

平成28年度第3回調布市男女共同参画推進センター運営委員会議事録要旨

日時 平成29年3月6日(月) 午後6時から8時

場所 市民プラザあくろす研修室2

出席者(敬称略 50音順) 8人

市川委員, 大石委員, 金子委員, 竹内委員, 富永委員, 中野委員, 嶋原委員
仁藤委員

1 開会

資料確認

2 男女共同参画推進プラン(第4次)改訂版(素案)の報告について 事務局よりパブリック・コメントの結果について説明

3 議事

(1) センター事業の報告及び意見交換

事務局よりセンター事業について説明

委員長 相談カレンダーの配布について, 相談件数への影響はどうか。

事務局 1月から開始のため大きな影響はまだないが, 予約の際に相談カレンダーを見たという電話があった。件数については, 今後注視し分析していきたい。

委員A ナイスボス・グッドパートナー研修について研修を受けた職員からのアウトプットはどのようなものがあったか。

事務局 内容は講義形式が主だったため, 解決策等を発表する場はなかったが, アンケートからは受講者の中で得たものがあったようだった。

委員B ファザリング・ジャパンの講師をお呼びして, ワーク・ライフ・バランスやイクメンを進めるためには上司の理解が必要ということで「イクボス」をテーマに講演いただいた。昨年は係長職を対象に実施, 受講者から管理職を対象にした方が良いという声を受け今回実施した。

委員 C 受講は必須か。

委員 B 各課管理職 1 名必須とした。ほぼ参加だった。

委員 C 上の役職から受講すること、自治体が率先してやることは良いと思う。単発ではなかなか浸透しないので継続的に実施できると良い。

委員 D 女性のための起業セミナーに関わった。調布の創活塾卒業生等、広い範囲に声をかけた。もう少し来てもよかったと思う。

委員長 「わたしはマララ」上映について集客できた要因は何か。

委員 E 今回は調布 FM や毎日新聞など他の広報媒体が取りあげてくれた。

委員 B 通信しえいくはんず 4 4 号別冊で「わたしはマララ」を告知し、市内中学校ほか各公共施設に配付した。若い世代にも見ていただけるよう、昼間のほか、夕方にも実施したところ、子どもや若い世代の入場があり、実施した意味があった。

委員 F 前回紹介のあったデート DV 啓発シールについて、職場の男性が関心を持っていた。

委員長 今年度実施した事業で手ごたえのあったものは何か。

委員 E 実施したものは全て手応えがあった。パープルリボン・オレンジリボンキャンペーンは多摩信用金庫にもご協力いただき、ちらし配布などで直接呼びかけた。LGBT パネル展は中学生も参加した。今回の「わたしはマララ」上映は開場後 10 分で 100 人集まった。「とと姉ちゃん」のパネル展は来場者数 1,000 人を超えた。その時の市場のニーズや話題になっていることに絡めると参加者が増える。やらねばならないではなくて、その年によって話題になっていることにうまく合わせていけば興味を持ってもらえると思う。

(2) 女性の就労について、講演及び意見交換（講師 竹内委員）

女性活躍推進法の成り立ちや目的・構成の説明後、事例検討。

< ケース 1 >

- 6 月 10 日に出産。勤める会社が 7 月 31 日に解散し雇用契約終了。

< 前提 >

- 6 月 10 日に出産した場合、通常、出産手当金、産後休業が 8 週間（8 月 5 日）、育児休業は 8 月 6 日から翌年 6 月 9 日まで取得可能。

- 社会保険料は出産予定日の6週間前から育児休業後（6月9日）まで免除される。
- Aさんの場合、7月31日から8月5日までの出産手当金は健康保険法第104条により支給される。
- 一方、育児休業給付金は会社が倒産しているため出ない。

<検討>

転職活動をすることにしたAさん

- 選択肢A 契約社員（期間雇用）

法律で事業者は育児休業を与える必要がない（与えることは可）。また、育児給付金は出ない。

- 選択肢B 正社員

事業者は育児休業を拒否することもできる。事業者が育児休業取得に合意すれば、労働者は育児休業を取得でき、雇用保険法により育児休業給付金も支給される。

しかし、選択肢Bは実際にあり得るか。

委員E 新しい会社で最初から1年休むことはあり得ないように思う。

委員B 履歴書には結婚していることや子どもがいることは書かないし、事業者も質問しない。そのため採用してみないとその人が育児休業を取得したい状況かわからない。

講師 通常は労使協定を結んでおり、雇用期間が1年未満であれば育児休業を拒否することができる。労働者は、育児休業取得を前提として就職活動をせざるを得ないため、面接時に申し出ることになる。

ところで、事業主は能力や適性がある事例のような人材を雇うことはデメリットか。雇っても事業主は賃金を払わず社会保険料も免除になるので、契約書を結んで在籍しているのみ。一方、多摩地域では採用で良い人材の確保が厳しくなっている。

委員E 経営側としては人手不足ですぐに人がほしい。1年待って、その間アルバイトを雇うのであれば結局投資が必要になる。

講師 直近で人員確保しなければならない場合は無理だが、長期の人員計画で増やしたいと考えている場合はどうか。

委員 B 育休復帰後も子どもが熱を出した場合など仕事に専念できないことが考えられる。ほかの人に比べるとリスクが高いのではないか。

講師 今回のケースに限らず、女性を採用しその後すぐに妊娠が発覚すれば、産前産後休業を取得させることは企業の義務であるため（資料 4）産前休業を認めるしかない。女性を採用するという事について事業主側の理解がないとそのような問題が起きる。

女性が関わる法律はたくさんある。（資料 4）全ての法律を事業主が知っているわけではなく、知らないことが悪いとは言えない。

女性を多く雇っている事業主は多くいる。その中で育児休業を取りたい女性を雇うことは本当にリスクか。

労使ともに全て知っていることは難しいが、知っていれば雇うことができた、働くことができたという事例として紹介した。

<事例研究ケース 2 解説>

講師 4月から保育園入園のため育児休業を切り上げて復帰したいと申し出ても事業主側に応じる義務はない。（事業主は育児休業期間の代替要員を確保しているため前倒しは困る。）労使ともに不幸な結果になってしまう。育児休業延長の申し出に対しては事業主に応じる義務があると知っていれば、3月31日まで育児休業、後から延長することで問題を回避できたという事例。

<意見交換>

委員 A 地域で女性をどう応援するか。再就職、現在雇用されていない人たちが働こうとした時にどんなアプローチができるか。就労継続の型にはまらない働き方という切り口も必要ではないか。

委員長 フリーランスや雇用されない方の働き方から、雇用されている人たちを見る、全体としてとらえることも大事ではないか。

講師に質問したいが、女性活躍推進法は誰を対象とした法律か。

講師 事業主にアプローチして女性活躍のための土壌を整える。

さらに、301人以上の事業主を対象としているため、調布市ではそれほど対象になる企業は少ない。300人以下は努力義務であり、取り組んでよいが、どこまで取り組むかは不透明。

委員D 事例について、夫が育休をとり、妻が就職活動をするという選択肢もあるのではないかと。

講師 本当はそうすると良いが、その方法は日本でほとんどとられていない。3月で育休が終わる人は4月からの保育園をどうするか悩むが、母親の育休を延長するのではなく、父親が育休を取るという選択肢もある。国では制度は整えているが現場では活用されていない。

フリーランスでも、法人にした方が良いという場面もある。法人の代表者になると出産手当がある。個人事業だとない。

委員D 世の中の男性は1年近く職場を離れるという不安は大きいと思う。私は出向で2回外に出ているが苦労はしていない。概念が変われば変わるのではないかと。女性だけをクローズアップしてもうまくいかない。パートナーである男性側の環境が整っていない、整っていても制度を活用できていないところがあると思う。

委員G 職業生活における女性の活躍推進ということだが、活躍推進をするとは、企業は具体的に何をするか。

講師 具体的には、女性管理職の数、割合に関する取組。男女雇用機会均等法があったうえで、足りない部分を女性活躍推進法が補足。

委員F 市内の301人以上の企業が取り組まなかった場合、どうなるか。300人以下の企業の場合は。

講師 300人以下の企業は取り組まなくても何も無い。取り組む義務のある301人以上の場合は公表するとあるが罰則はない。大企業は活用し「えるぼしマーク※」取得などでもアピールしている。

※えるぼしマーク

一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業に厚生労働省が交付しているマーク。えるぼしマークを商品や広告、名刺、求人票などに使用することができる。また、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象になる。

委員F 新卒の人たちに聞くと男性も女性もえるぼしマークのような取組を重要視している。若い人たちからはそういう部分が求められてい

と思う。大企業は検索するとランキングなどで出てくるが中小企業はわからない。中小企業もわかると良いと思う。

講師 今後の議論になると思う。そうしたニーズを企業側は知っているか。

委員長 先日のニュースで、就職活動中の学生がインタビューでワーク・ライフ・バランスが実現可能な会社に就職したいと言っていた。私が就職活動していたころにはそのようなことは言えなかった。

新しい働き方をしている女性，フリーランスで働く女性から見る女性活躍推進法，男性から見る女性活躍推進法など，女性活躍推進法がカバーしきれていない部分を調布から出していくということも今後の議論で考えていけたらよいと思う。

(3) 男女共同参画推進センターの呼称について

委員F 「しえいくはんず」の他に「結（ゆい・YUI）」はどうか。

委員D 男女共同参画推進センターというと，女性のためのセンターという印象があるが，講師の話から男性がアクションを起こす必要があると思う。男性が活用できるセンターになると変わるのではないか。

委員B あくろすの貸館利用では企業の利用もあるので男性も来館する（スペースとしての利用）。そうした方たちと接点を持つ機会はあるが，現状は貸館の利用にとどまっている。

委員A 男女共同参画推進センターの名前は花の名前など女性的な名前が多いので中性的な名前が良いと思う。

若い夫婦は互いのキャリアについて考える。一緒に考える機会があると良い。

委員D 私よりも若い世代は，子育てを分担しようとなっている。男女が集まるようなワークショップがあると，面白いかもしれない。

委員C aona で実施した事業がすぐに定員に達したというのはそのような流れかもしれない。

委員B 庁内で女性の職員・臨時職員に任意でアンケートを取ったところ，パートナーが家事・育児・介護に関わっている割合は，40代以下で高く，50，60代は割合が低い。時代が変わってきたと思う。

委員長 名称の話から来年度事業の話まで出たが、名称は次回も検討事項
ということでよいか。

事務局 いくつか候補を出していただき、来場者が多い6月の男女共同参
画推進フォーラム期間中に投票で決めたいと思う。

4 事務連絡

次回の日程は

5月23日（火）午後6時から8時まで 市民プラザあくろす研修室2
に開催する。