

令和元年度 第3回 男女平等推進市民会議 会議要録

日 時：令和元年 10 月 24 日（木）18:30～8:00

会 場：7 階 704 会議室

参加者：名取 はにわ会長・本田 純副会長・有賀 千歳委員・飯島 裕子委員 山本 まゆみ
委員・山本 彩子委員・澤田 さなえ委員・森山 義雄委員・坂東 正樹委員

事務局：市民部長・生活文化課長・男女共同参画係長・男女共同参画係員・男女平等推進
センターコーディネーター

○議題

- ・議題（1）進捗状況評価に係る担当課との意見交換について

事務局：担当課との意見交換は、進捗状況評価を行うに当たり、担当課が提出する報告書のみではわからない部分もあり、率直な意見交換の場が必要であるとの意見から前回の評価から設けたものである。今回は、職員課が対象になっている。お気づきの点があれば、今後の評価に対してプラスになる方向でいろいろとご意見を頂きたい。

会 長：女性管理職比率は、目標 13%のところ 10.6%が 10.8%へと少し上がっているが、職階別男女別のデータが欲しいところである。内閣府に提出している女性活躍推進計画の目標値が 13%ということか。平成 31 年度までに達成することになっていると思うが、今後の見通しを伺いたい。それと、男性の育児休業について数値が出ているが、パーセントとなっており、母数が知りたい。また、男性の育休を増やすためにどんなことをやっているか、やりたいと思っているか伺いたい。

職員課長：まず、女性管理職比率の目標値は 13%となっている。職階別ではなく部長、課長合わせた数である。職階の内訳は、全体の中で 10.8%ということで総数 46 人のうち 5 人。部長職については総数 10 人のうち 0 人。課長職については総数 36 名のうち 5 人となっている。また見通しとしては、今年度管理職試験を実施して女性職員が合格したとしても任用自体は翌年度になるため、目標達成は厳しいと言わざるを得ない。

会 長：受験者を増やすために積極的にやっていることはあるか。

職員課長：試験前に説明会を開催して受験を促す取り組みをしている。昨年度の実績では、課長職の受験資格を有している職員が男性 37 人、女性 11 人。そのうち受験者が男性 5 人、女性 2 人。合格者が男性 3 人、女性 1 人。職員課としては今後受験者をもっと増やしていきたいと考えている。

会 長：受験割合的には女性の方が高いと言うことができるか。

職員課長：昨年度の課長職に限り、男性が 13%で女性が 18%。声掛けをした結果というのものもある。男性にも言えることだが、強く推さないといけない。

会 長：国に計画を出している以上東久留米市としては頑張っていたきたい。

職員課長：今後は係長職も増やしていかなくてははいけない。係長職の対象者は男性75人、女性98人。そのうち申込者が男性8人、女性1人。合格者に至っては男性7人、女性1人となっている。対象者は女性の方が多いということもあるので、積極的に声掛けをし、働きかけていく必要があると感じている。また、役職が上がると仕事が大変になるという誤解を解き、各々がその力を伸ばして、上を目指していくような組織風土になればと思う。

会 長：民間企業の話だが、入社時に優秀だった女性がいつの段階かで男性に追い抜かれるということがある。男性に比べ、女性には育成の仕組みが整っていないという現状があるようだ。職員課でもぜひ育成について考えていただきたい。それから、先ほどの話で、部長職に女性が1人もいないというところが引かかる。国でも指定職が4%近くになっていて、そのあたりも考えていただきたいと強く思う。市の姿勢を一番あらわすところであるし、上を目指すうえで目標にもなる。

職員課長：そういったご意見は伝えていきたい。それと、育休については、平成30年度実績で対象者が男性10人、女性14人という状況で、取得者が男性1人、女性14人。割合にすると男性8.3%、女性100%であった。これは目標に届いていないので、現在、改定作業を進めている人材育成基本方針の検討部会でも若手職員の意見を聴き検討を進めている。組織風土もあるが、自身の生活というところもハードルになっているという意見もあり、もう少し取り組んで行かなくてはという認識ではある。

委 員：一般論として男性管理職は成果を求め縦の関係を重視し、女性管理職は調和を求め横の関係を重視すると言う。男女に偏らない方が組織体としてはうまく機能すると考えられる。それと資格がありながら応募できない理由は、職場の中にも問題点があるのかもしれないが、家庭や地域など職場以外のところにも根深いものがあるような気がする。公務員は女性にとって管理職になりやすい職種だと思うので、他の自治体で成功している事例など参考にしながら進めて頂きたいと思う。

職員課長：人事配置でもそのあたりを分析すれば非常に有効な配置が可能になるということにもつながってくるので先進自治体の取り組みを研究することも必要だと感じている。

委 員：本質的に言うと、本人がやりたいというのではなく、周りがある人にやってもらいたいということで部長なり課長なりになるという方法もあるのではないだろうか。そのほうが適切な人材配置になりはしないかと思う。

職員課長：東久留米市では筆記試験、面接、日常の勤務状況等をもとに選考していくことになっているが、東京都をはじめ他自治体では筆記試験や選考により昇格となるようなことも聞いている。これまでの長い歴史もあり、すぐに変えられるか

というところもあるが、ご意見としてお伺いしたい。

会 長：働き方改革のことで伺いたい、一般に自治体は職員が行革でかなり減らされて、しかも議会もあって、それで働き方改革でどうやって仕事量を減らしていくのかについてどのように考えているか。

職員課長：これまでの行革の中で、事務事業の必要性と効率性を評価し、必要な見直しを図り事務事業の効率化を図る取り組みは行ってきた。職員数自体も多摩で一番少ないくらいの状況となっている。国が示した自治体戦略2040構想研究会の第二次報告などを見ると、今後さらに減っていくだろうと言われており、RPAの導入などにも取り組んでいるところである。それ以外にも指定管理や業務委託等で職員の負担は減っていくものと考えている。コンピューターでできるものはコンピューターに任せ、委託に出せるものは出し、残りの部分を職員がやらなければならないということになる。また、地域との協働と言ったところも進めていかななくてはならないということも言われている。そこで、これから先の人材育成では、職員がやらなければならない業務に特化した部分の能力を磨いていく必要があるということ、高い専門性や企画調整能力、コミュニケーション能力といったことが職員に求められることになると言われている。特に地域との協働ではコミュニケーション能力を磨くことが必要になり、今後の人材育成の柱となってくるものと思われる。

会 長：そうすると、一般に女性の方が、コミュニケーション能力が高い、少なくとも同等以上と言われることもあり、そういう意味でも女性の活躍を進めたほうがよいということになる。

～職員課長退出～

・議題（2）令和元年度第2回男女平等推進市民会議議事録（案）について

事務局：資料1の第2回男女平等推進市民会議の会議要録（案）について、修正箇所等があれば10月31日木曜日までに事務局までご連絡いただきたい。

・議題（3）東久留米市第3次男女平等推進プランの進捗状況評価について（平成30年度事業）

事務局：先ほどの意見交換を受けて、職員課に関する評価など改めてご確認いただくことと、答申文案についてご意見を伺っていききたい。まず評価通番20番の講評・提言の部分についてご確認いただきたい。ちなみに評価はオールBとなっている。

会 長：公務の場でも、例えば育休明けで育児が必要なときに自宅でできることがあって、それをテレワークでやることについて検討することは可能ではないか。そのことについて皆さんのご意見はどうだろう。あと、もちろん女性職員の多様な働き方を推進することも大事だし、若年職員から管理職への意識を高めるの

も大事だが、この人事評価の見える化(ポイント制)については、どうかなという気はするが。

委員：評価を具体的な数値にはしているけれど、積み重ねるポイントではないのではないか。

事務局：目標に対する達成度という形で、業績の数値化はしている。

委員：もし具体的過ぎるといふことであれば人事評価制度を活用するというような表現にしてはどうだろうか。

会長：ではポイント制はそこまで特定しないという形にさせていただきたい。

～異議なし～

委員：テレワークというのはきれいな言葉で便利な部分もあるが、一方で人事評価的にも見えづらかったりもする。一番気になるのは「女性職員の」というところで、テレワークを導入するなら介護などもあるので「男女ともにもう少し柔軟な働き方を」という文脈の中で語られるべきだ。テレワークという言葉ですべて解決すると思わせてしまうのではというところが気がかりなところだ。

会長：確かにご指摘の点は大事な点である。現実にテレワークをしている人の中には評価が見えにくく、孤立しがちでストレスを抱えてしまうような問題もある。だからバラ色ということでは決してない。「女性職員の」のところの「女性」という言葉を取り、「テレワークの導入検討など職員の多様な働き方を推進」という表現にしたい。その他に管理職の志望者が少ないことについては、管理職を増やしてほしいということまで言いたいと思う。

事務局：次に評価通番72についてご確認をお願いしたい。ちなみに評価は次年度目標がAで他は全部Bとなっている。

会長：特になければこのままでよろしいかと思うが。

～異議なし～

事務局：資料4が答申文の構成案で、前回とほぼ同じ形で個々に大きく分けて、案を示している。1の「はじめに」のところは、前回よりコンパクトにしてエッセンスだけを残した形になっている。2の「評価方法について」のところは、前回と同様のままになっている。3の「意見交換について」は、今回意見交換を実施しているということと、今年度については職員課との間で実施したということになっている。下線付きの2行については、今回の意見交換を踏まえて、ご意見があれば修正するという形でいきたい。4は、課題の指摘というところで、これまでの会議を踏まえて女性の管理職登用、審議会委員への女性登用、プロジェクトチーム等への取組姿勢の3点を記載した。5の「今後に向けて」では、4で挙げた課題3点への提言という形で、管理・監督職登用促進を図ってほしいという点、審議会で牽引する課を中心に全庁で取り組んでほしいという点、取り組みが困難な事業について、何ができるのか、どうしたらできるか

という姿勢で臨んでほしいという点を記載している。まとめでは、令和2年10月1日に男女共同参画都市宣言の20周年を迎えるため、それをこの内容を踏まえながらまとめを作成していくのがいいということで案を作成した。

会長：先にひとこと。審議会への女性の登用は本当に重要課題で、ぜひ全庁的にという話をしたところであるが、これをプロジェクトチームにすることはできないだろうか。例えば、中央省庁ですと審議会・委員会の人事というのは各課が持っているわけではなく、最終的に人事課長のような人が決裁をする。内閣府では、副長官が決裁権限を持っていて、そのときの副長官が、女性が全く来ないと判を押さないという人で、それで劇的に上がったことがあった。要するにたかだか2.6%が10%を突破したというその牽引力はその方だったので、やはり生活文化課が旗振っているだけではまずいと思う。本当に力のあるところが集まって知恵を交換しながらやるスキームのようなものがあるとよい。御市の場合はどういうスキームが一番よいだろうか。力を発揮する、要するに牽引する課ってどこなのか。ここに至っては、答申で牽引するから頑張ってくださいと書いても、市のほうで、一体牽引する課はどこか悩んでしまったら何もならない。これはぜひ市の委員の方々に向いが、どこがよろいだろうか。

委員：牽引する課というところは、先ほど言ったプロジェクトにしても何にしても最終的には、結局、理事者がある程度、委員の適役、一定の権限というか、やっているところで、それをどこを通過するかという、現状ではチェックをするところはないのではないかと思います。

会長：国もいろいろな審議会はあるが、女性が出てこないというのは3つの理由に集約される。要するに人がいない、それから人を出してくれない、人がついていないという、この3つ。だからそれをどうやってクリアするかということだけなので、例えば人がいない場合は育てるつもりで、育ちそうな人をまず入れていただくのが1つ。それからもう1つ、人を推薦してこないところには、一生懸命お願いして、誰か女性を推薦していただく。それからポスト指定の場合は、ナンバー2でも3の人でも女性だったらよいことにする。これらの3つしかない。地道にこの3つをやると確実に増える。ですから、それを市として申し合わせとか何とか、こうしましょうみたいなことで言っていただくだけでも随分違うと思う。

委員：そういった意味でけん引する課というのが現状では生活文化課。今回、庁内の部長級で構成する男女共同参画推進協議会においてゼロだったところに女性3名を入れる規定にしたように、仕組みをつくっていかないと、それぞれに任せていると難しいところがある。

会長：先ほど述べた女性を増やす3つの方法で突破するという共通理解で、ある程度、計画的に取り組んでいただくとすごく違ってくると思うのだけれども、それは本市のやる気次第みたいなところはある。これはちょっと検討課題としたい。

次に、男女平等推進センターについて、やはり今回もぜひ入れていただきたいと思っている。センターが市役所内に移転して、市民や近隣市も非常に興味を持っている。要するに今まで独立なものが市役所の中に入ってどう機能しているのかということについて、結構関心がある。やはり市民会議としてもぜひここを活発にきちっと充実して強化していただきたいということで、男女平等推進センターについて記載していただきたい。特に来年度は都市宣言20周年ということなので、センターがすごく大事になると思う。具体的には、例えば、センターがない市では、女性の方々の拠点施設、要するにコミュニケーションする場がないから、東久留米がすごくうらやましいという声を聞いていた。それが、普通の男女センターは夜間や土日のところは割と活発なのに東久留米は市役所の中に入って大丈夫かとの声もある。

委員：男女平等推進センターというのは土日に開かなきゃという感じがしているが。

会長：どうでしょう。庁舎管理とか。

事務局：厳しくないかと言えばかなり厳しい。庁舎管理の点で、生活文化課のところまで入れるようにあけておくことは現況難しいところがある。市民が出入りできるイベントでセンターをアピールしたり、仮設の図書展示をしたりというのが現在では限界である。市役所の一階の屋内広場も数か月に一回のイベントで使用したり、市民プラザホールを使用したりしている。それが現状。

会長：図書館とのコラボはできないか。図書館の方に出張るとか。

事務局：以前は図書館を借りてイベントをやっていたが、現在は難しい。ただ、センターの運営協議会でも意見は出ていて、国際ガールズデーの展示を共同でやったり、ときめきを置かせてもらったり、目に触れる機会をつくってあげればと思っている。あとは昨年度から出前講座ということで、男女共同参画についてこういう講座をやってほしいというニーズがあるところに、人を集めていただいて、講師を派遣している。当初は、出前講座は勤務時間の関係もあり、平日ということで予定はしていたが、学童関係の保護者の集まりから依頼があって、土曜日がいいという希望があったので、平日来ていただくことができない方へのアプローチということで、土曜日も受けている。来年度の事業計画でも土日のニーズへできる範囲で検討している。

委員：少し話題が離れるが、もともと13%という目標があったが、目標に掲げている以上、何年後に具体的にどうやってするかということが必要。ちょっと掲げた方がいいが本気で取り組んでいないと感じられた。

会長：やはり行程表。目標を達成するためのある程度の行程表は当然作るべき。答申にも入れていただきたい。

委員：数値目標の設定が少ないというのは前回に引き続き感じた。PDCAを回すにはそのあたりを明確にしたほうがよいと思う。ただ数値も重要だけれど質も伴っていかなくてはいけない。例えば審議会でも女性であればよいということではない。

適正とか知識とか、難しいがバランスが取れていければと思う。

委員：市民会議なので、市役所の勤務状態なんか気にするのではなく、アクティブに強く要望していったほうがよいと思う。先ほどの13%目標に対して具体的なものが見えない。目標を立てたからにはそうすべきだし、13%が最終目標ではなく一つの過程だから、市民会議としてかなりきつく答申してもいい。

会長：では例えば今、低い13%でも大変だけれども、次回はもっと高い目標を掲げてほしいということを行うということ。

委員：先ほどの女性管理職の登用のところが重く受け止められているのか疑問。また来年も同じかなと思う。

会長：13%も達成できないからまた13%にしましょうなんていうのはとんでもない話だということは市民会議として言いたいと思う。仮に達成できなくてもちゃんと高い目標を掲げてやってくださいということは言ったらいかがかなと思う。

事務局：13%という数字について、そこだけがちょっと細かさが際立つような感じもするので、職員課のほうの講評・提言のところとあわせて調整させていただきたい。

会長：答申に入れる、入れないはまたさることながら、女性活躍推進計画、事業主行動計画をこれから策定することになると思うが、そのときにはぜひ審議会委員のこのような声をぜひ反映させていただきたい。どちらかという、目標というのはこちらの目標ではなくて、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画に明記する目標のこと。それについておそらく近々に新しい計画をつくることになると思うが、答申に出すと間に合わないかもしれないので、早目にここについて大変強い意見があったと、要するに13%はあまりにも低過ぎるということをちょっとインプットしていただきたい。

事務局：そのように調整したい。今後のスケジュールとしては、次回の第4回の会議で答申文（案）の見直しを行っていただき、会議を受けて、内容を事務局で修正し、最終調整については、会長、副会長と事務局でさせていただくことで、一任いただければと考えている。答申の日程は、12月20日（金）を予定している。

会長：表彰は、答申の後、来年度に行うということで予定したい。

○次回会議（11月19日）