

令和2年度 第7回 武蔵野市男女平等推進審議会要旨

日 時	令和2年12月10日（金） 午後6時～8時
会 場	武蔵野スイングホール レインボーサロン
出席委員	権丈会長、小林副会長、伊藤委員、小澤委員、高木委員、竹内委員、 武田委員（WEB参加）、中村委員、三上委員（WEB参加）、 渡辺委員（WEB参加）
欠席委員	大田委員
説 明 員	人事課長、産業振興課長、健康課地域保健調整担当課長、地域支援課長、 指導課統括指導主事、市民活動推進課男女平等推進担当課長
傍 聴 者	なし

1 開 会

2 会長挨拶

3 議 題

- (1) 前回議事録の確認について
- (2) 武蔵野市パートナーシップ制度導入検討報告書中間のまとめについて
- (3) 第四次男女平等推進計画事業実績のヒアリングについて
- (4) その他

■議題（1）前回議事録の確認

・資料1に基づき事務局より説明

【会長】 前回の議事録について、訂正がある場合は1週間程度を目途に事務局に連絡をお願いしたい。

■議題（2）武蔵野市パートナーシップ制度導入検討報告書中間のまとめについて

【会長】 議題2、「武蔵野市パートナーシップ制度導入検討報告書中間のまとめ」について、事務局より説明をお願いする。

【男女平等推進担当課長】 前回の審議会の内容を検討し、最終的に会長一任というかたちにさせていただいた。その後、理事者の意見を確認のうえ、会長と内容を調

整させていただきます、「中間のまとめ」としてまとめ、12月8日の市議会総務委員会において行政報告をしたものである。資料2が概要版、資料3が本編となっており、本日は、資料3「武蔵野市パートナーシップ制度導入検討報告書中間のまとめ」本編の方を用いて説明させていただきます。

本編の表紙には、パブリックコメント、市民説明会の日程を記載している。扉をめくると目次、1ページに「はじめに」、「武蔵野市の現状」と続いている。

2ページ、論点1、1-1「制度の目的」の方針案として、「パートナーシップの宣誓等を受理することで、性別等に関わらず、お互いを人生のパートナーとして、日常生活において、互いに協力し、扶助し合うことを約した二人が、安心して暮らし続けられることを目的とする」としている。趣旨・説明の2つ目の中黒、「パートナーシップの宣誓等を受理することで、性別等に関わらず、婚姻制度を利用できない又は利用しづらいこと等による日頃の生きづらさを緩和し」と同性カップルだけでなく、次の中黒で、「異性間も含める」ことを述べている。

1-2「根拠規定を何に置くか」の方針案は、「武蔵野市男女平等の推進に関する条例」を改正する方式で対応する」としている。多くの自治体が、要綱で制度を行う中、当審議会においては条例改正で行うとした。法的な拘束力のない要綱ではなく条例改正を行う理由としては、趣旨・説明の1つ目の中黒にあるように、市議会では今後、丁寧な議論がなされること、そのことにより市の方針として定められるためである。又、次の中黒にあるように、この後で述べるアウティングの禁止といった、権利を制限し義務を課すことが、条例であれば可能になると考えるからである。

4ページ、論点2、「制度のあり方」、2-1「制度の種類」の方針案、「パートナーシップの宣誓があったときは、宣誓書受理証を交付する。加えて、公正証書等の提出を受けた場合においては、公正証書等受理証を交付する」としている。趣旨・説明の1つ目の中黒、申請するお二人がパートナーシップ関係にあることを宣誓し、市は宣誓書等受理証を交付する。併せて公正証書等の提出を受けた場合には、公正証書等受理証を交付する。

2-2「制度の対象者」の方針案、「性別等に関わらず、お互いを人生のパートナーとして、日常生活において、互いに協力し、扶助し合うことを約した二人を対象とする」と述べている。趣旨・説明の2つ目の中黒、「性別等を問わないことで、事実婚関係にある異性カップルも含め、より幅広い対象者が制度を利用することができる」よ

うになると考えている。

2-3「市、市民及び事業者等の責務及び禁止事項」の方針案、「パートナーシップ制度に最大限配慮し、必要な措置を講じるように努める」ことを、市、市民及び事業者の責務としていることと、禁止事項として「アウトティングを禁止する」ということを述べている。

6ページ、論点3「申請要件」、3-1「居住地」の方針案、「2人が市内に住所を有する、又は転入の予定であること」として、市内に住民登録をしているということの基本としている。これは、宣誓時に戸籍の提出を求め、独身を確認するとともに、パートナーシップ制度を導入している自治体の多くが住所要件を持つため、当該市の住所がなくなるとパートナーシップの資格も失うことから、当市に住民登録をすることを求めているものである。

3-2「その他の申請要件」の方針案、民法上の成人であること、婚姻していないこと、他のパートナーとパートナーシップを結んでいないこと、民法上婚姻できない近親者ではないこととしている。

論点4、「証明書等の交付に関すること」、4-1「提出書類」については、記載のとおりである。

4-2「通称使用の可否」の方針案は、戸籍上の氏名だけでなく、通称名も使用可とし、通称名を使用した場合においては、受理証の裏面に戸籍上の氏名を記載すると述べている。

4-3「手数料」の方針案、パートナーシップ宣誓に伴う手続、受理証の交付は無料とするが、携帯用の受理証、公正証書受理証等の交付は有料と考えている。趣旨・説明の1つ目の中黒に、パートナーシップ宣誓を行っても戸籍や住民票には記載されないため、宣誓に伴う一連の手続として、他のほとんどの自治体同様、無料とするものと述べている。審議会のなかでは、全面無料という意見も出されてきたが、法律婚の婚姻届受理証が有料であることに鑑みたものである。ただし、婚姻届の場合、自動的に戸籍や住民票に記載されるのに対して、パートナーシップ制度の場合、それに相当するものがないため、宣誓書受理証に関しては無料にするものである。それ以降は利便性に資するものと考えてるので、手数料をいただくことを考えている。

4-4「名称・発行形式」は変更なしである。

4-5「パートナーシップ宣誓の届出の場所・方法」については、事前予約のうえ、

男女平等推進センターへ届け出るものとした。

4-6「紛失・届出事項変更時の届出」だが、紛失時、又は、届出事項の変更が生じた場合には、届け出ていただく。

10ページ、論点5「有効性に関すること」、5-1「宣誓書等の保存期間」は、市の保存年限の最長である30年とする。

5-2「パートナー解消時の取扱い」、パートナー解消時には届け出いただき、受理証の返還を求めるものとした。

5-3「転出時の取扱い」だが、住所要件があるので、転出時には届け出、受理証の返還を求める。

5-4「パートナー死亡時の取扱い」については、届け出いただくが、受理証の返還は任意と考えている。

5-5「取消の取扱い」だが、虚偽その他不正な方法により受理証の交付を受けた場合は、取消しを行い、直ちに受理証の返還を求める。

12ページ、論点6、「他の自治体との相互利用について」だが、今後、近隣の選考自治体の状況を踏まえた上で検討していきたいと考えている。

13ページは、審議会の委員名簿である。

14ページ、前回資料では、審議会の審議経過だけだったものに、今後の予定も追加した。

15ページ、これまでの武蔵野市の取り組みについてだが、平成29年の男女平等の推進に関する条例の施行以降の取り組みを記載した。

16、17ページは、他自治体におけるパートナーシップ制度の導入状況である。中間のまとめの概要は以上になる。

続いて、12月8日の総務委員会における行政報告でいただいた意見を、報告する。

1-1「パートナーシップ制度の目的に関すること」については、制度の実現は当事者にとって待ち遠しいと思われるが、人権の理解や、そうした文化を醸成することが重要であるので、異論や反論もある中で、理解してもらおう気運を高めることが重要なので、周知啓発活動をより一層について行ってほしいという意見をいただいた。

1-2の「根拠規定を条例にする」ことに関しては、65自治体で制度が始まっていて、人口の30%を超えているなかで、条例を制定しているのは5自治体である。条例で制度を行うことは、位置づけが高くて良いという意見をいただいた。反対に、

条例改正でやるのがいいのか要綱でやるのがいいのか、はっきり分からない、60もの自治体が要綱でやっているのだから、要綱で十分なのではないか、という意見もあった。

2-3「責務及び禁止事項」のなかのアウトティングの禁止に関して、アウトティングの禁止は、条例に禁止と書くのは強い、今の条例では、市、市民、事業者に「努めるものとする」という、控えめな表現になっているところを、禁止事項で入れるということは、市民に対して説明、理解を得る必要がある、人権意識の啓発、市民の御協力、議論の成熟の中で条例ができていくので、引き続き市民の理解を得る取組を進めてほしいとの意見をいただいた。

3-1「居住地」に関しては、2人とも市内というのはハードルが高い、制度の目指す生きづらさを緩和するという観点から考えると、住民票に縛られるのはいかななものか、意見もいただいた。

4-5「宣誓の届出場所」については、お二人の委員から意見をいただいたが、条例改正でやろうとしているのだから、市民課で受けられないことはないのではないか、なぜ届出の場所がセンターなのかとのことだ。市民課で受けられるようにすることが、生きづらさを緩和することになる。区別されていると最初から感じる制度だとしたら、本末転倒なので考慮してほしいといった意見である。

5-1「保存期間」がなぜ30年なのか、という意見もあった。

概要は以上である。

【会長】 ここまでのことについて、質問や、意見はあるか。

【副会長】 今、意見をいただいた中では、宣誓の届出の場所については、確かに利便性もあると思うし、複数あってもいいのではないかと思う。

2-3の趣旨・説明の2つ目の文章を、もう少し変えたほうがいい。「本人の意思に反して本人に強制すること又は本人の意思に反して禁止することをしてはならない」という一文が、繰り返しが多くわかりづらい。公表を本人に強制し又は禁止してはならないという、強制とか禁止ということ自体に意思に反しているということが意味的にも含まれているのではないかと思う。

【会長】 当初案が省略し過ぎて逆に分かりにくかったので、書き直したものだが、たしかに長くなってしまっている。

【男女平等推進担当課長】 この形で行政報告をしているので、今後、パブコメ、市民意見交換会と進んで、市長に答申する報告書を作成する際に、細かい文言はしつ

かり詰めさせていただきたい。

【副会長】 承知した。願います。

【委員】 総務委員会で、3-1の居住地について、2人からハードルが高いという意見があったという報告があったが、私も同感である。いつの段階で2人ということが確実にこうなったのかと思っていた。やはりそこはハードルが高いのではないかと考えていたので、発言させていただいた。

【会長】 この部分は、前回までに詰め切れていなかったところがある。ただ、この真剣な関係の2人ということから、同居ではないかという話をしてあった。ただし、いろいろな事情もあるのではないかとということもあり、あまり明確になっていなかった。今回の「中間のまとめ」では、住民登録の関係などについても、先ほど事務局から説明があったようなこともあり、まずは、このようにしている。今後、意見を伺うなかで、最終のまとめの際に変更ということはあるかと思っている。先ほど、総務委員会の報告でハードルが高いという意見があったという一方で、パートナーシップ制度についての理解がまだ十分ではないという意見もあったと聞いている。新しい制度なので、必ずしも皆さんが十分理解しているというわけでもないなか、どこまでやっていけるのか、ということも議論になってくると思う。必ずしも今の意見が、全体の、今後の出てくる意見の代表だとは限らないと思われるので、いろいろな形で、パブコメも聞くことになるし、他の機会での意見等もあれば、そういったものも含めて改めて議論して、最終的に報告書にまとめたい。事務局からこの点について、何かあるか。

【男女平等推進担当課長】 総務委員会の中で、要綱でもいいのではないかと意見があったことを申し上げたが、恐らく条例として制度をつくる以上、住所要件というのはあまり緩くはできないのではないかと認識がある。パートナーシップ宣言後の、例えば単身赴任であるとか、介護の問題であるとか、そういったことについては、考慮するという。また今後、近隣の自治体が制度を導入しているので、制度導入自治体間での連携を行い、その範囲内に住所があるというかたちでの広げ方は、今後考えられると思う。まずは住所をよりどころにした形で制度をつくっていかないと、条例としては厳しいのではないかと、感想を持っている。

【会長】 また今後、取りまとめに向けて、ここに気をつけて見ていきたい。

ほかに何かあるか、よろしいか。それでは、「中間のまとめ」の内容については、こ

ここまでとさせていただきます。今後の流れについては、事務局より、再度お願いする。

【事務局】 今後の流れについて説明する。「中間のまとめ」本編の表紙に記載させていただいたが、パブリックコメントを行う。12月15日の市報で広報して、期間は12月15日から1月4日である。概要版も含め、男女平等推進センターや市政資料コーナー、市政センター、図書館、コミュニティセンターなどに配布し、募集をかけていく。市民説明会も予定しており、12月19日、ゼロワンホールにて午後2時から4時、また、21日月曜日は、男女平等推進センター会議室で午後6時から8時に実施する。会長、副会長に出席をお願いするが、参加可能な委員におかれては、ぜひお越しいただきたいと思っている。

その内容を受けて、1月以降、審議会で審議いただき、3月に市長に答申ということで進めていきたい。引き続き、委員の皆さまの御協力をお願いする。

■議題（3）第四次男女平等推進計画事業実績のヒアリングについて

【会長】 それでは、議題（3）、「第四次男女平等推進計画事業実績のヒアリングについて」である。本日のヒアリングは、人事課、産業振興課、地域支援課、健康課、指導課、男女平等推進センターを予定している。各担当課長より、ポイントを絞って、説明いただきたい。

【人事課長】 資料5をご覧ください。人事課は6事業あり、1ページから2ページに記載している。1ページの上から2つについては、自己評価Bということでおおむね順調である。

事業番号27番、タイムマネジメント力の向上について説明する。こちらの内容は、年次有給休暇の取得、超過勤務の縮減を促進して、タイムマネジメント力の向上を図るというものである。昨年度の実績としては、一番上に書いてあるとおり、各課で月1日以上の一斉定時退庁日、「カエルデー」と呼んでいる。それから、YY月間という、よく休みよく働くという意味だが、こちらを設定して実施した。また、超過勤務時間については、昨年度、45時間以上の職員がいる所属長に対して通知を行い、その通知された所属長については、原因を把握・分析した上で、超過勤務命令対応策、今後の対応策を届出書で人事課に提出を求めるという取り組みを始めた。さらに、超過勤務時間が特に多い職員の所属長については、人事課長ヒアリングを実施した。

2ページ、上2つについておおむね順調というところである。事業番号100番、

人材育成の推進について御説明する。昨年度については、男女平等推進センターと共管で、LGBTや性の多様性理解のための職員研修を初めて実施した。聴講人数については、92人の職員が参加をしている。また、課長補佐級、係長級の職員を対象としたハラスメント防止研修を、こちらは74名の参加を得て、実施した。

人事課からは以上である。

【産業振興課長】 引き続き、産業振興課から説明する。資料の3ページと4ページをご覧ください。

3ページ、事業番号16番である。ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた講演会や情報提供の実施ということで、3月8日に実施をする予定で準備をしていたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、講座自体は中止になっている。この講座については、令和2年度事業予定に書いてあるとおり、受講者を入れて講座を実施するのではなく、オンライン形式で、動画を配信という形で、啓発の活動を、令和2年度になったけれども、実施したものである。事業番号24番、他の事業者が参考になるような優れた両立支援に関する企業活動の取組についての事例紹介や情報発信、こちらは、同じ内容である

事業番号25番、育児・介護休業制度の企業への普及の推進だが、こちらは関係機関のチラシ配架・配布、市報や市ホームページでの情報提供ということで、ハローワークであったり、東京しごとセンターであったり、そういったところからの情報等を適宜こちらで紹介をさせていただいているということで、基本的には評価としてはB、おおむね順調ということだが、さらなる工夫ということも考えていかなければいけないと思っている。

事業番号47番、女性の就職や再就職に関する情報収集・提供やキャリア形成支援だが、こちらは例年行っているけれども、東京しごとセンターとの共催で、託児付きの女性の再就職パソコンセミナーの実施等々、様々な講座等を連携して実施している。これはしっかりできているということで、A評価をさせていただいている。

4ページ、事業番号48番、企業等の支援ということ、就労支援というところも併せてということで実施している。令和元年度の事業としては、市制度融資、関係機関の事業の広報、また、むさしの創業サポートネットによる創業支援事業を実施ということで、こちらに記載のとおり実施をしてきている。残念ながら令和元年度の最後のところでコロナの影響等もあり、2年度以降も引き続き実施ではあるが、創業支援の

担当の窓口の開設ができなくなったというところもあり、若干残念なところが残っている。

事業番号86番、消費者被害の防止対策の推進である。令和元年度の事業予定としては、消費生活相談、出前講座、リーフレットの配布等、通常の事業を実施している。内容は記載のとおりで、評価はBとした。

産業振興課からは、以上である。

【地域保健調整担当課長】 続いて、健康課の事業を説明する。健康課は、6事業を提出している。5ページをご覧ください。

事業番号18番、こうのとりの学級土曜日クラスについてである。こうのとりの学級については、平日はお母さんたちだけで、友達づくりという趣旨で実施している。土曜日についてはパートナーとの参加をしていただき、父親になる準備といいますが、そういった内容で講座に参加していただいている。また、7月7日には、ゆりかごむさしのフェスティバルを実施した。こちらのフェスティバルは、平成30年度から開始しており、昨年度は2回目になる。初めての趣向として父親対象の事業、イクメン講座、妊婦ジャケット等を実施して、その講座の中で「お父さんの気持ち～パパへのヒント～」ということで、お父さんになった方、これからなる方の仲間づくりで、お父さん同士で話し合っ、て、そういう悩みもあるねというような感じで、会合を開いてもらうという講座である。こちらは大変好評で、満足度の高い講座となった。よって、評価はAとさせていただいている。コロナの影響により、今年度のフェスティバルは中止している。6ページ、事業番号88番、乳がん検診・子宮がん検診についてである。乳がん検診は、6月から2月に検診を実施した。令和元年度からは、対象者全員に受診勧奨通知を送付している。この受診勧奨の影響と思われるが、17.7%から26.3%と、大幅に受診率が上がっている。また、昨年度から「40歳からの女性のためのがん検診」と称して、乳がん、胃がん、肺がんセット検診を開始している。こちらは、保健センター2階の健康づくり事業団でこの3つの検診が受けられるよう、試行として実施した。引き続き、今年度以降も実施していく予定である。評価をBとしたのは、健康推進計画で乳がん検診の受診率を50%としているので、そちらには至らなかったということからである。子宮がん検診については、もともと全員の方に受診勧奨をしており、昨年度についても受診率36.8%で、東京都内でもトップスリーぐらいに入る実績が出ているものである。

健康課からは、以上である。

【地域支援課長】 続いて、地域支援課から、7ページをご覧いただきたい。事業番号21番である。男性の地域参加へのきっかけづくりとして、市民社会福祉協議会で、「お父さんお帰りなさいパーティー」や、「お父さんお帰りなさいサロン」を実施しており、令和元年度の実績については記載のとおりで、大変多くの方にお集まりいただいた。令和2年度に入ってから、やはり新型コロナの影響で、4月から7月については中止というかたちであるが、9月以降は、Z o o m等々の活用により、10名程度の方に対して、人数制限をして実施しているというところである。

事業番号39番、介護に関わる人材の確保と養成であるが、こちらは福祉公社で行っている事業になっている。地域包括ケア人材育成センターでは、「活かす・育てる・つなぐ・支える」をコンセプトに、人材育成から団体支援の事業展開をして、総合的な人材確保に努めているところである。令和元年度については、若者の介護職の情報提供の場が必要だろうということから、「プロジェクト若ば」という事業を実施、40歳未満の若手職員が集う場を設定した。令和2年度については、オンライン研修が今中心となっているが、新たに喀痰吸引研修を実施しているところである。

事業番号40番、在宅医療・介護連携推進事業である。こちらについては、介護と医療、両方とも必要とする高齢者等が、人生の最期まで地域で住み続けられるような取組が必要ということで、在宅医療・介護を一体的に提供することを目的にしている事業である。令和元年度の実績は記載のとおり、入院時情報連携シートを周知して、活用状況について効果測定をしたところである。今年度についても、なかなかコロナの関係で部会等が開けなかったけれども、9月、10月以降、オンラインを併用して開催をしているところである。

8ページ、事業番号48番は、重複するので省略する。

事業番号49番、地域リーダーの育成だが、こちらも市民社協の事業として、地域福祉ファシリテーター養成講座を行っている。令和元年度については、養成講座の受講生4名ということで、近隣市、ルーテル大学に協力をいただき、共同実施をしている事業である。令和2年度は、残念ながら中止という状況になっている。

地域支援課からは、以上である。

【統括指導主事】 それでは、指導課の部分については、統括指導主事として、説明申し上げる。

9 ページ、事業番号 6 番、男女平等教育の推進である。こちらについては、特別の教科道徳の時間に、小学校 5 年生、また 6 年生で、異性について理解し、互いに信頼し学び合って友情を深め、というような内容が扱われている。また中学校第 1 学年でも記載のとおりの内容が扱われており、学校としては、これを粛々とやってきた、やっているという状況である。

事業番号 7 番、人権教育の充実を図る研修の実施である。こちらについては、各学校では人権教育プログラムというものが東京都から配布されているので、そのようなものを使いながら、校内研修会を実施しているところである。また、市でも人権教育推進委員会という委員会を持っており、その委員会の中で、それぞれ人権課題に関わる事業実践について、各学校でどんなことをやっているのかということを経験書という形で提出いただいた。その中で、ある学校では、小学校低学年の授業の中で、記載のとおり、性別に対して固定的な見方、考え方があるということに気づいて、性別に関係なく、一人一人互いにそれらを認め合うことの大切さについて考えることを取り上げた授業が実践された。これは、こちらから依頼をしたものではなく、学校の中で先生が個別にこの内容を取り上げて、実施をしていただいたという内容である。男女平等については、特別それについて取り上げてお話をしているというわけではなく、人権尊重の考え方の中で取り上げているので、そのテーマの 1 つとしてこの授業が実施されたものと考えている。

事業番号 8 番、生活指導の部分である。こちらについても記載のとおりであるが、それぞれ相手の立場になって考えて行動するというようなことを、学校の中ではメインで取り上げているというところである。令和 2 年度の事業予定の中で職業体験学習ということが書かれているが、職業体験学習については、今年、新型コロナということで実施ができていないという状況である。ただ、様々な職業の人を呼ぶということをやっているので、その様々な方が中学校などでは学校に来ていただいて、お話をしているというところである。

事業番号 9 番、こちらについては、事業概要に記載しているとおり、学習指導要領に示された性に関する指導を行うということになっている。事業実績としては記載のとおりだが、小学校では、また中学校ではということ、小学校では、発育の違いなどについて肯定的に受け止めることが大切であることや、中学校では、教科書を活用して指導を行っているというところである。

10ページ、事業番号13番、こちらは、東京都教育委員会が性的マイノリティについて学ぶ研修会を実施した。その研修会に、複数の市立小中学校の校長や副校長、また主幹教諭が参加をして、校内で共有している。

事業番号46番、女性教員の管理職選考の受験を推奨するというところだが、令和元年度の女性の管理職の割合については、記載のとおりである。市としては、女性に限らず管理職選考の受験を推奨しているところなので、これは女性だから、男性だからということではなく、学校教育にお力を発揮していただける先生に、どんどん管理職選考を受けていただきたいということである。

事業番号93番については、再掲になるので、割愛する。

事業番号105番、メディア・リテラシーの部分だが、こちらについては、昨年度も御指摘をいただいた部分かと思っているが、やはり男女平等に特化してというところは、なかなか学校の中では、メディア・リテラシーという部分では難しいと考えている。そうしたことから、全体的に子供たち、また教職員のリテラシーの向上を図っていくというところである。

指導課からは、以上である。

【男女平等推進担当課長】 最後に男女平等推進センターから、ポイントを絞って、A評価、またC評価を中心に説明させていただく。

まず、基本目標Iの男女平等の意識を育むまちの基本施策3の性の多様性を理解し尊重する意識・体制づくり、(1)性の多様性に関する理解の促進、12ページの11番、人権週間における取組、その次の12番、LGBTやSOGIの理解に向けた取組、これはほぼ同内容となっているので、一緒に説明させていただく。

令和元年10月29日に、市長による「性の多様性を理解し尊重するまち武蔵野市宣言」を行い、各職場や市立学校に宣言書掲示を依頼、宣言当日には管理職を対象に、LGBTや多様性理解のための職員研修を実施した。併せて、人権週間の中で、男女平等推進センターや、図書館3館で関連図書展示を行った。共にA評価としている。今年度も、市民対象に映画「弟の夫」上映とトークカフェを武蔵野プレイスと共催で実施するほか、関連図書展示、職員を対象にした研修を予定している。

事業番号15番、パートナーシップ制度の検討だが、庁内で関係課長による研究会を設置し、パートナーシップ制度導入に当たっての論点を洗い出し、研究報告書を作成したことから、A評価とした。今年度は、当審議会において制度導入検討報告書を

まとめていただいている。

基本目標Ⅱ、生活と仕事が両立でき、個性と能力を発揮できるまち、基本施策1 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発、(1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた普及・啓発では、事業番号16番、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた講演会や情報提供の実施と、基本施策4のあらゆる分野における女性の活躍の推進の中、女性の再就職支援・起業支援、事業番号47番、就職・再就職に関する情報収集・提供やキャリア形成支援、こちらは同内容になっているので、併せて説明させていただく。講座「また働きたいあなたへ、女性のための再就職ナビ」、同じく講座「育休ママ・パパのための職場復帰応援セミナー」を開催して、意識啓発を図った。「まなこ」107号において「それぞれのキャリア」を特集した。これは共に評価Aとさせていただいた。今年度も引き続き講座の開催、情報提供に努めるとともに、女性の再就職に特化して新たに開設された「女性しごと応援テラス多摩ランチ」と共催で、女性の再就職セミナーを実施する。

基本施策1 ワーク・ライフ・バランスのところに戻って、事業番号20番、男女平等推進情報誌「まなこ」や男女平等推進センターヒューマンあいを活用した男性の地域活動に関する情報提供と啓発活動では、夏休みに「パパとつくろう！おいしいランチ」、講座「育休ママ・パパのための職場復帰応援セミナー」を開催し、こちらもA評価とした。今年度も引き続き、「まなこ」やセンター講座等を実施する。

基本目標Ⅲである。人権を尊重し、あらゆる暴力を許さないまちのところで、事業番号52番、若年代への意識啓発だが、成蹊大学と共催で、デートDV出前講座を市民公開で実施した。デートDV防止カードを図書館3館、市政センター3か所に配架し、また成人式で新成人に配布するなど、意識啓発を行った。デートDV講座は、今年度については、コロナ禍のためオンラインで開催している。

最後にC評価になったものについて説明する。21ページ、(1)メディア・リテラシーの向上だが、事業番号105番、メディア・リテラシーを高める学習や講座の開催については、市民向けの講座を行うことができなかったもので、評価はCとした。職員向けの広報実務説明会においては、条例ガイドブックを配布し、男女平等の視点の重要性を訴えた。今年度については、講座「子育てはママの仕事か！炎上CMに見る男女の描かれ方」をオンラインで実施している。

事業番号106番、行政刊行物の表現の見直しだが、独自のガイドラインの作成に

は至っていないので、C評価とした。前述の職員向け広報実務説明会において、男女平等の視点の重要性を取り入れてもらい、説明会で説明した。その結果、各課より当センターへ、男女平等に配慮した表現についての問い合わせが増えている状況である。

大変簡単であるが、以上である。

【会長】 ここまでのことについて、質問や、意見はあるか。

【委員】 幾つか大前提のところを確認したい。まず、事業実績のところは、例えば「講演会を実施した」しか書いていないようなこともあれば、何月何日何をやって、講師が誰で何人だというふうに書いてあるところもあって、せっかく実績なので、エビデンスを書いたほうがいいのかと思った。

評価についてだが、評価の全てのページに、A B C Dのつけ方について指針があるが、令和2年度事業予定のところに「引き続き」というような文言があるのであれば、やったことがよかったので引き続きなので、これはAになるのではないかと思った。新しいことが提案されているのであればBでいいのかなと思うと、随分いろんなところで、この評価はBではなく、Aじゃないかとか、そのような、全体に低くついている印象があり、評価の仕方が統一されていないのではないかと思ったので、そのあたりを確認したい。

前後するが、事業実績のところに、Z o o mを使ってオンラインで開催したみたいなことは、それも書いておくと、1つの記録になると思った。全般的なことだが、お伝えしたいと思う。

【会長】 このことについて、事務局からあるか。

【男女平等推進担当課長】 今回は、第四次計画の1回目の評価ということもあり、相場感が定まっていらず、A評価をつけていない状況があるのかとも思っている。エビデンスという意味で、もうちょっと具体的にということについては、事務局として徹底していなかったなので、今後その辺の書き方については、統一を図っていくようなことを、来年度以降また考えていきたいと思っている。

【会長】 他に何かあるか。今後も評価を中心となって行う部課長がいらしているので、気になるころがあれば発言していただきたい。

【委員】 例えば、ということになるが、6ページ、健康課の事業番号88、89番は、読み比べてみると、事業実績と来年度の事業予定はほぼ一緒になっている。これはとてもいいことで、それで結構できていることなので、順調であるということか

ら、88、89番はBではなくて、Aでもいいのではないか。91番も「令和元年度に引き続き」と書いてあり、Bというのは、「更に工夫しながら実施」という文言なので、工夫が書いていないんだったらAでもいいのではないかとか、Bにするんだったら、さらにやるべきことを掲げたほうがいいんじゃないかとか、そんなふう感じたところである。同様に考えると、基本施策3の7ページの39、40番も、BではなくAでいいのかと思う。

私は理解していなかったが、今、課長が言った、第1回目の評価なので、全体的に謙虚であったということもあるのか。何か、Bにするんだったら、何を頑張るかとかいうことを明示した方がいいと思った。要するに、書いてあることを、事業予定をちゃんとやってもまたBになるのでは、士気も下がるのではないかという、何かそんな気がした次第である。

【委員】 同じように8ページの事業番号48、49番も、実績と令和2年度の予定を見てもほとんど同じなので、しゃくし定規に言うとAなんじゃないかなと思いつつ、読んできた。

すごくピンポイントな細かいことになるが、48番と、その前のページの39番のことはダブリが多くてという説明があったが、ここは何で2つ分かれているのかとか、その辺からちょっと迷子になりながら予習してきた。

【委員】 指導課のところの9ページ、事業番号8のところ、キャリア教育については、中学校でやったというのを書いてあるけれども、キャリア教育というのは小学校からやるものではないか。これは、文科省もうたっていることなので、評価がBでもいいんだと思うけれども、小学校でも実際に武蔵野市はやっているかと思うが、小学校も意識した文言も欲しかったというのが、個人的な感想である。

【統括指導主事】 事業実績のところ、中学校は明確に書いているが、小学校の部分、御意見をいただいた部分だが、事業実績の「自分のよさや友達のよさを認め合い」というところについては、これは小学校だろうが中学校だろうが、どちらもカバーという、言葉はよくないが、関わる部分かと思うので、そのような見解でこちらは記載をさせていただいているということである。

【副会長】 人事課の実績を見させていただいて、超過勤務に関して、届出書を提出させたうえでヒアリングを実施したということが書いてあるが、その書類の授受やヒアリングによって、何らかの対策が立ったのかということ、それから、全く先取り

になるが、例えば今回コロナという状況があって、自宅勤務とか、今年は結構超過勤務が少なくなっているといった状況が、市役所についてはあるのか、といったことについて伺いたい。

【人事課長】 昨年、こちらにも記載したが、超過勤務命令の対応策届出書ということで、月ごとに人事課に提出を求めるが、当該月の超過勤務をした理由、要因と、今後の対策ということを書いてもらった。そして、従来であればそこで終わっていたところ、やはりPDCAサイクルを回すということから、その対策をすることにより、翌年の同月にその対策の効果があったかということで数字を出させ、検証をしてもらっている。実際、どうしてもその課の超過勤務というのは季節的要因というか、そのときがピークという繁忙期がまちまちであるので、同じ月で比べなければいけないというところがあるので、それをしているのだが、やはり対策を練ったとか、一時的な要因の場合については、翌年同月については超過勤務時間が減っているという傾向が出ている。

もう一つ質問いただいた、今年度、コロナの関係で超過勤務は減ったかというところだが、実際は微増になっている。交代制在宅勤務を、4月に緊急事態宣言が出たときから2交代制で実施した。通常は交代勤務であれば超過勤務は発生しないので、減るのではないかと人事課当局は思っていた。実際は今日、参加している課の幾つかにおいて、コロナ禍では何か二極化と言われているが、やはり衛生関係のセクションとか、あと経済支援のセクション、そういうセクションについては超過勤務が増加している。また、給付金の事務がやはり通常と違ったスケールでやってきたので、実際、職員は自分の課ではなく、その忙しい部署に、異動ではなく兼務という発令も10回程程度出して、何とか臨機応変に対応したというところである。人事課も毎週人事異動みたいなことを行ったので、そういう事務も発生したという事情があり、実際は微増というところが今年度の状況である。

【委員】 重ねてお尋ねする。対策届出についてだが、対策というのは具体的に言うとなんか対策をして、効果が上がったのか、という検証みたいになっているのか。具体的な、何か対策というのはどのようなことか。

【人事課長】 具体的な対策についてだが、課によってまちまちである。先ほど申し上げたように、一時的な要因で、その年だけ新規事業があるので超過勤務が増えていくというところは、翌年度については、もうルーチン化しているため、あまり超過

勤務は発生しない。あとは、人事異動で担当が変わった、引継ぎをしながら事務を続けていくというところで、やはり慣れというところも多くて、1年目、2年目、3年目となっていくと徐々に減っていくという傾向はある。前年に培った経験というか、知識を生かして、翌年もやはり同じ事務というのは発生するので、そういう要因の場合は、比較的減っているというところである。さらに深掘りしていくと、やはり組織的な部分と、正直に言うと能力的な部分、あと、実際そういう休暇や子育ての関係から、短時間勤務というか、ミルク時間などを取った職員などがいると、ほかの職員でカバーするというところがあり、超過勤務が一時的に増えているところもあると思う。

大きなところは、やはり事務の見直しだと思う。今まで前例踏襲ではないが、昨年やったことをそのまま行っていくというのが基本になっているが、目的が達成されたものについては、もっと簡素化してもいいのではないかと考えている。今回のこうした会議についても、武蔵野市の場合は夜に行う会議が多い。ちなみに東京都などは、昼間の時間に行うというのがもう取り決めになっており、そこはよくも悪くも武蔵野の文化ということもあり、一概には言えないが、そういう仕事のやり方という部分も、なかなか忙しくて見直しができないという状況になっている。そういう対策を書いてくれるところはあるが、ただ、なかなかできないというところで、同じ程度の超過勤務時間になってしまったという報告が上がっている場合が多い。

【会長】 人事課には特に資料も出してもらっているが、超過勤務に関して、武蔵野市は多いと聞いているが、育児休業、特に男性の育児休業は頑張っていると思う。ポイントを説明いただきたい。

【人事課長】 資料6をご覧いただきたい。こちらは、育児休業の取得実績から男女比率などを示したものになっているが、特筆すべきは最初にある育児休業取得実績、女性については例年100%だが、男性についても昨年度は66.7%ということで、多摩地域の26市中、2番目か3番目である。1番目はたしか狛江市だったかと思うが、育児休業を取得している男性職員が本市においてそのぐらい多いということである。要因としては、一概には言えないが、男性が育児休業を取るという文化が根づいてきたということと、人事的な配慮として育児休業をした職員のところ、機動的配置ということで、正規職員を配置している。他市においては、非正規職員やアルバイト職員を配置する機会が多いのだが、武蔵野市の場合、正規職員を配置するというところがある程度保証されているので、育休を取りやすいというところがあると思う。

続いて育児休業承認期間について、こちらは毎年質問いただくので先に申し上げる。昨年度、男性、休業承認期間が6月以下というところになっているが、この6か月以下の職員で平均を取ると昨年は58日だったので、約2か月間休業ができていたということである。また、1年を超え1年6か月以下というところに男性職員1人がいるので、こちらも含めると、平均101日という数字になるので、ちまたで言われているよりは、長い期間、育児休業が取れているというところである。

職員の男女比率のところは見ていただければ分かるが、最後の職員数のところを見ていただくと、昨年度、男女につきましては女性のほうが多いというところである。実際、年代別の男女比率を見ると、50歳までは女性の方が多くなっている。50歳代については、男性が多いということで、今のところ男女比率はほぼ半々になっているというところが、特徴的なところだと思う。

【会長】 ここまでについて、何か質問、意見はあるか。

【副会長】 離職率が大変に低くてすばらしいという感想である。それから、ハラスメントの防止研修を実施したとあるので、お伺いしたいが、職員の方で何かセクハラやパワハラみたいなものがあつた場合の体制として、どこにどういうふうに相談し、相談されたものをどう解決する仕組みになっているのかということと、相談や、それが解決の必要な仕組みに乗るような件数というのは、私のイメージだと、きっと武蔵野市は少ないだろうというイメージは持っているが、どんな状況になっているか。

【人事課長】 ハラスメントについては、仕組みとしては従来から、内部相談窓口というものがある。各フロアの職員2人ぐらいが任命されており、10数人の職員が内部相談窓口の委員という形になっている。また、昨年からは外部相談窓口というものも設けて、外部機関にメールや電話で直接相談ができる仕組みをつくっている。その内部、外部の相談窓口から受けた相談については、人事課長に上がってくるような仕組みになっており、その相談内容の中で、これはハラスメントに当たるのではないかと、外部有識者も含めて判定会議をする仕組みがある。ただ、委員がおっしゃるとおり、そこまで至るケースは、昨年はなかった。今年はまだ終わっていないので分からないが、例年、相談については10件ほど受けている。多いのはやはりパワーハラスメントということである。ただ、多いのは、やはり指導の仕方が、ここまではやってほしいというのをある程度強調してとか、熱意を持って伝えるというところが、受け手にしてはもうそれが圧になって、もう無理というようなところもあるが、多くの

場合は、取りあえず事情を聞いてほしいというのが相談のメインになっている。

【副会長】 恐らく相談としては、おおむね軽いものということで、相談があったものに対して、対象の方に何かちょっとやり方を変えてください、みたいな話をするこども、あまりなく終わるような状況ということか。

【人事課長】 実際、その所属課長に連絡をしたり、私も、実際ヒアリングをして、事情を聞いて、仲裁まではしていないけれども、話を聞いて、具体的な解決策を考えてほしいというサジェスションをしたケースはある。ただ、その程度のレベルで、お互いにちょっと誤解している部分もあったりするので、その辺をちょっと整理してお伝えして、主管課に持ち帰って解決するという形で、何とか今、収まっている状況である。

【委員】 言いやすい状況、相談しやすい状況というのはあるのか。私がこの職員ではないが、職員から割とそういったパワハラやセクハラの相談を受けることが結構あって、そのときに、先ほど言った超過勤務などの見直しと絡めているいろいろな意見を言われたとか、そういうことで本当に行かれなくなったとか、そういうようなことともすごくある。だから、その辺とすごく関連しているような気がして、総体的にどのような取組をしているのかというのが気になって聞いたのだが、まず、相談が出なかったのがいいことではなく、逆に出ることによって開かれていくように思うので、その辺のところはどうなっているか、受けやすい状況にあるのか。

【人事課長】 開かれたというところでは、先ほども申し上げたとおり、昨年度、外部相談窓口を設置して、どうしても内部だと見た顔というか、知っている人に相談するのは抵抗があるだろう、というところもあって外部相談窓口を設けた。これはもうメールでも相談できるし、本当に相対しなくてもできるというところで設けたのだが、実際、去年は3、4件あったので、いちおう一定の効果、相談しやすい体制を拡充できたものと考えている。自己評価ではないが、そう思っている。

【副会長】 外部相談窓口とは、具体的にはどんなところでやっているのか。

【人事課長】 ハラスメントなどの研修をするような、そういった専門機関である。

【会長】 委員の皆様には、この後、各基本目標、基本施策ごとの評価をしていただくことになるので、評価について、おおむね今、説明されている内容でできそうかどうかというところを考えながら、追加の質問等があれば、お願いしたい。

【委員】 管理職に関してだが、人事課と、指導課に伺いたい。女性管理職が実際

には増えていないわけだが、そのために、増えるための何か具体的にやっているのかどうか。例えばさきほど他の委員が、B評価ということに対して、例えばこういうことを次にやろうとしてB評価であると。本来であれば、202030ではないが、それが全然実現しない。武蔵野市がやはりロールモデルになってほしい、私は武蔵野市に住んでいるので、市役所がロールモデルになってほしいと思う。そういうところで何か頭打ち的にちっとも増えていない。

46番、教員の女性管理職だが、小学校と中学校の割合というのは、これだと36名中15名になっている。これは、私も高校の教員をしていたので、小中高の順で、小学校は基本的に多くて、中学校から少なくなり、高校になるとかなり少なくなるということがあると思うが、小学校、中学校の割合はいかがか。

もう一つ、93番の性教育のところだが、私は市民協議会という団体から来ているけれども、やはり武蔵野市の性教育の問題において、例えば今できることとして、先生方に対する啓発で、専門家に例えばいろいろな指導をしてもらうとか、そういう問題などはどうなっているのかが、これだけだと分からないので、教えていただきたい。

【統括指導主事】 まず、先生方への性教育の研修というお尋ねと思うが、これは、市として何かそういう取組をしているというわけではない。

女性の管理職に関してだが、教職員の配置は東京都教育委員会が実施していくものなので、何とも言えない部分というのはあるが、人事担当者が東京都の人事担当者と話した際には、武蔵野市は女性の管理職は多いということは、急にそういう話になったということなので、これもほかの自治体の状況を把握しているわけではない。実際どれくらい、何番目ぐらいなのかというのは分からないが、東京都全体の人事担当者が女性の管理職が多いと言うぐらいなので、この割合は結構高いと思う。

小学校と中学校の管理職の人数というところでは、中学校においては、校長と副校長を合わせて2名になるので、中学校6校の校長、副校長合わせて12名のうち2名が女性ということになる。小学校については、校長、副校長合わせて24名のうち、13名が女性ということになるかと思う。

【人事課長】 では、市役所の女性管理職について併せてお伝えする。取組としては、資料5の2ページに記載しているが、女性の登用の促進に関するセミナーに参加を促すことや、育児休業中の職員に対してもメールなどを送ることにより、実際に、昇任試験を受けられるような制度改革もして、制度としては見直しを図っているところ

ろである。ただ、以前職員アンケートの中で、なぜ管理職にならないのか、そういう項目があって、特に女性についてはやはり子育ての関係、それから、議会の関係で夜遅くまで勤務するというか、議会に出なければならぬということもあり、なかなか進めない、決意できないという意見もあった。実際に管理職になると、かなり覚悟を決めないとできない状況は、やはりなかなか進まない原因なのかと捉えている。

【委員】 職員の年代別や役職別で、主事、主任あたりまではほぼ同じような傾向だが、係長のときに、31歳から40歳、このときに女性の主任が75人いるが、係長は9名、男性の係長は34名である。課長補佐あたりは、年代もあるし、採用もあるのだろうが、特に課長クラスになると、もう大きく違う。51歳から60歳、女性だと7名で男性だと34名。

違った観点だが、人事課資料の職員年齢別離職率だが、平成30年も平成31年も、51歳から60歳が男性は12名ずつ出ている。2年続けて12名なので、この傾向はこんな感じで行くのか、ちょうど働き盛りのような気もするが。

それで、こちらの51歳から60歳の課長職の34名ということとの、相関関係はないと思うが、この離職率から見たことと、この課長の割合のところでも気になった。10何名も辞めているというのはこの中の表ではない。平成30年の50歳から60歳、31年度の50歳から60歳、男性12名が何か働き盛りのところに、管理職との相関関係ではないと思うが、気になったので、質問である。

【市民活動担当部長】 定年退職が含まれているので、定年退職ではないか。

【人事課長】 上の離職率については定年退職も含まれているので、先ほど申し上げたように、51歳から60歳というのは男性が多い世代なので、どうしても多くなってしまふところは否めない。

【副会長】 表が2つあって、下の定年を含まないと少なくなっているの、定年で辞めている人が多いということではないか。

【人事課長】 昔はやはり、男性職員が多かったという名残だと思う。

【委員】 下の定年退職を含まない表は、2名になっている。

【人事課長】 それから、係長、課長補佐がやはり女性が少ないのではないかとことだが、指摘があったように31歳から40歳は、ちょうど子育て世代真っ盛りというところで、実際、今、係長に昇任する場合には、試験ではなくて研修を受ける仕組みになっているのだが。

【委員】 その研修も受けない職員が多いということか。

【人事課長】 受けないと昇任できない仕組みなので、係長になるには自分の意思というか、係長になるという形で手を挙げないとなれないということはある。課長についても同じように課長昇任試験があるので、実際に自分で手を挙げて試験を受け、合格して、そして人事評価も含めて総合的に判断をして昇任するという流れになっている。

【副会長】 今回の昇進の関係で、議会があつて夜遅くなるということだが、要するに議会が開かれるのが夜ということなのか。それとも準備が夜におよぶということか。

【人事課長】 議会はおおむね10時から開かれる。通常であれば、午後3時ぐらいいには終わるが、案件が多い場合、又は、条例制定とか大きな案件については長くなって、実際何時までに終わるというのが分からないことがある。実際その場で議論が白熱して、どんどん質問がされて、なかなか終わらない。しかし、お迎えに行かなくてはならないというところでも、議論をしているところで帰りますというわけにはいかないので、やはり管理職はそこで残って説明をするというのがあるし、係長レベルですと一緒に同席していて、そういう状況も見ていたりするので、なかなか踏ん切りがつかないというのはあると思う。

【副会長】 結局のところ、何か制度のほうを変えないと駄目ではないか。そこがどうしても障害になっているとしたら。

【人事課長】 議会だけとは限らないのだが。

【副会長】 遅くなりがちなものをしてできるだけ少なくするとか、この、受けなければならぬ研修は、どのぐらいの時間を受ける必要があるのか。それが深夜に研修を受けるとか、そういうこともあるのか。

【人事課長】 係長研修、昇任研修については時間中に行っている。合計すると、時間数で言えば3日、4日ぐらいである。それも連続ではなく、幾つか飛ばして、研修を受けてもらうという形になっている。

【委員】 私もいろいろな経験をしてきており、学校なのでちょっと違っているが、中学校と小学校の校長、副校長の件を聞いたときにやはりと思ったのは、中学校は12分の2名で、6分の1ということだ。それに対して小学校は24分の13名となっていて、やはり中学校は少ない。まだ、そうなのかという思いだ。私は、男女の差というよりはやはり個人差、あるいは、例えば家庭を持っていても管理職をやれるよう

な環境下にあるかどうかだと思っている。今、日本がそうした環境にないことは十分存じているが、その構造的な問題をみんなが共有して何とかしていく必要があるのではないか。

今までのお話を伺って、ともかく、やはり遅くなって、もう家庭が成り立たないようならば、管理職になって何の意味があるんだろうということだ。もうずっと変わらないと、今、聞いていて何かがっかりするのだけれども、そのところを何とか変えたいと思っている。ここで自分の嘆きを言っても仕方がないが、そういう思いというものをお伝えしたいというのが1つあった。何とか昔ながらの男性の管理職がいつまでも遅くまでいるということ、そこまですなければ管理職にはなれないという、管理職の在り方では、女性はいつまでも決定権を持つような立場になれないということ、やはり個人差ではないか。

例えばそういう立場になったときに、1回目はどきどきであるが、2回目、3回目になれば、やっぱりいろんなことに対して勉強もしていくし、いかに勉強して、どう効率よくきちっと話ができるかといった、そういう問題だと思う。

あともう一つ、先ほど性教育の問題を申し上げたが、最近のことだが、「朝が来る」という映画を見まして、これは公開されていて、大変話題になっている映画である。そこで中学生の女の子と男の子が、男の子が女の子に申し込んでそういう性的な行為があった場合、女の子はおなかに子供ができてしまうが、男の子は全く関係ない、普通に中学、高校へと進んでいく。私も夫とその映画を見たけれども、どうして日本というのはこういう中学校のときに、うちの夫の言葉では、男がどういう状況になり、どういうふうにするか、こういう問題が起きたときに、男の子は全くそのまま、女の子だけがこうなってしまうような状況のところ、性教育というのは日本では全然行われないということに対して、何といたしますか、男性の立場でむしろ憤っていたが、こういった問題というのはやはり、本当に後で大きく女性に非常に不幸として関わってくるがあるので、何とかならないかと思った。感想的で申し訳ないが、よろしくお願いしたい。

【委員】 それに関しては、助産婦である大田委員が教育しており、特にもう中学では遅いということをおっしゃっていた。

それと、先ほどに戻るが、アカデミックなこういう男女平等推進審議会がある武蔵野市なのだから、市役所の中で改革して、係長クラスから上に行けるようにできない

か。市役所の内部ができなかったら、やはり市のトップにいる方で、皆さん、意見も分かっている男女の働き方も分かっているんで、男性が家事を務めるわけではないが、そんなところでは期待申し上げる。

また、今の統計ではないが、再任用と再雇用、派遣受入れがどのぐらいの率であるのか。私ども中小企業では、嘱託になって働いてくれる社員がたくさんいる。おかげでその人たちが、もちろん時間数を減らしたり、何かしているが、それが私どもものとてもいい利益というか、出しているところのものであるので、そういう点では再雇用の方とか派遣の方はどんな働き方をしているのか、パーセントで次のときに出していただきたいと思いますと思っているので、よろしくお願ひしたい。

【会長】 要望ということか、資料が必要ということになるか。

【委員】 資料というか、ここに今回は再任用と派遣受入れが、資料にはないが、市役所で、例えば定年で辞めてしまうとあるが、そういう人たちが、再雇用とかそういうかたちで働いている方がどのぐらいいるのかと思っている。仕事というのは、年齢とか、もちろん仕事のつらさとかいろいろあると思うが、やはり嘱託で残ってくださる方がいるという心意気も大事かと思って、その辺のところを次のときに伺いたいと思った。

【会長】 この職員数というのは、60歳以上は入っていないのか。

【人事課長】 60歳以上は入っていない。実際、傾向としては、男性のほうが再任用で残るケースは多い。ただ、女性ももちろん再任用で60歳以上も働いている先輩方はいる。私の体感では、女性と男性、4対6ぐらいかと思う。

【会長】 もともとその年代は、女性のほうが少ないということか。

【人事課長】 もともと少ないというのは、おっしゃるとおりである。

【会長】 実は気になっていたのが、育児休業の承認期間について、女性が長くなっていることである。安心して休業できる体制が整っているということは大切であるが、女性活躍とか、女性を管理職に登用しようとしたときに、どうしても育児休業期間が長くなってしまうと、仕事から離れているのでなかなか難しいということがある。民間の大企業では、非常に寛大だった女性の育児休業期間を、少し早めに戻ってきてもらうような働きかけや工夫をし始めるところもでてきている。市役所でも何かそういうことはされているか。

【人事課長】 具体的には、育児休業の職員にはメーリングリストを作って、適宜、

市役所のいろいろな情報を送るようにはしている。おっしゃるとおり、確かに女性職員の育休の期間が長くなってきているというのは、肌感覚ではある。ただ、一方では保育園が整備されてきて、保育園に入れるようになったので、育休期間を短縮して職場に戻ってくるという職員も、一定数いるので、そこは先ほどの話、二極化じゃないが、その傾向はある感じがする。

【会長】 資料6の表では、2年6月超えが増えているという傾向があるようだ。

【人事課長】 そこはいろいろな事情も絡むので、一概には言えない。

【会長】 承知した。質問が人事課に集中したが、ほかにあるか。

【事務局】 本日欠席の大田委員から、指導課に質問のメールがきている。性教育は具体的に何を行っているか、足りていると思うか、今後どうしていくか、である。

【統括指導主事】 具体的にというのがどんなことをお答えすればいいのか、分からないところであるが、学校教育の中で実施をしている内容なので、学習指導要領の中に示されている内容を粛々とやっているという状況である。ただ、学習指導要領を超える範囲の内容について、東京都教育委員会は「性教育の手引」を改定して、それを示しているので、まだその部分については、こちらでそういうことを実施したという把握はしていない。今後、考えられることとしては、東京都教育委員会が示している内容についてはやはり周知を図って行って、それを学校の実態に応じた状況で適切に実施していくということは、必要になってくると思っている。

【副会長】 今のはおそらく、話がかみ合わないし、大田委員は、いろいろ実践的に関わっていることとお考えがあると思うので、できれば大田委員に、今どんなことが足りていないとお考えなのかということ、何か出していただいたほうが、実のある議論になると思う。

【会長】 では、次回以降、直接お話しいただくことにしたい。ほかにあるか。

【副会長】 地域支援課にお伺いしたい。40番の医療と介護と福祉の連携というのは、在宅療養生活をする方からすればとても必要なことだけど、結構難しい部分が多い分野だろうと思う。今後これらをスムーズに行っていく上での課題みたいなものがあれば、教えていただきたいということが1つである。

それから、消費者問題というのがあった。86番の産業振興課の消費者生活相談だが、今、消費者被害に遭う方の大多数は、高齢の方が多いのではないかと。私も法律相談でよくお受けすることがあるが、若い方もいるが、大半はお金を持っているとか、

だまされるというところで、高齢の方が多くて、このコロナウイルスが蔓延しているなかで、そういう方に情報を届けることが難しい状況になっているのではないかと思う。そのあたりはどういう対策を立てているのかというのは、今年の評価ではないけれども、お聞きしたい。

【地域支援課長】 まず、在宅医療・介護連携のところだが、こちらは平成27年に、介護保険法の地域支援事業という形で位置づけられたもので、武蔵野市においては、いち早くこの取組を推進してきたところである。6年目になるが、その中の実績、評価について振り返ってみると、医療・介護の福祉人材について課題があるので、そちらの人材を確保しつつ、それぞれがどのように連携をしていくか、そのところがなかなか今、特に今年度はコロナ禍の影響もあり、難しくなっているところである。本来であれば対面しながら、いろいろな事例を検討していく、研修をしていくといったこともできたが、例えば退院時のカンファレンスとか、そういったところも、当市はどのようにしてやっていったほうがいいのかといった、その辺の課題があった。そういったところもあったので、今年度については、部会の中で、そのところをそれぞれの立場から意見交換して、どのようにやっていくかというようなところを話したところである。

加えて、市民の方の普及・啓発といった部分もあり、今、ACP、アドバンス・ケア・プランニングということで、看取りも含めて、御自身の最期をどのように進めていくかというようなところもあるので、これも市民の方に、御自身が元気なうちはなかなか考えられないところはあるけれども、そういったところも、市民講演会といったものを昨年度までやってきたところである。今年度についても、コロナ禍の影響があるけれども、例えばオンラインで発信していくとか、そのような工夫をしていくところである。

【産業振興課長】 産業振興課からお答えする。消費生活センターの中での相談業務ということで、コロナ禍の影響をかなり大きく受けているのは事実である。特に先ほど地域支援課長からもありましたように、対面での相談というのがいつときできなかったということもあり、とにかく電話での相談の受付を中心に、今は対面を再開しているが、かなり厳しい状況があった。

御推察のとおり、高齢者の方の相談、被害というのがかなり多いのは事実で、一番多いのは、はがきが送りつけられてきて、これは何だろうみたいな形で、相談

内容としては、これが何だか分からないので、どうしたらいいんでしょうということの相談がすごく多いのがまず1つ。それと、やはり商品購入に伴うトラブルみたいなところで、買ったものが、実際は自分の求めていたものではなかったけれども、どうしたらいいかとか、そういったことのトラブルも結構多いというところがある。

実際のところ、私どもとしては、その御本人に起因するような状況で、例えば認知症が若干あったり、何がしかのトラブルを抱えているとかという方もかなり多いということもあるので、今回は特に地域包括支援センターであったり、関係の福祉系のところと密接なネットワークをつくっていかうということで、昨年来、取組を進めている。来年度に向けて、それを1つしっかりした形、これは要綱等に定める形で、しっかり情報連携ができるようなものをつくっていくような形で、さらに、本当に未然に防ぐということ、起きてからではなく、未然に防ぐというところでの取組を進めているところである。

【委員】 指導課に2点お尋ねしたい。9ページの事業番号7番、令和2年度事業予定のところの3行目、「児童・生徒への人権尊重・男女平等教育についての指導の在り方等、市内教員の理解を深める」というのは、どうやって深めるのか、そのあたりをお示しいただけたらいいと思う。

事業番号8番の事業実績のところでも、「自分のよさや友達のよさを認め合い、励まし合ったり、自分と異なる意見を理解し、相手の立場になって考え行動しようとする力を育てた」というのは、何のことなのかというところを示していただけると、リアリティーがあってよくなると思った。

10ページ、事業番号13番の言葉の確認だが、事業概要のところでは性的マイノリティと書いていて、事業予定のところは性同一性障害という言葉になっているのだが、これは何か意図的な使い分けをしているのか、というところをお尋ねする。

【統括指導主事】 まず、事業番号13番の言葉の使い分けだが、特に意図して書いているというよりも、令和元年度の事業予定としては性同一性障害等というところにスポットを当ててやっているということと、事業概要としての性的マイノリティという言葉で書いているということで、特段そこに何か意図があるというわけではない。

それから、実績の部分でリアリティーを持てるようにという御指摘かと思うが、そうすると何か数値的なものを意図されているのか、もう少し何かエピソード的なことが入るといいということなのか、そこについて教えていただきたい。

7番については、どうやってやっていくかというのは、実際には研修を行っていくということがその手段だと思うので、それが分かるような記載の仕方をさせていただければというところである。

【委員】 事業番号8番についてということだが、何をしたというあたりとか、何か効果測定があったのかというあたりで、数値でもいいけれども、行事でこういう目標を掲げてこうしたとか、何か全部信念みたいな感じの書き方なので、もう少し行動レベルの書き方だとリアリティーがあるのではないかという意味の発言である。

【統括指導主事】 承知した。

【会長】 それでは、本日はここまでとさせていただきたい。ヒアリングに出席いただいた部課長の皆様に感謝する。ほかにあるか、よろしいか。

■議題（4）その他

【会長】 最後にその他として、事務局から次回の確認と、情報提供や事務連絡があれば、願います。

【事務局】 次回、第8回審議会の日程は、明年1月7日の木曜日、武蔵野プレイスのフォーラムで開催する。次回のヒアリングは、子ども政策課、子ども育成課、子ども家庭支援センター、高齢者支援課を予定している。

パブリックコメントを12月15日から行うが、その期間中、市民説明会を12月19日の土曜日14時から商工会議所ゼロワンホール、12月21日の18時から男女平等推進センター会議室で開催する。

また、市役所の実務担当職員を対象とした、性の多様性を学ぶ研修を予定している。2月9日の火曜日、タイトルは「アライって何だ～多様性を認め合い尊重し合うために私たちにできること」(仮)ということで、本審議会委員である渡辺先生を講師にお迎えして、三密を避けて午前、午後の2回に分けて実施したいと考えている。

事務局から以上である。

【会長】 それでは、以上で令和2年度第7回審議회를終了する。

— 了 —