

会 議 録（要 旨）

|   |  |
|---|--|
| 会 議 名   | 第5回武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会  |
| 開 催 日 時                                       | 令和6年2月8日（木）午後7時～午後9時   |
| 開 催 場 所                                       | 緑が丘ふれあいセンター（コミュニティセンター学習室）   |
| 出 席 者   | 出席者：森本委員、市川委員、椎野委員、堀上委員、<br>厨川委員、小山委員、谷原委員（計7名）<br>欠席：諸橋委員、中村委員、池村委員（計3名）  |
| 議 題   | 1 第4回武蔵村山市男女共同参画策定市民懇談会会議録について<br>2 「武蔵村山市第五次男女共同参画計画」の策定に向けた提言（案）について<br>3 武蔵村山市第四次男女共同参画計画 令和4年度推進状況調査報告書について<br>4 その他   |
| 結 論<br>(決定した方針、残された問題点、保留事項等を記載する。)           | <p><u>議題1 第4回武蔵村山市男女共同参画策定市民懇談会会議録について</u><br/>会議録について委員一同承認。</p> <p><u>議題2 「武蔵村山市第五次男女共同参画計画」の策定に向けた提言（案）について</u><br/>人々の意識づくり、市民へのプランの浸透が重要であるとの立場から、「基本目標3 男女平等参画社会を実現するための意識づくり」を基本目標1とする。<br/>基本理念である「誰もが自分らしく活躍できるまち」の実現に向けて、個々の自分らしさや多様性の尊重をはじめ、「ひとりひとりの」ワーク・ライフ・バランスの実現など、基本目標ごとではなく、計画全体に対する提言を取りまとめる。</p> <p><u>議題3 武蔵村山市第四次男女共同参画計画 令和4年度推進状況調査報告書について</u><br/>防災や性教育、市の委員会における女性比率などポイントを絞って、次期計画につながるような意見を加える。</p> <p><u>議題4 その他</u><br/>第6回会議が対面開催できない場合は、本日の意見を座長に説明後、修正した提言書・推進状況調査報告書を郵送にて各委員に配布し、書面開催とする。</p> |
| 審 議 経 過<br>(発信者)<br>◎印：副座長<br>○印：委員<br>●印：事務局 | <p>1 開会</p> <p><u>議題1 第3回武蔵村山市男女共同参画策定市民懇談会会議録について</u><br/>一会議録について委員一同より承認を得た—<br/>● 女性消防団員数の令和4年度実績値について、担当部署に改めて確認したところ、「0人」は誤りで、令和4年度は6人が在籍していたものと判明した。後ほどの議題でもご説明申し上げるが、本日配布の資料では「6人」に修正している。</p> <p><u>議題2 「武蔵村山市第五次男女共同参画計画」の策定に向けた提言（案）について</u><br/>◎ P19・20の自由回答については、公表されないのか。<br/>● 委員の皆様の検討材料として提示したもので、提言には掲載しない予定である。<br/>◎ 第2章について、基本理念は前回も議論したため、資料のとおり決定</p>  |

したい。サブタイトルについて意見はあるか。

○ サブタイトルに「ゆーあいプラン」とあるが、それがどういうものかわからない。いつまでに何をどのように進めるかというプランなので実施計画のようなものだと思うが、余白に説明は入るか。

● 現行の第四次男女共同参画計画（ゆーあいプラン）では、4つの基本目標にぶら下がる形で、庁内の様々な施策についての目標設定や具体的な内容を掲載しており、男女共同参画の目標を定めた計画である。「ゆーあいプラン」という名称については、本施設の愛称である「ゆーあい」と同じであり「あなた（You）」と「私（I）」や「友愛」等いろいろな意味が含まれている。サブタイトルは、第三次計画では「男女 You・I プラン」とし、第四次計画では「ゆーあいプラン」とした。

◎ 時系列で積み上げたものがない人にとっては理解が深まらないという意見。どのように市民に分かりやすく説明するかが課題である。

○ プランと名が付くからには、いつまでに何がということが示される必要があるのではないか。

● 現行の第四次計画は令和2年度から6年度までの5ヶ年計画となっている。現行計画の「計画の体系」をご確認いただくと、大元に基本理念があり、その基本目標を目指すための基本目標が4つある。また、4つの基本目標を達成するためのメインテーマがそれぞれ定められ、テーマを達成するための個々の事業展開が施策として定められている。いずれも基本理念の実現を目指して向かっている。5ヶ年の間に実施する事業に対し、目標値、数値化の難しいものについては満足度などの指標を設定している。第五次計画は令和7年度からの5ヶ年計画となる。

◎ サブタイトルを「ゆーあいプラン」という総称とすることで捉えていただき、具体的な内容については、事務局説明のように進めていくという理解でよいか。

○ ゆーあいプランの認知度について、名前も内容も知らないという市民の反応に納得である。これは市役所のためのプランなのか。

● 市が行う施策を掲載した計画だが、全ては武蔵村山市民が心地よく、安心して暮らせることを目指すものであり、多くの施策は、市民や事業者等の支援を行う内容である。

提言案の P29 以降に、案として基本目標を提示しているので、本日は基本目標ごとに御覧いただき、継続して力をいれるべきこと、時代の変化に合わせて行うべきこと等について議論いただきたい。

○ 例えば、「各種審議会等への・・・情報発信」という課題に対し、女性管理職を 30%にしようというのが計画になるのか。

● 30%にするためには何をすればよいのかということが計画になる。

◎ 本計画が、市民に浸透していないということが一番問題の深いところであるように思う。これをいかに市民に広げるのか、広げることで現状の底上げにもつながるものと思う。

基本目標4に「性の多様性」が位置付けられることについては違和感があったが、国の方針に則ったためということが、どこかに説明があるとよい。P29 以降には、「基本目標ごとの現状と課題」に対して、「具体的にどのようなことに力を入れるべきだと思うか？」と大きな課題を与えられている。個人の努力だけではどうしようもないこともあるが、提言としていろいろな考え方があろうと思う。各委員の考えを伺いたい。

○ 具体的なことはわからないが、どうして女性管理職が少ないのか、その理由がわからない。

◎ 分析の中では、小規模事業者が多いことや建設業・製造業などの比較

的男性を主とする業務が多い業種の事業所が多いことも関係するものと考える。

- P5 で国・都・多摩地域に比べ女性の非正規雇用の割合が高いという説明があったが、非正規雇用が多いことも影響があるものと考える。
- ◎ 非正規にならざるを得ない状況をどう分析するか。保育園で勤務していた際、比較的早い時間に迎えに行きたい考えから、母親は限られた職場を選択しているという現状を見た。正規雇用が少ない印象があった。「子育てや家事＝女性」というステレオタイプの家庭像が地域性として影響していることもある。また、事業所の業種が少ない、小規模で正規雇用が進まない等、様々な理由があるものと推測できる。
- 保育士も女性が多い。
- ◎ 男性の保育士もいるが、給与が医療従事者よりも低い等、賃金的なことが大きく影響し、女性に比べて少ないのだと思う。同性だからこそ教えられる内容があったり、ダイナミックな遊びができるという点で男性保育士も非常に重要な役割を担っている。
- 女性の人数が少ないから女性管理職が少ないのは当然だと思う。部外者が何を言っても建設業で女性は増えていかない。女性や障害者・外国人雇用を行う企業に対し、市が助成金を出してはどうか等、この場で提案したところで実現が難しいのではないかと。保育士の男女比を5：5にするという事と同じ位に難しい。学校関係の仕事をしていて疑問に思っていたのは、男女平等の名目で、学校では男女共同で体育を行うが、体育は体の発達によりそれに適した競技が行われるべきで、体育教師もやりにくさ話を話していた。これが男女平等なのか、甚だ疑問。心身の発達段階が異なるものは別で教育すべきだと感じる。男女混合名簿も同様で、目に見えるところだけを作っても良い流れにはならない。

「ゆーあいプラン」が市民に浸透していないということについては、市が具体的にどういう取組をしているか、その結果どのように認知度や利用度が高まっているかを示してもらわなければ、机上の空論になりはしないか。プランと実行は別で、提案をしても、市として取り組める条件がないと、結局実行できなかったということになってしまうと思う。ゆーあいプランの浸透率が悪いのであれば、どうしたら浸透するかが先で、知ってもらえなければ話にならない。私自身もプラン、本施設についても知らなかったため、ぜひ力を入れるべきだと考える。本市は子育てをするには良いまちであり、どうにか人口流入につながるよう、このゆーあいプランを活用し、市民に浸透する方法に注力すべきである。
- 前回会議でも女性の非正規雇用の割合が高いのは、望んでのことか、あるいはそうせざるを得ないためかという議論があった。どちらにせよ充実感があることが望ましい。ワーク・ライフ・バランスは、子育て期や介護期など、タイミングによっても人によっても異なるものであり、市全体・社会が、その時々で選ばれる環境に変わることが求められている。意見のあったように、人々の意識づくりが重要である。プランを策定し、市のホームページで公表するだけでは画餅に過ぎず、それぞれの基本目標における最重要課題については、常に発信、報告をして意識を高めることが必要だと思う。どのようなことに注力すべきかは、ひとりひとり異なっていると思うが、委員の考えを一度受け止め、こちらで調査したデータ等との擦り合わせや行政ができることとのマッチングをしていきたいと考える。
- ◎ 学校の状況は理解していなかった。非常に貴重な意見である。アンケートの自由回答の中にも、男女平等だからと力仕事をさせられるという意見があり、同様の意見であると理解した。全体の意識が向上するこ

と、自分の人生を自分らしく生きていけるということが、男女共同の最終目標なのだと思う。そこに向かうために、少しでも意識改革を行うにはどうすればよいか。プランを浸透させることは絶対に必要なこと。また、課題が数多くある中で、ここに注力すべきという提言があつて然るべきだと思う。例えば、市役所の女性管理職の割合を3割に近づけることや地域活動においても、こうした市民会議の中での女性の割合を高めるということは行政の力で何とかなるはずだと思う。そうした点について提言をしていきたい。

- データとしては、非正規・正規の数字のみ掲載されている。特に女性では、正規雇用は責任が重く、気軽に辞められないということもあり、非正規の方が良いという人も多いのではないか。そうした考え方や、不本意な非正規である人がいるということはこの数字には表れない。よって、女性を何割にするという数字目標だけを立てるのは無意味ではないか。正規になりたい女性がいれば、それが実現できるような社会づくりを進めているのだと思うが、統計データには表れない。
- 前回の提言書を参考としたイメージを持っていたが、意見により、各基本目標における提言を記載するのではなく、総括として記載する提案に修正したい。なお、前回提言書では、「女性活躍とワーク・ライフ・バランス」であれば、職場や家庭での性別による差異をなくすために意識啓発を行ってほしい、再就職を希望する女性の積極的な採用、男性の育児介護休業取得促進する市内事業所を顕彰する制度を新設してはどうかというような提言があり、その提言が、ワーク・ライフ・バランス推進事業所制度の設立にもつながったものと理解している。提言の中から事業化されるものがある一方で、具体的な提言をいただきながらも、机上の空論で終わってしまうという場合があることは否めない。
- 様々な設備や制度を作ることで、数字がこれだけ上がったというような結果は非常に大事だと思うが、男女共同参画自体が根本的な課題を含み、各家庭事情も異なる中で、数値目標を掲げることが難しい内容にも思える。
- 「誰もが自分らしく活躍できるまち」を目指す中で、基本目標1が「女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進」であるということが、まず「男女共同参画」ではないという印象を受ける。改めて考えた時に、誰もが自分らしく暮らせるまちをつくるには、まず女性の活躍ではなく、平等やハラスメント対策など、男女双方に関わることを第一に持ってきたくて、女性の活躍も必要であるという流れとしてはどうかと考える。
- ◎ 「自分らしさ」とは、自分がこれで良いと思えばそれでいいのだと思うが、周囲がそれを認めないために駄目になっていくと思うようになった。それが「多様性」ということではないか。
- ワーク・ライフ・バランスについては、各々が個人的に実現できていれば良いのだと考える。仮に非正規であっても、各家庭の事情がある中で、職住近接で子育てに重点を置いた生活ができる等、個人的にワーク・ライフ・バランスが取れていればよく、非正規が悪いことではないと思う。本日の資料では、P20の自由回答に感銘を受けた。20～70歳代までの幅広い世代でこのような考えの市民がいるということに心強く思う。「これは良くないからこうしよう」と一括りに上から目線でものを言うのは、市民に対し失礼。皆それぞれが自分で選択しバランスを取っているということは、必ずしも数字には表れないものだと考える。一方で、自分がしたいことができない際には、何らかのケアや支援があると良い。市の特性として、事業所の規模や産業が関係し、他市とは異なる

傾向があるというデータはあるが、市民が幸せにこの市に暮らせるということが大事で、あまり数字にとらわれると多様性がなくなるように思う。「より良くする」ということに注視するよう、現状を肯定する気持ちでボトムアップしたい。市民の意識を変えていくという気持ちで取り組むことが必要である。各自が意識することなく、自分の人生は自分のものだと思えるような提言をしていくことも大事だと思った。

- すぐに解決できる主題ではない。本日の資料では、自由回答に関心がある。女性が家庭にいることを強いられる、まだこういう家庭があり、女性がいるのかという印象を持った。幸せはその人自身が決めることで、何かつかみたいのにつかめない人を支援し、「こういう考え方もある」と選べる社会になること、それぞれが認め合うことが重要。成果も大事だが、意識の醸成により多様性を選べる社会を目指すような言葉が入るとよいと感じた。
- 「自分らしく」ということが難しい。職業によっても自分らしさを表すことができるか否かが変わるのではないか。例えば、競争社会にあって営業職で夜遅くまで働くという人もいる一方で、17時に帰宅できるという人もいる。自分らしいとはどういうことか。
- 自由回答にあった、在宅勤務の夫にパートを辞めるよう言われたという妻は、社会とのつながりを求めているという点で自分らしく過ごせていないものと思う。職種ではなく、自分の理想とする時間の使い方と現実が合っているかが、自分らしく過ごせているかどうか一つの目安になるように思う。
- ◎ 仕事が生きがい、あえてパートタイムで働くという人もいる中で、多様性を認識できるような社会を目指したい。また、ワーク・ライフ・バランスや仕事、社会貢献を自分らしくできるか、それと幸福感をどう接合していくかということも重要である。
- 「個々のワーク・ライフ・バランス」や「自分なりの」というところが重要で、正規・非正規、時間の使い方を含め、人からやらされるのではなく、自分が選び、納得した上で行動するということが大切。大企業や女性の多い企業では女性が働きやすいところも増えていると思うが、小さな企業・社会全体でそうなっている訳ではない。一緒に、こうあるべきというワーク・ライフ・バランスを目指すのではなく、「私の(My)」という言葉をつけ加えるようなイメージである。
- 資料2 提言(案)では基本目標ごとに意見を求める形となっていたが、懇談会として伝えるべきことは、意識を一人ひとりが持てるようにすることであることと理解した。性別役割分担で決められてしまうのではなく、性別に関わらず、向き・不向きや好き・嫌いで選択できるのが、当たり前の社会になること。他の3つの基本目標も意識づくりにつながるものである。本日の意見を整理し、他の基本目標も合わせ総論として提言をとりまとめた上で再度御意見をいただきたい。
- ◎ 座長の方向性との摺り合わせも重要だと思う。基本目標2に関連して、女性トイレにはDVに関する相談先を周知するカードが設置されていると思うが、これは男性向けの内容のカードが男性トイレにも設置されているか。
- DV・ハラスメントは、性別・立場関係なく発生することから、誰もが相談先を知ることができる環境づくりが重要と考える。無意識の思い込みということもあるため、早速、本施設がどのような対応か確認する。(男性トイレに未設置であったため、後日、対応を要請)
- ◎ 課題として小規模企業においてハラスメント等の教育機会が少ないという状況が見られるなかで、暴力・ハラスメントは最も大きな人権侵害

|  |  |
|--|--|
|  | <p>であり、幸せに生きることの一番の障害になる。議題2については本日の意見を反映し、座長を含め練り直しをするということによいか。</p> <p>○ P1の「②人口ピラミッド」の本文に赤字で「また、30代前半から60代前半では男性が多いのに対し、」と追記されたが、グラフを見るとそれ以下の年代でも男性が多い階級があるため「70歳以上では、…います。」のみの記述でよいのではないか。</p> <p>議題3 武蔵村山市第四次男女共同参画計画 令和4年度推進状況調査報告書について</p> <p>● 防災や性教育、市の委員会における女性比率などポイントを絞って次期計画につながるような意見を加えた方がよいのではないかと意見があった。前回会議では取りまとめを座長に一任をいただいたところだが、座長と相談の結果、今一度、議題にする運びとなった。</p> <p>6ページのNo.5「各種審議会等への女性の参画促進」では、委員会の女性比率が伸び悩んでいることについて、庁内に事務連絡を发出して推進を促しているが、結果として表れない現状がある。</p> <p>◎ 性教育については、自由回答にもあったように、女性が自分の体を守り自己肯定感を持つ上では、正しい知識の元に危険を回避することが非常に重要であるため、ぜひ学校で取組を推進してほしい。男女平等の考え方の基本として、お互いの体が大事であるということの意識づくりも考えていくべきだと思う。</p> <p>議題4 その他</p> <p>● 本日の意見をとりまとめ、座長に御説明申し上げる。年度末に入り対面での会議開催が難しいと考えられるため、対面開催ができない場合は、修正した提言書、調査報告書は、書面会議で確認いただきたい。資料は、紙の印刷物を郵送し、意見を聴取することとする。</p> |
|--|--|

|             |   |
|-------------|---|
| 会議の公開・非公開の別 | <p>■公開 <span style="float: right;">傍聴者：0人</span></p> <p><input type="checkbox"/>一部公開</p> <p><input type="checkbox"/>非公開</p> <p>※一部公開又は非公開とした理由</p> <p>{ }</p> |
|-------------|---|

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

|       |             |
|-------|-------------|
| 庶務担当課 | 協働推進部 協働推進課 |
|-------|-------------|

(日本工業規格A列4番)