

令和 8 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 8 年 7 月 7 日（火） 10 時 10 分～11 時 35 分 開催場所 市川市男女共同参画センター 6 階 研修室 F	
丸谷会長	ただいまより、令和8年度第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14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施行規則第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す。 また、会議は公開することが原則とされております。 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、公開とすることとしてよろしいでしょうか。
	【異議なしの声】
丸谷会長	会議は公開とすることが決定いたしました。 それでは、3 名の傍聴人の方にお入りいただきます。
	【傍聴人入室】
丸谷会長	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について」です。 事務局から説明をお願いします。
事務局	年次報告の説明の前に、本日の審議会の流れと、本日の報告の焦点について少し説明をさせていただきます。 事務局の報告については、これ以降、着座にて失礼いたします。 皆様にご協力いただきましたウィズプランは、今年度 4 月より運用しております。 令和 7 年度までのそれぞれの年次報告をさせていただいた後に、資料 3 と当日資料を使用し、これまでの計画の課題を引き継がれましたウィズプランに基づく事業について、今年度の予定をお伝えし、ご意見をいただき、今年度以降の計画に活かしていきたいと思います。 また、時間に限りがあり、本日の資料をすべてご説明することが難しいため、これから報告させていただく内容は、1 点目「目標は達成できず、不十分であった点」、2 点目「見直しや改善した点」、3 点目「これから変更する、または検討している点」を中心にご説明させていただきたいと思いますので、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 7 年度の年次報告書についてご説明いたします。

	資料 1-1 をお願いいたします。 本日の報告の位置付けについて、確認させていただきます。 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、当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、白丸の一番下の 通り、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。 先ほども触れましたように、「やや不十分であった」と「不十分だった」 事業に関しましては、未達成の主な理由や今後の対応などについて後ほど ご説明したいと思います。 続きまして 3 ページの体系図をお願いいたします。 こちらは基本計画の体系図となります。 左から主要課題、個別課題、施策となっております。 主要課題が 8、個別課題が 24、施策は 78 に体系化されており、この基本 計画に基づき、第 8 次実施計画は策定されています。 第 8 次実施計画では 97 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。 それでは 4 ページをご覧ください。 こちらは主要課題、成果指標の一覧です。 令和 6 年度までは「e-モニター制度」という登録制の市民アンケートを 行っておりましたが、システム変更により「いちモニ」という市川市 Web ア ンケートに仕様変更されております。 こちらのいちモニで令和 8 年 1 月に成果指標をアンケート項目として調 査を実施し、その結果及びその達成率を令和 7 年度の実績として記載して おります。 なお、これまでの e-モニター制度は、e-モニター会員に登録されている 方を対象にアンケートにご回答いただく仕組みで、毎年 1,100 人程度の回 答をいただいております。 一方でいちモニは、市公式 LINE やメール情報配信サービスに登録されて いる方などへ広く発信していることから、平均で 3,500 人程度の回答をい ただいております。 事前の登録が必要ないということで、登録のない方も回答可能なことか ら、アンケートの対象自体がこれまでと異なっており、より実態に近い結 果が得られているものと考えられます。
--	---

	この点を踏まえて、一番右側の令和 7 年度欄の下段にあります成果指標、目標値とその上段の結果、そして右側の達成率を中心にご確認いただきたいと思います。 また、令和 7 年度は基本計画、実施計画の両方の最終年度となり、令和 3 年度の現状値と比較しますと、概ね上昇あるいは達成しております。 計画の成果とともに、社会全体の男女共同参画が推進していると捉えられております。 ただし、未達成の指標、特に主要課題 8「男女共同参画を推進する体制の整備」では、成果指標「男女共同参画社会という用語を知っている人の割合」について目標値 92%に対し 84.4%となり、目標が未達成であるだけでなく、唯一昨年度の結果を下回りました。 これは、アンケートに回答されている方は、これまで e-モニター制度登録者でほぼ固定されており、毎年同様の質問であるため「知っている」と回答される割合が高くなっていた可能性がございます。 より開かれたアンケートとなった令和 7 年度の実績において、その他の主要課題は対前年度と比較して上昇していることは前向きに捉えられますが、指標での達成度合いなどの表面上のことだけを見て安心してはいけないものとも考えております。 アンケートの結果で、結果の傾向も変わるといったことは教訓となりました。 常に改善すべき点や見直すべきことがないかを意識しつつ、夫婦間での家事や育児に費やす時間の偏り、女性管理職の割合が低水準にあるなどの課題もいまだにあることから、男女共同参画社会の実現に向けて、これからも取り組みを継続してまいります。 続きまして、個別の事業報告です。 5 ページ以降につきましては、それぞれの事業において実施計画の期間である 3 ヶ年の進行状況を比較できるよう作成したものです。 進行管理事業については、令和 7 年度の所管課自己評価が「不十分」「やや不十分」の事業を資料 1-2 にまとめております。資料の 1-2 の左側のナンバーは資料 1-1 の個別課題の番号に対応しておりますので、参考にご活用いただきながらご覧いただければと思います。 それでは、初めに資料 1-1 の 5 ページ左側と、資料 1-2 も併せてご覧ください。 令和 7 年 4 月 1 日現在の女性委員の割合が 32.9%であったことを受け、令和 6 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て、改善計画書の提出を求め、また女性委員が 30%未満の審議会等へのヒアリング
--	--

	を行いました。 多くの未達成の審議会等では、充て職において長以外の委員も可としてすでに対応していただいておりますが、建築や消防など、男性が多い分野がまだまだ多く、社会全体における変化が必要であると実感いたしました。 当課といたしましては、引き続き担当部署等への働きかけを行ってまいります。 続いて資料 1-1、同じページの右側と資料 1-2 も併せてご覧ください。 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、女性職員のうち、新たに管理職の受験資格を得た職員を対象に、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、令和 6 年度同様に 22.8%となり、目標値には達していません。 介護や育児と並行して働きやすいよう、職場環境等の整備について当課とともに検討し、女性の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。 次に資料 1-1、6 ページ左側の 3「女性人材登録台帳活用の促進」をご覧ください。 この台帳は、審議会等への女性委員の登用、各施策に係る講座、講演会での講師登用などを目的として作られたものとなります。 現在は、ネット検索や人材となる女性自身が SNS など手軽に発信ができるようになり、例年登録者数、閲覧実績ともほとんど活用のない状況となっております。 平成 26 年に 74 名だった登録者は昨年度 13 名、閲覧実績については昨年度 1 件ありましたが、ほぼ 0 件が続いております。 このような実績を踏まえ、運用を中止する方向となっております。 今後は内閣府や千葉県の運用を参考としてまいります。 続きまして資料 1-1、7 ページ右側と資料 1-2 をご覧ください。 6「男女共同参画センター使用団体の活動支援」です。 こちらにつきましては、資料 1-2 の未達成の主な理由等にありますとおり、当初の目標値を 350 団体とすべきところ、目標値を誤っていたことから、令和 5 年度当時の委員の皆様へ修正のご報告をしております。 しかし、令和 5 年度及び 6 年度の年次報告において、修正前の目標値と比較し、「不十分だった」と報告しております。 本来であれば十分達成できたとなりますので、改めて訂正の報告をさせていただきますとともに、お詫びを申し上げます。
--	---

	また同様に令和 7 年度は十分達成できたとさせていただきます。 次に資料 1-1 の 10 ページ右側、資料 1-2 をあわせてご覧ください。 12「人権教育の実施」です。 例年、市内の小学校全校である 39 校において、人権教室を行っていましたが、令和 7 年度は 2 校より希望しないとお返事をいただいたため実施できませんでした。 なお、今年度はすでに日程調整を進めており、例年どおり 39 校全ての小学校と実施に向けて話が進んでいる状況でございます。 続きまして、資料 1-1 の 12 ページ左側と資料 1-2 をあわせてご覧ください。 15「情報資料室における男女共同参画関連図書情報の提供」です。 昨年度の報告時にもお伝えしておりましたが、図書館課の撤退により、情報資料室の今までどおりの運営が令和 8 年 2 月 1 日をもって終了となりました。 センターの役割として、情報提供も定められていることから、図書が減り、空いたスペースの活用と情報提供のあり方について検討を進めているところです。 次に 14 ページ左側、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。資料 1-2 もあわせてご覧ください。 主に職員課で発信しておりますが、育児休暇や介護休暇等が必要なときに、互いに支え合えるよう「職員みんなで支え合い計画」に基づき、情報発信をしております。 この計画の中での目標 1 は対象が全ての職員ですが、目標 2 の①は市長部局と教育委員会、2 の②は消防部局となっております。 勤務体制の違いによる休暇の取りにくさが明確になっています。 当課といたしましては、企業、市民等や職員を対象としたワークライフバランス講座を実施いたします。 続きまして、同ページ右側、20「家庭における男女共同参画の推進に向けた講座の実施」です。資料 1-2 もあわせてご覧ください。 父親、母親だけでなく、家庭内の役割ということで、子どもも参加しやすいよう日程調整し実施しましたが、キャンセルが多く、目標値に達しませんでした。 今年度は対象を変更し、育休取得者向けの講座実施を検討しております。 最後に 15 ページ左側をご覧ください。 21「女性のための相談」についてです。 仕事で昼休みに電話をしたいが、相談室も同様に昼休みのため、予約や
--	--

	相談の電話が繋がらないというご意見が寄せられており、開所時間について検討いたしました。 結果につきましては、後ほど議題 3 で報告させていただきます。 以上が第 8 次男女共同参画実施計画に関する年次報告となります。 報告のなかった事業や詳細を確認したい事業について、またその他も含めてご意見、ご感想等よろしくお願いいたします。
丸谷会長	ご報告ありがとうございました。 委員の皆様、何かご意見ございますか。 松原委員、よろしくお願いいたします。
松原委員	ウィズプランも令和 7 年度年次報告書も、大変よくできておりました、ありがとうございました。 質問をさせていただきたいのですが、資料 1-2 の 20「家庭における男女共同参画の推進に向けた講座の実施」で、次年度には、育休取得者向けの講座を考えるというアイデアは非常によろしいかと思いますが、育休取得者を把握するツールなどはあるのでしょうか。 また、令和 7 年度はキャンセルがあって達成できなかったということですが、何か理由などはあるのでしょうか。 やはりお子さんの具合が悪くなったなどということでしょうか。 もう 1 つ、小さなお子さんも来られるので、ベビーシッターなどについてもお考えなのでしょうか。その 3 点お願いいたします。
島添課長	ご質問ありがとうございます。 育休取得者をターゲットとした講座ということで、その対象者の方の把握の方法ということですが、今検討しておりますのが、妊娠された方のプレパママ向けの研修・講座が、保健部門や子どもの部門の方で行われておりますので、そちらのご案内をするときやご参加いただいたときに、私どもの講座についてもお知らせをしていきたいと考えております。 次に、家族、親子でご参加いただける講座のキャンセルの理由ということですが、今、松原委員からもお話がありましたように、一番多いのはやはりお子さんが体調崩されてしまったということで、当日の欠席連絡をいただくことが多くなっております。 最後に、保育についてですが、私どもで実施する講座については、基本的には保育をさせていただくことを前提に実施しております、お申し込みをいただきますと、保育員の方の手配をして、講座の期間中お預かりをしているという形になります。 以上でございます。
松原委員	ご回答ありがとうございます。

	安心いたしました。 よろしく願いいたします。
丸谷会長	ありがとうございました。他にご意見ございますか。 福本委員、お願いいたします。
福本委員	ご報告ありがとうございます。 先ほどご意見があったように、育休中の方を対象に実施されるということは非常にいいことだと思います。 他の自治体でもそういったことをよく実施しており、育休中のご夫婦と一緒に参加するイメージのものを企画されているのかなと思うのですが、育休を取っている女性が職場に復帰したら、女性に負担がかかってしまうことを避け、夫婦でどう分担していくかというセミナーを実施している自治体もあります。 育休中だから家事等が女性に偏っているが、女性が職場に復帰したら、どう分担するかというイメージをご夫婦で共有し、女性側の意見と男性側の働くことへの思いなどを伝え合うことは、夫婦だけでは客観的に判断できません。 そういったことはできるようでできないので、ご夫婦同伴形式は非常にいいなと思いました。 質問なのですが、2「女性職員の管理職登用の促進」のところが未達成ということで、千葉県や他の市町村はどのようなご状況なのか、進んでいるところもあるのではないかと考えています。 また、女性の「管理職になりたくない」、「試験を受けない」という理由は、育児や介護との両立支援をこれから進めていかれるということだったのですが、理由はそれだけなのでしょうか。
島添課長	ご質問ありがとうございます。 先に管理職の部分からお答えいたします。 元々は管理職試験を行っておりましたが、2年前からその制度も少し変わり、試験による昇任だけではない形になってきています。 管理職試験を受験しない理由としては、やはり介護や子育てなどの家庭の事情があるというところも大きいですが、それ以外に、自分自身に適性がないのではないかという自己評価をされている、健康上の理由を挙げている、そもそも管理職に魅力を感じないという率直な意見も返ってきております。 他の自治体の状況については把握できておりませんので、また改めて回答させていただければと思います。
丸谷会長	ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

	上田委員、お願いいたします。
上田委員	今の話に関連しての質問です。 女性職員の管理職登用の促進というところで、今後女性職員研修の内容を見直していくということでしたが、今どんな研修をされていて、どういうところに課題を感じて内容を見直そうとされているのかについて教えていただけますか。
島添課長	ありがとうございます。 現在行っている女性職員研修ですが、「女性のキャリアを考えよう」という講義とあわせて、ロールモデルということで、すでに管理職になっている女性職員との座談会の二部構成で実施しております。 これに対して、キャリアについても、それぞれの職員のライフプラン自体が多様化しているので、ロールモデルも含めて自分に合致するものが見出せないというような意見や、そもそも女性職員研修というのはどうなのか、男女共同参画という中で女性職員だけを集めて、キャリアについて考えなさいというのではなく、男性も一緒に考えるということが必要なのではないかというご意見を受講生からは受けております。 そういった課題について、どのように応えていくか、どのように変えていくといいのかということをして現在考えております。 本年度については、今のところ女性職員研修というところで、その研修のあり方自体を考えられるように、どういうことがあるとキャリアを考えられるのか、家庭での分担、男性職員に協力を得るというような発想も含めて、職場や家庭での対応などというところ、これから自分たちが仕事を継続していくにあたっての課題などを考えて、整理ができるような研修を企画できればと考えているところです。
上田委員	ありがとうございました。 そもそも管理職登用試験の受験者数が男女ともに減少しているという要因もあると書かれています。その前の審議会委員の項目についても、男性が多い分野があるということも書いてありますが、他の自治体でも、いわゆる自治会や地域の団体などに参加する人自体が、男女ともに減っているという問題もあると伺っています。 やはり、地域の活動への参加しやすさや管理職でもワークライフバランスを確保できるような働き方といった部分での改革が進められれば、男性でも女性でも参加が増えるのではないかと、管理職も増えるのではないかと。 そういった視点も必要なのではないかと思います。 一方で管理職の話でいうと、まず女性の人数が増えればおのずと働きやすさもついてくるというところもありますし、マイノリティの声が届くの

	は3割とも言いますので、目標値ではあるのですが、積極的な登用をお願いしたいと思います。
丸谷会長	ありがとうございました。 保戸田委員、お願いいたします。
保戸田委員	市川市職員の管理職でお子様がいらっしゃる方は、どのくらいの割合なのでしょう。 やはり子育てをしながら管理職になるということは、二の足を踏んでしまうところだと思います。 子どもは毎年大変さが違ってきますので、そういったところで安定した仕事をできるのかという女性の不安はあると思います。 研修内容を見直していくという中で、「女性のキャリアを考えよう」というのは、働く女性からしたら、余計なお世話だと思ってしまうくらいだと思います。 それであれば、「これだけの市のサービスが受けられます」、「育児休暇はこのように取得できます」、「大変なときは早く帰っても大丈夫です」、「子どもが熱を出したときはこのような方法があります」というような研修を女性向けにしてもいいと思いますし、もちろん男性向けにもして欲しいところだと思います。 やはり育児や介護というところが、管理職に対して二の足を踏む理由ではないのでしょうか。 私自身も、子育てをしながらバリバリ仕事をしている中で、難しさは感じています。 やはり仕事に穴をあけられないというところが1つ目として出てくるので、そうなったときに安心して穴をあけてもいいんだという環境を作ることが、企業に先立って市が男女共同参画を推し進めていく中で、見本となっていくべきところなのではないかと思います。 子どもを持つか、自分としてのキャリアを優先するかというところで迷っている女性もいらっしゃると思います。 管理職を登用しましょう、管理職になりましょうということが、子どもを持つことを諦めてしまうことになりかねないような事業になることだけは避けていただきたいと思います。 そのため、ぜひ子どもがいる管理職の方も伸び伸び仕事ができる環境を作っていただければと思います。以上です。
丸谷会長	事務局からお願いします。
島添課長	貴重なご意見ありがとうございます。 子育て中の管理職の割合ということですが、申し訳ございませんがその

	形でのデータの持ち合わせがなく、扶養している状況等との突き合わせで確認できる可能性があるかもしれないという程度なので、この後皆様にすぐご提示できるかわかりませんが、そういう把握が必要だという認識をさせていただきました。 あわせて、管理職に限らず、子育て中の職員の働きやすさについては、やはり情報がないという部分はあるのではないかとということを人事部門とも話をしております。 現在計画している女性職員研修の中でも、これまではそういった情報提供の機会というのはありませんでした。 当然、情報は自分から取りに行く、必要なときに知るということが前提になっていたのですが、そうではなく、こういったものがありますよということを伝えていくということも重要ではないかということで、いろいろな制度についても伝えていきたいという話をしております。 逆にこういうものがあれば働きやすくなるというような提案やそれぞれが抱えている課題を把握する機会を得たいということで、今年度の研修の企画をちょうどしているところです。 うまくいくといいなと思っております。
丸谷会長	ありがとうございました。他にございますか。 成嶋委員、お願いいたします。
成嶋委員	ありがとうございました。 管理職登用のところで議論が活発になっておりますので、私の方からもと思ひまして、述べさせていただきます。 私の本職の方ですが、ダイバーシティや女性活躍に関するデータサイエンスを用いまして、定性、定量の両面から民間企業を中心に分析をかけていく、施策提案をしていくということをよく実施しております。 やはり女性に働きかける研修を実施しているケースが多いなという印象を受けております。 ダイバーシティに関しては、対象者に働きかける内的要因と会社組織などの土台の部分に働きかける外的要因の2つがあると思っております。 弊社の分析ですと、内的要因20%、外的要因80%という各企業のデータがございます。 これは1つの企業様だけというわけではなく、市川市を含む行政に関してもそういった傾向が見られるかなと思います。 どういう施策、どういう研修をやっていくかを今考えてらっしゃるとのことなので、女性に働きかけるというだけではなく、ダイバーシティというところで、男性も含めて、会社全体、企業全体、自治体全体、市全体と

	して、どのように見直していくかというポイントを絞るところから始めていくことが大切かなと思っています。 こちらに関しては、またお話をさせていただければと思います。 もう1つ、20「家庭における男女共同参画の推進に向けた講座の実施」の「名もなき家事発見ラボ～親子で見つけるわが家の家事～」という講座は、お子さんも一緒に参加できるものかと思ったのですが、託児があるということでしたので、夫婦で参加するものなのかと思いました。 こういった部分は、地道な講座を積み重ねて意識を変えていくという観点から非常に重要だと思っています。 最近、他の自治体の傾向などを見ますと、プレコンセプションケア、プレコンと呼ばれるものが流行してきているかと捉えております。 市川市の方も、子どもを持つと思っている世代に対して、市川市ではこういった制度が使えますよとか、こういった風にキャリアを描いていくといいですよというところ、女性のキャリアだけではなく、ファミリーキャリアとしてとらえていくことが有効かと思いますので、その辺りをご検討いただければと思います。
丸谷会長	ありがとうございました。 事務局からお願いいたします。
島添課長	ありがとうございます。 ご意見として参考にさせていただき、またご相談をさせていただければと思います。
丸谷会長	ありがとうございました。 私からも1点ございます。 この20番の講座も研修についてもですが、参加しやすさということを考えたときに、対面の研修はお子さんの都合などで参加しづらいという課題を考えると、例えばWeb研修みたいなもので男女共同参画に関する意識づけを行い、その上で対面の研修もあるというような、裾野を広げる研修と個別具体的な研修があるといいのかなと思いますながら伺っておりました。
島添課長	ありがとうございます。 オンラインの研修も一部取り入れておりまして、「ハピキャリセミナー」という4月に育休から復帰されるご夫婦を対象に、育休復帰後の子育てについて考えるようなセミナーを毎年2月頃に行っております。 お申し込みは多いのですが、当日の参加が少なくなってしまうのがオンラインの傾向としてあります。 我々の運営の仕方、お声掛けの仕方の課題もあるとは思いますが、その辺りがオンラインの気軽に参加いただけることのよさであり、難しさであ

	るということを感じております。 どのような内容だとオンラインに適しているのか、会長がおっしゃったように、基礎的なところはオンラインで広く、次は対面でというような形など、効果的な形をこれまで以上に探っていけたらと思います。
丸谷会長	ありがとうございます。他にはよろしいでしょうか。 それでは、今いただいたご意見については、修正や調整をして公表するということでよろしいでしょうか。
	【委員了承】
丸谷会長	ご了承いただけるということになりました。 それでは続きまして、議題2「市川市男女共同参画基本計画第5次DV防止実施計画の年次報告について」です。 事務局から報告をお願いいたします。
事務局	会議の途中ではございますが、部長の吉田が他の公務の関係で退席となりましたので、ご報告させていただきます。
事務局	それでは第5次DV防止実施計画における令和7年度の年次報告書につきまして、資料2-1と2-2を使用して説明させていただきます。 なお、資料2-2につきましては、先ほどと同様に不十分であった事業を抜粋したものとなっております。参考にご覧ください。 それでは資料2-1の2ページをご覧ください。 第5次DV防止実施計画の進行管理事業につきましても、条例第9条に基づき、本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。 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通り、DVの根絶を基本理念とし、4つの基本目標、9つの取組の方法、28の事業に体系化されております。 次に4ページをご覧ください。 基本目標ごとのまとめで、いちモニによるアンケート項目を成果指標とし、それに係る令和7年度の結果及び対前年度上昇率を右側網掛けで掲載しております。 表の項目のうち、対前年度上昇率につきましては、2ページの白丸1つ目のとおり算出いたします。 端的に言いますと、三角のついている数値は令和6年度からの下落の割合、ついていないものは上昇の割合となっております。 対前年度上昇率がマイナスとなった基本目標Ⅱ「安全で安心できる相談

	体制の充実」についてです。 本市にDVに関する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が、令和7年度の結果は50.9%となり、令和6年度の75.2%から大幅な下降となりました。これは第8次実施計画と同様に、アンケート方法をe-モニター制度からいちモニに変更した影響からと推測されます。 一方で、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する基本目標Ⅲ「実効性のある自立支援の充実」では、令和7年度の結果は35.4%と、令和6年度からの上昇率が24.2%となっております。 窓口を知っている人は半数程度、また市で何らかの支援を受けられることを知っている人は上昇しているものの、4割弱にとどまっている状況です。 緊急時の支援を行っていることから、すべての人へ広くオープンにできる窓口とは性質が違うため、周知が難しい部分もありますが、市内にいる女性が困ったときに相談につながれるよう、庁内各課との連携も大切にし、支援を実施してまいります。 ここからは個別の進行管理事業の報告です。 5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。 こちらでも個々の事業について抜粋してご説明させていただきます。 資料2-2も併せてご確認ください。 では、資料2-1の5ページ左側、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。 5か国語に対応した案内カード等を作成、配布し、外国人女性への周知も広く行っております。 カード等の配布場所についてですが、昨年度庁内編成等の再確認を行ったところ、カード等を窓口やトイレに置いていない箇所が複数確認できました。 各担当課に確認し、理解が得られたため、図書館等に新たに設置でき、目標を上回る実績となりました。 ただ、先ほども報告いたしましたとおり、窓口の周知については目標に至っていないことから、周知方法等につきましては今後も検討してまいります。 続いて、右側の個票2「DV根絶強化月間における啓発活動」についてです。
--	---

	国の「女性に対する暴力をなくす運動」の期間に合わせ、本市では11月をDV根絶強化月間と設定しております。 DV防止講座の開催や啓発ポスターの掲示、SNSでの発信とともに、第1庁舎のファンクションルーム前におけるパネル展示と、シールを貼りパープルリボンを完成させる参加型の掲示を行いました。 多くの方が来庁される第1庁舎の1階で初めて開催できたことは、様々な世代への周知になったのではないかと考えており、本年度も継続していく予定です。 7ページの5「関係部署に向けた情報発信」と6「教育現場に向けた情報発信」についてです。 市役所は異動があるため、毎年基本的な事項の周知徹底と新たな情報の発信が必要です。 教育現場向けの内容には、新たにデートDVに関する内容を追加し、発信しております。 次に8ページの8「支援体制強化のための相談経過記録の作成」です。 市川市の女性相談の運営は担当制ではなく、出勤者も代わるため、毎日の記録は重要です。 ただし、記録作成のために時間外勤務が増えてしまうことのないよう、担当制ではない利点を生かし、面談や電話対応の調整を図るなど、相談員に負担のかからない運営をしつつ、スムーズに相談対応を始められるよう、理解しやすい記録を作成していきます。 続きまして、9ページ右側、10「相談員ケース検討会議の実施」についてです。資料2-2も併せてご覧ください。 令和7年度は相談数、緊急避難数ともに増加しており、予定していた週1回程度の実施ができなかったことが未達成の主な理由です。 そのため、今年度は週1回程度を目安としつつも、避難等の緊急対応時こそ行うべき検討会議を随時に実施するよう改めております。 次に10ページ左側をご覧ください。11「警察との連携」についてです。 こちらの事業以降、10ページの12「緊急一時保護の実施」、13ページの17「施設等退所後に居住する自治体等への情報提供」、14ページの19「訪問面接の実施」、20「同行支援の実施」、15ページの22「学校関係部署との連携」について、これらは昨年度より数値が大きく上昇した実績となっております。 これは10ページの12「緊急一時保護の実施」の実績報告のとおり、一時保護に至った相談者やその同伴者が多かったことによるものです。 特に、相談者ご本人や同伴者の疾病、障がい、その他の特性等により、
--	---

	訪問などの対応回数や1回にかかる時間、連携する関係機関等が増える傾向にあります。 昨年度の実績からも、関係機関、関係部署との連携調整は必須となるため、日頃から連携をとってスムーズな支援が可能となるよう心がけていきます。 最後に18ページ、27「支援団体との連携」についてです。資料2-2もご覧ください。 こちらはDV被害者支援のため、寄り添いの場や情報提供を行っているものですが、団体の担い手不足により開催に負担がかかり、予定していた回数が行われなかったものです。 このような状況もあるため、今年度はDV被害者サポーター養成講座を開催予定です。 受講者に直接この団体で活動するよう勧めるものではありませんが、担い手不足の緩和の一助となることを期待しております。 第5次DV防止実施計画の令和7年度年次報告は以上となります。 報告のなかった事業や、詳細を確認したい事業について、またご意見やご感想等も含めてよろしくお願いいたします。
丸谷会長	ご報告ありがとうございました。 委員の皆様から何かご意見ございますか。 松原委員お願いいたします。
松原委員	この報告書を読んでいて非常に心配になりました。 一時保護やシェルターへの同行、対象者へのケアなどを非常に丁寧にされていると感じたのですが、件数が増加した要因はあるのでしょうか。 個人情報の関係もありますので、可能な限りでお聞かせいただければと思います。
丸谷会長	事務局、お願いします。
島添課長	ありがとうございます。 この1年で避難をされる方が非常に増えたので、原因がどこにあるのか、何かがあったのだろうかということは、今回の報告にあたってもかなり担当とも話し合ったところなのですが、これといったものは見当たりませんでした。 ただ、警察や庁内の関係部署での面談等で、当課の支援について相談者の方に伝えてくださり、そこから当課へ繋がるがありました。 また、関係機関や関係部署などから直接、「こういった方が来ているので支援をお願いできないでしょうか」といったご連絡をいただいたりすることが、去年は非常に多かったので、連携や窓口の周知が少し進んだ結果

	ではないかと思っております。 そういった形で支援をできること自体はいいことですが、やはり被害に遭われている方が多いということについての取組も必要であると思っております。
丸谷会長	ありがとうございました。 被害に遭われている方が声を上げやすい、そして市内でサポート体制があるというところで、連携体制が強化されてきたということもあるかもしれないですね。 佐野委員、お願いいたします。
佐野委員	命を守るという意味で一時保護は大事だと思うのですが、その施設の設備面は十分なのでしょうか。
島添課長	一時保護を受け入れる施設の状況ということですが、主に避難を受け入れていただいているのは千葉県の施設になっております。 そのため、直接的ではないのですが安全は保たれて、支援をしていただいているという認識でおります。 それぞれの方が個室で生活できるような状況が確保されていると聞いております。
丸谷会長	ありがとうございました。 他にございますか。 保戸田委員お願いします。
保戸田委員	一時保護の施設は県の管轄ということですが、市外に行くということは、実際にあるのでしょうか。
丸谷会長	事務局、お願いします。
島添課長	ありがとうございます。 ご自身で探して自主的に市外へ行くようなケースはあるのですが、私どもが支援をするときは、県の施設が中心となっております。 県の施設へ一時的に避難した後については、やはり被害に遭われた場所から遠くへ避難されるため、市外や県外へ転居をされていくという方はいらっしゃると思います。
保戸田委員	ありがとうございます。 他の自治体との連携という項目がなかったので、どのようになっているのかと思い、伺いました。 DV対策について、被害を受けた側をいかに守るかというところがメインになっているのですが、DVをさせないようにする視点というか、市としていろいろな団体と連携している中で、再発防止や危害を加える側へのアプローチのような事業というものはあるのでしょうか。

丸谷会長	事務局、お願いします。
島添課長	ありがとうございます。 加害者へのアプローチというところですが、市としては現在しているものではなく、予定も今のところはございません。 ただ、国や県が現在力を入れているところですので、県の事業などと連携をしていきながらということは考えております。 以上でございます。
丸谷会長	ありがとうございました。他にございますか。 友松委員、お願いします。
友松委員	18ページの27「支援団体との連携」に関してお伺いしたいのですが、市民団体のウィル市川さんとの共同事業というのは、どういった内容で、かつ市が行っている様々な事業との役割分担はどういったものになっているのか教えていただきたいと思います。
丸谷会長	事務局、お願いします。
島添課長	ありがとうございます。 ウィル市川さんと当課で共催をしている事業というところでは、女性の居場所という形で、DV被害に遭われた方を中心にしながら生きづらさを感じている女性がいろいろなことから離れて自分らしく穏やかに過ごせる時間を提供し、その中で少し相談したりお話をしたりという、ほっとできる時間を提供するという事業をしてくださっています。 当課としましては、共催場所の提供や年2回ほどリフレクソロジーのようなことをしていただいておりますので、その費用の一部を負担させていただいているということになります。
友松委員	ありがとうございます。 先ほどサポーターが慢性的に不足しているという話もあったのですが、このサポーターというものはボランティアさんでしょうか。
丸谷会長	事務局、お願いします。
島添課長	はい。おっしゃるとおり、ボランティアさんです。 以前、同じように市で講座をしたときに受講された方々で、そういった支援が必要なのではないかという思いを持ってくださった方々がグループを組んで、事業を企画し、当日の運営を担ってくださっているという形になります。
友松委員	ありがとうございます。 やはりボランティアさんということで担い手不足を緩和するという課題があり、このサポーター養成講座を今検討されているということなのですが、これは特定の団体に向けたものではないが、具体的にはどういった方

	向性の講座なのか教えていただけますでしょうか。
丸谷会長	事務局、お願いします。
島添課長	ありがとうございます。 特定の事業に向けてということでもなく、友人や職場の同僚にそういう被害を受けている方がいらっしゃったときにも寄り添ってお話を聞けたり、声かけができたというところも含めてのサポーターというイメージでおります。 事業としては、当課も共催をしているということで、「ベルヴィ」という名称になるのですが、こういった事業をしていますというご案内をすることができます。 あとは、他にもこういった団体が活動されていますという情報提供をさせていただく中で、もしご興味があればご参加いただくというような形でつなげていければと考えております。
丸谷会長	ありがとうございました。 福本委員、お願いいたします。
福本委員	女性のための相談と相談員の方についてです。 相談員は負担が非常に大きいというお話があつて、お昼休憩を今後どうするのかという話もありましたが、そもそもこの相談員の方は、今足りているのでしょうか。 どのような状況なのかということと、先ほどケース検討会議の実施が不足しているというお話で、21番のところにも職員のスキルアップやメンタルの維持も必要となると記載されていますが、相談員の方にはどのようなスキルアップのための研修が必要かなという点と、相談員の方の辛い場面の情報共有の場があるのか。 「こんなことがあつて辛かった」ということを言い合えるような場はあるのでしょうか。 そうでなくては結構辛いのではないかなと心配になりました。
丸谷会長	事務局、お願いします。
島添課長	ありがとうございます。 まず、相談員の状況についてですが、現在7名の相談員が週1日から一番多い職員で週4日のローテーションを組んで勤務しております。 月曜日が週明けということで相談が多くなることがございまして、月曜日だけ4名体制で、火曜日から土曜日は3名の相談員で対応しております。 電話と面談によるもので相談対応しておりますが、面談は基本的には1人ではなく2人で対応という形をとっております。 メンタルの維持やスキルアップのための研修について、研修は県が多く

	実施しておりますので、そちらへの出席をしやすいようにという配慮をしているのと、年に1回スーパービジョン研修という相談員を対象とした研修を当課で企画して行っております。 その研修については、相談員から「こういうことを学びたい」と意見を聞いた上で決めるのですが、やはりセルフケアに関する希望が多いので、3年間ほどそのような内容での研修が続いております。 また、ケース検討会議という形で担当職員も含めて情報共有を図っているのですが、それはその日に勤務していた職員で実施するもので、相談員全員が集まる機会がないので、チャットの機能などを通じながら必要な情報を共有できるような体制を今年度より取るようにいたしました。
福本委員	ありがとうございます。 先ほど、実績報告で2,000件以上と伺いましたが、7名で実施されているんですね。
島添課長	単純な問い合わせも含めてなので、すべてが1時間の相談ということではありませんが、延べ件数にするとそれだけの件数に7名で応じたということになります。
丸谷会長	ありがとうございます。 面談が2名体制というのは、スキルアップという意味でも自分を守るという意味でも手厚いかなと思いながら聞いておりました。 時間の関係もありますので、ここまでご意見のあったところを修正、調整して公表するというところでよろしいでしょうか。
	【委員了承】
丸谷会長	ご了承いただきました。 それでは、最後の議題3「ウィズプランに基づく事業等の実施について」です。 事務局よりお願いいたします。
事務局	ここまで議題1、2の年次報告では、令和7年度までの市川市男女共同参画基本計画各実施計画における事業実施に基づく結果を報告してまいりました。 議題3では、ウィズプランに基づき展開する今年度の取組についてご報告いたします。 それでは、A3の資料3と当日資料と記載されているA3の資料をお願いいたします。 また、この当日資料は、本年度取り組む内容のうち、新規で行うものや内容を変更することなどを検討している事業を中心に抜粋して、まとめたものになります。

	資料3は左から、ウィズプランで進行管理事業として位置付けられている事業、目標値、目標値のないものは現状値となります。続いて、今年度の主な取組、一番右の欄は、令和7年度までの各実施計画における事業がウィズプランのどこに割り当てられているかを記載したものです。 また、黒字が男女実施計画、紫の字がDV防止実施計画となっております。 ウィズプランの欄で「新規」と記載のあるものは、あくまでもウィズプランにおける新規ということで、今まで計画に記載なく実施していたパートナーシップ届出制度などの事業も計画の位置付けとしては、新規事業として含まれております。 では、こちらもいくつか抜粋して説明させていただきます。 はじめに、1「男女共同参画情報の収集と周知・啓発」です。 これまでの実施計画では細かく分かれていた情報収集や発信につきまして、ウィズプランの事業としては、表のとおり1つにまとめました。 予定にある通り、会議等への出席により情報を収集し、講座や広報等でアウトプットできるように努めます。 次に、10「女性職員の管理職登用の促進」です。 女性職員研修を毎年度行っておりますが、年次報告の際もお伝えしましたとおり、これまでの内容での効果が限定的であったことから、内容について人事課とも相談して実施する予定でございます。 続きまして、12「避難所運営等における男女共同参画の視点の反映」です。 こちらは当日資料にも記載がございますので、あわせてご覧ください。 こちらは新規事業となります。災害時の当課の割り振りは災害対策本部の被災者生活本部多様性班となっております。 この班は主に被災者のうち、女性やLGBTQ+、外国人の方からの相談・要望を受け、避難所運営の改善につなげる役割となっております。 その他、生理用品等の備蓄などのこれまでの取組みに加え、今年度の取組みとしましては、現在台風等が発生した際、当課宛に国が作成した多様性に配慮する、あるいは配慮した避難所運営についてのチェックリストや掲示物などが届きます。 これらを避難所運営に反映させるためには、庁内でどのタイミングで誰にどのように発信することが有効か、危機管理の担当課に相談していきたいと考えております。 続きまして、13「DV等暴力の根絶に向けた啓発活動」です。こちら当日資料と一緒にご覧ください。
--	--

	こちらは先ほども報告いたしましたが、広報等による「女性に対する暴力をなくす運動」の周知とともに、毎年度2講座、アンガーマネジメント講座とDV防止講座を行ってまいりました。 今年度、アンガーマネジメント講座は例年どおり実施し、DV防止講座については、基礎的な内容とDV被害者を支援する視点からの内容とで、2日間にわたる講座を開催する計画としております。 続きまして17「女性相談支援」です。 先ほどの年次報告でもお伝えしましたが、「仕事をしているため、昼休みに電話できない点が不便」との相談者からのご指摘を受け、対応を検討した結果、12時から13時の休憩時間をなくして、9時から16時まで通して対応することといたしました。 この件は5月に試行を行い、6月より正式に始めております。 なお、5月18日から6月29日までの間で、12時から13時の枠内で電話対応した件数は15件となっております。 次に、19「犯罪被害者等への支援」についてです。 こちら当日資料をあわせてご覧ください。こちらは令和7年度から条例を制定し、対応している事業となっております。 犯罪被害者等への相談や見舞金支給に対応しております。支給の実績としては、女性に対する性犯罪が多く、先ほどの女性のためのあらゆる相談事業とも連携し、対応が必要と感じております。 次に22「相談窓口周知活動」です。 先ほどの女性相談支援の開所時間変更による周知カードの変更に伴い、外国語のカードについて多文化共生の担当課に相談したところ、対応言語やその数を変更したほうがいいのかと提案を受けました。 そのため、言語数や対応言語の選定について検討・調整していきたいと考えております。 次に、26「関係機関、関係部署との連携と情報発信」についてです。 こちら事業1と同様、以前の計画を複数まとめたものですが、各部署との連携について、これまでどおり積極的に行い、DV被害者等の生活再建の支援を行っていきます。 次に、28「LGBTQ+に関する理解促進」についてです。 こちらは当日資料にも記載がありますのでご覧ください。 毎年講座を開催したり、市公式Webサイト等において情報発信したりしております。 今年度においては、市内にある千葉商科大学と共同で、6月13日に講座を行いました。
--	---

	若い世代の方への正しい情報提供、多様性について考えるきっかけづくりとして、学生を中心として100人を超える方にご参加いただきました。 今後も様々な周知方法を検討し開催していきたいと思います。 次に、29「市川市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度の運営」についてです。 計画上では新規事業となりますが、すでに令和3年度から始めている事業です。届出の受付や証明書等の発行を行っています。 制度開始から令和8年6月末までに、パートナーシップは165件、ファミリーシップは9件の届出を受け付けております。 受付の際、アンケートを行っておりますが、届出者の求めているサービスを把握し、充実を図れるように内容を変更し実施予定です。 届け出た方が証明書を持って様々なサービスを受けられるよう、関係機関へあいさつ回りを行い、LGBTQ+への理解促進に努めてまいります。 また、パートナーシップ届出の証明書の提示を必要とせずに利用可能な市のサービスについて整理し、発信することも検討しております。 最後に、30「多様性に配慮した表現の促進」についてです。 女性らしさ、男性らしさなど特定の性を意識し、それを強いる表現などの固定的なものは避ける、アンケートにおいて性別欄に「その他」などの枠を設けるなど、すべての人が参画しやすい表現を市が率先してできるよう庁内に周知していきます。 また、その際には、外国人や障がい者に関わる表現についてもあわせて周知することも考えております。 審議会の皆様からご指摘のあった若い世代の周知啓発について、市の主催事業ではありませんが、市内医療機関の医師等が中心となり運営している「こころとからだのユースケアちば」というイベントを応援し、開催時には広報誌等で発信しております。 このように、市内で男女共同参画推進に繋がる活動をする団体の支援を積極的に行い、男女共同参画社会の実現につなげたいと考えています。 今年度の主な取組についての説明は以上となります。 報告がなかった事業や詳細を確認した事業はもちろん、委員の皆様よりご意見やご提案をいただき、今後の事業運営を検討してまいります。 よろしくお願いいたします。
丸谷会長	ご説明ありがとうございました。 委員の皆様ご意見ございますか。 松原委員、よろしくお願いいたします。
松原委員	ご説明ありがとうございました。

	説明をお聞きしていて、ウィズプランにより多くの事業をカバーできるような想像をいたしました。 引き続き、ダイバーシティ推進課さんの方で、様々な問題点や改善点について考えていただけると私たち市民にとってもありがたいので、どうぞよろしくお願いいたします。 以上です。
丸谷会長	ありがとうございました。他にございますか。 他にご意見等はないということでよろしいでしょうか。 それでは、以上で本日の議題は終了いたしました。 ここまで全体で何かご意見やご質問ございますか。 議題のことやその他のことでも構いません。 ないようでしたら、会議録の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上で、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、これをもちまして、令和8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。 傍聴人の皆様はご退室をお願いいたします。 ありがとうございました。
	【傍聴人退出】

令和 8 年 9 月 8 日
市川市男女共同参画推進審議会会長

署名 丸谷 充子