

令和4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4年度 第2回 岸和田市男女共同参画推進審議会   |        |      |
| 日時       | 令和5年2月1日（水）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、藤本委員、殿本委員、櫻井委員、根本委員（以上9人）   |        |      |
| 欠席委員     | 辻坂委員  |        |      |
| 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人）  |        |      |
| 傍聴人数     | 5人  |        |      |
| 次第       | <p>報告事項</p> <p>①第4期きしわだ男女共同参画推進プラン 令和4年度 実績報告</p> <p>②DV相談・女性相談の実績</p> <p>③令和4年度男女共同参画センター講座開催状況</p> <p>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> <p>⑤市職員男女別人数と市職員・学校職員の時間外勤務実績</p> <p>審議事項</p> <p>①令和5年度重点目標（案）について</p>   |        |      |
| 配布資料     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次第</li> <li>・ 第4期きしわだ男女共同参画推進プラン活動指標自己評価一覧：資料1</li> <li>・ 第4期きしわだ男女共同参画推進プラン実績報告：資料2</li> <li>・ 令和4年度重点目標の実績及び各課の取組（抜粋）：資料3</li> <li>・ DV相談・女性相談の実績：資料4</li> <li>・ 男女共同参画センター講座開催状況：資料5</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6</li> <li>・ 第4期きしわだ男女共同参画推進プラン令和5年度重点目標（案）：資料7</li> <li>・ 令和4年4月1日市職員男女別人数：追加資料1</li> <li>・ 令和3年度市職員・学校職員の時間外勤務実績：追加資料2</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 ただいまから岸和田市男女共同参画推進審議会令和4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、資料2、資料3について説明

会 長 資料1～3について、ご意見ご質問はございませんか。

委 員 性別に関わらず制服を選択できる学校もあるようですが、どのような取り扱いになっているのでしょうか。

委 員 小学校では「標準服」の学校と私服の学校があります。「標準服」は、男子は半ズボンで女子はスカートというのが以前からのスタイルでしたが、私が勤務する学校では、来年度から、ハーフパンツも選べるように変更します。

会 長 性別に関わらず、半ズボン・ハーフパンツ・スカートのどれかを選べるのでしょうか？

委 員 そうです。学校によっては多少差があるかもしれませんが、選択できるようになってきています。

委 員 教育委員会としてはどういうスタンスに立っているのでしょうか。

委 員 教育委員会からの指示はなく、学校ごとに任されていますが、性の多様性に配慮した対応に移行する流れとなっています。

委 員 ズボンとスカートどちらも選択できる理由付けとして、「性の多様性への対応のため」と説明するのではなく、「動きやすい服装」を自由に選べるようにしますと説明する方が、保護者の理解を得やすいのではないのでしょうか。

委 員 多様な考え方があることと、「動きにくい」という声もいただいているため、選択できるようにしましたと保護者の皆様に説明しています。

委 員 「動きやすい服」というのはとても良い表現だと思います。

会 長 一人ひとりの尊厳を守ることを学ぶために学校の役割は重要だと思います。ご苦労はたくさんあるでしょうが、引き続きよろしく願いいたします。

委 員 なぜ「標準服」と私服のところがあるのですか？

委 員 それに関して私は把握できておりません。

委 員 すべての学校が制服なのであれば、それでもよいですが、私服の学校もあるのであれば、すべての学校が私服でもよいのではないのでしょうか。「標準服」の方が経済的であるという事情もあるのでしょうか。市として統一した方がよいのではないのでしょうか。

委 員 私は、制服は高すぎると思います。

委 員 「標準服」から私服に変えた学校もあります。保護者と相談しながら進めています。高いという声もありますが、決まっている方が楽だという意見もあります。

会 長 二択ではなく「標準服」と私服、どちらでも選択できるとするのはどうでしょうか。

委 員 「標準服」がある学校でも、必ず「標準服」を着用しなければならないものではなく、「標準服」と私服を選択できます。

会 長 他にご意見ございませんか。

委 員 従業員が1000人以上の事業所は、来年4月から男性の育休取得率を公表しなければならないため、大企業ほど男性の育休取得に力を入れています。企業の成長戦略につなげていく動きもあります。ある調査によると、男性の8割は育休取得を望んでいますが、取得率

は13%程度にとどまっています。育児と仕事の両立だけでなく、介護と仕事の両立についても考える必要があると思います。それらの課題に取り組むことは、人材確保の面からも有益です。例えば、堺市は2025年度までに男性の育休取得率80%を目標としています。育休取得率が低いままであれば、優秀な人材に就職先として選ばれない可能性もあります。男性の育休取得は、父親が子どもと過ごす時間を増やせるということだけにとどまらず、女性活躍推進や少子化対策など、さまざまな社会問題の解決につながると考えています。また、労働生産性向上や働き方改革も必要だと思っています。

委員 岸和田市では、男性の取得率が低いのはなぜですか。

委員 トップの意識だと思います。育休を取りたくても言い出せる環境ではないということもあるかもしれません。経営者側、管理者側からの意向確認が義務化されたので、それに取り組むことが必要です。

会長 令和4年度の重点目標に「男性の育休制度の理解促進」がございました。重点目標に対する各課の取り組みの姿勢について、気づいたことがあれば教えていただけませんか。

事務局 「男性の育休取得の理解促進」については、研修を実施したことで、取得しやすい環境づくり、意向確認の必要性への意識づけに全庁的に取り組めたと考えています。アンケートでは、取得するために改善しなければならないことについて、さまざまな意見がありました。それらの課題について全庁的に共有したいと思います。

会長 重点目標について関心を高めていただくため、関係が深い部課には、この審議会に出席していただくということも効果的ではないかと思います。続いて、資料4の説明をお願いします。

事務局 資料4について説明

会長 資料4について、ご意見ご質問はございませんか。

委員 DV相談が激減していますが、理由はありますか。

事務局 減っている理由は私達にもわかりません。考えられることとしては、令和4年3月からDV相談の実施場所が、市役所から男女共同参画センターに移ったことで、他課からDV相談への案内がしにくくなっていることも、減少している要因のひとつかもしれません。

会長 DV相談に関しては、性別に関わらず相談できる旨のPRもしています。コロナ禍で在宅時間が増えたことによりDVも増えていると言われていますが、今までは加害者が仕事に行っている間に相談することもできた被害者が相談しにくくなっている可能性もあります。

委員 男性の電話相談は岸和田市では実施していますか。

事務局 男性のための電話相談は、本市では実施しておらず、大阪府の相談窓口を案内しています。DV相談は男性もご利用いただけます。DV相談の件数は減っていますが、今年度はDV相談の庁内連携を重点目標に掲げておりますので、周知には力を入れて取り組みました。これまでDV相談は場所を秘匿としていましたが、現在は男女センターで実施していることを公開しています

委員 DV相談が令和4年度に激減している原因として本庁からセンターへ引っ越してこられたこともあるとおっしゃいましたが、DV相談に支障があることは、事前に予測できなかったのですか。

事務局 ある程度予測はできておりました。ただ、移転するメリットとデメリットを比べた場合

に、プランの進行管理と講座の実施を同じ場所でする方が効果的に施策を進めることができると判断しました。

委員 男女共同参画センターで開催された「妻と夫のほどよい関係」という講座を受講しました。とても良い内容でしたが、残念ながら参加者が私を含めて5人でした。こんな良い講座がたった5人ではもったいないと感じました。

会長 資料5にありますね。説明してください。

事務局 資料5について説明

会長 資料5について、ご意見ご質問はございませんか。

委員 「ええ加減料理」教室ですが、3回とも出席しないといけないのは難しいですね。

事務局 単発の講座でしたら、その時限りとなりますが、シリーズ化することで、何度も同じメンバーが顔を合わせることで受講生どうしが仲良くなります。講座をきっかけにして、講座終了後も、引き続き当センターで活動を続けていただくことも目的として連続で開催しました。受講された方は、来年度から登録グループとして活動されることになりました。

会長 経験者を特別講師として招いて初心者を指導する、そしてまた次の経験者が、初心者に教えるというようなシリーズ化も検討したらいいのではないのでしょうか。

委員 参加者は5人でも、YouTubeにアップしてたくさんの人に見てもらってはどうかでしょうか。YouTubeで面白く編集すると若い人も見るのではないかと思います。

事務局 男女共同参画センターの活性化を来年の重点目標にしてはどうかと考えています。センターに来て講座を受講してもらうのを待っているだけでは、参加者は増えないと思っています。事前に講師にオンライン配信の可否を確認し、了承が得られたら、オンライン配信をすることを検討しています。

委員 裾野を広げるために今すぐやりましょう。

会長 では、追加資料1・2について、説明をしてください。

事務局 追加資料1・2について説明

会長 何かご意見はありませんか。

委員 男女の管理職比率や育休取得など、みなさん努力されていると思いますが、そのための環境は整っているのでしょうか。私が初めてこの審議会に出席した時に「定時に帰るようにしないと男女共同参画は進まない」という話をしましたが、その後どうなったのか分かりません。職員のみなさんがどのような働き方をしているのか知りたかったので、追加資料の提出を求めました。月平均の時間外勤務が30～40時間だと1日1～2時間しか残業していないことになります。夜遅くまで小学校に電気がついていますが、現状を反映した資料ではないと感じます。

会長 この資料は、学校校務員、調理員を含みますとありますので、実態が見えにくいと思います。学校現場ではどうですか。

委員 年齢や役職によって差がありますが、さまざまな役割を担う教職員はかなり遅くなっているのが現状です。時期にもよりますが、午後9時や10時まで残っている職員もいます。子育て世代の教職員には配慮していますが、現実はなかなか厳しい現状です。

委員 それでは、優秀な人材が集まらないように思います。

委員 そのような職場で、男女共同参画などできると思いますか。来年度の重点目標に「事業

所における女性活躍の推進」とありますが、市役所ができないことは民間では、なおさらできません。市役所が実際にやって、「私達がやってできたので、事業所のみなさんもぜひやってみませんか」というのなら分かります。まず市役所から実行してください。正職員と非常勤職員の人数も提出してもらいました。忙しくて定時に帰れないのであれば、正職員を増やす。そうしないと男女共同参画は絵にかいた餅です。

会 長        まずは、市役所で育休の取得や男女の管理職比率を均等にするなどの施策を進めていただきたいと思います。

              新年度の重点目標は、当審議会の意見を反映し男女共同参画推進本部幹事会で決定します。関係各課には、重点目標を意識し施策に取り組み成果を上げていただきたいと思います。人権・男女共同参画課から重点目標の案が4点提示されていますが、この案に対するご意見、もしくは別の案があればご提案をお願いいたします。

委 員        ここで議論したものが幹部職員に伝わるのか、検討してくれるのかという切実な思いや懐疑心があります。

事務局        審議会での意見の反映方法については、今年度第1回の審議会でスケジュールをお示しましたが、審議会開催後に、特別職と部長で構成される男女共同参画推進本部会議、課長で構成される幹事会を開催し審議会での意見をお伝えしています。また、今年度から、次年度の重点目標は、審議会でご意見を伺い幹事会で決定することにいたしました。審議会のご意見を反映した実施計画となるよう、実施計画の作成時期も見直しました。

委 員        「男女共同参画を進めるためには、定時に帰れる職場にしないと無理だ。それができるのは行政のトップしかない。」という私の意見に対する市長の意見はどのようなものでしたか。

会 長        審議会の意見を反映した施策を進めるためには、そのための働きかけが必要になると思います。その努力をしていただきたいと思います。

事務局        審議会の皆様からいただいたご意見は市長、副市長、教育長はじめ職員に伝えております。引き続き丁寧に説明させていただくようにします。

会 長        分かりました。幹事会に向けて、来年度の重点目標について、ご意見をいただけませんか。

委 員        「男女共同参画センターの活性化」はぜひともお願いしたいです。どのように取り組むのか教えてください。

事務局        男女共同参画センターは平成31年4月にオープンし、来年度は5周年となります。センターをもっと知ってもらえるような取り組みをしたいと思っています。講座のオンライン配信やシリーズ化などの工夫をし、これまで男女共同参画センターを利用したことが無い人にも利用してもらいたいと考えています。また、男性が利用しづらいという意見も頂戴します。男性を対象とした講座に力を入れたいと思います。広報2月号に掲載した、国際女性デーにちなんだミモザでリースを作る講座は、定員20人ですが1日で定員を超えました。「これなら行ってみたい」とみなさんが思うような講座を企画していきたいと思っています。楽しむという要素を入れつつ、参加してくださった方に男女共同参画について伝えていきたいと思っています。

委 員        大宮地区公民館との複合施設となり、名称も男女共同参画センターとなりました。男女

共同参画の活動グループの支援に力を入れると聞いていましたが、女性センターでは約50の登録グループがありましたが、その大半が公民館の登録クラブに変更となったため、男女共同参画センターの登録グループは減少し活動力も低下しているような気がします。

事務局 現在、男女共同参画センターの登録グループは、来年度新しく活動を始めるグループを含めて12団体です。大宮地区公民館との複合施設になる際、活動の内容を確認し、男女共同参画に関する活動をされているグループのみ男女共同参画センターの登録グループといたしました。これまで、女性センターで活動されていた趣味の色合いが強いグループは大宮地区公民館の登録クラブとして活動していただくようにしました。活動ができなくなったのではなく、所属が変わっただけです。今年度11月に公民館と男女共同参画センターの利用団体で合同まつりを開催し、実行委員会などでそれぞれの団体の交流もできました。合同まつりでは、お子さんや親子連れが多く来場されました。登録グループのみなさんがお子さん向けのイベントを実施して下さったためです。登録グループのみなさんと一緒にセンターの活性化につなげていきたいと考えています。よろしく願いいたします。

委員 登録グループへの支援が減っているような気がします。

事務局 学習の場の提供や講座を共催させていただくことに関しては以前と変わりありません。受益者負担の考え方が導入されたこともあり、館の利用方法については、女性センターの頃から変更させていただいた点もあります。

会長 残り時間もあと少しです。来年度の重点目標に関するご意見を頂戴したいと思います。

委員 男女共同参画という大きいテーマに取り組むときは旗振り役が大切です。男女共同参画という課題は全ての部署に関わる課題なので、市長直轄の組織にすべきだと思います。

会長 重点目標に含めることはできませんが、本審議会のあり方は非常に重要な課題です。幹事会のみなさんには審議会の存在意義についても考えていただきたいと思います。

委員 「子どもの男女共同参画の意識づくりの促進」は、子どもの人権についてですか、それとも子どもの男女共同参画意識を高めていくということですか。

事務局 2つとも大事ですが、ここでは子どもの男女共同参画意識づくりです。

会長 「まず行政内部での男女共同参画を推進することが優先だろう」とのご意見がありました。育休を取得しやすい環境をさらに整えていただくことも必要だと思います。

委員 「学校園における意識づくり」については、各学校で「男女共生教育」のプログラムがあり、様々な工夫をしながら進めています。どのような点に課題を感じているのか具体的にお聞きしたいです。

事務局 今年度は、大宮幼稚園で年長児を対象に、性別に関わらず自分のしたいことは好きなように選んでよいのだという内容の出前講座を実施させていただきました。その時の子どもたちの様子を見て、子どもへの働きかけは効果的であると感じました。一方で、「男の子だから～」「女の子だから～」という発言もあり、小さい子どもにもアンコンシャスバイアスがあるのだと気づきました。そのため、子どもの意識づくりはもちろん、子どもに関わる大人の意識づくりも必要であると考えています。本市は総合計画の基本目標のひとつに「岸和田の次世代を育むまち」を掲げ、子どもを重視した取組をしています。教職員のみなさんとともに取り組んでいきたいと思っています。

委員 教職員の研修や子どもへのキャリア教育などを実施するにあたり、講師の選定に苦労し

ています。連携できればと思います。

会 長 プランの成果指標進捗状況で「子どもの個性や能力にあった教育が行われていると感じる市民の割合」が低下しているのが気になります。「子どもの男女共同参画の意識づくりの促進」については、それへの対応も考慮して幹事会に提案してください。また、長時間勤務の削減について継続して取り組む必要があると思います。他にご意見はありませんか。ないようでしたら、これで終了いたします。