

会議録

|              |  |                                     |     |        |
|--------------|--|-------------------------------------|-----|--------|
| 会議の名称        | 令和5年度第3回ふじみ野市男女共同参画推進審議会   |                                     |     |        |
| 開催日時         | 令和6年2月13日（火）<br>開会時刻 午後2時00分<br>閉会時刻 午後4時00分   |                                     |     |        |
| 開催場所         | ふじみ野市役所第2庁舎3階 B301会議室  |                                     |     |        |
| 出席した者の氏名     | 役職名  | 氏名                                  | 役職名 | 氏名     |
|              | 会長   | 大河内 玲子                              | 委員  | 丸山 昇   |
|              | 委員   | 安 銀柱                                | 委員  | 吉澤 紀子  |
|              | 委員   | 尾山 みゆき                              | 事務局 | 粕谷 直樹  |
|              | 委員   | 笠谷 隆久                               | 事務局 | 宮内 弥生  |
|              | 委員   | 黒須 さち子                              | 事務局 | 嶋田 恵子  |
|              | 委員   | 島村 かほる                              | 事務局 | 大野 みち代 |
| 会議の議題        | (1) パブリック・コメントの報告について<br>(2) ふじみ野市第2次男女共同参画基本計画（見直し）の原案について<br>(3) 答申（案）について                                       |                                     |     |        |
| 会議の公開又は非公開の別 | 公開   |                                     |     |        |
| 会議の非公開の理由    | -  |                                     |     |        |
| 傍聴人の数        | 0人   |                                     |     |        |
| 会議の内容        | 別紙のとおり   |                                     |     |        |
| 会議資料         | (資料1) ふじみ野市第2次男女共同参画基本計画（見直し）（案）に関する意見等の募集結果について<br>(資料1_2) 提出された意見<br>(資料2) 第2次男女共同参画基本計画【改訂版】_素案<br>(資料3) 答申書（案） |                                     |     |        |
| 事務局          | 市民生活部 市民総合相談室  |                                     |     |        |
| 議事の確定        | 確定年月日  | 令和6年2月26日                           |     |        |
|              | 記名押印<br>又は署名   | 役職名<br>ふじみ野市男女共同参画推進審議会会長<br>大河内 玲子 |     |        |

## 発言の要旨

| 発言者   | 発言の要旨  |
|-------|--|
| 事務局   | <p>1 開会</p> <p>本日は、お忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。ただいまより、令和5年度第3回ふじみ野市男女共同参画推進審議会を開催します。本日の審議会は8名の委員に参加いただいております。委員の過半数を超えておりますので、条例の施行規則により、審議会が成立しています。傍聴人はいません。</p> <p>前回の第2回審議会のあとは、短い期間でしたが、貴重な意見をいただき、ありがとうございました。市の考えを付し、フィードバックさせていただきましたが、先日開催しました第3回男女共同参画推進会議でも報告いたしました。</p> <p>現在、審議していただいている計画の見直しについては、本日の会議を経て、計画原案が確定しますので、本日も意見をいただきますようお願いいたします。</p> |
| 大河内会長 | <p>2 会長あいさつ</p> <p>こんにちは。今年に入り初めての審議会です。よろしく願いいたします。今年は1月1日から大きな地震があり、大きな悲劇に見舞われました。そういったときに考えてしまうのが、大きな災害の時に、女性がかかり辛い思いをしているのではないかと、ということです。環境が変わるとどうしても女性にしわ寄せが来ます。小さい子どもがいる場合は学校が休校になり、衣食住の立て直し、水道が使えないなど、辛い生活をされていると感じます。少しでもこの審議会が、何らかの形で社会の手助けになれるようになればいいと思います。貴重なご意見お願いいたします。</p>  |
| 事務局   | <p>それでは議事に移ります。議長は規則第3条第6項の規定により会長をお願いいたします。</p>   |
| 大河内会長 | <p>3 議題</p> <p>まず議題(1) パブリック・コメントの報告について、事務局から説明をお願いします。</p>   |
| 事務局   | <p>資料1、資料1_2を用いて説明</p>   |
| 大河内会長 | <p>ありがとうございました。ただ今の説明内容について質疑を行います。質問のある委員は挙手の上、発言を願います。</p>   |

|       |   |
|-------|---|
| 笠谷委員  | パブリック・コメントが0件でしたが、毎回こんな感じですか。   |
| 事務局   | 前回のパブリック・コメントも、その前のパブリック・コメントも意見は0件でした。本年度は9つの計画についてパブリック・コメントが行われましたが、意見は多くなかったようです。   |
| 笠谷委員  | 意見がないことがいいのか、あるのがいいのか、わかりませんが、仕方がないですね。   |
| 大河内会長 | 意見をくださる方はいるので、見てくれる人はいるということです。他にないですか。次に移ります。  |
| 大河内会長 | 議題(2)ふじみ野市第2次男女共同参画基本計画(見直し)の原案について、事務局より説明をお願いします。   |
| 事務局   | 資料2を用いて説明   |
| 大河内会長 | ただ今の説明について質疑を行います。質問やご意見は何かございますか。  |
| 丸山委員  | よくできていて素晴らしいと思います。38ページの基本目標1の四角の中に、「鼓笛的」となっています。   |
| 事務局   | 「固定的」の誤りです。修正します。   |
| 笠谷委員  | よくまとめられていると思います。質問と意見です。<br>(質問1) 42ページの人事課の目標値について、前回は具体的数値がないのかと質問しようと思っていました。今回、数値が入ったことはいいことだと思いますが、「市の管理職(副課長以上)に占める女性の割合」が25%となっています。現計画の目標値も25%です。6年たっても同じ目標値なので、もう少し上げてもいいのではと思います。<br>(質問2) 42ページの「国民健康保険加入者を対象とした特定健康診査受診率」の目標値が47.7%となっているので、ラウンドしても48%くらいでもいいのではと思います。<br>(質問3) 42ページの「生活困窮者相談窓口での就労支援件数」が122件となっていますが、7ページに出ている実績値より上がっています。「生活困窮者相談窓口での就労支援件数」が現計 |

|      |   |
|------|---|
| 事務局  | <p>画では女性のみで、平成30年から令和4年度までを集計すると203件となり、あわないです。</p> <p>(質問1への回答)人事課の目標値に関しては、どうなのかと投げかけています。現在の見解は、国の目標値が33%、埼玉県が25%となっているため、また、副課長級の一步手前の係長職員が減少してしまっている市の状況より、現在の目標値25%を定着させることを優先したいという返事でした。審議会からの意見は伝えていくことになっていきますので、今回の意見も伝えていきたいと思います。</p> <p>(質問2への回答)「国民健康保険加入者を対象とした特定健康診査受診率」については、47.7%という半端な数値になっているということですが、これは最上位計画とも合わせた数値になっております。</p> <p>(質問3への回答)生活困窮者相談窓口の就労支援件数ですが、今まで女性のための就労支援件数ということで、女性のみで件数を数えていたが、ハローワークやジョブスポットふじみ野では性別の欄がないということです。そのため、女性のみで数値をピックアップすることが難しく、見直し計画では、「女性のための」という言葉を抜いて、全体の生活困窮者相談窓口での就労支援件数を目標値としています。42ページの令和4年度の現状値としては、生活困窮者相談窓口の就労支援件数の全体の件数を記載しているため、7ページの数値とは異なっています。</p> |
| 笠谷委員 | <p>「市の管理職（副課長以上）に占める女性の割合」の目標値25%ですが、30%くらいでもいいのかと思います。指標を高くして、目標を高くしていかないと、努力していくということがなくなってしまうと思います。私の職場でも、女性の支店長が増えています。思い切ってやっけていかないといけないと思います。</p>   |
| 事務局  | <p>第1回目の審議会でも、同様の意見が委員から出ていますので、人事課とヒアリングをした際に伝えていきます。</p>  |
| 丸山委員 | <p>貴重な意見ありがとうございます。私も「市の管理職（副課長以上）に占める女性の割合」の目標値は50%でもいいと思います。そのためには、配偶者出産補助休暇、育児参加のための休暇は100%です。トータルですべて足すとどのくらいになるのでしょうか。</p>   |

|       |  |
|-------|--|
| 事務局   | <p>男性職員のための配偶者出産のための補助休暇が3日、育児参加のための休暇が5日となっており、最大で8日間です。取得率100%というのは、8日間になります。</p>  |
| 丸山委員  | <p>男性職員の育児休業の所得率はどのくらいですか。</p>   |
| 事務局   | <p>年度を挟んでしまうなど数値を出すのは難しいということですが、令和4年度が低くて5.8%、令和5年度は87.5%（1月17日時点）ということです。「男性職員の育児休業取得率」に関しては、国と県の目標値は30%のところ、本計画では50%と高い目標値を設定しています。育児休業の期間について人事課にヒアリングしたところ、細かい数値の集計はしていないとのことですが、取得期間が1か月未満の人と、数か月とる人が半々ぐらい、年に1人ぐらい1年以上取得する人も出てきたということでした。また、男性でも部分休をとっている職員もおり、朝9時30分に就業して、終わりが4時15分という男性職員もいるということです。</p> |
| 丸山委員  | <p>配偶者出産補助休暇・育児参加のための休暇の8日間は当然のことだと思えます。そのうえで育児休業取得率が1年まとまった形で取れると、女性の管理職の割合が50%になりやすくなるのではと思います。大手企業は、育児休業を1、2、3年とっても、能力に問題がなければキャリアアップに影響はしません。ふじみ野市も、2、3年育児休業を取って、現場復職された場合も、キャリアアップを補償すると男性も取りやすくなり、女性の管理職も増えてくるのではと思います。数値で表すのは難しいと思いますが、育児休業取得率100%となるよう、男性に取得してほしいということです。せめて部分休はとってほしいです。</p>            |
| 大河内会長 | <p>「市の管理職（副課長以上）に占める女性の割合」で、現状が23.1%となっていますが、目標値25%というのは、人数ではどのくらいですか。</p>   |
| 事務局   | <p>該当部署の数を踏まえて計算をしなければいけないので、この場で細かな人数は計算できません。</p>  |
| 丸山委員  | <p>昔から昇進の希望者がいません、こちらから声をかけていかないといませんでした、ということはあると思います。「市の管理職（副課長以上）に占める女性の割合」の目標値を50%にし</p>   |

|      |  |
|------|--|
| 事務局  | <p>て、声をかけていけばと思います。</p> <p>声かけはしているのが現状です。対象者のリストがあり、所属長からピンポイントで声かけをしています、手を上げない人は上げません。</p> <p>最初の登竜門は係長試験ですが、試験を受ける女性の数が減っています。所属長が対象の女性に声をかけます。試験を受けて、係長になってもらわないと、その上に行けない状態になってしまっています。</p>  |
| 丸山委員 | <p>管理職になってもいいことはない。勤務時間が長くなる。様々な処理対応をしないといけない。そうではなく、勤務時間の枠の中で、仕事をするように、定時になったら帰るとい、働き方改革を進めていくことが大切です。大変だと思うが、その一つとして、育児参加のための休暇100%、男性職員の育児休業所得率も、部分休業を入れて100%と、市の施策として出してもらえれば、男性も取りやすいと思います。</p>   |
| 事務局  | <p>係長試験は36歳以上ですが、これから下げないといけないと思います。係長試験の対象になる子育て世代の女性と話をすると、身近なロールモデルが大変そうに映っていて、係長試験を受けようとは思わない、また、係長が部分休を取って、職場に迷惑をかけるという発想になってしまいます。逆に言うと、対象年齢を下げることで、係長はあくまでもプレーヤー・グループリーダーなので、係長ができない部分は組織で支えあうという意識が周りの職員にも必要になってくると思っています。</p> <p>管理職になったからといって、完璧な人間はいません。仕事はチーム、組織で取り組むので、そういう係長、副課長がいていいと思います。係長試験を受けてくれないと、当然ながら、女性の管理職の割合を上げることはできません。人事課も考えていると思います。また、本当に必要な試験は課長の試験だとも思っています。係長まではあくまでもプレーヤー・グループリーダーと考えれば、マネジメント能力が必要なのは、課長試験だと思っています。そうでないと係長の女性が増えていかないと思います。</p> |
| 丸山委員 | <p>36歳になったら、男女関係なく試験を受けてもらって、その中から自分が向いていると思ったら、受けていただくということになればいいのでは。</p>   |

|       |   |
|-------|---|
| 事務局   | <p>昇進についての制度は市町村で異なります。他市の例ですが、係長試験がなく、その手前の主任級試験が最初の試験となる市があります。ふじみ野市は誰もが主任に上がっていきませんが、そこに試験があると、そのあとは上がっていく人は上がっていきます。つまり、試験を受けるタイミングが若いです。</p>   |
| 尾山委員  | <p>係長は大変でできないと言っている時点で、係長の仕事、私の仕事という意識が出てきていると思います。「わたし、関係ない」という発想はよくないと思います。公務員に頑張ってもらわないと、いくらチラシを配っても、民間は進みません。民間の人が市役所に書類を届けに行ったときに、今まで男性の課長だったのが、女性の課長に変わったなあという動きがある中で、比べてみて、男性、女性それぞれの味があっていいと肌で体感して、それで民間がやっとなんと動くとおもいます。公務員はできませんではなく、先頭に立ってやってもらいたいです。ふじみ野市が変わらないという気持ちでやってもらいたいです。</p>        |
| 大河内会長 | <p>「市の管理職（副課長以上）に占める女性の割合」の目標値を50%に上げるだけではないことを感じました。目標値を50%にした方が動くのかどうか。市民総合相談室の職員が男性だけしかない時もあったが、今は女性が増えてきているので希望を捨ててはいけないと思っています。</p>  |
| 丸山委員  | <p>審議会で意見を出して、市の施策に吸い上げてもらえればいいと思います。「市の管理職（副課長以上）に占める女性の割合」の目標値は50%、男性の育児休業取得も100%。そうしないと男性も育児休業をとれないと思います。</p>  |
| 笠谷委員  | <p>管理職は忙しくて、プライベートの時間もないということではなく、管理職の働き方改革が必要で、どのあたりがネックになっているのか。女性の管理職になるその手前で何がネックになっているのか、それを解決し、母集団を広げていかないといけないと思います。私も昔の職場では、女性の課長、支店長を作るということで動いていました。試験はなかったので、現在では女性の課長も増えています。目標を高くして、取り組んでいる姿勢が重要です。管理職になったら大変ですが、経済的メリットもあるし、働き方改革で、休みも取れるということで、どこがネックになっているのかを洗い直して進めていくことが必要だと思います。</p> |

|       |  |
|-------|--|
| 安委員   | <p>育児休業の取得率を上げることですが、休んだら迷惑をかけるという考え方で、取りにくいということがあると思います。フランスの会社に就職しているアジアの人が、仕事が残っていたので残業をしようとしたら、同僚が「私たちが戦って勝ち取った残業をなくすことを、あなたひとりでなくすことはやめて欲しい。」と言われたそうです。それは、逆に自分が一人で仕事をやるのが迷惑になってしまっている。戦って育児休業の日数を確保したことが迷惑になる、何が迷惑で何が権利を守ることにつながるかを考えることになると思います。</p>   |
| 大河内会長 | <p>行政からその気持ちをやってほしいです。目標値を上げるだけではない、どのような形でみんなに伝えていけるのか。10人中の2人が休んだら、足りないではなく、何とか補っていく体制を考えてほしいです。目標値を上げるだけでは叶えられないことですので、別な形で考えてもらいたいと思います。</p> <p>各委員の想いがたくさん出ましたので、あとは事務局での検討をお願いします。</p>   |
| 安委員   | <p>32ページ、(1)あらゆる形態の暴力の根絶の4行目「ドメスティックバイオレンスや～」の部分について、文章の最後が「～図っていきます。」となっていますが、主語がはっきりしていないので、誰が何をやっていくのかをはっきり明記したほうが良いと思います。「ふじみ野市では」などの主語があった方が良いでしょう。</p>   |
| 事務局   | <p>適切な用語を追加します。</p>  |
| 黒須委員  | <p>42ページの成果目標「男性職員の配偶者出産補助休暇・育児参加のための休暇」の部分ですが、これだと主に育児をするのが女性で、お手伝いするのに休暇を取りましょう、というような感じがして気になります。男性が配偶者の出産に伴っての休暇をとるときに、家事・育児に参画するために休むことなので、参加ではなく、育児参画が良いのではと思います。</p> <p>育児休業という言葉についても、休んでいるわけではなく、子どもが新たに家族のメンバーとなって、その家庭をどうやって営んでいくかを築く大切な期間です。ただ休んでいるわけではなく、遊んでいるわけではない。そこがわかりにくくなっているので、迷惑をかけてしまうと思い、また、大変とかわられてしまうのだと思います。</p> |

|       |  |
|-------|--|
| 事務局   | <p>「育児参加」という用語は人事課が使っている用語なので、「育児参画」に修正が可能か確認します。</p>  |
| 丸山委員  | <p>もう少し市民がわかりやすい言葉で補ってもらえればと思います。男性職員の育児休業取得率のところに、枠を一つ増やして、部分休業を含むなどとして、目標値を100%とする。そうすると、1日の中で、朝だけ、夕方だけかもしれないが、夫婦で話し合って子育てができる。結果として、市の管理職についても目標値50%につながると思います。インクルージョンという概念だと思います。ダイバーシティ、多様性、インクルージョンの概念が多様な人材を一番ふさわしいところに採用し、キャリアを保障する。それに加えて、サポート体制も常時やっていく。サポートして、キャリアアップを保障していく概念が大切です。これから先、男性、女性、性的マイノリティではなく、生産性をどのように上げていくかが大事になるので、採用する、キャリアアップするためのサポートが入ってくると思います。</p> |
| 黒須委員  | <p>育児休業を取るときに、収入の保障と、戻った時に居場所がある安心感がないと取れないので、それを担保どうするかだと思います。日本の育児休業は、男性の条件は世界一といわれているので、それでも取れないというのはなぜ、意識を行政から変えないといけないし、市民も変えていかないといいけないし、権利である、義務であるということをおわかっていかないといいけません。</p>  |
| 大河内会長 | <p>仕事をして、社会を作る一端を担っている。子どもを育てることも社会を作っていることになっていて、すべてをやることによって、社会、世界ができていくという考えから、育児休業を取っているからと言って、お給料が減り、昇進ができなくなってしまうことはおかしい。女性が昇進するための試験を受けませんというのも、ハードルになっています。社会の一端を担っているのは同じという認識で、みんなが理解すればいいと思います。</p>   |
| 安委員   | <p>55ページの下グラフ【女性が働き続けることのさまたげになっている要因】の1位が「育児」となっています。少子化の中で、お母さんの仕事をさまたげているのが子どもという感じになっています。「育児」ではなく、「育児に関する負担」などの要因の方がいいのかと思います。本来の問題は育児ではなく、育児を女性一人がやらないといけないことなど、周りのサポートが足りないことが妨げになっていることであり、育児が問題ではないと</p>  |

|       |   |
|-------|---|
| 黒須委員  | <p>思います。育児は必ずやらないといけないことであって、妨げになっているのは何かが必要です。「介護」などでも同様です。</p> <p>「家事」も同様です。家事の負担が女性に偏りがちだと思います。育児と仕事の時間のバランスがうまく取れなかったということですかね。</p>   |
| 丸山委員  | <p>もっとふさわしい言葉があったらいいですね。育児が悪いことに見えてしまいます。</p>   |
| 事務局   | <p>グラフの表現自体は、アンケートの選択肢となっています。</p>  |
| 大河内会長 | <p>少し、言葉をまとめすぎかと思います。この表現自体を変えることはできないので、注釈が必要だと思います。</p>   |
| 笠谷委員  | <p>次回の調査の時には気を付けないといけない部分です。時間を取られるから、女性が働き続けることができないことだと思います。もう少し説明が必要だと思います。</p>  |
| 事務局   | <p>次回のアンケートの時に、回答項目の表現を変えていきたいと思います。</p>  |
| 黒須委員  | <p>子どもが小さいときに熱を出して、保育園に連れていけない、頼れる近隣の人や親がいなくて、保育園をやめていく人も見えました。今の状況も変わっていません。その制度、サービスを作っていないと、状況は変わらないと思います。多くの市町村は、マッチングや出会いをやっていかないと、少子化が進みます。女性も働き続けられないと、管理職にもなれません。いったん辞めてしまうと、非正規にならざるを得ないので、経済的な自立も目指せないという負の連鎖が続いています。出会いの場も必要だと思いますし、子どもも増えていらないのではと思います。</p> |
| 大河内会長 | <p>アンケートを取る時点で、よく検討をしましたが、やはり思い込みがありました。私たちの中でも「育児」と書いてあると、女性の負担であると納得してしまい、育児が悪いと仕上がってしまいました。次回に反映をしてもらえればと思います。</p>   |
| 丸山委員  | <p>育児の負担を軽減するために、市はどのような施策をしていくかが出てくるといいと思います。</p>  |

|       |  |
|-------|--|
| 大河内会長 | そのほか意見はよろしいでしょうか。これを受けて、答申(案)の説明に移ります。   |
| 大河内会長 | 議題(3)答申(案)について<br>今回は市長より諮問を受けております。答申について、資料3を用いて説明いたします。<br><br>資料3を用いて、説明。  |
| 丸山委員  | 「2 計画推進にあたっての意見」の(1)2行目の男女共同参画計画で「 」を入れたい理由はありますか。「DV防止基本計画」と同じように、「 」をつけてはどうでしょうか。(3)の1行目、「第2次男女共同参画基本計画」にした方が読み手としてわかりやすいではないでしょうか。  |
| 黒須委員  | 同じ括弧にすると、同一になってしまいます。基本計画にほかの計画が入っていますので、同じ括弧にしてしまうと読みにくくなってしまうのではと思います。   |
| 事務局   | 「 」についてですが、女性活躍推進計画、DV防止基本計画に加え、新たに加わる困難女性支援基本計画の3つの計画には「 」がついています。本計画名に「 」をつけていない理由は、この計画の中に、3つの計画が入っているという趣旨です。見やすさや疑問が出ないように、再度精査をします。  |
| 笠谷委員  | (3)の表現についてです。(1)は「お願いします。」となっています。(2)は「推進してください」となっています。(3)は「期待します」となっていますので、例えば、下から2行目のところから、「男女共同参画がなぜ必要かという理解が深まり、改善が着実に進展するようたゆまぬ努力をお願いします」など、もう少しインパクトのある表現が必要だと思います。前段で改善が見られない状況となっているので、改善が着実に進むように努力をお願いしたい表現の方が、答申としては伝わるのではと思います。 |
| 大河内会長 | 審議会でもたくさん話をしていきますので、もう少し強めの表現にしましょう。   |
| 黒須委員  | 女性管理職登用のことは書かなくてもいいのでしょうか。試験   |

|      |   |
|------|---|
|      | <p>を受けることについて、声をかけても断られるという理由を庁内で改善してもらいたいです。市民でなかなかできないことです。そこは、書いてもいいのではないかと思います。</p>   |
| 事務局  | <p>(3)の上段でそのような内容が書いてありますので、表現を強めたうえで、なお書きでもいいと思いますが、管理職の状況が少ないことを鑑み、積極的にやってくださいということを記載してもいいと思います。ただし、指標は別にたてているので、(3)の中に入れることによって、意見が薄まってしまう可能性もあります。別に(4)として、女性管理職のことをうたった方がいいのではないかと思います。審議会としての意見はどうでしょうか。</p> |
| 丸山委員 | <p>今日も一番時間をかけて話し合った部分です。</p>  |
| 黒須委員 | <p>女性管理職の登用については、男性の育児休業の取得にもつながってくると思います。</p>  |
| 事務局  | <p>2月22日が答申となります。(4)として女性管理職の登用について追記し、メールで各委員に確認をしてもらいたと思います。</p>  |
| 尾山委員 | <p>(3)に戻りますが、審議会等で女性の数が増えないのはなぜかと聞くと「市役所職員では口は出せない」「団体に人選を任せている」と聞いた記憶があります。そもそも、市の審議会等は、市が主人公で、市から出している話で、主体は市です。団体に人選を任せているので、市では口出しできないという構造はおかしいので、そこも含めて、同じような返事が出てこないようお願いしたいと思います。</p>                       |
| 丸山委員 | <p>利害関係者、市民も考えるのか、委嘱されたから意見を述べていくのか。今までの審議会は、委嘱されたから意見を述べてきたが、市民の声を施策に反映させていくためには、利害関係者として、きちんと言うべきことは言って、それを市できちんとできるところからやっていただくということです。</p>  |
| 安委員  | <p>〇〇委員会など、審議会は各課の担当課が持っていて、その男女の割合を50%にすることが施策に含まれていて、女性の割合が少ないところは、市民総合相談室が理由を聞いて、改善を求め</p>   |

|       |   |
|-------|---|
| 事務局   | <p>ていますが、そこが変わっていません。</p> <p>実際に改善するためにどのように動いたかということについて、今年度初めて再調査をしました。すると、何もやっていないところもありました。どこが主体なのか、団体、審議会のせいにしてしまっているところが、再調査で分かりました。難しいところもありますが、審議会の目的や特殊性を考慮しながら、男女共同参画担当が関われる仕組みを作らないと、おそらく変わらないと思います。令和6年度は調査をして、各課とヒアリングをしっかりやりたいと思っています。</p>                        |
| 笠谷委員  | <p>女性委員が0人というのは認めない。そうしないと女性の意見は反映されません。どのような弊害がでるのかというところの原点に戻って検討していただければと思います。</p>   |
| 大河内会長 | <p>女性の管理職が増えれば、そういうことが言える人が増えていくようにも思います。</p>   |
| 黒須委員  | <p>審議会はいろんな分野があり、一概には言えないところもあると思いますが、あて職で町内会連合会など大きな組織に委嘱すると、その会長は男性が多く、結果として審議会には男性が多くなりがちです。ふじみ野市として、どちらかの性に偏ることがないように目指しているので、会長、副会長の役職でなくても、その会の女性のメンバーを積極的に出してほしいものです。</p>  |
| 事務局   | <p>(欠席している池田委員より意見の代読)</p> <p>答申の中で、DVと思われる行為を受けた方の相談状況が依然低い状況とあり、悩みを抱える方が市内に潜在していることを考えると胸が痛むところではありますが、ご承知の通り、相談受付の時点で問題が整理されてDV相談窓口にくるわけではないかと思えます。「まったく別の問題」という形で他課へきた相談内容の中に、「DV」や、「児童虐待」「障害者虐待」が潜んでいるという事例も少なくないと思えますので、この基本計画が現場レベルで柔軟に運用され、横断的な活用がされますことを切に願っております。</p> |
| 大河内会長 | <p>答申書のこの1枚では収まらないと思いますが、一生懸命話し合ってきたことが反映をされている計画書も別紙としてつくので、短い答申でまとめてしまって、心もとないところもあります</p>  |

|       |  |
|-------|--|
| 大河内会長 | <p>が、思いを込めて、答申できたらと思います。</p> <p>(4)の追記する部分については、行政から変わってもらって、ほかの審議会にも波紋を呼ぶと思いますし、流れが変わっていくといいと思います。以上で、議事を終了します。</p> <p>本年度最後になります。計3回の会議で、皆さんの活発な意見をいただき、充実し、ますますいろんな話し合いができたと思っています。年齢ではないと思います。年を取っている人は、男女共同参画に理解できないと一概に思うのではなく、意識の問題だと思います。どうすれば意識の改革がされていくのか、それをどうすればいいのか、今後も皆さんと根強く考えていければいいと思います。</p> |
| 事務局   | <p>4 閉会</p> <p>ありがとうございました。これまでの皆様の審議により、このような素晴らしい計画案ができました。厚く御礼を申し上げます。計画書については、今後、コンサルと事務局と最終調整に入り、デザインや資料編を追加し、3月中に印刷をする予定です。印刷でき次第、皆様のお手元に届くようにいたしますので、今しばらくお待ちください。2月22日の答申は、会長にお願いしたいと思います。以上で、令和5年度第3回ふじみ野市男女共同参画推進審議会を終了します。長時間にわたり、ありがとうございました。</p>  |