

令和 8 年度第 1 回精華町男女共同参画審議会摘録

日時：令和 8 年 6 月 15 日（月）午後 3 時 00 分～午前 4 時 20 分

場所：役場庁舎 5 階 502 会議室

出席者：吉井委員、早樫委員、片上委員、藤田委員、平田委員、錦委員、北尾委員、
古海委員、辻村委員、桃井委員

欠席者：松延委員、重村委員、田尻委員

出席事務局職員：久保住民部長

田原住民部次長

川畑人権啓発課長

上田人権啓発課男女共同参画係長

傍聴者：なし

1. 開会

【事務局】令和 8 年度第 1 回精華町男女共同参画審議会を始める。

2. 会長あいさつ

【吉井会長】あいさつ

【事務局】＜資料確認＞

3. 審議会の設置

【事務局】＜審議会の設置、会議の公開＞

4. 新審議会委員紹介＜順に自己紹介＞

【事務局】欠席委員を報告する。一般公募から松延美恵さま、精華町小・中学校校長会から重村直志さま、精華町商工会から田尻儀久さまである。審議会名簿のとおり全員で 13 名の審議会である。

＜事務局職員紹介＞

なお、本日は傍聴者なしである。

5. 議事

【事務局】本審議会については、精華町男女共同参画推進条例施行規則の規定に基づき、会長が議長として会議を進行することとなっているため、会長に会議進行をお願いする。

【吉井会長】 それでは、これより会議を進める。本日の出席委員は13名中、現時点では10名、内1名より委任状をいただいている。精華町男女共同参画推進条例施行規則第10条第2項の規定により、出席委員が過半数を超えているため審議会が成立していることを報告する。

それでは次第に従い、これより議事に入る。(1) 令和7年度男女共同参画推進事業実施報告の精華町第3次男女共同参画計画令和7年度進捗状況調査結果について事務局より説明願う。

【事務局】 「精華町第3次男女共同参画計画令和7年度進捗状況調査結果」について説明

【吉井会長】 ただいま、「精華町男女共同参画計画令和7年度進捗状況調査結果」について事務局より説明いただいた。分かりにくい点などがあれば質問願う。

私からの質問は、基本方針3の子宮がん健診の件についてである。受診券を使わずに受診されている方もおり、その方たちも実績に反映できれば良いと思う。例えば受診券を使わない方は二次元コードから読み取ってもらい、券を使わなかった理由等を答えてもらえば、もう少し正確な受診率を把握できると思う。

もう一つは男性職員の育児休業取得率のところでは5名の方が何故取得できなかったのかという理由に着目した方が良いと思う。

【事務局】 計画策定時の各課ヒアリングで聞いた話では、対象職員に制度の説明を実施する中で、あえて給料の関係で取得したくないという選択をする職員がいるということである。本人が取捨選択をする中で、強制もできない。

【吉井会長】 そうであれば、その給料の補填があれば取得する可能性がある。女性はお給料に関係なく100%取得しているため、男性が取得しない理由を調べることによって制度を変えていく必要性を検討された方がいい。

【片上委員】 人間ドックについてチェックできる部分は分母から外して集計をとるべき。その辺りを一度考えてもらいたい

【辻村委員】 受診者を分母から外すというお話が出たが、受けた人を加える方が良いと思う。私も市から届いた受診券は使用せず、人間ドックを受けているが、受けたことを伝えるべきがないと思っていたので、そういうところがあれば良いと思う。

【事務局】 健康推進課の指標となるため、人権啓発課で数値の集計方法等の変更はできな

い。

【吉井会長】数値設定を変えて欲しいわけではないので、こういった意見がでたことを原課にも伝えていただきたい。

次に「精華町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画について」事務局より説明願う。

【事務局】「精華町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画について」説明

【吉井会長】ただいま、「精華町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画について」事務局より説明いただいた。ご質問がある方は挙手願う。

【片上委員】女性の受験者数のポイントを上げる大きな施策はあるのか。受験するのは本人の意志によるものだが、そこを率で表すということが理解ができない。

【吉井会長】大学の教員は女性を優先的に取るとはっきり書いて募集する。例えば土木など男性が多い職場は米印をつけて、『並んだ場合は女性を優先する』ということを書くと女性の応募が増えるが、男性の応募が減る可能性がある。

【事務局】本計画を策定している総務課に確認しているのは、男性女性の職員割合をまずは同等にしていく必要があるという考えのもと、女性受験者割合を増やすという目標をたてているということである。具体的な方策であれば近隣女子大学への広報啓発などにもう少し力を入れるということは聞いている。女性に対する採用のことについては公務員試験に基づいてのことであるため、担当部署の遵守する決まりに基づき実施していく。

【吉井会長】学生はそういったところを非常によく見ており、ここで働きやすいかどうかはとても調べている。女性が働きやすい職場であることをアピールすると、女子には非常によく受けると私は考えている。決して女子大に寄っていくと受ける人が増えるという訳ではないと思うため、中身をアピールしてほしい。

【片上委員】女性を集めるためのこれといった大きな策はないと思う。
会社紹介を見ている、この人数でこの仕事をしているという程度で終わっている。女性を意識している会社はアピールの仕方を変えており、そうすると受験生の数が増えると思う。いいものがあっても告知されないと見えないと

というのが現実なので PR の方法について考えていただければと思う。

【桃井委員】女性の応募者数 50%以上を目指すという数値目標はどのように設定されたのか。

男女 50%ずつを目指すのであれば、女性のみ 50%以上を目指す必要はないのではないかと思う。

リクルートの調べだが、専業主婦になりたい大学生は 28%いるという調査結果がある。男性は 100%就職したい、女性は 28%が専業主婦になりたいとすると、社会進出する男女比は 100 対 72 となり、企業や公共団体がそれを上回る様であれば女性にとって魅力的な職場、下回れば違和感のある職場なのかと思う。よって数値の設定の仕方についてご説明願いたい

【事務局】数値目標の具体的な設定方法については確認できていないため、担当課に代わってお答えすることはできない。

女性に魅力のある職場の指標については、今、委員がおっしゃっていただいたような見方も、1つあると思う。今後、魅力ある職場となっているかという指標については、要検討事項であると考えている。

先ほど片上委員がおっしゃった、女性に魅力的な職場であることの PR や、企業の女性活躍割合や女性に魅力のある企業のランキングも、一般企業であれば、割と数値が公表されおり、その情報を参考にして女子学生たちが、就職試験を受ける先を決めるということも多々あるとも聞いている。

自治体に関しても、女性だけではなく、受験割合を保つためにも魅力ある職場の PR が必要であると思うので、その点に関しては、募集する際の、例えば仕事のイメージができるような動画サイト作成や、仕事内容や職場環境の PR も、受験者数をふやす方法の 1つになるという提案は、人事の担当部署に、連携して伝えることができると思う。

【桃井委員】本計画の指標である「男性の給与に対する女性の給与の割合」を 100%、女性と同等とされているのであれば、女性の採用試験の受験者の割合の増加 50%以上と言うのは逆に不平等を促進しているように見える。50%とするのが妥当ではないか。

【吉井会長】そもそも今、役場に 3 割程しか女性がいない。

今後、役場職員の男女比を 50%を目指していくということであれば、そのための方法として、まずはたくさんの女性に受けていただくということになる。女性の採用が増えて役場の男性に並んだら、そこからの目標は半分ずつでい

いのではないかと思う。

今はまだ男性に比べて女性が少ない状態であるため、50%を越えてたくさんの女性に受験して頂きたいというのがこの目標値であると思う。

今の段階で女性が半分いればいいが、やはり7:3は、私からすると女性が少ないと思う。いかがか。

【事務局】今おっしゃっていただいたように、現職員割合では女性が少ないのが現状である。

ただ、会計年度任用職員に関しては女性職員が逆転し男性職員が極端に少ないような状況になっている。目標値に掲げているのは正職員の女性割合になり、まずはその職員割合を50%に持っていくため、受験者数の女性割合を増やしていくという目標であるということでご理解いただけたらと思う。

【吉井会長】1年契約の女性会計年度職員が増えるのも違和感があるため、できれば正職員で男女比半々を目指していただきたい。違和感があるのはとても分かる。

何故女性施策ばかりと思われがちだが、そもそも男性に比べて女性が少ない。しかし、大学生男子に専業主婦になりたいかどうかを聞いてみると、働きたくないと言うかもしれない。

【桃井委員】リクルートが委託調査を受けたものがそれぐらい出ている。ネット上の数字なので信憑性は分からないが、単体だと65%ということである。

【吉井会長】私の身近にいる大学生達も働きたくないと言っている。多分働きたくないのだろう。

【桃井委員】それを参考にしようということではないが、目指すのは、雇用機会が均等であることである。管理職の女性割合も過度に女性に傾倒した政策は、一般市民の感覚からすると反感を覚える。

【吉井会長】説明が必要だと思う。なぜ50%以上となっているのかを知ると納得していただけることも多い。数字だけ見ると、女性が有利になる施策をしなければならんと思うってしまうが、そうではない。女性職員を増やしたいという気持ちが根底にあり、この数値が出ていて、さらに今、女性が3割しかいない中で、管理職の女性比率を増やすために管理職になるように言っても、なりたくない人は男性の中でも女性の中にもいるだろう。

数が少ないと選択肢がないということになる。そもそも女性を増やして、初め

てそこから管理職割合を上げる話になると思うので、その説明がどこかでできると誤解がないように思う。

【藤田委員】一般職員の女性採用率 60%ならいいのかなと思う。

勤めている会社では、どれくらいの男女比で採用試験を受けられてるかは分からないが、新入社員は女子が多い。社長の話によると、女性がとても元気があり、多く採用されるという話だった。

なので、受ける女性の割合という話ではなく、そもそも採用率を上げる必要があるのではないかと思う。男女が同じぐらいにならないという話であれば、採用率 60%を目指す方が目標の設定としてはいいのではないかと思った。

【片上委員】それをすると優秀な男性が来なくなる。女性の採用率を上げると言ったら、男性はへこむ。男女平等に採用してくれればいいが、男性のみ削られらるのでそういったやり方はPRしにくい。

【藤田委員】それであれば、そもそもこの項目は要らないのでは。

【吉井会長】優秀な女性も男性も、どちらも多くの方に受けていただくのが一番いいと思う。女性が働きやすいというよりは、性別に関係なく働きやすい職場であることが求められるのであって、休みの取得のしやすさといったことをアピールできるのが一番いいと思う。それをどうアピールしていくかだと思う。こうやって公表していく数値が、またそのアピールになって繋がっていくと思うので、その辺のことを人事や広報の方にお伝えいただきたい。数字を出しておかないと意識してもらえないため、目標として数字はあったほうがいいが、もう少しわかりやすい方がいいと思う。

【吉井会長】他にご意見等なければ、「令和8年度男女共同参画推進事業実施計画（案）について」事務局より説明をお願いします。

【事務局】「令和8年度男女共同参画推進事業実施計画（案）について」説明

【吉井会長】ただいま事務局より「令和8年度男女共同参画推進事業実施計画（案）について」の説明を頂いた。質問のある委員はいらっしゃるか。

【吉井会長】私はこのデジタル人材や住民向け講座が女性優遇だと思っていた。国が対象者を女性に絞っているが、反対に違和感がすごくあると思っている。男性向けで

ある必要はないが、自宅で働きたい男性もいるかもしれないし、もう少し、女性女性と言わなくてもいいのではと思っている。

【事 務 局】交付金活用の関係で対象者が女性に限られてしまう。

【吉井会長】例えば外でばりばり働く女性を家でサポートするような仕事に就きたい男性もいくらかはいると思うので、男性も対象にできたらいいと思う。

【桃井委員】女性活躍事業において男性が対象外となることについて、会長がおっしゃる通り違和感がある。しかし交付金の関係なら仕方がない。もう一つ、町の事業の企業見学や会社説明会など企業の公開については非常に賛成なので、人手不足問題の解決策として是非そのあたりを強化していただきたい。前提条件として女性の働き先が少ないという印象を施策や文言の内容から受ける。すでに我々中小企業は男女雇用機会均等法の関係で職種での男女差別は許されないとなって数十年経った。今では圧倒的に女性の応募が多い。そんな中での計画なので女性をオーバーシュートさせることのない様な書きぶりにしていただくなど、表現方法を十分検討していただきたい。

【事 務 局】国の交付金の関係で、人権啓発課の男女共同参画係で実施する事業については女性が対象となることにご理解いただきたい。また、デジタル人材・起業家育成支援型事業や女性活躍推進型事業については庁内の商工推進室と連携して町内企業に声をかけていただいたり、こういった事業に男性も参加できるよう事業拡大についても協議を進めている状況である。国は働いていない女性を納税に繋げる、引きこもっている方やニートを労働力として活躍できる人材として活用するための施策として実施している部分もある。人権啓発課では女性に限定してこういった事業をさせていただいているという状況である。計画に関しては女性優遇の印象を与えない工夫が必要になってくると思う。そういった考え方や表現方法については庁内の連携会議などで伝えながら考えていきたい。

【辻村委員】女性ばかりの優遇は逆差別かなと思う。採用くらいなどは大丈夫かもしれないが管理職割合増加目標については女性はプレッシャーに感じてしまうから表現等は考えていただきたい。あと、生理用品の設置は役場のみか。

【事 務 局】まずは役場の2階の女子トイレの共用部分にディスペンサーを1台設置し、使用頻度等を調べていきたい。

【辻村委員】職員の方も使われるのか。あくまで来庁される方が使うのか。

【事務局】対象は絞らずに急な生理や出血で困ってる方が使えるように設置する。

【辻村委員】どちらかと言うと私は大学とかに設置してみたらどうかなと思う。働いてる、役場の女性みたいに普通にお金がある人が困っているのはなかなか考えにくいので、本当に困っている方に使ってもらうのであれば、学生達が使えるように、別のところに設置するほうがいいのではないかと思った。

【事務局】窓口で貧困対策の生理用品の配布は実施しているが、トイレへの生理用品の設置は貧困対策ではない。急に生理になってしまった、1枚だけもらえませんかとか窓口に来られる方もいる。急な生理や出血があるかもしれないといった不安で、社会に進出できない、社会生活が送りにくいという問題の一部を解消できたらいいと考えている。その方法の一環として設置をしようと思っている。なので貧困とは切り離して、お困りの方のために設置するという目的で実施したいと思っている。

【古海委員】女性相談支援員の配置について聞きたい。その方は常時いらっしゃるのか。どのような感じで相談に行ったら相談対応をしてくださるのか。

【事務局】勤務形態は祝日を除く月曜日から金曜日の9時から5時になる。相談に来られる方は窓口我突然来られるパターンより、「こころの相談室」を利用され、役場に相談したらどうかと窓口を案内されるパターンや、広報誌の男女共同参画ミニ通信のモラハラの記事を見て、電話をかけてこられるパターンが増えてきている。身体的暴力を受けていないからDVではないと思っていた方がモラハラもDVなのかと気づかれて連絡されることが多い。面談は基本は対面になる。日程を調整して、役場に来てもらい、話を聞くという対応になっている。

相談員は1人配置のため、他の方の対応に当たっている場合は相談対応ができない。できる限り予約をしていただくということで広報をしている。

【吉井会長】ではその他の項目について事務局よりご説明をお願いします。

【事務局】その他「委員任期について」について説明

【吉井会長】他にも意見がありましたらまた事務局の方に直接お伝え願う。

それでは他に質問がなければ事務局の方に引き継ぐ。

【事務局】次の審議会は、来年１月～２月を予定している。以上をもちまして、令和８年度第１回精華町男女共同参画審議会を閉会する。