

2022年度 第1回町田市男女平等参画協議会 議事要旨

日時： 2022年7月13日（水） 14時00分～16時00分

場所： 市庁舎3階 第2委員会室

出欠： 五十音順・敬称略

石阪 督規、下田 幸子、茶谷 武志、鈴木 悟、高橋 陽子、渡邊 悦子
(10名中6名出席)

岡本 直子、近藤 わかな、吉浦 和幸、椿 美智博 (10名中4名欠席)

議事：

1 男女平等参画協議会 石阪会長 あいさつ

町田市市民部市民協働推進担当部長 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5次）の策定報告について

一事務局から、資料1「第5次町田市男女平等推進計画（素案）からの主な変更点」資料2「今後の推進方針・計画の周知方法について」を説明ー

【委員】広報の手段はどのように考えているか。デジタル化も考えてはいかがか。

【事務局】配布する計画書は表紙・裏表紙以外白黒だが、ホームページにはカラーで掲載している。

QRコードをカードやチラシに載せ、興味のある人には計画書を見てもらえるようにするなど様々な工夫を考えていきたい。

【委員】カラーや字の大きさなどを工夫されていて、色々な方へ周知できるちらしになった。

小学生向けの両面1枚程度のリーフレットも作成すると子どもが知り、親へ伝えたりすることで興味を持っていただけるきっかけになるのではないか。

【事務局】計画の新たな視点として、幅広い年齢層へのアプローチを掲げているため初歩的なものもあると良い。今後考えていきたい。

【委員】計画の中身が分かるような漫画や動画も良い。広報の仕方の中で検討していただきたい。

【委員長】学校の漫画クラブなどに協力依頼するのも良い。

【委員】情報提供も大切であるが、世代間の理解、どう感じているのか等広く意見や質問を集めることも大事である。また、多様性尊重の中で、ジェンダー平等やLGBTQに偏るのではなく、様々な方の意見を聞かないといけない。

【事務局】様々な方の意見を聞けると良いと考えている。多様性を尊重するという考え方の中にジェンダー平等やLGBTの考え方があるという視点を忘れず、一人ひとりがどのような行動につなげていけば良いか考えたり、問いかけたりと試行錯誤しながら進めていきたい。

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

一事務局から、資料3「第4次町田市男女平等推進計画評価」を説明ー

【委員長】全体的に数値が減っている。イベント関連はコロナウィルスの関係で難しかったと考えられるが、イベント以外で数値が減っている項目についてどうお考えか。

【事務局】調査の直前に見られたオリンピック等における政治家の発言で不平等意識が増幅された可能性を考えている。また、「町田市の全管理職に占める女性職員比率」は、一旦上がっても定年退職等の要因で、増減をくり返しながらかつていくのではないかと考えられる。庁内では、管理職選考対象となる女性係長向けに昨年は年3回市長との話し合いの場を設けた。さらに、女性管理職のロールモデルを電子掲示板に掲載する等の取り組みを実施している。不安を払拭しながら進めていく必要がある。

【委員長】民間企業ではどのような取り組みがされているか。

【委員】民間企業では、管理職になるかならないかの選択はできない。数値目標の設定において、市役所における割合でなく、町田市で働く人における割合が妥当ではないか。

【委員長】理想はそうである。まず市役所がロールモデルをみせる必要がある。

【委員】企業間での差が大きいため、啓蒙活動が必要である。市役所の人がロールモデルとして出てくれば、経営者も検討するだろう。目指すロールモデルが必要である。

【委員】資料の数値の元となる調査の対象をうかがいたい。例えば定年退職した方には関係のない項目もあるのではないか。

【事務局】町田市内3000人を無作為抽出している。目標数値は全ての世代を対象としたものを掲げているが、年代性別ごとの分析は可能な調査となっている。

【委員長】3000人であれば数値の差は誤差である。回答者に女性が多く若年層が少ないというのも全国的にみれば妥当である。

【委員】企業では女性活躍が進んでいる。一方で、家庭があり家事・育児の負担が大きくてやめる方もいる。企業側の理解も必要であるが、小さいころから教育の場で男女共に仕事・家庭を担うという意識付けが大事である。男性が育休を取っても実際にはやってあげているという姿勢や、何もしない、という話を聞く。

【委員長】国では2020年までに女性管理職比率30%を目標としていたが、2020年代で30%を目標と下向修正した。町田市はまだ20%であるため、市としても推進していく責任がある。

【事務局】女性管理職の割合だけでなく、審議会等の女性割合も低い状況である。組織のトップの意識次第で変わるという話もあるので、引き続き女性比率があがっていくよう取り組みたい。

(3) (仮称) パートナシップ制度の導入について

—事務局から、資料4「(仮称) パートナシップ制度の導入について」を説明—

【委員】東京都の制度と重なる部分はどうか。片方のみ取れる、両方取らなければならない、などあるのか。

【事務局】東京都で宣誓していてもしていなくても町田市で宣誓できる。また、両方取らなければならないということもない。

【委員】ファミリーシップ制度を利用すると、戸籍に記載されるのか。児童手当等申請との関連はどうか。

【事務局】パートナーシップもファミリーシップも戸籍とは直接関係のない制度となる。原則的に、法律上の制度がファミリーシップ制度により影響を受けることはない。

【委員】パートナーシップ届出の際、当事者の自認だけで認めるかどうかについて、どのように考えているか。

- 【事務局】実態（2者の関係性）を確認するのは事実上不可能であり、市役所で宣誓したという事実を証明する形の制度を想定している。一方で、悪用されないような対応を考えていく必要もあると認識している。
- 【委員】制度はあくまで手段であり、制度の具体的なイメージを広げていくことで制度の本質を知ってもらえる。
- 【事務局】たとえば病院などの場面で証明を示すことでその都度説明しなくてもスムーズにストレスなく手続きできるといった具体例を挙げて理解を促していく工夫を考えていきたい。
- 【委員長】制度導入後、民間事業者への周知や理解が大事になってくる。
- 【事務局】たとえば社員の福利厚生など、パートナーシップ制度の活用や市役所の取組例を参考としていただくことで理解促進できると考えている。
- 【委員】町田市として民間へどのようにアプローチしていく予定か。
- 【事務局】具体的な計画はないが、行政が行動したうえで民間に広げることが大切で、時間はかかるかもしれない。近隣自治体とも情報共有しながら制度活用をじっくり進める必要がある。
- 【委員】子どもたちへの教育をはじめ、幅広い周知などの展開も必要と考える。
- 【事務局】制度そのものというより“性の多様性”あるいは“多様性”“人権”等のテーマを様々な場面で取り上げてもらえるような機会を既存の団体活動や場の中に作っていけると良いと考える。
- 【委員長】パートナーシップ制度を導入している自治体のうち、要綱で進めている自治体が圧倒的に多い。町田市としては、制度の根拠となる例規はどう考えているか。
- 【事務局】条例や要綱で決める内容の範囲が異なるほか、長所短所もあると考えており、現在、検討しているところである。できれば次回の参画協議会で何を根拠に進めていくかを示し、さらに具体的な制度の案をお示ししたい。
- 【事務局】6月に開催された市議会において、市長の施政方針として、町田市独自のパートナーシップ制度を今年度中に導入することをめざすと発言している。当事者をはじめ、様々な意見を踏まえて進めていく必要があり、今年度の参画協議会も3回お集まりいただくことを予定している。ぜひ引き続き前向きな議論をしていただき、お力添えいただきたい。
- 【委員長】市長、議員、当事者、庁内等様々な意見を集め、条例か要綱か等、パートナーシップ制度に関する決定に向けた方向性の整理を事務局にお願いし、次回お示しいただきたい。

3 事務連絡

－事務局から次回開催について説明－

－資料の修正について－

資料3のうち“2 成果指標の達成状況 基本施策Ⅱ－1 職場での男女の差がないと感じている市民の割合”の数値について、現状値 24.0%→45.5%、前回値からの伸び率 -21.1%→0.4%に修正。

以上