

令和7年度生駒市男女共同参画審議会(第2回)

1 日時:令和8年2月12日(木) 午後3時から午後4時30分まで

2 場所:生駒市コミュニティセンター 4階404会議室

3 出席者:田間委員、生駒委員、宮寄委員、緒方委員、藤次委員、橋本委員、田中委員
(事務局)小林総務部長、後藤人権施策課長、ダイバーシティ推進プラザ 福山所長、
瀧川、真銅、吉田

4 議事内容

- (1)男女共同参画行動計画(第3次)が目指す指標項目の達成状況について
- (2)令和7年度ダイバーシティ推進プラザ主催事業の進捗状況について
- (3)令和8年度事業計画(案)について
- (4)その他

5 傍聴者:0名

事務局

【会議の成立報告】

本日の会議につきましては、7名の出席がありますので、生駒市男女共同参画推進条例施行規則第12条第2項により、本審議会は、委員の過半数の出席があることから規定により成立していることを申し上げます。

【会長に議事進行依頼】

本日の会議につきましては、原則公開となっておりますのでよろしくお願いいたします。本日の傍聴者はありません。また議事録作成のため録音させていただきますので、ご了承のほどよろしくお願いいたします。これより案件に移りたいと思います。以後の会議につきましては、施行規則第12条第1項、審議会の会議は、会長が議長となるとの規定により、会長にお願いいたします。

田間会長

会議の議事録は原則として公開されますので、今回も公開とさせていただきます。ご了承ください。それでは、お手元にある会議次第をもとに進めさせていただきます。男女共同参画行動計画(第3次)が目指す指標項目の達成状況について、ご説明をお願いします。

事務局

(資料説明)

田間会長

新型コロナウイルスの影響もあり、大変な時期もございましたね。今の報告について、お気づきの点がありましたら意見をお伺いします。

委員	<p>時間外勤務時間について、当初値の(月平均)9時間というのは、残業制限をしていた時期なのでしょうか。時期的な要因なのでしょうか。</p>
事務局	<p>過去には、ノー残業デーが推進されていた時代もあり、その影響で定着していたかもしれません。</p> <p>時期的な要因については不明ですが、残業を減らすための取り組みは確実に進められています。</p>
委員	<p>数年間における(月平均)11時間という残業時間の推移について、わかれば教えてください。</p>
事務局	<p>最近としては、やはり業務が徐々に増えてきていると感じています。例えば、国から長期的な取り組み、マイナンバーカードの普及やシステムの標準化が求められています。</p> <p>本市独自の大きな事業として、小中学校の施設の建替えや、体育施設の運用見直しなど、手間のかかる作業も増えてきています。</p> <p>職員数は増えていないため、業務量の増加に伴い、時間外勤務が増加しているように思います。</p>
委員	<p>仕事がどんどん増える一方で、業務は減少しないのではないかと思います。</p> <p>この点についてはいかがですか。</p>
事務局	<p>業務自体は、特に難しくなったり変わったりはしていないと思います。市民の方から意見を聞く機会は増えていますが、それよりも、基本的な業務がどんどん増えてきているのが現状です。</p> <p>手間や時間を要する業務が増えてきており、職員数は増やせないままであるため、結果として仕事量が増えていると感じています。時間外勤務も増加傾向にあり、この状況は昔から変わらないと思います。業務量は増加する一方で、残業は減少することなく続いているのが現状です。</p> <p>例えば、経済対策で市民に一律で何かを配布するとなると対応する必要があります。これが通常業務にプラスされる形で、補助も含めた業務が多くなっています。</p>
委員	<p>最後に、育休を取る職員がいる場合は、職員の採用はできるのでしょうか。</p>
事務局	<p>育児休暇を取ることが事前にわかれば、職員の採用で対応できるのですが、タイミングの問題があることが多く、会計年度任用職員を充てることが多くなっています。</p> <p>採用方法の見直しも行い、春だけでなく、秋にも採用を行っています。会計年度任用</p>

職員にも責任を持った仕事をしてもらえよう、任期付短時間勤務職員を採用しています。

ただし、近年は、育児休暇を取る男性職員も増えているので、そのバランスについてはこれから考えていく必要があると思います。

今後フレックスタイム制を導入する予定で、そのあたりも含め残業と個人の生活のバランスも考えていかないといけません。

委員 任期付き雇用の職員の方を集めるのは難しいという話が多いです。育休を取ることがもっと一般的になると、さらに難しくなる可能性もあります。

事務局 人で動くことが多いので、引き続き努力していきたいと思います。

田間会長 他にご意見はございませんか。

委員 第4次計画の重点として、人権意識が高まっているというのは、さまざまなハラスメントに対する声が大きくなったからだと思います。

ただ、DV相談が横ばいで、相談されない人が多いのは、相談窓口を知らない人が多いように考えられます。

知っていれば、相談につながるケースもあると思います。ただ、自治体だけでこの問題を解決するのは難しいと思います。やはり、警察や弁護士会、さらには国など、さまざまな機関が協力して取り組む必要があります。

事務局 周知のために、男女共同参画週間での啓発やパープルリボンキャンペーンを行っています。相談する場所や、どのようなことが相談対象になるのかを周知する必要があります。昨年から始めた取り組みとして、期間中にイオンの店内にパープルリボンの意味や「あなたの体は大事です。」というメッセージを伝える掲示をしています。

また、相談窓口のチラシやパンフレットを置くなど、周知方法をいろいろ模索しています。これが本当に救いたい人々に届くかは難しい問題ですが、状況を見ながら進めています。

田間会長 今年の4月か5月頃から、国立女性教育会館の機構改革に伴い、「男女共同参画機構」が変わるようです。全国の都道府県とのセンター連携を強化し、支援を進めていくという機構改革が行われます。

奈良県では、この動きに連動した取り組みがあると思います。奈良県の女性センターと連携していると伺っていますが、DV関連や他の分野についても何か新しい動きがあるのでしょうか。

- 事務局 今のところ、女性センターの名称が変更されると聞いています。それに伴い、男女共同参画週間などのイベントには、こちらから参加するなどのつながりがありますので、さらに強化していきたいと考えています。近隣の奈良市との連携は、今年度は実現できなかったのですが、女性の就職状況を改善することが最も重要な目的です。他にもイベントのチラシを配布するなどの取り組みをお願いしています。また、近隣6市で協議会を設立しています。これにより、さまざまな情報を得ながら、地元の市では相談しにくいことも隣の市で相談できるような連携を図っています。まずは、この取り組みをしっかりと周知していくことが重要だと考えています。
- 田間会長 はい、ありがとうございました。本当に、みんなが相談に行くのは警察だという考えも理解できますが、それが大きな問題に発展する可能性があると感じます。
そのため、身近なセンターや相談窓口がますます重要になっていると思います。
しかし、地元の窓口には行きづらいという状況もありますので、ぜひ広報活動を進めて、多くの人に相談機関について知ってもらえるようにしてください。その他はいかがでしょうか。
- 委員 講座の回数が非常に少ないのですが、オンラインで実施すれば増やせるのではないかと考えています。この点について、どのように対応されているのか確認させてください。
- 事務局 オンラインの講座は以前実施していましたが、対面での開催の方が、満足度が高いという声がありました。そのため、コロナ禍を過ぎてからは、会議室での対面形式に戻して進めています。確かに講座の回数は少ないかもしれませんが、内容については多様性を持たせるように努力しています。昨年も多くの講座を開催し、今年も引き続き取り組んでいます。
- 委員 オンラインでの研修は参加しやすいという利点があります。
移動時間が不要なため、1日を有効に活用できます。私は、対面講座にはほとんど参加しておらず、自己学習の時間を大切にしています。オンライン化により、参加率や満足度を測ることができる利点もありますので、今後はさらにオンライン化を進めていくことをお勧めしたいと思います。
このDV防止の研修会は、指導者の立場にある方々を対象者に研修することを目的としていますか。
- 事務局 はい。「参画ネットなら」という団体と連携して実施しています。教職員向けの研修を実施し、学校や自治会など、さまざまな場面で研修を提供しています。

田間会長 ありがとうございます。最近は見逃し配信などもあるので、若い方や忙しい方々にも参加していただきやすくなるのではないかと考えています。
ぜひご検討いただければと思います。他に何かご意見やご要望はありますか。

委員 この女性委員のいない審議会等数が何年か変わっていないのは、同じ審議会自体がいつも0となり、変わっていないのでしょうか。

事務局 審議会は変わっていますが、数は変わっていません。例えば、高山地区の環境保全対策委員会や地元交渉を必要とする委員会、公務災害補償等認定委員会、法令遵守委員会などです。また、組織内の部長や課長が委員となる審議会では、該当する部長や課長といった役職であって職となるため、依然として男性に偏りが見られます。このため、女性の委員がゼロになってしまうことがあります。毎年、「女性の委員をお願いします。」という文書を各課に送付していますが、事情を聞くと、求めているものの、なかなか実現できていないという意見も伺います。

委員 同じところがずっといらっしやらないよっていうわけではないですね。

事務局 地区の環境保全対策委員会に関して言えば、地元の地権者が関与することになります。どうしても地権者の割合が男性に偏っていることが影響しているのかもしれませんが。このような根深い構造が変わらない限り、日本全体も変わらないという状況にあると思います。

田間会長 その他はよろしいでしょうか。
では、令和7年度ダイバーシティ推進プラザ主催事業の進捗状況について、事務局からお願いします。

事務局 (資料説明)

田間会長 ありがとうございます。様々な講座にチャレンジしていただいていると思います。
では委員の方々からご意見ご質問があればぜひお願いします。

委員 はい。本年度も様々な事業を取り組んでいただきありがとうございました。細かなところですが、応募者数は去年の資料には記載がありましたが、今年は削除されましたか。

事務局 はい。今回は削除しております。

委員 分かりました。応募者数が定員より少なかったのか、それとも申込は多かったけれどもキャンセルした人が多かったのかが気になりました。

人数は、ニーズの大きさを測る重要な指標になると思います。もし、お手間でなければ、お手元に情報があれば記載していただけると嬉しいです。

事務局 はい、わかりました。次回からは記載いたします。

委員 ありがとうございます。男性向けの相談は、他の場所でもあまり数が集まらないのが現状です。

しかし、データによると男性も悩んでいることが明らかで、産後うつのは数は女性と同じくらいあると言われています。

男性が悩みを相談することは、自己否定的な気持ちにつながるが多いです。

国の方針でも、この問題は長い間課題とされています。最近では、ピアサポートの形にしようという大きな流れがあります。

他の地域でも、初回からすぐに集まるわけではありませんが、男性同士が同じ悩みを抱えていることを話し合う場が必要です。ただの相談ではなく、みんなで話し合う形が効果的なようです。参加者が他の人の悩みを聞くことで、安心して話せる環境に集まりやすくなる傾向があります。

事務局 今回の講座では、自分の悩みを相互に共有する内容がありました。

講師が一方的に話すのではなく、座談会のように相互に話し合う雰囲気が進められました。タイトルについてはまだ模索中ですので、皆様からのアイデアをいただけるとありがたいです。

委員 男性は、自分が話す場には行かないが、他の人の話を聞く場は重要だと感じる 경우가あり、「座談会」と言われると、参加するハードルが高くなります。誰かの悩みを聞きに行くとか、どのようなことで悩んでいるのかを知ることが出来る場なら積極的に話をすることが出来る場合があります。誰かの話を聞くことができる場合は、ピアサポートの役割も果たしています。タイトルとしては「聞きに行く場」を強調する方がいいかもしれません。

委員 タイトルについてお話ししたいことがあります。

タイトルに関してですが、ネガティブフックの方が YouTube の世界ではクリック率が高まるという事実があります。不安を感じさせる言葉を最初に持つことは難しいとは思いますが、それを取り入れることで大きく変わると思います。

現在のタイトルは非常に肯定的です。例えば、「男性が男らしさによる生きづらさから

自由になり、自分らしく生きることを支援する講座」といった内容ですが、YouTube 風
に言うと「いつまで男らしさに縛られているのか？」というような形でスタートできます。そ
れが許されるなら、私の立場から言えるアイデアやアドバイスとしてはその方向性が考
えられます。

委員 ありがとうございます。ちょっと私からも一つタイトルをご紹介します。私
が行っている講座で、非常に反響があったタイトルは「男性の育児休業はなぜ失敗する
のか、私の体験談から学ぶ反省トーク」というものでした。この時には私の失敗談を話し
ましたが、参加者からの反応が良かったです。

委員 素晴らしいご意見ありがとうございます。ネガティブな点についてですが、少し雰囲気
を変えてお話しします。関心を引くという部分で、もう少し具体的な例が必要かもしれま
せん。

例えば、育児の失敗や介護の問題、パワハラ上司からの対応法など、具体的なテーマ
をいくつか挙げると、より効果的になると思います。他の参加者も、「自分にはどう関係す
るのか」と戸惑うかもしれませんので、具体的な内容があった方が良いかもしれません。

女性の参加者にとっても、具体性が欠けていると困惑することがあると思います。引き
続きご意見を頂きながら、良いアイデアを考えていければと思います。

田間会長 他に何か気づいた点や意見がありましたら、お気軽にどうぞ。
ないようであれば、次の令和 8 年度事業計画案の説明をお願いいたします。

事務局 (資料説明)

田間会長 ご説明ありがとうございました。それでは何かお気づきの点、ご意見・ご質問などあれ
ば、お願いしたいのですが、いかがでしょう。

委員 来年度もさまざまな取り組みを計画していただき、感謝いたします。細かい点が3つ
と、大きな点が1つあります。

まず1つ目は、女性のキャリア形成についてです。働く女性からは様々な意見があると思
いますが、その中でも夫の意識が影響しています。この点について、家族経営の観点
からアプローチが必要だと考えています。この前のたけまるホールのイベントでも同様の
話があったと思います。専業主婦も選択肢の一つですが、家族全体を啓発し、夫も含め
て「一緒に働こう」という意識を持てるような取り組みをぜひ進めていただきたいです。

2つ目は、男性の家庭参加に関連する問題です。特に「父と娘」の関係性について距離
を置く傾向もあると思いますので、お互いが適切に理解し、関わるためにはどうすればよ

いのかという観点も重要です。ぜひ検討していただければと思います。

最後に、現在の男女共同参画基本計画に関連して、プレコンセプションケアについて、先ほどの父と娘の関係や、娘の体の変化へのサポートについても重要です。家庭でどのようにそれを伝えていくのかを考慮して、取り組んでいただきたいと思っています。

以上の3つの点について、ご検討いただければと思います。

事務局

まず、夫の意識を変えることについてですが、昨年実施したジェンダーフリーウィークの講演会では、夫の意識についてすごく伝わったと思います。この取り組みを継続していきたいと考えています。

次に、「父と娘の関係」ですが、これはなかなか難しいテーマです。関わらないという選択肢一辺倒ではなく、しっかりと話し合うことで理解が深まると思います。最近の男性は自分へのケアに気を使う傾向があり、清潔感や基本的な生活習慣を意識することが求められます。しかし、それらが行われていないという意識も存在するため、コミュニケーションが不足している点が問題ではないかと思っています。

特に、離婚などはコミュニケーション不足が引き金になることがあります。心のケアについては、来年度も継続して取り組んでいきたいと考えています。それは、自分自身が何を大切に考えているのかを見つめ直す機会を提供する講座であり、さまざまな方にこの重要性を伝えたいです。社会が急激に変わることは難しいですが、少しずつ進めていければと考えています。

次に、プレコンセプションケアについてですが、こちらは健康課でも推奨されています。第4次の基本計画にも盛り込まれています。現在、大きなSRHR(セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツ)の観点で発信していくことが必要だと感じています。11月のパープルリボンキャンペーンではSRHR ジャパンという団体に展示を依頼しました。イオンで展示したところ、立ち止まって見てくれる方もいました。自分の身体や存在の大切さを伝える良い機会になりました。

このような取り組みは1回や2回だけで終わらせるのではなく、あらゆる機会をとらえて継続的に発信していきたいと思っています。また、SRHR ジャパンの理事を務めている方が生駒市にいるため、今後その方に講座や講師を依頼したいと考えています。

実現には課題が多いですが、繰り返し見ても良いコンテンツをオンラインなどで発信していきたいと考えています。

委員

ありがとうございます。ぜひお願いします。大きな話についてお話ししますが、ダイバーシティ推進プラザに名前が変わり、生駒市の第4次計画についても、男女共同参画以外にも多くの内容が含まれています。主催事業のほかにも、他課が主体となる取り組みがたくさんある中で、このプラザの役割がどのようなものかを考えています。

他課で行われている事業を確認するだけでなく、プラザでなければ生み出せない価値

を、計画の中で提示していくことが重要なのではないかと思います。

主催事業としての役割はありますが、他の課が主催する取り組みに対しても、後方支援やプラザの場所を活用してもらうなど、最終的にどのような位置づけになるべきかについて、今の時点で何かお考えがあれば教えていただきたいと思います。

事務局

他課が取り組んでいる事業の評価を出すタイミングで、男女共同参画の意識や人権の重要性を根底に持つことをずっとお伝えしています。

市役所内には男女共同参画に関する組織も存在し、各部からの代表が参加しています。こうした組織を通じて、男女共同参画の意識を広めるためのメッセージを発信する機会をもっと増やしていきたいです。

一つずつ変えていくのは難しいですが、それでも各課に対して男女共同参画の視点を発信し、改善を促す役割を果たしていきます。

委員

昨年の会議を通じて、皆様が本当に努力されていることを感じ、頭が下がる思いでお聞きしていました。皆さんの頑張りを心から支持しています。

重要なのは、プラザの価値をどうやって他の課に伝え、支援していくかという点です。

協力し合う形を作ることで、初めて一緒に取り組んでいこうという意識が生まれると思います。

他課でやっていることを推進することが生駒市全体の社会を良くする方向性につながると思います。

例えば、他課のイベントで人が集まらないのであれば、プラザの大規模なイベントでのチラシの配布や、得られた情報を活用して再度アプローチを行うことが重要です。

さらに、政策の中でプレゼンスを高めることが理想だと思います。本庁の皆様にもぜひ支援をお願いしたいということをお伝えしたいと思いました。

田間会長

大学でさまざまなイベントを開催していたとき、協力を非常に重視していました。

必ずいろんなチラシに「女性研究者支援センター協力」と入れるようにして、キャンパス全体でつながりを持つよう心がけていました。その時の苦労を思い出しました。

皆さまのご意見を伺い、ダイバーシティ推進プラザに名前が変わったことについて考えました。男女共同参画が実現できていない状況で、存在感を示していくことが重要だと感じています。どこにでも顔を出し、実際に活動することが、本当のジェンダーやダイバーシティの姿だと思いますので、そうした形で取り組んでいただければ嬉しいです。

また、プレコンセプションケアは、少子化対策とも深く関わる重要なテーマです。真剣に取り組むほどに、その方向に偏ってしまうこともあると思います。性教育は人権の観点からも重要であり、生駒市がその取り組みを進めることを伺い安心しました。

細かい点についても、女性や男性だけの講座は大切ですが、家族全体での取り組み

も必要だと思います。夫婦や子どもだけでなく、高齢の家庭なども含めて、生活の在り方を考える工夫が求められます。

また、若い女性の自殺率が増加しているという現実があります。親として、それは非常に辛いことですが、娘たちが抱える問題を話し合うことができる場を確保することが重要です。

若者世代が抱える特有の悩みに対して、相談できる場所や仕組みを整えることを考えていただけると嬉しいです。今の話を通じて、そのような点に目を向けていただけることを願っています。

委員

パパと娘についてお話します。やはり一番大事なのは小さい頃からどのように過ごすかだと思います。思春期になって急に話しかけても、彼女たちはなかなか聞いてくれません。普段ほったらかしにしていたのに、急に「どうしたの?」と言っても、信頼関係が築けていないことに気づくのです。

そのため、小さい頃からのコミュニケーションが非常に重要です。保護者の方々も忙しいとは思いますが、ちょっとしたイベントと一緒に参加したり、家で日常の会話をしたりすることが、大きな意味を持ちます。私の娘はいまだに一緒に買い物に行ってくれるので、その関係を大切にしたいと思っています。

もうひとつ、小さな願いがあります。親子の料理講座や科学遊び講座についてですが、男性の家事や育児への参加を促すことも重要です。ただ、料理をする際には、最後まできっちりと片付けをすることも教えてほしいです。私も親子で料理をすることがありますが、作った後の片付けを怠ると、結局家族に負担をかけてしまうことになります。

そのため、片付けまでを含めて料理をすることが大切だと認識してもらえれば、父娘だけでなく家族の絆も深まるのではないかと思います。以上です。

田間会長

ありがとうございます。子育てや日常生活に役立つヒントが満載の講座があれば、子どもたちはコミュニケーション能力や片付け能力を自然に身につけられると思います。そういった内容は、子育て支援にも貢献できるのではないのでしょうか。ぜひ、そういった方向性を考慮していただければと思います。ありがとうございます。

他にご意見やご質問がある方はいかがですか。

委員

全然違う話ですが、現在アメリカでは大統領を始めとして、「DEI」【ダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包括性)】に対する攻撃が強まっており、予算や人員が大幅にカットされています。

日本ではこれに関連する動きはあまり聞かれませんが、様々な価値観を持つ人々が登場します。このような状況に対して、どのように冷静に対応するか考える必要があると思います。

事務局 おっしゃる通り、最近では講演を行う方に対して反論が寄せられることもあります。しかし、生駒市の姿勢を理解していただくために、しっかりと説明を続けていくことが重要だと思います。過激な意見を持っている方々は、多くの場合無記名での意見表明をするため、対応が難しいこともありますが、そのような反応があったこと自体を受け止めて、私たちの活動を続けていきたいです。

委員 確固たる対応をとることは非常に重要だと思います。その一方で、分断を作らないようにすることも念頭に置いていただければと思います。

生駒市はダイバーシティ推進において、揺るがない姿勢を持っていると思います。これがより良い状態に繋がることを願っています。この事業計画には、ダイバーシティがどのように反映されているのでしょうか。

事務局 今年も男性向けの講座を充実させていきたいと考えています。これまでは女性活躍を打ち出した講座が多かったのですが、アンガーマネジメントの講座は、男性の申込もありました。また、男性の家事や育児支援と女性活躍の推進を両立させていきたいと思っています。需要があれば、男女共に参加できる講座を増やしていく方針です。

田間会長 ありがとうございます。結局、働き方や家族の持ち方、生き方がその人にとってのダイバーシティだという認識が大切だと思います。他に何かご意見はありますか。

委員 告知については今後どのような形で行われるのでしょうか。参加人数が少ないように感じます。

事務局 告知は講座受講者へのメーリングリストを活用し、広報やホームページ、SNS を通じて行います。また、LINE 登録者に対してプッシュ配信も行っています。

委員 X(旧 Twitter)の利用者層についても、必要な人に届いていない可能性があると感じています。特に、男性で好む人が多い印象があります。SNS の使い分けについても考慮し、インスタグラムや Facebook の活用も検討してください。

SNS の効果を最大化するために、必要な人に届くような設計が重要ですね。言葉遣いや SEO(検索エンジン最適化)対策も含めて、モチベーションの高い参加者を増やすように努力すべきです。

事務局 ありがとうございます。今後も必要な人に有効な情報を届けるように設計していきます。

田間会長

それでは議題がすべて終わりました。事務局から他に何かありますか。

事務局

今年度の会議は本日で終了となります。皆様に感謝申し上げます。昨年度は計画策定に多大なご尽力をいただきました。

来年度はプラザの休館日に変更され、月曜日から日曜日に変わります。活発なご意見をいただき感謝しています。終了いたします。