

## 会議録

会議の名称	男女平等参画推進委員会 令和4年度 第7回
開催日時	令和5年3月28日（火曜日） 午後6時15分から8時00分まで
開催場所	田無庁舎5階 502会議室
出席者	出席：笹川副委員長、篠宮委員、鈴木委員、平委員、星委員、堀内委員、安田委員、横森委員、高岡委員、中村委員、山辺委員 欠席：小澤委員長、井上委員、五十嵐委員、山田委員 事務局：和田課長、徳丸係長、藤野主査
議題	(1) 令和4年第6回男女平等参画推進委員会会議録の承認について (2) 第5次男女平等参画推進計画について (3) その他
会議資料の名称	<b>【配布資料】</b> (1) 令和4年度第6回男女平等参画推進委員会会議録（案） (2) <b>【資料1】</b> 西東京市第5次男女平等参画推進計画の考え方について (3) <b>【資料2】</b> 男女平等参画に関する西東京市民及び職員意識・実態調査結果のまとめ (4) <b>【資料3】</b> 西東京市第5次男女平等参画推進計画の基本的な考え方 (5) <b>【資料4】</b> 男女平等参画推進委員会開催日程（案） <b>【参考資料】</b> 男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査報告書 <b>【参考資料】</b> 男女平等参画に関する職員意識・実態調査報告書
記録方法	<input type="checkbox"/> 全文記録 <input checked="" type="checkbox"/> 発言者の発言内容ごとの要点記録 <input type="checkbox"/> 会議内容の要点記録

## 会議内容

### 【開会】

○事務局：これより第7回男女平等参画推進委員会を開催する。

事務局より本日は委員長が欠席のため、副委員長に進行をお願いしている旨の報告をした。

事務局より委員の半数以上が出席しており委員会が成立している旨の報告をした。

続いて事務局より配布資料を確認した。

(1) 令和4年第6回男女平等参画推進委員会会議録の承認について

○副委員長：議題の「(1) 令和4年第6回男女平等参画推進委員会会議録の承認について」、お手元にある会議録(案)を少しお読みいただき、ご意見を伺いたい。

(黙読)

○副委員長：時間になったので、ご意見のある方は発言をお願いしたい。

○委員：市民ワークショップの参加者アンケートで性の多様性に配慮して性別欄を削除したとあるが、ジェンダー統計の観点から「男性、女性、その他、回答したくない」と4つの選択肢を設けたほうが良い。応募の際も性別の選択肢は複数設けていたのか。

○SRC：参加者が15名程で統計的な処理を必要とする項目は設けていなかったことから回答者の心理的負担の部分を考慮して性別欄を削除したが、昨年実施した市民や職員へのアンケートと同様、今後実施するアンケート等では性別欄について原則設けることを検討する。

○事務局：応募時は4つの選択肢を設けた。

○副委員長：性別への配慮は尊重すべきことではあるが、固定的な性別役割分業の意識がまだまだ強い現状を踏まえると、ご意見ひとつとっても男性と女性の意見では意味合いが異なると思うため、性別欄の記載は欲しい。

既に指摘された事項については修正が反映されているため、会議録についてはこれで決定とさせていただきます。

(異議なし)

(2) 第5次男女平等参画推進計画について

○副委員長：事務局から説明をお願いしたい。

SRCから「【資料1】西東京市第5次男女平等参画推進計画の考え方について」を用いて、5年間の国や都の動向等について説明を行った。

○委員：東京都は「ライフ・ワーク・バランス」という言葉を使用しているが、一般的なのか。また、計画策定に際し、西東京市の場合はどのような地域を参考にするのか。意欲的に進めたい取組等があれば伺いたい。

○SRC：他自治体においても「ワーク・ライフ・バランス」が一般的であるが、東京都ではまずは人生、生活を大切にすべきであるという考えに基づいて「ライフ・ワーク・バランス」で統一を図っている。参考とする自治体については、都内の動きを満遍なく見た上で取り入れた

い動き等を事務局と検討していきたい。

○委員：計画策定支援を外部委託しているところがある程度多いと、結局そこが全体を調整して横並びの特徴のないものになるのではないか。

○SRC：私共のお仕事のさせていただき方として、国や全国の事例等の情報提供もサポートとしてやらせていただいている。今年度もアンケート等をお手伝いして西東京市の課題の抽出をしているため、来年の計画に生かして西東京市ならではの計画を作りたいと思っている。また、今回総合計画と同タイミングでの改定ということで、総合計画における西東京市の目指す姿を男女の計画でも反映したい。

○委員：12頁で東京都パートナーシップ宣誓制度について触れられており、性的マイノリティの視点を盛り込んでいただける意向を感じて感謝している。西東京市では子どもがど真ん中のまちづくりという点と性の多様性をうまく絡めてほしい。当事者支援だけでなく、性的マイノリティの子どもの保護者のフォロー等、西東京市で子どものうちからしっかり当事者並びに当事者の家族に支援が入るような取り組みを検討していただきたい。

○副委員長：続いて、意識調査の結果について事務局から説明をお願いしたい。

SRCから「【資料2】男女平等参画に関する西東京市民及び職員意識・実態調査結果まとめ」を用いて、市民・職員意識調査の結果について説明を行った。

○委員：DV被害者が相談しない理由として「相談するほどのことではないと思った」が多いため、被害者が我慢や遠慮をすることのないように相談先の充実を図ることが重要とあるが、それよりも相談窓口等が連携していくことが需要だと思う。西東京市の女性が利用できる相談窓口のパンフレットの作成は良いと思うので、入口をDVに限らないで広げていくと良いと思う。

○委員：学童や保育所は働いていることを前提で申請が通るが、働いていなくても保育所等が利用できることで女性が就職することにつながるというニュースを見た。西東京市でそういった取組は進んでいるのか。

○事務局：保育所の詳しい入所基準を把握していないが西東京市でも基本的にはポイント制で、恐らく両親ともに仕事をしている方のポイントが高いことは変わらないかと思う。

○委員：3頁で男女ともに「結婚や出産にかかわらず仕事を続ける」という考え方が前回調査から大幅に増加しているが、理解が進んでいるだけでなく、経済的に働かなくてはいけないという事情もあるのではないか。面白いなと思ったのは、市民意識調査では40代女性は「妊娠や出産などで一時仕事をやめるが、子どもが大きくなったら再び仕事をするほうがよい」が多い一方で、職員意識調査では女性40代は「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が多く、同性の同年代で異なる結果が出ている。市役所の職員と一般市民で環境の違いや働き方の違い等が影響していると考えられる。郊外は夫の通勤時間も長いため妻は子育てや家事に時間を費やさなくてはいけない等の特徴があるかと思うのでアンケート結果をもう少し分析

してほしい。西東京市は女性起業家の支援が進んでいるため、その視点で力を入れることで子育てしやすく、女性も仕事を続けられる、一度辞めても再就職できるといった特徴をつけてほしい。

○委員：7頁の市の審議会と市議会、市職員における管理職の女性の割合について、いずれも「女性を増やす方がいい」といった結果が出ている一方で、職員調査の管理職への昇進意向に関しては「管理職、非管理職ともに昇進したくない」が女性で48.0%、男性で26.7%、女性は特に20歳代の若い世代で昇進したくないという意見が多い。男性は年齢が上がるにしたがって「昇進したくない」と「わからない」が増えており、自分の働き方等によりやりたいことが変わってくるのだと考えられる。議会や社内で「女性登用を進めたいが適当な人がいない」という意見を耳にする。海外でも同様で、若い時からの教育と女性でも昇進できるという希望を持たせるといった心理的な問題と、家事・育児の女性負担といった環境の問題等の組み合わせによってこうした課題が生じている。市職員においても20歳代で女性が昇進を望まない中で女性登用を進めるのは難しいが、市が率先して動き、議員の中でも女性活躍をより進めていく措置を取らない限りなかなか難しいと思うが、分析を含めてどのように考えているか。

○SRC：まず、市民意識調査と職員調査を実施したため、一般の全体の方、一般の働いている方、職員の方の3つの分析ができる。現行計画においても庁内推進体制の整備を掲げているため、若年層で昇進意向が低い現状と女性の管理職登用の促進の必要性を踏まえた上で、庁内における若年職員の教育の強化は一つ挙げられると考えている。一般の事業所に対しては市から働きかけることが大きなポイントとなるかと思う。教育現場ではパンフレット等を用いた女性活躍の考え方の啓発方法等が考えられるため、今後も検討を進めたい。

○委員：男女平等は大学までは割と保障されているが社会に出ると格差が生じていることについてはどのように分析するか。

○SRC：一つ考えられるのは、女性は家庭を優先せざるを得ない現状があるため、職場での理解促進と環境整備がある。会社の環境を変えるにはトップの意識改革が重要という結果が他自治体の調査でも出ているため、事業所への働きかけが市としてできる動きの一つと考える。

○委員：西東京市は係長の女性比率は近隣市に比べても高いため、良い傾向と思う。職員調査でも係長までは昇進を望む回答が多いため、課長以上への昇進意向を高めることが重要だと思う。

○委員：自分の勤め先で役職についている女性は子どもがいない独身女性が多い。子どもがいるとお迎えの時間もありトラブル対応ができないので、西東京市における女性係長の既婚率や子どもの有無の割合が気になる。

○事務局：係長の女性比率や管理職の女性比率は近隣自治体と比べて高く、他の自治体では係長職で30%を超えていないところもある。既婚率や子どもの有無の比率は把握していない。

○委員：同じ行政の東京都で、係長までは子育てと両立は可能。しかし、夜も開所しているため夜間対応をする必要もある。その場合は、ご主人に見てもらい、ベビーシッターを雇う等して対応している。課長は厳しいところもあるが、係長まではフォローや対応が可能と思う。

- 副委員長：国立女性教育会館の初期キャリア形成に関する調査によると、大卒・大学院卒で正社員就職した男女（入社1年目から5年目）を比較した場合、女性の管理職志向は入社翌年から大きく低下していく。就職すると昇進意欲をそがれる要素が職場にあり、それに女性は早いうちに気付くのではないか。
- 委員：女性の妊娠・出産の捉え方が重要だと思う。リプロの視点が私たち女性の中にも根付いていかなければ抜本的な解消はできないのではないかと思う。解消されない限り固定的性別役割分担意識にもつながり、就業継続ではなく一時期辞めてまた働くということが子どもの為にも母親の為にも女性の為にもよかれと受け入れられてしまうと思う。
- 副委員長：続いて、第5次計画の理念や基本目標について事務局から説明をお願いしたい。  
SRCから「【資料3】西東京市第5次男女平等参画推進計画の基本的な考え方」を用いて、第5次計画の理念や基本目標について説明を行った。  
(グループに分かれて第5次計画の理念や基本目標について議論した。)
- 副委員長：時間になったので、Aグループから順に報告をお願いしたい。
- 委員：これまでの理念の方が響きも良く、圧倒的に魅力があると思う。「一人も取り残さない社会」が今の主流とのことだが、実際にはハードルが高いのでは。もちろん互いを思いやることも必要だが、やはり文で見たり響きで考えたりするとこれまでの理念が良い。基本的視点の女性活躍の推進で、「すべての人が自由な選択のもと」でも、色々な状況があり選びたくても選べないことあると思う。
- 委員：困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の成立を受けて、市としてどんな施策ができるのか検討が必要と思う。国の方も基本方針が固まりつつあるが、法律自体まだ不明点が多い。国立市で「誰もが孤立しない地域づくり」というシンポジウムがあったが、困難を抱える対象が現状固められていない。高齢の女性の孤立化や非正規シングル等の課題があるので、西東京市として是非検討いただきたい。SDGsについて、ジェンダー平等は目標5だけではなくSDGsを達成するためにすべての目標にかかるものを入れていただきたい。また、西東京市議会で起きたハラスメントの件もあるため、地方自治体でも研修等で取り組んでほしい。
- 委員：理念を変えるのであれば、ジェンダーや男女といった言葉を盛り込み、男女平等参画の理念ということが一目瞭然なほうが良い。基本目標の立て方は概ね良いかと思う。基本目標3で暴力関係を前回と比べて打ち出しているが、物理的暴力だけではなく心理的暴力に対する支援や相談、あるいは加害者の対策も今後展開していくきっかけの一つとしていいのではないか。基本目標2では、女性が扶養に入り続けてしまうとその先のキャリアアップは無いため、パートであっても扶養の枠を超えて働きたいときに働く、そして副店長、係長を目指すといった枠にとらわれない働き方を女性にもしていただくということも打ち出していけたらと思っている。女性自身の働く意識の改革というのも必要かと思う。

○委員：理念についてはCグループもかなり流行に乗った言葉に変えているという印象があり、男女平等というところを少し入れた方がいいのかと思う。「互いを思いやり誰も取り残さない社会を目指す」というのはかなりハードルが高い目標になっていると思うので、もう少しまろやかにしつつ男女を引き立たせた理念にしてほしい。基本目標2について、ワーク・ライフ・バランスをしっかりと進めることと固定的性別役割分担意識をいかに解消していくかということが大切だと思っている。女性が出産したら男性が育児に入り、女性の体調が戻ったら会社に復帰することが普通と思うが、周りの理解不足やロールモデルが無いことによってそうしたことが促進されず、女性が管理職への昇進に気持ちが向かない要因になっているのではないかと。ハードルはあるが市としても課長職をどんどん増やしてほしいため、工夫を模索しながら取り組んでいただきたい。

### (3) その他

○事務局：情報誌パリティの認知度が低いことはとても残念である。現在パリティは西東京市の全世帯には配布しておらず、全中学校と保育園全園などに配布している。小学校にはPDFなどウェブ上で配布できるように考えていきたい。

○委員：病院の待合室はどうか。

○事務局：医師会には配布している。

○副委員長：浦安市では駅に広報誌を置いている。今回のパリティに掲載されている「女性が自分らしく働くには」というテーマは働いている女性が知りたい情報だと思う。お子さんがいなかったりPTA活動に参加していなかったりするような女性でもこの情報は有益であるので、そうした方が手に取る場として駅が思いついた。

○事務局：今年度で契約が終わるため、また色々な形を検討していきたい。また、現在、西東京市の公式LINEを通して「自分が最も輝ける仕事の探し方講座」の参加者を募集している。ペーパーレスにより紙で配布を行っていないため、公式LINEに登録いただき、是非ご応募いただきたい。

続けて、「女性が利用できる相談窓口」リーフレットについて、令和3年秋くらいに関係各所の課長で構成される女性支援連絡調整会議で議題に上がって以降、情報収集と協議を続けた結果、連絡ができてつながる、自分の相談したいことが探せることを目的に作成した。デザインも、相談することで未来につながるよというイメージで、空の絵を入れてカラーにもこだわりを持って作っていただいたので活用していきたい。

最後に、今後の会議スケジュール案に基づき、日程の確保をお願いしたい。次回は4月に開催予定となっている。

○副委員長：それでは、令和4年度第7回男女平等推進委員会、これにて閉会とさせていただきます。お疲れ様でした。また次回もよろしくお願いします。