

別記様式（第3条関係）

## 会 議 録

### 1 会 議 の 名 称

令和4年度第1回石岡市男女共同参画審議会

### 2 開 催 日 時

令和4年8月3日（水）午前9時00分から午前11時00分まで

### 3 開 催 場 所

石岡市役所 本庁舎2階 202会議室

### 4 出席した者の氏名

清山委員、古谷野委員、大塚委員、長谷川委員、松本委員、谷島委員、関委員、田神委員  
岩堀委員（委員9名）

谷島市長

事務局：門脇公室長、荒張課長、島田課長補佐、海老澤係長、平松主事

### 5 議 題

- （1）第2次石岡市男女共同参画基本計画後期実施計画の策定について
- （2）令和3年度基本計画（前期実施計画）に基づく実施事業について
- （3）第2次石岡市男女共同参画基本計画成果指標の進捗状況について
- （4）令和4年度基本計画（前期実施計画）に基づく実施予定事業について

### 6 審 議 の 内 容

議事録のとおり

### 7 担 当 課 の 名 称

市長公室 政策企画課

1. 開会

2. 市長挨拶

3. 委員・事務局自己紹介

4. 諮問

5. 清山会長挨拶

6. 議事

清山会長により議事の進行

■ (1) 第2次石岡市男女共同参画基本計画後期実施計画の策定について

事務局：資料1に基づき説明

会 長：計画策定スケジュールについて、パブリックコメントの前に1回だけ会議が開かれて、そこで素案が提出されると思うが、その後すぐにパブリックコメントに入ってしまう、パブコメ後、それを受けた修正案が出された後は、会議は開かれぬ予定となっている。市の都合だとは思いますが、もしそのスケジュールでやるとなると、最初の素案が出た段階で相当意見を言っていたら実質的に仕上げていかないと難しくなってくる。あと、パブリックコメントの前に皆さんの意見を受けた形で作った案をパブコメの会議の時に初めて出すのでは、大変な修正作業が出てしまうような気がする。それで当日答申というのは離れ業に近いので、途中、もし会議が開けないということであれば修正案をメールで送るなどして委員から意見をいただいた方がいいと思う。

事務局：できるだけ多くの皆様の意見を反映させるという点では必須の作業だと思うので、お集まりできない場合には情報を一度見ていただく環境を必ず取りたいと思う。

■ (2) 令和3年度基本計画（前期実施計画）に基づく実施事業について

(3) 第2次石岡市男女共同参画基本計画成果指標（進捗状況）

事務局：資料2・資料3に基づき説明

委 員：資料3の折れ線グラフについて、市の管理職のところと同じような低迷線にいるということは、最初からずっと変わらずというような感じがする。次世代認定マーク「くるみん」取得企業も、石岡に対象の事業者が何社あって、それがずっと増えないで2社のままとするのは、やはり変なのではないか。何が原因でこうなっているのかというのがとても不思議に思う。

委 員：くるみんマークの目標値4社となっているが、これは前期の中で4社ということなのか。それとも前期の目標の中での進捗というように読んだらいいのか、ということが一点。それから、男性の育児休業が20%ということだが、だいたい男性の方だと4～5日くらいなのか、1か月とか取られて

いる方がいるのか、その辺を知りたい。

事務局：まず、石岡市の管理職に占める女性の割合の変動がないということで、この要因については、きちんと総務部門の方に改めてどういったところに原因があるかという点については確認の方をしたうえで審議会の方にご回答させていただきたいと思うが、やはり我々が議論する中では、モデルとなる・先輩となる管理職というのがまだできていないのではないかと、目標となる「ああいう女性管理職のようになりたい」というモデルケースというのがまだできていないのではないかと、というところがある。あとは管理職としてキャリアアップしていく研修とか、市役所もいろいろな分野があるので、それぞれの分野で活躍できるような、そもそもの資格や経験を積ませていくところで、男性と女性と間に差があるのではないかと、いろいろと議論していく必要があるのではないかと、という話が出ている。

次世代認定マークのくるみんについて、こちらは市内全体でどのくらい企業数があるのか手元にはないが、取得しているのは今のところ2社ということで承知している。この辺については周知・PRをやっていく必要があると思う。

会長：これは市内に本社がある企業という風に理解してよろしいか。他のところに本社があって、事業所がこちらにあるという場合は、くるみん適用の事業所という風になると思うが、そういうのはこの中には入っておらず、「事業所はあるんだけど」、「働いている人達はいるんだけど」という感じなのか。石岡市内に本社がある企業や団体等はどれだけあって、ということは情報提供として頂いた方がいいかもしれない。

事務局：補足させていただくと、まず、女性の管理職について、課長補佐以上が管理職となっているが、課長補佐になるためにはその下の係長になる必要があり、これまで係長試験を受けるという女性の方が非常に少なかった状況がある。なぜかと申し上げれば、やはり係長以上になると実務部門のリーダーになってくるので、非常に大変であり、女性の方は家庭の中の役割等も女性の方が労力を割いている部分もあるので、そういった現状もあるのかと思う。ただ、今年度からの昇任について、係長試験を無くしており、本人の意思や上司の推薦などによって昇任できるような制度を作っている。そういった観点から、管理職になる前の女性の係長が今後増えていこうと思っている。また、職員である中では最上位の階層である部長級においては、今年度の人事異動で女性の部長級が誕生している。

くるみんについては、正式な数字を調べてご回答申し上げるが、全体の計画の中では累計で6社を認定するという計画であり、その中で、中間の目標として4社を認定していくというところである。

#### ■（４）男性職員の育児休業等取得にむけた取組みの現状

事務局：資料4に基づき説明

会長：今の育児休業の取得期間とか取得率のカウントの仕方は総務省が決めたやり方があり、100%を超えてもいいということになっているのでその算出式に則ってやった方がいい。今の状態だと他の市の出し方と少し違うのではないかと。

事務局：わかりました。

会 長：まずこの計画を作る段階で 2020 年までに指導的立場に就く女性の割合を 3 割にするという政府の目標があった。それで課長級以上を一般的に指導的立場とするので、課長級以上にするべきではないかという意見が相当出たけれども、石岡市はまだその状況にはないからといって、はっきり言って事務局から泣き落としにかかった形で、課長補佐級にし、数値も 20%に留めたということがあるにも関わらず、まったく前進していないというのは、その当時の計画作りの時の事務方の消極的姿勢を反映していると思う。

委 員：そこまで言うと言いすぎではないか。私は 10%でも結構すごいと思っている。私の会社は 1,400 人くらいの会社で役職は百数十人だが、女性は一人だけ。さっきの話で思ったのが、その下の係長を増やさない限り絶対ここは増えない。だから、先ほど試験を無くしたと言っていたのは、非常に素晴らしい取り組みだと思うし、その中でこれからそういった方が増えていって「私もやってみようかな」という方が増えていくのは非常に素晴らしいことだと思う。

会 長：市長が変わって新しく今年から係長試験が無くなり、それによって人事課と相談の上、女性で係長になりたいという気持ちを醸成したり昇任を受ける人が増えるというのは大きな進歩だと思う。ただ数字的に言えば、例えば茨城県で言えば鹿嶋市が 35%を超えており、これは全国ランキング 7 位で、この鹿嶋市の数字というのは実は前回の市長が市長になってから 2 期連続くらいで大きく数字を上げられた。だから今回チャンスで、石岡市で新しく市長さんが変わられて、係長試験を無くしたというのは、本気なんだと私は思う。そういう試験の方式とか、変えようと思ったら変わる。全国ランキングのトップクラスのところは 5 年で 10%以上上げてきている。今、茨城県は県庁職員の女性管理職割合は全国の平均より低いですが、女性の管理職割合を 5 年間で急速に上げるという県の数値目標を出している。そのためには係長になれる人たち、その次に課長補佐級になれる候補者がどのくらいいるかというのをリストアップするのは当然で、そこに対して一定支援をするということ、他の自治体のロールモデル的なところのやり方をぜひ参考にして、それを今度の計画づくりに活かしていったらいいと思う。育児休業の取得率も龍ヶ崎市は 133%で全国ランキング 1 位となっている。茨城県内の自治体だからできないというわけではなくて、やる気になれば絶対達成できると思う。特に休暇なんて言うのは 1 年～1 年半の間に 10 日を取るとか、あるいは子供が生まれたときに、妊娠前から 10 か月くらいの期間があって、その間に 5 日間取るとか取らないとかという話で、計画をすればできるはず。それを、育児に参加されないということ自体が石岡市のブランドを棄損していると思う。

委 員：結局取らないのは取れないような環境にあるから取れないのかなって思ってしまう。

会 長：事務職の上の人からすれば、本人ならまだしも男性の配偶者の方が休むっていうと、「休まなくても何とかならないか」という気持ちがあるくらい、仕事がきついのかなと思ったりもする。

委 員：育休の取得の前にまず普通の有給の取得はそもそもどうなのか、というところもある。有給も取れてないのに育休を取る環境ではないと思うので、まず有給を取れる環境があるか、もしあまりないのであれば、まずは有給をとっていきましょうよ。もしそこに育休が重なるならそこをぜひ育休を使ってください、そしたら自分の有給もまだ残りますから、という案内を本人や上司の方にお知らせするという方がいいと思う。

委 員：取れないということになると、市役所はブラック企業なのかなと思う。市役所っていうのはほかの

企業のお手本であるべきだと思うので、市役所が前向きな姿勢でやっていれば企業の方もそれなりに考えが出てくるのかなと思う。一番問題だと思うのは資料3のところの進捗状況の報告で、初期値と現状とがあまり変わらないというところで、結局あんまり進んでいないというのが現状かと思うので、進めなかった理由はなんなのか。

委員：今までの話の流れを聞いていて、担当の方も今年の4月からやっているということで、前に言っていたことをまた代が変わって同じようなことを言っており変化がまったくない。できれば同じことを言われなくて変化ができるように今回の事務局の方で対応してもらいたい。実際、他の会社で育休が取れるかって言った場合に、会社によってはなかなか取れないというのが現実だとは思っているので、市役所の中で成功例として、「市の方でこういう風には取れるんですよ、だから石岡市内の会社の方も、見習って、例としてやってください」という風な言い方で普及を続ける。他の会社で男性も育休を取ってくださいというのは、無理な話なので、そういうところをやっていってもらえればいい。私がいたときに事務局が2回か3回変わっていて、そうすると何のために会議して、何のために時間を使っているんだっていう話になってしまう。

委員：私たちのところ（介護事業所）は年次有給休暇の取得率はだいたい90%超えて、もうすでに令和4年度男性の育児休業対象者が二名とも1回目の休業が終わった。10月にまた制度が変わるので、その辺の個別周知が4月1日から義務になっているので、職員、管理職、ワーク・ライフマネジメント推進会議で周知をし、あとは対象者はきちんと私の方で個別に周知をし、その上司に対しても説明をし、というようなことの繰り返しをしている。もう一人、9月に配偶者に子供が生まれるので、その子に育休を取る計画ができています。ただ、そういった雰囲気になるのには、私たちは平成13年くらいから子育て支援に取り組んでいて、全職員が理解するまでには10年くらいかかったので、そういったところで苦労はあると思う。

会長：介護の業界というのは、いいところばかりでは決してない。そういう中で年次有給休暇9割以上で、男性の育休を二人いたら二人ともが取れるという風に、結果を出すということをすごく意識されていると思う。総務省の方もどうやったら取れるかというのを市の施策についての冊子を作ったりしているので、そういうものを見ながら、ぜひ次に生きるようにしていただけたらいいと思う。

委員：必ずしも旦那さんが育児休業を取らなくてもいい環境、例えばおじいちゃんおばあちゃんがいるとか、そういうパターンが結構多い。東京とかだとなかなか大家族で住むことは少ないが、こっちの場合、結構、近くにいる面倒を見てくれる、だからわざわざ旦那さんが育休を取らなくても済んでしまう、そういう環境も非常に多いのかなと思うので、必ずしも「なんで取らないんだ」と言うことが必要なのか、とも思う。

会長：そういうことを勉強する機会がどこかで必要だと思う。おそらくおじいちゃんおばあちゃんがいるとしても、女性の方は育休を取っていると思う。配偶者の男性は取る必要がないけれども女性は取る必要があるという感覚自体が、今、問われているところがあると思う。実際にはおじいちゃんおばあちゃんに助けられればなんとかできるという環境があり得るというのはよくわかるが、そこで1週間とか2週間男性が育休を取るという経験をするのが、その後の子育てとか働き方、ワーク・ライフ・バランスの在り方に大きく影響するということが今言われてきている。育休を取ることによっ

て新しい生活価値が出てくる。でもその辺はまだ一般化できるところまで共通理解として認知されていないと思う。

委員：それぞれの家庭や夫婦の考え方の問題もあると思うので、そうすると、制度とか、「必ず取らせる」とかそういう問題よりも、それこそ共同参画で、例えば「旦那さんは一緒にいることで将来の考え方が変わりますよ」とか、そういったことを夫婦ともに理解する。たぶん奥さんも、「居たって何もできないんだから仕事しなさいよ」って言うと思う。だから、「一緒に育児休暇期間に参加することによってこんな経験ができますよ」みたいな、そういう側面で取ってもらう、試してもらうということだと思う。だから、ここで言う「何がなんでも取らせる」というのはまた違うかなとは思っている。

会長：数字は象徴。だから、考え方とか生き方とか、生活のスタイルとかを変えていく一つのきっかけになるということで、企業で進んでいるところは研修で過去に育休を取った男性がどういう風にな変わったかなどを扱ったり、サイトや採用ページにも結構載っていて学生もそれをチェックしているので、そういうのを見て、今後の啓発事業の中に活かし、市の施策の中に入れるといいのかなと思う。

委員：そもそもにおいて、「男性の育児参加」という言い方がおかしい。子育ては参加してやるものではないと思う。子育ては両方の責任があることなので、それに対応する休暇だから、女の人も考え方を変える必要があると思うし、「男の人は仕事に行けばいいわよ」じゃなくて、子育てはともに責任があることであって、参加する・しないの問題ではないので、ともに動いていかないといけないことなんだという意識がないことが問題なんだと思う。じゃないとワーク・ライフ・バランスにもつながっていかないと、両立ということに関してもつながっていかないと。

#### ■令和4年度第2次石岡市男女共同参画基本計画（前期実施計画）に基づく実施予定事業

事務局：資料5に基づき説明

委員：私が中学校にいたころは朝7時頃には学校に行き、生徒指導やら何やらで帰ってくるのは10時から11時だった。土日も部活で、今は土曜日に部活をやれば日曜日はやらないとか、社会人の方に入ってもらいなど、学校の働き方が注目されていて良いけれども、今、教員になりたいという方がすごく減っている。その中で育児休業云々という話もありますけれども、私の頃はまず20代で年休なんて取ったことないし、その他の休暇も取った記憶がないというのが現実。

先ほど育休の話があったが、私は教育課にいたときに思ったのは、若いお父さん方が父親になっていない。女性は自分で子供を産むということで母親になっていくが、男性はなかなか自分が父親になるということは思わないで父親になっていく。学校に対しても、「うちにはうちの家庭方針があるんだ」と、そういう形で怒られるので、今クレームについてすごく学校は疲弊している。今、私は教育委員会にいるが、今は学校のクレームを教育委員会でも一緒になって対応していこうという動きになっているので、クレームが教育委員会にも入ってきて、我々も知りたくないことまで知ってしまう。虐待のこともあり、コロナのこともすごく大変なので。

育休に戻せば、絶対これは取るべきであるし、取る環境を作っていかななくてはいけない。

管理職の話に戻すと、教育界は校長・教頭は管理職で、女性の割合が3割というのは、教育界は実現している。なぜかという、女性の校長が辞めた場合には女性を入れるという風になっている。小学

校で言えば教員の8割は女性で、その中で3割と考えれば当然のようにも感じる。社会が進んでいくうちに男女がいるわけですから、女性のいいところ、男性のいいところというのをうまく生かしてやっていかないと社会って成り立っていかないのではないかと思います。

委員：2点申し上げたい。まず、事業計画の26番「ワーク・ライフ・バランスの推進事業補助金の検討」で、こういったものがあるということを知らなかった。予定の方では予算の方が確保されているということだが、令和3年度実績では申請がなかったということで、まず推進事業補助金というのはどういうことをやった場合にもらえるのかということ等、周知等も含め、課題だと思った。もう一つが、「後期実施計画で盛り込む新たな視点について」の(2)「コロナ禍における女性の取り巻く状況に関すること」ということで、計画の中にはまだ反映されておらず、これからどう項目に反映させていくのかというのはまだこれから考えていくところなのかと思うが、そもそも「コロナ禍における女性の取り巻く状況に関すること」という項目を計画に盛り込むというのは、どういう観点から盛り込むという風に考えているのか、どういう背景として、例えば女性は弱者でそういった方々に最初にコロナ禍における弊害やしわ寄せが寄りやすいということもあると思うが、どういう観点からこれを問題として捉えているのかをまず明確にすることが大事だと思う。それによって就業支援なのか、貧困の支援なのかが変わってくると思うので、もう少し具体化できたらいいと思う。

会長：どういう視点でやるかというのを委員が言って、それを事務局に計画の中に入れてもらうということもある。雇用の問題や所得の問題、休校したあとの対応などいろんな問題があると思うので、コロナ収束後も、今後そういう問題が起きた時に問題を深刻化させないような対応をその中に盛り込んでいくということだと思うが、二つの視点があったとしてそれを具体化するための策として何が必要かというのを皆さんに考えていただければと思う。

委員：育休や有給の取得率のところ、私は今は自営なので好きなように休めるが、10年位前まではサラリーマンをやっており、取りづらい環境があった。今はここに載っている「くるみん」を取得されている企業の中に入っているのでどうなのかはわからないが、やはり上司だったり職場の環境だったり「取ったらどう思われるんだろう」とか「出世に響くだろう」とかそういう環境がまだ残っているところもあるのかなと思います、そういうところの管理職や経営者の意識改革をまずやっていかないといけないと思った。それは市役所についても思った。妻が幼稚園の教諭をやっているが、幼稚園の教諭は休みづらい。人材が不足しており、娘が生まれて本当は育休を1年取ろうと思っていたが「早く戻ってきてほしい」と言われ半年で戻った。そういう、教育現場も含め、社会環境、経済環境、会社の環境というところでそれぞれ意識改革をしていかないと、それぞれが有給や育休を取りづらい環境は無くならないと思うので、男女共同参画というところを考えると、男性も女性も休みを取りやすい、そして仕事がしやすい、そして周りの目を気にせず働きやすい環境という認識を強めていって作っていかないと感じないと感じた。

会長：大学生からも「育休は取れますか」という質問が、大学に来てもらった企業さんには必ず出る。女性が取れるのは当たり前なので、男性も取れる職場かどうか、そこから職場の年休取得率とかいろんなことが見えてくるので、その辺は意識改革が必要かと思う。

委員：予定事業の75番「女性の視点を取り入れた避難所運営」で、吉生小学校の校長先生とお話ししたと

きに話があったが、八郷地区の避難所の小学校の体育館のトイレが和式ばかりなので、年配の方を考えると、やはり洋式を主に、簡易的なものでもいいので、直していただきたい。

あと、50番「病後児保育事業」について、風邪をひいても今の親は何も言わずに預けてしまう人がほとんどなので、それで感染症が園内に広まるとというのが常態化してしまっている。それを防ぐためにできるだけ早めに、なにか一つ見つけてもらえれば、幼児施設としては助かる。

#### ■認定制度、育児・介護休業法改正、女性活躍推進法に関する制度改正

茨城労働局より説明

#### 7. その他

事務局：次回審議会は9月下旬を予定しているが、現在分析中のアンケートの集計状況や計画の素案の状況によっては10月になる可能性がある。また、新型コロナウイルス感染症の状況によってはZOOM等インターネット会議となる場合がある。

#### 8. 閉会