

令和7年度第2回我孫子市男女共同参画審議会 会議概要

1. 会議の名称 令和7年度第2回我孫子市男女共同参画審議会
2. 開催日時 令和7年10月27日（月）14：00～15：30
3. 開催場所 我孫子市役所議会棟議長応接室
4. 出席者 （委員）齋藤美重子、佐竹礼子、加瀬史仁、小嶋史樹、松下はる江、
寺内大輔、室井宏之、以上7名
（事務局）小池市民協働推進課長、三浦男女共同参画室長、大島
5. 欠席者 （委員）土屋耕平、小林仁、石井秀一、中野直美、片岡綾、向美乃里、
以上6名
6. 傍聴人 1名
7. 傍聴人の発言 有（1名）
8. 議題 （1）我孫子市第3次男女共同参画プランの推進について
（2）その他

9. 会議の概要

■議題Ⅰ 我孫子市第3次男女共同参画プランの推進について

<事務局からの説明>

「我孫子市男女共同参画プラン令和6年度実施状況報告書（案）」を示し、同プランのビジョン編、戦略編に沿って、それぞれに位置付けられた77事業の中から、主な令和6年度中の進行状況と変更点などを説明した。

・ビジョン編・基本目標Ⅰ「誰もが活躍できるまち」

特に「子育て支援施設の運営」や「男性の育児参画支援」事業において、LINE登録の導入や参加対象者の拡充を図り、性別に関わらず就労者にとって利用しやすい工夫を開始した。また、防災計画・避難所運営マニュアルの運営体制と避難所設備に女性の視点を考慮した内容を取り入れるため新たな参考指標を設けた。

・ビジョン編・基本目標2「誰もが安心して暮らせるまち」

「女性防火クラブ員の指導育成」事業は令和7年度から廃止となった。この事業は、夫が働きに出ている日中に主婦である女性が家を守る、妻の防火意識を高めることを目的としていて、共働き世帯の増加や、女性が家を守る時代ではない、時代にそぐわないとの意見に基づく決定であり、男女共同参画の視点にも合致した廃止と言える。

・ビジョン編 基本目標3「誰もが地域でつながるまち」

柏人権擁護委員協議会我孫子部会により市内中学校で継続実施されている「性的マイノリティに対する理解促進」をテーマとした生徒向け講演会について、評価コメントに追加掲載した。

・戦略編

「Ⅰ 情報発信」では、男女共同参画室独自のFacebookから、市の公式SNSへのツールの変更について、「Ⅱ 意識の醸成」では、6月の共催講演会、10月から12月に実施した3回連続オンライン連続講座について掲載した。さらに「Ⅲ 推進体制」としては、本審議会の開催状況やパートナーシップ・ファミリーシップ届出制度を令和7年2月1日に開始したことを記載した。なお、パートナーシップ・ファミリーシップ届出状況は、現時点で、パートナーシップの届出6件、ファミリーシップ0件となっている。

<委員からの意見>

（斎藤委員）事業No.68の女性防火クラブが廃止になるということだが、それに代わるものはあるのか。

（事務局）代替事業はないと担当課より報告を受けている。消防本部としては、警防課で行っている事業No.69の女性消防団員については、今後事業を拡充していくとなっている。

（斎藤委員）パートナーシップ・ファミリーシップの届出状況の説明があったが、周知、啓発活動はしているか。

（事務局）今年度は制度の周知・啓発のため「多様性を認め合う誰もが住んでよかったと思えるまちに」を男女共同参画事業における年間テーマとして重点的に取り組んでいる。啓発物として証明カードを模したポストイットやティッシュを作成し、講演会や商業施設などで配布した。また「広報あびこ」6月1日号の男女共同参画月間特集記事の中で、制度利用者の意見を紹介した。

<事務局からの説明>

本プランに掲げた7つの評価指標について、根拠となる数値を加えた「年度別実績一覧」を示して説明した。前年度と比べ比率増の指標は3件。そのうち「審議会等の女性委員比率」は微増で目標の40%達成は難しい状況が続いている。審議会委員の多くが各組織の代表者であり、そこに女性を増やしていかなければならない。同じく「自治会長の女性比率」も、人数は1人増えただけであり、自治会長190人のうち女性28人と、男性が圧倒的に多い状況である。ただし、全国平均は8.0%となっており、県内では我孫子市が2番目に比率の高い自治体である（令和6年4月1日時点、内閣府男女共同参画局調査）。一方、「市消防吏員の女性比率」は、本プラン開始後、最も伸びた項目と言える。令和6年度は女性2人を採用し、女性消防吏員は全体で11人、女性比率は6.4%となった。大学・企業で開催する女子学生対象の就職説明会などに参加し、受験者増に努めている。また、妊娠や子育てなどでも安心して継続就労ができるよう、職場環境整備も進めている。更なる女性消防吏員の増員とロールモデルとなる先輩吏員の育成を図っていく。

一方、前年度と比べ比率が減少したのは3項目。「市女性管理職比率（課長職以上）」が微減となったのは総数の増加によるもので、女性管理職の人数は前年と同じ。比率には含まれないが、課長補佐相当職の女性が増えており、この層の昇進が今後の比率増の鍵を握っていると言える。「子育て休暇の男性職員の取得率」も、取得人数で見ると8人増えている。また「男性職員の育児休業取得率」の取得者数は1人減に留まり、ほぼ現状維持と見ている。いずれも制度周知などは図られており、取得促進のための取り組みを継続するとともに、取得しやすい環境を整えていくことが重要になる。

「市民危機管理対策会議の女性比率」は前年度から変化なし。全委員があて職であり、審議会の女性委員比率と同様に、各組織の代表職への女性の就任が待たれる。前回の審議会での報告通り、女性の視点を考慮した運営体制と避難所設備の拡充を図るため、今年度から参考指標を追加した。

<委員からの意見>

（寺内委員）指標が高くなった、低くなったということで進行状況はわかりやすいが、目標を達成するために今後どのような対策を講じていくのかが見えない。推進管理はどうなっているのか。対策といっても各組織にお願いするしかないのかもしれないが、審議会等の女性委員の40%目標は、多分このままだと達成できないのではないのか。

（室井委員）確かに、推進のための何らかのアクションが必要。数値目標を達成するため

にはクォータ制などのようなものも考えられるのではないか。

（加瀬委員）男女共同参画室の役割は進行管理であり、重要なのは、報告書により数値を管理したうえでそれを担当課にフィードバックすること。それを受けて目標達成の対策はまず、担当課が検討していくことだと思う。

（室井委員）毎年の評価指標の数値に昨年度比の増減を示す矢印がついているが、かえて目標値に対する現状が見えづらい。たとえば策定時（平成30年度）など、ベースになる年を決めて、それに対してどうだったかを示した方がよい。

（加瀬委員）前年の増減もあった方がよい。今の矢印でもよいが、増減を視覚化できるような棒グラフにすれば見やすいのではないか。ベースとなる年の数値は基準線を追加して表すことができる。ただ、人数の変化も見るとすればさらに工夫が必要。

（事務局）審議会委員の女性比率の向上については、様々に試みてきたがうまくいかない。担当課では各組織に委員の推薦を依頼する際に「できれば女性を」と依頼しているが、なかなか女性が増えない状況にある。当審議会でも、過去に「公募委員枠で女性を増やしてみても」と提案があったが、すでに実数としてはほぼ男女半々で、各審議会に定数がある中で、公募枠は極めて限られており、全体の数値を引き上げる効果にはならないことがわかってきた。

（斎藤委員）審議会女性比率の対策はいろいろ考えてきたことはわかったが、市女性管理職比率、子育て休暇の男性職員取得率など、市役所内の課題はどんどん改善できると思うので積極的に取り組んでほしい。

（事務局）市長から部局長に対し、管理職登用試験などで女性も積極的に参加するよう呼び掛けてほしいと話している。庁内推進本部と同幹事会でも、今後本報告書を諮っていくが、この会議での意見を踏まえ指標について推進策を考えてもらうよう伝えていく。

（佐竹委員）消防吏員が増えてきていることは喜ばしいが、その受け入れ体制はどうか。男性が主流の職場だけに、女性が活躍できる場の確保ができていないかが気になる。また、採用者が増えてきているということは、採用試験の受験者も増えてきているのか、どのくらい増えているのかは気になる。

（斎藤委員）現状は女性が増えたといっても、全体の6%しかないわけで、例えば救急救命士でも病気になったり、救急車で運ばれたりする人は、男女半々にいることを考えると女性消防吏員はもっと増えてもいいはず。目標値をもっと上げてもいいのではないか。

（事務局）消防吏員の女性比率は特定事業主行動計画で定められた目標値と合わせているが、今年度は計画の見直し年にあり、来年度から新計画においてこの目標値も見直される予定である。また、同計画では、消防士について女性職員の採用割合と採用試験受験者の女性比率の数値を毎年公表しているので参考にしていきたい。

（松下委員）私は消防士は男性であるという何か固定観念のようなものがあり、女性がやっているというイメージがわからなかった。消防の中でも女性は事務職などに就くのかと思っていた。ほかにも介護士や看護師は女性というイメージがある。一方で、タクシーや鉄道の運転士など、男性の仕事と思っていた分野に女性が増えてきているとも感じている。

（小嶋委員）目標が達成している数値についてはまた少し数値を上げて、さらなる女性の活躍を目指してほしい。逆にそもそも達成が難しいのであれば下方修正もあるのではないかなと思う。私は障害者福祉の世界で働いているが、当然のように女性の方が多い職場であり、ごく普通に女性の下で働いてきている環境である。女性首相も誕生したことであり、国も変わっていくのではと期待している。

（加瀬委員）先ほどの意見と同様、私にも消防士が男性というイメージがある。話を聞いて、今は過渡期であり、女性だからなれないとか、男性でないとできないとか、そう

いう考え方が変わってきつつあるのではないかと思った。たとえば、これまでは女の子は野球できないというイメージがあったが、今は野球やサッカーも女性が活躍する時代である。男性のイメージの強い職場においても、女性が力を発揮できるところをこれから見つけていくことが大事になってくると思う。

■議題２ その他

<事務局からの説明>

女性に対する暴力をなくす運動期間（11月12日～25日）における今年度の内閣府の取り組みと、あびこショッピングプラザとの連携協定による市の事業予定について説明した。

<委員からの意見>

（斎藤委員）暴力被害を受けたら相談できることを伝えるのはもちろんだが、実は窓口を知っていたとしても相談できない人、あるいは、相談しても解決できないのではないかとあきらめている人もいるのではないなと思う。窓口の周知だけでなく、そういう人たちに対して、相談した先に解決の道があることを伝えられるよう、考えていってほしい。

閉会（15：30）