

令和4年度第1回 多摩市男女平等参画推進審議会 要点録

開催日時：令和4年6月2日（木）15：30～17：00

場 所：関戸公民館 創作室

出席委員：中島康予委員、木本喜美子委員、神子島健委員、鈴木景子委員、ジョギョウバイ委員、本間まり子委員、真野文恵委員（会長・副会長以下50音順）

欠席委員：神山直子委員

事務局：須田部長、河島課長、吉田主事

傍聴者：1名

（発言者凡例：◎会長、○委員、◇事務局）

次 第

1 開会

2 会議運営に関する事項の確認について

資料1 会議運営に関する事項の確認

資料2 傍聴者アンケート

◇事務局より推進審議会の運営や傍聴について説明した。

3 委嘱状の交付

◇くらしと文化部長より新任委員に委嘱状を交付した。前期より引き続き委嘱する委員に対しては、机上配付とした。

4 くらしと文化部長挨拶

◇くらしと文化部長より挨拶をした。

5 委員自己紹介

資料3 委員名簿

◇各委員より自己紹介を行った。

6 会長及び副会長の選任

資料5 多摩市女と男の平等参画を推進する条例施行規則

◇委員より立候補・推薦がなかったため、会長に中島委員を、副会長に木本委員を事務局から選任した。

7 多摩市女と男の平等参画を推進する条例について

資料 4 多摩市女と男の平等参画を推進する条例

資料 5 多摩市女と男の平等参画を推進する条例施行規則

◇事務局より推進審議会や苦情処理委員について説明した。

8 議題

(1) [協議] 令和3年度 第4次多摩市女と男がともに生きる行動計画 推進状況行政内部自己評価について

資料 6 計画の評価について

資料 7 令和3年度 行政内部自己評価について

資料 8 目標値設定事業推進状況書

資料 9 取組事業推進状況書

資料 10 委員会・審議会等女性委員割合

◇事務局より第4次多摩市女と男がともに生きる行動計画の評価方法と令和3年度行政内部自己評価について説明した。

○「新型コロナウイルスの影響を受けた事業の背景には、～在宅時間やテレワークの増加などがあり、～D評価事業が多く見られた。」とあるが、なぜ在宅時間やテレワークが増加してD評価となるのか。

◇在宅時間やテレワークの増加により、子育て・保育に関するサービスの利用数が減ったため、評価がDとなった事業が多くあった。

○外部評価の作成にどのくらいの時間を費やせるのか。場合によっては所管課の担当者等呼んで、ヒアリングを行いながらじっくり検討することもできる。

◇7月上旬までには外部評価を決定したいと考えている。

○以前、子育て支援課にヒアリングを行って、待機児童について話を聞いたことがある。

○教育委員会にもヒアリングをしたことがあった。

◇外部評価や今後検討を進める提言でもヒアリングは可能である。次回以降、意見交換を行っていく中でヒアリングの実施についても検討していきたい。

○次回までに資料を読んで会議で意見交換をするということだが、時間短縮のため会議前にメール等で意見を共有した方が良いか。

◎会議中に意見交換する方が良いと考えるが、いかがか。

○計画初年度であることや、新任委員であることもあり、他の委員の意見を聞きながら進められたらと考える。対面で会議中に意見交換をしたい。

◎事前の意見共有は不要とする。

- 審議会・委員会等における女性委員比率は、所管課によっては毎年同じような理由をつけており、改善できていない。審議会として数年にわたって意見しても改善が見られず、時には意見している意味が見出せなくなつた。一方で、農業など分野の性格上、女性を登用しにくい審議会・委員会があることも理解している。場合によっては職層等の区分を変えるなどの工夫が必要となるのではないか。所管課から出てきた数字だけを評価するのではなく、そのプロセスについても検討し指摘していきたい。
- 第4次多摩市女と男がともに生きる行動計画の冊子の資料部分を見ると、推進会議の委員全員男性のようである。副市長は庁内出身と外部からの派遣の2名いると思うが、女性ではないのか。その他、女性のオブザーバーはいないのか。
- ◇ご指摘のとおり、推進会議の委員は現在全員男性である。部長職が充てられており、過去に女性がいたこともあったが、現在部長級はほとんど男性であるため女性がいないう状態となっている。また、副市長も委員からのご指摘のとおり2名おり、うち1名は女性であるが、くらしと文化部を男性の副市長が所掌しているため、委員は全員男性となっている。この状態で計画策定について検討するのは不十分であると考え、第4次多摩市女と男がともに生きる行動計画の検討時には女性の副市長と健幸まちづくり政策監に出席してもらった。
- 多摩市の管理職にそもそも女性が少ないのではないか。多摩市の職員意識調査もそうだが、どの地域でも女性は昇進意欲がない傾向がある。女性に限らず男性もない。上司や管理職の仕事ぶりから、「楽しそう」、「やってみたい」と思えないのではないか。
- ◇かつては採用者数自体も男性が多かったが、現在は男女ほぼ同数である。積み重ねのものであるためすぐに結果が表れるものではないが、母数が同じという点では、今後管理職の男女比も改善されることが期待できると考える。ただ、現時点で特に部長級が男性ばかりであるということに変わりはない。
- 他自治体では、職員が政策や計画等の策定プロセスについて学ぶ勉強会がある。このような機会を設けて、政策や計画等の策定の面白さを知ってもらえたら、男女問わず自然と昇進したいと思えるのではないか。
- カンボジアでは、「この職には何%女性を登用する」という決まりがある。また、日本でも会議体の委員内訳に職指定以外を設け、NPOの女性を登用するなどして女性委員比率を上げ、女性の声を取り入れる工夫をしている会議体もある。このような取り組みも女性委員比率の向上に向けた手段の1つだと考える。
- ◇資料6～10について内容をご確認いただき、第2回推進審議会で意見交換を行う。

9 今後の日程について

- ◇第3回推進審議会の開催方法と日程の調整を行った。原則対面での開催とし、やむを得ない場合にはオンラインでの参加を可能とする。