会　　議　　録

会議の名称	藤井寺市男女共同参画推進審議会
開催日時	令和２年１１月２５日（水）１０時から１１時３０分まで
開催場所	市役所本庁舎　３０５会議室
出席者	委　員：星野智子（会長）、大橋敏弘（副会長）、田渋義弘 武田祥子、横井結美、西嶋恭章、山下晃代、雑賀明美 事務局：龍見課長、小中課長代理、西村主査、西宮主事
会議の議題	（１）第４期男女共同参画のための藤井寺市行動計画（案）について （２）その他
会議の要旨	男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、次期計画のあり方について審議する。
会議録の作成方法	□　全文記録 ☑　要点記録
記録内容の確認方法	□　会議の議長の確認を得ている ☑　出席した構成員全員の確認を得ている □　その他（　　）
公開・非公開の別	☑　公開 □　非公開
傍聴者数	０人
その他の必要事項	

審 議 内 容　　（発 言 者、発 言 内 容、審 議 経 過、結 論 等）
1　会長挨拶 2　議題 （1）第４期男女共同参画のための藤井寺市行動計画（案）について 会長　第４期男女共同参画のための藤井寺市行動計画（案）について、前回の審議会で委員の皆様からいただいた意見を反映していますので、事務局より説明をお願いします。 事務局　＜資料に基づき説明＞ 会長　この件について、質問や意見はありますか。 副会長　前回の審議会で、新しい言葉は盛り込んでいくべきという意見がありましたが、現行計画と同様に、用語説明を付加すれば良いと思います。 会長　SDGs やリプロダクティブ・ヘルス／ライツ、メディア・リテラシーなど、難しい言葉は説明を入れてください。また、27 ページでワーク・ライフ・バランスの注釈として「仕事と生活の調和」とありますが、ワーク・ライフ・バランスは前頁で出ているため、その箇所で入れてください。 事務局　用語説明は次回の審議会で提示します。 会長　6 ページの【図 3】女性の年齢別労働力率における説明がわかりにくいため、「大阪府と比べると全世代で就労率が低く、また、30 代前半で最も差があり、離職率が高い」といった説明にしてはどうでしょうか。 武田委員　8 ページの【図 8】DV 相談の件数の推移で相談件数が増加していることについて、相談窓口の広報の効果を知るためにお聞きしますが、件数そのものの増加か相談窓口の認知度の高まりのどちらが要因でしょうか。また、相談窓口を知ったきっかけについてリサーチはしていますか。 事務局　増加要因については検証できていません。相談窓口を知ったきっかけについては、相談者にヒアリングして今後把握していきます。また、グラフの数字は延件数のため、数字が急激に伸びている年はリピーターの相談件数が多いのも増加要因です。 会長　グラフに「延人数」と記載をしてください。 副会長　男性職員の育児休業の取得率ですが、育児休業と育児休暇がありますが、これは育

児休業の方でしょうか。また、育児休業でも長期の取得者は少ないのではないかと感じます。

事務局　育児休業の方です。取得期間が短期でも、数字は計上されます。

副会長　主体的に育児に関わっていける期間が長いことが望ましいと思うため、取得率だけではなく取得期間を大事にして取り組みを進めていくことが必要です。

事務局　その旨を計画に盛り込んでいきます。

山下委員　13 ページの「性別ではなく自分の能力や家庭状況等に応じて自分らしい働き方ができる…」という表現に違和感があります。男性の働き方が社会全体の標準となっていて、それを根本的に解消する必要があると思います。女性の働き方への配慮が、ひいては男性の働き方への配慮にもなるという視点を入れてはどうでしょうか。

事務局　その旨を盛り込んでいきます。

会長　審議会等への女性委員参画率の目標数値が 35.0%と設定されていて、現状の 26.4%と 10.0%程度開きがあり、目標達成の見通しがあるのであれば良いですが、なかなか難しい数字ではないかと感じます。

事務局　現行計画が 35.0%であることから、次期計画で目標値を下げるのは難しいと考えています。

副会長　現行計画策定の際に、目標値を 30.0%から 35.0%に上げるかどうか議論がなされました。当時は、希望的数値として努力目標の意味で 35.0%にしたはずです。厳しい数字ではありますが、意欲を数字で表していると思うので、このままで良いかと思います。

会長　わかりました。事務局には、引き続き各審議会への働きかけをお願いしたいと思います。

管理職に占める女性職員の割合や育児休業の取得率の目標値についても、意見をお願いします。

雑賀委員　目標値についての言及ではありませんが、私の職場では非正規雇用社員でもチャレンジしたい人を登用しようという取り組みを進めています。非正規雇用社員を登用していかないと女性の地位が高まりませんし、意見の反映は必要です。市役所で非正規雇用職員の登用は難しいかと思いますが、非正規雇用職員の働き方に対する考え方を把握するなど、非正規雇用職員に着目するのも必要ではないでしょうか。

会長　職場づくり研究会に非正規雇用職員に参画してもらい、その声を反映してはどうでしょうか。

事務局　当然、非正規雇用職員のことを視野に入れて働きやすい職場づくりを考えていかないといけない状況にありますので、検討していきます。

西嶋委員　17 ページに「SDGs では 17 の目標が設定されています」とありますが、目標の内容の説明をチラシや別冊で付記してはいかがでしょうか。また、8 ページで「DV 相談件数が増加傾向にあります」とありますが、社会が悪い状況になっていると考えられる一方で、「今まで我慢してきた人が自分の気持ちを話せるようになった」とも考えられので、そうした肯定的な文言を追加していただきたいと思います。

会長　西嶋委員の言われるとおり、DV 相談の増加要因は、声を上げられていることと、件数そのものが増えていることの両方あるかと思いますが、その要因は検証できていないと思います。表現として、「年々増加傾向にあるが、相談しやすい体制ができているという見方もできる」や「増加傾向にあるため深刻に受け止めているが、一方で相談体制が整ってきたから増えたという見方もできる」といったような表現はいかがでしょうか。

田渋委員はご意見ありますか。

田渋委員　個人の意識が大きい部分もあるため、事務局でできることには限られている中で、事務局としては具体的な意識づけの方策を計画に盛り込み、取り組みを進めていくことが大事かと思います。

山下委員　DV についてですが、DV と気づかずに相談窓口に来た人が、相談するうちに DV に気づくことがあります。表面化しづらい DV もあり、問題だと自覚されて取り上げられていくことは大切です。DV と気づいていない、しんどいだけでも相談に来られるように周知をしていただきたいです。

雑賀委員　コロナ禍において、家庭内で言葉の暴力が増え、女性は非正規雇用者が多いことから経済的に大変な状況になっていて、DV やモラハラの相談、女性の自殺者数が増えていると聞きます。コロナ禍という状況を考えながら、緊急対策を取っていかないといけないと感じます。また、若年者は SNS に対する敷居が低いため、電話相談と合わせて SNS の相談に対応できる仕組みがあれば良いと思います。

会長　次回の審議会で DV に関して事業報告をいただけるため、今の意見を踏まえまして、

	可能な範囲で DV 関連の啓発についての考えや取り組みの見通しをお示しください。
副会長	次期計画は基本的にこの体系で内容を精査していくという考えでしょうか。
事務局	そのように考えています。意見のありました用語説明についての確認ですが、用語が出てきた頁ではなく最後にまとめるというのでよろしいでしょうか。
田渋委員	それで良いかと思います。
会長	まとめていただくようお願いします。 それでは、事務局におかれましては、本日の意見を反映いただきますようお願いします。以上を持ちまして、本日の審議を終了いたします。