

令和 6 年度 第 1 回市川市男女共同参画推進審議会 開催日時 令和 6 年 7 月 23 日（火） 10 時 00 分～12 時 10 分 開催場所 男女共同参画センター 6 階 研修室 F	
相良会長	ただいまより、令和 6 年第 1 回市川市男女共同参画推進審議会を開会いたします。 本日は 15 名中 13 名の委員が出席されており、市川市男女共同参画社会基本条例、規則第 5 条、第 5 項の規定により、委員の半数以上が出席しておりますので、本会議は成立いたしました。 また会議は公開することが原則としており、本日の議題はいずれも非公開情報に該当する事項がないことから、公開とすることに賛成の方は挙手をお願いいたします。
委員一同	【挙手】
相良会長	会議は、公開とすることが決定いたしました。 それでは傍聴人を中に通します。
	【傍聴人なし】
相良会長	それでは、次第により、会議を進めます。 議題 1 市川市男女共同参画基本計画第 8 次実施計画の年次報告で、事務局から報告をお願いします。
石川課長	ダイバーシティ推進課長の石川と申します。改めてよろしくお願いいたします。それでは、市川市男女共同参画基本計画 第 8 次実施計画における令和 5 年度の年次報告書についてご説明いたします。着座にて失礼いたします。 それでは資料 1 をお願いします。本日の報告は、市川市男女共同参画社会基本条例 第 9 条において、本計画における施策の実施状況は、「市川市男女共同参画推進審議会に報告するとともに、市民に公表するものとする」と規定されておりますことから、ご報告をさせていただくものです。 2 ページをご覧ください。「年次報告に関する説明」です。第 8 次実施計画の年次報告は、進行管理事業について、白丸の 1 番下のとおり、目標値とその実績から、「十分達成できた」から「不十分だった」までの 4 段階で評価をすることとしております。 3 ページの体系図をお願いします。こちらは、市川市男女共同参画基本計画の体系図となります。左から主要課題、個別課題、施策、主要課題の続き、個別課題の続き、施策の続き、となっております。主要課題が 8、個別課題が 24、施策が 78 に体系化されており、この基本計画に基づき、第 8 次実施計画が策定されております。第 8 次実施計画では 97 の事業を設定してお

	り、そのうち、他の関連計画等に進行管理を委ねている関連事業が 68 事業あります。第 8 次実施計画で進行管理していく 29 の事業について、その概要を 4 ページから 7 ページに一覧でまとめております。 それでは、8 ページをご覧ください。主要課題ごとのまとめで、令和 6 年 3 月に実施しました、市川市 e-モニター制度によるアンケートの項目を成果指標とし、それに係る令和 5 年度の結果およびその達成率を記載しております。また、参考として令和 4 年度の結果も記載いたしました。 主要課題 1 あらゆる分野への男女共同参画の促進です。 成果指標を、左から 2 つ目の欄にあります、「市の政策や社会のあらゆる分野において「男女共同参画が進んでいる」と思う人の割合」としております。「進んでいる」と思う割合ですが、成果指標の目標値、中央の網掛けしてある令和 5 年度の欄の下段が目標値となっていますが、24%に対し、結果は、欄の上段が結果ですが、27. 5%と、達成率 114. 6%となっております。なお、同アンケートにおいて、「そう思う」27. 5%、「そう思わない」30. 8%に対し、「わからない」と回答する人の割合は 41. 7%となっております。 次に、主要課題 2 男女共同参画の意識づくりと教育の推進では、成果指標の目標値 14%に対して、結果は 11. 3%の方が「男女の地位は平等になっている」と回答し、目標値を下回る結果となりました。同アンケートでは、「男性が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」と感じている方が、合計約 65%を占めており、これは、前回の 66%を 1 ポイント下回りましたが、ほぼ横ばいの結果となっております。 主要課題 1 と 2 のいずれの結果についても、男女共同参画が進んでいることや男女が平等になったということが実感として分かりにくいことも要因ではないかと分析しています。引き続き男女共同参画社会の推進を進めるとともに、男女共同参画が進んでいると実感できるよう、より身近な情報などに当てはめて周知・啓発していくなど、検討してまいりたいと思います。 次に、主要課題 3 ワーク・ライフ・バランスの推進による職場における男女共同参画の実現では、目標値 75%に対し、80. 8%の方が「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っているという結果となりました。目標値を上回る結果であったことは、コロナ禍以降、テレワークの普及などで働き方が見直される動きもみられたことが影響しているとは思いますが、引き続き、より多くの人に知っていただく取り組みを今後も継続して行ってまいります。 次に、主要課題 4 男女が協力し、支え合う家庭の確立と福祉の充実では、52. 2%の方が「夫は外で働き、妻は家を守る方がよい」という考えに反対
--	---

	する、という結果となりました。前回の現状値、52. 6%とほぼ横ばいとなっております。また、まだ 27. 9%の方が、夫は外で働き、妻は家を守る方がよいとの考えであるため、引き続き幅広い世代に対し、周知と啓発を継続してまいります。 次に、主要課題 5 生涯を通じた健康支援では、目標値 70%に対し、結果は、68. 2%で、こちらも現状値と比べてもほぼ横ばいの結果となりましたが、多くの方が健康のために何らかの取り組みを行っていることがわかりました。今後も、健康増進の観点から、市民の健康の保持増進の取り組みを支援します。 次に、主要課題 6 人権を侵害する暴力の根絶では、目標値 100%に対し、95. 5%の方がDVは人権侵害である、と認識していることがわかりました。人権侵害の認識や、DVを含む暴力は決して許されるものではない、との考えは広く浸透してきているとは思いますが、目標値に少しでも近づけるよう、今後もより多くの方に正しい知識を持っていただけるための、啓発に努めます。 次に、主要課題 7 男女共同参画社会の形成を目指す国際的協調の推進では、目標値 58%に対し、53. 5%の方が「市川市は外国人が安心して暮らせるまちである」と考えている、という結果になり、こちらも現状値と比較してほぼ横ばいという結果となりました。また、同アンケートでは、「わからない」と回答された方が 31. 7%でした。市内には多くの外国籍の方が生活されておりますが、直接的な関わりが少ないと実感しにくい面もあるかと思われまます。より一層の多様な文化の理解や、外国人の安心安全や人権への配慮が推進されるよう努めてまいります。 最後に、主要事業 8 男女共同参画を推進する体制の整備では、目標値 88%に対し、88. 5%の方が「男女共同参画社会という用語を知っている」結果となりました。引き続き、「男女共同参画」の必要性について、様々な媒体等を活用し、今後も広く周知してまいります。 以上が主要課題のご報告でございます。 続きまして、個別の事業報告です。 9 ページ以降につきましては、それぞれの事業において、計画期間である 3 ヶ年の進行状況を比較できるよう作成したのですが、令和 5 年度は実施計画初年度ですので、現状値として令和 3 年度の結果と、初年度の令和 5 年度の結果が入力されております。個々の進行管理事業については、重点事業、新規事業および女性活躍推進法の推進計画の実施事業として位置付けられている事業を中心に、抜粋でのご説明とさせていただきます。ご了承ください。
--	---

	それでは 9 ページ左側をご覧ください。 1 各種審議会等への女性委員の登用の促進です。令和 5 年 4 月 1 日時点の女性委員の割合が、31.4%であったことを受け、令和 4 年度までと同様、目標数値に達していない審議会等に対し、改善計画書の提出を求めました。また昨年度は、各審議会等の所管課に対し、ヒアリング、助言を行う機会を設け、各審議会等に対する具体的な働きかけも行っております。ただし、残念ながら、女性委員のいない審議会等も存在していることから、引き続き、女性登用が促進されるよう、積極的に働きかけを行ってまいります。 右側をご覧ください。 2 女性職員の管理職登用の促進です。女性職員の上位職昇任への意識啓発として、令和 5 年度は、女性職員のうち副主幹職を対象に「女性職員研修」を実施いたしました。市職員における女性管理職の割合は 21.8%となり、昨年度と比較して若干ではありますが下がっております。女性職員研修による意識改革と並行し、日常業務を通じて管理職としてのやりがいを伝えられるような環境の整備を進め、また、受験への不安や悩みを共有できるロールモデルとの接点を増やすといったことを通じて、管理職昇任試験受験者の増加を目指していきたいと考えております。 続けて、10 ページ左側をお願いいたします。 3 市川市女性人材登録台帳活用の促進です。市公式 Web サイトで女性人材登録台帳への登録を案内し、新たな登録もありましたが、登録の更新をしなかった方もいたため、登録者増とはなりませんでした。また、閲覧実績についても 0 件となりました。このような実績を踏まえ、さまざまな女性の登用と活躍の場を支援するという目的に対し、台帳の整備の継続を含めて様々な方策について検討の必要があると考えております。 12 ページをお願いします。 7 市民・使用団体等への男女共同参画情報の発信です。令和 5 年度は、情報紙を 4 回発行したほか、「男女共同参画週間」、「DV 防止強化月間」、「人権週間」に合わせ、広報紙や市公式 Web サイト上での情報発信を行うとともに、実施予定の講座や、イベントに関する情報提供を行いました。今後も SNS など、より多くのツールを活用しながら、情報発信を行ってまいります。 13 ページ右側をお願いいたします。 10 L G B T Q+に関する理解促進のための啓発です。本事業は、第 8 次実施計画における重点事業として位置付けております。多様な生き方が認められ、誰もが暮らしやすい世の中となるよう、当課では、主に人権の見地から講座の実施や情報紙の配布による情報発信を実施しています。今後も理
--	--

	解促進と差別の防止に関する周知啓発を継続し、人権意識の醸成を図ってまいります。 続けて 15 ページ右側をお願いいたします。 第 7 次実施計画までは「父親の家事参加を促進する講座の実施」としておりましたが、「家族の協力体制構築のための講座の実施」に変更しております。男女間の固定的役割分担意識が完全に解消されたとは言えず、家事や育児への関わりの差のある状態は継続していますが、幼少期からの意識づけの必要性といった点を加味し、「父親の家事参加を促す」から、家族を構成する一人ひとりの個性を重視するという意味を込めた「家族の協力体制構築」へと変更したものです。家族の在り方は、家庭ごとに異なりますが、家族一人ひとりが協力し、支え合う生活を営むためのきっかけづくりとなるような、家族で楽しめる講座の提供を引き続き行ってまいります。 16 ページ右側をお願いします。 16 千葉県男女共同参画地域推進員との連携です。こちらは、第 8 次実施計画からの新規事業となっております。千葉県が委嘱する地域推進員と連携し、千葉県や他市の取り組みなど様々な情報を得ることで、本市事業や具体的な講座の取り組み等のより良い展開につなげられるよう、積極的に参加していくものです。令和 5 年度は、千葉県が主催する会議に地域推進員とともに 8 回参加いたしました。 今後も参加を継続し、連携を深めてまいります。 17 ページ左側をお願いします。 17 就労支援に関する講座等の実施です。令和 5 年度は、復職や求職を検討している女性を対象に、育児や介護、地域活動等のバランスをとりながら、多様な働き方、社会参加を行うためのスキルを習得してもらえるよう、P C アプリやツールの活用をテーマとした就労支援セミナーをオンラインにて開催いたしました。離職時のブランクによる不安感が解消されるよう、今後も関係機関等と連携し、より有益な講座となるよう開催を検討いたします。 続きまして、右側の 18 事業所等へのワーク・ライフ・バランス推進啓発です。この事業は、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の推進に関する啓発を行うもので、令和 5 年度も、市民、企業、市職員を対象としたワーク・ライフ・バランス講座をオンラインにて実施しました。参加人数が少ない結果となったため、集客増加に向けた工夫が必要と考えております。今後も、庁内外の関係部署や関係団体と連携し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでまいります。 18 ページ左側をお願いします。
--	--

	19 市職員へのワーク・ライフ・バランス推進に関する情報発信です。主に職員課が主体となり、「第5次職員みんなで支え合い計画」に基づく情報発信が、11回実施されております。 職員に対しての、妊娠・出産時における休暇や、その他の休暇取得に関する制度の周知、ノー残業の周知等です。令和5年度は、「職員みんなで支え合い計画」における数値目標に対し、男性職員の育休取得の項目については目標を越える結果となったものの、超過勤務と年次休暇取得の項目では目標達成に至っておりません。長時間労働の是正や、年次有給休暇の積極的な取得など、職場環境を改善しながら、市職員のワーク・ライフ・バランスが推進されるよう取り組んでまいります。 20 ページをお願いいたします。 23 SNSを用いた女性のための相談です。こちらは、第8次実施計画からの新規事業となっております。本事業は特に若い世代など、来所による面談や電話相談につながりにくい方や様々な理由で電話や面談には抵抗があるが、SNSであればつながりやすい、という方に利用していただくことで、事態が深刻化する前に相談につながりやすい、と考えております。このような支援につながりにくい女性に対する、より効果的な相談体制の確保ができないか検討してまいります。 22 ページ左側をお願いいたします。 27 外国人への相談対応です。本事業は、第8次実施計画における重点事業となります。男女共同参画センターで実施している「女性のためのあらゆる相談」では、外国人女性からご相談を寄せられることがございます。昨年度は他課の支援を受ける等、2名の方に対し、通訳を介した相談に応じました。今後も言語だけではなく、多様な文化や成育歴の背景にも配慮した相談支援を行えるよう、努めてまいります。 説明は以上となります。
相良会長	ありがとうございました。ご意見等のある方はいらっしゃいますか。はい、松本委員をお願いします。
松本委員	18 ページの 19 番目の事業について、男性の職員の育児休暇の取得率であったり、有給休暇が取れる人の割合がすごく増加してきたのは素晴らしいことだなと思っております。 やはり誰でも割と長いこと、ある程度の期間休んでしまうっていうのが当たり前になっていて、そういう長期で休む人がいても回る仕事の仕組み体制っていうことができているんだなと思って大変素晴らしいと思います。大変だったと思うんですけどもよく頑張っていたなと思っております。大変うれしく思います。ちょっと残業時間もまだまだあるって

	ということで、やむを得ないところもあるかと思うんですけども、ちょっとどういうふうにやっていけば少しずつでも残業時間を減らしていけるだとか、また、残業が決まった場合に、他の日で休みを取って、体をゆっくり休めるっていうことができるかっていうのは、現場でいろいろと、こうすればできるかもっていうのがあると思うので、そういうのをすくい上げて、やっていただけると嬉しいなと思います。 引き続きなんですけれども 9 ページのナンバー 2 の女性管理職の件ですが、令和 5 年度の実績としてはちょっと比率が下がってしまったというのは、男性の管理職が増えたからってということなんですか、それとも女性の管理職の方が、退職されたり退いてしまうということで比率が低くなってしまったのでしょうか、お願いいたします。
相良会長	事務局の方からお願いします。
石川課長	ご質問ありがとうございます。 まず、女性の管理職については、新たに管理職になった方というのは増えております。ただ、早期退職で退職された方が多かったということを人事課から伺っています。男性の管理職も、全体の人数が増えていまして、その分男性の管理職数が増えております。新たな女性の管理職は増えてはいるのですが、ちょっと退職等で減ってしまったということで、数値が下がってしまったということになったと分析しております。以上です。
相良会長	ありがとうございます。今の松本委員のご質問や事務局の回答に対して何かご意見はございますか。はい、松尾委員お願いします。
松尾委員	同じ 2 番の管理職登用のところで、ちょっと教えて欲しいのですが、女性の受験割合が 4.6%ということなんですが、この割合としては、減っているのでしょうか、増えているのでしょうか。
石川課長	受験割合はちょっと減っています。これは、まず試験の方法が若干変わりました。課長職への昇任については、受験というのがなくなりました。主幹職になる選考、非管理職から管理職になるところの受験だけになったんですけども、受験数自体は昨年と比べて、人数は少し減ってはいるのですが、あまり変わってはいません。ちょっと数字が大きくなってしまうとか、1 人 2 人の違いで大きく割合の数字としては変わってしまっているところ です。
松尾委員	わかりました。もう 1 つ、受験割合って女性に限らず、男性も減ってるとか、全体の傾向を教えてください。
石川課長	特に主幹職試験の場合には昇任試験を受けるだけではなく、選考で選ばれる方も昇任できることになったので、あえて受けないっていう人ももしかしたらいたのかなということで、昨年度は一昨年度に比べて全体の数はや

	はりちょっと下がってしまして、男性の方はもっと女性よりも、率としては下がっています。21%から 15.4%まで下がって、全体としても、約 2%ちょっと、下がっています。試験方法が変わったということが少し影響があるかなというふうには思います。
松尾委員	ありがとうございます。あと 1 点良いですか。ナンバー16 の、県から委嘱されているという男女共同参画地域推進員との連携というところで、この地域推進員というのは、県がその地域ごとに、何人か委嘱されているんですか。
牧野副主幹	千葉県の方から、地域ごとに 1~2 名ずついらっしまして、市川の圏域は、8 市 11 名です。
松尾委員	はい、ありがとうございます。 これから推進を進めていくということです、またいろいろお伝えしていきたいなと思います。ありがとうございます。
相良会長	ありがとうございます。 では西依委員お願いします。
西依委員	資料 7 についてなんですが、国際交流といいますか、市川市在住の外国人に関する課題なんですけれども、この課題については今後の課題設定を抜本的に見直した方がいいんじゃないかと思います。といいますのが、国際交流って 2 つあって、一般の方がすぐに思い浮かべるのは姉妹都市との交流ということで、歴代の行政の中心は国際交流というとその姉妹都市の方だったと思うんです。市長さんの意識っていうのも大体ずっと歴代そうなんです。ところが、もう市川市 40 万人の中の 2 万人は外国の方ですね。しかも、かなりのペースで増えつつある。それは大人も増えているし、学校の方でも、えらく最近増えているなという印象をお持ちだと思うんです。それへの対応っていうのが、従来からの過去の踏襲では解決できないんじゃないかというような危機感を持っている人が多い。ただこれ実務的には、ダイバーシティ推進課じゃなくて、教育委員会とか、国際交流課とか、手伝いを行う国際交流協会とか、そういうところが扱う問題なので、ダイバーシティ推進課には結構難しいとは思いますが、市の課題としてやっぱり考えるときに、市川市民の外国人への対応というのを、ちょっともう 1 回英知を集めて、設定する必要があると思うんです。たとえば、子供の方の教育については、学校での教育とそれから入ってきて学校に入る前の就学前の日本語の教育とかいろいろあるのですが、教育委員会の方でも非常に危機感を持たれていて、教育次長以下関係幹部が、十数人集まって、国際交流協会も 10 人ぐらい出て、大会議をやって、課題設定していこうというような危機感があります。

	国際交流課の方といたしますと、日本語を習いに来る生徒が急増していると。これも場所の問題だとか、講師の問題だとか、いろいろ出てきています。しかも最近、英語がしゃべれない外国人がものすごく多くて、だから非常に難しい課題になってきています。今でも、市川市の日本語教室は18教室ありまして、100人の役員のボランティア講師がもう完全に無報酬ですけれども、250人の学習者に教えている。かなりの規模があるわけですが、それがますます増えているという状況で、どういう課題にしていけばいいのかということがかなり大きな問題になってくる。だからこれはちょっと関係者、英知を集めて課題設定する必要があるんじゃないか、というふうに思っております。
相良会長	ありがとうございます。市川市の外国人はどんどん増えているような中で、ダイバーシティ推進課が扱うことよりはるかに大きい問題ではないかというご意見なのですが、これについてはご意見ございますか。では松本委員、お願いします。
松本委員	私は在住外国人に関して、決して詳しいわけではないんですけども、川口市の例等を見ていてちょっと懸念しているのは、市川市に住んでいる外国人がちゃんと健康保険に加入しているかですとか、お子さんがどこに何人ぐらい住んでいて、ちゃんと学校に通っているかですとか、そういったことを市の方で、実態として把握されているのか心配しております。というのも、まずは実態を把握できていないとそれに対してどういう対応をとるっていうのも、おそらく手が打てないかと思うので、まずはどこに誰が、どれだけの人が住んでいて、健康保険にちゃんと加入していますかですとか、お子さんの学校に通わせていますかですとか、っていうのを把握してもらうのをまず大事にやらしてもらえればと思います。クルド人の問題等を見ていてこれは確かに出身の国によっては問題だなと思ったのが、トルコ語の習得は、小学校に行ったら勉強させてもらえてそこでトルコ語を習得するから、日本に住んでいて日本の小学校に通わせれば、日本語を習得できるものだと思っていたと。ところが日本の小学校は、すでに日本語を習得している、小学校レベルの日本語は習得していることを前提に教育が進んでしまうので、そこで学校についていけなくて、結局日本社会になじめないということになってきてしまうので、出身国と日本の社会が違うというところを周知していく必要がどうしても出てきてしまうのかなと思います。以上です。
相良会長	ではまず今の西依委員のご意見について事務局からお願いします。
石川課長	難しい問題だと思います。西依委員がおっしゃる通り、外国人の人数が多くなっていますし、ダイバーシティという社会を推進していくためには、当然

	考えていかなければいけない、そういう課題になっているとは思っていますが、おっしゃる通りその場合ダイバーシティ推進課でそのまま対応できるかっていうのは確かに難しいところもあります。教育の方はしっかり対応してくれていると思うんですが、国際交流の方とも一緒に何かやっていかなきゃいけないものが、課題として感じています。ちょっと具体的に今すぐどうこうできるものがちょっとないんですけども。
西依委員	具体的には無理だと思うんですよ。だから、要するに英知を結集する場を作っていくことを意識してほしい、これだけです。
石川課長	はい、ご意見ありがとうございます。 松本委員は、まず数の把握っていうお話があったと思うんですけども、確かにそうですね、住民登録が全部できているかどうかというふうに思っていますが、そのあたりもちょっと研究をしていく必要があるかなと思っています。すみませんちょっと答えになっていませんが。
相良会長	今の説明に何かありますでしょうか。松本委員お願いします。
松本委員	問題があるというのを認識していただけるのが大切だなと思うのでちょっと息の長い取り組みになっていくかと思えますけれどもできる限り協力していきたいと思っていますので、是非ともよろしくお願いいたします。 話を変えて良いでしょうか。SNSを用いた女性のための相談、20ページのナンバー23ですね、取り入れていただいてありがとうございます。令和5年度190件の相談があったということで、思っていた以上に利用していただける方が多く、やっていただいてよかったと思っています。 先ほどの女性管理職の話に戻ってきてしまうんですけど、今の職員の中で管理職の仕事に対しての意欲とか、そのあたりはどうかなっていうのが気になっています。私自身は民間の会社で働いていて、今20代30代の若い女性が管理職に進むことに対しての抵抗感というのはあまりなくなってきたとは思っています。ちょっと上の40代50代ぐらいの女性になると、私に管理職は無理です、やはり男性にリーダーになっていただいて女性がついていくのがいいと思いますっていうふうに理解される方が多かったんですけど、今の20代30代の女性が管理職になるのにそこまで男女っていうところのこだわりはないかと思えます。ただちょっと心配になったのが、管理職の仕事が大変すぎるので、だったら私は平のままでいいですっていうふうな考えになる人は多いですし、実は私もちょっと仕事が行き詰まっていたときは「平に降格でも構いません」みたいなことを上司に言って、けんかしたことがあります。その辺り管理職の仕事に対して、仕事が大変すぎるとか、過剰になってしまうところはやめておきたいですっていうふうなことになっていないかどうかちょっとそこを心配しています。

相良会長	はい、今の松本委員からあったこの件に関して、事務局からお願いします。
石川課長	はい、管理職に対する意識調査、直接はうちの場合はやっていないんですけども、人事課の方で2年に1回意識調査をやっている中に、そうですね、管理職のやりがい等まであったかどうかわからないんですが、確かにその大変っていう意識がどれぐらいあって、具体的にどういうところが大変っていうところはやはり把握した上で、そういったものがこういうふうに対処できますよっていうのを提示してあげることで、これから管理職どうしようかっていう方に対して、その安心感とか、なっても大丈夫なのかなっていうふうに思わせるためにも、そういう把握は確かに必要なというふうには、ご意見をいただいて感じました。
相良会長	ありがとうございます。では丸谷委員お願いします。
丸谷委員	松本委員の意見に対して、私も女性がついていうところで、大変にその通りだなと思うところなんですけれども、でも実はそのワーク・ライフ・バランスというところを考えると、男性の管理職に対しても、女性がこのように管理職になったら働けるではなく、男性が管理職になったときに、どれだけ家事と子育てと、両立できていくのかっていうところでは、男女問わず管理職になったら仕事一辺倒ではないというところで、その視点で、啓発の講座であるとか、職場研修であるとか、そういうことを実施していただくのが必要かなと思いました。
相良会長	ありがとうございます。では本橋委員お願いします
本橋委員	今の女性管理職のことについてなんですけど、そもそも役所の職員さんの男女比ってどのぐらいなのでしょう。ざっくりで良いのですが、男性の方が職員さん多いんですか。半々くらいでしょうか。
石川課長	大きくは差がなかったと思いますが、確認して後ほど回答いたします。
本橋委員	もちろん大丈夫です。 大体男女が、全体の職員さんとしては、大体同じぐらいなのに対して現状は管理職になる、管理職の割合としては、女性が20%、20%だと5分の1ぐらいっていうことはやっぱり、何らか原因があって、女性が管理職になりにくい事情とか、なりたいたいと思わない事情とかっていうのがあるのだと思います。そこを原因究明っていうとちょっと堅苦しいのかもしれないんですけども、何かの原因があって、この女性の割合が低いのかなっていうところを意識していただいて、私も先ほどの松本委員のお考えと一緒に若手の職員さんとかに管理職になりたいっていう意識があるかどうかとか、すでに人事課でそういう調査をさせていただいているのであればその人事課と連携していただいてダイバーシティ推進課としてはこういう質問項目を入れて欲しいとかっていう形でやっていただいて、その原因を踏まえてそこ

	を解消する取り組みをしていただくと、数値が上がっていくのかもしれないなと思いました。以上です。
相良会長	はい、ありがとうございました。私の意見も言わせていただきたいと思います。20代的人是にやる気、女性は管理職になりたいという割合の人も多いと思うんですけども、30代40代なんて家事育児という負担が、女性に今の社会では主にかかってしまっているんで、つまり、ワーク・ライフ・バランスですね。そういうことがまずできていないので、そこでもうそんなに管理職が大変だったらやめたいなっていうふうな、手を挙げたくないなっていう女性が増えているのかという気がするんです。ですから、この管理職の問題って、ワーク・ライフ・バランスの推進が非常に重要なんじゃないかなというふうに思っております。この8ページの3番目だと、その言葉を知っている人の割合っていうのはこれはかなり周知されているので、これを100%は当然かなと思いますが、やっぱり家事育児を男性にどれくらい参加してもらおうのかっていうところの啓発が大事なのかなというふうに思います。事務局の方はいかがでしょうか。
石川課長	はい。まず本橋委員からご意見ありましたところなんですけれども、まず女性管理職の受験申し込みときに、受けない方とか受験しない理由のアンケートをとってまして、その理由には、まず適性がないと考えられる方がいる他に、健康上の理由ですとか、介護や子育てなど家庭の事情があるという回答がありました。管理職の試験を受けられる年齢が40代前後ぐらいなんですけれども、ちょうどそのライフステージとして、なかなか時間が取りづらい年齢層になっているところとちょうどぶつかっていて、男性も比較的そういう理由で受けない方もやっぱりいるようです。どうしてもちょうど油がのっている時に家庭の事情というのが出てきてしまうというのは確かに難しいところだとは思いますが、そこを解消していくのがまさに会長がおっしゃっていたワーク・ライフ・バランスのところかなと思っています。実は市川市役所の場合の男性職員の育児休業取得というのはですね、一昨年が40%取得だったのが、昨年は67%まで上がっているということで、育児の短期休暇の取得というよりは育児休暇、もうちょっと長くお休みを取る方っていうのが非常に増えてきています。育休をとりやすい空気、周りが取っているから私も取ろうっていうのが多分すごく増えてきてこういう数字が出てきているのかなと思っているので、そういう意味では少しずつだとは思いますが、家庭のことにに対して参加していく男性というのが増えてきているとは思いますが、まだまだちょっと足りない部分が本当にあると思います。まさに、今日チラシをちょっと入れさせていただいたものですが、この事業名としては家族っていうふうにしていながらもや

	っぱり男性の家事の参加っていうところを増やしていく必要があると思ったので、当初男性に絞りました。去年は絞らずにやったらやっぱり女性の方は結構参加があったんですけども、本来、ターゲットしているところをピンポイントで、募集した方がいいかなと思ったので今年は男性を募集したんですけども、なかなかちょっと集まらない。もっといいアプローチがあったんじゃないかと反省しているところでありますが、今週末なのでもっと募集していきたいと思っています。ワーク・ライフ・バランスをもっと進めることが、両者とも、男性も女性も、管理職に上がっていくときに家庭を気にしつつも、うまくバランスの取れる形にできるんじゃないかなと感じていますので、引き続き、より進めていけるように、いろいろ検討していきたいと思っています。
相良会長	ありがとうございます。
丸谷委員	ワーク・ライフ・バランスも検討していただけるということで、とてもありがたいと思うんですけども、この育児休暇を5日以上取得ということが85.9%って素晴らしい数字だなと思う一方で、1週間ぐらい育児休暇をとった男性と、2、3ヶ月とか1年、育児休暇をとった男性を比較すると、5日ぐらいだと、ちょっと間違えて自分の休暇ぐらいな感じで、却っていない方がよかったぐらいな感じで終わってしまうような、育児休暇の取得の仕方っていうのもありまして、やはり本当に協力して育児をしていくっていう意味では最低でも、1ヶ月2ヶ月、1年ぐらいの取得をするということが当たり前になっていくということが望ましいというふうに、いろいろな方からお話を伺って思いますので、5日以上という数字ではなく、もっと高い目標で、全職員が1ヶ月以上は取ったとかそのような数値になるような形が望ましいかなと思います
石川課長	ありがとうございます。まさに目標、ちょうど18ページの19番のところですね、これは分娩休暇とか、育児参加休暇のいずれか5日以上ということで、実はこの数字は一昨年よりも昨年度下がってしまっていて、短期は減っているんですけど、逆に長期が増えているということで、短い期間ではなく、もっと長く取る方に意識が向いた数値になっているかなというふうに分析しております。まさに目標2の方がどんどん増えていくような形でやっていければと思います。育児休業なので、最大3年というこちらの方、期間もそうですし、人数も増えていくのがベストだと思っているので、引き続きやっていきたいと思っています。
丸谷委員	どうかよろしくお願いします。
相良会長	他にご意見はありますか。松本委員お願いします。
松本委員	男性の育児休業に関して、目標とか理想としては母親が日帰り旅行に行っ

	て、お父さんとお子さんだけが家に残された状態でも、お母さんが安心して日帰り旅行を楽しめるぐらい家事育児ができればすごく合格点だと思います。それぐらいのことができるようになるための育児休業ですよっていう雰囲気になるといいなと思っております。 また管理職の話に戻ってしまうんですけど多分管理職に進みたくない理由はそれぞれあるかもしれないんですけども、私のいるところの職場での取り組みでということと言いますと、管理職が複数いて、誰か欠けても、代わりになれる人、代打になれる人が何人かいるっていう状態にしています。この体制にした理由がですね、私の先輩の男性社員なんですけれども、親御さんの介護をする時期と昇進の時期が重なってしまって、介護があるので、自分は昇進するのはふさわしくないと思うと言って辞退されようとしていたんですね。それをさらに上の上司とも話し合って、であれば他の人も業務を共有して、いなくなったとしてもやれるようにすればできるんじゃないかと、昇進させてもいいんじゃないかということによってそういう体制をとるようにしています。あとは私もそろそろと後輩を少しずつ管理の仕事に引き上げていこうっていうタイミングになって思うのは、こっちもサポートするから、そんなにかなり力入れなくても大丈夫。わからないことがあったら、私に聞きに来ればサポートするし、カバーをするから、そんなに緊張しなくても、責任重大だと思って思わなくても大丈夫だよっていうふうにフォローしておく、だったら、一歩だけ踏み出すぐらいの感覚で、管理職の仕事にチャレンジしてみてもいいのかなっていう感じになって、結構、前向きにとらえてくれるのかなと思います。あと参考文献として、罰ゲーム化する管理職という本がありまして、結構私は行き詰まっていたときに読んでいたんですけど、やっぱり管理職だからあなた 1 人で全部の仕事をしなさいっていうふうになってしまうと、孤立化してしまって、もう無理、やりたくないとなっちゃうので、管理職同士で仕事をカバーし合うっていう体制も、大事かなと思っています。以上です。
相良会長	貴重なご意見ありがとうございました。事務局から何かありますか。
石川課長	まさに理想的にはそういう形になれば、課長職はどうしてもその課に 1 人しかいなくて変わるのなかなか難しい部分もあるかと思うのですが、主幹職ですと、副主幹、管理職一歩手前のところに副主幹という職があるんですが、それが班のリーダー的な役割を担って業務を行っている課があるというふうに聞いていまして、そういうふうに育てるといって役割を少しずつ経験してもらうことで、いざというときに代わりができるような体制っていうのは、確かに必要だと思います。ただ人数の多い課だとできるかもしれませんが、うちの場合ですとなかなか、主幹 1 人で課長も 1 人なので難

	しいところもあると思うんです。 松本委員のおっしゃるそういう代わりが、誰でもきくような形で、常に情報共有とか、そういうものは必要かなと思います。ありがとうございます。
相良会長	佐野委員、お願いします。
佐野委員	管理職も含めてですけれども、主要課題の 1 と 2 ですかね、1 のところでは、確かに男女共同参画が昔と比べれば進んでいると皆さん思ってもらっていますが、実際のところでは、地位は平等になっていないという感覚で、まだまだというお話がありましたけれども、多分問題としては、個人個人の意識の問題と、それから組織の体制の問題。それから、教育の問題。社会の問題ですね。そういうのがあると思います。意識の問題は、教育がありますので、小学校や中学校で人権教育を行っていますし、あと資料の中で講演会とか講座もたくさん開かれているようで、少しずつ意識が浸透しているんだなというふうに思っています。ただ、社会の問題となったときに、今心配だなと思っているのは、介護士とか、それから保育士、保育園の先生ですね、幼稚園の先生になりたい学生って非常に少ないんです。市川市でも、多分保育園でも資格を持っている人が非常に少ない。ということは、女性の方が子どもを預けたくても、そういうきちんとしたところに預けることができないというのが、多分、どこも全国的な現状であり、介護についても、外国人を入れない限りなかなか成り立たないという状況。私は一番このことがすごく大事だと思っていて、そういうことが改善されないと、女性の方が、男性も含めて、子供を預けるとか、そういう環境がなければ、結局働きづらいという状況になってくると思うんですね。これは私がすごく危惧しておりまして、何かできないかなと思います。確かに、環境の問題とか、待遇の問題もあると思いますが、これは個人的ですけど、いろんなニュースで、保育園とかいろんな問題があるので減っているのかなと思いますけれども。でもこれって長い目で見たときに、やっぱり少子高齢化の中でも大きな課題なんじゃないかなと思っています。なかなか対応は難しいと思いますが、何かできることがあればというふうに最近考えております。以上です。
相良会長	ありがとうございます。社会の問題が大きいんじゃないかということです。他にご意見ございますでしょうか。佐野委員に対しての意見でも結構でございます。丸谷委員お願いします。
丸谷委員	その辺のご意見に対して、私もその保育士の養成校におりますので、何かできることはないのかなというのは、考えているところではありましたが、全くその通りだなと思ってお伺いしておりました。 そこと直接結びつかないかもしれないんですけれども、主要課題 2 の未就

	学児への男女共同参画の啓発というところで、なかなか人権擁護委員の方が訪問するということが、限りがあるというようなことで、実施回数 1 回っていうふうになっていますけれども、この辺り保育者養成校として、学生などがたとえば人権の紙芝居を作るとか、それを配布するとか、また違った形で、この男女共同参画に関しての啓発の活動というのができるのではないかなというふうに思いながら聞いておりました。今、子どもの人権というところでも、とても大事な問題だということで、授業なんかでもそういうことを扱う回数が増えているんですね。そこで学んでいる学生が、何か活動に繋がるということで、市川市の中にある大学が協力して、佐野先生の大学とご一緒できないかなというふうに思いましたので、ちょっとそれを伝えておきたいと思います。
相良会長	ありがとうございました。今のご意見に事務局から何かありますか。
石川課長	ご協力いただけるということでありがとうございます。看護学生さんがうちに来て、授業というか講座をやる機会がありまして、そのときに、こども部門も虐待の話をして、併せてうちの方でDVについても講義をさせていただいた後グループワーク、そういった企画から、DVに関する考え方を学んでいただく機会を設けています。そういう機会は多い方が良いと思いますし、今幼稚園の方では人権教室を行っています。人権教室は小学校が中心にあって、幼稚園の方は 1 か所という形なんですけれども、本当に学校で人権教室っていうのは、人権擁護委員の方に非常にすごく良くやっていたいてですね、そのアンケートとか見ても、すごく子どもたちが人権について考えてくれているのが伝わってきますので、小さいうちから行っていくのがすごく大事だと思います。人権の中に男女共同についても含めてもらえるように要望していきたいと思います。
相良委員	ありがとうございました。門倉委員お願いします。
門倉委員	幼稚園での人権教室っていうのをちょっとご説明させていただきます。最初は総務部長さんか誰かから市の幼稚園のところでできないかっていうご提案があって、やりましょうということで、幼稚園のお子さんなので、小学校とか中学校とは全然違って、紙芝居を使って、仲間外れはおかしいねっていうような感じで伝えたり、あと法務局の方で人権まもるくん、あゆみちゃんという大きなバルーン人形がありまして、紙芝居をやった後にそのバルーン人形に登場してもらって、幼稚園の方にもわかるように、僕たちも一緒に人権を守っていくからね、とかそういう感じでやったりしていて、基本は推進課と、支局の方と、人権擁護委員でやってきました。小学校の先生なんかもいらっしゃるので、そのバルーン人形が登場しただけで幼稚園の子は喜んでくれて、楽しい感じでみんなで仲良く考えようねっていう感じでや

	っているんです。最近、市の幼稚園が、2年制なんですね。去年に新浜幼稚園でやったときに、1年に1園ずつやっているんですけども、だから2回目になったんですが、以前はものすごくたくさんの園児さんがいらしたのが、非常に少なくなってしまうていました。保護者の方にも一緒に見ていただいたりしたんですが、人権教室もコロナでまだ接触が駄目ということで、そのバルーン人形もなし、1回活動も止めたりして、とりあえずはやっているんですが、もしどこかの保育の学生さんが一緒にということだったら、ある程度の打ち合わせを一緒にやっていただければ、できるのではないかなと思います。ただ、園の方ももういろいろ行事があって、毎年10月ぐらいにやっているんですけども、園にもいろいろあるので、あんまり園の方と何回か練習をしてとかそういうことはできないので、事前の打ち合わせを学生さんとできれば、一緒にできるのではないかなと思います。ただ、人権擁護委員は何回かやっているの、もう暗黙にっていう感じでできるんですが、これは、学生さんが入ったときに、本職というかお勉強してらっしゃる学生さんなので、大丈夫かと思いますが、園の方にあんまり大人数で来ないでくれって言われることもあり、それは推進課の方と、人権擁護委員の係の者で、相談の上だと思います。
相良会長	ありがとうございます。他に何かありますか。 いろいろ市内の大学で協力できればいいなというふうに思います。他に何かご意見ございますでしょうか。 それでは、続きまして、議題2第5次DV防止実施計画の年次報告です。事務局から報告をお願いいたします。
石川課長	続きまして、資料2に基づき「第5次DV防止実施計画」における、令和5年度の年次報告書についてご説明いたします。 2ページをご覧ください。「第5次DV防止実施計画」は、「第8次実施計画」の一部分でもありますので、進行管理事業につきましても、条例第9条に基づき、「市川市男女共同参画推進審議会に報告するとともに、市民に公表するもの」とされております。なお、進行管理事業の評価や年次報告書の構成は、「第8次実施計画」と同様でございます。 3ページの体系図をご覧ください。本実施計画は、左側に記載のとおり「DVの根絶」を基本理念とし、4つの基本目標、9つの取組の方向、そして、28の事業に体系化されております。この28の事業について、4ページから7ページに概要を一覧でまとめております。 次に、8ページをご覧ください。基本目標ごとのまとめで、市川市e-モニター制度によるアンケート項目を成果指標とし、それに係る令和5年度の結果および対前年度上昇率を掲載しております。資料にも記載がございま

	すが、第5次実施計画では第4次実施計画と成果指標を変更しております。なお、表の項目のうち「対前年度上昇率」につきましては、令和5年度の結果を令和4年8月の現状値で除した数値から1を引いた数値となっております。△のついている数値は現状値からの下落、ついていないものは上昇した割合となります。 基本目標1 DVを許さない社会づくりですが、成果指標を「DVは許されないものだと考えている人の割合」としております。令和5年度の結果は、中央網掛け部分ですが、93%となっており、令和4年度の94.6%から1.6ポイント、率にして1.7%下降しました。アンケートでのDVの認知度を問う設問では、92%の方が「DVを知っている」と回答しており、DVについては社会的に広く認知されてきていると言えます。また、「DVを知っている」及び「言葉を聞いたことがある」と回答した方のうち、95.5%の方が「DVは人権侵害である」と回答していますが、一方で「わからない」「人権侵害であるとは思わない」という回答も4.4%ありました。DVは人権侵害であり「許されないものである」ということの理解がさらに広まるよう、DVについての認識が薄いとされるシニア世代をはじめとした幅広い世代へのアプローチなど、より効果的な周知を研究してまいります。 基本目標2 安全で安心できる相談体制の充実では、「様々な相談窓口があることを知っている人の割合」を成果指標としております。令和5年度の結果は76.7%となり、令和4年度の73.2%に対し、3.5ポイント、率にして4.8%上昇する結果となりました。DV被害者が相談窓口につながり、適切な支援を受けられるよう、引き続き相談窓口の周知を進めるとともに、DV被害者を発見した際に早期に相談窓口へつながるよう関係機関との連携を強化してまいります。また、相談員の研修参加や、関係者、関係機関との連携、ケース検討会議の開催等により相談体制や支援の質を高めてまいります。 基本目標3 実効性のある自立支援の充実では、「市のDVに関する様々な支援について知っている人の割合」を成果指標としております。令和5年度の結果は30%と、令和4年度の68.4%に対し、38.4ポイント下降しております。大きく下降している理由について説明いたします。令和4年度のアンケートでは選択肢を3つ設定しておりました。ひとつは「支援内容を知っている」、ひとつは「支援を受けられることを知っているが、支援内容は知らない」、最後に「支援を受けられることを知らなかった」、の3つとしておりました。この選択肢の中で、「支援内容を知っている」と「支援を受けられることを知っているが、支援内容は知らない」に回答した方の数を集計しており、その結果が68.4%となっております。令和5年度のアン
--	--

	ケートでは、様々な支援について「知っている」と「知らない」の2つの選択肢にしており、令和4年度の「支援を受けられることを知っているが、支援内容は知らない」という回答群にあった方が具体的に答えられず、「知らない」と回答したのではないかと分析しております。市として市民の意識をどの程度、あるいはこういった状態を把握したいかを再度検討して、今後のアンケートに臨みたいと思っております。また、DV被害者の生活再建や自立に向けて、個々の状況に応じた支援を適切に提供できるよう、きめ細やかな対応に努めてまいります。 基本目標4 DV根絶の推進体制では、「本市の緊密な連携による支援に期待する人の割合」を成果指標としております。令和5年度の結果は80%と、令和4年度の82.5%に対し、2.5ポイント、率としては3%ほど下降しております。 これまでご説明してきた基本目標にございました、相談体制や自立支援も含め、DV被害者への対応に際しては、様々な機関、部署との連携を欠かすことはできません。日頃からの情報共有や組織間での体制整備をさらに促進するとともに、市民への周知も進めることにより、市の支援に期待してもらえるよう努めてまいります。 ここからは、個別の事業報告です。9ページ以降につきましては、「第8次実施計画」と同様の記載方法となります。こちら、重点事業と新規事業を中心に、個々の進行管理事業について抜粋でのご説明させていただきます。まず9ページ左側の1 相談窓口の周知活動です。この事業は、DV相談窓口の案内カード等を市の窓口配布するなどして、相談窓口の周知を図るものです。令和3年度より韓国語を追加し、5ヶ国語に対応した案内カード等を配布することで、併せて外国人女性への周知も広く行っております。配布場所については、令和5年度も前年度同様でございます。相談窓口の情報が、外国人を含めたDV被害者に確実に届くよう、今後も庁外施設を含め、カードやチラシの配布場所の拡大を図ってまいります。 続けて右側をごらんください。 2 DV根絶強化月間における啓発活動です。この事業は、毎年11月をDV根絶強化月間として、様々な世代に対しDV防止の啓発活動を行うものです。令和5年11月の強化月間中には、DV防止講座として「傷ついた心からの回復～自分らしく輝くには～」を実施したほか、市公式Webサイトなど各種媒体による広報活動を行いました。参加人数は7人と少なく、課題と認識しております。今後も、広く子育て世代からシニア世代まで、また、DV加害者の気づきにつながるような啓発方法について工夫をしてまいります。
--	---

	10 ページ右側をお願いします。 4 学校におけるデートDV、ストーカーの予防啓発です。令和5年度の本事業では、市内16校の高校に、デートDVのポスターを配布いたしました。令和4年度までは高校への配布となっており、さらに若い年代への啓発が課題となっていたことから令和5年度は中学校及び義務教育学校への配布を行いました。中高生も含めた若い世代への啓発方法については、より良い方法がないか、さらに検討し啓発に努めてまいります。 12 ページ、右側をお願いします。 8 支援体制強化のための相談経過記録の作成です。この事業は、相談のあった個々のケースに対する対応等の経過記録を原則当日中に作成し、相談員と職員が被害者の情報と支援方法を共有することで、支援体制の強化をはかるものです。令和5年度は、匿名相談以外の、個人を特定して相談をお受けした、新規相談者446名分の経過記録を新たに作成し、情報共有を図りながら個々の状況に応じた適切な対応を検討してまいりました。引き続き、情報を把握しやすい相談経過記録を作成し、支援体制の共有と検討に努めてまいります。 13 ページ右側をお願いいたします。 10 相談員ケース検討会議の実施です。この事業は、特に支援において他機関との連携が必要であったり、危険度の高いケースについて、相談員と職員が定期的に情報共有を行い、状況に応じた支援方法を検討することで、相談体制の強化につなげることを目的としたものです。週1回程度の開催を目指しており、令和5年度は43回、開催致しました。ただし、緊急を要する相談については、ケース会議にとらわれることなく、個別に情報を共有し、早急な対応や他機関との連携の体制が図れるよう、対応してまいります。 14 ページ右側をお願いします。 12 緊急一時保護の実施です。この事業は、現に危険度が高く、緊急性のあるケースについて、女性相談支援センターと連携し、一時保護を実施するものです。令和5年度は5件の緊急一時保護を支援しました。全体の5件のうち、シェルター入所は4件、無料定額宿泊所への入所は1件となっております。施設への入所依頼から入所まで、長い待機時間となっており、その削減が課題となっておりますが、実現に至っていないため、待機時間に限らず、入所に際してのケースの精神的な負担軽減に向けた取り組みに努めてまいります。 続きまして、15 ページ右側をお願いいたします。 14 DV相談担当職員の相談対応力向上のための研修の実施です。この事
--	--

	業は、DV相談を担う職員の相談対応力の向上を目的とした研修を行うもので、職員の状況に合わせて内容を選定しています。令和5年度は、相談員自身のセルフケアを重視したケースの検討方法についてのスーパービジョン研修を行いました。今後も研修を継続し、相談員自身のセルフケアも含め、支援に必要な知識や情報の吸収等によるスキルアップと相談対応の底上げを図ってまいります。 続きまして、20ページ右側をお願いいたします。 24 重点事業の家庭等における暴力等対策ネットワーク会議の実施です。この事業は、DV、児童虐待、高齢者虐待、障がい者虐待といった家庭等における様々な暴力に対応するため、関係機関、関係部署で構成される最上位の会議で、情報の共有と連携強化を目的に開催するものです。今年度につきましては、各機関・部署の協力の元、来月8月21日に開催予定となっております。今後も、定期的な会議開催を目指し、それぞれの現場での支援における有益な情報交換を進め、連携強化につなげてまいります。 22ページ右側をお願いします。 28 DVと児童虐待の関連に関する認知度を高めるための協働・連携です。DVと児童虐待には非常に密接な関わりがあることから、第4次実施計画に引き続き第5次においても重点事業としております。令和5年度も、市内大学の学生に対し、児童虐待関係部署と連携し、DVや児童虐待に関する講義を行い、DVと児童虐待は密接に関わりがあることの理解促進を行いました。当課では、あくまで女性相談の観点から、女性の不安や悩みを打ちあけていただけるような支援を心掛けてまいります。DVと児童虐待を切り離すことはできないとの共通認識のもと、DVと児童虐待との関連についての認知度を高めていくことで、より効果的な支援の実現につなげてまいります。 報告は以上となります。
石川課長	事務局からの報告が終わりました。何かご意見はございますか。松本委員お願いします。
松本委員	いろいろ相談記録の作成だったり、関連部署との連携強化だったり取り組んでいただいて本当にありがとうございます。9ページの啓発活動なんですけれども、開催された傷ついた心からの回復ってところの話になると、もしかしたら講座の情報を見た人が、私は被害者ではないから対象外なのかなっていうふうに思ってしまった可能性があるかなと思います。どちらかというDVに関しては、当事者の方は強烈な体験をされているし、それとは無縁で生きてきた人っていうのも結構大勢いらっしゃると思うので、いろんな人、自分は今まで無縁で生きてきたと思っている人も、うまく巻き

	込んでいけるような、講座にしてもらえるといいかなと思います。わりと無縁に生きてきたと思っている人は、自分が加害者になってしまうのが怖いという思いでいる人も多いのかなと思うので、自分が加害者になりたくないからどういうことに気をつけていけばいいんだろうっていうふうな、アプローチだとちょっと興味を持ってもらえるかもしれないと思います。加害者にも被害者にもなりたくないっていう方向性だと、いろんな人が自分がターゲットだって思ってもらえるかなと思います。以上です。
相良会長	ありがとうございます。藏委員お願いします。
藏委員	今、松本委員のおっしゃったように、この講座に実は私出ました。下にある7人ですね。その中で講師は、DV 加害者は変わらないってはっきり言ったんですね。だから被害者にとっては、先が見えなくなっちゃうんですね。だから私は多分2年前か3年前に、横浜ステップの理事長が書いた本、DV は変われるっていう本を、ここで紹介しました。その本を読んで、たくさんのDV 加害者が今講座を受けているんですね。そこで、DV 加害者も被害者もいつか自分は被害者になったり、加害者になったり、そういった自覚を持たないと、加害者になるのは怖くて、これを聞きに来ないですね。加害者と認めてしまうのでそこが心配で来ないんです。私は12年間働いていてその講座を受けた人は、8割以上変わっているのはちゃんと見てきたので、でもその講師は変わらないってはっきり言ったのはどうかなって、私の中では、そう思いました。 もう1つは、14ページの12番、緊急一時保護を実施したケースは5件あります。それに対して、16ページの15番、DV 相談証明書の発行件数は370件、多分、私詳しいことはわからないのですが、5件だということは、DV 加害者からすぐ離れたっていうことで、多分それ以上被害を受けないと思います。ただし、この300人以上は、もしかしたらまだ受けている状態ですね。だからそこはどうか、そこに相談に来ている人にその本を紹介して読んでもらってほしいんです。被害者の紹介で加害者がそういう更生プログラムに行くのは私たちの、今のところに来ているのは250名ぐらいで、皆さん半分ぐらいはその本を自分で読んできたんですが、あと半分はパートナーに紹介されてきたんですね。その本を読んで、その差が大きいので相談に来たときにこの本を紹介してみてもいいかなというのが私からの提案です。以上です。
相良会長	ありがとうございます。では事務局から、今のご意見についてお願いします。
石川課長	ありがとうございます。講座のタイトルについて確かにいろいろとらえ方あるかと思います。いろいろ研究して検討して参りたいと思います。講座の

	中で、加害者は変わらないという話、私もその講座には出席していましたが、ちょっとその発言は記憶になかったんですけど、もしそういう発言しているということであれば変わらないということはないと思います。国の方も加害者対応っていうのは、課題として挙げていますので、加害者についての支援というのもやっぱり必要になってくるかなと思っています。それとアンガーマネジメント講座が、加害に繋がらないような、前段階の講演になってくるので、このアンガーマネジメントは申し込みもすごく多く参加する人数も多くて、少し多めに参加してもらおうというのもありました。そういったところで、DVをある意味意識させないようにしつつも、自然と防止に繋がるようなことというのにも必要かなと思いますので、継続して続けていきたいと思っています。以上です。
相良会長	他にご意見はありますか。はい、本橋委員お願いします。
本橋委員	14 ページ右側の緊急一時保護の実施のところで気になったんですけども、5 件緊急一時保護を実施した中の 1 件が無料低額宿泊所の入所だったということで、今すぐわからなくても大丈夫なんですけど、5 件のうち 1 件が無料低額宿泊所に入所になった経緯というのがちょっと気になりました。この場合のシェルターっていうのはこういった被害者を保護するための施設で、そのための設備だったりとか、そのための人的資源っていうんですかね、職員さん達っていうのがちゃんと整った設備でシェルターにとりあえず一時的に避難してその後の生活につなげていくっていうための制度だと思うんですけども、この無料低額宿泊所というのはそういう施設ではなく、女性に限らないんでしょうけど、すごくこう環境が悪くて、聞いたところだと、お風呂が男女分かれてなかったりとか、トイレが共用だったりとか、全部がそういう施設ではないと思うんですが、そういうちょっと劣悪といえるような環境だったりする施設もあって女性がそういう施設に入って、困ったという声があるということも聞いたことがあるので、この 1 件がどういう経緯で、無料低額宿泊所に入ったのかっていうのは、わからないんですけども、今後、市の方で緊急一時保護を実施していただく場合に、できるだけシェルターにちゃんと入れるようにということと、あと無料低額宿泊での環境っていうのを市の職員の方があんまり理解してなくてそこにとりあえずつないでしまうといったケースがないように、シェルターとの違いとかをきちんと認識していただいた上で支援に当たっていただくと良いのかなと思いました。以上です。
相良会長	今の意見について事務局からお願いします。
石川課長	私先ほどの件、はっきり覚えていないんですけども、いろいろ選択肢があった中で、ご本人が選んだっていうのは間違いなくあるんですけども、シ

	ェルターについてもこういう施設ですよっていうのは、はっきりお伝えをして、たとえばシェルターでは携帯電話が使えないとか、そういった制限があったりするんで、できることやできないことは、なるべく正確に伝えて、ご本人の意向になるべく沿うようには、今後もやっていきたいと思います。ありがとうございます。 また、先ほど蔵委員から、16 ページの 15 番、370 件の証明書の発行についてなんですけれども、基本的にはこの証明書発行っていうのは、DVを受けているという認識を持って相談に来ていただいた場合などに、関係機関に提出する証明として発行しているもので、必ずしも今被害を受けている人に対して発行するものではなく、避難を終えて今市川市に住んでいて、DVの相談をしていますっていう方に発行しているところでもあるので、この370 件が全員、現在進行中というものではないっていうことだけはあらかじめご承知おきいただければと思います。 もう 1 点、ちょっと話が変わってしまうのですが、先ほど本橋委員から職員の人数の話がありまして 3,206 人が職員の全体数になっています。そのうち、約 6 割が男性職員、4 割が女性職員となっております。以上です。
相良会長	それでは、ご意見ございますでしょうか。はい、松本委員お願いします。
松本委員	DVを許さない社会づくりの方になってしまっていて直接DVに関わってくることではないんですけど、最近ニュースでカスタマーハラスメントが取り上げられる時代になってきて大分世の中変わってきたなっていうのは感じています。ニュースでは全体の 15%の人がカスタマーハラスメントにあったことがあるっていうアンケート調査結果だったんですけど、接客業をやっている人からすると 100%じゃないのっていうような感じではありました。あと会社内とかでのパワハラだったり、接客をしていて、お客様からの問い合わせ、特に企業からの問い合わせに関しては、だんだん定年退職される方が増えていくにしたがって、だんだんカスタマーハラスメント的な割合が大分減ってきているっていうのがあります。残念ながらではあるんですけども、ちょっとご年配の特に男性から結構しつこく絡まれたり、物を要求されてしまったりというのが現状として発生してしまっているところではあります。カスタマーハラスメント的なものがだんだん減っていくとやっぱり、DVはよくないよねとか、そんな言い方しなくても良いんじゃないっていう、環境だったり、社会通念だったり形成されていくのかなというのは、すごく思います。カスタマーハラスメントに関しては正直、社員の対応力が上がっていくことで、うまくかわすことができるようになっていくのは事実ではあるんですけども、ただやはり過度な要求には応じないっていうふうにならなければ上の人たちが決断してくれないとどうしようもな

	いっていうのもある意味事実であって、ちょっと難しい問題だなっていうふうに感じております。ただちょっと世の中全体、もちろん仕事としてきちんとやっていないことに対して、苦情を申し立てるっていうのはもちろん必要なことですし、あってしかるべきことであるんですけども、だからといってどんな手段をとっても許されるというわけではないっていうのも、うまく周知されていくといいなと思っています。以上です。
相良会長	ありがとうございます。他にご意見ございますか。ご意見がないようですので確認させていただきます。最初の令和 5 年度第 8 次実施計画の年次報告、及び先ほどの第 5 次DV防止実施計画、この報告書につきましては、この内容で公表することにしてよろしいでしょうか。
委員一同	【承諾】
相良会長	ありがとうございました。続きまして、課題 3 に移ります。その他です。事務局から報告事項についてお願いいたします。
石川課長	それでは次期男女共同参画基本計画の参考とするための市民意識調査、市民アンケートについてご報告いたします。先週の金曜日より調査を開始しております、市民アンケートについては、前回の当審議会において、皆様から様々なご意見をいただき、意見を反映して実施しております。今日は、その修正内容を簡単にご報告したいと思います。 資料をご覧ください。まず、左側が修正前の設問構成と設問数です。大項目 9 つ、設問数 27 問で当初、案を作成しておりました。皆様からのご指摘として、左下にございますとおり、設問の順番や表現の仕方といった回答のしにくい点や、設問数の多さ、他のアンケートの活用の可否といった部分でご意見をいただきました。中央の修正ポイントにもありますとおり、まずは設問数の絞り込み、選択肢の整理、表現方法や順番の変更を行い、右側の修正後のとおり大項目を 1 つ削除し、8 つとし、設問数を 21 問に縮小いたしました。1 つの設問内での回答数も少なくしておりますので、全体として修正前の 6 ～ 7 割程度のボリュームになっております。いただいたご意見をすべて反映できているわけではございませんが、少しでも回答者が答えやすい形にしたつもりでございます。改めまして、ご意見をいただきありがとうございます。 また、資料 3 の右下のとおりの、7 月 19 日から 8 月 25 日の期間で実施しております。実施方法で 1 点、変更がございました。Web 調査と e-モニター制度を使ってアンケートを行う予定でしたが、e-モニター制度では技術的に難しいことがわかり、たとえばアンケートの 3 ページ目を見ていただきまして、設問 8 などのような一つの設問で複数の項目についての質問をするような形式での対応ができないこと、また設問数の量が e-モニター制

	度にはそぐわないという担当課からの意見があるなどありましたことから、実施が難しいことがわかり、e-モニター制度での調査は断念しております。そのかわりに市内デジタル通貨である ICHICO ポイントを付与できるよう庁内調整を図り、実施できることになりました。アプリ登録者に対し、お知らせを送ることができます。担当部署からは、アプリの会員数は現在、約 15,000 人いて、過去のアンケート調査の回答も多くの回答がきたそうなので、当課としてもアプリ登録者からの回答には期待しております。周知については、記載の媒体の他、他部署で行う講演会やイベント等でもチラシを配布するなど周知に努めたいと考えております。皆様もお時間のあるときにご回答いただければ幸いです。よろしくお願いいたします。説明は以上となります。
相良会長	市民意識調査について、事務局から説明がありました。委員の皆様からご意見はございますか。松本委員お願いします。
松本委員	プライバシーに配慮できるようであれば、どういう媒体からこのアンケートにアクセスして、回答が得られたのかっていう数値を収集していただけるとありがたいかなと思います。私はラインの方から回答いたしました。ラインの方に通知が来ましたので広報の方の QR コードを読み込まずにもうラインの方から回答しちゃおうと思って回答させていただきました。どういう媒体からアクセスしたのかっていうところをちょっと集計していただけると嬉しいなと思います。以上です。
相良会長	ありがとうございます。媒体別で収集、もしよろしければお願いします。
石川課長	早速お答えいただきありがとうございます。実はその媒体も検討しまして、わかれば、今後その取りやすいかどうかわかるかなと思ったんですけども、設問を削っていきこうっていうところで、今回ちょっと断念した設問になります。私はわからないんですけど、システムの方でわかれば、その辺も集計取っていききたいと思います。ありがとうございます。
相良会長	ありがとうございます。事務局から何かございますか。
牧野副主幹	媒体については、周知するタイミングを今少しずらしておりまして、広報いちかわのときだとこれぐらいだったけど、SNS 関係ならばどのくらい増えているか等、大まかなものにはなってしまいますけれども、できるかと思います。
相良会長	ありがとうございます。意識調査について他に何かご意見ございますか。ないようですので、本日のまとめに入らせていただきます。 本日意見のあった内容は、現在進行中である、第 8 次男女共同参画実施計画、及び第 5 次 DV 防止計画を推進する上での意見として生かしていただきたいと思います。会議録作成についてお知らせいたします。本日の会議録

	につきましては、事務局で案を作成し、委員の皆様にご確認をいただいた後で、ホームページ等で公表していく予定となっておりますので、ご協力をお願いいたします。それでは、これもちまして、令和6年度第1回市川市男女共同参画推進審議会を終了いたします。 皆様、多くのご意見ありがとうございました。
--	---

令和 6 年 9 月 15 日

市川市男女共同参画推進審議会会長

署名 相良 順子