

令和3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4年3月3日（木）午後2時～午後3時40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 6名：北村 貴美、下垣内 信子、鈴木 隆之、関根 聡、名倉 やよい、山田 麻里（50音順）
（欠席4名：川本 俊永、伊藤 敏和、岩井 純子、中島 充宏）

事務局 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）
- ・事務局紹介
- ・以降、案件について、会長欠席のため副会長が進行。

2. 案件

副 会 長 それでは、会議次第に基づきまして審議会を進めたいと思います。案件1「阪南市男女共同参画プラン令和3年度推進状況報告書（案）について」および案件2の「阪南市男女共同参画プラン令和4年度推進計画書（案）について」の説明を事務局からお願いします。

事 務 局 それでは、案件1 阪南市男女共同参画プラン令和3年度推進状況報告書（案）、並びに案件2 阪南市男女共同参画プラン令和4年度推進計画（案）についてご説明いたします。説明に先立ちまして、本日の案件につきましては、本年2月16日に本市行政経営会議メンバー、すなわち市長をはじめとした副市長、教育長の市三役に加え、市の部長級職員が構成員となった「阪南市男女共同参画推進本部会議」にて報告を行った後に、本日の審議会にお諮りする流れとなっております。

なお、本部会議についてはお手元にご配付している本部会議要旨を後ほどにでもご覧ください。

本プランは平成29年3月に策定された第3次のプランであり、令和8年度までの10年間の男女共同参画推進のためのプランであり、令和3年度は中間報告にあたる年となっておりますので、審議会委員の皆様におかれましては、闊達な意見を頂戴できればと考えております。

資料1をご覧ください。これは、昨年度末、阪南市男女共同参画推進審議会委員の皆様からいただいた提言です。主に、A、B、Cの3点あり、本日はこの3点を中心に今年度の取り組み並びに来年度の取り組み（案）についてご説明いたしますので、恐れ入りますが、資料1は常にお手元において説明をお聞きください。昨年度頂戴しました提言については、各課・室に1名配置している男女共同参画推進委員に対して令和3年5月に書面開催をもって伝達し、各委員より各所属に周知したところであり、資料2の「令和3年度推進状況報告書（案）」及び資料5の「令和4年度推進計画書」につきましては令和3年12月17日付

依頼文により、同推進員より報告があったものを取りまとめたものです。

資料2の目次をお願いします。昨年度の同報告書では、3章の阪南市男女共同参画プランの推進計画と進捗状況が1章になっており、第1章の阪南市男女共同参画プラン施策体系が2章と続いておりましたが、先に報告しました市本部会議において施策体系を先に来る方が適当であるとの意見を採用し、今回の資料のような建付けとしました。また、3章の報告スタイルは市役所の建制順すなわち所属順としていましたが、今回から施策体系順と改め、総合的な取り組みを理解してもらいやすいつくりとしました。

それでは資料2の1～4ページはプランに記載されている施策体系を転記したもので、各所属にて取り組むべき事項について記載しているものです。

5ページをお願いします。こちらの3つの重点施策もプランで定められており、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では、幼児から小中学生、あるいは子どもを含めた市民啓発等についての成果についての記載であり、とくに小中学生や園児・幼児に対しても生活習慣からの男女差の意識についてアプローチをしたり、多様性の涵養の一環として本年4月をもって全小中学校の標準服・制服の選択制が開始される所です。2.男性に向けた男女共同参画の支援では、健康増進課における両親学級や、公民館における子育て支援事業の実施が行われ、人権推進課では男女共同参画にかかる市民啓発講座の実施を行いました。3.意思決定の場への女性の参画の拡大では、課長代理級と主査級の女性職員の割合が増加している所であります。6～7ページではプランに示されている活動指標の中間目標値と令和8年度の最終目標値についての記載であり、それぞれの現状値と中間目標値の差異や前年度比をお示ししている所をご覧ください。8ページ以降は各所属における進捗状況であり、ここでは昨年度と比較して成果の見える所属についてのみご報告いたします。16ページの市民課の取り組みをご覧ください。DV被害者の安全確保の取り組みの中で「住民基本台帳事務における支援措置についての事務処理要綱」を今年度作成しました。また、住民票を移動せずに本市に避難しているDV被害者は女性だけでなく高齢者・障がい者など、その属性で各課が把握しています。マイナポータルでの履歴検索による加害者への情報漏洩対策などの共有が必要と考えているため、各課・室におけるDVまたは個人情報担当職員で構成する(仮称)「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援に係る庁内担当者会議」を近日中に開催し情報共有を行います。次に18ページの人権推進課の取り組みをご覧ください。成果として人権相談、女性相談ともに相談件数は減少しましたが、重篤事例は増加し、寄り添い相談、アウトリーチ、関係課ケース会議等の重複対応に取り組み、相談者の支援に努めました。また、昨年12月4日に実施しました「人権を考える市民の集い」では、参加者アンケートで初めて参加した方が210人(368人回収)と多数おり、女性・高齢者・ハンセン病問題の正しい理解など様々な人権問題の啓発に一定成果が上がり今年度の目標は達成したと考えております。

また提言Bの「審議会等への女性参画について」、「審議会等の女性委員数について、女性委員が0人の審議会をなくすよう努められたい。」という意見と「目標値に届かない理由を明らかにして分析し、女性委員の確保に努められたい。」という意見については、資料3-1、3-2をお願いします。当該調査については男女共同参画の視点と、市民公募委員の活用状

況を把握すべく、政策共創室と協力して6月に調査を行いました。お、目標値に届かない理由も記載することにより男女委員のバランスや市民委員の公募について、各課・室内で検討してもらえるように回答の様式を変更したところです。

資料3-1の地方自治法第180条の5の委員会をご覧ください。中間目標年の目標値は14.5%ですが、6つの委員会の女性委員比率の平均は昨年から改善され22.7%です。女性委員が0人の委員会は3つの委員会で昨年度と同じでした。

資料3-2をご覧ください。地方自治法第138条の4、202条の3関係の審議会等の女性委員比率は、中間目標年の目標値は35.0%で、全体平均値が32.4%でしたので、わずかに目標値には届きませんでした。また、女性委員が0人の審議会は15.6%です。同資料の回答欄⑧では女性委員の比率が35.0%を下回った場合や、市民公募を実施していない、あるいは実施しない理由等を回答してもらった欄であり、人権推進課としては、女性委員を拡充する手法として、自治基本条例に基づき、まずは、市民委員の公募を行っていくことが確実であると考えております。なお、審議会等への女性参画についての中間目標値は35.0%以上であり、先ほど説明しました市本部会議でも大いに議論となったところであり、令和4年度より審議会委員の選定にあたって35.0%に達しなかった場合は、その理由を決裁に記載するなど、各課・室への努力義務をさらに強化する方向を予定しております。資料2の30、31ページの活動指標にお戻りいただき、「管理的地位にある市職員に占める女性職員の割合」「小中学校の教職員の教頭以上に占める女性割合」につきましては、資料4-1、4-2のとおりです。資料4-1は幼稚園の職員を含めた集計ですが、国の調査対象は幼稚園職員を除いた資料4-2となっております。資料4-3をご覧ください。国や市町村の目標値と現状値を記した表です。国の数字は内閣府見えるかサイトが3月1日更新ですが、本日の会議においても更新されておりましたので昨年資料のままとなっております。参考資料1から3もご覧ください。女性活躍推進法では、毎年女性活躍に関する数値の公表が義務づけられております。先ほどお伝えしたように本市の目標値は令和7年度に女性管理職比率を30%にすることです。本年は昨年度と同じ20.2%です。参考資料4-3は内閣府見えるかサイトで確認しました、大阪府内の市町村女性管理職割合です。昨年度の本審議会で近隣の岬町が2位で阪南市が31位なのはなぜかとの意見がありました。また、本市の管理職割合も行動計画では20.2%、見えるかサイトでは15.9%と乖離があるため、確認しましたところ、見えるかサイトは課長級以上で課長代理級は含まない管理職割合となっているとのことでした。岬町は参考資料5を参照いただきますように、課長・課長代理級同一の給料表としているためと思われます。参考までに本市の調査結果の横に課長代理を包含した数値も記載しています。

提言Cの「女性管理職の登用について」では、「令和2年度実施予定の女性職員の管理職の割合についての意識調査で実態の把握と分析に努め、女性管理職の比率向上に積極的に取り組んでもらいたい。」という意見と「働き方改革をふまえ業務の効率化、業務改善に取り組み、女性管理職が仕事を続けられ、力を発揮できる職場環境をいち早く整えるよう、取り組んでもらいたい。」という意見を頂戴しました。

「女性職員の管理職の割合についての意識調査」につきましては、性別及び職階をランダムに職員への聞き取り調査を行いました。資料はございませんので、口頭での報告とさせて

いただきますが、仕事と家庭の両立の困難さを挙げる女性職員が多い一方、家事育児の負担は当たり前であり、積極的に行っていると答えた男性職員も多くいました。また、本市の昇任選考の受験者が30代から40代であり、男女ともに、結婚や出産のための産休育休、家事や育児の負担が大きい世代であり、昇任選考に合格するための試験勉強の負担も大きく、男女にかかわらず昇任選考に消極的な意見もありました。

一方で昇任選考を積極的に受験し、キャリア形成に意欲的な若い世代がいることも分かりました。さらに、人事評価制度の取組項目として、担当業務のマニュアル作成を行うことにより、上席職員が各担当の業務を把握し、業務精査を行うことで、職員のワークライフバランスに配慮し、先ほど申し上げた弊害の改善を図っているところです。

最後に、案件2の阪南市男女共同参画プラン令和4年度推進計画（案）についてですが、資料5がその件に関する資料であり、今年度の評価を踏まえて各課・室にて「今年度以下の重点課題」について立案しています。

基本的に各課・室とも前年度とおなじ施策での取り組みとなっておりますが、目次の具体的施策番号にアンダーライン太字としている、9ページ生活環境課、18ページ人権推進課、25ページ各保育所、26ページ生涯学習推進室の4つの所属については、前年度と違う取り組みになっています。また、本年度の推進状況報告書で課題があった所属に対しては、「改善」の視点を計画に取り入れるように推進状況報告書の提出時に通知したところです。

少々お時間を頂戴しましたが私から、案件1、ならびに案件2についての報告、説明は以上となります。

副会長 丁寧なご説明ありがとうございました。それでは、ご説明いただきました内容に関しまして皆様、意見を申し上げます。今回の資料は前回の審議会の皆様のご意見を踏まえて内容が改善されています。一昨年度の審議会に出された資料と、昨年出された資料は内容が変わらない資料でした。今年度は人権推進課が各担当課に進捗状況報告書の内容点検を行い記述について改善要請をしたことで、かなり充実してきた印象が、まず私の中でありました。先ほどのご説明の中でもありました、推進本部会議においても「数値目標を掲げた上で、その数値目標、例えば審議会の委員の数や割合など、女性の割合が達していない場合は、必ずその理由を書かなければいけない」旨の副市長から提言があったということは、これは大きな一歩です。私自身非常に、高い評価をしております。審議会資料3-1・3-2（委員会・審議会）すべてにおいて、その達しなかった理由が書かれています。こういう形でしっかり明確化していくのも必要です。さらに市側で検討いただきたい点として、今後の対策等を記載した責任者、例えば課長が書いた、担当者名を残すということも要請します。これは庁内で皆さん共有されていますか。（事務局：はいと返答）でしたら、例えば審議会で女性委員の0人の部分は他の審議会はどういう努力をしているのかというようなことも見えてきますね。私が大きく変わったなというところで少し申し上げましたが、委員の皆様からいろいろご意見あると思いますので順次お伺いしていきたいと思いますがいかがでございますか。A 委員お願いします。

A 委員 先ほど副会長おっしゃったように、私もこの資料目にしましたときに、何か今までと、中身は、ちょっとこれは、変わってきたぞというのを、何か大変うれしく思いまして、長年にわたってこの審議会で川本会長関根先生にご尽力いただいて、市民として、とてもうれしく思いました。今回この、資料1の審議会等への女性参画についての意見Bのですね、審議会等への女性参画についてのところで、目標値に届かない理由を明らかにして分析し、女性委員の確保に努められたいというような審議会の中で、再三、申し上げていることですが、今回、選挙管理委員会の委員が、任期のタイミングもあったことですが、令和3年4月1日現在で、女性が2名入られ、割合が50%になっている。この令和2年4月以前は、男性3、女性1という構成が長年継続していました。男性委員3名、女性委員のメンバーは変わりましても、1名はおられました。それがいつの間にか、皆男性になってしまったの？という感じでした。担当課が委員交代のタイミング、選任のチャンスをとらえて、女性参画について提言してきたことが、この選挙管理委員会に感じました、これは大変嬉しいことです。監査委員、固定資産評価審査委員会、農業委員会は難しい、女性を選任する条件的に難しいということですね。監査委員は、これは事務局に質問ですが、2名のうち1名は市会議員ですね。だからもうこの段階で女性参画が難しくなるのではないですか。

事務局 A委員おっしゃられました、農業委員会に関しましては、農業従事者がまず条件にあります。従事者登録が男性ばかりと事務局から聞いています。ほとんど100%農地の所有者登録者が全員男性です。固定資産評価審査委員会も土地家屋調査士資格を有する規定がありました。

A 委員 農業委員会に関してはハードルは高い。固定資産評価審査委員会は前回にもその前にも申し上げましたが、岬町では女性の一般の市民の方がこの委員になっておられるということもありますので、これはトライできるのではないかしらと、4番6番に比べたら5番は、この固定資産評価審査委員会ですね。是非ともチャンスを見逃さず女性の登用をお願いします。

先ほどの本部会議の副本部長の意見、「なぜ女性を任命できないかというところなど答えていない箇所がある」との発言、私も同じことを感じました。資料3-2「民生委員推薦会」生活支援課で、「女性委員を検討したが要件に該当する方がいなかったため」としていますが、この要件っていうのは一体何か、明確に記入して回答いただきたいです。副本部長さんの声を、読ませていただいて、同じことを感じているなと思いました。

副会長 ありがとうございます。

事務局 先ほどのご説明させていただいた通り、本部長（市長）、副本部長（副市長）が必ず決裁に関して、女性委員割合が目標値に達しなかった場合、理由を明記して稟議する旨を全部長に対して指示がありました。稟議がきた時、私が聞くというはつきり、副本部長もおっしゃられていますので、チェック機能の強化ができます。

副会長 他市がやっている1つ方法です。市民公募をしても、女性の応募がない対応の一つとして例えば「阪南市の女性リーダー育成講座」のようなプログラムを人権推進課が企画運営し、1年間に3つ4つぐらいのプログラムを受講していただいたその修了生に対して、「こういう審議会で公募市民の募集があります、チャレンジしてみませんか」というような呼びかけをして、審議会に入っていただく方法もありますね。他、いかがでしょうか。B委員お願い

します。

B 委員 A委員おっしゃったように、私も審議会・委員会の女性参画が、皆さんのご努力で少しずつ、効果がでて喜んでおります。ただ、今のお話の中にもありましたように、なぜできなかったということ、を、しっかり、こういう資格が必要な（審議会）というところで、誰でもわかるように書いていただけたらと思います。民生委員推薦会の理由「女性委員を検討したが、要件に該当する方がいなかったため。」探し方、どういう呼びかけをされたのかっていうところも、一生懸命さがしてくださったと思いますが、働きかけて、それでも駄目だったところをはっきりと表していただきたいと思いました。

例えば「空家等対策協議会」男女関係ないだろうと思われるところでも、資格条件で該当者がいないのであろうし、「教育委員会評価委員会」は、教育委員自体は50%になっているので、ここは女性が入っていないのは何故かなとか、そんなことをやっぱり一つ一つ変えていかなくてはと思いますので、くわしくアプローチされたことを書いていただきたいと思いました。

推進本部会議要旨に関して、三役と部長が集まれた会議であるというところで、最初に本部員Aさんが、業務上で仕方がない部分があれば、部署によっては、女性が無理な部署がある。そこを掘り下げて、なぜ無理なのかというところを、ここに参加した部長さんがご自分の部署で女性の登用を考えることになれなかったのかというのを、検討する必要がある。こうして女性部長が0人のままずっといないのかというところ、多分配慮をしてもらっていると思います。ただ、その理由を明らかにしてほしいと思うので、これこういう理由で女性登用を今回は見送りましたということ、この推進本部出ている人たちがそれぞれの理由があると思うので。

事務局 これは市民部長の発言です。今、本市ではゴミ収集作業に対しての採用はストップしている。今は全員男性です。非常勤職員の採用で対応しています。男女平等に募集しますが、ゴミ収集車は後ステップがないため、かなり体力がいる、重いゴミを運ぶ、危険がある作業です。私が人事担当だった時に、非常勤職員の募集をしましたが今まで女性の応募は1人だけ。しかも管理業務でした。

副会長 C委員おねがいします。

C委員 資料3-2についてなんですけれども、やっぱり「公募を行ったけれども、応募がなかったため」という理由がすごく消極的な理由だなんていうのをすごく感じまして、こういうところで、例えば過去に審議会の市民をされた方とかをリストアップして、その方たちに声をかけてみるとかそういうことができないのかなあということを感じました。先ほど副会長がおっしゃられたような育成研修制度、素晴らしいなと思いました。応募がなかったから、それで終わりではなく積極的に働きかけていくよう、仕組みや取り組みが図ればなど。

副会長 ありがとうございます。D委員、お願いできますでしょうか。

D委員 資料3-1、3-2について、去年、一昨年と違い見やすく工夫をされ、対策、理由が伝わるように、より分かりやすくなっている、ここで理由だけでなく、本当に課題と対策を示して、ご説明いただければ。B委員おっしゃる通り、資格の有無も明記されればもっとわか

りやすくなる。それから、資料4、昨年岬町が上位の理由、具体的には、先ほどの説明、課長代理が含まれるとのことですね。

事務局 参考資料4の調査は秘書人事課の業務です。内閣府からの調査様式でして、先ほど説明しましたように、管理職この給料表上の人数報告をする形式です。職務職階は普通、同一ですが、岬町さんだけ運用が違い、本当は課長・課長代理、同じ給料表に混在することはないです。ですが、課長が包含される給料表の人数を報告するためこんな形になっているのではと推測です。副市長も、参考資料4に課長代理も含めての数字も、欄外に記入して報告したらとのこと、併記しています。

D 委員 本部会議要旨の中で、今年度採用試験で、1名の女性の受験者からの女性管理職割合の質問の話があったとのこと、キャリアビジョンをもつ方もおられる。女性のキャリアサポートと、女性管理職の登用の課題です。女性職員の管理職割合についての調査を行うに、仕事と家庭の両立、ワークライフバランスが難しいという部分と、一方で、キャリアアップをめざして管理職をやっていききたいという人が見られるということがあります。課題として、昇任考査の試験、受験勉強の時間が取れないし難しい。経験者の方々がどうクリアしたか、支援体制を充実させて女性管理職を増やしていったらいい。仕事と家庭の両立が難しい中で、一般企業の中では、育児休業を取ると、それが足かせになっていたことも、大分改善されています。特にコロナ禍で、企業の勤務体制は在宅が増えているのも事実ですし、休暇を取ること、在宅でできる仕事、あるいはそういったサポート対応する。検討いただければと思います。女性管理職の比率は変わってないですが、その手前の人が増えてきているということだと思います。今後も、そういったフレキシブルな対応を期待しています。

副会長 最後の部分は、私も強く思います。管理職の手前の職階で女性が増えている。これまでの主流は男性職員が次の男性職員を育てる、そういう文化があります。それはフォーマルではなくて、インフォーマルな場、例えば飲み屋で、「お前が引き継ぐんだから、こういう仕事もちょっとやってみないか」みたいなリードやレクチャーをする。組織で次世代を育成するということはこれまでやってきましたが、それが女性に向けられてこなかったところに問題があったわけです。女性の中でキャリアデザインを描いている人が出てくるのを待つのではなく、組織として阪南市をより盛り上げていくために全庁挙げて女性管理職を育成する仕組みが必要です。そうすると、着実にこの数値は少しずつでも伸びていくのではないかと思います。

事務局 堺市さんが、女性部長2人おられて、その部長の方から「女性懇話会」をひらいて、経験談“部長になってこんな苦労、こんな楽しいことあるよ、こんなやりがいがあるよって”という方法をしているっていうのを、人事の時、古い知識なんですけど思い出しましたし、副会長もおっしゃられた、その組織として女性を育てるっていう件同調いたします。

副会長 E委員お願いします。

E委員 資料、取り組み状況がすごくわかりやすくなった、皆さん言われているとおりです。資料3-1、3-2は調査方法を変更しわかりやすくなりましたが、まだ資料は多いと思います。

B委員が言われた意見、女性を育成していく、私もいい意見だと思います。農業委員会、女性は絶対無理、その絶対っていうのはやめて欲しい。さっきのごみ収集業務もそうですが、

私たち西鳥取漁港で去年から阪南市を盛り上げていこうと、牡蠣小屋を始めました。今年2年目、アルバイトを募集しました。牡蠣小屋の業務、外作業で寒くて冷えるので、女性は想定していなかった。ですが、女性が応募してきました。数人が「私らはそっちの方がいいです。」「外作業寒いですよ、冷えますよ。」何言ってもそっちの方がいい。やっぱそういう人もいると思う。私たちは、頭で決めてしまうことがあります。募集する際に言葉を付け加えてあげたらいいと思います。言葉を付け加えれば、女性参画の可能性も広がると思います。そういうちょっとしたことかなあとと思います。

副 会 長 ありがとうございます。こういう生活の中で感じたことは非常に重要ですね。

例えば、農業でもそうです。農業委員、男性ばかりと私たち思いがちです。夫が出るというケースであったり、土地所有者ということがあるのかもしれませんが、多くの女性が従事しています。労働時間見ても、男性の方が早く上がって、妻や女性の方が長く従事している。そういう意味で、やはりしっかり女性の声が届く仕組みが必要です。お話を聞いて、難しいとされている部分が何とかならななのかと思いますね。C委員お願いします。

C 委 員 お聞きしたいなと思っていたことがあります。中学校の制服、ズボンスカート関係なく、女子も過ごせるようになったっていう、去年からありましたけども、そこについては実際に子どもたちは選択性が始まってから、どのぐらいの子がそれを利用するようになったのか割合を知りたいです。と、いうのが私は小中高校生の子どもがいますが、その話題を家でしたら、「いやそんなことを急に言われても、今までスカート穿いていたのに、急にズボン穿くようになったら余計に目立つから、逆に恥ずかしい」というふうなことを子どもが言っていたので。だから実際にそういう制度はできたけども、それを利利用している子どもがどれぐらいいるのか知りたいです。

事 務 局 担当は学校教育課ですが、その割合の調査はしていないと思います。調査することによってバイアスがかかるっていう懸念があります。頂いた委員の意見は、教育委員会に伝えます。この制度は3年前に、1人の女兒が、政策懇談会で市長に提言したのがきっかけで、市長と教育長が3年かけて、是非改革したいということで実現した制度です。どうフィードバックできるかわかりませんが、教育委員会には伝えます。

副 会 長 ありがとうございます。E委員どうぞ。

E 委 員 私は去年この審議会でこの制服選択制度のこときいて、うれしくなりました。今年から中1になる生徒、ズボンも買えるスカートも。両方購入して、その日の気分で、ズボン、スカートを変えて。男性でもスカート穿くというような、そんな子がいるかもわからない。それはそれでいいかなっていう、意見。今委員の皆様から出た声って、もうどれも起きちゃうんやなと思って聞いたんですけどね。委員がおっしゃった、そんなにパッと穿けないという子どもの声っていうのは、ものすごくポイントついてます。その土壌が学校の中にできてないんですよね。そういう意味では、多様性とか、先ほど出た LGBT の事柄も含めて、学校という場所は自由な自分の意思に基づいて、のびのびとそこで、成長できる、学ぶことができる場所で、自分の心と違う例えば制服を着なければいけないという、もうそこでも大きなハードルになってしまっている。だからそういう意味で言うと、学校教育の中で、その多様性をお互いに認められるような教育をしっかりとしていく、それがしっかりと根づいていくと、

男性であってもスカート穿いていきたいなっていう子がいたらそれが自由に穿けるし、それに対していじめが起こるということでなく、お互い認められる、違いをしっかりと認めるといことになるのかなと思いますから、そういう意味で言うと、その実数値を知ること重要ですけども、選べるというその環境づくりを学校の方に、ぜひお願いしたいです。

副 会 長 ありがとうございます。A委員、どうぞ。

A 委 員 資料2の、16 ページ、市民課の「今後の取り組み」のところですか。DV事案であったり、児童虐待事案であったり、もう本当に緊急を要する、市民課にとどまらず、人権推進課や子ども家庭課や様々な課がジョイントして、市民を救済していくっていう場面で、各課の業務大変忙しいと思いますが、児童虐待でも、担当者が変わったからとか他市での不手際の事案がいろいろ起こっています。ですので、「担当者が不在時でも対応できるように、さらなるマニュアルの充実が必要。」これは本当にそうと思いますが、今後の取り組み「マニュアルの充実に取り組む。」そりゃそうですけど、違う。いやいや、DV被害に遭ってる女性、児童虐待を受けている児童に、どれだけ心を寄せて対応できるかっていうところがね、この一文からではちょっと組み取れない。これが公表されて、市民が目にしたときにですね。もっとぬくもりが欲しいなあと思います。

24 ページの、総務課の施策「市役所内の情報をできるだけ幅広く市民情報コーナーで提供する。」私、今日までにこのコーナーを見てこようと思ってですね。それができていないので、何とも申し上げにくいですが、この評価の欄の成果のところ、「特段意見はもらっていない。有効に活用されていると考えている。」まだもうちょっと積極的な記述ができなかったのかなあと思います。やっぱり市民情報コーナーのスペースが限られているため、各課からの資料をできるだけ効率的に提供するということですが、やっぱり発信の方法の工夫とかですね、そういうことを配慮された、改善されたことも、あるとするならば、何かそういうふうなことも、記載して、この「特段意見はもらっていない」とくくるのではなくて。担当課としての思い、成果の手応えを記載してもらいたいと思いました。

副 会 長 ありがとうございます。

E 委 員 全体にそういう感じがします。

事 務 局 本部会議で、これは今年の評価ですが、来年を踏まえ、進捗管理の評価については、様式を見直し、自己評価をもう少し具体的に欲しい。3段階になっているとか、そういう工夫が必要であるという意見がありました。来年度は見直したいです。ただアウトプットできるものとできない部分もあります。可視化できる評価にしたい、担当課としては考えていきます。

副 会 長 はいありがとうございます。B委員、お願いします。

B 委 員 私はA委員がおっしゃったように個々の書き方、多分、メンタル的な部分、数値も工夫したかっていうところをおっしゃっているんだなと思いました。都市整備課が山中溪駅及びその周辺トイレ、構内の工事を進めたってありますが、男女共同参画プランに書くのであれば、例えばお手洗いに車椅子の利用をできるよう進めた、そういうのじゃないかと思うんですね、普通に仕事のことを書いている。目標とか離れているところがあると思います。固定的な性別役割分担意識の解消という目標がありますが、何かこれだけやったらぼんと働けるみたいなふうにも思いましたし、困難を抱える人たちっていうような、大きな目標を掲げていると

ころがあるんだけど、それに見合う書き方ではない。人事のことを決めるのは、人事秘書課ですか。(事務局、そうです、秘書人事課と返答)、秘書人事課が意思決定の場合、女性の参画の拡大施策を、細かくいろいろ工夫はされてるんですが、各部署に目標出させて促すという一番大きなことが抜け落ちてるんじゃないかと思うんです。例えば、資料4-3ですね、最後のページの資料4-3に、目標値、令和7年度にどうなるべきかっていうのがあって、そこに、各部の目標とかを具体的に、トータルをどうする男女共同、昨年もその目標というのが全くないので、ここに目標、最初の目標30%っていうのわかったんだけど、ずっと部長0人のままどこまでいくんですかっていうのもあるんです。どこで増やすんですかっていう、このままだったらですよ。令和7年までには何人部長さんにするとか、そういういろんな、やっぱり欠けてるじゃないかな。目標をクリアして、配慮、ことだと思えます。何かそこら辺を、標榜しなかったら、成せないんだろうなと思いました。先ほど言っておられた。副会長がおっしゃったように、組織として、次世代を育成するといったようなことも含めて、できないかなと思いました。例えば、議会での答弁どういうふうにするのか、具体的な不安をここで洗い出して。

副会長 時間もちょっと迫っていますが、私が資料を拝見しまして感じたところをお伝えします。先ほど皆さんのご意見を踏まて、資料を減らす、削除できるところもあります。例えば資料の4-3。第5次の男女共同参画基本計画の目標数と成果目標を記載しています。国家公務員の記載がありますが、国家公務員はなくてもよい。市町村の方のデータを載せて、それに対して阪南市の比較を記載する。そうすれば非常に比較しやすい。先ほど岬町の話ではないですが、阪南市でいうと部長級副理事長級があります、これも数値一緒にしてしまっ、成果目標に合わせて数値を分けて表現する。国の目標に対して、その次「現状」は、“全国平均”等言葉で補強して欲しい。このままだと、何の数値なのかというのが分かりにくいという方もいらっしゃると思うので、基本計画の目標数値があって、全国平均があって、阪南市の状況ということになると、非常にわかりやすい。先ほど各委員の意見のように、その数値だから管理職の数値、近づいているか、例えば、管理職以下の女性割合が増えているところが評価できますが、管理職の女性割合は増えていってない“弱さ”が見えていきます。このほかにも、国の基本計画には、消防吏員の男女比率の目標値もあります。阪南市を守ってくださっている消防吏員の女性の割合がどれぐらいなのかっていうことも市民としてはきって知りたいでしょうし、そういうものも含めた上で、市民の皆さんが共有できる計画の中に入れると、阪南市は「こういうところで頑張っている」「ここは少し足りない」という部分も明確になり市民の皆様にも状況をご理解頂けると思いました。あと指標として絶対入れて欲しいのは、地方公務員の男性の育休の取得率、これはぜひ数値として、国の成果目標にもあります。阪南市はどうであるのかを示していただきたい。秘書人事課、この4月から改正の育児休業法ができます。これはかなり男性の育休に対する意識が変わる政策目標です。人事から必ず男性職員に対して育休取得の確認をしなければいけないとかね。いろんなところで大きく変わります。他市でもこの政策に力を入れて準備を進めている状況です。ですから例えば秘書人事課はそういう役割について、どんな取り組みをするのかを、ぜひ入れていただくっていうことは、まさにこの男女共同参画プランの一番のポイントだと思う

のです。総務課の事業目標に「わかりやすい広報啓発」と書いてあります。「育児休業法改正」庁内で分かるだけではなくて市民のお1人お1人までその改正について、周知できるような仕組や広報というものは、まさに総務課にかかっているわけです。そういう意味で、ぜひ、人権推進課からこのコメントをお伝えいただきたい。

資料2男女共同参画プランの第3次「数値目標」のところ、国の数値目標を入れて阪南市の数値を入れていくってことです。女性の健康維持ってところで乳癌と子宮頸癌の診率が低いまです。これはもうコロナ禍であっても待ったなしだと思っています。これも市の方から積極的に利用券を配布すると方法もあると思います。この目標設定は令和8年度で50%です。今コロナ禍の要因はありますが、受診率をしっかりと上げていくっていうのはコロナとは別の次元でしっかり考えていく必要がある。先ほど委員の皆様から意見がありましたように、私自身も、担当課によってまだ温度差があると思っています。前よりは良くなりましたけども、積極的にこのプランに従って、進めていこうっていうものがすごく伝わってくる課と、“やらされてる”感の課が分かります。それが少なくなっていくように、引き続き人権推進課からコメントしていただけたらと思います。

では、その他案件、事務局の方からご説明いただけますでしょうか。

事務局 案件3 その他についてご報告いたします。恐れ入りますが資料ナンバーは附していませんが、「各種届出書の性別欄調査集計表」並びに「阪南市差別事象対応マニュアル」をお願いします。

各種届出書の性別欄調査は、性的マイノリティーの方にとって、性自認と一致しない性別を選択・記入することは強い心理的負担となることから、国や都道府県、一部市町村においては、法令で定められたもの以外の各種届出書等について、性別欄を削除しているところもあります。さらに「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」では、全ての人の性的指向及び性自認が尊重される社会の実現に資することを目的としており、その趣旨に照らしても、今後、本市においても各種届出書等の性別欄の削除を検討する必要があると人権推進課において考えまして、本年2月14日に当該調査を実施したところであります。調査結果は本年4月1日に性別欄がある予定の届出書等は91件あり、そのうち28については、本市の裁量にて届出書等の性別欄を見直すことが可能であることから、4月より順次見直すように通知する予定です。また、残りの63件についても、法令により変更が適わない場合を除き、性別欄を○で囲むような選択制でなく、自らの手で性別を記入できる記述式に変更を進めるとともに、併せてジェンダーバイアスすなわち男女の役割に関する固定的な観念を誘発するような、文章やイラストの見直し、例えば男性のパンツ、女性のスカートのイラストなど、各所属において再度、見直しを行うように通知する予定です。なお、この件に関しましては、今月23日に開催されます阪南市の職員内の最高意思決定機関であります行政経営会議に諮り、承認を得た後に各所属に通知する予定です。

次に「阪南市差別事象対応マニュアル」でございますが、こちらはこれまで職員間で使用していましたが、「電話対応マニュアル」をベースに、同和問題を中心とした窓口で発生する可能性のある差別事象に対して、職員が誤った対応をすることなく、さらに差別発言や行動をされた来庁者等に対して毅然とした態度で差別は許さないということを示したマニュアル

であります。また、現在的な新たな差別を生み出しているインターネット上の差別やエセ同和問題にもピックアップした内容で策定いたしました。先ほども申し上げましたとおり、本マニュアルは主に同和問題に対するものとなっておりますが、人権侵害事象はご存知のとおり同和問題のみではなく、障がい者問題、高齢者問題、外国人問題、それに本日お集まりいただいています委員の皆様にご審議いただいている男女問題及びLGBTQ問題など、広範囲にわたっています。今後はこれらの問題に対しても職員において正しい知識を持ち、行動変容できるような総合的なマニュアルにブラッシュアップさせてまいります。以上でその他案件の説明を終わります。

副 会 長 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生かしていただきたいと思えます。それでは、以上で全案件を終了します。

以後の進行につきましては、事務局に戻しますので、よろしく申し上げます。

事 務 局 関根副会長どうもありがとうございました。

本日は長時間にわたり、ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては、2年間ご審議ありがとうございました。委員改選にあたりましては、皆様の所属団体あてに委員推薦を4月早々にご依頼いたします。

また、市民公募委員につきましても3月22日締め切りで、公募しておりますのでどうぞよろしく申し上げます。