

令和 6 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 6 年 7 月 22 日（月） 午前 9 時 30 分～11 時

会 場：市庁舎 G F 会議室 A

〔内容〕

今年度は次長職で構成される「習志野市男女共同参画施策庁内推進会議」との対話を行い、令和 5 年度における現状と今後の計画策定にあたっての各部の考え方について意見交換を行うことといたしました。

対話の焦点として、第 3 次男女共同参画基本計画に掲げる成果指標・参考指標・管理指標の達成状況をどのように捉え、また、今後どのように改善していくのか、あるいは指標自体が妥当なものなのかななどの意見交換を行い、その結果を踏まえ、今後の施策及び次期計画にどのように反映させるのかを確認することといたしました。

その他、令和 5 年度の事業評価を行うにあたり、令和 6 年度第 1 回男女共同参画審議会において挙げた意見に加えて、確認したい事項を整理しました。

第 2 回事業評価部会

日 時：令和 6 年 9 月 26 日（木） 午前 10 時～11 時 50 分

会 場：市庁舎 G F 会議室 A B

〔内容〕

（1）習志野市第 3 次男女共同参画基本計画の評価に係る対話の実施
参考資料 1～3 に基づき、対話（意見交換）を行った。

＜参考＞資料

【令和 6 年度第 2 回男女共同参画基本計画事業評価部会 事前配布資料 1

第 3 次男女共同参画基本計画に基づく事業の質問等について（回答）について】

- No.10 の回答は既に理解しているところである。具体的には、自認する性について、公表を希望する教職員についての対応を伺いたい。
- ⇒本市の教育現場において、公表を認められつつある。他市において、カミングアウトしている教職員がいる状況を踏まえ、こうした人を講師に招いて、研修を実施している。今後、事例を示しながら検討していきたい。

【同 事前配布資料 2（1）

習志野市第 3 次男女共同参画基本計画 成果指標一覧について】

成果指標「①男女の地位の平等感」「②DVの被害経験」について

- 属性（性別・年齢）別に集計を行い、属性別に出た結果の原因を分析し、解決策を見出す必要があるのではないか。
- ⇒意識調査において、属性（性別・年齢）別を把握しており、性別・年代別の分析を検討する。属性別の分析結果については、今後の事業の取り組みに反映していくべきだと考える。

成果指標「⑥週 50 時間以上の長時間労働勤務者がいる事業所」について

- 経済協力開発機構（OECD）において、「1 週間の総労働時間を 50 時間」を目標に掲げていることから、習志野市第 3 次男女共同参画基本計画（以下、「計画」という。）の指標としているが、労働基準法で「使用者は、労働者に休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない」と規定していることから、指標の見直しの検討が必要である。

⇒現在実施している調査では、「週 50 時間」としていることから、指標の見直しを行う場合、指標をどのように設定するのが課題となる。

- 長時間労働を求める従業員もいると思うが、そうした意見はなかったのか。

⇒経営者視点の調査のため、従業員の意見は不明である。国は長時間労働が労働の負荷の増大だけではなく、様々な健康問題を引き起こすことを示していることから、過剰・不当な労働時間を禁止している。

- 最終目標を「自分の働き方・働く場所・働く時間」を自分で決めることとしつつ、中間目標を設定し、達成していく必要があると考える。
- 労働の価値は時間だけで測られるものなのか。仕事を通じて、いかに自己成長できたかが大事であり、こうした成長を感じている職員を増やしていくことが男女共同参画基本計画の大きな役割となるのではないか。
- 「仕事と生活の両立」という言葉も、時代の変化とともに変わりつつあるのではないか。時間価値だけではなく、労働価値をどのように捉えるべきなのか、議論することが大切でないかと考える。
- 労働には、使用者責任が生まれる。超過勤務は使用者が従業員に命令するものである。長時間労働をしたい従業員に対して、使用者側の責任について考えていくことになる。
- 成果を挙げたいという意欲とその結果に対して対価が支払われる仕組みが必要なのではないか。
- 従来の終身雇用が崩れ、転職（キャリアアップ）しながら幸せを得ていくかたちに変わりつつある。こうした過渡期である現状を理解する必要があるのではないか。

成果指標「⑦従業員が余暇活動の時間をおおよそ持っている事業所」「⑧従業員が家族との時間をおおよそ持てている事業所」について

- 経営者の主観によるものとなっているので、その理由について調査する必要があるのではないか。また、事業所の属性（規模・従業員数）に集計を行い、分析する必要があるのではないか。

⇒経営者の主観となることについて、過去の審議会において指摘されていることから、市民意識調査において同趣旨の問いを設けた。市民意識調査では、勤務場所が市内事業所と限られていないが、一定の状況は把握できていると考えている。

成果指標「⑧従業員が家族との時間をおおよそ持てている事業所」について

- 婚姻という概念が薄れる中で、「家族」という定義をどのように捉えるのか、検討が必要ではないか。

⇒定点観測を目的として、同内容の設問にて調査している。社会情勢や家族のあり方が変化する中で、今後、設問の見直しを検討する必要がある。

【同 事前配布資料 2 (2)

習志野市第 3 次男女共同参画基本計画 参考指標一覧について】

参考指標「(1) 男女平等について話し合ったり、学習した経験」「(2) 本市の配偶者などからの暴力相談件数（デートDVを含む）」について

- 性別ごとに集計を行い、その結果の原因を分析する必要があるのではないか。

【その他】

指標について

- 全ての指標について、できる限り、属性（性別・年齢）別の集計結果をできるだけ出してほしい。

教職員の、性の多様性の公表等の対応について

- 教職員に対する性の多様性に対する公表等の対応について、検討が必要である。

消防職の女性職員の比率について

- 消防職の女性職員の比率の現状は。

⇒現在在職する女性の消防職は手元に資料がないため、お答えできないが、参考に令和 5 年度の消防職の女性職員の採用割合を次のとおり、お伝えする。

受験申込総数 250 人、うち女性申込人数 22 人、女性割合 8.8%、採用人数（合格人数）20 人、うち女性の採用人数 2 人、女性の割合 10.0%である。

多様性について

- 令和 6 年度の機構改革に伴い、名称が多様性社会推進課に変わり、「多様性」をどう発信していくかが問われていると考える。議論に挙げた働き方についても、これまでは単一モデルをどう改善していくかが問われていたと思うが、多様なモデルを示しつつ、その多様性を生むような成果指標を考えながら、第 4 次計画（以下、「次期計画」という。）等に具体的に落とし込み、習志野市が多様性を推進したことで持続可能な、住み続けたいまちを作り上げていくというイメージを行政・市民が共有する必要があるのではないか。
- 次期計画が「多様性を推進する計画」なのか、「男女共同参画を推進する計画」なのか、議論されるところである。今後、従来の考え方ではそぐわない多様な考え方が出現している中で、考え方を変えていく過渡期にあると思う一方で、過去の先人の偉業を考えると男女共同参画にこだわる部分がある。
- 「多様性」は便利な言葉である。一人ひとり意見が違うことを認め、集約する必要

がないという意味では便利である。一方で、社会においては一定の方向性を示す必要があり、習志野市として何を行い、市民・事業所に対して何を求めるのか、真剣に向き合う必要がある。

【まとめ】

- 教職員の自認する性の公表については、事例を通して検討していく。
- 現計画の成果指標の目標値の達成状況については、属性別の分析を行ったうえで、原因を究明し、次期計画の成果指標を定める必要がある。
- 成果指標・参考指標・管理指標のいずれも性別・年代別の調査結果を示し、分析する必要がある。
- 長時間労働、余暇活動や家族との時間などの成果指標については、意識調査の結果を踏まえ、どのような成果指標がよいか、検討する必要がある。
- 多様性という視点を勘案しながら、男女共同参画を進めていく。

(2) 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和5年度の事業評価について

【令和5年度事業評価について】

- 成果として、概ね達成できていると評価してよいと考える。

【次期計画に向けた要望】

- 「男女共同参画の視点」「多様性社会推進の視点」をどのように考えるか、重要なポイントだと考える。
- 先日、人口戦略会議から発表された消滅可能性自治体の報道があったが、千葉県内で持続可能と分析された自治体は、流山市と印西市だけである。習志野市が今後、「住みたい」「住み続けたい」と思われる持続可能なまちになるにはどのような計画を策定すべきか、議論していかなければならない。
- 少子高齢化が進行する中で、男女共同参画基本計画が「いきいきと暮らせる社会」「魅力あるまち」「持続可能なまち」の一助となるよう、評価報告書に次期計画に対する要望を記載したい。
- 市として将来を見据えた目標設定を行い、「習志野に住みたい・住み続けたい」と思われるようなまちにしてほしい。そのためには、調査結果の延長線上で考えるだけでなく、市としてどのようなまちをつくりたいのか、成果指標を以って示していただきたい。
- これまでの男女共同参画の視点を引き続き進めていくことは重要である一方で、次期計画の期間が6年から8年になることを踏まえると、PDCAサイクルを機械的に行うのではなく、明確な目標・指標を定め、それに向かって行うべき施策・事業を積み上げていくことが次期計画策定につながると考える。
- 現計画の各種指標に基づく実績を踏まえ、改めて事業担当課が事業を評価し、取捨選択をしていただきたい。また、事業の質の評価を考えていただきたい。
- 習志野市における男女共同参画社会の推進状況について、実際どの位置（座標）にいるのか、変遷をたどりながら報告書に記載したらどうか。

- 成果が出た事業の具体例を挙げてアピールする機会をつくれないか。担当課や審議会委員の励みになると考える。
- 行政の消防・下水道・保育などの分野での男女共同参画の現状（職員採用）を把握し、将来を見据える必要がある。
- 虐待・いじめが増加している。社会の歪みの中に子どもがいる。子どもなどの社会的弱者を取りこぼさない施策を進めてほしい。
- これまで積み上げてきた男女共同参画社会の実績を踏まえつつ、多様性の要素を入れていただきたい。
- 「多様性」という言葉自体があいまいである。多様性を謳うことで、その目標・指標が絵に描いた餅にならないよう、留意していただきたい。
- 多様性社会推進課になったことで、縦割りではなく、事業担当課が連携して横断的に事業を推進してほしい。

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6年5月17日現在）

氏 名		所属等
1	朝倉 暁生	東邦大学
2	緒川 由里子	男女共同参画推進団体（勇気づけ育児の会）
3	五関 清	習志野市民生委員児童委員協議会
4	西田 文恵	習志野商工会議所
5	堀田 健治	習志野市連合町会連絡協議会
6	渡邊 邦彦	習志野市小中学校長会
7	◎土肥 洋子	公募委員

◎部会長