

令和4年度 第2回 男女平等推進市民会議 会議要録

日 時：令和4年6月27日（月）18:30～20:30

会 場：7階704会議室

参加者：名取 はにわ会長・本田 純副会長・林 恭子委員・鶴岡 増夫委員・若林 弘子委員・
岩崎 明子委員・田島 学委員・山本 桂子委員・刃刀 隆委員・小堀 高広委員

事務局：市民部長・生活文化課長・男女共同参画係長・男女共同参画係員

○議題

- (1) 新規委員紹介
- (2) 次期東久留米市男女平等推進プランについて
- (3) その他

・議題 (1) 新規委員紹介

・議題 (2) 次期東久留米市男女平等推進プランについて

事務局：～配布資料の説明～

本日は、現行プランの目標1から6について、事務局より説明した後、委員の皆様よりそれぞれの目標に対する課題についてご意見をいただきたい。

事務局：～資料4について説明～

会 長：ただいまの説明を受けて、目標1の課題についてご意見のある方はどうぞ。

委 員：資料4の「(2) これまでの取組状況」にあるように「地域包括支援センター、介護事業所等の専門職からの支援だけでなく地域住民による見守りや問題の早期発見」が必要である。地域包括支援センターについては、開所時間の延長や日祝日の開所を希望する。また可能であれば、各自治会と連携して、自治会に地域包括支援センターの窓口があるとよい。高齢者夫婦間のジェンダー問題については、パワハラ、セクハラ、DVについてもチェックできるようなケアがあるとよいのではないかと。

委 員：働くための環境整備とワーク・ライフ・バランスの推進について、最近は育児休暇や介護休暇など取りやすい状況になっているようだが、自分が休むことによって、誰かに負担をかけるのではないかと心配で休みづらくなってしまっていることがあると思う。働いている人がきちんと休みをとれるように、仕事を補填する人たちの人員整備をしていかななくてはならないと感じた。

会 長：国家公務員の男性の育児休暇は51%が取得している。その理由を聞くと、妻の妊娠が分かってから出産するまでに準備する時間があるので、その間に上司と相談して今後のことを決めることができるため、それが功を奏しているようだ。

委 員：保育・教育基盤の安定的な確保という点について、現在東久留米市では公立保

育園の廃園という方向性が強く打ち出されているように思われる。果たして子育て環境の整備という点で本当に好ましい選択なのか、これをどのように捉えて、実行されているのかというところを説明して欲しい。

事務局：今回は男女平等推進プランの策定のための課題の場合なので、ここで政策の説明というのは難しい。

委員：「保育・教育基盤の安定的な確保に取り組んでいる」としているわけなので、それに寄与する方向性なのかという問いであり、是非を論じているわけではない。

会長：私たち委員は市から何を求められているのか。「市としてはこう考えていますが、何かご意見がありますか」ならよいが、一から市民会議委員に考えてもらいたいと「丸投げ」されているように感じる。どうしてこのように目標における課題が空のまま渡されているのか説明が欲しい。

事務局：そのようなご意見が事前にあったため、事務局としての課題について、本日、参考として例示を提示させていただいた。市民会議の方からもご意見をいただきながら課題に関してまとめていきたいと考えている。

会長：私たち委員は自由に課題を出していけばよいということによろしいか。

事務局：そのようにお願いしたい。

会長：先ほどの公立保育園の質問について、所管として答えることはできるか。

委員：是非を論じている訳ではないということで、所管として状況の説明はさせて頂きたい。

委員：「保育・教育基盤の安定的な確保」ということは一般的な目標としてはその通りであるが、方向性として、公的保育ではなく、民間の方が柔軟な運用ができるという利点があってやっているのだと思う。そのような政策的判断をどうしているのか、この目標に対して整合性があるのか、疑問に思っている。

会長：では、この質問については宿題ということによろしいか。

委員：宿題ということ構わない。

委員：「生活困窮家庭や DV などについて今後もきめ細やかな支援が必要」とあるが、今後さらにこのような形のサポートをしていく必要があるのではないかと思った。また、ワーク・ライフ・バランスについては、東久留米市民が働く上でテレワークがもう少し進むとよいと思う。駅の近くに東京都のテレワークオフィスがあるが、市としても働きかけを行って継続できるとよいのではないか。最後に、超短時間雇用というものを商工会が行っているが、受け入れ企業の開拓を進めることができれば、困難を抱える家庭の方ももう少し働きやすくなるのではないかと思う。

委員：アンケート結果によると、ワーク・ライフ・バランスの推進については、男性は「職場や上司の理解や協力」、あるいは「長時間労働の見直し」が必要という意見が多い。例えば市内の事業者に対して長時間労働の見直しの必要性を管理職に理解してもらうなどの講習会を開催し、そういった取組に答えた事業所に

対しては、インセンティブを付与するというようなことができればと思った。また、子育てや介護などの相談体制の充実ということが書いてあるが、相談しようとしている人を抽出していくことが必要ではないか。相談しても解決できないということになると、そもそも相談しようという気にならないと思うため、ぜひ対象者の抽出と解決能力の向上を図ってほしい。

委員：課題の抽出というより、どこが問題かという観点で進捗状況評価を参考に考えた。固定的性別役割分担意識の解消が一番大きな問題だと思う。アンケートなどから読み取って考えると、根底にあるのは性別役割分業意識の根深さではないか。こうした社会通念をどのようにして取り払うか、改善していくかを考えていかなくてはならない。普通に男性も女性も働いて、育児をして、差別や嫌がらせの無い社会を作るのは、本当は簡単なことだと思うが、それを阻んでいるのは性別役割分業意識であり、その改善が必要だと考える。また、保育の受け皿や学童保育所の整備のような総合的な子育て支援、男性に関しては、育児休暇の取得促進、長時間労働の是正が、求められる大きな柱ではないかと思う。

委員：資料4の目標Iの中では、例えば「ワーク・ライフ・バランスの推進のために必要なこと」や「男女がともに育児介護との両立を推進するために必要なこと」などとまとめられているため、この辺りから課題を出して整理していくという方法が手法の一つとしてある。参考資料「目標I～VIにおける課題のまとめ」は、目標に対する課題がよく整理されているのではないか。

委員：参考資料「目標I～VIにおける課題のまとめ」の目標Iのところ「介護者への支援と介護施設サービスの充実が求められている」とあるが、このテーマに限らず、情報を持っていないだけで実は十分に受け皿があるということは往々にしてある。単純にアンケート結果だけを見て「受け皿を増やす」とするなど、安直な書き方をしないよう気を付けた方がよい。問題は、必要なサービスに繋げるとか、サービス同士が有機的に繋がっているとか、そういう運用面、ソフト面での対応を併せて求められることだと思う。これは子育て支援の書き方にも言えることかもしれないが、そこは留意した方がよいのではないか。

委員：ワーク・ライフ・バランスが叫ばれるようになり、早く帰れと会社からは言われるが、仕事量は変わらないため、仕事を家に持ち帰ったり、休日に出勤したりするしかない。結局、早く帰った分、仕事の効率を上げろとか生産性を上げろとかいう話である。会社側がワーク・ライフ・バランスと言うのなら、仕事量の減らし方や効率が上がる仕事のやり方のヒントを与えていかないと、労働者は苦しむばかりである。そこが大きな課題であると思う。

会長：資料4の「(1) アンケート調査の結果からわかること」で、女性だけ書かれているところがあるが、男性と女性で違いがあるので、そこは男女両方を書いて欲しい。また目標1のところ、他の目標にも関係するような意見が出たと思う。時間の関係もあるため、本日記布の参考資料に足りない点や付け加える点

があれば言っていただきたい。続いて目標 2 の「職業生活における女性の活躍推進」に移る。

委員：目標 2 は、先日行った令和 3 年度進捗状況評価のワーキングの 1 グループの範囲であったが、参考資料「目標 I ～VI における課題のまとめ」にうまくまとめられていると思う。

委員：私も参考資料にまとめられた課題の通りでよいと思う。

委員：進捗状況評価で言うと、通番 16・17 の「女性活躍推進にかかる意識啓発や情報提供」、通番 18・19 の「取組事業所への支援」、通番 22 の「就業継続とキャリア形成への支援」、通番 25～27 の「女性の起業や事業継続に関する講座、情報提供」。このあたりが課題であると思う。

委員：事業者には人件費抑制の考え方があり、それが女性の短時間雇用や非正規雇用に繋がっているように思われる。女性の能力を認識し、重要な仕事を任せてみるというように、事業者の意識を改めるような活動が必要になってくるのではないか。また、働きたいと思っている女性に焦点を当てて応援していくというのは非常に大切であると思うが、一方でその女性の中で今まで通り短時間や非正規で働きたいと、あるいは管理職になりたくないという方もいると思うが、そういう方にいかに働きたいと思ってもらえるか、あるいは管理職になりたいと思ってもらえるか、そのような女性の意識改革を行っていくような取組が必要である。

委員：アンケート結果によると「昇進することに対するイメージ」に「責任が重くなる」とあったが、昇格への意識改革というのがとても重要になるのではないか。例えば庁内で「責任が重くなる」とは具体的にどういうことなのか、アンケートなどをして、意識を改善していくということも重要なのではないか。資料 4 (3) の「これまでの取組状況」にひきこもりの女性について書かれているが、働きたいけれど働けないと感じているひきこもりや生きづらさを抱える女性も多くいると思う。単純計算で市内に 1,400 人のひきこもりの方がいると考えると、半分以上が女性なので 700 人ぐらいの方がひきこもりと推測できる。働きたいけれど働けない人たちが動いていけるような支援を福祉総務課などと連携しながら引き続きお願いしたい。

委員：庁内のキャリア支援等については、職場環境の整備も含めて主体的かつ積極的な取組を期待したい。また、女性活躍推進法の特定事業主行動計画の内容については、担当課に説明の機会を設けていただきたい。女性の起業に関する支援は前向きな記載で良いと思うが、起業はリスクも伴うものなので、こうした情報も提示して適切なサポート体制を整えていっていただきたい。

委員：市役所の女性管理職が本当に少ないと感じている。女性をもっと活躍していけるキャリア支援は必要だと思う。過去には、昇格したのに子どもを産みたいから降格するというようなケースもあったと聞いている。その当時は、女性が活

躍して子どもを産んで、仕事をするということが本当に辛い世の中であったと思うが、これからはそのような世の中ではない。女性でも活躍しキャリアを積んでいけるような支援をしてもらいたい。

委員：東久留米市では、全女性のうち 56.9%が働いていて、そのうち 37.8%が正社員で 61.7%が派遣、契約社員、またはアルバイトということで、非正規雇用の方が多いということが分かった。特に 40 代では 75%、50 代では 65%が非正規雇用となっている。高齢化社会が到来し現役世代が少なくなる中、女性に働き、育児もして、さらには介護もしろというのは困難である。特にケア労働と呼ばれるような、子どもや高齢者の命を預かるような仕事は今まで無償で女性がやってきた。女性の現役世代がますます減ってくると女性に過大な負荷がかかっていくことになる。男性も働き手が減っており、大きな社会を少ない人数で支えるということはみんなに負担がかかっていくことなので、細々と働き、細々と育児と介護ができるようなバランスが大事なのだと思う。平成 28 年度に行った「ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査」（清瀬市・西東京市・東久留米市）というものがあり、回収率が 2 割ということなのでこれに基づいて話していいのか分からないが、東久留米市では従業員規模の小さい事業所が多く、労働者数が 100 人以上となると 3.3%しかない。資料 4 (4) に「労働者数 101 人以上 300 人以下の事業所が特定事業主行動計画の策定・公表が義務となった」という記載があるが、今のところ東久留米市には関係が薄いのかもしれない。

委員：多くの方は東久留米市ではなく、市外に働きに出ているという現実があるため、東久留米市だけの職業生活を調べても仕方ないのではないかと思う。また、女性が仕事をしている場も含めて何か情報が取れないだろうか。

会長：国の第 5 次男女共同参画基本計画では、2025 年までに市町村職員の係長 40%、課長補佐 33%、課長 22%、局長・次長 14%にしているため、市の次期プランにおいてもこの目標を明記していただきたい。また、テレワークがこのコロナ禍で進んだと言われているが、東久留米市ではどのようになっているのか。

事務局：こちらは把握していない。

会長：先ほど話題に上がった東京都のテレワークオフィスについては、市民の利用状況はどうなっているか。

事務局：あることは把握しているが、利用状況までは把握していない。

会長：女性のことを考えると、コロナ前には戻れない。確かに在宅勤務があると女性は大変になるが、男性も子育てや家事を従来よりも積極的にやってくれるケースも出てきている。通勤時間が無くなりメリットもあるため、テレワークオフィスを活かして欲しい。

会長：次に目標Ⅲに移る。

- 委員：昨年度のアンケート調査の 84 ページに、「性・職業別にみると、「PTA・子ども会・スポーツ指導員などの活動」は女性の勤め（短時間）で 6 割台と他の職業より高くなっている」とある。一方、地域の活動や行事参加については、男性は、「活動に参加するつもりはない」が 21.1%となっている。「ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査」の自由記述のコメントに「男性も学校の保護者会や病気の時の対応を半分請け負っていただけると女性が働きやすい環境もできやすい」というものがあった。東久留米市の事業者では、半日や時間単位の有給休暇制度が、あるという回答が 15.6%、無しが 51.1%という結果であったので、時間単位の有給休暇が取れるようになるとよいと思う。
- 会長：東久留米市民は市内の事業所よりも都内に勤めに行かれる方が多いという話が先ほどあった。
- 委員：「ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査」によると、東久留米市では、従業員規模が 5 人から 9 人の医療系の事業所が多いようである。市としてアプローチできるのは、このような市内の事業者だと思う。
- 会長：市としてアプローチできるのは市内の事業者であり、市内の事業者が変われば市も変わるということもあるだろう。
- 委員：アンケート調査を見ると、地域活動の参加が困難である理由は、「時間に余裕がないから」と答えている方が多い。男性を中心とする長時間労働が改善されないと女性に介護等が押し付けられるというようなことが起こってしまうため、そこをポイントとして考えていく必要があるのではないか。
- 委員：「参加したい活動内容」が、前回と比べてあまり違いがみられなかったため、理由を突き詰めていく必要があるのではないか。10 代から 30 代までの若い世代が参加できる講座をあまり目にしないため、若い人が関心をもって参加できる講座があれば、リーダーになって活動する人を育てていくことができるのではないか。
- 委員：乱暴かもしれないが、審議会等は、最初から男女比を決めてから募集や人選を行ってみてはどうかと思った。
- 委員：ポジティブアクションに対する理解促進と地域における女性リーダーの育成が重要と考える。女性リーダーの育成は、これまでは啓発の段階だったと思うが、これからは是非増やしていただきたい。男女ともに参加することの意義を広めることも大切である。特に防災関連の審議会委員には、女性リーダーの存在が意味を持つてくると思う。社会的弱者であった女性は、様々な状況を理解していると思われるため、そこから始めてみてはどうかと思う。
- 委員：資料 4 (2)「統計の結果からわかること」を見てみると、審議会等の女性委員の割合については課題のひとつとして考えられると思う。また、これまでの取組状況にもあるが、地域における女性リーダーの育成については、講座や研修のような地道な取組の継続が必要である。

- 委員：目標1とオーバーラップする話だと思った。書き方の話かもしれないが、基本的に意識改革と参画支援が前提になっているというような視点も、その入り口で持っておいていただければと思う。
- 委員：タイトルの「あらゆる分野における」というのが、投げ出してしまっている感じがして、今まで男性中心で女性に入って欲しいという分野ということであれば、もう少し具体的に「男性が主に中心だった分野」という書き方をしたらどうかという感じがした。
- 会長：国が目標値を定めているものは、是非入れて欲しい。審議会委員の女性比率は2025年に全ての審議会委員が40%以上60%以下となっている。また市の防災会議委員は、できるだけ早期に15%、2025年までに30%を目指すことになっている。初等中等教育機関の教頭以上については、2025年に副校長、教頭が25%、校長は20%と目標値が示されている。地域活動においては、自治会そのものは減っているが、東久留米市は女性の自治会長が増えていて非常に素晴らしいと思っている。女性リーダーを育てるためには、具体的な取組が必要ではないか。内閣府では、全国の自治会長を集めて研修を行っている。女性の自治会長というのは、日頃地域で孤立していることもあり、全国の女性の自治会長と活発に意見交換をして、アイデアをもらっていると聞く。そのような場を設けるのもよいのではないか。
- それでは次の目標IVに移る。
- 委員：参考資料「目標I～VIにおける課題のまとめ」に5つ課題が書かれているが、一方で資料4では性犯罪に関する記載がある。5つの課題のどこかに含まれる意図があったのかもしれないが、目出ししてもよいのではないか。
- 委員：資料4の記載が参考資料「目標I～VIにおける課題のまとめ」の課題に繋がっていると思われる。
- 委員：「ハラスメント、DVへの取組と啓発について」、「自立のための支援体制の整備について」、「困難を抱える女性への支援について」、「女性防災リーダーの育成、周知について」の四つを課題として挙げたい。
- 委員：アンケートの結果を見ると、DVの被害を受けても「相談するほどのことではない」とか、「自分にも悪いところがあると思う」と答えている人が多いようだ。これは、相談しても「誰かが助けてくれるのか」とか、あるいは「解決できないのではないか」と思っているからそう答えているのではないかと思う。自分の収入で生活していけないために我慢しているということの裏返しなのではないかとも思う。このような被害者の方へ経済的な支援ができないか検討する必要があると思う。また職場のハラスメント対策について、例えば事業者年に1回の研修会を実施するように奨励するとか、実施した事業者に何か特典を与えるなどといった活動はできないだろうか。
- 委員：先ほども相談しなかった理由が「相談するほどのことではないと思った」から

という話が出たが、どのような些細なことでも相談してよいということが伝わるような発信がとても重要である。また、教員向けの研修については、教員や指導者を対象に、性加害が起きる可能性があるということを前提にした研修も行っていただきたい。

委員：アンケート調査の留意点について気になっている部分がある。2016年のアンケートの話になるが、抽出方法が住民基本台帳から無作為抽出で2,000名、回答率がおおむね28%となっていた。しかし、住民票を残して民間のシェルターや知り合いの元に身を寄せているDV被害者の女性が多いため、その方たちの声や思いは、このアンケート調査には反映されない。確かに人数としては少ないかもしれないが、被害を受けている方は、本当に生命に関わる深刻な問題を抱えている。そういう方が抜け落ちてしまう可能性があるということはぜひ認識をしておかなければならない。このような人たちをどう救い上げるか、行政は非常に難しいと思うが、その視点だけは忘れないでほしい。

委員：知り合いにDV被害を受けた方がいて、最初はどこに相談していいかわからずひとりで抱え込んでいたが、周囲の人から「暴力は犯罪だ」と背中を押されて、シェルター等の必要な支援に繋がることができた。どんなことでも相談できるということを市民に知ってもらい、家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発を行うことが必要である。また、被害者を守る支援の整備を進めて欲しい。

会長：DV被害で一番問題なのは、経済的な自立ができるかどうかということである。経済的自立ができないとまた元に戻ってしまうという現実がある。経済的支援も含め、トータルで政策が整備されるとよい。

委員：子どもの安全については、東久留米市でも「子どものいじめ防止に関する条例」を定めてほしい。子どものいじめ問題を教育委員会で扱っている市は多いと思うが、最近では「子どものいじめ防止に関する条例」を作って、市がいじめ問題に対して権限を持っているいろいろなことができるようになってきている。また、アンケート調査を見ると、中高年の女性は大声で怒鳴られる経験をしているという結果となっている。30代から70代にかけて山を描くようなグラフになっており、50代がピークとなっている。一方、男性も女性よりは低いですが、同じような形のグラフになっている。また、関連するかは分からないが、「ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査報告書」によると、アンケート調査に回答した東久留米市内の企業等でのハラスメントは、パワーハラスメントが7割、セクハラが3割となっている。「職場のハラスメントを防止するための取組み」としては、東久留米市が「ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示」を「実施している」が27.8%、「実施していない」が53.3%なのに対し、東京都全体では「実施している」が52.7%となっている。また、東久留米市では「就業規則等にハラスメント禁止を明記」しているが44.4%だが、東京都全体では79.2%となっている。市内の事業者に

対して啓発をしていただけたらと思う。

会長：ハラスメントについては、今年の 4 月から防止措置が義務化されており、東久留米市においても事業所はすべて取り組まなければならないことになっている。

委員：やはり夫婦間の問題は大変なのだと思います。家庭と仕事、各々の世界がまるで違うため、お互いに主張することが噛み合わない。私も、妻が働き始めたことによって、「働くとは／家庭にいるとはこういうこと」というようにお互いの理解が進んだ。難しい問題だが頭を使って解決に繋げていって欲しい。

会長：「子どものいじめ防止に関する条例」の話はどの市がモデルとなっているか。

委員：インターネットで調べたところ、20 近くの自治体が創意工夫を凝らした条例を定めている。個人的には、大阪の寝屋川市の条例が独特の条例を定めていて良いと思った。

会長：参考資料「目標Ⅰ～Ⅵにおける課題のまとめ」にもあるように「複合的な困難を抱える人に対応するための連携体制」が重要と考える。ひとり親家庭等難しい問題があり、きめ細かい対応が大事なところなのでよろしくお願ひしたい。では、次に目標Ⅴに進みたい。

委員：進捗状況評価の際、指導室の記入欄に「東京都の人権教育プログラムの人権尊重の観点から男女平等の精神について研修を行った」という記述があり、この「精神」という言葉に違和感を覚えた。ジェンダー平等というのは「お金」の話であるということがもっと強調されるべきである。税や社会保険、固定的性別役割分担は、以前あった日本の社会構造の遺物のようなもので、今は、新しい働き方をしないと経済が良くならないという理由でジェンダー平等を進めているのだと思う。

委員：アンケート調査結果からも、小学校や中学校の頃から男女平等の意識を育てる授業をするとよいと回答した人が多いということが分かる。子どもの頃から男女平等の意識を高めていくということが重要である。

委員：夫婦の氏に関して、女性版の骨太の方針には記載があったが、今回の推進プランには言及が無いように思うが、このあたりは東久留米市ではどのようにしているのか。

会長：東久留米市役所では通称は認められているのか。

事務局：通称は認められている。

委員：根本的に戸籍法を改正しなければ無理な話であり、できることは限られている。例えば、別人として見られてしまうこともあるため、氏が変わるということは、その人のキャリア形成においてある意味致命的なことである。そういった点も含めて、市独自でできるような啓発活動等について検討していただきたい。

委員：東久留米市で性的マイノリティについての理解が進んでいるのか、市民として少し疑問を感じる。今後、東久留米市でもパートナーシップ条例を制定すると良いと思う。また、清瀬市では LGBTQ の当事者の方が団体を立ち上げて、男

女共同参画センターも支援しているというようなこともあり、東久留米市でも同じような動きがあると理解が進むのではないかと感じた。もう一点は、資料を読んで、男女平等推進センターを含め、様々取組を行っていると感じたが、その取組を全く知らないと答えている人が非常に多いため、広報に何よりも力を入れる必要があるのではないかと。また、東久留米市は男女平等を推進しているというメッセージを発信するためにも、男女平等推進センターを独立させ、広報や中身の充実に向かっていくこと、市民に伝わるようにすることが重要なのではないかと思う。

委員：平等観の変化や性的マイノリティの浸透については、時間をかけて地道に取り組む課題なのだと思う。いかに市民の方に興味を持ってもらうか、その重要性を認識してもらうか、地道な活動、啓蒙活動が必要なのではないかと。

委員：社会基盤の整備を考えた時、一番大事なものは教育である。資料 4 にも記載があるが、「男女の地位の平等観」というところが非常に気になった。特に慣例やしきたりが一番曲者である。慣習に負けたり、仕方がないと考えてしまったりする女性も多いと思うため、様々な場面を想定して、広報の小さなコラムでもいいので、教育の一助になれば良いと思う。また、学校・地域・家庭における男女共同参画意識を育む教育、固定的性別役割分担意識の解消、性的マイノリティの人たちに対する理解などもすべて教育だと思う。先ほど夫婦の氏のことを話題に出したが、自分としての活動をする時は旧姓で行っている。自分のアイデンティティだと思っている。

委員：資料 4 にある通り、広報紙・ホームページ、SNS での発信や、研修啓発の充実に取り組んできたことによって、アンケート調査結果の数値が徐々に改善しているのではないかと。参考資料「目標 I～VIにおける課題のまとめ」にもあるように、多様な発信や意識の啓発といったところは外せない課題だと考える。

委員：資料 4 にある「男女の地位の平等観」のアンケート調査結果についてである。7 つの分野において「平等と感じたことがある」、「不平等と感じたことがある」という回答が、実体験に基づいたものなのでは分からないため、固定的な不平等観というか、イメージで回答しているということもあるかもしれない。事務局にはそういう見方もしてもらい、こういった場面ではそもそも地位の平等は担保されているという周知をすることも必要ではないかと思う。

会長：あるいは平等は担保されていないということもある。どちらかという現実にはそちらの方が多いと思う。

委員：生涯学習センターを利用した時、ロビーが広く空いていて、ここに男女平等推進センターを入れて、その会議室も使えばいいのではないかと思ったことがあった。難しい面もあるかと思うが検討してはどうか。また、男女平等推進センターではなく男女活躍センターという名称の方が良いのではないかと思った。

会長：男女平等推進センターが庁舎内に入って 6 年ぐらいになる。センターが独立し

ている時は様々なイベントを行っていたが、庁舎の中に入ったために、土日に使えなかったり、コロナ禍でイベントができなくなったりしている。その間に存在感が薄くなってきているように感じ、市民の方々が心配されるのも無理はないと思う。生涯学習センターの話もあったが、外に打って出るようなことも頑張っって欲しい。また、男女共同参画情報誌『ときめき』も、元々全戸配布されていた訳でもないのに、予算が減らされるということで、さらに存在感がなくなってしまうのではないかと本当に心配になる。近隣にはセンターが無い自治体もある中で、東久留米市にはせつかくセンターがあるため、本当に大事にして欲しい。

続いて、目標のVIに進みたい。

- 委員：各機関や庁内各課の連携は、非常に大切である。参考資料「目標Ⅰ～Ⅵにおける課題のまとめ」に記載されている項目が良い。
- 委員長：庁内実施主体間の連携強化と男女別統計の充実ということを考えて。
- 委員：男女別統計については、内閣府男女共同参画会議にワーキンググループが設置されている。LGBT という課題もあり、最近では男女別の統計を取らないというところもあるが、性別を答えたくない人の数は10%以下と思われる。男女別統計は大変重要なものであり、積極的に収集し活用してもらいたい。
- 委員：市職員の人事異動についてだが、人事異動には能力に合った適正配置が必要になってくるため、「性差なく人員配置」ではなく、「女性管理職何%」という目標を立てることは検討できないか。市役所が変われば市内の事業所の雰囲気も変わるのではないかと思う。
- 委員：繰り返しになるが、広報に力を入れていただきたい。もう一点は、いじめや不登校等の困難な状況にある10代や、20代・30代の若者への取組もぜひお願いしたい。例えば、若年層向けの講座がとても少ないように感じるが、若い世代に人気のある人やSNS等を使い発信力のある人を呼んで、性加害のことや男女平等についての講座が増えると良いと思う。若年層や性的マイノリティの方向けの事業は、当事者のニーズにマッチしたものを実施するために、可能であれば当事りにヒアリングをした上で事業を企画するようお願いしたい。
- 委員：データを活用する際には、情報の集積には限界があることを念頭に置き、特に、少数者に対する権利擁護、人権の擁護は常に忘れないでいただきたい。どうしてもこぼれ落ちやすい問題である。
- 委員：市職員の人事で女性の管理職を登用していただきたい。そうすることによって市内の事業者や団体にも女性のリーダーが出てくるのではないか。
- 委員：男女平等推進センターのコーディネーターがワンオペ状態で事業をやっているように見える。やはり人員とセンターの独立したオフィスが必要ではないか。
- 委員：ジェンダーギャップ指数を上げることについて、東久留米で何かをすると指数に影響を及ぼすようなことがあるのだろうか。市長が女性になるとジェンダー

ギャップ指数少し上がったりするのかな。

会 長：プラスの影響がないとは言えないが、むしろ国会議員に女性が増える、女性が総理大臣になる方がダイレクトに影響する。

防災に関連して、女性職員が大変活躍しているということで、更に上位の職になって活躍して欲しいと期待している。また、庁内の関係各課の密な連携は男女共同参画を進める上で非常に重要であり、幹部職員が、これが日本にとって、も市役所にとっても大事であるという認識を持って取り組んでもらえるとありがたい。

委 員：資料で気になった点があったので言わせていただきたい。第1回会議の資料8で、「男女がお互いの違いを尊重して認め合う多様性」という言い回しに違和感を覚えた。一つ間違えばステレオタイプな男女の見方に繋がるのではないかと疑問に思った。

会 長：この点について事務局から何かあればどうぞ。

事 務 局：こちらについては第3次プランからの引用であったと思うが、次期プランに向けて忌憚のないご意見をいただき、良い計画にしていきたい。

○次回会議（8月予定）