

令和3年度 第1回燕市男女共同参画推進審議会 会議録

日 時：令和3年5月31日（月）午後3時30分～5時

場 所：燕市役所 4階 会議室401

出席委員：渡邊洋子委員、秦久美子委員、田中勝美委員、柳泰代委員、
信田謙一郎委員、鳥部周司委員、坂井真由美委員、藤井裕子委員、
井上智玄委員、本間伶子委員（10人）

欠席委員：宮路聡委員（1人）

事務局：企画財政部長、地域振興課長、地域振興課事務局4人

傍聴者：0人

1. 開会
2. 委嘱状交付
3. 市長あいさつ
4. 委員紹介

委員、事務局紹介

5. 会長及び副会長の選出

（会長あいさつ）

（副会長あいさつ）

< 6. 第3次燕市男女共同参画推進プランについて（概要説明） >

（会長）

それでは次第に沿って進めていきます。「6. 第3次燕市男女共同参画推進プランについて」です。このたびの委員の改選で11人中8人が新任の方ということで、あらためて事務局からこのプランの概要についてご説明いただきます。事務局お願いいたします。

（事務局説明）

（会長）

プラン冊子10ページの体系をご覧くださいと、これが全体の見取り図のようになっています。4つの柱があって、それぞれをもう少し具体的にみていくと、43の施策につながっていきます。これをチェックリストのようにして、燕市の具体的な姿をチェックしていくということになります。今の時点でご意見・ご質問はありませんでしょうか。

(委員)
異議なし

< 7. 議題 (1) 第3次燕市男女共同参画推進プランの令和2年度評価について >

(会長)

「第3次燕市男女共同参画推進プランの令和2年度評価」について、事務局説明をお願いします。

(事務局説明)

(会長)

事務局より説明がありました。意見・ご質問はありませんでしょうか。

(委員)

異議なし

< 7. 議題 (2) 第3次燕市男女共同参画推進プランの令和3年度計画について >

(会長)

「第3次燕市男女共同参画推進プランの令和3年度計画」について、事務局説明をお願いします。令和2年度評価と比較してご覧になっていただければと思います。

(事務局説明)

(会長)

資料4(別紙)は事前にお配りいただいているものですよね。

(事務局)

はい、そうです。

(会長)

事前に皆さまご覧いただいているかとは思いますが、補足して、どういう趣旨で事業名の変更があったか、新規事業の追加があったかを事務局ご説明いただけますでしょうか。

(事務局説明)

(会長)

あらためてこの内容についてご意見・ご質問はありませんでしょうか。

(委員)

コロナで研修会が実施できなかつたり、広報つばめの発行期間が変わるということで、それに対応して事業名を変更したりすることはとても良いことだと思いました。

(会長)

それに付け加えさせていただいて、新型コロナの影響で中止になった事業を違うかた

ちで、あるいは中止の可能性がある事業を違う方法を使って何とか実施できるようにする、といった点については何か検討がありますでしょうか。

(事務局)

令和2年度もそうでしたが、例えばセミナーの場合ですとオンラインとリアルを併用したり、先ほど申し上げたイクボスに関することだと、当初は令和2年度もイクボス研修会を計画していたのですが、開催が難しい状況になったため別の方法はないかと検討し、市内事業所まで広げるのは難しかったのですが、最低限市役所の職員だけとは考え「イクボスの手引き」を作成し、配布しました。各課においてもできる範囲でかたちを変えつつ実施するところが多く見受けられました。令和3年度は、よりそういった手法は各課で理解してきたところだと思いますので、引き続き検討していきたいと思えます。

(委員)

38ページの育児休業の取得促進奨励金ですが、対象者が「市内事業者・市職員」となっていますが、市職員が対象となるのは少しおかしいのではないのでしょうか。

(事務局)

おっしゃるとおり、市職員は対象外となりますので、誤りです。訂正させていただきます。

(会長)

市の職員、男性の方が育休を取ることに奨励も大事な気がするのですが、別途違う方向性もないのかなと思いました。

(事務局)

市の職員も今年度から、男性育休、これは男性に限らず女性もですが、育休を取得すると給与が減ることになりますので、育児休業を取得した場合に職員互助会から奨励金を支給する制度がスタートしました。実は男性の育児休業を奨励する根底には、燕市役所自身が男性の育児休業取得率が0%ということがあります。そのような状況で他の企業に対して奨励するのもおかしいのではというご指摘も受けましたので、市も奨励金を出しながら頑張りますので民間も頑張らましようということでこの制度をつくったところでもあります。

(会長)

大変良い取り組みだと思いますが、これはこの評価シートには反映されないのでしょうか。

(事務局)

ごく最近にできた制度で、つい数日前に公表されたものということと、この評価シートは市の取り組みとして整理しておりますが、この制度は市職員が掛け金を払って運営している互助会による事業で、市の事業ではない、という状況でございます。

(会長)

それに関わるものも含めて、皆さま何かありますでしょうか。いかがでしょうか。

(委員)

事業対象が「市民」となっている場合、厳密には「市職員」の方は含まれないということになるのでしょうか。

(事務局)

基本的には「市民」とあるのは市内に在住している人を対象にした事業ですが、一部、セミナー等で要望があれば他市の方を受け付けることもあります。例えば私は市職員でもあり、燕市民でもあるわけですが、その場合は市民対象の事業に私は参加しても良いということになります。

(会長)

やはり先ほどのような取り組みの意義は大きいと思いますので、本来でしたらこういった取組が評価の中に含まれるべきではないかと思います。ただどういうかたちでという点についてはいろいろと議論したり工夫したりする必要があるかもしれません。

(委員)

奨励金という言葉だと公務員としては無理があるのではないかと思います。

(会長)

そうなると違う項目として立てるしかないと思いますが、今後、そういった取組といいますか趣旨、ちゃんと内実が伴っていますので、それを反映させられるかを考えていただけると良いかと思います。

(委員)

燕市も数年前からこういった事業をされていたと思いますが、男性の育児休業が0だったというのは何か障壁や雰囲気といったものがあつたのでしょうか。

(事務局)

特別にこれが原因だというものはないのですが、仕事をしていく上で、仕事の段取りを考えたときに、むしろ育児休業を無理に取らなくても有給休暇の制度であるとか、他の休暇の制度を取ったほうが面倒でないといったらおかしいですが、そういった風習があつたというのは事実です。そういったものをまずは無くしていき、男性でも育児休業を取得することを推進していきましょうということで市役所も今年から取り組んでいるところであります。

(委員)

私が勤めている法人もハッピー・パートナー企業なのですが、これは事業所の問題だとは思いますが、その事業の内容自体が一職員まで届いていない、こういう制度で、こういう取組をしていて、こういうものを使ってもいいんだよというところが周知されていないことによって、理解ができなくて上手くまわっていないという事業所もあるのではないかと思います。育児休業については、当法人では男性職員も徐々に取り始めていまして、昨年度も事業所において2名の男性職員が育児休暇を取得しました。人によって1週間だったり、1か月だったりはあるんですけども、またそこには誰かが休んだら誰がそのフォローをするんだろうとかやっぱりそれぞれの事業所において人材不足の課題も残されていると思うので、「育児休暇を取ってほしい、推進したい」という気持ちと、実際に取ったときのフォローをどうするかというバランスが事業所の中で課題になってきているのではないかと感じております。

(委員)

当社は社員が有給を取得しないという現状があります。全社員には5日間取りましょうという取組はしていますが、そもそもがやっぱり取りにくかったり、とはいえこのコ

ロナになったりして仕事が若干暇なところもあったりして最近、去年あたりからはだいぶ取りやすくなったんですけれども、ここまで活用してということが当社も社員の妻が休みを取ってそれで済ませてしまっているような気がします。ただこういうことをやってこそハッピー・パートナー企業の趣旨であったり、そもそも先ほど別の委員の方がおっしゃったように担当の人だけが分かっている社員の皆さんまで浸透していないのかなというところもありましたので、今のお話を聞いてあらためて自分が学んで、社員にそういう権利があるんだよとか燕市が支援してくれるんだよというところは伝えていきたいと思います。

(委員)

育児休業という、やはりまとめて一定期間取るのでしょうか。男性の皆さんは。

(委員)

その職員の申し出で合わせて、産後だけ休みたいとか2、3か月休みたいとかその職員の申し出に合わせて休んでいただいています。けれども先ほどお話に出ましたが、結局お給料が減額になるわけで、男性の職員で自分が休んでお給料が下がった、妻は育休で休んでいるとなると全体的に家庭の収入は減るので、やはり長くは休めないという事情はあると思います。

(委員)

市役所の場合も一定期間連続してお休みになるのですか。退院の日だけ休むとか、病院の日だけ休むとか、飛び飛びで休むことはあるんですけれども、それはこれに当てはまる休暇ではないわけですね。

(事務局)

女性の方については一定期間長く取るのが一般的で、男性が0というのは、部分休業といって、1日のうちの何時間か早く帰りますというのは年に1人とか2人はいたりするんですけれども、なかなか1か月とかまとまったお休みはない状況です。今おっしゃった出産の日にお休みを取るとか、退院してくる日に休むというのは別の有給休暇制度で妻の出産休暇とか、そういった制度を使う職員はけっこういます。

(委員)

2つほど質問があります。1つは育児休業取得促進奨励金ですけども、これは質問というか本当に素晴らしくて、厚生労働省が両立支援助成金を、新潟県がハッピー・パートナー奨励金をやっています、それにプラスしてこの7万ということです。正直、今別の委員の方がおっしゃっていたとおり、中小企業にとって男性が育休取るというのはなかなかハードルが高いので、最初はそういう呼び水じゃないですけどそこから始まったとしても、実際5日間育休取らせてもそんなに負担じゃなかったなという感想をけっこういただいています、なので2回目3回目はこういう奨励金関係なく男性が育休を取るというケースは私自身経験しています。なので1回目はそういう呼び水があってもいいと思うんですけども、ぜひ今後も継続してほしいというのが一つあります。もう一つ、66ページの「母子家庭等に対する自立支援の充実」のところで、成果指標が「課程達成割合」になっていますが、10分の6助成するとか10万円支給するとかいろいろなことをやっていらっしゃる中で、このシートの指標が課程達成割合となった経緯を教えてくださいたいと思います。

(事務局)

その点について今分かりかねますので、担当課に確認して後ほど回答させていただきます。

(委員)

38 ページ、ここだけに限らないんですが、理想と現実がやっぱりあって、これは男性の育休だったり有給に関する話ですが、今は年間5日有給を取らないと会社は罰則とかいうことになります。これまでは有給に関しては、冠婚葬祭以外で「有給取りたいんです」と言うと「いや、それはインフルエンザとか何かあったときに、それを当てなさい」と言われて、自分の個人的な用で有給を当ててはいけないと言われていました。けど昨年ぐらいからですか、会社が罰則を受けるというということで、年度替わりに有給があるのでどうする、と言われましたが、二十数日残っている有給に対して勤務日がそんなにないので、全部は取れずに終わりました。罰則という制度ができたらずっと会社が動いて、会社側は有給をくれるようになったのですが、制度自体を会社側が知っていたとしても従業員にどこまで伝えているか、みんながそれを知っていて、それを取得できるように会社内で開かれた情報が社員全員に行き渡っているかということが大事です。上の人や事務の人しか知らなくて、上的人是基本取ってもらいたくないから、下的人是「知っていた人だけどうぞ使ってください」みたいなことになるのであれば、この制度自体が生きてこないですよ。ここが大事で、会社自体の姿勢を変えていただかないと、この制度が生きてこないの、そのへんをどうしていくか。啓発でもなんでも、結局は皆さんがそれを知って取得できる環境ができるかが一番大事なので、会社側の意識改革といえますか。私も一人休むと結局みんなのシフトを変更してもらわないと休めない、私が休むとそこに空きが出るので誰かを入れるみたいなかたちになります。私の場合は他の従業員さん達もいい人で、シフト変更の本部への報告は事後でやっているの、まだまわっていますが、そういう環境で「自分は休めないんだ、自分が休むと会社がまわらない」と思っている男性の方はたくさんいると思います。

(会長)

プランの評価についてというよりもむしろこれを入口にして、どうやって今後実態をより改善していく方向に進めていくかという意味で、皆さまの生の声をいただいたことはすごく大きいことだと思います。

(委員)

育休を取ってもらうことを増やすということであれば、そのことも考えていかないと、ただ会社側にこういう制度があるから増やしてねでは難しいかと思います。

(会長)

市役所の中での取り組みと事業者への働きかけ、給付に関わる理解や共有の推進のところでは大変貴重な声をたくさんいただいたと思います。

< 7. 議題 (3) 令和3年度第3次男女共同参画推進プラン推進スケジュールについて >

(会長)

「令和3年度第3次男女共同参画推進プラン推進スケジュール」について、事務局説明をお願いします。

(事務局説明)

(会長)

事務局から説明がありました。ただいまの説明について質問、意見はありますか。

(委員)

庁内推進員とありますが、「庁」とは何のことでしょうか。

(事務局)

燕市役所のことです。

< 8. その他 >

(会長)

委員の皆様から何かご質問・ご意見などありませんでしょうか。

(委員)

特になし

(事務局)

先ほどのご質問の「母子家庭等に対する自立支援の充実」での指標名「課程達成割合」について、なぜこの指標にしたのだらうというところですが、この高等職業訓練給付金というのが、例えばひとり親の方が収入を多くするために資格を取る、資格を取るためには学校に行かなくてはいけない、となりますと、学校に行ってその養成期間、カリキュラムの課程を達成してからでないと、この給付金を受けられないというところがございます。そういうことで担当課としては途中でリタイヤしないように支援するという意味も含めて、「当年度の修業課程を修了した割合」を設定されたものと思います。

(会長)

そのほか委員の方はよろしいでしょうか。そうしましたら事務局からお願いします。

(次回の会議日程等 事務局説明)

(会長)

次回が開催が10月頃ということで、よろしくお願いたします。本日の議題は以上になります。ジェンダーギャップ指数が120位という2021年度の日本社会の実績でございまして、それが地域でどういう風に120位の実態があるのか、それを考える上でも今日は男性の育休の取得がなぜ進まないのかというメディアレベルのことでなく本当に身近なところで、皆さまの足場のところで何が起こっていてどういう仕組みになっているのかをとっても勉強させていただけたなと思います。こういう状況だからダメなんだといえ一言ですが、だけどこの状況からどうやって一歩踏み出していけばいいのか、どうやって少しずつでも変えていったらいいのかということをもみんなで四苦八苦しなから検討して、やっぱり足場から一つ一つ変えて、いい方向へ目指していければなと思います。今後ともこの審議会の時間だけではなく、ここでの議論を踏まえてそれぞれの持ち場で、ヴァーチャルコミュニティとして一緒に取り組めていけたら良いと思います。

特に他になければ事務局にお返しいたします。

9. 閉会