

# 令和7年度 第1回 木更津市男女共同参画推進委員会 会議録

開催日時：令和7年7月15日（火）午後1時30分から3時00分

開催場所：木更津市役所 朝日庁舎 会議室B

出席者：（委員）佐伯康子、生田まゆみ、前沢祐子、高田旭祥、岩野志穂、森田恵奈、  
天野茂実、小林晶子、廣橋美帆、木下学、古宮博幸、若林紀子（敬称略）  
（木更津市）渡辺木更津市長、鈴木市民協働部長、兵藤地域共生推進課長、  
江澤係長、前沢主任主事、鈴木主事

議題及び公開又は非公開の別：

- (1) 委員長・副委員長の選出について【公開】
- (2) 第5次木更津市男女共同参画計画の計画事業に係る令和6年度進行管理  
結果報告について【公開】
- (3) 各団体での男女共同参画の取組について【公開】

傍聴人：なし

## 1 開会

（事務局：江澤係長）

それではただ今より、令和7年度第1回木更津市男女共同参画推進委員会を開会いたします。

本日の出席委員数は14名中、12名であり、附属機関設置条例第6条第2項に規定されている半数以上の出席を得ていますので、会議は成立いたします。

なお、佐藤委員、山本委員につきましては、本日欠席となります。

また、本会議は、木更津市審議会等の会議の公開に関する条例第3条及び第9条の規定により、会議は公開で行い、会議記録及び会議資料を公開するため、会議を録音させていただきますのでご了承ください。

なお、本日の傍聴希望者はおりませんのでご報告いたします。

## 2 市長あいさつ

（事務局：江澤係長）

それでは、開会にあたりまして渡辺木更津市長からご挨拶させていただきます。渡辺市長お願いいたします。

（渡辺市長）

皆様、こんにちは。本日は足元の悪い中、「令和7年度 第1回 木更津市男女共同参画推進委員会」にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

また、この度は、男女共同参画推進委員を快くお引き受けいただきましたこと、心より感謝申し上げます。

ご存じのとおり、男女共同参画につきましては、第5次計画まで進みまして、約90の事業に取り組んでいるところでございます。

一方で令和5年3月には、「木更津市 彩り豊かな個性が集う 共生社会づくり条例」を制定し、共生社会の実現に向けて取り組んでいるところでございます。

委員の皆様におかれましては、今後2年間の任期中に、第5次計画の進行管理に加えまして、令和9年4月からの次期計画の策定に向け、働き方や家庭の在り方、地域活動への参画など、私たちの暮らしの多様な変化に的確に対応した計画となるよう、率直なご意見を賜りたいと考えております。

本日の会議では、「第5次 木更津市男女共同参画計画」の計画事業に係る進行管理の結果につきまして、事務局からご報告させていただきますので、委員の皆様には、それぞれのお立場から慎重なご審議を賜りますよう、お願い申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

### 3 委員及び職員の紹介

(事務局：江澤係長)

続きまして、新たな任期ですので、委員の皆様から自己紹介をお願いしたいと思います。恐れ入りますが、佐伯委員から順にお願いいたします。

【委員の自己紹介】

(事務局：江澤係長)

委員の皆さま、ありがとうございます。次に事務局から自己紹介させていただきます。

【職員の自己紹介】

### 4 議事1 委員長・副委員長の選出について

(事務局：江澤係長)

それでは、議事に入りたいと思います。

本年度、新たに皆さまを委員に委嘱させていただき、第1回目の委員会ですので、議長が決まるまでの間の仮議長を選出したいと思います。

皆さまがよろしければ、廣橋委員に仮議長となり、進行していただきたいと思いますが、承認いただける方は、挙手をお願いいたします。

【全員挙手】

賛成、全員のため、廣橋委員に仮議長を務めていただきます。

廣橋委員、よろしくお願いいたします。

(廣橋委員)

それでは、正副委員長が選出されるまでの間、私、仮議長を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事I「委員長・副委員長の選出について」、事務局より、説明をお願いいたします。

(事務局：前沢主任主事)

本委員会の議長ですが、附属機関設置条例 第6条第1項の規定により、委員長が議長となる

こととなっており、副委員長は議長の職務を代行すると規定されております。

また、同条例 第4条第1項の規定により、「委員長及び副委員長は、委員の互選によりこれを定める。」こととなっておりますが、委員の皆様がよろしければ、事務局から、ご提案させて頂きたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(廣橋委員)

ただ今、事務局から説明がありましたが、事務局から提案してもらうことに、賛成していただける方は挙手をお願いします。

【全員挙手】

賛成、全員のため、委員長及び副委員長について、事務局から提案をお願いします。

(事務局：前沢主任主事)

それでは事務局から、ご提案させていただきます。委員長には、前期も委員長を務めていただきました、佐伯委員を推薦させていただき、また、副委員長には同じく前期の委員であり、様々なご意見をいただきました、木下委員を推薦させていただきます。

(廣橋委員)

ただ今、事務局から 委員長を佐伯康子委員に、副委員長を木下学委員に、推薦したいと提案がありましたが、ご承認いただける方は挙手をお願いいたします。

【全員挙手】

賛成、全員のため、承認いただきましたので、委員長に佐伯委員を、副委員長に木下委員を選出いたします。選出されました 佐伯委員 及び 木下委員におかれましてはご多忙の折、誠に恐縮でございますが、どうぞよろしくお願い致します。

それでは、佐伯委員長、木下副委員長 からひと言ずつご挨拶をいただきたいと思います。

佐伯委員長からお願いいたします。

(佐伯委員長)

委員長に選んでいただきましてありがとうございます。重責を担った覚悟で一生懸命させていただきますと思っています。

この委員会は忌憚のないご意見をいただき、活発にできるような、そんな審議会にしていきたいと思っていますので、ご協力のほど、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

(廣橋委員)

ありがとうございました。

続きまして、木下副委員長ご挨拶をお願いいたします。

(木下委員)

副委員長に選出いただきました、木下でございます。

先ほど触れていただきました通り、私は公募として、2回目になります。

今、佐伯委員長がおっしゃった通り、活発に木更津市の男女共同参画のことを支えていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(廣橋委員)

ありがとうございました。

以上をもちまして、議事1について、選出いたしましたので、仮議長の職を解かせていただきます。

議事進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

それでは、佐伯委員長、議長をお願いいたします。

## 5 議事2 第5次木更津市男女共同参画計画の計画事業に係る令和6年度進行管理結果について

(佐伯委員長)

それでは、議長を務めさせていただきます。

円滑に会を進められるよう努めますので、皆様のご協力、お願いいたします。

それでは、早速ですが、議事2「第5次木更津市男女共同参画計画の計画事業に係る令和6年度進行管理結果について」事務局から説明をお願いします。

(事務局：前沢主任主事)

それではご説明いたします。

本市では、平成7年に「木更津市女性行動計画」を策定し、その後「木更津市男女共同参画計画」を第1次から第4次と策定し、男女共同参画の推進に取り組んでまいりました。

現在は、第5次計画となり、男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画社会の形成に関する施策を、体系的・総合的に推進しています。第5次の計画期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間となっており、計画に掲げる基本目標や施策等については、毎年度、事業計画を立て、それに基づき各課が取り組み、翌年度にその進行管理結果を公表しております。

資料1「第5次木更津市男女共同参画計画 推進体制・評価方法」をご覧ください。

まず、1の推進体制についてです。各担当課において事業を実施し、その取組状況を自己評価として1次評価を行います。次に、庁内連絡会議において各課の取組状況について2次評価を行います。そして、2次評価の結果を踏まえて、外部委員で構成する「男女共同参画推進委員会」で最終となる総合評価を行い、最後に、進行管理結果をホームページで公表します。

次に、2の評価方法についてです。各事業について「A」・「B+」・「B」・「B-」・「C」・「実施しなかった」の6段階で評価します。2次評価及び総合評価の対象は、1次評価がB+評価以下の事業となります。

資料2「第5次木更津市男女共同参画計画 令和6年度 進行管理」をご覧ください。

令和6年度は88事業について取り組みました。資料2の上段の表「1次評価について」は、1次評価の結果を表しております。下段の表「2次評価について」は、主管課である地域共生推進課で1次評価の結果を精査し、庁内会議で審議を経た2次評価を基に作成したものであり、総合評価案となります。

資料3「第5次木更津市男女共同参画推進計画 令和6年度 総合評価案」をご覧ください。こちらは、総合評価の対象となる40事業について取りまとめたものとなります。先ほどご説明したとおり、1次評価、2次評価を経て総合評価案を作成しましたので、本日、みなさまからご意見等を賜り、了承を得たのちに総合評価の確定といたします。

なお、本日の評価対象となる事業の詳細につきましては、「様式1 第5次木更津市男女共同参画推進計画 事業評価表 令和6年度」をご覧ください。

資料4「第5次木更津市男女共同参画推進計画 令和6年度 指標一覧」をご覧ください。

第5次計画においては、計画が終了する令和8年度に向けた目標の数値化を指標として定め、効果検証を行っており、こちらは令和6年度の結果を取りまとめた表となります。

資料5「令和6年度 審議会等委員への女性参画状況」をご覧ください。

こちらは、各課にて開催している審議会等について、令和7年3月31日現在の状況を取りまとめた総括表となります。

令和6年度には、附属機関設置条例に基づくものや各条例・要綱等に基づくものを含めまして全65審議会のうち、休止中のものを除き、53の審議会が設置されました。

審議会等委員への女性参画への取り組みとしましては、

「1 審議会等における女性委員の構成比率の拡大」

「2 女性委員あるいは男性委員のいない審議会等の解消」、

「3 審議会等委員の公募の実施」でございます。

まず、「1 審議会等における女性委員の構成比率の拡大」についてですが、審議会等における女性委員の割合は、昨年度より1.8%増加し、28.8%となりました。

次に、「2 女性委員あるいは男性委員のいない審議会等の解消」についてですが、昨年度より0.5%減少し、90.6%でした。

次に、「3 審議会等委員の公募の実施」です。男女共同参画と公募の関係性については、公募の実施を行うことが、女性の審議会参画の可能性を広げるひとつの方法として捉え、男女共同参画の進行管理に含んでいます。

その結果、「公募を実施している審議会等の数」と「女性委員が4割以上の審議会等の数」の合計では、昨年度から1.0%増加し、達成率が52.8%となりました。また、純粋に「公募を実施している審議会等数」の達成率は昨年度から0.1%増加し、34.0%となっております。

各審議会等の女性比率、公募の実施状況等の詳細につきましては、資料6「令和6年度 審議会等委員への女性の参画状況調査表」をご覧ください。

以上で、私からの説明を終了させていただきます。

(佐伯委員長)

どうもありがとうございました。ただいま事務局から説明がありました。ご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

(木下委員)

資料6「令和6年度 審議会等委員への女性の参画状況調査表」の右側に「女性委員1/5以上でない場合や公募していない場合は、その理由と今後の見込みなど」としてコメントが書かれていますが、ここは改善したほうが良いと思います。

その理由は、「女性委員1/5以上でない場合」と「公募していない場合」という2つの要素が混在してコメントが書かれているからです。

資料6の3番「木更津市情報公開総合推進審議会」を見ると、公募がないので、コメントに「情報公開制度、個人情報保護制度及び会議公開制度のあり方について調査審議を行う附属機関であり、高度な専門性が要求されるため」と書かれており、公募していない理由にはなりま

すが、「女性委員1/5以上でない場合」の理由とはなりません。そのため分けて記述いただいたほうがいいのではないかと思います。

（佐伯委員長）

事務局いかがですか。

（事務局：江澤係長）

貴重なご意見ありがとうございます。別々に書くことで理由がはっきりすると思いますので、来年度の進行管理の際には、各課等に分けて記載するようお願いしたいと思います。

（木下委員）

そのほうがしっかり検証もできると思います。ありがとうございます。

（佐伯委員長）

事務局、よろしくおねがいします。

そのほか、意見はございませんか。

（若林委員）

令和6年の88事業とその後の40事業の抽出はどのようにされているか教えていただきたいです。

（佐伯委員長）

事務局から回答をお願いいたします。

（事務局：江澤係長）

令和6年度に行った全88事業の内、1次評価を行ってA評価を受けなかった、B+評価以下の事業数が、今回二次評価の対象となる40事業です。

（若林委員）

ありがとうございます。

（佐伯委員長）

続いて廣橋委員、お願いします。

（廣橋委員）

資料2に令和6年度のC評価が10事業とあります。昨年度のC評価は何事業あるのでしょうか。

（佐伯委員長）

事務局、お答えください。

（事務局：江澤係長）

令和6年度は、令和5年度の評価であり、令和5年度はA・B・Cの3つだけでの評価になっており、C評価は4、B評価は36、A評価は46となっておりました。

（佐伯委員長）

評価の仕方が変わってきて、B評価が増えた、ということですね。

（事務局：江澤係長）

B評価をB+、B、B-に細分化したため、C評価のものにも評価基準の変更が影響しています。

(佐伯委員長)

廣橋委員、よろしいでしょうか。

(廣橋委員)

昨年度と基準が変わってしまっている、ということですね。ありがとうございます。

(佐伯委員長)

他にお気づきになったことはございますか。

(木下委員)

私が去年、この評価について、「A・B・Cという大雑把な評価ではなく、きちんとパーセンテージを示した上で、庁舎内で同じ評価軸で考えてください」という話をさせていただいて、これに対応いただいたと思います。

評価基準を明確にすることによって、C評価が12個になり、課題が洗い出されたのではないかと考えています。寧ろこういう事業をA評価にするにはどういうふうにした方がいいかというのが、調査の中で議論されていくことを望んでいます。そういった意味で、これは良かったのかな、と思っています。

(佐伯委員長)

B評価を分ける、ということを実践した結果が出ている、ということですね。他に何かございますか。

【挙手なし】

それでは、無いようですのでお諮りいたします。議事2について、承認いただける方は、挙手をお願いいたします。

【全員挙手】

賛成、全員のため、議事2については、原案どおり承認いたします。

## 6 議事3 各団体での男女共同参画の取組について

(佐伯委員長)

続きまして、議題3の「各団体での男女共同参画の取組について」ですが、事務局から説明をお願いします。

(事務局：江澤係長)

先ほど渡辺市長よりお話がありました通り、令和9年の4月から木更津市の第6次計画が始まる予定で、私共も、来年令和8年度から第6次計画の策定に取り掛かりますが、皆様各団体での男女共同参画への取り組み、課題があれば、それをお伺いし、次期計画に参考とさせていただければと思い、議題とさせていただきました。よろしくお願いいたします。

(佐伯委員長)

人権擁護委員協議会からは何かございますか。

(生田委員)

今まで通りで、特に新しい取り組みはありません。

(佐伯委員長)

ありがとうございます。小中学校長会から、何かありますか。

(前沢委員)

以前に比べると、女性管理職は増えておりまして、特に木更津市は女性校長が結構おります。

しかし、全体でみると、男性管理職が多いな、という印象はあります。自分たちで決められるものでもないですが、女性たちの力を広げられるといいと思います。

(佐伯委員長)

続いてPTA連絡協議会から、お願いします。

(高田委員)

PTAにつきましては、女性で成り立っている組織、というイメージが強いです。保護者のお母さん方が中心となっているという印象です。私は9年間携わっていますが、男性の担い手はどうしても限られていると感じます。お母さん方は積極的に参加いただき、すごいエネルギーと団結力を持って、各学校を盛り上げています。

ただ、アプローチが下手なのかもしれませんが、どうしても男性の次の方を見つけることに苦慮しているところです。今女性のPTA会長とかも、全体的にも増えておりますが、もうちょっと男性の担い手を増やしていった方がいいのと思っております。

(佐伯委員長)

次に商工会議所、お願いします。

(岩野委員)

商工会議所では、職員13名の内、一昨年までは男性10人、女性3人と男性の方が多かったのですが、それも変わってきていて、現在は半々ぐらいになってきました。

あとは商工会議所として事業所が約1800から1900ぐらい所属していただいています、いろいろな意見とか情報も集まってくるので、何か良い意見がありましたら、次回以降発表させていただければと思います。

(佐伯委員長)

ありがとうございます。

第一生命の森田委員、お願いします。

(森田委員)

私どもの会社は女性が非常に多く、働いている社員のほとんどが女性という会社ですので、子育てしながら、一緒に働きやすい環境を整えるっていうことは非常に大事で、会社としても取り組んでいこうかなと思っております。

管理職とか事務職部門の課題、という面で言うと、今日いただいた資料の3ページで、C評価を受けている職員課の課題というのが、ちょうど私たちの事務所に共通するなと感じました。テレワークの率がなかなか上がらない、男性の育休率がなかなか上がらないというのは、やっている仕事は違うけれども、課題として持っていることは一緒なのかなと思いました。

子供の体調が悪くなってきて、保育所に預けられないとき、できる範囲でテレワークとかできると、もっと女性が働けるのかなと思います。実際テレワークはできるのですが、もっと気兼ねなく使えるような環境が必要かなと思っております。

私の同僚にも、子育てをしながら役職がついてくるような女性と一緒に働くこともありますけれども、やはり自分の立場と与えられた仕事のところが、気軽にテレワークがしづらい、という環境があるため、そういったところを改善できていったらいいのかなと思いました。

管理職の女性が社会進出していく一方で、女性が子供を産む年齢も上がっておりますから、役職を与えられてしまうと簡単に仕事を空けられない、という風潮があるので、会社としてもそういった環境の改善というのは、少しずつ、取り組んでいるところです。

男性の育休については、弊社でも、取得率という目標を掲げて取り組んでおります。最近育休をとった男性がおりまして、その方は会議の場で育休をとった感想なんかを話し合い、「働きながら子供を育てている女性ってすごいな」、「自分が働いていく上で、そういうことを知ってよかった」と話していました。そういうことを共有しながら、「あの人も取っているんだ」、「次は自分も取っていいかな」という雰囲気になってきていると思います。

以前ほど「男性だから、まさか育休なんかありえないね」という雰囲気ではなく、育休の取得率の向上に、何か寄与しているのかな、と思っております。

（佐伯委員長）

ありがとうございます。続きまして、民生委員の天野委員、お願いします。

（天野委員）

現在木更津市では210名の民生員が活動しておりまして、男性は104名、女性が116名ということで、たまたまですけど、バランスよくなっております。ただ、実際には木更津市の定員から30名ほど足らなくなっておりまして、現在も欠員が出ている次第でございます。

この11月で、一斉改選の時期なのですが、年々民生委員の選出状況が非常に悪くなっていて、支援要員の方たち或いは区長さん、自治会長さんなんかの苦労が非常にうかがえます。

現在、民生委員活動としましては、女性でなくてはだめな場合もあるし、或いは男性がいなくてはだめな場合もあります。実際、現地に男女一緒に行くケースもありますから、そういう意味ではバランスを取れる現在の状況は一番いいのではないかというふうに思っておりますが、この状況が進むことを願っている次第でございます。

（佐伯委員長）

ありがとうございました。次に、母子生活支援施設こすもすから、小林委員、お願いします。

（小林委員）

こすもすは母子生活支援施設ですので、職場で働くスタッフは、基本的に女性が多いです。ただし、施設長は男性が多い、という構成になっています。

ただ、最近は女性の施設長が増えている印象がありますので、現場のこと、母のことがわかる女性が施設長になった方がいいという流れなのか、と思います。とにかく、昔から女性が多いというのは変わらない、そんな状況になっています。

母子で入る入所型の施設になっていますが、こすもすの場合は、全国でも一番小さい規模の10世帯定員で、外国籍の母の世帯を積極的に受け入れるという施設なので、かなり多国籍です。6,7割ぐらいは外国籍の母の世帯という構成になっています。

男女の会議に関わるようになってから、周りからの声であったり、私自身も考えたりしていることは、逆に、女性の方に重きを置きすぎているのではないか、ということです。

最近も、関係機関の方に「母子生活支援施設はあるけれど、父子生活支援施設はないのですか」と聞かれました。昔から「母子を救済しましょう」という考え方はあったと思うのですが、「父子世帯の救済をしましょう」という視点も必要なのでは、ということです。

最近では女性が社会進出して働いて、家庭内でも男性と同等あるいは優位な立場になっている人が増えているわけです。例えばDVにしても、男性が被害を受け、父が子どもと一緒に逃げるといったケースがあっても、今はその受け皿がないのです。全国どこを探しても、現在のところ、父子施設はありません。「お父さんとお子さんが逃げているのですけど」という問い合わせを受けることも、ないわけではないのです。

母子生活支援をやるなら父子生活支援も必要では、という声もありますので、今後国の動向を見ていきたいと思っています。

(佐伯委員長)

ありがとうございました。

それでは廣橋委員お願いします。

(廣橋委員)

木更津市役所の現状ですけれども、数十年前は職員全体の構成の4分の1が女性だったものが、今は3分の1ぐらいまで、女性の割合自体が上がってきております。

その中で女性管理職の登用というのも、進められてきていて、現状になっているのかなというふうに思っております。

また、職員課の事業の中で、C評価が3点ほどあるので、そこは課題だと認識しているところです。例えば育児休業ですとか、介護休業の方が、テレワークとかを使いながら働ける職場環境を作っていくことも大事ですし、逆に残された職員も、健康で楽しく勤められるような職場環境を作っていくのが必要かなと考えておりまして、ますますこの取り組みは進めていかなければいけないなと考えたところです。

(佐伯委員長)

ありがとうございました。

公募の方々からも、何かご意見がございましたらお願いします。

木下委員からお願いいたします。

(木下副委員長)

森田委員がご自身のお仕事のことを話されていましたが、多分保険会社は歴史的にも、日本の制度の場合は、戦後以降の成り立ちとかを考えると、やはり女性の活躍がなければなかったお仕事かな、と思っています。

やはり総合商社として会社組織が考えていくところは、総合商社のサービスといった女性活躍とか、そういうのも、会社としても設計しながらされているのかなと思います。

男女共同参画推進にあたっては、「男だから、女だから」というよく言う言葉だけではなく、

その本人の受け取り方も、人それぞれの生き方があって、その上で成り立っている、という本質が大事なのかなというふうに思っております。

私は現在、キャリアとしては2社経験しておりまして、1社目は住宅メーカーでした。私が大学を卒業して入った頃は、男性社会の会社で、よく言われる通り、そういった業種は現場の男性社会というような時代でしたので、営業職は男性、逆に内勤の方は女性という、アンコンシャス・バイアスがあったのだろうと思います。

ただ、現在のその会社を見てみると、「くるみん」だとか、女性参画だとか、日本でも代表するぐらい男女共同参画に取り組んでいる企業になっています。

心がけとか仕掛けとか志だということを、携わっていた方に聞いたのですけれども、それぞれの取り組みの中で、私の見方はこうだけれども、相手の見方はどうなのかなということを考えているようで、そういったことを大事にしていくのも1つかな、と思います。

進行管理のC評価のところを見ていると、テレワークについて気になったことがあります。テレワークをする中でも、やはり従事する側にも、大事にしたいコミュニケーションもありますし、聞いた話では、市の職員の方々は「テレワークをすると、市役所は成り立ちません」というふうに思われているようで、基本的にはテレワークではなくて、ちょっと別の仕組みを考えようと、いうふうになっていると聞いています。その中でお伝えしたいのは、木更津市として、テレワークを推進することによって、解決できる問題は何なのか、ということです。例えば、若手の人材流出がいろんな部門から聞かれていて、その時にひょっとすると、テレワークのコミュニケーションの方がより仕事としても発揮できる方もいらっしゃるかもしれないですし、それを実際にやってみて、その上で、総括してみるというのも1つなのかなと思います。テレワークの利用率が下がっているところを見ていたら、今後も利用率下がってしまうのではないかなと思っているので、実験的にテレワークを増やし、そういったものを繰り返していくというのが大事なのかなと思います。

私の今いる会社は、女性の採用を含めて、男女平等であるとかそういったところに取り組んでいる会社ではあります。

例えば毎年何月に男女共同参画について、特に最近はアンコンシャス・バイアスについて取り組みをしました。自分が差別をしているかもしれないということを、講演会とか、ウェブテストなどの形で受講して、自分自身の振り返りをするのが一連となっています。最終的には、自分たちが改めてその機会に考え、自分の中で気になることを言ったり、ということをしています。ただ、もちろんそういう中で、最終的には人それぞれ人生があって、それぞれ家庭があってという相互尊重が大事なのかなと思います。そういったところが1つなり、浸透できるといいのかなと思います。

特に市役所とかは、必ず対面の研修センターに行って研修するだけではなく、ウェブ受講などを取り入れてみるということも、大事にした方がいいと思います。

(佐伯委員長)

ありがとうございました。続きまして、古宮委員、お願いします。

(古宮委員)

私は現在所属している団体はございません。

私のような典型的な会社の時代を生きてきたものからすると、最近の世の中は会社の考え方も変わって、女性の活躍の場を意識的に設けようとなっていて、随分変わってきたなと思います。それはものすごくいいことだろうと思っているのですけれども、私のような人間は一番頭を切り換えなきゃだめだと思います。頭の固い人ほど、こういう世の中ですから、柔軟に考えて理解をしていくことが非常に大事なんじゃないかなと思います。

(佐伯委員)

ありがとうございます。最後に若林委員、お願いいたします。

(若林委員)

高田委員のお話で、PTAの男性の担い手がいらないということですが、私はコロナ禍で意識を変える機会があったのですが、男性はそういうコロナ禍とか3.11で経験したように、仕事だけじゃないっていうことの意識の変換をしてもらえるといいのではないかなと思います。

高田委員に質問ですが、夫婦2人で子供を産んでいるのに、男性がPTAや子育てに参加しないのはなぜなのだろう、ということを男性側の視点でお伺いしたいです。

森田委員にもお伺いしたいのは、男性の育休というのが、今までは多分「本当に取るんじゃないよ」みたいなイメージだったと思うのですが、今は割とラフに取れる状況でも、取れる余裕がないのか、それとも、完全に意識の改革ができていないのか、そのあたり男性をどういうふうに考えてらっしゃるのかを、主観で結構なので、教えていただきたいと思います。

小林委員には、施設長だけはなぜか男性が多いというのは、それはなぜなのだろう、とお伺いしたいです。長だけは男性、現場は女性っていうのは、やっぱり長は男性であるべきだという価値観がまかり通っているからなのか、その辺もお伺いできたらと思います。

(高田委員)

なぜ男性が育児参加しないのか、PTAの担い手がいらないということですが、私はPTAを9年やっている中で、正直いろいろな方を誘っているのですが、なかなか引き受けていただけないのですが、その理由は2点あると思います。

1点目は、仕事が忙しいとか、日中に活動するPTAは参加できない、という意見があることです。そこについては、午前中テレワークをして、午後からPTA参加するとか、そういったところが徐々に増えていけば、改善するのかな、と思っております。

私も、そういったことをやられている方を実際少なからず見かけるので、そういったところを積極的にアプローチしていきたいなと思います。

2点目の理由としては、PTAをやるということは、自分の時間を削るということで、結局はお母さん方に育児を任せっきりのだろう、という部分があると思います。「ボランティアとかをやっていたら、自分の時間が取れない」という男性の話を聞いたことがあります。やはり男性の育児に対する意識が少し足りないのかなと思っております。

(若林委員)

高田委員の主観で結構なのですが、女性は24時間子供の面倒を見ていて、自分の時間がないとなったときに、男性は自分の時間が欲しいからとボランティアには参加しないというのは、

同じ男性として、どのようにしたら良いと思われませんか。

（高田委員）

男性側の意識不足だと思います。私がなぜPTAをやっているかという、奥さんが引き受けてきたのがきっかけです。

私の家庭は奥さんが主に家事をやっている部分があるので、「PTAはやってほしい」という話がありまして、9年間やっている形になっております。

そういったところでも男性の意識が足りないといけないと思いますが、お母さん方が遠慮しないで言ってあげること、「子供に携われるのは今だけだよ」と話し合っていくことが、改善につながると思います。

（佐伯委員長）

ありがとうございます。森田委員からは、若林委員からのご質問に対して回答はございますか。

（森田委員）

男性の育児休暇についてですけど、男性に限った話ではないですが、子供を持つ段階で、ある程度の役職についている男性が、育休で一定期間その場を離れるというのが、なかなか本人的にも難しいことが問題にあると思います。会社の都合かもしれないのですが、女性のときも同じですが、休んだ方の代わりがこないのです。

育休は、また戻ってこられるように、という制度ですが、休んでいる間に代わり的人がないことで、周りの人間がその人の仕事をカバーしないといけないというのが、育児休暇を長期間とることが難しいと思われる要因なのだと思います。「もっと子供と一緒にいたい」という思いのある男性職員はたくさんいると思うのですが、仕事で自分の代わりがいなくて、躊躇しているのだと思います。

ただ、実際には育休の数自体はすごく増えてきていて、1週間という短い期間でもとれるようになり、少しずつ改善が進んできているのかなと思います。周りや同じ職場の方に理解してもらいやすくなっているのも、以前より取りやすくなっているのかな、と個人的に思っております。

（佐伯委員長）

ありがとうございました。小林委員、よろしいですか。

（小林委員）

最近女性が増えてきたというのは、男性の施設長の方々が定年退職でたくさん辞められるタイミングもありまして、そのあとに施設長になられる方に比較的女性が多い、ということです。やはり全国的な男女共同参画の流れで、母子生活支援施設の施設長は女性が良いのではないか、という現場からの後押しがあると思います。

先ほどの話にあったように「役職のある立場についてしまうと、なかなか育児休暇を取れない、仕事を休めない」ということがあると思うのですが、そこを私の所属する団体は上手にやっていると思うところがあります。例えば、女性の方が会長などの役職に就いたときに、副会長等の役職の方を、今まで1人だったものを3人に増やす、というような動きが出ているこ

とです。

全国の会長は男性ですが、副会長に女性を3名任命しています。関東支部の会長も男性から女性に変わったのですけれど、男性のときは副会長が1人だったものが、女性の会長になってからは副会長を2人に増やしています。誰かが都合で不在だったら、誰かが代われる協力体制を組んでいて、そういう意味でも女性が出やすいというか、役職に就きやすい環境が整ったのではないかな、というふうに感じています。

（佐伯委員長）

ありがとうございました。委員の皆様から様々なご意見が出ましたが、事務局からはなにかご発言はございますか。

（事務局：江澤係長）

お話にあった、休むとその後任がいなくなる、とうことは、個人的に昔から思うところはあります。確かに休むと、今度は周りが疲れるという連鎖が生まれると思います。

そういったときに、先ほど小林委員がおっしゃった、副を2人3人に増やす。それは分母が増えるということが問題ないのであれば、本当にその通りだと感じました。副の人が増えたことで、担当が減ってしまったら、どっちも回らなくなってしまうな、とは思います。

会議の中で出たように、男女共同参画は女性の様々なことを改善するという形であったり、男性側も意識を変化させることであったり、いろいろな考え方があると思います。

国の調査会の記録などを見ると、今までのように女性の問題解消ばかりではなく、男性も困っている人がいるので改善しよう、という内容も入っており、第6次計画ではそういう目線で、男女それぞれの性差による課題解決を盛り込んだものを作っていきたいと考えています。

（佐伯委員長）

事務局におかれましては、委員の皆様が所属している各団体の取り組みについて、令和8年度の各事業への取組や、次期計画策定の際に、ご検討いただきますようお願いいたします。

以上で本日の議事については全て終了いたしました。円滑な進行にご協力いただき、ありがとうございました。

進行を司会にお渡しいたします。

## 7 その他

（事務局：江澤係長）

佐伯委員長、ありがとうございました。

それでは、次第5のその他について、事務局から2点ご連絡があります。

1点目は、次回の会議の日程でございますが、11月頃を予定しております。詳細な日程につきましては、後日皆様にお伺いいたしますので、よろしくお願いいたします。

2点目は、次回の会議の議題についてです。

昨年度までの本委員会において、現在の88の事業の中には、男女共同参画との関係性が低いもの、似た事業があることから、事業数が多く、真に男女共同参画に繋がる事業が見えづらくなっているとご指摘がありました。

したがって、現在、各事業について、担当課にヒアリングを実施しておりますので、

次回の会議では、ヒアリング結果をお示し、事業の継続、統合、廃止について、ご意見をお伺いしたいと考えております。

以上で 令和7年度 第1回 木更津市男女共同参画推進委員会を閉会いたします。

委員のみなさま、本日はお忙しい中、ご出席いただき、また、貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございました。お気をつけてお帰りください。

上記会議録を証するため下記署名する。

令和7年8月12日

木更津市男女共同参画推進委員会委員長

佐伯 康三