

## 令和 7 年度第 1 回 多摩市男女平等参画推進審議会 要点録

開催日時：令和 7 年 5 月 28 日（水）10：00～12：00

場 所：TAMA 女性センター 活動交流室

出席委員：中島康予委員、木本喜美子委員、木村有希委員（オンライン）、鈴木景子委員（オンライン）、島田直広委員、高井雅秀委員、本間まり子委員（オンライン）（会長・副会長以下 50 音順）

欠席委員：神子島健委員

計画改定受託事業者：（株）文化科学研究所

事務局：西村課長、武井係長、米山主任

傍聴者：2 名

（発言者凡例：◎会長、○委員、□（株）文化科学研究所、◇事務局）

### 1 開会

### 2 議題

（1）〔報告〕令和 6 年度第 7 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  
◇修正点等ある場合は、6 月 6 日（金）までにご連絡いただきたい。

（2）〔協議〕令和 6 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行政内部自己評価について

（資料 2～8 について、事務局から説明）

○審議会・委員会の女性比率の話が出たが、平均値を取るとあまり芳しくない結果である。しかし、例えば男性が 6 割の委員会が 2 つある状況と、男性が 10 割の委員会と男性が 2 割の委員会がある場合、どちらの場合も平均すると男性委員比率が 6 割となるが、男性が 6 割の委員会が 2 つある方が良い。同じように、女性が 8 割だった委員会の女性委員比率を 5 割にすると、男女比が均衡となり、状況的には良くなっているはずなのに、全体の数値では女性委員比率が下がってしまう。であれば、平均値を取らないで、例えば「偏差」で取ってみる方がいいのではないか。具体的には、女性委員比率の目標値が 50% なので、50% と実際の割合の差を出して、それを二乗して全部足した後に、ルートを掛けると「偏差」が出るので、そうすると平均的にどれくらい目標値と離れているかという値が出る。そのような「偏差」値で出

した方が、本当はより適切ではないかとは思う。しかし、偏差の話をしても多くの人にとっては、数値の意味を理解しにくいかも知れない。

○目標値である 50%からのそれぞれの審議会・委員会のバラツキの量で測っていく。それぞれの審議会・委員会が、男性・女性に偏っているかということをバラツキで表現した方がいいと思う。女性が多すぎる委員会もあり、偏差で測る方が計測の数値としてはより正しいと思うが、では目標値をどう出すかなど、その辺りが難しいかもしれない。

○偏差値で測るとなると、バラツキが「0」になることが目標値となる。その方が、本来的には数値として望ましいと思う。

○今回は中間見直しなので、継続的に実施している測定値を途中で変更することについては慎重であるべきと思う。一方で、中間見直しを節目としてより良い指標の立て方を考えるべきかどうかは、検討の余地があると思う。この審議会に長年携わり感じるのは、それぞれの委員会の性格というか、課題性との関係で、男性に偏るという言い方はおかしいかもしれないが、男性にシフトしてしまう審議会はかなりの数があつて、それはそのジャンルには女性がそもそもあまりいない、例えば防災とか消防関連の委員会からは、委員も男性しか上がってこないという事実がある。長年、審議会としては、そこをもう少し考えてもらえないか、というアプローチを行ってきた。自然に任せて委員を選出しているとどうしても男性にシフトしてしまう、そういう審議会を 1 個 1 個、個別課題として取り組み、1 人ずつでも変えていくということは、大変なことだと感じている。頂いた資料に、委員会での職指定の男女比のデータはあるか。

◇職指定の委員比率については、補足資料 7 の P4、事業番号 46 「市の行政委員会、附属機関等における男女平等参画の推進」の中で、「職指定委員の女性委員比率は、34.5%」、「前年度 41.9%」と記載している。「職指定以外の女性委員比率」については、今回は「42.0%」で「前年度 41.1%」だったので、「職指定以外」の委員については、微増ではあるが、努力がみられたと考えている。例えば、資料 6 「委員会・審議会等女性委員割合」にある「多摩市防災会議」では、委員全体の割合で言うと女性割合が、「11.5%」だが、「職指定以外の委員」として、充て職ではなく所管で選定する委員については、女性の割合が「100%」となっており、所管としての努力がみられる結果となっている。このように、「職指定以外の委員」、具体的には学識経験者や市民委員の枠に女性を入れて頂くことで、何とかバランスを取ろうとする努力が各所管で見られた。しかし、「目標値 50%」と、その乖離の部分だけに注目してしまうと、遅々として目標値に向かって進まないように見えてしまう。その辺りが事務局としても歯がゆく、それが明確に分かるような指標の立て方ができないかということ

は、1つ課題として持っている。また、市では4月から新たに都庁出身の女性の副市長が着任したが、先日開催した庁内会議において、副市長から「審議会等の男女比率」について、「国の基本計画も女性比率は4割の目標を掲げており、さらに都は「東京都版クオーター制」として、男女いずれの委員も40%を目指している。残りの「20%」については、LGBTQ+などの方への配慮である」との発言があった。多摩市の目標値は「50%」であるが、時代が変わる中で、そういう点も含めて目標値を40%としたり、目標達成に向けた取り組みを評価できる指標設定は課題の検討が必要ではないかと考えている。

○資料6に「会議の性質上、男女比の割合を検討する余地がなかった」という記載があるが、具体的にはどのような委員会のことを指すか。職指定の委員が100%の委員会のことか。

◇外部委員については、団体から委員の推薦を頂くことが多いが、所管課としてその選定に男女比の配慮を依頼することができなかった、ということである。昨年の調査では「特に配慮は行わなかった」という表現としていたが、庁内からその表現は所管課の状況を汲んだものではないという指摘があり、所管課の立場を汲んだ表現に変更したものである。

◇男女比の配慮を依頼することが出来なかつた理由として、例えば「青少年問題協議会」と「多摩市民生委員推薦会」は、「職指定以外の委員」比率が「0%」で、「職指定委員」が100%なので、所管課としては配慮を加える余地が無かつたという理由で選んでいると考える。それぞれの委員会の詳細については、「委員割合50%未満の委員会・審議会の評価説明」に記載しているので参照頂きたい。

○「多摩市交通安全対策会議」も同様だが、防災や消防と同様に、交通安全の分野でも、委員選出において男女を選べるような選択的な人選が難しいということか。

○この会議は、命に関わるような議題を扱う会議体だと思うが、「会議の性質上」と言わると、女性委員はそのような重要な議題を扱う会議体に参加できないのか、と捉えることもでき、少々違和感を覚える。

○偏差値の話から始まり、これまでの努力の話、会議の性質上の話など、内部評価に收まらないところを外部評価として拾い、焦点をあてたり、市に対して説明したりする役割もある。

○指標や目標値を急には変えられないで、外部評価でその点をピックアップして説明する役割があると思う。これまでの努力や防災、男女共同参画の取組において、比率が変化している好事例もあり、その辺りも外部評価でピックアップすべきと思う。

- 選択肢にある「会議の性質上、男女比の割合を検討する余地はなかった」についても、各課で無条件に受け入れてしまっている部分もあるかと思うので、外部評価で改めて指摘し、変えられる余地があるか検討すべきである。
- 男性委員に対する考え方の偏りを意識化させる働きかけをすること、女性委員の選出について配慮を行ったかどうかを指標の基準とするのもよいのではないか。今後の指標については、偏差値や、委員比率の事例も交えた研修の実施回数等にしてはどうか。その研修で、多摩市防災会議での好事例を紹介できたら良いのではないか。
- ◇女性委員の比率については、全庁での取組も含めて改善策について、今回いただく外部評価を踏まえて検討していきたい。
- ◎令和5年度の外部評価への対応の中でも、指標の設定の再検討も検討されているので、変化を捉え損なうことなく、見直しが可能かどうか検討しながら、女性委員比率について外部評価の項目として入れることでよろしいか。他に外部評価とすべき項目や、関連するご質問、ご意見があればお願いしたい。
- 事業番号48の「市職員の管理・指導的立場への参画の推進」は、昨年と比べて低減しているが、令和3年から下がっている理由を評価説明で示した方がいい。女性リーダーの育成には時間がかかるので、一時的に下がったということもあると思うが、どういう要素があったのか教えていただきたい。
- ◇人事課から原因について聞き取りをしたところ、この間、DX推進担当や協創推進室の新設など、新たに設置された部署があり、そちらに男性管理職が配置されることが多かったので、女性管理職が減少している訳ではないものの、必然的にポストが増えたところに男性が入ったため、数値としては減少してしまったという回答であった。
- それを書いていただくと納得感があるが、今後の展開において、あまり進展が望まれないように思う。やはり、多摩市の組織やリーダー選出を行う時に、選出者のバイアスがかかっているのではないか。
- ◇職員意識調査の中で、「管理職になりたいか」という問がある。男性職員もそうだが、女性職員の意欲は高いとは言えない結果であった。家事や育児のバランスの中で、女性職員の方がネックになる要素が多いという結果や、自信がないといったところがみられる。女性自身の問題でもあり、周りの環境、男性が多い中で自分がやれることではないのではないかという潜在的な意識もあるのではないかと感じている。職員比率はほぼ男女半々だが、管理職になると比率が崩れ、2割や3割になる。人事課で所管している事業所としての次世代育成計画や女性活躍推進計画も、今年度切り替えを予定しているので、人事課とも協力して、女性管理職比率がなぜ低いのか、もう少し深堀りもできるかと思っている。先ほど委員が述べたように、女性管理職が増える中

で、女性係長が増えていかなかったという事例もあった。数値の差は大きくないの  
で、1人2人の差でパーセンテージが上下している状況であるが、目標値に達してい  
ない潜在的な原因としては、個々人の意識の部分と、女性が管理職になろうという意  
欲に結びつかないところがあるのだろうと考えている。

○私共の企業でも同じような声は聞くし、どの業界でも女性自身の自信のなさや、管理  
職像に対するイメージが悪いという事も前提にあると思う。しかし、「事業番号  
48」の評価が「C」や「D」であるにもかかわらず、事業番号「10」の「ジェンダー平  
等意識の醸成」や「11」の「性別にとらわれない職場づくり」の推進が「A」評価に  
なっているのはおかしいのではないか。ジェンダー平等意識が向上しているのであれば、  
女性も含めて先ほど言ったことも向上できた上で「A」評価でなければならず、  
事業を行ったので「A」とするというのは、少々無理やりな理屈なのではないか。

○委員の指摘は正しい。先ほどの人事課から聞き取った内容は、申し訳ないがひどい回  
答であった。新しいポストが出来、そこに男性が入ったから女性比率が下がったと。  
新しいポストが2つ作られたとしたら、男女で1つずつ配置させるのが筋ではないの  
か。個々人の能力もあるのだろうが、そういう意識がまさに女性委員比率の問題と直  
結するのだと思う。新しいポストを作り、そこに男性が入ったから女性比率が下がっ  
たと回答している時点で、ジェンダー平等意識は向上しているのか疑問が生じる。女  
性管理職の促進の取組において、女性管理職への支援、男性管理職も含めて、意識改  
革の問題と物理的な支援の問題を促進しない限りは増えないのであって、先程の事務  
局の説明も、まるで女性がやる気がないから女性管理職が増えないという議論になっ  
てしまっていたので、それは違うのではないか。指標が低下しているのであれば、そ  
のような意識改革についての指標を加えるのもいいのではないか。

○確かに管理職の評価と事業番号10、11の評価が逆に見えるところもあるかと思う  
が、背景に離職率が関係しているのではないか。働き盛りの30代、40代の離職は、  
管理職や係長、課長級に昇進する前に辞めてしまうことに繋がる。何年前にどのくらい  
の職員を採用したかにも関係してくるのかなとも思う。職員全体の中で、少ない世代  
がいるのではないか。事業番号10、11は職員全体に対する評価だと思うので、まだ  
管理職になってない世代にジェンダー平等意識を向上させていけば、将来的に係長、  
課長級の意識が向上し、1、2年では効果が現れなくても、5年、10年単位で変化が  
見られたり、女性管理職やセクシャルマイノリティの方が管理職になったりすること  
も、将来的に見えるようになるといいなと思う。

○この点に関して、いくつかの事業番号を紐づけて一体化して考えた上で、今後の施策  
に繋げていくというような形での効果、目的を立てるのはいかがか。また、離職が女  
性に多いのだとしたら、就業場所を理由として離職することがあるのなら、それを受

け入れていいのかというのもすごくある。女性管理職への支援については、女性職員への支援やワークライフバランスを含めた支援が必要。パートナーもいるので、両方へのアプローチが必要だと思うが、本当にそうした働き方ができているのか気になった。

◇職員調査では、男性の昇任意欲も高くない結果であった。議会対応など時間的拘束は、女性だけでなく男性、若い世代も避けたいと考えている。また、働きがいのある職場になっていない可能性も示唆している。女性だけの問題ではなく、労働時間、責任の重さ、意思決定メカニズムなど、労働組織のあり方に踏み込まなければならぬ。女性というと生活設計、ワークライフバランスをどう組み立てるかに目が行きがちだが、男性も同じである。若い男性も生活設計、ワークライフバランスを重視しており、今後組織の活力がどう生み出されるかという基本にかかわる問題だと思う。どれほど踏み込むか、タイミング、掘り下げ方を考えなければいけない。問題を投げかければいいだけの立場なら、毎回投げかけてもいいが、本格的な議論の対象になるのかはタイミングも重要である。ちょうど今年度、人事課において次世代育成と女性活躍推進の事業所計画の見直しが予定されている。行動計画は、事業所内だけでなく全体的に推進していく計画となる。事業所内の計画は、職員の働きやすさ、男女を含めた昇進への意欲を高めることなどが取り上げられると考える。離職率の数字は持っていないのでお答えできないが、若手の離職は多い印象である。他の自治体も同様である。職員構成は、一時期採用抑制があった時期もあり、若い世代が非常に多いピラミッド型になっている。管理職は全体としては少数で、全体として若手職員が支えているが、経験豊富な者が少ない中で、それがプレッシャーになっている可能性もある。女性活躍推進計画は、男女にとらわれず、責任の重さなどのニーズも掴みながら進めていくことになると思う。現状の取り組みとしては、制度を使いややすくする、育休の取得率を高めるなどである。働きやすさとしては、T P Oに合わせた服装の自由化など、自分らしさの中で働くような取り組みも進めているところである。一方で、女性センターが実施する職員研修は、世の中全体のジェンダー平等意識、女性の課題に着目した視点で研修しているので、職場の中でジェンダー平等をどうするかということとうまくリンクできていないのが現状である。今年度の研修では、アンコンシャスバイアスへの気づき、OBN（オールドボーイズネットワーク）などをテーマとし、管理職の意識付けから行っていきたいと考えている。過去には、女性の特有の体調変化について、男性の理解も深めたいということから、生理の研修を管理職含めて実施したが、こうした取組により管理職が増えたとは言えない現実もある。女性活躍推進計画の見直しに対しても提案していきたいと思う。

○ジェンダーの問題より、ジェネレーションの問題かもしれない。若い職員が多い現状で、年功序列のままでは女性の管理職は増えないとと思う。飛び級、年功序列にとらわ

れない抜擢まで考えないと、ギャップは埋まらないと思う。10年後も同様の議論をしているのではないか。

◇参考として、多摩市役所は東京都と同様に管理職への登用に試験制度を導入しているので、若い管理職も多く、厳格な年功序列を感じることは少ない状況である。

○だとすると、若い職員について、どうやってタレントを発掘するかという方にフォーカスしないと、誰が今後の将来を担うリーダーになるかというところを見極めて、その人を選出して教育していくことを、男女に関わらずやっていかない限りは、人材の活性化も起こらず、変わっていかないだろう。見どころのある職員については、飛び級制度のように、どんどん出世させていく必要がある。

◎外部評価について、項目を必ず3点立てる必要性はないが、今回の議論においてとりあえず2点、人材育成について、そして組織全体の課題を改善する方策として女性管理職比率について、を立てるのはどうか。もう一つ何かあれば、ご意見を伺いたい。

○災害のところ、前回の外部評価でも項目を立てたが、過去に提言も出している。外部評価の項目とするか、本日欠席されている委員からの意見もききたい。

◎では、今回は柱建てのみとして、最後の1つの項目は仮として災害対策についてとし、次回さらに深められればと思う。

○災害対策に限定する必要はないが、関連して女性センターの活動が促進するような提言も加えたい。

### (3) [報告] 第4次多摩市女と男がともに生きる行動計画中間見直しの審議について (諮問)

〔事務局より諮問書を会長に手交〕

(諮問内容について、委員一同了承)

### (4) [報告] 「多摩市民意識及び実態調査」及び「多摩市職員意識及び実態調査」の報告について

□(資料10~13について、文化科学研究所から説明)

◎説明に対しご質問・ご意見等はあるか。

○解説頂いた通り、管理職試験に挑戦したくない職員が多いが、理由としては、管理職の役割が嫌いというわけではなく、仕事と生活の両立が難しいという点である。先ほ

ど議論した通り、バランスが取れていない状態であれば、挑戦しない選択をする職員が多いということである。外部評価の内容の裏付けとなる良い情報だと感じた。特に「なぜ挑戦したくないか」という点で、生活を維持できるようなサポートをすれば、女性の管理職、男性も同様だが、促進できるデータだと思うので、活用すべきと思う。

◇職員意識調査は、最終的には報告書の形となるが、現段階では速報値である。必要なクロス集計があれば事務局までお寄せいただきたい。

○生活のバランスが取りにくい理由をもっと深く掘り下げれば、何を改善すれば挑戦しやすくなるかが見えてくると思う。

#### (5) [協議] 第4次多摩市女と男がともに生きる行動計画中間見直しについて

□ (資料 14~18について、文化科学研究所から説明)

◇今日は基本目標について審議に入る予定であったが時間が迫ってきた為、資料のご紹介のみとさせて頂く。

#### 2 その他

◇今後のスケジュールについて、審議会は、6月19日（木）と7月8日（火）のいずれも17~19時を予定している。今回引き続き、外部評価と中間見直しの審議を行っていただく。また、女性センター市民運営委員会と協力し、市民ワークショップを7月と9月の2回実施する予定である。1回目は、7月12日（土）午前中に全世代を対象に、アンコンシャスバイアスをテーマとし、審議会委員にも基調講演をいただく予定である。

◎本日の案件は全て終了した。第1回審議会は終了する。

以上