

令和6年度第2回菊川市男女共同参画推進懇話会の議事録

議事

(1) 令和6年度男女共同参画事業について 資料1、別紙1、別紙2、別紙3、別紙4

●女性委員の登用促進について

【委員】

業務の継続性も必要だが、例えば、女性委員の登用であれば、なぜ女性が委員に手を挙げられないのか、どうすれば女性が委員に手を挙げられるか、ディスカッションを行うなどして検討してほしい。

●男性の育児休業取得推進について

【アドバイザー】

私が出産・育児をしていた当時は仕事と家庭の両立はとても大変だった。社会の仕組みもあるが、家庭の中で当たり前に性別役割分業意識があった。昨今、静岡市の男女共同参画のイベントに参加すると、男性の意識がかなり変わってきていると感じる。参加者からは「育休を取得して子育ての苦労がわかった」「子育てにより、自分の業務の生産性が高まり早く家に帰るようになった」という声を聞く。良い循環ができていると感じるとともに、私たち世代は変わっていくことに寛容であることが重要だと思う。

【委員】

私も2歳半と7か月の子どもがおり、1人目が生まれたときはちょうど産後パパ育休の制度が始まったばかりで、夫はその制度を利用して4週間育休を取得したが、当時は4週間も育休を取得してすごいという風潮だった。2年半経ち、2人目のときも同じく4週間育休を取得してくれたが、周りのパパさんからは3か月や1年育休を取得したという話を聞き、夫の4週間がとても短いように感じた。この2年で男性の育休事情がかなり変わり、良い社会になってきていると感じる。

【委員】

企業側も積極的に男性に育休を取らせるようにしたり、社内で〇〇さんが育休を取って復帰したというというアナウンスがあったりと、育休が取りやすい雰囲気浸透してきていると思う。ただ、男性が育休を取得する家庭にとって、やはり経済的な心配要素は大きいので、市としても何かサポートがあると良いのではないかな。

●小学校での職業講話について

【委員】

児童への導入はどのようにしているか。

【事務局】

学校の先生に導入と最後のまとめは依頼しており、導入では職業に関する性別のイメージなどについて、まとめでは性別に関係なく将来の夢や自分のやりたいことに挑戦することの大切さについてお話いただいている。

【委員】

もちろん続けていけば結果もついてくると思うが、教育のグランドデザインに男女共同参画の取組が落とし込まれるなど、学校とうまく連携することでもっと実になっていくのではと思う。

【委員】

数年前は講師がマントを着て登場し、児童に職業を予想してもらっていた。男性の看護師や女性の警察官が登場すると、児童からは驚きの声があがるなど、そこで児童自身

も気づきがあったと思う。どちらの方法が良いというわけではないが、先生との打合せの中で効果的な導入やまとめをお願いしたい。

(2) 第4次男女共同参画プランの中間見直し案について 資料2

●指標 市男性職員の育児休業取得率について

【委員】

令和5年度の実績が突出して高くなった理由はあるのか。

【事務局】

母数となっている育休を取得できる男性職員が多かった可能性もあるが、周りに育休を取得する職員が増え、取りやすくなったということも言える。

【委員】

「見直し予定」となっている最終目標も是非高い数値を目指してほしい。

【事務局】

確かに、市役所内でも育休を取得する男性職員は多く、取りやすくなっているという印象もある。ただし、年度によって対象となる職員数に変動があるため、育休取得率も変動が大きい。今後、総務課で設定する目標値を採用することになるが、出来るだけ高い数値を設定したいと思う。余談になるが、今年度、当課でも4週間育休を取得した職員がおり、非常に有意義な時間だったと話していた。若手職員の中で育休を取得するのは普通になってきていると感じる。

【委員】

職員だけでなく、市内の一般企業に勤める方の育休取得率は調べているのか。

【事務局】

これまでは調べる術がなく、市内企業の数字については把握していなかったが、法律が改正されるタイミングなどで検討したい。

【アドバイザー】

企業側もえるぼし認定などを取らないと採用が厳しくなっている。市の職員の良いケースを市内企業に伝えていくことで波及効果もあると思う。

【事務局】

市役所職員の男性育休取得率など公表できる数字については公表していきたい。また、昨年度からは市職員向けの講座に企業や市民の方にも参加していただくという取り組みをしている。今後、企業向けの講座などで市の取組や状況を伝えていくなどできないか、講師の方とも調整していきたい。

(3) 令和7年度男女共同参画事業について 資料3

●介護休業の取得について

【委員】

第3次男女共同参画プランに介護休業に関する指標があったように、育休も大事だが、介護休業も重要。介護休業を取得した結果、休業明けに思いもよらない部署に異動させられたという男性の話を聞いたことがある。この企業側の対応はハラスメントであると同時に、それ以上に問題のある対応だったと思う。市として、介護休業についてアンケート調査をしたり、講座やセミナーなどを開催したりしてもらえたらと思う。

【事務局】

市の職員の介護休暇の取得率については、現時点で把握できていないので、改めて状況をお伝えする。また、介護の制度的な部分は長寿介護課で対応しており、相談窓口で

ある包括支援センターでそのご家庭に応じた対応を提案しているところである。ハラスメントに関しては、毎年総務課で対象を変えながらも研修を実施しており、当課も内容に応じて相談や助言をすることもあるので、引き続き継続していきたい。