

## 会 議 録

会議名 (審議会等名)	平成26年度 第2回 川西市男女共同参画審議会		
事務局 (担当課)	こども家庭部 こども家庭室 こども・若者政策課 (内線3442)		
開催日時	平成26年 8月 4日(月) 18時00分～20時00分		
開催場所	川西市役所 2階 202会議室		
出席者	委員	大崎 淳正 委員 黒田 美智 委員 篠木 満子 委員 高島 進子 委員 中谷 文恵 委員 西尾 亜希子 委員 真鍋 由美子 委員 山田 学 委員 和田 聡子 委員 (五十音順)	
	その他		
	事務局	こども家庭部長 中塚 一司 こども家庭室長 山元 昇 子育て・家庭支援課長 佐藤 陽子 こども・若者政策課長 井口 俊也 同主査 鳥越 永都子 同主事 中村 陵 (指定管理者) 男女共同参画センター センター長 三井 ハル子 藤森 啓子	
傍聴の可否	可	傍聴者数	2人
傍聴不可・一部不可の場合は、その理由			
会議次第	議題1 平成25年度川西市男女共同参画プランの進捗状況について 議題2 平成26年度川西市男女共同参画プランの取り組みについて 議題4 その他 ・次回審議会の日程調整について  ※ 「議題3 川西市男女共同参画条例(仮称)について」は、時間の都合上、次回の審議会へ		
会議結果	別紙のとおり		

# 審 議 経 過

【事務局】ご案内しておりました時間が参りましたので、「平成26年度第2回川西市男女共同参画審議会」を始めさせていただきます。本日は公私何かとお忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。本日は2名の委員からご欠席の連絡をいただいております。まだ、お見えでない委員さんもおられますがまもなくお越しになるかと存じます。それでは、まず初めに、資料のご確認をお願いいたします。

(資料確認)

【事務局】当会議では会議録の作成を迅速かつ正確に行うため、ICレコーダーによる録音をさせていただきますことをご了承いただきたく存じます。

それでは、ここからは高島会長に進行をお願いしたいと思います。高島会長どうぞよろしくお願いいたします。

【会長】では、協議事項の1「平成25年度川西市男女共同参画プランの進捗状況について」を議題とします。資料1「第3次川西市男女共同参画プラン進捗状況調査報告書」【平成25年度】について事務局より説明をお願いします。

【事務局】平成25年3月に策定いたしました、第3次男女共同参画プランの初年度である平成25年度の進捗状況調査の報告をさせていただきます。資料1をご覧ください。

第3次プランは基本理念に基づき基本目標が6つ、基本課題は全部で16あり、それぞれの課題ごとに具体的施策があります。この具体的施策は111ありますが、複数所管にまたがるものも多くあるため、各所管からの回答項目数は全部で257あります。報告書の最初のページをご覧ください。

初めに自己評価の数字について説明いたします。まず、1が第3次男女共同参画プランの趣旨にそった事業展開ができた。2は、事業展開がある程度できた。3aは、事業展開ができなかったが、次年度以降は実現可能。3bは、事業展開ができなかった。今後も実現は相当困難。4は、いずれにも該当しない、その他、となっております。

1つひとつの項目につきましては、時間の関係上、説明は控えさせていただき、全体的な評価をさせていただきます。自己評価が1の事業展開ができたと2のある程度できた項目は、228で全体の約89%を占めており、計画の趣旨にそった事業展開が概ねできているかと思えます。

続きまして、41ページをご覧ください。第3次プランには、評価指標が全部で33項目あり、各項目左から計画策定時・平成25年度実績・目標の順となっております。男女共同参画に関する市民意識調査に基づく指標につきましては、平成25年度は実施しておりませんので、斜線をしております。4番目の男女混合名簿の実施校数については、従来からの課題でありましたが、未実施の学校への働きかけにより、平成26年度より実施していただいております。現在では23校全校で実施していただいております。

今後も引き続き、具体的施策の推進及び目標値の達成に向けて、関係所管と連携を図り、第3次

男女共同参画プランの取り組みを進めてまいります。説明は以上となります。

【会長】ありがとうございました。ご意見やご質問ございますでしょうか。

【委員】4というその他の項目が、2つあります。その理由について教えていただけますでしょうか。

【事務局】1つ目は、15ページの下から4つ目の項目で、事業展開ができなかった理由として書かれていますが、事業展開ができているできていないというよりも家族内での介護の抱え込みがないように出前講座等も考えながらですので、その他というよりも若干回答視点が違うということで、その他という判断をしていただいております。

2つ目は、22ページ一番上の項目です。人権推進課では、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの個別の相談体制はなく、そのような相談があれば適切に相談窓口等へ案内をしているため、具体的施策に対してはこちらも若干視点が違うということで、その他の判断となっております。

【委員】15ページの項目では、基本課題の男女ともに築くワーク・ライフ・バランスの推進という目的を持って、担当課として具体的施策に取り組んでいきますという方向でいいでしょうか。

22ページの項目では、人権推進課は所管だけど担当窓口ではありませんと。ただ、人権の相談とかかされている中で、4の評価は理解しにくいのですが。

【事務局】15ページの項目は、基本課題の目的に対して具体的施策に前向きに取り組んでいくということで間違いありません。

22ページの項目は、人権推進課ではセクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに対する相談体制が十分でないため、そのような相談があればそれぞれの専門の窓口へつないでいるということです。具体的な施策である「セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに対する相談体制の充実」というところでは、その他という評価となっております。

【委員】人権推進課に相談に来られた時には、担当課では対応できないけれども市民の方の相談には乗りますよ、きちっと担当に繋がっていますよという理解でよろしいですか。

【事務局】はい。

【委員】3点あります。1点目は、隠れたカリキュラムの問題ですが、隠れたカリキュラムを精査することがこんなに簡単なのかと。非常に難しい問題で、それぞれの教員が汗水垂らしてやらないとできないというようなことだと思います。評価が2となっていますが、本当かなというのが率直な感想です。2点目は、トライやる・ウィークについてですが、評価は1となっていますが、混合名簿を全校実施するのにこんなに時間が掛かる学校現場で、トライやる・ウィークは男女の既成概念なしで生徒の割り振りができているのだろうかという疑問を私は持っています。3点目は、自治会やコミュニティにおける女性の参画についてですが、これも非常に難しい問題です。評価は2となっていますが、3aぐらいではないかと。私が属している自治会では役員が16名いますが、全

員男性です。言い方は悪いですが、男性がリーダーシップをとって女性が下働きするというようなことが特に自治会ではあると思います。

【事務局】3点目につきまして、自治会長、コミュニティ会長に占める女性の割合は、計画策定時の平成24年度では自治会長6.5%、コミュニティ会長38.5%でしたが、平成25年度はそれぞれ7.3%と30.7%と、自治会長につきましては上昇をしております。会長だけが役員ではないかと思えますし、他の役員について女性の参画が進んでいるという担当課の評価になっていると考えております。

【委員】私が入っている自治会は、男性が出ると自治会長にならされてしまうため、女性が出るため、女性が多いです。だから自治会によって違うと思います。自治会長は男性ですから、根本的なことが変わらない限りなかなか難しいと思います。

【委員】各課での評価が正しいのかどうかと3a、3bの評価がされている項目についての考えをお聞かせください。

【委員】すみません、先ほど委員がおっしゃられた3つの質問のうち最初の2つの質問についてもご回答をお願いします。

【事務局】先ほどの最初の2つの質問についてですが、教育委員会が所管しておりますので、私どもの方で責任を持った答弁というのはなかなか難しいですが、ご懸念の主旨であるとかご意見につきましては、教育委員会へお伝えさせていただき、調整や協議をさせていただきたいと思えます。男女混合名簿については、昨年度教育委員会と話や調整をさせていただいた経過もございますので、頂戴しましたご意見は教育委員会へ伝えさせていただき、良い方向へ向くよう調整をさせていただきたいと思えます。

【事務局】各課の評価についてですが、第3次プラン以前より同様の評価方法で各課に評価をさせていただいておりますので、評価方法について熟知させていただいており、それなりに整合性はとれているかと思えます。3aの評価については、次年度以降実現可能という評価であり、今すぐではありませんが将来的には実現できるという前向きな評価であると認識しております。

【委員】トライやる・ウィークが男女平等に取り扱うのはそう簡単ではないという意見がありましたが、例えば他市では幼稚園や保育園に男女同数ぐらいの生徒がトライやる・ウィークで行っています。あくまでも本人の興味を優先して実施するものなので、興味を持つ男子が少ないと来ないはずなので、マイナスな部分だけでなくこのようなプラスの部分も言っていただければと思います。

【事務局】川西市でも地域子育て支援拠点事業に、トライやる・ウィークで2名のうち男子が2名来ていただいております。ご助言いただいたことも踏まえ、マイナスの要素もプラスの要素も含めて、ご報告させていただきたいと思えます。

【会長】先ほど委員の方が伝えたかったのは、性別による固定的役割分担の意識を解消する工夫を、

トライやる・ウィークでの生徒の配置の際にも考えてほしいということ、それが男女共同参画の視点から、その啓発と推進に重要であるということですね。

【委員】私は大学で隠れたカリキュラムのことについて、学生に伝えて教え、そして学生がどんな経験をしてきたか聞いていますが、女だから生徒会長やめとけだとか応援団長やめとけだとかを未だに言われていますし、時代に逆行している感じはしますね。例えば、トライやる・ウィークでの仕事は男向きだからやめとけだとか言っただけで隠れたカリキュラムにあたりますから、そういう意識は持っていただきたいと思います。

また、こども・若者政策課の項目で、外国語での情報提供を行っていないので3 aがついていません。観光・スポーツ振興課でも、外国語での情報提供は困難とあり、それらと関連して基本課題に「危機管理と国際的視点による男女共同参画の推進」とありますが、危機管理とはどのようなことを指すのか。また、外国語での情報提供を一切行っていないければ、外国の方々はどのように情報を入手されているのでしょうか。

【事務局】外国語での情報提供については、市のホームページでは日本語のみというのが現状です。ただ、グーグルの自動翻訳サービスを経由すれば、英語、韓国語、中国語には変換できると聞いております。市内在住の外国人は、1,200名ぐらいではないかと考えられておまして、そのうちの大半が韓国、朝鮮系の方、中国、イギリス、アメリカの方々に、1,000名ぐらいはその翻訳サービスを使えば変換できると聞いております。ただ、文字情報として入っている情報であれば変換できますが、PDFになっている場合などは変換できないと。市の発信する情報全てをそれぞれの母国語に合わすというのは、非常に困難な状況ですので、それぞれの母国語に合わせた情報提供はできていないのが現状です。その部分が3 bの評価にあたるかと思えます。外国人登録制度が廃止されており、どこの母国語を話す方がどれ位いるのかは把握できませんが、こども・若者政策課は、将来的に取り組んでいきたいということで3 aの評価をさせていただいております。

危機管理については、第3次プランを作っている時に東日本大震災という大きな地震があり、日本語が通じない外国人も多く住んでおられる実態があり、行政として何らかの形で国際的な視点で男女共同参画の推進に取り組まないといけないことがあり、基本課題として挙げさせていただいております。

【委員】ホームページ上では、先ほどの説明のような対応ができていますが、PDFになっているものは全く対応できないので、結局そのままになっている。外国から就労で来られている方は、安い賃金で働いている方々が多くて、エンパワーメントという言葉から離れた方たちがおられます。逆にそういったところへの働きかけというのが大事で、どうフォローしていくのか、しっかりとお伝えしていかなければなりません。通訳ができる方が入ったりする状況はまれではありますが、現場で対応していくという状況の中で、無料翻訳がインターネットでできるので、市として考えられるようなところで情報発信をして欲しいと思います。例えば、兵庫県ではDVについては10か国語で対応できていますと。だから川西市でもせめてこの部分についてはという、例えば年に1回の男女共同参画特集号については、外国人の方たちのために翻訳機を使ってお伝えをするという配慮はできやすいのではないかと思います。不特定多数の方には難しいと思いますが、例えば保育所におられますよとか、学校におられますよとかいう情報はすぐ目の前にあると思うので、3 aや3 bで置いておくのではなくて、できるところから発信をするというような取り組みをぜひいただきたい。

日本の女性も安い賃金で働いている方もおられますし、外国人労働者としてわざわざ日本へ来ている方はより大変な状況で働いておられるという相談をいただいたりとかもありますので、そのような状況への配慮という取り組みをぜひ担当課でしていただければと思います。

【委員】隠れたカリキュラムについてもう一つ言いたいことがあるのですが、その項目で教科書と副読本が同列で並んでいます。教科書は多くの教員が目を通して採択しますし、文部科学省の検定を受けていますので、男女共同参画の観点でもかなり精査されていると思いますが、副読本は教える教員がいいと思えば独断で選ぶことが出来るというところがあります。ですから教科書と副読本を同列に扱うというのは、非常に問題があると思いますし、元凶があるとすれば、副読本が隠れたカリキュラムの元凶ではないかと思います。

【会長】色々な貴重な意見をありがとうございます。それでは、協議事項2「平成26年度川西市男女共同参画プランの取り組みについて」を議題とします。庁内推進体制について、男女共同参画推進事業について、男女共同参画センター事業について、まとめて事務局より説明をお願いします。

【事務局】それでは、平成26年度川西市男女共同参画プランの取り組みについて、資料にしたがいましてご説明申し上げます。まず、資料2をご覧ください。平成26年度男女共同参画における庁内推進体制の資料です。

平成15年度に男女共同参画プランがスタートしてから、庁内の推進体制として、市長を本部長とする男女共同参画推進本部を設置し、全庁横断的に、男女共同参画プランの効果的な推進を図ってまいりました。昨年度からスタートした第3次川西市男女共同参画プランにおきましても、引き続き、大塩市長を本部長として、特別職、部長級職員等で構成する男女共同参画推進本部を設置しております。また、その下部組織といたしまして、こども家庭部長を幹事長に、関連所管及び各部庶務担当の課長級職員等で構成される男女共同参画推進本部幹事会を設置しております。推進本部会議の役割は、緊急かつ重要な施策の目標及び方針を明確にし、下部組織である幹事会に対し、重要施策の推進状況の確認及び問題点や課題の提唱を行い、その他男女共同参画職員研修会の実施や、その他重要事項についても検討を行います。また、男女共同参画審議会からの助言を受け、方針決定を行うこととしています。幹事会では、推進本部の方針決定を受け、重要施策に関連する所管の幹事等で構成される重点施策推進部会を設置するなど、庁内における男女共同参画施策の推進を図ってまいります。

資料3と資料4につきましては、推進本部員の名簿、幹事会幹事の名簿を参考までに掲載させていただきます。

次に、重点施策推進部会につきましてご説明をさせていただきます。資料5をご覧ください。

重点施策推進部会として、「市政に関わる意思決定、方針決定における女性のさらなる参画促進」を行なう「審議会女性委員登用促進部会」を設置しております。次に「男女共同参画を支援する保育と介護システムの充実」を行なう「生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進部会」を設置します。そして3番目として、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」を行なう「女性に対する暴力対策部会」を設置して、取り組みを進めてまいります。

続きまして、平成26年度の男女共同参画推進事業についてご説明申し上げます。資料6-①をご覧ください。

まず一つ目、26年度の男女共同参画施策推進体制についてですが、男女共同参画審議会につき

ましては今年度6回の開催を予定しております。

また、男女共同参画推進本部会につきましては昨年度の3月に、男女共同参画推進本部幹事会につきましては5月に開催し、男女共同参画条例の制定に向けて報告し、意見をいただきました。本審議会終了後に、平成26年度の推進方針や男女共同参画条例についての会議をそれぞれ開催する予定です。

二つ目、男女共同参画プランの推進についてですが、まず、審議会女性委員登用促進部会につきましては、昨年度に引き続き、目標達成に向けて、審議会事務局へ認識の強化を行なっていきたいと思います。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進部会につきましては、職員の意識向上を図るため、全職員を対象にした研修会を実施します。また、市内事業者や市民等を対象に仕事と生活の調和を推進するための研修会を昨年度に引き続き開催する予定です。

女性に対する暴力対策部会につきましては、子育て・家庭支援課が担当しておりますが、DV被害者支援ネットワーク会議を開催しますとともに、市職員、教職員、民生児童委員、社会福祉協議会職員等を対象にDV等虐待関連機関担当員研修会を実施します。

次の第3次男女共同参画プランの進捗状況調査の実施については、先程事務局の方から説明させていただいた通りです。

「広報かわにし」男女共同参画特集号につきましては、11月号に「男女共同参画条例」をテーマとした記事を掲載する予定です。

次に男女共同参画社会の実現をめざす活動助成金事業につきましては、性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて活動している、または、活動しようとしている市民グループが行なう啓発活動、調査研究などの事業を支援するものでして、今年度は、5月に2団体の募集をかけましたところ、2団体の応募がありました。6月27日に選考プレゼンテーションを実施したのですが、この時は高島先生に選考委員長をお願いしまして、厳正な審査を行っていただきました結果、事業名「リトミックと童歌マッサージでいきいき子育て」のグループ名ひまわりさん、このグループは17年間にわたり2.3歳児を持つ親子を対象としたサークル活動を通じて子育て支援を積み重ねてきましたが、これから父親の積極的な参加を促して事業を実施していきます。もう一つは、事業名「学習会（不登校・ひきこもり～親のかかわり方）の実施」のグループ名ひびき会さんですが、このグループは10年前から青少年のひきこもりを考える親の会として活動されており、子どもが不登校やひきこもりになると、父親は関わろうとしない家庭が多いという状況を変えていこうということで事業を実施されますが、この2団体に助成をおこなうこととなりました。

また、人材育成事業につきましては、シンポジウム等を企画運営する男女共同参画市民企画員を募集し、男女共同参画社会に精通した人材育成を図ることを目的に実施することにしてあります。5月に8人程度ということで募集しましたところ、8人の応募がありました。7月3日に第1回目の会議を行い、これからシンポジウム等の企画をしていただく予定です。

また、次は子育て・家庭支援課が担当しておりますが、DV被害者支援に向けた法律相談等についても実施していこうと考えております。

資料6-②につきましては説明させていただきました本年度の男女共同参画推進事業のおおよそのスケジュールです。

以上で、平成26年度 男女共同参画推進事業の説明を終わらせていただきます。続いて男女共同参画センター事業につきましては、三井センター長の方からご説明させていただきます。

【事務局】第3次男女共同参画プランを反映させ、資料7の年間計画を立ててみました。ご存じのとおり、男女共同参画センターは市民活動センターとの併設館ですので、2つの事業を同時に実施しており、年間計画の中には市民活動センター部分も入っておりますが、ご了承ください。ですが、市民活動センター事業についても、男女共同参画の視点を込めた事業展開をしております。資料7は、一番左側の枠に第3次男女共同参画プランの施策を込めた大まかな事業、一番右側の枠には、その事業を具体的にどのような内容で実施していくかなどを記載しています。男女共同参画センターとして持っている事業予算と事業枠は限られていますので、一つの事業でできる限り多くの内容を実施できるよう努めています。フェスタ、交流会の開催について、私たちが大事にしているのは、交流会でも人がただ集まるだけではなくて、そのような機会を捉えて男女共同参画を自然に考えることができる場を作ったり、そこから人の繋がりで自発的なグループ活動が生まれるようなことを継続的に考えながら実施しています。資料7を年間スケジュール一覧表にしたのが、資料8です。ほぼこのスケジュールどおり実施していく予定です。最近では、センターの利用稼働も上がってきて、できる限り定期利用等を優先していますので、センターの事業の部屋が取れないことも今後あるかもしれませんが、調整して実施してまいります。

【会長】ただいまの説明について、ご意見等ありますでしょうか。

【会長】みなさん気付いていておっしゃらないだけだと思いますが、推進本部が男性ばかりですね。これはポジティブ・アクションか何かしないと変わらないのではないかと。少し考えていただきたいと思いますね。幹事会は女性が3、4名入っていますね。

【委員】この推進本部会議でどのようなことが話されたかというのは、会議録が残っているのでしょうか。それは情報公開の対象になるのでしょうか。幹事会を含めて。

【事務局】幹事会を含めて、議事録という形で公開できるものは今のところございません。

【委員】部長級の方に女性がいない現状を反映すると、女性の参加は難しいのですかね。

【事務局】推進本部の中に女性がいないというのが、現状でございます。ただ、幹事会は数名の課長級の女性が入っておりますので、具体的に本審議会の意見を頂戴しまして、プランの進捗に反映していくのは実質的には幹事会のメンバー以下の課員ですので、十分女性職員の意見なりを含めていただいた中で、自己評価をしていただきたいということは今後も伝えていきたいと思っております。推進本部は、過去も女性はいなかったと記憶しております。

【委員】審議会の委員の女性比率を上げてほしいということなどは、私たちも提案をしつづけてきて、そこは随分改善されてきていると思っております。他の審議会の傍聴に行かせていただいたりして、改善されていると思っております。数値目標を決めて、それに向かっているにも関わらず、残念ながら管理職ではほとんど進んでいません。もちろん、女性の職員が社会的な時代背景から公務員であっても退職していく人がおり、女性職員が少ない年代があるのは理解できます。それならば、推進本部の体制がこのままでいいのか、防災の体制も男性ばかりなので、本来防災などは女性の視点がすごく大事だと思います。せめて少しでも女性委員をとという状況を作っていないと、気付いたことが



実行できない。詳細な気付きから大きな気付きもたくさんあることが、なかなか吸い上げられていないという状況が今も絶対あると思います。それがそれぞれの担当課で連携をとり努力されていることは理解しますが、推進本部の体制を大きく変えて、何か違う役割で話をしていくような体制を作っていただければ良いのではと思います。

【委員】幹事会の名簿で、誰がメンバーになるかというのはどのように決まっているのでしょうか。

【事務局】幹事会の構成メンバーは、庁内の規則で定められています。

【会長】推進本部は来年女性が1人ぐらい入るという見通しはあるのでしょうか。

【事務局】それぞれの部長級が構成メンバーですので、その役職に女性が就いていただきますと女性の本部員が出てくるのですが、来年の人事異動次第になりますので、私どもの立場では返答いたしかねます。他市では部長級に女性がいらっしゃったと思いますし、病院の看護部門の専門職は除いて今まで川西市では経験がございませんが、能力のある女性職員については適材適所で人事異動しておりますし、一般事務職で採用される比率は女性の方が多いですし、もうしばらく時間をいただけますと推進本部に女性が入ってくるかと思えます。

【会長】国は一生懸命されていますので、市も頑張って進めていただきたいですね。

【委員】川西市では登用試験を女性は受けているのでしょうか。

【事務局】管理職登用試験制度というのは、川西市の一般事務職の場合ございません。対象者に研修を受講していただくという形になっています。他市のように昇任試験で希望者のみが受けるという形ではなく、川西市の場合は大学卒業後何年で研修を受けていただくという形です。

【委員】むしろそれが大事なのではないでしょうか。ゆくゆくはこの推進本部のメンバーになるかもしれない方々ですよ。そこでどういう研修がなされているのか、民間企業では有能な方でも責任が大きく給料が上がらないとかであえて管理職を希望しない人も多いわけですよ。その中で登用試験がないのであれば女性がどのように活躍できるかという庁内の意識が大事だと思います。実際、推進本部に女性がいないところを見ますと、若いうちから川西市は男女共同参画を掲げ、庁内で女性がいきいきと働いている環境を市民が見たりすることにより、色々なところに広がっていくのではないかと思います。研修のカリキュラムを含めてどのように研修していくのかを検討していただきたいと思えます。

【事務局】最近ではチャレンジ制度として、希望者は対象となる年の2年ほど前に研修を受けることができます。そのような方々は上昇志向があるのですが、男女の比率がどうなっているかは私どもは把握しておりません。また、自分がどのような仕事がしたいかや昇任に意欲があるかなどを申告する制度もありますので、総合的に判断して人事異動や昇任を決めています。「地方公務員法」も一部改正され、能力評価を重視するような人事評価制度になってきておりますので、そのあたりも男女の差なく、個人の能力が客観的に評価される流れにはなってきています。

【会長】試験をせずに研修をするということは、研修期間を通じて、その人物を総合的に評価するということですか。

【事務局】論文を書いていただきそれを専門的に評価することや、勤務状況などを点数化することなどから評価をしているかと思います。

【委員】女性自身の問題と庁内の問題の2つがあるかと思いますが、どのような問題があるかと思えますか。

【事務局】女性の管理職の方をじっくり観察しているわけではありませんが、人数的には増えていきますし、私の個人的な見解ですが、そのような方々は若い頃から男性と同じようにバリバリ仕事をこなして活躍されている方がおられましたし、そのような方が今の若い女性の職員にも増えているというのは実感として感じています。育児や介護などで40代で辞めていく職員も若干いますので、そこで辞めずに働いている方が管理職になっていくのかなという印象はあります。

【委員】課長になられる女性というのは、既婚であったり、お子さんがおられたりとかそのあたりはいかがなんでしょうか。

【事務局】今は結婚されていてお子さんもおられる方がたくさん管理職になられていると思います。

【委員】それが障壁になっていることはないということですか。

【事務局】育休で3年休むことができますので、2人目のお子さんが産まれたりすると続けて5、6年休むこともありますので、その場合は研修を受けるのも遅くなりますので、それを考えると1年で復帰されてという方が管理職になっていくのかなと思います。

【委員】結局女性の意識の問題だと思います。

【委員】いや、意識の問題とは言えないですね。長時間労働が日本の社会にはありますので、それが変わらないといけない。女性にいくら昇任意欲があっても、長時間労働があり、家事や育児も担わないといけないとなると大変ですね。まずは、制度であったり労働環境をより良く整備しないと意識がついていかない。

【委員】でも意識がないと昇任できないのではないですか。

【委員】意識でなんとかなる人もいますが、働き続けるうえで長時間労働があるような職場などでは、意識に求めるのは限界があるかと思いますが、女性が働きやすい労働環境の整備が必要だと思います。

【委員】川西市は男女比と男性職員の育児休業取得が問題になりますよね。男性職員の育児休業は

全くとれていないので。男性と同じように働かないと管理職になれないという感覚でいくと、女性は出産の時には休みますし、育児休業も取ることが多いですので、管理職にはなれないですね。例えば女性が働いて男性が育児休業を取りますという状況もあれば、夫婦間の話し合いの中で決めることができるという環境もあるはずなのに前に進んでいない。推進本部のメンバーと男性職員の育児休業取得の数値目標は、ずっと同じです。今は働きつつけられる方が増えてきているので、管理職になれる女性も増えてきています。でも、例えば保育所で働いている人たちは、60歳ぐらいになっても課長補佐くらいまでしか昇任できない。職種の中で差があったりとかするところも問題だという意識になっていかないと、固定概念が作られていきます。そのような環境を抜本的に変えていきましょう、変えていかないと川西市の男女共同参画は進みませんよ、というための審議会であったり、条例の制定ですので、そこを前に進めるための推進本部ですね。国も頑張っている、民間も頑張っていくましようという流れができていきます。ワーク・ライフ・バランスって何なんだろう、と。例えば、自らの仕事と自分の時間と、地域貢献みたいなこともありますよね。市の職員が地域でのびのびと色々な役をされたり、能動的に関わっているかということではないので、少しおかしいよという捉え方をしていく必要があると思います。時間をどのように使っていくのか、仕事しかしていないではなくて自分たちの生活、自分たちの地域で活動していくようなことが大事ではないかと思います。私の地域の自治会長は4年間女性です。なぜかという、くじ引きだからなのですが、それで不都合があるかといえばそうではなくて、しっかりとした体制ができています。今は若い方がされていますし、みんなが同じことをできるわけではないですが、能力を持って自分で工夫してやっていこうとされている方たちもたくさんいますので、そういった方たちが活躍できる場をどう提供していくのかというのが、推進本部のメンバーの方々だと思いますので、期待をしていきたいですね。

【委員】重点施策推進部会一覧表をいただきましたが、非常に重要な施策なのですが、この中で緊急性を要するところで、配偶者等からのあらゆる暴力（DV）の根絶の「女性に対する暴力対策部会」は緊急性を含みますので、体制を作り上げて対応することは非常に重要だと考えています。男女共同参画センターでDVの問題に関わっていただいております。1つ目の質問は、緊急性に対する対応で以前に比べてこういう面を強化したなど取り組みの強化の部分と、現状の実感として緊急度合いや件数など把握されていることを教えていただきたいと思います。

【事務局】「女性に対する暴力対策部会」につきましては、昨年度この会が主体となる形で研修会などをさせていただいたり、基本的なベースとなる意識の改革を進めていこうという位置付けになってくるかと思っております。DVの防止につきましては、平成25年度からこども家庭部で一元的に担当させていただいております。市民の皆さんから見てわかりやすくなってきているのかなと感じております。資料1の43ページでは、DVに関する評価指標の目標といたしましては、DV被害者の割合を減少させていくことであったり、セクシュアル・ハラスメントやDVは人権侵害だと思ふ人の割合を男女ともに100%に近づけることであったり等を掲げておりますけれども、こういったことも含めまして先ほどの庁内体制の部分もベースに置きながら進めさせていただきたいと思ふます。

【委員】基本的な部分の施策が中心ということですが、緊急性のある相談内容、警察との連携とかを含めたところでどのようにお考えですか。

【事務局】センターにDVの案件が寄せられた場合は、子育て・家庭支援課の方へ繋がせていただいたり、平日の夜や土日に緊急の案件が寄せられた場合は警察の生活安全課へ繋いだりしています。センターの女性のための相談は、DV被害者への切れ目のない支援をめざして、市の担当課の職員に繋がせていただくと同時に、被害者の方がさまざまな情報を入手したり、カウンセリング的な話をする事で自分の気持ちを整理していく場を担わせていただいています。

【委員】現状での実感をお聞きしたいのですが、ストーカーであったりDVの問題が報道されていますが、警察に相談に行った翌日など早いスピードで犯罪が起こってしまうのが現状だと思います。把握されたことがすぐ反映され、庁内や警察とも連動していく必要性がますます高まっていますよね。そのようなことを含めて現状にどれくらい危機感を感じておられるのか。予算、人員など今のままで運営可能なのかを含めてお聞かせください。

【事務局】DVにつきましては、今年度に入って専用の相談電話を設置させていただいておりますし、昨年度からは子ども家庭部で一元的に所管をする体制をとっているところです。家庭児童相談員という職員が5人配置されておりますので、その者達で対応していますが、ご指摘いただいたとおり深刻な相談もあります。着の身着のまま逃げられて、なんとか今晚泊らせてほしいという相談をお受けするケースもあります。そういったご相談に対しては、避難していただくような施設がございますので、そちらと連絡を取り合っ一緒に施設まで同行したりという対応をさせていただいております。限られた人数で対応しておりますので限界はあるのですが、現時点では相談に応じきれなかったということはありませんので、必要な対応はできているかと感じています。今後、色々な課題を見極めながら、対応させていただきたいと思います。

【委員】緊急避難として県の施設のシェルターがありますが、見極めが難しいケースが多々あります。そのような場合、庁内での判断で何らかの処置を施す段階がないとなかなか対応しきれないことがあるのではないかと以前から思っているのですが、空き家対策の一環であったり市営住宅の一室であったり、ある意味見極めのための緊急対策的なことをしていただきたいと思います。そのような計画や方針はあるのでしょうか。

【事務局】市内でシェルターを設けるとするのは、現状としてはありません。やはり逃げてきておられますから、市内で逃げ続けるというのは難しいところもありますので、市外のできる限り公的な機関、安全が確保されている施設をお願いをしています。

【委員】現状はそうかと思いますが、一時的な暴力であるのか深刻であるのかわからないケースで一旦保護するということになってくるかと思いますが、気を静めるような一時避難的な施設を持つという計画とかもないのですか。

【事務局】具体的に何らかの施設を設けて、どこかへ委託をしてという計画はありません。対応の基本的な考え方としては、ご相談を受けた時には訴えておられる方のお話を全面的に支持し、できる限りご希望に沿う形で対応しております。ですから、暴力をふるったという男性側の意見などを参考に対応することは一切していません。避難をされましたが、やはりまた戻ってってしまうというケースも結構ございます。それが良いのか悪いのかという判断は、別れるところではあります

が、まずは来られた方の訴えをしっかりと聞かせていただいて、できる限りその方のご希望に沿うような対応をさせていただいています。ご指摘の少し気を静めるような一時避難的な施設があればよいのかなとも思いますが、今までなんとかやってきているという状況もありますので、課題なりを整理させていただきたいと思います。

【委員】DVの問題で市立川西病院が症例の早期発見のため現場での診療に努めましたとありますが、弁護士としてDVの問題に接してきて、私だけでなく多くの弁護士が共通認識として持っているのではないかと思います。DVをしている人が病的な傾向があるから許されるとは思っていません。それは責任能力の問題で裁判官もそのようなことは言ってないので、犯罪は犯罪です。生まれつきの問題や育ちの問題で、コミュニケーションや話の聞き方が他の人と違う方の対応は極めて困難です。精神科医の領域だと思います。最終的にいうと、DVの問題やシェルターも精神科医のアドバイスを基に、本当に川西市内に作った方がいいのか、どこに作った方がいいかなど、精神科医のアドバイスをこういう問題に取り入れていくべきだと思います。家庭内で起こっていることも夫の育ちの問題なのか生まれつきの問題なのか追及しても仕方がない。精神科医の先生は、発達障がいと人格障がいの差はほとんどないと言っています。妻が理解をして、本当に危ないと判断ができるのか、もう一度戻ってしまう問題はそこなのです。本当の被害者保護を考えたときに、妻の精神医学的な理解が必要だと思います。そのようなバックアップがもう少し日本に根付いてもらいたいと思います。責任能力の問題もそうです。精神科医にもう少し責任を持っけているような所に出てほしいと思います。市立川西病院に精神科はなかったと思いますので、精神科があるような病院でこのような問題に関わるところを作るとなると、市の職員の方も楽になると思います。センターの方も精神科の先生のお話を聞く機会があると思います。

【事務局】県の研修で毎年2回ほどケース・スタディのような研修を受けることができます。

【委員】市の職員を含めて精神科医のアドバイスを受けることができる体制があった方がいいかと思えます。

【会長】DVではありませんが、この前の佐世保の事件でも、精神科医や警察、児童相談所等の人々、それに繋がる情報を持ちながら共有しない、できなかったこと、そのような仕組みが整備されていなかったことが悔やまれます。

【委員】暴力依存など、癖のように精神回路ができてしまうようなこと、窃盗、覚醒剤などの治療は精神科医の負担が大きくなり、取り組むところも少ないです。1度暴力をふるうと癖のように暴力をふるってしまう状況で、被害者はわけがわからないと思います。どうして暴力をふるうのか、私が憎いのだろうかとか。男尊女卑も関係しているかと思えます。精神科医は負担が大きいのであまり関わってくれないのが事実です。お願いしますという発信を自治体の方から出してはじめて、できれば関わりたくないと思っている先生でも、出ていくことがあるかと思えます。一生懸命動かれている良心的な先生もおられますので、必要があったころから声を掛け合っことは、非常に大切なことだと思います。

【会長】さまざまな専門家達や公的機関、民間団体等が情報を共有し理解し合っ、どういうふう

にこれから一つの問題に対処して連携が組めるか、日本全体の問題でしょう。行政が抱え込むことはできないと思いますが、これからどこと連携して何ができるのか考えていかなければならないと思います。

最後の議題3については時間がありませんね。あと審議会は何回開催が可能ですか。

**【事務局】**今年度は6回開催可能ですので、あと4回開催できます。

**【会長】**今日は条例の制定に役立つような意見も出ましたから、勉強になりました。次回は条例の素案をみなさんじっくり読んでいただき、意見を交わしたいと思います。それでは、次回の日程については10月上旬で考えていますが、場所等詳細につきましては、後日、日程調整の後に事務局より案内状を送付していただきます。それでは、司会の方を事務局にお返しいたします。

**【事務局】**本日は遅くまで熱心にご議論いただきましてありがとうございます。頂戴しました意見につきましては、事務局で整理、取りまとめをさせていただき、皆さまのご意見を踏まえ、施策を推進してまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。本日はお忙しいところ誠にありがとうございました。