

令和5年度 第1回 堺市男女平等推進審議会（第46回）会議録

会議名称：令和5年度 第1回 堺市男女平等推進審議会（第46回）

開催日時：令和5年10月24日（火）14時00分～15時18分

開催場所：堺市役所本館3階 大会議室2、3

出席者：

審議会委員（敬称略）：

（9名出席）

- ・養父知美（養父会長）
- ・池辺真紀（池辺委員） ・ 大島幸恵（大島委員） ・ 加藤伊都子（加藤委員）
- ・桜井一字（桜井委員） ・ 内藤葉子（内藤委員） ・ 中田理恵子（中田委員）
- ・中谷喜大（中谷委員） ・ 林英男（林委員）

（1名欠席）

- ・大東貢生（大東委員）

事務局：

【ダイバーシティ推進部】

- ・前島ダイバーシティ推進部部理事（男女共同参画推進担当）（前島部理事）

【ダイバーシティ企画課】

- ・脇田課長（脇田課長） ・ 藤井参事（女性活躍推進担当）（藤井参事）
- ・山本課長補佐（山本課長補佐） ・ 井上係長（井上係長）
- ・奥村副主査（奥村副主査） ・ 榎原副主査（榎原副主査） ・ 安澤（安澤職員）

（子ども青少年局）

【子ども家庭課】

- ・中原課長（中原課長） ・ 辻内（辻内職員）

理事者：

- ・香山人事部長（香山部長） ・ 東口健康部部理事（東口部理事）
- ・濱脇子育て支援部長（濱脇部長） ・ 橋本産業戦略部長（橋本部長）
- ・八木学校教育部部理事（八木部理事）

※以下の発言内容については、カッコ内の表記とする。

○安澤職員 定刻になりましたので、始めさせていただきます。本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。ただいまより、第46回堺市男女平等推進審議会を開催いたします。

本日は大東委員が御欠席で、内藤委員につきましては、遅れての御出席となっております。

開会に当たり、ダイバーシティ推進部部理事の前島から御挨拶申し上げます。

○前島部理事 本日はお忙しい中、堺市男女平等推進審議会に御出席いただき誠にありがとうございます。また、委員の皆様におかれましては、日頃より、本市の男女共同参画、男女平等社会の形成の推進に当たりまして、御尽力を賜り、重ねてお礼申し上げます。

本日は、「第5期さかい男女共同参画プラン」の昨年度の事業実施状況について、御審議いただきます。なお、資料の送付が大変遅れましたことをお詫び申し上げます。

皆様には、本市の男女共同参画施策について、市民ニーズを真摯に受け止め、課題を克服しながら、男女平等社会の実現に向けて一層の推進を図っていくため、活発な御意見をいただきたいと存じます。最後まで、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○安澤職員 それでは、会議の開催に当たりまして、資料の確認をさせていただきます。事前に送付させていただきました、資料1、資料2、本日、御持参でない方は予備を御準備しておりますので、挙手をお願いいたします。

皆さんお持ちでしょうか。

ありがとうございます。それでは、机上の配付資料の確認をお願いいたします。

次第と本市の「第5期さかい男女共同参画プラン」に係る資料一式のファイル、過不足等はありませんでしょうか。

ありがとうございます。なお、本日御審議いただきます内容は、会議終了後、会議録を作成し、市政情報センター等において公開いたします。

これより議事に入らせていただきます。

議事進行は養父会長をお願いいたします。では、会長よろしくをお願いいたします。

○養父会長 それでは、始めてまいりたいと思います。

市長から当審議会に対する審議依頼をいただきました案件につきまして、審議していきたいと思います。

案件1、「第5期さかい男女共同参画プラン」令和4年度事業実施（進捗）状況報告（案）について、事務局から説明をしてください。

その後、御意見、御質問を承ります。

それでは事務局、よろしく申し上げます。

○榎原副主査 では、案件の（１）「第５期さかい男女共同参画プラン」令和４年度事業実施（進捗）状況報告（案）について、御説明いたします。

該当の資料は資料１となります。

こちら、前身の「第４期さかい男女共同参画プラン（改定）」が令和４年３月に計画期間満了となることから、同プランの成果や課題、社会情勢の変化等を踏まえた施策のさらなる推進を図るため、令和４年度からを計画期間とする「第５期さかい男女共同参画プラン」を令和４年３月に策定しました。

本報告書は「第５期さかい男女共同参画プラン」となり、初めての進捗状況報告書となります。

本報告書は３章構成となっております。４ページまでの第１章では、プランの概要について記載しています。５ページから２６ページまでは、第２章として、統計データを用いて堺市の現状を示しております。２７ページ以降は、第３章として、「令和４年度の事業実施進捗状況」を掲載しています。

本日は第２章、第３章を中心にピックアップしながら説明をさせていただきます。

まず、５ページをご覧ください。

５ページから７ページにかけては、堺市における人口や世帯構成の推移を示したものとなります。全国的な傾向と同様ですが、堺市においても人口の減少、単身世帯の増加、高齢化の進行などが見られます。

続いて、８ページ以降は、意思決定に関するデータを示しています。

８ページを御覧ください。（１）市の審議会等における女性委員比率の推移ですが、令和５年４月１日現在、女性委員の比率は４３．１％となっています。前身の第４期プランでは、令和３年度までに４０％以上６０％以下にすることを目標としていましたが、目標を達成したことを受け、第５期プランでは目標値を４５％としています。

続いて、１１ページを御覧ください。（５）管理職等に占める市女性職員比率の推移ですが、上昇傾向にあり、全体、管理職、役職者のいずれにおいても、その割合は増加傾向にあります。

１２ページでは、政令指定都市の管理職の登用状況を示していますが、堺市は２０都市中４位と比較的上位に位置しています。

次に14ページ、15ページは、市民意識に関するデータとなっています。

令和2年度に実施しました、堺市男女共同参画に関する市民意識・実態調査の結果や、令和4年度に政策企画部において実施しました、堺市市民意識調査の結果を掲載しています。

続いて、16ページからは、社会環境に関するデータです。

16ページから18ページの(1)から(4)は労働を取り巻くデータを掲載しています。

17ページの(2)女性の就業率は、「第5期さかい男女共同参画プラン」では、令和7年度に55%という目標値としており、令和4年度では50.1%となっています。

続いて、(5)、(6)は、育児休業の取得率です。男性の育児休業取得率について、令和4年度の実績を見ますと、(5)全国では17.13%、(6)市職員では46.4%となっています。

市職員の育児休業の取得率については、令和8年度に80%の取得率を目標としています。

続いて、20ページは、認定こども園の入所に関するデータです。認定こども園の新設や、小規模保育事業の新設などにより、受入枠の確保に取り組んだ結果、待機児童数は3年連続でゼロ人となっております。

続いて、21ページからは、ジェンダーに起因する暴力についてのデータです。

21ページから25ページにかけて、DVやデートDV被害の状況、相談件数、認識、相談窓口の認知度についてのデータを掲載しています。

26ページは性犯罪の認知件数を示しています。

27ページからは、第3章として、令和4年度実施事業の進捗状況となっております。

27ページは、本プランの施策体系で、28ページから33ページまでは、4つの基本方針ごとに指標の達成状況と、基本方針に基づいた主な取組について記載しています。

まず、28ページの基本方針1、女性の参画拡大と活躍の推進では、6つの指標を定めています。

市の教職員管理職の女性比率を除く指標について、上昇しています。

基本方針1の主な取組として、市の審議会等委員、管理職への女性の登用促進、セクシャルハラスメントの防止対策、女性の就職支援、市職員の働き方改革の推進、多様な保育サービスの提供などの取組を実施しました。

続いて、29ページの基本方針2、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革では、3つの指標を定めています。

先ほども少し説明させていただきましたが、市の男性職員の育児休業取得率は46.4%となっています。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する人の割合は、令和2年度に実施した男女共同参画に関する市民意識・実態調査の結果ですので、今回は令和7年度に実施する予定です。「堺市は年齢や性別、国籍にかかわらず、能力を十分に発揮できる環境が整っている」と答えた人の割合は、令和4年度で42%となっており、現状では令和5年度目標の35%を超えています。

基本方針2の主な取組として、ジェンダー平等教育の実践、教職員や保護者を対象とした研修、男女共同参画をテーマとした講演や研修を実施しました。

続いて、30ページの基本方針3、全ての人にとっての安心な暮らしの実現では、4つの指標を定めています。

令和4年度の子宮がん検診・乳がん検診の受診率は、子宮がんが25.8%、乳がんが19.5%となっています。自殺死亡率は、令和5年度の14.9から20.0まで数値が上昇しています。

基本方針3の主な取組として、市民を対象とした健康に関する啓発や相談、各種健診、女性や子ども、高齢者を対象とした支援、自殺対策事業、多様性の尊重と理解の促進支援、男女共同参画交流の広場や男女共同参画センターの運営、男女共同参画の視点による災害対応をテーマとした事業などを実施しました。

次に、32ページの基本方針4、暴力の根絶と被害者支援では、DV防止基本計画となっております。DVに関する指標、女性や子どもをはじめ、全ての市民の安全安心の取組であるセーフティさかいの指標を定めています。

基本方針4の主な取組として、DV、デートDV防止のための意識啓発、相談事業、DV被害者の安全確保のための支援、自立支援や生活支援、子ども虐待防止のための啓発やカウンセリング、セクシュアル・ハラスメントの防止対策、性暴力対策の推進など、暴力防止のための様々な施策を実施しました。

34ページ以降は、各課の具体的な取組の内容や方向性、課題、令和4年度の決算額、令和5年度予算額等について集計したものを掲載しています。こちらは200以上の事業がありますので、個別の説明については、本日は割愛させていただきます。

今後も4つの基本方針に沿って様々な取組を推進していきます。

以上が案件1、「第5期さかい男女共同参画プラン」令和4年度事業実施（進捗）状況報告（案）の説明となります。

○養父会長　　ありがとうございました。

今の御説明に対して、御質問、御意見がおありでしたら、お出しいただきたいと思えます。

基本的には一問一答で、もし聞いていただいて、もう少し詳しくといった場合は、継ぎ足して聞いていただいたら結構ですので、一問一答でいただきますようお願いいたします。

○桜井委員　　よろしくお願ひいたします、桜井でございます。

堺市さんの男性育休の取組がすごく上がってきているということで、46.4%、それで、令和8年度には80%ということで、80%に上げていく、さらなる施策というのですか、この前も取組を教えてくださいましたが、そこからさらに、どういった取組で80%まで上げていこうと何か考えられているのであれば、教えてくださいたいです。

○香山部長　　人事部長の香山と申します。よろしくお願ひいたします。

育休の取得促進の取組につきましては、昨年度の会議でも申し上げましたが、いろいろな取組を行ってまいりました。

例えば、人事評価における、育児休業の取得促進に係る評価項目、管理職の多面評価におけます評価項目の設定等の取組を一つ一つ取り組んできた部分が浸透してきた結果のかなと考えております。

昨年度、本年度につきまして、育児休業の取得という部分の、直接的な部分じゃないかもしれませんが、昨年度も申し上げました育児参画施策であります、堺モデルの実施、具体的な内容といたしましては、いわゆる時差出勤の要件緩和、1日単位で取得できるような制度、あと、テレワークの要件緩和という部分の、育児休業ではないのですけれども、育児参画を支援できるような環境の整備に努めておるところではございます。引き続き、いろいろな施策を通しまして、かなり高い目標ではありますけれども、育児休業プラス、その周辺の整備環境も利用していただいた中で、育児休業、育児参画に努めていただきたいと考えております。

以上でございます。

○桜井委員　　ありがとうございます。昨年度から改正育児・介護法に、変わりました、我々も企業さんと御一緒させていただいているところが多いのですが、企業の方が男性育休取得率も爆上がりなんですよね。今まで10%とか取れていなかったところ、ゼロ%

だったところが、6割、7割、8割ぐらいまで急激にこの1年ぐらいで上がってきておりまして、逆に、前回のときに堺市さんの取組はすごいなと思っていたのが、企業と比べた場合には、言い方悪いですが、当たり前みたいな感じになってきていまして、令和8年というのがちょっと先過ぎるんじゃないのかなという、今の時代の中でいうとですけどね。行政の中では、すごく取組としてはすばらしいのですが、令和8年80%という目標が、当時はよかったのかもしれないんですけど、社会的に見たら、もう少し前倒しされてもいいのかなというのがあります。それが一つ、また御検討いただけたらと思います。

以上です。

○養父会長 ありがとうございました。

ほかに御質問、御意見ありませんでしょうか。

中田さん。

○中田委員 4ページのところの計画の推進のところ、2番目ですね、男女共同参画に関する調査・研究のところ、「調査を行い、分析・公表します。」ってあるのですが、先ほど、資料として、14ページに出ている、堺市男女共同参画に関する市民意識・実態調査であるとか、市民意識調査であるとか、男女に関わる調査ってというのは、何年おきぐらいに実施されているのでしょうか。

また、どれぐらいの層というか、市民、どのところにターゲットを当てて調査をされているのかというのを教えてください。

それから、前回の会議のときにもちょっと私、横文字に弱いので、例えば、PDCAとか、それから、KPIですとか、後ろに、評価指数のところを書いておられますが、活字がたくさんあるので、業界用語みたいな感じで、使われている方にとっては当たり前のことですが、これもし、市民が見たとき、何のこっちゃって分からないと思うんです。昨日、ネットで調べてみたら、例えば、PDCAというのは、Plan、Do、Check、Actionですか、そういうことの略であるとか、知っている人は知っているんですけど、リテラシーがない者にとっては、何のことかなと、一から調べないといけない。そういうところ、もうちょっと丁寧に記述いただいたらありがたいなと思いました。

○榎原副主査 ありがとうございます。まず、御質問の堺市の男女共同参画に関する市民意識・実態調査ですが、こちらは、基本的には5年に1回という形で実施してまします。説明の中でお伝えさせていただきましたが、直近では令和2年度に実施して、次回は令和7年度に実施予定です。そちらの結果を受けて次期プランにどう反映させ

るかというところで、実施しているということになります。

2つ目の用語とかのことなのですが。

○中田委員　すみません、どの層というか、市民のどういう人をターゲットにしているか。

○榎原副主査　意識調査の対象ですが、基本的には無作為抽出という形になりますので、特に年代であるとか、性別、例えば、男性だけにするとか、女性だけにするとか、そういう形で絞ったものではないです。

用語についてはもちろん、このプランの本体には用語集という形には載せていますが、確かに、特になじみのない言葉の解説等はないので、その辺りは検討させていただければと思います。ありがとうございます。

○藤井参事　少し補足させていただきます。皆さんのお手元のファイルの中に令和2年度実施の堺市男女共同参画に関する市民意識・実態調査報告書が入っているかと思います。こちらが今、説明ありました5年に1回やっている意識調査の結果になります。調査内容、それから、分析結果が入っております。

今、御質問ありましたところですが、2ページに、それぞれの年齢層の内訳等も入っております。

無作為抽出ではありますが、それぞれの年代層に合わせて、人数を決めて調査をしているということになります、これ一冊が詳しい結果となっておりますので、また御覧になっていただければと思います。

ホームページにも載せています。

以上です。

○養父会長　それでは、ほかにも何か。どうぞ。

なるべく、一問一答で、お願いします。

○加藤委員　行政委員の人数は、先ほどの説明では触れられなかったですけども、10ページです。行政委員会委員について男性の比率が高く、女性の比率は10%台で推移しているということで、行政の偏りとかを見るところが偏っては、うまくないのではないかなと思うんです。

特に、選挙管理委員会とか差が大きいし、あと、監査委員会もゼロですよ。だから、男性と女性の数に偏りがあると、それこそ、視点が偏るのではないかなと思うので、これはもうちょっと数字を標準にしていってほしいのかなと思いました。

○養父会長 ありがとうございます。今の点で何か、御回答をお願いします。

○前島部理事 まず、行政委員会の男女の比率につきまして、御意見いただいたことを内部で共有させていただきます。ありがとうございます。

○養父会長 あと、ほかにいいですか。池辺委員をお願いします。

○池辺委員 池辺です。よろしくお願いします。

29ページですが、「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革」のところですが、取組をいろいろと下のほうに書かれていますけれど、若い世代に対しての取組は結構具体的に書いていますが、中高年の方に対する取組は、あまり、案内したとか情報発信を行ったぐらいしかないように見受けられます。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えは、どちらかというところ、こういう意識は中高年の方が根強いかなと思います。自分自身も子どもがいますので、子どもと話をしていたら、やはりもう今どきそんな考えはあっていうふうに、やっぱり、学校の教育はちゃんと行き届いてきているというふうに見受けるのですが、中高年の昔、昔といたら失礼かもしれませんが、そういう考え方が根強い方たちに対するアプローチの仕方というのは、もっと具体的に取組めないのかなと思いますけれど、どうでしょう。

○脇田課長 ダイバーシティ企画課、脇田です。

委員さん御指摘のように、中高年の方に対する具体的な施策等についての御質問だと思いますけれども、一定、我々も中高年の方に対しての、そういった啓発につきましては、重要な要素とは思っております。啓発を主にやっておりますので、それをより具体化できるような形で、何かもっと効率的な方法がないかっていうのは、今後、検討してまいりたいと思っております。

以上です。

○養父会長 ほかに。どうぞ。

○加藤委員 生涯にわたる健康支援に入るのか、性暴力対策に入るのかちょっと分からないのですが、最近、妊娠して、相手の男性がいなくなっちゃって、いろんなところで、公園で産み落とししたりというような事件があるんですけど、基本的にどういう対策をすればいいのかって考えたときに、性教育なのかなと思うんですけども、具体的にっていうことではないにしても、男性、女性に対するリプロ（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の教育みたいなことが入ってないと、今の時代、そういう事件が堺市でもありましたよね、ホテルで赤ちゃん産み落とししているっていうようなのが。それをどこで、

止めるために、どこでどういうふうにしたらいいのか、私は今、ちょっと思いつかないんですけど、ただ、それに関する事だなんていうところが、この中に見つからなかったもので、ちょっとお尋ねしたいと思いました。

以上です。

○八木部理事　失礼します。学校教育部理事の八木でございます。よろしくお願いします。

現在、学校のほうでは、教職員に向けて、デートDVの研修を今やっております。また、中学校3年生及び高校生を対象に、デートDVの冊子、こちらを作成しまして、現在配っております。こういったもので、しっかりと啓発しまして、性被害に遭わないということの中学生、あと小学校については、小学校の教員から学んでもらうような形で取組を進めているところでございます。

以上です。

○養父会長　DVとはまたちょっと違いますよね。何か取り組むべき課題というか、啓発する内容とかがあってというのが。

○加藤委員　そうですね。被害に遭わないというより、加害もしないっていうものがどちらかという、いいのかなというふうに思いますけど。加害をしないでもないですね。無責任にならないというか。DV、性教育ですね。

○養父会長　被害、加害の問題もだし、あと、やっぱり、そういうリプロダクティブ・ヘルス／ライツですか。それに関するいろんな知識だとか、そういうのも、多分、妊娠だとか妊娠を避けるための避妊だとか、あるいは妊娠したときに、望まない妊娠をしたときにどこに相談したらいいのかとか、そういったこととか、もっと何か広いことの啓発とかそういうのが必要なのかなというような気もちょっとしたりするんですけど。

○加藤委員　私の質問の意図も、そういう感じですか。ありがとうございます。

○前島部理事　この計画の中にも、そういうリプロダクティブ・ヘルスについて触れられてるところはありますが、今おっしゃられたような、例えば、加害者が逃げるなどの対策は、先ほども申しあげましたデートDV研修などで、被害者にも加害者にもならないというような意識を、生徒に教えてるところでもありますので、その辺りで触れられているかどうかは分かりませんが、加害者にはならないというところで、意識づけはさせていただいているところかなと思っております。今日いただいた御意見を受けまして、それも踏まえて、また内部でも共有させていただけたらと思っております。

以上です。

○中田委員　今のことに関連してなんですけれども、54ページの68番になるんでしょうか。「発達段階に応じた性に関する教育」という項目があるんですけど、この中に、障害のある児童への教育っていうものは書かれているんでしょうか。実際、障害のある子どもたちへの性教育、自分の体が大切だとか、敏感な部分は誰にも触れさせないとか、そういった教育っていうのは、堺市においても実施されているのでしょうか。そこら辺のことをちょっと、もし分かれば教えていただきたいと思いますけども。

○前島部理事　今のところ、障害のある児童に対する性教育というところは、今、こちらでは把握ができておりませんが、学校の方では、今、お話しいただいた69番についてどうですか。

○中田委員　ごめんなさい、68番になりますね。

先ほど、被害に遭わないし、被害を加えないということなんですけれど、割と発達障害であったり、障害のある女性が被害に遭う場合も非常に多いんですよ。だから、そこら辺の教育というのを小さいときからやっておかないと、本当に大変なことだと思うんです。堺市でもうちょっとできたら、その辺りのことにも力を入れていただけたらいいかなというふうに思っております。

○八木部理事　失礼します。今、御質問いただきました、性に関する指導というところなんですけれども、性教育の指導の手引きというのを小学校5、6年生用で作成しまして、性に対する学習というのを現在実施しております。また、支援学校につきましては、現在、2校と分校ございますけれども、その指針に基づいた形での学校、教員による性の指導という形を実施しているとは聞いております。具体的な内容は、また調べさせていただきまして報告させていただきます。

以上でございます。

○養父会長　ちょっと、私がここで言うのもあれなんですけれども、先ほどのDVとか、あるいは、デートDVとかでも、そこで暴力的なとかいうかな、そうでなくても、形の上では同意の下に交際をしていたけれども、いざ妊娠となったら男のほう逃げちゃったとか、あるいは、別れちゃったとかいうこととかで、そのために結局、望まない妊娠、それでどうしていいか分からないうちに、結局、先ほど、加藤委員がおっしゃったように、ホテルで産み落としちゃったとか、あるいは公園に捨てちゃったとかいうふうな、あるいはそこまできなくても、本来だったら定期検診で出産までに定期的に検診を受けて、安全に子

どもを出産するんだけど、そういう検診を受けずに、それでギリギリになって、それこそ救急搬送みたいな形で飛び込み出産みたいな形になっているケースというのが、貧困との絡みもあって、増えているということを結構あちこちで聞いたりしていて、そういうものに対する対策というのは、これまであまり何か考えてこなかったし、やっていなかったんじゃないかなというのがあり、今回は、進捗状況ということなので、ちょっと違うのかもしれないですけども、今後、新しくプランを策定する場合に、あるいは何かの関連した施策に乗せるような形ででも、そういった新たに何か目立ってきたような事象っていうのかな、そういうことに対する取組とかというの、意識的に進めていただけたらなというふうに思います。

ほかに。林委員のほうから。

○林委員 お疲れさまです。私は、労働会の代表でございまして、労働系の絡みでちょっとお尋ねというか、19ページ、参考程度につけていただいている、男性職員の育児休業、先ほど、桜井委員がおっしゃっていたとおり、今、当社でもそうですけれど、男性でも結構育児休暇を取得してきております。全体的にもそういうのが増えてきている中で、これ参考に書かれている数値の、この職員さんで学校園を除くということは、学校、教職員さんは含まれてないということですよ。逆に、それが聞きたいです。

教職員さんって結構、お忙しい。ただ、今はコロナ禍も含めて運動会が午前中になったりとか、そういう形で、かなり教職員さんの負担が減ってきているっていうのも、いろいろニュースとかそういうので知ったということでもありますけれど、全体的に教職員さんの負担がかなり高いと思うんですよね。親として、子どもは預けて、安心して教育受けさせていただいている中での、先生方、頑張っておられるとは思いますが、そういうところで見たら、逆に、教職員さんがどういう状況なのっていうのが見てみたいと思います。根拠になるのは、我々連合という立場なんですけれど、ここの中に教職員さんの組合もあります。日教組（日本教職員組合）さんってはいります。日教組さんの方は、なかなか我々みたいな会合とかって、全然出てこれていない状態、よっぽど忙しいっていうのが現実かなというふうに見ております。その中で数字がもし分かればなど、ちょっと御質問だけでございます。

○前島部理事 すみません、今のところ持ち合わせておりませんので、また確認して、皆様にお知らせできたらと思っておりますので、それでよろしいでしょうか。

○林委員 はい。

○内藤委員 24ページ、25ページの辺りのDV、デートDVの話についてお尋ねします。25ページを見ますと、その認知度自体は上がりつつあるように見うけられるのですが、24ページを見ますと、例えば、2番の「交際相手からデートDV被害を受けたときの相談の有無」や、下の3番の「相談窓口について」知っているかどうかというところが、平成28年から令和2年にかけて下がっているというのが気になります。

先ほど、デートDVに関しては、学校教育を通じてパンフレットなども配って、認知度を高める努力をされているというお話がありましたが、この5年ほどで相談数が減少し、男性の相談数はもっと少なくなり、相談窓口を知っている人たちも少なくなっているという、ちょっと逆行するような状況が出ているような気がします。この辺り、どういう状況になってるのかお分かりになりますか。

○脇田課長 ダイバーシティ企画課です。認知の部分や理由等につきましては、正確には把握していませんが、相談場所の周知につきましては、今でもホームページ等によりまして、掲載のほうはさせていただいております。今後、この部分につきましても、より効果的かつ効率的な形で、周知を図れるような形で取組のほうを進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○養父会長 大島さん。

○大島委員 大島と申します。今、内藤さんがおっしゃったことに関しては、恐らくなんですけど、例えば、窓口は、どこかに行って相談するとか、電話をかけて相談するというよりは、もう当該の年代の人たちはLINEであったり、Twitterであったり、誰にとということではなくて、不特定の人に相談を投げかけて、誰かから何か意見戻ってくるのを待っていたりとか、そういう年代になるんじゃないのかなと思うので、平成28年と令和2年、今、もう令和5年なので、この10年の間にSNSの広がりとか活用頻度はもうかなり変化していると思うので、その辺りの影響があるんじゃないかなと思うんです。

先ほど、加藤委員が、例えば、そういった何かがあったときに相談をするところがどこにあるのかってなったときに、やっぱり20代、30代前半ぐらいの方は、もうみんな、どちらかというとSNSで、LINEで何か検索して、それで、LINEで相談するとか、そういった形が主流になっているというふうに私もちょっと、私は普段、小・中・高校生を相手に学習塾をやっている、その保護者の方と話をすることが多いですけど、その年代の方たちはもうみんなそういう動きです。だから、電話よりもメール、LINEで、あ

と、直接どこかに行くよりも、とにかくLINE。だから、逆にいうと、そういったツールとか何かをもっと活用していくというのを、もっと進めていかないと、こういったいろいろな動きに対して、なかなかスムーズに回っていかないんじゃないのかなと思いました。

○養父会長 貴重な御意見ありがとうございます。

今の、関連してですか。

○桜井委員 すみません、関連して。ジェンダーに起因する暴力というところで書かれている、これ順番として、何か僕、読んでいて見づらいというのが、そもそもまず、DV、デートDV被害の状況・相談件数とあるけれども、パーセントから始まっていると。全体が把握できないままパーセントから入っているというのが、まずざっくりとして分からない。何に対して、何パーセントなのかっていうところが、順番として、見たときにですけれどね。1番でいきなり、経験となっているのですけれども、件数じゃなくて、パーセントやなっている。さらに、ジェンダーに起因する暴力とあるんですけれども、3番目は女性相談件数及びDV相談等に関する内訳というところで、ジェンダーであるにもかかわらず、女性だけが上がっているというのも、やはり違和感があるところで、例えば、男性にもっと稼いでこいとか言われるのも、ジェンダーに起因する暴力だと思うんですけれども、ここで書かれているのは、女性相談というところの件数、ここは件数書かれているんですが、この辺の順番がちょっと非常に分かりづらいのと、全体が把握し切れないというのが、ざっと見た感じでありましたので、配偶者からの暴力、これに関しては、配偶者なのでいいんですが、3番目には女性相談って上がってきていて、ちょっと全体的に分かりづらいかなどは思いました。

以上です。

○榎原副主査 ありがとうございます。報告書のここのデータの載せ方であるとか、見せ方というところでは、今の御意見いただいたことを受けて、検討させていただきたいと思います。ありがとうございます。

○大島委員 もう一ついいですか。あと、資料を拝見していて、ずっと、思っていたことなのですが、目標値というのを、いつも記載していただいている、例えば、先ほどの男性の育休の80%もそうですし、29ページですね。その下は、ありがたいことに、目標値は35%だったけど、42%で最新値が上回りましたとか。あとは、30ページに行くと、子宮がん・乳がんの検診の比率が策定時に6%で、最新が25%で、4年後に50%になっていますけど、この目標値っていうのは一体何を根拠にいつも策定されているのか

なっているのがいつも疑問に思っていて、何かこういうデータがある、こういうデータに基づいてとか、あまりにもかけ離れていたりとか。例えば、4年でこれだけしか動いてないのに、あと4年でここまでいけるのかということが多々目にするので、ちょっとその辺り何かあれば教えていただきたいなと思います。

○藤井参事　　すみません。目標につきましては、前回のプランでも挙がっている目標は引き続き、また目標として挙げている部分もありますし、あと、個別目標については、それぞれ担当部署で立てている目標をそのままいただいているということもありまして、なかなか我々で自由に設定していない部分もあります。

おっしゃるようになかなか達成具合がしんどそうなものもありますので、目標については、今後、見直せる部分は見直していきたいとは思いますが、とはいえ、低くすることがどうなのかということもありますので、達成に向けて頑張れるところは努力していきたいなと思います。

すみません、以上でございます。

○内藤委員　　話が変わりますが、28ページの管理職の女性比率についてお尋ねします。2の(1)の①の「指標の達成状況」のところで、教職員の女性比率が2年間変わらないというのも気にはなるのですが、市の管理職の女性比率は上がっていく傾向にあるというお話を伺いました。お伺いしたいのは、女性が管理職になるスピードです。男性の昇進スピードとの差や男性との年齢差は今どれくらいあるのかというのが気になりました。

先ほどから、男性育休の話も出ていましたけれども、育休の取得が女性に偏っているということは、女性がメインで子育てをしながら管理職にはならず仕事をするということにつながってくるので、結果として女性の昇進が遅くなる、あるいはそもそも管理職にはならないということになりがちです。男性が育休を取得し、ケアの役割を男女共に担っていくことによって、管理職の女性比率も上がっていくことが連動してくると思います。現状として、堺市では女性が管理職になるスピードと男性が管理職になるスピードはどれくらいの開きがあるのかというのはお分かりになりますか。例えば、平均年齢とかそういうものでもいいのですけれども。

○香山部長　　すみません、詳しいデータについては持ち合わせていない状況ではございます。

ただ一点、ちょっと今回、本年度から導入させていただいたんですけれども、例えば、役職に上がる年代が、例えば、係長級に上がる年代が子育ての年代に、ちょうどかかって

しまうという部分もあろうかと思っておりますので、そういった環境の整備という面では、係長級の昇任時期を最大で3年遅らせるような制度も導入して、状況に応じて、管理職の昇任の意欲も尊重しつつ、それぞれの状況に応じて活用できるような、そういうような制度も今、導入したところがございますので、そういった取組も含めまして、管理職の成り手といたしますか、管理職を目指す方の環境整備のほうも同時に整えていかなければならないのかなというふうには思っております。

以上でございます。

○内藤委員　ありがとうございます。制度が始まったところということですので、経過として、どのような形で、誰がその制度を利用されたのか、その辺りが見えてくるといいかなと思いました。ありがとうございます。

○養父会長　そうですね。統計を取られるときに、その辺に意識した、各管理職の男女比だけじゃなくて、各管理職、年齢と、それと男女と年齢とのクロス集計というか、そういう形でやっていくと、男性と女性とで、昇進のスピードの差があるのかないのか、あるいは、一時期だったら、女性の適当な人がいないので、結局、男性よりもむしろ、女性の方を、国なんかでも大臣とかに、男性よりも女性のほうが若くして大臣になるというのや、女性任用のために若い議員さんをぼんと拾い上げるみたいなことがあって、一時期の女性活用と言われたときにもそういった、女性の方が、若い人になるとかというようなことも、一時期あったようにも思うんですけども、それでは、それが今どうなっているのかっていうところで、そういった統計とかクロス集計というのもやっていただいたら、よりもう少し何とか精密な状況というんですか、女性登用がどれぐらい進んでいるのか。男女平等がどれぐらい進んでいるのかというのを知ることができるんじゃないかなと思いました。

ほかに、中谷さん。

○中谷委員　中谷と申します。どうぞよろしく願いいたします。私、堺市の人権教育推進協議会からこちらに参加させていただいています。

先ほど、中田さんから学校教育においてどれだけ性教育とか、というのがありましたが、私、どの立場で話していいか、差し出がましいかもしれないんですけども、ここに書かれているとおり「いのちの授業」というのをしています、これ小学校、うちでしたら、うちって言い方がどうか分からないんですけど、4年生、それから6年生対象に、実際助産師さんに来ていただいて、模型使ったりだとか、もうそれこそ性教育をしています。その中でももちろん、発達段階によるんですけども、4年生ではまだなんですけ

れど、5、6年生ぐらいになるとやっぱりお付き合いするとか、男女の関係であることはもちろんその同意の下とか、そこまで、言葉的に踏み込んでいませんが、そういうようなことにも言及する助産師の先生もいらっしゃいますので、そういうところでは割と浸透しているというか、やっているかなと思っています。

それから、デリケートゾーンについての教育というか、そういうことは、もちろん学校教育で、保健の勉強でやっていくところなんですけれども、CAP堺さん、CAPというところがありまして、そののえんばわめんと堺さんというところの御協力を仰ぎまして、安心安全、それから大事なところ、デリケートゾーンは絶対見せてはいけないよって、これ4年生、3年生、中学年中心に行っています。なかなか現場の様子が見えないということもございますけれども、教職員含めて、その辺のことはかなり意識してやっているところでありまして、差し出がましいかもしれませんが、そんなふうに取り組んでいるところでございます。

以上でございます。

○養父会長　ありがとうございます。

ほかに、加藤さん。

○加藤委員　ありがとうございます。暴力の根絶と被害者支援のところなんですけれども、目標値を書いている中に、性犯罪認知件数というのは、策定時より減少させるというような、数ではなくて、減少させるということが目標になっているんですけれども、性犯罪というのは暗数がすごく多いので、私はさっきのどこにも相談しなかったという人がたくさんいるということと併せて考えても、減少させるという目標でいいのかなというふうには思います。だから、もうちょっと、相談が上がってくるようにとか、把握できるような体制をつくるとか、相談が認知件数を減ることを目標にすると、また見えなくなるような気がしますのでちょっと、意見です。よろしくお願いします。

○前島部理事　ありがとうございます。確かに、性犯罪というのは、暗数が多いということは、大阪府警から、以前、被害申告されている方は、14%しかないというような話も聞きましたので、それ以上に、相談もできず、被害申告もできずという方が多いというのは、こちらも認識しているところではありますので、加藤委員の御意見も踏まえまして、今後について、参考にさせていただけたらと思っております。ありがとうございます。

○養父会長　ほかに。

先ほど、大島委員から、今、若い子の情報発信、それから情報収集のツールが昔と大分

変わってきているということで、御意見というか情報をいただいたんですけども、その辺のところ、堺市でもいろいろ相談窓口、LINEでの相談を試みたりとか、努力されているように伺ってますので、その辺の取組もちょっと御紹介いただけたらと思うんですけど。

○前島部理事　堺市立男女共同参画センターにおきまして、LINE相談をやっております。DVなどに限らず、男女共同参画に関して何でも相談できるような形にはなっており、そういうLINE相談でありますとか、あとメール相談も行っておりますので、時間帯などは限られているところありますが、若い方が相談していただきやすいように、こちらでも取り組んでいるところではございます。

以上です。

○養父会長　必要なところに情報がなかなかいかないとか、あるいは、先ほどのDVでも、中高年の人に対して、どうやって啓発したらいいのか、それぞれの年代層とか、そのターゲットにどうやったら情報が伝わるのかってというようなこととかも、ぜひ工夫していただいて、啓発を効果的にやっていけるようによろしくお願いします。

ほかに何か御意見、それこそ、今の島委員のように、いろいろな取り組みをされている中で、こういうことがあるよということで情報提供いただけたら、また施策のほうに反映させていただけるかもしれないので、ぜひこの機会に。

はい、どうぞ。

○池辺委員　すみません、情報提供とかではないので、申し訳ないですけど、DV被害者のこととか33ページにありますけれど、自立の支援とか生活支援とか、支援体制に関しては充実をしてきたというか、手厚くなってきたという印象があるんですけど、被害を受けた方の支援はすごく大切なんですけれど、その後、安心して生活するために、加害者に対する、77ページのところで、149番の番号にもありますけれど、加害者プログラムの情報収集に当たると書いていますけれど、実施内容と今後の方向性にあまり変化がないように見えるんですけど。被害に遭った方が今後、安心して過ごせるように、こちらの方も、これからもっと情報収集とか具体的な対応とかいうのを、どういうふうを考えているのかというのを、少しお伺いしたいんですけど。

○前島部理事　加害者プログラムですが、今、国においても、加害者プログラムに関して、いろいろと実施したり、東京など都道府県でも、モデルで実施されたりしているかと思いますが、そちらのほうの様子も見ながら、どういった形で、堺市でできるかどうか

含めて、今後の検討課題で、そういう状況にあります。

○池辺委員　　ちょっと気になってネットで検索したこともあったんですけど、出てくるのはやっぱりNPO法人とか、そういう市民団体の方たちが、そういうことには取り組んでいるのは挙がってくるんですけど、行政が取り組んでいるっていうのは挙がってこなくて、やはり最初に頼ったりするのは、行政なのかなとは思ったりもしますので、率先して堺市さんもやっていただけたらなとは思っています。

○養父会長　　ほかに何か御意見、御質問ありますか。

桜井さん。

○桜井委員　　男性育休、本当にすごく取り組まれているんですが、堺市さんとして、堺市の各企業さんに対しても、男性育休推進、女性活躍推進もそうですが、働きかけとか、そういったことを何かされていらっしゃるでしょうか。

例えば、私もNPOですが、兵庫県さんとか大阪市さんとかは、各企業への講演ですよ、研修の機会をいただいて、行政と企業がタイアップしながら、共に働き方を変えていくんだ、男性育休を推進していくんだという取組等をされているところが増えてきているんですが、堺市さんに関してはそういったところ何か、堺市の中の企業さんへの働きかけ、取組といったものがあれば、教えてください。

○藤井参事　　我々であるとか、産業振興局でも、女性活躍というところで、企業にいろんなアプローチをしているところです。ダイバーシティ企画課のほうでも、様々な企業にアプローチをし、セミナーを行い、皆さんに来ていただいて御説明をするなど、いろいろな形でお声がけをしているところです。

堺市は中小企業もすごく多いので、なかなか進まないところはあるんですが、粘り強く皆さんにお声掛けをして、ぜひぜひ育休率を上げていきたいなと思っております。

以上でございます。

○養父会長　　いいですか。

ほかに、御意見、御質問でございます、どうぞ。林さん。

○林委員　　すみません、ちょっとお聞きしたいことがあります。33ページでいろいろな方の取組載せておりますよね。その中でセクハラに対しての防止ということで、研修したりとか、ハラスメントの窓口を置いてると。多分ハラスメント窓口は、そこら中にあるのではなくて、ハラスメント窓口としてこの人っていう、もう決まっているとかというような取組をしているのですか。

もう一つは、セクハラだけ書いてあるが、いろんなハラスメントありますよね。パワハラとかもやっているんですか。

○香山部長 庁内ハラスメントの相談窓口につきましては、まず、セクシャルハラスメントだけではなくて、パワーハラスメントでありますとか、ほかのハラスメントについての相談も受け付けております。

一応、庁内の窓口といたしましては、任命権者ごと、我々、市長部局であれば人事課のほうで、教育委員会のほうであれば、教育委員会の総務課のほうで、各任命権者で、窓口を設けております。

あと、もう一つ、外部の相談窓口といたしましても、委託ですけれども、日本産業カウンセラー協会の関西支部さんをお願いしているという状況でございます。

○養父会長 ありがとうございます。

ほかに、御意見、御質問ありますか。

池辺さん。

○池辺委員 何度もすみません、47ページの事業番号47番のキャリア教育のところなんですが、コロナ禍で、職場体験というものがなくなったことは知っているんですけど、つい最近聞いたのですが、小学校の卒業式とかに子どもたちが将来の自分の夢を書いて掲げたりしてるんですけど、どうもその職場体験がなかったことで、具体的に自分の将来の夢っていうのが書けない、書くことに苦労したという親御さんのお声を聞きました。

それまでは、私の娘の場合はコロナ前だったので、職場体験もして、皆さんがそれぞれの夢を書いていたのが記憶にあるんですけど。やはり、コロナで実際に体験しなかったことで、将来の夢を持ちにくいという、コロナの影響がすごく出ているのを実感して、お母さん方の話を聞いたんです。今後の方向性で、「各校において適切に再開できるよう支援する必要がある。」ではなく、できるだけ早くこちらは再開をしてほしいなと同じ子を持つ親としては思いますし、書いている夢が、たまに出てくるのがY o u T u b e rとか、コロナでよくやっぱりどうしても、テレビとかネットですっと生活をしてた影響がそこにも出てきていたというふうにもお聞きしましたので、こちらには、力を入れてほしいなと思います。

○八木部理事 失礼いたします。コロナの期間、職場体験であるとかそういった外部に出る事業については、中止するという学校がたくさんございました。キャリア教育につきましては、教育委員会としても非常に大切と考えておりますので、アフターコロナ、いろ

いろいろ注意する点はございますけれども、そういったものを再開できるような形でまた、学校とこの取組について協議してまいりたいと思っております。

以上でございます。

○養父会長　ほかに御意見、御質問はございますでしょうか。

○加藤委員　意見なんですけれども、ひとり親家庭の支援ってありますよね。基本方針の3のところなんですけれど。ずっと見ると、働かせることばかりという感じがすごくするんです。就労支援で就労につなげる、子どもを預かるから、時間の延長保育とか、何かもちろんそれも要るんですけども、もうちょっと、こんなに働かせなくてもいいような方策はないのかなと思いつながら思いつかないんですけれども。これ今でもシングルマザーって就労につなげるって書いていますけれど、本当に8割方ぐらいのシングルマザーが働いている。働いていながら、収入が非常に低いという状況で、結構、みんな体、痛めるぐらい働いているのに、ここの施策がもっと働けみたいな感じがちょっとして。もうちょっと何か、楽に子どもとの時間を持てるような、ひとり親ですから子どもとの時間が持ちにくいのに、さらに働け働け働けっていう、これはだから私の受け止めの印象の問題なんですけれども、もうちょっと優しいあれがあってもいいのかなというふうに思いました。

感想みたいなものですけど。

○中原課長　失礼します。ひとり親家庭の支援をしています、子ども家庭課になります。

先生におっしゃっていただいたとおり、自立自立だけが先行するのではなくて、やはりひとり親家庭の方がやはり安心して生活していただけるように、自立に向けた支援だけではなくて、ひとり親の方同士が交流する交流会ですとか、そういった取組も併せて進めていきたいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○養父会長　よろしいでしょうか。

特に、新しい質問とか御意見なければ、今の審議、御質問、御意見を基にまた報告書の修正をお願いしたいと思います。いろいろ御意見もいただいておりますので、また、これからの取組に生かしていただければと思います。

○安澤職員　御審議ありがとうございました。

それでは、「第5期さかい男女共同参画プラン」の報告書につきましては、本日いただいた御意見等を基に修正させていただきます。

また、内容につきましては最終的に会長の一任とさせていただきます。会長の承認後、市民の皆様に公表させていただきます。

○養父会長　　よろしく申し上げます。

続きまして、そしたら、次の議題、第3「報告事項」に進みます。

条例に基づく苦情・相談処理制度の年次報告について、事務局から御説明をお願いします。

その後また、御質問、御意見をお聞きします。

それでは、事務局のほう、お願いします。

○奥村副主査　　それでは、報告事項（1）条例に基づく苦情・相談処理制度の年次報告（令和4年度）について、御説明いたします。

資料2、御覧いただけますでしょうか。

令和4年度における申出の処理状況は、前年度からの繰越し、受付件数、処理終了件数、次年度への繰越し、苦情、相談ともゼロ件でした。

本年度5月に開催しました、第1回男女平等相談委員会議において、委員の皆様から配架場所の検討、SNSの市の広報アカウントの活用や市の相談窓口との連携を行っていただいているが、本制度につなげていただけるよう市民に対して、制度の周知を、引き続き行われたい。また、市のホームページの制度の紹介ページにおいて、具体的な事例の追加を検討されたい、との御意見を頂戴しました。

御意見を受けまして、啓発リーフレットの配架場所について、市関係機関や区役所の市政情報コーナー、市民相談窓口、堺労働基準監督署やハローワーク堺に配架をしています。また、市ホームページにおいて、申出できる具体的な事例を追加しました。そのほかにも啓発リーフレットについて、制度のどのような内容の申出ができるのかを目立たせるレイアウトに修正して増刷をいたしました。

今後も研修会、会議などで周知するなど、継続して本制度の周知を図っていきます。

報告事項1については、以上でございます。

○養父会長　　事務局からの説明について、何か御意見、御質問ございましたら、お願いします。

○大島委員　　大したことではないんですけど、恐らく、前回のときも、この議論が出ていて、件数もゼロ、とにかく相談がゼロっていうのが、もう、認知の仕方がっていう話が出たと思います。私、ちょっと来る前にトイレに行きましたけど、DVで悩んでませんかって、こんな小さいリーフレット、これはトイレにずっと置いてあるみたいで、あっと思って今、持ってきたんですけれど。トイレに入ったときに、これが目に入ったと。それで

はってということが目的なんですけれども。ちょっと内容は違いますけれど、例えば、これも一つの方法だと思って、さっき目についたので、持ってきましたけれど。苦情がゼロ、相談もゼロというのがゼロだからいいのかって言ったら、きっとそうではなくて、やはり、思っているけれど、どこにどういうふうに行ったらいいかが分からない人がやはり多いんだと思うので、そのところを、例えば、こういうのもそうですけど、何か、この1年間で何が変わったのかなというのを知りたいです。そのところがちょっと見えてこなかったもので、すみません、よろしくお願いします。

○脇田課長　　ダイバーシティ企画課です。

変更した点につきましては、リーフレットをより見やすいような形で、改正のほうはさせていたいております。また、委員さん御指摘のように、ゼロ件が続いているということで、こちらも啓発が足りていない部分があるのは否めないとは思っております。

ただ、こちら周知方法につきましては、SNSを使用しました周知という形でも、開始させていたしております。あと、リーフレットの設置場所につきましても、より目につきやすいところに設置するなり、何らかの対応はしていきたいと考えております。

以上でございます。

○養父会長　　ほかに、御質問、御意見はございませんでしょうか。

ありませんか。

それでは、以上をもちまして、第46回堺市男女平等推進審議会を閉会とさせていただきます。長時間どうもありがとうございました。

—了—