

第72回（令和元年度第2回）さいたま市男女共同参画推進協議会会議録

- 1 日 時 令和元年7月10日（水）15時30分～17時15分
- 2 会 場 さいたま市役所本庁舎 特別会議室
- 3 出席者 【委員】 田代会長、飯島委員、堀越委員、吉田委員、猪木委員、田中委員、森田委員、若生委員、宇田委員、栗原委員、鈴木委員、宮嶋委員、手塚委員、神田委員
 【事務局】 榊原人権政策・男女共同参画課長
 山口男女共同参画推進センター所長、沼田主査、播磨主事
- 4 欠席者 【委員】 中邨委員、川口委員、白石委員、丸林委員、南委員
- 5 会議の詳細

1 開 会	15時30分、第72回（令和元年度第2回）さいたま市男女共同参画推進協議会を開会した。
定足数の確認	（事務局） 本協議会委員総数19名のうち13名の出席により、本協議会規則第3条第2項に規定する「委員の過半数」を満たしていることを確認した。
傍聴者の確認	本会議の傍聴者はいないことを確認した。
資料の確認	配布資料について不足がないか確認を行った。
2 あいさつ	（田代会長） 皆様にはお集まりいただき、感謝する。この度は、外部評価を提出することになる。この評価は、自分たちの計画の策定や評価の方法などをチェックすることでもある。そのため、今後も計画がきちんと実施され、推進されるためにはどういった計画のあり方、評価の方法がよいのかということを念頭に置きながらヒアリングに参加いただければありがたい。 限られた時間ではあるが、忌憚のない皆さんご意見ご質問をよろしく願います。

<p>3 議題</p> <p>(1) 協議事項</p> <p>①外部評価に伴うヒアリングの実施</p>	<p>(事務局)</p> <p>これより議題に入る。本協議会規則第3条の規定により、議長を田代会長にお願いしたい。</p> <p>(田代会長)</p> <p>協議事項①「外部評価に伴うヒアリングの実施」についてであるが、ヒアリングの進め方について事務局より説明をお願いします。</p> <p>(事務局)</p> <p>「外部評価に伴うヒアリングの実施」について説明</p> <p>(田代会長)</p> <p>それでは、事業番号1「人権教育の推進」について、人権教育推進室より回答をお願いします。</p> <p>(事務局)</p> <p>人権教育推進室は、本日、所管の主催事業が重なっているということで、やむなく欠席すると伺っている。</p> <p>回答いただいているので、事務局で代読させていただきます。</p> <p>各学校においては、人権に対する理解や人権感覚を深め、様々な人権問題を解決していこうとする児童生徒を育成していくため、例えば授業等において、小学校低学年では、その基盤となる生命尊重や人間関係づくり等を中心に取り組み、高学年から中学校においては個別的な人権課題への理解も含めて取り組むなど、発達段階に応じて人権教育の全体計画、年間指導計画に位置付けており、同計画に基づき、人権教育を推進している。なお、昨年度全ての市立小・中・高等・特別支援学校の教職員に配布した教職員の人権教育指導マニュアル「第3版人権教育指導プラン<教師用>」を使い、初任者研修などキャリア段階に応じた教職員対象の各種人権教育研修会で、人権教育の進め方を指導している。</p>
---	---

	<p>(田代会長) 質問等はあるか。 欠席でヒアリングが成立しない場合は、どのように対応するのか。</p> <p>(事務局) 評価表(資料2-1)について、最終的にこの様式に皆様に評価を記入していただくことになるが、評価するにあたり、内容についてよくわからなかったということがあれば、ご意見をいただきたい。</p> <p>(田代会長) その回答についてはここで特に議論しなくてよいということによろしいか。</p> <p>(事務局) 評価に必要なものについてご意見をいただき、それについては後ほど所管の方に伝え、所管から説明いただき、皆様にお伝えする。</p> <p>(田代会長) どうしても評価するのに必要なものに関しては、質問が可能とのことなので、何かあればお願いしたい。 特にないということによろしいか。</p> <p>では、事業番号13「教職員の意識づくりと研修の充実」について、人権教育推進室に代わり事務局より回答をお願いする。</p> <p>(事務局) 初めに、飯島委員からのご質問への回答をお伝えする。 限られた研修時間の中で、数多くの人権課題について、研修をする必要があり、その中で昨年度は、「多様な性」を中心に扱ったものである。 「スクールセクハラ」、「男女格差」については、各種研修会の中で、メインテーマとして取り扱うことに対しては、</p>
--	--

貴重なご意見として、参考とさせていただく。
なお、各学校の校内研修会において、「セクシャルハラスメント」や「男女格差」についてDVDの視聴などを用いた研修を行っている学校もある。

(田代会長)

質問はあるか。

質問していただいた委員の方だけでなく、評価にあたって内容がよくわからないということがあれば、他の委員の方から質問いただいてもよい。

特にないということで、よろしいか。

続いて、2つめの質問について事務局からお願いします。

(事務局)

人権教育推進室では、市内全教職員への研修が厳しいため、管理職・人権教育主任・初任者・教育経営研修等、キャリア段階に応じ、「人権教育の進め方」として、毎年研修を行っている。その際、昨年度全教職員に配布又は回覧している「第3版人権教育指導プラン〈教師用〉」や「新人権教育実践事例集」等の活用方法を示し、各校で教員が人権教育を意識して授業を行うことや他校の実践事例を参考に自校でも取り上げられるように支援している。

研修を受講した教職員は自校に持ち帰り、校内研修等で伝達研修を行っておりますが、要請のある学校へは指導主事が伺い、連携して研修を行っている。

また、個別の人権課題に対して、デートDV防止研修会、子ども虐待防止フォーラム研修会・児童虐待防止支援研修会（県と共催）、保健主事研修、養護教諭部会研修等でも研修を行っている。

さらに、人権教育について研究を深めていくため、毎年小学校2校、中学校1校を研究委嘱し、人権教育研究発表会を開催しており、人権教育主任の悉皆研修としている。その他、人権標語・人権作文の表彰式や人権文集、人権教育ニュースを作成するなど、各学校において、年間を通して人権教育を意識して指導いただけるよう努めている。

(田代会長)

質問はあるか。

それでは、事業番号11「親の学習、家庭教育学級等の実施」について、生涯学習総合センターより回答をお願いします。

(生涯学習総合センター)

「子育て応援パパ・ママおしゃべりプログラム～さいたま市親の学習プログラム～」は、本市「しあわせ倍増プラン2009」における「子育てパパ応援プロジェクト」の中に親の学習事業が入っており、父親も参加することを意識したプログラムとして、その一環として策定され、現在に至っている。平成29年度の実績としては、料理や工作、運動・ゲームなどを通じて、楽しさや大変さ、工夫することなどを親子で一緒に体験すること、また、父親同士で悩みを共有し、アドバイスを考えることによって、自分の子育ての見直しをしたり、参加者同士でフリートークを実施する中で他の父親たちの悩みなどを共有し、参加した父親同士で価値観を分かち合うことを目的としたものである。

これらのプログラムから成る子育てパパ応援プロジェクトでは、都市化・核家族化など急激に変化する社会環境の中にある今日の子育てにおいて、女性だけでなく男性も主体となることの重要性を指摘しており、そのプロジェクトの一環である親の学習事業においても、女性だけでなく男性も主体となる子育てを支援することを目的とし、実施している。

(田代会長)

ネットワークの広がりや参加者の状況などについて教えてください。

(生涯学習総合センター)

一般向けプログラムを実施した効果、その状況については数値的なことで、参加者数、或いは達成率率というところでは、ここ数年徐々にではあるが上昇している。ネットワークの部分であるが、以前から学校のPTAと共催し、各小学校等で「おやじの会」というものがあり、「おやじの会」の皆様も親の学習事業に来ていただき、新規会員を募集したいというあちら側の思いがあり、親の学習に参加していただく父親を増やしたい、というこちらの思いがあり、その両者の思いがというのが合致して、詳細な数値はすぐには出ないが、各小学校の「おやじの会」とそのように協力し合っているという広がりはある。

(田代会長)

男性の参加者数はどのような状況か。

(生涯学習総合センター)

男性の参加者数ということで申し上げますと、4年前が平成26年の男性の参加者数が306名、平成29年度が534人ということで、その間を含め、徐々に数を伸ばしている。

(飯島委員)

534人とはどうカウントするのか、何事業をどのような場所で実施したのか、延べ人数なのか、何箇所何回実施した、例えば小さなお子様をお持ちの母親を対象としたものは何回、何箇所か、また、連続のプログラムなのか単発なのかなど、概要を教えてください。

(生涯学習総合センター)

親の学習事業については、ターゲットを男性に絞ったり、小さなお子さんをお持ちの母親を対象としたものではない。市

	<p>内にある生涯学習総合センター及び各公民館全60館で実施しており、現在、年間で3事業を目安に実施している。</p> <p>1館で年度内に3回実施するが、各1回ずつのターゲットについては、例えば小さなお子様をお持ちの母親を対象に募集したり、3回のうち1回は父親が参加しやすいように、土曜日などに実施し、父親に人気のある内容にして行うなど、臨機応変にその都度内容を変えている。</p> <p>そのため、数値については、平成29年度では、60館で実施し、すべての事業回数は3回となっている。</p> <p>(田代会長)</p> <p>その中で、男性が参加する事業は何事業あるかは把握しているか。</p> <p>(生涯学習総合センター)</p> <p>父親向けの事業は何事業あるかについては、把握していない。事業に参加した人数は把握している。</p> <p>父親、母親が同時に参加できる事業についても把握している。</p> <p>(堀越委員)</p> <p>さいたま市内のすべての小学校はいくつあり、「おやじの会」はいくつあるのかはわかるか。</p> <p>(生涯学習総合センター)</p> <p>申し訳ないが、小学校の数と「おやじの会」の数は把握していない。</p> <p>(堀越委員)</p> <p>先ほどの共催で実施しているものは、知り合い同士がつながって実施しているということか。</p>
--	--

(生涯学習総合センター)

各公民館の近隣にある小学校に「おやじの会」があった場合、企画を考える中で「おやじの会」と一緒に実施しようか、ということで実施に至っている状況である。

(田代会長)

「おやじの会」は必ずしも学校単位で設置させているわけではないと思うが、いかがか。

(生涯学習総合センター)

「おやじの会」の定義、成り立ちがはっきりわからない状況である。

(田代会長)

了承した。以上で生涯学習総合センターへのヒアリングを終了する。

事業番号52「政治や選挙に関する意識・関心の高揚」について、選挙課より回答をお願いします。

(選挙課)

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」についての取組みについてであるが、現在、参議院選挙の期日前投票を実施しているところであり、さいたま市選挙管理委員会では、市選管ホームページ等を活用し、選挙時および日常の啓発を実施している。主に「公職選挙法」に係る「投票の方法」や特に市民の方にご注意していただきたい「選挙運動」の注意事項、「寄附の禁止」といったあたりを中心に注意喚起や呼びかけをしている。

併せて、昨今の投票率の低下傾向、若年層の投票率が低いことといった状況こうした点を、選挙制度に関わる最近の重要課題として、「自治会回覧チラシ」等で周知をしている。

ご質問の「政治分野における男女共同参画の推進に関す

る法律」について、であるが、昨年5月に成立、公布、施行されたことについて、内閣府男女共同参画局長からの法施行通知が各都道府県選管に参考送付され、各市選管に通知されている。

こちらの「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」については、市選挙管理委員会では、個別に当該法律について情報提供はしていない状況である。「本法の施行」、「女性候補者が少ない状況」に関しては、さいたま市だけの、課題・状況というわけではないため、幅広く法の周知を行うには、様々な媒体を活用していくことが、効果が高いと考える。選挙啓発の媒体では、さいたま市の啓発冊子ではないが、選挙啓発ボランティア団体の全国組織である「公益財団法人 明るい選挙推進協会」の情報誌「Voters」（2019年4月号）で「本法の施行」にかかる特集記事を掲載している。この情報誌「Voters」は、市選挙管理委員会から、市議会議員に配布市内公民館・図書館・市立中学校、高等学校へ送付、資料開架を依頼している。

（吉田委員）

国の方から何か法律に関連して実施されることが想定される事業はあるか、また市独自あるいは民間団体と協力して何か取り組む予定の事業はあるか。

（選挙課）

法律の施行に関しては、先ほどご説明させていただいた通り、昨年5月に施行されたことについて、埼玉県の選管から法律ができたという情報が参考送付されたところである。

本日のヒアリングがあるということで、改めて県の選管の方にも何か取組を実施する予定はあるのかどうかを確認した。今のところ、国や県も情報を市町村等に周知をしたという状況である。さいたま市選管でも法の施行を踏まえ、独自の取組を実施する予定は今のところはない。

（吉田委員）

国や都道府県が地方自治体に触発するような形で話が

進んでいけばよいかと思う。

(田代会長)

県から指示がなければ、やる必要がないという判断ということか。それとも事業全体がそういうものだとならぬかと私たちが理解しなければならぬのか。

(選挙課)

基本的にこちらの部分に関しては、女性候補者をふやしたいという主旨かと思うので、実際に取り組みますと、各公職の候補者が制度や政治団体、そういったところに呼びかけていくことが一番効果が高い取組になると思う。私どもとしては、選挙啓発を推進する冊子等で特集が組まれているところもあるので、市議会に法の施行や政治や選挙に関する情報提供を随時させていただきたいと考えている。

(鈴木委員)

これだけの重要な法律が施行されているので、市民に対して知らせる、市報に掲載するなどそのような今後の取組は考えているか。

(選挙課)

まずは、市ホームページを活用した周知になると思う。私共が実施している市民に向けた啓発としては、自治会への回覧チラシを年に1回程度配布している。その中で優先してお伝えしていく事項となると、低投票率の状況や寄付行為の禁止などを注意喚起していくことがメインになっている。それ以外の重要な部分としては、住民票を移したらすぐに届出しないと選挙人名簿に反映されない、といったことも周知していきたい部分であり、その中から取捨選択して必要な部分を集中していくとため、すべての法律を網羅していくのは難しいという現状もある。その中でも重要な課題の一つと認識しているので、今後検討していきたい。

(鈴木委員)

かなり重要な案件だと思うので、ぜひお願いしたい。

(田代会長)

時間のため、これで終了させていただく。

(事務局)

ここで休憩に入らせていただく。

開始は16時15分からとさせていただくので、それまでに着席いただきたい。

(田代会長)

事業番号44「女性職員の管理職への登用促進」について、人事課、教育総務課、教職員人事課より回答をお願いする。

(人事課)

私の方から事業番号44「女性職員の管理職への登用促進」のヒアリング事項として、「女性職員の管理職登用率の向上」を掲げているとあるが、管理職になった後のワーク・ライフ・バランスを併せて考えないと家族に介護等の必要が生じた際、家庭が崩壊しかねない。女性管理職の登用促進とワーク・ライフ・バランスを併せた具体的な取組みを教えていただきたい。というご指摘について、お答えする。

委員ご指摘の通り、現在は少子高齢化が進む現状で、今後、育児や介護に携わる人が増加しており、時間的な制約がある職員が増加していくことが予想される。この問題は女性管理職というところもあるが、男性、女性や管理職、非管理職に限らず、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを確保することは、市として取り組むべき課題であると認識している。そのため、市としては、育児や介護をしながら、時間的な制約がある職員であっても働きやすい職場づくりを目指し、「特定事業主行動計画」を策定し、その中で「子育て思いやりプラン」を作成し、3つの目標を設定している。1つは年次有給休暇の取得の促進、2つめが時

間外勤務の縮減、3つめが男性の育児休業の取得の促進である。こちらの3つの目標掲げ、働きやすい職場づくりワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる。

具体的には、まず年次有給休暇の取得促進であるが、こちらについては、職員が自ら年休や夏休の取得計画表を作成し、年次有給休暇取得の目標や計画を立て、実績を管理することで、年次有給休暇の取得に計画的に取り組んでいる。

また、さいたま市では、全管理職職員がイクボス宣言をしており、イクボスの理念の1つに、自ら仕事と私生活を楽しみ、仕事と生活の調和を実施するという項目がある。こちらに従い、部下のロールモデルとして、また、管理職自らが積極的に休暇を取得するというところで、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指しているところである。

次に、時間外勤務の縮減の具体的な取組であるが、各所属において時間外勤務の削減の目標をたて、その目標に向かって事務の効率化や見直しを進めるようにしているところである。

人事課としては、職員に対し、毎週水曜日のノー残業デーの徹底、また、育児や介護などを理由に出退勤の時間を早くしたり遅くしたりすることができる早出遅出勤務制度というものを実施している。

こちらやICT化を進めることで、事務処理を効率化するということでシステムの導入を進めているところである。時間外勤務縮減とか働き方の見直しを行うことで、結果的に管理職職員のワーク・ライフ・バランス向上に繋がると考えている。

また、男性の育児休業取得促進の具体的な取組であるが、先ほど説明した管理職のイクボス共同宣言、こちらには育児や介護の新制度を理解し、制度を活用する職員を応援するということもある。サポートブックとして、人事課で、育児・介護両立支援ハンドブックというものを作成し、育児や介護に係る支援について、詳しく説明している。

ここに管理職職員が所属職員に対する制度利用を支援するというのももちろんであるが、管理職職員自らの制度利用につながることを期待していくという面もある。実

際に利用する場合、簡素な手続きで利用することができる。こちらは、取得者がここ数年増加傾向にあり、管理職でも取得できる。また、管理職のワーク・ライフ・バランスの取組としては、毎年実施している自己申告制度に基づいて、管理職自らが家庭の状況や配慮して欲しい事項を申告し、申告があった職員については、その職員の状況にできるだけ配慮した人事配置をしている。この取組により、女性管理職職員含めた全ての職員のワーク・ライフ・バランスを推進しているところである。以上である。

(田代会長)

関連する質問があるため、続いて、教職員人事課からの回答をお願いしたい。

(教職員人事課)

女性職員管理職の登用促進ということで、具体的にどのように向上に努めているのかといった質問をいただいた。

まずこの点について、学校におけるリーダーの管理職、校長への登用はさいたま市だけの取組ではなく、本市では、管理職選考の実施に向けたリーフレットを作成し、各学校に配布しているところである。

また、本市の教員、職員が使用する共有端末が設置されており、端末から管理職選考要項を自由に見ることができるようになっている。加えて、対象となる教員には管理職からの声かけも多数行われている。

また、教育委員会としては、校長対象者研修会で次代の管理職を発掘するというということで、依頼をしているところである。このように性別を問わず、管理職試験の受験を促すことに努めている。

また、今後の進め方を「4」としていることにご質問をいただいている。これについては、少しずつではあるが、女性管理職の割合が増えていることから、「4」と回答させていただいた。以上である。

(田代会長)

質問等はあるか。

(宮嶋委員)

私が質問したが、あたかも女性管理職が家族の介護等をしなければならないような形になってしまい、少し適切ではないと思った。今、管理職もそうではない職員も、と説明いただいたが、ここはあくまで管理職登用率の向上というテーマなので、その点に絞ってお伺いしたい。さいたま市では、女性職員が管理職試験を受けない理由、原因、これは何が理由になっているのか、調査はされたか。

(人事課)

さいたま市では、試験は主査という職位になる際、係長級昇任試験を実施しているが、その試験に対する女性職員の申込は少ない状況である。

(宮嶋委員)

試験に対する女性職員の申込は少ない、つまり、なりたい人は少ないわけで、女性職員は管理職になりたくないという人が多いという意味ではないか。

女性の管理職登用率の向上が課題に上がっているということは、向上しなという課題があるわけであるが、向上しない原因や理由を調査しないのか。

(人事課)

毎年職員に対し、職員の働きがいや職場環境に対するアンケートを実施しているが、昇任・昇格についてもアンケートの中で、女性職員が管理職になることについて、家庭と仕事の両立が難しい、管理職は責任が多くなる、というような回答があると認識している。

(宮嶋委員)

具体策として、イクボス宣言や研修、働きかけなどあったが、その原因がなぜ受験率が向上しないのかというところにマッチしてれば効果が上がると思うが、それがずれていると、こういった取組をされても、成果が上がらず勿体ないことになってしまう。原因は概ね把握されていて、私がここに書いた男性職員も家庭を、というところである

が、先ほどお話のように管理職でなければ、有給や育休、介護休暇の取得も可能かと思う。管理職になると議会対応などもあると思う。先ほどおっしゃったように、事情がある方がなるべくそういう議会対応などの少ない部署への配置に配慮するということであるが、議会がある時に、子どもの迎えに行かなければ、とか、介護しなければという時に管理職は帰れるのか、ということである。

その時に、例えば代わりに部長や次長から「回答をあらかじめ作ってもらえば、その内容で答弁できるよ。」とか、或いはサポートする補佐職がいることで、対応できるのが一番でスマートかと思うが、そのようになれば一番良いと思う。そのような中で、議会の件は議会事務局とかになると思うが、人事課としては、そのようなサポートする補佐職を配置したり、これも定数があり難しいとは思いますが、そういう職員をサポートできるかというようなところ、そのようなところをこの取組に具体的にに向けていただき、今後検討に入れていただけるとよいと思う。

(田代会長)

他に質問はあるか。

(飯島委員)

私から教職員人事課の方に質問させていただいた。今の回答のままだと評価を低くせざるを得ないので、もし追加で何かあれば教えていただきたい。

もともとの質問を確認したところ、その時の女性管理職率の数値が違っていた。さいたま市の小学校長の女性管理職の正しい数値は存じ上げないが、一般的には6割以上女性の先生がいるが、女性校長率が全国的に6.8%しかない。これは、どこの都道府県政令市でも6割女性の先生がいるのに6.8%しか女性校長がない。性別を問わず受験を促したというような取組で、ここにある質問でも書いたが、先ほどの回答でも女性管理職への周知ということに対する回答をいただけていないが、女性管理職が少ないのが全国的な傾向であり、さいたま市も驚くべき数値であることになると思うが、そのような状況に対して問題

を認識しているのか、もし認識していれば、管理職候補を増やすのではなく、女性管理職候補を増やして、管理職候補になってもらうという、そのような考えはあるのか。

(教職員人事課)

管理職の登用に当たっての大前提は、さいたま市の市民の期待に応えられるという資質、これは男性も女性も問わないという定義で考えている。特段女性の割合を増やすために何かあるのかということであるが、特に取り組んでいない。男性であろうと女性であろうと、市民の期待に応えられる資質・能力があることで、その点を重視している。

また、女性も優秀な方には管理職になっていただきたいが、その一方で多様な働き方や将来設計というところで尊重しなければならないという実態もあることをご理解いただきたい。

(飯島委員)

男女共同参画や女性活躍推進が言われている中で、女性のリーダー、校長が極端に少ないということが子供たちにどのような影響を与えているかということからも教育の面からしても良くないと思うが、女性をリーダーに登用することの重要性を教育委員会として、もう少し認識していただければと思う。

もう1つ教えていただきたいが、働き方改革の所管はどこか。

(教職員人事課)

私ども教職員人事課である。

(飯島委員)

併せて、働き方改革、労働時間の削減や公務でのICTの活用、なぜ女性が管理職になりたがらないのか、なりたい人が少ないが、なぜなりたくないのかという関連をしっかりと考えて、女性管理職を増やす取組を強化してやっていただきたいと思う。

(教職員人事課)

貴重なご意見として頂戴する。

(吉田委員)

先ほどの実績について、繰り返しになるが、女性管理職の人数が増えない原因について、現状把握しているか。把握している場合には、データを共有していただければと思う。

母数が違うのか、教職員の管理職の男性、女性比率は出ているのか。何歳で管理職試験を受けるのか。教育委員会に出向している管理職の割合は、教員出身者と行政職出身者で違いはあるのか。

女性管理職を増やすためにはどうするかということについて、選考であるということを強調されており、色々な経緯があつてのことと思うが、管理職の人数に関しては性別を考えていかなければならないと思う。女性職員、特に管理職の選考試験を受けていただく人を集めて、上に上げていかなければいけないと思う。

先ほどのリバイスに対する管理職試験の数値であるが、女性管理職に特化した情報があるのかないのか、ないとすれば、なぜないのか。今後、確認する予定はあるのか。また、女性管理職の教育研修、或いは選考試験の受験の声かけをしているのか。現状では、行ってないってことであるが、今後行う予定はあるのか。

(教職員人事課)

1点目について、働き方改革と連動していると思うが、多様な働き方、人生設計というところから敬遠している方が多いことが要因と思われる。

2点目であるが、管理職の登用について、女性に特化した募集や声掛けということであるが、選考試験を実施しているため、そのような取組を実施する予定はない、できない。

1点目については、働き方改革と連動して、学校の職員の在り方が変わっていく中で、女性管理職が増えていくのが理想であると思っている。

(田代会長)

以上で教職員人事課のヒアリングを終了する。

それでは、事業番号3「人権セミナー・講座の開催」について、人権政策・男女共同参画課より回答をお願いします。

(人権政策・男女共同参画課)

事業番号3「人権セミナー・講座の開催」についてご指摘をいただいた件について、お答えする。

当課の説明の主旨としては、「子どもの人権」は、「男の子」「女の子」、また「障害者の人権」は、「男の障害者」「女の障害者」ともに区別なく取り扱っているという意味である。

一方で、女性に特化した研修等ということであれば、平成30年度においては、この主旨の事業は実施していない。

人権全般を扱う部署として、多種多様な人権問題を一つでも多く参加者に理解いただくため、毎年時流に合わせたテーマを選定し、啓発効果を高める講演会、研修等を実施している。

ご指摘いただいている今後の進め方についてであるが、今年度より総務局総務部人権政策推進課と市民局市民生活部男女共同参画課が統合され、市民局市民生活部人権政策・男女共同参画課となった。旧人権政策課の所管としていた「人権全般」、旧男女共同参画課の所管としていた「男女共同参画」といった相互の強みを生かした人権施策の推進が可能となると考えており、「今後の進め方」について、「3 充実を図り進める」ことができると判断した。

(飯島委員)

子どもや障害者は広い意味で男女平等が含まれていると回答いただいたが、実際には、男女共同参画の要素は含まれていなかったということか。

(人権政策・男女共同参画課)

研修会、講習会の内容について、男女共同参画をテーマにしたものは実施していないということである。

(飯島委員)

子どもや障害者の中にもジェンダーの問題が含まれていて、講義の中にもそのような要素が含まれているということかと思ったが、そうではないということか。

(人権政策・男女共同参画課)

詳細な内容の中にはそのような要素も含まれていたかと思うが、研修等のテーマとして選定はしていない。

(飯島委員)

組織が統合したということで、男女共同参画を人権として捉えることができるという話があり、男女共同参画課と人権が一緒になったことは、とても良いことであると思うが、男女共同参画のセミナーとの棲み分けはどのように考えているか。

(人権政策・男女共同参画課)

分け方についてであるが、今年度については従前の形で進めている。本日、企業向けの人権問題研修会を実施しており、内容については、セクハラ、マタハラ、パワハラ防止、働きやすい職場環境を取り上げて実施している。これまで様々な人権に関するテーマを考えてきたが、今回組織統合もあつたため、男女共同参画課に関する内容について、頻度を高めて入れていくことは可能であり、そのようにしていく必要があると考えている。

(田代会長)

質問等はあるか。

最後に、事業番号43「審議会等委員への女性の登用促進」について、人権政策・男女共同参画課より回答をお願いします。

(人権政策・男女共同参画課)

審議会等の女性登用率の件であるが、目標値に達しない要因については、分野により、関係団体及び関係行政機関に所属する女性が少ないこと、また、委員に適任とされる

職位に女性が少ないこと等が女性登用促進につながりにくい要因であると考えている。また、審議会等の設置根拠法令等で、職位までの指定がないものについて、実質的に職位を指定しているものなども見受けられる。

目標値の達成のためには、2方向からのアプローチが必要と考えている。1つは、審議会等の主旨を踏まえ、委員の選任の際、所管課において、女性委員を増やすため、今一度見直しを行い、より積極的に取り組んでいただくよう働きかけていくこと、もう1つは、委員に選任しうる女性の育成や女性人材の情報提供が必要だと考えている。

1つ目の審議会等所管課による取組としては、女性の登用率42%に満たない場合は、「附属機関等に関する要綱」、「審議会等への女性の登用促進に関する要綱」に基づき、事前協議を実施している。平成29年度に、「審議会等への女性促進に関する要綱」と要綱解説を改正した。事前協議の際に、提出してもらう事前協議書に以前は「実施した取組」を記入してもらっていたが、これを、「目標値未達成理由」及び「目標値達成のための具体的な改善策」欄に変えて、所管課においても改善策について考えてもらうようなものにした。また、毎年度、局長等が、その所管に属する審議会等について、「審議会等への女性の登用計画書」を作成し、市民局長に提出し、これを、市長を本部長とする「さいたま市男女共同参画推進本部」に報告している。この登用計画書についても、目標値に達成していない場合には、「目標達成のための具体的な取組や方針」欄を新たに設け、意識づけできるようにした。また、要綱解説において、女性の登用につながるような取組例を一覧にし、項目ごとに例示してある。市民公募を増やすなど委員構成を見直せないか、団体への推薦依頼の際は、団体の長や役員に限定せず、女性の推薦を依頼する、要綱等で職指定している場合は、職指定を解除できないか、専門分野に女性が少ない場合には、専門分野を狭義で捉えず、関連領域まで広げられないか、行政関係職員場合は、選任の必要性を十分検討し、職指定しない等、女性の登用に努めることとしている。さらに、これらの取組を実施したのか否か、実施できていない場合は、その理由等を記載してもらう

「女性委員の積極的登用に係るチェックシート」を作成し、事前協議の際の添付資料の1つとし、提出いただいている。当課の担当において事情をチェックし、やむを得ないことなのか、改善を要することなのか、判断する材料としている。

2つ目の、委員に選任しうる女性の育成や女性人材の情報提供であるが、女性人材の情報提供としては、埼玉県内在住・在勤の方から募集し、女性人材リストを作成している。個人情報以外を、庁内LANで見られるようにしており、活用するよう呼びかけをしている。また、庁内の女性の人材育成については、さいたま市特定事業主行動計画に基づき推進していくとともに、男女共同参画職員研修等を実施していく。また、市民向けの講座として、引き続き、男女共同参画推進センターにて実施していく。

(田代会長)

質問等はあるか。

すでに専門分野を狭義で捉えず、関連領域まで広げられないか、という内容はチェックリストに入っているのか。

(人権政策・男女共同参画課)

チェックリストに入れている。担当課によっては、対象を広げてみた、ということもあるが、登用につながっているかという点と難しいようである。

(田代会長)

これで人権政策・男女共同参画課のヒアリングを終了する。

以上で令和元年度外部評価に伴うヒアリングを終了する。

(手塚委員)

人権政策・男女共同参画課の件ではないが、追加で発言させていただく。「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」と教職員の女性管理職の登用の2点についてである。

1点目の「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」についてであるが、先ほどの選挙課の回答は、今のところ特にできることはない、という内容であったが、法律の第3条で国と地方公共団体は、政治における男女共同参画についての基本原則において、それに則り、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、これを実施するよう努めるものとする、という規定になっているので、施策を考えていただきたい。

2点目であるが、先ほどの教職員人事課の方の回答に違和感がある。その前に説明のあった特定事業主行動計画は、次世代対策推進法に基づくものであり、もう一つ女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を定めることになっている。

さいたま市も定めてあり、取組内容で教育委員会も女性管理職の登用の取組を実施することになっている。昇任試験受験率向上のための女性職員への働きかけや管理職への職域を拡大すること、管理職試験説明会の実施などが掲げてあり、先ほどの回答は違っていることになると思う。

そのあたりを見直していただきたいと思う。

(田代会長)

今後、皆様には評価をしていただくが、そのような意見も評価表にお書きいただければと思う。

(堀越委員)

教職員人事課の回答については、皆同じように感じていたと思う。

(田代会長)

本日は外部評価のためのヒアリングの場であり、所管課の指導をする場ではないため、評価において反映させていただきたい。

<p>3 議題</p> <p>(1) 協議事項</p> <p>②今後の外部評価の進め方について</p>	<p>(田代会長)</p> <p>次に、議題(2)「今後の外部評価の進め方について」事務局より説明をお願いします。</p> <p>(事務局)</p> <p>「今後の外部評価の進め方について」説明</p> <p>(田代会長)</p> <p>今の説明について、質問等はあるか。</p> <p>(堀越委員)</p> <p>今の説明についてではない。この協議会は指導の場ではないとのことであるが、先ほどの教職員人事課の回答は適切ではないと思う。委員個人が評価に反映させるだけでは足りない。指導ではないが、教育委員会との話し合いの場や研修の機会があるとよいと思う。</p> <p>今、協議会の規約を持っていないので、はっきり申し上げられないが、何かした方がよいと思う、この協議会が市民に役に立つ場となればと考える。</p> <p>(田代会長)</p> <p>今回のようなケースで、この協議会が行政に働きかけができればよいと思うが、そのようなことはできるのか。</p> <p>(事務局)</p> <p>委員の皆様からいただいた評価等を含め、年次報告書にまとめているため、年次報告書を所管課に渡す際に外部評価結果を確認するよう強調して配布したい。</p> <p>また、毎年、男女共同参画職員研修という職員向けの研修を実施している。計画の初年度、前回は平成26年度になるが、「行政における男女共同参画の視点」というテーマで本協議会の矢澤前会長に講義いただいた。今年度は、第4次プランが策定されたこともあり、教育委員会も含めた職員向けの研修を実施したいと考えている。</p>
---	--

<p>(2) 報告事項等 ②「その他」について</p>	<p>(田代会長) ご意見等はないか。 続いて報告事項②その他 について、事務局より願います。</p> <p>(事務局) 主催講座について説明</p> <p>(田代会長) 以上で、本日の議題等はすべて終了となる。進行を事務局にお返すする。</p> <p>(事務局) 本日、委員の皆様から様々な質問をいただいたが、各所管においても、男女共同参画の視点から改めてそれぞれの事業の取組みを見直す貴重な機会となったのではないかなと思う。</p> <p>次回の協議会の開催について説明 10月18日(金) 15時30分から さいたま市役所本庁舎2階 特別会議室 で開催予定</p>
<p>(3) 閉会</p>	<p>本日は長時間にわたり、感謝する。 これをもって、協議会を閉会する。</p>