

会 議 録

◇詳細—企画調整グループ 電話03-4566-2511

附属機関又は 会議体の名称		平成29年度 未来戦略創出会議(第2回)
事務局(担当課)		政策経営部企画課
開催日時		平成29年5月9日(火) 10時00分～11時00分
開催場所		庁議室(庁舎5階)
議題		(1)審議会等における女性比率の改善の取組みについて (2)行政系人事制度の改正について (3)(仮称)マンガの聖地としまミュージアム整備基本計画の策定について (4)平成29年5月～平成29年7月分イベント・事業等開催予定 (5)政策経営会議(第1回)結果報告 (6)その他
公開の 可否	会議	<input type="checkbox"/> 公開 <input checked="" type="checkbox"/> 非公開 <input type="checkbox"/> 一部非公開
		非公開・一部非公開の場合は、その理由 豊島区行政情報公開条例第7条第1項第5号による
	会議録	<input checked="" type="checkbox"/> 公開 <input type="checkbox"/> 非公開 <input type="checkbox"/> 一部非公開
		非公開・一部非公開の場合は、その理由
出席者	委員	区長・副区長(2)・教育長・政策経営部長・総務部長・危機管理監・区民部長(代理: 区民活動推進課長)・文化商工部長(代理:生活産業課長)・環境清掃部長・保健福 祉部長・健康担当部長・池袋保健所長・子ども家庭部長・都市整備部長・地域まち づくり担当部長・土木担当部長・会計管理室長・教育部長・区議会事務局長
	幹事	企画課長・財政課長・行政経営課長・区長室長・広報課長・総務課長・人事課長・選 挙管理委員会事務局長(欠席)・監査委員事務局長
	説明者	男女平等推進センター所長・文化観光課長・女性にやさしいまちづくり担当課長
	事務局	企画課企画調整グループ係長・主査

審議経過

(1) 審議会等における女性比率の改善の取組みについて

説明者 資料に基づき、審議会等における女性比率の改善の取組みについて説明。

これまでの取組みの経緯であるが、平成 23 年 12 月に策定された「第 3 次男女共同参画推進行動計画」において、審議会等における女性比率について 40%を目標としていることに基づき、平成 25 年 2 月に、「審議会等の女性委員比率改善に向けた取組み基本方針」を作成し、審議会等における女性比率の改善について具体的な方針を掲げ、毎年度全庁に向けて通知を発出してきているところである。しかしながら現状は、平成 28 年度に実施した行政監査において「女性委員比率は依然として低い状況にある」と指摘を受けてしまった。なお、平成 28 年 4 月 1 日現在、本区には 132 の審議会等があり、女性委員の比率は 25.8%、また、審議会等の定義を他自治体と統一したあとの数値で比較した場合、審議会等の数は 71、女性委員の比率は 28.2%と若干数値が高くなった。このことから、他自治体と比較検討する際には、定義の統一が必要であることが明らかになったところである。そこで、定義統一後の数値で比較してみると、女性委員のいる審議会等の割合は、23 区平均で 83.7%、本区では 74.6%であり、審議会等の委員のうち女性に占める割合は、23 区平均で 30.9%、本区では 28.2%と、いずれも 23 区平均より低い数値となっており、女性委員比率については、本区が目標としている 40%という数値にも及ばない状況である。そこで今後の取組みであるが、まず、女性委員比率 40%未満の審議会等を持つ所管課へのヒアリング実施と合わせ、未来戦略創出会議においてその経過を報告することとしたい。また、女性委員比率については、これまで「としま男女共同参画推進プラン」の実施状況報告において結果を公表してきたが、これに合わせ、今後は毎年度未来戦略創出会議において、結果を報告するものとしていきたい。なお、女性委員比率の高い他自治体の取組み例であるが、目黒区においては、全審議会を対象に委員改選前に担当課と人権政策課でヒアリングを実施しており、新宿区においては、全庁会議において目標値 40%を達成・未達成の所管課を発表している。また、長野県では、審議会の委員人選前にチェックリストを人権・男女共同参画課に提出し、副知事がヒアリングを実施している。その際、目標を下回る審議会等は、その理由と今後の対応策を審議会開催のプレスリリースにて公表するという取組を実施している。なお、長野県はこれらの取組により、全国 43 位であった女性委員の比率が全国 6 位にまで改善したという状況である。

副区長 女性委員比率 40%未満の審議会等を持つ所管課へのヒアリングは、どのように実施するのか。

委員 ヒアリングは、男女平等推進センターが中心となり、その審議会を所管する担当課ごとに個別具体的な状況をお聞きする予定である。

区長 審議会の定義統一という問題もあると思うが、23 区の中で比較すると、本区の審議会数はかなり多いと感じる。長い間開催されていない審議会など、この機会にきちんと必要性等を精査し、整理することが必要だ。また、女性にやさしいまちづくりを推進している本区にとって、女性委員の比率を改善することは喫緊の課題である。早急に対応してもらいたい。

- 委員** 政策経営部とも連携し、迅速に対応する。
- 副区長** 都道府県単位で見た場合、女性委員の比率が高いのはどの自治体であるのか。
- 説明者** 女性比率が一番高いのは徳島県で 46.2%、次が鳥取県というのが内閣府の調査結果である。
⇒提案のとおり決定する。

(2) 行政系人事制度の改正について

幹事 資料に基づき、行政系人事制度の改正について説明。

平成 29 年 3 月に、「行政系人事制度の改正(案)」について特区連と妥結した。これは行政系職員の任用面について合意したもので、給与面や切替方法などの詳細は今後の協議事項となっており、現在の状況及び今後の課題等について共有する。

まず、行政系人事制度のあり方について、検討の背景を説明する。

1 点目は、係長職昇任選考における受験率の低下である。特別区平均の受験率で見ると、平成 17 年に 21.2%であった係長職昇任選考受験率が、平成 27 年には 11.7%と大きく低下している。なお、本区では特別区平均ほどではないが、同様に受験率が低下している実態がある。受験率低下の要因であるが、職員アンケートの結果によると、係長職の職責の高まり等による昇任への不安や、子育てや介護との両立が困難になるのではないかといった家庭への影響等を心配する声が聴かれる。

2 点目は、職務・職責が不明確な職が存在するという点である。主任主事制度は、導入から 30 年近くが経過し、昇任意欲の低下が見られる中、その職の役割が不明確となっている。昭和 62 年度の制度導入時はどちらかという処遇保障的な側面が強く、係長の役割を補佐するといった明確な職責が課せられていなかった。また、総括係長は、区によっては属人的な運用となっている場合がある等、制度と運用に乖離が発生しているほか、係内主査は、同一の職務の級である担当係長と指揮命令関係が存在するといった状況が発生している。

最後に 3 点目であるが、管理監督職の確保のため、昇任意欲を醸成する給与制度の構築が必要であるという点である。管理監督層の職責の高まりを踏まえると、職務・職責の給与への反映が現時点では不十分であり、職員アンケートの結果から見ても、職責に見合った給与処遇でないことが、上位職への昇任を迷う理由の一つであると考えられる。

以上のような特別区を取り巻く現状を踏まえ、副区長会から平成 25 年 9 月に人事・研修担当課長会に「行政系人事制度のあり方」についての検討下命があった。下命の内容であるが、見直しの方向性として、職務・職責に相応しい給与処遇の実現と人材活用のための弾力的な任用管理の促進を図ることとし、職務分類基準の見直し及び見直しに伴う給与制度のあり方を検討事項として、平成 26 年度末まで検討を行ったものである。

この検討結果を踏まえた今回の改正内容について説明する。まず任用制度についてであるが、現在 8 級職まである職務分類基準を再編し、6 級職までに改正する。具体的には現行の 1～3 級職を廃止し、新 1、2 級職を設置する。また 4 級職は新 3 級職として係内主査を廃止し、担当係長となる新しい主査制度の設置により、指揮命令系統を整理する。次に 5 級職についてであるが、名称を「総括係長」から「課長補佐」に名称

を変更する。6 級職と 7 級職は統合し、新 5 級職とする。なお、部長級である 8 級職は 6 級職とする。新制度に合わせた給料表は、平成 29 年の特別区人事委員会勧告により提示予定である。管理職制度についてであるが、これまで部長昇任に必要な課長職経験年数が最短で 8 年間必要であったものを、制度改革により最短 6 年間で昇任可能と改めた。なお、今回の制度改革により統括課長と課長級を統合することとなるが、統合後の課長級の中に、重要かつ困難な事務を処理する職が存在することを踏まえ、各区において「統括課長」の職について指定することを可能とし、管理職手当により給与上の処遇差を設ける。なお、今回の制度改革の実施時期は、平成 30 年 4 月 1 日を予定している。

最後に、今回の制度改革に伴う今後の検討課題について説明する。

まず 1 点目は、昇任方法をどのように行うかということである。主任である新 2 級職、係長である新 3 級職、課長補佐である新 4 級職への昇任方法については、人事評価等を基本に各区において定めることとなっているため、今後本区においてどのように実施するか検討が必要である。

2 点目は、これまで行っていなかった主任の定数管理についてである。主任である新 2 級職の位置付けは係長職への昇任を前提とした「係長を補佐する職」とし、各特別区において定数管理を行うこととされているため、本区における定数管理について検討する必要がある。

3 点目は、係長職の拡大についてである。全ての区において係長職の拡大を行うこととし、その規模については、各区において協議を行うこととされているため、今後整理していく必要がある。

⇒提案のとおり決定する。

(3) (仮称)マンガの聖地としまミュージアム整備基本計画の策定について

説明者 資料に基づき、(仮称)マンガの聖地としまミュージアム整備基本計画の策定について説明。

計画は、全 6 章で構成されている。第 1 章では事業の背景として、「かつてトキワ荘があったまち」である南長崎地域で、これまでどのような取り組みがなされていたかをまとめている。また、「新たな社会の潮流」として、近年の日本のマンガ・アニメに対する評価・期待が高まりつつある状況について触れ、「事業の基本的な考え方」においては、マンガ文化を世界に向けて発信する拠点施設として、トキワ荘を復元したマンガ・アニメミュージアムをトキワ荘のあった南長崎地域に整備することにより、既存の「トキワ荘通りお休み処」やモニュメント等との回遊性を向上させ、南長崎マンガランド事業の展開をさらに進めていくことについて記載している。「施設のコンセプト」では、マンガの聖地としまの象徴となる施設、マンガとアニメをつなげる施設整備、マンガ・アニメ文化を世界へ発信、地域と一体となった施設、アミューズメント性のある施設の 5 点を挙げるとともに、「基本理念」として、“マンガの聖地としまの象徴として、地域へ、世界へ、マンガ・アニメ文化を発信します”と掲げるとともに、この基本理念を達成するための「基本方針」を 4 点掲げている。

次に、展開する事業活動であるが、基本理念及び基本方針に基づく事業活動として 7 点挙げており、この中で示している「展示公開事業」について説明する。第 3 章では展

示計画について記載しており、展示の基本的な考え方として展示のテーマとコンセプトを掲げている。テーマは「トキワ荘で生まれたマンガ・アニメ文化を、未来に継承します」とし、常設展示、再現展示、企画展示それぞれのコンセプトを設定している。特に再現展示では、当時のトキワ荘を原寸大で再現することを目指しており、玄関や階段、共用廊下やマンガ家の居室があった 2 階部分をリアルに再現することによって、実際にトキワ荘を訪れマンガ家の居室を訪ねるといった体験を、利用者に提供していく。また、企画展の開催については、本施設の企画展示室に加え、公共施設や空き店舗等の活用を視野に入れたものとする予定である。

第 4 章では、施設整備計画について記載している。整備地は、トキワ荘通りに面した南長崎花咲公園内とし、施設整備の基本的な考え方として 5 点を掲げている。なお、倉庫等を除く延べ床面積は 330 m²程度であり、あまり広い施設ではないため、今後施設の有効利用について検討していかねばならない。

第 5 章では、管理運営計画について記載している。ここではいくつかの管理運営方式について、そのメリットデメリットを表示し、今後、具体的な管理運営方式を検討していくこととしている。

第 6 章では、事業推進計画について記載している。今後、建物と展示に関する基本及び実施設計を行い、平成 30 年度からの工事着工、平成 31 年 12 月の竣工及び平成 32 年 3 月のオープンを予定している。

今後の検討課題については、施設及び運営に関することをまとめて記載し、今後検討を深めていくこととしている。

なお、今回ご説明した整備基本計画について、平成 29 年 3 月 1 日から 31 日にかけてパブリックコメントを実施した。いただいたご意見は合計 30 件であったが、計画内容の修正に至ったものはなかった。

区長 トキワ荘関係者や地域の方々のご理解を得ながら本事業をこれまで進めてきたが、それぞれの思いもあり、ここまで来るのはなかなか難しい部分も多々あった。しかし、ようやくこのたび基本計画をまとめることができ、最終段階に向け、いよいよ大きな一歩を踏み出すこととなった。今後も関係者の方々にご了解を得るため精力的な活動が不可欠であるので、引き続き慎重に取り組んでもらいたい。

⇒提案のとおり決定する。

(4)平成 29 年 5 月～平成 29 年 7 月分イベント・事業等開催予定

幹事 資料に基づき、平成 29 年 5 月～平成 29 年 7 月分イベント・事業等開催予定について報告。

⇒報告のとおり了承する。

(5)政策経営会議(第 1 回)結果報告

委員 資料に基づき、政策経営会議(第 1 回)の結果について報告。

⇒報告のとおり了承する。

(6)その他

説明者 資料に基づき、LOCAL ! FESTIVAL ! 2017by としまスコープの開催について報告。

⇒報告のとおり了承する。

<p>会議の結果</p>	<p>(1) 審議会等における女性比率の改善の取組みについて (2) 行政系人事制度の改正について (3) (仮称)マンガの聖地としまミュージアム整備基本計画の策定について (4) 平成 29 年 5 月～平成 29 年 7 月分イベント・事業等開催予定 (5) 政策経営会議(第 1 回)結果報告 (6) その他 →(1)～(3)について決定、(4)～(6)について了承。</p>
<p>提出された資料等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審議会等における女性比率の改善の取組みについて ・ 23 区・都・国の審議会等における女性委員の参画状況 ・ 部局別審議会女性委員会比率 ・ 行政系人事制度の改正について(概要) ・ 行政系人事制度の改正について (大綱合意の概要等) ・ (仮称)マンガの聖地としまミュージアム整備基本計画<案> ・ 「(仮称)マンガの聖地としまミュージアム整備基本計画(素案)」パブリックコメント実施結果 ・ 平成 29 年 5 月～平成 29 年 7 月分イベント・事業等開催予定一覧 ・ 平成 29 年度第 1 回政策経営会議結果報告書 ・ LOCAL! FESTIVAL! 2017 by としまスコープ開催報告