

令和2年度 第2回男女共同参画審議会

日 時 : 令和2年10月29日(木)15時～17時
会 場 : 神戸市役所1号館14階AV1会議室
議 事 : (◆委員の発言 ◇事務局及び幹事の発言)

1. 神戸市男女共同参画計画(第5次)(案)について
2. 神戸市男女共同参画計画(第4次)年次報告書(案)について

(議事1)

◇ 議事1について、資料1に沿って説明。

- ◆ 若年女性の流出が問題 5年間の計画作っていくこと重要。
- ◆ 10ページの指標・数値目標について
 - 1点目: 育休中の市民の交流の場の提供
700人の根拠が不明。オンラインなどの交流も含めて施策の推進や取り組みを考えてはどうか。
 - 2点目: 市の男性職員の育休取得率目標値が30%は低すぎるのではないか。
取れない理由があるならケアが必要。原則100%にすべきでは。
 - 3点目: 市の管理的地位にある女性職員
意欲的に。目標値の検討の際に、全職員の女性職員の割合が30%なら、管理職の割合もそれに合わせてはどうか。
- ◆ 市の男性職員の育休取得率は、結果として30%になるかもしれないが、目標は100%にすべき。日数は2,3日でもよいので、取るのが当たり前という世界に持って行って欲しい。
- ◆ 育休は男女とも取る権利がある。必ず取ってもらいたい。夫婦どちらかが公務員であれば、その方が必ず取っていただくようにしてもらいたい。
- ◆ なぜ目標を30%に設定したのか疑問。
- ◆ 理由があるのではないか。公務員の知り合いは残業ばかりしており、100%は非現実的かと思う。そのあたりの事情をお聞きしたい。

- ◇ 7月に策定した「次世代育成支援対策推進法に基づく神戸市特定事業主行動計画」の目標値。政府目標を参考にして30%に設定した。平成27年度は2.3%だったが、令和元年度は10.9%に上昇した。今年度は昨年度よりも上昇傾向。今年度は取得率を上げるために更に取り組みをしている。今年7月から、子どもが生まれると、デザインシートを上司から渡す取り組みを始めた。こういった休暇休業制度を使うか、どのような働き方をしたいか考えてもらい、所属長が面談をする。また、管理職の意識改革の研修なども行っている。
- ◆ 取得期間は家庭の事情に応じて考えられると思う。1日でも取得したら反映させ、30%を超えていけたらと思う。
- ◆ 10.9%には日数が短い人も入っているということか。
1日でも取ってもらうということで100%を目標にしてはどうか。必ず取ることが決められると変わっていくのでは。取りにくい、と男性を特別扱いするのはどうか。女性も同じ。ジェンダーの問題。
- ◆ 上司との面談の時に、育休を取ることがキャリアのプラスになると伝えて欲しい。仕事に育児の経験は役に立つ。部下のマネジメントは、言葉が通じるので子育てよりも楽。短い時間でどれだけ効果を出すのかというタイムマネジメントの意識向上にもなる。男性にもプラスになるということを上司から促すようにしてほしい。
- ◇ 忙しい職場で職員が半年間育休を取った。「非常にいい経験で時間の使い方を考えさせられた。色んな問題意識を持てるようになった」と言っている。こうしたことを他の職員にも伝えていくことが重要であると思う。できるだけ育休を取れるようにしていくことが大事であり、今日のご意見を受けて庁内でも十分に議論したい。
- ◆ 自分は40歳を超えて子どもができ、子育てにかかわった。20代よりも余裕があり、割と子育てに関わることができた。プラスだったと思う。
市役所内だけではなく、神戸市内で取得率を上げていくことが目的。市役所内での取り組みを一般市民にフィードバックして欲しい。
- ◇ 市役所の取り組みを民間の企業に波及させていく、逆に民間の取り組みをどう学んでいくか、連携をとってやっていきたい。
- ◆ 4つの成果目標の1つなので、市役所で30%なのかと感じる。達成できる数値にした
い思いもあるが、100%でどうか。ぜひ事務局で検討して欲しい。

- ◆ 4 ページで、令和 2 年度に採用した職員の女性割合は 55.2%とあるが、採用割合、離職率、離職理由の調査はあるか？
公務員という恵まれた状況にある女性が離職する理由が分かれば、今後に役立つのではないか。
- ◇ 細かいデータは後日改めてお示ししたい。感覚にはなるが、若い職員には転職もある。育児を理由とした離職はほばないと思う。
- ◇ 学校の現場は復職しやすい環境であり、育休から復帰するケースが多いが、子育てをする中で離職する教員もいる。
- ◆ DVや貧困の問題はなかなか難しいが。幼少時から、力強く生きていけるように教育を。どんな場合でも自立していくことを一番の目標にして欲しい。
- ◆ コロナ禍で女性の自殺が多いという報道がある。そういう状況が社会の中で作られているのではないか。レジリエンスという言葉を含めれば良い。
- ◆ 社会的な弱さの再生産が生じている。
- ◇ 学習指導要領には、キャリア教育の充実が盛り込まれた。小学校からキャリアノートで自分の目標を明確にし、自己有用感を高めていく。レジリエンスの強い生徒に育つよう取り組んでいる。
- ◇ 基本目標 1 に経済的自立、活躍、賃金格差を入れているが、基本目標 4 にも自己肯定感、レジリエンスの記載を検討する。
- ◆ 1 点目：6 ページ 基本目標 1 「企業における女性の参画拡大の促進」について、中小企業は体力的に難しい。トイレ・更衣室などの設備・環境整備の改善への支援を盛り込んでほしい。リモートワークなど新たな働き方が導入できる支援を。
2 点目：7 ページの「ウィズコロナに対応した新たなワークライフバランス」とは具体的にどのような内容を考えているのか。
3 点目：男性の子育てについて、企業間の色んな取り組みを情報共有できるような取り組みをして欲しい。仕事と子育て支援事業の充実を。
4 点目：企業型保育所で、職員が全員退職したというのがあった。行政が関知できるような仕組みが作れば、安心して預けて女性が働ける。
5 点目：8 ページの防災分野の男女共同参画について、外国人も困っているのではないか。神戸防災会議等で、外国人を代表するような立場の人が参画できるように。

- ◆ 女性は非正規雇用の率が高い。企業規模別の男女の割合などがわかると課題がみえてくるのではないか。
- ◆ 「ひょうご仕事と生活センター」で、女性が働きやすい環境整備のための助成金制度を行っているので、問い合わせてもらえれば。テレワーク等ウィズコロナに関しての環境整備の助成金もある。
- ◇ 国・県に制度がある。市内に多い製造業に対する助成金もある。制度の周知は重要であり強化していく。
従業員規模別の男女の人数等の数値は後日事務局を通じて提出する。
リモートワークの設備投資について、5～6月にチャレンジ支援金という制度を創設した。多くの企業に利用していただいた。今後も取り組んでいきたい。
- ◇ 企業主導型保育に神戸市の指導が及ばないと報道されていたが、年1回立ち入り調査をし、保育内容について指導している。
処遇改善手当の支給に関しては、児童育成協会が実施しており、きちんと施設を指導するよう、協会に対して神戸市から要請している。
引き続き保育ニーズに対応し、仕事と家庭の両立を支援していく。
- ◇ 「ウィズコロナに対応した新たなワークライフバランス」は、これまでの取り組みに加え、リモートワークなどの働き方、家事負担など新たな段階のワークライフバランスと考えている。
企業の先進的な取り組みについては、男女いきいき事業所としての表彰や男女共同参画ニュースでのRR、大学生による情報発信を行っている。
外国人への防災情報はやさしい日本語や多言語で発信している。
- ◇ 2025ビジョンにおいても、外国人の方との共生は重要事項。
- ◆ 8ページの「例えば、女性は出産の有無にかかわらずライフステージに応じて心身の状況が大きく変化する」として「リプロダクティブヘルス/ライツ」を書き換えているが、意味が狭くなっている。ライフステージ全体としていただきたい。
また、「女性の心身の特性」は「女性の身体特性」に変えてもらう方が良い。
ジェンダーの意識が出てくる。

(議事2)

- ◇ 議事2について、資料2に沿って説明。
- ◆ 固定的役割分担意識等は、質問内容が分かるといいのでは。
- ◆ 60代は男性がとても低く、女性はとても高い。突出していて、面白いと思った。
- ◆ グラフを見やすくするなど、事務局で体裁を整えて欲しい。

以上