

平成30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30年8月31日（金）午前10時～正午

場所：上下水道局3階会議室

出席委員：大束委員長、森川委員、濱田委員、藤田委員、岡委員、前川委員、星野委員、細谷委員、熱田委員、川田委員

事務局：三宅人・ふれあい部長、田伏人・ふれあい部次長兼人権文化課長、
阪本人権文化課長代理兼係長、橋本主査、余川

●事務局　ただいまより平成30年度第2回寝屋川市男女共同参画審議会を開催いたします。審議会の成立については、林田副委員長と西尾委員は所用のため、本日御欠席です。委員12名中10名が御出席ですので、男女共同参画審議会規則第5条第2項の規定により、審議会は成立しています。議事の進行は、男女共同参画審議会規則第5条第1項の規定により、委員長にお願いします。本日は、傍聴の申請者が1名おられます。委員長にお諮りをお願いします。

●委員長　1名の方が傍聴申請されています。皆様よろしいですか。それでは、お入りください。では、次第1「審議会等への女性委員登用の係るヒアリング結果について」を議題とします。事務局から説明をお願いします。

●事務局　3枚物の資料と、ヒアリング実施の根拠として「寝屋川市男女共同参画審議会規則」をご覧ください。裏面の第6条第1項「審議会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、関係職員に対して資料を提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求めることができる」とありますが、これをもって、前回審議会で御提案がございました、女性委員の登用比率が20%以下の審議会を対象に、担当所管課にヒアリングシートをお配りして回答いただいた上でヒアリング調査を実施しました。ヒアリングの際には、ドーンセンターの人材バンクの情報提供の書類等も同時にお配りしました。まず、

3枚物の資料の1枚目、1番、対象審議会については、21審議会16所管課があり、福祉関係が6審議会、教育関係が4審議会、まちづくり関係が4審議会、その他7審議会があります。平成29年4月1日時点で比率が20%以下の審議会を対象としています。2番の委員数は188人となっていますが、206人と訂正をお願いします。これは、市長、市議会議員、市職員を除いた数ですが、審議会の設置運営等に関する指針が別にあり、それに基づいたものです。一番上の表は、各審議会の人数構成について、5%ごとに振り分けたもので、分母である委員数が2人と少ない審議会もあれば、26人と多い所もあります。一方、分子である女性委員の数は、ゼロから多くて3人までです。次に、真ん中の表ですが、上の表の右に示していたものを下に切り分けて持ってきていますが、こちらも同様に5%ごとに区切って4つのカテゴリの各審議会がどのパーセンテージ帯に多く入っているかを示しています。まず、福祉関係では、ゼロから5%未満と15から20%以下に2審議会ずつ入っており、教育関係では、15から20%以下に3審議会、まちづくり関係では、10から15%未満に2審議会、その他では、ゼロから10%未満に6つの審議会が集中しています。これは、平成30年4月1日時点での表ですが、その他の中の一つの審議会で、女性がゼロだったのが平成30年6月時点では、女性が入り50%となったとのことでした。次に、3、委員構成の中の女性委員の肩書の内訳です。分野ごとに多いものを挙げると、福祉関係では、学識経験者と団体からの推薦が各2名、教育関係では、市民公募とその他が各2名、まちづくり関係では、学識経験者が4人と最も多く、次いで市民公募が3名、その他では、団体からの推薦が5名で最多となっています。特徴的なのは、団体からの充て職がいずれの分野でもゼロとなっている点かと思えます。次のページをご覧ください。4つの折れ線グラフです。21審議会の5年間の女性委員登用比率を分野ごとに、審議会名はアルファベットで表

記しグラフにしています。本来であれば、審議会名をお示しするところですが、各所管課からざっくりばらんに審議会の実情を聞き取るという趣旨で、敢えて審議会名は資料では伏せています。各分野で変動があるものなどを、幾つかピックアップして説明します。まず、一番上のグラフのBの審議会は、メンバーに保健所の所長が入っており、人事異動で男性から女性に変わった時のみ数値が上がっています。次にFの審議会ですが、当初は委員数自体が少なく、女性が一人動いただけで比率が上下していましたが、委員数、女性委員数ともに増え、平成30年4月1日時点では3割を超えています。次に教育関係ですが、GとHはそれぞれ平成28年と平成29年から設置されたため、グラフが途中から始まっています。Jは、当初3割近くあったものが、企業からの推薦が女性から男性に変わり、そのまま定着したものです。まちづくり関係のLとKは、いずれも平成29年度から審議会が設置されたため、グラフが途中から始まっており、Mは、平成30年度に市民公募で女性が増えて上昇しています。最後に、その他のOは、全国健保組合の部長級が女性だった時と、市民公募で女性が入った時にそれぞれ比率が1割でしたが、平成28年度だけは、いずれの女性も入らず、グラフがくぼんでいます。次ページ5番、女性登用比率が低い要因については、福祉関係では「推薦依頼の際に、女性委員の登用について説明をしていない。」、「女性医師が少ない。」「専門分野（医療等）の代表者に男性が多い。」、「団体から女性が推薦されることが少ない。」が2件、「専門分野の見識を有する者の中に女性が少ない。」となっています。教育関係では「団体からの推薦の際に、女性が推薦されない。」、「専門分野に女性が少ない。」が3件となっています。まちづくり関係では「団体・関係機関等での女性の絶対数が少ない。」、「ほとんど充て職であり、団体の推薦の際に女性委員登用の配慮を求めたが適任者がいなかった。」、「女性委員の人材情報や必要とす

る分野の専門家が少ない。」が2件でした。その他では「関係機関・関係団体に毎年女性委員登用について配慮を求めているが、女性委員の推薦を得られなかった。」、「専門分野に女性が少ないため、団体から女性の推薦を得られなかった。」が2件、「団体から女性委員を推薦してもらえなかったため。」、「部長級以上の市職員の充て職かつ関係機関、関係団体は女性が少ない。」が2件、「大阪府市長会での推薦であり、専門分野の医師に女性が少ないため。」となっています。審議会の性格の問題で、専門分野に女性が少ないということと、団体からの御推薦の際に女性が推薦されないことがどの分野からも多く挙げられています。それらも大きな要因であるとは思いますが、ヒアリングの中で、担当所管課として、女性委員の登用を推進するという意識が希薄ではないかということも感じました。最後に6番、女性委員登用を図るための実施可能な方策について、重複回答可能として聞き取りをしました。3番目の「団体等からの推薦による委員について、女性構成委員の推薦を依頼する。」が13審議会と最も多く、それに関連して一つの審議会では団体等への依頼文の中に、女性委員の推薦をお願いする一文が入っていたので、それを例文として他の所管課にも配布しました。従前から団体への推薦依頼文に、女性委員の登用に御留意いただく旨を明記していたのは2課、口頭でお願いしている課は3割程度であり、これが女性委員登用への意識が希薄だと事務局が感じた点です。専門性や特殊性によって、当該分野に女性が少ないという審議会の性格の問題と重複しますが、団体に推薦してもらおう際に出てくるのが会長や副会長となつて、実質的に充て職のような状態になっているという団体の内部構成の問題という点もあると思います。まとめとして、団体の中での男女共同参画を進めないと、行政のアプローチだけでは女性登用を推進するにはしんどい面があるのかなと改めて感じました。地道に啓発活動を人権文化課として頑張っていくし

かないと考えますが、よい方策があれば、皆様にお尋ねしたいと思います。

●委員 「依頼したけれど、団体からの推薦がなかった」というコメントが結構ありますが、文書で「女性委員の登用をできるだけお願いします」とする委員会等もあるようです。団体の組織の状況によって希望にそえない場合もあると思いますが、聞いた、聞いていないとなるといけないので、依頼文に「女性委員の推薦をお願いします」と具体的に書いていただくと、女性委員の推薦について努力させてもらうきっかけになると思いますので、お願いします。

●委員長 今回のヒアリング自体で、女性委員の登用を積極的にしなければいけないと各担当課に認識していただけた部分もあるかと思います。

●委員 教育関係で「専門分野に女性が少ないため。」という御意見が3件ありますが、この専門分野とは具体的にどのような分野ですか。

●事務局 精神科医、学校関係、教育関係の審議会の委員の中に、精神科医、学校心理士、ソーシャルワーカー等を指しています。

●委員長 その専門分野に女性がいないわけではないなど、もう少し適切に探していただければ見つかるのではとも思えるのですが、いかがですか。

●委員 うちの業界、心理方面では、教育関係、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等、現場の専門家は女性が多いと思います。ただ、学識者という括りが大学の教員という意味であれば、心理の専門家は女性が多いけれど、大学の教員になっているのは男性が多いという、それは社会構造的なジェンダーの問題だと思うのですが、現場の専門家をどこまで拾っていただける形になっているのかも、関係があるのかなと思いました。

●事務局 確かに女性の専門家が少ないわけではないと、ヒアリングで思いました。「こういう方をお願いします。」と団体に依頼をした際、団体から「ではこの方で。」と、男性が推薦されればそのまま委員になっていただいて

いる現状が多数でした。男性・女性と専門分野におられた時「女性のほうで配慮いただけませんか」という所管課と推薦団体とのやりとりが実際にはないこともわかり、関係所管課の意識の希薄さが今回顕著に表れたものと考えます。

●委員 第4期男女共同参画プランの推進状況を見ると、女性の方が色々なイベントに多く参加しています。女性特有の前に出たくないような風潮もあるかもしれませんが、また上手にそういう方々にも御参加いただける形で、イベント参加は本当に女性のほうが多く、まだまだ人材になり得る方がおられると感じましたのでよろしくをお願いします。

●委員 私は普段はNGOで働いていますが、現地で男女共同参画を促す場合、今は例えば、外務省と一緒にする事業や、JICAと一緒にする事業の場合は、プロジェクトに関わるスタッフや受益者について、女性の割合を20から30%と示さなければ、そのプロジェクトは通らないという条件があります。今仰ったように、女性は割と色々な所に出ていきますが、遠慮というか、前に出て意見を言わないというのが、昔から女性の性格的な特徴としてあると思います。それで済ますのではなく、参画することに意義があることを、無理矢理にでも初めは促して、慣れてもらうという段階を今、国際社会の中でも私たちはしています。でも例えば外務省、JICAもそうですが、昨日外務省に行ってきたのですが、前に出てきている人は、ほとんど男性ですが、事務官は女性が多く、よく知っているのは結局女性の事務官のほうが多いです。例えば、色々な団体から推薦していただく場合、複数名、男女を推薦してもらい、事務局で男女比を調整しながら、皆さんに徐々に慣れていってもらうという方策も必要だと思います。日本として、発展途上国の方々には無理矢理でもそれを押しつけて、逆に日本ができていないのが現状だと思います。日本もそれをするなら、色々なところで実践していくべきではないかなと、国際社会にお手本を見せる

国として行政も成り立っていくと思います。無理矢理人選するのは難しいですが、結局そういうのが日本人自体もまだ慣れていないのが、この数字を見て現状だと思うので、複数推薦の中から事務局が選ぶのは相手にとって失礼かもしれませんが、数年はそういうことも必要なのかなと、経験上思いました。

●委員長 以前も出ていましたが、複数名推薦で、その中から事務局で選考しますというあり方もできるのではということですが、いかがですか。

●事務局 行政から団体に、推薦依頼文を発出するのですが、事前に事務局が団体の事務所に出向いたり、電話でやりとりしたりしてスタートしていますので、その辺から「こういう方を推薦いただきたい。前回男性でしたので、今回は女性がおられたら御推薦いただけませんか。」と、事前段階から推薦団体とそんなやりとりをしながら、女性委員の登用を図っていただけるように、今回事務局からも各関係所管課にヒアリングを通して、説明、助言等もしました。

●委員長 教育関係の3つの審議会等で「専門分野に女性がいなかったため」とのことですが、これは専門分野を構成している団体の中で選ぶようお願いしているのですか。男女共同参画審議会だと、委員は推薦団体で選んでもらうケースと、個人的に連絡するケースがあると思います。学識者は、個人的に依頼していると思いますが、この3つの審議会は、各団体からの推薦ですか。

●事務局 そのとおりです。

●委員長 専門分野の団体に「女性の推薦をお願いします」と働きかけるのが的確だということですね。各専門分野で女性がいなくてもいいので、積極的に「女性の委員を」と言うことが必要ではないかと思います。担当課にもこの審議会ではそういう意見が出たことをお伝えください。

●事務局 わかりました。そのようにさせていただきます。

●委員 団体の中の男女共同参画の推進や、女性委員登用の意識が希薄だと

ということについて、ある程度縛り的なものも必要だと思います。例えば、「寝屋川市男女共同参画審議会規則」、指針や運営規則等も多分あると思います。その中に、女性の審議会の委員について積極的に登用する、具体的な数値を入れていらっしゃる等、その辺はどうですか。たまたま長野県の審議会の規則、運営指針だったかを見ましたが、「女性委員を幅広い分野から積極的に登用することとし、審議会等の委員に占める女性委員の比率が全体として5割となるよう努めること。」、その次が大事だと思うのですが「なお、女性委員の比率が5割を下回る場合は、その理由を明らかにすること。」という文言が入っています。今回、女性委員比率が低い要因について単発的にヒアリングをされたと思いますが、こういう文言があれば随時理由も明確になり、対策もとれると思います。寝屋川市の指針では女性の登用についてどう書いていますか。

●事務局1 総務課で定めた「審議会等の設置、運営及び公開に関する指針」があり、その中に「女性委員の3割」に努めていただくという努力目標、が留意事項として入っています。また、私もネットで長野県のホームページを見たことがあるのですが、4割や5割近い48%であっても、目標の5割を下回っているということで、その理由を公表しておられて進んでいるなどは思ったのですが、そこまでできるかどうかは、少し検討させていただきます。

●事務局2 事務局の意識の希薄化についてですが、全く各関係所管課が意識していないのではなく、各審議会の性格があり、例えば、補助金に関する審議会であれば、これまでの経緯等をご存知の委員さん、また年間を通して継続的に開かれている審議会等では、改選時にどうしても当該男性委員でないと、継続してその方になっていただき、一案件が終わっても改選時にまたその方に依頼すると。一旦区切りがあるのであれば、新たに女性委員にスイッチしていただく、その点の意識の希薄化が、関係所管課で見られたということです。

●委員 規則や条例等に、そういう一文を入れる等、もう少しポジティブアクションに該当するようなことを入れていただけたらという希望です。

●事務局 長野県の5割目標は、先進的ですが、今現在、現実的に寝屋川市では、26%前後の横ばいで推移しています。第4期ねやがわ男女共同参画プランにも目指そう値として30%を目指して今取り組んでいます。今のところは率を上げるということではなく、まずは3割を目指したいと考えています。また、前回お示しした具体的な取組として、所管課が推薦団体に対し、また人権文化課が所管課に対し、何かアプローチを行えるもの、この2点に絞って一枚物で作成していますので、たたき台ができましたら、皆様方にお示しします。

●委員長 今回の試みが初めてであり、担当課で「こういうことができるのではないか」と御意見もいただいています。これを実施しても数値が上がらなければ、そういう成文化も考える必要があると思いますので、推移を見ていったほうがいいと思います。「30%の壁」のようなものがあり、どうしても越えられないと、私が関わっている幾つかの市でも議論をしています。大体同じで、何も言わなければ団体から男性が選出されるので、団体に「女性委員を推薦してください」と他市でも働きかけています。それが功を奏して女性委員の割合が上がればと思います。次に、次第2「第4期ねやがわ男女共同参画プラン推進状況調査結果」について、事務局より御説明をお願いします。

●事務局 別冊の第4期ねやがわ男女共同参画プラン進捗状況(平成29年度実績平成30年度計画)に基づき、主なものについて御説明します。まず、1ページの1、市の政策方針決定過程への女性の参画推進、1の審議会等への女性委員の登用比率が30%以上を目標に登用を積極的に進めます、についてですが、審議会等における女性委員の登用比率が26.4%と前年度より1.6%増加しました。別紙1の1番上のグラフは、審議会等への女性登用比率の推移を示したも

のです。平成26年度が24.2%、平成27年度は23.2%、平成28年度は26.9%、平成29年度は25.6%、平成30年度は26.4%となっています。次に、別冊に戻り、その下の2、女性委員のいない審議会等の解消に努めます、についてですが、女性委員のいない審議会等の割合が9.3%と前年度より1.1%減少しました。別紙1の真ん中に女性委員のいない審議会等の割合の推移をグラフにしています。平成26年が18.2%に比べて、平成30年度は9.3%と半分くらいになっています。別冊に戻って3ページ、女性職員の管理職への積極的な登用、女性職員の管理職への登用を、30%を目標に進めます、については、寝屋川市の係長試験における女性管理職登用推進区分の設定により、女性職員の受験を促進しています。17人の女性職員が係長試験を受験し、10名が合格しました。別紙1の一番下のグラフをご覧ください。係長以上の女性職員比率を平成26年から平成30年度まで示したものです。別紙1の裏面をご覧ください。課長以上の女性職員比率を平成26年度から平成30年度まで示したものです。次に、別冊に戻り、4ページの5、女性教員の管理職への登用を進めます、についてですが、小学校の教頭は男16人、女8人、校長は男18人、女6人、中学校の教頭は男8人、女4人、校長は男11人、女1人となっています。別紙1裏面の下のグラフは、口頭で述べた数値をグラフ化したものです。別冊に戻り、17ページの18、男性にとっての男女共同参画の意義や責任、男性の地域、家庭への積極的な参加、参画を促す啓発活動を進めます、については、男女共同参画情報誌「リュミエール」を隔年で発行しており、今年度は発行の年度で、男女共同参画推進本部の実務担当者からなる4グループで、4つの記事を担当し、加えて人権文化も一つの記事を担当して現在作成中です。また、各ページで、ふらっとねやがわの蔵書の中から1冊ずつ紹介し、裏表紙には、ふらっとねやがわでの相談事業等の案内を記載しています。配付資料に前回のリュミエールがありますので、後ほど

お目通しください。人権啓発冊子「ひろげよう しあわせの輪」も隔年で発行していますが、今年度は新しくLGBTに関する内容を追加し、周知を図りました。こちらにも配付資料にありますのでよろしくお願ひします。別冊に戻り、47ページの56、職業安定所、ハローワーク等関係機関と連携し、就職機会に関する各種情報を提供します、については、出張マザーズハローワークが大阪労働局との雇用対策協定に基づき、平成29年9月から開設されました。産業振興センターで、毎月第2、第4金曜日、午前9時30分から午後0時40分まで、仕事と子育ての両立を目指す人に向け、ハローワークの専門員が就労に関する様々な相談に応じるものです。個室での対面相談で、子供の同伴も可能です。職業紹介、求人検索をはじめ、履歴書、職務経歴書の添削、模擬面接等も実施しています。別冊の56ページ、男女共同参画に関する研修や情報提供を充実します、については、男女共同参画推進本部幹事・実務担当者合同研修会を実施しています。昨年度は「LGBTの現状と未来」と題し、中尾勇守さんをお迎えして、講師自身の体験談を聞くことで性的マイノリティの方々への正しい理解と認識を深めました。87ページ、妊娠、出産育児期の心と身体の相談事業の充実を図ります、については、妊娠期から子育て期に渡る切れ目のない支援のための必要な情報提供、相談を行う府内初の子育ての総合拠点として、子育てリフレッシュ館が今年7月21日にグランドオープンしました。パンフレットをご覧ください。時間単位で利用可能な一時預かりができ、妊娠期から子育て期の相談ができる子育て世代包括支援センターが設置されています。従前、実施していたプレママ教室やパパママ体験教室と同じような事業が実施されることになっています。別冊104ページの143、寝屋川市DV被害者連絡会の充実に努めます、については、平成29年11月1日に大阪府女性相談センター職員の「DV被害者支援機関における支援の現状と課題」の講演及び事例検討会を実施し

ました。寝屋川市DV被害者支援連絡会は、平成16年に設置され、関係部課及び関係機関の連携を図っています。別紙2がその関係部課の一覧表です。

●委員長 確認ですが、今取り上げていただいた項目は、寝屋川市として特に成果が上がったと考えられている項目という認識でよろしいですか。

●事務局 それに加え、新しく取り組んだ事業と今年度の新規事業です。また、女性委員の登用比率、寝屋川市職員の管理職比率等を挙げています。

●委員 「ルユミエール」はどのぐらいの間で発行されているのですか。

●事務局 発行は隔年であり、今年度発行予定です。

●委員 今年度は、いつ頃発行されますか。

●事務局 現在作成中で、平成31年3月頃発行となります。

●委員 3ページの女性活躍推進研修の実施に「男性管理職、女性職員が共にワークショップを通じて、女性職員から見た良好な職場環境について意見交換をする。」46名参加とありますが、男女の内訳を教えてください。

●事務局 内訳について資料がありませんので、お調べして、次回委員の皆様方に御周知させていただければと思いますが、委員長、よろしいですか。

●委員長 それでしたら同じようなことで、29年度の実績が一体どう担当課で評価されているのかが、これだけではわかりません。決算額や予算額も書いていますので、前年度に比べてどうなのか担当課も認識はされているかと思います。それもあわせてできればヒアリング等をしていただければと思います。他市では、担当課でABCの評価をしていただき、何でその評価をつけたのかも提示していただいている市もありますので、そこまでしていただければと思います。例えば、担当課で「今、こんな問題を抱えています。」と挙げていただくと、当審議会もそれに対しては「こんなやり方があるのではないのでしょうか。」と言えらると思います。担当課で実績を評価し、それに基づいて今年度こ

んな計画をしていますとしていただければ、委員の皆さんも意見を言いやすいと思います。すぐにはできないと思いますが、御検討ください。

●事務局 成果の記載方法を、もう少し具体的に、また詳細に記載できるように来年度以降、検討したいと考えています。

●委員長 人数に対してどうなのかも、評価に関わる部分ですね。担当課がそれをどう評価しているのかにつながっていきますので、今年度はそこまでやるのは難しいにしても、次年度少し御検討いただけたらと思います。

●委員 大変な労力を使ってこれだけの分厚い冊子を作っていただいているので、御苦労様ですという思いもありますが、15、16、25ページの上の欄に、全く同じ数字が並んでいたの、事務局に事前に質問しました。これにこれだけの予算を執行したという数字だと理解していて、2つの事業に同じ数字が並んでいるので理由を聞いたのですが、この数字がこの事業に使われている数字ではなく、この予算の中で幾つかの仕事がされているという数字のようです。単純に累積した数字と、実際に使われた数字とは、随分差があって、私が単純に累計したら10億あると読んで、実際に使われた金額は3億円でした。他にも25ページだと、年度ごとに数字が増えているので、それだけ市が、この事業に予算を費やして頑張っていたらと読みますが、実は、この数字を見るだけでは、それが読み解けない、あっちにもこっちにも同じ数字が出てくる資料になっていて、これで何を読めばいいのかなと思いました。男女共同参画の中で例えば31は、使われているパーセンテージが読めません。普通は、この事業にこんなにたくさんお金を使っているとしか読めません。実際は、このうちの何%かが広報誌発行に使われている、又は、この数字は実は他の事業にも分散して使われている合算した数字と読めますが、その辺はどうですか。

●事務局 15、25ページ、広報の発行回数で、広報「ねやがわ」、点字広報、

声の広報が各12回とあり、そこまでは一緒ですが、下の関連する記事の内容等が異なっています。数字は全く一緒で、発行にかかった経費として記載していますが、今後精査し、一つにまとめる等させていただこうと思います。

●委員 今仰ったことは、他の場面にも出ていて、同じものが他のページにもありますが、一つの事業が色々な目標に対してアプローチするために使われたということで載っていると思うので、細かく切り分ける、誰が費用負担するか、この事業に対して幾ら紐づけているかという形では把握されていないと思いますので、あまりそこを分類するのは意味がないのかなと思いました。

●委員 同じときには「どこどこ予算は重複しています」と注意書きを入れるだけでいいのではないですか。目標と課題とに分けてあるので、課題別に見ると、これはすごく見やすいと思います。

●事務局 重複する内容はありますが、それはカテゴリで分けているからです。しかし、どれだけの予算が事業に投入されているのかで累計すると、重複しているために膨大な金額になるのも確かですので、例えばどこどこ重複、再掲という形で、予算は全て各項目で計上しているわけではないという内容で記載したいと考えています。

●委員長 ここまで全て予算を掲載している市はとても少なく、非常に評価できます。数字の読み方の記載をしていただけるとありがたいです。

●委員 今回の資料について、前回資料を見て何個の審議会があり、このパーセンテージになっているのだなど、前のものを出してきて見るのではなく、年度ごとの審議会数についても注釈としてつけていただいたら、もう少し全体的にデータを読みやすいかなと思いました。

●事務局 次回以降の審議会資料では、お示ししている率や、それに対する分母・分子も注釈で記載させていただきます。

●委員長 予算・決算の関連で、予算には金額が書いてあり、決算はゼロ円の項目があるのですが、どうしてですか。

●事務局 例えば、ふらっと市民セミナーは、24回のセミナーに予算がついていますが、実際に開催するに当たり、ハローワークの職員等を講師として招聘すると、報償費が発生しません。予算はついています、決算の段階ではゼロ円というケースが考えられるのではないかと思います。

●委員 95ページ、127「高齢者虐待防止のために、高齢者虐待の通告義務等について、広報活動に努めます。」の数字が、平成23年度から30年度までどんどん増えています。増えているのはいいですが、虐待防止の通告義務の広報活動で、なぜこんなに費用がかかっているのですか。

●事務局 ここでは、地域包括支援センターの運営に関わる予算・決算を掲載しています。このカテゴリの中で説明していますが、予算・決算については、12カ所ある地域包括支援センターの運営に係る情報等の事業も総じて運営に係る経費として計上しています。

●委員 包括支援センターを6校区12か所と増やす中で予算が増えていったということで、これでは虐待防止の広報活動に関わった費用は、一切読めないのですね。

●事務局 そうです。紙ベースでの情報提供の場合や、包括支援センターの職員が相談を通じて情報提供を行う場合もあるので、ここは紙ベースに要した経費等ではなく、運営に要した経費として御理解いただければと考えています。

●委員 できれば127の項目について、概算でも、このぐらいの予算を費やしたとわかるほうが、ベターかなと思います。

●事務局 何をもって情報提供とするかということもあります。例えば、紙ベースでの情報提供であれば、それに要する予算となりますが、相談に対する

情報提供は、相談員自らすることもありますので、それに要した経費を、その部分だけをかいつまんで計上するのが困難ではないかなと考えています。

●委員長 資料の提示の仕方を変えていただくことで、見やすくなると思いますので、御検討ください。例えば22・23ページ、学校教育における人権尊重に基づいた性教育の推進で、27と28、同じ金額で、予算はありますが、決算額はゼロです。既にある副読本での理解の浸透と書かれているので、予算は使われなかったと思うのですが、では何で毎年予算がついているのですか。

●事務局 実際に事業を行う際に、例えば講師や事業内容に応じて予算を使わずに無償でできた場合、決算の段階で不執行となっていると推測されます。

●委員長 22、23ページの項目については、予算があれば、外部講師を呼ぶことも各学校でできると思います。せっきやく予算を確保されているのであれば、成果が出るように使うことも考えていただけたらと思います。

●委員 3ページで、女性職員の管理職への積極的な登用は、退職者もおられるので、どんどん増やすのはなかなか難しいとは思いますが、課長以上の職員さんも平成26年から倍増していて、積極的に推進していただいていると思います。成果として17人の女性職員が係長試験を実施し、10人が合格、その上に「要件」がありますが、これに該当する方が全員受験したのですか。

●事務局 この要件にあてはまる職員が全員試験を受けてはいません。これに当てはまった上で試験を受けた人数が17人ということです。

●委員 17人中10人とは、結構厳しいのかなと認識しました。受ける意欲があっても、なかなか通らないのは、少し悲しいなと思いました。

●事務局 合格率は男性より女性のほうが非常に高いです。男性は、2年続けて人事評価でS評価を受けてもこういうことはありません。前々年度がB評価以上で、前年度がS又はA評価の女性職員が権利を有し、本人の意思で試験

を受けますが、部長の推薦により一次試験の筆記試験が免除され、面接試験だけとなる制度です。受ける方は評価が良い方ばかりなので、合格率が高いです。

●委員 わかりました。優秀な女性職員さん、たくさんおられますので、またしっかり推進していただけたらと思います。あと一点、今LGBTについての話題が多く、教育研修センター等で研修をされていますが、ここ数年、窓口等では、そういう御相談等がありましたか。

●事務局 人権文化課では、各所管課でこういう市民の方から相談を受けたという報告は受けておりませんが、ふらっとねやがわでの男性の悩み相談でLGBTに関する相談がありました。また、ふらっと市民セミナーでLGBTをテーマとした講座を開催しています。また、56ページ、職員向けの研修として、平成28、29年度と続けてLGBTの当事者の方に来ていただき、LGBTの現状や、実際に当事者がどういうことで悩んでいるのかなど、お話いただいた上で、もしそういった方が来られたら、職員がどう対応すべきか、またしてほしか、そういう講義をいただきました。

●委員 先ほどの管理職のところ、要件に該当していても試験を受けない方の理由を把握されていますか。

●事務局 子育て中の女性職員は、家事・育児等でなかなか係長職を担うことができない等の理由が挙げられています。本市では、係長以上、課長以上と非常に低値ですが、係長職を担っていけるような研修も実施しています。今後ともそういうアプローチで優秀な女性職員を育成できればと考えています。

●委員 やはり環境を整えていくことが大事で、子育て中・介護中の人でも、係長や課長として働ける環境を考えていただければと思います。

●事務局 関係所管課と連携し努めてまいりたいと考えています。

●委員 係長以上の女性職員の比率が、これだけ努力していただいても

16.1%にとどまっています、何もしなければ恐らく10%を切ることもあり得ると思います。女性管理職登用推進区分のハードルを下げることで自体が本当にいいのかというのはあるので、そこを下げる方向で動くよりも、「子育て中だからできない」ということが、本当は違うと思います。男女ともに子育て世代の人が管理職になるのであれば、それは男女同じであるべきですし、そこを男女ともに意識改革していかないと、女性にだけ頑張らなさいと言っても実現は難しいと思います。実際、子育て中で係長になる人がいないと、恐らく後進が続かないという部分があり、誰かに頑張ってもらって後押しする形になるかもしれませんが、実績をつくらないと増えていかないと。子育て中だからやめておきます」という人に、個別に声をかけて、頑張ってもらおうのがいいのかという問題はありますが、「じゃあ仕方がないね、当然子育て中だから難しいよね」という空気自体が違うと思います。

●事務局 仰るとおりです。人事や我々の立場としても、そういう配慮をする中で、そういう声かけもさせていただきます。やはり人事と連携する中で、子育て中、時間短縮中であっても、その職や係長としてやっていただけたところに配置していく考え方は既にもっていますので、御理解お願いいたします。

●委員 係長以上の女性比率が低いのは、民間企業でもあることで、全国的に子育て中であることが非常にネックになっています。ある民間企業で、昇進試験がなかなか受けられない理由が何かというと、子育て中又は介護と子育てのダブルケア、40代だととても多いと思うのですが、なぜ係長や課長になるのが難しいのか詳しい理由を聞かれました。すると、平日残業が3時間ある、時間外勤務が非常に多い、休日出勤があるなど、具体的なことがたくさん出ました。そうすると、それをどう改善するかという話ができるようになり、女性や子育て中の人だけではなく、男性も働きやすい職場環境にどんどんなっていく

という事例があったので、そういうことも大事だと思います。

●事務局 当課や人事室でも認識しています。先ほどの「子育て中だから」とはアンケート結果にあった意見として御説明しました。人事と当課がタイアップし、3ページの女性職員のキャリアアップ研修をしています。女性管理職と、係長試験候補者とがワークショップをするのですが、日ごろ女性管理職とざっくばらんに話す機会がないため、この研修を年一回実施しています。実際にどのように管理職をしているのか、また悩みについて、こんな改善策・方法もあるという話が聞ける場であり、こういう取組も進めていきたいです。

●委員 全体的な意識を変えていくのは、すごく時間がかかり、なかなか進まない部分が多く、同じやり方だと市民の方も「またか」みたいなところもあると思います。今、SDGsという17の持続可能な社会のための開発目標が提案されていて、その中にジェンダー平等があります。私は関西のSDGsプラットフォームの運営委員ですが、各市町村でも今している取組をSDGsの目標に合わせて、市民の方に考える機会等を提供しています。寝屋川市さんも内容は同じでもアプローチの仕方を変えて、市民の方にもっと注目してもらう方法としてSDGsを活用していただけると嬉しいです。滋賀県でもしていますし、実は今日横浜市さんと会うのですが、関西SDGsプラットフォームを立ち上げた時は、大阪市の区からも来ていましたし、池田市や豊中市でも始めています。最終2030年ですが、色々な意味で自分たちの生活を見直す、ジェンダーや男女共同参画は、一つの問題をクリアするだけではなく全部が関連しているので、それを皆さんに知っていただくにもいい機会なので、御検討ください。

●事務局 企画政策課から各所管課に情報提供されていて、当課も内容は把握していますので、今後そういう取組も進んでいくものと考えています。

●委員長 女性活躍推進計画も作られて、これでいいのかを全部局として考

えられていると思います。今回29年度の結果が出ていますが、今年度どういう形でしていくのか、報告いただければ審議会の中で色々な意見も出ると思います。管理職登用の件は、計画に謳われているので、国に報告しますよね。

●事務局 項目に応じて、人事部局、また当課、双方報告する内容にもなりますので、それについて報告はさせていただいています。

●委員長 先ほどの評価のお話に加えて、ヒアリング又はアンケートをされるのであれば、実績に挙がっているものが男女共同参画を推進するためにどう関わっていたのか、いないのかも聞いてください。他市でも、教育のこの男女共同参画の核心部分として、例えば、女性の管理職登用30%の問題は、男女共同参画に関わりが非常にあるので担当部局は意識してされていると思います。ただ、他市でも寝屋川市でも、教育と福祉が確かに実績として挙がっているけれど、男女共同参画を推進するためにどう関わっているのか、どう評価しているのかがどうしても見えにくいです。例えば35、36ページの課題4「性別にとられない活動の推進」で、社会教育課と人権文化課で、2つの事業を実施しています。人権文化課では、男女共同参画を意識して講演会をされ、自己主張トレーニングを実施されています。ただ、社会教育課では、フェットエスポートや公民館まつりでこんなに集まりましたと書かれていますが、この中で男女共同参画として、何が達成されたのかわかりにくいです。担当課には、実施したことについて、それが一体男女共同参画の推進のためにどう役立ったのかも含め、伺っていただきたいです。次第1にも関連しますが、担当部局が男女共同参画を推進する意識を持っているかどうかによって、事業をどんな形で実施するのかが反映されると思いますので、次第1で女性委員の登用のために、まず担当課が意識して、「各団体で女性の委員を推薦してください」とアプローチするのと同様に、各担当課で、男女共同参画の推進のために、この実績を

挙げるのでいいのかも考えていただきたいです。また、39、40ページ、「性別にとらわれない活動の推進」で、文化スポーツ室と人権文化課の2課での事業が挙がっていますが、文化スポーツ室の内容が男女共同参画とどう関わっているのか、担当課では意識されているのかな？と思います。その他にも、掲載されている事業が男女共同参画とどう関わっているのかがわかりにくいので、実績の評価をしていただくと同時にその点について聞いてください。

●事務局 御指摘のとおり、男女共同参画に直接関わっている事業もあれば、間接的に関わっているものもあります。市として、直接的又は間接的に男女共同参画に関わっているとして各所管課が挙げているものと理解していますが、次年度より成果の記載方法を精査し、より具体的に書けるのであれば、それを書いていただくということで、来年度以降検討させていただければと考えます。

●委員 先生にお尋ねします。女性は妊娠・出産という大きな仕事がありますね。お腹の中に子供を抱えているだけで一年という時間を費やすわけですね。育児の本を読むと、お母さんが関わっている時間が長いほうがお子さんを育てるのにいい環境だと書いてあり、もちろん今時のことですから家事労働や子育て支援、男も一生懸命お手伝いすべきなのはわかるのですが、基本的に女性のほうがその分時間的なハンディがあると思います。現状、女性の登用比率が16%、目標は30%とあるのですが、仕事をする上でベストな結果を求めることが一つテーマとしてあり、会社でいえばたくさん利益を上げることが一番のテーマです。一方で、女性にそれだけのハンディがある中で、それを乗り越えようと思うと、女性は男以上に努力しないと乗り越えられないと思います。昇進される女性は努力され、それなりの見識もお持ちだと理解しますが、社会として女性に色々なことをしていただくのに、ハンディの部分だけ下駄を履かせていいものかどうか、男と同じに扱うのであれば、下駄を履かす部分は男がそば

で手助けするのがいいのか、男は幾らでも応援させてもらいますが、応援は応援であって、基本的な男女差の部分についてはどうなのか教えてください。

●委員長 出産後、女性が育児をしたほうが子供がよりよく育つのではないかという言説に関し、様々な検証例があります。例えば、学力やパーソナリティの育成等に関し、母親がずっと育児に専念しているケースと、母親が働いている又は社会的な活動をしているケースで差がないことは、実証的なデータとして挙がっています。それは「育児神話」や「3歳児神話」などと言われていますが、それに関して、何らか確実に調べていることがありません。3歳までは母親が育児に専念したほうがいと世の中で言われていて、働くより子育てに専念したほうがいいのではないかと当の女性が思ってしまう、あるいは周りがそう働きかけてしまうのが問題だと言われています。女性の登用比率を上げることについて、女性が男性よりもより努力をしているのではないかということについては、女性だけがなぜ努力をしなければいけないような社会になっているのかという問いかけでもあります。先ほど、女性に下駄を履かせてもいいのかというお話をされましたが、現状では男性のほうが下駄を履かせてもらっているのです。要するに、女性は出産、育児があるから頑張らなければいけないけれど、男性は頑張らなくてもいいわけで、その分、下駄を履いているのです。だから、それで言うと、女性に下駄を履かせる、あるいは男性に下駄を脱いでもらうのがこれからの社会のあり方だと思います。ここでは、女性の働き方にのみ焦点が当たっていますが、それは男性中心の働き方の見直しでもあり、第4次の国の男女共同参画計画では、男性中心の労働慣行の見直しが重点項目になっています。寝屋川市のプランの推進状況を見ていると、8年前にプランが策定されたため、それが反映されていないと思います。女性だけが頑張らなければいけない社会だと、やはり自分らしく生きられない、だから男性の働き

方についても考える必要があります、そのために女性に下駄を履かせて、男女を同じスタートラインにもっていく方法も一つだと思います。現状、何人かのフェミニストは「男性に下駄を脱いでもらったらいいのだ」と盛んに言っていますので「実は男性は下駄を履いていたのだ」ということも考えつつ、こうした事業を推進するために何が必要なのか考えるのも必要です。

●委員 女性の出産や子育てがハンディであるという言い方は、違うと思います。女性にとってそれがハンディでない社会をつくっていくために、今こういう話をしているので、そういう御意見の持ち方は改めていただくようお願いしたいなと思います。

●委員長 男性がそれをハンディだと思ってしまうのが問題です。子育ては、両性が関わって行うものなのに、なぜ負担が女性にかかって、それをハンディと男性が考えているのかというのも、男性が見直す必要があると思います。それが、男性に突きつけられた課題だと思います。

●事務局 進捗状況調査で、直接関係ない内容について来年度以降関係所管課と調整し、その項目からなくすなどの方法で精査させていただきます。

●委員長 なくしていただくのではなく、どの項目も男女共同参画と関わっているけれど、その関わりが見えない状況になっている、又は担当課がそれを認識していないのではないかということが問題だと申し上げたのです。

●事務局 それも踏まえ、認識等の確認もさせていただき、来年度以降の調査表については、精査したいと考えています。

●委員長 できたらなくすのではなく、各担当課に、それを考えていただく、それも啓発の一つですよ。そういう形にしたほうがいいと思います。

●事務局 わかりました。先ほどの社会福祉協議会の事業は3つあるのですが、これは指定管理者の実施事業等も入っていて、のべ人数が入っていますの

で、わかる範囲で男女比等、工夫をして掲載していきたいなと思います。

●事務局　　たくさんの事業を洗い出して作っていますが、意識的なことも含め、実際に重点的な事業なのか、軽重があると思います。今の書き方では、全部同じような負担になっています。時系列でプランに沿った形で記載していますが、関係がない内容については、色々な検討材料にも影響しますので、見やすいものに変えていきたいと考えています。

●委員長　　その他に御意見はございますか。では、次第2を終わります。次に次第の3、その他ですが第3回の男女共同参画審議会は、寝屋川市立男女共同参画センターふらっと ねやがわで行い、ふらっと ねやがわの状況等も委員の皆様に見ていただきたいと考えていますのでよろしくお願いします。

●事務局　　11月10日の10時からふらっと ねやがわまつりを開催しますので、お時間がありましたら御参加よろしくお願ひいたします。

●委員　　寝屋川市駅のプラットホームから見ると「ふらっと ねやがわ」と書いていると思うのですが、字がとても見えにくいです。にぎわい創造館か産学連携か何の字が下か上の階かに書いてあり、それはとてもクリアに見えるのですが、ふらっと ねやがわがわからないので、少し残念だと思います。

●事務局　　3階の窓に「5階男女共同参画推進センター」と大きな表示をしていますので、またそちらもご覧いただけたらと思います。

●委員長　　ついでですが、にぎわい創造館が下に警備担当の方がいて、非常に入りにくいので、何とかならないのでしょうか。

●事務局　　その辺は、施設管理上、全体の不審者のこともありますので、逆に安心して入っていただけると考えていますので、よろしくお願ひいたします。

●委員長　　その他ございますか。なければ、本日の会議はこれもちまして閉会といたします。皆様、どうもありがとうございました。