

### 第3回 荒川区男女共同参画社会推進計画策定委員会における主な意見

#### 計画全般について

意見の概要
基本理念について、意見を踏まえつつ、分かりやすい形で文言が修正されている。
計画本文の「具体的な施策」に所管課名が記載されており、所管別の施策の実施状況が分かりやすくまとめられている。

#### 基本目標1 人権の尊重と多様な生き方を認め合う意識を高める

意見の概要
思っていた以上に男女共同参画に関する施策に対する関心が寄せられていることを嬉しく思う。
若い世代のパパ達が保育を頼みながら参加している姿は画期的なことであり、今後も継続してほしい。
人権教室で子どもたちに入権について授業をしている。計画本文にあるように、子どもの年代に応じた啓発も重要であるし、また、併せてその親についても啓発が必要であると感じている。
男女の平等に関する意識のポイントが下がったことに驚いている。おそらく、国が進めてきた「女性が輝く社会の推進」と「少子化対策」の軋轢に子を持つ女性の社会参画のプレッシャーもあるのではと感じる。 キャリアをあきらめない女性が、自身の親の手助け以外の力（夫の子育て戦力化、保育園以外の子育てインフラ、家事に関する男女平等や社会インフラとしてのアウトソーシング）を利用しやすくていいと思う。
性自認に関する推進の意見が目につくようになった。 他自治体で問題となった議員の発言には反対であるが、正しい理解を進めるためには、特別扱いするのではなく、まずは教育の中でジェンダーギャップを取り除き、それからマイノリティの人権に配慮する慎重な推進が好ましく思う。 コロナや子どもの貧困など、新たな差別の種がまかれ、日本社会の国民協調が試されていると強く感じる。このような今こそ、他を思いやりよりよく生きる道標を求める。
特に、性的少数者の方々に関するコメントが数も内容も印象的だった。このテーマで区政に対して正式に意見を出せる場となったことが、今回の計画策定の大きな意味でもあると感じる。当事者会などがアクトで5年間のうちに多く開かれていくことを期待する。
日常生活を送る上で「男・女」を記載する場面は多くあるが、本当に必要なのかといったことから考える必要もあるのではないかと。性別を回答することに抵抗を感じたり、困難を抱えていることもあるのではないかと。
パブリックコメント 22【同性パートナーシップ制度】について、「まずは理解の促進から」という観点は非常に重要だと認識している。

当事者の方々も自分たちが地域で理解されていると感じることが生きやすさにつながる。そういった風土の中で、今後どのような取組が必要か検討していくという区の考えが、パブリックコメントの「区の考え方」や「計画本文」でよく説明されている。
パブリックコメント 22【同性パートナーシップ制度】について、理解の促進が重要であるが、当事者にとって制度導入のゴールを見えやすくする等の工夫も必要ではないか。
区民の方から多くの意見があったことを嬉しく思う。関心の高いテーマだと改めて感じた。LGBT、男女の差について意見が出ていたことで、生活の中でも男女の差、平等、性とは何か、直面する場面は多くあることに気付いた。本計画でLGBTを取り上げる意義が高まってきたものと感じている。
誰もが自分らしく生きることについて、子どもを通して考えると、小さいときからトランスジェンダーを感じている青少年も少なからずいると思う。 最近、中学校で女子の制服にズボンを取り入れることが報道され、これで安心する子どももいると思う。
性的犯罪等、区の男女共同参画施策の範囲を超えるものもあると感じた。
SDGs の目標にジェンダー平等という男女共同参画の視点が入っている。こうした広い視点で捉えていくことも重要である。

## 基本目標2 あらゆる分野において男女共同参画を推進する

意見の概要
審議会や女性管理職の男女比については、計画に目標が挙がっていることで、様々な意見があり、現状が当たり前でなく、考えていくべき題材であることが、町会や様々なところに波及することを願う。

## 基本目標3 全てのワーク・ライフ・バランスを推進する

意見の概要
<p>「ワーク・ライフ・バランスに取り組むための生産性向上・従業員教育・ICT導入支援」について、小規模事業者の方々が多い中、普及に向けた積極的な働きかけが必要であるが、具体的な支援策があれば、より実効性を伴うものと考ええる。また、これらの実効性が上がることによって創出される時間や心身の余裕などが、本計画に掲げるワーク・ライフ・バランス以外の諸施策に寄与できるベースになればと考える。</p> <p>(1) 経営者・事業所TOPの理解浸透</p> <p>ワーク・ライフ・バランスに取り組むことが生産性の向上につながり、ひいては、経営の改善・向上(作業時間効率化・心身の健康向上によるモチベーションアップ、人材確保への好影響等々)に繋がることを、経営トップの方々に理解いただく取り組みが必要となると考える。(事業所TOPの旗振りが必要)</p> <p>経営者(TOP)の方々へのセミナー開催</p> <p>経営者(TOP)の方々からの取り組みへの個別相談窓口と具体的支援</p>

( 2 ) 生産性向上策の具体的な説明や支援

経営者( T O P )の方々の理解が図られた後は、その取組を具体化していくことが必要となるが、小規模事業者の方々は具現化していくスタッフを抱えているケースは少ないと思われる。これらを推進するため以下のような具体策や支援が出来れば、より実効性ある展開になると思われる。

( = 新しい生活様式にも寄与 )

テレワーク環境の構築支援( テレワークの活用方法とメリット、環境構築方法・必要投資額などの説明 )

導入補助制度などが出来ればベスト

時差や在宅勤務を推進するための労働時間制度( フレックス・変形時差など )の導入支援

社員への教育( テレワークの活用方法やメリット及び意識改革など )

なお、上記経営( T O P )へのセミナー・相談などを通じて、具現化を希望する事業所に出向くスタッフ( 業者 )などを紹介できれば、よりスムーズな推進に繋がる

ワーク・ライフ・バランスについては、コロナ禍において働き方等の大きな変容がみられるため、計画の進捗の中での積極的反映を希望する。

P 3 8 基本目標 3 の下に【荒川区女性の活躍推進計画】とあるのは、法律に基づく計画という位置付けであることは理解しているが、「女性」と限定することで基本目標の「全ての人・・・」や施策の方向性や指標などとの関係性を分かりにくくしている面がある。

**基本目標 4 計画推進のための体制を整備する**

**意見の概要**