

令和 7 年度第 2 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 6 月 1 9 日（木）17：00～19：00

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（オンライン）、神子島健委員、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（会長・副会長以下 50 音順）

欠席委員：なし

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 7 年度第 1 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 2 7 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外部  
評価について

（資料 2、当日資料、参考資料 1～5 について、事務局から説明）

◇資料 2 について、前回の審議会では 2 本の柱立てを確認いただいた。1 つが「市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率について」、もう 1 つが「市の女性職員の管理・指導的立場への参画について」である。3 点目の「災害対策」については、昨年度の外部評価でもご審議を頂いた部分だが、これを柱として盛り込むかご審議いただきたい。

◎外部評価の完成の目途はあるか。

◇第 3 回審議会では、計画改定の審議に時間を割きたいため、事前にメール上で文言の確認を頂いた上で、第 3 回審議会（7 月 8 日）で決定いただきたい。

◎災害対策についても３番目の柱に盛り込むかも含め、災害対策について先に検討したい。委員から事前に提案メモを頂いているので、説明をお願いしたい。

○過去の審議会で災害対策に関しての提言に関わってきた経験を踏まえた意見である。要旨は３点あり、１点目として内閣府の男女共同参画局が、「ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況調査」を実施しており、災害関係のデータを自治体ごとにまとめている。その中に、本庁の行政職員のうち、防災危機管理部門に配置されている女性職員の状況というデータがあり、多摩市は２０２３年、２４年と防災危機管理の部署に配置職員１０名の内、女性職員は１名のみであった。この分野に関わる女性職員がそもそも少ない状況なので、中長期的な視野で採用も見据え、こうした分野に関わる女性職員の育成も考える必要があると思う。これは計画の課題３「地域活動・防災対策における女性の参画促進」の中の施策（１）「地域・市民活動における女性リーダーの育成の促進」と関わる部分なので、外部評価の３点目にいれるのかどうか、委員のご意見を頂きたい。２点目としては、外部評価の事務局案の中に昨年度の市の取組の中で、「多摩市地域防災計画」の改定において、「スフィア基準に基づく防災対策の更なる推進」が盛り込まれている。スフィア基準は最近かなり言及されており、この基準に基づいた防災対策は大事な点なので、是非推進して頂きたい。地域防災計画の改定に合わせて、多摩市では避難所運営マニュアル（住民向け）が２０１４年に策定されたのが最新で、その後は改定されていない。現時点のマニュアルにも、「運営の主体が男性に偏る傾向があり、女性の意見も十分に取り入れた避難所運営」や「運営協議会など運営の中心メンバーに女性の参加があると望ましいです」という記述はあるが、マニュアル全体を通してそうした視点があるのか、改定の機会に改めて検討して頂きたい。３点目は総論というか大きな視点で考えたものである。審議会では平成３０年度に防災関係の提言を提出し、令和５年度の外部評価でも言及しているが、提言では、「女性の地域リーダーを育て、ネットワークを作っていくこと。その中心的な役割を女性センターに担っていくこと」を盛り込んでいる。また、多摩市が被災した時だけでなく、他の地域が被災した際の災害支援においても「女性の視点」が重要であるという点にも言及していて、これはすごく大事な考え方なので、この辺の話が盛り込めると良いと思う。

◎委員のご意見に対して、ご意見、ご質問等あればお願いしたい。

○防災について詳しい考察を含め全体的には素晴らしいと思う。女性の視点を加えることは当然大事なことであるが、何か特別な事のように書かれていることは少々気になった。例えば、ある特定の人物を基準にして、防災の基準を作ったら、特定の人物以外の人にとっては困る基準となる場合もある。災害時の想定として具体的に言えば、身長や体重、食事の量などであろうか。さらに言うと、避難所での仕事についても、

力仕事が得意な方と、細々とした仕事で得意な方と色々な方がいると思う。女性視点が欠けているという状態は、即ち一部の男性に合わせた基準になっているので、そこが問題となっている訳である。なので「女性の視点」と特定せずにダイバーシティに基づいた広く色々な属性の方の視点を取り入れてほしい、という表現にしてはどうか。

○皆さんが気づかないうちにスタンダードになっているものが、実は全て男性が考えた基準になっているので、その辺りを是正するような表現にしたい。

○確かに女性の為だけに意見を取り入れれば足りるものではない。鹿児島県や長野県の自治体に話を聞いたことがあるが、避難所運営マニュアルについては、好事例として草の根レベルでも全世代に即した内容で策定している自治体もあるので、参考にして頂きたい。

○内閣府が、男女共同参画に基づいて 2019 年から防災計画ガイドラインを策定したが、まだそれが全国の自治体に反映されていない部分もあるということかと思う。

◎では 3 本目の柱に防災対策を入れるということによろしいか。

（委員一同 了承）

○先ほど委員からは貴重な意見を頂いたと思う。一般の人が、外部評価を読まれた際に、仕方がないから女の意見も聞いてやろう、というようなスタンスを感じさせてはいけない。確かに、今の案を読んだ際にそういう方が現れる可能性もあると感じた。

○元々の防災計画が、万人向けのスタンダードなものではなくて、少々一部の男性に偏った所からスタートしてないか、という疑問は当初から感じていたところである。その為、多様な視点を取り入れるためにはまず女性の意見を入れていきましょう、という話である。もっと言えば、障がい者とか高齢者とか、子どもとか、持病がある方とか、アレルギーがある方とか、農家の方など職業によっても、また最近はペットについてなど、万人に対応できる計画にしていく必要はある。しかし、多様な意見を取り入れるにあたっては、数も多く影響範囲も大きい女性から、まずは意見を聞きましょうというのは、必要であると思う。

◇多摩市の防災計画については、ちょうど改定案の素案が出来たところで、それに対するパブリックコメントの募集を開始したところである。改定後の計画を踏まえた避難所の運営マニュアル等の見直しを行われるものと考えている。このあたりは防災安全課にも確認していきたい。今後の行動計画の中間見直しの際にも災害対策についてはご審議いただきたい。

○防災の関係、女性職員を配置することを明記するのはよい事と思うが、その女性職員は自分が全女性の利益を代表して色々決めなければならないとすれば、かなりの負担

と思うがいかがか。女性は、複数人いて、アイデアを練り上げていって、小さな決定から大きな決定まで関わる事ができたらいいのではないか。提言には、このようなことを盛り込みたい。

◇エピソードとして、防災安全課の職員が災害対策用の備蓄品として生理用品を選んでいる場面に、女性センターの職員がたまたま立ち会ったことがあって、その際に、防災安全課の女性職員が自分の意見だけで決めてしまっていたのか悩んでいたことから、女性センターの職員が相談に乗ったことがあった。その女性職員は、自分の意見が女性全体の意見になってしまうことへのプレッシャーを感じていたようである。そういう時に、女性センターに相談してもらったり、こういったことがあればこれからも一緒に話をさせてほしいという旨を共有したことがあった。

○だいぶ以前の話になるが、この審議会の過去のメンバーで災害対策について初めて議論した際、これまでは女性というのはどちらかというと災害弱者と捉えられてきており、女性たちは避難所などで守られなければならないという認識が普通のこととしてあった。しかし、重要なのは、女性は単なる災害弱者ではなくて、地域にも良く目を配りながら、主体性をもった存在として特性を生かして立ち上がっていくというポジションなのではないかという議論があったように思う。多様な主体の中の1つとして女性を入れましょうというより、もっとポジティブな女性の主体性やアクターとしての在り様を集中的に議論したように思う。

○多様なバックグラウンドを持つ市民を尊重する事について触れつつも、女性が主体性をもったアクターとして、災害時に主体的に立ち上がることができるような態勢を普段から作っていく、その為に女性センターがその役割を補助していく必要があるという記載をしてはどうか。

○女性の意見は、女性の担当者により届きやすい面もあるだろうから、そういう意味でも女性センターには役割があるという書き方もできたらいいなと思う。幅広い市民の声を聞く為、防災安全課には女性職員も配置されたので、その職員が女性の意見聴取をして、広く民意を取り込み様々な意見を発して頂くのがよいのではないか。

○意見聴取を行う女性職員のプレッシャーが重すぎるかもしれない。役割として、そこまで書き込んでしまうと一職員への負担が重すぎるように思う。しかし、大きな意見としては、一貫して女性職員や女性センターが主体的に取り組んでほしい、ということである。

○理想としてはそうだが、そうすると女性センターの負担が大きいかもしいない。現在のキャパシティも考える必要がある。しかし将来的には、そういうところまで意見が言えるような、影響のある機関になってもらいたい。

◇平成 30 年と昨年度に頂いた提案の中で、なかなか進んでいない部分、取りこぼしている部分について、さらに一步を進めて頂きたいという内容でまとめさせて頂く。中長期的な視点で取り組んでいかなければならない事柄なので、令和 6 年度の外部評価としつつも、この後の計画にも同じ視点で反映していく必要があると考えている。

◎次に、「①市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率について」、ご質問やご意見などがあればお願いしたい。

○「①市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率について」、「②市の女性職員の管理・指導的立場への参画について」①と②は括ってもいいかなと思う。ジェンダーギャップ指数に言及するかどうかだが、アイスランドのジェンダーギャップ指数は 9 割（0.926）を超えているので、やはりアイスランドに学べという書き方で、ジェンダーギャップ指数を持ち出しながら、啓発を行ってはいかがか。アイスランドは、多摩市のホストタウンでもあるし。

○アイスランドのジェンダーギャップ指数は、世界 1 位と見習うべき点は多くある。1 位となるからには、様々な大小の取り組みがあるはずである。まずそれをブランディングして、取り入れられる部分については取り上げる必要がある。しかし、多摩市のこれまでの取組も素晴らしい、と一度認めることも必要ではないか。

○最終的には、多摩市は日本のアイスランドと言われる様になってもらいたい。私も 30 年以上多摩市に住んでいてまだそういうイメージはないが、私の母も色々な地域イベントに参加したり、そのようなイベントに私もよく連れて行かれたが、多摩市は女性リーダー、地域リーダーも沢山いると感じた。他の地域と比べたら、多摩市のジェンダーギャップ指数は確実にいいはずである。そのように多摩市を認めていくところからスタートしていいのではないか。そのうえで、モデルとなるアイスランドとの比較をして、少々足りてない分野についての叱咤激励をする文脈がよいのではないか。まずは、私たちはすごいという事を自覚することから取り組みたい。目指す所は日本の平均を上げる所ではなくて、世界一のアイスランドなんだと。多摩市がけん引するという勢いで。多摩市はアイスランドのホストタウンでもあるので。

○指標の導入としては、ミニマム基準として男女それぞれが全体の 30%になることを目指していくか。若しくは男女どちらかの割合が 70%を超えない様にするのか。

○ちなみにアイスランドはそのような情報を開示しているのか。

◇アイスランドでは、法律でクォーター制を定めていて、中規模以上の企業に対して役員等のそれぞれ 40%以上の男女比を求めている。アイスランドの市レベルでの取組については情報を持っていない。

○市も当然、国の施策に引っ張られているのだから、個々で決めなくても、これが当然という意識なのかもしれない。

◇身近なところだと前回もお話したが、東京都が男女それぞれ 40%以上の目標設定をしている。多摩市はそれを超える 50%を目指しているが、全体の目標値を 50%から 40%にした上で、1 個 1 個の審議会の男女比を均衡にしていけることも検討する必要があるのではないかと考えている。

○前回の議論では、国の目標値も 40%、東京都も 40%であり、性的マイノリティの方への配慮も含めて男女それぞれ 40%としているという意見をどうするかについて話し合った。指標を変更することも必要か。

○アイスランドも指標を設定した後で必ず何か取組を行っているはずである。何年間も時間を掛けて、最初に女性のデモから始まり、人々の意識を変えた歴史があるが、実際にどのような取組を行っているのか、具体的に確かむことで何か学ぶところがあるかもしれない。

○外部評価というか計画見直しの時に、積極的にアイスランドに学んでみようという記載が入っていてもいいのではないか。

○指標としては、3 つ目の事務局提案として「新たに設置される審議会・委員会には、男女いずれか一方の割合が 70%を超えないように配慮する」とあるが、とてもいいと思う。おそらく会議によっては、女性ばかりな会議体もあり、それはそれで問題なので、審議会等に関する指標としては、この「男女いずれか一方の割合が 70%を超えない」というのが良いのかなというのが 1 つと、最後の提案の「女性委員に対して意見発信や議論への参加機会が実質的に保障されているかを確認する質的評価の導入」については、できるのだったらいいが、現実的には難しいのではないかと感じた。

◎「②市の女性職員の管理・指導的立場への参画について」に進みたい。指摘いただいた指標についてまた他に何かお気づきの点、ご意見をお願いしたい。

○多摩市にはメンター制度はあるのか。

◇新入社員に対して、同じ職場の先輩社員を OJT 指導担当者として付けて、システムの使い方や基本的なことをフォローするという OJT 制度がある。

○私が勧めている「メンター制度」は、一般的なメンターとは少し違う。もう少し広い意味で、係長になる前の主任クラス的女性や係長クラスの人など、次のポジションになるために必要なマネジメントスキルやコミュニケーションスキルを学ぶ機会を設けるものである。すでに民間企業で導入されているので、研究・検討するのは良いと思う。まずは制度設計が必要であると思う。さらに、メンター制度は受講側だけでなく、メンター側も実力を問われる。見習うべき先輩でない場合は、下につ

いたメンティの成長も見込めないで、メンターにも研修を行い、責任や課題目標、指導方法などをきちんと教える必要がある。すぐに導入できるものではないかもしれないが、試験的に実施することもいいかもしれない。また、民間でよく行われている面白い制度として、スキップレベルがある。将来有望な若手社員を、部長や局長レベルの人とミーティングさせ、自由に意見を言わせるものである。上の人も、若い人の意見に柔軟に対応できる能力が必要である。両方に緊張感を持たせることで、組織の風通しをよくする効果がある。このようなスキップレベル研修も、メンター制度に加えても良いかもしれない。以上の2つの研修、育成プログラムを導入してみてはいかがか。特にメンターの育成が重要である。メンターを育成しないと、指導する人がいない状態になってしまうからである。私自身、女子学生を集めてボランティアな集まりを運営している。女性職員が気負いせずに集まれるような場を設けるのも効果的かもしれない。人材育成プログラムを制度化することが重要である。アイスランドも同様のことをやっているそうなので、参考になると思う。風通しの良い組織でなければ、多様な意見を聞くことができない。

○企業で女性活躍推進に携わってきた経験から、日本の企業の女性活躍推進の基本的な考え方は、女性本人の変化、上司のマインドの変化、柔軟な働き方の環境整備、風土の醸成の4つが必要だと考えている。評価の対象が男性のキャリアモデルをベースとした評価モデルになっていることが、女性の昇進を阻害している原因の一つである。評価する側の男性管理職が、自分と同じような人を管理職に上げたがるのである。評価する側の意識を変えていく必要がある。これは役員クラスの社員も含めて変えていく必要がある。事務局案のアンコンシャス・バイアス研修に、評価に対する改善策を含めるべきである。働きやすい会社であっても、女性管理職が増えないのは、管理職が忙しいから。管理職の労働を削減できるようなことをする必要がある。研修を並べるだけでなく、そういった点も記載できれば良いと思う。中長期的な取り組みになると思うが、全体的に女性の側に問題があるというスタンスに立つのではなく、制度や環境を変えていくことで女性の参入率が増えていくという視点に立って取り組んでいくことが大切である。研修も大事であるが、男女問わずというところが前回の審議会でも話題になった。環境整備のため、短期的にできることと、中長期的に取り組まなければならないことについて、考えられるアイデアを盛り込んで①をまとめるというのはいかが。

○具体的な例があると良いと思うが、アイスランドや民間から学ぶ姿勢が大切である。

○管理職にどう働きかけているのか聞きたい。メンター制度も民間の事例を参考にすべきだと思う。

◇自治体は他の自治体から学ぶことが多いが、アイスランドや民間からも学ぶことも追記したい。今日の審議を踏まえ、次回までに事務局で案を作成する。次の審議会の前にご確認いただき、ご提案や修正をお願いしたい。

(3) [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3「体系表」について、事務局から説明)

○会計年度任用職員の研修について教えて頂きたい。

◇会計年度任用職員のうち、専門スタッフは専門スキルを持って採用されているが、スキルアップのために所属によっては専門研修に参加することがあるが、本日は全庁的な受講データを持っていない。短期間補助スタッフは職員が指導・監督しながら育成を進めていくため、常勤職員ほど研修を受けられる状況ではないが、こちらも手持ちの資料がないため、受講状況は不明である。ただ、ジェンダー系の研修は行えていないので、今後はジェンダー平等意識や性の多様性の促進につながるような研修の実施も検討したい。

○課題としては、非常勤職員、特に女性が多い中で、彼女たちが自分自身の能力を上げる研修が必要かもしれない。また、今は無意識かもしれないが、意識化することで雇用自体が変わる可能性もある。職種によらず非常勤の女性が多いことが課題である。また、窓口に立つ非常勤職員が多いのであれば、ジェンダーにセンシティブになる研修も必要である。つまり、非常勤職員に女性が多いこと自体と、その方々がジェンダー意識を高める必要性、この2点が課題である。

○非常勤職員に女性が多いのは日本全体の問題で、女性自身も意識していない場合もある。賃金対策だけでなく、意識化することで常勤職員を目指したいと思う人もいるかもしれない。

○制度としても非常勤の女性が多いことは課題である。基本目標1、課題2に「困難な問題を抱える女性への支援」という新しい項目を入れるべきである。

◇今後、項目立てや個別の取組を検討していく。

○性にとらわれない中でジェンダーの話をする際、女性の課題について語る時は、男女を比較して性を可視化した方が、課題が分かると思う。

○多様な性について語る時はニュートラルなアプローチが必要だが、タイトルが「性にとらわれない、誰でも暮らしやすい」だと、市民が難しく感じるかもしれない。



◇男女平等施策を進めることと、性的マイノリティ当事者が抱える課題をどう捉えるかは課題と考えている。計画を作る際も、「男女平等参画」や「ジェンダー平等」をどう表現するか。議論して落としどころを見つける必要があると考えている。

## 2 その他

◇今後のスケジュールについて、次回は、7月8日（火）の17～19時を予定している。今回に引き続き、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。また6月22日（日）の午後1時半からは、アイスランド大使館の関係者によるワークショップがある。今後の議論のヒントになると思うので、ぜひご参加いただきたい。

◎本日の案件は全て終了した。第2回審議会は終了する。

以上