

令和5年度 第3回武蔵野市男女平等推進審議会 議事要録

日 時：令和5年7月19日（水） 午後6時～8時15分

場 所：武蔵野市立男女平等推進センター会議室

出席委員：諸橋会長、小林副会長、生駒委員、伊藤委員、大島委員、大田委員、篠原委員、
高丸委員、中村(邦子)委員、中村(敏子)委員、三上委員、渡辺委員（WEB参加）

説明員：人事課長、産業振興課長、子ども育成課長

1 開 会

2 議題

(1) 前回の議事要録の確認

(2) 第四次男女平等推進計画推進状況について

①委員会・審議会等への女性の参画状況について

②数値目標推進状況について

③事業実績のヒアリングについて

(人事課、産業振興課、子ども育成課、男女平等推進センター、指導課)

(3) 第五次男女平等推進計画の策定について

①新基本目標Ⅱ 生活と仕事が両立でき、個性と能力を發揮できるまち
現状と課題、施策

3 その他

4 閉 会

【男女平等推進担当課長】 定刻になりました。それでは会長、よろしくお願いいたします。まず、

【会長】 では、改めましてこんばんは。今日も盛りだくさんな議題です。報告があつて、数字、委員会とか審議会の参画状況とか、職員とか、そこら辺のデータを御確認いただいた後、ヒアリングのために各部署から来ていただいていますので、それを前半部分として、そして、先回の続きとして基本目標のところを少しあらあら見てみたいと思っております。どうぞ御協力よろしくお願いいたします。

では、本日の資料の確認からお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 (資料の確認)

【会長】 それでは、次に、議事録の確認ですね。前回6月19日に行われた議事録の要録がございます。これに関しまして、何か御指摘等ありましょうか。御意見、質問、訂正等ありましたらおっしゃってください。すぐ出なければ、また後日で結構です。

それでは、議題(2)の第四次男女平等推進計画推進状況についてということで、冒頭に申し上げた委員会等の女性の委員の数字が出てきておりますので、これについて御説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 それでは、資料2、3、4と順番にまとめて御説明いたします。

資料2が「武蔵野市における各種委員会・審議会等への女性の参画状況」です。会議体ごとに女性の比率を出してあります。

まず、1番目、市議会、26人の総議員数のうち、4月1日現在で女性議員が11名で42.3%となります。

2番目が行政委員会・委員、地方自治法第180条の5に定めるものということです。教育委員会以下5つの委員会がございます。総委員数が31名に対して女性11名ということで35.5%、去年に比べて6.5ポイント上がっています。教育委員会が1人、監査委員が1人増えています。

続きまして、3番、附属機関、法律または条例で設置しているもので、地方自治法第138条の4、202条の3に基づくものです。全部で616人委員がいる中で女性が212人で、比率としては34.4%、昨年も34.3%でしたので、ほぼ横ばいです。昨年の総委員数は554名でしたが、今年は616名です。委員会の数としては7増2減です。

第六期長期計画・調整計画策定委員会は昨年8月にできました。情報公開・個人情報保護審議会は、昨年あった情報公開委員会と個人情報保護審議会をなくし、その機能の一部を引き継いだものです。健康福祉施策推進審議会は、今年の4月に条例が施行されて新しくできたものです。特定空家等適正管理審議会は、要綱で設置するカテゴリーに入っていたものを、こちらのカテゴリーの方が適切なため、移したものです。

続きまして、4番、その他要綱などで設置しているものです。全体では、委員数が1,094人、うち女性が613人で、女性比率56.0%ということです。パーセントとしては、昨年は57.5%でしたので、ほぼ横ばいです。委員会の数としては、5つ増え、7つ

減りました。女性の割合が多いのが子ども関連の会議で、35番の地域子ども館事業推進会議などは女性の比率が76.7%と多いですし、人数としても201人という多さです。そのほか、開かれた学校づくり協議会が女性71人、学校給食運営委員会などもパーセンテージも、人数も多いです。それから、女性がゼロなのは、条例設置のカテゴリー3のところの34番、建築審査会。4番の要綱などのカテゴリーの12番、市民安全パトロール隊委員会です。

続きまして、資料3は職員の女性比率ですな。職員数全体の960人中、女性が498人で、比率51.88%と、ほぼ昨年並みです。部課長は女性が1人増えて、女性の比率が伸びています。令和5年度の女性管理職の目標は20%ですが、現状は13.76%です。係長は女性は昨年35.94%でしたが、40.31%になり、比率としては伸びています。

続きまして、資料4です。こちらは、委員会等の女性比率、職員の女性比率を東京都や区市町村の平均と比較をしたものです。武蔵野市は東京都や他の区市町村の平均値に比べて女性の比率は高いです。職員の女性比率については区部平均が53.4%、武蔵野市は51.8%ですので、若干低いですが、区部は保健所を持っており、保健師が多いという事情もあるのではないかと思います。

【会長】 ありがとうございます。資料の2、3、4で、委員会や職員の女性の比率ということで、本来なら半々ぐらいに持っていったいいというものですけども、まだ委員会によってはゼロというところもあったり、そんなデータですが、これに関しまして、御質問等いかがでしょうか。せっかくですから、記録に残したいと思いますが。

【委員】 よろしいですか。

【会長】 お願いいたします。

【委員】 課長補佐で、平均的な年齢はお幾つぐらいなんですかね。男女というか、今ここですごく比率が。

【委員】 でも、今、休業の制度とかいろいろあるから、ここが27から22に減っちゃっていると、将来的に部課長に上がる裾野が狭まっちゃっているからね。

【人事課長】 減っているというところに関しては、退職ということが1つあるのと、課長に昇任しているという人も何人かおられますので、そういったところでそこから減っていくというところはありません。現状は、管理職の試験を受けた時点で課長補佐になるという制度ですけども、10年くらい前までは選考で課長補佐に昇任していた方がおりました、そういったベテランの女性の課長補佐という方で、定年を迎えられた方が数人いたと

いうことです。

【委員】 あと、部課長を一緒に書かれているから、これは分けておいていただいたほうがいいかなと思うのと、課長補佐というのは最初からこのシステムはございましたか。主事、主任、係長、課長補佐、課長、部長とございましたかね。

【人事課長】 課長補佐はずっとありました。

【委員】 そうですか。部課長は分けておいていただけると、言ったことも分かるので。部課長でくくりではなくて、部長と課長があると思うんですが。

【市民活動担当部長】 部課長の人数でこの4月1日に変化がありましたのが、私の前任が女性部長でいたんですけれども、監査委員になりまして、そういう意味では、1人特別職に上がったので、ここで1人抜けてしまっているというのはあります。

【委員】 今、人事課長がおっしゃったことで、委員が御指摘された課長補佐の人数に変更があったかというのが、まさに平成24年ぐらいは40代なんです。それで、30代に人数が減っていくのは、おっしゃったとおり、年功序列から選考試験に変わった、選考試験になったら選考試験を受けない女性が増えてきたということですか。出てきたということですかね。

【委員】 試験を受けない人がいるというのは、前におっしゃっていたよね。

【人事課長】 それはおっしゃるとおりですね。

【委員】 ということは、試験を受けてもらわないといけない。

【委員】 そうなんです。ただ、ここのWhyというかが、この前も分からなかった。なぜ受けないか。だから、普通の会社だと、偉くなっても対価が一緒だから、昔ですよ、偉くならなくてもいい。偉くというのは変だけれども、進級しなくてもいいと。この辺でいて、そんなに給料も変わらないでとか。

【委員】 ある意味管理職試験ということですよ。

【人事課長】 そういうことです。

【会長】 そうでしょうね。

【人事課長】 お金の問題だけではないと思っています。給料というのはもう給料表で決まっているところで、成績、勤務実績に応じて一定の上がり幅はあるんですけれども、そんなに大きく上がるというわけではありません。

となると、働き方というところの一つあるのかなと。なので、責任というところも当然出てくると思いますし、議会对応ですとか、会議の対応とかとなりますと、時間の制約と

というのは出てくるというのは感想としては持っています。

今年、来年度で、人材育成基本方針や特定事業主行動計画の改訂を行う際に検討していきたいとは思っています。いずれにしても、大きな課題だというのは我々としても認識しているということです。

【委員】 よろしいですか。

【人事課長】 はい。

【委員】 働き方には2つあって、1つは量とか質の問題だけれども、ペイのラインのところでは、役職者というのは時間外でも金銭的な問題はどうなっているか。

【人事課長】 超過勤務手当はないです。

【委員】 ないですよ。

【人事課長】 はい。

【委員】 我々の会も夜開かれるとか、これは後の議題にあると思うんですけども、ワーク・ライフ・バランスを市からモデルケースにできないのかな。あと、さっき漏れ聞いたのが連勤で、そういうのとかも、私、自分のチームにワーク・ライフ・バランスを指導するときに、フランス人になりきれと。その時間は「私、仕事しません」というような。

ある大手外資系の社長をやっていた女性も、プレゼンで、もう5時になったら私、帰っていたと言っていました。一旦帰って、その後メールでチェックとかもあるらしいんですけども、私たち日本の人は、みんな言われたことはちゃんとやるというこの気質から変えて、悪者になってでもノーと言って、文句が出てもノーと言うような抜本的な改革をしない限り、ワーク・ライフ・バランスはできないんじゃないかなと思って。そのモデルケースとして、例えば人事課長自ら「夕方の会議は出ないです。」ということは、我々の審議の時間をもうちょっと早い時間にするとか、甘いですかね。それぐらいドラスチックにしないとできないと思うんですよ。

【会長】 おっしゃるとおり。

【委員】 民間だと、「お客様が何とか」いろいろあったり、逆に言うと、公務員は「そんなこと言ったって、国が動かなくなるじゃないですか」みたいな話がありますが、フランス人とかノルウェー人とかスウェーデン人はそれをやっているわけですよ。いかがでしょう。後々の議題として。すみません。

【委員】 あと、例えばこうやって夜出たりなんかしたときに、その時間は休めるとか何かという形で。

【人事課長】 今の制度として時差勤務は施行していますので、今日もこの会議があるからということで午後から出勤するというのはできます。

【委員】 それはできる。

【人事課長】 できます。

【委員】 ただし、仕事のバランスとしてできるかどうかは別ですよ。

【委員】 だから、まさにこういう審議会の場でどうできるかというのを私たちが考えて、私たちが市長に提示するぐらいの心意気で私たちもできないかなと思ったりします。

【会長】 先ほど、課長補佐で定年になる方も少なくないということですね。

【人事課長】 はい。現状として、管理職試験を受けないで課長補佐になっている職員もおりますので、そのまま課長補佐でとどまるということにはなりません。

【会長】 昇格はそういうことですね。

【委員】 平たく言うと、課長補佐になっているということは、将来課長になってくださいという意味で課長補佐になっているんですか。

【人事課長】 選考で昇任していた時代はそうだったと思います。

【委員】 じゃあ、係長まではよろしいんですか。

【人事課長】 係長もそれぞれの職層で試験なり昇任の選考というのはあります。

【委員】 係長のままで定年になるという方はいらっしゃいますでしょうか。

【人事課長】 おります。

【副会長】 男女比率と話が少し変わってしまうかもしれないんですが、職員数の全体を見ると、20年分ぐらい書いているんですが、女性はおおむね横ばいなんですが、男性が20年前から100人ぐらい減っていますよね。採用数を見ても、全体として年によって結構ばらつきがありますよね。女性のほうが多くて推移しているので、理想がどうかという以上に、この感じで回していたら、ある程度時間がたっていくと女性か役職に就いていく方向に、どうなるかというのはありますよね。

【会長】 そういう長期的スパンでというんだと思います。

【副会長】 例えば女性が多い職種はどんなものですか。専門的なものですかね。

【人事課長】 保育士、保健師というところは圧倒的に女性のほうが多いです。

【副会長】 分かりました。じゃあ、そうだとすると、そういう専門職の方については、ある程度別欄扱いにしていただかないと、多分市役所の一般の公務員の方の実態が見えにくくなってしまうかもしれないですね。

【人事課長】 経年変化を見ていくということも大事かと思います。

【男女平等推進担当課長】 東京都が各市区町村の数字を比較して公表しています。その調査の基準に合わせて数値をまとめていますので、それが基準になると思っています。

【委員】 今のこの議論として、全体の推移と係長云々、課長補佐とかじゃなくて、部課長はどんな感じで、今後どういう感じで育つ土壌があるとかというので、保育士さんが何人いてとか、その細かいところまで入っていっちゃうと、私たちが目指す方向がぶれてくるのかもしれないなと思いました。委員さんがおっしゃっていることですよ。

【委員】 うん。本当に主として動かしているメンバーのところ。

【委員】 そこを増やしたいわけですよ。そこを増やすに当たってどうすればいいかという議論をここで。

【委員】 そう。その頭に行かないとかなという。単純にね。

【委員】 だから、定量的だけにこうやって見ている話なのか、例えばもうちょっと定性的に考える話なのかとか、数合わせでさせられた人もたまったものじゃないですよ。

【委員】 例えば初めての女性の教育長とかね。

【委員】 そうそう。無理やりされるよりも、ワーク・ライフ・バランス、課長を見て、こんな仕事は勘弁と思わないような。

【委員】 そうしたら、将来教育長は女性とってフォーカスして育てるわけじゃないんだけど、誰なのという、ちょっと微妙だったりとかね。

【会長】 ありがとうございます。

【副会長】 正規の職員の方の人数が減っているのは、その分非正規の方が埋めているとか、そういうことなんですか。仕事自体が減っているんですか。例えばこの後10年とか20年先はどういう形にするという見通しを立てていらっしゃるのかなというのは、大きく見るとどうなんでしょうか。

【人事課長】 会計年度任用職員の方も一般職になっているので、正規職員なんですよ。常勤職員か非常勤職員かという分け方でいうと、常勤職員の数が減ってきているというのはそのとおりです。

【副会長】 ここで言う職員は常勤職員さんですかね。

【人事課長】 はい。

【副会長】 そうなんですよ。

【人事課長】 はい。その中で、いろいろな政策課題というのが出てくる中で、常勤職

員が担っていく必要があるというところも出てきているということがありまして、少しずつ職員さんが増えてきているという状況です。これ以上あまり増やせないのかなとは考えています。会計年度任用職員に関しては、おおむね450人から500人というところで毎年推移をしているという状況ではあります。

【委員】 賃金格差がかなり歴然としてあるので、そこが問題。特に非常勤で、専門職なんかは、そういうのが結構多い。

【委員】 多分言いつらいことを代弁いたしますと、行政側は人数をどんどんカットされるんですね。カットされるけれども、仕事はどんどん増えていく。それをどう担保するかといったときに、そういう任期つきの方という形で補って、増え続ける仕事を何とか回しているという実態が。イエスとか言わなくていいですけど。

【人事課長】 イエスという場面もありますし、もう行政では担えないのでほかに委託するとか、行政の仕事の中も一部をそういうところに委託するということはありますね。委託して必要なマンパワーを生み出すというところは、業務の見直しとか事務事業の見直しというところでやっているというところではあります。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 大変だ。難しいですね。全体が減りつつ、同時に女性も増やしながら、かつ、なるべく非常勤でない、常勤の人が働ける職場をいうのは、結構ないものねだりではありますけれども、それから、先ほどから出ているように、職種によってジェンダーがアンバランスな職種もありますので、そこら辺でどうバランスを取っていくかということで、人数合わせで女性さえ増えりゃいいということだけでもない。でも、女性が増えるのが第一なんですけれども、看護職が増えてとかということで増やすという問題でもないと思うので、長い計画をお持ちの中で、将来的に武蔵野市の職員をどれぐらいにしていくかという大きな政策スパンがあると思いますので、それに沿って採用計画もやられていると思いますので、引き続き女性を増やしていく努力はしていただければと思います。

先ほどから出ているように、課長補佐は未来の部課長候補ですので、ぜひ何かポジティブアクションできるような形で考えていただければいいかなと思います。

それからあと、職種の偏りもできれば少しくしていくような方向だと思いますが、ほかにいかがでしょう。職員比率以外に、委員会のほうとかどうですか。ゼロの委員会をなくしていくとか、1人だけの委員会をなくしていくというのはもちろんですけども。お願いいたします。

【委員】 審議会の女性参画状況という中の17番、防災会議は、女性比率がすごく低いというのが気になっています。昨年度、防災課の係長の方にお話を伺いましたときに、その年度が初めての女性係長だったということで、全体的に防災課は女性比率がすごく低いということと、あと、防災は生活にすごく直面している場面がありますので、もう少しこの割合は増やしていく努力はしたほうがいいのかと感じました。

なぜ少ないんですかと伺ったときに、各団体の長に入っているだけけれども、その長は男性が多いということで、必然的にこうなるんだと。一般公募の人をもう少し増やしていくと、女性がかかり入ってくるんじゃないかというので、工夫すると女性の委員が増えるということもおっしゃっていましたので、そういう意味で、増やしていければいいなと思っています。

【会長】 ありがとうございます。ほかにどうでしょう、何か特筆すべき会議体はありますか。

【委員】 委員、例えば23番の介護認定審査会なんてあるじゃない？

【委員】 はい。

【委員】 ここは女性が23で男性が79なんだけれども。

【会長】 3割ですね。

【委員】 委員さんなんかは関わっている。

【委員】 うちの法人からは何人か出ていますが、そのほとんどは女性の。

【委員】 でも、ここで見るとね。

【会長】 3割しかいない。3割切るからね。

【委員】 そう。3割で意外と。

【委員】 これは……。

【委員】 存じ上げているので。

【委員】 市のほうからの御要請なので分からないですけども。

【会長】 民生委員も思ったより少ないという気がする。

【委員】 推薦会だから。

【人事課長】 推薦会は。

【委員】 推薦会は違うんですか。

【人事課長】 民生委員さんという形でいくと、全然逆転するんです。

【会長】 そうでしょうね。

【委員】 じゃあ、ここが審査会だから。だから、長が出てくる。

【会長】 そうそう。宛て職で参加しているんですね。

【委員】 長が出てくると男性が多いという。

【会長】 だから、充て職とか長じゃなく、公募を増やすとかの工夫が絶対に要りますよね。多分今後増えると思うんだけど。

【委員】 建築審査会もゼロというのは。

【会長】 本当に。

【委員】 女性の建築家は結構多いと思う。

【会長】 いるんだよね。いるんだけど、よその自治体も大抵ゼロとか1なんだよね。

【委員】 もうちょっといるとね。まちづくりとかこういう。

【会長】 発掘すればいいと思うんだけどね。

【委員】 改選とかそういうのはないんですかね。

【会長】 あるでしょう。5年に1回ぐらいあると思いますけどね。

【委員】 ありますよね。継続で何とかでと。

【会長】 だから、改選のときにぜひ押し込むとかね。押し込むという言い方はよくないですけど。

【委員】 あとは、人を替えて。

【委員】 女性の建築家は増えましたよね。

【会長】 ただ、市としてもというか、共同参画の部署としても、次期改選のときはぜひ女性をと、多分プッシュしていただいているとは思いますが。

ほかにどうでしょう。

【委員】 期限がない。期限を設けること。

【会長】 こう見ると、ちょっとむらがあって、なるべくむらをなくすというふうにできればと思いますが、いかがでしょうか。いいでしょうか。何かありましたら、これからの行動計画とも関わってきますので、またおっしゃっていただければと思います。それから、後のヒアリングで人事のほうでも出てきますので。

それでは、時間が押しましたが、資料5のほうを使って、数値目標ですね。これも一種の数字が出ております。第四次のほうですけども、ここまで達成していますというデータが出ていますので、資料5を使って数値目標の推進状況について、事務局のほうから御

説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 資料5についてご説明いたします。令和5年度の目標値に対して目標を達成しているところは、上から6番目の市役所内における男性の育児休業の取得率の88.2。あと保育定員3,088人も目標2,991人を超えています。

その他は目標に達していません。ワーク・ライフ・バランスを知っている人の割合や、DV防止法を知っている人の割合、女性総合相談・法律相談を知っている人の割合などは平成29年時点より下がっている。「まなこ」の認知率も26%から19.5%に下がっています。

事務局として一つこの件で考えていることは、知っている人の割合というのは、昨年実施した男女平等に関する意識調査の結果ですが、今回の意識調査では、回答時間を短縮するために、設問を短縮したり統廃合したりと工夫をしました。そのため5年前と質問の仕方が異なっている部分があり、結果に影響しているのではないかと考えています。

【会長】 ありがとうございます。そうですね。特に意識調査の数値が下がっているというのは、質問を変えたせいかなという感じですかね。全く同一の調査の方法ではないので、比較には難しいところがあるかもしれませんが、ほかはちょっと下がったり横ばいだったりという感じで、いかがでしょうか。

【委員】 職員の方で、出産のときに例えば1年お休みして、またリターンという方はどのぐらいいらっしゃるんですかね。

【男女平等推進担当課長】 育休からはほとんど戻ってくると思います。

【委員】 女性で、職員で勤務していて。例えば私どもに社員がいるんですが、社内結婚して、女性のほうが育休を取って、1年後に戻ってくるみたいなこともあるんですが。

【人事課長】 それはもちろん。

【委員】 女性だとどのぐらいありますか。

【男女平等推進担当課長】 100%だと思います。

【人事課長】 100%戻ってきます。

【委員】 人数的には、割合的にはどのぐらいの。

【人事課長】 育休を取った女性が、令和4年で対象者というのが21人いて21人取っています。男性の場合は、育児休業は17人中15人取っているという状況です。それで先ほどの88.2%という状況です。

【委員】 男性の場合は、市役所に奥さんがいない場合もあるわけですから、今、市役

所に勤めている人でということで女性のことを。

【人事課長】 21人ということですね。

【委員】 ありがとうございます。

【人事課長】 そういう意味では、毎年20人前後。

【副会長】 今の男性の場合は、配偶者の方が市役所に勤めているとは限らないということと、単純にあれなんですけれども、育児休業の19人中17人というのは、育児休業を取る状況にあるということはどうやって把握されているんですか。奥さんが妊娠したとか、そういうのは必ず言うんですかね。

【人事課長】 出産予定報告書を出してもらっています。

【副会長】 そうなんです。それを出しつつ休まなかったお二人の方の休まなかった事情は、どんな事情なんですかね。

【人事課長】 個々の事情までは把握していません。

【副会長】 その方が全くそういう計画書を出さなくて、把握から漏れるということもあり得るということですか。

【人事課長】 あり得ます。

【副会長】 じゃあ、いいほうといたしますか、超過勤務の時間が平成29年からすごく減っていますよね。30時間ぐらいこのデータだと減っているんですが、職員の人数を減らして、仕事が減らないのに、働く時間を減らすのは結構大変なんじゃないかなと思うんですけれども、ここまで30時間減っているというのは、どんなことが功を奏したんでしょうか。

【人事課長】 毎年見直し行っており、超過勤務が多い部署に関してはヒアリングを行ったり、個人として多い職員については、保健師や産業医からヒアリングをおこなったりしています。

令和3年度から令和4年度の減少に関しては、コロナの対応がすごく落ち着いたというのは一つ大きい要因かとは、金額的にも時間的にもそこは大きく出ているかなというところはあります。また、令和4年度の特種要因で、選挙が1回であったことや雨の被害とか地震の被害等が少なかったことも要因かと思えます。

また、これまで水曜日と金曜日に関しては、ノー残業デーにしていたんですけれども、すべての金曜日をノー残業デーとしています。そうした取組みも効果があったかなと思っております。

【副会長】 平均で見ると、水曜と金曜は超過勤務時間が減るような感じはあるんですね。

【人事課長】 はい。それは出ています。

【委員】 あと、文化的なものもあると思うのが、行政は営業成績とかがあるわけじゃないので、頑張っているというのは結構時間で見られる部分も特にあるじゃないですか。ある大手外資系企業の40代の女性が、うちの会社は残業がほとんどないと。新人のときに、要領も得ないし、長いこと仕事していたら、先輩に、「仕事を遅くまでやっているというのは、仕事ができない子ということだから、じゃあ」って帰って行って、そこからどんどん頑張って変えていったという。そういう文化じゃないので、またさっきの話じゃないですけども、そういうところで頑張りを見せなくていいよという文化をどんどん私たち市民も発信して、公務員は早く帰るからサボっているわけじゃないみたいにしていくと。仕事は本当に増えるんですけども、どの仕事でも、これはやらなくていいなみたいな仕事もあるっちゃあるんですよ。

【副会長】 ありますよね。

【委員】 そういうことで、どんどん仕事を減らす方向に、市民からしてみんなで、国民みんなを持って行って、労働生産力を上げていくしかないんじゃないかなと思います。

【委員】 育児休業の取得率が88.2%ですごく多いんですけども、これは何日ぐらい結局お休みされているんでしょうか。女性と男性の割合、比率というか、教えてください。

【会長】 育休制度もいろいろあって、短期間だったり、それから、遅い出勤だったりとか、1年とかありますから。

【委員】 1年とかいろいろ。

【会長】 なので、ならしちゃうとたくさん取っているように見えるけれども、実際に男性は1年休めているのかなとかありますよね。

【委員】 1年はきつかったというお母さんも聞くし、あと、その分お給料が減るからきついか、半年ぐらいがちょうどいいという人もいれば、1年取れてよかったとか、結構それは人それぞれですよ。

【会長】 よその自治体のデータを見ると、やたら取っているんだけど、3日だけとかいうデータもありますよね。

【委員】 そうなんですよ。1週間とかね。

【会長】 それで取ったことになっているのか。

【委員】 だから、見えない数字を見たいなど。

【人事課長】 女性については資料を持ち合わせておりませんが1年程度取得されている方が多いかと思います。

男性の場合は、1か月とか2か月ぐらいとかという職員が多いんですけども、1年取るという職員も出てきてはいます。

【委員】 多分大事な部分は、それを申し出た方が別の部署に異動させられるみたいなことは。

【人事課長】 それはないです。

【委員】 某省で、御主人が育休を取ると言った途端、別のところに異動してしょげていたみたいな、あり得ない、とかいう話があったんですけども。

【委員】 分かりやすいです。

【委員】 昨年度の委員会でも、取得率だけじゃなくて、何日間されているのか確認してほしいのはたしか。

【人事課長】 1か月ぐらいの人が15人中10人程度、半年の職員が2名程度となっています。

【委員】 結局、期間を一定程度取る方というのは、何人子供がいらっしゃる、お子さんの年齢が近いとか、そういう傾向とかあるんですか。

【人事課長】 それは個々の事情によると思います。

【委員】 事情ですけども、私どもも同じように事業所で男性の育児休業を推進していたんですけども、取ってくれて3日とか、そのぐらいだったんですよ。お願いして取ってもらった。ところが、ここで初めて御夫婦で働いている方で6か月取るというケースが出て、うちは労働集約型ですから、対人援助、施設の利用者に援助するから、本当は人がいないとならないんですけども、それでも、そういう考えの方たちが増えてきて、それを周囲に受け入れてもらえる。だから、それはすごいなとは思っているんですけども、休みやすい環境とか、そういう仕事の内容とかは結構あるんですかね。役所は比較的そういう傾向なんですか。

【人事課長】 先ほどもお話ししたとおり、出産の計画書を出してもらうので、一定程度半年とか1年とかいないという状況がそこで分かります。半年とか1年とか、ある程度不在になるということが分かれば、そのときの状況にはよりますけれども、常勤の職員を

補充するとかということを行っています。

【委員】 何年か前に、男女共同参画フォーラムの中で、武蔵野市で1年間育児休暇を取ったという方のお話を聞いたことがあるんですけども、もちろん子供と接することが人生の楽しみでもあるみたいな話とともに、自分が今後仕事をしていく上で非常にプラスになった、自分の仕事にとっても非常にいい影響があったという前向きな話をされていて、そういうプラス面をもっとお伝えしていただければなとそのときは思いました。自分の人生のキャリアの中でも、役に立たない人もいるかもしれないんですが、仕事をする面でも非常に役に立ったよというプラスの広報をしていただくと、非常に取りやすいのかなと思ったりいたしました。

【委員】 あと、育休中の男性のメンタルサポートとか。育休中は、その1年がつらかった、ずっと子供の相手をしているよりも仕事に行くほうがいいという女性とかもいて、そのときの孤独感みたいなのを、女性だと同じ境遇の女性が多いから何とかなるかもしれないけれども、男性だとそういう境遇の人が少なくなって、そこもある程度並列的にやって、今後の仕事の役にも立つし、何かサポートもできるみたいな、そういうのがあるといいのかもしれない。

【委員】 そうですね。

【人事課長】 そういうことに関して言うと、できるだけ取ってねという方向での広報はしていますということと、サポート面では、市報の送付や庁内の情報提供は行っているということと、あと、育休者についても、昇任試験や通信教育は受けられるようにしています。

【委員】 すごい、武蔵野市。

【人事課長】 あと、結構頑張る方は、この時期に通信教育とか、そういう受講とかはできるようにしていますので、そういうのに手を挙げてやっている職員もいますね。

【委員】 すばらしい。

【男女平等推進担当課長】 すみません、会長、そろそろお時間です。

【会長】 ついつい盛り上がってしまって。人事の方が来ているし、聞いてしまいたいことがある。でも、大分情報が分かりましたが、育休は男性も長期間取れるようにしたい、同時に、育休中に浦島太郎にならないサポートとかメンタルのサポートも必要だという貴重な御意見をいただきました。記録にとどめて、ぜひ施策に生かしていただければと思います。

ほかにはいかがでしょうか。すみません、ついつい話し込んでしまっています。取りあえずいいですか。これは、人事のその他のことでまた出てくるかもしれませんが、これが前半部というか、前半部は本当はちょっと行かなきゃいけないんですが、本当はヒアリングを終えて前半部なんですけれども。

それでは、ヒアリングに移りたいと思います。既にいろいろお話しいただいています。人事課の課長と、それから、産業振興課、子ども育成課、そして、男女平等推進センターと指導課の課長さんもいらしていますので、できれば今日……、できればじゃなくて、もともとの予定で1、2、3、4、5の部署のヒアリングを伺えたらと思います。前回の積み残し分です。どうしましょう、順番からすると、人事課からお願いします。今、大分話していただいたことがあるかと思いますが、手短で結構ですが、3分間ぐらいお話しただけですでしょうか。

【人事課長】 では、前回の資料7になるんですかね、こちらに沿ってお話ししたいと思います。

こちらの推進計画で掲げられているのが6項目になるかと思いますが。おめくりいただきまして、5ページは研修や休暇制度に関する情報提供を充実させるということで、こちらは、令和4年度に関しては、育休中の職員向け、マネジメント層向けに2部構成で研修会を実施しました。これは、オンラインも併用でやりましたので、育休中の職員も参加できたという状況になっております。

おめくりいただきまして、8ページ、9ページのところに3項目、26、27、28とあります。男性の育児参加、育児休業を促進し、男女ともに育児・介護を両立できる環境整備ということで、昨年、制度改正がありましたので、育児参加のことについては新設いたしました。あと、法律の改正等がありましたので、育児休業の取得回数の制限の緩和。なので、産後パパ育休というので2回、2分割取れるのと、それから、3歳までの間で2回、4回、4分割で取れるようになっています。

続いて、27番のところに関しては、有給休暇と超過勤務の状況です。これは、先ほどお知らせしたとおりで、少し減ったという状況になっております。

その下、働き方の見直しの促進ということで、テレワークのことに関して少し。昨年度に関しては、管理部門向けで試行ということで、総務部と総合政策部の企画調整課というところと、財務部の施設課というところの6課で、延べ人数はそんなに多くないんですけれども実験をして、一定程度効果はあったと認識しております。

その下、不妊治療と仕事の両立に向けて休暇制度を設けました。

あと、パートナーシップ制度についても休暇制度を拡充しているのは、昨年御説明したとおりです。

飛びまして、14ページ、女性職員が管理職を目指しやすい環境を進められるようにというところの情報提供等については、引き続き情報提供等を行っているという状況です。先ほど御説明したとおり、育児休業中の職員に関しても、昇任試験等は案内して、受験している職員もおりますというところでは。

最後に、飛ばしまして、31ページになります。こちらは人材育成の推進というところで、男女平等に向けた研修とハラスメントの防止の研修ということで行っているという状況になります。

簡単ですが、以上になります。

【会長】 ありがとうございます。いかがでしょうか。人事課が行ってこられた事業実績に関してです。

【男女平等推進担当課長】 一通り全体の課長がやられて、それから。

【会長】 そうですね。分かりました。お願いいたします。それでは、産業振興課さんお願いできますでしょうか。

【産業振興課長】 かしこまりました。産業振興課長です。よろしくお願いいたします。

産業振興課も全部で6項目ございまして、まずは5ページをお開きください。5ページのワーク・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項目の中で、現在、第三期産業振興計画というものを昨年度と本年度の2か年かけて策定をしているところなんです、その策定をするための基礎調査の中で、市内の事業者にアンケートとしてワーク・ライフ・バランスに関する項目というのを設けて調査を実施いたしました。現在は、それらの調査などを基に、委員の皆様には審議をいただいているところでございます。

続きまして、8ページをお願いいたします。8ページは、通し番号で言うと24番の両立支援に関する事例紹介や情報発信というところで、こちらも先ほどと同じような項目にはなりますが、基礎調査の中で項目を設けたというものと、あと、その下、育児・介護休業制度の企業への普及の推進というところに関しては、関係機関でのチラシ配架、配布、それから、市報、ホームページでの情報提供などを行ったというものでございます。

続きまして、15ページをお願いいたします。15ページ、一番上ですけれども、就職・再就職に関する情報収集・提供やキャリア形成支援というところで、こちらは、東京都が

運営する東京しごとセンター多摩、それから、国、厚労省が運営するハローワーク三鷹との共催で、セミナーや面接会などを実施したという内容でございます。

それから、その2つ下のところですが、地域に根差した起業・就業・地域支援に関する情報の提供や育成支援というところで、こちらは、創業支援を産業振興課では行っておりますが、その創業支援の中で、就労支援も含めた形で情報発信をしたというところがございます。

そして、最後、27ページをお願いいたします。27ページの一番上、消費者被害の防止対策の推進というところで、産業振興課には消費生活センターがございまして、そこで専門相談員が市民の皆様からの消費生活におけるトラブルなどの生活相談を受けているというもの、それから、直接学校や市内の団体、福祉施設等に出向いてお話をする出前講座などを行っております。それ以外に、多くの方に訴求できるようなリーフレットの配布であるとか、FMでの放送であるとか、今年新たに行ったものとしましては、関東バスの車内でのポスター掲示や動画の配信などを行っております。

産業振興課の項目としては以上となります。

【会長】 ありがとうございます。では、続きまして、子ども育成課、お願いいたします。

【子ども育成課長】 子ども育成課長です。子ども育成課は10ページ、11ページに書いてございます。

10ページの30番、子育て支援施設のサービスの充実ということ掲げているところでございます。認可保育所において、専門職、つまり、保育士等が相談事業を行うというものなんですけれども、令和4年度については、コロナウイルスの影響の関係でこうした事業、特に地域の子育て世帯を保育園にお呼びして、そこで事業をやるということがなかなか難しい状況でしたので、思ったほどこういった事業を進めていることができなかった状況がございます。

34番、病児・病後児保育の拡充でございます。これは、お子さんが例えばインフルエンザにかかったときに、病児・病後児保育施設に預けるということで、保護者の方は例えば通常どおり出勤ができるというようなことを支援している事業なんですけれども、これも令和4年度は新型コロナウイルスの拡大がまだ収まっていなかったもので、利用自体がまだ控えられていた状況が一部残っていたということで、従前は利用したくても予約で埋まっちゃっていることが時期によってはあったんですけれども、そういった状況があまり多

くなかったというように認識してございます。

続きまして、11ページの待機児童の解消に向けた多様な保育ニーズへの対応ということで、待機児童の解消を図るというのが一つ大きなテーマになっていましたけれども、令和2年度から今まで4年連続で待機児童ゼロを達成しているところでございます。令和4年度についても、認証保育所から認可保育所へ移行することで、待機児童ゼロを達成しながらも、伸びていく保育需要に対応してきたところでございます。

以上です。

【会長】 ありがとうございます。待機児童ゼロが続いているということですね。

それでは、センターのほう、お願いしましょうか。

【男女平等推進担当課長】 では、資料の数が多いものですから、施策ごとに大きくくりでお話をしたいと思います。

施策（1）の男女平等の意識啓発、事業番号で言うと1番から5番の間に4つほど入っていますが、かいつまんで申しますと、男女共同参画フォーラムを含めて、講座等11の企画を実施いたしました。また、男女平等推進の情報誌として「まなこ」を年3回発行しております。

続きまして、事業番号10番からです。施策の枠としては、（1）の性の多様性に関する理解の促進というところです。取組といたしましては、人権週間に図書館で関連図書展示をするですとか、また、性の多様性に関する職員研修を人事課と共催で行ったり、また、性の多様性理解のための職員ガイドブックというものも作成をし、職員に周知を図っております。

その次、施策番号で言うと14、15です。性的マイノリティー等への支援という施策です。にじいろ相談という相談を行っております。昨年度は58件相談がございました。また、パートナーシップ制度を昨年開始いたしまして、1年間で17件の届出がございました。

続きまして、施策番号16、17、施策の枠組みとしては、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた普及啓発。これは、「まなこ」で育休を取得した男性を取り上げるなどいたしました。

続いて、施策番号で言うと20番、これも「まなこ」で育休を取得した男性を取り上げました。施策の枠として、男性の子育て、介護、地域活動等への参画促進という枠組みでございます。

続きまして、事業番号24番、施策で言いますと地域企業との協働によるワーク・ライフ・バランスの推進、これも同じく「まなこ」で育休関連の男性を取材して取り上げたということで、「まなこ」が続きました。

続いて、事業番号44番になります。施策としては、政策・方針決定の場への女性の参画の促進。こちらは、庁内各課が所管する委員会等への女性の参画を促進するように事務連絡を発出し、本市の目標は50%であるということも庁内に伝えているところであります。

続きまして、47番、女性の再就職支援・起業支援という施策になります。こちらは、都のしごとセンターの再就職講座等のチラシなどを配架し、情報提供をいたしました。

続きまして、52番から54番、施策としては暴力の未然防止と早期発見です。デートDV講座を成蹊大学と共催で実施をいたしましたり、11月には、女性に対する暴力をなくす運動においてパネル展示や講座などを実施いたしました。

続いて、55番から60番まで、施策としては相談事業の充実というところです。女性総合相談を実施しておりまして、年間60件の相談がございました。相談の内容としては、家庭に関するものが一番多く46件、心に関するもの11件、生き方に関するもの10件、人間関係10件、暴力5件、暮らし4件、法律関係4件、体3件、仕事2件、その他1件と全96の相談の項目、件数がありました。実際の件数は60件なんですけれども、お一人の方の相談が2つに分類されたりということもあるので、相談の内容の分類の数とは合いませんが、そういった内容です。女性法律相談も併せて別に実施をしております、19件ございました。あと、子ども家庭支援センターのほうにも婦人相談員がいます。その担当職員同士の情報共有なども必要に応じて実施をしております。

続きまして、65番、66番、枠としては自立支援という施策です。こちらも今と同じですが、必要に応じて庁内の適切な相談先や支援機関を紹介するなどの連携をしているというところでございます。

続いて、69番、70番、推進体制の整備とありますが、男女平等推進センターだけで対応できないことについて、緊急性のある事案などは子ども家庭支援センターにつなぐこととしています。また、相談を受託していただいている団体に、研修の情報等こちらが持っているものを提供したり、あとは、女性総合相談については、令和3年度より相談の枠を1枠増やすといったような対応もしております。

続きまして、73番から77番の枠が性に関するハラスメントやストーカー等への対策

です。こちらは、11月の女性に対する暴力をなくす運動ですとか、また、女性総合相談などでの対応を行いました。

ちょっと飛びまして、92番になります。リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発という枠です。「思春期男子のカラダとココロ」といった講座その他を実施いたしました。また、「まなこ」で「性について知ること、学ぶこと」といった特集も組んでおります。

続きまして、94番、施策としては、武蔵野市男女平等の推進に関する条例の定着ということで、これは、条例が昨年改正されましたので、それを反映させた条例ガイドブックを改訂し、中学校1年生から3年生まで全員に配布をいたしました。また、同じ内容を分かりやすく小学生向けにしたものも作成をいたしまして、こちらは6年生に配布をいたしました。

95番から97番は、市民参加による男女平等の推進ということで、男女平等推進団体に活動の補助金を交付したのが3団体ございます。また、男女平等推進センターの企画運営委員会を開催しながら、事業の企画、また、運営までを市民と協力をして実施をしております。

98番から100番が庁内推進体制の整備というところで、部署を横断する庁内推進会議を随時実施いたしまして、男女平等推進計画の進行管理をいたしております。また、人事課とも協力をし、職員向けの研修なども実施をいたしました。

101番から103番、「ヒューマンあい」の充実ということで、充実した点としては、女性総合相談の枠を増やしたり、また、講座を受講した参加者が「まなこ」のサポーターに参加をするというような流れというかつながりもございました。

続いて、104番、「まなこ」の発行は、年3回発行しております。

最後、105番から106番、メディア・リテラシーの向上という施策です。1つは、「まなこ」でルッキズムの特集をしたこと、もう一つは、職員向けに男女平等の視点に立った市刊行物等の手引を作成し、周知をしたと、そのような取組をいたしました。

以上です。

【会長】 ありがとうございます。たくさんの施策をしていただいております。

それでは、指導課の課長さん、お願いいたします。

【統括指導主事】 では、私のほうから指導課の取組を紹介させていただきます。

まず、2ページ、男女平等教育の推進ということで、男女平等教育の取組、人権教育の

全体計画や年間指導計画に基づき、特別な教科道徳を含めた各教科等で計画的に男女平等教育というのを行ってきました。昨年、具体的にどんなことやっているんですかと聞かれましたので、今日は中学校社会科の教科書のコピーを取ってきましたので、内容的にこんなことを扱っていますというのを少し見ていただければと思います。

続いて、人権教育の充実を図る研修の実施ということで、市人権教育推進委員会を年間3回行っております。その中で、男女共同参画であるとか、そういったことについて取組を進めております。こちらも、去年、どんなことやっているんですかと聞かれたので、今回、コピーを持ってきました。こちらは学校のプログラムなので、学校の人しかお渡しできないので、今日は見ていただくということで、こんな形のものを研修の中で取り扱っていますということで御紹介させていただきます。

隣です。生活指導や進路指導の充実とキャリア教育の推進ということで8番ですが、小学校であれば、総合的な学習の時間の中でキャリア教育について取り上げて、様々な分野で活躍する職業人を男女問わず招聘して体験談を聞いたり、中学校第2学年の職場体験で女性が活躍する職場を訪問するなど取り組んでいる形があります。また、発達の段階を踏まえ、性に関する指導の実施ということで、小学校では体の発育・発達や思春期の体の変化について指導を行ってきております。中学校についても、生殖に関わる機能の成熟について、教科書等を活用して指導しているところでございます。

続いて、4ページの学校教育における個別的支援ということで、性的マイノリティーなどについて、児童生徒の人権尊重を最大限考慮し、ニーズに基づいた個別対応ということで、事業実績にあります。性的マイノリティーに限らず、スクールカウンセラーや市派遣相談員等と連携しまして、一人一人の支援ということを行っております。また、市の人権教育推進会の中で、一応付箋を貼っておきましたけれども、性自認とか性的指向に関する内容について取り上げて、教員の理解ということについても取り上げております。

少し飛んで、14ページ、女性教員の管理職試験受験の推奨ということで、教職員の配置自体は東京都教育委員会が行いますけれども、市としては、女性教職員の管理職選考の受験を推奨している最中でございます。令和4年度の女性校長、副校長の割合は27%ということで、今年度も同じ割合となっております。

飛びまして、29ページ、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発というところは、再掲になります。

最後ですかね、33ページ、メディア・リテラシーを高める学習や講座の開催というこ

とで、1人1台の学習者用コンピューターを今小中学生に貸与しております。それをどう
いう使い方をするかということで、SNSの学校ルール、家庭ルールというところを作っ
たりですとか、どうしたらよりよい使い方ができるだろうかということを道徳授業地区公
開講座やセーフティ教室の際に家庭と一緒に考えるとといった取組を進めているところで
ございます。

雑駁ですが以上でございます。

【会長】 ありがとうございます。今、具体的に資料を回していただいています。こ
れが教育委員会で。ありがとうございます。各所お話をいただきました。御質問等いかが
でしょう。資料7のほうに実績と、それから、今後の予定のことも書いてあります。あと、
評価も、おおむねAかBですけれども、ついておりますが、これに関しまして。お願いし
ます。

【委員】 男女平等推進センターですけれども、「まなこ」でとてもいい記事とかトピ
ックを取り上げていらっしゃるんですけれども、たしか「まなこ」自体があまり。

【会長】 認知率が低い。せつかくいいことを書いているのに。

【委員】 というのがあったと思うんですが、その対策というのはどのようにお考え
でしょうか。

【男女平等推進担当課長】 前日も御意見をいただいたんですが、若い人は文字がたく
さんのものは読まないといったようなお話があって、タブレットだとかモバイル端末で読
めるようなものもいいんじゃないかという意見もいただいたり、一方で、紙媒体も大事だ
という意見も前回いただいて、両方のいいところ取りをしましょうという御意見だったか
と思います。ご意見をいただきながら、考えていきたいと思っています。

【委員】 せつかくいい話題を扱っていらっしゃるので、もったいないなと思って。

【男女平等推進担当課長】 「まなこ」を読んで御意見をいただくサポーター会議とい
うのがあるんですけれども、サポーター会議でも文字が多いという意見はいただしていま
す。それはよしあしだなと思います。

【委員】 今のお話について、私の活動区域で「まなこ」を目にすることがないんです
けれども、最近武蔵野体育館に行くようになったら、いろいろ冊子があると思って「まな
こ」を探すんですけれども、ないんですよ。だから、例えばあそこだって広い層に行き
届いたりするかなと思って。

【男女平等推進担当課長】 「まなこ」は体育館にも置いているんです。

【委員】　　じゃあ、人気があって無くなっちゃうんですね。

【男女平等推進担当課長】　　市役所でも、「まなこ」がなくなりましたと連絡があって、補充することもあるんです。

【委員】　　それはうれしい。駅とかにも置いていらっしゃる。

【男女平等推進担当課長】　　三鷹駅のラックに置いています。

【委員】　　これはいい冊子ですよ。

【会長】　　いい冊子ですね。でも、PDFでウェブ公開もされているし。

【委員】　　大人気。みんな取って行ってね。

【委員】　　結構取られていると思うんです。

【会長】　　分からないね。

【副会長】　　他市のものも見ますけれども、すごくいいですよ。

【会長】　　いいですよ。他市と比べてもいいですね。

【副会長】　　いいですよ。他市と比べても。

【会長】　　うちの市より見やすいし。

【副会長】　　そうそう。本当にそうなのでもったいないですね。難しいですね。内容が充実しているけれども。

【会長】　　盛り込んだら、しょうがないよね。これ、スマートフォンでは見にくいね。

【委員】　　この前、会長がメディア体制の問題でこれをね。

【会長】　　PDFをどれぐらい見ているかとか、数字が出るんですか。分からない。

【課長】　　調べたことはないです。

【副会長】　　これをもうちょっと薄くして、小分けにしてじゃないですかね。このままじゃなくというの。

【会長】　　携帯用にか。

【副会長】　　はい。

【会長】　　それ、再編集しないといけないから駄目だよ。このまま使えりゃあれだけど、スマホで見るというのも若い人はいいんだろうけど。

【副会長】　　やるなら、多分最初に編集するときに。

【会長】　　それを考えて。

【副会長】　　でも、その手間もありますから、簡単ということではありませんが。

【会長】　　でも、確かにキンドルやスマホで見られるような編集スタイルに変えてしま

うのはありかなと思いますよね。

【副会長】 内容がいいからもったいないですよ。

【会長】 そうですよ。

【委員】 これは中学校で配っていると聞きましたけれども、学校の教材としては使われたことはおありなんではないでしょうか。

【統括指導主事】 小学校の場合も教員の分もあったりするので、こういったものがあるんだねということは先生たちには。中学校なんかでは、子供たちに配って実際に読んだりということはあり得ると思います。

【会長】 ほかにいかがでしょうか。センターだけではなく、子ども育成課さん、産業振興課さんもいらしていますので、この際伺っておきたいことがあれば。

【委員】 全戸配布は毎年議題に出ますけれども、できない理由を教えてくださいませんか。

【会長】 全戸配布できない理由というのは予算ですか。

【男女平等推進担当課長】 はい。

【会長】 予算か。刷ろうと思えば、部数は刷れる。その予算もない。

【男女平等推進担当課長】 現状ではその予算ありません。

【会長】 全戸配布する分までは刷れない。配布するのは、ボランティアさんとか高齢者の方とかがやってやれなくはないかもしれません。市報の真ん中のページに抜けるように、別刷りサイズにしているところもありますけど。こういう冊子体ではないんですけども、市報に挟み込むところはありました。それから、全戸配布している自治体も、関わっていた和光市は全戸配布していたときがありましたけれども、今は市報に挟み込んでいませんが、なかなかね。これはクオリティーが高いから、武蔵野市の市民分作っていると、何百万、何千万するかもしれませんのでね。何とか見てもらうようにしたいですけどね。

【委員】 こここのところに広告じゃないけれども。

【会長】 それはありますよ。

【委員】 何かの機会だね。

【会長】 どこか広告出すとか。

【委員】 今評判の何とかという。

【会長】 今、予算上、これは自治体によってはそれこそこの広告を売り込んで、何

万円かもらうとかいうのもないでもないですけども、「まなこ」自身をもうちょっとPRする方法が欲しいですね。

ほかにいかがでしょうか。全戸配布は当面無理という感じですね。

【男女平等推進担当部長】 今、一方で、割と環境問題としてペーパーレスという課題もありまして、本市で全戸配布するものというのは結構限って、選んでいるというところはあるのかなと。

【会長】 そうですね。配布しても捨てられるかもな。

【副会長】 データ配布。

【会長】 データでね。

【副会長】 メールではなくて、表示するとか。

【会長】 今はそうだよな。アプリみたいなのをあれして見られるようにするとかですかね。

ほかにいかがでしょうか。もったいないという話は常に出ているので、何とか閲読率を上げたいということですね。ほかにいかがでしょうか。

【副会長】 じゃあ。

【会長】 関連で。

【副会長】 34番の子ども育成課さんの病児・病後児保育の拡充で、多分新型コロナウイルスがはやっている時期は、拡充するという動きにはならなかったんですよね。なかなか利用する方が少ない。コロナウイルスに感染した子供の受入れはしていないんですよね。

【子ども育成課長】 新型コロナの受入れはできない施設なので、そこについてはお断りしています。

【副会長】 そうなんですね。分かりました。それで、現状の施設数とか受入れ可能数というのはどのぐらいなんですかね。

【子ども育成課長】 大体1施設当たり四、五人ぐらいは定員が確保できていますので。ただ、定員が多い、少ないというのは非常に難しく、インフルエンザがはやっている時期は利用が多いんですけども、そうじゃない時期はがらがらだったりもして。

【副会長】 時期によって全然違うということですね。

【子ども育成課長】 はい。なので、施設を増やしてほしいという要望は確かにあるんですけども、施設を増やしても、がらがらの時期があると、事業者が運営できなくなっ

て、運営が成り立たなくなる。収支が成り立たなくなっちゃうので、増やせばいいかというのと、そうでもないという難しさがあります。

【副会長】 これ、事業者に委託していて、利用数に応じて利用者と市からそれぞれお金が入るみたいな。

【子ども育成課長】 そうですね。利用がなくても一定程度の委託料は払うんですけども、それプラス利用に応じた委託料を支払う。それとは別途利用者からの利用料というのが入ります。

【副会長】 そうなんですね。

【子ども育成課長】 ただ、利用者がなくても、スタッフは確保しておかないといけないので、そうすると、がらがらのときにどうするかという問題。

【副会長】 そうですよね。そこがないと難しいですね。そういう季節性に対応するようなやり方はできないものですかね。病気が盛り上がる時期は大体ある程度予想がつくところがあるじゃないですか。その時期に対処する形で事業をするというのは、なかなか難しいんですかね。

【子ども育成課長】 そうですね、利用があまりない時期でも、時々利用が入ったりするとなると、この時期、例えば何月から何月はお休みということは難しい。かつ、3 駅圏に1つずつなので、なかなかそういった季節ごとの利用のバランスのコントロールというのは難しいと思います。

【副会長】 今、定員四、五名の施設が何施設あるんですか。

【子ども育成課長】 3 施設あります。

【副会長】 3 施設。

【子ども育成課長】 はい。武蔵境、三鷹エリア、東の吉祥寺とそれぞれ。

【副会長】 令和4年度とは違いますけれども、多分令和4年度もそうなのかな、おおむねコロナウイルスがある程度が落ち着いてきてからの利用というのは、従前のものに戻ってきているんですか。今、病気が結構はやっていますよね。

【子ども育成課長】 徐々に戻ってきているとは聞いています。

【副会長】 でも、いっぱいいっぱいという状況でもないですか。

【子ども育成課長】 そうですね、今、いっぱい断っているということはそれほど多くはないと認識しています。

【副会長】 分かりました。ありがとうございます。

【会長】 それでは、進めましょう。資料6と、関連表ですか、これを使いながら、それでは、次の議題に移りたいと思います。

それでは、事務局から説明お願いできでしょうか。基本施策1と2と3と4をまとめて説明してもらいましょうか。たくさんありますけれども、お願いします。

【男女平等推進担当課長】 (資料6、資料6関連図表について説明)

【会長】 ありがとうございます。十分説明いただきました。第五次の計画用に現在の第四次の部分を総括いただき、第五次分の課題を挙げてもらいました。実際に、その施策としてはほとんど前回と変わらないという施策が並んでいるかと思いますが。

【委員】 時間がなくて、とても議論し切れないと思うので、我々みんな持ち帰って、メール等で具体的コメントを入れて、それをもって次回にこういう意見がある、ああいう意見があるということで、もう一回仕切り直すというのはいかがでしょうか。

【会長】 どうしましょう。ここではやり切れないことは確かだと思いますが、どうしましょうか。

【男女平等推進担当課長】 皆さんそれでよろしければ。

【会長】 いいですか。じゃあ、持ち帰っていただいて、意見集約みたいなものをしてもらいましょうか。

【男女平等推進担当課長】 7月26日までにお願ひできますでしょうか。それと、次回の予定が盛りだくさんになりますので、事前にお送りする資料をお読みいただき、当日事務局からの説明は省略したいと思いますが、よろしいでしょうか。

【会長】 いいでしょうか。じゃあ、取りあえず基本目標Ⅱに関しては、メール等でぜひ御意見をいただいて、この課題が不足しているぞとかありましたら、御指摘いただければと思いますが、どうでしょう。

ほかはどうなの？ 委員さん、どうですか。

【委員】 メールで意見を差し上げます。

【会長】 何か出そう？ 何かありますか。

【委員】 労働力率の曲線の解釈について、それでいいのかなと思って。

【会長】 M字の底が上がってきたのはいいのか。分かりました。その意見もらいましょう。何となくデータだけ見ると逆さま、別型になっているので、M字の底が上がっていいじゃないかとかできないでもないけれども、御意見をいただきましょう。ありがとうございます。じゃあ、7月26日に意見を締め切りたいと思いますので、ぜひいろいろ御

意見お寄せください。

それでは、本日の第3回武蔵野市男女平等推進審議会は終了いたします。御協力ありがとうございました。