

令和4年度 第1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4年度 第1回 岸和田市男女共同参画推進審議会		
日時	令和4年9月29日（木）午後2時～4時		
場所	男女共同参画センター 講座室2		
出席委員	白出会長、松田副会長、野口委員、田邊委員、実川委員、辻坂委員、櫻井委員、根本委員（以上8名）		
欠席委員	藤本委員、殿本委員		
事務局	谷口市民環境部長、河内人権・男女共同参画課長、船津男女共同参画担当主幹、内山主任（以上4名）		
傍聴人数	なし		
次第	<p>報告事項 令和3年度第2回審議会における審議内容の経過報告</p> <p>審議事項 1 プランの推進について ①令和4年度重点目標について ②令和3年度実績報告・令和4年度実施計画について ③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> <p>2 審議会の運営について</p>		
配布資料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次第</li> <li>・ 令和3年度第2回審議会における審議事項について：資料1</li> <li>・ 第4期きしわだ男女共同参画推進プラン 令和4年度重点目標：資料2</li> <li>・ 改正育児・介護休業法の概要：資料3</li> <li>・ 令和3年度実績報告・令和4年度実施計画：資料4</li> <li>・ 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：資料5</li> <li>・ 男女共同参画推進プランの進行スケジュール案：資料6</li> <li>・ 令和3年度男女共同参画センター事業報告：資料7</li> <li>・ 岸和田市男女共同参画推進審議会委員名簿</li> </ul>		

< 審議概要 >

会 長 ただいまより岸和田市男女共同参画推進審議会令和4年度第1回審議会を開催いたします。本日は令和3年度第2回審議会における審議内容の経過報告を受けた後、プランの推進及び審議会の運営について審議したいと思います。それでは事務局から報告をお願いします。

事務局 資料1「令和3年度第2回審議会における審議事項について」について説明

会 長 経過報告ということですので、意見交換は割愛したいと思います。私から1点お尋ねします。男女共同参画推進団体支援事業について、決定するまでは今までどおりの方法で行うということですか。また「岸和田女性会議補助金交付要綱」を廃止し新たな要綱を制定するには議会の議決が必要ですか。

事務局 新しい要綱を制定するまでは、これまでどおりの方法で行います。要綱の廃止、制定については議会の議決は必要ありません。

会 長 分かりました。次回以降の審議会で経過報告をお願いします。引き続き、議案1プラン推進についての1点目、令和4年度の重点目標について事務局から説明をお願いします。

事務局 資料2「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン令和4年度重点目標」、資料3「改正育児・介護休業法の概要」について説明

会 長 ご意見ご質問のある方はお願いします。重点目標は、プランのどれかひとつの施策番号を指しているのではないということでしょうか。

事務局 重点目標は、プランで定めている111項目ある施策番号ごとではなく、施策の方向の単位で取り組みます。第4期きしわだ男女共同参画推進プランの冊子をご覧ください。1点め「男性の育休制度の周知と理解促進」については、19ページ「男性の家事・育児・介護への参画促進」という施策の方向が該当します。2点め「DV被害者の早期発見と庁内連携」は、31から32ページの「DV被害者への相談支援体制の充実」、3点め「防災の分野における男女共同参画の推進」は、35ページ「男女共同参画の視点を取り入れた地域防災」が該当します。

会 長 重点目標は庁内で共有し、それに沿って各課で実施計画を作成したのですね。先に各課の実施計画の具体的な内容等についてお聞きした方が分かりやすいと思いますので、令和3年度実績報告・令和4年度実施計画について事務局から説明をお願いします。

事務局 資料4「令和3年度実績報告・令和4年度実施計画」について説明

会 長 ご意見ご質問のある方はお願いします。

委 員 活動指標の目標値と実績、評価についてですが、例えば、1つめの項目では、活動指標を「働きかけを行った回数」としており、令和3年度は、目標1回、実績1回で、目標どおり実施できたということで「B」という評価となっています。しかし、何人参加したのか分かりません。男性の育児休業等についても、その効果をどのように検証するかという問題が残ると思います。実施した回数だけに留まってもらいたくありません。参加者ゼロでも1回やったことにはなりますが、それではダメで、実施した内容が分かるようにしていただきたいと思います。もう一つは会議や講座の参加者の満足度や理解した人の割合などを数値化して表すのが適切だと思います。

会 長 これまで試行錯誤しながら、いかに数値化するかについて考えてきました。実施計画・

実績報告の形式も様々改良してこの形にしたということです。実施計画・実績報告はホームページ等で公表しているものなので、実施している内容や結果が分かりやすいものである必要があります。男女共同参画社会の実現に向けて、目標が達成されたかどうかの結果が分かるようなものになるよう、さらに努力をお願いします。記載内容や活動指標等について、それぞれにご意見があるかと思えます。特に今年度の重点目標になっている部分についてお気づきになられた点などございませんか？

委員 実施の効果が出ていないと感じます。例えば、男性の育休取得については国を挙げて取り組んでいる中で、岸和田市の取組は、もう少し工夫が必要であると思えます。特に事業所への働きかけです。大企業は今、危機意識をもって取り組み始めていますが、中小企業は、制度が変わったことすら知らないところも多いため、我々委員を含めて、周知していく方法を改めて考えていく必要があると思えます。

会長 今までのご意見に対して、いかがでしょうか？

事務局 数値で効果を測るために活動指標による評価を始めましたが、活動指標が効果を測定するために有効なものになっていないというのは、ご指摘のとおりです。行政としてどのように行動したのかということも大事であると思えますので、実施する回数や情報発信をする回数等を活動指標としています。今後は、実績欄に実施内容や参加者数など結果を丁寧に書くように改善したいと考えています。

会長 実績を文章で記載するのは、数値化して評価することからまた逆戻りすることになる気がします。この活動指標や評価は実施課が記載したものでしょうか。

事務局 はい、担当課が記載したものです。

委員 私が関係している団体では、様々なイベントを実施していますが、実施回数と参加者数は必ず集計しています。前年度と比べて参加者がどの程度増えたのかについても統計をとっています。アンケートで満足度などもたずねています。

会長 各課が作成しやすいものであることも必要だと思います。記載内容のルールづくりをしてはどうでしょうか。また、効果なども含めて実績報告を作成してもらおうと、より活発な取組につながるのではないかと思います。何か良いアイデアはないでしょうか。

委員 重点目標については、なおのこと分析に役立つような数値は必要だと思います。

会長 イベント実施時のアンケートでの評価結果を数値化して記載することで、かなりの部分が数値として表れてくるのではないかと思います。数値化されたデータを元にしてさらに多くの人に参加してもらえるイベントにつなげていくという効果も表れると思えます。様々な数値を提供していただいたらいいのではないかと思います。ところで、重点目標の設定理由は聞いておられますか。

事務局 1点め「男性の育休制度の周知と理解促進」は、育児・介護休業法が改正され順次施行されるため、それに対応するために設定しました。性別に関わらず、家庭や仕事に関わっていくためにも、育休について職場や家庭で考える機会をもっといただき、男性の育休取得を進めたいと考えています。2点め「DV被害者の早期発見と庁内連携」については、複数の困難を抱えるDV被害者が増加しています。また、自分がDV被害者であることの自覚がない人もいます。そのため、様々な機関、関係課が連携しDV被害者支援を行うとともに、職員や地域の方など周囲の気づきが必要だということで設定しております。3点め「防災

の分野における男女共同参画の推進」については、避難所の運営において様々な立場の人の視点を取り入れることの大切さを再認識することで、社会全体の男女共同参画についても考えらえたらと思い設定しました。

会 長       今の発言をお聞きしていたら事務局から案を出しているのではないかと思いましたが、そうなのでしょうか。

事務局       重点目標は、特別職と全部長が構成員となっている男女共同参画推進本部会議において、事務局案を提案し、議論した上で決定しています。

会 長       これまでは、岸和田市役所内の取組についての話が中心でしたが、男女共同参画の推進に関する事業所での取組についてお話をいただけたらと思います。いかがでしょうか。

委 員       私は庶務的な仕事をしています。育休の制度が改正されたのでお子さんが生まれる従業員には育休制度について個別に説明し、育休を取る意思があるかどうかの確認をしています。また、事業所内で全従業員に向けて、就業規則の中に新たな育休制度が盛り込まれたということを説明しPRもしています。ただ、女性は産休・育休を取得していますが、男性はなかなか育休を取得しづらい環境です。休んで子どもと一緒にいたいと思う従業員はたくさんいると思いますし、私自身も子どもが生まれた時は育休を取得したいと思いました。制度があるので取得は可能ですが、自分が欠けた穴を埋めてもらわなければならないので、周りへ与える影響を考えてしまいます。現場作業は1人抜けることの影響が大きく難しいのが実情です。社会がもう少し成熟することや、例えば休業期間中の賃金が補償されるようになる等、更なる制度の充実が待たれると思います。

委 員       育休を取得した場合、社会保障があるので、会社は賃金を払う必要がありません。男性の育休制度は日本が世界で一番保障されています。制度についてまだまだ周知されていないのではないのでしょうか。現状を伺うと大変だとは思いますが、毎年取得率を公表しなければならないので、取得率が低いことは企業のリスクとなると思います。企業の成長戦略として育休取得を推進していかないと、優秀な人材から選ばれなくなる可能性があります。介護休業の取得や働き方改革に関しても制度に則って取り組まないと、企業としてリスクがあると思います。育休を取りやすい環境、制度、風土をつくるのが、様々な柔軟な働き方に繋がっていくと思います。

会 長       公表の対象は従業員数1000人超の企業なのですか。公表は企業のみですか。市役所は当然1000人超えると思うのですが、それは公表されないのでしょうか。

事務局       公務員の育休については、育児・介護休業法とは別の法律に定められていますが、改正内容は育児・介護休業法と同じであるため、公表しなければならないと思います。恐れ入りますが、人事課に確認して追ってお伝えします。

委 員       実際に従業員1000人超の企業というのは岸和田ではどれくらいありますか。

事務局       申し訳ございません。把握しておりません。

委 員       方向性としては抜本的に枠組みや仕組みを変えていく必要性がありますね。

委 員       余力のある企業ならある程度の予備人員を確保することができるのでしょうか。今はどこも予備人員を確保するのは難しいのではないのでしょうか。また、一時的に派遣社員を活用することも考えられますが、資格が必要な仕事、その人でないとできない作業などは派遣社員の活用ができないのが実情です。中小の企業は、どこも同じではないかと思えます。

会 長 教育現場では、いかがでしょうか。

委 員 おそらく、女性はほぼ全員が取得していると思います。取得期間は選択できるので、子どもが1歳になるまで取得する人もいますし、3歳まで取得する人もいます。

会 長 男性の教員はいかがですか

委 員 男性の育休取得は進んでいません。育休とは別に妻の出産後2週間以内に2日特別休暇を取得できる制度があります。1日単位でも時間単位でも取得可能です。人員が足りないという現状は学校も同じで、一人抜けるとどうしても他の教員の業務が増えるので、できるだけ迷惑をかけないようにという意識をもちながらの休暇取得になっています。そういう面では人員がもっと欲しいと思うところですが、みんなで助け合いながらやっているというのが現状です。

会 長 ありがとうございます。では、3点目、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について、事務局から説明をお願いします。

事務局 資料5「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」について説明

会 長 この点について何かご意見ありませんか。ないようでしたら、議案2の審議会の運営に進ませていただきます。事務局からご説明をお願いします。

事務局 資料6「男女共同参画推進プランの進行スケジュール案」について説明

会 長 これまで、実施計画や実績報告に対する我々の意見がどれだけ担当課に伝わっているのか、また、意見を反映させた取組ができていのか分かりづらかったです。事務局で検討し、実施計画や取組に我々の意見を反映しやすいスケジュール案を提示くださいました。これについていかがでしょうか。

委 員 前回この件について発言させてもらいました。今回考えていただいたものでスッキリしました。こちらの意図も汲んでいただけたと思います。

委 員 これで結構だと思います。

委 員 会長がおっしゃったように、委員の意見が反映されていないと思っていましたので、そういう意味ではよくなったかと思います。

会 長 このスケジュールで進めていただき、問題点があれば見直すということをお願いしたいと思います。

委 員 資料2の重点目標は、庁内向けの目標だと思うので、市民に向けた取組を重点目標に掲げてもらいたいと思います。「庁内でできました」というのが男女共同参画推進の到達点ではないので、岸和田市全体に目を向けた重点目標を考えてもらいたいと思います。例えば、育休に関しても、男性職員の育休取得への職員の理解促進を図ると書いてありますが、さらに進んで岸和田市内の事業所に対しても広めていくために具体的にどうするのかということを知りたいと思います。市の職員がやっていけば当然広まるというものではないので、もう一歩進んだ取組が必要だと思います。

会 長 事務局からの提案としては、今後、我々が重点目標の設定に対して意見を申し上げるということですが、それをしようとする事務局側から候補としていくつか挙げていただくということになるかと思います。重点目標の決め方や審議会のスケジュールについてのご意見をもう少しいただきたいのですが、いかがですか。

委 員 ひとまずこれでやってみて、その上でまた出てきた課題に対応していくというのでよい

のではないかと思います。

委員 3番目の防災の話ですが、女性の視点を入れた避難所の運営は大事だと思います。私は阪神淡路大震災の時に兵庫県の西宮にいて被災しました。そのとき避難所では、男の人が仕切り、女性の意見がなかなか取り入れられないという状況でした。女性は小学校のグラウンドに掘られたトイレの始末という過酷なことをしていました。それには男性は参加しようとしませんでした。男性が仕切ってはダメだということではなく、男性も女性のニーズを知って参画するという意識の変化が必要だと当時から思っていました。女性の視点だけでなく、それを理解する男性の視点も必要だと思います。

委員 防災についてですが、市民に働きかけるのはなかなか難しく、講座を開催しても、思うように参加者が集まらないのではないかと思います。そこで、町会や自治会の総会など、市民が大勢集まる機会を活用して避難所の運営に関するビデオを上映すればよいのではないのでしょうか。ビデオなら理解しやすいですので、講座の開催やパンフレットの配布よりも効果があるのではないかと思います。

会長 ありがとうございます。2番目のDV被害者の早期発見と庁内連携の説明にある「複数の困難を抱えるDV被害者」とありますが、複数の困難についてご説明ください。

事務局 DV被害者は、身体的や精神的な暴力だけでなく、経済的な不安や本人の体調、精神的な状況、お子さんの状況など、様々な課題を抱えている方が多いということでございます。

会長 重点目標の設定については、今後我々も関わらせていただくこととなりますが、重点目標はプランの「施策の方向」の単位で決めるということだと思っておいてよいのでしょうか。

事務局 はい、基本的にそのように考えています。このプランには111の項目があります。プランの期間は10年ですので、例えば1年に約10項目取り組めば、10年で111項目について取り組めますので、そのようなやり方もあるのではないかと考えています。

会長 令和5年度からの重点目標については、委員のみなさまからも「こういうことが社会問題になっているから、岸和田市としても重点目標に掲げて取り組んではどうか」というようなご意見をいただければありがたいと思いますので、ご準備をお願いします。また、委員は全員で10人いますが、ご都合があわなくて欠席される方もいらっしゃいます。当日欠席される場合でも事前にご意見を頂戴して、この場で共有していただき議論できれば、より充実した審議会になると思います。それぞれの背景をおもちの委員の皆さんにできるだけいろいろと意見を出してもらい、岸和田市としての取組に活かしていくことがこの審議会の目的の一つだと思います。ぜひ遠慮なくご意見を頂戴できればと思いますのでよろしく願いいたします。お時間となりました。これで令和4年度第1回岸和田市男女共同参画推進審議会を終了いたします。