

# 2021 年度 第 1 回町田市男女平等参画協議会 議事録

2021 年 6 月 24 日（木） 9 時 30 分～

市庁舎 3F 第 2 委員会室

## 1 市長あいさつ

来年度からは、新しい男女平等推進計画がスタートする。年末にはパブリックコメントを実施の予定なので、それまでに活発なご議論をいただきたい。市民の皆さまは色々な意見を持っており、時代も変わっている。協議会は、委員の皆さまの「時代認識」を披露していただく場と考えている。「第 5 次男女平等推進計画」に反映させていただきたい。

## 2 委員自己紹介（資料 2「委員名簿」）

ー 石坂 督規（いしざか とくのり） 埼玉大学教授

専門は地域社会学。自治体と協働してジェンダーに関する施策に多数関わってきた。

ー 岡本 直子（おかもと なおこ） 岡本社会保険労務士事務所 社会保険労務士

生まれ・育ち・仕事はすべて町田市。社会保険労務士として、雇用・労働環境に関する専門知識で貢献したい。

ー 近藤 わかな（こんどう わかな） 多摩総合法律事務所 弁護士

弁護士として、DV被害者の支援に力を入れている。DVの中では「モラハラ」が増えているようだ。コロナ禍の中で被害者が埋もれていると感じる。

ー 下田 幸子（しもだ ゆきこ） CAP たんぽぽ 代表

子どもに対する暴力防止のためのプログラム（CAP）を実施している。小学校、幼稚園、保育園、児童養護施設などで活動している。

ー 茶谷 武志（ちやたに たけし） 株式会社経営支援 代表取締役

産業カウンセラーであり、キャリアコンサルタント。コールセンター業務等を請負う。社員は 40 人で 9 割は女性を雇用している。

ー 鈴木 悟（すすき さとる） 町田商工会議所事務局長

商工会議所代表。商工会議所では、中小企業等から年間 4,000～5,000 件の相談に対応している。

ー 高橋 陽子（たかはし ようこ） 公募市民

外資系 IT 企業でエンジニア、プロジェクトマネージャーとして勤務し、現在は外資

系生命保険会社でプロジェクトマネジャーとして勤務。3人目の子どもが生まれ、育休中。子どもは全員女の子。この子たちが将来活躍できる社会になってほしいと思い、参加した。

－ 椿 美智博（つばき みちひろ） 公募市民

北里大学で看護学部講師をしている。看護師としても勤務経験がある。自分自身も、父親として昨年6ヶ月間の育児休暇を取得した。その経験から、色々な話をできたら良いと思う。

－ 渡邊 悦子（わたなべ えつこ） 公募市民

専業主婦から40代で大学・大学院で学びつつ再就職。現在は引退している。かつてジェンダーを理解する勉強会にも参加していた。今は仕事を引退したが、男女平等について考えたい。

※本日、吉浦和幸委員は欠席。

### 3 会長及び副会長の選出

－会長に石阪督規氏、副会長に岡本直子氏が互選される。

（会長・副会長から、就任ごあいさつ）

【会長】この5年間の変化は激しかった。例えば、第4次計画の頃には、「選択的夫婦別姓」や「性の多様性」についての記述がなかった。現在は、性的少数者（LGBT等）の権利を後押しする「パートナーシップ認証」制度などが、この半年で大きく前進している。東京都知事も、制度導入に前向きに取り組む見解を示したばかりだ。自治体のリーダーシップへの期待は大きい。第5次計画は来年度からスタートする。第4次計画を十分に評価することで、より良い計画にしたい。

【副会長】最近の「育児・介護休業法」の改正により、男性が育休をとりやすくなった。少しずつ男性も取得するようになってきている。一方で、コロナ禍によるハラスメント関係の相談も増えた。女性同士のハラスメントも増加している。最新の動きを、注意深く見ていきたい。

### 4 議題

一次のことについて、事務局より内容説明する。

#### （1）第4次男女平等推進計画について

・「第4次男女平等推進計画」の概要と「男女平等参画協議会」について説明

－ 資料3「第4次男女平等推進計画について」

- － 資料8（冊子）「第4次男女平等推進計画」
- 2020年度における各事業の進捗評価について説明
  - － 資料9（冊子）「2020年度進捗状況報告書」
- 2020年度の参画協議会からの指摘事項に対する回答について説明
  - － 資料4「2020年度の各事業への指摘事項に対する事務局回答」

## （2）（仮称）第5次男女平等推進計画について

- 概要（策定の背景、重点項目案）について説明
  - － 資料5「（仮称）第5次男女平等推進計画について」
- 市民意識調査の内容と中間集計（速報値）について説明
  - － 資料6「男女平等参画に関するアンケート調査結果（速報版）」
  - － 資料7「男女平等参画に関するアンケート調査」

## 5 懇談・意見交換

### ＜今期の「男女平等参画協議会」の課題と進め方＞

【会長】今期は、現行の「第4次計画」の評価と、来年からの「第5次計画」への提言が期待されている。これまで協議会では、第4次推進計画の進捗状況に基づく議論をしてきた。しかし回数が少ないので、テーマを2～3つに絞って集中的に議論をする形をとってきた。今期もそれを踏襲したい。

【次回議論のテーマ】 ※第4次男女平等推進計画P10～11「施策の方向性」に基づきテーマを選定

- 1 男女平等参画に関する教育、情報、学習機会の提供（男女平等意識について）
- 2 性を尊重する意識の浸透（性の多様性への理解促進など含む）
- 3 性差に応じた健康支援の充実

なお、あくまでも「中心となるテーマ」ということなので、必要に応じて各委員から、専門分野に基づく議題などを上げていただくことは自由にできる。例えば、2020年度の協議会では、どうしてもコロナ禍での話が多くなり、2019年度の「進捗状況」そのものに関する話はなかなかできなかった（2020年度の協議会からの指摘に対して、事務局からの回答は「資料4」にまとめられている）。

現在、「男女平等意識」はたいへんホットな話題だ。「選択的夫婦別姓」や「性の多様性」にも注目が集まった。また、オリンピック組織委員会の森元会長の発言（森発言）は、ジェンダー問題に注目を向けるきっかけとなった。教育現場でも、平等意識の啓発・普及は重要なテーマになっている。

「男女の健康支援」も、難しいテーマだ。「互いの性を尊重しあうこと」と言える。例えば、最近では「生理の貧困」について話題になった。コロナ禍で「DV」や「引きこもり」にも注目が集まった。身体やこころの健康問題にも影響が出ている。

#### <「第4次計画」から「第5次計画」へ向けての課題>

【会長】第5次計画では新しい視点を補っていく必要がある。5年間で状況は大きく変わった。例えば「DV」については、第4次計画では注釈をつけていたが、現在では「DV」について知らない人はいない。また、「性の多様性」に関しては記述がなかった。

なお、昨年末に内閣府で策定された「第5次男女共同参画基本計画」は、残念な内容で、課題に踏み込みきれていない。例えば「選択的夫婦別姓制度」に関する記述は消去され、指導的立場における女性比率の向上の目標設定はトーンダウンした。あらためて「平等意識」が、すべての出発点であると再認識した。それがなければ、議論は前に進まない。

#### —各委員の意見を聞く

【茶谷委員】自分の会社での意識は進んでおり、職場で「男性だから」「女性だから」は感じない。例えば、女性中心の「一般職」と、上昇を目指す男性中心の「総合職」という職種の区分けがあったが、現在は男性が「一般職」を希望することもあり、多様な働き方を実現するための選択肢の一つになっている。

また、正規・非正規の別や、ジェンダー等で、賃金や役割を固定することは不当だと思う。

【鈴木委員】女性の経営者も多くなっている。起業して成功しているのは女性が多い。

【高橋委員】外資系のIT企業では女性が多く、上司は男性だが理解がある人。ただ、女性も昇進はするが、役員のポジションとなると女性の割合は少ない。50歳代後半の男性には、男性同士のつながりを重視する傾向があると思う。

【会長】町田市の女性管理職の割合は？

【事務局】現在、部長職35人中、女性は5人（14.3%）。課長職では253人中53人ほどが女性（20.9%）。総務部（人事）に依頼して、徐々に普及してきた。

なお、審議会等への女性の参画率は、町田市は49自治体のうち第43位の27.9%。上位の自治体（武蔵野市など）では、40%台が続く。町田市の順位は低いが、多くの自治体は30%前後にひしめいている。この壁を突破し、多様性をもって施策を形成する必要があると考えている。

【椿委員】看護師は95%が女性という職種なので、逆に「どうやって男性の管理職を出すか」が話題になるような分野でもある。男性看護師は、「救急」か「精神科」に配属されるというような固定観念がある。女性では、「育児」で昇進できない人が多い。打開していくためには、「育児は女性」という固定観念をなくし、夫婦で分担していく必要があると思う。

【岡本委員】保育士も男性が少ない職種だ。最近は少し増えて来たが、50人のうち男性はゼロという園もまだある。

【高橋委員】育休中に女性の昇進が遅れるという話は多い。育休中、同期社員が昇進して、その後もずっと遅れをとる。

【会長】ここ3~4年、育休を取得する男性は増えてきた。しかし、その多くは取得しても1週間程度。日本の男性の育休取得率は7%くらいだ。先日ある社会福祉法人で、初めて男性が1ヶ月間の育休を取得したと聞いた。今回の「育児・介護休業法」の改正では、いわゆる「男性の産休」が取得可能にはなったが、定着は簡単ではないだろう。日本では、法律が先行する傾向がある。

【渡邊委員】50代男性の知人の話だが、外資系企業勤務でリーマンショック以来たいへんな苦労をしてきた。しかし、会社が「ダイバーシティ」を推進するために女性管理職の比率を40%にすることになり、男性の昇進が阻まれていると聞いた。「女性優遇」になっていないかと疑問を持つ人もいる。

【会長】「逆差別」の議論は昔からある。しかし、何かをしないと「思い込み」や「古い体質」がいつまでも変わらない。一度女性を管理職に引き入れ、様子を見る必要があると思う。「ポジティブアクション」は必要だ。

【副会長】「男女雇用機会均等法」の施行により、1985~86年には「総合職」が誕生した。しかし、男性からではなく、むしろ女性同士のハラスメントが多かったと報告されている。

【会長】「男女雇用機会均等法」の「総合職」は失敗だったと言われている。総合職になったものの、過労死寸前まで働かされて辞めていく女性が多かった。また、ご指摘のように「女女格差」が生まれたという面もある。「男性と同じなら良いのか」という問題が露呈した。「男性社会」自体を変えなければならなかったのではないか。その後、大企業を飛び出して活躍している女性も多い。

【近藤委員】法曹界では女性はまだ少ない。中小企業の経営者の中には、弁護士が女性だと見方を変えてくる人もいる。

【会長】法律の前に「意識改革」がなければ、法改正は進まない。「選択的夫婦別姓

を認めない民法は違憲である」という訴えは、再び最高裁で却下された。法曹界に女性が少ないことも影響しているのではないか。高等裁判所から、男性の裁判官が多くなる。しかしこのような議論では、男女同数の裁判官がいることが望ましい。

【下田委員】普段は、小学校、幼稚園・保育園、養護施設などで活動をしているので、学校の教員とのつながりが多い。他分野と比べると、教員は昔から男女が平等な職種だ。一方、教室ではなかなか意識改革が進まないと聞く。例えば、男子を「くん」、女子を「さん」で呼ばずに、全員を「さん」づけで呼ぼうと声かけしても、子どもたちが馴染めず、定着しない。「形」を整えるためには、まず「意識」を改革していく必要がある。

なお、私たちの活動は基本的にボランティアだが、「ボランティア」の分野は昔から男性の参加が難しい。「男性は稼ぎ手」という考えがあり、社会の構造が偏っている。東京五輪のボランティアでも、参加者は女性、高齢者、学生ばかりだと聞いた。

【渡邊委員】都立高校では、合格者を男女同数にするため、女子の合格最低点が男子の合格最低点より高くなるよう操作をしていた。問題になっている。

【会長】現在、都議会でも議論している。入試だから「点数」のみを考慮すべきだが、「性別」が影響してしまっている。女子と男子の合格最低点が、例えば20点も違ってしまえば問題だ。

#### <「第5次男女平等推進計画」について>

【会長】第5次計画では、重点項目として次のような案が提示されている。

- 項目1 政策・方針決定過程への男女平等参画の推進
- 項目2 男女間のあらゆる暴力（DV）の根絶
- 項目3 「性の多様性」を認め、お互いを尊重しあう意識の醸成
- 項目4 ワークライフバランスの推進と育児・介護の支援
- 項目5 男女平等参画に関する意識啓発

SDGsとも対応させて、「多様性の尊重」や「誰一人とり残さない」という視点を意識しつつ、全体を調整していくとのことだ。

【事務局】今回、初めて推進計画の柱として「性の多様性」に関する項目を原案に入れた。今後、性的少数者（LGBT等）の当事者と懇談会の実施も検討している。

ぜひ、当事者の意見もとり入れながら、第5次計画の策定を進めていきたい。

【茶谷委員】項目4について、コロナ禍でテレワークなどリモートでの働き方が大きく推進した。コロナ禍で出来上がった社会基盤を意識して、「アフターコロナ」の視

点を取り入れ、「ワークライフバランス推進」の取組みを発展させる必要がある。

#### <「町田市男女平等参画に関するアンケート調査（速報）」について>

【事務局】前回と比べて、全体的に大きな変化は見られなかった。しかし、大きく変化した部分もある。例えば、「家庭内の役割分担について」の項目では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について「そう思わない」「どちらかというと思わない」という否定的な答えが、15ポイント上昇して6割を超えた。

しかし「男女平等について」の項目では、「男女が平等になっていると思いますか」という問いに対して「はい」と答えた人の割合は、「社会全体」の分野で9.3%のみだった。4ポイント減少しており、「平等感」は後退したと言える。

また、新しい項目である「性の多様性について」では、認知度を聞いた。「性的マイノリティ（性的少数者）という言葉を知っているか」という問いに対して「知らなかった」という人の割合は11%のみだった。「詳しく」、「おおよそ」、「名前だけは」をあわせると大多数の人が知っているという現状だ。

【会長】テレワークの普及で「家庭内の役割」があらためて議論になったことや、「森発言」などが影響して、相対的に「平等感」が落ちたのだろう。また「デジタル社会」は今後も進んでいくとみられる。変化に対応できない会社は維持できない。次の5年間を見渡すとき、オンライン主流の「新しい働き方」についても視野に入れなければならないだろう。

【事務局】内閣府による「令和3年版 男女共同参画白書（6/11）」では、潜在化していたDVなどが露呈したことなども指摘されている。

【会長】現在は「with コロナ」の時代だが、まもなく「アフターコロナ」の時代になる。しかし、「コロナが終わったら解決できるのか」という構造的な問題が露呈している。いずれにしても、「コロナ前」と「アフターコロナ」とでは劇的に変わっていることは確実だと思う。「職場」に行かなくなった人も多い。新しい課題に対応しなければならない。

#### 6 事務連絡（今後の流れなど）

【事務局】次回の参画協議会は8月の予定。