

## 平成24年度 第2回 小平市男女共同参画推進審議会 会議要録

日時：平成24年10月5日（金）午前9時40分～11時40分

場所：小平市男女共同参画センター“ひらく”

### 1. 出席者

小平市男女共同参画推進審議会委員：10人（欠席者0人）

### 2. 傍聴者

6人

### 3. 会議資料

<u>資料1</u>	平成24年度男女共同参画関連事業
<u>資料2</u>	小平アクティブプラン21推進状況調査報告書（案）
<u>資料3</u>	小平市男女共同参画推進審議会委員からの事前意見
<u>資料4</u>	男女共同参画実現のための参画センターのあり方について

### 4. 議題

- (1) 小平アクティブプラン21推進状況調査報告書（23年度実績）について
- (2) 男女共同参画の実現に向けた参画センターのあり方について

### 5. 会議記録（要約）

会 長：議題に入る前に、資料1について説明願いたい。

事務局：資料1 平成24年度上半期の事業実施報告と今後の事業を説明（詳細省略）。

#### 議題（1）小平アクティブプラン21推進状況調査報告書（23年度実績）について

会 長：では議題（1）に入る。事務局から説明願いたい。

事務局：本日の審議会ですら年度（平成23年度）の推進状況を審議するにあたり、事前に審議会の各委員から意見と質問を集約したうえで、庁内の推進組織「小平市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」とする）を9月末に開催した。庁内の推進委員会では、男女共同参画の必要性は十分認識していることが確認できた一方で、一部の事業について実績がないものやその課題点も交わされ、貴重な情報共有の場となった。今後も引き続き関係各課との連携を図りながら計画を推進していく。

会 長 : 庁内の推進委員会の構成と人数を教えてください。

事務局 : 会長は次世代育成部長で17名。職員課や産業振興課といった関係課長で構成している。

会 長 : ほかに質問はあるか。

委 員 : 学童クラブについて。民間の学童クラブの概要を知りたい。

事務局 : 市内2か所の学童クラブで指定管理者制度を導入している。現在、6小と学園東小で運営。6小と学園東小はそれぞれ第1学童クラブ、第2学童クラブの2クラブあるため一方を民間で試行実施している。民間は夜7時まで開設、直営は6時まで開設という違いがあり、遅くまで預ける必要のある方は民間(指定管理)、公立が良いという方は直営といった選択肢がある。利用者へアンケートを2回、意見交換会も実施している。

委 員 : 総合評価について。今年度、総合評価に該当した案件はあるか。

事務局 : 花小金井の下水道工事が対象となった。昨年度(平成23年度)は、小川町1丁目地域センター・児童館の建設が該当した。

会 長 : では内容の審議に入る。本日は、委員個人ではなく審議会としての意見をまとめ上げたい。また、評価すべき点、改善を望む点、両方ともに掲載していきたい。計画の基本体系(目標)に沿って進行し意見をまとめていく。また、今回の調査報告書は昨年度と様式が若干変更し、本審議会からの意見を掲載するページが巻末から巻頭のほうになったことを加えておく。

#### 【基本目標1 働く場における男女の共同参画・仕事と家庭生活の両立】

会 長 : 「ポジティブ・アクション実施の促進」および「就職・再就職や職業能力開発のための教育・学習支援セミナーの開催」の未実施について、その理由は。

事務局 : ポジティブ・アクションについて。市役所内においては、男性だから、女性だからといった差はなく、制度上は男女平等だと受け止めている。

職業能力開発のための教育・学習支援セミナーについて、小平には小川西町に

職業能力開発総合大学校（厚生労働省管轄）があり連携して事業を行っていたが、事業仕分けにより事業の見直しがはかられ、継続が難しくなった経緯がある。

会 長 : ポジティブ・アクションに関して。報告書への掲載とは関係なく個人的な意見だが、市役所内部の皆が平等であると感じているならば、是非とも職員アンケート調査を実施していただきたい。職員が男女共同参画についてどのように感じているか知りたい。

委 員 : ポジティブ・アクションについて。市役所が男女平等だというのは公務員という待遇だろう。民間企業は少し事業が違う。小平市内の事業所の多くは、民間の中小企業か零細企業。このような理解をもって意識を底上げしていかないと、男女共同参画の意識は地域に広がっていかないと感じる。

委 員 : 職業能力開発総合大学校との「就労のためのセミナー」が過去にあったとしたら、具体的にどういったものか。

事務局 : 隔月に中央公民館で行っていた講座である。履歴書の書き方や自己アピール等、就労にむけての自己啓発が主旨だったようだ。家にひきこもっている若者に対して、来てもらえる“きっかけ”になるもの。

委 員 : それは若年の就職応援講座（厚生労働省の若者応援事業）であり、女性の就労・再就職のための学習セミナーが未実施であった理由を聞きたいのだが。

事務局 : 女性の就労支援については、市では講座の情報提供が中心だったので、今後の取組課題である。青少年男女平等課では今年度から3年間にかけて講座を実施予定（平成24年度の講座を説明（詳細省略））。

会 長 : ほかに意見はあるか。

委 員 : 待機児解消策について知りたい。昨年度は133名だが今年度はどうか。

事務局 : 今年度4月1日現在の待機児童数は179名。年度の途中において、民間保育園の開設提案を受け付け、平成25年4月には私立保育園4園が新しく開設予定。開設によって定員が320名の増となる見込みである。待機児童が特に多い年齢は、0歳児、1歳児、2歳児であるため、0歳、1歳、2歳児の定員を多めに確

保できる提案を取り入れた。

委員：待機児童は、それでも0名にならないのか。

事務局：待機児童179名に対し、320名の定員増で対応しているが、特に待機児が多い年齢（0歳児、1歳児、2歳児）で解消できるか、また、待機児童が多かった地域（花小金井地域および小川町1丁目）のニーズが解消できるかがポイントである。一方で、保育園をつくれればさらにニーズは増える（預けたい人が増える）ため、待機児童が0人になるのは難しいと思うが、大幅な待機児童解消対策を講じている。

会長：「長期の育児・介護休業制度を導入する企業の褒章等の検討」について。情報収集に努めた、とあるが、その結果はどうだったか。

事務局：他区市の情報等を集めたところ、導入している市は少ないようだ。褒章制度にどれだけの効果があるかといった問題や、導入している自治体でも企業が即座に手を挙げないといった課題もあるようだ。

会長：ではこれからも「検討」のままでいくのか。

副会長：「男性の育児休業取得」について。市役所内での取得が年間1～2名という状況が続いているが、取得の拡大にむけて何か対策を講じているか。

事務局：制度は整備されている。制度の活用（取得）は個人の考え方が大きいだろう。職員課では、次世代育成支援の特定事業主行動計画「はっぴいこいだいら」を策定し、職員向け「子育てガイドブック」等を発行して職場や上司の理解を促している。しかし今後は、職員アンケートが必要になることもあるかもしれない。

事務局：男性職員の育児休業取得について。情報をキャッチした際には「1カ月、1年でなく、1日でも1週間でもいいから取得しては…」と、声かけしている。実情として、「給料が減るのが困る」「育児にはお金がかかる」という意見もあり、難しい状況であろう。管理職に対する啓発も引き続き積極的に行なっていきたい。

委員：300人以上の事業主には、努力義務ではなく義務化されているのでは？

事務局：特定事業主としての行動計画策定が義務づけられているものである。

委員：声かけしているのならば、市議会でも同様の答弁が聞きたい。職員課の発言は、取得しない者が悪いかのように聞こえる。議会という、市民に見える場で答えていただきたい。

会長：「ポジティブ・アクション実施の促進」および「育児・介護休業制度の活用」については積極的に進めて欲しいと報告書にまとめる。

委員：市役所内のアンケート実施といった、具体的な形での提案を望む。企業によっては、父親の子育て支援の団体に講師を招いて男性の育児休業のメリットを伝えて、積極的に育児休暇をとるように働きかけているし、東京都のワーク・ライフ・バランスのイベント等にも多くの企業が参加している。公務員は給料に男女の差がない恵まれた職場である、そういった公の職場が模範的な行動をとらなければ、民間に広がっていかないだろう。

会長：ほかに意見は。

会長：母子自立支援について。父子家庭についてはどうか。審議会では従前より父子家庭にも支援してほしいと意見をしたが、この点についてどうか。

事務局：経済力という視点で、父子家庭は母子家庭に比べ安定的収入がある場合が多い。一方、母子家庭は就労の割合も低く、就労形態も非正規・パート就労が多い。母子家庭への支援が優先される状況がある。例えば、父親が長時間就労によって子どもの面倒に困るという場合には、家事援助という形で、ひとり親家庭ホームヘルプサービス制度がある。母子家庭と父子家庭を全く同じような支援にすることはできないだろう。

副会長：景気の良い時代であればそれで良かった。今は少し異なるのでは。父子家庭にもっと目を向けるべきだと思うが。  
また、母子相談に関して。母子相談の件数が1,159件。前年度は1,381件、前々年度が2,133件と、徐々に減る傾向にあるが、なぜか。

事務局：母子相談は件数が減少する一方で、女性相談は大幅に伸びている。女性相談でまず傾聴する、受け止める。支援が必要な場合には母子相談で対応するといった連携が定着してきたと分析している。

会 長 : 父子家庭も母子家庭と同じような支援体制を整えるべきと考えるが。保育園の送り迎えの要望や相談ニーズがあるのではないか。

事務局 : 父子家庭への支援としては、子ども手当、児童育成手当、医療費助成制度、さらに平成22年8月からは児童扶養手当が対象となった。保育園入所選考では、父子家庭も、ひとり親として優先的要件である。男性に限らず送り迎えはファミリー・サポートセンターの活用、相談は社会福祉協議会で受けられるので案内している。母子自立支援の主旨は、就労支援という側面が強いものであり、一方で男性は就労している人が多い。また平成23年度の全国母子世帯等調査におけるひとり親家庭の状況を見ると、父子世帯の場合は50%が親と同居、母子の場合は30%程度という状況がある。

## 【第2節 健康で安全な生活の実現】

会 長 : 「暴力と人権侵害防止に関する知識の普及・啓発の強化」について。実績の欄に、民間シェルター連絡会へ補助金を交付とあるが、これは何か。

事務局 : 多摩地域の自治体の多くが実施しているが、民間のシェルター連絡会に対し補助金を支出することで、それらの運営支援を行なっているものである。

委 員 : 「DV加害者対策の研究」に関して。情報収集したとあるが、今後、調査研究の予定はあるのか聞きたい。

事務局 : 市では、被害者の身の安全と、相談員の身の安全を最優先として対応している。加害者対応として、課で話し合いを設け意思統一などを図っている。

事務局 : 被害者対策が第一であるとともに、相談員は専門的な知識や資格を持ち、相談者の対応にあたる。加害者の心理や行動について専門的な研修を受けたうえで傾聴し相談を行なっている。

委 員 : 過去に、沖縄県では加害者対策に予算をとったが、結局は被害者対策に財源を回してほしいという切実な思いが訴えられたという経緯がある。今後、小平市では加害者対策への予算を予定するのかという観点でお聞きした。

委 員 : DV防止の今後の方向性について。従来は「DV」というと、夫婦間のものという捉え方が多かったが、最近では若い世代に「デートDV」という問題が増え

ていると聞く。啓発事業や講座の実施にあたっては、市内の高校や大学に向けての啓発（パンフレットの作成等）も視野に入れてほしい。

事務局：今年度で開催するDV防止講座は、デートDVをテーマとした。理由の1つは、一般的に聞きやすいと言う事。2つ目は、若い世代を含め、様々な人に来てほしいということ。学生向け講座の事業効果が高いという情報は、他市との交流でも聞いている。例えば目黒区では、都立高校へ出前講座を行なったが、この評価は高い。これら他区市の動向を勘案しながら次年度以降の企画につなげたい。

会長：自身が勤務する大学のゼミの卒論で、デートDVの題材があったので紹介する。デートDVの実態について女子大生にアンケートをとった結果、彼女たちが誰に相談するかというと、親はほぼ皆無で、もっぱら友人同士のようだ。専門の相談窓口があるにも関わらず、相談していないのが現状。また、相手に振られると困るため我慢する、という答えも多いようだ。相談窓口の認知が10%に満たないという結果に驚いた。

委員：情報提供したい。私が活動している「子ども∞幸せ円卓会議 in こだいら」という団体では、朝日文庫厚生事業団の予算を活用して、小学生向け・中学生向けのデートDVに関するパンフレットを作成している。民間団体が作成する利点として、より一歩踏み込んだ話題（性感染症のことも含め）を盛り込んでいる。DV防止の啓発については、是非とも出前講座を検討し、小平市内の都立高校の活用等で効果的に実施していただきたい。学校現場で、男女平等に関する権利意識の教育も必要になってくるので、一過性ではなく継続的に実施すべきと考えている。

会長：DV防止に関して、積極的に取り組んでほしいと報告書に盛り込む。

### 第3節 男女共同参画意識の浸透

委員：「青少年健全育成講演会」について。参加者4人とあるが定員は何人だったのか。

事務局：参加者が少なかったことが反省点である（定員90名）。子どもの携帯電話ルールというテーマ設定は良かったが、何よりも周知が不足した。今年度は反省点を踏まえ取り組んでいきたい。

副会長：青少年の育成がそもそもなぜ男女共同参画の計画に入っているのか。青少年男

女平等課が担当しているからか？青少年健全育成は、別の計画だったと思うが。

事務局：男女共同の意識は、子育て世代はもちろん、青少年や若い世代への啓発も大事だと考える。他区市は、男女共同参画担当が市民協働や企画部門に多い一なかで、小平市は次世代育成部に男女共同参画担当があるメリットだと捉えたい。

#### 第4節 さまざまな分野での男女共同参画の促進

会長：「管理職に占める女性職員の割合を高めるように努める」という項目について。課長補佐職以上が15.6%は少ないと感じる。課長補佐職以上になると、残業が多くなる、仕事の負担が多くなることを理由に女性が希望しないといった課題があるのだろうか。実態を教えてください。

事務局：難しい課題であると感じている。  
昇任の仕組みというと、係長職までは自分の意志ではなく、勤務評価で昇任する。係長から課長補佐（管理職）になる際に、①自分で試験を受ける場合と、②上司が推薦する場合の2種類がある。②の推薦する場合は、必ず本人との面談を行ない、家庭の状況等（子育て・介護）で支障がないかを意思確認し推薦する。推薦された本人はこれらを了解したうえで管理職となるわけだが、今は、女性に関わらず男性も、自分の生活スタイルや趣味、事情があり昇任を躊躇する職員もいる。①の試験制度だけでは年々、希望者数（受験者数）が減ってきたという背景があり、②の推薦制度が導入されたのが実情であろう。管理職にならない職員の事情は様々であり、女性に限ったことではない。

会長：そうであっても、もう少し女性の割合をあげる努力はしていくべきとしたい。

事務局：管理職を増やす前の段階、つまり係長職を増やしていくことも大切。

副会長：事務職全体での女性の割合が30%をきっている。職員課が事務職の女性を、多く採用することが可能か。ポジティブ・アクションの意識があるか。少なくとも男女比率は5分5分にすべきでは。

事務局：職員は、地方公務員法にもとづいて、男女に関わらず試験制度で採用される。団塊の世代までは女性職員が少なかったが、今後は女性の割合が上がってくるだろう。現在でも世代が下がれば、女性の割合は多いと感じている。

会 長 :あと5年もすれば、女性の割合が大幅に上がってくる可能性はありますね。

事務局 :大卒女性の一般事務の入庁人数が少ない時代があったと記憶している。高卒女性が多い時代もあった。

委 員 :どの自治体でも、そのような特徴があったと思う。

委 員 :職員課には、女性職員は何人いるのか。  
また「セクハラ防止に対する苦情相談・防止策の充実」の相談実績がなし、とある。理由として、内部職員には相談しにくいのではと感じる。外部の人に相談することができないものか。

事務局 :職員課のほかに、教育庶務課職員、青少年男女平等課職員も相談窓口として任命されている。

委 員 :相談窓口は、外部の人がいないのが課題だろう。大学等のセクハラ委員会では、二次被害が起きる可能性が指摘され、外部委員の重要性がうたわれている。検討が必要かと思う。

事務局 :秘密は固く守っている。相談しにくいといった意識の問題でもあろう。

委 員 :秘密が守られるかは、実際にはわからないこと。そうであってほしいこと(制度の平等)と、実際にどうなるか(結果の平等)は全く異なる。そのための外部委員であり、必要な一案だと思う。

会 長 :「セクハラ防止に対する苦情相談・防止策の充実」に関して、報告書に加えることとしたい。

#### 委員会等における男女共同参画の推進状況

委 員 :市の附属機関のうち、防災会議29名の委員に女性が2名であり、東日本大震災の教訓が生かされていないように感じる。また、公民館運営審議会も30%未達成である。実際に公民館を利用するのは女性が多いことから、女性の割合を増やす努力をしていただきたい。

会 長 : 30%に満たない附属機関や委員会がまだ多く見受けられる。報告書には、すぐにせよ、ということではなく、今後努力してほしいといった意見を盛り込みたい。ほかに、全体を通じてご意見があるか。

委 員 : 各委員からの事前意見が多数あったが、報告書へ全て盛り込めるのか。

事務局 : 各委員からの事前意見は、本日の審議のための準備資料である。各委員の意見ではなく、本審議会（組織）としての意見をまとめ上げ、調査報告書に掲載する。

委 員 : では、審議会からの意見は、どのくらいの期間で達成すべきと考えていくか。アクティブプラン21の後半5年で達成していただくのか、次の計画に反映させるペースで良いのか、それとも次年度に積極的に反映するような目安なのか。

事務局 : 事業によって異なってくる。委員会等の女性の割合は、国が目標値や達成年度を定めているものである。指摘のあった防災会議は、どの自治体においても女性の割合が低く、防災会議は関連機関からの代表（充て職）という事情もあり、一概に次年度に反映できるものではない。事業によっては、次年度に取り組めるものもある。

会 長 : アクティブプラン21推進状況調査報告書（23年度実績）については、ここで終了とする。審議会の意見を重く受け止めていただき、次年度からの事業執行に向けて参考としていただけるよう、庁内の推進委員会や関係部署に伝えていただきたい。

## 議題（2）男女共同参画の実現に向けた参画センターのあり方について

事務局 : 資料4 男女共同参画の実現に向けた参画センターのあり方について、提案主旨と資料の説明

（概要）

市は、第1期審議会から、平成24年2月に「小平市男女共同参画センターのあり方検討結果報告書」を受けた。その後、市で検討した結果の方向性を第2期の審議会に提示するものである。資料4では、参画センター設置までの経緯や、小平市の男女共同参画の意識の推移、講演会や広報、参画センターの利用者データ、そして女性相談の件数推移等を掲載した。本審議会からは、参画セ

ンターだけでなく、“男女共同参画の実現に向けた参画センターのあり方“という広い視点で、意見をいただきたい。市における男女共同参画の実現には、女性団体や市民グループとの協働がなければ達成しえない面が強く、その女性団体・市民グループの活動を支えてきたのもこの参画センターである。

また、第1期審議会での委員意見の多くは、専従職員の配置を求めるものだったが、審議会の中で参画センターの利用状況や特徴を分析することが少なかった経緯もある。本日、再確認することとしたい。

会 長 : 委員から意見をうかがいたい。

委 員 : 専従職員の配置について。職員を配置するという前提なのか。

副会長 : 専従職員の配置は前提ではないだろう。第1期の審議会の流れから見ても、基本的に職員配置を前提とはしていないと思うが。

事務局 : 再確認していただきたい点は、参画センターに職員配置をすれば、利用者数が伸び、周知度が上がり、男女共同参画の実現に向かうのか等、考えていただきたい。年間1,200人という利用者、時間別・団体別の利用者数、一方で女性相談の件数推移と…広い見地から意見をいただきたい。非常に厳しい財政状況のなか職員配置を要望しても可能になるものではない。それには明確な根拠や役割、男女共同参画における全体的な効果を説明していかなければならない。

会 長 : 他自治体との比較があり、小平市はセンターが持つ機能は3つ。当初から3つの機能としているため、人の配置がないことが分かる。他自治体では、相談機能があるから人の配置があるのだろう。そうであるならば、機能を加える議論がなければ、人の配置はないだろう。人の配置をする機能を持たせなければ、職員配置ありき(前提)ではないだろう。機能の付加があれば、人の配置が必要という道筋になる。機能の付加について審議会で要望があれば出していくべきだと思う。

副会長 : 市は機能を増やすつもりはないと、当初から言っていることである。個人的には機能を増やすべきと思っはいるが、第1期の審議会では機能の付加はしないということだった。

会 長 : 女性相談室のような「相談機能」が付加されれば、人の配置が可能になるので、機能の付加を審議会で要望していくことも大切かと考えたのだが。

委員：小平市には全く相談機能がないのか？

事務局：福祉会館の2階で「女性相談」を実施している。女性相談室と市役所青少年男女平等課、そして参画センターをすべて合わせて、一般的なセンターの7つの機能を満たしているという考え方である。

委員：相談に対応するものがあれば、結構です。

委員：就労に関する専門相談がないのが課題だと考えている。女性が何でも相談できる所が欲しい。他自治体の参画センターにはあると思う。曜日ごとに、全般、DV、就労と分けて相談を受けている自治体もある。

委員：人（職員）がいないために参画センターが活性化していないと思う。6年間、参画センターを利用してきた市民として切実に感じる。全ての曜日が不可能であれば、週に1回でもいいので、試行実施しては。意見を言っても全く進まないのならば、審議会の意味がない。市には、職員配置のお考えがないのではと感じる。

委員：「ニワトリが先か、タマゴが先か」の問題。専従職員がいれば人が来ると思う、周知も進む。利用人数の統計結果には、足を運んだが、人がいないなので参画センターに入らずに帰っていく人の数字は入っていない。

委員：機能について、①情報、②交流、③学習、とあるが、③の学習（講座・講演会）機能は、参画センターが企画・運営していなければ、機能ではないと思う。場所を使っているだけでは機能ではない。人を配置する必要性や理由があるとすれば、本来は「相談機能」であろう。相談から市民のニーズを吸い上げ、企画化し、企画した事業を多数の市民とシェアをすることで男女共同参画、あるいは男女平等を進めていくことに繋げる。それが実践舞台としての参画センターの主な役割だと思う。そのために職員の配置が必要なのであって、今は職員の配置がないから1,200人といった数字なのだろう。1,200人という数字から話を進めるのではなく、機能を付加すれば、これだけのことが可能だという議論をしたい。参画センターの機能が少しでも変化すれば、女性相談室の場所が現状のまま離れていても連携できるだろうし、また、次世代育成部（庁内）との連携も円滑にできるだろう。民間団体の活動との風通しがよくなり、男女共同の意識が広がることも期待できる。

会長：確認したい。参画センターの充実についても、議題（1）の調査報告書に明記

したほうがいいのだろうか。

委員：中身を充実というよりは、本来の機能として、ニーズの吸い上げと、参画センターでの企画・立案ということを明記していただきたい。備品の購入などといったハード面ではなく、大事なのはソフト面。将来的に、人を配置するような役割があるということを書き加えていただきたい。

事務局：貴重な意見ありがとうございます。審議会では、専従職員がいれば利用が増える、職員配置が先なのだという意見だが、予算や、専従職員の役割を明確にする必要がある。要望だけでは厳しいという面もご理解いただきたい。

委員：職員を配置するならば、男女共同参画に理解ある人を配置していただきたい。市民のネットワークを進めるため、男女共同参画に関わる人を増やすために、事業をコーディネートし、市民団体への協力要請や市と団体との連携を図る役割を。参画センターに居るだけなら誰でもできるが、事業の企画に関われる人、つまり専門職を置いてほしい。

事務局：事業をコーディネートできる人という意見だが、小平市の女性団体、市民グループの存在、そういった方々を活用したい気持ちもある。何でもできる専門家を置いたら、市民グループの活動を妨げないか。

委員：今まで、女性団体や市民グループがボランティアでやっている事を、専門家が正式に仕事として担うことで、市民が継続的かつ安定的にサービスを受けられるようになる。市民団体が自発的なボランティアとして続けてきていた様々な事業を、市の事業として発展させ継続していくためには専門員を配置すべきだと思う。

## 情報交換

会長：では、ここから情報交換とする。

委員：10月28日（日）元気村まつり  
女性のつどい主催「議員を囲んでの懇談会」の情報提供

会長：次回は2月8日（金）、男女共同参画センター『ひらく』にて、午前9時45分～の予定。本日はここで終了とする。