

第3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8月30（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、ただ今から第3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。皆様方にはお忙しい中ご参加いただきましてありがとうございます。今月に入ってからLGBT理解増進法の規定に沿って、国の方でも性的指向、ジェンダー・アイデンティティ理解推進連絡会議が開催され、各府省庁の取り組みが整理されはじめております。また、今日の朝刊に共同親権について法務省が民法改正案の法制の審議が始まったという報道もありました。現在、国において審議されているところでございます。今回は、第4次計画の中間見直でございますので、設定目標をいかに達成できるかなどもご議論いただけますと幸いです。前回、皆様からいただいたご意見や、市役所内の会議を経まして、本日、いよいよ計画素案について、ご議論をいただきたいと思っておりますので、何卒よろしく願いいたします。

2. 議事

委員長：早速議事に入らせていただきます。初めに前回5月24日の会議から本日までの経過について事務局からの説明をお願いいたします。

事務局：それでは前回から本日までの経過について説明させていただきます。7月4日、特別職及び部長級職員で構成される大東市男女共同参画社会推進本部会議を開催し、骨子案について議論されました。まず、基本施策8困難な状況におかれた人への支援の中で、今回新しく施策の方向として提案しておりました(22)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につきまして、国が使用している表現と合わせた方が良いとの意見から「複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制（重層的支援体制の充実）」と変更いたしました。次に、カラフルプランの改訂時期につきまして、令和6年4月施行の困難な問題を抱える女性への支援に関する法律について、府の計画や方針が発表されていないことなどから、当初12月議会への上程を目標としておりましたが、3月議会まで見送るということになりました。推進本部会議については以上でございます。

また、7月20日、課長級職員で構成される大東市男女共同参画社会推進本部幹事会を開催し、素案について意見聴取を行いました。まず、第3章計画の内容について、各目標設定につきましては、各課等に照会し内容の調整を行っております。次に、第1章計画策定の背景の中の間目標値の達成状況について、すでに最終目標値を達成している項目について目標値の引き上げを行うかどうか調整した方が良いとの意見がありました。例えば、6番「市男性職員の育児休業取得率」は、最終目標値10%を大きく上回り18.75%の実績

値となっております。今回の改訂にあたりまして、この項目については、人事課と調整しましたところ、国の目標値の引き上げもあり、本市といたしましては、最終目標値の引き上げをした方が良いということになりました。

前回の策定委員会から本日までの事務局からのご報告は以上です。

委員長：府や国の動向もあり予定が少し後ろになったということですね。

それでは、次に議事の①、「計画素案」の内容について、事務局より説明を求めます。

事務局：それでは第4次大東市男女共同参画社会行動計画改訂版カラフルプラン素案をお手元にご用意ください。目次としまして、第1章、第2章、第3章という形で構成をしております。最初に第1章、第2章につきまして説明させていただきます。2ページについては、第1回の策定委員会の際にお示ししたものについて、タイトル等を加えて整理したのになります。2ページから5ページまでにつきましては、前回報告させていただいた内容でございます。ただ、4ページ、5ページにつきましては、先ほど事務局からも説明がありましたとおり、最終目標値をすでに達成されている項目がありましたので、こちらについては、4ページの評価区分に、Sという最終目標値達成の欄を追加し、6番の市男性職員の育児休業取得率の評価についてはSと修正を加えております。続きまして、6ページから8ページにかけて、第2回の策定委員会の中で少し詳細な資料で課題のシートということでアンケート調査、そして事業の実施状況から見える、計画に向けた基本方向ごとの課題を結論部分の課題、その根拠となった現状と取り組みを第2回の時に文章の内容につきましても構成のご意見をいただき、その内容も反映をしたものを記載しております。続きまして、第2章が9ページからスタートしております、こちらは計画の基本的な考え方として、計画の目的、期間、そして計画の位置付けなどについては継承していく、そして12ページの基本理念についても継承していくという形でご説明させていただいたかと思っております。こちらについても同様にまとめております。新たに見ていただきますのが、14ページから17ページの内容になります。こちらについては、計画の基本的視点といった内容になっておまして、第4次の計画を策定された以降も含めまして、AI、人工知能やIoT、あらゆる場所にインターネットがくみ込まれる時代になっているといった状況の変化、さらには、そうした技術革新による利便性の部分と同様に、デジタルデバイドなどの問題も生じているといったような社会背景の部分の変化を踏まえながら、引き続き、人権尊重、あらゆる分野における女性の活躍推進、男女のワーク・ライフ・バランスの実現、あらゆる施策の男女共同参画の視点の進行等、内容につきましては変更を加えさせていただいております。続きまして、16ページ、17ページが重点施策としております。第4次の時も、重点施策につきましては位置付けられておりますが、今回新たに5番、6番の新たな重点施策として設ける形で見直しをしております。元々あった重点施策としましては、1番の政策方針決定の場で活躍できる人材の育成、2番目が仕事と生活の両立に向けた啓発の推進、3番目が男性のためのエンパワメント支援、4番目が女性、子供への暴力対策の推進といったところは引き続き重点として位置づけていきます。5番の困難な状態に置かれている女性等への支援、6番の家庭、地域における男女平等意識の浸透につきましては、今

回、課題を整理する中で、特に重点として2つ追加をさせていただいております。第1章、第2章についての説明は以上になります。

委員長：ここまでの事務局からの説明につきまして、ご意見・ご質問等はございませんか。私から一つ、第3章の目次の設えが分かりにくいので、基本施策が1、2、3、4とあるところを1、2字か落としてもらった方がわかりやすいかと思えます。

それでは、第1章、計画策定の背景ということで、2番、3番、これはそれほど変わっていないのですが、4ページ、5ページ。前回、推進本部と幹事会が7月に開催されたということで、その結果をいただいたのですが4ページに書かれている中間とりまとめをなぜ私達がやるのかということについては少し意見を統一しておいたほうがよいと思えます。10年のカラフルプランの5年目ということで、5年経つと昨今の状況というのはよく変わります。新型コロナウイルス感染症もあり5年で見直すということが効果的に発揮されるのは今回だと思います。この5年でどういうことが新たに入ったのか、またどういうことが達成できなかったのかということを実際に議論してその次の5年に活かしていくという意味で中間見直しがあるわけです。ポイントとなるのは4番、5番の目標値に対してどれだけ達成したのか、なぜそれが達成できなかったのかということを実際に議論したほうがよいと思えます。4ページの評価区分でSはスーパーだと思いますが、達成したがA、改善傾向にあるがB、それからC、D、Eこういう形で評価をいただいてそれが5ページにあるというこういう設えになっています。各項目どれだけが達成されたのかということで、分析が4ページに、項目のうち達成されたSが1項目、Aが4項目であるということです。次のページ、第3章くらいにいれておいてもらえればわかりやすいということで入れておいてもらって、5ページを見ていきたいと思えます。Sというのは6番にSというのがあります。男性職員の育児休業取得率ということで、当初は2.56%、中間目標値で6%を目指してきたわけですが、実績値としては18.75%になったということです。これはS評価だということですね。これについて事務局の方で幹事会や推進本部でなにかがあったというように聞いていますが。

事務局：幹事会で担当課から意見がありました。こちらについては、最終目標値、令和10年度の次の改定の時期で目標は10%となっておりますが、今の時点で18.75%と大きく上回っております。10%のまま置いておくのではなく、最終目標値をこの改定の時期に変更したほうが良いのではないかという意見です。そこで市といたしましては、国が当初、令和7年までに30%と設定しておりましたが、今年6月13日に、総務省から令和7年までに1週間以上の取得率を85パーセント、令和12年までに2週間以上の取得率を85パーセントに引き上げることという発表をされました。これに合わせて、市も最終目標値としては85パーセントを目指していった方がよいのではないかという意見です。ただし、こちらの実績値は2018年から2022年の5年間の平均値がどうなったという出し方をしておりますので、そうしますと令和4年の実績が46.8%となっております。これを踏まえて想定したところ、85%という数値になりますと今年から100%に近い数値がずっと続かなくては到底達成できません。そこで少し低めに80パーセントという目標にしてはどうかと考えており、皆様のご意見をいただきたいと思えます。

委員：国の方で取る・取らないから、どれだけとっているかというフェーズにもう移行しているということで、12年ほど前から父親の支援活動をしてきて、12年前に1%を超えて喜んでいたのが、現在は民間で13%ということです。取る・取らないから期間プラスというところで世の流れが一気に進んでいます。ただこれを大東市の計画として数値として表したときに、国が85%と言っていますが捉え方が違うというのを説明するのが大変だろうと感じています。計画の途中で数値の出し方を変えられるのかというのがわかりませんが、高い目標を取るのと、2週間以上という期間を取る流れは好ましいかと思います。男性が育休を取れるか取れないか、どれくらい取るかというのは、このあたりを見直していただければと思います。

委員長：数値目標で例えば80%とするとします。その時に、下の方で説明の仕方をわかりやすい説明をするというような形ですればいいということですか。

事務局：直近5年間の平均値として、という説明を何か付け加えるということですか。

委員長：そうですね。そういう形で80%叩き出しました、掲げましたということで説明して、それであれば実現可能性はあるなど市民が理解できるような説明の仕方をしてもらおうと良いですね。他にいかがですか。

委員：市男性職員の育児休業取得率が数年間で上がったというのはなぜなのでしょう。取得された方にはが公務員や大企業従業員の男性が多いです。また育休取得期間が数日間でも取得したということに、それでもカウントは1になるのですが、これはあくまで市男性職員の育休取得率が上がるということが第4次計画にどういう意味があるのか、単に80%達成しただけではなく、なぜ大東市で達成できたのか、例えば取得しやすい雰囲気作りやあるいは所得補償の面ですとか、休んだとしてもポジションに復帰できる保証をしているだとか、そのあたりのどういう職場環境を作ったからこういうパーセンテージを達成できたのかということを示して顕現していかないと、市役所だけの話になってしまいます。市男性職員の育休取得率はだけでなく、大東市全体の中小企業を含めた全体の育休取得率とはどのくらい乖離があるのでしょうか。乖離があるのであれば、そういう意味で大東市の取得率が上がったという経験が、もっと市全体に第4次計画を通じて広がっていくようなところまでいかないといけないと思います。

委員長：国は80%を目標にするときに、かなりデータなり、これでこれぐらいになったという分析出していたと思います。できたらその資料を皆さんで共有するという形にしましょう。

事務局：承知いたしました。後日、メール・郵送等で送らせていただきます。

委員長：期間はそれほど長くなくてもよいからとりあえず取りなさいという形でやったように思っています。企業の中では、大企業で、取れるようなシステムを本格的にやっていると事例が何かしらはあるということだったと思います。

委員：私の勤めている中学校は今年に入りまして、男性職員が2週間、育児休業を取得して、男性職員数は全体で20名そのうち2名が取得して、パーセンテージ的には上がってきています。原因としましては今までなんとなく男性職員が育児休暇を取得できるということは知っていても具体的にどれくらい取ることができるのかどうか、それが分割してとれるのかということについての周知を府から通知が降りてくるわけですが、それを徹底していったところある先生から相談がありました。こちらの方で後押しをして、現在の結果になっ

ています。2名いましたが、最初は学年主任の先生が2週間分割でとりました。今回、まだ今の段階では計画なのですが担任の先生が1名取れないかということです。学校は仕事の内容によって変わってきますのでなんとも言えない部分もありますが、教務でうまく仕事を分担する計画をアドバイスしながら、学年の方で計画を立てて、実際に取れるようになっていくであろうという風に思っています。周知の仕方、管理職の姿勢が大きいという風に感じています。一步は踏み出せていっているという風に思います。

委員長：管理職の姿勢というようなところは思っておりまして、4番の教育職女性管理職の割合というのが、小学校は当初は33.3なのですね。中間目標が41.7で実績値が25.0ということです。中学校は現状上がっているということです。当初値より下がっており、Dということで悪化しているということです。これは由々しきことだと思います。

委員：先ほど周知というところで言い忘れたことがあります。今までは口頭で冊子を見なさいと言っていたのですが、今現在はできるだけプリントにしています。あるいはパソコンで、皆さんと繋がっていますので、そこに資料を置いて見ればすぐわかるという風にしてあります。職員がすぐに、具体的にどうすればすぐにわかるということが非常に大切なところになってくるんじゃないかなと思います。そのことが進んでいけば、当然のことながら、学校の先生って先生同士で結婚することが非常に多いので、男性が育児休暇をとることが多くなれば、当然女性の家庭に対する負担というのは軽減されていきますので、将来的には女性の管理職というのも出てくるのではないかと考えています。

委員長：そうしますと、この4ページに戻りますけれども、14の指標項目のうち目標を達成したのは、男は仕事、女は家庭という考え方を否定的に思う市民の割合、市男性職員の育児休業取得率、女性のいない審議会等の数、男女いきいき元気宣言登録事業者数の4項目であります。一定の進展があったものの目標達成に及ばなかった項目として、男は仕事、女は家庭という考え方を否定的に思う児童等の割合、大学生は目標達成、B評価ということです。それから市女性職員の管理職の割合、主査以上は目標を達成しているけれども、5番、課長級以上はB評価です。審議会等における女性の割合はC評価になっています。デートDVの認知度、これは中学生の4項目があげられる。そのあとこれを改行してもらったほうが良いと思うのですが、もう一つ一定の進展があったけれども目標達成に及ばなかった項目として、あとはD評価のものですが、男女参画推進条例の認知度、これが一番上にあるのですが、当初値よりも落ちているということです。これはDです。男女共同参画社会の実現を目指した市民活動グループの数、これも落ちています。家庭や仕事など優先したい暮らし方と現実が一致している人の割合、これが当初は34.4だったのが28.2になってDです。これは女性の方が落ちているということです。職場において男女平等であると思う市民の割合、これも女性がD評価です。男性は現状維持のC評価になっています。このあたりの評価を高めるということが行政課題の大きなポイントになってくるかと思えます。大東市男女共同参画推進条例の認知度が落ちているというのは悲しいことではありますが、原因はどう考えられるのでしょうか。これは分析しましたか。

事務局：この5年間の間にやはり大きかったのは、新型コロナウイルス感染症の影響です。それまで行っていた事業が完全に実施できなくなり、回覧板ですら止まってしまいました。条例の認知度を広めるときによく使っていたのがイベントでのチラシ配り等だったのですが、

それが令和2年度から令和4年度にかけて縮小というところがあり、令和4年の秋から冬にかけて実施した市民にアンケートでは、やはりそれで下がってしまったという風に考えています。

委員長：それも一因かもしれませんね。コロナで皆が家庭に閉じこもった。その影響は大きいかなという風に思います。11番の家庭や仕事など優先したい暮らし方と現実が一致していないという考え方や、12番の職場において男女平等であると思う市民の割合において特に女性がそう思っていない、女性意識の後退現象があるのではないかという風に思いました。14番のデートDVの認知度、女性は何かと意識はあるけれど、男性はそれより少ないという点でBということです。この表についてなにかご意見ありませんか。

委員：コロナの影響は本当に大きいとされていて、これは憶測でしかないですが、9番の市民活動グループの数はコロナの影響でしかないというのがあります。例えば11番のQOLが下がったという意味合いでもあるとされていて、これはコロナの影響がとても大きいと思います。ある意味、しょうがないというところはあり、コロナが落ち着いたら上がってくるものはあると考えています。文面に盛り込むかどうかは別として、コロナの影響でこうなりましたという説明を市の方からしてもよいのかなと思います。それで納得する面もあるのではないのでしょうか。

委員：コロナということで一つ理由を挙げておられたのですが、もう一つ考えられるのが自治会や町内会への加入が減って、行政のメッセージがなかなか届かないということが挙げられるのではないかと思います。

委員長：4ページの分析のところなのですが、悪化しているというのはコロナの影響で情報が伝えられなくてということも考えられるということで、そういう分析をして、それからどう考えられるのかというような計画に入っていくわけです。今後は条例についても周知してというこの辺りにコロナを乗り越えて個人のライフスタイルに寄り添った政策を展開していきますというように入れてはどうでしょうか。数値目標についても少し見直したところがあるということで、よろしいでしょうか。

委員：これは誤字なのかと思いますが、17ページの(5)、正誤表を見ると女性への支援となっていますが、女性等ではないのでしょうか。

委員長：17ページの(4)女性や子供への暴力対策の推進、わからなくもないですが、もう少しわかりやすくしたいです。女性や子どもへの暴力を許さない対策の推進とか。なくす、とか。どうでしょうか。違和感がないのでしたらそのままでもいいですが。

委員：暴力対策、暴力を防ぐ、暴力を予防する力、女性や子どもへのエンパワーメント対策、違いますかね。対策の中に予防の方に行くのか、実際被害にあった方のための支援なのか、それとも全体なのかということがあります。

事務局：国では根絶という言い方をしています。

委員：3番の男性へのエンパワーメント支援について書いてあるのですが、私の中でエンパワーメントというと前向きに力を蓄えてという感じなのですが、中身を見ると主体的に家事育児に参画できる意識となっており、エンパワーメントというのが結びつかないです。

委員長：男性のエンパワーメントというと、男性自身が変わるということですね。

委員：家庭への参画支援など具体的に書いたほうがよいと思います。

委員長：従来の男らしさにとらわれず意識改革をする、家庭、地域に関わっていく、そういうことをするのを行政が支援するという施策を図っていくということですね。

委員：正誤表のところで、困難な状況に置かれている女性への支援で、近年、性的な被害や家庭の状況、地域社会との関係性と書かれているのですが、家庭の状況というのはDVというのを言っているのか、それだったら性暴力、言い方がひっかかりました。

事務局：こちらの文章については、国が、令和6年4月から施行する「困難な問題を抱える女性の支援に関する法律」の第2条で、困難な問題を抱える女性とはと説明文が入るのですが、このままの表現で性的な被害、家庭の状況、地域社会との被害 家庭の状況、地域社会との関係性、その他の様々な事情により日常生活または社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性、またその恐れをある女性を含むというのが困難な問題を抱える女性と定義がされていて、そちらを利用したものです。市民にわかりやすい文章になればと思います。

委員：相談に来られる方というのは性暴力、DVで地域社会との関係というのは価値観とか人の目という精神的なしんどさを抱えていると現状はあります。

委員：5番なのですが、私はこれを読ませていただいた時に、この表題が困難な状況に置かれている女性等への支援とあるのに、文章は女性はって限定してるのはどうしてかと思ったのです。正誤表を頂いて、今度は女性等が消えていました。女性というのは入っていてもいいのに抜けているのだなと思いました。21 ページの表になっているところの8番は困難な状況に置かれた人への支援となっていて、次の続いているところの21 は正誤表にあるように女性となっているので繋がりに違和感があります。

事務局：申し訳ございません。一度整理させてください。20 ページ、21 ページをご覧ください。前回の策定委員会においては、計画の骨子についてご議論していただき、皆さまからのご意見を反映したものが20 ページ、21 ページに記載しています。20 ページの基本施策の8項目目の21 ページに記載しています市の取組の21番が今ご議論いただいている箇所です。困難な状況におかれた人への支援として、21番と上の（新）と記載している項目と分けて記載しています。21番については、「困難な問題を抱える女性の支援に関する法律」の施行に伴い、新たに加えたものですので、女性への支援と記載しています。

委員長：困難な問題を抱えた女性等への支援というのは、もう法律改正したことだけを言ってるんですか。

事務局：「困難な問題を抱える女性の支援に関する法律」には、困難な問題を抱える女性の定義が記載されています。行政といたしましては、法律に基づき対応することを考えていますが、策定委員会の皆さまのご意見があれば、よろしく願いいたします。

委員長：17ページは誤っている方がわかりやすく正しい方がわかりにくいということですね。何か良い方法はありますか。事務局はこれで良いと思いますか。

事務局：皆さまのご意見を反映し、再度わかりやすい文章に改めます。

委員長：今現在の何を言っているか全くわからないものよりはそうするのがよいと思います。そういうことで行きましょう。それでは第3章の説明をお願いします。

事務局：20ページから第3章になっておりまして、第2回の策定委員会で骨子という形で、基本方向、基本施策、そして市の取り組みについて、ツリー状の体系図に示したものになります。ご協議いただきたいと思います。基本方向、基本施策につきましては、現行プランと

変更はなく、市の取り組みの中で、一部【新】といったところが加わっております。6番と7番の間の【新】仕事と生活の両立に向けた啓発の推進で、先程の議論の中でも評価としてワーク・ライフ・バランスの部分についての実現がD評価になっていたところから、より充実した生活が必要ではないかということで加わっている形になります。さらに基本施策8番の困難な状況に置かれた人への支援の中の、20と21の間に、複雑化、複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制（重層的支援体制）の充実ということで、元々こちらについては、困難な状況に置かれた方への支援という形になっていたのを、新たに分けて、【新】と21というところを分けて、具体的に誰を支援するのかというところで分けたという形になっております。さらに、22、23、24につきましては、こちら、元々、就学支援における平等教育の推進については、1番下に、順番としてなっていたんですが、第2回の会議の際に、就学前が1番上の方がよろしいんじゃないかというご意見いただきましたので、順番を変更しております。こちらの基本方向、基本施策、市の取り組みの順番に沿って、22ページ以降の施策の内容を記載しております。記載の方法については、現行のプランと同様な形になっているのですが、具体的にどういう体裁になっているのかというのを説明いたします。22ページを見ていただきますと、施策の内容となっております、基本方向Iあらゆる分野における女性の活躍推進が来まして、基本施策1政策方針決定の場での男女共同参画の促進というのが来ます。20ページ、21ページ見ていただきますと、この1番左の基本方向と基本施策の一番上の1ということですね。次を見ますと女性の登用を推進する環境整備があります。20ページ、21ページの順番に具体的な市の取組といったタイトルが来て、具体的な市の事業、どういったことをどの担当課がやっていくのかということに記載しています。こちらにつきましては、先程関係各課の方に新規事業も含めて修正をかけたものがお手元に配られています。こちらについて、主に【新】となっている修正を加えたものについてご説明いたします。24ページをご覧ください。基本施策2、職業における女性の活躍推進におきまして、施策4、女性や若者への就労支援で、こちらについて【新】として、『国の「女性デジタル人材育成プラン」に基づき、女性のデジタルスキルの向上及び就労支援に取り組みます。』としております。こちらについては国の方向でコロナといったところを踏まえながらデジタル人材の活用を女性にといった動きがありますので、それを踏まえて加えたものになっています。続きまして26ページ、基本施策3ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現になります。こちらについては施策の方向6事業所等への働きかけの強化の中で2つ【新】があります。『DX（デジタルトランスフォーメーション）化による業務効率化等により、労働環境の改善に取り組む企業に対する支援を行います。』『働きやすい職場についての理解や、各種ハラスメント防止に向けた職場環境の改善に向けて、市内事業所に対し、研修の機会等の情報提供を行います。』となります。2つ目については具体的に事業所への働きかけを進めていくことがワーク・ライフ・バランスの実現に寄与するということで加えております。続きまして施策の方向7、仕事と生活の両立に向けた啓発の推進です。こちらについては『男性の育休取得に向けて、市内事業所に対し啓発を行います。』と『日々の家事や育児をどのようにシェアし、互いに支え合うのかを確認し合うため、夫婦（パートナー）間でのコミュニケーション促進支援を行います。』となっています。具体的な育休取得の制度の活

用を促すということと、男性の方が具体的に行動できるような働きかけの支援として加えています。続きまして27ページ、施策の方向8仕事と生活の両立を支える仕組みづくりとしましては『家庭において保護者が安心して子育て・教育を行うことができる環境づくりに向けて、「家庭教育応援企業・団体登録制度」の取組事例紹介を行います』ということと、こちらは新規事業ではなく、皆さんに知っていただきたいということもありまして記載しております。続きまして34ページをご覧ください。基本施策8、困難な状況に置かれた人への支援になります。こちらについては施策の方向20、ひとり親家庭等への支援で新たな取組事業として『ひとり親家庭の方が養育費を確実に受け取ることができるよう、養育費の取り決めや履行確保にかかった費用について補助します』ということについて記載しています。こちらについては特に日本特有の形で母子の世帯が離婚の課題を抱えているということになりまして、特に養育費の確保や金額の課題についてこういった取組を加えています。続きまして35ページ、施策の方向21、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なります。こちらは新規で4つを追加しています。『パートナーシップ宣誓制度について理解を得るため、広く周知するとともに、宣誓者が利用できる行政サービスの充実を図ります。』『性的少数者への偏見をなくし、一人ひとりの性に関する自己決定権が尊重されるよう、学習の機会や情報提供などの啓発を進めます。』『性的少数者の児童・生徒の人権尊重を最大限に考慮し、ニーズに基づいた個別対応を行うとともに、関係諸機関などと連携し適切な配慮を行います。』『行政文書などの性別欄や内容の見直しを行うほか、窓口対応において性的少数者への配慮を行います。』を加えています。続きまして施策の方向22、複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制（重層的支援体制の充実）につきましましては一つ新たな取組を追加しておりまして、『重層的支援体制整備事業の実施により、8050問題など、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築します。』また新規の施策の方向として困難な状況に置かれている女性への支援とありますが、こちらについては国の法律を踏まえながら『社会生活を営む上で困難を抱える女性への支援のため、相談・啓発等の事業の拡充を図ります。』を追加しています。主に追加した新規事業について説明いたしました。そうしたところを踏まえてご質問・ご意見いただければと思います。

委員長：ありがとうございます。第3章、第4章について何かありますか。

委員：35ページの施策の方向について文章が気になったのですが、『社会生活を営む上で困難を抱える女性への支援のため、相談・啓発等の事業の拡充を図ります。』というのが、相談して啓発する止まりなのかということです。なにか具体的な支援サービスはないのでしょうか。

事務局：救済措置については、大阪府が権限を持っています。大東市では相談対応や普及啓発の充実を図りたいと考えていますが、再度検討いたします。

委員：26ページの施策の方向7ですが、正誤表に書いてあることをそのまま読むと、市の担当課が夫婦（パートナー）間でのコミュニケーション促進になにか働きかけるかのように読み取れます。そこが書き換わっているのだからそのあたりのところでなにか事務局の中でもなにか修正があったのでしょうか。

事務局：行政の各課にどこまで入り込めるのかということでご指摘いただいたにも関わらず、

当初の文章がそのまま 26 ページに掲載されています。各家庭にできること、個人個人に引かかる支援をしていければといったところで正誤表に変えさせていただければと思います。夫婦間のコミュニケーション促進支援というと各家庭に踏み込むことになってしまうのでこれはなしということです。

委員：コミュニケーション促進支援と最初に見たときに踏み込んでいるとは思ったのですが、割とよいのではないかと思ったのですね。というのも、家族研究私の専門領域の中でのなかで夫婦関係の研究というのがありまして、日本の夫婦というのは子どもが生まれると結婚満足度が下がっていく、夫婦関係の満足度が下がっていきます。その下がり具合は男性より女性の方がもっと落ち込むのです。子どもが成長するにしたがってもに従ってあまり改善せず、高齢期に少し上がるという研究があるのですが、やはり育児期中高年期の夫婦関係ではだとなかなか時間に余裕がないの共有ができない中で、どのようにコミュニケーションしてよいかわからない、また家事や分担、育児の分担をどう共有しているのかもわからない、ワーク・ライフ・バランスのそういうモデルがなければ各家庭で試行錯誤するしかないにおまかせということになり、家事に育児に仕事に毎日おわれるなかでこれはなかなか難しいです。そういったときに、中で市で夫婦間コミュニケーション講座みたいなものを作って、ワーク・ライフ・バランスのやりくりをおこなうためのコミュニケーションスキルを磨くワークショップを開くというのはありなのではないかという風に思いました。アメリカなどではの方では自助グループやがあってカップルを対象にしたカウンセリングやセラピーなどあるいは色々なことをやったり、その中で、お互いに対して言いたいことを言えないとか、あるいは無意識の中の不満みたいなものを言語化して相手に伝える、そうして当事者間で問題解決に導いていく、そういうこともやられていますし、そのようなイメージで踏み込んでいくのだと前向きに捉えたのですが、たしかにこう介入してという言い方になると強制的に踏み込んでいくように聞こえますが、啓発だけだと現状は変わらないのかなという風に思います。

事務局：第2回の意見をなにも反映しないまま作ってしまったこと申し訳ありませんでした。今委員さんからいただいたところ、私自身も同じ思いをしていた部分がありまして、参考ですが、国の男女共同参画の中で、〇〇家作戦会議という啓発資料が提示されています。それは夫婦が本音で話せる魔法のシートということで、日頃言えない素直な思いを伝えようということでシートで見える化するといものがあります。そういったものを啓発で活かしていけるかなというのがあったのですが、ただ書き方としては正誤表の誤りの方は促進支援を行いますという風になっていて、家にチャイムを押して入り込むようなニュアンスでしたのでまたご意見いただきまして表現を修正したいと思います。

委員：コミュニケーションスキルを学ぶ場を設けるだけでも啓発になると思います。もう1点、34 ページなのですが、基本施策8 困難な状況に置かれた人への支援がということで、今回ステップファミリーという文言を新たに入れてもらったかと思いますが、まず要望ですが、「ステップファミリー（子連れ再婚家庭）」という風に書かれていて、この書き方言い方をやめたほうがよいかと思います。というのも、『家庭』という言葉はが専門用語でいう←と同居している人たち、家計を共同している人たちを指すのですね。ですので、『世帯』と同じ意味になります。ですので、『ひとり親家庭』といったときには母子父子だけ、『子

連れ再婚家庭』というのは、離婚後のひとり親母子父子が子どもを連れて新たに再婚してできた家庭という意味になってしまうのですね。そのようにそうすると離婚後から再婚後までの家族のプロセスを捉えると、が従来の固定的古典的な先入観、価値観に当てはまってしまうのですね。離婚後の共同親権を選択できるようになるかもしれないというこのことは、離婚後に『ひとり親』ではなくなります。『ひとり親』という用語はの選択肢を持たせ、ひとり親家庭でも社会福祉やの領域の中でも、社会保障のなかでも、かなり流通しているので用語を変えるのは難しいとは思いますが、離婚後もふたり親、その後に再婚したら子どもにかかわる大人（継親）が増えていくというようなかたちもありうる。そうすると従来の固定的な家族観では捉えきれないようになっています。ですので、この「ステップファミリー（子連れ再婚家庭）」という書き方のは言い方を変えたほうがよいと思います。どういう風に変えたほうがよいかというのは私の方から改めて提案いたします。それから「ひとり親家庭等への支援」という文言をとありますが、一つ提案ですが「離婚・再婚家族家庭等への支援」というのはいかがでしょうか。離婚後も父母による共同養育という形を捉えていくのであれば、『ひとり親家庭』という言い方はそぐわないかなと思います。また新（新規事業）というところで養育費確保を挙げていただいたのですが、ここもできれば大枠で捉えて、2人の親が平等に子どもに関わっていく、そういう関係性を作っていくにはどうしたらよいのか、そのあたりを啓発するような、堺市が行っているような離婚前親支援講座を含めるのはどうでしょうか。とうものもあります。どうしてもシングルマザーへの支援が中心となってしまいましたが、離婚後に子どもに関われない父親の存在も考えれば、というのは男女平等という目標の中では夫婦の離婚後も父母が平等に子どもにかかわる環境をつくることそこを含めた、支援のあり方を考えることが必要なのではないでしょうか。

事務局：ありがとうございます。本当に貴重なご意見だと思います。

委員：養育費確保、取り入れられるとしたら、大東市で先月大きく報道された虐待事件がありました。このケースも、父母の離婚とその後をあれも従来型の固定的価値観、先入観で捉え対応した中で、行政から子ども自身の支援ニーズがも見放されて（見落とされて）しまったところがあると思うのですね。

事務局：人権室においても今回の事案については重く受け止め、先日、児童虐待についての研修会を実施し、市長、議長にも参加していただいています。

事務局：すみません、今のお話を重ねるんですけれども、前回の会議の後、委員より大阪府で令和元年に第4次大阪府ひとり親家庭等自立促進計画というものがあり、離婚前後の講座をやっている、堺市でも同様の取組をやっている、また養育費についての施策を取られているということでご紹介いただきました。国や府の計画、また取組につきましては各担当の窓口で相談時にご紹介したり、ホームページ等でご紹介させていただいたりしております。他市の取組については検討してまいりますので、ご対応させていただきます。

委員：33ページの上から5行目について、書き方を統一するか、妊娠出産期はいらんと思います。妊娠出産しない女性もたくさんいらっしゃいますよね。高齢期は今は熟年期の方がいいのかなと思います。

委員長：それでは今頂いた意見を再度検討して 10 月にとということになります。本日は以上になりますので事務局に進行をお返しします。

事務局：事務局からは次回の会議日程について調整させていただきます。第 4 回の策定委員会は、10 月 25 日水曜日午前 10 時からで調整させていただきたいと思いますが、皆さん、今の時点でのご予定いかがでしょうか。では、10 月の 25 日 10 時予定でさせていただきます。それでは、以上を持ちまして、第 3 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。