

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

開催日時：令和 8 年 7 月 2 1 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）、神子島健委員、木村有希委員、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（オンライン参加）
（会長以下、選出区分別 50 音順）

欠席委員：跡部千慧委員（副会長）

事務局：古谷部長、西村課長、武井係長、成澤

傍聴者：なし

（発言者凡例：◎会長、○委員、◇事務局）

1 開会

2 委員自己紹介

〔初顔合わせの委員同士で自己紹介を行った〕

3（報告）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の確認について

◇要点録の内容について委員に確認する際、発言者名を表記するかどうか意見を伺いたい。公表時は、これまで通り無記名とする。

○要点録を見れば、自分の発言はわかるため、発言者名の表記は不要ではないか。

◎他に意見がなければ、要点録の形式については従来通りとしたい。

◇要点録に修正点があれば 7 月 3 1 日（金）までにご連絡いただきたい。いただいた意見・修正を反映して 8 月以降に多摩市公式ホームページ等で公開する。

4（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 2～3、参考資料 1～5 について事務局から説明をした〕

◇前回の審議会での審議を踏まえ、事務局にて次の 7 つを外部評価テーマ案としてまとめた。この中から 3 つほどにテーマを絞っていただきたい。

【①市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率について】

【②市の女性職員の管理・指導的立場への参画について】

【③困難な問題を抱える女性への支援について】

【④多様性をベースとした子育て支援施策】

【⑤男女平等参画社会の視点に立った災害対策】

【⑥いのち支える自殺対策における取組】

【⑦教育現場に対する研修と意識啓発】

◎事務局の説明に対し、質問や意見はあるか。

○40代の職員が少ないのは採用抑制があったと説明があったが、参考資料3を見ると、さらに女性職員のほうが男性職員より人数が少ない。理由があれば伺いたい。

◇採用がほとんど無い時期が3年程あったのは確かであるが、職員数の偏りの要因については把握していないため、確認しておく。

○外部評価は、読んだ市民にきちんと伝わっているのか。専門用語を使用する際は用語説明を入れたり、ジェンダーギャップ指数等の指標を引用する際は、なぜその指標を使うのか、理由や目的まで説明したほうが良い。

○参考資料4の職員意識調査を見ると、【②市の女性職員の管理・指導的立場への参画について】は外せないテーマだと感じた。「女性管理職が少ない原因」として、「管理職に求められる資質を備えた女性が少ないから」という回答を男性の方が多く選択していることに課題を感じる。また、「目標（ロールモデル）が少ないので、女性管理職として働く姿がイメージできないから」という回答もあり、そうした状況そのものが問題ではないか。さらに、管理職になりたくない理由に「仕事と生活との両立がしづらいから」が多く、その背景には家庭内での男女の家事分担の差もあると考えられる。管理職になっても仕事と家庭を両立できる環境整備や、ロールモデルが必要。また、「管理職に求められる資質を備えた女性が少ないから」と考える男性職員の意識についても、なぜそうした認識が生じているのかを考えていく必要がある。よって外部評価に3つのテーマを選ぶのであれば、②は必ず取り組むべきテーマだと思う。

◎②は入れるべきと意見が出たが、これに関して意見はあるか。

○もったもな意見だと思う。「管理職に求められる資質を備えた女性が少ないから」という選択肢については、何をもって資質とするのかが曖昧であり、選択肢そのものに疑問が残る。男性管理職も、必ずしも資質だけで管理職になっているわけではなく、年齢や経験年数による面もあると思う。一方で、「目標（ロールモデル）が少ないので、女性管理職として働く姿がイメージできないから」という点については、社会的な要因であるが、本当にそれだけが理由なのか。参考資料3を見ると、50代の女性職員が少ない状況は時代背景もあり理解できるが、30代でも男女比に偏りが見られる。係長級には女性が一定数いるにも関わらず、管理職比率では男女比に大きな差が生じている。25～29歳は全体数だと女性職員の方が多いの、女性係長は1人だけで、男性係長より少ない。なぜこうした偏りが続いているのか、もう少し掘り下げた分析が必要ではないか。分析のための調査手法についても意見を伺いたい。

○令和6年度実施の職員意識及び実態調査については、断定はできないが、経年変化を見るために設問を大きく変えていないという事情もあったのではないかな。

○弁護士会でも、女性弁護士を増やそうという中で「資質がある人がいない」という話が出ることもある。特に20～30代は、能力の問題というより、出産や育児のため現

時点では担えないという事情がある。そういった「今は役割を担える女性がいない」という意味であれば、理解できる。

- 女性管理職比率については、今回の外部評価に加えたうえで、審議会から所管部署と対話の機会を持ってもいいのではないかと。過去にもテーマによっては所管課へヒアリングを行ったことがある。
- 同じく「資質を持った女性が少ない」という部分は違和感を持っている。「管理職に求められる資質を備えた女性が少ない」と回答しているのは、評価する立場にある管理職層の男性ではないか。自身の会社でも同様の課題があり、管理職の男性から「女性には覚悟がない」という声があるが、「覚悟」とは何を指すのか曖昧である。現在は求められるリーダーシップのあり方も変化しているが、評価する側が自分と同じタイプの人を昇進させる傾向がある。こうした点に課題があると考え、自身の会社でも見直しに取り組んでいる。このような観点からも、このテーマはぜひ取り組むべきだと思う。
- 所管課にヒアリングを行うのであれば、質問内容を工夫する必要がある。例えば、「妊娠や出産を経験する女性が管理職になるためにはどのようなサポートが必要か」、「後継となる人材を育成するためにはどのような体制が必要か」、といったように、できない理由ではなく、できる方向に向けた視点で聞くことが重要。出産があるため管理職が難しい、という考え方では、女性は管理職になれないということになりかねない。調査結果の背景にある職員の意識を変えていくためには、十分な研修やディスカッションの機会が必要ではないかと思う。職員が多忙であることは理解しているが、現状のような年1回の研修では意識変容につながりにくい。職員同士が議論し、意識を変えていく機会が十分ではない可能性がある。
- 職員研修は女性のみを対象としているのか、それとも全職員対象か。
- ◇男女で分けた研修は行っていない。男女平等参画推進研修は、新入職員や管理職など、職層に応じて実施している。その他、人事課主催で、若手職員を対象としたキャリア形成に関する研修も実施している。
- 交流のあるアイスランドの職員と多摩市の職員との交流はないのか。ジェンダー平等先進国であるアイスランドからは学びが多い。
- ◇アイスランドとのリアルタイムでの交流については、時差の問題もあり容易ではないが、今後、首都レイキャビク市と多摩市が姉妹都市となる中で、職員体制を含め学べる点はあると思う。レイキャビク市でも政治的な体制の変更によりジェンダー平等施策に変化が生じることはあると聞いているが、そのような中でも普遍的にジェンダー平等を進めるための市の取組等は参考になると考えている。男女平等参画を進めるうえでは、意思決定層に多様な人材が必要である理由について理解を広げること、職員一人ひとりがジェンダー平等の担い手として市全体にその視点を広げていくことが重要である。女性管理職比率については委員の関心も高く、人事課も課題意識を持っているが、市の人事的な課題は女性管理職の数だけでなく、人材の流動化による職員の離職も大きな問題となっている。市としては、働きやすい環境づくりと、管理職を目指したいと思える組織づくりの両方が必要と認識している。委員の皆様の研究成果や

民間での先進的な取組なども踏まえた提案をいただけるとありがたい。なお、外部評価には完成までの期限があるため、特に重要なテーマについては、審議会としてより長期的に審議するテーマとして扱い、その中で、市の施策改善につながる提案を提言としてまとめていくこともできる。

○女性管理職が増やすための取組として、子育て支援や、家事・育児に対する意識啓発などが挙げられていたが、結婚や育児に関わっていない女性の視点も必要ではないか。市の施策が「自分には関係のない話」と受け止められ、アプローチしたい層に十分に届かない可能性もある。結婚や育児以外の観点から女性活躍を推進する取組についても検討する必要があるのではないかと感じた。

◎女性管理職比率に関する今後の審議の進め方について2パターンあり、委員の意見を伺いたい。一つは、今回の外部評価のテーマに入れたうえで、さらに審議会からの提言につなげていく方法。もう一つは、今回の外部評価では扱わず、審議会からの提言として取り組む方法。どちらが良いか。

○どちらでも良いと思うが、現時点でテーマが7つ出ており、全てを外部評価に入れることはできないので、審議をより深める必要のある女性管理職比率については提言として扱ったほうが良いのではないか。

◎最終決定ではないが、女性管理職比率は重要なテーマだということは共通認識として持ちつつ、今回の外部評価に入れず、審議会が通年で取り組むテーマとして位置付けるとして、他の6つのテーマについても審議を進めていきたい。

○【⑦教育現場に対する研修と意識啓発】について。現在の啓発事業は、知識や専門性を持つ人が持たない人へ伝えるトップダウン型の手法が中心になっているように見える。市民が抱えている課題や困りごとを行政が市民から聞き取る双方向の取組もあってよいのではないか。

○テーマを外部評価に入れるかどうかは、何を基準に判断するのか。

◎判断基準があるわけではなく審議会の中で議論し進めていく。C評価、D評価となっている指標に注目するものの、A評価の指標を取り上げることもある。

○外部評価としてまとめられるのであればテーマはいくつあってもよいが、時間的な制約もあるため、これまでは3つ程度に絞って審議してきた。

○7つの中から、より課題感が強いテーマを選ぶということで、理解した。

○困難な問題を抱える女性への支援については、重点施策として位置付けられていることから、テーマとして取り上げる必要があると思う。多摩市がこれまで取り組んできた施策と、新たに重点施策となったことの関係についても整理する必要がある。評価を行ったうえで、今後の取組につなげていくことが重要ではないか。

◇計画の中間見直しでは、後期5年間で重点的に推進していく施策を重点施策として4つ設定した。様々な施策をバランスよく進めることも重要だが、人員には限りがあるため、重点的に取り組む分野を明確にしている。4つの重点施策を前進させるためには何が必要かという観点から意見をいただけるとありがたい。

◇重点施策の1点目が、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消であり、意識啓発を重要な柱として位置付けている。2点目が、「困難な問題を抱える女性への支援」で、女性支援法への対応という観点から重要施策としている。3点目が、男女平等や多様性の視点を踏まえた災害に強いまちづくり。4点目が、DV被害者をはじめとする被害者の安全確保や自立支援、相談体制の充実、啓発活動である。DV被害者支援は困難な問題を抱える女性への支援とも関連しており、福祉部門と連携しながら、一体的に進めていく必要があると考えている。とはいえ、重点施策だけでなく、女性管理職の登用や附属機関等におけるジェンダーバランスの確保など、これまで審議会で指摘されてきた課題も重要なテーマであると認識している。そのため、4つの重点施策を基本としつつも、特に重要なテーマについては外部評価の対象として取り上げたうえで、継続的な検討が必要なものについては、審議会の通年のテーマとして議論していただきたく考えている。

○【③困難な問題を抱える女性への支援について】と【⑤男女平等参画社会の視点に立った災害対策】について。災害対策については、委員からの事前質問に対して、所管課から現在の取組等の回答をもらっている。災害対策といっても対象範囲は非常に広く、避難所運営だけでなく、様々な取組を視野に入れて考える必要があると考えている。

○【①市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率について】と【②市の女性職員の管理・指導的立場への参画について】を1つにまとめることもできるのではないかな。

○その方法もあると思う。先ほど指摘があったように、なぜこの問題を取り上げる必要があるのかという点から整理していくこともできる。所管課への質問と回答の中で論点を広げていくことになるのではないかな。それから、【⑦教育現場に対する研修と意識啓発】について。「啓発」と一言でまとめられているが、単純なトップダウン型の啓発ではないと考えている。お互いが当事者意識を持って関わることや、参加型・対話型の取組も含めて捉える必要があるのではないかな。

○⑦に関する意見にも関連するが、「啓発」という言葉には上から教えるような印象があり、別の視点や手法も重要だと思う。一方で、児童・生徒へのアプローチを考える場合は学校を通じた取組が中心となり、その際は教育委員会との連携が必要になる。教育に関する提言を行う場合は、教育委員会は市長部局とは異なる組織であることを理解したうえで、伝え方やアプローチの工夫が求められる。また、啓発以外の手法についても、行政が直接関われる対象であればさまざまな方法が考えられるが、教育現場に向けた事業は容易ではない。「啓発以外の方法をどう進めるか」という点については、所管部署へのヒアリングなどを通じて時間をかけて検討していく必要があると思う。重要なテーマであるからこそ、継続的に取り組んでいくことが必要である。

○結論としては、①と②をまとめ、③と⑤を重視するのがよいのではないかな。⑦については、子どもだけでなく大人の意識や行動も変えていく必要がある、その観点からは意義のあるテーマだとも思っているが、LGBT理解促進を単独のテーマとして取り上げなくても、男女平等の取組が進むことで改善につながっていくと考えているため、優先的に取り組むべきテーマとまでは考えていない。一方、多摩市内の中学校で

LGBT 理解に関する講演を行った経験から、TAMA 女性センターと教育委員会の連携は十分可能であると感じているが、難易度の高い課題であり、理想論だけでは進められない部分もあると思う。

◇教育委員会との連携の事例としては、市内小・中学校の人権教育担当教員が集まる人権教育推進委員会というものがあり、そこで毎年、平和・人権課が男女平等参画等に関する説明を行っている。また、教職員を対象とした研修でも市の人権施策に関する説明を実施しており、教育現場への意識啓発の機会となっている。出前授業は、児童・生徒のみを対象としたもののほか、保護者も参加できる道徳公開講座などの機会に利用されており、中間見直し後の計画では、現在の性の多様性に関する講義に加え、デートDVやプレコンセプションケアなど、メニューを増やしていきたいと考えている。

○多様性については、大人より子どもたちの方が理解していると感じる。制服も「女の子だからスカート」という時代ではなく、むしろ子どもたちから大人が学ぶべき部分もあると思う。

○教職員による男女をはっきりと分けるような発言が、子どもを悩ませてしまうこともある。企業向けの研修などでは、女性蔑視の意識が強い人ほど LGBT 理解に対して否定的な反応を示すことがある。「なぜこのような研修を受けなければならないのか」といった反応も見られる。個別のテーマへの理解を促すだけでなく、その前提となる意識や価値観について働きかけていくことも重要。

○教育現場では、児童・生徒たちのほうが自然に受け入れている部分がある。一方で、教育現場は対応しなければならない課題も色々抱えている状況がある。

◎では、①と②を1つにまとめたテーマと、③と⑤の3つをテーマに外部評価を進めていきたい。そのうえで、これまでの議論で出た全体に関わるエッセンスについては、整理し、あとがき等テーマ外の部分に入れる方向でまとめたい。

◇①と②について確認したい。どちらも男女平等の推進という観点では、市役所内部における職員の意識や組織風土に関わる課題だと考えている。1つのテーマとして扱うのであれば、視点を明確にした方が伝えやすいかもしれない。例えば、「なぜ女性委員比率や女性管理職比率を高める必要があるのか」を改めて考えるという視点で整理するのか、あるいは「その実現のために職員研修や庁内啓発をどのように進めるべきか」という視点で整理するのか、その両方を入れるのか。

○私としては、前述の職員意識調査も踏まえて考える必要があると思っている。実際にそのような発言や意識が存在していることを前提に①と②をまとめるのであれば、「女性の参画」や「意思決定過程への参画」といった観点で整理することになるのではないかと。これは、ジェンダーバランスが取れていることにどのような意味があり、なぜそれが必要なのかを考える出発点となるテーマだと思う。「意思決定層に女性がいればそれでよいのか」という意見もあったが、その問いに対する考え方を整理するうえでも重要なテーマである。そのため、こうした論点を丁寧に整理しながら取りまとめていくことになるのではないかと。また、①と②については、今回の外部評

価のテーマとして扱うだけでなく、今後さらに検討を深め、審議会としての提言につなげていくテーマとして位置付ける考え方もあると思う。

◇提言につながるテーマとして扱うのであれば、ここで新たな論点を加えるというよりも、これまで積み上げてきた議論を踏まえて整理していく方向だと理解した。2点目、「困難な問題を抱える女性への支援」については、事前提出された意見によりある程度方向性が示されている。女性支援はこれまで、ひとり親家庭やDV被害者など、特定の属性や状況に応じての支援とされていたが、女性支援法では「女性であることによる困難さ」という大きな視点で捉えている。これに伴い、女性相談支援員の活動も広がり、支援調整会議という支援機関が連携するための会議体も設置するなど、政策を進めてきている。こういった新法の考え方や特徴を踏まえながら整理していくとよいのではないかな。

○今の部分を聞いていると、困難な問題を抱える男性はどうなるのか。

◇この法律に関して言えば、女性に限ったものになる。

○妊婦、ひとり親、DV被害などの状況にある女性を対象にしているということなら分かるが、その他の困難女性というのがイメージしにくい。

◇この法律が制定された背景には、女性が統計的に性的被害を受けやすい立場に置かれていることや、社会構造上、経済的自立が難しい状況に陥りやすいことがある。家庭内で困難な状況に置かれたり、性的被害を受けたりした結果、経済的自立も困難となる女性は少なくない。分かりやすい例として「トー横」の問題があり、家庭環境の厳しさや経済的自立の難しさ、若年であることによる支援へのつながりにくさなどが重なり、生きていくために性を利用せざるを得ない状況に追い込まれるケースがある。女性であることによって性的搾取や性売買の対象となりやすいという社会構造上の課題が存在し、その積み重ねが困難な状況につながっている。「トー横」は、その構造が表れた事例の一つといえる。こうした問題は本人の自己責任や努力だけで解決できるものではない。本人の意思を尊重しながら、さまざまな社会資源や支援制度を活用し、伴走型で支援していくことが重要であるという考え方が、この法律の根底にある。

○今まで支援につながらなかった女性にも届くということか。

◇困難な問題を抱える女性への支援では、支援対象を多面的に捉えることが重要な考え方となっている。例えばDVの場合、これまでも加害者から逃れるための支援はあったが、避難後の生活の立て直しという課題がある。シェルターへの入所や生活保護の利用によって住まいを確保できたとしても、その後また同様の困難に直面する可能性もある。これまでは、目の前の課題への縦割りの支援が中心になりがちだったが、女性本人を一人の人格として捉え、どうすれば主体的に自らの人生を選択できるのか、背景も含めて支援を考えていく必要がある。そのため、女性センター等が中心となり、女性がなぜ困難な状況に陥りやすいのかという視点を共有しながら、福祉事務所、高齢支援、障害福祉、教育委員会などの関係機関と連携して支援を行うことが重要である。

- ◇ひとり親支援やDV被害者支援、子育て支援も、困難な問題を抱える女性への支援の重要な側面であり、これらについて評価を行うことも十分考えられる。従来の制度ごとの支援という視点と、女性が抱える困難を包括的に捉えて支援するという新たな視点の両方から議論を進めることもできると思う。
- 「困っている人」と「困っていない人」と分けてしまうと、支援につながり状態が改善して支援から離れるも、再び支援につながるということを繰り返してしまう懸念がある。外部評価においても「支援が必要な人」と「対象ではない人」という整理をしてしまうと、「自分は関係のない施策だ」と受け止められる可能性があるのではないか。支援の対象と対象外を明確に線引きするのではなく、多様な困難を抱える人々を視野に入れた考え方が必要ではないかと感じた。
- 困難な問題を抱える女性への支援については、確かに明確な線引きができるものではないと思う。例示をすると、「それだけが対象なのか」と受け取られる可能性がある。ただし、外部評価でこうしたテーマを取り上げることは、課題や当事者に優先順位や序列を付けることを意味するわけではなく、あくまで外部評価という限られた枠組みの中でテーマを設定し、議論するためのものである。そうした前提を共有した上で議論を進めていきたいと思っている。
- 具体的な状況や課題に応じて、1つずつ丁寧に対応していくことは重要だと思う。その一方で、「このテーマを重点的に進めるから、それ以外の課題は扱わない」という形にならないことが大切だと考えている。そうしたことが前提として共有されているのであれば、一部の施策を重点的に進めていくという方針は妥当だと思う。
- 今議論しているのは、「外部評価のテーマとして取り上げるかどうか」という点であると認識している。どのような観点を外部評価のテーマとして扱うのかを整理している段階であり、その中で優先的に取り上げるテーマを検討しているということである。その点は共通認識として持ちながら議論を進める必要があると思う。
- ◇外部評価のテーマとして、困難な問題を抱える女性への支援を取り上げるとすれば、制度や法律が制定された背景についても触れることは重要な点だと考える。これについては、計画の中間見直しに関する審議でも多くの議論が交わされ、重要性が共有されてきた。困難な問題を抱える人とそうでない人を線引きするという考え方ではなく、誰もが困難な状況に陥る可能性があるという前提に立ち、幅広い人々に向けてアウトリーチを行い、支援を必要とする人を適切に把握し支援につなげていく、という視点を盛り込むことが重要ではないかと思う。
- 大変参考になった。困難な問題を抱える女性を網羅的な視点で捉えていくことで、「支援対象者が少年だったらどうするのか」といった新たな課題や視点も見えてきて、さらに次の段階の検討につながっていくと感じた。実際に、少年の生きづらさについては、特にLGBTに関する議論の中でも取り上げられることが多く、こうしたテーマとも関連して考えていく必要があるのではないかと思った。
- 幅広く見ているということが伝わるとよいと思う。
- 外部評価は、行政に対して「こうした問題について考える必要がある」「こうした視点がある」ということを伝えることが大きな目的。一方、市民へも公表されるため、

「現在このような課題がある」ということを市民に知ってもらう役割も持っている。そのため、必要に応じて用語を分かりやすく説明するなどの工夫も必要かもしれない。ただし、最も重要なのは、行政に対して課題や視点を提示し、気づきを促すことである。

◎私たち自身がまず認識を共有して、納得していることが大事である。その上で、市民に公開されるという視点も持ちながら進めていく必要がある。

◇続いて⑤の災害対策について。このテーマは昨年度の外部評価でも取り上げられているため、同様の形で進めるのか、それとも今回ならではの視点を加えるのか。今回の特徴としては、女性だけでなく、性的マイノリティ当事者や障がいのある方などより多様な視点で、かつ市民が主体的に防災を考え行動していく重要性が挙げられるのではないかな。

○熊本地震の際、実際に避難所運営の支援に携わった経験がある。避難所は男女二元論を前提とした運営になっていることが多く、女性に対する性被害の問題以外にも様々な課題が存在している。例えば、段差が多く車いす利用者が利用しづらいことや、トランスジェンダーの方が避難所のトイレを利用できず、離れた場所にあるユニバーサルデザインのトイレまで行かなければならなかった事例もあった。また、避難所が利用しづらいために、倒壊の危険がある自宅から避難しないという人もいた。こうした課題は性的マイノリティに限られるものではなく、障がいのある方を始め、さまざまな立場の人に関わる問題である。さらに、ペットとの同行避難など、多様性のある避難所運営には多くの課題があると感じている。

○皆さんのお話を伺う中で、⑦は一度候補から外れたものの、根本的には他のテーマとも深く関わる重要なテーマではないかと感じた。教育現場を含め、幼少期からの教育や大人の言動を通じて人の価値観は形成されていくため、ジェンダー平等や多様性に関する意識づくりは、個別の課題だけでなく様々なテーマの土台となるものである。教育や意識啓発に関する取組については、継続的に進めていくことが重要ではないかと思う。

○困難な問題を抱える女性への支援については、弁護士の業務とも重なる部分があり、支援が必要な人ほど支援につなぐににくいという難しさがあると感じている。本人が適切に助けを求められなかったり、複雑な事情を抱えていたりすることで、支援制度にアクセスできない場合も少なくない。そうした人々に対して支援の手を広げていこうとするのが、この取組の趣旨の一つだと思う。自身も子育てをする中で様々な行政サービスを利用しているが、制度を活用できるかどうかは、情報収集力や制度を探し出す力に左右される面があると感じる。また、多摩市はニュータウンの影響もあり、地域によっては近所同士のつながりが希薄な面もある。地域の見守りや声掛けの機能が十分に働きにくいことも課題の1つだと思う。支援を必要とする人をどのように把握し、必要な制度や支援へつないでいくのかについては、非常に悩ましい課題だと感じている。

○どうしても申請主義になってしまう。

- 申請主義となることは、ある程度やむを得ない面があると思う。自由主義社会である以上、どこかで本人の意思を確認することは必要。ただし、その仕組みをどのように補完していくかは難しい課題である。特に自殺対策については、申請主義だけでは十分に対応できない部分があり、その点は非常に難しい問題だと感じている。現時点で整理されている方向性については、大きな異論はない。一方で、啓発の重要性は引き続きあると思っている。自分が小学生だった30年前と比べると、学校の状況も大きく変わっている。昔は男子生徒同士が仲良くしているだけでもからかわれるような風潮があったが、現在はそうした考え方自体が好ましくないものとして、子どもたちの意識や感覚は当時と比べてかなり変化していると感じる。こうした変化は、社会全体の意識が少しずつ変わってきた結果であり、啓発は単なる上からの押し付けではなく、決して無意味なものではないと思う。ただし、それを今回の重点テーマとして扱うかどうかは別の論点である。そうした点も踏まえると、現時点では整理されているテーマの選択で問題ないのではないかなと思う。
- ⑦は、実際には個別のテーマではなく、すべてのテーマに共通して関わる要素であると思う。そのため、独立した外部評価のテーマとして扱うのではなく、今回取り上げる各テーマの中に横断的な視点として盛り込んでいくという整理も考えられるのではないかな。例えば、女性の参画や困難な問題を抱える女性への支援、災害対策といった各テーマを検討する際に、研修や意識啓発をどのように位置付けるかという観点をあわせて議論していく形である。そのように整理することで、研修や意識啓発の重要性を踏まえつつ、個別テーマとの関連も明確にできるのではないかなと思う。
- 結果として、⑦の視点は各テーマの中に盛り込んでいくことになると思う。論点は、それを独立した外部評価テーマとして扱うかどうかという点である。委員の意見にもあったように、外部評価を通じて行政にどのような働きかけができるのかという視点が重要だと思う。その点で考えると、⑦については外部評価で改善を求めたとしても、短期間で大きな変化を生み出すことは難しい領域ではないかなと感じている。「どのテーマであれば外部評価が行政を動かす力になり得るか」という観点から見ると、現在挙がっている3つのテーマの方が効果的ではないかなと思う。一方で、研修や意識啓発の重要性が低いということではなく、各テーマを進める上で必要不可欠な要素である。したがって、個別のテーマとしてではなく、各テーマに共通する横断的な視点として位置付け、最後に「研修や意識啓発についても引き続きしっかり取り組んでいく必要がある」という形で盛り込むことに賛成である。
- ◎「必要な人に支援が届いていないのではないかな」という点も重要な課題である。先ほど議論した内容や視点も盛り込みながら検討を進めていきたいと思う。今回の外部評価については、①と②をまとめ、さらに③と⑤をテーマとして進める方向としたい。また、議論の中で挙がった必要な視点や、研修・意識啓発に関しても盛り込んでいくこととしたい。また、事務局から説明があったとおり、次回までの間はメールでのやり取りも予定されているため、その中で内容を確認しながら、さらに整理を進めていきたい。
- ◇第1回の審議会から様々なご指摘やご意見をいただいております、それらをしっかり受け止めながら対応を検討していきたいと考えています。今回いただいたご意見を踏まえ、

まず事務局で外部評価の原案を作成し、第3回審議会までの間に、何度かメールでご意見を伺う機会を設けたい。お忙しいところ恐縮ではあるが、内容をご確認のうえ、ご意見をいただきたい。今後については、概ね2か月に1回程度のペースで審議会を開催しながら、継続的に議論を進めていきたいと考えている。例えば、本日議論となった女性管理職比率の問題についても、今回の外部評価とは別に、審議会のテーマとして取り上げ、さらに議論を深めていただければと思う。そうした形で、中長期的な視点から課題を整理し、市の施策につなげていければと考えている。

5 今後の日程について

◇第3回審議会は8月27日（木）15時からを予定。

第4回以降は現在調整中。予定未提出の委員は提出をお願いしたい。

6 閉会

◎以上で、第2回審議会を終了する。

以上