

## 平成27年度 第3回 武蔵野市男女共同参画推進委員会議事要旨

日時 平成28年1月12日(火) 午後7時～9時  
会場 武蔵野プレイス スペースC  
出席者 権丈委員長、野田副委員長、原委員、二子石委員、松井委員  
(欠席委員：小川委員)  
人事課長、子ども政策課長、子ども育成課長、子ども家庭支援センター所長、  
児童青少年課長、事務局  
傍聴者 なし

### 議 題

- (1) 第2回委員会議事録の確認
  - (2) 平成26年度第三次男女共同参画計画進捗状況について  
～基本目標Ⅱ「生活と仕事が両立でき、個性と能力を發揮できるまち」
  - (3) 平成26年度第三次男女共同参画計画進捗状況について  
～基本目標Ⅲ「人権を尊重し、あらゆる暴力を許さないまち」
  - (4) その他
- ・第4回委員会の日程確認について

#### ■議題(1) 第2回委員会議事録の確認

資料1 議事録に基づき事務局が説明。一質疑なく了承。

##### 【事務局】

- ・第1回議事録について、修正がある場合は本日の委員会から1週間程度をめぐり事務局に連絡をお願いしたい。修正したものはホームページ等で公表する。  
資料8むさしの市民協議会の活動に基づき委員が説明。

##### 【委員】

- ・市民協議会は、センター委託事業を受けセンターと協働し一生懸命やってきた。協議会としての蓄積を生かしセンター事業のかなりの部分を担っていることを知っていただきたく資料を提出した。
- ・協議会がこだわっていることは、長い年月、市であまり力が入っていなかった男女共同参画の推進が大事だということで活動を続けてきていることにある。

##### 【事務局】

- ・市民協議会を知る上で貴重な資料である。質疑等がある場合は第4回委員会でご意見をいただきたい。

#### ■議題(2) 平成26年度第三次男女共同参画計画進捗状況について

～基本目標Ⅱ「生活と仕事が両立でき、個性と能力を發揮できるまち」

- ・平成26年度武蔵野市第三次男女共同参画計画推進状況調査報告書、武蔵野市第二次特定事業主行動計画前期計画、資料2、資料4に基づき事務局と各関係課長が説明。

##### 【委員】

- ・認可保育所と認証保育所の保育料では認証保育所が高い。面積などの条件から保育の質では認可保育所のほうが高いと一般的に言われている。経済原則から考えると、サービスの質が高いところは保育料も高く、質が低いところは安いというのが通常だが、保育はそこが逆転している。そのギャップを解消する策を考えているのか。
- ・認証保育所の申し込みは基本的に先着順で決めているところが多く、親は大変な競争だ。認証保育所の入所についてのルールを市で定めることは考えられないか。

##### 【子ども育成課長】

- ・今年度から子ども・子育て支援新制度が始まり、これまで認可外と言われていたところが認証保育所になった。市では認可と認可外の保育料に関し、一定の限度額を設けながら差額を支給する助成制度に変更した。
- ・開所時間では認可保育所は11時間だが認証保育所は13時間であり、保護者にとって時間的な優位性がある。
- ・保育料に関して、認可保育所に入った場合の階層を仮算定し、支払っている認証保育所等の基本保育料との差額を限度額内で助成している。本年度から配分を変え、全ての認可保育料が安いということでもない。平均では市内の認証保育所が少し高めだが、市外では認証保育所も安い施設もある。
- ・認証保育所の入所ルールについて、認証保育所は都の施設であり都民対象のため、市でルール化することは難しい。市独自の補助として賃借料など物件費の補助制度を設け、市民の受け入れの割合を定め低い割合の場合は減額する形で市民の利用率が高まるような手だてを講じている。
- ・市民の利用率は12月現在、市内施設の定員546名中、約86.4%平均、472名が市民である。施設により9割近い市民利用率を確保できている。

#### 【委員】

- ・東京都生活文化局の資料によると管理職比率が都全体の平均16.8%に比べ武蔵野市は9.1%であり、かなり低い状況である。人事課長の説明で、市職員の超過勤務が多いことは大きな問題であるとのことだが、超過勤務をやめられない状況の中で、単にやる気のある女性を引き上げるといった考えだけでなく、何か具体的なことを考えていく必要があるのではないかと。

#### 【人事課長】

- ・生産性向上と業務改善を目的に超勤縮減のため様々な対策を検討している。長時間労働を評価するというのではなく、一定の標準時間の中でパフォーマンスが高いほうを評価するという形にしていきたい。部課長や一般職員からヒアリングを行い、管理職層と一般職員との意識の違いについて分析している。
- ・市民の要望に応え水準の高いサービスを提供したいという思いが強く、職員文化として今でも残り、超勤が多い部署もある。市として提供するサービスの水準を検討しなければならない。

#### 【委員】

- ・長時間働いている人のほうが、評価が高いという事実があるのか。

#### 【人事課長】

- ・成果を出せば評価が高くなる傾向がある。実績ベースで評価をしているが、長時間労働イコール評価が高いという意識は改めていく必要がある。

#### 【委員】

- ・例えば介護休暇や育児休暇を男性がとった場合、とらなかった人よりも、その分働いていないことになるが、パフォーマンスが落ちたという評価になるのか。

#### 【人事課長】

- ・年度当初に管理職と職員が面談のうえ年度目標を立て、年度終わりに目標達成できたかで面談のうえ評価している。事前にわかっていたら育児や介護休暇なども加味したうえで評価をしている。

#### 【副委員長】

- ・長時間労働について、子どもがいる方といない方とでは、おそらく後者のほうが長時間労働が可能である。長時間労働を評価の指標にしてしまうと格差の問題が出てくる。女性に限らず男性にとっても長時間労働を減らしていくことは大切である。
- ・男性の介護休暇については、「利用しやすくするために制度内容の再検討を行う」と報告書に書いてあるが、どのような再検討を考えているのか。

**【人事課長】**

- ・制度に関しては内容を変えるのではなく、柔軟な取得ができるよう工夫していきたい。介護支援策に関するチラシを作成し「休暇・休業相談窓口があるため気軽に相談してください」といったことを職員に周知した。相談があれば、人事課から職場に配慮していただくようプッシュすることも可能で、そこに力を入れていきたい。

**【委員】**

- ・福祉は国の制度が変わるため、いたし方ないところもあると思うが、職員の数を減らし過ぎたのではないかという声が市民の間にもある。特に介護、子育ては、市民も待たないである。いつ何が起こるかかわからないため、本当に必要なときにいつでも休めるように2人以上の担当専門職配置など仕事を複数できることが大事だ。
- ・市役所が一番女性の働きやすい環境にあると思うため、子育てしやすいだけでなく、仕事でも頑張ってもらいたいという市民感情がある。職員の専門性のところで切磋琢磨できる環境をつくってほしい。
- ・職員が市民の間に出ることは大事だ。子育て、介護もそうだが、環境問題でも市民の間にでる職員とそうでない職員とでは受け取り方が違った。今担当している仕事に役立つということだけでなく、どこの部署に行っても役に立つことである。その上で超勤の問題を解決することは難しいかもしれないがもう少し効率よくできないか。例えば、市民に説明する際、市民からは部長や課長に来てほしいという要求があるが、他の職員でもできるなら行政からはっきり言うことが良いと思う。

**【人事課長】**

- ・職員が土日に勤務すると超勤がつくため超勤がない部課長が行くこともある。介護保険説明会では、若い職員にも経験を積ませたいこともあり3人程度のチームで行っている場合もある。

**【委員】**

- ・市民は非常に勝手だと思った。市民から市への要求は増加しているのにサービスは落とすな、でも休めといった矛盾することを言っている。市民サービスを求めているのは市民のほうであり、市職員が職務に通じて一生懸命やっていることはわかっている。例えば、市役所の男性が育休をとるなんてとんでもないという市民が多くいたし現在もいる。市民の意識を変えなくては市役所の働き方も変わっていかない。市役所ばかり責めてもいけないと思う。
- ・市役所内で女性が活躍するためにはいろいろな障害があるため、そこを解決していかななくてはいけない。例えば、超勤の原因になった議会待機は、女性が課長になっても夜まで待機させられ、子育てとの両立ができ難くなるかもしれない。

**【委員】**

- ・議会だけはしょうがないと思う。シッターのような制度を市が紹介すれば、管理職の一定の責任によって議会時に勤務時間が長くなることは仕方がないと思う。

**【人事課長】**

- ・市では国会とは違い深夜や徹夜待機というのはないが、事前の資料作成などで一定の時間がとられているのは当然である。女性に限らないが管理職になりたくない理由の1つに、議会答弁が嫌ということがある。プレッシャーになるのは間違いなく、管理職に手を挙げる者が少ない。また、お互いを尊重し苦しいときは協力し合うことのできるパートナーがいるといえないとでは、環境も大きく違ってくる。

**【委員】**

- ・管理職になると夜間防災当番があるが、その間は夫が子どもを子守るようになった。最初から夫の理解があったわけではないと思うが、自然とそうなったように感じる。

**【人事課長】**

- ・管理職の夜勤について、女性は土日・祝日の日中と夜間との選択制になっている。キャリアアップなど女性職員が自分でどのように働いていきたいか選択肢を広げることができれば良い。そのために、長時間労働の是正や全職員が男女共同の視点での意識が高くなる必要があると思う。

**【委員長】**

- ・女性活躍推進法の特定事業主行動計画も準備されているのか。

**【人事課長】**

- ・基本的には、女性活躍推進法と次世代育成法との特定事業主行動計画は別々ではあるが、ほとんど内容が重なっている。そのため、武蔵野市第二次特定事業主行動計画前期計画に女性活躍推進法が求める部分を追加し、行動計画を改定するような形で、3月末までに策定する予定である。女性活躍推進法の庁内推進委員に関しても、特定事業主行動計画を策定したメンバーで進めようと思っている。職員にも、足りない部分はアンケートなどをとりながら、その部分を反映させるつもりである。

**【委員長】**

- ・勤続年数などでは男女差はあまりないのか。

**【人事課長】**

- ・職種としては、保育士は早目に退職する職員もいるが、一般事務をはじめ、土木職や建築職などは継続勤務の女性が多く差は縮まっている。

**【委員長】**

- ・女性の管理職比率が一番の課題か。

**【人事課長】**

- ・女性管理職比率は低いことは事実であるが、課長補佐の管理職等どこで管理職とするかで数字が大きく変わる。女性の部課長は少ないが、課長予備軍である課長補佐には女性が多くいる。新規採用に関しては最近では圧倒的に女性のほうが多い。

**【委員長】**

- ・おそらく、5年たつと大分変わるのではないか。

**【人事課長】**

- ・男女比は今後大きく変わると考える。最近では新規採用の女性比率が高くなっているが、このままでいくと逆に男性比率が低くなりすぎてしまう可能性もある。

**【副委員長】**

- ・生活経済課事業に関して、事業番号15、17、18、19番などで実際にやっていることは、チラシの配架や情報提供など取り組みの実態がない。中小企業が多く、余裕を持ったことができないとは思いますが、実態がないにもかかわらず自己評価がAとなっているため、認識のギャップがあるように感じる。

**【事務局】**

- ・現状では市内企業に向けた取り組みは情報提供くらいであるが、関係課合同で企業向けのセミナーや子育て事業を実施している。また、来年度は生活経済課と男女担当で、ハローワークと協働しセミナーを行うことも企画している。
- ・商工会議所と連携し、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に取り組んでいる市内企業の紹介などを検討する予定である。

**【委員】**

- ・東京都が実施している東京ワーク・ライフ・バランス認定事業だが、武蔵野市からは認定はおろか応募する事業所もない。毎年40社ぐらい応募され、今年は12社認定されたが、その40社の中にも入っていない。過去、武蔵野市は認定企業が1か所もない。小規模事業者が多いという理由もあるだろうが武蔵野市は弱い。わずか10人程度の企業が今年認定された例もあり代表者の意欲次第だと思う。事業所への啓蒙活動を行い、応募する企業が出るよう頑張っていたきたい。

**【事務局】**

- ・次世代育成計画の一般事業主行動計画を策定している企業は10社しかない。他区市も表彰制度や企業紹介など何らかの形で取り組んではいるが、苦戦しているようである。制度を知らない可能性もあるため、有効な情報を届けられるよう工夫したい。

**【委員】**

- ・保育所にも幼稚園にも通わず集団保育の経験がないまま小学校入学する子どもが、全国では約5%、多い自治体では10%程度いるが、本市では把握しているのか。また、どのような支援があるか。

**【子ども育成課長】**

- ・人数については把握しているが、本日の手元の資料にはない。後日、資料提出する。支援については、残念ながら特にはない。

**【委員】**

- ・何らかの事情で幼稚園にも通えないということもあるため、どこかの支援の対象になるのではと思う。実態把握をし何か問題があれば対策をとったほうがよい。

**【委員長】**

- ・小学校に入学してからのスタートの問題もあるため、対策があるとよい。

**■議題（3）平成26年度第三次男女共同参画計画進捗状況について**

～基本目標Ⅲ「人権を尊重し、あらゆる暴力を許さないまち」

- ・平成26年度武蔵野市第三次男女共同参画計画推進状況調査報告書、資料7に基づき事務局と各関係課長が説明。

**【副委員長】**

- ・武蔵野市配偶者暴力対策基本計画に該当しているところがあると思うが、配偶者等暴力被害者支援庁内連絡会議と実務担当者合同会議を主催するのは子ども家庭支援センターか、男女共同参画担当なのか。個人的な意見としては、子ども家庭支援センターが係から課になったのであれば、男女共同参画担当、ヒューマン・ネットワークセンターも係から課になるくらい市の中のポジションを上げてほしいと思っているが、その辺の庁内体制について伺いたい。

**【事務局】**

- ・庁内連絡会議や実務担当者会議は、子ども家庭支援センターが主催する。男女共同参画担当も庁内連絡会議のメンバーであり、実務担当者会議の副会長を担っている。庁内連絡会議は、具体的な保護や支援について庁内で共有化したり研修したりするものであり、実務を担っている子ども家庭支援センターが主催している。
- ・事業番号70番の外部関係機関との連携は、男女共同参画担当が担当する予定である。ヒューマンで相談事業が始まり、DV関連の実態やノウハウがわかってきた段階で、外部機関との連携を必要に応じてやっていく。個別具体的な支援等は子ども家庭支援センター、対外的なネットワークはヒューマンと、役割分担しながら連携する。

**【副委員長】**

- ・配偶者暴力相談センターに関する担当課はどこになるのか。

**【事務局】**

- ・事業番号73番に配偶者暴力相談支援センターの設置・検討とあるが、男女共同参画担当が中心になり、子ども家庭支援センターと一緒に検討する。相談支援センターは23区中9区、26市のほうではまだ1市も設置されていない状況である。相談支援センターの機能のうち、市役所と警察と連携して機能を果たすことがよいものもあるため、配偶者暴力相談支援センターを設置するというにはなかなか至らないということが現状である。

**【委員】**

- ・事業番号86番の学校教育における個別的支援に関して、学校教育とは具体的に中学校なのか、小学校も含めているのか。

**【事務局】**

- ・小学校と中学校である。

**【委員】**

- ・LGBTの児童に対する接し方やケアについて小学校の教員や職員はきちんと対応できているのか？学童は柔軟に対応していると聞くが、小学校内では徹底されていないのではないか。

**【事務局】**

- ・学校では、基本的に子ども自身や保護者から相談があった場合、可能な限り子どもと保護者の意見・希望に沿うよう支援をすると聞いている。教員研修のときにも、そのように報告されている。個別対応もクラスの子どもたちへの伝え方が難しく、いじめなどの心配もあり総合的に考え対応をしているところだ。

**【児童青少年課長】**

- ・学童クラブとしては、基本的には学校の対応を尊重しながらもお互い調整をしながら子どもや保護者の意向を尊重して対応している。

**【委員】**

- ・子どもの間ではいじめが起こるといよりも、子ども同士でお互いわかり合えることもあるため、更衣室などの環境を整えることがよい。
- ・地域活動もあるため、青少協のおじさん、おばさんへの伝え方も工夫していただきたい。時代は変わっているため、生きやすくしていただいたほうがよいと思う。

**【委員】**

- ・ひとり親家庭の支援について、必要な人への周知はどう工夫しているか。

**【子ども家庭支援センター所長】**

- ・周知の仕方については、ヘルパー利用や保育園申込などをまとめた冊子をつくりたいと考えている。児童扶養手当の申請等で必ず窓口に来ていただくことになっているため、悩んでいる方や就労意欲がありそうな方、離婚して間もない方などに、母子・父子自立支援が相談を行っている。ホームページ上での周知の工夫を検討している。

**【子ども育成課長】**

- ・子ども育成課で保育コンシェルジュとの相談の中で、子ども家庭支援センターと連携をしている。実際にそういう活動は増えている。

**【委員】**

- ・赤ちゃんが産みっ放しにされ死んでしまう事件があったが、もし制度や支援を知っていたら、相談に行こうかなって思ったのではないか。自分から求めなくとも、もっと身近なところに情報があり相談できることが必要だと思う。

**【子ども家庭支援センター所長】**

- ・子ども家庭支援担当で子どもと家庭に関するあらゆる相談に応じている。0歳から18歳未満のお子さんを全て対象にしているが、特定妊婦ということで、妊娠中ではあるが過去の出産歴や生育歴から危ないなという方については、母子健康手帳を交付するときなどに、なるべく気にかけて支援に繋ぐ形をとっている。健康課とも毎月1回定期的に会議をしているほか、病院から入ってくる情報や、生活福祉課の入院助産という制度もあり、気になる方については早期の段階で把握し、支援できるよう努めている。

**【事務局】**

- ・事業番号89番にもあるが、健康課では母体ケアに関する事業の実施として、母子手帳を申請した方に、様々な情報提供やこんにちは赤ちゃん訪問を実施している。そ

の家庭自体が気になるお子さんについては続けて訪問も行っている。

- ・都が作成した「パパとママが描くみらい手帳」で、手当や支援の関係、サービスの内容なども入れ情報提供している。周知はしているが利用に結びつかない例もある。

**【委員】**

- ・第三次武蔵野市地域福祉活動計画の地域福祉コーディネーターにその役割を期待し総合的に見守ってもらいたいと思っていたが、国の制度により少し変質してしまったところが残念である。

**■議題（４）その他**

○第４回委員会の日程確認について

第４回委員会 平成28年２月４日（木）19:00～ 武蔵野プレイス スペースC

**【事務局】**

- ・第４回委員会の内容について、協議不足で取り上げてほしいという箇所がある場合、事務局にお寄せいただきたい。第４回目の進め方については、それらをもとに委員長と相談しながら進めていく。

○マイナンバーについて

**【事務局】**

- ・委員報酬の支払い調書作成事務において委員のマイナンバーが必要であるため、次回委員会時に「通知カード」をご持参いただきたい。

— 了 —