

国立市第4回男女平等推進市民委員会

1. 日時 令和4年(2022年)10月14日(金)午後5時～7時
2. 場所 国立市役所 委員会室
3. 出席者 委員10名
委員 太田委員長、本田貴子副委員長、遠藤委員、齋藤真希委員(オンライン)、齋藤美帆委員、巢内委員(オンライン)、林委員、本田恒平委員、山下委員、吉川委員
事務局 4名(松葉人権・平和担当部長、吉田市長室長、鈴木係長、岩元主任)

【太田委員長】 第4回国立市男女平等推進市民委員会を始めます。本日の配付資料について事務局から説明をお願いします。

(配布資料確認)

【事務局】 オンラインの方がいますので、マイクを使って発言をお願いします。また、発言の際はマスクの着用をお願いします。オンラインに雑音が入りますので、発言をしない際はマイクをオフをお願いします。

【太田委員長】 本日の審議内容について事務局から説明をお願いします。

【事務局】 前回と同じように中間評価答申提言の項目を1つずつ確認していき、最後に推進状況調査について説明いたします。

【太田委員長】 では、提言「LGBTを含む多様な性、外国人、しょうがいしゃ等の多様性を認め合う子どもたちを育成する学校教育の推進」について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】 学校教育の中でジェンダーに関する教員研修や生徒向けの授業をしてほしいという提言です。ただ、教員もほかの業務でいっぱいなので、教員だけに任せるのではなくて、パラソルなどの外部機関を活用してほしいという提言です。もう1つ、日本ではあまり進んでいない分野ですが、包括的性教育についても具体的に検討が進むことを期待したいという提言です。

現在の国立市の取組としては、昨年度からパラソルが市内の公立学校で出張授業を行っています。昨年度は小学校2校、中学校1校で実施し、今年度も中学校1校で既に実施しています。今年度からは私立や都立の学校にも、パラソルの出張授業の案内をしていますが、まだ応募はありません。

SOGIに関しては今年度から近隣市と連携して、にじいず多摩という居場所事業と併せて、講師を派遣する出張授業の取組を行っています。今年度は公立の小学校1校で教員研修、公立の小学校2校で生徒向けの授業を予定しています。この取組は近隣9市連携のもので、他の市でも実施を予定しています。

ほかの市の様子を聞くと、国立市はジェンダー教育に関して比較的進んでいるという印象です。教育指導支援課の回答を見ると、包括的性教育を積極的に進めているという段階ではないと思いますが、パラソルの出張授業自体が包括的性教育の一部として実施し始めているという認識のようです。

【山下委員】 授業として1年間に1回やるというのもとても大事ですが、それだけではなくて、授業や休憩時間、行事など、日常生活の中で男女平等やLGBT、多様性について、日々積み重ねていくことが大切だと思います。包括的性教育の授業を始めているというのはとても大事なので、さらにそこを加えていけるといいと思います。

提言のタイトルには、多様な性のほかに、外国人、しょうがいしゃ等とあります。先日、国連のしょうがいしゃの委員会が日本でもインクルーシブ教育をと言っていました。本日の資料を見ると、セクシュアリティのことが中心になっていますが、一人ひとりがばらばらで一人ひとりが尊重されているという多様性のところにも踏み込んで、提言とリンクするようになると思います。

【本田恒平委員】 授業をしたところとしていないところで何が違ったのでしょうか。私立にも案内したけれども依頼がなかったとのこと。これまで実施したところは、学校内で管理職が実施しようと言ってパラソルを呼んだのだと思いますが、それが私立と公立で違うのか、公立の中でも実施したところとしていないところで何が違ったのかをお伺いしたいです。

【事務局】 公立の市内小学校は8校、中学校は3校あり、その中の小学校2校、中学校1校で実施しました。昨年度途中から始めたのですが、学校ではカリキュラムが前年度には決まっているところもあって、すぐに応募が来るものではないかなというのが1つです。

大まかな教育方針は各学校共通しているにしても、具体的にどの授業にどの講師を呼ぶとか、学校の先生自身でいろいろな教材を使って教えるとか、それは学校ごとに違ってくるので、この3校がたまたまパラソルの講師を呼んでいただいたということかと思います。

私立も今年度の当初に案内したものですから、応募があるのは来年度からかなというところでは。

【齋藤美帆委員】 実施された小学校2校と中学校1校で、教職員や児童・生徒からのフィードバックはどのようなものがありましたか。

【事務局】 中学校では、体育館に1学年全員を集めて授業を行いました。中学になるとそういう場で自分の意見を出すのが恥ずかしいというのもあると思いますが、なかなか積極的な発言は出てきません。小学校は逆に、パラソルのスタッフが児童たちに意見を聞いていくと、いろいろな意見が出てくるにぎやかな授業でした。こういう授業の機会がもっとあるといい、どんどん考えていきたいといった意見が聞かれました。先生からは、こういう機会があってありがたいといった感想です。

【齋藤美帆委員】 来年も同じテーマでやってほしいというようなリクエストはどうですか。

【事務局】 昨年度実施した中学校は、今年度もリピーターとして呼んでいただいて、昨年度は1学年だったのを今年度は全学年で実施しています。

【山下委員】 授業という形で大人が教えて子どもがそれを聞いて学ぶのももちろん大事ですが、子どもが主体的に学んでいくという意味では、授業を子どもたちが作っていきけるともっといいです。先日、ある公立の中学校でいじめについての授業をしました。いつもなら私が話すだけですが、その学校では子どもたちが代表で何人か出てきて、いじめについてディスカッションをしました。そこに私も加わって、みんなで討論するというのをやりました。子どもたちが自分たちで主体的に授業を作って、ほかの人の話も聞きながら、弁護士の意見も聞きながら、時間が足りなくてもっとやりたかったというくらい深い学びができました。

いじめに限らず、セクシュアリティや男女平等の話も同じように、子どもたち自身が授業を作っていくようにすると、国立市が伝えたいメッセージが子どもに響いていくかなというの、授業を作っていくに当たって参考にさせていただければと思います。

【齋藤美帆委員】 中学校も高校も探究型の授業をしていて、山下委員がおっしゃったようなアクティビティとかワークショップとか、体験型のデザインのものを取り入れて、最終的に児童・生徒が発表するところまで持っていくと、理想的だと思います。出張授業のデザインをブラッシュアップしていくと、先生たちも異動があるので、こういうことをやっているという噂が広がっていくし、学校で

やったことを旧国立駅舎などで子どもたちが発表する機会があったりすると、子どもたちもやる気になって関心を持ち始めるので、現状に合ったデザインを考えてもらえるといいと思いました。

【太田委員長】 とても貴重なアイデアで、パラソルが出張授業という形でやられているのを、来年の計画を見越して、総合的な学習の時間のテーマを何にしようかと先生たちと相談するところから一緒にパラソルのスタッフの方にも入っていただけると、より持続的なプログラムが作れるのかなと思いました。そういうことは可能性としてはありそうでしょうか。学校から依頼を受けて、出張授業というのを単発でやっているという現状なのでしょうか。

【吉川委員】 依頼を頂いてから、打合せにこちらが出向いて、こういう内容のスライドを作っていますというのをお見せして、こんなふうに組み合わせさせてやりましょうとしています。

【太田委員長】 事前に各学校の先生方と一緒に打合せの機会を設けて、長期的に組み立てるみたいなことも、今後の取組としてできるとすごくよさそうだと思います。

【本田恒平委員】 内容にパラソルがコミットするというのは必要だと思いました。例えば、学級崩壊していて、普通に授業をするのもままならないけれども、セクシュアリティを扱った授業をやりたいとなったときに、パラソルにお願いするよりもその学級の先生がやったほうが実施しやすいという、板挟みにあるような難しい学級もあると思います。ただ、実施する担当によって内容が異なるのは望ましくないと思うので、その先生もパラソルが考えている内容に沿うような授業に沿わせていくというやり方もあり得るのかな、臨機応変的なこともあり得るのかなと思います。

【太田委員長】 その辺りは恐らく教員研修ともリンクしてくるところなのかなと思いました。

【遠藤委員】 この教育指導支援課のところで、保健体育や道徳の授業で発達段階において適宜行うと書いてありますが、特別支援学級の子どもたちやしょうがいのある子どもたちに対する性教育は、すごく大事だと思っています。性犯罪を受けたり、自分から売買春に絡め取られたりして、被害を受けてどうにもならない女性はすごく多いです。幼い頃から知識としてだけでなく、人権の問題として自分のプライベートゾーンは自分が守っていいし自己決定があるのだということを、体感としてどう学んでいくかはすごく大事なことだと思います。

日野療護園だったか、東京都ではしょうがいのある子どもたちのいる場所での性教育がすごく積極的に行われていたのですが、あるとき教材から何から没収されて壊滅的な状況になったのです。それ以降、しょうがいのある子どもたちの性教育はどうなっているのかと危惧していて、国立市でも進んだ性教育が行われていたけれども、後退しているのではないかという危惧があります。

国立市は人権の問題としてきちっと取り組んでいて、パラソルなんかを通じて、学校現場でもそういう性教育をという問題意識で積極的に活動していらっしゃると思いますが、学校現場を持っている教育指導支援課が、どんなふう子どもたちの性教育を考えているのかすごく気になります。特に知的しょうがいのある子どもたち、あるいは身体しょうがいでも。やはり身体しょうがいのある女性の被害はすごく多いです。現実には女性の人権やしょうがいのある人の人権を守るときに、幼い頃の性教育はすごく大事だと思うので、そういう観点で教育指導支援課にも頑張っていただきたいと思います。

【太田委員長】 今ご指摘頂いた点も最終評価に盛り込んで、次の計画に生かしたいと思います。

提言「性別、性的指向、性自認に配慮した情報発信の徹底」について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】 市の広報誌やホームページ、イベントなど1つ1つで、性別役割分担意識を助長することがないよう気をつけてほしいという提言を頂いています。市の広報誌は、市長室の広報・広聴係が

気を付けて作成しています。各課が作成するパンフレットや1つ1つのイベントについては、市長室のほうで全てを把握することができないのですが、子育てのパンフレットに女性が子どもを抱えているような絵を使っているといった例はあります。

ただ、例えば新しい公共施設を造るときにオールジェンダーのトイレをどれだけ入れるかとか、オールジェンダーのトイレだけにすると逆に性被害のトラウマがある女性が使いつらいとかいう議論が、比較的どこの部署でもするようになってきていて、条例の理念もだんだん他の部署に浸透しているという印象です。

【太田委員長】 やはり各課に男女平等参画兼DV対策推進員という方がいらっしゃるのですが、少しずつ意識が浸透するきっかけの1つになっていると理解してもよろしいのでしょうか。

【事務局】 各課に係長級1名を推進員に指名して、毎年1回程度、連絡会というか研修のようなものを開いていて、今年度は10月25日にその連絡会を開催するのですが、齋藤真希委員に講師として登壇いただくことになっています。今年度は、この委員会でも議論した、審議会の委員の女性割合を高めていかなければならないけれども、なぜそうしなければならないのか職員に浸透していないとか、女性管理職の課題などを職員で議論しながら、意識を高めていければと考えています。

【吉川委員】 発行物を把握しようするのは可能でしょうか。全体を見渡して、これはよくないといった基準をガイドライン化するとか。議論を重ねて時間をかけないと出てこないですが、先にガイドラインを引くというのが水準を上げる近道かなと思います。

【太田委員長】 どういうイラストが使われているかとか、表現がどうかみたいなことのチェックをかける体制を作るとか、あるいは今度の連絡会で、こういう事例がありましたといった形で紹介して、問題意識の共有を図るとか、そういった工夫があるといいということかと思えます。可能な範囲でぜひ取り組んでいただければと思います。

【山下委員】 市が市民の方に発信するものはどのぐらいの量があるのかなど。学校や保育園が保護者に向けて出すものも含めて、結構な量になるのかなど。それを全部チェックするのは、相当厳しいかなと思います。いろいろなセクションの方々がパンフレットやチラシ、広報物を作るときに、ジェンダーバランスがと言われて面倒くさいになってしまうのはマイナスで、むしろそこに配慮することがプラスだと思ってもらうような何かがあるといいのかなど。

本来であれば、セクシュアリティとか、男女で偏っていないとかいう視点だけではなくて、日本語が不十分な方のためにやさしい日本語とか振り仮名をつけるとか、色覚しょうがいを持っている方に色の使い方を配慮するとか、やろうと思うと幾つも配慮しなければいけないことがあります。実際にチラシを作る人があれこれ考えてパニックになってしまうより、自治体によっては広報物をデザインする人が専門にいて、作りたいと思った人がこの要素でお願いしますと言ったら、そういうことを配慮して作ってくれれば。予算があればそういうこともできるので、全部チェックするのが非現実的だとしても、男女平等やセクシュアリティのこと、他のデザイン全般に関して、フィルターを通せるような仕組みがあるといい。そうすると、ここの委員会にとどまらない話にはなりますが、そんなことも思いました。

【太田委員長】 中間答申提言では、点検できるようにすることが必要だという表現で書かれていて、そうすると、各部署でできる範囲での点検、努力をしましょうみたいなことになってしまっています。もう少し具体的にこういう仕組みを取り入れるとか、ガイドラインを作成するみたいな形で、何かしら次の提言につなげていけるといいと思います。

【遠藤委員】 パラソルができた頃、私たち勝手に仲間で集まって、自分の家に配られている広報関係を全部集めたのです。それを持ち寄って山に積んで、さあジェンダーチェックと、すごく面白くて盛り上がりました。

小さい絵とかをよく見ると、これはやはりジェンダーだよなというのがあって、それを市に持っていきました。当時の係長、課長さんたちも一緒にやって、こんなにあるのにびっくりしたと言って、それを発行した部署にフィードバックしてもらって、次に作る時はこれに気をつけてみたいなことをやったことがあります。こういう市民の目から見たジェンダーみたいなのを言ってもらう場があってもいいかなと。イベントのようにパラソルでやっても楽しいのではないかなと。

【太田委員長】 すばらしい取組だと思います。市民の皆さんのいろいろな目から、いろいろな立場から見ていただいて、意見を市に届けるというイベントはぜひやりたいですね。

【事務局】 私もそのような付箋がいっぱい付いた資料を見せていただいた記憶があります。

市長室に見てほしいということで持って来る部署も増えてきました。何らかのイラストの素材を持ち寄ると、そもそもその色使いが前提に出てきて、固定的になっているという印象があります。

あと、例えばウォーキングを案内するようなチラシのときに、元気に歩いている健常者しかイラストで上がってこない。車椅子の方だってウォーキングを楽しめますし、高齢者の方がつえ歩行でも楽しめる可能性はあるわけです。固定的にマジョリティー側をイメージして物事を作ろうとすると、行政の広報物というのはある種の基準として映りますので、市民の皆さんにも知らずに浸透してしまうという怖さはあると思います。今回頂く提言をもとに市の中でも共有したいと思います。

【太田委員長】 ぜひ最終答申に盛り込みたい内容だなと思います。

提言「キャリアカウンセリングの専門相談の充実及び交流促進事業等の充実」について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】 中間評価の際のパラソルへのヒアリングで、キャリアカウンセリング相談が翌月まで埋まっているという話が出たのだと思いますが、そうであれば回数を増やしたほうが良いという提言や、1対1の相談だけではなくて、いろいろな職種の方が集まるような交流会を開くことで、エンパワーメントにつながるのではないかと提言を頂いています。

パラソルの専門相談の件数をこちらに記載していますが、おおむね枠内で適切に運用できています。キャリアカウンセリング相談も、現在は翌月まで埋まっているという状態ではありませんので、このままの回数でよいと考えています。

交流事業については、今年9月から「ふらっと！しゃべり場」という市民の方が集まってテーマトークをするような会をパラソルが企画して、毎月1回いろいろなテーマを決めてやっています。10月は10人くらいの方が集まって、年代も学生から高齢の方までいました。こういうところを今後、うまく活用していけたらというところです。

教育の部分にもつながりますが、学校だけでなかなか全部ジェンダーのことができないとすると、パラソルでこのような場を設けて、生徒にもこういう場所があるので積極的に来てくださいという案内ができるのではというところです。

まちの振興課がやっている女性の再就職支援セミナーは、毎年東京都と共催でやっている事業で、今年は40人の定員で38人埋まっているという状況です。

【太田委員長】 提言の内容では、開催の回数を増やさなければいけないのではないかと考えていたのですが、今のところ枠としてはここ数年間足りていて、むしろそこが過剰にならないようにしたほう

がいいという現状があることをご説明いただきました。

【山下委員】 提言内容で、本人のニーズに寄り添った伴走型の相談支援体制の整備ということと、市内企業への働きかけについて取組に期待と書かれているところは、今どんな感じでしょうか。

【事務局】 市内企業への取組については、前回も話に出ましたが、進んでいません。

伴走型の相談支援については、このキャリアコンサルティング相談自体が本人の希望に応じて何回でも相談できるので、活用していただきたいというところですか。あとは、Kuni-Bizという起業支援のための市の施設が昨年できて、小規模事業者に対して伴走型で支援する仕組みができています。

【太田委員長】 企業への個別的な働きかけはいろいろと課題も多く、これといった決め手がないと以前のご説明でもありましたが、何かしらのアイデアがあれば最終答申に盛り込めるといいと思いますので、引き続き皆様もご検討いただければと思います。

【本田貴子副委員長】 私自身もキャリアコンサルタントとして活動していますが、東京都のほうで女性の就業や再就職支援を結構手厚くやっています。例えば今、東京都で「レディGO!」という子育てママが再び働くためのイベントをやっていますが、そういったイベントのチラシも市役所に配架いただくといいと思います。また、いろいろなセミナーや、無料のカウンセリングがオンラインでも受けられます。今年度は出産や育児等のために退職されて事務職で再就職を目指す方を対象としたパソコンの無料訓練もやっています。Word、Excel、PowerPointと、KintoneやZoomなど、最新のデジタル技術を3週間で習得できます。テキスト代も無料、パソコンやWi-Fiも東京都が無料で貸し出していて、セミナー修了後2か月間借りられて、パソコンを持っていない人も就職につなげていくために復習したりオンラインで相談できたりするような15日間の職業訓練もあります。市だけでは予算も限られて難しいと思いますが、その辺りも広く告知できたらいいと思いました。

【太田委員長】 適切な情報提供に努めたいと思います。ぜひ盛り込みたい意見だと思います。

【齋藤真希委員】 企業への働きかけについてですが、どうしてもトップがやる気になっていないと、なかなか進まないと思っています。国立市の中で影響力のあるような企業とか、こちらから働きかけやすい企業のトップに、お話をしにいくような動きが、多分一番影響が強くなるし、結果が出るのではないかと思います。ただ、その影響力のある企業というのが私には思いつきませんので、皆様の中でこういった企業があるとかあれば、教えていただきたいと思います。あと私にできることがあれば何でもと思っています。

【太田委員長】 以前の議論で出た内容で、トップの方の働きかけをどううまく回していけるのかということもあったと思います。答申作成のときにその項目と併せて、今のご提案も検討とさせていただきます。

続いて、提言「市職員の管理職に占める女性の割合を増やすための具体的施策及び計画における目標値の導入」について、事務局からご説明をお願いいたします。

【事務局】 市の管理職に占める女性の割合が近隣市に比べても低いので、それを上げてほしいということと、管理職になった女性のサポートも徹底していただきたいという提言です。

中間評価のときはまだ作成していませんでしたが、第3期特定事業主行動計画が令和2年度末に出来上がりました。民間事業者だと一般事業主行動計画というもので、自治体だと特定なのですが、それぞれの事業主が従業員の働き方やワーク・ライフ・バランスについての計画を作っているものです。

令和7年度（2025年度）までの計画ですが、14ページには女性管理職の割合の目標が載って

います。この計画期間までに、管理職つまり部長職と課長職の割合を20%、係長職まで含めた役職者を25%とし、その後の中期的な目標として、令和12年度（2030年度）までに管理職の女性割合を30%、係長を含む役職者を40%という目標を設定しています。単純に数値だけで当てはめるわけではなく、そこに向けたサポート体制の取組内容の記載があり、こういったことを整備して達成していくという計画です。第2期の行動計画には載っていなかったものが数値目標として載ったということが、1つ大きな部分かと思えます。

「国立市における特定事業主行動計画に基づく取組状況の公表について」という資料を見ていただくと、平成30年は女性管理職が8.8%で他市に比べて低い数字ですが、直近は15%まで上がっていて、他市と比べても標準的な水準まで結構な割合で上がってきています。これを目標年度までに20%あるいは30%まで上げていこうというところです。

【齋藤真希委員】 数値目標としてKPIを置くというのは、引き上げるポジティブなアクションとして有効と言われているので、すばらしいと思いました。ただ、KPIを置くだけでは駄目で、置いた上でどういった働きかけを当事者にするのかと、管理職がどのように女性を評価していくのか、つまり男性主体の評価軸からダイバーシティのある評価軸に変えていかないと、うまく引き上げることができません。その辺りの対策があれば教えてください。

【事務局】 明確な評価軸という、庁内で共有するものがないというところが現状かと思えます。

そもそも役所の中で、管理職や役職者の会合など何らかの会議を開くときは、この数値でも分かるように男性に偏重している状態です。意識して女性職員を入れていかないと、男性だけで議論するという形が現状です。

また、子育てに専念するような年齢層の職員が係長級の仕事に当たっているため、係長職の女性職員が育児休業に入っているということがあります。これは当市の職員の年齢バランスの課題でもあります。プライベートな部分ですごく時間もかかるという上に、先々管理職としての責任というところがあると、まだ今はそこではないと係長職の女性職員が話しているということもあります。

【太田委員長】 提言内容にもありますが、サポート体制の整備もしくは職場全体の業務改善というのが恐らく不可欠になってくるといった課題なのかなと思います。

【齋藤真希委員】 弊社もそうなのですが、管理職がとても忙しそうに見えて、「私には無理です」、「そんなに働くことは難しいです」みたいなものがあるので、働き方を変えるところとか、仕事の仕組みを変えるところとかから手をつけていくとフラットに、男性ももちろん働きやすくなり、全員にとってハッピーな施策になりますので、そちらも含めて今後検討していければと思います。あと、管理職は管理職の面白さみたいなものを発信しなくてははいけません。そういったところも管理職になった方が頑張るところかなと思いました。

【太田委員長】 もともとは目標値の設定すらなかったところが、かなり具体的な数値目標が設定されていて、その取組の課題についてもかなり具体的に今日の資料でもお示しいただいています。令和12年度までに全体の30%、40%という目標も、全職員に占める女性職員の割合が今4割弱というところを考えると妥当な線なのかなと思いますが、もう少し早めに達成できるとよいのかなと思った次第です。

次に、提言「多様な保育需要に対応する保育体制の整備のための総合的な支援の充実」について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】 そもそも男女平等の計画の中で、保育というと少し間接的というところはあるのですが、

女性も男性も介護や育児に追われず働きやすくなるというところで、保育や介護の充実ということが計画にうたわれていて、それを受けての提言です。

市内で公立保育園が4園ありましたが、矢川保育園が民営化されました。今は市の職員が大半を占めていますが、今後徐々に民間の人材になっていくので、余剰の市職員の定員を保育分野に振り分けてほしいという提言です。また、病児保育が限られているので、その拡充をとの提言です。

担当課の回答としては、余剰人員をどう活用するかははっきり決まっていらないのですが、関係課と調整を図っていくとのこと。保育の充実については、少子化の傾向とかコロナで出生率が落ちたということもあって、子どもの数自体が減っていて、待機児童の課題も解消されてきて、保育施設を増やすと経営状態が悪くなって、逆にサービスの低下を招くということで、現状で適切に対応できているということです。

【太田委員長】 今のところは適切な運用で、人員配置についても調整中ということです。

【遠藤委員】 国立市内で待機児童はどのくらいいるのでしょうか。

【事務局】 新定義でいくと、今具体的な数字を持っていませんが1桁です。簡単に言うと、園を選ばなければどこでも入れるような状況で、4月当初では全園で定員割れをしている状況でした。

0歳がほとんど埋まっていて、3、4、5歳が空いている状況ですので、待機児解消が済んだ後の保育の整備をこの先どういうふうにしていくかを、定員全体の適正化や、空いている施設をどう活用した保育サービスに転換をしていくか、それをすることによって、生産年齢人口が入ってくるような仕組みをして、また定員を埋めていくというような循環にしていかなければいけないと思っています。

【遠藤委員】 働こうと思って預ける人がいると思いますが、女性の就労はすごく大変で安定した就労はなかなか難しいです。そうすると、働いても保育料に持っていかれるとか、働きたくても働けない潜在的な人口はあると思います。

拡充し過ぎるとサービス低下を招くおそれがあるとかありますが、ちょっと働くときに一時保育が簡単にできるとか、枠に入る保育だけではなくフレキシブルに利用できる保育体制みたいなものを、この時代状況の中で考えてもいいのではないかと思います。例えば出産をするときに、昔なら実家に帰るとかありましたが、本当に孤立している母子家庭とかは、それでも出産があるのです。母子家庭だから子どもを生まないわけではない。多様にあるから、そういう人が出産をするときに、上の子どもたちをどうするかというときに、預けられないわけです。そうすると、乳児院に一時保護するみたいな話になる。そうではなくて、もっと普通に日常に暮らしている人たちがちょっと困ったときにちょっと子どもを預けられるような仕組みがもっとあっていいのではないかと思います。

そういうことをしながら、女性が働ける場所で働いていくというところから始めないと、0か100かという就労保育みたいなのはすごく困難です。働けない人はずっと働けないし、働けている人はずっと頑張って働かなければいけないみたいに。満杯でとても余裕がないという状況なら別ですが、今お聞きしたら少し余裕があったりする。0歳はいっぱいかもしれませんが、3、4、5歳ぐらいになってきたら、保育園に預けようかどうしようかと悩んでいる人も多いと思いますが、その辺りは研究の余地があるのではないかと思います。

【事務局】 遠藤委員から働いても保育料を持っていかれるというお話がありましたが、今は無償化が始まっていますので3歳以降は無償です。1、2歳は、住民税非課税の世帯については無償になっていますので、保育園に行くと費用がかからない仕組みです。幼稚園も月額2万5,700円までは無償という仕組みができています。

それと、一時保育の活用ということで今お話がありました。待機児解消ができていないときは、点数がそれほど高くない人については、一時保育でいかがですかという仕組みだったのですが、現状はそのことがなくても入れる状況です。ただ、一時保育の利用度があまり上がっていない実態があり、市内で2園が一時保育をしています。今後、駅前に子育て支援施設ができると、そこでも一時保育をやりますので、予定としては3園になります。それと、民営化した矢川保育園でも一時保育をやるということ、保育整備計画の中で組んでいましたが、4園となると少し過剰かなという部分があります。遠藤委員がおっしゃっていたような緊急一時保育的なもの、例えば出産をする際に里帰りができないような状況のときに、上のお子さんを一時的に預けるという仕組みを検討しています。あと、日中、レスパイト的に親子がお互い離れたほうがいいたろうというご家庭についても、一時的に保育園に入れることによって回避できるのではないかと検討を進めているところです。

【太田委員長】 いろいろな取組が既に始まっているということがよく分かったのですが、この提言にもあるとおり、多様な保育需要というところで、私たちがまだ把握できていないところをどれだけ把握していけるのかというの、余裕が若干ある現状だからこそできる取組なのかなと思いました。そういったことも含めて最終答申に盛り込んでいけるといいと思います。

【齋藤美帆委員】 一時保育は有料ですよね。なぜかという、大阪のほうに1時間幾らで預かる保育園があって、需要がすごくあって活性化されています。その背景は、一時保育という制度があっても使いつらくて子どもを預けにくい。そこに1時間幾らという単位で預けられるところできて、預けやすくなったというニュースを見ました。今、一時保育はどうなのでしょう。

【事務局】 簡単に言うと、半日単位と1日単位ということで一時保育をしています。アレルギーなどいろいろな問題がありますので、事前に面談をして慣らし的なものも多少やった上で行います。

民間では、ぼんち行ってぼんち預かるようなところもあります。例えば東京ドームでも、親がコンサートに3時間、4時間行きたいというときに、泣こうが何しようがその間は預かります。サービスとして、ワンコインで1時間預かるというところもあるのですが、子どもさんの利益を考えたときの課題があります。

国立市では平成30年から幼児教育の推進ということで、非認知スキルを伸ばしていく仕組みをやっている中で、丁寧な保育の関わりをするという部分と、保護者のニーズを見たときの保育をどう考えていくかと、このバランスが非常に難しいです。保護者としたら簡単に預けやすいほうがいいという部分と、子どもの面を見たときの部分があり、その辺りのバランスをどう考えていくか。国立駅前にできる一時保育は、どこが事業主になるか分かりませんが、その辺りを考えていく必要があると思います。

【林委員】 待機児童も少なくなってきた素晴らしいなと思ったのですが、片や周りの女性たちの話を聞くと、保育は充実されてきて次に皆さんが直面しているのが小学校に上がるタイミングで、そっちのほうが大変だという声を多く聞きます。学童の辺りどういう状況かお聞きしたいと思います。

【事務局】 国立市では待機児を出さない仕組みをやっています。自治体によっては学童もいっぱい入れないところや、児童館にランドセル登所して、学童ではないけれども名前を書いておけば夕方までいられるという仕組みをやっているところもあります。国立市は全入ということで、しっかり居場所を確保するというところでやっています。

保育園から小学校に上がる際の、幼保小連携というのは大きな課題で重要視しています。昨年度から東京都からの委託事業として、学びの連続ということで幼小連携についての補助金を受けて取組を

しています。小1プロブレムみたいな、小学校に上がったときに不安を抱えて行けなくなる子がいたり、保育園や幼稚園では学びというのを遊びや体験の中で個を伸ばすようなことだったのが、小学校に行くと集団になったり教科が変わることによって難しいということがありますので、そのモデル地区みたいなのを使って、学びの連続をどう伸ばしていくかということに取り組んでいます。

【太田委員長】 全般的に国立市は待機児童や学童保育のほうも全入ということがほぼ実現できているというので、かなり頼もしい状況であると分かりました。

【本田貴子副委員長】 情報が古いかもしれませんが、国立市は他市に比べて子育てのために一旦仕事を辞めた専業主婦の方が多く、そういう子どもは幼稚園に行くので、保育園には入りやすいという話を聞いたことがあります。他市に比べてどうでしょうか。待機児童ゼロというのは、そういう要因もあるのでしょうか。

【事務局】 データを持っているわけではないので難しいのですが、国立市もかつては待機児の数が多かったのですが、しっかりと整備を進めて待機児についてはクリアしています。

確かに入りやすくなっている状況はあり、もともとはフルタイムで2人働いたときの90点+90点の180点というのが基準でしたが、何年か前から、1人が90点でもう1人は40点で130点とか、週2、3くらいの就労でも入れるような状況になっています。フルタイムで働かなければ入れないという状況ではなく、パートナーの方の就労条件がなくても入れるような状況になっています。他市と比べたデータを持っているわけではありません。

【太田委員長】 次に、提言「市男性職員の育児休業取得率の向上のため、育児休業制度の柔軟な活用を促進するための取組」について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】 市の男性職員の育児休業取得率を高めていこうという提言で、計画にも男性職員の育児休業取得平均日数の目標がなかったので、その辺りも次期計画に盛り込んでほしいというものです。これに関して、第3期特定事業主行動計画に目標値が載りました。取組状況の公表についての資料をご覧くださいと、取得率としては母数が少なく1人が取得するかしないかで変わってきてしまうので参考値になると思いますが、徐々に上がってきている状況です。平均取得日数も母数が少ないので、1人がどれだけ休むかで大分動いてしまうのですが、最近は長期にわたって休んでいる方がいて、数値としては上昇してきています。

育児休業を取得した職員と取得しなかった職員を交えた座談会を数年前に開催しました。取得しなかったらどうだったとか、取得してどう思ったみたいなことをざっくばらんに話し合う座談会で、その発言内容を載せたものも、育児休業の手引きと合わせて職員に配っています。

【太田委員長】 取得率の向上は、座談会等も含めた啓発活動の成果なのだと思います。素晴らしいことだと思います。

【本田恒平委員】 その座談会でのコメントをもう少し詳しく聞きたいと思います。

【事務局】 その座談会に、当時私も女性リーダーシップワーキンググループのメンバーとして参加したのですが、主に年単位で育児休業を取得した職員と、取得できなかった職員が集まって、どういった理由で取得できなかったのか、長期で取得した方は1日のスケジュールやパートナーの方とどういった分業をして過ごしたのかというお話を聞いた上で、取得できなかった職員はこういう制度があれば取得できたということと、座談会をやった当時は啓発ができていなかった状況もあったので、その意見を踏まえて、その座談会の記録集と取得された方のインタビューや知りたい情報などを入れた啓発の冊子を作成して、取得する予定の職員には職員課から周知しています。

【山下委員】 この表を見てすごいなと思って、29年度は3人しか取っていないで、取得率27.3%で取得日数が64日なのが、たった5年でここまで増えるというのは相当努力されたなと感じるのと、一方で女性は100%取得していて、女性と比べるとまだまだ足りていないで、男性の伸びは素晴らしいけど、女性と比べてまだまだだよねと。何で増えたのかと、何でまだ女性と比べて取れないのか、取ろうと思った人は何で取れたのか、取れなかった人は何で取れなかったのかのところ、今後改善していくときに私たちが具体的に考えられる要素かなと思って、ぜひ座談会の記録を読みたいなど。こういう制度があれば取れたという制度だけではなくて、取得することで業務から離れて自分のキャリア形成に影響があるのではないかと、そういう不安があるのだとしたら、それは逆に女性に全部押しつけてきているわけだし、休んでもその不安は大丈夫だというメッセージがないと取れない。それは男性だけでなく、女性も同じことだと思いますが、そのヒントが座談会の中にいっぱいありそうな感じがして、ぜひ読みたいと思いました。

【事務局】 なぜ取得できなかったかについて、やはりキャリアというところで一定期間離れてしまうと、次のステップアップをするときに、同期や同世代の人に後れを取ってしまうのではないかと、いうことで取得しなかったという話がありました。

【山下委員】 それが女性の管理職が少ないところと結びついているのだし、それをずっと女性たちに押しつけてきていたというところに、今ようやく気づき始めている。ここまで急激に増えている勢いで、もっと国立を変えられるという希望を感じて、座談会という取組も素晴らしいと思いました。

【本田恒平委員】 その場を一度離れるとキャリアに支障が出るから取らないし、しかも特定の業務に特定の性別の方が偏ると。それがあからこそ、管理職に女性が入っていかないと、そういう悪循環にあるのだなと。制度で変えられるところ、取りやすくなる場所というのが一工夫で変わるなら、すごく希望があるなと思ったので、ぜひ座談会を聞きたいです。

【太田委員長】 その記録を資料としてご提供いただけるようでしたらありがたいです。さらにこれを進めていくためのヒントがたくさん詰まっている資料なのだろうと思います。

【齋藤真希委員】 山下委員と本田委員がおっしゃったところは、まさに評価軸を変えないとうまく上がれないという話で、育休を取って間が空いてしまうと試験が受けられないという、その仕組みを変えることが必要です。間が空いたとしても積み上がった実績があるならいいと思いますので、そういったところや、ほかにも何か障壁になっているものがあれば取り除いてあげると、男性だって女性だってみんな幸せにキャリアを積んで育休を取ることができると思います。

1つ教えていただきたいのが、アンコンシャスバイアスの影響がどれくらいあるかという話で、男性は取れるわけがないと思っている人がとても多いです。弊社もすごく多くて、ちょっと保守的なので。そもそも上司に育休を取るなんて一言だって言えないみたいな男性社員が物すごくいます。こんなふうになってきているので、そんなことないのかなと思うのですが、実態としていかがでしょうか。

【事務局】 アンコンシャスバイアスに関しては至るところにあると思います。長期の休暇だけでなく有給休暇でも、自分が休むことで周りの職員に迷惑がかかるのではないかと、無意識に自分の中で持っている偏見というか、思わされてしまっているところはあると思います。それが責任感という言葉で固定化されて、いいように見えてくるのですが、全体の雰囲気などで行動が縛られてくる場所もあるという印象です。

男性は女性と違って子どもを出産したという状況がなかなか目に見えない中で、育休取得をしようと考えている男性職員同士が横につながらないところがあります。どこの部署の誰が今取っているか

も分からないというところで、自分がどう取ろうか、取ったときにどう過ごそうか、そういう意見交換をできなかったので、今回の座談会がつながる場になったと思います。

【山下委員】 男性が多い管理職の間にも座談会が必要ではないかなと思います。若い世代の男性が育休を取ることに管理職がどう思うのか、その意識を変えていかなければいけないし、有給休暇もなかなか言い出せない。ライフ・ワーク・バランスという意味では有給休暇だって同じことだと思います。わざわざ使用者のほうで「取ってね」と働きかけなければいけないようにしていますが、男性の育休も「当然取るでしょう」くらいに職場になることが最終目標ですよ。そのためには、育休を取らなければいけない男性の上の管理職の理解が変わらないといけなくて、管理職と育休を取った人との座談会とかでまたヒントが出てくるような気がしました。

【齋藤美帆委員】 やはり先生たちは評価を気にしていて、定時で帰る人が高く評価されているわけではなく、むしろ定時外勤務が100時間を超えるような人が高く評価されている風潮があります。育休を取る男性の先生方も非常に少なく、3か月育児休暇をとるだけでも周りから「すごい！」とびっくりされます。一方、当の本人は内心びくびくしていて、異動先の影響や給与が変わって行って、生涯賃金も変わっていくということを皆さんすごく意識されています。ゆがんだ構造だなと思っているのですが、育休を取った人のほうがポイントを高くするみたいなことも本質的ではないかなと思います。育休を取ることがネガティブな印象になっていると思うのです。何かそこがすごく嫌だと思っているので、評価軸というところを抜本的に変えて、マインドセットしていかなければ、どんなにいい企業努力とか市政努力をしても変わらないのではないかな。

あとは、例えば子どもになかなか恵まれなくて里親制度で乳幼児を受け入れた人に対して、それも同じように男性でも女性でも取れるような制度を、パートナーシップ制度を持っている東京都や国立市は考えてほしいと思いました。

【齋藤真希委員】 男性たちは稼いで何ぼみたいなバイアスがあって、評価が下がるとなったら育休がとれない。それは愛する妻と子どものためだからと思うみたいです。休んでもいいじゃないという世の中になっていくのがベストと思うのです。育休なんて取れないとなっている人のチームは、その人がその仕事をワンオペでやっていたりします。抜けたらほかにやる人がいないみたいな。そうしたら当然休めない。誰がいつ抜けても仕事が回るように仕組みを変えましょうということを管理職がやらなくてはけません。育休だけでなく病気で休む人もいますし、介護で休む人もこれから出てくるわけですから、誰が抜けても大丈夫なように仕事を回すというのが、これからの管理職の役目だと思っているので、そういった提言をしていきたいです。

【太田委員長】 ワーク・ライフ・バランスの推進という中では、育休に限らず、介護のことやその他、様々なライフイベントも含み込んだ課題に立てられていますので、育休を中心としながらも、それに限定しないような形で、最終提言をまとめられるといいと思いました。

国立市がこれだけ取組を進めていて、座談会でもかなり率直な実情や意見が確認できているということ、広く市民の皆さんに知っていただく機会があればと思いました。民間企業やその他の組織では取組が難しく進まないというような現状がある中で、国立市ではここまでやってここまで伸びたというのがすごく有益な情報だと思いますので、そういったことも最終答申に向けて議論していけたらと思います。

【山下委員】 国立市内の個別の企業へというところに、今の話が材料としてできるかなと。

【巢内委員】 確かに育児休業の取得率が上がることは素晴らしいことだと思うのですが、男性が家

事労働に対してどれぐらい理解して、自分事として引き受けているのかなと感じました。

コロナ以降、皆さん、家にいることが増えたわけですが、男性が家にいることによって、今DVが増えています。家に成人が2人いるということが、すなわちケアの担い手が2人に増えたと思えない事例があります。育休期間に女性は、生んだばかりで交通事故に遭ったくらいの負担で大変な中で育児をするわけです。育休を取った男性の側がどこまでそこに協力をしているのかというのを考えると、ころがあります。家庭は女性にとって休む場所ではなくて、常日頃ずっとケアをしなければいけないのです。だから、育休を取るだけではなくて、乳幼児の世話とか、子どもを産んだばかりで体が傷ついた女性のサポートができなければ、ある意味でお世話をする人がもう1人いるということになり、あるいはDVやモラルハラスメントに遭って行く場所がない。そのことによってパートナーの側が社会的に評価を集める。

でも、被害者が声を上げることは本当に難しいので、言えないと思うのです。2人も大人が家にいるのだけれども、むしろ女性のケア負担が増えていったと考えると、数値も大事ですが、やはりどんなケアをやったかということです。座談会をするのであれば、そこを共有していただきたいです。

育児休業は、休業という言葉ですが、フェミニズムが明らかにしてきたことは、女性は無償でずっと家事労働をやってきて、それは無償のアンペイドワークなので、仕事として換算されないけれども、とても欠かせない大事な仕事です。だから、休んでいないのですよね、女の人。男性も育児休業というように休んでいるような言葉ですが、休むのではなくて、もっと働かなければいけない。それが理解された上での育児休業かなと思いました。

【太田委員長】 課題の固定的性別役割分担意識の解消というところに、家庭内での男女平等の推進という項目も入ってはいますが、全体の提言にも巢内委員がご指摘のような点は直接書き込まれていませんでした。まずは育休取得率という数字のところを目標を立てがちだったのかなと、ご指摘のとおりに気づかせていただきました。最終答申をまとめるに当たっては、ご指摘の点の具体的な取組についても、書き込んでいけるといいと思います。

【齋藤真希委員】 すごくいいと思います。弊社の育休を取った男性社員が言っていたのですが、「育児休業じゃない、育児出向だ」と。本当に育児をしている男性かどうかを見分ける質問というのが私の中にあるので、今度お教えしますね。

【太田委員長】 最後に、本日の配付資料「推進状況調査報告書」について確認したいと思います。事務局から説明をお願いします。

【事務局】 細かくは後ほどご覧いただければと思いますので、概要だけ説明させていただきます。

この男女平等の計画が8年計画で、毎年、前年度の評価をするという仕組みです。計画の中で各課に振られた事業が100個くらいあり、それを各課自身が1年間どうだったか評価して、その評価の取りまとめについて推進会議という副市長と部長職の会議体で全体の評価をする仕組みです。

20ページ以降、各課の評価が出てきます。100個くらいある事業がそれぞれ並んでいて、それに対する前年度の実績とその評価理由が書いてあります。10ページからは、推進会議でそれぞれの課題ごとに全体観として評価しています。

例えば10ページだと基本目標の男女平等の意識づくりの中で、参考指標の「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そうは思わない」という人の割合の、最終令和5年度の数値目標74.6%に対する実績は、来年度に市民意識調査をして数字が出てくるものなので、ここにはまだ載っていません。ただ、この委員会で最終評価をしていきますので、推進状況調査報告書としての最終評価は今お出し

しているものとなります。

推進会議の評価だと◎、○、△と評価をしますが、明確にどの数値がどれだけよくなったから◎というようなものではなくて、その評価の方法も多少曖昧になってしまう部分がありますので、次期計画に向けては評価の在り方も検討していけたらと思っています。

【本田恒平委員】 その評価の仕方というのは、A、B、C、Dとかという評価が恣意的で、あまり信憑性がないといったことですか。

【事務局】 20ページから先のは、各課が自身の所管事業をA、B、C、Dで評価したのですが、基準が曖昧なので各課の主観としての評価です。9ページから先のは推進会議の評価で、◎から△まで、こちらも明確にどの数値がどれだけよくなったから◎ということではなくて、大まかに主観的に評価しています。現計画は、こういう評価の仕組みにならざるを得ないのですが、評価の在り方についても推進会議では課題として挙げられていて、◎だからよかったのか、△だったらどうなのかとか、その辺りも見えづらいので、もう少し客観的な評価指標を導入したらいいのではないかという意見も上がっています。

【本田恒平委員】 客観的な方法というのは何か提案がありましたか。主観的な評価にならざるを得ないというか、画一的な評価軸みたいなものが置きにくいことばかりだと思うので、それを前提に解釈していくしかないかなと思いますが、推進会議で何か具体的な話があればお聞かせください。

【事務局】 例えば、審議会の男女比について、30%以上となっている審議会を90%まで高めていくという目標があります。90%に達成しなかったとき、80%なら○だとか、20%なら×だということや、就業支援セミナーを開催するという目標に対して、1回開催していれば○、2回開催していれば◎とか、そういうことをあらかじめ決めておく、達成すべきことを明確にしておくということが1つかと思います。推進会議では具体的な議論はありませんでしたが、全体としてそのように組み立てていくといいのではないかという議論でした。

【山下委員】 評価はある程度主観的にならざるを得ないところもあって、民間企業のビジネスと違う性質のものなので、客観的にしようとするむしろ大変で、頑張っ客観的な指標を作った結果、何を評価したのか分からなくなることもあります。むしろ評価として気になったのは、最終的なあるべき姿のところに対してどのくらいできているのか、足りていないのかという最終目標に対する評価と、最終目標までは届いていないけれども、少しずつ歩みを進めていて、この数年間はうまくできた、できていないという現在進行形の評価との、2種類がごっちゃになっているのかなど。ある程度できているのであれば、それを維持してくださいという話になるし、時間はかかるけれども少しずつやっているということであれば、それはそれですごく評価すべきことでもあって、そこがむしろ主観か客観かより気になるところです。

【太田委員長】 数値で計りやすい項目とそうしにくい項目、プロセスを評価しやすい項目、そうすべき項目と、結果で見るべき項目とがあって、一律な基準というのが難しいということですかね。

目標の設定の仕方と評価の仕方をセットで考えて立案していくというプロセスが、不可欠になるだろうと思います。ただ、現在の計画については、既に立てられている目標と評価の在り方の細かなすり合わせがどこまでできるのかということかと思っています。

この委員会で、最終答申を作るに当たっては、できるだけその辺りの個別性みたいなものも加味しながら、検討を進めていく必要があるだろうと思いました。

【遠藤委員】 「配偶者等からの暴力の防止」は○で、「国籍やしょうがい等の複合的な困難を抱えた

女性」は◎になっています。これだけ見て、DV防止に関してはできているけれどももう少しで、困難を抱えた女性のほうはよくできているというのは、少し違和感があります。コロナもあって、内閣府も厚生労働省も様々なDVに対応しようとなっていて、防止策としては相談電話などもあります。特に国立市はここにも書いてありますが、女性相談員が4人に増えて、とても積極的に丁寧で熱心に時間と労を惜しまずなさっているのだから、私は民間の支援団体として主観的に見ると◎でいいのではないかと思います。ほかの行政も見て知っているから、国立市は頑張っていて◎だと思います。だから、なぜ○にしているのかを後から聞きたいと思います。

「国籍やしょうがい等の複合的な困難を抱えた女性」について、私たちのJ i k k aにもコロナで激しい問題を抱えた相談がたくさん来ます。そのときに唯一頭を抱えたのは難民の女性で、外国人なので生活保護を受けられないのです。認定されていけばいいのだけれども、認定申請中の人は全く救済策がない。どうやってしのいでいるかというのと、同じ国から出てきた人たちのコミュニティの中で助け合って暮らしていると。

その女性はDVで逃げて1人で子どもがいたのです。行くところがないから、レストランをやっている知り合いの男性のところに住み込みで働きだした。お金はくれないけれど、ご飯は冷蔵庫にあるお肉を食べなさい、お店の2階で寝ていいと。最初はよかったけれども、そのうち夜な夜なその店主がやってくる。そうしたらとてもじゃないけれどもいたたまれない。逃げたいけれどもほかに行くところはコミュニティの仲間しかなくて、その仲間のところはその店主に世話になっていて縁があるから逃げられない。お金はないと言って、いろいろなところをたどって相談に見えた。私たち、取りあえず泊めてあげたりはできるけれども、長期的にどうするかといったときに、救済策はありません。どうしようかとなって、たまたま知り合いの方がいて、その方が来ていいと言ってくれたので大丈夫ですということで、2、3日後には終わったのです。

たまたま彼女は何とかできたからいいけど、どうにもなっていない人が結構いるのではないかと思います。国立市がパーソナルサポート事業を作っていて、とても先駆的で全国各地から問合せがあったり視察があったりしているけれども、やはり国に法律がない、東京都にもない、市も条例がない。救済策がない人たちが来たときにどうするのかというのは、量的には多くはないかもしれないけれども、質的にはかなり本質的な欠陥だと思うのです。国がやっていないからじゃなくて、国立市からできる。パーソナルサポート事業はまさしくそれなのです。

ここら辺を本当に研究していくというか、法外支援となるからできることできないことがあると思います。パートナーシップ制度もそうですが、国にない制度を、様々な人が生きている現場で救済するために、地方自治体は何ができるのか、民間は何ができるのかということ、本気で考えたいと思います。それができれば、できることが増えていくのだけれども、少数が取りこぼされていて、決定的にどうにもならないことが除外されていくというか、しわ寄せが全部そこに集中していくのは、何としても避けたいという思いがあります。

上が○で下が◎というのは、現場の実感としては少し違うかなという感じがしました。

【太田委員長】 違う課題の間につながりがあって、こっちが何とかなればこっちも波及的に何とかなるのではないかみたいなつながりが、今日幾つか見えてきたなという、その中のとても見えやすいところをご指摘いただいたのだらうと思いました。

この項目に分けるとこぼれ落ちてしまうようなものを、うまくすくい取れるような最終答申を作れるといいと思います。

【巢内委員】 難民の方の話が出たので、こういうパターンもあるというご紹介です。国立市にはお住まいではない難民の方で、やはり就労もできないということで、お友達のところに身を寄せて何とか生き延びていると。でも、病院に行けないとか、お金がないとか、いろいろなことで困った。そうすると、やはりどこか民間の方がやっているところに行き、そこも転々として、私のところにもご相談が来たので、一緒にお買い物に行き、私から食費を寄附したこともあります。

支援をしたいという方もいると思うので、何かの仕組みとしてあるといいかもしれません。最もいいことは就労できて在留資格が保障されるということに尽きるのですが、それができないのであれば、食費をどうするのかとか、医療費をどうするのかという、生きていくためのサポートを柔軟にできる仕組みがあると非常にいいと思います。今もその方とつながっていますが、こんなことが許されているのかというくらい、本当に困窮されています。

もう1点が、法の隙間に落ちてしまうこととして、離婚をしていないけれども別居状態で実質的にシングルマザーの人たちとか、DVで逃げている離婚が成立していないといった状態で法的にはひとり親世帯じゃない人たちとか、エネルギーがなくて積極的に行政とか外部に相談を求めていくことができないとか、そういう人はたくさんいると思います。遠藤委員がやっていらっしゃる事業なんかを受皿なのだと思うのですが、そういう法の隙間に落ちてしまう人々を何とか地域のレベルで救ってほしいとすごく思っています。

【遠藤委員】 困難女性支援法ができました。2年後には具体的に施策が施行されていかなければいけない。それも射程に入れてこの困難女性支援法を使って自治体として何をするのか、何ができるのかという議論も答申に盛り込んでいただきたいと思います。

【太田委員長】 ぜひそれも含めてまとめていけるといいなと思います。

最後に、事務局から次回以降の進め方についてご説明を頂きたいと思います。

【事務局】 今回の意見交換の中でも、教育指導支援課や職員課など、市長室以外の部署が多く出ていました。本日の回答は、担当課から出ている文書を見た上での回答ですが、改めてヒアリングという形で担当課がここに出席をした上で、皆様とやり取りをしたほうが、生きた議論ができるかなと思いました。そのスケジュール等は委員長とも相談しながら組みたいと思います。

今回は12月9日金曜日の5時から、会場は第1・第2会議室です。提言が2つ残っていますのでそちらの点検と、残った時間で私たち男女平等参画ステーション・パラソルのご説明を、パラソルのスタッフからさせていただきます。1月にかけて、今までの点検の議論を取りまとめて、先ほどのヒアリングなども進めていけたらと思います。次回の議題の資料は事前に提供させていただきます。

【太田委員長】 一通り提言の検討が終わった後は、皆様からさらにいろいろとお知恵を頂きながらの作業が展開していくことになるかと思っておりますので、よろしくお願ひします。これにて終了したいと思ひます。ありがとうございます。

— 了 —