

## 第15回八尾市男女共同参画審議会 会議録（概要）

### 1. 開催日時

平成30年8月7日（火）午後2時～3時30分

### 2. 開催場所

八尾市役所本館6階 大会議室

### 3. 出席者

委員：細見会長、関根副会長、段林委員、山中委員、二宮委員、谷岡委員、池尻委員、  
宮本委員、阿川委員、西川委員、吉永委員

八尾市：平野副市長

事務局：吉川政策企画部長、藤本政策推進課長、  
京谷女性活躍推進室長、新里女性活躍推進室主査、村田女性活躍推進室主査  
山本人権政策課長、長野人権政策課長補佐、文珠人権政策課係長

### 4. 案件

- (1) 「八尾市はつらつプラン～第3次八尾市男女共同参画基本計画～」の進捗状況について
- (2) 女性活躍推進の取り組みについて
- (3) その他

### 5. 議事内容

#### 【開会】副市長挨拶

委員紹介

資料確認

部長挨拶

#### 【意見概要】

案件（1）「八尾市はつらつプラン～第3次八尾市男女共同参画基本計画～」の進捗状況について

#### ●委員

資料3（2ページ）施策18「男性にとっての男女共同参画の推進について」で子育てのテーマのみの掲載だが、他に展開している施策はあるのか。

また、参考資料 個票（5ページ）施策7「女性活躍推進法に基づく取り組みの実施」20「市町村推進計画の推進」「八尾市女性活躍の推進に係る庁内検討会議」において、平成29年度はワーキング会議からの提案についての報告を年2回開催していたが、平成30年度は機構改革によって男女共同参画推進本部へ統合されたとある。今後どのようになるのかお聞きしたい。

●事務局

資料3は、参考資料 個票をまとめさせていただいた総括表となっている。

実際、施策 18「男性にとっての男女共同参画の推進について」は、子育ての事業だけでなく、男女共同参画センター「すみれ」で男性を対象とした講座事業や、事業所向けの男女共同参画普及啓発事業を実施している。

また、ワーキング会議については、女性活躍の推進に係る庁内検討会議の下部組織として設置していたもので、今年度からは庁内の男女共同参画推進本部及び、その下部組織である男女共同参画推進本部幹事会において、女性活躍に限らず、男女共同参画について、広く議論させていただいている。

●会長

昨年はワーキング会議が庁内で具体的に問題提起をし、定期的に行っていたが、今後は定期的な議論の場が無くなることになる。男女共同参画推進本部会議や、幹事会において議論することは限界がある。現場の職員が気づくことは拾い上げられているのか。

今までやってきたワーキング会議の意見を集約するようなことは、どういうシステムでこれから出来るのかをお聞きしたい。

●事務局

課長級の幹事会、部長が入る本部会議、委員が参画する本審議会が男女共同参画に係る会議体としてある。個別に具体的な議論をしていくワーキング会議は、一定は必要だと考えられる。職員の声を聞きながら、議論していくべき事象が出てくれば、ワーキング会議は実施していきたい。ワーキング会議が無くなったというわけではない。

●会長

定例化をめざしていただきたい。

●事務局

定例化することや、テーマについても検討していきたいと考えている。

●会長

本審議会は、男女共同参画基本計画の数値目標の達成をめざして、各部局に努力してもらうことを主な使命としている。目標値や実施値について記載している資料2についていかがか。

●委員

資料2「市の男性職員の育児休業取得者数及び部分休業取得者数」について、もっと市の職員の取得推進をはかるべきである。平成26年度のプラン策定時は3人であり、平成29年は6人となっている。少し上がっているが、平成30年はもっと上がればよいと考える。

●会長

従来の説明では、男性職員の対象者を把握していないとあったが、現状はどうか。

●事務局

対象者については、手元に資料がなく回答しかねる。

●会長

育児参画に積極的に取り組んでいる委員に、育児と男性について意見をいただきたい。

●委員

私は、父親支援の活動や、大学院で研究をしている。その中でも、「父親と育休」というのはテーマとして挙がってきているが、男性の育休対象者が実際何人いるのか、それに対して、どうアプローチすべきなのか、どこの企業でも、行政でもしっかりとした取り組みがなされていない現状である。

また、私自身も育休を取得した経験があり、育休を取得する際には、支援してもらえる体制がほとんどなかった。実際に、「男性が育児で休むと思って採用していないので困る。」と言われたこともあった。

これから子どもが生まれ、育児をしていく男性職員に対し、職場配置をどうしていくのか。どういった育児支援をしていくのか。また、今の育休制度は、女性の育休から派生して男性の育休となっているが、これは男性にとって正しい育休制度なのかを考えていく必要があると考えている。

●会長

教えられるところが多い。現状の育児休業を拡大することは難しいかもしれないが、男性が育児休業を取得した時に、どのように職場配置をしていくのか、今は見通しが無い。

女性の場合も、出産したことによって将来の道が開けるような職場配置ではなく、不利になることが多くある。

これからの職場配置に対しては、出産育児する者に対しメリットがあり、未来に喜びが見通せる案を出さなければならないと考える。

男性の育休講座の本格的なものを実施してはどうか。また、こういった話を庁内で議論できるための定期的なワーキング会議を、審議会の提案を受けて是非やっていただきたい。

●委員

資料4（1ページ）相談件数194件とあるが、私は、八尾市社会福祉協議会で「心配ごと相談」の窓口を10年ほどさせていただいている。その中で、来られて必ず解決する方は半分程、あとの半分は他機関へ移ってもらうか、継続してきていただくかである。窓口は2名体制でしている。この相談件数194件は、すべて解決または、納得されて帰られているのか。

●事務局

194 件の相談については、八尾市男女共同参画センター「すみれ」での女性相談の集計であり、こちらでは助言という形で対応させていただいている。194 件の内訳は、新規の方は 41 件、継続の方は 153 件になる。

●会長

何回も同じ方が継続してこられるのか。

●事務局

どこかのタイミングで納得して離れる方もいらっしゃるが、何回も来られる方もいる。

●委員

人権政策課の相談件数は、125 件とあるが、男女比はどうか。

●事務局

125 件の相談件数のうち、8 名が男性である。

●委員

DV 相談の中で、緊急性が高く、関係機関と連携を取り一時保護していくことはあるのか。

●事務局

人権政策課で受けた 125 件の対応内訳になるが、一時保護は 5 件、他機関紹介は 5 件、助言は 109 件、情報提供は 6 件となっている。

●委員

詳しい報告で非常に勉強になった。すみれも人権政策課も DV の相談が突出して多い印象である。

先ほど、相談に来られた方が解決されているのかと質問があったが、私も法律相談をする際、助言が基本にあり、そこでの解決はあまりない。どこかで本人のアクションが必要となる場合にその助言を参考にさせていただいていることが多いと聞いている。

すみれでは、194 件の相談のうち、相談継続が 153 件と非常に多い。これは、年度をまたいで、また同じ悩みで相談に来られる方も多いのではと思える。相談件数としては、頑張っている印象である。

●副会長

資料 3（2 ページ）施策 16「子供の頃からの男女共同参画意識の理解促進」と、資料 2「小・中学校の管理職（教頭、校長）に占める女性の割合（%）」について、私の中ではこの二つが結びついている。

例年、八尾市での女性管理職の割合は比較的高かったが、前年度と比べ、小学校の校長の女性割合が半減していることが気になる。

また、中学校の教頭に関しては、全国平均を下回っており、中学校の校長に関しては、全国平均にプラス 0.1 ポイントとなっている。もう少しこのあたりの推進が出来ないだろうか。

そして、小学校の教頭の女性比率が 39.3%と非常に高く、この数値に引きずられて、全体の割合が 19.5%と出ているが、小学校の教頭の女性比率を除くと、全国平均を下回ってしまう。昨年度、全国平均が 16.7%程であった。

子どもたちのモデルとなる、身近な学校の女性管理職登用に力を入れていただければと考える。

### ●委員

私は、以前学校で管理職をしており、個人的な意見になるが、根本的に教頭先生の働き方は、他の先生方より一番早くに来て、一番遅くに帰る、といったものであり、これを見る一般の先生方の中からは、管理職をめざす割合が少なくなるだろうと現場の感覚で思っていた。

女性教職員の方は、すごく能力がある方が多く、教頭試験の受験を勧めたが、様々な事情、家庭の事情などで断る方が多くおられた。

今、「働き方改革」と言われておるが、「学校の働き方改革」もしていかなければ、女性管理職登用の展望が見えない。先生たちは、生徒・保護者対応や、最近では状況が変わっているが中学校のクラブ活動など、常に走り回っている。この場に教育委員会の方がおられればいいのだが、各学校現場で先生方に心のゆとりがなければ、いい教育、子どもへの接触が出来ないと考える。

### ●会長

教育委員会に本審議会へ参画してもらえたり、ワーキング会議などにおいて、教育委員会へ本審議会の内容を提起できる機会を持てるのか考えていただきたい。

### ●事務局

資料 2 「小・中学校の管理職（教頭、校長）に占める女性の割合（%）」について、教育委員会に確認させていただいたところ、小学校校長の女性割合減少に関しては、退職された女性小学校校長の後任は、男性が着任している一方で、小学校の女性教頭は、増加したと聞いている。

しかし、学校の管理職登用や配置に関しては、本市に人事権がなく大阪府が人事権を持っており、本市の計画指標には位置づけられているものの、なかなか市独自で積極的に進めていくことが難しいと考える。

本審議会でもいただいた意見に関しては、教育委員会へしっかりと伝えていきたいと考える。ワーキング会議など次の段階は、検討していきたいと考えている。

### ●副会長

確かに人事権は大阪府にあるが、私が聞いているところによると、市町村からの推薦を大阪府が聞き取り、任命するなどとしており、基本としては市町村レベルで誰が管理職になるのかを検討すると聞いている。そういう意味では、市の動きがすごく大切である。

また、先ほども意見があったように、従来の男性の働き方がかなり邪魔をし、一般の先生方は管理職を望まない意識になっている。

これは、学校に限らず、企業でも同じである。女性の管理職登用を増やしていくことは重要であるが、これから女性の管理職をさらに生んでいくためにも、従来の働き方ではない、新しい働き方に作りかえていかなければならないと考える。

## 案件（２）女性活躍推進の取り組みについて

### ●会長

資料５は、ポジティブ・アクションプランの状況について分析いただいている。

「市の審議会、委員会などにおける女性委員の登用の割合（％）」の目標として、平成 37 年度 40%としているが、目標を達成できるということが良いか。

### ●事務局

資料 2 「市の審議会、委員会などにおける女性委員の登用の割合（％）」にある、平成 37 年度に 40%をめざしていく中で、プラン作成時の平成 26 年度は 30.6%、27 年度は 34.3%、28 年度は 35.5%、29 年度は 35.6%と右肩上がりですべて数値は上がっている。

資料 5 にまとめさせていただいている、ポジティブ・アクションプランアンケートの状況からも見えてくるように、女性の参画を市内全庁的に取り組んでいった結果が現れていると考えられる。引き続き、平成 37 年度に 40%を達成できるようにめざしていきたいと考えている。

### ●会長

女性委員を増やす方法として、審議会委員の公募制度を取り入れる方法などがあるが、各審議会の担当者が言う「専門性が高くどうしても公募できないもの」についての目標達成の手法などいい案はあるか。

### ●委員

いい案があるわけではないが、資料 5（3 ページ）4 に記載ある「女性の視点ではなく、専門家としての助言を必要としているため、ポジティブ・アクションプランの対象に入れられることに違和感がある。」と意見があるが、女性の視点としてポジティブ・アクションプランがあるのではなく、ものごとを議論する審議会において、性別の数が平等でないことに問題がある。

東京医科大学が入試で、女子受験者の得点を一律減点し、男子受験者を優遇していたニュースでも話題になっているように、「女性の医師を減らす＝女性の専門家を減らす」これが一部でまかり通ってきた世の中で、今ここで八尾市として、「女性の視点ではなく、専門家としての助言を必要としているため、女性を登用しない」を理由に、女性の専門家を認めないことに違和感がある。

女性の専門家がいらないのか、しっかり探してきてほしいと切に思う。

### ●委員

行政より、私が所属している協会に審議会の委員選出依頼があった場合、女性の比率が少ないため、女性を選出してほしいと言った方が、女性を推薦しやすい。この一言がないと、役員に男性が多いため、男性を推薦してしまうことが多くなってしまいます。

●会長

そういった問いかけをしているのか。

●事務局

委員を選出いただくにあたって、こちらの方からできるだけ女性を選出させていただきたいと話をしており、審議会の事務局もそれぞれ働きかけを行っている。

しかし、実際、専門性が必要となると、該当する団体に女性がないということで、女性委員の選任が叶わなかったと聞いている。

●委員

専門職として参画しても、初めて聞く内容もある。専門性を厳格に解釈せず、幅広く捉えることで、専門性を持った女性に参画していただけるのではないかと。

また、専門職としての知見を求めるような審議会であっても、女性の専門職が、女性の視点を踏まえて意見をするものであるため、専門性を重視することと審議会の女性委員の登用は切り離すべきでないとする。

●会長

具体的にどういった審議会が、専門性が高いため女性を選出できないと答えているのか。

●事務局

手元に資料がないためお答えできないが、各審議会の事務局も、女性委員を登用したいという思いで様々な団体と調整を重ねているが、団体に推薦できる女性がないということでできない状況である。

●会長

可能であれば、次回の本審議会で、専門性が高いため女性を選出できないと言っている審議会には、何をもちいて専門性と判断しているのか確認をしてほしい。資料5（3ページ）一番下にも、「今後の取り組みの方向性として、目標達成の手法などを検討していく。」とあり、専門性の判断を具体的にお聞かせ願いたい。

その他、意見などはあるか。前の案件に戻っても結構である。

●委員

案件1に戻ってしまうが、男女共同参画を推進していくことは、行政より一般企業での取り組みが難しいのではないかと。一般企業では、働き方が平等でなかったり、働きながらの子育てや、

働きながら人権を考えるなどが難しいのではないだろうか。

参考資料に、一般企業への人権啓発で労働支援課発行の「労働情報やお」を配布するとあったので、個人的に「労働情報やお」の内容を知りたいと思い、用意願った。その他で、企業人権協議会の加入企業を増やしていく取り組みなどがあれば、お答えいただきたい。

●事務局

八尾市企業人権協議会は、平成 29 年度 135 企業が加入しており、人権セミナーの開催や労働行政のPRなど啓発活動を行っている。

また、加入促進の取り組みとして、総合評価入札制度では、企業人権協議会加入により評価点が上がる仕組みになっている。

●会長

労働施策の中で、例えば求人を増やすなどの目標値を設定しているのか。

●事務局

手元に資料がないためお答えできないが、それぞれの所属で総合計画に基づき、指標設定をさせていただいている。

●会長

こういった意見があったことを関係各課へお伝えいただければと考える。

また、市民の要望として、待機児童対策や、子育て・教育に対する期待は高いと考える。八尾の待機児童対策や子育て支援は、進んでいるのか。

●委員

待機児童の数は減っており、助かっている保護者の方も多数もいらっしゃる。しかし、0から2歳の分園が増えており、3歳になれば遠くの本園への移動になったり、兄弟が違う保育所に通うことになったりとしている。

●事務局

本市にはさまざまな施策がある中で、「未来の八尾づくり」を柱に掲げ、待機児童の解消や、相談しやすい体制づくりなど「子どもの施策」に力を入れ取り組んでいる。

市政だより 8月号で、本市のこども施策を掲載しており、その中で保育所整備状況についてあり、保育の受け入れがこの4年間で13施設増しており、受け入れ児童数としては、769人増している。10年前と比べると受け入れ児童数は、1647人増となっている。

待機児童については、平成 29 年度は 63 人、平成 30 年度は 18 人となっている。また、平成 31 年度は 794 人の定員増を予定しているなど、待機児童の対策については、喫緊の課題として取り組んでいる。



●会長

こども関係各課や、教育委員会と協働するなど、待機児童、教育の現場、職員の意識改革などの数値目標達成に取り組んでいただきたい。

●委員

資料3（2 ページ）施策 16「子どもの頃からの男女共同参画意識の理解促進」について、保育所職員への研修や、学校園教育への指導・助言は全施設で実施したのか。

●事務局

参考資料 個票（11 ページ）施策 16 の 48 で、保育所（園）職員研修実施回数は 19 回となっており、また、学校園への指導・助言は 100%実施していると答えをもらっている。

●委員

公立に関しては、把握されていると考えられるが、私学に関しては、確認が必要であると考えられる。

また、今後の資料は、和暦ではなく西暦を並列して記載いただければ、資料が見やすくなると考えられるため、記載をお願いしたい。

●副会長

資料5について、しっかり分析し、今後の方向性を示している点が非常に良いと思った。

案件（3）その他

その他特に意見なし。

●会長

以上で本日の案件をすべて終了した。本審議会は、委員が感じていることを自由に話せることを旨としており、事務局としては、本日いただいた意見を、今後の施策に十分に活かしていただくようお願いしておく。