

第9回 昭島市男女共同参画プラン審議会会議録

1. 開催日時 平成 22 年 9 月 27 日 (月) 開会 午後 6 時 30 分
閉会 午後 8 時 15 分
2. 場 所 市役所 庁議室
3. 議 題 (1) 昭島市男女共同参画プラン(案)の指標について
(2) 昭島市男女共同参画プラン(案)について

平成 22 年 9 月 27 日 午後 6 時 30 分 開会

会長

第9回昭島市男女共同参画プラン審議会を開催いたします。

最初に、事務局から配付資料のご説明をお願いいたします。

事務局

よろしくお願ひいたします。本日の資料は、日程に続きまして、「男女共同参画プラン(案)の指標について」、次に、「男女共同参画プラン(案)」が資料でございます。これは先日、メールにて送付したものを印刷したものです。本日の資料は以上でございます。

会長

この日程に従いまして、始めたいと思います。

最初に、昭島市男女共同参画プラン(案)の指標についてご説明をお願いします。

事務局

「計画のプラン(案)」の12ページにも記載してありますが、別紙にこのようにまとめさせていただきました。案の10ページ、11ページに「計画の体系」がございますので、お開きください。

指標につきましては、前々回、コンサルのほうからご説明がありましたが、指標の場所としましては、施策の方向をこの目標に対する課題と捉えまして、ここに指標を置かせていただきました。

まず、目標の「人権の尊重と男女平等意識を育む社会づくり」、こちらの1「人権が尊重される社会づくり」の指標が、「男女平等参画社会基本法」を知っている人の割合。男女共同参画社会の実現には、まず、平成11年にできた基本法を市民の皆さんに知って理解していただく、認知度ということで知っている人の割合を指標にいたしました。現状値は、「男女平等に関する市民意識・実態調査」から、現状は9.3%、27年度の目標値が20.0%、32年度が30.0%。

施策の方向2の「男女平等意識の醸成」、こちらは、男女の地位について「対等になっている」と思う人の割合、総合基本計画の政策指標と合わせました。現状値は、昨年実施しました「市民意識調査」の結果によるものです。総合基本計画の政策指標は、男女別には出ておりません。ただ、こちらの男女の計画といたしましては、男女別で意識の違いが出ておりますので、男女別での比率を出させていただきました。現状値、女性39.9%、男性50.0%。平成27年目標値、女性45.0%、男性55.0%、平成32年目標値、女性50.0%、男性60.0%です。

施策の方向3「男女平等教育・学習の推進」、「講座等における男性参加者数」になります。男性の意識を変えていく啓発が必要ということが、こちらの審議会でも出ておりましたので、男性参加者数

に。男性用講座が新しい事業にも載っておりますので、こういった講座等に、もっと男性にも参加していただくということで指標といたしました。現状値が、今ある下の括弧に書いてあります「平成 21 年度実績」、家庭教育セミナー・男女共同参画セミナー・健康課で行っている両親学級等 8 講座で、男性の参加者数が 133 人ということです。これは、この 8 講座で女性の参加者数が 916 名、男性が 133 名、合わせて 1,049 名の年間での参加になっております。現状値が 133 人ですので、27 年度の目標値を 150 人、平成 32 年の目標値を 180 人といたしました。

会長

ありがとうございます。目標のところの 1、2、3 というのに対して、指標を挙げていただいたのですが、こういう提案が事務局から出ておりますがいかがでしょうか。前にも、少しこれに似た形では出ていたと思うのですが、最初は「男女共同参画社会基本法」を知っているかどうかです。これは、前は認知度を聞いたことがあるまで入れていたのをやめて、本当に知っているということです。5 年後に 10% プラスして、さらに 10 年後には 20% 上がるようにという指標になっているようです。

その次は「男女平等意識の醸成」では、男女の地位について、全体的な総合的な地位の質問のところで、「対等になっている」と思っている人がどのくらいになるかという割合です。そして、3 目が講座の「男性参加者数」というので入れていただいております。この点に関していかがでしょう。

委員

この目標値はどうやって決めたのですか。現状値はわかりますね。

会長

そうですね。5 年後で、例えば 10% かなという。2 番目に関しては、総合基本計画からです。

事務局

総合基本計画の目標値が、全体で最終が 55% となっておりますので、男女合わせての平均にすると、これが 55% になりますので、そこは最終を合わせました。

会長

総合基本計画は 32 年までなのですね。

事務局

10 年です。

会長

10 年というので合わせると、例えばこういう数字だと。それ以外のところについてはないですか。男性の講座参加者数というのは、17 人と 30 人。

委員

これから男性が参加できると。男性用の講座を設けると、施策に入っているの、その割には、5 年で十何人では少し少ないような気がするのです。その講座自体がもうそれで、男性用だったらもう 20 人とか、講座の人数に。

事務局

133 人の現状値を説明しますと、健康課で行っている「フレッシュパパ・ママ学級」というのがございまして、参加者数が 119 人とこの現状値を占めている比率が多いのです。ほかに、公民館で「家庭教育セミナー」や、企画政策室でも「男女共同参画セミナー」を行っているのですが、男性の参加が 1 人、3 人とか、そういう人数で、反対に、この「フレッシュパパ・ママ学級」の百何人を取ってしまうと、各講座が 1 人、3 人、最高でも 7 人というような現状ですので、年間でそれを増やすのは結構大変と考えましたので、20 人くらい増えればいいのかとは考えたのです。

ただ、皆さんの意見で、今回、講座をすると事業に載っておりますので、例えば、男性のそば打ちなどの料理を入れると定員が大体 30 人ですから、すぐ 30 人は増えるのです。ただ、男性にこの男女平等の意識が浸透しているかと考えると、その事業だけの一時的な参加というのはあるかと思うのですが、全体的な啓発を考えますと、毎年そればかりやっていたはいけないということも考えて、あまり無理な数値はできないなということも考えました。

達成可能な数値ということも視野に入れて、数値を出しました。

委員

すると 17 人というのは、今、3 人とか、4 人とかしかいないのだから、かなり難しそうなのですね。

事務局

はい、現状 1 名位です。

委員

それを 17 人にやるというのは、4 倍にしなければいけないということですね。

会長

その代わり、今度は 20 ページのところに、主要事業の 12 で「男性向けの講座・学習会の実施」が、「新規」で入っています。そこで、新規にそば打ちみたいなものをやれば、30 人定員でそれをみんな男がという可能性はあるということでもあります。

委員

全 8 講座というのは、何か説明しましたか。

事務局

具体的には、家庭教育セミナーというのが、公民館で行われております「子育てセミナー」と「教育文化セミナー」です。公民館で行っている「男女共同参画セミナー」もございませう。それと、健康課の「両親学級」と「離乳食講座」です。企画政策室では、「男女共同参画セミナー」を、今年 3 講座行っておりますので、それを含めて 8 講座といたしました。

委員

8 講座は、8 種類ではないのですね。例えば、「男女共同参画セミナー」が、8 講座のうち 3 講座ということですね。

事務局

その時のテーマがそれぞれ違うものを、3 講座行っております。

会長

ばらばらに、それを 3 講座と数えているということですね。

「フレッシュパパ・ママ講座」というのも、1 回が 1 日ですか。

事務局

ではないです。これは 5 回です。

会長

それを 1 回に数えた講座ということですか。

事務局

そうです。例えば、「フレッシュパパ・ママ講座」は 5 回開催しておりますし、「離乳食講座」も 15 回開催しております。だけでも 1 講座としております。

会長

「男女共同参画セミナー」みたいなのを 1 回しかやらないけれども、全体で 3 通りですから、1 日

分を講座に数えるという形ですね。

事務局

講座名として8講座ということです。

会長

目標値17人を、もっと多くしますか。

委員

かなり難しいとは思いますが。ただ、参加させるための手段か何かを考えておかないと、今までと同じようなやり方だったら、今までと同じような参加者しか来ないのではないかなと思います。

会長

多分、こういう男性向けの講座だと、男性を中心に集めるという形になると思うので、それは30人定員だったら30人、結構集めるというところが多いかなと思います。よその女性センターですと、個別に男性に電話したりして集めています。

委員

何かそういう工夫をしないと。

会長

そうしないと来てもらえないということではあるのですが、男性だけというところを打っていると、とにかく定員を埋めないと事業をしている側としても困るところがあるので、多分、数はいくと思います。そういう意味だと、この17人でなくていいかなというところはありません。

目標値をこのように打っている場合には、27年度の数を見るということですね。その男性の講座、男性参加者数ということになりますね。

委員

一時的に到達してしまうということはありませんね。

会長

それはそうですね。この年は行って、この年はいかないと。

委員

この年の目標値があるから、結構やるということはあるでしょう。もし、こういうふうにするのだったらグラフとかでやらないと、ちょっとまずいのではないかなという気がするのです。この年だけやるうとすればできてしまうのです。

会長

5年間の平均値とか、132人参加で、毎年の平均値で。

委員

何かそれは、良い方法を考えたほうがいいのではないですか。

会長

1年にその1回だけやれば、そこだけ上がるというのはありますから、平均値ということはあるでしょうね。

委員

それで目標達成だという、それはちょっとごまかしになるからですね。

事務局

そうですね。中間目標のときには、当然、それは推進委員会のほうで作っていく予定ですけども、そういった評価をいただく過程の中では、当然そういう数値も。この年だけはそうやってたまたまと

いう話ではないと思いますので、そこら辺は工夫していきたいと思います。

会長

そうですね。それは推進委員会か何かという方向でやればよいということです。それでは目標値 150 でいいかという問題です。いかがですか。もう少し何とかなりそうですか。

委員

男性がどれだけ出てくるかというところですね。

会長

そうですね。そういうことだと、どんなものでしょう。何かやったらということですか。

委員

今、お話聞いていて、男性向けというところなのですけども、そば打ちとか、そういう講座は何でも構わないということなのではないでしょうか。

会長

何でもかんでもいいというわけではなくて、企画としては、一応そば打ちというのは料理の中に入って、料理というところでやっているのだらうと思います。

委員

その年々の講座の内容によってというのも、随分大きく影響されるのではないかなと思うのです。この数字だけでどうかと言われると、ちょっとどうなのでしょう。

ただ、外に男性を引っ張り出してくると言いますか、こういうのに参加をさせるという意味では、ある意味内容はどうであっても、出てくるということが大事だよというのであればこれでいいのかなという気がします。

会長

男女共同参画みたいなことでの講座というふうにして言うのだったら、その中の一つにそういう料理があってもいいかなというのはあるけれども、一発だけでするのだったら、その辺は工夫していただくということで。そういう意味では、人数として目標値、こんなものでしょうか。

委員

年齢等も考慮していかないといけないと思うのですけれども、「フレッシュパパ・ママ」というと、やはり 25 から 30、35 くらいだと思うのですけれども、この講座における男女平等教育という人たち、団塊の世代がこれからどんどん出て来ますね。そうしたときに、今まで男女共同参画といった中で、男性のほうが、地位が高いと思っていた大人の人たちが、ちょうどリタイアされて家族で奥さんと 2 人になったときに、非常に奥さんの地位が上がっていて、「あなた、こういう勉強会があるから行ってきなさい」なんて言われて、男女平等だということを改めて気付かされるみたいな、そういう世代にここ 5 年、10 年で必ず突入していくと思っていますので、もう少し人数を増やしていても、必ず参加者というのは増えてくるのではないかなというふうに思います。

会長

どのくらいが適当と思われませんか。

委員

例えばですけども、2 番のほう、「男女平等意識の」というのがありますよね。これで何対何くらいかと言っていると、大体 47 : 53 くらいの割合で男性と女性の割合というものが出ていると思うのですけれども、先ほどの人数をお伺いすると、男性が 130 名、女性が九百何名と 9 : 1 になってしまっているのです、せめて 7 : 3 くらいまではもっていったほうがいいのではないかなと。かなり人数が増え

ますけれども。それも7：3になるのは、10年後くらいには自然となってしまうのではないかなというふうな。1,000人いるのだとしたら、300人くらいは男性が占めているという。

委員

総勢で1,000人なの。

委員

先ほどの話だと、133人と九百何人と言っていましたから、1,100人くらいですね。

会長

最終的に300埋まればということですか。

委員

総人数の3割とか。

委員

「フレッシュパパ・ママ教室」ではなくて、「じじばば教室」が結構人気があるようなことを。孫の育て方、時代が変わっているということで、団塊の世代、学習意識高いですから、すごく期待できるのではないかと。

会長

今の案だと10年後で300かなという数字は出るかなと。これに120プラスですか、そうすると真ん中の5年後が200くらいですか。そんなにいくかしらね。約70人、それは結構厳しいかもですね。こちらがやるわけではなくて、事務局が集める格好になるのですが、いかがですか。

事務局

セミナーなどを見ていると、平日が多いのです。やはり、男性の参加の促進というこの事業にもあるのですが、そうすると3回のうちの1回くらいは土日の開催をというふうにするつもりではないです。ただ、うちの課だけではありませんので、各課が男性の参加の促進だからということで、今までの開催日を土曜にするとかという協力はどこまで得られるのかというのがあります。

会長

でも、それをやっていってくれないと。それに、やはり勤めている女性も多くなってきていて、土曜日とか夜とかということは希望しないとですね。そういう意味では、例えば、200、300というのは可能ですか。そんな目標を立てられても困るよと。

事務局

ということは、約70人増やすということですね。

委員

これはまた人数で見ると、平等意識と同じように、今だったら全体の10%と90%なので、それを全体の目標としては、男性が30%にもってくると、そんなふうにしたほうがいいのではないですか。

副会長

私もそのご意見に賛成だなと思ったのですがけれども、具体的な実数を入れてしまうと、社会情勢もありますし、予算がなくなって講座全体を縮小しなければならなくなってしまったときに、その中でやはり、こういうものは割合とかパーセンテージのほうがいいのかと思うのです。だから、全体の合計の中のパーセンテージにする、ないしは、経済成長を表した増加率にする。3年平均増加率で何%、10%とか、全体で30%増にするとかですね。そうしますと、ある程度パーセンテージですと社会情勢を伺いながら、目標値を設定することができますし、どれくらい努力をすればよいかという目標にもなります。

あともう1つ、人数ももちろんなのですが、大事なのはどの層が受けてくれるかという受講生の質の問題もあると思うのです。男性でも女性でも同じ人が繰り返し受けているだけでは、こういうものはやはり意味がないので、新しい層に働きかける。極端なことを言いますと、例えば10人全員が昭島市の男性の町内会長を無理やり集めて、こういううんぬんを説くとか、「あなたたちは間違っている」くらいなことを言ったりすると、それでまた随分ショッキングだったり、インパクトがあったりすると思うのです。

やはり受講生の質というのは工夫次第だと思いますので、人数というものだけではなくて、質をどう高めていくかということも、あまりタイトに人数をがっとう増やしてしまわずに、質を問うていくようなところにも力を掛けられればいいのかと思います。

会長

実は、最初の案はパーセントが出ていたのです。ただ、定員に対するパーセントみたいなやり方だったので、女性対男性、先ほど発表していただいたように、900人対100人というような総数に対する割合というのだと、もう少し出やすいですね。

事務局

先ほどの人数からいくと、現在の参加率は男性が12.67です。

会長

そのようにして、全体、出席者の割合ということでしたら、そうですね。

委員

先ほど副会長が指摘されたように、もし、年によって、経済情勢によって講座が変わってきてしまうと、この講座は8講座いくつが固定、ということが前提でしょう。

会長

これは、そういうことではないですね。今は8講座だけだとということで、その予算が削られて7講座になることもあり得るということですね。

事務局

先のことは分からないですけど。

会長

分からないですから、10講座になることもあり得ると。

事務局

極力こういったことは増やすように努力をしていきたいです。

委員

増やすほうで動いてほしいですね。

事務局

先ほど委員が言いましたように、健康課のほうで孫の育て方教室というものが、時代によって、社会情勢の変化によっては出てくるかもしれないということもあります。マイナス面だけではなくて、新しい講座というものもプラスされていくかと思います。

委員

放っておいても来る人というのはあるのです。若い人の男女子育てというのは、わりと来るのでしよう。来ないのは、男女共同参画セミナーというのは来ないのです。本当にやりたいのは、むしろこっちなのです。若い人の男女平等観というのは、放っておいてもよくなっていくのです。やらなければいけないのは、老年も含めた中高年なのです。これが意外に社会に対する影響が強いから、ここを

やっていかなければいけないのに、その段階は来なくて、若い人たちのところが来やすくなっているのです。フレッシュパパ・ママというのは、来ますよ。

事務局

今のフレッシュパパ・ママ、若い世代が多いということですが、反対に、そうしますとフレッシュパパ・ママとか離乳食、そういう若い人が参加する講座の数を抜くと、女性が112名で男性が16名といった数字が出ているのです。

委員

意外にそうなのですか。では、いいですね。でも、私が思うのは、社会に影響を与えるというのは中高年なのです。だから、老人を含めて中高年を引っ張り出さないと、世の中変わらないのです。だから、その辺を考えてほしいなという気がするのです。

会長

そうですね。何かいい講座を提案するとかですね。それで質の問題は大事ということは分かっているのですが、今は、ちょっと問わないということで、少し数の目標を挙げるということになってきますと、やはり、全体に対する男性の参加者の割合という、パーセントというのは結構いいかもしれません。そういうことで、先ほど12.67というのが現状だという数字を挙げていただいたので、では、5年後の目標値は何%にするか、最終的な10年後は何%になってほしいか。50が本当は理想ではあるけれど、無理ですね。でも、12だったら倍……

委員

倍まではっていないけれども、10年後に倍は一応ほしいところですよ。

会長

倍は25ですか。まあ10年後に30。

事務局

目標ですから、少し高めに。

会長

そうですね、高めでいきましょうね。

委員

3割は男性が占めているわけなので、結構な人数になると思うのです。

会長

そうですね、それだったらいますよね。では最終的には、30という数字はどうですか。その真ん中だとどうですか。今12だから、もう少し20ですか。

委員

そうですね、ここで20にっていないと単純に無理ですよ。

会長

そうですね。100人のうち20人、10人のうち2人は常にいる。いいかもしれませんね。20%、30%というような目標で、事務局のほうはいかがですか。それで大丈夫そうですか。

事務局

はい、大丈夫です。

会長

という線が出ました。では、ほかのところはいいですか。一応、そういう20、30という線でいくとなると、1番目のところもそんな感じなのかなという。「男女共同参画社会」、あまり知られていない

のですが、3割分かってきていけば最終的にはいいよという線でいくかということですね。均等法は結構知られているのですが、難しいかもしれませんね。

そして「男女の地位の平等」。これは意識ですから、最終的に女性が50%、半分が社会全体で対等になっていると思うのならいい線ですか。どうですか。

特にご意見なければ、またいつでも戻るということで、目標のところから、事務局よろしく願いします。

事務局

目標 「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援と健康支援」です。1の「あらゆる暴力の防止」の指標で「DV防止法」を知っている人の割合。現状値が33.7%、27年の目標値が40%、最終32年が60%といたしました。

そして2、「配偶者等からの暴力などによる被害者への支援体制の確立」。左の指標が、DVの被害を受けた人のうち「相談した」人の割合です。現状値、女性が33%、男性2.9%、目標値の27年は女性50%、男性10%、目標値32年は女性70%、男性30%といたしました。

そして、施策の方向3、「生涯を通じた男女の健康支援」。指標は健康教育事業参加者数、現状値、女性が1,257人、男性221人、27年の目標値、女性1,328人、男性272人、平成32年の目標値、女性が1,440人、男性360人でございます。

この3の健康教育事業参加者数に関しましては、総合基本計画の成策指標と同じ目標値でございます。それで、健康教育事業の下の括弧欄に書いてあります「メタボリック予防改善教室」等20事業数で、事業数は20でございます。以上です。

会長

これは、ほか20ということですね、分かりました。この3は総合基本計画なのですね。やはり人数で出ているわけですか。

事務局

はい、こちらは参加者数で出しております。

会長

このところ、施策の方向、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援と健康支援」のところ、3つに関していかがでしょうか。

事務局

こちらの水色の「男女平等に関する市民意識・実態調査」の資料をお持ちでしたら、110ページに今の数値が出ております。

会長

それに関して、被害を受けた人の相談。

事務局

これがそうですね、プラン(案)にも載っていますね。

会長

そして、健康教育事業となっておりますが、この辺に関してはいかがでしょうか。何かありますか。

事務局

3の「健康教育事業参加者数」。こちらの総合基本計画は、合計数になっております。

会長

目標値に関しては、それを現状値でやって、そのあとも同じ割合を足していったということですか。

事務局

男性のほうをこの割合から出しまして、2%ずつ増やしました。現在、男性が221人、女性が1,257人なのですが、この割合を出しますと85%対15%なので、27年度は、男性の参加を17%として2%増やして272人、32年は、男性が最終的には20%ということで360人としました。

会長

総合基本計画で出ている総数の、例えば目標値、32年は20%に男性をして、女性は80%にしたということですね。

事務局

総合基本計画のほうで、合計人数がもう決まってしまうので、それに合わせてみると、男性がどうしても少し参加者数が少ないので、男性を基準に考えたのです。ここの部分が男女の健康支援ということなので、男性だけ増やそうとか女性だけ増やそうという考え方はできないと思いましたが、まず計算していくにあたって、男性のほうを2%ずつという形で増やしてみました。それに合わせて残りの人数を女性にしてみると、どうしても一番最初のスタート地点で女性の割合が高いものですから、今度、男性の受診数を増やした形で計算していくと、女性は1,328人という形でパーセンテージに合わせてしまうと、83%というふうに低くなってしまいます。なので、あえてパーセンテージではなく人数という形で、目標は立てています。

会長

このところに関して、いかがでしょう。

委員

男性が少ないというのは、それなりの理由があるから少ないのではないのですか。例えば、職場で健康診断をやっているからもともと少ない。今はそうでもないけれども、女性はどちらかと言うと、まだ専業主婦だから多い。ところが時代がだんだん進んでいくと、定年退職が増えてくるから、そうすると、意外に男性のほうはやさしくなってしまうかもしれないという。

会長

20%だったら、360人は超えるかなということはある得ますね。

事務局

健康診断ではなくて、どちらかと言いますと予防教室というものが多いのです。男性のための運動教室もありますし、乳がんの自己検診法講習会とか骨粗しょう症予防教室。あとメタボリック予防改善教室、動脈硬化予防教室、美しい歩き方教室というのもあるのですが、歯科教室、ミニ糖尿病講座とか、そういったものも入れての20教室です。

会長

それで男性自体が、今、あまり参加していないという意味ですね。それは増やしたほうがいいよねと。これでいくと140人くらい増やすということですよ。

事務局

最終的にはそうです。

委員

では、何で男性はこんなに少ないのですか。

会長

こういう講座があっても、男性は行かないということなのですかね。確かに、委員がおっしゃったように、会社や何かでやっているからというのは少しありますよね。それと時間がないというのはあ

るかもしれません。

委員

先ほどもそうだけれども、男性を呼び集めるのに今までどおりのやり方では、やはり集まらないのです。だから、やはりここも何か、常に工夫しないとですね。

会長

そうですね。男性の地域参加を高めるという。

委員

そういうことを考えておかないと。少ないには少ないなりの理由があるのです。

会長

そうですね。何で参加しませんかということをお願いしますか。

委員

でも、平日の昼間にこういうのが開催されていたら、男性の方というのはあまり出られる方が少ないです、やはり先ほどおっしゃったみたいに、土曜日だとか夜だとかということを考えていただければ出ます。

会長

もう少し出るかなと、いうことはあるのですが、ここでは、今、男性の地域参加を高めるということは、全体的に必要なではあるのだけれど、今、この場では目標値ということできたいと思っていますので、このところはいかがでしょう。どんな感じでしょう。この3つに関してなのですが、ドメスティック・バイオレンス関係ということはいかがですか。

委員

よろしいのではないのでしょうか。

副会長

少しよろしいですか。この施策の方向2でDVの被害を受けた人のうち、「相談した」という、相談先はどちらなのですか。全部ひっくるめてですか。

会長

全部ひっくるめてですね。知り合いにくらいということですね。

事務局

意識調査では、知人も入っていますし、警察署も入っています。誰に相談したかという問いに対しては、知人・友人関係が一番多いのです。

副会長

ということは10年後も、女性のうち30%は誰にも相談していないということですね。ややシリアスな数字だなと思うのですけれども。

委員

逆に男性のほうがどんどん増えてきそうですね。

会長

被害者としてですか。

委員

はい。

副会長

それは悪いことではないと言いますか。それは、何ですが。このまま放っておくと、30%は誰にも

相談しないままということになるのですね。しょうがないか。

会長

これをもっと上げるというのは難しいですね。

副会長

この数字は認知件数ですよ。

会長

この3つに関してこのままで一応よろしいですか。では、また戻るといふことにして、次に行きたいと思います。目標、お願いします。

事務局

目標 「働く場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」
施策の方向1「働く男女の就労環境の整備」、指標が「仕事と家庭生活をともに優先している（両立）」
人の割合です。現状値、女性が21.2%、男性が29.1%。目標値、平成27年が女性25%、男性32%。
目標値、平成32年が、女性30%、男性35%といたしました。

施策の方向2、「仕事と家庭生活の両立支援」。指標が「保育園の定員数」と「学童クラブの定員数」
です。保育園の定員数、現状値が2,467人、27年の目標値が2,530人、32年の目標値が適正な水準の
維持。もう一つの指標が、学童クラブの定員数、こちら現状値が940人、目標値、27年が1,050人、
目標値、平成32年が適正な水準を維持という予定になります。こちらの2の指標については、総合基
本計画の政策指標と合わせました。

以上ですが、2の保育園の定員数、学童クラブの定員数といたしました。前は待機児について待
機率ということも、保育園についてはあったかと思いますが、平成25年度に新たな子育てシステムを
作るということで、例えば保育園に入るときに、要件などをなくすということで、制度が変わって
いくということがありまして、待機児としてのとらえ方が変わってくるため、待機児童数を指標に上
げることは難しいと考えまして、総合基本計画の政策指標もこのような定員数としておりますので、定
員数といたしました。

ただ、最終目標の32年ですが、適正な水準の維持ということで、27年以降、32年の定員数を挙げ
るのは困難なため、一応このような表現にしたのですが、27年のときに、また5年後を見直すことも
検討できるかなと思います。一応、そんな考えでこちらは挙げさせていただきました。

会長

分かりました。ということで、ここは2つなのですが、保育園などに関しては、総合基本計画にそ
ろえているということですが、いかがでしょう。

委員

1つ質問いいですか。待機児童数ということ自体がなくなって、先着順になるみたいなイメージな
のでしょうか。分からないのですが。

事務局

選べるというのでしょうか。ただ、この待機児童というとらえ方なのですが、例えば、今、保育園
に150人の人が申し込んだとしまして、入れた人が100人とすると、50人が待機児童数とも言い難い
のです。50人全員が就職活動をしているかということ、そのうちの20人くらいが就職活動をしていて、
残りの30人は特に就職活動をしていないということ、本当の待機児童というのは20人なのかなと思
うのです。そういうことを考えると、そこまで詳しくは出ていないので、ただ申し込みがあった、入れ
ませんでしたよというだけでイコール待機児童数とは考えられないのです。

会長

とらえ方が難しいのですね。希望した所に入れないからやめたというのも待機に入るのですか。

事務局

今は、保育園の措置の仕方が変わってきていまして、保護者がこの保育園と指定できるそうなのです。以前は第1希望から第3希望までありまして、第1希望の保育園を希望して入れないと、第2希望に入っていたと。でも今は、第1希望で入れないと、そこが空くまで待っている、別に入れなくても大丈夫で家で見られる、そういうこともあるということなので、一概にすべてが待機児童とは言えないとのことです。

また、5年後に制度が変わることによって、「幼保一元化」というお話も出ているということで、待機児童自体が出ない。というよりも、とらえ方が変わるということだと思うのです。

会長

枠が増えるから待機児童が出ない。待機児童と言わなくなるかもということなのでしょうね。

委員

この目標値は、総合計画に合わせましたでいいのだけれど、では、総合計画のこの目標値2,530人というのはどういう根拠で決めたのですか。要するに、例えば今の5年後だから、今生まれている人もいないのかな。数だけ言われても、2,530人というのは、どのくらいいて、それに対してどのくらいの割合かというのが見えないのです。

問題なのは、少子化に対して歯止めをかけましようとか、女性の方も社会に出て行きましようとかという、多分、そこから来ているのでしょう。そうなる目標値というのは、そういう人たちがどれくらい救えるかという意味でしょう。それがどこら辺なのという感じなのです。100%ではないだろうというのは分かります。だけど、50%なのですか、80%なのですか、70%くらいなのですかと、大体どの辺になっているのですかというのが分からないと、この妥当性というのが分からないのです。

事務局

基本的には、保育園の定員というのも、今、弾力運用というので、基本の定員があって、これに対して弾力的な部分が認められているので、そういったことをして対応してきています。それでも、今は現実的には、先ほど言った理由もありますし、そうやって、やはりここに入りたいという人がいると、そこではやはり弾力的運用をしても定員があるので入れないという人もいて、基本的にはこの目標は、委員が今おっしゃった、保育園のこれからの保育の動態を想定した中で、基本的考えとしては待機児童を解消するというのが前提になっているのです。

当然、それには少子化の流れが、今止められない流れになってしまっていますから、それに対応するためにもこういったことをしていかなければいけないということなのですが、その動態を見通した中では、この先も多分少子化は続いていくのではないかとということも、これはちょっと私もやっていないのですけれども、そういうことも盛り込んで保育動態ということの一定の試算を出して、そこに待機児童がないようにしようというのを目標に設定しているはずだと思います。

委員

そうだとしたらいいのです。ただ、お金の都合とか何とかもあるし、このくらいしか増やせませんよという格好で決められている場合でも、これは仕方がないと思うのです。一体どういう格好でこの数値が決まったのですかという根拠をはっきりしておかないと、この目標自体の評価のしようがなくなってしまうのです。

事務局

現実には、今言ったような形でやっているはずですが。特に学童クラブにつきましては、この間も審議会でお話しましたが、第二学童クラブを今学校の中の所に作ってきて、今年度からも増やしましたが、来年度に向けて、今、施設整備もやっています。そこでの視点は、あくまでも学童クラブについては待機児童をなくすと。それは今、施策としてやっていますので、基本的に考えているのは特に学童クラブについては、そういった考えで設定をしているということになります。

委員

では、今の言葉でいう待機児童をなくすと、解消という数値ですよ。

事務局

そうです。だから、この先が、今、適正な水準の維持となっていますけれども、ここについては総合基本計画のときも議論があったのですが、先ほど申し上げた保育人口の今後の10年先の動態、それから保育人数がどうなっているかという一定の想定はできるのですが、これから、3年後から4年後に想定をされている国としての子育てのシステムが、大幅な変更があると。今、国で予定しているのもあるので、多分、そこで待機児童のとらえる概念が変わってくるだろうと。それには、内容的には幼保一元化の問題もありますし、現実的には契約制度ですが、今の事実上の措置から、もう少し弾力的な形になっていくのだろうということが想定されているので、特にこの10年後はそういったことも、もろもろ見て「適正な水準の維持」というふうな表現になっているということなのです。

委員

目標値を何年に決めるとか、例えば平成27年度に新たに決めるとか、そういう表現のほうがいいと思うのです。「適正な水準の維持」というのは、いかにもこれはお役人言葉ですよ。

会長

そうですね。総合基本計画のほうは総合計画として、こちらとしては、本当に審議会で決めるとか、27年のところの段階で目標値を設定すると。いろいろ、もろもろ考えてということはあるですね。

委員

決めると言っても、そのところで、こういう条件がないと決められないのだったら決められないとはっきりしておけばいい。

委員

私もこの数値だと、事業の効果がどう出るかが見えないのです。多分、何か目標を出しても、待機児童は学童クラブに関してはゼロになってしまう。達成するので大丈夫というか、心配することはないわけでしょうから、何かほかの表現をしていただけたら。要するに、実際に本当に必要としている人、家でも大丈夫な人というのは、調査で分からないのでしょうか。保育園に入れる資格。働いているのが証明できて、実際に本当に保育園に入れる必要がある、入れる条件が整っている人で入れないというのが本当の待機児童ですよ。その辺の数値というのは出ないのですか。

事務局

担当課で、そこまで出しているか、ちょっと聞いてはおりません。

委員

要は、本当に必要な人が減ればいいだけですものね。

副会長

出ないと思うのです。どのお話がいいということもあるのかもしれないのですが、例えば50人いて、

そのうちの20人は現在就職していると。仕事があって何とか預けなくてはいけないというのは、本当はレアで、この30人の人たちなのですけれど、普通は、大抵保育所が決まらないうち仕事も決まらないうちです。子どもを預けられなかったら働けるわけないわけですから、実は女性が子どもを預けて仕事をするということは、ものすごく複雑な問題があって、ニワトリと卵の問題なのです。預けられたり、子育て環境があって、初めて働けるということができるし、でも現状は働いている証明がないと保育園に入れないうち。これも私は、すごく非人道的な問題があると思うのです。このほうが、実はものすごく深刻な問題で、それで幼保一元と。幼稚園の定員が余っているのです、どうするかみたいな話で、今、内部的に保育が変わっているのです。

だから、結構この指数は危ないなと思ってはいるのです、これでいくにすると、もうこの表現しかないかなと思うのですが、新しく決めるにしても、どの委員会が何を決めるのかという想定が必要なのではないかと思います。

会長

そうしますと、32年の目標値に対して、27年に決めるというような言い方はやめたほうがいいと。

副会長

それでいいのですけれども、誰がどう決めるのかとかいうことも決めておく必要があるということです。その委員会ではないのですよね、そのあと。

会長

このあとの推進委員会みたいなものが持たれるはずなので、それが決めるという。

副会長

そうであればいいと思うのです。

委員

決めるというのは人数を決めなくてもいいのです。要するに、こういう資料が出た段階で新たに討論するとか議論するでもいいし。ただ、これは放っておいてもいいという格好になってしまうから嫌なのです。

副委員長

望める人は、みんな入れるようにするくらいの表現も悪くないのかなと思うのですが。

会長

それはそうですよね。望む人は入れると。最終目標とか。

会長

最終目標がここね。そうですよね。

副会長

私たちよりも若い世代は、みんなそう思っています。

会長

それはそうですよね。10年後くらいには、そのくらいになってほしいかなというのでよろしいですか。今、こちらのご意見だと、「最終目標値は、望む人は、みんな入れるようにする」という書き方にするのか。

事務局

先ほど担当のほうからご説明しましたが、1つには、大本の市の総合基本計画に、このものずばりの書き方が出ていると。もう1つは、分野計画として次世代育成行動計画、今、後期行動計画に入っていますけれども、ここでの表現と、これをどうしても男女共同参画プランでも、ここはやはり市の

全体計画としては整合性をもちたいというのがあります。

加えて申し上げますと、今、総合基本計画ちょっと確認したのですけれども、表現方法としては、今、「適正な水準の維持」としてありますけれども、そこへ加えて保育人口動態とか、そこで時点での保育人数の状況に応じて適正な水準を維持していくのだというようなことに注釈が出ているので、その辺でしたら書けるかなというのもあるので、今のご議論の中で、その時の状況をちゃんと把握して目標を設定すべきだろうというようなご趣旨かと承りましたので、その辺のところによければ対応が可能かなと思います。

会長

そうですね。保育人口、保育人数の状況に応じてというようなことで、27年の段階で決めるとかいうことですね。

事務局

補足で話をさせていただくと、その総合基本計画の中でも大変論議のあった場所なのです。同じような議論がされました。前の、第4期の計画の時には待機児の数が指標だったのです。この待機児というのが、要素が2つあるのです。施設を造る、それからあとは、ニーズが動く、この両方の引き算が待機児なのです。行政として、この問題に対してどう取り組むかという姿勢が分かりやすいのは、定員数の枠をつくっていくのだと。今、こういう状況の中で、それを行政が自ら、箱を造る、あるいは柔軟的な対応をする、さまざまな手法で定員枠を増やしていくということのほうが分かりやすいだろうと。そういう1つの議論になりました。

もう1つ、このときの27年の水準をどうしようかという議論の中で、今、例えば22年あたりのうちの待機児の数が年度当初で、正確な数字は忘れちゃったけれども、6、70なのです。そうすると、少なくとも現状の中でそれをカバーできる枠は、やはり中間年次の目標としてはもっていこうと、そうすることによって、一方では待機児ゼロ。ただ、これがゼロになるかということ、先ほど申し上げた、待機児というのはその定員数が増えても、ニーズが高まればまた待機児が増えてくる、極めて難しい数字なのです。だから、そんな中で行政は、努力目標として27年、この数字に向けて頑張ろうと。

あと、32年は制度・枠組みが大きく変わります。はっきり言って、今、我々が想定しているような枠で図れないような枠組みの制度になるということがある程度見えていると。その中で人数をどうする、ああするというのは、ちょっと今は危険だろうと。制度・枠組みが変わってくれば、当然行政としては少子高齢化対策に向けてやれることはやっていかなければいけないだろうと。

そういう視野に立って、こういう「行政的な言葉」とご指摘があるかも分からないけれども、我々はこういう水準・レベルを目指して対応を考えていくのだと、そういうことにしようというのが基本計画の審議会の中で議論された中身としてこういう表現がされたと。

そういう経過も踏まえて、ぜひご議論をいただければ、大変ありがたいなと思います。

会長

ありがとうございました。今のところ、待機児に一応27年は対応しているということなのですね。

事務局

今、現状の数はクリアしていこうと、そういう思いはこの数字の中には十分入っているし、実現可能性もかなり視野に入れた数字だとして分析はしていると思います。

会長

さらに、その先の目標値については、これも枠そのものが変わる可能性があるということで、保育人口、保育ニーズの状況に応じて対応とか変更ということで、この辺はよろしいですね。

副会長

適正なというのは、待機児童もゼロになって、望む人は大体入れるというようなニュアンスが含まれているということですね。

会長

そういうことですね。この目標のところはよろしいですか。

次に行きたいと思います。では、事務局に次の目標のところをお願いします。

事務局

目標 「男女共同参画の総合的推進」。1 「政策・方針決定過程への男女の参画」。指標が「審議会等における女性委員の割合」です。現状値が29.2%、27年目標値は35.0%、平成32年目標値が40.0%といたしました。

2 「地域社会への男女の参画」。「女性自治会長数」を指標と挙げました。現状値が5人、27年目標値が8人、32年目標値が10人。

3 「計画の推進」。「『昭島市男女共同参画プラン』を知っている人の割合」。現状値が6%、27年目標値が15.0%、32年目標値を30.0%といたしました。以上です。お願いいたします。

会長

ありがとうございます。この目標値に関してはいかがでしょうか。審議会は一応この線でいっている。国の割合よりは高いのですか。

事務局

国が30%、東京都が35%です。

委員

これは達成できそうなのですか。例えば、この前言っていたのは、審議会によっては女性がほとんど入れないというところもあると。もし、そういうところが何らかの格好で女性委員を入れないと、この目標値達成は非常に難しいとなるのです。

会長

それはあり得ますよね。でも、今度、そこの充て職のところに女性がなればいいわけですよ。

そういう職に女性が就くようになれば、10年後には就いているからということだと。

事務局

5%上げるというのは、本当に厳しいかなとは思いますが、今回の推進の中では女性の人材リストの作成を新たな事業にも入れていますので、どこどこで審議会の委員募集のときには、そういったところから推進するような働きかけをして増やしていくということ、手段としては考えてはおります。

委員

僕が言っているのは、例えば40%を達成するために、ほとんど女性が入らないという消防団の中に、女性が入るような何か仕組みをつくるか、何かしなければいけないのだったら、そういうふうにしなればしょうがないでしょうと。そういうことが言いたかっただけであって、別に成案があるのだったら、いけそうだというのだったらそれでいいのです。

事務局

確かに、防災計画を作るような部会があったときには女性も入れていくということですよ。

会長

公募枠を増やすとかということで、公募で女性が入るとか、そういうことだと思います。

事務局

先ほど、国が30%で、都が35%になって、本市が今、29.2ですけれども、これは他の自治体よりすごく高い数値なのです。委員のご指摘もありましたけれども、今のままでは、この目標は多分到達できないのだろうと。これまでも、昭島市はいろいろ努力して、たまたま消防隊員の話が出ましたけれども、今現状、昨年から消防隊員は女性も入っていますので、そんな取り組みもしていくと。消防隊員はこのリストには関係ないのですけれども。現実的には、あと、我々ではどうしようもない、例えば農業委員会委員さんも1人女性が入ったのですが、それもそういうような努力をして、やっと1名という感じなのです。その辺が非常に男性の比率が高いのです。

聞けばこの40%というのはものすごく高い比率だと。だから、そこのところは現実路線で実現可能などころだとすると、もう少し落とすとか。東京都でさえ、現実的に35%ですから、そういったことも1つの意見としてはあるのです。

会長

そういうことはあるのだそうですが、目標をせっかく挙げてくれたのだから、これでもいいという気がしないでもないのですが。

委員

目標を決めたのだから、これによって審議会の性格を変えていくという格好のほうがいいですよ。

会長

人材リストを生かすなど。

副会長

昭島市らしい素晴らしいチャレンジだったのでしょうか。ぜひ応援したいですよ。

会長

それは目標を達成できなくても、高い目標のほうがいいかなというところではありますが。いかがでしょうか。いずれにしても、自治会長、町会の長というのも5人、8人、10人ですが。

委員

自治会数というのは幾つなのですか。

事務局

97です。この10人というのは、97自治会のうちの1割ということで、副会長は意外とやってはいらっしゃるようですが、女性の会長はまだ5名ということですので、会長までいくのは、副会長にはなるけれどあと1歩というところあるようなので、一応全体の97自治会のうちの1割ということを最終目標で目指しましたので、間に8名というのを一応案として出してみました。

会長

努力していただきましょうという感じですね。プランは、3割くらいにしてほしいということです。

何かほかにございますか。指標なるもの、今後これを使って進捗状況見ていくということになりますので、全体的に見ていただければいかがでしょうか。

委員

あくまで、指標はすべてに対して出しているわけではなくて、一つひとつ目標に対して出していますね。特に、もう少し指標を出してほしいなと思うところは言ってもいいわけでしょうか。

会長

そちらに変えるということもあり得ます。

委員

特に「政策・方針決定過程への男女の参画」のところで、審議会だけの女性委員の割合が出てくるというよりも、本当ならば、庁内推進体制のほうの目標値がもう少しぐっと出てくると、より評価しやすいのかなと思って感じていたのです。いろいろな面で庁内の推進体制が本当にアップしていけば、庁内がそういうふうな取り組みをリーダーシップ執ってやっているよと、そうしたら、市民への周知ということも働きかけしやすいのかなというふうには感じるのです。

やはり、昭島市が市としてそういった男女共同参画についても全力を挙げてやっているのだよということが見えるのが、もしかしたらそこもするというような気もしたのですけれども、そのあたりの指標というのはどうなのでしょう。例えば、市職の男性職員の育児介護休暇などの取得率とか、特に女性管理職、そういった面でいくとほとんどないというのが実情なので、そういったところの指標とか、そこら辺は難しいのでしょうか。

会長

今ですと目標 3の3のところに加えるかなということはありませんね。男性の育休であるとか女性管理職。それは政策・方針決定と言ってもいいのだけれども、ここに庁内推進というので、その辺を入れたらいかがかということなのですが、どうでしょうか。

副会長

皆さんのご意見を。ただ、本当になじむものがどのくらいあるのかなと、難しいところではあります。

会長

難しいですね、事務局としてはいかがですか。そういうことを入れられると困るかなと思うのですが、どうなのでしょう。

委員

ほかの市できちんとパーセントを出している所もありましたので、ああ、出しているところもあるのだなと思って、では、昭島市はどうかのだと思ったら、やはり政策決定ところで、市議会の女性のメンバー、そこだけだったのです。だから、もう少し入ってきてもいいのかなという感想として思ったのです。

委員

私も、庁内の男性の育休の指標は出していただきたいと思うのです。面白いことに、世田谷区は18年度で79.1%取っているのです。中野区が96%なのです。だから、何をやっているのかを見れば、きっと何かできると思うのです。この辺りはすごく見えやすい数値、事柄なので、ぜひ入れてほしいなと思います。

事務局

昭島市も育児休業の男性取得人数等を、ホームページで職員課のほうで紹介してはいるのですが、ただ、20年、21年度はゼロなのです。

会長

これは多分、次世代のほうでも目標に挙がっているのではないですか。庁内、特別事業所としてそういうことはないですか。

事務局

ワーク・ライフ・バランスの推進の中で、企業・事業者にそういった男性の育児休暇の推進というのは挙げていますが、職員の方は挙げていないと思います。

会長

いろいろな次世代のほうだと、少なくとも1人は取るとか、そういう話は出ています。

委員

1人のお子さんが産まれたときに、どちらかが育休を取るわけで、男性と女性が同時に取るわけではないですね。では、学校では男性が取るようになると、なかなか難しいのかな、男性は少ないような。

会長

期間をずらせるのです。1年のところを。

事務局

先ほど、副会長がおっしゃったのが、大変、的を得ているかなと我々は思っているのです。その指標になり得るのか、なり得ないのか。行政として、そのつくった指標に対してどういう努力ができるのか、できないのか。まさに、その育休を取るというのは夫婦間の問題で、制度としてはもう既にできているわけですから、役所などの場合、共働きで女性は来ていますから取りやすい環境があるので女性が取る。女性が取れば、男性は取らなくてもいいという環境が民間に比べると比較的あるのです。

それから管理職の問題、これも今のご時世ですけれども、男性も女性もそうですが、なかなか取りたがらない。管理職になってもらうというか、昔は試験制度をしていたのですが、試験を受けないのです。これは東京都もそう、いろいろな所でそういう状況がある。

では、女性の管理職は何パーセントにするのかというのが、果たして数値目標としていいのか悪いのか。やはり管理職としては資質だとかその人の能力、そういうものを総合的に勘案して決めていくものなのだと。数値を決めて、そこに向かって、その数値を出すために、例えば人事を決めるというのは、やはり一定の女性がそういう管理職の立場に立っていくのは大切なことだろうけれども、それもまたなかなか、数値として挙げて、それを実現に向けてどう努力するのかというのは、難しい課題になるのかなと。そのようなところのものが、今、2つ挙がっているキーワードだと思うのです。

会長

そういう事務局のご意見なのですが、あえて入れるかというところですが、どういたしましょうか。確かに難しいことは難しいですね。

副会長

育休のことなんかでいきますと、男性の育休は絶対取るべきなので、ですから庁内だけではなくて、地域的に高い確率で、80%なり何なりで取らなくてはいけないというふうには、本当は、絶対取ったほうがいいのです。別に夫婦間の問題ということだけではなくて、取りにくいのは職場環境というものがあって、それで社会的な環境で何か取らない。取ると何か、「え、男なのに取ったの」みたいな感じで周りから思われると。これはもうおかしいのです。逆に取ったら、今は、本当は社会的にヒーローみたいな感じなのです。それはもう、みんなやらなくてはいけないことです。

あと女性の管理職の問題も、別に庁内がではなくて、各会社、女性の管理職を増やさないとつづれるよ、くらいの状況になってきていますから。

委員

基本的には、女性のほうが受験率は高くなっています。

事務局

うちの市でも、部長職1名と女性の課長職が、今、2名増えています。これから、女性の率は増えてきます。かつて、女性の管理職がいない時代が相当あったのですが、そういう総合力として能力の

ある方は、女性、男性にかかわらないで、あの人が部長だよ、あの人は課長にふさわしいよ、そういうふうになっていくのが本当の意味での男女共同参画推進社会なのだろうという思いはあります。

会長

育休に関しても、文京区でしたか、区長さんが取られたということがありますから、そういうことをやってみるのもいいのかなとは思いますが、これはでも、あまりこちらで目標を決めてもですね。

副会長

そうですね、経済的な問題とか、庁内のポストの数とかにもなってきますので、今回のプランの目標には当てはまらないかもしれないけれども、推進されるのは当然ということですね。

事務局

おっしゃるとおりで、私どもも、今、職員課でそういう人事の事も含めてやっていますけれども、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取り組みはやっており、行動計画をつくっていますので、ここにも庁内推進という取り組みがありますけれども、これは当然のこととして強力に進めているのです。ただ、今、いろいろ議論があったように、具体的数値を、この全体の男女共同参画プランの中に盛り込める状況かどうかということところです。少しその辺のところから総合的に考えますとどうかかなという気持ちは、私も事務局としては持っています。

現実的には、当然やっていますので、施策としては強力的に進めていますので、そのところで少し議論いただければありがたいと思います。

会長

事務局としては、結構苦しいかなというところで、ここで皆さんが絶対入れるべきだということになれば、また別かもしれませんが、そういうことで、どうぞ。

委員

的が外れているかなと思って言わなかったのですけれど、指標の中に男性も女性も含めて、育休取得率という指標は、何か1つどこかにほしいと思っていて、市を責めるのではなくて、目標の「ワーク・ライフ・バランスの推進」のところに、何かそういう全体のパーセンテージ、現状からアップみたいなものよりも、数字を入れることは可能かなとは思っていました。

それと私の主人は、全然取れないような会社なのですけど、今、このくらいあるのだよというのを、数字で入れることも可能なのかなと。あり得ない世界にいるみたいなので、そういう人は多いと思うので、そういうのは当たり前になってきているよみたいなものを示すのは、何かほしいなと思います。

会長

就労環境の整備みたいな感じで、入れるという感じですか。

委員

その企業へのバックアップ、何かこう周知とか、その事業所に対する男女平等の手はずとか、事業所への働きかけも少なくとも少しは入ってはいるので、と思いました。

事務局

確かに、ほかの市などを見ても、企業に対しての育休や、その取得という指標が挙がっているものは多いのですが、ただ昭島市の場合は、この事業所・企業がそういった制度を取っているか、制度をどこまで入れているかという現状が把握できていないのです。

ですから、今回、こういったものの周知、啓発というのを、ワーク・ライフ・バランスの働く場における男女共同参画の中で企業に働きかけるという事業が載っていますので、それで結果どうなるか

なのですが、現時点では周知するしかないので、申し訳ないのですが、ちょっとそれは無理かなと思います。

会長

指標にできないということですね。

副会長

私も長くなると言わなかったのですが、実はこの目標の施策の方向2の指標は、保育園や学童よりも、今、委員がおっしゃったような育休取得率のほうが絶対いいとずっと思っていたのです。ただ、昭島市では育休取得率が出せないのだろうと思って、言うのを我慢したのです。指標にならないにしても、ぜひとも推進の中に、この文面にも入っていますけれども、強く委員会として求めたいという意向を表明しておければいいなと思います。

委員

企業にいた立場から言えば、育休を取った人が昇進したとかそういう実績がないと、いろいろなことを言っても無理なのです。世の中がそちらのほうに進まない限り、一般企業で働いている男性が育休を取るかといったら、まず取らないです。その育休を取った男性が企業で昇進していったよと、こういう実績がない限り、口で言ったって、いくら指標で言ったって、これは無理です。現実的に無理です。

委員

でも、庁内はできますよね。

委員

だから、昇進できなければできるだけけれども、庁内でやるかと……

委員

どうやって七十何パーセントになったのかを、世田谷区に聞いてもらって。

会長

それは多分、産休みたいな、直後の休暇を入れているのだろうと思います。70、90って、そんなに高くなるはずはないです。このごろ、企業でもそういう産休的なものを夫側が取るというのは出てきています。そういうのは増えていますが、育休という期間的なものではないと思います。

委員

出産にかかわるような休暇ということですよ。そういう関係だったら、かなりもっと上がるのだと思うのです。育休となると、お仕事をずっと休んで子育てをするということになるのです。

委員

半年とか1年と違う？

会長

1カ月でもいいのですけれどね。多分、今、企業でも1週間は取れているかなという感じはあるのですが、そこが限度かなと。

委員

結局、上にお子さんがいたりすると、入院されている間のお父さんの休暇というあたりは、かなり認められている状況になっているので、多分、そういうのは取られているのではないかなと思うのです。ただ本当の、いわゆる育休という部分は、それこそ、先ほどの昇進ではないですけども、なかなか。それで女性が取るにしても、次に自分が仕事をしなければいけないということを考えると、なかなか長くは取れない部分もあるので。復帰するというのを考えると、子育てという部分と次への

という部分で、かなり期間等も悩まれることが多いかなと思います。

会長

そうですね。そういうことなので、本当だったら入れたいけれど、そこまで指標には少し難しいかという線が出てきていますが、いかがでしょう。この際、仕方がないかという事かなと思いますが、ほかに全体的にはいかがですか。

会長

それでは、指標のほうはいったん終わらせていただきまして、参画プランの変わった部分と、今後どういうところを見てくださいますかというところをお願いします。

事務局

では、こちらが素案になります。次回 10 月に審議会を予定しているのですが、そのときまでには、12 月に予定しておりますパブリックコメントの素案として、この案をまとめたと考えております。

それでは、6 ページの「計画の基本理念」について、市民意見交換会から出た意見を赤字で入れております。11 ページの主要施策に、やはり市民の意見交換会で、「心」も入れてほしいということで、「心と身体健康支援」ということで、入れさせていただきました。続いて、計画の内容から目標指標にいきまして、全体的に文章の文言の修正は、ご意見をいただいたところなど、少しおかしい表現があった所を修正いたしまして、それは赤で直してあります。

そして、主要事業で、最初の目標 の中では、結構、事業名がはっきりしていなかった、例えば 16 ページです。赤で結構直してありますが、主要事業が具体的な事業が分からないので、どういう手段を使ってどういうことをするのかということ、はっきり書いてほしいというご意見がありましたので、ここは具体的に入れさせていただきました。すみませんが読みませんので、割愛します。

16、17 ページと直してありまして、そして 21 ページです。新たに事業番号 12 番「男性向けの講座・学習会の実施」を新規に入れさせていただきました。そして、事業 21、「市民意識調査実施の検討」です。やはり、男女平等に関する調査分析というものを、10 年後の調査ではなくて、調査分析をするには 5 年くらいを目安にできればということも考えまして、ここに事業 21 を加えさせていただきました。

次に、目標 26 ページの「あらゆる暴力の防止」のところの、表・グラフの説明等が変わっております。修正いたしました。

29 ページの「配偶者暴力相談支援センターとしての機能を有するような拠点の検討をします」ということで、入れさせていただきました。

30、31 ページが赤字で直してあります。確か、「加害者更正プログラム」です、これは第 3 次の提言にもあったかと思しますので「策定の都への要請」、前回、審議会でもご意見をいただきましたので入れさせていただきました。31 ページは、結構、赤字で事業が増えております。事業 55「配偶者暴力相談支援センター機能を有する拠点の検討」が新規です。あとは 57 番「東京都女性相談センター及び警察等との DV に関する連絡協議会の設置」ということで、前回、DV に関しての相談体制や、どこに相談していいか、庁内の連携体制についてご指摘をいただきましたので、この部分を入れさせていただきました。

ワーク・ライフ・バランスは、特に大きな変更はございません。

44 ページで、前回、「各種保育サービスの推進」の中身が見えないということで、先ほどもお話になりました、「待機児童の解消を図る」という、第 3 次の提言にも待機児童のことも触れておりましたので、リード文に「待機児童の解消を図る」ことも入れているということで、入れさせていただきました。

た。

目標 の49ページに、前回、上から3番目の説明文のところ、ここに「自治会等」と言い切っているということをご指摘されましたので、このような文言に直させていただきました。

続きまして55ページです。事業 133「男女共同参画推進委員会の機能の拡充」。今までの機能というか、改めて推進委員会で評価の仕方を拡充するということで、一応「機能の拡充」ということを入れさせていただきました。以上です。

会長

ということが変わっているので、次回、そのところを中心にやりましょうということによろしいでしょうか。

事務局

それで申し訳ないのですが、もし、全体を見てご意見がありましたら、事前にご意見をいただければと思います。

そしてもう一度見ていただきまして、市民意見交換会の意見と男女共同参画の推進委員会の1、2、3の提言等も全部網羅されているかどうかというのは、できるだけ入れてはあります。ただ、皆さんそれぞれが、ここはどうしてもというところがあるかと思しますので、事前にこういった事業や施策というのがまだ抜けていれば、ご意見をいただきたいと思えます。

会長

今回は意見交換会の意見、前年度の第三期推進委員会の提案が入っているか、ここの間で審議したことが入っているかというところをチェックして、次回それを出していただく。その前に、あらかじめ事務局のほうに連絡をいただくとありがたいということです。

指標に関しては、目標 の施策の方向の3のところ、「講座等における男性参加者数」というのが、現状値12.67%、27年20%、32年30%に変わったという点と、次のページで、目標 の施策の方向2のところの「保育園の定数」、「学童クラブの定数」のところ、保育人口、保育ニーズの状況に応じて、27年の段階でもう1回委員会で審議するみたいな話を入れていただくと、こちらのほうは、その2点というところだったと思えます。ほかにご意見ございますか。

事務局

次回、第10回審議会を11月1日の月曜日、こちらの場所で午後6時半から予定しております。よろしくお願いたします。

会長

昭島市男女共同参画プラン審議会を閉会いたします。今日はありがとうございました。