

第2回 府中市男女共同参画推進協議会 議事録

■日 時 令和6年6月27日（木）午前10時から午前11時20分まで

■会 場 男女共同参画センター 第2会議室

■出席者（委員）

内海委員、藤山委員、芦沢委員、大室委員、内藤委員、西條委員、深澤委員、水橋委員、
向井委員

（事務局）

阿部女性活躍推進担当副参事、大神田男女共同参画推進係長、有吉事務職員

（（株）都市環境計画研究所）

大竹氏、庄司氏

（多様性社会推進課 多文化共生係）

井上多文化共生係長、田中事務職員

■欠席者 岩本委員、漆原委員、松本委員

■傍聴者 0名

■議 事 1 あいさつ

2 審議事項

(1) 府中市男女共同参画計画推進状況評価報告・第三者評価に係る担当課（多様性社会
推進課）ヒアリングについて

(2) 第7次府中市男女共同参画計画について
基本目標Ⅰの検討

3 その他

(1) 第1回男女共同参画推進協議会 議事録について

(2) 第4回男女共同参画推進協議会 日程について

■資 料 1 男女共同参画計画推進状況 担当課ヒアリング回答書（多様性社会推進課）

2 基本計画「基本目標Ⅰ女性活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの実現」

参考資料 1 基本目標Ⅰの体系図

2 第1回府中市男女共同参画推進協議会 議事録案

【会長】

定刻になりましたので、第2回府中市男女共同参画推進協議会を開会いたします。

まず、事務局から本日の委員の出席状況の報告、傍聴者の有無、配付資料、そして本日の流れについてご説明をお願いします。

【事務局】

本日の出席状況でございますが、3名の委員が欠席です。藤山副会長、芦沢委員はオンラインにてご参加いただいております。現在、定数12名中9名の出席で、過半数を超えておりますので、本協議会は有効に成立していることを併せてご報告いたします。

本日の傍聴ですが、申込みはございませんでした。

続きまして、資料の確認をさせていただきます。本日の資料一式は配付をさせていただきます。併せて、第6次の男女共同参画計画の冊子、令和6年3月の答申、また第1回協議会の資料2をご持参いただくよう、ご案内しております。

本日の審議事項は2点になります。担当課ヒアリングを実施するにあたり、多様性社会推進課多文化共生係の職員が出席しておりますので、最初にヒアリングの実施をお願いします。その後、次第に沿って審議事項等を進めていただきたく存じます。

それでは、ヒアリングについてご説明します。

資料1をご覧ください。こちらは、先日、委員の皆様から頂いた担当課への質問に対し、多様性社会推進課多文化共生係が回答したものでございます。数分ほどお時間を設け、質問・回答をご確認いただき、追加質問があれば、この場で行っていただきます。

では、ヒアリングを実施する前に、多様性社会推進課多文化共生係の職員より自己紹介をさせていただきます。

(多様性社会推進課多文化共生係 自己紹介)

【会長】

ありがとうございます。よろしくお願いいたします。あらかじめ委員の皆様にはお目通しいただ

いているかと思いますが、5分程度お時間を設けますので、再度資料のご確認をお願いいたします。

（5分間 資料確認）

追加のご意見やご質問はございますか。新たな質問でも構いません。

【委員】

資料1の一段目の①②にて、普及啓発についてご回答いただきましたが、東京レインボープライドに多摩地域11市として「東京11市ネット」という名前で共同出展されていたことは素晴らしいと思いました。私も当日歩いていたのですが気が付かなかったです。そういった取り組みをされている点は非常にポジティブに捉えました。ただ出展料が高額なのですね。必ずしも出展することだけが全てではないとも思います。府中市でも小さな身近な規模で何かの行事に合わせて出展するなど検討をしてみてもいかがでしょうか。

②について、令和6年度の憲法講演会では同性婚をテーマの一つにして開催することは、とても素晴らしいと思いました。

③について、議員の方々の中でもそういった認識があると知り、安心しました。また、都営住宅や市営住宅への入居申し込みについて、都として認めているものは市でも認めているということを理解いたしました。

一点だけ質問です。「パートナーシップ宣誓制度の拡充とファミリーシップ制度の導入」とありますが、調べても二つの違いがよくわかりません。ファミリーシップ制度が実現すると何ができるのか、そもそも二つはどう違うのか教えてください。

【事務局】

戸籍や住民票というのは家族である証明になりますが、パートナーシップ宣誓制度では「お二人の関係にお子さんや親御さんまでを含めて家族である」という証明ができません。現在府中市で行っているパートナーシップ宣誓制度は、「お二人の関係性」を府中市として証明させていただいている制度になります。「お子さんや親御さんを含めて家族である」という証明を望まれる場合もあり、そういった制度を取りいれている市もあります。ただし本市のパートナーシップ宣誓制度にはお子

さんの名前も記載できる事項があるため、府中市もファミリーシップ制度を導入していると捉えることもできます。ファミリーシップ制度の定義が確立していないため、明確な違いをお答えすることは難しいですが、現状では府中市ではお子さんまでの証明も出来るという形です。

【副会長】

今の説明で十分だと思いますが、府中市のパートナーシップ宣誓制度には、お子さんも枠組みに入っているため、個人的には広義の意味でのファミリーシップ制度だと捉えております。非常に進んでいる制度だと思います。

【委員】

理解できました。

資料1の一段目の④のご回答について、性的マイノリティを専門とする相談ではないが青少年総合相談という相談窓口があるとのことで、ホームページを見たところ、「青少年総合相談は、小学生から29歳までの青少年自身やその親族が抱える悩みなどについて相談を受付けています。家族関係、進学や就職、仕事などの悩みについても、ぜひ相談ください。」と記載がありました。ただ、その中に言葉として性的多様性の明示がありません。これは考え方ですが、性別や性自認についても相談できるのであればここで明示をしてあげないと、相談がしづらいのではと思います。もしそういった相談を受ける体制があるのであれば、明示をされた方がより良いと思いました。

【多様性社会推進課多文化共生係】

心身発達や青少年の悩みに関して広く受け付けているものなので、性的マイノリティに関する相談も受けてはいるのですが、明示することでより当事者にアピールできるような伝え方が出来ないか、担当課と相談したいと思います。

【会長】

他にもございますか。

【委員】

令和4年度実績や令和5年度目標を参考にしていたため、書かれていたことのみに対して質問をしました。自己評価でも2とあり、これだけ見るとあまり取組みができていないのではないかという印象を持ちました。ですが、こうして見ると、パートナーシップ宣誓制度や同性婚をテーマとした講演会の実施、市の職員を対象とした人権啓発研修の実施などがあり、様々な事業を行っていることが分かります。課題だけでなく、実施したことも書いていただけると良いと思いました。例えば、「まだ教育委員会や学校との連携が難しいため、これは課題です」と書いていただけるともっと分かりやすくなると思います。学校で性的マイノリティに関する研修を実施すると良いのではないかと思うのですが、教育委員会や学校が忙しく、なかなか時間を捻出できないという状況もあると思います。取組に対する今後の課題として、教育委員会等に対して研修の周知を行うと書いていただいておりますが、どうしたら推進できると考えていらっしゃいますか。

【多様性社会推進課多文化共生係】

ご指摘の通り、実施した事業に関して資料の書き方が十分でなかったと反省しております。

また、教育委員会の啓発については、これまでのアプローチの仕方の反省と、今後の対応について考えているところです。学校へのアプローチの正攻法としては、まず教育委員会を通し、校長先生を通し、先生にアプローチするという形になりますが、学校現場として対応しなければならない問題が多くある中で、なかなか性的マイノリティに関する理解促進の課題は取り上げていただきにくいのかと思っております。また、カリキュラムもたくさんあるため、どのようにしてカリキュラムへ当てはめていこうかというお声を先生方からも伺ったことがあります。

一方、先生への研修についてはまだ期待している部分があり、養護教諭の方にダイレクトにアプローチをする方法も現在模索しているところです。また、学童クラブではその時々テーマをあげながら定期的に研修を行っているという伺ったため、昨年度は当課の内容についても取り上げていただきました。今回、養護教諭にアプローチすることができれば、生徒に関わる先生に対し研修を実施することができるのではと考えております。正攻法をとりつつ、より直接的に先生へのアプローチ

も行っていきたいと思います。

【委員】

管理職は、性的マイノリティの課題を取り上げにくいのだと思いますが、子どもたちの中では性別に関わらず好みの多様化が進んでいるように感じます。早急に学校でもとりあげてほしいと思います。学童クラブなど、学校以外で子どもたちと直接触れ合う場での職員の研修についてはとても良いと思いました。また養護教諭の方の研修についても大事だと思いますので、もっと進めていけると良いなという感想です。

【多様性社会推進課多文化共生係】

教育委員会の状況について補足をさせていただきます。教育委員会でも学校現場でも、こういった性の多様性について取り組んでいらっしゃいます。当課として何かできないかということで学校現場に研修を提案したものが、今回のように実施することができないものがあるという状況です。学校が独自に実施していることもあるので、「性的マイノリティの当事者の方に語っていただけるような研修もあります」という提案をしたという形になりました。

【副会長】

今の話に関連して、養護教諭に対するアプローチは非常に有効だと思いますが、この課題は養護教諭だけが考えれば良い問題ではないため、学校全体に広めていく必要があると思います。最終的には管理職への研修を視野に入れていただけるとより効果があるというのが一点です。また、研修の件で、学校関係へのアプローチと市の職員への研修、今年度は憲法講演会で扱う予定があると資料にもありますが、例えばそのほかに、男女共同参画センターの中の主催事業の中で気軽に年に1回は講座として取り扱うなど、そういったアプローチをしてもいいのではないかと思います。

【多様性社会推進課多文化共生係】

委員の皆様からのご指摘やご意見を伺い、改めて当課のアピールが足りていないと感じました。

様々な取り組みやイベント事業を実施していても、市民の方がご存知ないということがよく分かりましたので、来年度以降は実施内容の周知にも、さらに取り組んでいきたいと思えます。

【会長】

時間となりますので、ヒアリングを終了いたします。多様性社会推進課多文化共生係の皆様、ありがとうございました。

(多様性社会推進課 多文化共生係 退出)

今回の質問事項及び回答については、今後実施する第三者評価の参考とするものとします。

それでは議事を進めます。「次第2 審議事項(2)第7次府中市男女共同参画計画について 基本目標Ⅰの検討」について、事務局からお願いいたします。

【事務局】

本審議事項につきましては、計画策定支援業者の株式会社 都市環境計画研究所の方からご説明いただきますと思えます。

【都市環境計画研究所】

参考資料1は、基本目標Ⅰの体系図となっております。

左側が前回までの体系ですが、計画の内容を作成していく上で、今回体系を変えたところがございます。それが右側の赤い四角の中になります。変えた箇所は、新課題2の「仕事と生活の調和を目指すまちづくり」の中の施策の部分になりますが、4つあった施策の中で「(2)職場での女性の活躍の推進」と「(4)職場と家庭における環境づくりの推進」を統合し、「(2)女性活躍推進の意識啓発と環境づくり」としています。

続きまして、資料2の説明に入ります。課題1が「女性活躍社会を実現するまちづくり」、課題2が「仕事と生活の調和を目指すまちづくり」、課題3が「子育て・介護・健康にやさしいまちづくり」となっております。第6次府中市男女共同参画計画の計画書(以下、「現行計画書」とよぶ。)と比べながらご覧ください。

現行計画書の 10、11 ページを開いていただくと分かりやすいかと思います。現行計画書から作りが多少変わっており、今回の資料 2 ではグラフなどでデータを示して、そこに吹き出しで、簡単に説明を入れております。3 ページの下に課題を赤字でまとめてあります。

続きまして 4、5 ページですが、こちらは現行計画書の 12、13 ページを開いていただくと分かりやすいかと思います。現行計画書の 13 ページでは、細かい施策が(1)(2)と入っており、それぞれどんな取組を行い、展開していくかという施策と、そこに関わる事業が表になっております。今回の資料 2 では、施策の方向と展開を 1 つにまとめてございます。施策は(1)から(3)までありますが、その中で(1)を見ていただくと、まず上の黒丸の文章には施策の方向が書いてあり、白丸の部分には、実際に展開していく施策の内容が書いてあり、このセットで施策ごとにまとめた形になっております。また 5 ページの目標指標には、現行の計画書には掲載がなかった数値指標を入れております。

4 ページの(1)は「政策・方向決定過程への女性の参画拡大」で、政治・行政分野になります。「審議会等の委員に占める女性の割合」を高めていくために、委員の構成比を男女とも 40 パーセント以上にすることを今までも目標として掲げてきました。資料の前のページのデータを見ていただくと、少しずつ上がってきてはいますが、まだ 40 パーセントには達しておりません。ですので、施策の展開としましては、構成比が一方の性別に偏らないように男女ともに 40 パーセント以上として、政策方針決定過程で、男女それぞれの意見が反映されるように、市のあらゆる部分に女性の参画拡大を図るという形となります。もう 1 つは、市民の意見が政策に反映されるように、計画の策定時に市民意識調査の実施で老若男女を問わず市民の意見を聞く機会を設けるという形となります。

続きまして(2)が、「経済分野における男女共同参画の推進」ということで、こちらは現行計画書には項目に無かった箇所、経済分野に特化して記載しております。市内の事業所の雇用における男女の均等な機会を促進するために、男女の格差を解消するよう、事業所等を対象に意識啓発を促進するという形となります。また、女性が起業にも挑戦できるように、能力開発を支援するという内容となっております。実際の具体的な展開としましては、国や東京都からの女性活躍推進に関する情報を、市内の事業所や支援に向けて、例えばパンフレット配布など、様々な方法で周知を図り、意識の啓発を促進します。働くことを希望する市民がライフステージに応じて、仕事と生活を両立

して働き続け、その能力を十分に発揮できるように事業所に促すとともに、女性の起業や労働全般に関する相談を行います。女性の就労に活かせるスキルアップや、キャリアアップなどの研修やセミナーを開催します。女性自身の意識変革を促進していくという目的もございます。

続きまして5ページの(3)「地域活動における男女共同参画の推進」になります。こちらは、性別や年齢に関わらず、誰もが気軽に地域活動に参加できるよう、ボランティア活動や市民活動の情報の発信や活動の支援・充実に図ります。地域活動の場において、年齢や性別によって役割が固定化しないように、幅広い年齢の男女の参画を促進します。具体的な展開は、地域活動に参加する意思を持つ市民が、地域活動で参加しやすい環境づくりを支援します。3ページに「市や地域での活動への参加状況」のデータがあり、参加したいけれどもできていないという方が、多くいらっしゃる事が分かります。こういう方が参加しやすい状況になれば、もう少し市民の参加が増えていくのではないかと考えられます。他には、子育て中の市民が参加しやすいように、託児の支援を行うほか、研修や講座などの開催、市民の地域活動やボランティア活動を支援するとともに、活動に関する情報提供を行います。市民自らの学びや活動につなげるために、市民の要望に応じた出前講座の実施や、地域スポーツ活動の促進の支援を行います。

また、各事業の担当課の方から、目標指標を挙げていただいております。こちらは、ただ今調査中で、挙げてきていただいたものをそのまま入れている状態ですので、さらに精査が必要だと思います。ご意見等ございましたら本日頂ければと思います。

次の6、7ページに、事業をまとめて表にしてあります。こちら、担当課に書いていただいた内容がそのまま入っており、それぞれ(1)から(3)までにどのような事業があるかをまとめてあります。ここまでの1つ目の課題の構成となります。

課題2については、8、9ページが「仕事と生活の調和を目指すまちづくり」の、現状と課題になっております。この課題に対しての対応ということで、現行計画書の10、11ページが施策の方向と展開になっております。施策は(1)から(3)までございます。(1)が「就業のための支援」で、事業所に向けて、労働者が出産・育児・介護などの期間に生活と仕事が両立できる職場環境の整備や、育児・介護等の休業取得、出産・育児で離職した女性に職場復帰等の促進を図るという施策です。具体的な展開としては、出産・育児・介護などの期間も、働く人の希望に応じた働き方、そして継続がで

きるように、職場環境の整備や休業の取得を促進してくださいということです。市民や事業所へ、そのような情報を発信し周知を図るということ、育児や介護を理由とした、離職者向けの再就職に関する情報を、市内の事業所や市民に対して、様々な広報媒体により、周知を図ります。再就職支援と職場復帰を促進するということです。女性のライフステージに応じたキャリア支援の研修やセミナーを開催して、新しいスキルの取得など、能力開発に取り組みます。一旦休業してしまうと、なかなか新しいことについていけなくなったりするため、研修等で能力を開発していただく、という形となります。

(2)は「女性活躍推進の意識啓発と環境づくり」で、固定的性別役割分担意識にとらわれず、ライフステージに応じて、女性が活躍できる職場を目指し、意識改革を促進するとともに、働く女性の長期的なキャリア形成や、能力開発に向けた取組を支援し、女性が働き方を選択でき、継続して働くことができるよう環境づくりを推進します。また、恒常的な長時間労働を前提とした男性中心型の労働慣行等の見直しと、ワーク・ライフ・バランスの理解を深めるための意識啓発を推進するとともに、時間や場所にとらわれない、柔軟な働き方の普及を促進します。具体的な内容としましては、市民や事業所へ、法制度の内容の周知を図ります。そして、男女労働者間の格差解消に取り組むとともに、女性自身がキャリアアップを実現できるように意識啓発を促進します。市民や事業所へ、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する情報の周知を図り、より良い生活と仕事の両立への理解を深め、市民それぞれのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識の醸成を図ります。9ページのアンケート結果では、生活の中で「仕事」「家庭生活」「個人の時間」の優先度について、希望と現状を聞いています。希望の方は「家庭生活」「個人の時間」を優先したいという意見が多かったにも関わらず、下の現状を見ると、「仕事」を優先しているという意見が多くなっています。特に男性は、仕事優先になってしまっていて、女性は、家庭生活優先になっている、という結果になっています。この結果を受けて、バランスのとれたワーク・ライフ・バランスの実現が、意識の醸成を図るということに繋がっております。

11 ページの(3)「市職員の男女共同参画の推進」は、市役所の職員が対象の内容です。男女問わず、職員がその個性と能力を十分に発揮し、働きがいを感じながら、職業生活において活躍できるよう、仕事と家庭を両立できる職場を整備します。具体的な内容としては、テレワークなどの、柔軟

な働き方の検討を行ったり、年次有給休暇、育児・介護休業などの制度の周知と利用の促進を図ります。また、職員が市役所に入職してからの継続したキャリア形成へのサポート体制の整備を推進します。女性職員対象に研修の充実を図って、昇進に対する意識向上を促進するとともに、スキルに応じた多様なポストへの、積極的な配置を推進します。目標指標については、4つほど挙げていただいておりますので、ご意見があれば後ほど承ります。12、13 ページが事業の内容になっております。

最後の課題3「子育て・介護・健康にやさしいまちづくり」の16、17 ページが施策の方向と展開になっています。(1)が「子育て家庭への支援」で、共働き世帯が増加し、働き方が多様化しているので、子育て家庭が地域で安心して子育てできるように、多様なニーズに対応した子育て支援の充実を図るとともに、地域社会全体で子育てを支え合う仕組みづくりを推進します。具体的な展開は、子育て家庭が、育児と仕事を両立し、安心して子どもを健やかに育てることができるよう、保護者の多様なニーズに対応した子育て支援事業の充実を図ります。また、地域全体で子育て家庭を見守り、支援する体制の充実を図ります。保護者の子育てに関する不安を解消し、知識を深めることのできる家庭教育を推進します。この部分の内容は、「子ども・子育て支援事業計画」とリンクした内容になっております。

(2)が「ひとり親家庭への支援」ということで、仕事と家事の負担や経済的な負担がより大きくなるひとり親家庭に対して、安心して子育てしながら、自立して生活できる環境の整備を図るという内容です。具体的には、ひとり親家庭の経済的自立に向けた資格取得などセミナーの開催や日常生活に課題を抱える家庭の生活支援を行います。また、市営住宅の優先抽選や福祉資金の貸付等による経済的な支援を行います。

17 ページの(3)「高齢者・障害者・介護者支援等の充実」では、男女が共に子育てや介護と仕事を両立できるよう、制度等の情報提供を行うとともに、介護に関する福祉サービスの充実を図り、介護者負担の軽減に努め、介護離職の防止のための支援に取り組みます。高齢者や障害のある人、一人ひとりが、自分らしく生きていくための社会的な支援体制の充実を図る、ということになっています。こちらの展開としては、高齢者が住み慣れた地域で安心して生活できる環境と支援体制の充実を図ります。高齢者に対する生活支援や、介護に関する福祉サービスの情報を分かりやすく提

供することに努めます。障害者が自立して生活できるよう、就労支援や地域で有意義な生活が送れるよう、支援の充実を図る内容になっております。こちらは、福祉系の計画とリンクしています。

最後に(4)「生涯を通じた健康支援」は、男女の生涯を通じた健康づくりを支援するため、ライフステージに応じた健康支援や、相談の充実を図ります。母子保健医療体制の整備に努めるとともに、妊娠・出産に女性の自己決定が十分尊重されるよう、若年層に対し正しい知識を伝え、意識啓発を図ります。具体的な内容としては、ライフステージに応じた検診、予防接種、健康相談、体力の維持増進のためのスポーツ活動など、生涯を通じた健康づくりの支援の充実を図ります。また、女性の妊娠から出産・子育てに係る切れ目のない支援の充実を図るとともに、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの普及啓発に努めます。

15 ページの上部、介護や看護を理由とする離職者数、全国の数字のみのデータですが、グラフの動きで見ていただくと、やはり 40 代、50 代で介護・看護を理由とする離職が急激に増えるということが分かると思います。そして、男性に比べて女性の離職が多いということになっています。離職せずに両立していただけるように支援の充実が必要となっております。

18 ページは、目標指標が多く掲載されていますが、後ほどご意見を伺えたらと思います。具体的な事業は 19、20 ページにまとめてございます。

【会長】

ありがとうございました。

15 ページの 20 代の箇所ですが、大きさから見ると 3.9 と 4.1 のグラフの数値が逆ではないでしょうか。

【都市環境計画研究所】

後程、確認させていただきます。

【会長】

ご意見があればお伺いしたいと思います。現状維持の目標や、目標値が下がるような目標という

のは、目標としてふさわしくない、問題の把握がきちんとできていないのではないかと思います。何を目標にするかは、とても重要なことだと思いますが、その目標値が将来下がるようなところに何か意味があるのでしょうか。皆さんはどのように受け止められましたでしょうか。

【委員】

全体的に、ビジュアルも含めて見やすいと思いました。一点だけ、読みやすくするという観点で提案なのですが、それぞれの課題１・２・３ごとに、最初に「現状と課題」があり、次に「データの内訳」、「施策の方向・展開」があり、ここは文章で示されています。ここから後は読みやすいのですが、最初にここで言いたいことは何なのかを、ざっくり捉えられると見やすいのではと思います。

課題１の「女性活躍社会を実現するまちづくり」を例にあげると、「現状と課題」の下に３行程で、こういった課題が見られるという文章を入れて、審議会等における女性委員の割合の問題や、吹き出しで書いてある文章のさわりだけを簡単に抜き出して書いてあると、ざっくりこういう課題があるということが分かるのではないかと思います。そして、読み手側もその目線を持って読み始めることができるのではないのでしょうか。

【会長】

ありがとうございます。大事な内容が吹き出しだけでは見落としてしまうという感じですので、最初にまとめたいというご意見でした。

【都市環境計画研究所】

構成は、再度考え直してページを作っていきたいと思います。

【委員】

とても分かりやすく、見やすい資料だと思います。とても参考になります。私自身業務の中で、男性がどうやって家庭生活に入っていくかというセミナーを、労働組合でやることもあります。

課題２の「仕事と生活の調和を目指すまちづくり」のところで、女性のキャリア形成に対する環

境づくりが大きな課題であることもそうですし、課題3を見ても、女性が仕事をしやすいような環境、例えば待機児童数が非常に少なくなっているというところでも、納得できる数字だと思います。

私の会社でも、男性の意識改革が課題だと感じております。男性の育休の取得率が非常に上がってきており、結婚してお子さんが生まれたら、男性の皆さんはまず育休を取るという形がスタンダードになってきていると思いますので、この目標数値の男性の育休取得率は非常に納得できる数字だと思っております。ただ、女性のキャリア形成と同時に、男性の意識改革も非常に大事だと思っており、女性がキャリア形成をしていくにあたっての男性の理解促進というものに対して目標数値があっても良いのではないかと思います。男性が家庭生活に入ることを自分事としてとらえるための意識啓発のようなものがあるのも良いと思っています。

弊社は、男性の育児休業の事例として、実際に育児休業を取られた方をお呼びして、インタビューを会社の中で行っておりますが、非常にこれが好評で、関連する機関誌を見ていただき、多くの意見をいただいております。彼らに話を聞いていて、男性が育休を取る上で、問題として一番上げているのがお金の問題だと聞きます。ボーナスを含めたお金の問題というのは非常に大きいことですが、その不安も含めて皆さんに分かっていただくことが、男性の家庭生活に対する意識改革や、女性がキャリアに対して考えを深めていけるきっかけになるのではないかと思います。

【会長】

大変有意義なご意見をありがとうございます。本当にそうですね。それだけ育児をするということとは、お金がかかっているという考えを持ってほしいですね。そのあたりのデータが不足している感じがありましたので、ご指摘をいただきました。

他にございますか。

【委員】

いくつかあるのですがまず基本的な質問で、現行の計画書では、課題2は、(2)と(4)で施策を

分けていたのですが、今回あえて統合した理由を教えてください。

【都市環境計画研究所】

(1) が事業所向け、(2) は実際に働いている人向け、という内容になっており、働いている人の意識づくりということで、元々の(2)と(4)の内容が近しいため、一つにまとめました。

【委員】

職場での取組、例えば男性が育休を取りやすくする仕組みづくりと、男性の意識改革は、仕事だけではなくやはり家庭での役割分担に関わってくると個人的には思っていたため、その2つは別物だと考えておりましたが、それが新しい(2)に両方含まれているのであれば、分ける必要がないということなのですね。分かりました。

もう一点、5ページの「ボランティア・協力会員入門研修の参加者」と、「指導者派遣の回数」について、目標値としてどうなのかと、少し疑問に思いました。地域活動の受け入れとして、研修人数が増えれば良いとか、指導者派遣を増やせば良いとか、そういう問題ではないのではないと感じました。ただ、こういった計画において、目標指標はやはり非常に大事だとは思いますが。

また11ページについて、2つ目、3つ目は、府中市役所の中での目標なのですね。本当は府中市全体で数字が取れば良いですが、難しいですね。

続いて18ページの「延長保育実施施設数」について、20時までと22時までの延長実施施設数の目標値が、現状値よりも減っているのは何故でしょうか。それから、「介護保険に関する知識や情報の提供」の部分の、出張説明会とはどこに出張するのか疑問に思いました。また「高齢者住宅管理戸数」の現状値が129戸ですが、今は余っているのか足りないのか、「成人のためのトレーニング教室数」も、8コースやれば良いのかという妥当性が分からないので判断ができませんでした。

【事務局】

「延長保育実施施設数」につきましては、担当部署に確認しましたところ、現状20時以降の利用者数が大変少ないということでした。状況によっては、お子さん一人のために施設を開けていると

いう現状もあるそうです。担当部署の分析としては、少子化が要因の一つではないかということと、テレワークが広がる中で、ご自宅でお子さんをケアしながらという多様な働き方が普及したことで、延長保育が減っているのではないかということでした。

「介護保険に関する知識や情報の提供」の出張説明会については、こちらの出張先は確認しておりませんので、次回の会議、もしくは事前にメールでご回答させていただきたいと思います。

また、「高齢者住宅の管理戸数」につきましても、余っているのか足りているのかを担当課に確認して後日ご回答させていただきます。「成人のためのトレーニング教室数」については、そもそも指標として入れるのかということも含めて、もう少し練らせていただけたらと思います。

【委員】

「出張はどこか」というのを聞きたいわけではなく、これは目標指標としてふさわしいのかどうかを知りたいのが趣旨なので、そこをご理解いただきたいと思います。例えば、延長保育も、おっしゃるようにリモートワークや、少子化でもう不必要であれば、むしろ目標指標にする必要が無いのではと思うので、そういったところを考えていただければと思います。

【会長】

大変重要なお意見をいただきありがとうございます。おっしゃるように、目標を立てるという事はとても重要なことで、まずその前に、それぞれの職場の問題点を分析し、顕在化した上で、何の指標を伸ばせば良いのかを考えていく必要があります。やみくもに指標を目標にするというのは、この問題の取り組み方が間違っているような気がいたします。

まだまだ検討中で、これからも変わる余地があるということですので、最終的な段階で、また皆様にご意見をいただきたいと思います。

最後に、「次第3 その他」について、事務局からご説明をお願いします。

【事務局】

事務局からは2点ございます。

1 点目は、前回の第 1 回目協議会の議事録について、本日、参考資料 1 として配付しております。修正点がある方は 7 月 7 日（日）までに事務局までご連絡ください。こちらの依頼は後ほどメールでも送らせていただきます。修正を反映次第、公開手続きをさせていただきますので、ご承知おきください。また、資料 2 の追加のご意見があれば同様に 7 月 7 日（日）までにご連絡ください。先ほどいただいたご指摘箇所については事務局の方で担当課へ同時に確認いたします。

2 点目ですが、次回の協議会についてご案内です。次回の第 3 回は、7 月 25 日（木）午前 10 時から 12 時半までを予定しています。なお、次回は府中市役所第二庁舎にて開催予定のため、通信環境の都合によりオンラインでのご参加は不可となります。大変申し訳ございませんが、ご了承くださいと幸いです。

最後に、第 4 回は 8 月下旬を予定しておりますので、日程調整をお願いいたします。

【会長】

（日程調整）

第 4 回を 8 月 28 日（水）午前中といたします。

また事務局より次第以外で連絡事項が 2 点あるとのことですので、お願いします。

【事務局】

1 点目は、各課の令和 5 年度実績をまとめた第 6 次府中市男女共同参画計画推進状況評価報告については、明日以降にメールにて委員の皆様へお送りいたします。第三者評価のご記入をいただき、締切日までに事務局へご提出ください。それらを取りまとめたものを 7 月に開催します第 3 回目の協議会の資料として配付させていただきます。締切日はメールにて改めてお知らせいたします。よろしくお願いいたします。

2 点目は、リマインドをさせていただいたとおり、次回の協議会にてヒアリングを行う防災危機管理課への質問票のご提出は本日が締め切りとなります。ご提出は任意となりますが、ご質問のある方は本日中に事務局までご送付ください。

以上です。

【会長】

それでは、以上で本日の会議を閉会とします。ご出席ありがとうございました。