

平成 29 年度 彦根市男女共同参画審議会（第 2 回） 議事録

日時：平成 30 年 3 月 20 日（火）

午後 2 時～午後 3 時 40 分

場所：四番町ダイニング 3 階 多目的室ホール

出席者：審議会委員（大澤厚美、大下光茂、大山純子、笠原恒夫、富川拓、
西川陽介、東幸子、森將豪、安居初美、横田祥子）※50 音順敬称略
事務局 市民環境部長（小林重秀）、市民環境部次長（辻宏育）、
人権政策課長（綾木陽一）、人権政策課（浅田三華子）、
人権政策課（佐々木香会）

- 1 開会
- 2 会長あいさつ
- 3 議題

議題 (1) 「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」基本目標 2 成果指標「自治会の役員に女性が含まれる団体の割合」について

事務局

前回の審議会で、「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」（改定版）基本目標 2 の成果指標「自治会の役員に女性が含まれる団体の割合」についてご意見があり、資料 1 のとおり修正したいと思いますので、ご審議をお願いします。この指標につきましては、中間見直しの際に、会長、副会長以外に役員として活躍している女性が多いということで変更しましたが、役員の定義が難しく、数値が安定しないという問題があり、改定前の指標である会長・副会長の割合に戻したいと思います。また、会長・副会長の割合は、毎年、県の調査があり、他の市町との比較もできます。

F の指標名は、改定前と同じく「自治会の役員（会長・副会長）に女性が含まれる団体の割合」に修正しました。27 年度の基準値は、328 自治会中会長・副会長に女性が含まれる自治会は 23 自治会で 7%、28 年度（平成 28 年 4 月 1 日現在）の数値は、27 年度と同じく 328 自治会中 23 自治会で 7%となります。指標名を修正すると目標値も修正する必要があります。参考に資料 2 として平成 21 年度から 27 年度までの数値の推移を添付しています。ほぼ横ばいで、目標値 15%に達しておらず、劇的に変わるものでもないので、そのまま引き続き目標値は 15%にしたいと思います。

また、毎年 7 月から 8 月にかけて県が「市町における男女共同参画推進状況調査」をされており、結果を一覧にまとめておられるので、参考に平成 27 年度から 29 年度までの結果が資料 3 となります。他市の状況も、女性の割合が低い状況で、昔ながらのしきたりやならわしが大きく影響しているところもあり、今後、どのように啓発していくかが大切です。前回の審議会でも、女性が自治会長になっている事例を調査し、その事例を各自治会に紹介してはどうかというご意見をいただきました。出前講座でも、自治会運営にもっと女性が参画してほしい（少子高齢化で男性だけでの自治会運営は限界）ので、女性がまち

づくりで活躍している事例を紹介してほしいといった（2件）依頼がありました。

出前講座での啓発や、事業者表彰で女性が活躍している自治会を表彰して、積極的な情報発信に努めていきたいと考えています。

説明は以上です。

会 長：ただ今の事務局からの説明につきまして、ご質問やご意見がございましたら、順次、発言をお願いします。

委 員：資料3は地域性がよく出ていると思います。「自治会・町内会・区等における女性の参画状況」であるが、ベッドタウンと思われる市についてはやはり女性の比率が高いと思います。新興住宅は女性の参画比率が高いのではないのでしょうか。

事務局：確かに昔からの地域はやはり女性の比率が少ない傾向はあります。新興住宅であると比較的の高いようです。

委 員：都市部より昔からの地域の方が封建的な意識を持っているとは思えます。

会 長：資料1のFの目標値15%に関しましては、15%でよろしいでしょうか。

委 員：15%の目標を置いたとしても、地域によっては女性が自治会長になるのはかなり難しいところがあるのではないのでしょうか。女性が自治会長になったとしても、伝統的に年配者が多くその意見が通りやすい地域なら、年配者の意見に反対するような力のある女性はなかなかいません。目標値よりも、具体的にどのように課題に取り組んでいくかということではないのでしょうか。15%という数字に重きを置くのではなく、その数字までどう目指すかです。

事務局：そのことにつきましては、資料3の彦根市の平成29年度数値では12.3%という結果が出ています。この数値からして15%という目標値はそう高いものではなく、現実的に目指して行ける目標値ではないかと思います。

委 員：一番良いのはパーセンテージにこだわらず、自然と地域にリーダーシップのある人が活躍できるようになることです。

委 員：資料3の彦根市の平成27年度結果の「女性代表団体数」が8というのは、これは8名ということでしょうか？

事務局：そうなります。

委 員：そうであるなら、8名というのは昔に比べて多くなったと感じます。昔はあっても2名くらいではなかったのでしょうか。どうしてこのように女性比率が増えたのかをしっかりと分析すれば、目標値の15%も達成できるのではないのでしょうか。自治会長・副会長になった女性たちに意見を聞いてみることもよい手立てだと思います。

事務局：そのことにつきましては、確認して分析したいです。また、そのような自治会を紹介したり、運営方法を説明いただいたりなどの活用ができればと考えています。

委 員：女性が会長などになった背景について知りたいです。また、PRならば彦根市男女共同参画センター「ウィズ」で発行している「かけはし」などで取り上げるなど、広報も一つの方法ではないのでしょうか。また、男女共同参画推進事業者表彰で、最近自治会の表彰がないので、女性が会長になっている自治会を表彰するものいいのではないのでしょうか。

- 委員：学校関係の話になりますが、PTA 会長は女性が増えてきています。しかし、依然として“会長は男性である”と規約に書いている地域もあります。しっかり規約に書かれてしまっているわけです。そのような地域は女性の会長は考えられないというような意識があり続けていると思います。こういった規約などの決まり事を見直さなくてはいけないでしょう。
- 委員：母親代表というのは、今でもあるのですか。PTA 会長が兼務である母親代表であれば、女性ということで女性が会長になる場合もありますね。
- 委員：今でもあります。母親代表というのがあるので、PTA 会長は男性と決まっているところがあります。そもそも母親代表というのもおかしな話ですがね。なぜ父親ではいけないのかという話もあります。ともかく、自治会において規約として“男性でなければならない”というものが明確化してしまっているものもあります。
- 委員：そういったものの今後の打開策として、女性の自治会長のみ集めて会談していただく、またその PR をすることはいかがでしょうか。そこで女性たちに自治会長になった背景や様々な活動状況などを聞き取って、各自治会にレクチャすることもできます。
- 委員：女性だけではなく LGBT など幅広い個性を持つ方々を集めて、その個性を認めるような会を行うなど、様々な個性ある人々を認める働きが必要です。
- 委員：PTA 会長に女性がなった中学校がありますが、周りから頼まれて、プレッシャーを感じているとのこと。女性が自治会長などの役職に就くに当たって、女性からすればかなりのプレッシャーを感じると思います。そのプレッシャーを感じたまま役職について、責務を果たしても良い思いはしません。そしてその大変さを周囲の人々に告げれば、次から女性は手をあげなくなります。ますます女性で自治会長になりたいと思う人は少なくなるでしょう。そうならないように体制づくりなど、女性の自治会長登用を盛り上げる働きが必要です。
- 委員：私の地域では、副会長 3 人のうち 1 名は女性でなければならないと決められています。しかし、ルールとしてはあるのですが、なぜ 1 名は女性でなければならないかという根本的な理由を理解していないと意味がありません。女性の活躍と言いますが、市がなぜ女性の活躍を推進するのかを各自治会に伝えて、知ってもらわなければいけないのではないのでしょうか。
- 委員：やはり女性ではトップに立ったとしても、結局は仕事がしにくい部分があります。だから女性がトップに立たないのです。
- 委員：トップに立たねばいけないということもありませんし、要は女性の意見が反映される地域になるようにしていけばいいと思います。
- 会長：ありがとうございました。それでは、これまでのご意見をまとめます。まず地域性によって女性の自治会への参画状況が異なること、それから自治会長等の役職就任に関しては規約などのルールがあることができました。このことにつきまして、女性の登用に成功している自治会などの情報をつかむこと、市が女性の活躍推進を自治会等に説明する、PR する必要があるというご意見が出ました。情報をつかむことに関しては女性の自治会長の会談などを行い、その背景を把握することが求められるということでした。

会長：それでは、引き続きまして議題②の「基本目標 2 の重点事業『ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備』」に移ります。事務局から説明をお願いします。

議題 (2) 「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」基本目標 2 重点事業「ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備」について

事務局

今回の審議会では、テーマを絞ってご審議いただくということで、彦根市も一事業所として働きやすい職場環境に整備していく必要があることから、基本目標の重点事業であります「ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備」についてご意見をいただきたいと思えます。

資料 4 と資料 5 をお願いします。資料 5 により説明いたします。2 頁をお願いします。

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づいて、平成 17 年 3 月に「特定事業主行動計画」を策定しました。平成 28 年 4 月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定により改定しました。

この計画は、仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立、女性の職業生活における活躍を推進するため、職員にニーズに即した対策を職場全体で計画的かつ着実に推進することを目的としています。

具体的な内容としては、仕事と家庭の両立を支援する制度の周知、妊娠中および出産後における配慮、育児休業等を取得しやすい環境の整備、男性職員による積極的な制度の活用、時間外勤務の縮減、休暇取得の促進、人事異動についての配慮などがあります。また、計画の中では、平成 31 年度までの目標が定められています。

育児休業の取得率、妻の出産付添休暇の取得率、職員の年間平均時間外勤務時間、年次有給休暇の平均取得日数、以上の 4 つです。

順次目標に対する実績を見ていきますと、1 点目の目標、育児休業の取得率は、男性職員は 10%以上、女性職員は 100%を目指しています。育児休業は、母親・父親どちらでも、子どもが 3 歳に達する日までの間、必要な期間請求できます。女性職員の育児休業は定着していますし、育児休業代替任期付き職員制度というのがあり、休暇中は代替職員がいるので、取得率は 100%となっています。男性職員については、28 年度は、2 名で 6.1%です。短期間でも取得可能となっており、1 人は 1 か月、1 人は 1 か月半取得されました。少しずつ増えてきていますが、まだまだ浸透しておらず、休みにくい状況です。

2 つ目の目標である妻の出産付添休暇の取得率は 100%を目指しています。こちらは男性職員のみにも適用される休暇制度で、妻の出産にかかる入退院の準備や付添、出産の立ち会いなどのために、3 日以内取得できるものです。27 年度は 76.9%、28 年度は 81.8%と増えてきています。こちらの方は、少しずつ定着してきています。

3 つ目の目標である職員の年間平均時間外勤務時間は、平成 26 年度実績（231 時間）から 1 割以上を削減し、200 時間以下を目指しています。

4 つ目の目標、年次有給休暇の平均取得日数は 12 日以上を目指しています。

子育てに対する意識は高まってきている一方、一斉定時退庁日を設けて就業開始前に放送して、定時退庁を促していますが、業務量が増える中、時間外勤務の削減は、厳しい状

況です。また、年次有給休暇の取得についても、毎年、計画的な取得を促していますが、取得できている職員とできていない職員との差があるような状況です。

この計画については、次世代育成法第19条第5項および女性活躍法第15条第6項の規定により、前年度の実施状況や目標に対する実績等について公表することとなっていますので、女性職員の採用割合、各役職段階の職員の女性割合、継続勤続年数の男女差、先ほどの目標値に対する実績を市のホームページに掲載しています。

6 ページの市長部局等の事務技術職の女性職員の採用割合を見ると、27年度は48.1%、28年度は75.9%とかなり高くなってきていますので、今後、女性の管理職も必然的に増えてくると思います。

しかし、7ページの継続勤務年数をみると、女性の方が早く辞める人が多く、家庭の事情や転職など辞められる理由まで把握できておりませんが、従来の働き方を見直し、仕事と家庭の両立ができ、女性が活躍できるような職場、これは、男性にとっても働きやすい職場であり、このような職場環境にしていく必要があります。

この計画を実行していくには、職員全員が認識して、職場全体で取り組んでいく必要があります。現在、職員に対する周知が不十分のため、他の研修などで紹介するなど周知方法を工夫し、繰り返し周知していく必要があります。

そこで、毎年開催している「ワーキングメンバー研修会」で、特定事業主行動計画について人事課職員から説明を受け、事例についてグループ討議を行い、最後には、市内企業での取組について、当課の人権啓発指導専門員から講義を行い、目標達成に向けて、各所属の代表が考える機会を作りました。その実施結果と資料が、資料6と資料7です。

ワーキングメンバーとは、本市では、全所属において男女共同参画は取組んでいく必要がある課題であると認識し、男女共同参画社会づくり推進本部を設け、全庁的に取組みを進めています。この推進本部は、本部員（各部長）、幹事（各次長）、そして、各所属から選出されるワーキングメンバーで構成されています。

ワーキングメンバーは、各所属において男女共同参画の視点から課題を発見・解決していくためのリーダーとして実際に活動を進めるという役割を担っており、今年度は70名を選出いただきました。その内、51名が研修会に参加していただきました。

本来ですと、もっと早い時期に研修会を実施して、各職場に持ち帰って共有し、実践をしていただくのですが、今年度は、実施時期が遅くなりましたので、実施結果を庁内ネットワークの掲示板に掲出し、職員間で共有しました。

この研修の中で、働き方改革の「見える化」ということで、「はい」か「いいえ」の二択でシールを付けるのをグループごとにしていただきました。できている、できていないは個人によって大きく差があります。職員一人ひとりの意識を高めることも大切ですが、個人差がありますので、できている・できていないが見える化することにより、共有して職場全体で取り組むことができると思います。

「ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備」を市全体で取り組むにあたり、ワーキングメンバーは、各職場において、リーダー的な役割を担っていただく必要があることから、次年度「見える化」を取り入れて実践し、「特定事業主行動計画」の目標達成に向けて取り組んでいきたいと考えております。

説明は以上です。

委員：資料5の4ページの「妻の出産付添休暇の取得率」に関してですが、この妻の出産付添休暇は有給ですか？

事務局：特別休暇であり、有給休暇と同じく有給の扱いになります。

委員：平成28年度の81.8%という結果は、残りの18.2%は配偶者の出産に立ち会っていないということでしょうか。

事務局：これは出産付添休暇の数値であって、残りの18.2%については出産という短い期間であるために有給休暇で消費している可能性もあります。

委員：出産付添休暇は出産される当日のみの休暇でしょうか？

事務局：出産当日と、それから配偶者が入退院の準備や付添が含まれます。

委員：男性の育休取得はその人の家庭環境もあるのではないのでしょうか。私の場合であれば男性が出産時にその場にいても仕方ないと言って、家に居る家族が付き添いに来ました。単に休暇を取るのがいいというのではなく、その人の家庭環境に合わせて取得を推進してほしいです。休む人、休まない人の人事評価を休むことに注意して判断しないでほしいです。

委員：資料5の5ページの「職員の年間平均時間外勤務時間」ですが、区分の「病院事業を除く」とはどういうことでしょうか？ 病院（医療職）の年間平均時間外勤務時間はこの欄の数字には入っていないということでしょうか。

事務局：そのとおりです。

委員：結果として一般事務の時間外勤務時間は病院の時間外勤務時間よりも多いことになりました。

事務局：確かにそうです。現在、時間外勤務時間の削減を市でも取り組んでいますが、個人としての努力だけでは限界があります。仕事量は多く、人員を増加できない背景もあります。

事務局：このことにつきましては、働き方改革として現在業務の見える化を行っており、外注できる業務があるかも含めて効率化を目指した事業の仕分けなどの取り組みも始めています。

委員：彦根市立病院は急性期病院としての役割があり、循環器科の医師は常時待機しており多忙であるが、だからと言ってなんの対策も講じず、休めなければその病院はブラックになってしまう。医者でも休めるための工夫をしなければならない。市役所は市民相手の仕事であるからその要望に応える必要はあるが、あらゆるものを市民のためと行って行うことは、逆にいざというとき動けなくなるなど、市民のためにならないでしょう。子供にしても3歳までの育児休業はとれるようになっていても、小学生や中学生になっても子どものために休暇を取らないといけないこともありますので、小学校に入学後、授業参観に参加するなどの休暇取得は奨励していますか？ 参観のある時間帯だけでも休暇取得できるなどです。

委員：私の小学校では自分たちの子どもの場合は奨励しています。

事務局：特別休暇としてはありませんが、有給休暇を取得しています。有給休暇は時間単位で取得できますので。

委員：学校の話になりますが、現場の立場としては私の職場は出産後3歳になるまで9割が育

児休業を取得します。育児休業を取得する職員は中堅職員が多く、3年休まれると当然に人員補充しなくてはなりません。しかし臨時講師になる人は少なく、現場としてはきつい状況ではあります。しかも3年の間にまた子供を授かることもあり、育児休暇中に3人出産される場合もあります。その場合ですと9年間育児休業が続きます。育児休暇の取得は権利です。権利ですから取得していただきますが、現場の人員的には苦悩するところではあります。

委員：女性が多い職場では育児休業の取得により休む人が多いということですね。

委員：そうです。さらに近年では男性が育児休業の取得をします。実際に休暇休業を申請された人も中堅職員でした。1年目2年目は妻が取得したので、3年目は自分が取得したいと希望されました。近年は社会的に男性の育児休業取得も促進しているのですが、実質的に現場は人員的に苦しい状態にあります。また、時間外勤務時間に関しては現場に居なくても、仕事を自宅に持ち帰る教員もいます。そういった現状を考慮しながら、この議案について考えていただきたいです。

委員：休暇を取りたい人がとつても大丈夫な体制が取れなければならないということですね。

委員：そうです。国や県、市などが予算措置や体制など大きな単位で進めていかなければいけないと思っています。

委員：しかし、医者の場合は患者が医者を選択する部分がありますが、親は教師を選択することはできません。また、医者にしても信頼している医者以外にかかりたいかといえばそうではありませんし、子供からしてもいつもの担任の先生以外の人が変わることは受け入れがたい思いもあります。代用で来られた人が嫌だという人もいるでしょう。

委員：資料5の3ページの「2. 具体的な目標」にある「(7)人事異動についての配慮」ですが、10年前に確認した事がありますが、これは男女の比率的なことでしょうか？

事務局：資料4の6ページの「(8)人事異動についての配慮」にあります（※人事異動について、各所属の男女の構成比や職員の子育ての状況等に応じた配慮に努める）。

委員：それから、公的機関にはかなりの数の臨時職員がいると把握しています。それだけの臨時職員が居ながらこの時間外勤務時間ということでしょうか。これには臨時職員の時間外勤務時間は入っていますか？

事務局：正規職員数は決まっていますので、規定数以上を雇用することはできません。業務に必要な場合、臨時職員を雇用する場合もあります。資料5の5ページの時間外勤務時間は正規職員のみです。

委員：育児休業による人員の欠員はどのように対処されているのでしょうか。これも臨時職員を雇用しているのですか？

事務局：育児休業代替任期付職員制度というのがあり、3年までの期限付きで、正規職員と同等の勤務条件で育児休業取得者の代理として市が雇用しています。

委員：私の学校では校長が探します。

事務局：ただ、この臨時職員は10カ月以上の育児休業取得者のみで、それよりも短い場合は各所属で臨時職員を探すことになっていますが、期間が短いとなかなか応募者が少なく、苦慮しています。病気休暇等のその他の休暇取得者があった場合は各所属で臨時職員を探します。育児休暇も取得日数が3か月以内の場合は各所属で探すことになります。

委員：福井県や秋田県など学力が優れた地域の学校の話になるが、そこでは3世帯で住んでいる人々が多いために、育児休業を3年まで取得しないと予測している。なぜなら、両親ともに働いていても祖父・祖母が子育てに協力できるためです。3年いっぱい取得しているのではなく、1、2年で復職していると思われます。本当に必要な人が取るようにしないといけない。

委員：今の若い人たちは同居したがりません。親と同居できる環境があっても、本人たちがそれを望みませんから。どうすれば3世帯同居できるようになるのでしょうか。何とか3世帯同居するようにしていかなければ。

委員：資料5の6ページ「2. 職員の女性割合」ですが、これに関して女性管理職の目標はありますか？

事務局：女性職員は今までに少なかったのですが、今では女性職員も増えました。しかし管理職に関しては以前人事課に尋ねたところ、管理職の登用は女性だからというのではなく、個人の評価で能力がある人を登用するようにして、男女平等という考えから定めていないようです。

委員：上司が女性の部下に管理職になるよう勧めたりはしないのですか？

事務局：全体としては分かりませんが、勧めることはあります。しかし、係長試験の受験には年齢制限があります。今は上限が35歳なのですが、その年齢に近い女性は育児休業を取得したり、子育て真っ最中だったりすることもあります。

委員：それはその年齢制限に近い女性職員は子育てのために育児休業を取得したりするために、出世できないということでしょうか。それならば仕事か育児かの二極化になるのではないですか。

事務局：確かに受験には35歳までの上限がありますが、これまでずっと35歳であったわけでもなく、年によって異なります。また、決して出世できないわけではなく、35歳を超過しても人事評価で昇格することもあります。育児休業から復職したとして、復職後の評価で昇格した者もいます。それ以前に、育児休業を取得しても受験して昇格した人もいますから、仕事か育児の二極化が起きているわけではありません。

会長：ありがとうございました。市も市内事業所のロールモデルとして、積極的な取組を進めていただきたいと思います。

会長：その他について事務局から説明をお願いします。

事務局：来年度（平成30年度）の事業および予算について説明

4 閉会