

令和元年度第3回静岡市男女共同参画審議会 会議録

- 1 開催日時 令和2年3月18日(水)午後3時～午後4時30分
- 2 開催場所 静岡市役所静岡庁舎 新館9階特別会議室
- 3 出席者 <出席委員>岩瀬委員、岩間委員、小幡委員、川村委員、栗田委員、坂巻委員、島田委員、錦織委員、藤田委員、松尾委員、松林委員、望月委員
<欠席委員>池田委員、鈴木委員、山内委員
<事務局>久保田参与兼男女参画・多文化共生課長、鎌田係長、近藤主査、片野主任主事、中村主事、萩原副館長(市女性会館)

4 傍聴者 1人

5 会議内容

【1 開会】

【2 挨拶】

【3 報告】

- ・静岡市性の多様性啓発パンフレットについて

【4 議事】

- ・第3次静岡市男女共同参画行動計画改訂における新規・拡充施策
 - (1) 男女共同参画の視点を持った防災施策
 - (2) DV防止施策
 - (3) 性の多様性及び性的少数者施策

【5 事務連絡】

【6 閉会】

(会議録)

【2 挨拶】

事務局 前回、審議会において、男女共同参画行動計画の進捗の報告を行った。各施策の成果の測り方について大局的な観点や、男女共同参画視点の文言の配慮など、様々なご意見をいただいた。

今回は、第3次静岡市男女共同参画行動計画を昨年見直す中、特に議論していただいた「防災」、「DV」、「LGBT」の3分野について、今年度の取組に対する評価と来年度以降へのご助言、ご意見を今回いただきたい。

「防災」については、昨年大雨により初めて女性会館を臨時休館した経過もある。地震や台風以外にも災害対策は身近な課題となってきていると理解している。また、「DV」については、昨年面前DVに当たる児童虐待が大きく社会的にクローズアップされている。さらに、「LGBT」については、昨年の11月市議会において、市長がパートナーシップ制度の導入に向けて

環境整備に着実に努めていくと発言があった。

これら3分野は、さらに重要な課題となっていると認識しているため、本日は忌憚のない意見をお願いしたい。

【3 報告】

島田委員 11月市議会にパートナーシップ制度について市長の表明があったということだが、例えば、配偶者控除の適用や同性婚など、それに向けた法制度を拡充する取組があるのかどうか。市議会での反響が大きかったと思われるので、それについて少ししか触れていないのはどうなのか。

事務局 本市は、基礎自治体としてどのようなことができるか、今後検討していかなければいけない。自治体として、啓発に加えて、例えば条例でできることなどを考えていきたい。

島田委員 パートナーシップ制度をアピールしていくのか。条例で定めることについて、市の職員が説明をして回っていくのか。

事務局 パートナーシップ制度の具体的な内容は決まっていないので、今後当審議会で検討していただく可能性はある。その際は委員の意見を伺いたい。

小幡副会長 パンフレットはカラーで見やすい印象。大学の教員が監修をしているが、各大学や教育委員会と連携し、対象を絞って配布するなど、有意義な活用をしていただきたい。配布先はどのようなところを考えているか。

事務局 具体的に考えているのは学校出前講座。生徒にただ配布するだけでなく、しっかりと説明をしていく。また、市民の要望に応じて市政出前講座を実施しているので、市民にもっとPRしていく予定。

小幡副会長 若い方の関心が高いので、そのように取組を進めていただきたい。

事務局 先日「性の多様性啓発講演会」をYouTubeでライブ配信したが、若い方は動画やSNSを積極的に見る環境にあるので、そのようなツールも活用しながら進めていきたい。

錦織委員 学校出前講座は高校生対象か。

事務局 中学生と小学生。

錦織委員 差別の意識を持たないためにも、小学生から始めてもらった方が有意義。中学生は思春期で色々あるので、小学生から始められるとよい。当事者の方が行き、話を一方的にするのではなく、相互に会話があるとよい。パンフレットを小学生に配るなら読み仮名を振ったほうがよい。分かりやすい内容なのでもっと活用してほしい。

事務局 小学生用に概略版があってもよい。

坂巻会長 議事(3)にも関わる貴重な意見。

【4 議事】

岩瀬委員 多くの施策を様々な対象者に実施している印象。小学生から、YouTubeで不特定多数への啓蒙まで、効果が目に見えるかというところも思うので、地道に続けていくしかないと感じた。資料3の4ページ、困難解消に向けた居場所づくり事業「にじいろカフェ」は、毎月様々なテーマで実施しており、延べ87人参加しているので、平均7~8人。身近にそれ程多くの当事者がいる印象はないが、潜在的にいるということ。

坂巻会長 企業に対する施策として考えられるものはあるか。

岩瀬委員 浸透していないのが現実。

坂巻会長 企業については理解を深めることがまずは重要。

岩間委員 「防災」、「DV」、「性的少数者」について、ここ2、3年に出てきた課題。

性的少数者の分野は、市は冊子を作るなど取組が前進していると感じる。資料3の3ページで、企業に対する雇用管理セミナーの中で、性の多様性及びLGBTについて講義をしているが、「にじいろBOOK しずおか」7ページの市民意識調査を見ると、50～60代の管理職・役員が多い世代の半数以上が意味を知らない状態。この辺りにもっと啓発を広げていけば、雇用の場でも性的少数者も働きやすい環境になっていくのではないか。2年前に「女性の労働実態調査」を実施しているが、社員に性的少数者がいるかどうかを把握していない企業が9割以上、取組もなされていない現状もあったので今後の課題。

川村委員 この半年の間に大きな出来事が3つ。1つ目は消費税のアップ。2つ目は、昨年後半の集中豪雨により、長野県千曲川の決壊や千葉県において広範囲において被災した。私自身も千曲川の土砂撤去ボランティアとして従事した。大規模な水害はほぼ毎年あり、地震も時々発生する。3つ目は新型コロナウイルス。本日の会議でも話は出ているが、イベントが中止になったとか、YouTube配信したという話。新型コロナウイルスがパンデミックになり、世界中で問題になっている中、予め想定していない問題が現実になっている。これらは、弱い立場の人に皺寄せがいく。自営業や旅館、フリーランスなどの方は仕事がなくなり、客が大幅に減少して大変な思いをしている。ここ半年の社会情勢は大きく3つの要素があり、個別の対応は違うかも知れないが、当審議会は男女共同参画の括りで様々な取組がなされているので、来年度に向けてこれらのことも織り込んだ中身に補強していただきたい。

栗田委員 性の多様性及び性的少数者施策の中の企業啓発について、仕事から顧問先でセミナーを実施する機会があり、パワハラやセクハラは法改正もあり分かりやすいが、SOGIハラはどこから着手したらいいか分からないという企業が多い。私は40代だが、男たるものという教育を受けてきており、まして上の世代の役員や経営者の方は、頭では分かるがこれまで親や学校、先輩からの教えが身に染みついてしまっている。役員や経営者の方に対して、セミナーの実施や弁護士・社労士の出前講座でもよいが、昔の常識は今の非常識だという切り口でやっていかないと中々変わらない。こうあるべきだという「べき論」が強過ぎる。ダイバーシティという言葉だけが一人歩きしていて、知識はあるが意識までできていない状態。そういう現状をどのように打開していくかを考えていかなければいけない。

島田委員 栗田委員と同じ印象を持っている。SDGsと同様LGBTも流行りの格好いい言葉やファッションで、地に足がついていないと感じる。ダイバーシティも同じ。世界の潮流だからそれらを目標とするという掛け声と、パワハラもセクハラが蔓延していて、女性職員はどちらかというと派遣で事務の補助をしている職場がまだ多い現実を見ると、天と地ほど離れていてギャ

ップが埋まっていないという印象。

第3次静岡市男女共同参画行動計画の新規拡充施策の1つ目の「防災施策」について、自主防災組織や町内会の防災関連の責任者に女性を増やすのは重要だが、実際の参加者がどのような話し合いを行い、例えば避難所を運営する時にトイレや授乳、着替え、お風呂などをどうするかなど、様々なことについてどれだけ取組がなされているのかが重要。中身が見えない。自主防災組織だけでなく、企業や商店街も入れていかないと復興した時に買い物をするお店がないという状況に陥る。東日本大震災の時もそうだった。それらも含めて考えていく必要がある。

「DV 防止施策」は、第1回の時も話したが、デートDVを言うならポルノ規制対策を考える必要があるのではないか。今回も出ていないが、巨乳のあどけない顔をした女の子がたくさん出てくるゲームを、女の子や男の子が喜んでやっている。このような文化をどうするのかということも入れていってほしい。

3つ目は、ダイバーシティやLGBTQといっても知らない人が多い。知っている人はファッションのような新しい流行りの言葉として使っている。レインボーはファッションナブルでアメリカの最先端というように。日本社会がLGBTやSDGsを受け入れているのかと言うと、絵に描いた餅も甚だしい。しかし、理念さえなければ何もできないので重要ではあるが、乖離していることを自覚し様々な取組を実施していく必要があるのではないか。

望月委員 勤労者の立場で参加しているが、性の多様性については、企業の取組はまだ進んでいないのが現状。パンフレット8ページの就職・仕事に書かれている当事者の声にハッとさせられた。研修や啓発では色々と取組をされていると感じた。学校教育では出前講座を行い、パンフレットやコミュニケーションを取りながら説明をしていくことが基礎になる。そこから進んで企業への啓発や研修を新たな課題として進めていただきたい。

松林委員 資料2の4ページ、3月16日に開催された「DV 被害者対応研修」では、私が講師となって職員対象に講義をしたが、市職員の方が知りがっている、学びたがっているということを感じた。このような機会をもっと増やしていくこと、そして被害者の方がいたらどこへ繋ぐのか、加害者の人がいたらどこへ繋ぐのか、制度化やルートができてくるともっと対応しやすいのではないか。性被害であれば県のSORAに繋がればよいと明確になってきたし、相談件数も増えている。見えてくると対応も具体的になってくる。性の多様性については、資料3の2ページ、学校出前講座は自分も講師だが、教員自身ももっと学ぶ必要があると感じている。いつまでも出前講座に頼るのではなく、自前でやるような力を先生につけていただきたい。例えば、清水七中は全校で性の多様性を取り上げていて、いい成果を挙げている。人間はみんな違ってそれでいいといじめの問題も含め解決の方向に向かっている。これは学校独自の取組だと思うので、出前講座に頼らず自前でやるような働き掛けをしていくとよいのではないか。

松尾委員 まず、「DV 防止施策」についてお伺いしたい。男性が女性に、男性が男性にということもあると思うが、男性がDVの被害者になるという事例もあるの

ではないか。男性に対しても暴力やDVの対象になっているのか。

次に、性の多様性について、委員から50代以上の管理職の理解を深めていったほうがよいのではないかという点は賛成。学校教育に関わっているので、松林委員が指摘するとおり学校の先生の理解がないために対応しようとしても進まず、問題が発生してから相談が私たちのところに舞い込む。トラブルが起きた時には学校側が頑なになっていてなかなか進まない。学校の管理職の方には、始めからある程度知識を持っていてもらいたい。そして、企業だけでなくすべての管理職に知識を持ってもらいたい。

最後に、LGBTの話はなかなか実感がないとか対応が進まないという話が出ているが、私も学校に関わっていて、企業は学校より進んでいないという話を企業の方から聞くことも多いので、学校で行っているノウハウを企業に提供できる仕組みがあったらよいのではないかと。逆に企業が取り組んでいる部分もあるように思うので、そのような取組を学校に活かせるような、事例を共有できるシステムがあるとよい。LGBTに限らず、防災、DVについても同じようなことは言えると思う。DVや防災は何か起こったときにすぐ対応できない人も多いと思うので、何か起こったときのために個人を特定しないような事例の積み重ねがあると詳しくない人も色んなところから取り組めるのではないかと。

坂巻会長 「DV防止策」策の内容について事務局から回答を。

事務局 広い意味では性別の区分けはしていない。11月の期間は国が定めている「女性に対する暴力をなくす運動」を実施しているため、このような表現となっているが、DVに関する啓発物は性別を問わない内容となっている。

藤田委員 防災や性暴力、DVは、弱者の視点を入れて取り組まれていて素晴らしい。災害時は弱者に負担がかかることが前から言われており、ジェンダー役割にとられない防災の取組が今後必要と思っていたので引き続き取り組んでいただきたい。

「DV防止施策」は、モニタリング指標を見ると、各機関の相談件数、県警のDV相談件数や検挙件数、保護命令発令件数が出てきているのは、相談窓口が明確になってきていて相談に繋がっているからではないか。それに比べて一時保護件数が少ないので、本当に必要な人が使えているのかという疑問も浮かぶ。今年は、若年層への暴力防止を含んでいるということで、中学生への副読本配布や、デートDV防止事業を实践されている。ただ、松林委員が指摘するように、配布するだけだと見ない人もでてくる。他県の例だが、教員がデートDVの授業をできるようなプログラムを作り、そのための教員研修を実施しているところもある。私は助産師の資格を持っているが、助産師がデートDVの授業を実施することもある。教員の研修をはじめ関係職種を広げ、若年層に関わる専門職が性の知識やDV、性虐待や性暴力の知識を身に付け対応できる研修会が今後あってもいい。

最後に、「自営業妻のための自己尊重」という講座は、なぜ自営業の妻に限定されているのか分かりづらい。家庭内でジェンダー役割を強いられているのかと推測するが、専業主婦との違いは何か。施策の趣旨に意図も入れておいたほうがよいのではないかと。

萩原副館長 女性会館では、女性のための総合相談を行っており、必要に応じて面談に応じているが、その中で自営業の方からモラハラも含め DV 相談が割合的に多いという印象。事業収入管理を夫が行い、上司でもあり夫でもあることから、仕事の中でも家庭の中でも支配的関係に陥りやすい。そのような関係性の方に対等であるということを伝えることで関係を改善するという趣旨。

藤田委員 相談が多いのかも知れないが、全般的には職種関係なくあると思うので、多くの方が講座を受けられるよう対象を広げてもよいのではないかと。

錦織委員 「防災」について、女性のリーダーをつくることは大事だと思うが、日本の女性の国会議員の数が少ないと世界中から言われていて、中学校の生徒会長も男子の確率が高い。娘の中学は、女子が生徒会長だが、去年、一昨年は男子で、部活の部長は男女の数が一緒であっても男子が部長になることが多い。中学の時点で、男性が上に立つという無意識の状況があるのではないかと感じる。女子が部長になってもいいのではと娘に言っても、「部長は男子じゃない？」という答えで、無意識の中に刷り込みがあるのではないかと。生徒会長は、男子、女子 2 人立てるとか、お互いの長所があるので、そういったところから始めていけばよいのではないかと。中学のときにそういう状況なのに、会社に入って男性が女性の上司を嫌だと感じることに繋がっていくように思う。それを変えていくチャンスではないかと。

「DV」は、男性が女性に暴力をふるうことが多く、お付き合いしている中でも色々ある。テレビで見た話だが、年末年始に夫の実家に妻と一緒に帰省したときに、スコップを渡されて 3 日間雪かきをさせられ、熱まで出した。自分だけ残り物のご飯だったり、ご飯がなかったり、これも DV ではないかと。心の DV ではないかと思うので、男性女性関わらずどのような関係性でもそのようなことはあってはならないということを盛り込んでほしい。

「防災」については、コロナウイルスの対策としてテレワークや時差出勤が行われているが、今まで平日に満員電車で揺られていて仕事をしていた方が、突然テレワークや時差出勤は厳しいと思うので、普段からそういうことをしておくことがコロナウイルスや地震の時に役立つ。今回の対応は大変だが、これを活かして「働き方改革」を言葉だけでなく、みんなが動けるようにしてほしい。

小幡副会長 パンフレット 7 ページの意識調査の結果を見て、私の感覚だと言葉について知っている方が多いという印象。LGBT や性的少数者という言葉が難しいと感じる人もいる。意味はもちろんだが、言葉をもっと浸透させる必要があるのではないかと。

DV についても紫のライトアップをすることで知ってもらう機会になる。普及が大切ではないか。学校とは連携されている印象を持ったが実態はどうか。副読本 7,000 冊がどう使われているのか。教育システムに入れるのは難しいのでは。それを検証する必要があるのではないかと。社会福祉協議会では、一人一人の幸せ、みんなの幸せというテーマの中で福祉教育を進めている。性の多様性の問題もリンクしている。社協の取組の中にも取り

入れていきたい。そういう意味では進める側が連携をしていく。推進側の協力体制をもっと作っていく必要があると感じた。

坂巻会長 男女共同参画に関するすべての基本目標の実現には、若年層に対する教育が不可欠と思われる。各委員からも、50代以上の意識を変える必要があるものの、難しい状況にあるという意見が相次いだ。若年層への働きかけを強めるべく、小中高への出前講座に重点を置いて、今以上の数を実施してはどうか。

「防災施策」は、様々な講座をやっていて非常に良いと思う。女性に対する働き掛けは当然に重要だが、女性に対してのみに働き掛けていても状況はなかなか変わらない。男女ともにすべての人が意識を変えていく必要がある。資料1の2ページ、②トイレの講座のように、男女両方が参加し協力していく中で対等に話し合える関係性が構築できるようなワークショップや講座を一層増やしていただきたい。

「DV防止施策」は、松林委員からも以前指摘があったが、加害者に対してどのようなアプローチを取るのかが、現在の施策から抜け落ちているのではないか。被害者の対応は今以上に進める必要があるが、それと同時に、加害者が加害を繰り返さないために何ができるのか、加害者に対する支援について、相談窓口や専門家の紹介、警察との連携といったものを考えていく必要がある。

LGBTQの関係について、資料2の3ページ、「人と人とのよりよい関係をつくるために」という内閣府のパンフレットを配布していること自体は良いことである。ただ、事務局からそれについて、異性との付き合い方についてまとめられているというような説明があったように思うが、そのパンフレットが本当に異性のみとの付き合い方について言及しているとする、それはLGBTQに関する市の施策とは矛盾する。男女間の恋愛についてのみならず、性別を問わない恋愛関係やそれ以外の関係においても妥当するという注意書きや説明等を付記するなどして、配布する必要がある。

「性の多様性」について、1年間啓発事業を数多く実施していただき嬉しく思う。島田委員から概念と実際の乖離を埋めていく必要があると指摘があったがそのとおりであろう。いつでもアクセスできる職員ガイドラインを市のホームページで公表されているが、10ページ以降に非常に具体的な対応が記載されていて大変良い。夫や妻ではなく配偶者やパートナーと呼ぶといった、具体的対応方法を工夫し、採用していき、それを広めていくことが大切。気持ちや考え方を变えるのは重要だが、気持ちや考え方を变えることは容易ではないし、気持ちや考え方が変わってもどう対応したらいいのか分からないと差別が残ってしまう。気持ちや考え方を啓発していくことと同時に、技術的なことも広めていく必要がある。「にじいろBOOKしずおか」の10ページにあるような、性別を限定した言葉を使わない、付き合い合っている人は？と聞くなど、優れた具体例を列挙したパンフレット等を作成して呼びかけていけば、気持ちの啓発と技術の啓発の両方を進めていくことができるのではないかと。松尾委員から様々な良い取組を蓄積したようなものがあればというお話があったが正にその通り。市職員のガイ

ドラインのようなものは、学校の現場や企業でも役立つと思う。学校や企業についてもそのようなガイドラインを作ることができれば、学校の先生や企業の経営者・管理職の方の啓発にも資するのではないか。

以上