

令和7年度第1回四條畷市男女共同参画審議会 会議録

1. 日 時：令和7年7月25日（金）午後2時～3時40分

2. 場 所：四條畷市水道センター2階 大会議室

3. 出席者：（委 員）10名

岸田委員、木下委員（会長）、佐々木委員、則武委員（副会長）、藤本委員、細山田委員
松岡委員、山北委員、吉田（依）委員、吉田（涼）委員

（事務局）3名

笹田（市民生活部長）宇都宮（人権・市民相談課長）、織田（人権・市民相談課主査）

欠席者：（委 員）1名 鹿海委員

傍 聴：0名

●事務局

それでは、定刻になりましたので、ただいまから、令和7年度第1回四條畷市男女共同参画審議会を開催したいと思います。本日は、委員の任期が開始して初めての会議ということになりますので、会長が選任されるまでは、事務局の方で進行をさせていただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。私、人権・市民相談課の宇都宮と申します。よろしくお願いいたします。それでは最初に、今回は審議会の委員の任期が始まって最初の会議となりますので、委嘱状を交付させていただきたいと思います。交付につきましては、会議時間も限られております関係上、机上に配布させていただいておりますので、内容をご確認の上お持ち帰りいただきますようお願いいたします。それでは、続きまして副市長の藤岡よりご挨拶を申し上げます。

（副市長挨拶）

●事務局

ありがとうございました。それでは、ここで副市長につきましては、他の公務がございますので、退席させていただきます。

それでは審議に入ります前に、まず定足数の確認について事務局からご報告いたします。本日は、委員11名中10名の委員にご出席をいただいております、過半数となっていることから、四條畷市男女共同参画推進条例施行規則第13条第2項の規定に基づき、会議が成立していることをご報告させていただきます。

続きまして、会長並びに副会長の選任をお願いしたいと思います。選出については、同条例施行規則第12条第1項の規定により、委員の互選により選出していただくこととなっておりますが、ご意見などございましたらよろしくお願いいたします。

●佐々木委員

本審議会においては、過去より学識経験者の方に会長と副会長になっていただいている経過がありますので、過去より参加いただいている木下委員を会長に、今回新たに委員となられた則武委員に副会長になっていただくことでいかがでしょうか。

●事務局

ただいま、会長に木下様を、副会長に則武様を推薦する声がありましたが、皆さまいかがでしょうか。

(異議なしの声あり)

●事務局

ありがとうございます。それでは、木下様を会長、則武様を副会長とすることとなりました。それでは恐れ入りますが、木下様、則武様、前方の席にお移りいただけますでしょうか。

それでは、新たに会長に就任されました木下様、簡単にご挨拶をお願いできますでしょうか。

(会長挨拶)

●事務局

ありがとうございました。それでは、まずは、本日初めてお越しいただいている委員の方もいらっしゃいますので、簡単で結構ですので、皆さま順に自己紹介をお願いできますでしょうか。

●事務局

ありがとうございました。

なお、鹿海委員におかれましては、本日ご欠席となっております旨申し添えいたします。

●事務局

ありがとうございました。

それではここからは、木下会長に進行をお願いしたいと思います。木下会長よろしく願いいたします。

●会長

それではまず、本審議会の公開、非公開について決定したいと思います。四條畷市では、審議会等の会議につきましては、「審議会等の会議の公開に関する指針」に基づき、原則として公開することとされていますので、皆さま特に異議がなければ、公開するということにしたいと思います。よろしいでしょうか。

(異議なしの声あり)

●会長

ありがとうございます。続きまして、本審議会の会議録についても、先ほど申し上げた指針に基づき、作成が義務付けられており、その記載内容につきましても、審議の経過が分かるように、各委員の氏名を記載の上、発言内容を明確にして記録することとなっておりますので、よろしく願いいたします。

傍聴の方はおられないということですね。それでは、これより次第に従って議事を進行させていただきます。まずは次第(5)「第2次なわてあじさいプランの令和6年度実績報告について」事務局よりお願いします。

●事務局

それではここからが本題ということになります。資料番号1をご覧ください。初めての委員の方もおられるので、そもそも男女共同参画推進計画、通称あじさいプランとは何かというところから簡単にご説明させていただきます。

計画名が長いので、以降「あじさいプラン」で通させていただきますと思います。これが、市が男女共同参画を進めていく上での基本となる計画として、本文中にも記載があるのですが、「男女共同参画社会基本法」や「女性活躍推進法」など法律に基づいて策定が努力義務となっているものです。

例年であれば、毎年1回、この計画に基づいて、市役所内の各課において行っている取り組みや実績の数値について、この資料番号1の実績報告書のような形で取りまとめを行い、委員の皆様には事前送付してあらかじめ質問をいただいた上で、この審議会場で関係課の職員と直接意見交換を行い、その内容を各課に持ち帰ってフィードバックを行うことで計画の実効性を担保し、進捗管理を行うといったことを行っています。

今年度は、事前送付資料の鑑文書にも記載させていただいたとおり、第2次あじさいプランが今年度、令和7年度末で計画期間が満了となりますので、審議会の皆様には、限られた会議回数の中、今年度の審議会は次期計画の策定に向けてご意見をいただくこととしたいと考えておりますので、今回は事務局からの詳細な説明は割愛させていただき、次期計画の策定に向けてという観点で何かご意見のある場合のみ、ここではご発言いただければと考えております。本案件の説明は以上です。

●会長

ありがとうございます。毎年報告の時に各課の方においていただいておりますが、事務局からも説明がありました通り、今回は第3次あじさいプランに向けての皆様のご意見をいただくことが中心となりますので、この実績報告書については資料の提示のみということで。事前にご覧いただいて何か気になる点とか、ご質問がございましたらこの場でどうぞお出してください。いかがでしょうか。

ではこちらについてはご確認いただいたということで、次に進めさせていただきます。次第(6) 諮問「第3次四條畷市男女共同参画推進計画(第3次あじさいプラン)(素案)について」事務局からご説明をお願いします。

●事務局

資料番号2をご覧ください。

先ほどご説明させていただいたとおり、あじさいプランの計画期間が令和7年度で満了を迎えることとなっておりますので、次期計画策定に当たって、外部からの専門的な意見や知見、さらには市民の意見を計画に取り入れていく観点から、先ほど副市長からの挨拶でもありましたとおり、審議会へ諮問をさせていただくことといたしました。

策定に向けた詳細につきましては、この後の案件で説明させていただきますので、よろしくご審議いただきますようお願いいたします。

本案件に関する説明は以上です。

●会長

ありがとうございます。(6)につきましては諮問についてのご説明ということですので、このまま進めさせていただいてよろしいでしょうか。

ありがとうございます。では(7)の策定に向けたスケジュールについてご説明をお願いします。

●事務局

それでは次に、次期計画策定に向けたスケジュールについてご説明させていただきます。資料番号3をご覧ください。第3次あじさいプランの策定に向けた議論を行う組織体として、この審議会のほか、市役所内部の組織として、資料の中段にある、「人権施策推進委員会」、これは、資料番号4に記載のとおり部の課長級職員から構成される組織で

すが、基本的にはこの2つの組織によるキャッチボールにより、素案のブラッシュアップを行いながら進めていきたいと考えております。

これを基本に、男女共同参画の推進が全ての部署にまたがるものであることから、この課長級職員による組織の親組織として、上の段にある市長をトップに全部長級職員により構成される「人権施策推進本部」に議論の経過を共有し、最終的にはこの本部会議での審議を行った上で、来年3月の成案化に向けて進めていくというスケジュールを想定しております。

この審議会の予定につきましては、本日を含めパブリックコメントを行うための原案化を行うために、本日諮問させていただいた素案についての答申をいただく予定の第2回が9月19日、そして来年2月上旬の第3回では、成案化前の「案」についての答申をいただきたいと考えております。そのため、全体的に非常にタイトなスケジュールとなっておりますが、このような行程で作業を進めて行きたいと考えております。

皆さまにおかれましては、お忙しい中とは存じますが、ご協力をお願いしたいと考えておりますので、何卒よろしくお願いいたします。

スケジュールは以上のとおりですが、策定に向けた基本的な考え方につきましては、後の案件でも説明しますが、議論の回数も限られているということもありますので、基本的には現行の第2次あじさいプランをベースにしながら、必要な部分についての時点修正を行っていくことを基本的な考え方としたいと考えております。

なお、スケジュールに記載のとおり、本日の審議会に先立ちまして、6月6日に開催されました、第1回の推進委員会の議事の要旨を資料番号5のとおりまとめています。第1回の推進委員会につきましては、初回ということもありまして、本日の審議会と同じように、会の役割や改定スケジュールの共有と、素案について我々人権部局だけはわからない部分、とくに、各所管課におけるこれまでの取り組み成果や個別施策の部分を中心にご意見をいただきました。

加えて推進委員からそれぞれ部内展開を依頼し、いただいたご意見や修正点を集約し、反映したものを素案として提出しています。

この案件の説明は以上です。

●会長

ありがとうございます。6月6日の推進委員会で議論されたことも資料をつけていただいております、大変参考になりました。スケジュールを見ていただくと、今日素案に対して皆さんにいろんな意見をいただくことの重要な位置付けがよくお分かりいただけると思いますので、これからどうぞよろしくお願いいたします。

では、いよいよ次第(8)の第3次あじさいプラン(素案)について事務局からご説明をお願いします。

●事務局

それではご説明させていただきます。ここからが本題となります。

まず資料についての説明をさせていただきますので、資料番号6をご覧ください。

似たような資料が2つありますが、表紙の表題を見ていただきますと、「溶け込み版」と「見え消し版」と2種類ご用意させていただいております。溶け込み版の方は、修正後の計画のイメージを持っていただくということで、ご用意させていただいておりますが、基本的には現行計画の修正箇所が分かる、見え消し版の方をご覧くださいながら進めていく形になるかと思っておりますのでよろしくお願いいたします。中身をご覧くださいと、モノクロ印刷の関係上見にくくて申し訳ございませんが、少し字の色が薄いところが赤字で追記した場所となっております。

また、第3章の35ページからの個別施策の箇所につきましては、過去審議会から、「全体として管理項目が多いため、ページ数も多くなっており、効率的な進捗管理のための議論がしにくい」といった意見があったことを受けまして、施策や個別事業の整理を行っております。素案の中では例えば、35ページや42ページなどに「〇〇に統合」や「××へ移動」といった標記をしておりますが、少し資料として分かりにくいので、新旧の比較ができるように、資料番号7をご用意させていただいておりますので、適宜見比べながらご覧いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

次に、この素案作成にあたっての基本的な考え方として大きく2点お話させていただきます。

まず、1点目は当然ですが、この10年間の社会情勢などを踏まえて、文言や言い回し、法改正などの時点修正を行っているということがまず1点。

次に、2点目、先ほどお話しさせていただいた内容ですが、今回初めて委員となっておられる方もおられますので、少し丁寧に説明させていただきますと、市の男女共同参画に向けた取り組みが進んでいるかどうかをチェックする仕組みとして、毎年1回、このあじさいプランに紐づいた取り組みの実績を人権・市民相談課で取りまとめたものをこの審議会に提出させていただいています。審議会では関係課の職員を呼んだ上で皆様と意見交換させていただき、その内容を業務にフィードバックすることで、この計画の進捗管理を行うといったことをしております。

この意見交換を行う際に管理する項目が多く、ページ数も多くて分かりにくいところのご意見があったことを踏まえまして、第3章「計画の内容」中の35ページからの個別の施策やそれに紐づく事業内容について整理・統合を行った上で、よりシンプルで見やすくなるよう修正を行っています。これが2点目となります。

今後3次あじさいプランが策定された後、今申し上げたような計画の進捗管理を行う意見交換の際に提出させていただく実績報告書の様式についても、より分かりやすくなるよう体裁の方も整えていきたいと考えております。

以上2点が、この素案を作成に際しての基本的な考え方になります。

次に個別具体的な修正箇所について、時間も限られておりますので、かいつまんでとなりますが、これよりご説明させていただきます。ここでは「素案見え消し版」の方を見ながらご説明したいと思います。

まず4ページからは第1章「計画策定の背景」ということになっております。

まず第1章では、国や府の動向、市のこれまでの取り組み、計画に関する基本的な考え方を整理した章となっています。男女共同参画を取り巻く国や府などの動向については、新たな法の制定や改正、上位計画の改定、新型コロナウイルス感染症拡大による社会的な影響等を盛り込み、加筆修正しています。

それから、9ページからの5基本的な考え方の「計画の推進・管理」のところで、「市内の取組について市ホームページ等を通じて公表を行う」という部分を今回追記しています。先ほど次第5で報告しました実績について、これまで公表という部分ができていなかったのも、男女共同参画推進条例に従い、今後は実績を市のホームページ等を通じて公表していきます。

次に12ページからの第2章では「第2次あじさいプランに基づく取組成果と課題」ということで、計画の策定を行うに際して、まずはこれまでの市の取組結果と課題の抽出と整理を行う章になっています。

課題については大きく3つの観点を設定しまして、1点めは現計画の期間内約10年間に行われた主な取り組みから見られる課題。2点めは、この計画で設定している数値目標の実績から見られる課題。3点めは、昨年実施したアンケート調査結果からみられる課題。

以上3つの観点から現在生じている課題を抽出し、第3次計画の策定に繋げていく方向性を見出すための章としています。以下、順次説明します。

まず、13ページをご覧ください。過去約10年の間、各課から毎年いただいている実績報告の中から、3つの基本目標ごとに、主な取組成果と課題について整理しています。

次に17ページの項目2では各個別施策の内容の数値目標の成果と課題をまとめています。主に修正した点として、実績報告の際に可能な部分については前進しているか後退しているか、見てすぐ分かるような表記の仕方を検討してほしいというご意見もありましたことを踏まえて、ここに新たに評価欄を設けて○△×での判定を追加しました。

評価については目標値を目指す中で、実績値が基準値と比べてどうかで判定しています。目標値を達成していたら○、改善していたら△、基準値より下がっている、もしくは変化がなければ×にしています。

19ページからの項目3アンケート調査結果からみた市民意識の現状と課題では、昨年度5月に行った市民へのアンケート調査の結果を一部抜粋して、それぞれ概要と第3章につながる今後の方向性についてまとめています。

次に28ページから始まる第3章「計画の内容」に進みます。

第3章は、先ほどの第2章で整理した課題解決に向けて、具体的にどう取り組んでいくかという、計画の本体部分となる章となります。

32ページの「施策の体系」をご覧ください。現計画と同様、3つの基本目標を設定しています。33ページから34ページは基本目標に紐づく「施策」と、それに紐づく「施策の方向性」を図で示しておりまして、その後の35ページ(1)から始まる全40項目が、それぞれ各担当課で取組む施策の内容という作りになっております。各課に毎年回答いただいているのは、この35ページからの「個別施策」の部分となっています。

大枠の施策の体系の部分に関しては、資料番号7をご覧くださいと、現計画からのビフォーアフターが分かる形にしておりますので、素案と並行してご覧ください。

冒頭説明したとおり、現計画より分かりやすくとのご意見から、今回の策定に伴い基本的には、現計画の項目内容はそのまま残し、現状にあわせて文言や内容修正を行い、重複しているものについては整理統合しました。

その結果として、「施策の方向性」は現計画の31個から22個へ、それに紐づく「個別施策」についても56個から40個にスリム化しています。

具体的な例で言いますと、基本目標1では資料7のビフォーアフターを見ていただくと、施策1-1において、施策の方向性の部分を就学の前後で分けていたのを新規計画では、はたらきかける対象で捉え直し、子どもと大人の大きく2項目としてまとめ直しています。

それに基づいて素案35～37ページの個別施策の内容についても同様にまとめ直しています。現行にて記載の性感染症や薬物乱用等の学習機会の部分については施策3-3の健康課題の部分に移動させています。基本目標1の他の部分については、ほぼ現行どおりとしています。

素案44ページからの基本目標2では資料7の施策体系の中の施策2-1「ワーク・ライフ・バランスのための環境整備」についての施策の方向性の部分を「意識の醸成」と「支援体制の整備」の2項目に立て直しています。

それに基づく個別施策として、素案45ページの施策の方向性②のところをご覧ください。ハラスメントについての重複記載を削除、労働者の健康の件については施策3-3の健康課題にまとめ、もともと基本目標3にあった主要施策3-4「子育て・介護の支援体制の充実」についての部分をワーク・ライフ・バランスを実現する枠組みの中での取り組みと捉え直し、まるごとここに移動させています。

素案49ページからの基本目標3では、資料7の現行の体系をみると主要施策3-3の健康に関する施策の方向性の項目について、5項目もありまして、他の施策とのバランスも見て、新計画では例えば心身で別に分かれていた項目を1つにまとめていたり、リプロダクティブ・ヘルス&ライツの考え方を内容に溶け込ませる等、整理統合しています。素案53ページの施策の方向性②女性、母体に関する健康管理の部分については、以前審議会でもお話したことがあるかと思いますが、生理用品をトイレに必要な備品とすることをめざす取り組みを、今年度より本格的に始めましたので、そこを追加しています。

54ページの③健康をおびやかす問題について、もともと(44)の中にあった、ダイオキシンや環境ホルモンの記載については上位計画等を確認したところ、現在はあまり記載されていないようなので、それらを参考にして新計画では削除しています。

また現計画では資料7の現体系中の施策3-5として1項目立てていた「ひとり親家庭への支援」については、新体系では施策3-4複合的に困難を抱える人への支援の中の1つとして移動しています。また、外国にルーツをもつ人の支援についても③その他複合的に困難を抱える人への支援に内包しています。

このように基本的には内容をそのまま残した上で、移動や統合を行い、さらに時点修正を加えています。ここまでが第3章になります。

次に、60ページからの第4章は「数値目標」となっています。

第4章では、女性活躍推進法の規定に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」として位置付けており、主に人事課の所管する、女性管理職の割合や育休取得率の目標を設定している「特定事業主行動計画」との整合性を図りながら、各種数値目標を掲げている章となります。

この数値目標については、過去より現在、今後に至るまで、経年変化を継続的に捉えていきたいと考えておりますので、基本的には既存の項目はそのまま残し、順番について上から順番に第3章の施策の並びとの整合性が取れるように並び替えています。

今回からの変更点として、B と D については性別の偏りをなくし、どちらかの性別だけに偏ることなく、多様な意見を取り入れるという観点から、目標値を現在の50%から、国や府の目標値と合わせる形で、40~60%として、今回から上限を設ける形に修正しています。この項目については、現計画の評価が×になっており、改善に向けて努めていくよう毎年ご意見をいただいているところです。

この審議会の委員に関しても、現在委員11人中男性が3人だけとなっており、逆に女性比率が高いことが課題となっています。改善策の1つとして、改選時には引き続き可能な限り公募を取り入れる他、大阪府立男女共同参画・青少年センター通称ドーンセンターで、各分野の審議会委員などの人材情報を無料で提供してくれるサービスがありまして、こうした外部サービスの活用を検討していくことも一つの方法として、今後は庁内で適宜情報提供をしていけたらと考えております。

次にいきます。今回新たに1つ追加したのが、項目 I です。H で記載しているとおり、市役所の男性職員の育児休業の取得率については、年度によりばらつきがあるものの、一定取得率が上がってきていることを受け、今後は取得した日数でも進捗を図っていくという主旨で、新規追加しています。

数値につきましては、人事課から大阪府に報告されている様式に併せ、ひとまず1月以上かそれ以下という案としています。

それぞれ家庭事情もある中での取得の推奨という実状もありますので、ひとまず現状維持ということで現時点では令和5年度実績の数値と同じ数値を入れております。先日の推進委員会では1月以下は必要なのかという意見も出ていた部分ですが、審議会からのご意見もお聞きした上で、今後人事課と調整検討したいと考えています。

素案の中身の説明は以上になりますが、本日のゴールですけれども、先ほど資料番号3のところで、全体の策定スケジュールをお示しさせていただいたのですが、この審議会に関しては、今日を含めて3回の開催で、3回目には一定答申というものをいただくスケジュールとなっております。本日は、資料については既に事前送付させていただいておりますので、まずはブレインストーミングではないですが、広くこの素案について委員のみなさま方で、ざっくばらんにご意見をいただき、それを事務局で持ち帰り、反映できるものは可能な限り素案に反映をさせていただいた上で、次の8月20日の庁内の推進委員会へと繋げていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

説明は以上です。

●会長

ありがとうございます。では章に区切ってご意見をいただいてよろしいですか。

第1章はまず2019年に女性活躍推進法が改正されたことや、去年の6月の困難女性支援法の施行というのが大きな変化だということもあるんですけども、5ページから10ページで今の2つのこともふまえて修正していただいています。まず第1章についてのご意見を、ブレインストーミング的にご意見お出しいただければと思います。

いかがでしょうか。

●岸田委員

10年前からということなので、だいぶ修正していただいて、中身としては大きく変わる点もあって、色々と時代に合わせた内容も盛り込んでいただいていることにまずは感謝申し上げます。

冒頭の挨拶でも言わせていただいたんですけども、全ての人が生きやすい社会という基本的な考え方からすれば、

前進面はあると思いつつ、私も周りと話している中で、いくつかもう少し進んだ考え方ができないかなという点がありましたので、2、3点言わせていただきます。

まず、ジェンダーという言葉ですけれども、ジェンダー平等という言葉が5ページや6ページで何か所か出てくるんですけど、この使い方に関して間違っているんじゃないかということが先進的な研究の中で指摘されているようです。

ジェンダーというのが文化的・社会的に作られた性差の概念だということからすると、男女ということに分けずに、性別によらずにすべての人が生きやすい社会ということであれば、2ページの5つのカギのところにはその立場で身体的性差とかすべての人がということが書かれているので、そういったジェンダーの視点でまとめられているとは思いますが、男女共同参画というのはジェンダーの一部であって、男だから女だからという形のジェンダーというのは解消していくことが必要だという指摘があります。

ジェンダー平等というのは男女平等にすべきという考えからの言葉であって、男女に捉われないものだと考えると、ジェンダーという概念やジェンダー平等という概念を解消していくものだという言い方のほうがいいのではないかと。

実は私の所属する政党も、よくジェンダー平等と言っているのですが、この使い方ではなくてジェンダーを解消するというような使い方のほうが今の先進的な研究からすると適切なのではないかと指摘があったんです。

ただ、経過の中では国が国際的にどう指摘されているかとかいうことの説明なので、その中ではジェンダー平等というのは変更できないのかもしれませんが、そもそもジェンダーは解消していくものだというような使い方が適切じゃないかという指摘があったのが1つ。変更できるのか、変更すべきかどうか専門の先生もおられるので、その考えていいのかということも含めてご意見をお聞かせいただけたらと思います。

9ページの計画の推進と管理に関しては、39ページで削除されているのをここに持ってきたということによろしいですね。

10ページの用語解説ですが、これに関しても※1エンパワメントに関して、女性が力をつけることという意味で、これは国連でそう指摘されているなら、そこはそれでいいですけれども、性的マイノリティの人も含めて、人が本来持っている力をどう発揮するかというような、女性に限定せずというようなことが、ネットで調べていたらそういう文言も出てきたので、女性ということを限定するのかどうかということをご意見を伺いました。

後、性的マイノリティのところも最近はノンバイナリーと言われているということで、どちらにも分けられない、男でも女でもないということを自分で感じている方もおられるようなので、性的マイノリティにそれも含めるとするのはどうなのかなと思いました。以上です。

●会長

ジェンダー平等という言葉、岸田委員がおっしゃっていることは、まさに社会的・文化的性差から解き放たれるということでジェンダーイコリティという表現、でもこれはジェンダーフリー、社会的・文化的性差からフリーになるということ、SDGsもそうですけど同じ意味で使われていると思いますので、SDGsの目標もジェンダー平等になっていますよね。そういうことで、施策でもジェンダーフリーと同義で使っていると捉えていると今のところ思うのですが。

確かに社会的・文化的性差を平等にというような違和感があるというご意見も分かるのですが、そこから解き放たれるという意味で読み解くと、そんなにこの表現に問題はないのでは、というふうに聞いていました。ジェンダー平等という用語、使いますよね。

●副会長

使うと思います。

●会長

何が何でも変えてくれというのではなく、岸田委員のようにそういう捉え方もあるというご意見でよろしいですか。

では1つめについて、皆さんご意見がありましたらいかがでしょうか。

●山北委員

子どもも SDGsを学校で勉強しているのですが、国連も SDGsもジェンダー平等なので、もしかしたらそれが一般的に行きわたっているのかと思っていたのですが、岸田さんが説明してくださったのを聞いて、それをどこかに盛り込めたらと思いました。

●岸田委員

私も最近知ったので、ジェンダー平等の方が自分でもすごく使ってきたのですが、先進的な研究で社会には浸透していないらしいので、もし取り入れられるなら先進的な中身になるのかと思いました。

●会長

ジェンダーフリーという言葉がすごくバッシングを受けた時期もありましたけど、まさにジェンダーフリーの方が社会的・文化的性差から解放されるという直訳に近いと今思い出していました。ただ、意図として意味するところは同じで、国連も日本語訳として使っていると思います。そういう見方もあったということでありありがとうございます。

2つめのご意見がエンパワメント、性的マイノリティですね。これにつきましては事務局の方でご検討いただくということで。確かに世界女性会議の時に、エンパワメントという言葉が初めて顕在化してきたと記憶していますが、女性が外から力を得るのではなくて元々持っている力を取り戻すということで、エンパワメントが女性に焦点を当てて使われ出したという経緯があります。おっしゃる通り今は色々、女性に限らずレジデンスもそうですけど、この辺はまた用語のところで修正いただけましたらと思います。

●副会長

以前、事務局との雑談で、男女共同参画の中で、性的マイノリティについてどう盛り込めばいいのかというお話をしていたんですが。今回のものを読んでみると、7ページのところに LGBTQ+と性的マイノリティに対する施策として、性的指向及び性自認の多様性を尊重していると書かれていて、これはあたかも性的指向や性自認というのが性的マイノリティだけに関係すると読み解けてしまいます。けれども、本来は誰でも持っている、誰にでも当てはまるものです。世界では SOGI という表現ですね。こうした性的マイノリティのところだけで、性的指向と性自認というものをに入れてしまうと、やはり浮き上がってしまう。なので、最初の大枠として性的指向や性自認というものを定義しておく。SOGI というものを定義して載せておけば浮かず、親和性が取れるのではないかと思います。

●会長

セクシャルオリエンテーションが SO、ジェンダーアイデンティティが GI、これを総合すると性的指向、性自認ですね。それをどこかに入れておくべきですか。SOGI はマイノリティの方だけじゃなくて、全員に当てはまることで、全ての人に性的指向がありジェンダーアイデンティティがありますので、性的指向がないことも含めてセクシャルオリエンテーションであるということですね。これを使うと誰も排除しないということですね。則武先生の具体的なアドバイスとしてはそういうことですね。

●山北委員

SOGI と LGBTQ というのはどういう関係性と捉えたらうまくいきますか。

●会長

性的指向というのは誰でもいずれの形であっても全員がある、ジェンダーアイデンティティ、性自認もどちらでもないと思っている方、どちらか曖昧ということも含めて、すべての人が自認している。男性として自認している人、女性として自認している人、男性でも女性でもない、あるいは分けられたくないということなので、SOGI はすべての人が含まれるんですけど、LGBTQ になるとレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、Q+ということになってもやはり男性女性という2つにわけられている、あるいは異性を好きになるということではない形。性的マイノリティ、もっと言うと LGBTQ+には全員が当てはまらない。SOGI にすると全員を含めることになるんです。

●山北委員

物差して分けてしまったらおかしくなるということですね。

●会長

SOGI にすると当てはまらない人がいない。LGBTQ はそこに当てはまる人だけを押し込めてしまうということですね。

●山北委員

線を引いて分けてしまうみたいな感じでですね。わかりました。

●会長

どこかに入れられたらいいですね。

●岸田委員

どこかに盛り込めますか。

●事務局

専門家のご意見ありがとうございました。SOGIという概念でいくと、すんなりはまる感じがするので、具体的な文言については事務局で調整したいと思います。一番初めに岸田委員が言われたエンパワメントについて、そもそも女性とか男性とかというのが課内でも議論があったのですが、LGBT という概念が認知されはじめ、そもそも男女という言い方や分け方自体が古くなってきている状況になってきているのかと感じています。ただ、先ほどの副市長のあいさつにもあったように、男女共同参画の進み具合が、日本は146か国中118位で、実際に男女という区分の中で平等が達成されていない状況であり、これを改善していく必要性は当然あると思っています。

男女、という言い方については、国などの法律がまだ男女で謳っているので、文言として使っている中でこの10年の中で浮いてきているというのが岸田委員のご意見だと思います。今副会長がおっしゃっていただいたような SOGI という概念を用いると、LGBT などのマイノリティの方だけではなく、マジョリティの方やそれら以外の方も全て同じように性的指向があるという事実を説明できるかと思いますので、また文面調整して次回提出させていただきます。

●会長

ありがとうございました。男女という言葉は男女共同参画社会基本法がありますし、世界女性会議からもう30年経ちますけれども、まさに性自認、自己申告の男女とか、その男女という言葉自体が生物学的な男女ってことではなくなってきているので、その捉え方として違和感があるところもあるかもしれません。この男女という言葉がこの時代の変化の中で広く捉えていくということについて今が過渡期で、この言葉を外してしまうと今度は分かりにくくなってしまいううふうに私自身捉えています。

●細山田委員

事業者側からいうと、あまり言葉が専任化してしまってもなじめないというか分からなくなる。

●会長

そうですね。男女別統計をなくそうとか、間違った考え方でジェンダー平等を考えておられることに危機を感じることもあるのですが、今細山田委員がおっしゃったように、やはり男女平等が実現しておりませんので、男性と女性にわけて実態を捉えるとか、あるいは職場のこともそうですね。そういう意味では、何が何でも男女という言葉はなくす方向にまっしぐらというのも何か違った方向のような気がするんです。曖昧になってしまって問題が顕在化されない。

いろいろな統計も性別を聞かないとか。内容によっては聞かなくていいものもありますが、やはりまだまだジェンダー平等になっておりませんので。性別によった困難者とか、問題を明らかにする必要がまだまだありますので、回答したくないという選択肢を付けるのはもちろん人権配慮ですけれども、本当に分かりにくくなるという危機感を持っておかないといけないと思っていますところでは。

●吉田(依)委員

8ページですけれども、本市における取り組みを書いていただきました。

市民として読ませてもらっていたら、しかし以降はまた国の動向になっていると思うのですけれども。配偶者暴力相談支援センターというのは全国のことですか。

●会長

8ページの「しかし…」からが、これが本市における取り組み計画の内容としてぴったりなのかどうかという質問ですか。

●吉田(依)委員

それを受けて取り組んでいきますということを書いているとは思いますが、また国の動向に戻っているのではないのでしょうか。過去最高となりと書いているのですが、これが四條畷市のことなのか。四條畷には配偶者暴力支援センターはないですね。ちょっと分かりにくいと思いました。

●事務局

国の内容に戻ってしまっているので、四條畷の実状に合わせるようにします。

●会長

そうですね。吉田委員のおっしゃる通りで、より市に特化した内容にさせていただくということで修正をお願いします。

では第1章については皆さんよろしいでしょうか。

第2章はアンケートをまとめていただいているところですが、何かお気づきのことがございましたらお願いします。17ページの評価のところを追加していただいたということが大きな変更ですね。

●岸田委員

14ページのワーク・ライフ・バランスの課題で意識改革と啓発ということで、もちろん力を入れて取り組むべきとは思いますが、そもそもその働き方に関しては、保育とかそういうことも含めてですが、制度改革とかやはり政治的な環境を整えるというのもすごく大事だと感じます。もちろん市としてできることということには限界がありますが、やはり国に対して制度がよりワーク・ライフ・バランスに沿うものになるようなこととか、市でもできることがあれば、制度を整えていくというような、何か国に求めていくことと市でできることがあるといいなと思ったんですけども、そこはちょっと難しいでしょうか。

●会長

これは必ずということではなく、ご検討いただくということで。

●岸田委員

もう一つ、15ページのDVの関係のところでは、先ほど8ページの指摘があったのは国全体のことで市の実態ではないということですね。それであっても相談体制とか保護環境の周知啓発、1番下の(5)に連携強化というのがありますが、体制強化というのも求めていくぐらいはどうかと思いました。

●会長

2章についてのお気づきの点やご意見いかがでしょうか。

●吉田(依)委員

今おっしゃっていた課題のところ、15ページにアウトリーチの視点からと書いてあるんですけど、出向いていくとかどういったことをアウトリーチと言っているのですか。

●会長

アウトリーチというのは外に出て行って届けるということなので、相談を待っているだけではなくという意味合いで使っていると思われますが、どうでしょうか。

●事務局

アウトリーチを目指すところにはなってくると思うのですが、課題として現状はなかなかそこまではできていない。人権・市民相談課で女性相談窓口を設けているんですが、相談件数がなかなか伸びていない状況なので、まずはそれを周知して活用いただけてから、アウトリーチという展開になっていくのではと考えているので、課題として抽出させていただいたところです。

●吉田(依)委員

ありがとうございます。

もう1つ、16ページなんですけど、課題の中の3つめに、ひとり親家庭、性的マイノリティなどありますが、58ページにまた外国にルーツを持つ人、同和問題、アイヌの人々という施策の方向があるんですけど。これが何か順番も違うし内容も違うので、そこを整理していただけたらと思いました。さらにいうと30ページにもそういう文言が出てくるんですけど、この辺の整理をお願いします。アイヌの人々というのもあるんですけど、アイヌの人々から相談があったということではなくあげているんですよね。前から載っていたということですか。

●事務局

おっしゃっていただいたとおり、いろんな困難をお持ちの方がいらっしゃるということで載せています。並びがバラバラになっているところがあると思いますので、そこに関しては整理させていただきます。

●会長

統一いただく方がわかりやすいということですね。ありがとうございます。第2章につきましてはいかがでしょうか。進めさせていただけますか。

では、第3章が計画の内容ということで基本目標の3つで分けてご意見いただけますか。基本目標1の男女共同参画に向けた意識づくりと社会参加の促進のところまで43ページまででお気づきの点をお願いします。

●岸田委員

先ほど39ページの進捗管理のところで作らせていただいたんですけども、これは前に持っていったということではないとして。文言として一番上の右側に、「可能な範囲で結果を市民にフィードバックします」と書いてあるが、先程の話では結果を公表していくということでしたが、「可能な範囲で」というのはつけないといけないでしょうか。

●会長

「可能な範囲で」という物差しが分からないですね。曖昧な表現なので、なくてもいいのではというご意見ですね。

●岸田委員

定期的に結果を公表していくのであれば、その方がいいと思います。定期的なというのは毎年じゃなくても、2年に1度とか3年に1度とかいうのでも構いませんが、何か言い訳というか曖昧な表現ですね。

●会長

何か言い訳っぽくなってしまうのは不本意ですね。それでは削除ということをご検討ください。

●事務局

そこに関してアンケート調査も去年すでに公表させていただいている状況なので、ここは削除する方向で進めます。

●会長

細かい所までありがとうございます。

●岸田委員

これは意見というか評価として、入れていただいている良かったと思う点が、41ページの職員の男女共同参画のところ。1行目から2行目の「一人ひとりがジェンダーの意識、役割分担に捉われず対応することが重要だ」ということを新たに入れていただいたんですね。こういう点や、42ページの女性の能力発揮のところ、4行目の「多様な価値観に基づく政策決定」とかこういう文言を入れていただいたのはいいなと思いました。ありがとうございます。

●副会長

35ページの就学時の成長過程においても性別や性自認に関係なく自分らしい生き方、進路を選択できるようというふうに書かれているんですけども、ここに敢えて性的指向とかは入っていないのは何か意図があつてのことでしょうか。

●会長

追記された部分ですね。性的指向とかは入れなくていいのですかということですね。SOGIだから入れてもいいですよ

ね。

●事務局

特段の意図がある訳ではなく抜け落ちているだけだと思います。

●会長

では性的指向も入れていただくということでお願いします。

●佐々木委員

39ページの下から3行目のところで、男女の社会参加の促進について書かれているところなんですけれども、「その一方で女性委員の比率が高く、逆の偏りが生じている組織も見受けられる」と書いていますが、あえてここを書く必要があるのでしょうか。元々男性の方に偏ってきた長い歴史をすっ飛ばしてここだけ書くのはどうかと思います。

●会長

振り子を戻すためには、一旦どちらかに大きく振らないといけないという考え方ですね。私も今、佐々木委員のご意見を聞いて、この文章がなくてもいいのではないかと感じました。

●松岡委員

あえて書く必要はないと思います。

●会長

この計画は10年くらい使うんですよね。どちらにも偏らないと言った方がいいというのは、ある程度目標に達した後、どこも女性の参画が進んでからでもよいのではないのでしょうか。今は時期尚早ではないかと思うので、皆さんもここはなしというご意見でよろしいでしょうか。では、こちらもご検討をお願いします。

ご意見ありがとうございました。目標1はよろしいですか。

では基本目標2の44ページから48ページまでですね。ワーク・ライフ・バランスの推進のところでお気づきの点やご意見をお願いします。

●細山田委員

結局、市役所としてはできていると感じていますか。逆に言えば四條畷市として出来ていなければ、どこの企業も多分出来ていないと思います。

●会長

職員のワーク・ライフ・バランスということですか。

●細山田委員

基本的に個人的な考え方としては、四條畷市が率先してこういう組織であるということをもまず実現して、四條畷市内の事業所の見本となっていきたい。一部上場企業や大企業ならできている会社も結構あるかと思いますが、市内の中小企業の方の話を聞くと、こうはしたいけどなかなかだと。

●会長

市では特定事業主行動計画がありますので、それに基づいて推し進めていただいていると思います。

●事務局

出来ているか出来ていないかで言えば、多分まだ出来ていないので、それに向かって取り組んでいる途中だということになってくるかと思います。課題抽出の第2章のところにもあったのですが、継続的な課題として審議会の委員の女性比率がいまだに少ない、そういう指摘が出ているところもありますし、女性の管理職割合も行動計画の数値目標に定められているが、達成できていないということもあります。

達成に向けて市が取り組んでいくための計画ですので、率先して市が取り組んでいって、成功事例などを市民にフィードバックし、結果として四條畷市の共同参画が進んでいくという考え方になると考えています。

●会長

まず市が率先してっていうのは細山田委員のおっしゃる通りということですね。

●細山田委員

良くなったところもあると思うのですが、相変わらずだなと思うところも多々残っていると思います。

例えば小学生ぐらいのお子さんのお母さんが、子どもの都合で休んだり早退したりとかが続くと、やはり会社内での立場があまりよくないという現実があります。そういうことも踏まえて、企業として生産効率をあげる、1人や2人が休んだとしてもびくともしない会社、それでちゃんと収益を上げる会社ということが出来れば、こんなことは何てことないと言える。

しかし現実には厳しいものがあります。その辺がやりたいけど社会情勢が今どうなるのか全然わからない。関税も税金もそうだし、ガソリン代とか電気代も上がる一方だし、どうしたらいいのか、という話です。

ただ、意識的には上がってきているし、こういうことを言いやすくなっている時代、それは年々そうなってきているというのは実際感じています。そういうことがちゃんとできる企業が魅力のある会社ですよね。そうでないと、新しい人材とかも確保できなくなってくるので。人口が少なくなってきていますから、若い人材を取り合いになってきている。そういう意味でも、こうした取組みができた会社がちゃんと生き残るという流れが出来つつあるのかもしれない。

だから、男女共同参画を目指してちゃんとやりましょうというのは大賛成です。

●会長

基本目標2につきましてお気づきの点とか修正とかございませんでしょうか。かなり修正していただいていますので。それでは基本目標3、すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実ということで、49ページから58ページまでですね、こちらについてもご意見をお願いします。

●岸田委員

50ページのDVの(39)の項目が削除されているのはどこかに包含されているのでしょうか

●会長

(39)の項目が移動じゃなくて削除になっているので、どこかで包含されているのか、事務局いかがでしょうか。

●事務局

(32)に包含しています。

●会長

(39)を(32)に包含して、新規としているということですよ。

●事務局

そうです。警察とか病院とか具体名は入れていませんが、庁外も含めた各関係課としています。

●会長

担当課も実質的にこれだけ担当しているから増やされたということですね。(32)に含まれたということでよろしいでしょうか。

●佐々木委員

49ページの4行目、「さらに近年は」というところで、ソーシャル・ネットワーキング・サービス、いわゆるDV被害の現状を書いています。SNSやアプリを利用したインターネット上の犯罪やリベンジポルノと書いてあるのですが、2年前に新設された撮影罪という刑ができましたよね。今ちょっと世間をにぎわしています。盗撮って、教育者も含めて一部の色んな方が性犯罪をされているので、私はDVとしてリベンジポルノを入れるのであれば、性被害として盗撮行為である撮影罪も入れてほしいと思っています。DVも含め性被害はNOとして、やはりそこをおさえておいていただけたらというのが私の個人的な意見です。

●会長

SNSには入らない。犯罪でもないですよ。佐々木委員のご意見では盗撮はDV関係のところも含めても関わること

もあるということですね。これはご検討いただくということではよろしくお願いいたします。

●事務局

DVという紐づけの中でリベンジポルノも中に含んでいるような書き口に、構成上そうなっているので、他に適切なところがあれば、例えば女性保護的なところがあれば、そちらに追加出来ればと思います。

●会長

いずれかのところということですね。

●事務局

他の部分とのバランスも考慮して検討します。

●副会長

近年、性犯罪に対する法整備が厳罰化され、不同意わいせつ罪というものができました。障がいがあるとか、さっきの動けないフリーズという状態があるんですけども、そういった状況の中で性行為をしないという意思を全うできなかった、そういった場合に加害者に対して罪が下される、そういうものがあるんですね。そういうことをどこかに書いておけば良いかと思います。

●会長

第2次プラン以降のことですので、不同意性交という言葉もできて新しく使えますので。強制わいせつとかではなく不同意性交に。

●佐々木委員

女性の人権を守るという点において同意しているか、していないかということは重要。「嫌よ嫌よも好きのうち。」という男性が一部いますが、「嫌なものは嫌です。」ということをはっきりと意思表示する。一人の人間としての意思表示だし、それを認めないというのは人権侵害です。女性だけではなく男性も同じです。嫌だと言っていることを認められないということは、男性にとっても人権を侵害することなので、どちらにおいてもということだと思います。

●会長

不同意性交等罪も性別は特化していませんよね。

●副会長

男性同士でもそうですし、女性から男性に対してもそうです。49ページの書きぶりだと被害者と書かれていて、どうしても頭の中では男女共同参画のDV防止というと女性が被害者っていう思い込みがあるんですけど。25ページあたりの男性が誰もDVについて相談しなかったというアンケート自体があるにも関わらず、あえて男性という被害者の存在をここに書かないというのは、何らかの意図があるのでしょうか。

●佐々木委員

特に男性は性被害を受けた時に、もちろん女性も言いにくいのですが、男性の方が特に言いにくいという傾向があるという記事を見たことがあるので、きちんとそこに手立てをいれることはとても大切だと思います。

●会長

不同意性交等罪という言葉はどこかに、一番的確なところに入れていただくということではよろしいですか。

●事務局

全体のバランスを見て検討します。

●吉田(依)委員

先ほど岸田委員がおっしゃっていた各関係機関、50ページの(32)ですけれども、この書き方だったら相談者がある場合に速やかな情報の共有を行いますとなっているのですが、(39)の元あったものなら、案件がなくても事前に集まって情報共有とかあったと思うんですが、それはどうなるのでしょうか。

●会長

(32)のDV被害に繋がる相談者について言及されているところをご指摘ということですか。

●吉田(依)委員

突然そういう情報共有するのではなくて、事前に連携を確認しあうというのをしておいた方がいいと思うのですが。片外を含めた関係各課間と書いてあるのですが、これは関係機関ではないでしょうか。

●会長

そうですね。各課だけではだめですね。

●吉田(依)委員

それと、30ページの基本目標3のところに5行目にDVや、虐待などの他者に対する暴力は、と書いてあるんですけど虐待だったら保護者とか親またはそれに代わる養育者からの暴力っていうのが主なものかと思っているのですが。他者というのが私には引かかるんですけど、いかがでしょうか。

●吉田(依)委員

他者はいらないかと。

●会長

DVや、虐待などの暴力という書き方でお願いします。

●吉田(依)委員

それと、30ページ「自分の健康を主体的に保持・増進することは、男女共同参画に関わらず全てにおいて」と続くんですけど、これは性別に関わらずでしょうか。

●会長

これは2次プランの時もこの文言だったわけですね。

●吉田(依)委員

見え消していませんよね。

●会長

「男女共同参画問題に関わらず」だったらまだしも「男女共同参画に関わらず」というのが違和感があるんですよね。

●吉田(依)委員

はい。後、49ページの(30)で、「児童生徒に対する」と書いているんですけど、施策の内容で、教職員に対してもやはりそういう啓発が生徒に繋がることだと思うので、必要かと思っています。全てにおいてですが、課題で見えてきたことを施策に活かしていただくようお願いしたいと思います。

●会長

49ページについてもご指摘よろしいでしょうか。

●事務局

49ページについてはハラスメントの部分だけ削除しています。この書き方だと全部削除しているようになっているんですけど、それ以外のDVに関する教育のところは残します。

●吉田(依)委員

例えばですけど、DVで課題があると、それを第2次あじさいプランからそのまま継続するのではなくて、何かオンするというか施策的に広げていただけたらなあ。例えば教職員に対して研修しますとか何か盛り込んでいただけたらと思いました。

●会長

個別施策の追加としてか、もしくはどこかに文言を入れるということですか。

●吉田(依)委員

例えば(30)の中に教職員と入れていただくことによって、DVで課題が見えてきたから力を入れているということが見て取れると思います。

●会長

わかりました。別立てするということではなくてよろしいですね。

●事務局

37ページ(3)のところに教職員・保育職員等に対する研修内容について工夫しという文言があるので、そこに入れ込むという形ではいかがでしょうか。

●会長

基本目標1は男女共同参画全般的なことなので。

●吉田(依)委員

DVは、なかなか出前講座がこの市では進んでいないのか、ちょっと分からないですけど、学校内でやっていることが多いのかと思っていました。そうすると教職員がちゃんとした理解というか認識がないと、なかなか生徒たちに伝わらないのではないかと私は危惧しています。

●会長

37ページの(3)に教職員に対する研修がありますけれども、これは男女共同参画の研修内容ということですので、DVの基本目標3についてもそのような要素を入れて進めているという2次との違いを出してほしいというご意見ですかね。こちらも検討お願いします。

●藤本委員

全体的なことですけど、副市長の方からもジェンダーギャップ指数、140か国のうち118位ということなので。この中にはいじめのことや性的なことも、そして教職員のことも書かれている、後、ひとり親、障がい、色々なことすべてが書かれています。

この間、議場で中学生サミットというのをやって、中学生が色んな議論をするような場がありました。すごく意識が高く、そして色々なことを理解できているのだと、すごく感心したんです。ですので、こういう計画も中学生くらいの子が読めるように、中学校の図書室とか、そういうところに置いてもらって、意識を高める。読みたい子だけ読むということになるかもしれませんが、「ああ、自分はこれに関係しているかもしれない。」とか色んな発見があると思うんです。ですので、第3次プランができた時点で、中学校の図書室に置いてもらいたいというのを提案したいのですが、いかがでしょうか。

●会長

ぜひお願いします。他市で新たにプランを作った時に、一般向けの概要版と児童生徒向けの2種類をお作りになったんですね。それで今、藤本委員がおっしゃったように、詳しく読みたかったら図書室へということで本体が必要ですけど、概要版でもプランの内容が、高校生はもちろんですけど、中学生でも分かるようなものをお作りになった市がありますので、第3次計画が出来ましたらぜひ、お手間になりますが一般向けの概要版とあわせて、広く行き渡らせるということで、子ども版もぜひお作りいただけたらと、便乗して提案させていただきます。門真市が作っていたと思います。

●藤本委員

事務局、門真市が作成しているのをご存じでしたか。

●事務局

門真市のは存じ上げないですが、さっき藤本委員がおっしゃっていただいたように、共同参画に限らず色々な啓発事業という、若年層に対する教育が非常に重要だという認識は持っています。本来であればこの審議会の中でも、さっきの男女比率の関連もありますが、男性の教員も委員として入れられたらと思ってはいたんですが、叶いませんでしたので、2年後頑張りたいと思っています。子どもに対する教育も非常に重要だと思っていますので、教育委員会と連

携させていただいて、成案化した後には概要版も含めて共有出来たらと考えています。

●藤本委員

学校教育課も入っていますので、相談が出来ると思うので、まだ素案も出来ていない状態で気が早いかもしれませんが、ぜひ概要版を作っていただきたいです。

●会長

ぜひ公共図書館にも置かれているかもしれませんが、学校図書館にも1冊ということで、ご提案ありがとうございます。では最後数値目標にいかせていただきます。

60ページからのところで事務局の方から変更点のご説明をいただきましたが、その他に皆様お気づきの点ございましたらお願いいたします。

●藤本委員

Iのところで新たに追加してもらったところですが、1か月以上、以下というところで、男性職員の育児休業について私が聞いたところでは、大半の方が1週間未満。翌日休んでそれ以降は出勤してくるという1日の方が結構多いと聞いたんですね。となった場合は、この数値の40%や60%というのがちょっと違和感があると思ったんですけれども、事務局はいかがですか。

●事務局

まさにおっしゃっていただいた通りで、Hのところで育児休業を取得する男性の率が過去に比べて増えてきているんですけども、1日取れば数に入るということで、数字上は達成できたように見えてしまう。今回そこを当課としては是正していきたいというか、数字としては達成できているのであれば、そこに期間の概念を設けて、一步踏み込んでやってみたいということで提案しています。それであれば何ヶ月が適切かというのがまた議論があるとは思いますが、1日でというのも疑問を感じており、今回こういう形で入れさせていただいたという経緯です。

●会長

1か月以上というのをこの第3次で新たにということですね。

●藤本委員

私の記憶では1か月以上という方が一人で、1日の方が多かったように思うので、ちょっとこの数字だけを見ると違和感を感じました。

●岸田委員

私も男性職員の育児休業取得状況で経過を含めて資料をいただいていたんです。令和6年度に関しては、取得日数は取得対象者が3人で少ないですけど、それぞれ31日と49日と147日といただいているんですけど。

●事務局

感覚論的にも取得期間が最近ちょっと長くなってきている感じはしています。過去は1日という職員が多かったけど、最近伸びつつあるという状況のようです。それも踏まえて数値目標を立てさせていただいています。ただ育休に関しては、そもそも職員の中で子どもが産まれないと、母数として発生しないので、年度によってばらつきが出てくるので今回割合という形で出させてもらっています。

●岸田委員

令和5年度は確かに2日という人もいたようですけど、6年度は3人とも1か月以上じゃないのかと思って見ていたのですが。

●事務局

すみません。実績については5年度の数値です。

●岸田委員

5年度ですか。6年度でいえば今言った1か月以上が100になると思います。

●事務局

数値の誤りがありました。

●岸田委員

最新の数字を書いておけばいいのではないのでしょうか。

●事務局

確認して修正させていただきます。

●山北委員

質問です。これは%だから、もし3人お子さんが産まれる方がその年度にいらっしゃったとして、もし皆さんが育休を取ったら100%みたいな感じになるんですか。

●事務局

3人いたとして、そのうち2人が1か月以上取れば66.6%ということです。該当者がいなければ0の年度もあったりします。

●山北委員

ありがとうございます。

●吉田（涼）委員

これが10年プランとなると、子育ての育休とかは書いてありますが、現在は少なくとも今後は、介護のお休みというのが増えていくと思いますが、まだその部分はこの中には入れられないという感じてでしょうか。

●事務局

介護休暇という制度そのものはあります。長期で取れるものや一日単位で取れるものもあります。今回の素案の中にも、育児以外で介護の問題についても男女共同で取り組むべきと言及もさせていただいています。介護休暇についても中で議論させていただきます。

●吉田（涼）委員

この10年の間できっと大きな問題になっていくと思います。

●会長

介護休暇については検討していただけるということで。数値目標について、その他お気づきの点はよろしいですか。

●会長

では色々なご意見いただきましたが、ご意見を踏まえて修正いただくということでよろしく願いいたします。

では全体的なことでは何かご意見ご質問はございますか。

なければ本日の予定案件は全て終了いたしました。議事録につきましては事務局が作成してくださった後、皆様に一度ご確認いただき、最終的には私に一任ということでお任せいただいてよろしいでしょうか。

（異議なしの声あり）

●会長

では事務局含めて何かございますでしょうか。

●事務局

2点連絡事項がございます。

重ねてとなりますが、第2回審議会は9月19日（金）午後2時からを予定しています。お忙しいところ恐れ入りますがご出席をお願いいたします。また1週間前を目途に事前に資料を送付いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

次に、本日の会議録ですが、8月20日の第2回推進委員会での会議資料とするため、なるべく早めに、出来上がり次

第、事務局よりメールで委員のみなさまにお送りしたいと考えております。少しタイトな日程とはなりますが、ご発言の部分についてそれぞれご確認いただき、修正箇所等ありましたら、事務局まで該当箇所をご連絡ください。
以上になります。

●会長

議事録のご協力のほどよろしくお願いいたします。

では長時間になりましたが、第1回男女共同参画審議会を閉会させていただきます。ありがとうございました。