

令和 8 年度第 3 回多摩市男女平等参画推進審議会 要点録

開催日時：令和 8 年 8 月 2 7 日（木）15：00～17：00

場 所：T A M A 女性センター 活動交流室

出席委員：中島康予委員（会長）、跡部千慧委員（副会長）、神子島健委員、木村有希委員（オンライン参加）、田附亮委員（オンライン参加）、泉篤志委員（会長以下、選出区分別 50 音順）

欠席委員：高井雅秀委員、岡村志穂委員

事 務 局：古谷部長、西村課長、武井係長、成澤主任

傍 聴 者：なし

（発言者凡例：◎会長、○委員、◇事務局）

1 開会

2 （報告）令和 8 年度第 2 回多摩市男女平等参画推進審議会要点録の確認について

◎要点録について意見や修正はあるか。

○特になし。

◇要点録に修正があれば 9 月 4 日（金）までにご連絡いただきたい。いただいた意見・修正を反映し、多摩市公式ホームページ等で公開する。

3 （審議）令和 7 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

外部評価について

〔資料 2、参考資料 1 について事務局から説明をした〕

◎外部評価の今後のスケジュールについて意見はあるか。

○特になし。

◎評価の結果について①、②、③とテーマごとに検討を進めていきたい。まずは、【①政策・方針決定過程における女性の参画促進について】に関して、意見や修正はあるか。

○前提の質問になるが、審議会として現時点で挙げているテーマについて、さらに追加の意見を出していくという認識でよいか。

◎追加というのは、新しいテーマを追加するという意味ではなく、既にまとめている①、②、③のテーマの中身について追加や修正といった形で意見を出していくという認識で進めていく。

- 「管理職を担うことが期待される 40 代の女性職員が組織の中で相対的に少ない」とあるが、40 代と限定していることに何か理由があるのか。自社では 30 代でも管理職に登用している例がある。そのため、管理職を担う人材の対象を 40 代に限定するような表現とすることで視野を狭めていいのか疑問を感じている。
- この点は組織の構造上の問題も関係していると感じている。前回の審議会で配付された資料では、40 代の職員が特に少なかったことから、その層に着目している。一方で、管理職候補を 40 代に限定する積極的な理由については、ご指摘のとおり論点になり得るのではないかと考える。
- 「管理職を担うことが期待される 40 代」と記載すると、年功序列的な昇進を前提としているような印象を与えるのではないかと考える。管理職への登用にあたり、年齢や勤続年数が過度に重視されていないかという点も含めて考える必要がある。
- 多摩市の人事評価や昇任の仕組みにおいて、例えば昇任のためには一定年数の勤務経験が必要であるなどの要件があるのであれば、そうした制度的な要因にも着目する必要があると思う。一方で、そのような要件が特になければ、40 代という年齢層に焦点を置く必要はないのではないかと考える。
- 「管理職を担うことが期待される 40 代の女性職員が組織内で相対的に少ない」という点は、市の認識として事実に基づくものである。そのため、この記載自体は残しつつ、必ずしも対象となる年齢層を 40 代に限定する必要はないのではないかと、という考え方は別で示すことが適当ではないかと考えている。表現自体を変更するというよりも、市の認識と審議会としての意見を丁寧に分けて整理することが必要ではないかと思う。
- ◎このことについて、事務局から説明をお願いしたい。
- ◇昇任・昇格制度については、一定年数の経験を積みながら徐々に昇任していくルートと、試験による自主的な昇任のルートを併用しており、最短で 30 代前半頃から管理職になることができる仕組みとなっている。近年、昇任・昇格制度の見直しを進めており、キャリアパスの前倒しに取り組んでいるが、その効果が現れるまでの過渡期にあり、現時点では管理職となる資格を有する職員の中心が 40 代程度になっているのではないかと推察する。本日の議論も踏まえ、年功序列的な要素が残っているのかどうか、また、昇任・昇格制度の見直しの影響がどのように現れているのかについて、根拠となるデータも含めて確認したうえで、必要に応じて記載内容を整理したい。
- 40 代の職員が少ないという記述については、就職氷河期など時代背景の影響により、特定の世代の女性が不利益を受けてきたという問題として議論されていたものと認識している。一方で、「管理職を担うことが期待される 40 代」という表現は、年齢主義的な捉え方につながる懸念もある。そのため、この論点を削除するのではなく、年齢主義に関する課題と、特定の世代が社会構造的な影響を受けている課題を別の問題として整理し記載することが適当ではないかと考える。
- 年度ごとの数値目標の達成状況という観点から見れば、40 代に着目することには一定の理由があると思う。目標達成に至っていない状況の説明として、40 代の女性職員が少ないことは一つの要因として捉えられているのだと思う。しかし、今後どのよ

うな対応を進めていくのかという観点では、構造的な要因も含めて検証していく必要がある。したがって、現状の説明として40代に着目することはあり得るとしても、課題や対応を40代に限定して考えるものではないという整理になるのではないかな。

○多摩市として、このように限定して記載することに特段の違和感がないのであれば、この形でもよいのではないかと考えているが、私自身は違和感があり、それについては今後の審議会の中で引き続き議論や意見交換ができればと思う。

◎本日時間があれば、今後の審議会の進め方についても議論できればと思う。また、外部評価提出後、所管部署と話す機会を設けることも一案だと考える。

○一点確認したい。40歳から44歳の職員が少ない要因として就職氷河期が挙げられていたが、就職氷河期は若くても44歳前後の世代までのため、その年代は必ずしも就職氷河期世代には該当しないのではないかな。団塊世代の大量退職からリーマンショック前までは、民間企業の採用環境は比較的良好であり、40歳から44歳程度の世代はその時期に就職した世代でもある。そのため、その年齢層の職員が少ないことの要因については、改めて事実関係を確認する必要があるのではないかな。

○同意見である。職員が少ない理由に無理に関連付けているように思う。

◇就職氷河期との関係については改めて確認が必要であるが、実際に採用抑制を行ったのは平成16年から18年までの3年間である。当時は市の財政状況が厳しく、その対応として3年間採用を行わなかったため、職員ピラミッドにおける特定の年代層の少なさは、その影響によるものと認識している。

○平成16年から平成18年に採用抑制が行われていたことは事実であり、就職氷河期は平成16年頃までであった点を踏まえると、就職氷河期よりも採用抑制という表現を用いた方が誤解がないと思う。

○平成17年前後は平成の大合併の時期でもあり、全国的に地方公務員の採用抑制を進める流れがあった。財政難に加え、人員を抑制する動きがあったことも対象世代の職員数が少ない背景として考えられるため、そのあたりは人事課にも確認いただければと思う。

○前回の審議会で提示された参考資料によれば、職員数が最も少ないのは45歳から49歳の層である。外部評価で40歳から44歳の層に着目しているのは、この年齢層の女性が男性に比べて少ない状況にあるためで、なぜ偏りが生じているのか、事務局に確認を依頼した経緯がある。

◇これまでは新卒採用が中心であったため、職員の年齢構成の変化も比較的把握しやすかった。近年は中途採用者が増えており、採用時の年齢層も広がっている。さらに離職者の状況も含めると、年齢構成に影響を与える要因は複雑になっているため、現在の年齢構成の要因を分析するには、より丁寧な検証が必要であると認識している。一方で、外部評価に関する限られた審議の中でそこまで深掘りした分析を行うことは難しい面もある。より議論を深めたほうがいい点については、審議会の今後の検討テーマとして、ジェンダーの観点も含めて取り上げていくことが必要であると考えてい

る。その際には、事務局としても必要なデータを準備した上で、引き続き議論いただきたいと考えている。

○今の議論を聞いていると、要因はかなり多岐にわたるように思う。年齢構成以外の別の要因が出てくる可能性もあるのではないか。どのような視点で議論を進めていくことが適切なのか、論点の整理も必要ではないかと感じている。

○女性管理職比率については継続的に取り上げてきた課題であり、単年度で劇的な改善が見込めるものではないと認識している。一方で、改善が困難であることを理由に何もしないということではなく、数年単位で取り組んでいく必要がある課題であると考ええる。行政に変化や改善を促していくという観点からは、複合的かつ多層的な要因があることを前提としながらも、それらを丁寧に切り分け、あるいは関連付けて整理した上で、具体的な取組につなげていくことが重要である。そのために外部評価があり、審議会として意見を述べる意義もそこにあると考えている。所管部署としっかりコミュニケーションを重ねながら信頼関係を構築し、同じ方向を向いて取り組んでいくことが重要ではないかと考える。

◎他に①について意見はあるか。

○特になし。

◎続いて【②困難な問題を抱える女性への支援について】に関して、意見や修正はあるか。

○「社会的に弱い立場にある人」という表現について、自身の専門分野では「弱い」ではなく「脆弱な立場にある人」と表現することがある。前段で、主体性や尊厳に配慮した支援を挙げていることもあり、「脆弱な」という表現の方がよりエンパワーメントできるのではないかと感じる。一方で、「脆弱な」という言葉は市民にとって分かりにくい可能性もあるため、どちらの表現がより適切か検討の余地があると考ええる。

○外部評価がどのような性質のもので、誰に向けたものなのかという点については既に確認を行ったところで、審議会としては、市長宛てに提出するものであり、行政に対して意見を述べる性質の文書であると認識している。一方で、その内容を市民にどのように理解してもらうかという点については、現時点で結論が出ているわけではないが、配慮する必要もある。

○「弱い」と「脆弱な」を比べると、「弱い」の方が親しみやすい表現という印象はある。一方で、「強い」「弱い」という表現は上下関係を想起させる面もあり注意が必要。「脆弱な」という表現は必ずしもなじみのない言葉ではなく、選択肢として考えられるのではないか。

◎文中の「弱い」は、「脆弱な」に修正する方向で進める。

○現状の記載について、女性を保護や支援の対象としてのみ捉えるのではなく、対等な主体として位置付け、本人ができることと行政に求めることについて対話を通じて共有しながら支援を進めていくことを提案しているという認識でよいか。

- 過去の審議会で、女性支援について関係部署と意見交換を行った際に、すでに具体的な取組がかなり進められていることを確認した。ご指摘の部分については、今後新たに取り組むというよりは、既に実施している取組を踏まえつつ、審議会から意見を改めて伝え取組をより後押ししていくという趣旨であると理解している。
- 審議会として前向きに評価しており、今後も引き続き推進することを求めていると理解した。
- 前期の審議会でも、この点は共通認識となっていた。一方、充実した制度はあるものの知られていないという課題は残っている。
- ◎他に意見はあるか。
- 特になし。
- ◎次に、【③男女平等参画社会の視点に立った災害対策について】に関して、意見や修正はあるか。
- 配布資料「災害が起きたら！要配慮者わたしたちからのメッセージ（多摩市社会福祉協議会作成）」に掲載されている、「平常時に要配慮者のためにできること」が、非常に重要な視点であると考えます。地域のつながりが弱くなってきている中で、緊急時に誰が誰を支援するのか、あらかじめ把握しておくという個別避難計画が仕組みとして出来ている。しかし、災害時には支援する側も被災し、支援に向かえない状況も想定される。そのため、住民同士で助け合うことや、どこに要配慮者が住んでいるのか等について、地域が日頃から把握し、アンテナを張っていることが重要である。普段からの取組や関係づくりがなければ、災害時にも適切な対応は難しい。ジェンダーの視点をどのように盛り込むかは難しいところではあるが、平常時からの関係づくりなど普段からやっておかないと災害時の時に動けないという視点は盛り込んでおく必要があると考えます。
- 冒頭にこれまでの経緯を書く中で、平常時から取り組む点を強調して書くのが良いのではないかと。
- 普段から取り組むというのは大事な点であり、自身も積極的に地域の避難訓練に参加しようと改めて思った。
- 東京都では、マンションなどの集合住宅では近所付き合いが希薄になることを前提に考えており、災害時の避難に関する動画の作成や、啓発パンフレット等で周知しているようである。
- 様々な対象との日頃からのコミュニケーションを重視するというのであれば、逆に動画の方が情報を得やすい人への配慮にもつながると思う。
- ◎それでは、「平常時からの災害対策」を強調することとしたいが、他にこのテーマに関して意見はあるか。
- 他の自治体では、避難所への避難だけでなく、在宅避難に力を入れているところもある。また、災害ボランティアの育成や地域づくりに取り組んでいる自治体や、平常時から地域の防災対策やエコノミークラス症候群対策を行っている自治体もある。先ほ

どから平常時の取組について意見が出ているが、多摩市は基本的な避難方法は在宅避難としているのか、それとも避難所への避難としているのか確認したい。

◇基本的には近隣自治体と同じく在宅避難としているが、自宅にいられない状況があれば避難所への避難となるため、どちらの視点でも考える必要がある。

◇過去の台風では、700人程度を想定している避難所に1000人以上の市民が避難してくるということがあった。それ以降、多摩市では可能であれば在宅避難を推奨するよう見直しを行った。

○今の外部評価は、避難所への避難を想定したものになっている。

○避難所に集まるとなると、性暴力被害への対策や、セクシャルマイノリティの方への対応、物資が行き届かないことなど様々な困難が想定される。在宅避難の場合、避難所生活よりは平常時の生活に近いと考えられるが、物資が届かないことは想定されるため、地域リーダーの育成に関してはやはり重要である。

○在宅避難でもインフラのストップなど生活上の困難が考えられる。避難というと避難所を想像しがちだが、在宅避難もあると再認識した。

○「災害が起きたら！要配慮者わたしたちからのメッセージ」を作成した多摩市社会福祉協議会の職員の男女比はどうなっているか。

◇正確には把握していないが、比較的女性が多いと感じている。

○この冊子は、多様な視点が盛り込まれているが、女性職員が多いからこそ作成できた可能性がある。こういったあたりが、【①政策・方針決定過程における女性の参画促進について】の重要性にもつながってくるのではないかな。

◇冊子の最後に作成に協力した市民団体が数多く掲載されているが、この冊子はこうした多様な団体や関係者の意見を反映しながら作成されたものである。

○多様な視点が加わることで、この冊子のように内容の充実した成果物や取組につながっていくことがよく分かる好事例であると思う。多様な主体の意見を取り入れることの重要性を示す例としても、この冊子を活用できるのではないかと考える。

◎在宅避難についてどこに入れたらよいか意見を伺いたい。

○文中で、リーダーではない一般市民の避難に関する記述があるので、ここに盛り込むのはどうか。外部評価では触れる程度にして、在宅避難に関する男女平等参画の視点での課題については、提言として審議していくのも一案だと考える。

◎在宅避難に関しては、一般市民の避難に関する記述へ盛り込むこととしたい。

○例えば災害で水道が止まった時、若く体力のある人なら水を運べるため在宅が安心だが、高齢者は自宅まで水を運ぶことができないため、避難所への避難を選ぶのということもあるのではないかな。こうした点も、高齢化の著しい地域の特性としてあるのではないかと考える。

◇確認になるが、社会福祉協議会の取組については、好事例として外部評価内で取り上げるということでよいか。

○多くの人に知ってもらえるよう、取り上げてほしい。

◇冊子「災害が起きたら！要配慮者わたしたちからのメッセージ」は、今年度の「地域包括ケアネットワーク連絡会」で特に広く周知したい取組事例として社会福祉協議会から紹介されたものである。「地域包括ケアネットワーク連絡会」は、社会福祉協議会を含む庁内外の地域福祉の関係者が集まり、情報共有や意見交換を行う会議体である。社会福祉協議会は、地域福祉に関して市と連携しながらも別組織として活動しており、市役所だけでは担いきれない部分を補完している。多様な当事者団体等との関わりや、地域密着の活動を通じて、地域の実情を把握していることが強みである。この冊子は、そうした社会福祉協議会の強みを活かしながら作成されたものであり、今後はこうした取組を広く周知し、市民にも活用してもらえよう後押ししていくことは重要ではないかと考える。

○外部評価案には「（災害対策において）全てのニーズに対応することは容易ではない」との記載があるが、この冊子で示されているように、関係団体や専門機関と連携することで、より多様なニーズへの対応が可能になるのではないかと感じている。その意味でも、多様な主体との連携という視点は重要であり、先ほどの意見にもあったマイノリティに関わる視点とも通じるものがあると思う。こうした観点からも、この冊子や取組の存在を広く周知していくことが重要ではないかと考える。

○【①政策・方針決定過程における女性の参画促進について】に関わるという意見もあったが、多くの団体が作成に協力している点は、【②困難な問題を抱える女性への支援について】のアウトリーチにも位置付けられると考える。

◇困難女性支援法の施行に伴い困難を抱える女性への支援について、部署横断的に協議するための「困難女性支援調整会議」を今年度設置した。そこには社会福祉協議会も参加している。

◎他に③に関する意見はあるか。

○特になし。

◎それでは【最後に】について意見や修正等はあるか。

○アンコンシャス・バイアスについて2行に分かれていることから、力を入れていきたいと考えていると読み手は受け止めると思う。ここにアンコンシャス・バイアスの具体的な事例を入れてみるのはどうか。

○具体例を入れることで、ミスリードになってしまうデメリットは想定した方がよいかもしれない。前回の審議会では、職員意識調査の結果にアンコンシャス・バイアスがあるという話も出たので、入れるとすればその例になるか。

○具体例を出すことで、読み手に苦手意識を与えることになるのは望ましくないため、慎重に検討したい。

○これまでの議論で一貫しているのは、以前と比べて取組が進んでいる点についてはきちんと評価し、肯定的に捉えていこうという姿勢であると思う。今回の評価もその流れに沿ったものと認識している。その上で、今回は一方的に課題を指摘するだけではなく、一緒に考えていこうという方向性で整理することがよいのではないかと考える。

意見があったアンコンシャス・バイアスの部分はまとめることで1つにできると思う。

○【最後に】に関しては、現在の内容で特に意見はないが、管理職の資質に関することにアンコンシャス・バイアスがあるのではないかという点は、【①政策・方針決定過程における女性の参画促進について】で触れておいた方がいいと考える。

○「女性比率の向上には、庁内外の理解と協力が必要」というところに絡められるとよいと思う。

○いきなりアンコンシャス・バイアスが出てくると、定番のものを想像してしまうので、例に触れたうえでアンコンシャス・バイアスを出すと受け止めやすいと思う。

○女性管理職比率に絡めることで、市と審議会と一緒に考えていきましょう、という方向性で進められると思う。

○職員意識調査の結果も含め、書いていけるとよいと思う。

◇委員の意見を踏まえ、事実ベースで書きつつ、何がハードルになっているのか、個人の資質なのか、取り巻く環境なのか、構造的な問題なのか等をまとめていく。

◎【最後に】に関して他に意見はあるか。

○特になし。

◎最後に外部評価の前文について意見や修正があれば伺いたい。

○男女平等参画をきっかけとして、多様な立場の人々の参画も進むという方針は重要である一方で、女性参画のための施策が、場合によっては新たな分断や格差を生む可能性もある。そのため、多様な立場や意見が存在することを前提とし、それぞれを尊重しながら進めていく姿勢が重要である。また、市には、立場の異なる人々の間を調整しながら取組を進めていく役割も求められるのではないかと考える。

○男女平等参画を進めるに当たっては、単に女性管理職を増やすといった数合わせを目的とするのではなく、社会的に脆弱な立場にある人々にもその効果が広がっていくことが重要であると考え。ジェンダーバイアスの解消や多様な視点の反映を進めることで、より多様な立場の人々が参画できる環境につながることを期待される。そのため、女性の参画を進めること自体を目的化するのではなく、社会的に脆弱な立場にある人々の視点も政策に取り入れていくという方向性を大切にしていける必要があると考える。

○女性を支援するための取組であっても、アンコンシャス・バイアスに基づく保護主義的なものになってしまう可能性はあると考える。一方的に支援するという考え方ではなく、当事者とともに考えながら取組を進めていくという姿勢が大切ではないかと考える。

○記載に加えるとすれば、「令和8年度は、行動計画中間見直し版がスタートするとともに、アイスランドの～」という箇所に、多摩市におけるジェンダー平等の推進に加え、多様な視点を取り入れ、あらゆる脆弱な立場にある人の尊厳が尊重される社会について考える契機となることについて盛り込めるのではないかと考える。一方で、現

在の文章はよく整理されているため、その中にどのような形で反映するのがよいかは検討が必要だと思う。

○今いただいた意見は盛り込む方法で進めたい。

◇男女平等社会の実現は、その先にある、誰もが自分らしく暮らしやすい社会を目指すものであり、多摩市の条例や行動計画にもその理念が示されている。そのため、アイスランドとの交流から学ぶ視点と、これまでの取組の延長線上にある取組という視点の双方を踏まえた形でまとめることができればよいと考える。内容については改めて整理した上でお示しするので、ご確認いただければと思う。

○多摩市とアイスランドとの交流については、ぜひ一文盛り込んでほしいと思う。

◎他に意見はあるか。

○特になし。

◇今回いただいた意見を整理し、外部評価をまとめたうえで、事前にメールにて委員の皆様を確認いただき、次回の第４回審議会において外部評価を確定としたい。

4 今後の日程について

◇第４回審議会は１０月１日（木）１０時～１２時、
第５回審議会は１２月９日（水）１３時～１５時、
第６回審議会は令和９年２月１８日（木）１５時～１７時を予定。

5 閉会

◎以上で、第３回審議会を終了する。

以上