

Ⅱ 第 8 期川崎市男女平等推進審議会 ヒアリング結果報告書

ヒアリング結果報告書

1 趣旨

「第3期川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」の目標に関連した市の取組の中で、喫緊の課題をテーマとして取り上げ、川崎市男女平等推進審議会においてヒアリング評価を行い、更なる効果的な推進を図っていく。

2 平成 29(2017)年度の対象テーマ

特定事業主行動計画に基づく市内の女性活躍に向けた取組について

～テーマに関する計画の施策事業～

目標Ⅱ基本施策1

施策2「女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進」

事業番号38：管理職（課長級）職員に占める女性比率が2018(平成30)年度までに、25%となるようめざします。

目標Ⅱ基本施策3

施策2「育児・介護休業制度などの定着と利用促進」

事業番号59：市役所における育児休業取得状況を把握し、配偶者が出産した職員に占める育児休業取得者の割合が2018(平成30)年度までに10%となるようにめざします。

3 実施概要

(1) 実施主体 第8期川崎市男女平等推進審議会

(2) 実施日及び内容

平成29(2017)年4月28日（金）

・ヒアリングスケジュールについて

平成29(2017)年5月26日（金）

・ヒアリングスケジュールの確認

・テーマとヒアリング対象事業等の選定

平成29(2017)年6月16日（金）

・ヒアリング対象事業等の確認

・ヒアリング質問項目の確認

平成 29(2017)年 7 月 31 日 (月)

- ・ヒアリング調査の実施
- ・ヒアリングを踏まえた意見交換、評価の検討

平成 29(2017)年 8 月 31 日 (木)

- ・ヒアリング結果の取りまとめ

4 結果の取扱い

行動計画の今後の取組に適切に反映し、効果的・効率的な推進を図る。市民に対する説明責任を果たすため、評価結果を公表し、評価の公正さと透明性を確保する。

5 ヒアリング結果による評価と提言

ヒアリングの調査結果を基に審議会で意見交換を行い、テーマに係る①評価と提言、並びに②ヒアリング対象事業・部署別評価を次のとおりまとめた。

(1) テーマ「特定事業主行動計画に基づく市内の女性活躍に向けた取組について」

①評価と提言

新たな視点の導入や多様な能力の活用などの観点から、女性の参画をあらゆる分野において進めるとともに、各分野で女性がリーダーシップを発揮することが求められており、川崎市において女性活躍や働き方改革を進め、男女共同参画を実現するために、まず市が率先して取り組んでいくことが必要である。また、行政分野において、これまで以上に女性が政策・方針の立案及び決定過程に参画することは、バランスの取れた行政サービスの実現にもつながると考える。

川崎市では、第3期川崎市男女平等推進行動計画において、市役所の「管理職（課長級）職員に占める女性比率が2018(平成30)年度までに、25%となるようめざす」という数値目標を掲げ、取り組んできたところである。平成26年度は17.7%であったのに対し、平成29年度は23.3%（元県費負担教職員分含む。元県費分を除くと19.1%）と比率を伸ばしており、ヒアリングを通じて、「活躍できる人材を育てていく」という考えに基づき、意欲、能力、実績を踏まえた人材登用、適材適所の配置を行っていることが分かった。また、現状把握やアンケート調査を実施した上で、特定事業主行動計画を平成28年3月に策定し、メンター制度の導入や新たな研修の実施などに取り組んでいること、平成28年度以降は、男女両方を対象としてアンケート調査を実施していることを評価する。

しかしながら、女性管理職比率向上の課題として、「職員の意欲の低下」を認識しているが、なぜ低下してしまうのかといった踏み込んだ分析は不十分である。平成28年度に人事課が実施した「働き方についてのアンケート調査」結果では、「より責任のある職につきたいと思うか」という設問に対し、男性は44.3%、女性は64.7%が「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答している。その理由について、全体では「責任のある職に魅力を感じないから」が最も高くなっている（男性39.3%、女性33.3%）が、「自分の能力に自信がないから」が男性27.8%に対し、女性は34.8%、「家事、育児、子育てとの両立が困難だから」が男性11.5%に対し女性は31.7%と、男女で回答に差がでている。

こうした結果に対し、なぜ意欲が低下してしまうのか分析をした上で、それに対する具体的な取組を計画的に実施すること、また、男性と女性で差がでている「家事、育児、子育てとの両立が困難だから」といった課題に対し、具体的にどのような取組を行っていくのか、活躍できる人材を育成するために何が必要なのか方策を立てて計画的に取り組むことが重要である。

管理職（課長級）に占める女性比率は、平成30年度までに25%とするといった目標に対し、教職員が県費から市費になったという要因はあるものの、平成29年4月現在23.3%と目標達成まであと少しという数値になっている。

また、特定事業主行動計画策定やメンター制度の試行実施など制度・仕組みの整備は進んできていることから、次期計画（第4期男女平等推進行動計画）期間においては、市役所全体において、30%という数値目標を設定し、その達成に向けて、何が課題となっているのか、より踏み込んだ分析を行い、具体的な取組を進めていくことを提言する。

女性の職業生活における活躍には、長時間労働を前提とした従来の働き方の見直しなどが不可欠で、男性が家事・育児等の家庭生活に参画できるようにしていくことも必要である。

川崎市では、第3期川崎市男女平等推進行動計画において、「市役所における配偶者が出産した職員に占める育児休業取得者の割合が2018(平成30)年度までに10%となるようめざす」という数値目標を掲げている。

これまでの取組として、制度について、まず管理職に知ってもらうためのガイドブック作成や管理職への配布、管理職からの声かけを推奨していることなどは評価する。

しかしながら、平成28年度の育児休業取得実績では、女性職員が100%であるのに対し、男性職員は3.7%（市役所全体）と、未だ男女で大きな差がある。

男性職員が育児休業を取得しないのは、「男性職員の認識」が課題であると把握していることがヒアリングで認められたが、どのような認識によって取得しないのかが不明確である。課題が明確でない限り、声かけでは育児休業取得者は増えないのではないかと考える。まず、現状把握をすることが必要であり、実際に取得しなかった理由の分析や、取りたくても取れなかったのか、またそれはなぜかということを明確にする必要がある。

また、審議会では、育児休業は、一定期間、休業することになるので、その間の職務の分担など、取得者、職場ともに準備が必要であると推察する。そのためには、早めに上司へ相談することも必要であるが、その際の管理職の対応が重要となってくると考える。管理職が、育児休業の意義などを理解し、制度の存在を周知していたとしても、休業中の職務をどう分担していくのかというマネジメントを行うことができなければ、実際の取得は難しくなってしまうのではないかと考える。

育児休業の取得割合について、現在、男女で大きな差があるため、男女共同参画の視点から、この差を是正していくことを求める。そのためには、アンケートや生の意見を聞く機会を確保し、男性職員が育児休業を取得しない理由について分析することを実施していただきたい。その上で、引き続き、男性職員の取得割合10%をめざし、計画的な取得に向けた職員、管理職を対象にした制度や意義の周知や管理職からの声かけはもちろん、取得する際の職場対応について管理職が学べる機会を積極的に設けるなど取組を進めていくよう提言する。

②ヒアリング対象事業・部署別評価

総務企画局人事部人事課

事業概要	平成 28 年 3 月に「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、「女性登用の推進」「意欲・満足感の向上」「働き方の改革」「男性職員の育児参加の推進」に取り組んでいる。 計画策定に当たっては女性職員へのアンケート、平成 28 年度からは男女を対象としたアンケートを実施し、現状把握を行っている。
事業への取組・実績	・特定事業主行動計画に基づき、メンター制度の導入や、主任への研修などを実施している。 ・課長級に占める女性比率向上については、人材を育てていくという観点から、意欲、能力、実績を踏まえた人材登用、適材適所の配置を行っている。 ・課長級に占める女性比率は、平成 26 年度 17.7%であったのに対し、平成 29 年度は 23.3%（元県費負担教職員分含む。元県費分を除くと 19.1%）と比率を伸ばしている。 ・男性職員の育児休業取得割合は平成 28 年度 3.7%。 ・男性職員の育児休業取得に向けては、制度周知のためのハンドブック作成・配布、管理職からの声かけなどを行っている。
課題	・女性職員の意欲や管理職への魅力が低下しているという現状に対する踏み込んだ検討・分析。 ・数合わせではなく、人材を育てなくてはならないというのは理にかなっているが、そのために何をしていくのか。 ・男性職員の育児休業取得割合は低く、男女で大きな差がある。 ・男性職員の育児休業取得割合が低い現状に対する分析と向上に向けた具体的な取組。
意見	・女性職員の意欲や管理職への魅力低下に対して、アンケート結果への踏み込んだ分析が必要である。その上で、意欲を阻害している状況をどう改善できるか建設的なビジョンを持って取り組んでほしい。 ・男性の育児休業取得について、実際に取得しなかった理由の分析や、取りたくても取れなかったのか、また、それはなぜかといったことを明確にする必要がある。そのためには、アンケート調査や生の意見を聞く機会の確保などに努めてほしい。 ・男性職員の育児休業取得割合向上には、計画的な取得に向けた取組が必要である。

6 ヒアリング結果概要

(1) テーマ「特定事業主行動計画に基づく市内の女性活躍に向けた取組について」

目標Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進

基本施策1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の推進

施策2 女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進

事業番号38 管理職（課長級）職員に占める女性比率が2018(平成30)年度までに、25%となるようめざします

目標Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進

基本施策3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

施策2 育児・介護休業制度などの定着と利用促進

事業番号59 市役所における育児休業取得状況を把握し、配偶者が出産した職員に占める育児休業取得者の割合が2018(平成30)年度までに10%となるようにめざします

【担当部署 総務企画局人事部人事課】

◎女性人材育成・活躍推進に向けた取組

1 各役職への昇任平均年齢と昇任人数（男女別） 平成29年4月1日現在

	男性		女性	
	昇任平均年齢	昇任人数	昇任平均年齢	昇任人数
主任	38.87	148	38.68	107
係長級	41.24	162	43.02	44
課長補佐	47.16	122	49.82	45
課長級	48.03	96	51.24	29
部長級	53.65	55	52.20	5
局長級	57.85	13	-	0

2 係長昇任試験制度の概要

答) 選考区分（対象職種）：一般事務職、社会福祉職、土木職、電気職、機械職、建築職、化学職、保育士、薬剤師、獣医師、栄養士、保健師、看護師

受験資格：昇任時 33 歳以上

試験実施年度の 4 月 1 日現在、選考区分に対応する職種の在職期間を 1 年以上有し、かつ試験実施年度の 3 月 1 日現在、5 年以上の本市在職期間を有する者

選考科目：第 1 次選考：勤務実績、教養試験

第 2 次選考：小論文、面接

受験率（括弧書きは女性の受験率）

【全体】平成 26 年度：53.8%(36.7%)、平成 27 年度：53.8%(36.7%)、

平成 28 年度：52.9%(37.6%)

【一般事務職】平成 26 年度：62.7%(45.6%)、平成 27 年度：60.9%(42.1%)、

平成 28 年度：58.7%(40.9%)

平成 28 年度係長昇任選考実施結果【一般事務職】

		対 象 者数	申 込 者数	第 1 次選考 受験者数	第 1 次選考 合格者数	第 2 次選考 受験者数	最終合格 者数	競争倍率 (倍)
一般	全体	1,740	1,175	1,021	126	125	100	10.2
事務	女性	718	369	294	17	17	14	21.0

3 平成 28 年度係長昇任選考実施結果で女性合格率の低い理由について

答）合格率は試験制度なので差はないと考えていますが、受験率は毎年少しずつ低下しており、受験率の低下の原因と合わせて合格率が低くなっています。職員の昇任意欲が家庭の事情などで下がってきているのかというイメージを持っているところです。育児や家庭の事情で勉強する時間がないのが要素の一つではと考えています。試験は、市政や事業に関するものだけではなく、法律的な内容も含まれており、地方公務員法・自治法など基本的な要素を、あらためて職位につくにあたって意識していただくために試験制度として設けています。勉強時間が少なく、成績が取れないという意味で合格率が低いのではないかと考えています。一次試験は筆記試験で、二次試験は面接試験です。面接については男女の間で差はなく、主な要素としては筆記試験で点数が取れないことだと思います。

・受験率低下の原因分析について

答）受験率の低下については、昇任の魅力がなかなか見いだされないことがあるのか、と考えています。

4 特定事業主行動計画 11 頁「能力・実績・意欲を踏まえた昇任管理と人事配置の実施」の平成 28 年度の検討内容と平成 29 年度の実施内容について

答) 平成 28 年 4 月 1 日付けの人事異動の状況については、男女別にわかるような形で資料にまとめており、庁内イントラネットで掲示し、どのような形で人事異動が行われているのか職員が見ることができるようにしています。新たに平成 28 年度から始めた取組であり、継続しつつ、周知を進めていきたいです。

5 特定事業主行動計画 11 頁「多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大」の平成 28 年度の検討内容と平成 29 年度の実施内容について

答) 課長補佐以下の職員は、在課 3 年以上になると異動希望調書とキャリアプランを書くようになっており、それらを踏まえて、異動の有無、異動先についての検討を各局としています。人事異動なので 100%希望どおりにいけるものではありませんが、希望を、より具体化するために各職員に書いてもらっています。平成 29 年度の実施については、継続してやっていくことによって職域の拡大を目指していきます。

・女性の職域拡大の現状について

答) 「多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大」とありますが、現状、女性を配置していない職場というのが何か所かあります。そういった職場をリスト化して配置が可能かどうかという議論をしながら各局と相談し配置を行っていきたいと考えています。一つの例ですが、災害対応などしている部署である総務企画局危機管理室では、28 人職員がおり、従前、係長級に女性職員がいましたが、今回異動したことによってゼロという状況になっています。特に意図があってゼロにしたわけではありませんが、入れ替わりの関係でゼロになってしまっています。災害対策について、東日本大震災も踏まえ、女性の意見を災害対応や防災に反映させていく必要がありますので、次年度に向けては意欲のある職員について配置の工夫をしていきたいと考えているところです。どの職場でもそのような考え方で、「ここは女性はだめ」という職場は基本的に考えていません。

6 メンター制度について

答) 昨年度は、平成 29 年度実施に向けて検討を行いました。平成 29 年度は試行的に 6 月にメンター、メンティの研修を行い、市長事務局、消防局も含めた全庁で 20 名ほど職域を超えて参加し、将来、管理監督者になる方の育成というよりも、やりがいをもって昇任に向けて取り組んでもらいたいということで行っています。仕事をしながら、子育てをする方も、子育てでなくても自分自身が働き方を考えていきたいという方もいるかと思いますが、そういう方へもアドバイスできるように、まず、取組を始めたという状況です。現在、3 回ほど職務時間中に面談を行う形で実施しています。はじめての試みなのでトラブルもあるかもしれませんが、調整しながら、平成 29 年度の取組実績を踏まえて次年度どのような形がいいのか、実施方法を決めていきたいと考えています。まずは、今年度の取組状況により、効果を検証していきたいと思っています。

・メンター制度試行での参加者について

答) 役所に入っすぐという方より、これから勉強して係長試験を受ける方、結婚を控えていて子育てもしていきたいので仕事と家庭をどうやって両立していけばよいか先輩職員の話を知りたいという方が割合としては高くなっています。係長試験を受ける年代の参加者で、仕事と家庭の両立の方法や体験談を知りたいという方、また、能力に自信がなく、今後どうしていけばいいだろうという悩みを持つ職員も参加している状況です。

7 特定事業主行動計画 11 頁「職員の意欲向上に関する取組」にある「女性活躍推進に関する研修」の内容について

答) 平成 28 年度のアンケート結果では、主任以下の職員に係長になりたくない、魅力がないと感じている人が多くいたので、そういう人たちが参加し、まず、係長級の仕事の仕方や考えを知ってもらおうということで実施しました。昨年度の研修では、副市長が、自分の体験談を交えてお話をしました。副市長の話はありませんが、管理職へも同じような形で研修を始めています。平成 29 年度についても、昨年度の実施状況を踏まえて、取組内容についてどうすればいいのか、検討していきたいと考えています。まだ昨年度の実施だけでは、アンケートを取っても「こういう機会を初めて経験することができて良かった」というレベルですが、取組

を続けながら、どう影響、効果が出るのか見ていきたいと考えています。

・ **研修参加人数について**

答) 参加者は 2、30 名です。

・ **研修の講師について**

答) 1 回目はキャビンアテンダントだった方で、男社会の中で仕事をし、いろいろ苦労をされてきたようです。ただそういう中でも自分のキャリアアップを図りながら頑張ってきた体験談を聴かせていただきました。2 回目は、金融系の方でした。同じ公務員だと、参考になることは多いとは思いますが、民間の方のお話を聴くことによって違う視点も見えてくるのではないかと考え、民間会社を経験した方を選びました。

・ **次年度に向けた課題について**

答) 1 回目の研修は女性職員が対象でしたが、2 回目は男性職員もメンバーに加えて、実際、子育て経験のある男性に体験談を話してもらい、他の男性職員の感じたことを話したり、意見を出し合ったりという研修になりました。今後については、女性活躍推進には、男性の家庭での介護や育児への参加が重要視されてくるころでもあると思いますので、女性活躍推進研修といいながら、男性職員にも参加してもらえるような研修メニューにしていくことが課題だと感じています。

8 主任の階層に向けたキャリアアップ支援について

答) 平成 28 年に、全職員、非常勤職員、再任用職員なども含めた 3,000 人の職員アンケートを実施しました。その中で、主任が、責任のある職に魅力を感じないという割合がもっとも多くなっていました。そうしたことから、係長以上の先輩から責任ある仕事、やりがいや魅力についてきく機会を設けるということで、平成 28 年度に、新任主任を対象とした次の職位である係長を見据えた研修を、さらに主任 5 年目の主任を対象としてモチベーション向上のための研修を実施しました。

・ **責任ある職に魅力を感じない理由について**

答) 昇任したくない理由ですが、アンケート結果では、「責任のある職に魅力を感じない」というのが 36%で一番多く、2 番目の 32%が「自分の能力に自信がないから」となっています。魅力がないについては何とも言えませんが、自信がないというのは、実際に管理職として働いている人の大変さや、それに自分が追いつい

ていけるのかということ、現場で感じているのではないかと考えています。また、「現状に満足している」という割合が約 26%あります。昇任することによって、権限が与えられて、いろいろな仕事ができるというのが、行政機関としては魅力があるとイメージをもつ者が多かったと思いますが、今は、「自分の能力に自信がない」や「魅力を感じない」が多くなっています。そのほか、「育児、家事、子育てとの両立が困難だから」、「管理業務を行いたくない」がそれぞれ 20%位です。

・昇任したくない理由での男女差について

答) 男女別では、「責任ある職に魅力を感じない」というのが男性 39%、女性 33%と同じくらいです。「自分の能力に自信がない」というところに差が少しあり、男性 27.8%、女性 34.8%です。「家事、育児等との両立の困難」に関しては非常に大きく差が出ており、男性 11.5%、女性 31.7 %です。「魅力を感じない」は男女とも差がありません。先輩の職務にもっと魅力を感じてもらうようにしていく必要があるかもしれません。

9 女性の活躍推進に向けたアンケート調査結果で男女差のある項目について

答) このアンケートは、一昨年は女性職員だけを対象としていましたが、平成 28 年は男女とも対象としています。仕事に対する意欲の項目で性別ごとのデータがあり、昇任したい方で「自分の能力を高めたいから」は男性 55.9%、女性 64.6%です。能力を高めたいという方は女性も多くなっています。大きな差があったものは「自分の意見を仕事に反映させたい」で男性 40%、女性 27%と、女性は低めになっています。「働くからには上位の職を目指したい」は、男性が 30%、女性が 16%位、「より多くの収入を得たい」は男性が 32.1%、女性が 21.8%でした。複数回答なので単純には言い切れないかもしれませんが、収入についてはその中で高い割合にあるといえます。

10 長時間勤務状況の偏りについての各職場等の状況に応じた課題分析について

答) 昨年、川崎市役所働き方改革として、長時間労働が問題になっており、年間 1000 時間を超える職場や 600 時間を超える職場があるといった現状があります。昨年 11 月には市長がイクボス宣言をするとともに、働き方改革・仕事の進め方改革として、働きやすい環境を作るためには業務の見直しなどの意識改革と制度・環境

の整備の両輪でやっていかなければいけないとして取り組んでいます。長時間労働の原因は、仕事の進め方という部分と、業務量が多いのではないかという部分があります。その中で、時間外が多い部署については、業務内容を精査して、平成 29 年 4 月の段階で、何職場か、急遽、職員の増員を行なったりして対応しています。また、一時的に業務量が増えるという職場につきましては、臨時的任用職員や非常勤職員など短期間職員を雇用して対応できるように、病気休職や病気でお休みになられる方がいる部署についても、非常勤職員など様々な形で対応しているところです。実際に、効果というのは、始めたばかりでまだ数字的には出てきておりません。全庁的に、仕事の取り組み方、効率化、業務分担の見直し、マネジメントなどを中心に取り組んでいる状況です。ただ、それだけでは業務全体が減るわけではないので、情報通信技術や I C T の活用を図り、様々な工夫をしながら取り組んでいるところです。各職場等の状況に応じた課題分析結果は、まだ発表できる段階にはなっていません。

11 平成 27・28 年度で課長級に占める女性職員割合が上昇している要因について

答) 意欲、能力、実績を踏まえた人材登用という、適材適所の配置を行っているためだと考えています。特に意図的に女性を、ということではありませんが、増やすことが目的ではなくて、どうやって活躍できるか考えながら、人材を育てていかなければいけない、という考えに基づいています。局長級は減ってしまいましたが、課長級の割合が上がっているというのは、適材適所の人材配置、次につながるような人事配置をしてきたということが、要因となっていると考えています。

・以前より伸び率が向上している要因について

答) 課長職の管理職について、少しずつ伸びているという実情があります。10 年前の平成 19 年では課長級が 9.9%でした。平成 20 年が 11.3%で、平成 29 年に 19.1%と伸びています。10 年前も、女性活躍という言葉ではありませんが、女性の管理職は少ない、という議論はあったと記憶しています。10 年後の現在、成り手の職員の層がそのような社会的雰囲気を理解してきているのではないのでしょうか。係長級で言えば 10 年前に 22、23 歳で採用され 10 年経つと 33 歳、そういう世代が現在係長になってきているというのもあります。また、管理職の女性比率をあげようという動きがあったことも事実なので、全体とすると、社会の認識というの

もありながら、比率があがってきているのではないのでしょうか。このような状況なので、次第にあがってくるだろうと思っています。ただ、育児等での阻害要因があるところについては解消していく必要があるとも考えています。比率 25%という目標数字は掲げていますが、当然、10 年、20 年経っていくと、6 対 4 という職員数の比率と同率になってきてもおかしくないと思います。ただ、職員数の比率と同率になるのが当たり前の社会になってくるのには時間がかかると思います。10 年前は一ケタだったのが、確実に伸びてきているのは、そのような社会的要因や、10 年経ち、社会的雰囲気を理解した職員が係長試験を受ける世代になってきていることなどからではないかと認識しています。

12 第 3 期男女平等推進行動計画の目標値「平成 30（2018）年度までに課長級に占める女性職員割合 25%をめざす」の達成について

答）平成 29 年 4 月で 19.1%（元県費負担教職員分除く）になっています。目標値は 25%で厳しい状況です。目標の数字はあくまで目指すべき目標であって、着実に進んでいくことが必要ですので、非常に厳しい状況ですが、目標数値を目指して取り組んでいきます。急に上がるものではなく、順々に積み上げていくという状況です。急に例えば 25%にするのであれば、何十人というのを上げなければならず、それは、本末転倒で行政自体が止まってしまったりすることにもなりますので、各人がどういう能力を発揮してどこで活躍できるのか、本人の意向も踏まえながら配置等を行うことによって、課長から部長、局長とあがっていける、と思っています。したがって、適材適所の人事配置に努めていくということと、意欲・能力のある、職員を配置する努力をしていくことが、大きな課題だと考えています。

13 次期男女平等推進行動計画での目標値設定について

答）平成 33 年度までの目標をどうするのかということですが、現段階では、こうした状況を踏まえて、検討したいと考えています。

・課長補佐に占める女性職員割合の目標設定について

答）川崎市の場合、課長補佐が係長より少ない状況になっているのは、係長は選考試験があって合格した人で、課長補佐は課長になる人を課長補佐にするような人

事のシステムがあるためです。中には最後は係長で退職される方もいますが、課長補佐で終わる方はほとんどいません。これは課長補佐になると2、3年で基本的には課長にあがるためです。したがって、課長補佐は、単なる通過点であり、目標値設定は難しいと考えています。課長補佐にあがらなければ課長級に占める女性職員比率もあがりませんし、そもそも、係長にあがらなければ課長になる人もいないので、数字的には注視しなければいけないと思います。基本的には係長級の職員、女性職員が少なくなっていることや、主任や、職員の昇任意欲が低下しているということが課題であるという意識をもって取り組んでいくことが必要だと思います。したがって、「課長補佐について、目標設定した場合」と書いてありますが、注視する数字ではありますが、目標値にはなりえないと考えています。

◎男性職員の育児休業取得促進に向けた取組

14 特定事業主行動計画の目標値「男性職員の育児休業等の取得率 10%」の「等」は何が含まれていますか

答) 育児休業と部分休業です。

・目標値に対する実績について

答) 平成27年度：10%、平成28年度：12.5%

(参考：平成26年度(計画年度外) 4.6%)

平成28年度内訳

	市長事務局	上下水道	交通	病院	消防	教育委員会	その他
育児休業	11 (148)	0 (23)	0 (5)	0 (18)	1 (137)	1 (15)	0 (5)
部分休業	31 (148)	0 (23)	0 (5)	0 (18)	0 (137)	0 (15)	0 (5)

15 現在の男性職員の育児休業取得割合の数値についてどのように考えていますか

答) 制度があること自体を管理職の世代が知らないというのがありますので、今の状況をしっかり勉強してもらいたいということでハンドブックを配り、業務管理者としてのアドバイスをしていただくことを進めています。これらにより、少しずつ伸びてきていると思っています。また、男性職員で「自分が取る」という方も増えているのではないかと思います。以前から、忙しいから、休みづらいから取れない、という方が多く、現在もそういう気持ちの方は多いようです。

しかしながら、管理職の方が「取ったらどうですか」、「子育ては大変で、それをすることによって自分の仕事の仕方とか働き方を見直すきっかけにもなる」と言ったり、夫婦の一方がではなく、自分の子どもに接することは市民に対する対応や現在の子育て問題、少子化問題等といったものに直面する良い機会だということを、職員と管理職に理解してもらうような取組により、少しずつ伸びてきたのではないかと考えています。

・ **多くの男性職員が取得しない理由について**

答) 出産の過程において、母親が産前産後の休暇をとってそのまま育てることが非常に多く、産前産後休暇を取った女性職員の 100%が育休を取っています。男性は、部分的に 1 週間取るか、取っても一か月とるかどうかという状況です。その要因はやはり、男性職員の認識の問題につきると考えております。

・ **男性職員の認識とはどのような認識ですか**

答) 「職場に迷惑をかける」と言われる方もいます。実際、短期間取る方についてはこの期間だったら休めるが、その短期間であっても職場に迷惑がかかるということと言われます。育休職員の代替手段としては、任期付きの職員や代替職員を入れますが、短期間取得の場合は代替職員を入れることはできませんので、職場を離れる不安があるのではないかという気がします。

16 男性職員の休業取得時の育児休業代替任期付職員制度の運用実績について

答) 平成 27 年度に 1 名福祉系の職場で運用された実績があります。

・ **育児休業代替任期付職員制度は職員に広く認知されていますか**

答) 認知されていると思っています。

17 特定事業主行動計画における目標設定において、育児休業だけでなく部分休業も含めた数値となっていることについて

答) 育児休業は 3 歳まで、部分休業は小学生になるまで取れる制度なので小学校入学までサポートできるという意味で育児休業・部分休業を目標設定しています。

18 特定事業主行動計画における男性の育児休業取得に関する目標数値について

答) 育児休業等については目標値の 10%、平成 28 年度が 12.5%で超えています。

この目標値がいいのかという話もありますが、引き続き取得できるようにしていかなければと考えています。特定事業主行動計画の目標達成は可能かということについては、達成できています。次世代育成法に基づく計画の中では目標値 12%となっており、これも達成しています。

19 次期男女平等推進行動計画において、男性職員の育児休業取得割合を 10%と設定することについて

答) 今年度の結果が出た段階なので検討している最中です。

・今後、数値は伸びていくと考えますか

答) 伸びていく方向でいくのではと考えています。

○ 委員意見

- ・女性職員の意欲や管理職への魅力が低下しているという状況に対する検討度合いが十分でなく、より具体的な施策を考えることが必要。今後は、アンケート結果に対する踏み込んだ分析を行い、その上で、意欲を阻害している状況をどう改善できるか建設的なビジョンを持って取り組んでほしい。
- ・女性管理職割合について、向上させる意図はあるが、少しスピード感が乏しい印象を受けた。確かに、数合わせでなく、人材を育てなくてはいけないというのは理にかなっているが、そのために何をしているのか、していくのが重要である。
- ・アンケートを毎年実施し、さらなる分析と取組を進めてほしい。

- ・男性の育児休業取得について、管理職の意識的な声かけで働きかけをしていることが分かったが、職場の雰囲気により取得できないなど、声かけでは解消できない問題も考えられるのではないか。
- ・実際に取得しなかった理由の分析や、取りたくても取れなかったのか、それはなぜかといったところを明確にする必要がある。そのためのアンケートや生の意見を聞く機会が必要。
- ・男性の育児休業取得については、まず、現状認識のための第一歩としての現状把握・分析を行ってほしい。
- ・男性職員の育児休業取得割合は未だ低く、それに対し、取得に向けた声かけ以外

の具体策が見えてこないのが問題である。

- 子どもが生まれてからでは取得が難しいのではないかと。計画的な取得に向けた取組が必要である。
- 管理職への早めの相談などを促すためにも、管理職による定期的な情報提供や声かけは必要。
- 次期計画の女性管理職割合に関する数値目標については、23.3%といった現状値を踏まえ、また、「2020年までに、指導的地位に占める女性割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」という目標に対し、引き続き更なる努力を行うことが求められていることから、「課長級に占める女性職員割合が30%となるようめざす」ことを提言する。
- 次期計画の男性職員の育児休業取得割合に関する数値目標は、女性が100%であるのに対し、男性は全庁で3.7%と非常に低い状態である。したがって、男女共同参画の視点から、引き続き「男性職員の育児休業取得割合が10%となるようめざす」ことを提言する。さらに、数値目標に設定はしないものの、男性の育児に関する部分休業取得割合などを毎年度把握し、公表していくことを求める。

7 川崎市男女平等推進審議会について

(1) 権 限

ア 男女平等推進行動計画の策定・変更に際し、意見を述べる。(条例第8条)

イ 男女平等の推進に関する重要事項の調査審議(条例第17条)

(2) 組 織

第8期川崎市男女平等推進審議会

任 期：平成29(2017)年4月1日～平成31(2019)年3月31日

委員数：13人(女性7人、男性6人)

- ・男女いずれか一方の委員数が委員総数の4割未満とならないようにする。
- ・市民のうちから委嘱される委員は、公募によるものとする。

(3) これまで実施したヒアリング

実施日時	対象等
平成22(2010)年 7月1日(木)	第2期行動計画 柱Ⅳ－基本施策14 男女共同参画推進員の活動の充実 【局・区の男女共同参画推進員】
平成23(2011)年 8月26日(金)	第2期行動計画 ① 柱Ⅰ－基本施策1 性に基づく人権侵害の根絶に向けた取組の充実【男女共同参画センター、川崎区役所保健福祉サービス課】 ② 柱Ⅱ－基本施策5 豊かな生活のための時間と空間の確保への支援及び基本施策6 子育てを支える環境の充実 【上下水道局庶務課及び育児休業を取得した男性職員】
平成24(2012)年 9月19日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅳ－基本施策12 政策・方針決定過程への女性の参画促進【総務局人事課、課長職の女性職員】 ② ひとり親世帯への施策【市民・子ども局子ども本部子ども福祉課、健康福祉局生活保護・自立支援室】
平成25(2013)年 10月2日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅰ－基本施策2 DV被害者支援対策について【市民・子ども局子ども本部、区役所所管課】 ② 柱Ⅲ－基本施策8 子どもからおとなまで、生涯を通じた教育や学習・研修のための環境の整備【教育委員会人権・共生教育担当、生涯学習推進課】
平成26(2014)年 8月22日(金) 9月24日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅱ－基本施策4 事業者による男女共同参画の取組と、男女共同参画の視点における市内企業・事業所の現状と課題及びそれらを踏まえた市の取組について【一般社団法人 中原工場協会、経済労働局労働雇用部】 ② 柱Ⅳ－基本施策11 かわさき男女共同参画ネットワークの検証と活用について【市民・子ども局人権・男女共同参画室】

平成 27(2015)年 9 月 2 日 (水)	第3期行動計画 (1)男性の子育て・地域活動への参加促進について ① 目標Ⅰ基本施策3 施策3 男性が地域活動に参画できる環境づくり 【教育委員会生涯学習推進課】 ② 目標Ⅲ基本施策1 施策1 地域活動における男女共同参画の促進 【高津区役所生涯学習支援課】 (2)男女共同参画の視点を取り入れた防災対策について 目標Ⅲ基本施策1 施策3 防災・まちづくり分野における男女共同参画の推進と女性の参画の拡大 【総務局危機管理室、中原区役所危機管理担当】
平成 28(2016)年 9 月 1 日 (木)	第3期行動計画 ① 目標Ⅰ基本施策3 キャリア在り方生き方教育における男女共同参画の視点について 【教育委員会教育改革推進担当】 ②目標Ⅱ基本施策2 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進と女性の参画の拡大 【経済労働局企画課、労働雇用部】 【教育委員会総合教育センターカリキュラムセンター】
平成 29(2017)年 7 月 31 日 (月)	第3期行動計画 特定事業主行動計画に基づく市内の女性活躍に向けた取組について 目標Ⅱ基本施策1 施策2 女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進 目標Ⅱ基本施策3施策2 育児・介護休業制度などの定着と利用促進 【総務企画局人事部人事課】

第8期川崎市男女平等推進審議会委員名簿

(50音順、敬称略)

	氏 名	所 属
1	あべ ひろこ 阿部 裕子	NPO法人かながわ女のスペースみずら
2	おがた やすのぶ 尾形 泰伸 ○	武蔵大学
3	おくだ けんじ 奥田 憲司 (H29.4.1～H29.5.25) きすの ちえこ 来住野 千恵子 (H29.7.1～)	市民（公募）
4	かとう しゅういち 加藤 秀一	明治学院大学
5	かとう ちえ 加藤 千恵 ◎	京都光華女子大学 同大学女性キャリア開発研究センター
6	かなどう せいこ 金堂 聖子	市民（公募）
7	ながお ひろみ 長尾 ヒロミ	川崎市PTA連絡協議会
8	なかはら ひでき 中原 秀樹	市民（公募）
9	のせ たけし 埜瀬 武 (H29.4.1～H29.7.31) こいずみ ゆきひろ 小泉 幸洋 (H29.8.1～)	川崎商工会議所
10	みやざわ たかし 宮澤 孝	川崎地域連合
11	むらやま ひとし 村山 均 (H29.4.1～H29.7.14) おか の としあき 岡野 敏明 (H29.7.15～)	川崎市医師会
12	やばた まさこ 矢端 雅子	川崎市ケーブルテレビ協議会
13	ゆやま かおる 湯山 薫	神奈川県弁護士会

◎会長 ○副会長