

2021年度 第3回町田市男女平等参画協議会 議事録

2021年10月21日（木） 9時30分～

市庁舎3F 第2委員会室

1 会長あいさつ

【会長】 広報まちだ10月15日号の1・2面で、高橋委員の一家をモデルに「男女平等参画」をテーマとした特集記事が掲載された。夫婦がそれぞれ仕事をしながら、協力して3人の子育てをこなすライフスタイルが紹介されている。高橋委員、ご感想は？

【高橋委員】 取材を受けた経験は、暮らし方を見つめ直す良い機会だった。知人からも好評で、特に働いている母親からは「娘たちが将来のびのびと活躍できる社会になってほしい」という声が寄せられた。色々と考えさせられた。

【会長】 実在の家族が登場することで、強いインパクトが出た。機会があったら、今後も参画協議会から協力できると良い。

衆議院選挙が公示された。最低賃金の値上げや非正規雇用の待遇改善など、「格差の是正」に関することや、LGBT法案や選択的夫婦別姓制度など、「多様性の確保」に関することも争点になっている。国民的議論が期待される。選挙の結果次第では、自治体も動く必要が生じる。また、国よりも自治体が早く動いている「パートナーシップ制度」などの分野もある。

第5次推進計画では、こうした流れ、トレンドが反映される必要があるだろう。年末にはパブリックコメントも実施予定。良い計画となるよう委員各位のご意見も募りたい。

2 報告

【事務局】 今回、吉浦委員は欠席だが、これまでもご都合が適わず欠席が続いていた。事務局では吉浦委員（町田市法人立保育園協会会長）を訪ね、1時間ほどのヒアリングを実施した。次のような話を聞いている。

＜「職域」ごとの性別の偏りと「男性の育児参画」について＞

男性の保育士も近年徐々に増えている。また、男性の育児参加も進んでいると思う。園児の送り迎えも、朝か晩のどちらかはお父さんという家庭が多い。

＜多様性の促進について＞保育の現場では昔から色々なメソッドが導入されている。

男の子はこれ、女の子はこれと決めつけず、本人の好きなものを選ばせてきている。

【会長】 保育は注目を浴びている分野だ。保育士は社会に不可欠なエッセンシャルワーカーだが、給料が低い。報酬の公定価格を見直す議論も出ている。また、児童の「性自認」にどうように対応するのか、保育現場でも悩みが生じている。

ー前回会議からの進捗について

【事務局】

・町田市定例議会

＜9月定例会＞パートナーシップ制度の検討状況について質問があった。

＜決算審査＞男女平等推進計画の名称について意見があった。

→新たな「行政課題」と「価値観」を包含した名称への変更が望まれる。

・第2回男女平等推進会議（9月実施 庁内・部長級）

＜意見1＞次の表現は、再検討が必要

→「男性の介護参画促進」・・・介護の担い手は、家族ごとに様々な事情で決まる。男性だけに介護参加を促進するというより、介護に関わる「家族」を支援するという基本的なスタンスがある。

→「市内事業所における女性管理職登用促進」・・・民間事業者の人事に市が関与することは難しい。女性管理職の活躍事例等を紹介することはできるかと思う。

＜意見2＞「男女平等推進センター」の認知度の低さについて

→（愛称を考案する提案に付随して）「男女平等」という呼称も古く感じる。「男性か女性しかいない」という2元論では、「性の多様性」に対応できない。今は、「ジェンダー平等」など幅広くとらえた言い方が多くなった（例：SDGsの目標5「ジェンダー平等を達成しよう」）。

3 議題

（仮称）第5次男女平等推進計画について（資料3）

・策定状況

（1）計画素案の全体説明

（2）計画体系や具体的取組の確認

（3）指標の確認

【事務局】 「（仮称）第5次男女平等推進計画（資料3）」について説明

【茶谷委員】 誰に向けて作成するのかによって文体が異なる。箇条書きで説明されたページが多く、私には分かりやすいが、市民に理解してもらうことを目的にすれば、文章で詳細にもれなく説明する方が分かりやすいのかもしれない。

また、計画の名称に「対象期間」や「施行日」が明記されていることは重要だ。この計画は、いつからいつまでの期間を対象にしているのかという情報は大切。SDGsは達成目標を30年間と定めているが、第5次計画はその中間にあたる。その意味でも、達成目標や具体的な取組内容が注目される。また、「特徴」(10pタイトル)という表現を「取組」、「課題」という表現にあらためたとのことだったが、市の主体的姿勢を示すため、言葉遣いは重要だ。事業者等にも能動的な参画を促す表現が必要だ。

ーパートナーシップ制度は？

【高橋委員】 5ヶ年計画(2022~26年度)で「パートナーシップ制度」については、「検討する」となっている。5年間で完成を目指すのではないのか？

【事務局】 制度導入を目指すという意味で、「検討」と表記している。

【会長】 しかし、「検討の結果実施しない」こともあるので、どちらに転ぶか分からない表現ではある。

【高橋委員】 まだ、この後5年もある。「完成」までを目標にしないことはもったいないと思った。

ー計画の名称について

【会長】 名称から「第5次男女平等推進計画」という表記が取り除かれているが、「何の計画だか分からない」「継続性が見えない」などの弊害はないか。

【事務局】 第4次計画から、今回と同じ「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン」という名称を採用している。しかし、「第4次男女平等推進計画」の方が内部では分かりやすく、通称として「第4次推進計画」の方を使用している。今後、パブリックコメントで「分かりづらい」等の意見があれば、名称変更も考えている。

【茶谷委員】 「第5次」が名称に入ること、積み重ねが見える。計画期間は5年間なので20年間取組んできたということが、初めて見る人にも一目で分かる。例えば、「不動産業者」の免許番号には、更新回数を示す(05)等が入っているが、この数字が多いことで長年の取組を示すことができ、それなりの注目を得る。

【下田委員】 「男女」の区別に限ることなく「一人ひとりがその人らしく」を強調するならば、この名称で良いと思う。しかし使い勝手も考えて、目的にあわせた追加・変更を

すれば良いと思う。

【渡邊委員】 私は、第2次推進計画にあたる「まちだ女性プラン」の策定に、市民公募委員として参加した。その後、「町田市民フォーラム」に男女平等推進センターができ、「男女平等参画都市宣言」が出された。何事も十分な状態でスタートを切れることはあまりないが、取り組みながら成熟してきている。不十分な点もあるが「男女雇用機会均等法」ができ、「男女平等参画都市宣言」も出された。町田の歴史があり、その先に、例えば「一人ひとりがその人らしく」という考えがあるのかなと思う。「第5次男女平等推進計画」と併記することは、そのような歴史も感じさせる。

【会長】 タイトルは中身を説明する役割がある。「男女」を名称に掲げて「格差の是正」を強調するのか、「一人ひとりが」として多様性と平等を強調していくのか。パブリックコメントの結果も見ながら、考えていきたい。

一年齢階層別のアプローチと「デジタル技術」の利用

【事務局】 本日は椿委員も欠席だが、事前にご意見をいただいたのでご紹介したい。

＜椿委員の意見・「デジタル技術の導入」について＞

- ・「デジタル技術を活用した新しい手法による意識啓発（「資料3」 p10）」は、社会のニーズにあっていると感じた。しかし「価値観の形成過程にある若年層」とターゲットを限定していることが気になった。全世代を対象とすべきではないか。「年齢階層別 SNS の利用状況」のグラフでは、10代から50代までの世代で、利用者の割合が70%を超えている。

- ・「デジタル技術による意識啓発」では、どのように効果検証をするのか。分析が必要だ。

→対象の拡大については今後検討したい。また、効果測定の方法は、後で説明するが、「指標」の中には「年齢階層別」にデータをとっているものがある（例：p34「性・年齢別 地域活動や社会活動に『参加していない』割合」）。そのデータを使用していきたい。

一男性の育児参画推進に関する課題は？

【事務局】

＜椿委員の意見のつづき・「子育て分野における男性の参画」について＞

- ・育児は、当事者の意識だけではなく、周囲からの理解とサポートが大切だ。育児参加は良いことだが、どうすれば実現できるのかと悩んでいる管理者も多い。特に中小企

業では、「人員の穴埋めがつかない」という問題もある。中小企業の経営者をターゲットに、ノウハウの伝授や意思啓発等のアプローチが出来たら良い。

→労働行政では、民間企業へ市から積極的な働きかけが難しい。しかし、東京都や国の施策について、市が紹介する方法等もある。検討したい。商工会議所ではどうですか？

【鈴木委員】 男性の育休推進に特化した、中小企業向けのアプローチは現在のところない。しかし、全国の企業を対象としたアンケート結果が公表された。アンケートには課題が示され、次のアクションのヒントもある。例えば、「男性の育休取得状況」が低い原因としては、中小企業を中心に「男性が休むと代わりがない」などの理由が報告されている。また、「女性管理職の割合」が低い原因として、「女性が幹部になりたがらない」、「扶養の範囲で働きたいという希望がある」ことが挙げられていた。

【会長】 育児休業の制度はあるが、利用されていない。海外と比べても日本の制度設計はよくできている。しかし、社内でのプレッシャーや、給料の目減りしてしまうという問題もあり、取得が進まない。実態調査が必要だ。また、育児休業だけでは全ては解決しない。休むだけではなく、短時間勤務やテレワークの利用などを柔軟に組合せるなど、現実にあった方法を考える必要がある。

【鈴木委員】 重要な役割を背負っている男性社員の場合、育児休業の取得が難しいという現実がある。しかし、経営者の間には「時代の潮流を考えていかなければならない」という意識がある。経営者同士の勉強や討論も行っている。その中には「多様性委員会」もあり、LGBT等マイノリティの働き方について、経営者自身が理解して積極的に取組を進めようとしている。現実の壁がありすぐには実行できないが、地道な努力を続けていかなければならないと認識している。大企業の場合は、組織で動くので意思決定が早い。中小企業の場合は、経営者の意識が重要だ。情報交換会や各種セミナーも定期的を実施している。

【会長】 企業の中では、育休を義務化する動きも出ている。これで、まず「育休取得者の数を増やす」という課題が達成できる。また、育休中の男性が「何をして良いか分からない」という例も多く、「育休のための研修」も検討されている。「育休の質を上げる」ことが次の課題だ。「育休」は「休み」ではない。取得して終わりでは困る。

【鈴木委員】 「育休をとる」とイメージはできるが、その効果や、その先に何を目指しているのかが分からない人も多い。「家族との交流」や、「自分の子どもを育てていくこと」について、しっかり理解する必要がある。

【会長】 取得率が、数字として「30%になったから良い」ということではない。プロセスの一つに過ぎない。夫婦の間で「子育てがどのように変わったか」も見ていく必要

がある。

【渡邊委員】 自営業を始めたので、商工会議所にも加入した。交流を通じて経営者の皆さんの取組は素晴らしいと感じている。

私は、「男性の育休取得」について二つの考えを持っている。一つは「育休」の前に夫も「産休」をとるべきだということ。子どものお世話のしかたを、そこで学ぶ必要がある。もう一つは、子育て世代より上の40代、50代の人たちが、「育休をとりなさい」と言ってあげる必要があるということ。そのためには、管理職や経営者にも「男性の子育てへ参画」や「男女平等参画社会」の意義について学んでいただく必要がある。

－「多様性を尊重する意識の浸透」での使用されているアンケート結果について

【会長】 「性的マイノリティが暮らしやすい社会づくりの必要性（「資料3」p11）」に関してアンケート結果が掲載されているが、2016年のデータでは古すぎるのでは？

【事務局】 確かに古い。より適切な分析材料を探したい。

－計画の進捗をはかる「指標」のあり方について

【事務局】 これまでの計画では、「意識のあり方」を「指標」として扱ってきた。しかし、意識は一朝一夕に変わるものではなく、メディアで影響力のある人の発言に左右される場合もある。客観的で安定した指標とは言いがたかった。そのため、今回は「定量化できること」「定点観測できること」「他市間比較ができること」などを考慮して、新しい指標を追加した（参考資料2「指標検討案」）。例えば、「待機児童数」や、「父親対象育児講座の参加人数」に置き換えることを検討している。

－「施策の体系図」について

【事務局】 →施策の体系（「資料3」p14・p15）について説明。

会長からのご指摘どおり、「制度」は進んできているが、「意識」には大きな変化が見られず、一進一退の状況が続いている。国や東京都の計画も、これまでの考え方を激変させるのではなく、「デジタル技術の利用」などの新しい試みを導入しつつ、既存の計画をベースに積み上げていく方式をとっている。町田市も、基本的な考え方は第4次推進計画を継承しつつ、新しい世情や動向をとりこんで、第5次推進計画としてまとめていく方針だ。また、次のような変更を加えた。

- ・各施策には、SDGsの各項目との対照を表示した。
- ・施策の体系図には、具体的な「取組」も追加した（第4次推進計画では「施策の方向」

までだった)。

・「取組」には、説明部分のページ番号も付記して参照を容易にする予定である。

【高橋委員】 「SDGsの推進(「資料3」p11)」を掲げているが、施策の体系図(p14)には、各施策に対応する項目のアイコンが表示されているだけ。本編の中に記述がない。「SDGsの取組はどうか?」という印象がある。

【事務局】 SDGsのアイコンとコラムをセットにして本編に入れ、SDGsと各施策との関連を説明するというアイデアも持っているが作業が間に合っていない。編集作業を進めていきたい。

【渡邊委員】 高橋委員の意見に賛成。例えば「性の多様性」については、SDGsで掲げる「ジェンダー平等を達成しよう」という大きなスローガンで考える必要があると思う。これはマイノリティ・グループの問題ではない。マジョリティの問題としてとらえないと、前に進まないのではないか。

【事務局】 一部の人の問題ではないことを示すことは重要だ。SDGsとの関連で考えることは有効だと思うので、工夫してまいりたい。

【近藤委員】 前回の会議では、基本理念分に「孤独・孤立・貧困への対策」も盛り込んだらどうかという意見があった。事務局からは「検討する」と聞いていたが、その結果は? 今回の案にはすでに盛り込まれていると思っていた。

【事務局】 関連部署での施策に取り込めないか、現在担当者レベルで検討中だ。施策に盛り込めなければ、全体的な認識の部分に反映させていこうと調整をしている。また、「多様性を尊重する意識の浸透(p11)」でも、性的マイノリティの方々の「生きづらさ」や「孤立」というキーワードなども入れ、課題を浮き彫りにすることも検討している。

【会長】 パブリックコメントでは、色々な意見が出てくることが予想される。また、皆さんに「知っておいた方がよいこと」を、コラム等で補っていくことも検討されたい。例えば、「DV」や「デートDV」についても、最近の発見や話題を補っていく必要があるかもしれない。パブリックコメント後になると思うが。

ー「数値目標」について/全世代への意識啓発と教育

【会長】 「数値目標の設定(「資料3」p37)」は、自治体によって様々で、現実を考え、低い目標を立てている自治体も多い。

【茶谷委員】 指標には「1 男女平等推進センターを知っている市民の割合」が継続して掲げられていが、「認知を広げる」ことは大きな意味を持つ、第一歩の取組ではないかと思う。良いことをしていても、認知されなければ、やっていないことと同じだ。素晴らし

い計画を作ったならば、「それをどう広げていくか」は大きなテーマでもある。

そのためには、若年層だけでなくベテランや管理職にも知ってもらう必要がある。会社で影響力を持つ「年配の人」へのアプローチは効果大きい。そうした周知の方向性については、どこに盛り込まれているのかなと思う。全体への意識啓発（若者よりも、むしろベテランへの啓発）に力を入れる必要がある。項目立てするか、柱の一つにしても良いと思う。

【会長】 「取組（「資料3」 p15）」のトップに、特に「若年層に向けた」という表現が入っている。「若い人への働きかけ」に意義があると、明確にターゲティングしている。一つには、若年層からの関心がないから、特にSNS等で強く訴えていくという意味だと思うが、一方、若者以外の人たちへの啓発について記述がない。

【茶谷委員】 経営トップから言われると、認知が広がりスピード感を持って進む。

【事務局】 「若年層」と書いてしまうと、その他の世代には啓発をしないような印象を与える面もあるので、表現には工夫が必要かと思う。「計画の周知」は重要。昔なら「概要版」を配布するという発想があったが、現代ならSNS等での発信になるのかもしれない。また、市民向け講座の冒頭あいさつなどで、簡単に内容を紹介していくことも可能かと思う。

【茶谷委員】 即効性が期待できない地道な活動だと思う。信念を持って続けていくよりほかに正解はない。何らかの手段を考えて、発信し続けていくことが大事だと思う。

【高橋委員】 渡邊委員の意見に賛同する。子育て世代だけではなく、周囲の人たち（特に年長世代）こそが、現在の「子育て」を取り巻く環境を知る必要がある。現在は、色々な理解、支援、男性の育児参画などがなければ、子育ては難しい。計画の「子育てに対する支援（「資料3」 p31、p15「取組」No.24~28）」としてあげられている課題と、若い世代はそれらをやる気があるということについて、年長世代が理解できるような啓発が必要だ。

【会長】 「高齢者は変わらない」というイメージがあることも原因だろう。新しい考えを受け入れられる若者から変えようとするのは戦略として分かるが、粘り強く幅広い世代に広げていく必要がある。

【渡邊委員】 20年以上前、町田市が「男女平等参画都市宣言」出した時は、多くの人が違和感をもっていた。しかし、長い時間をかけ、地道に活動を続けるうちに、今では「男女平等」に関する課題について誰もが知っている。すぐには理解されなくとも、粘り強く続けることが世間の意識を変えていく。例えば、保健行政についても、東京都では23区以外で保健所を直営している自治体は、八王子市と町田市だけ。自治体が直接運営してい

ると、住民の意識はかなり違うと聞いた。男女平等の推進に関しても、町田市では早くから専門機関を作っており、素晴らしいと思う。

【下田委員】 極論すれば、すべての施策や取組は、子どもたちの未来のためにある。前回の議論の中で、子どもたちの教育が、全面的に国や東京都の「指導要領」に従っているということが、どうしても気になった。「指導要領」は果たして十分なのか、チェックがない。周囲の大人たちの知恵が反映される機会もない。また、別の視点になるが、義務教育を脱すると、子どもたちは共通した知識を学ぶ機会が無くなる。社会人になっても継続して学び続ける機会を保証する方法も重要ではないかと思う。

今回の「新型コロナウイルス」のワクチン接種では、様々な背景を持つ社会人が、競って接種を申し込んだ。どの仕事をしている人にも、このような共通の発信ができれば素晴らしいと思う。

例えば、毎年健康診断が、「介護」や「育休」に関する新しい情報を伝える機会になると良い。そのような機会が継続して作れていくと、世の中が大きく変わっていくのかなと思う。「啓発」、「普及」は、全世代への「教育」として考えていくと良いと思う。

【会長】 どのように「内容」を伝達するかということが共通した論点だろう。これまでは、ともすると「作って終わり」になっていた。第5次推進計画は、机や棚に冊子が置かれているだけではなく、そのエッセンスや理念を、子どもたちから大人や高齢者にまでどう伝えていくかを考えた計画であって欲しい。

【事務局】 「広報まちだ」の特集記事もそうだが、第5次推進計画も、色々な媒体を通して、周知を進めていかなければならないと考えている。地味かもしれないが、全ての市民に関わる重要な計画という認識のもと、取り組んでいきたい。

なお、「指導要領」の話は「性教育」の話題で出たと思うが、教育には「学校教育」の他に「生涯学習」や「家庭教育」もある。また、町田市の教育委員会では、独自のカリキュラムも導入している。全ての学校ではないが、教師の企画で「LGBT理解講座」を実施した中学校もある（男女平等推進センターでも講師を紹介した）。公立中学校の養護教員が、町田市のLGBT研修に参加した例もある。現場の教員の熱意と工夫で、様々な取組も実施されている。

一方で、学校はカリキュラムの制約もあり、すべて現場任せという訳にもいかない。様々な立場で取り組むことにより、教育の機会を提供していくことは大切だ。

【会長】 教育委員会で、どのような話をしているか調査したことがある。都内の多くの教育委員会では、上から来た書類を下に流すだけだった。どうしてよいか分からないという面もあるのだろう。特に「性の多様性」等については、どのように話をして良いか分から

ない。おそらく行政組織等が関わらないと進まないと思う。例えば、講師の派遣や、校長会で説明することも必要だ。積極的に学校現場に働きかけなければ進んでいかない。紙が一枚回ってきて、それを持ち帰らせて終わりにもなりかねない。

－「数値目標」について/待機児童の数

【岡本委員】 「待機児童数（「資料3」 p37）」は、現在130人と記されているが、同じ町田市内でも、地域によって大きな違いがあると聞いた。例えば、「成瀬」に住んでいると、「南地区」になり、待機児童が特に多い。しかし、隣の「忠生地区」に住んでいると待機児童がほぼゼロ。「0歳児保育」については定員割れしていると聞いた。地域性を含めた指標を設定できないか？さらに、地域間で相互調整できれば、待機児童も減るのでは？

【事務局】 町田市の人口動向は横ばいだが、地区ごとに見ると「小山ヶ丘地区」や「南地区」は伸びている。保育所を作り、定員の調整も行っているが、ギャップはどうしても出てくる。

【会長】 「待機児童数」は全体で減っているか。

【事務局】 減っている。2020年度は130人だったが、2021年度は74人となる。しかし、「南地区」ではマンションの建設が続き、今後も伸びる見込みだ。一方で、かつて「団地ブーム」で大規模な住民増をみた「忠生地区」では、高齢化が進み、子どもの数の減少が続いている。

【会長】 130人は多い。せめて2桁であって欲しかった。しかし「待機児童数」は減っていくだろう。「少子化」が大きな要素だ。

【事務局】 最近の人口動態を踏まえ、今後も待機児童数をゼロに近づけるよう努力したい。

【会長】 今回の議論は、パブリックコメントとしてまとめることになる。パブリックコメント実施前に、各委員にはあらためて内容を確認していただく機会を設けたい。

以上