

別記様式（第3条関係）

## 会 議 録

### 1 会 議 の 名 称

令和5年度第1回石岡市男女共同参画審議会

### 2 開 催 日 時

令和5年9月28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、高橋委員、古谷野委員、大塚委員、長谷川委員、中野委員、谷島委員、寺田委員、山口委員、  
田神委員（委員10名）

事務局：門脇室長、今橋次長、井坂参事、島田課長補佐、峯係長、古屋敷主事

### 5 議 題

- （1）令和4年度基本計画（前期実施計画）に基づく実施事業について
- （2）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
- （3）令和5年度基本計画（後期実施計画）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. 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年度基本計画（前期実施計画）に基づく実施事業について
- (2) 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
- (3) 令和5年度基本計画（後期実施計画）に基づく実施予定事業について

事務局：資料1～資料4に基づき説明

会長：指標の見える化のされたサイトがある。項目を選ぶと市町村レベルでTOP10までクリック一つで出てくる。活用していく必要がある。ランクに入っている市町村は初めから良かったわけではなく、悪い項目を改善して上がってきている。鹿嶋市はそうだった。

委員：幼児教育・行政の観点からも鹿嶋市のアンテナは高いと感じている。参考になる。

会長：令和5年度基本計画後期実施計画実施予定事業の一つで、かつ新規事業であるくるみん認定企業数の実績について、中小企業とかは取り組みを行ったうえでのメリットの発信を行う必要がある。自然に上がる数値ではない。労働局と連携し、行政側の支援も必要。

委員：会社側でも育児に関する取り組みを行っている。属する会社ではベビーファースト運動を行い、働きやすい、子育てしやすい環境を整えている。

会長：セミナーは開催数を増やしていきたい。

委員：セミナーは参加した際にメリットを明確に得られるような内容でありたい。参加した方が得をするような。ただ参加しただけで終わりにしない。

会長：泰仁会はワーク・ライフ・バランスが整っている。土木や建設も含め、働かせ方が重要になってくる。第二新卒や転職の際育児・子育て環境を条件としてみることも多く、基準となっている。

委員：泰仁会では直近で3名の採用が決まっている。

会長：直近で3名はなかなかできない。大規模でなくても採用につながる、働きやすい職場があるということ。

会長：取組のビフォーアフターをサイトで掲載するのはどうか。それを市で取り上げる。モデルとなる企業を選定し、事例集をまとめる。様々な媒体で取り上げることで、メリットの発信にもつながる。

委員：育休について、自分のところの福利厚生に関しては、子供が生まれた方は100%休暇を取得してもらう。また、制度の説明、コンプライアンス教育、ハラスメント対策支援、有給推進を行っている。無駄な残業をとらせない。

会長：育休取得環境が良い職場は他の取組状況もよい。

委員：育休をとってよいのか？という考えがあるが、今は取得が当たり前の時代。育休取得に関する世代間のギャップが未だにある。

- 会長 : 育休について、県の実績と市の実績は 70%と 30%で大きな差がある。
- 委員 : 育休対象者は自ら申し出ると、企業側は育児休暇制度の説明を行ったうえで、取るか取らないかの確認を行う。これでは実績が上がらない。確認ではなく、取らせる。法律で決まっていることであり、企業側は取らせる責務がある。企業側に育休に関しても法律があるということセミナーで説明する必要がある。今いる従業員を大切にしなければならない。
- 委員 : 放課後児童クラブについて、対応時間と対象学年が以前と比べてどうか。親の状況によって対応できる幅が大きくなると助かる親はいるのではないか。
- 事務局 : 待機児童は 40 名前後であり、全体の 2%です。現状の保育環境に対応し、通常の 30 分早く開始し、通常の 30 分遅く終了、つまり 8 時から 18 時 30 分が 7 時 30 分から 19 時までになったということです。また放課後児童クラブは 6 年生まで対応可としており、環境は進んでおります。
- 委員 : 今の取組状況ををもっと PR するべきです。
- 会長 : 待機児童について、兄弟別々の保育園になると通えない家庭が多い。育児環境を整える必要はある。また育休も期間が長ければよいというものでもない。また片方の親が、子を見ている環境は、共働きよりもストレスがかかっているといったデータも出ている。保育園があれば働きたい親はいる。保育園の環境・体制づくりを行う必要がある。
- 委員 : 病後保育について、保育士がいない状況をどう感じるか。
- 事務局 : 病児保育となると同時に看護師の資格も必要となってくる。病児保育専門で人員をとるのではなく、現状全体的に足りない幼児の対応に人員をとっている。保育士も働き方改革が必要と感じる。
- 委員 : 男女共同参画の意識づけについて、小・中学校での出前講座を増やす。
- 委員 : 高校生が見学に来た時のこと。働いている外国人を見て、個々の企業はブラックだと感想を持った子がいたという。外国人受け入れ制度を知らず、かつ外国人だからと偏見を持つ学生がいて驚いた。受け入れている外国人は訓練を受け、選ばれ働いている方。ダイバーシティに対する知識が足りていないと感じた。外国人を雇うからブラック、ではない。そう見えることに対し違うといえる教育が必要。学校の先生が事業とダイバーシティに関し事前に説明するべきだと感じた。
- 委員 : 小学生が労働局に見学に来た際、働くとは何ですか、といった質問に対しダイバーシティの説明を行ったことがある。
- 会長 : 取組を企業側から発信し、学校側にも宣伝することもよいのではないか。ブラックといわれる業界でも育児制度、働き方、ダイバーシティといった取組を明確にすることで人員を受け入れやすい環境が整う。
- 会長 : 最後に一言委員の皆さまはありますか。
- 委員 : 保育について、支援センターの充実が必要と感じる。核家族は頼る人がいないので、あると助かる。
- 委員 : 福利厚生を考えて仕事環境を考えていく必要があると感じた。
- 委員 : 外国人受け入れ制度に関しては正式な研修制度であるのに偏見があるということに対し、意識の完全が必要だと感じた。外国人の労働力は今後必要となってくる。
- 会長 : 行政と産業界との連携が必要になってきますね。

#### 4. 閉会