

平成30年度鎌ヶ谷市男女共同参画推進懇話会第1回会議録

日 時 平成30年5月24日(木) 10:00～11:45
場 所 鎌ヶ谷市役所本庁舎6階 第1・2委員会室
出席委員 内海崎貴子委員、藤本勲委員、石田友和委員、今村喜和子委員、
太田直美委員、平田真裕美委員、有川かおり委員
欠席委員 芹沢佐知子委員、山田芳裕委員、佐川幸江委員
事務局 西山市民活動推進課長、鈴木男女共同参画室長、萩原主任主事、
吉田心理発達相談員、山崎プロジェクトマネージャー
傍聴者数 0名

会議内容

1 開会 西山市民活動推進課長

2 会長挨拶 内海崎男女共同参画推進懇話会会長

3 会議録署名人の選出

名簿順により今村委員、太田委員が選出された。

4 議題

(1) 鎌ヶ谷市男女共同参画推進計画第2次実施計画事業の進行管理について

(2) 職員のための表現ガイドの見直しについて

(事務局)

議題(1) 鎌ヶ谷市男女共同参画推進計画第2次実施計画事業の進行管理について説明

(会長)

ただいまの説明について、ご質問、ご意見がありましたらお願いします。

(委員)

事業No.1「女性委員比率目標(30パーセント)の達成」で行政室が課題として挙げている「女性委員を増やすための機会の確保が少ない」とは、具体的にどのようなことなのか。

(事務局)

審議会へ推薦する団体の委員自体に、もともと女性が少ないという課題が挙

げられる。

(会長)

防災関係団体の場合は、もともと女性が少ないため、推薦される人は必然的に男性が多くなってしまふ。

(委員)

女性の推薦が少ない理由の詳細をきちんと把握する必要がある。理由が多岐にわたっているのか、同じような理由なのかで、今後の対応策が変わってくる。

ただ周知が足りないのであれば、ここにいる委員や関係団体のネットワークを通じて周知を図っていく必要もあるだろうし、そうではなく、根本的、構造的な問題であれば、そこに焦点を当てて対応する必要がある。

(事務局)

男女共同参画室では、年1回、審議会における女性委員の登用について、全庁的に依頼をしているが、審議会の推薦については、条例の中で決まっている充て職の団体もあるので、もともと女性委員が登用されにくい状況にあるなど、難しいところである。

(会長)

自治会からの推薦となると、自治会の会長はほとんど男性のため、男性の推薦が必然的に多くなる。明確な解決策は、本当に手探りの状態だと思う。地道かつ継続的に女性委員の推薦について、働きかけを行っていく必要がある。

(委員)

このまま成りゆきでいくと難しい。自治会は会長などの役員だけでなく、末端役割まで男性が務めている。ただ、働きかけがないと何も始まらない。今後も、女性委員が必要な審議会は、重点的に幹部と話し合っ、働きかけを行っていくことが重要である。

(委員)

女性リーダーの育成、ワーク・ライフ・バランスへの働きかけなどにより、お母さんたちがこのような審議会の場所に入ってこられるような社会づくりが必要である。

方策としては、3つ考えられる。1つめは、女性リーダーの育成、2つめは、働きかけ、3つめは、人材バンク。優秀な女性リーダーに登録してもらい、企業と同じで、次のリーダーとして意識させる社会環境の整備が必要である。できることから、少しずつやっていくしかないと思う。

(会長)

母体のところに直接働きかけを行っていくことが重要である。

事業No.39「子育て・介護等の相談の充実」について、男女共同参画の視点が視点8「ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献した」と視点9「事業分野における女性、男性の参画の促進に貢献した」しか無かったり、視点3「男女双方にとって、利用しやすい配慮をした（情報の提供方法、日時、保育など）」と視点8「ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献した」しか無かったりする取組みがあるが、それ以外の視点は無いという考えなのか。

実質、子育ては女性が多いのが実情であると思うが、女性だけではなく、男性が子育てを行っている家庭もあるので、視点2「男女双方の意見を聞く」、視点7「性別役割分担意識解消」についても、対応しているのではないか。

また、事業No.22「メディア・リテラシーの向上に関する講座等の実施」の生涯学習推進課の取組みでは、男女共同参画の視点が視点3の「男女双方にとって、利用しやすい配慮をした（情報の提供方法、日時、保育など）」と視点6「事業を利用・参加した人の男女別データが存在する」しか無い。視点2「男女双方の意見を聞く」もあるのではないか。確認していただきたい。子育ては、女性だけと決めつけることなく、事業実施にあたっては、きちんと女性、男性の双方から意見を聞く必要がある。

(委員)

平成29年度の取組内容を見てみると、取組内容について啓発を図る、社会参画機会の拡大を図る、情報提供を積極的に行うなど、いろいろ記載しているが、実際どのようなことをやっているのか、具体的に教えていただきたい。例えば、事業No.36「ワーク・ライフ・バランスの啓発」について、人事室では「ノー残業デーを厳格なものとし、さらなる拡大を目指す」とあるが、具体的に何をしたのか。

(事務局)

毎週水曜日をノー残業デーとして設定しており、その強化月間を7月、8月としていたものを、さらに10月、11月、1月を強化月間の対象に加えるとともに、周知ポスターを各所属に貼るなどの強化を図った。所属長は、17時15分になったら電気を消灯するという行っている。その結果、平成29年度は、平成28年度に比べて、時間外勤務時間数が年間で2,227時間減少した。減少している成果は、平成29年度の実績内容のところに追記する。

(委員)

所属長が先に帰っても、職員が残っている可能性もあるし、また、家に持ち帰

って仕事をしている職員もいるかもしれない。難しいと思うが、そういうところまで聞いてみないと、本当の意味でのワーク・ライフ・バランスが行き届かない、計画が絵に描いた餅になってしまう可能性もある。

(委員)

子育ては、ママがやっているところもあれば、家庭によってはパパやおじいちゃん、おばあちゃんのところもあるのが実情である。

その人達に、行政がまかなえるサービスや相談窓口がどこまで行き届いているか考えていく必要があるのではないかと感じている。それは子育てだけでなく、介護にも言えることだと思う。

自分には孫がいるが、実際、孫が病気で入院した時は、パパとママは仕事のため、自分が1日つきっきりで看護した経験がある。自分のところは、限られた入院日数だったため、なんとか乗り切ることができたが、そうでない家庭は、看護で疲弊していき、有益な情報を得る機会もない。さらに、タイトルで「父・母さんへ」となっていると、そこでおじいちゃんとかは、該当しないと思ってしまう場合があるので、例えば、「子育てに関わっている方々へ」などと表現の工夫はしていかないといけないと思う。子育てだけでなく、介護に関しても同様で、おじいちゃんの介護を孫が対応したり、親戚が対応しているところもあると思う。

(委員)

子どもに関していえば、幼稚園の出迎えに登録制度があり、両親やその兄弟が対象で、おじいちゃん、おばあちゃんが入っていないところもある。急遽迎えに行っても、登録を変えないといけないなど、そのようなことがないように支援づくりを行っていくことが必要である。

(委員)

おじいちゃんやおばあちゃんによる幼稚園の出迎えについては、親からきちんと電話があって誰が迎えに行くという確認がとれないと迎えに行くこともできない。病院の見舞いなども同様である。そのため、そのようなことを相談できる場があれば、まわりにとっても支援が必要だと気づくきっかけにもなるし、意識していかないといけないものだと思う。少なくとも、男女別、年齢別をきちんと把握することで、これは、おじいちゃん世代が多く関わっている取組みだと把握することができる。

(会長)

ワーク・ライフ・バランスの取組みについては、委員のご意見を踏まえて見直していく必要がある。

(委員)

事務局からの取りまとめ資料の文面から、取組みの具体性を読み取るのはとても難しい。各課に聞き取りをすれば、実際は、やっていることもあると思う。

(事務局)

新たな試みとして、今年度から、各課に対し、事業の進捗状況などのヒアリングを実施する予定で考えている。

(会長)

次回までにどの課に、どのようなヒアリングを実施するのか。事務局(案)を示してもらい、その中に、委員の意見を加えることとしたい。

事業No.8 4 人事室の「市職員研修の充実」の実績内容で、「男女共同参画研修を、新規採用職員研修との合同で実施した。なお、新規採用職員以外の職員にも参加を周知したが、参加者が0人」というのは、残念に思う。

(委員)

私は以前人事室の研修に参加したことがあるが、その時は、議員が数名参加していたが、管理職の参加はなかった。

社会状況が変化していく中で、今の管理職と新人では、育ってきた環境が違う。そうすると解釈も違ってくる。新規採用職員が研修を受けて、どのような反応をするのか、どのように感じているのかを、管理職は指導的立場であるため、確認する必要がある。大きな問題が起きてからでは、取り返しのつかないことになる。

そうはいつでも、管理職全員が参加するのは難しいので、最低でも新規採用職員が配属される部署の管理職は、参加を義務づけるべきだと思う。

(事務局)

ハラスメント研修自体は、事業No.5 4「セクシャル・ハラスメント等を理解するための学習会の実施」で人事室が実施しており、未受講の職員を対象に開催している。しかし、男女共同参画の意識啓発の研修は、可能な方は参加してくださいという自由参加となっている。

今回の委員の意見を受け、義務付けの参加についても1つの手法として考えていく。

(会長)

他市では、管理職研修のプログラムに入れているところもある。

新規採用ではなく、採用2年目の職員に研修しているところや年数に関わらず、順番に全員に受けさせるという自治体もあるなど、いろいろなやり方があると思う。

今回の委員の意見は、懇話会の総意として研修担当部署に話していただきたい。

また、人事室の方は、ご存じだと思うが、人事院の規則が改正され、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が、ハラスメントとして加えられた。LGBTという言葉自体もLGBTの方に限定していることになるため、SOGI（ソジ／性的指向と性自認）という言葉が使われている。

柏市で、ハラスメント研修を行っているが、そこでは、セクシャル・ハラスメントやパワーハラスメントの研修を行っており、人権問題にもつながっていくことなので、その点もどのように認識しているのか人事室に聞いていただきたい。

(委員)

事業No.54「セクシャル・ハラスメント等を理解するための学習会の実施」の課題の記載内容について、「職場におけるハラスメントの形態は近年、多様化しており、これまでハラスメント研修で取り扱ってきたパワハラ、セクハラに、その他のハラスメントの要素を追加することについて検討する必要がある。」とあるが、具体的にどのようなことを言っているのかわからないため、確認していただきたい。

(事務局)

承知した。

(委員)

人事室の研修について、実際、研修を受けた人数を記載しているが、全体の人数がわからないため、多いのか少ないのかわからない。そのため、パーセンテージなどの割合も示していただきたい。

全体を通じての話になるが、去年の資料と見比べているが、去年指摘した「他課との連携」、「情報共有」について、出来ていることが見てとれるので、その点は改善されてきているのかと思う。

(委員)

取組み全般を確認すると男女共同参画室の取組みの評価がB「ある程度実施できた」が多くあるため、それがA「実施できた」の判定になるともっと良い。何か難しい取組みでもあるのか。

(事務局)

評価の判定については、各課の自己評価となっており、男女共同参画を推進している自分の部署の評価は、他課よりも、どうしても厳しくなってしまう傾向が

ある。

(委員)

この評価全体の話になるが、この判定は、取り組んでいる部署の中で、きちんと実施したということで、A評価となっている。自分もこのような資料を作ることがあるのだが、変な評価をされたくないということで、A評価にしがちであるので、評価の判定についても、部内などで評価をし合う機会、仕組みを設けることで、より精密な調査がとれるのではないかと思う。

(会長)

評価の仕組みについては、第三者や市民などに評価していただく機会を設けることも必要である。

(事務局)

議題(2) 職員のための表現ガイドの見直しについて説明

(会長)

ただいまの説明について、ご質問、ご意見がありましたらお願いします。

(委員)

3ページにある絵は、右下の枠内にある表現と合っていないと思うが、いかがか。

(事務局)

絵については、今後変更し、2枚対比して視覚的にわかりやすくしていく予定である。

(委員)

4ページにある(2)「女性と男性を対等に表現しましょう」とあるが、基本的に男性は男性、女性は女性として扱ったうえでの対等であって、何が何でも対等ではない。表現の仕方に工夫が必要である。

(委員)

6ページにある「不必要な性差を強調する表現はやめましょう」という記載内容には、ただし書きがあってもよいのではないか。母子家庭、父子家庭という表現は、学校教育の中では必要である。

ちゃん・くん付けが本当にいけないのかと疑問に感じることがある。子どもの発達年齢によっても違う。幼稚園の子には、ちゃん・くん付けが必要だったりす

る。

用務内容とか扱っている状況では、必ずしもこれに当てはまるわけではない。そういうニュアンスをここに記載してもよいのではないかと思う。

7ページに記載しているチェックポイントは、「広報や事業を企画する際」という条件なので、仕方ないと思うが、窓口業務による対応で「おじいちゃん、おばあちゃん」と呼びかけることが本当にいけないのか。大事にしたい男らしさ、女らしさというものがあると思う。それをすべて一律平等とすることは難しい。

状況、業務内容によってすべてに当てはまるわけでないことを入れてほしい。

(事務局)

今、ご指摘のあった点は、1ページの「はじめに」や2ページの「目的」のところで記載する予定で考えている。

(委員)

総論のところに書いたとしても、実際の確認は、各論のページで確認する。そのため、短い言葉でも良いのでチェックシートのところに記載してほしい。

(事務局)

承知した。6ページの(4)「言葉を見直そう」に掲載している表現例についても、今後、ご意見をいただき修正していく予定である。

(委員)

(4)「言葉を見直そう」を「もう一度考えよう」とタイトルの変更をしてもよいのではないかと思う。大事なのは、不必要な性差別を避けることである。また、表現のチェックだけでなく、パワハラチェック項目なども盛り込んでもよいのではないか。

(会長)

委員からいろいろなご意見が出ているので、事務局は、参考にしていただきたい。それぞれの表現は関係性の中で出てくるものなので、おじいちゃん・おばあちゃんという呼び名については入れない方がよい。

問題なのは、自分が思っている性別と体の認識が違う場合である。子どもの性別の認識は、4・5歳で定着するといわれている。そのため、性の不一致を感じはじめるのも、4・5歳ということになる。性をどのように考えるかは本当に難しい問題である。オリンピック憲章にも性的指向について触れており、国際的にも差別を禁止しているため、表現ガイドを改定する際は、その点も踏まえ、検討したほうがよい。

文京区では、平成29年3月に、職員・教職員向けの性自認及び性的指向に関

する対応マニュアルを作成しているため、そのマニュアルも参考にさせていただき、視野を広げていただきたい。チェックシートは、あまりにも細かいと身動きできなくなる。そういったことを考え、文京区では、チェックシートをつけなかった。つまり、マニュアルをもとにそれぞれの職員が判断し、そして、職場の中でも判断して使っているという状況である。

(委員)

表現ガイドについて、内部で使う場合は構わないが、これを外部に出すとなると過激な表現などは避けた方がよい。おじいちゃん・おばあちゃんという言葉は誰でも使っているのではないかとと言われてしまう。

(委員)

4ページの(2)「女性と男性を対等に表現しましょう」とあるが、性別にこだわっていないかという表現でもよいかと思う。また、チェックシートについても、細かい項目ごとではなく、もっと大まかなチェックシートでも良いと思う。例えば、(2)「女性と男性を対等に表現しましょう」のように大項目ごとに対等に表現しているか、していないのかをチェックするやり方でもよいと思う。

(会長)

まとめに入るが、問題なのは、性別に関わらず平等に扱っているどうかであり、「性別に関わる差別に注意しましょう。性別に関わらず全ての人を同等に、平等に扱いましょう。」というところに焦点をもっていかないと、男性らしさ、女性らしさを問題にするのは、よくないので注意が必要である。

次回は、チェックシートの有無も含めて事務局に提案してもらい、チェックシート付きのバージョンと無しのバージョンの両方を作成してもらったうえで、検討していくこととしたい。次回の会議は、10月頃に開催する。

○以上で会議は終了した。

会議録署名人の署名

以上、会議の経過を記載し、相違ないことを証するため次に署名する。

平成30年7月25日

氏名 今村 喜和子

氏名 太田 直美