

令和3年度男女平等推進プラン 第三者評価総論

はじめに

清瀬市は、平成30年3月に、平成30年度～令和9年度の10年間を対象とした「第3次清瀬市男女平等推進プラン」をとりまとめ、公表しました。この第3次プランにもとづき、清瀬市は、令和2年度の「男女平等推進プラン進捗状況調査」（以下、「進捗状況調査」とします）を、令和3年7月26日に開催された当委員会（令和3年度第1回清瀬市男女平等推進委員会）に提出しました。

当委員会は、清瀬市男女平等推進条例第19条第2号にもとづき、その後の3回（令和3年10月4日第2回委員会、令和3年11月29日第3回委員会、令和4年2月21日第4回委員会）を含め、全4回にわたる委員会を開いて、この「進捗状況調査」を検討し、ここに、プラン進捗状況に関する外部評価を実施し、その結果を報告します。

今年度の男女平等推進委員会では、昨年度に引き続き、事業毎に評価しています。以下は、全体的な傾向、及び一部事業について言及した総論です。

清瀬市の関係部局におかれましては、来年度の事業を計画・実施・評価するに当たって、プランの内容について更に理解を進め、本評価の総論、各論の評価内容・提案等についてご配慮いただいた上で、今後の事業を実施して下さいますようお願いいたします。

1. 新型コロナの影響を受けて事業実施が予定通りできなかった場合の対応、及びその評価

(1) コロナ禍により、計画した事業・プロジェクト等が実施できなかった場合、各課の自己評価はCが多い。しかし、委員会としては、コロナ禍でも工夫をして、対面以外の方法も考えて実施すべきであるという判断から、D評価とした事業が多い。

(2) 極めて限られているが、コロナ禍により状況が厳しい中で、集会研修などを実施できた場合はAとした。

(3) PDCAプロセスにより、昨年以上の内容の事業を実施していない場合は、自己評価がAであっても、B評価とした事業もある。

現在の評価基準でA評価については、自己評価では「十分な取り組みができた」であり、委員評価は「十分に取り組んでいる」である。しかし、Aは最高評価であるため、事業内容を改善して、次のステップに取り組んでいる事業のみをA評価とすべきではないかと思われる。委員会としては、来年度に向けて評価基準の見直しを検討したい。

2. 「第3次清瀬市男女平等推進プラン」の理解が不十分な例

3-3-1（目標3課題3施策1 以下省略）では、各課の自己評価から1ランク下げた委員評価が多い。その理由は、女性割合が低い時の対応が十分ではないと判断したからである。一方、男性も関わるべき子育て・介護関連の委員会の委員が、全体的に女性割合が非常に高い。そのため、男性割合を増やすべきであると判断して評価を下げた場合もある。

また、3-1-2など教育関係では、自己評価の視点が「学習指導要領に沿っていたか」であり「男女平等推進プランに沿っていたか」の評価になっていない。これについては、5. 今後の全体的な改善課題を参照されたい。

3. データの不足

(1) コロナ禍の影響に関するデータ収集の必要性

コロナ禍による影響が大きいといわれている層、特に、ひとり親家庭、独居高齢女性などの実態、また、コロナ禍により増えたといわれているDV相談で詳しいデータがない。事業の改善に向けて、来年度はデータ収集も積極的に行っていたきたい。

(2) 当面、性別データ、将来的にはジェンダー別データを収集、分析し改善策を検討することの必要性

清瀬市男女平等推進条例第14条で定めているように、集会・研修などの実施、相談事業の際、参加者、相談者などの性別統計（将来的にはジェンダー別統計{男・女・男女に入らない性で集計}）を取って分析し改善策を検討すべきである。

例えば、2-3-5-3 介護保険課：高齢者相談窓口の充実 の回答で「高齢者相談件数が年々増加」と書いてあるが、数字が示されていない。一般的に高齢者虐待の被害者は、女性の方が多いといわれている。従って、被害者の性別統計が必要である。今後、高齢者の実態に沿った事業を実施するためにも、当面は相談者の性別統計、将来的にはジェンダー別統計により、相談内容の分析が必要である。

それ以外でも、集会・研修などを実施する事業では、募集人数・参加者数・参加者のジェンダー別（当面は男女別）内訳等を明記すること、並びに参加者からのアンケートを実施して分析することにより次年度に向けての事業改善も可能となる。

4. 清瀬市をさらに住みやすいまちにするための女性活躍の推進のために

市の女性職員の活躍に関しては職員課の動きが停滞しているような印象を受けるため、モデル的な自治体を参考にするなど効果的な方策を至急検討し、実施していただきたい。例えば、鳥取県では、片山元知事のリーダーシップにより、県議会議員・審

議会委員・市町村議会議員・県及び市町村における女性管理職の割合が大幅に増えた。現在の知事も片山元知事の方針を受け継いでいる。

1-2-3-2 職員課：庁内の女性職員の職域拡大、管理職登用における政策・方針決定への女性の参画推進 は「女性管理職においては、特定事業主行動計画において令和元年度末における女性管理職の割合を15%と定めていたが、7.5%に留まった。今後も、引き続き女性が管理監督職への昇任意欲醸成のための研修・啓発活動を行っていく必要があると考えるが、管理職・監督職の職員登用については、性別を問わず有能な人材を登用していく。」としている。しかし、以下のようなことを踏まえて、積極的に女性管理職を増やすための活動を至急、始めてほしい。

内閣府男女共同参画局の調査によると、東京都内の自治体平均では、部長職10.6%、課長職14.6%となっているが、清瀬市の場合、部長職は12名中2名、16.7%、課長職は38名中2名の5.2%となっている。

女性管理職の増加については、特別な措置を取らない限り、達成は困難である。政府の第5次男女共同参画基本計画では、市町村における課長相当職の2025年目標値は22%となっているが、清瀬市の現状はその3分の1であることを認識して、抜本的な対策を取ってほしい。女性職員の管理監督職への昇任意欲醸成のための研修・啓発活動を「考える」だけでなく男女共同参画センターの協力を得ながら実際に進めてほしい。例えば、現職の女性部長、課長から意欲のある女性職員に対する働きかけも効果があるのではないかと思われる。

参考までに国連では女性管理職割合を増やすために、当該ポストの必要条件をクリアしている男女の候補者がいる場合は、女性を優先的に登用することになっている。

3-3-1-1 関係各課：審議会や各種委員会等への女性の登用の推進 では、これまで漏れていた審議会・委員会も加えて評価の対象とした。他の自治体には、首長が審議会・委員会委員候補者の性別割合をチェックして女性割合が少ない場合は、OKを出さないため、女性割合が高くなっているケースもある。

あて職委員が多い委員会には女性が少ない場合が多いが、専門家を必要とする場合、市外在住者も含め、女性の委員候補者の対象を広げる努力をしてほしい。

市内事業所における女性の登用について、総務課や産業振興課における、市内の企業・事業所への働きかけが十分とは言えない。

1-1-1-2 産業振興課：職場のワーク・ライフ・バランスの環境整備の推進 だが、コロナ禍のため、テレワークなどにより、ワーク・ライフ・バランスを推奨するため、市役所・市民ホール・健康センターなどを活用し、ポスター・チラシ等の掲示…となっている。しかし、外出が奨励されない状況であったので、ポスター・チラシ等を掲示しても見る人は限られる。インターネットも活用した周知徹底を実施してほしい。

1-1-1-3 総務課：公共調達を通じた女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進 について、総務課から、「総合評価方式または企画競争（プロポーザル）による公共調達の際には、女性の活躍推進優良企業及び子育てサポート企業に対し厚生労働大臣による“えるぼし”、“くるみん”等の認定企業への加点評価を来年度から行うこととする。」という回答があった。今後の成果を期待する。

4-1-2-3 職員課：男女共同参画研修の充実 庁内研修として、男女共同参画研修を初任者に実施しているのは評価する。しかし、本プランの自己評価を読むと、担当者及び管理職がプランの内容を十分に理解して実施してないのではないかと疑われる部署もある。庁内における男女共同参画の理解を更に進めるために、主任・係長研修などの一コマに、清瀬市男女平等推進条例、男女平等推進プランについて、男女共同参画センターの方から説明する時間を入れていただけると理解が進むのではないかとと思われる。

5. 今後の全体的な改善課題

（1）清瀬市男女平等推進プランの理念及び内容の理解推進

昨年の評価でも述べたが、清瀬市男女平等推進プランに基づく事業及びその評価であることを、担当部署が十分に認識しておらず、事業本来の目標・目的だけによる評価になっている回答が、一部、見られた。大きな課題である。

例えば、一例であるが 3-1-2-3 教育指導課：男女共同参画の視点による隠れたカリキュラムの点検と改善 を挙げる。

プランでは「施策2では、子どもの成長に伴い、学校でも、社会でも、男女平等教育を推進します。特に学校では、様々な活動における男女の役割分担などの『隠れたカリキュラム』を通して、無意識に児童生徒に固定的な役割分担意識が伝えられる場合もあることから、各教科の指導や学校における教育活動全般を通じて、男女共同参画意識をはぐくむ教育を行います」となっている。

担当の教育指導課は、事業について「文部科学省や東京都からの、啓発に関する情報提供は速やかに行い、周知徹底するよう努めた。」としていたが、学習指導要領には、男女平等推進プランの意味する「隠れたカリキュラム」は明記されていない。プランの内容を正確に把握してもらうよう、男女共同参画センターも説明する必要がある。

最終的には教育指導課より以下のコメントがあったことを付け加えて今後に期待する。「学習指導要領では、『隠れたカリキュラム』に含まれる偏った男女の固定的な役割分担意識の解消について、正しい認識をもてるよう、互いに協力し分担する必要があることが示されています。こうした学習の上で、学校では生活の様々な場面の中で、性別の関わりなく役割を分担するよう児童・生徒に指導しています。（生徒会・委員会・グループ活動など、児童・生徒一人一人の意見・考えに基づいて、

互いに話し合いながら役割分担をするようにしています。)これを一例として、今後も学校教育の中で、男女平等の意識の醸成を図って参ります」

3-1-2-2 教育指導課：キャリア教育、進路指導の充実 となっている。その関連で日本は OECD 加盟国では女性の研究職、特に理工系における女性割合が最下位となっている。その背景には、学校教育における隠れたカリキュラムによって女子が理数系科目を嫌いになるということが言われている。そのため、清瀬市では、女子が理数系に進みたくなるような動機づけを教育の場で推進することを提案する。

(2) PDCA プロセスによる計画・実施・評価・改善をジェンダー平等の視点で実施

昨年の答申で説明した通り、PDCA プロセスにより男女別（将来的にはジェンダー別）のデータも取った上で、さらなる改善をして、清瀬市が更に一人ひとりが住みやすい市になることを期待している。