

生活者ネット GEランキング

－男女共同(平等)参画に関する自治体調査 2018－

GE: Gender Equal

はじめに

政府は、「男女共同参画社会」を掲げ、また「女性活躍」の掛け声のもと、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合 30%程度、男性の育児休業取得率 13%などの目標を立てています。

しかし、自分が住む自治体の役所の管理職の何割が女性か、男性職員のどれくらいが育児休業をとっているのか、知っている住民はおそらくほとんどいません。それは、自治体で働く職員の女性割合などが自分の生活に関係しているとは思えないからでしょうが、自治体自身も伝える気がないからではないでしょうか。しかし、2015 年に成立した女性活躍推進法は、すべての自治体に「特定事業主行動計画」の策定、公表を義務づけています。特定事業主としての自治体は、「民間に対する率先垂範」の意味もあり、より強い義務づけが行われています。

こうした情報は、見る人がいなければ、効果を発揮しません。そのため、内閣府男女共同参画局自身も、「市町村女性参画状況見える化マップ」を作成し、自治体間の比較をできるようにしています。私たち生活者ネットワークは、東京都の 23 区 26 市について、さらに項目を加えて、ランキングを作成し、公表することにしました。

作成のため、まず、私たちが重要と考える事柄を絞り込み、現状を把握することから始めました。「市町村女性参画状況見える化マップ」を活用するとともに、男女共同(平等)参画に関する条例、男女混合名簿の導入などについて丁寧に調べ、今後の方向性については、「特定事業主行動計画」をチェックしました。そして、私たちならではの評価基準を設定して、得点を付け、総合点をランキングにまとめました。

総合第1位:豊島区(82/100 点)

第2位:世田谷区(80/100 点)

第3位:小金井市、日野市(74/100 点)

第5位:目黒区(72/100 点)

第6位:武蔵野市、小平市(68/100 点)《以下、一覧表参照》

調査から見てきたこと

■ 自治体の「男女共同参画」の現状

➤ 男女共同(平等)参画に関する条例、宣言、センター:

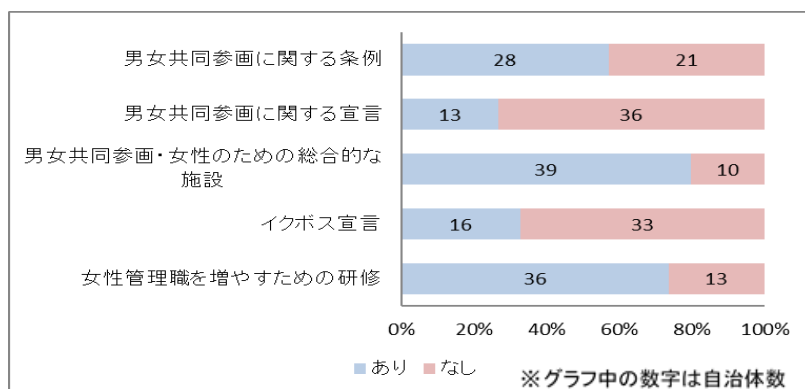
半数以上が条例を制定、「男女共同参画都市宣言」をしているのは 1/4、女性センター(男女共同参画センター)を設けていない自治体 10 は、殆どが市部※。また、配偶者暴力防止法に規定され、内閣府ウェブサイトで紹介されている「配偶者暴力相談支援センター」は、区部のみ 14 自治体が設置している。

※ 中野区は 2013 年 4 月に男女共同参画センターを区役所庁舎内に移転。

➤ **イクボス宣言や研修:**

1/3 の自治体で「イクボス宣言」※が行われており、3/4 の自治体が、何らかの形で女性管理職を増やすための研修を行っている。

※イクボス宣言…イクボス(部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司)としての宣言を対外的に行うこと。



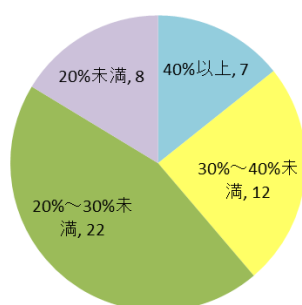
➤ **議会、審議会、管理職などにおける女性の割合:**

女性議員の割合が 30%以上の議会は全体の約 4 割(19 議会)、うち 40%以上は 7 議会(清瀬市、目黒区、小金井市、多摩市、東村山市、狛江市、小平市)。 ※現在市区別全国トップは大阪府交野市の 46.7%

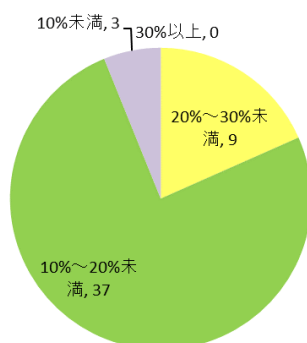
管理職(課長相当以上)は議員に比べ女性の割合が低く、30%以上の自治体は存在せず、20%台も2割弱である。 ※市区別全国トップは徳島県阿波市の 40.8%

審議会委員で 30%を超えている自治体は約 4 割あった。 ※市区別全国トップは福岡県北九州市の 52.5%。
防災会議については、30%に届く自治体はなく、20%台が1割強だった。

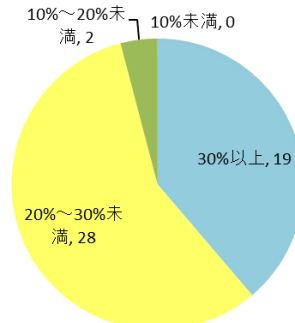
【議員の女性割合】



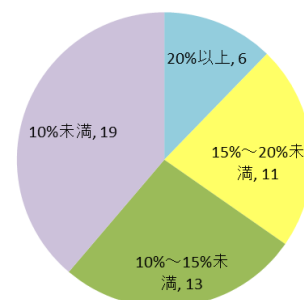
【管理職の女性割合】



【審議会委員の女性割合】



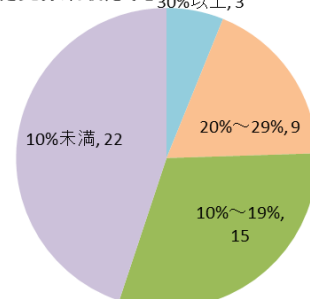
【防災会議委員の女性割合】



➤ **男性職員の育児休業取得状況(実績):**

取得率 30%以上が 3 自治体(狛江市 88.9%、武蔵野市 55.0%、国立市 33.3%)、一方 5 自治体は 0(育休取得対象者がいないという状況もあるので注意が必要である／後述)。今後は、平均取得日数についても注目する必要があり、自治体もデータを開示すべきだろう。

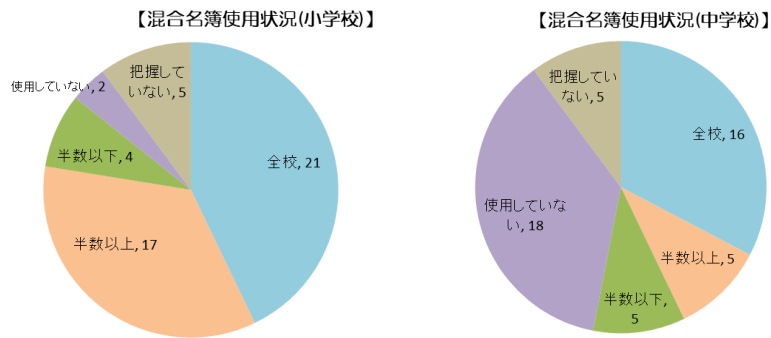
【男性公務員の育児休業取得率】



➤ **男女混合名簿:**

いわゆる「混合名簿」の使用は、小学校では、「全校＋半数以上の学校」で 8 割近くを占めるが、中学校になると大きく減少し、約 4 割となる。また、使用状況を把握していないと回答した自治体が、5 自治体あった(国立市、葛飾区、北区、大田区、東久留米市／北区は中学のみ把握なし)。(次ページのグラフ参照)

豊島区は、区民から男女共同参画苦情処理委員会への申出によって改善されている。



➤ 条例や計画における「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」、「LGBT」、「メディアリテラシー」、「デートDV」の記載：

条例や計画にこれら4つの文言（表現や事業）があるかどうかで、定着度・理解度が推測できると考え、調べた。デートDV、リプロ、LGBT※、メディアリテラシーの順に掲載が多かった。前期計画には記載されていたのに、今期計画では消えてしまった自治体もある（小平市：メディアリテラシー、江戸川区：リプロ）

※ LGBT に関しては、「性的マイノリティ」など様々な表現がある。

■ 特定事業主行動計画

2015 年に成立した女性活躍推進法は、すべての自治体に対し、「特定事業主行動計画」（以下「女性活躍計画」）の策定を義務づけているが、その手順は、「女性の活躍」について、自治体自身で現状を分析、課題を抽出し、それに合致した目標（数値目標）を、実施時期を定めて進めていくというもの（ゴール＆タイムテーブル方式のポジティブ・アクション）である。しかしながら、次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画（以下「次世代育成計画」）と一体的に策定することも許されていることから、女性活躍推進法が求めるデザインになっていない計画がみられ、自治体により法律の理解に差があることが明らかになっている。特に、数値目標達成のための方策の実施時期（タイムテーブル）を明記できていない自治体がある。

また、現状について詳細なデータをつけたり、職員へのアンケート結果について詳細に紹介するなど、目を引く努力を示しているところもあるが、策定手続きや数値目標の設定などについて不十分さがある。例えば、他に比べて詳細な現状分析を行い、同法が明示を求めない「課題」を提示している八王子市は、計画策定委員会に労働組合推薦の職員を入れることはしていない（同法はこれを推奨）。同様に詳細な現状分析を行なっている豊島区は、策定委員会のメンバーに職員団体推薦の委員、労働組合推薦の委員を入れているが、「課題」を明示しておらず、タイムテーブルの提示も行われているとはみなせない。

上記したように、女性活躍推進法を受けての都内自治体の取り組みは、レベルが高いとは言えない状況にあるが、そうしたことを踏まえつつ、私たちは、加点できるポイントとして、次の3点を設定した。

➤ 男性職員の育休取得率目標：

国が、第 4 次男女共同参画基本計画で、男性の育児休業取得率の目標（2020 年度末）を 13%と設定したことを踏襲しているのか、目標値として多いのは 13%だが、掲げることができない自治体も多い。13%レベルの自治体の中には、「育児休業一步前」に当たるような休暇制度（「出産支援休暇」「育児参加休暇」など）の取得について目標を掲げる自治体がある。それをクリアし、かつ 13%も実現している自治体は、「その先」に進むことができるのだと思われる。50%など、相当高い目標を掲げている自治体もあるが（豊島区、狛江市、調布市など）、それぞれ、実績を踏まえて先に進もうとしていると理解することができ、注目される。一方で、自治体職員の規模により、対象となる男性職員数の多寡が大きく影響するという事情もある。

※ 女性活躍計画に「目標」設定がなかった自治体については、次世代育成計画から把握した数値を用いた。

➤ 非正規職員に関する記述の有無

策定指針等では、「臨時・非常勤職員を含め、全ての職員を対象としていることを明確にすることが重要。派遣労働者の状況把握も有益」とされているが、記述のない自治体が多い。一方で、現状把握のためのデータとして、別途記述している自治体（豊島区、墨田区、品川区、荒川区、大田区、国立市）、正規と非正規のデータの差から、その要因分析や具体的取組みを明記している自治体もある（台東区、目黒区※、江戸川区、八王子市、町田市、多摩市、羽村市、あきる野市、三鷹市）。

※目黒区：次世代育成計画の具体的取組みに「非常勤職員の子育て支援に関する勤務条件の整備」

➤ 特徴的な内容（事例）

- ・ 豊島区：職員意識調査では、育児休業取得時にためらいを感じたか（その理由）、対象だったのに取得しなかった理由など、個々の項目についての結果と分析を詳細に提示し、行動計画の取組みにつなげている。また、行動計画としてではないが、「審議会等における女性委員比率向上計画」策定、職員に向けた「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」作成（2017 年度）、対応指針に関する全職員向け研修を実施（2018 年度）など、先駆的な取組みを行っている。
- ・ 世田谷区：具体的な取組みとして「固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み」（男女共同参画に関する研修や職場のハラスメント防止に関する研修を通じて、固定的な性別役割分担意識等の是正についての職員の理解・知識を深め、快適な職場環境の維持・向上を図る）
- ・ 大田区：女性職員のキャリアアップ・セミナーの参加者 64 名を対象にアンケート（回答者 50 名）、結果の掲載も充実。
- ・ 墨田区：「男性職員の育児休業の取得率を向上させるために」として「区長の『イクボス宣言』（2015.08.04）の趣旨を活かし、周知、研修、意識改革を推進」と明記、「イクボス宣言」が有効に機能させている事例。
- ・ 調布市：第一次行動計画（2005 年度）以来、ほぼ 3 年ごとに改訂、現在は第六次・改訂版（2016～2018 年度）。男性職員の育児休業取得率、年次有給休暇の平均取得日数、時間外勤務 時間数の 3 項目について、都内 26 市中 1 位の「トリプル 1」を目指している。
- ・ 狛江市：男性職員の育休取得状況は、対象人数が少ないので年度ごとの変動は大きい、取得率が高い傾向は続いている。2017 年度は 88.9%（9 名中 8 名）、平均取得期間 0.7 月。

■ グループごとの傾向

総合ランキング順に 7 つのグループに分類し、傾向の分析を試みた。

第 1 グループ：①. 豊島区、②. 世田谷区、③. 小金井市、③. 日野市、⑤. 目黒区、⑥. 武蔵野市、⑥. 小平市

第 2 グループ：⑧. 港区、⑧. 文京区、⑧. 墨田区、⑧. 三鷹市、⑫. 狛江市、⑫. 立川市

第 3 グループ：⑭. 板橋区、⑭. 調布市、⑭. 国分寺市、⑭. 清瀬市、⑭. 多摩市、⑮. 国立市、⑯. 新宿区、⑯. 台東区、⑯. 荒川区、⑯. 八王子市

第 4 グループ：⑳. 中野区、㉑. 町田市、㉑. 練馬区、㉑. 杉並区、㉑. 葛飾区、㉑. 渋谷区、㉑. 西東京市

第 5 グループ：㉓. 北区、㉓. 千代田区、㉓. 府中市、㉓. 東村山市、㉓. 東大和市

第 6 グループ：㉖. 品川区、㉖. 大田区、㉖. 東久留米市、㉖. 江東区、㉖. 昭島市、㉖. 福生市、㉖. 武蔵村山市

第 7 グループ：㉙. 足立区、㉙. 中央区、㉙. 稲城市、㉙. あきる野市、㉙. 羽村市、㉙. 江戸川区、㉙. 青梅市

➤ 条例の制定状況:

第1グループには全て条例がある。一方、第6、第7グループは少ない。

➤ 議会における女性議員の割合:

グループの平均値をとると、第1グループは38.5%と高い。第3グループまでが30%以上となっており、女性議員の多さがランキングに強く影響していることがわかる。

➤ 管理職における女性の割合:

グループの平均値をとると、第1～第7まであまり差がなく、全体として15%前後となっている。

➤ 審議会の女性委員の割合:

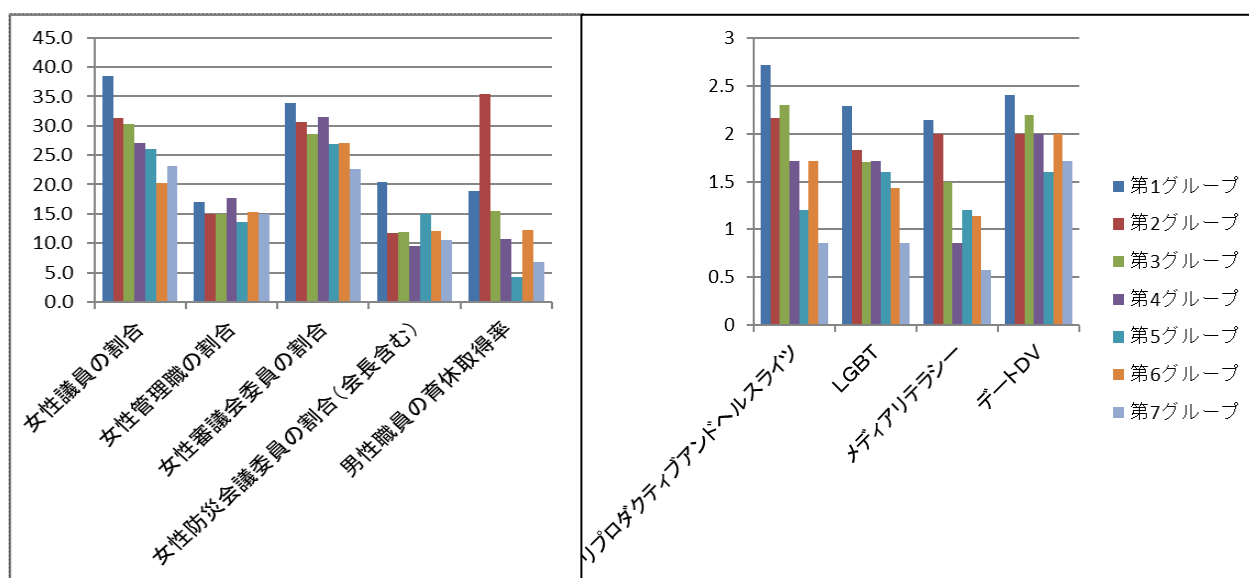
全体の平均も28.7%、議会、管理職、審議会、防災会議委員の4項目の中では比較的高いが、特に、第1グループは、全ての自治体で30%を超えている。

➤ 条例や計画における「リプロ」などの記載:

「デートDV」は、全体を通じて記載が多かったため、目立った傾向はみられないが、その他の「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」、「LGBT」、「メディアリテラシー」については、概ね、ランキング順位との相関関係を示している。

➤ 特定事業主行動計画における数値目標「男性職員の育休取得率」:

グループの平均値を取ると、第4グループまでが国の目標13%を上回っている



最後に

今回の調査は、あくまで、私たちの基準に基づいたものであり、それを表現する意図から、名称を「生活者ネットGEランキング」としました。項目の選定も、政策として、私たちが重要と考えるものであり、別の項目、基準を設定すれば、違った結果になることは言うまでもありません。

さらに、審議会における女性委員の割合、男性職員の育児休業取得率などは、改善に向けた自治体の取り組みが必要なのはもちろんです。例えば、既述のように、男性職員の育児休業取得率は、分母となる対象者の数が少なければ、取得者数の変動による取得割合への影響が大きくなります。審議会や防災対策会議における委員の女性割合も、いわゆる「充て職」については、その団体自身のジェンダー平等度に左右されることになります。その意味では、個々の数値が持つ意味は、それほど大きくはないかもしれません。ただ、全体をみると、様々な傾向が見えてくるのが、今回の調査で確認できた大きな成果です。

同時に、今回は「見える化」を目指して、最終的にランキング形式にまとめましたが、単にランキングの順位のみには拘るのではなく、ジェンダーギャップが解消しない原因、その内実を見極め、改善に向けた提案と、目標設定、そしてポジティブ・アクションが求められることも、今回の調査のプロセスで確信したところです。

地方自治体として、真剣に男女格差を是正していこうとしているのか、そして、議会はそれを監視し、有効な提案をしているかが問われると思います。

GE (Gender Equal) とは「ジェンダーギャップがない」ことを意味します。私たち「生活者ネットワーク」はローカルパーティーとして、地域の議会から、男女共同参画社会、ジェンダー平等社会の実現に向けた提案を続けていきます。

調査概要

◆ **調査対象**: 東京都の23区・26市

◆ **調査手法**: 内閣府の調査など既存の結果も活用しつつ、自治体担当者への聞き取り、最終的に公表できる最新の数字の確認などを行った。(調査期間: 5月末～6月、7月に最終確認)。特定事業主行動計画については、自治体のホームページ上で掲載されている計画を読み込み検証、項目を絞ってポイントの対象とした。(7～8月)

◆ **調査項目と評価基準**:

- 男女共同(平等)参画について: 条例(あり3p/なし0)、宣言(あり2p/なし0)、センター(あり3p/なし0)
- 女性が占める割合:
 - ・ 議員(40%以上3p/30～40%未満2p/20～30%未満1p/20%未満0)
 - ・ 管理職(30%以上3p/20～30%未満2p/10～20%未満1p/10%未満0)
 - ・ 審議会等委員(30%以上3p/20～30%未満2p/10～20%未満1p/10%未満0)
 - ・ 防災会議委員(長を含む)(20%以上3p/15～20%未満2p/10～15%未満1p/10%未満0)
- 男性公務員の育児休業取得率(30%以上3p/20～30%未満2p/10～20%未満1p/10%未満0)
- 小中学校の男女混合名簿導入率(100%3p/50～100%未満2p/50%未満1p/導入なし・把握なし0)
- イクボス宣言(実施2p/実施していない0)
- 女性管理職を増やすための研修(実施2p/実施していない0)
- 条例や計画に文言・記載(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、LGBT、メディアリテラシー、デートDV)があるか(各々 条例・計画ともあり3p/計画にあり2p/条例にあり1p/なし0)
- 特定事業主行動計画:
 - ・ 男性職員育休取得率の「目標値」(25.1%以上(「25%以上」含む)3p/13.1%(「13%以上」含む)～25%2p/1～13%1p/数値目標の記載なし0)
 - ・ 非正規職員に関する記述(ある1p/ない0)
 - ・ 特徴的な内容(評価できる内容があれば1p/なし0)

以上、合計 50 点を 100 点満点に換算した。

※ 一覧表は2018年5月から6月(最終確認7月)の調査時点で公表できる最新のデータを各自治体に確認したものです。10月17日のプレス発表後、一部修正しました。