

## 令和7年度第4回武蔵野市男女平等推進審議会 要旨

日 時：令和8年2月9日（月） 午後6時00分～午後7時00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：生駒会長、菅原副会長、大田委員、大脇委員、斎藤委員、高丸委員、  
長谷川委員、二子石委員、本郷委員、松本委員、渡辺委員（オンライン  
参加）

### 1 開 会

### 2 議題

- (1) 前回の議事要録の確認
- (2) 第五次男女平等推進計画令和6年度推進状況評価（案）
- (3) 男女平等推進センターの現状及び課題と今後の方向性について（2月9日案）

### 3 その他

### 4 閉 会

【会長】 ただいまから令和7年度第4回武蔵野市男女平等推進審議会を始めたいと思います。まず議題の1、「前回の議事要録の確認」について、事務局より説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 資料の1が議事要録です。修正が必要な部分がありましたら本日は、後日1週間以内に事務局に御連絡をいただければと思います。

【会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。では次、議題の2、「第五次男女平等推進計画令和6年度推進状況評価（案）」について、事務局から説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 資料の2です。10の重点施策について、これまでのヒアリングなどを踏まえて評価の案を作成しました。灰色の部分をご覧ください。

男女平等の意識啓発に関しては、男女共同参画週間事業の参加団体が減っているけれども、もしかしたら「運営に課題を抱えている団体がある可能性もあるので、団体の困りごとや課題を聞いて支援ができると良い」としました。委員ご自身の団体もそうやって助けられた経験があるというご発言を踏まえたものです。また委員のご発言

から、「国際的理解を深めるための取組について、市民の興味を引く講師による講演会を実施することも効果的と考える」と記載しました。

評価の区分はAが「順調である」、Bが「概ね順調である」ですが、主管課の自己評価にかかわらず、審議会として何かしら意見や注文がある場合は、審議会の評価としてはAではなくBとしました。

性の多様性に関する理解の促進のところは、「市民を対象に、多様な性を考えるための講座や、性の多様性に関連した図書展示を実施した」、「学校においても、中学校の道徳科で人権課題やマイノリティに関する課題として、ジェンダーやLGBTQ等を取り上げて学習を行ったほか、教員向けに性的マイノリティに関する研修を行うなど」、「性の多様性に関する理解の促進に着実に取り組んでいる。引き続き取り組みを進められたい」と記載しました。

中学校の道徳について、委員からは、家庭科や社会科などほかの科目でもやっているというお話がありましたが、代表で道徳を書きました。ここは課題があるというご意見はありませんでしたので、Aとしました。

続きまして、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた普及・啓発です。

最初は、ヒアリングの際の産業振興課長の話から、「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、他自治体の実践状況を調べ、講座のテーマ設定の参考にした」としています。それから、委員のご発言から、「男性の介護をテーマとして実施した講座『男性が介護する前に知っておきたいこと』は、ある程度有名な講師を招き、内容も良かったが、参加者が少なかったことが残念である」と記載しました。参加者が少なかったのは、男性の介護というテーマが、市民の関心に合わなかったからなのかといった議論もありましたので、「講座のテーマが市民に関心が薄いものだったのか、広報に課題があったのか、今後の啓発の講座を企画するためにも、その原因を分析されたい」とまとめました。評価は、Bにしています。

続いて、子育て支援施策の充実です。保育園の待機児童はなくなったけれども、病児・病後児保育はどうなのかという会長からの質問がありました。子ども育成課長からは、「空きやキャンセル待ちの情報について、施設のホームページやX等を利用して情報発信を行ない利用者の利便性向上を図った」との説明があり、また、年間を通じてみると空きはあるけれども、感染症の流行時など、利用の希望が一時期に集中するので対応が難しい場合もあるとのことでした。そういった場合に、ベビーシッター

を使う保護者がいたり、東京都もベビーシッターの利用を支援していることなどの説明がありましたので、「ベビーシッターなど代替手段の検討も含め、引き続きサービス向上に取り組まれない」と記載しました。

その下ですが、委員から、保育アドバイザーや保育事故防止指導員、保育総合アドバイザーの業務内容等について質疑がありました。ここは「良い取り組みなので継続されたい」というふうにしております。評価は、Bとしています。

続いて、政策・方針決定の場への女性の参画促進です。

委員の意見から、「家庭において、女性がより多く家事を分担しているという現実がある中で、市職員の超過勤務が増えていることは課題である。超過勤務削減の努力をされたい」とまとめました。

その下は、複数の委員がおっしゃられていたことをまとめたものですが、「女性管理職が増えていない中、ロールモデルに触れられるランチミーティングは良い取り組みである。女性が管理職昇任を躊躇する理由として、マネジメントや昇任時期に関する不安があるとのことなので、それらの不安を解消するための取り組みについて検討されたい」としました。その次は会長のご意見をもとに、「女性にサポート的な役割を期待する社会的背景の中で育ってきたために、自信を持ってないという女性もいると考えられるので、段階的に自信をつけていけるようなプログラムが考えられる良い」と記載しました。

最後は「教員については副校長を2名体制にするなど、副校長の過重な負担を軽減することで、女性も管理職を目指しやすくなるのではないかと考える」という委員からのご提案を記載しました。評価はBとしました。

次は、相談事業の充実です。

これは、副会長と委員が同じようなことをおっしゃられていたのでまとめました。「相談について、最初はDVとは関係のない軽い相談でも、話をよく聞いたり、継続的に相談をしていると背景にさまざまな種類のDVが関係しているとわかることがある。それをどうすくい上げていくかが課題である。複合的な困難、課題を抱えた人もおり、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律もできたので、丁寧な対応を心がけられたい」。次は委員の御発言からです。「子育てに関する問題の背後に、夫婦の問題が隠れていることがある。夫婦だけで問題を解決することが難しい場合もあるためペアレントトレーニングは有効と考える。継続して実施するとともに、拡大につ

いても検討されたい」。武蔵野市は今もやっているのですが、拡大する方向でのご意見がありましたので入れました。

男性の相談については、東京都ウィメンズプラザの相談を紹介する等の対応を今は適切に行っているとしましたが、委員のご意見を踏まえ、「男性相談を実施する自治体は増加しており、今後男性相談の導入を検討するのであれば、相談員を確保するためにも早く実施した方が良い」としました。評価はBとしました。

続いて、推進体制の整備です。困難な問題を抱える女性への支援に関する推進体制の整備のことです。

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に規定された女性相談支援員は、ワンストップでさまざまな関係部署、関係機関、関係団体と調整を行う大事な役割である」としたうえで、武蔵野市では、以前から女性への支援を行っており、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律ができたことで、急に新しいことを始めるということはないとの子ども家庭支援センター担当課長からの話がありましたので、「武蔵野市では、従前より婦人相談員により女性への支援を行ってきたと認識しており」、「その点は評価される。引き続き、女性の福祉、人権」、これは委員から、女性の人権に配慮した支援なんですねという念押しがありましたので入れています。「人権の尊重や擁護、男女平等といった視点に立った支援に努められたい」としました。

「また、相談については、最初はDVとは関係のない軽い相談でも、話をよく聞いたり、継続的に相談をしていると背後にさまざまな種類のDVが関係しているとわかることがある。それをどうすくい上げていくかが課題である。複合的な困難、課題を抱えた人もおり、丁寧な対応を心がけられたい」と、相談のところと同じ内容を記載しています。評価はBとしました。

続いて、ひとり親家庭等への支援です。ヒアリングでの質疑はあまりありませんでしたが、課長の説明などから、「ひとり親家庭の支援については、各種手当等の経済的支援を実施したほか、就職希望者に自立支援プログラムを策定して就職支援を行うなど様々な支援を行った。困難な問題を抱える女性への支援に関する法律により、従来の「母子相談員」は「女性相談支援員」と名称が変更になったが、都の研修等でスキルアップを図りながら、3名の相談員が丁寧に支援を行った」としました。これに関しては支援計画を作っているとの説明もありました。そして「複合的な困難、課題を抱えた人もいるので、さまざまな関係部署と連携を取り、引き続き丁寧に対応され

たい」とまとめ、評価はAとしました。

続きまして、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する啓発です。ヒアリングでの委員の意見から、「幼児も性的な被害にあうことがあるので、幼稚園、保育園の年代から自然に、繰り返し性に関することを教えることが重要であり、それには外部の専門家の力を活用することが有効である」、「保育園や学校の求めに応じて実施している出前講座は評価できるので継続されたい」、「出前講座など、学校で外部講師による学習をしたことを、親が知ることができれば、安心感もあり、家庭で話をするきっかけにもなるので、積極的に情報を伝えてほしい。また、何かあったときは信頼できる大人に相談するようにと、学校で子どもたちに伝えているのは良いことである」、と記載しました。また、中学高校の年代では命という観点での教育が大切だけれども、中学生ぐらいで大分誤った知識を持ってしまっている。そこで正しい知識を教えることが大切であるということや、具体的な内容を盛り込むと子供たちの理解がぐっと深まるというお話もありましたので「正しい知識を具体的な内容を盛り込みながら伝えると、より子どもたちに理解されやすくなる」としました。また、私立の学校ではやっているとところもあるけれど、市の教育委員会でもう少しできないかという意見がありましたので、「公立学校の生徒全員が性に関することをより深く学ぶ機会を得られるよう、教育委員会の取組を期待する」としました。評価はBとしました。

最後は男女平等推進センター「ヒューマンあい」の充実です。「男女平等推進センターの機能の充実については、男女平等庁内推進会議及び男女平等推進会議において施設の目的・役割、事業、施設等について現状及び課題、今後の方向性について検討を行っている。多様な関係者と連携・協働し、広く地域住民に開かれたセンターとすることや、広く男女平等の推進に係る啓発、情報提供、市民団体支援、相談等を行なうためのセンターとすることが基本的な方向であると考えてるので、この方向に沿って、引き続き検討を進められたい」とまとめました。検討は進めてていきますので評価はAとしました。

【会長】      ありがとうございました。

10の重点施策がございまして、それぞれについて、評価を入れ込むという形になっています。今、御説明がありましたが、文言を直したり、あるいは追加したり、あるいは評価、AとBを入れてありますけれども、これを少し変えたいというような御意見があれば、ぜひ伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

【委員】 I－3、性の多様性に関する理解の促進の部分なんですけれども、2行目に「教師向けに性的マイノリティに関する研修を行うなど」とありますが、その前に、例えば、「昨今、世間で起きている教師の不祥事に対応して」というような言葉を入れたらどうかと思ったんですけど、いかがでしょうか。

【会長】 なるほど、性の多様性に関する理解の促進の部分。

【委員】 おっしゃるところはごもっともなことだと思いますので、「引き続き取り組みを進められたい」となっているんですけど、ここのところに、「教員の不祥事等起こらないよう」とか入れるのはいかがでしょうか。

【会長】 最後の文章の頭の部分に例えば、「教職員の不祥事を防ぐ意味合いでも」などでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 ここは性の多様性に関する理解のところなのですが、教員の不祥事とかというお話だとするとここに書くのが適当なのか、事務局として少し気にはなります。

【委員】 教員の研修というところが、この後あんまり出てこないと思いますので。

【会長】 教員向けに、例えば、性的マイノリティに関する研修を行うと、これはやはり教員の不祥事を防ぐという意味合いも間接的にはあるというふうにも考えられますから、一番最後の文の冒頭に「教員の不祥事を防ぐという観点からも」などを入れてはいかがでしょうか。あくまでも副産物だとは思いますが。

【委員】 武蔵野市で起こったことじゃないかもしれないけれども、これを他人事にしているといけないという意味も含めたほうがいいかなと思うんですね。

【会長】 そうですね。

【男女平等推進担当課長】 では「教員の不祥事を防ぐという観点からも引き続き取組を進められたい」、これでよろしいでしょうか。

【会長】 いかがですかね、よろしいでしょうか。どうぞ。

【委員】 同じ重点施策のところの1行目の「中学校の道徳で」とありますが、先ほど説明されたときに、道徳だけでなく家庭科などもあるけれど長くなるから「道徳で」にしましたということだったのですが、道徳でと言ってしまうと道徳でしか取り上げないんじゃないかとか、学校側も道徳でやればいいんじゃないかというふうに思ってしまうかもしれないので、「などで」として、幅広い観点で、授業でやっていただけたらと思いますので、ここは「などで」などを入れてもらえるといいと思います。

【会長】 「道徳などで」、そうですね。

【委員】 そうしていただけるとうれしいです。

【会長】 いろんな教科で扱えるという可能性を残す感じですね。

【委員】 正式に言うならば、「中学校の道徳科など」で。

【男女平等推進担当課長】 はい。

【会長】 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

【委員】 評価のA、B、C、Dの基準の中で、BとCの違いはどういう区分けをされているのでしょうか。それぞれの評価の中で「概ね順調」ということなので、課題は何かあるという書き方をされていると思うんですけど、Cは課題があるという話で、その課題を大きく捉えるならCにも見えるような気もしますし、ちょっとこのBとCで、どういう状態だったらCになるのかなというのが。

【男女平等推進担当課長】 主管課は計画に則って毎年度事業を進めていますが、Cというのはそれが進んでいない状況ということだと考えています。そうではなくて、主管課としては、今年度に計画していたことは実施していて、その上で、審議会から、こうだったらもうちょっといいんじゃないかとかなどと意見があるときは、Bの「概ね順調である」になると考えています。

【委員】 例えば女性の管理職の話で言うと、割合は増えているので、順調に改善はされているように見えるけれど、まだそこに対するハードルが高いとか、武蔵野市としての取組の強化度が少し遅れている部分もあるんじゃないかという意味で言うと、例えばCという評価をつけたならば、そこに対してもう少し重点的に取組が強化されたりするとか、そういう意味合いもあるのかなと思うんです。もちろん改善はされているし、計画されたものが進んではいるので、無理にマイナスの評価をつける必要はないとは思いますが。

【男女平等推進担当課長】 人事課として数値目標を立てているところと、今年度、例えばランチミーティングとか、改善するために取り組もうと思って取り組んでいるというところは、進んでいると言えば進んでいる。結果が出ているかという観点で言うと出ていないところもある。どちらを見るかだと思います。結果を出すために取り組むことを計画し、その取り組みを進めた部分を評価するのであれば、順調とも言えますし、5年計画で5年後20%というところには、まだ達していないというところを見るのであれば、まだとも言えます。この41番は、全事業のなかで、唯一主管課

の自己評価が、進捗があるが、遅れ課題があるとして△をつけている部分ですので、議論はあってもいいかなとは思いますが。

【会長】　そうですね、人事課が自己評価を△にしているのは結構重いのだと思いますので、Cにしてもいいのではないかと思います、皆さんはどうお考えでしょうか。

【委員】　私もCかなと思います。ヒアリングのときに、多く意見が出ていましたし、ランチミーティングに対する評価は皆さん高かったと思うんですが、残念ながら、結果につながっていないというのは、まだ工夫が必要ということで、課題が残るのではないかと思います。結果を重視するなら、Cでもおかしくはないんじゃないかなと感じました。

【会長】　決して批判的なCではなくて。

【委員】　そうです。じゃなくて。

【会長】　もっと頑張ってもらいたいという応援の意味合いでのCというふうにお伝えしていただければとは思いますが。皆さん、それでよろしいですか。では、それをお願いします。

【男女平等推進担当課長】　では修正いたします。

【委員】　よろしいでしょうか。同じページの一番最後に「教員については副校長を2名体制にするなど、副校長の過重な負担を軽減することで」とあるんですが、確かにヒアリングの際にそのようなご意見がありましたが、29学級以上に副校長は2名以上配置するという形で、東京都が人事をやっていますので、市の教育委員会としてはできることがないんです。

【会長】　対応できない。なるほどね。

【委員】　副校長の支援体制の充実というのは、我々の課題意識としてもありますので、例えば「副校長の支援体制を充実するなど、その過重な負担を軽減することで」という書き方であれば、課題意識を持ってさらに具体的な取り組みにしていこうということにつながられるんですが、いかがでしょうか。

【会長】　なるほど、ありがとうございました。

【委員】　副校長が2名いれば、女性がもっと副校長になりやすいという書き方にしてしまうと、男性が校長で、女性はサブ的な副校長なんだという見方をされないでしょうか。

【委員】　そういった見え方になってしまうところがあるかもしれないですね。

【男女平等推進担当課長】 副校長に限定しないで、「教員の負担を軽減することで」とするのはどうでしょうか。

【委員】 それでよろしいかと思います。先生たちのキャリアプランを考えたときに過重な負担という問題に対応していくのは、非常に大事な視点だと思いますので。

【会長】 管理職に限らず全ての教員の支援体制を充実するというのは、もちろん重要なことだとは思いますが、この部分では、特に管理職ということなんじゃないでしょうか。「教員については、校長、副校長の支援体制を充実させるなど」ですかね。副校長のというのを特に明示しなくても、「過重な負担を軽減することで」につなげるというのはいかがですかね。

【男女平等推進担当課長】 「校長、副校長の支援体制を充実させるなど過重な負担を軽減することで、女性も管理職を目指しやすくなるのではないかと考える」。

【会長】 それでどうでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 「教員については、校長、副校長の支援体制を充実させるなど、過重な負担を軽減することで、女性も管理職を目指しやすくなるのではないかと考える」。よろしいでしょうか。

【会長】 ほか、いかがでしょうか。

【委員】 今の女性管理職の部分についてなんですけれども、ヒアリングの際に、女性管理職を増やすために試験方式の変更等の対策も取られているというお話が出ておりましたので、評価を例えばCにする場合であっても、先ほど会長がおっしゃったように、批判的なものではなく、応援的なものという趣旨も含めて、試験方式の変更等の対策も取られているので、今後、効果を見守りたいというようなコメントを入れるのもいいかなというふうに思いました。

【会長】 事務局どうぞ。

【男女平等推進担当課長】 試験方式を変えたところ、女性の受験者が増えたというお話がありましたが、それは令和7年度のことで、今やっているのが令和6年度の実績の評価ですので、書きませんでした。来年はその話を入れられると思います。

【委員】 わかりました。

【会長】 どうぞ。

【委員】 文章に加える必要はないかもしれませんが、武蔵野市は、福祉も含めて

いろんな分野で、東京都よりも武蔵野市が先に始めているとか、市が主導して何かが起こったということが結構あると思うんです。そういった意味では「副校長の2名体制を積極的に提言し」というような文言を入れて、将来それが実現したとき、これは武蔵野市が提言したからと言えるかもしれないなと思ったのですが。

【会長】 いかがですか。

【委員】 そういったことを教育長から東京都の教育委員会に対して、既にやっているということはあるんですが、人事に関わってくるところで、難しいところもあります。書くのはいいんですけど、実現性は弱いかなというのが、正直なところですよ。

【委員】 書いて、もし提言しなかったらCになってしまう。

【会長】 それはそうですね。

【委員】 他に先んじてやるというお話がありましたが、副校長補佐というのは、武蔵野市はかなり先んじてやっていて、今後も充実していきたいと思っています。

【会長】 ありがとうございます。ほか、よろしいでしょうか。そうしましたら、この評価案は、文言を確定いたしまして、今日いただいた御意見を取りまとめて事務局のほうで整えて、諮問への回答という形になります。事務局のほうから、この後どういうふうになるかというのを御説明いただきましょうか。

【男女平等推進担当課長】 では。本日いただいた御意見を踏まえて修正し、会長にそれを確認していただいた上で確定版にしたいと思います。答申の儀式はありませんが、確定したものは今年度の答申として取り扱います。関連の各課にも庁内の会議などで伝えていきます。

【委員】 すみません、後からで。一つだけ気になることがありまして、申し訳ないです。相談事業の充実のところ、確かに、私が相談について、最初はDVとは関係のない軽い相談でもと言ったかもしれないんですけども、この「軽い」という表現は、相談に来た方に失礼というか、申し訳ない気持ちがしますので、「軽い」を削除していただけるとありがたいです。

【男女平等推進担当課長】 わかりました。「軽い」を取ります。

【会長】 「関係のない軽い相談でも」はⅢ－１（２）とⅢ－３（２）の2か所にあるので2つともですね。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 ほか、いかがでしょう。大丈夫でしょうか。では、議題の3に移ります。

「男女平等推進センターの現状及び課題と今後の方向性（２月９日案）」、資料３を御覧ください。事務局より御説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 前回の議論以降に追加、修正したところを二重線にしています。 まず、概要のところです。これまでの文章は、これから検討するという趣旨で書かれていましたが、そこを検討を行ったという趣旨の文章にしています。

また、二重線のところの最後から４行目「令和８年１月にまとめた「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」も参考にした」としました。これまでは、国、内閣府がガイドライン作成に関する提言をまとめていて、それを参考にするという書き方でしたが、１月にガイドラインができましたという連絡が国からありました。もうガイドラインができていますので、ガイドラインを参考にしたとしました。内容は提言と大きく変わっていないようですので問題はないかなと思っています。

続きまして、３ページの⑤です。事業を相互に関連づけて展開すること大事だという議論が多くありましたので、「啓発や相談、居場所等の事業が相乗効果を発揮するような展開を工夫する」としました。居場所の事業に来た人が相談につながったり、講座を受講するようになるとか、講座に参加した人が、今度は講師になるなどのさまざまな意見を踏まえたものです。

５ページです。人材についてですが「専門知識のある外部の人材の活用について研究する」というふうにいたしました。職員でなくても、大学院生などがアルバイトなどで協力してくれるのではないかとといった議論がありましたので、それを踏まえて記載しました。以上になります。

【会長】 ありがとうございます。こちらは諮問事項ではなく、男女平等推進審議会としての意見を提供して、市でさらに考えていただく、その助けにするものだと思います。今の御説明に対して何か御質問、御提案がございましたら、お願いします。

【委員】 先ほどの最後の、今後の方向性に「専門知識のある外部の人材の活用について研究する」という文言が入ったんですけれども、人材の活用について研究するというのは、具体的にどのようなことを考えていくのでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 例えば、男女平等に関することを専攻している大学院生や、先生でもいいかもしれませんが、センターの事業を企画する際に、要所要所で

アドバイザー的に関わっていただく、そういうやり方もあるのかなと考えているところでは。

秘書広報課などでは、市の常勤職員ではなく、民間で広報分野の経験、専門知識のある方が、非常勤で広報アドバイザーになっていたりします。そういうやり方もありますので、外部の方に関わっていただくやり方もあるかなと思っているところです。

【委員】 であれば、研究するという言葉よりも様々なケースを検討するというような文言のほうが分かりやすいかなという気がするんですが。

【男女平等推進担当課長】 実際にそういうことを検討したいと思っていますので。検討するにしたいと思います。様々なケースという片仮名は違和感がありますが。

【会長】 そうしますと、例えば、専門知識のある外部の人材の様々な活用についてとかですかね。

【男女平等推進担当課長】 外部の人材の。

【会長】 活用方法とか。

【委員】 活用方法、いいですね。

【男女平等推進担当課長】 外部の人材の活用方法について検討する。

【委員】 様々な活用方法ですね。

【会長】 そうですね、様々な活用方法について検討すると。

【委員】 一ついいですか、ケーススタディーとか、新しい方法を模索するという意味で研究とか検討というのはいいと思うんですけど、何かこれまでの議論から踏まえてくると、もう具体的に、例えば、大学側にアクションをして何か連携するみたいな、その行動が主体的になるような言葉がここに書かれたほうが個人的にはいいのかなと思ったんですけど。もちろん、すぐできることと、テーブルに並べて考えなきゃいけないこととあると思うんですけど、何か行動するというか、もうできることと、今既に動かれていることがあると思うので、そういうアクションが入った動詞のほうがいいのかなと個人的には思いました。

【男女平等推進担当課長】 まとめ方としては、検討するぐらいだと思うんですけども、例えば、どこの人なんだという意味では、大学という意見があり、事務局としてもその方向はあるかなと思っていますが、大学と連携してとまで書ける段階かというはまだ分かりません。

【会長】 まだそこまで具体的に書けないとしても、つまり「検討する」だと積極

性があまり感じられないという御意見だと思うんですね。なので、例えば、「検討し、実施に向けて努力する」とか、何かそんな感じの前向きな文言にさせていただけると安心であるという感じですか。

【委員】 思い切って、「検討し」の後に実施に向けたアクションを起こすところまで書きちゃうかですね。でも、現に今、委員が言われたように、大学との連携とか常にやっていることもあるわけですから、ここに、それに向けてアクションを起こすと書いても別段困るようなことはないんじゃないかなとは思いますが。

【委員】 そうですね、私が言った意図としては、全く新しいことをまだやっていないことをここで言っているということじゃなくて、もう既にやられていることもたくさんあるという中で、専門のある外部の人材とかについても、より積極的に関わっていきましょう、関与していきましょうという意味で連携していくというようなこととかのほうが前向きに聞こえないかなという言葉の響きと、考え方の、捉え方の問題かなと思っていたので、こだわりはないので、全然、研究するとか、検討するとか、その方向でも構わないです。

【男女平等推進担当課長】 ここは、全く新しいことのつもりで書いていて、今はやっていないことをやる、検討から始める段階だと思っています。

【委員】 順番の問題ということですね、手順の問題として。

【委員】 最初の「様々な活用方法について検討する」で。

【委員】 検討するということで。

【会長】 検討する、そうですね。検討でいいと思います。ほか、いかがでしょうか。丈夫でしょうか。そうしましたら、議事は全てこれで終了ということで、今回の審議会で本年度最後の審議会となります。皆様ありがとうございました。その他の部分で、事務局のほうからもしございましたら。

【男女平等推進担当課長】 男女平等推進センターの今後の方向性については、審議会への諮問事項ではなくて、市が庁内推進会議で検討しているものについて意見をもらいながら進めるという位置づけです。このあと庁内でもさらに検討し、今後の方向性をまとめていきたいと思っています。

【会長】 承知しました。どうぞ。

【委員】 推進状況の評価というのは、重点施策でないものについての評価というのは、一体いつやることになるんですか。

【男女平等推進担当課長】　　これまで、評価の簡素化という観点で、これまで2年間かけて検討してきた結果、思い切って重点事業の評価に限ることにしましたので、全事業の評価はしないということになります。

【委員】　　重点になっていないものは5年間そのままになってしまうのではないですか。

【男女平等推進担当課長】　　庁内では進行管理はしていますけども、審議会としては、対象施策を絞ることで、議論も深まり、意見も十分にいただけるのではないかと思います。

【委員】　　分かりました。

【会長】　　御質問ありがとうございました。ほか、何か、この機会に御質問等ございますか。

【委員】　　まなこのサポーターや企画運営委員会の皆さんは熱心な方たちなので、審議会にいてもいいのではないかなと思います。

【男女平等推進担当課長】　　次回の委員改選の際に考えてもいいかもしれません。

【委員】　　横の連携が取れると、より推進力がアップするんじゃないかなというふうに感じました。

【会長】　　そうですね、ありがとうございました。貴重な御提言だったと思います。では、議題終了いたしましたので、これにて第4回の審議会を閉会いたします。お疲れさまでした。ありがとうございました。