

平成28年度生駒市男女共同参画審議会委員委嘱式及び第1回審議会会議録

- 1 日 時：平成28年5月13日（金）午前10時00分から午前11時40分まで
2 場 所：生駒市コミュニティセンター 404会議室
3 出席者：榎村委員、立松委員、内橋委員、甲斐委員、竹内委員、原川委員
（欠席者：伊東委員）
（事務局）吉岡市民部長、中田人権施策課長、松田男女共同参画プラザ所長、
岡西人権施策係長

- 4 議事内容：1 辞令書交付
2 会長及び副会長の選出
3 会議案件
①生駒市男女共同参画行動計画（第3次）実施計画について
②生駒市特定事業主行動計画について
③その他
4 その他

5 傍聴者：なし

6 要 旨

（事務局） 【会議の公開と議事録の公開の了承確認】

<委嘱式>

（部 長） 【辞令書交付】
【部長挨拶】

（事務局） 【委員紹介】

【会長及び副会長の選出】

「生駒市男女共同参画推進条例施行規則第11条第2項」に基づき、
委員の互選により、榎村委員を会長に、立松委員を副会長に選出

（会 長） 【就任挨拶】

会長にご推薦いただいた榎村でございます。

今回が第1回の審議会ということで、以前この前の審議会で、第3次の男女共同参画行動計画を委員の皆様のご尽力によりまして作らせていただきましたが、もう1年以上経とうかというところでございます。大変ご苦勞いた

いただきました。また、今年は女性活躍推進法が進められているということで、政府をはじめ各事業者の方で既に新たな形で発表されたりしています。

私の方で具体的な話で、いま大学で図書館を建てているのですが、何かなあと思って工事現場の塀を見たのですがベルマークのような絵が描かれていまして、よく見るとヘルメットでして、大手のゼネコンですが、うちの会社でも女性の活躍を応援していますということで女性の現場監督の写真とともにヘルメットの絵があしらわれた塀でございました。建設業界でも女性に活躍してもらおうというものだと思います。従来女性の少なかった分野で既にそういう目に見える形で動きが始まっております。後で紹介があると思いますが、生駒市でもいろんな形で進んでいけばいいかなと思っております。

忌憚のないご意見をいただきまして、実のある審議会にしていきたいと思います。よろしく願いいたします。

<審議会>

(事務局) 【会長に議事進行依頼】「生駒市男女共同参画推進条例施行規則第12条」

(会長) 会議次第にしたがいまして、議事を進めます。

(1) 生駒市男女共同参画行動計画(第3次)実施計画について事務局から説明をお願いします。

(事務局) 【生駒市男女共同参画行動計画(第3次)実施計画についての説明】

・生駒市男女共同参画行動計画(第3次)について

(会長) 今、第3次行動計画と前期実施計画の説明をしていただきましたが、何かご質問・ご意見はございませんか。

(委員) これは、これからの計画ですか。

(会長) そうですね、この概要版は10年全体の概要で、資料3はそのうち前期5年間の実施計画です。非常に細かく書かれています、どこの課がどんなことをやっているかということが書かれています。

(委員) 指標に書かれている数値は、目標にされるものでまだ更新されないのですか、進捗状況というものはないのですか。

(会長) これは、平成27年から10年間の計画で、例えば、基本目標1人権意識の高揚と男女共同参画についての理解の促進の中の性別役割分担意識について、53.3%を平成36年度に60%にもっていこうというもので、何で計ったらいいかというときに、わかりやすい指標を置いて進んだか凹んだかを見ていこうというものです。

資料3は、実施計画ですので非常に細かく書かれております。
これについて何かご質問ございませんか。

(委員) 1年経ちましたけど、昨年の実績で振り返ってみてここは計画以上に進んだ、また、ここは進んでいないなというところがあれば、少し説明していただきたいと思います。

(会長) 去年の事業は未だ集計されてないですよ。これからですね。

(事務局) はい、いま会長が言われましたように、未だ集計をしておりません。それができましてから分析をしたいと考えております。

(委員) 何かお気づきのことでも結構ですが…。

(事務局) 先ほどの26、27年度の市役所の女性管理職の数値とか審議会の女性委員の割合につきましては、人事とともに数値を確認したという経過がございましたので、先ほど説明させていただいたものですが、個々の事業につきましては、27年度から初めて始まったというのではなく、過去から延々と行ってきたものもございます。ですから、切り分けに時間がかかろうかと思えます。今後、数年後の後期計画の見直しの段階では、いま言われましたように実績に基づく進捗状況を見極めることが出来ると思えますので、まだしばらくお時間をいただきたいと思えます。

(会長) 3月に事業が終わって、各課に照会されてまとめるのに夏くらいまでかかりそうですかね。

(事務局) そうですね、現実的な話といたしましては、27年に計画を策定したと同時に市長がかわりまして、若くて子育てに関心のある市長でして、子育ての支援に関しましては充実した施策が行われていくかなと思えます。女性の管理職の割合につきましても、だんだんと増やしていこうということで、実際に増えているという状況でございます。ただ、審議会等の附属機関につきましては、どうしてもこの方でないといけないという事情もありまして、団体によりましては男性が中心になってしまうというのが現実でして、女性を増やすというのが難しい状況でございます。その他の施策につきましては、プラザの講座につきましても、27年度から見直しをかけまして、新しいものにさせていただいております。

(委員) この計画が進行中ということですが、この審議会としては、どういうあたりを審議していくのですか。

(会 長) そうですね、計画を作って紙のままではいけないので、これが具体的にどのように進められているか、もし後退しているところがあればそれはなぜかとか、具体的にこういうことをやればいいのか、そういうご意見をいただいて、この計画をより実効性のあるものにして、進めていこうというそういうことだと思います。

(事務局) 行動計画の本編をご覧いただきたいのですが、53ページに「計画がめざす指標」が書かれています。この中の数値が全部、毎年出るものではないですが出るものについては、できるだけ審議会の開催ごとに出させていただきますと思います。先ほど女性管理職割合と審議会の女性委員の割合について話がありましたが、その他にも出せるものがありますので、どれだけ進んだかというのを数値的に出せば分かりやすいかなと思います。

(委 員) それらを見て、ちょっと思わしくないというものがあれば、こうすればいいのではとかいうことを提案していけばいいのですね。

(会 長) そうですね。指標は数値で分かりやすいものを取り入れております。指標項目だけじゃなくて、この実施計画に基づいて進めていただいていますので、各課で項目についてどれくらいできたか毎年出していただいています。それについて具体的にご意見をいただいても結構です。

(委 員) どういう形で話し合いを進めていくのかというところですが、例えば重要施策が5項目ありますが、今日はこの項目について話し合うとかですか。

(会 長) 審議会の回数が年何回か決まっていますよね、何回でしたか。

(事務局) 本年は、あと1回と考えております。

(会 長) そうですね。こういう計画を作っているときは結構な作業量ですので回数も多かったのですが、計画策定後、27年度からは審議会は年2回ですので、例えば、1から順番にやっていると回数が足りなくなってしまう。今、今後どのように進めていくかという話になりましたので、この点についてのご意見でも結構ですが。

(委 員) 2回で、審議会としては何を目標にやっていくか、何をゴールとしてめざしていくかですよね。

(事務局) 各担当課として、目標値の設定と年次ごとの進捗状況を目に見える形でお示しさせていただくのが一番いいと考えますので、その資料を逐次提供させていただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

(会 長) いろいろな考え方があると思いますが、年2回であれば、今日は初めての方がおられますので、実施計画についてどこの課がどのようなことをしているかということをご説明いただいてもいいかなと思ったり、また、4月から施行されます女性活躍推進法について、27年度の審議会のときは未だ出来上がっておりませんでしたのでご説明いただくとか、2回の中で何ができるかというフレッシュなご質問をいただき、その通りだと思います。それでは、事務局の考え方というかスケジュールを聞かせていただきたいと思います。2回目はいつごろですか。

(事務局) 事務局としては、まだ考えておりません。

(会 長) 進め方にはいろいろあると思いますが、例えば、2回のうち1回目はどの事業がどの程度進んだとかを聞かせていただいて進捗状況を確認したうえで、来年度の予算と事業を立てられるときに、こういうところに目配りをしてほしいなどの意見を反映していただくというような進め方もあると思います。できるだけ2回を有意義なものにしたいと思います。

(事務局) 基本的には、市から諮問させていただいて答申をいただくというのが審議会だと考えております。26年度にこの計画を作っていただいたときは8回開かせていただきました。計画策定に際してコンサルを入れずに審議会の委員さんのご意見と事務局の案とで進めていきましたので、回数的には多かったというところですか。基本的には通常年に1回、2回、こういう事業を実施してこういう成果がありましたかどうかということを審議会の皆様にお伺いするというものです。この計画は10年ですが中間年がございます。この中間年につきましては、前期実施計画の終わりの年であります2019年度の見なおしの際には皆様のご意見をいただいて、新しい計画に改め行くこととなります。その進行管理をしていただいて、ここが少し弱いですよとか、ここに少し力を入れてはどうですかとか、こういうやり方もありますよというようなご意見をいただいて見直しに反映していきたいと考えております。

(会 長) 他にありませんか。

今ご質問がありましたように重点施策が5つありまして、特段、重点施策についてどこのどんな施策にあたるかということと、どういう風に進捗しているかということが一挙に進められたらいいのですが、その中でも何を重点的にしていくかということを決めていかなければいけないのですが…。他にありませんか。

(委 員) 先ほど部長さんが言われていましたが、審議会の委員さんで、この人でない

といけないというのはよく分かるのですが、委員には任期がございますよね。その時に現課に働きかけて女性の比率を上げてほしいということはされているのですか。そういう働きかけも大事なかなと思うのですが。

(事務局) その点について、例えば、農家の集まりで農家区長会という会があるのですが、区長さんを選んで出してくださいと依頼しても、男性ばかりという状況で、そんな状況で女性を出してくださいと言っても人材がないとかで無理なことで、そういう団体もあります。

(会 長) いろいろな団体がありますけれど、働きかけもよろしくをお願いします。

(事務局) 各団体の過去からの経緯というのがよく分かりませんので、各担当課から女性委員の登用について尋ねてくれれば、男女比について提案させてもらえるのですが、団体によりまして過去の経緯とか、いま部長が申しましたようなケースもいろいろ事情がありまして、なかなか担当課から話が来るといことは期待できないかなと思います。

(会 長) いろいろあると思いますが、よろしくをお願いします。
他に何かありますでしょうか

(委 員) 進行管理というのが、やっぱり一番大事なかなと思います。進捗状況などの情報をいただけたらいいと思いますし、2回の会議を有意義に進めることができ、私たちの責任も果たせるかと思っています。

(会 長) よろしくをお願いします。
それでは次の案件に移りたいと思います。
事務局から説明をお願いします。

(事務局) **【生駒市定事業主行動計画についての説明】**

(会 長) 今の説明のとおり、国の動きと、また、生駒市の特徴は次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の一体的、混合的と言ったらいいか、そのように作られたということですね。職員アンケートと人事課のデータと、なかなかきっちりとした計画になっているなと思いますね。
皆さん何かご意見とかご質問はありませんか。

(会 長) ちょっとお聞きしたいのですが、1ページのところに名前がずらずらと書いてあるのは何ですか。

(委 員) これは任命権者ですね。市長部局は任命するのは市長で、議会事務局は議長ということです。そうですね、これは任命権者を挙げているんですね。

(事務局) そうです。

(会 長) これは人事課一括でされているのではないのですか。

(事務局) 人事課が配置するのですが、形式的には、その職務をあなたがやりなさいという辞令行為を行うのは、市議会事務局であれば議長ですし、農業委員会であれば会長が、竹内委員がおっしゃったようにそれぞれの任命権者毎にということになります。

(会 長) それは、なかなか普通では分かりにくいですね。

(委 員) 15 ページですが、成果指標の設定で本市では次の3項目を、と書いてありますが、管理職と消防と育児参加ですか、大きくは。2つ目に職種が限定されているところと3つ目4つ目の消防職員に限定されているのは、多分、生駒市の特徴があるのだと思いますが、その限定されているところを説明いただきたいのと5つ目の中の「父親の育児参加休暇」の取得率を100%にするというのは、生駒市内にお勤めの方ということか生駒市にお住まいで大阪等にお勤めの方の率ということでしょうか。

(会 長) これは、生駒市の職員が対象の計画ですので、市職員のことですね。

(事務局) はい、そういうことです。

(委 員) もう一つの、職種が限定されていることについて、何か背景があるのですか。

(事務局) この係長、幼稚園、保育園の主任というのは管理職になる登竜門というか、係長、主任という立場を経ることによって管理職に進んでいくということですので、すぐには直結しにくいですが係長級の職員を増やすことが女性の管理職を増やすことにつながるということでございます。

(会 長) 管理職は、課長補佐からですか。

(事務局) はいそうです。幼稚園、保育園というのは係長という職がございませんので主任という職種になっております。それから、消防職員につきましては、ほとんど、市長部局等と職員の交流がありませんので、以前は全職員が男性という状況ですので、ここに別の括りで挙げさせていただいております。

(会 長) はい分かりました。それと、2つ目の係長、幼稚園、保育園の主任というところで、幼稚園、保育園というのは女性職員が多いですが、合算で33%なのか。そうすると女性の主任が多く、率が高くなると思うのですが。

(事務局) 会長の言われるとおりだと思いますが、4ページの「表3 職員採用推移」をご覧くださいませでしょうか。事務系に以前から女性の採用は男性と同様にありますが、技術職に平成25年度まではなかった女性の採用が26年度から1人ずつございます。こういうことが継続的になっていけば一般職で女性の比率がより上がっていくのではないかと思います。

(委 員) メンター制度、メンティ、メンター、メンタリング、イクメン、育ボスの話あり

(会 長) 他にございませんか。
7ページの「表10 男女別育児休業取得率」で、男性の育児休業はなかなかないようですが、女性は100%で平均529.3日ですか、非常に多いですね。

(事務局) この制度として3年間の育児休業が認められておりまして、無給ですのでその中で自分なりに経済的なものも考慮いたしまして、3年のうちで取得している状況です。

(会 長) 別に長いのがいけないというのではなく、女性の活躍推進ということを考える時に、長期間取っているのがいいのかという議論がございまして、やはりその方の能力という点で、長い間休んでいると下がってくるのですね。出てきたときに同じレベルでは戻りにくい。そうすると長くするのが活躍推進と照らし合わせてどうなのか、どれくらいがいいということになりますね。

(委 員) それは、18ページで「育児休業中及び復職のための支援」というところに書かれていますね。女性の期間が長いということで、男性が代わりにとればいいことで、私の会社では男性が取り捲りという状態です。

(会 長) そうですね。他にないですか。
それではよろしいでしょうか。
次に、その他についてお願いします。

(事務局) 【平成27年度プラザの概要説明についての説明】

(会 長) はい、ありがとうございました。
平成27年度のプラザの事業等について説明していただきました。
何かご質問はございませんか。

プラザの新しい講座というのは、どれでしたか。

(事務局) 「もしもに備えて、知っておきたい法律講座」と「女性のためのこころとからだのリフレッシュ講座」、「心がラクになるコミュニケーション講座」でございます。

(会 長) いかがでしょうか。プラザでは積極的にいろんなことをされていますが。講座と情報収集提供、相談事業、交流事業と大きく4つでございますが。何かございませんでしょうか。今年度も同じ程度のことをされるのですね。

(事務局) はい、まだ具体的にお示しするものはございませんが、昨年と同様に講座開催をしていきたいと考えております。

(委 員) こういう講座は、広報紙で知らせておられるのですか。

(事務局) はい、広報紙、ホームページでお知らせしております。

(会 長) 他にございませんか。
ないようでしたら、そろそろ、終わりたいと思います。
これ以外に事務局で他にございませんか。

(事務局) 11月26、27日の両日に大阪で行われます「女性会館協議会の全国大会」のチラシを今日の資料の中に入れておりますので、ご興味のおありの方がおられましたらご参加いただきたいと思います。

(会 長) 他にございませんか。
ないようでしたら、終わりたいと思います。
あと1回の審議会がございますが、実りあるものになりたいと思いますので皆さんよろしく願いいたします。
それでは、以上で終わらせていただきます。