

会 議 録

会議の名称	令和2年度 第1回川越市男女共同参画審議会
開催日時	令和2年8月6日(木) 午後2時00分～午後3時30分
開催場所	川越市役所 第5委員会室
議長	会長
出席者	(会長) 大橋 稔 (委員) 猪野晴代 山口日出美 高橋 巧 船津和信 最首洲子 坂詰靖子 小林敦子 (8人) (市民部長) 宇津木寿子
欠席者	(委員) 門田裕子 大森三起子 森 豊吉 小野登美子 藤倉省一 中野 弘 高橋由香里 (7人)
傍聴人	なし
事務局職員 職・氏名	課長 小林玲子 副課長 今井真人 主任 山田 篤
会議次第	1. 開 会 2. 会長あいさつ 3. 部長あいさつ 4. 議 題 (1) 各種審議会等における女性委員の登用状況について (2) 第六次川越市男女共同参画基本計画について (3) パートナーシップ宣誓制度について(報告) (4) その他 5. 閉 会
配布資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次第 ・ 各種審議会等における女性委員の登用状況一覧表【資料1①】 ・ 川越市における女性管理職の割合一覧表【資料1②】 ・ 第六次川越市男女共同参画基本計画策定スケジュール【資料2①】 ・ 第六次川越市男女共同参画基本計画の概要について【資料2②】 ・ 第六次川越市男女共同参画基本計画体系図(案)【資料2③】 ・ 川越市パートナーシップ宣誓制度チラシ

議 事 の 経 過	
発 言 者	議題・発言内容・決定事項
	<p>1. 開 会 傍聴希望者なし</p> <p>2. 会長あいさつ</p> <p>3. 部長あいさつ</p> <p>4. 議 題 (1) 各種審議会等における女性委員の登用状況について 事務局より、資料1①・②に基づいて説明</p>
委員	<p>令和2年度までに、審議会等の女性委員の比率を35%にする目標だが、そのためにどんな努力をしているのか。また、昇格のための試験はあるのか。</p>
市民部長	<p>昇格のための試験はない。</p>
事務局	<p>審議会委員の改選時に、その審議会の改選前の女性委員の比率を示し、「改選にあたり35%を目標として女性委員の積極的な登用を図ってください。」という文書を所管課宛てに通知している。</p> <p>団体に委員の推薦を依頼する場合にも、「川越市審議会等における女性委員の登用の推進に関する要綱」により、長などに限定せず、積極的に女性委員を推薦するよう所管課に依頼してもらっている。</p>
委員	<p>女性委員が35%に満たない理由で一番多いのが、「団体推薦のため」となっているが、どのような団体に推薦を依頼しているのか。</p>
事務局	<p>審議会によって依頼する団体は違う。例えば、川越市災害弔意金等審査委員会では、医師や弁護士の団体に依頼している。</p>
委員	<p>そのような団体に、男女共同参画課が直接女性の登用を依頼することはできないのか。</p>
事務局	<p>男女共同参画課が全ての団体に依頼することは難しい。現状では、審議会の所管課が団体に女性委員の登用をお願いしている。</p>

委員	女性が配置される部署に偏りがあるのではないかと。市長・副市長に女性がいない。女性を育てていないのか、と考えてしまう。
会長	川越市職員人材育成推進委員会に女性委員がいない。充て職だと思うが、この状況で済ませていることが、女性委員の登用が進まないことを端的に表している。
市民部長	女性職員は、福祉やこども関連の部署に多い。一方で、かつては女性を受け入れたことの無い部署もあり、そこに配属されたときには、「やはり女性には無理だ」と同僚に思わせないように努力してきた。 また、女性職員は主任で終わるという時代もあったが、今は女性の活躍が期待される時代に移り変わっている。女性管理職も増えており、新しい分野に積極的にチャレンジしてもらいたい。
委員	女性役付職員を増やすために、昇格試験を導入すればよいのではないかと。
市民部長	現状では試験制ではない。
委員	市職員の採用試験で合格する男女の割合はどのくらいか。
事務局	採用試験合格者の男女比のデータは持ち合わせていないが、職員全体の男女比はおよそ6対4である。
委員	女性職員にも、「開拓していきたい」という意欲があると良い。その意欲を掻き立てる何かが必要と思う。
委員	老人ホーム入所判定委員会に女性委員がいない。介護するのは女性が多いのだから、女性の意見も汲み取ってほしい。また、川越まつり協賛会も女性が少なく、川越市が男性社会だと感じる。
委員	女性の副課長を課長に押し上げてほしい。結果的に良い方向に向かうと思う。
委員	女性の登用について強制力はなく、お願いするのにも限度がある。何をすればよいのか、どのような強制力を用いればよいのか、アイデアがない。

委員	今はコロナ禍で大変だが、労働環境を変えるチャンスはある。ぜひピンチをチャンスに変えて欲しい。
委員	男女共同参画社会基本法が制定されて約 20 年、女性活躍推進法が制定されて約 5 年が経過している。「過渡期」とか「時間をかけて」ということはもうやめるべきである。女性委員の登用が進まない理由で、「専門性」というのがあるが、専門分野に全く女性がないというのはおかしい。新規の附属機関の中で女性委員がないものがあるのは残念である。 (2) 第六次川越市男女共同参画基本計画について 事務局より、資料 2①・②・③に基づいて説明
会長	主要課題 4 の防災対策の推進が重点課題となっているが、所管の審議会の女性委員が少ない。担当課に理解してもらう必要がある。
委員	指標で、「女性の視点を取り入れた備蓄品の配置状況」を設けたことはよいと思う。
事務局	災害対応に女性の視点が求められている。国の第 4 次男女共同参画基本計画においても、東日本大震災の経験・教訓を踏まえた災害への女性の参画が強調されているし、策定中の第 5 次計画の素案でも、頻発する大規模災害や新型コロナウイルス感染症の課題等に対し、男女共同参画の視点が重要であるとしている。
委員	主な事業として、「自治会長への女性の登用促進」とあるが、現在女性の自治会長は 2 名しかいない。女性自治会長の目標値はどのくらいにするのか。
事務局	担当課と協議して、次回の審議会でお示ししたい。
委員	この体系図案は、新型コロナウイルス感染症がまん延する前に考えられている。将来像に「一人ひとりが生き生きと暮らせる社会の実現」とあるが、新型コロナウイルスが流行し、個人が大事にされなくなってきている。個人を大切にすることは何かと考慮する必要がある。
会長	以前から意識啓発が重視されてきたが、コロナ禍によって、理念や

	<p>意識啓発の必要がさらに増している。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスのためのテレワークだったが、働く意識が変わらないまま導入されて、かえって長時間労働を助長している。働くとは何なのか。コロナ禍を経た後の計画なので、そのような理念や意識啓発に改めて取り組むのも有益である。</p>
委員	<p>人は、生命の危機やメンツを潰されると、他人に対して許容できなくなる。根本である意識改革に戻る必要がある。</p>
委員	<p>仕事と生活の調和という点では、男性の育児休暇の取得を推進する必要がある。男性向けに育児の講座をやってはどうか。</p>
会長	<p>今年3月から職場で男性が育児休暇を取得したが、実際は新型コロナウイルス対策でテレワークをしていた。育児休暇を取得する側だけでなく、休暇を許可する側の研修も必要である。</p> <p>今までの取組みでも十分対応できるので、取組みを増やすのではなく、意味付けを考えていてもらいたい。</p>
委員	<p>体系図の中で、基本目標Ⅱ「誰もが活躍できる環境づくり」とⅢ「多様な生き方が選択できる環境づくり」が、どちらも「環境づくり」で分かりづらいのではないか。</p>
事務局	<p>基本目標Ⅱには女性活躍推進法に基づく両立支援や女性の就労等に係る事業を、基本目標Ⅲには性の多様性や高齢者、ひとり親家庭等に係る事業を掲載する予定である。内容は異なるが、「環境づくり」という表現は抽象的であるかもしれない。</p>
会長	<p>委員の皆さんから何か良い案があれば、会議終了後でもよいので、事務局に意見を提出してほしい。</p>
	<p>(3) パートナーシップ宣誓制度について (報告)</p> <p>事務局より、川越市パートナーシップ宣誓制度チラシに基づいて報告</p>
委員	<p>この制度については、審議会でもたくさん意見が出た。対象を同性カップルだけでなく、異性のカップルや夫婦別姓カップルにも広げてはどうか。</p>

事務局	<p>制度の創設にあたり、対象をどうするか検討を行ったが、まずは今の日本で婚姻が認められない同性カップルからスタートすることとした。要綱による制度であり、今後の運用の中で必要に応じた見直しは可能である。</p>
会長	<p>同性カップルにとっては、この制度ができたことが希望である。多くの人にとって希望となるような制度にしてほしい。</p> <p>(4) その他 なし</p> <p>5. 閉 会 次回は令和2年8月24日に開催予定</p> <p style="text-align: right;">以上</p>