

## 令和4年度 第1回 取手市男女共同参画審議会 議事録

1. 開催日時：令和4年8月25日（木）午後1時30分～午後3時00分

2. 開催場所：取手市役所 新庁舎201会議室

3. 出席者：

委員：青木照江、岡田弘文、賀曾利清、櫻井由子、志村俊晴、下園敦子、  
間宮真知子（敬称略：五十音順）

事務局：市民協働課 課長（佐藤）、係長（松丸）

傍聴人：なし

4. 欠席者：なし

5. はじめに

市長より委嘱状交付。会長と、副会長を協議により選出。その後、事務局より審議会開催にあたっての確認事項（公開、議事録作成についてなど）を昨年同様で良いか確認し、全員賛成により、昨年と同様に会議は公開・議事録作成・公表をする。

6. 議事内容

### （1）令和4年度 第三次男女共同参画計画年次報告（令和3年度実績）について

事務局より令和3年度の実績報告について、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。【資料①-1と資料①-2を使用】

会長：令和3年度の実績報告についてご意見をうかがいたい。

委員：（資料①-2 P.21 No68 について感想）教育総合支援センターでの、性的少数者に係る児童生徒に対する対応の実績として、スクールカウンセラーをはじめとした個別会議を行っているということです。これは非常に良いこと。

（資料①-2 P.19 No45 について質問）達成度AとBの評価の分かれ目が難しいと思った点。高齢福祉課の介護給付関連（居宅介護・介護予防住宅改修の給付件数）についてB評価となっている。給付した数字だけをみると実績があるようです。予算と比較して実績がなかったのでしょうか？

事務局：担当課に確認したところ、給付実績が予算計上していた件数の64.61%（居宅介護住宅改修）75.09%（介護予防住宅改修）とのことで、B評価としたそうです。

委員：残念だと思った点が、市男性職員の育児休暇取得率0%です。龍ヶ崎市が市男性職員育児取得率7年連続100%という報道を先日見ました。取手市は新たな四次計画策定の際に男性職

員の育休取得率を目標にしなかった。理由として育休取得日数1日のみの取得から長期取得など取得内容に差があるからということだった。令和2年度について両市の取得内訳を総務省のデータで確認できたが、取得人数や取得日数の内訳に遜色はなかった。取手市は特定事業主行動計画では男性職員の育休取得率を目標としているが、この男女共同参画計画では目標としなかったのは消極的と感じる。取手市は対象が多いので率は高く設定できないと思うが、龍ヶ崎の100%の中身は取得者8名です。それでも表に100%という数字が出ることは市としてイメージアップにつながる。男女共同参画計画にも目標としてもらえればイメージアップにつながったのではと思いました。

会 長：私も男性職員の育休取得率については問題点を感じている。具体的な提案をしないかぎり先に進まない問題。他市町村での工夫などを調査してみたい。

委 員：男性職員の育休取得率0%について。2016年に龍ヶ崎で行われたフォーラムに参加した際に当時の龍ヶ崎市長が自ら育休を取得し、男性職員の育休取得を促していくという話を聞いた。その場で育休を実際に取得した職員が取得して良かった点など自分の経験を語っていた。経験談により、これから取得する職員につなげていくことが重要と感じた。個人的な話ですが、私の娘の夫が育休を取った際、その会社では男性が育休を取得するのが当たり前という環境になっているとのことでした。以前取得した先輩から育休中の生活面でのことや困ったこと、良かった点などについて具体的な話を聞ける状態になっているとのこと。取得するかしないかの雰囲気ではなく、実効性を持ったデータをバックボーンにした「育休は取得するもの」という職場の雰囲気作りが必要かと思いました。

もう一点、審議会委員等の女性割合が増えてきたことは努力の結果だと思うが、同時に市の各担当課の男女職員の割合についてはどうでしょうかと最近考えている。地域で防災に関わっており、安全安心対策課職員とやり取りをしているが、女性職員は配属されていない。女性の視点を生かした防災対策を計画では掲げているが、担当課に女性職員がいないことはいかがなものか。また各課の男女職員の割合はいかがなものか、それが管理職の男女割合にもつながっていくのではと考える。

最後に、他の委員が質問していた高齢福祉課の居宅介護・介護予防住宅改修について意見。昨年度実際に申請したが、申請書類が複雑で大変だった。高齢者だけの世帯が増えているなか、複雑な申請書類は給付執行率を高めることにならない。高齢者や障害のある方向けに申請書類を配慮してもらいたい。

事務局：防災担当課には今年度より女性職員が1名配置されました。また、申請書類の配慮については庁内にご意見を伝えます。

委 員：管理職の女性割合について感想です。市役所の場合、課長・係長などの職域・人数枠が決まっている部分でそれを乗り越えていける能力やチャレンジは難しいと感じる。民間の場合は試験でなく、その職域の資格を取っていれば、万が一その職域の役職が欠けたときは資格と同等

の役職に横滑り可能となっている。

会 長：市役所は役職ごとに総数・総枠が決まっているんですね。市職員の管理職の男女割合の推移を見ても H30 に係長以上の女性は 49 人だったのが、翌年には 70 人に増えている。こういったことから女性が頑張ってきているなど数字でわかります。

委 員：私の所属会社でも、男性の育児・介護休暇の取得は 0 の状況です。人事部も説明や啓発など努力はしているのですが現状は残念です。

また、秋に会社と近隣の自治会で防災訓練を実施する予定です。この訓練に女性消防団員が参加してくれる予定です。活躍を期待しています。

委 員：私も A 評価と B 評価の線引きがどこなのかが疑問です。(資料①-2 P.17 No29 について) 参加者 170 名とあるのに B 評価。市民協働課から各課に評価見直しを促すことはしないのですか？

事務局：前年度と比較して明らかに数値があがっている場合には確認はしている。それ以外は各課の判断に任せている。

委 員：担当課としては成果は上がっていないと感じていないのでは。その反対この実績で A 評価なんだろうと思う報告もある。市民協働課からももう少し評価についてアドバイスしてあげたほうがよい。

ひとつ、質問です。(資料①-2 P.38 No207) 女性活動企画会議について。女性のリーダーを育てるための講演会などを実施していると聞いたことはある。市民協働課でも女性のリーダーシップのためのイベント等を実施していると思いますので、女性活動企画会議に係る人たちに出ていただき、活躍していただくことを考えたらいかがか。

委 員：(資料①-1 P.3 市民女性団体レディースフォーラムとりでと子ども向け啓発について意見交換を行った件について) 今回は子ども向け条例解説の見直しということで会員全員で新しく作成した。出来上がったものを委員の皆さまにも見ていただきたい。11月の女と男ともに輝くとりでの集いイベントでも配布する。市ホームページにも掲載してあるので、ぜひご覧ください。

委 員：今回の実績報告ではコロナ禍の影響が大きく出たという感想。特に入場者や受講者など数で目標指数を定めている場合の影響が大きい。人数制限をした中、制限数で満席だった部分もあるのであれば、もう少し違った実績の出し方をした方が実態に即しているのではと感じた。

例えば男性の育休の取得率についても、公務員だけでなく民間企業もそうだと思うが、実際は有休休暇で対応している人が多い。育休の代わりに有休を取った人を対象に含めると数字も違ってくる。目標指数の立てかたを工夫する必要、実態を反映させる必要がある。0%という数字の衝

撃は大きい。

また、達成度 ABCD 評価も同様。一つだけ D 評価があった（資料①-1 P.34 No178）。入札参加資格に女性職員割合等の評価加点制度を導入する施策が、実際のところ、評価加点制度を導入しておらず、導入見込みもないことが記載されている。見込みがないことを課題として挙げることはいかなものか。目標や課題の立て方も見直す必要がある。

育児休暇に関しては、人事部門だけではどうにもならない部分がある。取得を促しても業務がある限り休めない状況はある。仕事を改善しないと休暇取得には結びつかない。休暇制度は整い充実している状況。たった 1 日の育休であっても、効果や仕事の影響はどうだったかなど制度を利用した成功事例があれば、取得してみようとする人は増えてくる。取り組み方法について今後考えていく必要がある。

会 長：確かに担当部署だけが取り組むことではないですね。皆さまからの沢山のご意見ありがとうございました。

## (2)第四次計画の進捗状況報告書の検討について

事務局：第四次計画の進捗状況報告書案を説明。【資料②を使用】

会 長：先ほどからも達成度の評価について意見をいただきましたが、第四次計画の進捗状況報告書案についてご意見をうかがいたい。

委 員：例をあげますと、子ども青少年課で実施している子どもサマーキャンプ。昨年度はコロナ禍のため中止だったが、達成度は B になっている。評価 B の解説に「制度や体制等整備済み」であるが実績がなかったとあるが、「制度や体制等整備済み」とは、担当課がその事業をやろうと思えばできる状況にあることを示しているのでしょうか？

事務局：その通りです。

委 員：しかし、実施できなかったため、実績がなかった、そして B と判断したということですね。

事務局：実施できなかった、または利用者がいなかったということが B 判定となります。

委 員：利用者がいなかったのと、コロナ禍のため実施しない判断をしたのでは状況・基準が違うと思う。このような例から見てもまだまだコロナの影響があることは考えられる。実績報告におけるコロナの影響について明確にした方が担当課で判断しやすいのでは。つまり、事業を中止した場合と、事業実施をアナウンスしたが利用者がいなかった場合の評価が担当課によってまちまちになる可能性がある。

委員：先ほどのコロナの影響など、具体的に各課に物差しを示してあげれば判断しやすいと思う。

委員：数値で判断できる実績以外については、各課の主観的判断に委ねるしかないが、審議会にて各課が出してきた評価について、例えばAではなくBではなどと意見するのも役割なのかなとも思う。各課での判断に委ねる場合、男女共同参画推進のためにはそこで留まらないようにするために、審議会で意見を出せるようにし、それを反映してもらえればいいのかと思う。

委員：各課での判断は内部で議論・検討を重ねた評価結果だと思うので出来るだけそれを尊重したい。厳密に何%達成した程度はBなどと決めなくてよいのでは。担当課で協議・検討する過程は重要だと思うので、「課内で話し合い・検討すること」といった注意書きを付け加えたらいいかがか。

委員：成果が取れない場合、実施できない場合は評価対象外とするべき。ABCDの中にいれてしまうのは違うのでは。ただし、途中で実施できなくなった場合は、どのプロセスまでいけたかどうかで評価してよいのでは。

会長：ご意見ありがとうございます。事務局で意見を整理願います。

### (3)男女共同参画標語募集と審査の概要について

事務局：締め切り日は9月9日（金）現在の応募状況と受賞者発表までのスケジュールを説明。9月の第二回審議会で審査予定。【資料③を使用】

会長：審査方法について皆様のご意見をいただきたい。5年前同様に事務局で候補を絞ったうえで審議員による審査が良いのでは？いかがでしょうか？

委員：それで良いと思いますが、1つ質問です。大人から何作品、子どもから何作品という選び方をするのでしょうか？

事務局：大人、子ども問わず、作品を選定していただく。皆さんに審査のためにお示しする情報は、作品、学年または年齢、作品に対するコメントでよろしいでしょうか？

会長：みなさん、よろしいでしょうか？

委員全員：異議なし

会 長：では、事務局で審査に向けた準備を進めてください。

#### **(4)男女共同参画規則改正（オンライン参加等を追記）について**

事務局：令和3年度第6回審議会にて審議した「オンライン参加」と「審議会の公開」の規則への明文化について、市法制担当に確認した改正案を説明【資料④を使用】

会 長：資料④ 規則改正案について皆様のご意見をお願いします。

委員全員：異議なし

会 長：審議委員全員の賛同を得ましたのでこの案で進めてください。

#### **(5) 次回審議会日程について**

事務局：令和3年度の実績報告について、本日いただいた意見をまとめ、庁内の部長で構成され推進会議に報告します。その後、年次報告書をホームページにて公開します。また、第2回審議会は、標語の審査と第四次計画の進捗状況報告書案を再検討いたします。9月12日以降、9月中で調整をお願いします。メールにて調整依頼を送付いたします。以上となります。お疲れ様でした。