

平成26年度第1回千葉市男女共同参画審議会議事録

市民局生活文化スポーツ部男女共同参画課

1 日時

平成26年5月23日（金） 午前10時00分～午前11時40分

2 開催場所

千葉市男女共同参画センター 研修室A1

3 出席者

（委員） 有馬委員、石井委員、一澤委員、仙波委員、田中(崇)委員、田中(牧)委員、溜委員、土井委員、鳥海委員、林委員、水島委員、山地委員
（欠席 鵜田委員、長嶋委員、野本委員）

（事務局） 生活文化スポーツ部長、男女共同参画課長、保育支援課長、健全育成課こども家庭支援室長、男女共同参画課主査、同主任主事、男女共同参画センター副館長

4 議題

- (1) 平成25年度事業報告（男女共同参画課・健全育成課）について
- (2) 平成26年度事業計画（男女共同参画課・健全育成課）について
- (3) 平成26年度新規事業について
- (4) 男女共同参画に関する意識調査報告書に基づく調査概要について

5 議事の概要

- (1) 平成25年度事業報告（男女共同参画課・健全育成課）について
平成25年度事業報告（男女共同参画課・健全育成課）について、報告を行った。
- (2) 平成26年度事業計画（男女共同参画課・健全育成課）について
平成26年度事業計画（男女共同参画課・健全育成課）について、報告を行った。
- (3) 平成26年度新規事業について
平成26年度新規事業について、報告を行った。
- (4) 男女共同参画に関する意識調査報告書に基づく調査概要について
男女共同参画に関する意識調査報告書に基づく調査概要について、報告を行った。

6 会議経過

- (1) 開会
- (2) 生活文化スポーツ部長挨拶
- (3) 委員交代及び欠席委員の報告

(4)【議題1】平成25年度事業報告(男女共同参画課・健全育成課)について

【会長】

それでは、議題の1「平成25年度事業報告(男女共同参画課・健全育成課)について」事務局より説明をお願い致します。

【事務局】

<事務局説明>

説明は以上でございます。

【会長】

ありがとうございました。

ただ今の事務局からの説明につきまして、何かご質問やご意見はございますか。

【委員】

最初に苦言から入ってしまうのですが、前回お願いした資料の事前配布については、できる限りしていただき、我々が問題意識を持ってこの場に臨めるようにしていただきたいと思います。色々ご苦労はあるかと思いますが、よろしくをお願いします。

ハーモニー講演会についてですが、私もこの講演会を聞きました。非常に面白かったです。特によかったのが人選の妙だと思います。私も様々なイベントに顔を出していますが、講師の顔ぶれが偏っていたり、常連の方が多いといったことがあります。名前を出すのは控えますが、大体同じ方になることが多いのです。その点に関して、今回は非常に面白い方を見つけてこられたと思います。なかなかメジャーでない方を探すというのは、メジャーじゃないからこそ、事務局は大変だろうと思いますし、有名な方にしておけば無難だろうという発想になるのですが、これは部長のご尽力のおかげだと思いますので、これからもぜひ面白い方を掘り起こして広めていただきたいと思います。また、センターまつりの講師についても非常に面白かったので、ぜひ、この方向性で続けていただければと思います。よろしくをお願いします。

次に質問です。資料3の配偶者暴力(DV)関連研修についてですが、この研修は、職員が個人として意識啓発するために受講するものなのか、行政職員として対処方法などを学ぶために受講するものなのか、どちらでしょうか。

【事務局】

配偶者暴力(DV)関連研修のうち、各区役所の職員が対象の研修については、窓口職員が受けているDV等の2次被害や加害者対応について、DV相談共通シートというものを作成していますので、この使い方の体験をしてもらうという内容です。校長先生が対象の研修についても、学校での子どもの対応に関する内容となっています。

【会長】

ありがとうございました。

はじめに、委員から話にありました資料の事前配布については、私も事前に事務局に問い合わせたのですが、今回は実施していないということでした。私も事前に委員の皆様にご覧いただき、読んでいただけた方が意義のある議論になるのではないかと思います。今後、資料が多い場合には、事前配布とさせていただけるようお願いします。

また、講師の選定についてもご意見をいただきましたが、私もまったく同感です。有名な方よりも、実際に市民ニーズのある方、そして、ここでしか聞けない方ということで、同じ方に偏らず、様々な人材を呼んできていただく方がよいのではないかと思います。この点についてもよろしくお願いします。

今のやり取りを含めて、他の委員はいかがでしょうか。

【委員】

冊子をかなり作成、配布しているようですが、拝見させていただくと、いずれもカラーで分かりやすく作成していると思います。イクメンハンドブック、ワーク・ライフ・バランス啓発冊子、男女共同参画推進事業者登録制度案内リーフレット、DV関連の啓発冊子などありますが、配布後の反響について教えてください。

【事務局】

イクメンハンドブック配布後の反響ですが、4か月検診や保育所の0歳児クラスの保護者を対象としてアンケートを実施し、集計をしています。アンケートはパパとママ、両者に聞くような設問にしているのですが、ママ側からは、「こういう冊子があるから読んでみてと言ったら、読んだ後からパパが育児に関わってくれるようになった」というような意見がありました。パパ側からは、「子どもが生まれる前から読むことによって、自分が育児に関わっていかなくてはいけないという気付きとなった」というような意見がありました。一方で、「冊子があってもパパは読まない」というようなママからの意見もありました。イクメンハンドブックは、母子健康手帳交付時に一緒に配布していますので、そこから育児へ関わるきっかけとなっているのではないかと考えています。

ワーク・ライフ・バランスの啓発冊子につきましては、今年2月に作成し、3月に企業や大学などに配布したところですので、意見等は入ってきていません。

男女共同参画推進事業者登録制度案内リーフレットにつきましては、昨年9月にタウンページ等を用いて約1000社に送付したところ、ご覧いただいた企業からの登録申請や問い合わせがあり、昨年度は8事業者の登録につながりました。

【事務局】

配偶者暴力相談支援センターのリーフレットについては、昨年10月に配布し、特段反響はお寄せいただいておりませんが、DVの相談件数が増えるなど認知度が上がってきていることが成果ではないかと考えています。

【委員】

昨年の資料との比較で2点ほどあります。

1点目は、ハーモニー講演会に関してですが、雪の影響があったにも関わらず、昨年と比較して56名ほど参加者が増えており、成功だったのかなという印象を受けています。

2点目は、研修学習事業について、44講座89回ということで、恐らく昨年度より魅力のある講座にするということで絞り込んで展開されていたと思いますが、受講者は昨年度と比較すると946名減少しています。この件に関して、事務局の方で振り返りをされていると思いますが、見解を教えてください。

【事務局】

受講者数の減少ですが、講座数が若干減っていることや大きな大学関係などの出張講座が減っていることが主な理由です。

【委員】

先ほど講師の選定が皆さんにどのような影響を与えるかという話がありましたが、担当者の熱意によるものも大きいと思います。講演会では、こういう目的があって、こういうことを伝えたいと、担当者が熱意を持って話を詰めていくことで目的が達成されると思います。これを講師に丸投げで任せてしまうと講師の個性が出てしまったり、主催者側の目的が達成できなくなることもあります。講師と担当者との打ち合わせの場でしっかりと話し合い、男女共同参画社会に向けてどのような話をしてもらいたいのか、そして、その講演がどのように影響を与えていくかということも検証することは、とても大事だと思います。ですから、講師の選定はとても大事ですが、主催者はその講師をどのように活用して、目的をしっかりと果たしてもらおうかということも双方の努力だと思います。

質問ですが、民間シェルターへの運営補助ということが記載されていますが、配偶者暴力相談支援センターが10月に開設されたことで、民間シェルターを必要とする人数の把握やこの先シェルターが千葉市でどのように活用されるかということについて、何か情報をいただけますか。

【事務局】

平成24年度と平成25年度1月までのシェルターを利用した実績について報告します。平成24年度は、6世帯16人の利用がありました。平成25年度は1月までで7世帯12人の利用がありました。このことから利用者のニーズがありますので、今後も支援していきたいと思っています。

【会長】

委員から、講師の選定のみならず様々なコミュニケーションを通して講演会をより良いものにしていこうといった担当者の熱意も必要だというお話もありましたので、今後も継続していただきたいと思っています。

他にいかがでしょうか。

【委員】

先ほど申し上げ損ねたのですが、ご説明にありましたイクメンハンドブックの表紙のマークですが、せっかく採用されたマークですので、今後ブランド化していければ、という話が今年のこの場

で出たと記憶しています。この場の議論が施策に反映されて本当に嬉しく思います。ありがとうございます。

【委員】

相談事業について、男性と女性で相談窓口が異なるように設置されていますが、昨年の相談件数で言うと、男性電話相談の相談者が43人、相談件数が述べ91件ということで、一人あたり約2回の相談という状況だと思います。それに比べて、女性を対象のハーモニー相談は、相談者数と相談件数を比較すると、女性の方がリピーターが多いという印象を受けます。DVに関する相談ですが、男性と女性それぞれで被害や加害の相談の件数が分かれば教えてください。

【事務局】

男性は加害をしているという認識のない方が多いと言われていいますので、男性電話相談に占めるDVの相談件数は少ないです。DVの件数については、相談件数述べ91件のうち、パートナーからの暴力（被害）は4件、パートナーへの暴力（加害）も4件、計8件になります。女性を対象のハーモニー相談は、月曜日以外すべての曜日で相談を受けていることもあり、相談件数が多い状況です。DVにつきましては、加害の相談はなく、パートナーからの暴力（被害）が519件という状況です。

【会長】

それでは、他にご意見がないようでしたら次の議題に移りたいと思います。

(5) 【議題2】平成26年度事業計画（男女共同参画課・健全育成課）について

【会長】

それでは、議題の2「平成26年度事業計画（男女共同参画課・健全育成課）について」事務局より説明をお願い致します。

【事務局】

<事務局説明>

説明は以上でございます。

【会長】

ありがとうございました。

ただ今の事務局からの説明につきまして、何かご質問やご意見はございますか。

【委員】

資料4の相談事業（1）配偶者暴力相談支援センターについてですが、昨年10月から配暴センターが始まりましたが、専門相談（心理士、医師等）という記載については、相談体制の充実ということで、これらの専門職を採用するというのでしょうか。

【事務局】

専門相談については、事案が発生した時に心理士・医師等をお願いする形になります。このため、定期的に開催するものではありません。

【委員】

男女共同参画課の相談事業でもそうですが、法律的なアドバイスだけで解決できないということもありますので、ぜひそうした専門職を採用していただけたら嬉しく思います。数年前に千葉市と千葉県弁護士会との意見交換会で耳に入れた情報ですが、要保護児童の関係については、精神科医とこどもの権利委員会委員と弁護士がチームを組んで対応していたそうです。すべて手広く実施するというのは無理だと思いますが、DV関係についても、小さな子どもがいる家庭であるとか、一つ一つ枠を区切っていきながら、チームのような形でこの相談事業もやれると何らかのプラスの効果があるかなと考えております。また、2か月に一度、婦人相談員と健全育成課と同会担当弁護士で会合を開きますので、その際に精神科医にも意見をいただくなど、そうした場を活用することがプラスになるのではないかと思いますので、ご検討いただければと思います。

【事務局】

ご意見ありがとうございます。参考にさせていただきます。

【委員】

3点ほどあります。

1つ目は、資料2で「地域における女性の活躍」に関する啓発冊子を8,000部作成し、公民館等で配布されるということですが、「公民館等」というのは、恐らく図書館や区役所などを指すと思うのですが、イクメンハンドブックが10,000部、配偶者暴力相談支援センターリーフレットが80,000部ですので、それらに比べると若干少ないかなと思われま。もちろん、予算の制約や配布場所等の関係もあると思いますので、8,000部という作成部数が適正なのか、配布先に残部状況を確認するなどモニタリングをして、年度末に少し残るくらいが丁度よいのではないかと思います。そして、それをまた来年度の啓発冊子の作成に生かしていただきたいと思います。

2つ目は、ハーモニー通信ですが、職員対象ではありますが、ぜひ何かの形で私達にも拝見させていただければと思います。以上、2点が要望です。

3つ目は、質問です。資料4のデートDV予防啓発リーフレットの作成・配布について、市立高校等に配布されるということですが、先ほどご説明のあった資料2の中学生向けデートDV予防プログラムについては、市立高校へ同様の講座を実施するといった予定はないのでしょうか。恐らく中学生に比べれば、高校生の方がデートDVの危険性が高まり、より深刻なニーズがあるのではないかと思います。この点について、こういった取組みがあるのか、あるいは今後取組みの予定があるのかどうか伺いたしたいと思います。

【事務局】

2点のご要望については、ご要望に沿えるよう検討したいと思います。

【委員】

ちなみにハーモニー通信については、Eメールや内部向けWebサイト等のネットワークを利用した形での配布でしょうか。それとも紙で配布するのでしょうか。

【事務局】

イントラネットを利用しています。

【事務局】

中学生向けデートDV予防プログラムについては、男女共同参画センターで作成しているものです。内容は、中学校の先生方に実際に実施していただくプログラムですが、市内の中学校で利用していただくために現在作成しているものですので、ご意見につきましては今後の参考にさせていただきます。

【事務局】

デートDVの取組みについては、男女共同参画センターが高校に出前講座を実施しています。中学生向けデートDV予防プログラムの作成については、中学校の先生が指南本として使えるようなものを今作成しているところです。内容については、健全育成課と重複しない形で効果的に推進していけるようにこれからも連携を図っていきます。

【委員】

資料2の相談事業ですが、男女共同参画相談（苦情処理）について、昨年度の申し出が0件となっています。これについては、千葉県も他県も広報啓発活動をしてはいますが、一般市民がどのようなものを苦情処理として相談してよいのか、周知が難しいのではないかと思います。ただ、せっかくこうした事業があるにも関わらず、相談がないということでのゼロと、どのような内容のものを相談すればよいのか分からなくてゼロというのでは意味が異なります。ここをどのように市民の方に周知していくのかという点について、何か工夫やお考えはありますか。また、平成25年度の事業で、このようなものを苦情処理として受け付けますというようなPRがなされたのかどうかお聞きしたいと思います。

【事務局】

苦情処理の受付件数については、他の都道府県や政令市でも0件か1件という状況です。本市だけが少ないという状況ではありません。また、この制度については、差別や市の施策に関する苦情や相談ですので、ご相談があったとしてもこの制度で取り上げるものではないということもありますので、その結果、苦情処理で受け付けたものがゼロということです。昨年度については、相談も申し立てもなく、ゼロでした。今後、この事業について、どのように啓発していくかということでございますが、地道にハーモニー講演会などで苦情処理のパンフレットを配布するといった方法で

周知していくことを考えております。

【会長】

ここで言う苦情は、主として市の施策をめぐる苦情を指すのだと思います。市の施策に関する苦情については、あまり件数が多くないだろうことが予想されます。本来は問題があるにもかかわらず、表面化していない、とまでは言えないだろうと思います。

【委員】

人権擁護委員の中に男女共同参画推進委員会が設置されていまして、私はその委員長を10年間努めています。男女共同参画センターと同じように相談業務もしています。月曜日から金曜日まで、9時から16時までです。昨日も一日、相談業務をしていましたが、相談件数は4件でした。悩みはリピーターが多いということです。私たちが乗り込んで即解決してあげましょうというものはありません。それについては、ないからよいのではという考えもあるのですが、悩み事を長々と聞いているという感じです。男女共同参画センターがどうかわかりませんが、それが悩みです。

1点お聞きたいことがあります。私は男女共同参画推進委員会の中で組織の中の男女共同参画ということをいつも主張しています。その会議の中でも政策決定に係る女性が少なく、理事会もあるのですが、理事会でも女性が少ない、という状況です。このため、組織の中における女性登用について、いつも理事会等では意見しています。しかし、なかなか進まないのが現状です。前回も私はこのことを申し上げているのですが、この事業計画を見た中で、そうしたことについての記載がないように見受けられます。例えば、今、安倍総理は企業に女性役員の登用などを呼びかけて、少し女性役員が出てきました。そうしたことを千葉市の男女共同参画課でも、千葉市の企業にそうした働きかけをしているのか、千葉市役所自体はどうなっているのか、昨年もお伺いしましたが、それは仕事ではないのでしょうか。仕事であるとすれば、1年間の仕事の結果がどうなっているか、お聞きしたいと思います。

【会長】

おっしゃる通り前回も委員から同じ趣旨の発言がありましたが、これについてはいかがでしょうか。

【事務局】

企業への働きかけについては、十分でないかもしれませんが、ワーク・ライフ・バランス等の啓発冊子の中でも女性の活躍やダイバーシティについて取り上げ、企業へ配布をしています。企業から要望を受けて実施する出前講座でも、女性の活躍や管理職・役員等への女性登用などを国も提言しており、なぜ女性の活躍が必要なのかということについても講師から話をするなどの働きかけをしています。

【事務局】

補足ですが、本市の総務部門においては、管理職に女性を登用するという意識は持っているの

すが、公務員ですと、女性が管理職になっても給与の体系の問題がありまして、逆になりたくないという方が多くいるといった問題があると9都県市の意見交換の中で意見が出ています。

本市職員の女性割合ですが、平成25年度で係長以上の管理職がようやく20%を超えたという状況です。冒頭でも申し上げましたが、市長のマニフェストの中で審議会等における女性比率を2020年度までに30%になる道筋をつけるという項目が掲げられています。また、自治会や地域活動団体における女性役員の比率が非常に低いということで、新たな施策として、ここを高める取組みについて市民自治推進課を中心に検討しているところですので、問題意識は持っているのだけれども、それがなかなか成果として出ていないというのが現状です。

【委員】

確か昨年もそのようなご回答をいただいたという記憶がございます。遅々として進まないということはよく分かりますが、ある程度のリーダーシップを発揮しないと進まないのではないかと思います。千葉市役所の女性職員が男女共同参画課長さんのようになりたいと、いわばロールモデルとなることが重要だと思います。私は、お話ですたような、給与が同じだから管理職にならない、楽に働きたいというような女性はいないと思います。そんな時代じゃありません、女も。ですから、ある程度、女性を育てるような気持ちで抜擢してもらえるとよいのではないかと考えています。私は、前職が小学校の教師でしたが、私が教員になった頃は、女性の欠点として、企画力がない、統率力がないというようなことが言われていました。でも、やらせてみれば、ロールモデルがいればできるのです。学校現場、特に小学校では、校長、教頭になる女性が多くなってきています。中学、高校になると少なくなるのですが、市役所こそがそういった抜擢の場であって、あの人のようになりたいというような希望の星となる女性を輩出していただきたいと切に願っております。

それから民生委員の代表の方もいますが、民生委員や保護司などは女性の指導的な立場の方を輩出しているのでしょうか。

【会長】

ぜひ皆様の職場でも女性の活躍の推進をしていただければと思います。例えば、私の所属する千葉大学法経学部法学科では、初めて女性の学科長が誕生しました。このようなことがありますので、様々な場面で女性の活躍を進めていただければと思います。また、当審議会は、15名のうち、8名を女性が占めていますが、これも一つの表れであると考えられます。

【委員】

今、お伺いしまして、前回の議論も踏まえて、この議論は重要かつ捉えどころがなく、道筋も定かでなく、ゼロに近いところからの議論である、まだまだ日本もそうかなという認識でいるのですが、この資料の中にそうした記載がないのは、今、改めて良くないと思いました。決して、半々ならよいというような問題ではないと思います。職場進出の問題は、経済面の問題もあるし、自己実現の問題でもあるし、これからの道筋を考える上で非常に重要な原理だと思っています。私は、安倍総理の女性の登用が、どうしても戦争時の男性がいらないから女性を使おうとか、収入のない人に職を与えて社会福祉費を抑えようとか、もしそういうようなところでリンクしていたならば、そこ

は注意して見なくてはいけないと思います。そういう情報を得たわけではありませんが、そういった認識でいます。何が言いたいかと申しますと、お金がかかることをやることはなかなか難しいかと思うのですが、まだ今日は時間がありますし、何かしら次につながるような、抽象的なことでも付け加えられたらいいのではないかと考えています。

【委員】

重要な視点として、女性登用の数値目標をこちらの資料に掲載するということはできないのでしょうか。男女共同参画課でも事業として30%女性を登用すると数値目標を掲げていると思いますので、私は、委員がおっしゃるように今年度の事業計画の中に30%を目指すといったことを入れてほしいと思います。

【会長】

様々な議論が出てまいりましたが、他の委員はいかがでしょうか。

【委員】

先ほど民生委員の状況についてのご質問がありましたが、私は数値目標を作ること自体が目的だとは全然考えていません。とは言え、全体の数値は覚えていませんが、私の地区では、大体3分の2くらいは女性委員です。また、17ある中央区の理事会でも、3分の2以上は女性の委員です。それから、中央区の民生委員・児童委員の構成だと、女性が若干多いという状況です。そうは言いながら、数値目標を出すことにより、それが逆に一人歩きする恐れがありますので、むしろ実態として、少しずつ増えていくというのがよいのではないかと思います。たぶん、今の段階というのは、男女共同参画の黎明期ではないかという感じがしています。だから、やたらと何%なくてはいけないというようになっていくのではないかなと思います。むしろ、色々な活動の中で実のある活動をしていくことの方が大事だと思っていまして、そういう意味では、ここに「防災講座&ワークショップ」のチラシがありますが、こういった災害時の避難所の設置委員会というのは各地区に作られつつありますが、その中の運営は男女共同参画を実現するような形になっているのかと言うと、例えば、福島の方の避難所に関する報告会をこちらで聞いたことはありますが、非常に難しい状況です。そういった意味では、一般論としての話ではなく、かなり具体的であり、公開講座というのは大変意味のあることではないかと思います。ですから、ターゲットをきちんと絞って実施することが大事ではないかという気がします。

それから相談の件で話がありましたが、男女共同参画センターで相談事業を実施していますが、社会福祉協議会でもやっていますし、人権擁護委員でもやっていますし、各区でも地域振興課が窓口となって法律相談など様々な相談事業をやっています。何が言いたいかと申しますと、色々なところでパラパラとやるのが果たして全体的にどういう傾向にあるのかということ把握できていないのではないかという方が問題かと思えます。これは、色々な分野でみて、それぞれの切り口から見て、実際の相談の内容はどうなのかというのは、やはり精査していく必要があるのではないかと思います。

それから、遅々として進まない女性登用の事例で、やり手がないということでしたが、最近、

教頭や校長になると大変だから降りるという話があります。これはやはり土壌がそれを受け入れるのが整っていないというのがありますので、そういった面からの検討が必要ではないかという気がします。

【事務局】

なかなか進んでいないと先ほど申し上げましたが、今の新ハーモニープランの中でも平成18年度に女性の管理職の登用の現状として12.7%だったのが、今は20%を超えてきているということで、かなり意識は持っていて、徐々にですが、進んでいるということは言えます。今、委員を含めてご意見をいただいたのですが、今度、新ハーモニープランに代わる次期プランを作りますので、そういう文言も含めまして、積極的に取り組むようなものを取り込んでいきたいと思えます。また、今回お示ししたこの事業計画は、予算に絡むものをピックアップしたということですので、意識がないわけではありませんで、この件については、この調書の記載方法を工夫していきたいと思えます。

【委員】

女性の登用の話がありましたが、それとは別で数字に関してですが、意識に関しては深くなってきているということですが、先ほど男性の育児参加について、男性も育児休業が取得できるようになってきたとイクメンハンドブックにもありましたが、男性の育児休業の現状はいかがでしょうか。増えてきているとかこんな事例があるとか、もし分かれば教えていただければと思えます。

【事務局】

千葉市職員の育児休業取得率は、平成21年度は0%だったものが、平成24年度では2.0%です。千葉市の数値につきましては、把握していません。

【委員】

私の職場にも1年間育児休業を取得した男性がいます、話を聞いたりしますが、制度上の課題があるようです。私が働いている職場だと、男性が育児休業を取得する場合、なかなか長期間取れない方が多いと思えます。2週間ですとか、1か月間とか、取得できるからこそやってみようかなというのがあると思うのですが、例えば、30歳の時に3か月間育児休業を取得する方がいたとすると、退職する際の退職金の算定で、3か月間の休業なのに、1年間休業の扱いになってしまうという現状が私の職場であります。私は千葉県の地方公務員ですが、こうした制度上の落とし穴があるのではないかと考えています、そこを変えないと、男性は育児休業を取得しないということが言えるのではないかと思えます。このことは男性だけに限らず、女性にも言えることですが、短い期間で試しに取った時に、10年後、20年後にマイナスになってしまうという課題があります。私は連合に所属しています、賃金に関する交渉をするのですが、育児休業取得について、啓発していくのであれば、制度上の設計も非常に大事な視点だと思えますので、千葉市の職員については、分からない部分もあるのですが、そういったところを求めてからということもきっとあるのではないかと思えます。

【事務局】

ありがとうございます。そういった形でプランに取り組みたいと思うのですが、実は今年度の千葉市の新規事業の中で、市内の中小企業に勤める男性が育児休業を取得した場合に補助金を出すという事業を立ち上げました。後ほど資料5で説明をしますが、育児休業取得の促進に向けてしっかり取り組まなくてはならないと思います。

【委員】

今の育児休業の話ですが、制度は整備しているが、非常に取りにくいというような状況があるのは事実です。男性に限らず、女性にも言えることですが、厚労省が色々な制度を作ってくれますが、実際に各職場にそれがあてはまるかと言うと、なかなかそのようにはいきません。

この育児休業に関しては、国が「くるみん」という制度を作っていて、男性が育児休業を取得すると、称号を与えて、企業にもメリットを与えています。更に、今年度から「プラチナ・くるみん」という制度を発表し、認定しています。

国はこうした方向性で取り組んでいますが、現場はなかなかついていけていません。上司や職場全体が理解をしていかないと、広がっていきません。ですので、市の啓発事業の中で、市民全員に認識を持ってもらうということが、ある意味での行政の役割かなと思います。それと同時に、制度はあるけど、使いにくいという現場の声を取りまとめて、国に伝えていくというのも行政の役割かなと思いました。

【委員】

資料2の相談事業ですが、ハーモニー相談の相談時間を延長した理由について教えてください。

【事務局】

延長した理由ですが、従来は、曜日によって実施時間が異なり、利用者にとっては使い勝手が悪いのではないかとということで、経費の範囲内で実施することとなりました。また、本市の配偶者暴力相談支援センターが昨年10月より開設し、実施時間が平日の16時までとなっていますので、男女共同参画センターが休館日である月曜日以外の平日の相談時間を補完する意味合いも有しています。

【会長】

他に意見等がないようでしたら、次の議題に移りたいと思います。

(6) 【議題3】 平成26年度新規事業について

【会長】

それでは、議題の3「平成26年度新規事業について」事務局より説明をお願い致します。

【事務局】

<事務局説明>

説明は以上でございます。

【会長】

ありがとうございました。

ただ今の事務局からの説明につきまして、何かご質問やご意見はございますか。

【委員】

待機児童解消に係る事業を促進していただき、ありがとうございます。

市民の側からすると、一つできると次、というように要望ばかりが増えてくるのではないかと思います。お子さんがお生まれになって、育児休業を取得した方の復職に関する話をさせていただきます。彼女達が一番心配しているのは、保育所がなかなか決まらないため、自分達の組んだスケジュールどおりに復職できるのかという点です。自分では一年と考えているが、保育所が決まらず、入所日が分からない、会社の側でも入所日が決定しないと復職受入れの決定ができないと言われてしまうのです。ですので、入所決定の早期化や生まれて一年後のスケジュールを少し早めに決めてあげられるようなルールが進んでくれればと思います。ご検討いただければと思います。

【事務局】

保育所の入所決定の時期については、全国どこの自治体でも同じような時期で実施している状況です。他の政令市と千葉市の状況が若干異なりますが、平成27年度から新制度が始まりますので、認定こども園や幼稚園の長時間預かり保育などもかなり増えてくると思いますので、受け入れ先としては、かなり選択肢が増えるのではないかと考えております。ただ、今度は認定ということで、一人一人のお子さんについて使える保育の時間などを調べなければなりません。今年度はそういった実務に追われていまして、そうした申請の早期化まで追いついていない状況です。また、国との協議も進んでいない状況ですので、時期としては、これまでと同様の形で来年度も考えていますが、新制度を導入した際に、その時の状況等を見極めながら検討したいと考えております。

【委員】

先ほど委員から話のありました保育所の入所決定の早期化について、色々と難しいとは思いますが、私自身も復職予定の部下が4月から入れると思っただけで、目の前が真っ暗になったという個人的経験がありますので、ぜひご検討をお願いしたいと思います。

一方で、待機児童の解消にご尽力いただき、ありがとうございました。

私の身近でも保育士の資格を持っているお母さんがマンションの1階で小さな保育所を開設されたといった動きがあったのですが、振り返ってみて一番効果の大きかった施策は何だったのでしょうか。

【事務局】

横浜方式などありますが、千葉市独自の対策として、入所が不承諾になった方のリストを職員が

作成し、一人一人に電話をしました。共働きされている方が多いので、18時から20時半くらいまで職員が各区役所に出向いて、皆様の就業先・通勤経路などを確認しました。2、3月になると、入所が決定していても、転勤等で入所を取りやめる方も出てきます。今まで、そうした方にはご案内することができませんでしたが、それを職員が手分けをして、お宅様の通勤経路ですとこの保育所が空いていますといったご案内や、お宅様の働き方ですと幼稚園の長時間扱いということで活用できると思われまますというご案内を一人一人しました。こうして、空きができた保育所や幼稚園をご案内できたということが一番大きな成果をあげたというように思っています。

【会長】

ありがとうございます。大変よく分かりました。

【委員】

大変重要かつ労力のかかる取り組みをされており、感銘を受けたということを申し上げておきます。

【会長】

他にご意見等なければ、次の議題に移りたいと思います。

(7)【議題4】男女共同参画に関する意識調査報告書に基づく調査概要について

【会長】

それでは、議題の4「男女共同参画に関する意識調査報告書に基づく調査概要について」事務局より説明をお願い致します。

【事務局】

<事務局説明>

説明は以上でございます。

【会長】

ありがとうございました。

ただ今の事務局からの説明につきまして、何かご質問やご意見はございますか。

こういった調査はやりっぱなしになってしまうとあまり意味がないので、ぜひ今後の施策に生かしていただければと思います。

それでは、皆様方のご協力によりまして、本日の議事はすべて終了致しました。この後は、進行を事務局へお返し致します。

【事務局】

会長におかれましては、議事の進行大変お疲れさまでした。

委員の皆様方におかれましては、本日大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

ました。

それでは以上をもちまして、平成26年度第1回千葉市男女共同参画審議会を閉会致します。ありがとうございました。