

## 会 議 録

会 議 名	令和2年度第1回東浦町男女共同参画推進委員会	
開 催 日 時	令和2年7月20日（月） 午前10時から正午まで	
開 催 場 所	東浦町文化センター2階 視聴覚室	
出 席 者	委員	山崎 宏子委員長、中村 建志郎副委員長、中島美幸委員、鈴木 恵子委員、平松 進吾委員、鈴木 涼子委員、安藤 慧委員、児玉 しげみ委員、戸張 里美委員
	事務局	棚瀬企画政策部長、長坂協働推進課長、筒香課長補佐兼協働推進係長、山田主事
欠 席 者	松下玲子委員、外山淳恵委員、鈴木友和委員	
議 題	<p>1 開会</p> <p>2</p> <p>(1) 委員長、副委員長の選任について</p> <p>(2) 第3次東浦町男女共同参画プラン（仮称）に係る策定スケジュールについて</p> <p>(3) 第2次東浦町男女共同参画プラン中間見直し版令和元年度進捗状況について</p> <p>(4) 第2次東浦町男女共同参画プラン中間見直し版の評価について</p> <p>(5) 第3次東浦町男女共同参画プラン（仮称）の施策体系案及び策定検討シートについて</p>	
非公開の理由		
傍聴者の数	0名	
審 議 内 容 （ 概 要 ）	別紙のとおり	

課長補佐兼 9名の出席により会議開催の定足数に達していることを確認  
協働推進係長 傍聴者の確認（傍聴者0人）  
会議録作成のための録音の了承  
会議資料の確認

## 1 開会

企画政策部長 本来であれば、もっと早い段階で本委員会を開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響により、本町においても各部署の会議やイベントが延期・中止となっている。開催が遅れたことをご容赦いただきたい。

コロナ禍の終息が見えない中、在宅勤務などによる働き方改革、不要不急の外出を控えることによる在宅時間の増加など、ワーク・ライフ・バランス、生活様式は大きく影響を受けている。

こうした働き方、余暇の過ごし方といったライフスタイルの多様性への意識の高まりをとらえながら、本町の男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを引き続き推進していきたい。委員の皆様のご協力をお願いしたい。

## 2 議題

### (1) 委員長、副委員長の選任について

委員長に山崎宏子委員、副委員長に中村建志郎委員が選任される。

### (2) 第3次東浦町男女共同参画プラン策定に係るスケジュールについて

協働推進課長 現在、第2次東浦町男女共同参画プラン中間見直し版に基づいて男女共同参画行政を推進している。本プランの計画期間が令和2年度までとなっているため、令和元年度～令和2年度に第3次東浦町男女共同参画プランの作成を進めていたが、新型コロナウイルス感染症の影響により令和元年度第3回委員会の中止、令和2年度第1回委員会の開催が遅れたことにより、当初の予定より5カ月プランの作成に遅れがでている。

事務局としては作業スケジュールを1年延長し、今年度及び令和3年度にかけて第3次プランの作成を行い、第3次プランの計画期間を令和4年度から令和13年度までにしたいと考えている。第3次プランの策定に係る各種作業を短縮し、今年度中の策定を目指すか、作業期間を1年延長し、令和3年度の策定とするかについて、委員の意見を伺いたい。

なお、男女共同参画社会基本法第14条の3において、市町村男

女共同参画計画の策定については市町村の努力義務とされている。

第3次プランの策定を1年遅らせることによるメリット・デメリットについて、メリットは各審議に時間をかけられること、国においては第4次男女共同参画基本計画、愛知県においてはあいち男女共同参画プラン 2020 の計画期間が本年度をもって終了することから、国及び県の次期計画を第3次プランに反映することが可能になる。デメリットとしては、令和3年度については男女共同参画プランが存在しない空白の年度になってしまうため、計画期間の終了した第2次プラン見直し版に沿って男女共同参画行政を行うこととなる。

委員 計画策定を1年延ばしている自治体はこれまでも多数あるため、デメリットと考えず1年延ばせば良い。非常時のため、1年延ばすことは致し方ない。国や県の動きを反映できるメリットの方が大きい。

委員 新型コロナウイルス感染症の影響により、働き方も大きく変わってくると思う。プランの策定もそれを踏まえて行うのが良い。

委員 1年延期した方が良いとは思いますが、これが1年延期されることにより、令和3年度は現行プランをそのまま使うこととなる。具体的にプランがどのような形で推進されるのかを教えてほしい。

協働推進課長 各課の職員による庁内会議を行い、その意見を基に男女共同参画推進委員会にて審議してもらおう。しかし、今年度策定するスケジュールでは、協議を十分にできない。国と県のプランを反映し、今後10年の方向性を示していきたいと考えている。

策定スケジュールを1年延長することで合意いただく。

### (3) 令和2年度東浦町男女共同参画プラン中間見直し版令和元年度進捗状況について

委員長 議事の進行の仕方について説明。(基本目標ごとに審議する。)

事務局 第2次東浦町男女共同参画プラン中間見直し版の概要及び施策進捗状況調査表の見方について説明。  
基本目標1「男女共同参画の意識づくり」について抜粋して報告。

## ■重点施策 1-1 正しい理解の促進

委員 No.2「講演会や研修会の開催」について、令和2年度計画として「新型コロナウイルス感染症対策を施したうえで住民の理解、意識を深められる方法を検討します」とあるが、これは本当に必要なことである。新型コロナウイルス感染症に係る一連の問題がいつ鎮静化するか見極められない中、住民の方に向けての情報提供・講演会についても、これまでにないやり方を検討してほしい。

安城市では9月から始まる連続講座を Zoom で行うことになっている。自治体で行っている例は少ないが、今後はwebを使った講座形式を模索してよいのではないか。民間での事例であるが、講座を行った際、宮崎県や東京都など様々な地域からの参加があった。名古屋市の区では動画配信で講座を行うことを検討しているところもある。

男女共同参画に係るもの以外の各種講座についても、web 講座の方が参加しやすいという方もいるかもしれない。

委員 Web を使った新しい方法を模索してほしいとの話だったが、No.4にある小中学校で行う人権教室については、令和2年度は中止を考えている。法務局もこの事態がいつまで続くからわからないため、ただ中止するだけでなく新しい方法を試行錯誤している段階。

コロナ禍の中で、新しい人権問題も起こってきている。それを踏まえて子どもたちや地域の方に伝えていきたい。インターネット環境がある方については、工夫して伝えていくことが大事。

委員 長 若い方は情報を求めており、web を活用した方法を検討してもらわなければならない。若いお母さんたちは、情報を知りたいが、どうしたらいいか分からないという方が多い。

委員 5月からステイホームが呼びかけられている中で、外には出られないため皆ネット上の情報を探している。その中で、web 会議やビデオ通話などが急激に発達している。一方で、web 会議や通話に誘われないというイジメも起きてきている。そうした問題への対策も必要となる。

また、学生が授業をネットで受けるようになったため、タブレット等が急に普及した。面白半分で使っている人がいることが想

像される。怪しい動画へのアクセスも懸念される。対策はすぐには難しいかもしれないが、そうした問題があることを把握しておいてほしい。

### ■重点施策1-3 男女平等教育の推進

委員 No.7「男女平等の意識を幼児期から養う保育の推進」において、保育士さんたちが保護者に向けての発信に苦労していることを感じた。園児たちにジェンダーの再生産をしないようにする意欲を高く評価したい。児童課や協働推進課も、なんらかの形で実施方法の支援（事例紹介など）することができれば、保育士の方も現場でスムーズに保護者の方に情報をお伝えできると思う。連携を作っていけるとよい。

事務局 基本目標2「働きやすい環境づくり」について抜粋して報告。

### ■重点施策2-1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現

委員 No.14「仕事と家庭・地域生活との両立の支援」秘書人事課の担当項目について、男性の育児休暇の取得率が低いことが課題であるが、今年度は1名取得ということで前進が見られる。今後さらに前進させてほしい。国家公務員では男性職員の育児休暇の取得を強力に推進しているが、その大きな後押しとなったのが部下の男性職員が育児休暇を取ることが、上司の評価に結び付くシステムを作ったことである。これにより、ここ数年で男性職員の育児休暇取得率が増加した。No.15「男女の均等な雇用機会、待遇の確保と推進」の令和元年度取組において、「時間外勤務命令簿等を変更し、時間外勤務を行うにあたり各所属において管理を徹底した」という記述があるが、育休に関しても国家公務員のように取得が上司の評価に結び付くなどのシステムを導入すれば取得率が向上するのではないか。

国は国家公務員をはじめとし男性育児休暇の取得に力を入れているため、各自治体においても取組の強化が望まれる。

委員 男性の育児休暇について、取らないという個人の問題なのか、それとも取らせられない組織の問題なのかを考えないといけない。「取れるのに取らない」だけで終わってしまっはいけない。取れない・取らない理由があるのだから、職場としてその人が取

りやすい職場の環境をどう作っていくかを考えていかなければならない。個人の問題としてだけ取り上げていると難しい。なぜ取れないのかについてアンケートを取ったり、職場の中で取りやすい環境を作るためにどうすれば良いかを考えていけばよいのではないか。あくまでも組織の問題として考えてほしい。

委員 国の調査では、対象となる男性職員の6割程度は育児休暇を「取りたい」と回答している。しかし、育児休暇を取れる職場環境にないため、男性の育児休暇の取得率は6パーセント程度にとどまっている。ちなみに愛知県の取得率は全国平均より低い。個人の問題もあるが、組織・社会の問題が大きい。全体として取り組んでほしい。

#### ■重点施策2-4 各家庭の状況に応じた自立支援

委員 No. 27「高齢者の暮らしを支える取り組みの推進」について、課題点として「住民主体型デイサービスの担い手が高齢化により継続が難しくなっている。新規協力者の確保が必要となる」とあるが、高齢者を抱えている方はもちろんのこと、住民の状況が逼迫していることが分かる。地域が疲弊している状況があり、新型コロナウイルス感染症の問題もあり急速に経済状況が悪化したり生活が困窮している方もいらっしゃる中で、介護の問題も深刻になっている。これまでお世話になっていた海外の介護者にも、来ていただくことが難しくなっている。

それと連動して、No. 26「ひとり親家庭の自立支援」の課題点についても、「親への自立に向けた支援に加え、子どもの自立に向けた支援を検討していく必要がある」とあり、生活が困窮している中で子どもに目が行き届かないなど、社会的弱者への支援がこれまでよりいっそう必要となってきた。

委員 町内にはいくつかのサロンやつどいの場など、地域住民自らが集まって介護予防をしている場所があったが、今回の新型コロナウイルス感染症の影響で公共施設の利用ができなくなったこと、ステイホームが呼びかけられたことにより、すべて中止になってしまった。これまで、そうした場所に出かけていた方が家にいなければならないことにより、フレイル（虚弱）人口が増えていくことが懸念される。

福祉センターでは新型コロナウイルス感染症に関し、特例で緊急の貸付作業を行っている。その中にはひとり親世帯、外国人の

方が多い。勤務の日数が減った方もいれば、職自体を失った方もあり、特に外国人に多い。働きやすさだけでなく、就労、働くことの重要性を数カ月感じた。今後プランを作っていくうえでは新型コロナウイルス感染症に関して意識された問題を盛り込むべき。

委員 以前に比べると、ひとり親家庭は多くなっており、特に以前はほとんどなかった父子家庭が増えてきている。母子家庭も父子家庭も、仕事に行く関係で子どもを十分構ってやれない状況がある。最近、子どもが学校に来ない場合に、家庭がそのことを把握していないケースが多い。子どもが家を出るより先に親が仕事に出てしまうため。そうした家庭の支援は急務になっている。生活していくのが精いっぱい、子供に力を注ぐのが難しい状況が増えている。

事務局 基本目標3「男女ともに活躍できるまちづくり」について抜粋して報告。

#### ■重点施策3-1 政策・方針決定への男女共同参画の推進

委員 No. 30「本庁女性職員の役職登用率の向上」について、係長級以上18パーセント、課長級以上13パーセントということで国が目指している30パーセントにはまだ及んでおらず残念。

国は女性活躍についての数値目標「指導的地位にある女性の割合を2020年までに30パーセント」を掲げていたが、6月にこの目標を変更し「なるべく早い時期までに30パーセント」とし、達成目標自体がうやむやになってしまった。女性活躍については、日本は国際的に見ても非常に遅れている。女性活躍とは、単に女性が活躍するということだけでなく、組織や社会を変えていくという大きな目標である。新型コロナウイルス感染症の影響もあり、社会が大きく変わろうとしている中で、女性活躍が停滞することは日本の組織・社会が変革の時期を逸してしまう可能性がある。今こそ女性活躍について真剣に取り組んでいかなければならない。

審議会・委員会の男女別委員人数からも、公募制を導入すると比較的女性の割合が増えることが分かる。こうした取り組みを地道に、かつスピードを上げて取り組んでいくことが必要となる。

委員 女性職員の管理職登用について。住民課と関わることが多い

が、住民課では女性の係長が役職を降りてしまったことがあった。学校でも、教務主任や校務主任を女性教員に打診しても引き受けてもらえないことが多い。今働いている女性の方で、将来役職に就きたいという人がどれだけいるのか。もし役職に就くことを希望しないのであれば、なぜ希望しないのか。育児や介護などいろいろな問題があると思う。女性がなぜ役職を目指さないのかを探っていくとよいのかと思う。

審議会の委員については男女比の問題だけでなく、年代の問題もある。いくつかの審議会や委員会に出席しているが、委員には高齢男性が多い。東浦の将来計画について高齢男性の意見が偏重されていると感じる。若い方に審議会に出いただくためには、開催時刻等も工夫しなければならない。多様な年代層の意見を等しく反映する組織にすることも考えなければならない。

委員 長 委員会によっては若い方が多い委員会、高齢の方が多い委員会などあるため考慮に入れなければならないと思う。

委員 女性の管理職登用は、教育界でも課題となっている。小学校は男性よりも女性の教員の方が多いが、管理職の比率では昔よりは増えたとはいえ、圧倒的に女性が少ない。

教育委員会からも女性の管理職を登用するよう言われているが、女性教員に教務主任や校務主任を打診しても断られるケースが非常に多い。家庭の事情だけではないケースもある。今の若い人はあまり出世欲の無い人が多く、意識も男女で違う。男性の場合は周りからのプレッシャーもあるが、女性の場合はあまりないため、担任のまま管理職をやりたいくないという人が多い。管理職になりたいという若い人が減っており、説得に苦慮している状況。

委員 一般論だが、企業等では男性の方が上昇志向が高く女性は低いと言われている。5年間の経年調査をしたところ、初期は女性も管理職になりたいという意識が高いが、年を経るごとに男性と女性の意識に開きが出てきて、女性が管理職を目指さない傾向が強くなる。管理職を目指さない理由として最も多いのが、家事と仕事の両立ができないというもの。逆に言えば、家事と仕事が両立できるようになれば、女性はもっと意欲的に管理職を目指すのではないか。女性が抱えている問題を広く見なければ、女性管理職の問題は解決しない。職場の問題だけを見ても分からない。

コロナ禍においてリモートワークが広がっている中で、管理職



のあり方も変わっていくと言われている。対面で労務管理をしていくという状況から、管理職も変化しなければならない。

なぜ若い人たちが管理職になりたくないかという、ある企業コンサルタントが次のように言っていた。若い人たちには、管理職は家庭や自分の人生を犠牲にし、給料はさほど上がらない立場とのイメージがある。管理職がワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事も私生活も充実している姿を見せなければ、管理職になりたいという若者も増えていかないのではないかと。

女性については特に、家庭と仕事の両立を苦慮している。学生を見ている、在学中に将来のライフコースをどう描いているか訪ねると、就職はするが結婚・出産したらいったん仕事を辞めるという学生も多い。その選択が悪いわけではないが、これからの世代はそれでは各家庭も社会全体も経済的にやっていけない。まだ旧来のイメージにとらわれていると感じる。

女性のみならず、社会全体の「男は仕事、女は家庭」という思い込みを変えていかなければならない。男性も家事・育児に積極的に参加し、社会全体がそれを見守るように変えていかなければならない。

委員 これだけの資料を作るだけでも大変だったと思う。事務局のみなさんお疲れ様でした。令和2年度の計画を中心にを見せてもらった。

事務局 基本目標4「暴力を容認しない社会づくり」について抜粋して報告。

#### ■重点施策4-1 女性に対する暴力の根絶

委員 No.44「若年層の暴力の防止と根絶するための取り組みの推進」について、令和元年度の実績として「保健センター職員や助産師を講師としてデートDVなど性のトラブルについて中学校で学習した」とあるが、非常に良い取り組みだと思う。学校が休校になっていた期間に、子どもたちがSNSを使って性のトラブルに巻き込まれたお子さんがいるということも報じられていた。今後もSNSを通じた間違った情報によって罠にかけられる子どもがいないように、こうした教育は充実させてほしい。

(4) 第2次東浦町男女共同参加プラン中間見直し版の評価について  
事務局 第2次東浦町男女共同参画プラン中間見直し版の評価について抜  
粹して報告。

(意見なし)

(5) 第3次東浦町男女共同参画プラン(仮称)の施策体系案及び策定検討シート  
について

事務局 第3次東浦町男女共同参画プラン(仮称)の策定検討シートにつ  
いて抜粹して報告  
第3次東浦町男女共同参画プラン(仮称)の施策体系案について  
報告

委員 資料3の基本目標1「男女共同参画の意識づくり」重点施策1  
「正しい理解の促進」における施策の方向「地域における男女共  
同参画人材の発掘と育成」について、「男女共同参画人材」とはど  
のような人材を想定しているのか。

事務局 この施策の方向は、現行プランにおける基本目標3「男女とも  
に活躍できるまちづくり」重点施策3「女性のチャレンジ支援」  
における施策の方向「人材の発掘と育成」にあたる。この施策の  
方向の具体的な取り組みとしては、愛知県が行っている男女共同  
参画講座に東浦町の住民を推薦している。受講者には東浦町男女  
共同参画推進委員に参画するなどして活躍していただいている。

委員 全体として第3次プランの項目立てはすっきりとしていて良か  
った。今回、削除するとのことで説明があった部分については不  
要と感じていた。そぎ落として必要な部分だけ残すのは良いと思  
う。「性的マイノリティについての理解促進」「政治分野における  
男女共同参画の推進」が追加されたことにより、今進んでいる部  
分が網羅されていると思う。

ただ、「地域における男女共同参画人材の発掘と育成」における  
「男女共同参画人材」という言葉はあまり聞かないため、こなれ  
た表現にした方がよいと思う。

委員 新プランの作成にあたって、年代のことが気になっていた。年  
代が違えば、抱えている問題が違う。第3次プランの施策体系案  
の基本目標1の意識づけは小さいころからの取組、基本目標2は  
女性の活躍、基本目標3については家庭にいる女性のQOL向上、

基本目標4については高齢者をカバーできればよいと思う。

高齢になり家にいる時間が増えると、男女の意識の違いから暴力が起こることもある。老々介護の問題もよく耳にする。家事ができなくなった女性が被害を受けるということもある。命を守る点で大事。仕事がないと生きづらい世の中になっているため、こうした状況を意識したプランになっていくと良いと思う。

高齢者は若い世代と違ってネット環境が無い家庭が多く、コロナ禍の中でどう支えていくかが課題。情報の収集・発信や、ひいては命を守っていくことができない、ということを中心に考えていただきたい。

委員 基本目標4のタイトルが現行プランでは「暴力を容認しない社会づくり」だが、第3次プランの案では「健やかに暮らせる社会づくり」に変わっている。現在も女性に対する暴力、目に見えない暴力は社会に蔓延っており、現状を見ると目標のタイトルに「暴力」という文言を掲げている現行のプランは良かったのではないか。

コロナ禍において、女性に対する暴力は世の中から軽視されている。ニュースに取り上げられないことが多い

今年の11月13日から15日にかけて、刈谷市において日本女性会議が開催される。私も企画に関わっており、分科会でDV・暴力の企画を検討している。暴力は男女共同参画において人権・命の問題に係る重要なことだと思う。

閉会