

令和4年度第1回大網白里市男女共同参画審議会 議事要旨

日 時	令和5年3月28日(水) 14時00分～15時40分
場 所	中央公民館 1階 講堂
出席委員	別紙出席者名簿のとおり
欠席委員	市東 剛、米倉 裕治、川野 佳代子
配付資料	別添のとおり

<議事要旨>

【1 開会】 (省略)

【2 あいさつ】 (省略)

【3 議題】

(1) 第2次男女共同参画計画の進捗状況について

事務局 「資料1 第2次大網白里市男女共同参画計画の実施結果の概要について」説明

(1) 目標値の達成状況は60.9%

(2) 女性の登用状況

(3) 男女共同参画に関する主な啓発事業

(4) DV(ドメスティック・バイオレンス)・虐待被害等に対する支援

会長代理 事務局より説明のありました第2次大網白里市男女共同参画計画の進捗状況について何か意見があるか?

委員 指標一覧の30番、男性の育児休暇等の取得率が令和4年は0%となっている理由は何か。

事務局 資料に記載のあるとおり、総務課では職場や収入等への影響を考慮しているものと考えている。

委員 取得率が上がるように、もう少し具体的な方針を立てた方が良いと思う。

委員 男性の育児休業はハードルが高いが、国家公務員へは産後パパ育休として取得しやすいように工夫している。出産休暇は取得率が高いので、市でも努力いると思うが、育児休業も取得して欲しいと思う。

委員 資料の1P 事業番号2・3に、「ホームページの活用を推進した。」「ツイッターで発信した。」とあるが、それにより何人の人が見たのかなど、数値で結果が分かるようになっていない。市ではそのような数値による結果を把握しているのか。

事務局 ホームページでは、何人が見たのかは把握していない。ただ、最初にアップしたときは新着情報に上がっているので、皆様の目に止まると考えている。

- 委員 この結果の欄は、何をしたかを記載していると言うことで良いか。
- 事務局 そのとおりである。
- 委員 数値などの結果（効果）が分かるようにしたほうが良いと思う。
- 委員 市役所における管理職等への女性職員の登用について、管理職に占める女性の割合が未達成とあるが、市としてはどのような対策をしているのか。
- 事務局 昇給対象者へは、総務課から通知がくるので、検討することになる。
- 委員 資料についての具体的な説明はこの場であるのか。
- 事務局 評価シートについて個々の説明はなく、最初に説明した概要のみとなる。
- 委員 評価シートと指標一覧にそれぞれ第 2 次男女共同参画計画では何ページにあたるかの記載があるが、同じ事業番号であるのに、記載のページが違っている。また記載内容も違うように思う。
- 事務局 第 2 次大網白里市男女共同参画計画では、評価シートの項目と指標の事業は別々に記載している。評価シートの項目は、施策の方向ごとに事業番号順で記載しており、指標は基本的課題ごとに記載しているなので、次ページ以降に記載されてしまうものもあり、必ずしもページ番号は一致しない。
内容については、評価シートにある項目から、指標として表すものをピックアップしたものになっている。
記載が分かりづらく申し訳ない。来年は、記載方法を検討したい。
- 委員 評価シート P27 性の多様性については、計画の P48 に記載があるが、市のホームページに大変わかりやすく説明されているページがあった。日付が 2023.2.24 になっており、アップして一ヶ月ほどしか経っておらず、世間で騒がれ掲載にあたり苦勞されたのではないかと思う。性の多様性についての相談窓口を気にしていたが、ホームページには、法務局や弁護士による LGBT 専門相談が紹介されており、評価できると思う。
- 事務局 委員のお話のとおり最近取り上げられたので、担当が内容を見直した。
市民の方にもご覧頂いているようで、ホームページは市の考え方として掲載されていることになるので、偏らないようにしっかり勉強して欲しいというご意見を頂いたりしている。
- 委員 評価シート P21 には、多文化共生の推進についての事業が記載されている。自分も立ち上げ時から参加している。これからも積極的に記載してほしい。

- 委員 評価シート P2 事業番号 10 に男女共同参画の出前講座の実施について、令和 3・4 年ともコロナの影響で実施していないが、どのような内容で実施予定なのか伺いたい。
- 事務局 記載のとおり、出前講座全体の申込みが減少しており、男女共同参画の出前講座については、ここ数年、申込みがない。以前、大網高校から申込みがあった。担当が高校生向けの資料を作成し、高校の教室で実施した。内容は、まだ男や女はこうあるべきという意識のない段階で、男性でも料理をするんだよ、というような話を分かりやすくパワーポイントを使い説明した。生徒の皆様からも、講評を頂いたと記憶している。この講座の申込みは年 1 回程度で、申込みがあれば受講者に合わせた資料を作成し実施することになると思う。
- 委員 最近、アンコンシャスバイアスという言葉を知った。無意識な偏ったものの見方や思い込み、偏見という意味のようだ。例えば、男性は外に出て働き、女性は家庭を守り、家事・育児・介護をするというものだったり、男性は理系、女性は文系などの思い込みのこと。成長過程の子どもたちにこのようなことを教えていくことはとても大事なことだと思う。男女共同参画の地域推進員をやらせていただき、安房地域では、中学校に出向き寸劇をしとても講評を頂いているとのこと。例えば、家事の分担や進路のことなど、大変面白く子どもたちにとっては、学ぶことが多いように思う。この出前講座ではどんなことをしているのか興味があった。大事な時期に男女共同参画について学ぶ機会があることは大変良いことだと思うので、続けていただきたい。
- 事務局 ぜひ、お力添えを頂きたい。
現在、学校の方では、男女共同参画についての授業というのは、実施していないようだが、事業番号 8 にあるとおり、今は名簿を男女で分けることなく混合の生年月日順にしたり、国からも先生方への意識改革について通知が来たりと学校内でも少しずつ男女共同参画について進めていると聞いている。
- 委員 小さいときから男女共同参画の意識を進めていきたい。出前講座の申込みがあったら行くのではなく、こちらから積極的に出向いていけるようにして頂きたいと思う。
- 事務局 今後、もっと必要になる可能性も有るので検討していくべきことだと思う。
青が男子、赤が女子だったり、ランドセルの色というのもアンコンシャスバイアスになるので意識を変えることを進めていく必要があると思う。
- 委員 コロナ前の出前講座は、頻繁にあったのか。
- 事務局 講座全体は、頻繁に実施していた。その中で男女共同については、あつて年 1 回程度であったと思う。
- 委員 出前講座は要請があれば、断ると言うことはないのか。
- 事務局 出前講座は、市民の皆様学習の機会の充実を図り、(協働のまちづくりを推進するた

め) 市について知っていただくためであるので、10人以上のグループから申請書が提出されれば開催する。ただし、グループが希望する日時で開催することが難しい場合は、日程を変更していただき実施している。ただ、コロナウイルス感染症の感染拡大防止により国から宣言等がでた場合は中止をさせていただいたことはある。そのような特別なことがなければ、対応させて頂いている。

委員 資料3に審議会等における女性委員の状況について、防災会議が委員総数34人に対して女性委員が5人とあるが、先日、この会議に出席した。その会議では、男性の方々がずらっと並んでおり、銚子气象台、保健所など偉い方々が出席されていた。一般の市民も出席していた中で、女性は3人だったと思う。

防災の際の女性の視点というものが、非常に貴重であると謳っているにもかかわらず、女性委員が4人というのは、いかがなものか。市内の各地区に女性が一人ずついるのであればまだしも、自主防災でも女性はいない状況である。災害時の女性の視点は、避難所において細部にわたり非常に強い力を持つと思うので、女性委員を多くして頂きたい。何か起きたときに、男性とはまた違う視点、細かいことに気づく女性の視点を活かすために女性委員は必要だと思う。

男女共同参画計画の中にも入れて頂いてあるので良いと思っていたが、実際、会議に出席してみると女性が少ない。

事務局 頂いた意見を活かしていきたいと思う。

(議事を会長代理から会長へ交代する。)

会長 今までどのような意見が出ていたか、かいつまんで説明頂きたい。

事務局 資料1を見ながら説明させていただき、市の女性管理職が少ないことや、男性の育児休業の取得率が低いのもっと働きかけをすべきとの意見をいただいた。

会長 育児休業については、去年4月から制度が新しくなっていると思う。

女性管理職については、今後増える見込みはあるのか。

事務局 なかなか女性職員自身が踏み出せない状況にあると思う。昇給該当者へは、総務課から通知が来るので検討することになる。

会長 踏み出せない理由は何か議論はしているのか。

事務局 そこまではしていない。

会長 踏み出せない何かがあるなら、その障害を超えなければならない。

超えるための提案が何かあるか、皆様の意見はどうか。

これを超えなければ、毎年、管理職となる女性はいない状況となる。

なぜ自信が無いのか、家庭や育児との両立が出来ないことなのか、それが原因であれば、

どうすれば管理職をやろうと思えるのか。これはすべての職場における課題だと思われる。

課題解決のために検討することが必要で、毎年、登用率が低いという報告だけで終わってしまっている。

なぜ、女性職員が管理職を望まないのか検討して頂きたい。

私は千葉県男女共同参画推進懇話会（計画評価専門部会）の委員をしているが、その中で女性の割合をなんとかしなければならぬという話はあるが、そこでは管理職の数値目標が設定されていない。大網白里市は数値目標を設定していると会議で紹介させて頂いている。県の第5次の計画で職員の管理職の数値目標が設定されたが、大網白里市は進んでいると思う。

評価シートについては、千葉県でも同じように作成している。第2次男女共同参画計画も令和5年度は3年目となるので、何か意見があればお願いする。

指標について、職場体験は増徳中・白里中のみになっているが、コロナがなくなれば出来るのか。管理課が判断することになると思うが・・・。

女性職員の能力開発のための研修への参加人数が未達成となっている。研修内容がわからないが、先ほどの女性の管理職の件であったように、1歩踏み出せるような研修はないのか、男性職員と同じような研修なのか、女性職員が受けたいと思う研修を受けるのが良いと思う。

育児休業を取得する男性職員が0%というのは、大変驚きで、こちらでも対策が必要である。一日も取れていないが、何か理由があるのか。

事務局 人員が不足していることもあると思う。

会長 人員不足は理解できるが、例えば仕事が集中する年度末に、出産も集中して休みが取れないというわけではないと思う。

一人もないのはちょっとおかしいのではないかと。

千葉県より進んでいると先ほど申し上げたが、いかがなものか。

委員 育児休業として、男性職員の取得率が0%だが、配偶者出産休暇所得率は令和3年度は100%、令和4年度は90%なので出産に関する休暇を全く取得しないということでは無いと思う。

会長 承知した。

令和4年度に配偶者出産休暇を希望しなかった方が1人いるのは気になる。100%近く取得できているが、育児休暇には反映していない。これは、やはり理由があると思われる。もしかすると、先ほどの女性職員の管理職の登用にも関係しているのではないかと。家庭における家事や育児をどのような形で負担するのかという研修を男性に対して行う、管理職に対して行うことも一つの方法かと思う。

乳幼児検診の状況把握については、大変大事なことだと思う。2名の未受診者は心配である。

- 事務局 乳幼児検診については、連絡が取れない場合は、関係課と連携し所属先の通園（所）において状況確認をしているとのこと。
- 会長 この報告はホームページに掲載するのか。
- 事務局 掲載する。
- 会長 掲載した内容について、何か意見等はあったのか。
- 事務局 なかった。
- 会長 女性委員が0人の審議会について、任期満了月が監査委員が令和5年11月、地区計画審議会、固定資産評価委員会や予防接種健康被害調査委員会が令和5年3月だが、女性委員の状況はどうだったのか。
- 事務局 予防接種健康被害調査委員会などは、医師で構成されており市内に女医がいないため男性のみとなっている。
- 会長 地区計画審議会も建築士がいないということになるのか。固定資産評価委員も資格が限定されているのか。ちょうど任期満了となるので、すでに決定しているかもしれないが、これから任期を迎えるものについては、女性の委嘱について働きかけることが必要だと思う。また消防委員会も出身機関に働きかけることが必要ではないかと思う。女性委員が0人の審議会を減らさないと、女性の割合が上がらないと思う。

(2) その他

- ・千葉県男女共同参画地域推進員を兼ねる委員から、地域推進員の活動報告があり、事業の効果的な周知方法、反応の把握方法についての意見あり。会長より、QRコードをつけて、意見を集める、ツイッターの活用等のアドバイスをもらった。
- ・委員より、中学3年生の公民の資料集の紹介があった。教科書は1ページの半分くらいしか記載がないが、資料集は2ページにわたり掲載されている。日本のジェンダー平等の現状や基礎知識が掲載されているので、参考にして頂きたいとのことであった。
- ・委員より、男女共同参画が進んでいる分野として、航空管制官や、パイロットの例の紹介があった。管理職を含めた女性の進出が進んでいる分野として、国家公務員の例が上がった。
- ・今後の審議会について、下記のとおり意見・提言があった。

- 会長 コロナの影響もあり、皆さんのITスキルが上がっていると思うので、役所も含めて周知の仕方やどのように情報を集めるか検討すると良いと思う。第3次の計画では、評価シートの評価の方法や指標を見直すため、来年度から少し検討していきたい。

事務局 実施した結果は記載されているが、その効果について書かれていないので、事務局で各課に聞き取りをしなくてはならない状況であるため、検討していきたい。

会長 これらを全部年度末に各課へ確認するのは、忙しい時期であると思うので、別の適当な時期、例えば2月頃に審議会を開催し各課でどのようなことをやっているのか進捗状況を直接確認していくことも必要ではないか。地域づくり課ですべてを把握して答えることは難しいと思う。県もそうだが国では、全省庁を集めて説明させている。説明させなくても、実施したことに対して、どのように測定して、どのような効果があったのか、各課を集めて聞いた方が良いのかもしれないと思う。
審議会の委員の質問に担当課しか答えられないこともあるので、お願いできたら良いと思う。
担当課は最大でも10カ所程度なので、会議に出席し話が出来ると良いと思う。

委員 第2次の計画を策定する際、市内の企業に男女共同参画への取組についてアンケートをとったと思うが、その後の進捗状況を確認してはどうか。その時の結果を元に、その後どのような取組をしたのか、今の社会情勢に対しどう対応しているか。さらにこれからどのようにしていくつもりか。など次のステップについて聞いてみたいと思う。
前回のアンケートを無駄にしないようにしたい。その際に、男女共同参画だよりを同封しPRするのも良いと思う。

会長 お話のあったような取組を実施して、意識改革を進めることも大事だと思うが、可能か。

事務局 方法等を検討する必要がある。

会長 結果の見える広報のあり方が必要だと思う。今日の結果を見て、意見として出ていたのは、それがどのように役に立ったのか、何を変えたのかという結果が欲しい。それによって、今度どうしていくか検討していくことが出来る。
来年度の審議会の開催について早めに検討して頂きたい。

会長 家事の負担が海外に比べると日本は多いと思う。まだまだ家事負担を最終的には女性に負わせる考え方になっている。この考え方をなんとかしないと、女性管理職も増えず、男性の育児参加も増えない。来年は、職員の育児休業が1人、若しくは配偶者出産休暇取得率と同じくらいになることが理想だと思う。

【4 閉会】