

平成30年度 中央区男女共同参画推進委員会（第2回） 会議録

開催日時 場所	平成31年1月10日（木） 午前10時から午前11時30分まで 中央区役所本庁舎 8階 大会議室	
出席者	委員	袖井委員、竹信委員、細谷委員、篠原禎子委員、前田委員、廣野委員、河本委員、磯田委員、菊田委員、篠原良子委員、遠藤委員、石井委員、和田委員、杉本委員、田中委員
	区側	総務課長、女性センター館長、女性施策推進係長及び係員 男女共同参画関係施策推進委員会幹事
配布資料	<p>◎ 会議資料</p> <p>資料1 「中央区男女共同参画行動計画2013」進捗状況報告(平成28年度～平成29年度)</p> <p>資料2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 抜粋（法第23条）</p> <p>資料3 総務課が実施する女性活躍関連事業の概要（平成29年度実績）</p> <p>資料4 中央区の管理監督者層における女性の占める割合（平成30年度）</p> <p>参考資料 中央区立女性センター「ブーケ21」パンフレット抜粋</p> <p>その他資料 中央区男女共同参画推進委員会（第2回）座席表</p>	
議事概要	<p>1 開 会</p> <p>2 議 事</p> <p>（1）中央区男女共同参画行動計画の進捗状況と評価について</p> <p>（2）中央区女性活躍推進協議会について</p> <p>（3）その他</p> <p>3 閉 会</p>	
委員会経過	別紙のとおり	

## 委員会の経過（要旨）

## 1 開 会

## 2 議 事

## (1) 中央区男女共同参画行動計画の進捗状況と評価について

・事務局より、資料の一部修正、前回委員会時の意見への回答及びその後の追加・変更点について、資料1及び参考資料を用いて説明

会 長：今の説明について質問や意見はあるか。

会 長：女性相談のしおり型のチラシを公共施設のトイレで配布したとのことだが、トイレのどこにどのような形で置いたのか。

事 務 局：10センチ程度の透明なプラスチックケースに入れ、手洗い場にある目線の高さの台に置いて誰でも気軽に手に取れるようにしている。

会 長：新宿区では、トイレの個室の中の、便座に座った正面のちょうど目線の高さにDV相談やがん検診の受診などに関するチラシが掲示してある。

委 員：講座や講演会の参加率とは、分母は何の数値か。

事 務 局：参加率の分母には、各講座等の定員を用いている。

委 員：事業所向けセミナーについて、就職活動における面接試験中のハラスメントが問題視されていることから、ハラスメントに関するセミナーを開催する際には、このことについても取り上げてほしい。

事 務 局：難しい問題ではあるが、そういった視点も取り上げていかなければならないと思っている。

事 務 局：今後の企画の際には、講師に対してその視点も盛り込むよう要望していく。

会 長：他に質問はあるか。

(質問なし)

それでは、平成29年度「中央区男女共同参画行動計画2013」進捗状況報告は、先ほど事務局から説明のあった一部修正を加えた後、中央区ホームページにおいて公表することとする。

## (2) 中央区女性活躍推進協議会について

・事務局より、本件に関する法律と新たな行動計画2018における位置づけなどについて、資料2から資料4に沿って説明

事 務 局：中央区女性活躍推進協議会に対する区の考え方を述べると、現在、本委員会において進捗状況の点検・評価を行っている中央区男女共同参画行動計画は、女性活躍推進計画を包含するものであり、本委員会は女性活躍推進協議会の役割を十分に果たしているものと認識している。このことから、本委員会は女性活躍推進協議会を、また、男女共同参画推進委員の皆さまには女性活躍推進協議会の委員を兼ねていただく方向で進めていきたいと考えている。

会 長：今の説明について質問や意見はあるか。

委 員：資料4について、どのように分析しているのか。

所管課長：女性管理職をどのように増やしていくのか、という課題については苦慮しているところであるが、制度の周知や研修の機会を通じた意識改革・啓発を行ってきたところである。本資料の数字としてポイントと捉えているのは、女性監督職（係長級）が36.5%というところであ

り、国や東京都と比較しても決して見劣りするものではないと考えている。まず係長までは、女性が増えていくという流れはあるものと認識している。今後の努力としては、係長級の女性職員を増やしていく中で、管理職への昇任につながっていけばと思っている。平成 30 年度に特別区職員人事制度の改正があり、一番最初に受ける昇任選考の「主任」は、「係長になることを前提とした職」と位置づけられた。昇任の流れとしては、大卒程度の I 類で採用された職員は、5 年目に主任選考を受験できるようになり、主任に昇任した後 5 年が経過した段階で順次係長に上がっていくことになる。一方で、係長の職務負担が非常に大きいという分析結果もあることから、係長を増やすことでその負担を軽減していく、ひいては女性にも選択肢として係長昇任を選びやすいような環境を整えていくというところから、女性管理職の増加につながっていくのではないかと考えている。それと合わせて、本区の 1,500 人程の職員のうち、20 歳代後半から 30 歳代前半の職員は約 450 人おり、全体の 3 分の 1 近くを占めているため、この層に対する意識啓発をこれまで以上に行っていくことで、時間は要するものの、いずれは女性を含む管理職の増加につながっていくものと考えている。

会 長：管理職選考とは、どのような資格を保有する者が受けられるのか。

所管課長：主任に昇任した後、6 年目から管理職選考の受験が可能となる。

会 長：受験者の男女内訳はどのようになっているのか。東京都では、女性管理職の増加を目指しているが、女性の受験者が少ないと聞いている。

所管課長：本区においても状況は同じで、平成 30 年度は受験者 13 名のうち女性は 3 名、平成 29 年度においても同様で、受験者 13 名のうち女性は 3 名となっている。まだまだ管理職選考の受験者そのものが少ないという状況も見られる。

委 員：民間の取組紹介として、大手化粧品会社では、管理職試験の資格保有者に対して個別にメールで受験を呼びかけ、各部署で複数名の候補者を推薦させる仕組みを採用している。推薦された社員は、会社から評価され、直接受験を促されたことで昇任に対して前向きになれるという効果もある。

所管課長：委員の意見は最もで、本区においても同じように進めているところであり、上長からの働きかけは非常に重要であると認識している。

会 長：中央区では、なぜ女性が受験しないのか原因を分析してみたい。東京都では、勤務地が都内と広いと、部署異動に伴う転勤がネックとなっていると聞いているが、中央区においてはこうした転勤問題はないため、今後、何が問題となっているのか原因の分析をお願いしたい。

事 務 局：東京都が一昨年、民間の事業者を対象とした調査を実施しており、管理職を引き受けない理由について、男性と女性とでは結果に差が生じている。男性の 1 位は「自分の能力に自信が無い」(44.3%) であり、女性の 1 位も同様の理由で 59.1% となっているが、男性の 2 位は「給与、待遇面などで管理職になっても魅力が感じられない」(41%) なのに対し、女性の 2 位は「仕事と家庭の両立が困難であるため」(46.9%) という結果となっている。さまざまな報道を見る限り、民間でも管理職になりたがらない、あるいは海外への赴任・出張を受けたがらないといった状況が見られるが、こうした大きなトレンドとしては公務員も同様である。人事担当として、各所管の部・課長の話を聴くと、男女問わず管理職になってほしい職員はいるものの、いくらアプローチしても申込書を出してくれないといった状況が窺える。行政では、管理職になると議会での答弁があり、それが係長までと管理職との職務上の大き

な違いになってくるが、こうした公の場での質疑への不安、自信の無さや、管理職になると休暇が取得しづらいという思い込みが受験につながる大きな理由になっている。23 区の管理職選考は共通で行っており、択一、筆記、論文、面接といった試験があるが、制度としては男女問わず一定の資格を有すれば平等に受験できるものではある。しかし、制度面とは別のプライベートな環境であったり、意識であったり、そういったところの改善が進んでいないことにより、せっかくの制度が生かされていないというのが現状である。

委員：特別区の他の自治体で女性管理職が多い成功事例などはあるか。

事務局：昨年秋に都議会が都内自治体の女性管理職の比率を調査しているが、都内では本区が最も高いという結果になった。しかし、本区の取組が成功事例とまで言えるものでもない。他の道府県のデータは手元にないが、都外の自治体での成功事例があれば参考にしていきたい。

委員：管理職になると休暇が取得しづらいなど忙しくなるという思い込みが受験を阻む要因とのことだが、本当に忙しくなるのか。

事務局：管理職に限らず、係員でも係長でも残業が多く忙しいことはある。今年1月から出退勤時間の管理にタイムカードを導入したため、客観的なデータの分析については今後行うこととなる。実感としては、管理職になったからといって忙しくなるということはないが、さまざまな会議のメンバーにもなっているため、自身の都合で休暇が取得しづらくなるということはあるように思う。本日出席の女性管理職の意見はどうか。

所管課長：管理職でもどのような部署に配属されるか、また、担当分野の現在の状況などによって忙しさには差が生じることと思うが、仕事の進め方や係長・担当などとの役割分担を適切に行うことができればそこまで忙しいということはないと感じている。

委員：若い人達は、プライベートを大切にする傾向がある。このまま対策をしなければ、ますます管理職のなり手がなくなってしまう。いまのお話にあったように、実態として「管理職になることで忙しくなる」ことはない、というデータが示せるのであればきちんと知らしめていく必要がある。それでもやはり管理職は大変だ、ということであれば、何か別に管理職になることで得られるメリットを創出していくことも必要なのではないか。

委員：これまでの話を聞いていると、3割という数値目標にこだわり過ぎている気がする。女性の管理職が何割かが大切なのではなく、それぞれがどのような働き方・生き方をしたいかということが重要なのではないか。自身は、偉くなってお金を稼ぐより、定時に退社して子どもと過ごす時間を増やしたいと思っている。3割の数値目標を達成することより、こうした考え方を尊重していく方が働く人の人生にとっては良いことと考えているが、その点についてはいかがか。

委員：さまざまな価値観を尊重することの大切さについては仰るとおりだが、例えば、セクハラ被害に遭いやすいなど生活体験は男女で異なる。仮にセクハラのない職場を作ろうとしたとき、被害に遭った経験のある方やこうした問題に熱心な方が管理職であれば、問題解決につながりやすいというプラスの面がある。では、何故3割なのか、という数値目標については、米国の研究で、少数派が組織の意思決定に影響を与えるためには3割以上の人数が必要であるという結果からくるものである。経験からも、10人のうち女性が1人しかいない場合、女性目線の意見や提案をしても、男性には実感しづらく、聞き入れられないことが多い。しかし、10人のうち女性が3人、4人、あるいは半数いれば、結果は大きく変わってくる。やはり、組織に対する一定程度の影響力を持つという意味では、3割という数値目標は適切ではない

か。一方で、組織としては生活を大事にしつつ管理職の仕事を全うできるようにするべきで、生活を大事にしていたら管理職になれないということになってしまったら、猛烈に仕事熱心な管理職しかいなくなってしまう、組織としてそれは危険な状態であろうと思う。

委員：いまのご意見には賛成で、仕事命の猛烈な働き手しか管理職になれないというのは大変な状況であると感じる。ここでは、女性管理職3割ということが課題になっているが、男性でもプライベート重視という考え方は広がってきており、男女関係なく、管理職になっても生活を侵食されることがないような仕組みが整えられるべきで、現在の日本では非常識と思われるようなユニークな施策を中央区から発信できればいいのではないかと。

会長：国においては、2003年に2030（にいまるさんまる・2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%にする）という政府目標が掲げられているとおりであり、また、北欧では過度に一方の性が少ないのは自然ではないという考え方もある。社会全体の発展や公平性を考えると、3割という数値はギリギリのものではないか。当然、男性でも管理職になりたくないという人もいるため、そうした考え方や生き方が認められる社会になればいいと思う。

会長：他に質問は無いか。

（質問なし）

それでは、事務局から提案のあったとおり、中央区女性活躍推進協議会は、中央区男女共同参画推進委員会と重ねるということでよいか。

（異議なし）

事務局：こうして委員の皆さまの了解を得られたので、4月を目途に事務的な内部作業を進めていく。委員の任期については、男女共同参画推進委員の残任期間に合わせるようにしていきたい。

### （3）その他

会長：それでは、本日の議題のほか、広く男女共同参画に関するご意見、ご発言はあるか。

委員：女性センターの利用について、登録団体が利用する際、団体の会員以外の一般の方も活動に参加できるようにしてほしい。毎回でなくても、会員の勧誘や活動拡大のためのイベントのときだけでも利用条件を緩和してもらいたい。

事務局：現在、登録団体の利用は、一般利用とは異なり、会員のみでの活動に限り認められており、会員以外の不特定多数の方が参加する場合は、一般利用にてお願いしている。

事務局：多くの方にご利用いただくということは施設の主旨でもあるため、個別にご相談いただきながら判断し進めていきたい。一旦、預からせていただき、今後、登録団体の皆さんとお話させていただく。

会長：会員のみでの活動に限るなど、そうした利用を制限する取り扱いも利用率が向上しない要因の一つではないか。不特定多数の出入りを懸念しているようだが、主催者側にも定員設定はあるはずなので、際限なく人が来ることは考えにくい。利用方法の制限が利用促進を阻んでいるのであれば改善が必要と思う。

事務局：利便性向上や利用者拡大は一つの目標として掲げているところであるため、利用者の皆さんと相談しながら進めていきたい。

委員：このたび、女性センターの最寄り駅である東京メトロ日比谷線八丁堀駅の地上出口誘導標（案内看板）に、「中央区立女性センター ブーケ 21」が表示されたので、そのお礼と報告をさせていただきたい。以前から、駅近隣の公共施設である女性センターが駅の案内看板に表示されていないことを指摘してきたが、昨年12月についに念願が叶い、看板への表示が実現し

た。小さなことではあるが、非常に嬉しいことであるため、改めて感謝を申し上げたい。

委員：先ほど「女性管理職を30%にする」という話もあったところであるが、業種や業態によって事情が異なるということ、自社を事例に紹介したい。自社は、従業員の9割が女性のサービス業であり、給料形態や時間外労働の関係から、管理職になると安定はするが、給料自体は若干下がることも考えられる。また、サービス業という業種では、土日の営業が重要になってくるが、土日に子どもを預かってくれるところが無いことにも苦勞している。現在、500人程度の従業員のうち、40～50人が育児休業を取得したり、短時間勤務制度を利用したりしており、該当の従業員と復職後の勤務について話し合いを重ねているが、なかなか解決には至らない。何事においても、「一般的に」というふうに括られると、業種によっては非常に苦慮する場面が多くなってくる。こうした業種ごとの細かい事情や苦勞を、国や自治体にはなかなか理解してもらえない。

委員：仰ることは非常に現実的で、よく耳にする話でもある。また、この問題は企業のみ力では解決が難しく、受け皿の整備が大きな課題である。その課題が解決されない中で数値目標だけが一人歩きしても困るということは最もだと思う。ただ、先ほどの女性管理職3割の話は、バランスよく経営を行うための公平な意思決定には、多くの人や、さまざまな性の参画が大事という話で、社会科学の知見としては、こうした場合の少数派は、少なくとも3割いないと意見が通りづらいということを感じたものである。

委員：多くの保育園は日曜日がお休みであり、また、学童保育も日曜日はやっていない。これは、行政サービスにおけるサービス業へのある種の差別に当たるのではないかと感じている。土日が休みの人や会社にとってはとても有利なシステムだが、土日働く人や会社にとっては子どもを預ける場所が無く、公平であるとは言い難い。この問題に対しては、さまざまところから声を上げる必要があるのではないかと感じる。業界団体や女性団体には、こうしたところに注目してほしいと思う。また、サービス業の就労者が増加する中で、今後は、地方公共団体としても問題視していくことが必要であり、国においても対策が求められるのではないかと感じている。

委員：銀座の公園内に保育園の建設計画があるが、中央区は都心であるため、職場に近い保育園としてはとても賛成で、近く開園するものと思われるが、銀座において入園する人がどの程度いるものなのかと心配している。また、建設地のすぐ近くに高速道路の出口がある。それほど交通量の多い場所ではないが、子どもの行動は予測不能なため、安全が確保されるのか心配している。建設が始まっているため止めることはできないが、対策はどのようなになっているのか。

所管課長：銀座一丁目の区立水谷橋公園に保育園の建設を進めているところである。これは、公園の一部をつぶすというのではなく、公園内に建物を建設し、その屋上を公園とする立体都市公園制度を活用した保育園である。ご指摘のとおり、首都高速道路の出口が隣にあり、横断歩道はあるものの、送迎時や保育中の園児の安全性には十分注意していきたい。具体的な対策は道路管理者との協議になるが、ガードレールや案内標識の設置を検討していきたい。また、保育者への注意喚起も合わせて行っていく。これまで保育園が少なかった銀座という商業地域ということもあり、周辺環境など課題も多いが、関係者の協力を得ながら進めていきたい。

会長：銀座という商業の中心地に、子どもが散歩に行ける場所はあるのか。

所管課長：周辺には小規模ながら公園もあり、建物の屋上も公園になる予定である。また、建物の3階

に園庭を作り、遊べる環境を整備していく。今後の協議、調整にはなるが、ギャラリーや企業が多いという周辺環境の特長を活かし、子どものためにできる取組はないか、保育園の事業者と検討している。

委員：私の事業所の近隣に京橋公園があるが、さまざまな保育園から多くの子どもたちが集まってきており、人口密度が過密で危ないと感じている。また、保育者や園児たちは、遊べる程度に空いている公園を探して渡り歩いているように見受けられ、子どもたちを外で遊ばせるのに保育者は苦勞しているのではないかと感じる。こうした状況から、どこの保育園も同じようなスケジュールで外遊びをさせることに無理があるのではないか。保育園の建設に充てられるような一定の広さのある土地は、区内には残っていないと思うが、テナントの入っていないビルは多くあるため、こうした場所を活用して保育園をつくれれば良いのではないか。合わせて、都心であり多くのビルが建ち並ぶという中央区の強みを活かした取組もできるのではないか。

所管課長：園児の外遊びに利用する公園については、私立認可保育所のほとんどが園庭を備えていないこともあり、時間帯によっては多くの保育園から集まってくるという状況があると認識している。近隣の保育園同士で話し合い、お散歩の時間帯を調整したり、園の中でもクラスによってお散歩の時間をずらしたりという工夫はしていると聞いてはいるが、実際お散歩に行くとなると、ある程度の広さのある公園は限られていることから現状のような状態になっているものと考えられる。こうした状況が保育環境として適切かと問われると大変心苦しいところであるが、少しでも状況を改善するため、区立保育園の園庭貸し出し、行事開催時の小学校・幼稚園の校庭・園庭、体育館の貸し出しを行うなどの工夫をしている。本区の地域特性上、自由に遊べる場所が少ないことは、子どもを保育するに当たり区としても懸念しているところであり、区が保有する限られた資源を融通し合いながら活用できるよう努めていく。今後保育園を増やしていくに当たり、ビルの空きテナントを活用することについては、既に私立保育園新設の際には行われており、有事のときの速やかな避難など子どもの安全を確保するため、4階以上の上層階には保育園を作っていない状況である。また、保育園を設置するとなると、それなりの広さが必要であり、子ども専用のトイレや給食調理室の設置など、必要な条件を考慮すると活用可能なテナントは限定されてくる。さらに、民間事業者に対して区からの補助金は交付されているものの、他の地域に比べてテナント賃借料が高額ということも、民間事業者が二の足を踏む要因になっている。しかし、依然として待機児童解消には至っていないため、1園でも多い保育園整備に努めている。

委員：現在、地域の子どもの見守る活動をしているが、今年度末をもって当該事業が廃止になると聞いている。さまざまな判断があったものと思うが、次世代の子どもを守っていかなければならないときに、こうした取組を廃止することは後ろ向きだと感じる。引き続き地域で子どもの見守りができるようにしてほしい。また、ビルの屋上に遊べる場所を作るのもいいが、子どもたちが地面を踏んでいきいきと過ごせるようにしてほしい。

事務局：ご意見をいただいた取組は区の事業ではないため、この場でのコメントは差し控える。今後、事業の実施主体が特定できれば、委員からご意見があった旨を伝えていく。

会長：地域包括ケアなどとも言われており、今後は、地域の見守りもさらに重要性を増してくると考えられるため、取組が継続されることに期待する。  
他に質問はあるか。

(質問なし)

それでは、本日は長時間にわたりご意見をいただきありがとうございました。最後に事務局からの事務連絡はあるか。

事務局：新年度は、7月を目途に第1回の委員会を開催したい。詳細な日程はあらためて調整する。また、進捗状況の確認をしている男女共同参画行動計画は、2013の計画が今年度で終了したため、来年度以降は新しい2018の計画について進捗を報告し、ご意見をいただくこととなる。

#### 4 閉会