

第4号様式（第10条関係）

会 議 録（要 旨）

会 議 名	第3回武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会
開 催 日 時	平成30年10月26日（金）午後7時00分 ～ 8時45分
開 催 場 所	中部地区会館404休養室
出 席 者 及 び 欠 席 者	出席者：安島てつや、峰岸喬、大槻千聡、建部直哉、南葉子、小島晴幸、 諸橋泰樹、百瀬佑子、深松加絵 (事務局) 協働推進課長、協働推進課係長、協働推進課主任
報 告 事 項	特になし
議 題	1 市民意識調査の結果について 2 事業所アンケートの結果について 3 その他
結 論 (決定した方針、残された問題点、保留事項等を記載する。)	<p>議題1 市民意識調査の結果について 市民意識調査の結果を報告したところ、以下のとおり意見が挙げられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画センターは、男女共同参画を進めていく上での基地になるので、計画に基づいて事業を進めていく必要がある。</li> <li>●「DVを受けたことがある」という数値が意外と高く、しっかりとした対策が必要である。</li> <li>●DV相談を気軽にできることをもっと周知した方が良い。</li> </ul> <p>ワーク・ライフ・バランスについては、希望と現実の差が大きい。ワーク・ライフ・バランスを進めていくのであれば、この差をうめる必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●子どもが熱を出した時に、お父さんとお母さんのどちらが行っても良いような社会になるのが良い。</li> <li>●性の多様性やLGBTがかなり浸透しているので、DVと同様、当事者のためになるようなことを何かやっていただきたい。</li> <li>●武蔵村山らしさを活かして施策を展開すると良い。</li> </ul> <p>議題2 事業所アンケートの結果について 事業所アンケートの結果を報告したところ、以下のとおり意見が挙げられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●職場における男女共同参画については、市役所が率先してやってみることが必要である。また、優良企業がPRできるような仕組みがあっても良い。</li> </ul> <p>働いてしかもライフもできる。そういう社会になると良い。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●武蔵村山市ワーク・ライフ・バランス認定制度（案）について、認定をされれば良いPRにもなるため、まずやってみて検証していくことが良い。</li> </ul> <p>議題3 その他 最終的には本年度中に第四次男女共同参画計画をつくるための提言をする。 次回は懇親会を平成30年12月7日（金）、第4回委員会を平成31年2月6日（水）に開催する予定。</p>
審 議 経 過 (主な意見等を原則として発言順に記載し、同一内容は一つにまとめる。)	<p>1 市民意識調査の結果について -事務局から説明-</p> <p>◎ 次回以降、新しい計画の中でどういうことをしていくのかを検討して</p>

(発信者)

- ◎印：委員長
- 印：副委員長
- 印：委員
- 印：事務局

いく。

- 男女共同参画センターの認知度が低いのが気になる。今後、男女共同参画センターの認知度を高める企画をしていきたい。
- ◎ 男女共同参画センターは、男女共同参画を進めていく上での基地になるので、計画に基づいて事業を進めていく必要がある。
- 認知度を高めるといった話があったが、武蔵村山市のSNSを有効に活用すると良いのではないかな。
- ◎ 認知度を高めていく上では良い。
- DVを受けたことがあるという数値が意外と高い。身体的暴力の経験が15%くらいあるが、この項目は犯罪的な要素もあるし、とても重要などころだと思うので、しっかりとした対策が必要。
- ◎ DV自体の認知度はかなり上がっている。
- 相談していないというひとが半分くらいいたのは深刻だと思う。
- ◎ DV相談はやっているのか。
- DV相談は、基本的に女性相談員が対応しており、場合によっては、警察に連絡したり、男女共同参画センターに連絡している。男女共同参画センターに直接相談が来ることはあるのか。
- ある。緊急を要する場合には、関係機関に連絡をする。市の女性相談員につなぐこともある。相談することの程でもないと思っているひとが、話しを聞いてみるとひどい精神的暴力を受けている場合がある。もっと気軽に相談してもらえるよう進めていきたい。
- 以前は、女性はあまり仕事をしていないというイメージがあったが、この調査結果をみると、女性が意外と社会進出している。
- 家事も学校行事も男性であってもやった方が良いと思っているが、周りの意識がまだそこまで高くないのが現状だと思う。以前、PTA活動に参加したときも、男性なので会長や副会長に薦められることがあった。まだ、周りが男女平等という意識になっていない。男性が少ない場に男性が参加したり、女性が少ない場に女性が参加したりする場合には、まだまだ男女平等にならずに特別扱いされることが多いのが現状だと思う。
- ワーク・ライフ・バランスに関して、採用時の条件が男性優遇になってしまうのは、女性には育児等もあるので仕方ないことだと思うが、能力評価での男性優遇は、女性も同じようにやっているのであれば、平等になった方が良いと思った。
- ◎ 平等の方が良いと思うが、それでも採用時の条件は仕方ないと思うか。
- 男性だから、女性だからという訳ではないが、女性の場合、休みが男性以上に必要だから、仕方ないと思う。
- それは男女雇用機会均等法では違反になる。
- ◎ 男性優遇はない方がよい世の中だし、そうした条件も理解して女性も採用するというのが、男女共同参画であると思う。
- ワーク・ライフ・バランスの希望と現実を問う設問は、本音と建前が見られて面白い。本当は仕事をせずに家庭で何かやりたいという意見が多いが、それはできない。ワーク・ライフ・バランスを進めていけば、この差をうめる必要がある。男性は休みたいと思う。
- ◎ そう思う。家庭ということもあるが、自分の時間がほしい。アンケートの結果をみると、武蔵村山には、家庭を持ち仕事をすることが多いように思う。
- 奥さんと同じくらい家にいるから、男性がその分家事をするのかは、また別問題。ただし、家事分担はできると思う。この基礎になっている

のは何なのか。

- 男女間の賃金格差だろう。
- 男女ともに月 50 万円もらっていたら、もう少し男性が休める。
- 夫婦で半分ずつ稼ぐことができれば上手くいく。一度、会社を辞めて結婚後に結婚前と同じ金額を稼ぐことは、現実にはかなり厳しい。
- ◎ 男性はお金を稼ぐ必要があるので、どうしても仕事優先になってしまう。ワーク・ライフ・バランスと言っても、男性は育児休業が取りにくい。それを取得するくらいなら、仕事をしてお金を稼いだ方が良くからだと思う。結婚したら、男性にも家事をしてもらいたいと思うか。
- そう思う。子どもの頃は母がずっと家にいたので、母親が家にいない状態で子育てをすることが想像できない。私自身は、ずっと働きたいと思うが、実際にその場面になったとしたら、一度離職して再就職という形をとると思う。P21 では就業継続型が良いと回答しているひとが多いが、実際、そうしているひとはどれだけいるのかなと思う。これは「希望」だと思う。実際に、採用時の条件では男性優遇というのは理解できるので、それであれば公式に男性優遇にしていれば良いのにとすら思ってしまった。
- お医者さんが全員男性でも良いか。産婦人科の先生が全員男性でも気にしないか。
- それは嫌だが、男性が求められていることは理解できる。
- 現実問題として、お産は時間を選ぶことができない。そうすると、医師は病院に泊まることになる。女性医師もいるが、例えばお子さんがいたりすると、当直業務に参加できなくなる。その部分は、意識を改革すれば済む問題ではない。
- そういうお医者さんを支える仕組みを作らなければいけない。
- そうである。病院には、医師だけでなく、看護師もいる。夜勤もやっている。看護師は女性が多い職場だから何とか回っているのだろうが、それでも離職率は高い。
- 女性の医師だからというだけで家に帰らなければいけないことが異常。
- ◎ 例えば、夫婦ともに働いていて、子どもが熱を出した時に、お母さんがだいたい行くことになる。共働きであればお父さんが行っても良いとは思いますが、お母さんが行くという意識が世の中に浸透している。そこを仕方ないと思うのではなく、男女平等なのだから、お父さんとお母さんのどちらが行っても良いよね、という社会になるのが良いと思う。性の多様性やLGBTもだいぶ浸透しているので、DVと同様、当事者のためになるようなことを何かやっていただきたいと思う。
- 回収率 22.5%というのは、郵送法であることを考慮すると仕方ない。戻ってきた年代構成は、武蔵村山と少し違うのかどうか。ただ、結果をみると、概ねリーズナブルであり、国と同じ結果もあるし、武蔵村山らしい結果もある。それほど違和感はないかなと思う。武蔵村山市の実際の年齢構成との比較をしてみたか。
- 10・20代が少なく、40代・50代・60代の回収割合が高い。
- それほど現実とかけ離れていることはなく、武蔵村山の実態をそれなりに反映していると思う。自治会やNPO等の地域活動の場での平等感でいうと、武蔵村山は34.7%になっているが、国の調査では47%なので、武蔵村山は地域社会ではまだ平等ではないのだろう。家庭や職場でもまだ男女の差があると思う。P15の男女共同参画社会という言葉の認知度のところは、国の調査では67%くらいが認知しているが、武蔵村山は6割止まり。これも少し低い。P21で武蔵村山は職業継続型が

低い再就職型が高いとなっているので、これは武蔵村山の特性ではないかと思う。武蔵村山らしさを活かして施策を展開したい。DVについては、個人的な問題なので相談しなかった、あるいは相談したとしても家族・親戚や友人・知人となっているが、家族・親戚や友人・知人というのは、大抵、「我慢しなさい」というひと達なので、ここのひとたちをターゲットに何らかの啓発をしなければいけない。当事者に伝わっていないというのもあるが、当事者の周りについても「我慢しなくても良い」と啓発をしていくことも重要だと思う。市の施策については、色々と挙がっているので、これも使うことができる。男女とも働きやすく経済的に自立できるまちというのは、職業継続型だと思うので、将来につながる施策になれば良い。クロス分析で、市内で働いているひとと市外で働いているひととのブレイクダウンをしていたり等、良い分析がされているので、市内の事業所とも連携しながら、男女とも働きやすく経済的に自立できるまちづくりを進めていくと良いのではないか。武蔵村山市内の事業所は、それなりの大きさがある事業所が多いのか。

- 本市は、大きな事業所というのは少ない。製造業が中心。従業員数が少ない事業所が多い。
- いろいろと面白い調査結果なので、これを活かしてもらいたい。
- 男女共同参画センターゆーあいの認知度については、このセンターは、コミュニティセンターという施設と第一老人福祉館の3つの複合施設になっており、その総称を緑が丘ふれあいセンターとしている。緑が丘ふれあいセンターとしての認知度はかなりあると思うが、そのセンターの中に男女共同参画センターゆーあいがあり、その中でやっている事業の認知度があまりない。今後、どうPRしていくかが課題。

## 議題2 事業所アンケートの結果について

-事務局から説明-

- ◎ この調査結果からも、色々と読み取れる部分はあると思う。
- 実際問題として、こうした制度化をしているからといって、職場が男女平等かという、それはまた別だと思う。このアンケート結果を業種別に出してみると結果がはっきり分かれたのではと思う。
- 各種制度や窓口はある。ただ、調査結果にもあるように、制度はあるけれども取得促進のための取組は行っていない事業所が多い。本音からいうと、民間企業というのは利益を追求しなければいけないので、事業所側としては、制度を取得しないで済むのであればその方が良いと考える。
- ◎ 大きな事業所ほど、しっかりと制度を整備しているという印象を持った。
- それでも、従業員規模51人以上が、従業員規模50人以下に負けているところはある。P14の多様な働き方等、疑問である。
- ◎ やはり民間企業なので、どうやって事業を拡大するのか、売上をあげていくのかに重きをおく。そうした中で今後どうやって幸せに働くことができるのかについても重要である。結果として事業が良くなるというつながりがあれば良い。
- 男性は正規雇用が多く、女性は非正規雇用が多い。
- ◎ 職場でどう男女共同参画を進めていくのか、難しい。市役所が率先してやってみることも必要だし、優良企業がPRできるような仕組みがあっても良い。
- 事業所アンケート調査を実施するところはあまりないので、大変貴重な情報だと思う。武蔵村山市ワーク・ライフ・バランス認定制度(案)

への応募意向が1割だが、もっとあっても良い。認定をされれば良いPRにもなる。まずやってみて検証していくことが良いのではないか。

- 武蔵村山市ワーク・ライフ・バランス認定制度（案）について、応募したいが1割で、わからないが5割。どういう制度になるのかわからないというところもあると思うが、これから若いひとが就職する際に、ワーク・ライフ・バランスが充実している企業ということが、自分が就職する・しないという判断基準として、占める割合が高くなるものだろうか。
- なると思う。
- 結婚せずに働くつもりなので、そういうことは気にしない。
- 企業によっては、そうした認定をされることで、若いひとを集めることができるというところもあるようだ。武蔵村山では、卸売業・小売業が中心になってきており、定期的にひとを募集していないところもあるので、なかなか難しいと思うが、まずは応募したいという1割のところ働きかけて、それが有効になっていけば、半分のわからないというところも応募していただけるのかなと思う。
- 諸外国では、女性を採用した方が売上はあがるし、効率はあがるし、女性を採用する企業ほど儲けが出ている。
- パート＝主婦のイメージがあるが、その方が女性は働きやすいと思う。企業側も非正規の方が雇いやすい。お互いに非正規であることで満足している職場であれば、そうした認定制度に応募する必要はないと考えてしまうのではないか。
- 結局、会社の体制として、現状の男性優位な中で女性が正規になってしまうと、家庭に帰る時間がなくなる。だから、やむを得ず非正規を選んでいる。本当は、正規社員になって社会保障もほしいし、しっかりボーナスももらいたいけど、正規になってしまうと、男性が主に働いている現状では、男性も女性もお互いに長時間働くことになり、家庭がうまくいかなくなる。もう少し企業側が、男女ともに働きやすい環境にしてくれたら、正規を望む。結局、現状では、女性が正規で働くと、今以上に苦しくなってしまう。再就職の場合、正規で働いたとしても賃金は非常に安い。だったら、非正規で良いかなと思う。
- もう1つは扶養の範囲内という考え方がある。まだ、1/3くらいの女性は、扶養の範囲内で働いているというのが現状である。パートで3～4時間働くけれども、あとは家でというひとがかなり多いのが現状である。
- 国の方針としては、おそらく扶養手当をなくしていくと思う。今後は、夫の給料に依存してということではできなくなってくる。正規で働き続けると、一生で1人2億5千万円を稼ぐことができるが、途中で辞めると数千万円止まり。それだと、女性は自分の老後の面倒を見ることもできない。2人で共働きしていれば、5億円なので、少しは良い暮らしができるかもしれない。夫だけの給料で生きていかれる時代ではない。オランダでは、ワークシェアリングが進んでおり、男性も女性もパートでかつ正社員で働いている。2人で1.5人分の収入を得ている。それで生活していくのに困らない社会になっている。働いてしかもライフもできる。そういう社会になると良い。

### 議題3 その他について

- 最終的には本年度中に第四次男女共同参画計画をつくるための提言をしていただきたい。次回は、できれば提言書の骨格を提示し、また皆様からご意見をいただきたい。

	<p>◎ 何か質問はあるか。          -特になし-          次回は 12 月 7 日で、諸橋副委員長に少し男女共同参画についてのお話をさせていただきたいと思っている。午後 6 時 30 分開始とする。          第 4 回は 2 月 6 日（水）でどうか。          -異議なし-          では、第 4 回は 2 月 6 日の午後 7 時からにしたい。          少し長くなってしまったが、本日は、これで終了する。</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

会議の公開・ 非公開の別	<input checked="" type="checkbox"/> 公開 <input type="checkbox"/> 一部公開 <input type="checkbox"/> 非公開 ※一部公開又は非公開とした理由	傍聴者： _____ 0 人
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; min-height: 40px;"> </div>	

会議録の開示・ 非開示の別	<input checked="" type="checkbox"/> 開示 <input type="checkbox"/> 一部開示（根拠法令等： _____ ) <input type="checkbox"/> 非開示（根拠法令等： _____ )
------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

庶務担当課	協働推進部 協働推進課 (内線： 243 )
-------	------------------------

(日本工業規格A列4番)