

## 令和4年度第5回武蔵野市男女平等推進審議会要旨

日 時 令和4年12月21日(水)午後6時～8時

会 場 市民会館集会室

出席委員 諸橋会長、小林副会長、生駒委員、大田委員、栗原委員、高丸委員、武田委員、中村(邦子)委員、中村(敏子)委員、三上委員、渡辺委員

欠席委員 伊藤委員

説明員 人事課長、市民部長、子ども子育て支援課長、子ども家庭支援センター担当課長

傍聴者 なし

### 1 開 会

### 2 会長挨拶

### 3 内 容

#### (1)議題

①前回議事録の確認 について

②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

・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」

・基本目標Ⅲ「人権を尊重し、あらゆる暴力を許さないまち」

ヒアリング対象課：人事課、産業振興課、子ども子育て支援課、

子ども家庭支援センター

#### (2)報告事項

①武蔵野市男女平等に関する意識調査について

②男女平等の視点に立った市刊行物等の表現の手引きについて

#### (3)その他

・第6回審議会について

日程 2月21日(火)午後6時 市民会館 講座室

### 4 閉 会

(1)議題

①前回議事録の確認 について

【会長】 皆さん、御参集ありがとうございます。それでは、早速、議題に入りますでしょうか。次第を御覧いただき、まず、前回の議事録、資料1ですが、何か御指摘等ございませうか。

よろしいでしょうか。あれば、今お願いします。なければ、またで結構です。

②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

それでは、2つ目の議題、第四次男女平等推進計画事業実績に関するヒアリングということで、各課から来ていただいております。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」、基本目標Ⅲ「人権を尊重し、あらゆる暴力を許さないまち」という2つの目標に關しまして、ヒアリングの対象課が人事課、産業振興課、子ども子育て支援課、子ども家庭支援センターの各課長さん、部長さんに来ていただきました。人事課長さん、それから、産業振興課は市民部長さんにいらしていただいております。それから、子ども家庭支援課長さん、子ども家庭支援センターの課長さんと伺っております。

では、ヒアリングに移りませう。各担当課から、5分ぐらいをめぐりに御説明いただければと思います。それでは、人事課長さんからお願いします。

【人事課長】 それでは、第3回資料4-2の推進状況調査報告書と、本日お配りしております資料2を御覧いただきながら説明していきたいと思っております。

人事課で推進計画で掲げられているのは6項目ございまして、まず1つ目が、資料4-2の5ページになります。ワーク・ライフ・バランスに関する講演会資料等で考える機会を提供することに関して、令和3年度の進捗等に関しては、年次有給休暇の取得状況とか超勤削減に向けた取組等については、折に触れて庁内に向けて周知を行っているところです。職員の平均の年次有給休暇の取得状況は、令和2年度は12.69日、令和3年度は14日ちょうどで、一定程度、取得できている状況ではあります。人事課でつくっております特定事業主行動計画の目標は、年次有給休暇の取得10日未満の職員をゼロにするとなっております。こちらは令和3年度の時点で4分の1の職員、まだ181人おまして、なかなか難しいところがございます。

2つ目は男性の育児休業等の取得促進になりまして、項目でいうと26番、8ページになります。資料2を御覧いただきますと、1ページ目に男性の育児休業取得率を載せておまして、68.4%となります。26市の中の比較でいきますと、どこの自

治体もかなりここには取り組んでおりまして、昨日数えたところでは9番目ぐらいだったかなと思っております。1人の人が2回取れたりすることがあるので、取得率が150%とか100%を超えるという事例も多々ありまして、そこがそういうふうにいけばいいんですけども、なかなかいかないところもありまして、そういった数字になっております。

「育児参加休暇」につきましては検討するとなっておりましたが、今年度から導入しております。また、育児・介護休業法等の改正に合わせて、これまで育児休業については、出生後9週間以内の産後パパ育休のときに1回、その後、お子さんが3歳に達するまでに1回であったところ、それぞれ2回取得できるような改正も行っております。

また、直接この項目かどうかはわかりませんが、不妊治療に関しても病気休暇の取得事由に追加しまして、国の出生サポート休暇ですと年5日しか取れないんですけども、病気休暇とすることで90日まで取得できる点とか、周囲に不妊治療をしていることが伝わりにくいことがメリットとして考えられています。

3つ目になります。続いて9ページで2つあるんですけども、27番のタイムマネジメント力の向上です。こちらは毎年のことですけれども、超過勤務時間になるんですが、令和3年度の1人当たり平均超勤時間は200時間ちょうどとなりまして、前年度比にしますと2.4時間減ったんですけども、依然として26市の中では一番多いという状況になっております。今年度の状況に関して言いますと、昨年度はワクチン接種の全庁的な体制を取ったことでかなり増えてしまったところがあったんですけども、そういったことが落ち着いてきたこともあり、減少している状況ではありません。ただ、一方で、コロナ禍で止まっていた事業とかがここで動き出してきただけでもありまして、増えているところも出てきているという状況です。こちらに関しては、毎月45時間を超える職員の所属長への通知と対応策の提出を依頼しているところと、半年で360時間を超えた職員の所属長に対しては、私のほうでヒアリングを行っている状況です。こちらは引き続き行っているところです。やはり超勤時間がかさんでくると、体調面で不安、不調が出てきたりというところがあるので、そういったことがないように、所属長にマネジメントをしていただくようお願いしている状況です。また、今年の2月なので昨年度になるんですが、今までは水曜日だけをノー残業デーとしていたんですけども、金曜日もノー残業デーとしまして、少し枠で固

めたというところはございます。

続いて4つ目、28番の働き方の見直し促進です。育児休業取得者の懇談会を今年も対面で行いまして、今、育児休業を30名程度取っている状況ですけれども、そのうち18名程度参加していただいて、復帰してからの不安とか、子育ての不安とか、お互い悩みを話し合ったり、保育園に申込みをどうするとか、そういったところを話したり、あとは先輩の職員から話を聞いて、少し不安を解消しているような状況が見られました。

また、働き方の選択肢を広げるため、時差勤務について試行をずっと続けているところと、テレワークに関しては、今、内部管理が中心ですけれども、幾つか手挙げしてもらったところに実証実験に参加してもらっています。

5つ目、女性登用の促進、14ページ、45番になります。事業予定としては、取組は引き続き行っているところですが、管理職全体の割合としましては、今日の資料2に出ているかと思うんですけれども、令和4年度は若干、12.96%まで増えているという状況です。

6番目、人材育成の推進で、29ページ、100番の項目になります。こちらについては、記載のような取組をしているほか、本市でも今年度からパートナーシップ制度が導入されたのは御承知のとおりで、職員に関しても、今年の7月から、慶弔休暇とか育児時間、出産支援休暇、シニア勤務の制限等などを、性別等に関わらず、パートナーが取得できる制度改正を行っています。

今日の資料2は記載のとおりですけれども、1つだけ、1番目の育児休業の承認期間のところ、男性の取得期間が6か月以下ということで比較的短くはなっているんですけれども、こちら、制度改正がいろいろ行われた結果で、6か月とか、1年とか、今、最高で3年近く、比較的、長期に取っている職員も出てきている状況です。

資料の説明については以上になりますが、あと、各課所管の委員会等について、公募市民の有無等々ですけれども、人事課の所管としましては、第3回資料3-1、附属機関の1番、公務災害補償等審査会は、総委員数3名で、全員、学識経験者となっております。公募委員はいらっしゃいません。男女の内訳はこちらに書いてあるとおりで、男性2名、女性1名となっている状況です。

説明は以上になります。

【会長】 ありがとうございます。

資料を御覧いただきながら、御説明を受けたかと思います。そうしたら、このまま一旦続けちゃいましょうかね。それでは、後でまとめてお伺いしたいと思いますので、次、産業振興課から市民部長さん、お願いいたします。

【市民部長】 それでは、産業振興課分、第3回資料4-2の5ページからになります。

16番のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた講演会のところですか。令和4年度に実施するワーク・ライフ・バランス啓発事業の検討を行うということで事業予定をしておりましたが、実際のところは、検討はなかなか進みません。いろいろな機関が行っているセミナー等の情報周知、情報提供等を行うということで、実は産業振興計画というのを令和4年度から2年かけて、新しく第3期のものをつくっておりました。産業振興計画を策定するに当たっての基礎調査の中で、ワーク・ライフ・バランスの啓発事業の需要というんでしょうか、ニーズというんでしょうか、そういったものを聞こうということで、このところは、今、検討が進んでいるという状況でございます。

5ページの内容と、8ページの24番、記述としてはほぼ一緒ですけれども、令和4年度に実施するワーク・ライフ・バランス啓発事業の検討が、さらに令和5年度にかけて調査を行うということで進捗しているところでございます。

続きまして、8ページの25番、育児・介護休業制度の企業への普及の推進ということで、市として独自のものをお伝えするというよりは、やはり各関係機関のチラシ配架等によって周知を行うということで、継続して実施しているところでございます。

14ページをお願いいたします。47番、女性の再就職支援、起業支援というところで、三鷹市等と共催という形で、従前は託児付のセミナーを実施していたところでございますが、令和3年度、御承知のとおりコロナということもありまして、託児については見送りをさせていただいて、実際、セミナーという形で実施したところでございます。今後、託児付という形で安心して参加していただくような取組については、引き続き、東京しごとセンター多摩、ハローワーク、三鷹市等との共催ということで検討していきたいと思っております。

そして15ページ、48番になります。地域に根差した起業・就労、地域支援に関しましては、令和3年度から、もともとは創業のサポートネットというネットワークをつくっていたんですけれども、そこに「事業承継」というものも加えまして、「むさ

しの創業・事業承継ネットサポートネット」という形で、個別の相談を行っているところでございます。就労支援のための情報提供、創業については、新たに取り組もうとされている方々、これは融資の制度なんかも併せてですけれども、サポートをさせていただきますところでございます。

そして最後に、26ページ、86番、消費者被害の防止対策の推進で、産業振興課には消費生活センターという外局というか、センターがあります。主に消費生活相談を専門の相談員が受けていますが、令和3年度に関しましては、1,172件の消費生活相談を行った。特に令和3年度に関しましては、成年年齢の引下げで18歳になることで、併せまして学校への周知活動ということで、中学校3年生を対象にした出前講座の取組を初めて行ったということで、こちらをさらに広げていけるように、教育委員会の皆様にも御相談させていただきながら行うということでございます。また、悪質商法被害防止街頭キャンペーンというのも、吉祥寺の町の中でティッシュを配ったりというような形でキャンペーンを行っていたんですが、コロナの中では、やっぱりそういったものはばかれるということで、実施を見送ってきたところでございます。様々な方法を用いまして、消費者被害の防止対策ということで取組を続けているところでございます。

**【会長】** ありがとうございます。

それでは引き続き、子ども子育て支援課長さん、お願いいたします。

**【子ども子育て支援課長】** よろしくお願いたします。

子ども子育て支援課は、前回もお伝えしたんですが、令和3年度に組織改正をしております。子ども子育て支援課の担当のところは5ページ、16番のワーク・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の一番上の情報提供の実施というところになります。子育て支援情報誌「すくすく」を毎年、更新しながら、子育てに関する情報を無料で配布しているんですけども、そちらにワーク・ライフ・バランスの情報を掲載しております。また、子育て応援サイト「むさしのすくすくナビ」というサイトがあるんですけども、そちらにおいても、東京都の「パパとママが描くみらい手帳」などのサイトのリンクを掲載したり、市役所でワーク・ライフ・バランスをやっていることとか、お父さんに対する情報提供というところは、各課でやるものについても、この「むさしのすくすくナビ」で情報発信をしているところです。

子ども子育て支援課としては以上ですけれども、もう1点、23ページの79、子

ども子育て支援課と子ども家庭支援センターで、各種の手当、助成などの手当の助成が子ども子育て支援課になりまして、対象者に児童扶養手当、児童育成手当及び医療費助成等を行いました。令和3年度の実績としては、コロナ禍ということもありまして、国からの制度で低所得の子育て世帯への臨時給付金ということで、児童扶養手当を受給している人と、2人親であっても非課税世帯に5万円、あと、令和3年度ですと、児童手当までを持っている所得の状況の方で20歳までの子供がいる家庭に10万円、5万円、5万円とするか、5万円とクーポンにするか、二転三転したんですけども、武蔵野市は10万円を一括で支給しました。

令和3年度、もう1点は、市独自のものとして、東京都でも10万円の子育てカタログギフトというのをやっていて、国でも10万円給付というのをやっていたんですけども、その間に生まれてもらえない子供が出たことが令和3年度にコロナ禍でありまして、そこに市独自で給付を実施しました。

もう一つ、資料3-1の審議会等のもので言いますと、3. 附属機関に当たるものとして、23番の子どもプラン推進地域協議会、19名の委員のうち10名が女性ですが、公募委員が2名で、2名とも女性です。

その他 要綱などで設置しているものの29番、武蔵野市子どもの権利に関する条例検討委員会、14名の委員のうち女性は6名ですが、市民公募委員は2名、2名とも女性となっております。以上です。

**【会長】** ありがとうございます。

それでは引き続き、子ども家庭支援センターの課長さん、お願いいたします。

**【子ども家庭支援センター担当課長】** 引き続きまして、子ども子育て支援課の子ども家庭支援センター分について御説明させていただければと思います。

まず、本日配付させていただいた資料3を御覧いただければと思います。ひとり親家庭・婦人相談の状況についてになります。

相談件数になりますが、平成30年度をピークに、令和元年度以降、減少傾向にあります。ただ、そのうちDV相談につきましては、令和2年度まで増加して、令和2年度は特に突出して増えていた状況になっています。令和3年度、一旦下がっていますが、令和2年度のみ突出している状況で、全体的には増加傾向となっております。市で母子・父子相談員、婦人相談員を兼務している女性相談員がおりまして、必要に応じて訪問調査等を行い、御相談に応じています。こちらの総数が減少している傾向

と、DVが増加している状況については、原因の特定がなかなか難しいところかなと思っておるところでして、こちらのほうでも特定できずに進んでいます。令和4年度の全体の相談件数はまた増加傾向になっていますので、相談が各家庭で上がってくるタイミングとかが重なる傾向が出てきているのかなとは思っております。

平成29年から男女平等推進センターで女性総合相談窓口が設置されておりますので、そちらを初期窓口としていただいて、主に深刻なDV相談等を子ども家庭支援センターで対応という、大まかな役割分担をしています。

(2) 緊急一時保護ですけれども、緊急に保護することを要する母子または女性を一時的に保護施設に入所させておりますが、こちらも令和3年度、かなり少ない状況になっています。2年度から3年度にかけて減った原因もよく聞かれるんですが、正直、なかなか特定ができていないというのが現状になりますし、基本的に、直接窓口にそういう御相談いただく場合もあれば、警察から保護しましたという連絡をいただく場合もありますし、実際に住民登録のない方もいらっしゃいますので、そういう事案が発生するのかどうかというところが対応の件数の差になるところかなと思っております。

続きまして、まず、第3回資料3-1を御覧いただければと思います。各種委員会・審議会等への女性の参画状況の3. 附属機関の24番、子育て支援ネットワーク会議ですけれども、全て市内の児童虐待対応を行っている関係機関の方々の充て職といたしますか、その方たちの出席になっておりますので、市民の公募委員はございません。

続きまして、4. その他 要綱などで設置しているものの28番、すくすく泉事業採択・評価委員会も、有識者であったり学識経験者となってございますので、公募委員の方はいらっしゃいません。

続きまして、第3回資料4-2を御覧ください。幾つか、かいつまんで説明させていただきます。

まず、18番ですが、男性向けワークショップなどの実施と活動・学習グループ等への支援となっております。今、市内で週5日以上開設している常設の子育て施設が8か所ございまして、子育て広場で父親同士の交流促進のプログラムをそれぞれ昨年度も行っていただいておりますし、今年度も随時行っていただいておりますが、11月から、いわゆる両親学級、こうのとりの学級、第一子が産まれる御家庭の御両親に参加していただいて、沐浴実習であったり、いわゆる「妊婦体験ジャケット」を着て、妊婦

さんの気持ち、わかってねというようなことを健康課の母子保健事業でやっていただいているんですけれども、11月から、このとり学級を2日制にさせていただいて、1日目は保健センターで一般的に行っている妊婦向けのお話であったり、男性も含めた上で、家族全体で子育てしていくんですよというようなお話をさせていただいた後、簡単に地域ごとで集まって話ししていただいた後、2日目で、各地域子育て支援拠点施設の0123施設が市内2か所あるのと、あと、西地区になると桜堤児童館になって、市内3か所の地域子育て支援拠点施設で、両親の方たち、そこで知り合いになった方たちが集まって、またグループワーク、実際、お子さんを迎え入れるに当たって、皆さんどういった準備をしているのか、どういう不安を分かち合うのかというところで、地域の拠点とのつながりであったり、初めての子育ての不安軽減についての取組を行っています。

続きまして、29番を御覧ください。子育て支援施設の整備で、先ほど申し上げた市内に週5日以上実施している地域子育て支援施設が8か所ありますが、この3か年でもう3か所増やしていこうという計画がございまして、今、新たな施設を募集しています。まだプロポーザルの途中で、年度内の新規開設を目指して、今、準備をしているところになります。

31番、子育て支援団体の育成支援と連携強化で、地域の子育て支援者の養成講座を行うとともに、地域全体での研修、情報交換会を行って、連携等を行っております。地域での子育ての関わりの民間団体の育成も図っていききたいと考えております。

続きまして、32番、ファミリー・サポート・センター事業の実施です。育児に関する相互協力という仕組みになっていまして、一般の有償のボランティアの方々が、援助を受けたい方がファミリー会員として登録していただいて、援助してくださる方がサポート会員として登録していただきまして、地域の相互援助活動を支援してございます。令和2年度はコロナの状況もあって利用実績は下がりましたが、また、実績は戻りつつあるかなと思っています。

33番、子ども家庭支援センター事業の機能の充実になります。先ほど冒頭にお話ししたとおり、令和3年度、市で組織改正がございまして、子ども家庭支援センターと旧の子ども政策課が一つの課になりまして、子育て世代包括支援センターということで、より支援を充実させていく形での体制整備を整えております。今年2年目で、庁内の情報連絡会等を進めています。

37番、産前・産後支援ヘルパー事業の実施になります。今まで産後90日までの方のヘルパーの支給の事業だったんですが、令和3年度から6か月まで拡充することにいたしまして、支援が必要な家庭が利用できるよう拡充しているところになります。令和4年度につきましては、供給不足というのが慢性的な課題になっていますので、1事業者増やして、また、事業を増やしていきたいと考えています。

続きまして、少し飛びますが、57番、配偶者暴力に関する外国人相談者の情報保障になります。配偶者暴力に関する御相談は乗らせていたっていますが、外国人、外国籍の方の御相談というのは、正確にはかっているところではございませんが、やっぱり、増加傾向にあるのかなと考えております。実際のところは、翻訳機を貸出してタブレットでやっていただいたり、あと、ポケトークという機器を用意して使っています。できる限り母国語で利用できるようにやっていきたいところですが、最近、少数派の言語、東南アジアの国のさらに地方というような方もいらっしゃって、翻訳の限界というところも来ているのかなというのもありまして、全ての言語へ対応できるというのは、やはり課題はあるのかなと考えております。

続きまして、少し飛びますが、78番、ひとり親家庭の自立促進計画の見直しでございます。市で5年に一度、子供関係の施策について、子どもプラン武蔵野を制定しております。今、第5次子どもプラン武蔵野の3年目になります。来年度から、また、第6次子どもプランという形で、次の子どもプランの策定に合わせて、また、ひとり親家庭についての計画を整備していく必要があるということで、準備が必要かなと考えております。

続きまして、82番、ひとり親家庭等の子供への学習・生活支援になります。ひとり親家庭で、なおかつ所得が一定基準以下の方になりますが、家庭訪問による学習生活支援や補習教室での学習支援を行っております。毎年10名程度、今年は15名ほど利用されている方がいらっしゃいます。生活とか家庭の状況とかをここで把握させていただいていますが、なかなか自立というところまで行くのかというと、家庭的に課題のある方も多いんですが、家庭に入るきっかけという形で、こちらとしては活用させていただいております。

子ども家庭支援センターからは以上となります。

【会長】      ありがとうございました。

各課から御説明をいただきました。おおむね、皆さん、AとかBの評価がついてい

るということですが、それでは、質疑応答に入りたいと思います。御質問、御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。

今回、基本目標ⅡとⅢで、今回の質疑応答も含めて、次回2月の会議のときに、文書であらましが上がってくるかと思えます。そこでまた、もんでいただければと思いますが、今日のところは御発言等で結構です。

【市民部長】 すみません。1点だけ追加で。私、先ほど説明させていただいたときに、資料3-1の御説明を飛ばしてしまいました。申し訳ございません。

各種委員会・審議会等への女性の参画状況で、産業振興課所管になりますけれども、行政委員会で、農業委員会がこちらの担当になっております。

【会長】 何番ですか。

【市民部長】 2の行政委員会・委員の4番目で農業委員会が、今、総委員数14人のうち、女性が3名となっております。

それと、4のその他 要綱などで設置しているものの4番、武蔵野桜まつり実行委員会、なかなかリアルな体制ができていない状況ですが、23人中、女性委員が3人で、このようなパーセンテージになっているということでございます。

【会長】 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

【委員】 いいですか。

【会長】 はい、お願いいたします。

【委員】 御説明ありがとうございます。少し知らないことがあるので、教えていただきたいと思えます。

人事課ですね。26番に「育児参加休暇」の導入ということが書かれていて、これは育児休暇とは違うということですよ。これはどんな内容なのかなということがちょっと分からなかったの、それは教えていただきたいと思うのと、あと100番には、ハラスメントのことについて、令和3年度の中で「ハラスメント相談委員会設置要綱」をつくったということですが、今年度はこの設置要綱に基づいて、ハラスメント相談委員会というものが設置されて動いているのかどうか、どんな感じのことをなさっているのかということを伺いたいと思えます。

それから、同じ人事課ですが、残業時間のお話があって、2.4時間減りましたということで、様々な努力をされて、少しずつ減らしているところなのかな。コロナのワクチンのこともありながら、努力されているということなのかもしれませんが、

それにしても200時間ですかね、非常に大きな残業時間を皆さんそうやって働いていらっしゃるということなので、これは人事課の方にお答えいただくのは無理かと思いますが、武蔵野市として、市の職員をどういう形で増員していくという計画はないんでしょうか。市の財政の状況は非常に安定的に推移していると伺っていますので、新たに職員を必要な部署にといいのかな、非常に残業時間が多いというのは、それだけ仕事がその部署に集中しているということでもあるでしょうし、人が足りないということかもしれませんし、そういうことに対して具体的に人の手当てをしていくということは今後の計画の中にあるんでしょうかということはお聞きしたいと思います。

【会長】 ありがとうございます。

育児参加休暇の中身、男性の取得率、決して低くはないんですけれども、細目がいろいろあって、男性の取得は、やっぱり短めというのはありますよね。それから、ハラスメントの相談員の要綱について、それからもう一つ、残業の件ですね。

それでは、お願いいたします。

【委員】 御説明いただく前に、追加でいいですか。

【会長】 お願いしましょう。

【委員】 御説明ありがとうございます。

本当に市の方々はいろいろなことをして、我々も多分いろいろなことを要求した上で、いろいろな業務が増えているんだろうなと推察するところですが、今、残業時間の話がありまして、それで人事課長のヒアリングも行う、所属長に対してヒアリングを行うとされていますけれども、このヒアリングの結果、原因追求ということもございますが、例えば、該当職員のメンタルヘルス等の手当てを行うのか。産業医はいないと思うんですけれども、そちらにカウンセリングを受けさせるというのが1としてのオプションがあると思うんですけど、2は所属長へのマネジメントの指導なのか、3はまさにさっき委員が言っていた人員の配置を考え直すということなのか、このヒアリングの結果、残業が減るような具体的な策になっているのか、どちらかという、人事課長にヒアリングをされるという抑止効果になっているのか、この辺も併せて御説明いただければと思います。恐れ入ります。

【会長】 ありがとうございます。では、お願いいたします。

【人事課長】 大きく3点いただいたかと思います。

まず、「育児参加休暇」に関しましては新たに設けられたもので、配偶者等の出産前

後の期間に育児に参加するための休暇ということで、要はパートナー、主には男性になりますね、同性のパートナーの場合は同性の方も取れるんですけども、男性の休暇となります。こちらが出産の日の翌日から出産の日の後1年までという期間で取れて、その間で5日間となります。そのほかに、パートナー側として言うと出産支援休暇というのがございまして、要は、よく退院のときに付き添っていくとか、そういったところで2日間というのが、また別にございます。そういったところがありまして、「育児参加休暇」というのは、参加するきっかけをつくろうという形で、育児参加なのかという話もよく名称ではあったんですけども、国の法律等々で「育児参加休暇」という名称が一般的になっておりますので、そちらを使っている状況です。名称をどうしようかという話は、実は事務的なところであったのは事実でございます。

続いて、ハラスメント設置要綱に関しては、パワーハラスメントがハラスメントの要綱の中に入ってきたということがありまして、改めて要綱をつくって、委員会をつくってやっているところでございます。もともと庁内では、そういう相談員というのがフロアごとで今大体10名ぐらい、正確なことを申し上げられなくて申し訳ないんですけども、10名程度、職員が一時窓口という形で、人事課の職員も含めてですけれども、受けている状況になっております。実際のところ、年間10件程度、そういう相談等があります。基本的に、それ以上の処分に至るような大きなものにはなっていない状況ではございます。

3番目の超勤に関して言いますと、先に中村委員のお話からしますと、人事課長のヒアリング自体は、抑止効果というのが一番近いのかなとは思っております。これとは別に、やはり一定時間、月に80時間以上超勤があった職員とか、70時間が3か月だったかな、50時間以上が何か月とかと続いている職員に関しては、やはり、産業医の面談がございます。そこで体調の確認等は行ってございます。

中村委員の3番目と委員の増員予定はないのかということですが、やはり人件費も限りがございまして、今、第8次の定数適正化計画にのっとりやっている状況がございまして、そこで毎年、各部課から、こういう事業があるのでこういう配置をしてほしいとか、定数を増やしてほしいとかというところはありますけれども、全体のバランスの中でやっているところです。昨年度、特にコロナのワクチンの体制というときには、やっぱり全庁の応援体制を築いていかないといけないところがありますので、そういったところに関しては、ほかの課から応援する兼務辞令を出したり、

令和3年度1年間で18回、そういう意味で人事異動を行っています。本来は4月と10月の定期異動2回ですけれども、その間に兼務辞令を出してやっている状況でございませぬ。なので、やはり、これから人口減少していく中で、総務省のお話では、2040年には今の職員の半分で自治体の仕事は回していかなければいけないみたいな報告書も出ていたりする中で、全体を増やしていくというところは難しいかなということで、必要なところに適正な配置を行っていく形になっているところではございませぬ。

以上になります。

【会長】 今の答えでよろしいでしょうかね。ありがとうございます。

どうですか。

【委員】 ありがとうございます。

パワハラのところの御説明では、相談員を主に各フロアごとに配置して、その方たちが相談を受けるような組み立てというのか、形を取っているというお話でしたが、その方たちが委員会というものを構成して話し合ったりされているのかなというのが、ちょっとよく分かりませんでした。

それと職員の人数に関しては、市には市の計画があつて、それに沿つて、あるいはそれに沿いながら、臨機応変に苦心されているんだらうなと思ひます。先ほど総務省から2040年には職員半分でみたいなお話がありましたが、武蔵野市の人口は、今後30年ぐらい増えていくという推計が出ています。極端に増えるわけではないんですけれども、日本全国では減少していますけれども、武蔵野市の人口が減少に転ずるのはもう少し先という状況があつて、もっと遠い50年、100年先はまた違ふと思ひますけれども、近い20年、30年の単位で言へば、武蔵野市の財政的な状況は、今の状況にある程度維持できると見込んでよいのではないかと思ひます。

取りあへず、以上です。

【副会長】 では、私も。

【会長】 はい、お願いします。

【副会長】 すみません、ちょっと同時に、ハラスメント、私、弁護士で比較的、業務と関わりがありますので、フロアごとに10名ぐらいの方が御担当者としていて、相談の一時窓口になっているということで、一時ですので大きなものでないにこしたことはないと思ひますけれども、人格的なものとか環境的なものが絡まって、結構なハラスメントが起こる可能性というのはきっとあるんだらうと思ひますので、その

場合の対処体制としてどういう体制を敷いていらっしゃるのかということと、やっぱり、相談担当の方と委員会の関係とか、その委員会が具体的に何をされているのかということが、先ほど御説明いただいた中だとちょっとよく分からないところがありましたので、そこもお教えいただけたらと思います。

【会長】 いかがでしょうか。お願いします。

【人事課長】 ハラスメントの件に関して言いますと、体制としましては、まず相談員が受けまして、今、大抵はそこで収まっている、あるいはそこで人事課長に報告するところで収まっているというのが現状でして、そこで、これはきちんと対処してほしいとか、あるいは処分してほしいみたいな話になってきますと、人事課長、総務部長で本人にヒアリングするのも当然ありますし、被害を受けている方にもヒアリングしますし、被害を与えた加害者にもヒアリングをするというような、そこをきちんとやりまして、最終的にどういう処分をしていくかという体制はできている状況です。

以上になります。

職員の数に関しては、おっしゃるところは分かるんですけども、そもそも武蔵野市の職員数自体が、比較の仕方はいろいろありまして、26市の中での市民1,000人当たりの職員の数とか、そういう数で引きますと、もともと職員数が多い状況で、さらに超勤の時間も多という状況が残念ながらあるところです。いろいろな市民サービスを丁寧にやっているとか、これまでですとイベントの数とか会議の数とかというのも市民参加ということをかなり幅広く丁寧にやっているのが実際のところなのかなど。そこが超勤の時間につながっているところではあるんですけども、ただ、そうは言っても、なかなか減ってはいかないというところがありますので、1つは、やっぱり仕事のやり方、そもそも量自体が多いということもありますので、量自体の見直しの一つと、あとは今、よくDXと言われておりまして、AIとかRPAといったICTを活用したやり方も一つあるかなというところで、それで少しずつ減ってきているところではあるんですけども、あと、結構、超勤時間が多いというのも属人的なところもございまして、例えばAさんという職員がいて、人事課にいても多かったんですけども、別な部署に行ってもやっぱり多いみたいなところも正直ございまして、そういったところに関しては、所属長ともよく話をしながらマネジメントをしていくというところで、先ほどの中村委員の御質問になりますけれども、所属長のマネ

ジメントというところでやっていく。ただ、そういう人ってどこへ行ってもというところがあるので、本当に超勤がないところに配置する、あとは配置の問題でそういうことをやっているというのが実際のところではございます。

【会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか、どうでしょうか。

【委員】 超勤について、我々もこの段階で考えても、この審議会の委員の立場でもちょっと意識してもいいかなと思うのが、我々がもつこのサービスはこうして欲しい、ああして欲しいと言えは言うほど、やっぱり業務量も増えていくわけですよという自戒の念も、公務員の状況、実員、欠員、定員とかよく分かっておりますので、市の方々の御苦労は本当に身につまされるという思いでございます。

【会長】 よく分かります。この審議会自体、こんな時間に開いていて、夜来ていただいて本当に申し訳ないなと思いますけれども、ほかにいかがでしょうか。

ただ、審議会はやっぱり、あれやって、これやってというのも一つの役割ですから。でも、当然、ある程度配慮する部分もありますけれども。先ほどちらっと言いかけた審議会の委員の増員に関しまして、所管はこれ、センターですか。人事じゃないんですかね。資料4-2を見るとそうですけれども、よその自治体なんかだと、最終目標に近づける、例えば女性の委員を5割に増やしていくために、何年に改選があるぞ、何年改選のときに女性を1人増やしていくと、だんだん増えていってというシミュレーションをつくっているところがあって、だから、人事なんかはそんなことやっているかと思います。誰が何年に定年になって、どういう募集をしていくかというのはあると思いますけど、審議会もそんなシミュレーションで、改選時期に女性を1人入れていくと、1人増えていくだけで、こんなふうに5割に達するぞみたいな、そういうシミュレーションをつくっていただくのも、もしかしたらつくられているのかもしれませんが、ぜひ、そんなことを考えていただくといいかなと思いました。これは所管はセンターですか。

【男女平等推進担当課長】 委員会等の全体を所管する部署というのはありません。各業務に係る主管課がそれぞれ関連の委員会等を担当しています。

【会長】 なるほど、分かりました。ありがとうございます。では、センターで何かつくってもらいたいかもしれませんね。改選時期は分かっていますしね。あと、公募がないところが今日の報告でも結構ありました。これ、公募委員さんが増えれば

いいという問題でもありませんけれども、また、そこら辺も検討いただくといいかなと思いました。

ほかにいかがでしょうか。

あと、同じような話では、これもよその自治体で、男性の育児休暇を増やすために、これはプライバシーの問題にも関わりますけれども、妊娠している妻を持つ男性の様子が分かるので、それを一覧表にして、個別に声掛けをしている自治体もありました。これはプライベートな問題もありますけれども、声かけとかはどうしていますか。自主的な申請にという感じですか、それとも、あなた、そろそろいかがですかみたいなことを言ったりは特にしないですか。

【人事課長】 お子さんを妊娠したときには計画書みたいのは出していただくことにはなっていて、育休を取る見込みがあるのか、出産支援休暇を取る見込みがあるのかというのは出してもらっています。そういうこともあって、出産支援休暇は男性も全員取っている状況にはあります。

【会長】 なるほど、分かりました。出産支援休暇ね。育児参加休暇はまた別ですね。

【人事課長】 育児参加休暇はまだできたばかりの制度なので、これからというところになりますかね。

【会長】 それから、先ほどの資料2でも、育児休業承認期間、実際に取った時間ということでしょうけど、やっぱり6か月以下というのが男性は圧倒的という感じはありますけれども、この辺は、もう少し長く取ればみたいなのは何かあるんでしょうか、啓発とか、あるいはしようがないねという感じなんですかね。

【人事課長】 ここは御本人のパートナーとの分担の仕方というのも中にはあると思いますので、そこは任せているというところになりますかね。

【会長】 ありがとうございます。

ちょっと人事のところ集中しましたが、ほかにいかがでしょう。ワーク・ライフ・バランスあるいは子ども子育て支援に関しまして、いかがでしょう。

【委員】 すみません。やや興味本位ですけども、いろいろな言語を使用される、少数言語もあるという中で、差し支えない範囲で、武蔵野市はどんな言語を使う外国人の方が多いのかなというのが、例えば群馬とかだったらポルトガル語とかなんですけど、武蔵野市って何かあるんですかね。

【会長】 何か自治体特有の、ありますか。

【子ども家庭支援センター担当課長】 先ほど私が事例を出したところだと思うんですが、翻訳に困った方の例だけお伝えすると、フィリピンのかかなり地方の方で、ポケトークを使って翻訳したんですが、生活的にも、お金的にも困窮されている方で、生活保護の御案内をしなければいけないというところはあったんですけども、「生活保護」が翻訳できないんですね。出てくるのが「ソーシャルウェルフェア」にしかなくて、「福祉」という言語にしか変わらないというのがまず1点。

もう1点は、文化的な問題があるんですけども、働かなくて、お金がもらえるんですねという受け止めになるんですね、生活保護の制度自体、働かなくてももらえるんだったらいいですねというような受け止めになってしまうようなところもあって、ちょっとそこが難しくなってしまう場合が状況によってはございます。なので、変換できないような地域から来る方もいらっしゃるということで、多数派ではないですけども、そういう方もいて、ちょっと対応に困ったというのが先ほど出した事例かなと思います。

以上です。

【会長】 どうぞ、お願いします。

【市民部長】 市民部では多文化共生交流課も所管しています。多いという意味では中国、台湾、あと韓国、朝鮮、もちろん、アメリカの方も結構いらっしゃる。最近、原因はよく分かりませんがミャンマーの方が増えています。昨年から多文化共生交流課と名前を変えてから、多文化共生の推進プランの策定を進めています。その中で、実は多くの方がいらっしゃるって、言葉で困っている方もいるという実情も分かってきました。そこに関してしっかりと取組を進めていこうということで、今そのプランをつくっているところです。

【会長】 ありがとうございます。あと、多分、ベトナムの方もいらっしゃるかもしれませんかね。

はい、どうぞ、お願いいたします。

【委員】 そういう方たちの支援で、もちろん、国際交流協会もありますし、国際交流協会に関わっていらっしゃるって、登録されている方もいっぱいいらっしゃると思うんですが、僕、以前、南町コミセンで見たんですけども、南町コミセンのエリアの中で、誰かの手助けをしてもいいよという人のマップをつくっていたんですね。

その中には言語的なこともありました。私は何々語が話せますから、もしそういう必要があったら御連絡くださいみたいな形で、ボランティアにお手伝いしましょうというようなこともありました。武蔵野のまちの中には本当にいろいろな方がいらっしゃると思うんですね。そういうところを発掘していくというところすごく手間暇かかることかもしれませんが、でも、ぜひ、そういう方は多文化共生を進めていく上でも御協力くださいというような呼びかけを繰り返しさせていただいて、お力を貸していただくみたいな取組もあっていいかなと。ここは多文化共生の委員会ではないけれども、ちょっとお話を聞いていて思いましたので一言。

【会長】 ありがとうございます。

外語大やICUの学生さんとかと何か提携できるといいかなとは思いますが、ほか、いかがでしょうか。

【委員】 はい。

【会長】 お願いいたします。

【委員】 産業振興課様からの御説明で、消費生活相談のことでお話があったと思いますけれども、令和4年度も引き続き、この相談の取組はされていると思うんですが、1,000件を超える1,172件というのが令和3年度の実績になるということで、相談者の年齢や性別で多いとか、何か傾向はあるんでしょうか。

【市民部長】 分かる範囲でお答えしたいと思います。年齢でいうと高齢者の方の相談が一番多くなっています。令和3年の実績報告でいうと、全体の22%ぐらいが70歳以上の高齢者となっている状況ですね。令和3年度で男性の相談者が36.7%、女性が50%で、女性のほうが多い。無回答、団体で相談するというケースもあるので男女に分けられないところがあったり、答えたくないというケースもあるので、ちょっとそれが別の数字になってきますけれども、大体そういう感じになります。やはり高齢者の方の相談は、最近だと、例えば通信系、電話の切替えであったり、インターネット、Wi-Fiがどうのこうのと、ケーブルテレビがどうのこうのとといった話があったり、訪問販売みたいな形で、実際、物を買りに来る人たちがあって、契約してしまったんだけどどうしたらいいんだろうとか、そういった感じで問合せをされているケースも結構あると聞いています。あと、いわゆる通信販売、テレビとかでよくやっていますよね、何々をやると膝が痛くなくなりますとか、ああいったものを買ってみたんだけど、知らないうちにいわゆる継続契約みたいな形になっていて、

ちょっとこれはどうなんだというようなものとか、あと若者に多いのは、このUSBを入れると自動的にもうかりますみたいなことを先輩から聞きました、20万で買いました、でも一向にもうからない、どうしたらいいでしょうかというような御相談だったり、件数1,000件と言っているんですけども、多分、相談件数1,000件ということは、その影にもっといっぱい潜んでいるんだろうなというのは想定できるところかなと思っています。

以上です。

**【委員】** ありがとうございます。

こちらの審議会の中でも、いろいろな相談機関や相談の窓口を設ける、そういったお願いをしながら、その周知のことを随分と皆さんにお願いしてきていると思うんですけども、部長さんの感触で結構ですが、相談の窓口を市民の方たちにうまくお伝えできているのか、また、どういう方法が有効なのかとか、もしあれば教えていただけるとありがたいんですけども。

**【市民部長】** 私見も入ってしまうんですけども、行政は様々なところで相談を行っていて、一生懸命頑張っているつもりではいますが、何分、届いていない。どういったものがあるのか、どういったところで受けられるのかみたいなものが本当に必要な人に届いていないというところが一番の大きな課題なのかなと。これは今の市長もおっしゃっていますけれども、伝える努力、伝わる努力というようなところで、いかにやっていることを伝える、伝わるのかというところの努力が、まだまだ足りていないんだろうなと思っています。

経験的なことで1点、お時間を取って申し訳ないですけども、コロナ禍にあって、様々な方が、例えば外出制限であったり、商売をされている方にとったら時間短縮であったり、そういったところで大きな影響を受けて、困っているんですけども、誰に頼ったらいいのかわからないというところで、行政としては、それに対してのサポートのメニューを用意するんですけども、それに届かない人が結構いっぱいいたというのが、コロナ禍の何年間かの中であったこと。そこで気づいたことが、我々の中では待っていてもしょうがないというところがあります。市の職員は1,000人もいないんですけど、その中でも、まちに出て行って、まちの中の声をきちんと聞かなければいけないなというのを私たちは実感しました。そういった形で、初めてフェイス・トゥ・フェイスで話をして、どんなことがあるのかということをお伝えできるような

場面をつくれることが本当は一番大切なんだろうなと。お答えになっているかどうか分からないんですけども、ただ窓口をつくれればいいのではなくて、それを知っていただくことこそが、まずはすごく大事なことなんだろうなと私は思っています。

【会長】 ありがとうございます。

いいですか。相談窓口は、本当、知られていない。後で武蔵野市の市民意識調査って、多分、簡単な御報告があるかと思えますけれども、子ども家庭支援センターも、このヒューマンあいも認知率が3割とか、そんなレベルですので、本当、DV相談も来ないんですよ、もっとたくさん数があると思うんですけども。そういう意味では、携帯のアプリの開発とか、そんなことをしながら、いろいろと、攻めの姿勢といますか、そういうのが必要かなとは思いますが。本当に肝腎な人に届いていないという感じはありますよね、もったいないことですけども。

ほかにかがでございましょうか。

どうぞ、お願いいたします。

【人事課長】 先ほどの、ハラスメントの組織、体制の件で、訂正をお願いしたいと思えます。29ページの100番の要綱を設置したというところですけど、こちら、ハラスメント防止委員会の設置要綱になります、失礼いたしました。「相談委員会」、「相談」のところが「防止」ですね。

【会長】 ああ、なるほど。何か変かなと思ったんだけど、そういうことか。

【人事課長】 失礼いたしました。その相談体制をつくっているというところで、一次的には職員で、10人程度そういう相談員がいるんですけども、そこで対応し切れなかったもの等に関しては、こちらの委員会で対応するというので、その組織については、総務部長、人事課長、安全衛生担当課長と、先ほど申し上げたハラスメントの相談員ですね、職員の相談員が2人以上と外部の有識者のハラスメントの専門相談員とか、弁護士の方とか、そういった方をお願いして、そういった者で組織して、調査したり、これは対応が必要だという話になれば、全員一致の意見で対応していくような委員会をつくっております。出た結果に関しては、市長に必ず報告して、そこから対応していくような体制をとっているところです。令和3年につくったんですけども、おかげさまでというか、幸いにとというか、その委員会を開くということが一度もないという状況になっています。訂正も併せまして、よろしくお願いいたします。

【委員】 すみません。

【会長】 どうぞ、お願いいたします。

【委員】 その基準というのはどういう感じなんですか。基準というか、委員会に立ち上げる基準。だから、どれぐらいの内容だったらそれが委員会に行くのか、幸いにもなっていないということは、どういう内容だったら行かないで済むとか、その辺のところは。

【人事課長】 そこはケース・バイ・ケースになるかなとは思いますが、先ほどもちょっと御説明したかと思いますが、被害を訴えてきている職員がどういう対応を望むのかということになります。加害している人をきちんと処分してほしい、処分なのか、謝罪なのか、対応してほしいということまで含めてやっていただきたいのか、あるいは、これは人事課の相談員なり、まず聞いてもらう、知ってもらうことが大事だということに収めて、それでいいということをお話しするのか、被害を受けられた方のお気持ちによるかなということもあります。明らかに、聞いた中で、本当、人権侵害だとか、そういうことがあるのであれば、それは対応しなければならないかなということはあるんですけども。きちんとお答えできているかということはあるんですが。

【委員】 関連で、別の観点になるんですけども、国だと、有名なパワハラの人で偉くなる人というのがオンパレードなんですね。それで、最近、課長級ぐらいかな、アンガーマネジメントというのが導入されて、もっと上にもやれという話もあったんですけど、パワハラの人って、DVと同じで、アンガーマネジメントができていなくて、ずっとそのまま省庁にいるという人たちもいると思うんですが、アンガーマネジメント研修的なことは防止委員会で視野に入れていらっしゃるのでしょうか。

【人事課長】 委員会というよりは、ハラスメントの研修の中で、職層ごとに部課長級と係長級と主任、主事級があるんですけども、3年に一度ずつそういう研修をしていって、その中であったかな、去年だか、おとしだか、アンガーマネジメントの話も内容としては出てくることはあります。

【副会長】 すみません。同じ問題の関連で、やっぱり、セクハラにせよ、パワハラにせよ、1回やった方は結構、2回、3回やる可能性が平均的なところに比べると確率的には高いと思いますので、個別の方への再発防止について、ある程度考えられているのかということと、弁護士なりが来て調査するような手続にかけるかどうかということについて、その入り口のところで、こういう手段とこういう手段とこういう

手段がありますと全ての手続についての説明をした上で、どういう手続を取りたいですかというチョイスがあるという説明がされているのかというところですかね、そこがぼんやりしていて、本人が気づけばそうするけど、そうでなければ、そもそも説明もありませんみたいなことだと、ちょっとどうなのかなというところがありますので、教えていただけたらと思います。

【人事課長】 後者のほうから言いますと、相談を受けた段階で必ず説明は行っている、その選択肢がありますよというところに行っています。

前者のほうで言いますと、ここもなかなか答えづらいところはあるんですけども、先生がおっしゃるとおり、そういった傾向が見られるのかなと思いますので、そこはこちらとしても注視していくというか、係長なら所属長だし、課長がそういう方なのであれば、その上、部長職に情報共有はしておいて、それこそマネジメントの中でやっていただくような形でお願いをしているところではございます。

【副会長】 すみません、声を上げた側の人に対して、希望があれば別の部署に動いてもらうとか、そういうことについては、ある程度、フレキシブルにされているのでしょうか。

【人事課長】 それは行っております。やはり、関係がこじれてしまっているというところもありますので、そういったところに関しては、配置というところで検討はしているところになります。

【会長】 防止委員会の要綱ですけど、防止規定のようなものはきちんと明文化されているんですよね。

【人事課長】 ハラスメントに関する基本方針というのがございまして、それはつくっております。

【会長】 調査とか、棄却とか、そういう項目はそこにはないんですね。先ほど出した基準のようなものですけども、どうなんだろう。

【人事課長】 職場におけるハラスメント防止に関する基本方針というのを定めておりまして、そこで、ハラスメントの定義とか、あとは任命権者、市長、教育長の責務、職員の責務というところで、こういうことはしてはいけないみたいなのは、もちろん定めているところですね。その運用基準として、相談窓口をつくるとか、それにさらに派生して、先ほどの防止委員会を設置しているというところになります。

【会長】 分かりました。防止委員会の要綱の中には、その基準、調査とか、棄却

とか、そういう項目は。

【人事課長】　そうですね、調査して報告をするというところは、その後のどうするかというところに関しては、懲戒処分とか、そういうところはまた別な基準になってきますので、そういったところで行っていく形になってくるかなと思います。

【会長】　調査委員会の規定みたいなのは、まだ、なしですか。例えば双方から聞き取りをすとか、調査委員会を立ち上げるとか、いろいろありますよね。

【人事課長】　それは防止委員会の中に立ち上げて、必要な場合はヒアリングを行うというのは規定されております。

【会長】　なるほど、分かりました。取りあえず、よく分かりました。

ほか、いかがでしょうか。

それでは、ヒアリングいただいた課長、部長さんたちは、これで御退席いただいて結構かと思ひます。どうもありがとうございました

## (2)報告事項

### ①武蔵野市男女平等に関する意識調査について

それでは、次、報告事項になりますけれども、武蔵野市の男女平等に関する意識調査の概要版が出ました。皆さん方からいろいろ活発な御議論をいただいて、よい設問ができたかと思ひますけれども、大変、回収率もよく、びっくりするぐらいの回収率ということで、概要について、資料4を使って、簡単な御説明をいただけますでしょうか、お願いいたします。

【男女平等推進担当課長】　それでは、資料4、令和4年度武蔵野市男女平等に関する意識調査報告書概要版の未定稿になります。

報告書は2月に向けて完成させる予定で、本物の報告書は、前回は170ページを超えるものでした。前回並みにやると、その程度になると見込んでいます。ですから、そちらはまだこれからですが、まず、概要版を作成しております。

では、開いていただいて、1ページに調査の概要をまとめております。調査目的とか調査設計、回収状況、回収状況は前回御報告したとおり45.4%、有効回収率が平成29年のときよりも10ポイント程度上がっているということです。調査項目についてはこのとおり、調査結果の見方についても、一般的な事項を記載しております。

開いていただいて2ページ、あなた自身についてという項目です。自認する性別、「女性」が58.8%、「男性」40.1%、「回答しない」、「無回答」は、ちょっと見

づらいですけれども、小さく表示されています。

開いていただいて4ページ、日頃の生活についてです。

まず、育児についてです。育児を「している」は女性が24.9%、男性18.4%で、女性が男性を6.5ポイント上回っている。

その下、育児の1日の平均時間です。女性は「8時間以上」が27.1%と最も多い。男性は「1時間未満」と「1～2時間未満」が共に29.9%と最も多いということです。この下の棒グラフを見ていただきますと、男性は「1時間未満」と「1～2時間未満」と2つ合わせると6割ぐらいになっているところですが。逆に女性は「1時間未満」と「1～2時間未満」を足しても20%程度で、この辺りの差がかなり顕著に見えるかなというところですが。

介護につきましては、「している」が女性9.2%、男性5.2%。

介護の1日の平均時間は、「2～3時間未満」で見ますと、女性が男性を17.1ポイント上回っています。「1～2時間未満」とか「1時間未満」では男性が女性を上回っています。

開いていただいて6ページ、家事についてです。家事を「している」は女性86.7%、男性75.0%、女性が男性を11.7ポイント上回っている。

家事の1日の平均時間、女性は「2～3時間未満」が25.9%と一番多く、男性は「1時間未満」が41.8%と最も多い。やはり先ほどのように、男性について下のグラフで「1時間未満」と「1～2時間未満」を見ますと8割近くです。女性は「1時間未満」と「1～2時間未満」で見ますと28%程度で、やはり違いが大きく見えるかなというところですが。

7ページの(2)職業以外の活動についてになります。女性では「参加している」が一番多い回答でした。逆に男性は「参加するつもりがない」というのが一番多い回答だと読めるかと思います。

その下、(2-1)参加できていない理由です。男女共に「仕事が忙しいから」という回答が一番多かったわけですが、その中でも男性が女性を13ポイント上回っているところですが。グラフを見ていただくと、「参加方法が分からない」とか「きっかけがないから」という理由で参加できていないというのは男性のほうが多かったところですが。

開いていただいて8ページ、3 ワーク・ライフ・バランスについてです。

性別に関わらず働きやすくなるために必要だと思うことについて見てみますと、男女共に「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方ができる」という回答が最も多かったところです。

続いて（２）仕事、家庭生活、個人の生活の優先度につきましては、男女共に「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」全てを優先するというものが多かった。今のは自身の「理想」に近い優先度です。

その下、自身の「現実」に近い優先度を見ますと、女性は「家庭生活を優先」という回答が最も多かった。男性については「仕事を優先」という回答が最も多かったという違いが、こちらは見えてまいります。

10ページ、（３）男性が家事等に参加するために必要なこと。こちらは「男性自身の抵抗感をなくす」という項目で女性が男性を17.3ポイント上回っているということで、男性が家事に参加するために、男性の抵抗感がなくなったほうが良いと女性が思っている、ここは特徴的かなと思いました。

11ページ、（４）職場や地域の団体などで女性のリーダーを増やすときに妨げとなるもの。男女共に、「家事・育児・介護などにおける家族の支援が十分ではない」ということが多かったですが、女性が男性を19.4ポイント上回っているという結果でした。また、「女性自身がリーダーになることを希望しない」という設問では、男性が女性を6.9ポイント上回っている。また、「顧客など外部の関係者が女性のリーダーを望まない」という設問では、女性が男性を13.4ポイント上回っている。そのような男女の意識の違いも少し見えてまいります。

12ページをお願いいたします。4 男女平等意識について。

（１）男女の地位の平等感です。「男女の地位は平等になっている」という回答が最も多かったのは「学校教育の場で」でした。

「家庭生活の場で」で「男女平等の地位は平等になっている」と回答したのは、男性が女性を16.3ポイント上回っています。「地域社会（町会、自治会など）で」においては、男性は「分からない」という回答が32.7%でした。

13ページ、（２）男女平等に関する考え方。こちらは「希望する者には夫婦別姓を認めてよい」とか「男性同士、女性同士の同性婚もあってもよい」というものは、「そう思う」とか「どちらかといえばそう思う」という2つを合わせた賛成意見が最も多い結果となっています。

14 ページ、(3) 男女平等の意識を育てるために学校教育で特に必要な取組については、「一人一人の個性や人権を尊重することを学ぶ」という回答が男女とも最も多いという結果でした。また、「命の大切さや性の多様性など人権尊重の視点に立った性教育を充実させる」という設問では、女性が男性を13.7ポイント上回っていました。

また、この項目で、今回新たに「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）について学ぶ」というものを入れましたが、結果を見ますと、全体で45.7%の人が、それも必要だと挙げています。

15 ページ、(4) 性別にとらわれない災害対策を進めるために重要なこと。こちらは男女共に「避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする」という回答が多かったですが、女性が男性を16.8ポイント上回っているという違いがございます。

16 ページ、コロナ禍での生活や行動の変化について。変化があったかということについて「どちらとも言えない」というのが最も多かったわけですが、「悪化した」というのは「仕事の負担」、「収入」、「精神的な不安やいらいらする場面」、「家事（食事の準備や掃除等）の負担」、「育児・介護の負担」など。「家族との関係」は男女共に「好転した」という答えが多かったです。

17 ページ、性の多様性については、性別への違和感、恋愛感情が同性に向かうなどで悩んだことがある人は、全体で3.3%でした。

18 ページ、性の多様性を認め合う社会をつくるために市に期待する施策。こちらは男女共に「学校における性の多様性を理解するための教育」が多く、続いて「性別に関わらず利用できる施設・設備（トイレ・更衣室など）を整備する」が多い結果でした。

19 ページ、暴力やハラスメントについてです。

まず、問14の前半が「どう思うか」、それぞれの行為が暴力に当たると思うかどうかについて聞いています。「どんな場合でも暴力に当たると思う」というのが多い項目は「平手で打つ」、「相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊や感染症予防に協力しない」、「殴る振りをして脅す」、「誰のおかげで生活できるんだ」、「甲斐性なし」などと侮蔑的なことを言う」こういったものは「どんな場合でも暴力に当たると思う」という回答が多かったです。なお、いずれの項目でも、女性のほうが男性よりも「そう思う」という数字が多いところが読み取れます。

20ページをお願いいたします。問14、先ほどの暴力に当たるとする行為を「されたことがあるか」について聞いています。「されたことがある」ということが男女ともに多い項目は、「大声で怒鳴る」、「何を言っても無視する」というところになります。

21ページ、(2) ハラスメントを受けた経験。女性は「セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある」が28.3%と最も多く、男性で最も多いのは「モラル・ハラスメントを受けたことがある」ということです。

(3) 受けた暴力やハラスメントについて相談をしたか。こちらは「相談しなかった」という回答が男女共に最も多く、「相談しなかった」のは男性のほうが女性よりも10.6ポイント上回っていたということです。

22ページ、(3-1) 相談しなかった理由についてです。男女共に「相談するほどのことではないと思った」という回答が最も多かったです。

(4) 相談窓口の認知度です。「警察」が一番多くなっております。この認知度については、第4次男女平等推進計画で、女性総合相談窓口、法律相談窓口、法律相談の認知度を25%に上げるという目標を掲げていました。女性総合相談については男女合わせて9.8%、法律相談は7.4%ということで、残念ながら目標には達していないところでした。

23ページ、配偶者間での暴力(DV)やデートDVの対策や防止のために必要な施策。男女共に「被害者の自立支援(子供の養育、住宅の確保、就労支援など)を行う」という回答が最も多く、女性のほうが男性よりも13.3ポイント上回っています。

24ページ、市の施策についての男女平等に関する言葉や武蔵野市の取組の認知度です。現計画で目標値を上げているところだけ取り上げますと、「武蔵野市男女平等の推進に関する条例」の認知度は50%でした。このグラフは男女で分かれています、全体の数字で見ますと、ここに書いていませんが、「条例の認知度」が男女合わせて31.6%でした。それから、ウ. 武蔵野市立男女平等推進センター「ヒューマンあい」の認知度は、目標値25%だったところ、結果としては15.2%。男女平等推進雑誌『まなこ』は、35%の認知度を目指していたところ、19.5%です。配偶者暴力防止法は、60%を目指しまして、結果19.1%。ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度は、70%を目標値に掲げ、認知度としては35.7%ということで、認知度については、いずれも目標値を下回っているところが結果として表れてまいりました。

25 ページ、(2) 男女平等社会を実現するために市の施策に望むこと。男女共に「保育・介護制度の充実」という回答が最も多かった。この中で、新しく項目に加えました「性の多様性の理解促進・支援体制の整備」は、順位としては7番目に多いところ。それから、「男性のための悩み相談」は、男女合わせて17.5%の人が望むこととして挙げている。

説明は以上です。

【会長】      ありがとうございました。

いろいろ興味深い結果、あと、男女差があるというのはお分かりいただけたと思います。これで御質問等ありましたらいただきたいと思いますが、これ、施策に使えるよとか、この点ちょっと重点じゃないですかとかありましたら、御指摘いただければと思います。

お願いいたします。

【委員】      幾つか、伺いたいと思います。

まず、2ページの(1)自認する性別というところで、女性と男性以外の方たちの数は、今すぐ御説明いただかなくてもいいんですけども、どこの項目には入って、どこの項目には入っていないのか。つまり、女性と男性と分ければ、この人たちは入らないわけですよね。女性、男性と分けなくて答えを出しているところには数を入れるということだと思いますけれども、そこら辺がどうなっているのかなということが気になりました。

2つ目、5ページの下グラフは、とても変な感じがしました。例えば、「2～3時間未満」というのは、全体が18.6、女性が22.4、男性が5.3ですが、その次、「4～5時間未満」というのは、全体が4.3、女性が6.1で、男性がゼロとなっていますね。これは統計としてはちょっと変なのではないかという感触を持ちます。逆に、その次の項目、「5～6時間未満」のところは、女性がゼロで、男性が10.5となっています。これは何か間違っているのではないかと思います。

【男女平等推進担当課長】      今、表を見ていただいていると思うので、5ページの表から見ますと、男性はnが19人なんですね。介護している人にこれを聞いていますので、そもそもが少ないので、ゼロは致し方ないかなど。この調査をするに当たって、nが30以下は統計として信頼度が低いということもありますので、参考程度に御覧いただくようなグラフかなと思っております。

【委員】そこは分かりましたが、その次に申し上げた「5～6時間未満」のところは女性がゼロというのはどうでしょうか。

【男女平等推進担当課長】これも49人ですので、あり得なくはないと思います。

【委員】分かりました。

【会長】女性、男性に入らない人はどこにあるのかなと思うんだけど、女性が534、男性が364。だから、女性、男性足して898で、10人ほどは、やっぱりここに入っていない。男女の中に入っていないわけですけども、この10人を引き出して、比較をグラフに入れる意味はあるかどうかということはあるけど、10人にはあれだよ。要するに、自認する性別を回答しなかったそれ以外の人は、実は分析から外れてしまっている、全体には入っているけど。ということになるんだが、これはしようがないのだろうかということですね。

【委員】17ページですけども、今のこととちょっと関連するかなと思うんですが、ここは自分の性別への違和感や恋愛感情が同性に向かうなどの悩みの項目で、女性が3.2%、男性が2.7%なのに、全体が3.3%というのはおかしいですよ。ですから、これは女性と男性のほかに、さっきの10名ですか、それが加味されて全体の結果になっているのかな。そこら辺は、やっぱりこのグラフだと、ちょっとおかしいなという感じがいたします。

【会長】どこかで注意書きが要るかね？ 全体は性別を明らかにしなかった人が10名入っているというふうにして、ちょっと注意して見てもらうという感じかな。確かにそうですよね。性の多様性の違和感に関しては、10名が入っていてこそその数字でしょうね、全体はね。女だけ、男だけとなると、ちょっとまた数値が違う——違わないんだけど。

【委員】ほかのところでも、細かく指摘しないですけど、女性何人、男性何人とあって、全体は合計よりも多いところがあるんですね。それは今のお話で、女性にも男性にもチェックしなかったけれども、この項目に回答されたので加えているということであれば、そのように分かるようにしたほうがよかろうかなと思います。

それと、もう1点だけいいですかね。

【会長】はい。

【委員】24ページ、男女平等に関する言葉や武蔵野市の取組の認知度というものですけれども、認知度というのは、「聞いたことはある」まで含めて認知度なんです

ね。「聞いたことはある」というのは、ほとんど知らないということに等しいですよ。『まなこ』って、そんなのあるらしいね、聞いたことあるよと思った人の割合なわけですから、ほとんど知らないに等しい。認知度というときに、ある程度知っているということをカウントするのであれば、もっと、ぐっと低くなるということですよ。その辺をどういうふうに捉えて今後の取組を考えるかということが大事なかなと思います。以上です。

【会長】 ありがとうございます。どうぞ。

【副会長】 今回どうということではなくて、4ページから6ページの、育児・介護・家事にどのぐらい時間がかかるのかというのは、多分、数え方みたいなもので、同じようなことをやっても、回答が結構幅が出てきているのではないかなという感じがしまして、育児だったら、子供の年によってはあるかもしれないですけど、家事で1日8時間ずっとやっているとか、移動時間とかも全部入れるんですかね。だから、ある程度、カウントの仕方の目安みたいなものを載せたほうが、そういう主観的なものをもう少し排除したところで数値が取れるかもしれないなというのを次回調査に向けて、ちょっと申し上げておきたいかなと思いました。以上です。

【委員】 今のところ、いいですか。

【会長】 本人の感覚だからね。

はい、どうぞ。

【委員】 今おっしゃった家事の1日の平均時間の女性と男性の割合の違いと、今回調査の職業で、「家事専業者」と「無職」を合わせたときに、女性は534人中202人がこれに該当するんですね。男性は76人なんです。となると、7～時間というのは、私は家事専業者だから7～8時間なのだと思います、なので、これ、すごく比較しにくいデータだなと思って見ていました。

【会長】 おっしゃるとおりだね。

【委員】 ごめんなさい、ついでにもう1点いいですか。

【副会長】 たしか、専業主婦の方と別にお仕事をされている方で、平日の家事の時間って、3時間と4時間とか、ある程度基準をそろえると1時間ぐらいしか差はなかったような統計がありました。

【委員】 やることないですからね。

【副会長】 そう。だから、もうちょっとそのところを客観化できるような目安

があると、大分変わってくる可能性はあるのかなという。

【委員】 あなたは洗濯に何時間費やしますかとか、そういった具体的なことですね。

【副会長】 そうです。入れて、回っているときも全部入れるとかだと、また違いますからね。

【会長】 そこまで入れますかね。

【委員】 これ、すごい難しいですよ、この家事の計算。

【会長】 生活時間調査だって、そこまで細かく取っていないよね。でも、職業別、年齢別の属性別クロスをしてもらえれば、ある程度、見えてくるかなと思いますけどね。

ではもう1点、どうぞ。

【委員】 違う部分ですけども、(4) 職場や地域の団体などで女性のリーダーを増やすときに妨げとなるものというの、同じ属性の関係からなのか、興味深く見ていたのが「女性自身がリーダーになることを希望しない」というのは、男性が34.6、女性が27.7なんですね。他方、「職場や地域の団体のメンバーが女性のリーダーを望まない」は、男性が22.0で、女性は29.6なんです。このどれぐらいが実際数、実体験に基づいている数なのかなとちょっと思わないでもなく、実際、私の部下でも「私のこと、絶対にリーダーにさせないでください」と毎回言っている女性がいますけれども、それを目の当たりにした組織の男性なのか。同じ男性たちは、環境は望まないと思っているわけではないというという見方もありますよね。

【会長】 なるほど。

【委員】 女性たちは、例えば家事専業者の方々とかが思い込みで女性のリーダーを望まないと思っていたり、いや、女性も本当はリーダーになりたいんだけどという、ここの意識のもともとの違いというのが原因としてあるのではないかと、ちょっと興味深く見ておまして、となると、一生懸命考えれば施策に通ずるものなのかなと思わないでもありませんでした。

【会長】 どうぞ。

【副会長】 多分、社会的な立場とか専業して家事をされているのかどうかとか、共働きかどうかということで、立場によってかなり回答が分かれることが予想されるものについては、できるだけそういうグループ別の結果を表示していただけると分か

るところがあるのかなと思いますので、できる範囲でお願いしたいと思います。

【会長】 ありがとうございます。

属性別のクロスは、多分、本報告書には入ってくると思いますけれど、あと、質問間のクロスとかもちょっとやれば面白いのもありそうですけれども、これはちょっと今の時間だけでは、幾らでもネタなりそうなので、本当はもう1回ぐらいどこかでやりたいぐらいですけれども、どうでしょう、次回——次回ちょっと話し合えるかね、どうでしょうか。でも、その頃はもう報告書が出るのか、年度末に出るんですね。なので我々が見るのはここまでかなという感じですがけれども、ほかに何か言っておきたいことがありましたら。

教育に関して、委員さんとか、どうですか。大体こんな結果で、学校に対する期待は大きいですがけれども、どうでしょう、何かありますか。

【委員】 こういう調査をやったら、大体、学校に寄せられる期待は高いというのは、実は午前中もほかの委員会でも言われたところでしたので、御意見は承りますとしか言いようがないんですけど。今、第3期の学校教育計画をやっているところですけど、これから第4期の学校教育計画の検討も入ってきますので、その中でも、この中に出てきたところは参考にさせていただければなどは思います。

【会長】 ありがとうございます。

あと、性の多様性に関しましてはどうですか、この結果、渡辺委員さん。こういう傾向という感じですかね。

【渡辺委員】 はい。すみません、特にありません。

【会長】 ありがとうございます。

ほか、御発言いただいていない方、何かありましたら、ぜひ。どんなことでも、委員さんもリプロの件とかも幾つか聞いていることはありますけど。割と質問に入れてもらったんだけど、まあ、こういう結果という感じですかね。

【委員】 そうですね。

【会長】 ありがとうございます。ほか、いかがですか。いいですか。

それでは、何かあればまた付け加えていただいて、もう1点の報告事項は、表現ガイドラインができましたので、それに関しまして、御報告をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 すみません、意識調査ですが、次回の会議には、ほぼ完成版をお見せする機会になってしまうんですけども、その前に、もう少し突っ込

んで分析できたら面白そうとか、そういう意見があればいただいて、反映できるかどうかは分かりませんが、一定の期間を設けて御意見をいただければと思います。1月6日の金曜日までに、御意見がございましたら、事務局にお寄せください。

## ②男女平等の視点に立った市刊行物等の表現の手引きについて

### 【男女平等推進担当課長】

では、表現のガイドラインにつきまして御報告です。資料5になります。前回、審議会で御検討いただきまして、その後、市役所の男女平等推進庁内会議という部長級の会議で検討した上で確定し、庁内に周知しました。本日は確定版の報告ということになります。

前回から変更したところとしましては、「はじめに」の下に、「刊行物の作成に際して心がけること、高齢者とか年少者、外国人、多様な受け手を意識して」という一文が入っていましたが、男女平等のものだということを明確にするために、「障害者、年少者、外国人」、そういったところは取りました。

また、「性別等とは」の定義の中で、「性的指向」というのは性的指向が向かわないのも含めるんだという御意見もありましたが、ここについては男女平等の推進に関する条例の文言そのままということにして、省かせていただいています。研修等で使う際には、「性的指向」というのは、性的指向が向かわないという考もあるということは補足していければと思っています。

それから、6ページ、チェックシートの留意点2として、「多様な受け手を意識して、受け手が不快にならない表現になっているか」というチェックでしたが、「多様な受け手」を取って、「受け手が不快にならない表現になっているか」といたしました。

あと、イラストで、外国人とか、障害者とか、もしくは家族の形を多様な形のイラストとしてはどうかという御意見と、そこまでなくてもいいのではないかという御意見、両方あったかと思います。庁内の会議で検討したところ、イラストとしてはそこまで載せずに、5ページの(6)に多様なイメージの絵もあるというところで、今回はこれを確定版といたしました。

また、使いながら、庁内で反応もいろいろあるかと思っています。必要に応じて改訂等はあるかなと思っていますが、庁内、広報課、秘書広報課の広報研修などでもこれを使いながら、今後、広めてまいりたいと思っています。以上です。

【会長】 ありがとうございます。

これはホームページでも公開されますかね。多分、ほかの人も見られるという感じになるかと思いますが、ぜひ、これを使って研修してもらったり、あるいはこれをまた宣伝させてもらったりということは、いろいろ役立てていただければと思います。これに関しまして、いかがでしょうか。

内閣府の使ったイラストが入っていたり、独自のイラストが入っていたり、車椅子の人も1人いたり、なるべく多様なイラストを入れてもらったという感じですか。

よろしいでしょうか、何かありますか。

【毛利部長】 すみません。前にこちらの御議論をいただいたときに、やっぱり外国人とか、性の多様性とか、車椅子、障害のものとかというお話をいただいて、庁内の会議でも、やはり同じような意見が出ました。ただ、やっぱり、どこまでどういうふうに盛り込むかというところの男女平等の視点に立ったところの限界というか、なかなかうまく入れ込めないところがありましたので、まずはこの形で刊行して、こういう課題もあるよねということは共有できていますので、今後、活用する中で、それぞれ別につくっていくのか、最終的にここにまた盛り込んでいくのかというようなことは、これからやっていこうかなと思っているところです。

【会長】 ありがとうございます。

ちょうど先月ぐらいですかね、NPOのグループが、やっぱりフリーイラスト集を公開して、ちょっと話題になって、その場合は、多様な外国人とか、障害のある・なしとか、いろいろな人たちの盛り込んだ、男女だけでないフリーイラストをつくっていましたが、あれはあれでいろいろ面白かったんですけども、ネットで公開されていますので、ぜひ御覧いただければと思います。

これに関しまして、では、御報告いただいたということでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、ごめんなさい、時間が押してしまいましたが、その他ということで、事務連絡ですかね、お願いいたします。

### (3)その他

【男女平等推進担当課長】 男女平等に関する意識調査に関しての御意見等については、1月6日までにお寄せいただければと思います。

【会長】 ありがとうございます。

最後に、前回のヒアリングで地域支援課さんに、ファシリテーター養成講座の実績について、武蔵野市以外から参加者はどれくらいだったんだという質問がありました。これに関して追加で資料が配布されています。武蔵野市以外の方が結構来ている、そういう感じでした。

それでは、本年度の第5回審議会を閉会いたします。御協力どうもありがとうございました。お疲れさまでした。