|  |  |
| --- | --- |
| 発言者 |  |
| 課長市長田中課長各委員事務局課長会長委員会長会長事務局会長事務局委員会長事務局会長委員委員事務局委員事務局委員会長委員事務局委員事務局会長委員事務局委員事務局委員会長会長事務局委員委員会長委員事務局会長委員事務局委員委員委員委員委員会長委員会長会長事務局会長事務局委員 | ●委嘱状交付 男女共同参画審議会 第８期委員の委嘱状交付市長が各委員席をまわり、直接手渡しにより交付市長より挨拶（終了後、市長退席）●第１回審議会開会定数報告：出席者は１１人（上尾市男女共同参画推進条例第１７条２項の規定により成立）●委員自己紹介●事務局自己紹介西嶋部長、田中課長、梨本副主幹、長島副主幹、土橋主査●会長の選出（上尾市男女共同参画推進条例　第１６条）会長挨拶●会長の職務代理の指名（上尾市男女共同参画推進条例　第１６条３項）職務代理者挨拶●非公開内容の確認非公開内容はなし　会議は公開　　傍聴希望者なし●議事（１）「男女共同参画審議会の概要」について　　　～事務局　説明～（２）「令和３年度版　上尾市男女共同参画計画　年次報告書」について～事務局　　説明～●質疑応答「男女共同参画が進んだのか」という評価の問題について、意見というより感想・要望を申し上げる。対前年度と比べてどうだったのか、参考にするとわかりやすい。数値化した場合は、その背景の分析や、評価をお願いしたい。その点について、私も気になっていた。DV相談でいえば、コロナ自粛でDVが悪化したと全国的に言われているが、上尾市はどうだったのか、皆さん、興味がある。講座の実施回数や情報誌の発行部数などは数値として比較可能。相談の背景については、相談者が一人一人に複雑な状況があり分析は難しい。分析は専門家がすることなので、市にはデータについては今後わかりやすい表記に改善をお願いしたい。「男女共同参画化の見える化」が大事である。男女の構成比がどれくらい伸びたか、わかりやすい表記に改善をお願いしたい。上尾市配偶者暴力相談支援センターには相談員が何人、定期的にいるのか教えてほしい。男女共同参画推進センターで行う配偶者暴力相談支援センター事業と相談員の設置状況、緊急時の警察との連携について説明。コロナ禍で女性の自殺率が増加し、子どもやシングルマザーの貧困が起きている。コロナ禍はしばらく続くと考えられるが、貧困問題に対して、対応の見直し等をしているか。また、男女共同参画推進センターでは啓発事業が主体と思うが、セイフティネットとの連携はどうなっているのか。知識のない方に情報が与えられる状況になっているのか。上尾市男女共同参画推進センターでは相談員を2人から4人に増員し相談体制を拡充した。子ども未来部では、令和3年5月に子ども家庭総合支援センターを設置し、別の所属に在籍していた家庭児童相談員、母子父子自立支援員などを一つの部署に集め、またネウボラ事業と連携して円滑な相談体制とした。DV対策庁内連絡会議を通し、福祉関連部署と連携を密に行い、相談者の支援を行っている。そういう窓口に来られない方に、どう支援をつなげていくかが今後の課題であると思う。男女共同参画に係る法律がそこまでカバーできていないという実情がある。コロナ禍で女性の貧困や経済格差といった問題が顕在化した。市は、縦割り行政の中でそれぞれの役割に沿って支援を進めているが、この問題に対する指摘は非常に重要である。重点項目１では、予定していた中学校向け講座など９講座のうち、コロナ禍で４講座の実施となった。コロナ禍でどう進めいてくのか。低年齢からの教育が必要と考えるが、小学校では行っているのか。また、県の管轄である高等学校ではどうか。重点項目３で配偶者暴力の根絶とあるが、証明書の発行とはなにか。コロナ禍で中止された市民向け講座があるが、中学校向けの講座は予定していた4校全てで実施できた。令和3年度は市内全中学校11校で実施したい。小学校向けの講座は今年度計画中だが、人権擁護委員会で実施する人権教室は毎年実施している。重点項目３の証明書とは、DV等で支援が必要な方が保険や年金などの公的サービスを受けるために、定められた目的に沿って交付しているものである。困窮している女性にどう手を差し伸べるかが重要である。当事者の立場で考えた時に、上尾市男女共同参画推進センターで実施している「女性のための相談」で、「要予約」と記載されているとハードルが高く感じてしまう。心身の消耗時には電話をすること自体に大きなエネルギーが必要で、日時をあらためての相談となると、相談できない場合もある。どこに電話していいか判然としないと、相談自体を断念してしまう。「よろず相談」のように間口を広げると電話しやすいのではないか。しかしその結果、相談件数が非常に多くなってしまう可能性がある。民間企業のように、自動音声ガイダンスで相談内容に沿って振り分け、その先で相談につながれるとよいのではないか。職員が気づかない視点で良いヒントをいただき、感謝する。女性相談カードのリニューアルに取り入れさせていただきたい。ご意見を、ぜひ他部署にも伝えていきたい。若い人は電話が苦手なので、ＬＩＮＥやメールを活用していけたらよい。長期的な課題としては、女性の支援を行っているＮＰＯや支援団体とうまくつながり連携していければ良いと思う。目標４「男女共同参画のシステムづくり」について、審議会等の構成委員が目に見える形で男女共同参画されているか。社会が十分に男女共同参画されていれば男女の構成比は関係なくなるだろうが、今の段階ではシステムを作ることが大事。審議会が５９あるうち女性を含む審議会が５２で、含まない会が７となる。これは信じられない状態である。今年、東京オリンピック組織委員会での問題があり、その時に劇的に女性の比率が４０％まで増加した。男女共同参画審議会の規則でも、男女が１０分の４未満であってはならないと規定されており、人口比を考えると５０％ずつが理想である。審議会の状況や構成比はどうなっているのか。構成比については、毎年、審議会を所管する部局に調査を行っている。現在、女性の比率が低くなっているか理由を掘り下げて回答する方式に、調査方法の見直し検討中である。女性委員が少ない団体は、「あて職」により委員が決定する選出方法を採用している場合が多いが、調査結果をＨＰで公表していく。次回以降の審議会で、皆様のご意見をいただきたい。衆議院選挙でも話題になっているが、市議会も候補者男女均等法に沿ってやっていくべきだと思う。上尾市ではどのような取り組みをされているのか。人権男女共同参画課から市議会に直接依頼は行っていないが、議員ご本人から「男女比の規定が必要である」というお話を伺ったことがある。すでに男女比を半々とされている党派もあるが、そうでない党派もある。現実的には非常に難題だが、改善する方法で今までにない取り組みを期待する。法律では努力義務で強制ではないが、海外のクォータ制やパリテといった情報が入り、日本もやらなければならないという機運が高まっている。（３）「第３次上尾市人権男女共同参画計画～デュエットプラン２１～」について～事務局　　説明～●質疑応答目標３「消防団と防災士」について、報告する。私は、市の補助金で防災士資格を取得したが、防災士会会長が「今年は、特に（補助金を受けて資格を取得する）女性を探している」と話をしていた。対象者がいるか難しいが、防災士会では女性防災士を増やしたいという気持ちがあることがわかった。「小・中学校での性教育」について、性行為に対する視点も大事ですが、少子化が叫ばれる中では、「女性はいつまで妊娠できるのか等、具体的に人生設計ができる視点を取り入れた性教育」を行ってほしい。市だけではなく、国が抱えている問題として、女性だけでなく男性にも「卵子の寿命や、女性の妊娠可能年齢」など知識として正しく教えるということが大事である。男性の育児休暇については、数日取得しただけで実績となるが、来年法律が改正されて、企業にも強制的に会社として上司として取得を促さねばならないという方向に向かう中、単純に「取得しているか」だけでなく、「取得期間」も考えていただきたい。育児をする女性の大変さは、1～２週間取得しただけではわからない。長期取得した男性が上司になり部下を持つことで世の中が変わっていき、女性を弱者にしない社会となる。市の目標値はとても低く、国の目標値のほうが高い。期間についても掲げてほしい。５．６％の目標値は、低いですよね。取引先の既婚女性から「今は仕事が忙しいから、妊娠は今じゃない」と話をきいたことがある。「今を選ばなかったら、不妊治療をしなければならなくなる」ということに気づいておらず、いざ子どもを持とうと思ったときに大変な思いをする女性がたくさんいる。「妊娠適齢期」を知っていることは、産むか産まないかにかかわらず、女性男性ともに大事なことであるため、若い時期から繰り返し伝えていただきたい。貴重なご意見を、今後の講座や企画を考える際に参考にさせていただきたい。教育では体の仕組みだけ教えて、例えば男子、男性に対して「性行為は同意を取らなければならない」など、ライフプランや生活の中での性は教えてはいけないという性教育の根本的な問題が、長年存在している。上尾市だけの問題ではないが、どのように取り入れていけるかが課題である。関連して、上尾市の男性職員の育児休業ですが、令和元年の取得率は4.9％で、計画の目標値は5.6％というはあまりにも低いのではないか。人数でいうと、何人中何人なのか。申し訳ないが手元に詳細な資料を用意しておらず、具体的な人数をお答えできない。目標値として低いのではないかという意見は、前年度に計画を策定する中でも寄せられた。参考として国の計画では目標値が３０％となっているが、なぜ、５．６％に落ち着いたかというと、過去５年間に取得職員が０であった年度があったためである。手持ちの資料では、令和元年が１名、令和２年６名。ここからスタートして、目標が1～2％増加というのは微々たるものだ。すでに決定された目標値ではあるが、次回は社会に合わせたほうが良いと要望する。前回の審議会で「5.6％では低い」と話題となった時の記憶では、何かを平均した数字だと伺った。「おかしい、組織として男性育児休業を取得しやすい雰囲気を作らなければだめだ」とお話しした。その後、埼玉県のどこかの市では条例案を作ったという記事を新聞で読んだ。絵にかいた餅ではなく、制度を作って制度を守るという他市の事例を参考にしたらどうか。うちの企業も同じ比率である。社内で認知度も低いということもあるが、育児休業を取得する世代の職員が圧倒的に少ないからである。全職員の年齢層に空洞化があり、その世代が少なくて比率が低いということもあるのか、それとも別の課題があるのか、しっかり検討してこの数字にしたと話してもらえればよいのではないか。前計画の目標値は１２．７％で、その前年の取得率が６％であるため、倍増の目標値だった。取引先に４週間の育児休業を取得している男性職員がいる。やっぱり、行政は民間をリードしなければならない時代に、現計画の目標値は著しく低いと思う。国家公務員はもっと強制的にやっているのに、意気込みが感じられない。ここの部署ではなく、市の問題だと思うが、市民としては、役所がブラックな職場である市町村には住んでいたくないと思ってしまう。統計として、子どもの生まれた対象の職員のうち取得率が５．６％だとしたら、相当低い。もし絶対数が少ないのであれば、一人一人促すことで絶対数が増えるはずなので、言い訳にならない。それであれば、低いですね。この５．６％をみると、若い人は上尾に住みたくなくなってしまう。子育て世代は、上尾市役所では働いてはいけないということになる。「育てるなら流山」と言われているが、上尾だって地方自治体だからできないというのは逃げだと思う。そもそも職員がそうでないのにどうやって市の政策として「子どもを産み育てやすい市」にしていくのか。意気込みがあってほしい。効率の難しさはあると思うが、「上尾は子どもが育てやすい、市役所の職員もすごく子育てしている」という街にしてほしい。ぜひ高い目標を検討していただきたい。（４）「人権男女共同参画課・男女共同参画推進センター　実施事業」について～事務局　　説明～　（５)　その他　ＤＶ防止講座、ヒューマンライツミーティング、今後の予定について説明●閉会のあいさつ |