平成２８年度（２０１６年度）

第４回宝塚市男女共同参画推進審議会議事録

１　日　時　　　平成２９年３月２３日（木）午後６時～８時１０分

２　場　所　　　宝塚市立男女共同参画センター

３　出席者

（１）出席委員　委員10名中6名出席

　　　岸本会長　上杉副会長　後藤委員　竹内委員　髙嶋委員　中村委員

（２）事務局

　　　森本部長　公手室長　山添課長　池澤係長

（３）その他

　　　指定管理者　山田所長

４　全体進行

　・会議の成立について（委員の過半数が出席）

　・傍聴者について（傍聴希望者なし）

５　審議事項

　（１）ＤＶ対策基本計画の取組について

（２）男女共同参画推進リーダー等の取組概要について

（３）宝塚市第２次男女共同参画プラン平成２８年度（2016年度）の取組及び平成２９年度（2017年度）の予定について

（４）その他

　　・内閣府「男女共同参画の視点からの防災研修プログラム」に基づく試行研修について（報告）

　　・意見交換

６　主な意見等

|  |
| --- |
| （１）ＤＶ対策基本計画の取組について |
| 事務局 | ＜資料に基づき説明・省略＞※　発言の内容から所管課を特定される可能性があるため省略します。 |
| （２）男女共同参画推進リーダー等の取組概要について |
| 事務局 | ＜資料に基づき説明・省略＞ |
| 委員 | 「団体等指定の委員について、依頼先の団体等へ女性の参画促進への理解を求めるよう努めたかを確認していましたか」という項目は、できなかったと回答した割合が多いが、これは、できなかったのか、しなかったのか、どちらなのか。 |
| 事務局 | 審議会等への女性の参画促進のための基準では、所属長の取組として、審議会委員委嘱の際に、団体に対し団体の長や役員に限らず、構成員の中から柔軟に適任者を推薦してもらうよう要請する等、女性の参画促進をお願いしている。リーダー等は、所属長に対して、配慮を促進する役割を担っていただいている。今回のふりかえりシートで、「できなかった」としているのは、リーダー等が、所属長に対して確認できなかったということである。人権男女共同参画課は、各課への理解を求める役割を担っている。また、リーダー等連絡会議を開催した際に、リーダー等の存在や役割について、庁内での周知度が低いといった意見があった。リーダーのしくみについて考えるのは、人権男女共同参画課の役割である。今後、有意義な制度とするために、どうしていくか考えなければならない。 |
| 委員 | ふりかえりシートの回収率が、１００％ではない。審議会で評価する際、回収率が１００％でなければ評価できない。必ず回答してもらうよう、委員の立場としてお願いしたい。 |
| 委員 | ふりかえりシートの設問数は、いくつあるのか。 |
| 事務局 | １５項目ある。 |
| 委員 | 「セクシュアル・ハラスメントの事案が発生したときには、被害者の人権確保を最優先に速やかに適切な解決処理、職場環境の調整ができているかを確認していましたか」という項目では、具体的な取組が記載されていない。このような事案がなかったのか。 |
| 事務局 | この設問では、事案が発生したときの対応ができているか確認したかを質問しているので、事案があったかどうかは確認できない。 |
| 委員 | 「職員が、性別にかかわらず、適正・能力・成果等によって配置されているかを確認していましたか」という項目は、「できた」という回答が多い。性別にかかわらない人員配置はなされているのか。 |
| 事務局 | 以前は、性別によって配置されているように思われることもあったが、最近では、性別にかかわりなく配置されていると思う。 |
| 委員 | 「時間外勤務縮減への配慮を行っていましたか」という項目で、「時間外勤務の実施の推進責任者である室長級職員との関係はどうなりますか」との意見があるが、どういうことか。 |
| 事務局 | 本市では、職員の健康保持等を図るために「ノー残業デー実施要領」策定し、毎週水曜日と金曜日をノー残業デーと定め、時間外勤務縮減に取り組んでいる。この要領では、ノー残業デー実施の徹底を図るために、各室長をノー残業デー推進責任者と定めるほか、所属長は、ノー残業デーを実施するために業務の調整を行うことと規定している。一方、リーダー等には、所属長に対して配慮を促す等、各所属長等と協力し合い適切な取組、助言をお願いしている。しかし、このような意見のほかにも、リーダー等連絡会議において、部全体でリーダー等がチェックする体制がとれない等の意見をいただいている。リーダー等の存在を知らない職員もいることについては、庁内掲示板で名簿を上げるなど、今年度、周知をした。今後も、年度初めに、必ず周知する等考えているが、リーダー等に届く仕組みづくりを作らなければならないし、工夫の余地が大きい。人権男女共同参画課として取り組まなければならない。 |
| 委員 | リーダー等には、市長から任命しているのか。 |
| 事務局 | 任命はしていない。年度当初に各部で選任いただいている。 |
| 委員 | 東大阪市では、部長が自己評価し、集約している。 |
| 事務局 | リーダー等の役割と所属長の役割が重なっている部分がある。役割分担をして重ならないように担う方法と、様々な職員が関わって推進する方法があると思う。現制度は、様々な職員が場面ごとに関わることで、男女共同参画を推進しようとするものである。 |
| 委員 | リーダー等に対しては、どのような支援を行っているのか。 |
| 事務局 | リーダー等に対する研修や、連絡会議を開催している。 |
| 委員 | 「職員が、性別に関わらず、育児休暇、介護休暇を取得しやすい職場環境づくりに配慮できているか確認していましたか」という項目では、誰に配慮しているのか。 |
| 事務局 | リーダー等には、リーダー等が職場で配慮するとともに、部内所属長が、育児休暇等が取得しやすい雰囲気づくりに配慮しているか確認いただくようお願いしている。 |
| （３）宝塚市第２次男女共同参画プラン平成２８年度（2016年度）の取組及び平成２９年度（2017年度）の予定について |
| 事務局 | ＜資料に基づき説明・省略＞ |
| 委員 | 平成29年度から、男女共同参画プラン推進フォーラムは、指定管理者であるＮＰＯ法人として実施するのか、指定管理者が男女共同参画センターとして実施するのか。 |
| 事務局 | 男女共同参画センターとして実施する。 |
| 委員 | 今年度、内閣府「男女共同参画の視点からの防災研修プログラム」に基づく試行研修をしたが、研修のみで終わってしまっては意味がない。各地区防災計画への発信等、行政が地域に発信することが大事である。 |
| 事務局 | 引き続き、男女共同参画の視点から防災を考え、意識を変革する職員を増やすことと、市民に広めること、どちらについても防災担当課と連携し、考えていきたいと思う。 |
| 委員 | 男女共同参画の視点の防災を、地域みんなのものにしていくことが大事である。 |
| （４）その他 |
| ・内閣府「男女共同参画の視点からの防災研修プログラム」に基づく試行研修について（報告） |
| 事務局 | ＜資料に基づき説明・省略＞ |
| ・意見交換 |
| 委員 | 勉強になった。今後、自分の生活に活かしていきたい。 |
| 委員 | 宝塚市の男女共同参画施策は、一歩先のことを試行錯誤しながら実施している。引き続き、取組んでほしい。 |
| 委員 | 会議が夜間に開催されていたので、出席しやすかった。宝塚市は、市民の支えもしっかりある。先進的に取り組んでいこうとする部分を、これからも大事にしてほしい。いろんなしかけを作ってほしい。 |
| 委員 | 専門分野の高齢者福祉・介護福祉の分野とは異なるところもあり、改めて知ることも多かった。今後に活かしていきたい。 |
| 委員 | 専門分野の地域福祉、災害は、どうのように横とつながっていくかが課題であるが、男女共同参画は、その大事なファクターであると思う。 |
| 委員 | 男女共同参画の先端を行く理論を学び実験的に実践していくことは必要である。担当課が取り組んでくれていて頼もしいと思う。市役所で性別役割分担意識を感じないというのは心強い。ここまで来るには時間がかかった。 |
| 閉会 |  |