

令和5年度第1回

尼崎市男女共同参画審議会 会議録（要旨）

- 日時：令和5年7月7日（金）午前9時30分～11時30分
- 場所：議会棟 西会議室
- 出席委員：委員9名（◎＝会長 ○＝副会長）  
新井委員、金地委員、小林委員、○武田委員、徳山委員、  
◎中里委員、中村委員、西村委員、三宅委員、  
事務局4人  
文化・人権担当部長、ダイバーシティ推進課長、  
ダイバーシティ推進課職員2人  
オブザーバー  
女性センター所長
- 関係所管：4課（人事課、こども青少年課、しごと支援課、学校教育課）
- 傍聴者：4名

## 1 開会

## 2 議事

### (1) 「第4次尼崎市男女共同参画計画」の進捗状況について

事務局：——資料をもとに説明——

委員：審議会で出た意見は今後どのように活かされていくのか。

事務局：議事録に掲載し、意見を頂いた場合は次年度向けにPDCAを回していく。

委員：所管課に意見は伝わるのか。

事務局：そうだ。

メモ：昨年度より審議会意見は進捗管理シートに記載することとしています。

委員：1ページ目「セクシュアリティ教育の推進」の取組状況に「教育委員会や学校等を訪問し、包括的なセクシュアリティ教育の推進について、聞き取りを行った」と書いているが、その結果、どのような問題が見えてきて、「幅広い世代に許容される内容で周知を図る必要がある」という課題になったのか。

こども青少年課：令和4年度に養護教諭研究会の会長に、何年生でどのようなことを教えて、どのようなテキストを使っているのか等の内容を聞き取った。聞き取った内容が直接課題に繋がった訳ではないのだが、セクシュアリティ教育は幅広い世代に許容される内容で啓発していかないといけないと気づき、課題とした。

委員：承知した。

委員：SNSやマッチングアプリなどが犯罪に繋がるなどの、危険性を子ども達に伝えていかないといけないと思うが、どこかに書かれているのか。

委員：SNSの危険性について、小学5～6年生は特別に講義を行うなど定期的に教えている。

委員：この資料に反映されているのか。

事務局：全ての関係所管課へ調査をかけた基礎資料の内容から主なものを抜粋し作成しているため、  
この資料には記載していない。

委員：承知した。

委員：8ページ目「女性職員の管理職への登用の推進」の課題の「女性管理職が増えない原因の一つとして、男女の性別役割分担への意識が社会的風潮として根強くあり、女性職員にとって、家事や育児などの家庭生活に係るウエイトが大きく、結果、管理職になることへの負担感が拭えず、上司も、そうした女性職員に対する配慮から、管理職へと推薦することをためらう場合もあると認識している」という内容について、女性職員と上司で意思疎通出来ていない可能性があるのでは、管理職になりたいのか、なりたいたいと思っているがためらっているのか等、本人に直接意向を確認する仕組みがあればと思う。

人事課：人材育成や人事評価の中で、本人がどのようにキャリア設計を考えているのか、キャリア形成に向けてどのような課題があるのか等、1対1で面談する機会を設けている。人事課としても、本人の希望をヒアリングして、支援できるところはするようにと発信している。

委員：ヒアリングの内容は上司に共有されているのか。

人事課：そうだ。

委員：「女性職員に対する配慮から、管理職へ推薦することをためらう場面がある」とは、管理職になりたい人に対して、管理職に推薦するのを上司がためらうということか。

人事課：本人の仕事ぶりや家庭の状況についてヒアリングし、推薦をためらう事があると認識している。

委員：本人が管理職になりたいと言っているのに上司が気を遣って推薦しないのか。

人事課：色々なケースがあるが、本人が管理職への昇任に負担を感じているケースで上司が管理職に推薦しないケースがあるように思う。

委員：11ページ目「多様な保育サービスの提供」について、課題の「利用希望者と保育施設の調整にアンマッチが生じている」とは、入所可能な保育施設と利用希望者が出会っていないということか。

事務局：例えば、通勤の関係などで希望する保育所の枠が空いていないということなどである。

委員：保育施設の情報提供をしても空きのある保育所に行くとは限らないということか。

事務局：そうだ。

委員：11ページ目「男性の30日以上の子育休取得」について、子育休を取得した男性職員のうち30日以上の子育休取得者割合が90.9%というのは、民間や県内市町と比べてかなり取り組みが進んでいると思う。子育休取得中の代替職員の配置などの取り組みが功を奏したと思う。一方で、女性管理職登用の困難が依然としてあることのギャップをどう埋めるかが課題であると思う。男性の子育休取得が増えることで働き方が変わっていき、女性の管理職が増えることで仕事と家庭の両立が難しいというイメージが払拭されることを期待したい。

男性の子育休取得と並行して、女性職員が子育てや家事の負担を過剰に抱え込む状況の改善に向け、その家族を巻き込むような働きかけや研修を一部の企業で実施しているが、そのような取り組みを検討してはいないのか。職員の両立のためには、家族も一緒に考える機会があればよい。

人事課：男性も育児に関わることで女性の負担を減らし、女性の管理職へのキャリアを描けるように取り組んでいるが、家族を巻き込む研修はできていない。

委員：研修は夫婦の話し合いのきっかけになり、課題の解決になるのではと思う。

委員：8ページ目「女性職員の管理職への登用の推進」について、今後の取組の「女性職員の能力が発揮できる環境づくりに努める」は、具体的にどのような環境をつくるのか。

人事課：キャリアアップ研修の受講や、面談で上司から管理職を担う意志を後押しするほか、上司が女性の管理職登用の推進を理解することなどだ。

委員：具体的にどういう環境なら管理職になりたいと思うのかヒアリングできたらと思う。

委員：尼崎市役所は子連れ出勤できないのか。子どもは熱を出したり、夏休みがあったり、保育所が見つからないから子育休を継続せざるを得ない職員もいると思う。

人事課：民間で実施しているのは存じている。他自治体でそのような取組があるのか把握していないが、将来的な状況を踏まえたうえで研究をしていきたい。

委員：色々な事例の情報収集をしてほしい。

委員：DVについて、DV被害者は離婚して新しく生活を始めても、自己評価が低い方が多い。長い期間、加害者にお前はくずと言われ続けた期間が長いほど、自

分は何も出来ない人間だと刷り込まれていると感じる。自己評価が高まれば社会に出ていこうという気持ちが高まると思う。

女性センター：資料2ページ目に記載しているが、女性センターではDV被害者を対象に気づきと回復の講座&語り合いを実施している。確かに来られる方は自己評価が低い。自己評価を上げるために個別相談も実施しており、個別相談から課題を拾いあげてアサーションに関する講座を実施することもある。

委員：そうした取組を、被害者が積極的に受講するよう相談員に周知を協力してほしい。

委員：LGBTと性的マイノリティの表記について、資料には性的マイノリティ、LGBT、LGBTQ+と色々な表記がある。LGBTQの枠組みに入らない人もおり、性的マイノリティと表記を統一した方が良いと思う。

事務局：審議会資料については、固有名詞を除き性的マイノリティに表記を統一する。

委員：6ページ目「性の多様性について理解を深めるための啓発」の、SOGIハラ研修について、すべての職員が受講したのか。

事務局：全ての係長級以上の職員と希望者が受講した。今後も研修を続けていくが必ずしも数の多寡ではないと考えている。

委員：研修は何回も実施しているのか。

事務局：1か月間、各自で動画を視聴して受講している。

委員：最初のステップとしては素晴らしい取組だと思う。ただ、聞くだけで実際の仕事に活かせるのか。次のステップが必要になる。全ての職員が受講するのは難しいと思うが、グループワークをして、講師の方が、様々な考えを提示し、答えは1つではないことを話すなど、ALLYを表明した方の次のステップとして考えてほしい。

委員：③のALLYについて、ステッカーを27社に配布したと書いてあるが、どういう業種が多いのか。

事務局：令和5年2月に配布をはじめ、店舗や製造関係、建築関係からも申込頂いている。周知については、商工会議所のホームページに掲載して頂いたり、経営者協会の会員500社に定期的送付する広報誌に同封していただくなど産業関係団体に協力頂いている。

委員：5ページ目「多文化共生推進事業（外国人総合相談窓口）」の外国人の相談件数について、ネパール籍の相談件数が増加しているとのことだが、商工会議所には、ベトナム、中国籍の方や、起業したい外国人が来られることがある。今後相談が増えてきたら、ビジネス用語が通訳可能な企業向けの窓口があれば良

いと思う。

事務局：本市が実行する外国人総合相談窓口は、企業向けではなく市民向けの生活の困りごとに関する相談が中心となっている。中小企業センターの尼崎市産業活性化機構でも起業相談を実施しており、外国人向けの相談を始めると聞いているので、情報共有や連携が必要だと考えている。

委員：3ページ目「男女共同参画に関する講座等の実施」に記載されている、「人権をベースにした性教育を学んでみよう」の講座について、現職の小学校の養護教諭が講師となり、性教育を幼児期からはじめる必要性や学校の取組を話しておられた。

委員：学校に1人、性教育担当教員がおり、カリキュラムを考えたりしている。昔の性教育は体の問題、初経や2次成長が中心だったが、今は、体、心、ジェンダー、多様性など、小学校に上がる前から、発達段階に応じて体だけではなく心の成長も含めた流れになっていると聞いている。

学校教育課：人の命も相手のことも大事にする、というのは教科をまたいで日頃から教えている。心を育てる教育も大事にしていきたい。

委員：8ページ目「審議会等委員への女性の登用の推進」について、尼崎市在住の女性の弁護士はとても少ないため、市内在住に限らず別の自治体の弁護士に委員に就任いただけたらと思う。

事務局：令和4年9月に作成された「附属機関及び附属機関以外の会議体の設置及び運営に関する指針【解釈・運用マニュアル】」には、委員は市内在住・在勤でなければならないという規定は設けていない。また、マニュアルは庁内に周知されている。

委員：6ページ目「性の多様性について理解を深めるための啓発」のALL Yステッカーについて、個人への働きかけは今後どうするのか。

事務局：制度開始時に市報やホームページに掲載しており、今年の2月には商店連盟で周知を行ったが、個人も含めて今後も機会を捉えて周知していく。

委員：周知を続けてほしい。

委員：3ページ目「男女共同参画に関する講座等の実施」、4ページ目「男性セミナー」について、どちらも父親向けセミナーだが、「パパとふれあい広場」は参加者が多いが、「プレパパ・パパ大集合！子育てカフェ ハローたちばな」は1組の参加である。類似のテーマで並行して行っている場合、参加者を集めるための手法など相互に情報交換できたらと思う。

事務局：男性向けの啓発について横断的な取組はしていない。互いに声掛けして実施していきたいと思う。

委員：相互に情報交換するのが大事だと思う。

## (2) その他

事務局：次回10月頃にDV部会を開催予定である。全体会は11月以降に日程調整のうえ決定していく。日程調整等はメール等で連絡する。

委員：本日の会議を閉会する。

以上