

令和2年度第2回寝屋川市男女共同参画審議会

日時：令和2年8月21日（金）午前10時00分～正午

場所：寝屋川市役所議会棟4階第一委員会室

出席委員：大東委員長、林田副委員長、藤田委員、濱田委員、久野委員、
辻谷委員、新宅委員、吉永委員、金谷委員、木下委員

事務局：阪本人権・男女共同参画課長、吉田人権・男女共同参画課副係長、
西本、大口

開会 午前10時00分

○事務局　それでは、定刻になりましたので、ただいまより令和2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、またお暑い中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

それでは初めに、審議会の成立について、でございますが、本日、森川委員、星野委員、福田委員は所用のため欠席との御報告をいただいております。

よって、委員13名中10名の御出席をいただいておりますので、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ることを御報告いたします。

なお、議事の進行につきましては、男女共同参画審議会規則第5条第1項の規定により、大東委員長にお願いいたします。

本日は、傍聴の申請者が1名おられますが、委員長にお諮りをお願いしたいと思います。

○委員長　先ほど御説明いただきましたように、1名、傍聴の申請者がいらっしゃるということですが、皆様、傍聴者に入場していただいでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○委員長　それでは事務局は、傍聴者を入室させてください。それでは次第に沿って議事を進行いたします。まず、次第1、「第5期寝屋川男女共同参画プランの策定について」を議題といたします。事務局から御説明、お願いいたします。

○事務局　これから事務局が、お手元の第5期男女共同参画プラン素案を説明させていただきます。

では、2ページを開いてください。こちらに、基本的な視点の一応案を出しております。5項目ありまして、1つ目が「持続可能な活力ある社会を次世代に引き継ぐ」、2つ目が「実質的な男女の平等の実現に向けた取り組みの強化」、3つ目が「男女がともに実現するあらゆる分野での活躍」、4つ目が「女性に対するあらゆる暴力の根絶」、5つ目が「市民等と行政のパートナーシップによる取組の推進」です。第4期のプランの視点も引き継ぎつつ、また新たな視点も加えた形になっております。また、委員の皆様のお意見をいただけたらと思います。

では、続きまして3ページ、プランの目指す姿(案)です。

こちらは、第1回の審議会の中で、委員の皆様で目指す姿を考えるという御意見をいただきましたので、事務局から、幾つかの案を別紙で御提示しております。御提示している案は、策定中ではございますが、第6次寝屋川市総合計画におきまして、「新たな価値を創り、選ばれるまち寝屋川～イノベーションの創出～」という寝屋川市の将来像を踏まえて、事務局から案をお出ししております。5つほどございますが、こちらにも、委員の皆様から、御意見、また「こうじゃないかな」というのをいただけたらと思います。

続きまして、6ページ、プランの概要でございます。

「（１）プラン策定の経緯」について。本プランの策定に当たりましては、本審議会の皆様の御意見と、令和元年度に実施した20歳以上の市民3,000人への市民意識調査と、従業員10人以上の事業所1,000か所への事業所実態調査、それと本年度からの、小学生から大学生への調査という、これらの市民意識等の意見の結果と、また今後行われますパブリックコメントでの市民の方の御意見を収集して、本市の実情に即したプランの策定に努めていく形になっております。

続きまして、「（２）のプランの構成」について。本プラン第５期に関しましては、３つの基本目標を設定し、その基本目標を実現するために取り組む課題をあげ、解決に向けた施策推進のための施策の方向を示す、という体系でございます。

続きまして、「（３）プランの期間」につきましては、令和３年度から令和12年度までの10年間といたします。なお、社会状況の変化等、男女共同参画施策を取り巻く状況に柔軟に対応するため、必要に応じて見直しを行うことといたします。

続きまして、「（４）のプランの位置付け」につきましては、男女共同参画社会基本法に基づき、推進すべき基本方向と、それに基づく具体的施策をこちらで明らかにします。また、先ほど申し上げた第六次の寝屋川市総合計画との整合性を図りながら策定してまいります。本プランにつきましては、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV法）並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に規定されております市町村の計画を横断する形となっております。計画の位置付けは右ページの図で示しております。

８ページから16ページにつきましては、第４期のプランの取り組みと課題を

踏まえた現状をお示ししております。なお、こちらは、第1回審議会でもご説明いたしましたので、今回（第2回）の審議会では省略いたします。8ページから16ページの間で、委員の皆様から、御意見をいただけたら、変更いたしますので、よろしくお願いいたします。

17ページをお開きください。「第3章プランの内容」の「プランの体系（案）」を17、18ページに図式でお示ししております。第5期に関しましては、第4期からと比べると、基本目標が第4期では7つございましたところ、第5期では、基本目標を大きく3つに分けております。

基本目標Ⅰが「あらゆる分野における女性の活躍推進」、こちらが第4期のⅠ、Ⅲ、Ⅳの基本目標に当てはまります。

基本目標Ⅱが「暮らしの安全と安心の確保」こちら第4期プランでは、Ⅴ、Ⅵ、Ⅶに当てはまります。

基本目標Ⅲ「男女共同参画を基盤とした文化の浸透」につきましては、第4期のプランのⅡに当てはまります。

基本目標Ⅰに関しましては、女性活躍推進計画も、合わせて策定いたします。

基本目標Ⅱに関しましても、一部、DV防止基本計画の内容が含まれていません。

次に、19ページを御覧ください。

こちら基本目標Ⅰ「あらゆる分野における女性の活躍推進」、課題1から順番に御説明いたします。

まず、課題1「政策方針決定過程への女性の参画推進」です。現状と課題につきましては、大きく2つございます。まず、1つ目が審議会委員の女性比率、2つ目が女性管理職の比率について、でございます。

20ページに、施策の方向と具体的取り組みを挙げております。順に御説明い

たします。

施策の方向（１）の１つ目、市の政策・方針決定過程への女性の参画のために、団体選出委員における女性推薦の促進、女性の委員候補者情報の共有、市民公募委員枠の拡大などを行ってまいります。

２つ目、市の審議会の女性委員の人数割合について定期的に調査等を行い、女性委員の登用が進んでいない審議会等につきましては、その要因を所管課とともに分析等を行います。

次に、施策の方向（２）です。１つ目、キャリアアップの意識醸成と、昇任・昇格への意欲向上を積極的に推進するため、管理職員と若手職員の意見交換の場を設定し、昇任意欲の啓発等を行います。２つ目、将来の管理職候補として、意欲のある女性職員のために、外部研修への派遣を積極的に行います。３つ目、職員を対象としたアンケートを実施し、昇任意欲が低い場合の要因検証や、昇任に対する意識喚起を行います。４つ目、ワークライフバランスを推進できる職場環境づくりを進めてまいります。５つ目、管理職員に対し、人事評価制度において、適正に評価を行います。６つ目、女性教員のキャリア形成支援として、管理職の登用試験受験や、研修参加にかかわる所属長による声かけの工夫を行います。

次に、施策の方向の（３）です。１つ目、審議会等に参画し、活躍できる女性や、男女共同参画にかかわる活動を増やすため、女性リーダーの育成に取り組んでまいります。２つ目、女性がさまざまな能力を身につけるために、啓発指導等を実施してまいります。課題１については、以上です。

次に、課題２「地域における男女共同参画の促進」です。

現状と課題ですが、本市は著しく少子高齢化が進んでいる状況です。高齢者単独世帯の増加と人口減少という問題がありまして、地域で暮らす市民の世帯

構造が、大きく変化しております。そういった状況の中で、自治会等の地域団体での活躍、活動、啓発等を進め、さまざまな人が活躍できる環境づくりと、子育て世代の活躍を促す地域環境づくりが必要になっております。

22ページを御覧ください。施策の方法と具体的取り組みです。

施策の方向（１）のまず１つ目、自治会などの地域団体における役職者に、女性の登用が促進されるよう啓発を進めてまいります。２つ目、リタイア後の男性等が、地域活動の情報を得て、活動に参加するきっかけとなる講座や情報発信を行います。３つ目、男女共同参画センターにおいて、市民企画事業の実施とともに、他団体との総合交流等により男女共同参画にかかる市民活動の拡がりを推進してまいります。

続いて、施策の方向（２）、１つ目、育児中の保護者による主体的な育児サークルの立ち上げと活動支援を行い、子育て世代の仲間づくりを推進してまいります。２つ目、シニア世代と子育て世代の交流機会を拡大し、多世代がともに地域で活動するきっかけづくりを行ってまいります。課題２は、以上でございます。

続きまして、課題３「働く分野における男女共同参画の推進」です。現状と課題を御説明いたします。国で女性活躍推進法の策定を初めとする女性の労働に対する政策を進めているその結果、本市におきましても、30代女性の労働率は、大きく上昇しております。ただ、女性が働かれている環境の中では、問題もありまして、１つ目が、職場での男女の地位について。市民意識調査の結果からもわかるとおり、男性のほうが優遇されていると感じる人の割合が、男女ともに6割を超えている状況になっております。

問題の２つ目として、あらゆるハラスメントの問題があります。また、女性の働き方もまだ問題になっておりますので、誰もが働きやすい職場環境づくり

に向けた取り組みを進める必要があります。

次に24ページ、施策の方向と具体的取り組みです。

施策の方向（１）、１つ目、市内の事業所に対し、労働関連法や制度の周知を図り、男女平等な雇用環境づくりを推進してまいります。２つ目、雇用や待遇等に関する労働者からの相談に応じる体制を充実して、労働者の権利の確保に努めてまいります。

次に、施策の方向（２）、１つ目、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。２つ目、管理職員に対して業務の分担等において、性別による思い込みを排除した男女平等を推進する意識づけを行います。

次に、施策の方向（３）、１つ目、再就職・企業等に関する情報提供と相談体制を充実してまいります。２つ目、その再就職・企業を希望する人に対して、講座の開催や創業支援事業を通じた支援を行ってまいります。

次に、施策の方向（４）です。１つ目、庁内や学校におけるあらゆるハラスメントの予防啓発とともに、ハラスメント事案発生時の対応や相談体制の整備を行います。２つ目、事業所に対しても同じく、あらゆるハラスメント防止のための配慮や、措置義務の周知徹底とともに、ハラスメントのない職場づくりの啓発を推進してまいります。課題３は、以上です。

続きまして、課題４「仕事と生活の調和の実現」です。こちらの現状と課題は男女ともに共通することです。国の幼児教育、保育の無償化が開始されたことを背景に、子育て期の女性の就労意欲は一層高まっており、出産後も継続して働き続けられる女性の割合が高くなってまいります。そうした女性に負担がかかっている現状における１つの問題として、男性の育児休業の取得がございまして、令和元年度に実施した市民意識調査でもありましたとおり、男性

が育児休業を取得することを肯定する人は多い一方で、職場の雰囲気については、男性が取得しづらいと感じるという状況が起こっております。実際に育児休業を取得する男性は、極めて少ないのが実態です。それとは別に、男性に関しては、介護面での負担が大きくなっていて、仕事と介護の両立に悩む方が増えているという現状です。このように、男性と女性に共通して問題となっているので、男女ともに仕事と生活の調和ができる取り組みが必要になってまいります。

続きまして、26ページ、施策の方向と具体的取り組みです。

施策の方向（1）、1つ目、「待機児童ZEROプランR」や、放課後児童対策事業の充実を通じて、仕事をもつ保護者が、仕事と子育てを両立できる環境整備を進めてまいります。2つ目、多様な保育ニーズに対応した一時預かり事業等の供給体制の確保を行ってまいります。3つ目、市内事業所に対して、労働者に対する両立支援施策の取り組みを促すとともに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促すことを行ってまいります。4つ目、庁内及び市内事業所における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てまいります。

次に、施策の方向（2）です。1つ目、介護に関する相談に対応し、介護サービスの利用や、家族介護支援事業の活用を推進してまいります。2つ目、市内事業所に対し、労働者の介護離職を防止するための、両立支援施策の取り組みを促すとともに、支援を行ってまいります。3つ目、男性介護者の交流会への参加促進を行い、男性介護者の孤立化防止と介護負担を軽減するための社会資源活用を支援してまいります。

次に、施策の方向（3）です。1つ目、父親の育児参画意識の向上を図るとともに、育児に関する知識・技術の習得を支援してまいります。2つ目、講座

や交流会を通じ、父親同士の仲間づくりを促進してまいります。3つ目、男性が家事の知識や技術を身につける講座等を開催します。基本目標Ⅰの説明は、以上でございます。

基本目標ⅡとⅢ、その後の第4章、プランの推進につきましては、ただ今作成中でございますので、第2回の審議会に関しましては、ここまでの説明です。

後ろに参考資料として、グラフ等を掲載しておりますので、どこの図がどの課題に当てはまるかを説明いたします。

基本目標Ⅰの課題1では39ページと40ページのグラフが使われています。課題2につきましては、35ページと36ページ、課題3につきましては43ページから45ページ、課題4につきましては47ページと47ページをご覧ください。事務局からの説明は、以上です。

○委員長 ありがとうございます。それでは、ただいまの説明につきまして、御意見、御質問がございましたら、よろしくお願ひします。どんな意見でも結構ですので、お願ひいたします。

最後の説明で、参考資料が計画のどこに当たるのかという御説明をいただきましたが、最終的に、本文中にページ数を書いていただくことはできますか。どこを見たらいいのか指示がないと、参考資料がわかりづらいと思います。いかがでしょうか。

○事務局 申し訳ありません。そのようにさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

○委員長 はい、わかりました。それでは、御意見、御質問等をお願ひいたします。

○副委員長 これはまだプランの段階で、具体的なものは、これから出てくるとお願ひします。施策の方向はいいと思うのですが、具体的取り組みと書かれて

あるところに、例えば、こういう体制を充実しますとか、啓発を推進しますというような文言が、ずらっとなっている。これはやはり具体的な取り組みとはなかなか言えないと、やはりどうしても感じてしまいます。恐らく、この具体的取り組みを担当課で、より具体的な策を練っていくという流れだとは思いますが、一読した限りでは、もう少し具体性が欲しいところが、正直ありました。

それから、全体に関して。年を経るごとに微々たる変化ではあっても、少しずつ改善しているものと、どんなに経っても全然変わらない横ばい、あるいは後退しているものは分けて考える必要があります。横ばいなしは後退傾向が見られるものは、今の方向性に問題があり、効果がないと判断せざるを得ないと思います。そうすると、より踏み込んだ具体的な取り組み、あるいはその前の、現場の状況に即した実態調査を、もう少し進めていかなければいけないのではないかと思います。

例えば、具体的には8ページですね。基本目標のⅠとⅢの中に、第4期のプラン策定時からパーセンテージとして後退しているものが、Ⅰの2番目の、女性へのいない審議会等の割合。それから、3番目の、職場において男女平等と感じる市民の割合。特にこの3番目は、かなり危機的というか、深刻な問題だと思っています。それとの関連で、11ページ中ほどの課題、3行目ですね、男女ともに63%以上が職場において男性優遇と答えている。では具体的に何が男性優遇だと感じられているのかは、ここからやはり見えてこない。例えば昇進だけなのか、それとも、もっと細かなところで、男性のほうが優遇されていると感じているのか、このあたりまず実態調査を進めていくことが必要なのではないかなと思いました。以上です。

○委員長 コメント等ありましたら、お願いいたします。

○事務局　ありがとうございます。確かに、今回お示しした案につきましては、結果として、冒頭で示しております。副委員長のほうからありました、例えば優遇の問題の件につきましては、昨年度実施いたしました市民意識調査で、これまで市民3,000人のところを、20歳以下の小中高、大学生、指定した事業者に対して行った実態調査からお示ししていますので、これの根拠づけといたしまして、市民意識調査、事業者の実態調査で作成されたグラフや表をプランに記載して、より具体的に優遇だと感じている、またはそうでないポイントをわかりやすくお示しできればと考えております。よろしく願いいたします。

○委員長　よろしいでしょうか。それでは、そのほか、お願いいたします。

○委員　まず、言葉についてです。26ページの「待機児童ZEROプランR」は私たちにとっては良く馴染みがありますが、市民の皆さんが理解しているかどうか分からないので、注釈を入れていただければいいと思いました。

○事務局　わかりました。よりわかりやすくしたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○委員　はい。それと20ページの、先ほど副委員長からも御指摘がありましたが、女性委員のいない審議会等の割合について状況が悪くなっていますが、20ページの上から2番目で、市の審議会等の女性委員割合を定期的に調査・公表し、女性委員の登用が進んでいない審議会については、そのような所轄課とともに分析し、対応を協議するとありますが、それをチェックしたり目標を決めたり、どうすればいいのかをここで何か書くことはできませんか。「協議します」では少し弱い気がしますが。

○事務局　ありがとうございます。確かに、各部局、各課が、それぞれの事業を行っておりますので、実際にこの男女共同参画の第5期プランにつきましては、より具体的な内容を入れていないというのは、現状でございます。

ただ、こちらといたしましては、審議会の委員についての方針を決める際にできれば、女性の委員を選出してくださいという通知を流すといった色々な手法を想定しております。ただ、そういった想定の中身を、どこまで具体的に記載できるかは、今日いただいた審議、御意見を踏まえ、もう少し具体的に記載していけるかと考えております。

○委員　ありがとうございます。やはり進めるということは、目標をもって、それをどうやったら達成できるかが必要だと思います。例えば審議会に必ず女性を入れていくと決めたとして、もしその審議会で女性がいなかったり、割合が少なかったりということに対して、しっかりと理由を確認し、次につなげていくということを、しっかりとやると思わせるような体制、書きぶりも必要かと思えます。

○事務局　これまでも、事務局といたしまして、審議会の審議、御意見を踏まえ、各課にヒアリングいたしました。例えば、20%以下の審議会の女性委員の登用比率ですね。なぜ20%以下なのか、具体的なヒアリングを行いまして、次に選出する際には、こういう形でお願いしてほしいとか、皆さんに、こういうふうに依頼してほしいというのはヒアリングを行っておりますので、引き続きこのような形で、各所管課、事務局とヒアリングを行いながら、女性登用比率の向上に向けた取り組みを進めていければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○委員　ありがとうございます。これまでの経験上、委員会の中で女性の方は、発言してくださいと言っても、なかなか発言されない方も多いため、やはり委員会、審議会の中で、女性の方の発言を促していただくとか、どのような女性の意見があったのかということ、しっかりとピックアップすることが大事だと思っております。

次です。地域共同協議会等で、女性の登用が促進されるように啓発をしますと、22ページにあります。例えばトップの方を、女性の方にやっていただくといったことを進めることだと思いますが、組織全体として、女性がトップだったら、下の方がほとんど女性になってしまうようなことにならないように、男性、女性、同じような比率で進めることが大事だと思います。

私も、お祭や行事に行くと、なぜかやはり男女で役割が固定化されている。女性の方はお茶汲みをされたり、何かお煮しめを作られてたりする一方で、男性の方はビールを飲んで、みたいなことも多いので、そういった男女ではない役割を、しっかりとやっていただくようにというような啓発も必要だと思います。実態のことも含めまして、なかなか難しいとは思いますが、よろしく願いしたいなと思います。以上です。

○事務局　ありがとうございます。確かに、我々、市としては、さまざまな啓発活動を行っております。しかしながら、地域の団体等についてはなかなかうまくアプローチできていないことも現状としてございますので、この第5期プランに基づいて、そういった地域団体にも、何か直接的なアプローチができるような啓発事業を進めていければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○委員長　それでは、そのほか、御意見いただけたらと思いますので、よろしく願いいたします。いかがですか。

○委員　19ページから20ページにかけての、例えば男性職員の勤続年数はほぼ一定であるけれども、家庭の女性職員の方が短縮傾向であって、20ページのところで女性の管理職登用の推進を書きとどけてくださっていて、大事なことだと思いますけれども、何か済みません、印象なのですが、要は、ざっくり言ってしまうと、その若手の女性の職員さんにとって、管理職、今のこの感じの管理職

でやっていこうという感じが、魅力がないということですよ。この施策の方向2を拝見していても、女性職員のキャリアアップということは分かりますが、言ってしまうと、この従来の男性中心社会の価値観を、女性に対して、「おまえ、やれよ」みたいな感じで押しつけているに過ぎないという印象がどうしてもあって、そこに乗っかれよっていう「おまえできるんやから、ここに乗っかれよ。引っ張ったるで」みたいな、何かそういう発想に留まっているような感じが、どうしてもするんですね。

ですので、女性に対して働きかけるのも、もちろん大事ですが、内部であれば男性職員の意識改革も、もちろんセットじゃなくちゃいけない。26ページにある男性の家事、子育て、介護等への参画推進や、介護の問題、子育てのところに、特に男性の意識を変えていく部分とセットにしていかないと、女性だけ引っ張り上げようとしても、なかなか難しいのかなというところはあると思うんですね。

このあたり、担当課が異なるので、なかなか難しいかもしれませんが、子育て支援課や高齢介護室がやっていることと人事課がやっていることが、もう少し有機的にリンクする仕組みがないと、片方だけやってもっていうところがあると思います。やはり男性の意識改革や、介護、家事、子育ての負担を共有していくことがセットにならないとどうしても、女性職員の管理職登用も難しいと思うので、この横の課のつながりも意識できるような書き方があればいいと思いました。

○事務局　ありがとうございます。本市におきましては、各関係課の横のつながりとして、男女共同参画の推進にかかわる組織を立てております。各関係部局が集まり、さまざまな意見交換や情報提供を行っておりますので、こういった組織を使い、より緊密に情報共有をしていかなければならないと考えてお

ります。

また、人事面では確かに、これまでは女性職員は庶務が、男性職員は事業系が主流であったことは過去にありました。ですが現在は、上下水道局に技術系の女性職員が配置される等、男性職員と同様の仕事をこなしております。定期人事異動においても、そういったところは、十分、人事室でも配慮しております。

今後も、女性職員がなぜ管理職の昇進試験を受けないのか、といったところも、人事室との調整を図りながら進めていきたいと考えております。

また、現在、人事室と人権・男女共同参画課において、女性管理職と、管理職の試験を受けられる女性職員を対象に、研修を行い、管理職になることでできる仕事や魅力をワーク形式で情報交換し、より緊密な距離感を保てる事業も行っておりますので、第5期のプランをもとに、これからも続けていければと考えております。以上でございます。

○委員長　よろしいでしょうか。それでは、よろしくお願いいたします。

○委員　1つ質問が、あるのですけれども。8ページに第4期プランにおける目標値が書かれていて、これは抜粋版だったと思います、次も目標値を掲げるとなっていますが、この目標値の指標というのは、以前のプランと同じにするのか、社会状況の変化に応じて変えていくのか、指標を一度こちらでも拝見できるのかが、まず1つ目の質問です。

2つ目です。35ページ、寝屋川市の人口推計実績における高齢者率です。令和2年度は32.1%と異常に高い高齢化率を示されています。もちろん少子高齢化のなかで子育てに対するバックアップ支援も、とても大事なことと思いますが、非常に高齢者の方が多いという実態があります。どう変えることもできないこの部分に対してのアプローチが大変必要なことだと感じています。

これは、寝屋川市だけではなく他市も同様ですが、寝屋川市は非常に高齢化率が高いです。その中で26ページ、例えば仕事と生活の調和の実現という課題4のところ。これは子育て中の男性を念頭に置いた具体的取り組みになっているように思います。これだけ高齢化率が高い市であれば65歳以上の、リタイア後の男性がスムーズに地域に入っていけるかどうかも大切です。

男性はやはり地域に入っていくときにすごく垣根が高い。ずっと会社にいて、急に地域に入れと言われても何が何だかわからない。思い込みで言うのは良くないですが、特に男性の方はプライドが高い。年功序列のなかでやっていらっしゃった方々は「俺は部長だったんだ」「なんでお茶くみなんかせなあかんねん」と考えてしまう実態があってその人たちがいかにスムーズに地域に入ることができるのかが非常に大事だと思います。

なぜプライドが高いかは性別役割がなしたことなので、決してその方たちが悪いわけではないということ踏まえて男女参画を推進する。それが高齢化率の高い寝屋川市にとってプラスになって、うまくいけば若い世代が戻ってくると思います。おじいちゃん、おばあちゃん、こんなに楽しくやってるやんと。じゃあ、寝屋川市に行こうかということにも繋がると思います。以上です。

○委員長　それに関連して、22ページの、施策の方向、1の2番目。「リタイア後の男性が情報を得て」とありますが、リタイア後の男性だけという部分が気になりました。リタイア以前から、そのような男性たちに対していろいろな情報を提供する、参加できるような状況にしておくことも重要だと思いますがいかがでしょうか。

○事務局　順次、御説明いたします。

まず、目標値の指標につきましては、第4期を、そのまま引き継ぐものも一部、想定としてはございます。また、今後10年間の寝屋川市の男女共同参画の

推進を生かすために、新たな指標も、今、考えております。冒頭、御説明いたしました、今回、お示ししておりません、申しわけございません。これにつきましては、次の審議会と言わず、こちらで調整し、委員の皆様方にお示ししようと考えております。

次に、男性の「リタイア後」について。特にリタイア後ではございませんが、男性の地域デビューは結構新聞にも載っているんですね。例えば、某新聞では「男性の地域デビューのコツは」と銘打った記事がございます。決して、男性が退職後、地域に根づいているわけではないです。例えば自治会や関係団体、地域団体に根づいていますが、PTAは女性が多い、自治会は男性が多いなど、団体の性格にもよります。プランの中にもありますが、例えば21ページ。自治会数、PTA、老人クラブなどありますが、決して根づいているわけではなく、やはり偏りがあるというところが、事務局の認識です。男女問わず、退職後、地域に根付くという部分では、男女ともに地域デビューする仕組みが必要であると考えています。「リタイア後」という言葉がどうなのかというのもございますが、一提案としては、こうなっております。以上です。

○委員 ありがとうございます。PTAや老人クラブ等が女性の参画率が高いということですが、逆に男性が多い団体で事務局が把握している団体は具体的にありますか。

○事務局 今、手元にございませんで、これと限定はできませんが、例えば自治会や地域協働は、割と男性のほうが多いと考えております。21ページの下段表の下から2番目、例えば老人クラブの令和元年度会員数は9,341人で、内女性が5,903人。63.2%となっております。

○委員 多分、行政が把握しづらい部分に、たくさんいらっしゃるんでしょうねということですね。ありがとうございます。

○委員長　それでは、よろしいでしょうか。お願いいたします。

○委員　よろしく申し上げます。男性の意識や社会的な部分は、なかなか難しい問題です。例えばポストが空いているから、そこに無理やり女性の方にやってくださいと言っても、「それ、いやいや、私できません」と言われたり、強いやる気や思いがなかったりだと難しい。どれだけ数を増やそうとして、ポストを空けているからといって無理やり女性陣の方に頑張ってくださいと言っても、思いがけないのにやる、というわけにはいかないと思います。それだけ責任を負うことになるので、そもそも論になるかもしれませんが、その方の性格や情熱、思い、それから働く上での喜びがないと次に続いていかない。これまでに築かれてきた社会の仕組みがあり、一概に言えないですが、男女ともにそういった思いのある方々をたくさん登用し、楽しく働いてもらえるような一つひとつの取り組みになっていかないといけないと思います。こういった思いを一人ひとりに伝えていけるように周知啓発をおこない、イベント等で伝えていけば、長い作業にはなりますが、変わっていく部分や了解していただける部分が出てくると思います。一つひとつの課題と対策についてこのようなラインナップを用意しているところは評価できますし大切な部分です。そのうえで、どんどんアピールしていくことが大事な、と思いました。以上です。

○事務局　ありがとうございます。この男女共同参画の一番のポイントは、やはりその性別的な固定、役割分担意識の解消に尽きると考えております。ですから、対象へのアプローチが何よりも我々に課せられた施策推進のための仕組みづくりではないかと考えております。

また今般の新型コロナウイルス感染症について。新聞にも載っております今回のこの新型コロナウイルス感染症により、これまでになかった男女共同参画のあり方が見えてきたと認識しています。例えば在宅勤務を原因とした夫婦間

の問題やDV、虐待の増加等、これまで判明していたもの、新しいもの、それらが複合したもの、様々な課題が見えてきたのが現在の状況です。これらを踏まえて、第5期にも何か施策として取り組んでいけたらと考えております。

○委員 先ほどの皆さんの意見もお聞きして、やはり先ほど言われている女性がポンと管理職やリーダーになったときに「なったからやれ」ではなく、これまで自分たちが経験していなかったことをするという事なので、ぜひとも男性のバックアップが必要だと思います。

それと、これは役割であって身分ではない、偉い偉くないではなくって、一人ずつ、どんな立場であっても、今の社会の中における役割をしっかりとやっっていこうということで、その上下でない横並びの役割分担という形のハードルの低さというか、余りハードルが高くない、みんなでバックアップしていけるというような言葉があればと思います。

○事務局 ありがとうございます。決して女性が頑張っていないとか、女性を管理職に上げるとかではなく、これまで意思決定の場に参画できなかった女性の方々に上がっていただく、それだけでなく、さらに男性のアプローチも進めつつ、女性のロールモデルについての支援もさせていただければと考えております。

○副委員長 問題の根底にあるものとして、男女の役割分担意識の根強さだけではなく、やはり管理職のあり方や、それに対する意識の刷新がまず必要だと思いました。

先ほどの話はすごく重要で、今やっていることは、今ある管理職のあり方を変えずに、その魅力を発信して、その気もない女性たちにできるだけ啓発をして、無理やり外部研修とかに引っ張ってと、女性にとっては迷惑なのかな、と。「ほっといてよ。上がりたくないし」「何かだんだん面倒くさいことになって

きたわ」みたいに思っている人、たくさんいると思うんですよね。なので、管理職の魅力を伝えるのではなく、管理職のあり方そのものを新しい時代に合わせて変えていくっていうのが必要なんです。

よく女性にとって女性のロールモデルがないといいますが、上司が男性であっても、上司に憧れない女性っていっぱいいるんですよね。こうはなりたくない。男性も含めてですよ。こうはなりたくない。それがやっぱり、問題の根底にあるのかなと思います。何となく昇進すると、自己犠牲的に組織に尽くさなければいけない風潮が、すごく強いじゃないですか。やっぱりそこから変えていかないと、始まらないのかなと。

なので、研修や啓発は、とっても重要だと思います。バックアップも本当に必要だと思いますし、実際に、ある意味で強引に責任がある仕事につくことによって、その人が変わっていくという側面もあります。数値目標を決めて、それを達成する中で変わっていくこともあります。

どれも必要だとは思いますが、それ以上にやっぱりその組織のあり方、働き方、そのものの意識をまず変えないと、結構、実際の現場の女性たちは困惑していて、はっきり言って迷惑だと思っている人もたくさんいるんじゃないかなという、そういう印象を受けました。以上です。

○事務局　ありがとうございます。そうですね、決して資格のある女性職員を、強引に、例えば男女比率を上げるために、ではなく
これまでは、やはり女性職員はこういう仕事、男性職員はこういう仕事と割り振られてきたのに、その女性職員が管理職の試験を受ける時になって、予算や議会対応をしたことがないのに受験資格があるからといって試験を受けてみたらどうですかと勧められるのは、男性職員であっても戸惑うと思います。

ただ本市では男女で仕事を分けることなく、どちらも同じような業務をこな

しつつ、資格が発生したタイミングで次のステップへ、ということで試験を受けることを推奨しています。

○委員長 そのほか、いかがでしょうか。お願いいたします。

○委員 計画策定時の背景を入れておけばいいんじゃないかというのが一点。それと、リタイア後の男性、地域活動の部分は「市民活動」という表現に戻してはいかがでしょうか。それと、22ページの一番下と26ページの一番下が空欄になっているのはなぜでしょうか。

○事務局 ありがとうございます。1つ目、今般の新型コロナウイルス感染症に関連する経緯につきましては、御指摘のとおり、今回のこの第5期プラン（案）に御理解いただけるようにと事務局でも考えております。

また、2つ目の「リタイア後」につきましては。こちらは今回の審議会の審議、意見をもとに、また原課と調整をする予定です。

で、3つ目の空白につきましては、原課と調整がとれていないところがございますので、一部、空白となっております。また、この担当課につきましても、変更となる可能性がございます。

○委員長 それでは、よろしいですか。お願いいたします。

○委員 失礼します。よろしく申し上げます。

改めて、何度もこの会議に参加する中で、この男女共同参画の奥深い内容をすごく感じます。生き方の問題及び働き方の根底にかかわる多くの問題でございますので、諸先輩方の御意見に非常に勉強させてもらいながら参加しております。ありがとうございます。

さて、今回の会議の中で、プランの期間が10年間だというのが、すごくひっかかっております。10年後、自分は何歳だろうなど。

この1年で社会のあり方は大きく変わりました。

新型コロナウイルス感染症の影響で、教育の世界も変わり、本校では授業のライブ配信を行っています。選択登校制も、今まで見られなかったものです。1年でさえこうなので、10年後まで今の常識でプランを書いていくのはなかなか難しい面があると思います。

かといって10年後の世界を予測することも全くできないことですので、在宅ワークのような新しい時代への対応についても模索検討していくというかたちでプランに少し入れていただけたらいいかなと思います。

○事務局　ありがとうございます。まず、期間のお話について。確かに、10年としておりますが、プランの6ページの中段（3）の2行目に記載しておりますように、必要に応じて一部改正、見直しを考えております。また、新型コロナウイルス感染症の影響も、細かい法規には盛り込んでいけたらなと考えております。以上です。

○委員長　少し関連して、僕が関わっている他市の状況をお伝えします。10年計画で、当初の計画が10年間ずっとある自治体は稀で、5年後に見直しをして、審議会で議論を行って必ず改訂版を出されているんですね。今後10年間で何が起こるかわかりません。ぜひそうした形をとっていただけたらなと思いますので、よろしく願いいたします。

○事務局　はい、わかりました。ありがとうございます。

○委員長　それでは、いかがでしょうか。

○委員　この間実施された市民意識調査では、かなりの項目数を聞いていらっしまったと思います。本来であればそのデータをどんどんクロス集計していけばかなりの実態がつかめると思います。

今後、委員長や副委員長も含めて分析して、全体としてある程度可視化できれば新たな課題やその要因、対策等もプラスアルファできると思います。

○事務局　ありがとうございます。確かに、令和元年度に、これまでにない新たな意識調査も行いました。ただ時間の限界もあり、去年は調査を行い、その調査と審議会の皆様方の意見を踏まえて現在第5期のプラン策定を進めているところです。

本来であれば、意識調査の結果をクロス集計にかけて新たな課題を抽出しながらプランを策定していかなければならないということは、事務局も十分認識しています。ただ時間に限りがありますので、今ある情報でまず計画を策定できればと考えています。

また、策定後もクロス集計で新たな課題の抽出を行い、新たな取り組みを進めていければと考えております。

寝屋川市では毎年開催している男女共同参画推進本部でも各原課に情報提供を行っていますので、そちらも活用しながら、新たな課題の抽出に向けた施策、事業に取り組んでいければと考えております。

○委員長　それでは、何かお願いできますか。

○委員　よろしく願いいたします。

30年ほど前から地域活動を行ってきた気が付いたことは、PTA活動にしても、会長は男性ばかり。今はちょっとマシになっていると思うんですが。

自治体しかり地域共同体しかり、審議会等を通じて男女の共同参画を見直せるということはあるがたいので、次世代の若者のために、きちっとした何かができるればいいなと思っております。

○事務局　ありがとうございます。そうですね、寝屋川市は、全国的に見ても、高齢者率が高いです。話は変わりますが、今寝屋川市ではプランの上位計画である第6次総計の策定を進めているところです。ここで掲げる市長のプランは単純に言うと片手で高齢者支援をしながら、もう片手で子育て世代、若者

を寝屋川市に誘致、引き込む、ということです。

このなかで、本市における男女共同参画をいかに推進していくかを考えると、全ての方々が平等に、安心して暮らせるまちづくりを進めていくということではないかと考えております。従って、若者、高齢者関係なく、誰もが生き生きと、その個性と能力を生かして生活できるようなまちづくりを進めていかなければならないのではないかなと考えております。以上でございます。

○大東委員長　私のほうからもよろしいでしょうか。

今、第6次総合計画のお話が出ましたので、それに関連してお話をしますと、「フューチャー・プル型による策定」と書かれているんですね。今、議会でどういう話になっているのかわからないので、以前いただいたところでお話します。

これまでの施策のたて方は、現状をとらえ今ある課題を解決するプレゼント・プッシュ型になっていますが、それでは時代の変化に対応できないので、10年先の本市の未来を描いてそこから発想するフューチャー・プル型の考え方で施策を立てる、ということが資料の4ページにあります。そのうえで男女共同参画の計画が市の総合計画の鍵であるとするならば、やはり10年先の本市の男女共同参画社会はどのようなものかを描く必要があると思います。要するに、先ほどから意見が出ている性別役割分担意識についていえば、10年先にはどうなっていて、何が必要なのかを、きちんと文章にしておくことが、やっぱり必要になってくると思います。いただいた総合計画の思案の14ページから15

ページに寝屋川市の未来の姿がきちんと書かれているんですよ。コロナの状況なんて10年度どうなっているかわからないかもしれませんが、目標を設定しておけば、どうやって近づいていくのか、段階についても考えられるはずなんです。なので、ぜひとも、男女共同参画の計画の中でのグランドデザインを、描いていただきたいと思います。

それと同時に、10年度の未来だけポンと書いてあってそこにどう近づくのが書かれていないと、結局いつまでたっても近づけないので、各課大変だと思うんですけども、1年度、2年後にはこんなことをやってというロードマップも、一緒に入れていただきたい。

なぜそんなことを話したのかというと、僕自身も、いくつかの市のこうした審議会にかかわっていて、どうしても目標が曖昧なんです。どれが目標なのかよくわからない。今回の計画でも、最初のところで基本的な視点、基本理念、3つの基本目標が出てきますけれども、一体どれが目標なのかわかりにくい。具体的な施策に関して、これはどうしたらいいのか、これはどうだったのかという話って今までしているんですけども、10年後を見据えた話はともしづらいなというのがありましたし、してこなかった自戒もあるんですよ。ですので、今回、第六次総合計画でグランドデザインが書かれているわけですから、男女共同参画だったらこうなんだというものを、ぜひとも入れていただけたらなと思います。現時点で入れにくいかもしれませんが、ひょっとしたら役所の中がそういう発想になってなかったとも思いますので、それを入れていただきたいというのが1点目です。

2点目は基本計画やプラン策定の背景ですねSOGIの視点を入れていただきたい。国際社会においてもかなり国連で議論されていますので、そういったことを入れていただきたいと思います。なぜかというと、今まで男性の問題とか

女性の問題を抱えてるとかって言われていたんですが、恐らく異性以外で、シスジェンダーの男性たちの問題が、代表して男性の問題にされてるところがあったはずなんですよね。いろんな女性も男性もいるんですよということを可視化するためには、やっぱりそうしたSOGIの視点を入れておいていただきたいと思います。

いずれ寝屋川市でもパートナーシップ条例の話が出てくるかと思うんですけども、ここの中にそれを入れておくことによって。次につながるんじゃないかと思いますので、変更いただきたいです。

3点目。これは他市の総合計画の審議委員をやっていた中で参考にしながらなんですけれども、今回、基本目標を3つ定めて、そこに基本施策の報告がある形になっていますけれども、例えば、女性活躍推進だとひとつにまとまっているのに、これを男性という視点で見たら、各所に分散しててトータルとしてどういう政策が行われているのか見づらいところがあります。お願いしたいことは、ピックアップのような形で、男性であるとか、新しい働き方であるとか、項目ごとに施策を寄せて、見やすくしていただけたらと思います。

例えば総合計画の3つのファクターがありますよね。「子どもに最善を尽くす」であれば、そこにどんな政策がぶら下がっているのか。「誰もが住みたくなるまちをつくる」のなら、どういうものがぶら下がっているのか。基本目標以外のところでもそれを固定にしていただけたらと思います。これまでトータルとしてたとえば男性に対してどんなことをやってきたのって言ったときに、ここにはこんなことやってます、ここにはこんなことやってますということが書いてあるんですけど、結局全体としてどうだったのかが非常に見にくいという状況があるんですよ。

そうしたことをまとめておくと、一体何が足りないのかというのも見えてく

と思うんですよ。ですので、その3点をお願いしたいと思います。

○事務局 まず1点目、グランドデザインのところはなかなか正直、難しいと思っております。あくまでもこれはプランであり、10年後の寝屋川市の目指すべき姿をどのような形で進めていくかという計画でございますので、ここ具体的に事業の取り組みを記載していくのは、今の段階では、なかなか難しいのかなと考えております。やはり10年後のあるべき姿ですので、時勢に応じて新たな施策、事業を打って出ないといけないところもございます。また、事業をするためには、予算や議会の審議もございますので、具体的に計画を記載していくのは難しいのではないかと考えております。

次に、2点目の性的指向と性自認、SOGIのことですね。こちらにつきましても、このプランに盛り込めていけたらなと事務局でも考えております。

3点目の体系についてでございますが、今現在、この体系につきましては国の第4次、大阪のプランに合わせて分体系をお示ししてはいますが、この体系にプラス、例えばこの体系をぐっと一旦バラかして、これは男性向け、これは女性のワークライフバランス系とか、別建てのイメージで。

○委員長 そういうイメージです。

○事務局 それは、事務局でも検討できればと考えております。あくまでも、この体系を残しつつの話でございますね。

○委員長 はい、そうです。

○事務局 わかりました。では、事務局で検討します。

○委員長 すみません、委員の先生方、ただ、総合計画でグランドデザインが書いているのに、なぜここで書けないのかはとても疑問なのですが、いかがですか。

○事務局 すみません、よろしいですか。この総合計画に、現在の寝屋川の現

状がありまして、それをどう進めていくかと。で、ここの乖離をなくすために、総合計画に伴って戦略プランがございます。あくまでもその一助を担うのが、この男女共同参画プランであると認識しております。もちろんグランドデザインはありますけれども、より具体的に、この男女共同参画プランに載せていくということが、困難ではないかという御説明でございます。

○委員長 例えば、女性と男性、働く人たちがどういう状況になったら、寝屋川市として良いのかということが書かれているのがこの10年後の姿ですよ。それは、書けるのではないのでしょうかね。

○事務局 目指すべき10年後の姿、もちろんそれは書きます。ただ、そこに向けて各部局の具体的な事業は男女共同参画プランにおいては記載が難しいのではないかというところでございます。

○委員長 ロードマップが難しいということですね。

○事務局 そういうことでございます。

○委員長 ただね、学生の指導上においても、例えば5年度、このまちがどうなっているのかを見据えた上で、1年目、2年目、3年目、4年目、5年目という形で指導しているわけですよ。それは、市としてはできないのでしょうかね。

○事務局 できないということではなくて、行政は多岐に渡っておりますので、具体的なマップの記載は時間的に困難ではないかというところでございます。

○委員長 まあマップなんでね、後から変えてもらっても構わないんですけれども。例えば、「1年後これをします」って書いてあって、出来なかったら、1年後分かるじゃないですか。なら、その時点で、なんで出来なかったというのを見据えて、次の目標を変えたらいいのであって、10年間で単年度ごとの目標を全部100%やらなければいけないというイメージではないんですね。

担当課の方って、人事異動で、かなり頻繁に変わられるじゃないですか。その中で、10年後を見据えて目標を引き継いでいただけたら、事業の継続性もできるんじゃないかと思うのですが、いかがですか。

○事務局 そうしましたら、このプランをより具体的に、皆様方にお示しする過程の中で、事務局と各部局とで調整、検討させていただければと考えております。以上でございます。

○委員長 すみません、かなり強引に話をしてしまいましたけれども、よろしくお願いいたします。

○事務局 まあ検討させていただきます。

○委員 すみません1つだけ、このプラン全部に関わることなんですけれども、最後に用語集を入れられるってことなんで、多分、「ジェンダーとは」とかなんでしょう。「〇〇は」って男女共同参画に関わる言葉が入っていくと思うんですけど、最近カタカナって多くありませんか。寝屋川市の第六次総合計画に「イノベーション」とか入っていますけれども。例えば言葉として「バリアフリー」ですね。あと、固有名詞は仕方ないと思うんですよ。「シルバー人材」「ハローワーク」とか。繰り返しになりますけど、寝屋川市は高齢化率が非常に高い。その方たちにも、誰にでもわかる、例えば中学生が読めばもうわかるよねっていう言葉づかかって大事なんじゃないかなって思ってます。どうしても行政の言葉ってすごい難しいし、わかりにくいし、法律の文言になるとそれは仕方ない部分もあるとは思いますが、その難しい言葉をわかりやすく、誰でもわかるようにすることを念頭に置けば、もう少し噛み砕くか、もしくはどこかに注釈つけてあげるとかした方がいいのかなと思います。

○事務局 ありがとうございます。どうしても浸透しているキーワード、単語がございます。基本的にはその浸透しているキーワード、単語を記載できるも

のは、用語集のところでは注釈をつける等詳細に説明できればと思っております。幅広い年代の方がみてわかるような、ところがあれば、こちらで修正させていただければと考えております。ありがとうございます。

○委員長 そのほか何か、言い残したことは、みなさんありませんでしょうか。

○委員 例えば、ジェンダーギャップ指数の割合は政治、経済、教育、健康と4つの面で見ると思うんですけれども、女性が住みやすい、住み続けたいまちづくりみたいな、そんなファクター、切り口ってあったんでしょうか。

○事務局 そうですね、一度その内容につきましても、検討いたします。で、ジェンダーギャップのところ、18ページの基本目標Ⅲの一番下。男女共同参画に関する国際的な動向の情報収集と発信というところでも、施策の方向性として掲げておりますので、指標等を記載して第5期プランの中でも、終始お示しできたらなと考えております。

○委員 ぜひよろしく願いいたします。

○委員長 そのほか、いかがでしょうか。それでは、意見が無いようですので、第1案件を終了いたします。様々な意見が出ましたので、事務局には反映して、第3回の審議会でご説明よろしく願いいたします。それでは、次の議題に移ります。次第の2、「その他」ですが、事務局から何かございますでしょうか。

○事務局 次回第3回の審議会の日程でございます。委員の皆様には資料としてお配りしている日程表をご覧ください、本年10月19日から30日の間で日程調整表を提出してください。また、委員長からもございましたが、第3回までに基本目標Ⅱ、Ⅲとその都度委員の皆様にお示ししてご意見をいただけたらと思っておりますので、またよろしく願いいたします。

○事務局 次に、お手元の資料にもございます、第5期プランの目指す姿として、5案ほどお示ししております。この5案、それ以外にも寝屋川市の、第5

期プランの中での目指すべき姿として一度ご検討いただけたらと思います。

第1がオーソドックスな内容、2案目、3案目がジェンダー平等という内容、4案目はこの男女共同参画での寝屋川市の新しい未来、5案目はジェンダー平等に基づくダイバーシティ&インクルージョン、寝屋川市の未来をひらく、また6案目、7案目と同じような内容となっておりますので、一度確認していただいて、これ以外でもございましたら事務局までご意見いただけたらと思っております。よろしくお願いいたします。以上でございます。

○事務局 それと合わせて、基本的な視点につきましても事務局案としてこちらで5項挙げておりますが、委員の皆様、ここはこの視点がいるんじゃないかというのがあれば言っていただけたらと思いますのでよろしくお願いいたします。

○委員長 ご説明いただきましたがいかがでしょうか。すみません一点だけ。プランの目指す姿、ここに7案だしていただいているんですけども、どれも寝屋川市らしさが表現されていないんですよね。ぜひとも入れていただきたいなと思うと同時に、じゃあ、寝屋川市らしさって何だろう。これはやっぱり地元に住まわれている方にお話を伺って、一体寝屋川で誇れるものは何なのかも含めて、プランの目指す姿にさせていただけたらなと思います。なんか難しい課題かもしれませんが。でないとな、どこの市でも似たり寄ったりになってしまうので、寝屋川市として何を目指しているのかを、もう少しはっきりとできたらいいなあと思います。

○事務局 事務局としても、らしさ、を検討します。

○委員長 少し長くなるんですけど、地方で話をしたときに、うちの地域には何の魅力もないんですとおっしゃるんですよ。でも、外部の目から見たらすごく魅力的なものってたくさんあるので、やっぱりそれぞれ地域の人たちが発見して、地域の宝として活用して、まちづくりや地域奉仕をどうやっていくのか

が、今の地方創生で非常に重要なんです。ただ、寝屋川市は都市圏にあるので、そんなことを考えなくてもいいのかなって個人的に思ってたんですけど、考えてみたら、寝屋川市のイメージってないんですよ。僕自身もなかったんです。生まれてからずっと住んでいるにも関わらず。

○事務局　ちなみに申し上げますと本市の魅力として、まず京阪沿線と学研都市線、2線がございますね。JRでは梅田や北新地に一本で行けます。寝屋川公園の周辺には緑が多くございますし、大学は2校、ショッピングモール等もあります。施策でいうと、子どもに対する施策が非常に充実しております。事務局でも寝屋川市ならではのものを考えますが、委員の皆様も、どうぞよろしくお願いたします。

○委員　寝屋川市独自のって話だったんですけど、例えば、今活動されている方、住んでいらっしゃる方に聞いてみる。老人クラブさんや自治会さん、人権の方が直接聞くというのが難しいけれど、担当課におろされて、なにか集まられたときに聞いてみるとか。もしかしたらそこから意外な発見が出てくるし、住んでいらっしゃる方が一番分かっているかもしれないし。そういう意見も交えながらっていうのもありかなと思いました。

○委員長　たぶん、住んでいる人は「良く分からない」という状況もありますので、他市に住まれている方からのご指摘もいただけたらと思います。

○委員　はい、勉強させてもらいます。

○副委員長　この文章が、どういう目的で使われて、どういう人に触れるのかっていうのもすごく重要だと思うんですね。

全く男女共同参画に関心のない普通の一般の人たちが歩いてて、パッと何か目にするパンフレットに、この文言を使うのか、それとも、男女共同参画のパンフレットを見ようと思ってる人が、一番最初、開いたときに、キャッチフ

レーズとして、この文章が来ると思うのか、どのレベルを、どの層をターゲットにする文章なのかによって、長さとか言葉遣いとかも変えていかなきゃいけない。

例えば、後者でしたらダイバーシティで全然オーケーだと思うんですけど、前者だったら、絶対使っちゃいけない言葉だと思うんですよ。何だこれはってなると思いますし、やっぱりターゲットとか使い方の問題がまず最初にあったうえで、文言の使い方、長さとかも含めて、重要なのかなと思います。

○委員長 では、そういったことも含めまして、事務局案をよろしくお願ひします。

そのほか、委員の皆様方から何か、ございますでしょうか。

すみません、一点だけ。以前、ふらっとねやがわでの企画がこの審議会の中で出てきていたんですけど、今回、全くない状態なので、改めて「こんな企画をやっています」「こんな企画をやりました」ということを報告いただけたらと思います。

○事務局 わかりました。ふらっとねやがわでの各種事業の取り組みにつきまして、委員の皆様方にご報告いたします。

○委員長 それでは、そのほかございませんでしょうか。では、ないようですので、以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。皆様、どうもありがとうございました。