

平成29年度鎌ヶ谷市男女共同参画推進懇話会第3回会議録

日 時 平成30年1月25日(木) 10:00～11:45
場 所 鎌ヶ谷市役所本庁舎6階 第1・2委員会室
出席委員 内海崎貴子委員、芹沢佐知子委員、藤本勲委員、石田友和委員、
今村喜和子委員、太田直美委員、山田芳裕委員、平田真裕美委員、
有川かおり委員
欠席委員 佐川幸江委員
事務局 西山市民活動推進課長、鈴木男女共同参画室長、飯村主任主事、
山崎プロジェクトマネージャー
傍聴者数 0名

会議内容

- 1 開会 西山市民活動推進課長
- 2 会長挨拶 内海崎男女共同参画推進懇話会会長
- 3 会議録署名人の選出
名簿順により山田委員、今村委員が選出された。
- 4 議題
(1) 男女共同参画の視点から考える鎌ヶ谷市職員のための表現ガイドについて
(2) その他

(事務局)

男女共同参画の視点から考える鎌ヶ谷市職員のための表現ガイドについて、
庁内向けに行ったアンケート結果を説明。

(会長)

ただいまの説明について、ご質問、ご意見がありましたらお願いします。

(委員)

集計結果のQ1『表現ガイドがあることを所属職員は知っていますか?』につ
いて、ほとんど知らないと答えた所属が35とあるのですが、部署の偏りや特性
があるのでしょうか。例えば広報を出す必要がない部署なののでしょうか。

(事務局)

対外的な市民に向けて広報する部署でも、表現ガイドについてほとんど知らない状況でした。

(委員)

知りたいのは、なぜ所属所員が知っているのか、なぜ知らないのかということです。教育担当者が所員に意識付けていけば知ってるかもしれないし、そういうことがなければ全然知らないということになるのかもしれない。一番知りたいのはその辺ですよ。なぜ知ってるのか、なぜ知らないのか、なぜ参考にしているのか、なぜ参考にしていないのかということ。そこが一番大事ではないかと思えます。

(事務局)

委員の言われた周知の仕方なのですが、今まで年1回の推進会議で表現ガイドを所属長に配付してきました。また各自が、パソコンで表現ガイドがいつでも閲覧できるようになっています。ただ男女共同参画の視点からというところでは、職員に対してまだ周知できていないところがございまして、この改定を機会に周知していきたいと考えています。

(会長)

先ほど委員がおっしゃったのは、ほとんど知らないと答えた部署の内訳を知る必要があるだろうということですね。どういう部署でほとんど知らないと答えているのか。つまり、直接表現ガイドに関わる部署が多いのか、そうでないのかを知らないと、どの部署にもっとも高い比率で働きかけるのかを考えて働きかけた方が、効率がいいわけですよ。内訳をきちんと知っておくことは大事な視点だと思います。35という数字を分析して資料を作られた方が良いかと思えます。

(事務局)

データが出ているので、この場で口頭であれば説明することが出来ます。

(会長)

口頭でお話ししていただいても、それを全体の中で見ないといけないので、口頭だけだと分かりにくいですね。まずは全体の中で数値を分析していただく必要があります。

(事務局)

逆に知っているところは少ないので、知っているところを上げることは出来

ます。

(委員)

だいたい全体では同じくらいのレベルと考えた方がよいのではないかと思います。もっと根本的なところなのですが、アンケートの結果に関して、他の自治体と比べるとどの程度のレベルなのでしょうか。これは鎌ヶ谷が相当酷いということなのでしょうか。

(会長)

先ほど委員からお話があったように、調査そのものの設計上の問題だと思います。データを取るときに対象は誰なのかなどの属性が抜けてしまっている。事務局に設問を作った根拠を伺うと、表現ガイドを参考にしたとのことでした。

表現ガイドで使われている表現について、その部署がどう対応しているかを聞く限定的な調査になるようです。そのため、他の市町村と比較するような設問がありませんので、比較した結果としては出てきません。

つまり、表現ガイドに関して、使っているかどうか、どれだけ知っているかどうかを聞いたということだけです。そのためそこを議論しないといけない。

(委員)

おっしゃるとおりですが、事務量を増やすことは本位ではないですよ。もう少し考えた設問にしないといけないというのは、それはその通りだと思います。

(委員)

各部署でバラバラなのは当然だと思います。そこを議論しても仕方がないので、考え方がまちまちであることを前提に最大公約数的に作るしかない。あとは担当者が各部署の現場職員と会って、表現ガイドを紹介し、注意していこうと声をかけていく方法があるが、あまり細かくしすぎると各部署でガイドを作るようになりかねないので、市全体として一般的なところで表現ガイドを作って現場で責任をもって対応してくれれば、そして教育担当者を決めて実施するとか、そういうことになっていくのではないかと思います。

(会長)

個別の判断は現場でしていけないと、やはり事務量を増やすだけになる。

(委員)

あとはやはり、なぜ参考にしているのか。ここだけは知りたいです。知っている人と知らない人がいるというのは、例えば教育担当者が熱心に教育しているなど、何か差が出る理由があるのだと思います。使う必要に迫られているところ

は表現ガイドを使っているかもしれない。市全体をレベルアップさせたいわけですね。市民に対する言葉遣いや市職員相互の言葉遣いも、そこは教育研修などできちんとやるしかないと思います。

(会長)

こういうご意見ですが。他にはどうですか。

(委員)

このアンケート結果を見ると、Q3～Q16まで、『そのようなことは全くない』という回答の数が多く、かなり男女共同参画の視点に立った表現に配慮しているのではないかと受け止めました。

一部、Q15だとかは若干下がりますが、これから表現ガイドをどういう狙いで、どういう状況を希望して作るのか、かなり出来ているのではないか、それをまたあえて作る必要があるのかとも思いました。

(委員)

それはそれで良いのではないですか。それであれば表現ガイドをわざわざ改善する必要がないことになる。

(会長)

この調査票の設計でははっきりしたことは分からないので申し上げられませんが、Q2『参考にしていない』が81%なのにもかかわらず、『そのようなことは全くない』がこれだけ高いなら、もうすでに多くの部署で男女共同参画の視点が浸透し徹底されていると考えるのか。参考にしていないのにこういう数字がなぜ出てくるのか。

(委員)

なぜなのかということが知りたいですね。

(会長)

質問の作り方なんですけど、Q6の100%で出ているところで考えてみますと、『ボランティア等への地域活動の参加を、女性や子ども、高齢者に限定している』と強い書き方で聞きますと、それはしていないと答えたくるものですね。ボランティア等への地域活動の参加を扱うとき、女性や子ども、高齢者を中心に扱う傾向がありませんかと聞くと答えは違ってきますよね。調査には、質問の仕方によって回答者が誘導される傾向があります。例えば一番上の『家事・育児・介護を行う場面では女性だけを登場させている』と書くと、今時女性だけを登場させないでしようかと答えたくるものです。誘導的でない質問を作らなければ

ならないという調査の基本があります。

(事務局)

Q1、2では、あまり使われていないのではないかという予想で作っています。

『参考にしていない』、『ほとんど知らない』と回答した部署は、Q3以降の細かい内容に対しての質問については答えなくなってしまう。Q2で『参考にしていない』と書いても、この質問に答えて下さいと再度投げかけているので、使っていないのかかわらず、『全くない』というパーセントが高くなった。そのため、男女共同参画の視点としてはみんなわかっている、しかし表現ガイドは使われていないという結果になっています。

(会長)

表現ガイドを参考にしていないという回答が多いだろうという設定で作るのであれば、その部署が刊行物を出すときに、表現ガイドを使う使わないはともかく、一般的に男女共同参画の視点に立った表現に配慮しているかどうか分かるような質問にする。そうすると男女共同参画の視点が使われているかどうかのデータが出てきます。この構造を作っておかないと結論が見えてきません。

また、表現ガイドを参考にしていないと答えた人にも回答を求めているので、今回の調査結果は参考にしていただいて、ほとんど表現ガイドを使っていないのにこれだけ男女共同参画の視点に配慮することが出来ているのはなぜかというところを、改めて確認していく必要があります。

(委員)

表現ガイドを改定する際に、鎌ヶ谷独自のものがいいのか、他市のようなものがいいのか、この結果ではスタートポイントがつかみにくいです。

(会長)

事務局が用意してくれた埼玉県の実現ガイドが比較的新しく平成22年に改訂されています。内閣府のものは平成15年に改訂なので、それよりも比較的新しいですね。

事務局としては、表現ガイドをもっと市役所内で活用されるようにして、男女共同参画の視点を各部署に定着させることと、情報発信の中で男女共同参画の視点を市に根付かせたい考えなのですよね。まずはそこが前提でどのように作っていくのか。表現ガイドを参考にしていないという方達が、積極的に参考にしようと思われるものを作らなければいけないという結論も懇話会としてはあり得るのですが、その結論はいかがでしょうか。

(委員)

ほとんどの人は自分は男女共同参画の視点をもって仕事をやっているという認識が高いと思う。高い人に更なる注意が必要だということですが、鎌ケ谷の例で言うと見出しを見るだけで終わってしまいそうな印象があります。

(委員)

それを考えると、埼玉県の実現チェックシートが付いていることが、良いと思います。斜め読みをしても最後の最後にチェックできるのは良いと思う。

(委員)

私も埼玉県の実現ガイドをそっくりまねさせていただいたら十分かと思います。鎌ケ谷でも作る必要があると思います。なぜかという、定期的に意識付けが大事だから、新しい人も入ってくるし、人も変わるから定期的にこういうものを使って教育研修をやっていくことが大事だと思います。まず作るということは皆さんご理解いただいて、今、意見が出たように、更に働きかけができるような内容を目指しつつ、具体的には最終的に活用してもらえるようになっていけばよい。

(会長)

まずは実現ガイドを新しく作るということについては皆さんご理解いただきました。3人の委員から、更に働きかけられるような内容にしていけると良いとの意見が出ました。これだけ男女共同参画の意識が高いのであれば、職員が見てみようと思えるような内容を目指しつつ、プラスして、チェックシートのような最終的に確認できる形式が良いのではないかと。全体として見ると埼玉県の実現ガイドが良く出来ているのでこれを参考にしていくのが良いのではないのでしょうか。実現ガイドを活用するためには、市職員に実現ガイドの定期的な研修を実施して、常に確認していくことが大事なのではないかと。ここまで意見が出てまいりました。

(委員)

禁止される表現や適切な表現を使うことなどが、社会の動きの中で、だんだん変わってきているのが分かります。一連としてこういうものがそうなんですというものが付いていると具体的で分かりやすいと思います。

(会長)

例が載っていると分かりやすいということですね。

(委員)

実現ガイドを『ほとんど知らない』が67%で、『参考にしていない』が8割

を超えている状況を見ると、このアンケートは正直だなと思います。もっと知りたいのは、嫌がらせを受けた、パワハラを受けた、差別を受けたとか、そういう言動を見たり聞いたり、横でしゃべってるのを聞いているのに何も言えなかったとか、言えない雰囲気だったとか、そのことの方が心配です。そういうことのために、定期的にチェックシートを使って確認することが必要だと思います。

(委員)

ほとんど知らない、参考にしてないと言うのは、必要がない部署だから参考にする必要がない、だから見る必要がないという可能性も高いのではないかと思います。逆にほとんどの職員が知っているということは、窓口業務があり自然と男女共同参画の視点に敏感だからで、そういう部署は半数が知っているのだと思います。参考にしなくてもいい部署の人にも、男女共同参画の視点をいきわたらせないといけない時代になってきていると分かっていたかからないといけない。そこが問題なのだと思います。

鎌ケ谷市で作っている表現ガイドは、市職員が市民に向けて表現をするとき、表現を考えて下さいというものに見える。逆に埼玉県の実現ガイドは、全ての人に向けて発信しているように見える。

鎌ケ谷市も市職員に限定するのではなく、逆に市民全体に浸透させていきましょう、だから関係ない部署の職員も知らないとよくないですよという周知の仕方も一つの方法ではないか。また、企業も利用できる表現ガイドを作成していくのが良いのではないかと思います。

(会長)

埼玉県の実現ガイドの2ページの狙いに、県民事業所、メディアなど、どなたさまでもご活用いただきたいと考えますと書かれています。県が率先して表現ガイドを活用するので、県民事業所やメディアの方々も、県の取組を参考に表現ガイドを活用してほしいという意図がある。それは鎌ケ谷市も表現ガイドを作るなら、そこまで広げたいうえで、まずは市がとにかくやりましょうということで作る。そういうご提案ですよ。

(委員)

そうしたら窓口業務をしていない部署の人でも表現ガイドを知っていなくてはならない。

(委員)

市職員の中でも色々あると思いますが、トップの人がお茶入れてくれと誰かに頼むと、決まって女性が持ってくるんですよ。こういったことは、その部署以外にもあるのかもしれない。実態を把握した上で表現ガイドを作らないと、表面

的に作っても伝わらないのではないのでしょうか。実際はどうかという話ですよ。

(会長)

市職員に、男女共同参画の意識調査を行いませんでしたか。

(事務局)

第一次の男女共同参画推進計画を作る前に、職員と教職員とで行いました。

(会長)

その時、少し古いですが、市職員の男女共同参画の意識調査を直近で知れるのはその調査ですかね。

(委員)

そのとき男性でもお茶入れたりするのは確か有りでしたよね。だからそういう意識改革は出来ているかなと思います。その一方でハラスメントの意識が出てきている。

(委員)

作るのは簡単だと思う。作ったものを活かすことが大切だと思います。

(会長)

近隣の市町村は、表現ガイドをほとんど作成していない。手間暇はかかるが作ることは簡単である。それをどう活用するか、活用は作った効果ですよ。作成した後の効果を考えたとき、表現ガイドを作らないと選択している近隣の市町村が多いと読めなくはない。

事務局の思いとしては、表現ガイドは既にあって、それをリニューアルしたいという前提で、どうするか。使われるツールとして中身を見たときに、使いづら
いし、そぐわないので、リニューアルしたいという認識です。

必要最小限の枠組みとして、埼玉県の実現チェックシートの9項目ですが、この項目を増やすなど、ボリュームを大きくしていく必要があると考えます。

(会長)

表現ガイドをリニューアルするよりも、研修で済む内容もこの中にありますよね。これを作って配布して使ってくださいというよりは、毎年1回は研修を受けるなど決めていただけるとよい。

(委員)

研修会とおっしゃいましたが、一人一年に1回やることは出来るのでしょうか

か。その方が難しい気がすると思います。

(委員)

ワンペーパーで作って、各部署で打ち合わせの時に確認してください。でもいいのではないのでしょうか。

(委員)

ガイドの在り方も違ってきますよね。研修会も含めて考えるのか。研修をするなら表現ガイドの中身は簡単でいいのではないか。

(会長)

男女共同参画関係の研修が年に何回、誰を対象に行うのか。

(事務局)

全職員が毎年受けるのは難しいと思います。研修を受講した職員が所属に戻って発信していくことはできると思います。今の男女共同参画の研修としては、新採研修があります。

(会長)

男女共同参画の研修として予算化されていて、職員一人一人がきちんと参加する形式になっていればよい。実際に、男女共同参画の研修が義務になっている市もあります。年2回に分けて研修を行うのですが、5、6年続けていて合計12回ほど市職員に研修をしました。ずっとデータを取っていますが、最初の頃と比べ明らかに男女共同参画の意識が高くなってきています。

(委員)

表現ガイドをリニューアルすることで動いているのですよね。本来、人事が人材育成の研修としてあるものだと思います。

(会長)

リニューアルをするというのが事務局の要望です。なぜかと言うと内容が古く不適切で表現をもう少し考える、あるいは使いやすさ、マイナーチェンジのような形でリニューアルするとすれば、案を考えていただく方が早いですね。それを次回ご提示いただいて、懇話会でチェックをする。

今議論に出てきた研修の問題です。リニューアルするときには人権の視点がでてくると思うので、高齢者、外国人、日本を母語としない子どもたち、そういった新しい人権の問題も男女共同参画に関わりますので、そういったことも含めてリニューアルしていく。チェックシートも1枚で作ってチェックしやすいよ

うにしておくこと、見直しやすいようにしておくとか、見直したい表現ではなくて、避けたい表現、望ましい表現など文言にも配慮していただいて案を作っていたきたい。

たくさん議論いただいて、色々意見が出ましたので、それらを参考に案を作ってください。なるべく安くお金がかからないように作っていただく。紙媒体にしなくても今は電子媒体にしても良い。

(委員)

埼玉県の表現ガイドの11ページ、ここのある程度、今の時代に合った表現を使わざるを得ないと思う。表現は適正じゃないですとあるので、それについてはもう少し充実させたものを作るのが良いと思う。例えば今、共稼ぎや外人という言葉使ってはだめですね。そういったことが盲点になることがあるので、一般の人も使うので、調べて入れてもらえたら良いです。

(会長)

興味がある人がどこを調べたらいいのかわかるよう出典を明記してもらえると良いですね。

(委員)

全体的なイメージだけが出る表現ではなく、わかりやすく具体的な言葉で組み込まれると良いと思います。

(委員)

欲を言いますとLGBTの視点も入れてほしい。男、女だけではアイデンティティを表現できない人もいるので、そういう視点も入れていただけると先進的かと思います。

(会長)

セクシャルマイノリティの問題は色々なところで対応を迫られている課題なので、第2次基本計画の中には鎌ヶ谷市はLGBTのことを入れて作っている所以、表現ガイドにもぜひ入れて作成してほしいと思います。

(会長)

それでは、今までのご意見をまとめますとご議論いただいた内容をもとに、案を作ってください。形式については分かりやすさですとか、使いやすさ、法律に基づくものはきちんと押さえる。人権に関しては法務省のホームページに掲載しているので人権の課題に踏まえたもので案を次回までに事務局に作ってください。それを私たちが確認していくということでよろしいでしょうか。

議論の中で研修の問題がありましたので、懇話会は、答申を出す場ではありませんが、要望は市にできるんですよ。

他市の中には、初めて管理職になる方を対象に男女共同参画の研修を行うことがあります。ある程度年齢の上の方が多いので反応も違ってきます。懇話会の議論の中で市職員に男女共同参画に特化した研修を行ってほしいと要望を上げましょうか。

(委員)

男女共同参画に特化したということだけでなく、幅広くとらえたコミュニケーションの在り方とか、研修の位置づけを工夫すれば良いのではないかと思います。予算化とか、研修が大事なのはわかりますが、研修が多くて業務に影響が出るなどもありますので、男女共同参画に特化した研修をプラスアルファで行うのではなく、今ある研修の中でできれば良いと思います。

(会長)

それでは、懇話会としては、研修の中でなるべく男女共同参画の視点を入れた研修をしてほしいという要望を申し上げることで考えていきます。

次回の懇話会の日程は、5月頃を予定し、会長と副会長で日程の候補日を決定していきます。

それでは、第三回の懇話会をこれで終了させていただきます。色々なご意見をありがとうございました。

○以上で会議は終了した。

会議録署名人の署名

以上、会議の経過を記載し、相違ないことを証するため次に署名する。

平成30年6月25日

氏名 山田 芳裕

氏名 今村 喜和子