

推進状況全般における評価・意見について（案）

2022年10月
町田市男女平等参画協議会
会長 石坂 督規

2022年度の町田市男女平等参画協議会では、2021年度の各事業の進捗状況に関する議論の他、当該年度が最終年度となる第4次計画への総括的な議論も行った。また、依然として新型コロナウイルスの感染拡大が繰り返されたことから、各事業の進捗状況に影響が生じた。この部分については、2020年度の各事業と同様に、結果のみに着目するのではなく、コロナ禍における取り組みの工夫や新たな試みなども前向きに評価することとした。

【開催状況】 第1回・・・7月13日 第2回・・・9月28日

※2023年1月17日に第3回男女平等参画協議会を開催したが、本議題については第2回会議まで議論。

議論した内容や指摘事項については、以下のとおりである。

【2021年度の男女平等施策に関する推進状況に関する評価・意見】

- ・コロナ禍で対面でのイベントや会議ができず、必要に迫られオンラインでの開催をしていたが、徐々に技術が向上し効果的な手法として活用できている。コロナ収束後も、このノウハウを生かし、継続していくべきである。
- ・DV、モラハラ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躊躇してしまう、など埋もれている案件もある。各相談窓口の周知を強化していく必要がある。
- ・LINE相談などSNSを活用した相談支援を視野に入れている事業も見受けられるが、例えば法律相談においては、書類を使って法的な説明などを行うため、対面で行うほうが意思疎通しやすいものもある。相談の性質や相手によって使い分けることが必要ではないか。
- ・徐々に男性の育児休業取得者が増えているように感じるが、対象となる若い世代だけでなく、取得者を取り巻く全世代へのさらなる理解促進が必要である。

- 男性の育児休業については、取得率が高くなってきたが実際には数日しか取れていないという話も聞いている。取得期間を拡大していくことも大切である。
- 女性活躍が進んではいるが、一方で、家庭での家事・育児の負担が大きく、仕事を辞める女性も多い。企業側の理解も必要であるが、小さいころからの教育の場で男女が同等に、仕事・家庭を担うという意識付けを行ってほしい。

【新型コロナウイルス感染症による影響や変化】

- 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テレワークやリモート会議の普及など良い影響があった。
- テレワークやオフィス勤務に限らず、成果を出し上司が確認できれば良いが、テレワークは雇用主や管理職側からみると、労務管理が難しくなったという声も聞く。今後は相互に仕事の実態や成果を確認できるような仕組み作りを構築していく必要がある。
- 管理職側の労務管理の工夫として、定期的に会議を入れるなど工夫しながら運用を進めている。
- テレワークやリモート会議の普及によって、オフィス勤務が減り、コミュニケーションの機会が減ったことで、改めて対話や対面することの大切さにも気づかされた。

【第4次計画の総括や第5次計画に向けた意見・要望】

- 審議会、委員会等の女性比率が上がらなかったのは課題である。例えば、大学と連携し学生を委員に入れるなど、人材の開拓の仕方を工夫する必要がある。また、子育て世代の女性が委員になりやすいよう、各会議体で託児サービスを導入し、会議中は子どもを預けられるようにするなど、環境面を整えることも必要ではないか。
- コロナ禍を経て、テレワークの普及や働く人の働き方や価値観が変わったことや、育児介護休業法の改正などにより、男性の育児休業や介護休業を取る人が増えてきた。このような社会の変化を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス推進企業賞について、評価基準などの見直しを検討してはどうか。
- 広報の手法について、第4次計画の各事業を見ると、全体として従来の市ホームページ、広報まちだ、リーフレットなど、紙媒体中心の広報が多い。今後はSNSの活用などデジタル技術を活用し、さらには対象者のターゲットを絞るなどして情報の届先の顔を意識し発信するなど、効果的で効率的な広報の手法について検討し、実施してほしい。
- 市全体の女性管理職比率を高めるために、市役所が手本となりロールモデルを示すことで民間事業者も検討するので、まずは市が積極的に女性管理職比率を高める取り組みを行ってほしい。