

第68回（平成30年度第2回）さいたま市男女共同参画推進協議会会議録

- 1 日 時 平成30年7月12日（木）15時30分～17時00分
- 2 会 場 エコ計画ビル 3階西会議室
- 3 出席者 【委 員】 田代会長、飯島委員、中邨委員、猪木委員、川口委員、白石委員、若生委員、森田委員、宇田委員、栗原委員、鈴木委員、中山委員、南委員、宮嶋委員、神田委員  
 【事務局】 佐藤男女共同参画課長  
 渡辺男女共同参画課副参事  
 山口企画推進係長、沼田主任
- 4 欠席者 【委 員】 堀越委員、吉田委員、田中委員、丸林委員、加藤委員
- 5 会議の詳細

1 開 会	15時30分、第68回（平成30年度第2回）さいたま市男女共同参画推進協議会を開会した。
定足数の確認	（事務局） 本協議会委員総数20名のうち15名の出席により、本協議会規則第3条第2項に規定する「委員の過半数」を満たしていることを確認した。
傍聴者の確認	本会議の傍聴者は1名であることを確認した。
資料の確認	配布資料について不足がないか確認を行った。
2 あいさつ	（田代会長） 暑い中、お集まりいただき感謝する。本日は傍聴の方もいらっしゃる。どうぞよろしくお願ひしたい。 今回はヒアリングとなるが、このヒアリングは、評価そのものが目的というよりは、より良いまちづくりにするための作業であると認識している。ヒアリングはこちらの想いを伝える良い機会でもある。評価すべきところを評価しながら、これからのまちづくりにつながるようなヒアリングにしたいので、皆様にはよろしくお願ひしたい。

<p>3 議題</p> <p>(1) 協議事項</p> <p>①外部評価に伴うヒアリングの実施</p>	<p>(事務局)</p> <p>これより議題に入る。本協議会規則第3条の規定により、議長を田代会長にお願いしたい。</p> <p>(田代会長)</p> <p>協議事項①「外部評価に伴うヒアリングの実施」についてであるが、ヒアリングの進め方について事務局より説明をお願いしたい。</p> <p>(事務局)</p> <p>「外部評価に伴うヒアリングの実施」について説明</p> <p>(田代会長)</p> <p>それでは、労働政策課 事業番号 169「セクシャル・ハラスメント等防止に関する意識啓発」について、ヒアリング項目と回答を労働政策課よりお願いする。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>ヒアリング事項「この講座は、昨年度、民間事業者に委託していたと思うが、参加者が34名であることに対し、今後、どのように参加者を増やしていこうと考えているかについて伺いたい。」についてお答えする。</p> <p>この講座は当時の就労支援事業であり、民間事業者に委託して実施している「さいたま市働く人の支援講座」のうち、労務実務ステップアップコースで実施した8つの講座があり、そのうちの1つが「ハラスメント対策のポイント」講座である。</p> <p>労務実務ステップアップコースでは、平成29年度に、「女性登用・就職継続の取組みのポイント」講座や「過重労働抑制と安全配慮義務のポイント」講座、「ワークライフバランスの実践」講座、「働く人のメンタルヘルスと健康経営」講座を各1回実施した。</p> <p>各講座の受講者数は平均35名程度、8講座合計で251名であった。「ハラスメント対策のポイント講座」自体での参加者数は34名であったが、同コースの「女性登用・就職継続の取組みのポイント」講座や「働く人のメンタル</p>
---	---

ヘルスと健康経営」講座等の中で主要テーマではないが、セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する説明を行い、事業全体としては34名以上の意識啓発ができたのではないかと考えている。

平成30年度についても、「労務実務ステップアップコース」の1つとして、「ハラスメントの実例と対策」講座を設定している。働き方改革などテーマ設定すべきものがいくつもあり、ハラスメント関係で2講座を設定することは予算の効果的な履行の面からみても難しかったことから、今年度もハラスメント関係では1講座を設定している。

今年度も同じコースに「女性・高齢者等多様な労働力の活用」講座等の実施を考えており、そこでセクシュアル・ハラスメントに関する内容を扱う予定である。今年度から「基礎から学ぶ労務法・労働法」のコースでもセクシュアル・ハラスメントに関する防止に関する説明を盛り込む予定で、「働く人の支援講座」の事業全体として効果的な意識啓発を図りたいと考えている。

(田代会長)

今の説明について、質問等はあるか。

(鈴木委員)

どのように講座の参加者を増やしていくかについて訊きたい。

例えば、毎週火曜日に講座を実施しているが、水曜日をノー残業デーにしている企業が多く、講座の開始も19時となっており、火曜も水曜も早く退社することになる。

曜日設定や時間が適切と考えているのかについて教えていただきたい。

(労働政策課)

時間設定については、委託をする際、プロポーザルで決めるが、あまり早い時間で設定しても受講者が集まりにくいので、19時から設定することを考えている。

講座を開催する曜日については、今後検討したい。

(鈴木委員)

この講座のターゲットは、会社の経営者などで自己啓発として学習する人と会社側で受講するよう勧められた社員のどちらを想定しているのか。

(労働政策課)

「労務実務ステップアップコース」では、勤労する方も経営者で実務を担う方もどちらも対象と考えている。

(鈴木委員)

以前、私はハラスメントの講座を受講したが、80名と満員であった。受講者34名というのは、少ないと思うがその対策をどのように考えているかを教えていただきたい。

(労働政策課)

平成28年度、平成29年度と8講座の受講者の平均が35名であった。市報やホームページに掲載し、周知している。また、商工会議所の会報誌を12,000事業所に配布しているが、そこにチラシを同封して周知している。今年度もチラシの配布と併せ、市内の企業にメールマガジンやツイッターを利用するなど、できる限り広く周知していきたい。

(鈴木委員)

受講者を増やす対策を行っていただきたい。

(田代会長)

他に質問はあるか。ないようであれば、以上で労働政策課のヒアリングを終了する。

では、次に事業番号170「市役所における防止体制」について、ヒアリング項目4つをまとめて、人事課より願います。

(人事課)

委員からのご質問4つについてまとめて回答する。

まず、「②の『日常の執務を通じた指導等や各所属における研修等』について、従来の対価型セクハラおよび環境

型セクハラにおいては、地位の上下、職制を背景とする面があり、このため管理職を対象とした研修を実施することは非常に大事であると思うが、昨今のセクハラの状態を考えた場合、一般職員についても同様に貴課が主催する全庁的研修が必要ではないかと考える。今後の対応について伺いたい。」というご質問への回答であるが、職場におけるセクハラの防止するためには、管理職のマネジメント強化が肝要であると考えている。管理職のマネジメントを強化することによって、一般職員を含めた組織全体の意識を高めることにつながるものと考え、実施しているところである。そのため、管理職を対象とした研修の実施は重要ということで、優先されるものと考え、管理職への全庁的な研修を実施しているところである。

しかしながら、委員ご指摘の一般職員に対する全庁的な研修についても、今後その必要性と実施方法等について検討していきたいと考えている。

続いて2つ目の質問「③について、ハラスメントが発生した時の相談から解決までのフロー等があるのかを確認したい。また、『人事担当課長が問題の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、ハラスメント苦情処理委員会にその処理を依頼し』とあるが、人事担当課長が一人で判断するのか。案件を全て委員会に上げた方がよいのではないか。『任命権者から独立した中立的機関として人事委員会においても』とあるが、人事委員会は本当に中立的な立場として機能するのかについて伺いたい。ハラスメント苦情処理委員会と人事委員会にどういった違いがあるのかについても伺いたい。また、市長はハラスメント防止宣言を行っているか。行っていない場合、いつまでに宣言する予定なのかについて伺いたい。」について回答する。

ハラスメントが発生した際のフローについては、「ハラスメントに関する苦情相談の体制」というフロー図を作成し、人事の手引きに掲載している。また、ハラスメント苦情処理委員会へ依頼する際の人事担当課長の判断についてであるが、人事担当課長の一個人としてではなく、任命権者としての人事担当課として組織的な判断をした上で、委員会にあげるかどうかを判断している。

次に、人事委員会についてであるが、地方公共団体の長から独立した3人の委員によって構成される行政機関であり、中立性については地方公務員法にも定められている。

また、地方公務員に対する労働基準監督機関として、任命権者の人事行政について専門的・中立的立場で意見の申述や助言・審査を行う機関である。具体的な業務としては、給与・勤務条件等について市議会および市長に勧告すること、職員の競争試験および選考を実施すること、職員の勤務条件に関する措置要求を審査し、判定すること、職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する採決、または決定をすること、職員からの苦情を処理することなどがある。

委員ご質問のハラスメント苦情処理委員会と人事委員会の違いについてであるが、ハラスメント苦情処理委員会では、市長部局にあり総務局長を委員長とした5人の委員で構成されており、依頼された問題について、必要な調査・審議および指導・助言を行うところである。つまり、任命権者として職員のハラスメントの対応にあたる機関である。

一方、人事委員会では、第三者としての中立的な立場から職員の苦情相談を受け、助言を行うとともに、必要に応じて市長等の任命権者に伝達し、調査等の対応を求めていくというところに違いがある。

最後に、ハラスメント防止宣言についてであるが、現時点では消防局の方で行っているが、それ以外の任命権者については行っていない。ハラスメント防止宣言の予定についても未定であるが、その必要性について、今後検討していきたい。

続いて、残りの2つのご質問についてであるが、まず、1つめの「効果測定の有無だけでなく、今後どのように取り組んでいくのかについて伺いたい。」という質問と2つめ「現時点で読んだかどうかの確認を行っていないとのことであるが、職員がどこまで読んだかを確認するための今後の取組みについて伺いたい。」という質問について回答する。

これについては、効果測定の実施やハラスメントに関する事項が掲載された人事の手引きを職員がどこまで読んだかを確認するための取組みについては、e-ラーニングを活用するなど、今後の取組みを研究・検討していきたいと考えている。

(田代会長)

今の説明について、何か質問等はあるか。

(中山委員)

私が述べた全庁的な研修の必要性についてであるが、ただいま回答いただいたとおり、一般職員についても検討・研究していくということで、理解している。これに付随して要望を挙げさせていただく。

以前も述べたとおり、管理職を対象とした研修を実施することは非常に大事であると思うが、昨今のセクハラの様子は必ずしも管理職対応だけで済むものではないと思う。

人事院が作成した「セクシュアル・ハラスメントになり得る言動」という資料がある。例えば、「聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと」、「食事やデートにしつこく誘うこと」などが挙げられている。これらのことは、一般職員でも十分あり得ることであり、広い視野をもって研修を実施していただきたい。

もう一つ、「さいたま市人材育成指針」を見ると、ハラスメント対策を推進するという一方で、公務能率の低下、また、職員力・組織力の向上と相反する許されない行為としてセクシュアル・ハラスメントを捉えていると思われる。

これも管理職だけでなく一般職員も対象となると思うので、一般職員の研修という課題にも取り組んでいただきたい。

(鈴木委員)

配布された資料のフローチャートについて、相談は苦情処理委員会か人事委員会のどちらで処理するのか。

(人事課)

本日、参考に「ハラスメントに関する苦情相談の体制」という資料をお配りしている。フローチャートでは、相談者、所属、人事担当課のラインがあるが、相談者がどこに相談するかというところを示してあり、人事委員会は含まれていない。これは、「さいたま市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」の中の制度を示したフローである。

(鈴木委員)

人事委員会は含まれていないのか。人事委員会の任命権者とあるが、市長のことか。

(人事課)

そのとおりである。

(鈴木委員)

人事委員会は、任命権者から独立しているとのことであるが、人事委員会の構成員3名は誰が選任するのか。

(人事課)

議会の承認を得て選任している。

(鈴木委員)

議会の承認を得て、市長が選任すると思う。

人事委員会は任命権者から中立性を保っているとは言えないのではないか。

また、ハラスメントに関する苦情相談は、人事担当課長の他、何人で対応するのか。

(人事課)

「さいたま市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」にもあるが、苦情相談の窓口は、複数人で対応することになっている。

(鈴木委員)

苦情相談については、まず人事課が窓口となり、その後



	<p>はどうするのか。</p> <p>(人事課) 人事課が窓口となり、ハラスメント苦情処理委員会に依頼するかを協議する。</p> <p>(鈴木委員) 人事課の中にハラスメント苦情処理委員会に依頼するかという基準のようなものがあるのか。</p> <p>(人事課) 案件ごとに判断することになる。 要綱を設置したところであるが、ハラスメントは所属の人間関係など複雑な問題があり、様々なパターンがあることを想定している。</p> <p>(鈴木委員) 苦情相談全てをハラスメント苦情処理委員会に依頼すればよいのではないか。相談は年間で何件くらいあるか。</p> <p>(人事課) 「さいたま市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を設置して間もないので実績はない。要綱を設置する前にセクシュアル・ハラスメントの相談を受けたことはない。</p> <p>(鈴木委員) 今後、苦情相談を受けた場合、人事課だけでハラスメント苦情処理委員会に依頼するかを判断するのではなく、全て苦情処理委員会に依頼した方がよいと思う。 また、配布されたフローチャートに人事委員会が記載されていないので、中立性を保つ役割としての人事委員会を載せた方がよいと思う。</p> <p>(人事課) これとは別に、法務・コンプライアンス課が所管する職</p>
--	---

員の相談制度があり、その制度の説明で人事委員会に関する記載もあるので、委員のご指摘の内容を踏まえ、そちらと併せて検討していきたい。

(鈴木委員)

相談窓口が複数あると基準もあいまいになり、相談者もわかりにくいと思うので、相談窓口と苦情処理の窓口を一本化したほうがよいと思う。

また、市民に対する行政サービスを適切に行っているということで、市長のハラスメント防止宣言もぜひ実施していただきたい。

(田代会長)

以上で人事課へのヒアリングを終了する。

次に、事業番号 171「学校現場における防止体制」について、教職員人事課より回答をお願いしたい。

(教職員人事課)

『教職員からの児童・生徒に対するハラスメントについては対象となっています。』とあり、犯罪についての対応は記載されているが、(犯罪ではない)ハラスメントへの対応をどうしているかを伺いたい。」というご質問について回答する。

各学校においては、教職員倫理確立委員会等の校内委員会を設置している。セクシュアル・ハラスメントの相談窓口は、各学校の校内委員会になる。相談を受けた場合、委員会は相談者への事実の聴取を行う。その後、加害者と思われる者への事実関係の確認を行い、相談者への指導・助言と加害者への監察・指導等を行う。必要に応じ、学校と教育委員会が協議し、場合によっては懲戒処分等の措置を行うことになる。このように、学校でのセクシュアル・ハラスメントの対応を行っている。

(田代会長)

校内委員会を設置しているという説明があったが、校内委員会について、誰がトップなのか等、どのような形で組

織されているのかについて訊きたい。

(教職員人事課)

教職員倫理確立委員会については、教頭が委員会の長に就任し、組織している。セクシュアル・ハラスメント防止等委員会については、校長が委員会の長となり、組織している。

(田代会長)

教職員から児童・生徒へのハラスメントは、学校において非常に繊細な問題であると思うが、校長や教頭が委員会の長となっていることで起こりうる問題への対応について、どのように考えているのか。

(教職員人事課)

相談しやすい体制を作るため、委員会を設置する際に、男女や年齢を考慮しながら委員を選任し、学校の実態に応じて組織している。

また、ご質問にあるとおり、委員会のトップからのハラスメントが問題になることもあると思うが、そのような場合には、相談者から直接、教育委員会に問合せできる仕組みになっている。

(田代会長)

他に質問等はあるか。

(宮嶋委員)

学校の児童、生徒等について、ハラスメント等の問題があれば相談できるような体制になっていると思うが、相談しにくい場合もあるかと思う。公立の小・中学校で、いじめの調査と同様に、先生から生徒に対し、性的に不快と感じたことはないか、あるとしたらどのような事であったか、といった現状を把握する調査を行うことは検討しているか。

(教職員人事課)

現時点で学校の児童・生徒等について、ハラスメントに関する調査を実施する予定はないが、各学校で設置する委員会では、男女や年齢のバランスを考慮し、偏りのないよう委員を配置している。

また、学校内に相談室が設置されており、養護教諭もいるため、児童・生徒が相談しやすい体制になっている。

(田代会長)

スクール・セクシュアル・ハラスメントに関する教職員への研修を実施する予定はないのか。

(教職員人事課)

スクール・セクシュアル・ハラスメントに特化した研修は実施していないが、セクシュアル・ハラスメント全般に対する共通の認識を持つため、全学校で教職員へのセクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している。

(田代会長)

学校は特殊な事象が起こる場所であり、空間的にも様々な課題がある場所である。スクール・セクシュアル・ハラスメントへの認識が深まることにより、防止の面で効果があると思うので、今後の対応を検討いただきたい。

ほかに質問等はあるか。

以上で教職員人事課へのヒアリングを終了する。

(田代会長)

次に、事業番号 179「多様な被害者への配慮」について、観光国際課より回答をお願いしたい。

(観光国際課)

事業番号 179「多様な被害者への配慮」の『相談内容についてはジャンル別に集計しているため、さらに詳細な内容については把握していない。』とのことであるが、事業が計画に掲載されている以上、DVや夫婦間のトラブル等ジャンル別に把握するべきではないかと考えるが、その点

について伺いたい。」というご質問について回答する。

相談内容のとしては、医療、福祉、年金、住居、教育・育児、外国人の文化・交流などの分野に分けて集計している。年間の相談件数は概ね 40 件で推移している。その中でDVや夫婦間のトラブルについて、集計上の区分としては設置していない。事業を実施している観光国際協会に相談内容について確認したところ、DV等の相談実績はないとのことである。

(田代会長)

何か質問等はあるか。

(飯島委員)

実際の話として、さいたま市在住の外国籍の方でDV等の被害を受けた人がいないということはないと思う。観光国際課で実施している相談事業での実績はなく、DV等の課題についても特にないと認識しているのか。

(観光国際課)

DV等については、日本人のDV被害の報道などもあり、外国籍の方についてDV等の被害者が全くいないと認識しているわけではない。当課で所管している生活相談において、外国籍の方のDV等の相談実績はないということを申し上げた。

(飯島委員)

観光国際課で所管している相談事業は、「第3次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」の「女性に対する暴力のないまちづくり」の項目の一つとして掲載されている。この事業での相談実績はないとしても、実際に外国籍の方のDV等の被害者がいないというわけではない。さいたま市に居住する外国籍の方のDV等についても掘り起こしを行っていくべきであると思うが、今後掘り起こしを行う予定はあるのか。

現実に外国籍の方のDV等の被害者がいないというわけではない。現状では、問題はなく、対象者はいないとい

うことになるので、この事業をどのように評価してよいか  
がわからない。

(観光国際課)

外国籍の方のDV等を把握する必要性を十分に考慮し、  
対応を考えていきたい。今後、相談事業の内容の把握の仕  
方、集計方法についても検討していきたい。

(飯島委員)

生活相談で外国籍の方のDV等の相談を受けた場合、他  
の部署と連携して対応する体制があるのか、また、今後、  
そのような相談をしやすいような窓口づくりをする予定  
はあるのか。

(観光国際課)

一つめのご質問についてであるが、生活相談で外国籍の  
方のDV等の相談を受けた場合、どのような状況にあるの  
かを十分に把握し、必要な支援について検討することにな  
る。相談者にとって適切な支援が受けられるよう、可能な  
限り、専門の部署につないでいきたい。

2つめの相談をしやすい窓口づくりについてであるが、  
相談者が気軽に相談できるよう、電話対応なども含め、業  
務を担当している観光国際協会と連絡を取りながら、相談  
体制等の環境整備を行いたい。

(田代会長)

ほかに質問等はあるか。

以上で観光国際課へのヒアリングを終了する。

(田代会長)

それでは、事業番号 175「学校における人権教育の推進」  
について、高等看護学院よりお願いしたい。

(高等看護学院)

事業番号 175「学校における人権教育の推進」の「性別  
を考慮した教育に関して、今回の外部評価の対象である

『女性に対するあらゆる暴力の根絶』でいえば、例えば、学生の交際におけるデートDV、教職員／学生間のセクシュアル・ハラスメント、就職後の患者からのセクシュアル・ハラスメント等の課題が挙げられるかと思う。また、女性中心の看護師の職に男性が増えてきていることにかかわる現状・課題を、学生が男女共同参画の視点から考えることも大切かと思う。これらの事柄について、学生や教職員に対する教育・研修・意識醸成の機会等はないのか。もし、ないのであれば、プランの趣旨からすると重要だと考えるが、いかがか。」というご質問について回答する。

まず、学生の交際におけるデートDVについては、母性看護学の授業の中で教えている。

次に、教職員と学生間のセクシュアル・ハラスメントについては、学生が自由に意思表示できるよう、学院長への意見箱を設置している。また、月に1回専門のカウンセラーが来て、学生が相談できるようになっている。

就職後の患者からのセクシュアル・ハラスメントについてであるが、これは就職前に学生が病院等に実習に行く際の問題でもある。例えば、精神看護学であれば、その実習に入る前のガイダンスにおいて、全学生に対処方法の説明を行っている。まず、トラブル防止のため、学生自身の個人情報患者に伝えないよう指導している。

実習では、学生が患者と話す機会が多く、学生が患者に対し好意を抱いているのではないかと感じる患者もいる。このような状況に対する具体的な対処方法としては、学生側は患者に対し、そのような気持ちはないことを明確に伝え、学校の授業として話をお聞きしていることを伝えるよう指導している。また、患者が学生に対し、好意を持っているという意思表示をした場合には、実習先の病院や学校に報告し、実習先の病院から患者に伝えていただくようにしている。もし、患者から学生に手紙を渡された場合には、学校に報告し、学校から実習先の病院に報告し、病院から患者に伝えるという方法をとっている。

万が一、実習中にセクシュアル・ハラスメントが発生した場合には、直ちに学校側が学生と面接を行い、学生がこれまで担当していた病棟に行かないよう担当替えをする

など、学生と患者が接触しないよう物理的に接触を断つなどの対応をしている。

続いて、後段の女性中心の看護師の職に男性が増えていることについての現状と課題であるが、女性中心の職場に男性が参入してきたことについて、以前は実習において、女子学生は母性看護学、男子学生は精神看護学を学ぶ、というように性別によって学ぶ内容が異なっていた。看護師の国家試験でも性別によって内容が異なるという時代もあった。その後、平成元年のカリキュラム改正において、男女の区別をなくして、男性も母性看護学、母性実習を行うこととなった。現在は、当学院においても、どの学年でも男子学生がいる状況で、授業・実習は性別を問わず同じ内容で行っている。例えば、出産時に男子学生が立ち会えないという時代もあったが、現在では、患者の同意を得た上で、男子学生も女子学生と共に出産シーンを見学している。

授業・実習は男女共に同じ内容で行っているが、場合によっては、男女同じように対応ができないこともある。

例えば、男性看護師が担当することを患者に拒否されることもあるので、実習に入る前に学生に説明するようにしている。実際に実習先でそのようなことがあった場合には、速やかに学校に報告し、学校から実習先の病院に伝えている。実習生のケアを拒否した患者については、実習先の病院の看護師が対応する、という方法をとっている。

(田代会長)

今の説明について、何か質問等はあるか。

(田代会長)

先ほどセクシュアル・ハラスメントの対応のマニュアルがあるとのことだったが、これまでに実際にこのようなことは起こっていたのか。

(高等看護学院)

精神看護学の実習の際などは、患者が自身の病状を判断できないことが多く、そのような状況の中で学生が自分に



好意を持ったと感じるようなことがある。その場合、学生が患者に対し、そのような気持ちは持っていない旨を伝えることもある。

(田代会長)

もう一点、女性中心の職場に男性が参入してきたことについて、男性が少ない状況にあって、男子学生のやりづらさや学びづらさといった課題は把握しているか。

(高等看護学院)

定期的に男子学生との面談を行っている。また、本学院では、男性教員を配置している。

(鈴木委員)

実習先の病院で、医師や看護師、その他の医療スタッフと接する機会があると思うが、そのような実習先の病院のスタッフからのセクシュアル・ハラスメントについては、どのように対応しているのか。

(高等看護学院)

学校で実習を担当している教員がおり、学生が実習担当の教員に相談し、対応することもある。

(飯島委員)

先ほど学院長への意見箱を設置してあるという説明があったが、教職員と学生間のハラスメントが発生した場合にも、意見箱に投書することになるのか。

例えば、男性教員と女子学生という関係性であれば構造上ハラスメントが起こりうるが、そのような事を学習する機会や相談する機関はあるのか。

(高等看護学院)

全ての学生が意見箱に投書することはないと考えている。

当学院では、月に1回専門のカウンセラーによる相談の機会を設けている。

	<p>(飯島委員) 実際に利用されているのか。</p> <p>(高等看護学院) 利用されている。セクシュアル・ハラスメントに関する ことに限らず、学生生活全般における悩みが相談できる体 制をとっている。</p> <p>(田代会長) 以上で高等看護学院のヒアリングを終了する。 次に事業番号 175「学校における人権教育の推進」につ いて、人権教育推進室より回答をお願いする。</p> <p>(人権教育推進室) 「学校における人権教育の推進」についてであるが、「取 組内容に『③学校人権教育研修会を 39 回開催した。』とあ るが、学校人権教育研修会に男女共同参画に関わる内容と してどのようなものを実施しているのか。女性への暴力も 含め、どのように捉え、どのように研修しているのかを具 体的に訊きたい。」というご質問について回答する。 まず、学校人権教育研修会についてご説明する。これは、 各学校が外部の講師を招き、教職員や児童・生徒に対し、 講演会や研修会方式、また、疑似体験を行うという形で行 っている。学校人権教育研修会 39 回の内訳は、障害者に 関するものが 16 回、性同一性障害などの性的少数者に 関するものが 8 回、全般的なものが 10 回、同和問題に 関するものが 4 回、高齢者に関するものが 1 回となっ ている。 全般的なものに関する研修のうち、女性講師が実体験と して過去に男女差別があったという話を講演の中でも することもある。また、どのような研修をしているのかに ついてであるが、人権教育推進室では、人権教育に関する 教師用の指導要領を改定したところである。「第 3 版人 権教育指導プラン」を策定し、本年 5 月に市内の全ての 学校・教職員に配布している。各種研修会にこの内容を 扱っているところである。このプランでは、小・中学校、 高等学校で学ぶ人権課題として、女性を取り上げ、学 ぶ方法として、</p>
--	--

ねらい、視点、配慮を掲載しており、各教科等の指導で扱う内容も掲載している。

配布した資料の6ページをご覧いただきたい。小・中学校で扱う「女性」に関する人権教育上のねらい、視点、配慮を記載している。

続いて、4ページをご覧いただきたい。ページの左側の内容であるが、小学校4学年の指導計画の例が記載してある。例えば、6月の体育では、「育ちゆく体とわたし」という題材で、女性に関する視点として、「男女が仲よく協力して生活していくことの大切さに気付く。」という記載がある。

また、デートDVに関する研修会を男女共同参画課と合同で開催している。また、デートDVの発見者、相談相手となる教職員について、デートDVの防止や対応、理解を深めることを目的に実施している。

資料の9ページをご覧いただきたい。両面印刷で三つ折りのパンフレットになっており、毎年、中学校・高校の第2学年の生徒に配布している。

(中山委員)

最後の「中学1年生の保健体育の授業」については私が質問した。

私の質問については、指導要領等に記載があるという説明があった。私も資料を取り寄せてみたが、配布された資料5ページの「心身の機能の発達と心の健康、生徒とどう向き合うか」については指導要領に出ているが、生まれつき男と女では価値観や心や考え方は違うということではないので、そのような認識の上、今後でも取り組んでいただきたいと思う。取り組みの前提としては、資料3ページある「個別的な人権課題の目標」ということで説明いただいた。小学校高学年では「固定的役割分担意識の問題点に気づく」、中学校では「固定的な性別役割分担意識に捉われない生き方」、高校では「主体的な生き方」といったように素晴らしい言葉が並んでいるので、こういったところに向けてぜひとも施策を進めていただきたい。

(飯島委員)

学校人権教育研修会は学校ごとで行っているのか。39回ということであるが、どのように行っているのか。

(人権教育推進室)

学校ではそれぞれ色々なパターンの研修を行う。先生を集めて研修をするが、外部の講師を呼んで行うパターン、あるいは人権指導の先生が先生や生徒に対して行うパターン、指導支援の先生そのものを行うパターンの大きく3つに分かれる。39回というのは、外部の講師を呼んで行ったパターンである。38校で39回実施したということになる。指導ということで、こちらで職員が伺って研修をしたのが19校で50回、先生方に研修等を行っていただいたのが91校で175回である。

(飯島委員)

学校が手を挙げて研修会を開くということで、謝金を助成したということか。

(人権教育推進室)

そのとおりである。外部の先生を講師として招いた際に謝金を助成する制度がある。

(田代会長)

文科省から通知も出ており、セクシュアル・ハラスメントの様々な取り組みが行われていることがわかった。今のご説明は、まず教職員の理解をということであるが、今後、当事者だけの問題ではなく環境づくりをするということであれば、全ての子どもたちが理解することが必要になってくると思うが、そのあたりについて考えがあればお訊かせいただきたい。

また、配布された資料の6ページに「中学校の人権課題」女性のところで「男女の違いを正しく理解する」と書いてある。ここは男女二分法が前提になっている。そういったことについての議論や学習はされているか。

<p>3 議題</p> <p>(1) 協議事項</p> <p>②今後の外部評価の進め方について</p>	<p>(人権教育推進室)</p> <p>まず2点目からお答えする。文部科学省のほうは、まだ「男女」という使い方である。保健等の授業で男女の違いが出てくるので、場合によってという条件付きで、そうではない場合もあるということを一言伝えていただきたい、ということを入権教育推進室から伝えている。</p> <p>また、環境づくりについてであるが、資料7ページの左側の2番目にあるが、教育委員会でもレインボーフラッグのポスターをつくり掲示している。各学校で相談体制は十分に個別に対応するように指導している。今後ともこういったことを継続して行っていきたいと考えている。</p> <p>(田代会長)</p> <p>人権教育推進室のヒアリングを終了する。</p> <p>以上で平成30年度外部評価に伴うヒアリングを終了する。</p> <p>(田代会長)</p> <p>次に、議題(2)「今後の外部評価の進め方について」事務局より説明をお願いします。</p> <p>(事務局)</p> <p>「今後の外部評価の進め方について」説明</p> <p>(田代会長)</p> <p>今の説明について、質問等はあるか。</p> <p>(中山委員)</p> <p>今説明のありましたA3の用紙の提出方法に絡めてなるが、資料の1-3追加質問希望用紙も一緒に送るということによろしいか。</p> <p>(事務局)</p> <p>追加質問がある場合には、今週中に提出いただきたい。</p>
---	--

<p>(2) 報告事項等 ①「平成 30 年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」について</p>	<p>(田代会長) 他にご質問はないか。 (1) 協議事項を終了する。 続いて、(2) 報告事項等①「平成 30 年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」について、宇田委員より報告をお願いしたい。</p> <p>(宇田委員) 「平成 30 年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」について報告</p>
<p>(2) 報告事項等 ②「その他」について</p>	<p>(田代会長) ただいまの報告事項について、ご質問等はあるか。 報告事項②「その他」について、中山委員から報告をお願いしたい。</p> <p>(中山委員) 「その他」について説明</p> <p>(事務局) 外部評価の進め方について補足</p> <p>(田代会長) ご意見等はないか。 以上で、本日の議題等はすべて終了となる。進行を事務局にお返しする。</p>
<p>(3) 閉会</p>	<p>(事務局) 次回の協議会の開催について説明 8月27日(月) 14時から さいたま市役所本庁舎2階 特別会議室 で開催予定</p> <p>本日は長時間にわたり、感謝する。 これをもって、協議会を閉会する。</p>