

平成25年度 第2回 小平市男女共同参画推進審議会 会議要録

日時：平成25年10月4日（金）午後2時～4時

場所：小平市男女共同参画センター“ひらく”

1. 出席者

小平市男女共同参画推進審議会委員：8人（欠席者2人）

2. 傍聴者

3人

3. 会議資料

資料1 小平アクティブプラン21 推進状況調査報告書（案）

資料2 審議会委員からの事前意見

4. 議題

小平アクティブプラン21 推進状況調査報告書（案）について

5. 会議記録（要約）

議題：小平アクティブプラン21 推進状況調査報告書（平成24年度実績）について

会 長：議題に入る。事務局より、事前の審議会委員の意見を踏まえて計画の推進状況や質問等について説明いただく。

事務局：本日の審議会ですら年度（平成24年度）の推進状況を審議するにあたり、事前に各委員から意見と質問を集約したうえで、庁内の推進組織「小平市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」）」を9月末に開催した。推進委員会では、男女共同参画の必要性は十分認識していることを確認した。しかし一部の事業で実績がないもの、その課題等も交わされ、貴重な情報共有の場となった。今後も引き続き関係各課との連携を図りながら計画を推進していきたい。

※発言内容は、別添「小平市男女共同参画推進委員会の報告」参照

会 長：事務局説明に対して、質問はあるか。

委 員：「未実施」事業の全てについて、理由を説明願いたい。

事務局：未実施事業の理由（以下6点）は以下のとおり。

① 「長期の育児・介護休業制度を導入する企業の褒章等の検討」

育児・介護制度のみならず障害者雇用、ボランティア活動等、様々な社会貢献項目がある中で、現時点で育児・介護制度に特化した褒章は考えていない。

② 「家事・育児に関する出前講座の検討」

実績はないが、他に男性や父親向けの事業実績が多くある。今後要請があれば対応していきたい。

③ 「男性の育児休業取得の奨励と拡大」

奨励は行なっているが取得に至らない現状。社会全体の環境整備が必要と認識。なお、企業に対し育休代替要員の賃金補助を行う自治体もあるが、小平市では予定なし。

④ 「健康づくり推進事業」

従前は東京都事業として実施。現在は事業実績なし。

⑤ 「男女平等の視点に立った大学公開講座の要請」

今年度は大学生を対象にデートDV防止啓発講座を実施した。来年度以降も地域文化課（大学連携）の協力を得て市内大学に呼び掛けていく予定。

⑥ 「メディア・リテラシー育成のための講座の開催」

青少年男女平等課では特化した講座は開催できなかったが他部署でチラシ等作成において配慮していただいた。

委員：男性の育児休業取得の奨励と拡大について。育児・介護休業に特化した考えはないとのことだが、職員課は市職員に対して研修を通じ働きかけができる部署であるはず（例えば協働のテーマで研修を開催する等）。男女共同参画の研修を行なうことができないのか。

事務局：課題認識は持っている。そこで今年度は職員課と連携し、男女共同参画をテーマにした職員研修を行なう予定である。

委員：推進体制について質問。この小平アクティブプラン21推進状況調査報告書は、施策として掲げた事業以外に実績を盛り込めないのか。男女共同参画は全庁的な取り組みであるはず。推進状況調査に回答しない課があること自体が疑問である。この点について、庁内の推進委員はどう考えているか。当事者意識を持って取り組んでいるのか。

事務局：推進委員の課題認識はある。ただし、全課が具体的な予算事業でアプローチできるかと言えば、それは難しい。

副会長 : 長期の育児・介護休業制度を導入する企業の褒章等の検討について。実施するのは難しいと理解はするが、未検討の状態がずっと続いている。未検討ではなく、やらない、ということなのか。

事務局 : 施策の目標は十分理解しているが、育児・介護休業制度に特化することに時期的な躊躇もあるのだろう。

副会長 : そうだとしたら、計画に掲載すること自体に問題があると思うが。なぜ平成 28 年度までの計画に掲げているのか。

事務局 : 補足だが、現状は企業との接点が少なく、働きかけする事が難しいといった課題もある。

委員 : 小平市では障害者や高齢者雇用を推進する企業に対し褒章制度を導入しているか。導入していない場合、予算面から不可能か、市は制度それ自体を考えていないのか、どちらか。

事務局 : 障害者や高齢者雇用の褒章制度も特にない。ハローワーク等と異なり、企業との接点が少ないということは、実態を把握しにくいということでもある。

(質問終了)

会長 : 内容の審議に入る。本日は、委員個人ではなく審議会としての意見をまとめる。なお、計画の推進状況調査報告書には、強化すべき事業だけでなく評価する事業も掲載し、市に対して今後も前向きに取り組んでいただくよう、エールを送る気持ちも必要。なお、昨年度は審議会で議論しなかった内容を会長意見として掲載した点をお詫びし、今回は会議で合意した内容のみ掲載することで了承したい。

(委員了承)

【基本目標 1 働く場における男女の共同参画・仕事と家庭生活の両立】

会長 : まず、「男女共同参画に関連した入札制度の研究」である。予定価格 9,000 万円とあるが、小規模企業への働きかけが可能になるような制度を研究いただきたいが、可能か。

委員： 予定価格 9,000 万円以上という条件は、大企業への支援に見える。小平市の企業の多くは中小企業である。中小企業から男女共同参画をどう底上げしていくのかが大事だと思うが。

事務局： 工事請負契約に関する実績はほぼ市内業者が落札している。

事務局： 9,000 万円の資格条件を下げ中小企業に適用するかという議論は、計画（小平アクティブプラン 21）に掲げる男女共同参画施策とは別の問題である。計画に掲げた事業の目的は、入札制度を通じて男女共同参画の実現や待遇確保を図るというもの。総合評価方式それ自体の目的は、予定価格の高い業務委託や工事請負契約について、価格だけで受注者を決定せず、品質や総合的に優れた調達方法を実現し、施工能力以外の地域密着度や環境配慮、社会貢献度を評価する制度である（実績があれば 2 点、制度があれば 1 点、なければ 0 点など）。大前提として金額評価があった上での加点方式である。（※）

委員： 大企業には法律等で義務づけられる休業制度等も、中小企業は義務付けできないことが多く、課題があると感じるが。

事務局： 制度によっては、中小企業のほうが経営者や社員に合わせて柔軟に対応できるものもあり、一概には言えない。

副会長： 中小企業対策は別の話として、入札制度の研究については、年々確実に進んでいるので評価したい。

委員： 育児休業等の取得実績を加点対象にしたことは評価すべき。

会長： 入札制度の研究は評価する事業として掲げる。次に「ポジティブ・アクション実施の促進」について意見があれば。

※高い技術的能力を有し地域の発展のために積極的に社会貢献を果たしている優良企業を受注先として選定できる環境を作り、価格のみで受注者を決定する入札方式だけでなく、価格と品質で総合的に優れた調達を実現する入札方式を取り入れることを目的として総合評価方式を導入。市が推進する施策事業へのインセンティブ効果や、ダンピング防止といった面でのメリットもある。

委員：ポジティブ・アクション実施の促進として、講演会の開催は市民にアピールできた初めての事業。今まで具体的な事業がなく、平成24年度に実施できたことは努力の成果であり評価したい。

会長：では、一歩進んだという意味で評価したい。

委員：「就職・再就職や職業能力開発のための教育・学習支援セミナーの開催」として、女性のための就労支援講座を実施したことを評価する。と同時に、子育てを優先して仕事をいったん中断する女性の多い小平市の特徴を考えると、継続的な実施が必要な事業だという事を付け加えたい。期待もしている。

副会長：女性のため就労支援講座の実施は、私も評価したい。

会長：子育て支援の充実についてはどうか。

副会長：「保育事業の充実」について。子どもショートステイ事業、緊急一時保育事業、保育園の新設や定員増にいたるまで、様々な事業拡充や推進が見られたので評価したい。一方で、待機児童の数は決して減少していない現状から、さらなる充実が望まれる。

委員：私はファミリー・サポート・センター事業を評価したい。これからも需要が伸びると思う。

会長：学童クラブの今後の充実にも期待したい。民間事業者が学童クラブを運営し、時間延長やお教室（習い事）等といったサービス提供を行なう例もあるようだ。早急には言わないが、今後、親のニーズ把握や多様な運営方法を検討してほしい。

事務局：市は利用者の声を聞きながら運営にあたっている。新たな子ども・子育て支援制度のスタートに際してはニーズ調査も実施予定。

委員：「児童虐待を防止するネットワークの充実」について。専門家（実務者）レベルの連絡会は非常に重要であると思うが、加えて市民への正しい情報提供も必要だと考える。小平市内には2か所の児童養護施設がある。一般家庭に養護施設の子どもを預かる東京都の制度（ほっとファミリー（里親制度））への地域の協力を、施設は切望しており、こういった情報を知らせる機会が必要。

委員：「ひとり親家庭へのきめ細かい支援」について。ひとり親家庭に、保育付きで無料の講座を実施してほしい。気持ちの整理といったものでなく、パソコンスキルの習得など、具体的な講座かつ仕事に直結するようなものを望む。

会長：就労に直結する援助を積極的にしてほしいという意見だが、事務局いかがか。

事務局：市の母子自立支援員の相談（就労支援）を活用してほしい。きめ細かい面接やハローワークへの紹介など、相談者の就労ニーズに合わせた支援も行なっているので、引き続き周知に努めたい。

事務局：なお、児童扶養手当の支給者が対象となる事業もあるため、ひとり親すべてが支援対象でない点に留意。児童扶養手当の対象者には、青少年男女平等課の事業を同封してご案内している。

委員：誰も、いつひとり親になるかわからない時代なので、どの窓口でもサービス情報が得られる状況をつくっておく必要がある。

事務局：就労に直結するスキルアップ講座は、東京都の「ひとり親はあと」等で多く開催し、市も周知案内している。市が主催する講座のコンセプトは、やる気も準備も十分な方々だけではなく、その一歩手前にある方、準備の仕方に悩む方々に対しての意識付けであり、かつ、市の就労支援（母子相談）だけでは行き届かない市民層への支援策である。

委員：「ひとり親はあと」が開催する講座は、保育が有償なので、案内する際には市のファミリー・サポート・センターを同時案内するなどの工夫があればさらに良い。

委員：「男性の介護に対する意識啓発の推進」について。女と男の参画講座の実施を評価する。青少年男女平等課が他部署（介護福祉課）と連携し、男女共同参画の講座を「社協だより」で掲載し新しい客層にPRできた。このような視点は初めてだった。

委員：個人的に「女と男の参画講座」という表現方法が良い（感想）。

副会長：父親に向けた育児支援として、「父親ハンドブックの配布」や「マタニティクラス（父親参加）の充実」など、数は少ないが取り組みを評価した上で、さらに充

実してほしいと願う。なお、「男性の育児休業取得の奨励と拡大」は、お手上げ状態といった感が否めないが、市はモデルケースとなるべく積極的に研究してほしい。

委員：男性の育児休業取得については、個人への啓発も大事だが、企業に徹底指導しないと現実には難しい。小平市だけでは限界だし、解決しない。国をあげて取り組む大きな課題だと思う。

事務局：市役所は育児休業を取得できる企業のひとつ。個人的には、対象となる男性職員に対してメールで「育児休業とりませんか」と声かけし、「1年でなくても、1週間でも1日でも…」と働きかけてみる。返信では、お礼と共に「今バリバリ働きたい」「休暇を取ると所得が減ってしまう」といった率直な意見も。子どもが生まれるからこそ自分が頑張らなくてはと、男性が育ってきた環境や意識も見られる。一生懸命伝えているものの、本当に難しい現状である。

会長：子どもの頃から、学校教育の場などで男女共同参画の意識が育まれるのが理想だろう。

委員：職場の上司へ働きかけができるようになれば、取得しやすくなるかもしれない。

委員：この課題は小平市だけで解決しない。過日、30代～40代の民間企業に勤める男性たちと懇談したが、会社では「役員が帰らないと帰れない」「土日に思いきり子どもと遊ぶしかない」が実情のようだ。多くの企業の現実であり、個々人も相当頑張らないと無理。

委員：育児休業を取得したいと思っている男性は意外と多いが、取得できない現状がある（※）。周囲の理解と企業の風土が必須。全庁あげて推進してほしい。小平市役所が実践しているから俺も！と言われるようになってほしいし、職住近接でワーク・ライフ・バランスを実践しやすい方々が勤めている市役所は良いモデルである。さらに、広報誌等でイクメンを紹介するなど、身近な事例や先行事例の情報提供も大事。男性の育児休業取得が進めば、男女共同参画が進んだというわかりやすい指標になる。

※育児休業を取得したいと考える男性は約30%、実際の取得率は1.89%である。

(厚生労働省「雇用均等基本調査」平成24年度)

会 長 : 父親に向けた育児支援（父親ハンドブックの配布、マタニティクラス（父親参加）の充実）について評価する一方で、男性の育児休業取得の推進については、現状まだまだ課題であるので 市はモデルケースとなるようさらなる努力を望むと標記する。

【基本目標 2 健康で安全な生活の実現】

委 員 : 市内には、シェルターはいくつあるか。

事務局 : シェルターの場所や数は公表しない。そのため、広域で事業を運営している。

委 員 : 実際に、シェルターの数は足りているのか。

事務局 : 東京都の施設や民間の施設等、柔軟に対応している。

会 長 : ほかに意見はあるか。

副会長 : 女性相談窓口について。平成 24 年 4 月に場所が福祉会館へ移転した。女性相談事業の件数が昨年度より減少したのは移転の影響か（781 件→744 件）。

事務局 : 件数は若干減少したが、電話相談・面談相談の内訳をみると、電話の割合は減り面談の割合が増えている。この結果は、相談者に信頼を得ているものであり、移転の影響はないと認識している。

【基本目標 3 男女共同参画意識の浸透】

委 員 : 「広報誌『ひらく』の発行」について、高く評価している。できれば配布方法に工夫と検討を望む。市報への折り込みが有効だが予算面で難しいため、多くの方々に読んでもらえる工夫をお願いしたい。また「学校教育における男女共同参画の推進」について。厳しい意見を言うが、実績や担当課コメントは、毎年同じで実態が全く見えない。学校教育こそ、子どもたちの意識をつくっていく生命線である。指導課の壁が厚いのはよくわかるし、教育のことは教育現場を見ないとわからない。もう少し実態に即し報告できないのか。

会 長 : ひらくは評価し、配布方法を検討してほしいと明記する。学校教育について意見があるか。

委 員 : 学校従事者だった者としての意見。事業実績を詳細に書くのは非常に難しい

ことである。また、現場を1回見に行った程度で教育の実態がわかるものでもない。私個人は、学校現場では男女共同参画が浸透していると思うし、教員が指導要領を読み込むだけでも大変なことであると理解している。ただ、学校では生徒会等で女性が多く活躍するのに、社会に出ると、女性が目立たぬよう世渡りする傾向があるのも事実で、どこから意識や風土が変わるのかと感じてしまう。ただ一点、主管課のコメント欄はもう少し詳細に（わかりやすく）書いてほしい。

委員：男女共同参画について、家庭科はもちろん、道徳やその他の授業でも学んでほしいし、学校でジェンダーバイアスについて考える機会が必要。

副会長：「生活実践講座の開催（シルバー大学）」の担当課コメントが長文で書かれているが、男女共同参画と関係ないコメントである。職員の意識が非常に疑われる。

委員：小平市は公民館が多く、講座数も多い。公民館の講座に、男女共同参画の講座を入れこんで欲しい(要望)。女性セミナーや憲法に関する講座は非常に良いので評価したい。

会長：女性セミナーや夜間講座等の公民館の取り組みを評価したいとの意見である。講座に男女共同参画のテーマを取り入れてほしいとの意見について事務局どうか。

事務局：推進委員である公民館長からは、具体的な提案があれば取り組みたいとのこと。

会長：「各種機関への女性登用の協力要請」について。秘書広報課が女性弁護士活用を検討するようだ。女性弁護士による相談体制を整備することにより、女性が相談を受けやすい環境を整え、法律相談全体の充実を図るとある。意見があるか。

委員：この検討により、今年度当初から、小平市の法律相談では女性弁護士を2名配置している。女性からのDV相談や男女平等に配慮した点で評価に値する。
(→平成25年度実績で評価する)

会長：「管理職に占める女性職員の割合を高めるように努める」、また「職場内における慣行・男女の役割分担の見直し」は、さらに進めてもらいたいと思うが、意見はあるか。

副会長：管理職に占める女性職員の割合は、若干上がっている（15.6%→16.9%）が、事務系職員全体に占める女性の割合が低く30%に満たない（28.3%）。事務系職員

自体に女性が 30%を下回っている状態では、国の目標数値である「管理職に占める女性の割合を 30%以上」の達成は不可能だ。事務系職員に占める女性の割合が、なぜ 30%以下なのか、事務系の女性割合を 50%に上げられないのか疑問である。また逆に、福祉系は女性 100%。福祉系や技能系の職域に男性を採用できないのか。

事務局：統計上、福祉系職員とは保育士、技能系とは給食調理員等である。事務系と合わせておおよそ 50% (48.6%) となる。私立保育園には男性保育士もあり、公立保育園でも従前より男性保育士は希望しているが、応募はあっても採用は女性という現状である。

委員：男性保育士が少ない要因の 1 つとして、給与面がある。もともと保育士は女性職の賃金設定なので、男性にとっては他と比較した場合に決して高くないといった面もあるだろう。

委員：私は、女性職員の中に有能な方が大勢いると感じている。推進委員会の報告では、男女関係なく有能な職員に働きかけているという話だったが、むしろ有能な女性には意識的に受験を勧める等の働きかけしないと、女性にとって厳しい環境（本人の意思だけでは難しい）ではないか。積極的にお願いしたい。

会長：有能な女性が(管理職に)手を上げない状況は、職場の雰囲気や働きにくいと女性が感じているから。改善するためのアプローチ、努力が必要だと思うが。

事務局：女性の能力が十分に発揮できない要因として職場風土もあるが、女性の家庭要因も大きい。男性が家事育児に十分参加できない長時間労働も要因の 1 つであるが、女性の家事・育児等の負担が大きい現状にあっては、管理職の責任と二重に押し掛かってくる。

委員：市として、難しいと言いきるのではなく仕組みづくりを検討すべき。メンター制度やキャリアプランの提示、職員研修として働きかけを行なう等、組織をあげての仕組みの検討が必要。民間企業では保育・家事等の民間サービスを活用してキャリア形成に向け頑張っている人たちは多く存在する。職住近接である市役所職員がモデルケースとなる意義は大きいと考える。

会長：管理職比率 30%の目標に向けて頑張っていってほしい。さらに、女性の割合が 0%の審議会・委員会は改善できるようにと付け加えたい。その他、事業全体を通して意見があるか。

委員：国には男女共同参画担当大臣がいる。小平市にも男女共同参画担当の議員がいてもいいのでは…。

(他の委員の意見なし)

委員：私は、前期の審議会から継続課題である、小平市男女共同参画センターの充実を今後も期待する。

事務局：前期の審議会の検討を受け、市の検討結果を報告している。これからも引き続き検討していくものである。

委員：検討中であれば、今期の審議会でも審議すべきだったのでは。そもそも、市長から諮問がないのになぜ審議会を招集したのか。私は今年度も引き続き検討したかった。諮問事項以外に、審議会委員が話し合いたいことを審議してはダメなのか、委員全員の意見を伺いたい。

会長：その件は、最後に委員全員から感想をうかがう際に聞くこととする。

委員：男女共同参画都市宣言の制定について。市では策定予定がなく、実質的な施策推進が優先ということである。しかし施策の周知度を上げるために必要な宣言であり、見える形としてPRすべきだと考える。

(他の委員の意見なし)

会長：議題についてはここで終了とする。審議会は市長の附属機関である。この意見を重く受け止めていただき、次年度以降の計画推進に向けて、推進委員会及び庁内各部署へ周知徹底をお願いする。

議題（1）終了

その他、情報交換

- 市の管理職研修の情報提供及び男女共同推進講座（女性の就労支援講座）の予告
- 「小平市女性のつどい」より、講演会（11/30）、市議会議員との懇談会（10/27）の案内
参画センターまつり（1/25 予定、内容未定）
- 公募市民との講座「女と男の参画講座」（12月～1月）
- こだいらDV防止ネットワークより 相談員講座（11/10～）

審議会委員から感想と意見

- 委員：この審議会で、私自身大変勉強になった。現在、小平市の就学相談に従事し、子ども家庭支援センター等の協力を得ながら、障害を抱えた子どもの進路相談を受けている。相談者は主に母親で、父親からの相談は圧倒的に少ない。男女が共に子育てしていく重要性、男女共同参画社会の実現はこれからも課題であると認識している。
- 委員：他の多くの協議会では諮問事項（答申）があるが、本審議会は諮問がなく緊張感に欠けていた。議論が散漫になったという反省がある。
- 委員：男女共同参画というテーマは、国が掲げる大きな課題でもあり、市で審議する内容としては非常に難しいもの。これからも地道な努力が必要だろう。
- 委員：審議会に諮問がない場合、どうすべきかを考えてほしい。また、男女共同参画センターに専従職員を配置することを強く望む。実績がないから職員を配置できない、ではなく、職員がいれば利用者が増え、子どもも興味を持って訪れるはず。数値で図れないものがあるはずだ。
- 委員：審議会の役割というものを改めて考えさせられた。議論を尽くして何かを変えていくとしたら、回数が少ない。男女共同参画施策は、様々な要因が絡み合っているため非常に難しい施策だが、地域や行政だからこそできることがあると思う。いま、男女共同参画の推進は、企業の中での活用や経済性の中で議論されることが多いが、いま企業に関わっていない地域の人々へどう伝えるのか、男女共同参画社会が実現することのメリットを伝える方策を模索したい。
- 委員：審議回数が少ない。諮問事項とは別に、委員が審議したい事項を挙げられたらいいと思った。

副会長 : 諮問事項がないから終わるのだろうが、3回開催予定の審議会を2回で終了する事は理解できない。検討すべき課題は多くあるはずだ。2回で終了することは、問題になると思う。本日をもって任期中の会議が終了する。次期の審議会は喧々諤々と審議できる委員を選出していただきたい。

事務局 : (欠席委員の感想等を伝言) 配偶者暴力支援センターの設置の可能性、DV防止基本計画の策定について、貧困層の女性比率の研究、男女共同参画センターの活用方法と専従職員の配置の4点を議論したかった。

会 長 : 最後に一言。会長の力不足により会議進行等に迷惑をおかけした。私自身は、針のむしろに座っているような思いもあったが、本日で最後の審議会となる。次期の審議会への積み残しがあるとすれば、以下の点を挙げておく。

- ① 男女共同参画センターの職員配置については、センターの機能の範囲づけにより左右する問題であることを踏まえて検討すること。
- ② 男女共同参画都市宣言と条例について。小平市では比較的早い時期に条例をつくって計画を推進してきた経緯がある。条例の再検討を議論するのは有りだろう。男女共同参画都市宣言により施策をPRする方策も1つだが、小平市民の意識が非常に低い現実をどう捉え、考えていくか。市民意識を上げる方法として都市宣言が最善策かを議論できれば良かったとも反省している。

以上で、平成25年度小平市男女共同参画推進審議会を終了とする。