

## 第6回 八尾市男女共同参画審議会 会議録(要旨)

1. 日時 平成25年11月22日(金) 午前10時～
2. 場所 八尾市役所本館6階 大会議室
3. 出席者 別紙
4. 会議内容
  - 1) 開会
  - 2) 市長挨拶
  - 3) 委員・幹事紹介(事務局紹介)
  - 4) 議題
    - (1)「第2次 やお女と男のはつらっプラン」の進捗状況について(報告)
    - (2)その他
5. 議事録要旨

<会 長>冒頭の市長挨拶の中で、女性委員の登用率について、平成27年度までに35%を超えたいとおっしゃったが、資料5の最終ページ「IV 審議会等における女性の参画状況」に掲載されている八尾市の数字のことをさしているのか。

<事務局>この資料5は、地方自治法に基づく審議会等における女性委員の登用状況で、大阪府への報告数値でもある。「第2次やお女と男のはつらっプラン」の中にある市長が申し上げた35%というのは、法定の審議会、委員会以外も含めており、本市が条例や規則で設置している審議会、協議会等を含めた目標数値である。法定の審議会だけでいくと、職種の規定などがあり、女性委員を登用したくても難しいのが現状である。条例設置などを含めるともう少し高い数値になると思う。

<会 長>市長が言われたのは、市独自のものも含めての数字ということで、資料2を見てみると29.4%とあり、これを27年度までに35%にするということです。数値目標というのは掲げるだけでなく、具体的に改善して、実現させることである。そのために、各部のご協力を得て取り組んでいただきたい。

<会 長>議題(1)の「第2次 やお女と男のはつらっプラン」の進捗状況について」を事務局より報告してください。

<事務局>

事務局より、資料1～5の説明

<会 長>ただいまの報告について、質問・意見はありますか。今日は、幹事の皆さんに来ていただいているので、なぜできたのか、あるいは、なぜできなかったのかということ、27年度までにどういうふうになればいいのかということもお聞きしたい。では、委員の皆さん、いかがですか。

<委 員>資料1「平成24(2012)年度 八尾市における男女共同参画の進捗状況の概要について 報告書」の12ページ以降の表中に「現状と課題等」の欄があるが、平成22年、平成23年の資料と比較するとほとんど一緒の内容であった。3年間課題が

同じで、何が改善されたのかがよくわからない。この表だけが表に出ると、一般市民から見て、どこがどう改善されたのかがよくわからないと思う。毎年同じ内容が書かれたままで、毎年同じことをやっているのではないかと誤解を招く気がする。

〈事務局〉ご意見ありがとうございます。委員ご指摘のとおり、内容が変わっていないものがあるということは認識している。表については、1回のところが2回になったとか、より違いがわかるような形を事務局としても検討する。

〈会 長〉3年間同じ記載であることや、課題が浮き彫りになっていない表記については、改めていただきたい。他に意見はありますか。

〈委 員〉質問ですが、冒頭に女性の雇用が30%を超えないということ、法律により女性を雇用できないという説明があったが、どのような法律があって、そこに女性がいけないのかということをお教えいただきたい。また、資料1の22ページに「市の男性職員の育児休業取得率」が1.3%とあるが、実際、何人中の何人なのか、実数がわかれば教えていただきたい。

〈事務局〉1点目の審議会等の女性の登用率についてですが、市との雇用関係ということではなく、あくまで審議会であったり、委員会であったり、市が設置している会議体の中で、委員として女性にどれだけ参画していただいているかという割合である。資料5の数値は、地方自治法の中で規定されている審議会、あるいは委員会を対象にしており、大阪府よりその報告が求められている。例えば弁護士を入れなさいとか、特定の職種の方を入れなさいというように、いろいろな個別法の中でどういう方を委員として入れなければならないかということが法律で謳われている場合がある。この場合、八尾市の裁量、判断では変えられないので、法律の規定にのっとって委員を選ばなければならない、女性を入れたいという視点は、各所管においてそれぞれ持っていたいただいているものの、法律の規定に基づいて委員を選定するとなると、なかなかそれに該当する職種の女性が、絶対数として少ないという社会的背景があることから、進みにくいの現状である。ただ、八尾市が独自に条例で設置をする、あるいは規則を設けてその中で会議を設けているケースについては、法律の制約があるわけではないので、市の裁量行為で女性委員を登用していくということは可能である。また、2点目の育児休業の取得について、対象者は77人、取得者は1名と担当課から聞いている。他に1名取得したが、子どもが2歳になってから取得したということで、ここであげている数値の対象から外れるため、77人中の1人という数字になっている。

〈会 長〉男性職員に育児休業を取ってもらうためには、どのようなことをすれば増えるのか。現在1名の取得者がいるが、その人はどれくらいの期間、取得していたのか。具体的なことはわかりますか。

〈人事課長〉何日取っているかについては、資料を持ち合わせていないので、不明である。人事課としては、例えば取得された方にその時の状況を聞くことや育児休業を取得できるということも含めて、十分周知をしていきながら、目標値である10%に向けて進めてまいりたい。

〈会 長〉27年度までに10%ということで、各自治体のトップの人達がどのように決断して、どのように進めるかによって、数字が大分違ってくる。例えば、ある自治体で育児日

記を市のホームページにアップしたら、年間2万件くらいアクセスされて人気が出てきたという事例がある。また、ある市では、取得した人を広報のトップニュースに載せたところ、非常に市民の意識が高まったということで、いろいろと工夫されている。個人の決断だけではなく、周囲の理解がないとなかなか取れない。やはり公務員が取ることの意味、男女共同参画施策の中でもものすごく大きいことだという支えがないとなかなかできないので、ぜひお願いしたい。さらに、取った本人にどのようなメリットがあったのかというインタビュー記事を拝見したが、自分の仕事に対する考え方が非常に深まったし、妻の大切さ、育児の大切さ、子育ての大切さがよくわかった。9週間しか取っていないのに、自分の糧になったということが書いてあった。数字だけ挙げておくのではなくて、例えば、取得者を取り上げるなどにより、少し実績を積んでいただきたい。そうすれば10%という数字もそんなに高い数字ではないと思う。

〈委員〉例えば18ページの44番の項目で、「八尾市職員に対するアンケート結果からも、男性が育児休業等を取得しやすい職場環境であるとはいえない状況がうかがえる。」という課題が、3年連続であがっており、取りたくても取れないという職場環境の実態があるのではないかと思うので、もう少しそこは深める必要があるのではないかと思う。

〈会長〉9週間育児休業を取り、自分の仕事が深まったと広報に書いた男性は、環境分野の現場職員であった。現業職員であっても取れるという体制になっており、そこで多くのことを学んだということなので、事務職だけで少し落ちたと言われていたが、全職員を対象にぜひお願いしたい。他にご意見はありませんか。

〈委員〉意見なのですが、法律での定員とか、資格要件とか、いわゆる充職ということで、資格が決まっている審議会、委員会についてはなかなか女性の登用は難しい。これはどこでもそうだと思うが、条例でも法律でも充職だけではなくて、そこに例えば市長が必要と認めるとか、そういう緩やかにしている定員が残されていると思う。特に最近では、防災関係の会議などで、従前、女性委員がゼロという実態がほとんどであったが、これもやはり市長が必要と認める人ということで、これを活用して増やしていくというようになると思う。やはり、法律で資格要件があるので、いつまでも増やさないというのは、今の社会情勢からいうと、いつまでそんなことを言っているのかと思うので、検討していただきたい。

〈事務局〉委員ご指摘のとおり、我々も法律でこうだから仕方ないというようには決して思っていない。審議会等で委員を登用していただく時には、事前協議制度として、各所属に対して事前に協議をお願いしたいと依頼をさせていただいている。防災会議については、いろいろな制約がある中で、女性委員の登用が極端に少ないという状況があった。やはり東日本大震災の反省を踏まえ、避難所での女性の対応について、女性の立場、女性の目線というのが、反省点としてクローズアップされてきており、そういう意味から担当課と協議をし、市長の裁量行為としてできる余地があるものについては、協力をお願いしてきた。こうしたことから、若干ではあるが、少し上向いてきたという状況である。これはそれぞれの所管課と財政課との予算セッションにも関わるが、今後できれば女性枠の予算をとるということにより、どうしても充職でふさわしい方

がおられないということであれば、そういった枠にとらわれず、別枠で、女性の意見を反映できるようなこともお願いしたいということ、事前の協議の中で所管課に対しお願いしているところである。

〈委員〉私が入っている審議会、委員会は女性が多い。やはり女性の意見は、すごくきちんと聞けるところがある。資料2を見ても、男性しか入っていきそうにない部門もあるが、女性が入っていたらいいのではというものもある。女性の活躍については、とてもめざましいものがあるので、どうか活かして欲しい。

〈会長〉女性がゼロの審議会は、平成24年度に9から8になり、1つ減ったということで、努力していただいていると思うが、平成27年度まであと少ししかないので、改選時期であるとか、どこだったらどれくらいいけるとか、少し長期的に目標や戦術を立てないといけないので、目標に対してどのようなアプローチが今からできるのかということ、もう一度考えていただきたい。人事関係についてはよろしいですか。それでは、他に意見はありませんか。

〈委員〉本日の配布物としていただいたデートDVのリーフレットは非常に良いと思う。資料1の14ページによると、その取組みとして市内の中学校に配布とあり、先ほど実際に配布されたという報告を聞いたが、配布の仕方としては、中学校に対し配布してくださいということで、学校側にお任せなのか、それとも配るだけではなくて、ある一定、授業や何らかの説明をした上で配布されているのか、取組みの中身を教えていただきたい。また、このリーフレットについては、次年度以降も継続的に配布するのか。具体的に教えて欲しい。

〈事務局〉1点目ですが、校長が集まる会議の中で、私どもがお願いにあがり、説明をさせていただいている。実際には各中学校で判断していただいているが、事務局としては、デートDVについての一定の説明を入れた上で、配っていただくように依頼している。また、次年度以降については、新1年生を対象に配布する予定である。今後、各中学校への意見照会を考えており、ご意見等も取り入れながら、次年度以降も続けていきたいと考えている。

〈委員〉市内には私立高校はないのか。

〈事務局〉私立高校はある。高校については、大阪府が高校生向けにリーフレットを配布されている。昨年、デートDVの啓発は若年層からというご意見をいただいたこともあり、本市としては中学生を対象に配布をしたという状況である。

〈会長〉リーフレットは、よくできている。細かいところまで書かれており、中学生がこれを読んで学ぶことはすごく多いし、親はここまで教育することはできないので、親が読んでも良いリーフレットだと思う。

〈委員〉すごくいいと思ったが、これは全部女性が被害に遭っている。できれば、男の子も被害に遭うことがあるので、女の子にもそんなところをわかってほしいと思う。例えば経済的な暴力のところは、お金の搾取ではないが、女の子が男の子におごってもらったところとか、どこかイラストを変えられるのであれば、男の子も被害に遭うということを少し入れてもらいたい。

〈事務局〉ご意見ありがとうございます。いただいた意見について検討する。

〈会 長〉これは、校長に配布しているのか。それとも、校長会で「配布してください」と依頼をしているのか。

〈事務局〉各中学校にリーフレットを持って行き、改めて校長先生に配布をお願いしている。

〈会 長〉実際に配布はしていただいているのか。

〈事務局〉教育委員会からは、配布の仕方については各学校の裁量でお願いしたいという要望も聞いているので、それに基づいて配布したところである。

〈会 長〉DVといっても、デートDVであるとか、最近は面前DVといって、子どもの前でDVが行われたら、子どもはそれを見るわけで、そうすると、ものすごい大きなショックを受けたりする。面前DVというのは児童虐待の一つで、心理的虐待の大きな要素になっていると最近言われている。DVは単に男と女の間だけではなく、子どもあるいは周囲を巻き込むような暴力だということで、面前DVという言葉もこれから広めていきたい。そういう意味でいうと、DVというのは子どもたちのごく身近にあるもので、メディアを通して広めることに加えて、教育委員会あるいは学校が果たしていただく役割は非常に大きい。また、今後、これを恒常的にやっていただくのであれば、配布した後、子どもたちはどう思ったのか、どこがいいと思ったのか、おかしいと思ったのかというフィードバックをしていただいて、バージョンアップに努めていただきたい。

〈副会長〉学校関係ということで、お聞きしたい。資料1の15ページ、セクシュアル・ハラスメントの対策と推進の27番の項目について、小中学校初任者及び新規採用教職員に対する研修というのがあるが、セクシュアル・ハラスメント防止の研修とは、生徒向けのものであるのか。

〈事務局〉こちらについては、教職員向けということで所管から聞いている。

〈副会長〉教職員を対象としているということですね。その内容は、児童に対してこういうことがあってはならないとしたものなのか、それとも他市で学校長がセクハラをするということがあがるが、上司からセクハラを受けた場合、あなたは職員としてどう対処なさいますという方向性についての内容なのか、どちらですか。

〈事務局〉申し訳ございません。内容の確認まではできていないので、何らかの形で回答させていただきます。

〈副会長〉質問させていただいたのは、先ほどの話に関連して、もちろん教職員が子どもたちに対してセクシュアル・ハラスメント等を行わないようにというのは大切であるが、もう一つ大切なのは管理職がこの内容について十分理解しているということが必要であり、それがいわゆる職場環境、学校という環境を守っていくということになる。先程のリーフレットも生徒が校長先生や教頭先生と話をする中で、なぜデートDVをなくさなければならないのかという話がどんどん深まっていくことが一番望ましいのではないかと。できることなら、これは庁内でもやっていただきたいが、管理職向けの研修というものをどんどん増やしていく、それともう一つは生徒に配ると同時に、一人ひとりの職場内でのセクシャル・ハラスメントを防止していくという意味では、簡単なものでいいので、年1回リーフレットを配るというだけでもかなり効果が出てくるのではないかと。思う。

〈委員〉資料1の9ページ、自主防災組織について書かれている内容についてわかる部分もあるが、ちょっとどうかなという表現もある。自主防災組織が実施する防災訓練の参加者は、男女で参画に偏りがあるものなのかどうか。私どもの自主防災組織では、訓練を実施しているが、男女で何も偏りはない。むしろ女性の参加者の方が多い。いろいろなイベントをやっているが女性の参加者の方が多い。ただ、それを指揮する指導的な役割という面では、男性が旗をふっているのが現状である。それから、配慮しなければならないのは、避難所の開設である。女性のプライバシーを守るために避難所を開設しなければならないということが、テレビでもよく取り上げられている。そのことはわかるが、八尾市では、避難所開設訓練というのはほとんど行われていない。市が実施される訓練では、段ボールを組み立てながら、避難所を開設するといったことが行われている。女性の着替える場所やトイレを使うことについての配慮をするなどにより、避難所を開設するというのはよく聞くし、市の実施する訓練では実際に行われているが、我々の自主防災組織が実施する訓練ではまだまだ行われていないのが実情である。そういう意味では書いてもよいと思うが、訓練での参加に偏りがあるということではない。書き手がどういう意図で書いたのかがよくわからないが、誤解を招きかねないと思う。

〈事務局〉当初の計画の中で、「男女で参画に偏りのある分野への男女共同参画への促進」というものを掲げているが、施策の方向として、「防災分野での男女共同参画の推進」というものが計画策定時にあり、それに基づいてここにあげさせていただいているという状況もある。

〈会長〉委員の指摘は最もだと思う。男女で偏りのある分野ということで、女性が入っていくということをやっている、防災会議にも6名女性が参画しており非常に良いことだと思うが、委員が言いたいのは、地域で実際にやっているときに、女性の方が多くて、男性の参加が少ないというのがあるわけです。昼間の防災は女性に任せたらいいという、それこそ逆の差別があるわけです。だから、男性も参加できるような防災の訓練がどのようにできるのか、あるいは生活の中で防災についての意識を高めるにはどうしたらいいのか。女の人だけが勉強したらよいというものではないのではないか。防災会議に6名女性が入ったからといって男女共同参画ができたということではなく、男性は職場で防災訓練を行っているかもしれないが、いざ地域で、家庭で災害が起こったときにどのように参画するのかという視点もいるのではないかとのご指摘だと思う。そういう視点も考えていただきたい。

〈委員〉この書き方を見たら、女性が活躍していないという取り方にもなるのではないかとと思う。女性が活躍していないことはない。むしろ大活躍している。ただ、防災計画を作成するときの委員に偏りがあるのかもしれない。しかし、実際、地域での訓練等では、そんなに男女共同参画で取り上げるほどの問題はない。自主防災組織での訓練で、何か問題点があるのかという誤解が生じるのではないかと思うので、どんな実態なのかは私に聞きに来てくれたら説明する。実態を見てから書いて欲しい。

〈会長〉他に意見はありますか。

〈委員〉資料について、比較対照するのが難しかった。修正版のように色違いにさせていただく

とか、年度によって変わったところがわかるようにしていただくなどの工夫をしていただきたい。プラス、マイナスがあると思うが、変わったところを誰が見てもわかりやすい資料にしていだきたい。

〈事務局〉ご意見ありがとうございます。対前年度の比較については、比較表、色分け等に配慮するなど検討したい。

〈委員〉日頃から気になっていることであるが、公の建物の中で、男性トイレにベビーベッドがないところが結構あるのではないかと思う。最近、「イクメン」などと言われている中で、若きお父さんは、女性トイレにはもちろん入れないので、イクメンのサポートという目に見える形として男性トイレにベビーベッドを設置していくとか、小さいことかもわからないが、育てるということをサポートするというそんな視点が大切だと思う。もう一つは、ポスターについてであるが、内容に関係なく、アイキャッチャー(広告で人目を引き付けるもの)として、女性をポスターに使用している。これは、男女共同参画を考えていく上では疑問に思う。

〈会長〉今日は、こども政策課から来ていただいているので、今の意見についてはどうですか。

〈こども政策課長〉公共施設等における男性トイレへのベビーベッド等の設置についてですが、実は今年度の取組みとして、「赤ちゃんの駅」事業というのをスタートしていて、これは、一つは多くの方が訪れる民間のスーパーなどで、ベビーベッド等がついているところを登録していただき、市民の皆さんに情報提供をさせていただくというもので、もう一つは、公共施設にベビーベッドやベビーチェアなどを設置していくというもので、その取組みを進めているところである。市役所についても、ご存知のとおり、男性のトイレにはベビーベッドなどを設置できていない状況であるため、今年度の取組みの中でそういったところも進めてまいりたいと考えている。

〈会長〉アイキャッチャーとは、言いたいことが通り抜けてしまって、そこだけ見てしまうという、昔から使われている手法である。委員のように批判的にポスターを見るという人はわりと多く、やはりポスターの作り手、あるいは市でも広報を作られる方の人権感覚や、男女共同参画の感覚が問われるわけです。ぜひ広報でも、その辺りのチェックをお願いしたい。それから、こども政策課についてですが、ぜひ引き続きお願いしたいのは、22ページの進捗状況ですが、子どもに関するところで、「ママパパ教室を受講する男性の割合」が、28.7%から35.9%に増えており、27年度までに25%という目標値をはるかに超えている。ただし、クリアしているからといって、この値にとどまらず、目標値を訂正してもよいわけです。他の計画である次世代育成のプランではどのようになっているのか。

〈こども政策課長〉こどもの取組みについては、次世代育成支援行動計画を策定しており、26年度までの計画期間において、さまざまな分野の関係課とともに進めているところである。ママパパ教室については、こども未来部ではなく、保健推進課が担当課であるが、次世代育成支援行動計画の中でも位置づけており、事業の推進は担当課が行っている。また、昨年、次世代育成支援行動計画については、中間見直しを行ったところであり、目標値の見直しと保育所の整備等をさせていただいたところである。

〈会長〉休日保育を行っている保育所の数、公立保育所の男性保育士の数、これらの目標値に

については、かなり妥当性があるということによろしいか。

<保育課長>休日保育については、現在2カ所で行っている。実は今、この数を増やす取組みを進めているが、現状の利用ニーズから言うとそんなに数が多くない。その中で民間保育所とどういう形でやっていけるかということで、協議を進めているところであり、来年以降にもう1ヶ所くらいは増やしていきたいと考えている。

<会 長>男性保育士の数は、どうですか。

<保育課長>公立保育所については、毎年10名程度保育士を採用している。本市を受けていただくことが前提となるが、毎年1名ないし2名の男性保育士が配置されている。もともと非常に少ない状況であったが、ここ数年に採用した5、6名の保育士が頑張っている状況である。

<人事課長>公立保育所の男性保育士の数ですが、平成24年度で4名、その後の採用で1名か2名入庁されたと思う。目標は10名で、策定時は2名である。実際に受験される層ということでいくと、保育士の免許を求めているので、受験される方が男性より女性が圧倒的に多いという現状がある。その中でも、実際に男性で合格されている方がいるので、人事課としては、大学等に要綱を配布させていただく際に、積極的に受験していただきたいと周知をしており、引き続き周知に努めていきたいと考えている。

<委 員>素朴な疑問ですが、最近の社会情勢からみて、「女が弱くて、男が強い。」というのは、かなりの的が外れているのではないかと思う。実際問題、大半の家庭では、夫は給料を全額妻に渡して、それでその中からわずかな小遣いをもらっている。このケースが7割以上ではないか。あげく、ファミレスや、バイキング、パチンコ屋が女性客で溢れているということを見たり聞いたりしている。この間、テレビ放送で、妻が夫に内緒で自由に使えるヘソクリの平均が416万円だと言っていた。男性は、働いて貯金ゼロ。こういう実態から考えて、平成25年6月21日の産経新聞夕刊に、「男女共同参画白書によると7割の方が非正規を望んでいる」と書かれていた。また、白書には、「課長以上への昇進を希望する女性の割合が、男性が5～6割だったのに対し、女性は1割程度だった。」と書かれていた。女性管理職の割合の統計の取り方も、全職員数で割るとするのはちょっと腑に落ちない。課長クラスになろうと思ったら、年齢が40歳以上ではないのか。であれば、分母が全職員とそのうちの40歳以上の二通りの表示が必要ではないか。そうしないと読まれた方は、女性は虐げられていると感じる可能性があるのではないかと思う。どちらにしても、もちろん、男女共同参画事業によって、就労・社会・家庭における更なる環境の整備が必要であると思うし、行動は進めなければならないと思うが、ちょっと偏った感じの表現とかが多いような気がした。

<会 長>ありがとうございます。この新聞にも書いてあるが、昨今の労働環境、働く場というのが会社によって違うと思うが、24時間ずっと仕事のことを考えていなければならない。メディアであるとか金融であるとか、加えて製造でも、24時間機械が回っていて、それに人間があくせくしているという非常にせちがらい世の中になってきていると思う。そうすると例えば、子どもを育てたり、夫婦で仲良くしたり、育児したりという人間的な余裕が、職場から弾き飛ばされているというのがあると思う。特に



日本は勤勉な国民性があり、長時間労働とかもあって、グローバル企業に使い捨てられるというような現状が多い。ヨーロッパなどはプライベートの生活を充実させて欲しいとかなり言うが、日本は、職場につかわれてしまうことがあると思う。そういう職場環境のところ、私はやっていけないから、非正規でいいですよ。」というようになってしまうかもわからない。ただ、多くの男性も女性もそうですが、働かないと食べていけないということで、ある程度のお金は経済的に必要。しかし、人間的なところを忘れずにやっていきたいというのが多くの人の考え方だと思う。

〈委員〉先程からいろいろな統計数字を見ているが、女性の社会進出がまだまだ進んでいない。それは一貫している。そのために、女性が社会進出できるように、日々研修をして、自信をもって人前でも出られるようにしていかなければならない。そういう観点で、女性が勉強する機会を与えていかなければならないと思う。そういう考え方のもと、私の地域では、幼稚園の授業参観とか幼稚園の学習講座をするときに、小さい子どもの預かり保育を行っているが、以前にどこかの地域で事故があり、子どもが大変なことになったと聞き、非常にショックを受けた。こんなことをやっているといいのかなと思う。八尾市では、そのようなことをしたらいけないと言われるのか、やってもらってよいというのか。昔はよくプリズム等で預かり保育を行っていたと思うが、最近はどうなのか。

〈保育課長〉今おっしゃられたのは、ファミリー・サポート・センターの3年前に起きた件ではないかと思うが、預かっていたお子さんは当時5ヶ月ということで、保育の立場からいくと、0歳児のお子さんというのは、非常に慎重に預からなければならぬ。基本的には、八尾市も0歳児を預かっているが、あの事象以来、かなり実績を積んで研修もしっかりと受けた方を私どもが委託をし、運用をお願いしているところである。地域でする場合には、例えばその中に保育資格を持っている方や、1歳以上であるとか、一定の条件を設けたほうがより安全だと考える。

〈委員〉そうしたら、行事をやるときには、市の方から専門的な知識をもった人の派遣をお願いできますか。

〈保育課長〉事業によると思う。有償ボランティア程度の費用が必要となるが、ファミリー・サポート・センターで登録された方の活用であれば、ご協力できると思う。個別事業ごとの協力については、ご相談いただきたい。

〈委員〉大規模なイベントであれば、ファミリー・サポート・センターに頼めるが、公立幼稚園での実施であるから、せいぜい4、5人程度の参加だが、その規模でも、ファミリー・サポート・センターに依頼してもよいのか。

〈保育課長〉公立幼稚園の場合、幼稚園の中に先生はおられないのか。

〈委員〉先生は皆会場に入るの、誰もいなくなる。だから地域のものが委託して、行っている。

〈保育課長〉どういう状況なのかわからないので、今すぐにお答えできない。

〈委員〉やってはいけないのか、この件について一度考えておいてください。我々は、少しでも女性に力をつけてもらいたいと思っている。

〈会長〉ありがとうございます。他にありませんか。

〈委員〉最後に1点だけ。報告を聞いて私自身がすごくしんどいなと思うのが、資料1の1ページの平成24年度に八尾市が実施した市民意識調査の中で、昨年度との比較で、性別に関わらず男女が互いに認めあえる差別のない社会が実現していると思う人の割合が1.6ポイント低くなっているという部分。さらには、性別による固定的な役割分担意識が強くなっているという部分です。ここがすごくしんどいし、危険だというふうに思っている。実際に、私も高校生の子どもがおり、女性が活躍するという意識ではなく、「結婚したら専業主婦の方がいい。」という意識があって、これでいいのかなと思っていました。どこまで女性が男女共同参画というところで、がんばらないといけないのかと意識調査や新聞記事を見て思いました。私のこの新聞の見方は、「女性が非正規労働を望んでいる」というのは、そのとおりだと思う。でもそれは背景には望まざるを得ない状況があるのだと思う。例えば、私自身もずっと子育てをしながら仕事をやってきて、専業主婦をやったことがない。子どもが病気になった時にどちらかが休むのか、子どもが少し大きくなったら子どもを一人で置いていこうとか、正規職員で働いているがゆえに、やはり仕事に出ると責任をもって働かなければならない。でも家庭に帰ると子どももいるというところで、すごく葛藤があった。よく女性が正規職員でがんばるには男並みに働かなければならないと言われるが、私は男並みというよりも、男以上に働かなければいけないだろうなと凄く感じながら生きてきた。課長等に昇進を希望する女性も低いと数字には出ているが、それも先程と同じように、昇進をすればするほど、夜も早く帰れない、休日出勤も増える、その中で子どもをどうするかとなった時に、病後児保育が少ない、夫婦とも休めないということで、家庭内でもめる。このように、なかなか正規職員で働きたくても働けない状況があるのではないかと思う。一概に新聞の数字だけを見てしまうと、やはり何か違うのではないかと思う。これは私の意見で、このことをまず伝えたかった。それから、もう1点は、デートDVについて、市役所の女性トイレに女性相談のカードが目につくところに置いてあった。現状、デートDVが増えているということを知っているし、私も女の子を持つ親として、子どもといろいろな話をするが、彼女たちが親に言えない、友だちに言えないというときに、このデートDVリーフレットは少し大きいので、女性相談のカードと同じように「一人で抱え込まないで、気軽にご相談を」ということを表記してカード化してもらい、学校のトイレに設置していただいて、いつでも目についたときに、しんどくなったときに電話してみようかなと思えるような、そんな啓発グッズを作ってもらえたらありがたい。

〈委員〉私も先程、新聞記事を読んでくださいと申し上げて、最後に、このようになったのはやはり環境が悪いからで、それを直すためにこの行動は大いにやらないといけないと、そういう認識です。

〈会長〉女性も男性も生きづらい。社会が10年前、20年前から変わってきている。その中で、子どもたちが次の未来の大人として生活している。そういうすごく混乱している状況にあると思う。だからこそ、互いの人権を認め合って人間らしい社会を作ろうというのが男女共同参画の目標である。この報告書の書き方が、そういう苦しんでいる人たちに届くように、あまり立派なものでなくてもよいので、悩みとかジレンマに届

くような施策とか、届くような表現にする。わかりやすくするというのは非常に大切なことである。

<会 長>では次に、議題(2)「その他」について事務局から説明してください。

<事務局>

事務局より、資料(八尾市男女共同参画審議会規則、八尾市男女共同参画審議会規則(新旧対照表)、特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例(一部抜粋)の説明及び今後のスケジュール等について説明

<会 長>市民意識調査は大切な調査ですので、現状をしっかりと出していただきたいと思います。本日は活発な意見ありがとうございました。以上で第6回の男女共同参画審議会を閉会します。

以上

## 別紙

### (委員)

細見	三英子	会長
関根	聰	副会長
段林	和江	委員
小松	照明	委員
二宮	久子	委員
森川	昭平	委員
池尻	誠	委員
大東	清孝	委員
梅本	ルミ	委員
西川	弥生	委員

### (幹事)

村井	秀之	(人事課長)
菱井	義則	(生活福祉課長)
岸	義雄	(高齢福祉課長)
白石	哲也	(健康福祉部次長兼障がい福祉課長)
辻村	和寛	(こども政策課長) ※代理出席
當座	宏章	(こども未来部次長兼保育課長)
馬場	正浩	(経済環境部次長兼産業政策課長)
福嶋	英夫	(教育委員会事務局 学校教育部次長兼人権教育課長) ※代理出席

### (事務局)

植島	康文	人権文化ふれあい部長
鶴田	洋介	人権文化ふれあい部次長兼人権政策課長
高戸	直也	人権政策課男女共同参画推進担当課長補佐兼係長
福井	智恵子	人権政策課男女共同参画推進係主査

### 《配布資料》

- ・第6回 八尾市男女共同参画審議会 次第
- ・第6回 八尾市男女共同参画審議会 配席表
- ・八尾市男女共同参画審議会 委員・幹事名簿
- ・八尾市男女共同参画推進条例
- ・八尾市男女共同参画審議会規則
- ・八尾市男女共同参画審議会規則（新旧対照表）
- ・特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（一部抜粋）

- ・ **資料1** 平成 24 (2012) 年度 八尾市における男女共同参画の進捗状況の概要について 報告書
- ・ **資料2** 審議会等の一覧表
- ・ **資料3** 平成 24 年度 相談事業実施状況
- ・ **資料4** 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況 (平成 24 年度) 【内閣府男女共同参画局公表資料】
- ・ **資料5** 府内市町村の男女共同参画関係施策の推進状況 【大阪府公表資料】