

令和7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7年6月30日（月）13時30分～15時30分
- 場所：尼崎市役所北館4階 4-1会議室
- 出席委員：委員9名（◎＝会長 ○＝副会長）
岩田委員、木本委員、小林委員、○武田委員、友田委員
◎中里委員、西村委員、三谷委員、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：3課（人事課、こども青少年課、こころとからだ育成課）
- 傍聴者：5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：2ページ目「学校園等における性の教育の推進」について、こころとからだ育成課と学校現場との役割分担はどのようになっているのか。学習内容は各学校で決めるのか、こころとからだ育成課が提案するのか。

「予期せぬ妊娠」、「デートDV」、「性の多様性の尊重」の3つのテーマの取組時間数や講師、受講の単位を教えてください。

また、課題に記載している「科学的認識」とは何か。

こころとからだ育成課：性教育は人権教育の一つとして、各学校の実情に応じて決定し、在籍3年間で3つのテーマを学習できるよう各校で計画的に実施した。

当課は各校で実施される講演等の外部講師謝礼の支援、各校から提出された報告書による実施状況の把握とともに、小中学校教員による性教育研究会にも参加している。

講演等は、学年ごとなど学校の規模に応じて様々であるが、各学校で年1～3回程度、産婦人科医などの専門家によるテーマに沿った講演・研修会を実施している。また、性教育は中学校では保健体育の授業においても取り扱っている。課題に記載の「科学的認識」とは、インターネットなどに溢れている「信頼性を欠く偏った情報」ではなく、性の現場に関わっている専門家等による正しい

知識や情報のことを指す。

委員：尼崎市内の学校で性の多様性に関する講座の講師を務めており、2学期以降は4校から講演の依頼がきている。事前に対象の学年や保護者の参加の有無などを打ち合わせして当日に臨む。

委員：保育所における保護者への啓発も行っているのか。

事務局：保育所においても職員が懇談会や日々の関わりの中で保護者への啓発を行っている。

委員：2ページ目「学校園等における性の教育の推進」については、発達段階に応じた基本となるカリキュラムを作成した上で、学校と連携して実施していく必要がある。カリキュラムの作成にあたっては、関係課で議論を行うことが望ましい。

「保育所等における保護者への啓発」については、保護者への啓発だけでなく、研修などを通じて、職員や保育士への啓発を行う必要がある。

こころとからだ育成課：性教育の内容については、各校の担当者が集まる性教育研究会などの機会に大きな方向性を共有している。人権教育と同様に性教育に関しても年々取り扱う範囲が拡大し複雑化しているため、今後も実態に合わせて情報発信を行っていく。

事務局：保育所においても職員向けの研修が行われている。

委員：6ページ目に記載のL G B T Q向けの電話相談の利用状況はどうなっているか。

オブザーバー：令和7年4月からトレピエで実施しており、相談件数は4月3件、5月0件であった。まだ開始後間もないこともあり、周知がいきわたっていないと思われるため、ホームページやインスタグラムなどに投稿したり、市内の生涯学習プラザへのカードの配架を検討するなどして周知に努める。

事務局：L G B T Q向けの電話相談はこれまで市で実施してきたが、今年度から指定管理事業としてトレピエで実施している。これまでの相談件数は月に平均3件程度である。

委員：電話での相談に抵抗がある方もいると思われるため、今後LINEなどのSNSを活用した相談を検討するなど工夫してみてはどうか。

委員：相談時間を月に1回3時間しか設けていないのであれば、相談実績3件は決して少なくないと思う。働いている人が利用しやすいように相談時間や曜日の設定を工夫する必要がある。

事務局：新しい取組であるので、相談件数の推移等をみながら、総合的に検討していきたい。

委員：8ページ目の「審議会等委員への女性の登用の推進」について、専門分野によっては女性の学識経験者が見当たらないという課題の解決に向けてどのように選出方法を見直すのか。

人 事 課：庁内の職員が委員となっている場合には、女性比率を意識した選出を行うように働きかけたり、学識経験者などの各分野の人数の割合を変更することで、女性の登用率の改善が見られないかなどの提案をしている。

部 会 長：代替職員の募集・配置や女性職員の管理職への登用には課題もあるが、定期昇格に係る必要在級年数の算定にあたって育児休業期間を除算しないことに改めたこと、育児休業中の職員の代替に可能な限り正規職員の配置を行ったこと、男性職員の育児休業の取得割合が数値目標を達成していることについて引き続き評価する。

女性職員の育児休業取得期間は短縮傾向にあるのか。積極的に育児休業の取得を推進すれば、代替職員の確保が必要になる。

人 事 課：同僚の育児休業取得により業務量が増えた職員が疲弊して退職してしまうケースもあるので、育休任期付職員の募集・配置をするなど工夫して人材の確保を行っている。

女性職員の育児休業取得期間は把握しているが、取得期間の傾向は一概には言えない。人事課としては、家庭の事情に応じて育児休業を取得しても業務に支障が出ないように、正規職員で代替するなどにより引き続き人材確保に努める。

委 員：7 ページ目に記載の ALLY 養成動画研修はどのような内容か。ALLY 表明の次のステップとして、職場で理解のない発言等があったときに、ALLY として実際に行動に移せる職員を増やしていくために、事例検討やロールプレイを通して、どのように行動するかを具体的に考えられるような内容が望ましい。

事 務 局：ALLY 養成動画研修は、性的マイノリティ当事者が多様な性自認や性的指向に関する動画である。

対話研修では、事例検討やロールプレイは行っていないが、トランスジェンダーの方を講師に招き、少人数のグループ毎に生活面や職場での課題をどのように乗り越えていったのかなどを率直に質問できる場となっている。今後も内容を工夫して実施していく。

委 員：派遣登録して働くなど、特定の組織に属せずに働いている方は、人権啓発の研修の機会が少ないので、人権意識がアップデートされていない傾向にあると感じる。組織に属していない方への啓発は、今後の課題として工夫が必要である。

(2) 男女共同参画に関する市民意識調査の概要について

事 務 局：——資料をもとに説明——

委 員：標本数 3,000 人となっているが、尼崎市の年齢構成に合わせた事前割り付けをするということか。また、若年層を追加サンプルとして抽出するのはどのような意図があるのか。

事 務 局：人口の割合に応じて性別年代別に無作為で調査対象を抽出する。

また、回答率が低い若年層のサンプルを少しでも多く回収するために、若年層を追加サンプルとして抽出する。

委員：回収する回答数を事前に決める事前割り付けなどの手法はモニターを抱えているオンライン調査会社であればノウハウを持っている。

部会長：今後、市民意識調査部会にて内容を検討していく。

(3) 尼崎市立女性・勤労婦人センターの今後のあり方について

委員：案として提示されている面積が現状の1／3程度になっているが、公共施設の床面積の1／3を削除という市の計画からも、また、現トレピエの1階部分よりも狭く、平米数や機能面においても削られすぎている。

相談室は2室となっているが、男性相談やLGBTQ相談を今後電話相談から対面相談に変更する可能性を考えると3室は必要ではないか。

相談者の待機スペースを応接室と兼ねるのではなく、他の人の目を気にすることなく安心して待機できるスペースを別途確保する必要がある。また、相談中に気分が悪くなることも起こり得るので、和室などの横になれるスペースの確保が必要である。

託児室の避難経路の確保も必要である。学習室は3室となっているが、空いている時にしか貸室として利用できず、市民の利用が制限されるので、学習室3室以外にも貸室が必要である。

情報資料室は現状の面積の6割以下となっているが、配架だけのスペースになるのか。椅子や机を配置することを考えると、もう少し広さが必要ではないか。フィットネスルームは利用率が高いので、利用者の健康維持のためにも新施設に残してほしい。

多目的ホールは、トレピエの活動団体にとって発表の場であり、ホールでの発表の機会を励みに日々の活動を行っている。

料理教室では阪神淡路大震災時に赤ちゃんのミルクを調乳したことがあり、今後も災害時の拠点として必要なのではないか。

就職活動用スーツ等を提供するには、保管用倉庫だけではなく、展示や試着スペースが必要である。

新図書館とどのような形で一体的に整備されるのかが提示されない中で、トレピエのみの諸室案を提示されても全体像が分からない。両施設の諸室案を見比べながら議論していく必要がある。

新図書館においても男女共同参画コーナーを常設するなどして、トレピエとの一体化を工夫してほしい。

委員：トレピエの建て替えは図書館の整備より後になるのか。一体的に整備して面積が縮小することは仕方がないが、機能の移行先や整備スケジュールの提示があ

ると議論しやすいし、安心材料にもなる。

部 会 長：合計面積は資料に記載の５００平米ということか。

事 務 局：現施設と同じ規模や面積での建て替えは不可能である。市として最低限５００平米は必要であると考えている。

部 会 長：多様な働き方を支援するコワーキングスペースは５００平米に含まれていないのか。

事 務 局：資料に記載の５００平米には、コワーキングスペースを含めていない。コワーキングスペースは、来年度以降に現トレピエの施設を活用して試行し、需要を見極めながら規模を検討していきたい。

相談室は２～３室程度は必要であると考えている。また、情報資料室は配架だけでなく閲覧スペースも必要であると認識している。

市内の６地区体育館には鏡張りの部屋があり、市内の生涯学習プラザや地域総合センターには料理教室も完備されているので、トレピエのフィットネスルームや料理教室の代替え施設として活用できると考えている。また、床をフローリングにして壁の引き戸を引くと鏡張りの部屋として活用できるよう工夫されている例も参考に、多目的で活用できるような工夫も必要であると考えている。

新図書館に料理教室を整備するかは現時点では決まっていないが、ホールは新図書館に移行する方向であると聞いている。

新図書館に男女共同参画の常設コーナーを設置することについては、議論が必要ではあるが、新図書館と連携して啓発できると良い。

今後のスケジュールとしては、図書館は令和１１年度の供用開始を予定している。それ以降に現トレピエを解体し、仮移転中に現在地での整備を予定している。現施設と同じ規模の仮移転先を確保するのは難しいと思われるが、必要最小限のスペースは確保していく必要がある。

就職活動用スーツは全国からの寄付により８００点以上が集まっており、管理にも手間がかかるため、必要としている方にお譲りして上手に循環させる方法を考えていく必要がある。

部 会 長：今後検討を進めていく中で、新図書館の整備と合わせて議論していく必要がある。

(4) その他

部 会 長：他に何かあるか。

事 務 局：例年、１０月末頃にDV部会を開催予定とし、全体会は１１月以降にそれぞれ日程調整のうえ、決定する。

DV 部会では、従前より、DV 対策基本計画の進捗状況について、より効率的に審議を行っていただき、その結果を全体会の中で報告することとしている。

部 会 長：ただいまの説明どおり、より効率的に審議を進めていくために、今年度も昨年度に設置した部会において引き続き審議を行いたいと思うが、どうか。

全 体：異議なし。

部 会 長：本日はこれで閉会する。

以 上