

平成25年度第2回寝屋川市男女共同参画審議会要約会議録

日時：平成26年2月17日（月）午後2時～4時

場所：市役所議会棟4階第一委員会室

出席委員：玉井委員、林田委員、億委員、大束委員、村上委員、太田委員、星野委員、小澤委員、地福委員、永野委員、岡田委員、栗山委員

事務局：平成25年度第2回男女共同参画審議会を開催します。本日は委員12名全員御出席いただいております、本市男女共同参画審議会規則第5条第2項の規定により成立していることを御報告します。審議会の進行は、本市男女共同参画審議会規則第5条により委員長に行っていただきます。

委員長：議題1、第4期ねやがわ男女共同参画プランの進捗状況についてですが、今回は事務局に市の課題を幾つか抽出してもらいました。「平成25年度第2回男女共同参画審議会審議事項」の課題に、私たち委員が助言、提言していく形で進めたいと思います。それでは、1ページ目について、事務局から御説明をお願いします。

事務局：＜説明＞

委員：キャリアアップアンケートの回答率が、市職員対象なのに66.1%で、各部署の責任者の意識が低いように感じます。

委員長：なぜ100%でないのか、市民対象のアンケートではなく、庁内アンケートの回答率が低いのは不思議です。

事務局：まず、強制ではなかったということと、課長が所属員に積極的に回答するよう働きかけた課もあれば、働きかけがなかつ

た課もありました。「アンケートに回答してください」という通知文書と、パソコンを開けた時に「こういうことをしているんだな」というのがわかる程度でした。

委員：今の寝屋川市の部長級等の男女共同参画に対する意識がそのまま出ている感じがします。来年はしっかり意識を共有してもらわないと、精度の高いアンケート結果は得られないと思います。

事務局：キャリアアップということで、人事制度に絡んで、人事室も主体に行っています。今のお話を重く受けとめ、今後、人事室と連携して積極的に啓発等を行っていきたいと思います。

委員：全職員1,213人のうち803人が回答していますが、1,213人の男女比はわかりますか。職員全体では男性職員のほうが多いと思いますが、女性の回答率が高くて男性はあまり回答していなければ、男性がアンケートを見て自分のこととっていなければ、そこはすごく重要かもしれないです。

委員長：回答しなかった人たちの割合をどう解釈するかは、大きいと思います。女性のキャリアアップの意欲が低いのか、男性の関心が低いのか知りたいです。

事務局：平成25年4月1日であれば数字が出ます。職員総数1,215名で、そのうち女性が516名、男性が697名です。回答した割合は、アンケートの1ページの5番、属性に記載しています。

委員：正職員の女性がこれだけいて、女性管理職比率が7%ではだめですね。

委員：平成23、24年度のアンケート実施後、どうリアクションしましたか。また、女性管理職比率が高い市もありますが、取組状況

を伺われましたか。

事務局：このアンケートは人事室が主体でとりまとめておりますが、人権文化課も男女共同参画の視点で関わっています。寝屋川市で女性管理職の登用が少ないということで「寝屋川なでしこネットワーク」が組織され、そこで登用を増やす方策を探るためにアンケート調査をしたり、ワークショップを実施したりして、今現在、その状況を見ている最中です。その中で、女性を登用しやすい制度を作ろうと、係長の登用に当たり、前年度の人事評価で一定の評価を得た者については面接のみで係長試験の可否を判断することになりました。その他の方策は検討中です。また、人権文化課では他市の人事状況を確認することはしていません。人事室では情報収集していると思いますが、その情報は持ちあわせておりません。

委員：女性管理職が多い市は、様々な取組をしていると思いますので、確認されるのもいいのではと思います。

委員長：子育て期にあまり高い意欲が見られないことは、全国的な状況です。なぜ寝屋川市が低いのか、踏み込んだ分析等も必要だと思います。女性登用を進めている市でも当然、職員が育児等もしているでしょうから、どんな工夫があるのか調査していただきたいです。

委員：「残業ゼロ」がワーク・ライフ・バランスの基本だと思います。同じ仕事を時間内で男女とも同じ能力を発揮できる環境にするのが、全ての施策の根本になると思います。一生懸命サービス残業をしている人が上司からいい評価を得られるのではなく、男

女平等のシステムの中で、仕事と同じ時間内でどういう成果になったかを評価していく。定時に仕事を終わらせるには、業務改善をすべきです。残業ゼロを基本にすれば、仕事の仕方について色々な発想が出てくると思います。庁内だけで無理であれば、コンサルタントを呼んで業務改善をして残業をなくし、定時に帰って男女ともに家庭も見られる環境づくりをする必要があると思います。寝屋川市は現状、サービス残業がどれぐらいあるのか、まず実態から調べて、段階的にサービス残業をなくす。その次は部署ごとに週に1日か2日残業ゼロの日をつくって様子を見て、3カ月経ったら次は2日、3日と延ばして、最終的には残業ゼロの寝屋川市をつくる。すると「寝屋川市は残業ゼロでいいな、私も行きたい。」と、人気も出ると思います。仕事をしやすい環境になって初めて女性も「管理職になろう。」という気持ちになると思います。

委員長：意識調査だけでなく就労時間もしっかり調べないと、現状を改善できないのではないかという積極的な御意見ですので、ぜひ参考に進めていただきたいです。

委員：現場で働いている職員、保育士等のキャリアアップの傾向と、行政職の傾向は、市長部局・教育委員会・その他と分かれています。具体的に中身はわかりますか。保育士さんは、現場を離れたくないと言う方が多いです。キャリアアップを考えてもらわないと、園長のなり手がなくなって困りますが、職種ごとの傾向を掴めば、働きかけ方が変わると思います。何かデータがありますか。

事務局：詳細なアンケートの内訳は、人権文化課では持っていません。

傾向の把握に必要であれば、回答の中に自分の今の役職の中に一般職でも、もう1つ区分を設ければ、今後役に立つ資料になると思いますが、今現在、そこまでの区分をされていたかどうか、記憶にございません。

委員：先日、新聞に載っていましたが、総務省の社会生活基本調査で、既婚者の週間家事時間を比較していて、女性が5時間2分で、男性はわずか47分と報告されていました。環境・体制的なもの、残業ゼロも含め、男女の家事に対する意識の啓発が大事です。特に共働き家庭の男性の意識変革が大切だと思います。今年度2回目ですが、本校では先日「自分で買い物に行き、親の手を借りずにお弁当を作り、後片づけもしましょう」といった「お弁当の日」という取組をしました。「料理ができる男子はもてる」と言い、男性が家事をするのはいいことだという意識を持ってもらう取組をしています。「勉強だけして、炊事等はしなくていい」という親御さんが多く、男子も女子もあまり台所に立たない現状があるので、子どもたちが台所に立てる環境、仕掛けを作ろうと取り組んでいます。子どもたちが将来、夫婦で家事をきちんと分担してくれればいいなと思います。

委員長：教育現場で「ケア役割や家事等を分担しよう」と言っても、残業があれば、実現できない現実がありますね。全体的な取組として、寝屋川市の女性管理職の割合を増やすには、まず残業ゼロにすることが必要だと思います。

副委員長：大学を卒業した学生や周りの若い母親、仕事をしている母

親と話していると、昇進したいという人は少なく、安定した職が得られればいいと現状に満足している人が多いです。理由を聞くと、管理職になることに漠然とした不安を持っていて、「今の仕事や生活のバランスが崩れたらどうしよう」という不安があるんですね。なぜそうなるのかというと、周りにモデルがないからです。もう1つは、モデルはあるけれど、それがものすごく頑張っている女性だった場合。普通の人が普通の体力・時間でできる管理職でないといけないと思います。「あの人たちは特別で、私はあんなにしゃにむにやりたくない」「はっきり言って、ああはなりたくない」そこまで思っています。今、管理職の女性たちは多分、孤立しているのではないかと思います。若い女性から特に憧れられず、「男性管理職の倍頑張らなければ」という気負いもあるかもしれません。管理職の女性たちが抱える問題に、一つ一つ対処する視点も大事だと思います。また、アンケートの回答率を上げるのは重要ですが、回答しないことも1つの意思表示だと思います。無理に回答させると、適当に書く人もいると思います。「この期間内にいつでもいいから回答してください」とすると、その期間に仕事がすごく忙しい場合、そんな時間は割けませんし、渡すだけの部署もあると思います。部署によって忙しさも異なりますが、提示する人の働きかけ方が違うことなどで、回答率が相当変わると思います。それも勘案し、きちんと自分の本心を表明できる環境づくりに配慮し

ていただきたいです。

委員長：「寝屋川なでしこネットワーク」のワークショップで、管理職に話を聞く機会がありますね。実際にどんな工夫をしていて、どんな状況なのかを聴く機会があったようですが、相談会の内容も含めて公表する必要があると思います。非常に参考になる意見が得られていると思いますが、それを資料等にしていますか。

事務局：今までワークショップやキャリアアップアンケートの結果は、全庁的には公表していませんでしたが、それでは市職員の意識が高まらないと「寝屋川なでしこネットワーク」の第3回会議で議題になりました。今後、庁内OAネットワークを通じ、全職員が見られるようにしていきます。

委員：管理職になれば給料がすごく上がるなど、何かメリットがありますか。例えば、大人だけなら毎日弁当でよくても、子どもがいれば、そうはいかないです。「ワーク・ライフ・バランス」とよく言いますが、実態は、「ワーク・ワーク・バランス」です。24時間を「仕事というワーク」と「家事というワーク」にどう振り向けるかで、全然「ワーク・ライフ・バランス」ではないです。「ワーク・ワーク」で自分の時間がありません。管理職になることで、すごく収入が上がり、年金も随分変わるなら「お金のためにも頑張るぞ」と思うかもしれませんが、あまり待遇に差がなくてボランティア的な仕事が増え、「ワーク・ワーク」で目いっぱいになるなら、私は管理職になりません。そういう中で男性が管理職になるのは、功名心や皆が昇進して

いるからなど、給料とは見合っていないでも得られる名誉等が大事だからかもしれませんが、女性は別に名誉なんて要らないし、自分の時間がないのにやっつけられないです。自分の普段のワークに家のワークをして、それ以上お金にならないところで女性の登用なんて、すごく迷惑な話かもしれないです。本腰を入れて女性管理職を増やすなら、絶対残業させず、一斉に管理職を一旦全部なくそうという話をするのはどうですか。寝屋川市の労働条件で7%の女性が頑張って管理職になっていることはすごいことかもしれないし、女性管理職比率が高ければいいというものでもないかもしれない。最終的な「ワーク・ワーク・バランス」として、男性は家事労働をあまりしなくていい場合が多いので功名心で頑張れるという、管理職イコールそういうものであれば、女性も男性もそんなことしなくていいのではないかと思います。弁護士会でも同じような議論があり、男女共同参画も進めています。ある役職者が話し合いの際に「6時以降にやはり研鑽を深める必要があるでしょう。」と言うので「あなたは6時以降に何の研鑽を深めているの。」と言いついたことがあります。「6時以降に事務所に残って研鑽を深めて、それがどれだけの金額になっているのか、検証しているのか。」と言えども黙っていた。だらだら事務所にいて「自分は仕事してるんだ。」などといった自己満足にはついていきません。管理職になって、あまりお金にもならず、何もならないなら、私は「やめておいたら」と言うと思います。結局「ワーク・ライフ」でなく「ワーク・ワーク」なのに、女性の登用を

本気で考えているのか疑問です。

事務局：係長になれば賃金の等級が変わって基本給が上がります。そして手当もつき、一般職とは賃金の差が出ます。業務内容の魅力では、前回の「寝屋川なでしこネットワーク」の会議でも、出世欲ではなく「自分が考えている仕事がしたい、意見を反映させたい」という思いで管理職の試験を受けたという人がいました。手当があるため、係長以上は残業手当がつかえません。少数精鋭化のもと、職員が減少している現状で、個々の負担がかなり増えているのは間違いないと思います。繁忙期には残業が本来ならありますが、手当で賄われてしまいます。その辺の意識の中の天秤ですね。一定の責任の不安や、仕事の重み等を考えて、昇任試験を受けないという、アンケート結果にもありますが、責任を持たされて継続できない立場になることがあると思います。先ほど委員が仰った「ワーク・ライフ・バランス」ではなく「ワーク・ワーク・バランス」、確かに家庭での家事、育児も仕事と言えば仕事です。「ワーク・ライフ・バランス」の実現には、長時間労働をなくすのが一番早い方法だと思います。寝屋川市でも毎週水曜日と第二、第四金曜日に「ノー残業デー」と設定されていますが、所属長のマネジメントに任されている部分もあり、どうしても一定の仕事はあるので全庁的に全ての人が帰ってはいません。残業がなくなって、家庭に男性がどんどん入っていく環境ができれば、男性も女性もいい関係で豊かな人生が送れるという意味で「ライフ」もついてもいいかなと

思います。アンケートの20ページの一番下の点線で書かれている「両立をしたい」という思いは、皆が、特に男性が持っているのかもしれませんが。長時間労働等がそれを阻む要因であるという意見が出ていますので、考えないといけませんね。

委員：出産休暇、育児休暇、介護休暇と長期の休業を余儀なくされているのは、ほとんど女性です。ただ、男性職員や管理職が育児・介護休暇を取るか、取れるのか、現実に寝屋川市では多分実績がないのではないですか。その中で、本当に管理職になっていいのかと不安に思う女性職員がたくさんいるという現実があるのだと思います。管理職が育児・介護休暇を自ら取り、それでも職場が回るような環境をつくらないと、漠然とした不安というより現実の不安があると思います。何か努力していることがありますか。

事務局：育児・介護休暇が取れるという認識があるに留まっているのが現状だと思います。

委員：男性も寝屋川市の管理職になりたくない可能性がありますし、男性管理職にも色々意見を聞いてください。10ページで、データ上は確かに男性のほうが女性に比べると、昇進したいと思う割合が多いですが、3分の1ぐらいです。男性も管理職になりたくないけれど、家族を養うためや名誉欲などで、渋々なっている可能性もあると思います。女性管理職も含め、どうして管理職になったのか、今抱えている問題は何なのかを聞いてみる必要があると思います。それと、今までこの審議会の中に出てきた意見のかなりの部分がこのアンケートで既に出ています。

「これに基づいて色々してもうまくいきませんでした。どこが原因なのでしょう。」ということなら、それについて考えようと思いますが、生のデータを出されて何か意見をと言われても答えにくいので、その点を改善してください。

委員長：今の要望について、次回から具体的に取り組んでください。

皆が望んで管理職になりたいと思える職場づくりのような、もっと踏み込んだ実践に結びつけないと、アンケートで実態を調べても、なかなか現状は変わらないという厳しい意見が出ています。では、2ページ目について、事務局から御説明をお願いします。

事務局：＜説明＞

委員長：確認ですが、ドメスティック・バイオレンスのことをDVといい、かつては「家庭内暴力」と訳されていましたが、デートDVに象徴されるように、今は必ずしも家庭という範囲内ではなく、本来のDVという言葉の定義を越えて「親しい間柄にあった、あるいは、ある人から受ける暴力」となっています。

副委員長：例えば、男女共同参画プランの概要版の8ページ目、基本目標に「女性等に対するあらゆる暴力の根絶」とあります。DVは、配偶者等、親しい間柄にある者から受ける暴力のことで、必ずしも男性から女性へ向けたものとは限りません。特に昨今、モラハラ（モラル・ハラスメント）が中心的な課題として挙がっています。身体能力の低い女性でも、言葉の暴力、モラハラの加害者になる可能性は十分あるの

で、「『女性等』に対する暴力」と、男性から女性への一方的な暴力だとイメージさせる文言は気をつけて使うほうがいいと思います。もう1つ、DVに関して今後周知すべきことは、モラハラもDVだということと、男性も被害に遭うということです。自分がDVを受けていると思っていない男性もたくさんいるでしょうから、そこに向けた啓発が必要です。また、シェルターに避難しなければいけない状況や、警察に通報しようという切羽詰まった状況でない場合でも、複数の対処方法があります。行政も段階に応じて、色々な窓口があり、対処方法を持っていると思いますので、それをより重点的に告知していくべきだと思います。また、セミナー等に来る人は、もともと意識の高い人で、街頭で啓発してもほとんどの人は見ていません。本当に知ってもらいたい人の耳にはなかなか入らない「啓発のジレンマ」はどうしてもあると思います。

委員：被害を受けている大多数は女性ですが、壮絶なモラハラ被害を受けた男性依頼者も増えています。「これはDVでしょうか」という気づきが男性にも始まっている気はします。目標の部分の「女性等に対するあらゆる暴力」とは、通りすがりの暴力ではなく、家庭内や親密な関係での暴力なので「女性等」のほうがしっくりくると思います。対象を外すなら、関係性を示したほうがいいかもしれません。「家庭内で」や「親密な間柄の」、デートDVも含めれば「恋人」も対象ですね。男性のDV被害者もたくさんいて、言葉の暴力は男性被害者が結構多いと思

ます。「女性等」を違った表現にするなら、表現の仕方を根本的に変えてもいいかもしれません。

委員長：男性の被害者もたくさんいて、潜在的にもいることはわかりますが、「女性等」を外すと、男女共同参画とはいえ、社会的・政治的・経済的に弱い女性が余計声を上げにくくなると思うので、そういう表現にならざるを得ないと感じますが、今後の検討課題にしたいと思います。

副委員長：「配偶者」や「親しい間柄にある恋人」など、男女を問わない言い方はできると思います。第三者から受ける暴力、あらゆる暴力はだめだということは誰でもわかっています。でも「親しいから許されるのではないか」「この程度は仕方がないのではないか」と思って声が上げにくいこと、「親しさ」が問題であって、数が少なくても男性も被害者になり得るという意味で、「密室の中のそれは問題にすべきでない」「これぐらい目をつぶろう」「いつも一緒にいるのだから、時々機嫌が悪い時もある」などは、許さないということです。どんな場合でも暴力は許されないことを強調すべきです。数の多さや、一般的な強者・弱者という観点とは別の意味で、バイアスのかかる言葉を使うことは、危険だと思います。他市では「女性」という言葉を使わずDVを表現しようとする意識を強く感じるものも多々あったので、これには違和感があります。

委員：街頭啓発に何度も参加しましたが、男性はもちろん、女性も興味がない、しっかり向き合っていないという印象です。また、

ふらっと ねやがわの講座には女性がたくさん参加していますが、「話し合って意見を言ってください」と言われると、隠れよう隠れようとして自分の意見を全然言わない人がいます。しっかり言う人もいますが、決まってしまうています。「私」を主語にした「アイ（I）メッセージ」を言語化することが、身につけていない人が多いと思います。帰りのエレベーターの中ではあれこれ話せても、人前で「私はこう思う」と表明することが身につけていないとすごく感じます。そういうタイプの人には、「NO」と言えない人が多いと思います。「NO」と言うことで、わがままだと思われるとかうしろめたさを感じていい人になろうとし、それが高じると、相手にとって都合のいい人になって相手を自由にさせてしまうことになる場合が多いと思います。ふらっと ねやがわの講座では、講師の話をお聴きでもらうだけでなく、ワークショップで参加者を取り込むことが必要だと思います。DVのテーマでは、「こう言われたとき、あなたはどのように返しますか」と聞いて、その人に声に出してきちんとおっしゃっていただく。「私が嫌なことをあなたに言いますから、嫌だとあなたの言葉で言ってください」という生身の訓練が必要です。DVは皆知っていますが、「知っている」だけで終わっているように感じます。今の時代はすごく知識人が多いけれど、実際に声を出す練習はしていない、知識のところで留まっているのが現実かなと思います。

委員長：市民セミナーを初めとする取組のあり方として、承り型の学習方法ではなく、実践に結びつくようなアクションがきちんと

と伴う役立つものにすべきということですね。ぜひ、そういう方向で考えていただきたいと思います。

委員：大人同士だけでなく、子どもへの虐待、また高齢者や障害者、あらゆる人が暴力被害を受けています。色々なことを互いにわかりあっている地域のつながりや、協力することが希薄になってきていますが、もう少し地域の人たちがつながりを深めていかななくてはいけないと思います。現在の民生・児童委員会の活動についてですが、色々な催しをしても、若い人は仕事があって参加しないし、参加者は決まった人たちです。そういうことに無関係、参加していない人たちにも啓発していくべきですが、決まった人たちだけが理解を深めて行動しています。もう少し多くの人たちに広めようと思案していますが、なかなか難しいです。

委員長：現状として、地域のつながりが弱くなっていて、地域でDVを予防することや見守り等が非常に難しくなっているという問題提起をいただきました。

委員：私が子どもの頃、父母がよく喧嘩をして非常に悲惨な状況でした。当時、DVという言葉があったかどうかわかりませんが、いよいよこれは危ないという時に、隣の人が飛び込んできて、とめてくれました。その辺の役割、地域コミュニティの欠如がそこに出ている感じがします。きちんとした地域コミュニティの形成は難しいかもしれませんが、そこが一番の予防の要になるのではないかと思います。

委員：「女性等」は、「配偶者等」に変えていただきたいと思います。関係

性を表わす中での「ドメスティック・バイオレンス」という言葉であり、「女性等」の「等」の中に何が入るかと言えば、対比で男性です。子どもや高齢者も入れるのかといえば、少し言葉としては不適切ではないかなと思います。あと、恋人同士のDVの場合、若い人たちの中で、女性を性のはげ口としか思っていない人が残念なगरらいます。きちんと「同じ人間として尊重しましょう」という教育が一番の根本で、ごく普通の人間として尊重し合える関係づくりを皆がどこで身につけるかといえば、やはり学校にしっかり頑張ってもらい、皆がそういう思いを持って社会に参加できる状況が必要だと思います。啓発活動を見ていると、ふらっとねやがわは、意識のある人しか行きません。行ってほしい人に「行ってね」と言っても、なかなか行ってくれないのが現状です。一番根本のところで努力をしていくのが、行政として必要だと思います。母子家庭になれば経済的に立ち行かなくなるので我慢せざるを得ないなど、経済的な部分では、やはりすごく格差があると思います。みなし母子家庭に対する制度をもう少し拡張をさせるなど、経済的に支えるための施策も一定広めて、経済的にも自立できないと、なかなか発言もできないです。「離婚したい」と言えない状況で、対等の関係から「養ってやっている」という話になり、さらに関係性が乱れていくと思うので、一人一人が自立できる環境をつくるのが行政の責任だと思います。また、いつでも相談できる窓口があることを広く周知することが大切だと感じます。

委員：各委員のお話、本当にそうだと思います。議員は行政に周知徹

底してほしいと言います。でも行政ができることは、ホームページに載せることや、セミナーを開催すること、啓発のチラシを作ることです。行政もできることはしています。それをさらに、どのようにして地域や本当に聞いてもらいたい人たちに聞いてもらうかが、重要です。実際、DVについて先進諸外国は、どのようなアプローチをしていますか。「DV根絶」なので、被害者が「NO」と言えるだけでなく、誰もが潜在的に加害者になり得ると思いますが、そういう人にも啓発することも大事だと思います。

委員：自分がDVを受けているという自覚がない場合は、その状態が続くと、大きな暴力事件に発展したり、犯罪になったりする場合があります。DV加害者も、自分がDVをしているという気づきがないまま時間が過ぎていく場合があります。それと、DVとはっきりわかっているけど、経済的な自立が大きな壁となって家を出ることができないという問題があります。気づいていないのと、気づいていてもその状態から脱却できないのと、大きく二つに分かれるような気がします。その点をどのようにして当事者にわかっていってもらえるか、また、自立するには具体的にどうしたらいいかという現実的な課題もあると思います。

委員長：気づきの問題と経済的自立の問題の2つが挙げられました。つけ加えますと、初期の段階だから気づかないというわけではなく、こういう例もあります。優しい時期と暴力期があって、優しくなる時期をハネムーン期というそうですが、周期があって、暴力を振るっている側が突然、すごく優しくなって、

花やケーキを買ってきたりします。それで加害者と被害者がお互いにその関係に慣れきってしまい、被害者側は、骨折したり救急車で運ばれたりしても、その状況から逃れず、「自分さえ我慢していたら、また優しくしてくれる」という、共依存の関係になってしまう場合もあります。先進的に取り組まれている例について御質問がありましたが、私が関わっている他市で今取り組んでいるのは、実際に相談を受けて具体的に立ち直っていく例がたくさんでてきているので、その事例を分析して市民に返すことです。それは、気づきから始まり、経済的な自立をどういうふうにするか、加害者に対してどんなアプローチをしてどういうふうに更生させるか、という具体的な事例をデータ化し、「こうすれば立ち直れます」というものを返そうとしています。単に、相談窓口に「相談に来てください」と言われても、それだけでは不安ですよ。 「相談したら自分もこういう形で立ち直れるんだな」というモデルや、具体的なビジョンが見えるような形で市民に示し、いずれは小冊子を作って配布・周知していこうと取り組んでいる最中です。「暴力のない社会」など、抽象的な話をしてもなかなか響かないので、具体例を挙げて、どういうふうに本人は立ち直ったか、加害者はどう変わったかを示そうとしています。守秘義務の関係で、どこまで明らかにできるか、今少し綱引きをしています。

副委員長：外国の方と話をすると「DVは当事者では解決できない」

という前提を持っていると感じます。今の日本の児童虐待

に対する考え方は、どんどん変わってきています。虐待を受けている子どもに、親に叩かれたのか聞いても「叩かれてない、転んだ」と答えたり、「親と離れて暮らそうか」と言うのと、「嫌だ、絶対に離れたくない。」と答えたりします。でも、客観的に見て「この子は離さなければならぬ」と判断したら、強制的に離します。それに近いものがあります。もちろん意思の問題があるので、子どもと成人は同じではないですが、前提となる意識が随分違います。

「家庭の中の問題は二人で解決しなければならず、行政等は手助けするが、二人の問題」というのが今の日本の現状ですが、「自分たちで解決するには限界があるので、利用できるものは積極的に利用し、場合によっては外からも介入してもらって解決していく」という意識をもっている国も多く、その差はかなりある気がします。

委員：資料の中で、被害者のケアや支援の観点から、相談先の周知、相談先の充実化を図ることが重要で、人権文化課を中心として市で取り組んでいると書かれていますが、寝屋川市の体制はどうなっていますか。寝屋川市は配偶者暴力相談支援センターを持っていないので、大阪府の配偶者暴力相談支援センターが中心になっていて、実際に寝屋川市独自での支援となると、現実的には生活保護費を支給することが出てくると思いますので、実際のケアや支援は人権文化課の所管ではないと思います。私はDVが男女共同参画の中で語られることに常々違和感を持っています。DVは生活保護や母子支援など、ケースワークです

よね。それに対して人権文化課は、私のイメージでは人権啓発や男女共同参画の啓発というレベルで、内閣府的な感じがします。本当のDVのケアや支援は、生活保護担当課等のレベルの話で、相談体制の充実化を人権文化課が中心にしているのは間違っているように思います。「相談体制の充実化」と「相談先の周知」は全然違う話で、人権文化課ではケースワークができないので、相談体制の充実化、被害者の支援・ケアを人権文化課中心に行えば、失敗すると思います。大阪府の女性相談支援センターと一緒にしているでしょうが、生活保護をつけてどこか他市に住所設定してもらおうというのは、ケースワークだから人権文化課の所管ではないのではないですか。その関係で、人権文化課に情報が入っていないケースもあるのかなと思います。

事務局：支援窓口の件について、例えば生活保護の判断は人権文化課ではしていません。ただ、担当部署と連携し、DV被害者の生活をどう支援するかについて人権文化課が一つの中心となり考え、直接支援としては一時保護で大阪府の施設等に移送しています。母子家庭でDVを含んでいるものについては、こども室、母子関係の部署で加害者との切り離しのための施設を持っていれば、そこに移送しています。人権文化課で全てのDV被害者を移送してはいませんが、相談窓口の中心になっています。また、寝屋川市ではDV被害者支援連絡会を組織しており、庁内関係課や警察・消防署等も含め、会議で情報交換もしています。「支援の充実」にそれが含まれています。もう一点、一時保護の移送先をあたる際に、大阪府が

対応できない場合を想定し、去年（平成25年）の4月から寝屋川市独自でNPO法人と契約して避難先を確保しています。これも「支援の充実」に含まれていると考えます。

委員長：内閣府が男女共同参画でしているように、必ずしも何もかも色々なことをする窓口が人権文化課でなくても、全体を総括して色々な部署と連携する形であればいいと思います。DVでも、連携を促して情報を集め、将来的には色々な事例の解決集のようなものも発信できればいいのではないのでしょうか。

委員：被害者の気づきに関して、DV被害の相談件数が増加していることは、逆にいい傾向なのではないかと思います。加害者に対しての活動として、アメリカでは加害者の更生プログラムがありますが、うまくいっているのか疑問です。加害者に向けての働きかけについて、1つは「暴力によらないコミュニケーション講座」として、例えばCAP等の講座があります。これは若年層対象なので、社会人対象の取組は何があるか考えてみました。男性向けの講座にいくつか行ったことがありますが、キャッチコピーの仕方によって、参加者が多い時と少ない時があります。例えば「男性の生き方を見つめ直してみませんか」として、その中に、「実は男性は暴力的な生き方をしている」という話を織り交ぜると、男性も参加しやすいと思います。講義を聴くだけの講座が多いですが「集まった人たちにアフターで様々な働きかけをしてグループワークなどできないですか」と何回も言いましたが、どこの行政も予算の関係なのかしてもらえません。加害者になる可能性がある人たちが集まり、

自分も加害者になりうることを互いに共有し合う場が、必要になると思います。講座は適切なキャッチコピーをつけ、講師にワークショップをしてもらうよう伝え、3回ぐらいの講座にし、1回目は導入として人に来てもらいやすいようにしておいて、2回、3回目はワークショップ形式で行えば、加害者の気づきに繋がると思います。

事務局：確かにキャッチコピーは大事で、ふらっとねやがわでの講座は創意工夫し、ワークショップを増やす流れです。全講座では導入していませんが、講座の企画・立案時に、DVに限らず連続講座で確実にワークショップを入れて魅力あるものにしようとしています。参加者の多い少ないがありますが、参加者からは「来てよかった」という感想を多くいただいています。いかに来てもらえるか、知ってもらえるか、情報発信が重要だと感じています。

委員：他市で引き受けた中では「何を話すのかお任せします」という依頼の仕方が多かったです。どんな方を対象に何を語ればいいのかがよくわからなくなり、結局、一般的な状況をお話するのですが、当日に参加者を見て「この人たちが来るとわかっていたら、こういう話もできたのに」と思うことも多いので、講師とは何度も協議をしてきちんと要望を伝えていただきたいです。

委員長：時間の関係で3ページ目は次回の引継事項でよろしいですか。皆様、大変貴重な御意見ありがとうございました。これをもちまして、閉会したいと思います。

事務局：段階を経なければならないものもありますが、委員の皆様方

の貴重な御意見を市政に反映してまいります。今後こういう形で進んでいけば、より密度のある審議会になると嬉しく思います。一年間にわたり、色々とありがとうございました。