

議事概要		日時	令和8年1月23日（金）
件名	令和7年度第1回牛久市男女共同参画審議会	場所	市役所本庁舎4階第6会議室
		時間	午後2時～午後3時30分
作成年月日	令和8年1月30日	作成者	市民活動課 山崎、大山
出席者	<p>（出席者）（会長他五十音順）（審議員15名のうち9名）</p> <p>金谷会長、大野委員、椎名委員、清山委員、橋本委員、前原委員、松浦委員、村武委員、横田委員</p> <p>（事務局）斎藤市民部次長兼男女共同参画推進室長、飯村男女共同参画推進室課長補佐、古市男女共同参画推進室担当主事、山崎男女共同参画推進室担当主事、大山男女共同参画推進室担当職員</p> <p>傍聴人の数 0名</p>		
議事内容	<p>（1）牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画（第4次）令和6年度実施状況報告</p> <p>（2）市内・準市内事業所の男女共同参画推進状況アンケート調査報告（令和7年度指名登録業者）</p> <p>（3）令和8年度事業所アンケートの調査項目</p> <p>（4）その他</p>		
会 議 内 容 等			
<p>（1）牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画（第4次）令和6年度実施状況報告</p> <p>●P7. 事業番号19「審議会、委員会等への女性委員の積極的登用」について。県の審議会等では女性委員の割合が4割を超えています。これは委員の推薦をお願いするとき、単に代表をではなく「この能力を持つ女性はいませんか」と依頼しているためもあると思います。そのようなやり方は如何でしょうか。またP8. 事業番号22「女性管理職の積極的登用」について、集計は課長以上の職位で行うことが多いです。そうすれば茨城県内の市で1位は鹿嶋市ですが（市町村で見ると美浦村がトップ）、牛久市もその次くらいに付けていると思われます。次回から職位を明記することを提案します。</p> <p>※アドバイスとして受け取りました。審議会・委員会では委員のなり手が少なく、男女の別にこだわる余裕が無いことが多いです。また管理職となるべき年齢層に女性が少ないということが影響しているかもしれません。</p> <p>●同じく事業番号22について、昇格試験は実施されていますか？</p> <p>※試験は実施していません。勤務評定は行っています。</p> <p>●民間では管理職の要件を明確にして、その実力で試験があった上で昇格が行われています（外資系であったからかもしれないが）。男女で多い少ないを論じるのは違うと感じます。あくまで同一の評価の実力で決めるべきでないでしょうか。</p> <p>●（別委員より補足）県内の市で女性管理職の割合がトップの鹿嶋市では、「男女で働き方が変わらない」という意見が聞かれます。男女差が出やすい職場の特徴としては、長時間労働が必要とされたり、配属に偏りがあつたりという点が挙げられます。近年では男性の育児休暇取得が進み、男女の働き方格差が縮小しつつあるため、管理職比率が今後動く可能性があります。一方で、男性が働きすぎているという状況も鑑みると、その点における配慮も今後必要と考えられます。</p> <p>●P2. No.4「市の女性管理職の割合（課長補佐以上）」について、R5の実績が26.6%でR9の目標が24.5%と実績より低くなっているのは何故か。目標値見直しは行わないのですか。</p> <p>※基本計画を定めたのが令和4年でありその当時の実績はもっと低かったもので、R9の目標が24.5%と設定されたものです。目標値は計画年度が終了するまでこのままとします。</p>			

●人事評価などで面談を行うと「管理職にはなりたくない」という女性もいると思うが、そのような場合はどう対応しているのでしょうか。

※管理職登用時に面談を実施しているという話は聞いたことがないため、不明です。

●（別委員より補足）昇進にあたり、筆記試験をやめているところも多いです。

※主任に昇格するときは試験を実施しています。（注：令和8年2月2日人事課より、令和7年度より廃止の通知あり）

●最近女性の校長先生が多いと思いますが、どのような形で選出されているのでしょうか。（女性管理職を増やすために）やり方が参考になるのではないのでしょうか。

●（別委員より補足）牛久市内の小中学校では13校中4人が女性校長です。教頭になるとき、校長になるときに試験があります。若いうち（30代・40代）から男女関係なくミドルリーダーとして育てていくという形を取っています。

●P3.No.14の「特定検診受診率」は「健診」が正しいため訂正願います。

●事務局からの説明にはなかったので、P6.事業番号10「男女共同参画啓発図書資料（SDGs含む）の充実」について触れておきたい。ここ数年で大変充実してきたので委員の皆様にも大いに活用いただきたい。

(2) 市内・準市内事業所の男女共同参画推進状況アンケート調査報告（令和7年度指名登録業者）

●アンケート対象の企業の多くが建設業など男性が多い業種となっているので、全体をみればもっと男女共同参画は進んでいるのではないかと推察されます。また従業員10人以下の企業も多いので、出産対象となる人が少ないのか、58事業所のうちで出産した人が3事業所（後日市民活動課にて詳細を確認：3事業所において、男性従業員7名が配偶者の出産に伴い育児休業を取得し、女性従業員1名が本人の出産により育児休業を取得）ということは逆に言えば、55事業所では誰も生まれていないということで、高齢の方が多く介護の問題も生じているのではないのでしょうか。日本全国では300万人以上が介護をしながら仕事をしており（茨城県では約8万人）、今後の啓発活動の中にも介護と仕事の両立という点も含めていく必要もあるかもしれない。

●入札参加資格審査申請を行った事業所対象ではなく、商工会に入っている事業所を対象にする等はどうか。

※アンケートの対象事業者については、指名願いを提出した業者としているので、牛久市全体の企業の実態を捉えているのかと問われると難しいですが、確実に回答が得られる方法ということで今まで実施してきました。今後商工会に入っている事業所を対象にするかは検討課題とさせていただきようお願いします。

(3) 令和8年度事業所アンケートの調査項目

特にご指摘無し

(4) その他

●次回以降に可能であれば、潜在的な待機児童について情報提供をお願いしたいです。形式上は待機児童にカウントされないが、子供を通わせたい地域の保育園が満員で入園を断られている子どもたちがいるのが実態としてある。こうした状況を把握するために、保育園の定員状況や不足している地域を整理し、保育園の必要性を検討するデータを提供していただきたい。

※以下は、審議会後に保育課への聞き取り調査を実施した結果、牛久市の最新の待機児童数を示したものです。

【令和7年度4月1日時点】 A：0人 B：32人 C：13人 合計：45人

A：待機児童（預けられないと困る）

B：潜在的待機児童（預けられるのであれば預けたい）※希望保育園以外には入園を希望しない等

C：潜在的待機児童（本来預ける必要がない）※育休延長を目的とした保育園申込み、求職活動をするつもりで申込みをしたが、入園保留になった場合は求職活動を休止している等

(5) 事務局より

本日はご出席いただき、誠にありがとうございました。第 11 期委員の任期が一区切りとなるに際し、2 年間にわたり牛久市の男女共同参画推進にご尽力いただきましたこと、心より感謝申し上げます。皆さまの貴重なご意見や提案は、確実に生かしてまいります。皆様の今後のご健勝とご活躍をお祈りし、審議会を終了いたします。ありがとうございました。