

別記様式（第3条関係）

会 議 録

1 会 議 の 名 称

令和4年度第3回石岡市男女共同参画審議会

2 開 催 日 時

令和5年1月26日（木）午前9時30分から午前11時30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、松本委員、谷島委員、関委員、寺田委員、田神委員、岩堀委員（委員9名）

事務局：門脇室長、今橋次長、荒張課長、島田課長補佐、海老澤係長、平松主事

5 議 題

- （1）令和4年度石岡市男女共同参画に関する市民意識調査結果について
- （2）令和4年度石岡市男女共同参画に関する石岡市職員の意識調査結果について
- （3）仕事と家庭の両立支援に関する企業調査結果について
- （4）第2次石岡市男女共同参画基本計画後期実施計画（案）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. 清山会長挨拶

3. 議事

清山会長により議事の進行

■ (1) 令和4年度石岡市男女共同参画に関する市民意識調査結果について

事務局：資料1-1、1-2に基づき説明

会長：管理職世代、40代50代になると、男性優遇の意識がはっきり出ていたりする。正規雇用、非正規雇用の間でもはっきり差が出ているのが特徴。そこを工夫して質問項目を設けているので、その結果がきれいに出ていると思う。また、最後に「男は仕事、女は家庭という考え方についてどう思うか」という質問に、30代の、女性の労働率が一番下がるところの「同感」のパーセンテージが高すぎる。もうちょっと下げていかないと、ここの労働力率を上げることは難しいと思う。特に20代以下と30代の間で10%くらい女性でも上がっている。男性の場合では20%以上「同感」の割合が上がるので、家庭生活や両立の大変さから自分の中でもそういう意識が出ている、そう思われる部分が出てくると思う。ここを変えないといけないと思う。よくあるのが、「貧困専業主婦」という言葉が出ているが、世帯所得を低い方から高い方に並べたときに、専業主婦率が一番高いのが、世帯所得が一番低い層になっている。所得が高くなるにつれて有業率、共働き率が上がっていく、しかもフルタイム労働も上がっていくというデータが家計調査であるので、生活面が厳しいということで問題があるというのがわかるので、共働きモデルへのシフトが必要になっているので、少しその辺が意識を変えて行動を変えて、両方を変えていく同時進行が必要になる。

委員：私の仕事が幼児施設で、10年前は幼稚園で3歳以上の子の受け入れ率がかなり高かったが、今現在で言うと、1号、専業主婦のお子さんについてはだんだん減ってきていて、その分、2号、共働きのお子さんの割合が高くなってきている。3号、0・1・2歳は、0歳はまだ自分で見れるが、預け先が見つかったら育休を終えて1歳児を預けるという人がかなり増えている現状だと思う。

会長：前回の審議会で隠れ待機児童の話があったが、隠れ待機児が1歳、2歳のところで出てしまうと、いったん仕事を辞めるということに繋がって、意識と行動のところで逆のマイナスの方に働いてしまうと思うので、隠れ待機児を無くして地域差を無くすのが大事。

委員：枠はあるんだけど自分が望むところに行けないというのが隠れ待機児という形になるが、これに関しては、施設施設で受け入れる枠というのが決まってきたので、そこで簡単に「職員を増やそう」といって募集しても全然採れない状態で、石岡もそうなので、新規の雇用も近隣に引っ張られてしまってなかなか地元で働くというのが少なくなってくるところで、短大卒、保育科卒の子を求めて各施設が奪い合う状況。それを解消するには、施設とか親の意識の改革が必要。親が「ここじゃなくちゃいけない」というのではなく。

会長：それはいろんな考え方がある。遠くの保育園に毎日預けるというのは無理。石岡の中の地域間格差

というのをおっしゃっていたので、そこを保育士が足りないからとか施設面での措置が十分でないからというのは当然なので、それに対しては公的な援助がないと格差を是正するというのは難しいから、施設だけの努力に任せると大変だというのは他の地域でも問題になっている。

委員：こども福祉課には話をさせてもらっていて、石岡市としても今現在、教員に1年目から10年目くらいまで年間で4万円、10年から15年までが8万円、15年以上が12〜3万くらい、いつも3月末の時点で申請させてもらっているが、一応補助は頂いている。ただ、各市町村で、つくば市は月で3万円というふうに、格差がある。石岡市にも言っているのは、ただ市の財源というのがあるので、それ以上は強く言えないが、なんとか頑張ってくれとは話はさせてもらっている現状ではある。

会長：自治体間で保育士の処遇に関する助成は相当差があると思うし、保育士たちの非正規の人たちの賃金水準って、最低賃金に少し上乗せしたくらいで募集がかかっているという、それである仕事をしろと言うのは厳しいし、もう少し上乗せをしてほしいという悲鳴は真摯に受け止める必要がある。

委員：うちの連絡協議会でも話しているが、本当はこうしてもらいたいんだけど現実そこまではできない。幼児のためだけにそこまでできはしないというのがあるので。

委員：そういうところに特化して市として考えていけば、石岡に移住してきて石岡で子育てをしようという人が増えてくるのではないか。石岡市は高齢化が進んでいて、若い人が子育てしづらい部分がある。この間テレビでやっていたおおたかの森では、お母さんになりたいまちを目指してやっていて移住者がすごく多いということを話していた。石岡も、高齢化を止めるためにも、ここに来たら安心して子育てができるよ、というまちにしていけば、入ってくる方も増えるし、市民も住みやすいまちになると常々思っている。なので、その辺のところ、市としてももうちょっと頑張ってもらいたいと思う。確かに高齢者も優遇しなければいけないところもあるかもしれないが、高齢者は変な話先が見えているが、子どもは次の時代を担ってくれる人なので、そこに投資しなければ市としていけないのではないかと思う。

■（2）令和4年度石岡市男女共同参画に関する石岡市職員の意識調査結果について

事務局：資料2に基づき説明

委員：結構リアルなのかなと思う。男性と女性の意識というところと、昇任をしたいかという質問で、女性だと遠慮がちになってしまう。家庭や子供のことがあって、なかなか、モデルケースがないと、自分が昇任したいという風に答えられないのかもしれないと思いながら結果を見ていた。茨城新聞で1月20日に県内市町村の係長級の登用の割合が載っていたが、高いところだと神栖市など女性の係長級で50%程度のところもあって、市町村の中でもこういう取り組みをしながら登用していこうという動きがある。係長級が男女同じ割合になっていけば、その上を目指す人が増えていく、どんどん上を、というところが出てくると感じているので、石岡市もこういうところを考慮しながら今後進めていかれたらいいのかなと思う。

会長：実際にそのポストについている人たちの割合よりも、まず存在する人物としてそういう人がいるか。一定の割合で出てきたら、不安だからとか、自分になれるかしらとか、大変そうだからやめておこうかしらなんていう意識はなくなっていく。あの人たちが実際にやっているのだから自分もやれるとい

うかんじで、働きかけもあれば、先輩がいれば大丈夫。小学校の校長先生は女性の割合がとても高い。

委員：私が30代のころに女性の教頭先生が出てきた。始まったころは教頭先生として職務ができるのかと不安があったが、今は30%の女性管理職登用ということで、今年は女性の教頭先生・校長先生がこのくらい辞めるから、その分入れますよ、という風に、30%は維持している状況。今私がいるのは市の教育委員会だが、女性の方が課長補佐という役割だが、あまりにも忙しすぎて、朝8時半からなのに8時前には必ず来て、帰り8時9時は当たり前。今、学校は働き方改革で、学校は早くお帰りくださいという、その分がすべて教育委員会にくる。例えば冬季休業中にコロナなどいろいろなことが起きると、学校は休業だからその時は対応しないとなると、その電話はすべて市に行く。正直な話、教育委員会は忙しくて、そのほかの課はわからないが、課長補佐となると傍から見てもとても大変。ただ、そういった方がいないと次が出てこないの、行政はそういう形でどんどん変わっていかないと教員の3割というのに追いつくのは厳しいと思う。

会長：学校の労働時間は他産業の平均からすると異常な状況で、過労死水準で、にもかかわらず女性の校長先生が小学校で相当程度出てきているということは、もうちょっとまともな働き方になれば、もっとずっと増えるということだと思う。

委員：小学校の教員の7割くらいが女性なので、女性に管理職をやってもらわないと男性だけではまかないきれない。今、教員のなり手がなくて、非常勤の先生を見つけるのが大変で、うちの室長も毎日何十件と電話している。それで採用されたのは1、2名。

会長：市の職員調査の方でも、介護とか育児の両立が、ちょうど管理職に上がる世代やそのちょっと前の、昇任にとって大事な、試験を受けるような時期に、子育てや介護で引がかかってくるというようなところがある。両立出来ればとか、休日出勤があまり多くなければとか、悲鳴に似たようなものが女性の方で強く出ていると思うが、男性でも、東京都とかでもよく言われているが、管理職になりたくないという人が男女問わず増えている。その理由の一つが、負荷がきつすぎるといふところがある。日本の管理職は海外と違ってプレイングマネージャーで、プレイヤーの要素もあるから、業務量が多く、単にマネジメントに特化できないところが問題になっていると思う。その手前のところで業務負担を減らして、分担を変えてほしいというのが男性でも女性でも出ている。仕事が特定の人に偏らないようにとか、そこのところは、女性にとって良い働き方は男性にとっても良い働き方になるので、いずれにせよ管理職になりたくないという人を減らして、優秀な人材を登用する、あるいは育てて登用できるようにする働き方改革が必要だと思って、この調査結果を拝見した。

委員：息子も嫁も教員だが、子どもが具合が悪くなった時に、結局私がピンチヒッターで面倒を見るようになるが、子どもが二人いて、一人熱を出せばもう一人も預かってもらえなくなるので結局二人孫を見るようになる。息子が何て言ったかと言うと、「子供の具合が悪いのに親が面倒を見られない状況って何なんだ。他の子どもの面倒を見ていて自分の子どもの面倒を見られないって何なんだよ」ってぼやいていた。その辺のところから変えていかないとだめなのかなと思う。

委員：代わりの人がいない。担任の代わりは教務主任しかいない。二人出てしまうと教頭まで入ってもら。それが教員の世界なので。

委員：うちの息子が今年一年生の担任で嫁が四年生の担任なので、休むために前の日にわざわざ学校へ行っ

て明日休むための準備をしないといふ状況なので、本当に働き方改革はどこにいったんだろうという感じ。その辺をちゃんとしないと。

委員：定数が決まっているので、クラス担任は一人しか付けられないので、小さい学校になるほど決まった人数しかいない。それが大きい学校だとプラスアルファで専科の先生がついたりする。中学校はひどくて学級数が減ってしまうと教科の担任がいなくなってしまう。技術、家庭科など技術系の先生からいなくなるから兼務でやるしかなくなる。その辺の枠組みをもうちょっと広いものにしてほしいと、茨城県はぎすぎすの状況。ほかの県と比べるとずいぶんゆとりが違う。

委員：家庭科など、そういうところからお料理の授業など、男女共同参画にもつながってくる。そのところから崩れてしまうと、意識的にも、育てようにも育たないと思ってしまう。

委員：職員を一人でも二人でも多く配置できると変わってくる。今、私の幼稚園は四人しかいない。園長と主任、担任が二人。早朝預かりで7時半から預かっていて、そうすると職員は7時過ぎから二人体制で配置されていて、四人しかなくて一週間交代なので、その働き方改革について子ども福祉課の課長と話をしたが、厳しいなど。

会長：例えば開園時間は長いが人件費の措置が長さで関係なく、子どもの定員何名に対して保育士いくらか分という風にしか出ない。開園時間が長ければ人件費もかかるのが当たり前なんだけれども、それが反映しない仕組みというのはおかしいと思っている。

委員：地域によってちがう。水戸とかつくばだとまた違うパーセンテージで支給される。

会長：そこが正されれば変わってくる。現場的に回すのが厳しいし、その上人が休むとなると大変。

委員：今はコロナの関係もあるので。

会長：そういった苦勞が偲ばれる、余裕がなさすぎる現場なのかなと思う。

委員：事務局に聞きたいが、今の話を聞いていて思うのは、両親が働いていて、でも休めないからおばあちゃんとかおじいちゃんに子どもを見てもらうという人が、共働きで正職員でやっている人は、誰かの手助けがないと絶対に働くことができない現状で、市の職員としてモデルケースとして地域の先導を立ててやっていこうということに対して、そういうカバーというか、やはり男性と女性では違い、女性は子どもが産めるが男性は産めない。でも子どもをつくることは共同作業だから、そこに関して負担というのは昔ながらの名残で、育ってきた環境で考え方は変わるので、女性が働きやすくするためには子どもの子育て、出産は若いうちにすると、その子どもが小学校・中学校くらいで昇級などの話になってくるので、その辺のケアというものを、男性と区別するわけではないが、少し考えてもらうと、気持ち的に、上に立ってもいいかなとか、昇級試験を受けてもいいかなという風になるのかなと思う。やっぱり自分の子どものところのケアを少し重点的に考えてもらうと、親としても、仕事と子どもどっちを取るかと言ったら子どもを取るのがお母さんだと思う。だからそういうところも考えながら意識改革になるようなサポートを考えてもらうといい。その延長線上で、男性もそういう形で、女性がだめだった場合は男性が仕事を休んで子どもを見るとか病院に行くとか、そういうサポートの仕方もだんだんと大きくなっていくと、そういう機会も増えていくのかなと思う。そういうサポートをなるべく考えた方がいいと思う。

委員：集計結果を見て、若い主事級は目標としてイメージできないから管理職になりたいという風になら

ないと思うので、そういう世代からすぐに管理職になるわけではないが、イメージを掴めるようにするなり、早い段階からキャリアプランとしてこういうふうにやっていけばいいんだよというのがあると、より目指す人も増えるかもしれない。それは女性に対してだけ言えることではなく、男性に対しても、若いうちからやるというのが、一定の人に重い負担がかかってしまうことなども解決することにもなるのではないかと考えた。

会長：生活との両立に関して、基本的に管理職になりそうな人たちというのは名簿を作っていると思う。通常、企業は女性管理職の比率を上げる時はデータベースみたいな形で各年代ごとに名簿を作って、その人たちがちゃんと育っているかどうかコントロールしている。その時に、ちょっときつそうだなとか、子育てとの両立が大変そうだなとか、個別に一定程度把握するようにして、それに対して配慮をするというサポート、支援をするということをすると思う。これは実は今は女性のことで言っているが、子育て期の男性とか、大きな企業だったら一定程度男女関係なく仕事と子育ての両立支援というのは課題になっているので、男性に対してもそういう支援が求められている。特に男性の若い人たちはフルタイム共働きが増えていて、石岡市役所の中がどうかはわからないが、全般的に相当増えているので、それを考えたとき、家庭内での分業はフルタイム正規雇用共働きの場合、未就学児の夫の家事育児要求は相当強くなっているし、そうなるとう家庭と職場の板挟みになるということもあるので、育児休業の取得率もそうだが、その後の子どもが小さい時の支援は配慮しないと子どもも生まれなくなってしまうので、そういうことは市役所が先頭に立ってやってほしいと思う。仕事の仕方も、代わりがないというのが問題で、チームで仕事をするならなるべく情報の共有を図ってすぐにそのパイプで休んだ時にできる風になれば違うと思う。講義資料等もアップされていて授業資料もアップされていて、何組の次の授業はこれだというのがアップされてさえいれば、ほかの人が代わるということもそこまで苦ではないと思う。ゼロベースから授業を組み立てるとなると大変だと思う。市もそうだと思う。鹿嶋市のセミナーで、セミナー発表の報告者がインフルエンザに罹った時に、代わりがずっと出てきて滞りなく終わった。割と大きなセミナーだったが、女性管理職比率30%は伊達じゃないと思った。チームで代わりの人を立てられる仕組み作り、仕掛けというのが大事。それは男性にとっても必要なんだというのがこの資料からも見受けられる。

委員：ヨーロッパであれだけ長期休暇が取れるというのは、自分が例えば2か月間休んだとしても、その仕事は誰かができる。そういうシステム作りができています。今、行政に入って思うのは、縦割り過ぎて隣の人がやっている仕事と自分がやっている仕事と全く違うからお手伝いできない。でも部長が言うにはコロナの関係があるのでみんなで出来るようにしていこうとは言いが、実際にはできていない。誰かが休んだら、その仕事を誰かが代わりにできる体制を作っていないといけません。埼玉県は教師として採用するのではなくて、教育委員会の中に講師として採用しておいて、どこかで先生がいなくなってしまうと補充するときにその枠から補充していくということをしている。システム自体を変えていかないと無理かなと思う。それが原則としてできていれば、じゃあこの人が休んだから私が代わってやりますよというのができると思う。

委員：私は石岡に来る前ドイツに1年いたが、決してそんなことはなくて、結構仕事が溜まっていた。周りが、あの人は今休みだからしょうがないね、とそういう文化が大きい。よく残業がないなんて言

うが、無茶苦茶しているし、休みが取れるのも、周りが「まあいいか」という感じで、人に仕事が付いていくというのはある。社会全体がそれで許されれば良い。日本の場合は「休めない」と言いながら、人が休むと「なんで休むの」という。そういうのを変えてく必要がある。

会 長：イギリスとかオーストラリアで、市役所に行って何か手続きするとなると、まず会ってもらうまでに相当時間がかかる。予約はあるのかと言って、私の友人が学校に入るためにわざわざ本人が来ているのに、転校のための手続きをしたいというのに、ものすごい時間をかけてようやくすぐそこにいる人を引っ張り出してきた。日本の自治体の生産性は異常に高い。

委 員：向こうは、自分の仕事はここまで、という感じで、何か仕事をみんなで分担するという考えが逆でない。

会 長：ジョブに関する範囲が決まっているが、一方でジョブをシェアする仕組みも入っているから、二人でこのジョブを分担する、という風に決めれば、休暇を取って仕事が止まると困る業務があると思うので、そういうものについてはちゃんとカバーできるようなジョブの人がもう一人ついているのかなと思う。

委 員：日本の場合、細かい仕事が多いので、多いからこそ時間がかかってしまう。でもそれを分担するといっても今の年代ではなかなかできない。

委 員：それをしないで働き方改革をやっていかなければいつまでたっても同じ。市職員で新しい人が入ってくると、てきぱき仕事できて「いい感じだな、この人将来出世して管理職になるんだろうな」という人が、1年2年経つと疲れた顔をしていて、結局その時って子どもが生まれたりなんだりしていて、そうなってくると疲れてしまう、そうすると仕事に希望がないというふうになってしまって、上を目指そうという気もなくなってしまう。やはり上に立って何かやろうという時にはそれだけの土台がないとやろうという気になれない。だから管理職になろうという気を起させるような土台を作らないとだめだと思う。子育てにしても何にしてもフォローができるようにしておけば、将来的にその人が育って管理職になる、という風に育てていかなければいけないと思う。その辺のところはきちんとフォローできるシステムを作っていかなければいけないと思う。病後児保育ができるところが石岡にはないので、その辺のところもものすごく必要なところだと思うので、おじいちゃんやおばあちゃんに頼れない人もいて、誰も頼れない方もいる、そういうところで生活に疲れてしまうというのはやはりおかしいと思うので、なんとかフォローしてあげないといものは絶対に育っていかないと思う。

会 長：病児保育に関するところは大きいと思う。石岡が三世代の同居近居が多いということで少し弱いかもしれないが、一般的には高い。行政当局が思っているよりも市民のニーズが大きいというのは水戸市で調査した。水戸市で昨年秋にゼミの学生たちが、水戸市のまちづくりプレゼンというものがあって、うちのゼミは子育て支援担当だったが、それで調査を4本くらい走らせて、保護者の調査と若者の大学生調査を行ったが、どちらも病児に対するニーズは高かった。保育園に預けている人の病児保育に対する不満、もう少しどうにかしてくださいという意見が自由記述も含めて多く出てきて、それまでは当局としては、そうはいつでも大変だから、病気の子供を預かって何かあったら困るからということを行っているが、保護者の方は全くレベルが違う言い方をしている。生死にか

かわるものでもないのに熱があったからと言って帰されたんじゃない、そのために仕事を休んでいたら親は仕事やってくれないというのが、ヒアリングからも出るし、アンケートからも出る。その結果を出したら、保育課の方たちも市長も、病児だけではないが、自分たちが思っていた以上にニーズがあってまだまだ足りないということが分かったという回答が出てきたくらいなので、特に病児については担当部局と調整したときに、意識のギャップが大きいなと思った。保育園の人は切実で、保護者と直接接するので、あると思う。

委員：保護者の意見と預かる側の意見は別で、親は預けたい、前の日に熱があったが次の日下がったから預けますって平気に来るが、うちとしてはその風邪がなんなのかが知りたいから、病院に行ってもそういう風邪で熱が出て、下がっているので大丈夫と言われました、と言われれば安心して預かれるが、それがもし感染性のもので、ウイルスを持っている子がいるとしたら、ほかの子にうつしてしまう、そうするとほかの子に広まってしまう。そういうのもあるのでなるべく、というのがあがる、そこは難しいところではある。ただ、うちとしては最低限決められている、熱が37.5度以上あったら帰すというのがあがるので、こういう感覚の違いが出てきてしまう。

会長：ちなみにつくばだと37.5度以上でも電話が来るだけ。それで子どもの様子を知らせて、親が迎えにくるかどうかを判断する。本当に子どもがぐたっとしていて危ないような場合、同じ37.5度でも元気にしている子もいるので、子どもの様子を見て「迎えに来た方がいいですよ、ぐたっとしているから」とか「食欲もあるし元気に遊んでいます」とか伝えて迎えに来るかの判断を親ができる。協議しながらということではあるが、呼びつけの電話はかからなくなっている。これによってつくば市の働く親はものすごく楽になった。その辺は当たり前前の慣行が地域によって当たり前じゃないということがあるので、こういうやり方でも大丈夫なら、病児保育と大々的に名を打たなくても、市民にとって楽というものもあるかもしれない。

委員：今、75歳まで働けと言われていたから、おじいちゃんおばあちゃんも調節が大変なので、その辺のところも考えていかなければならない。そういうのも盛り込んだら関心の持てる基本計画になるかもしれない。

■（3）仕事と家庭の両立支援に関する企業調査結果について

事務局：資料3に基づき説明

会長：資料として公表する場合、業界や規模などを公表すると、他の企業が参考にできるので良いと思う。

この手の助成金や表彰制度などあると思うが、現役世代人口が急速に減少するので、人の確保が大きな課題になるのが目に見えている。今すでに労働局が新規の求人充足は難しいというデータを発表しているが、そういう中でこういうことを施策でやっているというのはプラスに働くと思う。特に男性の育児休業取得に関しては、男子大学生の意識が高い。その職場が男性でも育休が取れるかという質問は就活の時に出てくる。上の世代からは考えられない割合で高い。短時間勤務に関する要望が、以前の男女の働き方から考えるとかなり希望者が多い。世の中が変わって来て当たり前になってきたからだと思う。短時間勤務を取っても昇進に不利でないという職場だと1、2年取ってみるとするのは当たり前になっていると思う。

委員：そう思うのは本人がそういう気持ちがあるというのもあるが、将来結婚をしたいと思っているのであれば、奥さん側も絶対取ってほしいというのもあると思う。企業調査でも、不利益事項の見直しというのがあったが、じゃあこれまで不利益があったのかなと思ってしまうが、実際に取るときと、取った後のハードルと、戻るときのハードルと、それぞれ考えて現職に復帰されることが条件になっているのかなと思う。

会長：ある企業では、子どもが生まれたときの育休を取った時のプラスアルファの給付や、配偶者出産のときの給付とか、大した額ではないがちょっとした額を出すことで、給与が減ることでの気持ちの目減り分というのを相殺する効果があるという形で増やして行って、育休を取ることがその給付を受けることの条件になるという風に変えるつもりと言っていた。インセンティブを付ける工夫などもあると思う。これらの会社が国や県の表彰制度に応募されてマークを付けられて、求人もできるよくなるというのかなと思う。

■（４）第２次石岡市男女共同参画基本計画後期実施計画（案）について

事務局：資料４に基づき説明

委員：我々が勝手に理想論を語っている状況だと思うので、市の方々がこれでいけるというのだったらいいと思うが、厳しいというのだったら、正直に下げた方がいいのかなと思う。

事務局：この辺については総務などもよく協議したうえで、部局を通したうえで進めていくようになる。５年前に作った基本計画の当時の目標からの変更ということについては、慎重になりつつも、今後の将来の見通しを踏まえて決めていきたい。今日は審議会の皆様のご意見をいただければと思う。

会長：育休取得率を５０％まで上げるといのは、はっきり言って、５日でも取れば育休になる。１か月、２か月という風に持っていきたいところではあるが、とりあえず期間はそこまで指定していないので、まずは５日とか２週間とか最低でも取るという風になってくると文化は変わってくると思う。まずは１００％を最大目標にして、期間を少しずつ上げていくという風に持っていったらいいと思う。

委員：男性の育休取得に関して、取得をするときにどういうことをするというのは、職員の方にはお話ししているのか。男性は自分が産むわけではないから、赤ちゃんが泣いたら男性一人でも面倒を見られる状態、おむつも替えてミルクも作って寝かしつけてというのができて、育休という形。ただ単に泣いているからあやすのが育休ではないと思うので、こういうことをやってあげると、奥さんも楽にしてあげたい、その手伝いというのも含めてやっていると思うので、そういうところも伝えてもらえるといいと思う。あとは職場の周りの課長、部長など、全員の意識で、育休はこういうものなんだというのを共通認識でやってもらおうと、育休を取った時の、本人だけが負い目を感じるようなことはなく取れるんじゃないかと思う。意識的に育休というのはどういうものか知ってもらえた方が、奥さんも楽になるし、自分も、自分の子供なんだから一から十まで自分で世話をするという意識が持てるのかなと思う。

会長：ここは実際に落とし込んでいくときに、研修などの資料で、男性が育休を取っている時に何をしたらいいかというパンフレットを作ったりとか、社長が海外へ行った時の男性の子育て状況が日本とあまりに違うので職場を１００％変えると言って作られたモデル企業もあるので、そういったところ

を参考にしたらいいと思う。

委員：日経新聞で育休の記事が出ていて、育休を取っても2時間しか手伝いをしないという。理想はすべてできることだが、まずは取ってもらうのが目標であれば、夫婦の問題だと思う。例えば昼寝をする2時間だけでもいてくれたらありがたいという方もいらっしゃるかもしれないし、まずは制度があるということ、自分の企業でも課題にしている、まずはこの制度ということを知ってもらって、あとは家族でじゃあどういう形でやっていくかという話し合いをする。1日でも取れるのであれば、まずはハードルを上げすぎないで、自分は1時間しかお手伝いしないのに、というふうになってしまうので、まずは制度を知ってもらって、夫婦、家族で話し合う場を作ってもらおう。私は今、総務なので普及しなければならないが、おそらく取る対象の方は男性でも女性でもこの制度に詳しいので、我々が後手後手になっているので、そうやって一人でも二人でも取得する人が増えて、あいつが取ったから俺も取ろう、となっていくのではないかと考えている。まずは1日でもいいので気軽に取ってもらえればと思う。

会長：1週間の人たちにハードルを上げすぎると、だったら仕事してた方が楽だという風になってしまうので、その辺はあると思うが、まずは接していればスキルは上がってくるので、上がってくれば次、とちょっとずつマルチタスクになってくると思う。

気になったのは、13ページと14ページで再掲の部分が25%のままになっている。

事務局：修正します。

会長：LGBTQのところだが、35ページの申請書などにおける性別欄の見直しの検討について、ここに書くべきか迷うところではある。今回の意識調査でも、女性か男性か確認する方が女性と男性のギャップを明らかにすることができる。それで公表している人は別として、回答したくないという人が増えて、回答したくないという人の中に、生物学的性が男性か女性かによって実情が違うので、そこで統計が反映しなくなるということが学会レベルでも言われているし、行政レベルでも問題になっている。データが取れなくなっている。そこは本当に気を付けて、意識調査を取るときも、配慮すると称して結果が歪むことがないようにする必要があると思う。LGBTの人に対する調査は調査できちんとやったらいいと思うが、そこだけ、県の審議会や委員会の場で、ここは気を付けなければいけないということになっているが、各自自治体ベースで下りて行ったときに、そこに気を付けるというところが飛んでいるらしい。水戸市から聞いて、困りますよ先生と言われて、私はちゃんと気を付けるように言いました、というやり取りがあったので、どこかではっきり公的に記載することが必要。この場にいる人にはわかっても、次の人たちに共有できないので、そこはお願いしたい。支援するためにも大事だし、男女共同参画の観点でデータを取る、分析するためにも必要。あと、15ページ、LGBTQのところ、正しい理解を広めるための取組が求められるということだが、確かにそうだが、「正しい理解と支援を広げるための取組」と言うてはいけないのか。理解だけでなく、支援もあっていいのかなと思う。学校現場などでは支援を相当進めていると思う。制服がパンツとスカート両方選べるという風になるのも支援になる。そういう意味で、あってもいいのかなと思う。

委員：制服のことがテレビでもやっていたときに、女性はスラックスもスカートも選べるが、男性もスカ

ートを履いてもいいという風にすれば、もっと楽なのにといいことを言っていた。そうだなと思って聞いていた。女性はいろいろ選べるが、男性はスカート履けない。スカートを履きたい人は履いてもいいんだよという風にならないとまずいのかなと思った。

会 長：どこまでするのかというのは現場で決めながらやっていけばいいので、支援という言葉を入れたからと言って、今できそうにないことをするようにということではない。でも、少し支えるというところを入れてもよいのではないか。

事務局：調整する方向で進めたい。

会 長：図表について、男性と女性のグラフが別になっているので、上と下の数字のギャップを確認していると思うので、「同感する」「同感しない」というところで、同じ年代で男性と女性の数値がどう違うかという差を見たいから、それが同じ集団の中に入っている方が分かりやすいと思う。ただ、大きくはっきりわかりやすく書こうと思うと、グラフを横にするなどの工夫があると思うが、見せ方を考えた方がいい。また、図表はナンバリングしてある方が後々使いやすいと思うので、ナンバリングをしてタイトルを付けた方がよい。質問項目で「〇〇になっているか。」という風にタイトルに「。」が入ることはないので、そのあたりの体裁を工夫して整えれば、いいデータだと思う。

委 員：管理的職業従事者に占める女性の割合のところ、現状値が14.4%で目標値が15%という、ほかと比べると伸びしろが少ないと思うが、15%にした理由はあるのか。

事務局：国勢調査の数字から現状値を取っているが、旧八郷地区と旧石岡地区で若干差があり、八郷地区が14%、石岡地区が14.6%となっており、高い方につつ、なおかつ数字を切り上げるということで目標値を設定した。

委 員：令和4年から令和9年ということで年数は結構空いているが、その中での伸びしろはこのくらいということか。

事務局：確たる根拠があってこのようにしているわけではないが、現状値を鑑みて設定した。

会 長：確かに最終目標値を低いままにしていいのか気になった。

委 員：20%くらいでもいいのかなと思ったが、検討されての15%なのかわからなかった。他は結構チャレンジしているので、ここだけ気になった。

委 員：管理的職業従事者というのはどういう人なのか。

事務局：国勢調査で回答者に聞いている項目で、管理的職業従事者ですか、事務従事者ですか、販売従事者ですか、という項目の中のうち、「私は管理的職業従事者である」と回答した方の割合となっている。

委 員：いわゆる管理職か。

事務局：回答される方がどう判断するかによる場所もあるが、そう回答した割合になっている。もともと6%という計画策定当時の目標があり、そこを現状値が大きく超えている。

委 員：目標値を6%から15%に変更したということか。

委 員：それでも現状値が14.4%で目標値15%というのは、0.6%だけでいいのかというところがある。

委 員：ただ、市であればコントロールして、自分たちで意識的に上げていくことができるが、国勢調査の結果となると、当然そういうことはないと思うので、そこまでコントロールして、というのは難しいので、このくらいが妥当かなと思う。

会長：コントロールするのは確かに難しいが、国勢調査の管理的職業従事者って定義があって、それをどこまでご覧になっているかわからないが、働いている方がそれに則ってその定義で回答したとしたら、その数字をもとに書いてもいいのかなと思う。雇用均等基本調査の定義だと、一般職員が管理職で回答しやすくなっている定義なのでこれだと問題になるが、国勢調査や就業センサスなどのほうが、本当に管理職であるという定義になっているのでいいかなと思う。国勢調査で 15% 近く出ているのであれば、このデータを現状値としてそのまま載せるとしたら、違和感がある。パブリックコメントで、なぜ低い数値目標を出すのかと言われると思う。

委員：課長級以上、係長級以上というのは参考資料という形で、毎年数値は見ていくが目標値は設定しないという考え方か。

事務局：後期計画というところもあるので、あくまで参考という形になる。

4. 閉会