

令和 6 年度第 1 回 寝屋川市男女共同参画審議会 議事要旨	
日時：令和 6 年 6 月 11 日(火)午前 10 時～12 時 00 分	場所：寝屋川市役所議会棟 5 階 第二委員会室
出席委員：大束委員長、森川委員、濱田委員、加来委員、川口委員、坂口委員、岸本委員、 下田委員、蔵本委員、鈴木委員、横藤田委員、百井委員 計 12 名 欠席委員：藤田副委員長	
事務局（担当課）：危機管理部 人権・男女共同参画課	傍聴：0 人
1. 男女共同参画審議会委員に新規就任した委員の紹介 寝屋川市議会からの推薦により、川口委員・坂口委員 北大阪商工会議所からの推薦により、岸本委員 2. 「第 5 期ねやがわ男女共同参画プラン」について グループ討議で審議 審議内容：課題 2 .地域における男女共同参画の促進 課題 3 .働く分野における男女共同参画の推進 【A グループ】（大束委員長、加来委員、坂口委員、下田委員、岸本委員、鈴木委員、横藤田委員） ①課題 2 .地域における男女共同参画の促進 (1)地域活動で男女が活躍する環境づくり 主な意見 ・ PR だけでなく、具体的な活動の変化はあったのか ・ 訪問活動等、様々な活動の中で取組内容、展望を知ってもらい「共感」を得ることが重要 ・ 女性が積極的に参加する以前に人材不足ではないか ・ リタイア層の情報収集を得た割合について把握する ・ ネットで情報収集を行うシニアもいることから、シニア向けの HP を作成する ・ 市民の自主的、自発的な活動の場の提供を行う ・ 「人として当たり前生きる権利を考えるつどい」の講演者の人選を若い世代向けにする (2)子育て世代が活躍できる地域社会づくり 主な意見 ・ 活動の場を、学び館やエスポアールだけでなく、会場を増やしてほしい ・ 子育て世代の活動にシルバー世代が出向いて交流を行う ②課題 3 .働く分野における男女共同参画の推進 (1)雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の推進 主な意見 ・ 事業所に対し、内閣府の補助（ベビーシッター、家事代行利用券）の登録を促すなど、働きやすさのサポートを行う ・ 人材不足や売手市場の中での対策等が適切か ・ 相談への誘導のみでなく、相談内容やニーズを分析する ・ 相談件数は何件あるのか ・ 労働関係機関が実施する労働相談へ繋がった後の対応は行っているのか ・ 身近な機関や講演、相談会に誘導出来ないか ・ 情報発信の必要性和 PR 方法について (2)市職員の配置における男女平等の推進 主な意見 ・ キャリアや本人の希望、配属先からの要望などを重視していく事で業務改善を図られる ・ 10 年計画の中での実現可能性が不明	

- ・産後ケアや職務内容など、女性がキャリアを上げる上で相談できる窓口があるとよい
- ・女性が働きやすい場となっているか、相談室などはあるのか
- ・管理職研修を含め、ミドル層以上の改革が必要ではないか
- ・キャリアパスに対してフィードバック、意見を伝えられる仕組みや機会はあるのか
- ・業務改善、業務運営の状況に応じた、能力、経験重視の人材配置が理想

③課題3.働く分野における男女共同参画の推進

(3)多様な働き方への支援

主な意見

- ・就労相談の方法（オンラインも可能なのか）
- ・女性の再就職応援講座が、募集人数に対し参加者が少ないのもっとPRを行うべき
- ・アフターセミナーが欲しい
- ・多様な働き方の支援に今後注視してほしい
- ・就労セミナーを産業振興室と連携して行う
- ・利用者が減少している原因は何か
- ・市の経営支援アドバイザーの人数と男女比は
- ・高校などにも企業に関するチラシを配架

(4)市職員の多様な働き方の推進

主な意見

- ・オンラインミーティングや、在宅ワーク、リモートワークの検討、リズムに合わせた働き方ができているのか
- ・各種休暇を取得しやすい職場に

(5)職場におけるハラスメントの防止

主な意見

- ・ハラスメントを防止する環境を、全体として日頃から作っていく
- ・引き続き研修を緩めることなく実施をすること
- ・ハラスメント研修の参加者が少ないのはなぜか
- ・誰もがハラスメント当事者であるという情報提供
- ・カスタマーハラスメント、クレームはあるのか
- ・情報提供は市内のあらゆる事業所に行く
- ・身近な相談窓口のお知らせも事業所にはあるのか

【Bグループ】（濱田委員、森川委員、川口委員、蔵本委員、百井委員）

①課題2.地域における男女共同参画の促進

(1)地域活動で男女が活躍する環境づくり

主な意見

- ・女性への情報発信
- ・会議が夜になることが多く、子育て世代の女性の参加は活動しにくいときがある
- ・PRを行うだけでよいのか
- ・目標をそのままにしておくのではなく、具体的に働きかける方法を考える必要があるのではないか。
- ・コミュニティから孤立しない取組を行う
- ・情報発信をすればよいだけなのか
- ・団体の活動が限られた一部の人になっているのはどうするのか
- ・男女共同参画という言葉そのものが難しいので、サブタイトルをつけるなどして親しみを持ってもらえるようにしてはどうか

(2)子育て世代が活躍できる地域社会づくり

主な意見

- ・男性参加型サークルを作ってはどうか
- ・長期で育児休暇を取得している男性が、自分と同じ状況の人と出会えず困っている
- ・LINEのオープンチャットなど匿名性のものを利用し、つながりを作る
- ・育児サークルを作るそもそもの目的は一体何か

- ・知り合いが少ないため参加を躊躇する場合もあるので、グループで参加を呼びかけるなどすればよいのではないか
- ・子育て世代が地域活動に興味がないというが、余裕がないだけではないのか
- ・地域が子育て世代のニーズを組んで助けていくという発想はあるのか

②課題3.働く分野における男女共同参画の推進

(1)雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の推進

主な意見

- ・インターネットや SNS は使えないのか
- ・事業所だけでなく、あらゆる市民に法や制度の情報提供を

(2)市職員の配置における男女平等の推進

主な意見

- ・今現在男女に偏りがあるのであれば、原因の分析を行う
- ・女性が管理職になりづらい体制ではないか
- ・管理職に対する男女平等の推進であるのであれば、研修を行う方がよいのではないか

③課題3.働く分野における男女共同参画の推進

(3)多様な働き方への支援

主な意見

- ・相談ができることの周知が必要ではないか
- ・就労相談支援の相談窓口がそもそも知られているのか
- ・男性の働き方相談はないのか、男性相談は月に1回2時間がすべてなのか
- ・同じような思いの人が話せる場を作る
- ・ふらっと ねやがわに男性も来館しやすくする方法を考える必要がある

(4)市職員の多様な働き方の推進

主な意見

- ・フレックスを利用した満足度はどうなのか
- ・フレックス利用者の男女比はどうなっているのか

(5)職場におけるハラスメントの防止

主な意見

- ・ハラスメントに男女共同参画の視点がないってどういうことなのか
- ・ハラスメントの声をまだまだ上げにくい
- ・教職員同士のハラスメントより子どもに対するハラスメントの防止
- ・アンケートやヒアリングについて、男女共同参画の観点から行われているのか不明

<まとめ>

【Aグループ】発表項目→課題2.地域における男女共同参画の促進

まず女性をどういう形で、その地域の立て役者やリーダーシップと言っているのかわからない。女性に限らず、そもそも人材不足である。このような状態が続いてる中、9番、10番について市や地域協働の広報誌が発行された後、見た市民がその後どうしたか統計がない。担当している部署が、発信をして満足してる状態ではないか。例えば、少し成功してるところを発表してみる等も必要ではないか。

子育てについて、1歳2歳児を保育所に預ける方が増えている状況である。育児は大変なため、産休以外にもう1つ力を入れてサポートできる体制を作る方がいい。

シルバーについては、フリーマーケットとかイベントに参加できるようなシステムだけではなく、要望書を作っていくことが必要である。

セミナーで研修会や講演会とかいろいろあるが、参加者が多かったことは主催者側の自己満足だと思う。そのあとが何年も続かない。参加者がいてよかっただけではなく、その後どうしていかってということを1歩踏み込んだ形で、考えていかないといけないのではないか。

【Bグループ】発表項目→課題2.地域における男女共同参画の促進

前も出てたかもしれないが、そもそも男女共同参画の視点に立った施策が、項目によって男女共同参画になっていない内容については、改善するべきである。男女共同参画が理解されてないのではないかという点が、気になるところである。

例えば高齢者と保育園との交流が何で男女共同参画なのか。要するにシルバー世代とかの交流ってそれは大事な問題だが、それが果たして男女共同参画であるのか。

それぞれの実情が我々はわからないので好きに言ってるかもしれないが、評価が同じであるにもかかわらず令和5年と6年の目標が全く同じところは、全体的に考えていただきたいというところ。

また情報発信やPRをしますという改善点がかなり多い。しかし情報発信だけの問題なのかと。皆が知らないから、人が集まらない。関心を持ってもらえないという発想で合っているのか。統計取る、中身見直すなりが必要。例えば、地域の活動内容そのものに女性が参加しづらい要因があるが、検証されてない。

自治会やPTAもトップは男性であるが、実は沢山の女性が関わっている状況である。結局、女性が出働きをしてトップが男性っていう、旧来の構造そのものが問題であると気づいてる人が少ない。女性が沢山入っているだけで男女共同参画ということにならない。構造を変える必要があり、そこが問題という意識をもっと持っていただく必要がある。

育児サークルを作ることや孤立を防ぐことも大事だが、男女共同参画の視点とどのように絡むのかが欲しい。育児サークル作ればいいと言うが、今は顔を出して周りで探すより、SNS上で心の繋がりがあがる場合があり、それが大事であったりする。インスタやLINEを使った方法など考える必要がある。

【Aグループ】発表項目→課題3.働く分野における男女共同参画の推進(1)(2)

14番の女性活躍推進法や男女雇用機会均等法について、そもそもリーフレットを配架するだけでいいのか。大きな視点の法律の話をして、実際には小規模事業者や中小企業が、それを見てアクションに移せるかということが、現場で支援する中で疑問である。もう少し身近な判例とか寝屋川市内の独自の成功例とか、情報展開からアプローチしていく方が必要ではないか。

次15番について、効果実績がなかなか見えていないため、実績開示が必要。相談機関というのは身近なところで相談できる窓口があるのか。

16番キャリア形成に繋がる配置について、実際のニーズや需要の分析を行うべきで、どうあるべきかを導き出すためのステップが必要。実際に改善ができたことで、企業レベルは業務改善や経営改革に繋がると思われるため、まずはその情報収集とニーズ把握が重要である。

17番の男女平等を推進する意識付けについて、ミドル層以上の教育改革や研修を行う中で、その研修をマンネリ化させるのではなく、時代ニーズに合った研修制度っていうのを組み立てていく必要がある。また男女平等の意識付けと、人事異動の目標設定に関連性が見えないため、この目標の掲げ方でいいのか疑問である。

【Bグループ】発表項目→課題3.働く分野における男女共同参画の推進(1)(2)

男女共同参画の雇用分野について、法制度として扶養家族が存在することにより、女性がその範囲内で働いてる方もそれなりにいる。そうとなれば管理職になる発想が出てこない問題がある。そこを寝屋川市がどう対策できるかと言われると難しいが、そういう制度的な問題があるという話が上がった。

17番について、性別を意識しない異動を人員配置の運営状況に応じてやるとして、管理職がこの業務は女性向きだとか男性向けだと思って仕事をすれば、そもそも男女共同参画にならない。まずは男女共同参画に対する意識付けについて働きかけをしていかなければいけないのではないか。その目標と具体的な取り組みはズレてるのではないか。実際に何をしなければいけないかというと、管理職に対する男女共同参画の研修等を行っていく。その発想に基づいて、業務配置をしていくことが大事ではないか。

現在、おそらく管理職の女性比率は低いと思う。それがなぜかを分析しないと、埋まっていけない。分析をした上で、それに応じて対応していく必要がある。また寝屋川市の管理職の登用方法が変わり、研修必須であることが話に上がった。管理職を目指すため、研修に行かなければならないが、女性は夜に出席することができず学びにくい状況である。女性だから夜に出席しにくいという発想が好きではないが、男女関わらず業務時間外に研修をしなければならぬ。出席した人しか管理職になれないとすれば、制度自体に問題があるので、その分析をした上で対応することが必要ではないか。

14番から17番の評価がBになっているが、基本的に令和5年目標と令和6年目標が変わってい

ない。引き続き行っていきますとなっており、そのまま行っても結果は同じではないかというところ。もう少し問題意識を持ち、分析した上で改善策考えていただきたい。

具体的な取り組みとしてリーフレットの配架があったが、例えば相談機会を確保する、相談に繋がますということを、具体的にどうしたらいいかところが見えない。もっとアウトリーチ、どうやって臨むのかを分析する。その上で届くやり方でやっていくことが必要である。

【A グループ】発表項目→課題3.働く分野における男女共同参画の推進(3)(4)(5)

18 番について、スキルアップのためのセミナーや仕事先の情報提供、また多様な働き方の支援を今後注力してもらいたいところ。利用者減の原因としては、問題解決を別でやっているからではないか。また利用した後のフィードバックをするほうがよい。どんな形式で相談してるのかわからないが、利用しやすいようオンラインなどの相談は可能にならないのか。産業振興センターへ入りにくいというシンプルな理由もあると思うが、アフターセミナーの取り組みもしっかり取り組むべきである。創業希望者のニーズが高いことから、現在の地域の状況、要望を見据えた発信が必要。また、女性の起業力の創出などにセグメントした企画を行い、経営支援アドバイザーの人数の男女比を明確にして、気軽に相談をできるような体制づくりをするべきではないか。

就労セミナーについては、ふらっとと産業振興で連携を行い、P Rも同じチラシで紹介をしてはどうか。見る人が見やすいような情報提供の要望が上がった。

20 番について、フレックスや介護休暇などを取得しやすいような環境を整えるべきである。オンラインミーティング、リモートワークの体制については検討がされているのか。多様な働き方で在宅ワークが増え、市民の窓口業務などは、どうフレックスに対応しているのか。働き方が変わっている時代であるため、そこは重視してもらいたい。

ハラスメント防止する環境で、全体としてハラスメントについての意識が浸透していると思われるが、研修を緩めることなく実施する必要がある。ハラスメントを自分が受けてるかもしれないと気付くことが可能になるような研修内容が必要。

22 番について、情報提供が市内のあらゆる事業所にあるが、事業所に対して身近な相談窓口のお知らせなどがあるのか。情報提供について、パンフレットを配布する体制などができているのか。男女共同の視点も大切であり、特に中小企業企業へのフォローが必要である。

【B グループ】発表項目→課題3.働く分野における男女共同参画の推進(3)(4)(5)

主に5点の観点から、ディスカッションした。ハラスメント、フレックス、大学での周知、ふらっと、企業就労について。

まず1つ目のハラスメントの21番について、男女共同参画の視点から問題点特になのは、本当であるのか。アンケートやヒアリングなどを行っているところがあるが、男女共同参画の視点から行われ、男女共同参画への意識がハラスメントと結びつけられているのか。ハラスメント研修について、新任の管理職に対して行うところがあるが、それよりも全職員に向けて実施し、ハラスメントをする側だけではなく、される側がハラスメントと気付くように研修をするべきではないか。

次に大学での周知について、大学で周知活動を行いチラシ配架するとあるが、大学でそのチラシを基本的に見ない。大学のどこにチラシが置かれてるのか知らないと学生からの意見もあり、配架以外の方法を考えた方がよいのではないか。

次にフレックス制度について、フレックス数利用者が多く90%を超えているが、これを利用した満足度はどうなのか。また男女共同参画の意義に合ったものであるのか。例えば子育てや市民活動を行うためなどに利用されているのか。或いは個人の趣味、休暇のためにフレックス使っているのか、内実がわからないところが問題である。

次にふらっとについて、イベントなどに男性が参加していないところがあるが、男性がもっと来やすくなるためにどうすべきか考える必要がある。

最後に企業就労については、周知が問題である。そもそも相談ができる窓口を知られていないのではないか。また男性が働き方相談を十分に行われているのかが疑問。ふらっと ねやがわの男性相談についても、月に1回2時間しか実施されていないため、もっと実施するべきではないか。

3. 「その他」

連絡事項