

令和7年度 第1回苫小牧市男女平等参画審議会会議録（概要）

- 1 日 時 令和7年7月9日(水) 15時30分～16時37分
- 2 場 所 苫小牧市民活動センター1階 多目的ホール
- 3 出席者 審議会委員 7名
男女平等参画推進センター長
総合政策部協働・男女平等参画室
(総合政策部長、室長、主幹、主査、主事 計5名)
- 4 傍聴人 なし
- 5 記 者 2名
- 6 会議次第
(1) 開会 (2) 苫小牧市男女平等参画都市宣言文唱和
(3) 議事 (4) 閉会
- 7 議事概要

(議題1) 令和6年度苫小牧市男女平等参画基本計画(第3次)施策別実施状況について

事務局より、資料1、2について説明。

【質問1】

(資料1 項番29) 新規で専用の相談室設置、7階に女性専用のつていうのがあったんですけど、これは女性だけということ間違いはないですか。

【事務局回答】

こちらは配偶者暴力相談支援センターに女性相談支援員がおりまして、その相談支援員専用の室ということで、相談者として入れる人を限定しているわけではございません。

(議題2) LGBT理解増進事業について

事務局より、資料3について説明。

【質問1】

今の説明の中で、共同トイレのお話がありました。報道関係でも小学校で共同トイレを設けたとか見聞きするようになりましたが、共同トイレの利点と心配面というかマイナス面、そういうのがあったら教えていただきたいなと思います。

【事務局回答】

利点としましては男性、女性、またはそれに限らない方も含めてどなたでも平等にご利用いただけるところは利点と言えるかと思います。

新しい施設では、共用トイレの設置が多くなってきていますので、マイナス面というよりは、配慮の一つとして理解しております。

【委員】

誰でも利用できるということは、誰でもの中には、女子トイレを覗きたいみたいな人も全員入れるわけなので、女性として少し気になる。そういう心配事が浮かんだものですから聞いてみました。

【事務局】

今言われたようなことが一般的には懸念されるどころ、ということで私たちも抑えています。女性の立場からいうと、男性が入った後に入りたくないとか、自分が入った後に男性に入られたくないという思いを持たれる女性がいるということは把握しております。

しかしながら、誰でも入れるところのメリットは、やはり見かけ上女性、生物学的にいうと男性という方が、どちらのトイレに入っているかわからないときなどに利点であるのかなと考えております。

【質問2】

LGBT理解増進講演会で前回KABA.ちゃんが来て、その次はるな愛さんが来て、次アイヴァンさん、というふうに、この方たちは男性から女性になった方ばかりです。もともと男性だったけれど、自分の性自認を認識されて女性に変わられている方ばかりです。逆の方もいると思います。女性から男性にという方が。

やはり有名でテレビに出ていらっしゃる方とかは、男性から女性になった方がタレントとして活躍をされていて、そういう方を講演会にお呼びすると、皆さん聞きやすいでしょうし、人も集まりやすいとは思いますが、少し偏っている

のかなど。

どこを基準に置くのか、男女平等としてLGBTっていうことを理解してもらいたいってことであれば、女性から男性に変わった方も、大変だとは思いますが探していただいて講演会にお呼びするというのが、促進をするという意味では公平かなと思います。

次はアイヴァンさんに決まっていますが、今後も講演会がある場合は、逆の方も呼んでいただけると、また聞きたいと思う方とか、女性から男性になった人の話を聞きたいという同じトランスジェンダーの方もいらっしゃると思うので、検討していただければと思います。

【事務局回答】

LGBTの理解増進につきましては、LGBT理解増進法が施行されてまだ間もないこともあり、タレントの方の知名度なども活用して広く理解増進を図ってきたところでございます。

ご指摘いただいた内容は、我々もそのとおりと感じておりますので、いただいたご意見を参考にしながら今後、検討していきたいと思っております。

【全体をとおして質問・意見等】

【質問】

今年に入ってからLGBTQとかの分野で急浮上している問題が、政治との緊張関係といますか、アメリカの方で、男性と女性だけしか性別はないといった話がでていて、アメリカ特殊の現象というふうに考えることもできますが、最近の参院選の動きなども見ていると、少なくとも女性の出産の権利、そういうことに関するかなり研究をしている党とかもあったりして、今後も政治との緊張関係というのはどうしても避けられなくなっているのかなという印象ですが、そこについて、何かご意見というか、何か考えられていることはありますか。

【事務局】

この分野に関しまして、法に関する議論や法整備がこれからという部分がありますので、我々としましては、国で審議されるものは国で審議されるものとして動向に注視しながら、行政としてできる部分に関しましては、性別に関わらず個人を尊重するといったところで、これまでどおり事業を実施していきたいと考えております。

【委員】

一点共有させていただきたいことがございます。

まだ資料ができていないので口頭での案内となりますが、8月25日に「イクボスから始めるこどもどまんなか経営フォーラム」というイベントを、ファザリング・ジャパンと苫小牧市とで共催し、金澤市長のイクボス宣言とパネルトークを予定しております。

イクボスというと育児支援のイメージを持たれがちですが、育児に限らず介護であったり、何かと制約のある社員をどのようにマネジメントしていくのか、かつ管理職もいかに多様性の世の中で人生楽しんでいけばいいのかといったところにスポットをあてる講座ですので、ぜひ見に来ていただければと思います。

【委員意見・感想】

つい先日テレビで、ある大きな企業で中間管理職を廃止したというのを見ました。要するに社長以外はフラットにしたんですね。

何か一つ事業を始めようとしたら、手上げ方式、立候補でリーダーを決めます。あるグループでは、29歳の男性がリーダーで、その方が50代男性に指示すると「はい、わかりました」と返事をしていて、時代の変化を感じました。

不平等は、男女の差もありますが、時代とともに良くなってきていて、若い世代では、逆に女性の方が強くなっていると感じることもあります。

しかし、社会でもうひとつ不平等なのは会社組織の中間管理職があると思います。市役所もそうですけど、警察とか、社協とか、裁判所とか色々な企業と仕事をともにしてきましたが、その上下関係は絶対的なものを感じました。市役所でも職員による議会の質問と答弁の作成に関する報道がありましたよね。あれは上司の命令でやらざるを得ないというところがあったと思います。誰が加害者か、誰が被害者というわけではありませんが、もう少し、大きな会社ほどフラットなものを目指すと、格差はかなり理想的になるのかなと、そのテレビを見ながら思いました。

【委員意見・感想】

初めての参加で、一口に男女平等参画といっても多岐に渡る問題、課題があることを知りました。

所感ですが、どんな施策もお互いの相互理解が大事であり、尊重しあい、助け合えばよいのですが、ただやっぱり理解が不十分であるから差別とか偏見

とかが生まれてくるんだなと感じて聞いておりました。

特に今おっしゃられた会社のお話、私も比較的大きな会社で長く働かせていただきました。組織としてやり遂げなければいけない仕事は業務命令としてありますが、ただそれは絶対服従というわけではなくて、公序良俗に反るとか、公共の福祉に反することはやっぱりよくない。

ただ一方で、先ほど苫小牧市議会の話もありましたし、兵庫とかでも内部通告が機能しないとか、やはりそういうのは絶対に取り除いていかないといけないというところですね。そのバランスの取り方は、個人だけでは太刀打ちできない厳しい問題と思いつつも、私も何か解決方法とか思い浮かばなくて、ちょっともやもやしている部分があるなど今伺って感じました。