

別記様式（第3条関係）

会 議 録

1 会 議 の 名 称

令和元年度第2回石岡市男女共同参画審議会

2 開 催 日 時

令和2年1月16日（木）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，田中委員，菊池委員，谷島委員，大谷委員，大縄委員，
貝塚委員（委員10名）

事務局：加藤公室長，菊地次長，瀬尾課長，増田課長補佐，長谷川係長，小林主幹

5 議 題

- （1）令和元年度実施事業の進捗状況について
- （2）令和2年度実施予定事業（政策企画課）について
- （3）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）令和元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。

早速ですが基本目標1についての事業から，進捗状況について確認したいことや質問がございましたら，承りたいと思います。よろしく願いいたします。

【基本目標1 あらゆる分野での女性の活躍促進】

■出前講座について

委員：今年は若年層への啓発ということで高校生への取り組みが出前講座という形で実施されたということで，ものすごく評価されることだと思います。一歩前進したのではないかと。

会長：ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

今の，セミナー，小中学生，今年は高校生までフォローされたということで，すごく大事かと思うんですが，行かれた方はいらっしゃいますか。

委員：私は行けなかったんですが，会員が行かせていただいた。内容を伺ったがとてもよかったという話をしていた。アンケートを見させてもらったが，高校生のシビアな意見なのかなと思った。成果は徐々に出ていくのかなと思う。

委員：私どもの職員も参加してきた。石岡二高の校長先生が，非常に熱心な先生である。やはり高校生の方が，自分たちが意識していなかったことがこの講座を受けて意識するようになったということを校長先生が言っていた。無意識に自分たちが思っていたことが実はそれはバイアスがかかっている，それが当たり前だと思っていたのが実はそうではないということを経験した。私的には無意識のバイアスがかかっているんだということに改めて思った。

会長：ありがとうございます。まだまだ県内における情報の周知も言葉の理解も進める余地があるということが詳細に明らかになっているので，各活動されている分野で広げていただければと思っています。

他にいかがでしょうか。大丈夫ですか。

■女性人材登録制度について

委員：いつも話題にさせていただいている女性の人材登録の件なんです、一応、9月1日号市報へ掲載したことで新規登録者が1名あったという話なんです、リーフレットを新調してまた広報していくということが書いてあるが、参加することによってのメリットみたいなものを付けるというか明らかにしていくと、やってみよう、登録してみようという方がさらに増えていくのではないかと。ただ所定通りの書き方ではハードルが高いというか、敬遠されてしまうのでは。これに登録することによってのメリットを打ち出せば登録者が増えるのではないかと。

会長：18歳以上になっているが、学生は対象となっているのか。

事務局：学生は除いています。

会長：有職者のみなのか。無職では対象外か。

事務局：大丈夫です。

会長：世代は幅が広いんだから、20代を取ろうと思ったら職場で上げてもらう感じでしょうか。子育てが本当に忙しいときは難しいと思うので、入るとしたら比較的時間が自由になる時だから職場の若い人たちとそれから子育てが一段落してちょっと何かやってもよいという人たちを対象にお声掛けをしていくということだと思う。

委員が言ったように、メリットというか、これをやって自分の活動の幅が広がったとか、そういったポジティブな声を情報提供のチラシの中やサイトの中に入れて、やってもいいかなと思う人達を対象としていくと良いのではないかと。

委員：どういうことをやっているかよくわからない。十分周知されていないということがあるのではないかと。

会長：一体私はどのようなことで自分の能力を生かせるのか、自分が何に貢献できるのかが見えるとやってもよいと思ってもらえるのではないかと。アバウトではなく、こんな人求めます、こんなことやってもらいますなんて事を書いたほうが、かえって手を上げやすいのでは。あげやすい工夫みたいのはあるか。

委員：具体的に職業を明記するとわかりやすいのか。例えば、保育士とか看護師とか。

委員：人材登録名簿をどういう使い道をしているのか。審議会への女性委員への登用率向上へ使っていくと思ったのだが。

事務局：審議会改選時へ女性委員の積極的登用を呼び掛けても難しいという現状を受けて、政策企画課で名簿を整備し、必要とする課へ情報を提供し、各担当課より直接委員就任を依頼するというしくみになっている。

委員：どこの審議会も高齢化が進んでいると思われる。年齢がアップしてしまっている気がする。ですから、若い人の意見を反映するというか、実際に活躍されている方等を入れていかないと発展がないのではないかと。そういう方を進んで登録してもらえそうな雰囲気を作っていかなければ、名簿自体の登録者も増えていかないのではないかと。

会長：ある程度事務局でこのようにお願いしたいというイメージがあるのだろうが、市民にはそれが見えない。自分がどこで使われる可能性があるのか、どういう形で自分の能力を生かせるのか

見えていないという部分で二の足を踏んでいるのではないかと感じる。いま意見が出ているは、新規登録1名という実態を何とか改善したいという気持ちからである。皆さんこうしたらよいという考えをお持ちだと思うので、具体的に言っていただきたい。例えば、医療系であったら看護師や保健師が来てくれるといいなと思えば、その人たちに直接声をかけていく。子育てや子ども関係といえば、幼稚園・保育園から小・中・高辺りまで。市民対応ならば職業は関係なく、働いている方が入ったほうがいいねとなったら、各種業界へ推薦してもらおう。特に、現役の働いている人を呼ぼうと思ったら、事業主の理解が欠かせない部分もあり、休みがとりにくい職場もあったりすることから、その辺りは配慮したり工夫していく必要があると思う。まずは頑張ってデータベースを構築するということはすごく大事なことなので、これはめげずにやっていくと次第に広がっていくと思います。ちょっとずつ入ってくると、友達が友達を呼ぶ等口コミが最も強いパワーを発揮したりする。事業主が入っていると自分たちの意見も発信しやすい伝達されやすくなってくると強く感じるので、めげずに頑張ってもらいたい。人材育成とともに、情報提供の仕方、あるいはどうやって活躍する結果を出すためのデータベースの構築が重要となってくる。

【基本目標2 男女がともに働きやすい就業環境の整備】

会 長：続きまして、「基本目標2 男女がともに働きやすい就業環境の整備」という部分でいかがでしょうか。

■ワーク・ライフ・バランス推進事業補助制度

委 員：ワーク・ライフ・バランス推進事業補助金の検討のところで、今年度の申請件数が0件ということで、昨年度も数が少なかった気がするが、なかなか件数が増えない理由、考えられる理由は何なのか。昨年度から始まった事業なので、浸透していないのか、事業所の方でやるのが大変なのか。このあたりの分析はどのようにしているのか。

事務局：ワーク・ライフ・バランス推進事業補助金だが、昨年度から始めた制度でして、昨年度も実績0件となっている。考えられる理由としては、なかなか制度の周知がうまく進んでいないという点、さらには補助率が2分の1ということで、事業者負担も生じるという点が挙げられるかと思う。事務局としては、周知あるいは来年度に向けて事業主にとって使いやすい制度にしていける必要があると感じている。

委 員：意見なんですけど、せっかく補助金として予算を確保しているのであれば、0件というよりは1件でも事例を作れば、他の会社さんも使いやすくなるのではないかと。補助率や補助金額等はあると思うが、少なくとも多くても別にいいと思うので、それに向けてやっているという事例を作った方がいいのではないかと考える。

会 長：これは事業者としては使いづらいものですか。

委 員：総額35万円で1事業につき5万円の補助という内容だが、その費用で何ができると考えると、使いづらい。自分のところは取り組んでいるので特に使う必要はないが。

会長：イメージが湧かない。サイトを見てみると、ワーク・ライフ・バランスに関する調査・分析と書いてある。しかし、そういう風に聞いたら一般的に市や県がするような調査を実際に事業者がするわけ。そうするとたぶん、例えば離職理由とか、家族的責任で辞めている中で離職者がどれくらいいるか、なぜ離職しているか、どういう制度、職場に変えたら継続できたと思うかという部分を聞き出したい。しかし、時間とエネルギーを現有人員内では確保できないときに、パートやアルバイトを雇って数日電話をかけてもらい、報告書を1枚のペーパーにまとめて提出してもらうことで、結果的に次に生かす、次への提案にもつながっていく。しようと思えば可能だが、調査・分析という言葉からそういう発想する人は少ないだろう。事業者の方はそこまで思わないと思うから、具体的イメージ、1件5万円で何ができるのか、1件5万円で謝金とか会議費とかになるけれども、書類を作ってもらう3～4日分の経費、併せて自分たちも5万円出す、5万円出せるというところに限定されてしまう。書類づくりが苦手な事業者がいると思うので、社労士にえるぼしとかを取得するための書類づくりも対象としてはどうか。就業規則の中に育休規則がないという中小企業はまだ多い。ないってありえないと思うかもしれないけれども、ある市で事業者調査をしたところ、育休とか介護規則に関する制度、要するに取りたいといえ取らせている、法律的に義務だから。そもそも制度が文書化されていないというところもないわけではない。むしろ小さいところではある。そういうところの制度化するという部分を含めてやるという動きとか、あとメールかできないから労働局に提出する書類を支援してほしいと思う事業者もあるかもしれない。

使い方を事業者にこういうのに使えるというのを明示するしかない。2分の1というと、ある程度の企業に限定されるので、進んでいるところは問題ないが、そうでないところもあるので。使い方が見えるように、サイト自体はちゃんとしているが、恐らく具体的にどう使えるかを見せていく必要がある。

委員：利用者にとって、わかりやすい。書面だけ書かれていて、事業主としてもしやる場合に、これに対して何ができないのかできなくなってしまうので。予算を取っているのであれば、もう少し柔軟に。この事業には金額をもう少しあげるとか。もう少し柔軟にやってもらえると、事業者にとって使いやすくなるのではないか。

会長：様々な補助金があるが、最初は何に使えるのというところからスタートし、具体的に使えると思ったら応募する。でもイメージできないと応募しないということがあるので。見せ方もあるのかもしれない。とにかく前例をつくるということに集中する必要がある。

委員：1回5万円ということだが、全体予算としてはいくらぐらいなのか？

事務局：35万円ということで、1事業5万円の7事業分を当初予算に計上している。

委員：実績がゼロということであれば、35万円あれば従業員全員を対象としたセミナー等の開催も可能となる。35万円を一括でひとつの事業者へ補助した方が、事業者にとっても使いやすいのではないか。その方がより集まると思う。

会長：業界とか35万円一括で補助を受けて、いくつかの事業者を集めて研修会をやる、制度とか活用する、事業者団体と連動するということができたりすると利用を検討するかもしれない。使

い道とどこに出したら効果的かをイメージした方がよい。公平な公募をしながらも、声がけしておいて、それだったらうちも使いたい、ゼロベースでは伝わりづらい、問題がある。今年はこのままでいくしかない。まずは1件でも2件でも事例を作ってもらよう頑張ってもらいたい。

委員：初歩的な質問で申し訳ないが、補助率が2分の1ということは35万もらうには70万必要ということでしょうか。35万は自ら持ち出し、35万円は補助をもらう。70万の事業をするということはとにかく、どういう形にせよ、事例を作ってもらいたい。ゼロはなくしてほしい。

会長：少し落とし込むという作業、やっているということが決して悪いということではない。活用できる、わかりやすく発信するというのが一番難しい。使いやすく整理する、そのあたりの調整を来年度に向けて行っていただきたい。

【基本目標3 仕事と生活が調和できる社会環境の整備】

会長：次の「基本目標3 仕事と生活が調和できる社会環境の整備」へ移りたいと思いますが、いかがでしょうか。

会長：全体として、実施事業報告を各課からあげてもらっていると思うが、男女共同参画とつながりがみえにくいものがある。思い切って削除するか、見えるようにした方がよい。

■男性のための子育て講座の開催

委員：「男性のための子育て講座の開催」だが、類似事業を保健センターでもやっていると思うが、調査するという事になっている。現在、保護者参観に男性、お父さんの参加率が結構上がってきている。平日にもかかわらず参加することが多く見受けられる。講座をやるのであれば、私立幼稚園連絡協議会に話をしてもらい、園で開催するという方法も考えられるのではないかと。先ほども同じだが、問いかけた方が申し込み層、対象者、時期が合うと思う。相談してもらえれば賛同してくれるのではないかと。そちらの方が早く実績を作れるのではないかと。

会長：保育園とか幼稚園とか単位でチラシをまいても人が集まりやすいし、来ても参加者が仲間なので楽しい。一般公募だと誰が来ているかわからない、行ってみないとわからないという点では不安がある。小学校で、セミナーをやると、そこへ来ているのは保護者であり知っている人なので、楽しく参加できる。そういう事もあるのかもしれない。希望のある園を回るということもあるだろう。

委員：保育園も連合会があるので、会長へお願いして募ってもらう方法もある。

会長：他に皆様ありますでしょうか。

■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

委員：「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、対象者に働きかけを徹底するとあるが、以前勤めていた企業では管理職研修で説明しているが、相談している事例はなかった。石岡市役所における幹部職員に対する研修や意識調査、上司が職員に育児休業を取らせたいのか取らせたくないのかといった意識調査はしているのか？

事務局：管理職を対象とした意識調査は実施していない。育児休業の取得対象職員に対するアンケート調査は総務課で実施したところである。育児休業等を取得しなかった理由としては、勤務体系から取れない、配偶者が取得しているため取る必要がない等が多く見受けられた。今後どうしていけば取得しやすい環境になるかというところでは、管理職への周知等による環境整備や総務課からの強い推奨が多く挙げられた。育児休業対象となる職員 20 代後半から 30 代という若い職員が多く、男性育児休暇が進んでいない中で、自ら率先して取りたいと言い出せる雰囲気ではないのかもしれない。管理職から進めてもらう、そのような環境づくりを進めていくことが男性育児休暇の取得促進につながるかと考える。

会 長：これは進むときは一気に進むので、取り残されないようにしないとまずいかなという感じを受ける。育児休業って 1 週間でいいと決めているわけではない。県内企業でもロールモデルと呼ばれている企業もある。その辺りのやり方を参考に、県でも考えなければならない。県は県内自治体をどのように応援していくかという責任がある。男性職員も地域社会へ入っていくことで、よりよい施策ができるようになった、住民サービスにも影響するという前例をどんどん作っていく必要がある。石岡市だけ何とかといっても、聞いていると厳しいし、なかなか進展しない。その辺りは、市と県が連携していく必要もあるのではないか。応援してくれる人もたくさんいると思うので進めていってほしいと思う。

【基本目標 4 安全・安心に暮らせる社会の実現】

会 長：続きまして、「基本目標 4 安全・安心に暮らせる社会の実現」について、いかがでしょうか。

■防災関係

会 長：前回会議でも言ったが、防災関係、多国籍ということで外国語の防災ハンドブックを作った。それはたぶん他の自治体にも影響するパワーをもった仕事だったと思う。多言語の対応がこれから大変重要になってくるので良かったと思う。女性視点ということで、間仕切りやミルクとかそれぞれ拠点で整備しているということだが、台風で影響を受けたところでも間仕切りがなくプライバシーが保護されていないという実情もあったので、順次整備している進捗しているということは大変良いことだと思う。

委 員：防災の話が出たので、「防災対策セミナーの開催」について今月開催の予定となっているが、具体的にどのようなことをやるのかを教えてください。

事務局：自治会、自主防災組織、市内の土砂災害危険区域に指定区域内にある施設管理者、保育所や社会施設といった管理者を対象として、研修会を開催するというで伺っている。

委 員：保育所等を対象にするということで、例えば保育所の方で地震発生・水害発生時に避難住民を受け入れるということはあるのか。

事務局：避難住民を受け入れるということはありません。あくまで市内に避難所が設定されているので、そちらへ避難していただくよう、日頃よりアナウンスさせていただいている。今回の研修では、災害発生時に保育所としてどのように対応するかの研修を実施するということである。

会 長：災害別に避難所が違ったりするのか。現在土浦市に住んでいるが、震災時と水害時で避難所が違う。それで混乱していることがある。石岡市ではそのような心配はないのか。

事務局：基本的には一緒である。

会 長：それだと、周知をしっかりすれば問題ないということですね。

委 員：私は水戸市に住んでいるが、水害と地震とで危険度合いが違うので、マップを見ると自分が住んでいる地域では何が危険なのか、自分の住んでいる地域を把握しなければならない。例えば水害発生時と地震発生時とでは避難する場所が分かれている。水戸市の場合細かく分かれています、自分で調べないといけない。また、水戸市だと、エリアメールが送られてくる。

委 員：石岡市もハザードマップによって水没してしまう避難所もあるので、注意が必要である。

事務局：基本的に石岡市の場合、各小学校や中学校、公共施設が避難場所になっているので、まずはそこへ避難していただく事が第一である。石岡市でも、水害ハザードマップ土砂災害ハザードマップがあるので、各自確認していただき、自分のエリアがどのような地域なのかを把握していただくことが大切である。また、災害発生時の情報発信という点では、メールによる発信の他、防災無線を活用して市民へ周知しているのが現状である。

会 長：ありがとうございます。

委 員：先ほどの保育園の避難所という点でひとつ私の方から話をさせていただきたい。幼稚園の場合、それほど義務化ではないが、保育所の場合は備蓄品として簡易な食糧と毛布、水等を必ず備蓄するよう言われている。その理由としては、保育園登園中に何か災害が発生した場合には子どもたちを守るために、ある程度用意しておいた方がよいということからである。預かっている園児については保護者に返すまでが責任を持って預からなければならないので、そのような形でやっている。

■多言語による防災対策

委 員：もう一点お聞きしたいが、「多言語による防災対策」の部分で前回の会議の際に既に整備された5か国語以外の言語についても整備してほしいという話が出されたと思う。それについて、増やしていく検討をしているのかどうかお聞きしたい。

事務局：前回の会議の際に、ベトナムとか東南アジア系の国々の言語のものを増やしてほしいという意見が出された。ここについては、今すぐ対応というのはなかなか難しいという状況かと思う。実際作成する際の翻訳作業を市内在住の方、あるいは県国際交流協会から紹介いただいた方へボランティアという形でお願いして作成した。そのあたりを踏まえて、翻訳していただける方が確保できるかを踏まえて、今度検討していく必要がある。現状としては、最近の傾向としては、石岡市内へ入ってくる国籍別外国人の傾向は変化してきているので考慮して検討していきたい。

委 員：なるべく早く検討いただきたい。今後さらに増えてくると思うので、もしボランティアに頼ることが無理であれば、働いている企業へお金を出すから簡単な、ちゃんとした翻訳したものでなくて、災害発生時どこへ逃げるとか、最初に何をするのかとか、働いている方であれば

できると思うので、簡単なものでもよいので作成していただきたい。それにより、石岡市で働いている外国人が安心して働ける場所になるのではないかと思うので。

委員：AIで翻訳できるものがあるので、参考にしていただければと思う。

会長：ありがとうございます。

■消防団活動への女性の参画促進

委員：「消防団活動への女性の参画促進」について、令和元年度3名の女性が入団したということで前進したなと感じた。活動内容として、女性ならではって何なのか疑問なのだが。実際には入団した方が女性でもこういう活動ができて地域に貢献しているということをアピールできると女性の消防団員が増えてくると思う。実際にどういった方が入団して、どのような活動をされているのか、わかるのであれば教えていただきたい。

事務局：女性ならではという部分では把握していないが、女性消防団の活動としては、最近としては、出初式へ参加し、女性消防団活動のPRを行った。また、県南地域における女性消防団員を対象とした会議・研修会が定期的で開催されており、そちらにも参加しているとのことである。女性消防吏員という部分でもそうだが、石岡市の場合、女性消防吏員もいないし、女性消防団員もまだまだ数が少ない。消防署としてもここを何とか増やしていきたいと考え、チラシを作成しPRしていくということである。3名がどのような方かわかりかねるが、市職員、さらには女性保育士でも災害発生時に消防団活動が生かせるという意味では公立保育所における女性保育士も参加していると伺っている。

会長：ありがとうございました。

委員：ある市では火災保険に入っていない方が多くて、女性消防団の方がすごく丁寧に親切に説明していただき、火災保険に入る方が増えているということを消防協会の方に聞いたことがある。

会長：ありがとうございました。大事な情報提供かもしれません。

他にございますでしょうか。ないようであれば、次に進ませていただきます。

■(2)令和2年度実施予定事業(政策企画課)について

会長：それでは、次の議題が「令和2年度実施予定事業(政策企画課)」ということで、令和2年度の実施予定事業ですけれども、今ずっと今年度やってきたことについて説明があったので、新たに付け加えるものとか、あるいはちょっと内容を変更したりするようなものがあれば、それについて紹介していただければいいかなと思います。継続事業について省略して説明してください。

事務局：資料3に基づき説明

会長：ありがとうございます。これにつきまして、皆様ご意見をいただきたいと思います。

委員：市職員の男性職員育児休業取得については先ほども触れたが、管理職への啓発に取り組んでい

ただければと思う。取らない人の責任ではないということを周知していただきたい。また、デートDV防止へ向けた取り組みについては、昨今SNSやティックトック等で中・高生を含めて手軽に情報発信ができる時代になってきている。それらを介したDVという危険性もあるのでそのあたりも含めた内容にしてもらいたい。来年度から一人一台パソコンを持つ時代が来るので、Eラーニングのように電子化して、活用してもらえればコスト削減も図れるのではないかな。

委員：うちの職員も来月に子が生まれる予定で育休取得の相談を受けているが、みんな思っているのは生まれてすぐ取るというイメージが強いが、実際は奥さんのために取った方がいいという考えがある。うちでは2年間取得可能だが、その間に様々なイベントがあるわけで、そのイベントの中で大事な時にとればいいんだよという話は一応している。だから、半年取る人もいる人2か月取る人もいる。職員がどうイメージしてるか分からないが、イベントのタイミングで取るのもよいのではという話を管理職からしてもらうのもよいのでは。僕は1年間とりましたので。

会長：働きかけの中に情報提供ということで、こういうのもあるということ。

委員：出前講座に関して、こうした方がよいのではないかと希望について話させていただく。

今年度は3校で出前講座を実施したわけだが、12月17日に石岡小学校の出前講座へ参加したときに、どんなことが女の子らしいかという質問に対して、男子児童も女子児童も「洗濯ができる」ことが女の子らしいというアンケート結果にちょっと残念だなという感想をもった。12月17日というのは、歴史的にも非常に重要な意味を持つ日で、普通選挙法が改正された日ですよね、昭和19年に。そういう日に何十年もたっているのにも関わらず、古い考え方が根付いているんだなと感じた。今回の資料にも示されているジェンダー指数や石岡市議の中での女性議員の人数とか書かれているが、将来の職業選択希望の一つにこういう議員とかそういったものを一つ入れてもらい、子どもたちの環境をつくってもらいたいと思った。

会長：ありがとうございました。

啓発の中身について、誘導というのはおかしいけれど、生き方が変わるので、頑張っって継続してほしい。

他に何かありますでしょうか。大丈夫でしょうか

会長：私から一つ、来年度というわけではないけれども、中高生ぐらいの男女共同参画教育の中に働き方というものがあると思うが、その中にできたら、家計という視点を入れてもらいたい。家庭科の授業の中に今もあると思うが、給料、家計、生涯所得という観点を入れて情報提供というか、入れてもらうと生き方の選択をするときに失敗なく選ぶことができると思う。知らないという人があまりにも多い。年金を将来、いくら受け取れるのか、アベレージ、分布、貯金の分布、例えば特老へ入る時にその金額が1か月いくらかかるとか。それを知ると年金と片方の誰かが入ったときに残った金額がいくらなのかとても生活できないということが高齢の段階で知るのではなく、早い段階である程度知ることでお金の使い方も変わるし、いろいろな意味で生き方を選ぶ時のひとつの指標となる。別に完全に縛られる必要はないけれども、知らない

ことで不備が生じることはよくないかなと。特に情報弱者と呼ばれる方がいるので、中高のころで、もし最終学歴が中学高校という人が一番このあたりの情報の漏れが大きいような気がする。いずれ入れられたらよいのではないかと考えている。

■ (3) 最近の男女共同参画の動きについて

事務局：資料4に基づき説明

会長：ありがとうございます。いかがでしょうか。今の報告を聞いて質問等がありましたらお伺いしたいと思います。男性の育休の取り組みも含めてどうでしょうか。大丈夫ですか。

石岡市でぜひ頑張って、育休取得、男性の育休を促進してもらいたい。確か国から都道府県あてへ通知が出されていると思う。その中では、働き方改革の一環として指導している。ぜひ、それができるようなマネジメントを構築していただきたい。

自治体の職場も急速に変わってきている。変わるところに来ている。ぜひ、いいものを作っていただきたい。せつかく、忙しい中に石岡市の男女共同参画のためにきているので、いい数字が出ると嬉しいと思う。

委員：最近、会社において社員より介護休暇取得の相談があった。介護認定を受けておらずサービスを受けていない人が申請をしたら要介護2の認定を受けることができた。石岡市でも介護について広報していると思うが、まだまだ知られていない部分もあると思うので、もう少しPRがあると嬉しい。また、育児休業については、男性側から見れば1~2週間の取得できればと思うかもしれないが、女性側からすれば1~2週間休んで何を手伝ってもらえるのか。だったら1年休んでと思う人も多いのではないか。女性の意識を変えてもらって一緒に子育てをしていくという方向へ変えていく必要がある。

会長：阻害要因のひとつに配偶者がいないわけではない。休んでもらっても大したことはないというが、家事・育児を1~2週間手伝ってもらえれば大きく変わるはずである。男性に育児の大変さもわかってもらえるし、女性にとってはリフレッシュもできるし。育休明けには、男性から手伝おうかという話が必ず出てくるはず。そういう点では1~2週間でも大きな意味はあるのではないか。また、取得する時期については、出産後回復してリフレッシュしたい、あるいは限界だという時点で取ってもらうのも良いし、ライフイベントの際に取ってもらうのもよい。

男性の育児休暇の取得を促進するためには、男性だけでなく女性のための啓発も必要ではないかと感じる。給付金がある、社会保険料免除だと手取りベースで約8割。男性取得期間が短いので取得時期によってはボーナスに一切影響がないという会社も多くある。そういうことも含めて情報発信をしていくべき。手取りベースで8割であれば1か月2か月あれば休みたいと思うはず。

委員：私は農業なので育休という考えはあまりなくて、本当に仕事を休むということができないので違う考えがあるが。男性が変わっていただく。こういった話がたくさん出れば、子育てについて全くしないという農家の男たちが手伝うという意識改革がされていくのではないか。

会 長：むしろ農家の方が進んでいるかも。生まれたときからずっと一緒にいるので大変。農業しながら子育てをして。家事・育児はしないのか。

委 員：まったくしなかった。

会 長：それは改善の余地があるかもしれない。農家によっていろいろなやり方があると思うが、たくさん啓発するしていく必要があるかもしれない。パパママ教室もあるし、保育園や幼稚園もあるし。

会 長：他に意見はございますか。なければ、本日予定していた議事は以上になるので、進行を事務局へ戻したい。ありがとうございました。

5. その他

(市長公室長 挨拶)

事務局：現在の委員の任期は3月末日をもって満了する。次回審議会は、3月中に委員改選を行い、新たな体制で7月頃の開催を予定している。

6. 閉会