

会 議 要 旨 録

会議名	令和6年度 第1回三郷市男女共同参画審議会
開催日時	令和6年7月8日（月） 14時30分開会
開催場所	三郷市役所 本庁舎2階 207会議室
出席者名	駒井委員、相澤委員、中川委員、渋谷委員、加藤委員、石崎委員、 閑田委員 (欠席：太田委員)
傍聴者	1名
事務局職員	総務部 松岡副部長、人権・男女共同参画課 豊田主幹
1 開会 2 議題 （1）令和6年度版（令和5年度実施分）男女共同参画社会づくりに関する施策の実施状況について （2）令和6年度男女共同参画推進事業計画（案）について （3）その他 3 閉会	

発言者	議 題 ・ 発 言 ・ 結 果
会長	会議の成立について報告します。審議会は、委員の過半数の出席が要件となっております。本日は、委員7名出席ですので、会議の成立を報告させていただきます。

	議事に入ります。 議題（１）について、事務局から説明をお願いします。
事務局	資料に基づいて説明
会長	質疑やご意見等伺いたいと思います。いかがでしょうか。
委員	取り組みの（１７）について、採用者の男女比を聞くと、昨年度は女性３割男性６割だったのが今年は女性６割男性３割になっている、女性の割合が増えている。採用人数も去年と同じくらいの内訳でこうだったのか、採用者数はどれくらいだったのか、急に増えたのは、何か要因があるのか、偶然なのかその辺の変化を教えていただければと思います。
事務局	採用については、大卒の一般で１４名、全体で３８名採用しました。 女性の割合について、昨年度は保健師や保育士などの専門職を多く採用しています。保健師５名、保育士４名で、女性が中心となる専門職を多く採用したことが要因と思われます。一般事務、専門職問わず、採用自体は男女関係なく採用しています。
委員	それが女性の採用比率を高めたという事でしょうか。
事務局	保健師の採用が多い状況でした。全体としては、男性の保健師もいるのですがまだ少なく、結果的に採用された保健師が全員女性だったという状況です。例えば、技師の採用が多い状況になると、募集は性別記載せず募集をかけますが、応募するのは男性が多いと思われます。技術系の採用が多いと男性比率が高くなると思われ、全体の採用人数が少ないと職種による影響を受けやすいと思われます。
委員	取り組みの（２２）について、参加企業が増えたようです。採用者は女性の人数でしょうか。
事務局	性別関係なく全体の人数になります。
委員	どのような企業が参加されているのでしょうか。参加企業や採用者が増えた要因は何かあるのでしょうか。

事務局	その年によって変わるとは思います、幅広く参加いただいた状況です。建設業、製造業、運輸・郵便業、医療・福祉、サービス業など、いろいろな企業に参加していただきました。 参加企業を増やすために、周知時期を早めたそうです。前回より早めにハローワークやホームページへ掲載し、随時新たな情報を更新したそうです。また、今回工夫した点については、企業へPRシートの作成を依頼し、そのシートもハローワーク等で掲示していただいたそうです。応募するかたも、そのPRシートを見ていただくことにより、企業の特徴や様子が分かりやすくなり、企業側の意向と応募者の希望がマッチしやすくなったのではないかと、ということでした。
委員	取り組みの(20)について、女性職員の研修派遣推進に関して、派遣研修は男女問わず派遣しているということでした。その他にも女性対象の公募研修があるという事で、そういうものに出たいというかたはいいと思うのですが、認識した課題のところに、女性職員は宿泊を伴う長期の派遣研修への参加が難しい場合が多く、参加可能な研修が限定される、という記載があります。 また、取り組みの(17)では、採用試験では必ず面接官に女性を採用しており、とあります。 例えば、構造的に女性が少ない組織の場合、どうしても同じような女性にスポットが当たりやすくなります。女性の視点を取り入れたいとか、女性に研修を受けて欲しいなどということになると、構造的に女性への負担が一時的に増えるということが起きる場合があるのですが、何らの対応をしているとか、逆にそういうことは起きていないとか、何かありますか。
事務局	女性の視点を活かす研修などは、特定の女性職員に偏っているような状況ではなく、希望者を中心として内容により適任と思われるかたが参加できるよう配慮しています。研修内容によっては、女性向けの研修もあり、例えば、子育てと女性のキャリアデザインが描きにくいと言われていたもので、対象が女性向けのキャリアデザイン研修などもあります。特定の方へ負担が増えてワーク・ライフ・バランスが崩れないように十分配慮して実施しています。 採用は公平に男女問わず行なっているけれども、結果的に特定の職種に男女の偏りが起こっている状況で、これは、学部学科の学生の構成ともつながって
委員	

会長 事務局	います。　そういう状況にある人たちが社会に出ていくので、そういうバランスが維持されてしまうのだと思いますが、市役所の中でも、性別に偏りがある傾向のある職務や領域分野もあるのではないのでしょうか。 可能であれば、技術職など女性の少ない職種については、女性を積極的に採用するようにしたり、同じ成績であれば少ない性別の人を採用するとか、そういう均衡を図る工夫も必要になるのではないのでしょうか。 数日前の新聞では、能登半島の地震に関する報道で、防災や災害の分野の部署に多くの自治体で女性職員があまり配属されていなかったがゆえに、結果的に応援に入る自治体の職員にも女性が少なく、災害時に女性の視点が活かされないということがありましたので、できるだけ一般職以外のところでも男女のバランスを意識していくことも男女共同参画を推進する上で大事だと思います。防災や危機管理など、緊急事態の対応があるからと、女性が敬遠されがちな領域は、今まであまり配置が積極的になされていないところでも、働き方、ワーク・ライフ・バランスを考えながら、適切な人材を男女バランス良く配置していくことが長い目で見たらいろいろな安全安心につながっていくと思います。
会長 委員	防災や技術系の職員の男女比はどれくらいなのでしょう。配置に関する男女比の目標値などがありますか。 部署ごとの目標値はありません。危機管理部門では女性を２名配置しています。 災害時の女性の視点は非常に重要です。例えば、避難所の参集職員には女性を一人必ず配置しています。当然、避難所には男女問わず避難されてきますし、女性の対応は女性がすべきシーンもあり、女性を配置するようにしております。 逆に、体力を必要とするような場面については、男性が優先的に出る場面もありますが、危機管理についていえば、そういった目線を持って必ず女性職員を配置しています。 技術系の職員については、女性の応募が少ない状況です。 昨年度につきましては、女性が１人新規採用職員の建築技師として久しぶりに採用になりました。 技術職は男性が多いので、そういった意味では少数派を増やしていきたいひとつの事例になりますので、大事な人材として捉えております 大学の学部的には男性が多い、女性が多いということがまだあると思い

事務局	ます。 少数派になるような職員も大切に育てていただける、配慮いただいていると感じました。 取り組みの（２３）、企業向けの啓発活動の推進について、実績にある、埼玉県が認定している「多様な働き方実践企業」について、まずは市役所が先頭に立って多様な働き方を他の企業にも PR していく活動だと思います。 具体的には、プラチナ・ゴールド・シルバーとあるようですが、三郷市の中では、プラチナ 23 社で前年度プラス 2 社、ゴールドがプラス 4 社という実績です。先頭を走っているのは市役所だと思いますが、こういうことで企業がついてきていることが大事だと思います。
委員	前回の会議でも、インセンティブといいますか、やったことに対して何かいいことがあるといいと思っていました。その中に HP で周知し、というのがあり、ここがいいと思いますが、どういう周知の仕方をしているのでしょうか。頑張った企業が喜んでもらえるような周知をしているのでしょうか。
事務局	埼玉県で行っている「多様な働き方実践企業」という認定制度があり、その HP 上で三郷市のプラチナと選択すると一覧表が出てくるようになっています。市の HP から県の HP へ飛ぶようになっています。
委員	三郷市では、こういう企業がプラチナですよ、とか具体的な内容は載っていないのでしょうか。飛べば分かるようになっているのでしょうか。
事務局	現在は、県の HP に飛ぶようになっているので、これからは、市 HP で見るように工夫していきたいと思います。
事務局	その方が分かりやすいと思います。
委員	取り組みの（３１）にワーク・ライフ・バランスの推進のための支援で、「働き方改革関連の認定」を受けた企業を優先的に採用することとした、とありますが、「働き方改革関連の認定」と先程 13 ページにあった「多様な働き方実践企業」のプラチナ・ゴールドとは関係があるのでしょうか。
事務局	「働き方改革関連の認定」というのは、国や県で認定している、例えば、「安全衛生優良企業認定」「えるぼし認定」などがあり、そこに「多様な働き方実践企業」も含まれています。

委員	「優先的に」というところがいいと思います。プラチナとかゴールドで働き方を変えようとして頑張っている企業に優先的に、というのがいいと思います。 真剣に頑張っている企業に名誉を与えたり、うちの会社も頑張ろうよ、と思えるものがあるといいと思います。これ以外にも、入札案件の加点項目に入れることもできると思います。 企業のお手本を増やすために、インセンティブを与えながら進めていくのも一つの手かだと思います。
委員	こういった制度を、わかりやすい表示や、ゴールドを取るとこんなメリットがあるなど、多くの方に知っていただけるといいと思います。実際に認定をとるにあたっては、企業側の努力もあったと思うので、努力の目標値が企業にも分かりやすくなっていたらいいと思います。
会長	このような制度や取り組みについて、HP を見たくなるような案内、企業が分かりやすいような案内ができるといいと思います。
事務局	HP を見ればわかる、というのは、情報提供側の努力が足りないと思います。 三郷市メール配信サービスがありますが、もっと見たくなるような情報を入れてくれると詳細まで見ると思います。ダイジェストみたいな内容、見たくなるようなものを入れるといいと思います。メール配信を利用するのはいいと思います。
会長	他に質問等ありますでしょうか。
委員	ないようでしたら委員の承認に移ります。 議題（１）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） 挙手の承認をいただきました。 次に、議題（２）その他について、事務局から説明をお願いします。 ※資料に基づいて説明 事務局からの説明について、何かご質問やご意見等ありますでしょうか。
会長	どうやって男女共同参画に関する情報を発信するかということで、「カラ

事務局	フル」はいいと思っていました。50号で打ち切りと聞いたので衝撃を受けています。 カラフルは、全住民向けの広報紙と一緒に配られます。HP で周知すると言いますが、実際に HP 見ている人、何人くらいいるのでしょうか。 今まで地道にカラフルをつくって、みなさんに見ていただく、浸透していくという継続的な活動を止めるということに、私は反対です。継続すべきだと思いますがいかがでしょうか。 今回、発行を止める経緯について説明をお願いします。 全庁的にデジタル化を推進しており、いつでもどこでも誰でも見るができるというメリットがあります。
委員	先日の男女共同参画週間に合わせて HP に記事として掲載しましたが、男女共同参画の指標であるジェンダーギャップ指数などについて説明したように、情報発信として継続していきたいと思います。紙面での発行は年に1回でしたが、デジタル版として、タイムリーな情報発信をしていきたいと思います。
会長	情報紙の企画・編集に関し、市民スタッフを募集して情報紙を制作していましたが、市民スタッフの確保も課題の一つです。
事務局	デジタル化へ変更しますが、元々の根幹にある男女共同参画を浸透させていきたいという思いや、50号まで発行した歴史は途絶えないようにしたいと思います。また、分かりやすい HP に工夫してまいります。
委員	本当に関心のある人は HP でも見ると思います。しかし、情報紙の役割として、 関心を持っていない人に関心を持ってもらおうとする意味があったと思います。 HP は関心のある人しか見ないので、関心を持っていない人への手立てとして全戸配布していたと思います。
事務局	メリットデメリット両方あると思います。また、関心を持ってもらおうということも課題だと思います。紙版は終了という事でよいのでしょうか。 紙での発行は50号で一度区切りをつけて、デジタルで情報発信を行うという方向へ転換し、タイムリーに情報発信をしていきたいと思います。

委員	情報紙の発行方法を HP に載せると言う事ですが、デジタルパンフレット形式でページとしては載せるようにするというのでしょうか。 周知に関しては、情報紙にたどり着く QR コードをどのように配布するのかというところが課題になると思います。その点は、関係するようなイベントがあるごとに QR コードまたは URL を配るようなこと、または張り出すなど、こういった形をとっていらっしゃるのか、または予定しているのか、何か計画があれば教えていただきたいと思います。 いろいろと検討している状況のため、ご意見を参考にさせていただきながら、人が多く集まるイベント等の際に、QR コードを入れて、関心を引けるようなものを工夫して周知していくことなどを検討していきたい、多くの方にアクセスしていただける機会を増やす工夫をしていきたいと思います。 今のことに関連して、県内の別の自治体で、男女共同参画情報紙を公募の市民スタッフが作っているのですが、そこにアドバイザーで参加しているので、紹介させていただきたいと思います。 和光市では、年に 1 回、3 月の広報わこうの中に見開きで 2 ページ程度の記事を入れています。年に 7 回編集会議をやっています。公募で選ばれた 4 人の市民スタッフでやっていて、長いかたは 2 年以上前からやっています。他にシニア世代の男性が初めて応募してくれたり、今は男女 2 名ずつ 40 代から 70 代のかたで活動しています。年に 1 回、広報に挟み込んで全戸配布になります。 テーマを決めるときも、委員の方々が出し合うのですが、中には突っ込んだことをやりたい人もいますが、事務局の男女共同参画課の職員がアドバイスをしていく、という感じで進めています。 委員の中から、対象を絞ったほうがいいのでは、との意見が出ることもありますが、職員のかたが、男女共同参画のすそ野を広げるという意味で対象は全市民です、という説明をしています。 広報を手にする人は年配のかたが多いと思いますが、とにかくすべての市民が対象です。デジタルにしてみると、見る人と見ない人がいると思います。ただ、紙を配った上で、デジタル版もある、ということであれば、見る人もいると思いますが。 市民の人が市民目線で男女共同参画を考えて企画し、そのテーマで編集するという事がすごく意義があると思います。 先程の説明でありましたデジタル版で年に数回という場合、市民スタッ
会長	

委員	フが作るのでしょうかそれとも職員が作成するのでしょうか。職員が作るとしても負担にならないでしょうか。 また、職員のかたが見ているものと市民が見ているもののギャップがあると思います。何らかの形で、市民のかたが男女共同参画に関われるものがあつたほうがいいと思います。 裾野を広げるという意味では、紙はアナログなのですが、広報みさと紙で配っているというのは、やはり、みんなに知ってほしいことだという意味で、紙で配布というのも意味があると思います。 市民で男女共同参画に興味がある人が自分達の想いや疑問を他の市民のかたに伝えられる、かつ、三郷市の男女共同参画プランの内容にのっとって出来るといいと思います。 和光市では、年に1回広報紙のページを分けてもらう形でやっているの で、何か今後の参考にしていただきたいと思います。
会長	ちょうど過渡期なのかもしれませんので、若い人は「紙はみない」という人もいるかもしれませんが、まだ紙の情報紙も必要だという意見がありました。
委員	学生さんはどのような状況でしょうか。
事務局	今まさに大学のパンフレットについて、デジタルパンフレットで済ませるのか、HP で済ませるのか、それとも紙版にするのか、また、薄い紙版にして学科ごとに QR コードを並べるのか、どの大学も試行錯誤の状態です。高校の先生からは紙のものが欲しいと言われます。
委員	例えば、予算の関係でしたら、部数を減らして、紙版が欲しいところに QR コードと一緒に置く方法なども一つの考え方と思いました。
会長	市民スタッフの確保については、例えば、社会学科があるような大学とか、広報研究会があるような大学とコラボするような形でやっているところもあります。市役所ではありませんが、商店街などでそのような方法で行っているところもあるようです。出来るだけいろいろな層の人が市民スタッフとして混ざっている方がいいという考え方でしたらこれは適していないかもしれませんが、ご参考まで。 市民スタッフの参加は大いにしていきたいと思いますが、三郷だと大学がないので、中学校とか小学校とか PTA などがあてはまるのでしょうか。

会長	具体例の一つとして、高校で探求学習があり、いつもいろいろな高校から学習に相応しいテーマの提供に関して大学が頼まれます。
事務局	探求学習の親御さんを巻き込んで、とか、高校生がアンケートを市民のかたからとる、ということなど、学校へ働きかけることもひとつの方法と思います。私もカラフル大好きだったので、もったいないという思いです。
会長	共働き家庭が増え、市民スタッフとしてご協力いただけるかたの確保が難しい状況です。
副会長	多くのかたに認識していただくという点では、QR コードをどこに張り出しておくとか、いつ配るか、という辺りを工夫することが現実的な線かもしれません。 タイミング的に、見たいときに QR コードを読み取れるようなものが身近にある、という辺りも、広報の仕方など工夫できる可能性があるかもしれません。広く市民に知らせる広報の仕方など、今後の課題としていただければと思います。 他にはございませんでしょうか。ないようでしたら委員の承認に移ります。 議題（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） 挙手の承認をいただきました。 次に、議題（３）その他について、事務局から説明をお願いします。 事務連絡 以上で審議を終了いたします。 閉会にあたり、副会長より挨拶をお願いします。 閉会あいさつ