

令和 6 年度取手市男女共同参画審議会

◆開催日時:令和 6 年 8 月 22 日(木)午後 3 時 00~午後 4 時 30 分

◆開催場所:取手市役所 新庁舎 201 会議室

◆出席者(敬称略:五十音順)

【委員】青木照江、岡田弘文、賀曾利清、櫻井由子、志村俊晴、下園淳子、間宮真知子

【事務局】市民協働課 課長(海老原)、課長補佐(加藤)、係長(竹屋)

【傍聴人】あり(1 名)

◆欠席者

無し

◆配布資料

・会議次第

・審議会委員名簿

・統計データ(審議会委員の女性割合、地方公務員の女性管理職割合)

・令和 6 年度年次報告書(令和 5 年度実施分)

・いばらきダイバーシティ宣言について 宣言(案)ほか資料一式

・令和 5 年度【職員向け】育児休業取得についてのアンケート 集計結果ほか資料一式

1. 開会

事務局から、取手市男女共同参画推進条例施行規則第 9 条第 2 項により、委員の過半数の出席(委員 7 名全員出席)のため会議が成立していることを報告。

事務局から、審議会開催にあたって以下の事項を確認し、出席委員全員が賛成。

①取手市男女共同参画推進条例施行規則の第 9 条第 5 項により、会議は原則公開とする。

②議事録は要点形式とし、会長以外の発言は「委員」と表記したうえで、公開する。

③議事録確定方法は、事務局作成の議事録をメールにて各委員に確認し確定する。

④議事録作成のための補助手段として録音したデータは、議事録確定後に消去する。

⑤審議会に関する文書は事務局内で処理し、決裁する。

2. 会長あいさつ

3. 議事

第 1 号 第四次取手市男女共同参画計画年次報告書(令和 5 年度実績)について

事務局から配布資料の訂正(P21 事業番号 42 「家事・育児シェアシート」と「家事・育児シェアパンフレット」)の 2 つの表記が混在しているため、「家事・育児シェアシート」に記載を統一する。なお、P23 事業番号 50 についても同様)

(事務局から資料に基づき「2 基本目標及び主要課題ごとの各事業評価のまとめ」(P6)、「3 基本目標の達成状況」(P7~9)について説明)

○会長

事務局の説明に対し委員一人ひとりからご意見を伺いたい。

○委員

二点ある。まず、全体として事業評価は概ね A または B ということで、この評価方法に限界を感じる。事業評価は進捗状況の把握と、成果が上がってない取り組みについて見直しをかける、という 2 つの目的がある。しかし、この評価表は成果指標がないものが多く、取り組みを行っているというだけで A、B 評価となってしまうと、課題が見えづらくなっている。事業全体を見ると、おおむね 3 つのタイプがあり、およそ 7 割が市民に対する直接的なサービスで、これは予算もつきやすく数値目標がないものも評価がしやすい。残る 3 割のうち 2 割が意識啓発で、最後の 1 割は市役所内部の参画体制の整備である。この 2 割の意識啓発の部分の成果が分かりづらい。本来は市民へのアンケート調査でも実施しなければ分からないが、毎年アンケートするわけにもいかないの、その場合は評価不能で良いと考える。現行のフォーマットをそろそろ見直しても良いのではないかと。理想を言えば、取り組みの実施有無と効果の有無という 2 つの評価が別立てであるべき。取り組みを行ったものの効果はなかったという事業は当然あり、その場合は取り組みを見直さなければならない。

もう一点、審議会等委員の女性割合について、すべての審議会等について数値目標に到達させるのは大変だと感じる。いずれの審議会も重要とは思いますが、ある程度絞ることも必要ではないか。例えば、市の計画事業であるとか、防災、教育など根幹となるような審議会をピックアップし、それらについて、委員を六割四割の比率に近づけるとした方が現実的ではないかと感じた。また、庁内推進会議に協力を依頼するというより、庁内推進会議からメッセージを出すというのが本来の役割ではないかと考える。

○会長

御意見のとおり、審議会等における女性委員の割合については庁内推進会議でマネジメントをすべき案件と捉えることができる。

○委員

全体として、目標値については達成されてないのに B 評価というのはいかがなものか。自己評価で努力したから良い評価、というものではないだろうと感じた。目標値が達成されていない達成度というのは、どうあるべきかと言うのを、見直すのが必要と感じた。

○会長

課題分析について、よりシビアになっても良いのではないかと、という意見。

○委員

他の委員からも意見がでており、報告書を見ると、「達成度」として A～D 評価とあるが、あくまでも成果があった場合に B 以上になるとされている。一方で、中身や内容について各課が自己評価しているのは、同じ指標を使っているが、「進捗度」となっている。ここで自己評価しているのは、自分たちが立てた計画をどの程度できたかという進捗であり、ここに成果が含まれていないのではないかと。「達成度」と「進捗度」が混ざってしまっていて分かりづらい。成果というのは、計画を進めていても成果として結びつくのは時間差があるため、分けて考える必要があるのではないかと。言うまでもなく、単年の取り組みにより成果がでるということは少ないと思われる。単年だけで見ると自体に限界があり、計画通り進めたその取り組みが、次の年、さらに次の年に成果として出ることもある。例えば、職員の管理職の女性割合というものがあるが、退職により課長の女性割合が少なくなったとして、係長の人数が少なければ、翌年以降に課長になる人も少なくなる。課長になる人を増やすということは、まず係長になる人を増やすということ。そのような視点が必要と感じた。

○会長

管理職の養成という点でも、数年先を見越して裾野を広げていく必要があるという意見。

○委員

一つは、数値基準がはっきりした目安としての物差しがないことが大きな問題だと思う。数値としてこの基準に達しているのであれば50点なのか70点なのか100点なのかという数値の目安があれば良い。民間会社の人事評価には数値目標があり、評価では、その達成度についての項目が必ずある。市役所も、その目標値に対してある程度見える化して物差しを出してあげると、担当もそれを目標値に具現化しやすいと思われる。評価に関しても、課長職はこの程度、係長職はこの程度、というように職種別にある程度の目標数値を出してあげないと、基準がわからない。私たちは部外者のため市役所内部での昇進基準は分からないが、はっきりとした目安は出してあげたらいいと感じた。

○委員

今、議論していることは男女共同参画社会の実現に向けた進捗状況を表す評価がAとBばかりでCとDがなくなってきたということだと思うが、このような結果になってきたということは、全庁的にどの課も男女共同参画に取り組む、という意識づけの結果の現れだと思う。男女共同参画の所管も、これまで様々な課が担ってきたが、今回の評価表をみるに、例えば課によっては、男女共同参画がメインの仕事ではないけれども、男女共同参画としてはこのように進んでいて、このように自分たちは工夫している、ということの評価であると私は思っている。その意味では、その評価の個別のつけ方については個人的に思うところもあるが、どの部署も横断的に全庁で意識をもって男女共同参画に取り組んでいるということがわかるという点で、私は評価したい。

○委員

他の委員から意見が出ておおり。この評価表を見るとAとBしか見当たらないが、自己評価で努力したからB評価、というのは違うのではないかと感じる。

○会長

自己評価というものはなかなか難しいものだと感じる。私たちの中には長く審議委員を務めている方たちもいて、昔は、計画に掲げる取組に全く手をつけなかった、あるいは単にパンフレットを配った、というだけでは「C評価ではないのか」と。そのような過去の評価の経緯も知っているので、確かにもう少し評価を厳しくしたほうがいいかもしれないと感じる。私たち審議委員もそのような点を踏まえて評価していきたいと考えているが、それを管理する立場として庁内推進会議があるわけなので、そこは市に委ねたいと思う。異議が無ければ次の議事へ進むが異議はあるか。

(異議の声なし)

第2号 いばらきダイバーシティ宣言について

(事務局から資料に基づき説明)

○会長

事務局からは、宣言(案)の下半分に記載した3項目について男女共同参画の視点から議論いただきたいとのこと。ここで、私からも議長という立場で発題をさせていただくが、“ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境の整備をすすめ”、とあるが、“配慮する”だけで良いのか。ワーク・ライフ・バランスという考え方が既にあるのだから、それに基づき人生設計をしていくという意味で、“基づいた”であるべきではないかと感じたが、委員の皆様から意見を伺いたい。

○委員

横文字の言葉は初めは斬新でも古びるのも早い。“ワーク・ライフ・バランス”という言葉が入るといのは、一体いつの時代の宣言なのか、というのが率直な感想である。

○委員

”ワーク・ライフ・バランス”は、使い古された言葉という印象がある。それに代わるものとして、第六次取手市総合計画(とりで未来創造プラン 2024)で”ウェルビーイング”(※身体的・精神的・社会的に良好な状態であること。)というような言葉が使われているが、これもまた、いずれは古くなっていく。男女共同参画という考え方がだいぶ様変わりしてきているように、このダイバーシティ宣言についても宣言したから終わりというものではなく、時代によって変わってくるものであると思う。その意味でも、”ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境の整備をすすめ”の部分については、ほかに適切な言葉があれば代えてもよいのではないかと感じる。配慮すれば良いのか。配慮したからあとはそちらの問題である、という印象も受けた。さらに、三番目の部分に、「ダイバーイパーシティ取手」の実現だけではなくて、第六次取手市総合計画にある、”住み続けたいくなる”、つまり持続可能というようなニュアンスを入れても、そこで取手らしさもでるのではないかとと思われる。

○委員

「ワーク・ライフ・バランス」の部分について、文言としては、”配慮する”を”基に”と変更したほうが良いと考える。

○委員

ワーク・ライフ・バランスに”配慮した”という文言は、現在、宣言している多くの自治体でも使われており、この部分はほぼ形が出来上がっていて変更しづらいのではないかと。

○委員

宣言内に、「ダイバーシティ」と「多様性」と両方あるが、どう意味が違うのかと聞かれたら私にもわからない。あえて横文字にする必要があるのか。抽象的な言葉に振り回されると余計な解釈が生まれかねない。横文字を使わないで済むのであれば、”それぞれの価値感やライフスタイルの違いを尊重した働きやすい環境”などの言い方に変えたほうが良いと感じた。

○委員

個人的には、事務局案の”ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境の整備をすすめ”というのは、素晴らしい言葉だと感じたが、他の委員の意見を聞いて、仰るとおりと感じている。

○会長

では、二号議案についての御意見は以上でよろしいか。

(異議の声なし)

○会長

では、宣言(案)について、事務局で論点をまとめ進めていただきたい。今後、宣言(案)を改編・改善したいという場合は、また事務局からメールしていただき、皆様方からご承認をいただきたい。

第3号【職員向け】育児休業取得についてのアンケート結果について

(事務局から資料に基づき説明)

○会長

資料の13ページや14ページなどの記述は、本当に切実な声が記述されている。消防職員は特殊人材というか特殊要員だから誰でもできるわけではない。代替要員がいないと成り立たないのではないかと。皆様方からご意見をいただきたい。

○委員

消防職員からの、代替えができない、人員が少ないといったような声や、市の職員のなかにも、上司から嫌みを言われたような記述があったが、そのようなことがあると、どれほど取得を促しても実際には取りづらいし、言いづらいのかなと感じた。このアンケートを実施したことにより、職員の本音を聞くことができたのではないかと感じている。言う側は何げなく言うが、言われた側の気持ちという点ではアンケート結果からあらためて感じた部分がある。

○委員

消防職については、やはり適正人員の下限ぎりぎり、職員は余裕のない状態でやっているので、自分一人だけが育児休業を取るということはできない、というような声を耳にしている。消防は最低人員で職務にあたっており、消防のスペシャリストの資格を持っていると、非番で呼ばれることもある、と。消防職だけに限らず、市役所の各課も業務量が増えているにもかかわらず、その業務量に見合うだけの人員が確保できていないと思う。とにかく人員の確保につくる。

また、今回のアンケートは育児休業がテーマだが、今後は介護についても同様の問題が出てくる。消防職員の親としては、自分たちの面倒は自分たちで何とかしよう、となってしまう。

もう一点、このアンケートの中で育児休業・休暇制度について、様々なパターンの制度があることを知ってはいるものの、積極的に活用してこなかった、というような回答も一部見受けられる。これについては、庁内でのさらなる周知徹底が必要と感じた。

○会長

代替要員の確保と制度の周知徹底の二点については非常に重要な問題だと思う。

○委員

役所の人員削減の流れがずっと続いてきたので、おそらく人的余裕は無いと思う。職種によっても差があると思うし、代替えが効かないというのは重々承知しているが、一般職については、職員の意識に柔軟性を持たせるしかないのかなと思う。自分の経験上、一般の行政職については替えが効かない人はいないと思う。課長でも部長でも休んだからといって仕事が止まるということは絶対に無い。役所はそういう組織だと思うので、どんな優秀な職員であっても「自分がいないと困るだろう」と思わないほうが良い。

もう一点、育児休業は突然発生するものではなく、いつから、というのが事前に分かるもの。病欠などに比べ、組織としては対応可能な部分であるはず。

○委員

市役所の場合は、Aさんが休んだ場合、そのAさんだけしかできない仕事という形では無理がある。誰かが休んだ場合に、そのフォローができるシステムを構築していかないと難しい。民間での取組事例を紹介すると、バレーボールを参考に周囲の職員が仕事のフォローをする仕組みがあるが、このような仕組みを作っていくと難しいと感じる。また、将来的には、自分の親、いわゆる老々介護の問題が必ず絡んでくる。これに関しても休みが取れるのかと。

また、先ほど消防の事例として、他の職員に休まれると非番でも出勤しなければいけないことがあるとの意見があった。一般行政職とそれ以外の場合では、仕事の割り振りパターンもある程度考慮して進める必要がある。

○委員

私は市の職員へのイクボスセミナーを担当させていただいているが、肌感覚として、数年前とは意識が随分変わっていると感じている。ただ、職員の意識が変わっていてもそのような環境になっているか、というと、そうではない部分がある。最近では、男性の育児休業も増えてきて、その人達の成功体験とその部署の問題点や解決までの事例を他の職員にも共有することができてきて、良い傾向だと感じている。その意味でも、このアンケートは今まで自分には関係ないと思ってた人たちにも、将来このようなことが必要になってくる、ということが分かり、また、他の委員からも、この後には介護問題があると意見がでており、育児休業というのは、つまり入口であって、それから養育支援という、もうひと仕事があり、介護があり、いろいろと出てくる。育児休業を入口に、お互いに補い合う、そういう環境ができてくればと思う。ただ、世の中が人手不足と言われるなか、

市役所だけが人員確保できるかという点、とても無理だとも思う。特に専門職、技術職については、そういう人たちの増やしていく、というようなところから始めていくこともまた必要と感じている。他の仕事に関しては、省力化が進み AI などで何でもできてきているので、昔の業務量とは大分変わってきていて業務も改善できるはずなので、他の人の仕事もできるようになるとか、そういうことで対応していくことも考えていくことが課題と考える。

○会長

業務改善・多様化、そのようなことも組み合わせていったらどうだろうかという提案である。

○委員

まず、育児休業に関する周知方法が悪いのではないかと。弊社では、現在、男性の育児休暇の取得率は取得日数に個人差はあるが、ほぼ 100%となっている。子供が産まれる半年ぐらい前から、何月に産まれる予定だから「この日から休みます」という仕組みができています。やはり仕組みづくりに問題があると感じた。

○会長

民間の先進事例を聞くことができた。

○委員

今回、消防職の現状を知り、世の中では育児休業や介護休業が取りづらく、先ほどはすごく良い会社の例を伺ったが、世の中全般を見渡すと、決して良い制度を持つ会社ばかりではないため、市役所は恵まれている職場なのだろうと思う。私は普段から、若い人には、どのような環境にいても、その置かれた環境の中で、それに沿って暮らしていくしかないということを伝えてはいるが、改めて、多様な働き方があって多様な生活があるということを知ってもらいたいと感じた。

○会長

三号議案についての御意見は以上でよろしいか。

(異議の声なし)

○会長

様々な意見交換ができたと感じた。これですべての議事が終了したので事務局へお返しする。

4. 閉会

○事務局

本日は御審議いただきありがとうございます。委員の皆さまからいただいたご意見をまとめ、副市長をとする庁内の推進会議に報告させていただきます。

その後、年次報告書をホームページで公開させていただきます。

(16 時 30 分閉会)

以上