

令和 5 年度 男女共同参画基本計画事業評価部会 報告

**第 1 回事業評価部会**

日 時 : 令和 5 年 7 月 25 日(火)午後 2 時～3 時 20 分

会 場 : 市庁舎 5 階 部課長控室

出席者 : 西田部会長、朝倉委員、緒川委員、加藤委員、後藤委員、佐藤委員

事務局 : 協働経済部小倉次長、男女共同参画センター篠宮係長、深澤主任主事、川野主任主事

**【内 容】**

「市政における女性の参画の推進」について、どのように対話を進めるか協議を行った。

事業コード 53 から事業コード 56 については、総務課、男女共同参画センター、議会事務局、人事課でそれぞれの取り組みが進められており、1つの方向性で考えることは難しいことから、今回の対話は、事業コード 54 男女共同参画の視点を持った人材の情報提供、及び 事業コード 56 市役所女性職員の活躍推進の2点に絞って行うこととした。

男女共同参画センターは事務局である面と事業担当課である面を持つことから、対話の進行役については昨年に引き続き、小倉次長に依頼することとした。

**第 2 回事業評価部会**

日 時 : 令和 5 年 8 月 15 日(火)午前 10 時～11 時 30 分

会 場 : 市庁舎分室サンロード津田沼 6 階 大会議室

出席者 : 西田部会長、朝倉委員、緒川委員、加藤委員、後藤委員、佐藤委員

事業担当課 : 男女共同参画センター、人事課

進 行 : 協働経済部小倉次長

事務局 : 篠宮係長、深澤主任主事、川野主任主事

**【内 容】**

① 対話「市役所女性職員の活躍推進」

取り組み状況の説明

- 特定事業主行動計画において、管理的地位に占める女性の割合や男性職員の育休取得率の目標値を設定し取り組みを進めており、既に目標値に到達できている。(いずれも令和 7 年度末までに 30%以上を目標とし、管理的地位に占める女性の割合は令和 5 年 4 月 1 日時点において 31.5%。育児休業を取得する男性職員の割合は令和 3 年度実績で 33.3%)一方で、男女問わず、管理職になりたくないという考えを持つ職員がいることから、意識改革への取り組みを進めたい。
- 30 代から 40 代の女性職員を対象に、自らのキャリアを考える機会を設け、可能性や強みの把握を目的とした女性活躍研修を実施している。研修の中で、ロールモデルと

なる女性管理職の話を聞いたり、女性職員同士の交流を図るなどの時間を設けるなどの工夫をしている。(令和4年度 33 名対象のところ 25 名受講)

- 仕事と家庭(出産や育児)の両立、管理職のイメージを持つことができないことが課題であると認識している。
- 女性活躍研修受講生の感想から、仕事に関するステップアップと子育ての両立に悩む職員が自分自身を見つめ直す時間を得て、前向きにキャリア形成を意識できていると受け止めており、一定の効果があると考えている。

### 質 疑

質問:研修への参加について

回答:研修の受講対象者は担当課でリストアップし、対象者全員に参加いただきたいと考えているが、職場での業務調整や対象者の体調不良などにより欠席ということもある。このような場合は次年度に再度対象者として通知している。

また、研修に参加することで管理職になるというものではなく、管理職になり得る人材育成を目的とした研修である。

### 意見交換

- 管理職の割合など、数値目標は達成できているとのことだが、研修の中で将来どのような分野で活躍したいのかをイメージする機会が増えていくとよいのではないかな。
- 「女性活躍イコール女性管理職」というイメージを持ちがちだが、管理職でなくても活躍することはできる。管理職の割合だけを物差しとするのはどうだろうか。
- 産休育休でキャリアが途切れてしまう民間企業と異なり、他部署に復帰し異なるキャリアを形成することのできる市役所は働き方の多様性が実現できる職場ではないか。
- 働いてよかったと思う職員の割合を1つの指標としてもよいのではないかな。
- 研修の受講者数だけでなく、数値に捉われない研修の機会が必要と考える。

## ② 対話「男女共同参画の視点を持った人材の情報提供」

### 取り組み状況の説明

- 市政への女性の参画機会の拡充、人材に関する情報を活用することで、男女共同参画施策の推進に資することを目的に、平成 22 年 3 月に「習志野市男女共同参画人材リスト整備要領」を策定した。男女共同参画の推進に関し識見を有しており登録に同意を得られた方をリスト化し市内で閲覧できるようになっている。事業担当課からの依頼を受け、リストに登載された個人情報を提供するものであるが、これまで 17 件の情報提供(令和 2 年度を最後に情報提供もなされていない)に対し、活用実績はゼロである。
- 人材リストは3年に一度更新作業を行っている。既に登録のある人には継続として、審議会委員やセンター事業の運営にかかわった人には新規登録として投げかけを行う。現在 21 人の登録がある。
- 現在の職員はリスト登載者とは面識がなく、書類に記載された以上の情報提供ができないことも活用実績に結びつかない理由の1つと考える。今後の活用方法についてア

ドバイスをいただきたい。

#### 質 疑

質問: 審議会公募委員の候補者の参考とするため、過去に審議会委員を経験された女性をリスト化するという考えはいかがか。

回答: 審議会委員の公募の趣旨から考えると、リスト登載者に対しては公募委員の募集があることをお知らせするまでのアクションとなる。また、女性のためのリスト作成は難しい。

質問: 審議会公募委員の周知について

回答: 現在の取り組みとしては、市ホームページや広報習志野での周知を行っている。審議会の公募については全庁的な考え方で進めていることから、所管課である総務課で検討する必要があると考える。

#### 意見交換

- 現担当者として把握できる内容で活用できればよいので、例えば1年更新である登録団体の情報をうまく活用することを検討したらいかがか。
- 活用されていない人材リストなら今後の継続の意義を感じない。ニーズ調査が必要であり、ニーズがないなら廃止も視野にいれ、検討いただきたい。
- 今後の方向性を次期計画に反映させるため、審議会でも意見聴取してみたいはいかがか。
- 仮にリストを活用するしくみを検討するのなら、リスト登載者の名刺を市が作成し、登載者から人材リストを周知していくという方法もある。

#### ③ 令和4年度事業評価

意見なし

#### 令和5年度習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会委員名簿

敬称略、50音順（令和5年6月20日時点）

氏 名		所属等
1	朝倉 暁生	東邦大学
2	緒川 由里子	勇気づけ育児の会
3	加藤 努	習志野市小中学校長会
4	後藤 京子	千葉県人権擁護委員協議会習志野市部会
5	佐藤 佐知子	習志野市健康づくり推進協議会
6	◎ 西田 文恵	公募市民

◎部会長

