

平成28年度第2回精華町男女共同参画審議会 議事摘録

平成28年10月21日（金）13時30分～  
役場庁舎3階 入札室

1 開会

【事務局】 本日の審議会は、事務局から女性活躍推進法の説明をし、委員の皆様研修いただくという内容。昨年11月に第2期の審議会が開始され、新たな委員や、4月に団体の異動により新たに加わった委員があり、メンバーも大きく交代した。男女共同参画の取組で、女性活躍推進法が平成28年4月1日から施行され、「女性活躍」を進めており、国・政府においても安倍首相が「女性活躍」を声高に訴えている。「女性活躍推進」という大きな流れのなか、審議会委員からも制度の説明に関するご要望もあったため、事務局からの説明と言う形での研修の時間とした。

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と位置づけられる会議。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、会議を進行していただくため、会長に会議進行をお願いする。

【片上会長】（会議の成立宣言）

本日の出席委員は 13名中8名。精華町男女共同参画推進条例施行規則第10条第2項の規定により出席の委員が過半数を超えているため、審議会の成立を報告する。

【事務局】 資料確認

※河村委員出席により参加委員9名となる。

【片上会長】 本日の議事内容は、次第のとおり。「女性活躍推進法について」を事務局より説明願う。

【事務局】 <議事1について説明>

【片上会長】 日常生活の中で考えていることも含んで意見また、質問をお願いする。

【田中委員】 4月の女性活躍推進法の施行による、労働基準局との連携はあるか。法には勤務時間のことなどが入っている。先日電通の社員が自殺された。労働時間が大変長時間になっていたようだ。労働時間の管理などの関係は労働基準局との連携はどの様にされているのか。

【事務局】 職場は、労基法に縛られている。しかしこの法律が施行されたことによって特別に何か連携ということはない。

【事務局】 国の段階においては、労働基準局と男女共同参画局とのやり取りはあって政府がそれを推し進めている。ただ市町村の男女共同参画の担当部署に京都府の方から下りてくる時に、労働基準局の方から何かあるかということではない。

【田中委員】 要するに職場改善ということか。

【事務局】 総務部門の方には指示通達というものは来ていると思うが。

- 【田中委員】本来は連携ができればとても良い職場環境が出来るのではないかと思います。
- 【片上会長】企業は、利益追求があるため競争要因が無いと。電通の件、また関西電力の件、最近、長時間労働がまかり通っていること自身が問題で、それは労基法の方で出てくるのではないかと思います。
- 【田中委員】（電通の）あの場合はハラスメントも全部含んだような職場環境の中で仕事していたことが不思議。その職場の上司自体が女性をどの様な思いで使っているのかと。これ（女性活躍推進法）ができれば本当にこれが（長時間労働やハラスメントが）改善されていくのかどうかとそういう思いがある。
- 【片上会長】女性だけでの問題ではない。電通さんでは男性はもっと酷い。企業を守るつもりはないが、企業としてその辺の風土というのがあると思う。いわゆる女性だけ、男性だけということではない。
- 【片上会長】どうしても男女共同参画の話題では女性の就職率や雇用率や女性の管理職率の話題が出るが、女性の雇用の拡大が必要。企業の募集、採用は大卒何人、高卒何人という募集、採用。ここが一番の問題かと思う。これは全職員のうちの女性の管理職の数のことだが、全男性職員の数に占める管理職の割合、全女性職員の数に占める管理職の割合というこの比率が男女で大きく差があるのは問題であるだろうが、分母の小さいところを無理に引き上げようとしても、元々分母が小さいところをどうするのか、精華町の役場もどのように考えるのか。大きな受け皿のあるところで女性の分母を増やして、その比率で女性の管理職を作るということにしないと。8：2（男：女）とか8.5：1.5くらいの比率の中でたくさんの登用と言っても、全員（管理職に）しないと達成しないのではないか。どこの企業も男性社員が多い。少なくとも6割なり7割、9割が男性というところもある。そんな中で3割の女性管理職を実現するには、新入社員から管理職にしなければならない。こんな理屈が諸刃の剣になっているというのはそこだ。女性の管理職登用はやらないといけませんが、どこかで目標値設定の改良をしなければと思う。
- 【事務局】精華町役場の女性管理職は、10%もない。7とか8%。現状は保育所長3人だけ。一般事務職員の管理職は全て男性。これはあまり宣伝できない数字だがこれが実情。職員の男女比は女性職員4割程度。これを考えても一般職で女性管理職がゼロというのは低いと認識をせざるを得ない。女性職員が1割程度であれば、悲観的な数字ではないがそうではない。また新規採用職員の受験者割合でいうと半分程度は女性と聞いている。決して女性職員が少ないわけではないし、入ってくる職員の内半分は女性であることから、精華町の現状は苦しい状況。
- 【事務局】データの分析でいくと、分母に併せた数で比較する考え方が正しいが、分母としての女性の比率を上げようとするところに着眼点があり、その結果として女性の管理職を増やすということ。目標値としては何割と決めておいて、採用も増やすという全体の好循環になるようにとの考えで目標値を決めている。分母と同じ数だけであれば、1割しか女性がいなかったらずっと1割のまま、それでいいということになってしまう。そうではなく目標値として数字は掲げるということ。

- 【田中委員】精華町の場合何故女性管理職がないかという、やっぱり、資料 2、P2 にある法の基本原則の 3 番「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」とある。女性管理職に指名しても断る人が沢山いる。それで今、保育所の 3 人しかいない。私達は常にこの男女共同参画やる時に何故女性管理職が少ないのかを十数年間ずっと言っている。以前にも課長職の女性がいた。その職員が退職して以来女性の管理職が保育所のみというのが精華町の実態。もっともっと女性が自分達の職業に自信を持ち、前を向いてやっていかないといい土台や見本もできない。そこに精華町の女性職員が全部右にならえとなっている状況が続いている。
- 【事務局】非常に優秀な女性職員も沢山いる。例えばその予備軍の係長や課長補佐には女性が沢山いる状況。例えば 2, 3 年前に課長職の女性が、希望降任の制度を使って課長職を降りたということもある。管理職になる女性にとってはどうかということもある
- 【田中委員】とてももったいない状況。優秀な方がもっともっと精華町役場で女性管理職になって色んな部分で活躍して欲しいと思っている。断るのはもったいない話だと思う。
- 【片上会長】断ることは民間でもある。
- 【田中委員】いいチャンスを逃してしまっている。
- 【片上会長】管理職になると動かなくてはいけない。男性は単身赴任があるが、女性は大変少ない。民間でもその辺が出てきている。
- 【田中委員】やっぱり両立が難しいというところか。
- 【河村委員】私は公務員をずっとやってきたが、私達が勤めていた頃は「子どもなんか産まないでくれ」というような状況だった。しかし、こういった男女共同参画の話をする事によって、今は一人の子どもを産んだら 3 年休みが取れる状況になっている。このことは素晴らしいと感じている。確かに管理職への声がかかってもやっぱり自信が無い、などいろんなことを考えたらなかなか出来ないが、家族の協力というのが大事。それでも声を上げることで徐々に実を結んでいると感じる。
- 【吉井副会長】今の話につながるが、女性自身の意識改革ということが出てきたと思う。精華町役場で女性が何故昇進を断るのか。そこを分析する必要もある。各個人の家庭の事情で断られてはい終わりと言う風になっているところがあると思う。断る理由が本当に家庭の事情なのか、ひょっとすると今管理職の男性の働き方を見てそれが厳しすぎて、そんな働き方は出来ないということなのか。まさに管理職のロールモデルが無い。それで女性が男性管理職と同じようには働くことが出来ないということで断っているということもあるかもしれない。男性自身も、今回女性の活躍と言っているが、男性の働き方も見直さなければならないし、女性自身の意識も、ずっと昇進せずに働き続けるなども見直しが必要。例えば管理職の研修を女性向けにも手厚くする。などによる意識改革は、入職した直ぐから男女共に管理職への昇進についての研修などを手厚くすることで、徐々に増えていくのかと思う。この法律自体は 10 年の時限立法で、10 年間である程度のところまで達成するという目標を持っていると思うので、この 10 年間でできることはやっていただくということ。町でできることと、国がやらないといけないことがあるので、町で出来ることはできるだけ少しずつでもやっていた

だきたい。

【片上会長】商工会の吉田委員は、企業としてどのように思われるか。

【吉田委員】全然違う話になるが、昨日妻と食事をしながらある富山の議会議長が高校生か、学生の女性にセクハラをしたことを話した。その議会議長は徹底的に反論する、首謀者も名誉毀損で訴えるというくらいヒートアップしていた。あの年代の考え方は、女性を軽視した時代があつてそれがずっと続いていた。当の議員は終戦前くらいの生まれた方だと思う。一方女性は警察にも相談していて、女性からしたらすごく侮辱されていると。そこで何故それ程主張に差が出たのかと議論をしていた。やっぱり公的な立場にある人がもっともっと勉強をするというか、女性に対する視線をもっと変えていかないといけない。まだまだ女性を軽視しているような時代の方が世の中を握っている。ずいぶん前も東京の知事選で石原さんがちょっとした一言で女性を敵にまわしてしまった。公の人はそれぐらい言葉も重いから、もっと女性に対する考え方や知識をつけないと。今の若い方はこういった時限立法も出来て男女共同参画の時代になったら、そういった情報も出てくるが、まだまだ昭和一桁年代が世の中を握っているのだから、そういった勘違いが出てくるのかと盛り上がった。今度アメリカでも初めての女性大統領になるか否かで随分盛り上がっている。しかし片や男性の候補も意外と人気がある。何に人気があるかというと、独創的な女性に対するような発言も思い切って言う。それに対する評価も逆に或るというような世の中。まだまだそういう方々の勉強不足が世にはばかっているのかと思う。私も話し方に注意するよう言われていて、今までと話し方も変わってきている。言ったことは取り消せないが、ついつい話してしまう。まだまだ世の中こういった法律が出来ても実際はどんなのかなと思っている。

【片上会長】声に出さないと進まない。言うことがこれからの世の中を作ると我々は考えている。男女共同参画の委員をさせていただいて、声を出すことが大切だなと思っている。

【田中委員】啓発が大事。男女共同参画というのは、女が偉くなることだと男性は思っていたと思う。そうではなく実際のところを様々な人に啓発していく、それによって少しずつ見直されてきているという部分がある。ふれあいまつりでも啓発していただいているが、その時に男性の声を聞いたり見たりすると、進んできているんだと、考え方も変わってきているんだと感じる。目に見えて変わってきていると思う。こういうことももっと行政側からまず見本を見せないといけないと私は言っている。行政側から常に発信していただくことがものすごく必要だと私は思う。これからも前に進んでいくには常に情報発信をしなければならないと思う。

【吉井委員】最近旧姓使用のことが出てきか、精華町の役場は旧姓使用が出来るのか。

【事務局】できる。今実際に1名が旧姓使用をしている。制度を整備した。

【片上会長】企業は前からやっているのではないか。

【吉井副会長】大きい企業はやっているが、小さい企業はなかなか使えないと聞く。

【片上会長】私のいた会社は随分前からやっている。

【吉井副会長】市役所では出来ないところもあると聞いている。それは女性が働きにくくなる要因の一つなのかなと思う。

- 【片上会長】町としてどの様に考えているか、国も最低賃金とか言いながら、非正規雇用の社員。ここを改善しないといけない。同一労働は同一賃金と言っているが、非正規の方は管理職には大変なり難い。女性の非正規雇用者の割合は高いと思う。今、アルバイトが減っているため、労働力不足から、正規の人が増えてきているという風に聞いているが、まだまだ非正規雇用が多い。役場の非正規雇用と正規雇用の比率はどうか。
- 【事務局】今ここで正式な数字は掴めていない。役場の本庁の2階のフロアではアルバイトの方や嘱託の方が多い。保育職場は正規職員と半々くらいになっている。それは正規職員の募集をしても来ていただけないということもあるが、嘱託で時間を決めて勤めたいという方も多い。職場を守るという意味では、本町ではいわゆる労働組合は正規職員だけではなくて、非正規職員の嘱託職員が入ることのできる組合もある。保育職場については、かなりの人数で入っている。ゴミの収集の部署も正規職員2人、嘱託職員6名だが、そこでも労働組合に入っている方もいる。労働状況について話し合いをする場を持つことが出来る。
- 【片上会長】結局この法律は女性の人による労働力を増やそうという単純な動きになっていると思う。労働力不足からそれを補うために、女性が働けばいいじゃないかという風に考えられなくも無い。本来は労働者と企業との間は正規の社員で仕事して、キャリアを踏んで、昇格をして昇給もしてというパターンになると思うが、どうも労働力が足りないからという単純な考え方でこの法律が出来てしまっているのではないかと。埋め合わせという感じがすごくする。本当はそうではなく、本当の完全雇用、終身雇用という意味ではなくて。雇用はやはり正規職員と企業という風に位置付けていかないと。その中で時間の選択性や、職種の選択性など色んなものがあることでそれでも社員契約だという風にしていけば良い。女性もある一定の時間が過ぎた時には通常勤務に戻れるわけだから、今は5時間や6時間で働きたいと言っても、社員規定にないと言われて退職し、非正規雇用の仕事に就いている。法律的にも環境的にもここに改善が打てないのかと思う。年齢的に定年を65とか70にするということもあるが、日本の場合は移民の受け入れもあまりやってないので、日本の中の労働力補強はやらないといけないが、社員として働き方の選択を色んな形で出来るよう改革できないかと思う。
- 【事務局】この法律が、女性を便利使いが出来るようにと、そうとられないようにする一番大事なことは、本人の意思を尊重させるということをしていかなければならないと思っている。
- 【高石委員】女の人はやむを得ず辞める時期があったとしても、子どもの手が離れるとまた働きたいという人はたくさんいると思う。再就職する時の条件などはこの法律の中で保障されているということはないのか。今は再就職であれば非正規雇用しか道がない。再就職の人は正規採用であれば女の人をもっと働きやすいと思う。現状はどうか。
- 【事務局】一旦リタイアしてから又戻るということは、稀なケースでは無いので、法で守られたらと言う思いは理解できる。今は産休、育休が3年取れるが、そういった制度を充実させることで再就職という高い壁を越えなくても正規の職場に戻れるなど、そういったことを充実させることが大事ではないかと考える。

【片上会長】続いて、第2番目の「女性に対する暴力をなくす運動」期間の啓発について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】＜議事2について説明＞

【片上会長】今の件について、ご意見や提案など。

【田中委員】最近が高齢者に対する暴力、児童虐待、それから男性に対する暴力これが増えていると聞く、そういう部分で行政はどういう啓発をしようと思っているのか。

【事務局】まず「女性に対する暴力をなくす運動」これは国、内閣府で定めている期間、名称をそのまま準用して啓発をしている内容。今田中委員の発言にもあったとおり男性に対する暴力も、高齢者に対する暴力も増えているのが事実。男性、女性という面でいうと、デートDVなど若年層のカップルにおいては、被害者のうち4割が男性。言葉や身体的暴力があると聞いている。ただ、身体的暴力については、いまだ圧倒的に女性が被害に遭うことが多いことは変わらない事実。立場の弱い、力で負けてしまう女性に対する暴力を根絶することの啓発を、国や京都府と一緒に啓発してゆくことに重点を置いた期間であることについてはご了承いただきたい。精華町の取組はこの期間以外でも、男性相談カード作成し、この庁舎内にもカードを置いていて、京都市で実施している男性相談の相談先を案内している。精華町で言えば、大和の家に委託している、こころの相談室で男性の方も相談しやすいようにと今年度当初から、以前の「家庭こころの相談室」という名称の家庭という言葉をとって、「精華町こころの相談室」と改め、チラシも一新し男性にも手に取っていただきやすいデザインにした。男性にも相談していただけたらという思いだ。また、高齢者については、高齢者虐待対応で高齢者虐待防止センターを福祉課で設置している。そちらは地域包括支援センターなどと連携協力をしながら取り組んでいる。全く人権啓発課で関係ないということではなく、高齢者においてもDVがあれば男女共同参画係と福祉課や地域包括支援センターなどが連携してケースの相談に当たったり、どんな風に対処したら良いかということを考えたりしている。全く取り組まないということではないが、今の啓発期間には含まれていないということについてはご了承いただきたい。

【田中委員】11月15日の啓発について、詳しい時間は。

【事務局】午前10時30分からガーデンシティで、午後3時30分からアピタで実施。

【片上会長】その他意見等がなければ、これで終了とする。

【事務局】活発に議論いただき感謝する。レジメの3番目、次回会議日程について、2月の下旬に予定している。今年度の総括や29年度の事業計画といった内容。

【事務局】本日は大変お忙しい中ご参集いただきありがとうございます。精華町でも昭和の時代には総務課長、総務部長、助役に就任した女性管理職がいた。そういった点では先進的であった。町議会でも非常に女性の割合が高いため、女性が活躍できるも土壌はあると思っている。今年度、事業主としての町の計画「特定事業主行動計画」も策定しているので、この計画に恥じないような内容で進めたいと思う。今後とも皆様のご協力をお願いしたいと思う。  
(以上)