

## 平成25年度鎌ヶ谷市男女共同参画推進懇話会第1回会議録

日 時 平成25年5月30日(木) 10:00～11:45  
場 所 鎌ヶ谷市総合福祉保健センター4階会議室  
出席委員 内海崎委員、三原委員、平林委員、長池委員、坂本委員、竹内委員、秋元委員、田中委員、鈴木委員  
欠席委員 平田委員  
事務局 大伯男女共同参画室長、中川主査、中村プロジェクトマネジャー  
記 録 中川  
傍聴者数 0名

### 会 議 内 容

○会議に先立って、4月の人事異動で配属された大伯室長よりあいさつ。

- 1 開 会 大伯男女共同参画室長
- 2 会長挨拶 男女共同参画推進懇話会会長
- 3 会議録署名人の選出 名簿順により三原委員、田中委員が選出された。
- 4 議題

(1) 「男女共同参画推進計画」進行管理について(24年度)

(事務局) 資料により説明。

(会 長) 何かご質問ございますか。

(会 長) 細かいことなのですが、平成24年度事業集計結果の平成24年度取組事業全体の「男女共同参画の視点」の棒グラフの長さが数値と合っておらず、的確に表されていないのですが、どちらが正しいのでしょうか。数字が正しいのでしょうか。

(事務局) 数字が正しいので、棒グラフの長さを訂正いたします。

(会 長) グラフを書くときには円グラフは%の表示をするとわかり易いのですが、棒グラフの場合は下に50%や100%の線等のスケールを入れた表示の方が見やすいので、そのような表示にした方が良いのでは。

(事務局) そういたします。

(A委員) 男女共同参画の視点という点に関連するのですが、資料1の第1次実施計画の進捗状況を目標ごとに説明して頂いたのですが、実施できたかどうか重点をおいて説明されていましたが、男女共同参画のどういう視点で事業を実施したのかという事を入れるのは難しいのでしょうか。事業を実施した%の表示だけではなく、例えば目標1で言えば「16事業のうち7事業で事業対象者の現状を把握し実施した。」という表現の仕方はいかがでしょうか。

(会 長) 実施できたか出来なかったかという事だけではなく、男女共同参画の視点でみた時にどこがとりわけ多く盛り込まれているかという事を明確にしたら良いのではないかという事ですね。傾向的にみると目標3の

「男女のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の支援」とか目標4の「女性に対するあらゆる暴力の根絶」、目標7の「だれもが生涯を通じて健康に暮らせる支援の充実」というのは、どの視点で事業を実施しているかが明らかに出ていますね。どの視点で実施しているかが見えてきますね。説明にその内容が入ることによって、ただ単に出来たか出来なかったかという事だけでなく、具体的にどのような視点で取組んでいるかが明らかになることで資料をご覧になる方からすると、こういう視点が中心なのかとわかり易くなりますね。

- (会 長) この目標ごとの説明ですと「実施できた」「ある程度実施できた」が全体的にみて100%と非常に高く出ていてとても良いことだと思います。一方で具体的な実施内容を管理表で見ると、例えば「ポスターを配布した」「パンフレットを配布した」という内容が多くなっていて、事業実施度では「実施できた」となっていますが、「ポスターを配布してその反応がどうだったのか。」そのような記載もなく、課題にも全く入ってきていない。A委員が発言されたように、もう少し具体性を持った内容にしていく方が良いのでは。100%実施できているところが多い中、進行していることは評価したいが、鎌ヶ谷市は男女共同参画が非常に進んでいるのではないかと誤解されてしまう可能性もあるので、もう少し中身を精査した方が良いかなという印象を受けました。一覧表を含めて委員からの意見や質問を受けたいと思いますが、いかがですか。市民の目に触れるものですので、ご意見やご指摘をお願いいたします。管理表の網掛けになっている所は見やすくするためなのでしょうか。
- (事務局) 昨年の懇話会で一覧表を見やすくするようにとの要望を受けて網掛けではなく、色を付けて表示し見やすくしています。
- (B委員) 平成25年度の取組内容が24年度と同様となっている事業が多すぎるのですが、もう少し違う内容にならないのでしょうか。男女共同参画を進めていくような内容にすることは出来ないのでしょうか。
- (会 長) 確かにそうですね。例えばP8とP9については、障がい福祉課以外はすべて25年度の取組内容の記載が「24年度と同様」となっています。この件に関して事務局はいかがですか。取り組んでいるからこのように書いてあるわけですね。
- (事務局) そのとおりです。
- (B委員) 商工振興課の内容がほとんどそのような記載です。目標3のNo.28「実施していない」となっているにもかかわらず25年度取組内容が「平成24年度と同様」となっており、このままの記載では25年度もやらないと取られてもしょうがないのではないかと。
- (事務局) 先ほども商工振興課について説明いたしました。24年度の実績について商工振興課長に確認したところ、25年度については「あり方検討会」の中で鎌ヶ谷市が取り組む男女共同参画についての説明から始めたいという話がありましたので、事務局で内容を精査し、25年度の取組内容が「24年度同様」ではなく別の取組内容になるよう担当課と調整し、表記させていただきます。
- (会 長) 全くやっていないわけではなく、これからやろうとする内容での表記の仕方を商工振興課と調整し、記載していただけるということですね。
- (事務局) そのとおりです。
- (A委員) 管理表（一覧）P1のNo.2行政室の25年度の取組内容に「公募委員のい

ない審議会が依然として存在している」とありますが、応募者が初めからいないという事なのか、それとも応募者はいるが選考で落とされているのか伺いたい。

- (事務局) 担当課に確認はしていませんが、おそらく審議会の設置要綱に基づき委員を選び、公募委員もその中に規定されているはずで。公募委員の制度は昔からある制度ではないので、公募委員がいない審議会もあります。
- (会長) 公募委員そのものの枠がない審議会があるという事なのでしょうか。
- (事務局) 審議会の中には学識経験者等の専門的な知識が必要な審議会があるため、公募委員がいない審議会もあります。
- (A委員) 公募により選出される委員の枠を増やしたいという意味も含んでいるのでしょうか。
- (事務局) 「審議会の設置及び運営に関する指針」には公募に関する要領が定められており、基準の中には委員を選任する場合は原則公募を行い、公募委員の割合についても委員総数の1割以上を公募することになっています。また、平成25年度の実施要綱の中に「審議会を新設する際には、公募により選出される委員を設定するよう担当課へ個別に依頼する。」と記載があります。そもそも審議会等を新設する際には担当課へ審議会等新設事前協議書を提出することになっており、その中の項目に委員構成の公募の有無を協議するようになっているため、公募委員が入っていない場合には、指針に基づいて公募委員を加えるようアクションは起こしていると思います。
- (会長) 公募委員のいない審議会に公募委員を入れるのは無理なのでしょうか。
- (事務局) 設置要綱の規定を変えていかないと難しいと思います。
- (会長) 公募枠のない審議会に対しては、事業No.1の中で比率を高めるような働きかけをするしかないという事ですね。
- (C委員) 事業No.1 消防総務課の25年度の実施要綱が「24年度と同様」とあるが、課題・調整事項等で「25年度は委員の改選があるので、関係団体推薦依頼文に保育活用指針に基づき保育事項を添付する。」と記入がある。この内容だと「24年度と同様」とならないのではないかと。課題・調整事項等の内容を25年度の実施要綱に記載してはいけないのでしょうか。
- (会長) 24年度の実施要綱で見てきた課題が25年度に取り組むべき内容になるというのが普通の考え方ですね。課題が記載されている場合は、その課題を解決するために25年度についてどう取り組むかが記入されて当然だというご指摘ですね。他の所にもありますので、その部分をちょっと確認していただく必要がありますね。
- (事務局) もう一度事務局で精査し課題があるものについて、それを25年度の実施要綱内容にどのように反映させるかを確認して記入します。
- (会長) 問題は課題を出していないところですがどうでしょうか。
- (C委員) 課題がない所属でも「24年度と同様」という記載があるが、同様な場合は進歩させないでそのままいいのでしょうか。
- (会長) 例えばP3の「事業No.11女性リーダーの養成」で課題・調整事項等には記載がありませんが、25年度の実施要綱は「24年度と同様」となっています。事業実施度はBですのでAに向けての実施要綱内容があると思われるが、実績内容を見ると「ヌエックのセミナーは情報提供のみとなった。」とあります。これをどうするのかという課題が出てくるはずですね。例えば「市民企画セミナーに4名の市民が参加した」とあるが「4

名ではなく、もう少し人数を増やしたい。」とか参加した市民が女性のみだった場合は、「男性の参画を促したい。」とか。情報提供に関しては具体的にもう少しどのような情報をどのような方法で提供するのか。参加を促進するような方向付けをすとか。というような事が出てくるはずなのですが。こういうような状況を少し精査すると、いろいろと出てくるのではないのでしょうか。

- (A委員) 「事業No.7女性管理職の登用の促進」の課題の欄で「引き続き女性職員の管理職への登用の拡大を図る。」とありますが、これは具体的にどうい方法で拡大を図るのか考えていらっしゃるのであれば教えて欲しい。前にも女性職員の管理職への登用は鎌ヶ谷市の場合は試験制度ではないという話を聞きましたが、なぜかというところで質問いたしました。私も試験制度がすべて良いとは思いませんが、ある程度試験制度によって男性も女性も公平にその機会を得ることが出来るし、同じ立場に立てると思うのですね。試験制度ではないのであればどういう方法で選考しているのか。だいたい推測はつくが、どうしても情的な選考になりがちなのではないかと思うので、出来れば試験制度にしてはどうかと前から申し上げているが、その方向性は出てないようですね。拡大を図るためにどのような方法を考えていらっしゃるのか教えて欲しい。
- (事務局) 担当課にも確認したのですが、管理職試験の導入予定はないとのこと。その前段として、5級職の係長相当職での昇任試験を実施しており、係長相当職とは組織の中核を担う職ですので、まずはその試験をパスすることが必要で、おそらく担当課は2回試験を行うことは考えていないようです。管理職試験を導入するのであれば係長相当職試験との兼ね合いも出てくるので、考え方としては係長相当職の試験制度があるので、まずはその試験をパスすることが前提になるのではないのでしょうか。
- (会 長) もちろん試験だけではありませんが、入口の平等の客観性を示すという点や透明性、平等性を考えるのであれば試験制度は大切な事だと思います。男女共同参画ですと女性の様々な決定の場での参画を推進するのであれば、やはり管理職に女性が増えていくことは非常に大事だと思うのですね。試験制度そのものがないという事は、その公平性を疑われかねないと思います。どこへ行っても説明できることが大切だと思います。管理職試験をやっていないと「なぜ管理職になっているのですか。」という事になる。公平に試験をしていてそして、その上でコンプライアンスじゃないですけど説明責任を果たすよう働きかけていただく必要があるのではないか。他市の状況はいかがですか。
- (事務局) 近隣市で申し上げますと、管理職試験を実施しているのは柏市・流山市・我孫子市・市川市の4市です。
- (会 長) それに次いで鎌ヶ谷市も手を挙げていただくことは大事かなと思います。前回の懇話会の時からも課題として意見書でも取り上げていますので、この点をしっかり取り組んでいただくようお願いいたします。
- (D委員) 係長は管理職ではないのですか。
- (事務局) 管理職は課長以上です。
- (E委員) P3の「事業No.11女性リーダーの養成」ですが、24年度の取組内容には「国立女性教育会館(ヌエック)で実施される女性リーダー等の交流・研修会に参加し、育成していく」とあるが実績内容は「ヌエックのセミナーは情報提供のみとなった。」と記載されており課題・調整事項等は空欄

で25年度取組内容は「24年度と同様」となっている。これはやはり同じように情報提供のみでいくのでしょうか。

(事務局) 23年度から8月に又エックで実施される交流研修に参加する計画をしています。23年度は、懇話会の委員や男女共同参画ネットワーク会議のメンバーに参加を呼びかけ4名の方が参加されました。24年度も同様に働きかけましたが参加される方がいらっしゃらなかったのも、実施できず研修開催の情報提供のみとなったため、そのような記載になっています。25年度は又エックでの開催内容等に変更があるようですが、研修は実施されるようですので参加する予定です。

(会 長) どのような働きかけをしているのですか。

(事務局) 男女共同参画関係団体ネットワークの会議があるため、その会議の中で呼びかけるのと懇話会委員さんにも働きかけをしており、今年度も同様に行う予定です。

(会 長) 自費参加ですか。

(事務局) 送迎をこちらで行います。

(会 長) 送迎の交通費は負担しなくて良いのですか。団体さんや懇話会委員だけではなく、広報の仕方によっては他の方も参加されるのではないかと。情報にアクセスできない若い方もいるのではないのでしょうか。又エックではどのような研修会、交流会を実施しているのか。保育があれば出られる方がいるのではないかと。対象を少し広げるとか、もう少し広報活動を工夫してみてもどうでしょうか。

(事務局) 男女共同参画推進センター施設内での情報提供や男女共同参画推進センターのHPで研修会の情報を掲載することは可能かと思います。

(会 長) 子育て関係、介護関係では全国でいろんな研修が行われ、情報提供がされています。又エックの研修の中身がどのような内容なのかをいくつかピックアップして、「こういう研修がありますよ。」と掲載していただくと「あっ。私ちょっとやってみたいな。」という気持ちが起きると思います。ただ「研修がありますよ。」という事を掲載してもハードルが高いのではないのでしょうか。又エックまでわざわざ行ってという気持ちにならないのでは。又エックの研修は、かなり身近な話題を取り上げた研修をやっていますので中身の紹介を入れて頂くと違うのではないのでしょうか。

(事務局) 幅広く市民の方や大勢の方に参加していただくのが一番望ましいのですが、送迎の関係で参加者に限りがあるため、各団体のメンバーの方に参加していただき、そこで得たものをお持ち帰りいただき、それぞれの団体の中で皆さんに情報を提供していただく事で、まずは裾野が広がっていくのではないかと考えています。

(会 長) 「目標3男女のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の支援」のP6、P7の商工振興課が5項目、男女共同参画室、農業振興課が少し入っていて商工振興課がとて多いのですが、先ほどもご指摘のありました「ポスター・パンフレットを掲示した。」「広報活動をした。」「情報提供をした。」が非常に多いです。その結果どのような事があったのかがいっさい書かれていない。なかったらなかったと書かなければいけないと思います。「パンフレットを配った・ポスターを掲示したけれどもほぼ反応がなかった。」「問い合わせもほぼなかった。」等であれば、次の課題として違う方法論を考えなければいけないのではな

いかと思います。この辺りを精査していただきどの項目がという事ではなく、全体を見た印象として取組内容に関しては「24年度と同様」と記載するのではなく、その成果について、ないならないなりに考え記載をするべきではないでしょうか。P16、P17「目標4女性に対するあらゆる暴力の根絶」の「事業No.53ドメスティック・バイオレンスについての研修等の実施」は非常に良い取り組みをされています。デートDVの講座を市内の中学校3年生と高校に実施し、25年度を取組内容で「デートDV予防セミナーが市内中・高校を一巡したので、実施検証を行い今後の方向性を検討し実施する。」と非常に良い取組です。他市の審議会にも参加していますが、他市では学校の協力が得られず実施できない状況です。他の市でもこの取組を紹介しているのですが、是非、検証したうえで継続的に実施する事で毎年3年生が出てくる訳ですから、継続的に実施する事で鎌ヶ谷市の取組として特徴的で成果のある内容だと思います。できれば成果についてオープンに出来るような資料の作成をしていただくと良いのではないかと。例えば、受けた生徒さんがどのように感じたか意見をまとめるとか、それが無理でしたら先生方にセミナーを受けた事で子ども達がどのように変わったのか聞いてみたり、保護者が出ているのであれば保護者の意見を聞き、そうした生の声や現場の声を吸い上げ、公表していくことによって鎌ヶ谷市はDVの防止に取組に、力を入れているという珍しい取組として強調されると良いと思います。P18の「目標5男女共同参画の視点に立った教育の充実」の「事業No.58男女共同参画教育の推進」で各小・中学校では、元々男女平等教育をやっているんですけど、実際の指導について具体例を挙げていただくと良いのかなと思われまます。つまり小・中学校でこういう資料を使って、こういう授業をしているというような例をいくつか挙げていただくとわかり易いと思います。全教育活動を通じてという事で、学校生活に対して推進していくという事がありますが、この記載では抽象的なのですね。具体的にどのようなことをやっているかを入れて頂くとわかり易くなります。具体例を入れて頂きたい。教育が専門なので気になるのですが「事業No.66男女共同参画教育のための教職員研修」の25年度を取組内容に「不祥事防止研修会やモラルアップ研修会」とありますが、確かに男女共同参画にはかかわるのですが、直に男女共同参画ではないですね。もちろん男女共同参画の視点で不祥事を防止することは大事ですが、不祥事防止研修会とはどういう内容になっているのか。モラルアップとは男女共同参画を含めながらもっと広い範囲なので、そこで男女共同参画がどのように取り上げられているのかが見えませんね。これはどういう内容なのかお伺いしたいと思います。「事業No.67男女共同参画のための指導者研修」の男女共同参画室の事業では課題・調整事項等で「小中学校の教員の参加が少なかった。」とありますが当然ですね。通常のウイークデーの午前中にやりますので先生方は通常の授業をやっているから参加できなくて当然です。だとすればむしろ切り離して教職員が出られる日に設定するか、先生方を対象とした研修に変えていかないと、教職員はいつも参加できないのではないのでしょうか。

(A委員) P8「事業No.30労働関係講座の実施」24年度の実績内容で「子育てお

母さんの再就職支援セミナーを開催した。」という表記があるが「子育てお母さん」という記載に違和感があります。この名前にする必要があったのかどうか。「子育てお母さん」という表現はどうかと思います。「子育て中のお母さん」とか女性に限らず「子育て中の方」に直してはどうでしょうか。

- (会 長) 表記の問題ですか。
- (事務局) 元々のセミナーのタイトルがこの表記だったと思います。
- (会 長) 市が実施する講座等について男女共同参画の視点で表記について表現について注意を払うというマニュアルがあったと思いますが。
- (A委員) こういうタイトルになっているのであれば仕方がないのでしょうか。
- (会 長) 確認して頂いてセミナーのタイトルになっているのであれば変えられませんが、そうでなければ変えていただきたいですね。基本的に解釈すれば子育て中のお母さんが多いからという事でアイキャッチの表現で使われたのかもしれませんが。例えば、市の単独事業ではなく、共催で実施したという表記にしてはどうでしょうか。記載についてこのままの表記にならないよう協議していただけますか。
- (事務局) この事業は市単独事業ではなく、どこかと共催で行ったセミナーだったと思います。名称についてはもう一度担当課に確認し、実績内容については記載方法を担当課と協議します。
- (B委員) 中学校のデートDV予防セミナーが開催されて結果が公表されていないということでしたが、学校便りには掲載していないのですか。
- (事務局) 市の事業として記録は取っていますが、個人情報等の関係がありまして写真等を市で利用するのは難しい状況です。学校のHPには学校側が学校行事の結果として掲載しています。
- (B委員) ちょっと前まで自治会で学校便りが回覧されていましたが、そこで学校で行われる行事が記載されていて情報を得ることが出来ていたが、この内容は出ていなかったような気がします。
- (事務局) もしかするとDV予防セミナーとは載っておらず、講演会という表記になっているかもしれません。
- (F委員) 中学校の事は詳しくはわかりませんが、学校便りの行事の欄には載ってくるでしょうけど、すべての行事が記事として学校便りに載っているかどうかは学校によって違っていると思います。
- (事務局) 各学校でセミナー後にアンケートを生徒と教職員に実施しています。一工夫これから考えられるのが、やはり高校生と中学生では理解度が違うためよりわかり易いセミナーが実施できるよう考えていけたらと思っています。
- (会 長) DV防止教育をやっている立場でお話しさせていただきます。中学生と高校生では発達段階が違いますし、生活する領域が違ってきます。高校生は格段に広がります。情報へのアクセスの広がりも違ってきます。どういう方がセミナーの講師をやっているかわかりませんが、基本は学校の先生にDV防止教育について勉強していただき、教職が専門の養護教諭を中心に保健体育や社会科、家庭科などの教諭に取り組んでいただきたい。先生方は格段にトレーニングを積んで技術を持っているので良いと思います。初期の段階ではNPOの方などのセミナーを導入されるのも良いが、もう一歩進めるのであれば、現場の先生方に勉強して頂き、一緒に取り組んでいってもらえるようなシステムにしていった方

が子ども達にとっては、より良い防止教育になると思います。日常的に学校にいらっしゃる先生に教えていただくという事は、自分が問題を抱えた時に「あの先生に教えてもらったから、あの先生に相談してみよう。」というようになるので。一回限りの講師も良いのですが、その先を考えた時は、鎌ヶ谷はここまで進んでいるので、先生方の協力を得ることは大事だと思います。

- (事務局) 昨年度一巡したので、昨年度末に各学校に今後の内容等についてのアンケートをしました。今年度は鎌ヶ谷中学校で実施予定で養護教諭と今年度の内容について詰めているところです。
- (G委員) 資料2の保育実施一覧ですが「No.11特別支援教育地域講演会」があり、保育の募集が10名の予定であったが、2名しか集まっていない。タイトルが難しかったと思うが、タイトルがわかり易いともう少し人数が増えるのではないのでしょうか。若い方にも呼び掛けてみると良いのではないのでしょうか。せっかく開催するのにもったいないですね。
- (事務局) この一覧表は保育指針で保育を実施し、こちらで取りまとめた表なので、本来の事業名で表示していませんが、実際はわかり易い名称でした。
- (E委員) P10「事業No.38子育て・介護等の講座の実施」で高齢者支援課の事業ですが、24年度実績内容で「介護者教室参加者延べ人数57人中男性人数延べ20人」というのは素晴らしいと思いました。男性の介護者も増えているのですが、介護の仕方がわからないという男性が多いし、24時間介護をするのは大変と思っている。25年度の取組で介護者教室をもっとわかり易いような内容で行えば、参加者がもっと増えるのではないかという気がしますが。
- (会 長) これについて事務局どうですか。男性の参加が多いですね。
- (E委員) 地域でも介護教室を行っていますが、男性は女性を介護するのが大変なのか、どうしていいのかわからないのかという状態です。
- (B委員) 性別の他に年代別も把握した方が良いのではないのでしょうか。
- (会 長) チラシの内容に配慮し、配布先も検討する必要があるのではないのでしょうか。どのように情報提供するのですか。
- (事務局) 介護者教室は、地域包括支援センターへの委託事業で市の主催事業で、1つの地域包括支援センターが主となって年に3回行っています。
- (会 長) 地域包括支援センターはどうやって情報提供するのですか。
- (事務局) 市の広報や介護事業者を介してPRしていると思います。
- (会 長) 早めに準備できると良いですね。40代ぐらいから準備できると良いですね。
- (E委員) 地域包括支援センターでも場所によっては相談が来なく、事例がない所もあるようです。それだけまだ浸透していないという事ですよ。もう少しPRの方法を考えた方が良いかなと。
- (会 長) 連携は取れますよね。そのへんで働きかけ頂きPR方法等工夫していただきたいですね。
- (A委員) P21「事業No.72地域防災計画への女性の参画」というのがありますね。女性の参画という意味は、24年度実績内容や25年度の取組内容にあるように男女共同参画の視点を取り入れ意見を聞いたという事で参画としているのか、防災計画を策定するにあたって策定委員として女性が入っているのか教えて欲しい。ただ単に意見を聞いただけでこの表記なのか。
- (事務局) 地域防災計画へのご意見を頂き、意見を反映させていただきました。



また、委員については昨年度2月に「鎌ヶ谷市防災会議」の委員として昨年度の男女共同参画室主催の防災研修で講義頂いた浅野さんが委嘱を受けています。他にも赤十字奉仕団の委員長が女性です。

(C委員) P9「事業No.35ワーク・ライフ・バランスについての啓発」パンフレット配布ばかりですね。鎌ヶ谷市役所の内部ではここに挙げている「ノー残業デー」とはどのような実態なののでしょうか。「ノー残業デー」は徹底されているのでしょうか、実施できているのか。私は現役時代にこのような部署に携わっていたのですが、会社の中でノー残業デーは勤務手当に関わる。最後どうしたかという部課長何人かで社内を巡回しました。残業している人に声をかけ、上司の許可を取ってやっているのか、自分の判断でサービス残業をやっているのか。残っている人全員に聞いて回りました。上司の許可を取っていない人については、翌日の部課長会議で報告し、管理はどうなっているのか上司に確認し、社内全部のサービス残業を止めさせた。そこまでやらないとサービス残業はなくなる。特に部課長の意識がはたらいてないと部下は残業をすることになる。市役所では「ノー残業デー」が徹底できているのかいないのか。部課長の意識があるのかないのか。チェックに入らず文書で通知したり、放送で呼びかけたりするだけでは、意識が変わらないのではないかなという気がします。

(会 長) 具体的な方法論をきちんと確立し、提示してほしいという事ですね。商工振興課は事業No.25から34までの6事業についてパンフレットの配布や情報提供のみですが事業実施度が「A」になっているのですね。人事室の事業No.35についても実施度が同じく「A」になっていますね。実際に「ノー残業デー」職員が全員帰宅されているかどうかの実態を把握されているのですか。

(事務局) 「ノー残業デー」の朝と夕方に庁内放送がかかるのと、残業する場合は上司の許可が必要になりますし、上司は人事室に理由を申し出て残業の申請を出す必要があります。所属長は午後5時15分になったら部署内の電気を消し、全員に退庁を促す、という事になっているが、部課長が見回りしているかという、そこまではしていないというのが実情です。

(会 長) ご意見を参考になさっていただき、「ノー残業デー」には残業をなくするという方法論を生かしていただきたい。

(A委員) P6「事業No.25職場における男女共同参画を醸成するための研修会等の実施」で商工振興課24年度の実績内容で「永年勤続優良表彰式を開催し、永年勤続優良従業員として女性17名を表彰し、広報で掲載した。」とありますが、これは市が表彰したのか企業が表彰したのか。また永年とは何年位なのか。どういう仕事内容で表彰されたのか。20年、30年務めたから表彰されたのか教えてください。

(事務局) 企業から推薦された方を市が表彰しています。永年勤続表彰には5年以上、10年以上、15年以上の3つあります。実際は28名が表彰を受け、その内女性は17名です。そのうち15年以上の方については市が表彰し、5年以上、10年以上については同時に商工会から表彰されています。市の永年勤続表彰制度では、24年度表彰者は勤続15年以上の従業員として4人が表彰され、内女性が2名です。他にも企業などの保全に功績があった人や企業に有益な発明をした人、技術改良行い貢献した人を推薦し

表彰する制度で、表彰者は広報にも掲載しています。

- (会 長) この女性17名は、5年、10年、15年どの枠で表彰されているのですか。  
(事務局) 把握しているのは15年以上の4名で5年、10年の内訳はわかりません。  
(会 長) 内訳は大事ですね。この表彰は企業が選ばれなければ表彰されないのですか。  
(事務局) そうです。  
(会 長) 全体でご意見を伺うという事は終了し、後で気が付いた点につきましては直接事務局にご意見をお伝えいただくという事でよろしいでしょうか。  
(事務局) はい。

その他

- ・平成24年度鎌ヶ谷市男女共同参画事業報告について
- ・平成25年度男女共同参画週間事業について
- ・今後の懇話会について

○以上で会議は終了した。

会議録署名人の署名

以上、会議の経過を記載し、相違ないことを証するため次に署名する。

平成25年7月8日

氏名 三 原 紀 代

氏名 田 中 誠 次