

第4回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会 議事録

日時：平成30年10月24日 10:00～12:00

場所：市役所 厚生棟2階A会議室

出席：細見委員長、柏木委員、国安委員、亀井委員、立川委員、正木委員、松井(ゆ)委員、
松井(由)委員、新矢委員、間野委員、矢上委員、和田委員

欠席：東村委員、見浪委員、

【次第】

- (1) 開会
- (2) 議事
 - ①第4次大東市男女共同参画社会行動計画素案説明
 - ②数値目標の設定(案)説明
 - ③意見交換
- (3) 事務連絡等
- (4) 閉会

開会

人権政策監：皆様方には大変お忙しい中、ご出席いただき、誠にありがとうございます。

本日は前回に引き続き計画素案についてご議論いただきたいと思いますので、何卒よろしくお願いたします。

事務局：資料確認

【資料】

- ① 会議次第
- ② 第4次大東市男女共同参画社会行動計画素案
- ③ 数値目標の設定(案)

事務局：ここからの議事進行は本委員会規則第3条第1項の規定により、委員長にお願いしたいと思います。委員長よろしくお願いたします。

委員長：第4回策定委員会を始めるにあたり、本委員会については「公開する」と決定しておりますので市民の方々に傍聴いただくことができますが、本日は傍聴希望者がいないということですので、早速議事に入らせていただきます。

委員長：本日の会議が計画素案について最後の議論となります。来月には計画素案について最終決定され、12月にはパブリックコメントが実施されることとなります。委員会としては今日が最終的な素案の検討ということですので、皆さん忌憚なく積極的にご意見をお願いします。

それでは、議事の①「計画素案」の内容について、事務局より説明をお願いします。

事務局：計画素案については、9月13日に開催した第3回策定委員会で皆さんから多数ご意見をいただきました。そのご意見を反映し、修正した計画素案を10月12日に開催した幹事会で検討し、さらに修正を加えました。修正した箇所は赤字で表示しています。簡単な修正に関する説明は割愛し、目立った修正箇所のみ説明させていただきます。

4ページ(1)目標値の達成状況。一覧表の11番「審議会等における女性の割合」の項目は、前回の会議では平成30年4月現在の値を20.3%と表記していましたが、再度精査したところ

誤りが判明し、実際は 19.8%で若干下方修正となりました。

5 ページ。基本方向 I の課題で、前回の会議では「男性より女性のほうが自己肯定感が低く、暴力を受けやすい」という表現をしていましたが、「暴力をするほうが悪いのに、女性のほうに問題があるというふうにとらえられるのではないか」というご意見がありましたので、その表現を削除し、「人権意識の醸成」や「暴力は許されないことである」という内容に変更しております。

7 ページ。基本方向 IV の「取り組み」の欄で、障害者に対する相談も行っているなのでその表記を追加しています。

13 ページの重点施策「男性のためのエンパワーメント支援」では、家庭内でも子どもへの影響があるということで、「男性の家庭への関わりは重要であり、子どもにも関係がある」という旨を追加しています。

20 ページの説明文。前回の幹事会で、庁内の管理職登用問題など庁内関係の現状だけをお伝えしており、実際に行政の課題だけが記載されていましたが、「21 ページの具体的施策には事業所に対する取り組みの施策も入っているので話がつながりにくくわかりづらい」という意見がありました。そのため、説明文に民間企業の課題の部分も追加し、審議会と庁内の現状についての説明文も少し変更しました。また、説明文に連動して「審議会委員の女性比率」のグラフでは、大東市と大阪府他市町や全国との比較で、今大東市がどんな状況なのか課題が見やすい形に変更し、「職員及び管理職に占める女性比率」の表も簡素化してわかりやすいものに変えています。21 ページの「民間企業における管理職に占める女性比率（全国）」では、民間企業の実態についても新たにグラフを挿入しています。

施策 N03 では、審議会等に参画し活躍できる女性、地域の女性リーダーを育成する取り組みについて追加しています。次の施策 N04 では、女性自身も意識を高めていく必要があるということで、その一文を追加しています。

25 ページ。施策 N015 は、前回の計画素案では延長保育、休日保育、病児保育の充実というところを掲げていましたが、この部分は一定環境が整備されたということで、今後は待機児童の解消を図ることに重点的に取り組んでいくことになりました。そういう意味で「保育利用枠の拡大」に変更しています。

27 ページ。施策 N020 では、父子家庭も対象に加えた内容に変更しています。N025 は、「主に外国人が言葉の壁によって十分に情報が得られないという課題がある」というご意見があったので、その対応について新たに施策を追加しています。

31 ページ。施策 N038 では、外国人に対応する相談を行っている窓口があるので、そこを周知していくということで追加しています。

33 ページの説明文。大東市では自殺対策計画を策定しているところで、現在実態把握を行っています。現在、自殺の最も多い理由が健康問題、経済問題、家庭問題だということが判明しているため、内容を変更しています。また、最後の段落に記載していた「妊娠出産期」、「高齢期」という表現を改め、「性成熟期」、「熟年期」に変更しています。同じく施策 N045 でも表現を改めています。

56 ページ。「生活で優先する『仕事』、『家庭生活』、『地域・個人の生活』の希望と現実の表は見方が難しい、分かりづらい」というご意見があったので、上に説明文を追加して、現状を伝えるように変更しています。

以上で計画素案についての説明を終わります。

尚、前回の会議でご質問のあった 31 ページの施策 N029。「有害図書を取り扱う店舗の調査をどこまでしているのか。調査だけでは弱いのではないか。」というご意見がありましたので、こちら

を所管している生涯学習課に確認したところ、この調査については大阪府から委託を受けて青少年指導員が社会環境実態調査を実施している」ということでした。調査にあたっては、青少年指導員が大阪府が作っている指示書を店舗に渡して調査を行い、結果報告書を大阪府に提出する。大阪府はその結果を基に必要があれば店舗に対して指導を行うという流れになっており、市としては調査結果しか与えられていないということだったので、N029 は前回のままの表記になっております。

委員長：ただ今の事務局からの説明について、ご意見・ご質問等はございませんか。

10月12日の幹事会で特に議論になったところはどこですか。

事務局：一番議論になったところは、「政策・方針決定の場での男女共同参画の促進」。ここが一番意見が多く、「このタイトルは一見“行政内での促進”というイメージだ」ということでした。最初に“政策”という言葉が出てくるせいかもしれませんが、説明文は行政のことしか書いていなかったもので、「なぜここに事業所に向けた施策が挙がってくるのか」というご意見でした。特に情報を持っていない職員にとっては、つながりがわかりづらかったようです。実際にこの計画は一般市民の方もご覧になります。政策・方針決定の場は企業や地域にも関係するところなので、わかりやすく変える必要があるのではないかとというのが一番議論になったところでした。

委員長：民間事業者にも積極的に広げていかないといけないという行政の意志が強いということですか。

事務局：そうです。行政の中で力を入れていかなければいけない重点施策ですが、地域全体が上がっていくためには、事業所や地域に対しても取り組む必要があるのではないかと思います。

21ページのN06は、具体的に何かをするという表現にはなっていないけれども、女性活躍推進法の情報のことなど啓発が必要だと思います。

委員長：次の議論になると思うのですが、数値目標の設定において、「いろいろな事業をやっていく」ということもありますが、事業者に対して「人権室が中心に」と言っているのですか？「人権室が積極的に啓発します。事業も含めて」と、そういう意味でいいのでしょうか。

事務局：市内の事業所のうち中小企業を主に対象としている産業振興課と連携する形にはなっていますが、21ページのN06にありますように人権室が中心になっていく話になります。

また、市内の事業所の皆様に加入いただいている「事業所人権推進連絡会」という組織があり、結構活発に各社代表の方々が集まっての研修やフィールドワーク、また講師を招いた研修で人権課題について勉強されています。こちらは人権室が所管なので、年々強めていきたいという思いがあります。20ページに赤で修正になっているのですが、民間の企業における管理職の女性比率も含めて、行政、市民、事業所も含めた男女共同参画社会の推進を頭にしみこませてもらっている状況です。

前回の幹事会では、数値目標についての議論が中心になりました。素案については、前回の会議でご意見と共にアドバイスいただいた文言についても幹事会のメンバーに下して微調整を行い形が整ってきたところでした。

委員長：それでは、ご意見をお願いします。

委員：23ページNo.5 ハラスメントの防止のN012。2行目の「あらゆるハラスメント防止のための配慮義務の周知徹底とともに」という言葉があるのですが、2007年4月の改正で、既に「措置義務」になっています。周知徹底、防止のための配慮義務は必要ですけれども、事業者への雇用管理上の対策は法の改正で義務付けられています。だから、この「配慮義務」という文言は古い表現だと思います。

委員長：「措置義務」としたほうが正確ですね。

委員：「措置義務」は2007年の改正で取られています。厚生労働省から9つぐらいの分野において「防

止規定の中にそれが入っているかをちゃんと確認しなさい。無い場合はきちんとそれを入れなさい」という通知が事業所に行っていると思います。それで、もし相談者に対して「対応が悪い」、あるいは「対応がない」という場合は社名公表まで踏み込んでいます。だから、配慮は必要だけれどもそれだけではどうかという感じがしました。

委員長：他にご意見はありませんか。

委員：議論を反映して修正いただいているので、特にありません。

委員長：4ページの説明文に、「達成したのは『ジェンダーの認知度』、『男女共同参画に関する市民意識調査』、『男女共同参画に理解のある人材リストの掲載人数』の3項目です。」とあります。達成項目がわかりやすいように、表に○などを付けて表示しておいてください。また、12番の「女性がいない審議会等の割合」は「H30年4月現在20.6%」と出ていますが、数値目標の設定(案)のほうは個数で出ています。

事務局：前回の会議で、「数のほうがわかりやすいのではないか」というご意見でしたので。

委員長：できれば20.6%にかっこして8を入れて。それが0になるということですか。2028年の目標は0でいいのですか。

事務局：はい。「女性のいない審議会はない」というのが目標です。

委員長：それは、数字を入れておいていただいたほうがいいということですね。

5ページ。基本方向Ⅱの「取り組み」の2行目。「カラフルプラン」は愛称なので、正式名称を併記していただくと一層いいと思います。

6ページ。基本方向Ⅲの「課題」に充て職の問題があります。3行目「充て職指名の必要性を精査し推薦制の拡大とともに、各団体に対しては男女が共に参画し、多様な意見が反映されるよう積極的に働きかけていくことが必要です」としたほうがすっきりとわかりやすくなると思います。

7ページ。基本方向Ⅳの「課題」に地震のことが書いてありますが、台風も毎年来るので加えておいた方がいいと思います。

委員：今のところで「課題」に「自立支援」という言葉が出てきていますが、例えば直近のニュースでは、中央省庁で障害者雇用の水増し、雇用時の不正、障害者手帳を確認しないなど、本人が知らないのに採用になっているというような状況があると思います。例えば男女共同参画という言葉自体があまり周知されていないし、このことが男女共同参画につながっていくのかというような認識もあると思います。“男女”になっているので、男女の関係だけのものであるという認識は一般的には多いと思います。厚生労働省が最初に上がっているのが魔訶不思議の世界ですけれども、では、大東市はどうなのか。役所内で雇用されている障害者は、本当に適正に判断された者の雇用であるのかどうか。事業所の調査等についてもトップダウンで指示が下りてこない限りやらない。なぜ府県のレベルで出てこないのかがものすごく不思議です。雇用は何が目的かというと、「自立支援」です。経済的に自立することがすごく大事なので、そういう意味では、本当に障害者をばかにした話だと感じます。大東市は、そういうニュースの信ぴょう性を確認したうえで、自分に引き寄せて考えてそれを調査する。それを広報あるいはホームページに上げていく。大東市内にある障害者団体の人たちとセッションしながら、現実は何をどうしていったらいいのか、障害者団体の人たちや障害者の人たちの声を聞きながら、どういうふうにしていけばいいのかを聞いて、マイナス面も含めて市民に公開して、「だから私たちはこう取り組みます」まで持っていけるととても具体化するのではないかと感じます。

委員：27ページの施策のN024、N025で外国人のことを書いて下さっています。基本方向Ⅳには同じように災害のことも書いてあるのですが、ここには「ひとり親世帯や障害者、高齢者など」となっていて「外国人」という言葉がどこにも見られないので、「外国人」を入れていただいたほう

がバランスがよくなると思います。

委員：7 ページで、赤で入れていただいたところがすごくわかりやすくよかったですと思います。実際に小規模の所での相談で、障害を持たれているお母さんが次の子どもを出産する時に、「子どもを送り迎えすることができない、父親から援助を受けられない、周りに誰も援助者がいない、どういうふうに受けられるところがあるか」と相談に来られた時に、私たちも相談窓口がどこにあるのかわからなくて、当時創設されたばかりのネウボランドに連携してもらってその方につどいの広場まで来ていただいて面談していただいたのでうまくいったけれども、このような形で相談窓口がはっきりわかるとありがたいです。

委員：6 ページ。「課題」の下から 4 行目に「昇任試験で女性の受験者割合が低いことが挙げられます」と書かれています。例えば分析とか理由は幹事会で議論が出ていたのですか。

事務局：昇任試験を受けるためには「勤続何年以上」という条件があります。その条件に当てはまる女性の年代は 30 代半ばから後半で、その時期の女性はお子さんが生まれて間もない時期だったりするので、自分がただでさえしんどい時にさらに昇任試験を受けて責任をもった仕事をしていくのはタイミング的にちょっとしんどい部分もあるのかと言っていました。

委員長：これは背景要因を検証したんですよね。

事務局：アンケートをとった訳ではなくて推測です。

委員長：「女性活躍を促す組織の活性化」を入れていただいているのですが、それがどういうものなのか具体性が出てきた方がいい。例えば「昇任試験の時期に子育てが重なる」など納得できるものがあれば、男性の家庭での育児参加や働き方改革などにつながると連想できるので、そこを具体的に検証し、「昇任試験など配慮して女性活躍推進を促します」などと加筆していただくとわかりやすいと思います。

委員：21 ページ。No.2 の N04 「女性自身の意識を高めていくため意識改革を進めます」は、「子育てがしんどいから受ける人が少ないんでしょう」となってくるとちょっとずれる気がします。

事務局：男性にもあることですが、責任をもつことに逃げ腰になる傾向があります。そういうところで女性自身も逃げ腰にならずに頑張っていこうという意識も必要です。

委員：就労の条件が整って言えることです。女性を追い込んでしまうことになるので、すごく難しいと思います。データに基づいてこの言葉が出てくる必要性を感じます。例えば女性管理職が昇任試験を受ける時に、どういう生活条件なのか。その時に出産育児等があったけれども受けた人の意識とか、或いはシングルマザーだったら手助けは、それこそ親ぐらいしかいないだろうと思うのですが、そうした実態に基づいて出していけないといけません。

委員：女性の働き方を変えるには男性の働き方を変えるのが一番だと思います。男性と一緒に主体性をもって家庭運営をしていくことがあってのものだと思うので、男性に向けた働き方を変えていくための推進が評価されないと、女性だけの問題という印象がすごく強いです。会社では、女性への支援制度でいい空気だというようになるのですが、たくさんの女性がそれをもって、女性のための制度みたいになって、結局「育児は女性がするもの」と根づく。本当にいいのか悪いのかわからないようなところがあって男性が意識を変えるというか自分が意識を変えて子育ても自分が主体性をもって回していく意識改革がすごく大事だと思います。女性のワードが多いのが気になります。

委員長：6 ページは、「女性管理職が目標に達していない」ということで、各自治体共に非常に注目される数値目標ですよ。大東市は他の自治体と比べてもかなり低い。そこで本格的にやってもらわないといけない将来の目標です。背景要因の検証をして共有し、それを克服していくことが課題として決意表明されています。そのように書いてもらったほうがいいですね。検証しているのであれば、その中身を具体的に書いてもらう。検証して正確なデータとして出ていない

というのであればこのままでいい。私たちは背景に何があったのかということをやっているから、それを具体的に書くということは意味があると思います。これは、庁内の絶対にやっていたかなければならない約束ということなので、その辺りの意識をもっていただきたいと思います。

委員：今のことに関連して、21 ページ N04 の「女性自身の意識を高めていくため意識改革を進めます」という表現を考えると、56 ページの“希望と現実”は、生活の中でどれを優先するかというもののなので、仕事の内容や働き方、キャリアというところまでは踏み込んでいないのですが、56 ページの表現によれば「希望と現実合っていたほうがいい」ということです。ご本人が昇進を希望していないけれども「意識改革を」というところの落とし込みはすごく難しいのですが、こことここを見比べると矛盾を感じます。特に 56 ページのことに關しては、希望と現実が合うことが幸せなのかどうかよくわからない。希望と現実が合う人の割合を増やすことが、個人個人の人権で言えばそれは“是”なのかもしれないですけど。社会全体の施策で女性管理職の割合を増やさなければならないということと、個人の理想と現実が合ったほうがいいというところは、たぶんどこまでも平行線で相容れない。そこですり合わせの部分の表現で、「女性の意識改革」とさっきおっしゃっていた。男性の意識改革ももちろん大事で変えていかなければいけない。変えていった上で理想と現実が合うというのが絵に描いた理想ですが、両方同時に回っていると矛盾を感じてしまいます。

委員長：過渡期なので、「みんなの意識はどうか」ということになってくると、和田さんのような意識もあるし、別の意識もある。「私は試験なんか受けなくていいわ」と思っている人もいるし、それが現状ですね。その壁をどう打ち破っていくのかということになると「私も手を上げます」という動きはある。ヒラリークリントンは“女性大統領”というイメージをしっかりと持たせたという意味では意味がある。難しいところです。

委員：大学の入学試験で女性差別があったという問題から考えてみると、意識があって受験する。特に医療関係はかなり自分の仕事への目標ももってやるわけですから。そこでもう既に女性差別があって、女性が落とされていくという現実。それから、現役生と一浪だけは加算する昔の言葉でいう“下駄はかせ”です。そういう状況の中で、仕事に就く前に意識を除外されてしまっている段階です。その辺のところを踏まえないと、本当に絵空事になってしまう感があります。今は、男の子も女の子もその大学を落ちて他のところを受験してそれに対する補償をして欲しいと申し出ているということがあるんです。入口で閉ざされている女性というのがある現実を考えていく必要があると思います。

一番わからないのは「女性活躍って何？」というところです。昇進する、管理職になることは意思決定につながっていくのでとても大事だと思うのですが、そこだけに入っていく部分はあると思います。私は管理的な立場にいて、学校を代表して地域の会議に行っていましたが、例えば町会が高齢の男性ばかりで、そこで最初に言われたのは「女性の“お前”に何ができる」。そうすると肩肘はってしまう。そこから始まりましたから、これはもう覚悟しなければいけないと思って勤めましたけれど、すごくたいへんです。会社の中だけの男女差別だけではなくて、地域の中でのすごい男女差別。例えば子育て世代であれば、それに耐えながら家庭生活を営んでいかなければいけないとかその辺のところはすごく難しいと思います。だから「女性活躍って何？」と問うて「どれだけ正解が出るの？」と私は思います。例えばそこから庁内でも「女性活躍って何なんだ」みたいな議論があるのか。言葉だけが一人歩きしているような気がします。

委員長：13 ページ。重点施策の男性のためのエンパワーメント支援。いろいろ議論してきましたがどうでしょうか。

委員：「男性の家庭への関わり」のところに「男性の家庭・地域への関わり」ともう1点入れてもいいのではないかと思います。“イクメン”というのは2010年に言われるようになったのですが、家庭内で子育ての役割を一部負担するという意味合いが強い。そこから発展してワーク・ライフ・バランス、長時間労働を是正してというところはあるが、それはあくまでも家庭内の役割においてというところで、やはり実際に地域で動いているのは女性が圧倒的に多いという状況です。「PTAの会長は男性で」などいろいろ議論がありましたが、そういう場に平然と出ていける男性が増えたら家庭プラス地域に踏み出す意識というのがこれから必要になります。家庭内でだけやっていたら正直しんどい、煮詰まってしまうという面もある。女性は家庭と地域活動の中で、ママ友とおしゃべりしてそれがガス抜きになっているということもダイレクトに聞きます。男性は、今はその場がなくて、仕事、家庭以外の3点目はなかなかみつけにくいのかなと。例えば朝活や読書会などのいろいろな活動や好きな所に行くのもいいのですが、今住んでいる家庭の周りの地域に目を向けてもらうことも男性のエンパワーメントとしていいのではないかと思います。

委員長：赤字の「また」のところで、「家庭においても子どもの学びの場になるため」とあるのですが、家庭は多様化しているのでこれを削除したらどうでしょうか。

もう一つは、「政策・方針決定の場で活躍できる人材の育成」の本文の4行目、「多様な選択の機会を与え」とありますが、例えば「学校で先生が忙しそうにしているからいやだ」とか、「多様な選択はあるけれどもそれが楽しくない」みたいな選択のしかたは、私たちとしても辛いです。だから、「子どもたちに生き生きとした多様な選択の機会を与え」にすると「やってみたい」ということになるのではないのでしょうか。ちょっとイメージが広がるかもしれません。

17ページにはこれが重点施策だとわかるように入れていただいています。

18ページの「144か国」の「か」の書き方は、ここは「か」で切れています。

「ジェンダー・ギャップ指数」と「積極的改善措置」で初めてゴシック体が出てきます。「ダイバーシティ」、「M字カーブ」と出てきますが、その辺の取り扱いはどうするのでしょうか。

事務局：強調文字は用語解説を入れる言葉です。皆さんが聞きなれない、意味が分かりづらい単語は強調して最後に用語解説でまとめるようにします。

委員長：わかりました。18ページの図をみると、大東市は市会議員、自治会長が他に比べると少ないということがわかります。これは、大東市が目立つようにしていただいたほうがいいと思います。20ページ・21ページは先ほどの説明の通りということで、企業の努力を促していただくようにサポートしていくということですね。23ページは、配慮義務ではなく措置義務ということですね。措置義務とは何かということ、産業振興課にも意思統一を図っていただきたいということです。

28ページは「リベンジポルノが入った」ということですね。性暴力は、最近ではアメリカの最高裁判事候補者の反対運動。あれはたぶんレイプドラッグを飲まされたんだらうということで、「自分が被害にあった時のことは記憶にない」と。そういう飲み物の事例があるので、そういう新しい情報をしっかりと自治体としてお願いしたいです。

委員：31ページ。No. 11のN029の「有害図書を取り扱い」のところで、先ほど説明していただいた「青少年指導員が大阪府から委託を受けて調査」では、青少年指導員が委託を受けて調査をする中に、やっぱり男性の意識しか反映されてこないと思います。それでよしとしてしまうのは危険だと思うので、むしろ私は第三者の方がいいと思います。男女比も考えた上で調査するのがよいと思います。元は、地域のPTA（ほぼ女性）が調査し始めた。調査からそれを取り除くとか、あるいは子ども達の目につかないようなところに置くというところまで進んだところもあります。結局途中で活動が消滅していったので、それを継続するために府がやったと思うので

すが、その時に男女比も考えてやる必要があると思います。結構年配の男性の方が多いですよ。

委員長：N030。そういう啓発をしたりみんなで学んでいくということですよ。年齢に拘わらず、男女共同参画の知識を増やしていただくことは必要なので、そういう視点も入れて啓発事業などをやっていっていただきたい。

委員：年齢比、男女比、その中にLGBTの視点が入るのかを考える必要があると思います。

委員：31ページのN037のところ、「『女性の悩みなんでも相談』などの相談体制を充実するとともに」とあるのですが、個人的にこういう相談窓口があるということを知らなかったの、「充実」という言葉よりも、まず相談窓口があるということを周知することのほうが先だと感じるの、「周知」という言葉にするほうがいいと思います。

先ほどLGBTの話もあったのですが、全体を通して「男女」という書き方をされていることが多いと感じるので、そこに迷いを持って見られる方も多いのではないかと思います。LGBTへの理解や啓発への施策がどこにも書かれていないように思うので、こうしたところをどこかに織り込んでいただきたいと思います。

事務局：34ページ。No.20「性の多様性に対する理解の促進」で、「教育をします。啓発をします。配慮していきます。」と少しだけ触れています。

事務局：この計画を策定することを議会にも報告した時に、「性的マイノリティの方に対する配慮についてはどう考えていますか」と同じようなご指摘がありました。もちろん男女の性別にかわりなくというのは原点です。今回の計画では、一人一人が自分らしくご活躍いただけるようにというものはあるのですが、どうしても男、女という性別がたくさん出てくるので、何とかマイノリティの方々にも問いかけられるように、また周りの理解が進むように34ページで少し触れています。

委員長：「相談窓口の周知」とします。他にどうでしょうか。42ページの計画の推進の所を見ていただいて。男女共同参画ルームは駅前にあります。男女共同参画ルームは地域と連携していますか。

委員：連携はありません。人権擁護委員会として女性の人権の相談窓口を独自で設定しているので、課題について協議できたらとは思いますが、今のところは全くありません。

地域性については多様なご意見がありますが、大東市は非常に先進的で、約20年前からだんじりに女性も参加しています。法被姿で引くのも太鼓、鉦を叩くのも小学校高学年から稽古をして、成人されてからもたくさんの方が関わっておられます。祭りの風景は皆さんもご覧になるとと思います。

大東市は男女共同参画に寛容な地域です。「女のくせに」というような言い方をする町会長さんは、現在はおられません。個人的な意見を申し上げると、平等というよりもバランスが重要だと思います。都市化される中で、職住が分離されている中で起こってきている問題が多いと思います。農家においては男女が共同作業をしなければ収穫が得られない。労働の内容としての男女共同参画に話が及ぶとそれぞれの意識や経験があるのでしょうかけれども、男女共同参画というのはシンプルにいろいろな方針や意思を決定していくところに男女が共同にいるという一点だと思っています。「内助の功」という言葉がありますが、協議の場には男性しかいなくても、そこには女性の意見も反映されるというようなことが以前の地域社会では必ずあり、どのようにもものが決まったかということは、それぞれの家庭に帰ったら必ず聞かされるということがあったわけです。大東市では非常に早くから男女が共同で作業していくことにおいて寛容性があるという印象を持っています。具体的に男女共同参画の行動計画を策定していく上で、地域社会、地域生活の中で基盤となっている仕組みの中で男女の比率というと、青少年指導員は男性ばかりです。そういう中で男性の意識が反映されるというのはごもっともなことですけれども、

実際に「忙しかったら言って下さい。他になんぼでもいますから。」とはつきりと言われました。いわゆる挨拶要員ということでその時その場に座っていてくれればいいということで、非常に抵抗感を感じたことがあります。それでもうまくいっているなら問題ない。大東市における実感とここで議論されている意識とは異なる部分があると思います。いろいろな課題はあるのですが、「実際その相談件数はありません」という部分がけっこうあつたりします。女性の何でも相談でも実際にいろいろなところで課題ととらえられているようなことが出現することはまれです。

委員長：男女共同参画社会基本法は、男女共同参画の考え方を自分自身の生活や意識の中に取り入れて自分はどうかということを考えていうことで進んできたものであり、社会の質や関係のあり方、職場の雰囲気や家庭の雰囲気も変えていけるというものです。自分が今まで積み上げてきたことを崩して新しく組み立てていくのはすごくたいへんなことです。努力も必要で、勉強もしなければいけない。私たちはみんなそういうことをやっていっているのではないかと思います。人権擁護委員会と男女共同参画がうまくドッキングするように貴重な人材を広げていくということをぜひやってください。

委員：私は、「内助の功」という言葉はひっかかります。これは今社会的にも問題になっていて、賞を取る男性はそこに妻を出してきますが、妻が表舞台に出される時に「内助の功」という言葉で表現されることに私は男女差別を感じます。もともと“共同参画”という言葉ではなくて、“男女平等の推進”という法律を作ろうということでは始まったけれども、言ってみれば政治的な取引で男女共同参画社会基本法という形に収まった状態ですから、それは、男女のバランスだけの問題ではないと思います。男性が立派な賞を受ける時に「家のことは何もしない」と言って、それがいいと判断されてしまうと、社会の中で男性が活躍していくところに女性の内助の功が求められる。男性の活躍に妻の支えを当たり前とする意識につながる。これはひと言っておかなければいけないと思います。

委員：ごもつともです。前段にあったのは、共同作業という言葉で、いわゆる家族が力を合わせなければ成立しないという基盤の上に立っていたことが多いだろうと。その中で言葉として私は今紹介したようなことです。実際私はこども園を経営しているのですがお寺の住職でもあります。妻が園長で、私が住職です。これは物理的に育児、炊事、洗濯、掃除すべてのことに分担しなければ生活自体が成り立たない中で、表に出ない仕事の部分はそれぞれが分担して今日までやってきています。こども園の園長先生という立場もお寺の住職という立場も“夫唱婦随（婦唱夫随）”という営みがなければどちらも成り立たない。こども園では私はいつも園長が活躍できるように裏に回る。逆にお寺の住職という場合は彼女が裏に回る。例えば農家の場合でも、実際は家事を何もしないということではなくて、共同作業がなければ成立しないというようなことです。内助の功をとるのが男性か女性かというようなことは、実際はリアルな生活の中でそれぞれの家庭が決めていけばいいことであると、ひと言だけ申し上げます。

委員長：“内助の功”という言葉は時代が生み出したものだし、時代によって消えていく言葉かもわからない。新しく意味が変わるかもわからない。しかし、内助の功というのは、性差別的な背景の中から日本の場合は特に評価されてきたということですね。

委員：31 ページの N035、「情報の共有」というところは、当事者にしてみれば「勝手にされては困る」とナーバスになっています。私たちは本人の許可を得ることが前提で役所に連絡しているので、その辺りをお願いしたいと思います。

事務局：これは「課題」の意味です。実態というか、今は件数が増えているから一見個人情報だというふうにとらえられかねない。

委員長：「課題」でいいわけですね。それではよろしいでしょうか。

数値目標のことについて簡単にご説明ください。

事務局：数値目標について。前回の会議で、項目については皆様からご意見をいただき、いくつか修正しています。「男は仕事、女は家庭」という考え方については否定的なほうを増やしていくということで、表現を変えました。児童の部分についても同じ表現に統一しています。小中学校の女性管理職のところでは公立の小中学校、管理職は教頭以上というところを説明で追加しています。「女性のいない審議会等」は、割合を数に変更しています。また、新規項目の中で、前回の会議では「雇用の機会や働く分野で男女平等であると思う市民の割合」を表にしていたのですが、国が行っている意識調査では「職場において男女平等であるか」という質問になっており、「その回答結果のほうで、労働者の就労環境や実態を反映した意見が出ているのではないか」ということで、表の項目を調整しました。今回はこの目標設定の項目に合わせて5年後の中間目標値と10年後の最終目標値を提示させていただいています。

まず、条例の認知度は実態としては低迷しているので、今の計画でも40%を目標に設定していますが、同じく10年後40%を目指して引き続き設定したいと思っています。

次の固定的性別意識のところは、この意識調査で市民は60%あったので、最終目標を70%にしたいと思います。

児童の部分は男女で10%ぐらいの開きがあるので、5年後10年後の男女別で設定しています。高校生大学生は10年後には市民と同様に70%を目指したいということで設定しています。

学校における管理職の割合は、小学校中学校にそれぞれ設定していますが、全体で何%かという設定をしようと思います。課題としては、中学校は女性教員が男性教員よりも少ないという実態があるため増やすのも小学校よりは限界があります。小学校は女性教員が多いので、10年後には50%を目指したいと思いますが、中学校は25%を目指したいと考えております。こちらは全体で考えると40%ということになります。

職員の役職者の割合ですが、今は計画では主査以上、課長補佐以上と言う形で設定していますが、まず主査というのは昇任試験で登用される最初の役職になっています。また、管理職は課長以上のことを指していますので、今回次の計画では、主査以上と課長以上という形に設定できたらと考えています。今は級とついていますが、課長参事とかいろいろな表現や呼び方、役職もあるので、「~級」という言い方をしています。こちらは最終目標主査以上30%、課長以上は現状11%で10年後は18%に設定しています。こちらの設定のしかたとしては、現在女性の主査や上席主査と呼ばれる役職者数などを勘案して設定したところです。

男性の育児休業取得率は、最終目標は10%を目指したいと考えています。こちらは男性の育児休業ということで、女性もそうですが、育児休業を取ると収入が下がるという経済的な問題もあるということで、人事課で声掛けもしているようですけれども実際は難しいと聞いています。審議会における女性の割合については今回19.8%となっており、目標値では40%を目指していたので大きく下回っている状況です。10年後は引き続き40%を設定したいと考えております。

次の市民活動グループ、こちらは男女共同参画ルームに登録して活動していただいている数ですが、ルームの利用枠があり、そこから登録できる数には限界があります。そういった中で、こちらが考えられる最大が20団体ぐらいだと想定しております。

男性向けの講座等の回数は平成29年度の実績では7事業ありました。1つのテーマで毎週土曜日あるとか年間12回するとか定例的にやっているものもありますので、それらは1つの事業としてカウントして年間70やっているというところですが、こちらを1年に1事業ずつ増やして、10年後の最終目標は17事業まで持っていけたらと思っています。

希望と現実の暮らし方は、今は男女とも40%弱となっており、最終目標ではここを上げていく設定をしています。最終目標は50%、約半数の人が、希望が現実がという環境に持っていきた

いと思います。

男女平等のところは、現状では男女とも3割程度となっています。こちらは最終50%を目指したいと思います。

「男女いきいき・元気宣言」の登録事業者数は、現在大東市では3社登録されています。年に1社ずつ増えるようにして、最終的には12社ぐらいまでを目指したいと思います。

「デートDV」の認知度は、学校教育の中でみんなが学ぶ機会があれば一気に認知度が上がると思っていて、最終的には全員が「知っている」という回答になるように増やしていきたいと思います。以上です。

委員長：それでは何か、ご意見はありますか。

委員：数値目標のところ、全体を通して数値目標を5年後に「何%上げましょう」「何件上げましょう」という時に、その具体的な取り組みが施策の方向などのどこに紐づいているのかがもう少し分かりやすい方がいいと思いました。例えば推進条例の認知度もいろいろな取り組みをしているけれども「それをもって条例を認知してもらえるかはお任せします」という状態だったらなかなか認知は進まないだろうと思います。取り組みがその条例に紐づいたものであるということが市民に広報できるような仕掛けがないとなかなか上がらないと思うので、どういう取り組みに紐づいた数値目標なのかがわかればいいと思いました。

2つ目は、2番の市民の割合で児童の方で、小学生、中学生、高校生、大学生の何となくの人数の割合のバランスにばらつきがあるじゃないですか。これってけっこう思春期特有で、中学校の男子ががぼっと減ったりすることが多いのかとかその辺りのことがまだわからないので何とも言えないのですが。例えば5年後の数値目標と見比べた時に、その当時の中学生は大学生ぐらいの年齢になっているので追っかけ調査みたいなこともできたらいいと思いました。この数値目標を5年後でいうと、中学男子が一番振り幅があるので、そこへの取り組みはけっこういろいろな工夫があるだろうと思います。中学生男子が50%に到達するためにはどこのタイミングでその取り組みが必要なのか。中学校の間だけだったら足りないだろうということがあります。

委員長：皆さんもここは知りたいと思っているのですが、この数値自身はどのような形でここに出したのですか。

事務局：現状値は意識調査で。小学生は5年生、中学生は2年生、高校生は2年生、大学生という形で調査しており、学年全体となると数が相当あるので、小学校5年生が全部で400名前後になるようにしています。各校に1クラスから2クラスぐらいを抽出してもらっています。それで調査した結果が現状です。

委員長：中間目標、最終目標の根拠は「これぐらいであろう」というもの。

事務局：去年の児童ですが、5年経ったらどこにいるかを追いかけるのは難しいです。

委員長：この目標値を立てた意義は、事務局としては痛切に考えておられるのですね。

事務局：そうですね。意識調査をする前は、今の子どもは教育の中で学んでいるので、市民よりももっと、性別役割分担を否定的に思う子どもの数は多いのかと思っていました。ところが実際に蓋を開けてみれば、市民とそんなに大差なく、学んでいるにもかかわらず3割ぐらいは肯定的に見ていた。そこが予想外でした。これから将来のことを考えると、今の子どもたちがまず固定的な考え方にならないようにする必要があると思います。ここは学校教育との連携になってくると思います。

委員長：そこは数字の根拠をしっかりと説明していただければいいです。

委員：学校ではそういう教育はしているのですが、1日のうち学校にいる時間はたかだか8時間、部活動を入れても9時間程度。それ以外は家庭にいることが当然多いので、学校でももちろんし

てはいるけれども、家で子どもへの影響、自分の親を見ている様子からなかなか広がっていかないのかと感じました。

委員長：数字目標を立てることについては。

委員：いいとは思いますが、調査が難しい。例えば小5の子が中2になった時に同じ調査をすれば、それが追跡調査になる。その辺は参考になるかと思う。高2となると校区がばらばらになるから、ちょっとまた難しい問題があります。小学校中学校の間では追跡調査は可能なのかなど。

委員長：校長先生とかこの辺りのことはいかかでしょうか。この目標値は中学校になると少なくなるんですね。40%。なかなか難しいですね。小学校でやって行って中学生の段階になってそういう環境をどのように見ていくのか。今までの従来の感覚をどう見ていくのか。子ども達にとっても先生にとっても難しいと思います。

委員：去年の意識調査では、子ども達がどこで性別役割分担意識を植え付けられているのかというのは学校ではあまりなかった。結果的には家庭での親の発言や行動なので、人権室を中心に家庭の意識を変えていけるような事業を継続的にやっていくことで全体を上げていけたらと思います。

委員：そもそも男女の目標値(%)の違いは、教育で考えると今は小中高で「家庭科も一緒に学ぼう」ということなのに、男子と女子で目標数値が違うのはすごく違和感がある。

事務局：幹事会でも男女で分けて考えるというのはどうかと意見がありました。

委員：子どもや保護者がこの目標を見たときに、目標とは目指すところなので、「女子が100%になった時に男子が90%でいいの？」という受け取り方になってしまう。

委員：12番の「女性のいない審議会等の数」の目標値。他のところは目標値は高い方がいいのに、ここだけ0というのは「いない」ということを考え直さないといけないという点では、見にくいと思いました。

委員：13番の市民グループ数のところで、盛り上がって市民グループを立ち上げたけれど、継続は難しく活動が立ち消えるみたいところが結構あるので、名簿上にいる団体であっても活動しているのは実は少数だったということが起こりうるのではないかという気がしていて、実際そういう市民団体が取り組んでいる活動の頻度、実働している部分の数値が何か書けないかと思いました。

委員長：そうしたら増えるかもわかりませんね。「男女共同参画を目指して」というような形になると、人権擁護とか「うちは関係ない」というようなことになったりすることもあるので。枕詞のハードルが高いですね。考えてみたらどうですか。9団体は活動しているのはいいことだし。

委員：「男女共同参画」という言葉自体が難しい。そこに外国人は、障害者は、LGBTはどうなんだというところにまで及ばない。もしかしたら9団体の中にLGBTのグループがあるかもしれないし、この言葉の解釈のしかたが難しいと思います。

委員長：共生とか。

委員：共生社会のほうが分かりやすいと思います。

委員：デートDVですが、男女とも目標値が80%から100%というけれども、具体的方策があるのかどうか。

事務局：予算の問題もあるのですが、今、枚方市では、専門のお話をできる方が学校教育の中に入って伝えていきます。そういうことができたらと思っています。先生が教えるのではなくて、詳しい方が入って学校の授業の中で伝えていく機会があればいいと思います。

委員：それは専門家でないとダメです。暴力の問題でいうと、結構先生たちは学校で暴力的です。これははっきり言います。それを認識しておかないと、先生が「これはダメだよ」と言ってもダメ。先生が体罰をしているのに「暴力はあかんよなあ」と言っても、子どもは「そうやなあ」と

は思えない。やっぱり専門家が学校に入る、第三者が入ることで風通しがよくなると思います。そこのところをもう少し具体性を持たれたほうがいいと思います。

31 ページ。No. 12「セクシュアル・ハラスメント防止対策の強化」、例えば教員研修をするにしても、専門家を入れる。“コンプライアンスの問題”がよくとらえられますが、「これをしてはダメですよ」という禁止的な研修というのはあまり意味がない。だからここでそういう活動をしている専門家を入れる。そのために、まさに予算が壁になっています。「予算があればやりたい」というところはけっこうあるけれども、学校には予算がない。人権教育をしていく中で、セクハラばかりやっていると、毎年いろいろな研修をやらなければいけない。そこは行政がしっかりと予算化していくことが必要だと思います。

私は、デートDV予防は中学校では遅いと思います。小学校の中学年ぐらいから男の子が女の子に暴力的であったり支配的であったりということがあるので、そのあたりも考えてやっていたらいいかなと思います。具体的な方策がどれだけあるかによって変わってくると思います。それは「男は仕事、女は…」という問いかけと同じで、学校でいくらやってもダメ。子どもだけではなく先生たちもそうです。子どもには言うけれども、家に帰ったら亭主関白というような先生がたくさんいらっしゃるって、結構悩みを持っておられます。そういう実態は、ヒアリング調査が必要だと思います。具体的方策をしっかり持っていることが重要だと思います。

委員長：せっかく数値目標を出してもらったので、「これを実現するためにこういう形でやります」という紐づけをしっかり具体的に説明をいただくということがポイントになりますね。

委員：33 ページの4行目の「女性特有の疾病である子宮がん、乳がん、骨粗しょう症」。乳がん、骨粗しょう症は男性も罹ります。女性特有の病気は子宮がんだけなので、この表現はどうでしょうか。

委員長：皆さんからいただいたご意見を元に、これから事務局にて修正していただいて市役所で最終判断の後、パブリックコメントに上げられるということになっています。

それでは本日の議事は以上ですので、進行を事務局へお返しします。

事務局：今回いただいたご意見を元に計画素案を完成させ、課長級で構成する幹事に諮り、部長級で構成する推進本部会議にて最終決定を経て12月にパブリックコメントを実施させていただきます。次回の策定委員会はパブリックコメントで出てきた意見についてご議論をいただき、計画書案を完成させることとなります。会議は来年度の1月を予定しており、策定委員会としては最後の会となります。次回の第5回策定委員会は、来年度1月8日火曜日の午後、または9日水曜日、もしくは10日木曜日で調整させていただきたい。

委員長：1月10日木曜日午前10時からということですのでよろしくお願いいたします。

事務局：それでは、以上をもちまして第4回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会を終了させていただきます。本日はお忙しい中、誠にありがとうございました。

以上