

平成28年度第1回精華町男女共同参画審議会摘録

平成28年6月24日（金）13時30分～
役場庁舎3階 入札室

1 開会

【事務局田原】平成28年度第1回精華町男女共同参画審議会を始める。

4月1日より住民部長に新たに田中眞人が着任したので紹介する。

【事務局田中】本町において女性活躍推進に関する特定事業主行動計画を4月に策定した。本町では平成22年度に男女共同参画施策に関する係を設け、その施策を実施してきた。引き続きお願いしたい。

【事務局田原】審議会に入る前に審議会委員を紹介する。名簿資料は資料1。この名簿は本日時点での精華町男女共同参画審議会委員名簿。審議委員の交替について。学研都市精華・西木津地区研究機関協議会会長が4月19日付けで交代され、新たにサントリービジネスエキスパート株式会社の亀田久生様に就任いただいた。

【亀田委員】昨年精華町にサントリーの事業所が出来、1年がたった。引き続きご支援お願いしたい。私は4月に今の職務に着任した。新しい任務。それに加え、学研・西木津地区研究機関協議会、今期の会長であるので、それに伴い参加した。活発に議論に参加したい。

【事務局田原】本審議会は、平成25年10月に施行の、精華町男女共同参画推進条例に規定された、地方自治法第138条4の3に基づく、地方公共団体の附属機関の会議。その運用は精華町男女共同参画推進条例施行規則に基づき、執行する。本会議は、原則公開。内容は、会議開催の事前告知、傍聴可能、会議結果の公開。本審議会は、精華町男女共同参画推進条例施行規則の規定に基づき、会長が議長として、会議を進行することとなっているので、これより会長に会議進行をお願いする。

【片上会長】これより会議を進める。本日の出席委員は13名中9名。精華町男女共同参画推進条例施行規則第10条第2項の規定により、審議会の成立を報告する。

【事務局川畑】＜資料の確認＞

【片上会長】これより議事に入る。議事1，2について、を一括して説明し、委員から意見をいただいた後、議事3について説明願う。

【事務局川畑】＜議事1，2について説明＞

【片上会長】委員の意見や質問を募る。

【山下委員】平成27年度に子どもが生まれた男性職員の数は何名か。それにより実績の0という数字が大きいものか小さいものかが分かる。乳がん、子宮がんの健診受診率が低いが、健診のPR活動が不足しているのか、健診の日数が少なくて受けられないのか原因は。

【事務局田原】27年度の男性職員で育児休暇に該当する職員で子どもが生まれた人数は10人～20人かと思う。

【事務局田中】これは分母が0になる可能性がある。状況について乱高下する指針である。指標として数字の捉え方がどうなのかという点も委員のご指摘どおり。分母の数によってこの計画自体が進捗しているのか後退しているのかが分かりにくい指針だ。今後改善する必要があるのかと事務局では認識している。

【事務局田原】5%、10%ということで、動く可能性がある。問題、課題としているところは、本町の男性職員の中で、育児休暇を取得する職員が圧倒的に少ないこと。近隣の市町村でも男性の育児休暇取得の実績は相対的に低く、現実はどこ自治体でも課題となっていると聞いている。がん検診の受診率の低調については、町議会でも度々議論されている。該当課でもこまめに啓発をしている。国を挙げての啓発体制は取っている。しかし啓発に伴い受診の意識の高まりは伴っていないという現状があると考えます。

【片上会長】がん検診受診率は企業がやっているのは、カウントに入るのか。

【事務局田原】企業の方は含まれていない。町事業としてのがん検診の受診率。

【吉井副会長】企業で受診することが町で分かった場合は受診者にカウントされているのか。

【片上会長】目標値が50%になっている。その辺がどういうカウントになっているのか。

【事務局田原】企業で受診されている方は外れる。

【片上会長】分母には入っているのか。

【事務局田原】社会保険の加入者は分母には入っておらず、国民健康保険というくくりになる。

【吉井副会長】私にも検診の案内が届いた。社会保険に入っても案内は来る。

【事務局川畑】担当課の健康推進課に対象を確認した。乳がんは40歳以上、子宮がんは20歳以上の女性の人口の半分を対象とする。半分とは、2年に1回町から通知を送るため。その内、非就業者であって、入院患者と要介護4、5の方を引いた数を分母としている。ただ、受診者数には勤めながら受診した方もカウントされる。

【事務局田中】男性の育児休業については、28年度に入って一人取得している。

【山本委員】私も公務員だった。役所の育児休暇の取得は厳しい現実がある。中堅どころの年代は年次休暇も取得困難な状況。私も1年で13ヶ月働くという感覚だった。精華町の現状は良くは分からないが、そもそも土日以外に休むということ自体が難しいと思う。それは仕事の負担が大きいからでそこから考えないといつまでも0が続く。

【亀田委員】本日初めての参加。こういう形で方針を定めてそれに対して目標値を設定して実績値を見ること、指標をベースにまわすということは素晴らしいこと。故にこういう議論ができています。その上で、男性の育児休業取得率やがん検診受診率などは、実態を背景に原因分析と解決策の検討が必要で、このような議論を深めることが大事。その上で育児休暇がとり辛いということについて、大きく分けて仕組みと意識の二つの原因がある。仕組みについては休暇中に仕事を託す、などの分業体制だと思う。一方意識に関しては、まさにトップを含めて啓発していくことで前に進むのかと思う。以前、人事部に在籍したことがあったが、なかなか現場も含めて厳しかった。繰り返すことによって取得率があがってきているという背景はある。遅々として進まないということや未だに難しい問題はあるが、ステップバイステップで進んでいると感じている。繰り返してやっていくしかないと思う。進捗状況調査結果があることにより、現状はわかるので、問題が表れる。

基本方針7で、父子手帳の配布数は5年間で1,500配るとあり、300配布し1年で20%達成なので、進捗どおり。一方で啓発冊子の配布について、事務局の自助努力でやるものは比較的うまく行っているとのことだったが、父子手帳はうまく行っているが啓発冊子が配られていないというのが問題だと思うがどうか。

【事務局川畑】啓発冊子の配布は、住民向けと庁内の職員向けの二種類。住民向けの配布は健康推進課のパパママ教室などで配布しており、年間通じて計画的配布されている。一方町職員への配布は総務課から配布しているが、希望した職員にだけ配布している。今年度以降全員に配布するよう申し送りをした。そういうところで達成率に差がある。

【亀田委員】父子手帳や啓発冊子は累計値で把握していて目標数も違うが、5年かけてゆっくり配布するものなのか。一気に配るべきものなのかと思ったが。

【事務局川畑】父子手帳は母子手帳とともに配布している。毎年コンスタントな配布を目標としている。啓発冊子は、パパママ教室の参加者など育児休業が必要な時に必要な方に届くようコンスタントに配布する目標指標となっている。

【吉井副会長】精華町にある企業に勤めている方にも配布することも出来るのか。

【事務局川畑】企業などから求められていないことと、町の行事の参加者と職員に配布している。

【事務局田中】亀田委員のご指摘のように、冊子の配布数が累積で毎年増えていくことを目標としていることがいいのかどうかという議論については検討が必要。毎年目標値を定めて100%の達成を目差す方が良いかもしれない。

【高石委員】父子手帳と父親向け啓発冊子の内容に違いはあるのか。

【事務局川畑】父子手帳は、「父親のWLBの推進」というタイトルで内閣府がだしている。育児に関わるとどんないいことがあるかなどを記したものが父子手帳。

父親向け啓発冊子は妊娠期の女性の体の変化や、出産後の体や心の変化を含めて育児がどんなに楽しいかなども含まれている。妊娠した方のパートナーや、子どもが生まれたお父さんに育児休業制度の内容周知や育児休業を取るための啓発内容であり、重複している部分もある。

【高石委員】父子手帳は母子手帳と一緒に配布することで、母子手帳を発行された父親には届いているということか。

【片上会長】父子手帳は父子家庭に発行するものかと思っていたが、違う。

【事務局田原】母子手帳は、お母さんとこどもの成長の記録や健康に関しての手帳。父子手帳は、お父さんへの育児参加の啓発の意味をこめたもの。

【吉井副会長】町職員の方の育児休業取得について。全体の働き方について一番大事かと思う。育児休業を4ヶ月という長いスパンで取らないと代替職員が入らないという市町村があると聞いた。男性の育児休暇は1ヶ月とか2ヶ月とか、1週間とかでも取ることができる。その間誰かに仕事を振らないといけないという理由で休みにくいということがあると思う。精華町では1ヶ月の休暇でも代替職員がつくのかと、1人に対しての仕事の分担のあり方で担当制が主流であるのかと思う。企業では同じ仕事をチームで行い、もし休んでも他の社員が分かる仕組みがあると聞いた。1人で仕事を抱えていて、休んだら他の人が分からない場合があると聞いたことがある。男性だけでなく働き方の見直しを検討しないと、結局取得率につながらない。育児休業取得対象者が

何人いたのかもあわせて調べて欲しい。

【事務局田原】精華町では、男性職員が休んだ時に、臨時職員などの代替職員の配置は可能だと思う。短いと職員を置かないなどという制度はない。ただ、休んだ職員の代わりが直ぐできるということでもないというところで休みが取りにくいという現状はどこの部署でも持っている。仕事の分担を考えた時にも限られた人数で仕事をしている。部署や業務の内容によるが、一人係もあり、担当職員が休んだ時に、他の職員で替わりが可能ではない部署、係もある。急に抜けた職員のフォロー体制が取れているかというところと少ない。これが休みにくいということにつながっている。

【吉井副会長】病気と違って育休は先が見えているというところでやりやすい。

【事務局田原】人権啓発課の枠の中で考える時には一人急病で休んだりした時にでもフォローが出来るようには動きたいと意識しているが、期待通り行かない業務は現実としてある。

【山下委員】町の職員の場合と教職員の場合と違うかもしれないが、何回でも育児特休が取れる。1日に90分。それを沢山とるなどできるところから進めていかなければいけない。

【若見委員】私の娘もこの4月から育休があけて仕事に戻った。2人の赤ちゃんを抱えての育児はとても大変でそれを目の当たりにしている。熱が出たとかそんな時にすぐ駆けつけられる親がいるので、娘の様子を見ていて、親がいない人達や直ぐに駆けつけられない場合は本当に大変だと実感できる。まだ、育休は個人が勇気を持って取るという日本はそういう社会なのか、それとも組織としてそれを支援できるのかというと、こういうふうな男女共同参画のシステムが歩き出しているのだから、組織として人を支援していくという風にならなければ、女性も大変で、悲鳴があちこちであがっていくのではないかと思う。

検診受診率では、退職した人はこまめに受診するが、小さい子どもを抱えては受診しないのではないか。託児が検診場所にあればいい。子どもを抱えたお母さんは本当に大変だと実感しているのでそのことは言いたい。

【高石委員】基本方針4のメディアにおける男女の人権を尊重するというところで、メディア・リテラシーの向上のため広報誌への記事を年に1回掲載するということか。学校でのメディア・リテラシー教育はされているか。

【山下委員】人権教育ということで、学校教育全体の中でやっている。11月末から12月初めにかけて世界人権週間に併せて啓発活動に取り組んでいる。

【高石委員】私はこのまえラインに接続し、様々な人から連絡が入り、大変な目にあつた。こんな世の中だから無視できる精神を持たないといけないといわれた。ラインはすごい倫理観だと思った。子どものお母さんは学校でのやり取りはないのか。

【山下委員】ラインを特に勧めることはない。ラインを使って無料でグループを作り何でもできるので、それを今は止められないという状況。

【事務局田原】山下委員からあつた、育児に関する特休について、町の男性職員も配偶者の出産時に1日単位での休暇の取得はある。

【片上会長】育休とは別にとということか。

【事務局田原】資料5の2。⑤番で男性の職員で配偶者出産補助休暇の取得率、これが特休にあたる。平均取得日数が2.5日。出産の時期前後に休暇を取得できている。

【片上会長】こういったことを地道にやっていくことが次につながることで。山下委員の意見のように出来ることからやっていくそれから広げるということ。

【若見委員】定時で帰るなど、残業の時間を育児の方にとというのは、どうか。

【事務局田原】精華町役場では水曜日がノー残業デーである。また7、8月はライトダウンを実施し、日を決めて18時には消灯し退庁を促進する取組はやっている。時間外勤務を減らして長時間労働の見直しをするなど、国の方向性にも沿って男女共同参画の取り組みの中でもそれは大きなテーマ。意識啓発としては役場の中でも取り組んでいる。ただ実績としては、働き方の見直しや仕事のすすめ方など業務改善を地道にやっていく部分もあり、現状はそこまで至っていないという状況。

【片上会長】次の議題に入る。「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画について」を説明願う。

【事務局川畑】<議事3について説明>

【片上会長】女性活躍推進法については次回で詳しくということ。われわれは良く分からないのではないかと。今回は精華町としての目標割合、計画を発表いただいた。これについて質問や意見を募る。

【吉井副会長】女性の採用試験の受験者数を増やすについて。私の勤務先が女子大。公務員志望は多い。提案であるが、ポジティブアクションとして、もしボーダーに乗った場合は女性を優先的にとるなどが求人であれば教員も受験を勧めるし女子大生も受験意欲が湧く。今大学教員も女性を多くということになっていて、そういう時は明らかにポジティブアクションが書かれていたりする。女性も受けて見ようと思う。そういう風に出来たらいい。

【片上会長】4番目の、平均8.4日(年次休暇取得日数)を20%上げて10日。役場の年次有給休暇は何日か。

【事務局田原】規定では年間20日。繰り越しが効くので20日プラスで(最大)40日取得可能。

【片上会長】平均で8.4日ということは平均12日繰り越す。20日プラスして32日(休暇があることになる。毎年32日分の8.4ということか。取得率はそんなに高くない。

【事務局田原】取得日数はまだまだあるけれども、職員はなかなか取りきれていないという状況。

【片上会長】山本委員の発言がそのままここへ出てきている。これはとり辛いということか。

【事務局田原】週休日に行事や仕事のため振り替え休日で平日休まないといけない場合があるが、休めない者が職員の中にはいる。

【片上会長】10日がいいのかどうか。啓蒙としては目標値を上げることが必要ではないか。

【事務局田中】非常にありがたい提案。年次休暇取得が0に近い職員もいる中、8.4という平均値になっているのは、取得している職員と出来ていない職員の差も大きいというところ。0に近い職員も沢山いる中で目標を20日とすると非現実的だという印象も受ける。今の平均値よりは上げていこうという目標値。

【亀田委員】10日という日数を考えた時、弊社でも有給の消化率を含めて現実はいくら。未取得の休暇を繰り越すという形もほぼ同じ。アプローチとしてばらつきがあるのが実情ではないか。それでもあえて10日とした時、今私がいる部では全員が10日以上休むことを揚げた。当然会社全体の方針もあるし、本部の方針もある。ブレイクダウンして部の中である程度実態を見てそこからあぶりだすことをしないと全社で平

均10日という1日の人と20日の人がいっても10日になってしまう。それはみんなが幸せではない。私の30人ぐらいの部署では全員が最低でも10日休む。そういう目標であればリアルになってくる。

【事務局田中】平均より全員が10日以上と言う書きぶりにすると、みんながそれを目標として捕らえやすいということ。

【亀田委員】自分ごととして捕らえやすいということだ。

【山下委員】年休とは一つの数値として眼に見えるものだが、最近公務員は特休が多くなった。年休は少なくなってくる傾向がある。しかし出勤日数は少なくなる傾向。我々も福利厚生で特休が権利として付与され、それを使うと年休を取らなくても今まで以上に休んでいる、休養が取れる状況がある。年次休暇だけに捕らわれるのではなく、各種の福利厚生も含めて過労にならないよう、働きやすい職場を作るのが本来の目的であり、そこを考えながらやっていけばいいのではないか。

【片上会長】民間とは違うところか。

【山下委員】前半の発言で育児特休についても、1年半は男性でも女性でも1日90分の休暇を何回でも取ってもいい。昔は年休で取っていたが今は特休で取る。週2日や3日取る職員もある。そうすると自分の家庭生活に余裕が出来てきているのではないか。

【片上会長】それは有給か。

【山下委員】有給だ。

【片上会長】この中味は直接町民には関係がなくて、役場の中のことであり、どこまで質問するのかということもある。しかしこういうことが町の中に出てくるのだろうかから一つ一つまたお願いしたい。

【若見委員】地域に回る回覧にこういうことが載るといことはあるのか。

【片上会長】啓発にはなるが、回覧は自治会でやっているため、そこに下ろすのはちょっと違う。

【事務局田原】本日配布の資料5の1と2は特定事業主行動計画として精華町役場が立てている計画で、町のホームページに挙がっている。ホームページでは見ていただくことが出来るが、回覧では回していない。

【若見委員】子どもを持っている若い母親だけの問題ではない。高齢者も関わるし社会全体の問題で、できるだけ多くの人目に触れるには、と思う。実際に子育てしている人が手に取るのかなど。広報に出ているミニ通信についても審議会委員になって初めてよく読むようになった。そしたらいいことが沢山かいてある。

【事務局田原】広報媒体としては、ホームページや華創である。各自治会での回覧や各戸配布は、自治会の負担にもなる意味から、紙配布を縮減しようという方向。その分華創に情報を詰め込む、ホームページを充実するというので、そこは少しジレンマがある。

【片上会長】本日は貴重な意見が出てプラスになったと思う。これで議事を終了する。

【事務局田原】積極的にご意見いただいた。また、時間の関係から、発言いただけなかった場合は事務局までご連絡をお願いします。

次回審議会は、10月下旬頃を予定している。

これで平成28年度 第1回 精華町男女共同参画審議会を閉会とする。