

令和元年度第2回くまもと市男女共同参画会議 議事録

- 1 日 時 令和2年2月12日(水) 14時00分～16時00分
- 2 場 所 熊本市役所本庁舎4階 モニター室
- 3 出席委員 9名(五十音順、敬称略)
小山 いつ子、加島 裕士、越地 真一郎、柴田 治穂、
出川(窪田) 聖尚子、中川 恵美子、平村 英寿、水野 直樹
米満 弘一郎 (※欠席 宮瀬 美津子)
- 4 傍聴者 1名
- 5 会議次第
 - (1) 開会
 - (2) 議事
 - 1) 令和元年度(2019年度)の実施事業について
 - 2) L G B T等の性的マイノリティに関する本市の施策の取組状況について
 - 3) 令和2年度(2020年度)の事業予定について
- 6 会議録 以下のとおり

(出川会長)

本日の審議事項は議題が2つと、その他報告事項が1つということです。

それでは、議題1の令和元年度(2019年度)の実施事業及び関連する議題2のL G B T等の性的マイノリティに関する本市の施策の取組状況について、まとめて事務局から説明をお願いします。

【事務局より議題1及び議題2について説明】

(出川会長)

令和元年度(2019年度)の実施事業及びL G B T等の性的マイノリティに関する本市の施策の取組状況について、ご意見やご質問等ございますか。

(加島委員)

1月24日に講演いただいた田澤由利さんはテレワークの専門家として全国を駆け巡っていらっしゃるかと聞いています。前回来熊されてから今回5～6年経っているかと思いますが、今熊本のテレワークの浸透状況に関するデータはありますか。

(事務局)

データはございませんが、男女共同参画センターはあもにいでテレワークに関するセミナーや熊本市役所でも昨年テレワークのトライアルを一度実施しております。

(加島委員)

テレワークは浸透してきているようですが、実は言葉自体もコールセンターと間違える人たちもまだまだいるようです。場所によってはリモートワークみたいな言い方をされている所もあるものですから、全体的にそのように呼び方を変えていったほうがいいのかと個人的には思います。

(事務局)

ご承知の通り今年オリンピックがございまして、首都圏では積極的に取り組みをされると思います。そういうことも参考にしながら、本市でも効果的な方法を学んでいきたいと思っています。

(小山委員)

1月24日の事例発表会全体を考えまして、講演タイトルに「新しい働き方」というテーマがついており、田澤さんがテレワークについて詳しく説明して下さったので理解が深まりましたけれど、先進企業の事例発表、女性グループからの発表がありました。テレワークとの繋がりが分かりづらいつ感じました。

(事務局)

多様な働き方の一つのスタイルとしてテレワークがあると考え、働き方を変えれば女性もさらに活躍できると考えておりますので、そのような視点で提案していきたいと思っています。

ぜひ米満委員に当日のご感想などお願いいたします。

(米満委員)

女性の働き方の改革というか、病院でここ数年実施していることを触れさせていただけます。女性に限ったことではないのですが、新人さんに離職してほしくないところから、職場で疑似家族を作って、家族的に支えながら育てていくことをしています。できるだけ意見を出しやすいように、意見を職員提案という形で出してもらったら一回あたり100円支払う仕組みを作り、現場の色々な声を集めてそれを定期的に採用して歯車を合わせていきたいと思います。これは女性に限ったことではないのですが、職場環境が良くなってくると女性も働きやすくなっていくのかなと思います。

テレワークに関しては、1月24日の田澤さんのご講演を聴いて、職場に持ち帰って「テレワークに取り組もうか」と皆で話したのですが、病院なので現場の職員からは「職場に行かないと仕事にならないでしょう」という声が多く聞かれました。自分自身は大変勉強になりましたけれども、まだまだ現状とは乖離があると感じました。

(越地委員)

男女共同参画に関する啓発等という中で、例えば男女共同参画週間記念会参加に370人ものたくさんの方が来た。このような講演は必要なことですね。一方で、男女共同参画出前講座というのがあります。規模は小さいものの、回数として18回実施

されており、こういうものがどんどん広がっていくことが男女共同参画の意識の裾野拡大につながるということだと思います。大きなイベントを打ち出す、一方で地道に目立たないながらもやっている、このメリハリというのは非常に大事になってくると思います。ともすれば、男女共同参画に関する啓発などは満足しがちなものですので、よりこのような講座に目を注いでいく必要があると思います。例えば、18件の中にはどのような講座があったのかというあたりを教えてください。

(事務局)

将来、DVの被害者や加害者にならないために、デートDVに関して生徒向けにお話をさせていただいたり、企業向けのワーク・ライフ・バランスの講座であったり、LGBTの基礎知識に関する講座などがあります。

(越地委員)

是非、そのあたりの講座も周知していただきたいと思います。

(事務局)

たくさんの集客が見込めるイベントの際に、出前講座の案内チラシなどを入れながら、裾野の拡大を目指していきたいと思います。

また、教育委員会の学校ごとの担当箱にもチラシを入れ、PTAや児童生徒向けなどでお話しする機会が増えるように取り組んでいきたいと思っています。

(米満委員)

性的マイノリティサポートハンドブックに関しまして、特に医療機関向けのものについて非常に詳しく解りやすく書いてあると思いました。今後、病院や医療機関全部に配られるということだと思いますが、現場に携わっている者からすると、これをどこに置こうかなと、非常に良いことが書いてあるので皆にどのように周知して、今後どのように活用していこうか、実際のところなかなか難しいなと思っています。

例えば、医療機関向けで非常に大事なことに簡単にポスターみたいにして頂き、一枚壁に貼れるような感じにして頂いて担当部署に貼れたりすると良いなと思いました。特に「アウトティングは絶対にしない」というところが非常に大事なところですけれども、実際は現場で気付かずに起こっているということがあって、絶対的にやっではないことを箇条書きのチェックシートみたいにしてもらうと良いと思いました。

(事務局)

医療従事者向けに関しましては、特に平村委員にご協力いただいて作成させていただいたものでございます。本当にありがとうございます。

今頂いたご意見も是非参考にさせていただきたいと思います。3000部作る予定ではございますが、これですべての医療従事者をカバーできるとは思ってはおりませんので、また来年度の事業の中で検討して参りたいと思います。

(加島委員)

柴田委員にお尋ねしますが、小学校ではこのLGBTに関しては先生向けのマニュアルはありますか？

(柴田委員)

マニュアルは特にありませんが、校内で職員研修の機会がございますので、養護教諭が講師となり基礎知識的なことを職員で共通理解するようにしております。実態としましては、性的マイノリティと思われる子どもがいた場合はスクールカウンセラーの先生に相談しまして、当然秘密は守られるのですが、教諭間で共通理解をしまして、特に宿泊を伴う修学旅行ですとか集団宿泊教室とかがございますので、その時に着替えとか入浴に配慮するなどのサポートをしています。ただし、割合としましては発達障がいと同じくらいの割合がいるというデータがあるそうですが、発達障がいは周囲からもわかりやすく周囲の理解が比較的進んできたのに比べ、性的マイノリティの方はまだ周囲の理解が遅れているという感想です。

(平村委員)

文部科学省から平成27年に多様性を持つお子さんたちのきめ細やかな対応について通知があり、その中に体育の時のプールはどうしましょうとか、見学とかあるいは何かのレポートに変えるとか、トイレはどうしましょうとか割と具体例も示されています。そういう通知がされてから随分と雰囲気が変わってきたと感じてはおります。しかし実際それが隅々まで等しくいきわたっているかということと現状はそうではないようです。

また、本人が周囲に言いにくいのは、やはり子どもたちにとって大人は信用できない存在なので、自分たちから手を挙げて、「私はこうです」という自分自身も確固たるものがない時期に大人へはカミングアウトの対象になりにくい。そのため殆どわからないということ。こういう実状がありますので、うちの学校にはいませんとか、特に大人からすると出会ったことがないという、そのようなご意見をいただきます。なので、むしろ小さいお子さんたちは同級生や信頼できるところの一部のお友達にひっそり言う。だから家族を呼び出すというのも正しい対応ではなかったりします。

(越地委員)

いまの事に関して、ある学校で一人の事例があるという話でした。これは市教育委員会として、調査をやっているのでしょうか。いじめにしても、いじめをなくすためにいじめの実態を調べることはありますが、ある程度やりづらい問題であるとは思いますがそんなことは言っていられない。やり方の工夫をしつつも、そこまでやらないと全容は掴めないんじゃないでしょうか。また対策の手の打ちようもない。各学校でそれぞれ対応してくださいという時代ではないような気がします。

(平村委員)

全くその通りだと思います。ただ、かなりプライバシーに関わるので実態調査とい

うのは世界的にも全国的にもなかなか難しい実情があると思いますが、対応の具体例を学校教師が共有するネットワークや場ができると当事者にとっては勇気づけられるのではないかと思います。

(出川委員)

子どもたちがLGBTを学ぶ機会はあるのでしょうか？

(柴田委員)

教育課程に位置付けはないです。

(事務局)

昨年の終わりにある学校から小学校高学年向けにLGBTの出前講座を利用したいという依頼がございました。そこである講師の方にご相談をして開催について検討いたしましたが、小学校の高学年に教えるのは非常に難しく、学校の方が十分理解した上で子どもたちに話しをしないとかえって逆効果になる恐れがあるため、今回は実施をせず先生方の勉強会の中で学んでいただいて適切に対応していただくということにしたところでございます。発達段階に応じた適切な情報共有をしないと難しいと感じたところでございます。

(出川会長)

他にどなたかご意見ご質問などございませんでしょうか？

(米満委員)

私は記憶に残る講義を受けたことあり、男性も1から100まであって1から100まで綺麗に分布されていると先生から教えていただきました。女性もそうであり、どちらがマイノリティという訳ではなく、男性に対して100男性であれと言うのは駄目である。ということを知ったときに初めて理解した。一定の数だけ女性に近い男性、男性に近い男性が均一に分布している。

それが小学校の中で男は男らしくこれをやらないといけないとか、男は坊主にしろとか、それが当てはまる子もいるし当てはまらない子もいるという理解を進めなきゃいけないということは子どもさんにも通じると思う。女の子っぽい男の子や男の子っぽい女の子がいても当たり前であるし、それは個性であり、生物学的に正しい事だということをはかたに伝えるかということだと思う。30歳位の時にその講義を聞いて「男は男らしくいなければいけないと思っていたのが違ってたのかな」って気付かされることがあった。生物学的に当たり前の話ですけど、そういう授業というのは小学校中学校ではないのでしょうか？

(柴田委員)

自分たちの子どもの頃と違うこととしては、今は名簿が男女混合名簿です。男だから女だからという区別は着替えの時位だと思う。例えば集会の時とかは名簿順とか身長順が多いです。

(米満委員)

少なくとも、それでいいんだと伝える場があるといいと思う。

(柴田委員)

現状の小学校でそれをきちんと教える学校はないと思う。

(小山委員)

20年ほど前になりますが神奈川の小学校では男の子も女の子も「さん」付けで呼んでいたそうです。神奈川県教育委員会の考えなのかはわかりませんが、その時に既に男でも女でもなく皆を「さん」付けで呼ぶということがありました。

(柴田委員)

小学校では「さん」付けがよく使われています。人権教育上の配慮として相手を尊重するというので「さん」付けをよくやっておりますが、「くん」の方がしっくりくるということで「くん」を使っている教師もおります。どちらを強制されるということではない。

(出川会長)

ありがとうございました。

続きまして、議題3の令和2年度(2020年度)の事業予定について、事務局よりご説明をお願いします。

【事務局より議題3について説明】

(出川会長)

令和2年度(2020年度)の事業予定についてご説明をいただいたところでございます。皆様からご意見やご質問等ございますか。

(越地委員)

まずは質問が一つです。「企業のアンケート調査1200」これは従業員別とかサンプル抽出のやり方はどのようになっていますか。

(事務局)

総務省統計局から提供を受けた企業リストデータの中から、産業別や企業の規模・従業員数別で抽出しています。クロス集計をしてその傾向を把握したいと思っております。

(越地委員)

いくつか要望的なものです。こういうことを実行していくうえで背景としてもっと言った方がいいのかなと思うことを付け加えます。

まず、大きな柱となる女性の活躍推進事業。男女共同参画というどうしても活躍する女性、仕事をする女性という視点になってしまう。これはこれでどんどん推進してほしいと思います。一方で、専業主婦のような就業していない人たちが逆に

肩身が狭い思いをしているということも聞かれます。したがって、一方ではそのような方々に対しての目配りもどこかで持った上でどんどん進めてほしい。

それから大きな柱の男女共同参画に関する啓発。裾野の拡大化は男女共同参画に関する啓発にあるのではないかということであれば、今後更に力を入れていただいて、今日のような会議で出前講座 18 回のリストを参考資料としてつけていただきたい。そういったことから一歩前進するのかなと思います。

大きな柱の四つ目、性的マイノリティに関する支援や市民等への啓発です。これは今日のメイン議題になっています。①市民向けセミナーの開催という市民の中に、子ども・児童・生徒ひいてはそれに関わる教師・先生たちこういう人たち向けの何か仕掛けというのやってもいいのではないかな。いきなりセミナー開催は難しいければ各学校でどんなことがあっているという情報交換会など。あるいは市教委とこういう問題を改め会議を行い、男女共同参画課の方で投げかけていただくとか。ぜひ市民という概念に子どもを入れて活動していただければと思います。

(事務局)

男女共同参画は専業主婦を否定する訳ではなく、専業主婦を選ばざるを得なかった人についてしっかり支援をしていくべきだと考えております。第二次男女共同参画基本計画の中では、「貧困・高齢・障がい等の困難を抱えた女性が安心して暮らせる環境の整備」を加えております。体系的かつ総合的に推進して参りたいと思います。

出前講座につきましては次回の参画会議では実施したリストをつけたいと思います。

性的マイノリティに対する支援でございますけれども、教育委員会に人権教育指導室がございまして、学校の現場に対する人権教育の中で性的マイノリティに関することも取り組んでおります。ただ縦割りではなく、やはり教育委員会としっかり連携をしながら児童・生徒・子どもに対してもしっかりと啓発の機会を設けたいと思います。

(米満委員)

男女共同参画とも関わるのですけれども、いろいろな職場の女性に男女共同参画にどういうことが足りないかアンケートや聞き取りをしたことがあるのですが、育休を取れる制度にして欲しいという意見がありました。もう一つは男性は育休は取らなくていいから転勤しないで欲しいという意見。特に看護師さんの意見です。特に公務員の方は多いんですよ。警察の方、自衛隊の方、学校の先生。やはり転勤するについていかなければならないので、何とか転勤しなくていいような制度がないものかということをよくお聞きする。なかなか難しいと思うが、ただ育休の話をすると同時に、育休は取らなくていいからここ三年は転勤しないという権利というかそういう部分も大事なのではと思う。一番意見が多いのは、県にお勤めの方という

気はします。女性ももっと仕事をしたかったけど男性の転勤についていかなければならない中で、それでも仕事をするというのがテレワークという発想。男性の転勤問題というのは大きいと感じました。何かしら育休と同じように男性が声を挙げられる社会になっていくといい。

(加島委員)

転勤がきっかけで辞めていく人もあるかもしれませんが、以前より7%位の企業が事情を聴くという動きになっているようです。人手不足を背景にいろんなことが変わってきているなどは感じては来ています。

(事務局)

全国的に、以前は婦人行政や女性行政という課名を使っておりました。男女共同参画社会基本法が成立した頃から「男女共同参画」という言葉を使っております。それは女性の地位向上だけではなくて、「男らしくあれ」とか「男は泣いてはいけない」など、男性にとっても生きづらさもありますので、その解消のためにも「男女共同参画の視点」が必要であるということで、こういう言葉が変わってきたのだと思います。もちろん男性も育児をしたい男性もありますし、多様な働き方、多様な生き方の中で男性の生きづらさも解消していく必要もあると考えています。先進的な取組として、転勤の時に帯同を許したり妻も同時に転勤させるなども聞いております。一例としては、首都圏の県警では民間会社の夫の転勤に妻も帯同し、妻は異動先の警察で採用される取組もあるようでございます。また、結婚や出産、転勤を機に離職しても、また復職の際には同じ役職で復帰をするという民間企業もあるようでございます。そういう優良事例を集め、いろんな機会でも市民の皆さんや企業の皆さんに情報提供をしていきたいと考えております。

(出川会長)

皆様から貴重なご意見誠にありがとうございました。

本日の審議事項を全て終了いたしましたので、進行を事務局へお返ししたいと思います。スムーズな議事進行にご協力いただき、ありがとうございました。