

令和6年度 第2回 浦安市男女共同参画推進会議（第13期）議事要旨

- 1 開催日時 令和7年1月30日（木） 午後6時30分～午後8時
- 2 開催場所 文化会館 3階 中会議室
- 3 出席者
（委員）
木山会長、菅宮副会長、高橋委員、宮崎委員、五味委員、永井委員、塩谷委員、鈴木委員、延川委員、小笠原委員
（事務局）
企画部長、企画部次長、多様性社会推進課長、係長、主任主事
- 4 議事次第
（1）開会
（2）議題
①第3次うらやす男女共同参画プランに係る令和5年度事業実績及び評価報告について
②改訂第3次うらやす男女共同参画プランの策定に向けて
（3）閉会
- 5 配布資料
・資料1 令和5年度事業実績及び評価報告書
・資料2 市民意識調査調査票（第3次プラン策定時）
・資料3 事業所調査調査票（第3次プラン策定時）
・資料4 改訂第3次プラン策定スケジュール（案）

○委員紹介

今回初めて参加する委員の紹介を行った。

○議題①第3次うらやす男女共同参画プランに係る令和5年度事業実績及び評価報告について

事務局より、資料1に基づいて説明。

（質疑応答）

委 員 成果指標について、1の④市役所の男性職員の育児休業取得率については、令和5年度の実績値が90.5%であるのに、目標値が50.0%である。目標値を達成していれば、より高い目標を掲げるべきではないか。

事務局 目標値は、令和3年度に第3次プランを策定した時点で設定した目標値である。

委 員 目標値について、「上昇」「増加」など言葉ではなく、数値の方が評価しやすいのでは。

- 事務局 達成状況を評価する際、目標には達しないが上向きに改善しているものも評価できるように、第3次プランでは数値を設定しなかったものもある。
- 委 員 成果指標1③市役所男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率や、④市役所の男性職員の育児休業取得率について、特別休暇や育児休業の日数はどのくらいなのか。取得期間の規定が無いのであれば、例えば1日だけでも取得したという実績になってしまう。
- 事務局 育児休業について、期間の規定は無く、指標は取得したかどうかの数値となっている。
- 委 員 成果指標を取得率ではなく取得期間に見直すことはできるのか。
- 事務局 改訂第3次プランの策定時に見直すことができる。
- 委 員 市役所の男性職員の育児休業取得率について、令和2年度の実績値が33.3%であったが、令和5年度の実績値が90%、約3倍となり、まずはとってみるという職員が増えたのかと思うが、こういった取り組みをしたのか。
- 事務局 人事課が「子育て応援パンフレット」を作成し、特別休暇等の制度について職員に周知するとともに、男性職員の配偶者が妊娠した際には、所属長が育児休業を取得するかどうかを確認することとなっている。
また、人員配置などを配慮するようにしており、取りやすい環境が整ってきたことがこの数字にあらわれているものと考えている。
- 委 員 相談件数を指標としたのは、相談先の認知度が上昇することにより相談者が増えることが、DV被害者や悩みを抱える女性への支援につながると考えたためだったということだが、相談先の認知度はどのくらいなのか。
- 事務局 相談先については毎月1日発行の広報紙及び市ホームページに掲載している。
また、各公共施設や商業施設などのトイレにDV相談支援カードを置いており、今年度より市内にある各大学にも置かせていただいているが、認知度は把握できていない。
- 委 員 第3次プランの体系表の中、施策の方向性6について、成果指標となっている施策は（1）及び（2）のみであり、施策（3）及び（4）に指標が設定されていないのはなぜか。あらゆる場面で人権の尊重について関わりがあるが、成果指標をDVに関することに限定してしまうと、偏りが出てしまう。施策3の「ハラスメントの防止に向けた施策の推進」に関する指標を設けると、職場の場面での指標となり、広がりが出ると思う。
- 事務局 成果指標については、数値的に把握ができるものを指標としている。
- 会 長 成果指標についても、第3次プラン改訂時に様々な考えを反映して見直すという

ことで良いか。

事務局 ご認識の通りである。

委 員 第3次プランに掲載されている取り組みを実施したかどうかはどこでわかるのか。

事務局 資料1の4ページから37ページに、それぞれの取り組みについて、実施結果と評価、今後の方向性について、載せている。

委 員 資料1の14ページ、No.45の事業について、今後の取り組みに「終了しました」とあるので、今後の方針についても「終了」ではないのか。

事務局 就労支援講座については国や県でも同様の内容を実施していることから終了となったが、相談は今後も実施し、取り組み全てが終了ではないため、「見直し」としている。

委 員 評価については自己評価ということだが、自己評価するにあたっての基準はあるのか。

事務局 資料1の2ページにあるように、事業担当課が基準に基づいてAからDまでの4段階で評価している。事業担当課によりばらつきが出ないように、基準を設けている。

委 員 評価をAにするかBにするかは、どのように線引きしているのか。

事務局 事業の実績として明確な数値があるものばかりでないので評価が難しいが、Aが「85%以上の達成」または「前年より上昇」、Bが「50%以上の達成」または「前年から継続」、Cは「25%以上の達成」または「前年よりやや下降」、Dは「25%未満の達成」または「前年より下降」という目安を設けた。

委 員 Bの基準は「ある程度達成」だが、「ある程度達成」することは当たり前で、5段階で評価した場合、真ん中に当たると思う。この評価方法だと普通に実施したらBの評価になる。評価にAやBが多く、自己評価が甘く見えてしまう。上から2番目の評価だと、もっと良くしようと思わなくなってしまうので、ぜひ評価基準を見直してほしい。
また、実績を数値で取りづらいということだったが、会議を何回開催するなど、何かしら数値を取れると思う。数値で取れないものは、個人的な思いや好みによって正しい評価ができないので、数値にできるものを指標とし、評価するように協議してほしい。

○議題②改訂第3次うらやす男女共同参画プランの策定に向けて

事務局より、資料2から4に基づいて、改訂第3次うらやす男女共同参画プラン（以下、「改訂第3次プラン」）策定の進め方について説明した。

(質疑応答)

- 会 長 第3次プラン策定時の市民意識調査・事業所調査の調査票について、改訂第3次プランの策定時にはこうした方が良いなどの意見を出せば良いか。
- 事務局 ご認識の通りである。ただし、成果指標となっているものについては、経年で比較したいので、設問はそのままが良いかと考えている。
- 委 員 先ほど、成果指標になっていない施策があるということだったので、前回の調査に設問を追加して、成果指標にできるようにデータを取れるのではないかと。
- 事務局 ご意見を踏まえて、調査票に設問を追加した方が良いものがあれば、追加する方向で考えたい。
- 事務局 第3次プラン策定時にはコロナ禍であることを踏まえた設問があったが、同様の設問を改訂第3次プラン策定時にも入れた方が良いか、ご意見いただきたい。
- 委 員 事業所調査の問15について、ワーク・ライフ・バランスが推進されているかを図ることができるため、「コロナ禍を契機に」という条件を外して、次回も設問に入れた方が良いと思う。
- 委 員 今までの調査で設問に入れていて、経年で比較している設問がどれか、また、新規の設問、継続の設問がどれか、示すとわかりやすい。新規の設問については、より力を入れなければならないため設問にしたなど、新たに設問に入れた理由が必要だと思う。
- 事務局 前回の調査から継続の設問について、わかるようにしたい。また、新規の設問については社会情勢を反映した設問を提案させていただき、次回の会議で皆様にご意見いただきたい。
アンケートについては設問の量が回答率に影響していて、前回の市民意識調査の回答率は50%を少し超えたぐらいであった。現在はインターネットでも回答ができるようになっているので、アンケートについて周知し回答率を上げるように努力していきたい。
委員の皆様には、設問が多いか少ないか、調査の方法、設問がわかりにくい、回答しにくいなど、ご意見をいただければと思う。
- 委 員 インターネットでのアンケートは、本人に成りすまし、別の人が回答する可能性があるが、対策はしているのか。2段階認証など対策法はあると思う。
- 事務局 実際、本人が回答しているかはわからないというのが実情である。
- 委 員 インターネット市政モニター（以下、「Uモニ」）では、男女共同参画に関する意識調査と同様のアンケートはしているのか。していた場合、その結果をプランに反映しないのか。

- 事務局 Uモニでは、年20回ほどアンケートを行っている。今まで、子ども、高齢者の問題等について、市の実情を把握したいときにアンケートを行っているが、携帯で回答する方が多いため、回答しやすいよう設問は10問以内ほどにしている。男女共同参画に関する意識調査は分量が多いので、通常のUモニとは別に実施したいと考えている。
- 事務局 前回の意識調査では、無作為抽出した方へ調査票を郵送する方法と、Uモニを併用した。
- 委員 インターネットでの回答の場合、アンケートの回答率を上げるため、「残り何問」や「想定時間どれくらい」などが表示されると、もう少し頑張ろうかと思えたりするので、表示すると良いのでは。
また、育児休業についての設問では、育児にどう関わったのか、質問してもらいたい。
- 委員 育児休業制度と介護休業制度については、質問項目を増やすと回答者の負担感が増すので、設問を増やすのではなく、事業所調査の問11に少し追記して、利用日数「何日から何日」にチェックを入れる形で回答するのはどうか。育児休業を1日や2日取得したから100%というのと、2ヶ月以上取得したというのは、意味合いが全く変わってくると思う。
また、事業所調査の問15について、現在でも、フレックスタイム制度やオンライン会議などは、働き方を変えるということに関して非常に有効なものである。そのため、「コロナ禍を契機に導入した制度や取り組みありますか。その中で、現在でも継続してるものはありますか」と質問してはどうか。コロナ禍でテレワークを導入したが、現在、全員出社になっており、入社したときの話と違うという声を学生から聞くので、コロナ禍を契機に導入した制度と、現在でもそれを継続してる制度を、合わせて回答できるようにすると良いと思う。
- 事務局 育児休業について、現在はどのくらいの期間取得したのかを見ていく必要がある。市でも、育児休業については、年単位で取得している職員もいれば、月単位、週単位の職員もおり、ばらつきがある。その理由として、本人の考えとも当然あるが、取得できる環境にあるかということもある。民間企業に対しても、取得したかだけでなく、どのくらいの期間取得したか、調査できれば良いと思う。
また、コロナ禍を機に、導入した制度や取り組みを、メリットがあるのでそのまま継続しているものもあれば、継続していないものもあると思うので、ご意見いただいたような設問案を考えたいと思う。
市でもテレワークを推奨した時期があったが、現在は行っていない。継続している取り組みとしては、外部の方との会議について、オンライン会議が一般的になっている。
企業の現状も把握できれば良いと思うので、設問を考え、また皆様にお示ししたい。
- 委員 調査票を紙で配布する場合は、もう少し字を大きくしてほしい。

事務局 そのようにする。

委 員 市民意識調査の間 21 について、男女共同参画社会・多様性社会の実現についてのキーワードの認知度を図る設問だが、男女の性差に関する言葉だけでなく、「ノーマライゼーション」など、障がいや、マイノリティに関する言葉、多様性に関する言葉も入れてもいいと思う。その後の間 22 の、障がいのある人や高齢者、外国籍の人などについての設問につながる。

委 員 DV相談支援カードについて、市役所や市内商業施設のトイレで見かけるが、補充方法や、どの場所でどのくらい持って帰られているか、把握しているのか。

事務局 職員が定期的に配布場所へ巡回し、減った分のカードを補充している。補充した分が持ち帰られた分と考えている。

会 長 最後に、事務局から連絡事項等を伝える。

事務局 連絡事項の 1 点目は、本日の議事要旨について、委員に確認の上で確定し、市ホームページなどで公開する。
2 点目は、次回の会議は令和 7 年 8 月ごろを予定しているが、詳細が決まり次第通知する。
3 点目は、改訂第 3 次プランの策定に向け、今後の会議は資料の量が多くなることが予想される。そのため事前にメールで送らせていただき、当日印刷したものをご用意させていただくようにしたい。事前に郵送でも必要という方は、事務局の方にご連絡いただければ、郵送もさせていただく。

会 長 以上で、令和 6 年度第 2 回浦安市男女共同参画推進会議は終了する。