

令和2年度第1回やちよ男女共同参画プラン懇話会 会議録

1. 開催日時 令和2年11月18日(水)
2. 場所 男女共同参画センター講習室(八千代台東南公共センター4階)
3. 議題 (1)やちよ男女共同参画プラン第2期実施計画令和2年度進捗状況報告について
(2)第2次やちよ男女共同参画プラン(案)について
4. 出席者 (1)やちよ男女共同参画プラン懇話会委員
 - ・小野沢 旬子(市民委員)
 - ・野口 和子(市民委員)
 - ・力石 洋平(市民委員)
 - ・千代崎 未央(学識経験者)
 - ・木村 惠子(学識経験者)
 - ・佐藤 俊枝(学識経験者)
 - ・田中 宏行(学識経験者)
 - ・山口 充美(学識経験者)(2)事務局
 - ・服部 友則(市長)
 - ・小川 勝(企画部長)
 - ・安原 信尚(男女共同参画センター所長)
 - ・井上 起美代(男女共同参画センター主任主事)
 - ・岩井 彩子(企画経営課主事)
5. 公開又は非公開の別 公開
6. 傍聴者 0名(定員2名)

〈議事録〉

【安原所長】

みなさんこんにちは、男女共同参画センター所長の安原でございます。本日はお忙しい中、お集りいただきましてありがとうございます。本日の会議は公開の会議です。会議録作成のため、録音を行いますのでご了承ください。

それでは、ただいまから令和2年度第1回やちよ男女共同参画プラン懇話会を開催いたします。

はじめに、服部市長よりご挨拶申し上げます。

【服部市長】

皆さんこんにちは。ご紹介いただきました市長の服部でございます。本日は男女共同参画プラン懇話会の開催にあたりまして一言ご挨拶申し上げます。

皆さんには男女共同参画施策のみならず、市政全般にご協力、ご理解とご協力をいただいておりますことを、重ねて御礼を申し上げます。

八千代市でも、国の動向に合わせて、次の計画であります、第2次やちよ男女共同参画計画プランを、策定するにあたりまして、ぜひ皆様方のお力添えを借りたいということで、今日はお集まりをいただきました。

コロナウィルス下で大変なところだったと思いますけども、本当に重ねてお礼を申し上げたいというふうに思います。

実のあるプランにしたいと思いますので、皆さんには忌憚のないご意見をいただいて、八千代市ならではのプランに策定できればと思っておりますので、重ねて皆様方に御礼を申し上げて、市長としてのご挨拶に代えさせていただきます。

それではよろしく願いいたします。

【安原所長】

市長は公務のため、ここで退席させていただきます。

ここで配布資料の確認をいたします。

まずお手元にお配りの資料からです。

1枚目が、本日の会議の次第、それから2枚目が、懇話会委員の名簿。3枚目が席次。4枚目が、現行計画と第2次やちよ男女共同参画プラン案との対比。5枚目が、黄色い紙になるんですけども、「ジェンダーって何だろう」。以上の5点になります。

事前に送付済みの資料といたしまして、本日お持ちいただいているかと思うのですが、
「やちよ男女共同参画プラン第2期実施計画 令和2年度進捗状況報告書」。それから、「第2次やちよ男女共同参画プラン（案）」の2つが事前に送付している資料です。

また、本日山口委員の方からご提供いただきました資料といたしまして、性犯罪・性暴力に関する県のワンストップ支援センター「ちさと」の情報が掲載されたティッシュ。それから、カラーの紙の地域安全というチラシになります。以上、漏れやお忘れ等はありませんでしょうか。

【山口委員】

細かいことになるのですが、名簿の一番下の記載部分の委員任期の箇所で、2期目と記載がありますが、現在3期目に入っております。

【安原所長】

大変失礼しました。

続きまして本日の出席者及び事務局職員につきましては、お手元の座席表のとおりとなっております。なお本日、中田委員と武田委員は所用のためご欠席との連絡をいただいております。それではここからの進行につきましては本懇話会設置要領第5条に基づきまして、木村会長にお願いしたいと思います。

木村会長よろしく申し上げます。

【木村会長】

はい。改めまして、皆さんこんにちは。木村です。どうぞよろしくお願いいたします。

コロナの感染状況が非常に急増しておりまして、第3波という声が聞こえている中で、大変不安なご出席かと思いますが、対策を十分とっていただいておりますので、安心して参加していただければというふうに思います。

なお今日たくさんご意見をいただきたいと思いますのですが時間の関係もありますので、ポイントを絞ってご発言をいただくと大変助かりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは議題に入らせていただきます。

議題1「やちよ男女共同参画プラン第2期実施計画 令和2年度進捗状況報告」について事務局からお願いいたします。

【事務局】

それでは、進捗状況について説明をさせていただきます。着座にて説明とさせていただきます。

本市では、平成23年度にやちよ男女共同参画プランを策定いたしました。

基本計画の計画期間は、今年度、令和2年度までの10年間となっております。

実施計画につきましては、第1期、第2期を各5年とし、第1期実施計画は、平成23年度から27年度まで、また第2期は、平成28年度から今年度までとなっております。

今回の進捗状況につきましては、本計画の9年目である令和元年度中の取り組みというふうになっております。

では、今年度と昨年度の評価比較についてご説明いたします。取り組み事業数ですが、元年度は200事業、前年度は204事業でした。その中で、積極的な推進が見られた事業は27事業、全体の13.5%。前年度は27事業、13.2%でした。現状維持であった事業は170事業、全体の85%。前年度は176事業、86.3%でした。取り組み方が十分でない事業はございませんでした。未実施廃止は3事業で1.5%。前年度は1事業で0.5%でした。

未実施につきましては、2-1の(1)。人権啓発活動活性化事業。こちらは船橋市と隔年で開催しているため、令和元年度につきましては、船橋市での開催となっております。もう1つは、80, 81-4の(4)。ウォークラリー大会。こちらにつきましては、主催団体のレクリエーション協会の中で運営委員が不足したことから、実施はできなかったということです。廃止された事業といたしましては、広報女性版の発行ということで、こちら昭和49年から平成30年1月15日号まで行っておりましたが、すでに終了しております。

次に全体の評価と課題について説明をさせていただきます。積極的な推進が見られた事業については、29年度41.7%をピークに10%台となっております。一方、取り組みが十分でないと評価された事業はないことから、計画に沿った取組が継続されており、一定の効果が得られております。

今回、積極的な推進が見られた事業の中には、従来と変化がないものがありますが、各課へのヒアリングを行った結果、業務が増加する中で、いずれも意識を持って積極的に取り組んでいることから、このような評価といたしました。

課題といたしましては、平成3年度の策定当初と現在では、社会状況が大きく変化しており、現状とのずれが生じている部分があること。また、スタート当初は、男女共同参画意識の向上を図るために、できるだけ多くの課に取り組んでもらう必要がありましたが、その結果、現在では、男女共同参画事業の推進と、担当課の事業推進との区別が曖昧になってしまい、どのように男女共同参画と関連しているのかが、わかりにくくなってしまったものがあるということです。

これらの課題につきましては、次の議題2でご説明いたします、第2次男女共同参画プランにおいて、整理し、解決に努めました。以上です。

【木村会長】

はい。ありがとうございます。

ただいま事務局の方からご説明がありましたけれども、委員の皆さんの方で、事前にご意見を求めているので、事務局よりこれについて何かありましたらよろしく願いいたします。

【事務局】

はい。それでは、委員の皆様からの質問に対する回答について、ご説明いたします。今回は時間の都合で、5つに絞って説明をさせていただきます。

まず1点目です。男女共同参画に関する市民アンケートの回収率を向上させるために、どのようなことを考えてらっしゃいますかというご質問に対してです。

回収率 28.1%と少し低かったのですけれども、これにつきましては、今回もインターネット回答が可能だったのですけれども、少々わかりにくかったのではないかという反省点がございます。

今後は、PRの工夫や、QRコードをもっとわかりやすく掲載するなど、改善を行って、インターネットを利用して、手軽に回答できることを周知して、回収率を向上させて参りたいと考えております。

またアンケートの内容や見せ方については、なかなか行政ですと、こちらの意図に沿って作成した場合に、どうしても堅苦しい印象になってしまいます。

そこで、受け取った人が興味を持てるようにするためにはどうすればよいのか。アイデアや情報などがございましたら、ぜひメール等でご助言いただけたらと思います。

2点目、男性職員の育児休業取得についてです。今回 13%ということで、目標値の10%を達成したということになります。過去最高の取得率になっております。元年度中の実績内容についてなんですけれども。

1ヶ月以上の取得率は46人中6人となっております。取得日数は、合計で935日。平均で155.8日となっております。職員課で子育てや介護に関する休暇や給付制度等の資料を作成し、周知を行ってきた結果ではないかと思えます。

3点目です。女性管理職割合低下の原因について。こちらについてはですね、主な原因といたしましては、この世代は女性採用の人数がもともと少なく対象者が少ないということです。

女性管理職の育成については、職員課で「八千代市女性職員の活躍推進プラン」を策定し、女性の職域の拡大、女性の職員採用試験志望者の拡大、管理職の育成等に取り組んでおります。

具体的には、キャリア育成支援のため、管理職になるために必要な研修などに積極的に派遣し、意欲の向上を図ること。また、市の女性職員による大学等での採用説明会の実施や、女性職員の活躍をホームページ等で紹介するなど、積極的にPRを行うとしています。

当センターといたしましては、将来、管理職として活躍できる人材を育成するための知識の習得や、経験を積める環境づくりが必要であることから、男性のみとなっている職場への女性職員の配置など、人事異動のローテーションなどについて、職員課に提案して参ります。

続きまして4点目です。女性委員登用率の向上についてです。

今まで担当課に対して、未達成の理由についての調査を行って参りましたが、なかなか向上が図れませんことから、今後は改善策を回答する調査に変更するなど、各課に対して、踏み込んで考える機会を作って参りたいと考えております。

最後となります。今年度の取組なのですけれども、木村会長にご協力いただきましたので、ここで報告をさせていただきます。村上中学校でのチラシ配布アンケートということで、資料5の「ジェンダーってなんだろう」というチラシがございます。

これは岐阜市で作成したものを、許可を取って活用させていただきました。

木村会長に、人権教育に積極的に取り組んでいる学校についてご相談させていただきました。村上中学校を紹介していただきました。

そして試験的に全校生徒に対して、多様な性についての、こちらのチラシと、アンケートを配布いたしました。アンケートについては、学校全体で取りまとめていただくということですので、多少時間がかかるということで、でき次第回収させていただくことになっております。

教育委員会との連携なのですけれども、次期プランのヒアリングの中で、教育委員会指導課にこのような啓発事業を、テスト的に試験的に行ったのですけれども、今後事業として拡大できるか相談したところ、児童生徒の啓発については、各校の状況が異なるために、全ての学校に対して一律に同じもので実施するのではなく、その学校ごとの取り巻く環境や状況を見ながら進めていった方が、児童生徒、保護者等の混乱を避けられるでしょうという助言がありましたので、子どもたちへの配慮が欠けることがないように、今後連携しながら取り組んでいくことを確認いたしました。私からは以上になります。

【木村会長】

はい。ありがとうございます。ただいま進捗状況についてご報告いただきました。

委員の皆さんの方でのご意見等も踏まえてご報告いただきましたが、皆さんの方からまた何かございますか。

今、ご報告いただきました村上中の件なのですけれども、やはりジェンダー教育って、教育現場で、それも年齢が小さければ小さい時期から、学んでいくことはとても大事な事かなと思ひまして、村上中学校を紹介させていただいたのですが、とても良かったと思ひますので、アンケートが戻ってくるのをすごく楽しみにしております。

教育委員会の指導課にもご挨拶に行きましたら、やはり、ぜひ進めていただきたいということだったけれども、今ご報告があったように学校の実情が違うので、実情に合わせてということでお話いただいておりますので、ぜひ積極的に関わっていただけたらいいのかなというふうに思ひます。

今回中学校でやっていただいたのですけど、人権の方の立場でお話をさせていただきますと、小学校の3年生を対象に人権教育を毎年実施しているんですね。

ですから、中学だけではなく、小学校、または幼稚園、保育園、その発達段階に応じた教育もまた、考えていただけると嬉しいなというふうに思いますが、第2案の方はかなり入ってきているようですので、とても楽しみにしております。皆さんの方からいかがでしょうか。

【田中委員】

先ほどの課題の中でありました、女性管理職の登用について、目標値は30%、現況値が18.4%ということですが、日本の平均は女性管理職の登用が12%ということで、G-7の中で最低だということなのですけれども、それから比べると、八千代市の場合は、高くなっていると思うのですけれども。

先ほど方策について、女性活躍推進プランの策定や、キャリアの育成の支援を行っていると思うのですけれども、なかなか女性管理職の登用について日本は非常に遅れているというふうに思うのですけれども。

実際に女性の中で管理職になりたいという人は、責任を負わせることになるから、どうしても尻込みしてしまうといった方が非常に多いというふうに聞いております。日商の調査なんかでもそういう意見が出ております。そういった方にどのように意識付けをしていくか、あるいは、男性の方の理解を得ていくかというようなことが大事になってくると思うのですけれども。

30%という目標に近付けるためにはですね、やっぱり工夫が必要じゃないかというふうに考えるのですが、いかがでしょうか。

【木村会長】

はい。ありがとうございます。事務局お願いします。

【事務局】

はい。そのことについてはなかなか進んでいないということは感じているところです。やはり女性の中で、管理職になりたいというふうに希望する者は少ないと思います。自分自身のことを振り返ってもそこはそうではないかと、ここにご参加いただいている皆さんもそうではないかと思うのですけれども。

というのはやはり、女性の場合は80%の自信ではやらないと、物の本で読んだところでそういうふうには書いてあります。120%自信がなければやらない、やりたいとは言わないというようなことがあります。

自信というのは何かというと、先ほど少し触れましたけれども、仕事の上での、知識であったりとか経験値であったりとか、または家族の協力であったりとか、いろいろなものが絡んでくるのではないかなと考えております。

少しずつではありますけれども、職員課でもかなり充実させてやっております。

それから、以前、私どもの方で立ち上げました女性職員のネットワーク会議も引き続き行われておりますので、そういった場で話をしたり、先輩からの話を聞いたりとかすることが大切かと思えますし、今まで女性の職員があまりいなかった分野においても配置をするなどの働きかけを行って、いろいろな経験を積めるようにしていけば、自信を持って、やってみようかなという気になっていくのかなというふうに考えております。

【木村会長】

はい。ありがとうございました。田中委員よろしいでしょうか。

【田中委員】

はい。

【木村会長】

他にいかがでしょうか。

【小野沢委員】

そもそも管理職に、男性もなりたがらないという話を最近聞いているのですが、それは数的にどこかに表れるものなのか。

例えば学校だと校長先生、教頭先生になりたがらないとか、それから何か役職につくのは嫌だとか、そういうのは女性だけではなくて男性もすごく増えてきているという話を聞きますが、それは数値的には、表れないですね。

【事務局】

どの本で読んだのか定かではないですが、最近ではそういう傾向があるということです。市の職員に関しては特にその部分で調査というのはありませんので、今、どれくらいの方がどう思っているかというのは数字としては表すことができません。申し訳ありません。

【千代崎委員】

女性管理職の意識付けの問題に絡めてなんですけれども、女性職員の意識付けも非常に重要だと思うのですが、働く環境で周りの人に理解がないと、女性職員の意識だけが変わっても駄目だと思うので、男性職員の育児休業率が上がっていることは本当にいいことだと思うのですが、結局その女性職員を支えるために男性職員が何かやらなくてはいけないという、女性職員だけが優遇されているという話になりかねないので、ぜひその男性職員の方も、例えば女性が家庭で担っていることを、男性職員も担うというか。

本来なら、女性職員の管理職が増えるためには男性職員の意識付けの方が大事なのかなというふうに、私は思っているところがあります。そして、やはりそのロールモデルがないということは女性職員が本当に不安になると思うので、今実際少ない場合に、ロールモデルをどうやって示したらいいかというのは、その八千代市だけではなくて、先駆的な取り組みをしている、もしくは多いところが、どういったことなのかっていうのを、市を越えてロールモデルを探すことに力を入れていく、女性管理職が多いところの男性職員はどうなっているのだろうか。そういったことも検討していただけたらいいのかなというふうに思いました。以上です。

【木村会長】

はい。ありがとうございます。

今女性管理職の件が話題になっておりますが、八千代市の教育界を見ますと、素晴らしい管理職の登用率で。校長教頭含めて、30%近くなっています。

そして、同じ県内でもこれだけ登用率が高い市はないので、やはり、周りの理解本人の意欲、もろもろのものが働いているのかなと思うのですが、管理職になる年齢層の職員が非常に少ないという大きな課題がありますので、今管理職のお話を持っていく対象者の年齢をぐっと下げないと、該当者がいないということがありますが市でもそういう状況はありますでしょうか。

【事務局】

はい。やはり対象になる人数が少ない、採用人数がもともと少なかったということで、対象者が少ないということです。

手を挙げてくれる人がいなければ増えていきませんので、今後女性志望者の拡大にも力を入れていくということで、取り組みを進めているところです。

【木村会長】

はい。ありがとうございます。他いかがでしょうか。管理職を離れての内容でも結構です。よろしいですか。

それでは議題1のやちよ男女共同参画プラン第2期実施計画令和2年度の進捗状況報告については以上にさせていただきたいと思います。

続きまして議題2、第2次やちよ男女共同参画プラン案について事務局から説明をお願いいたします。

【安原所長】

私から、第2次やちよ男女共同参画プラン案について説明させていただきます。着座にて失礼させていただきます。事前送付させていただいております、「第2次やちよ男

女共同参画プラン案」をお手元にご用意願います。

私からは計画の概要を説明させていただきまして詳細については担当から説明させていただきます。

先ほど議題 1 で進捗状況の報告をさせていただきました「やちよ男女共同参画プラン」は、平成 13 年度から平成 22 年度までを計画期間とする先行計画「やちよ男女共生プラン」の事業を充実・発展させて継続したものとなっており、基本的な構成は先行計画を踏まえたものとなっています。

先行計画の「やちよ男女共生プラン」が策定されてから、20 年近くが経過しているため、社会情勢等も大きく変化してきていることから、計画の見直しが必要となりました。

6 ページのプランの位置づけをご覧ください。冒頭で市長からもありましたとおり、現在、国の第 5 次基本計画の策定が進められていること、市では今後の方向性を示す第 5 次総合計画の策定が進められていること、新たに「女性活躍推進法」及び「DV防止法」に基づく市の計画の策定が求められていること、関連する市の各種計画との連携を図る必要があること等。

また、2 ページにありますとおり、持続可能な開発目標 SDGs の目標の一つである「ジェンダー平等を実現しよう」への取組が必要であることなどがあげられます。

これらを踏まえるとともに、第 2 次プランでは、現行計画の内容を精査し、取り組むべき内容を明確にしたものとしたしました。

7 ページをご覧ください。計画期間としましては、これまで 10 年という長いスパンとしていましたが、時代の変化のスピード等を考慮するとともに、市の第 5 次総合計画の基本計画と期間を合わせるため、令和 3 年度から令和 6 年度までの 4 年間といたします。

そして、「誰もが活躍でき、尊重されるまち“やちよ”」を基本理念に掲げ、「共につくりだす」・「互いに認め合う」・「自分らしく生きる」・「みんなで推進する」の 4 つの目標を設定し、8 ページの体系図にありますとおり、これらの目標に結びつく 9 つの課題、19 の施策により構成された計画となっており、これら施策の具体的な取組として、10 ページ以降に示す 36 の取組事業を実施していくこととしたいと考えております。

また、目標 1 の課題 1 「女性の活躍推進」の部分で「八千代市女性活躍推進計画」、目標 2 の課題 2 「DV の防止と支援体制の整備」の部分で「八千代市 DV 防止基本計画」と位置付けたいと考えております。

【事務局】

議題 1 にて進捗状況をご報告した現行計画の成果については、計画策定時と比較して、男女共同参画が進んでいると感じている市民の割合・審議会等における女性委員登用率は横ばい、女性管理職割合は低下したものの、男性職員の育休取得率は目標値を達成、個々の事業については、取組が定着し、継続して行われていることから、担当課の評価

は「現状維持」が多数と、部分的に達成した状況です。

これらを踏まえて、次の計画はより実効性の高いものにしていくために、現行計画の内容を精査し、事業の推進が直接的にジェンダー平等に結び付くものに絞り、次期計画案を作成いたしました。

第2次プランの案では、SDGs にジェンダー平等が位置付けられたことを踏まえ、女性活躍、DV防止、多様な性、防災、教育に重点を置き、作成しました。

新たに取り入れた事業としては、女性の政治分野への参画推進に関する情報提供、若いカップルの間で起こる「デートDV」に関する啓発、性別記載欄の削減、パートナーシップ制度の調査研究、女性の避難所運営への参画推進、児童生徒のジェンダー平等の意識づくりといったものとなっています。事務局の説明は以上です。

【木村会長】

では今事務局より説明があったものに対して、また事前にご意見を提起されたものについては詳しい内容をお伝えいただくということで委員の皆さま全員からご意見を伺えればと思います。それでは第2次の案について野口副会長からお願いしてよろしいでしょうか。

【野口副会長】

具体的な内容なのですが、目標2のDV防止体制の整備というところですが、DVをなくすための取組についてですが、デートDVについての意識啓発講座の開催を提案したいなと思いました。DVやデートDVの背景には、女性一人だとか女性と子どもだけでは生活しにくいといった男女間の経済力の差だとか、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担や、女性が男性に従うのは仕方がないというような男尊女卑の考えなどが根底にあるともいわれているのですけれども、この問題も、特に女性ですけれども、人権の問題として、大人だけではなくて、市内の中高生、大学生など、若い人たちに対しての意識啓発に取り組むということが、必要だと思っております。今後の取組として想定していることが、チラシの配布だけのような気がしますので、チラシの配布だけでは効果が限定的なのではと思います。

若い人たちだとデートDVが問題になると思うのですけれども、自分たちの問題として考えてもらえるように、そして、性別役割分担意識がDVにつながると考えていただくために、デートDVについての意識啓発講座を開催したらいかがかなと思って、提案いたしました。

【千代崎委員】

まず働く場における女性活躍の推進、目標1課題1施策2というところで、女性の就職支援というのが重要だと思うのですけれども、もう一方で、非正規で働く女性も非常に

多いことから、解雇や離職の際に必要な知識、情報の提供も必要ではないでしょうかという意見を出させていただきました。

非正規で働く女性もちろんですが、正規で働いていても、労働者としての権利をきちんと知らないと、ハラスメントや突然の解雇について対応できない状況が多くありまして、自分が勤めていましたセンターでも労働講座っていうのをやっていたのですけれども、ネットではいろいろな情報がありすぎるので、例えばその場で弁護士さんにちょっとしたことを聞けると、安心感があり、こういうことに私は理不尽な目にあわなくてもいいのだとわかると、自分のことも尊重できるというか。

再就職や就職のための履歴書の書き方、アピールポイントというのも大事ですが、実は結構解雇や離職が女性の経験ではかなり多いと思いますので、そういったこともしてやっていただけたらいいなというふうに思いました。

多様な視点を生かした防災対応というところで、仙台市の例が挙げられていましたが、仙台市はですね東日本大震災前から、仙台市のセンターにも関わってきたNPOが、女性目線からの防災対策を考えて、震災時にも女性目線での支援活動を行い、その後の防災の女性リーダー養成講座を行っています。

こうした団体が、コロナのような自然災害だけでなく災害とか、いろいろなことができなくなっている中でどのような活動をしていたかなどを、研修や講演会などで、職員や市民が情報共有できる場があるといいなというふうに感じています。

プラン全体への提案として、コロナ禍において多くの女性たちが就労や子育て、介護などの問題に直面していると思いますので、市民の方や、個々の部署で対応された職員の方などに緊急アンケートを実施できないかということをご提案させていただきました。そうしますと女性の置かれている状況、困難な状況とか問題がより明確になって、プランを最終決定する際に、もう一度見直す材料や、1つの指標になるというふうに思いました。

先ほど、木村会長がおっしゃられていましたが、コロナの第3波が続くという状況を考えますと、ウェブ、インターネットを使った取組を、すでに進めているとは思いますが、多様なやり方で進められるように、例えば本当に苦手な人、今までやってない人に本当に初心者コードでもいいので、そういったところからでもできるような、私もこの間ですね、やはりウェブ講演会なども経験しまして、そうすると移動時間がなくていい、子どもがいても一応聞くことができるというのを経験しましたので、実際に会うのとは違うのかもしれませんが、1つの試みとして、そういったインターネットを使った取組をより進めていくということも、プランに入れるのかどうか少し難しいかもしれませんが、そういったことも念頭に入れながらやっていただけるといいのかなと思いました。

【小野沢委員】

男女共同参画の問題は、すごく世の中の変化と対応していて、その世の中の変化というものが、凄まじく早く感じます。

特にこのコロナ禍において、世の中の働き方や生き方、考え方などをすべて変えたというような気がしていて、この、令和3年から令和6年までの間のプランとして立てたけれども、もしかしたらもっと世の中凄まじくなんかいろんなことが変わって、これでは追いつかないとか、これではカバーしきれないような世の中になっていくのかなというような気がしました。

話は変わりますが、コロナ禍でテレビを見る機会が多くなりまして、男女の問題を、外国の問題なんかをテレビで取り上げているのですが、今や女性問題よりも、男性の問題、例えばスウェーデンなんかでは、男性危機センターというのができているそうです。

男性の方が相談すると女々しいとか、男らしさに欠けるなどと言われ、男性が本当はとても困っているという状況を踏まえ作られたそうです。女性の方はただシングルマザーになるとすごく助けてくれるけど、シングルファーザーの方はあまり助けがないと。収入面の理由かもしれないのですけれども。男女の考え方というのが令和6年までの間に、どういうふうに変わるのか考えています。

性差、要するに男性と女性には必ず差がありますよね。男女平等の考え方とのジレンマがあって、例えば、あなたは女らしいわねということが、本当に褒め言葉じゃなくて、けなしている言葉なのか、それすらも私には、私の年齢の人は多分そうだと思うのですけれども、よくわからなくて。例えば孫にも、男の子らしいという言葉をついつい使ってしまうような、私はそういうものなのですね。難しいなと思います。

先ほどインターネットの話が出てきまして、それももう今や追いついていかない状況で、孫がテレビ電話を自由自在に操っているところを見ると、未恐ろしくて、私の方がおろおろしているような状況なのですが、そういうテレビカメラみたいな前に、座ると。

たとえ、相手が孫であれ、おろおろしている自分に、何か世の中にも追いついていけないのが目に見えて、わかるっていう気がしています。これ男女もそうですけど、年齢差みたいなものも、これから考えていってほしいなと考えました。

【山口委員】

私も一部、小野沢委員がおっしゃられたことに重なるところがあるのですけれども、まず、この男女共同参画、という視点でございませうけれども、どちらかというと、女性の視点に重点が置かれているようなまとめ方を感じたところでございました。

例えば、DVの防止関係のところ、22ページの1～2行目、「暴力は相手を～」の部分を見ますと、暴力というのは、2者以上がいて、行われる行為というのはわかります。その後の3行目から、「女性に対する暴力」とあるのと、それから配偶者という表現も出てきます。

実は、男性が女性から被害を受けるケースも少なからずあるわけですね。

2020年の3月13日に更新されている警視庁の生活安全総務課のストーカー対策室がアップしているデータによると、女性からの相談は80.3%。男性からの相談は19.7%ということです。また、過去4年間では、男性の被害の割合が増加傾向にあるそうです。

そういうことを考えますと、文章をまとめるにあたり、女性の視点というよりは、相手に対する暴力はとか、そういうまとめ方で、女性でも男性でもDV被害を受けることがあるということはお互いに理解する必要があるかと。

で、男女共同参画というのは結局、一人一人の人間を認めていく社会にしようじゃないかということに尽きるのではないかと思うのです。相手を尊重して認め合い、大切にする社会、そういったことが目標とされるべきなのかなというふうに思います。

女性のDV相談件数で表をまとめていただいているのですが、先ほど他の委員からも出ていたように、男性というのは相談しにくいという面を持っているので、もしかしたら、件数に表れてない被害者もいるのではないかと、というふうにも想定されるわけです。

それと配偶者というまとめ方だけでなく、配偶者といいますと、婚姻届提出しているような関係性のある、2人というふうに見られますけれども、同棲だとか、内縁関係とか、いろいろな男女間関係もありますし、恋人もあるわけですので、そういったような、いろいろな関係性の中での、とりまとめも必要なのかなというふうに感じました。

それから、たまたま私が保護司をしている関係で、未成年者の10代の女性の、危険な状況が発生いたしまして、それが配偶者だとかそういうのに該当しませんでした。外部の人間からの暴力が迫ってくるのではないかとという想定がされたので、相談窓口を探しました。

まず、県の窓口を調べると女性サポートセンターが出てきたのですけれども、その中で、市町村の行政窓口か警察の相談窓口も出てきましたので、もしかしたら男女共同参画センターかと思ひ電話いたしましたら、市役所2階の福祉総合相談室が窓口と教えていただいたんですが、辿っていくのに時間かかると思いました。

相談した人が、どこに相談して、自分の気持ちに答えてくれるのだろうと思ったら、もっとPRして、周知していかなければいけないのだろうなというふうにも実感いたしました。

それからもう1つなのですが、自分らしく生きる方に該当してくるのかもしれないのですけれども、やはり年齢的な考え方や、価値観に判断が影響されるのかなというふうにも思うのですけれども。

実際自分が体験した今年の話なのですけれども、社会的にある程度の立場にある男性と女性からですね、孫育てをしている人のことを非常に、褒めたたえるというようなことが一つ出てきたこと。それから、「結婚もしていない」というような言葉、それに対して、困ったものだという言葉が付いたことがありました。

人の生き方それぞれに、結婚する方もいれば、縁をもう少し先まで伸ばして待ってい

る方もいるし、現在結婚していなくても素晴らしい人たちはいっぱいいるのですけれども。多くの形態の中で、そうじゃない、その人たちの判断では、人の価値まで下げてしまう。順位みたいなものをつけて、あの人は素晴らしい、そうではない人はそうではない、というような見方を、ある程度の立場の方が、おっしゃることに私は、少しがっかりしました。

人権について、先生も一所懸命、生徒たちに向けて、啓発していただいているところなのですが、年齢幅の広い人たちに向けても、お互いを認め合うために、今までこういうふうに思っていたかもしれないけれど、そうじゃないこともあるのですよということ、広めていただく研修や周知方法を考えていく必要もあるのかなというふうに思います。

このコロナで、医療関係にある人や、エッセンシャルワーカーの方によって自分たちは日々の暮らしができているのだなと痛感しました。皆さんもそうだと思います。

お仕事の、内容そのもので人を、価値を決めてしまうような人がいるかもしれませんが、そうじゃなくて、本当に支えてくださる方が、こんなにも身近なところでも、誰からも感謝もされなくて認められてもいなかったかもしれないけど、実は生活を支えてくれている大事な人達なのだということがありましたし、ましてやその医療関係者の方々、命をかけて、コロナ対策に当たってくださっているのに、そういった家族に向けても差別の言葉があったと。そういう残念なニュースなどが八千代市でも、駄菓子屋さんが、睦の方でも何度か話題になって出ていましたけれども、なぜそのような考え方が、起きてしまうのかということ、もっとそれこそ子どもたちと一緒に考えてもらえたら、ありがたいなと思います。

ぜひ、もし人権の部分でできるようにしたら、お願いしたいところですし、そういったことが伝わるようなプランになると私としては、うれしく存じますし望みたいところでございます。

【田中委員】

第2次のプランは3年度から6年度までなのですが、新たにジェンダー平等に関する啓発等ですね、これが、結構突っ込んだ形で入ったということは評価されると思います。現行計画から比べるとかなり突っ込んだ、一人一人を大切にする意識づくりとそれから多様な性の尊重というところで、かなり突っ込んだ内容を盛り込んでいただいたことは、非常に評価されるべきだと思います。

そして、家庭における男女共同参画というところで、男性の家事・介護参画促進と書いてあるのですが、今介護離職というのが結構あるということで、ある資料によると、年間9万人以上が介護離職をして、そのうち8割が女性だというふうに載っておりました。

これについては、介護人材の確保をするということと、男性の介護への参画を促進す

るということと、改正育児介護休業法の周知を徹底するということが非常に大事じゃないかというふうに思います。

それからコロナの時期で、ライフワークバランスの推進ということの中で、やっぱりテレワークなどがどんどん増えてきて、働き方がどんどん多様になってくると思います。

特にテレワークの推進というのは働き方の中で、非常に大事なテーマじゃないかというふうに思いますので、少し加えるとどうなのかなという感じはあります。

【力石委員】

総合的に見て、大風呂敷で包むよりは絞られたっていうのは、実現可能性としてはいいのかなと思いました。ただ、絞り込んだ分後日の結果は問われるべきということで、まず思った点をお伝えしたいと思います。

付け加えていただけるなら、課題1または目標3あたりに、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ。ここら辺は念頭に入れてくれないかなというのがあります。

ざっと見たのですけど、千葉県は県単位で唯一条例がない。堂本元知事がこだわられたのがもともとだったと聞いたのですけれども、千葉県で大分ネックになっているのも見まして、この辺りをこだわっておくのはどうかと思います。

市単位で入れて、あまり意味がないのでしたらどうしようもないと思うのですが、意識付けというところでは意見として言わせていただきたいというところです。

他自治体でどのような取組をしているのかをこの1年通して見ていたのですが、全体的にいろいろ成果を出してはいるのですけどめざましいというところは1つもなくて、こうやっているのだけどうだよな、良くはなっているけど、といった形で終わっているのが大部分でした。

その中で、これはいいかなと思った1つが、中学生のアンケートでした。

これは何か先ほど実施されたということだったので、よかったと思います。やはり思春期で、性的な意味でもいろいろと考えられていく時期なので、啓発もしたほうがいいですし、どのように考えているのか、知っておきたいところかなと思います。これからの参考のために。他の自治体で、中学生と20代~30代で全然違うアンケート結果が出たところもありました。

考えるに、20代~30代の方は、社会に出て、自分なりに考え方を持って自分の考えでこう判断した結果。でも、中学生の意見は、家庭の状況を反映させたアンケートが出るのかな、というところで違ったのかと思いました。

そして、ちょうど他の自治体で、DVについてのオンライン講座がやっていたので、ちょうど昨日の夜見たのですが、結構いい内容だったので、八千代市でも取り入れられたらと思ったのですけど。

やはり被害者は女性が多くなってしまうと。女性はDVを受けたときにどう対応するかという情報は多いのだけれども、視点として大事なのは、加害者側をどうするか。加

害者側を、いい方が悪いかもしれませんが、ケアしていくか。そういう視点でやっていくのがとても大事だという講座がありました。

私は妻に手を挙げたことはないのですが、違うなと思っていたのですが、だんだん見ていくとは自分もDVしているなと実は思ったのです。自分もそうだ、これはDVにあたるのだというのが結構ありまして、考え直さなきゃなど、個人的に思った次第なのです。

私たまたま委員やらせていただいたので、見たというのもあるのですが、やはりこういった啓発は必要だと思いました。目からうろこまではいかないのですが、考え直さなきゃなど切実に思った次第です。

というのもやはり、私が委員であるということもあるのですが、コロナの関係で、テレワークで家にいて、家族と接する機会も増えた。その中で、家庭のことをやるじゃないですか。で、どうしても、自分が普段家庭から離れていて、たまに家事をやると、これまで家事をやっていた妻のやり方がありますよね。たまたまいた私が洗濯や子供の世話をしても、やはりガサツじゃないですか。そうすると、どうしても横やりが入ります。当たり前なのですよね。

私がたまにやって、こちらはやってあげた。向こうからしてみれば、やってくれたけどこれではね、と言うじゃないですか。そこでけんかになるのですよね。ここは難しいと思いました。

やはりそこは意識だなと。こちらの意識でもあるし、これは言ったら悪いかもしれないですけど、相手も少し妥協してよと。やはりこれがDVに発展すると思います。こういう些細なところが、何かしらケアできないかなと思いました。

DVまではいかないのですが、何かの芽生えとしてはこういうところなのではないかな。結局男としてはやってあげている、妻としてはやってきているのだけど、何か言いにくいという、そういうところですね。あれは結構いろいろな家庭で起こっていることなのではないかなと思ったのですけど。

【佐藤委員】

夫婦の間で、あるいはいろいろな人のところで、男性とか女性とかそういう問題ではなくて、人として接していくと、今の問題もどうということはないのかなというふうに感じます。

ちょっとした思いがそこに乗っかれば、いいのかなというような感じしますが、今のご夫婦の話でしたけれども、そういうことがたくさんあるのですよね。

言葉って怖いというのは、何か言葉を受けたときに、自分もどこかで言っているのかなという思いが強くなる時があります。ご近所で主婦が立ち話をしているときに、何気なく言う言葉が、刺さる時はたくさんあると、それでご近所がこじれてしまうこともあります。言う側は何でもなくても、受けた方はずっと残るのですよね。言葉って怖いというのは、その時感じます。

私は男性とか女性、もちろんそうなのですけれども、まずは人として接していけば、乗り越えられるのかなというような感じがいたしました。

【木村委員】

はい、ありがとうございました。それぞれの委員の皆さんから貴重なご意見をたくさんいただきましたけれども、他の委員さんのご発言を伺って、何かこのことについて聞いてみたいとか、ご質問等があればまた、付け加えたいことがありましたらお願いいたします。

【力石委員】

山口委員が、窓口をたらい回しにされてわかりにくいと言われていた件について、新宿区かなんかが出していたパンフレットで、すごくわかりやすい冊子がありました。ああいうものを作ったらどうかというのがあります。

そこには、何かについての相談だけじゃなくて、女性のDVの時はここ、男性のDVのときはここといったかたちで、窓口が全部書いてあって、それを見ればここに電話すればいいのだとわかるものがあります、どうかというのがあります。

【山口委員】

今年に入りまして、今まで市役所は代表電話から交換手さんが各課に回していたのですけれども、それがダイヤルインという直通番号になり、広報に載っていたのですけれども、細かく番号が記載されていました。

福祉総合相談室は八千代市が、窓口としていろいろな相談内容を一本化しようということで何年前からスタートして、それはすばらしい取り組みだと思うのですが、そこにDVも入っているのは、少しわかりにくい部分がありました。

緊急性を帯びているような事案については、すぐにわかるような、新宿は冊子になっているのでしょうか、そういったものをどういうふうに配っていくとか、手にするのかもしれないのでしようけども、周知するというのは大事な事かなというふうに思います。

【木村会長】

この件について事務局の方でこれからの見通しのなもの、案として何か考えられそうなことはございますか。

【安原所長】

こちらについてはわかりやすくするということは市民の方にとっても一番大事なことでだと思いますので、福祉の方とも協議しながら、わかりやすい。相談窓口ということ

で、変えていけたらいいかなと思っています。

【木村会長】

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

【野口副会長】

今聞いていて思ったのですけれど、感想でしかないかもしれないのですが、ドメスティックバイオレンス、DVっていうとドメスティックですから家庭内の暴力になってしまうのですよね。それって、何かいろいろ考えてくと、古いのかなと。

家庭内だけではなくて、結婚していない若者の間ではデートDVで、山口委員もおっしゃっていましたが、結婚してなくても男女間の、今は男女間だけじゃないかもしれないのですけれど、いろいろな性があるので、暴力を含めて、その中に私たち男女共同参画というのを進めていくのであれば、そういうことの中に、DVの問題の中に、性的な役割分担とか意識があるのではないかとということを意識しながら、対処していくべきなのかなというふうに感じました。

【木村会長】

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

【力石委員】

「ジェンダーって何だろう」の最初に出ている男女のマークについて、去年も言わせていただきましたけど、できれば中学生の制服、女性もズボンとか男性もスカートとか、そこら辺のところについてまだお考えじゃないのかと、改めて伺いたいなと思ったのですけど。

八千代市でいきなりやるというのも、難しいのかもしれませんが、取り組むことでアピールにはなると思うのですよね。それだけでも、市を見た感じと違いますか、ニュースにもなるでしょうし。そういうところというのは、何か動きだけでもしていただくことはできないのかなという。いきなり来年からというわけではないのですけれど。要望としてお願いします。

【安原所長】

教育委員会等とも、こちらについては協議させていただきます。

【木村会長】

大変難しい問題だと思いますけれども。他にいかがでしょうか。

先ほど山口委員から人権に関して、適齢期の子供たちだけではなくてという、多方面

の場で、人権に関する話をというお話をいただいたのですけど。

実は船橋の人権擁護委員会の中でも、幼稚園であったり保育園であったりそれから福祉施設であったり、それから市の職員の、新規採用職員研修の場をお借りして、お話をさせていただいたりとか、結構多方面ではやっているのですけれども、なかなかやっていることさえわからないということもありますし、広報啓発活動をしているけれども広報活動が少し足りないかなということも感じておりますので、また力を入れていきたいなというふうに思います。

船橋市は市の職員も新規採用職員研修で、4月当初に人権擁護委員が行って、人権の問題について深く話をするという場が設定されております。一つ事務局にお聞きしたいのですけれども、様々な取り組みをしている中で、私たち懇話会委員が参加をさせていただく取り組みや活動というのは、どうなのでしょう。

例えば村上中での取組など、一緒に参加したいなと思ったりするのですが、取組の中で、可能なことはありますでしょうか。

【安原所長】

現状では想定していなかったのですけれども、可能だと思います。

【木村会長】

そうですか。一つの活動でも見せていただくという機会が、あってもいいかなと個人的には感じるのですけど。皆さんいかがでしょうか。佐藤委員いかがですか。

【佐藤委員】

いろいろなところで、参加をさせてもらって、学ぶことは必要ですね。

【木村会長】

もし可能であれば、そういう機会をまた作っていただくということもお願いできればなと思います。よろしく申し上げます。皆さんから他いかがでしょうか。

それでは今後の次期計画策定スケジュール等について事務局の方からご説明よろしくお願いたします。

【事務局】

はい。簡単ですけれども今後のスケジュールについてご説明させていただきます。

今年の年内は庁内での内容確認を行います。今日ご意見をいただいた内容を踏まえまして、改めて計画の内容について検討いたしまして、庁内に取りまとまったものの確認作業をさせていただきたいと思っております。

年明けまして、来年1月にパブリックコメントを行い、市民の皆様から広くご意見を

いただきたいなと思っております。

2月に本会議の委員の皆様にも再度内容を確認いただければと思っております。

方法につきましては、このような会議をさせていただくか、あるいは書面で内容を確認いただくか、感染症等の状況も踏まえまして検討させていただきたいと思っております。

再度庁内に確認をとりまして決定し、来年4月に公表できるようなかたちで進めて参りたいと思っておりますので引き続きご協力をよろしくお願いいたします。

【木村会長】

はい。ありがとうございました。スケジュールについては、委員の皆様ご質問は大丈夫でしょうか。

他になければ、本日の議題は以上となりますので、令和2年度第1回やちよ男女共同参画プラン懇話会を閉会とさせていただきます。

コロナの不安な状況の中でのご参加ありがとうございました。

また感染防止対策をしっかりとやっていただいた事務局のみなさんありがとうございました。まだまだ急増してくると思いますので私たち一人一人がね、感染防止に努力をして、元気で過ごしていきたいなと思いますのでどうぞよろしくお願いいたします。

今日はありがとうございました。