

令和7年度第3回我孫子市男女共同参画審議会 会議概要

1. 会議の名称 令和7年度第3回我孫子市男女共同参画審議会
2. 開催日時 令和8年2月2日（月）14：00～15：30
3. 開催場所 我孫子市消防本部2階大会議室
4. 出席者（委員）齋藤美重子、佐竹礼子、小嶋史樹、松下はる江、寺内大輔、室井宏之、土屋耕平、片岡綾、向美乃里 以上9名（事務局）小池市民協働推進課長、三浦男女共同参画室長、大島
5. 欠席者（委員）加瀬史仁、小林仁、石井秀一、中野直美 以上4名
6. 傍聴人 なし
7. 議題（1）我孫子市第3次男女共同参画プランの推進について
（2）その他

8. 会議の概要

■議題1 我孫子市第3次男女共同参画プランの推進について

<事務局からの説明>

1. 令和6年度実施状況報告書の確定報告

令和7年11月と令和8年1月に、男女共同参画プラン推進本部に内容を諮り、軽微な修正を加え内容を確定した。本審議会終了後、2月中に市ホームページにて公表する。

2. 評価指標目標値及び内容の変更（「令和8年度実施状況報告書」から）

本プランの評価指標のうち、我孫子市特定事業主行動計画と連動し設定している項目について、次期特定事業主行動計画の目標値及び内容の変更に合わせ、次のとおり本プランについても変更する。

- ・「市消防吏員の女性比率」の令和10年度目標値を3.0%から7.0%へ上方修正。
- ・「市女性管理職比率（課長職以上）」の令和10年度目標値を20.0%から23.0%へ上方修正。
- ・「市男性職員の育児休業取得率（市長事務局等で一週間以上の取得のみ）」を「（市長事務局等で二週間以上の取得のみ）」へ変更。

3. 評価指標年度別実績一覧について

前回審議会で見解のあった「評価指標年度別実績一覧」について、増減を示す矢印のあり方とより分かりやすくするための棒グラフ追加の提案について検討した結果、前年との比較のため引き続き矢印は掲載し、棒グラフ資料は審議会資料として追加する。

<委員からの意見>

（室井委員）「市男性職員の育児休業取得率」は、令和8年度から2週間以上の取得のみとなるのであれば、令和6年度、7年度については遡って修正されるのか、そのまま1週間以上の取得のみで計上されるのか。

（事務局）令和7年度までは1週間以上の取得のみで計上する。

（齋藤委員）修正した目標値の根拠について、国に倣ったのか、または実現の可能性等、理由を伺いたい。

（事務局）第5期我孫子市特定事業主行動計画の計画期間が令和12年度までとなっており、それぞれ12年度末の目標値を設定している。男女共同参画プランの計画期間は令和10年度となっているため、特定事業主行動計画で設定した令和12年度目標値をもとに、担当課（「市消防吏員の女性比率」は消防本部総務課、「市女性管理職比率（課長職以上）」は人

事課)が令和10年度で実現可能な数値を設定した。

(小嶋委員)何を根拠としたのかがよくわからないのでもう少し詳しく説明してほしい。

(事務局)本プランの目標値の変更理由は、我孫子市特定事業主行動計画と連動した指標であることによる。本プランの目標値ではなく第5期我孫子市特定事業主行動計画の令和12年度目標値の設定根拠ということであれば、担当課に確認の上、後日報告¹する。

(土屋委員)男女共同参画プランは特定事業主行動計画とすり合わせをしなければいけないのか。

(事務局)目標値を上方修正した2項目は、これまでの実績で令和10年度目標値を超えることができた項目であり、本審議会でのご意見も踏まえ、より高い比率を目指したいとの考えから修正した。

(土屋委員)特定事業主行動計画の目標値は本審議会の意見を受けて変更したのではないということだが、「目標値をもう少し高く設定し、それを目指すべき」という審議会の意見は、担当課に伝えてもよいのではないか。例えば管理職の女性管理職の比率の目標値について、現在管理職を目指す位置にある係長の人数や昇格のスピードから算出し、おおよその限界の目標値を出す等、単に特定事業主行動計画に準拠しているという理由のみではなく、現状を踏まえたうえでの目標設定根拠を説明してほしい。

(事務局)報告書25ページ「事業No.16 市女性管理職の登用」で、令和4年度以降の管理職総数のうちの女性人数を掲載している。前年度と比べ令和7年4月1日時点では、課長補佐級女性職員が3人増加していて、ここから課長に上がる女性が増えれば課長相当職以上の女性管理者も増えていく。このことも踏まえ人事課は令和10年度目標値を23.0%に設定した。ただし、現状を考慮しても目標値が低いという意見は人事課に申し伝える。

(齋藤委員)令和7年4月1日時点の課長補佐級の女性比率が27.4%であれば、25%程度は見込めるのではないか。また、本プランに掲載されていないが、女性の非正規雇用率が高いということについても課題の一つ。正規雇用者と同一労働であれば非正規雇用者も同一賃金、待遇改善を目指すことも男女共同参画の役目であるのでは。

(事務局)今のプランでは正職員の指標を目指す事業として人事課が実績を入れている。民間企業も含め非正規雇用者に女性が多い問題については、次期プランを策定するときその事業を入れ込むかどうかで、実施事業の実績として示すこととなる。

(土屋委員)報告書25ページ「事業No.16 市女性管理職の登用」の市職員計とは、正規職員のみか、非正規雇用者は入っているのか。

(事務局)正規雇用者のみの数である。

(佐竹委員)市役所でも非正規雇用が増えていることは、何年も前から指摘されている。次期プランでは、国の掲げる目標のみではなく、実態が見える指標が必要である。

(土屋委員)自治会長の女性比率について。他自治体で、女性役員の比率、数を増やすと補助金、助成金を増額する自治体がある。後日、詳細を情報提供したい。

■議題2 その他

<事務局からの説明>

令和7年11月以降に男女共同参画室が実施または実施予定の啓発事業について、次のとおり報告。あわせて「事業No.3 Web、SNSを活用した情報発信」の、市公式SNSによる投稿と男女共同参画Facebookの投稿巣を合わせて61回であることを報告。

1. パープルリボンキャンペーン(令和7年11月22日実施)

国の定める「女性に対する暴力をなくす運動期間」(11月12日~25日)に、シンボルであるパープルリボンにちなんだイベントを、あびこショッピングプラザと共催。

2. 男女共同参画講演会「ポップナなジェンダリストおおちゃんに聞いてみよう 性の多様性ってなあに？」(令和8年1月25日開催)

今年度の男女共同参画室啓発テーマ『多様性を認め合い誰もが住んでよかったと思えるまちに』を実現するための主要事業の一つとして実施。

- ・講師：大嶋 悠生（おおしま ゆう）さん
- ・場所：我孫子南近隣センターホール
- ・参加者数：30人

3. ミモザキャンペーン（令和8年3月8日実施予定）

国連の定める「国際女性デー」（3月8日）にあわせ、シンボルであるミモザの花にちなんだキャンペーンを、あびこショッピングプラザと共催予定。

4. 男女共同参画情報誌「性の多様性を考える。小中学校で、大学で。教育現場の二人からのメッセージ」（令和8年3月発行予定）

講演や授業で、性の多様性について教えているお二人にご協力いただき、取材した内容をまとめ情報誌として発行。

- ・中光理恵さん（柏市立藤心小学校校長）令和7年9月取材。
- ・山口恭平さん（川村学園女子大学教育学部准教授）令和7年10月取材。
- ・発行部数：2,000部

<委員からの意見>

（片岡委員）1月25日の講演会について。アンケートの自由記述で「ぜひ小中学校で（小6～中2くらいまでに）やってもらいたい。」という意見があるので、子ども部等担当部署に伝えて、次の講演の講師に推薦してほしい。

（佐竹委員）実際に講演会に参加したが、よい講演だったと思う。講師の方の話は面白く、またワークや身体を動かす時間があった。年齢層など、様々な方が参加していたこともよかった。

（齋藤委員）このテーマの講演会で気をつけたいのは、男女の区分を基準とし、LGBTQを別の区分として、「みんなでそういう人も認めていこう」という結論につなげることである。これでは、そこに潜む差別構造をまた広げてしまう。子どもが対象ならなおさらである。アンケートの自由記述にあるように、今回の講演会が、多様性が自分の中にもあることを伝える内容であったのならよいと思う。

閉会（15：30）

ⁱ 報告事項：第5期我孫子市特定事業主行動計画の令和12年度目標値の設定根拠

(1) 市消防吏員の女性比率：東京消防庁が掲げる目標値（令和8年3月31日までに8.0%）、今後の採用数及び女性消防吏員専用スペースの収容可能人数を踏まえ、消防吏員の女性比率を3.0%以上から8.0%以上に引き上げます。

(2) 市女性管理職比率（課長職以上）：引き続き女性管理職の積極的な登用を進めるため、直近5年間における「課長職以上の管理職に占める女性管理職の割合の伸び率（※）」を踏まえ、女性管理職（課長相当職）の比率を20%以上から25%以上に引き上げます。

※ 令和7年度（19.8%）／令和3年度（16.0%）≒25%