

会議の概要

会議の名称	令和5年度 第1回三田市男女共同参画推進委員会
会議の日時	令和5年10月4日(水) 19時00分～
会議の場所	三田市役所本庁舎 302 会議室 A
出席した委員の氏名	土肥伊都子会長、川村貴子副会長、柿本朗佑委員、 福井清緝委員、松浦義仁委員 (オンライン)中西孝之委員、茂木美知子委員、益田紗希子委員
出席した職員の職及び氏名	岸本共生社会部長、鶴福祉共生室長、 橋本人権共生推進課長、佐藤人権共生推進課主幹、 高島人権共生推進課事務職員
その他出席者	須田聡子(人権・男女共同参画プラザ)
傍聴者の人数	1名
議事	1 開会 2 協議事項 第6次三田市男女共同参画計画について 3 その他 4 閉会
資料	・次第 ・資料1(令和4年度の振り返り) ・資料2(令和5年度の取り組み) ・資料3(市職員の管理職に占める女性の割合)
会議の概要 (結論)	第6次三田市男女共同参画計画の推進に向け、令和5年度の取り組みを中心に男女共同参画の推進方策についての検討を行った。
公開非公開の区分	公開

< 議事概要 >

1 開会

(1) 会議成立の確認

2 協議事項

第6次三田市男女共同参画計画について

・令和4年度の振り返り

【事務局】

第6次三田市男女共同参画計画のスタートの年として今後の推進に向け、活動指標の中から抜粋して昨年度の実績を報告。

【会長】

今の点について、何か意見や質問はあるか。

【副会長】

三田市の男性の育児休業取得率について、45.5%という取得率も高いが、平均取得期間が4.3カ月であることに着目する。現在、従業員1,000人以上の企業は、男性の育休取得率を公開しないといけない。県では企業に向けて、推進するための支援もしているが、取得後のフォローなどが懸案となっている。三田市の実績 平均取得期間4.3カ月を実現するためには、どのようなフォロー体制があるのか、それが企業の参考となる。

【事務局】

フォロー体制で言うと、女性の育休と同様、取得期間によっては会計年度任用職員の補充などがあるが、期間が短ければその期間の業務を課内で分担する部分もある。

【副会長】

数字で言うと、男性も育児休業を取ることに抵抗がなくなっていることの表れと受け止める。休業中の収入面など課題に捉えられることもあるが、取得しやすい雰囲気になってきたということか。

【事務局】

制度が整ってきたという点と、まずは市が率先して取得率を上げるという姿勢を示す必要もあり、積極的な声掛けや所属長に相談しやすい環境づくりなどに取り組んできた。また、実際に取得した者の体験談も重要な要素で、生き生きと職場復帰する姿を見せたり自分が経験した家事・育児の具体例を話すなどの影響を受け、同じ職場で次々と3人が育休を取得した事例もある。

取得しやすい雰囲気づくり、上司の理解、経験者の体験談、これらの要素が相まって取得率の向上につながったと考える。

【委員】

育休を取得しても、家で何をしたいのかわからないでは意味がない。育休を取得して自分はどうか動くのか、何がしたいのか、予測と計画を持つためにも、体験談を伝えることは大事である。

【委員】

前回の計画策定時にも男性の育休については議論を重ね、まずは市役所が取得率を上げることの重要性を言ってきた。今は国を挙げて男性の育休に力を入れている中、

取得率が高いことは市の財産となる。それを発信していくことが大切と考える。

次にこうみん未来塾探究コースについて質問するが、参加者の男女比や最終回で子どもたちが描いた未来地図に男女の差は感じられたか。

【事務局】

指標となるこうみん未来塾探究コースのキャリア教育については、参加者の男女比に大きな差はなかった。プログラミングなど理系のコースも設置したが、それらを含め他のコースも同様に男女どちらかの偏りはなかった。未来地図についても多種多様で、性別による違和感はなかった。理数系への抵抗感がいつ頃どのように芽生えるのか追いかけてみたい。子どもたちに対しては、より多くの本物に触れる体験ができるよう様々な機会を作ることが必要と考える。

【委員】

企業でも女性管理職が少ないことは課題である。市職員の女性管理職の割合の向上について、何か方策はあるのか。

【事務局】

今年度、人事課と協働で女性活躍に取り組む職員向けの連続講座を検討している。

【委員】

男性の育休について、ロールモデルとなるような職員が体験談や具体例を発表する場があれば、後に続こうとする人に役立つのではないか。

【事務局】

経験者の話から、具体的な話もとても参考になると思うが、各家庭で育休を取る目的や家庭内での役割分担をあらかじめ話し合っておくことが大切だと感じられた。そして何より、生き生きとした経験者の姿や「取って良かった」という言葉が、次に続く人を作る。そのような場の創出を考えたい。

【会長】

エピソードは人の印象に残りやすい。経験者の話を聞く機会があった方がよい。

【委員】

自治会の女性役員数について、地域では担い手の高齢化も課題になっていると認識している。

【事務局】

市でも地域の担い手の高齢化や後継者不足は課題と認識している。また、女性の割合で言うと役員に就任する女性の人数は少ないが、地域活動している女性は多く、とても元気という印象がある。あと数年で数字に出てくるのではないかと考えている。

【委員】

同じ認識である。企業などの社会進出と違った難しさがあり、一概に数字では測れない。

【委員】

若年層を対象とした暴力根絶のための啓発講座について、今年度取り組みを進めているとのことだが、啓発講座の開催が増えることにより全体の意識が上がる。ぜひ1回でも実現させてほしい。

【会長】

昨年度の振り返りについては、概ね好評ということでしょうか。

【委員】

国の統計では企業の女性管理職の人数が世界に比べて非常に少ない。女性がキャリアアップすることに未だに障害がある。第6次計画では、育児や介護との両立など、その障害を改善することを考えていかないといけない。

・令和5年度の取り組み

【事務局】

資料2に沿って、令和5年度、人権共生推進課と人権・男女共同参画プラザで行う事業について説明。

【会長】

市役所内の多部署の連携が進んでいるという感想を持った。これは第6次の計画を立てたことに関係しているか。

【事務局】

計画内の文言や指標の数値設定など、各部署が担うそれぞれの事業において、どのように男女共同参画の視点を入れたらよいか、各部署と丁寧に話をした。意識付けができたことが、今年度の取り組みに反映されている。

【会長】

人事課共催の職員研修について、対象者は女性職員か。

【事務局】

主なターゲット層は、これから様々なライフイベントのある若手の女性職員と考えているが、講座の内容は誰が受講しても役立つものを企画しており、指名制ではなく手上げ式にしようと考えている。

【会長】

例えば男性であれば、パートナーが管理職になるなどパートナーの働き方を考えることも大切。女性管理職のロールモデルの実体験などプライベートな話を含め、男性が知ることによって女性の働き方が変わることに繋がる。

【副会長】

高校生に向けた取り組みについて、キャリア教育や探究学習との連携はどのように進めてきたのか。

【事務局】

高校生を対象とした事業を担う健やか育成課が窓口となり、高校側から入る話や各所管課の市役所側からの依頼などを集約している。この部署との連携で進めている。

【副会長】

フラワータウン再生事業のラウンドテーブルも同様、三田市は組織の横連携がしっかりしているという印象を受けた。ぜひ、市内の高校でもデートDV講座を実現させてほしい。

【委員】

児童クラブでのタクシー送迎について、この事業の趣旨は、子どもの教育なのか親の負担軽減なのか。

【事務局】

本来であれば所属する学校の児童クラブに通うことが一番望ましいが、定員を大幅

に超過したり、所属の小学校に児童クラブが設置されていないなどの理由で、定員に空きがある校区にタクシーで送迎している。趣旨としては、働く保護者の支援である。

【委員】

職員向け研修について、最近の若い世代は男女問わず、管理職を避ける傾向にある。研修などで管理職になるためのアプローチはするのか。

【事務局】

研修でのアプローチも必要だが、人事方針として、やりたいことが実現できる積極的な人事が見える化することで、モチベーションが上がりキャリアアップを目指していけるのではないかと、担当レベルでは相談している。

【委員】

管理職になることがゴールではなく、やりたいことの実現など、その先がある。その魅力が発信できればよい。

【事務局】

どんな生き方がしたいか、どんな将来を描くかという視点で職員研修ができればと考える。

【会長】

やりたいことを実現するためには、管理職になった方が通りやすくなるというアプローチもある。

本日の多くの意見も参考に、第6次男女共同参画計画を推進し、成果を上げることが期待している。

3 その他

【事務局】

次回は2月頃を目途に開催し、今年度の報告ができればよいと考える。改めて日程調整する。

4 閉会