

別記様式（第3条関係）

会 議 録

1 会 議 の 名 称

平成28年度第2回石岡市男女共同参画審議会

2 開 催 日 時

平成29年3月22日（水）午前10時00分から 午後12時00分まで

3 開 催 場 所

石岡市役所 本館1階 大会議室

4 出席した者の氏名

清山会長，高城副会長，高田委員，古谷野委員，木村委員，美留町委員，谷島委員，鈴木委員，八木委員，貝塚委員，岡里委員（委員11名）

事務局：佐々木公室長，門脇課長，石渕課長補佐，長谷川係長，森田主事，横瀬主事

5 議 題

- （1）平成28年度男女共同参画社会意識調査の調査結果について
- （2）平成29年度スケジュール
- （3）平成28年度石岡市男女共同参画基本計画に基づく実施計画事業の進捗状況について

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. 会長あいさつ

3. 議事

清山会長により議事の進行

(1) 平成 28 年度男女共同参画社会意識調査の調査結果について

事務局：資料に基づき説明

会長：この意識調査は 60 歳から 65 歳以上の方の回答が多いため、結果が高齢者に引きずられる形となっている。事務局作成の資料に世代別に集計した表が載っているのでも、そちらも参照いただきたい。若い世代は、男女共同参画の意識やワーク・ライフ・バランスの意識が強いが、高齢者は遅れており、市民意識調査ではその傾向がよく現れている。ワーク・ライフ・バランスを意識して、子どもを 1 人でも多く育てていける、そういった社会を実現できるような計画作りを行っていききたい。

委員：1 ページの下表で、男女の地位の平等について 18 歳から 39 歳の結果を集計しているものがあるが、「学校教育の場」で平等であると感じている割合が半数を超えている。社会に出てしまうと社会のしきたりで勤がずれてくるのではないか。子どもには男女共同参画の意識が育っているのに、成長して崩れてしまっている。

会長：学校では、発言したり代表になる人は、男だからという理由でなく、能力や適正で選ばれる。また、今の子どもは働きながら家事をしている母親を見ており、その中で家事に協力的でない父親を批判的に見ている。子どもの意識も、目の前の生活の場で変わってきている。社会に出てからも意識が変わらないような環境作りが必要。

委員：その状況が 3 ページのグラフに繋がってきている。グラフの中で、理想は“「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を両立している”と答える人が多いが、実際は仕事を優先している人が多い。社会に出ると、平等の意識が繋がっておらず、仕事優先になってしまう。

会長：理想と現実では、男女の差が大きくなっている。男性は仕事、女性は家庭優先となっており、性でのかたよりが大きい。

委員：現在は、大きな会社だと法整備が進んでいたり、福利厚生制度がきちんとあるが、そういう制度があっても、最初に制度を使う人は大変であり、そもそも周りの目を気にし

て使えない場合も多い。今はそういった制度を使用することは当たり前となったが、以前は結婚したら退職することが普通だった。

残業は基本的にあることが普通となっており、現在は法律で残業時間は 100 時間までとなっている。今後 80 時間までに改定されることとなっているが、それでも 1 日 5 時間程度残業する計算となり、これでは仕事中心の生活にならざるを得ない。だがこうして改定されている事実もあるため、少しずついい方向に変わってきていると期待している。

会長：残業は削減傾向にある。労働局が動いて法が改正されてきているが、日本は法がゆるく、ザル状態。合法でも過労により死ぬことはある。残業頼みの 36 協定では、時間に対して縛りをかけるしかない。

また、保育士の報酬は生活が維持できないほどの低い基準となっている。今は人が辞める職場と辞めない職場がある。きちんと整備されている会社は人が辞めない。また、人が辞めた分の採用に毎回時間を取られずに済む。残業を減らすことは、企業の中長期的な発展としても重要。

委員：保育士の報酬は、ここ 2～3 年で変わってきている。今まで低水準であり、それでは自立が出来ないが、仕方ないということでやってきた。石岡市では、全ての私立の保育園、幼稚園が認定こども園へ移行済みであり、賃金のベースアップが出来た。

保育士は基本的に、短大や専門学校を卒業後、3～5 年で一区切りとなることが多い。その理由は、結婚や違う職種に転職する人が多いためである。保育士は賃金が低く、転職したほうが生活水準が上がるため、若い時点で辞めてしまう人が多い。

認定こども園は子どもを預かる時間が長くなり、その分保育士を雇わないといけないため、保育士が不足している。また、保育士を続けていくにしても、東京に出てしまう人も多い。首都圏は保育士への手当も厚く、住宅手当で 8 万円程度出るところもある。

会長：保育士の確保については、今はどこも困っている。つくば市は保育士に対し、3 万円の賃金上乘せを行っている。保育士の時給は、1 時間あたりに換算すると千円にも満たず、非正規雇用の方と差がなくなってきている。中長期的なキャリアパスが見えていれば短期では辞めないが、それが見えていない。保育士が辞めるような職場はよくない。働いている母を応援するのが保育園であり、その苦勞が分かっているとけない。今は保育士の間で、モンスターの親は子どもが熱を出しても迎えに来ないと言っているが、その程度で仕事は休めない。しょっちゅう休んでいたら仕事は出来ない。こう言っている保育士には、保育園など作れない。元気のある熱なら大丈夫な場合もある。

委員：預かる側としては、クラスで預かっている。基準としては、37.5 度がライン。そうしないと周りの子どもを守れない。元気な場合でも、実はインフルエンザだったということ

もある。そういった場合、園が責任を問われるため、マニュアル通りに対応している。

会長：園によって対応の違いが激しい。子どもによって状況は様々だが、臨機応変に対応しているところと、数字だけで対応しているところがあり、数字だけで対応しているところには預けられなくなる。ワーク・ライフ・バランスを可能にするインフラの整備が必要であり、そうしないと親が働き続けられない。親と子ども両方が幸せになる状況作りをしないといけない。

委員：どうしても仕事を休めない場合は、病児保育で預かってもらうよう案内している。

会長：職場が変わらないといけない。県などは、女性が活躍できる企業の表彰を行っている。そういう職場を社会に広げていくことが必要。保育園だけに求めているはいけない。

委員：従業員の意識改革が必要であり、現在は一人ひとりのマネジメントが重要。本来ならば、ライフ・ワーク・バランスと言いたいところだが、ワークが先にきているため、仕事を中心となってしまっている。

市民意識調査報告書の47ページ目「女性は子どもが生まれても仕事を続ける方がよい」のパーセンテージは上がってきている。また、39ページ目の「仕事をこなす能力に対する男女差」の差も減ってきており、女性の社会進出が認められてきている。しかし、学童と仕事の時間が合わず、預けられる時間に限りがある場合も多く、助成金でのバックアップや、サポート出来る体制作りが必要。

委員：県では、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍、子育て支援など積極的に取り組んでいる企業に対して、今年は5社の表彰を行った。表彰することによって、他の企業にも知ってもらおうという狙いもある。

事業所意識調査報告書において、事業主行動計画を策定する予定はないと回答した企業は半数を超えている。300人以上の従業員がいる企業は策定義務があるが、その従業員数以下でも作っている企業は、茨城県内では20数箇所しかない。この計画は、その会社なりの目標を持ってもらうのが狙いだが、進んでいない。また、市民からは、保育や子育て、介護の情報がもっと欲しいという声が圧倒的に多い。行政も色々な支援を行っているところだが、そもそもそういった情報を周知していかないと、待機児童も減っていかない。

委員：女性の社会進出に伴い、子どもを預けたい人が増加している。0歳児においては、保育士1人につき子ども3人を見ることになっており、子どもは小さければ小さいほど手がかかる。4歳児以上になれば、子ども30人に対して保育士1人で見る事が出来る。

会長：親は変わってきているのに、行政によるインフラ整備が追いついていない。保育士については、有資格者が多いのにやっていない、復帰しない人が多く、そこに問題がある。また、行政がそういった人がどこに存在しているか把握しておらず、市場に出てこない。

委員：保育士は、以前よりは残業が減った。日報や引継ぎ業務を軽微にするなどし、業務の改善を図っている。

会長：日本は保育士と園児の比が合っていない。実際、30人を1人で見る事が出来るのか。

委員：実際は、25人で1人程度の割合でやっている。

会長：シドニーに視察に行ったことがあるが、そこでは保育士と園児の割合は1対10程度だった。毎日来ていない園児もいるため、実際はもっとゆとりがある。日本は余裕がなくて大変である。

委員：世界で見ると、少人数制が圧倒的に多い。日本は園児の数が多。

会長：県は、会社が法整備を行う上でのノウハウを広げるために力を入れていると思うが、会社側にとっては、制度を作ることはハードルが高い。

委員：弊社では、制度は本社が作成するが、小さい会社だと制度作成へのハードルが高い。知見がある人や、指導してくれる人がいるといい。また、請負や派遣に対し支援する仕組みが欲しい。

委員：現在、労働局でもそういったセミナーを行っており、県でもアドバイザー派遣に対する助成などを行っていきたくて考えている。また、いばらき女性活躍推進会議の会員になると、各種講演会や研修会等に参加できるため、ぜひ活用していただきたい。

委員：行政では助成を色々行っているが、情報が知られていない。

委員：女性活躍推進法が施行され、企業と直接やり取りするようになったが、ノウハウがないのでやり方が分からないという声を多く聞く。

会長：制度は色々あるが、市民に情報が行き届かないことが問題である。他の用事で来た際に情報提供出来るようにすることが出来るといい。また、事業所同士で情報交換を行い、制度の使い勝手がよくなる方法などを広げてほしい。

委員：事業所意識調査の回収率は35%とのことであるが、回答してきていない事業所こそが、アンケートに回答する時間もないなど、もっと大変な実態があるのではないか。そこも含めての計画策定を行っていくべき。

会長：回答できないほど忙しい、回答したくても内容の意味が分からない等がある可能性もある。声として出ていないところを汲み取り、目を向けていくことも必要。

委員：実際、子どもがいてフルタイムの仕事をしている母親は、自由になる時間がなく、祖父母などの面倒を見てくれる人の協力が必要な状況である。祖父母を支援する制度なども検討して欲しい。

委員：事業主の意識も大切。会社が協力的であれば、祖父母の支援がなくてもやっていける。

会長：フルタイムで働く女性は、家事を夫と分担して行うなどしているところが多く、その結果、家庭や所得に対して責任を分け合うことが出来る。今は夫婦で協力してやっている人が多いが、ゆとりがないと辞めてしまう人も多いと思われるので、そこを応援していきたい。

委員：農業を行いながら孫の面倒を見ている人も多い。今後も高齢者が増えていくが、定年となってから保育園で雇うなどの制度も必要ではないか。

委員：保育士は体力を使う仕事なので、65歳以上の方にはきついのではないか。

(2) 平成29年度スケジュールについて

事務局：資料に基づき説明

(3) 平成28年度石岡市男女共同参画基本計画に基づく実施計画事業の進捗状況について

事務局：資料に基づき説明

4. その他

(1) 「いしおかイクボスプロジェクト」について

事務局：資料に基づき説明

会長：企業は目標を掲げたら達成しなければいけない。積極的に数値目標を掲げてほしい。企業が変われば、育児休暇や介護休暇が取りやすくなる。市においても、男性の育児休暇を増

やさないと、せっかくイクボス宣言をしたのに意味がない。市の職員が育児休暇を取るのは、決して楽をしているなどではなく、そのことで石岡市が変わっていくきっかけとなり、結果、企業や市民へのサポートに繋がっていく。市職員としてというより、市民としてきちんと育児休暇を取って欲しい。

委員：市民意識調査報告書の66ページ「男女共同参画社会について」において、困りごと相談の認知度が3割を超えており、他に比べて突出している。何か理由があるのか。

事務局：困りごと相談については、特段PRに力を入れていることはない。おそらく、市民の間で定着していることや、他の相談機関に行った際に、市の相談先として紹介されることが多いためだと思われる。

5. 閉会