

令和4年度 第1回 男女共同参画審議会 会議録

- ・日時

令和4年7月12日（火）10時00分～12時00分

- ・場所

長岡京市役所 南棟3階 第一委員会室

- ・出席者

川口会長、表副会長、上子委員、國定委員、栗山委員、小林委員、里内委員、高間委員、長濱委員、平野委員、堀委員、山本委員（会長・副会長以下 50音順）

- ・欠席者

寺嶋委員

- ・事務局

松本（副市長）、河北（対話推進部長）、松岡（男女共同参画センター所長）、生田（男女共同参画センター係長）、飯島（男女共同参画センター副主査）

- ・傍聴者

4名

- ・配布資料

- 資料1 「令和3年度進行管理報告書（案）」
- 資料2 「令和3年度事業チェックシート（案）」
- 資料3 「令和3年度男女共同参画センター事業報告」
- 資料4 「令和4年度男女共同参画センター事業計画」

1. 開会

（男女共同参画センター所長）

13名中本日の出席者は12名である。長岡京市男女共同参画推進条例施行規則第8条第2項により、定足数である『委員の過半数』を満たしているため、本会議の成立を報告する。

本日の傍聴者は4名。傍聴者には入室いただいている。

2. 松本副市長挨拶

令和4年度第1回男女共同参画審議会にご多忙の中ご出席を賜り、感謝を申し上げます。

また男女共同参画の推進にあたりそれぞれのお立場でお力添えをいただいておりますことに御礼を申し上げます。

新型コロナウイルス感染症は、第7波に入っているという認識が示されているなか、本市でも6月いっぱいには地域の感染者数が平均7.5人であったが、7月に入り1日の平均が19人となり増加傾向である。

長岡京市は今年市制50周年であり夢サポーターとしてスポーツ選手などと夢プロジェクトを実施している。また恒例のガラシャ祭も今年度フルスペックでの実施を予定している。様々な取り組みについても御協力をお願いしたい。

男女共同参画施策については、当初は女性政策として女性に焦点を当て男女間の様々な不平等の解消が目的であったが、現在は男女共同参画というワードに変化してきたと認識している。日本全体のジェンダーギャップ指数は、世界の中では下から数えた方が早く、特に政治や経済面の女性の参加が低いことが起因している。これまで以上に男女共同参画を進めていかなければならない。一方、性の多様性として男女の区分けをなくすという取り組みも進みつつある。視野を幅広く持ちながら様々な取り組みを進めていく必要がある。

今日は、計画の進捗管理を中心に、ご意見を参考にさせていただきながら、男女共同参画施策を進めてまいりたい。

3. 委嘱状の交付

(事務局)

新型コロナウイルス感染防止のため、机の上に委嘱状を配付させていただいている。これから2年の任期よろしくお願ひ申し上げます。自己紹介をお願いしたい。

4. 委員の紹介

(委員自己紹介)

5. 会長・副会長の選出

(事務局)

委員の互選によりと定められている。立候補推薦がなければ事務局からの推薦でよいか。

一同賛同

(事務局)

引き続き、会長に川口委員、副会長に表委員をお願いしたい。

一同承認

- ・川口会長挨拶

先日の参議院選挙では35人の女性議員が誕生し、報道によると過去最多の人数であるということである。これまでの最多が女性28人であったため、7人の増加である。全体で見ると28%であり50%にはまだまだ達していないが、政治分野における男女共同参画推進法の施行に伴い、一定の効果があつたのではないかと考える。選択的夫婦別姓など男女の別による主張の違いもある。女性の声をもっと政策に生かす必要がある。この長岡京市という地域から男女共同参画を進めていただきたい。

- ・表副会長挨拶

発達教育学部で教員の養成をしている。ゼミ生はジェンダーを卒論のテーマにジェンダーギャップ指数を少しでもあげるためにはどうしたらいいのか等、議論を重ねている。先ほどLGBTQの話もあつたが、男女の区別なく一人ひとりを大切にすることは重要であるが、男女の差が未だにある日本において、男女共同参画が大切であると考えている。地域から意識をつき崩していくことが大切である。

- ・事務局職員の紹介

- ・配付資料の確認

事前送付資料：次第、委員名簿、計画の訂正依頼、資料1～資料4

(事務局)

審議会は原則公開である。発言者名を伏せて市ホームページ上で公開することを了解いただきたい。このあとは会長に議事進行をお願いする。会議録作成のため録音させていただく。

6. 案件

(1) 男女共同参画計画 第7次計画の進行管理報告について

(事務局から説明)

資料1「令和3年度進行管理報告書(案)」について説明。

各委員の意見(概要)は次の通り。

- ・資料21 ページ

管理職・監督職の女性比率が示されているが、現在、女性の部長級、次長級、課長級等は何人か？

→部長級 2 人、次長級 2 人、課長級 25 人、課長補佐級 24 人、係長級 44 人

・ジェンダーギャップ指数の点においても、女性が決定権のある場所に配置されている数が少ないことが問題となっている。女性の監督職は 54.4%とのことであるが、管理職になると 30%を切っている。部長級の女性 2 人はまだまだ少ないと感じる。女性が決定権をもつところに配置されることが大切である。

・活動指標⑤

コロナ禍においてオンライン等を利用し啓発の工夫をしていることを伺ったが、目標値の達成には至っていない状況である。コロナと共存しながら啓発していく一つの手段としてオンデマンドを使用するのもよいのではないか。日時があわない方も視聴できる。

可能なら一週間でも一か月でも視聴できる環境を整えることができればよいと思う。

→オンデマンドでの配信については、著作権等の問題もあると思われるため、講師の先生との調整ができれば、講座実施にあたり検討させていただきたい。

・目標指標のうち、既に目標の 8 割超えている項目もある。

あと 5 年の進行管理の中で、初年度からずいぶん達成しているものもある。目標を見直す必要も出てくるのではないか。

→目標の見直しについては、審議会への諮問、パブリックコメントの実施等が必要となる。

令和 3 年度は 17 指標のうち 6 項目の達成状況であり、全体としてはまだまだであると考えている。

活動指標②③のアンケート調査結果については、今年度はそれぞれ 80%・90%の目標値を超えているが、講座内容や参加者によってアンケートの結果には勾配がある。これらの項目は目標を変更したり、目標値を高くするというよりは、維持していくことが重要であると考えている。

(会長)

今年度が 1 年目であるため、目標値を新たに設定する、高くする等については、2~3 年様子をみていくということではどうか。

・指標によって達成を維持することが大切な項目、目標値をもっと高くあげていく必要がある項目があると考え。現在は混在しているため、いずれ整理を考えてもよいのではないか。

(会長)

事務局で、来年度や再来年度に向けて、目標を変える方が望ましいものがあれば考えていただきたい。

・活動指標⑬ 男性の育児休業取得者4名のうち、それぞれの休業期間は？

→予定も含め、それぞれ8日間、9日間、12日間、11か月と12日の予定であった。

・例えば1か月以上取得するように等、期間に縛りがあってもよいのではないか。

→令和4年4月から育児・介護休業法の改正があり、一旦取得されてもまた再度分割して取得できるので、最初から縛りをかけるのではなく、柔軟な取得への周知を図っていきたいと考える。

・指標のなかに学校長の資料はなかったか。

→計画書本体38ページに校長、教頭等の女性割合を示している。年度ごとの進行管理報告においては、学校長等の女性管理職割合は示していない。

・活動指標② アンケートで「男女共同参画の意識が深まった」が8割を超えているということであるが、そもそも意識を深めに来ている人達への質問であるため86.7%は低いのではないかと思う。先の意見で出たように目標値80%を上げる必要があるかどうかという問題もあるが、興味や関心がある人へのアンケートをとるというより、これまで男女共同参画という概念をもっていなかった人、興味がなかった人の意識がどれくらい変化していくのかということが非常に重要である。他の計画についても同様であるが、本当に訴えたい人へどのようにアプローチしていくのかということが啓発の難しさでもある。その点においては、活動指標④「若年層に向けた意識啓発」については、学校の授業の一環として興味の有無に関わらず学ぶことができるため、取組として重要である。

(会長)

一般の人へのアンケートについては、どのような状況か。

→一般の人に対しては、5年に一度、計画策定前に計画の進捗状況を確認するため市民意識調査を実施し、社会全般の不平等感や固定的性別役割分担意識について調査を行っている。1年ごとには実施した事業内容についてアンケートをとり進行管理を行い、その結果

を5年ごとに実施する市民・事業所への意識調査で確認している。

・今の質問に関連して、企画した事業がどうだったかということを知るためにも参加された方の意識が深まったかどうかは聞く必要があると考える。アンケートは、イエス・ノー以外に自由記載欄を設け、そこから講座へのニーズ等をくみ上げてほしい。

→アンケートには「今後どのような講座を希望されますか」等の自由記載欄を設けている。例えば「男性が参加しやすい講座」等の回答があった。今後も自由記載欄は企画の参考にさせていただきたいと考える。

・活動指標⑬ 実際に男性で育児休業を取得された方の声を紹介しているのか？例えば、子育てによって得られたことや業務引継ぎの工夫など、当事者から発信があれば、後に続く方も取得しやすくなるのではないかと考える。

→以前は男性の育児休業日記を市ホームページ上で公表していたこともあったが、現在取得されている方が増えてきたこともあり、取得された方の発信は行っていない。担当課にもご意見をお伝えする。

・育休等については、あえて男性女性で区別して情報発信することもよろしくなろうと考える。女性の取得者も含めて、これまで育休取得された方で、よかったことやあすればよかったと思うことなど、これからの方に向け知恵袋的なものを集積されていけばいいのではないかと考える。

・活動指標⑦ 全体的にはパーセンテージは上がっているが、一部の委員会で進んでいない。それについて取り組みはしているか。

→女性参画比率 10%代以下の審議会等については、事前協議とは別に個別に理由を伺っている。理由のひとつには企業の充て職の場合、選出対象として男性しかいないという状況がある。また、分野によって組織に男性しかいない場合もある。そもそも選出対象に女性がいなかったり少ないことがあり苦戦している。そのため、市民公募を採用されていない審議会等については、市民公募委員を検討することや、組織構成を検討していただくよう依頼するが、法令等で定められたものもあり難しい。社会全体で女性の参画が進んでいない分野などがあることがこのような結果として現れていると考える。今後、事業所や様々な分野での女性登用、女性活躍の推進に向けて取り組みを進めていくことが重要であると考え。

・事業所や組織に対しては、継続して事前事後を含め積極的な男女共同参画啓発を進めていただきたい。また、時間や場所に捉われない会議運営をしていく等、女性が参画しやすい会議運営を行うこと等の環境整備も同時に進めていただきたい。

・審議会の女性登用の関係では、昔は女性が一人もいない0審議会が複数あったが、現状をみるとそういった面は改善されている部分もあると思われる。

・女性活躍講座については、市内で創業された方が講師であるため、同じ場所で苦勞されてこられた方のお話は、これからがんばろうという人にとって響くと感じる。今後、創業者のネットワークづくりや既に創業されている方がメンターとなって相談に応じる体制があれば、これからがんばろうという人の力になると思う。

・性の多様性の関係で、大津市立の公立保育所で性別に違和感がある子どもに対するいじめについての報道があった。年齢の小さい子どもに携わる教育者の自覚や視点が大変重要である。教育に携わっている方々への性の多様性の研修や実際の事例研究なども進めていただきたい。事業実施課に伝えていただきたい。

(会長)

保育士等に対して、性の多様性に関する教育を実施しているか。

→性の多様性についての講座は、昨年度2回市民を対象に実施したが、保育士のみを対象とした研修会は実施していない。

・小学校の状況をお伝えさせていただくと、LGBTQの研修については小中学校を中心に教員は研修を受講している。目の前の生徒の何%かは多様な性の児童がいるという認識のもと指導を行っている。更衣室についても、着替えにくい場面があれば個別対応する等、以前に比べると少しずつ進んできているように思うが、個々の事例については、これから話し合う必要がある部分もある。

(会長)

小学校等については内容が進みつつあるというお話を伺った。今後はもう少し小さいお子さんについても、先生方の研修等を行っていただければ幸いである。

・活動指標⑫ 男性に向けた啓発回数。相談支援の仕事をしているが、現場の声として、料理教室をすることは男女共同参画の入り口としては大切だが、料理教室を実施することで本当に男女が対等になっていくのかという気がする。例えばストレスチェックをしてどこ

にひっかかりがあるからうまくいかないのか、メンタルサポートをしていく必要があると感じる。数字は達成していたとしても、内容について質の改善を図れるようにしていくことが大切である。

→北開田会館で実施の料理教室については、利用者の年齢層が高いこともあり男性の生活自立力向上を目的に例年実施されている。男女共同参画センターでは、男性も女性も様々な分野に参画していけるようにという目的で講座を企画しており、昨年度は、ターゲットを若い方向けとシニア向けに分けて実施した。例えばシニア向けについては、人生100年時代を見据え男性の居場所づくりにつながるような内容を、若い方向けには家事シェアについての内容で実施した。講座の中身については男女共同参画意識の浸透に向け、内容を工夫しながら実施していると考えているが、女性に比べると男性の講座への参加率は低いため、参加していただきやすい内容で企画する必要性も感じている。ご意見を参考にさせていただきたい。

(会長)

講座への提案などがあれば、ご意見をいただければと考える。

「長岡京市男女共同参画計画第7次計画令和3年度進行管理報告書(案)」について、審議会として承認するという事によろしいか。

一同承認

(2) 男女共同参画計画 第7次計画の事業チェックシートについて

(事務局から説明)

資料2「令和3年度事業チェックシート(案)」について説明。

各委員の意見(概要)は次の通り。

・チェックシートの項目に「該当しない」を選択された場合斜線回答が可能となっている。斜線回答の妥当性は確認しているのか。

→事務局で確認し、斜線ではないと判断した所属には、回答理由を確認のうえで修正依頼を行っている。

・事業番号86 役所内でのハラスメント研修は実施したとあるが、長岡京市内の事業所等

には研修等の実施はしていないという状況か。

→男女共同参画センターとしては、事業所全体に向けた研修会は実施していない。個別に事業所を回り制度等の説明や、商工会を通じ情報提供を行った。

・個別に事業所を回ったとは具体的にどのように行ったのか？

→チェックシートでは別事業となるが、市内事業所の女性活躍推進のため事業所のネットワークづくりを進めている。昨年度は概ね 100 人以上の事業所を対象に、18 社を訪問し個別に女性活躍推進と育児・介護休業法やハラスメントに係る法改正についての情報提供を行った。また事業所の状況や内容の聞き取りを行った。

・女性の活躍推進をきっかけとしてハラスメントについても情報提供を行ったとのことであるが、ご承知のとおりセクハラ、マタハラについては、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることがすでに義務付けられている。事業規模に関わらず、市として啓発を進めていただきたい。また、アンケートを実施したということで、現状把握に努められたと思われるが、回答がなかったと記載されている。商工会との連携はどうなっているのか。一度送付しただけでは、なかなか難しい状況か。

→アンケートについては商工会が毎月発行の会報誌への同封を依頼した。また市ホームページへのアンケートフォームの作成、市内の事業者登録の際の封筒への同封を行った。

・既にハラスメント対策ができているのならばよいが、なにも手をうっていない、また更に意識もないという状況が懸念される。商工会さまが委員に出席されておられるため、現場の状況など参考までにお聞かせいただけるとありがたい。

・商工会として、それぞれの事業所がどのように対応をされたのかは個別に把握していないが、封筒に様々な資料が入っており、コロナ関連の内容に注視してしまい、確認ができなかった可能性もある。資料に目を通し対応するよう周知させていただきたい。

・事業番号 21 パートナーシップ制度を導入し、京都市及び亀岡市と連携を行っているとのことであるが、他の自治体への広がりはどうか

→7月1日から福知山市、向日市含め5市間での連携協定を締結することとなった。

・事業番号 49 地域防災計画においては、男女双方の視点等に配慮することが示されてい

るが、会議等の女性委員比率が低い。例えば防災会議の女性比率は 16.7%、国民保護協議会は 11.5%である。もっと意思決定の場に女性を登用していただきたい。

→防災会議の委員の人数については、昨年度もご意見を頂戴した。庁内で検討し、関係団体や企業に働きかけをしながら、庁内から選出する災害警戒本部の班長が部長級であったためほとんどが男性であったが、今年度、各班に所属する女性管理職を登用するべくメンバーの切り替えを行った。今年度は比率が上がると思われる。

(会長)

「長岡京市男女共同参画計画第 7 次計画令和 3 年度事業チェックシート (案)」について、審議会として承認するという事によろしいか。

一同承認

7. 報告等

(1) 長岡京市男女共同参画施策について

(事務局から説明)

資料 3「令和 3 年度 男女共同参画センター事業報告」、資料 4「令和 4 年度 男女共同参画センター事業計画」について報告。

8. その他

(会長)

その他ご意見があればお願いします。

・資料のデータ配付及びオンライン環境の整備をいただき参加がしやすかった。今後もこのような会議の運営を継続していただきたい。

・初めて審議会へ参加したが、進行管理報告書には担当課所見が示されているところがよい。また、市の事業には男女共同参画以外にも同和問題、高齢者、障がい者、子どもの人権など、様々なものがあるが、先のお話にも挙げたが、講座等に参加する人はその分野に興味をもつ方が来られる。講座等に参加されない人に対して、いかに意見を聞くかということが重要である。

9. 閉会

対話推進部長より挨拶後、閉会。