

和地ひとみレポート No.199

「東大和市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」 数値目標は現実に即した本質的な取り組み？



■東大和市の男女共同参画への取り組みは

…『1億総活躍社会の実現』『女性の社会での活躍』などは、日本の構造的な問題＝少子高齢化、労働人口の減少などへの対応、また、様々な価値観の変化などに対する取り組みとされています。女性の社会進出（≡社会に出て働くこと）の大きな節目となったのは1986年（昭和61年）4月1日に施行された「男女雇用機会均等法」でした。その後、雇用形態、職場での働き方などの男女平等ということだけではなく、家庭や社会の中で「男女平等を推し進め、男女が互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指すため」に「男女共同参画社会基本法」が1999年（平成11年）に施行されました。

…このような、国の政策もあり、東大和市も平成13年2月18日に「東大和市男女共同参画都市宣言」を行い、「東大和市男女平等を基本とした男女共同参画の推進に関する条例」を平成20年4月1日から施行しています。

…こうした社会情勢の変化や現在の男女共同参画に関する課題を市は精査するとともに、平成26年に実施した市民意識調査の結果やパブリックコメントなどの結果を踏まえ、時代のニーズにあわせた取り組み項目を定めるため、今年3月に施行期間を平成28年度から平成32年度までの5年間とした「第二次東大和市男女共同参画推進計画（改訂版）」を発表しました。

■改定版の改定内容は？

…今回の改定版を見てみると「計画の理念と目的」については、改定はありません。実際に改定が行われたのは、男女共同参画社会実現のための課題とその解決のために行われる事業です。男女共同参画推進計画には、以下の目標別課題が体系づけられており、その課題のための取り組み＝事業が計画されています。
※各課題への事業数は（ ）内に表示

【東大和市男女共同参画都市宣言】

美しい多摩湖と狭山丘陵の緑豊かな東大和市に住むわたしたちは 男女が互いの人権を尊重し 共に平等であることを基本として 性別にとらわれず あらゆる分野あらゆる環境において 一人ひとりの能力が十分発揮できる社会の実現をめざし ここに東大和市を「男女共同参画都市」とすることを宣言します。

- 1 わたしたちは 一人ひとりが自立し 認め合い 自分らしくいきいきと暮らせるまちをつくります
- 1 わたしたちは 性別による差別をなくし 自らの意思で社会のあらゆる分野に参画できる 魅力あるまちをつくります
- 1 わたしたちは 家事・育児・介護などの責任を共に分かち合うまちをつくります
- 1 わたしたちは 国際社会の一員として 安心して暮らせる平和なまちをつくります

…また、市は平成13年に「東大和市男女共同参画推進計画」を策定。平成22年度には、東大和市男女共同参画推進審議会から「第二次東大和市男女共同参画推進計画について」答申が出され、これを受けて現状と課題の検証を実施。平成23年3月に「第二次東大和市男女共同参画推進計画」を策定し、様々な取り組みを行ってきました。しかし、この計画の策定から5年が経過し、少子高齢化や生活様式の多様化が進展するなど、社会を取り巻く環境が急速に変化。また、平成23年3月に発生した東日本大震災では、避難所開設時に授乳室や男女別のスペースを設けるなど、男女共同参画の視点による防災対策の重要性が改めて浮き彫りとなりました。

目標1:あらゆる分野への男女共同参画（全16事業）

- ⇒課題1 市政への男女共同参画の推進(3)
- ⇒課題2 教育の場における男女共同参画の推進(11)
- ⇒課題3 地域活動・防災分野への男女共同参画促進(2)※課題3は改訂版で新規に明記された課題

目標2:互いの人権の尊重（全35事業）

- ⇒課題1 生涯を通じた互いの人権の尊重と健康支援(8)
- ⇒課題2 配偶者からの暴力の防止
 - ① 配偶者やパートナー等からの暴力を予防するための取組(6)
 - ② 相談と支援体制の充実(4)
- ⇒課題3 あらゆる人権を尊重する意識づくり
 - ① 男女平等の意識づくり(7)
 - ② 生涯学習の場における人権尊重の意識づくり(7)
 - ③ 国際交流・平和・人権の意識づくり(3)

目標3:仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進（全28事業）

- ⇒課題1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する支援
 - ① 仕事と生活の調和についての意識啓発(4)
 - ② 仕事と生活の調和のための環境整備(13)
- ⇒課題2 安心して暮らせる介護支援環境の整備(5)
- ⇒課題3 働く場における男女共同参画の推進(6)

目標4:男女共同参画社会実現に向けた推進体制の整備・充実(全7事業)

(裏面に続く)

…このように、この計画の中には全 86 事業あり、「新規」「継続」「変更」「充実」と分類されていますが、改定による「新規」事業は 3 事業のみでした。

■新規事業は

…今回の「第二次 東大和市男女共同参画推進計画（改訂版）」で新規に盛り込まれた事業は、まず、新たに設置された課題「地域活動・防災分野への男女共同参画促進」に関する 2 事業「男性の地域活動への参加の促進＝性別や年齢に関わらず、誰もが生き生きと、さまざまな地域活動に参画できる環境づくりを推進する」と「防災分野への女性の参画＝避難所運営における男女共同参画を推進するため、防災訓練や運営等への女性の参画を促し、女性の防災リーダーの養成を図る。また、防災備品等の充実を図る」というもの。そして目標 1 の課題 1「市政への男女共同参画の推進」の中の新規事業「女性管理職の登用促進＝女性管理職登用のための意識啓発と人材育成を図る」の合計 3 事業でした。

■女性活躍推進法成立により

…男女共同参画社会の実現ということで、国でも内閣府に男女共同参画局が設置されています。そして、男女共同参画社会関連の予算も毎年取られています。しかし、少しずつ改善はしているものの、先進諸国と比較し遅れているといわれているのが実情です。働く女性のための環境整備の問題（保育所の待機児童の問題など）また男女ともに意識の問題（職場、家庭の中での役割の問題など）により、男女共同参画社会の実現についての取り組みは、なかなか具体的な効果が出ていない状況です。そこで、国では平成 27 年 8 月に『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）』を国会で成立し（今年 4 月 1 日施行）、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表を事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けました。※常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあっては努力義務

…この法律制定を受け、今回の東大和市の計画の改定では「女性管理職の登用促進＝女性管理職登用のための意識啓発と人材育成を図る」という事業が盛り込まれたと考えられます。さらに、この法律で地方公共団体＝東大和市にも「女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表」が義務付けられたため、東大和市においても市長（＝市）、市議会議長（＝市議会）、教育委員会、選挙管理委員会及び代表監査委員が「東大和市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、公表しました。（全内容は市のホームページでも閲覧可能です）

■女性職員の活躍の推進に向けた数値目標は

…今回策定された行動計画では「最も大きな課題に対応するものから順に掲げた」とあります。その目標内容などは以下の通りです。

【長時間勤務関係に関する課題】

平成 31 年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、平成 26 年度の実績（10.0 日）より 4 日以上引き上げ、14.0 日以上にする。⇒平成 28 年度より、年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。また、定時退庁（毎週水曜日）の実施を徹底し、管理職員が各職員に定時退庁を推奨する。

【登用に関する課題】

- ① 平成 31 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（8.5%）より 5 ポイント増の 13.5%以上にする。
- ② 平成 31 年度までに、主査職の女性職員の割合を、平成 26 年度実績（19.4%）の 5.6 ポイント増の 25.0%以上にする。

【仕事と家庭の両立に関する課題】

平成 31 年度までに、男性職員が育児休業を取得するようにする。⇒平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、各種子育て支援制度の活用促進やキャリアプランに関する助言を行うとともに、男性職員の育児休業について、取得しやすい職場環境の醸成に努める。

■女性職員の活躍とは

…私はこの目標を見て、少し違和感を覚えました。確かにワーク・ライフバランスの重要性や女性の意見の活用等による業績等への好影響などは様々なところで実証されています。また、行政が率先してこのような取り組みを実施することには賛同できます。しかし、現在、市役所は事業の多様化、量的増加により人手が足りないと言っている状況です。これらの目標を達成するために言う「下支えする取り組み」がどこにも明記されていないまま、この目標を達成することが可能か疑問です。

…長時間勤務の改善や、仕事と家庭の両立に関する取り組みを「行政サービス、市民サービスの維持向上」を担保したうえで行うには、業務内容の見直し、効率化なども並行して実施する必要があると考えます。

…また「女性の活躍」といっても、女性一人ひとりの仕事への充実感、やりがいは違います。東大和市では男女ともに「管理職になりたくない」と考えている職員の割合が多い状況です。その理由は大まかに言えば「大変なだけで損」ということのようなのですが、このような状況の中で、女性の管理職の数を増やすという表面的な数値目標を達成することが、はたして市政、市民、そして本人のために良いことかも疑問です。企業がこのような取り組みを行う場合は業績の維持向上が伴わなければ評価されません。市行政の本来の目標＝住民福祉の向上という本質を維持したうえで、この取り組みは進めてもらいたいものです。

市政、議会について「自然体」「ざっくばらん」にレポート。駅前配布するレポートは毎回、最新号です。

「私たちの身近にある市政、市議会。伝えることがスタートだと思います。」

【プロフィール】



1970 年 東京都北区生まれ。父の転勤で 1 歳から群馬県で育つ。幼稚園からカギっ子。リーダーシップを発揮し、小学校で児童会長、中学校でも生徒会長を務める。大好きな音楽を究めようと武蔵野音楽大学に進学、卒業。卒業後は群馬の山奥の小学校で臨時教諭として担任を 2 年勤め、新しい試みで授業を活性化させ「元気印の先生」として保護者・生徒から親しまれた。『学校』の外の一般社会で挑戦しようとベンチャー企業の(株)シートゥーネットワーク（※スーパーマーケットを経営。店頭公開から一部上場、外資系企業に転換）に社長秘書として入社。のち店舗現場に異動、同社で初の女性店長となる。その後、人材開発部長を拝命。『人を活かす』経営を学ぶため一念発起しカナダに留学。外から見た日本の将来に、漠然とした不安を感じる。帰国後は、不動産投資会社にて企画業務、税理士対応、広報などに従事。2011 年 4 月、初当選。顔の見える議員として、日々奮闘中。

東大和市 市議会議員
和地 ひとみ

■ 連絡先 和地 ひとみ事務所 HP : <http://www.wachi1103.jp>
✉ wachi_hitomi@cocoa.ocn.ne.jp 【電話・FAX】 042-516-8546
〒207-0005 東大和市高木 3-274-2-102