

## 令和2年度 第5回 日野市男女平等推進委員会 要点録

日 時	令和3年3月26(金) 午後6時30分～7時30分
場 所	多摩平の森ふれあい館 集会室3-1, 3-2
出席者	鵜沢会長、岩田委員、大塚委員 オンライン参加者、須賀副会長、紫村委員、田中委員、藤山委員、白子委員 大坪市長、岡田企画部長、三好男女平等課長、田口副主幹、石川主任、コクドリサーチ小松
欠席者	古賀委員、内藤委員
次 第	1. 開会 2. 計画書の提出 3. 第4次計画の概要についての説明 4. 意見交換
次第1	●開会 三好課長より出席者報告
次第2	●計画書の提出 会長より市長へ計画書の提出
次第3	●第4次計画の概要についての説明 会長： 「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして」を理念とする、日野市第4次男女平等行動計画が出来上がりました。理念は第1次男女平等行動計画から引き続き継承しています。概要の見開きをご覧ください。根拠法ですが、「2計画の位置づけ」に記載のとおり、「男女共同参画社会基本法」、「配偶者暴力防止法」、「女性活躍推進法」に基づくものであり、第4次計画では日野市配偶者暴力対策基本計画及び、女性活躍推進法に規定する市町村推進計画を包含するものとして策定します。計画の目的には日野市が2019年に内閣府からSDGsの未来都市に選定されたこともあり、それが良く反映されている計画になっているかと思えます。計画期間は令和3年度から令和7年度までの5年間です。 計画の目標については、第3次計画にありました、「人権が尊重される社会づくり」、「女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり」、「男女平等参画の推進体制づくり」に加えて、第4次計画では「あらゆる暴力の根絶をめざす」を新たに大きな目標としていることが特長です。 成果目標については、4つの目標ごとに指標を設けています。項目のほとんどが定性的なため上限で表していますが、数値で表せるものは根拠を示して数値を設定しています。この点に関してはパブリックコメントからもご意見をいただいております。委員会でも検討を行い、非常に興味深いところもありました。例えば、「目標1人権が尊重される社会づくり」の中で、最初の項目の性別役割意識のところ、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識について、そう思わない、あまりそう思わない人の割合が、日野市では74.6%でした。つまり5人に3人ですね。これが内閣府の同じ年度の調査では、男性が55.6%、女性が63.4%となっ

ており、日野市は意識の上では男女平等という意識が醸成されているといえます。目標数値を立てたらどうかということで、パブリックコメントでご意見をいただいたのですが、「増加」という表記にしております。日本全体でみても、今の数値で非常に高い水準にあると思います。

それと「子宮頸がん検診、乳がん検診受診率の向上」のところの受診率ですが、報告書では比較として東京都の数値も入れています。東京都では乳がん検診が20.3%と同じくらいですが、子宮頸がんは東京都より低い数値となっています。国と比較しても、乳がんは国全体より高く、子宮頸がんはやや低い傾向です。日本国内でみると、これぐらいの水準かなと思いますが、欧米諸国と比べると日本の数値は約1/4となっています。色々な数値と比較して検討した結果、数値として入れるよりも「増加」と表現するのが望ましいと話し合いました。

目標の4では、報告書の67ページに掲載した、日野市特定事業主行動計画【新・未来いきいきプラン】の数値を用いています。この中で驚くことは、市男性職員の育児休業取得率は33.3%で、国の7%と比べても非常に高い水準にあります。そして目標は60%以上としています。日野市はSDGs、ジェンダー平等など、市として実現していると感じました。

次に計画の体系です。今回新しく追加した項目として、基本目標1の施策の方向性で、「2. 多様な性・多様な生き方を尊重する社会づくり」と「4. 多文化共生社会の理解促進と外国人への支援」があります。ここではダイバーシティや性的マイノリティ、LGBTQ+の方々の人権、日本人以外の方々の人権にも配慮した、国際的視野を持つ重要な項目が入ったと考えられます。その中には性の多様性に関する理解促進も含まれますが、現況の数値（性的マイノリティへの理解促進によりカミングアウトされた場合に変わりなく接することができる人の割合）は41.3%と半分程度にとどまっており、今後取り組みが求められるものとなります。また、「共生社会の実現に向けた取組」、「外国人が暮らしやすい社会づくり」が新規施策として入っています。

目標2では、施策の方向性として「2. 性犯罪・性暴力の防止」が新規に追加されました。今はSNSの利用が活発な若い人たちが性犯罪・性暴力に巻き込まれるケースが増えています。そういったことに対する重要な施策ではないかと思います。施策としては、「性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の強化」、「被害者への支援」が新しく加えられています。

目標3では、「2. 家庭生活におけるワーク・ライフ・バランス」では、「子育て支援施策の充実」の中で、放課後デイサービス事業や医療的ケア児の支援等、年齢や特性に応じた適切な支援体制の充実として、障害児に対する子育て支援などが加えられました。これはSDGsの目標のうち「全ての人に健康と福祉を」の実現に関わることとなっています。またひとり親家庭ということもありますが、貧困はSDGsの一番目の目標として掲げられています。

そして、「多様な視点を取り入れた防災対策の推進」が新規施策として加わりました。これは、外国出身の方々に対して、言葉が通じないまま災害にあったときの大変さなどを把握することや、性的マイノリティの方のトイレの使い方の配

	<p>慮、といった視点を含んだ防災体制の確立としています。</p> <p>先ほどの家庭生活におけるワーク・ライフ・バランスに関しては、障害のあるなしにかかわらず、日常生活及び社会生活を送ることができるよう、事業者などへ働きかけをしたり、働く意欲がある高齢者に仕事を提供することや、多様な介護サービスの充実として、「障害者・高齢者・介護者への支援」を新しく加えています。</p> <p>第4次計画で重点的に取り組む7つの施策は、「1. 男女平等意識・人権尊重意識の醸成」、「2. 性の多様性に関する理解促進」、「3. 性的マイノリティへの支援」、「4. 配偶者等からの暴力（DV）の防止・対応の強化」、「5. 性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の強化」、「6. 子育て支援施策の充実」、「7. ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ」としています。</p> <p>そして最後には「男女平等を推進する体制のイメージ」が掲載されています。また報告書では、42 ページに「LGBTQ+」、「SOGI」に関するコラムを設けるなど、難しい言葉、専門的な用語も解説を加えたものとなっています。</p>
<p>次第4</p>	<p>●意見交換</p> <p>課長：次に意見交換を行いたいと思います。各委員の方々に自己紹介を兼ねてご意見をいただきたいと思います。</p> <p>会長：日野市の男女平等課はとても素晴らしい活動をされていて、同じ多摩地域でも知られた存在となっています。その活動に関われる私たちは幸せだと思います。委員の皆さまからも専門的知見や身近で感じたことなど、色々な意見を出していただいて、活発な議論ができたと思います。第4次計画はこれまで以上の広がりを持ったものになっていると思います。2015年の国連サミットで国際目標として掲げたSDGsの目標が反映されており、ダイバーシティの目配りがされているなど、今後に発展性のある計画になっていると感じています。ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけは、今年度はコロナなど、色々なことがあり取り組めませんでした。来年度も引き続き、市と協力して活動ができればと思います。もう一点、今年は性的マイノリティの方々のための活動をされている団体の方や、女性支援の相談員の方のお話を伺うなど、男女平等課の活動を実感できるものがありました。</p> <p>副会長：</p> <p>この第4次計画は非常に充実した、素晴らしいものになったと思います。計画の体系として、目標1～4を図で示していますが、ぱっと見てどういう施策を行おうとしているのか、分かりやすいです。どれが新規の項目で、何が重要施策なのかがとらえやすい形になっていると思います。目標1に、「多様な性の問題」、「多文化共生」というワードがあります。こういった要素が入ってくると、「男女平等」や「男女同権」と言いますが、そこではなく、「個」として大事にしていく、「個」として大事にされていく社会づくり、そういうことが普通に大切で自然にとらえられていく社会が見えてくると思います。そんな要素をきっちりと盛り込まれた計画書になっており、良い内容だと思います。今後はこれをベースに、どう意識を高めていくのかということになるかだと思います。意識がこちらに向いていない人たちへの働き</p>

かけも重要ですが、意識ある人々と、若い人たちの意識をさらにどう高めていくかに力を入れていくことが必要と感じました。

委員：

専門としていることもあり、セクシュアルマイノリティについて、記述させていただきました。その他の面では、国の動向を踏まえながら、今やっていかななくてはならないことをしっかり盛り込んだ内容になっていると思っています。

目標4で、体制づくりをしっかりと打ち出していること、継続的に人員を整えていきますという意思表示だと思しますので、これはとても重要なポイントだと思います。数は1つのメルクマールになりますが、その次のステップも視野に入れていただきたいです。男女の比率が半々に近づくことが第一ステップで、それで終わりではなく、そこにいる人たちがジェンダーの視点をしっかり理解し、様々な施策に反映できるような環境づくりを引き続きやっていけるようになればよいと思います。そのための計画であると思うので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

委員：

配布されていた第3次計画と比べても、様々な領域において網羅されており、とても見やすくなっています。これらの施策が実際に行われていけば良いと思います。そして今後は、日野市のみなさんが、どのように個人において男女平等の意識を高めていくのが大切なことだと思います。

委員：

こうした計画を策定した場合、次にどう魂を入れていくかという段階になります。数値目標の数値を実現するために、具体的に何をするかといったときに、不適切な発言で担当者が替わるとか、女性の検診の率が低いといったことがあります。そういった問題は、男女を両方扱うときに、委員に男性しかなくて、そこで女性の問題を決めていくといった背景が考えられます。女性がガン検診を受ける際、男性医師ではなく女性医師を選びたいが選べない、学習指導要領の基準が低いため、十分な性教育ができないなど、現実の問題があります。このような素晴らしい計画を策定できたので、行政で具体的に進める際は、医師会に対して日野市の医療に関する委員会等に女性の医師を入れる、教育関係の管理職を含めて女性の先生を増やす、学習指導要領の中で十分な性教育を行うために、教育委員会が許容できる基準を設けるなど働きかけをしてほしい。ある程度自由に学習指導要領の範囲を超えて教育ができるよう、計画実現のために入れていただきたい。もう一つ、平等ということに関して、性的マイノリティであるとか、外国人の問題であるとか、障がいを持つ方の問題もあるが、宗教的なタブーの問題も出てきます。そうした問題を行政がどのように吸い上げて、外国人の方々への市民理解を得られるかが大切です。インドネシアの方々やイスラム国から来た方々が勤務時間中にお昼寝の時間を設けることや、ラマダンの時期に何も食わずに仕事をするなどの影響など、多くの日本企業はそれを認めていないと思う。そういったことを政教分離を踏まえて、どう理

解してくのか、すべて日本人と同じにすることもひとつの施策かもしれないが、理解することが必要と感じています。

これから具体化していくときに色々な委員会に男女平等に関するものであれば、女性委員を入れていく、障がいを持っている方も入れて施策を検討していくといったことが大切です。育休、産休については企業では難しい問題ですが、市の職員であれば議会の同意が必要かと思いますが男性を強制的に育休に入れることはできません。夫婦二人が1年間仕事を休んでも生活ができる体制をつくることによって男性も育休をとることが可能になると思います。日本では公務員がそれを認めていくのが一番のポイントになるのでご検討いただきたいと思います。

委員：

委員1年目でしたがこの計画に関われてよかったと思っています。

すごく分かり易く冊子ができており、今問題となっていることが網羅されていますが、目標2の「あらゆる暴力の根絶をめざす」を独立して作ったことはとても意味のあることだと思います。

その他「性的マイノリティ」の問題や、「多文化共生社会」、「防災」など、10年前の災害、関西のときもそうですが、防災の場面で男女が平等に扱われていないなど、そういうものを少しでもこれで改善できればと期待しています。これは計画でそれぞれ担当部署があると思いますが、実際にどのような形で市民に向けて働きかけてくれるのか、どのように実行されるのか、期待したいと思っています。

委員：

今後目指すべき社会と、それに向かって自分たちがどのように邁進していったらいいか、その指針になる計画書ができたのではないかと思います。この指針を、誰に、どうやって、どの時点で渡せるかを、今後の活用に向けて検討していければと思います。目標3の「女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり」について、このワーク・ライフ・バランスの実現が、零細中小企業ではなかなか難しい現実があります。また、小さな企業では、女性の方が多くなっています。高齢化も進んでいます。表面的には、計画書で目指す形に近いものかと思いますが、その実態も伴っていくよう、この計画書の施策が机上の空論にならないように実現してほしいというのが、小さな会社のリードをしている者たちの切なる願いです。今年度はコロナ渦で行政から様々な支援をしていただきました。これからも頑張っ、来年、再来年に繋げていきたいと思っています。

委員：

一年間皆様とやらせていただいて貴重なご意見を聞かせていただきました。この男女平等の問題は解決が難しい問題であり、ずっとみんなで考えていく必要があるものだと思います。また、考え続けていくということがとても大切なことだと思います。皆様ありがとうございました。

市長：

一年間計画策定に携わっていただき、皆様ありがとうございます。様々な分野で活躍されている素晴らしい見識をもった方々に集まっていただいて、いろんなご議論をいただいて、素晴らしい計画を作っていただきました。網羅した内容も含めてレベルが高いと思いました。時代にあったものを時代に合った問題意識で様々な検討をしていただき、そして素晴らしい結論を出していただいたということだと思っております。立場上、色々な分野の計画を見ているのですが、ここまでのレベルの計画はあまり見たことがないです。過去、男女平等行動計画に関しても説明を聞かせていただいています。その時に比べても素晴らしい取り組み、レベルに達していると感じています。

皆様の共通の意見として、素晴らしい計画ができたけれども、どう実行に移すのかということですが、「目標4推進体制づくり」について評価していただきましたが、この部分が今後特に問われてくるかと思えます。

先ほど、男性職員の育児休暇取得率が高いとありましたが、職員組織としては、この問題に関する理解はまだ道半ばと思っています。公務員は労働条件等は比較的男女差別がなく、賃金も平等です。初めからその点では平等化されていますが、働く職員の意識はまだこれからどう変えていくのかというところにあります。

オリンピックの発言に関する問題もあり、ジェンダーという言葉が取り上げられるようになってきました。恥をさらした部分もありましたが、逆にそれが良い効果を出した。あらゆる分野でああいったことが「あってはならない」というようになりつつあると思えます。

今日の新聞には、賛否両論ありますが「選択的夫婦別姓」について、自由民主党の中で、推進派、慎重派それぞれが会を行うということで、このように様々な意見が出てくるということが、時代を反映していると思いました。そういった時代にこのような素晴らしい計画を作っていただいた、委員の皆様の見識の高さ、ご努力に心から感謝を申し上げます。

日野市においても先ほど出ましたが、LGBTについて、昨年の市議会でパートナーシップ制度を推進するための市民の会合を作ってほしいという意見が議決されました。今後これを進めていく中でこの計画を作っていただいたのは、力強い後押しになると感じています。

その上で少し組織が変わります。歴史ある男女平等課、男女平等行動計画、これは黎明期からずっとあったもので、今回の計画も過去の積み重ねと委員の方々の引き継ぎがあって歩んできた結果であります。

「男女平等課」という名前を変えることについても色々検討しましたが、時代を前へ進めるために「平和と人権課」の中に男女平等行政を引き継いでいこうと思っております。

日野市はSDGsの未来都市に選ばれていますが、その未来都市にふさわしいSDGsの実践はまだこれからです。同じ未来都市に選定された自治体と比較して、劣っている部分もありますが、この計画は今後の実践に向けた強力な武器となります。

防災の話もあります。2019年は水害があって、日野市では8600人の方々が避難所に避難し、避難所の様々な課題が浮き彫りとなりました。男女平等の問題、性的マイノリティの問題、外国人の問題など、あらためて避難所におけるこれらの問題が問われています。この問題は、この計画でも取り上げているものであり、今改定中の地域防災計画の中にも反映していかなくてはならないと思います。

様々な分野で、これから前に進めていくためのご指導をいただいた、そんな計画になっていると思います。ありがとうございました。

事務局：以上で議題について終了します。