

令和4年度 第3回 男女平等推進市民会議 会議要録

日 時：令和4年8月24日（水）18:30～20:10

会 場：7階704会議室

参加者：名取 はにわ会長・本田 純副会長・林 恭子委員・鶴岡 増夫委員・若林 弘子委員・
岩崎 明子委員・田島 学委員・山本 桂子委員・刃刀 隆委員・小堀 高広委員

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

○議題

- (1) 次期東久留米市男女平等推進プランについて
- (2) 東久留米市男女平等推進プラン進捗状況評価について（令和3年度事業）
- (3) その他

・議題（1）次期東久留米市男女平等推進プランについて

事務局：～配布資料の説明～

本日は、次期男女平等推進プランの施策体系（案）について事務局より説明した後、委員の皆様よりご意見をいただきたい。

事務局：～資料1について説明～

会 長：現行6つある目標を次期プランでは4つにし、施策もそれに合わせて整理をしたが、現行プランの内容については全部網羅しているということである。ご意見のある方はどうぞ。

委 員：大きな柱が4つになり、整理され分かりやすくなったと思う。気になったのが、現行プランの目標IV「5性を理解し、自他を尊重するための教育の実施」には性的マイノリティの方も含まれるのかという点と、国の「第5次男女共同参画基本計画」の11の個別分野の中に「防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進」があるが、次期プランの施策の中に「防災」が入っていない点である。

事務局：1点目の性的マイノリティの方については、その通りである。2点目の防災については、地域におけるリーダー育成に含まれているが、今後、「取組の方向」のところで入れていく予定である。

会 長：委員のご指摘の通りである。国の計画でも「防災」は大項目に書かれており、本市の防災会議の女性比率が低いということもあるため、「施策」に「防災」という言葉を入れていただきたい。

事務局：本日は施策体系を整理することを目指しているため、文言については、素案作成時に、頂いたご意見等を参考にしながら考えていきたい。

会 長：「目標」を6つから4つにしたことについてのご意見はおありか。

委 員：分かりやすくなり、良いと思う。

委員：整理されて良くなったと思う。「防災」という言葉についてのご意見があったが、「ハラスメント」も理解が進んでいる言葉であるため、残した方がよいのではないか。

会長：「ハラスメント」は目標Ⅲ「2 女性や子どもに対するあらゆる暴力の防止対策と根絶」の中に含まれる。また、働く場にも関わることなので、「施策」の下にくる「取組の方向」などに入ってくる言葉になるかと思う。ハラスメントにもいろいろあるため、今後、検討する中で表現の工夫も必要になるかと思われる。

・議題（2）東久留米市男女平等推進プラン進捗状況評価について（令和3年度事業）

事務局：ワーキンググループ（以下 WG）で出た質問については、関係各課に聞き取りを行い、別紙資料にまとめたのでご確認いただきたい。また、3 グループの評価の中で、財政課が担当となっている通番 77 について、ジェンダー予算の記述に修正があった。本日の会議後に 3 グループでこの部分について改めて評価をいただきたいと考えている。

会長：では、続いて事務局より説明を。

事務局：WG の中でも委員より、担当課との意見交換（ヒアリング）を行いたいという希望があったため、次回の会議でヒアリングを実施したい。また、防災防犯課からは、昨年の答申で防災会議の男女比率に関する記載があったが、事前に意見交換の場が欲しかったとの意見があった。答申に記載する内容も踏まえたくえで、対象課についてご検討いただきたい。

会長：令和 2 年度に指導室長と実施したヒアリングでは、男女混合名簿の必要性をよく理解していただき、今年度の 4 月から全中学校で男女混合名簿が使われることになった。市民会議としても有難く、嬉しい結果となった。WG では、介護福祉課と企画調整課が候補として挙がっており、事務局の説明の中で防災防犯課からは意見交換の場が欲しかったという意見があったということであった。

委員：育休取得促進や女性管理職登用などの良い取組を行っている市内事業所がある。このような取組を市のホームページで紹介し、「見える化」してはどうかという提案をしたい。

会長：そのような取組を「ときめき」で取り上げてもらって PR するというのもよいかもしれない。政策提言になるため、ヒアリングで意見交換をする中で提案を行うことになるかと思うが、このような取組を担当するのはどちらの課になるのか。

事務局：担当する課は特に無い。情報収集など先進事例の収集は必要だと思うが、行政が民間企業の人事管理の内容を聞くということは基本的には行っていない。

会長：企業の取組は厚生労働省に報告を出し、ホームページにも掲載しているはずである。4 月からは、従業員 101 人以上の中小企業についても、女性活躍推進に基づく行動計画を策定・届出をし、公開することになっているため、市としても

ホームページ上でPRしてはどうかという意見である。ただ、基本的には国の仕事であり、市として義務はない。

委員：次期プランの施策に市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進があるため、何か「見える化」できる取組が一つあると良いのではないかと考えた。

会長：市の広報紙などで、市内事業所の好事例となる取組を取材しPRするということは、ひとつのやり方として考えられる。

委員：市内事業所に対する情報提供はプランにも入っているため、先行事例を学ぶという点で良い機会になるのではないかと。

委員：通番56の福祉総務課の「数値の指標」を見ると、コロナ禍で女性の離職が増加しているにもかかわらず、母子世帯の生活保護相談件数、就労自立促進事業に繋いだ件数は減少している。外国人を含む母子世帯に対し、必要な支援に繋げることができているのか、実情を聞きたい。

会長：ヒアリングの対象であるが、防災防犯課は実施するということが良いか。介護福祉課と企画調整課はペンディングとなっており、福祉総務課という意見が出たが。

委員：介護離職が問題となっており、介護を理由に離職してしまうことは市の財政にとっても深刻であるため、介護福祉課がどのような取組を行っているのか知りたい。

委員：企画調整課担当の通番74は、プロジェクトチームの立ち上げは無かったという報告で終わっているため、市の総合調整を担当する課として男女共同参画にもっと関わることがあるのではないかと考えた。しかし、通番74は、そもそも「プロジェクトチーム等におけるポジティブ・アクションの推進」という事業であったため、ヒアリングは行わなくてもよい。

会長：では、防災防犯課、介護福祉課と先ほど提案のあった福祉総務課がヒアリングの対象ということでよいか。

事務局：それでは、進捗状況評価についてそれぞれのWGのリーダーから、総括のコメントをお願いしたい。

会長：1グループが担当した中で、まず、通番17については、令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されるため、賃金格差の公表義務化の前にこちらも書く必要がある。また、通番29については、国の第5次男女共同参画基本計画の中に自治会長に占める女性割合を2025年度までに10%にするという成果目標があるため、こちらについても記載する必要がある。

委員：2グループの報告をさせていただく。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が依然として続く中、取組を実施する難しさもあったと思うが、オンラインを活用するなどの工夫をしながら事業を行っていることが報告書からも読み取れた。庁内連絡会等を通じて、各課の連携も一歩ずつ進んでいるところは評価できる。

一方で、若年層や高齢者等、より困難な状態にある方々に、サービスをどのようにして届けるかということにさらなる工夫が必要である。また、報告の中に「適切な対応、支援をしている」という言葉を使っているところが複数見られたが、毎年あまり変わっていないと思われるところがあったため、ブラッシュアップして、新しい取り組みを取り入れていって欲しい。取組については、もう少し具体的に書いていただくとより分かりやすいと思った。

委員：3 グループを担当して感じたのは、目標V「施策1 男女共同参画社会に対する理解促進」の取組の方向(1)に「男女共同参画の正しい理解の促進」とあるが、正しい理解があるということは、正しくない理解というものがあるのだということである。例えば女性も男性も同じようになりなさいというのは、おそらく正しくないのだと思う。

会長：ただ、文脈にもよるのではないか。理工系には男性も女性も関係なく活躍できるようにならなければならない、など。

委員：一律に同じようになりなさいというのではなくて、男女共同参画の大事な点というのは、改めて考えると、重要な決定を男だけで決めるなどということだと思う。日本の将来を決める重要な機関である国会で、もっと女性の意見が必要であるというのが正しい理解だと思う。

会長：東久留米市の議会はどうなっているか。

事務局：男性の方が多い。

委員：東久留米市は女性の管理職も少なく、令和3年度の部長相当職は女性がゼロである。例えば、部長職を男女ペアにするといったポジティブ・アクションにより、部の運営にも女性の視点を入れるといったことで、女性活躍の積極的な取組を進めることはできないか。また、市民会議では、担当課の人数や予算、抱えている仕事の量などは抜きにして評価を行っているが、実際は少ない人数と予算で事業を行っていると思うため、実情を知った上で報告内容を読むと、評価も違ってくるのではないかという気がした。

会長：他のグループの評価で気付いた点が2点ほどあった。まず、通番40の講評・提言で「安全確保が指摘されていないため、その点についても留意してほしい」という記述については、「安全確保をしてください」としていただきたい。また、通番72の講評・提言に、「『数値の目標』では、係長の女性割合を入れても良いのではないか」と書かれているが、国の第5次基本計画の中に市町村職員の係長相当職の成果目標も示されているため、こちらを入れていただきたい。グループリーダー以外の方もご意見等あればどうぞ。

委員：各課とも工夫されて頑張っていると思う。今後については、もう一歩突っ込んだ実践的な取組を行うこと、数値目標を明確に設定すること、継続的に研修を行うことの3点を課題として進めていただきたい。

委員：女性管理職の登用についてであるが、そもそも女性職員が少ないということだ

と国の成果目標を達成することも難しいということがあるかと思うが、東久留米市職員の男女比率はどうなっているのか。

事務局：概ね半々である。

委員：半々であれば十分達成できるということで理解した。

委員：今回初めてWGに参加したが、評価の基準に戸惑った。率直な感想だが、市区町村の現場の職員は、いわゆる社会的弱者の方々と毎日向き合っている。そういう人たちの声は届いているのだろうかと思う。国や都の動向は大変重要なものなので、当然考えていかななくてはならないが、それを前提として、東久留米市ではこう考えているということ語ってもらいたいと思う。

委員：初めてWGに参加したが、東久留米市は女性の管理職が少ないため、これから先、女性職員にはもっと活躍してもらいたいと感じた。女性の視点で決められることがもっと増えていけばと思う。

委員：各課からの報告を読んで、少ない人数でやれることはやっているのだろうと思った。これ以上ステップアップするためには、職員個人の努力で何とかなるものではないため、制度面で進めていくしかないのではないか。

会長：特に東久留米市は行政改革で職員が減っている状況で、コロナ禍への対応等を行っている。大変厳しい状況にあると存じているが、男女共同参画行政を積極的に進めて頂きたい。

・議題(3) その他

会長：ではその他について事務局より説明を。

事務局：次回、第4回会議は9月29日(木)を予定しており、本日決定した担当課との間でヒアリングを行う。第5回会議は10月17日(月)で答申案やプランについてご意見を頂く予定となっている。

○次回会議(9月29日)