

令和6年度第1回男女共同参画推進審議会会議録	
日時	令和7年3月 11 日(火)午後 2 時～午後 3 時30分
場所	阪南市防災コミュニティセンター
出席者	北村 貴美、沓拔 廣子、後藤田 郁子、鈴木 隆之、関根 聡、仲谷 宏 中西 智恵子、松川 瞳(50 音順) 欠席 2 人
事務局	魚見総務部長、人権推進課 戸崎、井田
開催	・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) 10 人中 8 人出席 ・事務局紹介 ・総務部長挨拶 ・委員紹介 ・会長・副会長 選出 ・会長挨拶 ・以降、案件について、会長が進行
会長	会議次第に基づき審議会を始めたいと思います。案件1の阪南市男女共同参画プラン令和6年度の推進状況の報告書につきまして、また案件2の、阪南市男女共同参画プラン、令和7年度推進計画につきまして、事務局、説明をお願いいたします。
事務局	それでは、資料1をご覧ください。こちらは昨年度末審議会からいただいたご提言です。本審議会については、各課通知しておりますので、引き続き男女共同参画の際には意見を念頭に、阪南市として実施して参ります。また、2-1、困難女性支援法の取組については令和7年4月に配置する予定となっております。2-2、男性の育児休業の取得につきましては阪南市の男性職員の育児休業の際、特別休暇の取得に繋がる案内周知を個別に行うなどの取組を行った結果、男性職員の育児休業取得者は 100%の見込みとなっております。次に、3番目、審議会、委員会の委員選定についてです。委員選定については、資料3-1、3-2などでお示しているように、昨年度より数値が、いずれも下がっております。今後は行政全体で審議会への女性委員の登用が増加するように引き続き取り組んで参りたいと考えております。以上です。
会長	ありがとうございます。ご説明いただきました資料につきまして何か質問等はございますでしょうか。すでにご覧いただいているかと思っておりますので、ご意見等ございましたら、ちょうだいしたいと思いますがいかがでしょうか。
委員	男性の育児休業取得の普及活動について、100%案内を行って、取得促進

	をする取組ということですか。
事務局	そのとおりです。
委員	育児休業取得の日数は何日ぐらいですか。
事務局	人事課でないのわかりませんが、一緒にいる後輩などであれば、長い人は1年、短い人だと3ヶ月というように様々な取り方をされてるようです。
委員	その期間が特別休暇促進、特別休暇で与えられてるわけではなくて、特別休暇単位の日数みたいな感じなんですか。
事務局	女性職員の特別休暇につきましては、産前産後の休暇日数が決まっていますが、男性職員については日数が決まっていません。ご家庭の事情、個々の事情によってその日数を選ぶようになっています。短期の方で、今年度でしたら1週間という職員がいました。一方、長い職員では2年という職員もいまして、1年を超える期間を取得する職員もいる状況です。男性職員の育児休業の期間は無給になりますが、人事課から、対象となる男性職員へ手当などの休暇中の経済的支援について説明し、制度の理解を高め、取得の促進を図っているところです。
会長	いかがでしょうか。
委員	事務局から育休の間は無給とおっしゃいましたが、これ無給というのは、阪南市が無給ということですか。それとも他府県で無給じゃないところはあるんですか。その辺をお聞かせください。
事務局	給料の支払いはありませんが、共済からの手当がございまして、そちらから約5割の手当が支給されることになっています。
委員	阪南市独自ですか。
事務局	全国の自治体が同じ制度です。
会長	他は、ございますでしょうか。

委員	今、若い人が結婚しても、子どもを産まないという選択が、ご近所もすごく多いです。家を買うと、家のローンがあるから、子どもに使うお金はもうないということになる。だから、近所でも新しく来た若い方たちは、ほとんどの方は、子どもを生まないですね。また、周りにおじいちゃん、おばあちゃん、お父さん、お母さんがお住みの場合は生む人もいますが、本当にまれな例です。ほとんどの若い世代だと、もう子どもは生まないです。だから、近所でも学校行ってる子どもの数がものすごく減って、小学校自体も統廃合しているので、ランドセル背負って、朝一番のバスに乗って小学校まで行ってます。私の住んでいる地域は、坂が多いので、自転車で通学している子どもは大変です。行く時は坂道で、自転車の急ブレーキをかけ、帰る時は自転車を押して帰ってきてるっていう状態なんですね。この少子化問題について、阪南市はどんな形で対応って言ったらいいのかというのは具体的な施策はありますか。
事務局	少子化の問題は、阪南市に限らず全国の自治体で起こってる問題です。国をあげて取り組むということで、現在、こども家庭庁ができています。少子化対策として行政の取組については、経済的支援と子育て支援の2つの施策があります。経済的支援につきましては、例えばこども医療の助成であったり、高校無償化という子育て世代に対する経済的な支援になります。阪南市のこども医療助成については、15歳まで一医療機関1ヶ月500円の一部負担金としていたものを昨年の10月から18歳まで引き上げました。また、子育て支援につきましては、国が示している事業が多くあるのですが、例えば子育て支援センターであったり、保育所などでの就学前の児童の受入事業などがあります。子どもの数が全国的に減ってきてる中で、これという施策はなかなか見つからない状況ですが、全国的に実施している同様な取組を阪南市でも進めているところです。
会長	子育ての支援センターの話がありましたが、待機児童数はわかりますでしょうか。
事務局	待機児童数の正確な数字は把握しておりませんが、保育士不足が原因となっているという情報を聞いています。また、保育所の入所状況についても、以前のように定員に空きのある保育所に入所するというわけではなく、保護者の方の通勤方法などを考えて、希望する保育所に入所されるケースが増えていることが、待機児童発生の一因であると聞いております。さらに、低年齢である0歳児と1歳児については、保育士の配置基準が1対3と定められているため、必要な保育士数を確保できない場合、低年齢層において待

	機児童が発生することになります。
会長	ありがとうございます。 子どもを預けられるかどうかということで、お母さんやお父さんも住む街を選ぶ時代になっていますよね。ですからそういう意味では、そこに力を入れるということで、委員がおっしゃったような、阪南市の少子化を食い止めるというようなことにも結びつくのかなと思います。気になるのは休日保育や病児保育に関しても、どのような状況になっているのかというのを、また資料で明らかになるようであれば、次回、ご提示ください。
委員	ワークライフバランスの話ですが。待機児童等の話で、今、尾崎の保育所が閉園になって、市の運営は石田、下荘だけ。あとは新しくできた私立の保育所があります。 こども園の話も、今の松風庵のところに作るという話があり、今はなくなりましたが、また別のところで検討してるという話だったんです。 保育士が足りないという話は、私も知り合いから聞いたりして、今はもう密集した形で管理できる物を考えていかないといけないと思っていました。その辺、現状、進展というのは、話せる範囲でありましたら教えてください。
事務局	就学前保育につきましては、尾崎幼稚園と尾崎保育所が、尾崎中学校跡地に私立の認定保育園という形で運営していただいています。保育所・認定こども園については、以前の公立と私立という考え方ではなくなっています。総合こども館構想後の市の動きですが、尾崎で新たに私立の認定こども園を設置した以外に集約化の話は進んでいない状況です。しかしながら、公立保育所の石田保育所とか下荘保育所の老朽化の問題もありますので、今後、公立私立を含めてどうしていくのかという議論を進めていく必要があると考えています。一方、子どもの数が減ってきているなか、公立の保育所・幼稚園、私立の認定こども園・幼稚園がそれぞれの役割分担で就学前児童の保育を担っていく形になると思います。
委員	これまでの議論とは少し離れますが、現在、男性の育児休業取得が推進されていますよね。実際にお休みを取得された男性は、どのような過ごし方をされているのでしょうか。私の周囲では、育休を取得されたものの、おむつ替えは「はい、ママ」、泣いたら「ママ」、お風呂も「ママ」という方が多いようです。家事に関しても、お皿を洗ったとは言うものの、拭き上げや片付けまではしないといったケースや、形だけの家事の手伝いにとどまっているという話

事務局	を聞きます。もし差し支えなければ、実際には男性は育児休業中にどのようなことをされているのか、お伺いしたいのですが。
	後輩が育児休業を取得した際、一緒に育児を取り組んでいたようです。元々、料理や弁当作りも自分でする職員でした。別の職員もお子さんを一人で市役所に連れてくることがあり、パートナーはどうしたのか聞いたら家にいるとのことでした。もちろん、色々なケースがあると思いますが、最近の若い世代は、以前に比べて家事に積極的に参加する傾向があるようです。私の後輩も、独身の頃から家事をしていたと聞いています（実際に見たわけではありませんが）。時代は良くなったと感じる一方で、ご指摘のように、男性の家事はまだ不十分だという話もよく耳にします。例えば、排水溝の掃除など、男性の家事は足りないということをよくききます。個人的な意見です。
委員	参考までに話をさせていただきます。 育休促進、企業規模によれば、育休取得率を上げなさいとか、そういう義務で言われてくる部分もあったりするので、育児休業を1日とっても、育児休業として数字として残るので、上司がアナウンスをして、「育児休業期間は1週間でもいいからとりましょう。」「育児っていうのは大変なので、家事含めて、一緒に取り組みましょう。」「企業として、もっと推進していきましょう」という。男性が育休とっても復帰しやすい制度の推進が必要です。ただ女性は1回育休とって辞めてしまったりすると、仕事に復帰しにくかったり、あとはキャリア形成もしにくかったりする。看護師をしていて、やはり自分をもっと仕事したいっていう中だったら、そこで力の関係があるのかどうかかわからないですけども、男性の方で育児休業の支援のシステムがきっちりしてれば、男性が育児休業を取って、女性はキャリアアップのために働くということもできたり、そういう人も結構いたりしました。何もしない人もいるかもしれませんが。私は、子どもが3人いましたが、パートナーに育休をとってもらって、任せっぱなしという時代でした。今それを挽回してるところです。
会長	ありがとうございます。 子どものこと以外ことなど、シェアしたいなということがありましたらお願いします。
委員	やっぱり男性も家事育児は孤独だと思っていますか。 いえ、違います。

会長	ずいぶん変わってきていますね。個人的にそう思っています。 私のところは女性大学ですので、女性の視点から見た感じでいくと、20年前はもう大学卒業したら、できるだけ専業主婦になりたいなっていう方が非常に多かったんですね。今はもうほとんどいないですね。大学卒業したらバリバリ働きたい、もう世界中飛び回りたい。だからそういう意味では自分のキャリアを邪魔しない。若しくは、一緒に自分のキャリアを守りながら一緒に生きていけるパートナーを探すということを、念頭においている学生は多いのかなあと思いますね。ですからそういう意味ではそういう人がいなければ、先ほどのお話にありますけども、「自分一人で十分やっていけるから仕事をする。」「自分の生活も自分がちゃんとやりくりする。」という考え方も出てくるのかなという感じがしています。
委員	そういう人はあまり結婚しませんね。
会長	そうですね。昔は結婚というのはその人生においての1つの通らなければいけないというような価値観が強く、周りからも「まだ結婚しないのか」といったプレッシャーを感じることもあったと聞きます。しかし今は、そうした声も減り、結婚するもしないも個人の自由という考え方が定着してきたように感じます。
委員	私たちの時代は、もう25歳を過ぎて、独身でいたら「まだ結婚しないのか」と言われました。そういう時代です。今、孫の時代は20代、子どもが50代ですね。自由なので、もう結婚するのも面倒くさいといってしない。結婚したとしても子どもを産まない。もう面倒くさいということだと少子化がどんどん進むんじゃないかなって思います。面倒くさいと言わせている理由は何でしょうか。
会長	色々説はあるみたいですが、やはり産みにくい社会になっていると調査のデータでは出てきます。仕事をしながらキャリアを積みながら、しかも、そこで子育てをするということは非常に難しい。日本のように、ジェンダー規範が強い社会になると先ほどの話ではないですけど、妻や母になると、自身のキャリアを維持することが困難になるのではないかと想像してしまうと、現実的にそうした選択肢を躊躇してしまうということになりますし、第一子を育てる過程で想像を遥かに超えるしんどさを経験した場合、第二子、第三子といった選択肢に繋がらないという結論に至るのも、納得できます。このような現状を踏まえれば、今後の審議会が担う役割は極めて重要であると考えられま

	す。子育てを行う人々が孤立することなく、地域全体で支え合うことのできるようなコミュニティを構築していく必要があるのでしょうか。 昔の考え方では、産んだだけで親とされ、子どもの世話は母親や父親が当然するものという価値観が強かったですね。しかし、かつては三世同居が一般的で、親自身の子育て経験がある祖父母が身近にいて、育児のサポートをしてくれたり、外出時に子どもの面倒を見てくれたりする環境がありました。ところが、核家族化が進んだことで、子育てを頼れる人が身近になくなり、地域社会でも相談できる人が減ってきていることは、育てる側にとって非常に大きな不安材料と言えるでしょう。そうした不安を解消していくためには、地域の相談員の存在はもちろんのこと、子育てを支援するコミュニティがしっかりと機能しているかどうかの影響するのかもしれません。
事務局	会長、よろしいでしょうか。 本年1月1日に、本市においては子どもの権利に関する条例ということで、後程紹介する予定だったんですけれども、今、会長がおっしゃられたように、地域、地域社会とか、学校、或いは、そういった形で、子どもたちを守り育てるってというような趣旨で条例施行させていただいております。そういうところも、そういった気持ち、考え方、そういう気持ちであるとか、或いは地域での役割っていうのを、熟成させるための1つのきっかけにしたいと、行政は思ってる次第です、以上でございます。
委員	すみません。自治会を抜ける方が多いですね。私も先日、自治会を抜けました。入っていてもメリットを感じられず、回ってくるのは掃除当番ばかりで、何かあったらものを出さないといけない。本来、自治会はお互いに助け合うためのものだったはずなのですが。 まず、人と人との繋がりが本当に希薄になっていると感じます。ご近所同士で話をするということがほとんどなく、外で立ち話をするのは、何かを売りに来た方とするくらいで、近隣住民との会話は本当にありません。以前、おかずをお届けしていた方も、今は老人ホームに入られてほとんど戻ってこられません。隣の方は遠くへ引っ越され、今は空き家です。若いご家族もいらっしゃいますが、ご夫婦ともにお仕事をされており、お子さんもいない。ご近所付き合いはほとんどありません。 このような状況では、何か困ったことがあっても相談できる人がおらず、自治会の意義を感じられません。実際、我が家と隣、向かいの並びの方が自治会を脱退したのが現状です。人間関係が希薄になっていく中で、子育てをどうすれば良いのか、本当に悩ましい問題です。

事務局	今の委員のご質問の回答になるかどうかは、わかりかねますが、地域まちづくり条例、地域の共同共生っていう形で、市役所だけ、いわゆるその市の行政、市のお仕事を回すのが人材不足、マンパワー不足ということもあり地域の活力をしっかりと使うということで、そういった形で地域のプレーヤーに対するルールとかそういった形を定めた条例を施行されたところですよ。おっしゃる通り自治体の、管理物は確実に毎年やってますけど、新たなコミュニティという形の形成、もちろん自治体を活性化するというのも1つの手段でございますので、そういった取組をしている市役所内のセクションがあるということをお知り置きいただいて、そこから、例えば、地域の、コミュニティの醸成であるとか、そこからまた子どもさんの見守りや子育て子育て形につなげていきたいというのは、そういう組織を条例で考えているところでございます。以上でございます。
委員	条例でなくて、目に見えるようにしてください。
事務局	一応そういう地域の、要は集まりを支援するという内容になっておりますので、よろしくお願いします。
会長	今日の審議会に向けて紙の資料を幾つか読んでたんですけども、差し替え分、都市整備課の方が、新しいものをお作りいただいているらしく、阪南市都市計画マスタープランに基づき、すべての人が利用しやすい施設を作ること。マスタープランが結構しっかりできてまして、そういう中でハード面もそうなんですけどもソフト面、いわゆる女性も高齢者、子育て世代ですね、男女共同参画の視点を含めながら、計画を進めていく、また次のマスタープランもその視点に基づいてご作成いただけるということですので、そういう意味では、そのソフト面ハード面、並行しながら作り上げていくことが必要かなと思っていますし、期待できるようになったんじゃないかなと考えております。
委員	都市整備課の計画プランの差し替え部分を拝見して、感じたのですが、具体的な内容がなかなか見えてこないように思います。ユニバーサルデザインやバリアフリーのまちづくりの推進を進めるとは思いますが、阪南市の現状の予算では難しいのではないかと思います。 そこで、お伺いしたいのですが、具体的にどのような方法でこの課題をクリアし、このような課題を達成していくのか聞きたいです。

事務局	この差し替え資料は、本来、後の資料 4 の説明の際に触れる予定でしたが、都市整備課の件で、会長から先に、ご指摘をいただきました。この課は都市整備部において、事業部門の総合計画のようなものを策定する部署であり、課として具体的な事業を直接持っていません。今回のマスタープランは、令和 5 年 3 月に策定が完了しており、男女共同参画プランに沿った具体的な事業は、事業部全体としても予定がない状況とのことでした。そのため、現時点では具体的な事業についてお答えすることが難しいという説明を、担当課長から受けております。 来年度以降に事業が実施される際には、男女共同参画の視点をしっかりと取り入れ、具体的な計画を策定するとのこと。また、令和 15 年にもマスタープランの改定が予定されており、その際にも当然、男女共同参画の視点を取り入れながら進めていく方針です。今年度につきましては、事業がないため具体的な記述ができないという状況でございます。
委員	今年度は、そういうことで、というのはわかるんですけども、今後もこの阪南市の財政状況が厳しいと思うので、事業をそんなにできるものではないと思っています。阪南市に問い合わせても「予算がないからできません」という回答をいただくことが多いので、今回の計画も、実現は難しいのではないかと感じてしまいます。 理想ばかり掲げてても仕方がないのではないかと。現実的な財政状況を踏まえた上で、もう少し実現可能な計画を検討していただければと思います。
事務局	補足ですが、都市整備部の仕事は、道路整備、公園緑地の整備、それ以外では、駅前の整備などの事業をしています。昨年度から供用開始しました尾崎駅のエレベーター設置は、まさにユニバーサルデザイン、バリアフリーという形で、男女共同参画の視点というよりも、ユニバーサルデザインやバリアフリーという視点を持って誰でも使いやすいというのが、ハード面の整備が、都市整備部の仕事になります。過去の仕事、例えば山中溪駅のスロープであるとかや、和泉鳥取駅のスロープ、そういった形での計画を集中と整理という形で取組をさせていただいていることを補足させていただきます。以上でございます。
会長	資料作りのところで都市整備課の課長もいろいろお考えくださいます、例えば、令和6年度の21ページは、数年間、山中溪駅の整備について記載しており、去年の審議会では山中溪駅の整備が今年で終わります。ということでした。来年はどうなるのかなと思っていたら、次の資料4、令和7年度の推

	進計画書を見ますと、そんなに大きく変わってないなかつたので、男女共同参画という視点で少しお考えいただきまして、それまで入っていない男女共同参画って言葉とプランを生かすってことで考え始めていただいてるんだろうと思います。なので、そういう意味では、すぐ予算がついて何かできるということではないんだろうと思いますが、この阪南市全体のまちづくりってところに対しては、男女共同参画視点に基づきながら、予算がなくてもほかに新しいものを作るということになれば、こういう視点を入れてくださいね、この辺のチェックは大丈夫ですかっていうような形で動いていただくということを個人的には期待しております。
会長	はいどうぞ。
委員	市役所の女性職員の管理職の資料で、人数が明記されてたり、パーセンテージが提示されてたりしています。確かに、課長代理級、課長の方がはっきりと増えたなと感じますし、活躍されているなと感じておりますが、そのあとの、後進の、方の、例えば、今ここにも課長代理級がいらっしゃいますけど、その課長代理級が目指す課長。その上の部長。若い職員が、モデルとする課長代理級や課長職、生き生きと活躍して阪南市の行政を担っていきたいって思えるようなロールモデルの育成っていうのを積極的に、人事課が豊かに、醸成していくことが、先々繋がると思うんです。やっとここまで来たって思うんですね。私は第三者的に見て思うんですけれども、もちろん育休制度の充実、時短勤務ができる、私たちの時代では考えられなかったような、制度があります。育児休業法が制定されたのが、1975年なんです、私が第一子を出産した年なんです。ところが、だれも育休を取ったことがない。手を挙げられなかったんですよ。古い話で申し訳ないんですけど、当時は、ぎりぎりまで働いて、産前産後8産前の産前の休暇を後ろに回すというようなことをしていた時代でした。そんな中で、自分が抜けたあとの人材のことを心配してくれている管理職に、「産休に入らせていただきます。」といったときに、産休終わった後、育休を取りますとは言えなかったことについて、今、自分自身恥ずかしいなと思っています。もう50年近く前ですけど、どうして手を挙げられなかったんだろうと思います。ですので、ロールモデルというのは、本当に後押ししてくれる人や目の前にいる人材を見て、自分が自分の10年先、20年先を描くというようなシステムまではいきません。そういう文化の醸成というものが、阪南市役所にあつたらいいなと思うんです。ますます女性が輝く、男性も輝く、そんなすてきな職場に、今以上にして欲しいと思います。総務部長もいますので、是非とも具体化して、プランや行動にしていきたいと思います。また、毎回は駄目だと思うんですけど、参考資料2、内閣府の市町村、女性の参画

	状況が見える、府内の管理職比較という資料で、阪南市は 36 位、平均値が 18.7%ということですね、参考資料1-2、管理職における、女性の割合が、令和7年目標値 30%というふうに、提示させてますけれども、かなりギャップがあると思うんです。どのようにして、令和7年にこの目標値、達成するための具体的な法施策があれば、教えていただきたいと思いますが。
事務局	人事の取組を説させていただきます。まず、女性職員で部長級の職員は現在1名という状況です。また、課長級職につきましては全体で26名のところ5名となっています。この状況の要因としては、今の部長職・課長職の年代の職員を採用した当時は、基本的に男性職員が多かったということがあると思います。また、女性職員は昇級試験を受ける方が少ないというところもあります。そういう制度的な改善についてですが、一つは産後の育児休暇を取りやすい環境ということで、仕事に気兼ねなく休めるようにするため、これまでのパートタイムの職員から勤務時間と職責が正規職員と同様の任期付き職員を代替とするようにしています。こういう取組により、女性が働きやすい職場にしていこうとしています。それからもう1つが昇格についてですが、昇格試験がありまして、今現在、大卒者で年齢的に33歳くらいに受験資格となります。女性職員が結婚して、子育てする年代になってしまうので、試験制度を見直せないかと、議論しているところです。もっと若い時期に昇格試験を受けるようにして、昇給については必須の研修を受講するなど経験を積んでから行うということを検討しています。ただ、これについては、いろいろと調整が必要となりますので時間を要すると考えています。現在、阪南市では女性職員が人事課長に就いていますので、活躍する女性職員というのが増えてきているのかなと考えております。1年2年で改善することは難しいですが、積み重ねて改善していきたいと思っています。あと、女性職員の管理職につきましては令和7年度で30%を目標設定していますが、今年度22.8%という数字になってますので、この数字については来年度に目標達成というのは難しいと思っています。ただ、現在若い女性職員が、特に企画系の部署などで一生懸命頑張っていただいていますので、こういう人たちが今後、管理職になって市を引っ張っていただけるよう、そういう職場づくりというものを今後やっていく必要があると思っています。
事務局	ロールモデルの紹介については、参考までにご男女参画府民協働課において、魅力ある管理職、魅力ある女性社員の民間のモデルケースについての講演を適宜開催しており、その講演の情報の提供や出席にかかる旅費負担を人権推進課で行っております。

委員	委員は学校現場で女性教員の方との現場を経験されていると思うので、何かご意見を聞かせていただけたらありがたいです。
委員	学校の方の仕事を長い間していました。男女共同参画の一番のベース、大事なところは、特に小学校の勤務が長かったので、女性職員が働きやすい環境をまず職場でつくる。それから、地域全体でつくることができるか、結局、この女性が管理職をめざす場合、管理職ってどうしても、勤務が遅くなったりとか、ちょっとハードなところがあったり、子育ての部分で、幼稚園のお迎えの時間が遅れたりすることもそうだし、それから地域の地域、女性職員のこの環境の地域的なもの、地域や社会背景の影響もかなり大きいと思うんです。そうしていくと、はじめに、保育所幼稚園の話も出てましたけれども、そういった地域が受け皿として作っていくのかとか、それから、他の方も言ってましたが、地域で子どもを見守っている姿勢とかも、自治会がいなくなったとか、そういった社会っていう形をどう作っていくのかとかそれから元の職場のモチベーションを上げることも大事だと思います。色んな視点で難しいと思っています。今、別の仕事で学童保育の仕事もさせてもらってるんですけども、学童保育の基本は、産休中はご両親の場合は、ご夫婦が勤労されている条件ありますけども、企業によって育児休暇の制度にすごく差があるんです。もう産休明けにすぐもう学童に預け、仕事に復帰をされた方があれば、結構長い期間休んで、学童保育使える方いらっしゃると思いますので、これもさっきの地域の社会体系も大きいと思います。そういうところでまた、共同作業は難しい。でも頭の中にやっぱり、みんなが気持ちよく生活するためには、とても大事という認識を持っています。以上です。
委員	確認したいのですが、私も何回もこの会議出てるんですけども。令和7年の数値目標の30%っていうのはいつ設定した目標値ですか。
事務局	男女共同の計画策定と同じ年なので、平成28年くらいです。
事務局	平成28年4月にオープンになっていますが、目標設定は、平成28年1月にしています。
委員	ちなみに阪南市が目標数値30%ですが、他の市町村は、数値的には同じですか。
事務局	資料にありますように、平成27年度の実績がおよそ17%程度ですので、

委員	前から倍近く上げたっていうのが本市のスタンスなんです。ただ、他市町村に限らず、これ確か従業員数により雇用者で作らないといけないその時の法にある実情に照らして、目標設定しますので、ちょっとその辺のところは、市町村によりばらばらと聞いています。 民間でいうと、2030 年、15%以上とか、そんな数値の中、阪南市の数値が 30%というのは、すごく高い目標値だと思っています。その中で 22.8%。 私が勤めてたところは 2030 年に 30%以上目標ということで、実際、社長がかわり、人事担当役員が変わり、人事制度が変わりました。昔で言うと、年功序列型から、能力的なものに変わったり、後は女性がどう活躍していくか、ちょうど女性活躍推進法 10 年というところもあって、ところもあったと思うんですけども、最近、横文字を並べたりするのがあってダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、イクボスネットワーク、イクメン推進や男性の育休プロジェクト参画とかですね。あと、女性管理職のリーダーのネットワークをつくって管理職を増やしていこうというようになってきています。実際の取組では、制度をかなり変え、今まではどちらかと言いますと、男性も女性で転勤できる人が、管理職に上がっていくという制度でした。それが、今は、転勤のあるなしにかかわらず、やる気のある、管理職目指したいという人に手を挙げてもらい、試験や面接をするということになっています。制度上なかったものもが、社長や上層部ががらりと変わることで、制度が、かなり変わりました。リーダーの考え方1つで取組が変わります。阪南市も市長が変わり、取組も変わってくると思いますので、ぜひ、高い目標値だとは思いますが、取組を充実させていただければと思います。
会長	今の話に、関連したところで言いますと、資料の2で、阪南市男女共同プラン第3次計画、6ページに、30%の行動計画が目標値として掲げられてるんですが、その下に、部長、副理事長級、課長級、課長代理とあります。そこに阪南市の実数値、一番右端に、国の第5次の基本計画として、市町村であればこれぐらいの前まで進めてくださいという目標値があります。例えば部長級では、国の基本計画では市町村では 11.9%の目標値のところ阪南市は、8.3%ですので、やや下回っている。ただ、もう1人部長級が、出てくると、国の定めている数字よりは、阪南市は超えてるということになりますし、例えば、課長級になりますと、令和6年でいうと 19.2%ですね、これが国でいうと、19.5%で、非常に近いという数字ですね、評価できるところはそういう形になりますね。そんな形で見ただけだったらいいかなと思います。今、申し

	上げたところで言うと、部長級が令和5年から1人出てきたということは非常に大きなことだと思いながら、参考資料の1-2のところ見てますと、多分その方はその前の年は、副理事長級だと思うので、その方が部長級に上がったために、副理事長級が、ゼロになってしまっているということになります。今のところで言いますと、私が見てる限りで言いますと下の役職はいいところまでいっており、性別が4割を下回る役職は、少ないんです。課長代理級までの役職がいい感じなんです。課長級になると女性の管理職の数値が下回る。そうすると、副理事長級も自ずと少なくなっているの、今の話で言いますと、課長級をどうやって増やしていくのかというのが1つの課題であると数値から読み取れるんじゃないかなと考えています。そういう意味では、人事課の課長さんが女性になられたことも含めてですね、ここの数値も、できるだけ片方の性が4割を下回らないようにしていくっていうことが、1つの庁内での施策ということになるのかなと思います。
会長	引き続き何かお気づきの点、また、資料をお読みになって感じられたことなどありますか。
会長	お話がないようでしたら、私から少し話をさせていただきます。男性の育休取得率は100%になったというのが、これは数値として、努力していると思います。私は評価できると思うんです。先ほど委員が、おっしゃられたように育休をとったはいいけど、何もしないというようなことがないように、例えば育休に関しての情報ですね。例えば家事に関する色んなシートみたいなものがあるので、そういうものを市から発信して、育休をとった父親がどんなことが求められるのか、どんな仕事があるのかというようなことを学べるものを作っていったらいいなと思いました。あと、毎回、話題にあがることなんですけど審議会の女性割合等を見てもみますと、例えば資料3—2と資料3—1に審議会等の割合について書かれていますが、資料3—2のところで行きますと、例えば民生委員、防災会議の割合、介護保険運営協議会は、女性の割合が上がってるなという形で評価できるなと思います。あとは、20番の公民館運営審議会も上がってるという形で、評価できます。気になるところが3-2で行きますと、14の都市計画の審議会が15.4%から6.7%に下がってしまったということが非常に残念だなと思っています。右端のところに、増加に取り組んだ結果として前回より少なくなってしまったということなんですけども、各種団体の代表でも、女性の方をお願いしたり、学識経験者も女性の研究者が幾らでもいる時代ですので、大阪府内を探せば絶対に見つかるはずですよ。あとは、市議員は、女性の議員の割合はどのぐらいですか。

事務局	現在、11名のうち2名
会長	ということは、非常に女性の少ない市議会ですね。会派というような問題は色々あるんでしょうけども。例えば学識経験者と市議会議員一人ずつ入ってもらえれば、合計2名となり、この数値を上げるわけで、次回は、その辺りもぜひ考慮していただきたいと思います。各種団体代表も女性の方をお招きするような形で進めていただきたいと思います。あと、資料3-1ですね。このところは女性の委員の割合が0%のところは4番5番6番ですね。で、特に私自身が気になるのは6番の農業委員会です。委員数が多いので、17名に対して一人も女性がいないというのはどうなのかなと。農家の方は男性が主ということで応募がなかったということですけども、農業をされるときは、夫婦とかご家族でされることが多いんですよ。これはもう昔から男女共同参画の話題に上がるときに農家の男女共同参画ってということもすごく、非常にピックアップされたところが、まだ残っているのか、そのまま、男女共同参画が推進されずに残っているのかなというような気がします。ですからそういう意味では、やはり農業委員会で、家庭内で一緒に農業従事している方、特にその女性の声が、しっかりと届かないということがないように進めていく必要があるんじゃないかと思います。この辺、変化があるといいなと思っています。例えば4番、5番、6番っていうこの審議会はそのそれぞれの課が担当してるんですよ。
事務局	まず資料3-1、監査委員を1から評価し、審査委員こちらについては、そこに書いてますように行政委員会、ます。特に監査委員につきましては、先ほど委員ご指摘いただいたように、2名のうち1名が市議会からの選任になりますので、市議会議員のバランス的に考えましたら、あと代表監査も、市議会の選任を受けて選出されてらっしゃる方ですね、5番の固定資産評価委員についても、要は議会の選任という形でなっておりますので、議員数のバランスというところで、現状難しいというご回答になろうかと思います、最後6番ですけど、農業委員会事務局ということで、農地の所有者が資格者になる。土地の名義人なる。だからそこで、どうしても土地の名義人がもともと農家ですので、農家では、男性の方が土地所有者になっていることが多く、その中で女性という形でアプローチをした結果、こうだったということを聞いています。続いて資料3-2ですが、この審議会も同様ですが、学識委員、公募委員、加えて、市の関係機関からの選任委員、市の関係機関の選任委員については、例えば、婦人連合会とPTA連合会で女性を選出いただいたというのは、

	依頼してる部分もあるんですねが、PTA 会長は男性が多い、経緯があります。こちらでも、特に公募委員については1対1にしてくださいと全庁に通知しています。加えて、目標数値が、35%を一定基準にしまして令和5年度の通知の際ですね、要は、委員の選任は先ほど今も市長名で皆さんに委嘱させていただいていますが最終的に市長の決裁ですので、35%にいたらなかった経緯を書いてくださってというので令和5年の4月に副市長名で発出したんですね。残念ながら令和5年から令和 6 年だけで 1.7%下がったというのは、トータルで下がってることなんですが、特出すべきは、例えば防災会議については、警察署長とか消防署長、郵便局長、そういった方々が、委員として選任されることになる。あて職でなかなかそういった形で難しいです。本課としましては、少なくとも市民公募委員を女性1名、男性1名を選出しています。こういう形でやって欲しいよっていうのを周知しているところです。
会長	ありがとうございました。先ほど農業委員のところの説明で土地の所有者ということで行くと、今後もここはゼロでいくんでしょうかね。これは条例ですか。
事務局	はい。資料1は全部法令。資料 3-2が条例です。
会長	なるほど。
事務局	法令なんで、だから、特に農業委員の部分については、なかなか難しい。
会長	女性の名義がどうなっているかというのは市の方で、確認することはできますか。
事務局	農業委員会事務局として持ってるかもしれませんが、現状では分かりかねます。
会長	ぜひ農業委員の中にやっぱり、女性の委員がやっぱり含まれる必要が私はあると思うので、何か手だてがないのかはお考えいただけたらと思います。
事務局	そうですね。法制度ですので、一定制限はあるかと思いますが、審議会でございますので、審議会からのご提言という形で、担当課の方には伝達させていただきたいと思います。
会長	そうですね。できるだけ、ゼロをなくしてしまうということが、すごく大切な

事務局	ことなんじゃないかな。 時間を超えてしまいましたが、何か、最後にこれだけは、というようなご意見はありますでしょうか。ありがとうございます。はい。 「子どもの権利に関する条例」が制定されましたので、人権推進課で周知啓発に努めてまいりたいと存じます。 また、来年度につきましては、先ほど部長からもご説明させていただきました通り、プラン策定前の意識調査を実施いたします。アンケートの形で皆様にご覧いただき、ご意見をいただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。 進捗管理につきまして、本来は当該年度の実績に基づいて行うべきところ、現在、令和 6 年度の実績がまだ確定していない段階で資料を作成している状況です。来年度は意識調査のアンケートを実施させていただき、令和8年度に、令和 7 年度の実績についてご報告させていただければと考えております。 会長とご相談させていただき、夏頃にアンケートの内容についてご審議いただく機会をいただければ幸いです。その際は、どうぞよろしくお願いいたします。
会長	はい、ありがとうございます。夏に審議会が持たれてそこで質問紙に、チェックが入る。
事務局	はい。この件に関しては業務委託で行おうと思っています。ご意見をいただきながら、市民の皆様への発送してまいりたいと考えております。ご協力をよろしくお願いいたします。
会長	はい、わかりました。 他何か、ありますでしょうか。そうしましたら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。本日いただきましたにご意見につきましては、これからの市の全庁的な取組に生かしていただきたいと思います。これですべての案件が終わりました。事務局の方にお返しいたします。
事務局	会長、議事進行、また委員の皆様におかれましては、意見交換或いはこちらへのご提言という形でちょうだいしまして、誠にありがとうございました。本日は長時間にわたり、ご審議ご検討賜りありがとうございました。これで最終

	いたします。どうもありがとうございました。
--	-----------------------