

第2回 第3次二宮町男女共同参画プラン策定委員会 議事録

日 時:令和4年9月27日(火) 13:30~15:00

場 所:二宮町役場 第1会議室

出席者:岡野委員長、夏目委員、小林委員、帰山委員、片岡委員、磯部委員、遠藤委員、
小野寺委員、吉澤委員、高見委員、加山委員

町:地域政策課3名

傍聴者:なし

1. 開 会

(事務局) ただ今より令和4年度第2回第3次二宮町男女共同参画プラン策定委員会を開催する。本日は傍聴希望者がいない旨、報告させていただく。

2. あいさつ

(委員長) インターネットで最近の男女共同参画に関連するものを調べてみたところ、グローバル・インクルージョンという言葉が出てきた。もともと教育分野にはインクルーシブ教育があり、色々な違いをお互いに認め合って一緒に育っていくという概念の教育方針であり、インクルーシブという言葉は、受容性が高い、色々なものを包含できる、包摂するという意味である。

一方、企業では、最近、ダイバーシティという言葉があり、色々な文化の違い、考え方の違いなどを乗り越えて、企業を運用していくという概念がある。

このインクルーシブとダイバーシティの何が本質的に違うのかを考えてみると、ダイバーシティはいわゆる多様性という言葉であり、様々な人がそこに共存する状態のことを言うようである。

インクルーシブ、インクルージョンは受容性という意味があり、様々な人がいるがその違いを受け入れて何らかの目的を達成することで、要は何らかの機能が働いている状態を定義されているようである。

言葉の解釈は様々あると思うが、我々が目指すのは、インクルージョンという言葉の状態なのだと思う。それが世界的に、国や性別を超えてという意味合いでグローバル・インクルージョンという言葉が最近出てきたのだと感じた。

究極的に言うと、こういう会議すらも必要がなくなるのが本来一番良い状況であり、そこを目指して行政がどうすべきかを考えていく必要があると感じた。

最近、女性活躍推進法という法律が改正されたというニュース記事があった。制定は2015年だが、この4月から適用範囲が拡大され、これまで従業員数が301人以上の企業が対象だったが、改正により101人以上の小規模の企業まで拡大された。

世の中、少しずつでも変わり、意識が芽生えていったら良いと思う。しかし、その記事に、法律の認知度がなかなか上がらないともあり、改正を知らなかったという人が約86%、また、法律が施行された結果、何も変わらないという意識を持つ人が約35%だったという内容もあった。少しずつ意識改革をしながら進めていくことが大切なのだと記事を見て感じたところである。

現在、策定に取り組んでいるこの第3次プランが、第〇次としていつまで継続されていくかは分からないが、できるだけ早期に周知がされ、皆の意識が高まっていけばと思う。

(事務局) 会議の進行については、設置要綱第6条に基づき、委員長にお願いする。

(委員長) それでは、議題に沿って会議の進行をさせていただく。

議題(1)の「にのみやジェンダー平等プラン素案(案)」について事務局より説明をお願いします。

3. 議題

(1) 「にのみやジェンダー平等プラン 素案(案)」について

— 事務局説明 —

(委員長) 前回会議でのコメントを踏まえた反映が今回されているが、何かご意見はあるか。

(委員) 参考資料の他市町の数値目標一覧だが、他市町と競争しようとするためのデータではなく、あくまで参考ということで良いか。

(事務局) そうである。

(委員) 一覧にある市町村は二宮町とほぼ同じような状況にある自治体である。例えば、全く状況が異なる、東京や地方の山間部にある市町などのデータがあった方が、町の状況を知るには良いのかなと思った。

(委員) 成果指標の実績値の部分で令和3年度の実績値を「基準値」という表現をしているが、基準という言葉を使うとそれが規定であると受け取られてしまうように思う。「最近の実績値」という表現など、他の言葉を使用した方が良いのではないか。

(事務局) 変更による問題はない。参考資料に記載している他市町の表記も「現状値、現況」と様々な言葉を使用している。

(委員長) シンプルな表記で、誤解なく伝わるものが良い。

(委員) 参考資料は他市町との違いなど分かりやすいものになっているが、資料の他市町の目標年度は令和6年度などで、割と見通しがつく未来の数字であり、「2年後にはここまでやらないといけないんだ」という緊張感があって良いと思った。この素案(案)に記載されている目標年度は令和14年度であるため、

そこに向かって何をしていくのか、少し漠然としてしまう。令和14年度までの間に、各目標値に対する実績値が少しずつ上がっていくという流れがあって、PDCA サイクルでのチェックができる。目標年度までの間に直近の目標値があった方が、成果を反省する時に分かりやすいのではないか。

(事務局) 10年前に策定した第2次プランは、「現状値、中間値、目標値」としている。策定から5年後のプランの見直しは「現況と目標値」とシンプルなものとしたが、策定当初に戻り中間年度を設定することも可能である。

先ほどの基準値については「現状値」へと変更させていただき、また、第3次プランの中間見直しを行う令和9年度の目標値を中間値として、追加させていただく。

(委員長) 中間見直しがあるのであれば、中間値、中間目標も良い。

(委員) 施策4の数値目標にある「町職員における男性の育児休業取得率」で掲げているのは、町の一般企業や組織の取得率の底上げを図ることではないのか。町全体へ普及啓発活動をするなどもあるのでは。

(事務局) そのとおりであるが、まずは行政において、町役場は町内で一番従業員数が多い組織であることもあるため、我々がまず襟を正すところからだと考える。例えば、他の数値目標である女性管理職の登用率に関しても役場職員の登用率となっている。これは町内事業所の数字を把握することが難しいこともあるが、まずは行政からといったところである。

(委員) 県の場合は、条例で一定規模の事業所には10月1日が基準日で、1年間の男性の育休取得状況の届出をお願いしている。ただ、届出がされていなくても罰則があるものではないため、全事業所の把握ができていないという訳ではない。

(委員) 例えば、町の各事業所に啓発などをすることは可能か。

(事務局) 今年、制度改正があったこともあり、啓発としてパンフレットやリーフレットなどの配布が考えられる。

(委員) 数値目標とすると、事業所の規模がそれほど大きくない場合は難しい。例えば、従業員数が30人の事業所だった場合、その年に育休対象になる男性社員が一人のみで、その人が取得するとその年は100%になるが、次の年は対象者がいない、取得が無かったりすると一気にゼロになってしまう。一定規模の事業所が、ある程度ないと町の目標とするには難しいところがある。

(委員) 素案(案)にアンケート結果の記載があるが、アンケートは何年ごとに実施するなどという計画はあるのか。

(事務局) 次回予定している男女共同参画のアンケートは、中間見直しの年度にあたる令和9年度であり、毎年度実施する予定はない。

(委員) 施策4の施策の方向「女性活躍の推進」についてだが、世の中の働き方がだんだんと変わってきている。

以前働いていた時、今で言うテレワークのような、オフィス自体がなく自分のスペースで仕事をしていくという流れが既にあった。

二宮町の生活を見ていると、女性が働く場所が少なくなっていると感じている。例えば、スーパーのザ・ビッグをみてもレジが自動化されていて、今まであったレジ打ちの仕事が無くなっている。

また、様々な手続きがインターネット上で可能となり、受付の人がいなくても良い状況になってきている。徐々に職場がリアルな場所からインターネットの方に移ってきており、起業家支援やキャリアアップ、仕事の情報提供もそうである。例えば、ビズリーチなどがそうだが、動画編集やホームページ作成など、自宅でできる仕事へと働き手が求めるものが変わってきている。働き口についてもパンフレットなどで周知も良いが、インターネット上にある窓口の認知度をもっと広めていき、働き方の多様性を示していけるとより仕事がしやすくなると思う。

現在、在宅でインターネットを通じて仕事をしているが、二宮町にいる時間が長くなり、二宮の良さを感じながら空いた時間で仕事ができている。いつの時代でも、またこれから年を取っても続けていけるため、そういった紹介もしていければ良い。

(委員長) とても大事なポイントであると思う。今の世の中の変わり方の大きな特徴の一つである。そういうことを町として積極的に変えていく。また、教えられる人や技術を持っている人、これから技術を持ちたいという人もいるはずである。

(事務局) 例えば、インターネット上で探せて、インターネット上でできる仕事とはどのようなものがあるのか。

(委員) クラウドワークスやランサーズのような、クラウド上で仕事を仲介してくれるサービスがある。そこに登録すると、こういう仕事があるよといった紹介がある。例えば、動画編集や動画の記事・ストーリーを書くものや、口コミの比較サイト、商品紹介サイトの記事を書くライターなどを募集したりしている。それらは単発的な仕事になるが、企業で在宅ワーク支援をしている場合は、ネット上の企業と契約して仕事をもらうということもできたりする。二宮町の環境と相性が良いのではないかなと思う。

(委員) 二宮町の良いところは、東京へ行く必要があった場合に行くことができることである。例えば、地方の山間部だったりするとそれが難しい。そこが二宮町のメリットの一つである。

(委員) 業種によっては職場に半分しか席が無いなど、社員が交代で在宅と職場で勤務というところもあり、だんだんと職場に席が無くなってきているところが多いように思う。

(委員長) 世の中ではAIによって無くなる仕事などと言っているが、AIが登場する以前に仕事自体が順番に無くなってきている。そういう意味では変わり目の時

期なのかと思う。

(委員) 今の話に関連してだが、二宮町は移住促進に力を入れている。移住者やその家族へ対しての働きかけなども少しプランに入ると良いのではないか。空き家対策など町が力を入れている部分について、二宮町が開かれた町であることが分かるような言及があっても良いと思う。

(委員長) 子育てしやすい町、仕事もしやすい町というセットでも良いのかもしれない。

(委員) 施策1の数値目標のジェンダーの認知度についてだが、77.1%はすごいと思ったが、これは通常どうなのか。

(事務局) 手元に資料が無いので具体的な数字は伝えられないが、国や他自治体のアンケート結果と比較すると、二宮町の認知度は何故か高いという結果が出ている。

(委員長) テレビ番組などで見たり聞いたりするが、それであればどこも同じになると思うが、二宮町の認知度が高いのには何かきっかけがあったのだろうか。

(委員) 学校でも色々取り組んでいるようである。

(委員長) 特に中学校で集中的に授業されているようであるため、そういった効果が出ているのかもしれない。

(委員) 施策6の事業ナンバー23の「町と関係機関におけるジェンダー平等の視点における防災体制の構築・推進」の概要部分の記載、「災害時等での県男女共同参画センターや様々な支援団体との連携を図るため」についてだが、現在、プランを県が策定しているが、災害時において男女共同参画センターがどういう役割をするのかがまだ見えないところがある。

物理的にセンターが入っている建物が災害時において機能的なことができるのかなど、今までの考え方だとDV相談は災害時でも継続するが、男女共同参画の広報啓発は災害時には一旦止め、土木や命を救う現場の部署へ応援に入るといった体制を今まで組んでいる。

災害時に県男女共同参画センターがどれ程の機能を持って、市町村と連携して何ができるかの議論を始めたところである。不明確なところが多いため、ここは「県関係機関」という記載でお願いしたい。

(事務局) 事前にいただいていたご意見だったが、こちらが反映を失念していた箇所である。反映させていただく。

(委員) 災害が起きたら連携をとるということではなく、普段から連携を図って災害時に備えるということか。

(委員) そうである。県でも市町村と連携するのが、男女共同参画センターか県の防災部署なのかを今議論している。「県関係機関」との記載であれば、平常時の連携も含めたものとなるため問題はない。

(委員長) 施策5の事業ナンバー20の「町職員における女性職員の管理職への積極的登用」の概要部分についてだが、主幹級以上と言うのは、どのようなポジションにあたるのか。

- (事務局) 課長級である。
- (委員長) ある程度の意思決定権は持っているということか。
- (事務局) 役場で言う管理職にあたる。管理職手当が付くポジションであるが、中には主幹であっても課長でない職員もいる。
- (委員) 施策5の数値目標である「町審議会等への女性委員登用率」についてだが、現状が28.3%であるため、令和14年度の目標値はもっと高くいけるのではないか。
- 「町女性職員の管理職への登用率」もそうだが、これは男女の比率が1対1になる、50%がゴールになるのか。役場職員の男女の比率はどうなのか。
- (事務局) 男性職員が圧倒的に多い状況である。
- (委員) それであれば女性職員を50%にするのは難しいことになる。役場職員の男女比率が分かると、数字が高いのかどうか分かる。
- (事務局) 男女比率については調べて報告する。
- (委員) どちらの目標値も30%になっているが、施策6の「防災会議における女性委員割合」も30%であり、それがどこからきているのかが素朴な疑問である。もともとの男女比率を加味したものであれば、納得できる部分もある。
- (委員) もともとの分母の問題はある。審議会については、職員とは少し異なり、外部の委員にお願いするので、50%にしようと思えばそうしていける部分もある。
- (委員) 審議会の28.3%は、ほぼ30%で目標値に近いと思う。
- (委員) 女性職員の場合で言うと、例えば、もともとの分母が9対1であるのに、女性の管理職だけ高くするというのは、人材登用に影響してしまう。
- (委員長) 考え方によってであり、理想的な状態が何%なのかと考えると、一概に50%が良いとは言えないのかもしれない。
- (委員) 分母の数字は影響してくると思う。防災に関して言えば、女性の比率が上がれば、弱者と言われる子どもや高齢者などの意見がもっと反映されると思う。
- (委員長) 避難所に避難する男女は、五分五分なのではないか。
- (委員) 人口比で言うと女性の方が、平均寿命が長いということもあり少し多いかもしれない。
- (委員長) 女性登用についてどう考えるかである。
- (委員) 目標値が一律で30%だったため、何故かなと疑問に思った。項目によって数値は変わってくるべきなのではないかと思う。
- (事務局) 町人口の男女比についてはプランに記載しており、令和2年の男性は13,285人で女性は14,279人であるため、女性が1,000人ぐらい多い状況である。
- 審議会や女性管理職については、前計画から30%を目標値にしている経過がある。

防災会議に関しては、国の最新の計画である「第5次男女共同参画基本計画」にて、都道府県防災会議の委員に占める女性割合を2025年の成果目標として30%としている。

(委員) 今まで防災分野には男性が多く、救急医療に携わる方や消防の方も比較的男性が多く、いきなり50%にするには難しい背景があるかと思う。ただ、町の防災会議に専門家だけでなく町民の方も交えることができれば、少し異なるかもしれない。

(事務局) 町の防災会議委員については、基本は充て職になるが、町長が必要と認める者も委員となることができる。

(委員) 充て職だと一気に数値目標を高くするのは難しいかもしれない。県も同じように審議会の目標値を立てており、委員の推薦母体として、例えば、医師会や弁護士会からもあるが、そもそもの母体に圧倒的に男性が多いという状況もあり、そうするとなかなか50%というのは難しい部分がある。

(事務局) 頑張ることができることと、頑張ってもできないことがあるかと思う。結果的にその数字になったとなるかもしれない。委員推薦の際には、積極的な女性の登用の依頼はしている。

防災会議の充て職については、上の役職の方になることが多いため、管理職の登用率とリンクしてしまっている。

(委員長) 30%を目指すのかどうかについて、今日時点の議論としてはいかがか。積極的な理由が何かあれば良いか。

(委員) 「町審議会等への女性委員登用率」の目標値については、この目標が10年間であることを考えると、もう少し高い目標値でも良いのかもしれない。現在28.3%であるため、このままだと10年間で2%しか上げないことになる。

(事務局) 目標値については検討させていただく。

(委員) 行政はあえて数値目標を出す傾向にある。確かに、成果があったかどうかについては数値が重要となる。ただ、あまり数値を追い過ぎると、数値自体が意味を持たなくなる場合もある。

数値目標が高いか低いかより、実績値を高めていく、そのプロセスについて議論をしていった方が良い。

企業などでも、明確に目標があってそれに追随していく形である。しかし一方で、必ずしも明確な数値で判断ができるものでもないと思う。実際にやってみて目標を達成した時にそのプロセスを検証することなどが必要ではないかと感じた。

(委員長) 企業には明確な目標値があり、商品開発の場合で言うと、売上や市場占拠率などである。

大事なものは、目標達成した場合に何ができたか、何が変えられたかの波及効果の方である。プランの目標値は、正確に言うと管理値であると思う。その

数字を管理したことで何が生まれたか、何が変わったかである。

最終的には皆の認識が変わって、こういう目標値の議論すら無くなるのが最終目標、一番良い姿である。

そうしてみると、目標値が30%で現状が28.3%であればその項目について議論しなくてもいいとなるかもしれないが、議論しないと、土俵に乗せていけないと意識が遠のいていってしまうこともあると思う。

目標値の数字だけを追いかけていくのではなく、皆の意識がどう変わっていったのか、そこに繋がっていく道筋を皆で模索していくことが大事なのだと思う。

(事務局) 先ほどの役場職員の男女比率の件だが、ざっと計算してもらったところ、女性は25%ぐらいとのことだった。

(委員) 女性管理職の目標を達成するためには、女性職員の採用率を上げていく必要が出てくる。

(事務局) その目標値を達成すると何が良くなるかということをよく押さえていかないといけない。

施策6の数値目標「女性配備職員がいる広域避難所の割合」の実績値の100%について補足させていただく。

広域避難所が町内7カ所あり、それぞれ3人ずつ配備職員がいるが、そこに最低1人でも女性職員が配備されているかどうかの割合となっている。

配備職員全員が男性職員という広域避難所をつくらないという数値目標である。

(委員) 質問になるが、施策9の「あらゆる暴力の根絶」について、意見がしづらいテーマであり、どう議論を深めていったらいいのか。

難しいテーマであるため、内容が良いかどうかの判断ができない。誰かに見てもらい判断してもらうなど、そういった手段はあるのか。例えば、県はこう考えているなど何かあるか。

(委員) 県ではDVに特化した「かながわDV防止・被害者支援プラン」を策定している。町の施策9はDVのみにに関する内容ではなく、「子ども・高齢者・障害者への虐待」も含まれているため、より広い内容のものとなっている。内容的に、こちらに書かれているものに違和感はなく、基本的に県のプランを踏まえた内容になっているように思う。

(2) その他

— 事務局説明(次回会議について) —

(委員) 策定中の第6次二宮町総合計画とリンクしているものなのか。

(事務局) 総合計画が上位計画で他の計画がぶら下がる形となる。

(委員) このプランを策定した後、5年後に中間見直しをするとのことだが、この内容

がどういうプロセスで進行していくのか、途中の確認はどうしていくのか。

(事務局) 5年後の中間見直しの際は、外部委員で構成する会議を設けるかを今後検討することになる。

プランの進捗状況については、毎年、各課等に照会をかけた上で取りまとめをし、町 HP に掲載をしている。

4. 閉 会

(事務局) それでは、只今をもって、本日の第2回策定委員会を閉会とさせていただきます。