

会 議 録

会議の名称	平成27年度第2回行田市男女共同参画推進審議会	
開催日時	平成27年9月30日(水) 開会；午前9時30分・閉会；午前11時15分	
開催場所	行田市男女共同参画推進センター 学習室	
出席者(委員) 氏 名	田代美江子委員(会長)、山崎孝子委員(副会長)、井上文子委員、 茂木美智代委員、山岸泰輔委員、小林澄江委員、筆 容三委員、 高橋由美委員、吉田 哲委員、川村達也委員、松島 弘委員、 大野久美子委員、松村隆史委員 (名簿順、敬称略)	
欠席者(委員) 氏 名	西山カツ枝委員	
事務局	岡田安弘(所長)、石崎益美(主査)	
会議内容	(1) 第3次ぎょうだ男女共同参画プラン進捗状況調査結果を受けての担当課ヒアリングについて (2) 第3次ぎょうだ男女共同参画プラン進捗状況報告書に対する審議会の評価及び意見について (3) 平成27年度男女共同参画推進事業実施経過報告について (4) 行政推進会議の報告について (5) 男女共同参画推進事業所表彰について	
会議資料	・次第 ・ヒアリングシート ・施策個別評価票 ・平成27年度男女共同参画推進事業実施経過報告 ・審議会等への女性の登用状況(平成26年度) ・平成27年度行田市男女共同参画推進事業所表彰	
その他必要事項	傍聴者なし	
会議録の確定	確定年月日	主宰者記名押印
	平成27年10月5日	田代美江子 

発 言 者	会議の経過（議題・発言内容・結論等）
司会	・ 開会 ・ 会長あいさつ ・ 配布資料の確認 ・ 議長の選出（会長）
議長 （田代委員）	・ それでは、議長を務めさせていただく。 ・ 本日の会議は委員の過半数が出席しており会議は成立している。 ・ まず、事務局に確認する。本日の会議において非公開とする事項はあるか。
事務局 議長	・ 非公開とする事項はなく、会議の傍聴希望者もない。 ・ 次第に基づき議事を進行する。 ・ 議事の（１）第３次ぎょうだ男女共同参画プラン進捗状況調査結果を受けての担当課ヒアリングについて、事務局に説明を求める。
事務局 議長	（会議資料、「ヒアリング・シート」の説明） ・ 事務局から説明があったが、これより、シートに基づき人事課に対してヒアリングを行う。今回、初めての試みであるが、委員の皆さんから一番（ヒアリングしたいという）意見の多かったのも人事課である。 ヒアリング・シートの内容について、皆様から質問はあるか？ （無い） 方法は、議長から人事課に質問し、その回答について、また、委員皆様が再質問するかたちでよいか？ （承諾） ・ 時間は、どのくらいを想定しているか？
事務局	・ 15 分程度としたい。 （人事課長・主幹 入室）
議長	・ では、まず初めに人事課に自己紹介をお願いします。 （課長・主幹自己紹介）

人事課長

- ・委員諸氏は、プランの作成当時から熱心に関わってきた方々である。プラン実績の評価の仕方は難しく、担当各課にはご苦労掛けたと思う。他課にも聞きたいことはあるが、人事課は男女共同参画を進めるうえでも要になると我々審議会は考えているため、本日まで出席いただいた。ヒアリング・シートの重点施策4から、関連する部分も含めて順に説明をお願いします。
- ・施策4のうち、『庁内ワークバランスの実現』において、毎週水曜日をノー残業デーとして推進してきたが、各課でなかなか実施できておらず『実績なし』と回答した。今後も所属長を通じて職員への周知徹底を考えている。

他部署への対応では、年2回、人事課と各所属長との面談を行い、職員の体調管理や事務の進捗状況を把握し定時退庁を促すよう依頼している。他市では、庁内を見廻り定時退庁を喚起している事例もあるとのことなので、今後は先進市を参考にしたい。行財政改革が進められる中、人件費の削減等も至上命題としてあり、職員の増員が見込めないことから、各所属においても一層の業務改善・見直しが求められるが、効率化を図り定時退庁の徹底を進めたい。
- ・施策6のうち、『男性の（育児休業）制度利用に向けた啓発』については、制度のハンドブックを作成し、全職員に向け庁内LANにて公開した。また、職員事務取扱説明会でも周知している。しかし、この制度を利用したいという男性職員や所属長からの相談は上がってこない。所属長が反対しているわけでもないが、希望や問合せも無い。配偶者の出産時に出産休暇を取る男性職員は、増えている。申請時にハンドブックを用いて育児休業取得の説明を行い制度利用の促進に努めたい。
- ・施策12のうち、『庁内セクシャルハラスメント防止研修の開催』については、H26年度にVIVAでも同様の研修開催計画があったので、他のメンタルヘルスや能力開発研修等に力を入れた。今後は、VIVAと協議しながら対応したい。

議長	・委員のみなさんの意見を伺いたい。施策４から、いかがか？
井上委員	・他業種の事務所では、『ノー残業デーの実施』にあたり、所長が朝礼で仕事を早めに切り上げて定時退社するよう呼びかけ、時間になると全所属に喚起して廻っている。また、30分おきに見廻りして残っている者をチェックしている。行田市としてもやってみる予定はないのか？
人事課長	・そこまでは、実施していなかった。先進市や企業の事例を是非参考にして、庁内 LAN を用いるなど対応を検討したい。
議長	・定時退庁すると、翌日の業務負担が大変なことになるといった、「定時に帰れない」という実状があるのか？
人事課長	・制度改正が迫っていたり季節的に繁忙期を迎えると、残業は止むを得ない状況もある。
議長	・では、（定時退庁を）やろうと思えば可能か？
人事課長	・緊急なものを除き、所属長が時間外勤務命令を出して残業に至るとというのが本来の手続きの流れなので、可能であると思う。
吉田委員	・仕事量や職場の雰囲気により、残業が習慣化しているのはいいか？所属長が帰らないから帰れない状況など。
筆 委員	・某企業では、週１回グループの責任者が５時に帰るという規則があった。すると、部下は４時半頃までに責任者に成果物を提出しないと決裁を受けられず、自分の仕事が終わらないという仕組みになっていた。組織全体に徹底すれば、業務の時間配分が見直され定時退庁が実現化されるし、作業効率も向上する。市役所の仕事は、割り切れない部分も多々あると思うが。考え方を参考にして欲しい。
山岸委員	・毎日必ず残業しているという状況か？行政サービスは、利用する市民側の意識の問題も大きく影響すると思う（柔軟に対応すると窓口業務を定時以降もやらざるを得ず、その残務処理があるから）。ならば、『水曜日ノー残業デー』を市民にも周知徹底すれば、もっと改善するのではないかと思う。
議長	・次に、重点施策６についてはいかがか？ハンドブックがあれば

山崎委員	回覧願いたい。(ハンドブックを各委員に回覧) ・育児休業を取得したい男性職員は居るはず。オフレコでは、取得希望者はいたのではないかと。「前例がない」ということで、言い出しにくいだけではないか？(育児休業を)取りやすい環境への取組はどうなっているのか？育児休業に限らず、介護の問題も出てくる。
人事課長	・介護休暇を取得している男性職員は何人か居る。1日単位で、家族の通院等に飛び飛びで利用している。休業となると2週間以上連続になるので難しいのかもしれないが。
松島委員	・対象者はどの位居るのか、状況を把握しているか？所属長の反対は無いとのことだが、実際に取得すると昇進試験に影響するというイメージが幹部職員にもあるのではないかと。
人事課長	・対象の男性職員数は把握していない。女性職員は、毎年、ほぼ10人前後が利用している。
井上委員	・制度利用のハンドブックは全職員に配布しているのか？人事課は、各所属長に説明しているのか？
人事課長	・庁内LANのキャビネットにていつでも閲覧できる状態にしている。出産休暇(2日間)の申請時に説明をしている。事務取扱説明会でも説明はしている。各課より、庶務担当者や主幹・主査が出席し、閉会後は、各課に持ち帰り復命し各所属の職員に周知している状況である。
井上委員	・所属長の意識を高めるため長を対象とした説明会を是非とも開催し、組織の責任者から対象者に推奨するような体制を作って欲しい。
人事課長	・所属長への説明会は開催していないが、今後、実施したいと考えている。
議長	・ハンドブックの内容はよく出来ていると思う。ただ、一般市民も含めて、社会的に男性も育児休業を取れるということを知らない人がほとんどではないか？例えばさいたま市などは、イラストや図等用いて分かりやすい啓発資料を作っている。日本全

	体がまだまだ取り辛い状態と思うが、介護休暇を取れている職員が居るなら、ちょっとでも育児休業を取れるよう若い世代に勧めていくことも出来るのではないだろうか？
山岸委員	・ハンドブックを拝見したが、内容は殆ど女性職員向けになっていると感じた。男性の目線から、男性でも子育てし易くなることをアピールする何かが無いと、啓発や利用に繋がらないと思う。「問合せが無いから」ではなくて、所属長から対象者に積極的に声掛けしていかないと実現は難しいのではないかと思う。
人事課長	・今後、男性目線も盛り込んだ分かり易い内容となるよう、精査・改善していきたいと思う。
議長	・施策１２については、他部署がやっているからやらなかったということか？他部署がやることで、セクハラ研修のチャンスは保障されていると理解していたということか？毎年定期的に行うことによって、警鐘を鳴らすことにもなる。社会情勢の変化にも対応して欲しい。
松村委員	・回答全体の意見だが、具体的な回答を書けなかった理由・原因は何か？あいまいな表記が多く、具体性に欠けている。他の課にも共通していることだが。
筆 委員	・回答は、誰が作っているのか？
人事課長	・当課では、担当が素案を作り、合議、決裁して、提出している。
議長	・実績が「なし」だから、計画で「実施する」というだけの表記では、やる気無しと思われても仕方がないのではないか。
川村委員	・ノー残業デーで言えば、計画「徹底する」で、その実績「実績なし」なら、新年度計画は「更に徹底する」とし、具体的手法に「所属長が職員一人ひとりに周知する」など、具体的に書けば問題なかったのではないか？男性職員の育児休業についても、利用の実績が無くても人事課として働き掛けた実績が書けたはずではないかと思う。
大野委員	・我が社の男性社員も何かしらの理由で有給休暇を取っている。表立った理由は育児ではないが、家庭内の用事をこなすために。

人事課長 議長	そういう休暇の名目が『有給』から『育児』にシフト出来る いいと思う。 ・ 同感です。 ・ 他は、いかがか？ （意見なし） では、以上でヒアリングを終了する。人事課長・主幹には、お 忙しい中ご出席いただきありがとうございました。今後もよろ しくお願いしたい。 （人事課退席）
議長	・ 初めてヒアリングをやってみて、委員の皆さんもやること自体 に良い意味があるということが実感出来たと思う。
議長	・ 次に、（２）第３次ぎょうだ男女共同参画プラン進捗状況報告書 に対する審議会の評価及び意見について、事務局より説明を求 める。
事務局	（会議資料「施策個別評価票」を基に説明） 提出期限：10月31日とする。
議長 松村委員 事務局	・ 意見・質問はあるか？ ・ 書き方について。自分が感じたものだけでよいのか？ ・ 素晴らしく評価できるところ、全く評価できないところ、それ ぞれ委員の皆さんの率直な評価を記入して欲しい。また、突出 して良い点・悪い点が無くても、総評欄を利用しプラン全体の 評価を記入して欲しい。
議長 事務局	・ 次に、（３）27年度事業について、事務局より説明する。 （会議資料、「平成27年度男女共同参画推進事業実施経過報告」 の説明）
議長 筆 委員	・ 事務局から説明があったが、委員から意見・質問などあるか。 ・ 情報紙「VIVA」を自治会により全戸配布とのことだが、未加入 世帯への情報伝達手段が課題と思う。
松村委員	・ 管理職研修、対象者79名に対し参加者39名。出席率を100% に出来る方策を考え出して欲しい。先ほどのヒアリングの『ノ ー残業デー』と同様に。

事務局	・昨年度の研修会の出席者は、31名だった。業務との兼ね合いで難しい点もあるが、管理職の意識改革は必須であり善処したい。
茂木委員	・相談事業の主訴で、「親子関係」の問題が11件あるが、どんなことが原因として挙げられるのか？
事務局	・俗に言う「毒親・毒母」の問題が明るみに出たものと思われる。母子分離出来ていない夫と夫の母に、妻が苦しめられている事例や、自立できない成人男性に関する相談が今年は多いと相談員から聞いている。
議長	・次に、(4)行政推進会議の報告について、事務局から説明を求める。
事務局（岡田）	・プラン調査結果報告を報告した。審議会等への女性の登用率は、徐々にではあるが目標数値に近づきつつある。また、来年度はプランの見直しがあるため、更なる協力を依頼した。
議長	・事務局から説明があったが、委員から意見・質問などあるか。
事務局（岡田）	・次に、(5)男女共同参画推進事業所表彰について、事務局から説明を求める。 (会議資料、「男女共同参画推進事業所表彰」と応募のあった企業について説明)
議長	・事務局から説明があったが、委員から意見・質問などあるか。
松村委員	・行田市内の企業の業務開始時間は何時か？ ・業務開始時刻を1時間遅らせるということだが退社時刻も1時間ずれるのか？就業時間を短縮している訳ではないのか？ ・行田市は、時間休制度はあるのか？
事務局	・市内企業の業務開始時刻はそれぞれだが、だいたい8時や8時半が多い。審査対象事業所は、退社時刻も1時間ずらしている。市役所には時間休制度がある。
議長	・何を基準に審査すればいいのか、我々は意見を述べるだけで良いのか？
事務局	・はい。
松村委員	・前向きな取組をしているのは分かるが、斬新ではない。できれば

大野委員	ば表彰したいが、一言二言文章を書いて欲しい。自己推薦していると思うが、1社しか応募が無いから表彰決定ではまずい。 ・この事業所は、「有能なシングルマザー社員が多い。時間短縮では、給料が減って生活が成り立たなくなってしまう。勤続して欲しいので、柔軟に対応せざるを得ない。」という話を聞いている。
松村委員	・『柔軟に運用』という点が気になる。『申請＝許可』であれば、まさに男女共同参画だと思う。
井上委員	・制度的にも労働者の権利として決まっていることを実行しているだけなので「当たり前」かなと思う。もっと独自のユニークな取組があるといいのだが。これで表彰してしまうと、基準として低いのではないか。
松村委員	・企業がこういうことを意識して、男女共同参画やワークライフ・バランスに積極的に前向きに取り組んでいるというのが感じられる。表彰されると企業のアピールポイントになる。基準がもっと細かくあれば、表彰しやすいと思うが。 ハローワークでは、表彰基準に育児・介護やワークライフ・バランスとか細かく設けている。
筆 委員	・病院のように女性職員の多い職場は、努力義務でも休暇制度など充実させているところも多々ある。子育て中の職員など。
吉田委員	・あまり難しく絞らずにどんどん表彰すればいいと思う。
議長	・しかし、表彰に値するか否かの基準は、きちんと定めておかないといけないと思う。表彰基準要綱を整備して貰わないと、具体的に当てはまっているか意見を出せない。この場では、我々は意見を述べるだけで、決定するのは市長であるが。
議長	・4 その他について、委員の皆様より何かあるか？ 事務局より何かあるか？
事務局	・委員任期満了に伴う改選について。 ・新委員への、フォーラム運営協力依頼について。 ・次回の審議会日程について 12月1日（火）9時30から

議長 風間部長 事務局 山崎副会長	・ 以上で議事はすべて終了した。事務局から何かあるか。 - これをもって議長の任を解かせていただく。事務局に返す。 ・ お礼の挨拶 ・ 閉会の言葉を山崎副会長にお願いする。 (閉会の言葉)
---	--