

令和5年度第1回取手市男女共同参画審議会

◆開催日時：令和5年8月8日（火）午前10時00～11時15分

◆開催場所：取手市役所 新庁舎 301 会議室

◆出席者

【委員】青木照江、岡田弘文、賀曾利清、志村俊晴、下園淳子、間宮真知子
(敬称略：五十音順)

【事務局】市民協働課 課長（海老原）、課長補佐（松丸）、係長（竹屋）

【傍聴人】なし

◆欠席者

【委員】櫻井由子

◆配布資料

- ・会議次第
- ・審議会委員名簿
- ・概要書（令和5年度年次報告書（令和4年度分））
- ・令和5年度年次報告書（令和4年度実施分）
- ・第四次取手市男女共同参画計画（概要版）
- ・第四次取手市男女共同参画計画（詳細版）

1. 開会

事務局から、取手市男女共同参画推進条例施行規則第9条第2項により、委員の過半数の出席（委員7名のうち6名が出席）のため会議が成立していることをご報告。

事務局から、審議会開催にあたって以下の事項を確認し、出席委員全員が賛成。

- ①取手市男女共同参画推進条例施行規則の第9条第5項により、会議は原則公開とする。
- ②議事録は要点形式とし、会長以外の発言は「委員」と表記したうえで、公開する。
- ③議事録確定方法は、事務局作成の議事録をメールにて各委員に確認し確定する。
- ④議事録作成のための補助手段として録音したデータは、議事録確定後に消去する。
- ⑤審議会に関する文書は事務局内で処理し、決裁する。

2. 会長あいさつ

3. 議事

(1)第四次取手市男女共同参画計画 令和5年度報告書（令和4年度実績）について

事務局から令和4年度の実績報告について、配付資料を基に施策の評価判定や数値目標の達成度（審議会委員や市管理職における女性割合）等、主な実施事業について説明

会長：令和4年度の実績報告についてご意見を伺いたい。

委員：（資料：概要書 P.5 「④市職員の管理職割合」について質問）市職員の管理職割合の数字の伸びが悪い。横ばいというよりも後退している。特に、参考で記載されている令和5

年度の係長職以上が減少しているということは、後々、管理職も減少することが予測できる。これは係長試験の女性の合格割合が少なくなっているということか。

事務局：（令和3年度と令和4年度の係長試験の受験者数・受験率、合格者数と男女別内訳について内部資料から傾向を説明）

委員：女性割合を上げていくために、女性に対する独自の研修や教育制度のようなものを充実させていくべきではないか。

会長：多くの職員が係長試験を受験して合格してほしい、だけではなく、それに対するサポートが必要だという意見。他に意見はあるか。

委員：（全体についての感想）男女共同参画が進んできたと思っていたら、新型コロナウイルス感染拡大を契機に男女格差は根強く残っていることが改めて浮き彫りとなった気がしている。「男女共同参画」という言葉はもう古いという一部の意見も（個人的に）耳にしたが、その役割は全く終わっていないと思うので、引き続き取組みをお願いしたい。

委員：（資料：概要書 P.5 「③審議会委員等の女性割合」について質問）日本はジェンダー・ギャップ指数がとても低く、その要因は意思決定層が薄いというところで市であれば市議会や審議会が当てはまるのではないかと思うが、令和4年度の審議会委員等の委員総数のうち公募委員の男女の比率を教えてください。

事務局：委員総数803名のうち、公募委員数は7名で、うち女性が4名です。本審議会においては公募委員2名のうち女性1名ですが、他には「政治倫理審査会」が公募3名のうち女性1名、「環境審議会」が公募2名のうち2名とも女性です。

委員：市の管理職が審議会委員等の充て職になっていると、女性割合は年度によって市の女性管理職の数に左右されてしまっている。宛て職に左右されない部分として、公募の難しさはあると思うが、公募による採用を増やしていく方法もあるのではないか。

会長：傾向として、公募に手を挙げていただく方が、さらに女性の割合が増えることが予測できるという意見。他に意見はあるか。

委員：（資料：年次報告書 P18 No.21、P22 No.36、P25 No.53 について意見）人事課が所管されている育児・介護休業制度について3つ事業があるなかで、No.21だけがB評価で残り2つがA評価である。ここから読み取れるのは、育児・介護休業の取得に対する認知度・意識が高まってきたものの、制度としては十分に活用されていないのではないか。市の事業は市が単独で実績を上げていける事業はそれ程多くないと思われるが、人事課の分野は市役所内で完結する部分なので、成果の上がるような取組みをお願いしたいと思う。

また、資料にはないが、令和3年度から令和7年度までが計画期間となっている「特定事業主行動計画」というものがあり、この計画の数値目標に対する実施状況が市ホームページで公表されている。この中で、男性職員の育児休業取得率なども掲載されているが、令和3年度に「第四次取手市男女共同参画計画」を策定する際に、人事課からは「目標の数値が立てづらく、ワークライフバランスという大きなくくりで施策を立てる」という回答があったため数値目標を示さなかったが、一方で人事課所管の「特定事業主行動計画」では数値目標（男性職員の育児休業の取得率30%以上）を立てていることから、「男女共同参画計画」に対する人事課の姿勢は消極的と捉えざるを得ない。コロナ禍においては令和3年度のように育児休業取得者がゼロであり、これは業務が逼迫すると特に男性が育児休業を取れなくなるという傾向であり、やはり体制が作り上げられてないという証拠・証明でもある。そのあたりも含め、まだまだ取組を強化していただきたい。

委員：（資料：年次報告書 P.14 No.3~No.6について意見）人事課の事業が挙げられているが、「進捗度」がすべてB評価で、「今後の方向性・改善点」がすべて「今後も継続して実施していく。」となっているが、人事課は公平性を担保しないといけないが、そのなかでも突出したやり方として、チャレンジする職員を育てる、あるいは目標を立てる、などしなくてはならない。そうしなければ今後もずっと同じ評価・同じ方向性になってしまう。一度、風穴をあけて、飛び級制度のような形も含めて検討が必要になってくるのではないか。

委員：（資料：年次報告書 P.15 No.8 および P.44 No.145について）市民協働課所管事業で進捗度がD評価となっている事業が2つあるが、事業担当課としてやるべきことをやっているのに進捗度に適正に反映されていないと考える。また、他課の事業の進捗度とも整合性がとれない。2項目ともB評価が妥当ではないか。

会長：事業担当課としての事務局の意見を求める。

事務局：事業担当課としまして、取組に対する結果として実績が伴わなかったと判断しD評価としました。

会長：この2項目のD評価について、他の審議委員の意見はどうか。

委員：2項目の進捗度について、先ほどの委員の意見に同意する。全体を見た場合にD評価は厳しいのではないか。

委員：（上記の2項目には当てはまらないが、全体的な評価についての意見）民間企業だと、このような施策に対する進捗度の評価はC評価が多く出てくる傾向にあるが、市の場合はC評価がなく、出来ている（AまたはB評価）、出来ていない（D評価）が極端に分かれている。担当課によって自己評価が厳しい課はC評価ではなくD評価にしていて、逆に、自己評価が甘めの課は、C評価ではないかと思われるところをB評価としている。事業の担当課による自己評価の基準にブレがあるため、より分かりやすい基準にすることについては今後の課題と感じる。ただし、別途、数値目標についても掲げている事業については、目標値に対しての実績値で評価すべきではないか。

委員：絶対評価と相対評価があるが、相対評価としてみた場合に、評価基準については課や部によって変わらないよう市の中でより明確にしていくべき。

会長：No.8については、市独自の発信が出来なかったことに担当課は問題点を置いているわけだが、この点についての意見はあるか。

委員：民間企業と違い、市の場合は予算などが絡むため、評価の物差しについて難しさがあると感じる。

会長：他に意見は。

委員：No.145については、市民協働課から（本来の）事業担当課へ、リーダーバンク制度への登録状況を照会し、市内の団体に対し制度への登録を案内していることを承知している。この制度に対し個人や団体が登録したとして、実際に出前講座を利用するかしないかは、市民の選択・判断であり、結果については教育委員会での評価になると思われる。市民協働課については、団体などに対してこの制度へ登録がされるようなアクションを評価すべき。そのように考えると、B評価といえるのではないか。

会長：No.8とNo.145について審議委員から様々な意見が出たので、ここで取りまとめをしたい。まず、評価を変更することについて賛成のかたは挙手願いたい。

(5名挙手)

会 長：全員賛成。では、15 ページの No. 8 について、委員から D 評価ではなく B 評価もしくは C 評価との意見が出たので、この 2 案で決をとる。B 評価に賛成のかたは挙手願いたい。

(3名挙手)

会 長：残り 2 名は C 評価ということなので、No. 8 の評価を D 評価から B 評価に変更とする。

会 長：つぎに No.145 について、委員から D 評価ではなく B 評価という意見が出たので、B 評価に賛成のかたは挙手願いたい。

(5名全員挙手)

会 長：では、No. 145 の評価を D 評価から B 評価に変更とする。

会 長：ただいまの決について異議はないか。

(異議なし)

委 員：(資料：年次報告書 P. 46～P. 47 数値目標について) 数値目標を掲げている項目の進捗度の評価について再度整理したい。46 ページの下段「●主要課題 7」で挙げられている「女性の防災士資格取得人数」が、令和 8 年度目標値 10 人に対して令和 4 年度の実績値が 2 人ということで、達成率 20%で低いと感じるが、38 ページの No. 116 で進捗度が B 評価となっていて評価がかみ合っていない。目標値のある項目については、目標値に対する評価をすべきだと考える。

会 長：事務局から補足説明はあるか。

事務局：No. 116 の担当課にヒアリングした結果、地区の自主防災会に対して補助金の案内などをしっかり周知を行った上で、令和 4 年度の実績は女性が 2 名だったとのことでした。

委 員：それぞれの事業には理想とする形があるが、必ずしも数値で評価出来るとは限らない。数値として抽出可能なものは抽出しているような形だが、他の事業とのバランスから見ても No. 116 の評価は厳しくする必要はないのではないか。

会 長：他に意見はあるか。

委 員：数字が出ている事業については数字で評価せざるを得ない。目標値 10 に対して実績値 2 となると厳しい評価になるのは致し方ないのではないか。

委 員：別の見方だが、そもそも No. 116 の目標値が高過ぎる印象を受ける。例えば、イベントなどで人を募集した際に、どれだけの集客があるのか、来てくれたとして最後までいてくれるのかまでは読めない。No. 116 でいうと、受験してくれるかどうか、受験したとして合格するかまでは読めない。高い目標値と比べる実績値が低いように思うが、最終的には徐々に目数値まで上げなければいけないとしても、まずは講座に来てくれただけでよしとするかどうかだと思う。

委 員：目標数値とは、具体的に具現化するための方針であり、実行する際の過程になってくるもの。言い方は悪いが自己満足のための目標数値であっては、担当課にて目指していく工程

にズレが発生してします。やはり目標に届かなかった以上、B評価は甘いのではないか。C評価に落としてもいいのではないか。目標数値を掲げた以上、そこは揺らがない方が良い。

委員：年度単位での計画が出てないから分からないが、今年度の目標としてはこれだけ受講してもらって1人でも合格すれば良いという目標を立てるのあればそれでいいと思うが、結果として見た時に、担当課としてやることはやったし、実際に合格者は出ているからB評価にしよう、ということではズレてくると思われる。

委員：令和4年度は3人目指す、5年度は5人目指す、という計画を立てて徐々に上げていくということなら分かるが、単に10人という令和8年度の目標数値があって、1人でも増えれば上げてしまおう、というように決めてしまうのであれば、目標値として曖昧になってしまう。

会長：この件について、事務局から担当課に数字と評価の整合性について確認し、後日メールで審議委員に報告してほしい。

⇒事務局：(R5/8/10) 担当課(安全安心対策課)に確認したところ、令和8年度目標値10人は、令和2年度現況値(4名)からの累計の目標値であることを確認しました。よって、令和4年度の実績値2人(誤)を6人(正)に修正します。また、38ページのNo.116については進捗度がB評価のままとします。※令和3年度の実績がゼロであることも併せて確認済。

4. 閉会

事務局：本日は御審議いただきありがとうございました。事務局確認事項については、後日ご報告します。

会長：本審議会は11時15分で終了とします。ありがとうございました。

以上