

## 令和4年度第2回寝屋川市男女共同参画審議会 会議録

日 時：令和4年7月25日（月）午前10時00分～午後12時00分

場 所：寝屋川市役所議会棟4階第一委員会室

出席委員：大束委員長、林田副委員長、藤田委員、濱田委員、山崎委員、中林委員、榎並委員、新宅委員、吉永委員、鈴木委員、荒木委員、橋本委員  
（欠席：森川委員）

事務局：人権・男女共同参画課 松村次長兼課長、木場係長、井上

○委員長 議題1「第5期ねやがわ男女共同参画プランの令和4年度目標について」のうち、まずはじめに別紙1管理シートについて、事務局説明を願います。

○事務局 No.6、具体的な取組は、女性職員のキャリア形成支援として、力量形成の機会や場の積極的な提供とともに管理職の登用試験受験や研修参加に関わる所属長による声かけの工夫を行います。年度目標が、女性職員の管理職選考試験への受験の奨励促進を図り、受験率や研修参加率を高めるとなっております。

No.8、具体的な取組は、女性が企画力、表現力など様々な能力を身に付けてエンパワーメントするための啓発事業などに取り組みます。年度目標が、ふらっと市民セミナーとして「ふたりの女王メアリーとエリザベス」を開催し、女王の生き方を通し、女性のリーダーとしての姿勢を学ぶとなっております。

続きまして、No.11、具体的な取組は、男女共同参画推進センターの登録団体の市民企画事業を支援するとともに、他の団体との相互交流などにより、男女共同参画に関わる市民活動の広がりを推進します。年度目標が、男女共同参画に実現に向け、ふらっとねやがわ連絡会の交流活動を通じ、幅広いネットワークづくりの推進のため「人として当たり前生きる権利を考えるつどい」を実施し、活動の広がりに繋げるとなっております。

No.13、具体的な取組は、シルバー世代や子育て世代が交流し、ともに地域で活動するためのきっかけづくりを行います。年度目標が、市民活動振興室では、シルバー世代や子育て世代が地域の活動に参加できるよう、地域協働協議会の活動を市広報誌に掲載するなど、積極的なPRを行う。社会教育課では、指定管理者によるフェットエスポアールや学び館フェスタ等の催しの実施を通して、シルバー世代や子育て世代が交流を図り、ネットワークづくりの促進を行うとなっております。

No. 16、具体的な取組は、性別によって職域を限定することなく、女性職員の職域拡大、キャリア形成につながる配置を行います。年度目標が、業務運営の状況等に応じて、女性職員の職域拡大や、キャリア形成につながる人員配置の実施に努めるです。

No. 18、具体的な取組は、就労等に関する情報提供と相談体制の確保を行います。ふらっと市民セミナーとして、女性のための再就職応援講座を開催し、自分のライフプランを定め、自分らしくいきいきと就労できることと、実践的なスキルを学ぶ講座といたします。

No. 26、具体的な取組は、庁内及び事業所における労働者、特に男性労働者の育児休業取得の促進に向けた取り組みを推進します。年度目標が、育児休業に関する情報提供を行うとともに、育児休業取得職員に対する通信教育講座や、eラーニングの受講促進による育児休業中のフォローアップを行い、取得率向上を目指すです。下に記載しております令和3年度実績は、6.9%で、第5期プランの目標値としては、30%を目標にしております。

続きまして、No. 29、具体的な取組は、父親の育児参加促進が図られるよう情報提供を行うとともに、切れ目なく支援します。年度目標が、子育て支援課では、父親の育児参加を促進するために、家族間で子どもの成長記録や子育て情報を共有できる母子健康手帳アプリを導入するとなっております。子育てリフレッシュ館では、はぐくみベイビー、マタニティクラスについて、開催日時等を周知し、妊婦とその家族が参加しやすい環境をつくる。また、父親が参加しやすいように、父親向け講座も開催するとなっております。

続きましてNo. 32、具体的な取組は、女性に対する暴力についての正しい認識の浸透を進めるとともに、男女の対等な人間関係を基礎とした暴力のない社会づくりの啓発を推進します。年度目標が、女性に対する暴力をなくす運動に合わせて啓発活動や考えるきっかけとなるようふらっと ねやがわにおけるパネル展示や、ふらっと市民セミナーの実施などの推進に努め、SNSを活用した周知、啓発に取組となっております。

続きましてNo. 42、具体的な取組は、SNS等の利用において、性被害につながるおそれのある書き込みや、危険性について学ぶ予防教育を行います。年度目標が、教育指導課では、情報モラル教育を小中学生の全生徒対象に実施する。人権・男女共同参画では、女性に対する暴力をなくす運動に合わせて、啓発活動やふらっと市民セミナー、パネル展示等を行い、また関係機関等と連携し、広報誌等への掲載や周知を図ります。

続きまして、No. 48、具体的な取組は、妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援の充実とともに、男性に対しても妊娠、出産、育児についての知

識を得る機会を提供します。年度目標は、子育て支援課では、妊婦健康診査の費用助成の回数や、産後の支援を拡充するとともに、母子健康手帳アプリの導入によるアプリに男性が妊娠、出産、育児の知識の習得につながる機能を付与するとなっております。

続きまして、No. 54、具体的な取組は、高齢者、障害者等の経済的安定に資する就労相談を関係機関と連携を図りながら実施し、就労機会の提供に結びつけます。年度目標が、高齢介護室では、シルバー人材センターと連携を図り、就労機会の提供に努めます。障害福祉では、就業生活支援センター及び障害サービス事業等と連携し、障害者就労に取り組むとなっております。

次に、No. 61、具体的な取組は、地域防災計画や、避難所運営マニュアルの見直しにおける意思決定の場に女性の参画拡大を進めます。年度目標は、避難所における男女のニーズの違い等を配慮するための女性参画を促進するというのが、年度目標となっております。

続きまして、No. 63、具体的な取組は、男女共同参画にかかわる法律や制度の周知と理解を促進するための情報発信や学習機会を提供しますということで、年度目標は、ふらっと市民セミナーとして、自分も相手も大切にすることをコミュニケーション講座を開催し、あらゆる人の権利が尊重され、多様な価値観や対等な関係を築くことができる社会に近づくための学ぶ。また、男女共同参画週間に関する情報の提供、啓発を行い、「人として当たり前生きる権利を考えるつどい」など、学習機会の提供も図るとなっております。

続きまして、No. 73、具体的な取組は、多様な年齢層、属性の市民の生きがいづくりと自己実現につながり、充実した生活が送れるよう、生涯学習の機会を提供し、仲間づくりを支援します。年度目標は、人権・男女共同参画課では、ふらっと市民セミナーとして、絵本でトークを開催し、年齢、立場、価値観、文化などさまざまな違いや多様な考えを知るきっかけとなるよう生涯学習の機会や仲間づくり等の交流を図るということです。

続きまして、No. 75、具体的な取組は、市民の多様な文化創造活動が、男女共同参画の視点で実践されるよう活動支援を行います。年度目標は、人権・男女共同参画課では、市民が多様な考えを知るきっかけとなる活動や取り組みを通して、相互理解を深め、一歩踏み出す一助とするため、「人として当たり前生きる権利を考えるつどい」や、ふらっと ねがわ連絡会の事業の実施に取り組むとなっております。以上です。

○委員長 資料別紙2につきまして、説明をお願いいたします。

○事務局 それでは、資料別紙2、令和4年度目標の具体的な取り組みNo. 1について説明をいたします。

本プランの記載の具体的な取組は、審議会等への女性参画の意義について、庁内の共通認識を深め、団体選出委員における女性推薦の促進などを行い、女性の参画率を向上しますとしております。それを踏まえた年度目標は、「寝屋川市審議会等の設置運営及び公開に関する指針」に基づき、女性委員の比率向上に努める。なお、本プランの最終年度の目標値が、40%以上60%以下と設定しており、令和4年度目標として、各担当課において設定しております。

まず、資料として提示しております具体的取組みNo. 1、担当課、審議会等所管課一覧を御覧ください。

対象となる審議会等は39件あり、そのうち、No. 1からNo. 4についてですが、No. 1は、「寝屋川市産業振興に関する連絡調整会議」。No. 2、「寝屋川市新型インフルエンザ等対策行動計画審議会」。No. 3、「寝屋川市社会福祉審議会」におきましては、令和4年4月1日時点では、委員委嘱にしておらず、未記入か、昨年度末時点での数字を記入しております。年度内には、委員の委嘱を進める予定ですが、現時点では、その比率等は入っていないということで御認識をお願いしたいと思います。No. 4の「寝屋川市立幼稚園、保育所のあり方に関する審議会」におきましては、答申案件が令和4年度にはありませんので、審議会としては開催しないとのことから、委員委嘱は行われず、未記入となっております。

プランの目標値である女性の登用率40%から60%以内に入っている審議会等は、全部で9件あります。番号でいいますと、No.10からNo.18が、現時点で目標達成している状況にあります。全体では、23%となっております。

プランの目標値より上回っているのが、No. 5からNo. 9の5件、全体の12.8%。下回っているのが、No.19からNo.39の21件、全体の53.8%が下回っております。

なお、一覧表には記載しておりませんが、プランの令和4年度の目標に対してどうなのかというところですが、目標値より上回っていると、目標値を達成しているというのは、全体では22件あります。全体では、56.4%になります。年度目標に対して、全体の39件に対して22件ある状況となっております。

女性委員の人数については、実数が356人となっており、女性の委員数が107人。全体で30.1%となっているのが女性委員の割合となります。女性委員の比率が伸びない主な理由としては、構成団体によっては団体の所属が少なく、また、委員には役職者から推薦されるケースが多く、その役職者には女性が少ないため女性の登用が進まないことが課題としてあります。そうい

った中で、各担当課では、推薦依頼文に、女性登用をお願いする文言を加えるなど、対応していただいております。さらに、役職者に限定することなく、幅広い構成員から推薦していただけるよう依頼を進める方向で調整を行っております。以上です。

○委員長　それでは、ただいまの説明について、質問等をお願いしたいと思いますが、まずは、別紙1の管理シートから、質問、御意見などをお願いしたいと思います。

○委員　今言及された番号というのは、昨年度の課題や改善点を踏まえた年度目標を設定しているものに限定して言及されたという理解でよろしいでしょうか。

○事務局　そのとおりです。

○委員　順を追って見ていきましたところ、必ずしもそうではないものも含まれていたように思いますが、恐らく、今回審議の対象になっております年度目標という、この文言にも、もしかしたら問題があるのかもしれませんが、非常に抽象度の高い目標と、個別具体的な目標とが混在している印象を受けました。中には、年度目標が昨年度のものと同じか、あるいはその文言は多少変えているけれども、ほとんど意味のある変更になっていないものというのが、かなり含まれておまして、これですと、私たちは、最終的に出されます取組実績を確認しないと、果たして昨年度の課題や改善点が少しでも克服できたのかの判断がつかないという状況に陥っているように思います。それも、既にこうやって出てきてしまっているものなので仕方がない部分ありますが、例えば、依頼をされるときに、どのような依頼をされていたのかにもよると思うのですが、例えば、別紙の記入例というところがありまして、記入手順とか、留意事項とか書いておられますけれども、例えばこういうところに、昨年度の課題や改善点というものを踏まえた具体的な年度目標を設定して下さいというような文言を入れるとかして、もう少し、昨年度との変更点であるとか、どのようにして課題や改善点を克服しようとしておられるのかというものがわかるような書き方に改めてもらったらいいのではないかと思います。

人権・男女共同参画課は、年度目標も非常に具体的で、課題や改善点なども踏まえた形になっているかなと思いますけれど、例えば、13番、シルバー世代や子育て世代が交流し、というのがありますが、これは、昨年度の課題や改善点なんかと見比べますと、課題が結構重い課題というか、が指摘されているにも関わらず、全くその年度目標というのが、一言一句同じというようなものがあります。せめて、こういうところに関しては、今年度中に働き

かけをしてもいいのかなど、来年度からというのではなくて、明確な課題や改善点が明記されているにも関わらず、昨年度と全く同じ年度目標を掲げているというようなどころに関しては、選定をしてもいいのかなと思いました。

○委員長 事務局をお願いします。

○事務局 全体的な話の御指摘で、依頼をする際に、昨年度の課題や改善点を踏まえて、過去の年度目標を入れていただくような働きかけをしたのかどうかということに関しましては、当該年度の目標設定するに当たっては、お願いさせていただいております。依頼の通知文書には、前年度の実績で記入している課題や、改善点を踏まえ、年度目標については入れてもらいたいと、記述しておりました。それぞれ、プランの年度目標に当たっての集約を人権・男女共同参画課がする中で、昨年度と同じ年度目標になっているところが見て取れて、なおかつ昨年度の課題等を踏まえた形での年度目標になっていない部分が見て取れるということでございます。担当課が回答した内容を極力尊重するという言い方はおかしいかもしれませんが、それぞれ立場もございませし、どこまで修正部分を調整することが出来るのかというのは思っております。ただ、御指摘いただいている部分に関しては、この審議会の中でいただいた御意見としては、再度担当課と協議を行いたいと考えております。

○委員 担当課の方たちは、この一覧を見る機会はあるのでしょうか。個別のやりとりだけではなく、全体というものを見ながら、他課とかがどのような目標を掲げているかとかを、見る機会がありますか。

○事務局 集約を行い、やり取りを行い固まった分については、各担当課にその内容を確認していただいております。

○委員 年度目標のところは、細かい取組とそれほど変わらないような書きぶりがあるって、こんなものなのかという感じはします。この前、7月13日に世界経済フォーラムで、ジェンダーギャップ指数が、新しく発表されて、日本は146カ国中116位と。とりわけ、経済分野とか政治的分野で非常に低いということが言われています。寝屋川市の中において、女性の方がどんなことに問題をもっていて、例えば、私たちがよく聞くのは、労働分野で賃金の格差とか、この間、職場の中でパワハラが市内で2件くらいあって、地域の労働組合が対応したという例もあるんですけど、それはほんの一部で、ほとんどの女性が様々な面で泣き寝入りしているということがあると思うのです。行政として、ジェンダー平等をいかに進めていくかというところでは全体を網羅するのは当たり前で、全ての市の行事や事務活動上も、その視点を貫くというのは当たり前なんですけれども、できれば寝屋川市で今回は

ここに力を入れてやるとか、そういったことができないのかとは一つ思いました。

例えばNo. 14、雇用や待遇等に関する問い合わせです。国や大阪府の機関に相談する、誘導するとなっています。あまり市民の方がそんな簡単に自分のことをすぐに大阪府や国に行くというのはなかなか困難なことがありますよね。だから、もう少し身近なところで何か受け渡しみたいなことができないのかというのはあります。

それからNo. 22でいえば、先ほど言いましたようにパワハラってあちこちであるんです。ですから、この取り組みでいえば寝屋川市事業所等人権推進連絡会を通じて関係機関が作成するリーフレット等により周知啓発する。周知啓発で終わっても解決はほとんどないんですよ。やっぱり、何かの形で取り組んでいって、こういうことが寝屋川市であってこのパワハラの問題はこのように解決しましたとか、具体的なことが市民にアピールできるようなものがあつた方がいいのではないかと感じます。

それから、暴力に関する相談支援体制の充実でNo. 24。この前に子どもの問題がありましたね。子どもたちの問題が(4)の性犯罪、性暴力の予防と被害者支援のところ、子どもが性暴力の被害者にも加害者にもならないようにという運動がありますが、この間の痴漢の問題では痴漢の被害にあつた7割が子どもなんです。小学生以下が34.5%ということがあるのでね。子どもの特に女の子が、常にこういう被害の対象になっているということ、もう少し調べて力を入れてほしいなと一つ思いがあります。警察に届けるのはほとんどなくて全体でも5%ぐらいしかないので、泣き寝入りしている場合が多く、子どもたちがどんなことを思いながら大人になっていくのかということもあるので、もう少し被害実態なんかも出して対処をしてほしいなと思っています。

それから、No. 59の多様性を尊重する地域社会づくりです。大阪府のパートナーシップ宣誓証明制度。やはり、男性同士、女性同士が普通に愛し合つて暮らせるような、本当の意味で一人一人が自由に生きていける時代じゃないかと。こういった取組だけではなく、そのように感じています。

○委員長　それでは、幾つか御意見いただきましたので、事務局より御回答をお願いします。

○事務局　多岐にわたっておりまして、最後のほうから申し上げたいと思います。

1つ目は、パートナーシップの問題でございます。年度目標に掲げていることだけでなくということで、自治体独自でパートナーシップ制度を導入し

ている市もございますし、そういったことを考えていけばよいのではないかと  
いう御意見であったと理解しております。この話題に関しては、多様性とい  
うような部分のところでは非常に広い分野の部分になってくるかと思いま  
すので、現状の取組に関しては、ここで年度目標に掲げさせていただいて  
いる内容でまずは考えてまいりたいと思っております。独自の制度の検討に  
関しましては、他の事例等も含めて十分に調査や精査をさせていただいた  
中で、取り扱ってまいりたいと考えております。

子どもたちに対しての痴漢の問題で、泣き寝入りの状態であるという  
ところの意見もございました。これに関しましては、犯罪を未然に防ぐとい  
った視点の部分もございますので実態調査という意見もありましたが、ど  
のように実態調査をつかんでいくのか非常に難しいところもございま  
すので、担当課と連携して検討していきたいと思っております。

事業所の問題に関係して、市として何か一点力を入れていって取り組ん  
でいくようなことも考えてはどうかという御意見で、そういったやり方も重  
要であるという認識をすることでございますが、広く分野がわたっており  
なかなか難しい部分がありますので、そのことに関しましては、人権・男  
女共同参画課が包括的に御意見をいただいた中で、担当課と協議をして  
いけたらと思っております。

○委員 要するに、生きたプランで寝屋川市がこういうプランを掲げ  
ているから自分たちも希望が持てるんだとか、そういった市民につなが  
っているような目標とか取組みとかプランでなければ、何かざっと書  
いているみたいな、それでいいのかなという感じはします。なので、  
全てを網羅するのは大事ですが、これを見て寝屋川市はこう言っている  
んだからこんなことも自分たちはできるんだとか。それから、日々  
の中で女性が集まって自分たちの意見を言えたりとか運動したり活  
動できるような、そういう指針といたしますか、そんなものに位置づ  
けとしてはなるのがいいのかなと感じます。行政は、作らなければ  
いけないから作っているという感じもするんです。それはやむを得  
ない部分もあるんですけど、そんな感じです。

○委員長 今、委員からお話がありましたように、特に今年度重点的に  
ここについて事務局人権・男女共同参画課として取り組むというよう  
なことを決めるのもいいのではないかと御提案だったかと思いま  
すので、先ほどお話がありましたハラスメントや痴漢といったところ  
について、例えば、特に調査をするとかいうような、年度目標が  
かなり抽象度が高いようなことで具体的に一体何を  
するのかというところが見えないというような形  
になっているので、その具体的ところで、ハラスメント  
についての調査や相談体

制どうするのかというところについて担当課のほうで検討していただくように、事務局から働きかけていただく形がいいのではないかと思います。もちろん、この審議会の中でもお話がされたハラスメントや痴漢、あるいはパートナーシップ制度について、次回以降、重点的にこういったところについて調べてきてもらったものに応じ、どんなことが寝屋川市としてできるのかということを検討するといようなことも考えていければと思いますので、事務局で御検討いただけますでしょうか。

○委員 今のお話で、各担当課が回答した目標値を尊重するということは、恐らく、人権・男女共同参画課としてこうして欲しいということがどうしても縦割りで言いづらいというところがあるかと思いますので、例えば、この審議会として委員の皆さんから今日出ている年度目標に対して、それぞれこう変えた方がいいんじゃないかという意見を募って、審議会として年度目標をこういう形に変えたらどうかという意見が出ていますということを担当課に伝えるような形にすればよくなっていくのではないかと思います

○委員長 今お話をされたように、この審議会として、こういった意見が出ていましたので、担当課にこの文言を変えてほしいと言うようなことは可能であると思いますので、ぜひとも積極的に御意見いただけたらと思います。

では、私からなんですけど、実績のところでは書かれている課題についてこういった課題があるんだということが書かれていますが、今年度の年度目標にあまり反映されていないというところに関しては、課題を踏まえた上で具体的にどうするのかをもう少し書き添えていただきたいと思います。先ほど御説明があった幾つかの項目に関しては、若者の参加が少ないとか意識を引き上げるためにどうしたらいいかということが課題に書かれていますが、年度目標の中にそういったことがほとんど触れられないということになっていますので、そうすると一体担当課として何をするのか、具体的な取組として何をしていくのかというようところが、この年度目標からだとは見えないという状況になりますので、そういったところを考えていただきたいと思います。

○委員 担当課にこの管理シートの書き方を渡されていると思うのでそれを見て書かれているとは思いますが、全体に言えることですが、あくまでも男女共同参画プランの管理シートってということなので、男女共同参画の視点から年度目標をつくってほしいということで通達されていると思うのですが、半分以上が、男女共同参画の視点ではないように見受けられます。例えばNo. 47。担当課が高齢介護室ですが、前年度と同じ目標だったんですが、読んでいただくとわかるとおり男女共同参画視点とは言い難い

ですよね。プログラムの向上アップという、もちろん男女ともに向上アップ必要ですけれども、例えば、それぞれの機能を向上させるのとかってというのが一言添えてあれば男女の視点に配慮しているなと思えるのですが、これだと男女共同参画プランのシートとは言い難いと思います。これ以外もそのようなことが見受けられるので、そこについては、先ほど他の委員がおっしゃったように、どうやってこの男女共同参画の視点で書いてもらうか、書いてもらうためには意識をもってもらわないといけないので、その意識をどうやってつくっていくのかというのがそもそもの大事な事なので、ここで他の方にお伝えする方法もあれば、例えば、担当課から何名か呼ぶとか出向く、直接お話しするとか、そういう視点も大事なのかなというのが、一つです。

それと、ふらっと ねやがわの話でNo. 11、登録団体さんの件があるんです。令和3年度の管理シートの改善点で、登録団体間の連携強化云々ってあるのですが、以前お話をお伺いした時に登録団体自体がすごく少ない、あまり多くないという事を仰っていた記憶があるのですが、実際に登録団体間の交流強化ってされているのですか。

もう一つは、以前お話が出ていたふらっと ねやがわの蔵書の件で、図書カードを共通にできないか物理的なこともあるので考えてみますみたいな感じで投げかけたと思うのですが、その答えが聞けるのであれば聞きたいなと。

なので、今お聞きしたいことは、ふらっと ねやがわの登録団体さんの団体同士の交流されているのかと、図書カードはどうなったかという事にお答えいただいたらうれしいです。

○事務局　ふらっと ねやがわの登録団体及び交流強化に関しまして、以前は登録団体が数多く登録がされておりました。ただ、名前だけで活動実態はない団体もあり、精査をしたという言い方は上から目線で申しわけないですが、現在は約30団体登録がされております。

それぞれの登録団体は、ふらっと ねやがわで、男女共同参画にまつわる活動をなさっておられます。登録団体の交流という部分では、毎年1回ふらっと ねやがわまつりというのを実施しておりましたし、そのために必要な準備を、連携を図って皆さんで企画運営をやっておりましたので、そのための交流というのはございます。また、ふらっと ねやがわ連絡会という組織もございまして、その連絡会の組織で年1回程ふらっと ねやがわ連絡会の事業として、例えば講演会を実施したりして交流事業を行っております。

図書カードの件でございしますが、中央図書館のほうに話をさせていただき、結論的にはシステム上できないということでした。ただ、ふらっと ねやがわの存在を中央図書館に来られる市民の方々にも認知していただけるように、

市民セミナーのチラシや男女共同参画週間における標語の募集の募集箱を設置させていただくなど、できることに関して取り組みをさせていただいている状況でございます。

○委員長　ただ、書籍の件に関してはシステム上難しいかもしれませんが、お互いの図書がどういったものがあるのかというようなところから、例えば資料のようなところで、この本だったらふらっとねやがわにありますよ、とか、図書館にありますよ、とかっていう形はとっていただきたいと思えます。2冊同じ本があったりするということもありますので、そういったところも、交流を深めていただいて、お互いにどういった図書があるのかとか、どういった図書の蔵書方針なのかというところは、交流していただいて、なるべく利用者の方が御不便にならないような形にさせていただきたいと思えます。

○委員　ふらっとねやがわの登録団体がなぜ増えないのかというところは、私たちも登録団体として登録していたことがあるのですが、登録するのに当たっての条件というのが結構厳しいと思っていて。例えば、リタイアされた世代の方というのは、平日の昼間、ある程度自由な時間があられると思うので、その時間に交流の会議があると思うんです。それが月1回あるんですけれど、平日の昼間だったりするので、働いている世代としては参加できないかなと思うんです。その会議の長を任されるとか、そういうのもあって、そこに対して参加できないと困ると言われたので、やっぱり登録を諦めるという形も実際あったと思います。そのあたりというのは、幅広い世代に参加してもらおうと思うのであれば、変えていくとか条件をもう少し緩めるとか、そういう形にはできないのかなと思います。

あと、女性のキャリア教育とかNo. 5とかNo. 6とか、女性だけのキャリア教育なのかなというのは疑問なんです。女性にだけそういう教育をしたらそれで受け入れられるのかという。結局、そういう意志を持ったとしても、男性の方にそれがあっていうのは、ちょっと疑問に思うところもあって、女性だけにそういう教育をとるのでは前に進まないのではないのかなと思いました。

あと、先ほど他の委員がおっしゃられていた、子どもに対しての痴漢であったり、やっぱり、いきなり警察への通報というのはハードルが高いかなと思うんです。それと、子どもたちへの性の教育という場面で、どこまでが痴漢なのかとか、どこまでがハラスメントなのかというのがわからないというのは娘に言われたことがあって。例えば、学校の教育現場。先生が、近くに来たとして、いつも肩に手を置いてここはこうだって説明する先生がいたと

いう話を娘に聞いて。後々友達同士でそれを大きくなってから話したら、あれは気持ち悪かったよね、という話があがったりとか。その場では、子どもたちはわからないと思うんです。先生たちも、そこまで言われたらと萎縮してしまう部分もあるので、どこまでという線引きというのは難しいですけど、ある程度のことを子どもたちに教えてあげないと子どもたちは全くわからないまま大きくなっていくのかなというのは感じていて、そのあたりの教育というのは全くなされていません。リーフレットとかそういうことは聞きますが、なかなかそういうことは出てこないかなというところ。

あとは、そういう性に対しての教育として、一度、助産師さんにこういう話をして下さいというのをお話ししたことがあったんです。もともと枚方の方で子育て支援をしているので、枚方の助産師さんや交野市の助産師さんと知り合いだったりとかしたのでお話しを持ちかけたときに、やっぱり、市をまたいで活動は難しいと聞いてそうなんだと思っていたところで、やっと交野市の助産師さんたちが今年7月30日、寝屋川の市民会館で中学校とか高校の先生向けの性教育の講座をされるっていうことを聞いて、寝屋川市進んだなと感じたので、できれば子どもたちにそういう教育をしてほしいとか、そういう場を積極的に促せないのかなというのは女の子を持つ母親としては感じます。

○委員長 事務局よりお願いします。

○事務局 まず、ふらっとねやがわの登録団体の件でございます。もちろん、働いている方々が日中にそういった活動に参加されるのは難しいというところがあるかと思えます。ただ、一方で、お仕事をもって活動されている登録団体もいらっしゃるんで、そういう登録団体は土曜日や日曜日、あるいは夜に活動をされたりしておられます。

学校でのハラスメントの問題については、なかなかそれに関する部分まで掌握できていないところがございまして、教育委員会と現状も含めてお聞きする中で、そういったことの御意見が出ていたということに関してお伝えさせていただきたいと思えます。市民会館で助産師さんの講座をやられるとこのことで、性に関する問題について積極的に取り組んでいくということに関しては、これからさまざまな部分で説明させていただいて考えてまいりたいと思えます。

○委員長 教育のことについてですと、実際の教育現場でどうであるのかってというようなところを少しお話しいただければと思えます。

○委員 まず、教職員に対するハラスメントだったり、子ども、特に女兒に対する部分については、各学校とも、市の教育委員会の規定あるいは府の

教育委員会の規定による研修等は随時行っておりますし、そのページにもありますので、かなり徹底して行っております。ただ、先ほど委員からいただいた、子どもたちの目線に立って子どもたちにどのようにそれは痴漢だよ、とかいうのを教え込むというのはすごく勉強になりました。同時に、本当に難しいところもありまして、小学校1年生の子がよく後ろからくっついてきてくれるんですね。それはそれですごくうれしいんですけども、やっぱり頭をよぎるんですね。また、同じようなことも教員からも聞いていますので、そこはやっぱり節度ある距離感というのをたとえ小学校1年の子であってもこれは言うてはいるんですが。ただ、本当に、子どもたちにどう教え込んでいるかと言われるとなかなかそこまでいけていないので、今回の御意見は非常に勉強になるなと思いましたので、また校長会等にもその御意見を上げさせていただきたいなと思っております。

先ほど意見がありました女性管理職の登用についてですが、私の学校の事ですが、私が校長している間は3代とも女性の教頭先生だったのです。様々な視点、保護者や子どもたち、そしてまた教職員に対して、私が見えない部分というのをたくさんお話ししていただいて、本当にすばらしさというのを感じたわけでごさいます、その3人のうち、現役の方以外の二人については、登用を進め、管理職選考等、上に上がっていただいた経過もあるのですけれども。その中で、私的な意見になりますが、これは女性管理職だけじゃないんですが、二つ思ったことがあります、一つが女性管理職のパーセンテージは絶対に変えるべきだと思いますし、必要だと思うんですが、それに対する世の中の認識があまりにもまだまだかけ離れているなど。具体的に申しますと、校長先生にならないかという声かけのときに、私の父親が今介護に入っているんで、私が死ぬ気でやらないとならないのですと。旦那さんがおられるから旦那さんに頼るのはどうだい、と言っても、これはっていうような声があったり。あるいは、お子さんが中学生だったりした時に、子どもがねというような声が、やっぱりたくさんあって、そこがアンケートとっていただいているじゃないですか。そして、それを啓発の部分につなげて下さったわけですけれどもまだまだ現実との乖離というのを改めて感じますと同時に、女性管理職も含め、これは教育現場だけじゃなく市役所でもそうだと思うのですけれども、管理職のあり方の働き方改革の中でなかなか厳しいことはあるなど。例えば、コロナ一つ見ても、土曜日、日曜日、コロナ発生したら出てこないといけない。あるいは、今、働き方改革でコールセンターというのができまして、市役所を通さずに、例えば、コロナが発生した場合や問題が起こった場合、直接コールセンターで対応していくのですが、その行き先が

最終的に管理職になるのですね。なかなか、女性管理職、男性もそうですが、それだから管理職なのはよくわかっているのですけれども、働き方改革の中での部分の中でももう少し具体的に精査といいますか、増やしますだけじゃなくて増やすためにこのようなことを行いますということで、例えば、市役所の働き方改革のフレックス制が掲げているのですけれども、これも非常に有効だなと思ったりするので、教育現場にもそういったものが入っていけば嬉しいかなと主観ですが、そのように思っております。

○委員長 女性管理職を増やすためには、管理職のあり方がどうなのかというところであるとか、あるいは、特に、男性を中心とした社会がどういう風に考えていくのか。どういう風に環境を変えていけるのかというところも考えていく必要があるかという御意見だったと思います。そういったところも、人権・男女共同参画課で考えていただけたらなと思います。

○委員 管理職のことで職員団体がアンケートをとり、寝屋川市の場合には、管理職になるためには仕事が終わってから3時間の講座を登録して受けられないといけないのですが、女性の登録は少ないですね。少ない理由を職員団体がアンケートしたところ、普通の仕事終わってから3時間の講座受けるのは、先ほどおっしゃったような子育てや介護までなかったとしても家事もあるので3時間は難しいというのと、管理職に魅力がないと。それは長時間労働だと。責任が大きいために、とりわけ行政はコロナのことで、特に寝屋川市は保健所持っていますから、大阪府の保健所であれば大阪から応援がもらえますが、寝屋川市の保健所だから市内で体制をとらないといけないので、この間、課長や係長が兼任で保健所にいって業務をするという。もちろん、パートや派遣とか色々なことをやった上ですが、正職員が100人ぐらい行かないといけないというのがあって、女性から見て、家もあるのに長時間労働の管理職に魅力がないというのがあります。

○委員 少し話が戻りますが、男女共同参画のふらっとねやがわ連絡会の代表として出ていますので、そのことで補足をさせていただければと思います。交流についてですが、一応8人ぐらい毎年連絡実行委員として選ばれて、その会合が年に4回か5回程度あります。今年度は既に2回ぐらいしまして、今年度の12月3日に市民会館である「人として当たり前生きる権利を考えるつどい」を、教職員組合、人権・男女共同参画課と、他4団体か5団体と一緒にするつどいに向けての話をしています。それで、今まではふらっとねやがわまつりということで、人権・男女共同参画課だけが独自にふらっとねやがわの部屋でやっていたんですけれども、前々回から、企画が持ち上がっていたのですが、コロナで流れてしまって、今回初めてそうい

う4団体、5団体集まって大きなお祭りをする事に向けて活動しているところでは。

それと団体登録のことですが、一応、私も加入のときに事務局から話を聞いていたのですが、男女共同参画、ジェンダーフリーに関する活動をしていただいているグループの方にお願ひしますという事でした。それで、お部屋も使わせていただけるのは、朝9時から夜の9時まで。一応、8時半までで終わる段取りでして下さいということですが、夕方から夜にかけての活動も十分できる状態になっており、私も夜7時から8時半まで、男の方で仕事が終わって集まったりできるような時間帯にもやっておりました。

皆さんにもこのワンフレーズを書いていただけたらいいかなと思います。もう20年間ずっとやっておられるということで貴重なイベントだと思うのです。それがなかなか皆さんに浸透しないのは、ふらっとねやがわという狭い囲いの中でやっているだけで、一般に皆さんに浸透できるような状態じゃないので。今まではふらっとねやがわの中だけでの表彰式だったのですが、今回、12月3日に市民会館で開会式とかがあるので、その時に市長から表彰されたらいいかなという事話しているのですが、どうしても、広めるということに対してデメリットがあるという感じがします。その事に関してもうちょっと色々考えていったらいいかなと思います。皆様もしよかったら、この男女共同参画についてのワンフレーズのメッセージを出していただけたらいいかなと思います。

○委員長 以前はふらっとねやがわの催しなどのチラシも入れて下さいという事話をしていただいて、以前入っていたのですが、いつからかなくなってしまうという事ありますので、次回以降、ふらっとねやがわでどういった事をやられているのかという事についても情報を提供していただけたらと思います。

○委員 それと、先日ありましたセミナーなんかは皆さんにもっとPRしたら出てこられたのかもわかりません。こういうのも、なかなか目につかないんでしょうね、こういうチラシ。関係者の方にはよく送ってくるのですが、コロナ禍で見直されたケア労働の課題という事をジェンダー視点で考えるという事、ケアワーカーの人たちの実態の事について、色々貴重な話を聞かせていただきました。

○委員長 あともう一つ、審議会の女性比率についての方もありますので、もしも、今のところないようでしたら、審議会の女性比率のほうに進みたいと思いますが、宜しいでしょうか。その過程の中で、またこのところが何か問題なのではないかという事がありましたら、御意見いただけたら

と思いますので宜しくお願いいたします。

○委員 質問ですが、39団体のうち、公募委員が11審議会となっているのですが、公募委員の方って結構女性の委員の応募が多いという印象があるのですが、その実態わかりますか。公募されて委員になった方の男女比率ってわかりますか。

○事務局 手持ちの資料がありません。

○委員 もし、公募委員に女性の比率が多いという場合には、わからないのですが、公募委員率、これは恐らく指針で10%以上と定められているのが3割に上がったのか、目標としては半々を目標としているのか、そのあたりの庁内の全体の認識といたしますか、それはどんな風になっているのか教えていただけますか。

○事務局 公募委員の割合の指針で比率は決めております。ただ、その資料を今持っていないため、はっきりした数字は分かりませんが、それはございます。

○委員長 重ねてお伺いしたいのですが、どの委員会においても公募委員の比率を上げていくという方針であるというような事でしょうか。

○事務局 決めている公募委員の割合の分については、基本的には上回っていただきたい、というのが現状です。比率そのものを上げていくということには今はなっておりません。

○委員長 それは、上回っていない審議会が幾つかあるということなんですか。

○事務局 公募委員を、例えば10名中2割だったら2人は公募委員を持たないといけないとか、定数を決めた中で割合を決めますので、その分に関しては、公募委員は全ての審議会等の組織については実施しております。

○委員 例えば35番の「国民健康保険運営協議会」は、公募委員は1人ですよね。14人の委員中1人だったら、10%いかないですよ。

○事務局 審議会によっては、途中で委員をやめられるなど、様々なケースがございますので、そこは調べないと正確にはわかりません。ただ、申し上げているように、審議会を立ち上げて定数を決めます。その時に、公募委員については、何割、何%以上の公募委員を持たなければいけないというのは、指針の中で定められています。それは、基本的に厳守しているものと認識しております。

○委員 公募委員率が10%なのか20%なのかでとても違うと思うのですが、その際に、もちろん公募委員だから色々な人の色々な課題に対する意見を聞くので、女性の意見も聞くとしたら、例えば2人だったら男女各1人募集し

ますとか、それも一つの方法かなと。その分野で専門的もの、例えば、建設関係だったら男性の方がいいという事もあると思うのですが、だからこそ女性を入れるということも一つかなという感じはするので。女性の委員比率を引き上げるための具体的な努力ですよね。具体的な方策といいますか、戦略というか、そこが全体で認識されているのかどうかというのが、これでいけば、それぞれのところで大体10%、公募委員ですよって言って、女性は1人ぐらい入っていればいいんじゃないかみたいな、そんな感じでいっているのではないと思うのです。引き上げる方策をどうされているのかというのはどんな感じですかね。

○事務局　今回のプランの中でも、人権・男女共同参画の所管としてあげていますが、今後、審議会の委員の女性比率を上げていくための各所管のヒアリングを考えていきたいなと思っておりますので、今いただいたような御意見を聞き取って、そのことを踏まえて議論ができるかなと思っておりますので、また、そういったことを行った後に御報告させていただけたらなと思います。

○委員　設置根拠としては、条例とか規則とかがもとになっているとは思いますが、委員の任命に関しても、それぞれの協議会や審議会で、規定のようなものがあるのではないかなと思います、それで正しいでしょうか。

○事務局　そのとおりです。

○委員　女性比率が低いところを見てみますと、大体大きく分けて二つぐらい理由があってその構成団体にそもそも所属する女性の数が少ないということと、それから、役職者を推薦するような慣習になっているところがあって、そもそも女性の役職者が少ないとかいないとか。改善点として、役職者に限定することなく幅広く推薦とか書いていますので、ということは、これは別に規定上は役職者に限らず委員の任命ができるような団体なんだというのはわかるのですが、審議会とか、協議会の構成団体から委員を任用しなければならないという規則そのものに大きな問題や足かせがあるとするならば、そこは改善してもらおうとかいうことは可能なのでしょうか。

○事務局　審議会、協議会ごとによって異なるかとは思いますが、事務局の立場としては、改善できる余地があるのであれば考えていただけないと前に進まないかなと思っておりますし、先程申し上げたように、今後ヒアリングを行う中で担当課が持っている事情などもあるかと思っておりますので、そのあたりも聞き取った中で対応が可能であるようであれば対応していただくように事務局からも話をしていきたいと思っております。

○委員　例えば、小児科医とか、非常に専門性の高いような委員で構成さ

れるような協議会や審議会はなかなか厳しいと思うのですが、例えばこの男女共同参画審議会なんかも、当初は市民代表の方とかいらっしやらなかったのですが、やはり入っていただいて審議の内容とか質とかも高まったと思うのですね。なので、もちろん専門家はいなければいけないですが、必ずしもそうでなくてもいいというような働きかけが可能などころには、ぜひしていただけたらどうかと思います。

○事務局　実際にこのシートの中でも記載しているかと思いますが、市民公募をする時に、女性枠をあらかじめ入れておくなどというところも、可能であれば検討していけたらと思います。

○委員　先ほど御意見があったように、あて職という縛りがとても多いというのは承知しております。特に、防災課ですね。ここでいえば、防災課が担当している防災会議と国民保護協議会で、きちんとあて職があると言うのは承知しています。ただ、どちらもとても市民の命にかかわる審議会ということもあると思うのです。その場合、女性だからとか男性だからとか、もっとなんか性自認を含める、あとは外国の方も多数いらっしやると思うので、多様な視点から特にこの二つの審議会については寝屋川市だけじゃないのですが、どこの市もだんだん力を入れているというか、多様な方々を入れていこうっていう風に方向性になっているというのも事実で、特に関東の方に関しては、そういう風になっているので。私も、防災のところちょっと調べたことがあったのですが、もちろんあて職、水道とか警察、道路、そういう方々に関する役職の方は出なければいけないというのは当たり前の事なのですが、学識者、市長の任命枠みたいなのが入るようになっているかと思うのです。国民保護協議会もそうだったと思うのですが、そういう枠の中で入れていくという方法も、私はあると思っていて、他市ですが、そこは男女共同参画センターみたいなのがありますが、市の直営ではなく財団法人になっているのです。そこの理事長がたまたま女性なのですが、その方が防災会議の委員として入っているのです。なのでこれは一つの例ですが、そういう風な方向性で、次にヒアリングされる時にこういう事例もあるけれどということで御検討いただければいいんじゃないかなと思います。

もう一つ、女性割合増やすという事もとても大事な事ですが、女性割合が高過ぎるところもおっしやっていたのですが、例えば、この表でいうと6番「放課後子ども総合プラン運営委員会」女性割合83.3%で、委員総数自体も割と多い審議会だと思うのですが、子育てって承知のとおり、男性もすごく今参加されたい、したいという方がすごく多くて、なかなか社会的な認識で参加できないとか仕事の縛りでできないという事もあるのですが、だからこ

そ、じゃあどうやったらこういう風な事、僕らは参加できるみたいな事を委員会などで言ってもらえる可能性もとても高いと思うので、逆にこういう高いところについては男性の委員さんが何でいないのかとか、男性の委員さんを増やしていくっていう、それがジェンダー平等だと思うので、そのあたりもヒアリングのときに聞いていただいて善処していただければいいかなと思います。

○委員長 別紙2では、今後の目標値、実数値を書かれていますが、それ以前はどうだったのかということが書かれておりませんので、例えば6番、どの審議会も女性委員の比率を高めるという形で努力いただいた結果として、たまたま今年がこうなったのかというところが見えないという事がありますので、そういったことヒアリングをしていただければと思います。

○事務局 6番「放課後子ども総合プラン運営委員会」というのは、PTAの組織から出ていただいているような形になっていますので、女性が多いのかと思っております。

○委員長 ただ、別紙2を見ますと、委員の推薦の時に、女性委員を推薦して下さいと各団体に言ったところ、女性の比率が高まったと書かれていますので、こういった形で進めていかれるのかというところを、ヒアリングで確かめていただけたらと思います。

○委員 委員の公募というところで思ったのですが、私たち市民公募で委員になっていますが、もともと市民公募の委員っていうのは、増やそうと思っているのかいないのかっていうところをお聞きしたいです。実際に、この男女共同参画審議会の公募も、寝屋川市の広報で掲載されただけで、それ以外では多分掲載されておりませんでした。実際に、文書を読んだだけで男女共同審議会が一体どんな会議なのかっていうのは全くわからないまま公募します。この公募の内容も、それについての自分の考えを論文に書いて下さい、あとは自分のプロフィールを書いて下さい、というような内容だったので、あれを見ただけでは一体何をするのか、私は何に対して動いていったらいいのかというのは、全くわからないかなと思うのです。他の審議会も同じように募集をかけているのであれば、公募委員を本当に求めているのか求めていないのかというのは、わからないかなというのは感じました。

○事務局 広報誌で募集をかけているというのが各審議会の基本になっているかと思えます。ただ、それ以外の手法ですと、チラシを作成して配架して周知を行っているところもあります。それ以外の周知方法は今後考えていかなければならないと思いますし、求めている審議会がどういう審議会であるのかという基本的な部分のことにしましては、広報誌で掲載する時に、

簡単ではありますが明記させていただいておりますが、よりわかりやすくするような形は、今後考えていけたらと思います。

それと、先ほどの比率の問題ですけれども、「寝屋川市の審議会等の設置、運営及び公開に関する指針」があり、その中で、委員の選任ということで、審議会等の設置目的、審議内容を勘案した上で、公募による委員の比率を委員総数の10分の1以上とするよう努めるものです。

○委員 市広報誌だけでというお話ありましたが、男女共同参画審議会であればふらっとねやがわの登録団体もいますし、ふらっとねやがわを利用される方というのは、そういう男女、ジェンダー平等の視点も多いので、そういう施設にはこの審議会はチラシを置くとか。それから、例えば、私、ごみ減量のところから来たものですけど、それについては、市内のごみ減量推進委員の行くようなところに置くとか、もう少し公募に対して啓発の一つの、周知方法の一つではなくて、やはり本気で市民の意見を聞こうとしているんだというメッセージが伝わって、初めて行って色々意見言えるんだなって思いますし、意見を言えるためには事前にこういうものですよ、こういうところで意見が欲しいんですという説明がなかったら、1回目は行きにくいと思うのです。だから、もう少し本気で市民の意見を聞くのであれば、ここでいう話ではなく指針の話だと思うのですけれども、女性委員の話も聞きたいというのもそうですね、本気で女性の意見を聞きたいんだというメッセージが市民に届くような募集の仕方はあるかなと思います。

○委員長 他市の状況になりますが、市民協働参画委員会というのがあり、その中で公募委員にわかりやすいような情報提供のための冊子の作成やホームページに掲載など、市民委員の声を実際に掲載して、こんなことやっていますとか、こういう事について私は考えましたというような事を書き添えてホームページに掲載するという風な事を行っている市もありますので、ここで議論する事ではないと思うんですけれども、そういう事も寝屋川市として取組をされていかれたらいいのではないかと思います。

○委員 少し戻って、管理シートのことですが、念のため確認ですが、先ほど委員がおっしゃっていた、ここに書かれているものがそもそも男女共同参画という視点にのっとった内容ではないものが多く見受けられると言うのは私も感じていて、そこはすごく大事なところだと思います。現時点でも各課に男女共同参画の視点に沿った内容にしてもらえないか、そういった働きかけというのをさせていただきたいなと思っておりますが、事務局からその点はお願いできるのでしょうか。

○事務局 させていただきます。審議会での出た意見を踏まえて、各課と

調整は行わせていただきますが、内容につきましては協議の結果によります。

○委員長 担当課の業務の中に一体、男女共同参画の視点というようなものがどの程度反映されているのかというようなところが、男女共同参画に関わる中心的なところであれば非常に踏まえられていると思うのですが、子育てのところとか、高齢者のところとかは、そこの子育てや高齢者のプランというようなものがあるので、その中に記載されている事が、そのまま具体的取り組みのところに書かれるというようなケースというのがありますので、男女共同参画プランとしては、やはり男女共同参画の視点というものを、その事業の中でどういった視点で事業をやっていくのかというようなところについて、少しお話をいただいて、特にこれから事業されているような状況になっているかと思しますので、その中で、どのような形で取り組むのかなど議論していただけたらと思います。でないともた年度が終わってから、同じような形で結果の報告があつて、これは男女共同参画の視点からこの結果はどうなんですかという状況になるかなと思いますので、その点、よろしく願いいたします。

○委員 さっきの女性管理職のもっと前の時点で、管理職になるメリットがないって、多分そうだと思うのです。女性が、例えばいきなり子どもを預けることになったとして預け先ってなかなか見つからない。何で管理職になりたくないかとかいう以前に、例えば、仕事終わりに今日時間あるし飲みに行こうってなったと時に、その場ですぐに飲みに行くことなんてできないんです。飲みに行くっていうのは、日を決めて前々から用意して、朝は朝御飯子どもに食べさせて夜御飯も用意して、旦那さんにその時間に保育園に迎えに行ってこれを温めてこれを食べさせてここまでしてねっていう段取りをして、初めてそれが成り立つ。だけど、管理職になったら預かってもらうところないだろうし、例えば子どもが小さい時は管理職にならないって思ったとしても、じゃあ小学校に上がった時点で保育園には預かってもらえないので学童になると思うのですが、学童も6時半までだし、土日預かってくれる所なんていうのは全くなくなってしまふんです。じゃあ、小学校高学年になったらいいだろうとか、中学生になったらいいだろうって。夜に出ていく事になったとして、果たして子どもをそのまま置いていく事ができるのかっていう。だから、このあたりになってくるとどうすればいいんだろうっていう風にもなってくるのですが、はっきり言って、そこが一番の問題と思っています。いつでも出ていける態勢があるんだったら、女性もやりたいことが本当にたくさんあると思うので、そこを解放してあげたらどんどん自分がやりたいように進んでいくと思うのですけど。そのあたりは、先ほどの女性管理職

のところで引っ掛かっていたので。管理職だけではなくて、働く女性、全てそこに引っ掛かってくるのではないかなと思ったので、ちょっと添えさせてもらいました。

○委員長 確かに、夫側がどのように考えるのかというところについて、男性の働き方の問題だという事があります。男性の働き方の問題についても、国も色々取り組みをやっているのですが、なかなかそうした事について考えていく状況が難しいというところがありますが、寝屋川市でもこの計画の中で、男性の働き方というところについても啓発活動など盛り込まれてはいますが、ただ、それが実際に夫婦の間でどの程度話し合っているような事ができるのかというところ、多分夫側はその事について意識してないような状況もあるかと思えますので、そういったところに関しても踏み込めるような、何らかの事についての具体的な取り組みというものができればいいかなと思います。

○委員 そこも気になっていたんです。男女共同参画プラン管理シートの30のところで、はぐくみマタニティクラスで、パパの子育てに関する協力みたいな感じのところにもあるんですけど、父親向け講座、例えば、赤ちゃんの沐浴の仕方とか未だにそんな事しか入っていないというか、そうではなく、どう女性がまた会社に戻っていくか、その不安を取り除くために男性がどう動いたらいいか、そういったところは欠落していると感じていたもので、そのあたりは盛り込んでいただけないかなという事も思えます。

○委員長 30番、育児のことだけではなく、どういう風な形で女性が働くことができるようになるかというのを、夫婦ともども考えていく、あるいは支えていくというような状況に関しての講座などを担当課として考えていただけたらという事だったと思いますが、それを、事務局を通じて、担当課にお話をいただけたらなという風に思います。

○委員 ふらっとねやがわの話になりますが、男女共同参画の推進の肝になっているところなので、そこを中心に発信していくというのが市の方針だと思うので言及させていただきますが、色々な情報等の発信方法を3年度のところ、SNSなんかをやっていると言っていてらっしゃったんです。今回の目標もそうですが、現在、市広報誌や施設にチラシ等貼ってらっしゃるということもお伺いしておりますが、SNSはどんな感じでされていますか。今、TwitterとかInstagramとか、そのようなところはありますか。

○事務局 市の公式アプリで、もっと寝屋川というのがございまして、インストールしていただきますと市の情報が伝わるようになっております。また、メールねやがわというのも登録していただきますと情報が届くようにな

っております。メールねやがわは、Facebookも連動しているようになりますので、そういった形でSNSを使って情報提供をさせていただいております。

○委員 例えば、ふらっとねやがわの講座ですが、講座の申込も市によったらネット申込にしているところも聞いたりしているのですが、ふらっとねやがわに関してはどうですか。例えば、そうネット申込をもちろんされていると思うのですが、若い子って基本的に電話とかかけず、ネットで大体申込とかやっているのだからそれはどれぐらいの割合なのか、もしわかればいいのですが。

○事務局 LINEやネットでの申込というのは、現状できてはおりませんが、公式ホームページからURLをタップしていただくと、メールで年齢や名前などの必要な情報を入力して送信していただければ受付完了という形でさせていただきます。その他ですと電話、FAXも可能ではありますが、LINEやSNSでの申込受付は現状できておりません。

○委員 FAXが必要な方もいらっしゃると思うのですが、機械的な話になってしまうのですが、講座の名前がぱっと出たときに、そこをタッチすれば申込ができるっていう方法ができるはずなんです。ホームページからとなるとなかなかホームページにいかないの。特に、若い学生なんかは全然しないので。機械的に多分できると思うので、システムか何かあるのであれば、一度聞いていただいて、もう少し講座もなるべく老若男女というか、色々な方に来ていただく必要はあるので、色々な選択枠で申込ができるという形がいいんじゃないかなと思いました。FAXが決して悪いのではなくて、それが必要な方もおられるのでそれは残すべきだと思います。

○委員長 確かに、ふらっとねやがわの申込が電話とFAXしかないという事だったので、例えばチラシにQRコードが載っていて、それをスマホで読み込んで申込を行う事は、かなり御高齢の方もそういった形で対応されていますので、講座だけじゃなくさまざまな情報提供及び申込方法をそういった形で提供していくことをお願いできればと思います。

○委員 私の携帯にもっとねやがわを登録していますが、子育て支援課とかリラットの情報は、ほとんど入ってこないんですよ。子育て支援課とかリラットは別枠でやっているのではないかと思うのですが、違いますかね。要は、もっとねやがわだけじゃなくて、ふらっとねやがわで独自の発信ができるんじゃないかと思うんですけど。できますよね。

○事務局 可能だと思いますし、恐らく、ジャンル分けがされており、登録している方がジャンルをどう選んでいるかによっても情報が届く場合と届かない場合があると思います。

○委員 発信していなかったら、絶対、届かないですよ。

○事務局 もちろん、そうです。

○委員 別発信はされていないですよ。ふらっと ねやがわで、LINE発信はしてないですよ。もっとねやがわですかね。

○事務局 はい。

○委員 メールねやがわを入れているので、すごく連動で入ってきますが、市民セミナーとか、もっと市民に集まって下さいというような情報は全く入ってこなくて、市がやったイベントであったり終わってしまった事の事後報告みたいな事ばかりなので、そうではなく、こういう事があるので、来て下さいとか、そういう市民に対してのメリットみたいな事をもう少し考慮していただきたいです。あとは、Facebookが若干年齢層が高いかと思うのです。やはり、Instagramとか、子育て支援の方であれば、リラットの方はLINE登録しているので勝手にLINEに情報が届くような形になっているので、市、行政がやるサービスとしてターゲットを選ぶっていうのはどうかっておっしゃるかもしれないですが、もっともっと、広い視点から若い人たちに入ってきて欲しいという意図があるのであれば、そこに合わせていかなければいけないのかなと思います。Twitterであれば広瀬市長が個人でされているので、そちらの方に直接訴えかける若いお母さんたちはおられるので、全く行政の方に入らないでそのまま市長に上がるみたいな感じの方が多いのかと実感で思います。

○委員 本日の審議会について調べたい事があり、寝屋川市のホームページを見たのですが、男女共同参画と入れたら、講座に移るところがあったので押したんですが出てこないです。もう終わった講座のものは出てくるのですが今からのとか。どうもホームページに問題があると私は思うのです。人権・男女共同参画課に問題はなく、どの課がされているのかわからないですが、ホームページをもう少し拡充と充実をやっていただければと思います。先日の講座のチラシにQRコードついており、その前のはついていなかったです。だから、講師がおっしゃったのかつけて下さって少しずつ改善されていると思います。

○委員長 そのQRコードは、読み込んだ後、こういった内容が出ますか。

○委員 周期メッセージで、メール申込の画面が出ます。でも、何の講座のものかとかは関係ないので、自分で講座と日付、名前書いてとかになります。ふらっと ねやがわのメールアドレス宛に送れる新規メール作成みたいな画面が立ち上がってきます。

○委員長 でも、昨年度はなかったのととても進歩されている。

その他にございますでしょうか。予定のお時間がちょっと経過しておりますので、その他にないようでしたら、審議の方を終わらせていただきたいと思いますが、宜しいでしょうか。

それでは、次に、議題の2について、事務局からお願いいたします。

○事務局 議題2、その他といたしまして、3点ございます。

まず1点目は、次回審議会の日程を調整させていただきたいと存じます。第3回男女共同参画審議会の日程表をお配りさせていただいております。そちらに記載のとおり、令和4年11月14日月曜日、15日（火）、16日（水）及び17日（木）のいずれかで開催したいと考えておりますので、審議会終了後に日程表を事務局まで御提出をお願いします。今おわかりにならない場合は、8月5日（金）までに、事務局まで御提出をお願いいたします。

2点目に、各委員の皆様には、委員報酬としての請求書に、氏名等の記載をお願いいたします。

3点目ですが、昨年度の第4回目の審議会のときに、グループワークとしていただき、今後、一つ進めていったらどうかという風に考えている事について、若い人たちをうまく巻き込んで男女共同参画を推進していく取組について検討してイケたらということで、お話をさせていただき、御意見をいただいたところがございます。寝屋川市内に大学がございまして、大学とその包括連携協定を結んでおりますので、人権・男女共同参画課から話を持ち掛け、連携して取組ができないかというようなところをやっていきたくて思っておりますので、大学の先生方もいらっしゃるし、どのようにアプローチしてイケばいいのかとか、そういったアドバイスも含めていただけたら有難いと思っております。例えば、今、市民セミナーをやっていますけれども、そういう若い人たちをターゲットにしたセミナーを開催する事はできないかとかいうようなところで考えてイケたらと思っております。

○委員長 その若い人たちの男女共同参画の取り組みというふうなものも、次回の第3回の男女共同参画審議会で議論されるという形で宜しいですか。

○事務局 はい。お願いしたいと思っております。

○委員長 それでは事務局から以上3点ございましたが、委員の皆様から、何かございますでしょうか。なければ、本日の審議会は、これをもちまして、閉会とさせていただきます。