

第2回 八王子市男女共同参画推進審議会 会議録

会 議 名	第2回 八王子市男女共同参画推進審議会	
日 時	令和7年(2025年)7月31日(木) 午後6時27分から午後8時28分	
場 所	八王子市生涯学習センター 10階 第2学習室	
出席者氏名	委 員	八木橋宏勇会長、齊藤静子副会長、荒木紀行委員、伊藤洋二委員、清水栄委員、田中十代子委員、萩原幸枝委員、藤野早織委員
	説 明 者	—
	事 務 局	松本美保子男女共同参画課長、宮野努男女共同参画課主査、横井陽子男女共同参画課主査、神田央子男女共同参画課主任、岩瀬弘明男女共同参画課主任、加藤優花男女共同参画課一般職員
	そ の 他 市側出席者	真辺薫市民活動推進部長
欠席者氏名	—	
議 題	1. 開会 2. 議事 (1) 男女が共に生きるまち八王子プラン(第4次)における令和6年度(2024年度)取組状況に関する評価等について 3. その他 4. 閉会	
公開・非公開の別	公開	
非公開理由	—	
傍聴人の数	5名	
配付資料名	資料1: 男女が共に生きるまち八王子プラン(第4次) 令和6年度(2024年度) 評価報告書(案) 資料2: 男女が共に生きるまち八王子プラン(第4次) 令和6年度(2024年度) 取組管理シート	
議事内容	次ページ以降のとおり	

【議事内容】

1. 開会

- 八木橋会長 ・ 令和7年度第2回八王子市男女共同参画推進審議会を開会する。
・ 配布資料について事務局より説明を。

(資料の確認)

- 八木橋会長 ・ 本日の審議会開催は、午後8時30分までである。
・ 次に、出席人数、会議の成立について確認する。
・ 本審議会は、八王子市男女共同参画推進条例施行規則第4条第2項により、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
・ 本審議会は8名の委員で構成し、本日の出席は8名であり、過半数の出席があるので、本審議会は成立している。

- 八木橋会長 ・ 次に、会議の公開についてである。
・ 八王子市男女共同参画推進条例施行規則第4条第4項には、審議会が、「公開することは適当ではない」事案であると考えられる場合には非公開にできるが、原則的には、公開であると規定されている。
・ 本日の審議会は「公開」することでよいか。

(異議なし)

- 八木橋会長 ・ 本日の審議会は公開とする。
・ 傍聴者の入室を、現時点より認める。傍聴希望者はいるか。

- 事務局 ・ いる

(傍聴者入室)

2. 議事

- 八木橋会長 ・ 次に、次第2「議事」に入る。
・ 「議事(1) 男女が共に生きるまち八王子プラン(第4次)における令和6年度(2024年度)取組状況に関する評価等について」である。
・ 諮問された「男女が共に生きるまち八王子プランに基づく、男女共同参画の推進に向けた取組状況及び効果的な方策に関すること」について、令和6年度に各所管が取り組んだ内容の確認、取組状況の評価、男女共同参画の推進に向けた効果的な方策について意見を伺う。
・ 第4次プランには3つの「重点目標」がある。
・ 本日と次回で審議するが、重点目標ごとの取組の項目数を見ると、取組項目が「再掲」となっているものもあるが、「重点目標1」では11項目、取組数は39。「重点目標2」では12項目、取組数は32。「重点目標3」では19項目、取組数は79である。
・ 「重点目標」ごとに2つずつ「指標」が設定され、ほかに「全体」として「指標」が1つ、「行政が推進力」として「指標」が2つある。
・ 取組の項目数を目安に考えると、本日は「重点目標1と2」、取組の項目数は23項目。次回は「重点目標3」、取組の項目数が19項目。これに加え9つの「指標」について意見を伺いたいよろしいか。

(異議なし)

- 八木橋会長
- ・配布資料の「令和6年度（2024年度）評価報告書（案）」について、どのような構成になっているか、合わせて「取組管理シート」との関連性についても事務局から説明をお願いします。
- 男女共同参画課長
- ・資料1「男女が共に生きるまち八王子プラン（第4次）令和6年度（2024年度）評価報告書（案）」と資料2「男女が共に生きるまち八王子プラン（第4次）取組管理シート」との関連性を説明する。
 - ・資料1は、市民に公表する評価報告書となるものである。第4次プランで取り組むべきことについて、令和6年度に市の所管が取り組んだことや審議会から出された意見を取りまとめた上で報告書として完成させる。
 - ・資料2は、男女共同参画を推進するため、所管が令和6年度に取り組んだことについて庁内照会し、それを取りまとめたものである。これは、資料1の報告書を完成させるための必要な資料的なものとなっている。
 - ・次に、評価報告書の構成だが、1ページにはプランの「体系図」を掲載している。2ページは「評価の流れ」と「指標及び参考数値に関する評価の見方」であり、これは指標に関する評価であり、審議会から意見をいただき評価するものである。
 - ・評価は、「A」が「良好に進捗している」「B」は「概ね進捗している」「C」は「あまり進捗していないが活動はしている」「D」は「まったく進捗していない、ほぼ活動していない」という基準で行う。
 - ・3ページには「指標に関する調査数値」で、計画策定や現状値の根拠数値の調査内容である。
 - ・4・5ページには「指標に関する評価」として、9つの指標を記載している。現状では、市の評価を暫定的に記載しているが、これについては次回の審議会で審議させていただきたい。
 - ・6・7ページは、「取組内容・審議会の意見・今後の方向性」として計画にある「重点目標」や「計画策定時の現状や課題」を記載しており、7ページからは所管の取組を記載している。
 - ・9ページには「男女共同参画推進審議会の意見」の欄があり、各所管の取組に関する審議会の意見を記載する欄である。その下には「今後の方向性」があり、現状では暫定的に記載している。審議会からいただいた意見に基づき、最終的に方向性を記載したいと思う。
 - ・66ページからは「資料」として条例を記載している。
 - ・次に資料1の7ページだが、左端に「取組No.」として「1」「2」という記載があるが、ここには令和6年度で取り組んだ内容と所管名を記載している。
 - ・また、資料2には左から「重点目標」「取組番号」「枝番号」が記載してあり、資料1の「取組No.」と資料2の「取組番号」は同じものである。そして、同じ「取組番号」で複数の所管が取り組んでいる場合には「取組番号」ごとに「枝番号」を付し区分している。
 - ・審議するにあたっては、資料2の方が取組の内容や数値等を具体的に記載しているので、これを使用し審議していただき、その内容を取りまとめ、資料1の「評価報告書」として公表する。
- 八木橋会長
- ・「令和6年度評価報告書（案）」は、1ページに「1男女が共に生きるまち八王子プラン（第4次）の体系図」。2ページに「2評価の流れ」と「3指標及び参

考数値に関する評価の見方」。3ページに「4指標に関する調査数値」。4ページ・5ページに「5指標に関する評価」。6ページ以降は「6取組内容・審議会の意見・今後の方向性」、66ページからは「7資料」という構成である。

- ・取組の内容に関する審議は、「取組管理シート」を使って行うこととする。
- 八木橋会長
- ・これからの進め方だが、「令和6年度（2024年度）評価報告書（案）」の重点目標ごとに「取組管理シート」で各所管が令和6年度に取り組んだ内容を確認し、男女共同参画を推進していくための視点から各取組に関して感じたことやさらに推し進めるための意見などを伺いたい。
 - ・「重点目標1」の各取組内容に関し、事務局から説明をお願いする。
- 男女共同参画課長
- ・本日、審議していただく「重点目標1」の前に、まず、第4次プランは、「重点目標」「取組」「取組の方向性」「主な取組」という階層で構成している。そのため同一の「取組」であっても複数の「取組の方向性」やほかの「重点目標」に関連する場合は、該当箇所に「再掲」と表示している。重複する取組もあるが、それぞれの観点に基づき意義を確認いただきたい。
 - ・また、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく「市町村計画」をプランに取り入れたことで取組数が大幅に増えている。本日は、主な事業だけではなく、すべて事業について順番に説明する。なお、時間の都合により説明は簡略化し、重複した記載についても割愛する。
 - ・それでは、「重点目標1」「取組1-1 働く場等における男女共同参画の推進」「取組の方向性（1）女性が社会で活躍するための支援」における「取組番号1 女性の就業継続やキャリア形成促進への支援」「枝番号（1）」である。
 - ・学園都市文化課では、大学コンソーシアム八王子に加盟する大学等の協力で実施している八王子学園都市大学「いちよう塾」において、ITや語学に関する講座など、女性の就業支援やキャリア形成を促進する講座を実施している。
 - ・次に「枝番号（2）」男女共同参画課だが、こちらも就業やキャリア形成に役立つ講座として「つる子の『紺屋高尾』を味わう」やコミュニケーション講座「女性のお金とキャリア」などの講座を実施したり、東京都が開催する「女子中高生向けオフィスツアー」や「女性リーダー育成プログラム」などのスキルアップに役立つ講座などのホームページへの掲載、ポスター掲示をしている。
 - ・次に「枝番号（3）」産業振興推進課では、創業支援資金融資あっ旋をしており、あっ旋件数98件中、女性創業者11名に融資を行っている。また、事業主・人事労務担当者・労働者を対象に、労働法や雇用管理等のセミナーを実施する場合の後援を行っている。
 - ・次に「取組番号2 セクシュアル・ハラスメント等防止」である。
 - ・「枝番号（1）」男女共同参画課では、東京都が作成した職場における「ハラスメント防止ハンドブック」などの冊子を男女共同参画センターに配架したり、東京都が開催するハラスメントセミナーなどをホームページに掲載している。
 - ・次に「枝番号（2）」安全衛生管理課では、市役所の会計年度任用職員を含む全職員対象にハラスメント防止研修をeラーニングで実施し、受講率は58.8%であった。端末のない職員の書面での受講者は含まれていない。また、部長職対象にハラスメント防止研修を実施したり、国が定めている「職場のハラスメント撲滅月間（12月）」にあわせ、ポスターを掲示し周知・啓発を実施している。また職

- 員の新規採用時には、相談方法やハラスメント研修資料の内容を周知している。
- ・次に、「取組番号3 女性の再就職支援」である。
 - ・「枝番号(1)」学園都市文化課では、「いちよう塾」において男女共同参画に関する理解を深めるための講座の提供を大学コンソーシアム八王子に加盟する大学等に依頼し、アンコンシャス・バイアスに関する講座を提供している。また女性が受講するための託児サービス付講座を264講座の内81講座で実施している。また、次の内容は再掲である。
 - ・次に「枝番号(2)」男女共同参画課では、ハローワークや産業振興推進課と一緒に「パートタイム就職支援セミナー」や東京しごと財団と一緒に「女性しごと応援キャラバン in 八王子」などのセミナーを実施している。また、ホームページには東京都等が開催する再就職支援セミナーやイベントなどの情報を掲載している。
 - ・次に「枝番号(3)」産業振興推進課では、パートタイムセミナーやパソコン講習会を実施したり、ハローワークにある「マザーズコーナー」の周知などをホームページで行っている。
 - ・次に「枝番号(4)」学習支援課では、八王子リカレント教育支援アプリ「はちり力」で女性を対象とする就職セミナー等の情報を発信している。また、リカレント教育の促進を行っている。
 - ・次に「取組番号4 職場等における環境づくり」である。
 - ・「枝番号(1)」男女共同参画課では、父親の育児休業取得促進のためのリーフレットを母子手帳と合わせ配布し、また、ホームページでは「ワーク・ライフ・バランス」について周知している。また、東京都労働相談情報センターと共催した男女雇用平等セミナーを実施したり、育児中の男性向けにパパ講座を実施している。
 - ・次に「枝番号(2)」子どものしあわせ課では、「子育て応援サイト」や「子育てガイドブック」により、子育て応援企業を紹介している。
 - ・次に「枝番号(3)」産業振興推進課では、再掲のものと、ウェブサイト「はちおうじ就職ナビ」を活用した企業への情報提供を随時行っている。
 - ・次に「取組番号5 社会における支援」である。
 - ・「枝番号(1)」男女共同参画課では、クリエイティブホール内で勉強をする市内在住の女性を支援するため、「ほっとタイムサービス」という無料託児サービスを実施している。
 - ・次に「枝番号(2)」高齢者いきいき課では、介護保険制度における通所型短期集中予防サービスの利用拡大に向けて、サービス提供事業所が1つ増えて22事業所に拡大したり、勉強会の開催、利用手続き簡便化に向けた検討などを行っている。また、介護予防教室も開催している。
 - ・次に「枝番号(3)」高齢者福祉課では、21か所の高齢者あんしん相談センターで家族介護者教室を開催し、知識や技術の向上を図っている。また、介護に携わる家族の負担を軽減するために、「生活支援ショートステイ事業」「緊急一時保護事業」「措置」を実施している。また、介護予防教室を開催し、介護離職防止に向けた相談窓口を周知したり、介護休業制度や介護保険制度の普及啓発を行っている。

- ・次に「枝番号（４）」介護保険課では、「はちおうじの介護保険」パンフレットを事務所、高齢者あんしん相談センター、はちまるサポートに設置している。
- ・次に「枝番号（５）」障害者福祉課では、介護者の負担軽減のため、入所や保護などを実施している。
- ・次に「枝番号（６）」成人保健課では、乳がんや子宮頸がん検診の無料クーポン券やがん検診の受診勧奨、再勧奨通知を行っている。また、がんについて知るための講演会を実施したり、がん治療による脱毛などの相談を受けるアピアランス相談やウィッグの説明等を実施している。
- ・次に「枝番号（７）」こども家庭センターでは、妊娠期に「パパママクラス」を実施したり、出産後の母親の産婦健康診査費用の助成をしたり、「あかちゃん訪問」の時に母親の心理面への支援の強化を図っている。また、女性の健康相談も開催している。
- ・次に「枝番号（８）」成人保健課では、介護予防の講座を実施したり、「八王子健康体操」のDVDの配布や貸し出し、地域における健康づくりサポーターの養成なども実施している。
- ・次に「枝番号（９）」健康づくり推進課では、「健康フェスタ」や「食育フェスタ」などを実施したり、大学などで女性の健康づくりの普及啓発を行っている。また、医師会と連携して女性特有の疾患について特別講座を実施している。
- ・次に「枝番号（１０）」保健対策課では、H I V・性感染症予防に関する普及啓発活動を行っている。
- ・次に「枝番号（１１）」子どもの教育・保育推進課では、認定こども園を進めており、それへの移行に向けた施設整備補助を行っている。また、一時保育、休日保育、年末保育の実施や市内で巡回発達相談を実施している。
- ・次に「枝番号（１２）」保育幼稚園課では、病児保育や病後児保育を運営しており、予約システムを導入し利用者の利便性向上を図っている。
- ・次に「枝番号（１３）」こども家庭センターでは、ファミリーサポートセンター事業を実施しているが、会員の申請などを電子申請でできるようにし、登録の利便性を図っている。また、ショートステイ・トワイライトステイも実施している。また、「親子ふれあい広場」と「親子つどいの広場」を「親子つどいの広場」に統一し、この広場でも子育てに関する講座や「プレママ・プレパパ講座」を実施している。
- ・次に「枝番号（１４）」放課後児童支援課では、学童保育所を所管しており、計画的な施設の整備を行い３年連続で学童保育所待機児童ゼロとなっている。
- ・次に「取組番号６ 市役所における職場環境づくり」である。
- ・「枝番号（１）」男女共同参画課では、「男女が共に生きるまち八王子プラン（第４次）」取組一覧表という紙ベースの一覧表を作成し、全職場への掲示を依頼し職場環境づくりに取り組むよう働きかけている。
- ・次に「枝番号（２）」労務課では、育児休業者復帰支援研修を実施している。また、男性職員育児休業取得率は、令和６年４月１日現在で82.8%となっている。
- ・次に「枝番号（３）」安全衛生管理課では、市職員全員が年次有給休暇を年間13日以上取得し、年間時間外勤務時間数を360時間以内にする目標を定め、周知・啓発をしている。

- ・次に「取組番号7 産前産後休暇・育児休業取得者への研修の実施及び情報提供」である。
- ・「枝番号(1)」男女共同参画課で行っているものはすべて再掲である。
- ・次に「枝番号(2)」労務課のものも再掲である。
- ・次に「取組の方向性(3) 性別にとられない職業選択」「取組番号8 子どもの頃からの意識醸成」である。
- ・「枝番号(1)」男女共同参画課では、子ども向けに、ひとり立ちを目指す成長物語として「魔女の宅急便」という映画会を開催している。また、東京都が開催する「女子中高生向けオフィスツアー」に関するホームページへの掲載は再掲である。
- ・次に「枝番号(2)」教育指導課では、小・中学校が連携し、「はちおうじっ子・キャリア・パスポート」を全校で活用しながら、望ましい職業観・勤労観の育成や自らの個性に応じて多様な生き方を選択する力を高める指導を行っている。
- ・次に「取組1-2 意思決定過程への女性の参画拡大」「取組の方向性(1) 意思決定過程への女性の登用促進」の「取組番号9 企業における女性活躍推進に向けた取組」である。
- ・「枝番号(1)」男女共同参画課では、東京都が開催する講座「女性リーダー育成プログラム」「これからの女性リーダー育成のための職場づくり」などをホームページに掲載している。
- ・次に「枝番号(2)」産業振興推進課のものは再掲である。
- ・次に「取組番号10 附属機関等への女性の登用推進」である。
- ・「枝番号(1)」だが、附属機関や懇談会が市には100以上ある。広聴課では無作為抽出方式による市民委員等公募制度というものを行っており、所管が市民委員を公募した際に女性の応募がなかったりするとこの制度を利用し委員等として登用することができるものである。令和6年度は女性11名を登用している。
- ・次に「枝番号(2)」男女共同参画課では、附属機関等の委員等の構成比が男女共に30%以上でない所管にヒアリングを実施し、選任方法等についての助言を行うなど、働きかけを行っている。
- ・次に「取組番号11 女性管理職比率の向上」である。
- ・「枝番号(1)」男女共同参画課では、男女共同参画センター内に書籍や女性情報紙、他市の情報紙など様々な資料を配架している。また、②から④は再掲である。
- ・次に「枝番号(2)」職員課では、男女に関わらず主任職を対象に、「キャリアデザイン研修」を実施し、60名の女性が受講している。また、採用説明会に女性職員を23回派遣している。また、女性管理職の割合は令和6年4月1日現在13.3%で、令和7年4月1日現在では14.9%であると口頭で確認している。

八木橋会長

- ・「取組管理シート」の「重点目標1」に関し、令和6年度に取り組んだ内容について事務局から説明があった。
- ・この内容について、取組の方向性ごとに順番に見ていきたい。
- ・皆様からは、現在置かれている立場や社会における傾向などの様々な角度から、男女共同参画の推進に向けた効果的な方策など、意見をいただきたい。
- ・「取組管理シート」の1ページから3ページである。

- ・「重点目標1 あらゆる分野において男女が共に参画しよう」の「取組1-1 働く場等における男女共同参画の推進」、「取組の方向性(1) 女性が社会で活躍するための支援」に関し、取組番号1から3の市が取り組んだ内容について、意見を願います。
- 伊藤委員
- ・取組管理シートの2ページ、1-2-(2)。ハラスメント防止研修を行っており受講率は58.8%だが、印象としては少し少ないと感じる。様々なハラスメントが問題になっており、研修の受講率を100%にする必要があると思う。
- 男女共同参画課長
- ・この研修は会計年度職員まで含まれており、システムを利用して受講できない職場の職員の場合には、書面での受講となっている。そのような職員からの受講確認アンケートの回収数が少なかったと推測する。
 - ・本市の職員の割合は、職員が6~7割、会計年度職員が3~4割であり、その分、少なくなったのではないと思う。ただ、受講率が上がるよう安全衛生管理課に伝えていく。
- 八木橋会長
- ・様々な事情、個人の指向があったりして、100%にならないこともあるとは思いますが、ハラスメントに限らず、このような研修は受講率が100%になることが望ましい。ただ、単発で実施した研修の1回みの数字として58.8%だが、このような一連の研修を一つのパッケージにして、例えば年間に5回行うのであれば、その内の1回はコア研修として設定し、それだけは必ず受講することとすることで、5回の中の1回受講すればよいという気持ちになり、参加率が上がる傾向がある。おそらく研修はいろいろあると思うが、パッケージにしてコア研修と名打って、ここだけという形で進めることもよいかも知れない。
- 齊藤副会長
- ・今と同じ部分だが、会計年度職員は働き方がいろいろあり、勤務が週に1回、ひと月に何回という人もいると思う。この場合、研修期間中に受講できる機会が少ないこともある。
 - ・いろいろな研修がある中、この研修はとても大切な研修であるので、例えば研修期間を延ばすなどの工夫も必要だと思う。
- 男女共同参画課長
- ・会計年度職員によっては、任用の間に空きの期間もあると思う。研修の提供の仕方などの工夫は必要だと思う。
- 清水委員
- ・2ページ目の1-3-(2)。男女共同参画課では、いろいろなセミナーを実施し参加者数もとても多い。しかもタイトルがキャッチーでもある。男女共同参画と言うと「何だろう?」と思ってしまうが、「人生を長く楽しむための50代からのキャリアデザイン」など、ネーミングセンスが抜群である。
 - ・男女共同参画とは別に、男性も女性も「これなら学びたいな」と思わせるところがすごいと思う。
 - ・セミナーを開催してもなかなか人は集まらない中、これだけ多くの集客があることは、InstagramやLINEを活用して情報を発信し知ってもらい、参加したい人を集客できていると思う。これについてはどう分析しているか。
- 男女共同参画課長
- ・このセミナーは東京都の東京しごと財団がメインで開催しているもので、開催場所も京王プラザホテル八王子である。男女共同参画課も共催し、Instagram、LINE、ホームページなどで周知している。東京しごと財団による周知方法は上手く、応募者も多いようである。また、その場で企業とのマッチングを行い就職に結びつけるセミナーも開催している。

- ・東京しごと財団へは東京都が委託し、財団が企業と連携することで上手に行っており、市はできる限り東京しごと財団と協力して市民への周知に力を入れたいと思う。
- 八木橋会長
- ・清水委員から発言があったとおり、タイトルがとてもキャッチーで参加者も多く、すごいと思う。ただ、一つ気になることは、このイベントが単発的で終わってしまわないかということである。それぞれのイベントは魅力的なため参加者が集まると思うが、「すごく勉強になった」「楽しかった」で終わってしまうことが心配である。
 - ・男女共同参画は意識の問題であることから、継続的な意識喚起が必要であり、そのような方策はないものかと思ったところである。
 - ・一つ一つは大変魅力的なので、それが全体として八王子市の男女共同参画の推進に昇華するような仕組みがあるとよいと思う。
 - ・次に、いちよう塾についてだが、私は15年以上携わっており、大変熱心な参加者が多いと感じている。大学コンソーシアム八王子に参加する大学に講座の提供が呼びかけられ、いろいろなテーマが設定されているが、講座の内容は担当する先生に任せ、何でもありとなっている。これはこれで一つの魅力ではあるが、例えば、いちよう塾側で男女共同参画、女性のキャリア支援など、大きなテーマでコースをつくり、大学コンソーシアム八王子加盟の大学に呼びかけ、パッケージ化した講座を用意することも一つだと思う。一方でいちよう塾は開催日時がいろいろあるため、パッケージにした際にすべてを受講できる人がいるかはわからないが、市民と直接つながれる場であるため、これを活かさないものかと思った。
 - ・また、いろいろな科目があってもよいが、科目を幾つか履修したら八王子市の男女共同参画の推進のコーディネーターに認定するなどし、また、このコーディネーターになった市民がイベントに参加したり、イベント間をつなぐ役割を担ってもらったりして、行政が推進力になり男女共同参画を進めることは勿論だが、一人一人の市民にも推進力になってもらいたいので、いちよう塾の上手な活用方法はないものかと思った。
 - ・ちなみに、杏林大学では、大学のいろいろな科目の中で地域活動に関し特定の科目を履修すると「高齢社会における地域活性化コーディネーター」に認定し、三鷹市で活躍する市民を養成している。定年退職した方が多く、すごく生き生きと活動し、健康寿命の延伸、生き甲斐の創出にも役立っており、また、市が行えない隙間部分を埋めてくださったりもしている。
 - ・これと全く同じことができるかはわからないが、いちよう塾は市民と直接つながることができ、しかも意欲的に参加する方がいらっしやるので、上手に仕組みをつくれたらよいと思う。
- 市民活動推進部長
- ・いちよう塾は、市民活動推進部が所管しており、過渡期を迎えていると思う。いろいろなアイデアをいただくことができたので、参考にさせていただき検討していきたいと思う。
- 八木橋会長
- ・次に、「取組管理シート」3ページから8ページである。
 - ・「重点目標1 あらゆる分野において男女が共に参画しよう」の「取組1-1 働く場等における男女共同参画の推進」、「取組の方向性(2) ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの推進」に関し、取組番号4から7の市が取り

組んだ内容について、意見を願います。

- ・この内容は、実施回数、参加者数を見ると非常に多い部分である。一方で、件数が0というところがあったりする。
- ・数は重要だとは思いますが、少ないからと言って重要ではないというわけではないので、そこを活性化できる意見を伺いたい。

荒木委員

- ・3ページの1-4-(1)から(3)。効果として「企業に対しても取組の重要性を周知することができた。」という内容が記載されている。特に(1)だが、この企業は毎回同じ企業ではないということなのか。新たに参加した企業がどのくらいあるかによって企業への周知の効果がわかると思う。どのくらい新規の企業に呼びかけ、実際にどのくらい来たのか。当然、毎回来てくれる企業は大切だが、新たにどのくらいの企業が来てくれたのか、周知で来たのかが大事なことだと思う。ですから行政側からは、そのような視点から周知できましたということを書いてほしいと思う。

男女共同参画課長

- ・東京都が主催のため、新規企業がどのくらい来ているのか数字はいただいていない。
- ・東京都労働情報相談センターが主催する研修に参加したことがあるが、大変多くの企業が参加していました。想像ではあるが毎回同じではないと思う。新規の参加企業数については確認してみる。

伊藤委員

- ・8ページの1-6-(2)。男性の育児休業取得率だが82.8%という非常に高くすごいと思うが、本日の報道では、全国の調査で40.5%であった。この数字は他の区市と比べてどうなのか。また、八王子市がこれだけ高い数値になっている理由はわかるのか。

男女共同参画課長

- ・他の区市の状況はわからないが、男性の育児休業は増えている。
- ・男女共同参画センターとつながりがある「パパ育コミュ」と言うパパで育休をとっている人が集まるサークルもできている。育児休業を取得する公務員は多いと思うが、民間ではここまで取得できていないと思う。

市民活動推進部長

- ・私が若い頃と比べて男性職員が育児休業を取得できる土壌が出来上がっていると思う。ただ、取得日数はそれほど長くはないと思う。部下には、大事な時期だから育児休業を取得するよう勧めており、周りの理解も進んでいる。
- ・ただ一部の職員に負担がかかることもあるため、目を配らせながら負担を分散できるようにすることの課題はある。

田中委員

- ・どのくらいの期間、育児休業を取得できているのか。3日なのか、1週間なのか、平均はどのくらいなのか。

男女共同参画課長

- ・取得日数は徐々に増えているようだが、具体的な取得期間は把握できていない。ちなみに当課の男性職員も1年間育児休業を取得している。

齊藤副会長

- ・資料1の指標には2週間以上の取得者として82.8%と記載があるので、すごい取得率だと思っている。

男女共同参画課長

- ・取得期間が2週間の職員もいると思うが、1か月は取得していると思う。そして取得期間は伸びつつある印象である。

齊藤副会長

- ・民間などでは、3日や4日、1週間くらいの取得でも育児休業を取得しているが、八王子市では2週間以上でこの数字ということだと思う。

伊藤委員

- ・8ページの1-6-(3)。年次有給休暇の取得と時間外勤務時間数が記載され

ており、また事業所ごとに達成率が記載されている。

- ・この中で気になるのは子ども家庭部事業場で、年次有給休暇取得目標 13 日以上の年間達成率が 0 %、年間の時間外勤務時間数 360 時間以内の達成目標の達成率 16%と非常に低い数値である。このほかに福祉二部事業場や教育委員会事業場も低い数値となっている。
- ・働き方改革が叫ばれ、福祉、子ども、教育における労働の過酷さも指摘されているが、数値の低い事業場については、なぜ低いのかという理由を分析して、それについての支援のあり方を検討する必要があると思う。
- ・安全衛生委員会は、各事業場で持っており、月に 1 回、部長を長として会議を開催している。この状況についての「何故か」については議論されているはずだが、その内容までは我々には伝わっていない。
- ・福祉部や子ども家庭部では、例えば、コロナに関係した給付金事業など、国の制度がいろいろと変わっている。制度変更されるごとに職員の業務量は増えている。また、事業を委託したり、会計年度職員を雇おうとしても全国で実施することなので、急激な人手不足とシステム事業者不足にも陥る。契約金額も高騰するなど、ここ数年繰り返されている状況である。
- ・教育委員会については、学校給食の無償化、給食センターの開設などで事業が増えている。また教職員関係の人事、児童・生徒への端末の導入やそのメンテナンス、借り替えなどでも業務量が増えているようである。
- ・それぞれの事業場では常に、時間外勤務削減や年次有給休暇取得促進について議題にして、どうすれば業務を省力化できるかを考えている。また、副市長をトップとした全体の安全衛生委員会を開催し検討もしているものの、なかなか実績に結びついてない状況である。

男女共同参画課長

市民活動推進部長

- ・この状況を放置して置けないということで、市長が「健康経営」というものを宣言した。
- ・八王子市では「働きやすい職場づくり」「働きがいのある職場づくり」を目指し、労働環境と職員のやり甲斐をもって仕事ができるようこの 2 本建てで「健康経営」に向かって取り組んでいくこととしている。

八木橋会長

- ・市が取り組んでいることで、うまくいくことも、なかなか進められないこともあると思うが、それを一般企業にとってのモデルになるような形で提示できれば、推進のために一役買えると思う。
- ・また、数字として、上手くいっていないところと、上手くいっているところで、何が違うのかを比較し、浮き彫りできればよいと思う。
- ・また、数値目標を立てられ、一律に網を掛けられても、現実問題として上手くいかないこともある。大学や病院などではどうしようもないことである。例えば、目の前に様々な状況の学生や患者がいたら 24 時間働けという雰囲気になってしまう。仕事において大事なことはあるが、各業務の特性をどのように考慮するかということまで踏み込まないと逆に疲れてしまう気がする。
- ・一つの大きな目標として数字の推移は見守ろうとは思いますが、上手くいかないからいけないというわけではなく、それならばどうするのかを考え進めていけたらと思う。

八木橋会長

- ・次に、「取組管理シート」 8 ページ、「重点目標 1 あらゆる分野において男女

- が共に参画しよう」の「取組1-1 働く場等における男女共同参画の推進」、
「取組の方向性(3) 性別にとらわれない職業選択」の取組番号8と、9ページ
から10ページの「取組1-2 意思決定過程への女性の参画拡大」、「取組の方
向性(1) 意思決定過程への女性の登用促進」に関する取組番号9から11につい
て、取組数の関係で合わせて市が取り組んだ内容について、意見をお願いする。
- 荒木委員
- ・9ページの1-10-(2)。「附属機関等への女性の登用推進」について、これ
は以前から言われていることだが、男女共同参画課では参画率30%以下の所管へ
改善しなさいと常に言っているだろうが、それがほとんど改善されていないと感
じている。
 - ・委員を選ぶときに、例えば「〇〇会社の社長」というように宛て職として限定し
すぎているのではないか。依頼を受けた側では、市から「営業所長」「社長」と
いう宛て職で依頼されれば、その宛て職に女性がいなければ、当然、選出する委
員はすべて男性になってしまう。
 - ・ですから、所管に30%以上の女性を参加してもらうためには、この宛て職部分を
「社長」ではなく「部長級」でもよいとし、女性の参画が増えるような取組の指
導をしていかない限り、現実的には無理が出てしまうと思う。
 - ・実際に警察署長を宛て職としていけば、ほとんどが男性だと思うので、例えば、
この職については女性の意見を聞きたいので、女性の幹部から推薦してもらうな
どの働きかけをしないと30%以上にすることは難しい。ですから、所管にはその
ような働きかけをしていくことが大事だと思う。
- 男女共同参
画課長
- ・今回の取組は令和6年度のものだが、令和7年2月に部を代表して出席する課長
会議の場で、東京都ではクォータ制を導入し、審議会等の委員では女性の割合が
40%以上に増えていることを紹介した。また、要綱で「〇〇部長」としていると
女性部長の割合が少なく、参画率が上がらないため、事前協議の際に要綱改正に
ついて言及していくことを伝えている。
 - ・市長は東京都の職員でしたのでクォータ制には知見があり、行政委員が男性ばか
りの際には疑問を呈しているようでもあるので、今後は要綱の確認もしていこう
と思っている。
- 荒木委員
- ・防災会議などは、八王子市の最高の防災計画をつくる大事な会議であり、女性の
視点は大切である。その会議も「〇〇社長」「〇〇所長」などとなっており、そ
ろそろ変えなければならないと感じている。
 - ・一方で、女性の参画率を上げるために単に女性の団体に会議に参画してもらうだ
けではなく、所管ごとに意見を聞きたい団体などがあるだろうから、その団体で
適切な女性に参画してもらえようようにできるとよい。
 - ・男女共同参画課が事前協議を受けた際に、所管によりいろいろな会議体があると
は思うが、今後は要綱についても確認していく考えとのことなので期待している。
- 男女共同参
画課長
- ・荒木委員には防災会議への女性の参画に尽力いただいたが、その後は女性委員が
増えていない。今後も後押しをお願いしたい。
- 八木橋会長
- ・防災会議の女性の割合はどのくらいなのか。
- 男女共同参
画課長
- ・40人のうち11人が女性である。
- 八木橋会長
- ・よく黄金の3割と言うが、これはハーバード大学の社会学者が言い始めたことで

ある。これは1977年の論文で50年くらい前のデータである。

- ・一番新しいものだと3割では足りず、36%以上は必要だと言っている人もいる。
 - ・簡単に言うと、参画する女性が一人だけだと、その人の意見だと考えられてしまう。また、複数人参画していても人数が全体と比べて少なすぎると代表して言っているようになってしまう。しかし、女性が全体数の3割5分以上の参画率になってくると、新しいうねりが生み出されるポイントになると言われている。参画率が増え、いろいろなことを決めるときに多角的に視点がちりばめられ、より有意義なものになればと思う。
 - ・8ページの一番下に「新規」として「子どもの頃からの意識醸成」がある。ここでは「小・中学校が連携し、はちおうじっ子・キャリア・パスポートを全校で活用」しているということだが、これはどういうものなのか。
- 萩原委員
- ・キャリア・パスポートは、八王子だけではなく他の自治体も取り組んでいる。本市で取り組んでいることは、小中一貫のグループの中で、中学校を拠点として、そこに進学する小学校を含めグループを組み、義務教育9年間を通じて望ましい勤労観を育てることを教育課程に盛り込んでいこうということを各グループごとに検討している。
 - ・このキャリア・パスポートには冊子があり、毎学期、どのようなことを取り組んだか、自分の成長を残して振り返ることを学習の中で取り入れている。
 - ・小学校での望ましい職業観、勤労観の育成と言うことでは、夢を持つことはもちろんのこと、内容は学年で様々だが、自立に向けて「当番や係活動」で自分はどう取り組めたか、また、係・当番は皆のために行うものだから、どのように取り組めたのか、これを1学期としてまとめ、2学期で取り組むときには「こうしよう」というように、自分の学びを残している。小学校だと1年生から6年生まで冊子があり、これは中学校に引き継いでいる。
 - ・学校にもよるが小学校の高学年になると、実際に自分の夢に向かって、その職業に就いている方を学校に招き、夢を叶えるためにどのようなことをしていけばいいのか、話を伺ってキャリア・パスポートに記録したりもしている。
- 八木橋会長
- ・小学校と中学校とで連続して行うことはスムーズな接続にもなりすごくよいことである。
 - ・それぞれの家庭でお父さん、お母さん、お爺ちゃん、お婆ちゃんなど、それぞれ自分の経験を持っていても、それを聞く機会が少ないこともある。学校の中でいろいろな意見を聞き、自分の記録を取りながら、自分で情報をまとめていくことはとても大事なことだと思うので、こういうことが上手く機能し始めるとよいと思う。
- 伊藤委員
- ・キャリア・パスポートに関連するが、これは文部科学省で例示資料が示され、それに倣った形で八王子市で独自に作成したものなのか。
- 萩原委員
- ・そうである。
- 伊藤委員
- ・男女共同参画の視点から考えたとき、「性別にとらわれない勤労観・職業観を身につける」ということでは、キャリア・パスポートにはこのような項目、指導するような内容というものはあるのか。ないとすれば、性別にとらわれない職業観を身につけさせるために、どのように活用しているのか。また、学校ごとに違うのか。

- 萩原委員
- ・冊子の中では、性別に係るような項目はない。今は、なかなか性別で決められてしまう職種も少なくなり、子どもたちはあえてそのような意識をもっていないのが現状である。
- 男女共同参画課長
- ・文部科学省では性別に関することは無いかも知れないが、東京都では進路指導などの際に活用してほしいということで、「性別にとらわれない職業選択」という動画を作成している。ここで示されていることは、女の子は理系に行くのは難しいとか、男の子が保育士を選ぶのはどうなのとか、目指したい方向に関してのアンコンシャス・バイアスをなくそうというようなものである。東京都でも、子どもの頃から職業観を育てていきたいということは考えており、教育委員会ではない部署で作成している。
- 萩原委員
- ・私は、現場が小学校なのでわからないところもあるが、先ほども説明があった東京都の取組で、「女子中高生のためのオフィスツアー」とか、理科系の進路選択の取組などがあると思う。ただ、実際に小学生の子どもたちが、今、職業観について性別にとらわれているかという点、なかなか現場の感覚としては感じられない。
- 藤野委員
- ・今の小学生は、職業において男女の違いは感じてないが、中高生になるとそれを感じていくということは、子どもたちへの大人の言葉がけや態度から学び取っているのだと思う。この項目は、子どもたちだけが学ぶことではなく、大人も学ぶことで、子どもたちに与えてしまっているアンコンシャス・バイアスに気づく機会を提供できれば、全体的に変わってくるのではと感じた。
- 八木橋会長
- ・若い世代は、男性、女性という性別に関して、上の世代とは随分と違う感覚を持っていると感じている。
 - ・また、例えば、トイレ掃除において、男性トイレを女性が掃除していることがある。女性が掃除をしているところを見る経験が多いと、それに違和感を覚えない人もいる。また、外国から来た人は、日本で男性トイレを女性が掃除しているのを見て、何で男が掃除しないのかと、「ギョッ」としてビックリするようだ。
 - ・普段はあまり意識していないが、無意識のうちに「女性が掃除しているな」と思ってしまうところがある。
 - ・この意識レベルのものでも、いろいろな階層がある。日常的にはあまり男性、女性を気にしないが、職業的な部分では、今のような見る経験が増えれば増えるほど、当たり前のように刷り込まれていくということはある。
 - ・つまり、性別、職業、キャリアなどの教育は、意識的に働きかけていかないといけないと思う。
- 八木橋会長
男女共同参画課長
- ・続いて「重点目標2」の各取組内容に関し事務局から説明をお願いする。
 - ・取組管理シート10ページの「重点目標2」「取組2-1 性別による固定的な役割分担意識の改革」「取組の方向性(1)組織単位での意識啓発」「取組番号12 男女共同参画に関する情報の収集と提供」である。
 - ・男女共同参画課では、男女共同参画週間にあわせて、パネル展や図書展示、公用車への掲示などを実施している。また、それに先がけ広報はちおうじ6月15日号に特集ページで「男性の家事・育児参加」について掲載している。ほかに、出前講座「男女共同参画入門」や男女共同参画に関しLINEアンケートを実施している。

- ・次に「枝番号（２）」図書館課では、男女共同参画週間に合わせ図書展示をしている。
- ・次に、「取組番号 13 事業者に対する男女共同参画の意識啓発」である。
- ・男女共同参画で実施した①と②は再掲である。③は清水委員に尽力いただき「八王子商工会議所女性経営者の会」に男女共同参画等と呼びかける啓発物品の配布に協力をいただいた。
- ・次に、「取組番号 14 地域活動団体への意識啓発」である。
- ・協働推進課には、新しく地域づくりという事業が加わり、6中学校区で開催している「地域づくり推進会議」では、性別による発言の差が生じないように意見を出していただいているとのことである。また、「はちおうじ志民塾」では、地域で活動の中心となる人材を育成するための講座を実施している。また、地域活動を始めたい方と地域で活動する団体とのマッチングの場として「第４回地域デビューパーティー802」を実施している。これは以前、「お父さんお帰りなさいパーティー」という名前だったが、長年勤めた上で退職される女性が増えたので、名前を変更している。
- ・次に、「枝番号（２）」男女共同参画課だが、これは再掲となっている。
- ・次に、「枝番号（３）」防災課だが、②の女性の視点を盛り込んだ「総合防災ガイドブック」については昨年も紹介したもので、市で作成したものを引き続き窓口で配架している。また、防災訓練を実施する中で避難所運営への女性の参画の重要性を啓発したり、避難所マニュアルには女性への視点を盛り込むように記載されている。
- ・次に、12 ページ、「取組番号 15 職員研修の充実」である。
- ・男女共同参画課では、多様な性についての基礎知識として、職員研修を実施している。また、DVやデートDV予防講座をeラーニングで実施している。
- ・次に、「枝番号（２）」職員課では、府中市にある東京都市町村職員研修所で実施される「男女共同参画研修」に職員を派遣している。
- ・次に、「取組番号 16 男女共同参画の視点に立った行政運営」である。
- ・男女共同参画課では、最初の内容は再掲で、次は、附属機関等への女性委員等の就任を今後さらに進めることを庁内会議を活用して呼びかけている。また、職員研修を通じて多様な性やDV防止に関する意識向上を図っている。
- ・次に、「枝番号（２）」総務課では、月１回の人権相談と年２回の特設人権相談を実施しており、ホームページでは、東京都パートナーシップ宣誓制度を活用して利用できるサービスの情報提供をしている。
- ・次に、「枝番号（３）」契約課では、市の契約において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価するため、総合評価方式対象の案件において「男女共同参画の推進状況」を評価項目の一つとして設定している。
- ・次に、「取組の方向性（２）子どもへの意識啓発」「取組番号 17 子どもの頃からの意識醸成」である。
- ・男女共同参画課の内容は再掲となっている。
- ・次に、「枝番号（２）」教育指導課も再掲となっている。
- ・次に、「取組の方向性（３）大人への意識啓発」「取組番号 18 幼稚園、保育所、学校、子ども・若者育成支援センター、学童保育所等教育関係者への意識啓発」

である。

- ・男女共同参画課では、再掲の内容だが、eラーニング研修には会計年度職員を含む保育士も入っている。また②では旧児童館である子ども・若者育成支援センター館長と青少年若者課職員を対象に、出前講座「男女共同参画入門」を開催している。また、③は事業者への啓発にも入っているが、学童保育所指導員を対象に、出前講座「男女共同参画入門」を開催している。
- ・次に、「枝番号（２）」子どもの教育・保育推進課では、公立保育園の園長会を通じ、公立保育園職員への男女共同参画に関する意識啓発を実施している。令和７年度には藤野委員に講師を務めていただき研修を実施しているところである。
- ・次に、「枝番号（３）」の青少年若者課では、子ども・若者育成支援センター館長に対し、男女共同参画に関する研修を実施し、受講した館長から各館職員に意識啓発を促している。
- ・次に、14 ページである。「枝番号（４）」の教育指導課では、教員の各職層研修において、男女共同参画の重要性について、指導を実施している。また、「特別の教科 道徳」や特別活動について、適正な指導計画立案や授業を実施するよう指導助言を行い、また、進路指導、性に関する指導について、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、生徒一人一人が主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けられる指導を行っている。また、教育センターでの教育相談において、家族背景に「配偶者暴力」があったケースに対して、心理の専門的な立場から心のケアや今後の対応についての助言や関係機関につなげることをしている。
- ・次に、「枝番号（５）」放課後児童支援課では、学童保育所では、指定管理制度を入れており、研修等の情報を広く指定管理者に周知し、意識啓発に努めている。
- ・次に、15 ページの「取組番号 19 地域、保護者等への意識啓発」である。
- ・男女共同参画課での実施内容は再掲となっている。
- ・次に、「枝番号（２）」こども家庭センターでは、妊娠届出時に父親ハンドブックを配布している。また、「パパママクラス」では、必要に応じ父親の役割等を伝えている。
- ・次に、「枝番号（３）」青少年若者課では、子ども・若者育成支援センターでは、男性が育児や家事ができるように、パパも一緒に参加できるという講座を開催し、父親の育児や家庭生活への参加を促している。
- ・次に、「取組番号 2-2 職場や地域における制度・慣行の見直し」「取組の方向性（１）職場・地域等における環境づくり」「取組番号 20 職場等における環境づくり」である。
- ・男女共同参画課ではすべて再掲となっている。
- ・次に、「枝番号（２）」子どものしあわせ課も「子育て応援サイト」と「子育てガイドブック」について再掲となっている。
- ・次に、16 ページ、「枝番号（３）」の産業振興推進課も再掲となっている。
- ・次に、「取組番号 21 セクシュアル・ハラスメント等防止」である。
- ・男女共同参画課や安全衛生管理課の事業について、すべて再掲となっている。
- ・次に、「取組番号 22 市役所における職場環境づくり」である。
- ・男女共同参画課、労務課、安全衛生管理課の実施している事業は、再掲となっている。

- ・次に、「取組番号 23 地域活動団体への意識啓発」である。
 - ・協働推進課の事業は再掲となっている。
 - ・次に「枝番号（2）」の男女共同参画課では、講演と落語の会について全町会・自治会にポスター掲示を依頼し周知していただき、事業の内容は再掲となっている。
 - ・次に、枝番号（3）の防災課も再掲となっている。
- 八木橋会長
- ・「取組管理シート」の「重点目標 2」に関し、令和 6 年度に市が取り組んだ内容について、事務局から説明があった。
 - ・それでは、「取組管理シート」10 ページから 12 ページの「重点目標 2 社会において、性別による固定的な役割分担意識や制度・慣行をなくそう」の中の、「取組 2-1 性別による固定的な役割分担意識の改革」、「取組の方向性（1）組織単位での意識啓発」に関し、取組番号 12 から 16 の市が取り組んだ内容について、意見をお願いする。
- 荒木委員
- ・11 ページ。2-14 の「地域活動団体への意識啓発」についてだが、私が所属している町会・自治会連合会の令和 7 年度の新役員研修会ではあるが、はじめて男女共同参画課が来場し、男女共同参画に関して説明していただいた。このような啓発は有意義なものであり、続けることが非常に大事なものだと思う。
 - ・町会・自治会によっては、お祭りの際に櫓を建てるのは男性、食事準備は女性というような割り振りがあることもある。力仕事であろうと、食事の準備であろうと男性も女性も参加し一緒に行っているところを子どもたちに見せることが男女共同だと思うし、共同してお祭りは行っているということにもなると思う。
 - ・町会・自治会によっては古い体質のところもある一方、女性が町会長というところもある。女性の町会長も徐々に増えてきているとも思う。
 - ・大人への教育を通し地域が男女共同参画の視点に立つことは非常に大切だと思うので、根気強く続けて欲しい。
- 男女共同参画課長
- ・町会・自治会の新役員研修会に伺うにあたり、男女共同参画に関するよい事例があるか探してみたが、把握しているところがなかった。ですから私がこれまで携わった子ども食堂などでの事例を確認しながら、町会・自治会が関わっているところが 2・3 あり、その中で女性の意見を聞きながら、町会長が運営してくれる人たちとで意見を出し合って、どんな事業を行って、食事以外の居場所づくりや遊び、学習の場を提供しているところについて研修会の中で紹介をした。
- 荒木委員
- ・各町会・自治会が支援をして実施している「サロン」というものもある。ここでも子ども食堂を行っている。
 - ・町会・自治会という一つの団体が実施しているところは少ないかも知れないが、「サロン」には町会・自治会も関わっており、そこも含めると結構あるかも知れない。
 - ・私の所属する川口地区町会自治会連合会でも町会・自治会とマッチして子ども食堂を行っているところもあれば、「サロン」として行っているところもある。
- 男女共同参画課長
- ・補助金を支出していれば把握できるが、どのような活動をしているのか市が把握するのが難しい。町会・自治会で一生懸命行っているこのような活動を知ってもらえると嬉しいと思うし、ほかの町会・自治会にも影響を与え、触発されるとよい。よい事例を探し、来年も参加できるとよいと思っている。

- 八木橋会長 ・次に、「取組管理シート」12 ページから 15 ページ、「重点目標2 社会において、性別による固定的な役割分担意識や制度・慣行をなくそう」、「取組2-1 性別による固定的な役割分担意識の改革」、「取組の方向性(2) 子どもへの意識啓発」の取組番号 17 と、13 ページから 15 ページの「取組の方向性(3) 大人への意識啓発」に関する取組番号 18 と 19 について、取組数の関係で合わせて市が取り組んだ内容について、意見を願います。
- 藤野委員 ・私が携わった研修は、「性別」という部分ではなく、子どもたちの「人権」に関して、保育の現場にいる先生たちがどう関わっていくのかに関するものであった。
- ・私たちは日頃、色を選んだり、言葉をかけたりしているが、子どもたちが「男らしさ」「女らしさ」という言葉ではないところで、「男の子はこういうものなんだな」「女の子ってこういうものなんだな」と感じていることはないですか、というような先生たちに「気づき」を与える話をしました。子どもにも人権があり、その人権を大事にする関わりとはどんなものなのかというバウンダリーの話などである。
- 八木橋会長 ・我々に課されていることは、男女共同参画を効果的に進めていく方策に関するこの意見出しだが、今のような機会は有意義ではあるものの、単発で終わらせないようにしたいところである。
- ・参加者は、いろいろなものに参加している方が多かったのか、単発の参加だったのだろうか。
- 藤野委員 ・当初は、保育に携わる先生に話をするということであったが、子どもの教育・保育推進課から施設長の理解もなかなかなか進めることができないのではないかとということで、施設長、リーダー、保育従事者へ全3回研修を実施した。
- ・看護師からも子どもたちへの健康教育として伝えていく際に、子どもたちの人権にどう配慮し接していくのかということも学びたいということで、来年度になってしまいが、4回目の保育園看護師向けの研修会も実施することになっている。
- 八木橋会長 ・一人に対して継続的に行うことも大事だし、いろいろな職種の方に学んでいただき、トータルで推進力を高めることも大事だと思う。
- 齊藤副会長 ・子どものそばにいる大人という存在は、本当に大事であると思っている。私も約20年、学童クラブの職員をしていた。学校とは違い子どもが素の姿を見せる場面が多かったりする。子どもたちから何気なく語り掛けられた言葉への大人の態度は、子どもたちにとっても大きな影響を与えていると感じている。
- ・このような研修が組み込まれて、毎年実施するのが当たり前になっていくとよいと思う。
- ・意識啓発は、子どもたちの周りにいる職員だけではなく、近所のおばさんやおじさんなど、いろいろな場面から推進していると思うが、この事業を行っていることがどのように男女共同参画に繋がっていくのかについてもとらえていきたいと改めて思った。
- 伊藤委員 ・今のことに関連し2-18-(2)だが、公立保育園では「性差への先入観による観念や役割分業意識を植え付けないように保育の中で配慮する。」ことを公立保育園の自己評価項目に設定したとあり、すごいと思った。
- ・ストレートにこの内容を評価項目に入れることで、組織におけるPDCAサイクルにおいて、こうしなければいけないということにもつながっていくため、素晴

- らしいとこだと思う。これは以前からこのような項目が設定されていたのか。
- 男女共同参画課長
- ・ 昨年度より前についてはここではわからないが、昨年度も同じ内容の取組は記載されていた。
 - ・ 子どもへの性暴力防止法ができ、保育園では、性に関しての自分の安全や先入観を持たないことなど、先生にも研修が必要であるし、子どもたちにも伝えていくことが重要であるため、それに関して検討をしていると担当課長から伺っている。
 - ・ 子どもの保育・教育推進課は、幼稚園や保育士などに年間を通じて講座や研修を行う課でもあるため、このような視点を評価項目に入れてあるということだと思う。
- 八木橋会長
- ・ 次に、「取組管理シート」15 ページから 17 ページです。
 - ・ 「重点目標 2 社会において、性別による固定的な役割分担意識や制度・慣行をなくそう」、「取組 2-2 職場や地域における制度・慣行の見直し」、「取組の方向性 (1) 職場・地域等における環境づくり」に関し、取組番号 20 から 23 の市が取り組んだ内容について、意見をお願いします。
- 清水委員
- ・ 若い人への「男女共同参画や性差」以外にも、いろいろなことについて子どもの頃から意識啓発をやっており、八木橋会長が先ほど話されていた「いちよう塾」でもそのような試みをしているとのことである。
 - ・ 2-23-(1) の「はちおうじ志民塾」「地域デビューパーティー」についてだが、「はちおうじ志民塾」は名前は聞くが内容までは存じ上げてない。「地域デビューパーティー」は以前は「オトパ」と言われ、退職したお父さんたちに、もっと地域にデビューしてもらうために行っているものと理解している。
 - ・ 町会・自治会も含め、地域でいろいろなことに関わっていきこうという人たちに「男女共同参画」とストレートに言ってしまうと触りが悪いかも知れないが、私を含めいろいろなことを経験して来た世代の方々に、今の若い方は違うということを学んでいただける場がこのようなところに作れたり、あるのかということ伺いたい。
- 男女共同参画課長
- ・ 地域活動団体の一覧は、市民活動支援センターで作成しており、女性に関する団体というのも数は少ないがある。
 - ・ 内容は子育てを応援するとか、趣味やボランティアというものが多く、それぞれがテーマを決めてセミナーやワークショップなどを開催している。
 - ・ 今年度はこのような活動している団体に、テーマを示し使ってもらえないかを働きかけをしに行こうと思っている。
- 田中委員
- ・ 私がこれまでに職場で経験した一つの事例だが、子どもたちが遊んでいて、そこにはお母さん役とお父さん役がいる。お父さんが帰ってきた場面の会話の内容だが、「お風呂にする？食事にする？」とお母さん役の子どもが言ったりしている。その状況を見て「エッと」思う場面があった。そして、「どうしてお父さんが先にお風呂なの」とか、「お父さんが食事をつくってもよいのでは」と子どもたちに話すことがある。
 - ・ 先ほど話があったが、大人がしていること、そういうことは保育園でも子どもたちの遊びの中から聞くことがあり、子どもたちの遊びの中には、まだまだこのようなことが残っている。このとき保育園の先生はどうするのかと思ってしまうことがある。

- ・私は、そのようなことがない環境で育っており、両親から「男だから」「女だから」と言われたことがない。今になって、うちの両親は時代を先取りしていたのかとも思っている。自分が仕事を選ぶときにも好きなことをやりなさいとは言われたが、ほかに何も言われなかった。
- ・やはり小さい時からの「育て方」「育ち方」というのはすごく大きな意味があると思うのと、いろいろなことが一回で終わってしまうのではなく、継続して行うことは大切である。
- ・また、赤ちゃんの洋服の色だが、女の子がピンクとか、どっちが生まれてもよいように黄色を選んだとか、まだそんなことも言われている。また、関わりがある10代20代の女の子たちもそうだが、自分の荷物を男の子に持たせたりもしている。何で自分の大事なもののなのにそんなことをするのか。まだまだそのようなことがまかり通っている。
- ・いろいろなことを小さい時から継続して教育していくことはとても大事だと思う。そして、少しずつ自分の子どもに伝えていくことはとても大事なことでとすごく思う。
- ・今日、配布資料を読みながら、自分が育ってきた環境と照らし合わせて「何でだろう」と思うことが多く戸惑ってしまった。

八木橋会長

- ・大変貴重な内容を話をいただいた。小さいころからの意識醸成は非常に大事で、極端なことを言うと日本で育つか、別の言語文化圏で育つかによって、感覚というものが変わってくることもある。また、同じ日本の中でも、一つ、男女共同などにフォーカスをあてると、環境によって大きく考え方、思考、傾向が変わることもある。嫌らしい言い方かも知れないが、男女共同参画の推進のためにという意味で、そこは、よく、ちゃんと、コントロールしたい、というふうに思う。
- ・感覚的なものだが、上の世代には、男や女、男なんだ女なんだという、まずは違いからスタートし、違いはありつつも同じなんだという、今、言われている感覚を持っている人は多いと思う。
- ・違うけど同じ、という情報処理をすることは意外と難しく、「ルビンの壺で知られている図と地の反転」ではないが、同じであることを前提に、でもちょっと違いがあるというような感覚、それがいわゆる多様性的な考え方とマッチして、若い人には抵抗なく入ってくようである。
- ・我々が何かを推進したり、いろいろなことを考えるときに、違いはあるけど、同じなんだからと無意識のうちに言っていることがあると思う。しかし、同じだけど男性と女性は少し違うところもあるんだということを、視座が違うと同じことであっても、違った方向で進めていかなければならないので、フォーカスのあて方を変えていくということが大事なのでは思った。

八木橋会長

- ・皆様、それぞれの立場から、様々なご意見を頂戴し、ありがとうございました。
- ・本日は、「重点目標1」「重点目標2」について、意見をいただいた。
- ・次回の審議会では、「重点目標3」と「指標」の内容について、男女共同参画の推進に向けた効果的な方策や取組状況に関し、意見を伺う。

5. その他

八木橋会長

- ・次第3、その他の次回開催予定について、事務局より説明を。

事務局 ・ 次回、第3審議会は、9月11日（木）午後6時30分から、八王子市生涯学習センター（クリエイトホール）10階第2学習室にて開催する。

6. 閉会

八木橋会長 ・ 以上で本日の審議会を終了する。