

令和4年度 第4回清瀬市男女平等推進委員会 議事録

日 時：令和5年1月31日（火） 午前10時～正午

会 場：男女共同参画センター 会議室1・2

出席者：橋本委員長 近藤副委員長 佐藤（眞）委員 松村委員 佐藤（良）委員 原田委員 鈴木委員 松本委員 山口委員 田村委員

欠席者：内野委員 長沼委員

事務局：企画部男女共同参画センター

◎⇒委員からの発言

■議題

1. 令和4年度男女平等推進捗状況調査の評価総論案について

委員長：男女平等推進プランの見直しの方向性を話し合っていたきたい。

◎今年度から、各課から評価を受けての「今後に向けて」を回答してもらった。各課の考えがわかるので、よかったと思う。

◎「目指していく・検討していく」だけ回答している課は、もう少し具体的に書いてほしい。

◎コロナ禍でオンライン講座が進んでいる。これ以降も、事業を拡大して行ってほしい。もっと活用すれば、顔を出さなくても参加できるとか、遠い人も参加できる。

◎3-3-1-1は、数値目標が評価の対象となっており、やりやすかった。プランに職員を対象とした数値目標がある。

◎個々にではなくて、全体としての評価はないのか。全体として目標を達成した課は、増えてきているのか。指標に対する達成度が、わかるものとわからないものがある。

委員長：現在は、各課で評価している。

事務局：次の議題で話し合いしていただくが、指標に対しての達成度が、不明確なものが確かにある。

◎指標に育児制度とか、管理職の女性の割合とか、審議会の割合など数値目標がある。全体としてプランの目標に近づいているのかわからない。

◎目標値に近づいているのかどうかを知りたい。

◎総論の中に含めて全体としてどういう傾向なのかを示した方がよいと思う。民間企業だと表にしたりグラフにしたりしている。

◎指標で出せるのは、男女平等推進プランの「目標ごとの指標と目標値」の指標2・3・12・15などだと思う。アンケートを実施しないと分からない指標があると思う。

◎各課の調査の回答を見たが、プランを読んでいるのか疑問に思った。委員からの評価を見て、関連する目標値も読んでほしい。ジェンダーの視点への理解も深まる。

委員長：各課のプランへの理解が低い場合もある。担当者が変わる場合もある。どうやって各課に意識してもらうか。

◎目標があって、課題があって施策があって事業内容に落とし込まれているのがプランだが、課によっては、プランの事業内容だけを読んで回答を書いてくる課もあるように思う。

◎単なる自分の課の事業の報告になってしまっている。

◎プランとのつながりが十分に理解されていないのではないか。

事務局：各課への男女平等推進プラン進捗状況調査についての説明会も実施したが、事業内容も見えてない課もある。体系をもう少し説明した方がよいかもしれない。

◎総論の子育てに関する箇所、「他の自治体と差別化ができて」の文言は削除した方がよいのではないか。

委員長：そこを削る。

◎職員も事業をやっているのに、自課の事業を一生懸命やっていると思う。プランの事は、年度当初に分かっていなければいけないと思う。部課長会等で他の職員にもつなげていくことをしてほしい。職員にも男女平等が大事であることを知ってほしい。

◎総論の一番、最後であるが、人権のところなので、2-1-5-1も含まれないか。

◎2-1-1-6がよいのではないか。両方あってもいいと思う。

◎各課の事業をしながら男女共同参画も意識してもらうようにしなければいけない。

事務局：プランを事業ごとに評価し始めたのはここ3年。徐々には変わってきていると思う。

委員長：職員が異動しながら男女共同参画の視点が付いてきているとは思っている。時間がかかる事だと思う。

◎事業の中にジェンダーの視点を盛り込んでいくうえで広報物がわかりやすい。3-2-2-1 シティプロモーション課が表現ルールを定める予定とのこと。ぜひ、庁内に展開してほしい。

◎男女平等に限らず、いろんな視点を入れていくことは本来、管理職が意識しなくてはならない。

事務局：「女性のキャリアを考える」という管理職研修は2年に一度は実施している。

新人向けには「男女共同参画」研修が2時間半。「女性のキャリアを考える」が女性係長を対象にしたものと、男女問わず1年交代での研修は実施している。

◎管理職の中に占める女性の割合が、指標の中でも到達度が低い。研修してもその管理職になりたいと思えるような職種ではないと、増えない。男性もそうだが、病気になるほど働かなきゃいけないような仕事では管理職になりたくないと思う。ワークライフバランスも大事。環境を整えるべき。男女ともに自分のプライベートな時間がとれるような、生きがいを得られるような職場にする取り組みが必要だ。

◎アンケートで管理職になりたくない理由が載っていた。「家庭生活に支障が出るから」と理由がある。ほかは、「自分の業務能力に不安がある」とのことだった。

男性は、女性が管理職になることは不安に思っていないのに、女性自身は、不安だと思っていて、自分に能力があると思っていない。せっかく能力があるのに、自分に能力があると思わなければ管理職にならない。

◎結果的にみれば、女性管理職を増やせていない。市の考えがわからない。強く言っていない限りは難しいのではないか。

◎聞いた話では、管理職になってほしいと言っても「家族がある」ということで断られることもあるようだ。環境の整備と本人のエンパワーメントが必要ではないか。自分に十分な能力があると本人に分かってもらわないといけない。男性側の教育も必要なのではないか。

事務局：管理職研修の出席者は、ほとんどが男性である。今の時代は、男性も管理職を嫌がる。若い時からキャリア研修をしなければいけない。

委員長：キャリア研修、ワークライフバランスが大事だ。地方公務員の志望者も減っているようだ。

◎メンタリングや、管理職になった後のフォローアップも必要ではないか。

2.第3次清瀬市男女平等推進プランの見直しに係る検討

事務局案は別紙参照にて説明

◎事業の評価状況のところ、評価をプランの見直しに利用するということが、3年連続AAAの場合、今年と昨年以前で「A」の基準がちがうのではないか。そのため、一部「B」を含むということによいか。

事務局：そうである。

◎この事業の見直しについては、男女平等推進委員会で決めて各課にお願いするのか。

事務局：決めたときは、男女平等推進専門部会で検討し、男女平等推進本部で決定した。委員会で提案するとすれば、関連する課長レベルとの人とは調整が必要になる。

事務局：事業内容は、一つの事業が書いてあるわけではない。もう少し広い枠で各課の判断でやっている。

◎指標の達成度の確認であるが、現時点での実績はどうなのか。達成していない目標が多い。

事務局：指標は慎重に考える必要がある。事業内容と実施内容の報告に必要なものがある。

◎代替目標を立てていった方がいいのでは。事業内容を直すよりも、事業内容を実施するために設定した目標をどのように達成するのかの評価項目がないと、抽象的になってしまう。

◎各課の回答を見ると、指標が紐づいていない。補助的な指標を作ってみたら方がいいということか。

事務局：指標を意識した事業の説明、結びつきが必要かもしれない。何をしたら目標値に達成するのか、見えてない。すべての事業が指標にかかわっているわけではない。

委員長：関係各課というのはいくつあるのか。

事務局：部は8部、課は34課である。各課にプランのこの部分を意識してほしい、という指示は調査の回答の際に個々には対応している。

◎課ごとにソートをして、課ごとの事業数、評価をした方がよいのではないか。

◎事業内容の充実というの、入ってくるのか。関係機関との連携というのは、よく書いてあるが、何を指しているのかわからない。齟齬を埋めるような文言の訂正をした方がいいのかもしれない。法律が変わったら盛り込む必要があるのか。何を留意する必要があるのか。女性活躍推進法も変更があった。

事務局：このあいだの法律改正は留意する必要がある。女性活躍推進法のほかに産後パパ育休などがある。

3 その他

委員長：次年度の評価は、どのようにしていくか。抽出して評価する方法、全部評価する方法がある。

◎全部に評価が行くので、意識してもらえ。
(一同了承)

委員長：委員間でメーリングリストを使用して連絡することは可能か。
(一同了承)

事務局：次年度は男女平等推進委員会を5回開催するため、プランの見直しだけの委員会を1回実施できる。

委員長：次回の会議については、4月になってから5月の予定を立てるということでよいか。

(一同了承)

委員長：次年度の予定は、プランの進捗状況調査の評価と見直しと、半分ずつになるのではないかと思う。会議を30分ほど延長することも検討している。その場合、午前9時半開始がよいか。12時半終了がよいか。

◎終了が遅い方がいい。

(一同了承)