

別記様式（第3条関係）

会 議 録

1 会 議 の 名 称

令和元年度第1回石岡市男女共同参画審議会

2 開 催 日 時

令和元年7月22日（月）午前10時00分から午前11時50分まで

3 開 催 場 所

石岡市役所 本庁2階 201会議室

4 出席した者の氏名

清山委員，鈴木委員，古谷野委員，高城委員，谷島委員，大谷委員，俵田委員，大縄委員，
貝塚委員（委員9名）

事務局：加藤公室長，金井次長，瀬尾課長，増田課長補佐，長谷川係長，小林主幹
総務課 柴田副参事

5 議 題

- （1）平成30年度実施事業について
- （2）令和元年度実施予定事業について
- （3）成果指標の進捗状況について
- （4）最近の男女共同参画の動きについて

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. 挨拶

清山会長より挨拶

3. 議事

清山会長により議事の進行

■（1）平成30年度実施事業について

事務局：資料1，資料2に基づき説明

会 長：石岡市の男女共同参画の課題，実施事業内容について提案，周知等について意見を頂きたい。

■男女共同参画セミナー開催内容について

委 員：「アンガーマネジメント研修」について，男女共同参画とどう繋がっているのか内容を確認したい。

事務局：アンガーマネジメント研修は，日常生活における感情のコントロールができることで男性も女性も余裕をもって仕事・家庭生活が送れるようにするために実施したものである。

会 長：アンガーマネジメント研修は，日常生活だけでなく職場におけるハラスメントの研修を行ってほしい。

委 員：男女共同参画セミナー参加者へ実施したアンケートの中で，参加者の半数以上の人々が男女共同参画の意味を知らないという結果になっている。これからも多くの人に周知していく必要があると考える。

■放課後児童クラブの開設について

委 員：石岡市における放課後児童クラブの開設時間はどのようになっているのか。

事務局：8時から18時00分となっています。

委 員：最近では，親の就業時間に合わせて放課後児童クラブの開設時間を見直す自治体も出てきている。石岡市でも親の就業時間の実態に合わせ，開設時間の見直しを検討する必要があると考える。

会 長：職場では，子どもが小学生になると仕事のできる時間が増えると思われがちである。だが実際には，保育所の方が預けられた時間が長かったため，子どもが小学生になった方が働きにくいと話す保護者が多い。今後の開設時間は，働く人に対する配慮が必要である。

委 員：自分自身，子どもの放課後児童クラブに断られてしまった。放課後児童クラブの増設を考えてほしい。

委 員：子どもが保育所から小学生になった保護者から，小学生の帰宅時間が早く，困っている話をよく聞く。学童の開設時間については，時代に合わせた対応が必要である。

■市男性職員の育児・介護に関する休暇及び休業の取得促進について

委員：育児休業に関するアンケート結果について教えてほしい。

総務課：H27～30年に育児休業の取得可能となった職員，男性47名，女性21名を対象に実施した。

概略として，「育児休業を取得したかどうか」，「どうして取得しなかったのか，できなかったのか」などの調査内容である。男性職員からの回答は，47人中33名で，7割以上が育児休暇を取得しなかったと答えている。その理由として，「忙しくて取得できなかった」，「奥さんが専業主婦であるため取得する必要がなかった」，「前例が少ないため取得しにくかった」，「育児休業中の収入が減るため取得しなかった」，「職場や上司に遠慮した」という回答があった。アンケートを踏まえて人事担当課では，今年度も引き続き，管理職向けにセミナーを行い職場環境の整備を行う他，今後新たな対策を検討していく。

会長：問題改善するために必要不可欠なアンケートになっているため，アンケート結果については，審議会へ報告してほしい。

■女性農業者の育成について

委員：女性農業者育成の部分で，30年度実績1人とあるが，市全体で1名しかいないということか。

事務局：新規の女性農業者数については，現状を把握するのが難しい状況である。提示している実績は，30年度に認定農業士となった女性の人数を報告させていただいている。

■女性の人材育成セミナーの開催と女性人材情報の整備・提供について

委員：女性の人材育成セミナー参加については，市内の事業所に情報発信しているのか。セミナー内で女性人材情報の話をしたのか。

事務局：女性の人材育成セミナーに関しては，市内の企業等の女性活躍促進を目的にしている。周知は，石岡市イクボス企業同盟の参加企業，柏原工業団地運営協議会を通じて呼びかけをしている。

女性人材情報の整備・提供については，セミナーで資料を配布している他，市報，ホームページでも掲載している。

■多言語による防災対策について

委員：英語，中国語，韓国語，タイ語，ポルトガル語による防災ハンドブックは，どうして5か国なのか。

フィリピン，ベトナム，インドネシア，タイなど石岡も多く外国人が生活しているので対応してもらいたい。

事務局：石岡市内の在住外国人を国籍別で分析し，その中で人数が多い5か国語について作成したものである。最近，石岡市における在住外国人の国籍も変化している。その状況を踏まえて，今後新しい言語の作成も検討していきたい。

■(2) 令和元年度実施予定事業について

事務局：資料3に基づき説明

■各種ハラスメント等の防止に向けた広報啓発について

委員：茨城労働局では、労働関係の窓口設置について労働基準協会へ委託しセミナーを開催している。今後、窓口を開設するというのであれば、協力させていただくことも可能である。

石岡市では、企業向けの相談窓口はあるのか。

総務課：職員向けの相談は、総務課で行っているが、企業向けの総合的な窓口はない。

会長：今後は、茨城労働局と連携してお互いのセミナーと研修案内ができるようにしてほしい。厚労省で作成しているリーフレットやチェックリストを活用すべき。まだまだ、ハラスメントに関する研修が企業で対応できていない。管理職だけでなくすべての社員を対象としたハラスメント研修を行うべきである。すべての社員がハラスメントを理解していることで、上司がハラスメントしにくい環境になる。今後、市が主体となり企業向けの管理職研修の開催や、資料の配布をおこなってほしい。

■子育て支援制度に関する情報発信について

委員：子育てポータルサイト「てとて」を必ず見てもらえるような仕組みをつくることを検討してほしい。

「てとて」を通して安心して子育てできるように情報発信をしてもらいたい。

事務局：今後検討していきたい。

会長：必要な人に対して、どのように情報を伝えることができるのかが大きな課題である。また、成長する中高生に対して早めに教えていくことも大切になってくる。例えば、総合学習に取り入れてもらう。市側で15～30分の授業資料を作成して、配布し各学校で授業を展開してもらう。子どもから親への情報提供という形も有効的であると考えます。

もう1点は、児童虐待対策についてである。子育てに関する悩みなどの相談を受けられるような体制を整備してほしい。

事務局：子育てに関する相談窓口として、現在、地域子育て支援センターなどがある。

■父子料理教室の開催について

委員：子育ては、家事以外もあるので他も考えるべきではないか。

事務局：父子料理教室は、意識づくりのための研修。参加者の多くが普段、忙しくて台所に立つことが少ないお父さんであった。参加したお父さんたちが、料理教室をきっかけとし、育児に取り組んでもらえるよう開催している。今後、料理教室の趣旨を参加者によく伝えていきたい。

会長：趣旨は、必ず伝えること。また、参加した親子には実際に家でも家事を行ったのか、セミナー参加後の状況も確認してほしい。

■小・中学校への出前講座の実施

委員：今後も継続して行ってほしい。

■(3) 成果指標の進捗状況について

事務局：資料4に基づき説明

■市男性職員の育児・介護に関する休暇及び休業の取得促進について

会 長：進捗状況は、厳しい状況である。市男性職員の育児参加休暇率が35.7パーセント、育児休業取得率が0パーセント。問題意識もあることから、総務課ではアンケートを行っていると思う。1人～2人に育児休暇を取るよう心掛けるのではなく、目標値を大きく定めて取り組むべきである。中間管理職の意識や同僚の理解を得ることに加え、育児休暇取得可能な対象者が何か月前から休むことを職場が把握していくことが必要である。そのためには、職場全体で対応できるように意識改革を行っていくことが重要である。

事務局：今年度も対象者に対し積極的に呼びかけをおこなっている。

会 長：育児休暇取得可能な対象者は特定しているため、対象者本人、上司、同僚の方にも育児休暇について理解してもらえよう働き掛けしてほしい。積極的な取得を促すことで、目標達成に努めていただきたい。

■(3)最近の男女共同参画の動きについて

事務局：資料5に基づき説明

■パートナー制度の導入について

会 長：他市町村では、既にパートナーシップ制度を含めた支援策が行われている。また、学校現場では文科省がきめ細やかな指導として、性的少数者に配慮した学校づくりを目的に研修が行われている。他にも市営住宅については、水戸市、笠間市では入居申請を認めていく方向である。石岡市でも取り組めることから対応してほしい。企業では、人手不足になっている。性的思想は、関係ない。企業のLGBTへの対応として例えば、男女別だけでなく誰でも使えるトイレを設けたり、制服をスカートとズボンから選べるようにするだけでいきいきと働くことができる職場に繋がる。

■ハラスメントについて

会 長：ハラスメントに関しては、企業規模に関わらず対策を推進しなければならない。茨城労働局と連携して情報やイベント等に協力できるといい。4月から働き方改革関連法が施行され事業所にとっても対応が難しくなっている。急速な動きに対応できるように知識を増やすことが大切である。

5. その他

事務局：第2回男女共同参画審議会は、冬頃を予定している。

6. 閉会