

会議記録(案)

| | | |
|--|-----|---|
| 会議名称 | | 第11期(令和2・3年度)第5回杉並区男女共同参画推進区民懇談会 |
| 日時 | | 令和4年1月26日(水) 午後6時30分～8時30分 |
| 会場 | | 杉並区役所 第5・6会議室 |
| 出席者 | 委員 | 8名 村松委員、原委員、村山委員、森川委員、赤池委員、石川委員、近藤委員、三浦委員 ※欠席者6名 |
| | 事務局 | 7名 区民生活部長、男女共同参画担当課長、男女共同・犯罪被害者支援係長、担当者4名 |
| 傍聴者 | | 0名 |
| 配布資料 | | 資料1 杉並区男女共同参画行動計画(素案) 資料2 杉並区男女共同参画行動計画進捗状況調査報告書(令和2年度実績)(案) |
| 会議次第 | | 1 開会 2 議題 (1) 杉並区男女共同参画行動計画の改定素案について (2) 杉並区男女共同参画行動計画進捗状況調査報告書(令和2年度実績)(案)について 3 連絡事項等 4 閉会 |
| <p>会議要旨</p> <p>1 開会</p> <p>○事務局 男女共同参画推進区民懇談会(以下「区民懇談会」)を公開とすること、会議録を作成し区公式ホームページで公開するため録音することについて、男女共同参画担当課長から説明。</p> <p>区民懇談会運営要綱第4条2項「懇談会の司会、進行については、懇談内容ごとに適したものを選出する」との規定に基づき、学識経験者選出の村松委員に進行を依頼することとし、各委員が了承。</p> <p>3 議題(1) 杉並区男女共同参画行動計画の改定素案について</p> <p>○事務局 杉並区男女共同参画行動計画の改定素案について、資料1に基づき、男女共同参画担当課長から説明。</p> <p>○進行役 ただ今の説明について、ご質問・ご意見をお願いします。</p> <p>○委員 計画全体について、内容を簡潔にし過ぎていて、各章のつながりがわかりにくい印象があります。</p> <p>2ページ「4 計画の基本理念」に関連して、基本構想の基本理念等の記述を充実したほうが、上位計画とのつながり等がより分かりやすくなると思います。</p> <p>2ページ「5 SDGs との関係」について、SDGsは区民に周知されていると思うので、区の計画としての個性を出す観点から、それ程触れなくても良いのではないかと思います。</p> <p>前回の懇談会で、コロナ禍があらわにした問題について言及した方が良いという意見がありました。これを受け、5ページ「②今後の課題」の中で「現在のコロナ禍において」という記述がありますが、在宅時間が増えて、家庭の喧嘩やDVが増えた現状もあると思います。</p> <p>6ページ「2 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの推進」について、一般事業主行動計画の策定を事業者に促す取組が重要と言えます。</p> <p>8ページ「5 防災分野における男女共同参画の推進」について、災害時は女性に対する様々な課題が生じます。防災士や行政の危機管理の方は男性が多いので、具体的な課題について、広い視点で考えていく必要があると思います。</p> <p>12ページ「1 計画の体系」について、SDGsの目標(ゴール)が記載されています。</p> | | |

すが、再度触れるのはくどい印象があります。

14 ページからの各事業、指標について、例えば、取組項目①「男性の家事・育児への参画の促進」は、指標の数値が 25.7%から 40.0%、45.0%、50.0%と意欲的な目標となっていますが、現実的な数値に引き下げたほうが良いと思います。19 ページの取組項目⑧「男女共同参画に配慮した防災対策の推進」も、指標の数値が初年度に 40%となっており、もう少し慎重に考えても良いと思います。

25 ページの事業「特定事業主行動計画の推進」について、男性職員の出産支援休暇・育児参加休暇取得率が 100%、男性職員の育児休業取得率が 30%となっており、管理職に占める女性の割合も高めの数値ではないかと思えます。

○進行役

指標についてどのような根拠で設定しているかなど、説明をお願いします。

○事務局

25 ページの区役所の特定事業主行動計画の指標ですが、所管課である人事課が既に記載の目標値で計画を策定しています。管理職の女性の割合についても、これまでの実績だと令和 3 年度で 21.2%ですが、令和 7 年度までに 30%に引き上げることとして、区の「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」に掲げ、区民の皆さまにも公表して、取り組んでいるものです。

19 ページの取組項目⑧「男女共同参画に配慮した防災対策の推進」の指標「区の防災対策において女性の視点を生かすための工夫がなされていると感じる人の割合」について、令和 6 年度に 40%と設定しています。本指標は新たに設定するものですが、他自治体の目標数値を参考に設定しています。

14 ページで、取組項目①「男性の家事・育児への参画の推進」の指標「家庭内で家事の分担が男性・女性とも同程度になっている割合」については、多少チャレンジングな数値としていますが、達成に向けて、精力的に取り組んでいきたいと考えています。

○進行役

ジェンダー指数について、日本は世界に遅れていますので、区がチャレンジングな目標を掲げることは心強いことだと思います。ぜひその意気込みでやっていただきたいと思えます。

区の目標値の話があがりましたが、25 ページの事業「特定事業主行動計画の推進」と、18 ページ取組項目⑥「事業所における女性登用の積極的推進」の指標「区役所における女性管理職の登用割合」が重複しています。取組項目⑥の指標に一般の事業所の管理職における女性の登用割合の数値を設定するのはいかがでしょうか。

○事務局

様々な手法で取組を促していくことで、事業所における管理職比率を上げていくことは可能だと思いますので、ご意見を踏まえて改めて検討させていただきたいと思えます。

○委員

25 ページの事業「特定事業主行動計画の推進」の指標「男性職員の育児休業取得率」の数値が進捗状況報告書 34 ページ事業No.65「特定事業主行動計画の推進」に記載されており、令和 2 年度実績が 33.3%となっています。計画の目標値が 30%となっています。改正介護育児休業法で男性の育休が義務化されます。国を挙げて取組がなされているところであり、30%より高く設定するべきと思えます。

女性管理職に関しても、26 ページ「2 計画の推進体制と進捗管理」に男女共同参画推進会議の記載がありますが、委員構成は部長職がほとんどであり、女性が少なく、会議自体の男女バランスが悪いと思えます。見直しをする予定があればしていただければと思えます。

SDGs は、教育分野においても文科省が推進していて注目されています。「ジェンダー平等」は 2021 年の流行語大賞トップで 10 入りしており、意識的に使っていく必要があると思えます。

○事務局

区の男性の育休取得率について、令和 3 年度に区の「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を作成した直後に 30%を超えたものです。この数値目標は、今後の計画改定の中で適切に見直していくことになると思えます。

庁内の会議である「男女共同参画推進会議」について、構成員が男性ばかりという指摘がありました。今後、管理職の指名制を開始する予定ですし、引き続き、区役所における女性が働きやすい環境をさらに高めて、意欲のある女性職員が管理職にチャレンジしていけるようにしていきたいと考えています。

- 進行役 女性管理職を指名した後、その方をサポートしていくシステムを考えていくべきだと思います。特別扱いするのではなく、女性にハンディキャップがあるような状況に対してのサポート体制を考えていかないといけないだろうと思います。ぜひ杉並区として頑張ってください。
- 事務局 「ジェンダー平等」の文言については、2ページに注釈を入れた上で、12ページ「1計画の体系」のところで「ジェンダー平等」の視点を重視したことを示しているところです。
- 委員 ジェンダーは男女だけでなく、性的少数者も踏まえたうえでのジェンダーであり、包括的な概念であって、男女よりも的確に表現できる部分もあります。まだ認知度が低いので、徐々に浸透させていく必要があると思います。
- 委員 先ほど他の委員から、12ページ「1計画の体系」について、SDGsの目標（ゴール）が記載されていますが、再度触れるのもくどいのではないかとご意見がありました。どのような意図でしょうか。
- 委員 区民のSDGsの認知度に左右されるのですが、ある程度知っているという前提であれば、あえて取り上げる必要はないのかと思います。SDGsそのものを否定するわけではなく、認知度が低いのであれば記載した方が良いでしょうし、ある程度認知されており聞き飽きているようであれば、絞った方が良いでしょう。
- 委員 SDGsについては、未だ区民に十分浸透しているとは言えない状況だと思います。
- 委員 5つの取組方針の中心的な役割になる部分が取組方針3「男女共同参画の意識づくりと多様性への理解を促進する」だと思います。
- 地域におけるNPOの活動はZOOMなどSNSを使って活動が盛んになっています。高校生や大学生もジェンダーをテーマにした動画を作っています。
- ぜひ提案したいのは、取組方針3を2030年から逆算して今どういった施策を講じていくか考えるバックキャストです。
- コロナ禍でプラスになったことは、学校教育でのオンライン学習や企業でのテレワークが普及したということです。
- 私の子どもは高校生です。発信力はあるのですが、発信時には危険もたくさんあり、学校教育だけでは補えません。取組方針3に予算がいくような工夫があったら嬉しいです。
- 取組方針3には、SDGsの目標（ゴール）4「教育」が、対応関係があるとして明示されています。「教育」というと、赤ちゃんから高齢者まで全世代が入っています。「教育」を方針1から5全てに対応関係があるとして明示し、若い世代を含めた啓発を図るためSNSを有効活用されてみてはいかがでしょうか。
- 事務局 20ページの取組方針3の事業において、SNSを活用した情報発信にも一層取り組んでいくべきと考えますので、そのような視点を加味する方向で修正を検討したいと思います。
- 委員 計画は、基本的にこの案が良いと思います。
- 9ページ「7男女共同参画と人権尊重の意識づくりについて」の中で、固定的な性別役割分担意識は男性だけでなく女性にも存在すると記載しています。女性の就労率や平均月収が低いのは、専業主婦希望の女性がいることも原因の1つであると思います。アイスランド並みにジェンダーギャップ指数を上げていくのであれば、女性の意識改革も必要だと思います。
- その意識を改革できるかという点、行政の役割分担ではないと思います。そういった認識を持った上でこの計画体系では、女性の意識改革ではなく、男性の家事・育児に対する意識改革の話が中心になっているので、この方向性で良いと思います。
- 委員 専業主婦志向はデータとして高くなっており、労働環境が非常に過酷だと認識しているからと思われます。性別役割分担意識や社会構造を改めない限り、中々解消されないと思います。
- 女性の家事育児負担や、長時間労働、女性の待遇、そういった問題がある故にチャレンジしようとする意欲を損なう現実があることを踏まえた上で計画が重要ではないかと思っています。

- 事務局 区は、この間も「すぎなミーティング」や「すぎなみ ちょこっとーク」など様々な形でテーマに応じた幅広い意見を聴取する機会を設け、それらの意見を区政に反映するよう努めています。
- 男女共同参画の問題も、色々な形で冷静でにぎやかな議論が起こっていないと、社会変革、意識改革は難しいと思います。
- 計画案をまとめて、パブリックコメントを実施することもその一環の取組と考えますので、様々な意見をいただけるよう進めてまいりたいと考えます。
- 3 議題（2）杉並区男女共同参画行動計画進捗状況調査報告書（令和2年度実績）（案）について
- 事務局 杉並区男女共同参画行動計画進捗状況調査報告書（令和2年度実績）（案）について、資料2に基づき、男女共同参画担当課長から説明。
- 進行役 ただ今の説明について、ご質問・ご意見はございますか。
- 委員 21 ページに、男女平等推進センター事業の推進についての取組が記載されていますが、現地にある看板表示が劣化していますので、早急な対応をお願いします。
- 3 ページ「（3）平成30年度報告書から変更している点」について、「管理職及び係長職の職員に占める女性職員の割合について、これまでは再任用職員（フルタイム）や幼稚園教諭・区費教諭・統括指導主事・指導主事を除いて算出していましたが・・・」と記載がありますが、再任用職員（フルタイム）とは60歳を迎えた方々でしょうか。また、区役所の職員に占める非正規職員の割合と、そのうち女性が占める割合はわかりますか。どこの自治体も非正規職員においては女性が大半を占めていると思います。賃金が低く、任期の途中で退任させられてしまう等色々な問題を抱えているので、杉並区として、そういった部分でも男女平等参画の視点で取り組むべきだと思います。
- 事務局 男女平等推進センターについては看板表示のあり方に加え、区HP等で発信し、わかりやすく利用いただけるような方法を考えてまいります。
- 非正規職員についてですが、区では、常勤職員と会計年度任用職員がおり、勤務日数の違いなどがあります。常勤職員の補助事務を担う会計年度任用職員の正確な人数は把握していませんが、職員全体の約4割だと思います。
- なお、福利厚生に関しては常勤職員とほぼ同じで、女性も含めて産休、育休も取得できる等、充実を図っており、昇進ルールについては、現時点では規定されていません。
- 委員 非正規の女性の貧困はコロナ禍において大きな問題だと思います。他自治体で、非正規の婦人相談員を正規職員に任用した例があります。そういったことも含めて考えていただけたら良いと思います。
- 事務局 雇用形態については、他自治体において非正規職員から正規職員になった例があるとお聞きしましたので、所掌する人事課に要望があったことを伝えていきます。
- 進行役 区には会計年度任用職員のほか、専門非常勤の職もあるのではないですか。
- 事務局 専門非常勤の職もございます。専門非常勤職員は、専門的知識を持ち、特定の分野の業務に従事する職員となっています。
- 進行役 非正規公務員の問題は全国的に大問題になっていると思います。杉並区で少しモデル的により良い働き方を模索していただけたらと思います。
- 委員 38 ページ「5 計画の評価」目標別の評価について、コロナの影響により令和2年度評価は元年度と比べ低くなりましたが、おそらく令和3年度評価も目標値に比べ低くなると思います。令和4年度を始期とする計画の目標値は令和2・3年度の目標値を前提にして設定するのでしょうか。それとも令和2・3年度の実績を踏まえて設定するのでしょうか。
- 事務局 目標値については、国や都の目標値や区のコロナ前後の実態を参考に、個々の状況に応じて設定しています。
- 委員 41 ページ「（2）課題及び取組別の評価と成果指標別の実績」の成果指標の実績について、実績数値がない年がある理由は何でしょうか。
- 事務局 数値がないものについては、区が実施する「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」で明らかになる数値です。5年に1回実施していたことから、実績数値が空白になっている年がありますが、今後は3年に1回実施することとしています。

- 委員 8 ページの事業No.3 「子育てを地域で支え合う仕組みづくりの推進」の④「子ども・子育てメッセの開催」について、令和2年度をもって終了する理由は何でしょうか。
- 事務局 子ども・子育てメッセについては、乳幼児親子や子育てを応援している地域の団体・企業などが集い、つながり合うきっかけとなることを目的に、区民や地域の子育て支援団体等による実行委員会と区が協働で企画運営してきましたが、SNSの普及などにより、人と人とのつながり方も多様化してきていること等から、実行委員会において、令和2年度をもって終了すると判断したものです。
- 委員 メッセの趣旨及びメッセを開催する中で培ってきた人と人とのつながりについては、所管課において、今後の子育て支援施策の推進に生かしていくこととしています。
- 委員 22 ページの事業No.38 「家庭教育支援」について、評価指標の1つに男女平等推進センター啓発講座（家庭教育）実施回数がありますが、No.34 「男女平等推進センター啓発講座の充実」の評価指標と一部重複しており、2つ掲載する必要があるのでしょうか。
- 事務局 また、事業No.38 「家庭教育支援」の目標値が入っていないのはどういった理由でしょうか。
- 事務局 男女平等推進センターの啓発講座は、応募のあった団体の中から5団体を選び、講座の実施を委託しています。
- 委員 講座のテーマを募集する時には、家庭教育に資するテーマに限らず幅広く募集しており、その中で家庭教育に該当する講座を、事業No.38 「家庭教育支援」の実績として掲載しています。
- 委員 目標値については、令和3年度についても、家庭教育に該当する講座を実施する団体を何団体採用するか決めていないため、設定していません。
- 事務局 24 ページの事業No.40 「若年層に対する暴力防止教育の推進」について、評価指標としてデートDV防止啓発カードの配布数、デートDV防止出前講座の実施回数が記載されています。カード配布数は令和元・2年度ともに10,000枚であるのに対し、令和3年度の目標が6,000枚となっています。子どもの数の減少が理由なのでしょうか。今まで出前講座実施回数が1回だったのが令和3年度の目標で4回に増えていることが理由なのでしょうか。
- 事務局 デートDV防止啓発カードについては、平成30年度に初めて作成し、令和元・2年度に10,000枚配布しました。初めは、全学年を対象として作成しましたが、その後は、補充分として追加配布するという考えから、目標値が減少しました。
- 委員 デートDV防止出前講座の学校への出張回数については、初めは対象を高校生としていましたが、区立中学校を対象に加えて出前講座回数を増やすことで計画の充実に図ってまいります。
- 4 連絡事項等
- 事務局 杉並区男女共同参画行動計画改定に向けた今後のスケジュール等について説明(省略)
- 5 閉会