

平成28年度生駒市男女共同参画審議会第2回審議会会議録（要旨）

- 1 日 時：平成29年2月10日（金）午前10時00分から午前11時40分まで
- 2 場 所：生駒市コミュニティセンター 206会議室
- 3 出席者：榎村委員、立松委員、内橋委員、甲斐委員、伊東委員、竹内委員、  
（欠席者：原川委員）  
（事務局）吉岡市民部長、中田人権施策課長、松田男女共同参画プラザ所長
- 4 議事内容：1 生駒市男女共同参画行動計画（第3次）前期実施計画に係る  
平成27年度実績報告について  
2 男女共同参画プラザの平成28年度事業の進捗状況について  
3 平成29年度事業計画について  
4 その他
- 5 傍聴者：なし
- 6 要 旨

（事務局） 【会議の公開と議事録の公開の了承確認】

（会 長） 【挨拶】

<審議会>

（事務局） 【会長に議事進行依頼】「生駒市男女共同参画推進条例施行規則第12条」

（会 長） 【会議公開、会議録作成、公表確認】

会議次第に従いまして、議事を進めます。

- （1）生駒市男女共同参画行動計画（第3次）前期実施計画に係る  
平成27年度実績報告について  
事務局から説明をお願いします。

（事務局） 【説明】

- ・生駒市男女共同参画行動計画（第3次）前期実施計画に係る  
平成27年度実績報告について  
【資料1】前期実施計画 実績報告資料

（会 長） 今、平成27年度実績報告をしていただきましたが、何かご質問・ご意見  
はございませんか。

（委 員） 無作為抽出型公募市民登録制とはどのようなものですか

（会 長） 事務局から無作為抽出型公募市民登録制について説明をお願いします。

(事務局) 無作為抽出型公募市民登録制について説明

(会 長) ありがとうございます。他にございませんか。

(委 員) テレワークとインキュベーションセンターについて教えてください。

(事務局) テレワークとインキュベーションセンターについて説明

(会 長) 起業については、セミナー等での支援が必要だと思います。今後、開設されたら、女性がどれだけ利用されたか、また、実際起業までいかれたかなどの情報をいただきたいと思います。

(事務局) 起業セミナーは今まで開催しておりまして、今回の開設はその延長線上の事業でございます。

(委 員) それらのPRについては、どのようにされていますか。

(事務局) 市の広報に掲載したり、ホームページに載せる予定です。

(委 員) 女性は出掛けにくいということもありますので、インターネットで見られるのがいいですね。

(会 長) ありがとうございます。他にございませんか。

(委 員) 男女共同参画の視点に基づく防災研修等の実施、女性が参加したいと思うような防災訓練の企画の提案というのはどういうことですか。

(事務局) 男女共同参画の視点に基づく防災研修等の実施、女性が参加したいと思うような防災訓練の企画の提案の実施について説明

(会 長) ありがとうございます。

自主防災会による防災訓練等への女性の参加促進とありますが、自主防災会への女性の参加というのは、なかなか受入側も難しいと思うのですが、その辺はどうでしょうか。

(事務局) 生駒市の場合、自主防災会は自治会主体で組織していただいております。自治会の役員は男性が多いですが、最近、特に住宅地の自治会では女性の方も増えてきています。また、防災訓練には、女性の方の参加も多くなっております。

(会 長)      そうですか、それは大変いいことだと思います。男女共同参画の視点でいうと防災も大事ですが、被災した後の被災者支援という部分を、生駒市に限らず考えていかなければならないと思います。

生駒市の特性で申しますと男性は、昼間、大阪等への出勤で空っぽ状態になる地域が多いと思います。子どものいる家庭など弱者の方に対する支援のあり方について考える必要があると思います。

(会 長)      他にございませんか。

(委 員)      計画がめざす指標についてですが、2番目の人権を身近に感じる人の割合というのはどういうことですか。

(会 長)      事務局よろしく申し上げます。

(事務局)     人権というのは、以前は人権と言えば部落差別が主でしたが、今は子どもの虐待やDV・性的マイノリティ、また、高齢者・障がい者に対する差別といったように色々ございます。このような人権問題について、日常生活の中で身近に感じますかということで、人権課題について身近に感じる方の割合を表しています。今、指標で表していますのは、平成25年に実施した市民意識調査で30.5%の方が身近に感じているという結果でございまして、36年度に40%を目標としているものでございます。

(会 長)      ありがとうございました。他にございませんか。

(委 員)      27年度実績報告の中の16番、命の大切さを学ばせる事業と、18番の事業で、学習活動の中で伝え合う力を育成する取組の実施とありますが、男女共同参画と個性の尊重を重視する保育・教育の推進という点から見て、具体的に何が変わったのかよく分からないものがありますね。男女混合名簿のようにはっきり実績が良くわかるものはいいののですが。また、男女共同参画の推進の為にやるというものではなく、これは日常業務だなというようなものがありますね。例えば、情報公開。教育の分野についても、通常の授業でやっているものでも、この男女共同参画の推進事業としてこの中にまとめられています。項目を無理に増やすのではなく、これで男女共同参画を進めるのだというものに絞って挙げていくといいのではないかと思います。

それから、計画がめざす指標についてですが、7番の仕事と生活の調和中の時間外勤務時間数で、27年度実績が1人当たり月平均9.5時間と書いてありますが、すごい数字ですね。具体的に何か啓発をされたのでしょうか。少し前の新聞で教員の勤務実態は週60時間が平均だと書いてましたね、わたしの小学校教頭時代には、朝7時半に出勤して夜9時半過ぎて帰っていました。休憩含めて1日14時間勤務し、しかも、土曜、日曜の出勤もありま

した。女性管理職の登用というのが言われていますが、今でしたら40歳代半ばから前半くらいで管理職になる方がいます。その頃だと子育ての最中の方もいて、なかなか実態に合わないと思います。私の職場では、1人当たりの残業時間は50時間を超えていると思います。ひとりひとりの意識が、それが当たり前になってしまっていて、そういうところも目標に入れてほしいと思いましたね。

(会 長)      ありがとうございます。この1人当たりの月平均には、教職員の数字は含まれているのですか。

(事務局)      幼稚園教諭とか教職員については、時間外はゼロとして計算していると思います。それと時間外勤務数について、平成27年に至るまでに、時間外の積極的カットということで、市全体で各部にノルマが課せられて、部で何時間というように割り振られ、それが人事評価につながるというシステムになっておりますので、それが大きくて何割かのカットができております。

(会 長)      色んなことを学校にお願いすることが増えてきて、どうしても残業をせざるを得なくなっているところもありますし…。早く帰るという意識を醸成することが大事になります。

(委 員)      教員の仕事は、やればやっただけ子どもにかえるので、なかなか途中でやめられないのです。

(会 長)      なるほど。

(委 員)      女性職員の昇任試験について具体的に教えてください。

(事務局)      市では、課長補佐級から管理職になりますが、一定の人事評価を受けている女性係長について、半ば強制的に受験させる状況になってます。

(委 員)      わたしも経験があるのですが、若い方が上にあがろうとしないのですが、市の方ではどうですか。そういう方はいらっしゃいませんか。

(事務局)      おります。が、一定の評価を受けているわけですから、受けるように説得しています。

(会 長)      本人の意思もあるでしょうけど、そうしなければ組織が成り立っていかないということになりますね。

(委 員)      40代と言えは子育て等いろいろ忙しくて、管理職になりたがらないので

すね。

(会 長) 子育て等の家事を女性が主になってやっているというところに、1つの課題があるように思いますね。ですので、もっと男性も家事を担っていくということが男女共同参画では言っているところで、両方進めていかないと解決しにくいですね。

他に何かございませんか。

(委 員) 27年度の実績報告の中で36年の目標に向けて、この事業はなかなかうまく進まないなあ、逆に順調に進んでいるなあという取り組み等があれば教えてください。

(会 長) 事務局よろしく申し上げます。

(事務局) はい、まず、計画がめざす指標で、7番の中の保育所待機児童数について、第3次計画策定当時、平成26年4月の数値が2桁であったものが、この2月1日現在で3桁に悪化してしまったものがございます。先ほど話に出ました市職員の時間外勤務につきましても、少しですが悪化しております。

ただ、全体といたしましては、積み上げていく目標と、ゴールした時のパーセンテージで見るとありますが、順調に進んでいるというものが大半であろうかと考えております。

(委 員) 保育園は、新しく立てておられますね。

(事務局) はい、市の保育園につきましては、幼稚園と一緒にこども園というかたちで枠を拡げていくというように聞いております。枠的には増えるわけですがそれ以上に夫婦共働きなどで需要増があるように思います。

(委 員) それは、共働きの世帯が増えたのですか、子育て世帯が転入者してこられたのでしょうか。

(事務局) そこまで精査しておらないですが、市長が子育てにやさしいまちということで、できるだけ子育て世帯に生駒に来ていただくということの現れかとも思います。また、想像で言うのはよくないですが、元の数値59人は26年4月1日のもので、今回の216人は今年の2月1日のものでして、また、4月1日になりましたら、年度も替わり新たに入所されることになりまして数値は減ると思います。それから、10年前と比べますと確か私立ですが10園ほど増えております。たちごっこというか、保育園ができたから、また働きに出ようとか、他所から転入してこられる方もあると思います。

(会 長) 生駒市は、専業主婦率が非常に高いところで、共働きが増えにくいのかなと思っていたのですが、やっぱり増えているんですね。どこの自治体もたちごっこになっていますね。

(事務局) また、4月1日の数値は、また後に報告させていただきます。その数値で比較したいと思います。

(会 長) 他に何かございませんか。  
事業実績の中の混合名簿について、小学校は全校12校で中学校の2校というのはこれで全校ですか、

(事務局) 小学校は12校で全部ですが、中学校は全8校中2校ということです。

(会 長) まだ残ってるんですね。

(委 員) 中学校は、今は体育だけですが男女別習の科目がありまして、別の方が何かと便利なので、なかなか進まないのだと思います。ただ、2校ができているということは、できるはずということですね。

(会 長) 残り6校につきましても、頑張ってくださいと思います。  
それでは、生駒市男女共同参画第3次行動計画前期実施計画について、皆さんからご意見をいただきました。順調に進んでいるものもありますが、もう少し力を入れていただきたいと思うものもあるようです。今後またよろしく願いいたします。  
それでは、次の案件「平成28年度事業の進捗状況について」に移りたいと思います。事務局から説明をお願いします。

(事務局) 【説 明】  
・男女共同参画プラザの平成28年度事業報告の進捗状況について  
【資料2】主催事業  
【資料3】共催事業

(会 長) 事務局から、平成28年度事業の進捗状況について報告をしていただきましたが、皆さん何かご意見ご質問はございませんか。

(委 員) 講座の中で、男性のためのコミュニケーション講座というものがありませんが、どういう趣旨というか内容のものですか。

(事務局) 男性の臨床心理士の方を講師に招きまして、家庭の中、仕事の中でコミュニケーションがうまく取れない、孤立してしまうような方を対象に、先生の講義を受けて、個々の能力を高めていただくというものです。募集をかけま

して、今のところ、20代の方から60代の方で7名の方から応募が来ております。

(会 長) この講座は、3月4日土曜日にされるのですね。

(事務局) はい、土曜日の方がお勤めをされている方にも参加いただけるのではないかと思います、土曜日にいたしました。

(会 長) 他に何かございませんか。  
共催事業ということで、地域の団体やグループとの共催というものはありますでしょうか。

(事務局) 今のところはございません。29年度につきましては、未定の部分がございますので、ご意見を頂戴いたしまして、検討を加える余地は十分ございます。が、地域というとらえ方而言えば、出前講座を実施しておりまして、幼稚園と書いておりますのは、この地域の保護者を対象に行っております。

(会 長) それは、地域の保護者から依頼があって一緒に共催でやっておられるのか、ただ出向いて講座をしておられるのですか。

(事務局) はい、出向いております。

(会 長) そういうのもあるのですが、地域の団体と共催でやれば、人数も増えるし、その団体にも良いことだし、もっと良いものが出来ていくのではないかなと思いますね。

(事務局) また、考えてみます。

(委 員) この出前講座、幼稚園でされているのは、幼稚園のPTAから依頼があるのですか。

(事務局) はい、先方から依頼がありまして、こちらから講師の派遣等で動くというものです。

(委 員) 今まで、あまり意識がなかったので、ぜひ利用したいと思います。

(会 長) 学校から依頼があれば、出向いていただけるのですね。

(事務局) はい

(会 長) 生駒イクボス合同宣言式をやられたのですね。ここに書かれている46事業所というのは、市内の事業所ですか。

(事務局) はい、生駒市内の事業所・団体です。

(会 長) これは、宣言した後再度集まるとか何かしようとかあるのですか。

(事務局) もう一度集まっていただくということは考えておりませんが、積極的にされている事業所はどのような手法でなさっているかなどを発信していくのが、市の役割と考えておりまして、市のホームページから発信していきたいと考えております。

(会 長) そうですね、どんな風にしたら進められるとか、宣言した後、具体的にどう変わっていったかということ情報を発信するのは、有効かと思えますね。

(会 長) 他の委員さん何かございませんか。

(委 員) 私自身もついこの前まで、子育てをしておりましたが、女性が外で働くというのは、いろんな方面からのフォローがいるなと思えますね。いろんな団体の方がいろんなことを考えて、それを行動に移すとか、また啓発し、みんなの意識を変えていくようにしていかなければならないと思います。そのためにも、市と連携して何かやるとか、市の講座を利用してともに歩んでいけるような方法があればと思っておりました。

(会 長) 他に何かございませんか。

(委 員) イクボスは、宣言するのは団体の場合と個人の場合とがあるのですか。

(事務局) イクボスは、イクメンを育て上げるというか推進するという、経営者や上司が宣言しますので、個人というのが基本です。

(委 員) そういうことは、人が代われば変わるということですか。

(事務局) そうですね、会社の社長さんでしたら社長室に宣言書を掲示されると思いますが、具体的に市の方からどうしていただき、こうしていただきとは言っておりませんので、会社のスタンスによりまして取り扱いが変わるかなと思います。

(委 員) そうしましたら、生駒市が理事者、管理職が宣言した96名というのは、これは生駒市役所の中でということですね、これは個人ですか。

- (事務局) はい、個人です。吉岡、中田、松田がそれぞれ自分でサインしました。  
生駒市役所版として、それぞれが掲示しております。ですので、ここに書いております事業所は、それぞれの事業所で出来ることと出来ないこと等があると思いますので、少し内容が違うところもあると思います。
- (委員) 基本は企業じゃないのですか、企業がイクボスを宣言して、それを理解する管理職というか、ワークライフバランスに理解のある上司を育てるというのではないですか。
- (事務局) 市役所でしたら、市長がまず宣言して、全員にイクボスを進めてくださいと、次に部、課の各所属長が職員のイクボスになるというものです。  
全国的に見ましたら、いろんな切り口があるようです。生駒市のように所属長まで範囲を広げてというところもありますし、全く首長だけというところもあります。
- (会長) 宣言団体数が46、市の理事者・管理職が96人ですか。たくさんですね。
- (事務局) 生駒市役所が以内最大の事業所として、奈良先端科学技術大学院大学というのが、学としてあります。
- (会長) 他に何かございませんか。  
それでは次に参ります。平成29年度の事業計画について、事務局から説明をお願いします。
- (事務局) 【説明】  
・平成29年度事業計画について
- (会長) 他にもいろいろと計画されるでしょうが、今の説明は特別、特徴的な事業ということですね。  
今説明のありました「男女共同参画と防災」という講座をされるということと、ダイバーシティ経営企業100選の生駒市版を作られるということとでございます。よろしいですね、時期に合った事業だと思いますね。  
ダイバーシティの事業に関しては、いくつかのところで既にされていますので、いいことだと思います。どういう項目を作るかということと、実際にどういう風にと選考していくかということですね。基準づくりとそれを積極的にしていただくということが重要ですので、その辺を、一生懸命こちらから投げかけたり、お願いというか、応募してくださいという活動がないと集まらないと思います。ちょっとエネルギーのいることだと思いますが、よろしくをお願いします。

(事務局) これにつきましては、商工会議所の傘下で約1000の事業所がありますが、その事業所が一定のターゲットでありまして、商工会議所でもアンテナを張っていただいて、その中であの企業さんこの企業さんというようにしていきたいと。

また、年1企業と限定するものではなく、基準に則ってそれ以上であれば複数であっても、また、基準に満たなければその年はなしということで考えております。

(会長) 基準を満たせば認証するという制度もあったり、その認証の中から特に優れている場合に表彰するという制度もありますね。いろんなやり方がありますので、どういうやり方をするのかもご検討いただけたらと思います。

他に何かご意見はございませんか。

ダイバーシティを進めておられるところに何かインセンティブを与えるようなものがあればすごくいいなあと思いますね。企業は言うだけではだめなので、ダイバーシティを進めていただけたら易いような、モチベーションを上げるようなインセンティブを何か考えていけば有効かなあと思いますね。

生駒市は1000社もあるのですね。

(事務局) 株式会社だけでなく、商工会議所に登録されている企業体ということでございます。

(会長) そうしたら、大きい企業と小さい企業ということで差がありますし、病院など特に女性が多い事業所もありますので、選考基準を作られるときには、その辺もお考えいただけたらと思いますね。

平成29年度の事業計画について、他に何かございませんか。

ないようでしたら、次のその他に移ります。

この特定事業主行動計画についてですが、生駒市には301人以上の企業は何社くらいあるのですか。

(事務局) 市役所だと聞いております。

奈良先端科学技術大学院大学は超えていると思いますが、特定事業主にならないかなという気もするのですが。

(会長) 男性の育児参加に係る休暇の取得率のところ、配偶者出産休暇の取得率を100%にするとありますが、有給休暇とは別にこの配偶者出産休暇があるのですか。

(事務局) はい、年次有給休暇とは別の休暇の制度です。

(会 長) これは何日くらいあるのですか。

(事務局) はい、1日単位で5日までです。

(委 員) 女性消防職員が今1人しかいないということなのですが、学校も最近はいろんなところから来てもらって授業をしていただいています。昨年、奈良弁護士会にお願いして弁護士さんに来てもらったのですが、3人来てもらって1人が女性でした。今年、近畿税理士会の税理士さん3人来てもらってやはり1人女性だったのです。やっぱり女性が働いている姿を見たら、女子児童は将来弁護士になりたいとか、税理士になりたいとか、女性が働く姿を子どもたちが見る、そういう機会があるというのはいいいですね。

(会 長) 学校ではそういう働いている方に来ていただいて、お話を聞く機会というのはよくあるのですか。

(委 員) 小学校では話を聞いてということですが、中学校では職場体験で、いろんな職場へ行って仕事を体験する機会があります。消防署へ女子中学生が行ってるのですか。

(会 長) 結構、建設関係でも内勤で設計する人はいるのですが、現場も出るというのはあまり、ほんとは現場へ出て実際に施工されているのを見るのも面白いのですが…。

皆さん他にないでしょうか。

事務局から何かないでしょうか。

(事務局) 消防の職員で女性が現在3人と聞いているのです。この資料は、27年4月1日現在で1人となっていますが。28年4月にも採用されたように思うのです。

(委 員) それは消防士としてですか。

(事務局) 最初、1人は救急で、今は内勤と聞いています。

(会 長) 救命救急士というのがありましたね。

(委 員) 消防は消防で採用するようです。その方へ行きたい人は、そちらに進むようです。

(事務局) 消防学校へ半年ほど行って、そこで学ぶとか、最近では採用のときから資格を持っておられる方もいらっしゃるようです。

(会 長) 今日、平成27年度の実績報告をしていただきました。そして、男女共同参画プラザの28年度事業の進捗状況と29年度の事業計画については、二つの大きな事業について説明していただきました。本計画が推進されますようによろしく願いいたします。

事務局の方でないようでしたら、閉会とさせていただきたいと思います。

(事務局) 本日はご審議ありがとうございました。

本日の会議録につきましては、後日郵送をさせていただきます、内容ご確認のうえご返事いただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

以上