

平成21年度

第5回 武蔵野市男女共同参画推進市民会議録

日 時	平成22年1月20日（水） 午後7時～9時10分
場 所	武蔵野商工会館 第1会議室
出席者 (敬称略)	委 員・・・栗原毅、作部径子、千田有紀（副委員長）、高田素子（委員長） 内藤博子、山田史野、若槻善隆 事務局・・・市民協働推進課男女共同参画担当職員
議 題	1 アクションプラン基本目標Ⅲ、Ⅳについての検討 2 その他
議事要旨	<p>1-1、アクションプラン基本目標Ⅲについての検討</p> <p>配布資料、「学習指導要領における性に関する主な内容項目一覧」「たまたま女に生まれただけ」「同じ一人の人間として（心のノートより）」を参考に、意見交換を行った。</p> <p>&lt;担当委員からの発言&gt;</p> <p>■ 学習指導要領を元に小学校では生活科、体育、道徳、社会、理科、家庭科、学級活動などで体や心の発達、特に男女の人間関係や社会的な面を学ぶ。          中学では、技術・家庭、道徳、保健体育などで、家族のことも含め男女の人間関係、異性の尊重、性情報への対応、性の逸脱行為、感染症、エイズなども含め異性交遊の望ましいあり方などを指導している。          高校になると、ドラッグ、DVなども加わる。</p> <p>■ 道徳は国語や算数のように、決まった答えがある教科ではなく国から与えられる教科書もないので、自治体や学校ごとに資料として使う冊子を選び、いろいろな題材を通して、異性に対する理解が得られるよう授業を進めている。</p> <p>■ 例えば、里中満智子さんの「たまたま女に生まれただけ」を読んでお互いに著者の考え方についてディスカッションをして、意見を出し合い考えを深めていく。また、あなたは男に生まれてよかったか、あなたは女に生まれてよかったか、それはどうしてかなどの意見を出し合う中で、お互いを理解し合ってもらいたいと思っている。</p> <p>■ 「心のノート」に男女の交際や関係のこと、またその他の事でも気づいたこと、感じたことなどをメモさせたりして指導している。</p>

## 基本施策1 男女平等観に立った教育・学習の推進

### (1) 保育園・幼稚園・小中学校の学習指導での男女平等教育の推進

#### ・男女平等教育の推進

今まで学習指導要領の中にもあったので、今後も継続して実施する。

#### ・保育士・教職員への研修充実

教員は夏休み等を使って、研修を受けている。男女共同参画だけを取り上げた研修ではないが、道徳の中に人権尊重が含まれていたり、保健体育の中で性のことを取り上げたりしている。

#### ・女性教職員の管理職への積極的登用

女性教職員の管理職人数は、ひとところに比べて増えていると思う。校長、副校長は地域の会合に出席したり雑務も多く、女性の先生は家庭のことも考えると大変だと思う。最近は管理職のなり手がなく、管理職試験の受験年齢制限が年々下がっている。

#### ・子どもの発達段階に即した性教育の充実

中学は卒業前に養護教諭あるいは体育の教員が、具体的な話も交えきちんと性教育をするところが多い。小学校は女子の生理が始まるころに、女子だけを集めて指導する。

#### ・人権尊重教育の推進

道徳の授業で行われている。教師も生活指導の中に人権尊重担当がいて、校長、副校長を含め年1回以上は研修を受けることになっている。全教員が受けるわけではないが、学校に戻って他の教員に伝えるという形をとっている。

#### ・地域の教育力の活用

本校では地域の人材を学校の中で活用しようということで、勉強の補修をする学習支援教室があり、教員免許を持っている3人の女性に来ていただいている。丁寧な指導でとても助かっている。

#### ・PTA活動への男性の参加促進

男性の学校参加促進を目的とし、「おやじの会」をたちあげ、1年に2回、教員とスポーツなどをして懇親を深めている学校もある。PTA活動の時間設定は難しく、夜は母親にとっては家事に忙しい時間だし職員は夜勤になってしまう。また、夕方はお父さんが出られないなど、ひとつの課題である。しかし、武蔵野市はジャンボリーがあり、とても男の方が関わっていて良いと思う。

#### ・ヒューマン・ネットワークセンターによる教育機関への出前講座

23年度実施とあるが、見えてこない部分もある。

### <各委員からの発言>

■ 中学生ぐらいになると、人前で話をすることに抵抗を持ち始めるころなので、紙に書かせて教師が代わりに読み上げ、みんなで考えを深めるといった方法をとることもある。

■ 道徳や保健の分野で、総合教育とか総合学習などが多いようだが、多岐にわたっているため男女共同参画にかかわるテーマを入れていくには、国のレベルで働きかけないと難しいかと思う。

■ 管理的なポジションにつく女性を、2020年までに30%にするという国の目標がある(202030)。日本の社会はまだその数字には届かない中で、子どもたちは男女平等だと思って普通に暮らしていると思う。社会の中で女性がどのようなポジションなのか、男性との間で違いがあるのかは子どもには見えにくいので、中学生ぐらいになったら社会や公民などの教科で学べる機会があってもよいと思う。

■ ロールモデルは必要だと思う。女性が働くことの良さを、子どものころから聞かされることはとても良いと思う。

■ 小学校高学年になったら、男の先生に厳しく指導してもらわないと言うことを聞かない、という思い込みは続いているように思う。

■ 「男女はまったく同じだ」というよりは、明らかに脳は違うし思考パターンも違うので、「男女は平等で、同じことをするのが正しい」ということではないと思う。

■ 男性だから、女性だからというのではなく、幅広い意味で性質の異なるものが存在することを認める多様性が大切なのではないか。

■ 生物学的にも男と女の2セックスモデルでは分けられない人もいる。女はこういうふうを考えるからこういう教育をしましょう、というのはビジネスの世界ではわからないが、教育の場でそれはどうなのかなと思う。

■ 企業社会は、ある種の効率を追求する。おそらく8割方当たれば、それで効率よく行ける。けれども学校教育は効率ではなく、一人一人の子どもの多様性に向かって目が開かれていなければならない。

■ 女性教職員の管理職は、女性の特質としてやりたがらないということではないかと思う。学校は男性の目線だけではなく、いろんな目線が必要なので女性の校長や副校長などは増えるべきだと思う。声かけだけでは無理なので、そのためのプログラムなどを用意してもう一押しする。ただ奨励していただくだけでは増えないと思う。

■ 学校で暗黙のうちに伝えられるメッセージはすごく大きかった。例えば小学校のときの先生が、女の子同士は陰湿だからとか、数学の先生が女子は空間図形が苦手だからとか、まるで出来てはいけないかのようなメッセージに感じられ

た。また、男女平等教育の場に同性愛者の子がいたら、いたたまれないと思う。同性愛者の子の思春期の自殺率はすごく高い。新成人の2,000人に1人はインターセックスだが、2,000人に1人というのは例外として理解できる数ではないと思う。

性教育はやり方がとても重要だと思う。個人的な経験になるが、小学校5年生のときに女子だけ集められて生理の話聞いたが、それは女性だけの問題で隠さなければならぬことなのか。また、お母さんになる準備という言い方をしていたが不妊の人は7組に1組いる。自分の体や自分の生き方を自分で決めたり守ったりできること（リプロダクティブライツ）を、ペアで教えてもらう機会があればいいと思う。

昨年、アメリカの大学にキャンパスレイプとかセクハラとかを防止する、プリベンションプログラムのヒアリングに行った。ピアリーダーを教育して、主体的に考えさせるプログラムが組まれていた。

## 1-2、アクションプラン基本目標IVについての検討

### <担当委員からの発言>

#### 基本施策1 政策・方針決定の場への女性参画の促進

##### (1) 市役所内での女性参画の推進

■ 市役所内でも女性管理職を増やすことに関する取り組みがあり、次世代育成支援行動計画に基づいて、人事課で女性職員を対象にアンケートが行われている。これは女性が働くことに関する総合的な調査になっているようだ。

##### (2) 地域における人材の育成と活用

■ 委員会や審議会の男女比率を平衡化するよう公募市民を募り、市民委員を委嘱する場合は男女比など調整を図ることが必要だと思う。

■ 計画作成の委員会に、男女共同参画担当職員やヒューマン・ネットワークセンターの人、市民会議委員などが参加することにより、男女共同参画の視点を取り入れた計画や研修を企画することが出来ると思う。

#### 基本施策2 計画推進体制の整備と強化

##### (1) 市役所内における男女共同参画

■ 講座や研修の企画、『まなこ』の今後のことを考えると、男女共同参画担当職員の増員が必要だと思う。

## (2) 市民参加による推進体制の充実

■ アクションプランの重点課題や優先順位も検討する役割を市民会議は担うべきだと思う。

■ 評価に関しては、数値目標、費用対効果、そして質的な評価も必要だ。質的な評価に関する指標として、①当事者（女性市民）の満足度、②共助や地域の活性化、③意識啓発の進み具合、などが考えられる。

### <各委員からの意見>

■ 『まなこ』や『そよ風』は全戸配布し、すべての人に男女共同参画に関わる媒体が届くような形をつくって行った方がいいと思う。

■ 課長職試験に応募しないというのは、ワーク・ライフ・バランス策なのかと思う。

■ 男性の30代、40代の方は子育てに関わりたい人が多い。

■ 長期的に見ると、嘱託職員ばかり雇うことは仕事が継続されていなくて非効率的だと思う。

■ 女性職員の方たちが管理職を目指さない理由を調査し、結果を踏まえた対策を考える必要がある。

### <事務局>

■ 武蔵野市の管理職の女性比率は21年4月現在91名中4名、4.4%しかない。女性だけでなく男性の職員も管理職になりたがらない傾向がある。責任や仕事内容が大変きつくなるようなイメージが強いようだ。希望者が少ないせいもあり、以前より管理職試験を早めに受けられるようになった。

■ 女性教職員へのリーダーシップ力育成のための研修実施については、女性の係長を集めた特定の研修をして、意識啓発をすることも考えていかなければいけない。

■ 職員研修による意識の向上は、2月に職員対象の男女共同参画に特化した研修を初めて行う。最初の研修なので、男女共同参画とはどういうものか、どうして必要か、市の職員はすべての施策を進めていく上で男女共同参画の視点が必要であるという初歩的な内容で、2時間を予定している。

■ 次世代育成支援行動計画の策定に当たって、男性を含む600人の職員を対象にアンケートを行い後期の計画として策定する。

■ 21年度の途中から“リミット21”として、残業は21時までには終わらせる事や、資料はA4サイズ1枚にまとめるなど、効率的に仕事をするための取り組みをしている。

2、配布資料、「ヒューマン・ネットワークセンター長との懇談用資料」を参考に意見交換をおこなった。

#### <委員長>

- 来週は、ヒューマン・ネットワークセンター長に来ていただいて、
  - ① 拠点施設としてのセンターの役割・事業展開と市との連携
  - ② 地域における人材育成
  - ③ センターの情報提供と情報誌のあり方（『まなこ』と『そよ風』の関係）などについて、質問を交え意見交換を予定している。

#### <各委員の発言>

■ 今後の『まなこ』についての議論が、途中で終わってしまっているのでお話ししたい。ヒューマン・ネットワークセンターは、今年度17回講座をやった上にまた4回講座を2つやるということで、すごくパワーアップしていると思う。

■ センター長は、センター長がなさを市民がサポートするという形ではなくて、市民が男女共同参画というテーマに取り組むことに関して、アドバイスをしたり、後押しをしていく中で、市民に力をつけていってもらおうと考えていらっしゃるのだろうと思うので、そのような理解をもって取り組んでいったらいいのではないかと思う。

■ 学校教育の現場で、男女共同参画を具体的にどのように取り入れようとお考えなのかお聞きしたいと思う。

#### <委員長>

3月29日の第7回会議は、DVの計画や相談について問題提起をします。その後、皆さんに分担して報告書を書いていただきますので、よろしくお願い致します。

次 回

平成22年2月26日（金）19：00～  
武蔵野商工会館 第1会議室