

会 議 録

会議名(審議会等名)	第11期第4回小金井市男女平等推進審議会(令和6年度第4回)		
事務局	企画財政部企画政策課男女共同参画室		
開催日時	令和6年12月25日(水) 午後2時00分から午後4時10分		
開催場所	市役所本庁舎第一会議室		
出席者	委員	倉持清美委員(会長)、眞鍋倫子委員(副会長)、安藤能子委員	
	委員	石田静子委員、井口よう子委員、小山田智恵委員、降旗優次委員	
	委員	牧野まや委員、吉田孝委員	
	事務局	男女共同参画担当課長	北村 奈美子
		男女共同参画室主任	藤 榮 兄
	コンサルタント会社	(株)ジャパンインターナショナル総合研究所 岩坪さくら、地引綾	
欠席者	檀原延和委員		
傍聴の可否	<input checked="" type="radio"/> 可 ・ <input type="radio"/> 一部不可 ・ <input type="radio"/> 不可		
傍聴者	0人		

第11期第4回小金井市男女平等推進審議会（令和6年度第4回）

令和6年12月25日（水）

【倉持会長】 それでは、定刻になりましたので、始めさせていただきます。井口委員は5分ほど遅れてくるということですが、時間になりましたので、始めたいと思います。

最初に定足数の確認をいたします。男女平等基本条例第31条第2項では、委員10人の半数以上の出席があれば会議を開くことができます。本日は檀原委員から欠席の連絡を受け取っております。現在の出席者は8人ですが、この後1人増えて9人となる予定です。本日の男女平等推進審議会は成立いたしますので、開催いたします。

次に、次第に入る前に、いつものことですが、お願いがあります。会議録作成のために録音しておりますので、発言の前はお名前を言ってから発言をしていただくようお願いいたします。

傍聴者の方は今日はいらっしゃらないですね。

では、始めたいと思います。本日の次第のほうを御確認ください。次第の順番どおりに進めていきたいと思います。主な議題は、第7次行動計画に向けて市民・職員意識調査を行いました。その結果についての御報告と、そして前回の提言案に対する修正の協議ということになります。時間がありましたら、来年予定しているこどもの意見聴取についても御意見を伺えたらというふうに思います。

では、事務局から、本日の資料について御確認をお願いいたします。

【事務局（北村）】 では、資料の確認をさせていただきます。

まず、本日の次第ですが、事前送付したものと一部変わっております。参考資料を2つ加えておりますので、御確認ください。

まず、次第がございます。

次に、資料1、市民意識調査結果概要です。

次に、資料2、職員意識調査結果概要です。

次に、資料3、10月28日の提言案に対する委員の意見一覧です。

次に、資料4、本日審議していただきます提言案です。

最後に、資料5、12月25日、本日の提言案に対する意見シートです。

参考資料として、前回の会議録、小金井市第6次男女共同参画行動計画推進状況調査報告書（令和5年度実績）の黄色い冊子。

また、追加で、こどもの意見聴取に関する取組についてという両面印刷のもの、併せて、

令和4年に東京都が公立小中学校の5、6年生の児童対象に実施した調査結果の抜粋資料を配りしております。

配付物は以上になります。何か不足がありましたらお知らせください。

【倉持会長】 大丈夫でしょうか。資料のほう、お手元にそろっていますでしょうか。

それでは、1の議題のほうに入っていきたいと思います。議題(1)、「(仮称)第7次男女共同参画行動計画(案)の策定について」の男女平等に関する意識調査についてになります。ジャパン総研さんのほうから、回収状況も含めて、意識調査結果の概要の御報告をお願いいたします。よろしく申し上げます。

【ジャパン総研(地引)】 では、改めまして、皆様、こんにちは。ジャパン総研の地引と申します。本日も説明させていただきます。よろしく申し上げます。

それではまず、資料1「小金井市男女平等に関する意識調査—市民意識調査結果概要—」をお手元に御用意ください。今からは、資料1と資料2をまとめて御説明させていただきます。私の説明時間は大体30分程度を予定しておりますので、少し長くなりますけれども、よろしく申し上げます。

まず、資料1の1ページ目、2番の調査設計の一番下、回収状況のところを御覧ください。前回の会議で途中経過をお伝えいたしました。最終的に回収数は768件、回収率は38.4%となりました。前回調査と比較いたしますと、件数は57件の増加、回収率は2.8ポイントの増加となっております。

続きまして、2ページ目を御覧ください。1、基本属性についてということで、今回回答いただいた方の属性について、まず皆様のほうに御説明いたします。

上から順番にまいります。まず、性別でございますが、女性が55.5%、男性が43.2%で、女性の回収率が高くなっております。また、前回調査と比較をいたしますと、性別の構成に大きな差異は見られておりません。今回、全体的に性別の差であったり、前回調査との差についてコメントをさせていただく際は、5ポイント以上の差があった場合に差があるということで定義をさせていただいてございます。統計学上、大体誤差が5%程度に収まるとよいというふうにされておまして、そのため、5%以内の差ですと差があるとは言えないというように統計学上扱うことが多くございますので、今回この5%というところを一つの基準として設定をさせていただいておりますので、御承知おきいただけますと幸いです。

では続きまして、2つ目、年齢でございます。年齢は、女性では50歳代が22.1%で最も高く、男性は50歳代と60歳代が18.7%で最も高くなっております。前回調査と比較いたしますと、年齢構成についても大きな差は見られない状態でございます。

続いて、3つ目、家族構成です。男女ともに2世代世帯、親と子が最も高くなっており
ます。こちらは前回と比較いたしまして、一人世帯がやや高くなっている状況でございま
す。

また、職業につきまして、こちらにつきましては、前回調査では、女性は非正規雇用の
回答が正規雇用、正規職員の回答を上回っておりました。今回調査では、正規雇用、正規
職員が非正規雇用の割合を上回っている状況です。また、女性の家事専業との回答が今回
が5.6%低い結果となっております。このことから、女性の正規雇用、正規職員で働く
割合が上回っているということがうかがえます。

続きまして、3ページ目でございます。では、ここで今回の資料のまとめ方について簡
単に御説明させていただきます。今回、大項目ごとにグラフ、コメントを問いごとに掲載
をしております。一部未掲載のものもございまして、主なものを今回抜粋しております。例
えばこの大項目2番のワーク・ライフ・バランスの項目では、4ページから11ページま
でが個々の問いの結果、その結果のまとめを3ページに掲載するという方法を取っており
ます。本日は主に、この3ページにございまして課題のまとめを大項目ごとに、特に前回と
比べて変化があったもの、新規の結果などに絞って御説明をさせていただきます。その際、
グラフを見ながらのほうが分かりやすいかと思っておりますので、適宜、私が御説明するペー
ジの数をお伝えさせていただきます。

では、始めてまいります。ではまず、3ページの1つ目、家事に関わる時間となります。
こちらは4ページを御覧ください。家事に携わる時間は女性が長く、共働きであっても女
性が携わる時間が長くなっております。こちらは、傾向としては前回調査からと大きな差
はございません。一方で前回調査と比較いたしますと、男性が家事に携わる時間が増加
しているという結果がうかがえました。

続きまして、5ページでございます。男女の固定的な性別役割分担を持つ意識のことにつ
きましては、男女ともに「反対」という割合が高く、前回調査と比較いたしましても、
男女ともにより強く「反対」と考える傾向が強くなっております。また、5ページ下に国
調査の結果を載せております。こちらと比較いたしますと、「賛成」との回答が全てで小
金井市が国よりも10ポイント以上低くなっておりますので、小金井市民のほうが国平均
よりも「賛成」と考える割合が低いというような結果になっております。

続きまして、6ページ、7ページを御覧ください。女性が仕事を持つことに対する考え
でございしますが、「育児・介護等にかかわらず、職業を持ち続けるほうがよい」が約6割
を占めて最も高い結果となっております。前回調査から内容を変更しておりますので単純
な比較はできないんですけれども、「育児・介護等にかかわらず、職業を持ち続けるほう

がよい」という考え方の高まりがうかがえる状況でございます。

続きまして、8ページ、9ページを御覧ください。こちらは育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なことの男性にとって必要なこととなります。男性にとって必要なことを男性自身がどう考えているかということで、男性の回答の上位3位を御紹介いたします。1つ目が、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方を整備する」、「職場や上司の理解・協力」、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価を行う」となっております。男性自身は職場における支援を重要視している考え方が高くなっております。

続きまして、10ページ、11ページを御覧ください。こちらは女性にとって必要なこととなります。女性にとって必要なことを女性がどのように感じているかということで上位の3位でございますけれども、こちらも同様に、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方を整備する」、「保育・介護の施設やサービスを充実する」、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価を行う」となっております。女性自身は、職場における支援と、保育や介護のサービスの充実を重要視する考え方が高くなっていると言えます。

では続きまして、ページをおめくりいただきまして、12ページの子育て・介護についての項目に移ってまいります。右側、13ページの結果を御覧ください。子育てに携わる時間は女性が長く、共働きの場合も女性の時間が長い結果となっております。一方で、前回調査と比較をいたしますと、男性の平日の子育てに携わる時間が増加している傾向がうかがえます。

続きまして、14ページ、15ページを御覧ください。男性の家事・育児参加は、「男性も家事・育児を行うのがあたりまえだと思う」との回答が最も高く、前回調査より、また、都よりも高くなっているという状況でございます。また、「仕事と両立させることは、現実として難しいのでしかたがない」という回答については、都の結果よりも低くなっている状況でございます。

では、続きまして、17ページを御覧ください。育児休業の利用意向でございます。「利用したい」が、女性が74.9%、男性が60.8%で、女性が男性を14.1ポイント上回っております。また、「利用したいができそうにないと思う」が、女性で7.0%、男性で17.2%と、男性が女性を10.2ポイント上回っております。前回調査と比較をいたしますと、男性の育児休業の取得意向の高まりがうかがえる状況でございます。

また、同じく下のグラフが介護休業の利用意向でございます。こちら「利用したい」が女性が男性を上回っている状況でございますけれども、前回調査と比較をいたしますと、男性の介護休業の取得意向が高まっているという状況がうかがえます。

では続きまして、19ページに移ります。こちらは、大項目4、地域活動・社会活動に

ついてでございます。結果としましては、まず20ページを御覧ください。現在、地域活動に参加している割合は、女性で35.0%、男性で27.1%となっております。都の調査と比較をいたしましても、同様の傾向でございます。また、地域活動に参加していない理由といたしましては、男女ともに「仕事が忙しいから」が最も高くなっております。また、「家事や育児・介護などが忙しいから」で女性が男性を上回っておりまして、「どのような活動があるかわからないから」では、男性が女性を上回っております。都の調査と比較をいたしますと、「参加したいと思う活動がないから」という回答で小金井市が都よりも10ポイント以上高くなっているという状況でございます。

続きまして、22ページを御覧ください。男女がともに地域活動に参加するために必要なことにつきましては、「健康であること」という回答が最も高くなっております。前回の調査と比較いたしますと、「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間などを調整すること」、また、「社員が地域活動に参加しやすいよう休暇をとりやすくするなど、企業が職場環境を整えること」を求める回答が高くなっております。

では続きまして、23ページを御覧ください。大項目の5、人権についてでございます。結果としましては24ページを御覧ください。こちらは暴力の認知度でございます。暴力の認知度といたしましては、「平手で打つ」、「相手の意に反して性的な行為を強要したり避妊に協力しない」、また、「なぐるふりをしておどす」、「誰のおかげで生活できているんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う」、こちらの項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」が8割を超えておりました。一方で、「大声でどなる」につきましては、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が4割台、「外出などを制限する」、「何を言っても無視する」では2割台と高くなっております。

続きまして、26ページを御覧ください。配偶者等からの暴力について経験したり、見たり聞いたことがある人は全体的に少なくなっておりますけれども、「無視をする、暴言を吐くなどの心理的攻撃」につきましては、被害、加害、見聞経験など何らかの形で経験している人が、ほかの暴力と比較して高い結果がうかがえます。また、その下でございますが、DV被害の相談をしたかどうかにつきましては、「しなかった」という割合が高くなっておりまして、前回調査と比較しましても高くなっているという結果でございます。

また、右側の27ページでございますが、相談した人の相談先といたしましては、前回調査同様、「友人・知人」、「親族」が高いものの、「同じような経験をした同性」、「家庭裁判所、弁護士、警察」の割合が高くなっております。

続きまして、28ページを御覧ください。配偶者等からの暴力防止や、また、被害者支援のために必要な対策でございますけれども、こちら、「被害者の安全確保対策を充実さ

せる」が最も高くなっております。前回調査と比較いたしますと、全体の結果で「家庭や学校における男女平等や性についての教育を充実させる」が高くなっていました。

続きまして、右側29ページでございます。女性に対する暴力の根絶を図るために対策が必要なことにつきましては、「配偶者や元配偶者からの暴力、いわゆるDV」が最も高く、次いで、「つきまといや待ち伏せなどのストーカー行為」、また、性犯罪や性暴力となっております。また、男性に比べて、女性で「テレビや雑誌、ゲーム、ビデオ、インターネットなどの性表現や暴力表現」と回答した割合が高くなっていました。

続きまして、31ページを御覧ください。性的マイノリティの方への対応につきましては、男女ともに「必要だと思う」という割合が高くなってはいますが、「必要だと思わない」につきましては、男性の10・20歳代と30歳代で2割から3割とほかの性・年代に比べて高くなったという結果でございます。

また、次のページ、32ページでございます。必要な取組といたしましては、「児童・生徒に対する教育・啓発を行う」が最も高く、次いで「市民に対して理解促進を図る」、「企業に対して理解促進を図る」ということで、啓発、理解促進に関する取組が高くなっている状況でございます。

続きまして、33ページを御覧ください。大項目6の男女共同参画の推進についてでございます。ページとしては、次の34ページを御覧ください。まず、男女平等観につきましては、すみません、「感」の字が間違っております。失礼いたしました。「観る」という。大変失礼しました。男女平等観につきましては、「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」と、また、「社会全体」で男性優遇と考える人が高くなってはおります。また、女性優遇はどの分野も1割未満となっております。また、前回調査と比較しましても、大きな結果の差というのは見られなかったというような状況になってはおります。また、国調査、都調査の結果もこちらのほうに掲載しておりますので、御覧いただけますと幸いです。

続きまして、36ページでございます。男女平等を進めるために学校教育の場で重要なことにつきましては、全体では、「男女の差ではなく、個性や能力に合わせた生活指導や進路指導を行う」が最も高くなってはおります。前回調査と比較いたしますと、「教員への男女平等研修を行う」という回答が高くなってはおります。

また、続きまして、右側37ページでございます。こちら、小金井市のこれまでの施策・取組を知っている人でございますけれども、「知っている」につきましては、全ての回答で1割未満というふうになってはおります。前回調査と比較をいたしましても、認知状況に大きな差異は見られないという状態でございます。

続きまして、38ページを御覧ください。共同参画に関する言葉の認知度でございます。

こちらにつきましては、前回調査と比較いたしますと、「ジェンダー」という言葉を知っている割合は高くなりましたが、ほかの言葉につきましては、認知状況に大きな前回調査との差は見られないという状況でございます。

続きまして、40ページを御覧ください。(仮称)男女平等推進センターに必要な機能といたしましては、「DVやセクシュアル・ハラスメントへの被害の支援」、また、「さまざまな活動をしている個人やグループの交流の場があること」、「生き方、悩み相談などの相談事業の実施」と考える割合が高くなっております。前回調査と比較いたしますと、全体で「DVやセクシュアル・ハラスメントへの被害の支援」が5ポイント高くなっている状況でございます。

続きまして、右側41ページ、審議会等の女性委員比率につきましては、こちら、男女ともに、「適任であれば性別を問わなくてもよい」という結果が高くなっております。前回調査と比較いたしますと、「積極的に女性委員を増やしたほうがよい」が、男女ともに今回調査が前回調査よりも5ポイント以上高くなっている状況でございます。

では最後、42ページを御覧ください。男女平等社会を実現するための市の施策として今後どのようなことが重要かにつきましては、「子育て支援策の充実」が最も高く、次いで「女性が働きやすい環境づくりの促進」、「学校で平等意識を育てる教育の充実」となっております。こちら、前回調査と比較いたしましても、この上位の3位の回答については変化が見られない状況でございますので、引き続き重要な項目であると考えられます。

以上が市民意識調査の結果でございます。

では続きまして、資料2をお手元に御準備ください。こちらは職員意識調査の結果概要について同様に御説明をさせていただきます。

まず、2番の回収状況でございます。まず、前回1,004件、職員の皆様に配布をしたというふうにお伝えをさせていただきましたけれども、調査時点で育児休業中など休職中であった職員の方の数を除きまして、最終的に973件の配布数ということでさせていただきます。その結果、回収の件数が668件、回収率は68.7%となっております。こちら、残念ながら前回の結果には届いていないというような結果となっております。

では続きまして、2ページを御覧ください。同様に基本属性について御報告いたします。まず、性別は女性が59.0%、男性が39.5%で、女性の回答が高くなっております。前回調査と比較いたしますと、やや女性の割合が高まっているという状況でございます。

年齢につきましては、女性が50歳代が30.2%で最も高く、男性では40歳代が29.5%で最も高くなっております。前回調査と比較いたしますと、女性では60歳以上

が今回調査で前回よりも6ポイント高くなっております。男性では30歳代が今回調査で前回よりも7ポイント低くなっております。

職層につきましては、女性では会計年度任用職員が46.2%で最も高く、男性では主事職が26.1%で最も高くなっております。こちら、構成については、前回調査と比較しても大きな差は見られないという結果になっております。

では続きまして、大項目の2番、ワーク・ライフ・バランスの結果でございます。ページとしましては4ページをお開きください。1日当たりの家事に携わる時間でございます。こちら女性も長くなっているという結果でございます。一方で、前回調査と比較いたしますと、女性の休日の家事に携わる時間、また、男性の家事に携わる時間が前回調査と比べて増加しているという結果でございます。

続きまして、右側5ページ、1日当たりの育児に携わる時間でございます。こちらにつきましても、全体としては女性のほうが高くなっておりますけれども、一方で前回調査と比較いたしますと、男性の育児に携わる時間が増加しているという結果でございます。

続きまして、ページをめくっていただきまして、7ページを御覧ください。男女の役割分担意識を持つことにつきましては、男女ともに「反対」が多く、また、前回調査と比較しても、男女ともにより強く「反対」と考える傾向が強くなっております。

続きまして、9ページ目を御覧ください。こちら、育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なことの男性でございます。男性の回答の上位3項目としては、「長時間労働を削減する」、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方を整備する」、「職場や上司の理解・協力」となっております。

また、続きまして、次のページでは女性の結果でございますけれども、女性の回答の上位3個といたしましても男性の項目と同様でございます、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方を整備する」、「職場の上司の理解・協力」、「長時間労働を削減する」という順番になっておりました。

続きまして、11ページを御覧ください。子育て・介護について項目でございます。こちらでは13ページを御覧ください。上段、育児休業の利用意向についてでございます。「利用したい」では、女性が男性を23.1ポイント上回っております。前回調査と比較いたしますと、「利用したい」との回答が男性では今回が64.0%で、前回の48.9%よりも15.1ポイント高くなっておりますので、男性の育児休業の取得意向の高まりがうかがえます。同じく下段の介護休業の利用意向につきましても、前回と比較いたしますと、「利用したい」が男性の今回が72.0%、前回は55.3%でしたので、16.7ポイント高まっております。こちら男性の育児・介護休業の取得意向の高まりがうかがえ

る結果となっております。

続きまして、15ページを御覧ください。こちらでは、大項目4、地域活動・社会活動についてでございます。結果といたしましては、16ページを御覧ください。現在、職員の方の中で地域活動に参加している割合が、女性で35.5%、男性が31.1%となっております。「参加していない」と答えていただいた割合が女性で64.5%、男性で68.6%となっております。前回調査と比較いたしますと、多少聞き方が異なりますので単純な比較にはなりません、男女ともに参加していない割合は低くなっている結果となっております。

また、地域活動に参加していない理由といたしましては、男女ともに「仕事が忙しいから」が最も高くなっておりまして、「家事や育児・介護などが忙しいから」では、女性が男性を10ポイント以上上回りまして、「一緒に活動する仲間がいないから」は、男性が女性を上回っているという結果でございます。

続きまして、17ページでございます。大項目5、仕事や職場に関することについてでございます。結果といたしましては、18ページを御覧ください。希望する役職でございますが、「特に昇進したいと思わない」が女性で51.5%、男性で33.0%とそれぞれ最も高くなっておりまして、女性が男性を18.5ポイント上回っております。また、男性は管理職、係長まで希望する割合が高く、女性は主任職を希望する割合が高くなっております。前回調査と比較いたしますと、男女ともに主任職を希望する割合が高まっております。

続きまして、右側の19ページでございます。上級職を望まない理由につきましては、女性では「自分の能力に不安」が58.4%、男性では「魅力を感じない」が58.5%と最も高くなっております。また、前回調査と比較いたしますと、男女ともに、「責任が重くなる」、「魅力を感じない」、「家庭との両立が難しい」、「自分の能力に不安」で今回調査が前回の調査よりも5ポイント以上割合が高くなっている状況でございます。

続きまして、20ページでございます。市の仕事における男女平等観について、まず女性の結果でございます。こちらでは男性に比べて、「わからない」という回答が高い傾向にございますけれども、「男女平等である」につきましては、「研修・勉強の機会」が75.5%、「職場の情報伝達」が60.6%と高くなっております。「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」は、「昇任・昇格の早さ」が18.3%と高くなります。前回調査と比較いたしますと、「男女平等である」との回答は、「職場の情報伝達」、「研修・勉強の機会」、「人事異動」で今回調査が前回調査よりも10ポイント以上高くなっておりまして、女性から見た市の仕事における男女平等観が高まっていることが言えるかと思いま

す。

続きまして、右側 21 ページでございます。こちらは男性の結果でございます。男性は、「男女平等である」は、「研修・勉強の機会」が 74.0%、「職場の情報伝達」が 67.4%、「能力発揮の機会」が 60.9%と高くなっております。「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」という結果につきましては、「仕事の内容・分担」が 25.1%、「昇任・昇格の早さ」が 26.0%と高くなります。こちらでも前回調査と比較いたしますと、「男女平等である」が、「能力発揮の機会」、「研修・勉強の機会」で今回調査が前回調査よりも 5 ポイント以上高くなりました。また、「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」は、「仕事の内容・分担」、「昇任・昇格の早さ」、また、「全体的に」という回答で今回調査が前回調査よりも 5 ポイント以上高くなっております。男性から見た市の仕事における男女平等観が高まってはいるものの、女性優遇との考えの高まりも見られるという結果でございました。

続きまして、22 ページを御覧ください。22 ページ下段でございます。セクシュアル・ハラスメント等の相談窓口の認知度でございますが、全体では、「知っている」が 65.4%、「知らない」が 34.0%となっております。性別で見ますと、女性に比べて男性の認知度が高いことがうかがえます。こちら、前回調査と比較いたしますと、大きな差は見られておりません。職層別で見ますと、会計年度任用職員で知らない割合が 46.5%と高くなってございました。会計年度任用職員は女性の割合が高くなってございますので、全体的に女性の認知度が低いのはここが影響しているのではないかなというふうに考えます。

続きまして、右側 23 ページでございます。日頃心がけていることでございます。まず、上段の女性の結果でございますが、「心がけている」回答といたしましては、「市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない」「市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける」で 7 割台と高くなってございます。「特に心がけてはいない」では、「職場で案内された男女平等に関する学習や研修に参加している」で 2 割台でございました。前回調査と比較いたしますと、全ての項目で「心がけている」が 5 ポイント以上高くなっているという結果でございます。

下段の男性の結果でございます。こちらでも女性と同様に、「市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける」で 8 割台、「市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない」が 7 割台でございます。「特に心がけていない」はまた「学習・研修の参加」で、こちらが 3 割台と女性に比べてやや高くなってございます。男性も女性と同様に、前回調査と比較いたしますと、全ての項目で「心がけている」が 5 ポイント以上高くなっ

ているという結果でございます。

続きまして、24ページを御覧ください。女性職員の管理職への登用についての考え方でございます。こちらは「性別に関わらず能力に応じ登用すべきである」が、女性が40.1%、男性が47.7%で、それぞれ最も高くなっております。また、「女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある」では、女性が男性よりも8.6ポイント高くなっています。

続きまして、25ページでございます。こちらは小金井市役所において、女性の管理職への登用を進めるために必要だと思うことでございます。こちらは、「時間外勤務の削減など、男性を含めた働き方の見直しを行う」で女性が57.4%、男性が52.3%でそれぞれ最も高くなっております。また、「職員の育児や介護への支援体制を整える」では、女性が男性よりも11.9ポイント高くなっております。また、「庁内での男女共同参画に対する啓発活動を強化する」では、男性が女性よりも6.2ポイント、また、「管理職の給与や昇任・昇格制度について見直す」が男性が女性よりも5.5ポイント高いという結果でございました。

続きまして、26ページ、大項目6、男女共同参画の推進についてでございます。まず、右側の27ページ、男女平等観でございます。「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「社会全体」で男性優遇と考える人は高くなっております。こちらも前回調査から比較いたしますと、「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「社会全体」で男性優遇の割合がさらに高まったというような結果となっております。

28ページを御覧ください。小金井市のこれまでの施策・取組を知っている割合でございます。結果としては、下のグラフのとおりとなっております。前回調査と比較いたしますと、「不平等や差別に対する苦情・相談窓口」の認知状況が高まっている結果となっております。「知らない」は、「女性談話室」が6割台で高くなっております。

続きまして、29ページでございます。男女共同参画に関わる言葉を知っている割合でございますけれども、こちらもグラフの結果のとおりとなっております。前回調査と比較をいたしますと、多くの言葉で認知状況は高まっている結果となっております。

続きまして、31ページを御覧ください。(仮称)男女平等推進センターに必要な機能でございます。こちらは、「講座やシンポジウムなどの事業の開催」、「ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント被害への支援」、「生き方、悩み相談などの相談事業の実施」と考える割合が高くなっております。

続きまして、32ページを御覧ください。男女平等社会を実現するための市の施策として今後どのようなことが重要かと思うかという回答につきましては、「学校で男女平等意

識を育てる教育の充実」、「女性が働きやすい環境づくりの促進」、「子育て支援策の充実」と考える割合が高くなっております。前回調査と比較いたしますと、全体で「学校で平等意識を育てる教育の充実」が高くなっております。男性では、「男女平等への理解を深めるための大人の学習機会の促進」が前回調査と比較して高くなってございました。女性では、「子育て支援策の充実」、「女性の再就職のための職業相談・学習機会の充実」が前回と比較して低くなっております。

では続きまして、34ページを御覧ください。性的マイノリティの方への対応につきましては、男女ともに「必要だと思う」との割合が高くなっておりますけれども、「必要だと思わない」との回答が、男性で前回調査と比較して5.8ポイント高くなっております。また、右側の必要だと思う取組でございますけれども、全体では、「児童・生徒に対する教育・啓発を行う」が最も高く、次いで「市民の理解促進」、「企業に対する理解促進」となりますので、市民の結果と同様に、啓発、理解促進に関する取組が高くなっております。こちら、性別で見えていきますと、「トイレ等について利用しやすい環境づくりを図る」で女性が男性よりも10ポイント以上高くなってございました。

以上で、簡単ではございますけれども、現時点での結果の概要とそこから見える課題の方向性につきまして説明をさせていただきました。お気づきの点、感想等でも結構ですので、御意見として頂戴できればと思います。

また、この結果を用いまして、計画策定に向けた課題の分析、まとめのほうにつなげていきたいと思っておりますので、もしこういった結果はどうだったのか見てみたいというような御意見等もありましたら、お伺いしまして、皆様のほうにお届けをしたいと考えておりますので、そういった視点からも御意見をいただけますと幸いです。

また、こちら、結果の概要でございますけれども、現在、報告書の全体版のほうも作成をしております。こちらでは、前回の調査の結果と同じグラフになっておりまして、差が見やすいような形になっております。今回、時間の都合上前回の結果のグラフまでこちらに掲載することができなかつたので、ちょっと見にくい点があったかと思っております。その点おわびさせていただければと思います。

では、すみません、ちょっと長くなってしまいましたけれども、以上で私からの説明を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

【倉持会長】 ありがとうございます。丁寧に御説明いただいてありがとうございます。

これを基に行動計画のほうをつくっていくことになると思うんですけれども、何かお気づきの点だとか、あるいは御質問などありましたら、よろしく願います。御発言をお願いいたします。

何か大分国の調査よりも、小金井市の市民の意識のほうが高いというような結果が多かったかなと思うんですけども、その点、国と対象となった集団がちょっと違うとかそういうことがもしあれば、読み取りをなさっていることがあれば教えていただきたく思います。

【ジャパン総研（地引）】 御質問ありがとうございます。現時点ではあまり細かい分析まではできておりませんので、また次回以降、その点も踏まえて、何か追加でお伝えできることがありましたら、お伝えさせていただければと思います。

【倉持会長】 お願いいたします。

【小山田委員】 郵送とウェブがあったじゃないですか、回収方法。どれくらいの割合なのかなと思って。

【ジャパン総研（地引）】 すみません、微妙にちょっと数が最終のものではなく申し訳ないんですけども、大体、郵送が462件頂いておりまして、ウェブが305件となりますので、郵送のほうの結果としては多かったというような状況でございます。

【小山田委員】 ありがとうございます。ちなみに市のほう、市の職員のほうはウェブで？

【ジャパン総研（地引）】 職員の方は、郵送、紙で頂いたものが大体200件ぐらい、ウェブのほうが450件ぐらいということで、もともとウェブが基本でございましたので、ウェブのほうが高かったというような結果となっております。

【小山田委員】 ありがとうございます。

【吉田委員】 ちょっと聞き漏らしたんですが、ジャパン総研さんのほうで言われたのは、職員の意識調査、資料2なんですが、回収状況が今回973分の668で、前は1,004とおっしゃいましたよね。回収は何件だったんですか。

【ジャパン総研（地引）】 失礼いたしました。1,004件というのが、もともと今回1,004件配布したという御説明を最初していたんですけども、精査したところ、973になったということでございます。こちら、比較した前回調査のほうの結果をお伝えいたしますと、前は997件配布をいたしまして721件の回収がございまして、72.3%の回収率でございました。

【吉田委員】 なぜ質問したのかというと、今回は68.7%、前は72.3%ということを見ますと、やっぱり職員の男女平等に関する意識が、認知度といいましょうか、理解度といいましょうか、それがややダウンしているんじゃないかという危惧があるのでちょっと質問したんですよね。ですから、もうちょっと、配布もそうですが、回収率を高めていただくことによって、職員の意識の高揚というのが必要ではないのかなということ

でちょっと質問させていただきました。お願いしたい。もっと職員の方が頑張っていたら、意識も高いんじゃないのかなという感じを持ちました。雑駁ですが。

【事務局（北村）】 ありがとうございます。今回初めてウェブを取り入れさせていただきました。前回5年前は全部紙で配らせていただきました。997人ですかね、全部紙で配らせていただいて、皆さんの机上に紙が来ていたという状況でございます。今回はもう一斉に、紙じゃなくてウェブを基本にしてくださいということでアナウンスして、ただし保育園とか外部の職場で端末がなかなかそろっていないところについては紙でお配りしたという経過がございます。分析については一体どの方がどういう回答したかまではちょっと追えないものですが、少し前に別部署で職員向けアンケートを取った部署がございまして、そちらも前は紙で実施したところ、今回ウェブを取り入れたということでございましたが、回収数が10ポイントほど下がったというようなことを聞いております。

事務局2人で頑張って勸奨しましたが、ちょっと力が及ばず残念なところはありますけれども、5年前と比べてどうしてポイントが下がってくるのか要因分析はまだ不十分のところかなと思っております。

【倉持会長】 でも、大体、学生にやっても、ウェブでやると回収率が下がり、紙で配布したほうが回収率は高いんです。その場で回収できるというのもあるんだと思いますが、ウェブでも同じようにやっても、やらないですね。

ほかはいかがでしょう。

【眞鍋副会長】 読み取りに関わる、多分一番最初の基本属性のところ、どちらもだと思えるんですけど、このレベルの集計ですと、多分国勢調査等で小金井市がどういう状況かということは大体分かるのかなと思いますので、もし可能であれば、それとの比較で今回サンプルがどのくらいゆがんでいるのかということを出していただけるといいなというのと、同じように職員さんのほうの結果も、多分このレベルであれば年齢と職層と性別であれば、多分職員さんの中で把握できる数というの、全数があると思うので、結果的に誰がということは分からないけれども、どの職層の人が回答しにくいのかとかという辺りぐらいは何となく分かるといいのかなと思いますので、ちょっとそこをやっていただければというふうにまずは思いました。

【ジャパン総研（地引）】 ありがとうございます。人口構成であったり、性別構成、あと、年齢の構成、職業の構成というのを、統計と、実際の小金井市全体の数と今回のアンケートがどの程度差があるのか。例えば30代がすごく多いのにアンケートは少ないとか、60代の方は少ないけど、アンケートではすごく返ってきているとかそういったことが、先生の今おっしゃっていただいた結果を見ますと把握することができますので、その

点に関しては作成してお出しさせていただければと思います。

職員の方につきましても、属性がもし御提供いただけるようであれば、その点についても作成させていただければと思います。ありがとうございます。

【安藤委員】 1つ質問があります。職員のほうの希望する役職に関して、みんながいいというふうに言っているこの主任職というのは、小金井市役所の中だとどういうポジションになるのでしょうか。私もあんまり社会性がなくて知らないものですから。

【事務局（北村）】 市の職層でございますけれども、まず最初、一番下が主事でございます。主事を6年から8年経験しますと、昇任試験を受けて主任に上がっていきます。主事の上が主任ということになります。

【安藤委員】 その上が？

【事務局（北村）】 その上が係長職になりまして、係を束ねていくリーダーになっていきます。係長もしくは主査と呼ばれていまして、部下となる係員の指導・育成が入ってくるようになります。

【安藤委員】 それから、課長？

【事務局（北村）】 その次が課長職になっていきます。

【安藤委員】 で、どこからが管理職？

【事務局（北村）】 管理職といわれるのは、課長職と部長職になっております。

【安藤委員】 課長以上が管理職ね。

【事務局（北村）】 はい。

【安藤委員】 というと、最初の人か平というか、最初に入って6年ぐらいは下積みというか……。

【事務局（北村）】 そうですね。

【安藤委員】 で、その次の職がいいというふうに皆さん言っている。皆さんじゃないですけど、だって、ポイントが高くなっていると言っているから、次ぐらいがいいかなみたいな、そういうニュアンスですか。

【事務局（北村）】 そうだと思います。主任職試験まで受ける方が男女とも多いかなと思います。その上になりますと受験率が下がってくる傾向でございます。

【安藤委員】 そういうシステムになっているわけね。

【事務局（北村）】 はい。

【安藤委員】 そうすると、スキルアップでもないけど、試験を受けなきゃいけないと、そういうこと？ それをあなたに聞いてもね、ごめんなさい。でも、システムとしては、もういいかということで試験を受けないで、主任までというのを希望しているという現実

ですね。だって、ポイントが異様に上がっているから。ということですね。分かりました。

あと、もう一ついいですか。気になる。これは意見ですけど、その次のページで上級職を望まない理由の中で、「自分の能力に不安がある」と「魅力を感じない」というのは、すごく内的な、「責任が重くなる」というのもいろいろあるんですけど、ちょっと何か、そうかい？ みたいな、小金井の市役所大丈夫かなと、長く市民をしている者としては、何とか、いいな、魅力があるなというふうになってもらいたいなと思っている身としては、分析、深掘りしたいような感じはしましたけどね。職員としてどうですか、ちなみにこの結果は。

【事務局（北村）】 これもちょっと前回はどうか。

【安藤委員】 同じですか。前回と同じ設問ですか、これ。

【事務局（北村）】 そうですね。人事管理しているところで、要因分析は主となってやっています。このアンケートについて我々が何か取り組むことはなかなか難しいんですけども。人事担当のほうでも、なぜ昇任を希望しないのかとか、例えば女性のキャリアに向けた相談窓口を設けるとか、育児・介護のための相談をしているとか、あとはキャリア支援研修ですね。外部講師を招いて、不安を払拭するような研修会ですとか、他にもこれからのキャリアプランといいますか、コースを考えるためのキャリアデザイン研修などもやってはいるんですね。いろんなことを取り組んではいますが、今回のこの数字を見てちょっと……。この結果につきましては人事担当のほうにも共有させていただきますので、これから分析に入ることになるかと思えます。

【安藤委員】 課題がやっぱり浮き彫りになって改善されていくような方向性が取れると市民としてはいいかなという。大事な地方自治体の職員さんですから。

【倉持会長】 あとはやりがいはどこを見いだすのかという、課題が特に変わってきているのかもしれないですね。

【安藤委員】 それはそうですね。ただ、働いている以上、楽しく働いていきたいなというふうに思うので、これ見て、うーんって。自分の能力に不安かみたいな。いや、ごめんなさい。以上です。感想です。

【倉持会長】 ありがとうございます。ほかには。

【石田委員】 20ページの市の仕事における男女平等観の女性のところで、⑤番の「研修・勉強の機会」というのが0.0%なんですよね。それで男性のほうは0.5%なんですけれど、0.0%ということは、女性があの研修には行きたいなと思っても、行けるということ、不満が全然ないということですよね。小金井市の女性職員さんは、やっぱり現状に甘んじていると言うと失礼ですけど、現状の立場で、それ以上向上するための研

修とか勉強の男女差を感じなくて、現状でいいという考えをしているというふうな評価と受け取っていいのかしら。0.0%ということは不満が全然ないということですよね。

【眞鍋副会長】 いや、男性が優遇されているとは思っていないということです。

【石田委員】 思っていないということですよね。

【眞鍋副会長】 男女平等に研修の機会が開かれているということだと思います。

【石田委員】 そうすると、女性は、現状で勉強も何も満足している。男性だけ優遇されている。

【眞鍋副会長】 それは言えないんじゃないですか。

【石田委員】 それは言えないですかね。

【眞鍋副会長】 それは十分な機会があるかということについて、そう思うとおっしゃっていたらですけれども、ここでは、研修の機会が多いか少ないかではなくて、男女両方に開かれているかどうかということしか。

【石田委員】 分かりました。

【眞鍋副会長】 すみません、ちょっとこの辺りで、職員さんのところで。18ページからのこの仕事や職場に関するところは、例えば希望する役職とかだと全体が400人弱になっているというのは、これは会計年度の方や再任用の方が外れているという理解でよろしいですか。上級職を望まない理由というのも同じですが、男女平等観の部分というのは、場合によってはどちらも、会計年度の方であれ、同じように判断ができるような気がするんですけど、ここはもう聞いてないんですけど。ちょっと調査票を忘れてしまっていて。

例えば女性職員の管理職への登用についてなんかの間16とかは全員に聞いていて、全員の答え、回答が反映されていることを考えると……。

【事務局（北村）】 そうですね、昇任試験があるのは正規職員のみですので、そこについてはその方たちだけにターゲットを絞って設問を設けていますし、会計年度の方にも答えられるものにつきましては全員に答えていただいているというふうに、たしか設問のところにあったかと思います。

【ジャパン総研（地引）】 まず、問11の将来のどこの役職まで就きたいかと、上級職を望まない理由につきましては、係長職以下の方に御回答いただいております。ですので、18ページにつきましては、係長職以下の方を対象としております。

19ページの上級職を望まない理由につきましては、係長職、主任職、特に昇進したいと思わないというふうに御回答いただいた方を対象にした設問となっております。

20ページのほうに移りまして、市の仕事における男女平等観でございますけれども、

こちらは正規職員の方を対象にした設問として今回絞らせていただいておりますので、再任用職員と会計年度任用職員の方は除いた方に御回答いただいているというような限定的な質問となっております。

以上でございます。

【眞鍋副会長】 大丈夫かな。思わず数を一生懸命見ちゃうので、すみません。

【井口委員】 18ページ、19ページの職員さんが、上位職を望む、望まないというところの話に関連して、重要な問題だなと思って回答を拝見させていただきました。解決策は皆さんこれから考えられるところだと思いますが、もう今ある組織のこのピラミッドの構図はちょっと無理があるんだろうなと感じました。ピラミッドの傾斜をもっと緩やかにして、係長をもっと増やす、負担を減らすとか、副係長職を新設するなど、一つ一つの管理職の負担を少しずつ減らしてあげることによって、「これぐらいならできるようになるかもしれない」という意欲の高まりが期待できないかと思いました。そうすれば、家庭と仕事との両立もしやすくなるんじゃないかと思いました。

昔はやはり男性が多く、男性が主に上位職に上がった頃の組織のピラミッドだったのですが、これからはピラミッドの傾斜を緩めたちょっと台形に近いような形を目指すのが一案なのかなという感想です。

これは一自治体の問題ではなく、ほかの自治体、企業、大学組織でも同じような問題だと思ったので、何とかならないかなということを考えており、審議事項とは直接関係ない発言を失礼いたしました。

【降旗委員】 じゃ、私も。今のお話を耳にして。この役職区分というのは、主任職とか係長職というのは、いろいろなほかの名称もあるんですか。係長以外にも何とか、要は、スタッフ職的な方って多分いると思うんですね。技術系の方とか専門性を持った方とかというような人たちは必ずしもピラミッドというよりは、その能力を評価しての職務というのがやっぱりあって、多分若手の人とか今の40代ぐらいまでの人はそういう形で働きたいという。頭にいろいろな上司がいて、一々決裁を受けて行動をしなくちゃいけないというよりは、多分数人の判断をいただければ行動できるみたいな、スタッフ的な官職というのが行政でもあると思うんですけれども……。

【事務局（北村）】 あります。

【降旗委員】 そういうところはあえてここに入っていないということなんですか。

【事務局（北村）】 係長職には、ラインと別にスタッフ職といいますか、主査と呼んでいますけれども、専任主査とか専任技能主査という専門的能力を持つ係長職というのがございます。それも含めて係長職とまとめていますけれども、答え方によっては、そうい

った専門性を持った係長職の方もいらっしゃるから、それだったらなってもいいかなという答え方をしている可能性はあるかもしれません。

【降旗委員】 もうちょっとそこを整理してあげて、そこだったらできるよみたいな方も多分いらっしゃるんじゃないのかなと思うと、この結果だけでは見えてこないところもあるのかなと思いました。

あともう一つ、一番最初の議論に戻って恐縮なんですけども、やっぱり職員向けのアンケートって、市がやっている事業なので、市の職員がこれに回答しないというのはいかななものかなとやっぱり思ってしまうんですね。自分の事業としてのものなので、一般市民の方が投げかけられて回答するのは訳が違うので、そこはやっぱり何かそういう意識づけとか、そういうシステムとか制度とか、回答義務化、義務回答化、義務的なアンケートだというような位置づけにどうにかなっていかないのかなというふうには思ってしまうのが今日の議論かなと思いました。

【井口委員】 本学ではアンケートを取る時に、回答率を上げるために、回答する時間を具体的に設けます。例えば大きい会議で教員が集まる時間の冒頭5分を回答時間にあてることで、回答率を上げるという方法です。市の場合は、部署ごとに、始業開始の10分は回答に割いてください、と具体的な枠を設けることによって、ウェブでもかなり回答率が上がるかなと思います。

【倉持会長】 ぜひ参考にしていただければ。

【吉田委員】 これを見ますと、この市の職員の方はかなり謙虚で、自分のことをすごく謙虚に考えておられるんだというのがうかがえるんですね、よく言えば。それで、僕は民間しかいませんけれども、局長だとかあるいは部長とか、こちらも部長はおられますが、本当に少ないですよ。もうパーセント一桁ぐらいだと思います。じゃないですか。

【事務局（北村）】 11人います。

【吉田委員】 それで、局長あるいは、民間ですと、4桁ぐらいの社員の方だったら、部長があつて、部次長があつたり、あるいは副部長があつたり、かなり役職も結構多いんです。公務員ですから、ちょっと人事については分かりませんが。

それで、ちょっと話が変わりますけれども、こういったことは市長も含めて上級の幹部たち、あるいはもっと言えば、人事部長だとか人事に携わる人はこれはよく見ているわけですよ。そうですね。そうすると、これを見て、立場として上級職の方あるいは人事担当の方がどう思っているのかなというのがすごく知りたいわけですね。

というのは、逆に言えば、一番多いのが「魅力を感じない」でしょう。「自分の能力に不安がある」、「責任が重くなる」という、かなりマイノリティというかな、謙虚な方が多

いわけなんですよ。それをいかにアップしていくというのが何か必要かなと。何を言いたいかというと、これをもうちょっと、人事制度改革委員会じゃないけども、そのような形でもっと市がやっても、もっと魅力ある市、そして人事になるのかなということをやったと思います。ちょっと言い過ぎかもしれないけど、頑張ってください。

【倉持会長】 またこれの活用の仕方についてはまた今後検討していきたいと思いますが、すみません、時間、まだ議題（２）が残っておりますので、そちらのほうにそろそろ。また、御質問とか御意見とかあれば、事務局のほうに連絡していただければというふうに思います。

それでは次に、議題（２）の第６次男女共同参画行動計画の推進について（提言案）のほうを事務局からお願いいたします。

【事務局（北村）】 それでは、まず本日参考資料としてお配りしましたが、皆様の御協力を得まして、推進状況調査報告書の令和５年度実績が完成しましたので、御報告いたします。本日、黄色い表紙でお配りしております。こちらは１２月２日に庁内へ周知し、ホームページへ掲載、図書館等の外部の機関にも送付して公表しております。

次に、資料３を御覧ください。前回１０月２８日の提言案に対して審議会中にいただきました御意見、また、その後に意見シート等で寄せられました御意見を含めて一覧にしております。いただいた御意見を反映して、そのほか事務局のほうで修正を加えたものが資料４の本日１２月２５日の提言案になります。資料４の提言案と、もしお持ちでしたら前回の提言案を比較しながら見ていただければと思っております。

では、資料３を上から順番に説明させていただきます。

まず、提言案の３ページ目でございます。表の下３行目ですけれども、前回の審議会で令和４年と令和５年で評価に差があった理由をもう少し詳しく書いたほうがいいのかというような御指摘がございましたので、委員からの御意見を取り入れて、修正案のとおり修正しております。

続きまして、同じく３ページ目の総評①２段落目になりますけれども、記載内容はよくなってきているということですが、記載内容がどうよくなっているのかというのをもう少し書いたほうがいいのかという御指摘がありましたので、こちらにつきましても、意見シートに基づき修正をさせていただきました。文章はこのとおりそのまま使わせていただいて、提言案の中に入れております。

先に行きまして、同じく３ページの①３段落目、こちらですが、配付・配架一覧表としてまとめたものについて、評価しないと切り切るのはいかがかという御指摘がありました。こちらですけれども、「評価はしません」というふうに言い切った言葉を抜いて文章を作

っております。配付・配架一覧表に載せたものについても、審査をするといひますか自己評価をするという余地を今後残すのであればと思ひまして、文末のほうに今後の検討内容とするための一文を加えております。

続きまして、4ページ目に移ります。評価できる事業の①1行目、こちら、メールで配付した事前資料を差し替えております。井口委員のほうから修正の文章をいただきましたので、1行目、「外国人を含む様々な世代の方の交流が図れたこと」というように修正をしております。事前送付した資料につきましては、ここが直っておりませんでしたので、今回机上のほうに配付させていただいた資料で直しております。

続いて、評価できる事業の⑤の2行目、介護教室の参加者についてというところでございますけれども、こちらは男女数の明記については、もう既に以前、担当課のほうに照会した意見・質問シートのほうで指摘しているものと思ひますので、ここでは触れないということで、提言のほうからは削除させていただきました。

続いて、5ページ目に移らせていただきます。検討・改善を望む事業の②1行目、実施内容の中にある人権尊重や男女平等についてのところでございますけれども、こちら文言を安藤委員のほうから御提案していただきましたので、変更をしております。文末表現を3つ御提案いただきましたので、今取りあえず、「行われていません」という言葉を入れておりますけれども、何か別の言葉のほうがふさわしければ、この場で御意見いただければと思ひて協議事項というふうに記載しております。

続きまして、②の2行目ですけれども、ちょっと長いですが、「その結果」以降のところの修正案をいただきましたので、安藤委員の修正案を生かして、ちょっと文章を変えております。ここは前回から大きく変わっておりますけれども、事務局案のほうでよいか、もう少し入れたほうがよいかということの御協議をいただければと思ひております。

最後に、5ページ目の検討・改善を望む事業③の審議会委員等への女性の登用の促進につきましては、3人の方から御意見をいただきました。まずは、女性委員が1人もいないことについての指摘を最後に一文加えております。それから、井口委員のほうからいただきました御意見、御感想ですかね、こちらにつきましては、最後に「終わりに」というところの段落がございますが、そこに一文、事務局のほうで作って差し込んでみました。

まずはここまで確認いただければと思ひております。

以上です。

【倉持会長】 ありがとうございます。確認ですが、残りの審議はあと何回になるということでしょうか。

【事務局（北村）】 当初のスケジュールでは、年明け1月に予備の開催日を設けてお

りましたけれども、期間も短いですから、1月開催は見送りといたしまして、3月の審議会で最終確認したいと思っております。本日の協議後、追加の御修正等がある場合は、資料5の意見シートに書いて事務局に送っていただきましたら、3月の審議会で反映したものをお配りしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

【倉持会長】 ありがとうございます。今、資料3のNo.7のところをどんな文言にしたらいかというところをちょっと考えていただくということ。これは修正案が書いてありますけれども、これは、この情報モラル教育の充実については、男女平等の視点が盛り込まれてなかったということですよね、事業内容のところ。それをもう少し盛り込んでくれという、そういう要求だったかなと思うんですけども、ここではそれだけではなくて、もっと人権尊重を強く意識した情報モラル教育の具体化まで広げて改善を望むということを書いたということですか。提言案でいえば、5ページの3の②情報モラル教育の充実のところに対する御意見があつてということですよ。

【事務局（北村）】 そうです。

【倉持会長】 ここでは、情報モラル教育のところについては、事業内容にある男女平等の視点を盛り込むということが具体的に実施内容のところでは書かれてなかったという。なので、ITの技術指導とか実施校数の記述にとどまっているので、そこをもっと改善してほしいという要求になるかと思えます。

最後のところ、「IT技術に臆することなく人権尊重を強く意識した情報モラル教育の具体化」というふうになっていますが、これは言っていることに齟齬はない？ 大丈夫でしょうか。男女平等の視点を盛り込む……。

【事務局（北村）】 事務局からの最初の10月28日の提言案でしたら、男女平等の視点を盛り込むことまでで終わっていたかと思いますが、一步踏み込んだ記載を御提案いただいている形かと思えます。その後、実は昨日また御意見をいただいたので、安藤委員のほうから、もしよろしかったら御発言いただければと。

【安藤委員】 ちょっと一言いいですか。宿題だと思って昨日また修正を出して、今日皆さんのお手元にはないんですけども、文章がまだちょっと整理ができていないようだったので。昨日私が手書きで事務局のほうに提案したのは、大枠は変わらないんですけども、②の情報モラル教育の充実のところ、これは変えてくださいというような文言も含めて。

「活用する個の人間の基本的なモラル」というように、これは個々人という表現なり、個人というか、一人一人というか、個の人間というよりは、普通の言い方に変えてくださいというふうに提案させていただいています。だから、活用する、使う個人、個々人とい

う言い方、あるいはひとりひとりというふうに平仮名にするかということをやっぱりニュアンスが。「個の人間」というとちょっと表現的にはどうなのかという提案をさせていただいています。

あと、最後のほう、「今後の課題や推進の方向性」で書かれているようなSNSやチャットなどコミュニケーションツール上での人権侵害や男女平等の視点の確保だけでなく、その次の、しつこくこれ、私が独特の表現をつくって、「際限なく増大し続けるIT技術に臆することなく」というのはもう取ってください。前の文脈でも言っていると思うので、重ねてくどい表現はやめたほうがいいかなと思って、ちょっとそこは取っていただいて、「際限なく……臆することなく」ということではなくて、端的に「人権尊重を強く意識した情報モラル教育の具体化を願います」ということで。なぜか鍵括弧がついているのは取ってくださいというふうに。

【倉持会長】 多分これ、AIのところでは改行するか何かしないと。その前のところは、実施した内容のことについて書かれていて、AIからのところは、今後の課題についてこういうふうを書いてくれということを行っているので、ちょっと違うことが入っているかなということで、これはもう少しちょっと文章を練る必要があるかなというふうに思います。

【安藤委員】 そうですね。

【倉持会長】 それから、「人権侵害や男女平等の視点の確保だけでなく」というか、確保した上でさらにということですよ。

【安藤委員】 そうですね。

【倉持会長】 さらに人権尊重を強く意識した具体化をお願いしますということなのかなというふうに思うんですけども。これ、ちょっとその2つの内容について言及しているということを入れるといいかなと思います。よろしいでしょうか。

【井口委員】 質問なんですけれども、これ、実施内容として行われてなかったわけではないのかなと。

【倉持会長】 実施した内容のところには、男女共同参画の視点がなかったという、記載がなかったという。

【井口委員】 ああ、記載がなかったということですね。

【倉持会長】 ええ。

【井口委員】 記載がなかった。

【眞鍋副会長】 ただ、情報モラル教育をやっているんですけど……。

【井口委員】 その中に入っている可能性はある。

【眞鍋副会長】 事業の目標の中には、男女平等の視点を盛り込んだ情報モラル教育を実施しますが、もともとの事業なんですけれども、具体的にやられているものは、セーフティー教室とか情報モラルの内容を扱いましただけで、そこにどう男女平等が入っているかがまず分からないので、来年以降、そこはちゃんとそう書いてくださいというのが1つ目の多分指摘事項なんだと思うんですね。その上で、特にSNSやチャット……、今後の方向として所管課が書いてきているものを見ると、人権侵害や男女平等の視点を注意することを指導する、内容に盛り込むにするって、もともとそれはやるべきでしょうという話が出てきている状態なんですけれども。

【井口委員】 3行にまとめられているから、情報モラルの内容を取り扱ったと書いてあるけれども、実際やった中にそういったものは内容として盛り込まれてなかった？

【倉持会長】 だとしたら、それを書いてほしいという。

【井口委員】 書いてほしいということですね。

【倉持会長】 はい。

【井口委員】 そうすると、行われていませんということではないですよ。具体的に記載されていませんということですよ。行われたかどうかすらも我々は分からないということですよ。なので、行ったのであれば、そういった視点を一言コメントとして書いてほしいということの書き方にした方が良いと思います。

【事務局（北村）】 そういたしますと、安藤委員のほうから今3つ御提案いただいた中にあります、「入っていません」か、「見当たりません」という書き方でよろしいでしょうか。

【安藤委員】 あー、行われていないかどうかは読み取れない。どのみち、内容がそういう形に。

【倉持会長】 実施した内容、ここに書かれていないということですね。

【安藤委員】 うん。もともとが何だったっけ。

【倉持会長】 事業内容にはあるけれども、実施した内容のところには書かれていないですよ。

【眞鍋副会長】 順番が逆、多分文章の順番というか、事業内容にある男女平等の視点を盛り込むことが、事業内容は男女平等の視点を盛り込むことですが、自己評価や効果の理由は、こういったIT端末技術指導と実施校数の記述にとどまっているため、実施内容から、我々の趣旨では読み取ることができませんというふうにはまず1回書いてしまうということですかね。

【安藤委員】 そういうことですね。

【眞鍋副会長】 それ以上に方向性についてより強く書くのか、ここは記述内容がそもそも足りてないですというところまでにするのかというところなのかなという気がしますけど。

【倉持会長】 安藤委員としては、最後の推進の方向性についても少し付け加えてほしいという。

【安藤委員】 そうですね。そもそも情報モラル教育たるものが現場で咀嚼されているとは思えなかったから、多分そんなことは行われていませんみたいなふうにしたのかもしれませんが。結局、そんなような詳細、この報告書の黄色い冊子の12ページにありますよね、学習指導要領に基づき、児童生徒に対して男女平等の視点を盛り込んだ情報モラル教育を実施しますというのが事業内容で、それで指導室が実施した内容が……。端末利用時の指導を行ったとか。

【倉持会長】 そのまま方針のところまで安藤委員は修正を求めていると思うんですけども、それは書く必要がありますか。これで、今そのところだけ修正、実施した内容について、男女共同参画的に何をしたかということをもっと書きなさいという指導、検討をすること。望むところはそこだけでよろしいですか。

【安藤委員】 だから、言っていることとやっていることが……。

【倉持会長】 そこが訂正されれば、男女共同参画の視点を入れた情報モラル教育ができていくのかということ判断することができる……。

【安藤委員】 そうということが確認できて、自己評価につながっていけばいいわけですよ。

【倉持会長】 一応、男女共同参画の今後の課題のところでは、男女平等の視点について、もっと深く書いてくれたらいいかもしれないんですが、書いてはいますよね。

【眞鍋副会長】 この「AIや」というところからの追記されているところを、追記を残すか、まずはここではシンプルに、事業の評価のための情報をちゃんとよこしなさいということだけを言うかということですかね。ここをどう安藤さんが考えられるかという。

【安藤委員】 (3)の検討・改善を望む事業として、記載の仕方というか、そのところでとどめるのか、そういうことですよ。強く、今すごくそういう教育、総合教育とかそういうことに関して強く、アンケートにもやっぱり学校教育でそういう男女平等に関する教育ということ強く望まれているという経緯からいけば、情報教育というのは大きいですよ。

【倉持会長】 一応書いてはあるので、それを期待しますとかというような文言にしたほうがいいのかなとは思いますが……。

【安藤委員】 ぐいぐいじゃなくてもいいから、ちょっとだけ踏み込んでやっぱり強調するという形で。

【倉持会長】 「A I」以降は、そういうことを期待するというふうに。

【安藤委員】 ということでいいのかなと。

【事務局（北村）】 では、この文言は、この審議会として入れるということで、今の形にしておいて、「期待します」というように末尾を変えるような形でいいでしょうか。

【倉持会長】 それでどうでしょうか。よろしいでしょうか。もうちょっと人権意識を強く意識した情報モラル教育の具体化を期待いたしますと。

【事務局（北村）】 まだ穏和な表現かと思いますが。

【安藤委員】 いいんじゃないですか。

【倉持会長】 男女平等の視点を確保した上でという。

【事務局（北村）】 では、「際限なく」以降の文言は取らせていただきます。

【安藤委員】 これは取ってください。もちろん私も、何かすごく突っ込んでいるなど思っただけ。だから、それは取ってくださいというふうだね。

【倉持会長】 では、ここはまた修正していただくということでお願いします。

あとは大丈夫でしょうか。よろしいですか。あとは多分、井口委員の案については、5のところに書かれている。

【井口委員】 終わりにというところですかね。

【倉持会長】 そうですね。No. 10の意見については、新たに加えた6のところに反映されているということなので、そこはまた読みながら検討していきたいと思います。

では、提言案の4以降の男女平等推進センターというところからまたちょっと読み合わせをして、この文言でいいかどうかというのを、残り少しになりましたが、見ていきたいと思います。それでは、段落ごとに行きたいと思います。

4、（仮称）男女平等推進センターの設置に向けた具体策の検討

（仮称）男女平等推進センターについては、2003年に制定された小金井市男女平等基本条例第22条に拠点機能の整備等として設置することが明記されており、第5次小金井市基本構想・前期基本計画及び「第6次行動計画」にも、（仮称）男女平等推進センターの整備やあり方についての検討が掲げられています。審議会からは令和2年1月22日付け「第5次男女共同参画行動計画の推進及び今後の事業評価と進捗管理について（提言）」において、（仮称）男女平等推進センターのあり方について、センター機能等を含む具体的な提言をしています。ここまで、経緯だと思えます。

それでは、石田委員、お願いいたします。

【石田委員】 市では、令和5年3月に庁舎等複合施設建設に伴う跡地活用の庁内方針が示され、今後、公共施設の跡地利用の計画策定が予定されています。（仮称）男女平等推進センターもこの跡地活用の庁内意向調査に場所未定ではありますが、エントリーしています。都内26市中、男女平等推進センター等を設置しているのは18市です。本市の「第6次行動計画」の基本理念である「人権尊重とワーク・ライフ・バランスを軸とする男女共同参画の実現」を目指すために、拠点となる（仮称）男女平等推進センター設置に向けた具体策の検討を進めていただくことを繰り返し要望します。

【倉持会長】 4については、悲願であるということとここに書かれている経緯があってお願いしているということですが、ここはこれでよろしいでしょうか。

【降旗委員】 これは悲願ということでしょうけれども、アンケート調査の中に、男女平等推進センターの機能についてという問いがあって、このアンケートとの何か関連とか、これを基にさらに付け加えるというのがあり得るのか、あり得ないのかってちょっとよく分からなかったんですけども。

【事務局（北村）】 ありがとうございます。せっかくここでアンケートを、市民意識調査をしましたので、何か一文加えてもいいかなとは思いますが。この提言案を出したのが10月の時点でしたから、今回市民意識調査で出てきた結果を基に何か加えてもいいかとまだ時間もありますので、事務局としては思います。何か御提案いただければと思います。

【倉持会長】 今回お示ししていただいた資料2の中では、これに当たる部分がありませんか。

【事務局（北村）】 市民の方々の御意見があったかと思えます。

【ジャパン総研（地引）】 資料1の40ページの求める機能について、結果が出ております。

【降旗委員】 建物だけのこと、あるいはセンターを設置することが目的じゃなくて、そこにおいてどういうものをやる必要があるのかとか、どういう必要性があってこちらが必要なんだという、多分そういうことか材料になるのかなと思うんですよね。そういうふうな目で見ると、交流の場だったり、被害者に対する支援であったりみたいな機能を持たせたセンターの設置が強く、その趣旨はこのアンケート調査の結果によって見えてきたみたいな感じですかね。そんなことをイメージしました。

【倉持会長】 これは機能についてだけ聞いていて、これが必要かどうかというのは取ってない？

【ジャパン総研（地引）】 42ページ、同様に見ていただきますと、一応、市の施策としてどのようなことが重要かというところのグラフの下から4つ目を見ていただきます

と、一応、センターを設置という選択肢自体はあるんですけども、結果としてはあまり芳しくない結果でございますので、あまり……。

でも、先ほどの必要な機能についてという40ページの結果で、「特に期待するものはない」という結果自体は13.2%でございましたので、こちらをポジティブに捉えていてもよろしいのではないかなと考えております。

【倉持会長】 ですから、もし書くとしたら、こういう機能を持って、もうちょっと具体的にセンターというものをというよりは、こういう機能が求められているので、そういった機能を持ったセンターの設置を強く望むという書き方になるのかなというふうに思いますので、そこをちょっと文言を入れていただくといいのかなと思います。ドメスティック・バイオレンスなどの支援とか、生き方、悩み相談、あと、交流の場、そういうものが求められているということがアンケートから出てきたというような書き方で。要望はちょっと書けないですね、提言案には。

では、そこら辺はこの提言案に加えていくということではよろしいですか。ありがとうございます。

そうしたら、5の性の多様性への理解促進に向けた取組の強化、井口委員、お願いいたします。

【井口委員】 5、性の多様性への理解促進に向けた取組の強化

「第6次行動計画」には、施策事業として「パートナーシップ宣誓制度」及び「性の多様性に関する研修会等の実施」が盛り込まれました。市では、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指し、多様な性自認や性的指向を持つ性的少数者の方への理解促進を進めるために、令和2年10月にパートナーシップ宣誓制度を導入し、さらに令和4年11月に開始した東京都のパートナーシップ宣誓制度と連携協定も締結しています。

【倉持会長】 吉田委員、お願いいたします。続きから。

【吉田委員】 市では令和5年度に初めて多摩11市と連携して東京レインボープライドに出展し、若年者向けの居場所事業や各市のパートナーシップ宣誓制度の普及啓発活動を行いました。令和5年6月23日には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。今後も市職員をはじめ市民への正しい知識や情報の周知に努めていただくように要望します。

【倉持会長】 ありがとうございます。性の多様性の取組を強化してほしいというような要望になりますけれども、いかがでしょうか。もう少しこの内容もというものがあれば。

ここら辺も、アンケート項目として何か入れたほうがいいものの御提案がもしあれば。

【ジャパン総研（地引）】 ジャパン総研でございます。資料1で申し上げますと、3

1 ページに対応が必要だと思うかどうかということに対する結果が出ておりました、「必要だと思う」との回答が市民の方からも高い結果が寄せられております。また、32 ページを御覧いただきますと、こういった取組が必要かということで書いていただいておりますけれども、こちらに書いていただいているように、児童・生徒に対する教育・啓発であったり、市民の方、企業の方に対する理解促進を図るということに対する割合が高まっておりますので、こういった内容を最後の「今後も」というようなところに多少補足するというようなことがよろしいのではないかなと考えます。

以上です。

【倉持会長】 今の内容はかなり後ろ盾になるかなと思うので、入れていただけたらいいかなと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

ほかに御意見がなければ、6 番、「終わりに」に行きたいと思います。それでは、「終わりに」、お願いいたします。牧野委員、お願いいたします。

【牧野委員】 6、終わりに

本市が掲げる「人権尊重とワーク・ライフ・バランスを軸とする男女共同参画の実現」は変化する社会状況を踏まえながら第7次行動計画に向けても継承されていくべき基本理念です。

国においては2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指し取組を進めていますが、政治や経済分野ではいまだ目標達成に苦慮している状況を見ると、市の審議会等の女性委員割合が3割を超えていることは、この間の着実な取組を一定評価するところです。

男女共同参画を取り巻く現状は今なお様々な課題があり、配偶者間暴力の防止や女性の活躍推進に加え、令和6年4月には困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が施行され、人権擁護と男女平等の実現に向けた一層の取組推進が求められています。

現計画の取組を着実に進めながら、本年度実施した意識調査の分析結果を取り入れ、次期計画にも男女平等の理念が反映されることを望みます。

【倉持会長】 ありがとうございます。全部読んでいただき、ありがとうございます。これが先ほどの井口委員の意見を受けて修正したところだと思います。5割を小金井市では掲げていますけれども、なかなか難しいところもあり、3割でも、今、世界的には3割ってなってきた？

【井口委員】 そうですね。そこが最初のスタートではある。

【倉持会長】 なので、それを考えれば着実であるということを一一定評価するというような書きぶりになっていると思います。いかがでしょうか。「終わりに」にもっとこうい

うことも入れたらどうかという強い何かあれば、考えていただけたらと思うんですが。

大丈夫そうでしょうか。

【井口委員】 難しいですよ、これちょっと。

【事務局（北村）】 昨日、安藤委員のほうからファクスをいただきまして、真ん中の段の文を切ったほうが良いという御提案をいただきまして。

【安藤委員】 何だっけ。

【事務局（北村）】 「目標到達に苦慮している状況です」で1回句読点で切っちゃって、一方とか、翻ってというふうに繋げて、文を切ったほうが良いのでは？ という御意見がございましたので、次回の3月の提言案でそれは修正してみようとは思っています。

【安藤委員】 微妙に句点が入ったほうが良いところとか、取ったほうが良いところとか、つながりのところで、大きく変えないんだけど、例えばちょっと前の5の性の多様性への理解促進のところ、2行目に「市では」というのがあって、また「市では」というのは、入れたほうが良いものと、例えば「終わりに」というと、国はこうだけど、本市はこうですというふうなところだと強調して何度も使っているけど、何かずっと市がやっていることだから、特に「本市では」というふうに言わなくてもいいような箇所もあるのかなという、そういう精査というか、全般にわたって。

【倉持会長】 細かく見ていただいて御意見いただいて……。

【安藤委員】 あと、読む人とか読み手とか、日本語的にどうかなというのが。読み手と読む人、どこだったっけな、ぐちゃぐちゃになっているけど、幾つかまだ言っていないのがあるかもしれませんけれども、結局、次回が3月ですか。

【倉持会長】 宿題になりますから大丈夫です。

【安藤委員】 宿題は私、それなりにはやってきているので。

【倉持会長】 すばらしい。

【安藤委員】 ただ、見てみないと、自分だけでやっているとあれだから、少しは皆さんの意見も含めて本当は話をすると、納得もできるし、いい案もできるのかなとは思ったんですけれども、最後の3月でやるということですね。

【倉持会長】 そうです。

【安藤委員】 その間に宿題として出されてということなんですね。分かりました。幾つかちょっと言っていないところはありますけど。

【倉持会長】 追加の意見については、これに意見シートがついていますので、事務局までまた送っていただければ、句読点等も含めて。

締切りはいつ？

【事務局（北村）】 そうでしたら、安藤委員の御意見も含めまして、1月10日までにまた意見シートを提出していただければと思います。よろしくお願いいたします。

【安藤委員】 3月にはもうそれで調整するというので、もうないわけね。やらないわけね。

【事務局（北村）】 3月上旬の審議会に一旦は9割方完成させたものをまず提示しますので……。

【安藤委員】 その場でもういいわよというふうになるような形で、その宿題を出すと、1月10日までということね。

【事務局（北村）】 そうですね。

【安藤委員】 分かりました。

【倉持会長】 作成案を3月に皆さんに御検討いただき……。

【安藤委員】 ですね。分かりました。

【倉持会長】 よろしく願いいたします。

【眞鍋副会長】 すみません、意見よろしいでしょうか。非常に細かいことなのでいいんですけれども、3段落目のところで、「令和6年4月には」のところから、法律名は多分全部括弧に入れているように思いますので、括弧に入れていただくほうが統一感が出るのかなと思いましたということだけです。

【倉持会長】 ありがとうございます。

【井口委員】 こちらのこの提案を文章に反映いただいて、ありがとうございます。ただ、書きながら迷っていたところがありました。第6次の行動計画のときに、50%を掲げたわけですね。一定評価することは大事であると思って書いた一方で、市としては50%を目指すべきということ盛り込む方が良いのか迷いました。皆さんどういった感覚なのかというのが分からないままに私見として書いたのです。

【倉持会長】 一応、検討・改善を望む事業の③では、審議会などの女性の登用の促進というのは書いていて、そこでやっぱりちゃんとやりなさいみたいなことは書いてはいると思います。ただ、これは読んでいただいて、少し、もうちょっと強く書いたほうがいいんじゃないかと御提案があれば、ぜひ御意見いただきたいところで。

【井口委員】 そちらのほうで記載いただいているようであれば、大丈夫かもしれない。

【倉持会長】 ただ、小金井市としては50%を挙げているので何かそこを。

【井口委員】 そうなんですよ。

【倉持会長】 着実な取組は一定評価してもいいのかなと。今後もっと頑張れよというのはあると思いますが。

【井口委員】 あくまで目標は高くという方に行くのかというところも検討はした方が
良いのかもしれませんが。

【吉田委員】 今のは賛成です。このままでいいかなと思っています。

一つだけ、一番最後の「終わりに」のところの一番最後の行のところ、次期計画にも
云々かんぬんを望みますという、この次期計画というのは、第7次の話をしているんです
よね。第7次の計画というのは、第6次は令和7年度まで生きている。

【事務局（北村）】 はい、あと1年。

【吉田委員】 あと1年。だから、もう1年先の計画に反映させるということをここで
最後付言しているという、そういう位置づけになると。なるほど。ちょっと先だなと思っ
たので。

【眞鍋副会長】 つくるのが来年度だから。

【吉田委員】 そうか、つくるのがね。

【事務局（北村）】 来年の計画に盛り込むためにはここに載せないといけませんので、
いろいろ勘案しております。

【吉田委員】 分かりました。そうであるとする、ちょっとここの書きっぷりが、新
しい法律も施行されている等々あるので、ここの書きっぷりだと、着実に進めながら、意
識調査の分析をしているということもありますが、その上段のところの最近の傾向・動向、
新しい法律の施行等も踏まえた見直しが必要かなと思うので、その辺一言入れてもいいの
かなと思いましたということです。

【倉持会長】 ありがとうございます。法律改正、法律策定、いろいろなものを取り入
れてということですかね。

【事務局（北村）】 ありがとうございます。

【倉持会長】 お願いいたします。

それでは、皆さん、意見シートのほう、よろしくお願いいたします。

もう一つまだほかに議題があるんですが、ちょっと時間との関係もありますが。

【事務局（北村）】 いいですか。すみません、お時間がもしかたらちょっと過ぎてし
まいますけれども、よろしいでしょうか。

議題（3）のその他で1つ、次第にありませんけれども、追加させていただきます。こ
どもの意見聴取についての参考資料2点を今日お付けしております。1点が、こどもの意
見聴取についてという両面コピーのもの1枚と、あと、東京都が実施したアンコンシャス
バイアスの調査結果概要です。8月の第2回目の審議会のほうで、第7次、次期の計画の
策定に当たりまして、こどもの意見聴取を行いたいというふうに御説明をしておりました。

安藤委員のほうから、いろいろ御質問がありましたけれども、その節は特に資料等は御提示しておりませんでしたので、本日追加で配らせていただきました。

まず、こどもの意見聴取に関する取組というペーパー1枚ですけれども、こちらについては、これを行うとなった背景を1に載せております。こども基本法が基になっていることをまず述べております。また、2、3では、市の他部署で行った取組例の一部を載せております。

資料裏面を御覧ください。裏面では、東京都の実践事例集のリンクを参考に載せておりますので、もし御興味ありましたら、御覧ください。5、6は国のほうのQ&Aを載せております。

これらを踏まえまして、事務局のほうで現在考えておりますのが、7にある案でございます。市内の小中学生を対象に、学校で貸与されています端末を使ったアンケートを実施したいということがございます。児童・生徒が答えやすいような設問を幾つか選択肢として提示させていただいて、集めたアンケート結果を計画書のほうに何かコラムのような形で載せるなどして反映できればなと思っております。

本日はこの方向性を一旦皆様に御了解いただいて、次の審議会、3月までの間にこちらで案を幾つかお出ししますので、それをたたき台にしまして、御意見をいただければなと考えているところです。

こう言っても何かちょっとイメージが湧かないと思いますので、参考までに東京都のほうで令和4年に実施した、東京都の公立小学校の5・6年生を対象にしたアンコンシャスバイアスの実態調査、この結果を抜粋してお付けしております。なお、この設問に特に縛られるわけではございませんので、あくまで参考イメージとして御覧いただければと思っております。

何か御意見、御質問がこの場でありましたら、よろしく願いいたします。

【安藤委員】 今の最後のお話の中で、小中学生を対象としたアンケート調査の中で、クロームブックって何？ クロームブックが貸与されている。

【事務局（藤榮）】 タブレットです。

【安藤委員】 タブレットのことをクロームブックというの？ タブレットね。

【倉持会長】 小金井市では。

【安藤委員】 商品名ですか。分かりました。

【眞鍋副会長】 グーグルが出しているパソコンのクロームブック。

【安藤委員】 グーグルなのね。

【倉持会長】 端末を利用したアンケートが収集できるので。

【眞鍋副会長】 i P a d も同じで。

【安藤委員】 分かりました。ごめんなさい、あと1つ、意見表明権、こどもの意見表明権の尊重ということで第7次の行動計画のときにやりたいなということは大事だとは思いますが、特に無意識の刷り込まれているジェンダーの違いみたいなものに関しては。ただ、私としては、クロームブックを使うかというか、本当ならば、できれば丁寧にワークショップ形式なり何なりで。ポチポチポチはできても、しゃべれなかったりとか、やっぱり無意識に刷り込まれているものは、やっぱりアナログで。

【倉持会長】 ただ、このアンコンシャスバイアスは一つの例であって、これを聞くわけではない。

【安藤委員】 もちろんそうなんだけど。だから、本当なら、丁寧に調査をすることが、意識覚醒なり、気づきになるような、手間がかかるんですが、そういう方法も捨ててほしくないなというのが、教育的配慮というのかな、ということとしては今大事なんじゃないかなと思います。どういうふうに見えるかは分かりませんが、方向性として。すごく好きな子はポチポチポチポチやることができるけど、本当に表現することも含めて、身になるという言い方はおかしいですけれども、調査を受けることが意識覚醒にもなる、気づきにもなるということをししないと、もったいないかなというのが私の個人的な意見でございます。

以上です。

【倉持会長】 確かにヒアリングをやったりとか、ワークショップを開いたりして、こどもの意見を聴取するというをしている、国分寺市とかはしてない？

【眞鍋副会長】 いや、国分寺市、あまりやってはいないです。今、次世代をやっているんで、そこでは少しやっていたけど、その関連施策ぐらいですかね。こちらに書かれている、表のほうに書かれているようなことというのは割といろいろなところで今やられているところかなとは思いますが。

【倉持会長】 一つは、ポチポチのメリットは、広く意見を聞けるというところがあります。

【安藤委員】 両立てでというか、そういう側面も持ちつつということは。

【倉持会長】 また意見聴取ということで、この意見を広く集めて、それを行動計画の中に落とし込んでいったときに、子供への啓蒙的なものを行動計画として入れてくれというようなことは言えるのかなというのは思いますので、実際ここでヒアリングという形を取らなくても、それを実施するようにしてくれというような計画は立てられるかなと思いますけど。

【安藤委員】 なるほどね。だから、先ほどの指導室にもお願いしてやれば。

【眞鍋副会長】 今回の提言にも啓蒙していくと入れたり。

【安藤委員】 逆に言えば、いいわけですよ。その機会に啓蒙、教育等もしながら、こういう形でどうですかということで意識づけにもなるというやり方もありますよね。

【倉持会長】 そうですね。そういうやり方もあるかと。

いかがでしょうか。一応この提案で、今提案していただいた内容で、アンケートの原案をつくっていただいて、それで検討してみて、それで不十分であれば、ワークショップとかヒアリングということも考えていくということがあるかなとは思いますが、いかがでしょうか。

対象は小学校6年生、中学校3年生。多分発達的に大きな違いがあると思いますので、面白い結果が出てくるかもしれないとは思いますが、一応この原案で行くということではよろしいですか。

(「はい」の声あり)

【倉持会長】 ありがとうございます。また御意見などあったら、事務局のほうに言っていたらいいと思います。

それでは、次第2の報告事項のほう、事務局からお願いしたいと思います。

【事務局（藤榮）】 すみません、駆け足で御報告だけさせていただきたいと思います。私のほうからは、この間実施いたしました結果の御報告が3つ、あと、今後予定しているものが4つありますので、順次御紹介をしていきたいと思います。

まず1点目が、11月2日に第38回こがねいパレットが無事開催できました。当日は38名の方に御参加をいただきまして、会場は801会議室ではありましたが、今回ライブ配信会場として同じフロアの女性厚生室に場を設けまして、2拠点で実際に講演を聞いていただきました。女性厚生室を御利用いただいた方はお二人。職員厚生室なので、畳の部屋でリラックスして聞くことができたというのがなかなか好評でした。今回そういった新しい方策を取り入れてみましたが、今後についても考えていけるかなというところを発見ができたのはよかったかなと思っております。

講師の香山先生のほうからは、「みんなとちがってもいいじゃない」というテーマで講演いただきまして、皆さんも御存じの方だと思いますが、大学で教鞭を執っていただいた方で、精神科医もやられていたという方が、突然北海道の僻地医療に携わるというところから、そういった経緯を踏まえて、また精神科医として経験されてきた患者さんとのやり取りを踏まえて、参加者に対してのメッセージを次のとおりいただきました。真面目な皆さんは自分に対して厳しくて、自己肯定感が低過ぎると。自分より上に見える方に対して自分と比較してしまって、自分が劣っている、駄目だと思ひ込むようなレッテルを貼り過

ぎているんじゃないかと。自分が人の役に立っているかどうかという自己有用感というもののだけにとらわれずに、もっと自分が言いたいこと、やりたいことをやったらいいんじゃないかと。もっと自分のいいところを認めてあげよう、もっと自分にうぬぼれてみようということで、みんなと違ってもいいんじゃないかということをもっと熱く語っていただいて、中には大ファンの方もいらっしゃるようで涙ぐんでいる方もいらっやって、なかなか熱い講演会になったのかな、とてもよかったかなという感想を私として持っております。

続きましては2つ目が、内容ががらっと変わりますが、DV防止普及啓発のパネル展を実施いたしました。こちらは国のほうで女性に対する暴力をなくす運動が11月10日から25日ということで定められておりまして、この間にタイアップをして、市役所第2庁舎の1階の入り口に、パネル展ということでDVに関する説明等の各種資料を掲示したり、案内カード等を配架して啓発に努めたというところになります。

3点目は、今年12月6日、女性のための再就職支援講座を開催いたしました。こちらは昨年度から継続して実施しております事業で、マザーズハローワーク立川と共催のイベントです。今年については、「私らしい働き方を見つけよう～変化する時代に合わせて～」ということで、マザーズハローワークのほうから就職支援ナビゲーターという方に御登壇いただきまして、講演をいただきました。当日は欠席者が発生して、実際の参加者数は9名とちょっと寂しい形になってしまいましたが、労働市場の現状とか、家事・育児・介護等の両立をして仕事をする仕事の選び方であったり、そういった事例紹介等を御説明いただきましたほか、御希望の方には個別相談会を企画しまして、お二人の方に実際に就職支援に関して相談員と一対一で御相談を受けていただきました。

続きまして、今後の予定についての御紹介に移ります。

1点目が、年明け1月17日金曜日に、今度こちらは東京しごとセンター多摩が主催で、私どもは後援という形にはなるんですけども、宮地楽器ホール小ホールで「女性しごと応援キャラバン in 小金井」というイベントの開催を予定しております。こちらについては今年の6月にも実施しておりまして、そのときは47名の方に御参加いただいている状況で、御参加いただく方が多いイベントになっています。先ほどメールで事務局の方から連絡がありまして、本日時点で今30名の申込みを受けているということですが、また、年を挟むとぐっと上がってくるのではということで、最大40名の定員にしているところを60名まで引っ張ろうということで今考えていらっしゃるということです。もう少し伸びしろがあるイベントになるのかなというところで期待しているところです。

続いて2つ目が、今度は性の多様性への理解促進パネル展を、1月の31日から2月14日までの間で同じく第2庁舎1階の入り口で開催を予定しております。こちら「人権

が尊重され、多様性を認め合う社会をつくる」という行動計画の基本目標の実現に向けて、性の多様性への理解を深めていただくためのパネル等を展示する予定となります。こちらについては、2月1日の市報にて御案内をさせていただき予定としております。

続きまして、3点目が、こちらは2点目に近いものになりますが、性の多様性への理解促進講座、こちらは市民向けの講座ですが、2月8日土曜日の午後2時から前原暫定集会施設において開催を予定しております。今年講演いただく講師の方は、LGBT法連合会事務局の職員の方ということで、当事者団体の事務局の方に御登壇いただけるということでお約束がいただきました。まだ具体的な中身についての打合せ等は年明けで予定しているものではあるんですけども、「LGBTQについて考える～当事者が抱える悩みと市民一人ひとりができること～」というテーマをベースに講演をいただこうと思っております。こちらの申込みの受付は年明け1月9日からスタートを切らせていただいて、市の専用の申込みフォームのほうでウェブ上で申込みを受け付けるような対応で予定をさせていただいています。具体的な御案内については、1月15日号の市報で御案内させていただき予定となっております。

最後は、令和7年4月から2年間新たに御就任いただく、「かたらい」の編集委員の募集をします。こちらのほうが2月3日から28日までの間で申込み受付をさせていただいて、新たに御就任いただける方の募集をかけさせていただこうと思っております。こちらについても、同じく市の申込みフォームで受付のほか、直接御持参も可能という形で、広く承りたいなと思っているものです。こちらについても、2月1日号の市報で掲載して周知を図っていきたいと思っております。

報告は以上になります。ありがとうございます。

【倉持会長】 ありがとうございます。

では、次第3、その他は何かありますか。特にないでしょうか。

では、本日の議題は全て終了いたしました。少し長くなってしまいましたが、これで閉会いたします。皆様、お疲れさまでございました。

— 了 —