

令和6年度第1回武蔵野市男女平等推進審議会 議事要旨

日 時：令和6年7月19日(金)午後6時～7時30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

欠席委員：渡辺委員

説明員：人事課長、産業振興課長

1 開 会

2 議題

- (1) 前回の議事要録の確認
- (2) 令和6年度男女平等推進審議会の日程について
- (3) 第四次男女平等推進計画推進状況（令和5年度実績）の報告
 - ①委員会・審議会等への女性の参画状況について
 - ②職員の女性比率について
 - ③数値目標推進状況について
 - ④事業実績について
- (4) 第四次男女平等推進計画推進状況（令和5年度実績）のヒアリング
 - ・対象：人事課（基本目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅳ）
産業振興課（基本目標Ⅱ、Ⅲ）
男女平等推進センター（基本目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅳ）
指導課（基本目標Ⅰ、Ⅱ）

3 その他

4 閉 会

【会長】 第1回武蔵野市男女平等推進審議会を開催します。さっそく議題（1）、前回の議事要録の確認です。ご指摘等があればこの場でも結構ですし、この場でなければ1週間以内に事務局にお知らせください。よろしいでしょうか。

では次に議題（2）令和6年度男女平等推進審議会の日程についてです。資料2について説明をお願いします。

【男女平等推進担当課長】 はい。今年度の会議は4回の予定です。主な課題は3つで、1つは前年度事業の推進状況の評価、2つ目は第五次男女平等推進計画の評価方法の見直し、3つ目は男女平等推進センターの今後の方向性の整理です。3つ目の課題については今年度と来年度でご審議いただきたいと考えています。

【会長】 ありがとうございます。評価の仕方を簡素化するなどし、たたき台をつくります。また、第五次計画で示したセンターの方向性についても検討します。建物の老朽化や貸館、相談事業などの問題があります。これらを今年度・来年度で考えます。質問はありますか。よろしいでしょうか。

それでは、議題の(3)、第四次男女平等推進計画推進状況(令和5年度実績)の報告です。資料3を使って、審議会等への女性の参画状況について、事務局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3は会議体の種類ごとに分けた表です。第四次男女平等推進計画では女性の割合を50%にすることが目標です。

市議会は、女性議員は昨年の11人から12人に増え、比率は46.2%です。行政委員会・委員は総数31人中女性が9人で、昨年の11人から減少して、29.0%です。減少理由として、監査委員1人が男性に変わったことや、農業委員会の女性が1人減ったことなどです。農業委員会では公募で男女2名ずつ選ばれています。附属機関では、昨年女性がいなかった建築審査会に女性が一人入りました。新たに設置された子どもの権利条例に基づくいじめ問題対策委員会といじめ防止関係者連絡会のうち、後者は女性が少ないです。全体で見て、女性の割合は30.5%で昨年の34.4%から減少しています。その他要綱などで設置している会議体では、市民安全パトロール隊委員会に1人女性が入りました。全体で57.4%で昨年の56.0%より増加しています。全体の合計では、昨年48.0%に対して今年47.8%と横ばいです。

【会長】 続けて報告をお願いします。

【男女平等推進担当課長】 資料4、職員の女性比率についてです。令和6年4月1日時点で、全体では女性が52.2%を占めています。部課長は13.8%で、昨年と変わりません。管理職の女性比率の目標値は20%です。課長補佐の女性比率は38.6%で、昨年の44.9%から減少しましたが、これは男性の課長補佐が増えたためです。管理職試験を受ける女性が少なかったという背景があります。係長は女性が増加し、採用も女性が61.1%と多くなっています。

資料5では、会議や職員の女性比率を東京都や他の区市町村の平均と比較しています。令和5年のデータで、武蔵野市は女性比率が高めですが、職員の比率は区部の平均53.6%に対して51.9%と少し低いです。これは区部が保健所など女性が多い職種を持っているためと考えられます。説明は以上です。

【会長】 ありがとうございます。質問や意見はありますか。目標値50%には届いていませんが、48%に近い数値です。附属機関と行政委員は少し少ないですが、ゼロの委員会は減っています。

【副会長】 国民保護協議会は28人中女性が2人と低めですが、どのような機関で、どんな構成員がいるのですか。

【男女平等推進担当課長】 市長をトップに陸上自衛隊や警察署、保健所、副市長、教育長、消防、赤十字病院、東京電力などが構成員です。武力攻撃事態に関連した協議会です。

【副会長】 女性が少ないのは理解できますが、7%は目立ちますね。

【委員】 災害時の行動計画も含まれますか。

【男女平等推進担当課長】 武力攻撃に対する対応です。

【委員】 サイバー攻撃や重要インフラへの攻撃も含まれます。

【会長】 防衛に関する活動ですので女性が少ないのは理解できます。増やすのは難しそうですね。

【副会長】 役職に就いている女性は少ないようです。20年ほど前に女性が多く採用されていますが、20年勤務した方はどの役職に就くことが多いですか。

【人事課長】 早いと課長に昇任します。

【副会長】 採用の女性比率が約70%という中には保育士や保健師も含まれているのですね。

【人事課長】 含まれています。

【副会長】 市役所の本庁で働く人たちの採用割合はどうですか？

【人事課長】 今年採用の36人は、男性14人、女性22人です。そのうち保育士5人、保健師3人は女性です。事務職と技術職が28人ですが、男性14人、女性14人です。

【副会長】 市役所の一般職員の男女比はどうですか？

【人事課長】 5割強が女性です。

【副会長】 役職に就く女性が増えるには、管理職試験を受ける女性が増えることが

重要だと思うので、取り組みを進めてもらえればと思います。

【委員】 いじめ問題対策委員会の充て職というのは誰ですか。

【委員】 警察関係者、私立小中学校の校長、青少協の代表、PTAの代表、小中学校の校長です。結果として男性が多くなっています。

【委員】 P T Aでも男性が多いのですか。

【委員】 今年は小中ともにP T A会長は男性です。

【会長】 充て職でない方法でもう少し女性の参加があると良いのですが。

【委員】 継続性のために充て職としています。

【会長】 公募委員などはないのですか。

【委員】 委員の構成は条例施行規則で定められていて、現状では公募委員は定められていません。

【委員】 あて職だと男性になってしまうというのがそもそもの問題。その職に女性になりたがらないからと言って放っておくのではなく、女性がリーダーシップをとりやすいような仕組みづくりをすることが必要なのではないかと思います。

【委員】 そうすると、今は男女比の数値目標をもってやっているけれども、別の視点でどうやって見られるかを考えられるといいかもしれないですね。

【委員】 どちらの性も40%という目標はいいなと思います。それに外れているところは、改善していくことが大事だと思います。

【副会長】 市役所内の審議会等における女性委員の割合の出し方ですが、会議体ごとの総委員数の合計と女性委員数の合計の比でパーセントを出すのではなく、会議体ごとの女性割合を平均したほうが、実態が見えやすいのではないのでしょうか。

【会長】 なるほど。

【委員】 職員数についてですが、課長補佐の人数は過去に多く、その後減っています。反対に、部課長の人数は増えています。これはセクションが増えたということなのでしょう。

【人事課長】 例えば、定額減税の給付金や新型コロナワクチンの担当など、時々の行政課題に応じて管理職が配置されています。このような仕事の細分化に応じて議会や審議会への対応に必要な管理職が設置されています。

【会長】 それにしても女性が昇任してこないですね。

【市民活動担当部長】 実感としては、女性の管理職は子育てが一段落してから管理

職になることが多く、50代で課長になったり、定年退職する人もいるので、全体の人数は変わらない状況です。しかし、若返りつつあるので、今後は長く在職する人が増えると感じています。

【会長】 女性のライフサイクル上の特徴があり、管理職になったときには定年が近いということも影響としてあるのでしょうか。

【委員】 一般の会社では部課長から下の階層が増えることが多いですが、ここでは部課長が多いです。部課長によっては下がいない人もいるのではないかと思います。女性がなぜ管理職にならないかというところに関して、例えばディベートの方法を教えとか、スキルの教育の方法についても考える必要があるのではないかと思います。

【副会長】 部課長の内訳はどうなっていますか。

【会長】 部長と課長の人数がわかると良いですね。

【人事課長】 部長は28人で、課長は80人です。

【会長】 男女別ではどうなっていますか？

【人事課長】 部長は女性3人、課長は女性12人です。

【会長】 このデータは必要ですね。

【副会長】 そうですね、内訳も一緒に併記していただけるとありがたいです。

【会長】 それは良いですね。

【委員】 今までのデータ全てではなく、直近の分だけでも内訳が欲しいです。日本はこういった数値を欧米に比して控えめに出す傾向があります。先ほど課長が言ったように、もう目標達成できているといったアピールをすることも重要だと感じます。その上で、女性が働きやすくするためのリスキリングやワーク・ライフ・バランスを議論することが大切です。

【委員】平成18年から令和6年の間で女性職員は増加していますが、男性職員は減少し、全体で123人減っています。これは効率化の結果ですか。

【人事課長】 行財政改革の一環です。ただ、平成31年からは職員数が30人増加しており、行政課題の多様化に応じて必要な職員を配置しています。

【委員】 令和6年4月の採用では男性14人、女性22人で女性が多い状況が続いていますが、市役所は働きやすいという印象があるのでしょうか。人事の制度も影響しているのでしょうか。

【人事課長】 休暇制度、育児・介護休業などはかなり整えていますので、そういうこ

ともあるかも知れません。

【委員】課長補佐や課長、部長は激務ですよ。いろいろな会に出なければならないとかあると思いますが、子育て中の女性には時間的に無理だったりして、そういうところに原因があるのではないかと思っていたのですが。そのあたりのサポートをした上で、今こういう状況だと考えていいのでしょうか。

【人事課長】サポートをしているところはあります。

【委員】昔から、女性にとって公務員は働きやすい職場だったけれど、管理職にはなかった。それが変わってきて今は女性も管理職を目指す意欲できてきているのかという印象は持ちました。

【委員】夫婦で市役所に勤務している場合、女性のみが子供の面倒を見なければならないという「べき論」の意識も変わってきてはいます。子育てを協力して夫婦で分担し、コミュニティ全体でもサポートすることが必要と思います。独身者にしわ寄せが行ってしまうという取られ方にならないような意識啓発や仕組みづくりも大切だと思います。

【委員】一般企業の勤務時間は大体9時から5時半ですが、市役所はどうですか。例えば、5時半以降の会議が多いなどありますか。そして、遅くなったときは翌日などに時間を変えて休めるなどはありますか。

【市民活動担当部長】会議の時間は部署や年度によります。例えば、障害者福祉や高齢者福祉の部署では、会議が7時以降になることも多いです。商店会の関連も同様です。会議が遅い時間にある日は、遅く出勤するなど、時差勤務の制度を利用することもできますが、管理職にはなじまない気がしています。

【会長】女性管理職が増えない原因はこういうところにあるのかもしれませんが。フォロー体制が必要かも知れません。他に質問はありますか？

【委員】防災会議の女性割合が前年度より減少しています。公募委員を含めて積極的に女性を増やす形態を取ってほしいです。

【会長】資料6について説明をお願いします。

【男女平等推進担当課長】資料6の数値目標について、未達成のものが多いですが、達成したものとしては、市役所内の男性育休取得率が60%の目標に対して88.9%、男性の出産支援休暇取得率は100%、保育定員は目標を超えています。なお、育休取得率について、今は1日でも取得すれば取得したとカウントされていますが、今後は一定

期間以上取得した人をカウントすることを検討していると聞いています。

【会長】ありがとうございます。育児休業を1日取得しただけでカウントされるのは問題ですが、今後は基準が変更されるかもしれません。年間超過勤務時間は減少していますが目標には達していません。保育所の待機児童はゼロで目標達成です。

では資料7、第四次男女平等推進計画の令和5年度の推進状況調査報告書について説明をお願いします。

【男女平等推進担当課長】それでは、資料7の全体像を説明します。事業は全部で106ありますが、1つの事業を複数の課が担当している場合もあるので、主管課が自己評価したものは146件です。令和5年度はAが102件、Bが44件、CとDは0件です。Aは順調または目標達成、Bはおおむね順調だが工夫が必要、Cは検討が必要、Dは実施せずです。令和4年度と5年度を比べて、BからAに上がったものが15件あります。具体的には以下の通りです。

16番、人事課のワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組、20番、男女平等推進センターのワーク・ライフ・バランスの情報提供、21番、地域支援課のお父さんお帰りなさいパーティ、30番、子ども育成課の保育園でのアウトリーチ等の取組、32番、ファミリー・サポート・センター事業の実施、34番、子ども子育て支援課の病児・病後児保育の拡充、45番、人事課の市役所の女性管理職登用促進の取組、48番、市民活動推進課のNPO等への補助、同じく48番、地域支援課の地域包括ケア人材育成センターの取組、49番、地域支援課の地域リーダーの育成、84番、地域支援課の見守り・孤立防止ネットワーク連絡会議、86番、産業振興課の消費者被害の防止対策、96番、男女平等推進センターの審議会の運営、100番、人事課と男女平等推進センターの人材育成の推進、105番、男女平等推進センターのメディア・リテラシーの取組、以上15事業です。

【会長】ありがとうございます。上がった事業が15で、下がった事業はありません。C、Dもありませんね。

【会長】全体的に順調に進んでいるという自己評価ですが、これについてご質問等ありますでしょうか。

【委員】ヒアリングでは、現状報告だけではなく、各課が抱える問題意識を挙げていただき、審議会で議論してほしいという提案をしてほしいです。審議会として何か課題解決につながる提案ができればと思います。

【会長】急なお願いですが、いかがでしょう。では男女平等推進センターからお願いします。

【男女平等推進担当課長】男女平等推進センターでは、市民と一緒に企画運営を行うのが本市の特徴です。男女平等に関心のある市民が集まって啓発の講演会等の企画を検討するのですが、もともとこういった分野に関心のない市民には浅く広く知ってもらう必要がありますが、一方で、関心のある方は深く専門的な内容に関心がある傾向があります。啓発の対象をどう設定するかも悩ましいです。

にじいろ相談は、相談者の多くが市外の方であるということや、相談件数が減っていることなどが課題です。性的マイノリティに関する相談をする自治体が増えてきたこととも関係するのかもしれませんが。ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供では、季節ごとのテーマコーナーを設け、図書の展示やホームページでの周知を行っています。性的マイノリティの基準はあるのかといったことも何か知恵をいただければと思っています

【会長】ありがとうございます。では人事課長からお願いします。

【人事課長】女性管理職の少なさや超過勤務の多さなどの課題認識を持ちながら取り組んでいます。武蔵野市の特徴として、夜間の会議が多く、超過勤務時間が増えることにもつながっています。他の自治体の取り組みを研究し、改善策を見つける必要があります。

【会長】超過勤務に対する支払いはどうなっていますか。

【人事課長】課長補佐以下は支払います。部課長は管理職手当でカバーしています。

【委員】勤務時間のリズムを取りづらいのが、女性管理職が増えない原因かもしれないと思います。

【人事課長】一昨年までコロナ禍で実施できなかったイベント等が、昨年から再開されるようになりました。推測としては超過勤務が増えるのではないかと感じていましたが、実際には微減でした。コロナ前とは職員の働き方が変わってきている感があります。

【委員】部課長が多くの時間を取られているのですか。

【人事課長】部署によりますが、土日の出勤が多くなっています。

【委員】土日のイベントが増える中で、どう充実して働けるか、理想論ではなく現実的な解決策が必要ではないでしょうか。

【会長】土日にイベントがあるならばそれを前提にワーク・ライフ・バランスを考える必要があります。

【委員】保育園や学童保育が休日出勤に対応しないと女性は働きづらいです。

【会長】夫婦も含めて家庭全体での対応が必要ですね。次に産業振興課さん、お願いします。

【委員】審議会もモデルケースとして、時間管理を徹底しましょう。

【会長】土日のイベントが増える中で、どう充実して働けるかを考える必要があります。

【委員】保育と学童が休日出勤に対応しないと女性は働きづらいです。

【会長】家庭全体での対応が必要ですね。人事課は以上です。次に産業振興課さん、お願いします。

【産業振興課長】この春に第3期産業振興計画を策定しました。市内の雇用主に対して多様な働き方を認めることやワーク・ライフ・バランスの理解促進を図る取り組みを推進しています。この中で、ハローワークと連携し、事業者への周知方法を検討することとしており、これが現在取り組んでいることです。

【会長】資料7で目玉となるのは、どの番号ですか。

【産業振興課長】16番と24番あたりです。

【会長】ワーク・ライフ・バランスと両立支援ですね。これが課題ということです。次に指導課さん、お願いします。

【委員】指導課の高丸です。資料の6、7、8、9、13、46、93、105番に関する取り組みを行っています。全てB評価です。今年度特に重視しているのは9番の「生命の安全教育」です。子供が性犯罪や性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう各校で年間の指導計画に明確に位置づけて取り組んでいます。1学期に計画を開始し、実態を確認するためのヒアリングも行います。

もう一つは105番の「武蔵野市学習者用コンピューターの活用指針」です。3年間の授業の成果を基に指針を策定しました。デジタル・シティズンシップを育むため、保護者と協力して家庭の約束づくりを推進しています。「生命の安全教育」についても啓発を行っています。

【会長】ありがとうございます。一通り伺いました。課長さんたちに質問や意見があればどうぞ。

【委員】産業振興課の事業者への周知方法について、具体的な計画はありますか。

【産業振興課長】ハローワークとの連携を強化し、セミナーやワークショップを開催して事業者にも多様な働き方の重要性を啓発します。また、市の広報誌やウェブサイトを活用して情報発信を行います。

【会長】指導課の「生命の安全教育」について、具体的な内容を教えてください。

【委員】性教育の授業やワークショップを通じて子供たちに正しい知識を提供し、自己防衛の方法を教えてください。保護者向けの啓発活動も行い、家庭での教育を支援しています。

【会長】他に質問や意見はありますか。

【委員】産業振興課の取り組みについて、具体的な成果をどのように評価しますか。

【産業振興課長】事業者の参加状況やアンケート結果を基に評価します。また、ハローワークとの連携による雇用状況の改善も評価基準とします。

【会長】指導課の「武蔵野市学習者用コンピューターの活用指針」について、保護者の反応はどうですか。

【委員】保護者からは好意的な反応が多いです。家庭での使用ルールを作成することで、子供たちのデジタルリテラシーが向上しています。

【会長】ありがとうございます。一通り伺いました。全体を通して、何か御質問、御意見、またはこれが課題じゃないかとかいう御指摘等ありましたら、お願いします。

【委員】指導課の9番「性に関する適切な指導」を行う取り組みについてですが、これは105番のメディア・リテラシーとも密接に関係していると思います。最近の小中学生は性情報に多くさらされていて、自分たちが小学生だった時代とは全く性に関する見方も違うと思います。性犯罪の加害者にならない、加害者をつくらぬような教育が重要だと思うのですが、どのように取り組んでいくつもりなのか教えてください。

【委員】私たちも同じ認識を持っています。加害者や傍観者にならないよう、SNS絡みの問題があればすぐに相談するよう日常的に指導しています。また、警察と連携してセーフティ教室を開催し、実際のトラブル事例を紹介しながら対応方法を考えています。これらの積み重ねが重要です。

【委員】子どもたちの情報は私たちの考えのはるか先を行っているので、結構踏み込んだ指導が必要だと思います。例えば、ある中学校で、男子が女子の胸の大きさをランキングしSNSで回した出来事がありました。驚いたのは女子たちの反応で、そう

いうことはよくあることだよねと、普通のこととして受け入れている。男子も女子も慣れてしまっているということが怖いと思いました。

【委員】 そういった学級の風土も問題です。日常的な指導で「それはおかしい」と言える環境を作る必要があります。

【委員】 大人が明確に「これは駄目だ」と示すことが必要だと思います。

【委員】 具体的に何が「駄目」なのか。SNSで流すことなのか、ランキングをつけることなのか。紙で配っていたらよかったのか。そこまで踏み込んだ指導があると良い。

【委員】 道徳の教科書では、ランキング付けなどがあつたらどう思うかということとは扱います。デートDVのチラシも来るのでSNSで知り合ったお兄さんと仲良くなって会ったらどんなことが起きると思うかなど、話すこともあります。具体的な事例を通じて、子供たちに正しい認識を持たせることが大切です。

【会長】 ありがとうございます。

【副会長】 男性の育児休業に関してですが、武蔵野市役所には夫婦で働いている人が多いと思いますが、その夫婦の育児バランスはどうなっているのでしょうか。理想的なモデルに近づける方向性が大事だと思いますが。

【人事課長】 両方が市の職員でお子さんが生まれて育児休業を取る場合、二人で育児休業を取ることもあります。

【副会長】 特に20代の若い職員についてですが、育児休業の取得に差がありますか。

【人事課長】 夫婦で同時に育児休業を取ることもありますが、考え方次第です。男性でも半年や1年取る職員もいます。できるだけ、性別にかかわらず育児に専念できる環境をつくりたいと思っていて、職員を配置するなどの対応は行っています。

【副会長】 現状では夫婦で市の職員の場合でも育児休業の取得に差がありますね。

【会長】 その差というのは、女性の方が多く取るということですか？

【副会長】 そうです。女性の方が多く取る傾向があります。これが変わらないと女性管理職の数を増やすのは難しいように思います。

【委員】 夫婦の近くに両親がいて育児のサポートがあるかどうかなど、さまざまなケースがあるのではないのでしょうか。専業主夫になる男性もいますし、アン・マリー・スローターのように、現実的には両立が難しいという意見もあります。数字やモデルケースだけで追いかけるのは難しいかもしれません

【会長】 大学教員でも、女性が研究を休んで男性が早く教授になることがあります。

【委員】 私の会社では、社内結婚している場合、支店長と結婚した社員が1年間休んで復帰するケースがあります。親がサポートしている場合もあります。

【委員】 近くに親がいるかどうかも重要ですし、職場が「守る」ことも必要でしょう。前職で、両者とも局長になったパワーカップルがいて、一番育児が大変なときに、女性が激務の本省を離れて出向したことがありました。組織として意図性を持って職員を守りながら育てるといったことが必要なのかも知れない。

【会長】 職場だけでは不十分かもしれません。

【委員】 働きたいという希望も重要です。このケースでは、独身時代から働くことを生きがいにしてきた女性が復帰しました。

【副会長】 超過勤務についてですが、年間180時間の超過勤務は、月にするとそこまで多くないように見えますが、特定の職員に集中するなどの問題があるのでしょうか。

【人事課長】 平均でこの時間ですが、突出して多い職員もいます。

【副会長】 比較的楽な部署でも同じですか？

【人事課長】 はい。そのため、続く場合は人事課や所属長が対応し、仕事のやり方を見直すよう指導します。安全衛生の観点からも、健康に影響が出るといわれていますので。

【委員】 指導課の9番の、発達の段階を踏まえた性に関する指導についてですが、定型発達の子供だけでなく、発達障害のある子供も含むのでしょうか。

【委員】 発達の段階とは学習指導要領の段階を指します。個別対応も必要ですが、ここでは全体の計画として捉えてください。

【会長】 指導要領が基準となりますね。他にご意見はありますか。それでは、時間になりましたので本日はこれで閉会します。ありがとうございました。