

## 令和4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 令和4年5月31日(火) 9:30～11:40  
場 所 鎌ヶ谷市役所本庁舎3階 303会議室  
出席委員 上田智子委員、高橋万里子委員、渡辺善彦委員、佐川幸江委員、佐久間眞由美委員、石田友和委員、林紅委員  
欠席委員 仲野美和委員、山田芳裕委員、鈴木智恵委員  
事務局 平野市民活動推進課長、戸邊男女共同参画室長、菊地主任主事、山崎プロジェクトマネージャー  
傍聴者数 0名

### 会議内容

- 1 開会 戸邊男女共同参画室長
- 2 事務局挨拶
- 3 委嘱状交付 平野市民活動推進課長  
(交付後、平野課長は別業務のため退席)
- 4 各委員挨拶
- 5 会長・副会長の選任 互選により上田智子委員が会長、渡辺善彦委員が副会長に選任された。
- 6 会議録署名人の選出 名簿順により高橋委員、渡辺委員が選出された。
- 7 会長・副会長挨拶
- 8 議題
  - (1) 第3次鎌ヶ谷市男女共同参画計画の進行管理について
  - (2) その他男女共同参画関係事業について

(事務局)

(議題(1) 第3次鎌ヶ谷市男女共同参画計画の進行管理について説明。)

(委員)

市職員の、全体に対する女性職員の比率をお聞きしたい。

(事務局)

全職員数は概ね700人台と記憶しているが、男女比については確認する。

(委員)

女性職員の比率は、管理職だけでなく一般職を含めてもバランスをとる必要があると思うので、そちらについても意識を向けてはどうかと思う。

(事務局)

承知した。

(会長)

女性管理職の比率が県内市6年連続1位ということで素晴らしい結果だと思うが、何か登用について意識していることはあるか。

(事務局)

今回の計画でも数値目標に掲げていることもあり、人事室と男女共同参画室と連携して研修を実施することもある。その中で人事について適材適所の配置というのが意識づいてきているのではないかと考えている。

(委員)

二点お伺いしたい。一つは、資料1の女性管理職比率の目標が令和8年度末時点で25パーセントとなっている。令和3年度末で既に24.4パーセントということだが、このまま順調にいくと容易に達成できるのではということ、二点目は、鎌ヶ谷市でのDVの実態ということについてお聞きしたい。

(事務局)

(一点目について) 定年退職等で管理職の全体数が増減する場合もあり、25パーセントを超えたあともその数字が増減する可能性があるため、早期に達成した場合は維持向上に向けて努力したい。

(委員)

管理職は、どの役職以上としているのか。

(事務局)

課長職以上である。

(委員)

数字の向上ばかりでは、男女共同参画という面でみると男女のバランスが偏るのは望ましくないと思われるので、能力に応じた配置とするのを意識していただきたい。

(事務局)

市職員全体の男女比との関係を意識しつつ、今後も取り組んでいきたい。

(委員)

鎌ヶ谷市のDVの実態について、情報をいただける範囲で構わないためお聞きしたい。

(事務局)

DV相談の件数については確認する。生活相談窓口として女性のための相談を設置しており、その中で暴力を受けている、避難をしたいなどの要望が出た場合には改めて相談者から状況を聞き取り、避難先の検討等を行っている。相談者の親族や友人等にも頼れないといった場合には安全な避難先を探し、移送を行う。避難後も、行政的な手続き等で支援が必要な場合は支援をしている。具体的な相談内容等についてはお伝え出来ないが、市の中でも他部署との横の連携をとり、相談者に必要な支援を続けていく。

(会長)

コロナの影響というのはどうだったか。相談の傾向などに変化はあったか。

(事務局)

女性のための相談については令和2年度88件で、令和3年度は100件と微増になった。令和2年度は緊急事態宣言やまん延防止措置などで一時的に対面相談から電話相談に切り替えたことがあったが、相談者からも相談員と対面で相談したいと要望があったため対面に戻した。微増となった理由については、世間的にコロナウイルスが広がっている状況に慣れたことと、ワクチン接種などが進み、相談者の側にも悩みごとを誰かに相談する余裕が生まれてきた背景もあるのではないかと思う。

(委員)

資料3にある指標の4について、令和元年度に得られたパーセンテージと比べると令和3年度で得られたパーセンテージは減少しているが、どのような違いがあるのか。

(事務局)

令和元年度は第3次計画の策定のため、無作為抽出した市民3000人を対象に紙のアンケートを郵送する形で行った。昨年度のアンケートについてはWeb上で実施し、周知についてはSNS上で行った結果となる。そのため、回答者数の分母が異なる。Webのほかに自治会に回答を協力していただいたが、回答が高齢男性であるため、その層の意見が色濃く反映している結果となっている。一方で、アンケートを続けていく事で自治会への意識啓発になるきっかけとなると考えられるため、予算等の都合もあるため令和元年度に行った方法を毎年行うのは難しいが、定点観測的に毎年アンケート等の調査は行っていきたいと考えている。

(委員)

資料2-2にある事業No39について。ワークライフバランスの関係ということで育児休暇の取得率を目標に掲げているが、男性管理職の有給休暇の取得率のデータはあるのか。

(事務局)

計画上は育児休暇の数値を追っているため、有給休暇の取得率は人事室へ確認の必要がある。育児休暇、有給休暇どちらについても、上司のほうから部下に、休暇の取得を促したり希望を聞いたりといったことは各部署で行っているものと認識している。

(委員)

上司が休暇を取っていた方が、部下としても休みやすい環境に近づくとと思われる。

(事務局)

会議後、人事室へ照会する。

(会長)

アンケートについて、回答方式はそれぞれの分野について、男女平等だと思いかといった形のものか。

(事務局)

その通り。

(会長)

パーセンテージについては、回答した人々の中に男女共同参画の意識が芽生

えてそれと比較したらまだまだ、という回答である場合も考えられるため、パーセンテージが低いことが一概に悪いと言い切れないこともある。継続して調査を続けることも重要なので、頑張してほしいと思う。

(事務局)

承知した。

(会長)

ほかに何かありますでしょうか。

(副会長)

資料1の管理職者研修の箇所について、参加者の男女比はいくつか。

(事務局)

確認後、会議後追記する。

(委員)

資料3の指標3について36.6パーセントとのことだが、非常に低い印象。民間企業であれば100パーセントに持っていくのが当たり前となっていると思う。

(事務局)

指標名が「市職員における男女共同参画研修の受講者割合」となっているが、管理職者向けの研修の参加率を記載している。

(委員)

管理職者に絞った割合としてもなおのこと低い印象がある。意識改革のため、受講率を向上させるべき。

(委員)

動画視聴の形式にしてはいかがか。

(会長)

管理職者向けの研修はどのような形で行ったのか。

(事務局)

外部講師を招いて市庁舎の地下団体研修室にて実施ができた。

(会長)

今ではオンデマンド形式でパソコン上で研修を行い、その後達成度テストを行うといった形も広がりつつあるので、そういった形であれば管理職の方も時間を縫って受講できると思われる。

(委員)

研修は毎年もしくは何年かに1回受ける形なのか。こういった方式なのか。

(事務局)

新規採用職員は全員受けている。管理職者に関してはその年に昇級した人も含めてピックアップして受講をしてもらっている。

そのほか、人事室が行う研修については新規採用時、初級、中級、主査研修など昇級時に応じて研修を行っている。

(委員)

そのほかの人たちは研修には参加していないということであれば、毎年研修を行うとか、何年かに1回は研修を受講してもらおうといったことが必要ではないかと思う。算出基準については例えば3年以内で受講した人数の割合にしてはどうか。

(委員)

職員に対しても毎年啓発を行ったり全員受講させるといったことをしていないと意識の醸成につながらない。

(事務局)

算出方法等は改めて確認する。

(会長)

そのほか質問等ありますでしょうか。

(会長)

では次の議題に移ります。会議次第の(2)「その他男女共同参画関係事業」につきまして、事務局から説明願います。

(事務局)

(議題(2)「その他男女共同参画関係事業」として作成中の育児冊子について説明。)

【当日配付の資料だったため、通読する時間を兼ねて10分休憩。】

(事務局)

(資料説明の中で、対象を男性としていたが、夫婦が協力して家庭をつくっていく事を目標として作成しているため、読む人の性別は問わないことを補足) 時間になりましたので、会議を再開いたします。

(会長)

それでは、ご意見はありますか。

(委員)

子育ての冊子と思って読み進めていたが、冊子の後半でジェンダーの話が出てきたため、このページで読むのを止めてしまう人がいるかもしれないと思った。男らしさ、女らしさのような無意識に気付いてもらおうという意図はわかったが、子育てを主眼に読む人にとってはこのページの後ろにある相談窓口の一覧を前に持ってきた方がよいのではないかと思った。

(委員)

個人的には、読んで違和感はなかった。

(会長)

ジェンダー意識が育児にどう結びつくのかももう少し補足があるとわかりやすくなると思う。ジェンダー観の話そのまま出すと、読む側としては説教臭く感じてしまうことがあるため、丁寧に扱う必要がある。この冊子での「ジェンダー」という言葉の使い方少し違和感があったため、会議後にメール等で事務局へ補足できればと思う。

(事務局)

承知した。

(委員)

配付方法は、どのように行う予定か。

(事務局)

市民が市民課へ出生届を出すと児童手当等の手続きでこども支援課を案内されるため、そこでの手続きと同時のタイミングを候補として考えている。

(委員)

マタニティ教室など育児が関係する事業などでも配付してはどうか。

(事務局)

検討する。

(委員)

3ページのタイトルについて、「夫の変化」というよりは「双方の変化」としてはどうか。また、いきなりグラフなどのデータから始まっているため、中ほどのページにある「育児と仕事を両立させる工夫アレコレ」のように生活で直面する悩みの解決につながるような箇所を最初に持ってきた方が、読みやすくなると思う。育児の背景にある現状のデータなどは後ろにしてよいと思う。

(事務局)

承知した。

(会長)

先輩パパ・ママからのメッセージというページがあるが、これはどこで調査したものか。

(事務局)

育児を経験した市職員や、出先機関のパートの職員などから聞き取ったもの。

(会長)

鎌ヶ谷市在住の人から聞き取ったのであれば、そのことを記載してもよいと思われる。

(委員)

サイズなど、冊子の様式はどのような形になる予定か。

(事務局)

ほかの課でも子育て関係の冊子は作成されているため、それと混同されないようにしたいと思っている。他課では一回り小さいサイズで作成されているものが多いため、この育児冊子はA4での作成を考えている。

(委員)

承知した。



(会長)

ほかに何か意見はありますか。副会長からはどうでしょうか。

(副会長)

今までの話にあった通り、わかりやすい話題を前に持ってくる方が気を引くと思われる。高齢者から子供への愛情と、父母から子供への愛情とでは、質は異なってくるため、これを読んだ時の印象は世代によって違うと思う。どうしてこういったガイドブックが作成されているのか、あるいは必要とされているのかを理解や認識してもらうことを念頭に作るのがよいと思う。男女共同参画の概念とかをあまり前に出しすぎると、読む側としても難しくとらえたり、戸惑ってしまうと思う。そういう意味ではジェンダーの話は後ろに持っていく方がよいと思う。孫が3人いて考え方は三者三様だが、生活の中心は仕事よりも家庭という意識なんだろうなと思う。余談ではあるが、そういう時代なんだろうなと思う。

(委員)

副会長の話に同意。私も80歳近い年齢になったが、こういう家庭の仕事に男性が入ってくるという感覚がわからないことがあり、家の中の事を夫婦で半分半分となると少し行き過ぎじゃないかなと思うところがあって、手伝いが必要な時に手を貸してもらえるのが一番という意識がある。そういう人にも時代が変わっているということ認識してもらえればよいのかなと思う。

(会長)

若い年代でも、家庭というものの捉え方、考え方は違うので話し合うきっかけになればよいと思う。構成としては具体的な困りごとから入っていくのがよいかと思われる。

(事務局)

承知した。

(会長)

質問等なければ、ほかに事務局から連絡事項等ありますか。

(事務局)

(今年度の、今後の男女共同参画室の事業の予定について説明。)

(会長)

議題は以上でございます。

(事務局)

ありがとうございました。以上で令和4年度鎌ヶ谷市男女共同参画推進懇話会を閉会いたします。

○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。

令和4年6月6日

氏名 高橋万里子

氏名 渡辺善彦

