

議事録

◎令和2年度第3回高知市男女共同参画推進委員会

日時 令和2年10月13日（火） 午前10時00分～12時15分

場所 高知市役所 たかじょう庁舎6階会議室

出席者 高知市男女共同参画推進委員 10名

人権同和・男女共同参画課（事務局）

【会議次第】

議題1 高知市男女共同参画推進プラン2016【令和元年度】施策評価審議

- ・評価についての意見交換

- ・意見，提言等

議題2 高知市男女共同参画推進プラン2021（案）について

- ・評価及び進行管理

- ・体系図～基本目標ごとの内容

議題3 その他

◇議事1 高知市男女共同参画推進プラン2016【令和元年度】施策評価審議

- ・評価についての意見交換

- ・意見，提言

（委員長）

議題1のプラン2016，令和元年度分の施策評価審議を行います。まず事務局から説明をお願いします。

（事務局）

資料の見方及び評価の修正・追加について説明。

（説明内容省略）

（委員長）

今の説明内容について質問等はございますか。よろしいでしょうか。それでは，評価集計表を見ながら意見交換を行いたいと思います。

施策1から7まであります。所要時間約1時間，1項目5分～10分を目途に進めていきたいと思いますが，よろしいでしょうか。

それでは，まず施策1から始めていきたいと思います。

全体評価等ご覧になったうえでのご意見なり，委員会としてどうだということも含めて

議論などありますでしょうか。

施策項目1について、今のところ特になければ、後に戻ることもできるので、先々に行つて戻るようにしましょうか。あまり時間を取っていくと議論をしたいときに時間が足りないということになるかもしれませんので、一度次に進んで行きたいと思います。

施策項目2「人権の尊重とDV等暴力の根絶」というところ、全体的に低い評価になっておりますので、議論をお持ちかと思いますが、いかがでしょうか。これも二面的な部分があるので議論自体がなかなか難しいかとは思いますが、施策2も戻りありで、3の方に進もうかと思いますがいかがでしょうか。

それでは施策項目3の方に視点を移していきます。中身はまあまあ評価が高い方かと思えます。「男女共同参画の視点による教育・学習の充実」というところになります。

なお評価コメントについては、今はこういう形ですがこれに対して担当課の方から報告書としてはコメントが付くという形になるということを予定しています。

(委員)

例えば、私たちの方から市の職員等に対して、もっと教育の機会を設けてほしいという要望が出た場合、現在の市役所の体制や勤務の中で、もっとそういった勉強をする機会を増やしてもらうことは可能なのでしょうか。そういうところがわからないと、要望をしても意味がないのかなと思ったので、そこを伺いたいです。

(事務局)

研修を増やすとなると、人事課と掛け合つて、可能であれば要望するという事は可能だと思います。

(委員)

それが実際に増えるかどうかというのは、何とも言えないということでしょうか。

(事務局)

はい、そうです。

(委員)

分かりました。ありがとうございます。

(委員長)

施策項目3に関して他に質問、ご意見等ありますでしょうか。

(委員)

前回、教育委員会の方が来ていただいたときに、人権教育というのは人権・子ども支援課が研修等を行っている、学校教育課は学校の中での教育、というようなお話をいただいたと

きに、研修はそれぞれの課がやっているからそれでいいみたいなどころがあるというのを毎年感じています。ですが、やっぱりどうしても縦で分けられているような部分があるような気がしています。特に、この男女共同参画の取組でも横のつながり、連携というのもすごく大事な部分なので、できれば今後そういった部分も各課の方に働きかけ等を事務局の方からできることであれば、要望としてはお願いしたいところです。以上です。

(委員長)

事務局としてはよろしいでしょうか。

では、次に移りたいと思います。施策項目4「男女共同参画の視点によるワーク・ライフ・バランスの実現」についてはいかがでしょうか。

(委員)

評価コメントの(男性育休1か月以上取得)100%は無茶かもしれませんが、市の職員・教員として目指すべきではないか。私は教員の部分しか分かりませんが、たぶん男性教員は取らないのではなく、取れないだろうなと思います。

教員の部分でしか話ができませんが、人員の配置の問題であるとか、さまざまな問題があると思います。取りやすさ、(例えば1日だけ等)色々な取り方の工夫が可能であれば、延べで1か月位は取れるのではないかなと思います。取る側の立場になれば、取りやすさの工夫というかそういうものが前提としてしないと取れない。特に市の職員・教職員は率先してまず取らないことには、民間企業に絶対広がらないだろうし、取っていくこと、そのものが市の職員としての大きな役割としてぜひ進めてもらいたいですし、次回のプラン2021以降の課題としてもぜひやってもらいたいなと思います。

(委員)

私の方から関連しての質問になりますが、男性の育休に関してもそうですが、女性教員が産休などを取るときには、あらかじめ産休補助教員という形で予算措置もし、年間計画を立て人員募集し、産休補助としての働き方もあると思いますが、育休等の広がりには不在時の代替の要員は大きな問題だと思います。それがなければ周りに迷惑をかけるのではないかと、実際負担はどうするのかという部分が出てくると思います。特に短期間の場合には、サポートもしづらいですが、必要だと事前に申し出があれば計画的にもできると思います。そのあたりは市の方では、育休・産休中のサポートはどうなっていますか。教員以外でのサポートが知りたいので教えていただきたいです。

(事務局)

育休を取る場合には、基本的には子どもさんが1歳になる年まで約1年取れます。その間は会計年度任用職員を雇用することができます。保育園に入所できなかった場合等、色々な事情で延長も認められていますので、一人役をその期間雇用しています。

(委員)

1年の場合はよいとして、例えば1か月など、男性職員の場合の支援体制はどうなっていますか。

(事務局)

男性職員の場合、大体1か月程の取得が多いようですが、その間の補充はないです。

(委員)

それは取りづらいのではないですか。取ることを奨励されている市役所の体制として、支援がないとなったら、じゃあ誰がするのとなってしまう、取得への抑止力として大きいというふうに思うのですが。民間も含めてこの部分がすごく弱いというのが現実だなと思います。育休期間は給料を払う必要がないので、事業所としては十分雇用するゆとりがあるはずですよ。育休の方のお給料分は、別のところから出るはずなので、お金がないわけではないけれど、それを払ってないというのが日本の現状だと思います。スローガンだけではなく、やっていただかないと進まないのは当たり前じゃないのかなという気がしています。

(事務局)

男性の場合で短期間お休み取りたいと言われたときに、サポートの代替の職員を雇用できるかという、最初から1か月・2か月の単位で休むことが事前に分かっていたら、対応は可能だと思いますが、そのときになって来週から1か月休みたいと急に言われても、そこはもう課の中でサポートしあうという形でないと難しいところがあります。

自分たちも女性職員の場合は、出産・育児で休む可能性があるというのは、あらかじめ頭にあるので、話を聞きながらやっていきますが、男性の場合は想定していないところが確かにあります。配偶者が出産の予定があるのか、休みたい気持ちがあるのか等をかなり手前から職員と話し合っているかといえば、話し合っていないところがあります。実際に1か月・2か月後に出産することが分かった頃にまとめて休みたいですと言われても、なかなか業務の調整が実際難しいです。やはり男性か女性かということではなく、どういう働き方を望んでいるかということの日頃からよく話していかないといけない。管理職の意識を変えていくということは取組として大事なことではないかと思っています。

(委員)

言っていないということは聞き取りもしていないというか、女性も男性もあることですから予定通りにいかないとは思いますが、あらかじめ、例えば次年度以降で予定がある場合には、男女問わず教えてほしいと投げかけない限り、言いづらく、そういうことを言い出すこと自体、自分の昇進に係るのではないかという懸念をしている人も多いと言われていきます。そのあたりは、取りなさいというより、取れると同時に取れる環境を具体的に提案していくというのが大切ではないでしょうか。今は、取りたいという気持ちの人も増えてきてい

と言われていたので、取れる体制をとっていくというのが大切だと思います。

(委員)

育休の申し出は、何日前か決まっていますか。明日から育休を取りたいという話が先程ありましたが、通常育休の申し出は1か月前や2週間前等と決まっているとは思いますが、前日に言ってきたても高知市では育休を認めるという制度になっているのでしょうか。

(事務局)

例えば前日に言ってきたても認めないということではないですが、大体事前にどうするかということ相談しながら取ることを決めていきます。

(委員)

そういうことではなく規則の中でどうやって決めているのかというところですね。育児休業法の中で当然、高知市も決めていると思いますが、その中で育児休業の申し出をする場合は何日前に申し出なさいという取り決めがあると思います。一般企業の場合は、必ず1か月前とかに取ると思いますが、「翌日から育休入ります。」「はい、認めます。」というのが高知市の制度としてあるのかなというのが気になり、ちょっと違うのではないかなという気がしました。

(委員)

私も同じ意見です。弊社の場合では、1か月半前から申請をしないと取れないです。取得方法を男性職員が分かっていないと取りづらい面もあるし、職場環境で取りづらい面もあり、方法自体も分からないのではと思います。

(事務局)

女性の場合、1年位まとめて取られるので、事前に必要な書類を揃えて人事課に提出してまとめて休みを取られますが、男性の場合、何日かを何回かに分けて取られたりする方が多かったと思います。すみませんが、そこをまた確認してみます。

(委員)

育児休業と育児休暇とが混ぜこぜになっているのではないかなという気がします。育児休業は期間を決めて一回だけ変更できるという制度です。育児休暇は企業で独自に何日間か取れるというケースにしている場合もあるかもしれませんが、よく分からないのは、市職員の男性の育休も女性の育休もどんな場合に育休としてカウントしているのか。1日でも取れば育休1日なのか、どういうカウントの仕方をしているのか。本来育児休業というのであれば、ある期間を定めて取りますと。次は変更できず、それで終わりのはずですが、その辺りの制度が柔軟ではありますが、企業では何回も休みと取ったりしたら仕事が回らなくなりますので、1か月前に申し出て、その間に代替が必要か判断し、忙しいところであれば

人事異動をして、そのあとを補って迷惑がかからないようにするというような措置を取るために1か月～1か月半という期間が必要なのです。確かに直前に言われても、代替要員は構えようがないですね。そのあたりの制度の運用に疑問を感じました。

(委員)

短時間の制度を取りやすいようにと国が作ったはずですが、この件に関して、私も含め、詳しいところが分からないというところもあるので、大事なところだと思いますので、お互い勉強しながらやっていけたらと思います。

(委員)

2021のプランのところで申し上げようかなと思って考えていましたが、今話していることが全部繋がっていますので、何の為にとるのか、なぜ推進するのかというところが全然腑に落ちていないのだと思います。まず、子育ては女性がやるだろうという感覚がやっぱりあって、実際子どもはママが好きといわれることも多々あって、男性の中でなぜそんな非効率的な、両立というのは効率が悪いわけです、はっきり言って。それぞれ分業したらいいじゃないかという考えが私は分からないではないです。

今回、2016プランの事業名25で男女共同参画視点のところに書かれていますが、男性職員が積極的に育児に参加することで女性の仕事と子育ての二者択一を迫られる状況の解消につながると。これは要するに女性が途中でキャリアを断念しているという大きな問題があって、多くの女性がかんりの高度な教育を受けていても子どもを産む段階で全部外に出ちゃうので、労働者がどんどん少なくなっていく、キャリアが積めない、これが国力の低下につながっていく。そういう問題意識ができているのであれば、それはそれでひとつ良くて、そうだとしたら女性がキャリアを断念しなくていいような形で男性がサポートしたらどうですかということであるべきだと思います。確かに男性が何か月か休んでくれて、その間女性が仕事に復帰しやすい体制があれば、これはその目的に叶うだろうと思います。先ほど言われた、1日2日とかの休みはママ疲れ等の為の精神的なサポートで、これはキャリアの継続にあまり関係してないと思います。

今、言われたとおりの複合的なものだと思うので、そこは制度ごとに一旦目的を整理し直して、かつ、それが必要だということをきちんと職員に周知していかないと、いつまで経っても育休なんていうのは、立場の強い奥さんがいる男性が押しきられて子どもと楽しく遊ぶために取るものだと。だから仕事においてはサボりである、悪であるという意識でいるうちは絶対進まないと思うのです。国力とかいう言葉は、戦前みたいで言いたくないですが、国力を得るためには仕方がないのだというふうなことで腑に落としていただくか、何かが必要じゃないかと私は思っております。以上です。

(委員長)

ありがとうございました。

施策項目4に関してはよろしいでしょうか。

施策項目5「子育て・介護分野における環境の整備」に進んできたいと思います。いかがでしょうか。

(委員)

状況報告を読ませてもらう中で、特に31事業だったかな、気になったところがあって、これは評価というよりは質問に近いですが、家庭訪問等とはいうことは大事なことだと思います。訪問率も高いところで色々な話もされて、小さい子どもさんがいる大変な状況の中でこういう話は特に大事なことで、その中でこのジェンダー、男女共同参画の論議というか、そういう話をちゃんとしていくことが実際の現場の中でできているのかなと。そこが一番のつかかりの部分だと思いますが、もしお伺いできればそういう話もされているのかなと、ちょっと聞きたいなあと思っておりますが、どうでしょう。

(委員長)

どうでしょうか事務局の方で。

(事務局)

即答いたしかねるので、質問という形で今回上げさせていただいて、冊子ができる前に回答という形で委員の皆さんにお返しするようにしたいと思います。いかがでしょうか。

(委員長)

それをお願いしたいと思います。他にはいかがでしょうか。

では、施策項目6「地域・防災分野における男女共同参画」に移りたいと思います。

皆さんの方からご意見、ご質問ありますでしょうか。

(委員)

評価項目4の数値目標の達成状況のところですが、評価が「5」の人が2人、「4」が1人、「2」が4人、「1」が2人ということで、結構「できていない」と「できている」のふり幅の開きがあって、もしかしたら目標の達成度については少し数字的に良かった部分があるので低く評価されているのか、全体の取組がよくできているので「5」とか「4」がついているのか、そのあたりは確認がいるのかなと思いました。

(委員長)

ちょっとばらついているというか、判断が分かれているというか、その根拠なり、分かれた背景とか、それはコメントなどでも数値目標の設定について声も出ていて、そういうことももしかしたら関係しているかもしれないということで、どうでしょう。このあたり評価された側として、高くつけた場合、低くつけた場合、各評価の軸が違うのか。

(委員)

単純に報告書だけ見て、目標に対して達成してないのに「5」「4」「3」というのはあり得ないだろうなと私は思っています。

ただ、人の見方によったら過程の努力をものすごく買っておる、だから目標達成してないけどよく頑張っているから数値目標に温情的に入れようと、非常に人間の気持ちが入る部分なので、本来ここはこういう評価でなくて、単純に数値に対して何だから何と、各人の評価でなくてそのまま自動的に決まるような形にしておかないと、やっぱり他の思いが色々入ってくると、どうしても全部の項目がばらついてくる。私は基本的に目標達成していなかったら厳しい評価しかしないので、「1」か「2」しか入れてないですが、見方によって変わってくると思います。

(委員長)

これは、何回か常に議論してきたテーマだとは思いますが。

(委員)

他にはそんなに見られなかったですが、この項目は差があったので。

(委員)

単純に数値目標見たら、3項目とも未達成でさらに平成30年より数値が大幅に落ち込んでいるという状況を見たら、これをどう評価するのかは意見が分かれるところだと思います。

(委員長)

そういう現状から数値目標の立て方なり、目標の立て方というのを反省する材料として使うというふうに使ってもらってもいいのかなって気がするのですが、それは投げすぎでしょうかね。一回評価がやはり評価軸が動かざるを得ないようなテーマであるということで、例えば低くない評価というのは確かに数値も目標もそうだけれども、個々の事業を見たときにやっぱりそこまではつけられないというさまざまな思いなり、活動に対する評価なりというものもあるのかなと。あるいは全体のバランスからいって、少し低く出そうだからなんて考えてらっしゃるのかもしれませんが。

(委員)

全体の流れを見て昨年3.44ですよ。昨年度より目標値が下がって、それより評価が上がるというのはちょっとどうかという気はしています。昨年より頑張っているから目標は達成してないけど、多少全体的に上がるはまだ分かるのですが、昨年度より数値が落ちていて総合評価が上がってしまうというのは、見方によって違うのかなという感じはします。

ただ、全体的にプランの目標、数値の立て方に非常に問題があると思っておりますので、あえて今回言わなくてもいいのかなと。2021年度の目標値を作るときにきちんと評価できる目標値を設定してもらい、それによって取り組むということの反省として、とるしかない

のかなという気がします。だからといって「5」をつけている人にあなたは間違っているから「1」にしないで「2」にしないでと言える問題でもないのです。そこはきちんと再来年以降の評価のときに、皆さんが同じレベルで評価できるような工夫をしたらいいのではないかと思います。これを議論し出すと、結論が出ないまま終わってしまうと思うので。

(委員長)

ある程度次のプランには、綿密かどうかは分かりませんが、多少そういうことが盛り込まれていると私としては読んでるので、ある程度効果があるのかなということと、担当課の方がこれを見て確かに厳しいけど評価してくださる方もいるということで、少し気を取り直してくれるという効果も若干はあるのかなと。エールになると。

(委員)

個別評価表の記載方法には、他の活動とか成果に対する評価は、別に評価であります。あくまでもこの数値目標は、ともかく進捗状況についての評価、施策シートの数値目標を参照して評価するというので、今まで結構そういう話も出ていると思います。だから私は他の成果とかの活動に関しては他で評価をしているので、数値目標に関しては数値だけの評価をしました。それは統一しないと。やっぱり今回の結果もバラつきがありますので、もう少し話し合ったらいいかなと思います。

(委員)

私も同じ意見です。できている部分やいろんなこととしてはコメント欄にしっかり書くような形で、3番目の方の意見は、はっきり数値目標は高すぎるからという意見もありますので、意見として書いて、評価の部分は数字の見える部分というのを入れていただいたらどうかと思います。個人としては。

(委員長)

ありがとうございました。

(委員)

数値目標の達成状況ということで、私もすごく評価に迷う方ですが、数字だけで見るとあれば、私達のここの項目自体「数値目標の達成状況の評価」を外したらどうかと思いますが。数字のみならパーセンテージだけとか、それに変更すればいいのではないかと思います。

(委員)

来年の評価表自体一回全部見直した方がいいと思います。前回みたいに1番の「施策の目的と合致」という評価は絶対必要ないですよ。プランの中で施策と合致しているからこの委員会で認めてそれをやりましょうと認めているのに、そこが今さら評価してどうなるのというものもあるし、PDCAの部分をしっかり評価できるような評価表にしないといけな

いのではないか。例えば、今年の課題を翌年度に改善できたかどうかという評価項目を入れるとか、課題認識をきちんとできているかどうかとか、そういう項目の評価にしないと、なんとなくこれが個別事業の評価に引っ張られていて、そちらの評価になってしまっている。数値目標の達成状況も、個別事業から見たらAとかBとか高い評価をつけていから、これは達成しているのだなという評価に引きずられてしまうところもかなりあるのですが、これはあくまでもプランの数値目標の評価で、個別事業の評価とはまた違うところの評価なので、そのあたりの区分けもしっかりしないと、どうしてもこういうばらつきが出てしまうかなという気がします。

全体評価で「3」くらい、中の上くらいになっているので、高知市としてはこれを出してもいいかなという形になるかもしれないですが、中身としては2016の結果は数値目標だけで見れば、僕は最悪だと思っています。

(委員長)

実際1番と4番ですかね、傾向としてはやっぱり出ているのですが、平均値で割っていくとあまり差が出てこないですけど、数値目標の評価は全体的にきつめにはなっている気がします。ただ色々平均値にしてしまうので、あまり表に出てこない。それでいいのだろうかというのはあるので、これを次に活かしていただきたいなと思いつつ、今回の評価にも総括のところ少しそういうところは明記していただきたいかなという気がします。

(委員)

私は、地域防災分野における男女共同参画というのは、前のプランからこの5年で随分進んだと肌感覚で思っています。まず、防災士というのが民間ですができまして、その人たちを対象にした女性だけの防災リーダーというものを育てるというセミナーを高知市と県と協働でやっています。それがコンスタントにソーレを中心に高知市の職員も含めて前に進んでいます。2016プランの前というのは防災というのは男性の聖域という感覚でした。地域の防災訓練に出て行っても、すべて仕切っているのは男性でした。それがだんだん少しずつですが女性が増えてきて、中には女性だけで仕切っているようなところも出てきたので、見える範囲・高知市に限っていうとかなりのところで、女性の活躍が地域防災活動で増えてきているのではないかと思います。5年前、例えば「女性が生理になったときどうしますか」「誰が対応しますか」「ナプキンありますか」これくらいのレベルでしか、この防災について女性が関わることがなく、あるいは、そういうことに気を回すことすらなかったような状態でした。今は当たり前のように女性が防災活動に携わって仕切っています。

数値目標は、私たち長くやっている委員が、「途中で数値目標がないと評価のしようがないよね」というところから始まりました。あえて作った数値目標ということになってしまっていたので、今回の2016プランは多くを数値目標で評価しようということになりました。ある指標にしたがって、できた・できていないを評価していつているのですが、長く、数値目標というものはなかった時代がありました。それが最近になって数値目標ができて、私たちはそれを見ながら評価をしていつて、今、数値目標を設定したがためにいろんな不具合が出

てきているので、このあたりは修正の必要があるとは思っています。

ですので、この地域防災分野において男女共同参画が進んでないかという点、私は全部の中でも一番進んだ分野だと思っているので、評価はある程度してあげてもいいのかなと思っております。

個人的に1から7の施策の中でかなり評価の高いものにこの地域防災の分野が入っているというのが私の評価です。皆さんの平均値になりますので、然るべきところに落ち着くとは思いますが、一応長く委員を務めている者の意見として参考にさせていただきます。

(委員長)

ありがとうございました。

施策項目7「男女の生涯にわたる健康支援」に行きたいと思います。

ここに関していかがでしょうか。

(委員)

今回のコロナの件で、色々と問題になっている中で、サルコペニアとフレイルというものがあります。これは基本的にはどちらも筋力が衰えて体の運動能力が落ちていく。その原因が運動不足なのか、それとも栄養摂取不足なのかということなのですが。家に籠っているうちにそういう状態に陥ってしまって、動けなくなっている高齢者が結構増えてきている。

ですので、例えば食生活・運動の大切さ、実際問題、百歳体操が無くなって、結構フレイルに陥っている方もいると聞いています。市としては家の中でできる体操とか食事指導、そういうものを使って健康を保ってもらうための努力というのは必要だと思います。

また、こういったことは小さいうちから習慣づけておかないと大人になってやろうと思ってもできることではありません。例えば家事や料理ができない男性は結構いらっしゃるのですが、やはり料理ができる、できないはスキルの問題ではなくて、自分が何を食べなければ健康を保てないか、そういうことを考えるきっかけにもなるのです。そういったところの意識も含めて、小さい頃からやっていくことを続けていかないと生涯にわたる健康というのは作っていけないと思います。

(委員)

こういうことについてあまりイメージされていないというのが、2016だったかなと思うので、そのあたりもっと強く考えていただきたいテーマだったかと思います。

(委員)

施策項目7の事業で気になるところがあって意見を言わせていただきます。

気になる事業は44「妊娠期支援事業」と48「成人健康診査」です。2つの事業ともに自課評価がCですが、まず44。実際に妊娠の届出総数が2,272人で、パパママ教室の参加総数288人は、ペアなので妊婦さんは146、これははすごく需要が多くて、受付が開始された途端に連絡をする。連絡をしても締め切った、定員いっぱいになった。それでまた次の機会にすぐに

連絡をしないと定員がいっぱいになる状況です。すごく需要が多くて、これは少子化対策にも繋がるし、後々の健全な子育てにも繋がると思います。だからこれを考えていただきたいなと思います。実際に需要が多いですから、多かったら、その分回数を多くするなりしないといけなかなと思っています。私も妊婦さんとか子育ての方の色々な相談を受けていますが、妊娠中に話を聞く機会がなかったという方が多くいらっしゃいますので、そういうのを検討していただきたい。

48の成人健康診査。これも実際には増加という目標が設定されているにもかかわらず、増えていない状況。でもこれも受けたいと思っていられる方も結構います。だからこれも同じです。受付の日になったら、電話をしますが電話が混んでいて連絡が取れない、行きたいけれど、電話も繋がらない。いざ翌日に電話したらいっぱいになっていた、そういうことがすごくあります。予約の電話が混んでいる・行きづらい場所・予定されている日程が少ない・待ち時間が長い・駐車場スペースが少なくて置けない。色々な課題があります。私は高齢期の方からも相談を受け、お話をします。行きたいと思っているけれど行けない現状。実際に健診がある、隔年であることを知らない人が結構いらっしゃって。そういう方には私の方から声をかけています。がんで亡くなっている人も多いので、症状があってから受診してがんが見つかったとか、本当に日々関わってきますので、これは増加できますのでしっかりとプランを立てていただきたいかなと思います。以上です。

(委員長)

ありがとうございました。これはすごく深刻というか行政がもうちょっと活躍できる分野でもあるので前向きに声をかけていただきたいなと思いました。

2016についての議論はこれで締めさせていただきます、よろしいでしょうか。

最後のページに意見・提言表がありますので、言い足りない部分はこれで追加をお願いしたいです。

では、議論を先に進めまして、男女共同参画プラン2021（案）について議論をしたいと思えます。1 ページ目の評価及び進行管理（案）について事務局から説明をお願いします。

◇議題2 高知市男女共同参画推進プラン2021（案）について

- ・評価及び進行管理
- ・体系図～基本目標ごとの内容

(事務局)

評価及び進行管理（案）について説明。

(説明内容省略)

(委員長)

それでは、委員の皆様方からご質問やご意見を受けたいと思います。

(委員)

評価は中間と最終でやるとして、数値目標は、毎年毎年数値に対して今年はこうですとパーセンテージで出すということは考えてらっしゃいますか。というのは、先ほども意見でもありましたが、数字だけなら自動的に計算で出るので、それは見てもいいだろうなと思います。今5%なのか、何%までいっているのか分からないままやるのではなく、数字とパーセンテージは端的に出したらいいと思うのですが、いかがでしょうか。

(事務局)

意識調査に関するものは5年に1回で、それ以外のものは今の設定では1年毎で数字を出せるようにはしています。

(委員)

はい。分かりました。

(委員)

点検という言葉になっていますが、点検の中身はどういうことでしょうか。

(事務局)

進捗管理ということで各課の方から事業に対しての目標が出てきて、達成したという自己評価があって、それを点検という形で行います。点検のときには点数はつけない。評価のときだけ点数をつける形です。

(委員)

つまり点検のときに、何か算出物はあるのですか。報告は受けるのですか。結果はどういう形でわかるのですか。

(事務局)

これまでのように個別の事業ごとに各課から出していただくように考えています。点数をつけずに、意見・提言をいただくというイメージでしょうか。それを各課に返して、ここは改善してくださいというような形です。

(委員長)

つまり、評価の点数だけがないということですね。

(事務局)

そうですね。

(委員長)

ということですが、皆様ご意見などありますでしょうか。

(委員)

今回、点検するということですが、まず報告書の様式を変えてもらいたい。非常に分かりにくい。私たちが知りたいのは、何をやったか。それに対して各個別事業としてどういう評価、課題があったのか。次年度にそれをどう生かすのか。それをはっきり分かるように書いていただきたい。我々が、この来年の取組では駄目でしょうと、こんな取組をしても目標に達成できませんよね、ということこれからやっていこうとしていると思うので、その辺りをきちんとしてもらいたいです。

前回も言ったのですが、毎年同じ内容のものをそのまま出してきてでは全然点検も何もしようがないので、必ず毎年課題をきちんと分析して、それに対して次年度どういう取組をするか。まさにPDCAなのですが、それがわかる形にこの報告書をしていただきたい。そうでないと今まで同じようにこの様式を使われて「はい、これで点検してください」では何の点検もできない。

ただ多分これがあるからどうしても数値目標の評価になってしまう。本来は実際にやっている活動内容を評価してあげたいのですが、去年と同じようなもの持ってきて「はい、どうぞ」と言われても、何も評価できないというのもあるので、まず報告書の様式は完全リニューアルしてもらいたいというのがあります。

あともう一件、事業の見直しという言葉がここに書かれていますが、これまでプラン2016で決めた中身の変更はできないというようなニュアンスの話を聞いていたのですが、本来は事業の見直しはできるという感覚でよろしいですか。例えば、先ほど防災士の話があったのですが、防災士を取り組むとしたら、何年度から防災士の受講人数を何名にするという新たな目標設定しましたというのがあってしかるべきじゃないかというふうに私は思います。せっかく防災士という良いことをしようとしているのに、2016に何もないからどこにも評価が出てこないというところが出てくると思うので、そういう取組は途中から入ってきてもいいのではないかと。確かに最初の計画ではなかったが、こういう新たな取組を発見したのでその取組をやりますと、目標値を設定しましたというのもあってもよいのではないかと感じて聞いています。

(委員長)

いかかでしょうか。

(事務局)

最初の報告書の中身の見直しですが、これは行います。昨年と比較して今年新たに始めた取組だったりとか、工夫した点だったりというのも入れたらよいのではないかと考えています。様式は変えるようにいたします。

また進めている中で目標値を加除するというか、目標に設定したいということがあれば、入れることは大丈夫だと思います。委員さんの意見で入れましょうということであれば、入れる方向で考えたいと思います。

(委員長)

ありがとうございました。

では、中身も結構意見が出たと思うのですが、もう一つ具体的な体系図の方も説明していただいで議論を進めていった方がいいかなと思うのですが。それでは、3ページ以降の体系図の方、事務局から説明をお願いします。

(事務局)

体系図について説明。

(説明省略)

(委員長)

ありがとうございました。ただ今の説明を受けまして委員の皆様方からご質問、ご意見を伺いたいと思います。いかがでしょうか。

(委員)

女性管理職というところでは、非常に私自身もいろんなところで苦悩しているので、お聞きをしたいのですが、課長補佐というのは何人いるのですか、課があつたら課長が一人、課長補佐は二人おいてもいいのか、一人に限られているのかそのあたりはどうでしょうか。

(事務局)

課によっては課長補佐がいないところもありますし、年によっては二人配置しているところもあります。大体、課長一人で課長補佐一人というのがスタンダードなところですが、たまにイレギュラーなところがあつたりします。

(委員)

最近、管理職を増やすのはいいのですが、課長補佐止まりとか、課長止まりとか男女共同参画課の課長は女性だけど、他の企画課、総務課、総務部、お金を扱うところ、人事権があるところ、そういうところに女性を配置しないとか、そういったところが民間も含めてほとんどじゃないかと思います。なぜかという、一つには人事配置を決めているところに女性がないからというところがあるのですが、数値目標は設定で2割くらい増というのは良いと思うのですが、私たちが評価するにあたって、今まで居なかった課に女性が異動したとか、今まで居なかったところに女性の管理職が昇格したとか、今までここには女性を配置しようねという当たり前のところではなく、中枢のもっと意思決定に女性が深く関わるポジションにこれからの5年間でいかないと、それは高知市役所が民間のお手本にならない。

「県でも市でもそんなに女性で部長いないじゃん、民間企業なんか、ましていないよね、いなくてもいいよね。」ということでは民間では全然普及しないと思うので、ぜひ管理職の数値と一緒に私達が評価をするときに、どこにいったか、そういったところも含めて何か見える形にさせていただきたいなという気持ちです。以上です。

(事務局)

なかなかパツと思いつかないですけども、去年人事課の課長が女性になりました。かわりに防災の課長に女性が二人いたのですが、そこが男性になって結構動きがあります。

(委員)

今年も評価するときこのポジションに何人というのが見えるところがあったような。高知市じゃなかったですかね、県かもしれませんが。ちょっとピンポイントすぎますけど、意外とこういうところが大事で、女性も高学歴になって、私の歳が男女共同参画スタートの年なので、私より若い方が男女共同参画の波の中にどっぷり浸かっているの、同じように入って同じように出世していかないといけない。たぶん、高知市もそうだし民間企業も50歳や40歳で男性と同じように仕事しても差ができていくというのが実情で、ちょっと悔しい思いをしている女性が世の中にたくさんいると思いますので、ぜひ先駆的に頑張っていたきたいと思います。

(委員長)

これは、ちょっと検討していただけたら、新しい局面を迎えるとなってくると、分業の部分など色々変わってくるので。それではいかかでしょうか、他の部分で。

(委員)

まず4ページ目男女の地位が平等だと思う人の割合を15.3から17.3%に上げますというのがあるのですが、あまりも目標値が低すぎると思います。今まで何期やってきたのでしょうか。取り組んできているはずなのにある程度醸成されているから、ここは一気に目標値をあげて取り組まないといけないのではないかと。これから5年先でたった2%しか上がらないという部分には私は不満を感じます。確かに難しいかもしれませんが、ここはやはりもう少し高い目標を設定すべきじゃないのかなという気がします。あまりにも伸び率が低い。ここは意識改革の問題だと思うので、広報である程度対応できる部分もあると思うので、ここは寂しすぎるのかなという気がしています。

それから、審議会の女性委員の比率を30.1%から35%にあげますという目標は、これはこれでいいと思いますが、すべての審議会の女性の比率を35%にあげるという目標にさせていただきたいなと思います。この資料を見ていたら、たとえば女性だけが非常に多いところもあれば、全然いないところものすごく少ないところもある。それをまとめて30.1%にしますというのは目的が違うのではないかと。こういう審議会の決定部分の場面に女性の比率を上げましょうというところから言えば、すべての審議会の比率を35%が難しいのであれば、31%

32%でもいいですけど、そこを目標にしないと女性を入れやすいところの審議会には女性をたくさん入れて、難しいところは排除してというのであれば、本来の目的と違うのではないかなという気がしました。

それから女性の管理職。これもせっかく良い資料が出てきているので、54ページをみたら性別職員数が出ていますが、これを見ると課長補佐以上というのは、ほとんど課長補佐で止まってしまっているような気がします。ここに人数集めてしまって、上は別みたいな気がするのですが、部長・副部長・課長・課長補佐それぞれの目標を決めたらどうかというくらいの思いがあります。なぜこういうことを言うかといいますと、市の中で解決できることだから言っているのです。市民の皆さんに協力してもらわないとできないものではなく、これは市の職員の意識改革でできる、取り組める話だからです。例えば部長が17人いたら30%は5年後には女性にするとか、副部長は26人の内の30%を女性にするとか、ある程度職制別の目標を決めた方がいいのではないのでしょうか。気になるのは、課長補佐だけが40%位になってしまって、上がいないのではあれば本来の意思決定機関に女性が少なくなってしまうということになるので、意思決定が一番できるのは、部長・副部長クラスが握っていると思うので、その女性率を上げないと厳しいのではないかな。そういう目標の決定の仕方もあるのではないかなと思います。

続いて5ページのDVやハラスメントのない社会を作りましょうというところで、これも非常に疑問に思っているのですが。DVやセクシャル・ハラスメントの内容までを知っている人達の割合を49.1%から54.1%とか43%から48%とか、これも非常に低すぎだと思います。ここも教育や研修、色々な情報をマスメディア使って流せば、意識はどんどん上がっていくと思います。知るということだけであれば。その割には自然の流れで上がっていく程度にしか思えないので、本来ならば5年すれば100%になる位に大きな目標をあげてもいいのではないのでしょうか。

ただ、セクシャル・ハラスメントという部分でいえば、これは主に職域の問題、職場の問題なので、一般市民で働いてない方、専業主婦や家庭にいる方はセクシャル・ハラスメントよりどちらかというDVの方になってしまうので、ここを皆が内容まで知っているのはなかなか難しい。企業が教育する問題ですので難しいかと思いますが。それとなぜセクシャル・ハラスメントだけに限っているのか。今は、パワハラとかマタハラとか色々なハラスメントがありますが、なぜここにセクハラだけをあげるのかがちょっと疑問に思いました。

それから全体的な数値目標は、次のページも15人とか20%とか頭を切っていますが、やはり15人以下とか20%以上という設定の仕方があっていいのではないのでしょうか。そうでないと2年後、1年2年で達成したらやらなくていいのかという風になってしまうので20%以上というふうに、さらに上を目指そうという意気込みの数値目標が欲しいという気がしています。

それから次、勉強不足で申し訳ないのですが、8ページの子宮頸がん・乳がんの検診受診率を17%から22%にしますというのがあります。2016もプランの21ページにがん検診の実施状況で子宮がん高知市は30.2% 乳がん高知市は25.8%という数字が出ていますが、これとの関係がよく分かりません。これは平成25年度の数値ですが、ここから大幅に落ちてし

まったのか、数値の取り方がおかしいのか。この資料を見直して気づきました。なぜこんなに低い目標になっているのか。なぜこの数値と関連資料の数値とのデータが違い過ぎるのか気になっています。これは、子宮頸がん・乳がん検診の受診率を別々にすべきではないかと思います。合計で22%ではなく、それぞれが22%とすべき。片方だけ頑張っただけ片方は低かったけどいいということになってしまうので、それではいけないのではないのでしょうか。

それから自殺者数の43人から40人にするという、なかなかすごい目標を立てたと思うのですが、これは具合的な対策があるのでしょうか。確かに心の健康という計画策定の趣旨等読まさせていただきました。色々な自殺の事例事由がありますが、これを男女共同参画事業の中のどの部分でやるのかが非常に気になります。自殺の動機は家庭の問題・健康問題・経済・生活・勤務問題、色々な問題が多岐に渡っているのに、このすべての問題に参画事業の中で取り組むのか、そうではなく健康問題だけに取り組もうとしているのか、そのあたりを一度整理しないといけない。勤務問題まで入っていくのか。確かに勤務上で鬱になって自殺する方もいますが、そういうところの予防処置に入るのか、男女の問題で自殺した人に対してのフォローまでしていくのか、ここはきちんとどういう対策をするのかというのを練っておかないと中途半端な、単なる啓蒙しましたとか、心の相談センターを紹介しました、だけでは。経済問題でも幅が開いています、失業者も増えて所得も減ってくると逆に増えてくる可能性がある。そこを防ぐためにはその人達に潤沢なお金を回すしかない。そういうことが実際に出来るのかなとも思う。この取組の方向性の部分について、心の健康づくりの普及啓発だけでは、とてもじゃないがこの問題はできないのではないかという気がします。もう少し具体的な対策を考えておかないといけないのではないかと思います。

すみません。たくさん言ってしまいましたが、全体を見てそういう気がしました。

(委員長)

ありがとうございます。では次いかがでしょうか。

(委員)

まず3ページに取組の方向性が書かれていますが、これは今までもよく出てきた問題で、レベルの違うものが混じっている。私からすると、第一段階は広報啓発、きっと効果があると信じるしかないもの。第2段階は研修で、対象と双方向性のあるもの。第3段階は相談で、もう少し具体性のある支援になってきて、第4段階になったときに今度は市として実施できるもの、市としてやれることはやってくださいというもの。もう一つは、市として如何ともし難いもの、他機関に働きかけるしかないものがあると思います。そのレベル感を把握していただいて、例えば真ん中位にある「市民に向けてジェンダー平等について」と書いてあるところがありますが、ここにトランプのマークでもつけるとか意識をしないか、これはまったく並列ではないし、力の入れ方も違うのではないかなと思っています。それが一点です。

もう一つ外部となったときにまさしく民間企業であるとかそれぞれの経営者の判断でや

られていると部分もたくさんありますので、そこも働きかけとして市としてはなかなか難しい部分もあると思いますが、うちはこうしていますよと言ってそれを見てもらうしかないと思っています。特にできるのかなと思ったところは政治の部分です。取組の大きなブロックの二つ目の女性が政治の場に出るような人材育成に取り組めますというところです。政治は無理じゃないですかはっきり言って。圧倒的に男性社会で、票が欲しければセクハラを我慢する世界と聞いています。そんなところに好き好んでいく人はいないと私は思ってしまいます。現にあれだけ言っても増えないし、具体的な取組ができないのであれば、そんな旗を掲げて仕方がないかなと思ってしまいます。ただこれは非常に乱暴な意見なので、あおられてやってやるといういい案を出してほしいと思っています。

それから、DVの評価でどこにも相談しなかったというところは、母集団は何なのでしょう。結果出ているということは、アンケートに答えている人がDVにあっただけ相談しなかったということですね。次このアンケートは令和6年ですね、比較できないのですが、質問の仕方を変えてはどうかと思います。いじめのときにいじめを経験したことがあるかどうかというものと、体罰もですが、見聞きしたことがあるかどうかという項目を入れます。それによって延べ数がぼやけますが、ある程度拾い上げやすくなっています。DVも加害者は自覚していないと思いますし、被害者も確かに自覚していません。見聞きしたことがあるという項目は今後アンケートで入れていってはどうかと思います。令和6年から次の評価が令和11年なのでそこでどれくらい数字が変わったかがある程度意味のある評価になるのではと思います。

自殺者の話が出ましたが、これは本当に難しいですが、目標に入れますかというふうに私は思っています。自殺者を減らすかどうかというのは、それは別のところでやっている問題であって、男女共同参加ということがぼやけるのではないかなと思います。ここは男女共同参加が色々な施策で取り入れられているかを考えるべきところですので、これをやって男女共同参加の評価に繋がるのかというところとちょっと遠いのかなという気がしていて、これを入れるかどうかは色々理屈をつけていただく必要があると思ったりします。

それから、先程育休の時に触れさせていただきましたが、基本目標を章の前提で、地域で、防災で男女共同参加すすめていきたいと思いますと書いてありますが、何故だと思います。何故それが必要なのか。この人は当たり前と思っているかもしれませんが、世界では当たり前ではないと思います。何故そんなこと必要なのと思っていると思うので、何故必要なのかをしっかりと書き込んで頂きたいですし、なおかつ、少なくとも市の内部においてはしっかりと共有して、これは良いことで、政策として必要ですということのでがつんと腑に落として頂きたいと思います。全体的にすっきりして大変見やすくなったと思います。事前に拝見してこれだけの意見を言わしていただけるのも、とにかく見やすく何がしたいかよくわかるからだというふうに思っています。ありがとうございます。

(委員長)

ありがとうございます。他の皆様いかがでしょうか。

(委員)

一つ確認いいですか。取組の方向性の小さい項目ですが、これは個別事業に直接載りますか。それとも別の問題でしょうか。

(事務局)

これを元に個別事業を設定します。

(委員)

それであれば個別事業を直接入れてもらった方がいいような気がします。でないと、例えば、市民に向けてジェンダー平等の広報、啓発行いますと書いても何をするのかどんなことをするのか分かりません。個別事業としてはこういう広報紙に載せますとか項目が分かるようにしないと、これを受けて各課が都合のいいところだけ取って、これとかけ離れた活動をしてしまうといけないので、ここの部分がしっかり個別事業として出せるように。出せなくてもこの項目が目標の上にいる、その為は何をするのかというような形にさせていただかないと少し分かりづらくなってしまいますし、個別事業と全体の評価の部分がずれてしまう。自分たちの期待している部分と個別事業の期待している部分と違えば、各課は高い評価をつけるが何故そのような感覚が出てしまうのかと疑ってしまうような評価が出てしまうわけです。それから言うと、そこときちんとマッチングさせないと。理想は理想でもいいですが、具体的にこれに対してこういう取組をしましたとわかるような表記の仕方をしてもらいたいです。

(事務局)

その事業は、例えば毎年新しい事業が始まりましたとなると増えたり、事業がなくなったりと、事業自体は加除があるのですが、今の段階で各事業を設定させていただいて、後から変わるという前提でもよいでしょうか。

(委員)

市民に向けてジェンダー平等の広報啓発を行いますというのが一つの目標であるのであれば、その中の個別事業がありますよね。それがうまくいかなければ、この取組内容を補完するために新たな強化できる事業を取組み、今後出てくる点検の中で一生懸命やっているが成果が出ていないだったらそれは止めてください、新たな事業に取り組むべきではないですかという提言ができると思います。その目標が取組の方向性でなければ分かりにくいのです。取組の方向性があり、これに対する評価目標を立てているので、これがマッチングしていることと、これに対する事業もマッチングしていないと、事業としては一生懸命やっていることけれど評価できないことになってしまいます。毎回言っていますが、職員が一生懸命やっていることをプランの中できちんと評価できるような繋がりをもてるようなやり方をしてもらいたい。だから、取組の方向性は何を示しているのか、何をしようとしているのか、各課の個別事業の取組とマッチングしているのかどうかというのが非常に気になる

ころです。

特に自殺の部分。ここは色々な部分に関わっていますが、各課が全部取り組まないといけないですよ。例えば心の問題は事務局だけになっていますが、それだけの問題ではなくて、いろんな課が関わって取り組もうとしている。すべての課が自殺に対する取組はこうします、支援はこうします等の目標が出てくるはず。そうでないと意味がないので、あまりにこれは幅が広いので、自殺というのは本当に取り組むのかという気がしています。すでに計画書があるのに、わざわざこれを男女共同参画の事業として取組に入れる必要があるのか。それは別のところで評価されるべきものだと思いますから、どうしてこれがここに出てきたのか理由がよく分かりません。

(委員長)

ぜひ検討していただきたいと思います。

他にいかがでしょうか。私の方から、補足になります。目標としては小数点以下になりますが、そこは切り上げで出していただきたいです。

例えば技術職に女性が占める割合14.4%、これであれば15%以上など、以上と以下を明記しながら、それは最小限の目標でありもっと高くしたいという気持ちが届かないといけません。例えば、待機児童数15人。15人は認めるのですかと逆に保護者は思っていますよね。0人にするのは大変かもしれないですが、15人以下とかもう少し頑張っほしい気がします。現実的ではあるとは思いますが、市民の想いを受けとめる。できればもっと、より高いことを目指しているというメッセージは入れるべきなのではないかと思いました。

各課としては厳密にちゃんとした事業を確定したいという気持ちは分かりますが、読んでいく方としては具体性がどこにあるのかというふうになると事業名が出てくるかどうかというのは大きいです。多少の変更等は仕方のないことだと思います。具体的な取組の方向性のところでの事業名などは、やはりイメージとしてでも書いていただきたいです。建前はいいけれど、実際できなかつたら残念というふうに思いました。

(委員)

数値目標を決めるのは非常に難しいと思いますが、全体的に達成できるかなというところに設定されていると思います。例えば、2016プランでは0としていた待機児童は本来0ではないといけない、それが目標として少し厳しいので15にしてみたとか、自殺者も0ではないといけないのに現実としてはあり得ないので少ない40にしてみた、そういうのが見え隠れしています。テクニック的には分かるのですが、0と目標を立てて、できなかつたらできなかつた、でよい。自殺者0、待機児童0これはたぶんどできないとは思いますが、市民向けにもここは達成をしなくても0にすると腹をくくらないといけないのではないかという気がします。項目として必要かどうかも含めて検討願います。

(委員)

確かに自殺者40人はいけませんね。高知市が40人までは認めているというふうになってしまうから、市民向けに示す数値としては、40人はだめですね。

(事務局)

自殺のプランも目標値が0ではなくて、10%減という設定になっています。

(委員)

ただ人の命にかかわるものを40人認めますというのは、やはりだめではないかなと思います。

(委員長)

減らしていくのなら多少分かりますが、最低5%以上減少させたいなど、どう書くのかは、先ほどのニュアンスは分かりますので、具体的な書き方は考えていただいたらよいと思います。

(委員)

計画書の中では、目標の25%とか10%減らすなどの目標があって、既に人数達成していますよね。個人的にはこの項目は除けた方がいいと思います。人の命にかかわる部分を目標にするというのは違和感があって、男女共同参画でやることではないだろうという気がします。

(委員)

子宮頸がんの受診率の件ですが、私は専門家ではないですが、たまたま以前調べたことがあります。恐らく最初に言われていた数字の方は子宮がん全体の数字だと思います。その後、子宮がんの方が子宮体がんと子宮頸がん二つに分けることになっているそうです。それで受診率が下がっているのだと思います。

もう一つ言うと、先進7か国で日本女性の乳がんと子宮がんの受診率、最低です。アメリカはだいたい80%、どちらも80%を超えています。日本はどちらも40%です。そういう意味ではこれはもう少し取組をしないといけない部分かなと思います。

(委員)

国民健康保険の場合、がんの検診は2年に1回は無料です。そのままこれを減らしていきましようというのは少し違和感があります。確かに高知市の財政の厳しさはあります。ですが、市のさまざまな事業全体を考えたときに、自己負担を当然のこととして、目標だけは上げていくというのは、高知市レベルの施策としてちょっと厳しいのではないのかなと。経済的なことだけではないと思いますが、高知市の場合、生活保護率も非常に高いですし、掲げる以上は考え直してもらった方がいいと思います。2年に1度無料というような形は、他の市町村と比べて一般的というレベルではないと思うので、男女共同参画課だけでできる

ことではないですが、その辺りも考えていただきたいと思います。

(委員)

目標がすっきりと男女共同参画においてシンボリックな数字が拾い上げられていると思っています。その上で、今の段階で目標達成に向けた具体的な姿が描けることがあるのではないかと思います。5年後にこうなるだろうではなく、例えば、審議会委員女性の比率は各課にヒアリング等もされていると思いますが、お願いしても分野ごとに全然いないという意識のところがあって、そこは社会全体で増えていかないとどうしようもないという部分と、管理職のレベルを少し下げたままではいけないかというレベル、審議会の委員として出すのに部長や課長だけでなく会計の方まで入れれば女性の方もいらっしゃる。もっと具体的に〇〇課は何年後にはなんとかできる、〇〇課は入れ替えがあって約束ができているとか、審議会に関しては、そういうようなことは多少把握できるのではないかと思います。

市職員の女性管理職もセンシティブな問題だと思いますが、大体皆さんお互いに分かっているのではないですか。そこをもう一歩上を目指してみませんかというのがこの数字の意味ではないかと思います。人事に関しては開示できない情報がたくさんあると思いますが。

待機児童26から15というのも、何が根拠で、これが難しいのか難しくないのか、その部分を具体的に聞かないと、無理して設定しているのか、イージーに設定しているのか、何も考えずに設定しているのかよく分からない。数字もかなり絞れてきていますので、この部分を詰める時間があれば、委員会でお話聞かせていただいてもいいので詰められないでしょうか。

(委員)

待機児童については子育て委員会の方では、保育園・幼稚園の数と入るべき人数の数でいうと施設の方が多いそうです。施設の方が多いですが、たまたま本人たちが行きたい施設が空いていないので空くまで待っていますという人が待機児童のかなりの部分を占めていると聞いています。それをどうやって解決していくのかということなのかというのが問題です。

(委員)

そうすると保育士さんを一人補充するとか、面積等も関わってくるのですよね。はっきり言って、できないならできないと割り切って、別の対策を打った方がよいのでは。

(委員)

たぶんそれは居住地と通勤との関係、お一人お二人というお子さんの数の関係だとは思いますが。定員はあるけど、そこには行けない現実があると思います。実際には、定員はある程度上回っておかないと受け入れられないということですね。定員が足りていればいいという判断が一つはあると思います。こちらが選んだところに行ってくださいというのは実際にはできないことなので、これは高知市だけではなく全国がそうです。待機児童の問題

というのは、実はミスマッチの問題ということです。

(委員)

であれば、この項目を入れるのはやめたらどうですか。男女共同参画の問題ではないのではないですか。

(委員)

でもある意味根幹でもあるわけではないでしょうか。

(委員)

男女共同参画の意識を啓発しようと、何をしようと保育施策と住んでいる所のミスマッチはどうしても起きる話です。

(委員)

今はそれに加えて南海大地震の懸念もあり、沿岸部からの人口移動があります。既存の保育園の枠というのは、従来の形でできているというのものもあるし、少子化傾向があるので新しく保育園を本当はここに作ったらいいか色々あるけれども、そこまで投資できないのではないかという判断もあります。保育士に関してもそういう判断があって、臨時も来てくれない、保育士がいれば本当は増やせるのだけれどもということもあって、行政の方がもう少し力を入れたりすると違うのではないかなと思います。

(委員)

男女共同参画のことでしょうか。もちろん働くためには保育は必要です。私だってここに住んでいるのに朝倉の保育園に行行ってそんなの無理ですという話で、近くの保育園の枠増やしてもらえないわけですか。そういった形で実現可能性があるという話なら、具体的な施策と組み合わせればゼロにしますと、そこまで言ってくれないと。このときはたまたま転入者がどうで、人口がどうでということを書いていたら、いつまでも偶然の数字で男女共同参画をはかっていることになってしまう。男女共同参画施策として何かをすることによって26から15にするというので、明確な道筋があって置かれている数字なのか、それ位にはなんとかするという数字であればあまり意味がないのではと思ってしまう。

(委員)

やっぱり最終的には予算だと思います。国があまり出さない傾向であるのが問題で、大事な施策ですが、現実、高知市の財政状況とか総合的に判断して、本当は重点施策であるべきだけれどもできないというところですよ。当局と話し合いながら入れていく必要があると思います。だから、理想論だけではできない難しい話です。

(委員)

行けば空いているけれど行かない、という数値はここに含めませんか、考え方ですよ。というのも、お兄ちゃんと同じところへ行かせたいとか、お兄ちゃんが卒園したけど、あの園の先生がとても良かったので預けたいとか、結構親側が選別して入らないというケースが多いみたいです。そこを解決するとしたら、そこにいる子を出してという話になってきます。そうでないと解決できないですから。

あと人口がどう動くか、どの地区にどれだけ転入者が入るのか、そういう所まで分析していかないとなかなか解決できない問題なので、先程言われたように具体的にどうするのか。どこが取り組むか分からないですけど、具体的にどういう取組をするのかというのが出てこない、子育て支援会議の方でも解決しようがないのでは、親・個人の要望なので、これを全て満たすのが行政の役目かというところとちょっと違うのではないかという話をしたら、別の委員からは「いや、そんなことはない。全部満たしてくれるのが、行政の役割だ」という声もあつたりして、なかなか難しいと思いました。

(委員)

ただ親の要望というだけではなく、現実的に複数の保育園を通勤時間帯に回るのは困難ですよ。

(委員)

そうですね。兄弟を別々の園に送るのはとても無理な話ですよ。

(委員)

実際の可能性として無理だと思います。

小中学校では、定員が不足しますということは生じないのに、保育園ではあるということ、小中学校に対する手当と保育園に対するそれでは雲泥の差があつて、保育園は軽視されていて、人件費もそうです。教諭の待遇も違う、さまざまな格差がある。現実が変わってきているのに、戦後作った制度のままでやっているというところもあるので、全国レベルで難しい問題であるので、色々知恵を出して検討していく必要があるのかなと思います。

(委員)

児童を預けられないことがなぜ男女共同参画なのかというところが抜け落ちている。極端な場合は、15人は働いていない状態と考えられ、待機児童がいるということは、働いている女性たちが預けたくても預けられない状態の延べ15人のお母さんたちが十分に働いていない状態であるということです。男女共同参画の視点から反しているというところで、この項目についてはゼロを目指すべきだというところに落ち着けないといけないと思います。預けたい所に預けられないのは保育所の問題だとするのではなく、そこからもう一歩、男女共同参画の視点で切り取るのであれば、先を見据えた形の数値目標を立てなければと思いますので、よろしくをお願いします。

(委員)

定員はゆとりがないとだめなのですよ。

(委員)

保育園は両親共に働いてないと入れないのでしょうか。

(委員)

そんなことはないです。女性が働いているということが前提で、そこも問題なのですが。

(委員)

女性が働いていなければ保育園には入れないということですね。

(委員)

就労証明などが要ります。女性に対して凄く厳しいです。

(委員)

お家に誰かみる人が居ますか、居ませんかという調査があるので、おじいちゃんおばあちゃんが見られると言ったら、保育園から遠ざかるという感じで色々厳しいです。

(委員)

男女共同参画と少し違うかもしれませんが、ある方が元々仕事をしていたのですが、妊娠したときに入院をしないといけなくなって、仕事を辞めました。それで無事出産し、さあ保育園に預けたいのだけれども、結局専業主婦の立場になった時点で、保育園に預けられないという状況が、私はおかしいのではないかと。仕事はしたいが、そういう状況があつて辞めたにも関わらず、仕事も探せない、保育園にも預けることができない。それは矛盾しているのではないかと常々思っていました。パートに行くようにして、今普通に預けていますが、その辺りも市としておかしいのではないかなと思います。現状今もそういう感じなのでしょうか。

(事務局)

就労証明ということで、いつから復職します、いつから仕事が始まりますという証明を出してもらえれば大丈夫だと思います。今現状でそういうことが決まっていない状況となるとやはり順位的には落ちるのかもしれませんが。

(委員)

待機児童数が何人かいるということは働きたくても預けられないので、こういう人数が出ているかとも思います。それで仮にパートに行き始めて、半年で辞めた場合に何か月以内に再就職しないと保育園を退所しないといけないと聞いたことがあります。やはりその

辺の制度が色々なパターンの人がいるかとも思いますが、なかなか厳しい面が規定の中にあるように思います。女性が働くにあたって、正社員で働いている方は産休などがあり、復帰はできますが、専業主婦の方が働きたいとなったときに少し難しい課題があるのではないかと思います。以上です。

(委員)

待機児童26人のお母さん方はどうなされているのでしょうか。ひよっとしたら、お子さんを預けられていないということは、お母さんは仕事ができているということでしょうか。

(委員)

市の認可保育園ではないところに預けたりする場合もあるわけです。ファミリーサポートを利用するなど、さまざまな個人的な保育を使って、むしろ高くなりますし、大変ですが。

(委員)

では、働いていないわけではないのですね。

(委員)

人によってその後を調べてみなければ分かりませんが。

(委員)

働いてない人ももちろんいます。本当は4月から復帰するのが預けられないので、半年延ばされるということも現実にあります。

(委員)

では、その人はそのまま退職してしまったら待機児童にはならなくなるということですね。働かないと決めたら待機児童からは外れてしまうのですよね。

(委員)

申し込んだ時点で待機かどうかを判断しますので、その後というのは統計には入ってこないと思います。

(委員)

待機児童数20から15というのは、ものすごく重い数字だと思います。保育の要件忘れましたが、うちも保育園に行かせていただきました。60名の定員でした。0歳までの子は保育士さんが3人まででしたよね。当然、保育士さんが必要で、それプラス面積要件などがあったりして、もしかしたら国の基準を緩和するというような話があったりして、それでもニーズに答えていくと強い気持ちがあって、この数字出すのであれば意味があると思います。何回も国に働きかけて、「うちの子、お姉ちゃんが〇〇保育園だから下の子ども入れたい」となっ

たときに「任せてください、枠を増やしましょう」ということで60人の枠を62人にできるとか、一人二人入れてくれたらいいのにと感じていました。そういう、たかがされどのことを、不可能なのかやれるのか。そこをやるという心意気の元に26人を15人に減らす、ひいては働けないかもしれない10数人の方を外に出て輝いていただくと。こういうふうな強い機運をもって道程を見据えた数値なのか。はたまたそのときの条件にもよりますという、マッチングの問題もあって今回はうまくいきませんでしたという数字なのか。そのことの意味を求めている。

(委員長)

大きな問題なので議論が尽きないとは思いますが、予定の時間は過ぎてしまっています。次回進展もあるかもしれませんし、また今後ということで、意見表にも書けますのでお願いします。まだ言いたいことは色々あるとは思いますが、今日はこの議論を閉めさせていただきますと思います。

◇議事3 その他

その他に今日の会で議題とされたい事項がおありになりましたら、お願いします。特にないでしょうか。よろしいでしょうか。

特になければ以上で、本日の議題は全て終了しました。限られた時間に熱心にご審議頂きありがとうございました。

これをもちまして、令和2年度第3回男女共同参画推進委員会を終了したいと思います。どうもありがとうございました。

(12時15分終了)