

平成29年度第2回寝屋川市男女共同参画審議会

日時：平成29年8月17日（木）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：大東副委員長、億委員、濱田委員、村上委員、西田委員、星野委員、
細谷委員、川田委員、池野委員、西尾委員

事務局：長滝谷人・ふれあい部長、澤井人・ふれあい部次長兼人権文化課長、
阪本係長、北田主査、余川、出口

○事務局　ただ今より平成29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。本日はお忙しいところ、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。初めに審議会の成立について、本日、玉井委員長、林田委員、松本委員は欠席との御報告をいただいております。委員13名中10名の御出席ですので、男女共同参画審議会規則第5条第2項の規定により、審議会が成立していることを御報告いたします。なお、玉井委員長が本日欠席のため、議事等の進行については、審議会規則第4条第3項及び第5条第1項の規定により、大東副委員長にお願いします。本日は傍聴者がおられませんので、早速議事に入らせていただきます。大東副委員長よろしくお願いします。

○副委員長　次第に従い、議事を進行いたします。次第の1「男女共同参画啓発冊子について」を議題とします。事務局より御報告をお願いします。

○事務局　固定的性別役割分担意識の解消に向けた取組の啓発冊子（案）に対し、前回の審議会の皆様から多様な御意見をいただきました。それを踏まえ、事務局で訂正した啓発冊子（案）をお配りしましたが、一部修正がありましたので本日お配りした新たな啓発冊子（案）と差替えをお願いします。それでは資料1、啓発冊子（案）の修正箇所について、まず、表紙ですが、行の始まり

が小さい「つ」から始まる箇所がありましたので、行を調整しました。次に3ページ「男女がともにイキイキと働ける職場づくり」の項目です。中段の会社のデスクで頭を抱えている男性のイラストを、パワー・ハラスメントの注釈に合うよう変更しました。5ページのチェック項目の見出し「あなたの固定的役割分担意識を確認しましょう」を「あなたには固定的役割分担意識はありませんか」に変更しました。また、その下の文章「あなたの性別による固定的役割分担意識がどのくらいあるかチェックしてみましょう」を「次の①から⑩についてそう思うものに丸をつけてみましょう」に変更し、あわせて右端の丸をつける欄上の“はい”という表記を削除し、イラスト下のチェック結果の「“はい”と思ったことについていくつありましたか？」を「○の数はいくつありましたか？」に変更しました。次に、⑦の問いかけの「男性は、性的ジョークを言ってもよいと思う。」を「男性は、性的な冗談を言っても許されると思う」に変更しました。また、⑧の問いかけの「「男なんだから」「女なんだから」と日常的によく思ってしまう。」の“日常的によく思ってしまう”を“日常的によく思う”に変更しました。最後に、⑨の問いかけの「結婚したら、主に男性の収入で家計を支えるほうがよいと思う」を「主に男性の収入で家計を支えるのは“当たり前だ”と思う」に変更しました。

○副委員長　　今回議論して、それで完成ということによろしいですか。

○事務局　　そのとおりでございます。

○副委員長　　最後のチェックですので、皆様方よろしくお願ひします。

○委員　　第1稿の案から関わっているのので、一言意見を申し上げます。限られた時間の中で毎回委員から出たかなり多岐にわたる意見を元に事務局で修正を重ねていただいたので、これで完成稿とすることに異議はございません。

○委員　　私もこれでいいと思います。

○委員 私もいいと思います。随分長く、こんなことまでするのかというくらい検討されたので、十分だと思います。

○副委員長 もうこれで完成稿としてよいのではないかと御意見をいただいています。よろしいですか。では、この冊子に関しては審議会の委員の皆さんは、この形でよろしいということですので、よろしく願いいたします。

○事務局 ありがとうございます。

○副委員長 この後、どういうふうにするのか御説明をお願いします。

○事務局 公立の小中学校・幼稚園に配付し、保護者や児童生徒の方々にも御覧いただけたらと思います。併せて市内公共施設にも一部配架する予定です。

○副委員長 いつ頃、配付されますか。

○事務局 各学校となると手順があるので早ければ年度内にと考えています。

○委員 配付部数はどうでしょうか。

○事務局 配付部数は、約1万8千部を考えています。その内訳は、各児童生徒及び学校の先生、また公共施設等の部数となっております。

○委員 全児童生徒ですか。

○事務局 そうです。先生もあわせて、約1万8千部となっております。

○副委員長 皆様方もどのような形で配架されているのかも御確認いただき、御意見をいただけたらと思います。せっかく作成しても、手に取りにくい所に置いてあるともったいないので、どのように目立つ形で置いていただけるのかについても御検討よろしくをお願いします。

○委員 ホームページ上での市民への広報はどのようにお考えですか。

○事務局 市ホームページの人権文化課のページにアップさせていただければと考えております。

○委員 以前、ホームページはカラーで、印刷は白黒になっていましたが、

それはどうなっていますか。

○事務局 ホームページ上ではカラーですが、印刷したものは白黒になります。印刷用紙については再生紙ではなく、色上質紙でと考えております。

○委員 以前から、パンフレットを配布する際に、ジェンダーバイアスについて十分注意が必要と玉井委員長が仰っていましたので、委員長、副委員長とその点について確認していただくよう、よろしく申し上げます。

○事務局 わかりました。ありがとうございます。

○副委員長 カラーのものをメールで送っていただいたので確認します。

○委員 委員に配られているのは、印刷された白黒のものです。

○副委員長 色のチェックは委員長と私で行いますが、皆様にも御意見をいただきたいと考える際に、皆様にもカラーのものをお送りいただけますか。

○事務局 はい。

○副委員長 よろしく申し上げます。次第2の寝屋川市女性活躍推進計画（案）について、事務局より御説明をお願いいたします。

○事務局 （案）寝屋川市女性活躍推進計画の修正箇所について、2ページを御覧ください。女性活躍推進法の目的となる第1条が記載されている枠の下1行目から2行目にかけての「女性の希望に応じた働き方ができるよう」という部分を「働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方ができるよう」に変更しました。また、4行目から5行目にかけての「多様な人材確保に対応していくためにも」の部分を「多様な人材を確保し新たな価値を創造していくためにも」に変更しました。次に、4ページを御覧ください。中段「イ 施策の方向」の①採用・配置における男女平等の推進の一つ目「女性活躍推進法に基づき、人材活用の視点に立って女性職員の職域拡大や能力開発に努めます。」の“女性職員”を“女性”に変更しました。6ページを御覧ください。

4 女性の活躍推進に向けた体制の(2)寝屋川市男女共同参画推進本部について、1行目「女性の活躍推進に向けた取組は」の部分を「女性の活躍を推進するためには」に変更しました。また、推進本部と幹事会等で内容を2つに分け、双方の違いが分かるように変更しました。また、(3)「寝屋川市立男女共同参画推進センター（ふらっと ねやがわ）」の充実について、2行目から4行目にかけての“「学習」、「交流」、「支援」、「情報」、「相談」の5つの機能を～”の部分を、第4期ねやがわ男女共同参画プランの文言に合わせ、“「講座」、「相談」、「情報」、「活動支援」、「交流」、「一時保育」の6つの事業を実施しています。”に変更しました。また、その下の図についても男女共同参画プランに合わせ文言を変更しました。また、第1回審議会で御要望のあった改訂版寝屋川市特定事業主行動計画もお配りさせていただきました。

○委員 2ページの上の四角に法の第1条（目的）と始まっていると部分があります。その上に2、女性活躍推進法に基づくとか、その下の（1）の法律の目的とありますが、第1条の前に、「法第1条」や「女性活躍推進法第1条」とつけるほうがいいと思います。いきなりこの計画が条文で始まるような感じがするので、条例等でも法律を引用する場合は、その法律の名前が書いてあるのではと思いました。実際、その下の（2）の書き出しも市町村推進計画のその下の女性活躍推進法第6条第2項という書き出しになっています。4ページの一番下の、下から2行目の最後「研修等を“通じた”意識啓発に取り組みます」とありますが、“通じて”という意味ではないかなと思いました。今回訂正いただいた6ページ、講座や相談、情報の6つの事業の部分の（3）で、「ふらっと ねやがわの充実」という見出しで始まっていますが、文末が“6つの事業を実施しています”となっており、現状報告という感じなので、“今後より一層充実させます”などの文言があったほうがいいと思いました。

○事務局 御指摘ありがとうございます。文言整理をさせていただきます。

○委員 推進計画にはほとんど具体性がなく、ただ単に書いただけのような感じがします。特定事業主行動計画には、数値目標があります。計画したとおりにできているかどうかチェックするためには、目標項目と目標値があるのが一般的だと思います。ただ官庁の文書で推進計画はこういうふうで作成するものだというのであればそれは仕方ないと思います。それにしても一番大事な部分が、参考資料にある法律の内容で、ここでもやはり子育て支援や待機児童解消の加速化プラン等、色々書いてあります。そこが一番、女性が参画するために必要で大事なところなのに、それが抜けていると思います。例えば3ページの施策の方向で、就労継続への支援がありますが、できるかどうかは別にして「環境整備」の項目が最初に来るべきではないかと思います。人権文化課単独ではできないので、関係部署と連携して進めると、定量的な数値目標を入れられなくても「します」という文言を入れる必要があると思います。

○事務局 仰るとおりだと思いますが、今回、お示しした「寝屋川市女性活躍推進計画」は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づくものです。略称が「女性活躍推進法」ですが、「女性活躍推進法」に伴う推進計画の策定案については、大もとは今現在ある「第4期男女共同参画推進プラン」になります。また、寝屋川市の男女共同参画についても、このプランをベースに進めております。具体的な施策の取組は、全庁的にはなりますが各関係所管課が具体的に取り組んでおります。この男女共同参画プランの中で女性の職業生活に関する内容を抜粋したものが「女性活躍推進計画」になります。今仰った内容は、確かにここには載っていませんが、大もとである「男女共同参画推進プラン」で引き続き各関係所管課が具体的な取組を行う形になっています。推進計画案は、女性の職業生活の推進のための中身をプランから抜粋して

推進計画に落とし込んだ内容です。今現在この推進計画は別冊仕立てになっていますが、次の第5期男女共同参画プランに包含する形で盛り込まれます。ですので、この推進計画は、具体的な取組を載せるというよりも、この母体であるプランに沿った内容で推進計画案として作成しています。

○委員 前回も、男女共同参画プランと女性活躍推進法の中身はほぼ一緒、でも女性活躍推進法ができたから推進計画を作らなければいけないという話がありました。何かしたら国から補助金が出るわけでもないですが、徒労に終わらないように、せつくなので、どんどん意見を言いましょう。

○委員 女性活躍推進法で大事な8、9ページ目で仕事と家庭を両立できる環境を整備することをきっちり書いています。「女性活躍推進法」で大事な項目として書かれていることが、寝屋川市の「女性活躍推進計画」の中では、5ページ目の3番目の項目で、子育てや介護等により一旦離職した女性やひとり親家庭への支援なども書いてますが、やはり一番大事な問題だと思うので、できないは別にして触れておくことが大事だと思います。

○副委員長 今の計画の中に育児や介護についての項目もありますね。その項目を女性活躍推進計画の中に少しプラスして盛り込めば、あまり文言を変えなくてもいいのではないかと思います。

○事務局 育児や介護の施策の部分について、推進計画に一部盛り込むかどうか検討をさせていただきます。

○副委員長 次第2は、どこまで議論ができればよろしいですか。

○事務局 推進計画について、本市としては平成29年度中に作成し、30年度から公表する予定ですので、今年度、あと2回の審議会の中で最終案としてまとめていただければと思います。

○委員 この計画は男女共同参画プランと、ほぼ重なっていて、これがやや

こしく、堂々めぐりしているような感じになるのはなぜなのかという点、1ページ目で、女性活躍推進法に基づくプランを改めて策定しようとしているけれど、実は既にあるプランをなぞっているだけで今回新たに策定するものは実際には1つもありません。既にでき上がっているプランをこの女性活躍推進法にも適用して女性活躍推進法上の策定のようにしているのかなと思います。なので、目新しいものがないのは当たり前で、重ならない部分が「特定事業主行動計画」の部分で、男女共同参画推進法とは違って、女性活躍推進法だけ少し飛び出ている部分かなと思いますが、それについては特定事業主行動計画があるので、今回の推進計画は、ほぼ男女共同参画プランをなぞった文にならざるを得ない。例えば1ページ目の趣旨・目的を抜本的に変えるという点、「本市においては平成23年3月に第4期寝屋川男女共同参画プラン～」とありますが、本市は、男女共同参画プランを平成23年以前から既に着手していて、男女共同参画推進法が平成12年だったと思います。その時点くらいから大抵の市において男女共同参画関係はスタートしているはずです。なので、本市で既に、平成12年から寝屋川男女共同参画プラン第1期がスタートして、平成23年3月には第4期プランが策定されて取組を進めてきて、女性活躍推進法ができてプランと重なる部分が非常に多いですが、改めて確認をしていくと、重なる部分にトピックとして、策定というより確認という流れに文章化し、その上で第5期寝屋川男女参画プランにつなげていくほうが、わかりやすい気もします。この法律のために頑張った策定したということではなく、実際は後付けで、既にこれだけ我々しているのです、それを踏まえた文章にしてもいいかなと思います。

○事務局　まさに仰るとおり、今までは外部からの啓発によって女性の活躍を推進するものだったのが、女性活躍推進法では内部からとなっています。一般企業は「一般事業主行動計画」、行政は「特定事業主行動計画」の策定、も

しくはその取組についての内容が条文の成り立ちとなっています。ですが、女性活躍推進法の中の第6条の第2項に記載されている「市町村は、市町村の推進計画を定めるよう努めるものとする」と努力義務となっています。全国的に、母体となる男女共同参画の計画は既に策定しています。女性活躍推進法は平成28年からスタートしたので、その前後に既に策定されている計画の改定時期を迎える市町村は、改訂の時期に推進計画を包含した形で、改定計画を策定しているのが実情です。ですが、女性活躍推進法が平成28年度からスタートしたものの、寝屋川市のように母体となる計画があと数年ある場合、それまでの間、何もせずに待って改訂時期で包含した計画を策定するのか、先行して策定するのかで、寝屋川市の場合は先行して別冊で策定するという事で、この推進計画案をお示ししました。これまでの審議会の中で各委員から、そもそも女性活躍推進法と今あるプランを重ね合わせたときに、何が違うのかと御質問をいただきました。ほぼ重なっていますが、重なり合っていない部分が、特定事業主行動計画になっています。また、民間企業の一般事業主行動計画について、300人以上の従業員を抱えている企業は策定義務があり、それ以下の従業員の企業は努力義務になっています。300人以下の事業所に対して「こういう制度があり、事業主行動計画の策定もできます」と、アプローチしていくことが、行政に課せられた課題ということでこの推進計画案に書かせていただきました。3つ目として、推進計画案の5ページの「女性活躍推進法に規定する女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置」で、寝屋川市、各市でも様々な支援措置を行っていますが、大きなくくりとしてこういう支援措置にも努めるようにと女性活躍推進法の条文にありますので、この3点についてあまり出来ていない部分をこの推進計画に基づいて今後様々な施策に取り組んでいかなければならないと考えています。母体となるプランがありますので、この推進

計画に改めて具体的な取組を盛り込もうと考えています。

○副委員長　母体となる男女共同参画プランの中で、この女性活躍推進法に基づいて計画を立てなければいけないので、そこに当てはまるものをピックアップしてまとめたものが事務局からの御提案ですが、審議会で諮る必要があるのは、それでいいと考えるのか、何か新たにプラスするか、全く違うものを作るかを議論することができると思いますが、いかがですか。国から全く新たなものを作ってはいけないという方向性が出ているわけではないですよ。

○事務局　はい。努力義務ですが、今ある男女共同参画計画とは別に法律に基づいて推進計画をできたら作ってほしいとのことです。今プランがあるので、プランに包含する形で推進計画を策定してもいいという国の方針が出ています。

○副委員長　男女共同参画プランの枠組みを使うのか、プランができてから何年か経っているので、その部分の調整、情勢の変化も踏まえ何かプラスアルファするのかを御議論いただいたほうが建設的かと思います。

○委員　従前の法律の上に新しい法律が加えられたので、新しい法律は全く同じでなく当然変わった部分もありますね。その変わった部分を行政的に補足して新しいものを作るのが当然で、行政が従前のプランの中に新しい法律に基づいて幾つかの項目をつけ加え、それを検討すれば十分だと思います。

○副委員長　推進計画が、ゆくゆくは第5期男女共同参画プランに包括されていくとすると、第5期プランでこの女性活躍推進の部分をどういう形で展開していくのかを前倒しして、今回の計画を立ててもいいのではと思います。

○委員　この推進計画案の7ページが国の出してきた方向づけですね。これに基づいて前段のものを行政として作成していただいたのですね。

○事務局　はい、そのとおりでございます。

○委員　事業主行動計画の策定等の真ん中に「上記の状況把握、分析を踏ま

え定量的目標や取組内容などを内容とする」とあり、この定量的目標や取組内容は、非常に重い言葉だと思いますが、どこに反映されていますか。

○事務局　それが別添の「改訂版寝屋川市特定事業主行動計画」で、職員の採用等の内容があるので、人事部局が主として作成しました。御質問の定量的目標また取組内容については、特定事業主行動計画に盛り込まれた内容となります。例えば7ページで、数値目標として「平成32年度までに育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上にします。」とあります。これが目標値で、その上に平成26年度と27年度の取得率があります。平成32年度までに男性職員の育休取得率を何%まで引き上げますという形で、特定事業主行動計画が策定されています。女性活躍推進法が特定事業主行動計画の法律だと言っても過言ではありませんので、この法律の内容は、特定事業主行動計画に当たるものです。

○副委員長　改訂する方向で考えると、次の計画策定まであと3年ありますが、2年間に男女共同参画プランを推進して、今回この中に盛り込まれている施策の方向で進めて来た結果、どんな問題があるのか、どこまで達成できたのか、できていないのかをお示しいただければ、達成できていない部分について、もう少し違った施策の方向性を展開することもできると思います。

○事務局　毎年プランに基づき各関係所管課が具体的施策を実施しています。プランの進捗状況は事務局である人権文化課から各所管課に、前年度の取組内容と、次年度の取組内容の進捗状況調査を行っています。その中で何が取り組めていないかを、審議会にお示しできるのではないかと考えています。

○副委員長　その内容を加味して施策の方向性を前向きに修正することができるのではないかなと思います。

○事務局　その内容について推進計画案の修正ということですか。

○副委員長　そうです。

○事務局 その内容につきましても一度事務局で検討させてください。

○副委員長 わかりました。

○委員 各所管課が自分達で「何%できた」と回答するようなアンケートは、相当時間がかかるので、今回の女性活躍推進計画にそのデータを利用するのは事実上無理だと思います。男女共同参画プランや推進法に基づくものがあるのに、この法律ができたから、横出ししている部分は、特定事業主行動計画でできているし、重なる部分だけを考えると、結局は男女共同参画推進プランがあるので、それをなぞるしかないと思います。これをどうするかを次の1年間かけてできないですよ。次は第5期男女共同参画プランをしないとイケないので。そういう意味で、この内容そのものは既にある男女共同参画プランをなぞったものでも構わないですが、このテーマ審議をするなら、第5期プランにつながる色々な意見を抽出するだけでも価値があると思います。次期プランのためのたたき台として、女性活躍推進計画の策定は1つ使えるものになるのかなと思うので、これはこれでいいと思います。色々ディスカッションして、それを議事録に残せば、次の第5期プランに絶対役立つと思います。ついでにこの審議会のあり方なども考えてみてもいいと思います。今回の推進計画案にも、「審議会は、専門的知見や豊富な経験から適切かつ効果的な意見や助言を行います。」と書いてあるので、どんどん意見を出していけばいいと思います。

○委員 4ページの枠の中の3番の部分は今度つけ加えた部分ですね。

○事務局 そうです。男女共同参画プランにはなくて、この推進計画の中に入っていて、重なり合わない部分です。

○委員 3の部分で最後の2行目に②で「研修を通じて」と市職員の研修の充実をうたっていますね。③の「研修を通じて」という文言が重なると思います。②の3番目に何か一言入れたほうが、「研修等を通じて」を消して、市職

員の研修の充実の部分にまとめたほうがいいかなと思いました。

○事務局 ②の市職員の研修については従前から実施しております。ここでの研修とは、男女共同参画に係る研修であり、女性職員だけを対象にした研修等、様々な研修を行っております。③については、特定事業主行動計画の推進を前提として、様々な取組の中で「特定事業主行動計画の推進に向けた研修等」ということで書きました。重複する部分もあるかもしれませんが、男女共同参画の推進に向けた大きな研修を従前から実施しているものであり、③については特定事業主行動計画の推進のために行う研修と考えております。

○委員 ③の部分で例えば「両立支援施策を推進するとともに意識啓発に取り組めます。」と、「研修等を通じて」という文言を外し、市職員の研修の充実の部分の3つ目の丸に「職業生活と家庭生活の両立について研修や情報提供を行います。」とするなど、全体の並べかえだけのことだと思います。

○事務局 事務局で調整させていただきます。

○委員 地域における子育て支援サービスの充実や、仕事と子育ての両立に向けた支援等、大事なことはプランあります。重複しても構わないなら、計画の5ページの施策の方向「仕事と生活の両立に向けた支援」の中に、「男性が家事等の実践的な知識や技術～」よりも前に、やはり子育て支援等の部分を書いておくほうがいいと思います。項目的にもそちらのほうが大事だと思います。実際にしていることがあるなら、まずそれを書いておくということ。「環境を整備する」ことが大事で、施策の方向でそこに触れて、次に「男性が家事等の～」と続いたらわかります。

○委員 男女共同参画プランの理念部分の上澄みのきれいになった抽象化された文言だけをここに注ぎ込んでいる感じがします。でも多少の具体性はその中でもあり、だから突っ込みたくなるのだと思います。「職業生活における活

躍を推進するための支援措置」とあるなら、子育て、保育所等の設備の充実等、1文入れてよと思いますね。悩み相談や情報提供より「環境を整備します」や、「保育園をもっと充実させます」「一時保育所をたくさん作ります」等、既にあるならそれも書いたらと言いたくなる気持ちもわかりますが、元々プランの表面的な部分をすくい上げて作成したものがこれなら、これ以上突っ込めない感じがします。具体的に言い始めたらきりが無いと思います。

○委員 1、仕事と生活の両立に向けた支援の部分で、一番目に「環境整備をします」と、概念的なものでいいんです。具体的に言い出すときりが無いので、そこは書かなくていいです。環境整備が一番大事で、その次に情報提供という順番でしたほうがいいかなと思います。

○委員 私もそうと思いますが、それをあえて外す意図が何かあるのですか。

○委員 その辺のことが全然入っていないのが気にはなりましたが、「仕事と生活の両立に向けた支援」の部分で「男性に家事等の実践的な知識や技術」を身につけてもらう前に、やはりもっと社会的な資源である保育所等の環境整備がされることのほうが大事で、その次に男の人が具体的に家事や育児の方法がわからないなら情報提供しますということがあるのかと思いました。

○事務局 男女共同参画プランの中の基本目標と課題1、2、3ですが、基本目標の3「働く場での男女共同参画の推進」で、それぞれ3つの課題があり、それを取り上げました。もう一つが基本目標4「仕事と生活の調和の実現」の課題2「仕事と生活の両立支援」で、この基本目標と課題をピックアップして基本的な推進計画案を作成しました。推進計画の母体はプランです。子育て支援や介護等の施策をしないというわけではありません。基本的にはこのプランに沿って各関係所管が全庁的に取り組んでいます。推進計画にあれもこれもと入れると本当にきりがありません。この女性活躍推進法は、「女性の職業生活

における活躍の推進に関する法律」ですので、女性活躍推進法に沿った男女共同参画プランの基本目標及び課題で構成して推進計画としてお示ししています。

○委員 推進計画の参考資料の女性活躍推進法に非常に大事な仕事と家庭の両立のための環境整備が書かれています。それに一つも触れていないので、女性活躍推進法の概要と併せて読むと、この計画は重点が外れていておかしいと思います。仕事と家庭の両立に向けた支援の中で、例えば「環境整備をします」だけでもいいです。実際それはプランの中にあり、していることだけどころと重点付けすれば一番に「環境整備」がきて、次に「情報提供」がくるということで、特に詳細に書く必要はありません。6ページの男女共同参画推進本部の中で「幹事会等において具体的事項について協議等を行います」とありますが、具体的事項とは何かが知りたいです。これはチェックのしようがなく、書いてあるだけという気がします。少なくとも5ページの仕事と生活の両立に向けた支援の中に、環境整備の項目を入れたほうが計画として良いと思います。

○委員 推進計画について、新たに女性活躍推進法によるということで、例えば3ページの⑤「一般事業主行動計画の啓発に取り組む」ことや、4ページの③、5ページの⑤の措置を方向性として取り組みますとうたっておられますね。2月の審議会で、例えば3ページ、一般事業主行動計画の啓発で、労働者300人以下の事業所等を対象にどのような啓発に取り組む予定かという具体的な話を聞きたいという声が上がっていました。この文章の中身に対して意見の言いようがない気がします。現時点で例えば「こういう計画を行政としては考えています」など、5ページの5「女性の就労や職場での悩みを初め、幅広い相談内容に応じます。」について、今も色々と相談は実施されて、さらにもっと踏み込んだ相談体制が必要だということを知るために今の相談の中身を知りたいの意見もあったと思います。つけ加えた項目をこれからどう推進してい

くか、そのためにどういう調査をしているか、現状はこうだということがわかると、こうしたほうが良いなど中身の話ができると感じています。

○事務局 推進計画は、施策の方向性として書いておりますので、具体的な取組は載せていません。御質問については、3ページの⑤「労働者300人以下の事業所等を対象に計画を策定するよう啓発を取り組みます」ですが、これは前回の審議会でも御説明させていただいたように、市のホームページや、国・大阪府等でも啓発冊子を策定しているので、その啓発冊子を各事業所に見ていただくような取組が考えられるかと思います。また、人権文化課が事務局の「寝屋川事業所人権推進連絡会」があります。市内の全ての事業所がこの連絡会に加入してはいませんが、今年度の総会にあたって国・大阪府が策定している女性活躍推進法のパンフレット等を配付し、御説明をいたしました。また、関係所管課が事務局などで所管する団体、例えば3ページの「商工関係団体」へのアプローチも1つ考えられるのかなと思います。2つ目の5ページの⑤「女性の就労や職場での悩みをはじめ、幅広い相談内容に応じます」で、人権文化課は事務局ではありませんが、8月の市広報誌に掲載した寝屋川市駅内にある「ねやがわシティ・ステーション」で就労支援窓口として「ハローワーク枚方職業紹介コーナー」の新設と「地域就労支援センター」が、産業振興センターから移設しています。就労関係の窓口が「ねやがわシティ・ステーション」に設置されたことに伴い、現在ふらっとねやがわで実施している女性の心の悩み相談の事業を拡充し、今年1月から「ねやがわシティ・ステーション」で毎月第3木曜日の午後から実施しています。このように既に実施している事業もありますが、こういう形で新たな幅広い相談内容に応じるよう努めています。また、ハローワークの中に「マザーズハローワーク」があり、今年9月から、産業振興センター4階で月2回枚方ハローワークが出張して「マザー

ズハローワークコーナー」を開設しています。その上の階は、ふらっとねやがわなので、一元的な連携を図れると考えています。

○委員 方向性なので、進んでいただければいいと思います。

○委員 結局、環境整備の項目は入れないのですか。

○委員 「必要な環境整備をします」だけでもいいのです。

○事務局 先ほども御説明しましたが、女性活躍推進法に伴う内容について、男女共同参画プランから抜粋し、案としてお示ししました。頑なに拒んでいるわけではなく、あれもこれもとなるとかなりのボリュームになりますので。

○委員 細かくではなく「必要な環境整備を行います」という文章だけでいいです。このプランの中でもたくさん書いて実際にしていると思いますが。女性活躍推進法に「環境整備」という文言があちこちにあります。これに則るなら当然触れておかないと、計画として不十分じゃないかなと思います。

○事務局 推進計画案にお示しした項目について、第4期男女共同参画プランの17ページの基本目標3に課題が3つあります。この課題2と課題3及びその下の基本目標4の課題2、この3項目についてプランから推進計画に落とし込みました。その範疇で推進計画案を作成した流れの中で、委員が仰ったのは基本目標4の課題1の中に含まれるので、入れませんでした。今回の意見を第5期プランにつなげていく意味合いからすると、委員が仰った内容を入れても問題はないと考えています。一旦事務局で検討し、内容はまたお示しさせていただきます。先ほどの3つの項目から計画案を成立させる考え方で進めていた事情で、その内容が入っていなかったということで御理解いただければと思います。

○委員 いい議論でした。朝令暮改でないといけませんね。寝屋川市は待機児童ゼロですね。待機児童問題がすごく大きくなったときに、私もこの審議会で「寝屋川市さんどうなんですか」と聞いたら、胸を張って「本市はゼロで

す」と言っておられたこともあり、待機児童問題に対する意識があまりないのかなという気もしますが、でもまた時代も変わり、就労したい人や人口の流入等もあり、大分色々な意味で変わってきているとは思いますが。

○委員 5ページの基本目標Ⅲ「仕事と生活の調和の推進」の部分ですが、施策の方向の①、②、③という順番はこのとおりである必要がありますか。

○事務局 いいえ。プランの順番に沿って作成しました。

○委員 ①の仕事と生活の両立に向けた支援で「男性に家事を教える」の部分が少し腑に落ちません。男性の心理をしている立場からすると、もっと一生懸命家事等をしたいと思っている人もたくさんいて、男性が家事をもっとできたらいいのはいいんですが、それで解決する話でもなく、むしろ②の事業主さんがもっとお父さんたちを早く家に帰してあげるなどという啓発が大事かと思います。環境整備という意味では、そちらのほうが先ですね。個人の意識改革や具体的なスキルを身につけるのも重要だと思いますが、これがトップにきていると、「両立に向けた支援がこれなのか」という気がしてしまいます。男性が家事をできるようになれば解決する問題でもないのに、もう少しこの辺の書き方が工夫できるのであればお願いします。また全体的にどうしても啓発と情報提供が多くなってしまうので、環境整備もやはり必要だと思いました。

○事務局 順番については変更可能ですので、検討させていただきます。プランから抜粋していますが、プラン自体に5ページの「①仕事と生活の両立に向けた支援」の前に、1つ項目がありまして、その項目がこの推進計画にそぐわない内容でしたので、それを省いている関係上、こうなっていました。

○副委員長 今からお話することはこの推進計画に反映してほしいということではありません。女性活躍推進法は平成28年にできて、その後、第4期の国の行動計画が成立しているかと思っています。それより以前に寝屋川の第4期男女

共同参画プランは策定されています。とすると、国の第4期の文言があまり反映されていない状況もあると思います。特に男性の部分で見ていくと、9ページ第3部の②「管理職を含めた企業のトップの意識改革」と書いています。これは性別を書いてないですが多分男性の管理職に対して、ではどういうふう意識改革をしていくのかというようなところであるかと思えますし、3つ目で「家事、育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示」などという、できるのかなというようなことが書いてあります。そういう部分が多分第4期の計画の中でも、男性に向けての働き方改革ということで重点的にうたわれてるところでもあります。だからその部分に関しては第4期寝屋川男女共同参画プランを超えたところで若干こう書いていってもいいのではないかなと思いました。推進計画を書き換えてほしいのではなく、先ほどから議論になっていますが、これはこのままでいいと思います。ただ第5期のプランでどういうふうにしていくのかを見据えると、男性の働き方、あるいは男性の管理職の問題は、かなり大きな問題でもあるので、その点も踏まえ、ただ文言を変えてほしいというのではないですが、今後検討していただけたらなと思います。

○事務局 内閣府が策定している男女共同参画第4次計画には、これまでにない男性中心型労働慣行等の変革と女性活躍が挙げられています。現在、寝屋川市でも管理職をターゲットにした研修を行っていますが、この辺の内容については第5期のプランにも盛り込んでいかなければならないと考えています。

○委員 プランの64ページ「男女共同参画推進体制の確立」では、1番に男女共同参画推進本部、2番に「審議会」、3番に「男女共同参画推進センター」がうたわれていますが、推進計画6ページでは、1番が審議会、2番が推進本部になっていて、順番を変えたのは意味がありますか。

○事務局 特別な意味はありません。プランの策定、またこのプランに沿っ

て全庁的な取組をさせていただき中で、審議会で審議をいただいているので、推進計画案については、そういうところから審議会を1番目に記載しました。

○副委員長 9ページ目の一番下に推進体制が書かれていて、その最後に地方公共団体の推進体制があり、ここに「P D C Aサイクルのある推進計画の策定や、相談体制等、多様な主体による協議会の構築」という文言がありますが、それはどこに反映されていますか。この審議会が協議会なのですか。

○事務局 9ページ記載の協議会について、今現在ある審議会や、6ページ記載の審議会、寝屋川男女共同参画推進本部、こういう所での協議も可能ですということで、国からFAQで示されています。こういう既存の審議会や推進本部、また連絡会等を通じて今後協議を進めさせてもらえればと考えています。推進計画の中には、この協議会の位置づけは記載していません。P D C Aサイクルについても現在策定の予定はありません。

○副委員長 この計画自体にP D C Aサイクルを設けるのが望ましいというのが国の方針ではないですか。

○事務局 推進計画ではなく、プランの進捗状況調査がありますので、これをもって進捗状況の調査を今後とも進めていきたいと考えています。

○副委員長 P D C Aとは何かという質問が出ています。

○事務局 P l a n、D o、C h e c k、A c t i o nのことです。

○委員 公共調達とは何ですか。国の文章って本当に分かりづらくて、9ページの公共調達を通じた女性の活躍の推進とは、どういう意味ですか。

○事務局 女性の活躍推進をしている企業に対して優先的に国等が公共事業を発注するという意味合いのものです。

○委員 男女共同参画推進本部は市長が本部長で副市長と教育長が云々という話だと思いますが、年何回か推進本部の会議をしているのですか。

○事務局 推進本部自体の会議はプランの策定の時期以外はありませんが、その下の幹事会で年1回開催しています。幹事会の下に事務担当者がいて、幹事と事務担当者を対象に年1回研修会等を実施しています。

○委員 この幹事会の取り仕切りは人権文化課ですか。

○事務局 人権文化課が事務局です。

○委員 プランの色々な部分で人権文化課が主体でないものがありますよね。関係部署がたくさんあり、実際推進する際には他部署がメインの場合もありますね。その場合の働きかけは、例えばこういうことをしますとプランに書いてあり、その辺の進行チェックや協議はこちらから持ちかけるのですか。

○事務局 毎年、推進状況調査実施後、結果を人権文化課で取りまとめ、率として低下気味の事業がある場合、各関係所管課に聞き取り調査をしています。

○委員 うまく進んでいない場合、プッシュすることもあり得えますか。

○事務局 ありますが、人権文化課が助言等をしたとしても、翌年に反映させるのが困難な場合もあります。押してすぐに結果に結びつけるのは、なかなか難しいですが、関係所管課と協議や内容の聞き取りはしています。

○委員 6ページの審議会と推進本部とセンターの連携があり、ぜひ第5期プランでは有機的な連携を意識していただければと思います。主の所轄がどこか、人権文化課が日常業務の中で男女共同参画推進プランを動かしておられるので、連携の部分に「人権文化課がものすごく関わっている、人権問題としてしている」ことを、どこかに明記していただきたいと思います。また、これまで「幹事会ではこういう意見が出ています。」などと審議会にフィードバックされた経験がありません。人権文化課を通じて情報を双方に提供し合う、幹事会に「審議会ではこんな話をしています。」と伝えることもありますか。

○事務局 はい、ございます。

○委員 「幹事会では実はこういう意見が出ています。」と。女性活躍推進法や特定事業主行動計画ができて、何といたっても特定事業主である寝屋川市の行政本体の問題として、男女共同参画をどんどん進めていかないといけないようになっていきます。幹事会での話等を審議会にフィードバックし、有機的な連携をぜひ意識していただきたいです。幹事会は最近いつ実施されましたか。

○事務局 今年は、8月の初旬に開催しました。

○委員 そこで、どんな話がありましたか。

○事務局 8月は、協議ではなく研修会を実施しました。

○委員 どんな研修をするのですか。

○事務局 外部講師を招聘し、男女共同参画の研修会を毎年実施しています。今年度は、LGBTをテーマに、当事者の方に様々な経験談や、今後の希望する方向性等をお話いただきました。

○委員 第5期ではLGBTの問題も意識しようという話ですか。

○事務局 はい、そうです。

○委員 幹事会は実際に協議をすることはないかもしれませんが、研修会のテーマを決めるのは人権文化課ですから、そこでの話や意見、アンケート等、ぜひ審議会にフィードバックして、第5期のプランニングの中でどう生かすのか、あと2年あるので有機的な連携を意識していただければと思います。

○委員 男女共同参画社会基本法は人権的・社会的な意味合いが強かったのに対し、女性活躍推進法は、経済的な、労働・雇用を促進しようという方向で作られた法律で、それを形にする時に何をもって定量的に判断するかといえば女性の採用比率や、女性管理職比率など似通ったところになります。男女共同参画の担当が人権文化課なので、どうしても人権的な意味合いが強いと思いますが、この推進計画にもあるように女性活躍推進に規定することになると、例

えば市役所自体が模範を示していただくこととなります。地域の事業所に対しても女性活躍推進に努めるようにという指導があるのかなと思います。この後第5期プランで、例えば女性管理職比率を上げる目標がありますが、キャリアを積んで管理職になろうという女性もいれば、いや、そこまではしたくない、家庭を第一に考えたいという女性もたくさんいて、どうしても価値観のギャップが生じます。価値観が多様化している中で、市役所にしろ企業にしろ社会にしろ、多様な価値観を支援するような環境整備や、組織風土の改善が今後重要になると思います。現在は女性の活躍推進や男女共同参画の話ですが、今世間でも言葉が出ている「働き方改革」にも結びついていくと考えています。

○副委員長　女性が継続的に働く、あるいは管理職になるというところで、障害になっているものをどう考えるのか、行政としてどうバックアップできるのかも、女性活躍推進法の一番のポイントだと思います。それを5期プランにどう具体的に盛り込んでいくかを皆さんと考えたいと思います。

○委員　前回の議事録で、特定事業主にインセンティブを与えるということで、賞等を設けたらいいのではとありました。あまりお金もかからず、名誉だけ与えるという方向も考えてはどうかと思います。取組熱心な企業や、いい事例の紹介し、企業に賞を与えて、例えばホームページで紹介する等を考えてもいいと思います。

○委員　例えば、一定規模の企業で女性管理職がこれぐらいいなければ融資を引き上げるとか。みんな必死になって「女性管理職に頼むからなってほしい」「我が社が存亡の危機だ」みたいな、そこまでしないと本当は動かないという気がします。最近では、男性も上昇志向や野心があまりない、全体的に平和主義という感じもします。小学校等では、女子がすごくリーダーシップを取っていたりするのに、どんどんリーダーシップを取らなくなり、甲子園で女子が

マネージャーできらきらしているのが全然理解できないです。そうでなく「女も甲子園を目指そうよ」と思う。女性管理職の登用や意識改革はなかなか難しいと思いますが、やはり教育もなんとかしてほしいです。

○副委員長　意識改革もありますが、環境をどうしていくのかも非常に大きなところだと思います。個人としてその人ができる・できないを判断することだけにとどめてしまうと、女性管理職を増やすことは非常に難しいと思います。環境をどう変えていくのかを5期プランで議論をしたいと思います。

○委員　民間の事業所で女性管理職を増やしていく話で、市役所でも目標がありますが、まだ1桁という厳しい状況です。民間の事業所にこういうことを進めてくださいというには、まず市役所が率先してお手本を示さねばなりません。どうすれば女性管理職が増えていくのか、そのために環境整備も含めてどんな体制をとるのが大変大事になると思います。

○事務局　人事部局とも調整を図りながら進めていきたいと考えています。

○副委員長　そろそろお時間ですが、御意見が他になれば本日の御意見等を踏まえ、次回の第3回の審議会で改めて計画をお示しし、審議したいと思います。次第の3、その他ですが、事務局から何かありますか。

○事務局　現在の委員の皆様の任期について、この8月31日をもって満了となります。2年間にわたり御審議、御提言をいただき厚く御礼を申し上げます。誠にありがとうございました。

○副委員長　それでは、本日の会議はこれもちまして閉会とさせていただきます。皆様どうもありがとうございました。

閉会　午後4時0分