

# 令和6年度第2回和光市男女共同参画推進審議会要旨

日時：令和6年10月18日(金)

午前10時00分から10時50分

場所：和光市役所5階503会議室

出席者： 諸橋泰樹会長、栗原眞知子副会長、渡邊丈裕委員、大澤絵里委員、南條有希子委員、富澤仁委員、深谷香織委員、柳原英典委員、古川勇一委員

事務局： 中川課長、斉藤課長補佐、高橋主事

傍聴： 0人

## 1 開会

### 事務局

それでは始めさせていただきます。

この審議会につきましては、和光市市民参加条例第12条第4項の規定により、原則公開となっております。また、会議後には、会議録を作成し、公開してまいります。その際、記録については、要点記録とし、各委員のご意見、ご発言については、委員名を明記した上での議事録とし、ホームページにて公表させていただきますので、ご了承ください。

## 2 議題

令和6年度和光市男女共同参画年次報告書における事業の実施状況に対する答申案について

### 諸橋会長

それでは、議題(1)令和6年度和光市男女共同参画年次報告書における事業の実施状況に対する答申案について、事務局から説明願います。

### 事務局

第1回審議会において、皆様からいただきましたご意見をまとめたものです。

1つ目、P23、図表34の「市職員の状況」については、対象が一般職員（正規職員）となっているが、実際は、会計年度任用職員（非正規職員）の割合が増えてきている状況があるため、実際の状況に合わせた分析を行う必要がある。そのため、会計年度任用職員も含めた数値を把握し、年次報告書の図表として示すことについて検討すること、としました。これは、現場の実態として、非正規職員である会計年度任用職員が多く働いていることから、それを踏まえた数値を把握することが、実態に即した分析ができるだろうとの意見があったためです。

2つ目、P64、基本目標3方針2「職場環境の整備促進」の指標である「市男性職員における育児休業取得率の割合」については、令和5年度は、66.7%であり、増加してきているものの、育児休業を取得していない職員がいることから、その職員に対し、取得しなかった理由のアンケートなどをとり、課題を整理し、さらなる増加を目指

すこと、としました。これは、指標については、目標値を定めてあるべき姿に持っていきたいといった取り組みの中で、市男性職員の育児休業取得率の割合については、育児休業をとれなかった人がなぜ取れなかったのか、というアンケートを取っていくと、課題が見え、それに対する対応を図っていくことができるとの意見があったためです。

3つ目、審議会の男女比率については、大きな偏りがある審議会があるため、議題にするテーマを参加しやすい内容とするなど、性別にかかわらず、関心をもってもらえるような会議運営について検討すること、としました。これは、都市計画審議会については、男性委員のみであったり、子ども・子育て支援会議については、女性委員が8割程度を占めていたり、性別に偏りがある審議会があります。それについて、審議会で取り上げる議題の内容によっては、参加しづらいと感じてしまうことがあるかもしれないため、議題とするテーマやそのテーマの投げかけ方などを工夫することで、市民に関心をもってもらえるようするということが、課題の解決につながるのではとの意見があったためです。

4つ目、P30、事業の実施状況評価の配慮度評価のうち、「2. 事業の対象となる人々及びその現状を男女別に把握したか」について、男女別に把握できない場合や把握する必要がない事業については、対象外として評価することが適正な評価になると思われるため、評価方法について検討すること、としました。これは、事業の実施状況の評価にあたっては、実施状況評価と配慮度評価の2つの視点から行っております。この配慮度評価の項目の一つである、「2. 事業の対象となる人々及びその現状を男女別に把握したか」については、事業内容によっては、女性職員の管理職の登用や男性の育児休業の取得に関する取り組みなど、対象が男性のみ、女性のみといったものについては、男女別について把握できないものであり、そういった事業についても含めてしまうと母数が増えてしまうので、適切な評価とならないことから、精査が必要との意見があったためです。

諸橋会長

ご質問、ご意見のある方はお願いします。

諸橋会長

2つ目の「市男性職員における育児休業取得率の割合」について、25ページの図表38にも掲載している。比率について、以前も確認したが、66.7%というのは、どの数字から算出したものでしょうか。

事務局

母数は、令和5年度中に新たに取得可能となった職員が12名であり、新規取得者が8人、前年度から継続して取得している職員が2名です。12分の8で66.7%となっています。

諸橋会長

育児休業というのは、子どもが3歳になるまで取得できるものでしょうか。

事務局

そのとおりです。

**大澤委員**

3つ目においてもページ数を入れるのが良いと思います。

**事務局**

「P20」を記載します。

**諸橋会長**

審議会の後に「等」を追加してください。また、「審議会等の男女比率については、大きな偏りがある審議会等が未だある。」までで一度句点で切り、女性の委員がゼロである審議会等も見受けられるため、引き続き改選期に男女比率の偏りを無くすよう、各課に働きかけるとともに、と続けていただければと思います。「審議会等の男女比率については、大きな偏りがある審議等が未だあり、女性の委員がゼロである審議会等も見受けられる。引き続き偏りのない採用を行うよう改選期に各課にはたらきかけ、また、性別にかかわらず、関心をもってもらえる会議運営について検討すること。」とするのはいかがでしょうか。

**事務局**

修正させていただきます。

**諸橋会長**

女性の委員がいない審議会等があることについても強調してもらいたいと思っています。

また、四つ目の文中「対象外として評価することが適正な評価になると思われるため」とありますが、「対象外とすることが適正な評価につながると思われるため」に変更してはどうでしょうか。

**事務局**

反映させていただきます。

**古川委員**

確認なのですが、男性が取得することができる育休というのは、2種類あると思うが、先ほどの男性の育児休業取得率というのは、男女ともに取得することができる育児休業を指していますか。

**事務局**

育児休業については、図表38の注4にも示されていますが、男女ともに取得することができるものです。

案の二つ目では、「P64」のみを示しているが、「P26図表39」も示そうと思いますがいかがでしょうか。

#### 諸橋副会長

良いと思います。また、この66.7%の根拠を示した方が良いと思います。新たに取得可能となった12名のうち、取得したのが8名であることを示してもらえたらと思います。

#### 深谷委員

育児休業職得率の母数のカウントはどのようにしているのでしょうか。

男性職員の場合、何人の職員が対象になるのかカウントすることは難しいと思います。ご家族やパートナーが妊娠していることを把握しきれない課題があると思いますが、一定のルールをもって母数をカウントしているかと思います。算出方法を統一していなければ、数字がぶれてしまいます。

また、対象者は、正規雇用の職員のみであり、会計年度任用職員は対象としていないのでしょうか。

#### 事務局

育児休業は会計年度任用職員を対象に含めていない状況です。答申案の一つ目にご指摘いただいたように、市職員の状況について、会計年度任用職員も含めた数値の算出が必要だと考えていますが、これまで正規職員のみを対象とし分析してきており、今回もそのように算出しているので、今年度の年次報告書については、このままとさせていただきます。来年度以降検討していきたいと思います。

母数のカウント方法までは把握していないので、担当課に確認したいと思います。数字のカウント方法が年度によって異なることはおそらくないと思います。

#### 深谷委員

令和5年度の数値が66.7%と高くなっていますが、母数のカウントが正しいのかによって数字の正確性が変わってしまいます。恣意的に高く見せるためのカウントをするのはもったいないと思います。正しい計算式を示した方が良いかと思います。

また、会計年度任用職員は非正規職員とのことですが、常勤職員のみでしょうか。非常勤職員や、パートタイマーを含むのでしょうか。

#### 事務局

会計年度任用職員には、常勤職員、非常勤職員、パートタイマー全て含んでいます。

#### 深谷委員

今後の算出方法について、これらの方を全て会計年度任用職員としてカウントするのでしょうか。例えば、非常勤正規職員、常勤正規職員どちらかということもポイントになると思います。非常勤か常勤かということも男女の差がみられると思います。

#### 事務局

数値については、国や県に提出している数値をそのまま採用していると思われま。今回の答申を受けて、新たな算出をするのかどうかについては、担当課で検討させていただきます。

#### 深谷委員

おそらく国に提出している数値は、調査によって定義が違うのではないのでしょうか。非正規職員の定義等は調査の目的によってどこまでの方を含めるのか、常勤、非常勤を分ける等調査によって算出の指示があると思います。国に提出している数値の他に改めて和光市独自で算出する必要はないと思いますが、様々な調査のうちから適切な数値の算出方法を選択すればよいと思います。

#### 事務局

現在答申案に示している会計年度任用職員には、常勤職員、非常勤職員、パートタイマー全てを含んでいますが、どこまでの職員を含めたらよいのか、詳しいご意見いただけますでしょうか。事務局としては、全て含めた算出を想定しています。

#### 深谷委員

知りたいと思うのは、会計年度任用職員の中の常勤職員、非常勤職員にも女性比率が高い職性があるかと思います。男女共同参画という目的であるので、偏りがいないか分析をしたらよいと思います。

#### 事務局

正確な数値はありませんが、会計年度任用職員は、常勤、非常勤問わず女性が比較的多い傾向です。

#### 大澤委員

そういったことを示した方がよいと思います。また、答申案二つ目に関連しますが、どこまでの方が育児休業を取得することができるのかということ示すとよいと思います。

#### 古川委員

法律で決まっていると思います。非常勤職員についても一定の条件を満たせば育児休業を取得することができます。

#### 大澤委員

女性のパートタイマーの方が妊娠した時に、育児休業を取得することができるのかということも重要だと思います。

#### 南條委員

私も同感です。非正規で雇用されており、単年度となると、雇用が一年で一度切られてしまいます。継続して雇用していないとみなされて育児休業の対象とならず、妊娠したら退職するしかない、という状況であるのかどうか、知りたいと思います。単年度という問題は和光市のみならず日本全国であることだと思いますので、把握したいと思います。

#### 事務局

契約形態についても手元に正確な資料はありませんが、会計年度任用職員は単年度の雇用となっております。継続した雇用というパターンが多いですが、単年度の契約なので、妊娠した時には次の年度の雇用は難しい、という状況かもしれません。会計年度任用職員は比較的子育てを終えた方が多く、このような議論があまりなかったのかもしれませんが。

**南條委員**

実情がそのようであれば、構わないと思います。

**諸橋会長**

答申案の一つ目と二つ目に関連するところですが、答申案にこのような詳細なことを提案として入れてもらえたらと思います。

先ほどの話から、男性職員はほとんどが正規職員であり、算出している男性育児休業取得率の母数が正規職員でも構わないと思います。ご家族が妊娠している方で、令和5年度中に新たに取得可能となった職員が12名であり、新規取得した方が8人でした。12人の根拠が男性の正規職員でご家族が妊娠し出産時期にあたる方ということだと思います。以前の審議会において、職員労働組合の取組として、ご家族が妊娠している状況の男性職員に向けて育児休業取得について働きかけているということを知りました。それがつながっていて恣意的ではないのかなと思いました。分母について示してもらえたらと思います。

**栗原副会長**

数字としては分かりますが、市役所の中で働く、育児休業取得の対象となる女性職員、男性職員の雰囲気については、文章に表れてこないですが、男性で育児休業を取得する方が増えてきているということで、職場のサポートする雰囲気がどのようなのか知りたいと思います。年次報告書に記載しなくても構いませんが、この審議会の話題として伺いたいです。

**諸橋会長**

風通しの良い雰囲気、育児休業を取得しやすい状況でしょうか。

**事務局**

育児休業を取得しやすい職場環境を目指しておりますが、部署により雰囲気は異なるかもしれません。全体としての雰囲気もありますが、各課所長の理解の度合いにもよるかと思います。

**栗原委員**

最近新聞で見かけたが、男性が育児休業を取得しようとするに対して、優しくない雰囲気の職場があるそうです。和光市役所ではどうなのかなと思います。

**古川委員**

男女ともに育児休業を取得する際に、職場でどのようにフォローするのかということ

は大切です。なかなかフォローが難しいこともあります。取得しやすい環境づくりとして工夫をされているのかと思います。

#### 諸橋会長

さらに育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに、今後とも努めてください、ということとは答申書に追加することができると思います。事務局の方で追加してもらえたらと思います。部署の性格もあるかと思いますが、努めてもらえたらと思っています。

#### 富澤委員

3つ目について、私が参加している他の審議会においても男性の委員が多くなっています。実際に会議に参加していて男女の差を感じることはありません。公募において参加される方が男性の方が多いと、委員に男性が多い一因になってしまいます。審議会を行う各課に働きかけるとともに、市内の関係団体に委員選出を依頼するときには女性の委員選出を依頼できれば良いと思いますが、関係団体の構成に男女の偏りがあると、要望がない限り男性の選出が多くなるのではないかと思います。答申書に詳細に記載する必要はありませんが、そういった工夫が必要だと課題を感じています。

#### 諸橋会長

各課の審議会の委員の改選時には、企画人権課から男女比率の偏りがないよう依頼をしているそうなので、答申書には、引き続き働きかけることを記載するので良いと思います。

#### 柳原委員

公募委員の募集要項を見たことはありませんが、募集の段階で女性が参加しやすい内容であれば良いと思います。都市計画等は何となく参加しづらいような雰囲気を感じます。募集要項の中で女性が参加しやすいような記載ができれば良いと思います。委員改選時の工夫が大切であると思います。

#### 諸橋会長

独立行政法人や大学などは、男女共同参画を推進するために女性の参加を求める旨記載していることもあり、女性のみを募集するといった記載をしていることもあります。

他にご意見がある方はいらっしゃいますか。これまでのご意見だと答申書の項目が増えることはないかと思います。

#### 南條委員

年次報告書が、和光市役所の中の内容が多い印象を受けます。男女共同参画は市全体に向けてPRするものだと思います。年次報告書の中で、報告書のPR方法について記載があっても良いと思います。

#### 事務局

年次報告書の中の、各事業の実施状況では、市民や企業に向けたPRについても取り

組みの一つとして評価していますが、そこまでにとどまっている状況です。

**諸橋会長**

年次報告書の30ページから、実施状況評価についてまとめていますが、市民が見ても分かりづらいかもしれません。答申の五つ目に市民向けのPRに努めることについて追加しましょうか。

**大澤委員**

年次報告書にサマリーみたいなものがあったら良いと思います。図表が続き、何を伝えたいのか分かりづらいと思います。年次報告書の要約を1ページ目に載せるだけでも分かりやすくなると思います。

市民意識調査はどのような位置づけでしょうか。

**諸橋会長**

小学生、中学生、市民に向けて行った意識調査の結果は次回の審議会で共有があるそうです。

**大澤委員**

結果は年度内に公表されるのでしょうか。

**事務局**

ホームページ等で公表する予定です。

**諸橋会長**

意識調査も前回との比較があれば分かりやすいと思いますが、年次報告書においても前年度からの変化について示されれば良いかもしれません。

**事務局**

年次報告書案の30ページから31ページにかけて実施状況の評価について記載がありますが、もう少し分かりやすくするために概要を作成し、1ページ目または市民が見やすい部分に追加するのが良いということでしょうか。

**諸橋会長**

作成したサマリーを年次報告書のみならず、広報わこうやおるご〜るの紙面等で周知できるようなものであれば良いと思います。

このようなことを答申書の五つ目に追加してもらえたらと思います。

貴重なご意見を多くいただきましたので、可能な限り取り入れていただき、次回の審議会で答申書を確定させたいと思います。

以上で、議題がすべて終了となりました。その他事務局から連絡事項はありますでしょうか。

**事務局**

第3回和光市男女共同参画推進審議会は、11月22日（金）10時から開催します。

第3回審議会の会議録ですが、会議録を作成しましたら、メール及び郵送にて送付させていただきます。訂正がありましたら、事務局にご連絡いただき、訂正後、ホームページにて公表させていただきます。よろしくお願いいたします。

### 3 閉会

諸橋会長

それでは、これを持ちまして、本日の審議会を閉会させていただきます。