

## 2022年度 第2回町田市男女平等参画協議会 議事要旨

日時： 2022年9月28日（水） 14時00分～16時00分

場所： 町田市民フォーラム3階 活動室

出欠： 五十音順・敬称略

石阪 督規、岡本 直子、近藤 わかな、下田 幸子、茶谷 武志、鈴木 悟、高橋 陽子、  
渡邊 悦子（10名中8名出席）

吉浦 和幸、椿 美智博（10名中2名欠席）

議事：

### 1 男女平等参画協議会 石阪会長 あいさつ

### 2 (1)一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第4次）の進捗状況について

一事務局から、資料1「第4次町田市男女平等推進計画 各事業担当課による評価結果（2021年度事業）」、資料2「第4次町田市男女平等推進計画 町田市男女平等推進会議からの評価・総評案（2021年度事業）」を説明ー

【会 長】ワーク・ライフ・バランス推進企業の評価制度は、育児介護休業法改正を取り入れた企業に加点するなど評価基準を見直す必要がある。

【委 員】コロナウイルスを機に、男性も育児休業や介護休業を取る方が増えてきており、性別の差も少しではあるが減少したように感じる。

【委 員】過去に表彰された企業について、ホームページ掲載など継続的に情報が残ると良い。

【委 員】自分の職場でも男性が育児休業を取得したり、取得しても良い雰囲気になっている。若い世代だけでなく全世代へ理解が広がると良い。

【会 長】育児休業取得期間も課題である。指標として、回数ではなく期間をふまえる必要がある。事務局としては、育児休業取得を充実させていく取り組みなど考えているか。

【事務局】評価制度は、率先して取り組みをしている企業を評価するものである。古い基準ではなく、チャレンジする気持ちをもっていただきたい。評価基準の見直しは、各課と調整し、みなさんにご意見をいただきながら進めていきたい。

【会 長】他自治体では賛否あるがイクボス・イクメンなどの言葉を使うところもある。そのような言葉を使うかどうかも含めて検討していただきたい。

【委 員】地域や家庭の中だけでなく、世の中の仕組みを変えることも大切である。

【会 長】審議会委員の女性比率があがらなかったことも課題である。

【事務局】町田市の女性委員比率は約30%である。多くの自治体でも20%後半から30%前半をいたりきたりしている。東京都は目標値も上方修正し積極的に取り組んでいる。

【会 長】人材の開拓の仕方も課題である。構成員に学生を入れるなども良いのではないか。

【委 員】母数として子育て世代の割合が少ないことも原因ではないか。

【委 員】子どもがいる方が委員になる場合は、保育などサポートが必要である。

【会 長】他の委員会では保育などのサポートはあるのか。

- 【事務局】保育がある委員会とない委員会がある。
- 【会長】サポートがない委員会があることは課題である。
- 【事務局】男女平等推進センターに関連する委員会については、保育のサポートがある。男女平等推進センターから広げていかなければならないと考えている。
- 【会長】働き方の変化による周りへの影響は無視できない。虐待、DVなどの被害が増えている報告もある。
- 【委員】働き方の変化について、ワーク・ライフ・バランスの側面からみると良い影響があった。しかし、経済的閉塞感は否定できない。DV、モラハラの理解は広がっているように感じるが、法的な対応では費用がかかり経済的に厳しいので今はやめておく、など埋もれている案件もある。暴力を振るう側も、経済的閉塞感の影響があるのではないかと。
- 【会長】表面化されていない案件を抱えている人を救済できる仕組みづくりも併せて進めなければならない。コロナウイルスの影響で、対面の相談は難しいのではないかと。
- 【委員】相談は、コロナウイルスを気にしている方もいるが、対面で実施していることが多い。
- 【委員】LINEや動画配信など、デジタル技術を活用していくと良い。
- 【委員】自分の会社は、人に会いたくない人たちが集まっているため、コロナウイルスによる影響は感じない。
- 【委員】イベント、旅行等通常通りに戻りつつある。しかし、今後状況が変わることを想定し、オンライン等上手に活用できる社会になっていくと良い。
- 【会長】働き方が変化し、労務管理が難しくなったという声がある。みなさんはどのように管理されているか。
- 【委員】会社によっては、貸出パソコンの電源 ON、OFF で管理しているところもある。実際は、信用するしかない。在宅勤務による労務管理の仕方も課題である。
- 【会長】在宅勤務で家にいるから育児休業を取らない、という考え方をしてしまうことがある。
- 【委員】育児休業は取っていなくても実際は子育てをしている現状があり、労務管理が難しい。
- 【会長】日本の労働時間は先進国の中で最長のためどう縮減するのか、男性の育児休業取得をどう増やすか等新たな課題である。
- 【委員】コロナウイルスで変わったことは、コミュニケーションの選択肢が増えたことである。併せて広報でも様々なコミュニケーション手段を活用することが課題である。在宅勤務の労務管理は、自己申告において信用するしかない状況であるが、定期的に会議を入れるなど工夫している。一方で在宅勤務は、コミュニケーションの機会が奪われていて、コミュニケーションの大切さにも気づかされた。
- 【委員】在宅勤務やオフィス勤務に限らず、成果を出し上司が確認していれば良いと考える。
- 【会長】働き方の課題など、またみなさんと一緒に考えていきたい。

(2)一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第5次）の進捗状況確認方法について  
—事務局から、資料3「第5次町田市男女平等推進計画 進捗状況確認様式案」を説明—

- 【委員】新たな視点を入れたのは良いポイントである。前年度と今年度を並列しない分、変更した部分を記載できる欄があるとより分かりやすい。
- 【会長】評価が変わった場合、評価の理由の欄に記載すると良い。

【委員】シンプルになって見やすくなった。A～D評価は、★1～4個の方が視覚的に見やすいと思う。

【会長】★の方が柔らかい印象をもつ。また、通常通り出来た場合、今までは★2個の評価であったが、この評価でいくとBかCで悩むところも出てくるであろう。

【事務局】庁内の意見も踏まえて次回報告させていただく。

### (3) (仮称) パートナーシップ宣誓制度の導入について

—事務局から、資料4「(仮称) パートナーシップ宣誓制度骨子案」資料5「制度導入に関する意見・要望の反映状況や考え方」を説明—

【会長】東京都と相互利用していく中で、東京都と個人情報のやり取りはあるのか。

【事務局】個人情報のやり取りはないため、東京都と町田市の両方で宣誓しても良い。

【会長】今後パートナーシップ制度導入の自治体ネットワークに加入する予定はあるのか。

【事務局】多摩地域内の課長同士では情報共有を行っている。

【委員】根拠法令を条例としたのは良い。行政の中で連携しやすくなるというメリットがある。もう1点、制度を運用していく上で相模原市など近隣との連携は大切である。

【会長】保険会社、不動産会社など民間企業との連携も大切である。

【事務局】制度を作るだけでなく、民間企業にも周知していくことが必要と考えている。

【委員】未来の転入者にも大きな意味を持つてくると思う。様々な地域から、また世界から転入希望者が出るかもしれない。

【事務局】未来を見据えて進めていきたい。

【会長】今年度中に制度導入となっているが、来年度になっても良い制度を作ることが大切である。

【事務局】スピーディーな部分も必要であり、進める中でより良い制度にしていきたい。次回の参画協議会では、更に詳細を提示する予定である。みなさんからまたご意見いただきたい。

【会長】東京都から制度に関する詳細な情報は提供されているか。

【事務局】証明書を利用したサービスの中で大きなものとしては、都営住宅の申込みである。

【会長】相互利用できるようにすることが必要である。

【事務局】都営住宅の申込みは、東京都のパートナーシップ宣誓証明書あるいは東京都知事が認証した他の地方公共団体の証明書が利用可能である。市営住宅の申込みについては、東京都と町田市の両制度が利用可能の予定である。民間企業へどのように波及していくかについては、今後の課題である。

【会長】ある自治体の宣誓書で、別の自治体のサービスも受けられるように、情報連携をしっかりとやっていく必要がある。

## 3 事務連絡

—事務局から次回開催について説明—

以上