

(様式第1号)

平成28年度 第4回 芦屋市男女共同参画推進審議会 会議録

日 時	平成28年12月22日(木) 13:30～15:00
場 所	芦屋市男女共同参画センター セミナー室
出 席 者	出 席 会 長 柳屋 孝安 副会長 中里 英樹 委 員 宮本 由紀子, 住友 英子, 浅野 理恵子, 岩尾 實, 中山 克彦, 村上 由起 欠 席 委 員 高田 昌代, 武本 夕香子 (敬称略)
事 務 局	市民生活部 北川部長 男女共同参画推進課 福島課長, 小杉係長, 林課員, 西川課員 委託業者 (株)ぎょうせい 担当者
会議の公開	公 開
傍 聴 者 数	0人

1 会議次第

(1) 議題

- ・第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランの一部改正について

(2) その他

<今後の予定>

- (議事) 第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランの一部改正について
- ・1月 第4回幹事会・本部会議

2 提出資料

- ・資料1 第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン改訂版(女性活躍推進計画)について
- ・資料2 芦屋市の女性活躍推進事業について
- ・第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン改訂版(女性活躍推進計画)
[案]
- ・(参考資料) 芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画(28年3月策定)
- ・(参考資料) 第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン(25年3月策定)

3 審議経過

=開会=

事務局/福島: 皆様, こんにちは。男女共同参画推進課長の福島でございます。

日ごろは, 芦屋市の男女共同参画の推進に大変御尽力いただきまして, 感謝しております。本当にありがとうございます。男女共同参画社会の実現に

向けまして、皆様のお力をおかりしながら積極的に進めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

事務局／小杉：こんにちは。男女共同参画推進課の小杉です。本日はどうぞよろしくお願ひします。座って進めさせていただきます。では定刻になりましたので、ただいまから平成28年度第4回芦屋市男女共同参画推進審議会を開催いたします。この会議は、芦屋市情報公開条例第19条により原則公開となっております。個人情報等の非公開事項を取り扱う場合は、非公開についてお諮りいたします。本会議は、市の附属機関であるため、会議録の要旨を公開しております。会議録の作成のため、録音をさせていただきますので、御了解ください。会議録の公表につきましては、御発言者のお名前も公表いたします。よろしくお願ひします。この審議会のほかに、庁内組織として男女共同参画施策を総合的に推進するための男女共同参画推進本部が設置されております。市長を本部長とし、施策の推進を図っていくものです。以上、審議会等について御説明させていただきました。本日、現在のところ、傍聴の御希望はございません。次に、委員の皆様のお紹介は変更がありませんので、委員名簿をもってかえさせていただきます。本日、高田委員と武本委員からは欠席との御連絡をいただいております。事務局のメンバーは座席表のとおりです。それでは、会議開催に当たりまして柳屋会長、御挨拶をお願ひします。

柳屋会長：皆様、改めましてこんにちは。今年も残すところ10日になってしまいました。あっという間に時間がたち、もう年末か、とそんな感じがしております。今日、こういう時期に審議会が開かれたのは私の経験上初めてかなと、年明けてからというのはありますが、イレギュラーな、非常に重要な問題があるということで、本日お集まりいただいたということでございます。皆さんもマスコミ報道などで御存じかと思うんですが、同一労働同一賃金という重要な問題に関する国のガイドラインが作られまして、正社員とそれ以外の労働者の皆さんとの間に、今現在大きな格差があるということで、同じ働き方をしているにもかかわらず格差がある、その不合理な部分について改めていこうというようなことになっていまして、できるところからやっぺいこうというガイドラインになっているようです。基本給の格差というのは、そう簡単には、いろんな要素を考慮して決まっておりますので、非正規、正規だからということで決まっている訳ではない部分もあるというようなことで、基本給の点の見直しというのは各企業で地道にやっていただきたいと。それから手当のことですね、例えば通勤手当とかそういうのも同じように必要なのだから、同じにしましょうとか、そういうふうに、実際の職務内容とはあまり関係のないようなそういった点から、同一にしていくというような方向で企業は対応して欲しいというようなことが、ガイドラインの中にはなっています。それを様々なパブリックコメントそのほかで、意見を伺った上

で、修正して法律の中に入れようというようなことを政府では考えているということのようです。そういうことが起こりますと、また芦屋市でも何らかの対応を迫られていく等が出てくるかもしれません。それと同じように、今日お集まりいただきましたのは、女性活躍推進法という法律が平成27年9月にできておりまして、それに対応できるような推進計画を前倒しでやっついこうということで、芦屋市では一歩先んじてということでしょうか、ほかの市もそういうふうに求められているというお話でしたが、やっていかなくてはいけないというようなことで、平成25年3月に策定された第3次ウィザス・プランの中に、この女性活躍推進法に求められているような推進計画も合わせて入れ込んでいってもらいたいということで、原案を今日作って提示していただきますので、それについてこういうものをやっぱり入れて欲しいとか、あるいはこれは非常にいいんじゃないでしょうかとか、そういう意見を伺えればと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。簡単ですが、御挨拶とさせていただきます。

事務局／小杉：ありがとうございます。では、ここからは柳屋会長に議事進行をお願いします。

柳屋会長：議事次第にございますように、3番の議事、第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランの一部改正についてということで、さきほどおっしゃいましたように、女性活躍推進法に基づく改正ということでございますので、どうぞよろしく願いします。それでは、この点に関して事務局から御説明をお願いします。

事務局／小杉：まず、資料の確認をお願いします。

＝資料の確認＝

それでは、はじめに今回、第3次ウィザス・プランを一部改正する背景と理由について、福島課長から説明させていただきます。

事務局／福島：本日、当日配付させていただきました資料1と資料2を使いまして、御説明させていただきます。本日第3次ウィザス・プランの一部改正案を御審議いただく訳ですけれども、どうして一部を改正するのかという理由について御説明いたします。

まずは、資料1、12月22日付で、第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン（改訂版）について（女性活躍推進計画）というのをご覧ください。策定の背景でございますが、平成27年9月4日に女性活躍推進法が施行されました。この法律は、平成38年3月31日限りでその効力を失う時限立法でございます。事業主行動計画の部分は、28年4月施行と、この法律ではなっておりまして、既に施行されております。この時限立法というのは、その国、政府がこの10年間で女性活躍が世界に追いつくであろうというふうに見込んでいるということですので。策定の理由は、内閣府の説明によりますと、女性活躍推進法は男女共同参画社会基本法において推進が

遅れている女性活躍を特出しした10年間の時限立法である。そのために、本市においても国及び兵庫県の計画を勘案して、早急に女性活躍の計画を策定する必要がある。現行の第3次ウィザス・プランは、平成25年度から29年度の5年間の計画期間であり、第4次ウィザス・プランは、30年度から5年間の計画である。29年度1年間、今回御審議いただくのが第3次の一部改正の計画ではございますが、28年度中に女性活躍推進計画を策定し、第3次ウィザス・プランに入れ込みまして、29年度1年間女性活躍計画を盛り込んだ第3次ウィザス・プランで推進したいと考えておりまして、改訂いたします。

なお、30年度から34年度までを計画期間とする5年間の計画である女性活躍推進計画及び第4次男女共同参画行動計画ウィザス・プランは、29年度中に策定いたします。あわせて、第2次DV対策基本計画も策定いたします。

今、この説明で申し上げましたのは、ちょっとわかりづらいと思いますので、御説明させていただきますと、皆さんのお手元にありますこの第3次ウィザス・プラン、ここを親というか、母体と考えてください。親から、この中に女性活躍は以前から中身的には含まれているんですけども、非常に推進が遅れていて、国際的にも日本は非難されております。ここから女性活躍を取り出しまして、どんどん推進していくということで、特出しの法律となっております。芦屋市におきまして、このウィザス・プランの中に含まれております女性活躍の部分をしっかりと実施できる内容を確認して、今回ここに一旦入れ込みます。これを29年度、1年間だけですが、女性活躍を含んだ第3次ウィザス・プランを推進します。

一方、この芦屋市DV対策基本計画はこのままいきます。29年度にこの第3次ウィザス・プランを基に、第4次ウィザス・プランを29年度中に策定し、30年度から5年間推進します。このDV対策基本計画は第2次計画を29年度中に策定して30年度から推進します。つまり、第4次ウィザス・プラン、女性活躍推進計画、第2次DV対策基本計画、この3本を29年度に策定する計画でございます。

次に、資料2をご覧ください。本日この後小杉係長から御説明させていただきますが、第3次ウィザス・プランの改定の中身の一つでございますけれども、男女共同参画推進課におきましては、既にこの4月1日から女性活躍コーディネーターを配置しまして、女性活躍推進事業を行っております。この担当は、課長の私と非常勤嘱託職員の女性活躍コーディネーターの2名で推進しております。芦屋市の特徴としまして、市民の方々を対象としまして、社会と地域と家庭で活躍したい女性たちを応援する中身です。社会で働いているだけではなく、地域で活躍している人も家庭で活躍している人もそういう女性の方々を支援したいと。左の方の1本の矢印、芦屋市男女共同参画

センターで継続的に行っております女性相談，心の悩み相談，家事調停相談，法律相談，この3つの相談の中で，今後再就業，起業したい，地域で活躍したいなどの御相談がございましたら，女性活躍コーディネーターにつないでいただくようにしていきます。もう既に，つながったものもございません。

また一方，この女性相談を通じなくても，直接女性活躍コーディネーターに相談ということで，女性活躍相談はお受けいたします。女性活躍相談の中身でございますが，再就業，起業，地域活動についての相談を受けて，アドバイス，情報提供，国，県等の再就業支援機関へ，ここがポイントですが，同行支援いたします。既に先立ちまして，5人の方からそれぞれ御相談が入りましたので，国や県に同行支援は実際にすでにおこなっております。私とその女性活躍コーディネーターで，県などのそれぞれの関係機関に御挨拶なり連携のお願いなりに回っております。連携できれば，こちらから御連絡してすぐに相談をつないでいくという形で，一番下に国，県，市，民間と並んでおりますけれども，ハローワーク西宮はもう既に新しく女性活躍の推進事業ということで，講座にお越しいただいて，市民の方がアドバイスを受けたりをしております。こういう形で，既に国や県にある資源をどんどん活用させていただき，政策金融公庫等にあります助成金でありますとか補助金でありますとか，そういう起業に必要なものは御紹介させていただいたりもします。そうしまして，その活動全体を，3月になろうかと思いますが，仮称ですが，あしや女性活躍推進協議会，こちらを立ち上げまして，多様な公共と連携させていただき，芦屋市を上げて女性の活躍を応援してまいりたいと考えております。私からの説明は以上です。

柳屋会長:ちょっとよろしいですか。今，説明にありましたように，この女性活躍推進事業というのは，基本的には法律の名前にあるとおり，女性の職業生活における活躍ということですから，男女共同参画のいろんなポイントの中の女性の職業における活躍の推進というポイントをより強くすると，より強化するというようなことを目指す法律でして，ですから今回のウィザス・プラン見直しもそのあたりに関連する部分をより強化するために，どういう項目を入れ込んでいったらいいかというようなことを本日，御意見を伺おうということです。今，説明にございましたように，29年度中にこのウィザス・プランから切り離して女性の職業生活に特化したそういう計画を作る予定で，これはウィザス・プランの中にDVの項目があるのですが，それも別に取り出す形でDVの計画を作っている，それと同じように，女性の職業生活に関する部分を取り出して計画をより細かに密にして，より実現性を高めようというもので，そういう計画にしているのだけれども，今回は時間もあまりありませんので，第3次ウィザス・プランの中にその女性の職業生活における活躍推進に関するポイントをもう少し入れ込んでいくというような形で，ウ

ィザス・プランを改めていこうという、そういう趣旨です。今の説明は、さらにいろんな説明をしていただきましたが、基本のところはそれですね。よろしいでしょうか。それでは、改正内容の説明を小杉係長からお願いします。

事務局／小杉：具体的な改正内容の説明の前に、前回の審議会で御質問いただき、回答できていなかった件について、お答えさせていただきます。職員全体と部課長級の市内居住率を御質問いただいていた。前回の審議会の後、人事課に確認しましたところ、職員全体では約25%、部課長級では約24%が市内に居住とのことでした。

それでは、具体的な改正内容について、説明させていただきます。事前にお送りさせていただいた資料のうち、一番上に案と書かれた、第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン改訂版（女性活躍推進計画）をご覧ください。3ページ、施策の体系のところです。第3次ウィザス・プランの改訂版は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、女性活躍推進法の第6条第2項に規定する市町村推進計画に位置づけ、当該計画にとって必要な取り組みを、基本目標2の「政策・方針決定過程や地域社会での男女共同参画の推進」と、基本目標3の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進」に盛り込みます。先ほど、柳屋会長、福島課長からも御説明がありましたように、現行の第3次ウィザス・プランは、計画期間が来年度29年度までとなっています。昨年27年9月に、女性活躍推進法が施行され、本市男女共同参画推進課では、女性活躍推進事業が内閣府の補助対象事業であるため、今年4月から当課の課長と新たに配置した女性活躍コーディネーターが、相談室開設と講座関係の準備を行いました。また、ハローワーク西宮や兵庫県立男女共同参画センターなどと連携に向けた協議を行い、11月1日からは女性活躍推進のホームページを開設しています。本年度から既に女性活躍推進事業として位置づけた講座や、女性活躍に関する相談事業を試行で実施するなどしていますが、今年度中に第3次ウィザス・プランを改定して、女性活躍推進計画として位置づけ、平成29年度は4月から女性活躍に関する相談事業を常設で本格実施するなど、より充実させて女性活躍推進事業を実施したいと考えています。

女性活躍推進として実施する政策、事業等については、当課の施策・事業はありますが、庁内各課への照会では、平成29年度としては該当がありませんでした。各所管課へのヒアリングを実施するなどしたところ、男女共同参画推進課と女性活躍推進法に規定する特定事業主行動計画を策定した人事課の所管分を中心として、今回は改定することとしました。来年度、29年度中に第4次ウィザス・プランを策定する際には、30年度から各所管課で女性活躍推進に位置づけられる施策・事業等も盛り込む予定です。

次に、4ページをご覧ください。太枠で囲ってあるところが、改定予定で

す。基本目標 2 の基本課題 1 「政策・方針決定過程での男女共同参画の推進」には、具体的施策として人事課所管の「女性職員のキャリア形成支援の推進」を追加します。

ここで、事前にお送りした資料のうち、芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画をご覧ください。この行動計画が、人事課を中心に今年 3 月策定した女性活躍推進法に規定された特定事業主行動計画です。こちらの裏表紙 1 枚をめくっていただいた 24 ページに、女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取り組みがあり、重点取組目標が掲げられています。目標 1 が、女性職員のキャリア形成支援の推進です。内容は、女性職員のキャリア形成支援のための取り組みを充実、育児休業中の支援で、29 年度の目標をウィザス・プランでは充実とし、これを今回の一部改正で追加します。

次は、この第 3 次ウィザス・プランの一部改訂版の案にお戻りいただき、4 ページの下の方をご覧ください。基本課題 2 「女性のエンパワメント」には、男女共同参画推進課所管として、2 つの具体的施策を追加します。1 つ目は、「女性のための再就労・起業等相談窓口の設置」です。今年度から女性活躍コーディネーターを配置しており、再就労・起業等の相談を試行で行いますが、平成 29 年度からは相談を週 1 回以上常設で実施する予定です。2 つ目は、「女性活躍推進講座やフォーラム等の実施」で、今年度から女性活躍推進事業としての講座も実施していますが、29 年度はより充実させ、キャリアコンサルタントなどによるセミナーやフォーラム等を実施する予定です。

次は、5 ページをご覧ください。基本課題 3 「社会・地域活動における男女共同参画の推進」には、男女共同参画推進課所管で、「(仮称)女性活躍推進協議会の設置」を追加します。学識経験者や地域の各種団体からの代表者による協議会を設置し、事業効果の検証や課題を整理しようとするもので、今年度中に立ち上げ、会議開催の予定です。

次は、6 ページをご覧ください。基本目標 3 の基本課題 3 「子育てや介護を支える環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」では、人事課所管の No. 31、具体的施策が「育児休業・介護休業制度の普及促進」ですが、男性職員に、出産補助休暇や育児参加休暇が取得できることを積極的に周知するとともに、職場において育児休業を取得しやすい環境づくりに努めることとし、29 年度の目標を継続から充実に変更します。

最後に、7 ページの数値目標をご覧ください。No. 10 と No. 30、30 は 2 項目ですが、それと No. 31 の項目に星印がついています。この星印は、先ほどご覧いただいた芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画、特定事業主行動計画ですが、その 24 ページと 25 ページの重点取組目標として掲げられているものです。この特定事業主行動計画は、計画期間が 28 年度から 31 年度までです。このため、29 年度までの第 3 次ウィザス・プランの目標

としては、増加や削減といった表現にし、参考までに目標欄に括弧書きで、例えばNo.10であれば31年度までに30%以上といった形で目標を記載します。No.10は「市の課長級以上に占める女性の割合」を追加します。これは、「増加」という目標にしますが、27年度実績は27.9%でした。特定事業主行動計画では、31年度までに30%以上という目標にしています。No.30は「市職員の年次有給休暇の取得日数」を「増加」と、もう1項目「年360時間を超える時間外勤務をしている市職員の数」を「削減」させる。No.31は「市男性職員の出産補助休暇の取得率」を「増加」という目標にしていますが、それぞれ31年度までの目標を合わせて記載します。また、No.22の保育所入所定員は、29年度目標が「1,000人以上」となっていたのですが、既に目標を達成してしまいましたので、所管である子育て推進課にヒアリングし、「1,250人以上」に目標を変更します。

そして、基本目標2の数値目標には、男女共同参画推進課所管の「女性のための再就労・起業等相談の実施」を「週1回以上」と、「(仮称)女性活躍推進協議会の開催」を「年1回以上」、それぞれ追加します。その他、今回の一部改正では、組織改定などにより変更された所管の変更や、字句の訂正等も行います。以上で説明を終わります。

柳屋会長:ありがとうございました。今、説明ございましたように、3ページの基本目標2と3、これを女性活躍推進計画として位置づけて、今回はこれをウィザス・プランの中に入れ込む形で含めて計画を作ると。次の第4次は取り出して女性活躍推進計画というのを新たに作って、そちらにこういう項目に対して、さらに細かい数値目標等も作っていかうということになっているということです。4ページから6ページまでがそれぞれの基本目標における具体的施策ですね。新しいものもありますし、より強化するもの、充実させるものというようなことで上げてあります。それから7ページが数値目標ですね、これまでの数値目標をより強化したり、あるいは新しい項目を数値目標として加えたりと、そういうことをしていただいているということです。それでは何か御意見ありましたら出していただければと思いますので、お願いします。

中山委員:どこからでもよろしいでしょうか。

柳屋会長:はい、どこからでも。

中山委員:さっきの市内に住んでおられる市職員の方の割合ですか、私の意図は、市の職員の方はなるべく市内で生活されるのが望ましいんじゃないかなと。というのは、いろんな行政上のサービスをやっていきますけども、やっぱり生活してみて初めてわかること、それから子育てを市内でする、市内の保育所、幼稚園を利用する。昔は役所の官舎がありましたね。それは今はないのかわかりませんが、いろんな問題はあると思いますが、やっぱり25%ぐらいではどうも少ないのではないかというのが私の実感です。それは

一つの意見です。

それとあと、続けて言いますけれども、本題に関連するんですが、女性職員の活躍推進というのがこの行動計画（特定事業主行動計画）にありますけれども、この4ページに、男女の割合が出ていますが、最初に「全体」という棒グラフあり、その後「一般事務職」から（職種ごとのグラフが）ずっとあって、「市立芦屋病院」までありますけれども、「市立芦屋病院」が「全体」に入っていないのがわかるんです。そうなっていますね。その小分けの（職種ごとのグラフを）「一般事務職」、「一般技術職」というのをそれぞれ合計していきましたら、「全体」の数と合わないんです。これは、ひょっとしたらほかに職種があって抜けているのかなと思うのですが。ちなみに言いましたら男性は49名、女性が33名、合計82名が合計の全体の数と、差があるんです。全体の数が多いですので、職種が抜けているのではないかと思ったんですが。あまりに多いですから、82名っていうのは。

事務局／小杉：これは今年3月に人事課を中心として策定した特定事業主行動計画です。

柳屋会長：一度確認していただいて。

中山委員：そうですね。今はお答えできないと思うんですが、その中で見ていったら、数字が82名も違って、1割近い数ですから、グラフの読み方が非常に難しくなっていくのもう飛ばしました。もし正解があったら教えてください。今度で結構です。それが一つです。

事務局／福島：人事課に確認させていただいて、お答えさせていただきます。

中山委員：そうですね。今はわからないと思いますから、それだけお伝えしときます。それと、あまり時間をとってはいけないのですが、男女共同参画の推進事業を始めてもう10何年たつと思うんです、芦屋市において。その中で今、特化して女性の活躍、国から出ましたけれども、あえてここに抜き出してやるのもいいんですが、ある程度いろんなことを僕らも経験していますけれども、資料いただきましたが、かなり女性の比率にしてもそれから管理職の登用の数も上がってきています。その辺を踏まえて、これから先、何をやるのかを見ましたら、具体的にわからない部分があるんです。このウィザス・プラン改訂版の4ページにも上がっていますが、例えばNo.10とNo.11、これらは前からありますが、今、改めて見たら、別に分ける必要はないんじゃないかなと。中でキャリア上げていくのと採用の分がありますけれども、試験を受けるようにしましょうと、女性に対して、こういうあまり細かく分ける必要はないかなと。その次の、基本課題2のNo.12と新規の一番下、これも別にあえて抜き出ししなくてもいいんじゃないかなと。それからNo.13とその下から2番目の新規、何か今回の特別推進のためにあえて抜き出ししたような感じがするんです。言いたいのは芦屋市の方もずっと努力されていますから、その中で具体的にやっていく中で、ここまでしなくても

いいんじゃないかというふうに思います。多分これは予算の関係があるのかもわかりませんね。何か補助が出るとか言われていましたね。その関係もあるのかわかりませんが。ですからこれまでされた努力をやっぱり生かすために、あまり小手先にしないで、もっと問題点を絞り込んで、やっていける方がいいんじゃないかなと思います。

事務局／福島： 実際、芦屋市の30歳代、40歳代の女性の就業は、事実としましては低い部類に、兵庫県下でも低いところにあるということで、以前中里先生に広報あしやにそのことも御寄稿いただいたわけですが。男女共同参画推進課が考える女性の活躍というのは、賃金を伴う仕事をするとか、起業をするだけを考えているのではなくて、地域で活躍する。

中山委員： それはわかります。今は芦屋市の職員に限っての話をしています。

事務局／福島： 市の職員だけに限ってですか。

中山委員： 限ってですね、一番わかりやすいのは。そういう意味で話をしたんです。ですからそれはもうかなり積み上げをしていますから、あまり課題を分ける必要もないんじゃないかなと。その中で表していったらいいんじゃないかなと。負担がかかると思いますので、そういう意味では。

事務局／小杉： 例えば、今、最初に言っていたNo.10とNo.11が分かれています。No.10は市職員に対してで、No.11は教職員に対してなので分けています。

中山委員： 教職員ですね、これは。本当だ。

事務局／小杉： 所管が異なりますので。

中山委員： ごめんなさい、右に書いてありますね。ああ、そういうことですね、わかりました、それはいいです。

柳屋会長： いずれ女性活躍推進計画をつくる過程では、こういうふうに細かく細分化させていただく予定なので、とりあえずここに、同じような項目になっているかもしれないけれど、入れさせていただいて、今度新しく作る時はこれ移しますとか、一緒だけれどもこれを分けてとかいう話になってしまうので、このNo.11を移しますとか。そういうような形で細かく計画を立てていこうという、その前提としてこういうふうになっているのかなと理解しています。

中山委員： それに関連して、ほかで感じたのは、人事課の分（特定事業主行動計画）で残業の分析が出ていますね、簡単に。残業といいましても、残業の質がありますね。例えば市会があるからその直前に関連する部署は残業が重なるとか、それから年度末の会計処理でその部署が特定の時期になるとか多くなるというのがありませんよ。そういう特化したものがありますが、これが書いてないですね、それが。それと、あとは個人に偏って、この人はできるから仕事を任すと。いつも残業しているような人がいるかもわからない。色々ありますね。それとやっぱり残業の基本というのは上司の指示と許可が

なければ残業してはいけないんですよ、勝手にできないですから。その辺がどうなっているのか。そしたら、管理職の方の能力とか仕事の分け方とか、そういうものもできればこの中でやっていただいたら今度のこのプラン（女性活躍推進計画）にも、生かされる。女性が活躍できるような、特に女性の場合、もし何かあるのでしたら、正規職員か、非正規職員もおられるんですかね、パートさんもおられますね。そういう方にどう割り振りするかというのを、今度人事課と一度連動されて、残業は質を、一度中身を把握されてはどうかと思います。

事務局／北川：残業というのはいろんな複合的な要素があります。一旦こういう形で目標を立てて、複合的なことをよく分析しながら、分析しないと数字の目標達成はしないので、まずは目標を掲げて分析していこうと。そういったことを取り組んでいくと一つの指針になってきます。

中山委員：これを見たら少し内容的に乏しかったので、質問したんです。

柳屋会長：ありがとうございます。そのほか、いかがでしょうか。何かお気づきになった点でも。どうぞ、岩尾委員。

岩尾委員：昨日からテレビで盛んに芦屋市の保育所のニュースが全国ニュースとして取り上げられておりますが、芦屋市においては保育園の充足率はどうなんでしょうか。その待機児童に対する収容人員といいますか、これは保育園ができる予定のものが事件があって、できなくなって、第2次といいますか、次の業者が出るということになったんですね。全体としてどうなんでしょうか。芦屋市は待機児童、例えば1,000人待機児童（希望者）がいたら、900人は入所できているとか。

柳屋会長：ちょっと失礼ですが、私はそのニュースを知りません。どんなニュースでしょうか。

岩尾委員：保育園を運営するある法人が、浜風幼稚園の跡地に保育園を出す予定だったのが、親族に過大な報酬を支払うとか、その他いろいろ不祥事があったために、そこがおりざるを得なくなって、それに関するニュースが昨日昼から全国ニュースとして流れています。そのニュースが流れているからというのではなくて、芦屋市全体の待機児童の充足率といいますか、それがどうなのか、ちょっと知りたいと思って質問したんです。

柳屋会長：それちょっと、相当難しいですか。

事務局／小杉：今はちょっと手元に数字を持ち合わせていません。申し訳ありません。

岩尾委員：これはちょっと専門外、福祉の担当になりますからね。

事務局／小杉：子育て推進課になります。

岩尾委員：ただ、男女共同参画の女性の活躍という場面で大きな要素を占めるのは、お母さんが働きやすいよう、やっぱり保育所が充実していないと働き出られないと思うんです。だからこの今の議論している課題と問題と、大い

に関連があると思ひまして質問した訳です。

柳屋会長：待機児童の件は、ウィザス・プランに盛り込まれていましたか。

事務局／北川：待機児童数ではなく、入所定員ということで、数値目標が掲げてはいましたが、待機児童までは把握はできていません。

岩尾委員：定員を1,250人に上げたんですね。

中里副会長：広報あしやに寄稿したときに、その数字を調べたのですが、待機率は8.4%（平成28年4月1日現在）という数字です。8.4%という数字は、兵庫県の中では少なめですね。

岩尾委員：ほかの市に比べれば少ないということですね。浜風幼稚園跡地に予定していた法人だけじゃなくて、呉川町に建設する予定だったところも反対があつてなくなったという、そういう事例もありましたから、希望者に対して施設が足りないんじゃないかという思いがあつたものですから質問しました。

柳屋会長：数値目標は入所定員ですが、部長が言われたように、果たしてどれぐらいの人があぶれてしまっているのかとか、そのあたりもやっぱり知る必要があるというようなことなんでしょうね、岩尾委員がおっしゃったのは。

岩尾委員：そういう意味です。

柳屋会長：これも、もし確認できればお願いします。

中山委員：すみません、今の話で、確かに不正があつて、幼稚園、保育所がちょっと不安だというような話が出ていますね。でも、聞いている範囲では県で第三者委員会をつくつて、経営者を入れかえますというようなことらしいんです。だから存続して別に支障ないというふうには聞いています。ただし、先ほどお話があつたように、次に出すところに影響するという、そこも出す予定で話があつたのがペケになつてしまつたというようなことがあつて、多分待機児童問題にも影響すると思うんですが、一つ、役所にお聞きしたいのは、これは特定福祉法人か社会福祉法人かで幼稚園を委託しているんですね、民間に予算を出して。だから問題になつたんですよ。その場合、会計の、例えば3年から5年で1億何千万つて言つてましたけれども、会計は全くノーチェックになるようなお金の出し方をしていれば、これからも可能性はあるなど。市が予算を出していますから、その法人の決算についてはやっぱり監査責任があるんじゃないかなと思います。それをしていけば、今回のようにたまりたまつて1億何千万にもなる前に、わかつていたのではないかと。行政がどういうふうな、これも一応、ここの問題ではないかもわかりませんが。

事務局／北川：どれだけそういった保育所にお金を出しているか把握していないんですが、市でも今回のことがありまして、監査をきっちりしようとなり、そういう役職の課長を1名こども政策に配置しましたので、そこでチェックをきっちりしていこうということです。今までもやつてはいるんですけれども、やつていながら結果的にあつた問題が出てきましたので、1人課長

級が配置されています。

柳屋会長：待機児童に対しては、ちょっとそのあたり、余計なお話になるかもしれませんが、今御存じのとおり、厚生労働省で企業内保育所の制度を補助金つきで導入してくれるようにというので推進しているところでして、私どもの大学も学内に保育所をつくるという計画が上がっています。その保育所は自分のところの職員だけじゃなくて、地域の方も入っていいと。ただ、5割を超えてはいけないんですけれども、そういうような形で地域の方で入ってもらう方がおられたら入れてもよろしいというようなことが定められていますので、待機児童の解消ですね。少しでもそういう形で役に立つということはあるかなということで、芦屋市でどれぐらい企業内保育所というのがつくられるのか、私はわかりませんが、そういう待機児童解消の手だてというのは最近生まれてきているということと言えます。余談に、別の話になってしまいましたけれども。そのほか、いかがでしょうか。何かここはどうでしょうかとか、御質問でも結構ですし、御意見でも結構ですが、どうでしょうね。はい、どうぞ。

村上委員：資料のところ。

柳屋会長：どっちのですか。

村上委員：資料2で、社会、地域、家庭で活躍したい女性というくくりがあるんですけれども、先ほど柳屋会長が、女性活躍推進法が女性の職業生活に関する法律だとおっしゃっていて、福島課長が説明されたところに、芦屋が家庭で活躍したい女性でも当てはまるとおっしゃったので、この家庭で活躍したい女性というのが入っているのかなと思ったんですけれども、その矢印の先を見てみますと、内容が再就業、起業、地域活動について、ここは全部職業を持っている女性とか、これから職業を持ちたい女性とか、地域で活動したい女性に対する内容で、ここで家庭で活躍したい女性がどういう相談があるかわからないんですけれどもそれに対する内容はこういったものかなってというのが、これを読んだだけではわからないなと思うので、それについて質問したいなと思いました。

事務局／福島：ありがとうございます。その真ん中の内容のところ、再就業、起業、地域活動の後ろに、「等」が抜けておまして申し訳ございません。再就業、起業、地域活動等について相談を受けてアドバイス、情報提供を国、県等の再就業支援機関へ同行支援などを行いますと。この「等」に含まれる家庭で活躍は、例えば家庭の中で後方的な役割を担っている主婦の方とか、パートの方がいらっしゃいますので、御自分の家庭の中でさまざまな役割分担でありますとか、自分の役割、活躍の中身をA4の1枚の図で示したいと。それを夫やお子さんに御説明したいとかいう場合に、その作り方のお手伝いをさせていただいたり、また家庭の中では家事、育児はもちろん、介護でありますとか、様々なことで活躍されています。専業主婦という立場の

中にたくさんの芦屋や日本を支える役割を担っていらっしゃいますので、その方々からの御相談もお受けさせていただいて、的確なところに御相談を受けてつなげていただきたい。国の女性活躍推進法の中にも大きなくくりでということで、内閣府からの説明の際には働いているだけではなくて、専業主婦の方であるとか、そういう方々、地域や家庭で活躍されている方も大きなくくりの中には含まれていますという説明もございましたので、特に芦屋の場合は、ずっと歴史ある自治会でありますとか婦人会でありますとか、それと芦屋市男女共同参画団体協議会の皆様の活動はずっと根づいておりますので、地域、家庭を入れさせていただいているわけです。

村上委員：そうですね、芦屋らしさが先ほどもお話にあったように、芦屋の30歳代か40歳代の女性の就職率は全国的にも低いというお話があったように、就職率が低い、専業主婦率が高い、高齢の女性も多いということで、芦屋らしさということで地域や家庭での活躍ということも含まれると思うんですけども、逆に起業相談のニーズ、そういうこともされるわけですね。同行支援などを行うとあるんですけども、今までどのような実績というか、起業相談を女性から受けることというのは多くなってきているのでしょうか。

事務局／福島：起業でよろしいですか。実際にお受けしましたのは、専業主婦で子どもも育てていて、幼稚園に通わせていく中で、自分も夫の収入で十分食べていけるんですけども、自分の持っている能力を生かしたい、就職するのではなくて起業という形でしたいという御相談はございました。また、起業してみたけれども、今後の展開が難しくなったので、そういうアドバイスをいただきたいとか、助成金が出る場所などを紹介してほしいという御相談がございました。皆さんおっしゃったのは、主婦の起業なので、夫や家族に迷惑をかけない範囲でやっていますとか、やりたいというところです。また、事業規模が非常にささやかな、自分の持っている貯金の範囲内という特徴がございました。

村上委員：相談は幾つかあったということですね。

事務局／福島：はい。

村上委員：わかりました。もちろん女性からの働きかけもあるんですけど、私がずっとこういう男女共同参画の問題を考えていく上で必要なのは、本当に社会的に家事、育児、介護というケア労働というものの社会的な評価を上げるといことも大切なことだと思うんです。もちろん、お給料を支払うということも大切ですけども、社会的評価が低いからこそ、こういう法律が出てくるのかなとも思うので、そういう働きかけもしていただきたいなど、啓発です、と思います。あと、あしや女性活躍推進協議会というのが仮称であるんですけども、この協議会の各種団体と、その内容はこういった団体なのかというのは大体わかってはいるのでしょうか。

事務局／福島：まだ立ち上げておりませんので、これから考えながらお声かけをさせ

ていただいて、3月には立ち上げたいと考えております。起業とか再就業はもちろんのこと、地域活動とか家庭で活躍する女性を支援ということで、応援団になっていただける団体から出ていただきたいというのと、またそういう支援について御助言いただける有識者の方にお入りいただきたいと考えています。

村上委員：わかりました。

柳屋会長：よろしいですね。そのほか、いかがでしょうか。どうぞ。

中里副会長：芦屋市の女性職員の活躍推進の行動計画と、こちらの全体の女性活躍推進計画との関係なんですけど、これはこの推進計画の中の一部は職員にかかわる部分でより細かく規定する形でこの推進計画をつくる、その一環として。そうすると、今日のこの議論の内容の中に、この芦屋市職員の方の行動計画についても入れていくということですね。

事務局／福島：芦屋市役所が芦屋市の中で最大の雇用主なんです。それで、入れさせていただいて女性の応援、活躍の応援の機運を高める立場でもあり、実績を残すべき立場でもあると考えました。

中里副会長：非常にこの計画等を通して興味深く読んでいまして、関心があるところであるので、読んでいまして、重点取組目標の24、25ページのところが重点取組目標になっていて、このウィザス・プランの改訂版の7ページにも数値目標が載っているんですけども、この中で大半は同じことが書いてあるんですけども、男性職員の育児参加促進のところ、芦屋市女性職員の計画の中には、24ページに、「育児休業取得率」の上昇と、「出産補助休暇の取得率」（80%以上）と書いてありますけれども、このウィザス・プランの7ページには、「出産補助休暇の取得率」だけ入れてあるんです。それは何か芦屋市職員の計画の方が詳細で、ウィザス・プランの方は抜粋というような位置づけでしょうか。

事務局／小杉：人事課と協議して入れるようにします。

事務局／福島：貴重な御意見いただきましたので、人事課と協議の上、できましたら入れさせていただきます。

中里副会長：どうしても入れなければいけないというのじゃないので、確認です。あともう一つ、育児休業に関してこの取得率という数字は、国も中心に据えてやっているんですけども、取得率を目標にすると、例えば1日とか2日の取得で数字を上げてくる企業というのは結構あると思って、その育児休業の取得率、男性の取得率の国際比較みたいな研究をしているので、ほかの国の、例えば北欧なんかを見ると、取得した時間数のバランスみたいなのをいかに均等に近づけるかというようなところで、政策の方向性を決めるという次元であって、（育児休業を）とるのは当たり前の上で、いかにとった日数を増やす、均等に持っていけるかということが目標になっていると。日本ではまだ全体がそうなので芦屋市だけ別の指標というのはなかなか難しいかも

しれないんですけれども、今後のこととして実際、数値目標にまでする必要はないにしても、内部的に確認するところとして、1日や2日であると有休でちょっと休んだとなっていると状況と変わらない、職場で見えるのはそんなに変わらないと思うので、要するに例えば今1か月とかというふうに男性が休むと、そこをどうカバーするかという、働き方の検討が始まると思います。そういう意味では女性の場合はそれが3か月やもっと1年近くというのが割と当たり前で、女性職員が出産するとそうなるということが予想されます。男性の取得日数を見てもそうになってしまっているのではないかなと思います。そのあたり日数、実質的に女性が育児休業をとっているのと同じような、全く同じとは言わないまでも、休み方として近づくような工夫も必要なのかなというのを感じました。今は、かなり補填される給料の面でも大きくなってきているので、そこは少し、啓発も含めて働きかけも含めてするのが、どこか、内部的でもいいですけれども目標に入った方がいいのかなという感じがします。それと関連して、芦屋市の職員の報告書の14ページで、1か月あたりの勤務時間数が平均になっていますが、短時間勤務の人も含んでいるのかとかいろいろあって、変わってくると思うんですけれども、全体として民間企業に比べて多くはないにしても、残業がこれだけあって、ちょっと気になるのは、男性がどんどん増えていっても、女性との差が縮まった結果になったというのが、女性が上がることになって縮まっているということで、それであると女性もより長く働くようになったわけです。その働き方をしないと男性と同じような評価をされないというふうな可能性があるのです。目指すところとしては目標水準、長時間労働の人を減らすというのがありますので、それに反映されていると思いますけれども、むしろこの女性、もともとの女性の数字に近づくというのは、本当は実際難しいと思いますが、それをしないと本当に共働きでフルタイムで回すということは不可能だと思います。男性に合わせられる人しか残っていけないということに、せっかく今女性の職員の採用数が男性を越えたという数字をみて非常にすごい、大きな変化だなと思ったのですが、そこが定着していくためにはやっぱりここが変わらないと、子育てをしながら働き続けるということが困難なままになる可能性があるなと感じました。目標自体にどう反映させるかわかりませんが、重点的に考え、女性活躍ですけれども、男性のことを入れてあるというのも非常に重要、よく考えられているなと思ったのですが、そこがもう少し実質的に変わるところにまで持っていけるといいなと思いました。長くなりましたが以上です。

柳屋会長：いただいた御意見、今回のウィザス・プランの中に入れられるかどうかは検討いただいて、無理そうでしたら次回計画の中で検討していただくということでもあるかなと思いますので、よろしくお願いします。先ほど福島課長から説明ありましたように、来年度の第3次ウィザス・プランの見直し、

DV対策基本計画の見直し、それから女性活躍推進の計画、今回この芦屋市が作ろうとしているのは、芦屋市全体の計画と理解をしておけばいいですね。

事務局／北川：行動計画というのは、女性活躍というのはちょっと視点が違うと思うんですけども、行動計画は事業主が責任を持って女性が働きやすいとかキャリアを形成したりとかそういうものをちゃんと数字化していくという努力をするわけです。女性活躍は、別に働いている方だけではなくて、広く女性、市内の女性全般に対して職業につくことも家庭で能力を発揮すること、地域で発揮すると、全部を含めて考えていますので、ちょっと意味合いが違うとは思いますが。

柳屋会長：先ほどの資料2の、村上委員から御指摘があった部分、要するにいろいろなものを含めてと。家庭も含めるし、地域も含めるし。

事務局／北川：そうです。家庭の女性の役割までもきっちりクローズアップしているという中身になっていきます。

中里副会長：今の関連で、先ほどの関連で1つ忘れていたのですけれども、13ページの採用者数が女性の方が多くなったというのはこの表ですが、その見方の、数値の見方の確認ですが、離職者数というのが定年退職は含んで、どういう計算の仕方か離職率というのは出されているのでしょうか。

事務局／福島：これは例えば平成26年度、男性12人採用した中のこの12人中から1人です。

中里副会長：実際の同じ集団の中の離職率ですか、そういうことですか。

中山委員：その年ということですね、何か月かに。

中里副会長：1年で入ってきた人と出た人じゃなくて、実際のこの年度に就職した人が。

中山委員：新卒採用をされたその年の人の中で何人、その年度内に離職したかという意味ですね。

事務局／福島：28年3月時点でやめています。

事務局／北川：今、現在です。過去から新規で採用した方が、今現在何名離職されているか。

中里副会長：古い人であれば、長い期間で離職した比率、新しい人が短い期間で離職した比率ということですか。

事務局／北川：平成19年度（採用）の男性が2名離職されたのが、いつかはわかりませんが、採用年数を含めて2名離職ということだと思います。

中山委員：そうなんですね、僕は違う理解をしていました。

事務局／北川：年度内で2名ということはまずないです。1年経たずにやめることはほぼないので。

中里副会長：26年度は1年以内で2人。

事務局／北川：そうです。27年かもしれないですね。

中里副会長：あ、そうか、27年か。

岩尾委員：採用した年度中の離職率じゃないんですね。

中山委員：違いますね、累計の中ですね。

事務局／小杉：多分これで調べたかったのは、女性離職者の離職理由に、出産とか育児があるのかどうかというのを見たかったので、採用されたその年に出産、育児というのものもあるかもしれないですけど、ちょっと長い目で見ないとそのあたりの数字が出てこないのかなというのがあり、このデータを出しているんだと思います。

中里副会長：これはここに出して、一番最後、過去5年間で出産、育児、介護を機に離職するケースが見られませんかと書いてありますが。

事務局／小杉：結局いなかった、違う意味でやめたということだと思います。

事務局／北川：違う理由だということです。

中里副会長：その理由、出産、育児がなかったということで、ああそうなんだと思ったんですけど、その文書の中に結婚を機に退職しているというのが気になりました。結婚ではやめてしまうのかというのをちょっと思いまして。その先、結婚しながら、結婚生活を送りながら続けていくのは難しいと思ってしまうのであれば、出産でやめる以上の状況ではないかと。

事務局／小杉：何人かはわからないですけども、結婚した相手の方が遠くの会社でいらっしやったので離職したというのはあると聞いたことがあります。

柳屋会長：もう一步この理由が聞きたいですね、結婚でやめちゃうのはどうしてかっていう。

中里副会長：多いような気がするんですけど、そういう人もいるという程度のことでしょうか。

事務局／小杉：そうだと思います。確認しておきます。

中里副会長：結婚の退職が多いように、それが大半で、出産、育児の方がいないというふうに見えてしまうのです。もし、そうでないのであればちょっとこの文章変えた方が、誤解を生まないような気がします。

柳屋会長：15人とも職員は結婚が理由というふうに読める可能性はあるということですね。やめた女性15人のうち。

中山委員：これも一つ、一番下の行に、過去5年間では出産、育児、介護を機に離職するケースは見られませんかというふうにあえて書いてありますけれども、それはそれに対応できる職場環境はありますということを言われてるんでしょうか。これはここに聞いてもいかんのですよ。非常にこれすごくいい感じになっていますよね。

柳屋会長：何らかの方法でやめずに、ということなんでしょうね。家族が面倒見てくれたりとか。

中山委員：仕事は続けられたということですね。

事務局／小杉：制度もあるし職場の理解もあって、お休みをいただけたということ

かなと。

中山委員：あるよね。だけど一方では、上に上がりたいけれども上がって見たらいろんな目で悪口言われたり、つらい思いしましたと書いてありましたね。要するにキャリアで、上に上がっていく、管理職になっていって、なってしまったけれども、いじめられたような感じがするとかいうの、ありますよね。それはやっぱり多分あると思うんですけども、そういう問題含めたら、この男女共同参画の中で、例えば芦屋市役所の中で女性の職員の方が将来的に、どこまで目標にするかは別にして、というよりか、男性向けの仕事もあるかもわからないし、女性向けの方があえてあるかもわからないけれども、その中で違和感なく働ける、違和感なく昇進のチャンスがあって、力があれば上がっていける、多分それは目標だと思うんです。そうなったときに、今現在そしたら何が足りないのか、今はやっぱりあって、そしたら目標ができるのではないのでしょうかということ。最初、言葉が足りなかったですけども、そういうの、だからここまでやってこられて色々な問題、積み重なってありますから、それは大いに参考にされた方がいいんじゃないかと。課題づくりにも、そういう意味なのです。そんなに悪い職場じゃないと思うんでね、芦屋。

柳屋会長：そうですね。

中山委員：20何%も高いですからね。比較するものではなく、その職場でどういう雰囲気になっているかというのが大事なので。他市の比較はあまり気にしない方がよいと思うんです、むしろ。

村上委員：今のところで、13ページの一番下の行で、過去5年間では出産、育児、介護で離職するケースは見られませんかってあって、その上の行で、女性の育児休業取得率が100%なので、出産、育児で離職せずに育児休業をとって続けたってということですけども、介護休業の取得率が書かれていないので、例えば自分の親が、またはパートナーの親が介護をする状況になかったかもしれないということですよ。

事務局／小杉：育児休業は、出産したという事実があるのでわかりやすいと思うんですけど、介護の状態にあるかどうかはわからないので。

村上委員：介護休業はとってないということですね、取得率が書かれてないので。

事務局／小杉：取得率というのは出しにくいんです。介護休業を取った人が何人かというのはわかると思うんですけど。

事務局／北川：分母となる介護状態の人を抱えた職員が何人いるかという把握ができないということなんです。

中山委員：もう一つ、育児と親の介護が、今は同時に発生するような時代ですね、高齢化していますから。出産時期が高齢化、結婚もずれていますし。そういうことも含めて、分析の中に年代別の仕事の割合がありましたけれども、その中にどれだけの方が家庭を持っておられて、子どもあるとか、将来子ども

できる予定とか、それは多分芦屋市役所の中での、これから先10年か15年、20年ぐらい先の非常に大きな問題だと思うんです。仕事にかかわる。働きながら、いろんなことをしながら働けるという職場づくりは、そういう意味でも必要で、今は結婚時期が遅くなり、出産も高齢化してきていて、そしたら親も高齢になっていますから、両方しないといけない、育児と介護の両方ね。多分、これ問題になると思うんです。

事務局／北川：個人のプライバシーの家庭のこともあると思うのですが、それは人事課としてみたらできるだけ知りたいとは思いますが。職員の家庭状況がどうなっているのかは。

中山委員：家庭状況というよりは、まず働いている方の、結婚しているかしていないか、子どもがいるか、扶養でわかりますから、そのデータに沿って。

事務局／北川：わかる範囲でのデータを持って。

中山委員：そうです、その準備はしないといけないと思うんです、組織上は。

事務局／北川：そういう中で、職員がどういう状態にいるかという、そういうことです。

中山委員：それも絵を描いておかなければ、10年後多分来ると思うんです。

柳屋会長：介護されている職員の方は必ずおられるでしょうね。

中山委員：だと思います。

柳屋会長：人口当たり、職員あたり何人ぐらいおられるとかいうの、あるんじゃないでしょうか。これ、やめておられないということなんでしょうか、この数字からすると。

事務局／北川：今日こういった御意見が出たということは、人事課にも伝えておきます。どこまで把握しているのかはわかりませんが、意見があったということは伝えます。

柳屋会長：男性離職者の中にも、一身上の都合と書いてある方はもしかしたらあるかもしれませんね。

中山委員：そうですね、自分でやめる人もいるしね。

柳屋会長：ありがとうございます。そのほか、いかがでしょうか、何か御意見あれば。御質問でも結構です、よろしいですか。

中山委員：ちょっともう一個だけ教えてください。

住友委員：質問なんですけど、改正案7ページのNo.10の市の課長級以上に占める女性の割合を平成31年度までに30%以上というか、増加ということで、国も女性活躍の推進をしているんですけど、何か昨日のメディアで、なかなかその目標に到達できないものとメディアに載っていました。芦屋市の職員数は平成27年の4月1日現在778名なんですか。この778名のうち、市の課長級以上は、何名ぐらいなんですか。そのうちの30%ということになるんでしょうか。

事務局／福島：合計で778名。

住友委員：そう，合計で778名で。

事務局／福島：平成27年4月1日芦屋病院を除くんですね。女性職員が328名。

住友委員：全体の課長級というのはその中には何人ぐらいのその30%なのか。それが知りたいので。

柳屋会長：ポストが幾つぐらいあるかということですか，課長以上のポストが。

住友委員：そうです，課長のポストが。芦屋市女性職員の活躍推進行動計画の重点取組目標になっていますので，それが知りたいんです。

事務局／福島：事業主行動計画の19ページをご覧くださいましたら，その3の最初の黒の四角で，管理的地位（課長級以上）に占める女性の割合が出てします。平成27年度は27.9%，140ポストある中で，39を女性が占めております。

住友委員：すみません，ちゃんと19ページにあったんですね，ありがとうございます。

中山委員：この資料2ですが，表現の仕方ですけれども，市民があつて，1回目の相談の窓口がこの女性相談という欄がありますね。これはこのことですね，センターですから。けれど，ほかの，例えば保険のこととか病院のこととか学校のこととか，ほかの部署にも相談に来ることがあつて，以前でしたか，ネットワークで集約しましょうと，どこかにというのがありましたよね。それはもちろん含んでの話ですね。ここだけの話ですか。例えばすぐ何とか課ってありますよね。

事務局／福島：お困りです課ですね。

中山委員：お困りです課では，関係する相談はこちらにつないでもらえるようになっているんですね。

事務局／福島：はい，お困りです課からそれぞれの担当の相談が入りましたらつないでもらえます。

中山委員：そうですね，育児の問題も内容によってはこちらに来るようになっているんですね。

事務局／福島：女性の心の悩み相談や家事調停や法律相談です。

中山委員：それは窓口は1つじゃなくて，あちこちあつてここに集約するという意味でここに書かれているんですね。

事務局／北川：相談を受けてこういう内容であればつなげるということです。

事務局／福島：ほかの部署からもつながっていますし，こちらの女性相談でほかの部署の関係がありましたらつなげていただいております。本人の御了解があればですが。

中山委員：もちろんそうですね。そしたらこの表し方でいいのかなというように思ったんです。

事務局／福島：そのつながりが見えにくいと。

中山委員：多分これを市民に配ったときに、ここだけしか窓口がないのかなという錯覚をしたいと思います。

事務局／福島：ありがとうございます。

中山委員：もしそういう誤解をされたら困るので。

事務局／福島：そうですね、こうパッと見たら。

中山委員：これはどこかに配布する資料ですよ。

事務局／福島：わかりにくいですね。そこのところは工夫します。

中山委員：何か、市のどこかに話しをすれば対応できて、ここにもつながるし、他でも解決しますというのがよいかと。

事務局／北川：市のそれぞれの窓口が点、点、点であっても線でつながっているような感じですね。

中山委員：何か、そしたらどこでも受けますよとオープンにしてあげたほうがいいかなと思って。

事務局／福島：確かに。御指摘ありがとうございます。ちょっと工夫して入れさせていただきます。

柳屋会長：そのほか、いかがでしょうか。この内容で進めさせていただくということで、よろしいでしょうか。では、本日の議事は以上で終了させていただきます。それでは、そのほか、事務局から今後の予定などをお願いします。

事務局／小杉：今後の予定ですけれども、この第3次ウィザス・プランの一部改正については、1月に幹事会、本部会議を開催します。そして3月末までに改訂版を策定し、ホームページで公表するとともに、庁内で印刷した冊子を皆様にもお送りします。

柳屋会長：それでは、北川部長からもお願いします。

事務局／北川：委員の皆様方には、2年前にこの2年間の委員をお願いし、来年の3月でちょうど2年を迎えます。2年更新になっておりまして、我々といたしましたら来年4月から、今までずっと説明しています大きな計画を策定するという大仕事がございますので、我々といたしましたら委員の皆様には基本的に引き続きお願いしたいというふうに考えてございます。団体から推薦された委員もおられますし、市民公募の方もおられますけれども、そのあたりはまた団体からお話があると思いますが、市としましては引き続きお願いしたいなというふうに考えてございますので、市民委員の方もまたご応募いただければと思います。できるだけ同じメンバーで臨みたいと思っておりますので、引き続きお願いしたいということでございます。

柳屋会長：そうですね、2年やってこられていますので、そのあたり、この男女共同参画に関する趣旨とか、いろんな動きがおわかりいただいていることですので、それに基づいて次回以降も、来年度以降、前向きな御意見いただけるのではないかとということだろうというふうに思いますので、引き続きということのようですので、どうぞよろしくお願いしたいと思います。それ

では、本日は以上ということになりますので、本日の審議会はこれで終了させていただきます。どうもありがとうございました。

=閉会=