

第3回 府中市男女共同参画推進協議会 議事録

- 日 時 平成29年10月13日（金）午前10時～正午
- 会 場 府中市役所 北庁舎3階
- 出席者 （委員）
諸橋会長、内海副会長、糸井委員、小野寺委員、芝辻委員、徳原委員、長屋委員、堀井委員、向井委員、谷田部委員
（事務局）
田代地域コミュニティ課長、松本地域コミュニティ課長補佐、肥後男女共同参画推進係長、高畑主任
- 欠席者 内藤委員、松本委員
- 傍聴者 なし
- 議 事 報告事項
1 男女共同参画市民企画講座について
審議事項
1 府中市男女共同参画計画推進状況評価報告・第三者評価に係る担当課ヒアリング及び第三者評価について
- 資 料 1 男女共同参画計画推進状況評価 第三者評価に係る担当課ヒアリングについて
2 府中市男女共同参画計画 重点項目一覧（各委員評価結果前半）
3 府中市男女共同参画計画推進状況評価報告書・第三者評価（前半）（案）

開会

【会長】

定刻になりましたので、第3回府中市男女共同参画推進協議会を開会いたします。まず、事務局から本日の委員の出席状況などについて、報告をお願いいたします。

【事務局】

本日の出席状況につきまして、内藤委員、松本委員からは欠席のご連絡をいただいております。定数12名中10名の委員に出席をいただいております。出席者が過半数を超えておりますので、本協議会は有効に成立していることをご報告いたします。また、今回の協議会に傍聴の申込みはございません。

次に資料の確認をさせていただきます。

(資料の確認)

資料は以上でございます。それでは、会長、よろしくお願いいたします。

【会長】

本来ならば、前回の議事録の確認から始めるところですが、ご案内のように担当課ヒアリングを実施することとなっており、職員課の皆様にお越しいただいております。

次第2 審議事項(1) 府中市男女共同参画計画推進状況評価報告・第三者評価に係る担当課ヒアリング及び第三者評価について、ヒアリングから始めます。30分を予定しております。

資料1をご覧ください。委員の皆様から事前にいただいたご質問をまとめています。1が重点項目に対するこれまでの取組と今後の取組予定について、2が重点項目についての協議会からの質問事項、3はその他の事業項目についての質問事項となっていますので、職員課からご回答していただき、その後、質問や関連する意見の時間を取りたいと思います。

職員課の重点項目は2件あり、事業項目番号21 女性職員の参画意識の向上、事業項目番号42① 男性職員の家事・子育てへの参画につきまして、これまでの取組と今後の取組予定について、ご説明をお願いいたします。

【職員課】

最初に、事業項目番号21 女性職員の参画意識の向上に関する、これまでの取組について申し上げます。平成28年3月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、「平成33年4月1日時点で管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする」との目標を掲げ、当該目標を達成するための取組として、昇任制度の見直しや女性職員を対象とした研修の充実によって、参画意識の向上等に努めてまいりました。

次に今後の取組予定といたしましては、昇任試験に一部選考方式を導入したことにより、これまで以上に女性職員を多様なポストに配置することが可能となった一方、女性職員のキャリア形成支援を目的とした「女性職員キャリアデザイン研修」を実施したものの、管理職試験の受験率が伸び悩んでおりますことから、今後は仕事と家庭生活を両立できる支援策を講じるとともに、引き続き研修等を実施し、自発的な昇任意識の向上を図っていく予定でございます。

続きまして事業項目番号42① 男性職員の家事子育てへの参画についてのこれまでの取組でございますが、職員報を活用し、出産支援休暇についての制度周知及び当該休暇取得の体験談を掲載することで、男性職員への意識啓発を図ってきたことにより、出産支援休暇については取得率100%を達成するとともに、育児休業者についても2名が取得するなど、

家事・子育てへの参画を促進してまいりました。今後の取組についてでございますが、出産支援休暇の取得率が高いものの、男性職員の育児休業取得率については低い状況にあることから、今後は育児休業が取得しやすく、身近に感じられる制度周知や、取得事例及び体験談などを紹介しながら、育児休業取得者の増加を目指していく予定でございます。

【会長】

続いて2の重点項目についての協議会からの質問事項について、お答えいただければと思います。

【事務局】

これまでの取組と今後の取組予定、それぞれ職員課の方からご説明がありましたが、そちらにつきましては配布させていただいた資料3に記載された項目を読み上げている状況でございます。この後は、いただいた質問に対しまして、職員課がご説明いたしますが、口頭のご説明になります。

【職員課】

まず質問事項2(1)アの女性職員キャリアデザイン研修の内容についてでございますが、外部講師による講義及び演習を行った後、内部講師による講話及び座談会を実施し、身近なロールモデルとの関係を構築し、自身のキャリアの参考としました。

続きましてイの女性管理職のいる部署と在職年数、また、今後、その人数を倍増させるために何をすべきか、でございますが、まず、女性管理職のいる部署と在職年数に関しましては、政策総務部広報課、行政管理部契約課、市民部総合窓口課、文化スポーツ部文化生涯学習課・ふるさと文化財課、福祉保健部高齢者支援課・健康推進課、子ども家庭部児童青少年課、出納課、議会事務局議事課、監査事務局の計11の部署で、平成29年4月1日現在における在職年数は20年から39年となっています。

なお、今後4年間で女性管理職を倍増させるためには、現時点から監督職への登用を促進していくため、選考方式を活用した昇任制度の運用、昇任意識の向上に資する研修の充実に加えて、時差勤務をはじめとする勤務形態の検討を行うなど、側面からの支援についても注力していく必要があると考えております。

続きまして、ウの研修参加者が対象者全員であるかどうかについてですが、平成28年度の研修につきましては、入庁6年目から20年目までの女性職員を対象として実施しております。平成26年度から研修を実施しており、研修を受講されていない職員を対象として実施しておりますことから研修の参加者が少ない状況となっております。

続きまして、エの「平成33年4月1日までに女性管理職を20%以上に」という目標をかかげた経緯と状況把握・課題分析というところでございますが、本市での状況把握・課題分析におきましては、より一層女性職員が政策決定過程に参画し、その柔軟な発想をも

って様々な行政課題に取り組む必要があることや、女性管理職の割合が女性活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であることなどから、管理的地位にある職員に占める女性割合に最も大きな課題があると判断いたしました。なお、具体的には、国が策定した第4次男女共同参画基本計画における、「平成32年度末までに市町村の本庁課長相当職に占める女性割合を20%とする」との目標値に鑑み、本市におきましても同様の設定をしたところでございます。

続きまして、オの昇任試験に一部選考方式を導入したとあるが、どのような方式なのか、についてでございますが、必要とするポストの充足に支障が生じる恐れがある場合には、1次試験未受験者のうち、人事評価結果等に基づく選考により特に必要と認める者について、1次試験の合格者とみなし、2次試験を受験させることができるものです。

なお、該当者は、課長補佐級職昇任試験の受験資格を有する45歳以上の者、係長級職昇任試験の受験資格を有する40歳以上の者となります。

続きましてカの平成28年度及び平成27年度における、男性職員の課長補佐級及び係長級の昇任試験の受験率でございますが、まず、平成28年度の実績で申し上げますと、課長補佐級の受験率が47.1%、係長級が49.0%となっております。次に、平成27年度の実績でございますが、課長補佐級の受験率が50.0%、係長級が45.2%となっております。

続きまして、キの最終合格者全員の数でございますが、平成28年度の課長補佐級の最終合格者数は12名、係長級の最終合格者は22名でございます。次に、平成27年度の実績でございますが、課長補佐級の最終合格者が9名、係長級が14名となっております。

続きまして、(2)事業項目番号42① 男性職員の家事・子育てへの参画に関するもののうち、アの育児休業取得率が低調に感じられるが、職場においてどのような施策・啓発活動がなされているか、についてでございますが、こちらは年4回発行の職員報及び「あんしん子育て応援リーフレット」等を活用し、男性職員の積極的な育児休業取得について啓発するとともに、該当者の所属長からも、周知をお願いしております。

続きまして、イの出産支援休暇100%と育休取得2人という状況において、まわりへの影響は出ていないか、でございますが、特定事業主行動計画を推進するなかで、職場での理解も深まってきており、相互支援体制が自然な形で浸透してきているため、特段の影響はないものと捉えております。

続いて、ウの男性職員の意識啓発に重きを置いた政策を進めているが、実際には男性が家事・育児に参画できないことについて、どこに問題があるのか、というところかと思っておりますが、育児休業につきましては、制度面における整備をはじめ、取得後に代替職員を配置するなど、取得しやすい職場環境の整備に努めているところでございます。しかしなが

ら、依然として取得率が伸びない理由として、職場を長期離脱することによる不安、収入などの経済面における影響への懸案などが背景として挙げられると捉えております。そのため、短期間の育児休業の取得や、育児休業手当金などの案内をしているところでございますが、最終的には、それぞれの家庭に合った理想の働き方を実現するための制度の1つであることから、選択肢の1つとして積極的に検討いただけるよう、取得促進に係る取組を継続してまいります。

【会長】

重点項目についての質問事項にお答えいただきました。3 その他の事業項目についての質問の回答をお願いいたします。

【職員課】

まず、3（1）アの「性別・年代の区別によることのない職員配置を行っている」と言い切れる根拠は何か、でございますが、本市ではこれまで、最小の経費で最大の効果を上げるため、指定管理者制度の導入や事務事業の見直し等を推進してきたこともあり、職員1人当たりの人口が多摩地区でもトップクラスとなるなど、適正な定員管理に努めてまいりました。そのため、職員配置に当たり、性別や年代の区別を行ってはいは、円滑な行政運営が立ち行かなくなるおそれがあることから、性別や年代といった指標ではなく、人事評価結果等を踏まえた、いわゆる“適材適所”の職員配置に主眼を置いているところでございます。

次に、イの職員課の女性職員の割合につきましては、4人に1人が女性職員となっております。

続きまして、（2）アの今後の講演会の予定につきましては、地域コミュニティ課男女共同参画推進係と共催で講演会実施予定であり、イの講演会の内容につきましては、ワーク・ライフ・バランスについてを予定しています。

次に、ウの対象の全市職員に対する研修会参加者の割合についてでございますが、平成28年度の実績は3.3%で、職員数1,266人中42人の出席がございました。なお、他の研修の参加者が平均で30人程度のため、比較的高い参加率と捉えております。

続いて、（3）事業項目番号41 ノー残業デーの徹底につきまして、アのノー残業デーのためにかえて、それ以外で残業が増えていないか、イのノー残業デーの実施結果と効果はどうか、を一括してお答えいたします。まず、アのノー残業デーのためにかえて、それ以外で残業が増えていないか、でございますが、現時点における取組成果からは、そのようなことはございません。その理由をイの実施結果とその効果を踏まえてご説明申し上げますと、本市では平成26年5月から、ノー残業デーの徹底、時間外勤務の事前命令、週休日の振替の徹底を行うなど、超過勤務の縮減に主眼を置いた取組を推進してきており、

平成28年度における一人当たりの超過勤務時間数が、平成25年度対比で約7%縮減されるなど、一定の取組成果が得られています。

また、全庁的に取り組んできたこともあり、各課はもとより、職員一人ひとりに当該取組が定着してきており、「働き方」や「ワーク・ライフ・バランス」を意識した業務の進め方の重要性が浸透してきていることにつきましても、効果があったものと捉えております。

次に、ウの水曜日をノー残業デーとしているが、その効果と、他の曜日との比較でございますが、他の曜日との比較・検証は行っておりませんが、水曜日は週の中日となるため、どのように仕事を進めれば残業をせずに完遂できるか、仕事量を把握しながら計画的な業務遂行が可能であること、また、単に残業をしないということだけでなく、定時退庁により心身のリフレッシュを図り、週の後半に向けて業務の効率性を上げるという意味におきましても、水曜日に設定することが最も効果的であると考えております。

続きまして、(4)事業項目番号78① 職員・教職員に対する研修会の実施についてのアの対象の全市職員数に対する研修会参加者の割合についてでございますが、平成28年度の実績は3.6%で、45人の出席がございました。先ほども申し上げましたとおり、他の研修の出席者が平均30人程度でございますので、比較的高い割合と捉えております。

次に、(5)事業項目番号79① 職員・教職員のための相談窓口の充実のうち、アの相談窓口体制の一環として内部通報制度はあるか、につきましては、職員等からの公益通報があった場合に対応する体制として、公益通報処理委員会を設置し、通報対象事実の調査等を行うこととしております。

次に、イの実際に相談は何件あったのか、でございますが、これまでの相談件数につきましては、ハラスメントに関する苦情の申出が1件、公益通報は0件となっております。以上でございます。

【会長】

皆様からいただいた質問に関してはご説明いただきました。これに基づいてでも結構ですし、他にもありましたら時間の範囲内でご質問、ご意見等いただきたいと思いますがいかがでしょうか。

【委員】

3ページで職員課の女性職員が4人ということですが、この4人の女性の仕事の内容を教えてくださいませんか。

【職員課】

職員課の4人の女性職員の内訳でございますが、係長職が2名となっております。そのうち1名は健康管理担当主査として全職員の健康管理を主に担っております。もう1名は、職員の福利厚生や給料に関する事務の統括をしている厚生係の係長です。もう2名は

通常の職員でございまして、1名は主に研修を担う人材育成担当を、もう1名は人事係で人事一般の事務に携わっております。

【会長】

ありがとうございます。他にいかがでしょう。2ページの(1)のカとキについて。男性の職員の受験率と合格者からすると、女性はその反対ということでもいいですか。

【職員課】

こちらは、あくまで受験資格のある者に対する受験率となっておりますので、女性の受験率を申し上げます。まず、平成28年度の実績でございますが、課長補佐級が22.2%、男女の合計では42.0%、係長級が13.2%、男女の合計では21.9%です。次に、平成27年度では、課長補佐級が29.2%、男女の合計では46.1%、係長級が、10.4%、男女の合計では17.5%となっております。なお、最終合格者でございますが、まず、平成28年度では、課長補佐級の女性が2名、先ほど申し上げた男性10名と合わせまして12名となります。係長級の女性が14名で、22名中14名が女性となっております。次に、平成27年度実績でございますが、課長補佐級が2名、先ほどの男性7名と合わせまして9名、係長級が3名、先ほどの11名と合わせまして14名となっております。

【委員】

係長級は上がっているけれども、課長補佐級は受験率が下がり、合格者は同じという事ですね。課長補佐級の受験率が下がったことに対する対策について何かお考えはありますか。

【職員課】

そこが課題であると捉えております。先ほどの回答を補足させていただくと、平成25年度と26年度における女性の課長補佐級の受験率は、それぞれどちらも10.5%でございましたので、それらと比較すると、平成28年度は少し落ちながらも、全体といたしましては、伸びているということと言えます。

【委員】

3ページのイについて、育休2人というのは対象者に対してどれくらいの割合なのでしょうか。また、これによる周りの影響は出ていませんという質問ですが、悪い方への影響ではなく、良い方への影響が出ていませんか、という趣旨であると思われますので、その辺りのご説明をもう一度お願いいたします。

【職員課】

男性の育児休業の取得率でございますが、平成28年度は、対象者28名のうち、取得実績は2名であり、7.1%となっております。対象者については、職員互助会に出産祝

金制度があり、申請した人を捉えております。その申請者に対して育児休業等を周知していくような状況でございます。近年、育児休業を取得する男性が出てきておりますので、良い影響という点におきましては、男性でも取得しても大丈夫なのだな、という職場の雰囲気になっているところがございます。また、職員報に「育メン」をクローズアップしており、男性職員の反応も良くなっております。

【会長】

ありがとうございます。お時間となりましたので、ヒアリングを終わりたいと思います。

それでは前回議事録の確認から行います。何かありますでしょうか。それでは、事務局には公開の手続きをお願いいたします。

次に、報告事項(1)男女共同参画市民企画講座についてお願いいたします。

【事務局】

実施されました講座のチラシを配付させていただいておりますので、そちらをご覧ください。本年度は10講座でございます。5つの講座について報告させていただきます。

5月13日に実施いたしました「子育てファミリーのための教育費準備大作戦」は、女性センター登録団体の「ウィメンズアクション府中」による企画でございまして、参加者11名、うち男性参加者は3名でございました。

次に、6月17日に実施いたしました「個人型確定拠出年金 イデコってなあに」は、女性センター登録団体による企画でございまして参加者34名、うち男性の参加者は、11名でございました。

次に、7月2日に実施いたしました「持続可能な食って？老若男女みんなで考えよう、地産地消が開く未来」は、市民団体の「トランジションタウン府中農業応援隊」による企画でございまして、参加者52名うち男性参加者は17名でございました。

次に、7月22日に実施いたしました「パパと一緒に手作りピザ」は、女性センター登録団体の「食生活倶楽部」による企画でございまして、参加者8組でございました。

次に、6月から8月の第3木曜日に実施いたしました、「絵本と語り とっておきのお話会をつくろう パート2」は、女性センター登録団体の「おはなし夢くらぶ」による企画でございまして、3回の講座に延べ54名の参加者、うち2名の方が男性の参加者でして、延べ6名でございました。

今後、報告予定の講座は9月30日に実施いたしました「パパと一緒にリトミック」「防災に女性の参画を」、5月9日と10月10日に実施いたしました「心もカラダもスッキリ シナプソロジー」、10月29日実施予定の「地域で輝く2枚目の名刺」、2月24日実施予定の「母と子のよりよい関係性を考える」の5講座でございます。以上でございます。

【会長】

それでは、次第2に参りましょう。ヒアリングしましたので、今度は第三者評価です。皆様に採点をいただいた前半部分について行います。点数について最終的な評価を決め、その評価の理由や提言を決めていきます。それでは事務局からご説明お願いいたします。

【事務局】

審議事項（1）府中市男女共同参画推進状況評価報告・第三者評価について説明いたします。資料2をご覧ください。今年度行う第三者評価につきまして、委員の皆様には、各項目を評価していただいたものを当協議会で協議し、まとめることとしております。委員の皆様には、資料を先に送付させていただき、事前に各事業項目の取組実績等を踏まえ評価をいただき、ありがとうございました。

まず、集計結果の見方についてご説明させていただきます。

（資料2の説明）

【事務局】

それでは、事業番号21 女性職員の参画意識の向上について、ご説明いたします。評価平均は3.4です。判定理由及び改善策の提言等（案）の参考といたしました特記事項（コメント）について下線を引いております。

（下線部、判定理由及び改善策の提言等（案）読み上げ）

なお、今回の案は、職員課のヒアリング以前に作成したものでございますので、ヒアリングの内容も含め、協議をお願いいたします。

【会長】

先ほど、ヒアリングを行いましたので記述を変えてもいいかと思えます。受験率が減少し、合格者が横ばいという内容はいかがでしょう。

【委員】

2～3年前と比較すると22%もかなり高いとのことでした。

【会長】

「受験率減少」と言うと、一時的な減少のことを捉えて言っていますので少し変えましょうか。

【委員】

現状維持かなと思います。「減少」ではなく「停滞」にしてもいいかと。

【会長】

伸び悩みしているので現状維持ですね。後退しているとは思いませんので。Bまであと少しということでCの現状維持でいかがでしょうか。評価はCにし、提言に関してはどうしましょうか。どんな利点があれば昇進試験に挑戦するのか、についてはいい指摘だと思います。

います。メリットをPRしていかないと、なりたい人がいなくなります。

【委員】

何かインセンティブが働くといいですね。仕事ばかり多くなってもいけません。

【会長】

その辺りの工夫してもらおうと思います。自己実現も含めて、管理職のメリットをPRしてほしいです。何か他にありますか。それでは、評価はCで、提言の「減少」は「停滞」にしましょう。

それでは、次の事業項目番号30 情報の選択・活用（メディア・リテラシー）の普及・啓発について、事務局からお願いいたします。

【事務局】

事業項目番号30 情報の選択・活用（メディア・リテラシー）の普及・啓発について、担当課は指導室になっており、各委員の評価平均は3.3となっております。

（下線部、判定理由及び改善策の提言等（案）読み上げ）

なお、この事業項目の参考としまして、SNS府中ルールのリフレット及び新聞記事の資料もご覧ください。

【会長】

報告をもとに各家庭ルールがないのではないかというご指摘があったかと思いますが、このリフレットを見ると家庭でのルールづくりの啓発がなされています。参考資料の内容も含めていかがでしょうか。アンケートの実施は貴重な提言だと思います。評価はCでよろしいでしょうか。ただ、SNSは家庭内というよりも友だち同士の方が重要な気がします。

【委員】

学校ではSNSの講師をお呼びして、講習会のときは保護者も参加し、生徒と親が同じ話を聴いて、それぞれ感想を出しています。また、市から委託を受けましてPTA連合会でも年に1度、全小中学校で保護者向けにこういった家庭教育学級を行っています。

【会長】

そのことが書いてありませんので、実施しているようですが、記述が不十分と提言しましょう。

【委員】

この事業項目に限らず、全体的に数値目標がなさ過ぎますね。

【事務局】

皆様のお話で数値目標とかがないと評価しにくいとのことですが、皆様がどのような数値がほしいのか、そういったところも伝えてあげることが必要なのではないかと思います。

【会長】

こちらもアイデアがあれば提案しますが、考えるのは各課ですからね。

【委員】

数値目標といっても、数字ではなく具体的な目標で構いません。

【委員】

研修を行うことについても、回数を増やすことが目標なのか、内部講師を外部講師にする等の研修の質を向上させることが目標なのか、そういったことを記載していただきたいです。この表記では、やはり評価しづらいです。

【事務局】

今のご意見、正しいと思います。やはり指導室の表記は足りないのではないかという総合的なご意見だと思いますので、提言していただければ、担当課も考えると思います。

【会長】

これだけでは評価しづらく、数値でなくとも何かしら進歩があるのなら、それを記載していただきたい旨を記載しましょう。

【委員】

昨年は3.1を重点項目としており、評価がD。厳しい提言をしているにも関わらず、今年も同じような回答です。指導課をヒアリングすればよかったですね。

【会長】

来年度、是非ヒアリングを行いたいです。それではCにして、今言ったような、内容を記載しましょう。

【会長】

次の事業項目番号3.4 在住外国人の支援について、事務局からお願いいたします。

【事務局】

事業項目番号3.4 在住外国人の支援につきまして、各委員の評価平均は3.3となっております。

（下線部、判定理由及び改善策の提言等（案）読み上げ）

なお、参考に、外国人のための府中市のやさしいごみ出しBOOK、及び府中市国際交流サロンのご案内の資料もご覧ください。

また、学習登録者数のうち利用者はどれくらいなのかという質問ですが、平成28年度の学習者の参加は延べ4,702名という回答をいただいています。

【会長】

評価が3.5なので、Bでもいいと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】

外国語での記載がありませんが、どういう意図があるのでしょうか。

【事務局】

日本語学習会での活動というのは基本的には府中での生活を支援するために、主に言葉を教えています。この冊子も日本語学習会のなかでテキストとして活用していきたいという狙いがあるというように聞いています。

【会長】

評価については、数値目標がないので、先ほど出ていたように進歩がわかるようなものを入れていただけると良いと思うのですが。学習者の延べ人数を何人増やそうとか工夫できると思います。評価はBでいいですか。

【委員】

必ずしも去年よりも前進しなくてもいいと思いますが、なぜ昨年度と同様だったのか、その理由等を記載していただけると評価しやすいです。

【事務局】

各課へ依頼する際、評価しやすいような記載をお願いする等、我々も工夫をしなければならぬと感じています。来年度に向けて考えたいと思います。

【会長】

次回に活かしたいと思います。ここはBでいいですか。提言には数値目標を設定してほしい旨を記載しましょう。

次は、39 長時間労働是正の啓発についてお願いいたします。

【事務局】

39 長時間労働是正の啓発につきまして、各委員の評価平均は2.9となっております。
(下線部、判定理由及び改善策の提言等(案)読み上げ)

なお、ガイドブックにつきまして、「パートタイム労働ガイドブック」を市が作成しました。

【委員】

これは記載と違いますね。労働ガイドブックと書いてあります。女性の労働ということで女性労働＝パートタイマーとなったのですか。

【委員】

違法就業しないように法律に基づいて雇用しなさいというものと手続きの関係ですね。こういうことを含めて長時間労働の問題を意識してもらえればということだと思いますが、直接的には違うと思います。

【会長】

大事な問題ではあるが、我々が求めている施策とは違いますね。

【事務局】

市が作成しているものはこちらしかありません。

【委員】

セミナー実施についても記載がないので、未実施なのでしょうね。

【会長】

評価はDにしましょう。後退しています。労働ガイドブックとあるけれども、パートタイム労働ガイドブックではないかという指摘を入れたほうがいいですね。それから、実際に長時間労働がどう是正されたのか分かりません。セミナーも未実施のようです。啓発に努めると書いてはありますが、具体的な目標がありません。

【委員】

東京都ではガイドブックを作成し、各事業所へ配付しています。それを府中市も活用して府中市内の企業にも配布しているという状況だと思います。

【委員】

働く女性の関する法律や時間外労働の記載はありますが、施策の内容と異なっています。

【委員】

全国的に長時間労働の是正が必要だということはわかっていると思います。府中市の施策として長時間労働の是正への啓発について、どこをターゲットにして取り組むのかということを明確にした方がいいと思います。府中市内には、多くの企業がありますから、そこにどう啓発していくのかということを再考してもらった方が評価はしやすいです。

人材不足ですとか仕事の効率的な取り組みですとか、そういうことをやっていかないと長時間労働を是正はできず、仕事のやり方を改革していくことを企業の中でしっかりと考えて取り組んでいかないと解決できません。

【会長】

施策自体は再考し、府中市としてどのように啓発をするのか。さらにコメントしていただいたように、セミナー、ヒアリング、アンケートを実施し、実際に長時間労働の是正に結びついているかというのを調査してほしいです。その辺りを提言に入れましょう。評価はDということで。

次に、5ページの事業項目番号42①をお願いいたします。

【事務局】

それでは説明をさせていただきます。事業項目番号42① 男性職員の家事・子育てへの参画つきまして、各委員の評価平均は3.6となっております。

(下線部、判定理由及び改善策の提言等(案)読み上げ)

なお、今回の案は、職員課のヒアリング以前に作成したものでございますので、ヒアリン

グの内容も含め、協議をお願いいたします。

【会長】

「対象者が何人か不明ですが」は28人とのことでした。28人中2人は少ないと提言しましょう。収入の面や周辺に迷惑をかけるのではないかという不安を取り除いてあげることが大事だと思います。評価はBでいいですか。

今日のところ、ここで終わりにしましょう。それでは次回について、事務局の方からご説明いただけますか。

【事務局】

次回の予定でございますが、次回の開催日は、11月17日（金）午前10時からです。会場は、スクエア21女性センターとなります。最後に女性センターの事業のご紹介をさせていただきます。

（事業の報告・予定の説明）

【会長】

それでは本日はこれで終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。