

女性活躍推進法と男女共同参画施策 ～ 尼崎市の事例他 ～

須田 <sup>むつみ</sup>和

2009年7月～ 尼崎市議会議員(2期目)  
2004～2009年 尼崎市女性センター・所長  
(指定管理者 NPO 男女共同参画ネット尼崎に雇用)  
1999～2004年 兵庫県立男女共同参画センター・情報アドバイザー/嘱託職員  
1996～1999年 三田市立女性センター(当時)/嘱託職員  
1992～2010?年 ミズプランニング「大阪子連れパワーアップ情報」

<http://suda-mutsumi.com/>  
<https://www.facebook.com/sudamutsumi>  
<https://www.facebook.com/mutsumi.suda.7>  
[mutsumi.suda@energy.ocn.ne.jp](mailto:mutsumi.suda@energy.ocn.ne.jp)

.....

<別紙資料3点>

- ① 2015.09 厚生労働省都道府県雇用均等室  
女性活躍推進法が成立しました!/ 給付金制度/Q&A
  
- ② 2014.9.30 労働政策審議会雇用均等分科会 報告  
女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について
  
- ③ 1999.06 男女共同参画社会基本法 前文 逐条解説

○お住まいの都道府県男女共同参画条例成立の過程をご存知ですか?  
市町村条例は制定されていますか?  
条例があるなら審議会は機能していますか? 議員は?  
条例がないなら、計画推進をチェックする会議はありますか?  
男女共同参画センター、女性センターはありますか?

## 須田9月議会一般質問から

### 1 女性の活躍推進について

- (1) 男女共同参画の視点での防災について
- (2) まちづくりにおける女性の参画について
- (3) 市内の女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスについて
- (4) 市内事業所における女性の活躍推進について

### 質問の背景として

女性活躍推進法は10年の時限法、  
雇用機会均等法1986年、育児介護休業法1992. 1995年  
男女共同参画社会基本法1999年

(兵庫県の専門職として地域・職場への研修へ ワーク・ライフ・バラン  
ス、ダイバーシティ推進、ワークシェアリング、ハラスメント防止)

長時間勤務が前提、男性管理職に育てられる女性、  
固定的性別役割分担とM字カーブ、男性の家庭責任は  
当時の兵庫県内先進事例

#### 1-1) 質問要旨

女性活躍推進法が目指すのは、今まで男性に適用してきたことを単にそのまま女性に適用するだけで、ある意味、失敗してきた雇用管理のあり方そのものを見直し、女性も男性も能力を生かして働きやすい事業所の雇用管理に、よい意味での大きな波を起こすものになってほしいと期待している。

女性の活躍推進法では、都道府県、市町村は当該区域内の女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することが努力義務となっています。市の今後の取り組み、そのお考えをお示してください。

女性活躍推進法は今誕生したが、男女共同参画社会基本法が成立、公布されて16年、尼崎市の男女共同参画社会づくり条例施行からは10年。市の女性活躍推進と男女共同参画社会づくりへの取り組みについて、防災、まちづくり、

そして庁内や事業所での課題を論点として一問一答で質問する。

答弁) 市民協働局長

女性の活躍推進につきましては、現行の第2次男女共同参画計画の第3章及び第4章に基本方針といたしまして、政策、方針の企画決定における女性の参画拡大及びワーク・ライフ・バランスの確立を定め、取り組みを進めている。

現計画につきましては、平成28年度にその計画期間を迎えるため、今年度末より次期計画の策定に向けた準備を始める。

女性活躍推進計画に関しましては、今後、盛り込むべき内容について情報収集し、次期男女共同参画計画の一部を女性活躍推進計画として兼ねることも視野に、検討してまいりたい。

<一問一答>

2-1) 男女共同参画推進事業者認定制度で、事業所を認定したことによって、市及び事業所にはどのような効果があったか。

2-2)

認定事業所の数に比べると、男女共同参画推進制度による事業所推薦の推進員の数は少ないが、なぜか。

2-3)

平成27年度施策評価結果において、推進員に関しては、「地域、学校等の母体ごとに活動を支援」、平成26年度は「公募委員による啓発イベントの実施を行った」という評価が記載されています。事業所推進の推進員や、この事業所認定に関する施策の評価というのは、この施策評価結果表には記載されていないので、改めて、市の評価について尋ねたい

2-4)

事業所におけるワーク・ライフ・バランス推進を図る市の施策は、女性の活躍推進法が成立した今も、答弁いただいているのは市民協働局長、そしてワーク・ラ

イフ・バランスに関する施策評価で出てくるのは経済環境局、2つの局がこれからも推進していくのか

2-5)

女性活躍推進法では、厚生大臣による有料事業所認定制度も設けられる。国の認定と、そして今やっている市の男女共同参画推進事業所認定とが並行して進むとしたら、この違いというのは何か

2-6)

尼崎市職員のワーク・ライフ・バランスの推進に関する報告書は、既に3月にまとめられ、公表された。若手職員が各局それぞれ代表として取り組まれた様子、心から敬服するが、その後、実践したことやその成果については？

その他

- ・災害活動を行うにあたり、職員の私生活の事情に配慮した職員体制になっているか
- ・市の計画で、避難場所をはじめとする災害活動現場において、女性職員の参加がどの現場でも0にならないように決められているか
- ・「連協」「単位社協」の会長の女性比率は
- ・町会の役職者の女性たちがリーダーとして行動するような避難所開設訓練をする考えはないか
- ・若い世代の女性を対象として、防災講座の開講などを検討できないか
- ・参加しやすい気候のよい時期に、昼間、地域にいる女性たちが、幼いお子さんや高齢者と手をつなぎ、また、ベビーカーや車椅子を押して参加する訓練を検討してはどうか

.....

庁内の女性活躍・・・総務局人事部人事課・給与課  
まちづくりにおける女性の活躍推進・・・市民協働局協働・男女参画課

市役所内の女性活躍推進として・・・  
「尼崎市職員のワークライフバランスの推進に関する報告書」

市役所内の女性の登用について

2014年9月議会 「職員の研修と女性の登用について」

兵庫県では、第4次男女共同参画兵庫県率先行動計画アクション8により、第5期井戸はた学校 行政職7級、6級、5級相当職の女性職員を対象に募集、10月3日から。県は2020年に女性の管理職比率を15.3%と目標としたが、まず、国は2020年に30%を目標と言う。さらなる女性の活躍、責任感や総合遂行能力を持つ女性職員の育成が急務であると職員研修として位置づけて、勤務時間内に開催。

以前は自主的な取り組みとして時間外だった研修を今回初めて執務時間内に開催するとしたこの女性職員対象の研修の企画意図やプログラムについて、どのように評価するか。

7月22日の定例記者会見で井戸敏三知事コメント

「女性の場合は管理職養成のための層が非常に薄くなっています。内部人材だけで十分に達成できるかどうかわからないことから、外部人材の活用も視野に入れて検討を進めていく必要があると思います。ただ、どのようなやり方がいいのか、慎重に検討する必要があります。管理職に外部から来て役所の仕事がきちんとできるのかどうかという問題もあるため、どのような仕掛けでどのような対象をリクルートするか慎重に検討した上で、実施するならば実施していきたいと思っています」。尼崎市では、最近では3年間理事を務め7月に離任された環境省の福嶋慶三理事、現在顧問を務めておられる株式会社博報堂の船木成記顧問、このまちでは外部登用は珍しいことではない。

意思決定をする立場につく女性幹部、管理職登用がさまざまな分野で進められようとしていますけれども、井戸知事のお言葉をおかりすると層が薄くなっているということ。尼崎市での現状はいかがか。

外部から女性の幹部、管理職を登用することも視野に入れて女性の登用推進を考えているか。

稲村和美市長

私から、外部から女性の幹部、管理職の登用も視野に入れて女性の登用促進

を考えているのかとのお尋ねにお答えいたします。

本市の女性管理職比率は、平成26年4月1日現在で、御紹介ありました兵庫県の6.5%とほぼ同水準の6.6%でございます。本市としても負けずというわけではありませんけれども、女性管理職のさらなる登用促進に努めていく必要があると考えております。

現時点では外部から女性の幹部職員を招聘する予定はございませんけれども、今後もさまざまな角度から女性の登用促進に努めてまいります。

### 総務局長

兵庫県は女性管理職比率の向上のため、女性職員の積極的な自己啓発を応援し意欲や能力の向上を図ることを目的として、女性管理職をパネリストとした座談会や県幹部職員からの講話、グループワークといった女性職員対象の職員研修をこのたび勤務時間内に実施されると伺っております。

本市におきましても、女性管理職比率の向上に向けまして勤務時間内に女性リーダーを育成、支援するための職員研修を実施してまいりましたが、これまで以上に充実、拡大させていく必要がございます、県の企画意図、プログラムにつきましては参考にしてまいりたいと考えております。

.....



ポジティブ・アクションを推進しています

女性の活躍を地域ぐるみで応援

輝く女性  
応援会議

地域力 × 女性力 = 無限大の未来

女性が持つ可能性は多様かつ無限です。  
「輝く女性応援会議」では、「地域力×女性力＝無限大の未来」をテーマとして、  
様々な分野で活躍する「輝く女性」と輝く女性を応援する「各界のリーダー」が集まり、  
これまでの経験や思いを共有し、意見やノウハウを交換します。  
女性が活躍して地域を盛り立てる。女性の活躍を地域ぐるみで応援する、  
そんな社会作りにあなたも参加してみませんか。