

## 令和5年度第4回武蔵野市男女平等推進審議会 議事要旨

日 時：令和5年8月18日(金) 午後6時～8時30分

場 所：武蔵野市立男女平等推進センター会議室

出席委員：諸橋会長、小林副会長、伊藤委員、大島委員、大田委員（WEB参加）、高丸委員、中村(邦子)委員、中村(敏子)委員、三上委員、渡辺委員

欠席委員：生駒委員、篠原委員

説明員：地域支援課長、高齢者支援課長、地域保健調整担当課長、子ども家庭支援センター担当課長

### 1 開 会

### 2 議題

(1) 前回の議事要録の確認

(2) 第四次男女平等推進計画推進状況について

①事業実績のヒアリングについて

(地域支援課、高齢者支援課、健康課、子ども家庭支援センター)

(3) 第五次男女平等推進計画の策定について

①新基本目標Ⅱ 生活と仕事が両立でき、個性と能力を発揮できるまち  
現状と課題、施策

②新基本目標Ⅲ 人権を尊重し、あらゆる暴力を許さないまち  
現状と課題、施策

### 3 その他

### 4 閉 会

【男女平等推進担当課長】       こんばんは。ただいまから令和5年度第4回武蔵野市男女平等推進審議会を開催いたしたいと思います。では会長、よろしく願いいたします。

【会長】       改めまして、皆様、こんばんは。本日は3つほど大きいものがありまして、1つは事業実績のヒアリングで、各課長さんに来ていただいていますので、後で御報告いただきたいと思います。それから、前回積み残した基本目標Ⅱのほうですね、

これはいろいろ意見もいただきましたので、それを基にちょっと討議をしたい。もう1点は、今回お初ですけど、基本目標Ⅲ、人権と暴力のところですね。これも御意見を既にいただいている部分もありますが、これの話合いということで、大きく3点の議題がございます。

(1) 前回の議事要録の確認

【会長】 それでは、議事録の確認ですかね。資料1、今、御訂正等ある方いらっしゃらなければ、追って事務局にまたお知らせいただければと思いますけど、よろしいでしょうか。

(2) 第四次男女平等推進計画推進状況について

【会長】 では議題2、第四次男女平等推進計画推進状況について、事業実績のヒアリングということで、今回は地域支援課、それから高齢者支援課、健康課、子ども家庭支援センターから各課長さんにお越しいただいております。それでは、地域支援課からお願いしましょうかね。各課長から3分間、短くて申し訳ございませんけれども、御説明をお願いいたします。

【地域支援課長】 それでは、私のほうから説明します。

第2回の資料7を御覧ください。7ページですね。地域支援課はこの計画の中に6つの事業がございます、令和4年度の実績につきましては、コロナの影響も鑑み、A評価の事業は2つとなっております。

7ページの21番、男性の地域参加へのきっかけづくりとして、社協・ボランティアセンター武蔵野では、「お父さんお帰りなさいパーティ」や「お父さんお帰りなさいサロン」を実施しております。様々な趣味活動や学習、健康づくりを通じた、男性、女性に関わらず、シニアの地域デビューのきっかけづくりを行っております。令和4年度の事業実績ですが、「お父さんお帰りなさいサロン」につきましては、8月、11月を除く年10回開催し、120名の参加者に出席いただきました。対面、オンライン、いずれもハイブリッドでやっています。「お父さんお帰りなさいパーティ」につきましては、令和4年6月12日に開催し、17名に出席いただいております。

続きまして、12ページ、39番をお願いします。介護に関わる人材の確保と養成としまして、福祉公社に設置しました地域包括ケア人材育成センターにて、福祉人材

の確保と育成ということで、人材の発掘・養成、質の向上、相談受付・情報提供、事業所・団体支援までを一体的に実施しております。令和4年度の実績ですが、研修はオンラインにて実施し、人材養成事業、研修・相談事業、就労支援事業、事業者・団体支援事業の4つの事業を柱に、人材確保・養成事業を一体的に推進しています。令和5年につきましても、コロナ禍の状況を注視しながら、研修についてはオンラインを活用するとともに、喀たん吸引研修という令和3年度から開始したものにつきましては、実習、演習を対面にて実施する予定でございます。

続きまして、40番、下のページですね。介護保険・医療・福祉の連携による介護サービスと生活支援の充実ですが、武蔵野市では在宅医療・介護連携推進事業を実施しており、医療と介護の両方を必要とする高齢者などが住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるように関係者の連携を推進しています。令和4年度の実績報告ですが、地域の医療・介護関係者間の連携に活用できる資源マップ、WEB版を改訂しました。市ホームページにて掲載しておりますので、市民の皆様にも閲覧いただいております。また、市民セミナーとして、多職種が連携して在宅医療に取り組む姿を分かりやすく伝えるために、ドキュメンタリー映画を上映し、医療と介護の連携の取組事例を紹介しました。コロナ禍の感染者が増加している時期でしたので、予定していたワークショップについては中止をいたしました。

続きまして、15ページ、48番をお願いします。地域に根ざした起業・就労・地域支援に関する情報提供や育成支援として、地域包括ケア人材育成センターの事業としまして求人情報の掲載を実施して、事業者の支援を行っております。令和4年度の実績ですが、同センターのホームページにおいて事業者求人報告を掲載しております。掲載した内容については、パンフレットを改訂し、配布もしております。令和5年度も引き続き取組を実施していく予定でございます。

続きまして、49番、地域リーダーの育成として、武蔵野市市民社協への委託事業として、近隣市、三鷹市、小金井市、調布市と併せてルーテル学院大学の協力も得て、地域ファシリテーター養成講座を実施しております。4年度の実績ですが、オンラインを活用して講義や演習を行い、プログラム内容に配慮しながら、養成講座を実施しております。

最後に25ページ、84番ですが、「見守り・孤立防止ネットワーク」による安否確認体制の充実としまして、「武蔵野市見守り・孤立防止ネットワーク」参加団体による、

それぞれの通常業務の中での異変の発見や速やかな通報・相談窓口の周知の取組を進めるとともに、連携強化を実施しております。令和4年度の事業実績ですが、孤立防止の対象者は高齢者のみではなく様々な方を対象にすることで、地域共生社会の実現に向けた取組を推進するため、孤立防止に資する対応は関連する各課の窓口で行い、それを取りまとめる会議体につきましては、「見守り・孤立防止ネットワーク連絡協議会」としまして、その運営を地域支援課で実施しております。令和4年度は対面と書面開催で年2回開催しております。

報告は以上です。

**【会長】** ありがとうございます。

まとめた御質問と意見にしたいと思しますので、引き続きお願いしましょうか。

**【高齢者支援課長】** 続きまして、高齢者支援課から報告をいたします。

ページ数は6ページになります。19番です。家族介護支援事業の拡充でございますが、こちらは各在宅介護支援センターやデイサービスセンターで家族介護者のための交流の場ですとか介護講座等の実施をしている事業になりますが、令和4年度につきましては、引き続き新型コロナの感染拡大防止のため、内容については縮小いたしました。少人数といった形で工夫をしまして講座等については実施したところでございます。令和5年度につきましては、こちらの内容について、事業の見直しを含めて再検討を実施してまいりたいと考えております。

続いて、7ページ、21番になります。男性の地域参加へのきっかけづくりとして、男性のための料理講習会を実施しております。こちらにつきましては、令和4年度、新型コロナの感染拡大防止といったところもございまして、対面での料理教室といったところが事業内容としても難しいところがございまして中止となりましたけれども、シニアのためのレシピ（チラシ）を発行したりですとか、実際にレシピで作る動画をホームページに掲載をいたしました。令和5年度につきましては、引き続き対面での実施について検討していくというようなところでございますが、併せて動画等、こういったところは継続して実施していきたいと考えております。

続いて、少し飛びまして、12ページの39番、介護に関わる人材の確保と養成でございますが、高齢者支援課では、R e スタート支援金といったこと、市内で介護、看護職員として新たに就職、再就職をした場合に、継続して6か月以上勤務のあった方に対して支援金を支給するといったところで人材の確保を図ることを目的に実施し

ている事業でございます。令和4年度に続いて本年度も継続して実施しているところ  
でございます。

次の13ページの41番になります。介護に関わる相談体制と情報提供の充実でござ  
いますが、令和4年度は各種職能事業所連絡会などで相談体制の御案内を行いました  
。引き続き、在宅介護・地域包括支援センター等連携いたしまして周知に努めてま  
いりたいと考えております。

続いて、42番、介護離職防止のための取組の検討でございます。令和4年度は、  
認知症相談ですとか認知症サポーター養成講座を現役世代が参加しやすい休日や夜間  
の時間帯に実施いたしました。令和5年度も引き続き、こちらの養成講座ですとか介  
護保険・福祉サービスの仕組みを伝える講座を実施いたしまして、就労者に対して情  
報提供を図ってまいります。

続いて、大分飛びまして26ページ、85番の虐待防止の推進でございます。こち  
らは、各居宅介護支援事業者や介護サービス事業所において、高齢者虐待防止研修を  
開催いたしまして、必要な情報提供を行いました。引き続き、令和5年度も実施して  
いく予定でございます。

27ページ、86番になります。消費者被害の防止対策の推進でございますが、孤  
立防止ネットワーク連絡会議において消費者被害についても情報交換を行ったところ  
でございます。主には孤立防止の内容でございますが、やはり昨今、詐欺被害の注目  
度も高いといったところございまして、こちらの内容につきましては、消費生活セ  
ンターにも参加していただいて事例共有等を行ったところでございます。また、偶数  
月に「武蔵野安心・安全ニュース」を発行しておりまして、そちらでも情報共有、周  
知を行ったところでございます。

高齢者支援課は以上でございます。

【会長】 ありがとうございます。

それでは、地域保健のほうからお願いします。

【地域保健調整担当課長】 健康課は6事業ございます。

初めに、6ページの18番をお願いいたします。男性向けワークショップなどの実  
施と活動・学習グループ等への支援でございます。こちらはいわゆる両親学級、市の  
ほうでは、こうのとりの学級というふうに言っていますけれども、そちらの事業とな  
ります。こちらは初めて出産を迎える初妊婦の方とそのパートナーを対象に、平日クラ

スと土曜日クラスで講座を開催しております。この間、コロナ等で中止となっておりましたが、令和4年度より平日クラスを来所型で再開して、併せてパートナーの方の参加も可能としております。また、昨年11月から土曜日クラスを2日制に拡大いたしまして、1日目を保健センター、2日目を0123吉祥寺などの子育てひろばで実施しております。目的といたしましては、パートナーの方を産後早期に子育てひろばなど地域につなげること、また、父親同士の情報共有ですとか横のつながりを持つことを目的としております。令和5年度も引き続き、このとり学級の取組ですとか父親支援を進めていきたいと思っております。

続いて、17ページをお願いいたします。51番、配偶者等からの暴力の早期発見と発生防止でございます。こちらは主にこんにちは赤ちゃん訪問の事業になります。生後4か月の乳児のいる全ての家庭を訪問しております、子育てに関する情報提供ですとか、乳児や保護者の心身の状況、養育環境の把握などを市内の助産師さん、約10名と個別に委託契約を結んで、市の保健師と連携しながら対応しております。令和4年度の訪問率につきましては95%ということで、全ての御家庭を訪問したいというふうに考えておりますが、お子さんが入院しているケースですとか、里帰りの方、コロナ等で訪問を拒否される方もおまして、できる限り全ての御家庭にお伺いしていきたいというふうに考えております。

続いて、28ページ、88番をお願いいたします。乳がん・子宮頸がん検診のあり方の検討と受診率向上でございます。こちらは対象となる女性の方、全員に乳がん検診受診券シール、子宮がん検診票を送付しております、女性のための3がんセット検診、乳がん、胃がん、肺がんになりますけれども、こちらを託児付きで9回、託児なしで4回それぞれ実施しております。令和4年度の実績については記載のとおりでございます。

その下の89番、母体ケアに関する事業の実施でございます。妊娠期から産後までの継続した支援を目的に、いわゆる母子保健事業「ゆりかごむさしの」を実施しております。妊婦面接や乳幼児健診、産後ケア事業などを通して、母体に関する健康管理、産後うつ発見の早期発見、関係機関と連携した相談対応などを行っております。令和4年度の実績につきましては、妊娠届出が1,220件、面接が1,195件ということで、面接率は98%となっております。また、産後ケア事業につきましては、コロナの影響等で市内事業所2か所を休止しておりましたが、訪問型の産後ケア事業を昨年7月

から実施しております。また、市外の事業所4か所とも契約を行っております。実績につきましては記載のとおりです。

その下の90番、健康をおびやかす様々な問題についての啓発活動ということで、エイズや性感染症、薬物乱用などの防止について、関係機関と連携協力しながら、啓発品や資料の配布・掲示を行い、市民に情報提供を実施しております。

最後、その下の91番、骨粗しょう症予防事業の実施でございます。こちらにつきましては、検診と健康講座をそれぞれ実施しております。実績につきましては、検診受診者が663人、健康講座は2回実施しておりますけれども、参加者が67人となっております。

健康課からは以上となります。

【会長】 ありがとうございます。

それでは、子ども家庭支援センターからお願いいたします。

【子ども家庭支援センター担当課長】 それでは、子ども家庭支援センターから昨年度の事業実績を御報告させていただきます。全部で27事業ございますので、ちょっとここで全ての御説明というわけにはいかないかなと思っておりますので、かいつまんで事業の説明をさせていただければと思います。また、主管課の中で、子ども子育て支援課（子ども家庭支援センター）と書いている部分が子ども家庭支援センターの所管になりますので、そちらのほうを御覧になっていただく形になるかなと思います。

では最初に、6ページを御覧ください。18番、男性向けワークショップなどの実施と活動・学習グループ等への支援になります。こちらですけれども、地域の子育てひろばにおいて、父親同士の交流を促進するとともに、父親が参加しやすいプログラムを設け、育児へのかかわりや気づきを深めるサポートを行ったところになります。また、11月に関しては、先ほど寺井課長から申し上げたとおり、初妊婦さん向けの、初めてお子さんを産む御家庭の両親学級、こうのとりの学級の2日目に0123吉祥寺、0123はらっぱ、桜堤児童館の3施設において、2日目に子育てひろばに来ていただきまして、父親同士や母親のつながりの部分であったりとか、産後、子育てひろばにより来ていただきやすい仕組みというのに取り組んだところがございます。

続きまして、10ページを御覧ください。29番、子育て支援施設の整備になりま

す。こちらは第五次子どもプラン武蔵野に基づきまして、子育て家庭が歩いていける距離に0123のような地域の常設の子育て支援施設を整備していこうという計画がございます。現在、市内8か所に地域子育て支援拠点というのがございますが、今、市として空白地帯と考えている境・境南町地域、西久保地域、吉祥寺南町地域に新規の子育て支援拠点の整備というのを目指して、令和4年度、新規開設に向けて事業者募集のプロポーザルを実施したところですが、不調に終わってしまいまして、今年度また募集をしていきたいということで考えているところでございます。

続きまして、33番のほうを御覧ください。子ども家庭支援センター事業の機能の充実になります。18歳未満の御家庭の子育てに関するあらゆる相談を子ども家庭支援センターのほうで受け付けておりますが、令和3年度から子育て世代包括支援センターという仕組みをつくりまして、地域の子育て支援施設と健康課と連携して、妊娠から18歳に至るまで、包括的に切れ目のない支援をしていくという体制を整備したところでございます。センター内での定期的な情報交換会であったり、教育支援センターや児童発達支援センターというほかの相談機関との情報交換会を行いまして、対応の強化を図ったところでございます。

続きまして、17ページを御覧ください。51番、配偶者等からの暴力の早期発見と発生防止になります。子ども家庭支援センターのひとり親支援担当のほうで、ひとり親の自立支援という部分とDV相談、いわゆるDV被害者の御相談を受けております。また、庁内でのDVの連絡会の中心の位置づけにもなっておりますので、庁内の関係機関との連携を図りまして、各相談窓口での早期発見と未然防止に努めたところでございます。

続きまして、18ページを御覧ください。56番、配偶者暴力に関する相談体制の整備ということで、男女平等推進センターの女性総合相談窓口と円滑な連携を図るために、つなぎ方や相談の流れなどの情報共有を行いまして、円滑な連携の対応をしたところでございます。定期的に女性総合相談担当と情報共有を行うのと、昨年度は3月15日に庁内連絡会議、実務担当者会議を開催し、情報共有や研修を行ったところでございます。

続きまして、21ページを御覧ください。67番、配偶者暴力被害者支援のための庁内ネットワークの充実になります。こちらは先ほど申し上げた配偶者暴力被害者支援につきまして、庁内連絡会が被害者支援のネットワークを設置しておりますので、

こちらのほうで各課と連携して随時、マニュアルの改訂を行っているところでございます。

続きまして、24ページを御覧ください。78番、ひとり親家庭の自立促進計画の見直しとなっております。第五次子どもプラン武蔵野につきましては令和2年度からスタートして5年間の計画で行っているところで、令和4年度につきましては計画に基づき体系的な相談支援を行ったところになります。現計画は令和6年度までとなっておりますので、今年度、ひとり親向けのアンケート調査を行いまして、令和6年度、次期計画に向けての改定を行うという形で準備をしているところになります。

子ども家庭支援センターにつきましては以上となります。

**【会長】** ありがとうございます。4部門の御説明をいただきました。

それでは、これまでの説明について、御質問、御意見のある方、いらっしゃったらお願いできますでしょうか。

DV関係は、割と子ども家庭支援の側面から見ているという感じですけど、これは子供絡みで面接したり、お父さん、お母さんといろいろ集まったりしてもらう中で、DVが見つかるケースってあるんですね。

**【子ども家庭支援センター担当課長】** そうですね、それ自体はあるかなと思っております。ひとり親支援担当のほうが一親自立相談員と婦人相談員を兼ねておりますので、そちらのほうでDV被害者の方の御相談という形で、もちろん、夫婦間であったり、家庭内でDVがあつて逃げたいというような御相談を直接受ける場合もあれば、今一番多いDVが発見される経過が家庭内の激しい夫婦げんかで110番通報されるケースというのが結構多いんですね。子供のいる御家庭で激しい夫婦げんかをする、それはいわゆる面前DVということで、子供に対する心理的虐待という形になりまして、警察がそれを発見しますと、児童相談所に通告する形になっています。児童相談所から子ども家庭支援センターに事案送致をされまして、その対応が今、子ども家庭支援センターの対応で多くなっているところになります。昨年度の児童虐待の件数が大体206件とか207件程度なんですけれども、そのうちの大体40件ぐらいは、児童相談所からのいわゆる面前DVの事案送致の案件になっていまして、その中で家庭内でのDVというところについてはお話を受けるところになりますし、お子さんの被害状況といいますか、心理的な状況というところを確認するところになります。ただ、案件の大部分につきましては一時的な夫婦げんかというところで落ち

着く案件が多いところなのかなというのが今の傾向かなと思っているところです。

【会長】 ありがとうございます。具体的に分かりますね。

ほかに全体を通しましていかがでしょうか。どうぞ。

【委員】 今年度、シェルターに入所したとか、そういう件数ってどれぐらいですか。

【子ども家庭支援センター担当課長】 本年度シェルターに入所した方というのは、今のところ、聞いていないところにはなりますが、昨年度、シェルターに緊急避難された方は1件というのが今の数になっています。今年度はまだ出ていないという認識でいるところです。

【会長】 接見禁止とかまで至るようなそういう深刻な事態は、特に武蔵野市では。

【子ども家庭支援センター担当課長】 接見禁止命令につきましては裁判所や警察のところで対応するところになるので、それが出ているか出していないかについて、ちょっと市のほうでの把握というのは難しい状況にはなっています。出ている状況があったら、警察に行っていただいて、そこで改めて警察からも通知していただくという形になるかなと思っております。

【委員】 でも、DV証明は出せるんですよね。

【子ども家庭支援センター担当課長】 いわゆるDV証明というのは配偶者暴行センターじゃないと出せない形になっていますので、東京都については多摩にある配暴センターのほうで出していただく形になりますし、区部だと今、各区に配暴センターが設置されていますので、それでいわゆるDV証明、正確に言いますとDVを主訴とした相談を受けた証明という形になります。家庭内のことはやはり証明が難しいので、本当に受けている方が多数派だと我々も思っていますけど、実際そうじゃない場合もやっぱりありますので、配暴センターにとっても、基本的にはそういう相談を受けたという証明になります。

【委員】 そうすると、武蔵野市の場合は配暴センターの機能は持ってないということなんですか。

【子ども家庭支援センター担当課長】 そうですね、配暴センターの機能は持ってなくて、証明するような機能は持ってない形になります。

【会長】 これは市だからなんだよね。区部は自分で持ってないといけない。

【委員】 市でも持っているところはありますよね。

【会長】 持っているところ、ありますよね。武蔵野市が持っていないのは、むしろ意外というか。ちなみに、意識調査を見ても、暴力を受けた女性は決して少なくない数ですよ。

【委員】 すみません、DV証明を受けたら、何かいいことがあるんでしょうか。ごめんなさいね、聞き方が変で。

【委員】 いろいろあるんですけど。

【委員】 いろいろある？ 証明をもらうほうがいい？

【委員】 例えば市営住宅に入ったりするときに、DV証明があつたりすると。

【委員】 例えば保育園とか。

【委員】 優先的に入れるわけではないですけど、ある意味、考慮されたり、DV証明があると、住民票の不受理というので、様々な機能を持っております。だから、配暴センターの役割ってすごく大きいと思うし、配暴センターという名目にならなくても、配暴センターの機能をやっているところはいっぱいあるので、そういうところは役割を担っている部分も。

【会長】 DV絡みだと、推進センターと子ども家庭支援課が専らの所管ということですかね。

【子ども家庭支援センター担当課長】 そうですね。

【委員】 所管が子ども家庭支援センターですね。

【子ども家庭支援センター担当課長】 基本は子ども家庭支援センターの所管で、配偶者暴力等に関することは対応している状況です。

【会長】 東京都のウィメンズプラザにつなげたりとか。

【子ども家庭支援センター担当課長】 そういったこともありますね。

【会長】 独自というか、武蔵野市、持ってもいいような気がするよね。どうなんでしょうね。

【副会長】 暴力を受けた人からしたら、直接相談した市からその証明が出たほうが、いろいろその後、手続的に簡便なことがあるということですよ、おっしゃりたいのは。

【委員】 そうですね。

【会長】 市が出してくれればね。

【副会長】 多分、出すようにすることも、ほかの市が出しているということでは

きるけれども、現状では出すようにはなっていないということですか。

【委員】 あんまりそこまで行っていない。

【子ども家庭支援センター担当課長】 そうですね。いわゆる配暴センターのDV証明というものではやってはいませんが、例えば今、臨時給付金とかの中でもあるんですけれども、DVとかの被害で住民票を移さずに居所だけ武蔵野市にいますという形で、そこについて御相談を受けた方については、市のほうでそういう御相談を受けたという証明を出して、臨時給付金の支給を地域支援課のほうで行っていただいている事例であったりとか、コロナ中の特別定額給付金についても、そういった形での対応を行ってはいるので、可能な限りできるものについては行っている形にはなりません。

【会長】 何かしらワンストップサービスでできるような所管が欲しいかなと。今、部署をつくるのも大変ですけどね。分かりました。

ほかいかがでしょうか。

【委員】 ほかのことでいいですか、すみません。

【会長】 どうぞ、お願いします。

【委員】 とてもそれぞれにみんないい講座を持ったり、継続してやっているなど思って、すごいいいなどと思って聞いていたんですけど、どれぐらいの人の応募を目標にして、実際どれぐらいの参加者があり、そして、その人たちがどんな感想を持って、こんな感じでよかったとか、きっとそういうようなアンケートを取っていると思うので、そのところなんか少し聞かせてもらえると、私たちとしてもイメージが湧くかなとちょっと思ったんですけど、何かそういうのがあれば。

【地域支援課長】 地域支援課の所管としましては、男性に特化したものではないんですが、地域参加へのきっかけづくりというところで、社会福祉協議会で「お父さんお帰りなさいパーティ」や「お父さんお帰りなさいサロン」というのを実施しています。これは男性に限らず、様々な趣味活動や学習、健康づくりを通じたシニアの世代の方が地域デビューをするきっかけづくりとしてやっておりまして、特に何人集めようというところはないんですが、先ほどお伝えしたとおり、「お父さんお帰りなさいサロン」については毎月開催してまして、年10回。

【委員】 毎月どれぐらい集まってくるんですか。

【地域支援課長】 年間120名という形なので、20名弱ぐらいが1回の感じだ

と思います。パーティにつきましては毎年6月ということで、大体20名程度の方が来ておまして、感想としましては、やはり定年された以降に地域とどうつながっていくかということで、自分の仕事や趣味とか余暇活動の中で、何かきっかけがあって、その後、地域に還元して、地域とつながっていくというところにやはり一つの地域に戻ってくる動機づけというきっかけがありますので、そういう仲間づくりというのが地域に根差す、裾野を広げる役割をしているというところで感じております。個別の感想といえますか、やっぱり参加の希望があって、興味をお持ちの方に参加していただいて、その1回ではなく、根強く地域活動に入っていただくというのを我々、目指しております。

**【委員】** 実際に地域活動に広げられているというか。

**【地域支援課長】** そうですね。ボランティアセンター武蔵野が社協の中にあるんですが、そういうところで、実際、ボランティア活動に根差して行って、ボランティアのマッチングの中に入っていきというような事例もあるという形で報告は受けております。

**【副会長】** 関連なので、私も一緒に聞かせていただければと思うんですけども、毎月開いている「お父さんお帰りなさいサロン」は特定の何かをやっているんですかね、それとも集まって近しい定年したばかりの方たちが何か交流をするような場所なのか、何かテーマを持ったことをやっているのか。

**【地域支援課長】** 具体事例として、8月、11月以外は毎月やっています、今年度のものなんですけど、直近の9月の会はテーマを防災という形に絞りまして、関東大震災から100年たった後に武蔵野市の防災について考えようみたいなテーマをセットして、そこに興味をお持ちの方を集めていくという形なので、毎回同じ人が来るというよりは、いろんな切り口でいろんな人を毎月集めていこうという形でやっています。防災だけでなく、いろんな切り口でやっていますので、そういう形で続いているような状態でございます。

**【副会長】** 今、ほぼ答えていただいたところもあるんですけど、そうすると、この120名というのは、割とかぶっている人たちが毎回来ているわけではなくて、そんなに被りはないものなんですか。

**【地域支援課長】** ご指摘のとおりかと思います。手元に細かい数字はないんですけど、もちろん、いろんなテーマに一人の方が興味を持つということもありますので、

かぶる部分はあるんですけど、基本的には自分の興味を持ったところに、毎月第2土曜日という形で限定していますので、都合が合う方が参加されるという趣旨でございます。

【副会長】 年齢的には60代後半とか70代前半とかの方なんですか。

【地域支援課長】 そのとおりです。

【副会長】 もっと御高齢の方がおいでとかではないんですね。

【地域支援課長】 そのとおりです。

【副会長】 その方たちにパーティにせよ、サロンせよ、あるということはどうやって伝えているんですか。

【地域支援課長】 基本的には社会福祉協議会でやっていますので、そちらのホームページやツイッター等でも広報していますし、広報が届きづらいところは一個の課題でもありますが、関連する市の窓口や、例えばボランティアセンター武蔵野であるとか出先機関でも御協力いただけるような窓口には置いていただいています。

【副会長】 例えば、定年すると、市で必ず取る手続きとかってないんですか、ちょっとイメージできないんですけど。

【地域支援課長】 国民健康保険の切替えとかではあると思うんですが、やはり興味をお持ちで、地域でどういう活動ができるかなという切り口でいらっしゃる人は地域の高齢者のいきいきサロンとかテンミリオンハウスとかもありますし、やはりボランティアという切り口だと、市民社会福祉協議会やボランティアセンター武蔵野というところに行かれる方が多いかなと思いますので、そういうところでは周知はしておるんですが、なかなか保険の手続きに行かれて、ここまで情報を持って帰るといったのではないかと認識しております。

【副会長】 取っかかりが難しいですね。

【地域支援課長】 事例としてなかなか難しいかもしれませんが、市の窓口でも周知するようにはしております。ちょっと課題かと思っております。

【副会長】 ありがとうございます。

【会長】 今の地域支援課の「お父さんお帰りなさいパーティ」や「サロン」のところは具体的な参加人数とかありましたけど、ほかはあんまり男性向けワークショップをやったというところも、子ども家庭支援センターも、健康課さんも、こういうことやりましたよってあるんだけど、具体的な人数とか入ってなくて、何かありました

らちょっと御報告いただけましようかね。こんなことをやって、こんなに集まりましたとか。

【副会長】　　じゃあ、もうちょっと具体的に。

【会長】　　どうぞ。

【副会長】　　保健課のこうのとりの学級についての男性の参加人数の推移だとか、例えば女性の参加人数に対する男性の参加率とかが分かるとうれしいかなど。

【会長】　　両親学級とか、どうでしょうか。

【地域保健調整担当課長】　　ちょっと具体的な人数はあれなんですけれども、今、平日クラスと土曜日クラスでそれぞれ定員が、平日クラスが15組で、土曜日クラスが40組、平日クラスは主に講座が中心で、土曜日クラスはいわゆる沐浴実習ですとか、赤ちゃんの抱っこの仕方とか、そういった実技が中心になるんですけれども、比較的、御夫婦で参加される方が非常に多い状況で、妊婦体験ジャケットとって、お母さんが妊婦中、どれだけ大変な思いをしているか、実際にお父さんがジャケットを着て、ああ、こんなに重いんだというような感想を聞いたり、御出席いただいている中では、非常に今、御夫婦で参加されている方が多い状況でございます。

【会長】　　やっぱり夫婦が増えてきたという印象ですか。

【地域保健調整担当課長】　　そうですね、確実に増えていますね。

【会長】　　ありがとうございます。

どうぞ。

【委員】　　もっと元に戻りまして、「お父さんお帰りのパーティー」をして、社協からボランティアにつながるというお話をされていましたがけれども、私、子ども食堂と学習室をやっているんですけれども、そこから紹介を受けたという人が今、実際に先生と子ども食堂のボランティアとして参加してくださっています。

【地域支援課長】　　ありがとうございます。

【委員】　　実例でございます。

【地域支援課長】　　市民社会福祉協議会で今、子ども食堂の助成とか地域の居場所づくり事業の助成もやっていますので、そこと同じ団体としていろんなところに多分つながっていている事例かと思えます。ありがとうございます。

【会長】　　ほかにいかがでしょうか。

【委員】　　全然違う話でよろしいでしょうか。地域支援課さんと高齢者支援課さん

のほうに少しお話を伺いたいんですけれども、介護が必要な方たちのために介護事業所があるわけですけれども、2025年に団塊の世代の方たちがみんな75歳になっていって、そこから5年間ぐらい、2030年ぐらいまでの間がすごく介護需要が増えてくるんじゃないかということと、一方でそれを支える介護人材の方たちの高年齢化が進展している状況があるんですね。介護事業所を支えている職員の性別や年齢状況というのは結構把握されていらっしゃるんですか。

**【高齢者支援課長】** 高齢者支援課になります。ちょうど今、来年度から始まる第9期の介護保険事業計画の策定真っただ中というようなところで、策定に先立ちまして、昨年度、各種の実態調査を実施させていただきました。その中で、各事業者さんにも御協力いただいて、まず、介護保険の要となるケアマネジャーさんのアンケート調査を実施したといったところと、あと、介護、看護職員の方に対して、事業所とそれぞれ職員の方にアンケートをさせていただいたというようなところで、働いていらっしゃる方、ケアをしていただいている、支えていただいている方についても実態調査をいたしまして、その辺りのところは調査をしたところになります。

ちょうど介護保険が始まって23年になりますけれども、当初やられていた方が少し高年齢化していて、当時30代、40代の方が50代、60代というようなところになっていると。ヘルパーさんの年齢もやはり大分上がってきて、もう50代から60代ぐらいというような方がボリュームゾーンになっていまして、そのところは新たに入っている方をどのように確保していくのか、介護の魅力といいますか、働きがい、処遇も含めて、その辺りをどのように改善につなげていくのか、そういったところが大きな課題だというようなところで、今、計画の策定部会も始まっているんですけれども、その中でも一つの大きな議論にはなっているところでございます。

**【委員】** ありがとうございます。支える人たちが高年齢化している状況というのは、まさしく今、課長がおっしゃった状況で、介護保険が始まったときは結構、その業務に就こうということであったり、介護福祉士の養成校も多かったんですが、それがどんどん潰れていっちゃったんですね。結局、当時やっている人たちがそのまま今やっている。今、私が勤めている高齢者の施設で、192人職員がいて、そのうちの81人が60歳以上、8月1日時点で42.2%。これ、すごく大変な問題でございまして、60定年なんですね。なんです、65までは雇用義務がありますので働いていただくんですが、それどころじゃなくて、70超えても働いていただく、お願いを

している状況があります。これがあと5年、10年たったときにどうなるのかというのを大変危惧しておりまして、なかなかこれは思った以上に厳しい状況を迎えてくるのかなと思いますので、ぜひ市のほうとしても、人材育成のことについては強力的にさせていただきたいなというお願いでございます。

あと、もう1点、ドメスティックバイオレンスの相談の専門職の方、それから高齢者の在宅介護支援センターなどの専門職、ケアマネジャーもそうですが、その専門職の方たちがかなりここに来て疲弊しているというのは、クレームじゃないんですけども、非常に訴えが強いというか、非常に厳しい要求を突きつけられる状況が見受けられるんですね。そのときに、市の方たちの支援がないとなかなか乗り切れないことがだんだん出てきている、以前より多く出てきているように思います。介護保険になると、どうしても民間と民間の契約だということで、なかなか行政は手が出せないんだというようなこともあるかもしれないんですけども、そういった方たちが潰れないような御支援をぜひ、武蔵野市などは日本の中でもリードしている自治体ですので、御協力いただけるとありがたいなという思いでございますので、よろしく願いします。

【会長】       ありがとうございます。貴重なお話を伺いました。

ほかにいかがでしょうか。

【委員】       地域包括ケア人材育成センターにおいて人材育成事業をされたというふうに書いてありますけれども、これは何人の参加があって、どれだけの人材が育成されたのか伺いたいと思います。

【地域支援課長】       地域支援課からですが、こちらは先ほど委員からもありましたけど、地域包括ケア人材育成センターを、市内の福祉公社の中に設置をしております。私のほうから説明したとおり、人材の確保と育成というところでやっておるんですが、様々な研修を実施しております。具体的な数字をというところで、手元に詳細な数字がないのですが、例えば先ほど言いましたちょっと専門的なところでいくと、令和2年度から始めましたたんの吸引とか、そういう医療的な措置が必要な方というのがどうしても増えておりまして、そういうのを介護職の方でもできるように、「喀痰吸引の研修」というのもやっております。そちらは例年夏の時期に希望者を対象に座学と実際に研修用の人形を利用した吸引の研修等をやっております、そちらは会場のスペース等もありますので、夏に2日間の実地研修になるんですが、去年は3名の方が障

害の事業所や介護の事業所から参加をされて、研修を受けて認定を受けております。そういう専門的な研修から、あとは認定ヘルパーといいまして、プロの介護のヘルパーさんというよりは日常生活の支援をするようなヘルパーさんを育成するような講座があります。また、介護初任者研修等のヘルパーについては、毎年何回もやっておりますので、1回当たり大体24人以内を予定しておるんですが、大体その半数以上の方が認定を受けているような形になっております。詳細な数字が手元になく申し訳ございませんが、そのような状況でございます。

【委員】　　じゃあ、認定ヘルパーの方は武蔵野市では年々増えているという理解でいいでしょうか。

【地域支援課長】　　はい。ただ、右肩上がりという希望的な観測ではなく、先ほどもお話あったとおり、登録されている方で更新しつつ、一定の年齢を迎えられて出ていかれる方ともありますので、そういう状態で純増していつているわけではないということでございます。

【委員】　　分かりました。

【副会長】　　すみません、例えばなんですけど、ここ10年で介護が必要な方は絶対増えているじゃないですか。介護人材ってどのぐらい増えていて、今後10年で介護される人がどのぐらい増えそうだから、どのぐらいの人が必要とかって、大ざっぱに言うかどうかという計画なんですか。

【地域支援課長】　　今年度が、健康福祉分野の総合計画及び各個別計画を策定している年になっておりますが、計画策定にあたり、市民の方を対象にアンケート調査を実施しているんですが、現行の計画を策定した6年前も、同じように介護の認定者数の伸びというのは国のほうでも示されておりました、それに基づいて武蔵野市の現計画をつくる時に、介護が必要になってくる方の伸び率を基に、どれくらい介護に従事する人が必要かというような算定をしております。その6年前の当時での数字で恐縮ですが、参考としまして、今後2025年に向けて、約1.31倍の介護サービスを提供する側の人数が必要になるというところで、それはもうかなり早くから私どもの市は課題として持っておりました。それを踏まえて、先ほどの地域包括ケア人材育成センターというのを立ち上げて、現計画の期間中に、ただ人を確保するのではなく育てていくところも一体的にできるようなセンターを福祉公社内に設置して対応しているところであります。現在、計画策定中でございますが、今後は、人材の確保はより

厳しい状況になる見込みでございます。加えて現役の方がどんどん高齢化しているという問題もありますので、一つの自治体だけでどこまで人材の確保ができるかというところはあるんですが、我々としましては分野横断的な大きな課題として捉えております。

【副会長】 ありがとうございます。

R eスタート支援金は、一度、介護の職に就いて辞めた方が再度就いたときにももらえるもので、それは再度、介護職に就いた本人がもらえるんですか。

【高齢者支援課長】 そのこのところにつきましては、潜在的な介護の職に就かれる方をどのように引っ張ってくるかというような目的になっていますので、基本的には新たに就いた方、あと、再就職した方ということで、そうしないと、隣の施設から次の施設というような形になってしまいますので、そこは制度設計としてはそうなっています。お渡しするのは御本人に対してというような形になります。

【副会長】 どのぐらいの金額なんですか。

【高齢者支援課長】 令和2年度の途中から始めたんですけども、令和3年度と令和4年度、それぞれ40から50件ぐらいになっていまして、予算ベースにしますと500万から600万ぐらいの金額になります。

【副会長】 なるほど。そういうことで差別化を図って、できるだけ離職しないで続けていただくのと新しい人材を増やしていくということですね。

【高齢者支援課長】 そうですね。具体的に言うと、資格を持っていらっしゃる常勤の職員の方だと、お一人15万円。

【会長】 6か月以上と言っていたのはそちらの方ですか。

【高齢者支援課長】 そうですね。それが少しでもインセンティブになればというようなところで。

### (3) 第五次男女平等推進計画の策定について

【会長】 ありがとうございます。それでは、議題の3になりましょうかね。新基本目標Ⅲを先にやって、次にⅡの順にいきましょう。基本目標Ⅲ、これはお初になりますが、ほかにも目標Ⅲに関しましては事前にご意見をいただいております。これについて少し話し合っていきたいと思います。これは資料3ですね。課題はDV絡みですね。それから、意識調査の件。いかがでしょう。特に困難な問題を抱える女性への支

援ということで、新しい課題が入っておりますが、ここら辺に関しましていかがでしょう。これは中村邦子委員さんからも幾つか御意見等いただいております。

おおむねいいかなと思うんですが、6ページの困難な問題を抱える女性への支援のところ、施策のところ支援に関する教育及び啓発と、それからもう一つが推進体制の整備とありますけれども、推進体制の整備ってざっくりし過ぎてないかという御意見等もいただいております、これには具体的に相談事業とか研修とかそういうものがまた実際の施策としてぶら下がるかと思しますので、体制の整備だけではないということはあるかと思っておりますが、ほかいかがでしょうか。

これは事務局からの提案ですけど、10ページのちょっとペンディングになっていたリプロのところですが、リプロダクティブ・ヘルス/ライツのところ、第五次計画では、一応、仮称でこういう提案をいただいております。生涯にわたる性に関する健康施策の推進でどうか。つまり、生殖と入れると同性パートナー同士は入ってこないかなということもあるし、男女にしちゃうと、女性だけでもないだろうし、男女でもいいのかもしれませんが、ざっくり性に関する健康施策でどうかという御提案をいただいております。どうでしょうか。女性のと限定しちゃうのはいかがかというのは初回のときに指摘いただいておりますが、この名称でどうかという御提案です。何かありましたら。

【会長】 事務局どうぞ。

【男女平等推進担当課長】 これを考えるに当たって、国や都の言葉の使い方を見ました。内閣府の国の男女共同参画白書では、生涯を通じた健康支援とだけ言っています。東京都の女性活躍推進計画では、生涯を通じた男女の健康支援というような言い方をしています。国は男女とか性を関係なく「生涯を通じた」だけなので、これにしてしまうと健康政策全般になってしまうと。東京都は「男女」という言葉を使っておりますが、武蔵野市の場合は性的マイナリティーとか性の多様性も含めて男女平等と言っていますので、男女と言い切ってしまうのもどうかというところで、「性に関する健康施策の推進」という言葉を事務局の案としては考えたところです。

【会長】 いかがでしょうか。取りあえず、いいかね。また並べてみて、この文言でいいとかバランスの問題もあるから。次回の9月の会合でもう一度、整理された骨子が出ると思しますので、そのときに並べてみて、これでいいかねってなればそれでいいかなと思っておりますが、取りあえず今、こういう御提案いただいております。基本施

策1、DV絡みですね。いかがでしょうか。お願いします。

【副会長】 意識調査等によりの参照：図表1のところなんですが、現状と課題のところですね。1ページのところです。「都内各相談機関における～件数は、過去10年間、増加傾向にあり」ですかね。文言がどちらかといえばそのほうがこなれているかということと、あと、右側の課題のところなんですが、2つ目のポチの意味合いが私にはよく分からなくて。意識調査では「暴力被害の経験」があると答える人が増えていますと。また、親密な間柄で起きる様々な行動について、それが「暴力にあたると思う」と回答する人も増えてきており、因果関係があることが考えられるんですけども。

【会長】 因果とは何ぞやと。

【副会長】 暴力を受けた人が増えていることと、暴力の認識があるということが関係があるというのが、これは暴力だと思う人が増えているから、暴力を受けたという認識の人が増えているみたいなことなんですかね。ちょっと何だろうこれって思っ

て。  
【男女平等推進担当課長】 おっしゃるとおりで、例えば平手で打つとか大声でどなるという行為が暴力にあたると思うかどうかという人が過去に比べて増えているんですけども、そういう認識が増えるということと大声でどなる、暴力を受けたという人が両方増えているということは、一定の因果関係があるのではないかなという解釈です。

【会長】 要るかね。これを暴力だと思う人が増えたということだよ。実際、実数として暴力経験が増えているんだけど。

【委員】 これって、まさに私がコメントを入れた共依存だと暴力だと思わないわけじゃないですか。それが自分は被害を受けているというふうに思う人が増えてきたという因果関係があるとなったときに、3つ目のポツの引き続き「親しい間柄でも暴力は人権侵害であるとの意識を啓発する」とあるんですけど、ここに共依存の存在を入れられないかなと。難しいですか。違う？

【委員】 そこは厳しいかなというか。

【副会長】 具体的にどこにその文言を入れたいのか。

【委員】 DVの問題というのは、基本的に人権の問題であり、やっぱり男女共同参画推進を妨げる課題であるというところの認識がまず大前提にないと駄目だと思う

んです。結果的に共依存であったりとか、そういうことというのはいっぱい出てくるんだけど、なぜDVの被害者と自覚するようになったかという背景には、やっぱりDV防止法が20年たって、皆さんの間に浸透してきた。それには啓発事業がいっぱいあって、そういう中で市民の人、区民の人に広がってきた。そのために、やっぱり認識ができてきたというのがまずあると思うんですね。その中で、モラハラであるということがDVの被害者であるんだという認識にだんだん気づいてきた。モラハラ関係の中には共依存というのももちろん入っていると思うんだけど、モラハラの男性の多くは発達障害であるというか、そういうような分析をしているのも多いと思うんだけど、そういう視点で捉えてしまうと、またそれはそれで大事なことなんだけど、こういうところで考えていくに当たっては、やっぱり人権の視点で考えたほうがいいのではないかなと。こういう文言が入っちゃうと、ちょっと難しいかなという感じはします。

**【委員】** ありがとうございます。DV被害者が自分が悪いと思っちゃっているというのが。

**【委員】** それはどうしてかという、やっぱり男女平等じゃないからですよ。夫からおまえが悪い、おまえが悪いと言われていたら、だんだんと自分は駄目な人間だって、自己尊重するのが下がっていく。その上に、誰にも相談できない、経済的にも困難になる。そうなったときに、じゃあ、我慢すればいいんだ。我慢することに慣れっこになっていく。そうすると、ますます加害者はそれで当たり前という関係ができてきて、やっぱりこれってアンコンシャスバイアスの問題だになって、私は根本的に思っているんで、そこが変わっていかないと、なかなかDVの被害者の人が私は悪くないんだって思えない。私は悪くないんだって思えてこそ、初めてやっている意味というか、こういう男女共同参画の中でちゃんと位置づけて基本計画の中で入れていかなきゃいけないことなんじゃないかなと思っています。

**【委員】** よく分かりました。そのためにも2ポツが大切ということですよ、課長。

**【男女平等推進担当課長】** はい。

**【副会長】** でも、今、おっしゃったとおり、法律ができて、それを啓発していったので、認識も進んでいったし、経験があると言える人も増えてきているので、引き続き啓発とか早期防止に努めていきたいと思いますというような文章にしたらどうですかね、

この2つをまとめるにせよ、まとめないにせよ。

【委員】 来年の法改正の中でモラハラということがちゃんと位置づけられてきて、精神的な暴力であっても保護命令を出せるというか、接近禁止命令を出せるというふうになってきたわけですね。今までは身体の暴力だけだったのに、それが変わったというのは大きな変化で、それはモラハラと気づく人が増えてきた。それには、そういうふうにサポートしている人たちが支援していたということもあるのかなと思う。だから、意識の問題と周りが認識してサポートするという両面からあれなんですけど、一方ではこの問題は病理的な問題というか、そういう問題なんかも出てきていますよね。確かに関係の中で、どうしても共依存みたいになっちゃうとか、そういう問題は出てきているんだけど、ここでその問題になっちゃうと、ちょっと違うのかなと思います。

【会長】 この課題、因果関係があることが考えられるというのはそうなんですけど、「暴力にあたると思う」という回答する人が増えていて、その結果、「暴力被害の経験」というのが、暴力として可視化されるようになる、本人が認識するようになったということで、順序を変えてもらったほうがいいのかなという気はしますね。

それから、共依存という言葉、ある種のちょっと特殊な言葉になっちゃうし、自分さえ我慢すれば相手が変わるという心理状況に陥っている、全くそれはそのとおりのんだけど、ここには入れないほうがいいかなとも思います。まず啓発という感じですかね。

【委員】 おっしゃるように、女性が、私のせいじゃないと思えるようになることがまず第一だと思いますよね。そこからじゃないと抜け出せないというか、依存になっちゃう。

【会長】 共依存という言葉、ちょっと専門的すぎるかなと。

【副会長】 1はできるだけ終わらせましょう。どうぞ。

【委員】 資料6の男女間の暴力についてというところで、大声でどなるについてはどんな場合でも暴力にあたると思うという人が29%って低いなって思うんですね。暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思うという人が56.4%で、これは唯一高くなっているというふうに書いてあるんですけども、武蔵野市でデートDVを10年ぐらいずっとやっていて、その中でいつも講師の先生は大声でどなるとか無視するというのは本当に暴力なんだということを言い続けていらっしゃるんですね。で

もまだまだ大声でどなるとか無視というのは、先ほどおっしゃったように、身体的暴力や性的暴力と違って軽いものだという認識がすごくまだ高くて、これは本当に人格や人権を無視する許されないものなんだというところをもう少し強くどこかに書けな  
いかなというか、ここが最初の入り口だと思うんですね。そこでこれを許してしまう  
と、あとはどんどんエスカレートするのかなというふうに感じたりしていますので、  
ここを何とかもう少し、入り口でここが重大な問題なんだよというようなところをど  
こかにというようなところですよ。

【副会長】 モラハラなどの精神的暴力についても、それがDVに当たるんだとい  
うことを特に啓発してほしいということですね。

【委員】 はい、そうです。

【副会長】 じゃあ、それを。

【会長】 入れましょう。

【委員】 「あらゆる形の暴力は」、「あらゆる形」でいいんじゃないですか。

【会長】 なるほどね。でも、あらゆる形で大声でどなるのが伝わるかな。

【委員】 じゃあ、それは事務局が。

【副会長】 相当投げ込んでいますよね。

【会長】 でも、大声でどなるって、暴力だと思っていない人が多いですからね、  
そのとおりです。これを入れ込む形にしましょう。

【委員】 次の項目の引き続き「親しい間柄」って、これは絶対に入れなきゃいけ  
ない項目だと思いますよね。

【会長】 これは入れなきゃいけないですね。

ほかいかがでしょうか。基本施策1に関しては一旦よろしいですか。

じゃあ、基本施策2のほうのハラスメントやストーカー等の対策に関しましていか  
がでしょうか。

【副会長】 取りあえず、御意見いただいているのは。

【会長】 「等」を入れるというのでどうでしょう。市民や事業者に対し、女性に  
対する暴力をなくす運動等のところに。

【委員】 「女性等」とするか、「あらゆる人」に対する暴力をなくすにするか。

【会長】 女性等でどうだろう。どっちかという、女性が被害者になることも多  
いということもあるので。

【委員】 例えばトランスジェンダーとか。

【会長】 ないでもないね。同性同士だってありますからね。

【副会長】 そのこのところも含めて、文章がこなれてなくて、「市民や事業者に対し、女性に対する暴力をなくす運動等の、様々な機会を通じて啓発」に対し、「様々な機会を通じて女性等に対する暴力をなくす運動」、「等」が2つ入るのはできれば避けたいです。「なくす運動等の啓発活動を行う必要がある」ですかね。順番を入れ替えたら。

【男女平等推進担当課長】 女性に対する暴力をなくす運動というのは、国が定める運動の固有の名称ですので。

【委員】 じゃあ、かぎ括弧を入れたらどうですか。

【男女平等推進担当課長】 そうしましょうか。

【委員】 私はこれでオッケーです。

【副会長】 でも、女性に限るのもおかしいので、それをかぎ括弧にした上で、別の何かをつけて。

【委員】 でも、かぎ括弧で「等」ってすれば、女性に対する暴力をなくす運動等、あらゆる人を含みませんか？

【男女平等推進担当課長】 事務局の意図はそうでした。女性に対する暴力をなくす運動という11月の期間の運動など、そのほかの機会を通じてですので、女性に対する暴力をなくす運動は様々な取組の中の11月の一つの運動。そのほかにも様々な啓発をしますと。

【副会長】 ここでの「等」は、女性以外の方への暴力をなくす運動を指すための「等」ってことですかね、今、おっしゃっているのは。

【男女平等推進担当課長】 そうです。

【副会長】 でも、多分、これをぱっと読んだ人からは、全然そういう意図は読み取れないので、それだけではない暴力に対して対処したいんだということがもうちょい分かったほうが市の姿勢が見えるんじゃないかなと思うんですが。

【会長】 「女性に対する暴力をなくす運動をはじめ、あらゆる人」。

【副会長】 「人に対する暴力を」。

【委員】 「あらゆる暴力に対して、様々な機会を通じて」。

【会長】 とかね。

【副会長】 女性以外の暴力に対しても対抗したいということが分かるような文言

を少しお願いします。

【会長】 いかがでしょうか。じゃあ、基本施策3に関しましてはいかがでしょう。これも御意見をいただいておりますが、「性産業従事者等」あたりをかぎ括弧に入れたらどうかということですが。

【委員】 事務局、どうですか。

【委員】 これはちょっと入れられないかも。

【委員】 入れられないの？

【委員】 というか、基本的にこの法律が何でできたかという、別にこの女性たちが悪いわけではなくて、社会がそういう女性たちを生み出してきたという背景があるということが前提だから、売春防止法がDV防止法の根拠法だったこと自体がすごくおかしいことであって、それを変えていこうという50年の努力があったんですよ。だから、売春防止法ってどうしてなのかといたら、やっぱりそういうことをしちゃいけないと取り締まる、上から目線で対応する。その基準の中にDV防止法があれば、DVの被害者というのは、自分にも落ち度があるからそういうことになってしまうんだと思われてしまうということを、やっぱりそれはおかしいんじゃないかって言い続けて、女性福祉法というのをつくろうというところから始まっているんですね。女性福祉という観点ってなかなかなくて、やっとそういう意味では、女性の立場、ちゃんとした福祉の支援、障害者福祉とかそういうものの中の一つとして女性福祉という視点でやってこうという動きなので。

【委員】 性産業従事者の方のすごく高い割合が性的被害を受けた人なわけですよ。そういう思いで入れたんですけど。

【委員】 それは分かるんですが、現実にはそう。特に若年女性の場合はそう。でも、どうしてそうなっちゃうかという、働けなかったり、家庭環境の中で虐待を受けて家出をしたり、その後、どうやって生きていくかの中で、やっぱり性産業に従事するしかない社会がいまだにあるんだ、もっともっと多くなっているんだ。だから、それこそ歌舞伎町でどっちが先かって、女性支援している人たちが声をかける前に、ホストクラブ、キャバクラのそういう人たちが声をかけて、お家があるよ、温かい御飯も食べられるよという形で、そういう形で本当にいっぱいいっぱい働いてしまっている。現実にはそれこそ私たちが相談を受けていく中でも、また戻ってってしまう。結局、働けないから、働く場がないから。そして、やっぱり稼げるんですよ。賃金の

体系が違うでしょ、幾ら搾取されても。でも、ほとんど搾取されるんですよ、現実問題には。でも、それでもほかのパートをするよりはいいということで、皆さんそっちに行ってしまうという現実の中で、これって、女性の労働の問題だと思うんですよ。働く場がない、確保されていない。言ってみれば経済の問題というか、男女の賃金格差の問題、全部につながって、やっぱりこれは男女不平等の社会の問題ってなっちゃう。その中で出てきたのがこれだということの認識が何となくまだまだ薄いのかなというのは、私はいろいろ実感する部分があります。だから、すごく分かります。

【委員】　　すごくテクニカルな話なんですけど、「困難な問題を抱える女性」（性的な云々かんぬんで、（そのおそれのある女性を含む。））とすると、テクニカル過ぎて皆さん分からないから。

【会長】　　女性の後に丸括弧を入れて、かぎ括弧は最後に。

【委員】　　そうそう、「の」の前にかぎ括弧閉じにすると伝わりますか？

【男女平等推進担当課長】　　分かりました。「の」の前にかぎ括弧ですね。

【会長】　　そう、「の」の後にかぎ括弧閉じにする。すごく長い。売防法を入れちゃうと、ちょっとね。経緯のところに入ればいいのかと思うんですけども。課題にそれを入れたい方がいいかなと僕は思うんですね。かぎ括弧を外に出すということはどうでしょうかね。ありがとうございます。

ほか、基本施策4に関しましていかがでしょうか。委員の提案、これもいいかなと。全国の市町村との連携とかね。

【委員】　　どうですか、現状問題。

【男女平等推進担当課長】　　都とは協定を結んで連携を始めています。都と各区市町村が個別に協定を結んで連携をしています。横の区市町村同士がどう進めるかというのは、今、都内のパートナーシップ導入区市町村の連絡会議はありますので、そういったところで課題共有などは随時しているところです。

【委員】　　都が扇の要になっているのから、これを三角にして、都と並列にしてみんなで手を組むみたいな思いはいかがでしょうか。数の原理で、都に委ねるのではなく、都もあって、都の中のというのは現実的ですか。

【会長】　　情報交換みたいなのはその下のポチにあるんだけど。

【委員】　　連携を緩く捉えればいけるかなと思うんですが。

【会長】　　連携というのは、そういう意味では本当にちゃんとした連携という話な

んだね。どうでしょうか。

【委員】 そんなにこだわるポイントではないんですけどね。

【男女平等推進担当課長】 次の展開の発想としてはあるかなと思うんですが、現実的にそれをやるかというところも含めてちょっと検討させていただきたいと思いません。

【会長】 はい、分かりました。一番下に他自治体や民間の情報収集とかありますから、もう少し連絡を密にするとか、そういう会議体もあるようですので、そこら辺も少し出していただけるといいかなと思います。

そしたら、基本施策5のほうはどうでしょうか。先ほどのリプロのところです。

【委員】 これ、結構、書き換えてみました。女性は思春期、妊娠・出産期というのを丸々、女性の思春期、妊娠・出産期、更年期など各段階で身体的変化に配慮し、女性特有の疾病の予防やケアにも、男性にも、ここはあまり大きくはこだわらないんですけど、もともとの女性は各段階で身体的変化が大きいことから、こうする必要があるっていうのが何か女性を弱い者というふうに扱っている文章に私は読めてしまって、配慮して、でも、そんなに——すみません、御専門の方いらっしゃるんで、女性のほうがいろいろ健康上の問題って大きいものなんですか。男性も男性であったり、男性も更年期あるとかいうのも話題になっていたりするので、さっき課長がおっしゃっていた書きぶりが、健康がもっと一般的に書かれているところもあったりというので、いかがでしょうか。御検討いただければと。

【会長】 いかがでしょうか。「女性は」、「ことから」、ちょっと特殊過ぎている、女性を特化しちゃうという部分もある。もちろん、大事なんですけどね。女性特有のっていうのはあるんだけど、「配慮し」というのも一つありかなと思います。いかがでしょうか。どこまで強調するかな。

【委員】 事務局に考えていただくという感じにしますか。

【会長】 せっかくですから、何か御意見ありましたら。何かヒントをほかに。委員さん、どう？ 女性の体特有の問題に特化するのはいりだと思えますけれども。

【委員】 すみません、今日、風邪気味でネットから参加していますが、女性特有というか、男性との一番大きな違いというのはホルモン変動がどうしても女性の場合があるので、その理解を深めてもらうことは大事かなとは思っています。

【委員】 ホルモン変動って入れちゃいます？ 入れ過ぎ？

【会長】 入れるかな。

【委員】 「配慮し」じゃ弱いですか。

【会長】 「配慮し」って、僕、悪くないと思うけど、駄目かな。

【委員】 「配慮し」でいいと思います。

【委員】 オッケー。

【会長】 僕もそう思う。

【委員】 けど、男女のホルモンの違いとか、その辺は理解してほしいところがありますけど。

【委員】 医療業界で、更年期もそうだけど、男性の病気のほうが注目されて、例えば女性の偏頭痛はあんまり研究が進んでなかったみたいなのもあったって聞くんですけど、それで私は母体ケア等にも、男性特有疾病予防同様になって、レベルを上げたという意味なんですね。

【会長】 これはそういう意味か。そうかそうか、そういうことか。なるほど、なるほど。

【委員】 これ、ありですかね、委員。

【委員】 そうですね、注目度を男女平等にしてもらいたいということですよね。

【会長】 そういうことだね。

【委員】 そうですね。

【会長】 確かにそう。

【委員】 男女平等にしたいんだけど、女の人にとって妊娠、出産というのは男の人にはないことなので、やっぱり特有というか、そのところは違うというのはちゃんと認識されないと駄目なのかなと。

【委員】 どう、この書きぶりは。

【委員】 例えば思春期は男女ともにお互いを理解するということが大事になってくると思うんです。妊娠期は特に女性特有のものだと思うので、これを女性まで一緒にのくりにしちゃっているから、余計、バランスが悪く感じるのかもしれないですけど。

【委員】 じゃあ、これ、どうですか。後半をそのまま元イキにして、女性の思春期、妊娠・出産期、更年期など各段階での身体的変化に配慮し、女性特有の疾病の予防や出産・産後の母体ケア等に取り組む必要がある。

【会長】 それでいいかな。「女性の」がいいよね、「女性の」で「配慮し」でどうだろうか。

【委員】 そうですね。

【委員】 委員提案の男性特有云々というのは、もうなし、取り組むもなしで、取り組む必要があるを元イキ、これでよろしければ終わりですか。

【会長】 いいと思いますが、どうでしょうか。いいですか。じゃあ、これで参りましょう。

【副会長】 すみません、施策4にちょっとだけ戻ってもいいですか。

【会長】 いいですよ。

【副会長】 7ページの施策4なんですけど、文言をただ修正してほしいというのが現状と課題の市民意識調査よりのところの参照：図表17のところの2行目の「正規の職員・授業員」になってしまっているのを「従業員」にする。「など」は、多分、漢字でまとめちゃったほうがいいんじゃないかと思うんですが、結構、平仮名の「など」も入っているので、全体を置換して直しちゃってください。

その上で、内容のあることとして、課題の1つ目のポチと2つ目のポチなんですが、母子世帯の収入は父子世帯よりも低いと書いていまして、意識調査を見ますと、母子世帯が373万で、父子世帯が606万で、ほぼほぼ女性の平均賃金と男性の平均賃金です。そんなに変わらないんですよ。女性が380万台だと思います。男性が500万台なので、父子世帯の男性の収入がちょい平均より高いのかなぐらいなんですけど、それをどう見たらいいんだろうということが、結婚されたままの世帯に比べて、特殊な収入状況というわけでも、収入が特別少なかったり多かったりしていないので、見方には気をつける必要があるのではないかと思ったんです。

散らかっていますけど、現状と課題のところの、もう一回、ごめんなさい、意識調査に戻って、図表16で9割は母子世帯であると書いてあって、この割合は世帯数の増減によらないのは、武蔵野市の世帯については、ある程度、増減はしているけれども、そこがどう変わっても、大体このぐらいの割合ですよということですかね。

【男女平等推進担当課長】 そうです。

【副会長】 母子世帯はひとり親世帯数がある程度、増減しても、この割合が変わらない。そしたら、この2文目、特になくてもいいかもしれないなど。増減しているのであれば、こういうふうに増減しています、増えたり減ったりしているということ

が数字で表現されるなら意味があるかもしれないんですが、どっちでもいいけれども、何かもう少し考えたらいいかなと思います。

その上で、すみません、課題の1と2、市の課題としては、端的に言うのであれば、収入が結構違うというのは、多分、一回、子供を産むときに仕事を辞めちゃう方が多くて、その連続がないところで次に始めたところの収入が必ずしも高くなっていかないというところがすごく大きいんじゃないかと思うんですが、多分、市が今できることとしては、母子世帯の人が働くときに正規の職員とか従業員になれるような支援をできるだけするというところしか収入の平均額を上げていくんだっただけじゃないかなと思いますので、より具体的に書くんだったら、そういうことがあったほうがいいのかということと、虐待を受けている方は女性が多いということがあるんですけど、じゃあ、その原因は何なのかということろができれば教えていただきたいんですけど。多分、御夫婦で住んでいたら、女性が男性の介護をして、それが終わった後に女性を子供が介護するみたいなパターンになったところで虐待が起きているのか、それとも御夫婦の中で男性が女性を介護していて、女性のほうが比較的、身体的には弱いのでそういうことが関係しているのか、複合的というか、誰が誰を虐待していて、その原因が何なのかということに対する個別の対処がないと減っていきにくいのかかもしれないと思うんですが、その辺、どうですか。

【委員】 毎年、虐待防止法の関係で調査をやっているんですけども、男性のほうが虐待者としては多いんですね、虐待するほうとしては。

【副会長】 それは夫ですか。

【委員】 夫の場合と子供の場合、息子。大体、要介護度3以上で認知症があってという女性で85歳以上、それで虐待するのが息子で、その次が夫。

【副会長】 でも、やっぱり息子のパターンのほうが数としては多いというのは、多分、男性が先に亡くなるからなんですね。だから、もし本当にそれに対応しようとするならば、そういう年齢で、そういう介護状況の方のところにもそうならないような支援をしていくということになるわけですね。

【委員】 そうですね。既に武蔵野市も含めて在宅介護支援センターや地域包括支援センターが関わりは持っているんですね。今、80歳と50歳とよく言うんですけども、50歳のひきこもりだった人たちをずっと支えてきた親が認知症になったりして、もう支え切れなくなる。そこから激しい状態が起こって、その支援をかなり一

生懸命やっていますけれども、残念なことに、死亡、殺害してしまう、非常に悲劇が起こる。それを事前に防ぐためにいろんなネットワークや見守りをするということで、今もやっていただいているのがより厚くなっていくということなのかなと思います。

それと、先ほど委員のほうからも話ありましたけれども、いろんなことについて、周知するというか、法律があつて、顕在化するというか、そういう期間というのがかなりかかるようなんですね。やっぱり20年とか。増加傾向にあるとよく書いてありますけれども、じゃあ、昔はなかったのかというと、そんなことはないわけで、顕在化してきているということで、それを行政として知らしめることもすごく役割としては大きいのかなと。

【副会長】 ありがとうございます。

【会長】 確かにそうですね。ここはニュアンスとしては、高齢男性が高齢女子に対してというよりも、8050問題も含めて、何かそこら辺のニュアンスが少し出るといいかもしれませんけどね。このまま読んじゃうと、男より女のほうに暴力を受けがちだという、そういう単純な話になっちゃうんだけど。

【副会長】 そうなんですよね。

【委員】 おっしゃっているように、本当に子供がというのが多くて、子供は別に男の子じゃなくても娘でも結構あれで、施設に入っていない人でも、やっぱりそういうふうになって、シェルターに入りたいといったときに、地域包括につなぐという形になってしまって、なかなかそこで進まなくて、またどうするかというようなことが現実問題として出てきていて、そういう方たちって、多少、高齢であれば認知症的なものも入っていたりするから、余計難しいというのもあると思うんですね。だから、さっきの問題じゃないけど、こういうことがすごく増えていく中で、具体的にどう対応すればいいのかという取組まで考えておかないと、こういうふうに書いただけじゃ、解決にならないんですよ。

【副会長】 ですよ。私たちがそんなに具体的にはできないけれども。

【委員】 頭の中にそのことも視野に入れながら考えないと、なくしようといつてもなくなる気がしますよね。

【会長】 そこら辺のもう少し細かいニュアンスが、ちょっとこのポチ2の辺りはつくといいかなと思いますね。じゃないと、ただ女性が多いという話じゃない。このデータだけじゃ分かりませんが、ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。はい、お願いします。

【委員】 基本施策5のところ、これ、性教育に関わってくると思うんですけども、「命の大切さや性の多様性など人権尊重の視点に立った性教育」というふうにも書いてあるんですけども、前回、委員からも出ました国際セクシャリティ教育ガイダンスの中で、健康と福祉と人権とジェンダーみたいないろんなものが合わさった教育をするというところにさっくり変えてもらうことはできないのでしょうか。委員、あれは全部入っているの、その視点で性教育ということは使わずにというようなことはできないのでしょうか。唐突にすみません。

【副会長】 取りあえず、その文言を拾ってきていただいて、比較して見てみましょうか。

【会長】 それはちょっと入れてみて、ちょっと検討してみましようか。ありがとうございます。

【委員】 ガイダンスの中には包括的な文言が入っていて、健康とか福祉とか人権とかジェンダー平等とかって、いろんな課題に対しての教育をしていきたいと思いますものがある、その視点で教育を。

【副会長】 多分、長さにもよったりすると思うんですが、多分、探す手間があるから、すみません、お二人どちらかで訳文のここだというのをメールでぱっと送っていただければ、多分、その分、手間が少なくなるので、そうしたらいかがかなと。

【委員】 すみません、じゃあ、私は私なりにお送りして、専門的な立場で先生にお願いしたいと思います。

【会長】 じゃあ、ポチの5つ目は国連の包括的ガイダンスと並べてみましょう。ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。そんなところですかね。一応、一つずつ見ましたけれども、全体を通していかがでしょうか。ちょっと時間を押しちゃっていますが。

【委員】 IIに移らないと、またIIができなくなりますね。

【委員】 すみません、ちょっといいですか。HPVのワクチンのことなんですけど。

【副会長】 9ページの図表25のところですね。

【委員】 はい。受ける人を増やすために広報的など書いてありますが、それはもちろんなんですけど、男性のワクチン接種についてはどうでしょうか。

【副会長】 すみません、私よく分からないので、ちょっとだけ説明していただくと助かります。

【委員】 例えば、それもメールのコメントで、男性でも入れるべきだということで、ここでこういうふうに挿入という形にするのが分かりやすくないですか。

【会長】 送ってもらいましょうか。

【委員】 事務局宛てに。

【男女平等推進担当課長】 男性のワクチンを実施している自治体もありますが、武蔵野市はまだやっていません。主管課と調整が必要かと思います。

【副会長】 分かりました。一旦検討するというようなことで書くのと、必要性みたいなものも少しお教えいただくと。

【会長】 説明していただかないと、男性のワクチン知らないし。

【副会長】 どちらかで。

【会長】 分かりました。じゃあ、それをちょっと御説明いただいて、次回入れてもらいましょう。ありがとうございます。目標Ⅱのほうに戻りたいと思います。

【副会長】 じゃあ、ヒアリングに来ていただいた課長さんたちにはもうお帰りいただいて大丈夫ですね。すみません。次回からは帰ってもらいましょう。

【会長】 どうもお世話さまでございました。ありがとうございました。

それでは、基本目標Ⅱのほうにもう一度、戻りたいと思います。いかがでしょう。

【委員】 「また現実では」は、「現実の傾向としては」のほうが正確な。

【会長】 「現実では」とあるのは、「現実の傾向としては」のほうが。

1つ目の2行目、「現実の傾向としては」かな。「実際には」？ 基本目標Ⅱです。前回の資料6ですね。

【委員】 逆に、事務局からこのコメントが出た後に文言を変更したり、それはやっぱりちょっと違ったみたいなのって、コメントありますか。

【男女平等推進担当課長】 特に大きくはないかなと思うんですけども、委員が労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進の取り組みが求められるというところで書いていらっしゃる第11次職業能力開発基本計画、これを参考にした御意見だと思ってしまうんですけども、これ自体は国とか都道府県のやることがこの計画に主に書かれていて、ハローワークだとか、そういったところの能力開発のことなんかも書かれている計画ですので、第11次基本計画そのものを持ってくるというのはちょっと難し

いかなと思うんですけれども、趣旨として、労働者も主体的に努力しなさいという趣旨ですか。

【委員】 でないと、事業所で考えてねって言いっ放しになっちゃうかなって。双方からあるべきかなと。

【委員】 すごく難しいですね。基本的に統計の取り方で、どこで取るかも違う。この前、10名以下が70%。税務署に電話して、大体、あのときは7,000社だったと思うんですが、1万幾つだと言ったから、大体、比率的には合っているのね、統計の10名以下の従業員とかなにか70%というんですね。一般論として、市役所の中の統計とかなにかじゃないんだけど、そういうときにどういうふうに解釈すればいいのかなとふと思っちゃったりして。私は事業主なので、女性の働き方、うちでも、佐野支店でも1年間あれしてというのはあるし、そういうのは受け入れています、うち、全部、正社員ですから。本当のそここのところが見えなくて。

【委員】 もうちょっと事業者さんに対する、文章が丸投げっぽいかなと思ったんですよね、事業者が考えなさいみたいな。

【委員】 私自身はそこしか分からないので、そうすると、ずきんと来るものもあるわけですよ。今回、佐野支店で社内結婚しちゃったもので、彼女は社長のために1年たったら復帰しますなんて言っているんだけど、これは冗談なんです、支店長と結婚したのね。彼女を置いておくと、支店長が育児に絡んで、それは冗談なんです、そのぐらい能力的なことを私自身思ったりしたときに、ごめんなさいね、基本的に何なのかなと。家庭と育児と何とか。そうすると、第三者の機関か何かがないと、例えばうちだったら、地下に託児所があるとかなんとかじゃないと、その辺のところ、すごく疲れていて。ここに来ることはとても勉強になるんだけど、ミクロのところとマクロのところのそこら辺の狭間が分からなくなって。そうすると、うちなんかでもそうですけど、社長が決断して、ここ汚いわよという、110%のところと、みんながなあなあだと、80、90で終わっちゃうわけですよ。ここがいい感じになって、次のステップに行かないわけですよ。そうすると、行動に移す何とか、さっき介護のところでお金云々言いましたよね。じゃあ、お金出しておけば、そこに介護の人たちが集まるのか。

現実、この前、たまたま——余談になってごめんなさいね、ハローワークから言われて、高齢者の就職の件で、40代後半の女性、離婚しているか、結婚してないかな

んかという人が、50代をを考えて正式社員になりたいというのがあるんですよね。それと、男性でも家があったりなんかすると、言っている面接も、これじゃあ受からないよねと、すごく狭いんですよ、考えていることが。あとは、両方が、例えば郵便局長の奥様で何とかでという場合に——それはうまく書いてね、お子様が辞めて帰って家にいる。

【会長】 何が辞めて？

【委員】 就職嫌だと帰ってきちゃうみたいな、二、三、聞くんですよ、一人子供。その後で、さっき言った親と子の問題があるでしょう、80と50と。だから、親子の関係性と人と人との関係性、どなたかがおっしゃったけど、私は親が子供を選んだのかと思ったら、中国は子供が苦勞してもいいから親を選んだという逆があったんだけど、そこら辺のときに、人格として一人と家族関係とは何かということを基本的に考えていかなきゃいけないのかななんて思い始めている昨今なんですよ。

【委員】 委員、今、ハローワークから言われてってあったんですけど、じゃあ、例えば逆で、社長はこういうのをどうしたらいいんだろうって思ったときに、長時間労働の是正や在宅勤務など多様な働き方というのは、ハローワークとかに相談できる話ですか。どこか相談できる場所、ありますか？

【委員】 私のところは時間から時間やっていて、何とかだから、そこに当てはめようとするあれじゃないですか。それに関して、全員正社員ということと、それから8時半から5時半、シフトするんだったら8時から来たら4時に帰っちゃうとかってやっているから、そのところは恵まれた環境だと思う、それができるから。フレックスタイムでなくてもできるから。でも、ハローワークにそれを相談したことは一度もないです。例えば、経理の人、誰かいませんかって、そういうことは言ったことがありますよ。でも、そのことで相談するということはないです。

【委員】 ハローワークは駄目だから、ハローワークと事業者が協力し合っとう文言は駄目ということじゃないですか。事業者に委ねるんじゃなくて、事業者とどこかで何かありませんかね。

【委員】 今、分かりました。ごめんなさい。

【副会長】 今、1やっていますか。

【会長】 1。

【副会長】 ごめんなさい、めちゃめちゃそもそも論になっちゃったんですけど。

【委員】 この前、二人でここで終わっちゃったんですね。

【副会長】 ここで普及と啓発というのが施策なんですけど、課題として書いてあることは、ワーク・ライフ・バランスを整えることを普及・啓発するのではないことが結構書いてあって、それがちょっとここじゃなくて、もっと違う場所を書くことなのではないかというところがちょっとありました。だから今、どこの何をやっているのかなとちょっと混乱したんですが。

【会長】 確かにポチの3つ目はそうだよな。

【副会長】 男性も家事や育児へ参画することは必要なんですけど、男性が育児へ参画を促進するような普及・啓発をすることが最終的にワーク・ライフ・バランスの普及・啓発になりますよ、そこまでつなげるんだったら、そうなのかもしれません。ここ、普及とか啓発についての課題なんじゃないですかね、ここだけで書くんだとすれば、多分。

【会長】 普及・啓発を変える。

【副会長】 そもそものところですね。そうですね。

【会長】 そこまで踏み込むのもありかもしれません。丸投げだよな。だけど、こうしか書きようねえよなあ。どうでしょう。

【副会長】 そうですね。

【男女平等推進担当課長】 委員が書かれていた職業能力開発基本計画で、ちょっと関連しそうなところを読みますと、労働環境の変化に応じて労働者が主体的に能力の向上やキャリアの形成に取り組み、それを企業、国、都道府県等が支援することによって、一人ひとりの希望するライフスタイルの実現を図ることが重要である。労働環境が変化したので、労働者が主体的にキャリア形成に取り組むと。それを企業や国、都道府県が支援すると。そういうことによって、希望するライフスタイルが実現できる、そういう理屈でして、じゃあ、国とか都道府県でどういうことができるのということ、ハローワークだとか職業訓練とか、そういう国や都道府県の機関でやっているようなことがメニューとしてはあるかなと。あと、市役所としては、市町村レベルでこういうことを計画に書いてどういうことができるかと想像すると、やっぱり国とか都道府県がやっているような女性職業センターのメニューを紹介してとか、企業への情報提供とか、そういうことを書くというふうにつなげることはできるかなと思うんですけど。

【委員】 つなげていきませんか。それはそれで、厚労省が地方自治体に丸投げしている感じがしないでもない。だから、それを逆手に取るみたいな感じで入れちゃったらどうですかね。

【会長】 まんま使いますか。

【男女平等推進担当課長】 こういう視点で書いておいて、基礎自治体で直接、職業訓練とか、そういうことの支援はできないけれども、情報提供とか、そういうのはやっていけるかなと思いますね。

【委員】 そのニュアンスで書き込んで。

【会長】 市でできることは限られているけど、お知らせすることはできる。そうすると普及・啓発につながると。分かりました。じゃあ、ポチ3つ目はそんな感じにしてもらって、職業能力開発基本計画をちょっと使ってもらいましょう、せっかくですから。

【委員】 じゃあ、あれですか、課長おっしゃっていた話については、2ポツは男性の家事や育児への参画を促進するより積極的な啓蒙活動が必要であるみたいな。

【会長】 そうね、もし普及・啓発となるとするとね。

【委員】 それ以上、促進のしようがないですものね。

【会長】 啓発という感じになりますかね。

ほかいかがでしょう。

基本施策2のほうはいかがでしょう。これもまた小規模会社の視点で委員さん等から御指摘をいただいています。7割を占める従業員10人未満の事業所における取組の推進は大切である。

【委員】 「を支援していく」。

【会長】 という感じかね。

【委員】 推進を支援していく。

【会長】 何支援できるんだろう。

【委員】 情報提供。

【会長】 そうか。そういうことか。そうね、忘れていませんよ、大変なことは分かっていますというニュアンスが出るといいですかね。そんなところかな。どうでしょうか。

委員からは、テレワーク。

【委員】 それは言葉のことなんですけど、結局、事業所を運営していく中では、運営の基準があつて、専任要件というのがあつて、その時間帯にいなきゃいけないということがありまして、短時間の労働を希望する女性の方もいらっしゃるわけですよ。だから、短時間の正職員、正社員というのをつくりたいんですね、本当は。なんですけれども、もともとの基準が超えられないという問題があつて。出産して育児のときには短時間労働が正職員として30時間で認められるというのものもあるんですけども、本当はもっと柔軟に認めていただけるような。

【副会長】 そのほうが介護の職に就ける人が増える。

【委員】 しないと、対応がもうできない。このように働きたいという人たちの希望をかなえて、さらにその方たちに対しての対価を払うことをするためには、かなり大胆な働き方の仕方ができるような制度に変えてもらわないと無理なんじゃないかなというのは印象としてあります。

あと、委員のほうで企業内託児みたいなのがありますよね。小規模の事業所内保育所というのはつくったことがあるんですよ。定員が12名で、6名が地域枠で、6名が事業所内枠という保育所をつくったことがあるんですけども、いわゆる地域枠の6名は埋まるんだけど、事業所内の枠は埋まらないんですよ。いつも埋まるわけじゃないんです。必要なときは埋まるんですけども。

【会長】 何で？

【委員】 必要とする職員でいるばかりではないから。そうすると、12名の経営をしていくというのは、ほとんど満床じゃないと経営ができない。さらに、地域枠というのと事業所内枠だと、地域枠は100%だけれども、事業所内だと84%しかお金がいただけないとか、そういう細かいことがあつて、最終的にはそれはやめた。利用する職員がいない。それは私どもの職場が高年齢なので、実際にそういうニーズがうまく生めなかった。

【副会長】 今のいろんな事業所がありますよということを何か入れるとすると、事業とか事業所の特色に応じてとか、とにかく短時間でテレワークでやるんだということだけじゃないぐらい、ただ方向性としてはそっちに行つてほしいけれども、いろいろあるということは分かっていますよぐらいのことが。

【会長】 ちょっと入れたい。

【副会長】 ちょっとだけ入れたら、何となく収まりがつくのではないのでしょうか。

文言として何かこういうものがあれば、御意見いただいて。

【会長】 少し考えてもらいましょうか。そういう少しきめ細かいニュアンスを入れていただいたほうが、これもざっくりかなという気がします。

ほかいかがですか。

【委員】 今、委員がおっしゃったことって、つまりは育児・介護休業法の見直しが求められるみたいなことを市で書くしかないというか、という現場の声が、この見直しの必要性が。

【副会長】 でも、遅かれ早かれ見直されるんじゃないですかと思います。

【委員】 思いますけどね。

【副会長】 だって、それだけそこにニーズがあったら、いろんな働き方ができるようにしないと、そのニーズが満たされなかったら変わると思いますよ。

【委員】 ただ、かなりタイミングがずれるものですから、その間はかなり事業所は苦しむわけですよ。そこで耐え切れるかどうかというのが、いろんなところから声が上がっているのは現実なのかなと。

【副会長】 もうちょっと大きい団体を集めて。

【会長】 とにかく動かすしかないよね。

【委員】 審議会の議事録にも載ると思いますが、要は育児・介護休業法の見直しの必要性が現場から出ているみたいなことをこれに取りあえず入れ込んだ上で、それをどういうふうにとめられるか、事務局にお考えいただくみたいな感じですかね。

【会長】 出ているので、早急な。

【委員】 働き方改革ですよ。

【会長】 おっしゃるとおり。

【委員】 もう一つ、大きなあれとしては、パートと正社員とか、何とかという問題が出てくるんですね。

【委員】 現実問題として、短時間勤務で会社としては回っていくものなんですか。

【委員】 私どもは、例えば嘱託で、配送で69の人もいるわけです。それから、65以上の人もいるわけで、その人たちは嘱託になったから、普通のときも早く帰る、給料も下がっているわけだから、時間的な問題。そういったときに、タグマッチを組ませるわけですよ。

【副会長】 2人で1人分みたいな。

【委員】 ワークシェアリングみたいな。

【委員】 そう、ワークシェアリング。だから、そういうことを考えると。

【委員】 そういうのがないと、単純に短時間といっても、スーパーとか限られた時間でやれる仕事ならいいけど、なんか考えたりなんかしたら、短時間で帰っちゃった。

【会長】 継続性が必要なものだからね。

【委員】 結局、短時間で労働をしなければならない期間があるんですよね、女性の方の場合、結構な期間が。それも身分をもっとうまく保障ができるような状況に。だから、結局、耐え切れなくてパートに替わりますというのが声として上がってくるわけですよ。その期間って、10年とか15年ぐらいあるわけですよ、子育てをしていらっしゃる皆さんって。

【委員】 だから、ワークシェアみたいなものあって、お互いに。

【委員】 それにするには、私どもなんかもそうだけど、10人社員がいると、自分がカタログ持ったり何かして、個々になる場合があるわけ。例えば、サッシ、ガラスじゃないんだけど、そこら辺の仕事の平均化、見える化につなげているんですよ。だから、何かやり残したところは出していく。そこを見ていいことにしないと、その人が休んじゃうと、電話がかかってきても分からないわけです。それが逆に変な特権になっちゃうわけ。そうすると、10本電話を取って、2個ミスがあった人と、5本電話を取って、5個全くミスがない人とどうするかとか。さっきの話をしますけど、仕事の平均化というか、見える化をしています、今、うちは。そうすると、組めるんです。どうしようもなければ、休むじゃない。例えば、コロナとか家族があったら、休むわけですよ。あたかも、休んでしまうと、一見困ったようにできるんだけど、回っているんですよ。何が困っているかが分からなくて、結論は電話は10本来ているんだけど、8本しか取ってないとか。それで今、ある程度、余談になっちゃうかもしれない、3年以上スキルが上がらなくても、日常のことはこなせちゃうわけ。社長業もそうなんだけど、社長業10年やったときと15年やったときどうかなと、給料上がって何とかって、ちょっと話がそれていますが、そういう点では、仕事の平均化と量化というのをもう一回、今、見直しています。

【委員】 労働経済と労働効率の話に移行して。

【会長】 けど、そこら辺の工夫もいろいろできるということだね。

【委員】 ですから、事業家にも御提案していますとか、促進していますとかという文章を入れてくてもいいのかなと思うことがあるんですよ。

【委員】 ごめんなさい、今のもう一回、おっしゃっていただけますか。

【委員】 まちの事業家に啓蒙活動するとか何とかするとかという、例えば「まなこ」の部分にあたりとか、それを促進している何とかとか、それから例えば正社員がほとんどのところとパートと何とかという統計学、今は皆さんが正社員化しようとしているわけじゃないですか。昔は、ずっと前よ、ある経営者が言ったのは、好きなときに働いてみたいんだから、パートがあったというわけ。それが管理のいろんな違いがあって、給料が違うとか、3年たっても変わらないとかで、今、見直しに入っているじゃない。だからそこのところが私自身は経営者として社員を見るときに、公正に働く基準と、公正に精神的に責任を取っている基準とあるので、今、本当に見直ししています。ここで随分変わってきたから。リモートでできちゃうでしょう。営業が車1台でずっと回っていたのがリモートでできるわけですよ。そうすると、車のガソリン、助かりますよね。車、助かりますじゃないんだけど。そのとき、売上げが下がらないとしたら、ごめんなさい、余談になってしまうんだけど、そうすると、働き方の教え方とスキルの点で見直していかなきゃいけない点があるのかなと。本当に苦労してやっている人とそうじゃない人と何とかが配送のことを考えていますね。

【会長】 委員が書いてくれた事業者等において、ワーク・ライフ・バランス及び産業構造・社会取組の変化を踏まえた職業能力開発の取り組みが推進される必要がみたいなのが生かせるよね。

【委員】 そうなんです。

【委員】 多分、そこが変わってこないと、意識がないと、正社員全部表彰してくれじゃないんだけど。だって、1人いれば、退職金まで考えなければならない。

【委員】 なので、それも踏まえて、中の範囲でばくつとした表現を入れていただくことで、基本目標Ⅱ、終わりましたかね。

【会長】 要は、工夫次第で回るぞということだな。

【委員】 大変だけど。

【会長】 大変だけどね。でも、これもうまく入れていただいて、課題に入るかなと思うんですが、いかがでしょうか。

基本施策3のほうはどうですか。子育て及び介護支援。自治体では困難というところ

ろがあるけど、これは御意見だよな。

【委員】 このところ、人件費の問題がありますよね。

【委員】 ちょっと基礎自治体では対応ができないことが多いように思いましたけどね。

【会長】 なので、課題も書きようもないね。

【委員】 待機児童の問題は、多分、もうこう言っちゃなんけれども。

【会長】 解決するからね。

【委員】 8割ぐらい働く女性が出てきているけれども、でも、実際にはかなり定員調整始めていますね。

【会長】 確かに始まっていますね。

【委員】 じゃあ、ここ削除ですか。

【会長】 いや、課題なくなっちゃうから。

【委員】 その部分だけ削除して、引き続き育児・介護制度の充実にむけて取り組む必要がある。ぽんぽんぽんと3つ目で。

【委員】 でも、今、学童がすごく大変なんでしょう。学童が今、足りない。

【委員】 なので、「待機児童は0となったが」というのを削除した場合に、「引き続き育児・介護制度の充実」の中に学童の思いを込めるか、学童とか入れちゃうか。

【委員】 今、学童、すごく問題になっていますよ。

【会長】 あと、放課後子ども教室。

【委員】 「引き続き学童保育等、育児・介護制度の充実にむけて」はどうかしら。

【委員】 自分の学校に行かず、隣の学校の学童を使っているとか、民間学童を使っているとか、いろいろ課題は大きいです。

【委員】 学童を入れてみる。

【会長】 学童を入れましょうね。

【委員】 そうですね、1年の壁というのがありますよね、保育園のときはまだいいけど。

【会長】 小学校入ると大変なんです。放課後子ども教室もあるか。学童等でいいですよ。

ほかどうでしょうか。基本施策3の課題は、施策はこの2つだし、課題はこんなものですか。

基本施策4のほうはいかがでしょうか。防災会議に多様な人がというのはいいですね。ポチの4つ目ですけれども。

【副会長】 どこですか。

【会長】 4つ目、4ポチ。女性だけじゃなく。

【委員】 性別や弱い立場にある人に配慮してということですか。弱い立場にある人に応じてでいいですか。

【会長】 性別って、これだとよく分からないね。女性って限定しないほうがいいんですか。

【委員】 性別のプライバシー。

【副会長】 「災害対策を進める必要がある」のところの前に、ある程度、何か入れようということですよ。

【会長】 冒頭。

【委員】 いや、私が見ていたのは4ポツ目で。

【会長】 ポチの4つ目の冒頭。

【委員】 避難所で性別のプライバシーや弱い立場にある人、あっ、違う、ごめんなさい。

【副会長】 この1文目は、多分、市民意識調査の回答で男女の差がありますということなので、多分、ここの文言を直接いじれない。でも、両委員がおっしゃっていることは、それを踏まえてで、多分、女性割合にも留意するんだけど、それにとどまらず、障害とか高齢者とか子供とか、多様な視点から災害対策を進める必要性があるとか、だから、女性委員の割合だけでなく、多様な方々が参加するように工夫するみたいな言葉を入れていくということでもいいですかね。

【会長】 そんな感じですかね。

【委員】 やっぱり性被害とかDVとかというのはすごく起こっているということ、具体的に書いたほうが私は分かりやすいのかなと。こういうことが起きていますよ、これはいつもないようなことになってしまうようなことですので、きちんと文言として。

【副会長】 一文としては、委員の構成として女性もちゃんと入れてほしいし、それだけではなくて、いろいろな多様な方々が参加することが大事です。災害対策の内容として、今、おっしゃったようなことに特に留意した計画を立てることが大事です

ねということ。

【委員】 分かりました。

【会長】 それは入れてもらいましょう。実際、こういう問題があるぞというのは指摘した上で、委員には多様な人々を入れていく必要があるというふうにしてもらいましょう。はい、ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。一応、いただいた意見を少しもんでみましたけれども、ほかにありましたら。ごめんなさい、時間が押しちゃって。何かあったら、またお知らせいただきましょうか。もう一度、整理していただいて、基本目標Ⅱと基本目標Ⅲは次回また入れてもらった文言をもむことになると思いますので、今日はこれぐらいにとどめましょうか。

【男女平等推進担当課長】 次回ですが、事前送付の資料をご覧になって、事前に事務局に御意見をいただける方がいらっしゃれば、当日印刷して皆様に配布いたします。

【会長】 それでは、次回は9月29日になります。骨子案が出て、かつ全体の4項目が並んで全体像が見えてくるかと思います。それでは、本日、第4回の審議会を終わりにしたいと思います。どうも御協力ありがとうございました。