令和２年度（2020年度）第1回宝塚市男女共同参画推進審議会　会議概要

１　日　時　　　令和２年（2020年）９月１４日（月）　午後６時～８時

２　場　所　　　宝塚市立男女共同参画センター　１AB

３　出席者

（１）出席委員　委員１０名中８名出席

　　　大束委員　後藤委員　榊原委員　髙田委員　田村委員　正木委員

　宮前委員　山本委員

　（２）事務局

　　　　近成部長、津田室長、阪本係長、佐藤

　（３）その他

　　　　指定管理者　山田所長

４　全体進行

・委嘱辞令交付

・事務局職員紹介

　・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　審議事項等

　（１）宝塚市における女性の公職状況（令和2年（2020年）4月1日現在）について

（２）第２次宝塚市男女共同参画プラン推進状況について

（３）第２次宝塚市男女共同参画プラン後期個別事業計画策定について

|  |  |
| --- | --- |
| ６　主な意見等 | |
| （１）宝塚市における女性の公職状況（令和2年（2020年）4月1日現在） | |
| 事務局 | ＜資料に基づいて説明・省略＞ |
| 委員 | 世界に比べて日本は女性の参画がまだまだだと感じます。私は以前、病院で勤務をし、今は警備員をしています。仕事によって、男女の比率は変わってくるので、意識改革が必要だと思います。 |
| 会長 | 委員会の委員自体は推薦や充て職であることが多いが、会長が男性の場合、あえて女性に委員となっていただく方向に進んでいます。しかし、参画率は今一つ上がりません。宝塚市の取組をご説明いただけますか。 |
| 事務局 | 本市は平成６年にクオータ制度を導入し、女性の参画率を４～６割にすることを目指して、取組を進めています。審議会の数が多数ありますが、全ての審議会に対し目標を達成するよう依頼しています。以前に比べると、この目標は浸透しており、依頼せずともバランスを保つよう配慮するようになってきました。「斑状歯判定委員会」に関しては、女性の医師に委員になっていただくよう依頼していますが、難しい状況です。現在女性の参画がない審議会については、とにかくまず一人でもいれていただくよう依頼したいと思います。全体の数値は下がってしまいましたが、中には女性が６割を超えている審議会があります。５割が理想だと考えており、バランスを整える必要があると考えています。  　また、審議会の公募委員として、市民の方に委員になっていただいています。本市では、無作為抽出による審議会等の公募委員候補者登録制度を設けており、この制度を利用して、男女比を調整する取組も進めています。 |
| 委員 | 私は介護の仕事をしています。ケアマネジャーなどの介護職は女性の割合が高いのに、「介護認定審査会」は３５．７％と低いですが、何故でしょうか。 |
| 事務局 | 「介護認定審査会」の委員は、介護職の方だけではなく、医師なども委員となりますので、先ほどの「斑状歯判定委員会」と同じく、医師に女性が少ないため、このような結果になっています。 |
| 委員 | 市職員の男女比について、役職別の女性の在職年数は分かりますか。 |
| 事務局 | 在職年数は、人材育成課に確認を取り、次の審議会にてお伝えいたします。 |
| 委員 | 女性の割合が低い審議会は充て職だから低いのか、それとも手を挙げられる方が少ないのか、どちらでしょうか。特に「都市計画審議会」や「地域公共交通会議」等のハードの分野に女性がいないのはなぜでしょうか。  また、「夢・未来　たからづか創生総合戦略有識者会議」は、宝塚市の未来について議論する場なので、もっと女性を入れるべきだと思います。 |
| 事務局 | 女性を推薦していただくよう依頼しているのは、自治会連合会など市民団体の推薦の場合になります。例えば、この審議会のように知識経験者などが多い審議会ですと、担当課が後任を探す際に男性が多くなっているのかもしれません。前任の方からご紹介いただくケースも多いと考えられます。  「夢・未来　たからづか創生総合戦略有識者会議」については、国から総合戦略という形で色んな意見を聞くように言われています。例えば、金融機関や不動産などの分野が示されており、役職についている男性の方が多いので、偏ってしまったのかもしれません。また、「シティープロモーションの戦略」のメンバーは敢えて女性ばかりで構成し、女性の意見を取り入れています。 |
| 委員 | 有識者に後任を紹介いただく際に、ぜひ女性を、と働きかけるのも大事だと思います。 |
| 委員 | 市職員の管理職の女性の割合が低く、寂しいなと思います。部長級の女性はどの部署ですか。  また、意思決定機関に女性が参画することは重要なことだと思っているので、副市長に女性を登用するよう働きかけはしていますか。 |
| 事務局 | 部長級の女性1名は、現在子ども未来部の部長になります。この方は、以前は産業文化部の部長でしたので、女性だから子どもの分野というわけではありません。部長になるまでにある程度のキャリアが必要ですので、女性の部長級が少ない現状です。その下の室長級は、徐々にではありますが、増えてきています。  副市長については特別職になりますので、私たちが介入することはできません。市長の裁量で任命し、議会で承認を得て決定いたします。 |
| 委員 | 副市長は市長が選びますが、市内部で女性の副市長が必要だという声はないのですか。 |
| 事務局 | 女性が必要なのは副市長に限りません。私は今男性で総務部長をしておりますが、前任は女性が総務部長を務めていました。現在はたまたま市長が女性で、副市長は男性ですが、今後もポストに女性の登用をしなければいけないと考えています。 |
| 委員 | 現在、女性の部長は子ども未来部に一人ということですが、どこの市も子どもや男女共同参画といった分野に女性を配置しがちです。むしろそういった分野は、部下に女性を配置し、男性を部長にして勉強されたらいいと思います。もっと別の分野で女性を登用していただきたいです。 |
| 委員 | 宝塚市に限ったことではありませんが、女性が中々管理職になりたがらないと聞きます。いまだに「男性は外で働く」「女性は家を守る」のような社会的役割固定意識がある気がします。女性の意識を変えることも大事ですが、家事や育児について、男性の意識も変えていただかないと、女性の参画も進まないので、社会全体で小さい時からの教育や啓発が大事だと考えます。 |
| 会長 | 宝塚市役所の働き方改革は進んでいますか。 |
| 事務局 | 男性の育児休暇取得率は一昨年が１０％、昨年は１５％を超え、市役所の中では意識が高まっています。どんな制度があるかを知ってもらうため、特定事業主行動計画のパンフレットを配布し、周知しています。  その他の取組としては、コロナウイルス感染症拡大防止のため、テレワークを進めようとしています。現時点では、役所のシステムの関係で出来ない部分もありますが、自宅でも作業できるような環境整備を目指しています。実現できれば、通勤時間が削減され、男性の家事育児に費やす時間も増えるかと思います。 |
| 委員 | 一般の会社でも同じですが、いまだに性別による役割固定意識があると思います。意識改革をしなければ、女性が自ら参画する社会にならないと考えます。 |
| 会長 | 例えば、来年は係長級の半分を女性にする、達成したら課長級の半分を女性にする、というように具体的な制度にするのはどうでしょうか。個々の意識については待っていても進みません。女性も男性も含めた職員のキャリアアップの研修会はあるのでしょうか。 |
| 事務局 | 係長級、課長級になるための研修があります。女性のための研修もあります。 |
| 会長 | その研修は、先輩職員から実際に子育てをしながら仕事を続けたという話が聞けるような、堅苦しくなく、若い人たちが自分の人生、キャリアプランについて考えられる内容になっていますか。 |
| 事務局 | 先ほどの研修は市で行っているものではなく、外部機関へ１～２週間研修に行くプログラムです。  今ご質問のあった内容の研修ではありませんが、女性の係長級以上の職員が集まる会があり、女性管理職が若い女性職員へ働く上でのアドバイスや、係長の昇格試験に係る模擬面接を行っています。 |
| （２）第２次宝塚市男女共同参画プラン推進状況について | |
| 事務局 | ＜資料に基づいて説明・省略＞ |
| 委員 | 「デートDV予防教室の実施」について、これはいつごろから始まった事業ですか。子どもが市内の県立高校に通っていたのですが、このような教室があったという話を聞いたことがありませんでした。 |
| 事務局 | この事業は平成２４年度から始まりました。毎年、市内各中学校と高校へ案内を行い、申出のあった学校へ講師を派遣しています。近年は、中学校の校長会にも出向き、周知しています。 |
| 委員 | 学校からの申出がなければ、その学校の生徒は、聞く機会がないのですね。保護者としては、子どもに学んでほしかったです。 |
| 事務局 | 毎年、同じ学校が多いです。 |
| 会長 | 学校としては授業の枠を割く必要があるので、申出がなければ出向くことができないということですね。 |
| 副会長 | 全体的なことですが、例えば「配偶者暴力相談支援センター機能の充実」の問題点の書き方が気になります。「関係機関等とのさらなる連携に努める必要がある」とありますが、具体的にどんな機関とどう連携するのかを決めなければ、次の具体的な施策につながらないと思います。 |
| 会長 | 担当課から回答内容について、人権男女共同参画課から修正を依頼することは可能ですか。 |
| 事務局 | 可能です。 |
| 会長 | そのままを転記せず、わかりやすい内容にしてください。 |
| 委員 | ２点質問です。  １点目は「宝塚市パートナーシップ制度」について、現在の宣誓件数はどのくらいですか。パートナーシップ制度に対しての市民からの厳しい意見等はありますか。また、市民へどのように周知や啓発をされていますか。  ２点目は、私は委員に就任してから毎年「地域防災会議」について質問し、その度に参画率向上に向けて努力する、と回答いただいていますが、進んでいません。「防災・災害復興に関する施策立案への女性の参画」の問題点にも「女性の防災会議委員就任を推進する。」と記載がありますが、具体的な推進方法を考えていますか。 |
| 事務局 | １点目のパートナーシップ制度についてですが、制度開始以降１０件の宣誓があり、２件返却があったため、現在８件です。平成３０年度に４件、令和元年度に５件、今年度は１件の宣誓件数です。  市民からの意見について、制度導入当初は多くの反対意見がありましたが、平成３１年に、性自認・性的指向に関する差別の禁止なども盛り込んだ男女共同参画推進条例の改正を行った際、パブリックコメントを実施しましたが、反対意見は１件もなく、賛成意見ばかりでした。制度導入と条例改正について、報道には、かなり量的に差がありますが、社会全体が少しずつ変わってきているのではないかと感じています。最近は、業務の中でも反対意見を聞くことはありません。  周知については、ホームページ等を活用していますが、パートナーシップ制度の周知というよりは宝塚市の「ありのままに自分らしく生きられるまち」に向けて様々な取組をしていることを知っていただきたいと考えており、一昨年作成しましたレインボーステッカーを市内の公共施設や事業所等に貼っていただくよう依頼をしています。  ２点目の「地域防災会議」ですが、委員として出てきていただく団体が決まっています。市長を会長とし、副市長、教育長、水道事業管理者、消防長、市役所各部長、警察、自衛隊、ライフライン企業、医師会等の防災関係機関の長で構成しています。中々そのポストに女性が就任しておらず、難しい状況ですが、これからも引き続きお声がけをしていきます。 |
| 委員 | 企業や団体に対して、役職に女性を入れることを市は積極的に働きかけるべきではないですか。企業だけで取り組むのではなく、市が働きかけることで、結果的に女性が会議のメンバーになると思います。 |
| 事務局 | 特定事業主行動計画を策定している企業も増え、働きかけやすい環境ができていると思います。性的マイノリティについても、企業に働きかけていくことが課題です。連携して、少しでも市民の皆様の目に入るよう取り組みます。商工会議所への働きかけは続けていますが、中々参画していただけておりません。 |
| 委員 | 企業と行動計画について、話す機会はありますか。 |
| 事務局 | 企業の行動計画を見せていただくことは難しいですが、そのような話ができたらと思います。 |
| 委員 | 「地域防災会議」の構成メンバーを見ると、部長が多いようですが、部長級でなくても、その部内で調整し、他の方を選ぶことも可能ですか。以前は、検討してみますという回答でした。 |
| 事務局 | 防災会議は大きな会議なので、部ごとの意見を聞かれることがあります。部内は、いくつかの室に分かれているので、内容によって部長級しか答えられないものがあります。 |
| 委員 | 実際に災害時の避難所でDVや児童虐待が起こった事例があります。避難所で様々な対応を実施しようとしても、ほぼ男性だけの会議で実施しないこととなり、それに対して行政も関与できないということで終わってしまったそうです。弱者の意見がかき消され、潜在化されてしまうので、意思決定の場に女性を入れていただきたい。DVや児童虐待の問題が散見されていますので、ぜひお願いしたい。 |
| 会長 | 防災会議の検討部会はありますか。 |
| 事務局 | 検討部会は設けておらず、防災会議のみになります。 |
| 会長 | 市によっては、具体的なものは下部組織で審議し、防災会議はどちらかというと承認するだけの場に位置付けているところもあります。そのように組織を変えることで、様々な意見をきちんと入れることができるのではないでしょうか。 |
| 事務局 | 国が作成した男女共同参画の視点からの防災復興ガイドラインをできるだけ活用することについて、国の基本的な考え方においても記載されており、我々もそれを十分認識していますので、次の後期事業計画の中に反映できるかを他課と調整し、検討していきます。 |
| 会長 | 警察署長や消防署長等、関連の団体の代表の方がいらっしゃいますが、その中の議論で中々男女共同参画の話にはならないと思います。そういうことを議論できる場、組織を作ることによって、防災会議の女性比率は変わらないが、この視点を組み込んでいけるのではないでしょうか。 |
| 事務局 | 今の防災計画自体にも色々抜け落ちている視点はあると思います。ガイドラインを用いて、それを変えていただくよう働きかけていきます。組織の下に、人権男女共同参画課の職員や男女共同参画センターの職員を位置付けるなど、後期事業計画の中に取り入れていきたいと思います。 |
| （３）第２次宝塚市男女共同参画プラン後期個別事業計画策定について | |
| 事務局 | ＜資料に基づいて説明・省略＞ |
| 委員 | 個別事業11103「男女共同参画に関する啓発講座を実施する」の実績の問題点に、「意識改革が行動につながる学習内容、方法を検討する必要がある」と書かれています。この講座を受けた方が、行動につながるようにするために、次にどの事業で、どのようなことをするかといった視点も必要だと思います。新たに事業を立てるだけではなく、今あるこの事業のどこに繋げていくのかということを考えていただきたいです。一つの事業で閉じるのではなく、複数の事業をつなげて、ネットワークを作る。最終的に、宝塚市の男女共同参画が出来上がるチャート図のようなイメージを持てれば、より成果が出るのではないか。講座を受けた方が、次は自主的な活動が出来たらいいと思います。 |
| 委員 | この事業の中で、基本方針Ⅱの「女性への暴力の根絶とあらゆる人の人権の尊重」の取組が本当に重要だと思っています。どんな啓発をすれば、根絶に役立つのかというような視点は取り入れていただきたい。暴力を受けているということを認識することが大事です。施策の体系の中に、「女性の性被害」という項目がありません。施策を増やすことはできないと思いますが、刑法も変わりましたので、どこかに入れていただきたい。 |
| 事務局 | 今回の後期事業計画策定は、基本的には主要な施策などの体系はそのままで、事業をのみを見直すことになっていますが、今のように全く新しい視点の事業や今ある施策のどこに該当するか分からない事業については、新たな施策を追加するような変更が出てくることもあるかと思います。 |
| 委員 | 性暴力被害と防災については、ランクアップしていただけたらと思います。 |
| 事務局 | どこに位置付けるかは、紐づく事業とセットの方が整理しやすいと思いますので、２回目の審議会で案を出します。 |
| 会長 | そこでは、審議会の意見を各課に伝えていただけるのですか。 |
| 事務局 | ９月末まで少しお時間お取りしますので、この施策にはこの事業が必要ではないかというような細かな意見をいただければ、各課に依頼してみようと思います。 |
| 委員 | 地域防災計画の中に、最終的には男女共同参画の考えを強調して明記していただきたい。また、「男女共同参画の視点から考える防災セミナー」ですが、全国的に見ても珍しい取組だと思います。重点的に取り組むのならば、シリーズ化するなど充実させていただきたい。 |
| 会長 | その他、ご意見等ございますか。 |
| 委員 | 宝塚市で、もしDVの被害を見つけた場合、どこに相談したらよいのですか。 |
| 事務局 | たからづかDV相談室にお願いいたします。 |
| 会長 | 電話相談カードが市民にいきわたっていないのでは。 |
| 事務局 | 公共施設、市内幼稚園保育所、医師会等の窓口やトイレに設置していますが、中々お手元までいき渡っていないかもしれません。市のホームページ等でも周知しております。 |
| 委員 | 施策の方向１０に「高齢者・障がいのある人、外国人等への生活支援」のこれら事業が、男女共同参画とどう関連しているのか不明です。男女共同参画の観点からすれば、どういった事業内容にすべきなのか考えていただきたい。 |
| 閉会 | |

**〈欠席委員からのコメント〉**

「宝塚市における女性の公職参画状況」について

・「市職員の状況」のうち、課長の男女比と副課長の男女比のアンバランスが気になります。一時的に副課長に女性が多いという状態となっているのであればよいのですが、女性職員の課長昇進が何らかの理由で滞っているような場合には対応が必要ではないかと考えます。いわゆる「ガラスの天井」が存在していないかどうかを、副課長の平均在職年数が男女で差がないかどうかといった細かな数値の検証もあってもよいと思います。

〈事務局〉副課長級は、基本的に廃止されており、現在では保育所、幼稚園など一部の部署のみの役職です。男女の理由で副課長から課長に昇進していないわけではなく、女性職員が多い部署なため、結果として副課長級に女性が多くなっています。

・「行政委員会」のうち、固定資産評価審査委員会などの０%のものは早急に改善することが望まれます。資格や専門知識といった障害があることは推察できますが、ゼロという状況は審議会としても強く改善を促すメッセージを出すべきではないかと考えます。

「第２次男女共同参画プラン推進事業」について

・非常にボリュームがあるため、たとえば、問題点などの記載のある事業のみ取り上げるなど、整理をしてはどうかと考えます。または、次期事業計画においては、項目を絞ることも検討してはどうかと思います。

・事業番号11106について、メディア・リテラシーの啓発という事業名と映像作品の上映という内容にややズレを感じます。リモートが話題になっている昨今の社会情勢を考えると、内容の吟味が検討されるとよいと考えます。

・事業番号11201　エンパワーメントのための情報提供・講座ですが、ストレスの緩和やコントロールは大事ですが、昨今の心理学の進展を踏まえて、ポジティブな方向（たとえば、ワークエンゲージメント、ウェルビーイング）での講座内容の充実も検討されてはいかがでしょうか。ストレスなく働くことも大事ですが、より充実した気持ちや幸福を感じながら働くことも重要だと思いますし、そうした価値観の変化も起こっているように感じます。

・事業番号21101　DV防止セミナーについて、セミナーなどの開催はコロナ禍では当面難しいと思うので、積極的にオンラインかつオンデマンド型の配信に切り替えることを検討してはどうかと考えます。育児や介護との両立という点でもオンラインでのセミナーのほうが参加しやすいこととも考えます。

・事業番号2110　デートDV予防教室について、の高校での出張講義はとてもいい取り組みだと考えます。社会人になる前の若い世代にこうした啓発セミナーを行うことは長期的にはもっとも効果的だと考えます。