

会議の要旨（議事録）

会議の名称	第4回鳥栖市男女共同参画懇話会		
開催日時	平成29年12月7日 (木曜日) 10:00~12:00	開催場所	鳥栖市役所 2階第1会議室
出席者数	委員 8人 事務局 3人	傍聴人数	0人
議 題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開 会 2. 第2次鳥栖市男女共同参画行動計画（後期計画）（案）について 3. パブリック・コメントについて 4. 閉会 		
配 布 資 料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会議次第 ・ 第2次鳥栖市男女共同参画行動計画（後期計画）（案） ・ 新旧対照表（本文）第3回男女共同参画懇話会からの変更箇所 ・ 新旧対照表（具体的施策）第3回男女共同参画懇話会からの変更箇所 		
所 管 課	（課名） 市民協働推進課		（電話番号） 85-3508

第4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. 第2次鳥栖市男女共同参画行動計画（後期計画）（案）について

《事務局より説明》

資料：第2次鳥栖市男女共同参画行動計画（後期計画）（案）

新旧対照表（本文）第3回男女共同参画懇話会からの変更箇所

新旧対照表（具体的施策）第3回男女共同参画懇話会からの変更箇所

《会長》

事務局から説明がありましたが、何かご意見等はございませんか。

○委員

具体的施策40「DV被害者の自立に向けて支援の充実」について、DV被害者保護や実際の運用の観点を踏まえて記述の再検討をお願いします。

《会長》

同施策についてはご指摘の観点を踏まえ、本文と数値目標の書きぶりについて、事務局で再度検討をお願いしたいと思います。

○委員

具体的施策29「男性の育児への参加促進」の内容で、「教職員への育児休業の取得の周知」とありますが、この内容については教職員だけでなく、民間企業等においても必要な取組なので、“教職員”の文言を外してもいいのではないのでしょうか。

《事務局》

計画に掲載している具体的施策の内容については、市役所内の各課において実施可能な事業について照会を行い、各課から回答いただいています。具体的施策29の内容については、学校教育課において、特に小中学校教職員に対して働きかけをしているということで掲載しています。

また、具体的施策31「仕事と家庭の両立支援の充実」においても、市役所における「男性職員の育児休業、出産補助休暇等の取得の周知」を掲げています。学校や市役所などの公的機関が、特に率先して育児休業等の取得を推進することで、民間企業等にも広がってほしいと考えていますので、具体的施策29の内容については、そのままの記載にしたいと思います。

○委員

具体的施策35「女性職員の登用促進」とは、どのような取組をイメージしていますか。

《事務局》

女性活躍推進法に基づき、301人以上の企業については、一般事業主行動計画を策定しなければならないようになってきました。その中で、自社の採用者に占める女性比率や管理職に占める女性比率など女性の活躍状況について課題分析を行い、女性が活躍するための取組内容や数値目標等を設定しなければならないようになってきました。また、市役所においても特定事業主行動計画を策定し、女性の活躍に向けた取組を推進しているところです。市役所や大企業が率先して女性活躍に向けた取組を推進していきながら、同時に中小企業に向けても啓発をしていければと考えています。

○委員

市役所内に臨時職員は何名いますか。

《事務局》

年度ごとに、また年度内でも時期によって人数に変動がありますが、昨年度は臨時・嘱託含めて延べで女性248人、男性74人です。

○委員

以前、市役所で臨時職員として働いている人から、通勤手当が出ていないと聞いたことがあります。臨時とはいえ正職員と同じくらい働いているように見受けられます。そのような人たちの待遇が良くなってほしいと思っています。

《事務局》

鳥栖市においては、通勤手当相当額を日額賃金に含めて支給しています。

○委員

働く人たちの待遇が良くなってほしいと思って、意見を言わせていただきました。

○委員

女性職員の登用促進については、何か方策を考えているのでしょうか。例えば、私が以前働いていた職場では、「この資格を取得すると昇格する」というものがありました。

《事務局》

市役所においては、人事評価を実施し、昇格等の判断材料としています。人事評価は、年度初めに一年間の目標を立てて、上司が面談・評価を行い、年度末にその結果を人事担当部署に報告するようになっています。また、適性申告書に、資格についても、記入欄があり、申告できるようになっています。それらを総合的に見て、昇格等の判断をされています。

○委員

私が働いている職場においても、総合的に判断し、人事評価を行っています。職場的に人数が少ないこともあり、この資格を取ったら昇格といった数値的な基準があると、全員が係長などになってしまう可能性もあるので、総合的に判断して人事評価を行っている状況です。

○委員

私の職場においては、一定の年齢に達すると、男女問わず一律に、管理職登用試験を受けるように言われます。しかし、管理職になると、部下が帰るまで帰れなかつたりするので、子どもがいたりすると、仕事と家庭を両立するのは厳しい面があります。そのため、職員の中には、管理職になる手前くらいの年齢で一度退職し、準職員として働いている人もいます。家庭における女性の負担が大きいことも女性の登用が進まない理由の一つにあると思います。

《事務局》

最近、晩婚化が進んでおり、子育ての忙しい時期が係長などに昇格する時期と重なることが増えていると言われています。女性が活躍するためには、子育てしながら働くことができる環境の整備とともに、女性の家庭での負担を減らすために男性の理解も必要になってくると思います。

○委員

女性の育児休業については、取得することが当たり前になってきていますが、男性で育児休業を取得する人はとても少ないですね。以前、職場の違う部署の男性職員に対して、夫婦ともに実家が遠く、子どもの面倒を見てくれる人がいないと聞いたので、その男性職員に「育児休業を取ってみたら？」と言ったら、その男性職員の直属の上司から、休まれると困るので、育児休業の取得を勧めないでほしいと言われたことがあった。子どもが生まれる時期は、仕事において活躍する時期と重なるので、男性にとっても仕事と家庭を両立させるのが難しいですね。

《事務局》

男性の育児休業について、長期的に休むことは難しいかもしれないが、2週間程度であれば職場内で仕事を調整して、休みを取得することは可能だと思います。ただ、男性は子どもが生まれてから報告をする人が多く、そうなるといきなり育児休業を取得したいと言われても対応することが難しくなります。女性は、母子手帳をもらって安定期に入ると職場に報告します。男性の職員についても事前に報告があると、仕事の調整もできて上司から育児休業について声かけもやすくなります。市役所においては、男性職員についても妻が母子手帳をもらうタイミングで報告をするようになっています。例えば、妻が出産してアパートに帰ってくるタイミングで、2週間ほど休みを取ったらどうかと市民協働推進課や総務課では提案しています。

○委員

まずは環境を整えないと女性の活躍は進まないと思います。イクボスという言葉がありますが、特に、トップに立つ男性の意識改革が進むことで働きやすくなり、男性の育児休業取得や、仕事と家庭を両立しやすい環境づくりにもつながると思います。

○委員

仕事と家庭を両立することは大変ですが、子育ては楽しいという意識で楽しく家事や育児に取り組んでもらいたいですね。

○委員

近所のアパートでは、父親が朝早くから仕事に行き夜遅くにしか帰ってこない家庭もあります。そのような状況では、男性が家事や育児を協力して行うことが難しいと思います。何か一つきっかけがあれば変われると思いますが難しいですね。

《会長》

女性の活躍推進と言われていますが、環境を整えないまま働くようにと言われても、現実的に仕事と家庭を両立することが難しい状況です。若い世代の意識は変わってきており、家事や育児を夫婦で協力して行いたいと考える人も増えていると思いますが、特に男性の職場環境については変わっておらず、仕事と家庭を両立することが難しいと思います。意識は変わってきているが、現実はまだ変わっていないという段階だと思うので、これからもっと環境の整備が進んでほしいですね。

3. パブリック・コメントについて

《事務局から説明》

意見募集期間：1月5日（金）から2月5日（月）までの1カ月間

資料公表場所：市公式ホームページ、市民協働推進課窓口、まちづくり推進センター、図書館、市民活動センター、子育て支援センター

《会長》

事務局から説明がありましたが、何かご意見等はございませんか。

それでは、本日の議事については以上ですが、事務局からなにかありましたらお願いします。

《事務局》

・女性のための政策参画セミナー（1/25開催）のご案内

3. 閉 会

○会長

それでは、これもちまして、本日の鳥栖市男女共同参画懇話会を終わらせていただきます。お疲れさまでした。