

令和３年度 第１回丹波市男女共同参画審議会会議録（要旨）

日 時：令和３年７月１５日（木）午後１時１５分開会～午後３時３０分閉会

場 所：市民プラザ 会議室

出席者委員：北尾真理子委員、中里英樹委員、足立佳菜子委員、足立篤夫委員、足立美樹委員、植野さやか委員、大木玲子委員、荻野圭裕委員、北村久美子委員、小谷菜絵委員、村上幸子委員、山本伸雄委員、足立敏行委員、中川ミミ委員

欠席者委員：中村衣里委員

事務局：丹波市：副市長、まちづくり部長、人権啓発センター所長、人権啓発センター副所長、人権啓発センター男女共同参画推進係長、人権啓発センター職員
株式会社名豊

傍 聴 人：１名

議 事：（１）丹波市男女共同参画推進施策等に関する申出制度について
（２）第３次丹波市男女共同参画計画の進捗状況（年次報告）について
（３）第４次丹波市男女共同参画計画の策定について

資 料：【資料１】 丹波市男女共同参画審議会委員名簿
【資料２】 丹波市男女共同参画推進条例
【資料３】 丹波市男女共同参画審議会運営規則
【資料４】 丹波市男女共同参画審議会に関する運営要領
【資料５】 諮問書（写し）
【資料６】 丹波市男女共同参画推進施策等に関する申出について
【資料７】 第３次丹波市男女共同参画計画の推進について
【資料８】 第３次丹波市男女共同参画計画 令和２年度年次報告書
【資料９】 第４次丹波市男女共同参画計画の策定について
【別 冊】 丹波市男女共同参画推進条例（冊子版）
【別 冊】 第３次丹波市男女共同参画計画（概要版）
【別 冊】 第３次丹波市男女共同参画計画（本冊）

１ 開会

- ・開会あいさつ
- ・資料確認

２ 委嘱書の交付

- ・副市長より代表委員に委嘱書交付を行う。

３ あいさつ

- ・副市長あいさつ

この度は丹波市男女共同参画審議会委員にご就任をお願いしたところ、ご承諾たまわり感謝

申し上げる。また、本日はお忙しい中、第1回の審議会にご出席をいただき、重ねてお礼を申し上げる。これから2年間、計画策定について審議を賜るが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、市においては、少子高齢化や人口減少、生活様式・価値観の多様化など、社会情勢が大きく変化する中において、「子どもたちに帰ってこいよと言えるまちづくり」、すなわち人々が集まってくる魅力的な丹波市の創造に取り組んでいる。

市民が誇りを持って「帰ってこいよ」と言えるためには、第一に、市民自身が安全で安心して暮らせる丹波市にしていくことが重要であるので、子育て支援・移住支援・雇用創出や男女共同参画に関する施策を充実させていかなければならないと考えている。

これまで、市は、「丹波市男女共同参画計画」に基づき、丹波市男女共同参画推進条例の制定や男女共同参画センターの整備をはじめ、講演会やセミナーの開催、女性の活躍推進に向けた施策を進めてきたが、固定的な性別役割分担意識の解消やワーク・ライフ・バランスの推進など、取り組むべき課題は多く残っている。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性の非正規労働者や母子世帯など弱い立場にある人が影響を受けたりするなど、男女共同参画・ジェンダー平等の重要性を改めて認識させられた。

いずれにしても、ウィズコロナ・アフターコロナの時代は、今までとは大きく違う社会の在り方となることは間違いない。新たな社会に対応した男女共同参画計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進していきたいと考えている。

委員の皆様には大変お世話になるが、よろしくお願い申し上げ、あいさつとさせていただきます。

4 委員自己紹介

- ・名簿順に自己紹介を行う。

5 会長及び副会長の選出

- ・事務局一任により、会長・副会長を選出する。

会長：中里英樹委員

副会長：北村久美子委員

6 会長、副会長あいさつ

- ・会長あいさつ

私自身、2016年からこの審議会の前身である計画策定委員会に携わらせていただいている。その間に、委員会が審議会になり、計画を策定し、条例ができるという形で、その時の委員のみなさんと協力し、それぞれの立場から、丹波市の男女共同参画を進めていくための様々な前向きなご意見を頂き、非常にこちらも元気づけられながら、丹波市の状態に即した非常にいい計画ができあがった過程をみている。みなさんの前向きなご意見に、毎回楽しんで参加をさせていただいた。今回も、新しい計画がよりよいものになるように進めて参るのでよろしくお願い申し上げます。

- ・副会長あいさつ

私は丹波市が合併して、男女共同参画推進係が「心の合併室」というところにあった時から、

男女共同参画推進に関わらせていただいている。この委員会も、当初からずっとお世話になっているが、歴史を知っているからということで今回も関わらせていただくことになった。私は地域でも活動をしているが、男女共同参画、ジェンダー平等というのは日々刻々と変わっているので、こういう委員会に参加させていただくことで私自身も非常に学ぶことがたくさんあり、みなさんからご意見を頂戴して、私も成長したいと思っている。よろしくお願い申し上げます。

7 諮問

- ・副市長より会長へ諮問書を交付

【会議公開・非公開の決定について】

審議にあたっては、特段個人情報特定されることはないため、公開とする。また、議論を進めていく中で個人が特定されるような内容となった場合には、非公開とする旨を確認する。

8 議事

(1) 丹波市男女共同参画推進施策等に関する申出制度について

事務局より資料6に基づき説明

- ・申出担当部会の設置について

特に意見はなく、承認された。

部会員 中村衣里委員、足立篤夫委員、村上幸子委員、山本伸雄委員、北村久美子委員

- ・部会長の互選について

立候補があり、承認された。

部会長 北村久美子委員

(2) 第3次丹波市男女共同参画計画の進捗状況（年次報告）について

事務局より資料7、資料8に基づき説明

【意見要旨】

委員

資料8、P.13のDV相談件数について、カウントの方法を変えたところがあったが、具体的にどのような方法からどのような方法に変わったのか教えていただきたい。また、同じ相談者が何度も、というケースもあるのか。

事務局

担当課からの聞き取りによると、同じ方が継続して相談されている場合がある。カウント方法については、今までよりも少し細かく、例えば、弁護士への相談支援などについて、電話で何度もやり取りをしたことを、ひとつずつ細かくカウントするようになっている。

委員

同じ方が継続されている場合もあれば、そうでない場合もあるということか。

事務局

その通りである。

委員

自己評価ということをもう少し詳しく教えてほしい。例えば、資料 8、P. 12 基本目標 3【自己評価】について、令和元年度は、担当課数が 9 で、評価は A が 1、B が 7、C が 0、D が 1 となっているが、A という評価が、例えば総務課なら総務課の誰が判断したのか、あるいは、全体でアンケートを取って A にするか B にするか決めたものか。もう少し丁寧に説明いただければと思う。

事務局

自己評価は、担当課の評価ということになっている。先ほど具体例で示された P. 12 の自己評価ではその個数のみ挙げており、例えば、(1) の令和元年度の A 評価の 1 について、何が 1 つあるのかということは、第 2 部の「施策の実施状況」に細かく評価が載っている。第 2 部で、この取組内容について A 評価である、C 評価である、というように、第 1 部と第 2 部がリンクするように記載している。

具体的に、A という評価を誰がどういう形でしたのかということについては、基本的には、実際に取り組んでいる担当者が評価するようになっているが、管理職あるいは部長決裁をとったうえで報告を依頼しており、組織としての自己評価を調査したものである。

委員

もう一点、資料 8、P. 20 基本目標 1 (1) ④自治会男女共同参画推進員活動支援について、C 評価が 3 つあり、非常に低い。自治会長をしっかりと活用することが重要。推進員は自治会の中の組織の一員であるから、なかなか動きにくい時もあると思う。だからこそ、自治会長にしっかりと支援してもらいような、何かをやるべきではないか。C 評価は低すぎる。

事務局

自治会長への依頼など、そういったことも必要だと思う。

推進員については、各自治会に設置していただいているが、今週も、推進員を対象とした研修会を、市内 3 カ所、4 回に分けて開催をし、副会長にも講師に来ていただき、推進員の役割の説明や、活動事例の紹介・説明をしている。十分に活動できない状況や、どういったことをすればいいのかというように悩みを持たれているかと思う。そういった中で、自治会長からの支援が大事になってくると思うので、どういった形で自治会長にお願いしていくかということが今の課題だと思っている。貴重なご意見を頂いたので、推進員が活動をしやすいような環境づくりに取り組んでいきたい。

副会長

資料 8、P. 18 基本目標 2、No. 7 審議会等における女性の割合が、前年度より 1.3% 増になったと報告があるが、P. 27 基本目標 2 (2) ①施策 No. 1 を見ると、女性委員のいない審議会等が全 84

機関中 20 機関もある。全体のパーセンテージが上がったことよりも、女性委員のいない会議があることのほうに着目すべきではないかと思っている。この男女共同参画審議会は、女性 10 人、男性 5 人で構成されているということは、ここでパーセンテージを上げているということになる。人権啓発センター等は意識を持って、女性を登用されているが、その意識が全庁的にあるのかという評価をするならば、やはり、この 1.3% 増という数字よりも、女性委員のいない審議会等が 20 機関もあるということのほうの方が重要ではないかと思う。そこが上がらないことには、全体の意識は上がってこないと思う。評価のしどころは、女性割合のパーセンテージが上がったかどうかという点ではない気がする。

そして、女性の意見を取り上げていただくのはありがたいが、できたらこの会議も男女半々で構成していただきたいと思う。女性が多く集まって、女性の意見を強く言っているのではないかとと思われるよりも、今は男性もすごく辛い時代になっているので、やはり一緒につくっていく社会という意味でも、この会が引っ張っていかないといけないと思う。そういう意識を持っていただきたいということを強く感じた。

もうひとつ、会長の念願だった男性職員の育児休業がやっと出た。もし、差し支えなければ、所属課を聞かせていただければ嬉しい。

事務局

まずは審議会のことだが、審議会委員を委嘱するにあたっては、市長決裁を受けることとなる。その過程において、女性の登用を進めていくため、各課が選考した委員について、人権啓発センターに事前協議をするよう仕組みを整えている。各審議会等において、目標値の 35% を超えるように取り組んでいただき、この事前協議制において 35% を超えていれば協議完了ということで、市長決裁となる。

このような中で、20 機関については女性のいない状況であるが、それをなくすということが課題だと思っている。市にはたくさんの審議会があり、選出についてはこの団体からと決まっていたり、選出する団体に女性がいなかったりということがあがるが、やはり、団体の中からは女性を選んでいただき、また、選出の方法も変えていくというような取組が非常に重要だと思っている。女性のいない審議会をなくしていくことが大切であるので、今後、庁内でも部長等の政策本部会議において検討していただきたいと働きかけていく。今後も女性委員のいない審議会が減っていくように取り組んでいきたいと思っている。

2 点目の育児休業を取った男性職員は、農業委員会事務局の職員である。令和 2 年度と 3 年度にまたがって取得している。

会長

先ほどご意見いただいたような、例えば、女性委員のいない審議会の数を減らすことに重点を置いたらいいのではないかと、ということは、この報告書の「審議会の意見」として入れていただけるのか。

事務局

入れさせていただきます。

会長

ここで出た意見等は報告書に加えていただけるということである。今後、新しい計画を作るときに参考にもなるので、他の委員の方からもご意見をいただければと思う。

また、ちょうど育児休業の話が出たので、その話をしたい。1点前置きをしておくと、私自身は育児休業を取っていないが、1998年に第1子が生まれて、2001年に第2子、2003年に第3子という次第であり、妻は専業主婦で、私がワーク・ライフ・バランスの研究を始めた頃である。甲南大学には結構な保証制度があったが、それを含めても、育児休業を取得して収入を減らすよりは、会議の回数や委員などの役職を減らしてもらい、満額を貰いつつ、休める時に休むという方法を選んだ。丹波市のこの計画で、5%という目標数値と設定されているが、それは市全体の計画を一致させているのか。この審議会で定めたというよりは、すでにあったものを引用したのかと思うがどうか。

事務局

次世代育成計画の数値を引用したものである。

会長

国の計画においては13%という目標値であったが、20年度までに13%とを達成することが難しいと判明したので、25年までに30%に設定し直したというのが現状である。それと比較して、丹波市の5%という数値目標は、策定する時点においても目標は高くはなかった。1人取得者があったことは大きな一歩だと思うが、来年以降、法改正などで、対象者には、育児休暇を取得するかしないかの働きかけをしていく必要があるかと思うので、なぜ取得しづらいかという理由を確認していただきたい。数値を達成できればいいということではないし個々の事情があるものの、対象者が52人いる中で取得した者が1人というのは、やはり取りづらい理由があると見ざるを得ないので、その根本的な背景を市で率先して確認していただきたい。特に市政方針でも子どもを育てやすいまちに力を入れていくようなので、そのあたりの背景をぜひ確認いただければと思う。

事務局

前職は企画総務部で人事を担当しており、次世代育成計画の改正をするにあたって男性職員等にアンケートを取ったところ、男性職員も育児休業制度の対象であるという認識はあり、昔と比べると制度も整い、取得しやすい環境ではある。しかし、育休であれば次の職員を配置することになるが、周囲への遠慮から取得しにくいという意識があること、また、組織としてもなかなか男性の育休を率先して声をかけているという状態にはまだないというようなアンケート結果であった。次世代育成の特定事業主行動計画を作る際に、男性が育休を取得しやすいような組織風土を、管理職自らが作っていくということが課題として挙げられていたところである。

委員

農業委員をしており、事務局に育休を取られた方がいる。委員会の全体の雰囲気としては温かく受け入れたと思っている。育休を取られた職員のカバーなど、部署での協力体制をいかによつていくかを見させていただいた。

農業委員会は昨年が任期変えで、次期委員候補に女性が2名いたが、どうしてか1名に絞られた。複数の女性委員がおられたら女性視点での活動をされ、ひいては地域の農業の活性化につながると思う。3年の任期が切り替わる際は、自治会長会に人選依頼をかけ、自治会長会が各地域で候補者をお願いしていくのだが、女性の委員を入れることの趣旨を十分に説明することが大事だと思った。どちらもお名前を知っている女性だったので、この方であればと期待していたが、1人になったのは残念だった。

もう一点、丹波市には25の小学校区があり25人の市自治会長会の理事がいるが、今年度、初めて女性の理事が1人出た。コロナ禍で会議ができていないので、その方の発言を聞く機会はないが、できるだけその方に発言していただけるような雰囲気を作りたいと思っている。

会長

育休を取得した方の、周りの受け入れ方が重要である。他、どのようなテーマでもよいので、意見があればお願いしたい。

委員

今までの審議会の議論の中で出ていたこともあろうかと思うが、先ほどから議論になっている、市役所職員の育児休業の数字をみて、非常に驚いている。国の目標が13%ということも、話にならないと思うくらいびっくりしている。育休を取得しにくい理由が金銭的な問題ではなく、意識の問題であることを、コーポレートカルチャーというが、職場の環境がつくられないといけないということが、先ほどの会長のお話から分かった。分かったことで次のステップにいけるのだが、これだけ数字が乖離しているというところにすごく違和感を持った。

もう一点、資料8、P.18 基本目標2、No.10 男女共同参画センターの登録団体数の数値目標が30団体となっているのに3という結果となっているのは、何か市民の活動が足りないと思われるのか、何か理由があって目標を30団体としているのか、それとも、実は3団体ですごくよい状態で市民の受け皿ができていているという判断なのか。どう読めばいいのか教えていただきたい。

事務局

男女共同参画センターの登録団体数について、第3次男女共同参画計画を策定した時点では男女共同参画センターがまだなかったので、目標数値としてはこれくらいで設定し、センターが開設された時点では、これくらいの団体数を把握したいという意図があって設定したというように思っている。

市民プラザを実際に運営するようになり、登録団体をどのように運用していくかを考えたところ、この市民プラザは市民活動支援センターと一体となった施設であるので、市民活動・男女共同参画というカテゴリで分けるのではなく、市民プラザとして、市民活動をするような登録団体をカウントしようということから、この制度が始まっている。自治会のような活動や子育て、環境など、いろいろなカテゴリの中から活動分野を申し出てください、登録するようにしているが、その中で、男女共同参画という分野でやっていると記載していただいた団体が3つということである。感触としては、事務局もなかなか活動支援ができていない、あるいは、活動されていても認知ができていない、というようなところがあるかと思う。また、登録自体をしやすいのかというと、もしかしたらそうでないかもしれない。認知ができれば、団体登録のうえセンターも使っていただきたいし、

男女共同参画センター自体の活動も、今後さらに広めていきたいと思っている。

委員

30 団体にしないといけない、したいということではないということか。

事務局

目標として設定している限りは目標にしないといけないが、現状では難しい。センター自体の認知度を広く上げていく必要があると思っている。

委員

前にも話したかもしれないが、潜在的には男女共同参画に取り組んでいる団体があるかも知れないので、男女共同参画センター、市民プラザのPRをしっかりと行い、そういった団体に登録していただかなければならないと思う。団体登録をすることでどのようなことができるのか、我々も含め分かっていないと思うので、その辺からPRしていかなければいけない。

事務局

資料8、P.18 基本目標2、No.5 男女共同参画センターの名称も機能も知っている人の割合という項目について、令和2年度は15.2%であり、20%を切っているような認知度である。こういったところも含めて、今、いただいたご意見のとおり、男女共同参画センターという名前、機能、そしてここを使うには、個人利用もあろうかと思うが、団体としてはこのような活用方法ができる、ということを広く周知していかなければならないと思っている。

会長

数値目標からの乖離は大きな課題である。団体登録をして活用するメリットについて周知することが必要だという、重要な意見をいただいた。それにより、認知が広がりやすいと思うので、お願いしたい。

先ほど、5%とか1人といった数値や、国の13%にも驚かれたと発言があったが、それすら達成できず、5年延ばして30%という方針である。この法改正により働きかけが強くなるので取得自体が進むかと思うが、ただ、長期的な取得かという点、今回はそのための改正にはなっていないように思っている。確認だが、育児休業の数値は1人取得で5%であるが、それ以外に配偶者出産休暇といった、有給で何日間休むというような制度は市としてはあるのか。

事務局

制度はある。

会長

目標はどこか出ているか。

事務局

出産補助休暇、育児参加休暇について次世代育成計画の中では目標値として取り扱っており、7

日間の目標を掲げているが、実績値については現在手持ち資料で持っていない。

会長

丹波市に限らず、その休暇は手続きが簡単ということで、有給などに加えて、半分以上の男性が取得しているという報告があるが、あくまでも1週間以内である。やはり、主たる戦力として単独でも子育てを担えるという方向に進めば、育児休暇取得は進むと思う。さらにいえば、共働き夫婦で、妻が復帰した後に夫が一人で子育てを担う機会を得るという意義を含め、出産補助休暇や育児参加休暇の実績値も確認していく必要があると考える。もちろん、育児休暇の取得率も伸ばしていく必要がある。

副会長

資料8、P.34 基本目標3（1）②No.1 男性の家事・育児・介護への参加促進のための学習機会の提供について、3つの担当課があるが、人権啓発センターの男女共同参画講演会は、思っていたよりたくさん参加者があったこともありA評価になったのだと思うが、実際に介護される方を見ている介護保険課や、子育てを含めて家族を見ている子育て支援課の評価はCとBである。同じ事業をしていても、関わっている目線が違うので評価も変わると思うが、やはり介護保険課が一番つらい方を抱えている。そのC評価に注目して、どうフォローするか、もう少し参加しやすい形はなかったのかなど、担当課同士でそういう意見交換はできているのかと感じた。

これは感想だが、同じ事業に対して評価の差異が出たとき、庁内で意見交換する場があれば、お互いの課がより良くなるのではないかと思う。

事務局

同じ事業で評価が違うことについて、同感である。人権啓発センターはアウトプットで出しているので、人数といったもので出ているし、介護保険課は実際どう高まったかというところの結果などを見ているところがあると思う。研修会の持ち方であっても、担当課と連携しながら、参加しやすいようなプラスアルファの取組が必要かと思う。

委員

資料8、P.19、基本目標3、No.16 市の子育て支援施策や子育て環境に満足している人の割合について、算出方法・考え方の記述に「40%に増加させる」とあるが、数値目標として令和4年度までに目指す数値は55%である。もっと上を目指すための数値目標がここへ上がってきていると思うのだが、令和元年度は49.6%、令和2年度では40.4%と下がってはいるが、算出方法・考え方の記述にある40%という目標は達成できている。

会長

確かに、間違いかもしれない。この算出方法・考え方は子育て支援課のほうで決めているのか。

事務局

確認し、後日お知らせする。

委員

資料 8、P. 10、上から 4 番目「市役所女性職員の管理職承認試験の受験者が増加するよう昇任試験の在り方を検討する。引き続き女性活躍の推進に向けての周知や意識啓発を図る。」と書いてある。それは大事なことだと思うが、昇任試験の在り方をいくら考えても、それを受けようとする女性は、サポート体制が整っていなかったら大変な思いをすることを分かっている。試験を受け、そういった状況になるのかもしれないという不安がある。やる気があって仕事がしたいと思っても、家に帰ると家事や育児が待っている。自分がいっぱいいっぱいになって途中で倒れてしまうのではないかと、そういう環境の中で、こういった試験を受けたくても受けられない職員もいるのではないと思う。それは、先ほどの育児休業を取りたくても取れない男性がいるかもしれないということも同じであって、特定の人にだけしわ寄せが行くような社会の在り方ではなく、もちろん男性・女性によるのではなく、できる人ができることをするという意識の社会にしていくべきと考える。その観点から、ワーク・ライフ・バランスの周知は非常に大事であると思う。

P. 19、基本目標 3、No. 12 ワーク・ライフ・バランスを言葉も内容も知っているとする人の割合のところで、調査がされていなかったのか、実績値がない。数値目標は 40%で、平成 28 年度では 14.8%だが、仕事も家庭も自分のやりたいこともバランスよくやって、自分が生きたいように生きられるということを求めている人は多いと思うが、男性はどうしても長時間労働があり、鬱になったり、過労死や自殺が多いのは男性だというデータも出ている。女性は女性で、育児・家事・仕事があり、男女とも大変なときがある。それを助け合うことをできるような社会にしていかなないと、大変な状況がどんどん増えていくと思う。ワーク・ライフ・バランスを子どもの頃から周知し、男性だから女性だからではなく、できる人ができることをやっていこう、自己実現していこうという教育や周知が大事ではないかと思う。

また、職場環境を整えるためには職場の方々の意識改革が大事だと思う。先ほど農業委員会の話で、受け入れ態勢が整っていて、職員 1 人が育休を取得されたということだが、女性が育児休業を取得することは当たり前だが、男性が取得するときは受け入れ体制を取らないといけないというのはおかしい。男性も女性も同じく親であり、一緒に育てるものがある。そういう感覚を、子どもの頃から持つのは教育の力もあるだろうし、家庭内でそういう話をしていくことも大事ではないかと思った。

事務局

男性・女性に関わらず、昇任するというプロセスを好まない人も、実際には多い状況である。女性の管理職登用率は上がっているが、やはり男性にも女性にも、政策判断などに関わっていくようなポストに就いてほしいと思う。

その中で、昇任試験自体の在り方というのは、これからも考えていかななくてはならないと思っている。男性ももちろんだが、女性が家庭を持ちながら、昇任試験を受けられるような、そういう仕組みにしていかなければならないだろうし、そういう職場風土にしていかなければならないと考える。そういった意味で、男性だから・女性だからということではないが、特に女性については、意識改革を図ることを目的に、ポジティブアクションの一環で「チャレンジプログラム」を開催し、意識改革や能力開発に取り組んでいる。そして、ワーク・ライフ・バランスが一番大事だと思うので、全庁をあげて、働き方改革に取り組んでいる。長時間労働を削減してワーク・ライフ・バランスを保とうという動きをしているところである。

事務局

補足で、実績値が出ていない P. 19 の No. 12・14 だが、確認するようなアンケートが取れていない状況である。後ほど、第 4 次の計画策定の議題にはなるが、このことについては、今回の策定に向けてのアンケートを実施する予定になっているので、その中で比較できるような意識調査をしていきたいと思っている。

また、第 3 次男女共同参画計画の本冊 P. 10 をご覧いただきたいが、それは第 3 次の計画作成時に行った意識調査の項目である。希望する生活と現実の生活を比較したアンケートの内容である。グレーが全体、斜線が男性、黒が女性の割合だが、例えば、上から 2 つ目、希望では家庭生活を優先したいと思っている方で、男性は 28.3% が家庭生活を優先したいと思っているが、現実の方の数値では、16.9% に下がっている。このようなギャップを解消するためにと、先ほどご意見をいただいたと思うので、このような意識が、今現在、現実はどうなっているのかということをつまえていきながら、第 4 次の計画ならびに今後の取組を進めていきたいと思っている。

また、資料 8、P. 19、No. 16 の算出方法・考え方の 40% はおかしいのではないかということについて、後ほど調べて回答するとお伝えしたが、今回回答させていただく。令和 4 年度の目標値が 55% と記載があるが、実は、計画当初は 40% という数値目標であった。第 3 次の計画でも、この項目の数値目標は 40% と記載している。しかし、平成 30 年度から、48、49% というように実績値が上がり、目標値を 40% から 55% に改定したが、当初の目標のまま 40% と誤って記載している。きちんと訂正した表記とさせていただきたいと思う。

副会長

No. 17・18 の DV 関係の項目も実績値が入っていない。丹波市には「配偶者等からの暴力対策基本計画」があるので、それに出ている数値を入れるなど、ほかの参考資料からの数値を入れていただきたい。担当課では評価をされているかと思う。何もないというのは何もしていないということになってしまう。現場では大変な相談を受けてくださっているので、そのあたりを報告書に反映していただけたら嬉しい。

もう一点、P. 39、基本目標 4（1）①-4 学校における DV 防止の啓発という項目について、中学校ではデート DV の防止授業をしているという報告がある。わたしの団体では、DV が起こった後のケース会議よりも、DV のない社会をつくるという防止教育をずっとやってきている。他の委員会でも依頼していて実現はしていないが、健康課の保健師が性教育の一環でデート DV 等の啓発をされているというのを聞いている。この会議には中学校の先生も来られているので、若い世代にどう教育をされているかということ、できたら委員の皆さまと見学させていただきたい。他市でデート DV の授業をさせていただいたとき、その市の男女共同参画推進員さんが見に来られた。やはり、どのように次世代に伝えているかというところを見たい。長く活動しているが、自分の市の中でどのように啓発されているのかを一度も見たことがないので、ぜひ設定していただいて、見学してもいい日があれば、おそらく興味がある委員さんもいらっしゃると思うので、ぜひこの審議会からそういう機会をつくっていただければ嬉しいという要望である。

会長

事務局の方でご検討いただければと思う。

(3) 第4次丹波市男女共同参画計画の策定について

事務局より資料9に基づき説明

会長

自治体によっては1年間で全部の計画をつくるというケースもあるが、丹波市ではじっくり2年をかけてワークショップ等を実施し、その意見も踏まえながら作っていくというプロセスになっている。そもそもこの審議会の位置づけについてなど、何かご意見あれば、ご質問・ご意見をいただきたい。

10年の計画となることも大きな変化である。その市の規模等を考えて頻繁に全体を直すというのは大変な作業だが、大きな枠組みは頻繁に変えるものではないので、現実的な話をしながら調整するという趣旨と理解している。

今回は進め方の説明が中心だったので、今後、実際の内容に入っていく中で、皆さんから沢山のご意見をいただけたらと思う。

(4) その他

事務局

事務連絡として、次回の審議会についてはアンケート調査やワークショップの内容についてご審議いただきたいと思っている。日程は、候補日として、8月25日(水)及び8月26日(木)での開催をしたいと思っているところである。25日と26日のご予定が、本日の時点で既に予定が分かっている方は、お配りしている用紙にご記入いただき、提出をいただきたい。ご予定がお分かりでなければ、明日中に25日と26日のご予定をお電話でお伝えいただきたい。できる限り皆さまがご出席いただける日に開催したいが、調整の結果、都合が悪いとなるかもしれない点をご了承いただきたい。よろしくお願い申し上げます。

会長

他に意見はあるか。

委員

男性職員1人が育休を取られたということだが、その職員に対して、市としてどのような準備や対応をしたのか。取得者にとっては、周りに迷惑がかかるというのがプレッシャーになるかと思うが、周りの職員が少しずつフォローをしたのか。やはり、そういう体制が整って育休を取れたとしたら、行政ではこのような体制があるということが民間にも広がり、男性の育休取得者が増えてくるのではないかと思う。市は具体的にどのように対応しているのか。

事務局

業務の対応としては、少ない人数の中で休職者の代わりに正規職員を配置するということはできないが、女性・男性に関わらず、産休・育休・病気休暇など、いずれの理由でも職員が欠けた場合には会計年度任用職員を配置している。

会長

大事なところである。そうことを庁内で共有していくと、安心して取得できると思うので、農業委員会の事例を参考にしていきたい。

9 閉会

会長

他にないようであれば、本日予定されていた議事はこれで終了する。それでは、副会長からあいさつをお願いします。

副会長

長時間にわたり、たくさんのご意見をいただき感謝申し上げます。また来月、ホットな意見を持って集まっていいただければ嬉しく思う。最近は天候が不安定で、急な雨や雷があるので、それぞれお気を付けいただき、また来月、元気な顔でお出会いしたいと思う。本日はご苦労さまでした。