

令和5年度 第2回 岸和田市男女共同参画推進審議会 会議録

内容承認	白出会長 承認		
公開・非公開の別	公開	議事録の形式	要点記録
会議名	令和5年度 第2回 岸和田市男女共同参画推進審議会		
日時	令和6年2月7日（水）午後2時～午後4時		
場所	男女共同参画センター 研修室3		
出席委員	白出会長、松田副会長、井上委員、貝塚委員、加門委員、櫻井委員、田邊委員、野口委員、山崎委員（以上9人）		
欠席委員	大槻委員		
事務局	谷口市民環境部長、今橋人権・男女共同参画課長、船津男女共同参画担当主幹、内山主査、福島（以上5人）		
傍聴人数	0人		
次第	<p>報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 第4期きしわだ男女共同参画推進プラン 令和5年度 実績報告 ② DV相談・女性相談の実績 ③ 令和5年度 男女共同参画センター講座開催状況 ④ 第4期きしわだ男女共同参画推進プラン 成果指標進捗状況 <p>審議事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 令和6年度 重点目標（案）について 		
配布資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次第 ・ 男女共同参画推進プランの進行スケジュール：資料1 ・ 活動指標自己評価一覧：資料2 ・ 令和5年度実績報告（見込）：資料3 ・ 令和5年度重点目標の実績：資料4 ・ 令和5年度事業所における男女共同参画に関する意識調査結果報告書：資料5 ・ 令和5年度事業所における男女共同参画に関する意識調査：資料5-2 ・ DV相談・各種相談の実績：資料6 ・ 男女共同参画センター講座開催状況：資料7 ・ 成果指標進捗状況：資料8 ・ 令和6年度重点目標（案）：資料9 		

< 審議概要 >

会 長 ただいまから岸和田市男女共同参画推進審議会令和5年度第2回審議会を開催いたします。それでは事務局から報告をお願いします。

事務局 資料1について説明

会 長 事務局の説明でもあったとおり、推進本部と審議会は両輪となって岸和田市の男女共同参画を進めていくものだと思います。委員の皆様には、それぞれの専門分野やご自身の経験からご意見をいただき、その内容を本部会議・幹事会で事務局を通じて伝えていただくことで岸和田市の男女共同参画プランをより良い形で推進していきたいと考えています。

それでは、「第4期きしわだ男女共同参画推進プランの令和5年度実績」について、まずは、評価方法について事務局から説明をお願いします。

事務局 資料2・3について説明

会 長 以上について、ご意見、ご質問をお願いします。

委 員 市役所の男性職員の育休取得率は出ていないのでしょうか？

事務局 数値が確定しましたら報告いたします。

会 長 引き続き、資料4以降の説明もお願いします。

事務局 資料4・5について説明

委 員 通番49の相談機能の強化の評価が令和4年度のAから令和5年度のCに評価が下がっているのは、なぜですか？

事務局 評価は、活動指標に記載のとおり、相談件数で行っています。5年度については、12月末時点の件数で評価しているため、評価が低くなっています。最終的には3月末までの実績で評価します。

委 員 コロナの影響でどこも相談件数が減っています。相談件数で評価してよいものなのでしょうか。

会 長 資料6に相談件数の一覧がありますが、それぞれどのような相談か教えてください。

事務局 「女性の弁護士による法律相談」は会長にお願いしている相談です。「女性のための電話相談」「女性のための面接相談」はカウンセラーにお願いしている相談です。「男性のための電話相談」は、女性のための相談と委託先は異なりますが、こちらもカウンセラーにお願いしている相談です。「DV相談」は、職員が対応しているDVに関する相談で、電話で受けたもの、面接で受けたもの両方を含んでいます。

会 長 DV相談の件数は資料3のどこに出てくるのでしょうか。

事務局 活動指標として挙げていないので、資料3には出てきません。

委 員 活動指標の相談件数として数えるものと数えないものがあるのがあって分かりにくいです。

また、相談先が細かく分かれていて、ややこしい気がします。電話を受けて、相談内容が違ったら、電話を掛け直してもらうのですか。

事務局 そのようなことはしていません。それぞれ連携して対応しています。活動指標の設定については、今後、検討していきたいと思います。

委 員 男性からすると、性別問わずDV相談を利用できるのは、ありがたいです。男性のための電話相談に関しては、開始されたのは良いことだと思いますが、もう少し開催頻度が上

がると思います。

会 長 最初に委員が提示して下さった問題点は、相談件数を活動指標とすることが適切なのかということだったと思います。現在設定している活動指標では、相談件数が多い方が評価が上がることとなります。利用者が多いということは、気軽に相談できるとみることもできるため、その点では、意味のあることだと思えます。また、相談窓口を周知する活動に力を入れることを目標とするのも、ひとつの方法であると思えます。活動指標については、もう一度ご検討いただければと思います。

事業所における男女共同参画に関する意識調査の結果報告もされていますが、気になる点、ご意見、ご感想などあればお願いします。

委 員 岸和田市内の事業所の男性育休取得状況については、初めて調査されたのではないのでしょうか。

事務局 平成30年度に実施した調査でも、男性の育休取得状況について調査しましたが、取得期間を回答していただいたのは初めてでした。

委 員 市内事業所ではかなりの男性が育休を取得していますね。岸和田市役所の男性職員の取得率が、どうなっているのか気になります。市職員の男性の育休取得に関する施策の評価がAからBに落ちていますが、取得率が下がったということでしょうか。

事務局 施策番号6が市職員の男性の育休取得促進に関する項目です。この評価が昨年度より低下していますが、取得率が低下したということではありません。育休取得促進のための働きかけをどの程度やったのか、ということ活動を活動指標として評価しています。前年度は、男性の育休取得のための働きかけを重点目標としていたため、評価も高くなっていました。

委 員 わかりました。

会 長 女性の管理職の人数や男性の育休の取得率について、我々は常に関心をもっているのので、数値を追っていただいて、相談件数のようにデータを蓄積して行ってほしいと思います。

他に意識調査で気になったこと、それ以外で何かご意見ありませんか。また、資料9の次年度の重点目標についても意見をいただきたいので、今のうちに、今年度の実績について、気になる点について、発言をお願いします。

委 員 今年度の重点目標のひとつである子どもの男女共同参画の意識づくりの促進について、幼稚園・保育所の出前講座がとても有効だったと聞いています。出前講座でゲストに来ていただいて、専門的なお話をしていただくのは、子どもたちの印象に残る大事な学習になります。男女共生教育以外についても、小学校・中学校でたくさん出前講座をしてほしいと思います。子どもへの施策に関する評価がAやBとなっており、どんどん進めていただいているのが、よくわかります。子どもたちにも職員にも学習機会を提供していただくと助かります。

会 長 出前講座は引き続き実施しますか。

事務局 引き続き実施したいと考えています。対象年齢や先生方への実施方法などについては、先生方にご意見を伺って見直してまいりたいと思います。

会 長 男女共同参画推進本部員・幹事・実務担当者対象の研修について、どのようなアンケー

ト結果がありましたか。

事務局 男女共同参画に関する考え方の変遷や、どのようなことをめざしているのかがよく分かったかった、という意見がありました。また、学生の声を紹介していただいたことに対し、世の中が変わってきている、自分たちの考え方もブラッシュアップしていく必要がある、という意見もありました。

会長 講師として感じたことはありますか。

委員 みなさん、いろいろ感じてくれたと思います。今の学生は小さい頃から学んでいるということもあり、「多様性」をととても大切にしています。また、就職先を考えるとときにイキイキと働ける職場であることを重視する学生もいます。市役所が学生に選ばれる職場になるよう努力していただきたいと思います。

事業所の調査について、とても興味深く拝見しています。ポジティブ・アクションについて、案外知られているなど感じました。もう一押しすれば、もっと認知度も高まるのではないかと思います。

また、男性の育休取得の課題について、代替要員の確保や、周りの人の業務が増えるということは昔から言われています。男性の育休取得についての課題、との質問項目がありますが、女性が育休を取得する際の課題はあるのでしょうか。女性が育休を取得する際の代替要員などについて問題はないのでしょうか。学校ではいかがですか。

委員 男女関係なく問題はあります。今、学校では講師が足りないと言われていて、講師が確保できないというケースが起こっています。育休取得の課題については、性別は関係ありません。

会長 事業所の方はいかがでしょうか。

委員 私の事業所では、女性従業員は少ないです。代替要員については、派遣社員で補充できる場合はしますが、作業には資格が必要で、現場の従業員にとって育休取得は難しいです。チームで動くので自分が休むと周りに迷惑がかかる、という考えが多い中、若い男性2名が育休を取得しました。男性の育休取得が少しずつ浸透してきていると思います。

会長 若い方が育休を取得するということは、会社が何か対応するから実現できたのだと思いますが、何が変わったのでしょうか。

委員 子どもが生まれる前に育休制度について説明しています。説明を聞く中で取得してみようと思ってくれたのだと考えています。

会長 チームで仕事をするので、その人がいなくなると仕事が成り立たないと以前聞きましたが、育休を取得することで仕事のやり方はどのように変わりましたか。

委員 6人1チームですが、5人で成り立つ仕事をそのチームにはしてもらっています。

会長 取得する側の意識も大事ですが、取得できる環境に変わったことが重要ですね。

推進本部の研修はトップの人たちにそのような意識をもってもらうために効果のある研修だったのではないのでしょうか。上が変わらないと下は変わらないと思います。

事業所の意識調査の結果を踏まえて、こちらからアクションを起こすことはできるのでしょうか。

事務局 やっていきたいと考えています。調査にあたり、岸和田商工会議所にご協力いただいたので、岸和田商工会議所と一緒に何かアクションを起こすことが有効だと考えています。

会 長 ハラスメント防止の回答のその他の回答が気になります。セクハラ、パワハラについて、言葉だけが先行してしまっていて、何かあれば「それパワハラですよ！」と言って、言われた方はタジタジとなってしまうような現状を表している回答だと思えます。お互い正しい知識をもって、適切にお互いの態度を改めることが大事だと思います。

また、意識調査については統計資料として使えるように、継続的に実施してほしいと思います。事業所の環境の差を解消するためにも、調査結果を活用し、アクションを起こしていただくようお願いしたいです。

続いて、資料6以降について説明をお願いします。

事務局 資料6・7・8については説明を割愛。資料9について説明。

会 長 資料9について、何かご意見はありますか。

案1については来年度特有のものであれば重点目標のひとつにしてはいかがでしょうか。案2から4についてはいかがでしょうか。

委 員 男女がともに働きやすいまちづくりは大事だと思います。重点的に取り組んでいただきたいです。

会 長 事業所に対して意識調査をされたことですし、積極的にアプローチするのは良いことです。先ほど、子どもへの出前講座が良かったとの意見があり、事務局からも子どもと併せて職員にも研修することが効果的であるという話がありました。町会への学習機会の提供など、地域で子どもに関わる大人への学習機会を作っていくためにも、案3は良いのではないのでしょうか。審議会からは案1、3、4を提案したいと思います。

会 長 これで、岸和田市男女共同参画推進審議会令和5年度第2回審議会を終了します。