

令和 6 年度第 4 回調布市男女共同参画推進センター運営委員会議事要旨

委員長 令和 6 年度第 4 回の調布市男女共同参画推進センター運営委員会を開催する。
本日、傍聴はいるか。

事務局 なし。

委員長 本日の出席者は。

事務局 7 人出席。

(1) 男女共同参画推進センター令和 6 年度下半期事業報告について

【事務局 資料に沿って説明】

A 委員 中学生向けの出張講座を行う中学校の選定は、学校側に受け入れ態勢があるかで決まるものなのか。

事務局 出張講座は年に 2 校くらいで実施している。市内中学校の校長が集まる校長会で御案内をさせていただいている。男女共同参画推進センターとしては、なるべくたくさんの学校に手を挙げていただきたいが、毎年、2 校くらいで収まっている。多くの学校で実施したいので、引き続き PR は続けていく。

委員長 校長会で話していただいているということであるが、やらない学校もあるということである。

事務局 少しずつ実施するようになってきている。なお、今年度については四中と八中で実施した。

E 委員 最初に紹介があったのかかもしれないが、年間の講座はコーディネーターがすべて組まれているのか。コーディネーターは、市の職員ではなく、そこから業務委託を受けた人なのか。

事務局 コーディネーターは、市としては年間 3 人体制で組んでいるが、1 月から 1 人欠員で 2 人となっている。身分は会計年度任用職員ということで、市の職員である。

E 委員 事業報告の 1 番右の参加人数の表記で、定員が何名というのはわかるが、参加率が何%だったのか、募集に対してどれだけ反応があったのかを、わかりやすくした方がいいと思った。必ずしも 100%になることがいいとは思っていないが、そのほうが見やすい。関連して、いろいろなジャンルの中で、去年事業を行い、参加者がどのようなことに興味を持っているのかを知りたい。

事務局 今年度初めて、乳幼児編の性教育を取り入れた。結構な人気で、センターでも所蔵している『おうち性教育はじめます』という本が売れていて、31 刷になっている。いろいろな世の中の状況も踏まえて、世間の親が結構関心を持っているという実感が得られた結果である。

毎年、様々な分野でと考え行っているが、例えば、男女共同参画推進の講演会で、先週の土曜日に開催したものだが、これも初のインターセクショナルリティ、二重の

性の交差性という概念、女性と障害とか、今回は女性と人種というテーマに初めて取り組んだ。昨年から、内閣府でも着目しており、やってみて面白かったのが、男性、しかも割と年齢の高い男性がいらっしやって、南アフリカということに惹かれて、関心を持たれて、リアルなお話を聞く機会となった。

E 委員 私も行きたいと思った。マイノリティのマイノリティというか、かなり細かいところまで意識が高まってきているのか。

事務局 かつてに比べれば、そうだと思う。どこを基準にして比較するかというのは非常に難しい話ではあるが、当課としても、この名称を多用し組み入れ、そのような事業も増やしてきた。多方面から多角的に性の問題であったり性差別の問題っていうのは焦点化して事業を実施するということで、少しずつ広がりがあるというのは確かである。

事務局 資料については、提案の部分も含めて、より見やすくしていきたいと思う。

C 委員 その他のところの女性のための起業セミナーは、定員 30 人に対して参加 8 人。これは毎年行っていて、毎年これぐらいの人数なのか。上の方の東京都と連携の仕事と家事の両立は、定員 20 人に対して参加 14 人で、結構参加率がいい。私の立場で言うわけじゃないが、雇用に関係するようなところ、自分で起業するのではなく、雇用に関する事業ももう少し行ってもいいと思った。毎年どんな傾向なのか気になったので伺った。

事務局 起業セミナーだが、男女センターと、共催で産業労働支援センターと、さらに多摩信用金庫などと一緒にっており、毎年実施している。昨年度は参加者 27 人で、比較的参加はあったが、その前の年は、やはり 1 桁で少なかった。その時々タイミングで、講師も含めて増減があると思う。人数的には揃わなかったが、他の自治体の男女センターの委託を受けている方で、内容としては、女性の方に対し力強い言葉がたくさんあったと記憶している。

B 委員 12 月 13 日のオンラインの講座が中止になったとなっているが、今まではリアルだったが、オンラインだから人が集まらなかったとか、何か理由があるのか。

事務局 サロンという形になるが、テーマはその都度検討するような形で実施している。オンラインも初めてではなく過去にも実施している。オンラインだから中止になったという印象は持っていないが、今回、コミュニケーションは仕事に繋がるというテーマで、平日での企画ということを含め、少し集まりが悪かったと分析している。

B 委員 私のところでもオンラインで予約を取っているが、オンラインだと割と簡単にキャンセルできることもあって、申し込みがあってキャンセルになったのか、最初から集客というところで少なかったのか、どちらなのかと思い伺った。

事務局 御指摘の部分だが、今回のサロンに限らず、昨年度ぐらいから全体の講座もオンラインでの申し込みを行っているが、私の感覚であるが、キャンセルは増えたような気がする。申し込み者数に対して、当日来る方の人数が以前よりも少ないという

印象は受けている。

(2) 令和 6 年度女性活躍推進事業について

【事務局 資料に沿って説明】

E 委員　えるぼし認定ですが、巴山建設とあともう 1 社で、それ以降なかなか候補が出てこないというお話だったと思う。広報活動をされても、なかなか難しいと思うが、調布に企業が何社あるのかわからないが、そんなに数はないと思うので、調布の民間企業にも直接 DM を送って見たらどうかと思う。こういう認定制度があるので立候補しませんかというのはいかがでしょうか。

事務局　今のご提案は、市内事業者全体にということだと思われるが、ご案内できるかどうか、仮に DM ができるとしても、おそらくメールで行うなど、予算的な部分を含めて、実際にものを郵送するのは難しいと思う。

E 委員　今年はア行からやるなど、着々と企業に対して行う方が効率的と思った。

事務局　企業の一覧を含めて、把握していないので、他の部署が保有しているか、可能かどうかも含め検討はしていきたいと思う。えるぼしは国の制度であるが、ハローワークとしてはどう考えるか。

C 委員　国で認定するもの。基準等もいろいろあり難しいと思われるが、例えば、義務付けられている 300 人以上の企業に対しやってみるというのはいいと思う。申請には至らないかもしれないが、女性活躍について取り組んでいただければ一助になるかもしれない。

事務局　そういう部分も含め、ハローワークといろいろと相談しながら進めるということになるが、私からもご相談として、例えば、今のような内容を、来年度に向けてこちらのセンター運営委員会で議論する女性活躍推進事業の 1 つのテーマとするなど、そういう考え方も皆さんと共有できて良いのかと思った。

F 委員　先ほどのえるぼしについてであるが、やはり直接チラシを送るのが一番良いのではないかと思うのと、あと、企業側もこういう認定にエントリーをするに当たり、業務の中で何がハードルなのか、どういうことをすればえるぼしに該当するのか、女性の育休推進も含め、知見が足りなかったり、マンパワーが足りなかったりすることがあると思う。男女の領域なのか産業の領域なのかわからないが、例えば何か、男女平等参画に伴う制度について、行政とか省庁のリンク集みたいに、サポート制度がまとまっていると企業側としてもやりやすく、推進には繋がるといった。

事務局　企業の制度の周知という内容なのかなと思う。男女センターでどこまでできるかと考えると、やはり産業労働支援センターとの連携とか、特に女性活躍というところに視点を置くと、どうしても企業への様々な制度周知という点では、産業の所管する部分になると思う。一方で、やはり女性活躍としては重要な視点だと思ってるので、特にその代表、1 つとしてえるぼし認定があると思うが、えるぼし認定の周知の中で、例えば、ハローワークで、説明会など企業向けに、情報発信の場な

どはあるのか。

C委員 認定を取得するための説明会というのは実際行っていない。

事務局 そういったものがあれば、そこに繋がられると良いと感じた。市の制度ではないので、橋渡しはできるが、最終的な案内が、最後の部分がなかなか難しい部分もある。そういった中で、せっかくこういった場があるので、皆さんと一緒に何かできるものがあるといいと感じる。いずれにしても、情報発信から、やはりせっかくある認定制度なので、少しでも活用していただけるように、何かできることはないか、引き続き検討したいと思っている。

C委員 認定はハローワークを通して申請するのではなく厚生労働省になるので、私たちも認定されましたという結果を知るだけである。ハローワークでは、何か周知したい案件があるときは、企業が集まる時の資料に混ぜてもらったりしている。それだと、必ず持って帰ってもらえるので効果的だと思われる。男女共同参画がやらなくても、他の部署がやるときにお願いしてもいいと思う。そういうチャンスがあればそれも1つの方法かと思う。

事務局 まさにそういった部分が、産業部門にあるかもしれない。引き続き、横の連携を踏まえて検討していければと思う。

A委員 くるみんについては特に行っていないということによいか。

事務局 えるぼしと同様に取り組みの紹介を検討した時期はあったが、結論としては、今、えるぼしのみで対応している。いつかそちらも紹介していければという気持ちは持っている。

A委員 今、会社でくるみんの準備をしているところなので、少しお伺いしたかっただけである。

E委員 マザーズコーナーは、どういうところで、何を行っているのか。

C委員 しごと情報広場の中に、マザーズコーナーを設けている。子育て中の方が子どもを連れて相談に来るということを考慮し、チャイルドコーナーも設けている。このようなコーナーが都内に10ヶ所あるが、そのうちの一つが国領にある。普通のハローワークでは、子どもが泣いたときなど他のお客様に迷惑をかけているのではないかと思いながら相談することになり、集中できない。でもマザーズハローワーク・マザーズコーナーでは、お子様を連れてきていいので安心して相談が出来るというメリットがある。

マザーズコーナーでは、子育て中の方だけでなく、仕事と家庭の両立を考えている方を対象としているので、これから子育てを考えているという方、介護中の方、シングルマザーの方も利用できる。

E委員 専門家ではないので、テレビ、マスコミの情報だが、シングルマザーの方は、年収が低く、就職活動もできないような生活をされている。例えば子ども食堂などで仕事情報を提供し、仕事を見つけることができるというような取組ができないか

と思った。

C委員 マザーズコーナーは少ないので、確かに子ども食堂などで周知できるといいと思うが、民間で行ってもらうのは難しい。社会福祉法人や NPO などに行えばわかるが、小さい団体になると、どこまで平等性があるかという問題が出てくると思う。

事務局 子ども食堂全般のことは把握していないが、類似する部分として、フードドライブを行っているフードバンクで食料を配布する場合があるが、その中に、様々な案内のチラシを入れているということは聞いたことがあるので、そういった部分で情報が届くということは把握している。

経済的な部分で、マザーズコーナーと市で連携し、スーツの貸し出し事業として、皆さんが着なくなったスーツなどを寄付いただき、マザーズコーナーを使われる方が、面接の時にカバンやスーツを借りて使用することにより、衣類のリリース的な SDGs の観点と、経済的な支援という観点で、そういった事業を実施している。

(3) 令和 7 年度事業計画案について

【事務局 資料に沿って説明】

E委員 女性活躍推進の講座に関して、回数が一回で少ないが、個人的にはもう少し強化したほうがよい。若い人とか見ていると、男性より女性の方がパワフルで元気なので、女性に引っ張ってもらいたい、女性に活躍してもらいたいと個人的に思っている。

事務局 女性の活躍、まさにそれは国も含めて最も重要、推進している課題と考えている。女性活躍推進事業の講座として今は 1 回になっているが、大きな予算の枠組みの中でどれだけできるかということになる。仮にこちらを増やす場合は、少し男女共同参画の事業が少し減ったりすることになる。実際に回数に制限はあるが、計画という中で実際に始まった中で、これ以上できるように、予算も含めてやりくりしながら、1 回以上、2 回以上できるように頑張っていきたい。

事務局 女性活躍で、女性だけが頑張ればよいという話ではなく、それを阻むのは誰だというような問題もあり、それに向けた講座、講演会を両立してやっていく必要があると考えている。その案分も踏まえて計画検討していけたらと思っている。

E委員 例として、女性が活躍している企業の今の実情をセミナーでやっていただくとか、女性が活躍するのに、こういうところに困っているという企業が、パネルディスカッションなどを行うと、結果は出ないかもしれないが、なんらかのヒントが見つかるかもしれない。

事務局 今の意見も踏まえて、検討していきたい。

委員長 これまでの会議の中でも同じような話が出たかと思う。企画と予算の関係もあるが、次年度に向けての検討をよろしくお願いします。

C委員 仕事と家庭の両立をしていくために、どういうノウハウが必要でどういう準備

をしたらいいのかというセミナーは、マザーズコーナーのナビゲーターが講師となることも可能である。

事務局 私もやはり女性活躍という中で様々なことに、なるべくお金をかけずに事業を展開したいというところがある。一方で、悩ましいこととしては、例えばハローワークとの連携を含め、産業労働支援センターという部署で、セミナーや、働くためのスキルアップですとか、そういった様々な事業展開がある。そちらとの線引き、違いをどこに作っていくのかということがある。同じような事業をすでに行っている可能性が高く、この男女共同参画推進センターならではの、私たちがやる意味というものも踏まえながら、価値のある事業というのを考えながら展開していきたいと思う。連携は引き続きお願いしたい。

A委員 こういう切り口で、またいろいろな講師の方をアサインしていただくというのをすごく楽しみに思う。多様性社会推進事業のところの LGBT で Q+が入っているのがすごく個人的に気になる。Q というのは少し逸脱したような方々も含む概念だと私は思っていて、LGBT だけでいいんじゃないかと私は思っていて、Q+というと、動物が好きな人とか、そういう人とかも含むことになるので、それを否定するわけではないが、反社会的というか、そういう感じもする。23 区も全部 LGBTQ と入っているが、調布市はどう考えているのかと思い伺った。

事務局 今年度、先ほど報告したとおり、ソジエスクという、多様な性の概念の講座を行った。この世界は、日進月歩みたいなところがあり、日本でも研究に力を入れて少しずつ広がっている状況で、その概念に関しても、人によって解釈もそれぞれであって、なかなかこれをこうですと明示すること自体、非常に難しい分野であり、結構進歩しているところでもある。一方で、世界でも女性でもいろいろな動きがある。ただ、1つ言えるのは、人権という観点で、誰しものが差別されないというような視点というのは大きい。それは踏まえた上で、当センターとしても、どのような切り口でこの性の多様性について、講座を行っていくのかというのは、慎重に検討していく。このような御意見、御指摘もあるだろうし、いろいろな御意見があるというのは承知しているので、誰もが、排除されない社会に向けて何ができるのかということは、慎重に考えていきたいと思っている。

A委員 排除されないというのは本当に私も望むところだが、SNS でいろいろなものが可視化されるようになり、クィアの人には本当に怖いと思う。もし中学生や小学生が NIJi ルームに来た時に、Q の人がいて、その人が例えば小児性愛だったらどうするのかと考えると心配になる。見てしまった部分があってお伺いしたが、誰も排除されないというところはよく理解でき、私も同じなので安心した。

事務局 補足させていただく。人権という部分で誰も排除されない、まさにそういった理念は大事だと思う。同時に、行政としてこういった企画をしていく中で目指すものとしては大きく2点ある。1つは、こういった LGBTQ の方がいることの市民への

理解増進というのがまずある。市民の方にまず知っていただく、理解をしていただく、そういったことが特別なことではない、当たり前のことと理解していただくことが役割の1つ。もう1つは、その当事者と言われる方々の生きづらさの解消ということで、その方々が我慢をしなければいけないということを、なるべく少なくしていく。前者に関しては講座、講演会として市民、一般の方を含めて情報発信をしていく。後者については、パートナーシップ宣誓制度などで、そういった方々も同じように人権として認められるようにと考えている。その中にLGBTに限られるかと言うと、そこはグラデーションと言われる中で様々な考え方があるなか、それを逆に排除する理由もないので、そこには理解を求めていく必要があると思っている。一方で、懸念される部分は当然社会問題としてあるなか、そこは社会の動向を注視していく必要がある。課題として認識している。

F委員 以前も伺ったと思うが、その他のところにある市民活動団体への助成だが、現状、助成をされている団体はあるか。

事務局 今年度については、申請をいただかなかった。昨年度までは大体年間2件、2団体ほどである。それをこの間実施してきたが、本年度はなかった。来年度については、また活用していただけるよう周知等に努めていきたいと考えている。

F委員 今年度は辞退したが、フォーラムの実行委員をさせていただいていた。その活動団体の方はフォーラムで御一緒したか。

事務局 把握している中では一緒にはなっていない。

F委員 草の根ではないが、次年度以降、市民活動をされている方が、大きなフォーラムにぜひ参加をいただけると良いと感じた。

D委員 多角的な視点で、いろいろな事業を行っているというのを実感した。対面か、オンラインで行うのかというのは、これから決めることだと思うが、資料を見ると、今年度はオンライン1回、個人的な意見として、女性のための相談など、行くとなるとだいぶ勇気がいるということもあり、オンラインが割と身近な世代ということもあるので、オンラインの活動をもう少し増やしていただきたいと思いつつ、キャンセルはしやすいと思うので、そこはちょっと難しいところだと思う。オンラインを増やすともう少しいろんな世代の人を取り込めるのかなってというのは実際に感じたので、少しでも検討していただければと思う。

事務局 オンラインの相談は、他の自治体でも少しずつ始まってきている。同時にSNSの相談というのも少しずつ広がってきている。調布市としても今後の課題と感じている。一方で、市役所は地域に根差した基礎自治体であるが、オンラインとなると地域性が少し失われてしまう。どこでもできてしまうので、相談者が市民かどうかということを含め、広域自治体でもできる可能性があるので、市役所という立場で、必要性はあるうえで、実現に向けた課題等も含めて、整理したいと思っている。特に、DVの相談だと、実際加害者が近くにいる場合もあり、逆に相談ができない

ということも、特にコロナの時には言われていた。メリット、デメリット、両面あるかと思うので、そういったことを含めて整理していきたいと思っている。

E 委員 職員向け講座で、性に関してのテーマで、去年と、次回も行おうとしている。前回は 40～50 人参加されていたということだが、この参加された人というのは職員の中から一般で公募した人なのか。それとも、どの部署から何人とか、年齢でわけるとかで選ばれているのか。

事務局 職員向け研修については、各課の各部署で、各課で 1 人以上出てくださいという形で募った。各課で出していただいた方が研修を受けて、それを他の職員にも共有していただくと、各課で広がっていくというところで、各課 1 人以上という形で募集した。

E 委員 ポジションでの縛りはないということか。

事務局 はい。

E 委員 来年度は新任向けに行う予定になっているが、やはり管理職を対象に行わないと、男女雇用に関する人事権はすごく大切だと思うので、人事を行う管理職に学んでもらうというのはマストにした方がいいと思う。前回は、各部署の女性の人数を増やすというのが目標になっていたかと思うが、女性の管理職がどれだけいるかという方が大切。人数も大切だが、管理職の人数を増やしていかないと体制は変わっていかない。「管理職になった人は受けなければいけない」とか、「管理職から何人出なければいけない」とか、そうした方がいいと思う。会社も役所もそうだが、古い体質になっていると思う。内側から壊すのが無理な硬直状態になっているのが想像できるので、管理職を対象にしたらどうかと思った。

事務局 こちらの委員会でも、夏頃、さらにその前の年の男女共同参画の取組に対し、実施状況として、いろいろ御意見を伺った。そこでも出たが、職員の管理職の数は、現在、市としては課長職以上の職員の女性の割合 22%以上を目指している。実際には、少しずつ、微増で、よくはなっているが、目標達成にはもう少しかと思う。女性の視点を踏まえて、多様な意見を取り入れていく、行政に反映していく、そういった部分が大きな目的で、そのために女性職員、それから男性職員の意識改革が当然必要である。その部分については、人事課が中心となって、職層別研修という中で男女共同の部分の部分は当然ながら触れられていると認識している。効果がどこまで出るかというのはやはり重要かと思うので、そこはこのセンターとしても、人事課とも連携して情報発信は引き続き行っていきたいと思っている。庁内の職員向けに情報発信紙を全職員向けに発行し、そういった中で男女共同参画の意識の醸成に繋げている。引き続き努力したいと思う。

委員長 職層研修、課長級とか部長級とか、そういう研修の項目に必ず入っているということか。

事務局 その部分については、人事課がそれぞれ行っている。少なくとも、ここでちょう

ど触れさせていただいている新人研修も職層別研修の 1 つとして、私どもが人事課から男女共同についてということで講師派遣の依頼を受けて、職員が講師として新人職員に向けて講義をしている。同時に OJT の考え方で、私どもも外に出て研修を受けることもあるが、その中でも男女共同研修というのはあるので、そういった中で繰り返すことによって忘れないように根付かせていくという取組は、人事課も考えを持っていると思われるので、そこは連携して取り組んでいきたいなと思う。

委員長 研修もとても大切なことなので、働きかけていってもらえればと思う。お願いします。

委員長 全体を通して何か意見があるか。

全委員 意見なし

委員長 事務局から連絡事項をお願いします。

事務局 冒頭、委員長からご案内があったが、本日が令和 6 年度の最後の会議となる。令和 7 年度も引き続き任期となっているのでよろしくお願いします。次回の委員会は、5 月ぐらいに開催できればと考えている。その際には、本日議論いただいた実施計画を踏まえて、具体的な上半期の講座をある程度反映できたものをお示しして、議論ができればと考えている。また、第 5 次男女共同参画推進プランの実現に向けて取組を行っているが、令和 8 年度までが計画期間となっており、その関係で、来年度から次期プラン策定の業務が開始する。その関係で、こちらの会議でも少し議論をさせていただくことを考えており、例年より会議の回数が増加すると思っている。また、5 月頃の会議で年間の具体的なご案内ができればと思っているので、引き続きよろしくお願いします。

委員長 以上で会議を終了する。