

第2回 男女共同参画推進委員会 事前アンケート結果

① あなたの会社や団体で行っている男女共同参画の取組や個人として心がけていることについて教えてください。

【回答】

- ・常に世界の男女共同参画の動きにも注意していくことを怠らないようにする。
- ・女性の人権ホットラインとして電話相談と年一回の研修を県の人権擁護委員会で実施しています。
- ・男子、女子ではなく、個人としての人間性を認め、育てていくことを意識している。
職員についても、休暇、男性職員の育児参加、子育てに関する特別休業を取得しやすい雰囲気をはかっている。
- ・社会福祉協議会は女性が多いので、女性が優位で仕事を行っている傾向があり、男女差別は感じていなく、特段の取組はない。
また、PTA、子供会、青少年相談員も務めているが、それほど差別は感じていないが、長年の経験では、会長は男性が務める傾向があったり、会議開催の調整では男性の都合が優先されていると感じる。
- ・会として特別な取組は行っておりませんが、個人としては自分の意見がある程度反映できる立場になったこの3年間は木更津商工会議所青年部を運営している幹事会メンバーには毎年必ず女性が入るように候補者を選定しています。
所属人数の関係で男性の割合が高くなりがちで、意図的に女性の意見が取り入れられるように働きかけています。
- ・東京電力グループは、企業価値の向上に向けて、多様性が尊重された組織で働く一人ひとりが本来の力を最大限発揮し、活躍できる企業グループを目指してダイバーシティ経営を推進しております。
取組の例として、女性の活躍に関して、東京電力グループは女性活躍に向けた取り組みを2008年より本格的に開始しました。2025年度末までに、東京電力グループ各社全体で女性管理職比率10%を目指しており、当初1.2%だった女性管理職比率は2022年度には5.9%まで上昇しています。男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と多様な職務経験の付与、研修を通じて、キャリアプランを明確に描き、実現できる意識醸成を図っております。個人としては、社内で開催されるセミナー等にも関心を持って参加するとともに、会社の方針や取組等を踏まえた行動を意識して取り組んでおります。

・ダイバーシティ・働き方改革について下記の課題を設定。

2030 年に目指す姿 (KPI)

①女性管理職比率

②男性育児休暇取得率 100%

③グローバルで活躍する人材育成の推進

2050 年に目指す姿 (KGI)

人種、国籍、年齢、性別、場所に関わらずすべての人に均等な機会が与えられている社会

・当社では、人材のダイバーシティ（多様性）をお互いにインクルージョン（包摂）することが、持続的成長の原動力であり、「性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がいの有無、性的指向・性自認、価値観、働き方等の多様性を互いに尊重し、認め合い、共に活躍・成長することができる職場環境・風土づくりを進め、社員一人ひとりが、いきいきワクワク働きながらプロフェッショナルとして能力を最大限に発揮し、自ら組織運営に参画し、チームワークを発揮することで、変革（イノベーション）と新しい価値創造を実現する」という「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」の考え方をもとに取り組んでいます。

当社は社員の女性比率が高いのが特徴です。女性の活躍においては、特に次世代女性リーダーの育成及びパイプラインの強化に向け、目的にあわせて階層別研修を体系化し、所属での実践と支援による育成強化に取り組んでいます。具体的に「2030 年までに女性役員比率 30%を目指し、2024 年 4 月にライン部長・ライン課長級に定める女性割合を 30%とする」ことを目標としています。社外に向けても、女性の活躍推進について、経営トップより社外に向け様々な形で発信しています。

・木更津市の民生委員・児童委員（主任児童委員を除く）は、現在 15 地区 185 名おります。うち男性が 101 名女性が 84 名で活動しております。比率は、男性 55%女性 45%と一見バランス良く見えますが、地区ごとに見ると 2 地区において女性がいない状態です。活動内容としては男女差はありませんが、訪問等の案件によっては男女の特性が活かされる場合があるため、女性の参加が望まれる。

私個人としては、常に男女共同参画について意識し、安心して女性も参画しやすい環境づくりを心がけています。

・施設の特徴として、外国籍の母の世帯を積極的に受け入れ、また DV 被害からの避難が入所理由の 8 割を超えているという点があります。入所母子の自立のために、DV 加害者との離婚や親権獲得のための調停や裁判、また日本語教育や地域資源の活用等、それぞれの母子の課題を解決し、また地域での生活を送っていくために必要な知識や情報を入所中に提供し、特に母に力（自信）をつけてもらうよう、日々支援しています。

また、DV を未然に防ぐという観点から、職員による地域での講演活動も行っています。

・管理職への登用や人事配置については、性別によらない優秀な人材の登用や適材適所による配置を行っています。

- ・性別に関係なく、能力のある人が仕事を行う。
女性にお茶くみ・コピー等の雑事を行わせない。

・勤務先の会社は1970年代から女性の社員総合職採用も行っており、男女での採用や昇進といったことには差別はなく、制度も育児介護なども整備し、男女平等であることは社内外に浸透している。(これは弊社が地方都市に本社を構えていることから採用難にあったとき、女性も男性のように活躍できる場を設けること、対象となるビジネスに適性と可能性があることを創業者が元教員だったことから思いをもっており、社内に浸透したものである)

昨今はSDGsにも先行し、多様性と共生社会、障がい者雇用、男女平等、性の多様性といったテーマごとに年に1回以上のテーマ講演や会社役員や外部からの発信およびアンケートは行われて公開されている。(これは企業理念である 良く生きる=Well-being ととらえ、健康経営や社員、ステークホルダー、地域住民のウェルビーイングに向けて取り組んでいる) ベネッセ ウェルビーイング Lab | だれもが「よく生きる(Well-being)」を実現できる社会へ (benesse.co.jp)

差別は偏見がみられたら即改善、指摘を大切にしている。男女の差はあることの理解を大切にしながら、互いに配慮するという行動や言動を大切にしている。

・私の農村地域では女性の役員割合は年々増加して、女性の役員割合は30%を超えている。また総会の参加者も35%を超えている。しかし、地域活動では女性を取り巻く様々な偏見・慣習・しきたり等を改めることが数多く残されているのが現状である。このような問題に対応するには家庭内で次世代を担う子供に「男女の平等」について教えていくことが重要。

② 現行の第5次計画について、あなたの意見を聞かせてください。

【回答】

- ・適切だと思います。

・事業内容、計画の進捗状況等どれくらい市民への広報が行き渡っているのが気になる。議論だけで終わってしまった意味がない気がする。

・役所の中では意識化や、実施されているのだと思いますが、その結果報告や実施内容が目に見て分かるような手立てがあれば良いと思う。折角、実施されているのにもったいない気がする。(例) グラフやアンケート結果の表。部内で意見を抜粋していくなど。

・計画期間が長いと感じる。個別の施策で5年かけて取り組む施策もあるかもしれないが、長いと感じる。

・男女が平等であるかという問いの答えが男女別ではなく男女を均してしまった割合のデータにしてしまう必要性があまり理解できていません。

・計画の項目数等については、幅広い項目について具体的な指標等も示されており、また現状からの推移等も明確になるため、状況が分かりやすいものとなっているのではないかと思います。また、それぞれの目標と施策・課題・主な取組等が紐づけされており、関係性が分かりやすいと思います。

計画の対象期間において、各施策の進捗状況等を確認されながら進めていくことになるかと思いますが、主な取組事項等に関してスケジュールやマイルストーン等を設定し、明示しておくことができると、当初計画に対しての進捗状況をより分析しやすくなるのではないかと思います。

・特にありません。

・事業の目指すところを具体化（数値化）する。

項目によっては、数値化が出来ないものもあるかと思いますが、できるだけ数値化した目標を定めることにより、進行管理の評価もしやすく、第三者から見ても納得感のある評価が付けられると思います。

（例 テレワークを推進するということであれば、「テレワークの月間取得日数●日」、「テレワーク取得率●%」といったように具体的な目標が必要です。）

現状を示し、いつまでに、どの水準まで達成するのかを計画段階ではっきりと示す。

振り返り（評価）の段階で、具体的に問題点・改善点を出す。（現行の評価には、何が出来て、何が出来なかったのか、どこまでは達成できた等具体的な記載がありませんでした。）はつきりさせることによって、次の取組につながると思います。

「何のためにこれに取り組むのか」を市の中でも改めて認識を共有する。

担当課によって、取組項目数がことなるので、1担当あたりの項目数を決める。

・現行のままで良いと思います。

・特に意見等はありません。

・定期的な評価と結果の公表が必要だと思う。

・進行管理のガントチャートがおおざっぱであり、年度内にいつ何をするのか、どう評価確認するのか、部局ごとの目線合わせなど見えない計画であるため改善を要する。

事業の評価指標がB評価の範囲が大変広すぎる。この改善は1回会議の通りをお願いします。（A+～B+、B、B-のように改善を。どの部局もB評価にしているのは気になります。）

目標数値に対する行動指標と評価指標がない。この改善も1回会議の通りお願いします。

(どの部局も何がどうできれば A, この状態なら B、というような特に B 以上になる評価の行動指標がありません。ここは具体的にしていきたいと思います。また、定量と定性が明確になるような計画の進捗管理ができる、また各部局で目標達成に向かえるようなものにする必要があると思われます)

計画年度があると思いますが、一般的には、年度ごとにその計画に対する達成度合いを確認するのが必要です。(特に部局として)

・本市は、男女共同参画社会の実現に向かって、「4 つの基本目標」・「10 の主要課題」・「25 の施策」を定め計画を進めている。

それぞれの取組を着実に進めるためには、現在の設定数が最も良好であるとする。

設定数を多く細分化しすぎると、計画倒れになる可能性がある。新たな問題が生じたなら、次期政策策定に反映させれば良い。

③ 次期計画の方向性・コンセプトをどうすべきか、あなたの考えを聞かせてください。

(1) 男女共同参画に特化した計画 3人

【理由】

・ 広く共生の要素を取り組むのは市の第三次基本計画とダブルののでは？

・ 男女共同参画という考え方が少し古臭いという印象はどうしてもあるが、根の部分である女性の社会での地位向上はまだ日本では足りない活動だと考えているので据え置きで議論を深めるべきだと思っています。

逆に男女共同参画は少し古いので、名前も変えて共生の要素も盛り込みますが、男女共同参画の延長のようなものやりますでも自分はいいと思っているので③その他なのかもしれません。

・ 男女共同参画計画としては、男女共同参画や性別に関連する内容に特化した計画とすることで、趣旨や取組が明解なものとしことができ、計画を見る方からも理解が得られやすいのではないかと思います。一方、男女共同参画だけでは対応できない課題については、それぞれの課題に対応した計画・取組を別途取り扱う必要があるかと考えます。

(2) 広く共生の要素を取り込んだ計画 9人

【理由】

・ とどのつまり幅広く意見を取り上げることができるからです。

・ いろんな部署で、取り組みやすいと思うから。

始まりは、男女の性的なことからだったかもしれないが、今時代の流れもあり、LGBTQだけでなく、広い意味で捉えても違和感はないと考える。範囲としては広くなるかもし

れないが、沢山の人がいろいろな角度から受け止め考えることが大切だと思うから。

- ・ こどもの意見を聞く機会を設けて欲しい。
 - ・ 男女の言葉がない方が、広く隣接課題に対応できるから。
 - ・ 地域で暮らす外国人が急増していることを踏まえ、“共生”という視点は外せないと思います。共生社会に特化した推進計画が別に策定されるのであれば、男女共同参画計画に盛り込む必要はないのかもしれませんが、次期計画には含めても良いのではないかと思います。
 - ・ 進行管理をする上では、男女共同参画に特化したほうがわかりやすいが、共生要素等も包含し、複数の計画が存在するなら統合できるとよいのではと思います。
 - ・ 性別だけを取り上げて計画を行っているだけでは、前進が少ないと思う。全てのヒト（外国人、支援を必要とする方、等）を全て含めて考えていく中でこそ、性別の問題がより鮮明になると思う。特に今後は老後、介護の問題などがより大きくなると思われるが、これらが全て女性の肩にのしかかる様では社会の発展は遅れてしまうと思われる。
 - ・ 男女参画という柱を大切にしながらも、共生や多様性を大切にすること考えた計画であるほうが、男女参画の視点も内包しながら進めることができるように思います。
- 外国人に対する差別や偏見などは本市でも 1990 年代に地域問題になり、新聞などでも報道されたことがあり、いまでもその名残のような差別や偏見はあるのだろうと思います。互いの文化や理解を促進するための取り組みが必要でもあります。
- DX 推進にものせた生活基盤における多言語による説明、文化理解のイベント交流など、さまざまな取り組みによる相互理解と共生社会の構築がこれからは重要です。外国籍の方の間でも男女参画や性の多様性などのとらえ方が異なる可能性はあるため、その上位である共生と多様性の豊かな地域社会について、木更津市として計画を検討することが、最終的に持続可能な社会構築に繋がるのではないかと思います。また、ハラール、ムスリムの配慮（学校給食、観光施設など地域としての取り組み）があるのが大事だと思います。
- 市役所職員、教育において木更津市内に配属となっている教職員について、服装などについても差別や偏見を越えて多様性と個性を認め合えるような取り組み（髪型や服装は本人の個性や多様性であるのでアイテムを男女という性差で明示して規制しないで服務にあたるガイドラインを整理するとか）を、市民に発信しながら進めていく、またそれらを守るための組織窓口などを設定することも重要であると考えます。また障がい者の採用についても、市役所、教育現場として木更津市がどのくらいの人数を雇用する取り

組みを進めていくのか、障がい者や外国人雇用などの差別や偏見に対する禁止、罰則などふくめての議論や計画策定を考えることが必要です。

木更津市のさまざまな事業における委託先や指定管理者の選定要件に対し、障がい者雇用比率、外国人雇用、女性比率引き上げなどの取り組みがされている会社に評価を上げること地域社会における協働実現を広めること、それも木更津市の目指したい社会のための取り組みであると考えます。

この委員会の組織枠組みの在り方含めてですが、女性活躍も、男女参画も、共生社会として継続的に雇用や管理職目標数値をみていくことはできるはずで、継続的に取り組んでいくことを願います。結果としてそれらがさまざまな平等につながるはずです。もちろんワークライフバランスなども同様です。これらを含んでの計画であっても、それを眠らせない、項目として指標を入れて活動を継続的にしていくこと大切だと思います。市職員の皆様とはぜひとも委員会を通じてよりよき木更津を目指してご一緒できることを期待しております。

・戦後、私たちの暮らしは快適なものになったが、環境の汚染による健康被害は年々重ねるごとに増加。次の世代のことを考え、私たちは、「何を大切にすべきか」ということに向き合わなければならない。そのためには広く共生の要素を取り組んだ計画が必要。

(3) その他 2人

【理由】

・外国人、障がい者に関しても盛り込むべきであると考えるが、本計画が男女共同参画をテーマとしているため、他の計画等が別途あるのであればその点に関してはその計画にて検討すべきとも感じる。

・木更津市が、「男女共同参画」を推進したいと考えているのであれば、「男女共同参画に特化した計画」が必要ですし、性別だけでなく、広く多様性を尊重し、誰もが住みやすいまちづくりを目指すということであれば、「広く共生の要素を取り込んだ計画」が必要だと思います。

男女共同参画推進計画の事業内容を拝見しましたが、どちらかというとも後者を目指しているというに感じました。

そういった意味では、実際に取り組まれている内容が、「第5次木更津市男女共同参画計画」というタイトルと相違しているように感じます。

④ 第2回会議の開催方法について、あなたの希望を聞かせてください。

- (1) 対面による開催 4人
- (2) 書面による開催 8人
- (3) どちらでもよい 2人

⑤ その他意見

・検討提案：

【教育と連動した共生のための本委員会での議論ととりくみ】

木更津市の教育が多様性やジェンダーレスに向かい合っているといいがたい現実があるため。木更津市のジェンダーレスは中学校段階で停滞。太田中学校の制服改訂ですらジェンダーレス制服といいながら制服指定店で男女アイテムを明示しており、ジェンダーレス制服の現実は厳しい。これを担当の教頭に伝えても一向に改善に取り組まれない。市の部局や委員会が連携し、計画的に進めるべく提案する。(委員会に教育委員会からも参加してもらって議論しても良いと思います)

企画：教育委員会と連動して義務教育段階における「きさらづの共生」を考えて改善する。

・中学段階における男女別の制服規定を見直し、ジェンダーレスで選択できるようにする。制服のジェンダーレスを目的として、市内中学校の制服指定店に対して「男女別のアイテム明示禁止」を指定店として説明会を経て実施させ、生徒と保護者が対話して選択しやすいように、学校や業者が暗に決定づけてしまわないように改善する。(太田中は 24 年度ジェンダーレス制服を説明しながらも改善しない)

・男女差を生みややすく改善しづらい学生服、セーラー服を制定している学校に対し、これらの解消のための検討を促す。また、兵庫県明石市のように市の標準的なジェンダーレス制服を制定、それも学校独自のものとは別に選択できるようにする。(学生服、セーラーを制定している学校や、ネクタイやリボンなどアイテムで男女をわけている場合) ※市内の生徒会を結んで検討。ルールも同様。

・宗教的な理由による配慮を盛り込む。これらを教育的な取り組みや、各学校のルールに該当するところに入れる。(差別を禁止、共生や多様性を理解する、他者を大切にすることといったことを「木更津市のこどもクレド(仮)」のように共通して入れて、地域で教育して未来につなげていく)

・障がいがある生徒が履きやすい、使いやすいという配慮の項目やアイテムを入れることで理解を深める。

・障がいのある人のための学校エレベータ整備、避難のしかたなど必要な施策にもつなげる。