

平成28年度 第3回 羽曳野市男女共同参画推進審議会 会議録

開催日時 平成29年2月8日（水）14時00分～15時00分（1時間）

会議場所 羽曳野市役所 本館3階市長会議室

出席者 【出席委員】11人 ※欠席：3人
【事務局】
市民人権部長、人権推進課長、課長補佐、主幹、主任
男女共同参画推進プラン策定委託業者（1人）

○ 開会

1. 羽曳野市男女共同参画推進プラン策定にあたっての提言について

前回の審議会での意見を踏まえた提言（案）を郵送により全審議会委員に送付、そこからさらに出た意見を反映した提言（案）を用いて主な変更点について事務局より説明を行った。

（主な変更点）

- ・「はじめに」と題した、「羽曳野市男女共同参画推進審議会会長名」でのあいさつ文、目次、資料の追加
- ・提言2及び提言5にそれぞれあった「女性活躍推進計画」、「DV防止計画」を削除
- ・障害の「害」の字をかな（「がい」）に変更
- ・文章のつながりによる語句の調整 など

【意見】

会長：すでに審議会でも相当、十分に時間をかけて議論をしてきたので納得いくことだと思う。ただいまの説明について、意見があればお願いしたい。

また、この提言をウェブサイトに掲載することについて、審議会委員名簿は削除するという事で前回の審議会でも議論がありました。DV被害者支援活動等をされている方の場合、たとえば加害者からのハラスメント等の事態が想定されます。今回、ウェブサイトに掲載することについても議会名簿はそのような恐れもあるので出さない方がよいのではと事務局も私もそのように考えています。それについても意見をいただきたい。

変更点については従来、ずいぶん議論してきたので今更という感じもいたします。ウェブサイトについてはいかがでしょうか。名簿を出さないということでもよろしいでしょうか。大丈夫でしょうか。意見はほぼ出し尽くしたようです。

【意見後】

追加資料として「答申（案）」を配付し、本日、審議会終了後に羽曳野市長へ諮問に対する答申として、「提言」を提出する。

2. 第3期羽曳野市男女共同参画推進プランの策定について

・素案について

現在のプランの策定状況、策定後の市民への公表（市ウェブサイト・概要版）について説明を行った。

【意見】

委員：市民生活に対して、どのように反映されるのでしょうか。これをつくり、公開する部分やコーナーに置いて、見られる方や興味がある方は見てくださいという感じです。これをこれからの市政に活かすとした場合、どのようなかたちになるのでしょうか。

事務局：これまでに第2期プランの推進状況について、資料としてご覧いただいておりますが、このプランはもちろん、市の基本的な構想、基本計画に合わせて、どのような施策や事業を行っていくのか、少し細かく書かせていただいているプランになる。プランは、このように進めますというアドバルーンのようなもので、それに事業や施策がある。

啓発だけではなく、女性や男性のワーク・ライフ・バランス、子育てや高齢者への支援があり、DV関連もある。このようなことが計画の中にさまざまな項目となり、それぞれに施策や事業がある。その事業は男女共同参画所管している人権推進課だけでなく、全庁的に男女共同参画の視点をもって、進めていくことがこの計画の根本的な部分になる。市が行っている事業がそのように浸透していくと考えていただきたい。

会長：次の審議会で第2期プランのさまざまな施策等の成果に関する報告が出てくるので、じっくりと議論をお願いしたい。

3. その他

①次回（平成29年度 第1回）審議会の案件及び日程について

事務局より、説明を行った。

（案件）①平成29年度の審議予定

②第2期羽曳野市男女共同参画推進プランの「平成28年度推進状況調査結果報告」

③人権推進課男女共同参画事業の「平成28年度実施報告」と「平成29年度実施計画の説明」

（日程）平成29年7月頃を予定し、案件など詳細については、会長と調整のうえ、開催通知をもって委員に連絡をする。

②平成28年度の審議会を振り返って

委員からの意見

- ・会議開催日程をなるべく早く、知らせていただきたい。
- ・女性への暴力については先日も、国会で法律改正ということで動いているようなので、今後は大幅に考え方も変えていかないといけない。
- ・計画は進行管理が大事になってくる。現実的に数値として出てくることから、進行管理が非常にむずかしいところだと思う。それぞれの組織の中で事情があり、施策全般に渡り、進行管理が進まない部分があると思う。これからも事務

局は大変な作業になると思う。

- ハローワークとしても産業振興課と一緒に連携しているところである。周知啓発は非常に進まないことがある。計画にも、検討できるようにしていただきたい。
- 羽曳野市の女性の役職者が少ないと聞いている。このようなことを企画している大元でありながら、そのようなことが発展しない、よくなることは何が原因なのか。防災関係についてもさまざまなかたちで組織ができていくと思う。女性の視点は非常に大事だと思う。
- 意思決定のところに女性がということで、男女共同参画推進審議会も女性を何割というかたちで入っている。さまざまな議論等をその都度している。中身が非常に濃いというか、重大なところなのでもちろん、その1つ1つでみなさんが真剣に取り組んでいくと思う。せっかく、それぞれが各自の立場で出てきているのに、そこでの実体験はあまり出ていなかったように思う。もっとここに活かせることがあるのではないか。リアルにさまざまな意見交換ができれば、中身がもっと濃いものになると思う。そのように思うと3回ではとても足りないということになってくると思う。
また、DVの関係では、DVが起こるということは被害者と加害者がいる。加害者はほぼ男性ですが、中には男性も2.2%いる。女性が加害者の場合ももちろんある。どちらにしても加害者があるのであれば、そちらの対策も必要だと思う。早期にさまざまなことを対処していかなければいけないし、命に係わってくるものが多くある。被害者側、加害者側の対策の両方とも取り組んでいかなければいけない。
- 本審議会に参加し、非常に勉強になった。私はかねてから10年後に答えが返ってくることを見たいと思っている。今回、策定時の%と目標値を入れたのはありがたい。審議会で答申した内容を行政が一生懸命に検討していただいた結果として、答えが出てくると思う。その推移をわれわれは1つの柱として、審議会ですさまざまな協議をしてきたことが、それを行政は行政で表したことが、見てみたい、そのような希望をもっている。
- 教師は世間知らずと言いますが、委員をしていても教師の現場は全く違うところである。私も教師の現場で過ごしてきた。外の世界が分からない、教師の世界に限って言えば、男女共同参画、小学校の現場には女性の先生の方が多い。全く違う世界で過ごしていると非常に感じた。何をやるのが一番大事だと思う。さまざまなことを聞いていて、われわれは一体、教育現場で何ができるのかということのをいろいろと考えさせられた。現場ではもちろん、教育の場になるので男女は平等だと言っている。保健やさまざまな授業の中では教えていきますが、現実の子ども話を聞いていると、「お父さんは何にもしない、お母さんだけががんばっている」という話になる。そことのギャップが子どもにも学校の教育で教えていることと自分の家の現実があまりにも違うことに戸惑うのではないかなと思う。きれいごとを言っているのではなく、もう少し何とかする方法はないのか。ただ、方法を間違えると今はすぐに保護者から苦情が来る。家庭に口を出ししないようにという苦情をいただくことになると思う。しかし、何かしなければいけないということで、これから考えていきたいと思う。
- このような会議で審議しながら進めていることすら、私は知りませんでした。婦人会の代表として参加している。婦人会にもさまざまな分野があり、私は消

費や消費者問題である。今、高齢者が非常に騙されている。その中で婦人会として、何を行っていくのかということで、消費と環境のことにさまざまに力を入れている。高齢者の被害は非常に多い。核家族、年寄りの世帯が非常に増えてきて、さみしいから騙される。さまざまなことを考えさせられた。私たちとして、この会議に参加させていただき、どのように婦人会としての啓発が非常に大事かということ。私の役目としては広めるということ、皆さんで一生懸命に考えていることを知ることからはじめたいと思う。結果が出ることも楽しみにして、参加したことを非常にありがたいと感じている。

- 最近、朝日新聞で連載している「女子力とは何だろう」、伝統的な性別役割分業を強化する意味もあれば、割とよい意味で女子力を使うこともある。男子も持っているという使い方もされる。われわれはそれをどのように評価していけばよいのか。そのようなことを考える。
- さまざまな意見をいただき、平成29年度の審議会に活かしていきたいと思う。できれば、インフォーマルのかたちの話し合いのチャンスがあれば、ありがたいと思う。

③事務局からの補足

市の女性管理職登用に関する意見についての補足説明を行った。

- 私は昭和採用でして、当時は職員自身が少なく各課に女性が1名ぐらいの状況で補助的な業務に付いている方が多かったと思う。平成11年に係長級への昇進試験制度を導入、入庁後13年、大卒で13年を経過した者は受けることができた。高卒では17年の仕組みであった。ただし、育児休業等の期間は除算される。女性が2、3人と出産した場合、試験を全く受けられない制度であった。私は人事に携わって21年で、仕組みを変え、30歳に到達していること、入庁後2年以上経っていることを条件として、育児休業中を除算しない制度に変えた。ここ数年は女性の採用自体も非常に積極的に行っている。毎年、女性の係長級職員も多く誕生している状況で、そのようなかたちで積み上げてきて、昨年、やっと10月に常時議場に入る者、「理事者」と呼んでいます。女性理事者も誕生した。現在、所属長、女性課長は5名いたと思う。1割が女性課長になっている。また、防災の面でも計画を整備する防災企画課が今年新たにでき、その課長も女性が就いています。採用ですが、毎年半数以上は女性で、非常に女性職員が増えている状況ですので、もうしばらく待っていただければ、多くの管理職が女性になるかと思う。

(閉会)