

荒川区男女共同参画社会推進区民会議 議事要旨	
日 時	令和6年1月9日(火) 15:00～16:00
会 場	区役所 4階 庁議室
出 席 者	権丈会長、北川副会長、椎葉委員、太田委員、渡辺委員、滝沢委員、木村委員、飯田委員、藤林委員、梅原委員、小林委員
議事要旨	
<p>1 会議の開会</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 会長から開会挨拶 ◆ 副会長から挨拶 <p>2 委員の委嘱</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 新たな2名の委員に対し、委嘱状交付 ◆ 委員の自己紹介 <p>3 委員の出席状況の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 委員(委員長含む) 15名中、12名出席 <p>4 会議の傍聴について</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 傍聴希望者：なし <p>5 議題1 ワーク・ライフ・バランス施策について</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 会長から「ワーク・ライフ・バランス施策」について説明…資料1 <p>【会長】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ワーク・ライフ・バランス施策の近況について、『月刊資本市場』2023年12月号に掲載された論文に基づき説明する。 ◆ 昨年のノーベル経済学賞をアメリカの女性労働に関する歴史研究をされてきたハーバード大学のクラウディア・ゴールドイン教授が受賞され、ジェンダー平等に関する関心が高まっている。ゴールドイン教授は、アメリカ女性の仕事と家庭のあり方について、コーホート、世代の変化に注目した分析をされている。私も日本の女性労働に関するコーホートの違いに注目しており、この論文でも、日本の女性の働き方が世代によって大きく変わってきていることを示している。 ◆ また、子ども・子育てに関する新しい支援金制度が設けられることになっており、そうした動きを踏まえた内容となっている。 ◆ 冒頭では、男女雇用機会均等法の誕生に関するNHKのプロジェクトXから、1985年の均等法成立前の女性労働の状況や経済界の大物の発言などを紹介して 	

いる。当時に比べると、女性の就業に関する人々の意識が大きく変化しており、若い世代にとっては男女ともに継続して働くことが当たり前になっている。そうした中で、ワーク・ライフ・バランスの施策もアップデートを求められるようになってきていることを指摘している。

- ◆ 女性が就業しやすい環境にはなってきた一方、出産により就業を中断したり非正規雇用になることによる機会費用は今も大きく、若い世代が子どもを持つことを大きなリスクと感ずる場合もあり、これが少子化の要因の1つにもなっている状況にある。
 - ◆ また、高齢者向けの社会保障制度の充実は少子化を促す方向に作用する。子ども・子育てに関して、所得制限をなくすなど普遍的で包括的な支援が必要な時代になってきているのではないかと。そして、こうした施策を整えることにより、若い世代が自分たちの希望するキャリアを実現し、家庭を持つことも可能にすることに役立つのではないかとという見解を示している。本日の議論の参考になればと考えている。
 - ◆ 日本のジェンダーギャップ指数は、2023年に146か国中125位と低迷している。その背景についても説明している。また、男女間賃金格差に関して、女性活躍推進法により、男女の賃金の差異の情報公表が求められるようになっており、本日後ほど、荒川区の状況に関して報告いただく予定である。
 - ◆ 以上が資料の概要である。何かご質問、ご意見等はないか。
- 特になし—

6 議題2 「誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指す実行プラン～荒川区男女共同参画社会推進計画（第5次）～」の進捗状況について

- ◆ 事務局から「誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指す実行プラン～荒川区男女共同参画社会推進計画（第5次）～」における進捗状況について説明…資料2-1、2-2

【委員】

- ◆ 基本目標2の4) 区職員の管理監督者における女性の割合が4年度30%と大変高いが、区の目標値としてはどのくらいを考えているか。

【委員】

- ◆ 後ほど説明予定の資料3-1の裏面記載の「(2)の係長職以上の女性職員の割合」の係長職以上が管理監督者と言い換えられるかと思うが、区の目標(R7年度)としては35%以上ということになっている。

【事務局】

- ◆ 同じ数字だが、資料2-1の裏面記載の基本目標2の4)「区職員の管理監督者における女性の割合」の欄にもR7年度の目標として35%を記載している。

【会長】

- ◆ 基本目標3の保育所待機児童数ゼロを達成しているが、これは特に力を入れたのか。

【事務局】

- ◆ 区は保育所待機児童解消・減少にかなり力を入れており、保育園を増やすなど様々な形で待機児童の対応の取組を進めてきた。また、ここ最近ではお子さん自体が減ってきているという状況がある。つまり、保育園の充実と、実際に通われるお子さんの減少傾向があったということを併せて、結果としてこのような状況になっていると分析をしている。

【委員】

- ◆ 今の保育所の件だが、子ども家庭庁が令和5年で2600人という待機児童の数値を挙げていたと思う。その調査の中には、認可保育園に行きたいがそこが空いてないから認証保育園に行かせているという方々の数の把握がなされていないところが問題点だと思うが、区の調査に関しては、どうなっているのか。

【事務局】

- ◆ こちらの数値については、親御さんの就労に対しての支援ということでお子様の預かりという形では達成していることも含め、今回はゼロと出しているが、ご指摘のとおりで、実際は必ずご希望されている形での受け入れというのはできていない状況と認識している。どこのレベルまでのご要望にお応えできているかというところは、100%ではないと認識している。

【北川委員】

- ◆ 若干補足すると、実際に少し前まではとにかく入園できればどこでもいいという時代があった。認可と認可外という運営形式の中で、東京都に関しては認証保育所という制度があり、認可に近いレベルのサービスができるよう補助金を出している。全国レベルで考えると、認可外の保育所に対し不安をお持ちになる場合もあるかと思われるが、東京都に関しては土俵が違って、荒川区においても認証保育所等に支援を行うことにより、高いレベルの保育サービスを提供していると思っている。また、区では認証保育所に対し、認可保育園への移行の支援も行っている。
- ◆ 待機児童数については、子ども家庭庁の全国統一的な基準に基づく数字ではあるが、いろいろな地域の違いがある中でカウントの考え方も異なる面がある。

7 議題3 「荒川区職員魅力ある職場づくり推進計画～働きやすく、働きがいのある職場を目指して～」に基づく取組の実施状況の公表（抜粋）について

【委員】

- ◆ 「荒川区職員魅力ある職場づくり推進計画～働きやすく、働きがいのある職場

を目指して～」に基づく取組の実施状況の公表事項（抜粋）について説明
…資料3-1、3-2、3-3

8 議題4 男女共同参画施策に関する意見・提言について

【委員】

- ◆ 男性の育休取得がすごく上がっており、すごく良いことだと思った。区役所でこれだけのパーセンテージが上がっている理由が分かれば教えてほしい。

【委員】

- ◆ 区の場合、職員が育児休業を取る際、育休中の空席に任期付き職員を採用し、そこに充てていることが1番の理由だと思う。職場の中でも数年前までは男性は取りづらいような雰囲気があったが、今では逆に取るのが当たり前というような雰囲気になっている。それは職員向けの広報誌で実際に育休取得した男性職員から、「こんないいことがあった」というようなPR記事を掲載するなどの成果であると思っている。

【委員】

- ◆ 人の配置という話があったが、育児休業は女性だと割と長い期間になるが、男性だと短いケースもあるがそうした場合も任期付き代替職員は配置されるのか。

【委員】

- ◆ 職場の状況にもよって、何とか助け合ってアルバイトの職員がいれば何とかなる職場もあるが、それでは困るという職場もある。一番短いケースで、4カ月くらいで任期付きの代替職員を配置した例もある。必ずつけるということではないが、職場の状況を見極めながら対応している。

【会長】

- ◆ 男性の育休取得に関して成果を上げている区役所の良い取組をご紹介いただくと区内事業者の参考になると思う。

【委員】

- ◆ 男性が育休を取る雰囲気が変わったということだが、取りたいと思う人が多くなった理由は何だと考えるか。

【委員】

- ◆ 夫婦間で話し合っただけでやはり取らなきゃいけないなという、子育て世代に関してはそういう意識が高いように見える。社会の状況もそうだし、職員自身もそういうことを受けて、取ってみようかなという気持ちがある。また、職場の中でも、そういう許容というか、助け合わなければならないというところもある。

【委員】

- ◆ 女性職員の採用割合や職員の女性割合の数値があるが、こちらはやはり、例え

ば10年前、20年前と比較するとかなり違っているか。

【委員】

- ◆ こちらについては、それほど大きく変わっていないと思う。荒川区だけでなく公務員全体に言えると思うが、男性・女性というのは少なくとも採用の段階では考えていない。新しく公立保育園を作るなど個別の事情がありに数十人規模で女性職員を採用したという場合には大きな変動はあるかもしれないが、それ以外は特にはないと考える。

【会長】

- ◆ 女性職員の採用割合は以前から女性の方が高いということだと思うが、受験者も女性の方が多いのか。

【委員】

- ◆ これは職種によるところが大きく、保育士に関しては男性の職員も十数人いるが、保健師もほとんど女性で、職種によって女性の割合が圧倒的に多い職種があるので、そういう影響が出ていると思う。逆に事務職に関してはまだまだ男性の方が多い。

【会長】

- ◆ 採用対応に苦勞されているような職種などはあるか。

【委員】

- ◆ 少子化の影響や民間の景気の動向等もあって、公務員の採用は全体的に厳しい状況にある。現在の採用全体からいうと、建築職、電気職、機械職とか、あと土木職など、技術系の職員の採用が厳しい。そういう中でも建築職は女性の割合が非常に増えてきている。女性が働き方を考慮し公務員を選ぶ方が多いと感じている。

9 全体のまとめ

【会長】

本日委員の皆様からいただいたご意見等を踏まえ、引き続き男女共同参画社会の実現に向けて区の事業の実施・検討をお願いしたい。

10 今後の日程について

【事務局】

- ◆ 年1回開催となっており、来年度は11～12月頃を予定している。

11 閉会