

■日時・場所

- ・平成26年8月1日（金）13：30～15：30
- ・精華町役場 2階201会議室

■内容

1 開会

2 あいさつ

【課長】本審議会は、精華町男女共同参画推進条例施行規則第10条の規定に基づき、会長が議長として会議を進行することとなっている。これより会長に会議進行をお願いする。

【片上会長】それでは会議を始める。

本日出席が10名で、精華町男女共同参画推進条例規則第10条第2項の規定で出席の委員が過半数を超えており、会議は成立している。

【事務局】（資料確認）

3 議事

(1) 第2次精華町男女共同参画計画（案）について

【事務局】（資料説明）

【石崎委員】3ページに「ひとり親家庭の数は父子家庭、母子家庭とも増加しており」とある。これは全国的な傾向だ。母子家庭は平成2年から平成22年の20年間で約3.6倍で、非常に厳しい状況。母親ひとりで子育てをしている現状を目の当たりにした。母子家庭になった理由は把握しているか。

【事務局】国勢調査による数値であり、母子家庭の原因については把握していない。

【石崎委員】子どもが小さい父子家庭・母子家庭もあり、そういった子育て家庭に対する支援も、男女共同参画計画の中に含まれなければいけないと思う。

【島田委員】背景と趣旨の部分に「誰もが住み続けたいと思える魅力あるまちとして、住民とともに築いていくために取り組みを進めてきました」とある。今の母子家庭の件について、いろいろな問題、課題に取り組んでいかななくてはならない。実際、国勢調査の数値をもとにするのは難しい。

精華町では母子家庭の「むつみ会」がある。むつみ会も参考として資料に掲載したら良いと思う。

精華町にあるいろいろな審議会で「暮らしやすいまち」「住み続けたいまち」というのを目標に、行政で施策を進めているだろうが、何か具体的なものはないのか。議会もそうだし、行政もいろいろ取り組んでいると思うが、審議会の一委員としては、どのようなまちが暮らしやすいまちなのか、どのようなものが住み続けたいまちなのか、

具体的に示していただきたい。「住み続けたいまち」というのはキャッチフレーズではよく聞くが、実際どのようなものなのか。

【事務局】まず、計画策定に当たり、本日の資料について、これは計画の案文である。どの計画でも示すように、計画の策定にあたっての趣旨の部分と、精華町の現状を数値であらわす部分がある。今回はその部分である。具体的な取り組み内容や、取り組みにあたる基本方針などは第3回、第4回あたりの審議会で具体的にお示しする。

今回、注目していただきたい部分として、今までも女性に対する暴力をなくすという項目があったが、精華町として初めてDV対策基本計画として位置づけ、男女共同参画計画の中に盛り込むこととしている。これが大きな変更の一つである。

また、第2章ではひとり親家庭の推移に注目いただきたい。特に、ひとり親家庭では母子家庭が多い中、子育て支援策や、女性の賃金が低いために生活が成り立たないことが問題。これは全国的な問題で、精華町でも同じような状況が起きていて、課題を抱えている。

5ページでは、審議会における女性委員の割合は目標値に近づいているが、精華町での目標値は30パーセント。国と京都府の審議会では目標値を40パーセントとし、精華町における割合を超えている。精華町としては、現在の目標値30パーセントを今後は超えて、指標の数値目標にしていく必要がある。もっと女性の意見が審議会や行政の決定の場で生きるような仕組みが継続して必要であるのご理解いただけるのではないかと。これは、計画の体系や、具体的な取り組みを考えていくための材料と捉えていただきたい。今日の資料、第2章では具体的な取り組みはないが、その点はご了承いただきたい。

【島田委員】この審議会はいつできたのか。

【事務局】審議会は昨年11月。

【片上会長】計画策定の案件の審議として動いているのは今年度から。昨年は立ち上げ。

【事務局】今年度、第2次計画を策定するにあたり、計画案について審議会に意見をいただくということで、今回は計画の最初の部分である第1章、第2章を案として示している。

【片上会長】男女共同参画推進条例制定後、少し期間があり、昨年11月に審議会が発足したのが現状。

(2) 次期計画に向けた課題について

【事務局】(資料2説明)

【島田委員】この資料は何をもとに作成したのか。

【事務局】現状と課題に関しては、毎年1回、実施している進捗状況調査結果と、今年度組織しているワーキンググループにより、各課から出た事業の評価による現状と課題、今後の方向性をもとにしている。その前の部分については、平成24年実施の住民意識調査の結果などから。

【島田委員】この資料は、背景を理解するという資料ということか。

【片上会長】現状と課題があり、これをベースに、もう少し課題を足したらどうかという意見もあるだろう。もともとベースが策定されているため、今回はそれを改良していくための

テーマ。今回からの委員に、10年分について説明するのは大変であるが、そこはご質問や提案などで追加したい。

- 【島田委員】10年来の資料がこれになるわけではないのか。
- 【片上会長】要約はしている。基本方針などや国・府の考え方との整合もプラスする。
- 【島田委員】こういった資料は前もって配布できないか。事前に目を通せたらもっと議論できる。この資料を元に1年間審議していくのであれば、時間をかけて説明していただいてもよいが、これ以外のことを審議するのであれば、意味がない。先に資料があれば理解しやすい。
- 【片上会長】1か月ないし2か月のスパンがあるが、この期間に資料ができるのか難しいのではなか。事務局の進行との兼ね合いで資料ができるのでどうか。
- 【石崎委員】当日資料配布では意見が出ない。審議会資料を事前にいただきたい。
- 【事務局】事前に配布できるよう努力する。
- 【片上会長】日程の案内とともに資料があればよい。
- 【島田委員】審議委員の女性の比率を30パーセントにすることを目標にしているが、その点も変わってくるのではないか。男性が多いのが現状ではないか。
- 【事務局】目標値が26年度末までに30パーセントであり、現在の女性の割合が28.5パーセント。国・府と比較するとまだ少ない。管理職では30パーセントが目標のところ、10.5パーセントである。
- 【島田委員】最終的な目標は50パーセントだと思うが、なかなか審議会の中には、委員の資格が関係していて、男性しかいないような審議会があるため、割合が低くなってしまうことがある。管理職については、単に女性を祭り上げればよいということではなく、生活もあり、職場のみを考えたら本人も苦しいことになってしまう。やはり、生活の面から考える必要がある。又、管理職は、責任も重く、生活との兼ね合いで辞退することもあるだろう。職場として、本人のスキルアップと、協力しあえる家庭作りの啓発が必要。
- 啓発が非常に大事。男女共同参画の審議会そのものが男女共同参画の一番大きな場だ。審議会の中継などで、女性が発言する場を、住民の方々に見ていただけるので大きな啓発になる。特にこの審議会はそうである。
- 【片上会長】審議会になり会議が公開になった。その点で一步進んでいるが、前進の検討をして欲しい。これは事務局にテーマとして考えていただきたい。
- 【石崎委員】10ページ、「すべての職員に男女共同参画を図っていく」とある。意識啓発も含めて、大事なポイントである。行政組織における男女共同参画推進という点、特に「全職員への意識啓発」にもっと課題があるように思う。本来、評価では全てA（毎年何らかの取り組みを行った）がほしい。意識啓発なら、もっとできたのではないか。男性職員の育児休業取得率の、5パーセントの値は拍手を送りたい。1月の講演で「結局は上司の後押しが男性の育児休業取得につながる」ということを言われた。管理職の方は、後押しの一言を言っているのか。やはり、男女共同参画を進めていく気持ちとあわせ、もっと押していかないと、進まない。
- 【事務局】男性の育児休業は、総務課人事担当でも啓発していく。人権啓発の要であるから、積

極的啓発を行ってゆきたい。

【白畑委員】育児休暇はどれくらいの期間取れるのか。

【事務局】最長3年。取り方は内容による。1か月や、1週間という期間での取得も可能であることを男性職員伝える必要がある。「半年や1年も休まなければならないのか」という思いもある。

様々なパターンでの育児休業の取得について情報を提供し、バックアップ体制をとる必要がある。育児休業を取りやすい状況をつくらないと、育児休業は取れないということになる。

後押しする管理職の理解を深めるため、職員全体で勉強する必要がある。

【片上会長】育児休業を取りやすい環境が大事である。

【前西委員】次回からはこの手元に審議会の資料が3～4日前までに届くということでしょうか。

育児休業の話で、管理職が後押しするという話で、私としては逆に、1人の勤務状況、年齢から管理職が言いにくいこともあると思う。育児休暇取得者から、取りやすい状況について聞いていただきたい。一人ひとりを大事にしてやって欲しい。生活状況を考慮して後押しして欲しい。

【事務局】配慮してゆきたいと思う。育児休業をとって助かったと言えるようにしていきたい。

【前西委員】育児休業をとった男性のほとんどは最後にストレスがたまっていくというのをテレビ番組でやっていた。ストレスの原因は、勤務しているときのように自由奔放にしゃべることができないから。最初は面白いが、あるとき、違う方向のものが見えてしまう。

【事務局】育児休業を取得した職員の体験記などをPRに使うことも検討できる。では、担当よりワーキング状況について報告する。

【事務局】（ワーキング状況報告）

メンバーは勤続3年くらいから一番長い方で26年くらい、平均15年～16年くらい。係長クラスが主導権を持っている。このような状況であり、様々な意見が出ている。

【島田委員】精華町で一番大きい企業は精華町役場であるから、住民の見本となるのは、役場である。こういった資料をつくったり、行政の方の意見を聞いて集約するのはそのとおりだ。しかし、企業家の意見がない。次の段階だと言われたらそれまでだが、男女共同参画の取り組みも10年ほど経過している。男女共同参画の推進と言われてからも時間が経過している。審議会は昨年からはまったばかりだが、審議会委員には企業家がいるが、この辺りの意見が一切ない。

【事務局】ごもっとも。役場は精華町で一番大きな企業かもしれない。企業に行けば、精華町の男女共同参画進捗のレベルは低いかもしれない。一步一步進んでいく必要がある。そういった意味で企業の意見を聞く必要がある。

【島田委員】早期に進めるとかレベルが低いというわけではない。資料に企業の目線が入っていたらよい。ただ、管理職が育児休業を取るよう進めるについては、現実的には無理だという声もある。そういう現実の話も踏まえながら進めるのが良いのではないかと。行政が見本、基本となって進めていくことはよいが、審議会の中では現実の話も出して

いくほうが、行政の方も楽になるのではないか。

【事務局】やはり、それぞれ所属している組織の考え方や方向性がある。男性も含め全員が育児休業をとることを会社の方針としている企業がある。行政としてもそういった方針を見据える必要がある。組織の中には、育児休業の取得が現実的に難しいという部署もある。その組織はそれぞれ改革、改善をしていかななくてはならない。

【事務局】住民が暮らしやすいこと、生活しやすいことを実施するもので、育児休業取得のみを推進するものではない。週休2日制と同じで、先導するところがなければ進捗もない。

【島田委員】これだけ基本方針がある中で、優先順位をつけることは難しいかもしれない。育児休業をとるためにやっているのではないが、それをすることによって女性が社会参画できるという現実がある。この中で、優先順位や、達成しやすい基本方針があれば、それを進めていくことが行政として進めやすいのではないか。

【前西委員】企業や職種によって考え方や捉え方がまるで違う。それについて、意見を聞き、それぞれに対応を変えることはできない。中小企業、大企業というランクがあつて、分配できるものではない。精華町の基本方針を出してから、次の段階に進むのであれば、もっと社会全体で進んでいける。

地域の話も同じ。地域の実際の意見を聞いても、意見はバラバラで全然違う。そういう現実を踏まえて、行政が裾野を広げていくためには、役場が進めていくのが一番よい。

【片上会長】ご意見としていただいております。私のように企業にいてOBになって思うのは、最後は競争社会だということ。有給休暇を取るのが当たり前であっても、休暇を取れない会社もある。それが常識の部分であるから、今のご意見が常識の部分で出てきて、一つの組織がひとつの方向に進めば、世の中は少しずつ変わるかと思う。

【事務局】ご意見のように、町も一企業とすれば、言っていることができるかということ、やりにくいところもある。しかし、行政としては、住民や企業に啓発するという仕事もあり、ご意見のように、一步一步進める形でやっていきたい。

計画を策定するにあたっての進め方で、計画をつくっていく順序について、本日の資料では足りない部分を感じておられるかもしれない。論点整理表の説明で、おおまかに3つほどが重点施策ですと申し上げた。課題と今後の方向性を論点整理表にまとめた中で、精華町として取り組むべき課題が見えてきたので、今回は重点的に取り組む「重点施策」をお示しできればと考えている。

今までは基本方針すべてを同時期に進めてきたが、重点施策を絞って、精華町として取り組んでいく部分を示し、具体的な施策を次回審議会で示したい。

企業家の意見が入っていないということについて、現在、審議会の中に企業家の方に委員になっていただいている。しかし、企業と町で相互のやりとりができていないという状況が有る中、精華町としてどのようなことが取り組めるのかを次の計画で考えていくとき、例えば、精華町の企業や団体の調査をしていくなど、町が取り組めることを次期計画で明文化していく形で、まず精華町の現状を知ることから始められればと思う。公共調達の部分において内閣府からも、男女共同参画の進んでいる企業を優先するようという方針が出されている。現実はどうであるのか、疑問な部分である

ので、そういったことを盛り込めればと思う。

【上野副会長】たまたま私の会社では8月に女性社員が管理職になった。その方は31歳で、2人の小学生を育てているシングルマザー。企業として男女共同参画を考える上では、本質的に平等だということで、性別や住環境にかかわらず個人の能力を発揮できるような環境を、会社として整えることに尽きると思う。管理職の割合を上げることも大切であるが、現実的に男女とも優れた人材が上がっていく組織をつくることだ。その上で、弊害となるものが性別や家庭環境であれば、それをいかに排除して、伸びやすい状況をつくることを考えていくのが、手っ取り早い形なのかであると思う。数字ごっこのように、割合を考えるのではなく、住民サービスを考えた上でも優秀な人材が管理職になることが一番よいことであるので、弊害があることを排除するというを考えていただければと思う。

【山下委員】感想だが、事務局から資料が物足りないということだが、資料5を説明されながら考えていたが、なかなか難しい。現状と課題のところは、理解しづらい部分。課題がどこに出てくるのかわからない。資料の1ページ目を見ても、もっともらしいことは書いてあるが、あまりにも一般的で課題が大きすぎて、扱えるのかどうか。そういった意味で重い資料だと思う。事前に資料をいただけたら、そういったことも見えてくると思う。また、資料が難しいため考える余地がなくなる。これから少しやさしい言葉で言っていただけると助かる。

資料の右3つについて、どちらの方がメインで考えているのか。ワーキンググループは、13名の方のうち女性は何名か。女性が少ないと話にならない。

【事務局】13名のうち、人権啓発課男女共同参画課係を入れて6名が女性。

資料については、事業評価と現状と課題のところはワーキンググループでまとめた事業評価結果と今後の方向性から抜き出したものになっている。隣の「H24住民意識調査結果」は、24年の住民調査結果を基本方針の項目に合わせて示したもの。右2つが毎年の進捗状況調査と、ワーキングが実際取り組んだ内容からわかったことをまとめた。

【事務局】ご指摘のように、資料2は、個々の担当の業務の評価結果と、それに対する現状と課題を記載していますが、中身がどこの部分と対応しているのかわかりにくい状況だ。

【山下委員】これを整理してほしいということではなく、かなり重い資料だということ。例えば、「男女はともに家庭生活と仕事を両立できるよう、子育て支援や介護支援の充実や対応で柔軟性のある就労の場が求められています」とある。確かにそうだが、中身はものすごく重い。一般的にはそうだが、このような資料は初めて出てくるような資料ではないか。

【島田委員】これにはコンサルタントは関わっているのか。

【事務局】関わっている。

後期施策の計画の中で、仕事や家庭、地域活動が両立できるような環境をつくる、子どもや高齢者が安心して暮らせるまちをつくるという基本方針が後期施策にあり、それになぞらえて、現在まで具体的な事業を行ってきた。その具体的な事業は、各課で取り組む事業名がバラバラであり、わかりにくい資料になっているのかと思う。細か

い事業名やの内容が現れていればわかりやすかったが、どのような事業があるのかわからない方が見られると、わかりにくいかと思う。ただ、子どもや高齢者が安心して暮らせるまちという部分で、子育てと介護はキーポイントになっている。後期施策の計画で出てきているもので、今回改めて初めて聞いたという部分ではないが、計画に基づいた調査をしており、その結果をまとめたものである。

【島田委員】わかりにくい資料を提出するのはいかがか。説明の仕方がおかしいと思う。審議会の方ということではない。

【片上会長】わかりやすい資料、理解しやすい資料をお願いしたいということが皆さんの意思であると思う。事務局もそういった資料をつくっていただきたいと思う。資料の説明がテーマであるので、次回からは大きく展開していただろうと私も期待している。事務局でも次回に向けてお願いする。本日の審議会はこれで終了する。

5 次回以降の会議開催日程について

【事務局】次回の日程は、今回はワーキンググループの開催とも関連し、9月中頃をお願いしたいと考えている。

6 閉会