

会 議 録

□全部記録 ■要点記録

1 会議名	令和4年度第1回姫路市男女共同参画審議会
2 開催日時	令和4年8月1日(月) 13時30分～15時35分
3 開催場所	イーグレひめじ 4階 セミナー室A
4 出席者又は欠席者	<p style="margin-left: 40px;">出席者：伊藤委員※、松島委員※、斧出委員※、川崎委員※、玉置委員※ (16人) 有馬委員、森委員、岩田委員、長谷川委員、松井委員、 永富委員、柳本委員、村上委員、浦岡委員、島委員、波多野委員 (※はオンライン出席)</p> <p style="margin-left: 40px;">事務局(市民局長、市民参画部長、男女共同参画推進課長他3人) (6人)</p> <p style="margin-left: 40px;">欠席者：横田委員 (1人)</p>
5 傍聴の可否及び傍聴人数	傍聴可、傍聴人0人
6 議題又は案件及び結論等	<p>(1)男女共同参画審議会の会長及び副会長の選出について</p> <p>(2)男女共同参画プラン2022改訂版の推進状況について</p> <p>(3)審議会等委員への女性の登用状況について</p> <p>(4)姫路市職員男女共同参画率先行動計画の取組状況について</p> <p>(5)新たな姫路市男女共同参画プランの策定について</p> <p>(6)その他</p>
7 会議の全部内容又は進行記録	別紙参照

1 開会

定足数確認(会議成立について報告)

2 あいさつ

委員・事務局紹介

3 議題

議題(1) 姫路市男女共同参画審議会の会長及び副会長の選出について

議題(2) 男女共同参画プラン2022改訂版の推進状況について

議題(3) 審議会等委員への女性の登用状況について

議題(4) 姫路市職員男女共同参画率先行動計画の取組状況について

議題(5) 新たな姫路市男女共同参画プランの策定について

議題(6) その他

質疑応答等

議題(1)について

昨年度に引き続き、会長を伊藤委員、副会長を松島委員としてはどうかとの意見が委員からあり、出席委員賛同。

会長あいさつ

議題(2)～(4)について

事務局から資料1～3、姫路市男女共同参画プラン 2022 改訂版に基づき説明

会 長 : 資料1の p.74、審議会の女性委員比率について。

地方自治法第 180 条の5の規定による行政委員会等の委員比率 0 のものが散見される。改善に向けた対応はどうなっているのか。

事 務 局 : 行政委員会は市長部局ではないため、対応は難しいところはある。例えば選挙管理委員会は、議会による選挙による選出であることから、増員は難しい。なお農業委員会は、選挙から市長による任命に変わった。

会 長 : 任命形式であるなら、何らかの工夫はできないものだろうか。

事 務 局 : 所管課に相談したい。

委 員 : 資料3の p.7、基本方針3における目標値について。

男性職員の育児休業取得率は、この3年ほどで目標値を大幅に超えている。設定時点でもっと高い数値にすべきだったのではないか。また、具体的な日数はどうなっているのか。

- 事務局：男性職員の育児休業取得率は、設定当時(平成29年度)において3.6%で、5%が妥当という人事課の見立てであったが、想定以上に男性職員が取得するようになってい
る。なお、人事課からは令和3年度の取得実績として、14日以上取得者が88.5%、30
日以上取得者が53.8%と報告を受けている。
- 副会長：プラン2022策定当時(平成23年度)から何年かは1%もなかったことを考えると、平
成30年度改訂時においても、妥当だったと思う。想定以上の取得率となったのは、
市役所内の世代交代もあるが、策定当時は対象者がそもそも少なかったという事情も
あるのかもしれない。
- 会長：公務員男性の育児休暇の取得率も民間企業よりも高くなっている。若い世代が夫婦
で話し合った上で取得しているのだろうが、良いことだと思う。
- 委員：資料3、姫路市職員男女共同参画率先行動計画について。
市内の取組が一般市民に十分に伝わっていないのではと思う。求人時等でのPRを
進めてはどうか。また、女性活躍推進企業表彰での審査項目を市役所にも当てはめ
て評価し、PRしてはどうだろうか。
- 会長：記者提供など、広く市民に知らせる方法はないか。
- 事務局：姫路市特定事業主行動計画での目標値でもあるので、男性の育児休業取得率など
は人事課からHPで公表している。ただ、男女共同参画プランでの取組として特別に
強調すべきかについては、今後担当課と協議したい。
- 事務局：新聞を通じての広報は難しいが、インターンシップ等の機会をとらえてPRしたいと思
う。女性活躍推進企業についても、先進的取組について広く知らせていきたい。
- 委員：男性職員の育児休業の取得について。
「取得しづらい」と言われる中でも、年度をまたいで取得できた職員もいる。取りやす
い職場はどこか(局・課)を今後分析し、市役所内で周知していつてもらいたい。
- 会長：今後のプラン策定の際には、念頭に置くこととしたい。
資料1のp.71~72及び資料3のp.7、管理職における女性比率について。
比率が低い、兵庫県内での位置はどうなっているか。
- 事務局：現在把握できる最新値(令和3年度)において、兵庫県内で29市中26番目(課長級
11.2%)と低い。検討のうえ、新プランでの取組に反映させていきたい。
- 委員：資料1のp.23~24で、配偶者暴力相談支援センターでの取組への評価が、推進状
況報告の中で総合評価が唯一△(現状維持)となっているのはなぜか。
- 事務局：民間支援団体との連携において、情報収集などにつながりはあったものの、DV(配
偶者等からの暴力)被害者の支援という段階までには及ばなかったことから△となっ
ている。

委員：DVの相談者数は増えているのか。

事務局：正確な数字が、現在手元にないので、後日改めて郵送にて提供する。

議題(5)について

審議に先立って、苦情対応検討部会及び女性活躍推進企業表彰審査部会(プラン策定部会を兼ねる)の委員について、会長より指名し、各委員了承。

事務局から資料4、5に基づき説明

委員：資料4のp.19「社会的文化的につくられてきた性別(ジェンダー)」という表現について。

そもそも多様で、時代・状況により変化するものであって、そのまま「性別」として使うと男らしさ・女らしさの二項対立に執着した考え方となり、性別をアイデンティティとすることで生き方を固定化することになってしまうのではないかと思う。表現を工夫してほしい。

会長：ジェンダーそのものは差別を指しているのではない。セックス(生物学的な性)という言葉も「性差」として訳されるので、どちらも「性別」としてしまうとわかりづらいものとなる。社会的につくられた性別と定義したうえで、それにとらわれない方向で解決していくことを記載していくとか、SOGI(性志向・性自認)など別の表現も含め、慎重に考えてもらいたい。

委員：資料5 基本目標Ⅳ－基本課題2－基本施策(1)－具体的施策①「ジェンダーにとらわれない保育・教育の推進」について。

学校教育の現場では、ランドセル等持ち物の色を自由に選ぶよう言われているが、教育者側は「ジェンダー」を十分に理解したうえで、教育しているのか。子どもたちは「ジェンダー」をどのようにとらえて大きくなるのか。そもそも「人(人権)を大事にする」ということと結びついているようには感じられない。教育者側というより、行政に努力を求めべきでは。

会長：教育においてジェンダーに敏感であればと考える。子どもには「ジェンダー」という概念は説明しづらい。性別による差別をなくすという、人権への取組と考えるべき。

委員：ジェンダー自体が長い歴史の中でつくられてきたものなので、ジェンダーによる問題については大人が考えて、解決していくことだと思う。子どもの段階で染められないようにしてもらいたい。

副会長：基本目標Ⅳ内の基本施策「様々なジェンダー課題を意識した教育の推進」など、これまでにない名を冠した施策を掲げている。「男／女」ではなく、一人一人が個人として生きていく、というのが目指すところであって、教員たちがそれを十分に理解できている状態にしていくことが必要。教育場面において、子どもたちに何を伝えていくのか盛り込んでいけるようにしていると考えている。

会長：文部科学省でも、「学校と地域を結ぶ教育」や、性暴力等の防止を目指す「生命の安全教育」において、保護者と一緒に啓発をしていく取組がここ2、3年でようやく始まった。ジェンダー教育について十分な蓄積がなかった経緯もあり、教師側への知識の蓄積、それをサポートすることが行政の役割として求められる。教育委員会は独立性が高いので、どのように進めていくか難しいところだが、ぜひやってみてほしい。

事務局：資料4の p.25、基本目標Ⅱ－基本課題2について。
当初は「誰もが働きやすい環境づくり」としていたが、「誰もが働きやすい職場環境づくり」としたいがどうか。

委員：内容がぼやけないためにも入れるべきと思う。

委員：男性の育児休業取得の促進、ハラスメントに対する相談の充実等に取り組むことを考えても入れるべき。

事務局：資料4の p.25、基本目標Ⅲ－基本課題3－基本施策(1)について。
当初は「女性に対する暴力の防止対策の推進」としていたが、現プランに含まれている高齢者・児童虐待への対応や男性相談といった事業が引き続き新プランにも入る見込みなので、「暴力の防止対策の推進」としたいがどうか。

副会長：男女共同参画における基本的な考えとしては、女性の身体を持っているからこそ受ける暴力にも注視すべきことなので、外す理由・背景について慎重に考えたい。

会長：実際、男性も暴力を受ける例もあるが、外してしまうと男女共同参画の範ちゅうを超えるほど問題が大きくなりすぎる。
「DV・性暴力等の防止対策の推進」とすれば、男性も対象になるのではないか。「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」(骨太の方針 2022)でも、男性相談が掲げられているので、姫路市でも対応することかと思う。

事務局：妥当かと思う。策定部会でも引き続き検討したい。
資料4の p.25、「推進体制の整備」について。
他の基本目標と比べて、市役所内部の項目になるため、表記方法を変更したい。
他市プランを参考に、プランの中身(実施計画)とは別に、独立したものとして掲げ、基本課題・基本施策にあたる部分を、資料5最終頁のように表記したいと考えているがどうか。

- 委員：基本課題はプラン期間10年間のうちに行政が達成すべきこと。
この内容を確実にクリアできるのであれば、別章での表記で良いと思う。
- 会長：市内の模範となる市役所内での取組が弱くなる懸念があるのではないか。また、市民活動団体との連携はどうなるのか。
- 事務局：現プランにおいて「推進体制の整備」にある事業は、他の基本目標の下で掲げられ、事実上の再掲となっている事業が多く、わかりづらいものとなっている。現プランでの取組は、各基本目標の下に含まれる形で継続する予定なので、その心配はないと考えている。
- 委員：少なくとも、行政と民間が連携するという意味合いが薄れないようにしてもらいたい。
- 副会長：資料5の最終頁は見やすいが、プランの中身から外すのとは違う。
実際の冊子を作る際には、市役所内でどういった取組をしていくのか、市民に分かるようにはしてもらいたい。
- 事務局：貴重な意見を参考に、市民との連携・市役所としての役割、体系としての表現の仕方等、今後も検討を深めたい。
- 事務局：新たなプランの名称について。
「姫路市男女共同参画プラン2027」の案はどうか。
- 各委員：特に異論はない。
- 会長：もし、何か他に案があれば、事務局まで別途提案いただければと思う。

議題(6)について

事務局から資料6に基づき説明

- 会長：一つは法改正に伴う変更で、もう一つは男性の育児休業の取得促進に関する変更だが、後者については本日協議してきたことから判断しても異論はない。

4 閉会

審議結果に基づき、男女共同参画プラン2022改訂版の推進状況に関する令和3年度の評価を取りまとめ報告書として公表することとする。