

## 会 議 録

会 議 の 名 称	2018年度 第1回 枚方市男女共同参画推進審議会
開 催 日 時	平成30年11月12日（月） 17時30分から 19時30分まで
開 催 場 所	メセナひらかた会館特別会議室
出 席 者	神原会長、松田副会長、高瀬委員、川口委員、木谷委員、林元委員、 峰山委員、津熊委員（以上8名）
欠 席 者	岩城委員、田中委員（以上2名）
案 件 名	1. 会長及び副会長の互選について 2. 平成29（2017）年度第3次枚方市男女共同参画計画アクションプログラム進捗状況について 3. 性の多様性の理解促進に関する事業について 4. その他
提出された資料等の 名 称	<当日配布>資料①～⑤は事前配布済み 資料① 枚方市男女共同参画推進審議会委員名簿・事務局職員名簿 資料② 平成29（2017）年度第3次枚方市男女共同参画計画アクションプログラム進捗状況（案） 資料③ 性の多様性の理解促進に関する事業について 資料④ 枚方市職員のための性の多様性への理解促進に向けたハンドブック（案） 資料⑤ 本市の男女共同参画を推進するために（審議会意見記入用紙） 資料⑥ 枚方市審議会等の会議の公開等に関する規程 資料⑦ 枚方市男女共同参画推進審議会の傍聴に関する取扱要領
決 定 事 項	・案件2及び案件3について追加意見があれば資料⑤の様式に記入し、 11月14日までに事務局に提出することを確認した。 ・案2について、事務局取りまとめの上、会長、副会長確認ののち男女 共同参画推進本部に報告し、市HPで公表することを確認した。
会議の公開、非公開の 別及び非公開の理由	公開
会議録の公表、非公表 の別及び非公表の理由	公表
傍 聴 者 の 数	0人
所 管 部 署 ( 事 務 局 )	市長公室 人権政策室

審 議 内 容

発言者	発 言 の 要 旨
事務局	<p>ただいまから、平成 30 年度第 1 回目の枚方市男女共同参画推進審議会を開催いたします。</p> <p>私は、事務局を担当しております市長公室、人権政策室男女共同参画担当課長の岡村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。僭越ではございますが、会長と副会長の選出までの間におきまして、進行役を務めさせていただきます。</p> <p>改めまして、本日の出席委員は 8 名で枚方市男女共同参画推進審議会規則に基づき、この審議会が成立していることを御報告申し上げます。</p> <p>さて、開会に当たりまして、乾口市長公室長から一言御挨拶をさせていただくところですが、本日公務のため欠席となりますので、市長公室参事兼人権政策室長の米倉より御挨拶させていただきます。それでは、参事、よろしくお願いいたします。</p>
事務局	<p>皆様、こんばんは。今、紹介いただきました参事兼人権政策室長の米倉でございます。よろしくお願いいたします。</p> <p>改めまして、委員の皆様におかれましては、平素より枚方市の男女共同参画行政に御理解、御協力いただきまして、厚くお礼申し上げます。</p> <p>本審議会は平成 22 年度に発足しまして、9 年目となっております。今回、第 5 期目となります。これまで審議会委員の皆様には、第 2 次そして第 3 次の枚方市男女共同参画計画策定そして同計画のアクションプログラムの進捗におきまして御意見をいただくなど、本市の男女共同参画行政の重要な事項を決定するに当たりまして、多大な御尽力をいただいておりますことに、改めて感謝申し上げます。本日は、第 5 期目初めての会議ということでございますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>近年の男女共同参画に関しまして社会情勢を見ましても、女性活躍推進、働き方改革など男女の職業生活そして家庭生活の変革、また AV 出演強要や J K ビジネスなど女性に対する暴力の若年化、そして L G B T など性的少数者に対する理解促進など刻々と変容しております。このような社会の動きに対しまして、本市の男女共同参画行政が柔軟に対応し、男女共同参画社会の実現に向けた施策をさらに推進するため、委員の皆様の御意見を施策に反映させていただきたいと考えておりますので、この 2 年どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>簡単でございますが、審議会の開会に当たりましての御挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。</p>
事務局	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、ここで私のほうから委員の皆様方を御紹介させていただきます。現在、こちらのほうから 50 音順にお座りいただいております。順番に御紹介いた</p>

	<p>しますので、その場で一言ずつお願いいたします。</p>
各委員	<p>自己紹介</p>
事務局	<p>ありがとうございました。</p> <p>なお、今年度より委員に御就任いただきました北大阪商工会議所、地域活性化支援センター管理課長の岩城秀樹委員及び特定非営利活動法人枚方人権まちづくり協会理事の田中昭導委員につきましては、御都合により御欠席という御連絡をいただいております。</p> <p>では、続きまして、本日出席しております事務局の紹介をいたします。</p>
事務局	<p>自己紹介</p>
事務局	<p>それでは、早速ではございますが、枚方市男女共同参画推進審議会規則第4条第2項規定により、会長と副会長の選出を委員の皆様のご互選によりお願いしたいと思います。</p> <p>なお、本日は時間の都合上、会長と副会長ともに選出いただいた後、会長と副会長には前の席にお座りいただき、議事進行をお願いしたいと思います。</p> <p>それでは、委員の皆様から何か御提案があれば御発言をお願いしたいと思います。</p> <p>津熊委員。</p>
津熊委員	<p>メンバーも変わりましたので、ここで事務局のほうに何か御提案がありましたらお願いしたいと思いますのですが、よろしいでしょうか。</p>
事務局	<p>ただいま津熊委員から事務局に考えがあれば提案をという御提案をいただきました。皆様、いかがでしょうか。</p>
各委員	<p>異議なし</p>
事務局	<p>ありがとうございます。</p> <p>それでは、御賛同いただきましたので提案をさせていただきます。</p> <p>事務局としましては、引き続きとなりますが家族、社会学を御専門にされ、男女共同参画全般について御見識をお持ちである神原委員に会長をお願いしてはどうかと考えます。また、副会長にも引き続き社会学を御専門にされ、人権問題全般に造詣の深い松田委員をお願いしたいと考えておりますが、皆様、いかがでしょうか。</p>
各委員	<p>異議なし</p>
事務局	<p>ありがとうございます。</p> <p>それでは、御賛同いただきましたので、神原委員には会長を、松田委員には副会長をお願いしたいと思います。</p> <p>それでは、神原会長、松田副会長、正面のお席に移動をお願いいたします。</p> <p>それでは、これからの進行は会長をお願いしたいと思います。会長並びに副会長、どうぞよろしくをお願いいたします。</p>
神原会長	<p>では、改めまして神原でございます。このたび、皆様方から御承認いただきまして、会長の任をお引き受けいたすことになりました。どうぞ、この会議が円滑で実りある会議になりますように御協力よろしくをお願いいたします。</p>

松田副会長	副会長の任につかせていただくことになりました松田です。どうぞよろしくお願ひします。
神原会長	<p>では、早速ですが、本日は 19 時 30 分終了をめどに審議会を進めていきたいと思ひます。皆様方、御協力よろしくお願ひいたします。</p> <p>本日は、最初の会議となります。今後、審議会を進めるに当たりまして、会議の公開のルールや会議録の対応などにつきまして、皆様方と確認をさせていただきたいと思ひます。</p> <p>本日、傍聴の方はいらっしゃいますでしょうか。</p>
事務局	いらっしゃいません。
神原会長	今日は傍聴の方はいらっしゃらないということですがけれども、もし今後、傍聴の方がいらっしゃる場合には、この会議は原則公開というふうにさせていただきたいと思ひますが、よろしいでしょうか。
全員	はい。
神原会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>あわせまして、この審議会の会議録の取り扱いにつきましても、原則公開となっておりますが、よろしいでしょうか。</p>
全員	はい。
神原会長	<p>では、早速ですがけれども、非常に時間も限られております。今日の議題ですが、案件の 2 です。平成 29 年度（2017 年度）第 3 次枚方市男女共同参画計画アクションプログラム進捗状況について、事務局から御説明をいただきたいと思ひます。基本目標の 1 と 2、それから基本目標 3、それから基本目標 4 と 5 というふうに区切つて、まず基本目標 1 と 2 を事務局から御説明いただいた後に委員の皆様方から御質問、御意見等をお受けしたいと思ひます。</p> <p>では、早速ですが、事務局から御説明よろしくお願ひいたします。</p>
事務局	（資料②）平成 29（2017）年度第 3 次枚方市男女共同参画計画アクションプログラム進捗状況（案） 基本目標 1、2 の説明
神原会長	<p>ありがとうございます。基本目標 1 と 2 のアクションプログラムの取り組み内容、それから取り組み実績について御説明いただきました。委員の皆様方の中で御質問、御意見等いかがでしょうか。</p> <p>委員の皆さん方にお考へいただいている間に少しだけ意見と質問をさせていただきたいんですけど、今、御説明があったところ以外で、たとえば 17 ページの番号 19 です。全国的に小学校中学校などの学校の教頭先生や校長先生になりたくないという先生方が少なくないという新聞報道がありました。教頭になるとそれこそもう御自分の時間がなくなって、長時間勤務が当たり前になって、男性の教員の方もなりたくないという、そういう状況があるということで、単に教育の場において、女性が管理職になりましようと言うだけではとても解決しない。ですから、まさに働き方そのものが変わらないことには、男女共同参画もやっぱり進まないなという 1 つの典型的な例ではないかと思ひます。</p> <p>今年の 7 月に働き方改革法が通つて、来年の 4 月からスタートするようですがけれども、民間企業も教育現場も、それから私たちの大学もかなり大きく改革を求</p>

められるようになっていきます。ですから週 39 時間ですか、働く時間の規制をかけるようになっていて、そのためにたとえば出勤のタイムカードを押して、それから退社のタイムカードを押すという全ての働いている人たちの働く時間を管理をしなければならぬという改革ですとか、それからいい面とすれば正規雇用と非正規の賃金格差が当たり前でしたけれども、同じ仕事をするのであれば同一価値労働同一賃金を保障しなければならぬですとか、それからたとえばフレックスタイムを導入するとか、そういう多様な改革を義務として期待されるようになってきています。

そういう意味では、学校現場で本当に先生方の働く時間に規制が加わることで、男性女性関係なしに意欲と能力のある方が管理職に就くことができるようになれば、それは望ましい方向かなと思います。ただ、そうは言っても労働時間を規制するだけでなく、それだけの人員が配置されるのかどうかというところが非常に問われるところだろうと思うんです。たとえば私たちの大学でも学生何人当たりの教員数っていうのが全部決まっています、ですから、一方では労働時間の規制が加わって、けれども教員の定数を増やすことが難しいという状況の中で、じゃあどうするんだということが非常に今、来年の 4 月に向けて大きく対応が迫られている状況があります。ですから、具体的にどういうふうに各職場で対応するかということが非常に難しいところですけども、この男女共同参画の推進だけではなくて、さまざまな政策とも突き合わせながら、いかにこれを実現するかということがきっと非常に重要なことになってくるかなと思います。やっぱり人を増やしていただかないと働き方改革はとて進まないなど、非常に痛感をしているところです。

それともう一つは、あらゆる暴力をなくすということで、私もこの計画を作るときにかかわらせていただいたんですけど、ドメスティック・バイオレンスとかセクシュアル・ハラスメントだけではなくて、実際の働く現場でいうとパワハラ、モラハラが非常に相談件数としても多いです。パワー・ハラスメントとかモラル・ハラスメントがここではあまり出ていないのですが、あらゆる暴力と言うときはそこまで含むんだということを確認する必要があります。と思います。

そのことと関連していいますと、ドメスティック・バイオレンスもモラハラ的な暴力があり、まだまだ実際に被害を受けている方にとっても暴力という認知がなかなか進んでなくて、ほかの方にもうそれは明らかにDVですよと指摘をされて初めて御本人が気づくということもありますので、改めてこういうことも実は暴力ですよと、ドメスティック・バイオレンスに入るんですよと。たとえば私も、相談ということじゃないんですけどインタビューさせていただいた中で、夫さんが全部お給料を管理していて月々の生活費を 10 万円ぐらいしか渡してくれない、何か必要があったらその都度夫さんにこういうことで必要です、お金をくださいって言うってお願いをして初めてお金を出してもらえとか。でも、それもドメスティック・バイオレンス、経済的暴力なんですけど、御本人はそれを暴力とはなかなか自覚されてないとかですね。

それから、たとえば妻の立場にある方が友達と誘われて遊びに行った。ちよっ

	<p>と時間が遅くなって夜8時ぐらいに帰ってきた。そうすると夫さんが玄関に出て仁王立ちをしていた。にらみつけたというんです。それも女性はDVとは思われてなかったんです。妻のあらゆる行動を拘束するというのもドメスティック・バイオレンスですよということを説明して初めて御本人が気づくとか。そういう意味では、ドメスティック・バイオレンスとかハラスメントにしても、こういうことがDVに当たりますとか、こういうことがハラスメントですよという具体的な内容を例として示して、啓発とか学習として広めていただくことがすごく大事だなど、このごろ非常にそういう事例に当たることが多いものだと思います。</p> <p>いかがでしょうか。何かお気づきの点等ありましたら。</p> <p>よろしいですか。じゃあ、続いて目標3のほうに。また後で全部まとめて御質問や御意見をいただく時間をとりたいと思います。</p> <p>では、目標3のほうに移っていただけますか。</p>
事務局	資料② 平成29(2017)年度第3次枚方市男女共同参画計画アクションプログラム進捗状況(案) 基本目標3の説明
神原会長	<p>ありがとうございます。基本目標3につきまして、いかがでしょうか。</p> <p>ちょっと確認なんですけど、放課後児童健全育成事業で小学校5年生まで受け入れを実施されているというのは、大阪府内の中でも珍しいのではないかな。結構、低学年がほとんどですよ。そういう意味では、非常に大事な取り組みだと思います。</p>
津熊委員	<p>ちょっと聞いた話なんですけど、指導員さんたちの話では、実際に来られる子は家にいてられない子で、家にいても問題のある子なんです。ですから、実際に児童室に来たら非常に手がかかる子どもたちなんだそうです。放課後児童の教室では、やっぱり高学年になればなるほど自分の自我が出てくるからなかなか溶け込めないのが現状で、指導員さんの話でも、高学年になると指導にも反抗するし、家庭の中で孤立してる状態の子がとりあえず学校に預けといてみたい、両親にしてみればそういう感じがあって、だから本当に問題のある子たちが児童室に来ていて、しかも学年が高いからほかの子とバランスがとりにくいというのは実際あるようです。夏休みも授業を回ってきたんですけど、ほとんど先生、皆さんおっしゃいます。ですから、そういうところの中では多分、指導員さんたちはすごい苦労されてるんじゃないかなと思っています。</p>
神原会長	ありがとうございます。ちょっと教えていただけたら。問題がある子どもさんって、どういうことでしょうか。
津熊委員	<p>とりあえず、仲間と一緒に交流できないとか、自分の世界に入って。言ったら、自分だけが満足すればいいみたいな感じになるんです。ですから、授業をやってもみんなと一緒に歌を歌ってても後ろでしゃべってるだけとか、けんかしてるとか、そういう状態が多くて、本来ならば高学年の子が低学年の子をちゃんと見守ってあげるような仕組みをつくるように大体なっているんですけども、なかなかそれができていないというような。ですから、うまくいく仕組みをどうやったらいいのかということが、急に5年生6年生を受け入れるようになってきたので、なかなかまだできあがっていかないんでしょうけど。1、2年生、低</p>

	<p>学年の子たちは、自分はそこが居場所や思ってるのに高学年のお兄ちゃんお姉ちゃんたちがなかなか言うことを聞いて面倒を見てくれないと言ったらおかしいですけど、和を保てないという。預かってる以上、親御さんにはそういうことを言えないし。ですから、どうやったらいいのかなというのが、これから課題だなということですね。親の人たちにとったらやっぱりそこがあるから仕事に就けるんで、やっぱりありがたい所なんですけども、そこに入れとけばいいわという、ちょっとそういうところがある。フォローできていないんですよ。家に帰ってきて家庭のありがたさをちゃんとフォローしてあげられるような、そこもある意味、教育の指導をしていかないといけないんでしょうけど、誰がするんだろうっていう感じです。</p>
神原会長	<p>ありがとうございます。今お聞きしていてちょっと思いましたのは、きっと一つは、5年生で、でも家庭に居場所がなくて、でもそこに来ていることは評価できるなと思うんです。来たくないんじゃないで来てると。それと、たとえば家庭であまり構ってもらえないとか、でもそこに来たら5年生であってまだまだ構ってほしいとか甘えたいとか、ですから低学年の子どもの世話をするとかっていうのは、やっぱりその子どもさん自身が余裕がないととても目がいかなくて、むしろ5年生になろうが、たとえば6年生であっても、たとえばもしかしたら学校の教室で居場所もなくて、誰もあまり相手にしてくれなくて、家に帰ってもあんまり構ってもらえなくて、問題がある子やとみなされて、でも学童に来たらとにかく自分のわがままできるとか甘えられるとか、だからその子どもさんにとっては本当にそことつながることができてる。</p>
津熊委員	<p>それはあると思います。</p>
神原会長	<p>そのことは、ものすごく大きいことだなと。ある面は。</p>
津熊委員	<p>ある面はね。ただやっていくのに、それじゃあ、それを見守る人手っていうか指導員の数が、そこまで一人一人の子たちを見守ってあげようと思うと足りない。今、留守家庭児童会の人数ってすごい多いんです。100人体制です。プレハブ3つ建ててるとこもあります。そこが居場所づくりっていうのもわかるんですけど、現実の実感としては行き届かないところのほうが多くなってくると、逆にほかの低学年の親御さんからすると、子どもが「行きたくない」となってくるみたいなこともあると。そこら辺のバランスっていうことが実際問題起きてるみたいなんです。</p>
神原会長	<p>ありがとうございます。単純に私は、5年生まで受け入れるのを実施したのをいいことだと思ったんですけど、5年生までを受け入れると同時に、それはそれだけの指導員の方も手当をしていただかないといかんですよ。それがなされてるかどうかということですね。</p> <p>ですから、受け入れる定員だけ増やして、指導員の数が変わらなかったら指導員の方の負担も増えるし、それからスペース的なこともあるでしょうし、やっぱりそのところがどうなってくるかっていうところがあります。</p>
津熊委員	<p>そういうことですね。だからやっぱり行ったらいっぱいですから、いろんなことをやってあげよう思うにも縛りが多過ぎる。今いい事業をやってくださってるけども、やっぱりここで見直さなアカンところっていうのがあって、早期解決し</p>

	ていかないといけないのではないかなと思います。
神原会長	この事業は、去年からですか。5年生まで受け入れるのは。
事務局	はい。29年度から5年生までになりました。
神原会長	その学童の中でこういういろいろ問題が出てきてるということですよ。ですからある面、問題が見えてきたことはいいことなんですよ。ですから、それに対して教育委員会でどこまで対応していただけるか。
津熊委員	民間のほうにお手伝いをお願いしますになるので、だからNPOとか、それから市民活動団体さんたちが、そこら辺を今フォローしていくという形で入ってるのが多いですよ。ですから、やっぱりそういう意味では、行政だけではできない事業ですし、そこをもう少し市民活動団体、NPOもその中に入りますけども、そういう力を相互関係、お互いに助け合いながら入ってもらわないと、もっともっと民の力をといるのか、いい試みをやってはることなので、お願いをしていって入ってもらえるようにすればいいと思います。これから放課後の運動場を開放して子どもたちの居場所をつくるという計画も今、立てているみたいなんです。そういう事業も聞いているんですけども、それを受ける団体があるかどうか、この間ミーティングをやったんですけども、団体によったらやっぱり条件が整わないと受けられない。
神原会長	善意だけでできることじゃないですよ。ですから、その分のお金も人件費も、それから人の手当もということをやっていたかないと、単に民間に「よろしく」だけでは話が進まない。
津熊委員	それはぜひぜひ本当にお願したいことです。お願いしますだけでは皆さん動けない状態ですので、そこら辺も含めて。
神原会長	ありがとうございます。そういう意見があったということ、ちゃんと書いてください。 ほかにいかがでしょうか。 ちょっと教えていただきたいんですけど、31ページの50番のところなんですけど、子育て事業として平日の6日間前後及び長期休業日は休日の利用と書かれています、これは私立の保育所に休日保育を依頼されてるというふうに理解してよろしいのでしょうか。
事務局	民間の保育所で休日保育をやっているのは1カ所だけなんです。 この教育指導課のところですか。
神原会長	子育て事業課のところ。教育指導課の1行上。長期休業日や休日の利用って書かれています。これは枚方市内の私立の保育所1カ所で休日保育をされているというふうに書かれています。
事務局	休日保育というのは、33ページの55番。同じく子育て事業課の中で、これが休日保育事業に当たる分なんです。
神原会長	これ何とお読みするんですか。取り組み実績のところ。何保育園っていうんですか。
事務局	さだ保育園。認定こども園の場合を多分数字として上げてくれてるんだと思うんです。



神原会長	<p>はい。わかりました。今後の男性も女性もですけど、誰もが週休2日で土日が休みとは限らないんですよ。特にサービス業などは、むしろ土日は普通に皆さん働いておられて、ですから男性であっても女性であってもサービス関係の仕事であれば、土曜日それから日曜日も出勤ということもあり、その間は本当に子どもさんどうされるんだろうというのはずっと思ってまして、枚方市内1カ所であっても、こういった休日保育をされているというのは大事な取り組みだなと。ただ、枚方市といっても広いですから、枚方市内の京阪沿線の最寄り駅の近くとか、少しでもできていけばいいなと思います。</p> <p>このところで何かありますでしょうか。</p> <p>では、続けて基本目標4、基本目標5も説明いただけますか。</p>
事務局	資料② 平成29(2017)年度第3次枚方市男女共同参画計画アクションプログラム進捗状況(案) 基本目標4、5の説明
神原会長	ありがとうございます。基本目標4、基本目標5の説明をいただきました。これらの中で何か御質問、御意見等ございますでしょうか。よろしくお願ひします。
高瀬委員	すみません。ちょっと素朴な疑問なんですけれども、職員の数としての男女比率っていうのは変化しているんですか。管理職の者は増えているということなんですけど、もともと採用のときは普通の公務員試験を受けて入られるんじゃないかと思うんですけれども、志望者が男性が多いのか女性が多いのかとか、そういうのがちょっとよくわからないんですけれども、今、問題になっている医学部じゃないんですけれども、大体どのぐらい申し込みの男女比があつて、採用されるのか、試験に受かれる方があつてとかいう推移とかいうのは変化してるんですか。女性の希望者が増えているのか、減っているのか、横並びなのか。
事務局	ちょっと正確な数字を持ち合わせていないのですが。
高瀬委員	そうじゃないと比率ばかり上げていったって、もともとの人数が一緒であれば、あんまりちょっと議論とかみ合っていないような気が若干すると思うんですが。
事務局	昔に比べると女性の割合は増えているとは思いますが。
高瀬委員	増えているように私も思うんですけど、それは仮に2割から4割になっていて、それで管理職が微増っていうことであれば、今、過渡期なのか。要は、もうちょっとたてば4割になってるからもっと増えるのか。4割だけれども2割ということなのか、皆さんあまりなりたくない人が増えているというような分析になっちゃうような気もするので、そのあたりどういうふうに分けたらいいのかという数字がちょっとわからないので、と思いました。
神原会長	ありがとうございます。
事務局	ありがとうございます。関連の施策項目なんですけれども、62ページの134、この取り組み名がちょっとわかりにくいんですけれども、職員の能力開発という項目の取り組み実績の中で、女性採用試験申込者の割合の目標を上げて、それに近づくようにやってるんですけれども、事務職の方は今40%、技術職のほうが本当は20%の女性職員を採用したいとか応募してほしいんだけど9.8%という数字を報告いただいているところです。だから、増えてきたといっても、まだ半々になっているとかいうことはなく、多い事務職でも4割というところです。

神原会長	すみません。ここに書かれてるのは、申込者の割合ですよ。
事務局	そうです。
神原会長	実際に採用は何%。
事務局	その後の採用についてですか。それはちょっとすみません。
神原会長	その数字がすごく大事なと思うんです。申込者が、たとえば事務職は6 : 4だった。実際に採用になったのは、男女比にするとどうだったかというところが大事なと思います。
事務局	では、実際の採用の人数を確認します。
神原会長	ほかにいかがでしょうか。
高瀬委員	すみません。それに関連するんですけど、一般的に先ほどの教頭先生のお話もございましたけれども、管理職のなり手が少ないというか、希望が少ない。私のほうの弁護士会もそうなんですけれども、なかなか皆さん余裕がなくなって、そういうところの役職に就きたがらないということが結構増えてるところではあるんですけど、これは何かイメージの問題なのか、データの希望者が減ってるのか、何かそういうのはあるんですか。要するに、ニーズはあるけどなかなか希望者が増えないんだという話はあるんですけど、それはデータの裏づけがあるようなお話なのか、印象というか何かそんなかなみたいな感じなのか、そこら辺がちょっと私わからないんですけど。管理職になるときにアンケートとか希望とか採用試験とかいろいろありますよね。その比率でなかなか希望者が伸びないという話をされているのか、何となく、一生懸命に管理職になってなってって言うけど誰も手を挙げてくれない、そういう雰囲気がないよねというレベルの話なのか、それがちょっとわかりにくいかなというふうに思います。
事務局	直接的な答えになるかどうかわかりませんが、枚方市も以前からいわゆる昇任試験というのがあって、今現在は課長代理は選考試験でございます。それ以外は、いわゆる内部で推せん、たとえば我々の組織であれば課の中の方を課長代理以外の方であれば推せんして、御本人さんのこれまでの成績等総合評価もやっておりますので、そういったものを参考にして昇任試験がある。ただ、今もありました女性のっていうのはあるんですけども、管理職自体もちろん少ない中で男性も含めてたとえば課長の手前、課長代理ということになりましたときに、女性の方がなかなか手を挙げられないというのは、それは現状でございます。私の感覚的には、女性の方は少ない中でも逆に選考されるときには優秀な方が多い。管理職選考に当たっては、男性と比べると数は少ないけれども、その中からは女性の方が比較的に選考されてる数が多いんだと。 ちよっとすみません。統計上の話が今ちょっと手元にございませんで、はっきりとしたことを申し上げられないんですけども、女性の方は少ないけれども、中から選考されている場合は優秀な方が多いですということになります。ただ、一般的には今は皆さんおっしゃってるように管理職の選考に当たりましては、全ての職員が望むということではありません。
神原会長	やっぱり管理職になると、たとえば夜遅くまで会議があるとか、たとえば議会のあるときは帰れないとか、それを改革していかないとワーク・ライフ・ balan

	<p>スとして仕事とそれから家庭と両立が実際できないですよね。ですから、大学で今どういうことをやろうとしているかという、とにかく5時以降は会議をしないとか、とにかく5時までには会議が終わるように、たとえば3時から会議を始めるとか、そういうふうに今、変えようとしているわけです。ですから、少なくともたとえば9時から5時半までの時間帯に仕事が全部終わる。結婚していようが子どもがいようが、管理職として務まるとい、そういう仕組みをつくっていかないと、管理職になるイコール何時に帰れるかわからないというのは、それではやっぱり手を挙げられませんよね、現実には。男性でも共働きをされていて、ジェンダー・イクォリティで夫婦で家事、育児を全部分担をしていたら男性でも手を挙げられませんよね。その仕組みを変えていかないと男女共同参画推進として女性も管理職になりましょうという旗だけ振っていても、現実にはなかなか難しいなとすごく思います。</p> <p>高瀬委員、よろしいでしょうか。</p>
高瀬委員	私は結構です。
神原会長	<p>ほかにいかがですか。</p> <p>ちょっとだけ私からまた質問させていただきたいんですけど、ひとり親家庭の問題で、55ページの116のところなんですけど、婚姻歴のないひとり親に対する寡婦控除のみなし適用ということが書かれているんです。私などは、みなし適用そのものが非常に問題だなと思ってまして、日本の社会の中でひとり親の中でも死別と離別と、それから非婚でひとり親になる場合と税制面とか、それから手当の面とか、こういう控除の面で非常に差をつけてるんです。ですから、たとえば死別の場合は遺族年金、それから離別と非婚の場合は児童扶養手当がありますけど、月々の金額が全然違います。それから、いわゆる寡婦控除にしても、死別の場合は子どもの年齢関係なしにずっと寡婦控除がありますけど、離別の場合は子ども、末子が18歳を過ぎると寡婦控除がなくなる。非婚の母になると、つまり婚姻歴がない状態でひとり親になったら、寡婦控除そのものがない。ものすごく差があるんです。けれども、実際に子どもの養育責任を担っていることには変わらない。けれども、ひとり親のなり方によって非常に差をつけている。そのことがものすごい問題で、婚姻歴のないひとり親に寡婦控除のみなし適用がされた、よかったねじゃなくて、私なんかはみなしてほしくないなど。それよりもひとり親のなり方による差別を撤廃してほしいと思うんです。これは枚方市だけで何かできることじゃないんですけど、国の政策として、ひとり親の中での差別撤廃をしていくということは、やっぱり男女共同参画としても非常に大きな課題ではないかなと思っています。</p> <p>みなし寡婦控除が適用になったからよかったのではないと。1つの過渡期としては、みなされないよりはみなしてもらったほうが多少は保育料とか、それから水道料金とか、そういう公共の料金が幾分安くなるということで、ましには違いはないけども、だけでも根本的にひとり親としての差別をなくしてほしいということを非常に思います。</p> <p>枚方市ではないんですけど、大阪府内で今年8月の現況届。現況届というのは、</p>

	<p>児童扶養手当を支給する方々が8月1日から8月31日までの間に役所に行って現況届の手続きをして、それで児童扶養手当が認められるんですけども、大阪府内のある自治体で非婚のひとり親の方に対して、本当に同居人がいないのかどうかとか、本当にどこか援助を受けていないのかどうかとか、かなり根掘り葉掘り聞かれたということがありまして、非常に辛い経験をされたというのを聞いてるんです。確かに現況届、不正はもちろん許されないにしても、やはり人権尊重の立場で現況届がスムーズに行われるようお願いしたいなと思っています。</p> <p>基本目標1から基本目標5まで説明いただきました。委員の皆さん方の中で、どこの項目でも結構です。何か御質問等ございませんでしょうか。お気づきの点等ありませんでしょうか。</p> <p>松田先生、何か。</p>
松田副会長	特にございませぬ。
神原会長	<p>よろしいですか。</p> <p>12ページの6の人権政策室の取り組み実績の中に、映画で「彼らが本気で編むときは」という映画、上映会があったということが出ていまして、私もほかの自治体でこの映画を拝見したんですけど、これはぜひお勧めします。描き方として、妥当なのかどうかというのはわかりませんが、同性愛で、それから性転換をしたいと思っている男性が主人公なんですけど、非常につらい思いとか、それからどういうことに困るかということが、すごく当事者の立場で描かれてるかなと思いつつ見せていただきました。</p> <p>では、このアクションプログラム進捗状況の内容について、よろしいでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。では、今後もさらにこの数値が上がりますように御尽力いただきたいと思います。ありがとうございます。</p> <p>では、続きまして、案件の3、性の多様性への理解促進に関する事業について、事務局から説明よろしくお願ひいたします。</p>
事務局	<p>資料③ 性の多様性の理解促進に関する事業について説明</p> <p>資料④ 枚方市職員のための性の多様性への理解促進に向けたハンドブック（案）について説明</p>
神原会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>何か御質問、お気づきの点とかありませんでしょうか。</p>
松田副会長	<p>私、いろんな大学でこの二十何年ぐらい社会学の授業の中で性的少数者の話をやってきていて、その間に世の中も随分変わってきてると思うんですけども、枚方市さんでこういう冊子ができたというのは、非常に画期的なことだと思って、すばらしいと思っております。</p> <p>13ページのLGBT基礎用語のところなんですけども、幾つかコメントがあります。</p> <p>まず、最初のアセクシャルというところなんですけど、英語ではどっちかというとA（エイ）セクシャルというほうが多いので、アセクシャルは間違いじゃなくて、そういう発音もありますけれども、エイセクシャルも併記したほうがいい</p>

	<p>かなと思います。</p> <p>それから、ただこのエイセクシャルに関しては定義がすごく揺れ動いてしまし て、まだいろんな意味があるんです。だから、ここから出てこない意味で言うと、 たとえば性欲がないとか、あるいは性的な行動をしないというふうな部類で使わ れることもあるみたいなので、ここはちょっと意味がすごく広い言葉かなと思い ます。</p> <p>その次のアライです。これも最近、日本語でもすごく使われてる言葉ですけど、 アライの括弧の中のAが大文字になってるのがちょっと違和感がありまして、小 文字でいいかなと思います。英語では多分S t r a i g h t a l l yっていう 言い方をするかと思うんです。ストレートっていうのはヘテロセクシャルという ようなんですけれども、ちょっとストレートという言葉自体がプラスの意味がつ いているので、英語の世界ではそれはあまり言わないようになってきたような感 じがするんですが、日本語でアライというと初めて聞く人はびっくりする。ア ライって何を洗うんやみたいなの。だから、ちょっとそれは余談ですけど、ここは小 文字のほうがいいかなと思います。</p> <p>それから、インターセックスのところですけども、医学的にそのとおりなん ですけど、もし医学面を書くのであれば日本語の性分化疾患っていう言葉があり ますので、それも必要かなと。</p> <p>Xジェンダーも意味が広いのですが、とりあえずこれでいいかなと。</p> <p>それから、FTMとMTFなんですけど、省略系の3文字にするときはTを小 文字にすることが普通だと思います。</p> <p>あの言葉とかどうして入ってないのかなとか、ちょっと幾つかあったんですけ ど、たとえばトランスヴェスタイトとか、異性服趣味っていう。性的には一般に はヘテロセクシャルの人が多いと思うんですけども、服装は異性の服を着たい という人がはっきりとある割合でいらっしゃるの、たとえばそういう言葉もあ ってもいいかなというのはちょっと思いました。</p> <p>以上です。</p>
事務局	ありがとうございました。
神原会長	<p>ありがとうございます。ものすごい勉強になりました。</p> <p>このハンドブックの中に、2ページのところにSOGI（ソギ、ソジ）として いただいて、これはいいなと。去年の秋ぐらいから、もうちょっと前ですかね。</p>
松田副会長	そうですね。新しいですね、日本ではね。
神原会長	<p>セクシャル・オリエンテーション・アンド・ジェンダー・アイデンティティと いうふうに、むしろこれを、SOGIを今後広めていただきたいな。ですから、 LGBTではなくて、LGBTもむしろ分けるようなイメージがあって、そうで はなく、SOGIは全ての人間に当てはまる言葉ですよ。性的マイノリティ というのもマイノリティに対してのイメージなので、やっぱり分けてしまう、分 断するイメージがあって、ですからあまり言葉としてはいい言葉ではないと思う んです。そうではなくてSOGIという言葉は私たち全員が当てはまる言葉です ので、一人一人が自分のセクシャル・オリエンテーションとジェンダー・アイデ</p>

	<p>ンティティはどのようなものという。一人一人の自己認知ですよ。ですから、SOGIがこれからの方向としては、性の多様性ということでは望ましいのかなというふうに思います。</p> <p>それと、もう一つ4ページのところで望ましい対応例が挙がっているのはいいなと思うんですけど、まだ教育の現場で親御さんのことを保護者とか、それから御家族とか親御さんって言われるんですけど、まだまだ年配の方は御父兄という言葉が使われることがあって、やっぱりそれはなくしてほしいわけです。御父兄、父に兄ですよ。保護者のことを御父兄という言い方はまだまだ人によって使われるので、それが非常にジェンダー・バイアスの言葉なんだということを知っていただくために、変えていったほうがいいという言葉いろいろと挙げたほうがいいかなと思いました。</p> <p>ものすごくささいなことなんですけど、この冊子の中にあるんですけど、レインボーフラッグ、6色の虹ですよ。日本では虹は7色ですよ。アメリカ人にとっては虹は6色らしいんですね。日本では虹は7色と区別をしてきたけども、アメリカに20年ぐらい前に行ったときに、アメリカでは虹は6色なんですって言われたことがあります。サンフランシスコの一角に本当にこのレインボーフラッグがうわっとはためいているところがあって、その地域は同性愛の人たちの割に多く住んでいる地域で、そこに行くときに、自分たちは同性愛者なんだということでも、日本流に言えば7色の虹だろうと思って。アメリカ流って言うか、6色の虹じゃなくてもいいだろうと。</p>
峰山委員	<p>よろしいですか。レインボーフラッグは置いておいて、また別で、3番の資料の3ページ目の平成31年度の予定の欄の相談窓口開設なんですけども、枚方市でリーフレットであるとか研修が増えていて、非常にいいことだなと思ったりするんですけど。相談窓口を開設する際に、誰が専門窓口として電話を受けられるのか、そして、相談があった際のその後の振り先ですね。特に、トランスジェンダーの方の、もし、病院を紹介してくださいとか、医療機関はどこに行ったらいいですかというときに、おそらく枚方だけでは対応しきれないので、その振り先であるとかですね。枚方市だけでできないことがあれば、そのときの対応を想定しておいたほうがいいと思います。</p> <p>あと、学校の先生方へのサポートというんですかね。ここを増やしてもらえたらなど。</p> <p>戻るんですが、アクションプログラムのP.14の14番が、学習指導要領に基づき、「異性の尊重」ってあるんですけども、そこ矛盾するのかなと。LGBTを進めようにも、学習指導要領の中には入ってこないんで、先生たちが教えたいと思っても、まだまだ指導案とか何も無い現状なので、次、踏み込むときに、そこを見ていただけるといいのかなとは思いました。</p>
神原会長	<p>今ちょっと思ったんですけど、この性に関する学習って保健の授業をするものなんですか、人権学習ではないのかなと。道徳でもないと思いますし。</p> <p>今年の4月から、小学校で道徳が正科になりましたよね。来年4月から、中学</p>

校で正科になるんですね。道徳の教科書が8社から出版されてるんですね。実は、私は全部読みました。1年生から6年生まで、8社の道徳の教科書を48冊全部読みましたけど、やっぱり、こういう問題があまり明確に扱われてなくて、道徳の中に描かれている家族像っていうのが、ものすごく多様性じゃないんですよ、全然。多様性に反してる。お父さんがいて、お母さんがいて、お母さんは家において、子どもが学校から帰ってきたらお帰りって迎えて。働いているお母さんは、それこそ、夕飯ちゃんとできないから、スーパーででき合い買ってきて、子どもが文句言ってるとかですね。一回、道徳のテキストを読んでいただきたいと思いますが、全然、男女共同参画的じゃないですよ。ですから、ものすごく問題。道徳で描かれてる家族がものすごく旧態依然とした家族像が描かれていて、たとえば、一人親家族なんてほとんど出てきませんし、それから、まさに性の多様性なんか全然出てこないですし、私は道徳が正科になったことで、非常に人権という立場での男女共同参画の学校教育における学習が後退してしまうんじゃないかと危惧します。ですから、道徳の教科書に基づいて、それを学校で教えていただくというよりは、もちろん、教科書は教科書があるにしても、ぜひ、批判的に道徳の教科書を使っていただきたいなど。ちょっとびっくりしました。特に、ジェンダーの視点はありません。逆に、ジェンダー・イクォリティじゃないんですよ。お父さんは仕事、お母さんは子育て。それから、母子関係、ものすごい強調してるような、お母さんは子どもの犠牲になってとかね。何か、「きつねとぶどう」とかね、いろいろ出てくるんですけど、母子関係がものすごく礼賛されるような描かれ方。それから、そこに描かれてる家族像っていうのが、当たり前にお母さんは家において、なんですね。

それから、ほとんどの出版社に出てるんですけど、子どもが家事を手伝って、お母さんに請求書を出すんですね。この家事やって幾らって請求書出すんですね。それに対して、お母さんがお金払うんですけど、今度はお母さんが、たとえば、料理0円、それから、子どもの洗濯0円とか、全部0円の請求書を子どもに見せるんですね。それで子どもが「お母さん、ごめんなさい、ありがとう」って言うんですね。私、母親が家事をするっていうのは無償労働でいいんかというね。無償で母親が家事をしてることを礼賛するような描かれ方をしたりとかね。私は、そういうふうに読んだんですね。父親が家事をするなんて出てこないわけですよ。それで、お母さんは家族のために、本当に一銭もお金もらわないで、家事をしたり子どもの世話をしますって、子どもがありがとうでいいのかというね。そここのところは、ものすごく私は問題を感じました。

これが、全国の小学校で、8社のいずれかの教科書を使って、先生方はどういうふうに道徳の授業やられるんだろうかと。非常に先生方気の毒だなと。ですから、本当に、はっきり言えば、男女共同参画を進めようとしている視点と、学校の道徳の内容とが相反する方向なんですよ。そここのところをやっぱり、放置してはいかんと思うんですよ。そこは、ぜひ、お伝えしておきたいなと思いました。

事務局	林元先生、学校の現場とかはどんな感じですか、道徳。
林元委員	道徳の、お母さんの0円の請求書の話というのは、大分前にそれを見たんです

	けどね。昔からある話なんです。今の教科書に採用されてるかはちょっと。
神原会長	今年度、検定で通りました。
林元委員	中にありましたか。
神原会長	はい、ありました。
林元委員	<p>昔からある話を引っ張ってきているというのはあるんですけども、まあ、そういう、今おっしゃっていただいたみたいに、お母さんが無償で家事をするっていう内容ですよ。そういう視点では正直見れてないっていうのは、確かですね。</p> <p>あそこでは、何を教えてたのかな。その話の言いたいところはそこではなかったと思うんですけども、最終的には、お母さんが無償で子どものために働いている、家族のために働いているっていう内容ですよ。</p>
神原会長	子どもが感謝するっていうことですよ。
林元委員	<p>そうですね。本当は、子どもだって家族の一員なんだし、お母さんも家族の一員だし、みんなが分担して仕事をするっていうふうにもっていったらいいと思うんですけども。確かに、そこ、お母さんの仕事は0円ですっていう、その表現はちょっと、ただ働きじゃないけれども、そういうのは思いますね。だから、知らないうちにすり込まれるって言ったらかおかしいけども、知らないうちにそれが通過してしまってますよね。それは思いますね。</p>
神原会長	<p>せっかくの機会ですので、委員の方々、何かお気づきの点とかありましたらぜひ、お聞かせいただけたらと思いますが。いかがでしょうか。</p> <p>そうそう、もう一つ、実は、今日、私、午前中、地元の市立豊中病院に行ったんです。それで、待っているときに、スクリーンで豊中病院で小学生の職業体験をやっています。子どもたちが、たとえば、お医者さんとか、それから、看護師さんのユニフォームを着せてもらって、そういう体験できますっていうのがあったんです。それスクリーンに流れたんです。描かれたのが、お医者さんは男の子、看護師さんは女の子なんです。え、何でと思うんです。女の子がお医者さんで、看護師、男性看護師でもいいやんと思うんですけど、看護師は女の子で、男の子は何か聴診器持ってたかね。描かれていて、何か知らず知らずに、そういうところでも描かれてしまってる。</p> <p>職業でもそうですね。道徳の教科書の中で男性が多く就いている職業、女性が多く就いている職業っていうのが描かれてるんですよ。でも女性、母親が就いている職業ってものすごく限られてるんですよ。看護師さんとか、それから介護の仕事かな。すごく限られた仕事。それから、御夫婦でおそば屋さんかおうどん屋さんかやって、お母さんが家族従業員として働いてるとか。すごく限られた仕事なんですよ。いや、もっといろいろあっていいやろうと。</p>
事務局	<p>すみません。ちょっと、やっとな方市もこういう状況になったんですけども、せっかく今日、大阪府さんからおいでいただいています川口様、申しわけないですけども、大分以前から、大阪府もこういった性の多様性の取り組みをされてると思うんですけども、現状とか、あるいは、このハンドブックごらんになられて、御意見をいただければと思うんですけども。</p>



川口委員	<p>大阪府における性の多様性に関する取り組みですが、ちょうど先週、管理職向けの研修と性的マイノリティの人権問題に関する職員研修がありました。今回初めて受講したのですがソジ、ソギという言葉は、その研修を受けるまで知りませんでした。そのときにもやはり、今日、会長がおっしゃっていたような、同じような話がありまして、LGBTということよりもSOGIという言葉を広げべきと講師の方がすごくおっしゃっていたのが印象的でした。</p> <p>大阪府が枚方市さんよりどこまで進んでいるかどうかはわかりませんが、大阪府の場合ですと、私は男女参画・府民協働課にいますが、同じ、府民文化部の中にある人権局で、LGBTに関する啓発の事業等を実施しています。たとえば、はるな愛さんのように、よくテレビに出ていらっしゃる方に地域で講演会とかをしていただいて、その講演を通じて府民の方にも考えていただけるような機会をつくっています。</p> <p>人権局では、冊子も配布もしていますが、職員はもとより、府民の方にいろいろ知っていただける取り組みをしています。</p> <p>あと、アクションプログラムのほうに戻りますが、こちらの中で、女性審議会の委員数というのがありましたが。</p>
事務局	62 ページですか。133 番ですかね。
川口委員	<p>はい。こちらのほうで、拝見していて、逆に枚方市さんは進んでらっしゃるなと感じたのですが。大阪府の男女プランでは、女性審議会の委員数の比率の。目標値を4割以上6割以下としています。大阪府の場合、男女共同参画審議会であれば女性委員が5割ぐらいですが、建築とか土木という部門になると、女性で専門の方が少ないため、委員を増やしたいけれども女性がなかなか見つからないため、各所属が苦勞をしているところなんです。ですので、この比率が、枚方市さんは大変進んでらっしゃるなど、逆に感じたところです。</p> <p>ちょっと感想的なところも含めてですが、以上です。</p>
神原会長	いや、これおそらく、この51.7%というのは、女性委員の比率が35%を超えている審議会です。
事務局	そうなんです。
神原会長	枚方市審議会全体の中で、半分ということです。
川口委員	そうなんですな。
神原会長	あとの半分は35%を超えてないと。
川口委員	失礼しました。女性委員の比率と思って勘違いしていました。
神原会長	そう、そう思ったんですけど。前、その説明を受けたんですね。ですから、まだ、たしか、女性の委員いらっしゃらない審議会が一つか二つがあるような話も出てましたよね、前に。なくなりましたか。
事務局	あったかなと思います、まだ。
川口委員	大阪府は平成27年度は29.8%。今は3割を超えていたと思いますが。全体の審議会委員の中で占める女性委員の割合というのは、どれぐらいですか。
神原会長	その割合を出していただけたら。

事務局	33.4%です。
川口委員	大阪は全国の都道府県の中でも比率が低い。目標値を掲げているものの、達成に苦労しているところです。
事務局	ありがとうございます。
松田副会長	もう一つ用語の関係ですが、ソギ、ソジ、ちょっと世の中で誤用があって、ある国政の政治家さんなんかしゃべってるのを聞いていると、LGBTと同じようにある一定の人々を指す言葉としてソギとかソジとか使われる方がいらっしゃるように思うんですね。それは本来の言葉の意味ではなくて、これはこのリーフレットでちゃんと峰山さんが目を光らせておられるんで、そういうことが起こらないようなきちんとした書き方をされてるんですけど、やっぱり、SOGIとか着目点とか分析的な、どこを見るかっていう話なので、人を表すものではないので、新しい言葉を入れるときに、たとえば、講習会とかされるときには、ちょっとそこを注意していただければいいかなと思いました。
神原会長	はい、ありがとうございます。
松田副会長	峰山さん、それよろしいですかね。
峰山委員	はい、結構です。
神原会長	まだ、御発言いただいてない木谷さん、何かありましたら、ぜひ。
木谷委員	<p>今回ここに来させてもらうに当たって、以前、私が提出した履歴書みたいなものに、私の、職業に就いてたときの印象というのかな。何年って書いてましたっけ。上村さんにね、お電話で言ったんですね。私は、職業に就いていたときのことをもう、忘れ去りたいような感じだったんですよ。何年から何年、働いていた期間。それがなぜかという、要するに、今でいうパワハラ、セクハラに相当な量、遭いましてね。そういうのを、結局もう、私の中で、なしにしたい。だから、何年から何年働いてたとかいうのをもう一遍考え出すのがもう、頭の中で、ないんですね。私は昭和28年生まれなんですけども、そのころある会社で働いて、皆さんが営業とかで出ていかれたら、今までものすごくおとなしく事務やってはった男の人が、よくいうオオカミに変身しはるんです。それで、私なんかそういう知識がなかったから、もうどうしていいかわからないみたいな。結局、私、6カ月、働き切れなかったんですね。5カ月と何日間で、もう耐えられなくなって、どこかに訴えていくこともできないし、父なんかもうすごく厳格な考え方の男性だったので、おまえがしっかりしてないからそういうことになるんだみたいな教育の仕方。だから家族にも一度も言えなかったし、何でやめんねんって言われたときに、もう一遍勉強したいから、もう一遍学校行きたいみたいなことで逃れて、結局逃げたんですね。</p> <p>だから、今の時代、パワハラとかセクハラとかいうのが、すごく言われるようになって助かっている女性はたくさんいると思うんですけど、結局、私たちの年代、そんなことに遭ったことないという方もいっぱいおられるかもしれないけど、本当に、男性は何してもええみたいな時代でしたね。私いつも地下鉄に乗って、梅田の銀行のほうにお金を出しにいたりとか事務をやってたんですけどね。営業の方が帰ってこられて、「おまえ、今から梅田行くんか」って言いはるから、「は</p>

い、行きます」って、そしたら「連れて行ったろう」って言ってくれはったんですね、そこの銀行わかってるからね。「ああ、すみません、じゃあ」って。そしたらもう、ほかの上司の人も、「ああ、行ってきいや」って言うてくれはったから一緒に乗せてもらって行ったんですね。そしたら、何とね、昔でいう、連れ込みホテルってわかりはりますか。駐車場に入ったんですよ。ほんで、私、ここ何って思ったけど、ほんで「まあ、ええやないか」って言いはるんです、その人。私が「あのね、私、おたくが、淡路島に生活してはるということも知ってるし、奥様の電話番号も全部、私わかるんですよ、事務員やから。どういうことですか」と言うと、「何や、かたい女やのお」って。かたいとかね、そういう問題ですか。私、事務服着てるんですよ。ほんで、結局「あかんのんか、しゃあないな」言うて、車を降ろされて、その人は「ほな、仕事行ってくるわ」って言って。そんなことを思い出したんですよ。もう封印してたのに。

だから私も、ここ2期目で来させてもらって、こういうことを封印しとかんと言おうかなって思うようになりました。やっと、自分の中の秘めたもの、これはもう黙っとったらあかんわと思って。だから、ここの会議なんかでもそうでしょうし、人に対してもね。今、夕づるの会っていうのをやってるんですけど、こういう話をグループの中で半年ぐらい前からちょっとずつしてるんです。ほんなら、みんな、ええっ、ええって言うのね。そんなことされたことないって。私はほな一体、幾つやられたんみたいな。そやから、言い出せばきりないですよ。

私、デザインスクールみたいなのもちょっと行ってた時期があって、それで、船場のほうに始終行ってたんです。そこのアクセサリ屋さんとすごく親しくなあって、いろんなもんつくってもらったりしてて、その方が、「今日すごいいいお話がある、おじさんが来はるから、ちょっと会ってみてくれや」って言いはって、その人が連れに来はって、ある喫茶店に行ったんですね。そしたら、「もう、話ついてんねんけどな」って言いはんねん。話がついてる、何の話やろうって。話聞きに来て言いはったから行ったら、お金をね、200万、ぱんと置きはったんです、目の前に。そやから、札束二つですね。それで「これでどや」って言いはる。「どういうことですか」って言うたら、要するに、もうその人とは話ついてて、結局、私を200万で買うという話やったらしいです。私まだ18ぐらいですわ、18か19ね。ええ、たった200万か、私の価値はって思って。「あんたね」って、「うちのお父ちゃんと変わらへんよ、年」って。「うちの親、聞いたら泣くわ」って、私を一生懸命育てて、たった200万の価値。「おっちゃん悪いけど、もう私、帰らしてもらわ」って言って、その場は別れたんですけど、だから、そのアクセサリ関係のところにもう行かなくなったけど。何でもない喫茶店のお昼の時間で、ほんで、札束二つですよ。そんなことが、本当に起こってる、何やこれって、世の中って何やって、クエスチョンだらけ。

まあ、それも、結局もう忘れてたけど、何となく、この半年ぐらい、ところどころで、そういう話をうちの連中にしてるんですね。そしたら、そのたびに、はあ、えらい経験してって言われる。でも、そういう経験をしてる人間は、いると思うんです。結構怖い目しつつ、世の中、事故に遭わずに来ましたので、いかに

	<p>事故に遭わへん立ち回りができるかっていうのは身に備わってたのかもしれないですしね。だから、ラッキーやったんかもしれないけど、こんなつらい目をする人ができるだけ少なく、自分の人生を封印するようなことがないような世の中にしたいなっていうふうには、ここに来させてもらって思いました。</p>
神原会長	<p>ありがとうございます。いや、特に性的被害に関しては、どうも、被害を受けるほうが悪いみたいなね、たとえば、油断してたとか、しっかりしてなかったとか、被害を受けるほうが悪いみたいに思わされてきたところあると思うんです。日本社会だけじゃないですよ。</p> <p>MeTooがそう。ようやく、女性が、セクシュアル・ハラスメントで声を上げるようになった。でも、今もう、ほかの外国、アメリカもそうだし、ヨーロッパでも韓国でも、それこそ、MeTooがすごく今、運動になってるんですけど、なぜか日本であんまり広がらない、起こってないんですよ。本当に、声を上げた女性がパッシングを受けるような状況があつて、ですからきっと、誰しも、少なくない女性たちがいろんな被害受けてるんですよ、性的な。それこそ、痴漢に遭ったことない女性なんて、まずないだろうと思うぐらいね、だけど、やっぱり、声を上げられないような状況で、長年きてると思うんですよ。被害を受けるのは女性に限らない、男性も被害を受けるわけですけど、その被害者が泣き寝入りをしなくてもいいようなね。声を上げたら、それこそ、アライじゃないですけど、その声を上げた人を応援するような態勢をつくっていかんと、性被害っていうのは救われないですよ、なくなっていくんですよ。絶対、100%、加害者が悪いわけですから。ですから、今日、話をしていただいたようなことは、ものすごく、そのときはおつらかった例ですけど、でも、今でも、もしかしたらないとは言えないですよ。</p>
木谷委員	それは、思います、本当に。
神原会長	<p>ですから、そういうことを、女性が黙っても解決しないよとかね。それから、つらいことはつらいと声を上げないと解決しないよ、ということをやっぱり広げていくときですよ。ありがとうございました。</p>
木谷委員	ありがとうございました。
神原会長	<p>では今日の案件については終了ということにさせていただきたいと思います。</p> <p>この多様性の問題につきましても、ぜひ、より効果のあるような話で、ぜひ、広めていただきたいというふうに思います。</p> <p>今後の審議会の予定等につきまして、事務局で話し合うことがありましたら、よろしくお願いします。</p>
事務局	<p>すみません。今後のスケジュールでございますけれども、この審議会の後も、もし、御意見いただけるようであれば、この資料の⑤、意見記入用紙がありますので、それに御記入いただいて、あさっての11月14日までに事務局のほうにメールかファクスでお願いしたいと思います。</p> <p>きょうは、ハンドブックの内容については、ちょっと御説明、割愛させていただいたので、本当にこの内容でいいのかとかいうこともあわせて、目通ししていただけたらと思います。</p>

	<p>本日の会議録なんですけれども、事務局で案を作成した後、それぞれの委員さんに御確認いただき、その結果を会長と最終調整をして決定したものをホームページで公表していきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。</p>
事務局	<p>皆様、大変ありがとうございました。さまざまな御意見いただきまして、本当に貴重な御意見もいただきまして、本当にありがとうございます。</p> <p>男女共同参画ということで、市役所の中でも非常に重要な部署ということで、市長を初め、御理解いただいております。最後になって申しわけないんですけど、このマニュアル、市民のリーフレットですね。これを活用しまして、今年度も、我々幹部、課長以上の職員につきましては、先ほど来、大阪府さんの研修もあありますが、我々のほうも講師の方をお招きいたしまして、課長、次長、管理職研修いたしました後、職員のほうにおろしていくということで、全職員にこういった知識をさらに深めていきたいというふうに考えております。</p> <p>以上でございます。どうも、皆さん、ありがとうございました。</p>
神原会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、第1回の審議会を終了させていただきます。どうも、本当にお疲れさまでした。ありがとうございました。</p>