

令和2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	岸和田市男女共同参画推進審議会（第1回）		
日時	令和2年7月16日（木）午後2時～4時15分		
場所	岸和田市立男女共同参画センター 研修室3		
出席委員	白出会長、野口委員、寺内委員、実川委員、藤本委員、奈良岡委員、櫻井委員（以上7名）		
欠席委員	松田副会長		
事務局	春木市民環境部長、小堀人権・男女共同参画課長、 船津男女共同参画担当主幹、西川男女共同参画センター所長 古森、辻村		
傍聴人数	2人		
次第	岸和田市男女共同参画推進計画について（令和元年度推進状況、令和2年度重点項目および実施計画） 第4期岸和田市男女共同参画推進計画について		
配布資料	①次第 ②岸和田市男女共同参画推進計画 令和元年度実施計画推進状況（資料1） ③岸和田市男女共同参画推進計画の体系（資料2） ④岸和田市男女共同参画推進計画 令和元年度重点項目について（資料3） ⑤令和元年度男女共同参画センター事業推進状況（資料4） ⑥岸和田市男女共同参画推進計画 令和2年度重点項目（資料5） ⑦審議会等への女性委員参画状況（資料6） ⑧岸和田市男女共同参画推進計画 令和2年度実施計画（資料7） ⑨数値目標進捗状況（資料8） ⑩DV・女性相談件数（資料9） ⑪男女共同参画に関する市民意識調査 調査結果報告書（冊子） ⑫第4期岸和田市男女共同参画推進計画策定スケジュールについて（資料10） ⑬岸和田市男女共同参画推進審議会委員名簿 ⑭座席表 ○第4期岸和田市男女共同参画推進計画（案）		

< 議題等 >

1. 委員委嘱
2. 委員の紹介
3. 会長挨拶
4. 議題

岸和田市男女共同参画推進計画について

令和元年度実施計画推進状況について

令和2年度重点項目および実施計画について

第4期岸和田市男女共同参画推進計画について

男女共同参画に関する市民意識調査 調査結果報告書

計画策定スケジュールについて

<審議概要>

会長 それでは「岸和田市男女共同参画推進計画推進計画について」、事務局より説明をお願いします。

事務局 (岸和田市男女共同参画推進計画 令和元年度実施計画推進状況（資料1、2、3、4）、令和2年度重点項目（資料5）、審議会等への女性委員参画状況（資料6）、令和2年度実施計画（資料7）について報告。数値目標進捗状況（資料8）については説明を省略。)

会長 令和元年度実施計画推進状況などについて説明がありました。ご意見、ご質問をお願いします。

委員 毎回聞かせていただいているのですけれども、令和元年度の岸和田市役所の男性職員の育休取得者は、岸和田市民病院薬剤部の2名、取得率は4%と低いです。民間企業では4%というのはありますでしょうか？

委員 各社で差はあると思いますが、弊社は100%となっています。1日でも取得すればカウントします。取得方法はいろいろですし、各社で集計方法が異なるかもしれません、100%に近づけるよう取り組みをしております。

委員 この違いは何なのでしょうか。市役所では、男性の育休取得が全然進んでいないについて、他の委員のみなさん、事務局の方はどうのようにお考えでしょうか。それと、市民病院の薬剤部は育休を取りやすい環境なのか、ほかの部課との違いがあるのでしょうか。そういうところも教えていただけたらと思います。

事務局 男性の育休について、市民病院の薬剤部が取得しやすい状況であるかということについては、把握できておりません。次期男女共同参画推進計画策定に関する各課ヒアリングから、全体的に男性が育休を取得するという意識が低いと感じております。長期間休まれては困る、本人から申し出があれば断ることはないけれども、積極的に取得を働きかけるまでには至っていないという意見が多かったです。

また、育休の制度についてもう少し詳しく、職員に周知が必要ではないかと感じております。育休といえば、1年、2年、長ければ3年と長期間の休むというイメージがあります。短期でも取得できることや、配偶者が育休取得中でも男性も一緒に取得できるということについても、皆が理解できていない状況にあると思います。まずは、制度の詳細について伝えていくこと、そして男性も育休を取得するのが普通だという雰囲気になってくることが必要ではないかと考えています。

どのような取り組みをして、男性の育休取得率が100%となったのか、教えていただければありがたいです。

委 員 今のお話は育児休業制度のことですね。私が先ほど100%と申し上げたのは、育児休暇制度です。育児休業の取得状況は2%程度、もしかしたら2%を切っているかもしれません。

育児休暇の取得は、1週間とか1日とかいろいろありますが、100%をめざしております。育児休業となると基本的に収入が減りますので、やはり男性が取得するのはハードルが高いです。そこで、育児休暇制度について、トップから100%の取得をめざすというメッセージを絶えず全社員に発信し、休暇を取ることを奨めております。また、育児休暇に関してレポートを提出してもらい、「こんなことができた」「家庭が円満になった」等の意見を社内でフィードバックする仕組みがあります。1週間程度取得した職員の満足度は非常に高くて、「取ったらいいんだな」「取っていいんだな」という啓発ができています。

取引先でそのような話をすると「うちはねえ…」と厳しい状況のようです。限られた人員で取得が難しい会社がたくさんあると思いますので、弊社は恵まれているのかなあと思う次第です。

会長 市役所は有休が1時間単位で取れますよね。それを利用して育児に関わっておられる男性職員もいらっしゃるので、育児休暇や育児のために利用した有休についての調査をすれば、パーセンテージは上がるのかなという気がします。

*（参考）令和元年度 男性職員の配偶者出産補助休暇の取得者数は32人（平均取得日数4.44日）

委員 資料1の5ページ、NO.30 DVの被害者のための相談窓口案内カードのことです。

私が属している団体では、会員で手分けをしてスーパー・ショッピングセンターの女性用トイレに相談窓口案内カードを置かせてもらっていますが、どういうわけか、箱ごと無くなってしまうことがあります。店舗の責任者の方にしてみれば、何かよくわからないものと警戒されることもあると思うので、店舗への相談窓口案内カードの設置依頼文書を行政で作成していただきたいと思います。それを持参できればカードを置かせてもらえるところが増えるのではないかと思っております。そういったことは難しいでしょうか。

事務局 いつもスーパー・ショッピングセンターに相談窓口案内カードを設置いただきまして、

ありがとうございます。今年度新たに置かせてもらえる店舗が増えたと連絡をいただいております。各店舗には、人権・男女共同参画課長名の依頼文書をお渡ししておりますので、取り組みをご理解いただいていると思っております。

委員 話が前後して申し訳ありません。先の育休の話ですが、育休の取得促進はトップからの働きかけが重要です。部課長を含めて管理職の意識改革が必要だと改めて思います。この5年くらいで企業の育休取得は進んでいます。行政は対応が遅れているのではないかというような気がします。コロナ禍のなか、審議会を開催していること自体も疑問に思っていらっしゃる委員の方もいらっしゃるかもしれませんし、社会の変化に行政はすごく遅れをとっているなと感じています。

今後はトップの意識の差が如実に表れていくのではないかと思っています。

会長 次の議題に移りたいと思います。男女共同参画に関する市民意識調査について、事務局から説明をお願いします。

事務局 (男女共同参画に関する市民意識調査 調査結果について報告)

会長 予定時間から遅れていますので、もしどうしても意見をという方がおられないようでしたら、次の議題に移らせていただきます。第4期岸和田市男女共同参画推進計画策定スケジュールについて、事務局から説明をお願いいたします。

事務局 (第4期岸和田市男女共同参画推進計画(案) (資料番号なし)、計画策定スケジュール(資料10)について報告)

会長 パブコメとは何か、説明をしていただけないでしょうか。

事務局 パブコメ、パブリックコメントは、計画や条例、施策の策定、改廃のうち、市民生活に重要な影響を及ぼすものについて、広く市民の意見を聴取するものです。男女共同参画推進計画は、市、事業所、学校園、市民のみなさまに関わる計画であるため、パブリックコメントを実施いたします。

会長 計画をつくる主体はどこになりますか？

事務局 計画策定の主体は岸和田市となります。

会長 岸和田市がつくる計画に対して、男女共同参画推進審議会の役割について教えていただけますか。

事務局 「岸和田市男女共同参画推進条例」に、推進計画の策定という項目があります。そこでは、「市長は推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画推進計画を策定する」と定められており、「推進計画の策定に当たっては、岸和田市男女共同参画推進審議会の意見を聴く」となっております。この条例に基づき、ご意見を聞かせていただくということになります。

会長 これから年度末にかけて、市のほうで第4期岸和田市男女共同参画推進計画を策定されますので、その計画について我々も資料をいただいて、こういう内容を市として計画に盛り込もうと思っている、こういう計画にしようと思っているということについて、我々として意見を述べるという役割を担うことになります。

次の審議会は10月1日で少し期間が空きます。この間に、団体ヒアリングや、意見交換会などがあります。事務局から、その都度まとめた資料を各委員に送っていただき、わからないところを質問カードのような様式を使って質問をして、疑問点をある程度解決をしたうえで、次回の審議会を開催したいと思います。質疑の取りまとめは事務局で行う、ということでおろしいでしょうか。

事務局 はい。

会長 送っていただいた資料に関する疑問・質問は、事務局にお伝えいただき、その中で共有すべきことがありましたら、また事務局より適宜連絡をいただくという形で、10月1日まで進めていただきたいと思っております。この点について、何か確認しておきたいことがございましたらご発言をお願いいたします。

委員 関係団体ヒアリングに岸和田女性会議は入っていますか。

事務局 はい。

委員 各課のヒアリングは終了しているのですね。どのような内容のヒアリングをされていのですか。

事務局 この10年間の各課での取り組みについて、どのような成果があったのか、何が課題として残っているのかの振り返りと、次期計画に取り入れるべき新たな課題についてたずねました。

先ほどの関係団体のヒアリングについてですが、15団体に実施予定です。

実際にヒアリングをさせていただくのは7団体、あとはアンケート形式を予定しています。相手様のご都合で、実施方法等が変更となる可能性もあります。

直接お話を伺いする予定になっていますのは、岸和田女性会議、岸和田商工会議所女性部、NPO法人ファザーリングジャパン関西、特定非営利活動法人ここからKit、一般社団法人岸和田シティプロモーション推進協議会、岸和田市職員労働組合と岸和田市教職員組合です。

この7団体につきましては、子育て支援や地域活動等、男女共同参画に積極的に取組んでおられます。

会長 第3期男女共同参画推進計画の内容は、ホームページ等で見ることができます。かなりタイトなスケジュールで、皆様お時間のない中ではあると思いますが、適宜、背景となる条例や計画等の内容をチェックしていただき、岸和田に住みたいとみんなに思ってもらえるような男女共同参画計画の策定に、ご協力をお願いしたいと思います。

委員 ちやぶ台返しになるかもしれないですが、そもそも基本理念のところの「みんなで（男女が）」となっていますが、「みんなで」か「男女が」なのかどちらにしますか？

事務局 これは、岸和田市男女共同参画推進計画なので、男女の視点が必要だと考えています。

委員 「男女が」となると人権の問題が出てくる可能性があります。今後に影響してきます

ので、一考されたほうがいいかと思います。

事務局 その議論は事前にありまして、性的マイノリティの視点についても計画の中で取り入れていかなくてはならないと考えています。そういう意味での「みんなで」です。

ただ、岸和田市男女共同参画推進計画であり、背景となる条例や国・府の計画が「男女」なので、ここは「男女」とする方が適切なのかなと考えています。

委 員 第3期計画の基本理念は「男女平等に基づく互いの人権尊重と男女共同参画社会の実現」となっています。計画策定当時は、これでよかったですのかと思いますが、10年経ったいま、男女共同参画という言葉自体が危うさをもっていると思います。人権・男女共同参画課ですから、そうせざるを得ないのは理解します。ただ時代の変化を含めて考えていく必要があると思います。あいまいなまま進めるのは危ういと思います。

会 長 それでいいと、きしわだ女性プランという名前を残すのかやめるのか、ということについても検討していただいた方がいいのではないかと思います。

委 員 「男女共同参画」としてしまうと、SDGsは盛り込めないですかね。

委 員 今の時代の流れの中で、「男女」と扱ってしまうと、じゃあ人権って何だ?という問い合わせてくるのではないかと思う。

事務局 そのあたりの不整合が出ているところはありますが、どういう形で最大公約数を取るのかということを今後考えていく必要があると思っています。

委 員 市町村は本当に悩まれていますね。

会 長 せっかくですので、何かご発言いただけたらと思うのですが、いかがでしょうか。

委 員 初めての参加なのでどういう役割かわからないのですが、されていることは良いことだと思います。各課にヒアリングをし、チェックしてと、元サラリーマンとしても、PDCAをしていこうとされているのがわかります。

町会長という立場で、男女共同参画について、何ができるかと考えていますが、資料1で、地域活動やボランティアの担当課は自治振興課となっています。実績の自己評価がAになっていますが、この自己評価は甘いです。町会長は4年目ですが、担当課から町会への働きかけはありません。男女共同参画に沿った施策についての話は、連合町会長からも伝達事項としても聞いたことはありません。

それで自己評価がAというのはどうか。ものすごく実感と差があります。

自己評価は必要ですが、これを厳しくチェックをするしきみが必要です。働きかけた相手方に対して「どうでした?」というふうに評価を求めるような取り組みなど、労力はかかりますが、評価方法を工夫をしていただけたらなと思います。

会 長 すごく貴重なご意見をありがとうございました。先ほど、推進計画(案)の中でのご説明もありましたように、第3期の反省として、岸和田市役所庁内だけで完結してしまっている計画だが、第4期では、対象を広め、地域でも活動をしていただけるよう

内容にするということを目標に掲げておられます。ぜひ、そういう是正については積極的にご意見をいただきたいと思います。

委 員 市民意識調査は、回答者の半分近くの方が60歳以上で年齢構成のバランスが悪いと感じました。やはり70歳代の方の意識と、30歳代、20歳代の方の意識は違うと思います。そういうことを考慮してこのデータを使っていかないと、数字だけを見て、みんながそう思っていると捉えることはとても危険だと思いました。

先ほども言わわれたことですが、人権・男女共同参画課という課名は簡単に変えられないですが、現に学校でも性別に対して悩んでいる児童・生徒はいます。私の意見としては、基本理念は「みんなで」が良いのではないかと思います。また、計画の名称は表紙にでるものなので、慎重に決めていただきたいと思います。

会 長 ありがとうございます。10年後を見据えてとなると、たくさんの課題、重い課題があると思いますので、その点についてもご意見をお聞きいただきながら、進めていっていただきたいと思います。以上で、審議会を終了したいと思います。委員の皆様、どうもありがとうございました。