

## 会 議 録

会議の名称		令和3年度第1回守谷市男女共同参画推進委員会		
開催日時		令和3年11月16日(火) 開会：午前10時00分 閉会：正午		
開催場所		守谷市文化会館 会議室		
事務局 (担当課)		生活経済部 人権推進課		
出席者	委員	井坂委員，月岡委員，川崎委員，松井委員，安藤委員， 松原委員，吉田委員 計 7名		
	市職員	松丸市長，飯塚部長，笠見課長，松井館長，大久保主事 計 5名		
公開・非公開 の状況		<input checked="" type="checkbox"/> 公開 <input type="checkbox"/> 非公開 <input type="checkbox"/> 一部公開	傍聴者数	1人
公開不可の場合 はその理由				
会議次第		1 開会 2 会長あいさつ 3 市長あいさつ 4 報告【第三次守谷市男女共同推進計画】 ①令和元年度 具体的施策の実施状況及び成果指標の達成状況 ②令和2年度 具体的施策の実施状況及び成果指標の達成状況 5 その他 6 閉会		

# 審 議 経 過

## 1 開会

事務局：【事前配布資料の確認】

事務局： 本会議は、委員総数は10名で本日の出席委員は7名です。半数以上の委員の方が出席しておりますので、「守谷市男女共同参画推進条例」第20条第2項の規定により、本日の委員会は成立することを御報告いたします。

続きまして、「守谷市審議会の会議の公開に関する指針」に基づきまして、本会議を公開とし、1名の傍聴者がおりますことを併せて御報告いたします。

また、令和元年度の最初の会議において、会議録の作成及び公表については、発言者の氏名を記載することで承諾を得ていることを御報告いたします。

## 2 会長あいさつ

## 3 市長あいさつ

事務局： 議事に入ります前に、委員に変更がありましたのでご紹介いたします。事業所枠で出席をいただいております松井様は、前任者大同様の後任となっております。

また、事務局の体制にも変更がありましたのでご紹介いたします。  
(飯塚部長自己紹介)

今までは男女共同参画に関しましては、市民協働推進課の人権推進室が担当していましたが、今年度から新たに、ここ文化会館内に人権推進課が設置され担当することとなりました。

(松井館長、大久保主事自己紹介)

事務室には人権推進グループ澤辺係長と綿引主事が執務をしています。

(笠見課長自己紹介)

計5名体制となっております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、これ以後、議事の進行は守谷市男女共同参画推進条例第20条第1項の規程により、井坂会長に議事の進行をお願いいたします。

ここで松丸市長におかれましては、次の公務が入っておりますので、ここで退席させていただきます。

それでは、井坂会長，議事の進行をよろしくお願いいたします。

#### 4 報告【第三次守谷市男女共同推進計画】

①令和元年度 具体的施策の実施状況及び成果指標の達成状況

②令和2年度 具体的施策の実施状況及び成果指標の達成状況

井坂会長： それでは進めさせていただきます。

本日の報告事項については、①が令和元年度、②が令和2年度の実施状況及び成果指標の達成状況を御報告することとなっていますので、これにつきましては、お手持ちに配付してあります〈資料3〉をもとに説明させていただきます。

説明については基本目標がⅠ～Ⅲまでありますので、それぞれの基本目標ごとに説明し、質疑を受けていきたいと思えます。

それでは事務局からまず「基本目標Ⅰ」についての説明をお願いします。

事務局：【基本目標Ⅰについて、資料に基づき説明】

井坂会長： ありがとうございます。基本目標Ⅰについての説明がありましたが、質疑または御意見等ありますでしょうか。

吉田委員： 主要課題4に記載のある乳がん検診の受診率についてなのですが、実際に茨城県ではある程度の年齢から、乳がん検診が隔年で行われる形となっています。高齢になるにしたがってケアが必要になってきますので、県として積極的に行っていくべきだと考えています。県全体でこういった状況のため、市でも率が伸び悩んでいるのではないかと思います。男女共同参画とは少々異なるかもしれないのですが、検診方法の見直しを検討していただければと感じています。

事務局： なぜ隔年での実施となっているのか、将来的に変更の予定があるのかなど、お調べして皆様にお伝えしたいと思います。【(注1)事務局より後日回答あり。末尾に記載。】

吉田委員： 男女共同参画とは少々異なるかもしれないのですが、検診の受診率を知る機会が多い中で、多くの場所でなかなか改善されていません。いろんなところから声を出していただくとありがたく存じます。

井坂会長： ありがとうございます。他にありませんでしょうか

川崎委員： 資料1・2の通し番号10「数値計上の対象事業等」欄の記載内容につきまして、これは担当部署を明確にすることを抑えているということでしょうか。加害者側が担当部署を把握するのを防ぐという意味合いでよろしいのでしょうか。

事務局： お困りの方はまず市役所に連絡や相談をしていただいて、その内容によって判断し、担当課にて対応しています。

役所にて妻を探していると申出があった方が実はDVの加害者だったということも実際にありましたので、国や県につきましては担当部署や連絡先が明確になっていることが多いのですが、市民の方に近い市役所では大々的な周知は行わないという意味合いとなっています。

川崎委員： そうでしたら、周知を行う際には、「市」に連絡してくださいという形で、担当課までは言わないということでしょうか。

事務局： 実際にDVの相談があった場合は、一度市民協働推進課にて受けていますが、夫婦間・親子・高齢者など内容によって担当部署が異なりますので、市民協働推進課より先まで細かく周知は行っていないというのが実状です。

松原委員： 資料2の方の通し番号の9・10では、市民協働推進課と人権推進課の両方が担当課となっています。DVは人権として取り扱うことが多いと思うのですが、守谷市につきましては市民協働推進課で対応しているのでしょうか。

事務局： 昨年までは市民協働推進課が対応していましたが、今年度から人権推進課が文化会館に新設されたことによって、今までどおり市役所に相談に訪ねた方が文化会館に移動しなくてはならず、どのような兼ね合いで対応を行うか検討中となっています。国や県では男女共同担当がDVも担当していることが多く、ポスター掲載依頼やイベント周知などは当課宛てに送られてきています。なので、資料内の担当課では2つの課が列記されておりますが、現時点ではDV対応は市民協働推進課が主担当となっております。

松原委員： 最初のアプローチの時に窓口がきちんと分かっているというのは被害者の方にとってはすごく心強いと思います。先ほどのお話のとおり、加害者の方が訪問される危険性があるというのでも分かるのですが、周知は

しっかりと行っただうえで対策を考えた方がいいのではないかと思います。役割が明確になっていないということでしたので、検討していただけたらと思います。

川崎委員： 現在、HPや広報紙での周知方法はどうなっているのでしょうか。市民協働推進課と明記されているのでしょうか。

事務局： 市民協働推進課と案内されています。

川崎会長： 加害者側に把握されないようにするために、多く周知するのが良いとは限らないと資料には記載されているので、じゃあどうしているのかという部分が気になります。令和元年度・2年度と同じ文言で書かれているので、市の基本的な考えが踏襲されているとお見受けできます。であるからこそ、この文言が気になってしまいます。

事務局： 広報や周知はするべきであると認識しています。まずは市民協働推進課が窓口であるということもはっきり周知すべきであると考えています。

安藤委員： 市民協働推進課が最初の窓口であるという周知は行っているけれど、その後どこが対応するかという部分が非常にデリケートですので、その詳細についての周知を控えるという意味の文章になっているのだと思います。そういう考えを市が持っているとは私は解釈したのですが。

事務局： ご意見いただきましたとおり、分かりにくい表現となってしまうので、修正します。

川崎委員： 文章を分けた方が伝わりやすいかもしれませんね。

井坂会長： ありがとうございます。他にありますか。

川崎委員： 本日ご欠席の桜田委員からのお問い合わせの件で、男女の制服選択について、市内4中学校のうち3校が対応、1校が検討中となっているとのことでしたが、検討とはどういった段階なのでしょう。

事務局： けやき台中学校では生徒会の発案があったことや、元々制服がブレザーだったことからあまり違和感なく導入されています。愛宕中学校も、つい最近制服変更の予定があったため、それに伴い導入されています。守谷中学校では女子の制服がセーラー服のため、こちらも変更の方向性がある中での導入予定となっています。御所ヶ丘中学校でも同様の動き

があるのではないかとと思うのですが、担当課からは検討中とのみ聞いています。

川崎委員： 市内の中学校で生徒の意見から制服の自由化が進められていると耳にしたものですから質問させていただきました。生徒たちによる自主的な動きがあるのは喜ばしいことです。ぜひ、市としても男女共同参画推進の一環として、まとめあげていただければと思います。

月岡委員： 制服が変わったのかなと思うことは確かにあったのですが、生徒の発案が関わっていたのですね。

井坂会長： 制服の問題はジェンダーバイアスにとって大きな課題となっています。制服の変更をなぜ行うかなどについて、この世代で話したり考えたりできるきっかけにもなるので、とてもいい機会だと思います。

LGBT の子たちにとっては、制服を着なければならぬことにすごく葛藤があったという話をよく聞きます。思春期という時期にそういった自由があることはとても大きいので、市で真摯に取り組んでいるというのは大事なことだと思います。

吉田委員： 女子生徒の場合は、制服のスカートとスラックスどちらでもいいという認識で間違いないでしょうか。制服を着用すること自体が自由になっているということではないですよね。

事務局： 制服であれば、女子生徒はスラックスの着用も、男子生徒はスカートの着用も選ぶことができるという認識で間違いありません。実際にスラックスを選択している女子生徒もいると聞いています。制服を撤廃している学校はありません。

井坂会長： ありがとうございます。他にありますかでしょうか。

では、私の方からよろしいでしょうか。基本目標 I で教育に係る項目がいくつかある中での性教育について、生理のことに関わる課題が多いと感じています。厚生労働省でも課題には取り組まれているのですが、不妊というパッケージの中にあり、若い方にとって分かりづらい現状となってしまうので、これから先、しっかり伝えていく必要がある分野だと感じますので、導入についてご検討いただきたいと考えています。

事務局： 現行事業に組むような形で、教育指導課も含めて検討します。

井坂会長： もう一つなのですが、通し番号 16 の国際的な男女共同参画について、

今まさに SDGs の中にジェンダー平等の実現という項目がありますので、その取り組みや成果などが参考になるかと思いました。

他の皆さんはよろしいでしょうか。それでは、基本目標Ⅱについての説明をよろしく願いいたします。

事務局： 【基本目標Ⅱについて、資料に基づき説明】

井坂会長： ありがとうございます。基本目標Ⅱに関する説明をいただきましたが、質疑または意見等ありますでしょうか。

川崎委員： 主要課題3に係る部分についてなのですが、市役所を訪問すると女性職員の方が活躍されているのをお見受けします。そこで、職員全体の男女比及び管理職の男女比を知りたいのですが。

事務局： それらが記載された資料がございます。ご用意でき次第お配りしますので、少々お待ちください。【(注2) 資料4・5を追加配布。HPにて掲載。】

松原委員： 主要課題1 成果指標①について、家庭内での役割分担に触れていますが、育休を取得している男性職員の人数や取得率が知りたいです。市としてどれだけ推進していて、地域に反映するかが大事だと思いますので、教えていただきたいです。

事務局： 基本目標Ⅲの項目になってしまうのですが、主要課題3の成果指標②がご質問の答えに該当するかと思いますので、ご確認いただければと思います。

安藤委員： 主要課題1の成果指標②について、中々意識付けが難しいという結果になっているかと存じますが、何か大きなきっかけがないと達成度の改善は難しいのではないかなと思います。マスメディアを見ますと、そういったことを発信している有名人や著名人を起用したPRはやはり影響力が大きいように思えますので、思い切ったキャンペーン方法もご検討いただければと思います。

また、主要課題3の成果指標①についても、前例踏襲的な雰囲気の色濃く残ってしまっていることが実績停滞の理由かと思えます。多少上手くいかない部分があったとしても、基準の見直しを行わないと、中々改善に向かわない項目だと思うのですが。

事務局： 審議会の委員の選出は庁議の中で決定されますが、その中で必ず、女性委員については問われます。もちろん女性の方に出てもらうように働きかけているのですが、中々割合が良くならないという状況です。

要綱の中でも、男女比が偏らないようにと規定を作っているのですが、良くなっていない状況です。

できる限りの試みは継続して行っています。

月岡委員： 女性の選出が困難であるというのは、具体的にどのようなことが困難なのでしょうか。

事務局： 公募をしても、実際に応募してくる方が男性しかいないということがとても多いです。選出候補の中にそもそも女性がいないという状況のため、選出が困難となっています。

吉田委員： 広報紙にて審議会委員の募集を行い、関心のある分野に応募してもらうという形を取られていると思うのですが、それでも集まらなかった場合には声掛けをしているということでしょうか。

事務局： 審議会委員の任期が上限三期までということもありますので、再募集を行う際に声掛けをするというのは行っています。

月岡委員： 審議会と聞くと、知識や経験がないと理解ができず意見交換もできないというイメージが先行して、女性にとっては中々ハードルが高く敬遠してしまうという傾向があるのかもしれないですね。

吉田委員： 広報紙を見て思ったのですが、公募の人数が非常に少ないです。募集人数が1, 2名という表記によって、自分には難しいと感じてしまう人が多いのではないかと感じます。

事務局： 入口を今より広くすることも必要だとは思いますが、審議会の特性や委員総数のことを踏まえると、やはり公募枠は1, 2名が限界となってしまいます。

月岡委員： クオータ制を導入して、少しずつ女性の割合を高めていくというのも一つの手段かと思います。

松原委員： 何かの団体の会長が充て職となっていて、その団体の会長にならないと審議会にも参加できないということもあるのかと思います。社会構造が変わってこないと循環ができない部分があるとも思うのですが、割り

当て制や会長でなくても参加できる仕組みの導入等による意識改革もまた必要なのかと思います。

吉田委員： 県の派遣でノルウェーを訪れた際、「女性議員の足を引っ張るのは女性」ときっぱり仰っていたのが印象的でした。国全体として女性議員が少ないということも問題となっておりますので、やはり女性自身が頑張らなくてはいけないのだと思います。

松原委員： 女性がトップを走る、会の長になるといったロールモデルが社会の中で非常に少ないです。女性を後押しする動きや男性自身の女性を応援することへの理解力向上等を、意識的に行っていく必要があると思います。

井坂会長： 私が所属している大学でも、教授等の役職に女性教員を推薦しても、私にはできないと辞退される方がたくさんいらっしゃいます。それもロールモデルがないことに起因していて、大学も男性社会ですので、女性が叩かれてしまうような風潮が強い面があったりします。女性自身の意識も大切ですが、その受け皿の整備も必要なのだと思います。

松井委員： お話にありましたとおり、当社でもそのあたりが課題となっています。やはりロールモデルが少なく、上の役職に行けば行くほど女性の割合が少なくなっているのが現状です。ただ、このところは講演会の場を設けるなど、意識を変える機会は作っています。

川崎委員： 私からもう一つ、主要課題2の成果指標①について、この項目がずっと続いています。もっと幅を広くとっていいのかなと思います。自治会活動では、全体的には男性が役員になっていても出席は女性がほとんどであったり、シニアクラブでは、会長は男性になっていてもその他の役職はほとんど女性が行っていたり、女性の参画が多く見られます。項目の内容をいかに達成するかということも大事なのですが、「社会に関わっている女性の割合」とするのも良いのかと思います。

吉田委員： いまお話にありました項目につきまして、男性も女性も達成が4割前後ということは、自治体への加入者数が全体的に減ってきているということでしょうか。守谷市は人口も増えていると思うのですが。

事務局： 加入者数は増えておらず、横ばいという状況です。

川崎委員： 単身の居住者や賃貸利用の居住者が増えたことが影響していると考えられます。ひがし野地区では町内会への加入紹介も行われていますが、

それでも現状維持といった状況です。大きな課題となっている項目ですね。

松井委員： 当項目の男女の割合の合計が100%にならないのはLGBTの方も考慮されているということでしょうか。

松原委員： 合計ではなく、男女それぞれでの回答による割合となっているのですかね。

事務局： 確認後、回答いたします。**【(注3)事務局より後日回答あり。末尾に記載。】**

松原委員： 続けて、当項目についてなのですが、「自治会」への出席のほとんどが男性、「子ども会」への出席のほとんどが女性となっているという感覚があります。地域活動の目的や種類によっても男性と女性の出席率は変わってくるのだと思います。

吉田委員： 男女共同参画には情報が大事です。広報紙に具体的に記載するなど、周知を行っていただきたいと思います。

事務局： できる限り情報はこまめに発信していきます。

井坂会長： 基本目標Ⅱについてはよろしいでしょうか。それでは、基本目標Ⅲについての説明をよろしく願いいたします。

事務局： **【基本目標Ⅲについて、資料に基づき説明】**

井坂会長： ありがとうございます。基本目標Ⅲについての説明がありましたが、質疑または意見等ありますでしょうか。

松井委員： 主要課題3成果指標②につきまして、前段階として女性職員の育児休業取得率はいかがなのでしょうか。育児のためにお辞めになるということもないのでしょうか。

事務局： 女性職員はほぼ全員が取得しています。また、結婚に伴う転勤等に伴い退職をするケースはありますが、育児を理由に退職するケースはほとんどありません。

松井委員： 資料を見ると、年々男性職員の取得率が徐々に減ってしまっています

が、なかなかサポートが難しいのでしょうか。

事務局： 該当職員には必ず周知を行っており、積極的に育児休暇を取得するように呼びかけています。

松井委員： 分母が少ないことや、個人の価値観が影響しているのですかね。当社では育児休業になるとハードルが高いので、配偶者出産休暇という制度を設けています。日にちを分けてもいいので個別に休暇が取れる制度で、取得率も8割近くあります。推進してはいるのですが、休業となるとそこまで踏み切れない社員が多いのが現状です。

安藤委員： 人数の大小や担当業務の量など、該当者の所属している部署によってもだいぶ違ってきますよね。

川崎委員： 全体の話になるのですが、資料内で出てくる市民アンケートとはどのような形で行われているのでしょうか。

事務局： 年に1回、企画課によって行われているもので、無作為抽出で選ばれる3,000人が対象となっております。多くの項目がある中、資料内で扱っている項目もあり、その回答結果を資料に記載しています。実施頻度については、何年かに1度実施する形に変更する動きがある状況です。

川崎委員： 私が関わっている団体でも講演会を行う際、終了後アンケートを実施しています。様々な項目がある中で、性別に丸をつけていない回答が増えてきました。集計時にご苦労等はないのでしょうか。

井坂会長： 調べたことがあるのですが、自治体で行われる講座等のアンケートでは性別の項目を設けていないものが多くなっています。ダイバーシティやジェンダーに関わる講演会で、男女ごとの意見を把握したい場合でも、「答えたくない」という項目が設けられています。ジェンダーが関わらない講演会では、性別の集計も不必要であり、項目自体設けないというのが今の世の中の流れとしてあるのだと思います。申請書関係でも、性別の記載が抜かれているものが多く、性的マイノリティの方々への配慮の必要性が高くなってきているのだと感じます。

2年ほど前に、アサヒビールさんからも企業としての課題として性的マイノリティの方々への配慮を挙げられていて、すごく進んでいるなど感じたのですが、現状を教えていただければ嬉しいです。

松井委員： 実態を把握していない社員が多いと感じていますので、実際に苦勞された方をお呼びして実体験を伺う場を設け、意識の醸成を図っているという状況です。

井坂会長： ありがとうございます。その他ご意見等ありますでしょうか。ないようでしたら、その他事務局からございますか。

事務局： 【委員会の途中で配布した資料4・5について説明】

井坂委員： よろしいでしょうか。それでは、本日予定されていた議題は全て終了いたしましたので閉会といたします。円滑な議事進行にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

#### 【事務局より後日回答】

(注1) がん検診について、実施回数を増やして受ける機会を増やすというよりも、受けるのに適したタイミングできちんと受けてもらうというのが国や県の方針となっており、現時点では隔年実施である58歳以上の方に毎年検診を行うように変更する動きはありません。市としての方針も国や県に則る形になりますが、検診実施の年には対象者の方々への周知に力を入れ、受診漏れのないようにしています。

(注3) 基本目標Ⅱ主要課題2成果指標①における男女の回答割合について、当項目は市民アンケートにて積極的に参加している・なるべく参加していると回答した割合を抽出しています。他の選択肢である、あまり参加していない・参加していない・不明と回答した割合を含めると、男女それぞれ100%となります。

市民アンケート回答結果抜粋

「あなたは、自治会活動や地域のコミュニティ活動に参加していますか」

※小数点第2位以下は四捨五入にて集計

令和元年度 回答	合計	積極的に参加している	なるべく参加している	あまり参加していない	参加していない	不明
男性	388	28	145	97	113	5
	100.0	7.2	37.4	25.0	29.1	1.3
女性	596	23	191	175	202	5
	100.0	3.9	32.0	29.4	33.9	0.8

令和2年度 回答		合計	積極的に参加している	なるべく参加している	あまり参加していない	参加していない	不明
	男性	553 100.0	47 8.5	175 31.6	164 29.7	161 29.1	6 1.1
	女性	762 100.1	34 4.5	233 30.6	236 31.0	250 32.8	9 1.2