



しずおか発

男女共同参画の今を知る情報誌

ねっとわあく

2019/3/13 Vol.72

Gender Equality

～変わりゆく～

その先の未来～

目次

- 行政職員に聞く 2
- 未来のワーク・ライフ・バランスと次世代の権利 4
- ゆとりのナカミ～男女共同参画社会のこれまでとこれから～ 5
- 保育現場に見る日本社会の課題 7
- 子どもを中心に繋がる地域のちから 10
- 世代交代 今を生き、担う女性たち 13



Change

～変わりゆく今、その先の未来～

今年は、平成が終わり、新しい時代が始まる節目の年。

この号では「チェンジ」「世代交代」をキーワードに、よりよい男女共同参画社会を目指す人々の中に交差する新しい時代への期待や生き方を取り上げる。

1991（平成3）年、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」の第1次改定が行われ、「男女共同参画型社会」が登場した。1999（平成11）年に、「男女共同参画社会基本法」が制定、それ以降様々な男女間の不均衡が是正される流れができ、ジェンダーに対する問題が浮き彫りになってきた。「育児・介護休業法」「改正男女雇用機会均等法」「ストーカー行為等の規制等に関する法律」「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」など、多くの法律が施行され、男女共同参画は人々の考え方や生活に浸透してきたように感じられた。しかしそれは、女性や妻の立場などでそれまで声を上げることができなかった弱い立場であった女性の、人権や権利が可視化されるようになったにすぎなかった。

古い時代の価値観は、この30年ですいぶんと上書きされてきたはずだ。それでもまだ、日本社会は根強い男性優位社会であり、「女性活躍」を阻んでいる。

団塊の世代、団塊チルドレン世代、ゆとり世代、をはじめとするそれぞれの属する世代間には、考え方の相違があり、その考え方の相違が男女共同参画社会の形成の壁になっていることは、否定できない。

私たちは、男女共同参画社会を次のステージへと前進させる必要がある。社会を変えるという強い意志を持って、行動しなければいけない。

強いものの理論がまかり通る世の中や時代は、過去のものにしていかなくてはいけない。女性ばかりでなく、誰もが平等に安心して暮らせる社会を目指すことが私たちの目標である。

柔軟に、しなやかに、社会の変化を受け止め、世代間で異なる考え方に耳を傾け、よりよい社会へ向けて進んでいきたいものだ。

行政職員に聞く

～多角的な視点で市民満足の最大公約数をはぐくみたい

市民のロールモデルとなりうる地方公務員の職場環境で、男女共同参画社会はどの程度実現し、こういった課題を抱えているのか。28歳から49歳までの富士宮市男女職員8人に聞いた。



未就学児の父親である伏見賢治さん(37)と羽根浩二さん(32)は、2人とも妻が出産の際は2、3日の配偶者出産休暇を取得し、入院中の付き添いや出生届の手続き等にあてたという。より長い休暇を取得する意思はなかったのか。それとも何らかの理由がありできなかったのか？

「富士宮市は男性職員の配偶者出産休暇取得に理解があり、有給休暇利用の連続休暇も勧められたが、有給は残しておいて、今は働いた方がいいと思っただ」(伏見さん)

「夫婦2人が同時に長期的な産育休を取得すると、収入面で厳しくなるため難しい。生活を守るためにも頑張っただ」(羽根さん)

確かに、不測の事態が起こりやすいのが子育て期。急な休みを取らなければいけないことも増える。そして、家族が増え生活費がかさんでいく可能性の高いなか、収入が減る状況はできるだけ避けたいものだ。

深沢真吾さん(35)は「今年度は2人の男性職員が育休を取得し、さらに何人かが取得の相談をしていると人事課から聞いた(※2018年11月末日現在)。今後、取得率は向上していくと思う」と述べた。そして、個



人的な意見と前置きした上で、「産育休の取得率という数値以上に、各家庭でパートナーが満足しているかが重要ではないか。性別によって役割を分けるのではなく、適材適所の考え方も取り入れるべきではないか」と主張した。伏見さんも「数字だけではわからない部分が多い。我が家の場合は夫婦でしっかりと担い合う、ライフスタイルが確立している。その職場に理解があり、希望すれば休暇を取得できる環境であることが大切ではないか」と同意する。

しかし、「富士宮市における女性職員の活躍の推進と次世代育成支援のための特定事業主行動計画」(平成28年3月発表)では、育児休業取得後に職場復帰した場合、昇給は、復帰時点で休業期間中も務めていたものとして復職調整が行われるものの、昇格については休業期間の1/2が減算とされている状況であるとされている。休業中は減収する上に復帰後も昇格が減算されてしまう現状では、男性職員が長期的な育児休業取得に及び腰になるのも無理はない。女性職員のキャリアアップデザインにおいても、出産育児がマイナスイメージとなりにかねない。当市人事課では、休業期間の昇格への影響、休業補償のあり方等についても検討していくとしているが、子育てと仕事という難易度の高いマルチタスクを担う職員であれば、昇格の評価こそ妥当であろう。早期の課題解決を期待したい。

杉村知穂さん(30)は、第1子を出産後、働き方を時短勤務に変えた。

常勤の頃より1時間早く終業し、家事育児と仕事を両立している。勤務時間が短くなっても、毎日日本中に忙しいと苦笑いしていた。「出産後の女性は身体が回復するまでとても大変だから、夫には1週間だけでも育児を取得してほしい。その支えは妻にとって大きいし、夫婦の関係性にも影響するのでは」。自身の経験から杉村さんはそう語る。同じ市役所で働く夫は帰宅が遅いため、子どもに接する時間が少なくてかわいそうだ、とも話していた。

一方で中野香織さん(49)は、正味3年取得可能な出産育児休暇を前倒しで職場復帰し、2児の母となった後も働き方を変えなかった。

「私の仕事に対して家族の理解があったので、早めに復職できた。子どもの送迎も夕飯作りも、結婚後に同居した夫の両親に任せていた」(中野さん)

望月泉見さん(28)は、「女性の上司は親しみやすく、細やかな気配りをしてくれるありがたい存在」と感じている。杉村さんも「課長が女性になり、とても働きやすくなった。話しかけやすいし、言いづらいことも理解してもらえらるからやりやすい。私が時短で復職した時も、その後第2子を妊娠した時も、『大丈夫だよ』と受け止めてくれて本当にありがたかった」

中野さんと共に1990年に入庁した女性職員はたったの4人で、当初は全員が各課の事務的な業務を担う庶務を任命されたという。「採用当時、『女性職員が課内のお茶をくむことをどう思うか』、など質問された記憶がある。当時から社会的に取りざたされていたのだろっ」(中野さん)

最後に、市職員として心がけていることや感じていることをたずねた。「利益追求の一般企業と違い、市役所は市民満足が最優先。公平性を保つよう、バランス感覚を大事に柔軟な姿勢で変化を受け入れ、市民のみならずの満足を図りたい」(羽根さん)

富士宮市役所でも、女性職員が

「休日でも担当業務に関する内容を図書館で調べたり、現場を見に行ったり、忙しいがやりがいがある」(深沢さん)



「課を異動すると、関連する法律や必要とされる知識がまるで変わる。課によって業務内容が全く異なるので、人事異動はまるで転職の気分。異動のたびに一からスタートして法律を覚えることから始める。いろんな経験をさせてもらえてありがたい」(伏見さん)

「家から外に出たら、性別にかかわらず働いている人と言う気持ちに切り変わっている。今の富士宮市役所の環境は、配慮が行き届いて性別で仕事に差が出ることもない。メリハリがある職場で楽しんで働いている」(中野さん)

「公務員は、市民の声に耳を傾け、多様なニーズを受け止めて調整し、その最大公約数をとって形作っていくような仕事。だから、いろんな方の話を聞こうとする姿勢が重要」(高橋正光さん、47)

「自分の所属する課は男性職員ばかりだったが、今年度から女性職員が加わったことでアイデアが多様化し、視野が広がったと感じている。乳幼児から高齢者まで、市民のさまざまなニーズを受け止めて市の施策を進めていく上で、そういう多角的な視点がこれからはますます必要だと思う」(佐野龍貴さん、30)

「少子高齢化が加速するなか、能力ある職員が育児や介護を理由にキャリアデザインの見直しを強いられる市町に未来はない。市民生活の向上は行政に携わる彼らの働きやすさと地続きなのだから、それは私を含むすべての市民にとって解決すべき課題である。」(藁科可奈)

富士宮市役所には市民の声に真摯に耳を傾け、できる限り対応しようとする姿勢を尽くす職員がたくさんいる。当事者の意見を聞き、市民と協働してより良い施策を目指し、努力を惜しまない。彼らは、自分たちの業務が市の未来につながるっていると自覚して日々働

ている。私はそんな市職員に仕事や市民活動を通じて関わり、彼らのおかげでここに住んでいてよかったと思うことがたくさんある。

市職員が性別にとらわれずますます活躍できるよう、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの視点をふまえた雇用制度と、長時間労働に頼らない業務の改善や人事評価制度の再構築は急務だ。

市職員が性別にとらわれずますます活躍できるよう、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの視点をふまえた雇用制度と、長時間労働に頼らない業務の改善や人事評価制度の再構築は急務だ。

少子高齢化が加速するなか、能力ある職員が育児や介護を理由にキャリアデザインの見直しを強いられる市町に未来はない。市民生活の向上は行政に携わる彼らの働きやすさと地続きなのだから、それは私を含むすべての市民にとって解決すべき課題である。」(藁科可奈)



未来のワーク・ライフ・バランスと次世代の権利

社会の現状

性別役割分業と男性のワーク・ライフ・バランス

今回座談会に立ち会って感じたのは、大学生である私と、参加してくれた富士宮市役所の方々との間で、大学と同じように市役所内でも「男女の差は感じない」という感覚が近いことだった。お茶くみ当番について、「男女で仕事内容を必要以上に分ける時代ではない」という意見も出てきて、男女共同参画への理解がある程度進んでいると感じた。しかし、ワーク・ライフ・バランスの視点から見ると、平成29年度の富士宮市役所における育休取得率は「男性が0%」(※1)で、内閣府の掲げる2020年までに13%達成という目標水準に届きそうもない数値なのである。

裾野市や御殿場市の総務部が発表したデータでも「男性が0%」となっている。静岡県において、平成27年度に県内の職員10人以上の事業所3200カ所を無作為に抽出して行われた雇用管理状況調査によると、育休取得をした男性のうち93%が1週間未満と、とても短い育休であるということがわかる。これはなぜなのだろうか。

育児休業中には、育児休業給付金が支給される。育児休業給付金は、

労働者が育児休業を取得しやすくし、

育児中の労働者の生活が円滑に行えるようにするために、平成7年4月から実施された。1歳に満たない子を養育するための育児休業を取得し、育児休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満になった場合に、ハローワークへの申請により支給されるものである。今回の座談会参加者のうち、未就園児がいるのは勤続10年未満の職員だった。月給の80%しかもらえないとなると、育児休業中の妻と一緒に夫も制度を利用する場合、収入面での不安がある。この収入面の問題こそが、男性職員が育児休業を取得しない1番の理由であるといえる。(※2)

男性の育児参加と職場の対応

一方で子育て中の女性職員から、「夫にも家事や子育てに参加してほしい」との意見があった。出産後、育児はすぐに始まる。退院直後の母体は、出産による身体のダメージが残っており、授乳のためにまとまった睡眠をとることができないことも多い。そんな妻の体力的な限界は当然やつてくる。夫が寄

り添ってケアをし、子育てに参加する期間が必要なのではないか。とはいえ、夫の職場にも現実的な問題がある。

先程例にあげた平成27年度の静岡県雇用管理状況調査では、休暇を取らない3番目の理由に「同僚の負担が増加するなど、周囲に迷惑がかかるため、男性従業員が取得をためらう」とある。それならば、出産予定日が近いパートナーを持つ男性職員には、仕事を誰かに任せられるようにする制度があってもいいのではないか。現場の声に合う制度整備はまだ不完全なように思う。出産前後のパートナーがいる男性職員に対して、柔軟に対応できるようにすれば、積極的に育休を取得するようになるだろう。

富士宮市役所に限らず、行政機関において、男性職員の育休取得率の水準は低い。現場の最前線で積極的に働く若手世代の多くは、小さな子どもを抱える子育て世代なのだ。職員に家族で過ごす時間をより多く与えることが、男女共同参画社会を前進させる一歩になるのではないか。例えば、父親と母親2人で家事・育児に取り組んでいる姿を見て育った子どもは、自分が大人になった時、家事・育児は夫妻で協力して取り組むことが当たり前だと思うだろう。こういった制度改革を行政機関が率先してやってくれば、一般企業にもより早く浸透していくことになる。「短い期間でも育休が取ればいい」というだけの話ではない。子育て期の職員たちが、負い目を感じることなく休暇を取ることができる制度こそ、これか

らの時代が求めるものなのだと思う。

次世代のワーク・ライフ・バランスと男女共同参画社会の実現

今回話を聞いた職員の方々、今ある制度をフルに活用してワーク・ライフ・バランスを実現しようとしている。このことについて、これから先を担う若者たちは敏感になっている。私の通う大学の就職相談室によれば、就活を行う際、私たちの世代は、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の制度がしっかりとっている企業かどうか、を一つの基準として企業を選んでいくという。性別での扱いに差がないことが当たり前になっている大学生だからこそ、これから飛び込む社会の中の性別による差別やワーク・ライフ・バランスに敏感なのだ。

そして、これから社会に出ていく「次世代」は、先人たちが感じた制度面の不自由さを変えられるチャンスが多くある。そのままの制度を受容するのではなく、変わるべきところはどこなのかを見定め、主張していくべきである。そうすることで、より良い男女共同参画社会の実現へ社会は進んでいくだろう。

※1 富士宮市総務部調べ (勝村諒功)

※2 平成27年度静岡県雇用管理状況調査より

