

令和5年度第1回阪南市男女共同参画推進審議会会議録

日 時 令和6年3月8日（金）午後2時～午後3時35分
場 所 阪南市防災コミュニティセンター 6階多目的室
出席者 7名：関根 聡会長、北村 貴、後藤田 郁子、坂口 久美、四至本 美保、
芝野 京子、山田 麻里
（欠席2名：鈴木 隆之、中尾 充宏）
事務局 魚見総務部長、人権推進課 戸崎、波戸元

1. 開会

- ・会議の成立宣言（「阪南市男女共同参画推進審議会規則」第3条により、委員総数の半数以上の出席を得たため）
- ・総務部長挨拶

本日は大変ご多忙の中ご出席いただきましてありがとうございます。また、皆様方には日頃から男女共同参画の推進を初め、本市行政に本市の行政運営にご協力いただきまして誠にありがとうございます。改めて厚くお礼申し上げます。本日は、世界女性デーです。世界全女性の権利と政治的、経済的分野への参加、社会復帰におけるアジェンダを尊重する日でございます。これと関連して世界経済フォーラムが発表しますジェンダーギャップ指数、この数字が出るたびに、日本の状況が取りざたされます、昨年は146国中125位ということで、過去最低順位であることがニュースになりました。特に政治経済分野での女性参画が低い、全体的な数字はアジアで韓国、中国よりも順位が低い状況でございます。また経済分野の評価も低い。本日の資料にもございます管理職の男女比、本市もこの点を意識して、人材育成に取り組んでいかなければいけないというふうに考えてございます。そして、この4月から困難な問題を抱える女性への支援に関する法律、通称困難女性支援法が施行されます。複雑化複合化する女性支援、社会的に様々な困難な問題に直面する女性を対象とした包括的な支援制を、市としてしっかり取り組みたいと考えています。本日は昨年の審議会でもいただきましたご意見に対する取り組み状況につきましてご説明させていただきます、本市の男女共同参画プランの推進状況について、ご意見をいただきたいというふうに思っております。本審議会でのご意見を、今後女性施策に活かして参ります。皆様方には、活発なご議論をお願い申し上げ、開催に際してのご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

- ・事務局紹介
- ・会議録作成、本市ウェブサイト上で公開するための記録することについて委員了承。
- ・審議会規則第4条1項に基づき、以降議事案件について、会長が進行。

2. 案件

会 長 こんにちは、関根でございます。どうぞよろしくお願ひします。本日も委員の皆様から率直な意見、お考えをお聞きしまして、またご教示をあおぎまして、務めさせていただきたいと思ひます。委員の皆様にはどうぞ力添えくださいますようお願い申し上げます。それでは配布資料に基づき、審議会を始めたいと思ひます。案件1の阪南市男女共同参画プラン令和5年度進捗状況報告書案について、案件2令和6年度推進計画書案について、事務局からお願ひします。

事務局 座ったまま失礼させていただきます。昨年度の審議会の意見を各課に配属

している男女参画推進行政委員に下達し、この1年取り組んで参りました。そして、その取り組みを、市長をトップとした男女共同参画推進本部会議を開催して、本審議会の資料として取りまとめしております。

では資料1、2、3をまとめて説明します。

資料1は昨年度末、審議会からいただいたご提言と今年度の取り組みについて、資料2は令和5年度推進計画と進捗状況です。

5頁「3. 計画推進のための重点施策と目標値の進捗状況」をご覧ください。

【重点施策】1. 子どもの頃からの男女平等・男女共同参画の意識づくりについて、【重点施策】2. 男性に向けた男女共同参画推進の支援、【重点施策】3. 意思決定の場への女性の参画の拡大の3つの重点施策について担当課での取り組みを記載しました。昨年度審議会意見「②多様性教育について・学校現場での取り組みで多様性教育が進み、阪南市の子どもたちが多様性を認め合い、お互いを大切にすると人権意識を身に着けていることは喜ばしいことである。」と評価いただいています。

6頁活動指標の進捗状況Ⅰについては、審議会から提案された、国の第5次基本計画対比や、男性職員の育児休業取得者、女性消防団員を取り入れ、国家公務員や民間企業との女性登用の対比がわかります。特に「男性職員の育児休業取得者数」は57.1%で前年度比40.4%増、育児休業取得者の半数以上を男性職員が占めています。男性職員対象者4名が全員育児休業を取得しました。秘書人事課が「子の出産の際に男性職員に対して育児休業やその他育児に関する特別休暇の取得促進につながる案内周知を個別に行った。」成果が出ています。14の活動指標の18数値目標のうち、前年度対比9項目が増加上向き矢印、前年度同比が4項目、前年度減が5項目です。7頁指標Ⅱは4つの活動指標で増加3、前年度減が1となりました。指標Ⅲは啓発事業への参加などの数値で、前年度増、前年度減とも2となりました。

8頁以降は各課での取り組みです。8頁秘書人事課の取り組みでは、先ほども申しましたように、審議会意見「男性の育児休業取得について」男性職員の育児休業取得の取り組みが成果を上げています。

13頁危機管理課の取り組みをご覧ください。能登半島地震の被災者支援の在り方からも、「男女共同参画の視点に立った防災体制の整備」は重要です。昨年度審議会の審議の中で、防災会議の女性委員が38名中2名と少ない、その理由について「委員は所属先の充て職となっているため、性別による人数調整が困難である。」とのことで、女性委員が少ない委員会で、女性の立場での議論ができるのか。当事者抜きでの議論の場にならないよう委員選定に努められた旨の審議会意見が出されました。今年度調査でも、防災会議の女性委員が38名中3名で改善されていません。ですが、本市では女性消防団を結成し、女性消防団員が避難所運営について助言協力を得られます。今後も、自主防災組織の自主的な防災訓練開催の促進、女性消防団員による地域への啓発活動の促進に取り組みます。

資料3-1、3-2は6頁の活動指標「委員会審議会委員の女性登用」の内訳になります。

最後に案件3、資料4をご覧ください。今年度の評価を踏まえ、立案されています。

15頁人権推進課の取組をご覧ください。先ほどの部長あいさつにもありましたように、令和6年4月から「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」が施行されます。売春防止法を根拠とした「女性保護事業」の開始当初は想定されなかった、「女性を巡る課題」が多様化・複雑化・複合化し、性差に起因して社会的に様々な困難な問題に直面する女性を対象とした包括的な支援制度です。国や大阪府、近隣自治体の状況を注視しつつ、家庭関係破綻や生活困窮などの問題を抱えている女性たちや性暴力・性被害に遭った10代の女性への支援、近年顕在化したAV出演強要、JKビジネス問題の啓発に取り組みます。

また、参考資料1-1、1-2本市の特定事業主行動計画、参考資料2府内管理職割合の比較を上げました。事務局の説明は以上になります。どうぞよろしくお願い致します。

会 長 ありがとうございます。事務局からただいまご説明いただきましたが、皆様の方でご質問、若しくはご意見ございましたらお願いしたいと思います。管理職のところで昨年と違った部分があったところあれば、ぜひご紹介いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

事務局 昨年と違ったところを申し上げますと、令和4年度につきましては、部の補助を行う副理事が2名いました。1名は、これまで10年間ほど空席であった女性部長が、令和5年4月1日をもって昇格しました。もう1名は退職をされました。4月は副理事への昇任はございませんでしたが、1名部長に昇任したことをご報告申し上げるとともに府内の管理職比較の資料をご提示させているのですが、令和4年度につきましては5名ですが、本調査は府内の同一調査で、部長、課長級のみを対象としておりますので、49人の部長、課長級ということですが、本市の場合ですね課長代理も管理職に相当しますので、課長代理につきましては、昨年3名増員しておりますので、そういった意味では、管理職への女性の登用のベースアップは、徐々にではございますが、図れている状況ということでご報告させていただきます。以上です。

会 長 ありがとうございます。課長代理級も含めて本市の場合は、割合として何%か、もし可能であれば、次回資料でお願いします。

事務局 はい。5級相当課長代理級3名を含めると、16.3%になりますので、24位になります。

会 長 先ほどの管理職の説明は、資料1-1の3ページ目、参考資料1-2、特に部長級が1名昇格したので7.7%。副理事級が1名昇格し1名退職したので0人、ただ課長級と課長代理はそれぞれ割合としては増えているのでそこは評価できる。今度は、副理事級を昇格しないと今度は部長級も増えないということですので、ぜひそこは働きかけをお願いします。今課長級が4名ですので、できるだけ早く副理事級に登用する環境が整うことを願っています。

事務局 補足なんですけれども、本年度は令和5年度には実現できなかったのですが、本市の場合総務部長が人事担当も担っております。総務部長の前で私が報告するのはいかがかと思うんですけど、いわゆる職員の給与体制や、昇格

体制についても今見直しを、人事部局の方で行っておりますので、そういった観点からも、女性職員、管理職の登用、いわゆる中間層も増えていると人事担当からも聞いています。係長級が増えてきてる、採用に至っては男女比が5割男性女性です。働き方改革というところもありますが、将来的な投資に向かっているということで、補足説明させていただきます。

会 長 ありがとうございます。他、委員の皆様からご意見ご質問等ございますが。後藤田委員お願いします。

委 員 この課長、部長昇格に際して試験制度はありますか。

事務局 本市の場合、現行制度は主査、他市で言うところの係長試験というのがあります。行政経営、地方公務員法、地方自治法等を主体とした昇任試験に合格すると年次的に昇任します。

事務局 昇任試験受験にあたって各階級にある市職員に対して、それぞれの経験年数一定以上を必要とする規則があります。その後人事評価で実務能力を勘案し昇格試験を経て昇格します。これまでは女性職員の採用数が少なかったのですが、先ほど説明しましたように最近の採用傾向は、半分半分超え、実はこの4月は、女性の採用割合ははるかに多いほぼ女性職員です。今後年数を重ねて、少し時間がかかりますが徐々に、必然的に結果が出てくるとおもいます。

会 長 事前に配布した資料ご覧いただければと思いますので、ご覧いただいた上でご意見ご質問あればお願いします。

委 員 最初に危機管理の防災会議の委員が少ないという説明、審議会に女性が少ないということ、「各委員は所属先の充て職となっているため、性別による人数調整が困難である。」他にも委員会でも同じ理由を使われている。政策共創室の取り組みで、地域に出向き地域課題の把握などを行うことを施策に取り組んでいるところがありました。そこで、自治会や各地域に出向くときに、自治会長は、女性してくださいねという働きかけが必要ではと思います。それでないと他の審議会の女性の比率も上がらないと思います。それと具体的な書き方をしていただきたい。危機管理課の取り組みで言うならば、例えば、審議会に女性が入ったことによって、避難所の不具合を点検して更衣室を設ける必要がある、手洗いの数が少ないという避難所もまだ多い。だからそういうところをチェックした等、もっと具体的な記載があればと思いました。広報担当シティプロモーション推進課、例えば広報写真を使っているときに、一つ一つチェックされていると思います。ひと昔前だったら、男女の役割決めつけているような広報写真が多々見られたかと思うんです。そのチェックの仕方をもう1歩深めて欲しい。例えば、20歳の集いで、この頃は生き生きとした表情がわかるような表紙にされています。女性は、晴れ着で、本人も嬉しい気持ちとか、周りのお祝いの気持ちが現れて良いのは良いんです。一方で他の部局で「困難な人たちの支援とか、多様性を表現していく」取り組みがありました。仮にスーツ姿の成人女性がいたらその人も写真を撮って載せる。晴れ着にしてもお金がかかって、買えない人が潜在的にいる。なので、あんまり派手になってくるから、他の季節に実施した他の自治体がありました。晴れ着姿の女性ばかり被写体にする、それがいいのかどう

か、まだ今年はそうならないけども、ランドセルだって高価で買えない家庭があるからリュックで良いにする。新成人にしても外国人のこと考えると、いろいろ視点を広げて、深掘りするところのチェックをしていただきたいです。

事務局

今、3点のことをお尋ねいただいたかと思います。1点目は、自治会長は男性が多いのではなかろうか。担当部局の方からも働きかけということでのご意見ということで、非常にありがたいと思います。人権推進課長する前に自治会の担当課長をしており、単位自治会長前に副会長やって、多分その段階へ会長に上がるっていう流れが、あと会長の方がずっともう20年ぐらいやられてる。ていう自治会もございます。これ地域によっても、選出方法違いますが、今のご意見につきましては、現在の自治会の担当であります政策共創室に、ご意見として、紙媒体や口頭でも必ずお伝えさせていただきます。

さらに、そうですねシート全体的なシートを、例えば、先ほど危機管理課を例に、例えば男女の視点でトイレを変えたとか、もう少し具体的な表記方法というご意見。シートそのものに対してのご意見かと思いますが、実はこれもこの会議に臨む前に、市長を会長としたいいわゆる幹部職員との本部会議もございまして、その中で、皆さんにおっしゃっていただいたように具体的な表記、或いはもっと男女の視点を持った書き方という形での幹部職員からの指摘もありましたので、もう少し、このシートそのものですね、男女の観点に向けてどう変えたかとか、一部の課においては事業報告のみで終わってまますので、男女や或いは多様性、或いはマイノリティに関して、どういうアプローチしたか、そういう書き方になるようなシートを、調査研究したいなっていうのは、人権推進課の方でも考えているところですので、次年度のこの会議の場です、お披露目できることを今目指しておりますのでよろしくお願ひします。3点目、広報を初めとしたその表記方法。山田委員おっしゃられたように、特にイラストなんかは今、男性女性が同じ人数になるように、イラスト作ってるっていうのは、広報担当課でありますシティプロモーション推進課から話は聞いております。あと、委員もおっしゃられたように、昔でしたら青色は男。赤色は女の子とかいうのを、ないようになっていう形で実は2年前のですね、人事推進課から、その管理職が集まった本部会議です、そういうことのないように、表記してくれという形で、本部会議、税務部長ですので、そこから各課長に過達していただいている流れがございまして、ただ写真については確かにおっしゃるように、スーツ姿の女性というのは見かけたことはあまりないので、そういったご意見もありましたというのは、担当課であります、シティプロモーション推進課の方にお伝え、特に外国人のお写真であるとか、そういった新たな視点っていうのも、非常にありがたいご意見でしたので、その辺も含めて、お伝えさせていただきます。以上でございます。

会 長

委員の意見で私も感じることが3点あります。まず「推進計画及び推進状況報告書」の様式について、今年度の重点課題のところまでは上の5分の1ぐらいにまとめて、事業内容や成果課題今後の取り組みの記述部分を拡大ししっかり記載するよう改善すると、委員も理解しやすくなり提言をしやす

くなります。もう1点は、やはり女性委員が少ない、0のところはまだまだあるところは非常に気になっています。例えば資料3-2整理番号7防災会議です。そこの達成できない理由に、「各委員は所属先の充て職となっているため、性別による人数調整が困難である。」と書いてあります。それと整理番号14番、都市計画審議会です「各種団体の代表者、学識者、市議会議員、市民で構成しているため、女性委員の割合を増加させる対応は不可能。」とあります。「困難である、不可能である」というのは、そこで思考停止しているような感じを受けます。他市はそこを乗り越えている。なぜ阪南市だけが、ずっとそこ乗り越えられないが、知りたいところですし、学識経験者や市議会議員も女性はいます。例えば、整理番号33番、「法務、不動産、建築、福祉に関し学識経験者を有する者のみ」とあるが、女性の学識経験者はいる。団体に対して女性委員の選出を依頼する。他市がどうしているかを学びながら、良いところはどんどん取り入れてほしい。それともう1点は、先ほどと重なりますが、「困難である、不可能である」という理由は避けるべきと考えます。都市整備課や危機管理課は女性委員の選出が限界だとするのであれば、それを議会に、男女共同参画に際して女性委員の登用が難しい状況を説明し、議会に対して条例改正の提言を行う。阪南市が変わろうとしている姿を市民のみなさまにお見せすることになると思います。言い過ぎたところあるかもしれませんが、まだまだできることはあるというのが、私の見解です。

事務局

会長ありがとうございます。大きく分けて帳票のエビデンスや過程が見えづらい。よってこちらにいらっしゃる各委員様方の評価が難しくなっているということ。先ほど山田委員の1点お答えさせていただいた具体的な表記に通じますが、今、その点につきましては、本課の方でシートの見直しを、会長と山田委員からおっしゃっていただいたご意見、十分参考に人権推進課の方で必ずチェックできるようなシートにしたいと考えております。続いて、女性委員の登用をしっかりと、まず一点目にあった他自治体の現状であるとか、条例設置についてはなかなか共通する部分はございませんが、資料の4-1は法律を根拠にしている部分でございますので、どこの市町村もちろん農地がないということは考えにくいんですけども、状況によってはあるかもしれませんけど少なくとも1~5の委員会は絶対でございますので、そういったところの調査研究というのは、会長から大きなヒントをいただきました。資料4-2について、他自治体、全部の自治体は難しいかもしれませんが、本市と似たような人口規模であるとか、そういった大阪府内自治体をピックアップして、調査研究に取り組みます。会長から提言という形で非常に厳しいお言葉でしたが、条例改正は難しい課題でございますけれども、今の状況で、委員選出が困難である、免罪符になってというご意見です。本市の男女参画推進プランは最終目標年度令和8年度には、40%を超えるというのが目標になっておりますので、このまま厳しいようなところは、あと2年しかございませんので、個別ヒアリングということも実施せざるをえない。条例改正はハードルが高いが担当課とのヒアリングを密にします。特に防災会議につきましては、毎年言われてることですので担当課の方も悩んでるっ

という回答でした。女性委員のうち、市民委員が1人、苦慮してるっていうのもあるが、そこはどこの課も一緒やでっていう話はさせてもらったところ
でございまして、いざ委嘱についてですね、今会長がおっしゃられたような
形でですね、我々も言うだけではなくて、それこそ会長がおっしゃられたエ
ビデンスの提供というのが必要な時期になってると思います。その辺のとこ
ろで、他の方もちょっと、汗かきたいなと思ってます。以上でございます。

会 長 もし可能であれば、防災会議はどういう人が委嘱されているのか。定員50
人に対して令和4年は38人、令和5年は39人、11名の欠員がある。どうい
う委員構成なのか分かりにくい。この地域は南海地震が発生すれば大きな影響
があると思います。市民は女性の方が多から市としては最大限何ができる
のかっていうところを早急に考えていく、柔軟に考えていくということが求
められてる。また委員構成や条例がいつごろできたのか、その辺を知るとい
ろんなアイデアが出てくるのではと思います。

事務局 構成員は、海上保安庁所長、陸上自衛隊、大阪府職員、大阪府警泉南警察
署長、消防団、あと指定の公共機関として郵便局長、NTT西日本総務部長、
関西電力技術部長等、関係機関の職員、学識経験者、市民公募委員などで
す。こういったメンバーの状況の中で、防災会議のご意見いただいています
。防災の視点は主流です。この会議以外で、女性の意見を取り入れるとこ
ろがないかを考え、女性消防団員を立ち上げて、実際の避難所運営や実働、
現場に行っていたいでいます。その方たちの意見も取り取り入れています。

会 長 その方針は理解しますが、何かあってからの対応では遅い。起こる前にど
れだけ準備するかで被災状況は変わります。市民への影響、できるだけ被害
を抑えるため、あらかじめ女性の視点で防災の準備を進めることが必要で
す。例えば、あて職以外の市民委員割合をふやす。審議会委員経験のある方
に入ってくださいとかですね。自治会長のところであれば、市からの働きか
けの1つとして自治会でも会長・副会長は男女でできるだけお願いしますと
いう形にして、女性委員を求めるなど、いろいろ、探っていって欲しいで
す。

事務局 そういう方針、女性の枠を広げていくこと、始めます。ありがとうございます。

会 長 この地域で、阪南市がリードしていただく。そういうような仕組みになっ
て欲しいなと思っております。

事務局 補足なんですけれども、2年前に「ウイズはんなん女と男委員会」と協働
で、防災拠点とジェンダーについての講演会を元関西学院大学災害復興制度
研究所主任研究員・准教授の斎藤先生お招きし市民のボトムアップ研修、防
災という観点で実施しました。そういった活動をしているということをご報
告させていただきます。

委 員 資料2の1頁「○施策体系 女性の人材育成 7男女が共に働きやすい職
場づくりのための研修の充実」について、具体的な内容を聞きたい。1点、
市内事業所に対し、働きやすい職場、昇進、女性参画の働きかけについて。
市役所の「事業主行動計画」は説明を受け効果も出ている。市内事業所、商
工会や、会社に対しての働きかけについて聞きたい。2点目、各部署の「推

進計画及び推進状況報告書」について、事業によっては数値化しにくい事業もあるが、例えばこども政策課の待機児童の発生要請に努める件は、阪南市は0に近いと思っている。はっきり目標も0にする、或いは待機児童何人か、時期によっては待機児童が発生しているなど、数字の部分があれば、明記したらよい。3点目、生涯学習推進室は、いろんな講座など実施し、たくさんの学習の場を提供している。その中で資格取得に対して講座はあるのか。人権課題で大変困難な状況の女性、経済的自立は難しい女性が多いのではと推測されます。まず社会に出て行くこと大変難しい、経済力は少ないがために困難な状況にあるという方も多いと思う。広報見てみると、ひとり親家庭の大阪市内での専門技術習得のための講座は散見される。阪南市内でも介護ヘルパーの講座が市内で開催あれば、無資格では最低賃金の雇用になる。せめて介護ヘルパー2級或いは段階的に資格取得できれば目標ができる。資格取得に対しての支援はあるのか。講座実施が予算的に無理であれば、図書館が自習室を解放する、大人でも勉強に取り組みたい人も多い、そういうことを応援してほしいと思います。

事務局 委員からの意見3点お答えします。1点目は、事業所に対しての男女共同参画の推進について。この件は商工担当の生活環境課が男女共同参画をテーマにした研修を、事業所人権協議会推進協議会において、人権課題、男女参画や部落問題等、年1回事業所の代表を集めて研修を行ってる。その研修会の際、私もメンバーですので、その研修に参加しています。2点目「進計画及び推進状況報告書」の目標設定については、先ほど山田委員意見のとおり、数値化しづらいところも行政にはありますが、数値化できるところについては、そのように次年度以降、本課の方でアプローチしたいと考えております。3点目は、資格取得のための講座や支援という形で、部長挨拶或いは事務局説明しましたように、本年4月から「困難女性支援法」が施行されることとなります。困難女性で、生活困窮も一因であると法律では定義しています。市で資格取得の講座を独自実施しているのは、現在ありませんが、大阪府が今年4月から令和8年までの困難女性支援法に基づく行動計画を策定予定です。府の計画を受けて市町村も行動計画を策定する。その際に、大阪府から市町村にして事業実施について、ある程度財源的な部分についても見えるかと思っておりますので、その財源を有効活用した上で、資格取得助成事業など補助金を活用した事業展開も見えてくるのではなかろうかと思っております。現状ですね、大阪労働局で行っている資格取得であるとか、山田委員がおっしゃられ、大阪市内での講座などのチラシは、市役所内関連施設で配架しています。

会 長 他いかがでしょうか。はい。お願いいたします。

委 員 参考資料2について、1位泉大津市、阪南市は課長代理級を含めると24位と聞いた。人口比率にもよると思うが、阪南市としてこれを見て、どのように思ってるのか。

事務局 おっしゃったようにこの管理職の比率は人事異動に伴ってのことで、女性管理職割合を向上させたい思いはあります。だが一足飛びの昇格できない、行政経験などある程度タイミングを見ながらの人事異動です。大きな人事異

動が4月にありますので、この時期になるとやっぱり数字を意識しながら、考えているんです。適材適所の考え方を持った上のことですので、なかなか一側飛びにいけないんですけど、ここはちょっと努力していききたいという人事も考えております。

事務局 同じ質問を。3週間前の部長以上の本部会議でされました。総務部長が申し上げますのは、具体的なステップアップの話です。ある部長も質問されて、男女共同参画担当課長としてどう思うかと言われましたら、男性職員と比率ほぼ一緒なんで、あるべき姿は50対50だと思いますと答えましたが、現実には、総務部長申し上げた現実問題、ステップアップっていうのがあります。

事務局 一定の原因は昇任試験の時期と考えます。女性は結婚出産時期がある。その時期と、昇格試験時が近い。制度を変えていかないと数字は変えれない、僕はその思いがある。早い時期に試験を行う、資格として制度等考えるというのは人事と話している。具体的に説明すると大学卒業生で、その試験の時期は33歳ぐらいで、ちょうど子育て時期で試験を受けられなくなって、復職したら家事育児でその勉強する時間がなくなったって話になるんで。この時期をもっと早い20代の後半ぐらいにして、試験をクリアする状態の中で、経験など具合に見ていくことは人事と話してます。そうしていかないと多分上がっていけない。ただ男女比が一緒になってきたから上がるかっていうとやっぱりそうじゃないと思う。その理由が現状数字なってると思うんで、そういうところは、検討しないと、変えていきたいなという。

委員 泉大津市との比較をして、何がどう違うのかを考えていただいて、されなければいいかなと思います。

委員 私もそれが当たり前になってくると、何も改善されないと。会長が指摘された「不可能、無理」って言われてるところの資料、目標値があるのであれば、なぜだめなのか、担当課がここにきて説明してほしいくらいです。先ほど後藤田委員の意見と同様、この数字見てどう思うんですかって、麻痺していることがあると思う。この資料広報誌に掲載したとして、府内管理職割合、阪南市35位から33位、審議会委員割合10%、こう見ると思う。この審議会資料は市民に公開していますか。

事務局 この会議は、冒頭申し上げましたように、市のウェブサイト上に会議録も載せませんし、当然この会議資料も全部載せませんので、これを興味ある方は必ず見ることは可能です。

委員 国際女性デーに関連して、この資料一部だけでも広報に掲載すると、阪南市の男女参画の実態はこんなこと！と反応があると思う。決してマヒすることなく、これがおかしい事実であるという認識の上に、検討して改善していただきたいと思いました。

関根会長 四至本委員いかがでしょうか。

委員 重点施策1の子どもの頃からの男女平等・男女共同参画の意識づくりにつきましては、教育分野におきましては、随分と進んでいます。令和5年度のところに書かれている通り、男女参画、さらに多様性教育も含めて、小中各学校で重点的に取り組んでいます。今年度以降につきましても、各校園所、

各小中学校で進めていきます。

女性の仕事の継続という面で、「出産・育児」はネックとなってきました。私たちの職場では男性の育児休業の取得が進んでいます。男女一緒に子育てをしていく、そういう意識改革は進んでいます。そのような意識の変化と実際の職場環境をどのように組み合わせていくかが大切だと思います。出産や子育ては、仕事においては、一時空白の期間をつくるかもしれませんが、育児、子育てで得られた経験は、職場に豊かに生かしていける、仕事のスキルを高めていけるものだと思います。先ほどの防災の話でも、避難所運営における女性の視点はとても大切だと思います。出産や子育ての経験を市全体の施策に活かしていけるような仕組みづくりが、これからは大切だと思います。

事務局 事務局説明でありましたように、男性の育児休業、市役所内部のことですが、制度活用所得促進、令和4年度の育児休業改正による事業所としての働きかけを、法改正があったそれを履行した結果ということです。民間事業所について、今日は欠席なさってる委員は去年、自分の会社では男性も取得しているご発言がありました。阪南市の場合、中小企業に向けての情報提供というのが大事なのかなという、事業所規模に応じた育児休業取得の縛りはあったかと思いますが四至本委員のご意見も踏まえ、事業所担当であります生活環境課に、ご意見については、報告をさせていただく予定でございます。

事務局 男性職員の育児休業、今年度非常に取得が増えている。取得期間については短期の1ヶ月間だけや3ヶ月間取得の方、今回初めて複数年とる職員が出てきました。そういう方が出てくれば、今後の若い職員の影響、先輩が取得している実績があれば、準備できるんだというふうに聞きます。働き方についても市役所内のリモートワークが進んできています。リモートワークと育児休業取得、いろいろな形で人事の提案しながら進めています。

委員 参考資料1-1や1-2、女性管理職はまだ少ないと感じます。若い職員、管理職を目指したいと思っている若い女性は、管理職のイメージ、経験や出産育児休業、不安とかもあると思うんですけど、そういった方が、実際に管理職になれば、女性管理職から、こういうふうにしたらいんじゃないなどのアドバイスや話を聞く場があればと思います。

事務局 委員のご意見、出産育児を経験した管理職の女性職員と若い女性職員や男性職員の交流会をもつという、残念ながら行われていないのが事実です。堺市ではそういう機会を年1回設けてるっていうのは聞いたことがあります。調査研究した上で、男女共同参画担当課から人事政策担当課長へ積極的な情報提供という形で、検討したいと思っております。

副会長 今、委員の意見に関連すること。阪南市役所の女性管理職、ロールモデルがない中での、今この状態です。すごく良い提案と思います。是非そのような機会を設けて頂きたい思いました。ここで、元内閣府男女共同参画局長坂東真理子さんの「女性を育てる3つの“き”」を紹介します。女性を育てる3つの“き”、1つ目は「期待する」、2つ目は「機会を与える」、3つ目は「鍛える」ですが、鍛えるためには、機会を与えなければ、失敗もできない、失敗してこそ、それが鍛えられる、自信を持って、次のステップに繋が

るために、ということ提案されている。私とても感銘を受けました。それともう1点は、ちょっと明るいニュースで2月10日の新聞の発表で、2月9日、関西財界セミナーが開催され、阪南市の青木松風庵が、輝く女性賞を受賞されたということです。他にもいろいろな所が受賞されましたが、青木松風庵は、どこが評価されて受賞されたのか。広く、阪南市の各企業や、市役所もちろん、情報として皆さんと共有できたらと、事務局の方でもお答えをいただければと思います。

事務局 副会長ありがとうございます。私ども調べさせていただきました。青木松風庵は、役員が半分女性、また管理職の7割が女性であることが評価され賞の受賞という形に繋がったということです。

委員 数字的なことで参考資料2です。昨年1位の千早赤阪村が、次年度には最下位になってるっていうので、ちょっとびっくりしてるんですけども、いきなり最下位とは。何かあったんでしょうか。

事務局 ちょっとこれ調べてないんですけど、千早赤阪村の女性管理職7人が令和4年度1人という流れですよね。いわゆる町村で管理職20人というのは、分母も多いとおもいますが、おそらく退職ではないかと考えます。

会長 ありがとうございます。ですからそういう意味では、ちょっと頑張ると順位は上がる。この資料2、19ページ都市整備課のシートが、令和6年度はないですね。

事務局 次年度計画当初、外部で議論しておりまして、先ほどのシートの書き方にもありますが、駅前整備事業、バリアフリーの観点での駅前整備事業は3ヵ年事業で、それが終了したので次年度の取り組みはないとのこと。総務部内で、事業自体は3ヵ年ですが、男女共同参画であるとかバリアフリーとか、ジェンダーなど、どのような方も生きやすい整備事業というのは常に念頭に置いて従事する、シートの見直しの発端は実はそういうところから始まっています。3ヵ年事業が終わったんで収束と整理されて提出されたんですが、そもそもその、担当課の整理具合と我々も整理加えないから、温度差があるっていうのを埋めるためのシート改変っていうことを考えています。

会長 19ページですね、資料の2の19ページのところで、課題ということでこれも障がい者、高齢者、セクシュアル・マイノリティ、女性、複合的に困難な状況に置かれている人々等が安心して暮らせるまちづくりというところでいくと男女共同参画というのが影響する。市内の、例えば公的な、皆さんお使いになるような場所の整備事業については、また別のところに引き継いでいくという話でしょうか。

事務局 駅前整備事業についての進捗管理ですので。

事務局 JRの駅の新駅なんですけど、JRが設置したトイレ、そこは確か男女共同トイレがあった事業で、公衆トイレを外付けした。

会長 都市整備課がこのこの駅だけの整備のための課でしたら、終わったら報告がなくなるのでいいんだろうと思うんですけど、他にも市内で整備が必要なおとろが幾つかもあるのではないのでしょうか。

事務局 事業計画があれば、その事業計画として上がってきます。

会長 評価し点検しながら計画を実行していく、どこを先に取り組んだ方がよい

かというようなこと、これはまだまだ都市整備をしなければならないところはあると思っております。都市整備課の令和6年度の取り組みがなかったのを確認しました。

事務局

会長のご指摘の通り、事業ベースで見るのか、政策ベースで見るのかの違いがあります。この帳票自体が、事業ベースでの作り込みですので、その辺のところは部長からの指摘もありました。3次の男女共同参画プランが今から4年5年前に策定されたものでございますので、当時からも、いわゆる性的マイノリティの話であるとか、そういった形も当然出ておりましたが、今ほどをクローズアップされることはなかったというふうに記憶しておりますので、そういった観点を持つ帳票に、今年1年では難しいかもしれませんが、それこそ各市町村の情報を共有しながら、ブラッシュアップ努めたいと思っております。

会 長
事務局
会 長

その他事務局の方からございますでしょうか。

特に案件はこれにてということになっております。

付け加えること皆さんございませんか。以上をもちまして阪南市男女共同参画推進審議会を終了させていただきます。本日、いただいたご意見について、これからの市の全庁的な取り組みに活かしていただきたいと思っておりますし、必要な部署にもぜひお伝えいただきたいと思っております。それでは以上全件を終了いたします。以降の進行につきましては、事務局に戻します。

事務局

会長どうもありがとうございます。また、委員の皆様につきましては、実りのあるご意見をいただき誠にありがとうございました。次年度以降、帳票の整理や、計画について市として取り組みいたします。この審議会委員の任期は本年3月末となっております。2年間にわたり、貴重なご意見賜りましてどうもありがとうございます。また令和6年7年度の市民公募委員につきましては現在ウェブサイト、市役所、地域活動センターで公募要項を掲載配付しています。また所属団体への委員推薦につきましては、4月上旬をめどに推薦依頼を行う予定でございますので、団体に戻られましたらまたその旨、ご伝達願えればありがたいです。本日は長時間にわたりましてどうもありがとうございました。