

(様式第1号)

■ 会議録 □ 会議要旨

会議の名称	令和5年度 第1回 芦屋市男女共同参画推進審議会
日時	令和5年7月7日(金) 午後2時30分～4時
場所	芦屋市役所分庁舎2階 大会議室
出席者	会長 奥野 明子 委員 熊懷 賀代、倉井 正人、関 めぐみ、本宮 隆徳、湯本 俊哉、 和田谷 幸子 欠席委員 田岡 久美子、細川 由美子(敬称略)
事務局	市民生活部長 大上 勉 市民生活部市民室人権・男女共生課長 竹内 浩文 市民生活部市民室主幹(女性活躍支援担当) 小杉 頼子 市民生活部市民室人権・男女共生課男女共生係長 松丸 真奈 市民生活部市民室人権・男女共生課員 青木 祐馬 市民生活部市民室人権・男女共生課員 和田 実奈
会議の公開	■ 公開 ----- □ 非公開 □ 一部公開 会議の冒頭に諮り、出席者全員の賛成により決定した。 〔芦屋市情報公開条例第19条の規定により非公開・一部公開は出席者の3分の2以上の賛成が必要〕 <非公開・一部公開とした場合の理由>
傍聴者数	0人

1 会議次第

- (1) 委嘱状交付
- (2) 部長あいさつ
- (3) 開会
- (4) 会長の選出・副会長の指名
- (5) 議事1：第4次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン及び第2次配偶者等からの暴力対策基本計画の進行管理について(令和4年度実績報告)  
議事2：第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランの進行管理について(令和5年度実施計画)
- (6) その他：令和6年度第1回芦屋市男女共同参画推進審議会について

2 提出資料

- 令和5年度第1回芦屋市男女共同参画推進審議会次第  
芦屋市男女共同参画推進審議会委員名簿  
資料1：令和4年度施策体系別「評価」(ウィザス・プラン)  
資料2：芦屋市ウィザス・プラン 施策一覧(全事業一覧)  
資料3：令和4年度施策体系別「評価」(DV計画)  
資料4：芦屋市DV対策基本計画 施策一覧(全事業一覧)  
資料5：第4次ウィザス・プラン 数値目標  
資料6：第2次DV対策基本計画 数値目標  
資料7：第5次ウィザス・プラン施策体系・所管課一覧

## 資料 8 : 第 5 次ウィザス・プラン施策一覧 (全事業一覧)

### 3 審議内容

=委嘱状交付=

=部長あいさつ= 大上部長

=開会=

=委員紹介=

=事務局紹介=

=会長の選出・副会長の指名=

=会長あいさつ=

=会議の公開について説明=

=議事=

事務局／竹内：ここからは、奥野会長に議事進行をお願いいたします。

奥野会長：では、議事に入ります。一つ目の議事について、まず第 4 次男女共同参画行動計画ウィザス・プランと、第 2 次配偶者等からの暴力対策基本計画（通称DV対策基本計画）の進行管理、令和 4 年度実績報告についてのご説明いただいた後、委員の皆様からご意見等をいただきたいと思います。

ではまず、事務局からご説明をお願いいたします。

●事務局より第 4 次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン、第 2 次DV対策基本計画の進行管理について、資料 1～6 に沿って説明

奥野会長：施策が非常に多岐に渡っておりますが、委員の皆様それぞれのご経験やご視点からご意見くださいますよう、よろしくをお願いいたします。

関委員：資料 1 『令和 4 年度施策体系別「評価」(ウィザス・プラン)』にあります、基本目標 5 の基本課題 2 「施策・方針決定過程への女性の参画」に関連して質問したいのですが、資料 8 の令和 5 年度からの計画である「第 5 次ウィザス・プラン施策一覧 (全事業一覧)」の基本目標 3、施策の方向性 (1) の主な取組②「性別役割の偏り解消のための取組」の項番 39 においても、「市附属機関等における女性委員の割合の目標『40%以上60%以下』」とありますが、資料 5 「第 4 次ウィザス・プラン 数値目標」にあるように、過去 5 年間、女性委員比率の数値は 35%前後で横這いに推移しており、40%以上という目標を達成出来ておりません。おそらく、数値目標を達成している附属機関は継続的に達成しており、そうでない機関はずっと達成できていないのではないかと思いますので、どの機関に課題があるのか等、具体的に把握する必要があるのではないのでしょうか。また、芦屋市の附属機関は何機関あるのでしょうか。

事務局／小杉：附属機関は市全体で 75 機関ございますが、ご指摘いただいたように、現状としては同じ機関がずっと目標を達成できていないという状況です。また、委員委嘱には任期があるため、随時委員の入れ替わりがあるものの、過去 10 年間ぐらいは 35～36%台を推移しており、改善できておりません。兵庫県内の他市と比較すると、芦屋市の女性委員比率は上位であるものの、目標数値には達していないため、引き続き、附属機関を所管している各課長へ、メールや、庁内掲示板を活用した周知とともに、委員委嘱の決裁合議時に個別

の働きかけ等を行っていきたいと考えております。また、女性比率が突出して多くなってしまっている附属機関もあるため、どちらかの性別に偏ってしまうことがないように、第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランでは、国の計画に併せて、数値目標を「40%以上60%以下」に変更しております。

関委員：過去10年間、改善が出来ていない現状があるので、今後も同様の取組をするのではなく、第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランに基づいて、何等かの新しい取組を進めていただきたいと思います。いかがでしょうか。

事務局／小杉：昨年度末頃から新たな取組として、市のホームページで公表している各附属機関の委員名簿の記載について、これまでは名前と性別のみの記載としておりましたが、より女性比率の比率へ意識を向けていただくため、女性比率の数値を追加で記載するよう各所管へ依頼しております。今後はさらに、委員委嘱時の決裁文書内にも、女性委員比率の数値を記載するよう各所管へ依頼するなどの取組を進めることで、数値目標の改善に努めたいと思います。

事務局／竹内：補足にはなりますが、附属機関等の委員委嘱の決裁は、全て、女性活躍支援担当の承認を必要としており、女性比率が低い所管課に対しては、毎回必ず、次回委嘱時には改善するよう声掛けを行っています。また、団体より委員の推薦をお受けする際に、団体の長には男性が多い傾向がありますので、副会長でも問題ない旨を周知するなどをして、女性委員比率を向上させることができるよう努めております。さらに、女性を選出するための声掛けの方法について各所管に助言するなどの取組を進めておりますので、徐々にではありますが女性委員の比率は改善していくのではないかと考えております。

熊懷委員：職員研修等の機会を通じて、附属機関等の委員は、性別が偏ることなく構成される必要がある、という認識を持っていただき、さらに研修参加者が所属する所管で担当する附属機関等の委員委嘱時に、その認識を課内で共有していくことができれば良いのではないかと思います。

奥野会長：ありがとうございます。その他のご意見はございますか。

和田谷委員：先程のご意見と同じく、附属機関等の女性委員比率の数値については、現状の取組を継続するだけでは、なかなか改善されないと思いますので、所管へのアンケートや調査を行い、女性が委員になりたがらない理由や、業種に偏りがあるのか等、目標数値を達成できない原因をより精緻に分析していくことが必要ではないでしょうか。

事務局／小杉：これまでも、広くアンケートまでは行っておりませんでした。女性比率が低い附属機関の所管課へのヒアリングは行っております。ヒアリングを通じて、その分野の専門家自体に女性が極端に少ないため、委員の依頼ができない等の事情があることが分かりました。そのため、専門家以外の、団体代表や市民委員の選出においては、可能な範囲で女性を推薦いただけるよう所管課に提案をしております。しかし、市民委員の応募についても、分野によっては女性の応募自体が少ない等の課題があるようなので、女性の応募があれば、可能な範囲で委員に選出するよう所管課に対して声掛け等を行っております。社会全体として組織の上層部に女性が増えれば、この女性比率は改善していく可能性も十分あると感じております。

奥野会長：湯本委員は、労働組合の視点から何かご意見ございますか。

湯本委員：講座・事業の実施において、新型コロナウイルス感染症の流行の影響は大きかったと思いますが、逆に、それを理由に新たに始まった事業等はあるのでしょうか。

事務局／竹内：新たに始まった事業ではありませんが、開催方法としては、新たにオンライン形式やハイブリッド形式を取り入れ始めました。事情により会場に来ることが難しい方でも、ご自宅から講座に参加してもらえることは、講座の参加者の拡大に効果的であったと感じておりますので、今後も、継続していきたいと考えております。

湯本委員：確かに、新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに、オンラインでの研修受講が可能となり、在宅勤務や時差勤務等の働き方も増えるなど、良い変化がありましたので、今後も継続していただきたいと思います。

奥野会長：ありがとうございます。他にご意見はございますか。

和田谷委員：資料4「芦屋市DV対策基本計画 施策一覧（全事業一覧）」の項番16の、市民参画・協働推進課が実施している4つの相談メニューは、それぞれどのような違いがあるのでしょうか。また、法律相談の相談時間は、一人30分間となっておりますが、相談者本人も緊張していて、短時間で論点をまとめたり、質問をしたりするのも難しいと思うので、特にDVや離婚の相談をするには、相談時間が短いのではないかと感じました。相談時間を45分間に設定するなど、延長することを検討されてはいかがでしょうか。

奥野会長：ご専門ならではのご意見をありがとうございます。

事務局／小杉：この相談メニューは、市民参画・協働推進課が実施している相談ですが、ご予約の受付時に、まだ相談内容の整理がついていないということが分かれば、法律相談を受ける前に、まずは芦屋市DV相談室への相談や、家事相談等をご紹介し、内容を整理いただいた後、法律相談を受けられることをお勧めしております。

和田谷委員：家事相談は元家事調停員が相談を受けておられるとのことですが、特にDVに関する相談の場合は、どこまで相談者からの聞き取りと内容整理が可能なのか疑問です。弁護士による法律相談であれば、より相談者からの聞き取りと内容整理が可能なのではないかと思います。

事務局／小杉：DVに関するご相談であれば、家事相談ではなく、芦屋市DV相談室でご相談に応じ、弁護士に相談したいことを整理した後、法律相談に繋いでおります。離婚等についてのご相談であれば、家事相談を経由して法律相談へ繋いでおります。

和田谷委員：「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」が改正されることで、今後はモラル・ハラスメントへの対策等にも力を入れていく必要があると感じています。DVというのは、相談者ご自身では自覚しづらいことがあり、単なる離婚問題と思っていても、話を聞き進めていくと、実は背後にDVの問題があったということもあります。弁護士であればDVの問題であることを早期に見抜くことができると思いますの

で、まずは弁護士につなぐことが大事なのではないかと思います。弁護士による聞き取りを十分に行うためには、法律相談の時間をもう少し増やした方が良いのではないのでしょうか。

事務局／小杉：市民参画・協働推進課が実施している「弁護士による法律相談」の他、人権・男女共生課が男女共同参画センターで実施している「女性のための法律相談」も含め、相談時間は30分間と設定しておりますが、今いただきましたご意見と、現状を踏まえた上で相談者の悩みの解決になるよう改善を検討してまいります。

本宮委員：再度の確認となりますが、和田谷委員よりお尋ねがありました相談時間については、延長は可能なのでしょうか。

事務局／小杉：一般的な弁護士相談として30分間が適当と考えて運用してまいりましたが、本日いただいたご意見を踏まえ、改めてどのような対応が可能か協議いたします。

奥野会長：ありがとうございます。さて、令和4年度 of 取組実績を読ませてもらうと、事業者に向けた取組が薄いように思います。第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランに基づく令和5年度計画においても同様に、その要素が薄いように感じているのですが、本宮委員は、商工会として、事業経営の視点から、芦屋市に求めていることは何かございますか。

本宮委員：事業者としては、雇いやすい環境を作りたいと思っておりますが、中小企業はお金がなく、子育てをしている女性を支援したいと思っても難しいのが現状です。補助があれば人を雇いやすいので、助成金の制度等を、芦屋市より商工会へ提案していただきたいです。また、助成金や補助金等の申請は資料が多く、申請手続き自体が煩雑であるため、もっと分かりやすく、簡単に申請できる仕組みを作っていただきたいと思っております。私の会社は、どちらかと言うと女性の方が長く働いてくださっている印象なので、積極的な雇用を進めたいと考えています。

事務局／竹内：話は戻りますが、法律相談の相談時間を延長することは、不可能ということではございません。しかし、相談時間を延長することでご相談内容をじっくりとお聞きできることの良さもある一方で、まずは別の相談で話の全てを一旦聞いて、整理してもらうことの良さもあると考えています。例えば男女共同参画センターでは、ご相談者の方のお気持ちの整理がついていない状態の時には、法律相談を受ける前に、まずは心の悩み相談や家事相談等で一旦悩みを全てお話しいただくことで、ご自身の状況や問題を整理することができる方もおられます。一方で、最初から法律相談に入るほうが良い方もおられますし、いずれの場合もそれぞれのメリットがあるため、様々な要因を考えた上で、対応方法について検討していきたいと思っております。

事務局／小杉：補足にはなりますが、以前、法律相談の相談員である女性弁護士に、相談時間についてお尋ねした際には、30分間でご相談対応が可能である旨をご助言いただいた経緯もありましたので、当時は30分間が適切と判断し、継続してまいりました。しかし、今後、その時間設定が適切であるか、改めて考えたいと思っております。

事務局／竹内：時代とともに適切な時間設定も変化するものと思っておりますので、今後、協議してまいります。

奥野会長：この議題について、倉井委員は何かご質問等はございますか。

倉井委員：DV相談の相談方法は、対面での相談以外にもオンライン相談は設けられているのでしょうか。

事務局／小杉：本市では、オンライン相談は実施しておらず、対面での相談を基本としています。まずはお電話をいただき、その後、対面での相談を実施しています。

倉井委員：相談者にとっては、対面での相談は敷居が高いと感じられるのではないのでしょうか。

事務局／小杉：オンライン相談の場合、相談者の背後に加害者がいるかもしれない等の状況が分からないというリスクがあるため、対面での相談を基本としております。

倉井委員：チャットでの相談があれば良いのではないのでしょうか。

事務局／小杉：本市ではチャットでの相談はありませんが、内閣府が実施している「DV相談＋（プラス）」という相談窓口ではチャットでの相談もあり、必要な方へ情報が届くよう情報発信をしております。

和田谷委員：行政はSNSをうまく活用できていないという印象がありますが、LINEやFacebook、Instagram等を今後どのように活用していこうと考えていますか。また、活用にあたっての障壁等があれば教えてください。

事務局／小杉：DVに関するSNSでの発信については、芦屋市公式のLINE、Facebook等で、芦屋市DV相談室の周知や、DVについての理解を深めるための情報を発信しており、今後も継続して行ってまいります。

事務局／竹内：同じく、男女共同参画に関しても、Facebook等を活用したSNSでの発信を積極的に行っております。庁内各部署と比較しても人権・男女共生課の投稿はとて多いで、引き続き活用してまいります。

奥野会長：事業が多岐に渡っているので様々なご意見があるかと思いますが、時間の都合上、次の議事へ進みます。

●事務局より第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランの進行管理について、資料7、8に沿って説明

奥野会長：それでは皆様ご意見をお願いします。

関委員：資料8「第5次ウィザス・プラン施策一覧（全事業一覧）」の基本目標1、施策の方向性（1）の主な取組②「防災・減災への取組」の予算額が、0円（「-」と表記）となっていますが、今後、どのように取組を進められるのでしょうか。防災関連の分野については、資料1『令和4年度施策体系別「評価」（ウィザス・プラン）』にあるように、第4次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン基本目標2、基本課題2「災害時に助け合える体制づくり」

の所管評価が、A評価が1つ、B評価が8つと、他の基本課題と比べてA評価が少なくなっており、今後より積極的な取組が必要だと感じます。昨年度の計画策定時の審議会においても、力を入れて取り組む必要があると議論した課題の一つだったと思います。さらに、先程話題になっていた附属機関の女性委員比率も低い分野だと思いますが、そのことも含めて今後どのように取り組んでいくのでしょうか。

事務局／竹内：予算に関しては、防災・減災の取組に関する事業実施のための予算は0円ではありませんが、その他の事業と、「男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災の取組に関する事業」とを切り分けて、予算額を確保しているということではないため、このような表示になっております。そのため、この取組に予算を充てないということではございません。事業自体は本年度も進めておりますし、所管である防災安全課との連携も進めております。昨年度も、避難所運営についての職員研修において、女性のリーダーを配置すること等、男女共同参画の視点からの避難所運営のポイントについて、人権・男女共生課の職員から説明する時間を設けるなど、職員の理解を深めるための取組も進めています。このような職員研修における周知・啓発のように、人権・男女共生課の職員が出向くことで出来るものであれば、予算をかけずに実施できますので、今後も積極的に取り組んでまいります。また、防災分野の附属機関の女性委員比率について、低い状況ではありますが、以前女性市長であったことや、芦屋市の女性管理職比率が兵庫県下トップということもあり、他市に比べると、防災時に意思決定をする幹部組織に女性が参画できている状況ではあると考えております。

関委員：人権・男女共生課だけが働きかけを行うのではなく、所管である防災安全課にも、より積極的に取組を進めてほしいと感じます。また、第4次男女共同参画計画ウィザス・プランでは、取組を十分に進められなかった分野ですので、第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランにおいては、積極的に取り組んでいただきたいです。

奥野会長：他にご意見はございますか。

熊懷委員：附属機関の女性委員比率について、所管課ごとに比率を示していただくことで、どの分野が特に低いのか、傾向を把握した上で改善策を検討してはいかがでしょうか。また別件ですが、重点取組である基本目標3、施策の方向性（2）の主な取組②「男性の家庭生活での活躍推進」について、男性が家庭において活躍するためには、家事・育児により積極的に参画していくための取組と併せて、社会の環境・制度を整えるための取組についても、同時に取り組んでいく必要があると思います。人権・男女共生課では、既に前者の取組は積極的に進めておられますが、後者についても、例えば、事業者へ向けた産後パパ育休制度の啓発等、進めていくべきではないかと思います。特に男性の育児休業取得に関しては、取得する男性自身だけでなく、事業者にとっても有益だと感じられる事業を進めてはどうでしょうか。

奥野会長：男性が育児休業を取得するにあたり、事業者側の最大の懸念事項は、代替要員がないことであると考えています。その課題を解消するため、代替要員を確保できるような仕組みづくりや、補助金等の資金の支援について、国も取り組んでいるため、芦屋市でも積極的に取組を進めていただきたいです。

湯本委員：産後パパ育休制度の創設により、さらに育児休業を取得しやすい環境になったとはいえ、本市の男性職員の一昨年の育児休業取得割合は10%台で、環境は整いつつも、実態

としては未だ不十分であると感じています。第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランの項番37で触れられていますが、育児休業を取りやすい環境づくりのためには、取得者と同じ職場に所属する職員や従業員の負担が増えることに、どのように対応をするかということも、同時に考えなければいけないと思います。

奥野会長：芦屋市職員の令和4年度の男性の育児休業取得率は、何%だったのでしょうか。

事務局／小杉：令和4年度、芦屋市職員の男性の育児休業取得率は55.9%でした。令和3年度は14.3%でしたので、改善が見られたと感じております。

事務局／竹内課長：補足になりますが、「育児休業等に関する条例」の改正に伴い、芦屋市役所では、所属長は配偶者の妊娠が判明した男性職員との面談が必須となっております。

倉井委員：芦屋市職員の男性と女性の比率は、大体どのくらいでしょうか。

事務局／小杉：大体1対1の比率です。

和田谷委員：DV防止法の性犯罪規定の改正もありましたが、性的同意やプライベートゾーンについて、若年層に対して、より一層啓発を行うことが必要だと感じていますので、リーフレットを作り周知する他、学校や教育部門との連携した取組が必須であると感じています。

関委員：併せて、デートDVからストーカー殺人となった事件が最近でもありましたので、連携しながら若年層への啓発を進めていただきたいです。

和田谷委員：また、LGBTに関連して、性的マイノリティへの取組を重視している事業が無いように思います。ヘイトクライム等も含め、人権的な啓発も盛り込んでいただきたいです。

奥野会長：限られた時間の中で多数のご意見をいただきありがとうございます。お時間になりましたので、ここで審議を終了します。今後の予定について、事務局から説明をお願いします。

事務局／竹内：たくさんのご意見をいただきありがとうございました。本日いただいたご意見は、所管課へも伝えるとともに、庁内で組織する「男女共同参画推進本部」会議でもご報告させていただき、本部会議での意見を踏まえ、修正等を加えた上で、この実績報告書、評価書等の資料をホームページにて公表します。なお、この後、追加のご意見等がありましたら、7月14日（金）までにご連絡いただきますようお願いいたします。

奥野会長：では、レジュメに戻りまして、「6 その他」について、事務局よりご説明をお願いいたします。

事務局／竹内：本審議会は、今年度は1回のみで開催予定のため、次回開催については、次年度の令和6年7月頃に開催を予定しております。内容としましては、今回同様、各計画の進行管理となります。なお、令和5年度中に計画の見直し等、審議が必要な事項が発生しました場合には、令和5年度において第2回の会議開催をご案内いたしますので、大変恐縮で



はございますが、ご了承をいただきますようよろしくお願いいたします。なお本日の会議録につきましては、案ができ次第、皆様にお送りしますので、お手数ですがご確認よろしくお願いいたします。その後、ホームページにて公開させていただきます。

奥野会長：それでは、本日の会議を終了いたします。ありがとうございました。