

【開催日時】令和元年 11 月 28 日（木）15：00～16：30

【開催場所】宇和島市役所 8 階 801 会議室

【出席者】（敬称略・順不同）

（審議会委員） 河野 晶子 ・ 日前 賢一郎 ・ 岩村 淑子 ・ 楠本 三郎
井上 教 ・ 山下 仁佐栄 ・ 中村 保子 ・ 水谷 一良
大塚 和代 ・ 弓削 由美子 ・ 川崎 健二 ・ 岩城 美保

（事務局）【企画情報課】中川課長・今西課長補佐兼コミュニティ推進係長・村上主事

1. 開会
2. 挨拶
3. 協議

①第 3 次宇和島市男女共同参画基本計画の平成 30 年度進捗状況調査結果について

委員：学校教育課への質問ですが、「平成 31 年度は授業を行うとともに」という「授業」は、「保護者も一緒にやる授業」なのかそれとも今までと同じ「発達段階に応じた子ども対象」で、いつもの学校の授業のことなのかがこの文面ではわからない。聞いたかったのは、保護者からも、「子どもが学校でどんな性教育を受けているのか知りたいよね。」という声も聞こえてきているし、去年の教育委員会からの答えも、「保護者への啓発や連携が必要だと思います。」と小学校も中学校も出ていたため、「やるのかな、やったのかな。」というのが、送られてきた結果の資料の中に項目としてなかったため、改めて聞いた。この答えだと「保護者とも絡めてやるような授業」を行うのかが読み取れない。今の日本の性教育は世界標準からしてすごく遅れている。学習指導要領における性教育を変えてこうという動きも実際ある。来年度宇和島で、「まず大人から性教育をやっぺいこう」というプロジェクトを、個人的に支援してくださる団体があるので、やってみようかなと思っている。学校教育の中で、保護者とどう取り組んでいくつもりなのか。30 年度はどうだったのか。31 年度はこういう回答をいただいているので、とても大事なポイント。「授業」というのが、今までと同じ生徒と先生だけにかかってくる授業なのか。例えば参観日にみんなでワークショップをやってみようとか、そういうのも含まれているのかというのをもう一度聞いてほしい。

委員：参観日にしたらいい。親子で。

委員：そうすると、子どもも親も照れる。だから学校の先生も困ってるみたいで、やり方がすごく難しいが、私が知り合った団体がするのはワークショップ型で、普段言えないことがころっと出てきたりする。やり方はいろいろあると思う。今、世の中いろいろあるので、教育委員会、学校の先生方も勉強してやればいいんじゃないかなと、きっかけになることをやってみたい。

委員：ぜひ、やってください。どこかからそういう発想が出てきて、どこかでやり始めて、「よかった。」と言う声が聞こえたら、他の学校等もやるかもしれない。

委員：審議会における女性の参画促進ですが、いろいろ審議会の委員の構成というと、やっぱり長とか多い。女性が 0 のところがたくさんある。例えば、宇和島市福祉事務所老人ホーム入所判定委員会、ここには女性の数が 0。宇和島城周辺景観整備審査会も 0。宇和島市がんばる商店街づくりも 0。宇和島市中小企業も 0。宇和島市少年センター運営協議会も 0。なぜ女性が入っ

ていないのか。防災会議の委員の構成を見ると、難しいかなと思う面もあるが、これらの委員は何か制限がかかっているのか。女性に入ってもらい、女性の意見を取り入れたらいいと思うが、何か理由はあるのか。

事務局：高齢者福祉の福祉事務所老人ホーム入所判定委員会は、判定員が内科医師、精神科医師、保健所長、老人福祉施設長、市の包括支援センターの所長、老人福祉指導主事、老人福祉担当で構成されている。

委員：選挙管理委員会の女性が0。これも何か制限があるのか。監査委員会も固定資産評価審査委員会も0。何か理由があるのか。

委員：長がつく人じゃないとだめみたいな感じに取れる。管理職じゃなきゃだめという感じがする。

委員：そもそも係長になっている女性が少ないから、課長に女性が少なく、審議会の委員にもならない。そういう循環になっている。

事務局：言われるとおりですが、ただ何もやっていないわけではなく、第3次基本計画で女性の登用率を35%と掲げているので、できる限りそこに沿うような形でチェックはしている。少しずつ増えてきてはいるが、一方で市の管理職は圧倒的に男性が多いので、ここしばらく女性の係長を増やしていこうということで、増えてはきている。ただ、平からいきなり課長になったりはしないので、それは少し時間がどうしてもかかるというふうに思う。基本的には半々なので、それでいけば役所の中は半々になっていてもいいのかなと思うが、産休・育休で休んだりするので、少しキャリア的に遅れたりするケースはある。そこは当たり前の話で、市としては上げていく努力はしている。

委員：政策的にやらないと無理。例えばどこかの国の議会は、女性はとにかく半分だというのがありましたよね。何とか制という。

事務局：クォータ制ですね。

委員：そういう思い切ったことをしないと。このままだと絶対増えない。ちょっとずつは増えるが、一気に増えない。女性の方が、半分管理職ということはできない。それも政策的に方法を考えて、どんどん能力がある人を係長に登用する。私の経験でいえば選抜試験をやる。試験に通った人は、一定期間訓練をして、訓練期間を終えると、例えば、主任の方は係長になる。次は、また試験があって、合格して一定の訓練をして課長になる。上げていく制度を作っていないと、今言ったことでは絶対に増えない。意図的に女性に登用していこうという政策的なこと、思い切ったことをやらないと絶対無理。いつまで経ってもこれは同じ議論で、第4次の男女共同参画審議会が始まって、最初と比べてあまり増えてません、あまり変わりません、ということになりそう。課の政策というより、市長がやらないとしょうがない。市長が女性を半分ぐらいにしていこうという意気込みがなかったらできない。いろんなところで言うが、なかなかやってくれない。実現できない。市長に直談判しようと、市長に言うと、若干動いてくれる。そういうことをやらないとだめなのかなと。この審議会ですらいろいろと言ってもそういったことをやらないと、なかなか進まない。

事務局：試験制度自体は、以前は試験的にやっていたことはあって、残念なことに女性の方が受けない。それはやはり、先ほどもあったが、自信がなかったり、育児が忙しかったり、どうしても残ってしないといけないということがあったりで、能力があっても遠慮されてる方ももちろん多いとは思いますが、やはり試験率の話しということになると、なかなか受けてくれないということがある。

委員：そこも仕組みづくり。私もここで発言するときに女性だから子育てとか、妊娠出産は女性しかできないから、そこにブランクができてしまうのは仕方がないが、女の人がおっている現実があるからそれは仕方がない。でもその現状があるから、自信があったり、第三者から見ても能力があって、この人出てきてくれたらいいのになと思う人でも遠慮したり、子育てに時間を取られるし、「現実で見ている管理職みたいな仕事はできない。」と遠慮しているのが現実。

事務局：そうですね。それが全てではないかもしれませんが。

委員：それで「じゃあしょうがないか。」と終わるのではなくて、委員が言ったように、仕組みづくりから変えていかないとできないという話をインターネットとかを使って先進的な企業だが、企業がしている事例を見ていると、時間に関係ない、時間に縛られない。育休の対象となる子育て世代だけじゃなくて、介護世代も当てはまるし、いろんな事情があるから、会社全体、組織全体で時間に縛られない働き方に変えてしまうとか、そういうことを思い切ってやっていると性別に関係なく働いて、しかも業績が伸びている。行政の現場でそれができるかどうかというのは難しいと思う。だけどそれぐらい大胆に、委員が言うみたいに仕組みから変えていかないと、何年たっても変わらないという意見は一緒。私が個人的に見てきたものは、民間の企業の例なので、柔らかく取り組んでいると思う。自治体として何かをやっているというのはまだ勉強不足だが、調べてみたいと思っている。大胆に仕組みづくりから変えていかないと半々を目指すのは、なかなか難しいとは思いますが、そこら辺の知恵を出して、仕組みづくりから、システムから変えていくしかない。いつまでも、女の人が子育てをしているという現状は、なかなか変わらないと思うので、そこをなんとか助けて、「やれるよ。」という風に、「こういう仕組みになったからやれるから。」と言って、仕組みを変えていけばいいかなと思う。全然違う例だが、議会の世界で法律が変わりました。「男女半々にしましょう」と。どうしたら女の人が出て行くんだろう。何が出れないんだろうと、愛媛県の女性の県議が発信していたが、選挙運動のやり方を変えていかないと女の人が出れない。「朝8時から夜8時まで、ずっと各地を選挙カーで回らないと候補者として認められない。」という仕組みももちろんそうだが、有権者の意識もそう。「そういう人じゃないと認めないよ。」みたいな考え方、それをしないと選挙に出て勝つことができない、議員として出れない、市長として出れないというのを変えていかないと、女の人を出にくい。「子育てしてても、介護してても出てくださいね。出れますよ。これから半々にしますよ。」と言っても、「まず、選挙運動から変えていかないと出れないよ。」と、愛媛県の女性の県議ですが、立派に言っていた。私も選挙運動が当たり前だと思ってたので、「そうだね。」と思った。いくら法律で変えたとしても、実際に出れない仕組みとかみんなの意識だったらいつまで経っても変わらないと思う。選挙の法律が変わって、女性と男性は半々にしましょうというのはもちろんいいことだし、その前の県議会議員選挙でも、愛媛県も少し変わってきた。選挙運動から常識も変えていかないといけない。有権者も意識を変える。変わらないというのはある。そういう意味で、選挙の仕方の例から、考えて、そこから変えていかないと女の人はいつまでたっても出れない。「同じような路線だな」と思ったので、委員が言った仕組みづくりから変えるという考え方も入れないといけないと思う。「具体的にじゃあ」というようなことは言えないが、勉強しながらやってほしいと思う。

委員：セクハラ対応マニュアルがまだできていないのはなぜなのか。いろんなところにマニュアルがある。県にはないのか。あると思う。宇和島市はセクハラはないのか。市役所にはなかったのか、一年間。人権侵害問題はなかったのか。パワハラとか、いろんなハラスメントあるでしょ

う。絶対ないことはないはず。どこかでもみ消しているのか。ハラスメントというのは、人の命を奪うことにも繋がる。私は、実際経験した。その後の研修とか、釈明とかも大変だった。そこにいくまでにマニュアルを作って、全社員・全職員に、ハラスメントをさせないように理解させないと。喫緊の課題。まだマニュアルができていないのはなぜか。長ばかりがしてもだめ。全体でしないと。やはりマニュアル、研修が大事。

委員：相談員というのは、各部署とかにいるのか。市役所にハラスメントの相談員はいるのか。

事務局：総務課に2人、保健師に1人、教育委員会に1人。

委員：窓口は職員に周知してあるのか。職員が「困ったときにそこに行ったらいいよ。」という窓口があるのは知っているのか。私は自分がハラスメントにあった経験がある。セクハラがあってそれを訴えたらパワハラをされて、ものすごく悩んで体調を崩して結局辞めたが、その時に「セクハラ」という言葉がまだ出てすぐだった。「セクハラ」という言葉があったから、どうしようもなく困って1人でどこにも相談できなくて、私の様子がおかしいというのに気づいてくれた女性の先輩が、「課長のところに行きましょう」ということで行った。まだ、「セクハラ」という言葉が出てきた平成元年だった。言葉がある分言いやすくなっているという世の中にはなっていると思うが、やはり言い出しにくい。事案としてはないというふうに言っていたが、言い出しにくいことで、もちろん所属長や管理職がしているということは、一番大事だと思う。私も自分の事案だったら課長が知っていて、そういうことがあれば相談に乗らないといけなくて、会社の仕組みにあった。課長から部長に言っと。一応は対処してもらえた。それは大事だと思う。その窓口まで対象者になっている人が申し出やすい様な雰囲気大事だと聞いたことがある。雰囲気とか、システムとかも大事だと思う。なかなか言い出しにくいことだと思う。死に至ると言っていたが、ハラスメントで自殺したりはある。私も当事者だったことがあるので。体を壊すぐらい悩むが、それが理由で労災だと認められるのは大変なことだった。今はパワハラが労災というのは少しずつ聞くが、セクハラが労災というのはあまり聞いたことはない。窓口があることはとてもいいことだと思うが、申し出やすいように。所属長、管理職が知っておくことは最低限必要だと思うため、ぜひ続けてほしいと思う。あわせて、対象者が申し出やすいように何か工夫をして、宇和島市役所職員の中で、もやもやと悩む方が減るように。後輩たちが宇和島に戻ってきて、「良い職場だよ。宇和島市役所で働こうよ。」と若い人は言えるようになるのではないかな。

委員：相談員というのは女性はいるのか。

事務局：男性1人、女性3人。

委員：今、男性が受けるセクハラが問題になっている。相談員は両性いた方がもちろん良いと思う。

委員：市役所の中で人権相談室みたいな一つの部署、課があって、人権相談室長は、課長級であるとか部長級であるとか、そういう方がいて、何人かスタッフがいて、そのスタッフが全員相談員だと。教育委員会に何人、人事に何人ではなく、市として一つ、もう病院局であろうが市とかんんでいるところの相談は全部そこへ相談すれば良いということにはなっていないのか。

事務局：基本的には総務課の人事担当が職員管理をしている意味ではそこだと思う。委員が言ったように、いろんなところにいたほうがということで、教育委員会にも置いているという理解で良いのではと思う。ただ、それ専属の窓口と相談員が常駐してそれに対応していくかということ、そこまでのことはできてはいない。

委員：相談員の方は、熟知されているんですね。ハラスメントになることはなんでも。そういう人事

担当者はすべてわかっているでしょう。

事務局：そこは担当が変わっていくので。

委員：人事異動で変わるでしょう。そのような相談体制で大丈夫なのか。相談されるところがしっかりしてないと。「あんなところだったら相談しないでおこう。」と、うやむやになる。相談を受けるところがしっかりした体制でないと意味がない。だからマニュアルができないのではないか。人事には2人いて、教育委員会に1人いる。どこがマニュアルを作るのか。

事務局：人事担当課。

委員：人事異動で変わるから作れないのではないか。

委員：役所はコンプライアンスの勉強会は各課でやっているのか。

事務局：全体でやっている。

委員：その中に、当然セクハラとかパワハラとかいう問題も出てくるのでは。

事務局：そうですね。

委員：そういう指導は例えば課長がやるのか、部長がやるのか。

事務局：いろんなパターンがあるが、一般的な研修は総務課がやるパターンもあれば外部から人を招いたりということがある。

委員：外部ではなく、やっぱりそれぞれの課の課長なり部長が、職員を統制していくぐらいの気持ちがないと収まらない。先ほど委員が言ったように、課内での相談と言っても、例えば下っぱが課長に言っても課長でもみ消されたら何もならない。目安箱的なものがあると本当は良い。専門の相談室があれば、「ここは絶対大丈夫、ここに言ったら必ず上までいく。」というものが無いと駄目。相当数の課があるのだから、そこで長が責任持ってやらないと。毎週やるぐらい。我々が現役の時は、朝礼や職場が終了した5時、そのあとにやるとか、週に何回もやっていた。そこでいろんな問題点を吸い上げることができるし、「こういったことはやっちゃいけないよ。」という法令遵守は定めて、会社だったら会社でコンプライアンスを作っているのだから、こういうマニュアル的なもの。それを徹底的に。せつかく作るんだったら、各課で徹底的にやる。そういう方向にしないと、なかなか収まらない。いろんな問題で。このセクハラとパワハラだけではなく、他のいろんなギャンブル的なことに行ったりとか、汚職をしたりとか、いろんなことが出てくる。コンプライアンスを大事にしていきたい。

事務局：課の取りまとめ位置的にはもちろん課長にあると思う。セクハラ、パワハラのいろんな研修は受けていて、内容は今後充実していかないといけないと感じている。

委員：問題はそういうこと。それと回数。常に言っていないと下の者を統制できない。月に1回やったのではみんな忘れてしまう。そんなことをやっているようでは、どんどん問題が出てくる。我々がやっている時は一切出なかった。回数やってそれぞれの職員に徹底する。そうさせないと出る。役所全体で、コンプライアンスの研修を月に何回ぐらいやってるのかという数字も知りたい。もう1点、我々資料もらって、第1回目の質問を出して、ここで発表して終わりというようなことになると、何の意味もない。これ以上のことを言いたいなと思っても、担当者がいない。これが一番のネックになっていて、質問事項が出たところぐらいの担当課が来てもらったら、ポンポンとその場で回答が出てくるのだろうが、ここで切れてしまうので意味がない。

委員：間をとってもらって、事務局がまた担当セクションに言って回答してとかがあったが、今の話も総務課の担当がいれば、「なぜマニュアルができないのか。」と聞いたら、実はこういうことで・・・みたいなことを言ってもらえると思う。

委員：学童保育施設を調べてくれと、調べてもらってよくわかるが、これが出てきた後に第2段階目の質問がしたい。例えば定員割れがあるのかないのかとか。定員割れのところは、途中で申し込んだら、採用してもらえるのかとか、受け入れてくれるのかとか、そういったことが聞きたいのに、ここで切れしまうから後が続かない。

事務局：今日いただいたものはまた責任を持って回答します。次回以降、できるだけ担当者に出席してもらおうようにします。

委員：例えば委員が質問した箇所ぐらいの担当課には出てもらったら、質問した方がなお質問したいという場合に助かるのではと思う。

委員：ぜひ、来年はそうしてほしいと思う。去年、正直「これで終わっちゃうの。」ということで、「後で発言してもいいですか、また1年いろいろ提案してもいいですか。」と言ったら「いいですよ。」と言ってもらったので、いろいろ話をさせてもらってきた。担当の方ともっと話したいし、本当は自分が出向いて行って話したいぐらい。来てもらえないなら、「その人に繋ぐので、アポ取って話しに言って良いですよ、行ってくださいね。」みたいに繋いでくれるなら、それもいいなと思った。「担当のところに行って良いから。」みたいに。「繋いでおくから話しして。」と。審議会委員という役はもらっているが、一市民として行政の担当の方に直接話を聞きに行くことは、宇和島市はあまりないと思う。来られないなら、「来られないから、担当のアポ取るときです。」「取り次ぐので、行ってください。」というふうにしても私はいい。ただ、それだと私は満足しても他の委員がわからない。言われたように、ここに来てもらうのがベストだと思う。

事務局：言われるように、共有していただく方が会のためだということだと思うので、できるだけそういう風にしていきたいと思う。

委員：この審議会は何年ぐらい続いているのか。合併してからか。

事務局：最初から言うと15、6年ぐらい。

委員：資料を見ると確かに女性が0%がある。非常に少ない。例えば、宇和島市民生委員推薦会14名のうち6名が女性。これぐらいでいいのか。あるいはもうちょっと8名ぐらいとか、7名ぐらいとか。他の委員会だったら14名中2名。それなら、もっと女性を増やすとか。この審議会委員会としてこれから「この委員会、審議会では、何人ぐらい女性を出してくださいよ。」というような具体的な数字を出して、実現するかどうかはまたいろいろ問題があると思うので。20年近くも続いていてほとんど変わってないのではないかな。20年もやってほとんど変わらないのなら、この審議会自身の意味がないと思う。だから、「この委員会には何人ぐらい女性を入れてください。」と。そういう要望を出すようにしたらどうか。ただし中には、建築士会がある。これはもしかしたら建築士が出席する会議で、女性の建築士が宇和島にいないと、そういうのがあると思うので、そういうところを加味しながら女性を何人ぐらいということの要望書を出してもいいと思う。防災会議委員名簿を見ると女性が1名。宇和島市防災会議委員の役職名を見ると実際に女性がいない。1名ということは、多分宇和島市の課長か部長の中に女性がいるのではないかなと思う。ほとんど男性。これは本当にどうしようもないことで、そういうのは置いておいて、とにかく「この委員会だったら何人入って欲しいな。」というような要望を出したらどうか。今日はとても無理だが、お願いします。

事務局：ご承知だと思うが、基本的には、委員会として基本計画に出しているのは、35%が女性であるべきという2027年の目標にはなっている。当て職という言葉が適切かどうかはわからないが、

今おっしゃった「ここには女性はありません」というのを除いていった時に、残るその分母に対して、女性が分子として35%っていうのが基本的なあり方になってくると思うので、そこはできる限りチェックはしていて、どうにかなりませんかという話はしている。

委員：35%を目標としていると思うが、それになるようにお願いしますというようなことを、この委員会として提案するもの大事。

事務局：そうですね。それは私たちが職務としてやってはいるということですが。

委員：その結果どうなったか。30年度にこういうふう提案したけど、31年度はこうなったと。データのようなものが欲しい。

事務局：暦年であるわけではないんですけども、お渡ししている資料の中に、29年と目標値と30年というのは並べているので、必要であればバックデータをもう少し拡充してもいいのかなと思う。

委員：今委員がいろいろ言われたが、審議会等の女性登用ということで、率が出てますけども、備考欄に各担当課が全部出ている。そこが立てている目標というのはあるのか。例えば宇和島市防災会議。危機管理課は、この女性登用の割合、ここでは3.8%と出ているが。こういった協議会の部分も、先ほどの送っていただいている資料は目標設定をしている。各担当課で。そうではなく、この協議会ごとの目標設定を。これはただ、実質の答えだけを書いているという表。各担当課が、防災会議は、我々は何%にしたいんだと、3.8%では高いのか低いのかという判断をして、目標値という欄があれば、我々が見てもすぐわかると思う。各担当課から、目標値を全部出してもらう。それを一覧表に加えていただければ。

委員：女性委員を集めるは大変じゃないか。私たちも女性に委員になってくれと何回もお願いをしても、なかなか決まらない。結局それだったらいいと。女性はどうにかというとおしとやかに、表に出るのを嫌がる。そこをどうにかするのが仕事ですが。

事務局：おっしゃる通りではある。

委員：集めようにも集めようがない。諦めてしまうと言うか。

事務局：当て職的にどうしても男性になってしまうケースが多いが、そうではなく、例えば、会長じゃなくても副会長でもいいのであれば、女性がいたら、「副会長に出ていただけませんか。女性の登用率が35%ぐらい目標にやっているんですけど。」ということは現に言っているが、「いや、もうそれは会長がいいんじゃない。」と言われると、ここはということはある。

委員：頼んだら副会長辞めますと、女性の場合は特に。だから、そこが問題。

事務局：漫然と「しょうがないですね。」というふうにしていないのはご承知いただきたい。35%をこっちに置いた数字としてやっているつもりではない。できるだけ近づける様に努力はしている。

6. その他
特になし

7. 閉会
16時30分 会議終了