

令和 8 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 8 年 6 月 23 日（火）17：00～19：00

場 所：TAMA 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、高井雅秀委員（オンライン参加）、田附亮委員、泉篤志委員、岡村志穂委員（会長・副会長以下、選出区分別 50 音順）

欠席委員：木村有希委員

来 賓：阿部市長

事務局：古谷部長、西村課長、武井係長、成澤、小泉

傍 聴 者：なし

（発言者凡例：◎会長、○委員、◇事務局）

1 開会

2 会議運営に関する事項の確認について

◇審議会の運営や傍聴について、事務局から説明

3 委嘱状の交付

◇市長から各委員に委嘱状を交付

4 市長挨拶

◇市長より挨拶をいただいた

5 委員自己紹介

〔各委員より自己紹介を行った〕

6 会長及び副会長の選任

中島委員を会長、跡部委員を副会長に選任

7 多摩市女と男の平等参画を推進する条例について

◇事務局から条例や審議会の進め方・スケジュールなどについて説明

8 （報告）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行政内部自己評価について

◇事務局から行動計画の評価方法及び推進状況行政内部自己評価について説明

9 （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9の②「市の女性職員の管理・指導的立場への参画」について、さまざまな場面で「女性の活躍推進で何パーセント以上を目指そう」と言われているが、民間企業に勤めていて思うことは、「女性だから引き上げるとか、管理職につけるとかではなく、その業務をする上で、管理職に向いている人がたまたま女性であった時に、ジェンダー的な差別せずに登用しましょう」ということが本来の目的なはずだが、パーセントの目標にしてしまうとそのあたりがズレるのではないか。内部評価をするときに、「正直あの人は管理職向いてないけど、女性のパーセンテージを上げるために登用した。」みたいなことがあると本末転倒だと思うがどうか。

◇多摩市の場合は、希望者による昇任試験を行っている。また、ある程度キャリアを積んできた職員には選考による昇任もある。人事評価結果等も踏まえながら客観的に能力を担保し、そのポジションに適している職員を選考のルートに上げ、管理職や係長試験を受けるよう促す仕組みをとっている。そもそも、昇任試験に手を挙げる職員が少ないという課題もある。

○数字先行ではないとわかりよかった。

○資料9は資料10～12をまとめているという解釈でよいか。

◇そのとおりである。外部評価は資料9の内部評価で触れている内容でも、触れていない内容でもどちらでもよい。

○評価に当たっては、定量的な数値を確認するとともに、その背景にある要因を分析することが重要であると考え。 「管理職の女性比率を引き上げた」という記載のみでは、数値目標の達成を優先して比率を高めたのではないかと懸念を抱きやすい。そもそも、「管理職の女性比率」は、指導的立場や意思決定の場においてジェンダーバランスが確保されているかを把握するための指標であると私は理解している。庁内全体でジェンダーバランスが取れていたとしても、意思決定の場で偏りがあれば、意思決定にバイアスが生じる可能性があるためである。報告書としては簡潔な記載が求められるため、このような表現となっているものと考えられるが、数値の向上によってどのような効果や成果が得られたのかについても記載する必要があると考える。また、資料12では、委員会・審議会ごとの女性委員の実数および割合が掲載されている。しかし、委員数が少ない委員会・審議会については、女性委員の実数や割合を公表することで個人が特定され、アウティングにつながるおそれがある。さらに、「女性」をどのように定義するかという課題もある。一方、市全体の数値のみでは各委員会・審議会の実態が把握しにくくなることから、本資料は男女平等参画推進審議会における評価のために整理・作成されたデータであるという理解でよいか。

◇現状、資料12は推進状況評価報告書に掲載しているが、アウティングにあたるという指摘は認識できていなかった。男女の委員数については各所管から回答を得たものである。

○公表については今後審議会でも議論の必要があるのではないか。

- どのように男性・女性とするかを公表したうえで、男性・女性の比率を公表することがあれば、それはアウティングであると考えてる。
- この審議会を受けるにあたって性別について問われた記憶はない。
- 学会でジェンダー統計をアンケートで取る際は、匿名で取ることが多い。丁寧な説明を行い、個人と紐づかないようにしている。
- 学校では職員の任用・採用にあたって、性別については判断基準にならないからマスキングしている。性別について情報収集しているのは、所轄庁からデータを求められるためである。
- ◇国や都の調査で行政の附属機関等の女性委員比率を求められるため、どの自治体も情報収集をしている。
- 何もしないと特定の性別に偏る恐れがあるから可視化することは大事だが、収集については非常にセンシティブである。
- 日常生活でもスーパーで簡単に性別を聞いてきて不快な思いをした。
- 企業のマーケティングについて、男女の統計を取りたい相談を受けることがある。理由を丁寧に説明したうえの収集であれば当事者も理解できる。
- 意思決定の場のジェンダーバランスが取れているか、統計の取り方や数字の取り扱いについて整理していく必要がある。
- データの扱いについて書いてあるほうが、回答する側にも安心感がある。
- 男性・女性の統計を取るときに、性自認が入ってくると難しいなと思う。
- 計画の中間見直しで、委員比率の指標の取り方を変え、「1番多い性別の割合が60%を超えない」とした。もともと男性が多い委員会、女性が多い委員会があり、全体の数字を足して評価していたため、数字だけで見るとバランスが取れているように見える問題があった。性自認について反映されていないうえに、アウティングの問題も出てきて対応できておらず今後検討する必要がある。
- 指標を変えているが、指標を変えたからと言って問題が解決することでもない。今回は中間見直し前の指標での評価になる。統計の取り方の問題、公表をするしない問題、傍聴者の守秘義務の問題について整理する必要がある。
- 外部評価を出すまでには資料12について公表するか決めたい。ジェンダーバランスの確保については指標が見直されたということで、細かい文言を誤解の無いように変えていくということが今後必要である。
- データの扱いは早めに対策を練るのは大事だと思った。「アウティング」等の言葉を知らない人が多いのも問題とも思う。どのように関心がない層にリーチしていくかも大事と考える。
- 【19・命を支える自殺対策】がC評価なのはなぜか。数値としては目標値には届いていないが、前年より数値は下がっている。数値目標にずっと届いていない中でそもそもその目標値が適正か。

◇評価については目標値と近況値で見ているので前年から数値が改善されただけでは評価を上げられないものもある。目標値が適正なのかは即答できないが、何等か理由があるので確認する。多摩市では自殺者対策、未遂者対策に取り組んでいるが、亡くなった方の本当の要因を知るのは難しい。全国的な傾向として、減少傾向だが、若年層の自殺が課題になっている。

◇評価については目標値に対してどれぐらいの割合で達成できたかで評価が決まる。多摩市自殺対策推進計画の見直しの中で、「本来、人の自死はあるべきではないので、0が当たり前」という声もあったが現実的な問題もある。

○【19・命を支える自殺対策】については、今後の展開に記載はないが、評価説明のとおり継続的に進めるということで判断してよいか。

◇問題ない。

◎今後の進め方はどうするか。継続的に絞り込みを進めるか。

◇次の審議会までに外部評価に関する各委員の意見や疑問点を事務局にお寄せいただきたい。外部評価については、次回の審議会でも審議いただく予定だが、今後の進め方については事務局で整理し、改めて委員にお伝えする。

◎新しい委員で審議会がスタートしたので、そこを最大限生かしながら、この先も議論を重ねていきたい。他に意見などはあるか。

○アウトティングについてはその視点がなかったので、なるほどと思った。

◎以上で、第1回審議会を終了する。

10 今後の日程について

◇第2回審議会は7月21日（火）17時から

第3回審議会は8月27日（木）15時からを予定

11 閉会

以上