

第12回 国立市男女平等推進市民委員会

1. 日時 令和5年(2023年)7月14日(金)午後5時～7時
2. 場所 国立市役所 第1・第2会議室
3. 出席者
委員 7名 太田委員長、本田貴子副委員長、遠藤委員、齋藤真希委員、齋藤美帆委員、
本田恒平委員、山下委員
事務局 6名 (松葉人権・平和担当部長、吉田市長室長、鈴木係長、金田係長、岩元主任、
西村主事)

【太田委員長】 第13回男女平等推進市民委員会を開催します。事務局から配付資料の確認をお願いします。

(配布資料確認)

【太田委員長】 本日の審議内容は、市民意識調査と職員意識調査、そして市管理職の女性割合等に関してのご報告をいただきます。その後、答申内容の確認を進めていきたいと思えます。

市民意識調査等と職員意識調査について事務局からお願いします。

【事務局】 市民意識調査報告書が完成しましたので、ご覧いただければと思います。

職員意識調査についても報告書がまとまりました。自由記述も非常に多く出ていますので、こちらの内容も踏まえて答申や次期計画の策定を進めていただければと思います。

市職員の管理職の男女比などに関する「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」という資料です。こちらもご覧いただければと思います。

【本田恒平委員】 前回巢内委員から、自由記述についてそのまま載せるのはどうなのかというお話があったと思いますが、最終的には載せたのでしょうか。

【事務局】 事務局で改めて全体を精査いたしまして、整理をしてお出ししています。

【太田委員長】 紙面の都合により204件を抜粋して掲載したと書かれていますが、何割ぐらいを載せているのでしょうか。

【事務局】 調査に関係の薄い趣旨のご意見など、1割程度を省略させていただきました。

【太田委員長】 かなりの部分は掲載されているのですね。職員意識調査も報告書には全て掲載されているのでしょうか。

【事務局】 個人が特定されるような内容を除き、ほぼ全て掲載しています。

【山下委員】 市民意識調査では時系列の比較が掲載されているのでしょうか。

【事務局】 問6の男女の平等感に関する設問と、問7の同性婚の是非等に関する設問は、前回と同じですので、過去2回分との比較が載っています。それ以外では、パラソルの認知度など似たような項目を調査していますが、全く同じ設問はそれだけなので、その比較のみ載っています。

【太田委員長】 時系列の比較など、答申書にも引用して使えるデータもあると思えます。先ほどの市民意識調査もそうですし、男性の育休取得率もかなり上がってきているのが数字でも表れているので、適宜こういったデータを組み込みながら考えていけるといいと思えます。

【齋藤真希委員】 男性の育児休業は、一定の期間を取得したらカウントするのか、1日でもカウントするのかを教えてください。

【事務局】 取得率は1日でもカウントしていきまして、平均取得日数も別途載せています。

【齋藤真希委員】 令和元年度などに比べると令和4年度は平均取得日数が増えているので、長期間取る男性職員も増えていると見ることができますね。

【太田委員長】 かなり長く取る人が増えていて、すごいですね。

【齋藤真希委員】 飾りだけで5日間ぐらい取って取りましたと言う企業が多くありますが、すばらしいなと思いました。

【本田貴子副委員長】 配偶者出産支援休暇と育児参加休暇というのは一般企業ではあまりない休暇かと思いますが、これはどういった休暇で、育児休業とはどう違うのでしょうか。

【事務局】 配偶者出産支援休暇、育児参加休暇、ともに短期間の休暇制度ですが、確認して改めて回答させていただきます。

【太田委員長】 前期の委員会で、名称について話題に上ったと思います。以前は「育児支援休暇」という名前だったと思いますが、「育児参加休暇」に変更されたということですね。

【事務局】 名称変更は、パートナーシップ制度ができたときの条例改正時だったと思います。配偶者出産支援休暇、育児参加休暇ともに、パートナーシップに関しても使える形になっています。

【太田委員長】 ここからは、答申内容の検討を進めていきたいと思います。

皆様に出していただいた文章を確認していき、その後、各グループで最終的な答申の文面を7月24日までに作成いただければと思います。それを受けて私のほうで、答申の頭に来る「はじめに」の文章と、全体の総合評価について、皆様の書かれた文章を基に作成します。その後事務局のほうで、答申書の体裁に整えていただく作業をお願いして、8月上旬から中旬にかけて、皆様で一通り全体を確認いただきたいと思います。最終的には8月22日に市長に答申書をお渡しします。

答申式は8月22日の16時40分からですので、ご都合のつく方はぜひご参加ください。その後17時から定例の委員会です。そこで、次の計画についての諮問を受けることになると思います。本日の委員会が対面で意見交換できる最後の機会になりますので、積極的に意見を出していただければと思います。

では、基本目標1について、課題1からポイントになる部分や前回からの修正等を中心にお話をいただけますでしょうか。

【齋藤美帆委員】 うまく書けていないと思うので、どんどん突っ込んでいただいて、よりよいものにブラッシュアップしていければと思っています。市内の小中学校で人権研修が毎年悉皆で行われていると伺っていますので、その旨もこの中に盛り込んでいくつもりです。

提言では、しょうがいのある児童生徒の性教育について補足を加えています。具体的にどんなことができるか、特別支援学級を持っている先生や養護教諭の先生のご助言をいただいて、最終的にはカットしても構わないのですが、補足ということで載せています。

【太田委員長】 提言の内容を見ると、評価の部分に重なるところもありそうです。評価として書かれている内容と、評価を踏まえての提言になっている部分がうまく整理されていくと、コンパクトな提言になると思いますが、どれも重要な点なので、そう簡単に省略できないかと思います。

【山下委員】 補足の部分はすごくいいなと思います。前回の答申書は、どちらかというと抽象的な提言なのですが、答申を受けた側からすると、具体的にどうするのが入っていると、より伝わりやすいかなと思っていて、いろんな立場の方が委員にいることの意味が、この補足に表れていると思います。カットすることと謙遜されていましたが、せつかく教育の立場から具体的な提言が出ている

ので、フォントを小さくするとか、メインの提言とは少し違う補足という形で、ぜひ生かしていけるといいと思いました。

【太田委員長】 例えば、囲みの文章で補足的に情報提供も兼ねるような形で掲載するのもありですよ。具体的な提言になると、それを担当する部署からも具体的な回答が来て、抽象的な提言になると、必ずしも具体的に何がどう進んでいるかと回答が来ない可能性もあると、事務局から指摘がありました。その辺りも確認していけるといいと思います。各部署の取組を拝見する中で、提言が具体的だけれども、実現可能性が低かったものが幾つかあったのがとても残念だと思いますので、その辺りも今の段階から確認しておけるといいかと思います。

【齋藤真希委員】 全体的に、担当者によってたくさん書いているところとそうでないところ、温度差が出ると思うのですが、どれぐらいがちょうどいいのでしょうか。

【太田委員長】 その辺りも、ここで相談して決めていけばいいと思うのですが、前回の答申が一つのモデルで、伝わりやすい答申にすることも非常に大事なので、要点を絞って、重複は避けるような形でやっていけば、それなりにまとまっていくのではないかと思います。ただ、重要な提言で、関連する情報提供も含めて詳しく書くべきところもあると思いますので、一律に決めないほうがいいと思います。重複を確認するのも本日の仕事ですので、チェックしていただければと思います。

続いて、課題2「固定的性別役割分担意識の解消」についてお願いします。

【齋藤真希委員】 1つ目が審議会の女性委員の比率を増やしていくという目標です。目標は90%ですが、令和4年度は54%で、少しゆっくり進んでいるかなというところ。職員意識調査の自由記述欄を見ても、30%ぐらいの方が目標を置くこと自体に反対で、それ自体がジェンダー平等に反すると思うと書いていて、この目標の目的意識みたいなものが腹落ちしていない方が多いというところが浮き彫りになっていて、課題としてすごく大きいと思っています。

防災安全課の女性職員の比率がきちんと上がっていて、30%には満たないのですが、意識的にやらないとこの数字にはならないだろうという数値なので、ここは評価したいと思った部分です。

多摩マッチングプロジェクトは、あちこちに出てきているので、重複はこの辺かと思います。

提言に関しては、目的感が落ちてないというところが職員の中に多分にあるので、取組を強化していただきたいと書いています。中間答申では、主管課に決裁文書中で記載させるとか、強制力のあることをしたほうがいいと書いています。これがいいか悪いかはご意見をいただければと思います。

2つ目は、キャリアカウンセリングの専門相談の充実のところ。これはパラソルがすばらしい取組をしていて、K u n i - B i z も令和3年度に開設して、コロナ禍でも定期的にセミナーを開催して認知に努めている部分が見えていますので、評価できるかと思っています。今後、イベントも活性化していくでしょうから、引き続きお願いしたいと書いています。

市内企業への個別的な働きかけについては、国立市と取引する企業には、条例の理念を求めていくとうたと、努力義務を課すなどしてはどうかという提言を書いています。

3つ目が、市職員の管理職に占める女性割合の目標値のところ。令和5年4月現在で管理職が16.4%、役職者が2.2%ということで、非常に進捗がいいと思っています。意識調査では、ほかの市はもっと高い目標なのだからもっとやればいいみたいなことが書いてありましたが、現在の目標に対する進捗という意味で、評価できるという書き方をしています。

提言のところは、ただ女性を登用するだけではなくて、自らやりたいという思いでなっくさる、育成をすることが非常に重要と言われているので、男性マネージャー向けの女性部下への育成とか、

女性の育成計画の策定に取り組んでいただきたいと書いています。これはすごく具体性が高い書き方ですので、どういうふうに盛り込んでいくのがいいかというのは議論できればと思います。

あとは、PRIDE指標をもっと前に出したらどうかということを書いてみました。せっかく取っているのに、国立市はすごいと、いろんなところに言いたいと思っています。

【山下委員】 職員の中にすっとんと落ちてないということについて、答申できちんと言いたいところを言ってくださっているなという感じがします。比率を増やす取組の目的の共有というのをもう少し私たちのほうから言ったほうがいいのかと。そこをどうやって言おうかというところが悩ましいのですが、数字の上げ方というのももちろんですが、何でこれをするのかという意識を変える答申にしたいと改めて思いました。

【太田委員長】 職員の方々の意識については、基本目標4の課題2に関するところにあります。基本目標1の課題2のところでも、担当となる職員の方々の意識が基盤になるところだと思うのですが、ここの調整が必要かなと思います。

【齋藤真希委員】 そちらに統合したほうがよろしいでしょうね。ここは市民というか、全体のお話ということでしょうかね。

【太田委員長】 そうですね。もともとの計画を見ますと、ここには市の職員についてあまり出てきていません。また後ほど、最後のところと併せて検討できればと思います。前回の答申では、この部分の提言が入っていたのですよね。市の職員の女性管理職の割合等について。

【本田恒平委員】 数値目標の納得感をどうやって上げていくかというところで、答申の中に説得力のある文章を差し込んで、そもそも何のためかという共通認識をつくっていくことのイメージがついていません。どれほどの紙幅を割けば納得が得られるのか、答申を使ってそれができるのか。クオータ制もそうですが、背景情報をまとめるだけでも結構大変で、それを誰が担うのか。

職員意識調査の中で、数値目標を設けないほうがジェンダー平等ではないですかとか、そういうイメージを持っている方がかなりたくさんいらっしゃる。他方で、研修を望んでいる方もいらっしゃるのを把握した上で、この答申でクオータ制の目的みたいなのは、庁内での研修で地道にやっけて数値目標を設けてというのを前提にしないと、難しいのかなとは思っています。

【山下委員】 答申でどこまでそれを言うかというのがありますね。反発している職員の方々は、数字を達成すればいいと言うのはおかしいという直感が、先に来ているのかなと思います。

ただ、男女半々ぐらいで社会は成り立っているのに、何で男性に偏るのかと。マイノリティの人も、いろんな多様な人たちがいるのに、市のことについてみんなで話そうという何で偏るのかと。仕方ないよね、何で数字だけを追っかけるのかとなるのか、そうではなく、感覚的におかしくないかと思って、頑張っても充て職だったらそうになってしまうけれど、そのところをどう考えようかという意識が先行していないと反発が先に来るのかな。答申書の中に細かくは書けないですが、そこら辺について、委員会からメッセージを出せるといいなと。

【齋藤真希委員】 一言書くとしたら、ダイバーシティっていろいろありますが、男女は半々で、まず女性を半分にできないと話が始まらないというか、ダイバーシティ&インクルージョンの初歩の初歩が女性活躍なのだというのが、皆さんあまり理解ができていなくて、そこもできていないのに、外国人登用とかLGBTQの課題を解決できるわけがないという話なのだと思います。ターゲティングを女性に置くということからやりましょうという話ぐらいは書けそうな気がするのですが、そういう感じで盛り込んでみるのはいかがでしょうか。

【山下委員】 すてきだと思います。客観的な数値を追っかけていくだけではなくて、職員一人一人の意識の改善を先にやっていく。今後そういうのを高めるための研修をみたいなのがあるといいと思いました。

【太田委員長】 最終年度である今年度、どこまで到達できていて、どこが課題なのかというところを改めて確認するというのがまず求められていると思うのですが、数値だけ達成できたとしても、中身があまり伴っていないのであれば、目標達成と本当にみなしていいのかどうかという話とも重なってくるのかと思いました。

先ほどの課題1についてもそうですが、中間答申の提言と同じ表現でここに書いていただいているのですが、同じ提言を繰り返し出すという趣旨ではないので、この辺りも工夫しながら、前回の提言に入っていないところも盛り込んで、本来の計画の推進状況をチェックするという形でまとめていけるといいかなと思います。

前回の提言では職員の管理職割合なんかも入っていますが、あくまでも市の計画に沿って事業が進んでいるかどうかという観点からの評価かと思いますので、目標4の職員の意識づくりというところ以外は、それぞれの課がどこまで計画を推進したのかを焦点化していくといいと思います。

【遠藤委員】 前回も同じような議論をした覚えがあって、だからこそ数値目標を上げるべきだという話をしたような気がします。スムーズに業務を進めていくことを第一目標にしたときに、現実的ではないのではないかという職員の意識なのだと思います。いろいろあるかもしれないけれども、そもそも男女共同参画社会基本法ができたのは、日本の女性の社会的地位が今でも低く、125位とかとても低いわけですが、それを向上させようという大目標があって言っていることであって、その目標を達成するためには、あえて半数でもいいでしょうと。数を上げよという話ではなくて、半数が当たり前ですよという言い方をしていると思います。半数が当たり前なのに、なぜそうできないのかといったら、それはほかの要因がたくさんあって、そのことのために阻まれているのであれば、その半数を達成するためには、その職場はどうあればいいのか。お互いの同僚同士の考え方の調整をどうすればいいのかというふうに逆から考えていかないと、これはもうらちが明かないというか。

業務がスムーズにいったほうがいいに決まっていますが、あえて支障が起きるとしても、これをやらねばならないということがあってやっていることなので、そもそもジェンダー平等に反していると言っているのが、非常にびっくりします。ここに引きずられる必要はないのではないかと思います。もう明快に言い切ってしまうと。男女共同参画社会基本法に基づいて男女平等政策を推進するためにやっている計画なのだから、これは当然なのですよというぐらいの毅然とした態度で臨まないと、数を決めるのが不平等だなんていう議論の話ではありませんと言っていいと思います。変えたくない意識は分かるけど、逆に変えたくない意識はなぜなのかというところを職場で話し合う機会を研修などで設けていくとか。なぜ自分たちはそれに抵抗を感じるのかということ意識化していくというような研修をしないと。

【太田委員長】 このタイミングで職員意識調査の結果をいただいて、いろんなところに関わってくるような意見が出てきて、どうしてもそっちに気持ちが行ってしまいます。遠藤委員がおっしゃったようなことは、総合評価で書いてもいい部分だろうと思うので、職員の方々にもっと知識をつけていただきたいこういう表現ということの問題性を認識していただきたいというようなところは、そこで強調してもいいと思います。ただ、そうでない職員の方もたくさんいらっちゃって、あまりネガティブなところだけに目を向けるのもどうかということですので、バランスを見ながら進めさせていた

だければと思います。

【本田恒平委員】 職員の登用もそうですし、どこかでメスを入れないと、それがいい循環になっていかない。その一つがクオータ制だと思います。それを説得的に書いていくと、もう一冊ぐらい必要になる。それは研究者でもなかなか難しいものだと思います。ですので、遠藤委員が言うように、ある程度言い切ってしまうと、職員に対する研修もやっていこうというのが現実的な路線なのではないかなと。それぞれの提言ところで、そもそも何でやらないといけないのかというのを、引きずられるような形で記載するのはなかなか難しいと思います。

【太田委員長】 総合評価に入ってくる内容かもしれないですね。その辺りは、本日の議論を踏まえてしっかり書き込ませていただきたいと思います。

【事務局】 先ほどご質問いただいた休暇制度についてご説明します。出産支援休暇は、配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うために取得できる休暇でして、配偶者の出産日から2週間以内で2日間取得することができます。取得単位は半日単位です。育児参加休暇は、配偶者の産前産後期間、育児に参加するために取得できる休暇で、配偶者の出産日の翌日から8週間以内、ただし、中学校就学前のお子さんがいらっしゃる場合は、配偶者の出産予定の8週間前より出産日から8週間の期間内となっていて、取得日数が5日間で、時間単位での取得ができるものです。

【本田恒平委員】 2日というのは何で2日なのでしょう。

【本田貴子副委員長】 一般の企業だと、このような休暇はなく、配偶者の出産日は有休を取ることになるので、2日あるということだけでもすばらしいと思います。

【事務局】 確認させていただいて、後日回答させていただきます。

【太田委員長】 続いて課題3、ワークライフバランスのところをお願いいたします。

【本田貴子副委員長】 「多様な働き方を支えるための介護サービスの充実」というところで、第14回市民意識調査で、「しょうがいがある人が身近で普通に生活していることがあたりまえだ」という考え方についてどう思いますか」という設問があり、「そう思わない」という選択肢があるのはおかしいということで、市役所からもお詫びの発表がありましたので、そこを書きました。

介護サービスについては、前にこの委員会でも話が出ましたが、「介護保険べんり帳」が全戸配布されていますが、使い方が分からない、どこに相談したらいいか分からないということで、身近に介護を必要とする人が出たときに、どこに行けばいいかも分からなかったりしているという現状もあり、そこを提言に入れさせていただいています。

前回の中間発表のときから変わっているのが「多様な働き方を支えるための育児支援」の評価の2つ目で、今年の4月1日に「くにたち未来共創拠点矢川プラス」が開設されて、いろいろなイベントや助産師さんの相談など、本当にプログラムが充実しているので、入れています。

男性職員の育休取得者との座談会というのも、すごくいい試みだと思ったのですが、1回きりの開催で終わっているとのことなので、続けていただきたいと思います。

「ワークライフバランスの推進」というところでは、無料託児サービス付きのイベントや講座が結構開設されていて、公民館に保育室があるのもすばらしいことだと思いますし、育児中のお母さんたちがいろんなセミナーに参加しているという実態もありますので、評価させていただいています。

提言のところでは、職員の方たちの自由意見のところ、育児休業取得後に復帰してからの両立が難しいということが書いてありました。ワークライフバランス要員の在り方として、以前は産休、育休を取る方の代替要員としては臨時職員を採用していたのが、正職員を配置替えするというので、

期間限定で採る臨時職員ではないので、復帰する方が来ると誰かが出ていかないといけない、玉突きみたいな現象が起きる点について、何人かの声が上がっていました。それが復帰した本人だと、元の職場に戻れなくて別の職場に行って忙しくなるという声がありましたので、書かせていただきました。

【山下委員】 ①の提言で、「過剰にならない程度に進めていただきたい」とありますが、可能な限り進めていただきたいという趣旨ですか。しょうがい児保育とか一時保育とか。

【太田委員長】 需要を超えて提供するとなると、またそこでも別の問題がということだと。

【本田貴子副委員長】 今ちょうどいいあんばいで、つくり過ぎると、施設はあっても使う人がそんなにいないとかということ。

【山下委員】 そういった多様な保育需要に合わせて多様な働き方を支えてくださいというメッセージを出したいですね。過剰にならない程度にと、抑制するメッセージに見えるので、「可能な限り」とかいう感じにしたほうがいいのかと思います。

ワークライフバランスの推進のもともとの取組目標、何でこれが掲げられたのかということ、男性中心の長時間労働の慣行を改善していくためと書かれています。私は過労死事件を20年やっている中で、一家の大黒柱の夫が長時間労働で働き、その結果、家のことを何もできないし、ある日突然倒れて、残された妻と子どもが路頭に迷うというのを、ずっと見てきました。そこにも男女の差があるし、長時間労働なしに、自分らしい生き方というか、家族の時間とか自分らしい時間も取れるようにすることが必要だと思います。それはいまだにあるから、市が長時間労働についてどんなことができるのかという問題はあっても、そこについてのメッセージを。

あともう1つ、過労死事件は男性だけではなく、女性の過労死、過労自殺事件もあります。性別関係なく職種でそうなっている部分もあるかもしれないですが、例えばシングルマザーで、かつ女性の賃金が低いから、長時間労働しなければいけないとか、そういう状態にもなり得るわけですね。だから、長時間労働は決して男性だけの話でもない。そういう社会的な要因を基に女性が、その結果、倒れるということもある。だから、過労死事件は、単に労使の話だけではなくて、ジェンダーのことが背景にあるからこそ起きている。

市が直接そこに介入することができるわけではない。労基署ではないから。でも、意識啓発はできますよね。長時間労働とかワークライフバランスが取れていないというのは、実はジェンダーの問題が背景にあって、そこにみんな気づこうよと。仕事だけに人生が奪われる、場合によっては、その結果、健康と命が奪われるのは一番おかしなことで、長時間労働とジェンダーと命ということ、みんな気づこうよと市から働きかけるような、そういった取組ができるといいですね。ジェンダーやLGBTの意識啓発はかなり進んでいますが、意外とここが盲点になっているのではないかと思います。

【本田貴子副委員長】 中間答申の提言に対して、その後どうだったかという評価をするようにしてしまっただけですが。

【太田委員長】 前回の提言そのままである必要性はありませんので、前回の提言に対して、それぞれの所管課がどう取組をしてきたかということの評価とは別に、計画の推進状況についての評価という点では、もともとの課題に、山下委員が整理してくださったようなこともあって、それも非常に重要なポイントであるということ、答申に入れ込むことは大事なことかと思いますが、ほかの皆様の見解もお聞きしながら検討できればと思います。必ずしも保育の問題とか育休の問題というところだけで、ワークライフバランスの課題について提言をまとめなければいけないということではなく、背景にある男性中心の長時間労働慣行と、それをこれまで前提としてきたような意識の在り方やジェン

ダーのアンバランスみたいなところに切り込むのはどうかというご提案だったと思います。

【山下委員】 大々的に論じるところでもなく、そういった長時間労働というのが男性にも女性にも、男女平等の観点から考える、そういう意識が高まるように意識啓発、教育、そういった中にもぜひ取り組んでいただきたいみたいな感じで数行入れていただくだけでも、また違うかなと思いました。

【本田恒平委員】 山下委員の指摘で思ったのは、男女雇用機会均等法の制定過程でフェミニストが言ってきたことで、女性にきついことは男性にとってもきついよねという、そういうメッセージをずっと発してきて、長時間労働に粛々と取り組んできたという流れがある中で、ワークライフバランスの推進をしていく上で、広いところでのジェンダー観念を掘り崩していくような、そういうメッセージは入れられるとすてきな答申になるのかなと思いました。男性が長時間労働を担っていくと過労死でということところは、何か抽象的なメッセージで入れられるといいかなと思います。

【本田貴子副委員長】 国立市で過労死が発生したとか、そういうデータはあるのでしょうか。

【山下委員】 なかなか難しいと思います。過労死の統計は国全体で、あと都道府県で分けて取っているのはありますが、労基署レベルでは取っていないし、ましてや国立市内のデータは取っていないと思います。なので、そこをなくしていくということよりは、意識を変えていくということがまず市としてできるところなのかなと思います。過労死防止法もできて、その法律に基づいた意識啓発とかもやっていますが、よく考えたら、あまりジェンダーの観点から言っていないと気づき、男女平等の観点から過労死の逆照射をしていくというのが国立市ならではのできるとすごく面白いし、すてきな取組かと思いました。

【齋藤真希委員】 そう思います。ジェンダーギャップを解消しようというのと、男性たちが、女性が困っているならやってもいいみたいな感じになります、実際は皆さんの生活がすごくつらいと思うのです。重責がずっと乗っているから。それを軽くしてシェアしようという話なのだと思います。説明させてもらえるならするのですが、そこまで全然たどり着かないので、ぜひ答申に入れるといいと思いました。

【太田委員長】 全体にも関わる場所ですので、何のためにこの計画をやっているのか、そこからどんな問題が浮かび上がるのかということでもまとめていけるといいと思いました。

前回の答申もそうでしたが、市の職員の方々に焦点が当たりがちなのもここでもあります。すごく大事なことなので、繰り返し出てきてもいいのかなと思うのですが、少し頻度が多いかと。各課題で全部、職員の意識とか育みたい話が出てくるのもバランス的に難しいところがあると思います。市が市民に向けて提供しているサービスの在り方というところがメインであって、それに付随するものとして、例えば、企業のワークライフバランスを啓発しようとするときに、まずは市が率先してというような、そういう文脈に落とし込めると説得力が増すと思いました。

【本田恒平委員】 職員意識調査で、「どの部署においても仕事が圧倒的に増えています、職員の数は定員管理計画によって減っているもしくは横ばい。これで時間外を抑制するとか、休暇を年間5日以上取得するとかの数値的目標は単に職員を圧迫しているだけではないですか？」というコメントがあります。これはそういう状況なのでしょう。

【事務局】 時間外勤務が国立市も飛躍的に多くなってきていましたので、職員課を中心に、時間外勤務を削減していこうという計画があります。どうしても部署によって隔りがありますので、そういった部署には具体的にどういうことができれば時間外が減ってくるのかと。人をつければ減るのか、仕事を見直せば減るのか。

一方で、定員管理計画というのは、それぞれの部署がやらなければいけない仕事を、何名の職員がいればできるのかということを示している定員です。コロナなどによって突発的に業務が発生すれば、プラス何人入れなければ間に合わないということも出てきます。この辺りの部分は非常に大変で、育休のためにお休みという方も出てきます。

ワークライフバランス要員という形で入れる仕組みも取り入れています。このようなコメントのように、とはいえ現場は大変だというような声も依然としてあることは間違いないことかと思えますので、非常に重たい意見だと見ています。

【本田恒平委員】 結構重たいというか、委員会としてもどこまで提言に含められるか分からないなと思います。育休を取られても私の負担にという意見がちらほら見えるので、構造的なところを認識した上で答申や次の計画を考えるといいと思いました。

【太田委員長】 計画全体の推進に関わる問題で、これも総合評価かなという気がします。

次に基本目標2ですが、前回の委員会でも内容的にほぼ固まっているところかと思えますので、修正があった部分などありましたらお話しください。

【遠藤委員】 特にないと思います。むしろ、強めに書いているところもあるので、皆様から、これは少しいかがかというのがあれば出していただいて、調整していければと思います。

【太田委員長】 前回も、この内容でいきましょうというところで合意ができていたと思います。国立市は取組がかなり進んでいるけれども、さらにもっとこうするといいという踏み込んだ提言になっているかと思えます。

【遠藤委員】 市民意識調査を見ると、DVの相談について、しなかった、できなかったというのが55.3%もあって、やはりそうなのだなと。なかなかここは変わらないなと。しない理由というのが、相談するほどのことではないと。これ、どこでもそうです。そういう意味では、パラソルが啓発を一生懸命やってくれていますが、パラソルがあることを知らないという、とてももったいないことなので、場所のせいもあるのですが、もう少しパラソルを売り出す方法を考えるというのが大事ではないかと思って、駅に看板を出すとか、何か方法がないのかな。パラソルはここにありますがということをもっと市民の人たちに見える形にできないものかなというのは、付け加えさせていただきます。

【太田委員長】 もう少し視覚的にアピールできるような取組を期待したいといったことも、付け加えていただけるようであればお願いいたします。

【事務局】 提言で、「DVの加害者更生プログラムなど踏み込んだ対応が必要である」とまとめている。自治体は主に被害者支援が中心となっていてきていて、加害者に対して、DV所管がアプローチするということは基本的にはなく、加害者に対して何もできない状態です。「踏み込んだ対応が必要である」ということについては、どのような視点でここを考えたらいいのかというのを、もう少し具体的にいただけるとありがたいと思います。

【遠藤委員】 当初被害者支援をやっているときに、加害者には触らないという原則みたいなものがありました。最近はそう言われていられないというか、被害者を保護して守っていても切りがない。加害者の対策をしないことには根絶できない。ジェンダー平等の教育はすごく大事ですが、最近は精神的暴力がすごく増えている。身体的暴力は罰せられるのを知っているのだから、加害者も精神的暴力に移行しているわけです。これはより見えにくい。私は以前、国立市で夜間・休日電話相談をしていましたが、閉じ籠もっている被害者と閉じ籠もっている加害者がすごく多いです。家庭内別居みたいな形で、妻はほぼ病んでしまう。DVの被害者から精神疾患になっていくのです。お金もあるし、おう

ちもいとおうちだから、私はここで我慢して暮らしたほうがいいですと、時々お話を聞いてくればばいいというスタイルがすごく多くて、すごく気になりました。

田舎だと一発殴って終わりみたいなものが、夫も見識があって社会的地位も強かったりすると、加害者も被害者も表沙汰にしたくないので、家庭の体裁を守るためには我慢して暮らしたほうがいいと。加害者を捕まえて、プログラムをつくって教育するのは難しいとしても、意識啓発として、加害者が更生されなければいけないのだという意識づけが、必要なのではないかと思います。加害者に触れないということが加害者を野放しにして、DVの蔓延を防げない。加害者に、あなたのやっていることは犯罪ですよ、加害行為ですよという自覚を促すきっかけが必要なのではないかと思います。

ここまで踏み込んでできればいいですが、そこまでは国立市ではなかなかできないし、警察がこういうものを持っているとか、そういう機関が必要なのだと思うのですが、プログラムをつくって実施するというよりも、加害者の自覚を促して、そのことによって被害者が、あなたは被害者で、受けている行為はDVで、助けてもらっていいことなのだという啓発をしないといけない。それほどでなかったというのは、それをすごく表していると思います。家庭内のことで、夫婦のことで、人に話したり相談したりするようなことではないということが。国立市だからこそ、この辺りは強調して、DVにおける加害者の加害者性みたいなものを啓発するというか、注目させるというか、そういうのが必要なのではないかなと思って、強めに書いてありますが、必ずしもこれをすればいいという話ではないなという意味です。

【山下委員】 加害者対応について、何らか国立市が取り組めないだろうかと、ぜひ答申には入れたいと思いつつ、加害者更生プログラムと具体的に来てしまうと、そこまではという感じですよ。DV事件をやっていて、例えば離婚調停とかで、夫側にDVのプログラムを受けてもらいたい、それが条件ですみたいなこともあります。そのとき、夫側は何で自分が受けないといけないのかから始まって、費用がかかるとかいろいろ言うわけです。市として例えば、費用負担の話とか、どこのプログラムを受ければいいのかとかの情報提供から始めることもできるかなと思います。DVの加害者更生プログラムをやっている団体があり、例えばその団体の方に来ていただいて、今どんなことをやっているのか、行政がそこを支援するとしたらどんなやり方があるのかみたいなヒアリングをして、そこから市としてできることを考えていくという、市ができることは何だろうというのを少しずつ考えていくというところから始めるのも、すごく大事な取組かもしれないと思いました。

【太田委員長】 非常に具体的で、市としても取組を進めていただきやすい形になるかと思います。その辺りを調整していただいて、直していければと思います。

次に基本目標3について、お願いします。

【山下委員】 吉川委員に前回項目を出していただきましたが文章化が間に合わなくて、私が前回上げたのを文書にただけです。特にLGBT支援は評価していて、前回口頭で説明した、トランスジェンダー女性に対する誤解、無理解、偏見というところについて、市として毅然と対応して何らかのメッセージを出す必要があるということを最後に付け加えました。

【太田委員長】 本日は吉川委員が欠席なので、追加でご意見を出していただけるようお願いをして、山下委員の出していただいているものと調整していければと思います。

トランスジェンダーに対する今の様々な状況というのは、やはり看過できない深刻な状態ですので、このような形ではっきりと出していただくことには私も賛成です。

前回のヒアリングの際に、健康支援の取組において全般的に課題意識が薄かったということもはっ

きりと確認が取れたところですので、やるべきことがたくさんある領域として、その辺りももう少し盛り込んでいけるといいと思います。

【齋藤真希委員】 計画の50ページに健康管理支援の充実みたいなものがうたわれていて、取組を書いています。これに関する評価を記載する必要はないのでしょうか。

【太田委員長】 前回のヒアリングで、あまり十分ではなかったという回答が聞かれたところです。

【齋藤真希委員】 母子保健に関する相談とか訪問とか、恐らく実施があったけれども、そんなに進んではないということであれば、そういったことを評価に盛り込んでいただいたりして。

【太田委員長】 この辺りについては、しっかり取り組んでいただいているという回答だったかと思えます。なので、ここに書いてあることについては、ネガティブな評価が出ていなかったかと思えます。その中で、性の多様性とか、そういったところの関心がまだ十分でなかったのではないかという、その部分をさっき申し上げたところで、取り違えていました。

【齋藤真希委員】 ということであれば、すばらしい、できているということの評価に盛り込んでいただいたらよろしいのかなと思いました。あとは、性に関する相談窓口の充実のところ、吉川委員が書いてくださっているところが大事だと思っていて、特に若年層の部分です。LINE相談とかができるといいみたいな話が委員会の中でも出たと思うのですが、DVの相談とかも全部そうなのでしょうが、ハードルを低くして、誰でも話が軽くできるというところが、それこそパラソルの活動とかにつながっていくと思いますので、そういったことが盛り込めるといいのではないかと思いました。

【太田委員長】 では、そのような方向でぜひお願いします。ここについては、また吉川委員からご意見が出てきますので、メールでのやり取りで皆様も確認いただければと思います。

最後に基本目標4に移りたいと思います。これについては、本田委員と私が担当してまとめたところですが、前回の内容からさほど変わっていません。少し足したところといえば、先ほどから何度も話題に上っている職員意識調査の部分でして、例えば条例や新しい法律、あるいは職場におけるガイドラインについて知っていますかという非常に基本的だと思われるところでも、さほど数値が高くないというところだけをここでは触れています。職員意識調査を皆様ご覧になられて、お気づきの点、もう少しここを強調してもいいのではないかというところがあれば、ぜひいただければと思います。そのほかについても、改めてご意見をいただければと思います。

【本田恒平委員】 条例をあまりにも知らない人が多過ぎるという印象を、意識調査を通じて思ったので、その認知度を高めていくことが、ひいては底上げになっていくのかなとは思っています。

【齋藤真希委員】 私のところでも書いたのですが、PRIDE指標のレインボーはすごいですね。国立市の職員の皆さんはそれを誇りに思って仕事をしてほしくて、そうすると、そんな認知が低いなんていうことにはならないと思います。職員の中でもそうですし、全体的な認知向上もしていったらどうかとすごく思います。いろんな市がすばらしい取組をやっているというのをニュースで見ると、国立市だってすごいとすごく思うので、そういったふうにできるといいなど、書きたいなというところがあります。

【太田委員長】 PRIDE指標は市全体に関わることで、それを市民も職員も認識して、ぜひ誇りに思えるような、そういう啓発をというようなところで、意識づくりのところか、性別役割分担意識のところか、どこかにはぜひ盛り込んでいきたいですね。

女性管理職の割合についても、最後のページに出てきていますが、ここに掲載すべきなのか、ほかのところに統合すべきなのかというのも調整が必要かとも思います。管理職の割合は、必ずしも職員

の意識づくりという課題でもないかもしれないですが、関わってはいます。どちらかというワークライフバランス、あるいは女性の参画というところですね。全体を見ながら、最後に調整をさせていただければと思います。

【本田恒平委員】 主任、主事というのは何をやられている方でしょうか。

【事務局】 最初に市役所に入ったときには主事職から始まります。その後、試験を受けることで主任になります。全ての部署には部があり課があり、その下の係が最小の単位です。係には、係をまとめる係長と、その下に主任や主事がいます。主事しかいない係もあれば主任しかいない係もあって、ポストの順番でいくと、主事、主任、係長、場合によっては主査というのが係長と同列のポストです。

【本田恒平委員】 この調査でも、主任、主事には、ある程度女性がいるということですね。係長級以上だと、男性が占めているという。

【太田委員長】 よろしければ全体を通してでも、直接意見交換できる最後の機会になりますので、お出しただければと思います。

【本田恒平委員】 基本目標2の提言1のところですが、提言に入れてしまうと、それをかなり意識して政策に反映しないといけないと思うのですが、結構踏み込んだものに関しては、こういうのも将来的にやってほしいみたいなメモ書き的に残すというのは、どうでしょうか。消すともったいないけれども、将来的に考えてほしいみたいなのを答申に入れるのは、どこまで自由度が効く、あるいは提言に入れなくても書けるのかというのをお聞きできれば。

【太田委員長】 答申の位置付けとしては、第5次計画の総括的なものを委員会としてどう評価するのかということを示して、ここで出される提言というのは、次の第6次計画の策定のところで視点としてぜひ盛り込んでほしいという、そういう意味合いになるのかと思います。長期的に、こういう方向を目指したほうがいいのか、ここが特にこれから重要になってくるのではないかという形で、次の計画に生かせるような提言が出せるといいのではないかと考えています。

【事務局】 太田委員長がおっしゃったように、この提言が次の計画を検討する一つの柱になると思います。一方、次の計画の年次を何年計画にしていくかということも、また皆様と一緒に議論したいと思います。第5次は8年ですが、この領域は進度が速いので、次の計画のタームをどれぐらいにするかということによって、その実現可能性をどこまで求めるかということも出てくると思います。この提言はある程度のところは盛り込んでいただいて、次に渡していくという形で、どんどん言っていていいのかとは思いますが。

【太田委員長】 中間評価のための答申になりますと、今走っている計画をきちんと達成していくために何をすべきなのかという形での提言になるかと思うのですが、今回はそれとは違うと考えていただいていいのかと思います。

【山下委員】 長期的な将来的な課題は、むしろ入れないといけない話のような気がします。もちろん今すぐ取り組まないといけないこともそうですが、男女平等って、時間をかけて、じっくりじわじわやっていかないといけないものもあるので、提言で並ぶと受け手が混乱するのだとしたら、長期的な課題としてみたいな形で分けるのか、書き方は工夫するとしても、むしろ長期的な課題とか、じっくり時間をかけてやっていくこととかも、ぜひメッセージとして入れたいと思いました。

【齋藤美帆委員】 手探りでやって、答申の文として適切かどうか分からないまま本日を迎えて、皆様の答申を拝見してイメージができて、もう少しコンパクトにまとめることができるかなと考えています。ただ一方で、どうしてもエビデンスに基づいた評価や提言が必要になってくるとも思います。

学習指導要領が大きく変わって、教育改革がなされているのを踏まえた上での提言や評価であることが必要だと思うので、多少長くなることもあるというのはご了承いただけたらと思います。

【太田委員長】 もちろん重要などころについては十分に書いていただいたほうがいいと思いますので、その辺りはあまりお気になさらずお願いいたします。

【齋藤真希委員】 マッチングプロジェクトのところを、齋藤美帆委員と私が両方とも書いているのですが、どちらで書くのが適切ですかね。もう1か所ぐらいマッチングプロジェクトのことがあります。とても大事な事象だから、各分野で取り上げて意識改革を促すという狙いもありますが、くどくなり過ぎてしまうのもよくないという、いろんな見方ができると思います。いろんなところでこの問題をすごく重要視しているというメッセージにはなるのかなとは思っています。

【太田委員長】 皆様の大事な文章は残しつつ、どこかでまとめて記載するのがよさそうであれば調整できるでしょうし、繰り返し出すほうが大事だと思われるところもあると思いますので、全体がそろってから、皆様にも意見を出していただきながら、最終調整をしたいと思います。

【太田委員長】 引き続き皆様にはご負担をおかけしますが、あと10日の間で集中的に作業していただいて、ご協力をお願いいたします。

今回は、8月22日16時40分から答申式がありますので、お時間ある方はぜひお集まりください。その後、17時からの委員会では、次の計画の策定に関する作業を進めていくこととなります。

【本田恒平委員】 今事務局から配付していただきましたが、私と太田委員長が執筆で参加している本が、間もなく出ます。

【太田委員長】 当初の出版予定はもっと早かったのですが、理解増進法でいろいろと状況が変わってきたというのもあって、少し出版を遅らせて来週ということになりました。昨年の秋に行ったシンポジウムの記録という形ですが、何を指して法整備をしていたのかというところがぎゅっと詰まって、何が実現できなくて何が変わってしまったのかというところが、帯の「本当は何を求めていたのか」という表現に込められています。一橋大学のアウトティング事件のその後の学内の様子について、初めて外に出すような形の文章を出していますので、ご覧いただければと思います。

【事務局】 答申書の体裁についてですが、基本目標1の部分では、中間答申の提言に対するそれぞれの評価を◎○△で書いていただいているので、課題2、課題3では、中間提言後の取組の評価とそれに付随する提言としてまとめていただいています。それ以外の目標ではそうではなく、中間答申と同じようなまとめにいただいているので、その辺りも整理していただければと思います。また、基本目標1のところでは、提言のタイトルが中間答申の提言と一致していますが、ほかでは、それぞれの提言ごとにタイトルがついているので、その辺りも整理していただければと思います。

【太田委員長】 先ほども少し確認しましたが、必ずしも中間答申の提言をなぞるというようなことではなく、もちろん重要な提言については、引き続き今回の答申でも提言として出すというようなことはあり得ると思いますので、その辺りの調整をしていただいて、前回の答申に入っていなかったものでも提言として出すべきものも、調整をお願いできればと思います。また、全体の原稿がそろった時点で、全体を通して確認をして、ご意見をいただけますようお願いいたします。

本日はこれにて終わりたいと思います。ご協力ありがとうございました。

— 了 —