

令和2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	岸和田市男女共同参画推進審議会（第2回）		
日時	令和2年10月1日（木）午後2時～4時		
場所	岸和田市役所 新館4階 第1委員会室		
出席委員	白出会長、松田副会長、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8名）		
欠席委員	なし		
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（第4期）素案の検討について		
配布資料	<p>①次第</p> <p>②岸和田市男女共同参画推進審議会 意見照会まとめ（資料1）</p> <p>③第4期岸和田市男女共同参画推進計画策定に係る第3期計画検証 各課分（資料2）</p> <p>④第4期岸和田市男女共同参画推進計画策定に係る第3期計画検証 人権・男女共同参画課分（資料3）</p> <p>⑤第4期岸和田市男女共同参画策定にかかる団体ヒアリング・意見交換会結果 まとめ（資料4）</p> <p>⑥第4期岸和田市男女共同参画推進計画（案）（資料5）</p> <p>⑦岸和田市男女共同参画推進計画（案）に関する意見まとめ（資料6）</p> <p>⑧計画策定今後のスケジュール（資料7）</p> <p>⑨座席表</p> <p>冊子「岸和田市男女共同参画推進計画 第3期きしわだ女性プラン」</p>		

< 議題 >

- ・第4期岸和田市男女共同参画推進計画（案）について

< 審議概要 >

会 長 本日の審議は第4期岸和田市男女共同参画推進計画（案）についてです。それでは審議に入ります。事務局よりご説明をお願いいたします。

事務局 （配布資料にもとづき説明）

会 長 前回の審議では、計画の基本理念の案として示された「みんなで（男女が）力を合わせる」について、「みんなで」と「男女」のどちらを用いるのが議論となりましたが、資料5、5ページにあるように「男女共同参画を実現する」と変更されました。事務局では今日まで議論を重ねられたうえ、2つの言葉のどちらかということではなく、「男女共同参画」を計画の基本とすることに方針が定まったようですが、その点について事務局からご説明いただけますでしょうか。

事務局 前回の審議会でもうおっしゃっていただいた基本理念は「誰もが暮らしやすい社会にしていくために みんなで（男女が）力を合わせるまち きしわだ」としておりました。委員の皆様からさまざまな意見をいただき、それらを踏まえ事務局で議論いたしました。現状として女性の地位は男性と比べて差があります。本計画では、そこに注目し、男女が同じように社会で活躍できるまちづくりをしていく必要があることから「男女共同参画を実現するまち きしわだ」としました。

委 員 私は、「男女」を前面に出していただきたいと意見を出させていただきました。男女の差が顕著な例は、結婚する際には圧倒的に男性姓を名乗ることがあります。これは男女の力に開きがあることの結果だと思います。「男女共同参画」という言葉を出さないと、このような実態がうやむやになってしまうように危惧していたので、変更については安心しています。

委 員 夫婦別姓については、男女共同参画とは分けて考える方が良いと思います。

会 長 計画の内容を議論するにあたり、基本理念について理解することが必要であるため、説明していただきました。

資料6「岸和田市男女共同参画推進計画（案）に関するご意見まとめ」は、計画（案）に関する委員の皆さんからの意見について市の考え方をまとめたものです。これについて事務局から2点について皆さんのご意見をいただきたいとのことです。内容について、事務局からご説明をお願いします。

事務局 それでは資料6のNo8をご覧ください。論点は2点あります。1点目は町会への働きかけについて、2点目は男女共同参画の意識づけについてです。担当課と当課とで意見が分かれており、当課内でも意見の相違があります。

1点目、1つめの意見は、町会は独立した団体であるため、女性役員の選出を促すなど所管課として直接的な働きかけができない。2つめの意見は、町会は、まちづくりや市民生活に大きな影響がある団体であり、他の各種団体とは異なり、より積極的な取組により効果が期待できるので、所管課の業務として取り組む。2点目、1つめの意見は、人権・男

女共同参画課の仕事であり所管課の仕事ではない。2つめの意見は、人権・男女共同参画課と所管課がともに取り組む仕事である。

これまでの間、担当課とさまざま話し合いを続けてきましたが、平行線となっています。どのように考えるのがよいか委員の皆様のご意見を伺いたいと考えています。

会 長 2つの意見が記載されていますが、人権・男女共同参画課の考えはどちらでしょうか。

事務局 1点目、2点目とも、2つめの意見です。

会 長 第3期計画では具体的にどの施策になりますか。

事務局 岸和田市男女共同参画推進計画（第3期きしわだ女性プラン）の20ページ「基本施策3 地域活動やボランティア・NPO活動への参画」「施策の方向①地域活動の促進」「イ町会等の団体において、役員に女性が選出されるように積極的に働きかける」という項目です。

委 員 20ページには、「町会等の団体において、役員に女性が選出されるよう積極的に働きかける。」とありますが、今回の担当課の意見で「女性役員の選出を促すなど所管課として直接的な働きかけができない」とあります。具体的にどのように取り組むことになるのでしょうか。

事務局 女性の役員を「必ず入れてください」とか「何割を選出してください」といったことを行政側から町会に申し入れることは困難であると考えます。ただ、「男女共同参画」の意義について、研修機会を設けるなど、行政がさまざまな機会において伝えていくことは可能であると考えています。

委 員 町会の役員というのは、どの範囲を指すのでしょうか。

委 員 私の町では、町会加入世帯は700所帯です。全世帯の約7割です。町会の加入率が低いことは、自治振興課も問題視しています。

町会の役員は24人です。そのうち9人が執行部で、内訳は会長・副会長・会計・書記・会計監査・顧問、15人が協議員となります。現在も過去も女性の役員は0人です。

私は町会長になって4年目ですが、役員に女性を入れるための積極的な働きかけをしてきませんでした。この審議会の委員になるまで、男女共同参画の意識がありませんでした。町会運営は祭礼だけではありません。防災や福祉について議論する際には、女性の意見を反映させることが必要であると考え、女性に役員になってもらいたい。町会の組織に「女性部会」をつくる方法もあるかと思えます。手を付けられるところから改革していこうと思っています。

会 長 「婦人会」がなくなっている町が増えているようですが、委員の町はいかがですか。

委 員 婦人会の会員は現在35人です。婦人会の主な行事は盆踊りの踊り子、祭礼の時の高齢者席の接待ですが、それだけではなく、昨年、一昨年は防災訓練に参加しました。婦人会の役割を大きくしていきたい。

会 長 ありがとうございます。町会は家単位で、男性が家の代表として出るものという仕組み、町会の役員に女性を選出する仕組みを変えないと難しい。人権・男女共同参画課が中心となって、所管課と一緒に工夫をして取り組むことが必要であると思えます。

委 員 私は、転入したばかりで、町会のことはわからないことが多いのですが、祭礼だけなら男性が担うことになるかもしれないですが、町会の活動には防災や福祉などさまざまな分野があります。男女で役割を振り分けるのではなく、さまざまな活動に男女の意見が balan

スよく反映されることが必要だという意識が広がっていくことが大事だと思います。

委員 資料6 No16「地域活動や町会活動の独立性が強調されていますが、市は、私的団体に  
関与しないという宣言に読めます。何もしないでよいのか」という意見は私が書きました。  
「独立性」というより「自主性」と理解すればよいと感じました。自主性を否定できない  
とはいえ、男女共同参画は岸和田市全体で進めていくものです。意識や考え方が変わって  
いくことは大事です。少しずつでも変化に向けて取り組むとの考えが広がっていくと良い  
なというのが率直な気持ちです。広がっていくでしょうか。

委員 町会の組織がスピード感をもって変わっていくかという期待しすぎかと思います。男だ  
となかなか気づかない場面や場所がある。町会活動にどのように女性の意見を取り入れて  
いくのか、うまく活動している組織について紹介してもらえれば、前に進む部分がある  
と思います。

委員 町会は、自主的に運営しているとはいえ、市との接点がない訳ではないですよ。  
会長 私が住んでいる町会では町会をなくそうという話がでた際に自治振興課に相談しました。  
町会がまったく市とかけ離れて活動しているとは言えないのではないのでしょうか。

委員 地域の特性もあるため、市の所管課が町会に対して「女性役員を必ず10%を入れてくだ  
さい」という指導はできないと思います。しかし、男女共同参画という観点から見たとき、  
非常に良い取組をしている町会の事例があれば、その事例を紹介してほしい。それを受け  
入れるかどうかは各町会の判断ですが、もう少し前に進む部分があるかと思います。

事務局 ご意見をありがとうございます。町会に対して「女性の役員を何人入れてください」とい  
うことを市が言うことはできませんが、男女共同参画の大切さを伝えていくことは、当  
課と町会所管課が協力して行っていきたいと考えています。

事務局 補足いたします。わたくしも個人的に地域団体の活動に参加しております。また職務上さ  
まざまな市民協議会の場に参加させていただいております。先にお話にあったように役員  
が男性のみの町会もあれば、役員として活動されている女性も多くいらっしゃいます。私  
の所属する町会でも女性の役員がおられます。そこから思いますのは、おそらく町会が組  
織的に女性の参画を受け入れていない、ということではないということです。参画してい  
ただくスタイルは町会でさまざまであると思いますが、そのスタイルが女性を選出しがた  
いということがあるかもしれません。良い事例を聞く機会があれば、それがヒントとして  
広がりをもつのではないかとのご意見をいただきましたので、行政としてそのように取  
り組んでいきたいと考えております。

会長 ありがとうございます。女性の意見を取り入れたほうがより良い町会活動ができる、女性  
の意見を取り入れた町会運営をしてはどうか、その方が町のみんなの幸せにつながり  
ますよというような働きかけを一緒にしていきましょと、町会所管課に伝えてみてはど  
うでしょうか。

事務局 皆様のご意見をもとに、再度担当課と話し合いたいと思います。

会長 ではもう1点、資料6 No10、14について事務局からの説明をお願いします。

事務局 (資料6 当該箇所について説明)

会長 いまの説明でしたら、事務局の意見はまとまっていて、議論をする必要がないのではない

かと感じました。さらに議論が必要な点があれば、問題提起をお願いします。

事務局 女性管理職比率等の向上のためには、どのような取組をしていけばよいのかについて皆様のご意見をいただきたいと思います。

委員 審議会や管理職で女性比率が低い理由とその解決策は、自問自答をしていくことが大事だと思います。先ほどの町会の女性役員のことについて、町会長さんが「気づき」を得てから、女性の参画が少ない理由について「こうすればよいのではないか」とのお考えに至られたことが聞けました。それがポジティブ・アクションの意味なのです。私たち委員がこうしたらよいのでは、と意見を述べるのではなく、担当課が自問自答しなければならないと思います。

会長 事務局の方、いかがでしょうか。

事務局 ポジティブ・アクションの本来の意味を改めて解説いただき、事務局が自問自答を繰り返していく必要があることを再認識いたしました。

女性の管理職登用についてですが、能力や実績があっても、女性の昇任を妨げる個々の条件や背景に焦点を当て、政策提言、事業展開を考えていきたいと再認識いたしました。

委員 参考になるかわかりませんが、女性の管理職登用に関しては、会社として具体的な数値を決めています。登用された女性は素晴らしい仕事をされています。いきなり管理職ではなく徐々に経験を積んでいきますが、目標がありますので、男性と同じ仕事をした場合、男性に比べて少し昇任しやすいということはあります。途中、産休や育休、場合によっては介護で職場を離れる場合がありますが、お子様が大きくなられたときに、女性が大きく羽ばたけます。

委員 男性の育休取得も増えていません。さまざまな背景を一つずつ丁寧に見ていくことが必要だと思います。

会長 女性管理職の数値目標については、能力がある女性が登用され、目標数値を達成するためにどういう施策をすればよいか、どのように職場環境を整えるのか、そのために、どこが何をすべきかを考えていければよいかと思います。

事務局 会長からご指摘のありました点については、事務局でも議論をしておりました。資料6 No14に記載をしておりますように、「能力・実績主義に基づき」とありますが、能力や実績をどのように評価するかの具体的内容について、私どもは明確に把握できておりません。それらの評価基準は非常に曖昧となっております。今後、能力・実績について具体的にどういう評価に基づいているのかを確認しながら進めていきたいと考えます。

会長 女性の校長、教頭が増えていると感じるのですが、いかがでしょうか。

委員 一時より減っております。小学校は24校ですが、一時は女性教頭が半分の12人いました。現在、24小学校中、女性校長は5人、11中学校中、女性校長は1人です。育児や介護となりますと、授乳など女性しかできないことがあります。出産に立ち会った男性教員からは、自分ができることは何でもしようと思うようになったという意見を聞きますが、やはり子どもが小さいときは、現実的に女性がしたほうが多いと感じます。女性の管理職を増やすためには、女性の負担を少なくするサービスの充実などが、これからの10年の目標ではないかなと思います。

委員 男性でもミルクをあげたり、専業主夫であったり、女性が働いて男性が0歳児から育てて

いる方がおられます。「子どもが小さいときはお母さんが関わらないといけない」という考えを変えていく必要があります。子どもが小さいときから関わっているからこそ大きくなってからも信頼関係が築けると思います。男は仕事という価値観が根本的な原因かと思えます。

委員 産休・育休を取得することが、将来、職場で不利とならないことを望みます。

会長 女性の登用についての施策を考える際の主眼点のことなど、これまで出ました意見について、いかがでしょうか。

委員 ポジティブ・アクションはアメリカで始まった考え方です。黒人を貧しさから脱却させるためには、教育機会を与えることが大事である。大学の学部は何%か黒人を入学させようとしたのがきっかけです。ただし、能力がない者でも合格させるということではなく、ほぼ同じ能力の場合、黒人を入学させるのがポジティブ・アクションの考え方です。これが、女性の昇任等について用いられるようになりました。どのような能力や実績がいるのかということは、精査していく必要があります。

委員 話が戻りますが、各町会によって状況が違うと思いますが、町会は、なかなか新しいことに取り組めていないように、私には見えます。今回の計画での自治振興課と人権・男女共同参画課との町会への働きかけが新しい風となって、地域が元気になるきっかけになればよいと思います。

委員 計画案の学校教育に関するところで、「男女共生」と「男女共同参画」2種類の言葉が使われています。事務局の考え方として、児童・生徒への教育については「男女共生」、それ以外は「男女共同参画」としているとのことですが、それはいかがかと思えます。男女共同参画社会基本法が制定されるまでは、「男女共生」という言い方をしていましたが、現在は、中学校の教科書では「男女共生」ではなく「男女共同参画」が使われています。言葉が混在しますと子どもたちに混乱が生じます。この点は、改めていただきたいと思えます。

会長 どのように記載するか議論いただいて、次回ご報告いただければと思います。

事務局 教育委員会に現在の状況を問い合わせ、次回報告させていただきます。

会長 よろしく申し上げます。

委員 本日ニュースで、JALの搭乗案内が「レディースアンドジェントルメン」から「エブリワン」に変更されるとありました。計画は「男女」に着目したものになるのは仕方ありませんが、流れは「男女」から「みんな」に変わってきていると感じております。

会長 それでは、今後のスケジュールについて事務局よりご説明をしていただきます。

事務局 (資料7 スケジュール説明)

会長 スケジュールにご意見はありませんか。

委員 計画案ですが、資料5 11ページ「性別年齢5歳階級別人口」は表ではなくグラフの方が見やすいと思います。また、20ページから30ページの各施策の表記が見つらいため、記載方法の見直しをしていただきたいと思えます。

事務局 ご意見を反映し、次回までに修正をします。

委員 統計データのうち、「令和元年度男女共同参画に関する市民意識調査」とあるのは、昨年度岸和田市が実施した意識調査からの引用でしょうか。

事務局 その通りです。

会 長 その他、ご意見等がありましたら事務局にご連絡いただければと思います。委員のみなさま、どうもありがとうございました。ではこれで、令和2年度第2回岸和田市男女共同参画推進審議会を終了いたします。