き方の改革」これがすべての前提で、これとセットで進めない女性活躍はできない。女性活躍は今までの男性の当たり前になってきた働き方に女性があわせるということとはぜんぜん違うので、人事課は特に大切な役割を担っている。今出てきた女性活躍の施策は全部関連するが、たとえば管理職の仕事の内容や役割やあり方、マネジメントのし方を要するということが必要で、それが24ページの22番「イクボスの育成」。女性の活躍を目指す、その前提はそもそも管理職のあり方自体を、イクボス的に変えなければならなくて、イクボスへ変われば男性でも女性でも目指しやすいボスのモデルになるので、そういう意味でもここにそれがセットされている。そしてその担当課がみんな人事課になるので、人事課にはその辺の認識をしっかりと持っていたかなければならない。女性活躍は男性型の働き方を女性がするということ意味では全くなく、逆に男性の働き方を変えて、それができるように、ユニバーサル化していくということなので、そこはぜひお願いしたい。</p>	
<p>基本的施策（5）のNo.26、No.27、No.30の施策の「支援」という言葉について意見①</p>	<p>私が考える大事なことは、「支援をつなげていく」とことであり、そのためには、支援をするための仕組みや仕掛けやシステムを作ったうえでそのシステムの元で実行していく、それがうまくいかなければシステムを変える、そういう形の進め方をして、支援の継続をしていくことをお願いしたい。そのためのシステム作りは、男女共同参画課がリーダーシップを取って、関連の担当課とコラボして進めていっていただきたい。</p>	
<p>No.43「市職員に対するハラスメント防止の啓発」の概要について</p>	<p>「全職員を対象に」と「研修」がカットされた。これだと、対象が曖昧になってしまうのではないかと。また、啓発と研修は違う。啓発だと単なる訓示でも啓発だが、研修はそういう場を作らなければならない。</p>	<p>【当】概要では全職員という文言をとったが、対象は全職員。事業名に「市職員に対する」とあるので、全職員を前提としているものと考えている。啓発については、研修を含んだ啓発と考えている。</p>
<p>No.43「市職員に対するハラスメント防止の啓発」について意見①</p>	<p>藤枝市では、全職員に対するハラスメント研修を実施していないのか。公共団体は年1回以上研修をやる必要があるのではないかと。雇用機会均等法で事業主の責任も問われてくる。ハラスメントは最近ではマタハラも増えてきているので、しっかりやっておいたほうがよいのではないかと。</p>	

<p>No.47「性的マイノリティに対する理解の促進」の対象者について</p>	<p>前のところは対象が具体的に書いてあったが、こういうところが曖昧になってしまうと、せっかく教員に対して研修をしてきても、ストップになってしまうのではないかと懸念する。例えば担任からの言葉で傷つく生徒もいると聞いたことがあるので、教員には本当に必要だと思う。養護教員だけでなく一般教員に対しても必要だと思うが。</p>	<p>【当】資料13ページ47の性的マイノリティについては、担当課より修正が入っている。事務局では教員にも生徒にも研修をしてほしいという希望はあって載せたが、実際には養護教員にしか実施していないという現状と、生徒に対しては個別に対応するという文科省からの通達もあって削除しているところ。性的マイノリティについては、学校に限定せず、企業や市民に対しての啓発をやってほしいとの要望を受けている。この施策自体が、計画に文言として載せること自体がかなりのチャレンジであり、ファーストステップとしては、ここの表現が行政側の限界と考えている。</p> <p>【ア】情報提供ということで、コンパクトでわかりやすい資料を職場や学校で読まれば最低限の理解は得られるので、そういうものを作って提供していくことが現実的には今の行政の限界なのかと思う。</p> <p>性的マイノリティの問題もこれから男女共同参画の中で強調はされてくる。ただし、まだ計画の中に事業名に載せている自治体は少ない。私が今年携った計画の中でもここまではっきり書いているところはない。ただ、4年の間ではもっと進んでいく必要があるので、ファーストステップとしてはこれでよいとして、だんだん企業や学校、市民に啓発していくという流れは強調していく必要がある。</p> <p>障害者や性的マイノリティは個別には大事だが、男女共同参画は社会的に関与する分野・領域・かかわる人の多さは桁違いで、全ての人を包括するテーマであり、すべての人に必ず関係する話なので、関わる人間の大きさからいうと、全国民の問題として当事者意識を持ってもらわないといけない、重みが違う施策として、名前をしっかりと出してやらなければならないものである。</p>
<p>第3次行動計画策定について（感想）</p>		
<p>・全体の感想①</p>	<p>男女雇用機会均等法は、女性をいろんな場に活用する代わりに、女性も男性並みに働けという法律だったと思う。男女共同参画法になったら、男性も女性も、仕事も家事・育児も共に楽しもう、そのためにはワークライフバランスも必要という、かなり平等化されてきたように思う。男女雇用機会均等法は、名前はよいが、女性に男性並みの働き方をしなさい、そうすれば対応しますよという過酷なものがあって、男性も女性も過労死が出た。そうではなくて、男女共同参画基本法では男性も女性も仕事と家事を楽しむためにどうすればよいかを推進してきた法律で、そういう部分はかなり違うのかなと思う。</p>	
<p>・全体の感想②</p>	<p>働き方が変わって、介護にも男性がどんどん携わらない限り解決しない問題だと思うので、働き方改革には期待している。女性の登用に関して、女性に対する研修の話があったが、子育てをしながら社会とつながっていくことが一番うれしい。クラウドソーシングについて、市がこういう働き方もありますよといってくれればよいと期待している。</p>	
<p>・全体の感想③</p>	<p>ハラスメントというのは、漠然としているが、簡単に人の言葉で傷ついたり、傷つけてしまったりということもある。この人が言ったから仕方がない、上下関係で言われてしまったりとか、職域とか職種とかで簡単に考えてしまうが、誰もが一人の人間として、と考えた場合、ハラスメントの問題は根深いと感じた。また、介護に携わる者として、こんなに忙殺されていてよいのだろうか、働き方改革というものがもっと早くあればと感じるとともに、主張する人は早く帰れたり休めても、それを補う人は常に遅くなってしまおうという、ここで話をすることの現状の違い、差が大きいということを感じた。目指すところがなければ取り組みもできないと思いつつ、この会議では今までの働き方とは違う視点をもちたいとも感じる。</p>	
<p>・全体の感想④</p>	<p>男女共同参画は職場によってかなり差があって、できるところとできないところがあるのではないかと感じた。特に市で言えば、議員の質問に対して答えるというあたりとこれまで女性が対応できるのかというのが不安に思った。男でなければ、女でなければできないという職種もあるが、特に管理職になると、子育てなどがあり、女性は管理職になるとサブリーダーをつけなければならないとか、ピンチヒッターが必要とか、いろいろ難しいところがあるなと感じた。男女共同参画をもっとPRしていかなければいけないと感じた。</p>	
<p>・全体の感想⑤</p>	<p>地域づくりを男女共同参画の視点からたつた場合、現実を考えると、女性が地域のリーダーとしてやっていくためにはまだまだ制約が多い。特に家庭を持っている女性の中からは、相当周りの協力とか制約が多いと感じる。一番現実的な問題としては、防災関係、自然災害が発生したときの役割が大きいのが事実。そうした場合を考えると、なかなか旗は振っても、これから4年間くらいどれくらい理解してもらって、意識改革に期待できるか。実際私たちもやってみて、非常に具体的な課題、即時判断しなくてはならないし、自分の生活を犠牲にしてもやらなければならないことも多い。地域づくり、防災への取り組みについて、従来の概念を持ってはいけないうし、富士のほうで女性の防災会ができるなど具体化してきているが、実際なかなか昼夜を問わないこともあり、女性の役割は理解していても具体化していかないのが悩みの種であり、相当の理解が必要であるのが現実。それを4年間である程度改善していくため皆さんから助言等いただきたい。</p>	
<p>・全体の感想⑥</p>	<p>保育園・幼稚園を増設すれば、女性の活躍の場にはつながると思うが、親御さんの中には、子供を預けている間に遊びに行く、夜遅くまで帰ってこない、送り迎えはおじいちゃんという人も中にはいる。だから、ワークライフバランスが、親にとってよいものになっても、その陰で子供が愛情不足になったり親を求めようにはならないようにしていかなくてはならない、それが保育園の使命なのかもしれないと感じた。親にとっても子供にとっても幸せに子育てが進められるように。親が、子育てが終わったときに子育てが楽しかったと思えるようであれば、その子供たちもきっと同じような子育てをしてくれる。そういう使命があるのかという、責任重大さを感じた。</p>	
<p>・全体の感想⑦</p>	<p>男女共同参画については今まであまり考えてこなかったが、皆さんの話を聞く中で自分のことだけでなく周りのことも考えて生活していかなければならないと改めて感じるいい機会になった。</p>	
<p>・全体の感想⑧</p>	<p>屋間の会議にはなかなか参加できない現状や、自分の会社でも、子育てしている人にパートで来てもらっている中で、中小零細の中で一人抜けるとその穴埋めを誰かがやらなければならないという現状を踏まえて、働き方改革はみんなにとって役に立つことであっても、なかなか会議に出られないこともあるので皆さんに伝えていく役目なのかと思う。</p>	
<p>・全体の感想⑨</p>	<p>私は典型的に家庭を取るか仕事を取るかというところを生きてきたものとして、選択肢のある幸せというか、仕事も家庭もやるという時代は来ていることを感じた。特に年配の方には、過去の歴史観でせっかく仲良くやろうという中に入ってきて難しく感じることもある。</p>	
<p>次年度の参画会議のあり方について</p>		
<p>・次年度の参画会議のあり方について</p>	<p>この行動計画が来年からスタートすると、進捗管理が必要になる。今は年2回の会議だが、もう1回進捗管理の会議を増やして、年3回の体制としたい。こちらは事務局と相談済み。また、この進捗管理の会議には、本年度同様、犬塚先生にアドバイザーとしてご指導いただき、来年度からは年3回として、内1回を犬塚先生にご参加いただくこととする。</p>	

【参 考】

藤枝市男女共同参画会議について (藤枝市男女共同参画推進条例より抜粋)	第17条 男女共同参画を円滑に推進するため、藤枝市男女共同参画会議を置く。
	第18条 行動計画に関する事項その他男女共同参画社会づくりの推進に関する必要な事項について協議する。
	2 会議は、男女共同参画の推進に関する事項について、市長に意見を述べることができる。

【問合せ】 藤枝市 市民文化部 男女共同参画課 (直通 054-643-3198)