

令和元年度第1回岡崎市男女共同参画推進審議会会議録

日 時 令和元年7月30日(火) 午後1時30分
場 所 岡崎市役所 福祉会館3階 301会議室
出席委員 水落正明会長・重原惇子副会長・権法珠委員・近藤勝男委員・佐野章子委員・
伊藤智代委員・山本京子委員・鈴木純子委員・田部優加子委員・高須亮平委員・
古澤亜希子委員・飛鷹正範委員・稲熊茂男委員
欠席委員 鬼武孝江委員・杉浦博志委員
事務局 河内部長・近藤課長・石川係長・谷川主査・寄田主事
傍聴者 なし

次 第

- 1 開会のことば
- 2 新委員紹介
- 3 部長あいさつ
- 4 会長あいさつ
- 5 議題
 - (1) 平成30年度男女共同参画実績報告書(案)について
 - (2) 事業所意識調査(案)について
- 6 閉会のことば

午後1時30分

議 事

- 議題(1) 平成30年度男女共同参画実績報告書(案)について
事務局 資料1-1により説明

午後1時47分

(質疑応答)

委 員 1ページの施策の方向(2)について、「市男性職員の育児参加休暇等の取得人数」は、平成30年度の実績値が76人なのに対して、平成32年度の目標値が15人となっていますが、なぜこんなに低いのでしょうか。

事務局 計画を策定した当時は、15人程度なら達成できるのではないかと担当課が判断しての目標値でした。岡崎市では、お子さんが生まれて育児休業等の休暇を取れるようになった職員に対して、上司と面接やヒアリング等で直接話し合う機会をつくっています。また、人事課では育児参加休暇の説明や1年、3年という長い休暇だけでなく、自分の生活に合わせて短い期間の休暇も取れるように推進しています。その結果、女性が取れるほどの長い期間ではないにしても、男性職員の育児参加休暇の取得人数が急激に伸びたのではないかと思います。

- 会 長 目標値は、随分前に決めていたそうです。5か年の計画のため、毎年、目標値を更新するわけではなく15人のままになっていますが、実績がどんどん上回っていったということですか。
- 事務局 計画を策定した初めの段階で、平成32年度という未来に向かって定めた数値ですが、この項目の場合は、現状が変わるたびに予定以上に急激に伸びることができたという結果になっております。
- 委 員 今の件ですが、育児参加休暇というのがよく分かりませんでした。有給休暇とは別の仕組みで取得できるのですか。
- 事務局 育児参加休暇というのは、特別休暇として、男性職員が妻の出産に際し、妻の産後の体調をケアする目的で取得できる休暇です。ただし、妻の産前産後の期間中に、就学前の子どもを養育するため5日間以内という条件があります。就学前の子どもというのは、生まれた子供に対してでもいいですし、他に小さい子どもがいた場合には、その子どもの養育のためでも構いません。
- 委 員 育児休業を取得された17名の方は、平均何日くらい取得されているのですか。
- 事務局 事務職員で43日、技術職員17日、医療職員12日、消防職員62日です。育児休業はトータルで17名取得され、この中で最大の方が事務職員の方で243日です。
- 委 員 部分休暇というのは、1日のうち半日休むということですか。
- 事務局 多くの女性は保育園への送迎のため、部分休暇を始業時と終業時に取っています。もちろん、両方のかためて取ることもできます。1日2時間を超えない範囲という条件で、小学校入学前まで取得できます。
- 委 員 部分休暇は、男性職員も取得できるのですか。
- 事務局 男性職員も取得できます。
- 委 員 先ほどの育児参加休暇についてですが、15名という目標設定について当初の目標であったということは説明を受ければ分かるのですが、目標値を人数にするのはどうかと思いました。職員の人数は固定的なものではなく、変動します。極端に言うと、男性の退職者が増えて男性職員の数が減ると絶対数が変わってしまいます。そのため、人数を目標値にするよりも、むしろ男性職員における取得率が何%かを目標値にする方が分かりやすいのではないのでしょうか。
- 事務局 この計画は令和2年度までの計画であり、来年度には令和3年度からの計画を策定するため、その際に今のご意見を参考にさせていただきたいと思っております。
- 委 員 2ページの施策の方向(1)の「男女共同参画についての情報の収集等及び啓発の推進」について、平成30年度の実績値が46.3%なのは分かるのですが、個人的にはアンケートの対象になる層によって、だいぶ変わってくるのではないかと思います。丁寧な表示をしようと思うと、どのような層を対象としたアンケートを行い、その結果、どうなったのかという説明があると、初めてこれを見たとしても非常に分かりやすいのではないのでしょうか。今の若い世代は役割を分担しながら、割と上手にやっているのではないのでしょうか。「男は仕事、女は家庭」と書いてありますが、これはまさに私達の世代の言葉です。実績値の46.3%に、どのような層が多いのかが分かると分析しやすいと思

ます。

事務局 アンケートは男女共同参画課が行ったのですが、男女共同参画に関する講座を受講後にアンケートを取らせていただきました。今回の説明の中で、その部分についての説明が欠けていたことはおっしゃるとおりです。今後の参考にさせていただきます。また、講座に出られている方は、意識が高い方が多いことが考えられ、アンケート結果にもその影響があると思われまます。その辺りも、いただいたご意見を今後の参考にしていきたいと思ひます。

委員 資料は事前にいただいたので、一通り目を通させていただきました。端的に思っただのは、何となく男女共同参画という言葉だけが走っているのではないかということです。男女共同参画をもう少し一般の方に分かりやすく、共同参画の意図やねらいを説明しようとしたときに、どうすればいいのかを悩ましました。一つ間違ふと、地域におけるコミュニティが変わってくる危険性もはらんでいます。色々な地域に「女性部」という支援組織がありますが、男女共同参画の時代の中で、「女性部」はおかしいのではないかと聞かれます。共同参画という意味合いを間違ふて取っているのではないかとよく言うのですが、言葉が非常に難しいです。果たして共同参画の意図を、皆さま方がどこまで理解しているのだろうかと思ひました。政治分野では、共同参画と言ひながら、何となく数合わせに走りがちになっている社会的な気風があります。「イコール」は「共同参画」というイメージになっています。これは本来の男女共同参画とは違ひます。間違ふた形で社会の中に浸透されていくことは、大変な間違ひを起こす元になると思ひます。皆さんで相談して決めることだと思ひますが、共同参画という言葉をもっと誰にでも分かりやすくできないでしょうか。

事務局 後ほど説明がありますが、計画の見直しに合わせて、市民の皆さんに対する意識調査をさせていただきます。その結果や、今いただいたご意見を参考にさせていただきます、表記の工夫等、次回の計画策定に反映させていきたいと思ひます。貴重なご意見をありがとうございます。

委員 3ページの基本目標Ⅲ、基本的課題2、施策の方向(1)の「③ファミリー・フレンドリー企業の啓発」は、何となく形骸化しているような気がしますが、何かされているのでしょうか。制度ができた当初は力を入れていたようですが、それから随分経ちました。熱心に何かされていてもこの程度なのですか。市が、登録数を増やすために、どのようなことをされているのかが分かりません。例えば、今の子達は採用試験の際にそのようなところも見ると思ひるので、登録数も増えていくのではないかと思ひますが、市ではどのように考えてこの程度なののでしょうか。企業数で言えば、市内に10,000以上あると思ひます。そのなかで、ほとんど対象にならない小規模な企業もあると思ひますが、どうでしょうか。

事務局 ファミリー・フレンドリー企業のメリットは、市と県の総合入札でインセンティブが得られることです。総合入札は、どうしても建設業が中心のため、実際に登録していただいている企業リストを見ると、大半は建設業ではないかと見受けられます。合わせて、登録されるとファミリー・フレンドリー・マークというロゴマークを使用できるため、

名刺にそのロゴを入れ、事業展開する際にPRされる企業もあります。ただ、全ての企業がそうかという、取得しておしまいになってしまっているところも、実際あるのではないかと思います。登録するにあたり、現行の法案に基づいた就業規則でないで登録ができません。そのため、小さな事業所では就業規則が現行の法に追いついていないが、実際の運用ではうまくやっているというところが多いため、そのあたりがハードルになっているのではないかと考えております。

委員 ここには「ファミリー・フレンドリー企業の啓発」と書いてありますが、市では、特に登録企業数を増やす方向で動いているわけではないということですか。それとも、取得された企業を啓発されているということですか。

事務局 登録企業を増やすということです。男女共同参画課の事業としては、アドバイザーを派遣して、ファミリー・フレンドリー企業に登録する際の助言等をしています。毎年1、2社はアドバイザー派遣事業を利用して登録されています。

委員 2ページの基本目標Ⅲ、基本課題1、施策の方向(1)の「③企業経営者を対象とした意識啓発講座等の開催」では、平成30年の「岡崎市アドバイザー派遣事業」の実績値が、派遣回数延べ12回とあります。企業の名前が4社ありますが、だいたい3回ずつ行かれたということでしょうか。それぞれの企業に行かれて研修を行ったのですか。

事務局 企業が望む内容によって、2回で済む場合もあり、再度助言がほしいと言われて計5回になった場合もあります。

委員 企業が、このようなアドバイスが欲しいということがあればということですね。ワーク・ライフ・バランスの推進のための研修は、とても難しいと思います。どのようにされているのか、とても興味があります。

事務局 アドバイザー派遣事業については、社会保険労務士さんにアドバイザーをお願いしております。社会保険労務士さんから企業に対して、働き方改革や、女性活躍についての研修や助言等をさせていただいています。

委員 会社のトップの人に言わないと、なかなか変わっていかないことだと感じるの、いい試みだと思います。

委員 先ほどもご質問があった3ページの「ファミリー・フレンドリー企業の啓発」の数字の表記の仕方について、岡崎市内の登録数は89社ですが、県内全体での登録数も書いてあると、岡崎市は頑張っている企業が多いということが浮き彫りになるのではないかと思います。

また、男女共同参画に関する指標では、愛知県で「えるぼし」認定があると思います。

事務局 「えるぼし」は厚生労働省が行っている事業で、女性の活躍を推進している事業主を認定しています。ただ、取得するにはとてもハードルが高く、一般的な企業では、「えるぼし」を取得するための専用の取り組みを行わなければ、取得は極めて難しいです。そのため、その一歩前段階として、県では「愛知女性輝きカンパニー」という認定をしています。また、厚生労働省が子育てサポート企業を認定しているのが「くるみん」で、同じように県では「ファミリー・フレンドリー企業」の認定をしています。

委員 ハードルは高いようですが、県内で認定された企業数は2桁になったくらいでしょうか。

- 事務局 取得数は、100社程度となります。
- 委員 もし、岡崎市であれば、いずれそのようなものを目指すこともできるのではないかと思います。
- 事務局 岡崎市内では3社が取得しているはずですが、「ファミリー・フレンドリー企業」の認定を目指して、その後「くるみん」を取得されたというより、元々「くるみん」の取得に向け、会社のプロジェクトとして動いている中で「ファミリー・フレンドリー企業」も取得されたという企業が多いと思います。
- 委員 取得を目指すことで、女性の働きやすさなどにつながっていくのであれば、一つ目標が達成されているということですね。「くるみん」は、皆さんあまりご存知ないのではないかと思います。いい機会なので、少しご説明いただけないでしょうか。
- 事務局 「くるみん」について説明いたします。労働者が101人以上の企業は一般事業主行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知が義務付けられています。計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことで、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定（くるみん）を受けることができます。さらに、くるみんよりもより高い水準の取り組みを行った企業が、基準を満たして申請を行うことで「プラチナくるみん」の認定が行われることになりました。
- 事務局 「プラチナくるみん」の認定は、県内でもほとんどありません。
- 委員 今の件と関連するのですが、県の「ファミリー・フレンドリー企業」の登録数を指標として使っていると思うのですが、市町村として同じような制度で認定しているところもあるのでしょうか。3ページの基本目標Ⅲ、基本的課題1、施策の方向（1）の「③企業経営者を対象とした意識啓発講座等の開催」の中にある「男女共同参画推進事業所表彰」の制度もそうだと思うのですが、この表彰の対象となる企業はどのように選ぶのですか。
- 事務局 表彰の対象となる企業は、企業側から自薦として申請していただいたところです。こちらである一定の基準を設け、申請していただいた内容が条件をクリアしているかどうかを検証し、表彰するに至ります。今年度については予算との関係もあるため明言はできませんが、新たな表彰対象の企業を募っていこうと思っています。結果については、来年度にご報告できるかと思います。
- 委員 表彰を受けることでのメリットはありますか。
- 事務局 表彰された企業は、冊子に掲載をしたり、ホームページで紹介するなど、課でできる限りのPRをしたいと思っています。他の企業の方が、それを見て目指していただけないかなと思います。
- 委員 表彰を目指したいという企業にとって、モデルケースがあれば分かりやすいと思うので、色々なところでPRしていただければと思います。
- 会長 2ページの基本目標Ⅱ、基本的課題1、施策の方向（1）「①審議会等への女性委員登用の推進」について、先ほども、目標を人数や率という数値だけで決めるのはどうかというご意見がありましたが、数値だけでなく、その裏側で女性が審議会に行きやすいような取り組みをしているのでしょうか。例えばですが、審議会の曜日や時間帯を変えると

というような取り組みはされていますか。

事務局 男女共同参画課として、市役所の各課で所管している会議や機関等に情報収集をした結果、このような目標値になりました。その前段階として、先ほどの説明にもありましたように、単に充て職にするのではなく、組織全体から女性を委員に選出してもらえようように依頼をかける中で意向を伝えたりはしています。ただ、今おっしゃられたように、例えば、この会議や他の会議においても、委員の方が出席しやすい曜日はいつか、何時がいいかなど、細かく具体的な指示を出したり、工夫をしていくということまでは、情報収集ができていないのが現状です。今後、考えていく余地はあると思います。

会 長 とりあえずの人数合わせでは、嫌々委員になれる方もいるかもしれません。比率を維持することは難しいと思いますが、最終的な男女比が半々になるといいのではないでしょうか。女性も参加したくなるような審議会であることが大事だと思います。審議会の委員を断られた方に理由を聞いてみてもいいかもしれません。目標を決めると達成に向けて頑張ると思いますが、上手くいかないときもあると思います。なぜ上手くいっていないのかを各課にヒアリングしているのでしょうか。ヒアリングをすれば、目標値を決められても困る、この目標値は辞めた方がいいのではないかなど意見も出てくると思います。次の計画を策定する際には、事前に十分ヒアリングをしたいと思います。そのようなことをやっていただけるといいかと思いました。

委 員 今のご意見に関連した内容ですが、女性人材リストを作っていたらとお伺いしましたが、実際に利用されているのでしょうか。

事務局 ご自身からの申し出があれば、リストに掲載させてもらっています。

委 員 自発的な申し出があればということですね。ぜひ、続けていただければと思います。

委 員 人数や比率の件ですが、資料 1-1 の 2 ページの基本目標Ⅱ、基本的課題 1、施策の方向 (1) にある目標指標の「市職員の課長・担当課長級に占める女性の割合」において、平成 30 年度の実績値 23.2%、平成 32 年度の目標値 20.0%以上となっています。資料 1 の 4 ページの「教育現場における役職者（校長・教頭）のうち女性役職者の占める割合」の平成 30 年度の実績値 17.0%、令和 2 年度の目標値は維持（14.0%）となっています。それぞれの組織の文化があると思いますが、この数字を男女共同参画の視点から見ると、私達はどのように受け止めればいいのか、今後の方向性や目標について、お聞かせ願いたいと思います。色々な見方があると思いますが、どのように受け止められているのでしょうか。市の職員の男女比率はどれくらいでしょうか。また、教育現場においては、小中学校では女性の登用が多いのではないかと印象がありますが、いかがでしょうか。

委 員 今のお話に関連しますが、私も少し前まで女性役職者でした。今年の 7 月に OB も含めての懇親会がありました。私達のときは女性役職者が 40 数人しかいなかったのが、今年は 112 名の方が女性役職者になっており、とても増えていることに感動しました。ただ、それでも市役所のように 20 何%まではいっていないと思います。女性校長も 9 人しかいないので残念に思っています。しかし、確実に増えていることについては、喜ばしいと思います。

事務局 職員数に対しての男女比が載っておらず、すみませんでした。後日、ご報告させていただきます。目標数値だけ見ればクリアされているのでよかろうということですが、次回の計画においては何%が本来ある姿なのかを、検討したいと思います。市役所の内部においても、女性が若年化するにつれ、男性と変わりなく役職に上がっていく機会が増えているということは体験的に感じております。考え方については、市役所なりに年々進行しているのではないかと思います。

委員 市役所内部で女性の登用率が高まったことは、市役所にとっても大事ですが、我々市民にとっても非常に有意義なことだと思います。市民の声、力を借りるのも一つの進め方ではないでしょうか。女性の役職者は、我々の男性の視点にないものの見方をされたりするので、私自身も非常に勉強になります。常日頃、女性役職者に接している方は、そのように感じているのではないのでしょうか。そのような声を味方にしながら、どんどんアップさせるやり方を考えてもらえるといいのではないかと思います。

委員 先日、子育て支援でAEDの研修をしたのですが、その際に女性の消防士さんがいらっしゃいました。近所のおじいちゃん、おばあちゃんもいらっしゃったのですが、「女性の消防士さんがいるんだね」と言われていました。そのときに私も「そうだよね」と思いました。市民の方の一言がいいなと思います。女性の消防士さんも増やしていただきたいです。

午後2時23分

○ 議題(2) 事業所意識調査(案)について

事務局 資料2により説明

午後2時31分

(質疑応答)

会長 今から調査をするので、案の修正はまだできるのでしょうか。

事務局 修正は、まだできます。

委員 問13の選択肢の三つめにある「OJT」の意味が分からないので、教えてください。

事務局 「OJT」は、オンザ・ジョブ・トレーニングの略になります。仕事をしながら学んでいくやり方を言います。

会長 そのような説明は、調査票に記載しなくてもいいのかというご提案でもあると思うのですが、いかがでしょうか。面接調査ではなく、郵送で行うため説明が必要ではないでしょうか。

事務局 言い回しを変えるか、OJTの説明を文章中に括弧を付けて入れるか、別に説明を加えてもいいかと思います。

委員 企業の方だと、OJTという言葉が当たり前に使われている方もいらっしゃるのですが、OJTという言葉がなくしてしまうと、分かりにくくなるかもしれません。そのままの方が分かりやすいと思います。ただ、慣れていない方もいらっしゃると思うので、両方併記する方がいいのではないのでしょうか。

- 委員 問14と問15で、急にマタニティ・ハラスメントという言葉が出てきますが、順番はこれでいいのでしょうか。流れの中で、いきなり出てきたように感じました。
- 事務局 具体的にここに入れてはというご提案があるなら、検討させていただきます。マタニティ・ハラスメントを含めたハラスメントに対して少し考えていただきたいということもあり、この位置に入れさせてもらいました。設問として、いきなり出てきたように感じてしまうかもしれません。ただ、他に移したとしても後ろの方はテレワーク等でまとめであるため、今の位置がいいかと思います。全体を見て、再検討をさせてもらうということでもいいでしょうか。
- 会長 かたまりとしての見出しがあってもいいかもしれません。ひたすら、問1、問2…と続くよりは、見出しがある方が心の準備ができるので気持ちが楽になるような気がします。先ほどの説明でも、最初に一言あるだけで、「ああ、そうなのか」と納得できます。どういう見出しにするかが難しいと思いますが、調査は回答者にストレスをかけないようにやるのがポイントだと思います。
- 委員 確かに先ほどの問14は、何となく違和感があります。むしろ、問17や問18の後に問14があった方が分かりやすいような気がします。
- 事務局 見出しを付ける、設問の順番を変えるの両方を含めた上で、再び検討させていただきます。
- 委員 この調査票の回答者は、経営者（代表者、責任者）または人事・労務担当の方となっていますが、回答者の属性についての質問はないのですか。経営者なのか、労務担当者なのか、年代、性別等、回答者がどういう人なのかによって答えに差が出てくる可能性があると思います。このままの質問で、経営者と労務担当者の両方に聞くのは、内容的に妥当なのか疑問を感じました。例えば、「問18 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。」という質問がありますが、労務担当者が答えられるのでしょうか。経営者なら、経営的な観点で答えられるかもしれませんが、一職員が登用したいと答えられるとは思えません。
- 事務局 答えられないところは、上の人に相談して答えていただくということを想定しています。
- 委員 回答者の考え方の影響がなく、会社の方針を聞いているということですか。
- 事務局 調査票案は、そのような考えで作成しました。市民意識調査では、個人の属性等も聞いていますが、こちらの調査票では、企業としての制度や考え方を聞くことが目的のため、答える方個人の属性については考えていませんでした。規則や経営について答えられる立場という、経営者か人事や総務を担当されている方になるのではないかと想定です。
- 委員 今の話では、実態としての設問については誰が答えても変わらないと思いますが、本人の理解や価値観が反映されるものは、誰が答えるかによって差が出てくると思います。例えば、「問21 テレワークについて、知っていますか。」は、答える人が知らなかった場合、それを経営者に聞くと思います。それを設問では「あなたは知っていますか」という文言で聞くのですか。
- 事務局 企業の考え方や、女性の働きやすさに対する現状を聞きたいという考えに基づくと、「問

21 テレワークについて知っていますか。」では個人に対する問いかけになってしまいます。聞き方をもう少し工夫して、「会社としてテレワークの推進に取り組んでいる、いない、受け入れる、受け入れない」というような記述に工夫する方がいいでしょうか。

委員 このままでは、この質問に答えられないのではないかという問いがいくつかあり違和感を覚えました。適当に丸を付けるか、無回答という結果が予想されます。調査の内容と妥当性が保証できるかが疑問です。

委員 今おっしゃられたことは、よく分かります。1ページ目に「ご記入にあたってのお願い」があります。そこに、相手方は人事や労務担当の方でも構わないが、「企業の立場でご回答を願います」という文言を入れるだけで、変わってくるのではないのでしょうか。個人の立場ではなく、企業としての回答であることを明記しておく方がいいと思います。大きな企業は別にしても、ある程度の大きさの企業については、人事や労務担当の方にこの調査票がいても、必ず経営者の方に「このようなアンケートが来ていますが、いかがでしょうか」と相談をしたいと思います。大きな企業になると、労務担当がそれなりに権限を持っているので、その立場で回答をされると思いますが、あくまでも企業の立場としての回答であることを念押ししておくのがいいかと思います。

委員 この内容は、現在働いている従業員に対しての内容ですか。例えば、求人や今後採用する人についての質問は必要ありませんか。

事務局 確かに今後の採用に向けてという設問はないのですが、考え方として女性の活躍に向けて推進していくというお答えいただいている企業は、そのような採用にもつながるのではないかと解釈をしていました。新たに別で採用という視点、今後の見込という視点で設問を追加する方がいいということでしょうか。

委員 何かしら追加していただければと思います。

委員 どのような統計資料の完成形を求められているのかが分からないのですが、このようなアンケートをする際に、平均勤続年数を答える場合があります。今回のケースでは必要ではないのですか。問4の離職理由の選択肢に「結婚」「妊娠・出産」「育児」「介護」「配偶者の転勤」の5つが挙がっていますが、この5つに当てはまるという考えの元に、この回答をつくっているのでしょうか。逆に、「その他」の人数が増えて、「その他」の内容が回答として分からなくなってしまい、資料として浮き上がってしまう恐れがあるのではないかと思います。例えば、色々な人事の担当者と話をしていると、若手社員の一番の離職の理由が転職であったりするので、あくまでも「結婚」「妊娠・出産」等で離職される方に焦点を当てた統計資料が欲しいというところからきているのでしょうか。

事務局 女性の就労支援という視点から、男女共同参画課の資料として始まった調査のため、具体的に「結婚」「妊娠・出産」「配偶者の転勤」等、女性社員の方が関わるであろう項目を具体的に挙げ、それによってより具体的な傾向がつかめればと思い、現状の形になりました。どうしても当てはまらないものがあると思うので、「その他」としていますが、今ご指摘のとおり「その他」がほとんどになってしまうことは、設問をつくる時点にお

いては考えのなかに入っておりませんでした。さらに、「その他」の理由を明記する方がよいというご提案と捉えてよろしいでしょうか。

委員 「その他」が大多数になっても統計資料として成り立つものであればいいのですが、周りを見ていると転職される方も多く、自ら病気で会社を辞めざるを得ないなど、色々な理由が「その他」に関わってくるのではないかと思います。せっかく回答していただくなら、できることなら詳細まで分かるとういことかと思ひました。

事務局 「その他」の詳細まで記載するというこゝで、再検討させていただきます。

委員 テレワークの件に興味を持っていたのですが、テレワークという色々な分野があり、分りにくいところもあるのではないかと思ひます。7ページに、テレワークの説明として「メールや電子会議システムなど、ICT（情報通信技術）を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。」とありますが、メールはほとんど利用されていると思ひます。働き方ということ言えば、例えば自宅から自分の会社のデスクのデータを見ることなどは、まだできないところが多いのでしょうか。

事務局 メールについては、直接、自分宛のメールを見ることが出来る会社も、もちろんあると思ひますが、セキュリティの関係で遮断している会社もあると思ひます。また、自宅から会社のデータを見ることまでは、まだまだだと思ひます。

委員 セキュリティといつても、自分のパスワードがあり、そこから入っていくと思ひのですが、今小中学校ではそのようなことができません。それが出来るようになれば、場所を問わずに働くことができるので、いいのではないかと思ひます。この問とは直接関係ないかもしれませんが、テレワークという捉え方がそれぞれで違っていると、知っているか、知らないかも変わってくるのではないかと思ひました。

事務局 テレワークと言つても、自宅から離れた場所にある書類を見る、あるいは離れた人とやり取りをするという働き方もありますし、自分で移動できるタブレットを持って別の場所です仕事をするという働き方もあります。元々用意された別の場所に移動して働くこともそうだと思ひますし、色々な働き方や捉え方がありますので、ここでは大きく全体すべてをテレワークに含めた上での質問を前提としています。なぜなら、自宅で社員が会社とデータとのやり取りができるということだけを捉えると、その働き方はできないけれど、他の働き方ならできるという会社もあると思ひます。それぞれの会社の実情に合わせた方法を探していただくために、今の段階での取りかかりや、言葉の認知度について伺う設問にしました。

委員 分かりました。ただ、認知度でも、レベルの差があると思ひます。

委員 「問 24 柔軟な働き方を推進するため、公共施設にタッチダウンオフィスを…」とありますが、公共施設といつてもたくさんあります。市役所は分かるのですが、他にはどこの施設が挙げられますか。

事務局 公共施設が分からないと、回答をする際に困るということですね。

委員 利用する際に、この施設ならいいけど、あの施設なら利用しないとなるのではないのでしょうか。

事務局 タッチダウンオフィスに関しては、取り組みのめどが立っているというレベルでもなく、

皆さんがどのくらい必要と感じられるのだろうかというレベルです。公共施設は、多くの方が自由に入出入りすることができ、様々な方が生活の中で行きかう場所と捉えていただければと思います。今までなら書類を取りに家に一度帰らないといけなかったのが、その場で書類を調べたり、作成し直すことができ、一度で手続きを終えて帰ることができるということなどを想定し、皆さんの捉え方を伺ってみたいと思っています。

委員 今朝、来年度の東京オリンピックに向けて、駅にタッチダウンオフィスをつくらうというニュースを見ました。駅は想定されていないのですか。

事務局 岡崎市にとって駅は公共施設ではないので、具体的に公共施設かと言われれば入りません。確かに多くの方が使われる施設と言え、駅はまさにおっしゃるとおりだと思います。

委員 では、広い範囲で考えて、駅まで入れてもいいのではないかと思います。

事務局 公共施設という単語を分かりやすく工夫したいと思います。

委員 今、イメージしているものがあるとすれば、「何々と公共施設」というように入れるだけでも、イメージが変わるのではないのでしょうか。

事務局 公共施設が何だろうというよりは、イメージが湧くかもしれません。

委員 公園でも、つくれるのではないかと思います。

事務局 確かに、インターネットが使える場所は企画部門が考えております。公園も綺麗になりましたので、今後、考え方としては広がっていく可能性があると思います。

委員 3ページに「問8 平成30年度の1年間に介護休業を取得した人数を教えてください。」とありますが、男性従業員、女性従業員だけでなく管理職と一般と分けることはできないのでしょうか。なぜかという、管理職が積極的に休暇を取得していると、他の社員もだいたい取得するようになるからです。ただ単に、介護休業の問題だけではなく、年次休暇取得や残業規制の問題にも同じことが言えます。大げさな言い方をすると、管理職の行動いかんで全体が決まってしまう。管理職と一般で分けて把握をした方がいいと思います。

事務局 項目のなか中で枠を設けて、分けられるように検討したいと思います。

委員 1ページ目に事業所は無作為に選んだと書いてありますが、そもそも女性がない事業所はないのでしょうか。5ページに「問18 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。」とありますが、女性のいない事業所は答えなくていいのでしょうか。最初の人数を聞いた段階で、答えなくてもいい質問が出てくる事業所もあるのではないかと思います。

事務局 無作為で抽出する際に、事業所の男女比については把握できない状態なので、委員がおっしゃったように、女性がないところも出てくる可能性はあります。

委員 基本的には、全ての質問に答えるしかないということですか。

事務局 こちらとしては、できる範囲で考え方を問うものなので、答えていただきたいとは思いますが、ただ、もう少し工夫がある方がいいということであれば、アドバイスをいただければと思います。

委員 例えば問18なら、「対象者がいない」という選択肢を入れてもいいかもしれません。対

象者がいないので、考えていないわけでもなく、考えているわけでもないという選択肢があればと思います。

午後 3 時 00 分終了