

令和2年度 京田辺市男女共同参画審議会（第1回）議事録

（1）令和元年度版男女共同参画年次報告書について

- 委員：育児休業を取得する男性職員の割合が、令和元年度で20%、その右の令和2年度目標が10%となっているが、数字が下がっているのはどういう意味なのか。
- 事務局：平成28年3月に今の目標を設定した。その時は0%だったので、目標として10%を設定したが、令和元年度は20%ということで、目標を超えた。
- 委員：女性の登用率の低いところにはヒアリングを行っていると説明していたが、どういうヒアリングをしているのか教えてもらいたい。
- 事務局：女性がいない審議会や33%に達していない審議会にヒアリングをしているが、なかなか男性が多い現状がある。例えば、学識経験者の方だと特定の分野だけではなくて幅広い分野からみてもらうとか、団体から推薦していただく時には、子育て関連の団体とか、特に女性が多い団体から推薦いただくとか、あるいは、団体の役員などにこだわってしまうとやはり男性が多くなってしまうこともあるので、役職にこだわらないように選任をしてもらうようにするとか。あと、事業者とか公共団体等のあて職もあると思うが、あて職にすると女性管理職が少ないという部分もあるので、役職を持っていない人をあて職としてお願いするとか、そういったことを提案している。
- 委員：ヒアリングで、なぜ少ないのかと聞いていても意味ないと思ったが、指導しているのであれば良いと思う。それから、例えば、京田辺市で各地域の委員があるが、みんな男性ばかり。どこか女性を出しているところはあるのか。
- 事務局：各自治会で、自治会長や区長を選任いただいていると思うが、やはり男性の方が多い。全部で47ほどあるが、その中で1～2つ程度は女性の自治会長さんもいる。なかなか、地域の中での担い手がないという話もよく聞く。
- 委員：地域が変わらなければ、全体はなかなか変えられないのではないかと思う。
- 委員：女性職員の管理職に占める割合で、内訳が分かれば教えてもらいたい。例えば、係長、課長、部長などの人数が分かれば。
- 事務局：こちらで示している管理職は所長以上になるので、所長、課長、副部長、部長になる。部局長では16人のうち女性が2名、副部長クラスでは13名中の2名、課長クラスが51人中の4名、所長クラスが28人中の16名となっている。
- 委員：男性職員の家庭生活への関わりの推進で、育児参加のための休暇とあるが、休暇は1日休みを取るだけの休暇なのかお聞きしたい。娘の旦那さんは会社に勤めているが、娘が出産したので、朝出勤するのを遅らせて、仕事を早く終えて帰ってくるというような、時短勤務をこの何ヶ月か取っている。そういうことも、この休暇の中に入っているのか。職員の中では時短ということは行っていないのか。
- 事務局：育児参加のための休暇は、5日以内で取れるもので、時間単位でも取れる休暇になる。育児短時間勤務や育児部分休業については、また別の制度になっている。

委員：女性の管理職だが、適当な人がたくさんいるのであれば、いくらでも割合を上げることはできると思う。その適当な人を見つけるのが難しいのであれば、もっと女性が管理職になっても良いと思うような教育をしていくことは不可能なのか。市役所の女性のレベルアップをさせて、管理職候補者をたくさん作るような教育をしてあげたらどうかと思うが、そういうことをする必要はないか。管理職の割合を上げたいということであれば、選べるパイを多くしないといけないと思う。色々な講習とか研修があると思うが、それ単独で行っていても、なかなか管理職になれる状態にはなれないのではないかと思います。だから、市役所の中で、何かそういう教育をしてあげたら良いのではないかと思います。どうか。

事務局：女性職員のレベルアップをしていくのは必要だと思う。職員課で研修計画を立てているが、その中で女性職員を限定したキャリアアップ研修も実際している。それがたくさんあるかと言えば、年に1回程度だとは思う。そういったこともしているが、なかなか人数に現れていないのが現状である。

委員：またお願いしたい。

委員：一般企業の視点でしか私は分からないが、一般企業であれば、同じラインで男女同じ形でステップアップしていく。決してそこで男女をどうこうするのではなくて、教育にしても、何にしても、常にそういうチャンスはきちんとある。そこからどうするかという時には、次は個人の意思の部分になる。要するに、管理職にまで一応到達して試験も受けるが、「あなたは管理職になりますか、どうですか」というところを、色々な条件もあるので、それなら私は結構ですと言われる方もあって、どうしても増えてこない。勤続何年であるとか、職能がどうか、そういうレベルでの試験があるが、試験を通っても、次の段階で降りてしまう部分がある。そこをどう管理職に引っ張り上げるか。役所の場合は分からないが、役所も色々な条件で、勤続年数があるとか、どういうことをしているか、できるかどうかという部分をクリアした中で、次のステップとなった時に、最終的には本人が決めることになるから、どうしても増えてこない部分があるのではないかと思います。それはどうか。

事務局：京田辺市役所では、いわゆる人事評価等があって、そういった評価などを踏まえて、この職員は管理職として適正かどうかを総合的に判断して、管理職になっている。また、私個人的な意見ではあるが、管理職としての魅力をもっと上げていく、管理職になったらこういったことができるとか、そういったことを庁舎内の中でもっと周知することも必要ではないかと思う。また、自分から自己申告という制度もある。自分はこういうことができるか、何々ができるということを申告して、それを踏まえて評価しながら管理職が誕生していくという流れになっているので、男性にとっても女性にとっても、魅力的な管理職というものを、市役所の中で周知していく必要があるのではないかと考えている。

委員：ある学生に、就職試験にどうして受かったのか聞いたら、「私は社長になりたい」と言っていた。採用試験があると思うが、その時の質問で、どこまで管理職を目指すとか、そういうことを聞いても良いのではないかと思う。意気込みのない人では困るので、部長になりたいとか、市長になりたいとか、そういう意気込

みがある人を採っていくというようなことも考えられたらどうかと思う。

事務局：採用時点ではみんな、自分がこの京田辺市をという意気込みを持って入ってきていると思う。

委員：それなら、育て方が悪いのか。

事務局：そういうわけではないが、管理職としての魅力をもっと庁舎内の中でアピールする中で、管理職になりたいという思いを持って仕事をしてもらうことが必要ではないかと思う。

委員：女性の意欲とか意気込みは本当に大事だし、もっと上がっていくと良いと思う。一方で女性の置かれた環境、家庭とかの環境の制約もあるのだと思う。

委員：逆行するような話をするが、管理職がすべて良いという流れにもっていくのが良いのかどうか。市の職員の仕事を全部分かっているわけではないが、2階の場合は、ほとんど市民と接している。丁寧に話したら市民の方が納得されて、笑顔で帰ってくれたという喜びもあると思う。市民との接点で喜びを感じる人と、係長とかになってまとめる仕事で機能していく人。女性の方にすべて、管理職は魅力的だからなろうとか、そこに全て持っていくことが良いのかどうか。管理職で満足ではなくて、末端の部分で生きがいを感じている人もいる。だから、女性がすべて管理職になれるということと言っても良いけど、本当にその人にとって魅力を感じるようなものなのかどうか、提供することはあっても良いと思うけど、数字が上がればうれしいという意味もあるけど、それがすべてではないような気がする。

委員：そんなことは当たり前で、そういう考えになると、どうすることもできなくなる。管理職は、600人以上の市役所職員のうち何人になるのか。なれない人がずっと多い。だから心配しなくても良い。女性の役割は心配しなくてもいい、いっぱいある。管理職はほんの一部。それから、女性の方に対応してもらって、すごく和やかで良かったという話だったが、私は、男性の人に相談しても、良かったと満足して帰ることがよくある。色々な質問に行った時にも、どれだけのことを知っているかという点でその人を評価している。だから、女性だから和やかだと思ったことはない。男性の人でも、すごくきちんと分かっている人はいっぱいいる。

委員：マネジメントができる、要するに部下を持つ管理職と、部下を持たない管理職の2つが企業だとある。管理職で部下を持っていない、要はスペシャリスト、この人しかできないものがあるから管理職というタイトルがあるという部分もある。役所の中だとあるかどうか分からないが、管理職も2つあって、部下をマネジメントできないといけない管理職と、部下を育てることができない管理職、要するに1人でやっている人、いわゆるコーポレートもある。自分の能力だけで仕事をしている管理職。管理職が男じゃないとできないと言うのは、その一つとしてマネジメントということが頭の中にあるから、管理職は男の人じゃないと、何かあった時に幅を利かせられないとか、どうこう言えないとか、女性では少し弱いとか、そういうものが働く部分があるのではないかと。それと、役所と一般企業とで違うのはネゴシエーション、サラリーマン気質と言うか、サラリーマンは上司にうまくいかない、次の管理職になれるというところがあると思う。このセクションでは結局男性が上に

上がるというような、セクションによっては女性がなかなか上がってくることができなとか。

委員：一律に、やみくもに、とにかく管理職になったら良いということではないのはもちろんだが、女性男性関わらず、それぞれの能力を十分生かせる社会ということが大事だと思う。女性も、管理職になりたい人が、少なくとも頭を押さえられるようなことがないようにというのが大事だと思う。

委員：これは男女共同参画の話なのか、人事組織の話なのか。男女共同参画と人事はどういうつながりと影響力があるのか。我々も一般の会社しか知らないが、確かに、会社だと常に年次がくれば全員が試験を受けるというステップがある。市役所の場合は無いらしいが、それは人事政策の話。これは男女共同参画で、こういうふうにしてほしいというのは人権啓発推進課で言えば良いが、それが人事に通るのか。別の問題じゃないかと思う。我々は男女共同参画で、女性管理職を登用してほしいと言えるが、それに人事が違えばそれで終わりなのではないか。組織の話と人事政策の話、参画の話とが混乱している気がする。

副会長：色々な意見をいただいたが、年次報告書そのものに関しては、特に修正という意見は無かったと思うので、若干必要な点は事務局で微調整をいただいた上で、これを公表するというところでよろしいか。

委員：私達は、確かに男女共同参画、市として色々取り組んで欲しいということで、この場に集まっている。ただ、そもそもそれを推進する母体である京田辺市役所の組織として、意思決定に関わる管理職の人達に多様な意見が組み込まれるようにということで、女性管理職を増やそうとしている。まずは、その推進母体の京田辺市役所が、そういう形になって欲しいなというところで意見を述べている。

副会長：年次報告書については、微調整が必要なところは微調整していただくとして、特に修正点は無かったようなので、これで公表するというところでよろしいか。

一 同：異議なし。

(2) 第2次京田辺市男女共同参画計画（改訂版）令和元年度事業実施状況について

委員：評価の主体のところで、誰がしたかは担当課が評価したという形だと思う。端的に言うと、外部評価はされているのか。取り組んでいる者は、詳細も分かっているしノウハウも全部習得されて万能だと思う。失敗した、成功したということが一番分かっているのは当事者だとは思いますが、それを外部から見た時に、自分は良かれと思っていることでも、何それとなるようなことが出てくる可能性もある。客観的に事象を誰のために評価しているのかと言うと、事業者のためではなくて、市民のために評価していると思う。

事務局：各事業の担当課で評価をしているので、外部評価は取り入れていない。

委員：外部評価については、例えば高齢者施設で、定期的に推進会議とかの運営に携わっていると、必ず評価を入れている。私たちは当事者で、計画を立てる者でもないのだから、分からないという評価もあって。コメントで「説明も

受けていないから分かりません」とか、正直に評価している。今は色々な職種で外部評価が入ってきているように思う。市役所では事業は市民のために一生懸命されていると頭が下がる思いだが、今後は外部評価を検討されるのかも教えてもらいたい。

委員：外部評価は非常に大切だと思う。それと、内容で「～をした」とか「～を取り組んだ」とあるが、その結果どうなったのか、その後どうなっているのかという進捗状況も、要るのではないかと。追跡していかないといけないのではないかと。実施したけど、去年より少なくなっているとか悪くなっているのであれば、やめるとか変えるとか。全部、「～した」ばかりになっているが、その後どうなったのかという部分も要るのではないかと。

事務局：男女共同参画計画に、今は143事業をあげている。すべてが男女共同参画の推進というものではあるが、やはり各個々の分野事業をたくさん集めた中で、男女共同参画の計画という形にしているのが現状である。個々の評価については、まず担当課で事業をそれぞれ1年間やってきた中の評価を各分野でもしていると思うが、その中で男女共同参画の推進に役立っているのかどうかというところを評価していただいている。なかなかそれぞれの分野で男女共同参画を推進しているかというのは難しいところもあるが、これらの事業をすることによって、男女の固定的な役割分担が解消してきているなど、市民の皆さんに5年に1回の市民意識調査をする中で評価をさせていただいている。個々の事業評価という意味では、あくまでも担当課の評価になってしまっているが、男女共同参画の推進が進んでいるかどうかというところについては、今、開催している審議会の委員からも評価をいただいているので、市役所だけで評価をしているというわけではなくて、皆さんも一緒に評価をしていただいていると思っている。

委員：評価については、過去から何回も評価基準がどうかという意見をいただいていたと思うが、今回、実績評価と配慮度評価の2つに分けられた。これは、従来からの実績評価だけでは不十分だからなのか、どういう意図があって付け加えたのか。

事務局：実績評価については、各分野の事業ごとに目標数値を立てて、それが達成しているかどうかを評価していただくところになる。配慮度評価については、その事業を実施していくために、男女共同参画の視点でどれだけ取り組むことができたかというところを評価してもらおうという意図である。各担当課ではそれぞれの事業分野、例えば子育て分野であれば子育てという視点で事業ができていたかどうかを評価してしまうところがあると思う。その中で、この事業については、男女共同参画計画に載っている男女共同参画を推進するための事業でもあるということ、各担当課の方に認識してもらおうために、配慮度評価を取り入れた。1年に1回、担当課で評価をしている。それが多いい少ないという議論もあるが、143事業を進めることで、本当に男女共同参画の推進につながっているのかどうか、まずはそれぞれの事業の分野で責任持って進めていく中で、少しでも男女共同参画の視点を持って取り組んでもらうことによって、京田辺市内の男女共同参画が推進していくという目的を持って取り組んでいる。

- 委員：一連の数字だけの評価基準にプラスして、何か違う評価基準を模索しようということであれば、良いことだと思う。
- 委員：配慮度評価は、人権啓発推進課と担当課との話し合いのもとの評価なのか。それとも各担当課での評価なのか。
- 事務局：人権啓発推進課と担当課で話し合った評価ではない。あくまでも担当課の評価になっている。
- 委員：自分のところでやっている事業を自己評価しただけの話なのか。一緒に話し合いをして評価しているのかと思った。
- 事務局：以前の審議会で、143事業が本当に男女共同参画の推進につながっているのかということで、非常に紛らわしいと言うか、ややこしいという意見をいただいている。次の計画では、今の143事業は関連事業も多いので、例えば重点事業はこれだけで、あとの関連事業はこれと分けて、評価は特に重点事業に対して実施していくとか、そういう方法や工夫も必要だと思っている。
- 委員：143事業もあると無理矢理つけてしているような感じもするし、今まで実施している事業を寄せ集めている気もする。重点については、人権啓発と話をしながら決めてもらって、それに対する評価は、自分のところでしていたら、こっちはBにして、こっちはAにしとけということもなきにしもあらずではないかと思う。その部分も少し取捨選択していくことも必要ではないかと思う。
- 委員：実績評価のABCと、配慮度評価のABCの数が違っている。実績評価の場合、A評価とされたものが31事業あるのに対し、B評価が99事業となっている。これが配慮度評価になると、A評価が110事業で、B評価は28事業ということになっている。実績評価と配慮度評価にすごく差があるのはどういうことなのかと思うが、事業は完全にできてなかったかもしれないけど、配慮度としては評価が良いというように見て良いのか。
- 事務局：実績評価は各事業を実施する時に、もともと数値目標を立てている。例えば何回実施とか、あるいは参加者が何人以上とか。そういう数値目標を達成できたかどうかというのが実績評価になる。配慮度評価は、1つの事業を企画する時に、例えば男性女性の職員同士で企画をしたとか、公募をする時に男性だけが使えるような制度になっていないとか、女性も男性もどちらも使えるような制度になっているとか、広報とかチラシを作る時に配慮が取れているかどうかとか。そういったことを評価してもらっている。
- 委員：その評価で、138事業のうち110事業がA評価とされているので、たとえ内部評価であっても、意識は高いと言って良いのではないかと思う。
- 委員：将来的に、2つの評価を統合することは考えていないのか。
- 事務局：評価の2つを統合するところまでは考えていない。各事業分野の数値目標が達成できたかという部分と、配慮度評価は男女共同参画の視点で取り組めたかどうかということ。配慮度評価は評価することも必要である。やはり、各分野の事業をする時には、その各分野での成果を上げていくために実施していく形になってしまう。その中で、それでも、男女共同参画を推進していくための事業につながっていると、

あるいは男女共同参画を自分達が推進していくという意識を持ってもらうため、もう一回再認識をしてもらうために、評価をしてもらっているという2つの目的がある。配慮度評価はあくまでも、男女共同参画という視点でどう配慮しているかを調査しているものなので、実績評価と配慮度評価を統合することは今のところ考えていない。

委員：実績を数値だけで判断すると、数値そのものが正当な数値であったのかというのが、はっきり分からない。ものすごく成績が良かったとか、10%が20%になって良かったと、単にそれで良いのかどうかというのは結構難しい。その時に、もう1つで評価できるのが配慮度評価だと思う。数値目標とそのプロセスを評価している。成績そのものでは、結果的にはプロセスの方が良い。単に数字そのものが低かったとか高かったとなるより、二面性を持って評価をしないと、正確な評価ができないと思うので、これは必要だと思う。

副会長：評価は本当に難しい。さまざまな角度から、今後もできるだけ客観的な評価をしていただくということが大事だと思う。特に大きな修正点も無かったようなので、微調整が必要な部分はしていただくとして、次に進めさせていただいて良いか。

一 同：異議なし。

(3) 第2次京田辺市男女共同参画計画（改訂版）令和元年度年次評価について

委員：目標よりも結果の方が良くなっているところは、今度3年度になったら、また目標を上げていくのか。

事務局：現行計画の最終年度が令和2年度なので、令和2年度までの目標になっている。次の計画を策定する時に、同じ項目を指標とするかどうかは、また議論いただくところになるが、新しい5年後の目標を設定して、今度はそれに向かって進めることになる。

副会長：他に修正点等の意見が無いようであれば、この内容で公表の手続を進めてもらうことで良いか。

一 同：異議なし。

(4) 第3次京田辺市男女共同参画計画の方向性について

・質疑無し

(以上)