

令和3年度第2回

尼崎市人権文化いきづくまちづくり推進会議 会議録（要旨）

- 日時 : 令和3年11月4日（木）政策推進会議終了後（11時～12時）
- 開催方法 : zoom を用いた web 会議

座 長 : これより、令和2年度人権文化いきづくまちづくり推進会議を開会する。
「尼崎市男女共同参画社会づくり条例」に基づく「第4次尼崎市男女共同参画計画」の策定に向け、現在、尼崎市男女共同参画審議会において審議している。

本日は、計画策定の進捗状況、審議会での主な意見、現時点での計画案について議論したいと考えている。

では、「第4次尼崎市男女共同参画計画案」について事務局から説明をお願いしたい。

事務局 : ——資料の確認及び資料2に基づき説明——

座 長 : 何か意見等あるか。

数値目標の「市の男性職員の育児休業取得率」「市の課長級以上に占める女性割合」「市の課長補佐・係長級に占める女性割合」は尼崎市特定事業主行動計画でも数値目標を定めている。「市の男性職員の育児休業取得率」は令和2年度実績では33.3%となっており、尼崎市特定事業主行動計画で定める13%よりも高い40%以上を（第4次尼崎市男女共同参画計画では）設定している。ただ、この40%というのは戦略性があるわけではないと問題意識を持っている。ジェンダー平等を支えるためにもどのような働き方とすべきか等、引き続き尼崎市特定事業主行動計画の取組として議論していきたいと思っている。男性が育児休業を半年や1年など長期間とることに組織としてちゃんとバックアップするというか、周囲の職員に迷惑がかかるから休めないという状態を無くしていくためにはまだまだ踏み込んだ取組が必要だと思う。議論の余地はあると思うが、もしかしたらやはり超勤を徹底的になくすという取組が優先なのかもしれない。このあたりは継続的に議論できたらと思っている。40%以上という数値目標を設定して終わりではないと思っていることを申し添えておきたい。

計画本文の9ページ「ジェンダー平等が実現しているとき」のイラストについて、「妻の機嫌もいいし」となっているが、さきほどの事務局の説明では、育児休業をとるのは妻の機嫌をとるためではないので、育児休業取得経験者の話を聞いて吹き出しの内容を変更する予定ということだが、パートナーが育児休業を取って良かったという妻側の意見もあったら良いと思った。

7ページに「また、子どもや青少年に対する性に関する教育のあり方について、ガイドラインを策定し、取り組んでいきます。」として新たな取組

が盛り込まれたのは特筆すべきことだと思う。これは教育委員会と議論を始めているところだが、保健部門やユース交流センターの取組など色々な部署と関係しているので、市長部局と教育委員会で議論をして進めていきたい。性の教育はやはり基礎となる部分で、自分も大切に相手も大切にするという、自分が働きかけることによって相手も答えてくれる、お互い話し合っただけで歩み寄って人権を相互に守っていくということを意識した取組を進めていきたいと思っている。

委員： 11ページの数値目標について、「子宮頸がん検診」「乳がん検診の受診率」が設定されていることに違和感がある。この数値目標を設定している理由を知りたい。

事務局： 「子宮頸がん検診」「乳がん検診の受診率」については現在の第3次尼崎市男女共同参画計画についても数値目標に掲げているものであり、兵庫県の男女共同参画計画でも数値目標として掲げている。違和感があるというのはどういう部分か。

委員： 女性の健康ということであれば基本目標4「生涯にわたる健康対策」に掲げるものかと思ったのだが、どちらかという性と生殖に関する健康を強制されないというか人権に関わる場所かなと思ったので、子宮頸がん検診や乳がん検診を受けることが、性と生殖に関する健康を強要されないことの証というのもおかしいかなと思った。

事務局： いわゆる自己決定権という意味での数値目標というよりは、健やかに暮らすためには健診を通じてもし何か見つければ早期発見・早期治療に繋がっていくので、基本目標4「生涯にわたる健康対策」(2)「生涯にわたる健康の保持・増進への支援」の「がんや生活習慣病等の予防や早期発見に向けた啓発」に繋がる数値目標として設定している。

座長： 男女共同参画審議会では何か議論があったか。

事務局： この数値目標はスタンダードで、国や県や他市の計画においても設定されていることの多い数値目標であるので、尼崎市男女共同参画審議会においても、特段この数値目標を設定することについて議論は無かった。

座長： 改めて見ると、確かに違和感がある。ジェンダー平等への関連性の薄い指標だと思う。むしろ男性の方が平均寿命は短いので、男性の健康を守る数値目標を設定の方が意味があるように思う。

事務局： では保健部局とどういった指標がよりなじむのか相談したうえで、男女共同参画審議会でもまた審議いただきたいと思う。

座長： そうして欲しい。女性に着目する指標という考え方はあると思うが、「子宮頸がん検診」「乳がん検診の受診率」は「第3次地域いきいき健康プランあまがさき」でも掲げているし、この数値目標はあえてこの計画から外して良いのかもしれない。

他に何かあるか。

審議会の女性割合については、少しずつ取組を進めているが、審議会の

委員が前例踏襲主義の固定化になっていないかということをもそも見直す必要があるように考えている。例えば世代間のバランスや、テーマにそった委員になっているかという見直しも必要だと思っており、そのなかで今までなかなか委員になっていただきにくかった女性にもぜひ積極的に声をかけてもらうなどだ。また、組織から推薦していただく際にも充て職がそもそも良いのかというのがあるが、その上で防災会議などなかなか変えるのが難しいという場合は、女性部会など女性に着目した意見も聞くというような仕組みをつくっていくというのがひとつの解決策になるのかなと思っている。

委員： 数値目標の「市の男性職員の育児休業取得率」が基本目標2「政策の方針決定への女性の参画拡大」にはいっているが、基本目標3「ワーク・ライフ・バランスのための支援」ではないのか。

事務局： 基本目標2にも3にも関係するので、どちらに入れるか非常に悩ましいところではある。ワーク・ライフ・バランスの推進をした結果、女性の参画拡大が図られるという面もあるが、男性の育児休業取得を推進することの成果として女性の参画拡大が図られるという面もあるということで、基本目標2の(1)「市役所における女性の能力発揮・参画の推進」や(2)「企業・地域における女性の活躍、男女共同参画の推進」を支える数値目標として男性の育児休業取得率を向上させようという視点で基本目標2に入れた。基本目標3は子育て支援事業や女性の就労に寄せた書き方をしている。

座長： なるほど。それならば、男性の育児休業取得促進が政策の方針決定への女性の参画拡大に繋がっているのかという検証と、40%という目標値が妥当なのかということが問われてくると思う。

委員： 男性の育児休業の取得促進については、先程お話があったように、超勤の縮減という話も当然出てくると思うし、もう一つ、育児休業が取得しやすい環境づくりも大事だと思う。ひとつの指標として、育児休業を取得した職員の代わりに正規職員をあてている率というのがあるが、それについては平成28年度ではそれが31.0%であったものが令和3年度については67.9%まで上がっている。総務局では必要に応じて職員の前倒し採用などを行い、職場環境を整えていっている。

座長： そのような体制づくりは非常に大事だと思っているが、育児休業を取得した職員の代わりに正規職員をあてている率は最終的には理想は100%と言ってもいいのか。100%を目指すというのはひとつの考え方とは思いますが。

委員： 理想は100%だと思うが、職種など色々な事情があり必ずしも100%と言い切れない部分がある。引き続き問題意識をもって取組を進めていきたい。

座長： 例えば安易に100%というのではなく、リモートワークとの組み合わせ

わせなども考えられるし、(育児休業取得時に)受け持っている仕事によっても違うと思う。ただ、子どもを授かった時にどういう状態になるかということすべてを計画的に進めるのは難しい面もあるので、組織としてどれだけサポートできるのかというのは非常に大きなポイントだと思っている。そのうえで、そもそも「市の男性職員の育児休業取得率」が政策の方針決定への女性の参画拡大という意図した狙いに繋がっているのかどう検証するのか男女共同参画審議会では何か議論があったか。

事務局 : 「市の男性職員の育児休業取得率」が政策の方針決定への女性の参画拡大に直ちに直結して成果があがるというよりは、風土づくりや職場環境の改善を行っていくことで、女性だから男性だからではなく、女性もあきらめずに(政策の方針決定への)参画していくことに繋がるのではないかというような議論はされている。直ちに直結できるような数値目標までは議論が及んでいないのが現状である。

委員 : サブ目標として【育児休業を取得した男性職員のうち30日以上の子育て休業(出産補助休暇・男性職員の育児のための休暇を含む)取得者割合】を掲げているが、男性が長く休むと女性の参画機会が増えるという議論はあったということか。

事務局 : そうだ。やはり数日休んだだけではやはり女性に育児の負担が一方的にかかる状況というのは改善されないということがあり、やはり男性が育児に関わる機会が一定期間必要だろうという議論があり、サブ目標を設定した経緯がある。

座長 : これまでの意見を考えると、基本目標3の数値目標とした方が自然だと思う。

事務局 : 絶対に基本目標2の数値目標というのではなく、悩んだ結果、基本目標2の数値目標とした経緯があるので、改めて男女共同参画審議会でも議論したいと思う。

委員 : 男女共同参画そのものではないのだが質問がある。今後外国の方が増えてくると思うのだが、第4次尼崎市男女共同参画計画の策定にあたり外国の方が増えていくという前提で何か議論があったか。

事務局 : 国によってジェンダー感に非常に違いがあるのは感じているが、例えばフィリピンの女性が日本人男性と結婚するケースは多く、逆(フィリピンの男性が日本の女性と結婚するケース)はほとんどないなか、DV被害者にフィリピンの女性が多いというのは話としてでているが、この第4次尼崎市男女共同参画計画を策定するうえでは今後増える外国人を前提とした議論には及んでいない状況である。

座長 : 外国人向けの相談窓口の充実を今進めているところなので、そういった中で必要な支援が顕在化できればと思う。取組としては良い方向に向いていると思うので引き続き問題意識はもっていきたい。

他に何かあるか。

委員： 教育委員会としては、基本目標1「ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進」に「特に、全中学校においては、「予期せぬ妊娠」、「デートDV」、「性の多様性への尊重」といった「性の正しい理解と尊重」に関する様々なテーマで生徒が在籍3年間で全てのテーマを学べるようにします。また、子どもや青少年に対する性に関する教育のあり方について、ガイドラインを策定し、取り組んでいきます。」を記載することに異論はないのだが、改めて見ると、中学校における具体的な内容のため、(基本目標1の前段となる)この位置ではなく、(2)「学校園等における男女共同参画に関する教育」に記載するというのはいかがでしょうか。このあたりは男女共同参画審議会で議論があったのか。

事務局： 基本目標1の前提となる上部ではなく、(2)に記載する方が馴染むという意見か。

委員： そうだ。(2)の欄外に星印か何かで具体的な取組を書いても良いと思う。

事務局： ご意見を踏まえ、尼崎市男女共同参画審議会で検討していきたい。

座長： 確かに内容的には他の項目と比べてかなり具体的な取組なので場所は移動させて、目立つようにしていただけたらと思う。

座長： 第4次尼崎市男女共同参画計画に入らなくて良いと思うが、やはり非正規労働者の圧倒的な層が女性だということが、何かジェンダー不平等の指標になっているかなと思う。本当にジェンダー平等が実現していたら、非正規労働者の割合も男女差も無くなると思う。非正規労働者の男女差について市役所は何ができるのか検討していく必要があるのではないかと思う。今あることから議論を始めると、今無いものが議論になりにくいという印象を受けた。今後に向けて問題提起としたいと思う。103万円の見えない天井と言われる税制の問題もあり、国の政策との兼ね合いがあるので、取扱いの難しさというのはあると思う。

色々意見をいただき良い議論になったと思う。最後に事務局から何かあるか。

事務局： 貴重な意見をいただいたことを感謝する。今日の意見は関係所管課及び男女共同参画審議会でも検討して中間答申に進めていきたいと思う。

座長： 以上をもって人権文化いきづくまちづくり推進会議は終了する。

以上