

令和元年度 第6回男女平等推進市民委員会 議事録

日時 令和2年1月30日（木）午後7時～9時

場所 市役所3階 教育委員会室

出席委員 谷川委員長、池田副委員長、遠藤委員、太田委員、至田委員、古旗委員、本田委員、  
宮原委員、武藤委員、山下委員

事務局 藤崎政策経営部長、吉田市長室長、高橋市長室長補佐、市川主任

<議事要旨>

【委員長】事務局から、配付資料の確認等をお願いします。

【事務局】次第、「国立市男女平等推進市民委員会ヒアリング調査項目一覧」として、各課ヒアリングを行った内容と文書質問一覧の2つ、「答申書（案）」、前回のヒアリングの内容を7課分です。配付資料は以上です。

【委員長】それではまずは、ヒアリングの結果を答申書につなげていく作業をしたいと思います。ご留意いただきたいのは、委員の皆さんそれぞれ市の施策について知りたいことやご意見がたくさんあると思うのですが、あくまでもこれは男女平等・男女共同参画推進計画ですので、あまりそこから逸脱しない範囲でご意見等を頂戴したいということがあります。

それから、感想ではなくて意見にしていけないと答申への反映が難しいので、感想も混じるとは思いますが、ご意見をいただきたいと思います。

それから、今回は点検評価であって、計画を作り直すわけではないので、答申書にある「指標の達成状況」という表は直せない。周りにある文章は直せます。

4年前に作った指標ですので、そもそも指標自体が適切であるかとか、別の枠組みが必要だとか、全く新しい施策が必要だとか、そういうご意見もあると思うのですが、現段階では変更できないので、文章の部分についてのみ、意見を申し上げていくということになります。

では初めに、防災安全課、しょうがいしゃ支援課、教育指導支援課について作業をしていきたいと思います。まず、防災安全課のヒアリングをもとに、答申書の16、17ページにどういう意見を出していくか。どんなことを指摘したいかを思い出しながら、ご指摘いただければありがたいです。

【事務局】17ページの提言1が、防災安全課の部分です。審議会・委員会の女性委員の比率が、防災安全課の分野でなかなか上がらない状況がある中で、その委員が条例で決まる充て職になっているためだという回答でした。それに対して事務局では、防災安全課から推薦を呼びかける際に、可能な範囲で、条例改正には至らない範囲で女性委員を推薦いただけるような、運用の中での工夫ができないかということ、前回の答申を受けて追加しています。

【委員】条例で「〇〇の長」と指定されているところは、それぞれの組織が女性をトップに据えるということをやらないと、比率を変えることができない。他方、防災会議に女性が2名入っていることについて、減災、災害をどうやって減らすかという視点だから、避難所での女性やセクシュアル・マイノリティへの対応とは違うので、女性の視点ならではの減災にはあまり直結しないということをおっしゃった。ある意味そうかもしれないけれど、まちの仕組みについて男性だけで決めていいのかという、中身の問題意識が抜けているのです。それは防災安全課に限らず全てに言えることなのかもしれないと思いつつ、ではこれをどうやって反映するのか。女性の視点が入ればよりよいけれど、関係ないから要らないということではないという意識も持とうという点は、どこかに入りたい。各論では

なくて総論に入るのか。

【委員長】 そうすると、市には防災会議と減災対策推進庁内検討会があるということ。

【事務局】 はい、そうです。

【委員長】 防災会議は充て職で、その役職の人が女性か男性かで決まってしまうので、市はそれ以上言えませんという意見だけど、それはもう一段踏み込めるのではないかというご意見だったというわけですね。減災対策推進庁内検討会は庁内検討会ですので、役職職員がやっている。

【事務局】 そうです。ただ、これは時期を限定して組まれた、減災対策を考えることを目的とした検討会で、今年度開催しているということではなかったはずですよ。減災なので、内容としては耐震ブレーカーやブロック塀の助成等についてで、避難所の運営や全体の計画に関する部分ではないので、あまり防災の計画に関わるような組織ではないという回答でした。

【委員長】 我々が本来指摘したかったのは市の防災会議が主であって、そこには女性が2名いる。そこでは女性や子どもやLGBTの方に配慮した避難所運営などは議論されている。

【委員】 ある自治体で、避難所の運営にあたってセクシュアル・マイノリティに配慮するかと聞いたら、していないところが多い。全部変えるのは大変なので、女性とセクシュアル・マイノリティ、ペットを飼っている人、しょうがいをお持ちの方など、少しずつつづけていくように提言したい。また、少人数での対応は大変なので、ほかの力を借りてマニュアルを少しずつ変えていくということをぜひしてくださいとは言いたいです。

【委員長】 防災安全課のヒアリングの議事録4ページ。マニュアルを大幅に改定するというよりは、女性、LGBTのことを少しだけ加えたいということですね。市防災会議の委員に占める女性の割合というのは、いろいろな事情があるのだけれども、まずそこも一工夫しましょうというのが1つ。

それから、その会議は1年に一度集まるものなので、避難所運営に特化すれば、女性やLGBTの方に配慮したマニュアルの改定が緊急に必要であるということ、定期的に見直していくこと、当事者の意見を聞くことなどを書いていけばよいということでしょうか。

【委員】 16ページは、女性委員の話の中にたまたま防災が入っているだけ。避難所運営の話は、命、暮らしなどの総合に関わることなので、別のところに入ると思う。場所にはこだわらずどこかに入っていればいければいいけれど。

【事務局】 計画の施策10が、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進です。答申書では、課題2、固定的性別役割分担意識の解消の中の、政策・方針決定への女性参画の促進というところですよ。

【委員長】 「評価」に入っているんで、ここにもう少し強く書く。

次、しょうがいしゃ支援課に行きます。答申書26ページの施策にどう反映していくかを考えながら、ヒアリングからのフィードバックをお願いします。複合差別という言葉を経構掘り下げて議論したように拝見します。

【委員】 差別という言葉は少し置いておいて、女性でかつしょうがいを持っているとか、HIVでかつ外国籍とかの、複合的な要素を持っている人の困り感を整理して、できることをアピールしていくという発想でいいのですよねという感じだったのです。

条例の言葉なので、計画でも複合差別と言わなければいけないのですが、差別かどうかは一旦置いておいて、複合的な要素を持っている方が実際にどんな困り感を持っていて、市として何ができるかを整理するところから始める。その情報が整理された上で、次に何を目指していくかというのを

次のステップでやっていこうという流れとなっていくような気がしました。

【委員長】答申書の26ページに、まずは困り感を提示していく。そして、それが差別であった場合にはアプローチできることもあるけれども、もしかしたら市のサービスを組み合わせて対応できるものもあるというような言いぶりになるのでしょうか。

【委員】ディスカッションを通して、そのことも女性やセクシュアル・マイノリティと絡んでくるといふ気づきがあった。最後のほうでは特にトランスジェンダーのトイレとしょうがいしゃ用のトイレの話にもなっていて、恐らくそこはリンクする話。しょうがいをお持ちの方が使いたいのに、身体的には別に問題がない、戸籍変更をしていないトランスジェンダーの方はどうするか、のような。その辺りを整理していくのが1つある。

例えばしょうがいをお持ちの方のご家族が最近では夫婦そろって来る。妻や嫁だけが来るというのは減ってきた印象、ということだったのですけれど、まだまだそうではない家庭が多くあるのではないか。また、しょうがいにセクシュアリティのことが関連するなどということが酌み取れていないのではないか。同性介助や性的な役割分担など、意識を持てばいろいろな情報が整理されて問題点が浮き上がってくるのだけれど、今は、そこに気づいていない。災害のときの話と同じで、そこをまず意識して情報整理するところからスタートするというイメージでした。

【委員長】なるほど。今のご意見を各ページに散りばめていくのは難しいので、1つやれることとしては、答申の最初に私が書く文章の中で、全ての施策について、男性・女性・セクシュアル・マイノリティの方への視点を市役所の全ての施策に入れてほしいということは書けると思います。必ずそこにイメージを持つこと、とは言えますね。

【委員】答申書の26ページ、「市長室と所管課等が連携し」とありますが、やはりこういう人たちの情報があって、それを伝え合うことが大事。あと、困難リストに、具体的な事例をどこまで書けるかということもありますが、今回、トイレの話などいろいろなケースが挙がっていた。

【委員】一方では、車椅子用のトイレにLGBTの方が入れられたとき、車椅子の人が入れないという話があった。キャパの問題もあるかもしれませんが、連携するということは、このとおりでいいと思います。

【委員長】分かりました。

【委員】仕事がしょうがいしゃ福祉なので、まずどんな男女平等の視点があるかを考えた。それ以前に、普通の人でもアクセスしにくいくらい情報が氾濫している中で、適切な情報をキャッチするのが大変難しい。SNSの関係や電子マネー等の仕組みは、見える化して伝えないと認知できない。課題を課題として認知できないところで既に取り残されてしまう人たちがいる。交際における性教育といったときにも、しょうがいのある女性は、交際ということが分からない状態からスタートをしていて、お付き合いやデートについても、ドラマなどで見ている世界。それを実際に自分がやろうとしたときに全く分からないことだけれど、私たちは当たり前前に思っている。当たり前前に理解しキャッチしていることが認知できていない状態から男女平等を考えたときに、すごく難しいと思う。もっと上の総論的なところで感じているので、それを入れるのはすごく難しいと思うけれども、どこか、その情報を提供するという中に、しょうがいの方に情報提供をするときに配慮すべきことを入れたい。

【事務局】そうですね。外国籍としょうがいしゃは、両者とも共通して情報へのアクセスが難しいことがある。女性であってしょうがいであって、女性であって外国籍であったりとなるとより難しいということがある。今、おっしゃっていただいたように、支援者も、社会情勢をよく捉えてきちんと情

報を出していかないと実際には対応できないということを、どこかで書いたほうがよさそうですね。

【委員長】次は、教育指導支援課について、ご意見をお願いします。

【委員】答申書の12、13ページでは、性別によって何か条件がつけられるようなことは確かに少ないと思うのですが、その先、社会に出てからこれだけ不平等があるということに対して、教育のトップの方々の意識が少し薄いという感じがあった。将来を見据えてのジェンダー平等への教育を、教育に関わる方々が意識として持ってほしいということも入るといい。今の平等性だけでは足りないというところは盛り込まれていると思います。

【委員】包括的性教育は教育指導要領になく、先生によって指導のやり方が違うのはよくないという話がありましたが、教科の中でも伝えられることもあるのではないかと思います。保護者への教育については、自分たちが受けた教育とは変わってきているのに、学校の教育と家庭で齟齬があれば子どもたちは迷うし定着しづらいのではないかという意味で質問したのだけれど、保護者会の参加率が30%、40%と少ないことと、出席する人は意識が高いが、そうではない人は忙しくて来られないということなので、それでは社会に浸透しない。

【委員】学校での1コマの授業で教える、などではなくて、現実の男女平等の話や、社会のいろいろなことを、学校の他の授業の中でも入れられるし、休み時間や委員会活動の中で、男女平等や性の多様性の話は折り込んでいけるはずなのに、特別な授業だと思っている。日々の暮らしの話だということや学校側に伝えていきたい。教科書がないとか、1組と2組で授業が違うと言うのだけれど、多様性の話なのだから違ってもよいと思うが、どうしても画一的になってしまっているイメージでした。

【委員】自分の子どもが小学6年生のときの多分性教育のコマだったのだろうと思うのは、学校の保護者会か何かのときに、「先日クラスで性について学習をしたので、恐らく帰ったらお子さんがセックスは何かと聞くかもしれません。子どもはどうして生まれるのか、セックスという性行為について、お子さんが聞いてくるかもしれないので、ご家庭で答えてください。もし答えにくい場合は学校に聞いてと返してくれば保健室で対応します」と言われた。多分あれは性教育ということだったのだろう。性教育の捉え方が追いつかない感じはあって、そこをどうしていったらいいのか。

【委員】性教育を学校で行うときは、基本的には必ず保護者に同意を得ることが必要。家庭と学校で教わるのが違ったり、捉え方が違ったり、親が説明できないというときに言われても困るというようなことがあるので、事前に教員が保護者に伝えて保護者の理解を得て、それから授業に入るというプロセスを踏んでいたはず。

今は均一に、指導要領にあるレベルで性教育は何かという発想になっているから、現場の実態とかみ合わない。機械的に性教育をするように言われても、先生たちもよく分からない。現場の先生たちが、子どもたちを見て何が問題で何が課題かを理解した上で、もう1度自分たちがやるべき性教育を考えないと、何をすればいいか分からないままになってしまうという危惧を私はすごく持ちます。

【委員長】答申書の12ページです。問題は答申にどう入れるかということだと思いますが、まず、教育委員会に言わなければいけないこととして、性教育もあるけれども多様な性の教育もあるという、ここがまず2つに分かれるところだと思います。

教育課程からはみ出すことが難しいという現状はあるのですが、それを踏まえて市として何ができるかを提言していかないと。教育課程を超えて何かするのは難しいけれども、教育課程があるからできないとはしないことが必要。例えば、子どもの暮らし全体を通して多様な性を尊重するという。それから、性別役割分担意識を少なくとも学校が植えつけることがないようにということ、子ども

が学校にいるとき、学校行事に参加しているとき全てを通して提言してほしいということは言える気がします。

【事務局】そうですね。授業の中で性教育を取り上げる以外に、子どもの生活全体で、例えば質問をされたときにそれを生かす方法はないのでしょうか。

【委員長】日々の暮らしの中で、子どもたちから性的な言葉が出たときにその機会を捉えて伝えることがある。確かに先生の手腕によって対応が違ってしまうことはあるのだけれども、やはりそこは先生に対してのトレーニングだと思うのです。

【委員】学校、教育委員会に言いつつ、教育の場は学校に限らなくていいような気がします。学校でやりづらいのだったら、地域の自治会や子ども会で問題意識を持っている親御さんの集まりを市がバックアップして、ダイレクトに妊娠や性的同意（セクシュアル・コンセント）について子どもたちに教える場を地域で作っていくことができるとよいと思います。

【事務局】わくわく塾に性教育のプログラムはないですね。

【委員長】たまにステーションとかが入って、プログラムで呼んだら来てもらえるみたいなの。

【事務局】そうですね。それに先ほどの保護者の同意を得ながら実施するというのは、1つ考えてもいいかもしれないですね。家庭ではやりづらいところをステーションが担うということですね。

【委員】もしそういうことができれば、学校ではやりづらいけれど、市から、あるいは学校から保護者に向けて案内して、市全体でそこにつなげていくというやり方だったら、指導要領に全く関係なくできる。

【委員】それが国立市独自の取組だったら、すごくすてきな感じもします。

【委員】例えばパラソルで、子ども向けの性教育プログラムを行うということも、盛り込めるといいと思います。

【委員長】そういう提案は非常にすばらしい。だから、保護者や地域の力を借りることはとても大切だし、市長部局ができるところは何かというところを横断的に考えることにもなると思います。国立市ならではのいいものができる。

【事務局】多様な性の条例の中には、教育関係者の責務として、努力規定ではあるのですが、市の男女施策に協力するとか、条例の基本理念に沿って一緒にやっていくという形で組んでいます。先ほどのように、例えばステーションで性教育のプログラムを作った、やりますよということを発信できるとしても、学校側がそれを受け入れられないとなってしまうと、うまくいかない。なので、もし自ら作っていかなくてもいい、ほかからやるという声があれば、積極的に受け入れていくような形の促しがあるとよい。例えばLGBTについても今、市内の学校は全校で何らかの研修をしているのですが、それも最初は1校、2校から始まった。国立市は全部で公立が小・中合わせて11校しかないので、割と横の情報がすぐに入ってきます。そういう形で1つ、2つ始まると、その実績が横に広がるということも期待できると思います。そういったところで、少しご意見をいただきたいです。

【委員】ワーク・ライフ・バランス、働き方改革の観点から、小学校の先生方の負担感はすごくある。出前授業じゃないですけど、あまり小学校の先生に負担感がない形で、市民やPTAなど、専門家が行って話をすることで、ウィン・ウィンになるのではないかなという気がします。

【委員長】指導主事は、8時間働いても終わらないほど仕事が多い。その人たちに対してこうであるべきということを説いても、結局できないで終わってしまう。建設的に進めていくためには、先ほどのようなメニューを作っていくとか。性別役割分担意識は、子どもの暮らしの中で浸透していつし

まうので、例えば、道徳授業地区公開講座で性別役割分担意識をテーマに扱ってもらうとかも、できそうですね。だから、いろいろなチャンスをつかえて、子どもにも家庭にもそういったことを発信してほしいということは書けると思います。

【委員長】それでは健康増進課について。答申書は29ページです。

【委員】印象として、体のことに非常に密接に関わる仕事をされているところなので、性の違いや体の作りの違いというところは、一人一人意識せざるを得ないという仕事の内容なのだろうと理解した。

評価も、自己評価的には非常に高く評価されていた。ただ、質問の中で、性の違いに配慮した健康支援について、性の違いをどう捉えてこういう評価にしたのかということを知ると、あまり考えていない様子だった。でも、ネガティブに捉えるわけでもなくて、仕事の内容がそういうものであるから、この部分は性の違いに配慮した支援だとか、この部分は違う、という境界が引きづらい仕事内容なのだと思います。

【委員長】そうですね。お話の中にも、健康増進課は生物学的な性に偏りがちであって、女性スタッフだけで乳がん検診をやっているということだったけれど、体は女性で心は男性という人は、乳がん検診を受けるときどうであるかとかいったところはまだ難しいと。でも、そこは提言として書いていける気はしました。次、子育て支援課です。

【委員】子育てをしていて、自分も「パパ・ママ」を使ってしまうのですけれど、子育ての場面ではどういう言葉を今、使われているのでしょうか。

【委員長】呼び名として「パパ・ママ」はよいと思うのですが、役所が事業をするときに、例えば休日の広場はパパが多いなどと、市役所の人が言うのはどうなのか。

【委員】市役所の人が言うとしたら、どういう言葉が適切なのかというのは、私はイメージがつかなかった。でも、例えば私が何の経験もなく職員になった場合、言葉の教育の機会がなければ使ってしまうとは思う。

【委員】言葉というより文脈として、フレンドリーなのです。悪いことではないのだけれど、公的な立場にいて、条例などを意識しながら施策に関わっている人が市民のことを話すときに「パパ・ママ」という言葉を使うのはどうなのかと思う。

【委員】男女平等や人権の意識を持っているのだとしたら、「パパ・ママ」と親近感を持って市民の日常を見る視点が、あまりいただけないのではないかという印象は受けました。

【委員】そういう理解であれば、よく分かります。

【委員長】恐らく市の施策全体に固定的性別役割分担の意識がすごくたくさんある。

【委員】私たちは市民グループで、広報のジェンダーチェックをしたのです。そうしたら、一番ジェンダーが偏っていたのは子育てガイドブックなのです。基本にお母さんが育てて、お父さんが仕事をしている。ある程度は、お父さんがお風呂の掃除をするようなカットもあつたけれども。LGBTの人たちの存在は皆無で、子育てとなると、お父さんとお母さん、家庭、こういうイメージが非常に強力なのだ。そうしたら、今年、市長室がそれを改善したと。

【委員】そうやって1つ1つ変えていかなければいけないと思います。

【事務局】あと、広報関係では、色ですね。ほかの部署が作る官公物などでは、女性はピンク色、男性は青というのが当たり前の状態なのです。なので、市長室が意見を出すことで、担当職員の認識を少しずつ変えていく努力はしていますが、中の認識はまだまだの部分があると思います。

【委員】先日、フィンランドの首相に、サンナ・マリネンという34歳の方がなりましたけれど、彼

女は、同性パートナーの娘さんです。子育てガイドブックの後ろのほうに、同性パートナーに育てられた子どもというページがあると、いよいよ変わってきたなという感じがするのですけれども、まだ早いですか、そこまでは。

【委員】そういうのも前面に出してよいように思います。

【事務局】そうですね。

【委員長】広場にしてもイベントにしても、「パパ」と「ママ」にターゲットを分けて作っているのも、もし、そこに同性カップルの方やトランスジェンダーの方が行こうとしたら、すごく居心地が悪いだろうという想像はできると思うのです。それらは本当にどの施策といえないのですね。だから、いろいろなところにそういう意見を散りばめて書いていけるといい。

では、職員課にいきます。ご意見をお願いします。

【事務局】職員課の施策が答申書の15ページから18ページにかかるところで、提言3が職員課です。それから、19ページから21ページまでにかかる課題3のワーク・ライフ・バランスの推進の提言2も職員課の施策に入っています。

【委員長】職員課には、私たちが点検できるように、データを出してほしいとお願いしたいです。例えば、女性の管理職の数や、男性の育休の取得はどうなっているかとか。

【事務局】そうですね。改めて職員課に依頼しまして、データが出ましたら共有させていただきます。

【委員長】議事録の後ろから4ページ目の真ん中あたり、市役所として、職員の採用を控えていた時期があったために管理職に空白の年代があって、若い管理職の方が非常に多い。そのため、女性がちょうど出産の時期に、管理職になる／ならないというのが重なってきてしまう。もう少し年代が上の人が管理職でいてくれて、子育てなどが一段落したところで管理職を目指す準備を整えればいいのだけれども、時短勤務をしているときに管理職試験を受けられるかどうか。時短なのに仕事の負担を増やすとか、管理職試験に向けた勉強ができるかとか、そういったことが事実上整ってこないということも分かった。

【委員長】次は、市長室についてです。市長室については、基本的には条例とステーションが軸になって、いろいろな話があったかと思います。出られた方は、ご意見をお願いします。

【委員】市長室では、男女共同参画のイベントなど、すごくやっていたいていると思うのですけれども、周知が不足しているのではないかということ意見をいただきました。

お金をかけて作ったチラシやポスターが、効果的に使われていないのではないかという指摘をさせていただいたのですけれども、その辺は答申に盛り込んでいただけるといいかなと思いました。

【委員長】市長室の施策については、答申が応援するというか、施策の推進を応援するような立場を担えればと思っています。パートナーシップ証明の制度についてもまさにそうで、4年前には書かれていないので、どう入れ込んでいくかということになると思います。

それから、ステーションの検討や取組がほかの部署より進んでいると思うので、そういったことが答申書の中で分かり、推進していくことを意識して書きたいと感じました。

【委員】職員課のところ、構造的な問題があるというのはよく分かったのですけれども、構造というのはなかなか変えにくいものだと思うのです。その中で、女性管理職を生むのはあと20年くらいは難しいという話なのか、何かしら手だてがあるのか、そういう話はあったのか。また、そういう部分をこの答申の中に盛り込むことができるのか。

【委員】日本はすごくジェンダー意識が低いと思う。構造的に変えていこうというので、クリエイテ

イブアクションとして、管理職の何割は女性と決める、というやり方をしている自治体もある。

あまり数で決めても抵抗感が強いし、それで押しつけられて管理職になってもよくないのではないかとニュアンスもある。

この程度で働けるならいいやと思ってしまうのも分からなくないけれども、仕事の質の問題もあるだろう。時間で張りつかないといけない管理職ではなくて、もっと違う管理職のイメージがないと。男性化していく管理職ではなくて、どんな創意工夫をして職場づくりをしていくかという観点も含めて女性管理職を考えていかないと。現状、何割と決めることがいいのか悪いのかというのはすごく議論になるところだし、そういう議論を職場や庁内でできたらいいのではないかと思うけれども、なかなかそこが深まらない間、数なのかそうではないのか、数を押しつけるのがあるのか悪いのか、そういう議論で膠着しているのではないかという印象を私は受けました。だから、答申の中に、そういうことをいわないで決めるべきだと言わないと、職場の中から、それでいきましょうという声は上がってこないという気がしました。

【事務局】答申案の18ページで少し触れたのですが、ポジティブアクションのように女性管理職を何割と割り当てる、クォーター制度を指針で書くとしたら、この委員会ではないかと思っていたところです。

今年、市役所の女性管理職が増えないことが問題になり、部長や管理職が、なぜ増えないのかというレポートを書いたのです。それは部外秘なので共有できませんけれども、その中でいろいろな意見があった。割り当てないと増えないという意見もある一方で、押しつけることで女性の負担が増えるから、そういうやり方では長期的に見ると解決しないという意見もあった。中では意見が割れているので、推進していかないといけないという印象を受けた。それを指摘できるとしたら本委員会かなと思う。

【事務局】庁内の男女平等の推進のための部長級の会議があり、管理職に占める女性職員の割合について、今年度議論をしているところです。数値を上げるテクニックでいえば、例えば女性である保育園の園長先生方を課長ポストにすることで数値だけを上げるという自治体もあるのです。職員の構造的な、人数的な部分でいえば、40代、50代の女性職員は圧倒的に少ないので、男性は例えば10人から管理職が選ばれても、女性は2人から3人くらいの中から管理職として選ばなければいけない。そのような状況的な課題もある。

【委員長】私はその話を聞いたときに、女性だったら管理職にならなければいけない、というのはおかしいと感じました。女性に、管理職にならないという選択肢が与えられない、与えられにくくなるのは違うと思いました。それはおかしいですね。女性だから管理職にならねばならないということではなく、責任の重いところを子育て年代の人たちが担わざるを得なくなっている市役所の構造がある。そこを変えたとしたら、その方々が昇進しても家庭と仕事の両立が図れる施策がなければ改善しない。女性の管理職が置かれたら、その管理職の仕事が補佐されるような人員配置を行うとか、その方が時短勤務であったとしても管理職の業務が遂行できるとか、そういう施策を打っていないと、数だけではその方の息苦しさが増えるだけではないかと。ここは一個人として感じました。

【委員】私は、考え方として逆だと思う。女性の人数が少ないからこそ女性の声を引き上げるには、その少数の女性が管理職にいないともっと上がらない。だから、仕事のあり方とか仕事の質、あるいは職場関係とか人間関係といった中身が検討されず、今の働き方、職場の現状をそのままにしておいて、その中で出そうとすると、人数が少ない、出せない、という話になる。そこからもう少し議論が

深まらないといけないのではないかという気はします。

【事務局】市役所の中でも市議会の中でも、管理職に占める女性の割合を上げるという議論があるが、係長である40代くらいの女性職員は、いつ自分に声がかかるか冷や冷やしているという話もある。今、何のフォローもない状態なのです。男性であっても、新しく管理職になったとき、なった途端にその役割を求められていく。そこで一人前になっていくためのサポートはないのです。そこまでの労力がかけられていないという現状があるので、決してなりたくないといっているわけではない。何のフォローもなく管理職にされることに対する不安が強いのだろうという感じはします。

【委員】やりたくない理由の1つが議会対応だという方がいらっしゃる。やはりその上の男性管理職は、そういう大変さはあるけれども、管理職の魅力を言っていけないと、若手の男性職員も含めて、管理職のなり手がなくなる。議会対応で夜中まで残ってはいけないという風土を変えて、課長代理か分かりませんが、ほかの方ができるような体制を敷くことが重要という気がします。

【事務局】市役所の状況に関しては、先ほどあったように、部長職にレポートを出させて意見交換をする場を持ちましたが、認識がばらばらで、どういった形で打開していくのかが見つけられない状態です。次の展開として、今度は全課長職からレポートを出してもらって検討しているところです。

年齢構成のばらつきがある中では、単に管理職に上げてしまうだけではその人が苦しむことになるので、何かしらサポートがないとうまく回らないのだろうというのは、皆さんがおっしゃるとおりだと思います。

私のところでは、定員管理といって、職員の人数管理もしています。内部でサポートの人員を増やそうということは、なかなか言い出せないので、ぜひ答申の中で提言いただければと思っています。

【委員長】男性、女性問わず、職員が育休を取ったときに、そこに入るのは臨時職員であって、正規職員ではないのです。そうすると、例えば課長1人、係長1人という部署があったときに、係長が抜けると成立しなくなるという話があったと思う。

【事務局】役職によりますが、係長以上だと正規職員がつきます。主任、主事だとならないので臨時職員になるようです。

【委員長】女性は、出産するときは休むしかないと思うのですけれども、男性は育休を取らないという選択肢があるので、どうしてもそちらに流れていく。職場の雰囲気とかそういうことではなくて、非常に大きな負担が発生するということをみんなが分かっているために取れないという話がある。役所は税収であったり業務量であったり、民間企業と違って事業から撤退することは難しい、例えば生活保護の業務は今日から止めますとかできないわけだから、仕事の内容を精査していくということはあるけれども、非常に限界に近い。ほぼ限界まで来ている中でどのようなことができるか。

【委員長】もう少し時間がありますので、もう一巡こういうことが言い足りないとか、全体としてこういうことを書いたらどうだろうということがあろうようでしたら。DVの関係のことなどがあまり深まらなかったですね。

【委員】DVの実際の被害者の回答のところ、22ページから24ページに少し出るくらい。DV被害者に対する支援は自治体によってまるで違っている中で、国立市のDV被害者支援は具体的にどうなっているのか。ほかの施策と違って、DVだと他自治体をまたぐということがあろう。他自治体から逃げてこちらとか、こちらから避難してあちらという場合に、その両方を経験している人が、国立市のDV施策をどう感じていらっしゃるのか。

地域や民間団体の力を活用するとあるのだけど、他自治体のいいところを取り入れたり、あるいは、

国立市がDV被害者支援の関係者や他自治体との間で情報発信ができるような、そんな施策は市にし  
かできない。民間団体と協力しながら。まさにそこが自治体としての強みと思っています。

【委員】国立市はかなり良くなってきていると思います。今の内容を国立市はほとんどやっています。  
ある時期からDV対策にはすごく力を入れていただいて、それで相談員が3名になった。それまでは、  
婦人相談員は23区以外にはいないのです。都が引き上げて以降、母子相談員と兼務をしていた。だ  
から、DVの被害者支援に特化した人というのはいなかったのです。23区の婦人相談員の歴史と、  
26市町村の相談員の歴史は、全く違うのです。売防法の時代に婦人相談員をずっとやってきた人た  
ちの歴史を受け継いだ23区の婦人相談員と、それ以外の婦人相談員とは形成過程が全く違うのです。

埼玉では、男女共同参画基本法に基づいてつくったDV防止法に基づいた婦人相談員の配置で、支  
援は相談員ではなくて事務職員が行うという構造になっている。私はたまたま埼玉の相談員をやっ  
ていて、何で国立市はこうなっているのかといろいろ言ってきたものだから、国立市も頑張っ  
て構造を変えて、母子相談員が婦人相談員を兼務するのではなくて子育て支援課の管轄になっ  
た。人権の問題だから、男女共同参画の中のDV防止法だからということで、婦人相談員はそ  
こに置いた。生活保護などの支援が必要ということで、今は健康福祉部の「ふくふく」の中  
に入っている。まだマニュアルはできていないのだけれども、基本的なDV被害者支援の体  
系はできつつあります。

【委員】それともう1つ、今年度から、女性パーソナルサポート事業というものを始めたの  
です。

【委員長】24ページです。

【委員】NPOを立ち上げて、そこで自立支援を行うことにした。ただで、シェルター機能、ステ  
ップハウスの機能、居住支援、就労支援など、多様な支援を行っています。他市、他県では、DV被害  
者に限っての女性支援になっているのだけれども、国立市は、私たちがやっているからだけれども、  
全くカテゴリーしないで、女性であれば、困ったと飛び込んでくれば、どんなケースも、ホームレ  
スから専業主婦まで全部対応します。DVの被害を直接受けていなくても、モラハラ  
の相談や、特定妊婦などの女性の課題は多様にあるわけで、とにかく、間口は全部広げておく。  
どんなことも1回は必ず相談を受ける。必ず面談につないで解決の道を探る。それを総称して  
女性パーソナルサポート事業とうたっていて、相談業務と宿泊についての予算化がされてい  
るのです。

それについても、市とパラソル、私たちの夢ファームJ i k k a、それから、この前は相談を、夜  
間休日の電話相談の方もいらして4者の連携会議を行い、かなり体系的に、女性の生活困窮の多  
様な支援を行う体制が作られつつあります。

【委員】DVに限らず、女性について相談を受けて適切なおところにつなげることは、複  
合差別や複合的な要因のキャッチなど、いろいろなおところにつながっていく間口が広い  
施策であってとても大事なことで、答申の中で、良いところは良いと評価した上で、  
それを続けるとか拡充するとかの方向で答申にぜひ入れたい。

【委員長】ぜひ、そういうことは細かく書いていったらいいと思います。

【事務局】DV被害に遭いながらも、公的なシェルターはルールが厳しい。携帯がだめだ  
とか外出はだめとか。ルールによって私はもう結構ですということで、利用につな  
がらない。相談が終わって今から自宅に帰りますという方が、国立市の規模でも  
散見されてきたところから、何とか法のはざまをやれないかということで、市長の  
施策という形で実施しています。これからしっかりとしていけないといけ  
ない制度です。本来であれば、一自治体ではなくて、国や都道府県レベルでやっ  
てほしい施策なので、声を上げているところではあるのですが、委員会からも後  
押ししていただければ、非常に心

強いと思います。

【委員長】今の計画は平成35年度までの計画なので、令和4年にこの計画を作り直す作業を今と違うメンバーでやるのかな。

【事務局】今の委員の任期が今年の11月までなので、そこからまた委員を任命させていただくと、次の任期中に諮問になる可能性があります。

【委員長】なので、次の令和4年にこれをどう作り変えたらいいかということが、今回の答申に載っていないといけないのですね。それはすごく大切なことで、4年後、3年後に向けて何をやるかということを書いていかなければいけないのです。

先ほど来出ているLGBTと固定的性別役割分担、女性に対するポジティブアクションは、全ての施策を貫いていかなければいけない。子どもということでは、学校や家庭ということではなく、暮らし全体を通して伝わらなければいけない。そのあたりのことは書くとしても、今ある計画の延長線上で次に作られたら絶対だめだと思うので、その辺はどうしていったらいいですかね。次へつないでいくためには。

【事務局】答申書の40ページから、新しく総合評価を書き加えています。個別の提言の中に盛り込めるものは盛り込んでいってよいと思うのですけれども、それに今の施策で十分にカバーできていない新しい施策があると思います。でも、実際にこの施策に載っていない事業をやらなければならないような状況にもありますから、当てはまらない部分について、この総合評価の視点のところに書いていくことができると考えています。ぜひこれを入れてほしいということをご提言いただきたいと思っています。

【委員】答申書の33ページ、同性パートナーシップ制度の早期創設について、アンケートでも76%が賛成で、答申の最後の総合評価で同性パートナーの方々が生きづらさを感じないように、市全体で取り組むのだという意気込みが入るといいなという気がします。

【委員長】では、まとめに入りたいと思います。進行へのご協力ありがとうございました。短い時間での議論でしたので、もう1度見返してもらって、ご意見がある方は事務局にお寄せいただければと思います。今後の日程等について、事務局からお願いします。

【事務局】ありがとうございました。今後の日程としましては、2月下旬に最後の委員会を開催しまして、3月に答申と考えています。

(次回委員会日程調整)

【事務局】(調整の結果、)次回委員会は2月21日金曜日の6時45分から。場所はまたご連絡します。

【委員長】答申式は決めなくていいか。

【事務局】答申式は、市長の予定から候補日を挙げて、その中で調整させていただきます。

【事務局】答申式はおおむね30分くらい。冒頭、委員長から答申書を市長に手渡しいただいて、その後は懇談として、この間の皆さんの感想などを少し市長とやり取りをしていただきます。全員参加ではなく、日程を決めた中で来られる方に来ていただく形になります。

【委員長】以上で閉会にします。

— 了 —