

(様式第1号)

平成23年度 第1回 芦屋市男女共同参画推進審議会 会議録

日 時	平成23年8月4日(木) 10:00~12:00
場 所	芦屋市男女共同参画センター 会議室
出席者	出席 会長 柳屋孝安 副会長 中里英樹 委員 宮地光子, 宮本由紀子, 村上由起, 中山克彦, 堀晃二, 山川尚佳 欠席委員 高田昌代, 吉川博美 (敬称略)
事務局	市民生活部 竹内部長 男女共同参画推進担当 岡田課長, 小杉主査
会議の公開	公開
傍聴者数	0人

1 会議次第

- (1) 委嘱状交付
- (2) 副市長あいさつ
- (3) 会長の選出, 副会長の指名
- (4) 第2次芦屋市男女共同参画行動計画(後期計画)ウィザス・プランの22年度実績報告書及び23年度実施計画書(案)について
- (5) その他

2 提出資料

第2次芦屋市男女共同参画行動計画(後期計画)ウィザス・プランの「22年度実績報告書及び23年度実施計画書」

3 審議経過

=開会=

事務局/岡田: 定刻となりましたので, ただ今から平成23年度第1回芦屋市男女共同参画推進審議会を開催させていただきます。

はじめに, この審議会ですが, 平成21年4月「芦屋市男女共同参画推進条例」の施行に伴い, 芦屋市の附属機関として, 「男女共同参画の推進に関する事項の調査審議」を行なうために設置されました。委員の任期は2年, 皆様の任期は平成24年度末まででございます。

本日は, 委嘱状を交付させていただきます。本日市長は不在のため, 副市長より交付させていただきます。

=委嘱状交付=

=副市長あいさつ=

= 委員自己紹介 =

= 欠席者報告 =

= 事務局紹介 =

この会議は、芦屋市情報公開条例第19条に基づき、原則公開となっております。個人情報等の非公開事項を取り扱う場合は、非公開についてお諮りさせていただきます。本日現在のところ、傍聴のご希望はございませんが、傍聴のご希望がありましたら、お声をかけさせていただいてお入りいただきます。

また、会議録の公表につきましては、ご発言者のお名前も公表いたしますのでよろしく申し上げます。

この審議会のほかに、庁内組織として男女共同参画施策を総合的に推進するため「男女共同参画推進本部」が設置されております。市長を本部長とし、施策の推進を図っていくものです。以上、審議会等についてご説明をさせていただきました。

< 議事 >

(1) 会長の選出，副会長の指名

会長に柳屋委員を選出，副会長に中里委員を指名

事務局（岡田）: それでは会議の開催にあたりまして、柳屋会長からご挨拶申し上げます。

柳屋会長: 簡単にご挨拶をさせていただきます。芦屋市は平成10年に5年計画の第1次行動計画を策定し、平成15年に10年計画である第2次行動計画を策定され、男女共同参画の施策を進めてこられたということですが、この審議会は平成21年に設置されまして、ある意味この審議会を作られたことが、芦屋市がこの男女共同参画というテーマに本腰を入れられ、そういう姿勢を示されたものと私は理解しております。この審議会は非常に重要で、施策に対する様々な提案やチェックをしていく機関として重要な役割を果たすことが期待されています。これから第3次の行動計画を作っていくことになるので、その内容について、この審議会が言うべきことを言うと、そういった役割を十分に果たしていくことが重要だと思っております。委員の皆さんのご協力を得まして、審議会を充実したものにしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく申し上げます。簡単ではございますが、ご挨拶とさせていただきます。

事務局（岡田）: ありがとうございます。それでは柳屋会長に議事進行をお願いしたいと思います。

柳屋会長: それでは、まずはじめに第2次芦屋市男女共同参画行動計画（後期計画）平成22年度実績報告書・23年度実施計画書について、事務局から説明をお願いします。

事務局（岡田）: 事前にお配りしました資料に基づきまして、ご説明、ご報告をさせていただきます。これは第2次行動計画の進行管理にあたるもので、毎年、前年度の実績報告と今年度どのような実施計画をたてているのか、5年間をみていくということです。項目が多く、全部の項目を説明するのは難しいので、男女共同参画推進担当の部分と、行動計画に設定されている数値目標を中心に説明させていただきます。

まず1ページの 1「関係法令や制度改正等に関する啓発、情報提供」と、 2「多

様々な媒体を通じた広報・啓発活動の推進」ですが、様々な媒体を使いながら、広報・啓発・情報提供をしていくというところです。まず、ホームページ、広報あしや、センター通信などを利用し、啓発や活動の推進等を行っています。1について、事業実績の内容をご覧ください。広報あしやは特集として年に2、3回組んでおります。前年度は、特集が2回、主要記事が3回、そのほかにコラムが3回で合計8回、記事として掲載しました。これは数値目標としても挙がっているところで、このようなかたちで啓発を進めているところです。それからウィザス通信においても、数値目標で挙がっていて、もともと3,500部の発行であったものを4,000部に増部しています。それから啓発リーフレットの作成・発行としては、条例の概要版を平成21年度に作成し、作成した年には全学年の中学生にお配りさせていただき、それ以降は新中学1年生に毎年お配りしています。1、2については、A評価にしているのですが、これは、広報紙面は限りがあったり、全庁的なバランスがありますので、そういった状況の中で広報紙面を有効に活用して特集記事、主要記事を載せていくことができたのでA評価にしています。それからホームページの更新については、システムの入替えがあり、随時、更新ができるようになりました。最初はうまく使えずに更新ができなかったこともあるのですが、職員の技術も向上し、随時、更新ができるようになりました。事業の啓発や告知等もタイムリーに更新できるようになったと思います。それから、ポスターの掲示板の活用ですが、こちらも比較的活用できていて、ポスターを見て応募したというお声もよくいただくようになり、その部分も徐々に進んでいると思います。

それから2ページ、4の「職員への意識啓発の充実」で、ここも数値目標に挙がっています。職員の意識啓発は人事課を中心として進め、全職員対象に男女共同参画研修を実施ということで、数値目標では年2回以上となっていました。人事課と相談しながら、一つは男女共同参画センターの「若者のデートDVをくいとめるために」という市民講座を職員の研修としても位置づけ、新入職員を中心に17人が受講しました。昨年度、DV対策基本計画を策定し、それに添った形で、職員もDVについての認識、あるいはDVとはどんなものなのかという基本的なところがおさえられました。また、新入職員中心に受講させ、DVの認識が深まったということでよかったと思います。もう一つは、庁内研修として2月にDVについて考えるということで、28人が受講しました。

5の「市の関係機関に従事する職員等への啓発の奨励」ですが、先ほど申し上げたセンター通信を3,500部から4,000部に増やし、増加部分については介護保険の事業所や、センターの登録団体の会員等に配布、啓発を図っています。また、庁内LANという職員各自のパソコンに掲示板があるのですが、職員研修として位置づけられているものはもちろんですが、市民講座の案内にも、これは休暇をとって参加してもらう必要があり、職員としては参加しにくい面もあるのですが、そういった案内も庁内LANを活用して進めています。それから評価コメントに書いていますが、毎年1回、このセンターに登録している団体協議会の方々が中心になって、DV被害者の支援バザーをやっています。そのバザーへの物品提供の呼びかけもこの庁内LAN

Nを通じて行ないました。昨年度もかなり多くの職員が参加し、この参加を機会に啓発も進んでいると思います。

6の「男女共同参画に関する市民意識・現状の把握」ですが、今年度市民意識調査を予定しています。毎年、市民意識調査をしているわけではないので、どのようにして市民意識を把握するかは難しいのですが、現在、取り組んでいるのが、毎年1回、ルナ・ホールで一般市民のかたを対象に男女共同参画の週間記念事業を行ない、そのときアンケートをお願いして、条例の認知度等を調べています。ちなみに平成21年度は470人が参加され、アンケートにご回答いただいたのは74人、そのうち36人の48.6%が「条例を知らなかった」、35.1%が「何らかの形で知っている」と回答されました。平成22年度には600人が参加、94人が回答され、そのうち46人の48.9%が「条例を知らなかった」、37.2%が「知っている」と回答されました。23年度は6月に実施、参加350人中90人にご回答いただき、うち34人の37.8%が「知らなかった」、43.3%が「知っている」と回答されました。推移をみますと、若干ですが「知っている」という人が増えて、逆に「まったく知らなかった」という人の割合が少し減ったのかなという状況になっています。

3ページの 8「女性委員比率40%を目標に積極的な登用促進」についてですが、市の附属機関等への女性委員の積極的な登用の促進を図るということで、数値目標として平成23年度に40%を目標に掲げて取り組んできました。全体の取り組みとしては、進んではきています。事業実績の内容や実施効果等をご覧いただきたいのですが、平成20年4月1日に32.9%であったものが、平成21年には36.2%、平成22年には36.1%、平成23年の2月には37.3%で、上がってきていたのですが、平成23年4月に調査をした時には34.3%と下がっています。今年の7月1日に直近の状況で、もう一度確認したところ、現在は34.8%と4月よりは少し増えています。毎年調査をしていく中で感じていましたのが、全体としては徐々に進んでいるのですが、ある部分で頭打ちになっているのかなと感じていました。この4月に下がったというところも感触が現実になったかな、というところで、個別の審議会等の状況を見てみますと、多くの附属機関が学識経験者、市民のかた、団体推薦のかた、行政職員、そのような構成になっています。学識経験者、市民委員の部分は比較的、女性委員の登用が進んでくる部分であると思います。そこだけの部分をとると、40%超えています。ただ、越えていない部分、数字が下がっている部分では、行政職員が構成に入っていたり、団体からの推薦は、市の意志が反映されにくいところですので、結果的に男性の割合が多くなっているのかと思います。社会全体を反映した構成になっているということが、大きな原因であるのかなと思います。

9の「女性の人材情報の把握、整備」ですが、センターに関わっていただいた講師等を積極的に人材として把握してっておりますので、順調に人材情報は蓄積されています。その蓄積された人材情報は、例えば市の人事課の研修、男女共同参画の研修に講師を紹介したりするかたちで活用しております。

11の「女性職員の意識・能力向上のための研修の充実」ですが、これは数値目標として年に2回以上しており、人事課が人事課研修としてやるのですが、市の考え

方としては女性に限定するものではなく、職員全般の意識・能力向上のための研修をする中で、女性職員も積極的に参加してもらい、職員の意識・能力向上を図っているということです。

4 ページ、 12 「女性職員の管理職への積極的登用」ですが、職務遂行能力、勤務実績、適性等を総合的に判断して、女性職員の適正な配置をする中で、一般事務職、技術職の主査級以上に占める女性の割合を20%以上に数値目標として設定していました。主査級以上については、すでに昨年度達成しています。平成18年に13.4%だったのですが、平成20年、21年、22年と進み、21年には20.4%、22年は29.4%と、女性の主査級は増えてきていますので、ここは着実に進んできていると思います。ただ、昨年、審議会でご意見としていただいたのは、課長級以上としてはどうなのかということですが、課長級以上も進んではきているのですが、市の考え方のひとつとして、女性職員ということで、例えば課長級というものを枠はめをして何%という目標設定をするべきなのか、それともすることにより何らかの支障がでてくるのかということがあり、これは次期の計画の項目設定に絡めてご意見を聞かせていただき、考えていかなければならないと思っております。市の課長級以上となると、公務員ですので、許認可を含めた権限が大きい職種であると思っております。部署によっては何億という税金を投入する決定をしないといけないという場面も出てきます。ですから、当たり前のことですが、その職種に応じた適性、能力、実績などを総合して判断し、市の職員の配置をするのですが、女性という枠はめをして何%という目標設定が良いのか悪いのかということです。考え方として、もちろん機会は均等でなくてはならないことは大前提としてあります。機会均等の立場で、性別によって課長になることを妨げられるというようなことがあってはならないと、その上で、課長職という目標設定をするのかしないのかということも含めて、議論しご意見を聞かせていただきたいと思っております。

15の「男女共同参画に関する講座、講演会の開催」ですが、男女共同参画週間記念事業、あるいは男女共生やジェンダーをテーマにした講座等の開催で、年間12講座の開催を目標設定にしています。昨年度は記念事業のほか、12講座開催しましたので目標としては達成しています。講座だけでなく、啓発も含め、今後も取り組んでいかなければならないと思っております。

5ページの19の「一時保育など学習環境の整備」で、センター事業においてはパソコン講座以外の講座で一時保育を実施しています。講座だけでなく、相談事業においても一時保育をつけております。また、「一時保育つき大人の読書タイム」というのを月に1回実施し、これは子育て中の親や祖父母を対象に、子ども中心の生活の中で、自分自身ほっとする時間がなかなか取れないということで、月1回ですが、2時間を設定しまして、子どもと少し離れて自分のための時間を使っていただくという事業を実施しています。

7ページ23の「男性の家事・育児への積極的参加の促進」ですが、健康課、保健センターの事業で、プレ親教室、交流会、沐浴教室への父親の参加促進の数値目標を設定しており、年間150人参加してもらえるように取り組んでいるところです。

昨年度の実績として、交流会は延べ189人の中で男性の参加が84人、沐浴教室は延べ192人の中で男性が93人で合計177人の男性が参加されました。

8ページ 27「教職員に対する研修の充実」で、打出教育文化センターが中心になって初任者研修において、教職員の人権意識を高めるということをテーマに研修を行っております。

28「女子の理工系など多様な選択を可能にする進路指導の充実」について、「進路の学習」という冊子を学校で作成し、進路指導の中で学習しているとお聞きしています。この中の進路選択の指導という項目に男女共同参画を含めた項目があるのですが、昨年度、学校教育課と現場から少し書き換えをしたいということで、話をしたのは、将来の就職ということを念頭において、これまでは戦後、高度経済成長期に続いてきた男性片働きの社会があったわけですが、昨今の経済状況を踏まえると、そうではいられないような社会状況になってきて、好むと好まざるとにかかわらず、女性も男性も一生働き続けるということが前提の社会になってきているということです。なかなか中学生にとって就職を直近の自分自身のこととして考えるのはまだぼんやりとしたところがあるが、もちろん家庭に入ることも自由な選択肢として、当然あるわけですが、社会状況をみても、二人共が働きながら仕事を続けていくことが普通になってきている状況であると自分のこととして考えられるよう、生徒に指導をしていきたいと話をされていました。

10ページ、基本目標2、基本課題1の「女性に対するあらゆる暴力の根絶」で、この行動計画の項目には挙がっていないのですが、配偶者からの暴力防止対策が大きな課題となってきていて、昨年度DV対策基本計画を策定し、現在もそれに基づいての基盤づくりに取り組んでいるところです。33の「DV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、売買春等の女性に対する暴力に関する啓発の充実」で、DV対策基本計画に基づきながら啓発活動も進めていき、庁内では8月にネットワーク会議を立ち上げ、支援体制として進めていくということで取り組んでいる状況です。

36の「DVを伴う児童虐待に関する関係機関の連携の充実」で、ここに「DVを伴う」と書いてありますが、児童虐待防止法ではDVの状態を子どもに見せること自体が児童虐待であるという定義をされており、私たちもそういう認識をもって計画を策定しましたし、その計画の策定時にはこども課、生活援護課とともに事務局になって計画策定にあたりました。支援においても、先ほど申し上げたネットワーク会議を中心にして連携をしながら進めているという状況です。

12ページ、39「相談体制・窓口の充実」数値目標に挙げていたところで、もともとはDV相談を月2回に増やすということを数値目標に挙げていたのですが、平成20年の段階で月2回に増やし、平成21年にはDVの相談予約がいっぱいになったという状況もあり、平成22年には相談の枠を増やし、月に4日を設定しました。枠を増やした状況でも、予約で枠が埋まるということがあり、今後も状況を見ながら進めていかなくてはならないと思っております。

42「庁内におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策の推進」で、ここも数値目標で、セクハラ防止リーフレットを年1回発行することを掲げており、平成20

年度から実施しました。正規の職員だけではなく、臨時職員、嘱託職員、再任用も含め全職員に配布しています。そのリーフレットの中で、セクハラ相談員が庁内にいるということも、周知をしています。

15ページ、性に関する健全な意識の醸成ということで、51の「若年層の性に関する学習、啓発活動の推進」、52「年齢に応じた性教育の充実」のひとつはセンター通信で昨年、性や命というテーマで子どもたちとの向き合い方について取り上げて記事を組みました。それからもうひとつは健康講座として子宮頸がん予防ワクチンの最新情報についての講座を実施しました。性教育については、昨年DV対策基本計画策定の際、デートDVについても課題としてありました。昨年度は潮見中学校が全学年を対象にして、デートDVについての講座を実施しています。

次に就労の関係ですが、18ページ、66の「国・県等関係機関との連携による両立支援に関する啓発の充実」で、様々な関係機関と連携しながら、就労と家事、育児等の両立支援の啓発で、これも難しいところですが、昨年度から西宮のハローワークが、子育て中の女性を中心とした女性等の就職支援協議会というのを立ち上げられておりますので、そこに男女共同参画センターも参加し、関係機関との連携をしています。また昨年度から県と共催で、就労以外の地域活動も含めた女性の出前チャレンジ相談を実施しています。これは今年も引き続き8月に実施する予定です。それからこれも県との共催事業で、女性就業応援キックオフセミナーというワーク・ライフ・バランスや女性の起業ということをテーマに講座を企画しています。

20ページ、75「女性のための就労促進講習・講座の充実」ですが、これは経済課、上宮川文化センター、男女共同参画センターが担当し、再就職等に関する支援の講座を年に3回開催するよう企画しています。就労支援パソコン講座は、今年も小学校を会場として実施しています。それから先ほど申し上げた出前チャレンジ相談を就労支援パソコン講座に並行して実施し、昨年度では就労に結びつきましたとおっしゃられたかたがおられましたので、良い情報提供の場になったのではないかと思います。

32ページ基本目標5「市民と行政のパートナーシップによる男女共同参画の推進」をご覧ください。推進体制の確立ですが、全体としては一歩ずつ進んできていると思います。平成21年度には条例を制定し、その中で進捗管理もこの審議会の中で毎年進めてきている部分です。126の「第三者機関による（仮称）評価委員会設置の検討」ですが、もともとこの行動計画を策定したときは条例もなく、審議会もまだ発足しておらず、推進委員会だったのですが、このときに第三者機関による評価委員会を検討してはどうかということで、項目に挙がっています。他市の情報をいろいろ収集してきたのですが、阪神間では第三者機関による評価をしていないというのが現状です。審議会で進捗管理をしても、なおかつ第三者機関がいるのではないですかというご意見もありましたが、近隣でも審議会や懇話会の場を使って、評価をしながら進めている状況です。伊丹市だけがオンブードの制度を採用しています。これは全国的にも珍しい制度だそうですが、オンブード制度にも良い面と悪い面があるというご意見もお伺いしました。この審議会に加え、新たに評価委員会というものを設置す

ることが必要なのかと考えています。

129の「庁内推進体制の継続的運営」、庁内の組織として、部長級を中心とした推進本部会議と、課長級を中心にした幹事会がありますが、それが一体となって推進本部会議として、その時々課題により、必要に応じて随時開催しています。数値目標は幹事会が年3回、本部会議が年2回の開催ですが、DV計画を策定した昨年度は、本部会議は4回、幹事会は3回開催しました。課題、必要に応じて随時開催する体制が出来ていると思います。

33ページ、「男女共同参画に関する学習機会・情報の提供」、132「ジェンダーに関する各種講座、講演会の開催」ですが、ここでセンターの認知度も50%以上と設定していました。センターの認知度をどうやって計るかですが、さきほど申し上げたルナ・ホールの事業のときに、センターを知っていますかというアンケートを実施しています。知っていたとお答えのかたが70%前後で、平成21年度は75.6%、平成22年度は69.1%、平成23年度は67.8%と、ほぼ7割のかたが男女共同参画週間記念事業の参加者ではセンターがあるということは知っているということです。

以上です。

柳屋会長：どうもありがとうございました。特にお気づきになった点、質問やご意見がありましたらお願いします。どなたからでも結構です。毎年この形で、実績報告、実施計画を作っていくことになっていますが、過去の審議会でおっしゃったことを改めて発言されても構いませんので、ご意見がありましたらお願いします。

宮地委員：8の「女性委員比率40%を目標に積極的な登用促進」で、全体としては進んでいるけれども、いわゆる充て職、団体推薦などが限界というご説明でしたが、団体推薦で出てくる場合は団体の判断で、団体に委ねられるということなんですね。

事務局（岡田）：そうです、そういう部分も大きいということです。

宮地委員：それと行政職員も、ということですか。

事務局（岡田）：そうです、この審議会には、労働組合からの団体推薦で選出された委員がたまたま行政職員で入っていますが、他の審議会では、行政職員が職務上、その職種をもって委員になっている場合があります。例えば、昨年度、DV対策基本計画の原案策定委員会を設けた際には、行政職員が4名入っていました。誰を選ぶかというのはあるのですが、関係課の部長級や課長級の職員が入ることが多く、部長級であれば女性がいなかったり、課長級も女性の割合が少ないため、行政職員として委員に入る場合にはやはり比率が低くなってしまいます。あるいは、団体からご推薦いただくときには、そもそも団体の性格を考えて入っていただくので、「女性を」又は「男性を」という形ではお願ひしません。むしろ、その審議会と団体との関係性で必要な部分で出てくださいということをお願いしますので、基本的に性別は関与しないということになっています。そうすると、社会一般の中では男性が選出される場合が多いということが反映されてきているのかなというような分析をしています。

宮地委員：もちろん、推薦をお願いする団体の決定に委ねるしかないとは思いますが、そのお願いする際に、市としてはこういう目標を持っているのでなるべくこういうことへ

のご協力をお願いします、みたいなことをすることはできますか。

事務局(岡田): 市としては、全庁に対し定期的に、女性委員の比率目標は40%で、そもそも社会参画の機会が均等に与えられるということが大切なことであると周知していますし、審議会等委員が任期の終わりを迎える所管課長には、個別に、直接、もうすぐ任期満了ですから、女性委員の比率、目標をあらためて確認してくださいという話はします。そのとき、団体についても話ができるようであれば、話はしてくださいとお伝えしています。ただ所管課にしてみれば、そもそも男性・女性というよりもその審議会・懇話会などを運営するにあたって必要で選出いただいている部分を優先するため、このような結果になっているのかなと考えられます。また逆に、団体の皆様も市との関わりの中で手分けをして、一人に偏らないようにある審議会と別の審議会にはそれぞれ別のかたが出ていただいたりと、ご協力くださっています。ある審議会で女性が選出されれば、別の審議会では男性が選出されるようになっていたりします。36%を超えてくると、かなり女性の比率が増えてきているのではないかと思います。国の白書にも報告されているのですが、兵庫県下でも芦屋市の女性委員の比率は、昨年、一昨年と県下では第1位でした。各市ともに、様々な努力をされているようで、芦屋市はどのように取り組んだのかといった問い合わせもありました。そのときには個別に各所管課と話をしたり全庁的にも周知したりするなど地道な取組をしていくしかないのではとお伝えし、各市も取り組まれたようで、今年は全体に数値が上がってきているようです。

中山委員: 今との関連で、3ページ 8の事業実績の内容ですが、附属機関の数はいくつあるのですか。

事務局(岡田): 附属機関、準ずる機関を含め、約60の機関、600人前後の委員がいます。

中山委員: 19年と23年をみると女性委員ゼロの附属機関等の数は半減(9から4)しています。女性委員の割合の推移を見ますと、多少の増減はありますけれども、これはたくさんある附属機関等の平均ですね。各審議会・委員会等、いろんな名称があると思いますが、個々で見えていくと、逆に女性が多い審議会等もありますね。そういう意味で、私は捉え方として、全体の平均も一つの見方ですが、各審議会・委員会のねらいや特性がどういうものであるか、そういうものを含めて考えていく必要があるのではないかと思います。この紙面は少ないのでこういった全体の数字しか出せないのかもしれませんが、個々の審議会等でどうしても女性が処理する必要があるのに女性が少ない、というのであれば問題ですけれども、そうでなければ個々の特性等で判断してはどうか、一度見方を変えられてはどうかと思います。

事務局(岡田): そうですね、福祉分野などでは、女性の割合がどちらかというところ多く、半分以上女性が占めているといったこともあります。この審議会も女性の割合が多くなっています。全部の審議会等が男女比50%ずつにきれいに分けられれば理想形ですが、審議会等の内容によって、そこまで性別にこだわる必要があるのかなと。その審議会・委員会には、それぞれ当初の目的があるわけで、そこに向かっていくときに、各審議会等で男女の割合が半分ずつになれば、結果論として理想ではありますけれども、それよりもまずは各審議会等の設置目標は優先される。それで結果として男女比が半

分ずつになるような社会であればよい。男女半々にならなくても、少なくとも女性が全くいないとか、女性の意見が反映されないというのは、やはりバランスを欠いているのかなと思います。そういうことで、女性委員ゼロの附属機関等がこれだけあるというのを、どう評価するのかというところです。女性委員ゼロの附属機関等は4機関で、実はこの4つは委員の数も少なく、委員構成が法で決められているようなところが現実には残ってきているところです。ほとんどの審議会等は男性が入っても女性が入っても性差がないと考えられます。そこを除外して考えると、おおむね進んできているという認識です。

柳屋会長：女性委員ゼロというのはどんな機関ですか。

事務局（岡田）：財産区委員会などであったかと思います。

柳屋会長：そのほかはいかがでしょうか。

堀委員：19ページの一番上の「高齢者に対する包括的支援事業」で、実施効果等「スーパーバイザーを配置することによりセンター機能の充実が図れた」とあり、予算と決算額が非常に大きいのですが、これの説明をお願いします。

事務局（岡田）：これは福祉センターが昨年設置されたことが大きいと思います。高齢者の生活全体を住み慣れた地域課題ごとに包括していきながら、解決に結び付けていくため、地域ごとに包括支援センターがあり、昨年度福祉センターができたので、そこに高齢者生活支援センターを置き、地域包括支援センターの統括するような機能ももたせています。地域包括支援センターの運営は委託しているので、それがこの予算・決算の大きな数字になっているかと思います。

堀委員：以前からも地域包括センターはあったのですね。

事務局（岡田）：はい。地域包括支援センター自体は以前からありました。福祉センターができ、地域福祉の拠点という性格をもっているのです、そこに拠点としての統括機能をもたせながら、統廃合を含め実施したというように聞いています。

堀委員：わかりました。

柳屋会長：村上委員、何かありますか。

村上委員：まずこの審議会の公募の市民委員についてですが、以前までは2人だったのですが、1人になってしまったのはなぜかという疑問があります。2人の方が市民からのいろいろな意見を聞けるのにとおもいました。

それから行動計画についてですが、1ページの2「ケーブルテレビの活用を検討する」と目標にあるのですが、22年度はどのように活用されたのかとおもいました。ケーブルテレビの市民スタッフをしているのですが、毎回会議のたびにどんな番組を作るかとみんなで知恵を絞っています。そういう時に行政から提案があるとヒントになります。それを全部取り上げるかは別ですが。

次に、説明されていた条例概要版の新中学1年生への配布ですが、配布してそれで終わりだったら、もったいないと感じました。教育委員会との連携もあるのかもしれませんが、配布の時に何か説明とか、一歩進んだことが出来れば、もう少し新中学1年生やその保護者に何か伝わるのではないかとおもいました。

あと2ページの5、庁内ランを活用し、啓発講座などの案内をするというのは、

すごくいい試みで評価できるなと思いました。

3 ページ 10, 「女性消防吏員の採用」で, 「男女の区別なく実施」とあって, 結局女性の応募はなく, 男性4人を採用とあるのですが, 例えば受験資格を男女どちらにもとしても, 職場の環境はどうなっているのかなと, これだけでは職場の環境は分からないのですが, 女性でも快適に仕事ができる職場環境があるという前提で, 女性でも大丈夫ですよというアピールを積極的にしているかどうかと思いました。もし, それをしていない場合には先入観で, 働きにくいのではないかとということで, 女性が受験しないということがあるのではと, 現状は分からないので, これはどうなのかなと疑問に思いました。

4 ページの 12 で, 「女性職員の管理職への積極的登用」で, 課長以上のポジティブ・アクションの是非を言われていたかと思うのですが, 色々な今までの経験が重要で, いきなり経験の少ない女性を, 女性だからということで課長級にしたときに, 弊害とまでは言いませんが, 色々なデメリットで躊躇されているというようなことを言われていたと理解しているのですが, 現状で女性なので経験値が少ないってことはありますよね。主査級以上は20%の数値目標を達成したけれども, 逆に言うと, 80%がまだ女性として管理職につくべき経験が少ない, 経験をしてきても少ないという現状で, ポジティブ・アクションなしに課長級に抜擢されるのかなという疑問があります。

事務局(岡田): そもそも主査級で経験を積むことなしに, これは男性も女性もですが, 課長級に昇任することはないです。経験を重ねることなしには無理です。

村上委員: 主査級以上の女性の数値目標, 女性が20%ということは, 80%は男性で, 女性がリーダーとしての経験が少ない中で, ポジティブ・アクションなしに管理職に登用ってというのは, すごく道が狭いと思うんです。無理やり, 女性だからポジティブ・アクションで課長級にすべきだと言ってる訳ではないのですが, 現状としてそういうリーダーとしての経験値が少ないままで, ポジティブ・アクションなしにだと, 結局, 女性の課長級以上の自然な流れの登用は少ないのではないかと思います。無理やり数値目標として課長級にすべきだということではないのですが, 現状としてそういう経験が少ない女性ばかりの中で, 課長級になるのは自然な流れとしては少ない場合に, 結局は課長級に女性を登用する機会が減ったままじゃないかなと思います。

宮本委員: だいぶ前に職員に対して, アンケート(職員意識調査)をしたことがあって, その中で管理職になることを女性は嫌がっているんです。これでは, とてもないけど女性管理職を増やすべきではないと。私がそのときに思ったのは, 申し訳ないのですが, 採用の時点で, そういう志のある女性を採用するようなことをしないと女性の管理職は増えず, ただなんとなく市の職員にというような感じで就職されている人が多いのではないかと思います。そういうふうにししないと, なかなか育たないのかなと思います。やはり市役所に採用の時, 市の職員になるという出発点の時に志をもった人を採用するというようなことをしないと, なんとなく腰掛け的に働こうかなという人を管理職に, というのは難しいのかなと思います。

村上委員: 自分のOL経験から思うのですが, 最初から志をもつというのは非常に大事な

ですが、志をもって入っても、日常的な業務で責任あることをさせてもらえないと士気が下がるという場合もあります。女性にもいろいろなことをする、責任ある仕事をするという機会が平等にあった上のことで、女性を採用した場合も、周りの支えが無理だというのではなく、周りの支えがあればできる場合があります。男性ならリーダーとしての教育が子どもの頃から「男はトップに立つんだ」という刷り込み教育を受けているので、そのような意識が高いのかもしれませんが、女性もそのように教育の面からも改善すべきですし、そういう経験が少ないのだったら、周りがバックアップするという意識が必要なのではないかと思います。無理やりあまり士気が高くない女性をポジティブ・アクションで管理職にすべきだと言っているわけではなく、経験がある女性がなかなかいないと言われると、現状で経験する機会が少ないままでは、いつまでたっても課長級にはなれないのではないかという危惧があります。女性が課長級に抜擢されるような環境や経験が必要だと思いました。

中山委員：今のお話を聞きながら思ったのですが、女性の主査級管理職が20%以上、この主査は無試験ですか。

事務局（岡田）：主査も課長も試験ではありません。

中山委員：評価も経験ですか、あと年数とか。

事務局（岡田）：そうですね。経験と実績の人事考課でしょうか。

中山委員：そうしたら、今20%と言われるのは、主査の例えば、100人おられれば、20人が女性ですね。これは正職員だけですか。

事務局（岡田）：はい、基本的にそうです。

中山委員：そうしたら、女性が主査になる年限で、主査になれた女性は何%ですか、男性は何%ですか。

事務局（竹内）：これが難しいのは、女性の場合は、育児休業とか取得されると若干遅れるのかなと思いますけれども、大体同じ年代のかたは、大体同時期に主査になっています。

中山委員：では、この20%というのは、男女の職員数の割合でなっているのですか。

事務局（岡田）：というよりは、今までの積み重ねが大きいと思います。管理職のポストにしても、誰かの、その管理職のポストが空かないと、次はなれないです。つまり、上が退職しないと次が上がれないと。平たく言うとそういうことです。

中山委員：そうだとすると、非常に危険性を感じるのは、さっきも平均で何%というところですか。女性が20%を占めるようになりまして、過去は15%でした、それは女性と男性の割合の中でのことで、女性だけ見たときにほぼ80%になっていますよ、男性は70%ですとか、こういう比較はできますか。絶対値の最初のところをやっぱり押さえていただいて出していただけたら。ここは誤解もあるのかなとちょっと思います。

事務局（岡田）：年齢構成によって職員構成も違います。

中山委員：機会が与えられているのに、なれないというのであれば、・・・

事務局（岡田）：機会が均等に与えられているかどうか最も重要なことだと思っています。結論的に言うと、機会としては、全く均等に与えられていると思います。ただ、その機会を、そのもう一つ裏側に、機会は均等に与えられていても、仕事をしていく上で、結婚され、ご夫婦で子育てしながら仕事をしていく時に、仕事以外で、女性の負担が

ひょっとしたら大きいのもかもしれない、それが阻害要因になって、例えば結果的に、機会が表面的には全く均等ですが、阻害要因が足を引っ張ることで、さきほどの管理職になるのが嫌だと考える女性が増えるのではないかと、そういうことは考えられます。

宮地委員：ここ（ 12 ）で「登用の拡大を図った」とあるだけで、その主査に何人とか、数字が全然出てきてないです。ここは、いつもそうですか。

事務局（岡田）：すみません、ここはずっとこちらで口頭で数字をお伝えしているだけです。

宮地委員：公表することに差し障りがあるんですか。何か、拡大を図ったと言われても、全体の男女の職員数の母数が何人で、年齢構成が何人で、その中で何%が主査になっているとか、課長になっているとか、そういうのが見えてこそ初めてこの評価がBでいいのかが、Aがいいのかっていうことが、それでもなかなか判断がつかないと思うんですが、この書き方で、「はい、B」って言われても非常に分かりづらいです。

事務局（岡田）：そうですね、確か去年も、おっしゃっておられたと・・・

宮地委員：いつも、ここを言わせていただいているんです。さっき宮本委員がおっしゃったような女性自身が管理職になることを希望していないんだということは、今、男女賃金差別事件で、民間企業が必ず言うてくることです。「女自身が望んでいないんだ」と。だから、そこに踏み込まないと。女性が希望していない理由はいったい何なのかというと、心理学の世界でよく指摘されるんですけれど、なれない、所詮自分はあの職に登用されない、あれはとれないと思うと、そういうふうになってしまう心理構造もあるんです。それは、なれないんじゃないじゃなくて、自分がなりたくないということで自分を正当化するという、そういうこともあるので、あまり女性に意欲がないからって決め付けるんじゃないで、女性がそういう意欲を持ってない状況こそが、やっぱり問題なんだという視点を持たないといつまでたってもあれで、これは最終的に踏み込まないといけないのは人事考課自体にジェンダーバイアスが入ってないかということです。抽象的には確かに人事考課の項目は、全部抽象的です。経験年数や、一番あるのは滞留年数、この資格に何年滞留しているかとか、勤務実績や、それ自体としては査定項目として非常に抽象的で、中立的に感じるんですけれども、例えば、経験年数をとってみると、育児休業で、もし管理職についてなかったら、経験年数がそこでマイナスになる訳です。私は本当にそれが性に中立的で、平等な基準なのかなと思うんです。やっぱり今、色々指摘されているのは、育児休業をとることによって管理職への登用が遅れてしまう現状が指摘されています。それは本来からいくと、いわゆるワーク・ライフ・バランスを推進するっていう点から、育児休業をとることによって、働くところでデメリットを受けるといのは、バランスをとったことにはならないと思うんです。ここは、岡田さんは確か去年も「機会は平等です」とおっしゃったと記憶してるんですけど、いつもそこはすごく抵抗感を感じます。男女賃金差別事件で企業が必ずおっしゃることです、「機会は平等です」と。

事務局（岡田）：機会は平等ですというのは、さっきも申し上げたように、じゃあその裏側にあるところの負担感があって、一見意欲がないというような数字がみえますが、この点で言うと、女性だけではなく男性もなのですが、管理職になりたがっている人の数

が少ないんです。職員意識調査，次回以降お話をさせていただこうと思っていたのですが，全体的に管理職になりたくない人が少なくないのです。その背景は何なのか，仕事をしている中において，そんなに意欲がない人が多いとは私自身は感じていません。意欲をもって誠実に，ほとんどの職員は仕事をしていると感じていますが，それと現われてきた数字のギャップは何なのか，つまりそこに何かの環境阻害要因があるのではないかと思っています。ただそれと，職種としての権限をかなりもったところの，性別が入り込む余地があるのかなのかということとは分けて考えないといけないと思っています。

宮地委員：いつもこのところは，検討する材料が，特に人事と言うと一番見えない部分です。もどかしい感じがします。

事務局（岡田）：若干，センシティブな部分ではあります。

いくつかご質問が出た点について，お答えさせていただきます。まず，市民委員については，審議会が設置されたときは市民委員は2人でしたが，昨年度DV対策基本計画を策定し，DVの専門の分野のかたに1人入っていただきたいと考え，その分野の学識のかたに入っていただくことにより，市民委員2人が1人になっています。

それから，ケーブルテレビですが，一昨年は，女性センターから出発したこのセンターが15周年を迎えたのにあわせ，ケーブルテレビの番組で，男女共同参画センターを取り上げてもらって番組を作っていただけました。どこの部署でもそうですが，例えば，昨年度などは福祉センターができたなどあれば取り上げてもらいやすいのですが，昨年はそういうことがありませんでした。何も無いときにはなかなか難しく，1つの講座をとって「ケーブルテレビで取り上げて」というのは，いろんな部署がいろんな講座等をもっている中で少し言いにくいところですよ。

条例概要版の中学生への配布の件ですが，おっしゃっておられるのはそうだなと思います。学校では子どもたちにもいろんなお知らせ文書を配布しています。この男女共同参画推進条例の概要版を配るときに，特別に何か話しをしてもらえるよう，学校の先生にお願いできればよいのですが，実際には多くのお知らせを配布する中では難しいところですよ。

消防職の職場環境について，女性にとって働きにくいところがあるのではというご指摘ですが，両面あるのかなと思います。1つは，消防職員といえば，ほとんどが男性職員で，今まではハード，施設の面で，そもそも女性を想定していなかったのかなと思われる。ただ，それは現在，消防庁舎が新庁舎になっていますので，かなりその部分，ハードの面では改善されているのではないかと思います。実際に女性の消防職員がいますので，その職員の意見なども取り入れて新しい庁舎を建てたと聞いています。それよりも「消防職」ということ自体が，受験をされる側で選択肢に入りにくい部分がやっぱりあるのが一番大きな原因ではないかと思っています。

課長級職員の経験値についてですが，いろんな問題を考えなくてはならないのですが，少なくとも今現在，公務職場である以上，私自身は，機会は均等であると思っています。ただ，先ほど申し上げたように，仕事の上では機会均等であっても，その背後にあるものの中には，家庭生活を含めた中で均等でない部分があるかもしれないか

など、また、女性だけではなくて、男性の職員にもそのしんどさというものがあるのかもしれないです。それが必ずしも管理職になりたいという意欲という形で見えてこない部分かなと思います。責任ある業務に平等につく機会の話しが出ましたが、機会が平等でなかったら、話しになりません。ただ、私達よりも少し上の世代までは確かに現実として（機会の不均等が）あったのかなと思います。女性はどちらかという補助的な仕事で、責任のある仕事の経験を積めないというようなことがあったかもしれないです。全然なかったとは言えません。ただ現在の若い人たちの仕事の仕方を見ていましたら、それは（不均等は）ほぼないのかなと思っています。女性というよりも役所全体の人数が、行財政改革等で削減されて、女性だからといって補助的な仕事だけをするという余裕自体がなくなってきています。女性だからとか、男性だからというようなことは言ってられなくて、みんな能力をフル活用して仕事にあたっていかないとまわっていかないというような状況になっています。今現在でいうとほぼ、性差によって責任ある業務に就く機会がなくなっているというようなことはないと思います。問題は、家庭生活を含めた中で、職員自身の就業意欲を阻害しているものがないか、それは社会資源としてもったいないことですので、そのところを考えていかななくてはならないかと思っています。

柳屋会長：残り時間が少ないですが、せっかくの機会ですので、何かありましたらどうぞおっしゃってください。

山川委員：この中には、23年度の計画案も書かれていますが、これらの計画の中で特に力を入れるところはあるですか。予算を見た感じでは、前年と同額を書いているところが多く、まんべんなくやって計画は成功しないといけないと思うのですが、強弱がよくわからなくてお伺いしたいのですが。

事務局（岡田）：この行動計画の中に挙がってきているものは、評価が半分以上「B」で、「これが目玉です」というようなものはないように思います。一つ一つの取組を、ある意味一歩ずつ、進んだり、少し後退したりしながらもありますけれども、進めていくというスタンスになるのかなと。多分、役所全体の中では、これが目玉ですというような、いわゆる主要政策、施策というものがあるのかもしれませんが、この行動計画に挙がっている項目としては、一つずつおしなべて着実に進めていくというスタンスになっていると思います。

柳屋会長：そのほか、いかがですか。

村上委員：先ほどの続きですが、5ページの19「一時保育など学習環境の整備」で、一時保育の利用件数も伸びて定着しているというお話でしたが、昨年の審議会でも提案して難しいと言われたと思うのですが、私自身の経験から言うと、子どもが幼稚園までは講座を受けやすいのですが、小学校1年生になると、家に置いて講座に行けない、けれども講座を受けたいというジレンマに陥った経験があります。幼児と小学生ではやっぱり行動力の点などから一緒に一時保育するのは難しいということだったと思うのですが、小学生なら乳幼児をみるのと同じだけの人数の大人を確保しなくてもいいし、小学校1,2年生くらいまででもいいので、検討していただけたら、継続して講座を受けられるのになと今回も思いました。

それから、9ページ、32「PTA活動への男性の参画の促進」に「協議会へ補助」と書いてあったのですが、補助の内容がよくわからないと思いました。

あと、15ページの51「若年層の性に関する学習、啓発活動の推進」で、「子宮頸がん予防ワクチン」について、これは昨日、医療学習が中学校であり、それが「子宮頸がん予防ワクチン」についてであるというお知らせがありました。その前に、PTAからの携帯での連絡網でも保護者に子宮頸がん予防ワクチンについての今年度のお知らせなど、細かく情報提供をしてもらっているの、その点では本当に評価に値すると思いました。

それから19ページの70「放課後児童健全育成における留守家庭児童会の運営と充実」についてですが、去年確かに、時間が延長になって、保護者からすごく助かるという声をちらほら聞くのですが、これは芦屋市の場合、小学校3年生までだと思います。4年生からはないので、夏休みなどは子どもをおいて働きに行くので困っているという声を聞いています。神戸市は、小学校は全学年あるかと思しますので、芦屋市も、時間の延長も大事ですが、学年ももう少しあげてもらえないかなと聞いたことがありますので、検討していただきたいと思います。以上です。

事務局(岡田):一時保育の話と今の学童も話ですが、共通した部分があると思うのですが、どこで線引きするかです。学童保育は、実は私自身も子どもを学童保育に預けていたのですが、4年生になったときにどうしようかと思ったことはあったんです。その時は保護者の立場で、3年生までではなく、もう少し4年生までみてもらえないのか、これはあくまでも保護者の立場ですが、話をした経験もあります。ただ、そうしたら線引きをどこでするのかということと、子どもの力として、確かに今まで保育所から小学校にあがったときなど環境が変わった時に、心もとない子どもたちが、その環境に慣れていき、子どもの順応性は大人が思っているよりもずっと力をもっていて、子どもの力を伸ばす意味でも、ある時に線引きをして、子どもの力を伸ばすという視点をもつことも必要かなと思います。親の立場で言うと、昨日まで保育所や学童保育である意味いろんな世話をしてもらっていたのに、そこから違う環境になって、ちょっとずつ独り立ちしていくわけですが、非常に心もとないし、心配だし、一人でほうっておけないのではないかとか、そういう気持ちも非常によくわかります。その中で子どもたち自身が、生きていく力をつけていくということも大事なことであるなと思います。

それから、PTA協議会のところですが、その活動に対する行政からの支援ということで、ここはそのように書いてきているのだと思います。PTA協議会で、以前から言われていたのは、普段から活動されているのは、ほとんどが女性で、ただ会長となると名前だけ男性とか、そういうことがあると担当課から聞いたことはあります。それでも芦屋の連合会の会長は、一時期は男性がされたこともあるけれども、女性がされることが多いとも聞いています。

村上委員:その男性会長と一緒に働くかただだったので、名前だけの男性会長というのはいないと思います。

柳屋会長:そのほかにはいかがでしょうか。

中里副会長：さきほどの管理職への女性の登用の件ですが、機会を本当に平等に活かしているのかというところが気になるところです。さきほど行財政改革のお話も出て、女性が必ずしも補助的な仕事ではないということですが、そういう意味も含めて、管理職のかたの働き方というのが、なかなか家庭のことをやりながらでは無理と思わせるようなことになっていないかチェックが必要なのかなと思います。そのためにも数値目標を、それが無理やりあてはめなくてはならないものであると、いろんな問題点が考えられ、おかしくなってしまうかもしれないですけれども、根拠のある数字というか、同じように機会が活かしていれば、これくらいは（女性でも管理職に）なれるはずだというくらいの数字を設定して、チェックするという仕組みがあった方がいいのかなと思います。無理な目標設定をしても、これだけしか届きませんでした、となるので、ある程度、計算するのは難しいかもしれませんが、現実的な数値目標であれば、本当に機会が活かされているのかというチェックにはなるのかなと思います。何もないと、そういったことが計れないので、必要かなと思いました。

柳屋副会長：それでは時間の関係もありますし、この件に関しては、以上とさせていただきます。貴重なご意見をありがとうございました。それでは、事務局から、その他についてお願いします。

事務局（岡田）：本日配布した資料の中に、前回の市民意識調査の結果報告書があります。今任期の大きな仕事の一つが、第3次行動計画策定があり、その基礎資料とするために今年10月頃に意識調査の実施を予定しています。その意識調査を実施するにあたり、前回調査の概要を本日お配りしています。また、第2回審議会を9月2日に予定していますが、その時までには前回調査の結果報告書、冊子を配布させていただきたいと思っています。定点観測をしないといけませんので、前回調査と比較して、どのように進んだのかということを見ないといけないので、基本的には、前回調査と同じような項目設定をしていこうと思っていますが、社会状況も変わっていますので、その中で新しい項目設定が必要なのか、もう少し掘り下げないといけないところ等、前回調査の報告書を見ていると、項目設定の中で、例えば男女平等の社会に必要なことという問いの中で、選ぶ項目が「女性が能力を発揮できる環境や機会を充実させる」があるのですが、環境と機会は分けた方がよいのではないかな等、個人的には思ったりします。機会は平等に与えられたとしても、その機会を平等にするために自分が労力を使って環境整備をしなければならぬとかがあったとすれば、この環境と機会を同列にこのようにおいていいのかな等、そういうことも次回ご意見を踏まえて項目設定し、たたき台をお示しできればと考えています。よろしく願いいたします。

柳屋会長：このアンケート案については、事前にお配りいただけるんですか。

事務局（岡田）：はい。たたき台をつくる作業に入りつつありますので、事前配布資料で、項目をお示ししたいと考えています。

柳屋会長：それをお目とおしいたいて、次回の審議会に臨んでいただくということですね。そのほかに何かありますか。

事務局（岡田）：次回、審議会は9月2日で、またご案内をお送りしますのでよろしく願いします。以上です。

柳屋会長：本日の議題は以上ですので、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。

= 閉会 =