

◆ジェンダーの視点からの施策について

市民派クラブの中西智子です。

ジェンダーの視点からの施策について、3点質問いたします。

今日6月23日から29日までは「男女協働参画週間」です。また持続可能な開発目標SDG'sの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」は、「の女性や女兒が能力を最大限に発揮できる社会やすべての人が性別にかかわらず平等に機会が与えられる社会をつくる」というゴールに向けて掲げられています。

「日本国憲法」第14条、第24条では法の下での平等や家族関係における男女平等が定められておりますし、「男女協働参画社会推進法」では男女平等の原則が確立されています。

しかし2021年に世界経済フォーラム（WEF）が発表したジェンダーギャップ指数で日本は153カ国中120位、G7の中では断トツの最下位であることは、すでに周知の通りです。国はもとより、自治体の責務としてジェンダー平等の実現に向けた取組が問われています。

(1) - ①

1点目にジェンダーレス制服や水着などの導入についてお聞きします。

これまで箕面市では公立の中学校や小中一貫校の制服をどのように決めてきたのでしょうか。

また先般、箕面市立第一中学校で、制服をめぐる話合いが生徒主導で進められ、一週間という期間を定めて、制服ではなく私服通学を試験実施したと聞いております。

生徒会が中心となってLGBTQなどの性的マイノリティやジェンダー平等について考え、カジュアルウィーク実施後のアンケートにおいて「標準服を決める必要はないと回答した割合」が84.7%という結果だったとのことですが、その後についての方向性などはどのようになっているのでしょうか。

さらに、この1中での取組みについて、他校の生徒や保護者にも情報提供されたのでしょうか。

また現在、箕面市では1中、3中、4中、5中の制服は、男子の冬の標準服は学生服、女子はセーラー服となっています。

例えば2中・6中の制服は男女ともに同じ標準服のブレザー（冬）となっており、ボトムスはズボン型・スカート型を選べるようになっています。制服のカタログには小さな文字ではありますが「ジェンダーフリーの考えに基づき男女でわけず、ズボン型・スカート型となっております」と記載されています。

このような制服に関する考え方について、生徒や保護者にはどのような手法で、どのように説明されているのでしょうか。ご答弁をお願いします。

#### (1) -①

##### <答弁>

ただいまの中西議員さんのご質問に対しまして、ご答弁いたします。

まず、「これまでの制服の決め方」についてですが、各校の開校時に決定したものと聞き及んでいます。

例えば、平成20年に開校したとどろみの森学園では、教職員・PTA・生徒会が参加する検討委員会で案を検討し、生徒アンケートで決定しており、平成22年に開校した彩都の丘学園は、開校事業を所管していた小中一貫校開校準備室で決定しました。次に、「第一中学校の取組み」についてですが、経過や実施状況については、さきの令和4年第1回定例会において自民党からの代表質問にご答弁したとおりです。その後、令和4年3月に標準服を見直す嘆願書、5月には「多くの選択肢の中から自分で自由に選び取れるもの」という要望書が生徒会から提出されたことを受け、9月に生徒向け、保護者向けのアンケートを行い、来年度以降の方向性について検討していくとのことです。

この一中の取組みについては、第一中学校のブログ等において、情報発信されています。

次に、「標準服のジェンダーフリーに関する説明」についてですが、ジェンダーレスの標準服を採用している第二中学校と第六中学校では、入学説明会で、ボトムスを自由に選択できることを説明しています。

その他の中学校では、入学説明会で、学校生活等で何か不安等があれば、相談に応じることを伝えており、体操服登校や私服登校を認めるなど個別の対応を行っています。

以上でございます。

一中の生徒会のように、自分たちのことは自分たちで考え、決めていくという取組みについても、1中だけでなく、他の学校でも情報共有できるよう工夫していただければと思います。

(1) -②

このようなジェンダーレス制服の導入が全国的に広がっています。これまで、性的マイノリティーへの配慮から、「不安や希望を申し出た」一部の生徒だけにスラックスをはくことを許可する、という考え方があったようですが、今日では、「生徒に性自認を確認すること自体がプライバシーの侵害である」という考えから、すべての生徒がズボン型かスカート型か、好む制服を選べるようになってきている学校が増えているように思います。現在、箕面市内の特定の学校では制服をジェンダー視点で選択できますが、他方4校においては選択の余地がないことと併せて、ジェンダーレス制服についての市の見解をお聞かせください。

また男女共通の標準服とはなっていない学校は、今後、各校で協議する機会、あるいは市教委から機会の提供はあるのでしょうか。ご答弁をお願いします。

(1) -②

<答弁>

「ジェンダーレス標準服」について、ご答弁いたします。

教育委員会としては、各校において標準服の在り方についての議論を行い、ジェンダーの視点で悩む生徒が出てこないような環境づくりが重要なことだと考えており、そのためには各校が生徒や保護者の理解を図りながら進めていくことが必要だと考えています。

また、ジェンダーレスの標準服を採用していない学校については、基本的には各校の判断で協議する機会を設けていくものです。

以上でございます。

各校の生徒たちが主体的に考えていけるようなきっかけづくりが、人権教育と併せておこなわれるよう願っています。

(1) -③

次に、学校での水着についてお伺いします。

制服と同様に、性別を意識せず水泳授業に参加できる「男女共用セパレーツ水着」が注目を集めています。

「男女共用セパレーツ水着」は上下が分かれたセパレーツ型で、長袖の上着はできるだけ露出を軽減し紫外線対策にも有効だそうです。またボトムスはハーフパンツを採用しており、体のラインが出にくい形状になっていて男女共用のため性別を意識せず水泳授業に参加できるという狙いがあるそうです。

箕面市では、6月14日から水泳授業が始まりました。この2年間はコロナの影響でプールでの授業が無かったため、急遽水着を買い求めるご家庭が多かったようです。サイズが不足しているものもあり、学校では今年度は指定以外の色やデザインのもでも可能であると聞いています。これまでの基本は、女子はセパレートタイプ、男子はトランクスタイプだったようですが、来年度以降、学校用水着の選択肢として、男女同じデザインのジェンダーレス水着を加えることについてはどのようになっているのでしょうか。

(1) -③

<答弁>

「学校用ジェンダーレス水着」について、ご答弁いたします。

教育委員会としては、各学校がさまざまな子どもたちの実態に応じて、学校用水着を選択出来るよう対応するべきものと考えています。

現在、小中学校ではラッシュガードなどの学校が推奨する水着以外のスイムウェアも着用可としており、ジェンダーレス水着も同様に着用が可能です。

以上でございます。

(2) -①

2点目に子どもへの性暴力について質問いたします。

2020年、政府において「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が示されました。2020年度から2022年度までの3年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、刑事法の在り方の検討をはじめ、被害者支援の充実、加害者対策、教育・啓発の強化等の実効性ある取組を速やかに進めていくことになっています。

これらの取組みをふまえ、文科省による性暴力の根絶をめざす教育プログラムが、来年度から全国の学校で「生命（いのち）の安全教育」が展開されることになっています。

とりわけ幼児期の性被害について、昨今、しばしば新聞等マスコミでも取り上げられるようになりました。

保育園でお昼寝しているときに、複数の男の子から性器を触られるなどの性被害に遭い、怖くて声が出せず親にも先生にも言えなかったとか、そのときの心の傷がその後の成長過程においても影響し生きづらかったなどの、当事者の声はとても痛ましくショッキングでした。また子どもが性被害に遭い、被害を保育園に相談したが、「職員が現場を見ていない」と言われ、抜本的な対策に至らなかったケースや、児童相談所に相談したが「まずは保育園に相談して欲しい」と言われ、相談先がなく専門家のケアに繋げることができなかったといことなども記事のなかで紹介されていました。

まさか幼児がそんなことをするわけない、という受け止め方が多少なりともあるのかもしれませんが、また性被害の対象は、男子も含まれます。

市は、幼児期からの子どもの性被害の実態などをどのように認識しておられるでしょうか。ご答弁をお願いいたします。

(2) -①

<答弁>

「幼児期からの性被害の実態認識」について、ご答弁いたします。

昨今、報道でも保育所等における幼児同士による性被害が取り上げられており、性被害の実態として、子どもが加害者・被害者の両方になる得ることは市とし

ても認識しています。

本市では、「子どもの最善の利益を尊重する保育」を第一に掲げ、一人ひとりの子どもの人権を大切することを基本に、「人権を大切にする心を育てる保育」のより一層の推進に努めており、子どもが性暴力の加害者や被害者、傍観者のいずれにもならないよう、日々の保育の中での取り組みを進めています。

また、今年度の当初予算でお認めいただいた、市内の保育所、幼稚園及び認定こども園に対する室内カメラの補助を通じ、積極的に各園所に室内カメラの設置を進め、その抑止効果による性犯罪等の未然防止をめざします。

以上でございます。

カメラの設置、というのは複雑な思いですが、「人権を大切にする心を育てる保育や教育」を、民間園所においてもさらに推進できるように、支援をよろしくお願いいたします。

(2) -②

文科省は各年代に沿った「生命の安全教育」指導の手引き書を作成し、公開しています。嫌だと言える教育や被害者にも加害者にもならないためには何が必要であるとお考えでしょうか。また箕面市では、幼児期からの性教育について、すべての園所・学校での取り組みについて、どのように進める予定でしょうか。(要ご答弁)

(2) -②

<答弁>

「子どもが性暴力の加害者・被害者にならないための教育及び幼児期からの性教育」について、ご答弁いたします。

本市では、令和3年度に文部科学省による「学校における生命の安全教育推進事業」の委託を受け、「生命の安全教育協議会」を開催し、医師・大学教授・校長代表・養護教諭代表・ソーシャルワーカーが参加して、小学校低学年用・高学年用・中学校の授業モデルを作成しました。この授業モデルは、すでに全

小中学校で共有しており、小学校ではみのおママの学校の助産師と担任で、中学校では HIV の相談支援や中学生の性教育に取り組まれている講師と担任で、どのように性暴力から身を守るかを考える授業を実施しました。

これらの授業を通して、子どもたち自らが、自身の生命の大切さを知り、どのように自分の命を守っていくのかを自分事として具体的に考えることが、性暴力の加害者や被害者にならないためには必要だと考えています。

幼児期からの性教育については、市内保育施設では、幼児期は、性教育に特化するというより、まずは人権を大切にすることを育てる保育が肝要であることから、自分や人を大切することを子どもたちに伝えています。また、小学校では保健、中学校では保健体育の授業等で進めていきます。

以上でございます。

ありがとうございます。

幼時期とともに、全ての小中学校でも進めてくださるということで、是非、よろしく願いいたします。

### (3) -①

3点目に男性の育児休業についてお聞きします。

この4月から育児・介護休業法が改正されました。改正の主なポイントの1つは、「雇用環境の整備と個別の周知・意向確認の義務化」となっています。

箕面市では、男女がともに仕事と生活を両立できるように「箕面市特定事業主行動計画（第2期）、および「箕面市職員子育て支援行動計画（第4期）」

（以下「行動計画」と言います）などを策定されています。そこで、「改正育児・介護休業法」がどのように活かされ、行動計画が具体的にどのように実行されているのか、質問いたします。

法改正では、①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）③職員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供④職員の育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知について複数の措置を講ずることが望ましいとされています。

市では一般職、教員、消防職、病院職のそれぞれでどのように取り組んでおら

れるのでしょうか。ご答弁をお願いします。

また本人またはパートナーの妊娠・出産等を申し出た職員に対する「個別の周知・意向の確認」の実施状況について、制度について、事前にどのような説明が行われているのかと併せて、具体的にお示しください。

### (3) -①

<答弁>

「『改正育児・介護休業法』を受けた具体的な取組」について、ご答弁いたします。

まず、教員以外の職員への取組として、育児休業等に係る研修の実施については、新規採用職員研修や新任管理監督職研修等で、人事室職員から、出産・育児に関する休暇等の制度についての説明を行っています。また、男性職員に関係する制度のみを抜粋したリーフレットを作成して、庁内に周知しています。

育児休業等に関する相談体制については、人事室が相談窓口となり、対象者への案内や問い合わせ対応を行うとともに、所属長も対象者からの相談を受けよう周知を図っています。

また、職員本人または配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員については、人事室から育児休業等に関する制度を知らせるとともに、所属長が育児休業取得の意向を確認するための面談等を行い、業務分担の見直し等の環境づくりに努めています。

また、教員への取組としては、新任管理職研修時に制度等について説明するとともに、全教職員に対し令和4年4月27日付け事務連絡にて通知しました。

相談体制の整備、教員からの申し出への対応については教職員人事室や学校管理職が相談窓口となり、市職員と同様に対応しています。

以上でございます。

### (3) -②

また、直近のデータ（2020年度）の男女別の育児休業、男性の配偶者出産休暇、男性の育児参加休暇、のそれぞれの取得率について、一般職、教員、



消防職、病院職別に教えてください。

次に、有期雇用職員の育児休業の要件が緩和され、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が撤廃されて、任期付職員や会計年度職員も無期雇用労働者と同様の扱いとなりました。この要件緩和について、当事者への事前の周知はどのようになされたでしょうか。ご答弁をお願いいたします。

### (3) -②

<答弁>

「育児休業等の取得率と、有期雇用職員の要件緩和」について、ご答弁いたします。

まず、令和2年度の男女別の育児休業の取得率は、消防、教員、病院以外の一般職場の男性37%、女性100%、消防の男性0%、女性該当者なし、病院の男性17%、女性100%、教員の男性0%、女性83%です。

男性の配偶者出産休暇取得率は、一般職場58%、消防73%、病院33%、教員60%で、育児参加休暇取得率は、一般職場37%、消防55%、病院33%、教員50%です。

また、有期雇用職員の要件緩和ですが、令和4年4月から、任期付短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員の育児休業の取得要件から、「引き続き在職した期間が1年以上」という在職期間の要件を廃止しました。職員への周知については、令和4年4月5日付け事務連絡にて各所属長あて通知するとともに、副部長級の職員で構成される庁内連絡会議でも説明を行い、所属職員への周知を指示しています。

以上でございます。

### (3) -③

次に、10月からは産後パパ育休（出生時育児休業制度業）が創設され、父親が

生後8ヶ月までに最大4週（2回に分割可）の「産休」が取れる制度が新設されます。この制度の周知はどのようにおこなわれているのでしょうか。

（3）-③

<答弁>

「産後パパ育休制度の周知」について、ご答弁いたします。

令和4年10月からの産後パパ育休の創設については、令和4年第3回定例会での改正条例議案の提出に向け準備を進めており、職員へは議決後速やかに周知いたします。

以上でございます。

分割取得など育児休業とは申し出るタイミングが異なりますので、職員さんには、なるべく早めに情報提供されるようお願いいたします。

（3）-④

つぎに男性の育児・介護休暇取得の広げ方についてお聞きします。

さきほど、男女別に育児休業等の取得率を質問しましたが、男女で大きな開きがありますが、どのように受け止めておられるのでしょうか。またその要因についてどのようにお考えでしょうか。ご答弁をお願いいたします。

行動計画に示されている「男女いきいきプログラム」の導入状況を教えてください。

また、異動直後や忙しい職場であっても、遠慮することなく育児休暇を取得できる環境となっているかなど、職場環境の整備や意識改革について、どのような後押し策を検討されているのでしょうか。行動計画では、業務分担の見直しや、人員体制の見直し検討などが示されていますので、併せてご答弁をお願いします。

さらに、行動計画には人事考課への反映についても示されています。職場のサポート体制など良好な職場環境づくりをおこなった職員や所属長は、評価されると考えてよいでしょうか。

(3) -④

<答弁>

「男性の育児・介護休暇取得の広げ方」について、ご答弁いたします。

まず、「男女の育児休業取得率の差異に対する市の認識」についてですが、平成28年4月策定の「第1期箕面市特定事業主行動計画」で設定した「男性の育児参加休暇100%、配偶者出産休暇100%、育児休業の取得率10%」の目標が未達であった要因を、市としては制度の周知不足や長期休業に対する抵抗感であると認識し、令和3年4月に策定した第2期行動計画では、特に男性の育児参加休暇、配偶者出産休暇、育児休業の取得率の向上を重点課題としました。

その取り組みの一貫として、子を扶養親族として届け出た男性職員に対して、男性職員に関係する制度のみを抜粋したリーフレットを配付し、育児参加休暇、配偶者出産休暇、育児休業等の取得を促進しています。

次に、「男女いきいき子育てプログラムの導入状況」についてですが、このプログラムは育児をする職員本人が、休暇制度等を利用したり、自分の生活スタイルやキャリアプランを考えるための計画を作成するものです。現在は、本格導入に至っていませんが、各所属において、所属長が育児をする職員本人と面談等を行うことにより、各種休暇の計画的な取得、復帰後の生活スタイルやキャリアプランを考えるように努めています。

次に、「職場環境の整備や意識改革についての後押し策」についてですが、代替職員として任期付職員や会計年度任用職員を配置し、育児休業等の取得を見越して所属内で業務分担や事務引継がスムーズにできるよう調整しています。また、職員が育休等の申出をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けないように、ハラスメント防止指針の周知徹底に努めています。

次に、「職員へのサポートに対する人事考課への反映」についてですが、管理監督職の労務管理能力を評価する際に、判断基準の一つとして例示し、評価するようにしています。

以上でございます。

男性の育児休業や休暇については以前よりは取得率は向上していますが、まだまだハードルが高いといえます。男性や社会全体の意識が変わることとともに、職場環境の整備が重要です。あたりまえに休みがとれること、そのためには職場に仕事のしわ寄せがいかないような体制づくりが大切です。人事考課への反映についても、評価が実践されるようお願いいたします。

### (3) -⑤

さて、これまで市職員についてお聞きしましたが、大切なのは、このような制度改正についてすべての市民が情報共有すること、意識が変わること、男女ともに仕事と育児が両立できることが当たり前となる社会の構築が大切であると考えます。その意味で、この法改正の、市民への周知についてはどのようにお考えでしょうか。

### (3) -⑤

<答弁>

「市民への周知」について、ご答弁いたします。

労働行政の所管は大阪府であり、また育児休業制度等の周知については、育児・介護休業法にも規定されているとおり、事業主が労働者に対して行うものと認識しています。

昨年度改訂した「箕面市男女協働参画推進プラン」では、柔軟な育児休業の仕組みが創設されたことについて記載し、事業者に対する情報提供を基本施策項目に掲げています。これに伴い、市が発行する労働情報誌「みのおワーキング NEWS」において、育児・介護休業法の改正内容について記事を掲載し、事業者への配布だけでなく、公共施設等での配布やホームページに掲載することで、広く市民への周知を図っているところです。

以上でございます。

当事者や子育て世代だけでなく、社会全体の理解が必要です。

地域創造部でも、周知をはかっておられるとのことですが、市の広報紙「もみじだより」で特集を組んでいただくなど、市民に対してさまざまなチャンネル

から情報が伝わり意識が変わる仕掛けづくりをお願いしたいと思いますので、  
よろしくお願いいたします。

今日はジェンダーに関して、質問いたしましたが、男女の役割についての固定的な意識や社会的な圧力が女性だけでなく社会全体を生きづらくさせています。だれもが自分らしくいきいきと暮らせる社会のために、政治がはたす役割は大変重要です。今後も、ジェンダーの課題を庁内のあらゆる部署で取り組んでいただくをお願いするとともに、さまざまな機会に議論し、提案させていただきたいと考えておりますことを申し上げて、私の質問を終わります。

以上