

令和元年度 第5回岩見沢市男女共同参画実践プラン推進委員会 議事録(要旨)

●日時、出席者等

日時	令和2年2月18日(火) 午後6時～午後8時10分
会場	岩見沢市生涯学習センター「いわなび」 2階 研修室6
出席委員等	出席委員12名 欠席委員3名 オブザーバー1名(北海学園大学経済学部2年)
事務局	4名

●議事録(要旨)

1. 開会

2. 委員長あいさつ

(東海林委員長からあいさつ)

本日はお忙しいところお集まりいただきありがとうございます。今日は第5回目の委員会になります。本日もグループ討議となりますが、委員の欠席などで2グループになっておりますので、皆様のご協力のほどよろしく願いいたします。

3. 議題

(1) 第3次いわみざわ男女共同参画実践プラン(案)について

(事務局)

雇用分野の男女共同参画について説明。(関係法令、岩見沢市の現状、国の施策、岩見沢市の取組について、事前の質疑について)

(委員)

岩見沢市では給与が男女で約5万円の差と出ていたが、賃金構造基本調査に比べると差が小さすぎる。賃金が一番高い時期では正社員同士でも男女差が10万円以上になる。岩見沢市の労働実態調査は、非正規従業員は含まれているのか、給与は手当を含む総支給額なのかについて教えてほしい。

また、賃金構造基本調査の話が出たが、管理職の男女のボーナスの差については分かりますか。

(事務局)

岩見沢市の労働実態調査は、正規・非正規従業員について調査を行っておりますが、資料に掲載したデータは正規従業員の手当を含まない基本給の差です。平成30年賃金構造基本調査によりますと、役職者の賃金と年間賞与等についても男女差があり、係長級の賃金で約4万7千円、年間賞与等では約26万円の差があり、役職が上がるほど差が大きくなっています。

(委員)

市職員同士の共働きについてですが、職員が男女合わせて539名。女性が145名で配偶者がいる女性の職員が70名。夫婦ともに市職員が33組は意外という感じがするが、他の事業所ではどの程度なのかわかりますか。

(事務局)

配偶者のいる女性職員70名中33名は、多いのかと思います。職場結婚も含めて結婚しても辞めなくて良い職場ということは、市役所だけではなく公務員全般的にそういう傾向があり高くな

っていると思われます。他の事業所についてのデータはありません。

(委員)

男性の方が基本給で5万円ぐらい高いというデータですが、20代未満では同じレベルで、20代から差がついてくるが、何を積み重ねたら5万円の差が出るのかというところを教えてください。そんなに差があるとは思っていませんでした。一緒に働いていても、役職には就けない、就きづらいことはあるかもしれないが、給与のベースで差があるというのは納得できない。男性と女性という単なる性別であるのか、能力を見越した中の査定なのかをお聞きしたい。

(委員)

私が代わりに答えます。皆さんのイメージだと、正社員になればこんな差があるはずがないと思われるかもしれませんが、差があります。日本は基本的に一人一人基本給が変わります。市役所や大学の教員は号俸というものが決まっています、一年に上がる額は男女一緒です。賃金構造基本調査で見ると、民間の場合は学歴による違いはありますが、最初の金額は男女ほぼ一緒で、女性は30代ぐらいで伸びが止まり、男性は管理職になる50代ぐらいがピークで、そのまま退職すると退職金が会社に影響をあたえることになるので、そこから金額を落として定年退職するという形になります。ご質問のなぜそういう差が出てしまうかは、企業が何を物差しにして給料の額を決めているのかによります。まず思いつくのは業績。その会社の業績が悪ければ賃下げが起こりうる。それでも何で男女や、個別で差が出てくるかというと、これがワーク・ライフ・バランスの話につながります。働いている人の能力をどこで企業は判断するか。それは企業や管理職の要求に応じてくれるかということ。残業など労働時間を企業の言うとおりに伸ばしてくれる、転勤や配置転換にもすぐ応じてくれるというのが、企業から見た時の良い社員。応じてくれる確率を考えると男性の方が圧倒的に高いというのが日本の企業の考えです。女性は妊娠したら産休育休を取る。子どもがいたら熱を出して休むし、転勤に応じられない。もちろん海外勤務に応じている女性もいるけどまだまだ少数で、男性の方が応じやすい。民間企業は残業が多くて労働時間が圧倒的に長すぎる。その上でさらに働けというオーダーに応えやすい人となると、家事、育児、介護の責任が比較的軽い男性の方がその要求に応えやすい。だから結局給料も高めになるわけです。学校を出た時はみんな正社員なのに、女性はなぜ非正規が多くなってしまったのかということ、働き方とか、企業からの期待に応えるということが女性には難しいので、今は結婚で辞める人は少ないですけど、出産を機に辞める人が多くなっています。企業の要望が非常に厳しいものなので、それに答えられる人材と考えると男性の方が確率的に高いので、企業の方も男性の方の賃金を上げておくという対応になっているということです。

(東海林委員長)

ご説明ありがとうございました。それでは、グループごとにお話ししていただきたいと思います。事務局からワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、仕事と生活の両立を支援していくために必要なことについてご意見をいただきたいとの説明がありました。課題や解決、改善策について、付箋に書いて模造紙に張り出していただきまして、岩見沢市、事業所、市民の視点でそれぞれどうすればよいのか、お考えいただきたいと思います。ある程度出揃いましたら、まとめていただいて全体で発表していただきます。お時間があれば、ポジティブアクションについてもお話ししていただきたいとの説明もありましたのでよろしくお願いいたします。

(委員、5人ずつの2つのグループに分かれて討議を実施)

(東海林委員長)

それでは、グループごとに発表をお願いします。まずは1班からお願いします。

(委員)

<第1班の発表>

岩見沢市の現状と課題のところからいきますと、まず扶養の制度、扶養控除103万円の壁が足かせになっているところが現状としてある。子育て支援策が充実してきているが保育士が足りない。改善策として、保育士の増員や、福祉関係の待遇で給料アップするという意見がありました。また、現状として非正規に有料サービスは大変だという意見がありました。他にも改善策として、サポート体制を知ってもらうために市が企業に対して周知していくことや施設の利用のしやすさをもっと追及していくことが必要じゃないかという意見がありました。市と事業主に関わっていますが、解決策にもなるのかもしれませんが、ファミリーサポートに対して経済的に支援した方が良いという意見がありました。事業主の部分で、マタハラを経験したことがある。上司には逆らえない。転職に行ける人が給料や待遇が上がりやすい。男性は未婚と既婚で仕事量、仕事環境が比較的変わらないけれど、女性は大きく変わっていくというのが現状としてあります。あと残業時間の管理が働き方改革等で進んできていて、管理職の意識も昔と比べて変わってきています。だけど同僚の理解も上司の理解も引き続き必要で、もっと進めていく必要があります。例えば、男性の育児休暇の推進とか、残業、休日の出勤を減らす取組みをもっと企業の中で進めていく。テレワークの推進は、市ではそれを啓発していき、事業主の方では導入していくといった策があるのではないかと。子育てに関しては、子育てが落ち着いたら復帰できる環境を事業主として整えておくことが必要。子育て期が終われば正規の社員に戻る。例えば短時間正社員制度の導入。4時間勤務、6時間勤務といった短時間だけでも正社員。非正規の非は非ざるということでマイナスのイメージがあるので、非正規ではなく正規として働けることが大事。そういったことが解決策としてあがりました。あと、市民側として、時間が短くても仕事に対する気持ちが個人によって違うという現状がある。扶養の103万円の範囲で働きたいという女性もいる。会社よりもプライベートを重視している方、給料が上がらなくても転職はしたくない方とか、いろんな考えの方がいます。あと、ファミリーサポートの話がありましたが、他人に預けたくないという人もいるので施策利用については親の意識改革も重要だといった現状と課題があって、解決策として男性の意識改革、それから親が各種のサポートを知っておく必要があります。市としては啓発していく必要がありますということになると思います。

(事務局)

ありがとうございました。第2班お願いします。

(委員)

<第2班の発表>

まず市民のという括りでまとめてみました。私たちの目線に立って、個々の家庭から見ていくと、どうしても女性が家のことをするイメージがあるので、男性も家のことや介護、子育てに関して平等にやっていくという意識をもう少し持ってもらいたいという要望。家族を越えてと書きましたが、家の中だけではなく家族以外の力も借りられたらもっと良いのではないかと。家事、育児、介護を担うことへの抵抗を減らす取組みが必要。子育てサポートシステムを活用するなどの

意見がありました。そして土台として放課後児童クラブなど、社会で子どもを育てる環境づくりが大切だという意見がありました。第三者にお子さんを預けることに抵抗がある方がいるのは事実だと思いますが、抵抗感を少しずつなくしていけば良いという意見もありました。事業主という括りでは、まず経営者の方々に向けての意識改革です。どういった環境で働かせるべきなのかなどの情報提供や学習機会が増えていけば意識が変わっていくのではないかと考えました。労働時間に関しては、日本人は頑張り過ぎているという意見がありました。男性に合わせるのではなく女性に合わせる。長時間労働をなくす。定時で帰るのが当たり前という仕事量が普通になっていけば、個人の負担も減って家のことに目を向ける機会を増やせるのではないかと意見がでました。その次に基盤や制度を事業主としても整えていく必要があるという意見がたくさん出ました。有給休暇が半日単位というところがまだ多いと思うので時間単位で取得できたら良いという意見も出ました。あと、機会の平等じゃなくて結果の平等に取り組んでほしい。男女共同参画、参画できるというだけではなく、ポジティブアクションの目標達成をしっかりとやってもらいたいという気持ちがあります。最後に岩見沢市としての取り組みですが、企業に制度を整えるように圧をかけてほしいです。厳しく圧をかけるのではなく、高校生や大学生に制度が充実している企業だとアピールすれば、学生の皆さんも興味を持って良い企業だから就職したいというふうにプラスのイメージを持つと思うので、アピールする仕組みも大事だという話がありました。最後に、市役所の女性管理職がもっと増えて、女性が働く職場の良い見本になっていただきたいということで、市役所から頑張ってくださいとメッセージを書かせていただきました。

(東海林委員長)

ありがとうございました。それぞれ、いろいろなご意見がありました。事務局には持ち帰っていただきまして、素案づくりに活かしていただきたいと思います。

(2) その他について

特になし

4. その他

(事務局)

議事録については、前回同様、委員の皆様にご確認いただいた後、ホームページに掲載するなど公表していきたいと思っておりますのでよろしくお願いします。

今後のスケジュールについては、本日で今年度の委員会は終了となりますが、第3次プランの完成に向けまして、新年度に入りましてから、あと1回グループ討議を行いたいと思っております。その後、これまでのグループ討議でいただいたご意見を盛り込んだ素案を作成して、パブリックコメントなどを行って、完成という予定です。新年度最初の委員会については、改めて日程調整をさせていただきますので、皆さまよろしくお願いたします。

5. 閉会