

第2回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会

日時：令和5年5月24日（水）

午前10時～正午

1 開会

事務局：おはようございます。定刻となりましたのでただいまから、第2回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会を開催させていただきます。皆様、お忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。今日は骨子案についてご議論いただきたいと思っておりますので何卒よろしくお願いいたします。それでは議事に入らせていただく前に本日資料の確認をさせていただきます。

（資料の確認）

【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改正カラフルプランの冊子の検討
3. 第4次大東市男女共同参画社会行動計画課題シート

事務局：予備をご用意していますが必要な方はいらっしゃいますか。それでは、ここからの議事の進行は、本委員会規則第3条第1項の規定によりまして委員長にお願いしたいと思っております。委員長よろしくお願いいたします。

2 議事

1. 資料説明
2. 第4次大東市男女共同参画社会行動計画（改訂版）骨子案説明

委員長：おはようございます。今日は傍聴者がなしということですので、早速議事に入らせていただきます。説明は事務局にさせていただきます。お願いします。

事務局：おはようございます。私から資料の説明させていただきます。それではお手元にA3の第4次大東市男女共同参画社会行動計画改訂カラフルプランの冊子の検討と課題シート、お手元にご用意いただけますでしょうか。まずA3の資料から説明をさせていただきたいと思います。本日、皆様にご議論いただきたい部分につきましては、計画の骨組みとなります。木で言いますと、幹の部分についてご検討いただきたいということで、資料をご提供させていただいております。資料の見方としまして、左側の第4次大東市男女共同参画社会行動計画カラフルプラン、既計画の体系として今の現行計画のめざす姿、基本方向、基本施策、施策方向を記載した内容です。こちらをどのように変えていくかを右側に改訂として黄色くなっておりますけれども、体系の見直しの要素を基に変えていこうとご提示したのになっております。体系の見直しの要素の中に、課題という欄が、見直しの要素の一番右にあります。こちらについては、当然前回の会議で、皆様方にご議論いただきま

した、アンケート調査の結果、また成果指標の結果をしっかりと捉えながら、見直しをしていく必要があると思っております。課題を文字数が多いですが、記載しております。この課題をどういった根拠で、どのように整理をしたのかということを取りまとめたのが、このA4の課題シートになっております。まず私からこの課題シートについて説明させていただいて、その課題シートの結果をどのように、このデータの資料に反映をしているのかを説明させていただきまして、このA3の資料について、この見直しでいいのか、足りない視点はないかご意見を賜りたいと思っております。

では、課題シートの説明をさせていただきます。こちらにつきましては、まず今の既計画の基本方向が3つございます。1つ目が「あらゆる分野における女性の活躍推進」、2つ目が「人権尊重と安心して暮らせる地域社会づくり」、3番目が「男女共同参画の意識づくり」となっております。それが今の既存の計画のめざす柱の大きな幹の部分です。その基本方向に対して、アンケート調査の結果でどういう意見があったのか、現在の取り組みの状況はどういったところが指標で改善されているのか、また悪化しているのかを整理させていただいたシートを今回課題シートとしてご提供させていただきました。前回の会議と重複する部分がありますので、再度整理させていただいたとご理解いただければと思います。

では、課題シートの1ページを見ていただきますと、基本方向I「あらゆる分野における女性の活躍推進」についての課題と記載しております。こちら施策のめざす姿、(ビジョン)となっておりますのが、今の既計画の計画書に基本方向I「あらゆる分野における女性の活躍推進」がどのようなところを目指していくのかを記載している内容でございます。これが元々計画の中でめざしている姿なので、これがゴールであると。それがどうだったかと、現在の取り組みで、成果と書いてありますが、指標の結果がどのように変わってきたのか、その傾向はどうだったのかを前回、会議資料でご提供させていただいた内容について再度記載させていただきました。また、地域の状況につきましては、アンケート調査結果、冊子も非常にページ数もありまして、項目も多いのですが、この「あらゆる分野における女性の活躍推進」に特に関係が深い結果ではないかといったところを問い合わせ番号も記載させていただき、抜粋をさせていただきます。

続きまして、2ページ目をめくっていただきますと、こちら基本方向I「あらゆる分野における女性の活躍推進」に関する国の方針や社会動向としまして、今のカラフルプランを策定された以降に、国の計画の見直しであるとか、社会動向の大きな変化があった内容について、参考に、国はこういうこと言ってきていますということを、記載させていただいております。そうしたところを踏まえて、この基本方向Iの課題はどこを見直ししていく必要があるのかを整理し、次期計画に向けた課題としてまとめております。こちらの基本方向I「あらゆる分野における女性の活躍推進」におきましては指標の項目はほとんど改善されています。ただ、アンケート調査におきましては、男性優遇を感じている人の割合や性別役割分担意識を持っている割合が一定数まだみえるということも分かっております。また、国におきましては、育児休業法が男性の育休の取得も含めて改正されているということが、大きな社会動向の変化でございます。

そうしたところを踏まえて、課題としてまとめております。家事、育児、介護、家庭

の行事など家族が共同して行うという意識の啓発は、引き続き必要であるといったところがあります。男女が共に協力しながら、家庭生活、地域生活を過ごすためには、家庭への働きかけも必要でございますが、地域や企業に向けての啓発も、重要ではないかとまとめております。また、女性の社会進出。男性とともに、政策方針の決定に参画していくためには、そうした子育てと就業を一時中断している女性の公正な職業復帰、再就職の起用など、個人の意欲と能力が生かせる環境作り、加えて、こちら逆の視点ですが、企業だけではなくて、そうした働くということを支援する家庭への働きかけも必要ではないかと書いております。

また、無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）といった言葉が国の第5次計画から言われております。偏見とは自覚していないけれども結果的にそうした偏見・差別をしてしまっているということを、アンコンシャスバイアス、無意識の偏見・思い込みと言われておりますが、特に企業内におきましては、管理職、リーダーなどが払拭していくことで女性の、女性だけではなく男性も含めて、自分らしい暮らし・働き方が実現できていくのではないかとまとめてあります。

続きまして、3ページ、4ページが基本方向Ⅱ「人権尊重と安心して暮らせる地域社会づくり」についての課題でございます。こちららも施策のめざす姿、ビジョン、現在の取り組み、地域の状況としてアンケート調査結果を一部抜粋させていただいております。また、4ページにおきましては、同様に国の方針及び社会動向ということで国の計画、国会答弁で審議されておりました法律、LGBT関連法の内容について記載をしております。そちららを踏まえて、次期計画に向けた課題でございます。デートDVの認知度については、非常に改善をされてきたと思います。ただそうしたDV、デートDVを受けた方で、相談しなかった方については、65.5%と、高い割合を示していたと。また、LGBT等、性的マイノリティの方、性的少数者の方への住みやすい暮らしの実現に向けて全国的にも大きな関心が寄せられています。そうしたことを踏まえまして、課題としましては、やはり相談の周知、安心して相談できる体制が必要ではないか、また相談をした後に回復であるとか、保護といったことが、十分にできる体制も必要ではないかということでございます。また、様々な暴力の根絶、そうした相談をする以前にそうした事案が発生しないようにしていくということにつきましては、傍観者とならないという視点も含めて、幼児期からの教育は、重要ではないかと記載をしております。

また、女性は男性に比べ現状として、子育て・介護の負担が、偏りが生じてしまっているということが起きています。さらにプラスして複合的な困難を抱えている場合も指摘されています。前回の会議におきましても、新型コロナウイルスの感染の拡大の影響が、ジェンダーの問題で、女性に問題が顕在化してしまったということも含まれると思います。それらを踏まえて国も、包括的な支援体制を構築するということが、福祉的な意味合いでの記載が求められておまして、そうした体系は必要だというふうにまとめております。

最後になります。男女共同参画に向けた意識啓発は、引き続き重要だということと、またLGBTQ等、性的少数者に対する理解の促進は、今回の計画の中でも、記載していく必要があるのではないかとまとめております。

続いて5ページ6ページが基本方向Ⅲ「男女共同参画の意識づくり」になります。こちら

も既計画の施策のめざす姿（ビジョン）、そして現在の取り組み、そして地域の状況とし
まして、アンケート調査結果を抜粋させていただいております。また、国の方針及び社
会動向につきましても記載をしております。6 ページ目に次期計画に向けた課題を、現状
としましては中学生の調査におきましても固定的な役割、性的役割分担意識を持つ割合は
改善してきたということがアンケートでもあったと思います。一方で、指標で記載され
ている市民活動グループの数が、まだまだ低いということもありました。また、国におき
ましては、多様性を尊重する社会に向けた環境作りにも意識啓発から環境づくりへ目を向
けてきています。課題としましては、LGBTQ等の理解、こちらにつきましても、就学
前から正しい理解が深まるよう、教育していく必要があるとまとめております。また、全
ての人が暮らしやすい社会の実現に向けて住民の方々への意識啓発、セミナー開催を引き
続きしていくということが必要だと思っております。また、市民活動グループへの活動支
援も重要ではないかというふうに書いております。こうした課題を今の計画のめざす姿、
そしてめざす指標、特にめざす姿に対して、ゴールとして目標値を設定した項目になりま
す。それに関する項目が傾向として、どうだったのかという振り返りと、新たな社会動向
といったところで、注視していくものは何かを基にまとめさせていただいております。こ
ちらの課題シートの内容は先ほどのA3の資料に戻っていただきますと体系見直し要素と
なっています、課題のところは、結論部分だけ記載をさせていただいております。こちら
を踏まえて、計画の骨子、幹の部分を見直しをしていきたいと思っております。

では、こちらA3の資料に移りまして、今回見直しをしたポイント、そしてその理由につ
きまして、説明をさせていただきます。今回改訂になりますので、第1回会議でもめざす
姿については、継承をしていきたいという話をさせていただきましたので、それぞれめざ
す姿というのが1番左にあります、「あふれる笑顔幸せのまち大東づくり」推進のため
に人権の尊重と男女共同参画社会の実現を目指します。については同じになっております。
基本方向Ⅰ、Ⅱ、Ⅲのタイトルにつきましても、基本方向については、新たな動向も含め
て包含している内容であると思っておりますタイトルの見直しもしてございません。

では、それぞれ基本方向ごとにどういったところを変更したかを説明させていただきます。
右側の第4次大東市男女共同参画社会行動計画改訂の部分の基本方向Ⅰ「あらゆる分野に
おける女性の活躍推進」におきまして、変更したところにつきましても、基本施策案の
3 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現でございます。こちらにつきましても、
（6）事業所等への働きかけの強化にしております。こちらずっと左を見ていただき
ますと、前の計画の施策の方向があると思っております。以前は事業所等への働きかけの推進と
いう形になっておりましたが、やはり課題として、家庭の男女共同参画もそうですし、職
場での男女共同参画においても家庭と職場それぞれ同じようなベクトルで進んでいくこと
によって、女性、また、男性も含めて、ワークライフバランスが実現をしていくという形
になりますので、今回は企業につきましても、事業所等への働きかけ、強化という形で施
策の内容については、充実できたということで、見直しをしております。また、6番の
下に（新）ということで、施策の方向を1つ追加しております。こちら男女ともに仕事と
生活を両立、環境の整備ということで、法的な男性の育休取得の法律が改正されていま
すので、啓発も含めて1つ、施策の方向として特出しをして計画を進めるということで、い

かがかと考えております。

続きまして、Ⅱ「人権尊重と安心して暮らせる地域社会づくり」におきましては、こちら8の困難な状況に置かれた人への支援を、見直しをしております。まず、(20)性の多様性に対する理解の促進、及び性の多様性を尊重する環境の整備にしております。元々、左の方を見ていただきますと、(20)が性の多様性に対する理解の促進になっております。こちら、大東市におきましては、パートナーシップの制度もありますので、理解の促進より一歩先に行っている、環境作りの方について既にもうされておりますので、国もそうした環境作りといった暮らしやすい社会の実現にベクトルを向けておりますので、こちら施策の方向につきましても、性の多様性を尊重する環境の整備を加えていくということで見直しをしております。

続きまして(20)の下、(新)というところで記載しております。複合化、複雑化した課題を包括的に解決する重層的支援体制の充実でございます。また、同じようなタイトルで(21)に困難な状況に置かれている女性等への支援が、困難な状況と複合化、複雑化した課題というのは似ていると感じる部分があるかと思いますが、左の方を見ていただきますと、(21)に複合的に困難な状況に置かれた人への支援を今回分けてみたらどうかとご提案させていただいております。今回分けさせていただいた理由としましては、困難な状況に置かれている女性等への支援ということについては、国の法律の中で、令和6年4月に困難な女性の支援に対する法律の改正が施行されまして、女性の複合的な課題に対する対応が、求められるという形になっております。具体的な内容につきましては、どういったレベルを自治体レベルでしていくのかは、まだ国から方針は出ていないのですが、女性特有の課題に対した対応について、追記が必要になりますので、そちらについては、まず特出しをして、大東市としては、こういう形で対応していくといったところが大系図、地図みたいなものになりますので、そこを表記していきたいという形で見直しをさせていただきました。また、元々こちらについては、複合的に困難な状況に置かれた人への支援については、福祉的な課題を抱えておられる方への施策といったところが、計画の中に記載されておりました。今、社会福祉法という法律がありまして、こちらの106条という、条文の中に包括的支援体制については、いわゆる「8050」、高齢者の中に、精神障害のひきこもりの子どもさんがお見えになって、親が亡くなった時に誰が支援するのかとかいう問題であるとか、ヤングケアラーであるとか、制度の狭間でどこの担当部署が解決するのかなというのなかなか難しいという問題に対して、総合的な相談体制であるとか、地域で子ども、障害、高齢者、生活困窮者であるとか複合的なものを一括で見守れるような仕組みを作りましょうということが、国で示されておまして、そちらが重層的支援体制整備といった言葉で、今進められております。こちらについては、あくまで努力義務ということで、絶対しないといけないというわけではないのですが、今回の計画の中で、5年間の計画ということもありますので、そうした長期的な視点を見ますと、こうした「8050問題」、ヤングケアラー等を踏まえまして、複合化・複雑化した、制度の狭間のような方々に対しても、包括的に開設する重層的支援体制の充実をするということを、明記をしたらどうかと記載を具体的にさせていただいております。

続きまして、1ページめくっていただきますと、基本方向Ⅲでございます。こちら「男女

共同参画の意識づくり」につきましては、基本政策案の9.子どもの頃からの平等意識の調整でございます。こちらについては、(新)ということで、家庭における平等意識の啓発、浸透というのを入れています。ずっと左へ行っていただきますと、(24)に家庭、地域における平等意識の浸透というのがございました。今回、やはり家庭と企業が、両方の同じめざす方向に沿って進めていく必要があるのではないかという課題がありますので、家庭の重要性を少し上げて、まず、家庭と地域を別々の施策に分けていくということと、家庭における平等意識の啓発・浸透を最初にとということで、1番上に持ってきています。見直しをさせていただきたいので、ご提案させていただいております。こうした形で、今の第4次カラフルプランの計画を、国の方針や、市の方針で、特にアンケート調査の結果を踏まえた課題から、マーカーをさせていただいたところを、より充実した計画にしていきたいということで、まとめさせていただいております。説明は以上でございます。

3. 意見交換

委員長：それでは案についてももう少し時期の説明であるとかこういう点がもう少し足りないとかそういうのはありますでしょうか。ご審議よろしく申し上げます。

委員：この男女共同参加の幹にあたるのであるというご説明いただきました。私そうではなくて、もっと根本的なその土壌の話をもっと確認をさせていただきたいと思っております。私は中学校の校長として人事をやっているのですが、その時に非常に悩むのは、男女の均等。私、中学校ですから、ここにもありますように成果の中に、小学校の先生はありますが中学校の先生はございません。なぜそれが出てこないのかというところを説明してもらえますか。すいません、結論を言わなくて申し訳ないです。質問なのですが、この土壌の中に要するに、今までこういうこと、つまり、残業のない社会、定時で帰ることの大切さというのを全てがそれをやってしまうと、生産性がものすごく低くなりますので、日本の社会は難しいのかもしれませんが、定時で退勤をするということの促進、これを実際にこの土壌、この話し合いの土壌の中では、どのように扱われているのか。例えばそれは国がやることであるのでなかなか手をつけられない。従って、それよりも、今は目の前のできることをやろうとしているのか、それとも、定時退勤というのはもう当たり前のことであるので必ず実現していかなければならないと思って、この施策を打っているのか、というところをご質問したいと思っております。定時退勤をするということが、結局、まず男女が同じ土壌に立つ。そして、次に男性女性の役割みたいのところ、今まで連続と続いてきた歴史の常識と呼ばれるものを打破するのに、すごく役に立つものではないかと思われるのです。私が言っていることはすごく的外れかもしれませんが、申し訳ありませんが、その土壌の部分の見解をお願いします。

委員長：それは本当に大きなポイントなのですけれども、そのご意見をどのようにこれに反映するか。何かいい知恵はないかということで、議論を深めていきたいと思うのですね。第4次カラフルプランを作っている時にも、数値目標として、男女共同参画の1つの目安の範囲として、女性教頭、女性教員とか、そういう人たちの割合をしようということで、ずっとやってきたのですけど、ところが、それが全然進まなくて、どうして進まないのかということも、審議会でも色々聞いたのですけど、それはそういう役職にある人がいないと

か、あるいはそういう試験を受ける女性がいなかったか、あるいは最近になってくると、働き方がもうこんな職場状況ではとっともやれないから、管理職になりたくないというような人たちが増えてきているのです。そこをどう打開していくのか、それを打開するために行政としては、どういうサポートをしたらいいのかということ、本当はもっともっと考えないといけないのですが、今まではその参画率を上げてくれということで、個々の女性たちのお尻を叩いてきたということが実情です。このコロナの3年間は特にそうなのですが、やっぱりそういうふうにおしりを叩くだけではだめだという認識はしないといけない。だから働き方改革とか、事業者の意識改革だとかそういうようなことをもっと本当は効果的にやっていかないといけないというような時点に私はあると思うのです。だから、先生が今おっしゃったような共同参画というものを、中学校あるいは小学校で、共同参画の姿を生徒たちに見せるためには、やっぱりその働き方改革であるとか、そういうものが現実問題として、国はやっていないから、市役所もあんまりやってないという、市役所では権限がないというようなことを従来からエクスキューズとして言われてきたのです。だから、そういう権限はないということはわかっているのだけれど、市としてどういことができるかという、市として具体的にできる施策をやっぱりここで提案していくなり、現場で考えてもらうということは必要なのではないかなと思います。どうでしょうか、皆さん方の現場で、働き方改革をどう言う具合にやったら効果的にできるのかというような。

委員：学校現場とか、いろんな企業でも長時間労働が課題になっているというのは確かではあると思うのです。ただ、このプランがカラフルプランというタイトルなのです。カラフルってどういうことかと言ったら、定時に帰りたい人は帰れる、でも働きたい人は働ける状況。育休取りたい人は取りたい状況で、今は仕事に集中したいとか、時期とか、その本人の立場によって選べる状況が、ベースにはあると思っていて、それを先ほど学校教育の男女とお話をされていた時に、ちょっと答えがあって、この部分になります。LGBTQ、性の多様性に関する多様性を尊重する環境の整備というところ、このプランにおける男性のための、女性のためのとか男女ともにとかという表現は乖離しているのではないかと。そういったようなことの文章になっているのではないかと課題を、言い始めたらきりがありません。というのはちょっと前のプランと今回の政策の方向の見直しを見たところで、ちょっと気づいて感じていたところであり、ただ男性に多い課題、女性に多い課題というのがあることは確かなので、そこにやっぱり集中するというのはわかりやすいとか、進めやすいかなとは思いますが、ただ、それに対して性の多様性を尊重する環境の整備というところは、真逆というか、啓発するのですが、伝える方向によっては受け取り方とか、すごく難しく考えていってしまっているように受け取る側としては、感じる場合があるかなというふうに思います。

委員：申し訳ありません。私、少し誤解を与えているところが1つありますので、それだけ少しお話をさせてください。定時になったら帰ってもいい、これは当たり前の話だと思いますし、それでいいと思うのですが、現状小学校、私は小学校の校長も2年やって、中学校の校長もやって、どう違うのかというと、例えばクラブ活動。定時は今現在、学校によってちょっとのずれはあるのですが、だいたい5時です。その前後になっております。でもクラブ活動をやる場合は、クラブ活動は今夏時間では6時まであります。そこまでは勤務で

す。これは、当たり前のこととして、今までずっとやってきました。土日は別です。我々の残業代4%は別にしておいて考えるとして、果たして、ご家庭のことがあるから帰ってもいいと。でも残る人は残ってほしいと。実はもうご存知だとは思いますが、教員の評価というのは、クラブ活動は教育課程外なのです。入っていないです。通常は見ません。もちろんそれを加味することはできますが見ません。そんな環境の中でやっています。結局残っている人間が色々なクラブ活動の中で出てくる、いろんな課題があつて、それが結局は子どもたち集団にも直結して行って、残っている人間がやっぱり中心になっている。それにも関わらず女性を登用しなさいというと、管理職も非常に困る。矛盾したこと言っているような気がします。介護は男性でもいいと言ってもいいのかもしれませんが、まずはそういう土壌というのか、男性も女性も同じように帰れる体制ができていると、家庭のことができる体制ができているというようなところで、例え、少し生産性が低くなったとしても、それを整えてから施策になるべきではないかなというような意味で、先ほど申し上げさせてもらいました。これは非常に昭和の時代の話が連綿と続いていることですので、簡単にはいかないことだろうとは思いますが、なかなか難しいのだろうなというふうに思います。他市ではもう5時にクラブ活動を夏、切っているところがございます。でも、大東市においては、5時で切るというふうに、私、実は学校で言ったのですが、急にやったもので、ものすごい炎上いたします。反発をくらっております。もちろん、それに対する対応策というのは、打って、委員の方々、それから、教育委員会の方々は今協議をしております。でもなかなか難しいなというふうに感じておりました、私、せっかくここに来させてもらったのならこの話、ちょっと出したいなと思って。

委員長：以前の委員会では女性の校長さんにも参加していただきましたが、頑張っているのだけど難しいという現状でしたので、今の意見、本当に心強いと思います。このカラフルプランの改訂の、ワークライフバランスの中でぜひ。ところで、ワークライフバランスは、仕事と生活、でいいですか。

委員：仕事と生活ですね。基本的には。

委員長：従来は仕事と家庭とか。

委員：生活という表現が増えてきたような気がします。

委員長：例えば地域社会で男女の不平等感が最も高いのは家庭ですよ。そういう思いをどこまで救い上げることができるかということも考えてたいと思います。7番に「仕事、家庭、地域生活との両立支援」とありますが、家庭も仕事も地域生活もやって、負担感というのは全然減らないという不満もあるかもしれません。改めて見ると、(新)の7と従来の7の違いというのは何かあるのでしょうか。

委員：理想というか、今思ったことなのですけど、今までは女性のためのやったことに過去で男性の育児休業取得と女性だけじゃないよということなのかなと捉えて、男性の育児休業取得推進でも、極端に言えば、この5年間の課題とするならば。

委員長市民意識調査でも、女性の負担感が大きいことがわかります。この新しい(新)記述の特出し、男性の育休取得等というところに、学校現場とか、働き方改革とか、具体例として入れてみるというのはどうでしょう。

事務局：整理としては、(6)の部分の働き方の強化の部分に、そうした働き方改革の推進とか、

法律が定められておりまして、残業の時間も超えてしまうと法律上許されなくなってきたということを知っていくということはそうなのですが、また健康経営であるとか、そうした従業員の健康作りというのが、生産性に上がるということも大きな動きとして出ておりますので、そうしたところも働きかけをするという企業に、経営者に向けてやっていくということと、男性の育休取得については、企業経営者の方も理解していただきたいということもありますし、一緒に働く従業員の方、取得しない方についても、「お前がいなくなったもので、ちょっと仕事大変だったよ。」みたいなことを、取得後に言わないみたいなことも含めて、対象もそれぞれあると思いますので、この（6）と（新）の部分が少し目立って、特に大東市では何をめざしていくのか、男性が家庭とかワークライフバランスを実現できるみたいな形に、男性に視点を入れて特出ししていくのか、男性女性問わずとれるような全体での雰囲気作りみたいな形にしていくのか、そこはまた、具体的にはどのような取り組みが入るのかというところが確かに重要になりますので、少し精査させていただいて、特だしする分が目立つような形にしていきたいと思っております。

委員：月平均残業時間、私が今年目標と挙げた数字、無理だろうなと思いつつながら、1人平均50時間です。看護職が45時間と言われている世の中での数字です。要するに働き方改革をやりなさい、やりなさいでは、現場が疲弊をするだけであるというふうに、根本的に言うと、本当は教育過程を見直していけば、かなり違ってくると思うのですが、その社会に向けてスタートするために、何か具体的なこと、何か大切なことを1つと評価というか、具体目標として挙げていくことによって、そこに近づいていくというようなことが考えられると思うので、私自身としては、定時退庁というのは、退勤というのは、謳われてはいます。週に1回やりましょう、最低限の週一からやらなければいけないと言われているのですが、ほとんどのところができていないのが現実です。もう普段から退勤できる人はもう定時で退勤するというのが当たり前の社会になるようにというふうなことをもし謳われているとすれば、かなり踏み込んで、考えていかないといけなくなるので、それで困ります。

委員長：それでは課題として教育委員会が今おっしゃっていましたが、小学校、中学校の課題について、行政が対応できる改革、今先生がおっしゃった残業時間の調査であるとか、残業時間の設定に向けて努力するとか、あるいは定時退社を促進するために、どのようなことができるのかとか。働き方改革が教育現場を中心にしながらどれだけできるのかという具体的な数字なり、姿を委員会の方に出していただいて、それをここに入れることができるのか考えてみたいと思います。従来の小学校、中学校の女性教員の参画率が落ちてきていますが、大きな印象・インパクトを与えるかもしれません。

委員：これは教育委員会を擁護するわけではありませんが、学校教育活動というのは、まず教育課程と教育課程外に分けられます。教育課程は教育委員会が管轄をします。教育課程外は学校がやっています。学校の施策としてやっているのです。ただ、連綿と当たり前のようにやっているわけです。クラブ活動というのは教育課程外のものです。従いまして、クラブ活動に関してコメントをするのは、教育委員会としては、外の仕事であるということになります。従いまして、教育委員会が「こうしなさい、ああしなさい。」とはなかなか言い辛い話であるということになります。従って、今まで難しかったのは、教育委員会

が本来は言えない部分であるというところです。

委員長：では、そういうのは各学校が独自に言っているということですか。

委員：学校独自のこれはそうですね。これが法律で、学校教育法で言われていることなのです。なかなか学校外の方は知らない話で、もちろんでも教育委員会はそこも含めて、色々と我々支援していただいていますので、相談に乗ってくださいまし、そういう形ではあるのですけれども、本来のところと言うと、学校の行事なので、学校独自に決めていることであるということになりますので、クラブ活動が何時までやっているとか、そういうことは全て学校が、つまり校長に権限がある。

委員：学校における課題というのは、例えば子どものころからの平等意識の醸成のところのまとめ、今おっしゃられた課題が出ているわけで。

委員長：そう思うと（22）はすごく大切なのです。むしろ（新）の行政はどう家庭に役割を果たすのか、少し難しいのです。

委員：もし、その改善されてきた歴史を子どもたちに、小学校の頃から教えることができたとしたら、日本の社会の未来も明るいものになると思います。なかなか、今ようやく言われて表に出してもいいような時代になってきたので、私としても非常にこうやって発言しているのは不安ではあるのですが、大丈夫です。

委員長：委員がおっしゃったことは（22）、これを充実して書き込んでいく。

委員：そうです。どういうふうに男女共同参画は進んでいったのかとある実験教育がありますが、そういうのが進んでいったかということと人権教育の中で小学校は何を教えている、中学校はよりこういう施策は何でそうやるのかということ子どもたちに、説明した後で考えさせる。より良くなるにはどうしたらいいと思うか、これから未来の社会どうなるかと考えさせるということ積み重ねていく物語というのできる。

委員：基本目標Ⅱの中に困難な状況に置かれた人への支援というところがあるのですが、私の関心もあって、ひとり親家庭の支援についてなのですが、今回新しいものとして、（新）というものが入っていますが、これに関わってくるひとり親家庭支援という話なのですが、その新と（21）、実はワークライフバランスにも関わってくる話かと思うのですが、課題シートの3ページのところでひとり親の状況の理解について少し新しい視点でご提案させていただきたいと思っています。例えば4ページを見ていただいて、国の計画の、第6分野の下に、ひとり親家庭への養育費の支払い確保とあります。離婚をすると親はひとりになるという風に捉えて、今までひとり親家庭の支援をやってきたのですね。例えば、国の動きで言うと、まだ確定はしないのですけれども今法務省の法制審議会で、日本の親権制度を離婚後単独親権から共同親権を導入するか、つまり離婚をしたどちらかの親がひとりで親権を持つか、親権を共同で持つようにできるようにするかという議論があります。

そうなると、ポイントは離婚しても親の婚姻状況に関わりなく親子は継続するものだから、夫婦関係と親子関係を切り離して（離婚後の）家族をとらえていく。すごく重要なポイントになっていて、その背景には離婚後、親がひとりになるので、今母親が親権を持つことが多いので、母親だけが子どもを育ててそして収入を得るために仕事をということになると、そこをどういうふうに就労支援するのかとか、現金給付という形での支援となってい

る。支援の主な項目はそういうものですが、そこを実は養育費の負担とか、それから面会交流支援事業という、離婚後の親と子の交流を継続するそこをサポートするような支援事業が主な自治体で始まっていると思うのです。

子どもにとって親が離婚をしても父母両方との関係を継続できるように支援していくというのは、実は大阪府が「ひとり親家庭等自立支援計画」の中で、離婚前後の親支援講座というのをやっている。その先進的な自治体のものでなく、堺市でもおこなっています。大東市もそういった見直しの方向の中でこういった新たなメインストリームと言いますか、支援の方向を検討されてもよいのではないかと思います。男女共同参画社会という法令の中では、大人の権利だけでなく子どもの権利や利益をどう保障していくか、その辺りも盛り込んでいく必要があるのではないかと思います。

委員長：わかりました。関連資料というのがありますか。

事務局：すみません、用意がございません。申し訳ございません。

委員長：もしあったら、事務局に後で。子どもの権利をどのように守るのかというのをこれでも対応できないことはないのですけれども、少し私たちも検討して、どのように取り入れられるかということを議論したいと思います。ほかに。

委員：今、先生がおっしゃっていた困難な状況に置かれた方の支援で、(新)のところですが、さっきの上のワークライフバランスのところの(新)もそうなのですけど、新しく入れていただいたからなのですけど、この中に具体的な単語は、1つも入ってない(新)のにおいてあるところで、学校教育とか、学校現場という具体的な提案がなかったのと、この新しくを決めるところが何かちょっと具体的な単語であるとか、対象であるとか、伝わりやすい言葉をぎゅっと入れていると、すごく方向性が審議に関する課題である、何らかの形で具体的な単語を入れられると伝わりやすいし、明確な方向性が伝わると思います。

委員長：例えばおっしゃっていた 8050 とか、あるいはヤングケアラーの問題であるとか少し新しいのが出てきているし、そのようなものを少し入れるなり、SDGs も入っていたのですね。運用方針としてその下にある SDGs もでてきましたね。

事務局：今回のこの分については入っていないのですけれども、次の見直しの中には入れさせていただきます。また素案の時にご審議いただきたいと思います。

委員長：それと、「とても重要です」と課題が書いてあるのですが、ちょっとわかりにくいですね。気持ちはよくわかるのですが。女性の無意識云々も。

事務局：課題の 2 ページ目ですかね。

委員長：「女性が無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）がもたらす管理職・リーダーに対する固定的な思い込み」、これが、ちょっとわかりにくい。無意識の思い込みとは、アンコンシャスバイアスですが、「女性が」という主語がどこにくるのですか。

事務局：「女性が自分らしいキャリアを構築する。」となりますので、すみません。

委員：「女性が自分らしいキャリアを構築することがとても重要です」ですか。

事務局：はい。ちょっと修飾の文章が長かったです。失礼いたしました。はい。

委員長：活躍推進ということと無意識の思い込みは女性だけが持っているわけじゃなくて、社会がアンコンシャスバイアスを持っているから、管理職とかリーダーは、女性や男性ということがあったら、それはおかしいということですね。

事務局：はい、「女性が、」で、本来は点が入って、無意識の偏見というところで指摘している対象は、特に企業の管理職やリーダー層というところが特に偏見といったところは持っているもので、その払拭をしていくことが、女性の自分らしいキャリアということに繋がっていくのではないかっていうところになりますので、ちょっとすいません、読みづらい文書で大変申し訳ありません。

委員：基本方向Ⅲの新しく家庭における平等意識の啓発浸透というのがありましたけれど、家庭の平等性を上げるかということで先ほどご説明をいただいたのですが、条件がわかってないのですけれど、家庭における平等意識の啓発浸透の自治体としての取り組みで、どういうふうにできるのかなというのは、実際、私は疑問に思うところで、子どもがそういう意識を持つというのは、お父さん・お母さんが実際平等だという姿を何回も何回も家庭の中で見て、その意識は育っていくわけで、それは「平等ですよ。」と聞いたからそういう意識が根づくわけではなくて、その姿を毎日毎日、日々見て育つということが、実際意識を持つことにつながると思うのです。実際の行動計画として、これを啓発浸透させていくというのは、非常に困難ではないかなというのは実際思うところですが、ですから少しここを方向性として、とても重要だということはすごくわかるのですけど、そこを自治体の取り組みでどうしていくのかなというのは、自治体として何か仕組みの中に落とし込むのだったら学校教育の中に書いてあるものを入れるか、保育園とか幼稚園にもプランを入れていくとか、そういうふうにしていかないと、一家庭の中の意識浸透というのはなかなか難しいのではと思う。お父さんは働く、お母さんは専業主婦で全部これやれとか言われている中で、どうやって平等意識を持つのかと、思うのです。やっぱりこう女性のいろいろな問題というのは、女性の収入の低さがすごく背景としてあると思います。非正規雇用がやっぱり多いので収入が少ない。なので、旦那さんに遠慮して、私が家事をしなければという方がすごく多いです。友人の話聞いていても、自分はパートでやっているだけだから、自由にさせてもらっているし、料理のこととか、家事も私が率先しなければいけないと思っているというふうには、やっぱりすごくおっしゃる人が多いので、それは一家庭にとって良いスタイルであれば、そこに介入する必要もないのではないかなとも思いますし、けれども、収入の低さでDVのこととかも。やっぱり理由になっていたり、女性の地位が低く見られるというのは、そこにも大きな原因はあるというのも事実だと思うので、働きたい人は働ける、自分のしたい方向に進むことができる選択肢の多さということや、子どもの時から持てるんだよという提示もすることが大事かなと思っています。

委員長：ここはどういうことをイメージしているのですか、新規で。

事務局：よろしいでしょうか。委員さんおっしゃる通りでございまして、こちらあくまで子どもの意識の部分になってきますので、やはりパートナーの方が共同参画をしている実践を見せていくということが重要だというふうに思っております。そこで、今大東市さんで先進的に取り組んでいるものとして家庭教育応援企業といったところで、企業さんに早く帰るようとかそういうことですね。男性の方が家庭に入っていないからということで、早く帰れるようなという形で支援をしているというのは、先進的にされているというのはお聞きしております。そうした内容であるとか、今回アンケート調査の中でも、家事とかを分担しているかという話と、それに満足していますかという、男性が満足しています

というふうに答えているのですが、女性は満足していないですと答えていて、非常にギャップが多いです。その厳しい現実をちょっと男性も受け止めるという啓発をすることによって、男性自身が、家庭への参画をしていく。それを子どもが見て、当たり前だということを理解していくことで、取り組みは入れられないかと思っております。

委員長：家庭地域における男女共同参画の推進ということで、(8)(9)で男性のためのエンパワメント支援、女性のためのエンパワメント支援、とあるのですが、子どもということでは。今おっしゃったようなことをやるということだけなら、新主軸としてはちょっと物足りない気がしますね。むしろ、今、委員方がおっしゃったようになぜそんなことを家庭内に持ってくるのかという感覚のほうが。

委員：なかなかこの意識は難しいですよ。小さい時から、家庭に自分の子どもが、目に移るその様子から意識はめばえてくるので。それは自治体の取り組みでその支援体制をね。お父さんもその支援で、それが平等意識に繋がるのかなというのはちょっと。

委員：その家庭だけから学ぶというのは、根本的には不可能だと。1モデルでしかないの。

委員長：そうですね。親に反発して生きることもあり、従順がよいという訳でもなさそうですし。

委員：学校の中で、「家庭の仕事は男性も女性もやらないといけないのですよ、分担して当たり前ですよ。」という教育はやっております。ただ、子どもはそれを受けて自分の家へ帰って、お父ちゃんとお母ちゃんがやりますから、うちの家何やと思うわけですよ。学校で習ったのと、うちの家庭違うよという子どもも多分あると思うのですよ。それをお父さんが批判されても困りますよね。どこかもっとやらなくてはだめだという気持ちがあるのに、できない状況にあるのかもわからないわけでしょう。その辺は難しさのあるところですよ。だから各家庭の仕事は平等でやりましょう。「お父ちゃんがお母ちゃんと全部相談してやりましょうね。」とすれば学習場面になってくるのです。だから、そう見ているのは自分の家庭だけなので、そこでのあった時に、その家庭に突っ込んで「あなたのところの家庭はだめですよ。」とは言えないわけですよ。そうすると、なかなか浸透していかないのではないかと。家庭の仕事も家族揃ってやるものですよという教育の推進は必要だと思う。

委員：各家庭によってもお子さんは3人、4人いらっしゃるんですけど、やっぱり、主として、子育てに関わる時間が多いのはお母さん多いですが、やっぱりその時期ってというのは、やっぱり必要かなと思うのです。同じようにやるというのは、ご家庭によっては難しいところがあるので、やっぱりその家庭で、お互いの役割分担を尊重しあっていて、これでいいというふうな家庭であれば、子どもは学校で、平等と言っても、いろんなスタイルがあるというふうにして、学ぶと思うのですけれども、「家庭は分担しなければいけません。」みたいな、「それじゃダメです。」というような教育になると、ちょっとなんかおかしいことになるなと思いますね。

委員：学校の教える内容としては、小学校と中学校とちょっと違いが出てくるころなのです。中学校ではどちらかというと、自分の理想とする未来というのは、どういうものかということを考えさせる。答えは求めない。材料だけを用意しておいて、この材料の中で未来での自分の生活というのはどういうものが理想かなということを考えさせる。できればそれに向かって、キャリア教育ではないですけども、自分の人生設計を考えてみよう。そこまでというのは、中学校の教育になりますので、決して押し付けることにはならないかな

というふうに思います。

委員：おっしゃっていたモデルケースの対応であった方がいいですね。なんか、めざす理想がカラフルって、カラフル1色で、教材でガートするのでなくて、ここをそのまま「ここはこうだね。」ということでここを認めたいという。

委員長：女性でもこんなことをやっているとか男性でもこんなことをやっているという多様な姿を見せることができるということと言うならば、家庭と限定しないで、(24)の地域あるいは家庭か地域における平等意識の啓発浸透みたいなところを入れてみてもいいですね。例えば、学校がPTAの会長は女性だとか、あるいは校長が女性だとか、見える化ですよ。参画の見える化というのを達成していくということも、確かに必要であって、そういう外の姿を見て家庭のことも考えるということになると。できれば(新)を(24)に項目立てしておいて、それでどうでしょう。(23)と(22)ぐらいしかいないと思うのですが、幼稚園とか、保育園とかもありますよね。(22)の学校における平等性というのは、やっぱり小学校中学校で先生が言われるように考え方とか意識というのは微妙に変わっていくわけですよ。今おっしゃった通り中学生の意識というのは、確かにそうだと思います。そういうのを大切にしながら、色々やっていくというようにちょっと書き込んだら(22)(23)、順番が変わって、それで(24)で、「家庭もあるいは自治会とか地域の姿というのも大きな教育内容です。」と、いうように入れていったらどうでしょうか。ところで、この課題シートはオープンになるのですか。

事務局：このA3の資料をご説明するにあたっての説明材料、説明してもらったもの、骨子案を作るにあたっての説明の材料として。

事務局：はい。私どもでA3の資料の根拠資料として作らせていただいて、これが計画の見直しの大きなポイントであるということ。今日ご議論いただいて、こういう視点も大事じゃないかということも盛り込んだものの、各基本方向の最後の次期計画に向けた課題の部分については、既計画のプランのところも、第2章の最後に、前の計画の方向性ごとにこういう課題でしたというところが、ちょっとまとまったところがあるので、そこに本日の議論を踏まえて、そこにリニューアル、ブラッシュアップしたものについて、計画の中に反映できたらと思っております。

委員長：課題1ページの真ん中、公立小中学校における女性管理職(教頭以上)の割合とあるのですが、これに中学校はないですね。

委員：そうですね。小中併せてですね。違いますか。

委員長：なかったですね。小学校のなかでもそうですね。

委員：これは成果として挙がっているのが、小学校のみである。中学校の方としては数値があるけれども、成果として見えるものという、

委員長：「増加しています」「減少しています」の評価では、現状がわかりにくい。具体的な数値を入れないと説得力は弱い。例えば、男性職員の育休取得率が増加しているとありますが、何%から何%なのか、具体的な数値を入れていくと説得力があります。

事務局：こちらアンケート調査の方の冊子の方も拝見をして見比べるかもしれないと思いついて、ちょっと問5とか見てとか(9)というのも、一応報告書の方に番号が入っていますので、連動する形にさせていただいて。

委員：1つだけ、骨子の方なのですが、基本方向Ⅱの困難な状況におかれた人への支援で、(20)で「性の多様性に対する理解の促進、及び性の多様性を尊重する環境の整備」とあるのですが、ここで言う環境というのは、大東市パートナーシップの制度があったのですが、何か効率よくするような、そんなメリットの出るような、そこまでの環境のことをおっしゃっているのか、ここでいう環境というのはどういうイメージでしょうか。

事務局：そうしたあのメリットが出る場所まであの目指していくべきではないかと。5年間のうちでは、そうしたところを目指すゴールとして掲げるべきではないかということで、記載をさせていただいています。

委員：現状、大阪府とかでもやっていますけれど、法律婚のメリットと合致するようなことは何もなくパートナーシップ制度っていう、あのカードをもらうだけだと思うのです。でも、そこをかなり踏み込んだ環境整備をしていくということで書かれているということではないですか。

事務局：そういった当事者の方が暮らしやすい町というのはどういったところなのか、現状を踏まえて、より踏み込んだ施策が、この5年間の中には必要ではないかという形で、具体的な取り組み等については事務局の方でこれから検討をという形で考えています。

委員長：アンケート調査のデートDVの認知度について。中学生、高校生、大学生でデートDVの認知度がどのように変化したのか、図式的に表示すればおもしろいですね。高校生の認知度は71.4パーセントと非常に高くなります。聞いたことはあるが内容は知らないが14、知らないが11.6。大学生は「知っている」の割合が73.8パーセント。中学生と高校生の間の認識の違いは20ポイント以上あると、調査は示しています。もう一つ、5ページLGBTQで1番下のところなのですが、もうちょっと整理必要だと思います。

事務局：G7に間に合わすように出すという話がありまして。それが多分期間が間に合わないという形で廃案になるのではないかとというのが、流れかと思います。

委員長：「現在、国会で議論が進められています。」というのは、それは現状としてはわかるのですが、これをどのように表記するかということですね。法律というのは、法律が制定されたら、設定しているものがよければ法律とするので、そこがよくわからないので、ちょっとこれ見ておいてくださいね。この表現の仕方、3か所。

委員：デートDVのところ、3ページのところで男女平等意識とか、学校におけるとかいうところの子どものところからの平等意識の醸成というところと、このアンケート結果のDVをどこに相談したかというところ、親、祖父母、兄弟親族のところととても流れが強いとか、どこに相談するかというのがすごく重要なかなと思います。それで、先ほどの家庭における平等意識のところ、ちょっとずっと考えていたのですが、特に子どもの頃、乳幼児期、小学校もしかしたら中学校へ行ってからもそうなのですが、子どもがこの平等意識とかを学ぶというの大仰になるのですが、どこで、そのモデルケースを見つけたりとか、うちはこうだとか、例えば親族とか、ご近所、友達のうちとかで、そういう出会いがあったからこそ、それこそ祖父母とか親族とかに相談ができるという、特に子どものころに家庭や地域で平等意識とか、そういう疑問に思うきっかけとか、背景があるからこそ、多分気づいて相談できるということがすごく大切だと思うのです。

委員長：それは大切なことですね。それが小さいころ被害を受けて誰にも相談できないとか。身

近な人に加害を受けて、被害を受けて、子どもにどのように相談体制を保障していくのか。

委員：課題に出ている大人のためなのか子どものためなのかどちらを向いたらということで家庭における平等意識といった時にやっぱりその家庭の中で解決するのではなく、その家庭にどうやって周りが支援できるのか、その子どもをどうやったら救い出してやれるのかという。学校というのはすごく、やっぱり家庭と言ってしまうとどうしてもずっと出てきてしまうのですが、家にしてしまうと、このまま脱出できないなどというのは、最近のいろいろな発信されているものを見ていると家庭と言ってしまうたら、子どもにとって家庭が全部なので、逃げられなくなるというのがあるので、ちょっと家庭におけるというのは、私としては無理だと思います。家庭に対して周りをどうするのかという視点が重要かと。

委員長：そういうところはものすごく難しいですね。(24)の男女共同参画の意識づくりの地域における平等意識の啓発・浸透に入れるという辺りにでしょうか。

委員：まず課題シートで障害者の「害」という字はこれでいいのかという、その辺がよくわからないので。それからさきほど骨子案の方の課題によく女性活躍と言われて、「女性が」「女性が」と言われているように、みんな頑張れ、みたいな印象を受けまして、男女共同参画なので、先ほどワークライフバランスで出た女性の支援について女性がなんとかする女性の感覚というよりも、男性と一緒にという表記で女ばかり頑張れと言われていると思っている女性が多いので男性も頑張ろうというところをちょっと入れて、何か女性としては、私たちばかり頑張れといわれていると思うかもしれません。なるべく男性の視点を挙げるというのは、すごくありがたいと思いますが、その中身にしては育休取得があったとしても、休暇の日数とか、そういうのもあってそれはまた次の段階になるのかなとは思っています。

先生方にお伺いしたいと思ったのは、平等教育とか平等意識とかとあるのですが、なんか平等という言葉がすごく引かかるのです。先ほどおっしゃってくださったように、仕事を持っているパートの主婦で、平等というのは、現実的に難しいじゃないですか。でもそれも一貫して家事としか見てもらえない、それで平等を私たち大人もそうなのですが、子どもさんにも伝える場合、「同じことをする」ではなくて、話し合っていることをどういうことかなのです。なんか、そういう意味で、平等が人に与える印象がだいぶ違うのではないかと感じて、なんかそれが気になりました。

委員：働きたくても働けない家庭とか、そういうのもあるので、公平ってね、ピアネスっていうもので、意識を教える側も意識がどういうものであるのかというのはあいまいな面がありますね。

委員：障害もそうですし、LGBTQもそうです。

委員：突き詰めると思いやりとか愛なので、人間をどう育てるといえるのか、私たちも愛情を持って、思いやりを持って、尊重し合いながら生きていける社会となりますよね

委員：感覚的には学校で平等教育をやる時に、まず先ほどおっしゃられた通り、いろんな多様性があるのだと。それは大前提としてどういうもので、ただ多様性がある中で、先ほど土壌という話をしましたが、土壌だけはしっかりと子どもたちに教えていかなければならない。例えば、従来家庭科の授業というのは、男の子と女の子と違っていたりしたのですが、それはそうじゃなくて、まずその技術をしっかりと身につけておこうという考え方、

それから名簿等におきまして、昔は男女別々の名簿で全てやっていたのですが、今は、出席番号は名簿を混合でやっています。そういうことをすることによって、考え方の土壌を与えておいて、それであとはそれぞれの家庭、それぞれの地域において、君たちがどういうふうに生きていくのが、理想的なのかなということを考えさせるというふうにしています。ですから男性も女性も同じことをしなければならぬということを積極的に教えているわけではない、という捉え方はしています。

委員：だから、そのところで平等という言葉を使ってしまうと、ちょっとニュアンスが変わってくるのかなという感じも受けるところですよ。平等はどこも同じという「みんな違ってみんないい。」じゃないという感じを受けてしまいます。

委員：よく平等教育をやって、それでもう1つは障害者の方々と共に生きるということを大切に、よくバリアフリーという言葉を使います。その時に「みんな違ってみんないい」と必ずいうのです。結局全部そこに戻ってくるので、学校の人権教育というのは、なので、マッチはしているのかなというふうに思っています。

委員：指導するのも同じことやらないといけないという平等感を持っているのか、違うのですね。それぞれ思い合っているという、思いやりされているということは、平等感だと指導者が持っている方ばかりだと思います。あなたとあなた違うことやっているでしょ、平等ではありませんじゃないでしょ。あなたの家庭もあって、あなたの家庭では、親とかが思いやりされている、それが平等という意識を持つのが大事ではないですか。言われたように、絶対同じではない。だから、この平等教育というのは、みんな同じだという教育じゃないと私は思っています。

委員：大東市の人権教育研究協議会がありまして、任意団体として存在しておりますが、その研修会、大東市教育委員会が後押しをしてくれまして積極的に受けなさい、その中で「みんな違ってみんないい」という考えをしています。従って、教育はそういう考えのもとで、子どもたちに教えていると。その考えによって今材料を与えている。技術家庭だのそれからもっと踏み込んで、各教科でその考え方を進めていくようにということで進んでいます。

委員：骨子案の方で、例えば、(9)の子どもの頃からの平等意識の醸成というところを、例えば平等という文字を人権教育とか、これをオープンにされるかどうかはあれなのですが、やっぱりさっきおっしゃったように平等という文字のインパクトがすごく強くて、先生方の真理というのが見えなくなってくるので、もうちょっと何か言葉がないかなと思いました。

委員：ある意味イメージとして、平等と人権と言えば相反するようなイメージを持って、本当に根本的なところで、人権ということを理解してない方の中で6割7割、人権というものは、何か条件があって付与されると思ったりする方がいらっしゃる、多いというのが特有というか、大きいというか。人権という言葉をもっと押し出して、平等というのも大事かもしれません。

3 事務連絡等

委員長：スケジュールでは、7月の中旬に素案の提出とありますが。

事務局：このあと、素案を事務局で作成いたしますと共に前回もお伝えした推進本部会議、市長

から部長で構成される推進本部会議、それから課長級で構成される幹事会にも、その後に
図りましてからの第3回の素案の検討ということにさせていただきたいので、スケジュール
的に7月の中旬予定で入れさせていただいていたのですけれども、できましたら、下旬、
7月26日水曜日、午前中に入れさせていただければと考えております。

委員長：7月26日水曜10時から素案の検討ということで。

事務局：ありがとうございます。それでは以上を持ちまして、第2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。本日は誠にありがとうございました。