

令和3年度 第1回 武蔵野市男女平等推進審議会 要旨

日 時 令和3年8月25日(水)午前9時～11時
会 場 武蔵野総合体育館 大会議室
出席委員 諸橋会長、小林副会長、生駒委員、伊藤委員、大田委員、小澤委員、
栗原委員、武田委員、中村委員、中村委員、渡辺委員
欠席委員 三上委員
傍 聴 者 なし

1 開 会

2 委嘱状交付（省略）

3 市長挨拶（省略）

4 自己紹介（省略）

5 会長選任及び副会長指名

互選により会長に諸橋泰樹委員が決定

会長指名により副会長に小林智子委員が決定

6 男女平等推進審議会運営に関する基準について

資料3に基づいて説明。この審議会での取り扱いとして、傍聴人が会議終了後に口頭で意見を述べることを希望する場合は、可能な限り認めることを原則とする。時間的制約等により不可能な場合もあるため、具体的取扱いは各回の会議で会長の発議により決定する。認める場合の時間は5分程度とする。以上を決定。

7 議 題

（1）令和3年度武蔵野市男女平等推進審議会の審議予定等について

資料4、資料5に基づいて事務局より説明。

（2）第四次男女平等推進計画推進状況の評価について

○各種委員会等女性比率、数値目標推進状況について

資料6～資料9に基づいて事務局より説明。

【会長】 何かご意見はありますか。

【委員】 資料6のタイトルが「議会等への女性の参画状況」となっているが、「審議会等における女性の割合」のように、ニュートラルな表現のほうが、行政の資料と

して良いのではないか。

資料6の4の12番にある「多様性の尊重に関する庁内研究会」は女性比率が17.6%でバランスが悪い感じがする。ご検討いただきたい。

資料9、「女性総合相談・法律相談を知っている人の割合」の16.7%という数字に※1、※5と注がついているが意味がわからない。教えて欲しい。

「まなこ」は知っている人の割合で評価をしているが、まなこは最近内容が良くなったという声も聞く。質の評価をどう考えるかについても今後考えていけると良い。

【会長】 ほかにご意見は。

【委員】 この審議会は4回だが、他では何回ぐらいか。また、委員報酬についての考え方について伺いたい。また、職員の女性の採用比率は20年程度向上してきているが、部課長の女性の割合は少ない。民間企業よりは育児休暇も率先して取っているが、女性はどの時点で退職しているのか。委員会などでは構成員の新陳代謝がなく、新たに女性が入れないというようなこともあるのではないかと思う。

【委員】 女性職員が部課長で比率が下がってしまうというのは、大きな問題がそこにあると考える。大きなリーダーシップを負いたくないという女性側の意識の問題もあるだろうが、それ以上に時間的な制約という課題があると思う。超過勤務時間のR2末実績が202.4時間だが、目標値は150時間であり、非常に乖離がある。もっと対策を取れば女性で子供を持っていてもリーダーシップの役職に就こうという人が増えてくると思う。もう一つは各種委員会の女性比率について。比率で比べるとよく分からないが、人数で見ると1人というのがかなりたくさんある。これでは実質的にはいないも同然。女性1人だと圧倒的少数派になってしまっていて発言しにくいというのはよく知られていること。ある程度の規模の委員会であれば、割合というよりは、2人以上というような方針にしたほうが良い。女性がその施策に関わることが本当に期待されているのであれば、圧倒的少数にならないような人数にした方が良い。

【会長】 事務局から答えられる範囲でご説明いただけるか。

【男女平等推進担当課長】 では順番に説明する。

資料6の「女性の参画状況」という言葉よりは「女性比率」のほうが良いのではないかというご意見について、その方が中立的で良いようにも思うので、検討したい。

審議会等、他では何回程度開催しているかについては、同程度ではないかと思う。委員報酬は、この審議会だけでなく全体として市の規則で定められており、それに則

ってお支払いしている。

委員の比率ではなくて、人数に着目すべきとのご意見について。計画では50%以上を目標値としているので、1人で十分だということではないが、資料の見方として、パーセントと併せて人数を見ていくということは大事。

資料7。管理職の比率が少ない問題は、超勤の多さと絡めて考えるべきとのご意見。ご意見のとおりと考える。超過勤務削減の取り組みについては、人事課のヒアリングの際に聞いていただきたい。

女性職員は出産のタイミングで辞めるのか、結婚のタイミングかというご質問。感覚だが、結婚や出産のタイミングで退職する女性職員はほとんどいない。

資料9。「女性総合相談・法律相談を知っている人の割合」16.7%という数字に付した※1、※5の注の意味については次回までに確認する。「まなこ」の質の評価については、次期計画に向けてアンケート調査をする際に設問などを工夫できればと思う。

【会長】 事務局にご説明いただいた。他に何かあるか。

【委員】 女性の意識をつくるために研修の機会を与えることも大切。管理職研修に参加している女性の割合はどうか。

【男女平等推進担当課長】 男女で研修の機会に差を設けることはない。

【会長】 役職者別の研修はあるのか。部課長向けなど。

【男女平等推進担当課長】 職位別に研修があり、課長研修もある。

【市民活動担当部長】 管理職と他の職位の大きな違いは、議会対応がある。そうしたことも管理職になることをためらうことと関係があるのではないかと考えている。

【委員】 国家公務員の離職も議会対応が一番大きな理由。そういうのが数字で見えてきてもいいのかも。

【市民活動担当部長】 はい。しかしそれだけが原因でもないと思う。

【男女平等推進担当課長】 人事課で人材育成基本方針を策定するにあたり職員意識調査をした際、「やりがいのある仕事につく機会は十分にあたえられていると思いますか？」という質問に対して、女性の方がそう思うと回答した人数が多かった。仕事にやりがいを感じ、満足している人が多いともいえる。

【会長】 なるほど。職位が上に上がることだけがいいとは限らない。今の仕事が充実していて、自己実現できているというのものもあるかもしれない。

【委員】 昇任の試験はあるか。

【男女平等推進担当課長】 主任、係長、課長補佐は試験。課長は課長補佐の中から選考。意思がない人は試験を受けないので当然昇任しない。

【委員】 女性は現状に満足しがちな所がある。今の仕事に満足しているというのは大事だがそこをどうやって「いや、もっと頑張れる」とするのか。無理やりにでも引っ張ると、あ、こういう世界があったんだと気づく。

【委員】 東京青年会議所で女性の理事長が出ている。大変重い役職。ブロックでも女性が出てきている。どんな人が出てくるかという、発言ができる人。先ほど答弁という話が出ていたが、研修で、こう言ったらこうやるというメンタル的なところを教えてあげたほうが良い。ディベートの仕方が下手だと思う。また、男女の違いもあるけれど、人としての人格の違いもある。日本はそういった多様性の捉え方が狭い。男女を越えて、人と人という視点で捉えないといけないと思う。

【会長】 研修も大事。ポジティブアクションもまた必要と思う。では次の議題。

○第四次男女平等推進計画推進状況の報告について

資料10、資料11、資料13に基づいて事務局より説明

資料11は、基本目標Ⅰ「男女平等の意識を育むまち」、基本目標Ⅳ「男女平等推進の体制づくりに取り組むまち」の男女平等推進センター部分と指導課部分をそれぞれ男女平等推進担当課長と統括指導主事が説明。

【会長】 今までのところでご質問はあるか。

【委員】 男女平等の意識を育むという点で、国際理解を深めるための取組、2ページ目の3、「男女共同参画フォーラムなどで、先進諸国の女性の地位向上に関する取組みを」とあるが、先進諸国に限らなくていい。全く男女平等が進んでない国からも新たな発見が得られる。自分の経験だが、パキスタンで勤務したときに、女性に移動の自由がないなど、女性が活躍できない原因があることに気づいた。そういった視点も取り入れられるといいと思う。

【会長】 なるほど。先進でないところからも学べる。ありがとうございます。
ほか、いかがか。

【委員】 13番の辺りで、LGBTのことはやらなかったとおっしゃっていたのはどういうことだったのか。

【統括指導主事】 東京都教育委員会が主催する人権に関する研修会がある。校長、

副校長や先生方、主幹教諭を対象として毎年実施されるもので、令和元年度は性的マイノリティがテーマだったが令和2年度は別のテーマだったということ。

【会長】 都がやらなくても、独自でもできるのではないか。

【統括指導主事】 市で先生方を対象とした人権教育推進委員会を開いているが、いじめや、新型コロナウイルス感染症に関連した人権の擁護など、その時々テーマを取り上げるので男女平等だけというのは難しい。

【委員】 昨年の基本目標Ⅳの4-1のところに出ていた「協働」という文字が今年には消えている。「男女平等推進センター企画運営委員会から広く意見を求め、協議・検討を行い、企画の公募とかを行う」とほぼ全てこういう文言になっている。これでは、男女平等推進センター企画運営委員会から意見は聴くが、協議・検討、企画は市が行うと読めるので協働を推進しようという精神に反すると思う。

何か所もこういう文言が使われているが、この文言は、「男女平等推進センター企画運営委員会と協働し」という文言に改めていただきたい。

「LGBT」という表記は、正しく表現するには「LGBTQ+」の方が良い。

事業14番、「にじいろ相談の実施」の実績に、ツイッターで周知を行ったとあるが成果や効果について伺いたい。

事業15番、「パートナーシップ制度（仮称）の検討」について、パートナーシップ制度導入を含む当事者にとって望まれる支援を検討するとあるが、どのようなことを検討したのか。

事業96番、審議会の運営のところ、令和2年度の実績としてパートナーシップ制度の検討をしたことも記載した方が良い。

事業101番の区分欄に、「見直し」とあるのはどういう意味か。

事業106番「行政刊行物の表現の見直し」の実績欄。「具体的な構成には至っていない」と書かれているが、日本語として不自然ではないか。

指導課の関連部分で、事業13番にある「性同一性障害等」という表現は適切か。専門の方にも伺いたい。同じ実績欄に「性的マイノリティに限らず、スクールカウンセラーや市派遣相談員と」云々という文言があるが、ここは「性的マイノリティ等への支援」という施策なので、内容的に違うのではないか。それから、子供たちに性的なマイノリティについて教える機会、子供たちが、自分たちの中にもそういう人はいるよね、でも、それは普通のことだよねというふうに理解していくための教育現場で

の取組はあったのか。そういうものは必要だと思う。

性教育について。中学生ぐらいでも、望まない妊娠や性的な暴力から身を守ること、性行為についての正しい知識などを学び、身につけておかないといけない時代だと思う。どのような取組みがされているのか。

【会長】 事務局のほうから何かお答えありましたらお願いします。

【男女平等推進担当課長】 協働の言葉について。「企画運営委員会等から広く意見を求め協議・検討し」としているのは、協議・検討を企画運営委員会とともにするという意味であり、企画運営委員会からは意見を求めるだけだということではない。協働の具体的内容を書いたもの。ただし「協働」という言葉が大事だということであれば、表現は工夫をしたい。

それから、LGBTの表現は、LGBTQ、LGBTQ+など、市町村、都や国などで様々な言い方をしており定まっておらず、何が良いのか考えている。武蔵野市の条例やパートナーシップ制度の素案では、「多様な性の在り方」という言葉を使っている。

14番。にじいろ電話相談をツイッターで周知したところ、ツイッターを見て申し込んだという方がいる。

15番。「当事者にとって望まれる支援を検討する」というのは、例えばパートナーシップ制度ができたなら、どのような支援が受けられるのか、市営住宅にパートナーとして入れるようになるのかなどを市内研究会等で検討した。

96番。男女平等推進審議会の昨年実績にパートナーシップ制度を検討したことを記載した方が良いとのご意見。おっしゃるとおりなので記載したい。

101番。資料11の区分欄は第四次男女平等推進計画と第三次男女平等推進計画との関係を示すもの。前計画から継続の事業は「継続」、見直しのものは「見直し」としている。

106番。「構成には至っていない」は、「作成には至っていない」としたい。

【委員】 性同一性障害の表現について、学校では人権教育プログラムに書かれている表現を使っているので、このように記載しているが、市で統一した記載の仕方ができるのであれば、そちらに変えていったほうが良いと思う。

「スクールカウンセラーや市派遣相談員と連携し、個別的支援」について、内容が違うのではというご意見だが、まずはスクールカウンセラーや派遣相談員が子供たち

の気持ちに寄り添うことがスタートということで記載している。

LGBTQに対する対応について特別に取り上げた授業をしているということはないが、人権課題を扱う際に話題として上がっていると思う。小中学校では自分も大切、相手も大切という、根本的な部分を指導しており、そのうえで、子供たち自身が適切な対応をとれるようになることが目指すべきところであると考えている。

性教育は学習指導要領に沿って実施することが基本だが、令和3年度は東京都教育委員会が実施する性教育の授業を推進する。学習指導要領の範囲内のものと、範囲を超えるものと両方を準備し、子供や保護者に説明をしたうえで選択してもらう。

【会長】 ありがとうございます。どうですか、今の回答に関して。

【委員】 性同一性障害に関しては、市の中でまとまった見解のようなものがつくられれば、いいと思う。これはリテラシーにも関わってくる。

13番は「性的マイノリティに限らず」と書いてあるので、そうでない人への支援のことなのかと思い発言した。

LGBTQ+、そういう方たちのことが、自分も相手も大切、みんなも大切という表現の中に包摂されると言われればそうだが、そういう人たちが独特な課題を抱えているということは実態としてある。その実態に即した形で、一人ひとりを大事にするにはどうすればいいのか。そういうことを学んでいくことが教育の場で必要だと思う。

【会長】 用語に関しては、もうLGBTだけでは済まなくなっている。アセクシュアルからXジェンダーと、どんどんつながっていってしまう。言語化することによって、自分はどれにも当てはまらないという人が出てくるという問題がある。それを包摂する概念としてSOGIというのも出てきた。市として用語の統一までは難しいかもしれないが、なるべく多くの人たちを包摂できるような表現、これを統一的に考えられたらいいと思う。

渡辺委員や生駒委員からも専門の立場から何か一言いただければ。

【委員】 「性同一性障害」は障害ではないという理解になっているので、「性的違和」という表現に変えたほうが良い。LGBTは、LGBTQ+かSOGIに変えたほうが良い。

【委員】 用語に関しては、今おっしゃったようなことでいいと思う。事業13番に個別的支援とあるが、それだけではなく学校の教育環境を整えるという全体的なことが重要。例えば校則の変更や、授業の取り組みなど。そのような項目も来年度以降

増やしていただければと思う。

また、全体的な性教育について。学習指導要領にあることは最低限やる。そして東京都の手引についても、実態に合わせて様々な連携の下に進めていけると良い。保健所などと情報を共有したり、地域の状況を見て、来年度の予定として必要なものはやっていくという積極的な書き方をしてほしい。

【委員】 とても大事なことだと思う。今日の最初に大田さんがお話していたところだと思う。

【会長】 ありがとうございます。もうちょっと積極的にという気はします。

【男女平等推進担当課長】 事業13番の「学校教育における個別的支援」という事業は5年間の計画の事業として計画書に書いてあるものなので、来年この事業の内容や名称を変えるということは難しい。個別支援だけでなく全体的な取組が大切だという課題を、評価の中に載せていくことにしたい。

【会長】 分かりました。ありがとうございます。

【委員】 用語の件について一言。市の長期計画ではSOGIという用語が使われているのでSOGIという言葉がいいかもしれない。ただ、一般にあまり知られていない言葉なのでどうかなという気持ちはする。

【会長】 それで押していくのも一つのやり方とは思う。

【男女平等推進担当課長】 検討したい。

【会長】 次にパートナーシップ制度の素案について報告です。

○武蔵野市パートナーシップ制度導入検討状況の報告について

資料12に基づいて事務局より報告。

【会長】 何かありますでしょうか。ないようです。ありがとうございました。

8 その他

○第2回審議会の日程確認について

第2回は10月4日（月）、18時～、市民会館

第3回は12月22日（水）、18時～、会場は未定

○第2回及び第3回のヒアリングについて

人事課、産業振興課、地域支援課、健康課、高齢者支援課、子ども子育て支援課、子ども家庭支援センター、子ども育成課の各課長の出席について今後日程調整する。

9 閉会