

会議の要旨（議事録）

| | | | |
|-------|--|------|--------------------|
| 会議の名称 | 第2回鳥栖市男女共同参画懇話会 | | |
| 開催日時 | 令和5年10月27日 (金曜日) 14:00～15:00 | 開催場所 | 鳥栖市役所 南別館2階会議室A |
| 出席者数 | 委員 10人 事務局 3人 | 傍聴人数 | 0人 |
| 議題 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 開会 2. 議事 第3次鳥栖市男女共同参画行動計画の課題について意見交換 3. その他 4. 閉会 | | |
| 配布資料 | <ul style="list-style-type: none"> ・ A・Bグループのワークシート ・ A・Bグループの検討するにあたっての参考資料（以下の前回の資料を使用） <p>【前回の資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和4年度第2次鳥栖市男女共同参画行動計画（後期取組状況報告書） ・・・資料2 ・ 市の審議会等の女性委員の参画率 ・・・資料3 ・ 第3次鳥栖市男女共同参画行動計画 ・ 第3次鳥栖市男女共同参画行動計画 概要版 | | |
| 所管課 | (課名) 市民協働推進課 (電話番号) 85-3508 | | |

第2回鳥栖市男女共同参画懇話会議事録

1. 開会

○市民協働推進課長

2. 議事

第3次鳥栖市男女共同参画行動計画の課題について意見交換

《Aグループ》

Q1. どのようにしたら市役所の全ての審議会等で女性の委員の参画率を4割以上にできると思いますか？あなたが実現のために考えつく方法はありますか？

- ・女性委員が少ない原因として、扱う内容の専門性が高いことが挙げられる。
- ・委員の選出方法として、充て職がよく用いられるが、選出元になる団体に女性が少ないという問題があるため、各団体に女性を増やす必要がある。
- ・団体は今所属しているメンバーに継続してもらうことが多く、新しい人に入ってもらうのは難しいという問題がある。
- ・各地区の区長は、女性が少ない。区長に女性が増えれば、色々な団体に女性が増えるきっかけになるのではないかと。
- ・各審議会機会の担当課の意識を変える必要がある。
- ・最低でも1人女性委員を入れる、といったルールを作ることで、女性委員がいな審議会をなくし、女性委員の割合を増やすことにもつながるのではないかと。
- ・審議会の女性参画率の前に、どの審議会がどのようなことをしているかが知られていないという問題がある。

Q2. どのようにしたら、市役所内で審議会の女性委員を4割以上にしようという共通の目的意識（コンセンサス）を持ってもらえenと思いますか？

- ・男性ばかりの審議会が異常であるという意識が必要であり、各団体への働きかけを強めることができる。
- ・女性人材リストの活用について、どのような人材がいるが、活用の実績等を確実に広報すること。

Q3. 女性委員を4割以上にすることについてのメリット・デメリットは何だと思えますか？あなたの率直な意見を聞かせてください。

- ・多様な意見を得ることができる。
- ・デメリット自体が存在しないのではないかと。

《Bグループ》

Q1. 2022年度の男性の育児休業取得率は17.13%です。どのようにしたら2025年度までの男性の育児休業取得率を国の目標値の5割以上にできると思いますか？あなたが実現のために考えつく方法はありますか？

- ・大企業や公務員は一定の人数がおり育休も取得しやすいが、中小企業などはもともと人が少ないので人手不足に陥る恐れがあり、取得しにくい現状がある。市内には大手企業は少ない。まだ始まったばかりの制度で、企業としても前例やノウハウがない。まずは大手や市役所がモデル事業所として率先して取得していくことが大切。
- ・職種によって、例えば建設業など男性が多い職場があり、育休を取った場合の代替人員も力仕事は女性では難しい。職場の男女比率が均等でないのに、男性の育休を推進している現状がある。
- ・男性が育休を取ることは女性の社会進出推進なのか、子どものために両親は共に子育てをするべきだからするのか、目的を整理・明確にする必要がある。
- ・長期で育休を取る場合、会社は人手不足の問題が生じ、会社の体力が持たない。長いスパンで人材育成をする視点が会社に求められ、そのためには国からの財政支援が必要。
また、休んだ人はキャリアのブランクがあるので、復帰後即戦力となってもらうためには、復帰後研修等の活用のための制度・仕組み作りが必要。

- ・育休だけでなく、仕事と育児を両立するには、子どもが急に具合が悪くなった時に病児保育や祖父母に預けられる体制が必要だが、病児保育は自治体によっては不足しており利用するには順番待ちで、祖父母もパートなど仕事をしていると預けられないなどの課題がある。自治体が病児保育の施設を充実させる、国が祖父母にも孫の育児に関わる休暇を取れる制度を作るなどの体制づくりが必要。

Q 2 取得しない理由として「業務が繁忙で人手不足」や「職場が育児休業取得しづらい雰囲気」などが多く挙げられます。どのようなしたら、職場全体で男性の育休取得に対して取りやすい環境・意識づくりができると思いますか？

- ・若い世代は男女共に積極的に育児に関わるなど意識の変化が見られる。その一方でまだまだ家事・育児は女性がすべきものとの性別役割分業意識も残っている。世の中の意識の変化が必要。
- ・長期の育休でなくても、定時に仕事を終えて帰宅後育児に関わるだけでも違う。早めに退勤して育児に関わりたいという希望を本人が出した場合に職場が理解し協力するような環境・支援が必要。

Q 3 男性の育休取得率が増加することについて、あなたが考えるメリット・デメリットはありますか？

- ・メリットは、男女ともに子どもの育児に関わることで、女性の産後に多い育児ノイローゼやうつを防ぐ効果がある。
- ・デメリットは、育児休業により職場の人手不足が生じる。

3 その他

○前回の会議で質問があった、短期介護休暇取得者数について事務局より報告。

○委員より、育児休暇についての国からの補助の変遷と、育児休暇取得数の推移について知りたいという質問があったため、事務局で調べて今回の会議で報告する。