

第 2 回 府中市男女共同参画推進協議会 議事録（案）

- 日 時 令和 4 年 1 0 月 1 4 日（金）午前 1 0 時から正午まで
- 会 場 府中市役所北庁舎 第 6 会議室
- 出席者 （委員）
内海会長、藤山副会長、漆原委員、北島委員、西條委員、七字委員、
内藤委員、堀井委員、向井委員、横森委員
- （事務局）
阿部女性活躍推進担当副参事、大神田男女共同参画推進係長、池田主任
- 欠席者 松本委員
- 傍聴者 1 名
- 議 事 1 審議事項
- (1) 府中市男女共同参画計画推進状況評価報告・第三者評価に係る担当課
ヒアリング及び第三者評価について
- (2) その他
- 資 料 1 府中市男女共同参画計画推進状況評価の第三者評価に係る重点項目に
ついての質問及び回答
- 2 府中市男女共同参画計画推進状況評価重点項目各委員評価
- 3 事業項目 1 附属機関等の委員の男女構成比一覧
- 4 令和 4 年度第 1 回府中市男女共同参画推進協議会 議事録（案）
- 5 令和 4 年度重点項目評価表（令和 3 年度実績）
- 6 第 4 期府中市男女共同参画推進協議会委員名簿
（令和 4 年 1 0 月 1 4 日現在）

開会

【会長】

定刻になりましたので、第 2 回府中市男女共同参画推進協議会を開会いたします。

まず、事務局から本日の委員の出席状況の報告、傍聴者の有無、配付資料、そして本日の流れについてご説明をお願いします。

【事務局】

はじめに、委員の変更についてご説明いたします。人事異動に伴いまして、望月委員が退任されまして、今回の協議会から後任として横森委員が着任されました。委嘱状につきましては、本来は市長よりお渡しするところですが、公務の都合により机上にて委嘱とさせていただきます。それでは、横森委員ごあいさつをお願いいたします。

(横森委員あいさつ)

横森委員ありがとうございました。続きまして、本日の出席状況でございますが、松本委員から欠席のご連絡をいただいております。

出席者が過半数を超えておりますので、本協議会は有効に成立していることを併せてご報告いたします。

続きまして、本日1名の傍聴希望ございました。傍聴の有無につきまして、ご判断をお願いいたします。

(傍聴の有無について協議)

【会長】

傍聴者の入室を許可いたします。

(傍聴者入室)

【事務局】

続きまして、本日の資料の確認をさせていただきます。

(配付資料の確認)

本日の流れにつきまして、本来ならば前回の議事録の確認を行いますが、担当課ヒアリングを実施するにあたり、政策課の職員にお越しいただいておりますので、審議事項(1)府中市男女共同参画計画推進状況評価報告・第三者評価に係る担当課ヒアリング及び第三者評価についての、担当課ヒアリングから始めさせていただきます。

最初に政策課のヒアリングを午前10時25分頃まで行う予定です。資料1をご覧ください。委員の皆様からの質問事項については、資料1にまとめてあり、各質問の右側に政策課からの回答を記載しています。5分ほどお時間を設け、ご自身が質問した箇所などをご確認いただき、追加質問があれば、この場で行っていただきます。

ヒアリングを実施する前に、まずは、政策課の皆様から自己紹介をしていただきます。

(政策課 あいさつ)

事務局からは以上でございます。

【会長】

それでは、5分程度お時間を設けますので、皆様ご確認をお願いいたします。

(5分間資料確認)

それでは、委員の皆様、追加のご質問などはございますか。

【委員】

全体的に非常にやる気度を感じています。協議会の意図を汲み取っていただけてうれしく思っております。それが第1の印象です。その上で1つ質問ですが、女性委員が一人も在籍していない審議会はどのくらいありますかの質問に対して、回答は1機関とのことですが、資料3だと74番の「府中市建築紛争調停委員会」と76番の「府中市都市計画審議会部会」の2機関ありますが、1機関になりますか。

【政策課】

今回1機関と回答した対象は、「府中市建築紛争調停委員会」になります。「府中市都市計画審議会部会」は「府中市都市計画審議会」の下部組織となり、「部会」の検討内容は「親会」である審議会において最終的に判断しておりますため、資料では管理の性質上「部会」についても記載をしておりますが、女性委員の有無の対象には含めず、1機関で回答いたしました。

【委員】

今は、公募委員は1つまでしか申し込めないですが、例えば2つまで申し込みができるようにすることは検討できないでしょうか。

【政策課】

公募委員の位置づけとして、色々な方の意見を聞きたいという市の意向がございます。そのため、同じ方が複数の審議会に参加することで、多くの方の意見を市政に反映していきたいという本来の市の目的を達成できなくなってしまうことにつながりますため、現状、公募委員に関しては1機関と制限を設けさせていただいております。ただ、おっしゃるとおり、女性委員を増やしていくためには、1機関と制限しないことも手段の一つであるため、検討していく必要があると思っております。

【会長】

質問事項の上から6番目の回答として、「その他市が行う事業と合わせて実施していくという趣旨で記載した」と回答いただきましたが、女性活躍推進を進めるにあたり、政策課は、

その他市が行う事業にどのような働きかけや積極的に具体的に何をしようと思っていますか。

【政策課】

政策課が男女共同参画の全体の取組を推進しているわけではないため、なかなか政策課で全て推進していくとはお答えはできませんが、附属機関の女性委員比率を40%以上をすることを目指すなかで、当協議会でも第6次男女共同参画計画に基づき、民間の女性活躍を促すことや本市職員の女性管理職を増やす点をご協議いただいていると思いますので、それらの取組が成果を上げることで、附属機関の女性割合も向上していくものと考えています。例えば、防災関係会議などに市の部長級職員も委員に入っていますが、現在部長級職員が全員男性のため、女性比率を上げる足かせとなっている現状があります。そういった視点から、他部署とも連携しながら、政策課としての成果もあげていきたいと思っております。

【会長】

今年度から新しい取組として、専門アドバイザーによる支援を受けているとのことですが、率直な感想を教えてください。

【政策課】

我々は内部の目で見えていない中で、また、各主管課が附属機関の委員を選定するという体制の中で、政策課として各主管課に対して、女性比率を増やすアドバイスをできるほどの知見を持ち合わせていませんでした。専門アドバイザーからは、例えば、関係団体に依頼する際に、団体のトップを推薦されることが多く、トップが男性のことが多いため、そこはトップにこだわらずにできるかできないか、また、似たような関係団体があれば、女性が多い団体を優先するなど、いくつか具体的なご提案をいただいているところでございます。具体的なご提案をもとに、関係課にアンケートをして改善できるのであればその点について今後取組んでいこうかなど、今までとは違うアプローチができるような環境になっている点は大変助かっております。

【委員】

資料1の4つ目の回答についてですが、内部調査の「肩書や職種にこだわることなく、広くその分野での女性を登用する」の質問などに対して取組の「対応可」の回答があった審議会は改善がしやすいと思いますが、「対応不可」と回答した審議会への働きかけはどうしていく予定でしょうか。

【政策課】

専門アドバイザーからも、「対応不可」というところはどうしても不可なのかの深掘りや分析が必要とお話をいただいております。対応不可の分析とそれへの対応も今後行っていきたいと思います。

(政策課ヒアリング終了)

【会長】

今回のヒアリング質問事項および回答については、今後実施する第三者評価の参考とさせていただきます。それでは議事を進めます。

まず、前回議事録の内容を確認させていただきます。何かお気づきの点がありましたら、明日までに事務局へご連絡をお願いいたします。その後、事務局は公開の手続きをお願いいたします。

それでは、1 審議事項「府中市男女共同参画計画推進状況評価報告・第三者評価に係る担当課ヒアリング及び第三者評価について」の「第三者評価」について事務局から説明をお願いいたします。

【事務局】

(資料1、2、5の説明)

資料1、2、5をもとに第三者評価を行っていただきますようお願いいたします。

事務局からは以上になります。

【会長】

まず、事業項目1「全ての審議会等における男女それぞれの構成比率を40%以上に促進」から始めさせていただきます。こちらの評価は「C」となっています。判定理由の文言に「新に」や「新しい」、「新たな」など似た文言が混ざっているのが気になります。ここは、今ヒアリングを行ったばかりですので、新しい情報も入ったと思います。記載されている評価と判定理由についてご意見をいただければと思います。

【委員】

資料2の字が小さくて、読みづらいです。

【委員】

全体的に文章がくどいと思います。専門アドバイザーを入れることになったことに本気度を感じていてうれしく思っています。ただ、昔に政策課へのヒアリングを行った際に、当時の担当者の方から、女性委員を増やせない理由の質問に対して、専門性を欠如するから女性委員を増やせないと回答いただきました。今の担当の方々はそうではないと思いますが、政策課の意図としては、専門性というものへのこだわりはどうしても、部門ごとで専門性は欠如させたくないという意向が強いと思いますので、専門アドバイザーによる支援を踏まえて女性比率を上げることは良いと思いますが、女性が増えても、中身がそれによって損なわれると本末転倒になってしまうので、最後の文章に「専門性は欠如することなく」ということは加えた方が良いと思います。

もう一つ、「取組、取り組み」などの記載されているため、表記の統一をお願いいたします。

【会長】

女性に専門性がないと思込みがあると思います。専門性とは何かということになりますが、肩書があれば専門性があるかということとそんなことはなくて、専門性がある女性は、たくさんいるのに、見つけられていないだけだということに気が付いていただきたいと思います。今年度から専門アドバイザーの力を借りることになったことは、大きな前進だと思いますが、まだ入り口に立っただけだと思いますので、これからだと思います。評価は「C」でよろしいでしょうか。

(評価「C」に決定)

【会長】

昨年度までは「D」でしたが、これからの期待感も込め、「C」にいたします。

【委員】

報告書に記載することではございませんが、この場で共有させていただきたいのが、専門アドバイザーとしてコンサルタントを入れるということは税金がかかっているわけで、専門アドバイザーをお願いしないとできないことなのかと思いました。ただ、話を聞いて、例えば、ある女性がアイデアがあったとしても、その女性が上司に言ったぐらいでは、誰も動かないが、コンサルタントが府中市に対してアドバイスすることで、審議会や協議会へ政策課の方が言いやすく、取組やすくなるための費用だと思いました。

【委員】

市長への報告も行うと記載がありますので、予算を取っていると思いました。

【委員】

予算を取っていたとしても、私は不要なお金だったのではと思ったのですが、何年もやっ
ていてずっと動かない状況を動かすために仕方がない費用なのかなと思いました。

【会長】

専門アドバイザーに関しては、事務局の多様性社会推進課も関わっていますので、ご説明
いただけますか。

【事務局】

専門アドバイザーの窓口は多様性社会推進課が担っています。審議会の女性比率以外にも、
職員のワーク・ライフ・バランスの取組、働きやすい職場づくり、モチベーションを上げな
がら長い目でどのように組織を運営していくかなどについて専門アドバイザーに支援をい
ただいております。先ほど委員の方からご意見いただいた税金をかけてコンサルタントを入
れてというところについては、おっしゃる通りだと認識していますが、過去何年にもわたっ
て改善を試みているところですが、なかなか打開策が見出せていない状況がありましたので、
今回専門アドバイザーに関わっていただくことで少しずつ進展しているのではないかと認
識しております。

【会長】

ありがとうございます。税金の使い方という意味でもいい方法だと思います。皆様から頂
いた意見を踏まえて、事務局にて修正をお願いいたします。

続きまして、事業項目17「事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ」について
協議いたします。こちらについてご意見をお願いいたします。

【委員】

提言案の文章ですが、「女性活躍のためには、固定的な性別役割分担に基づいて形作られ
てた」になっていますが、「形作られてたではなく、形作られていた」だと思いますので、
修正をお願いいたします。

【委員】

評価についてですが、私はこれに関しては「C」はいかがなものかと思います。そもそもずれているものを「C」と評価していいのかと思います。もちろんメンタルヘルスも大事ですが、女性活躍促進の積極的な働きかけに対するアクションとしてはちょっと違うだろうという意味も込めて、「D」が合っているのかなと個人的には思っております。

【委員】

メンタルヘルスというよりも、先ほど話があったように、女性に専門性が欠如するというような固定概念があって、職場の方にも無意識の思い込みを改善していくような専門アドバイザーを入れたようなダイレクトな取組があったのではないかと思います。私は後退というよりは現状維持というのと今後の期待も込めて「C」にしました。

【委員】

昨年度はパンフレットを配るのみでしたが、それでも「C」としました。昨年度の提言において、オンラインセミナーを開催してくださいということとパンフレット配布数や配架先を具体的に記載くださいと提言したにもかかわらず記載されないし、オンラインセミナーの参加人数は人数がわからないと回答される部署のため、根気強く協議会の意図を伝えていくようにすれば少しずつ変わってくるのではないかなという期待を込めて、私も「C」にしました。

【会長】

私も「C」にいたしました。政策課の専門アドバイザーのようなインパクトのある取組が必要だということをお伝えしたいですね。ただ、前回との関係性からすると前回は「C」だったのに、今回は前回よりもメンタルヘルス研修とはいえ研修が1つ増えたにもかかわらず、「D」にするのはなぜと思われるかもしれませんが、計画目標とずれている内容のため、「C」から「D」にしたと説明できるかと思います。ずれを正すために「D」を付けて修正していただくという考えもございます。皆様評価いかがいたしましょうか。

【委員】

私は、事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけに対して、メンタルヘルス研修は、ずれていると思いつつ、「C」にしましたが、ここまで話を伺って、やはりずれているんだなと思いました。

【委員】

もし、評価を「D」にするのであれば、提言の内容は全く変わりますよね。こういうことをこういう風にしてほしいということを実体的に提言に書かないと伝わらないと思います。

【委員】

メンタルヘルスではないということを書かなければなりませんね。

【委員】

評価を「D」に変更したとしても提言内容を大きく変更する必要はないと思います。「職場の慣習や環境を変えていくための取組が求められます。」の後に、「例えば、男女共同参画に関する研修など」文言を記載すれば伝わるかなと考えております。

【会長】

それでは、評価を「D」にすることに賛成の方は、挙手をお願いいたします。

「D」が多数のため、「D」とします。提言につきまして、大幅な変更は行わずに、もう少し具体的な取組を加えていくということで事務局の方で文言の修正をお願いいたします。

では、次に資料2の2ページ目、事業項目18「女性職員の参画意識の向上」について協議いたします。

私は、昇任方法を変更したというのが、何のために変更したのか、変更が本当に女性職員の昇進に良い方向に作用したのか少し疑問に思いました。いずれにしましても、なぜ女性職員が昇任試験を受けるのを躊躇するのかの分析がないような気がしましたが、事業項目18「女性職員の参画意識の向上」についてご意見をお願いいたします。

【委員】

私も同じことを思いました。あと、資料5の4年度の計画及び目標欄に「令和7年4月1日時点で管理的地位にある職員に占める女性割合を22%以上にする」となっていますが、現在何%なのかがどこにも記載されていません。記載いただかないと割合が増えたのかどうか分かりません。また、計画及び目標が3年度と4年度とも同じようなことが記載されていて7年度の目標(22%以上)という長期的に目標は記載されていますが、単年度目標もあるとより評価しやすくなると思います。

【委員】

私も、令和7年度の目標だけではなく、単年度ごとの目標設定を記載すべきだと思います。また、令和7年度までに22%ならなかったらどうするのかと思いました。

【会長】

最終目標は記載されていますが、暫定的な年度ごとのすぐ先の目標も意識してもらような取組をお願いしたいと思います。それでは、これも評価「D」のままにしたい思います。

【委員】

提言案が「お願いいたします。」になっていますが、「お願いします。」ではいけないのでしょうか。少し違和感がありますが、いかがでしょうか。

【委員】

「お願いいたします。」のままにするのであれば、1行目の「この評価としました。」も「この評価といたしました。」に修正をお願いいたします。

【委員】

「お願いいたします。」が2行目と3行目にあって、多用されているのも気になります。

【委員】

意識啓発の研修を実施されているということですが、女性の方の意識はあるけれども、それを受け入れる土壌がないことが問題だと思っているので、むしろ、管理職の方に啓蒙啓発のための研修をした方が良くと常々思っています。女性の部下をフォローアップするような研修や管理職のワーク・ライフ・バランスを整えるような研修を入れていただきたいと思っています。

【会長】

つまり、先ほど申し上げたとおり、なぜ女性職員が昇任を躊躇するのかという分析が足りない気がします。本人の意識が低いということもありますが、それだけではなく、職場体制や環境が整っていないと、管理職の各職員の意識を引き上げようという意識が足りないのではないかと思います。目標がない中で力づくで昇任試験を受けさせようとしている面もあるのかもしれません。その点について組織体制の改善に向けた取組に期待したいと思います。それでは、評価は「D」のままとして、事務局にて文言の修正をお願いいたします。

つづきまして、4つ目の事業項目22「男女共同参画センター「フューラル」の運営について協議いたします。ご意見等ございますか。

【委員】

センター来館者数が昨年度に比べて増加しているのは良いと思いましたが、なぜ増加しているかはっきりしませんでした。どのような施策が計画されて、それによってこの人数結果になったというのがはっきりしませんでした。私自身としては、これはコロナが落ち着けば自然に増加するという見込みがあって記載されているのかなと思いました。これからどういう施策をして増加させていくと考えているのかという主に施策の部分がわかりませんでした。

【会長】

事務局としては、増加した理由はどう分析されていますか。

【事務局】

増加したところとしては、講座関連で予防のために団体さんの活動がだいぶ自粛されていましたが、コロナ感染防止を実施しつつ団体さんの活動が戻りつつある状況にあります。当センターの方で開催を控えていた親子向けイベントや定員数を設けずに集客していたイベントがコロナ前はあったのですが、それらは定員制にさせていただき安全面を確保しつつイベントを再開させていただいている状況です。また、オンラインでの講座の開催も導入していて、当センターを知っていただくきっかけが増えたのではないかと思います。大きく大改革するような計画を今は進めるのはなかなかコロナの事情もありますので、難しい状況ですが、その中でもフチャールを利用されていない人、例えば子育て世代や男性の利用を促せるような企画講座を開催することや感染状況を見ながら、イベントなどをコロナ以前に戻していくような内容を検討してまいります。その他のご意見でいただいているように、登録団体の減少については、コロナが直接的に減少の原因となっている団体は限られていると認識していますが、従前から登録団体のメンバーの高齢化という課題もありまして、そしてコロナがあって、これを機会に控えましょうということで団体を解散されるというところは見受けられます。新しい団体の勧誘については、職員の方から随時お声がけをさせていただくことや、協働講座を通じて講座を一緒に行いませんかというところから徐々に新しい団体を増やしていければと思います。

【会長】

蔵書数が減少していますが、コロナは令和2年度が一番どう対応すればいいかわからないというところもあって縮小や何もできない状況にあったと思いますが、令和3年度はコロナ対応に少し慣れてきて、少しずつ実施してきて、令和4年度はさらに通常に戻ってきつつあ

と思うので、いつもの経年変化の見方と少し変えないといけないと思います。そのため、もう少しきめ細かい分析や情報収集が必要なのかもしれません。例えば、男性は令和2年度は35.8%で令和3年度は33.4%と少し下がりましたが、もっと前の令和元年や平成時代はどれぐらいだったのか、もしかしたら、コロナで男性は少し時間ができて、フチャールを利用されるようになったのかもしれませんし、コロナ前、コロナ1年目、2年目でどのように変化しているか、変わってきているものを分析しなければいけないと思うので、ここはきめ細かいデータ収集が必要だとお話を伺って思いました。

【委員】

数字は一つの目安ということで、必ずしも来館者をそこまで意識しなくてもいいのですが、今は大きく変えていくのは難しい状況というのも時代が時代ですので、わかるのですが、でしたら足元を固めるような基盤固めをもっとしてもらいたいと思います。どのような事業をしているのかが市民にとって見えにくい状態にあると思います。稼働率の高い他のセンターではどのようなことをやっているのかヒアリングを行うことや見学に行くことが有効だと思いますので、ぜひ行っていただければと思います。評価や提言案についてはこのままでいいと私は思います。

【委員】

過去の男性比率ですが、調べたところ平成30年度は22%、令和元年度は26%でした。

【会長】

令和2年度は35.8%でしたので、コロナで急激に増えたのかそこを分析する必要がありそうですね。

【事務局】

男性の%の変化ですが、総来館者数に対する男性の割合で出ささせていただいておりまして、コロナの時に、フチャールの主な利用者が女性のために、女性が活動を自粛されたため、女性の下がり幅が男性よりも女性の方が大きかったという影響が一番の理由ではないかと考えております。来館者数の%を女性、男性、子どもで把握しておりますが、子どもの利用も大幅に下がっているところもあり、顕著な変化の差が出たと思っております。

【委員】

フチャールも特徴を持って個別化した方がいいと思います。これからはそこが強みになっ

てくると思っています。私は蔵書というものに気が付いているのに、コメントに全く出てきていなくて、男性来館者のことばかり言っていることが少し残念に思います。府中市は図書館が充実していて、色々な本がたくさんありますので、男女共同参画に関する専門書などフチャールにしかなくて、フチャールに行けば読める本を置いてみるのもいいのではないかと思います。蔵書を見直していただいて特徴のあるフチャールにしていだきたいと思います。

【委員】

高齢化が進んでいることや団体の活動が制限されている中で、私は、ぜひ学生に向けた取組を行っていただきたいと思っています。例えば、地域の中学生は、主体的にSDGsについて勉強しているところですので、学生向けのイベントなどを行っていただきたいと思います。学生がコロナの影響で全く動けなかったり、接する大人にも限界があったりもしたと思いますが、中高生で意識が芽生えたと、先々様々な活動に生きてくることもあると思います。フチャールは駅からも近いので、市内の公立中高生が積極的に利用できたり、自分たちで自主的にイベントを開催できるような取組をしていただきたいと思います。

【委員】

それに関してですが、女性センターの時代ですが、子どもと女性センターで少し待ち合わせしようとしたところ、当時の職員から「ここはそういう待ち合わせをする場所ではないのですが、何をしに来たの」と言われたことがありました。そのようなやりとりがあったことを当時の女性センター長に話したところ、大改革をされて、今では中高生がすごく増えています。中高生が増えたことで来館者数は増えていると思います。これからも大いにそのあたりを充実させていくことはいいことだと思います。

【会長】

ありがとうございます。それでは評価は「C」で、提言案については、事務局の方で修正をいただければと思います。

続きまして、事業項目32「仕事と生活を両立する働き方の促進」に進みます。事業項目32について、ご意見ございますか。

【会長】

府中市はテレワークを導入されていますか。

【事務局】

コロナ禍におけまして、一時的にテレワークを実施しましたが、現時点ではテレワークは実施しておりません。新庁舎が立ち上がる際に、様々なシステムを新しく更新いたしますので、テレワークができる環境を整える予定でございますが、現時点では整っておりません。

【会長】

テレワークが使えない期間があるというのは、少し残念です。テレワークは、仕事と生活の両立ももちろんですが、それ以前にカーボンニュートラルの社会を作るなど様々な良い面がありますので、民間企業においても、テレワークが全くない会社とコロナをきっかけにテレワークを最大限利用している会社(こちらの方が少ない気がします)とに分かれていると思います。これを機にテレワークが進むといいなと思います。

【委員】

コロナで仕方なく進んだという面があると思いますので、コロナに慣れてくると何となくコロナ前に戻るようなのは、むしろ衰退になっていくと思いますので、今回進んだテレワークなど多様な働き方が進んだというところをどんどん進めていかなければならないと思います。多様な働き方が結局、多様性を認めて男女共同参画の趣旨にも沿うと思いますので、短期的なテレワークや働き方ではなく、もう少し本質的にどんどん進めてほしいと思います。女性で子どもがいても、管理職として働けるなどのことも、テレワークやリモートワークが進むことによって土壌が整ってきて、さらに意識が変わってくるという状況があると思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

【委員】

私は、「C」を付けました。理由は、私は必ず前年度の内容と比較するのですが、ほとんど同じことが記載されています。令和3年度は取組と実績に取得実績が新しく追加されていますが、ほぼ同じ内容のため、職員課はどういう努力をしたのか、令和3年度はこういうことに取り組んで、こういう経験をしましたというのかが、私には見えませんでした。ただ、結果として、有給休暇が1日増えたことだったので、私は「C」を付けました。良好に進展しているようには、見えませんでした。行っているのかもしれませんが、行った結果、有給休暇が1日増えたのかもしれませんが、私には読み取れませんでした。

【会長】

事務局に確認ですが、資料5において、赤字で記載されている部分がどういう意味でしょ

うか。

【事務局】

事前に委員の皆様からいただいたコメントをもとに各課に内容の修正依頼をさせていただきました。その上で、職員課については、前回の内容から追記修正された箇所になります。

【委員】

そういう意味では、有給取得率は2.5%増加していますね。

【委員】

当該年付与「20日」に対する取得率はわからないと回答いただいておりますが、今の現状の取得率は高いのか低いのかどちらと認識しているのか気になります。まだまだ少ないと思いますので、もっと取得してもいいのではないかと思います。単年度で把握していかないと誰がどれだけ取得したかわからないのではないと思います。全体ではなく、一人ひとりで日数の把握をすべきと思います。

【委員】

見方によっては、一人ひとりに着目して、20日ある内の半分を使う人はどれくらいいるのかなど。有給休暇取得率30.2%というのが、20日全部使う人もたくさんいたり、全く使わない人も実はいる、その上で平均すると30.2%ということですので、全部使う人が何%、半分しか使わない人が何%、全く使わない人が何%などを把握することで、有給休暇の取り方の全体像が見えてきますね。有給休暇をみんな年間で20日、月に1日以上を計画的に取りましょと具体的な取組が出てくるというのも、きめ細かなデータ収集が必要だなと思いました。

【委員】

東京都でも、同じように有給休暇の取得というのは重点的に職員に働きかけています。私は、今回の前年からの繰越分を含めた取得率というのは、非常に面白いデータだなと思います。繰越分を含めて30.2%となりますと、令和3年度の11.8日というのは単年度ごとの評価となりますので、その差は前年度分が時効により消滅してしまったというのが読み取れるということで、30.2%を示したのは非常にすばらしいかなと思います。

【会長】

評価について、伺います。評価「B」の方はいらっしゃいますか。(6名)評価「B」が多いので、評価「B」にいたします。提言案については、事務局にて修正をお願いいたします。

続きまして、事業項目33「庁内における男性職員の家事・育児への参画に関する啓発」について協議いたします。ご意見ございますか。

【会長】

これは、今年かなり法整備が進んで、10月からスタートしたばかりですが、男性の育児休業が分割して取れるなど取得しやすくなっています。

【委員】

コメントの下から2つ目に記載しましたが、ぜひとも育休取得率何%という形で数字を出していただければと思います。私は民間の企業に勤めていますが、最近思うのが、男性の育児休業取得者が、少し増えてきたと認識しています。ぜひとも、目標を立てていただきたいです。私の勤めている業界では、出産される方がいた場合、職場でいつから取るのと声がけする風土を一から行っている企業もあります。市の方で主導に立って行っていただくといいと思います。民間の方も少しずつ変わり始めていますので、力を入れて行っていただきたいなと思います。

【会長】

市から行ってほしいという気がしますが、どちらかというと民間が対応が早い気がしますね。データを継続して取得することが重要だと思います。最新のデータでは、令和3年度中に子が出生した男性職員22人のうち、9人が育児休業を取得している(取得率40.9%)。また、22人中20人が出産支援休暇(介添又は養育)を取得している(取得率90.9%)とのことです。

【委員】

ぜひ、データを取る時に、部署ごとの取得率を調べていただきたいです。有給取得率も含めて部署ごとで調べることによって、そこに取りにくい風土を作っている原因などもわかると思いますので、全体で何%ではなくて、部署ごとのデータが欲しいと思いました。

【会長】

部署ごとで調べると1名ずつなど少人数になってしまうかもしれませんが、でも、プレッシャーになりますし、見える化することが大事だと思います。

【会長】

育児休業ももちろん大事ですが、毎日早く帰ってきて、家事育児を一緒にやってくれるというのが大事だと私はいつも思っています。

こちらは、評価「C」といたします。事務局にて、協議内容をもとに提言案の修正をお願いいたします。

【会長】

続きまして、事業項目60「児童虐待防止への対応」について協議いたします。ご意見等ありますか。

【会長】

令和3年度は担当課評価が「3から4」へ上がっていますが、令和2年度はコロナ禍でできなかったのも、「3」を付けて、コロナ前の令和元年度は「4」だったのでしょうか。

【委員】

子育て世代包括支援センター「みらい」もできましたし、やろうという取組姿勢が見えます。現状維持ではなく、進めようとしているところがありますので、私は評価を「B」とさせていただきます。ただ、これで足りているかというところはまだまだ支援が必要なおところが多いですし、虐待や要保護にあたらなくても、心に不安を抱えた子ども達が大勢いますので、これからも様々な取組をしていただきたいと思います。また、子どもが気持ちをはきだせる場所など居場所づくりが具体的に足りていないと思います。周りに信用できる大人がいない場合に、駆け込める場所の周知が、子ども達に周知徹底がされていない現状を感じますので、その活動にも取り組んでいただきたいと思います。

【会長】

提言案が少ないですので、事務局にて、今のご意見も必要に応じて、加えていただければと思います。

【委員】

子ども家庭支援課はとても堅実な課だと思います。目標を無理せずに、自分達のできる範囲で設定して、必ずそれをクリアされています。自己評価が前回は「3」で今回が「4」に

対しても、開催できなかった代表者会議及び実務者会議全体会を開催できたので、「4」にしましたということで、必ず目標をきちんと立てた上で、堅実的だなという印象を受けました。今回も、個別の対応をかなり増やして頑張っています。そのため、私は評価を「B」にしました。頑張っていることは認めてあげた方がさらに頑張る課だという印象があります。それに加えて、先ほど他の委員から意見があったとおり、まだまだ足りていないところがあったら、そこへのきめ細やかな対応を提言するとさらにもっと取組んでくれるのではないかと思います。

【会長】

委員からの意見を反映して、提言案を修正いただければと思います。それでは、評価は「B」でよろしいでしょうか。

(「B」で異論なしのため、「B」に決定)

【会長】

それでは、最後の事業項目64「性的マイノリティに関する理解の促進」について協議いたします。こちらについて、ご意見等ございますか。

【委員】

確認ですが、令和3年度の計画及び目標のところに「性的マイノリティをテーマとした庁内職員向け研修を実施する。」と記載されていますが、令和3年度の取組と実績のところには、記載がありませんが、研修を実施されなかったということでしょうか。私は、研修を実施しなかったと解釈して、私は「D」評価としたのですが、いかがでしょうか。

【委員】

昨年度は、担当課が政策課でしたが、今年度から担当部署が変わったため、引き取られていない可能性があります。

【委員】

それは、それで問題があると思います。

【委員】

政策課がやる気を見せていて、他の事業体にもヒアリングを行ったなど前向きにやろうとしていたところで担当課が変わってしまった印象を受けます。その部分をぜひ引き継いでは

しいと以前コメントをさせていただいた記憶がございます。

【会長】

色々担当課が変遷しているのですね。資料5だと担当課は「子ども家庭支援課」になっていますね。

【事務局】

資料5に誤りがございまして、正しくは、現在の担当課は「多様性社会推進課」になります。

【会長】

それでは、事務局から、令和3年度に性的マイノリティをテーマとした庁内職員向け研修の実施したかについて、回答いただけますか。

【事務局】

今年度から政策課から多様性社会推進課に事業を引き継がせていただきました。昨年度は、性的マイノリティをテーマとした庁内職員向け研修は実施しておりません。人権という大きな括りの中で、別の研修を実施しました。今年度におけますは、当事者の方、当事者団体の方をお招きして、職員向けの研修を行う予定であります。また、東京都におきましても、パートナーシップ制度が今秋から始まりますので、また新たに職員の方にも意識を持っていただく、そして、パートナーシップ制度で使えるようなサービスをもっともって増やしていきたいので、そうした目線でサービスを増やしてほしいということで職員の方にも意識を持っていただく、また、事業に関しても行っていただくそのような取組を考えております。

【会長】

昨年度の評価を今行っているわけですが、昨年度政策課は、実施しなかったということですね。

【委員】

セクシュアルマイノリティというテーマではなく、大きな人権というテーマの中に組み込まれているということが分かれば結構でございます。そのような研修のやり方もよく行って、それはそれでありだと思えます。それであれば、個人的には評価は「C」が良いのではないかと考えます。

【会長】

それでは、評価は「C」でよろしいでしょうか。

（評価「C」で決定）

それでは、事務局にて、意見を反映して提言案の修正をお願いいたします。

全ての事業項目の評価が終了しました。事務局にて修正いただき、また皆様に確認いただいて最終的な報告書にしていきたいと思えます。

それでは、次第の2「その他」について事務局から説明をお願いいたします。

【事務局】

1点ございます。次回の第3回の協議会の日程調整をお願いいたします。日程は、11月の下旬から12月中旬頃でよろしくをお願いいたします。場所等は後日、開催通知でお知らせいたします。協議会の議事の内容としましては、今回ご意見いただきました第三者評価の修正内容の確認、報告書案の検討と当センターの事業計画・運営についてご協議いただく予定です。

（日程調整の結果、次回日程：12月9日（金）午前に開催決定）

それでは、本日の協議会を以上で終了いたします。ありがとうございました。

以上