

令和6年度 第3回習志野市男女共同参画審議会 議事録（案）

1. 開催日時 令和7年3月25日（火）午後1時30分～午後3時
2. 開催場所 市庁舎分室 サンロード6階大会議室
3. 出席者
- 【会長】 東邦大学 朝倉 暁生
- 【副会長】 男女共同参画推進団体（勇気づけ育児の会） 緒川 由里子
- 【委員】 千葉人権擁護委員協議会習志野支部会 後藤 京子
- 習志野市民生委員児童委員協議会 五関 清
- 習志野商工会議所 秋山 奈穂子
- 習志野商工会議所 西田 文恵
- 習志野市連合町会連絡協議会 堀田 健治
- 公募委員 土肥 洋子
- 公募委員 佐藤 佐知子
- 【事務局】 協働経済部 部長 根本 勇一
- 協働経済部 次長 小倉 一美
- 多様性社会推進課 課長 安達 幸希
- 係長 篠宮 ちさ
- 主任主事 川野 晃史
- 主事 吉沢 祥子

4. 議題

審議事項

- 1) 習志野市第4次男女共同参画基本計画の体系（案）等について

報告事項

- 1) 男女共同参画に関する市民意識調査、同事業所調査、ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査の速報値について

5. 会議資料

- 事前配布資料1-1 第4次男女共同参画基本計画 体系案
- 事前配布資料1-2 第3次男女共同参画基本計画 体系
- 事前配布資料2 第3次習志野市男女共同参画基本計画の掲載事業及び
第4次習志野市男女共同参画基本計画への事業統合案
- 事前配布資料3 第〇章 将来像の実現に向けた推進体制（案）
- 事前配布資料4 男女共同参画に関する市民・事業所意識調査報告書（概要版）
- 事前配布資料5 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査報告書（概要版）

6. 議事内容

1) 会議の公開

本日の会議は、「習志野市審議会等の設置及び運営等に関する指針」により、原則公開となっている。

内容により、公開・非公開の判断が必要となった際は、その都度諮ることについて、了承を得る。なお、本日の内容に非公開事項になると思われる案件はない。

2) 会議録の作成等

会議録の作成等について諮る。会議録については要点筆記とし、会議名、開催日時、開催場所、出席者氏

名、審議事項、会議内容、発言委員名及び所管課名を記載した上で、市ホームページ及び市役所グランドフロアの情報公開コーナーにおいて、公開することについて諮り、了承を得る。

3) 会議録署名委員の指名

会議録署名委員の指名について、会長から指名することについて諮り、了承を得る。朝倉会長から会議録署名委員として、土肥委員、佐藤委員を指名した。

4) 審議

(1) 習志野市第4次男女共同参画基本計画の体系(案)等について

○多様性社会推進課 安達課長 事前配布資料1-1「第4次男女共同参画基本計画 体系(案)」と事前配布資料1-2「第3次男女共同参画基本計画 体系」を併せてご覧いただきたい。

現行計画の体系図と変更となっている個所には「下線」を引いている。

第4次計画の目指す「将来像」は、「誰もが個人として尊重され、その人らしくいきいきと活躍できる社会の実現を目指して」とし、現行の計画の将来像に「いきいきと」という文言を入れている。現行の計画では既に多様性を謳っており、また、上位計画である次期「基本構想」の「素案」の中に「誰もが自分らしくいきいきと活躍できる社会の実現」との一文から、「いきいきと」を追加し、基本構想の目指す将来都市像を意識した表現にした。

次に、この将来像を実現するための「基本目標」を4つ設定している。これは、本市の男女共同参画条例第3条に規定している「基本理念」を念頭に設定しているものである。また、SDGsの「誰ひとり取り残さない」という理念を意識し、本市が令和4年6月に制定した「虐待・暴力・いじめ・差別から自身を含む大切な人を守る都市宣言」(通称)大切な人を守る都市宣言の「人種、国籍、信条、性別等にとらわれず」という言葉を踏まえ、各基本目標には「全ての人」「誰もが」を入れている。

これより、基本目標に対する「課題」と「施策の方向」を一緒に説明する。

基本目標Ⅰは「全ての人の人権が尊重される社会づくり」としている。(通称)大切な人を守る都市宣言の制定と多様性社会推進課が新設された背景を踏まえ、課題を5つ挙げている。

課題Ⅰ及び施策の方向①の「男女共同参画の意識啓発と多様性の尊重」については、(通称)大切な人を守る都市宣言を意識し、新たに「多様性の尊重」を加えている。

課題2の「男女共同参画を推進し多様な選択を可能とする教育・学習の充実」については、国の男女共同参画白書を参考に表記のとおりとした。

課題3と課題4は、現行の計画では課題3として1つにまとめているが、「3. 性の多様性の理解促進」と「4. 人権侵害のない環境の整備」に分けて、取り組みをより明確にしている。「3. 性の多様性の理解促進」については、本市がパートナーシップ・ファミリーシップ制度を施行していることを踏まえ、施策の方向①「多様性を尊重する意識啓発と制度の運用」とした。「4. 人権侵害のない環境の整備」については、(通称)大切な人を守る都市宣言に基づき、暴力や人権侵害に対する意識啓発とその根絶に向けた取り組みを施策の方向として位置付けている。

基本目標Ⅱ「誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり」は、課題がこれまでの2つから3つになっている。

課題Ⅰの「政策・方針決定における多様性の推進」については、引き続き女性の参画を進めるとともに、官民ともに人材の多様性をさらに推進する観点で「女性」から「多様性」へ文言を変更している。

課題2の「家庭・地域への参画とまちづくりにおける男女共同参画の促進」については、今後、男女共同参

画は女性のみならず、男性が自らの問題と認識して取り組むことが重要であることから、「家庭・地域への参画」という言葉を入れている。

課題3の「防災・災害対応における男女共同参画の推進」については、新たに追加したもので、東日本大震災や能登半島地震等の対応について、避難所での男女共同の視点や性別に限らず多様な視点からの取り組みを想定している。

基本目標Ⅲ「仕事と生活が調和し、誰もが活躍できる環境づくり」は、雇用主や従業員、家庭生活の視点から、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、これまで同様に課題を2つ挙げており、「施策の方向」についても、第3次計画と変更はない。

基本目標Ⅳ「誰もが健康で安心に暮らせる環境づくり」で、年齢や性別などによるライフステージにおける体調の変化などに寄り添った支援を行う目標として、課題を2つ挙げている。

課題2の施策の方向①「困難に直面する女性等への支援」については、令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を踏まえ、ひとり親に限らず困難を抱える女性に対する支援として変更している。

事前配布資料1-1「第4次男女共同参画基本計画 体系(案)」の一番右に「将来像の実現に向けた推進体制」という囲いがある。これは事前配布資料1-2「第3次男女共同参画基本計画 体系」の最後に基本目標Ⅴとして「将来像の実現に向けた推進体制づくり」が、この位置に移動したものである。

「将来像の実現に向けた推進体制づくり」については、基本目標ⅠからⅣの達成のためのものであるため、囲いが基本目標ⅠからⅣにかかるような記載となっている。この推進体制については、事前配布資料3「第○章 将来像の実現に向けた推進体制(案)」として、第4次計画の中で別途ページを設けて、お示ししたいと考えている。また、のちほど、事前配布資料2で説明するが、現行の計画の基本目標Ⅴの推進体制の事業については、基本目標ⅠまたはⅡに紐づく事業として整理できると考えている。

体系(案)については以上となる。

続いて事前配布資料2「第3次習志野市男女共同参画基本計画の掲載事業及び第4次習志野市男女共同参画基本計画への事業統合案」について説明する。

第4次計画の策定に向けて、現計画に掲載されている事業について、「事業の統合」「事業名の変更」「新規事業」等の整理を行った。

主なものを第3次計画の事業の番号で説明する。なお、事業の統合については、「その事業の目的、また、その事業同士が密接に関係することから、統合したい」と担当課から要望があったものである。

1ページ、事業コード9と事業コード10については、表記のとおり、事業名の変更を考えている。

事業コード11「社会的性別(ジェンダー)の視点を持ち、国際交流の促進および国際理解に向けた情報の収集と提供」については、5ページの事業コード107「多文化への理解促進」の事業と統合したい旨、担当課からの提案があがっているが、課題や施策の方向の内容が異なることから、事務局としては、事業の統合については慎重に判断していきたいと考えている。

事業コード17と2ページの事業コード20の事業を統合し、事業名を「男女平等の視点に立ったキャリア教育の推進」として事業担当課を指導課と習志野高校(学務課)としている。

2ページ、事業コード27と事業コード28を統合し、事業名を「市職員および教職員に対する性の多様性に関する理解促進」として、事業担当課は人事課と総合教育センターとしている。

事業コード37「各種相談員のDV等に関する相談技術の向上」については、事業名の「各種相談員」を削除し「DV等に関する相談技術の向上」に変更し、相談員をはじめ、職員も含めた内容にしたいと考えている。

3ページ、事業コード57「各種表彰・認定・登録・認証制度の周知」に事業コード59と事業コード75の事業を統合し、事業名はそのまま、事業担当課も統合したかたちとなっている。ただし、4ページの事業コード75「仕事と子育ての両立に関する制度の周知」については、事業コード57と事業コード59と違い、課題の内容が異なることから、事業の統合については慎重に判断していきたいと事務局では考えている。

事業コード58「女性活躍、ワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所に対する入札制度における優遇（インセンティブ）の付与」については、次期計画では記載の削除の方向で考えており、その理由は資料に記載しているが、「地方自治法では、契約の締結においては価格競争が原則となっており、例外として総合評価落札方式を適用できるため、優遇の付与ができる事業が限られているため」である。

4ページ、事業コード66と事業コード67の事業を統合し、事業名を「農業従事者などにおける男女の共同参画意識の啓発および意思決定への女性参画の促進」とし、事業担当課は産業振興課としている。

事業コード69と事業コード70の事業を統合し、事業名を「創業支援に向けた情報提供及び講演会の開催」とし、事業担当課は産業振興課としている。

事業コード81と事業コード84の事業を統合し、事業名を「多様な働き方を支援するための保育の拡充と情報提供の充実」とし、事業担当課はこども保育課としている。

事業コード91と事業コード92の事業を統合し、事業名を「介護者への支援体制の充実と介護予防への取り組みの推進」とし、事業担当課は介護保険課・高齢者支援課としている。

5ページ、事業コード99と事業コード100の事業を統合し、事業名を「ひとり親家庭の自立支援と福祉の増進」とし、事業担当課は子育てサービス課としている。

事業コード102と事業コード103の事業を統合し、事業名を「高齢者の地域交流活動における男女共同参画の促進」とし、事業担当課は高齢者支援課としている。

事業コード104「障がいのある人の社会参加と就労支援の充実」については、産業振興課が新規事業を行う予定であることから、事業担当課に追加している。

事業コード108については、事業名を表記のとおり、変更したいと考えている。

基本目標Ⅴについては、別途ページを設けたいと考えているため、全削除している。

事業については、事業コード109と事業コード110は、この基本目標Ⅴを事前配布資料3のとおり、別途ページを設けることから、事業を統合して、3ページの基本目標Ⅱ-2-②に新規事業として掲載するものである。

また、事業コード111の事業については、事業コード1「男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行」に統合したいと考えている。

事業コード112から事業コード116については、事前配布資料3とおり別途ページで内容を盛り込み、計画の推進体制の堅持を示していきたいと考えている。

○**後藤委員** 事前配布資料2の3ページ、事業コード87「放課後児童会の充実」について、こちらは学童保育のことだと思うが、近年、小学校で放課後子供教室を行っているが、放課後児童会のみでの取り組みでいいのか。

○**多様性社会推進課 安達課長** 放課後子供教室について、担当課から取り組みが挙がってきていない状況だが、保護者の就労の有無にかかわらず、子どもの居場所であることを考えると掲載していくべきと考える。ご意見をいただき、担当課に確認していきたい。

○**土肥委員** 現行の基本計画における基本目標Ⅴ「将来像の実現に向けた推進体制づくり」が、全て統廃合の対象になったということだが、その理由を詳しく知りたい。もともと、体制づくりをする必要はあるが、事業

担当課が多様性社会推進課のみとなっており、1つの課で抱えることに問題が多岐にわたっていることから、細分化して現実的な方向性を示そうということなのか、それとも他に理由があるのか説明いただきたい。

○多様性社会推進課 安達課長 今まで基本目標の一つとして、推進体制づくりに取り組んできたが、取り組みの内容として、事業の進行管理という面が非常に大きかったと考えている。このことから、計画の中に別途ページを設け、基本目標ⅠからⅣの事業に取り組む姿勢を示す形を考えており、体系(案)においては、基本目標ⅠからⅣにかかる形で提案させていただいた。

なお、記載方法については、これまで審議会においても何度か議論されており、この基本目標Ⅴについては条例で定めていることから、事務局としては、これまで通りの記載でも問題はない。ただ、他の計画等を確認しても、推進体制を基本目標や事業に据えている計画も非常に少ないことから、このように提案させていただいた。

○朝倉会長 基本目標Ⅴについては、基本目標ⅠからⅣの全体に関わることであり、目標ではなく手段という捉え方をしていることから、事前配布資料3で示されたとおり、別途ページを設けるという考え方だと思う。ただ、事前配布資料3の内容が、一般論的な内容のように感じ、例えば事業担当課との対話など、これまで取り組んできたこと、それを引き続き取り組むという姿勢などが、この計画書の中に反映されるようお願いしたい。

○五関委員 事業コード104「障がいのある人の社会参加と就労支援の充実」について、障がい者の技能習得と就労先のあっせんといった取り組みだと考える。先日、民生委員の障がい者部会で、習志野市では、障がい者の就労技術の取得について、近隣の市町村も含め、就職率の高い人材を育てているという報告があったが、そのような形で産業振興課が関わるという認識でいいのか。

○多様性社会推進課 安達課長 産業振興課より、障がい者の雇用機会の拡大や事業者等の障がい者雇用の促進を目的として、市内に居住する障がい者の職場実習を受け入れた事業者に対して、職場実習奨励金を交付すると伺っている。

○朝倉会長 今後のスケジュールについて確認をしたい。

○多様性社会推進課 安達課長 令和7年度は年4回の本会議開催を予定している。6月頃に第1回審議会を開催し、体系図や体系に沿った事業を掲載した素案を諮問させていただく。第2回審議会(7月開催予定)及び第3回審議会(8月開催予定)、及び7月から8月にかけて事業評価部会を2回開催し、審議会の意見を取りまとめ、9月頃に答申をいただく予定である。その後、庁内の意見をまとめ、11月にパブリックコメントを実施し、最終的に3月に計画としてお示しする形となる。

○朝倉会長 本日の会議以降も、審議する機会や、個別的に意見・質問することも可能ということによいか。

○多様性社会推進課 安達課長 可能である。

○堀田委員 事業コード17「男女平等の視点に立った職場体験学習の実施」について、具体的な取り組み内容について伺いたい。

○多様性社会推進課 安達課長 事業コード20のキャリア教育については、もともと習志野高校が取り組んでいたものである。昨年度実績を見ると、日常生活の中で、部活動や授業を通して、生徒自身が考え行動できるような社会的な責任能力を整え、教育活動の中で、男女分け隔てなく教育指導を行っている。

○朝倉会長 1点目は、体系図について、基本目標に対して課題が記載されているが、この並びについて、どのような意図があるのか確認したい。例えば、「優先順位が大きいものから並んでいる」「概念の大きいものから並んでいる」「社会全体に対する課題から個人に対する課題の順に並んでいる」など、ある程度、統一性を持たせた方がいいと思うが、いかがだろうか。

例えば、基本目標Ⅰについて、課題4「人権侵害のない環境の整備」が新たに掲載されているが、これは基本目標Ⅰにおける上位概念だと考える。

また、基本目標Ⅲについて、課題1「働く場における男女共同参画の促進」と課題2「ワーク・ライフ・バランスの推進」では、働く場という個別的なものよりも、ワーク・ライフ・バランスの方が包括的な内容であることから課題2が上位になると思う一方で、ワーク・ライフ・バランスは個人に対する課題と捉えれば課題1が上位になるとも考えられる。こうした、並び方などの考え方について整理いただけるとありがたい。

2点目、基本目標Ⅲの課題2「働く場における男女共同参画の促進」について、事前配布資料4の市民意識調査結果をみると、男女の地位の平等感では「男性の方が優遇されている」と回答した割合、要するに平等ではないと考える人が、職場や家庭生活でも多いが、特に「政治の場」「社会通念や慣習」「社会全体」が問題となっている。

これを考えると、仕事と生活のほかに、社会全体に関する内容を入れる必要があるのではないかと思う。そうすると、課題1と課題2の並びが変わってくるなど、一度整理いただきたい。

○多様性社会推進課 安達課長 第3次男女共同参画基本計画に準じて掲載しているところである。

例えば、基本目標Ⅰの課題3と課題4は、第3次計画では一つであり、分離する形で掲載している。その他、基本目標Ⅱに新たに追加した「防災・災害時対応における男女共同参画の推進」は課題3としている。

本日いただいた意見をもとに、掲載順について検討していきたい。

○朝倉会長 もう1点確認したいのだが、重点施策はなくなるのか。

○多様性社会推進課 安達課長 重点施策については、これから考える。

5) 報告

(1) 男女共同参画に関する市民意識調査、同事業所調査、ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査の速報値について

○多様性社会推進課 安達課長 本調査は、第4次男女共同参画基本計画や今後の施策推進のための基礎資料とするため、男女共同参画に関する市民及び事業所の意識や実態を把握することを目的に実施した。市民意識調査は、習志野市の住民基本台帳に記載されている満18歳以上の、男女各1,000人ずつ合計2,000人を対象に無作為抽出により実施した。回収状況は、有効回収数654件、有効回収率は32.8%となっている。

事業所調査は、令和3年度経済センサス基礎調査結果に掲載されている市内事業所で、個人経営、外国の会社及び法人でない団体を除く単独事業所及び本所・本社・本店で、常用雇用者が1名以上の事業所のうち、500事業所を対象に無作為抽出により実施した。回収状況は、有効回収数133件、有効回収率は28.3%となっている。

2ページをご覧ください。

回答者の基本情報について、市民意識調査における性別(図1)は男性43.9%、女性が53.8%、「どちらともいえない・わからない」「答えたくない」は合計で2.1%となっている。年齢(図2)は70歳以上が約3割となっている。

事業所調査における事業所の区分(図3)は、単独事業所62.4%、本社・本店が33.8%、事業所規模(図4)は、20人未満の事業所が76.0%となっている。

なお、回答事業所の業種については「建設業」が22.6%で最も多く、次に「サービス業(15.0%)」「卸売・小売業(14.3%)」「医療・福祉(12.0%)」となっている。

3ページをご覧ください。

「男女共同参画に関する言葉の認知度」について、「DV（配偶者からの暴力）」「ジェンダー（社会的性別）」「男女雇用機会均等法」「LGBT」が8割以上となっている。各項目とも前回の調査から認知度が高くなっており、特に「ジェンダー（社会的性別）」「性的少数者（セクシュアルマイノリティ）」で30ポイント以上増加している。

「男女平等についての話し合い、学習の機会」については「職場で話し合ったり学習したりした」「配偶者・パートナーや恋人と話した」が3割強となっており、「話し合ったり学習したりしたことはない」も3割強となっている。女性では「友人同士で話をした」「親子で話をした」は男性より上回っており、男性は「職場で話し合ったり学習したりした」が女性より上回っている。

4ページをご覧ください。

「男女の地位の平等感」については、男女の地位が最も平等と考えられているのは「③学校教育の場」で約5割となっており、それ以外の分野では“男性が優遇されている”が「平等になっている」を大幅に上回っており、特に「④政治の場」「⑥社会通念や慣習」では“男性が優遇されている”が7割を超えている。「⑧社会全体」でも約3人に2人が“男性が優遇されている”と感じていることがわかる。「⑧社会全体」以外は令和4年に内閣府が行った全国調査よりも「平等」の数値が下回っており、より一層の意識啓発が必要であると考えている。

「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方については、“賛成”が30.0%、“反対”が56.6%で、男性の70歳以上を除く各年代が“反対”が多く、女性の30歳代、40歳代、男性の29歳以下で“反対”が7割台半ばから8割弱を占めている。固定的な性別役割分担意識が解消に向かいつつあるものの未だ根強く残っているため、引き続き意識啓発の取り組みが重要であると考えている。

5ページをご覧ください。

「女性が働くことについての考え」について、「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が最も多く、次に「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」が続く。「子どもができるまで仕事をもつがその後はもたない」「結婚するまでは仕事をもつが結婚後はもたない」「仕事はもたない」という回答は、いずれも1割に達しておらず、前回の調査との間で傾向に大きな違いはない。

「男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備」については、「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」が最も多く、「育児・介護休業制度を充実させること」「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」が続く。この順位は女性の数値と同様である。男性については「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」が第3位となっている。前回の調査から「管理職の意識、代替要員の確保など制度を利用しやすい職場環境を整備すること」と「育児・介護休業制度を充実させること」の順位が入れ替った。

6ページをご覧ください。

「職場における休暇や休業の取りやすさ」については「①有給休暇」「②育児休業」「③介護休業」とも、“取得しやすい”が“取得しにくい”を大幅に上回っており、前回の調査から、特に「②育児休業」「③介護休業」では18ポイント以上の増加となっている。年代別の集計では、育児休業では30歳代の女性では“取得しやすい”が7割強であるが、男性の30歳代では5割弱であるなど、他の休暇・休業においても年代により取得しやすさに差が出ている。別の設問で「育児・介護休業を取る男性が少ない理由」の男性の上位3つが「昇進や昇給に影響する恐れがある」「仕事の量や責任が大きい」「職場の理解が得られないと思う」となっている。引き続き、本人や周囲の人を含めた、固定的性別役割分担意識の解消やワーク・ライフ・バランスなどの意識の醸成などに努めていく必要があると考えている。

「男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと」については「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」が最も多く、それ以下の回答については、前回の調査と傾向に大きな違いはないが、「性別によって役割や順番を固定しないこと」の数値が前回の調査から8ポイント増加しており、特に29歳以下の女性の43.8%が回答している。

7ページをご覧ください。

「DVの被害経験」について、配偶者やパートナー・交際相手から、何らかの暴力を受けたことがあるという回答は全体の26.5%で、女性では32.1%となっており、約3人に1人に被害経験があることがわかる。

「DV被害の相談の有無」について、暴力の被害者で被害を相談しなかった人は75.1%となっている。女性では7割弱、男性では約9割が相談していない。前回の調査から“相談した”数値は増加しているものの、引き続きDV相談窓口の周知を強化し、DV防止と被害者支援に努めることが必要であると考えている。なお、男性からのDVの相談は、主に千葉県の相談窓口を案内している。

8ページをご覧ください。

性的少数者にとっての社会については、現在の社会が性的少数者の人々にとって“生活しづらい社会だと思う”という回答が58.5%、“生活しづらい社会だと思わない”が30.9%である。言葉の認知度も高くなり、前回の調査から“生活しづらい社会だと思う”の割合が8ポイント減少しているものの、差別や偏見をなくしていくためには正しい理解と啓発が必要であると考えている。

「防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと」について、「女性に配慮した避難所の運営」が最も多く、次に「女性に配慮した物資の備蓄」「女性の支援員の配置」が続く。前回の調査から数値が増加している。防災会議の女性委員の割合が低く、また、女性の視点のみならず、多様な性的指向や性自認などLGBTの方への対応など、様々な状況の人への配慮について検討が必要であると考えている。

9ページをご覧ください。

「ダイバーシティ」の認知度、実現度については、「ダイバーシティ」という概念を知っているという回答が62.5%、知らないという回答が35.5%となっており、前回の調査からダイバーシティについての認知度が高くなっている。本市で「ダイバーシティ社会」が実現できているという回答は58.9%、実現できていないという回答は31.8%である。自由記述を見ても、内容が「男女共同参画」に関するもののほか、「障がい者」「外国人」「高齢者」など多岐にわたっており、ダイバーシティ社会という概念が非常に広いことを改めて感じているところである。

「男女共同参画センター（ステップならしの）に期待すること」については、「男女共同参画についての情報提供」が最も多く、「民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり」「男女共同参画についての講座やイベント」が続く。これらの内容については既に行っているところであるが、引き続き、これらの取り組みを行っていく。

10ページをご覧ください。

ここからは、男女共同参画に関する事業所調査に関する報告となる。

「ポジティブ・アクションとしての取組状況」については、「④性別による評価をすることない人事基準の明確化」「⑤性別に関係ない教育訓練や研修」「⑥性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）」では、「実施している」が3割強となっており、今後実施する割合を含めると約5割となっている。これ以外の取り組みについては、「未実施で今後も予定はない」が半数以上となっており、前回の調査からも実施に関する数値はいずれの項目も減少している。

「ポジティブ・アクションによる成果」については、「女性従業員の定着率が向上した」が最も多く、「男女と

も意欲や能力のある人材の活用が進んだ」「多様な視点を持つことにつながり、多方面のニーズに対応できた」が続く。ポジティブ・アクションを実施しない理由としては、「経営トップの方針」や「対応する余裕がない」「そもそも女性職員がいない」ことなどがあげられている。

11ページをご覧ください。

「ハラスメント防止のための取組」については、「①セクシュアル・ハラスメント」「②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」「③パワー・ハラスメント」とも、「取組を実施している」「必要性を感じているが取組は進んでいない」がそれぞれ2割強、「取り組む必要性は感じていない」が4割弱からほぼ4割となっている。ハラスメントの理解不足で取り組む必要性を認識していないことが考えられるため、周知を行っていく必要があると考えている。

「ワーク・ライフ・バランスについての取組状況」については、44.4%の事業所で取り組みが行われており、「取り組んでいない」と回答した事業所は46.6%で、取り組んでいない事業所が若干上回っている。前回の調査から増加したものは「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」「所定外労働をさせない制度」「深夜勤務の制限」「在宅勤務制度、テレワーク、リモートワーク」などとなり、少しずつではあるが、多様な働き方が広がりつつある。

12ページをご覧ください。

「ワーク・ライフ・バランスを充実するために、特に重要なこと」については、「トップの意識」が最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」「従業員への両立支援制度についての情報提供」が続く。ポイントは減少しているものの、傾向については前回の調査から大きな違いはない。

「5年前と比較した多様化の状況」については、性別、国籍、雇用形態など人員構成の多様化の進捗度合いは、多様化している事業所が2割弱、多様化が進んでいないという事業所がほぼ8割となっている。特に活用を進めている人材としては「外国人」、次に「高齢者」「女性」「障がいがある人」となっている。

事前配布資料5「令和6年度 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査報告書概要版」をご覧ください。

本調査は、第4次男女共同参画基本計画や今後の施策推進のための基礎資料とするため、ワーク・ライフ・バランスに関する市内事業所の現状と経営者の考え方を把握することを目的に実施した。

調査方法等は、令和3年度経済センサス基礎調査結果に掲載されている市内事業所で、個人経営、外国の会社及び法人でない団体を除く単独事業所及び本所・本社・本店で、常用雇用者が1名以上の事業所のうち1,000事業所を対象に実施した。回収状況は、有効回収数344件、有効回収率は36.6%となっている。

調査結果について、2ページと3ページをご覧ください。

下段中央の「従業員の福利厚生の実施と取り組みの現状」の説明の下、右の「従業員と家族の生活を充実させるような福利厚生の実施ができていない」「従業員のやりがいを引き出すための取り組み」については前回の調査から数値が減少している。

下段右一番下の「多様な人材の雇用に向けての取り組み」は今回、初めて設問を挙げ、多様な人材の雇用に向けて取り組んでいる事業所は11.5%となっている。

上段左から「長時間勤務の状況」「従業員の余暇活動の時間」「従業員が家族と過ごす時間」「正規職員の短期退職」「仕事の改善に取り組む従業員」「従業員の余暇を重視する経営と取り組みの現状」については、いずれも前回の調査から数値がよくなっている。

「ワーク・ライフ・バランスに関する制度の活用状況」については、「⑤フレックスタイム制」「⑦ノー残業日制度」はほぼ横ばいであり、それ以外の数値は高くなっている。

4ページをご覧ください。

上段から「多様な人材の雇用・登用と企業経営への貢献度に対する意識」については、「外国籍の人材」「女性の登用」「障がい者の雇用」「高齢者の活用」が経営に貢献すると答えた数値は前回の数値とほぼ横ばいか、減少という傾向となっている。「女性従業員が妊娠・出産のあとも継続勤務できることが経営に貢献すると思う」と回答した割合は78.0%で、「女性の登用」と合わせ7割を超えている。「行政のワーク・ライフ・バランスの推進施策」については、前回の調査から少し増加しているものの、認知度が大変低いため、一層の周知が必要であると考えている。

「コロナ禍、コロナ後の働き方」については、「コロナ禍で、従業員の働き方やビジネスの方法が変わった」「コロナの発生後、従業員が自由になる時間を持てるような配慮や取り組みをしている」の数値はいずれも前回の調査から減少している。今回の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染法上の位置付けの見直しに伴う行動制限の全面的な緩和後に行われた初の調査であり、感染拡大防止対策が実施されていた時期に行われた前回調査時と比べ、市内事業所と就業者を取り巻く環境が大きく変化していることを予想していたが、新型コロナウイルス感染症対策として導入が進みつつあった新しい働き方がコロナ禍前と比べると大きく変化しているとは言い難い状況である。

1ページにお戻りいただきたい。

これまでの状況を踏まえ、調査結果の概要と今後に向けた方向性について、3点説明する。

1点目は「ワーク・ライフ・バランス推進の取組」である。フレックスタイム制やボランティア休暇制度など、育児・介護以外の制度が未導入という事業所が多数あった。ワーク・ライフ・バランス推進のための行政の制度や支援に向けた姿勢への理解が進んでおらず、事業所に情報をより効果的に届けるための仕組みを検討する必要と考えている。

2点目は「多様な人材活用」である。多くの事業所は多様な人材を雇用・登用することが企業経営に貢献すると認識しているが、実際に多様な人材の雇用に向けた取り組みを行っている事業所は少ない状況である。市による先進事例の表彰・周知や国・千葉県の機関との連携強化など、行政としての支援を充実させる必要があると考えている。

3点目は「働き方や長時間勤務の見直しと意欲的に働ける環境づくり」である。長時間勤務を行う従業員がいない事業所が9割を超えており、また従業員が余暇活動の時間を持てるようになっている事業所も増加しているが、従業員が意欲的に働ける環境づくりは依然として不十分と言える。参考となる先進事例の収集や周知、国・県の支援策の利用促進が必要と考えている。

今後、今回の調査で明らかとなった市内事業所のワーク・ライフ・バランス等に関する実態を踏まえ、この第4次男女共同参画基本計画の策定の機会を捉え、より効果的な方策を展開していきたいと考えている。

○西田委員 性的少数者に関する意識啓発についてどのような取り組みを行っているのか確認したい。

○多様性社会推進課 安達課長 性的少数者への取り組みについて、現在も多様性社会推進課として市民向けに、基礎講座を開催している。また、習志野市では「性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針」を作成し、市ホームページに掲載している。

しかしながら、概念として知っていても、基礎的な知識や周知が浸透していくことが難しいと考えている。今後も、市民・市職員に対して研修や講座を開催し、地道に啓発していきたいと考えている。

○緒川副会長 以前にも伺ったが、調査方法について、郵送配布・郵送回収ということだが、WEBによる回答は考えていないのか。

○多様性社会推進課 安達課長 WEB 回答については、非常に重要であると認識している。第5次計画の策

定に係る意識調査においては、検討していきたいと考えている。

○緒川副会長 郵送配布・郵送回答とすると、紙代印刷代・郵送代・返送代がかかることから、検討いただきたい。

○西田委員 郵送に関連して、本日の会議資料について、速達で送付されてきた。メール等活用して、費用軽減を行うことはできるのか。

○多様性社会推進課 安達課長 今回、資料の枚数が多いこと、また送付が直前となったことから、メールとあわせて速達で資料を送付した。今後、余裕をもって資料を送付したいと思う。

また、郵送が不要ということであれば、事前にご連絡いただければ対応させていただく。

○朝倉会長 他の審議会でも、話題として取り上げられており、事前に聞き取りを行っている担当課もある。また、会議にパソコンを設置し、資料を電子で閲覧する取り組みをしているとも聞いているので、ペーパーレスについて検討いただきたい。

○秋山委員 今回、事業所意識調査を回答した。郵送費用を考えれば、WEB 回答も重要だと思うが、設問数も多く、調査内容によっては、紙で回答できるのはありがたいと考える。選択制みたいなものがあつたらいいと思った。

質問として4点伺いたい。

1 点目、有効回収数が2,000人に対して654人、有効回収率32.8%、500事業所に対して133事業所、有効回収率が28.3%となっているが、この数値を以って、情勢を捉えることができると考えてよいのか。

2 点目、意識調査結果を、今後どのように反映させていく考えなのか伺いたい。

3 点目、事前配布資料5の3ページ、「正規従業員の短期退職」について、退職する人が増えたという認識でよいのか。

4 点目、ワーク・ライフ・バランスに関する制度の活用状況について、先ほどの説明で、フレックスタイム制とノー残業日制度は横ばいとあったが、それに対する考察は持っているのか。

○多様性社会推進課 安達課長 1 点目の有効回収数について、意識調査を実施した委託事業者に確認を行ったが、数値的に問題ないとの回答を得た。

2 点目の意識調査の活用方法について、ホームページに公開する予定である。本日は概要版の配布だが報告書では、性別・年代別の比較が記載されているほか、全国・千葉県の調査との比較が記載されている。今後、事業担当課に、傾向や求められていることを確認させ、施策や事業に生かしてもらいたいと考える。また、今後、事業担当課から計画に基づく事業提案があがってきたときに、調査結果の内容を取り入れた形で提案していきたいと考えている。

3 点目の「正規従業員の短期退職」について、正規従業員が短期間で退職することがないという事業所が若干減少しており、この数値は高いほど良いと考えている。

4 点目のワーク・ライフ・バランスに関する制度の活用状況について、ほぼ横ばいに対する考察について、正直に申し上げると、数値から要因までの分析が難しい状況である。こちらについては、直接、事業所の声を聞くなどが必要であり、今のところ事務局側で分析結果を持ち合わせていない状況である。

○秋山委員 事業担当課に、傾向や求められていることを確認させるとのことだが、その際、数値結果に対する考察をもって説明した方がよいと考える。

○朝倉会長 3 点目の「正規従業員の短期退職」について、短期間で退職することはないという事業所が減ってはいるが、この数字は誤差と捉えていいと考える。

○堀田委員 この意識調査結果は大変貴重なデータだと思っている。特に、平成30年度から今回の調査ま

で、随分と改善されてきていると感じており、今後、この意識調査結果を第4次計画に反映していくことになると思う。意識調査で挙がった課題について、どのような手法で進めていくのかを考えていくことが大切だと考える。

○多様性社会推進課 安達課長 堀田委員のご意見のとおり、今後事務局としても、調査内容を踏まえ、施策や事業について精査を行うことが、非常に大事だと考えている。引き続き、審議会委員の皆様からのご意見等いただければと思う。

○朝倉会長 ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査について貴重なデータである。今後、これを習志野市役所に対して実施したらどうだろうか。

体系(案)の基本目標Ⅲに「働く場における男女共同参画の促進」「ワーク・ライフ・バランスの推進」を課題に挙げているが、その中に市役所が率先して施策に取り組む項目を入れ、市内事業所に示していくことで、市内事業所のワーク・ライフ・バランスが促進され则认为。

○多様性社会推進課 安達課長 事務局の考えとして、男女共同基本計画は市民に向けた計画という要素があり、市職員のワーク・ライフ・バランスについては、特定事業主行動計画に基づき、人事課が取り組んでいるところである。特定事業主行動計画では、長時間労働や固定的役割分担意識の解消など、踏み込んだ内容が掲載されていると認識している。

また、4月1日付けでワーク・ライフ・バランスの推進計画を公表する予定と聞いており、男性の育児休業の取得率や、具体的な施策などが掲載される予定である。

○朝倉会長 こうしたノウハウは全面的に公表いただきたい。「長時間勤務の状況」「従業員の余暇活動の時間」「従業員が家族と過ごす時間」など、どのような結果となるか気になるところである。

○多様性社会推進課 安達課長 現在、男女共同参画に関する職員意識調査を実施しており、報告書をまとめている状況である。

○土肥委員 市職員に対する意識調査の実施は良いことだと思う。一方で、市内事業所は中小企業が多く、従業員の給料のベースアップに苦戦されている中で、成功事例として市役所の取り組みを公表されても、逆に反発される可能性があるので、その点は考慮が必要だと思う。

6) その他

(1) 千葉県男女共同参画地域推進員の活動報告

○佐藤委員 千葉県男女共同参画地域推進員として活動している。本日、活動の一環として実施した講演会のチラシを配布した。船橋市にあるミートボールで有名な石井食品の代表取締役であり、自身で会社を立て直しつつ、シングルファーザーとして実践していることを話していただいた。ユーチューブで公開されているので、時間が許す限り、ご覧いただきたい。公開期間は5月30日までである。

(2) 次回審議会について

○多様性社会推進課 安達課長 次回審議会は6月を予定している。また、日程調整で連絡させていただく。また、先ほど提案いただいた資料の送付についても検討させていただく。

(3)

○協働経済部 根本部長 本年3月をもって、役職定年として協働経済部長の役職を降り、今後、現場の一職員として、市役所の仕事に携わらせていただく。

協働経済部次長の3年間と協働経済部長の3年間、合計6年間、男女共同参画審議会委員の皆様

様々な意見をいただいた。

男女共同参画という考え方、またそこから進展して、今では多様性という考え方に変化していった。現在、基本構想が固まりつつある中で、習志野市が考える多様性というものを、庁内・市民の皆様に、どのような形で示していくべきなのか、市としても模索しているところである。

社会情勢の中で、市民ニーズは多様化しており、ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方など、個人の考え方も変わってきていると感じる。こうした中で、「こうあるべき」ではなく、互いの考え方を認め合い、新しいまちづくりをしていくことが、我々行政の立場として必要なことだと考えている。

令和7年度からは、第4次男女共同参画基本計画について、審議会のご意見を伺いながら、素案を作成していきたいと考えていることから、引き続きお力添えいただきたい。

○朝倉会長 これをもって、令和6年度第3回習志野市男女共同参画審議会を閉会する。