

提言（案）

前橋市の男女共同参画推進施策について

—まえばし Wind プラン 2014 実施状況報告書を踏まえて—

2019 年 3 月

前橋市男女共同参画審議会

1 DVの防止と被害者支援のいっそうの強化を

内閣府の男女間における暴力に関する調査（2018年3月）によれば、約4人に1人が配偶者からの暴力の被害経験があるという調査結果が出ています。全国の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数は2017年度も10万件を超えています。警察における配偶者からの暴力事案等の相談件数も2017年度は7万件を超えました。未だ多くのDV被害者が苦しんでいる状況であり、DV対策の必要性は非常に高いものといえます。

DVは、家庭内の問題、恋人間の問題、として長年にわたり軽視され、被害救済が遅れてきました。DVは、個人的な問題に止まらず、社会的な問題（性別役割分担の意識や女性に対する暴力の容認、男女間のあらゆる格差など）が強く関係しています。DV防止のためには、市民一人一人がDVを重大な人権侵害であると理解し、これを絶対に許さない社会にしていく必要があります。これに関しては、Windプランの施策として、DV防止の意識づくり（No.17）があります。2017年度は配偶者暴力相談支援センター設置に伴い、ホームページ掲載、相談カード3000枚を作成するなど周知に力を入れ、積極的に取り組んだものと評価できます。同センターの設置初年度に603件もの相談（そのうち200件以上がDVに関する相談）があったことから、効果的な周知ができたと考えられます。今後も、相談カードについては設置場所や配布方法の工夫をし、またその他にも多くの市民の目に入るような広報手段を活用して、DVに関する情報提供を継続してください。

DV等に関する相談・支援体制の充実（No.18）、DV被害者支援関係機関の連携の強化（No.20）も重要です。相談員の増員、相談員の質の向上や関係機関との連携強化のために研修や会議に積極的に出席している点は評価できます。今後、さらに相談件数が増えれば、十分な人員と相談員の質の確保が要求されます。ワンストップサービスの充実・拡大、DV被害者の緊急の安全の確保の体制充実も必要です。前橋市には、DV問題を優先課題として認識し、配偶者暴力相談支援センターの機能充実に取り組んでいただきたいと思います。

また、近時問題となっているデートDV対策（No.22）は早急に推し進める必要があります。内閣府の男女間における暴力に関する調査（2018年3月）では、女性の約5人に1人、男性の約9人に1人は、交際相手からの暴力被害経験があるという調査結果になっています。市民にとって身近な問題にも関わらず、デートDVの理解はまだ十分に広

まっているとはいえません。特にデートDVは、中高生など若い世代も被害者・加害者になるおそれがあります。親密な交際をする前にデートDVを知って理解することはデートDV防止に有効と考えられますし、将来的なDV防止にもつながりますので、若年層への情報提供をお願いいたします。

この点、デートDVミニ講座開催のために中学校長会議で実施の呼び掛けを行い、市内の3つの中学校でデートDVミニ講座を実施するなど、積極的な取組は評価できます。今後もデートDVミニ講座実施のための働きかけを続け、同講座を市内各中学校で毎年開催し、生徒が中学校3年間のうち必ず1回は受講できるようにしていただきたいと思えます。デートDVミニ講座受講後の受講者アンケートによれば、デートDVのことは知らなかった、デートDVの内容が理解できた、という回答がいずれも多数でした。デートDVミニ講座がデートDVの情報提供として効果的な講座であったことがわかります。今後の働きかけではこのアンケート結果をぜひ活用してください。(なお、2018年9月、審議会から教育委員会にデートDVミニ講座の開催についての要望書を提出いたしました。)

また、ミニ講座という方法にとらわれることなく、性教育の授業に含めるなど、その他の方法も検討していくべきでしょう。デートDV予防のためには他者を尊重する考え方を学ぶことが大切であり、それは思春期を中心とした心の教育・性教育の推進(No.14)

(担当：学校教育課)の性教育においても、男女平等の視点に立った情報教育の推進(No.26)(担当：学校教育課)の情報教育においても共通する内容ですので、各担当課が連携して生徒が学べる機会を増やしていただきたいと思えます。

もちろん、青少年だけでなく保護者もデートDVを理解することが必要ですし、成人もデートDVの当事者となるおそれがあるので、広く市民向けのデートDVの情報提供も必要です。市報に限らず公民館報など多くの市民が目を通しやすい広報手段はその他にもありますので、活用を検討してください。

【参考】

「前橋市男女共同参画基本計画(まえばしWindプラン2014)後期計画における施策担当課の変更

- ・思春期を中心とした心の教育・性教育の推進(No.14) 担当：学校教育課→教育委員会総務課
- ・男女平等の視点に立った情報教育の推進(No.26) 担当：学校教育課→青少年課

2 子育ても仕事も性別による固定化された制約がなくできる地域に

子育てのしにくさや、働きながらの子育てのつらさは、現代では性別にかかわらずあります。この地域にも同様にあります。それぞれ悩みの内容は異なりますが、女性も男性もあるいは性的少数の人々にも、子育て問題と両立問題は山積の状態が続いています。こうした問題が議論されず（あるいは議論されても）対策が手薄な地域は、子育て世代にとって魅力がないだけでなく、これから働こうという若者にも将来展望が描きにくい地域であり、やがて若年人口が減り、少子化と転出による人口減に拍車がかかります。

今、男性が育児しやすい地域を作ることは重要な課題です。本審議会でもそのための議論を重ね、具体的に提案し続けてきました。それが取り入れられ、前進した施策も見られます。しかし一方で、未だ変化の見られない部分もあります。今後ぜひ、施策として実施され子育て環境がより改善するよう、ここに再度、審議会出されたいいくつかの策を提案します。

まずは、父親対象の事業の参加者数の問題です。父親のための事業を組んでも、参加者が少ないという現場の声があります。これには、いくつかの理由があると考えられます。

一つは、会場に行きにくい雰囲気です。「出かけて行っても、他の父親は来ていないだろう。自分だけかもしれない。」— このように、父親対象の催しは参加者が少ないという思い込みがすでに社会にあります。その上、父母に開かれた催しであれば「参加者は母親のみ」という状況になり、父親をさらに遠ざけてしまいます。このように、父親が参加しにくい、事業の場に居づらい雰囲気があります。

二つには、父親を対象とする催し自体が少ないことです。

「参加者が少ないから、催しを行わない」ということかもしれませんが、これはさらに状況を悪くしていると考えられます。「参加者が少ないから父親対象の催しを開催しない」という考え方は、「父親の参加できる催しが少ないから、男性が子育てする社会的雰囲気を作れない」ことにつながります。催しの少なさと雰囲気が作れないことが悪循環となって、さらに男性を子育てから遠ざけています。

また、子育てで悩むのは父親も同じですが、悩みや問題を解決できる場と仲間が父親には不足しています。それにもかかわらず、そうした声をあげにくい雰囲気がありますので、父親対象事業の少なさは、さらなる問題の潜在化につながっています。

三つには、広報の問題です。せっかく父親対象の催しを実施しても、知られないままに終わることが多いようです。日常的に、子育て関連の施設や、子育て情報にアクセスする男性は一般的に少数です。

通常の方法で広報しても、子育て関連情報は男性に届いていない可能性があります。よく考えられた素晴らしい企画が知られないままに終わるのはとても残念なことです。

このような状況が複合的に作用して変化が起こりにくくなっているようです。「もっと子育てをしたい」「子どもとしっかり関わりたい」と願っている父親たちもいますが、周囲を見ると男性が子育ての主体となることに消極的な雰囲気があり、孤立してつらそうです。「父親も子育てしよう」という状況をもっと積極的に創り出し、父親支援をより強く押し進めていく必要があります。

考えられる問題（進まない理由）は、もっと多様にあるかもしれませんが、以上三つの点については、本審議会で具体的な解決策があげられましたので、ここに紹介します。複数の理由に有効なものもありますので、個別の理由に対象をしぼらずに記します。

たとえば、男性保育士や男性保健師、そして企画担当する部署の男性職員の積極的な参加です。事業の場に男性たちがいて実施を担当することで、参加した父親たちの疎外感や孤立感は減り、やがて参加のハードルも低くなるでしょう。保健センターの健診でも男性職員が声掛けを多くすることで、雰囲気の変化が期待できます。また、市の職員（教員を含む）にも事業の周知を図ること、事業担当者が所属部署を超えて知り合いの男性職員に参加を働きかけることも望まれます。男性職員の参加は、他の参加者の疎外感・孤立感を解消するとともに、当該職員自身にとっても子育てと仲間作りの両面で有用と考えられます。

懸念されるのは「子育て支援だから女性職員が対応する」という慣習です。もう過去のものと思いますが、もし未だにそのような傾向があるとなれば変えていただくことを望みます。こうした意識や慣習は事業の雰囲気に影響し、女性の子育てを当然視することを強めます。男性の子育て支援は進まないどころか、後退さえさせかねません。どこに行っても「子どもと一緒にいるのは女性」という風景では、何も変わりません。行政が行う子育て支援事業の風景を意識的に変えれば、それはメッセージとして市民に伝わっていくと思います。ぜひ、男性職員が関わることで子育ての風景を変え、父親を支援する雰囲気を創り出してください。

次に「ひよこクラス」などの企画です。父親対象では行われていないようですが、年

間 12 回程度あるうちの数回を父親対象にしてはどうでしょう。乳児期の母親支援も大切な事業だと思います。しかし、現代では、この時期に情報や子育て仲間が欲しいのは母親も父親も同じです。子育てが始まったばかりの頃は、父親も子育てで悩みます。母親をどうサポートするのか、子どもとどう接したら良いのか、知りたくても教えてくれる場が少なく、悩みを共有する仲間もいません。父親も孤立し、ひとりで悩みを抱えて精神的に不安定になったり、夫婦関係がうまくいかなくなったりと問題は深刻です。こうした状況は、誰かに相談したくても、父親が相談することがまだ一般的ではないので潜在化しています。まずは母親への支援が大切と従来考えられてきましたが、このように父親への支援も喫緊の課題です。現状に比べて対策は遅れています。既存の支援事業の枠に父親対象を設けたり、新たな企画を立てるなど、ぜひ、乳児期からの父親支援を充実させてください。

また「父親のための事業が増えた」という印象があれば、父親と子育ての距離はやがて縮まることでしょう。雰囲気を変えることにつながると思われます。

最後に広報についてです。乳幼児期であれば、健診の機会をとらえて丁寧に広報することが考えられます。こうした時も男性職員がチラシを説明して配布するとより効果的かもしれません。保育所、幼稚園、子ども園などにも協力してもらってははどうでしょう。こうした機関と協力体制をとることで、よりしっかりと情報が伝わり、父親の子育て支援の取り組みでも協働が期待できます。

また、地域子育て支援センターでの『お父さんと遊ぼう』など、施策推進が期待できる事業はさらに回数と内容が充実されることを望みます。

なお、2017 年度には市内の各公民館での父親支援講座の実施という素晴らしい施策がありました。その後、これは行われなくなりました。「参加者が集まらない」という課題があったように聞きました。他にも事情はあるのかもしれませんが、このような企画は是非とも復活・継続していただけるようお願いいたします。本審議会でも議論しておりますが、担当部署の方々にも、さらなる工夫を望みます。

最後に、ここで述べた、働きながら子育てすることや父親の子育ての課題は、働き方（働き方）の問題とセットでなければ解決されません。労働問題についても、市ができることを探って工夫されるようお願いいたします。たとえば、働く人に対して「働き方改革関連法」による改正を具体的に広めていくこと、どのような権利があって、どういう法整備がされたかを知ってもらうよう努めていくなどです。「周知」という取り組みは、

現場に届けて、理解してもらわなければ、実効性がありません。労働局との協働などさらに推し進め、より働く人に直接届く方法をとっていただくことを望みます。

また、市は事業体としても多数の職員を雇用しています。市職員が、男性でも女性でも、管理職になっても、仕事と家庭や個人のことが両立できる職場であるよう、市に手本となっただけ、ワーク・ライフ・バランスを実現した職場の実例を企業に示せるよう期待します。

3 市の管理職中の女性比率の向上を

市の管理職中の女性の人数と比率を過去5年についてみると、次のようになります。

年度	2013	2014	2015	2016	2017
部長級	0人 0.0%	0人 0.0%	2人 5.9%	2人 5.4%	2人 5.0%
課長級	7人 6.8%	7人 6.6%	8人 7.0%	11人 9.7%	12人 10.8%
課長補佐級	16人 11.9%	19人 15.3%	25人 21.2%	22人 15.1%	21人 14.2%
係長	30人 23.1%	27人 19.4%	21人 15.8%	41人 34.2%	40人 32.0%
合計	53人 13.2%	53人 13.2%	56人 14.0%	76人 18.2%	75人 17.7%

国は、第3次男女共同参画計画（2010年閣議決定）において、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度にする」という目標を示しました。ここでいう指導的地位とは、法人・団体等においては課長相当職以上の者を指します。2017年4月1日現在の前橋市職員の状況をみると、課長相当職以上151人中で女性は14人であり、比率は9.3%に留まっています。係長以上の女性比率は上昇傾向にありますが、より上位の職ではまだまだ不十分です。

では、女性管理職の比率を高める必要性はどこにあるのでしょうか。

今の社会には性別役割分業が色濃く残っているため、男性と女性は異なる経験をしています。共働き家庭であっても、家事・育児・介護の経験には夫と妻で大きな差があることが多いでしょう。例えば、夕方、子どもを保育園や学童保育に迎えに行くために、残業している同僚に気兼ねしながら退勤する、あるいは持ち帰り残業をするといったことは、本来は男女共通して生じる事態であるにもかかわらず、女性の方が多く経験しているのではないのでしょうか。

管理職は、市の施策・事業の策定・実施について、部下たちよりも大きな権限をもっています。その管理職たちが上記のような経験に乏しい職員ばかりであると、市民のための施策・事業が不十分なものとなってしまいうでしょう。また、それと同時に、市職員の職場環境も改善されにくくなるおそれがあります。

このような状況を改めるための有力な手段のひとつが、女性管理職の比率について数値目標を設定することです。「前橋市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（2016年）においては、2022年度までに係長相当職以上（副主幹以上）の女性職員の割合を2014年度実績（20.1%）より引き上げ23%以上とすることが掲げられています。国の男女共同参画基本計画に示されている目標値には及ばないものの、このような数値目標を掲げることは、段階的に比率を高めていく方策として大きな意味があります。今後は、より上位の職階の管理職についても数値目標の設定が望まれます。

女性管理職の登用を進めるために、副主幹昇任者選考に対する女性職員の積極的な申出を促進している（No. 28①）とのことですが、女性職員が躊躇するとすれば、その原因がどこにあるのかを見極めて対策をとることが必要です。

上記の特定事業主行動計画では、目標値の達成に向けての具体策として、管理職登用前の女性職員と女性管理職との交流機会の設定等が示されています。女性管理職が少ないということは、女性職員にとってのロールモデルが少ないということを意味します。したがって、管理職女性との交流機会を設けること（No. 32①）は、女性職員が管理職としての自分の姿を想像しやすくなるといった効果が期待できる重要な取組と考えられます。

しかしながら、それだけでは十分とは言えません。管理職の長時間労働（残業、休日出勤）は、家庭生活との両立を困難にします。性別役割分業の下では、女性は管理職を目指そうとせず、男性は管理職になって家庭での居場所を失うこともあるでしょう。長時間労働の解消は男女共通の課題であり、管理職か否かを問わず一人ひとりの職員にワーク・ライフ・バランスが確保される必要があります。前橋市の特定事業主行動計画では、年次有給休暇の取得率の向上についても数値目標が示されています。そのような労働条件改善の観点を踏まえたアプローチを強化する必要があります。

男女共同参画ないしワーク・ライフ・バランスをテーマとした職員研修（No. 33②）は、職員が働き方を見直す機会を提供するという意味でも重要な取組だと考えます。管理職のみなさんには、これらの研修を、働かせ方を見直す契機としていただきたいと考えま

す。また、ハラスメントに関する研修（No. 33①）も、女性が働きやすい職場にすること、従来の男性社会型の管理職の部下への接し方を改めることを通じて、女性管理職を増やすことに好影響を及ぼすものと期待されます。

なお、職員人事における適材適所という考え方（No. 32①）は一見したところでは性中立的なのですが、性別役割分業社会の中で女性が能力を發揮できていない場合は「適材」ではないと見なされてしまう危険があることに留意が必要です。

市立学校の管理職（No. 28②）の状況をみると、小学校では女性校長 9 人（19.6%）、中学校では女性校長 2 人（9.5%）であり、まだまだ低いといわざるを得ません。教育の場でのこの状況は、PTA会長に女性が少ない状況と相まって、子どもたちにリーダーは男性の役割であると誤解させるおそれがあります。子どもたちに男女平等の手本を示すためにも、改善を進めることが必要です。