

令和3年度第3回調布市男女共同参画推進センター運営委員会議事録 要旨

日 時 令和3年10月19日（火）午後6時30分から8時30分まで

場 所 市民プラザあくろす ホール

出席者（敬称略） 11人

浅井委員，池田委員，石井委員，老川委員，大槻委員，金子委員，神永委員，
中野委員，堀委員，山田委員，田中委員

事務局 男女共同参画推進課 市川，井上

傍聴者 0人

1 開会

2 議題

次期男女共同参画推進プランの検討について

◆事務局より，資料3に基づいて検討資料の概要を説明

「1 男女共同参画を取り巻く状況」について，世界の動向として平成27年9月の国連サミットで「持続可能な開発目標（SDGs）が採択され，目標の一つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられている。国では，令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されており，目指すべき社会として4点が挙げられている。東京都では，平成30年10月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が制定されている。調布市では，平成11年の男女共同参画社会基本法の制定前から男女共同参画推進プランを策定している。

「2 第4次男女共同参画推進プラン（改訂版）の取組状況」は，第1回運営委員会で現行プランの振り返りについてご意見をいただいたので，基本目標，重点プロジェクトごとに取組状況を整理した。計画総体として，概ね計画的かつ着実に推進を図ってきたが，新型コロナウイルス感染症の影響などにより，計画通り進捗を図れなかった取組もあった。これらについては，次期プランにおいても継続的に取り組む必要があると考えている。

「3 次期男女共同参画推進プランについて」，意識調査からは性別による固定的な役割分担意識や社会慣習が根強く残っていること，オリンピック・パラリンピック大会において「ジェンダーの平等」が基本的原則の一つとされたこと，新型コロナウイルス感染症の影響が今なお深刻な影響を与えていることを踏まえ，基本理念は「未来に向かって進めよう，ともに参画するまち，調布」を引き続き位置付けるものである。18ページ以降では基本目標ごとの背景・考え方を踏まえ，基本目標を具体的に進める上で必要な施策の方向を掲げている。さらに，目標実現のために取り組む施策についての「検討の視点」を整理した。本日は主にこの18ページ以降の部分についてご意見をいただきたいと考えている。

次期プラン策定に向けた今後の予定について，次回の運営委員会を12月頃に開催することを考えている。その後，次期プラン素案に対するパブリックコメントを1か月間予

定している。そこでの市民意見を踏まえ、来年2～3月頃に運営委員会を開催して、パブリックコメントの報告と最終案を検討する。その後、3月にかけて計画策定を予定している。

委員長 現行プランの評価に基づいて次期プランを策定するのか。

事務局 そのとおり。社会経済情勢の変化や市を取り巻く課題、意識調査からの市民ニーズ等も次期プランに反映させていく。

委員長 男女共同参画にかかわる言葉のうち、外国語を訳したものなど難しい言葉がいくつかあるので、計画書では巻末に用語解説をつけてほしい旨を依頼したところ、事務局からはその方向で対応すると伺っている。

まず、「1 男女共同参画を取り巻く状況」について、確認しておきたいことはあるか。（意見なし）

次に「2 第4次男女共同参画推進プラン（改訂版）の取組状況」について、確認点や質問はあるか。

委員 I 重点プロジェクト1の指標①（配偶者・恋人からの暴力を受けた際の相談窓口を知っている人の割合）の割合はどこから導き出したのか。男女共同参画推進センターが関与していない案件についても回答されているのか。また、重点プロジェクト3の指標③（市の審議会や委員会における女性の割合）が31.7%で上昇していないことについて、今までどのような取組をしてきたのか、なぜ比率が上がらないのか、女性が参画できない理由や条件（環境が合わない等）があれば教えてほしい。

事務局 重点プロジェクト1の指標①は「パープルリボン・プロジェクト in ちょうふ」のイベント参加者の満足度調査において、相談先を知っているかどうかを調査したものである。女性委員割合が伸び悩んでいる点については、重く受け止めている。委員の中には市職員が充てられている場合があり、それを除くと比率は少しずつ上昇している。職員の女性管理職割合が伸び悩んでいるため、女性委員割合全体が伸び悩んでいるものと認識している。女性管理職割合の向上については、市の人事施策として取り組んでいるところだが、未だ目標には達していない。

委員 I 女性管理職割合はなぜ上がらないのか。子育て中や大変そうだとすることで声掛けができないのか、管理職になると残業が必須ということから打診できないことが背景にあるのか。

委員 J（内部委員） 市の人事制度について、主任職、係長職で昇任試験が導入されており、係長職の人数は男女同程度となっている。以前は管理職登用時に昇任試験があったが、今は行っていない。家庭の事情や本人の希望で昇任を辞退する女性が一定程度いる。家庭生活とのバランス、例えば市議会開会中は休暇を取得しづらいことや、特に女性職員の出産年齢が上がって子育て期と管理職の職責が重なり、自身の中での優先順位を付けた結果、家庭生活を優先する例がある。最近、様々な環境整備を行っており、以前よりは議会中であっても休暇が取得しやすくなってきているが、心理的なハードルは大きいと認識している。

- 委員長 こうした点について、次期プランでは基本目標4に位置付けるということか。
- 委員D 前回配布された報告書（令和2年度実施状況報告書）の骨子が本日の資料3の2番に対応すると認識している。令和2年度報告書の内容は1年間の評価だが、本日の資料の2番の内容は5年間の計画の4年分の評価であると受け取れた。一般に5年間の計画では2～3年で中間評価があると思うが、それはどうなっているのか、5年分の総括はいつどこで出てくるのかが分からない。PDCAサイクルの評価（C）から改善（A）で甘い部分があると、プランの内容が優れていても実効性が確保できなくなる。今までのPDCAサイクルの取組が不十分であるならば、次期からは評価方法についてもプランに位置付けてはどうか。
- 事務局 実施状況報告書の性格は委員D指摘のとおり単年度のものである。計画期間全体の総括は本日の資料であり、これは4年分の報告書を凝縮して記載したものである。最終的には次期プランの中で総括として振り返ることとなる。PDCAサイクルのC（評価）については、現行プランでも毎年度施策の状況を振り返って次年度につなげることを施策として記載しており、今後も位置付けることを考えている。中間年次における振り返りについては、ご意見として承る。
- 委員D 現行プランにはその前のプランの総括が掲載されていない。他に報告書がないのであれば、次期プランでは現行プランの5年間の総括（目標が達成できなかった事実、達成できなかった理由の分析、それを踏まえて改善していくという意思表示）をきちんと文章で表しておくべきである。反省すべきところは反省していることを明記し、それが市民の目に触れるようにしていただきたいと強く思う。同時に、継続する取組については、なぜ継続するのかをきちんと述べていただきたい。ずっと続けなければ意味がないから継続なのか、当初の目標が中間段階でさらに高みを目指す意味での継続なのか、当初設定した目標の水準が低すぎるから達成で満足してはいけないということなのか、同じ「継続」でも重みづけがある。重点プロジェクトのみならず、各施策についての判断を（プランに）盛り込むべきと考える。それが中期計画の回し方の基本であると認識しているので、徹底をお願いしたい。
- あわせて、評価のあり方も変更した方がよいと思う。現在は各担当課の自己評価結果を庁内会議でチェックしているが、外部の視点がなく、信頼性・客観性に欠ける点が気になる。また、3段階評価では結果として甘い評価になると思う。4～5段階評価であれば、「まあまあできたが少し足りないところがある」といった評価を出すことができると思う。足りない部分が改善のポイントとなると思うので、ご検討いただきたい。
- 事務局 現行プランの前の第4次プランにおいても振り返りの記述がなく、担当としても疑問を抱いている。各施策について達成度を判断する点については、今回、プラン改定に際して各施策所管課に現行プラン全体の振り返りの照会を行ったが、達成度を判断する指標がないことを課題と認識した。今後、アウトカム指標をどのように考えるかという点は重要な課題だと認識している。貴重なご意見として受け止める。

- 委員 G 重点プロジェクトの K P I は誰がどのように定めているのか。目標に対して意味のあるプロジェクトになっているのだろうか。
- 事務局 重点プロジェクトの位置付けについては、基本目標を評価する指標を掲げる上でピックアップしたものだと推測しているが、指標が先行している面があると感じる。一方、重点プロジェクト自体の位置付けも判然としない。重点プロジェクト以外の施策の重要度が低いわけでもないもので、次期プランでは重点プロジェクトの要否、あり方自体を考える必要がある。
- 委員長 資料 15 ページの第 3 段落で指標③の名称に誤記がある。
- 事務局 ご指摘のとおりなので修正する。
- 委員 I 重点プロジェクト 4 の指標②（市役所における男性職員の出産支援休暇取得率）と指標③（市役所における時間外勤務時間数）について、平成 30 年度から令和元年度にかけて②が下がり、③は上昇している。②と③は反比例の関係にあると思うので、この辺も詳しく紐解かないと今後の改善に結びつかないと思う。指標③は平成 27 年度の高い数値から大きく減少しているが、市役所内でキャンペーン等があったのか、教えてほしい。
- 委員 J（内部委員） 令和元年度に指標②が下がり、指標③が上昇している点については、ラグビーワールドカップの年で準備に職員を総動員したことが大きな要因であると考えている。指標②の出産支援休暇の取得が 1～2 日程度の場合は、該当職員が所属する部署の管理職が働きかけを行い、もう少し長期間の休暇取得を促しており、その結果、プラン策定時よりも取得期間は増加している。指標③の時間外勤務については全庁挙げて縮減に取り組んでいる。決算・予算の際には詳細な説明資料が求められるが、管理職側で過剰な業務命令を出すこと等を控えるよう取り組んだ結果、時間数は緩やかに減少している。業務量の縮減においてアウトソーシングも活用している。長期的に見れば指標②は 100% に近付き、指標③はさらに縮減できると感じている。
- 委員 G 出産支援休暇の内容について、有給休暇なのか特別休暇なのか、1 日単位なのか 1 か月単位なのか、内容が分かりにくい。どこかで示しているのか。残業を減らす取組として、部下に過度な資料作成を求めることを控えるようにするのは、女性が管理職を目指すことに逆行するのではないのか。管理職になり、家庭生活とのバランスのみならず自ら資料作成に追われるとなると、やりたいと思う人が本当にいるのだろうか。
- 委員 J（内部委員） 出産支援休暇はパートナー出産時の特別休暇であり、1 日単位で取得可能である。
- 委員 G 次期プランでも指標に設定する必要があるなら、市民にわかりやすく説明すべきである。
- 委員長 用語解説にあるとわかりやすくなると思う。
「3 次期男女共同参画推進プラン」について、まず基本目標 1 に関して質問等はあるか。
- 委員 C 基本目標 1 に DV のみならず性暴力を取り込んだことを評価する。一方、資料 18

ページで「家事・育児・介護のパートナーとの役割分担の意識」の表をつけた上で、固定的性別役割分担の解消に向けた啓発が必要と指摘しているが、調査結果報告書概要版3ページでは、理想の家事分担と現実の家事分担のそれぞれのグラフが掲載されている。理想は男女同程度に分担するのが良いと思っている人が多いのに、現実はそうではないという調査結果であるにもかかわらず、「意識がこうなっている」と書くと、施策の方向を誤ることになる。分担する気持ちはあるが、そうっていないのはなぜかというように修正する必要がある。

また、委員Dの意見を踏まえると、各所管課の評価が曖昧で自らに甘いと感じる。令和2年度実施状況報告書の24ページでDVの相談先を知っている人の割合が98.4%とあるが、その内訳は警察が73.5%で、男女共同参画推進センターは27.1%である。これで評価してよいのだろうか。男女共同参画推進センターが知られていないと捉えなければならないのではないかと思う。各課が自己評価をする際のマニュアル、評価チェック表はあるのか。ないのであれば、何か基準を作らないと甘い評価になってしまうと思う。

事務局 指摘の前段については修正する。後段について、評価の考え方については当初のアウトカム指標の設定の仕方に課題があったと受け止めている。必要なことがわかる指標を検討する必要があるし、評価の仕方も検討していきたい。

委員G 障害の「害」の字はこれを使うのか。三重県は平仮名を使っている。変更できるのであれば検討してほしい。

事務局 市役所という性質上、常用漢字を用いることが基本である。福祉部門も含めて広く影響が出るところであるので、ご意見として受け止める。

委員D 施策の方向の語尾が「促進」「推進」「充実」となっており、方向性を示す言葉であると理解しているところだが、もう一歩切り込んだ表現とすると、その下の施策がもう一歩具体的になり、結果として評価がはっきりしやすくなると思う。これ以上書けないということは理解するが、もう少し切り込まなければならないと思われる部分については、具体性を持たせた表現にしたり、あるべき状態を想起させるレベルまで書くように努めると、より実効性が高いプランにつながると思う。

委員E 施策の方向1の「多様性（ダイバーシティ）を尊重する意識づくり」について、「尊重」からもう少し進んで「多様性と包摂」とするとよい。皆が認め合いながら受け入れるという意識を持つことによって、分断されないことになると思う。

委員長 施策の方向1で「認め合う」とあるので、○印部分の文言についても検討してほしい。

施策の方向2以降についても意見をいただきたい。

委員C 施策の方向3について、リプロダクティブ・ヘルス/ライツは女性向けだと思うが、男性にも更年期うつがある。（市の事業への）男性の参加者が少ないのであるならば、男性向けの更年期うつについての企画などを検討してもよいと思う。

委員長 時間も限られているので、基本目標2に移る。

委員D 施策の方向1中の「女性の就労支援」について、この書きぶりは起業・創業が大

きな出来事だというイメージで受け取られる。最近はいわゆる「創業」とは異なる、女性ならではの起業（扶養の範囲で取り組むものや仲間と協力して適度な規模で行うもの）が増えている。多様性という意味では、こうした形態が今後増えていくと思う。また、ダブルワーク、副業といった働き方の複雑化に対応し、それを応援するニュアンスを含めれば、今後の5年間により即したものになると思う。

委員長 施策の方向2の3番目に「男性の家事・子育て・介護への参画支援」とあるが、この辺はどうか。

事務局 男性の家事・子育て・介護については、庁内の福祉部門からも要望があったところだが、男性が育児・介護に参画することで女性の就労環境が変わってくるという点で、仕事と家庭生活等との両立に向けた環境整備が必要だと認識している。リプロダクティブ・ヘルス/ライツにかかる男性向けの取組については、男性にも年齢によって健康への影響が出てくるため、どの部分への反映が適切かということ意識しながら、ご意見として受け止める。

委員C 資料24ページの施策の方向1の検討の視点2の1つ目で「市内の事業所、経営者への」とあるが、意識調査で家事分担の理想と現実が乖離していることの原因を考えると、男性が育児・介護に携わることが会社では当然視されていないことがあると思う。個人にいくら努力を促してもなかなか進まないと感じており、会社に対するアプローチを是非してもらいたい。

令和2年度実施状況報告書の54ページを見ると、契約課ではワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組を行っていない。東京都でワーク・ライフ・バランス認定企業とされている企業があるし、三鷹市ではワーク・ライフ・バランス推進企業を育成して評価する制度がある。そういう視点を入れてもらえる嬉しい。

委員D 資料25ページの「男性の家事・子育て・介護への参画支援」の内容を見ると、講座の実施だけにとどまっている。(男性は)スキルを学んだから取り組むというものではなく、やる気があればスキルは後からついてくるものである。参画する気持ちはあるができないという人にどう支援するか、という視点を入れた方がよい。

委員H 固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発(基本目標1の施策の方向1)と、男性の家事・子育て・介護への参画支援(基本目標2の施策の方向2)は内容として重複していると思う。今後、具体的な施策を入れることになると思うが、いずれも同じものにたどり着くのであれば、「意識づくり」をワーク・ライフ・バランスに付ければ、意識の改革や会社側の取組に持っていけると思う。

事務局 今後、事業レベルが出揃ったところで整理したいと考えている。

委員D 施策の下の事業は枝分かれしていて、交差させないということによいか。委員Hの意見はもっともではあるが、事業がいろいろなところにまたがっている方が考えやすいかもしれない。担当課がどう思うかという部分が大きいと思うので、検討してほしい。

- 委員長 今後、担当課が記されることになるのか。
- 事務局 本日の資料の内容について、担当課で対応できないこともあると思うので、庁内で調整を図る。最終的なプランの中では担当課名も記載する。また、体系は基本的にツリーが広がる形になるのだが、1つの事業を重複して計上する可能性はある。現行プランでもそのようにしている。
- 委員長 基本目標3、4について、特にご意見があればいただきたい。
- 委員I 検討内容を市民に知ってもらうのはどの段階なのか。
- 事務局 プランの概要がわかる資料をパブリックコメントとして公表して、市民意見を受け付ける。12月20日に開始することを目指しており、その前に本委員会で詳細な内容を提示できればと考えている。
- 委員I パブリックコメントでは市民から要望を詳しく聴取するのか。それとも市の案に対して評価をもらうのか。
- 事務局 基本的には意見をいただき、反映可能であれば反映する。反映するかどうかの判断は行政で行い、反映できない場合は理由を公表する。
- 委員B 基本目標3の施策の方向2「地域における男女共同参画の推進」の1つめの○で「市民同士の交流・つながり合いの機会の確保により、地域活動における男女共同参画を促進」とあるが、間にもう少し入らないと具体的にどのようなことをするのかイメージしづらい。また、「家庭における男女共同参画に必要な情報の提供」についても、どのようなことを意味しているのか分かりにくい。地域の防災活動の推進についても同様で、「避難所運営等の防災活動への女性参画への推進」が具体的に何を示しているのか分かりにくい。この辺りをもう少し分かりやすくしてもらえると、何が重要なのか伝わりやすくなると感じる。
- 委員J（内部委員） ご指摘の点について、今回はもう少し分かりやすく具体的に伝わるよう表記の検討をする。
- 委員D 今後の進め方について、評価の仕方を変えるのならば、そのことを先に所管課に伝えた上で具体的な施策や担当課としての方向性を調整するよう、順番を間違えないようにすべきである。
- 事務局 事業の内容とともに、指標を設定する際には所管課と調整する。
- 委員E 行政がやるべきところと、民間だからできることがあると思うので、施策に「公民連携」「民間連携」のようなことを位置付けてほしい。こうした文言が入っていると民間も取り組みやすくなるし、外部と連携することで変えられることもあると思う。資料のどこにも載っていないのだが、この辺は敢えて入れていないのだろうか。
- 委員D 現実には国や都が頑張らないと市レベルではどうしようもないこともあるのだが、資料からは市の努力だけでは限界がある旨がくみ取れない。ある程度の制約の中で、できる範囲で市として取り組んでいくと読み取れるようにする方がよいし、安心感がある。
- 委員F 自分たちも市民プラザあくろすで活動しており、市役所の隣で協力し合って支援活動を行いたいと伝えたことがあるが、なかなか難しかった。連携について盛り

込んでもらえると自分たちもやりやすくなる。

委員A 基本目標1の施策の方向1の3番目「多様な性を尊重する意識啓発と情報提供」を新たに加えたことはよいと思うが、意識調査結果を見ると当事者は支援を求めている、理解まででよいのだろうかと思った。

事務局 多様な性の問題はセンシティブなものであり、男女共同参画の枠を飛び出している面もある。市の人権課題としてどのように取り組むべきかと受け止めており、その中で次期プランでどこまで記載するか考えると、まずは理解促進といったところではないかと考えている。

委員長 本日の議事はここまでとする。ほかに意見があれば、今月中を目途に事務局に提出していただきたい。

(議事は以上)

3 連絡事項

第4回運営委員会は12月上旬を予定。日時については改めて調整を行う。