

第4号様式（第10条関係）

会 議 録 （要 旨）

会 議 名	第6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31年2月18日（月）午後7時00分 ～ 8時30分
開 催 場 所	中部地区会館405会議室
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、高橋幸子、 諸橋泰樹、百瀬佑子 (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 提言書の基本目標3及び4について 2 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。)	議題1 提言書の基本目標3及び4について 本日出された意見をもとに事務局が提言書にまとめる。 議題2 その他 次回会議は平成31年3月4日（月）に開催する予定。
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。) (発信者) ○印：委員長 ○印：副委員長 ●印：委員 □印：事務局	議題1 提言書の基本目標3及び4について —冒頭に、ワークショップの進行方法について事務局から説明、実施— —模造紙に付箋紙を貼り付ける— (基本目標3について) ○ 全体的に見ると、「現状」では、男女の差はあるという認識と男女の差はなくなってきたという認識の違いがある。男女差があるという認識の背景には、男性の家事や育児のスキルがないので女性依存になってしまうし、そうなる職場では女性が早く帰らなければいけないということがある。一方、家事や育児も女性任せ、母親任せではないという意見もある。 「課題」としては、ジェンダー視点が不足している、SOGI への理解が必要だ、子どもが風邪をひいた際のお迎えがお父さんだとおかしいという地域や世間の冷たい目がある、親世代で理解がないひとがいる、学校や地域の行事に男性はなかなか都合の良い時間に行くことができない等、大きくまとめれば働き方改革についてである。 「対応策」については、男性の働き方をどう変えていくのか合わせて考える必要がある。ワーク・ライフ・バランスの推進、共働き目線、ジェンダーの視点がキーワードとなる。情報発信については、センターの役割が重要である。 ◎ 女性が上のキャリアを目指すときに、家庭事情があるからということで遠慮するひとがいる。男性は家事・育児スキルがないので、それを身につける解決策があると良い。 ○ スキルは大事だ。スキルを身につけさせることは、社会教育としても、学校教育としても実施するべきである。 ◎ 職場体験があるのだから、家事体験があっても良いはずだ。

(基本目標4について)

- 「現状」は、商工会、PTA・自治会、審議会等の市政の3つの分野において、男性が多くて女性が少ないという意見が挙がった。
 - 「課題」の「男性が働きづらい」という意見は、どういうことか。
 - 男性が家事や育児をしながらでは働きづらいということである。休みを取りづらいから、男性が家事や育児をしづらいのだ。
 - 男性が休みを取得しやすければ、女性も進出しやすくなる。
 - 休みは、半日単位でしか取得することができない。丸一日休むほどではないというとき、2時間早く帰りたいと思っても、帰ることができない。早期退社についての制度が整わないと、おそらく会社員は休みを取得できないと思う。市役所はどうか。
- 時間休があるので、1時間単位で休むことができる。
- 制度の柔軟な運用が必要である。
- 出勤時間を遅くすることはできている。しかし、早く帰りたい場合に朝5時や6時に来て仕事があるかという、ない。そこが問題だ。
- ◎ 業務の内容にもよるだろう。
- 基本的に営業時間がある場合、それほど自由にはいかない。
- 男女の不平等を感じた事柄を集めてSNSで流してはどうか。「こんなことをされた」というような愚痴のようなものが良い。
- 「現状」や「課題」を見ると、あらためて意識改革の必要性を感じる。
- ◎ 未だに昭和の考え方が残っているところがある。若者の思考にシフトしないと駄目なのではないか。
- ◎ PTAの人からは、男性が上にいた方が女性の収まりが良いと聞いた。
- 一理あるだろう。
- 女性の意識改革も必要ではないか。
- 「対応策」として多かった意見は、女性の参画についてである。女性リーダーの育成、女性にスポットライトをあてる、公の場での女性の意見を増やす等。市政については、女性管理職割合を3割と決めてしまう。地域については、特に防災の観点で女性目線の講習会を増やすことが意見として挙がった。
- 女性の割合を増やすことを企業に強制することはできないか。
- 役所も同じだと思うが、女性に管理職をやってほしくても、嫌だという人が多い。
- 結局、女性は子どもや家庭の負担が大きい。自分が職場で次のステップに進もうとなった時に、家のことをちゃんとできるのかとか、仕事に重きを置いてしまうと子どもをちゃんと育てることができるのかとかを考えてしまう。
- 現状では、男性でも若い方はあまり昇進を望んでいない。意識が上の世代とは少しズレている。昇進することは、責任をより重く押し付けられるというイメージがある。管理職になるメリットを感じてない。若い世代の意識をキャリア志向に変えるために、学校教育や社会教育が必要だ。
- リーダー育成については、リーダーは大変だと思っている人が多いが、いかに上手く人を動かして仕事を創るのかとか、チームを作るのかとか、そのような楽しさを仕事の間でも、地域の間でも教えることが良いのではないか。
- 「対応策」に「市役所の女性管理職割合を3割以上に」とあるが、これが果たして平等なのか。こういうことをしないと女性管理職は増えていかないのか。能力でみている訳ではないことになる。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 市役所の元々の男女比はどのくらいなのか。 □ 職員全体で7対3くらい。現状の女性管理職割合は10%くらいである。 ● 意思決定の場で男女の格差がないようにすることが必要である。無理矢理、3割なら3割女性を入れることで、女性の意見を入れることも必要ではないか。政治の世界も同様である。 ○ ポジティブアクションである。10年後には自然と割合が整っているだろう。 <p>(計画の推進について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 推進状況の見える化は、SNSの活用が良い。基本理念のとおり「武蔵村山市」でやっていることを情報発信していくことが大切だ。若い人に対してPRの仕方をどんどん変えていってほしい。ゆーあいの浸透についても、SNSを使って情報発信し、「見える化」に努めてほしい。 ● 「#ゆーあい」をつけて周知してはいるが、知らない人が多い状況にある。どうしたら良いか。 ● SNSの投稿は、必ず毎日するべきである。そうしないと活用しているとはいえない。 ○ 何気なくインターネットサーフィンをしているうちに行き着いてしまえば良い。キーワードをちりばめて必ず引っ掛かるようにする。 ● 常に同じハッシュタグを投稿し、さらにその時に書いたことから連携して新たなハッシュタグを追加していくべきだ。 ● “今日のニュース” というような形で投稿し、共有していくのはどうか。 ● ゆーあいのツイートをリツイートして、意見を出してもらうのは良い。 ○ 目標値として事業の実施量と成果指標が混在しているという指摘があるが、これはどこの自治体でも悩ましい点である。実施量は設定できても、成果指標は設定しづらい。そのため、男女共同参画担当課が成果指標で事業評価するよう示せばよい。 □ いただいた意見をまとめていきたい。 <p>議題2 その他</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 小島委員が勤務地を異動されたので、委員会に参加できなくなった。9名の委員になるが、補充はせずにこの状態で続けていきたい。 ◎ 次回は、3月4日(月)19時から開始したい。
--	--

会議の公開・非公開の別	<ul style="list-style-type: none"> ■公開 □一部公開 □非公開 ※一部公開又は非公開とした理由 <p>[]</p>	傍聴者： 0 人
-------------	--	----------

会議録の開示・非開示の別	<ul style="list-style-type: none"> ■開示 □一部開示(根拠法令等：) □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： 242)
-------	------------------------

(日本工業規格A列4番)