

令和4年度 四條畷市男女共同参画審議会 会議録

1. 日 時：令和4年11月21日（月）14時00分～15時35分

2. 場 所：四條畷水道センター大会議室

3. 出席者：(委 員) 13名

細見 三英子委員（会長）、リングホファー・マンフレッド委員（副会長）、木下 みゆき委員、
渡辺 裕委員、岸田 敦子委員、瓜生 照代委員、北井 隆嗣委員、鹿海 由利子委員、
細山田 恵一委員、佐々木 興子委員、岡本 尚子委員、山北 真理委員、吉田 依子
委員※順不同

(事務局) 4名

山本（市民生活部長）、谷口（人権・市民相談課長代理兼主任）

織田（人権・市民相談課主査）、上村（人権・市民相談課職員）

【質疑応答のため事前質問のあった所管課より代表者出席】

溝口（人事課長）、宇都宮（地域振興課課長代理(併)農業委員会事務局長代理）、田中（建
設整備課長）、阪上（建設管理課長）、田中（子育て総合支援センター長）、大塚（健康福
祉部次長兼高齢福祉課長）、兼松（保健センター主任）、小谷（学校教育課主幹）

欠席者：(委 員) 0名

傍 聴：0名

4. 主な審議案件

- (1) 四條畷市男女共同参画推進計画（なわてあじさいプラン）の進捗状況の報告について
- (2) その他

5. 配布資料

- (1) 次第
- (2) 委員名簿
- (3) 第2次四條畷市男女共同参画推進計画に係る令和3年度実績報告書
- (4) 事前質問一覧
- (5) 職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針及び運用要領

6. 会議録

●事務局

それでは定刻となりましたので、ただいまから令和4年度四條畷市男女共同参画審議会を開催させていただきます。私、人権・市民相談課の谷口と申します。委員の皆様におかれましては、大変お忙しいところご出席いただき、ありがとうございます。まず、本日の委員の出席状況でございますが、審議会委員総数13名中、出席委員13名でございます。男女共同参画推進条例施行規則第13条の第2項の規定に基づき、過半数の出席を頂いておりますので、本日の会議が成立していますことをご報告させていただきます。また、この審議会につきましては「会議の公開に関する指針」に基づきまして公開といたしておりますのでよろしくお願い申し上げます。なお、現在傍聴希望者はおられないことをご報告させていただきます。それでは、本日は任期更新で新しい審議会委員のメンバーとなり、初めての対面での開催となりますので、皆様のご紹介をお願いいたします。まずは会長からよろしくお願いいたします。

《委員自己紹介》

《事務局自己紹介》

●事務局

これより議事進行につきましては、四條畷市男女共同参画推進条例施行規則第12条第2項の規定により、細見会長をお願いいたします。それでは、会長、よろしくお願いいたします。

●会長

これより議事進行を務めさせていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

本日の議題に入ります。事務局より、本日の資料と案件の内容について、説明をお願いします。

●事務局

それでは、お配りしている資料について、確認させていただきます。本日配布させていただいております「会議次第」「第2次四條畷市男女共同参画推進計画に係る令和3年度実績報告書」「事前質問一覧」「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針及び運用要領」の4つの資料がお手元にありますでしょうか。これらの資料を用いて、議事を進めてまいりたいと思います。実績報告書については事前に委員のみなさまに送付しておりましたが、修正箇所がございましたので、本日訂正の上配布させていただきました。

- ・1点目 実績報告表紙のタイトル。
第3次四條畷市男女共同参画推進計画に係る令和3年度実績報告書を第2次四條畷市男女共同参画推進計画に係る令和3年度実績報告書へ訂正。
- ・2点目 都市計画課ではなく建設管理課に訂正。
- ・3点目 各種審議会等の女性委員「都市計画審議会」の備考欄にR4からの所管に都市政策課を追記。
- ・4点目 農業委員会の問い合わせ先を産業振興課ではなく地域振興課へ訂正。

次に、本日の議題についてご説明させていただきます。

会議次第にあります(1)「男女共同参画推進計画(なわてあじさいプラン)の進捗状況の報告について」と(2)その他の2件です。

まずは次第にそって案件（1）よりご説明いたします。配布資料Ⅰの実績報告書をもとに、「令和3年度実績報告の主な実績について」人権・市民相談課よりご報告し、質問一覧にそって、各所管よりご説明いたします。最後にまとめて質疑応答に進みたいと思います。

●会長

それでは、本日の案件（1）について、事務局から説明をお願いします。

●事務局

実績報告書Ⅰページから2ページの「令和3年度実績報告の主な実績について」ご報告させていただきます。

《令和3年度実績報告の主な実績について読み上げ》

主な実績については以上になります。それでは次に、事前質問一覧をご覧ください。担当所管から順番にご説明させていただきますので、よろしくお願いいたします。

●人事課

1つ目の質問に対してご回答させていただきます。

女性管理職の数が下がった理由という形で質問をいただいております。回答といたしましては、地方公務員法上、職員の昇任については成績主義になっておりまして、令和2年度から令和3年度は退職が女性の方が多く、昇任が男性の方が多かったのが要因です。

●子育て支援センター

ファンフレンズですけれども、なかなか聞き慣れない言葉かなと思います。歌や絵本、ブロックなどを楽しみながら、子どもさんのレジリエンス（自己回復力）であったり、自己肯定感（自分を大切に思える感覚）であったり、良い対人関係をつくったり保つ力を育てていくことを目的にやっている、オーストラリア発祥のプログラムになっています。10回程度のプログラムの中で、楽しみながら受講してもらうことによって、ストレス耐性や自己回復力を育ててもらうプログラムです。

●建設整備課

続きまして3番です。内容ですけれども、政策方針決定への女性の参画の推進、促進というところで、委員の選出に際して可能な限り女性をとり入れることで、女性が参画しやすい体制を整備します、というところです。指摘されている質問なんですけれども、建設整備課が前年度と同じ回答というところがございます。こちらにつきましては、現在は建設整備課では団体であったり、委員会を所管しておりません。機構改革前の建設課で所管している内容ということで回答してしまいました。なので、令和3年度においては引き続き公募制などを取り入れ、男女平等にたずさわっていただけるよう選出いたします。という回答をさせていただいております。機構改革前の私がやっていた業務について回答してしまいましたので、課としての回答としては不要だったかな、ということでもあります。

●事務局

質問番号5番の人権・市民相談課の事業者表彰の応募がゼロとはという質問に対してなんですけれども、事業者表彰につきましては、募集の仕方について改善方法を模索中でありまして、令和3年度につきましては、前年同様の募集形式（令和4年2月市広報掲載）をとっております。なお、令和4年度については募集時期の見直しを実施しております。令和4年度は11月広報誌に掲載しており、現在12月16日まで募集をしている状況です。もし応募があった際には、要綱に則って審

査会を開催することになるんですけども、男女共同参画審議会からも推薦委員2名が審査会メンバーとなっておりますので、その際にご協力をお願いいたします。

●地域振興課

それでは続きまして6番、地域振興課のところで、自治会への呼びかけと補助金制度の在り方検討会の女性比率に関して質問の部分です。まず、自治会については住民主体で活動されている団体で、市の権限を分担したり上下の関係はなく、あくまで独立した組織として市とは対等な関係を有しているものであります。こういったことから、直接的に自治会の運営や活動について指示や管理をするということはないですけども、自治会長さんがお集まりいただく当課で所管している会議もありますので、そうした場を活用しながら、あじさいプランを用いて市の取り組みを数値目標をかかげて取り組んでいくことについて、ご紹介やご案内をする機会もございます。それに関して、自治会長から相談があれば適切に対応していきたいと考えております。

もう1つの補助金制度在り方検討会の女性比率ですけども、常に設置しているものではございません。現状は0パーセントになっておりますけれども、次回、委員会を設置する時に検討してまいります。

●会長

一覧で40件ぐらいあるんですけども、この進め方だと時間がたりないですよ。1番から6番までお考えを聞いて何かありますでしょうか。回答は皆さん見ていただいているんですよ。

目視をして意見があればいただく形にしていきたいと思うのですが。何か良い案はありますでしょうか。委員の方はどうですか。

●事務局

回答なんですけれども、本日初見の内容になりますので。

●会長

まだ確認できていないですね。そしたら、皆で読む時間をとってから、どうですかということにしましょうか。読んでこれで良いですよ、ということであればパスして次に進むということが良いでしょうか。1から6まで話をさせていただいてよく分かりました。1番について、成績主義でやっていただいている、ということなんですけれども、10年も20年も前から成績主義だということですが、そのやり方はどうなのか、女性の数を上げるためにどうすればいいのかというのはずっと課題で、もともなる成績はどのような基準なのか。少ない女性を増やすためにどうすればいいか、担当部局が知恵をしばっていくことをしているのかを聞きたいと思いました。

自治会についても、何らかの呼びかけをしないという理屈は、対等の関係だということ。これも20年前からの話で、市は男女共同参画に取り組んでいるので、その施策に協力してくださいねという話し合いはできるわけですね。そういう話をする中で平等に反するという事ではないので、この回答は後退していると言わざるを得ないと私は思います。

●人事課

すみません、補足させてもらっていいでしょうか。

●会長

どうぞ。

●人事課

質問の趣旨を誤ってしまして、成績主義ということでお話させていただいたんですけども、女性割合というのは、おっしゃるとおり今の管理職ですので、それまでの過去約10年間の環境が関係してき

ていると思われます。ずっと言われていることですが、職場環境の整備や人材育成を採用も含めてきっちりやっていないといけないと思っております。現在は意識も変わってきておまして、例えば職員数も男女半々ぐらいで、採用に関しては女性の方が毎年多い状態となっております。

本市では始めにつく役職が主査ですが、そちらの昇任試験の合格者をみますと、令和2年度は合格者が6割女性、令和3年度は4割女性となっております。今年度につきましてはまだ申し込み段階ですが、8割女性となっております、かなり進んではきているのかなという状況ですので、補足いたします。

●会長

それを聞いて安心しました。では北井さんの7～9番の質問に関しまして、いかがでしょうか。

●北井委員

7番は意見として述べさせていただいたんですけども、twitterを使ったり、あまり仰々しく考えないで、知恵を絞ってやってもらいたいと思います。8番に関してはこれで良いかなと思います。9番に関してはそうかなと思ったんですけども、コロナの影響も出ていたのかなと。単年度で増えた減ったを説明するのはつらいかと思います。もう少し長いスパンでとらえたほうがいいのでは、という気がします。ありがとうございました。

●会長

そしたら次10～19番までの質問についていかがでしょうか。

●鹿海委員

回答をいただいているのを拝見しまして、よくわかりました。ありがとうございます。とくにうれしかったのが、12番でデートDVの出前講座を検討してくださっているということで、大変嬉しく思いました。質問にも書いていますが、在学中に1度はこの講座を受けられる環境をつくっていただければと、切に願っておりますし、そのために人権擁護委員にできることがあれば、ぜひお声がけをいただければお手伝いをさせていただけたらと思います。

それから先ほどもありましたが、男性の育児休業の件で、実際の日数はどれくらいなのか関心がありまして、1日が2日かと思いましたが、最長44日取られた方がいらっしゃったということで、すごいなとすごくうれしく思いました。こうしたことが続いていけばと思います。

●会長

ありがとうございました。中学生向けのデートDVのリーフレット、それから講座の話がありますが全中学生対象ということなんです。

●事務局

中学生のデートDV防止啓発講座リーフレットですが、令和3年度は令和4年3月に全中学生を対象に配布をさせていただきました。講座も希望があれば開催する予定にしております。

●会長

学校教育課の方、おられると思うのですが、現状はどうでしょうか。

●学校教育課

こちらにも書かせていただいているんですけども、先生方のほうも性的マイノリティということをだいたい配慮されているので、お名前に「さん」をつけるであるとか、宿泊行事にかかわらず学校内で別室で対応したり、トイレについてもみんなと違うところで使用していたりということであるとか、把握をしていますので、学校内で本人やご家族から希望申し出があった際にはできない部分もありかもしれませんが、できる範囲で環境面や精神的な配慮については対応できているのかなと、認識しております。

●会長

5人の男女比はどうでしょうか。

●事務局

親がお父さんが2人と、子どもさんが1人だけ女の子でした。

●会長

味噌づくりをする姿を、子どもが見るといのは素晴らしいことだと思います。味噌だけではなく、いろいろ作っていただきたいです。

●事務局

そうですね。今年度も講座を検討しておりますので、また来年度結果をご報告させていただけたらと思います。

●副会長

人数が少なかったということですが、答えの選択肢は2つだけですか。「不満だった」とか回答の選択肢がもう少しあればよかったのではないのでしょうか。

●事務局

ありまして、「大変深まった」「おおむね深まった」「あまり深まらなかった」「まったく深まらなかった」です。「あまり深まらなかった」という方が1人いました。

●会長

職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針については追加で資料を配布してくださっているんですね。

●人事課

追加資料として配布をさせていただきました。口頭で説明をするよりお渡しした方が分かりやすいかなと思いましたが配布しました。内容を簡単にお示ししますと、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠出産育児に関するハラスメント、その他について、どういった場合にハラスメントにあたるのかを詳細に記載しております。知らず知らずにハラスメントをしている、ということがあってはいけませんので、ここできちり定義をさせていただきました。逆に所属長がパワーハラスメントということに委縮して適切なマネジメントができないというのも困ったことでありますので、しっかりと定義をしています。留意点も書かせていただいて、ハラスメントが起こった場合の対応もくわしくフロー図にして記載しております。

本市においては相談窓口を複数用意しておりまして、人事課と人権・市民相談課と職員組合です。職員が一番相談しやすいところに行ってもらおうということです。加害者につきましては、懲戒処分の対象となる旨も記載しておりますので、ハラスメントの未然防止になればと思います。

●会長

目次を見まして、やはり第3章の留意すべき事項というのは、明記することでしっかり理解していただくのは大事なことだと思います。具体的な相談窓口の件数はいかがでしょうか。

●人事課

令和4年2月にできてから、まだ1年経っていないということもありますが、今のところ相談はまだありません。

●木下委員

初めてお作りになったということですが、例えば大学でしたらハラスメントのマニュアルでも流れが同じだなと思って拝見させていただきました。作るきっかけは何かあったのでしょうか。特定事業主だか

ら、とかそういう理由があったのか背景を教えてください。

●人事課

きっかけは法改正がございまして、ハラスメントに対する事業主の責務に関して定められており、方針を示さないといけないとなっております。今までセクシャルハラスメントについての定めはあったのですが、その他のハラスメントについてはなかなか同様の対応をするということしか対応方法がなかったので、これをきっかけにすべてのハラスメントについて定義をすることで、対応方法も定めさせていただいた次第であります。

●木下委員

法改正がきっかけだったんですね。ありがとうございます。

●会長

29番からはいかがでしょう。

●山北委員

建設管理課さんの場合、以前、仕事内容がきついようなことを書かれていた気がしたので、女性はどうなのだろうか、というところで書かせていただきました。地域振興課で地域からの相談があればというのは自治会から何かあれば、お答えしていくということですね。

見直しされたりとか、何らかのアクションをされているので、いいなと思いながら聞かせていただいております。皆さんの努力がどのように表れているのか知りたいと思っています。

●会長

現場作業とはどのようなものかということですが、男性、女性関係ないということですね。

●建設管理課

現場作業については書かせていただいているように、建物を建てる時の書類の申請があれば、道路の幅や水路があるかなど、確認作業があります。時間外については基本ございません。ただし、何か通報があった場合や時間外に確認しないといけないことがありましたら、それに対応することもあります。

●会長

仕事として男女別にしているわけではないということですね。

●建設管理課

そうですね。課の一員として行っております。

●会長

仕事が忙しすぎてということはなかったんですね。

●建設管理課

業務量が多いのは確かですが、チームとして対応しております。

●会長

業務量が多いということは問題なんですね。働き方改革も言われていますが、あまり過酷な環境というのも良くないですね。

●建設管理課

申請があったら対応するということになるので、相手さんのこともありますので、一定の量にはなってくるのかなと思っています。発注を受けたらきっちり職員の中で対応していくということになります。

●会長

わかりました。次の質問で、先ほども言いましたが、35番の男女共同参画の観点からの働きかけを積極的な姿勢を忘れずにやっていただけたらと思います。

●地域振興課

書かせていただいたとおり、令和3年度はコロナでなかなか会議ができなかったということもあります。令和4年度は取り組みを進めていきたいと思えます。

●会長

それでは38番から40番ですけれども、いかがですか。

●山北委員

40番で数値目標が設定されていないのは、策定されたから設定しなくてもいいという理由なのでしょうか。検討中というのものもあるかもしれませんが。

●人事課

もともと※にも書いてあるように、特定事業主行動計画で定める目標数値として、計画が策定中ですので、令和7年度の計画の目標値がまだ定まっていないということで、このような空白の形にさせていただいております。前の行動計画の数値を目標値として使わせていただいているところとして、現在は女性の管理職員の目標設定値は30%で育児休業の取得率を男性30%、女性100%で運用させていただいているところであります。

●事務局

Mの待機児童数の解消の説明が抜けていたので補足をさせていただきます。令和2年度の実績では目標数値として32年の待機児童数の解消の目標値0人のところなんですけれども、令和7年については第2期子ども・子育て事業計画が令和6年度までのため、この表記とさせていただいております。

●山北委員

結構です。ありがとうございます。

●会長

吉田さんの41～42番についてはいかがでしょうか。

●吉田委員

41番で確認したいことがあります。令和7年度までの目標値として定められていると思うので、今後、新しい計画において取り組まれると思います。これから令和6年度においてアンケートもとられるのかなと思いますが、いかがでしょうか。

●事務局

案件2の方で今後の予定として説明する予定だったのですが、あじさいプランの計画が令和7年度までとなっています。もう一方で、人権基本方針の計画の方も令和7年度で終わりということで、それに向けた市民意識調査を令和6年度に行おうと考えております。そのたたき台として、令和5年度に素案を作るというかたちで考えております。

●吉田委員

ありがとうございます。それと、女性職員の管理職の割合、他の目標についても設定値に近づくようにやっていっていただきたいと思えます。42番についてリーフレットを配っていただいているということですが、リーフレット配布だと読む子と読まない子がいると思えますので、ぜひ出前講座をやっていただけたらと思えます。先程、希望する学校にということでしたが、学校長会とかでプレゼンは考えておられますか。

●事務局

出前講座は市の方でもコロナ対策を行ったうえで再開をしております。この間、校長会でその説明をさせていただきました。募集はかけている状態です。

●吉田委員

何校ぐらい行う予定ですか。

●事務局

まだ返事をいただけていないので未定です。

●会長

出前講座で効果を上げている自治体もありますし、学校の先生だけにいろんな教育を任せるというのも大変です。こうした機会に、子どもたちに話を聞いてもらうというのは、親にとってもいい方法であると思います。その方が学校の負担も減るかと思しますので三方よしだと思います。

他にありますでしょうか。どうぞ。

●佐々木委員

2点ありまして、今まではパソコンでの資料と紙媒体と2つあった気がするんですけども、パソコンで見るのがとても大変です。あまりに量が多いので、当日このような紙でいただけるのであれば、ゆっくり見ながら家で赤字でチェックを入れたりしたいです。

読ませていただいて、もう一つ質問があります。ヤングケアラーという言葉があると思います。いわゆるお手伝いとヤングケアラーによるケアの違いというのが、みなさん分かっていらっしゃるなくて、お手伝いはその子の成長が育まれるのに対し、ヤングケアラーは子どもの権利、時間が削られる。睡眠、勉強の時間が削られる。弟や妹のことであったり、お母さんやおばあちゃんのお世話で削られて、子どもが子どもらしく生きる権利が妨げられてしまっている状態の子になります。

なぜ男女共同参画でこれを言うかということ、実は女の子と男の子の割合を比べてみると、子どものヤングケアラーの女の子の割合が多いと統計的に出ています。世間で男女の役割のすりこみを取り除けられていないのが、こうした場面でもでてきているのではないかと思います。女の子だからやって当たり前ということが、女の子の負担になっているんです。

子どもとして生きる権利が男の子よりも削られていることがあって、大阪府内ではもうヤングケアラーに関する調査が始まっていると記憶していますが、四條畷市ではそのような男女比の調査などはされているのですか。

●事務局

1点目の資料の配布の件なんですけれども、用紙削減ということもありまして、ペーパーレス化を市としても推進しておりますので、ご希望でしたら個別で配布させていただきたいと思います。

●佐々木委員

後からくださるのであれば、事前にいただけると当日持ってきますので。

●事務局

わかりました。

●子育て支援センター

ヤングケアラーについて市で一定数おられるということですが、100パーセント完璧かと言われたらそうではない部分もありますが、一定の確認はできております。ただ、男女比まではデータとして持ち合わせておりません。子育て総合支援センターで虐待や子育て支援につながっている、いろいろな機関から相談や通報があるので、その中でヤングケアラーではないかなという家庭は一定数ございます。実態把握をしていくうえでの調査については、まだ実施には至っていないのですけれども、今年度の前半ぐらいから教育委員会と調整をしまして、小中学生向けにアンケートと周知も含めてしていかなければいけない、ということで調整をしています。今年度中に絶対にというところまではつめきれてはいない

のですが、近々やれたらという方向で進めているところです。

●会長

ありがとうございます。ヤングケアラーということで、子育て支援センターもそうですし、学校教育課、教育委員会、様々な部署が子どもたちのために応えていけるかということですね。そうした中で、性に関してどういう形で表れているのかということ进行分析しないと、効果的な対策がとれません。新しい実行計画の中で考えていかないといけない課題ですね。

たて割りではなく連携をとりながらでないと、せっかく良い情報が入っていても共有されないと効果的ではありません。子どもに柔軟なシステムを考えていかないといけないと思います。

他にご意見は。どうぞ。

●渡辺委員

先ほど佐々木さんから言っていたヤングケアラーについては、議会でも質問をしていたかと思います。男女比についての意識は持っていなかったと思いますので、こうした把握の仕方も大事だなと思います。ヤングケアラーに関して自身が重要だと思うのが、小中学生、とくに小学生はヤングケアラーという名称もそうですが、ヤングケアラーになっている状態であることを自分たちが認識していない子達がいるということです。アンケートを取った時に自分の状況を的確に伝えられないという可能性があるので、ヤングケアラーとはこういう状態ですよ、ということを小学校の授業でやっていただく必要があるかと思います。

●学校教育課

ヤングケアラーという言葉子どもたちに知っていただくこと、先生方も認識をどれだけ深めていけるかだと思っております。昔とは違いますので、お手伝いと思っていたことが、眠る時間や学習の時間を削ってしまっているところを先生方も広く認識していただきたいので、資料だけではなく研修の中でも担当だけでなく、初任者や年次研修対象の先生にも広く研修を行っております。その中で、低学年、中学年、高学年の年齢に応じて具体的なお話をしたうえで、校内のアンケートを進めています。

●渡辺委員

今年の3月の予算委員会の時に、ヤングケアラーについて質問をさせていただいた時は、集計がまだ確定していなかったということで、数字は答えられる状況ではないということでした。その後、10月の決算委員会の時には集計が出ているということだったのですが、市の方で各学校現場への具体的なアンケートというのはできていない。今聞くと、この年度中でやってくださるということだったので、ある程度の期限を設けてやっていただけたらと思います。

●岸田委員

市議会でもコロナ禍で意見交換というのはできていなかったもので、今回も進んでいる中身を拝見させていただいて、細かい点でいくつかお話をさせていただけたらと思います。ヤングケアラーについては事前の質問一覧に入っていなかったもので、お話をさせていただこうかと思っていたので、お話いただいております。

1点目は市内の事業所からの相談の対応を市としてもしていくということがあったので、事業所から相談があった場合の対応はどうしていくのかなということ、事業所も大小あると思うので、研修を他市と協同行っているということだったので、市がパワハラ、セクハラの人権に関する研修をしたときに事業所も声をかけて一緒にやっていくということができないかなと思いました。あと、性的マイノリティへの支援に関しては、学校の制服の選択制は啜中、田原中でも女子がパンツスーツで登校している姿を見かけたことがありますので、うれしい、誇らしいことだと思っています。全国ではまだそれほど進んでいない

かと思いますが、男子がスカートをはきたいということもテレビで放送されていたのを見て、男子がそういう選択ができる状況がなければ、そういう環境を整えていただきたいなと思います。

●事務局

事業所連絡会というのがあって、定例会も含めて会議もやっておりますので、その中でPRもやっております。

●細山田委員

事業所人権連絡会です。コロナでなかなかできなかったのですが、テーマを決めて研修もさせていただいております。市と相談して講師の方も紹介していただいております。パワハラに関する法律も変わったということもありますし、中小企業が多いのですが、大体の企業が意識的に言わずもがなという部分はあるのですが、まだ感覚が追いついていない状況です。企業防衛にもなりますし、訴えられてしまったら企業の評判も落ちてしまうと死活問題になります。その辺を含めて意識を高めていければ、企業の発展につながるということを理解してもらうためにも、研修を行うようにしております。そうしたことを具体的な数値にして表に出すのは難しいですが、みなさんになるべく参加してもらうようお声がけをしています。地道ではありますが、その効果は出てくるのではないかと考えています。

●学校教育課

制服なんですけれども、本市の中学校ではジェンダーレス制服というのが採用されています。おっしゃる通り、体の性が女の子でパンツを選ぶ子はいるのですが、体の性が男の子でスカートをはく、はきたいということはまだ把握はしておりません。しかし、そうしたことも性表現の一つですので、そうした子もいらっしゃるのではないかとということも、先生方は認識を持っています。児童や生徒さんから相談を受けた時には衣服のこと、更衣のことあらゆる、面で相談にのるという認識はもっていますが、実状はないと聞いております。

●瓜生委員

久しぶりにリアルで開催できたことをうれしく思っております。常々、男女共同参画の推進というのはダイエットと同じだと思っていました。気を許してしまえば、また元に戻ってしまう、意識的なところが強いものだと思っております。そうした観点から2点申し上げたいと思います。

先ほど、山北さんの方から、実績報告書について分かりにくいのではないかとお話がありました。私も目からうろこの気持ちで聞いていましたが、提案として進んでおれば○とか△とか分かるようにしてはどうかというご提案でした。私も思いますが、確かに意識的な部分もあって、数値目標だけではないので、非常に表現しにくい部分がある。しかし文章では表現しきれないけれど、我が課としては右に行って、「少し進んだ」「もっと進んだ」あるいは真ん中から「少し後退した」「大幅に後退した」という自己評価をつくる。そうしたことも各課において励みになるのではないかと思います。原稿に限られていますから、表現しきれない部分も書ける。そういったことから自己評価の欄を入れるのはどうかと思います。

事業者表彰についてですが、これは大阪府で男女共同参画が進んだ企業に対して表彰があって、それを元にしながら提案させていただいたところ、うちの市でも取り入れていただいた、という経緯がございます。一番企業の方がうれしいのは、あそこの企業は男女共同参画が進んでいるんだ。男女共同参画というのは誰もが生きやすい社会づくりですから、あそこで働いてみたいなと思ってもらえるのが大きな観点だったかと思います。表彰は受けられるけれども、それが地域の皆さまに見ただけのような場がなかった。その場を求めてまいりました。前回は書類開催の時に提出させていただきましたが、少し改善したと書いてくださっていますが、広報という媒体を使ってというのは変わりないでしょうか。募集の時期だけが違ったというとらえ方で良かったでしょうか。

●事務局

実績報告の書き方というところですが、第2次あじさいプランということで、数値目標のところもあるんですが、人権基本方針の計画も実績報告の中では前進であったり維持であったりといった書き方をしております。あじさいプランは令和7年度までですので、次の時期の分ではご意見をいただきまして、より良い計画にできたらと思います。事業者表彰は、募集時期の見直しと各事業所にも働きかけをしております。11月広報に出させていただきます。現在募集中です。

●瓜生委員

表彰の応募がゼロであったという観点からのお問い合わせだったかと思いますが、私も募集の方法もありますが、様々な観点から男女共同参画を推進していただけたらと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

●会長

また、応募ゼロという問題なんですけれども、こういうことがありますよという周知はやってほしいと思います。細山田さんの方からも呼びかけていただけると。

●細山田委員

先日事業所人権の役員会を行いまして、1社、推薦を出させていただきます。書類を出す予定にしておりますので、ゼロではございませんのでご安心ください。

●会長

それから、実績評価についての表記の仕方についてですね。良かったのか悪かったのか、数字だけでは分かりにくいですね。目標達成にあって良いことなのか悪いことなのか分からないので、工夫していただきたいと思います。ありがとうございました。委員の方、他に何かございますでしょうか。どうぞ。

●岡本委員

1つだけお聞きしたいことがあるので、お願いします。22ページの50番なのですけれども、ファミリーサポートセンターの事業のことで、件数が591件と書いてありますが、この数字は多いのか少ないのかということと、援助会員の数は591件に対応するのにたりているのかどうかをお聞きしたいです。募集をしているということは、まだたくさん人が必要なんだろうと思うのですが、いかがでしょうか。

●子育て支援センター

件数の多いか少ないかについてですが、平成30年のコロナ禍が始まる直前は720件程度だったので、今より多かったんですけれども、そこから減りまして、増加傾向にありコロナ前の水準に戻りつつあるという状況です。他市の人口規模が違いますので、一概に比較はできませんが、四條畷市の中の近年の推移でいうと、概ねこれぐらいの数で推移しています。きちんとした答えにはなっていないんですけれども、最近増加傾向にあります。援助会員の数がたりているかですが、地区によっては依頼がありましたら、いろんな援助会員に声をかけてマッチングさせていただいております。

もう少し数がいてくださったらありがたいなと思いますが、実際に援助してほしいと依頼がいただいで、援助会員がいないからお断りすることは、年間1件か2件あるかないかで、援助会員が全然たりないことでサポートセンターがまわっていないところまではいっておりません。援助会員と依頼会員がともに増えていったらいいなと、いろんな工夫をしながらやっております。

●岡本委員

ありがとうございました。生活協同組合の中にも助け合いという部門があって、そこでお互いの助け合いをやっています。子育て関係だけではなく、高齢者の方と子育て関係とどちらもあると思うんです。子育て関係は今コロナもあって余計に大変だと思いますので、ますます発展していったらいいなと思

ます。

●会長

これで委員からの意見はすべてだと思しますので、事務局の方で案件2をお願いします。

●事務局

質問の回答でもお伝えしましたが、あじさいプラン令和7年度改訂に向けた市民意識調査、人権基本方針とあわせてさせていただきたいと思えます。令和5年度に意識調査の素案をつくりたいと思っておりますので、今年度は審議会が1回ですけれども2回を予定しております。また事務局から連絡をさせていただきます。以上です。

●会長

人権課題と今回の課題と重なる部分もあるし、独自の部分もあるので、アンケートの中身は難しいと思えます。いろいろ考えて効果的なアンケートになればと思えます。貴重なお時間をいただきましてありがとうございました。

●事務局

これで令和4年度の審議会を終わりたいと思えます。ありがとうございました。