

平成24年度第1回木津川市男女共同参画審議会 会議経過要旨

日 時	平成25年2月6日(水) 午前9時30分から午前12時		場 所	庁舎4階4-1会議室
出席者	委員 ■:出席 □:欠席	第1号委員 (学識経験者)	<input checked="" type="checkbox"/> 有賀 やよい委員(会長) <input type="checkbox"/> 玉井 啓介委員	
		第2号委員 (市民)	<input checked="" type="checkbox"/> 尾崎 田鶴委員 <input checked="" type="checkbox"/> 浅田 武之委員 <input checked="" type="checkbox"/> 廣野 浩委員(副会長)	
		第3号委員 (各種団体の 代表者)	<input checked="" type="checkbox"/> 今西 チヨ子委員 <input checked="" type="checkbox"/> 山本 貢委員 <input checked="" type="checkbox"/> 岩口 佳子委員 <input checked="" type="checkbox"/> 井上 玲子委員	
		第4号委員 (公募に応じ た市民)	<input checked="" type="checkbox"/> 徳上 幾江委員	
	庶 務 ( 事 務 局 )	代次生活環境部長、川崎人権推進課長、山田主幹、小西課長補佐		
傍 聴 者	なし			
議 題	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 開会</li> <li>2. 会長挨拶</li> <li>3. 生活環境部長挨拶</li> <li>4. 議事             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 委員会、審議会等の女性の登用状況等について</li> <li>(2) 木津川市男女共同参画計画～新キラリさわやかプラン～進捗状況評価について</li> <li>(3) 平成24年度木津川市男女共同参画推進事業について</li> <li>(4) その他</li> </ul> </li> <li>5. 閉会</li> </ol>			

## 会議結果 要 旨

### 1. 開会

事務局より、開会を宣言した。

資格審査についての報告をした。

#### 【資格審査報告要旨】

本日の出席者は9名で、木津川市男女共同参画推進条例施行規則第14条第2項の規定「半数以上の出席」を満たしているので、本会議は成立することを報告する。

#### 【会議の公開】

木津川市審議会等の会議公開に関する規定により、公開することとなっていることを報告する。

### 2. 会長挨拶

会長より、第1回木津川市男女共同参画審議会開催にあたり、挨拶があった。

### 3. 市長挨拶

市長公務欠席のため、生活環境部長より、第1回木津川市男女共同参画審議会開催にあたり、市長挨拶の代読があった。

配付資料について、事務局より確認した。

### 4. 議事

#### (1) 委員会、審議会等の女性の登用状況等について

(配布資料 資料1・2・3・4)

(資料1・2・3・4にそって、事務局より説明)

男女共同参画計画を効果的に推進するために目標値を設定し、事業に取り組んでいるが、資料1は、計画策定当初から平成24年4月1日現在の現状値について上げている。

この評価指標は、議事の(2)木津川市男女共同参画計画～新キラリさわやかプラン～進捗状況評価のなかにも上げている。

「木津川市における委員会、審議会等の女性登用率」について、まず、審議会における女性委員の割合ですが、平成23年4月1日現在25.0%だったが、平成24年4月1日現在で、27.0%で2%の伸びとなっている。

また、女性委員のいない審議会数は、平成24年4月1日現在で、7委員会です。資料2の委員会の詳細で、清掃センター建設審議会の成立が4月ではまだ決定していないために、平成23年4月より1委員会増となっている。

目標値達成に向け、委員の改選の時期に合わせて、調整をしているが、

女性委員0の委員会を解消するため、段階を経て計画的に行っていく必要がある。

市の女性管理職の登用割合は、25.8%でございます。

次に、市の男性職員の育児休業取得率は、1名の取得で0.3%となっている。目標値は10%となっている。

男女共同参画人材リスト登録者数は、平成24年4月現在で、76人で、目標値が150人なので、登録を広報等で挙げているが、登録者数の増に向け努力が必要。活用についても、講義・講座講師等への活用を職員に周知している。

裏面の子育て支援関係ですが、キラリさわやかプランに挙げている。基本となるのが、平成22年3月策定の「木津川市次世代育成支援地域行動計画」において、5年計画で特定事業に関する目標事業量を設定し、達成に向けて取り組んでいる。平成26年度の目標値に向けた現状値となっている。

資料3で「京都府調査における木津川市の男女共同参画に関する職員の登用状況」で、管理職への在職状況については、平成24年4月1日現在で、管理職97名中、女性は25名で25.8%、内訳として女性管理職は、次長が1名、課長が24名。

平成23年度末の女性公務員の採用状況については、総数26名中女性は13名で、50.0%。

平成24年4月1日現在の女性公務員の採用状況については、総数15名中女性は8名で、53.3%。

女性登用、採用のための措置については、女性の管理職の登用目標の設定として30%で、現在の登用率が25.8%なので、達成率は86.0%程度となっている。

資料4につきましては、女性の登用について、京都府内の各市町村の計画におけます目標値及び平成24年4月1日並びに平成23年4月1日現在の審議会等における登用状況、また職員の女性管理職の登用状況についての集計をあげております。2ヶ年の比較として資料をあげております。それぞれ目標値に達していない現状である。10年計画での2年経過の現状値となっている。

なお、主な意見、質疑は次のとおり。

委員：各市町の目標値の設定の根拠は。

事務局：各市町で男女共同参画計画を立てており、市の実態に合う形での目標値を設定しているため、数値にばらつきがある。

議長：各市町の審議会の考え方が反映されている目標値となっている。

委員：男女共同参画の府の女性問題アドバイザー講習などに参加していたなど、活発な人たちがいる市町村はパーセンテージが高い。綾部市40%、亀岡市50%。亀岡市は男女共同参画事業の取り組みも早かった。

木津川市の35%は、現状に合わせて設定していたので、そんなに

高くはない。

委員：関心があるのは、男子職員の育児休暇取得率。木津川市の実績値は掲げてあるが、資料4の府の各市町村もデータが出そうだが、出ていれば報告してほしい。一番高いところ、低いところ。府下全市町村の平均値はどれぐらいなのか。

議長：現状値の0.3%の分母は何人か。

事務局：273人分の1人で、人事秘書課に照会している。

議長：273人は育児休業の対象者か。全職員か。

事務局：273人は、全男性職員数です。

議長：10%の目標値には子どもが育休年限に該当しない職員も入っている。

目標値の10%はやや高くないか。統計的には、子どもが生まれる年齢の男性職員、取る権利のある職員の内、何%取っているかを考える。次の見直し時に考えていく必要がある。

事務局：先程委員から出ておる目標値の定め方ですが、考え方として、国で提示された数字はある。ただ、その自治体がどれだけ力を入れているかによって、変わってくる。高めに目標値を定めた自治体と、実態に合わせた自治体がある。福祉会館は、上が女性センター、下が老人福祉センターB型で建て、その当時も男女共同参画社会を積極的に進めるということで国からいろんな方に説明に来ていただいて、女性の就労支援や育児支援を進めていた。できるだけ高めにしようかという話もあったが、委員の中で実態に合わすべきではないかということで、それぞれ数値設定をされた。

現在の男性の就労についても、国から指針はあるが、分子分母の考え方、示された分はあるが、実態に合っているのかどうかというと、非常に疑問である。市として、実態に合わせているのか、または、国の目標数値に合わせたのか、調べまして、後日でも皆様方に報告する。

木津川市の男性職員の育児休暇として、今年度初めて取得した職員がいる。期間は3ヶ月。

木津川市には素晴らしい「新キラリさわやかプラン」があります。男女がともに幸福に生活をしていくために何が必要なのかをめざしているので、できるだけ取っていきこうという数値が10%です。目標値については、後ほど調べて連絡する。

委員：数字にこだわるのは、最近発表されているデータで、男が外で働き、女が家庭を守るという伝統的な考えが変わっていかねばいけないという前提で、女性の社会進出をデータでとらえている。この考え方そのものが上がってきたのが、前回の労働省の調査でみると下がってきている。女性は家庭にいるということをサポートする女性が増えた。女性も外へ出て働くべきだと考える人が減ってきている。変なデータだと思ったが、子どもを預かってくれるところがない、女性の支援が組織的にできていないというのが原因で、上ってきているのではないか

という見方をしている。

意識だけに頼ってでは、改善の率が上がりにくくて、実態が伴わないとだめなところに来ているのか。一つは育児休暇と、子どもたちを看る施設やバックアップだと思う。

施設やバックアップのデータはなかなか取りにくいですが、育児休業のデータは取りやすい。データは、状況把握するのに有効。府全体の中でのデータを把握できるのであればしていただきたい。この数値をもっと上げる工夫を木津川市自身を振り返るときに、どうすればもっと上がるのだろうかを考える時代に来ている。

データを調べることで、どうすれば育児休業が上がるのか。知事や市長も育児休業を取ることが新聞のニュースに出るくらいです。公務員は建前的な面で取りやすいのではないかという意味から実質的にももう少し頑張ってもらってもいい。皆が数字に着目するとともに実態が上がるバックアップがあっても良いのではないかと。

事務局：委員からデータ関係と目標値について、市が一生懸命頑張るべきではないかというご意見です。

就労のデータですが、正規社員と非正規社員、また、就労の実態に応じての統計の取り方が変わってきており、国から一定数値の指針が示されているが実際の実態に合っているかわからない。委員のおっしゃる内容について、府などの会議でも聞いているが、実際分母と分子をしっかりと固定して、前年度と比較数値ができる内容を確認してほしいということを申し上げている。その数値を比べていいのかどうかもあり、調査をさせていただく。

もう1点は、首長が育休を取ることだが、これは議論があっても、本来首長はその町の全責任を負うものであって、その人が本当に休みを取っていいのかどうか、2つの大きな議論があります。首長で取っているところもあるし、ないところもある。メディアマスコミでいろいろ出ている。市の職員も確かに男女共同参画社会の視点でいけば、当然取るべき事項です。私たちの仕事は、市民の皆様の幸福感を少しでも上げていくのが努めなので、そのへんの兼ね合いですべての部署でとれるのかどうかを職場の中では議論をしている。できるだけ取るようにということで、今回職員に子どもができて、全体の影響がどうなるのか、試験的に取らせたのがこのケースです。できるだけ進めたいが、いろんな実態があるので、意見をいただきながら進めたい。

委員：女性が働く環境をつくるということは、大事なことで、育児するのは男性でも女性でもいいと思う。在宅勤務という考え方、完全休業にしてしまうから支障がある。男性・女性に関わらず、育児しながら在宅勤務という仕組みをつくっていく。行政を中心として進めていただいたら、ひとつの成功事例として少なからず民間にもそういう手法で持っていけば女性も育児をしながら仕事もできる。完全休業するため復

帰はしにくい。半年間・1年間は誰かが肩代わりする。正規の人たちも仕事がしにくいということで、正規で退職してしまうというのも問題があるということになる。

役所はいろんな職種があるので、家庭にしながらパソコンも使いながら情報公開しながら仕事もやれる。役所の方からやれる可能性がある。

委員：在宅勤務は、大いに賛成で進めていただきたい。

もうひとつは、民間では既にやっていることで、勤務時間をフレックスにする。朝9時から5時と決めなくて、直接市民サービスと接点をもたないセクションであれば、必ずしも9時から5時でなくてもいい訳です。育児との兼ね合いで時間を10時から6時にするとか累計で8時間業務にするとかの勤務形態も検討してもいい。かなり民間では導入が進んでいて、そういう会社では、育児休業も取りやすくなったという話も聞いている。市も検討してはどうか。

事務局：今、委員から在宅勤務、フレックスの利用ということで貴重な意見をいただき、私どもも検討している。

在宅については、できる部署とできない部署があるが、市全体としては業種でいくとサービス業にあたるので、なかなか家にいていろんなものをこなしていくことは難しいのが実態です。

一定の部分については家でできるが、市民の皆さんと話をしながら進めていくのは大事なことなので難しい。

フレックスタイム、これは利用できるが、役所に来られる場合は、市民課で住民票を取られて、そのあと、小さい子どもさんがおられる場合、医療費の申請や、保育園・幼稚園の申請に来られる。8時半から5時15分なので、この時間にこられた場合はどの部署でも対応できるが、いちばん多い時間帯でいくのか、市民の皆さんのサービスを利用するために、時間を広げて全体に行くのか。来られた時にすべての部署が揃ってるのかどうかがあるので、そこを検討すると、朝早くから夕方遅くまで開きますと、来ていた方が一度に用事が済まないということが実態としてあるので、今現在8時半から5時15分が執務時間です。

木津川市のサービスは、西部出張所があり、高の原イオンにある。10時から7時で、土・日も開けている。証明書及びその他のいろんな取り扱いもできるが、フレックスタイムではない。7時までの執務の部署、土・日も執務をしている部署もあるので、365日です。24時間とまではいかないが。市としては、委員のおっしゃっていたことを検討していく中で、試行的には、そういう形で実施している。

もう1点、女性の働きやすい場をつくるためにということで、次世代支援育成行動計画があり、保健福祉部で所管している。保育園・幼稚園・教育の関係もすべて含めて、子どもたちがどうあるべきなのか、学び舎はどうあるべきか、小さな子どもたちはどうか。時系列で

いろんな計画を進めており、保育園・幼稚園についても、民間委託も含めて検討している。市長が女性市長で力を入れているので、先程資料で説明をしたが、延長保育であるとか、病後児保育など、トータルのみると、木津川市はやっている方ではないか。

委員：男性職員の育児休業については、資料を揃えますということです。市の女性職員の育児休業率もあげてもらったら、行革などで本当に取れない、それぞれの職場が忙しい状態であるところ、女性のとり率を上げてもらえば、男性だけに限らず女性も取りにくくなっているのか。いや、女性はしっかり取れているという率になっているのか、木津川市のデータもいただければありがたい。

事務局：データは揃えます。

女性の育児休業の取得率ですが、必ず育児休業を取っている。今まで1年間でしたが、法の改正があり3年までいけるため、2年・3年取得が多い。女性には取ってくださいということを周りの職員からも進め、子どもは親の手で、ぬくもりをもって、子どもがほっとする保育がいいので、組織全体としてもできるだけ取ってくださいという形で進めている。取得率は100%だと思う。データは揃えます。

委員：なぜかと言えば、男女共同参画を進めるにあたって、今まであった授乳時間とか切磋によるところで、男性と一緒にではないかということでカットされている部分がある。産んで職場復帰する人は、逆に仕事がしづらいということが男女共同参画の全体です。

逆に3年いただけるなら、取った方が体にもいいのではということもあるのか、女性も100%に近いのか。木津川市のデータで男性とどうかということを見るのもひとつかと思う。

事務局：授乳時間の話がでまして、3年間とれる期間後職場復帰された場合、通常の職員よりも1時間・1時間半の時短になっている。そのデータも併せて報告する。

議長：育休だけでなく、介護休暇も。目標値には挙げてなかったが、かなり男性が取られていることが報道である。世代によっては、若い世代が主に育休で、年齢の高い層が介護休暇であると思うので、介護休暇の取得についても、男女で挙げていただく、人数と日数でいただくと、プランより活かしたものにするのに役立つと思う。

委員：人材リスト登録者数とありますが、人数は増えているので、目標値の半分ですが、傾向としては良いと思う。

内容は、この人材リストがどう活用されているか。登録者数が、増えても活用がなければ残念なことである。

趣旨は、女性が起業する時に支援をする、サポーターとしての、私はこの分野でご支援しますよという登録制度だったと思う。基本は、女性の起業ということがなければ、残念ながら人数が出てこないかもしれないが、少ない人数でも利用はあるのか。少ないのであればそれを何かの形で改善することも考えていかなければならない。私も登録

して10年になるが、残念ながら、支援の機会が一度もなかった。

以前に大阪市の企業のサポーターとして講演会セミナーの個別コンサルタントをしていて、地元でお手伝いできればと木津川市に登録させていただいている。

大阪市で一番利用の高かったのは、パソコンでの相談事業です。特殊で、事前に答える人を画面に出し「何々を私は答えられます」というデータが入っていて、質問する方がその人を選んでその人のところへ直接メールを入れて「こんなことについて、相談したい」それを受けたサポーターは24時間以内に回答するという義務付けになっていて、非常に利用が多かった。

もっと聞きたい時には、面接や会社訪問など具体的な指導をおこなうというステップが踏める。すべて無料で市が間に入っている。これは一つの参考です。

これについて、利用しやすいように仕組みも見直す必要がある。

議長：活きたリストになるように。

教育委員会の、学校に行って、地域との触れ合いであったり、文化を学ぶとかで、リストをつくっていたかと思うが、それとは別途に男女共同参画リストがこれだけ登録されているのか。

事務局：そうです。

議長：広報に載せてますね。

事務局：他に職員向けに活用として、講座などの講師の活用への周知をしている。

議長：公募委員になっていただいたのは、そのリストからですか。

委員：私は女性の船に参加させていただき、いろいろ勉強させていただき応募した。

議長：この審議会で公募委員をときどきこのリストから活用しています。

事務局：木津川市になり、いろんな審議会がある。審議会は国の法律に基づく部分、条例に基づく部分、きちっとした位置づけのできている分を審議会と言います。今まで審議会はあて職が多かった。農業委員会やいろんな委員会はどこの会長が審議会の委員になる。これでいくとなかなか男女の率が変わってこないの、審議会に関する一定のルール付をして、一人の方が3つ以上の審議会に関われない。男女の比率を上げていく。審議会の関わりを整理し、できるだけ男女の比率を目標値に届くように審議会のルールを決めている。

木津川市は、個人情報保護条例、情報公開条例の2つがある。人材登録については、審議会なり市のいろんな計画の部分、研修の部分で活用させていただくということで、審議会条例の中にできる項目を書いている。先程教育委員会の話が出ていたが、教育委員会はその項目を定めている。それ以外では、使えない。合わせて一つの登録リストにすべきではないかという意見もあるが、縦割りになっているので、一緒にできない。私どもの所管している人材リストについては、でき

るだけ各委員会をつくる場合には、いろんなノウハウを持った方、また木津川市に提案をしていただく方が登録をされているので、活用してくださいということで、市長部局で周知いるが、あて職が多いため、登録をした方に協力していただくことが少ない。今後審議会のあり様を検討してこれだけ市のほうにいろんなノウハウを提供してあげよう、提言してあげようという方が多いので、私どもとしては、協力していただきたいという方向で進めている。

委員：委員が言うのは、一市民が人材を利用できるということです。行政がそれを使うということで、活用の仕方のとらまえ方に誤差がある。

76人いらっしゃるので、行政に対してだけでなく、市民に対しても何らかの活用ができればありがたい。76人どんなことで登録されているのかわからないので、実際相談したいとかプロフェッショナルなところから知りたいと思っても、どんなことで登録しているのかわからないので、行政と我々が思っている人材リストの活用方法にずれがあるように思うので、今後検討していただきたい。直接市民に還元されるようなリスト。

議長：直接市民の相談に乗ることができるとかメールの相談にこたえられるとか、リストをつくるときにどんな形で協力いただけるのかをもう少し踏み込んでリストをつくと、こういう方は審議会に入っていていただく、こういう方は講座であったり、出かけていただきこういうことをしていただけるとか、イメージが具体化する。

事務局：委員から有意義なご提案をいただいている。

「木津川市の男女共同参画人材リスト登録事業実施要綱」平成19年3月12日の合併時に定めている。目的は、「木津川市男女共同参画人材リストを作成することにより、本市の審議会等委員の男女構成比の均等の確保をはじめ、各種講座等の講師選定その他男女共同参画社会を推進するために特に必要と認められる事業の円滑な推進に資すること。」(活用範囲の制限)第7条 市長は、次の各号のいずれかに掲げる場合に限り、人材リストを活用することができる。(1) 庁内審議会、委員会等の委員の人選をするとき。(2) 研修会、講演会等の講師等の人選をするとき。(3) 前2号に掲げるもののほか、市長が必要と認めるとき。

今の委員の意見については、3号で読めますが、個人情報保護条例があり、本人の情報を出していいかどうかがある。

議長：本人がどこまでやりたいか、やってもらっていいのかを、今リストに上がっている方については、どこかの時点で整理をしていただいて、私も他市町村で登録していたことがあって、何の分野でどこまでやるのかをアンケートを年1回収していたことがあった。年々バージョンアップしていく必要がある。

事務局：個人情報保護条例の中で、本人が良とされた場合にはすべていける。その団体の内容が市ではっきりと把握できればいいが、Aの団体に何

をしてもらうか、本人同士で話をしないとわからない。そこまで市が責任を取れるのかもある。民間が活用することについては、もう少ししっかりと検証が必要。大事な視点のため検証し検討すべきである。

## (2) 木津川男女共同参画計画～新☆キラリさわやかプラン～進捗状況等評価について (配布資料 資料5・6・7・8)

(資料5・6・7・8にそって、事務局より説明)

「木津川市男女共同参画推進条例」第9条に基づき、平成22年3月に策定した、木津川市男女共同参画計画「新☆キラリさわやかプラン」について、平成22年度及び23年度の取組状況の結果をご説明する。この計画は、計画の期間を平成22年度から平成31年度までの10年間とし、5年後に、男女共同参画に関する社会情勢の変化をふまえて、必要な見直しを行うこととしている。

男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、目標値を定めた実効性のある計画とし、5つの基本目標のもとに11の重点目標を定め、43の施策の方向のもとに、担当課等で取り組む施策、関係する課で取り組む施策、全課で取り組む施策を合わせ、111の具体的施策で構成しており、主な取組事業は、平成22年度では161事業、23年度では154事業となっており、この取組事業について調査をしている。

資料5及び7では、各年度について、計画の5つの基本目標、11の重点目標についての各年度の取組評価をまとめたもので、詳細の取組内容については、資料6及び8で挙げている。

資料6及び8では、計画に定められている111の具体的施策について、平成22年度では161事業、23年度では154事業の各担当課等の事業内容・実施結果・実施の評価・今後の方向性・男女共同参画の視点からの評価についての報告であり、基礎資料となるものです。

資料5及び7のそれぞれ2ページ・3ページに、評価指標として、平成26年度・平成31年度の目標値に向けた数値として、平成22年4月の現状値、平成23年4月の現状値、平成24年4月の現状値をあげている。

先程の、議事(1)委員会・審議会等の女性の登用状況等の、資料1の一覧を参考で挙げている。

それぞれ5ページは、計画の5つの基本目標についての、取組実施評価ならびに男女共同参画の視点評価ですが、詳細については、7ページ以降に挙げている。

その中で、実施できたかどうかの評価ですが、具体的施策に基づき、該当する取組事業を、Aランク「実施できた」、Bランク「一部実施できた」、Cランク「実施できなかった」に分けて評価している。

また、具体的施策の取組事業について、男女共同参画の視点から工夫した点、配慮した点を、Aランク「実施できた」、Bランク「一部実

施できた」、Cランク「実施できなかった」、Dランク「該当しない」に分けて評価している。

なお、主な意見、質疑は次のとおり。

委員：基本目標Ⅱで左は男女がともにいきいきと働ける環境づくり、全体としては8.6の評価ですが、男女共同参画の視点から見ると5.9、基本目標Ⅲの男女共同参画による地域社会づくりは、全体としては7.7だが、男女共同参画の視点からとらえると4.7、その点が理解できない。

具体的に言うと、7ページ8ページ事業No.①の4人権尊重のまちづくりの推進で、評価する担当課が2課あり、社会教育課はA評価、男女共同参画の視点から見たら該当しないという評価。どういう意味の評価なのか。わかりにくい評価。もう少しクリアにしていだけないか。

2点目は、これだけの項目を1つ1つ積み上げるのは大事ですが、事務局でとらえるのは、今までやってきた事業でどれだけ進んだのか、残された課題は何か、どの課題が原因なのか、その結果来年度以降何に重点を置いてやるのか、取りまとめが大事。それを模索するためのステップである。

市民の立場からみてこれで十分なのかを審議したいと考えている。

議長：実施と視点の問題については、わかる気がするが、それぞれの担当課が人権尊重のまちづくりというところを、例えば障害者のためのまちづくりというイメージをしていて、それが男女共同参画社会にどう関わるかという視点は一切なかったもので、関係ないと思われた。

しかし、人権推進課はいろんな差別も含めてすべて男女共同参画の課題としてとらえてやっているのでA評価になった。それぞれの担当課の本来の仕事のひとつとしてとらえているとD評価やC評価になるのか。食い違いが出てくるのはわかる。そこを、男女共同参画の視点でもあることを庁内全体に推進していくために人権推進課があり、庁内の推進会議がある。ここ1～2年は、審議会の開催も、プランの策定等がなかったので少なかったこともあるが、庁内の男女共同参画ということからいくと、視点が浸透するところできていないというのが、この2年間の報告で感じた。

事務局：木津川市行財政改革大綱を作った時には、PDCAサイクルから検証している。これも同じ視点から作られている。資料8の4-2で人権尊重のまちづくりの推進、該当なしでC評価です。女性の視点からはどうかとなると、該当しないのでD評価になり、今までそういう形での積み上げが資料7・8ページになる。一度事務局で検討していく。どういう形で検証してどうつなげていくのか。大事な視点なので、わかりやすい表になるよう検討していく。

委員：スタート点だと思うので、これだと前に進むのが遅くなる。一番知りたいのは、来年度は何をするのか。過去の反省により出てくる。

事務局：個々の検証の中には、この検証プラス、今後どうあるべきか次年度どうするかを、検討させていただく。

資料の話ですが、資料7の7ページ8ページで、7ページは現課から出ている実施結果、8ページは男女共同参画からみた評価。詳細事業は資料8の1ページで、両方で④人権尊重のまちづくりの推進は実績でいうと、社会教育課では1のA評価、男女共同参画の視点からは4のD評価、当然社会教育課では年3回も実施して講座もしているの、やった感での評価が現課では1のA評価、ただ男女共同参画の見方でいくと、事業実施しているが、趣旨ではどうかというギャップがある。原課が趣旨目的に沿った形の進め方でやってるやっていないという認識にならないと、次年度以降の業務の中で工夫がされないというのが、この資料ではそういう見方ができる。原課との評価とこちらの評価とのギャップは現課に理解をしてもらわないと、次の事業からは反映するのが難しいということがこの資料ではみうけられる。

議長：各担当課が男女共同参画の視点から工夫した点配慮した点についても、まだまだ男女双方が参加したのか、それも大事ですが、もう少し踏み込んだ視点で取り組むように、人権推進課も言うように。

委員：22年度、23年度評価を横に並べておけば、去年こうだったが今年はどうだとか、去年下がっていたが今年は上ったなということが一目瞭然だが、それがなかったので、昨年度と比較できるようにしていただきたい。

全体的に評価したいのは、市になって5年が経過して、それぞれの課がいろんな取組をしていることが分かり嬉しい。反面一番問題にしたいのは、資料5・7の7ページの行政の中で働いていて、これの全てに関わっている職員の項目、I-1-③職員の男女共同参画に関する意識の向上で、パーセントが落ちている。22年度は8の男女共同参画に関する研修等の定期的な実施・啓発は、A評価で、23年度はC評価になっている。

私たちも期待していた職員によりまず推進会議の定期的な開催が0回。5年経って男女共同参画はわかってきている。木津川市はある程度の視点まで来ているが、ぬるま湯に浸かっているというか、職員もやっている達成感があるのか。定期的な開催が1回も見られなかったことが残念である。

年々行政の男女共同参画に対しての熱意のバランスがあるところはあるが、ないと今まで審議会委員と推進会議の合同会議が市になってから1度もない。職員の推進会議もされていない。頭ではわかかっていても芯のところできていない。危惧するところはある。各課でそれぞれやっているのに、職員の研修をもう少ししていただければと思う。

議長：国の方向性で見ても、男女共同参画は行政改革の中でかなり削られてきている。会館運営費や補助金であったり、それぞれの各課がそれ

それぞれの課題を達成すればそれで男女共同参画かという、違うので、そんなにお金をかけて大きなイベントをするではないが、庁内であったり、市民にとって本当に必要な相談窓口をしっかりと知らせることであったり、人権推進課が中心になっていただければいい。

人権推進課と担当課の評価のAとCの違いがかなりある。以前はもう少し差がBとCやAとBであった。

事務局：実施結果の評価と男女共同参画の視点の評価も現課からの評価であり、担当課が両方の評価をしている。男女共同参画の視点からの評価を人権推進課が評価した訳ではない。

ただ、男女共同参画から行けば、障害の件については、3回実施したが、男女共同参画とすると少し違うかな。障害者を対象にした事業なので、男女共同参画からすれば視点がずれているかな。男女共同参画の視点からでは、評価点を落とした。本来ならば、障害者の事業であったが、男女共同参画から考えればA評価でも良かったかもしれないが、担当課がD評価を付けているためギャップがある。

委員：資料7の9ページ10ページのレーダーチャートで、③地域における男女平等意識の醸成の評価点が0、全年度も0。難しいテーマである。一番大事なテーマである来期の課題として重点的に取り上げていかなければ、このままでいくと来期も同じ結果になりかねない。中身について、どのような政策を進め強化するなど、検討してはどうか。

議長：校園長からも審議会の委員として木津町の時から入っている。学校・PTAからいいアイデアをいただけたと思う。必ずしもそれぞれの地域に行つてとか、PTAの集まりにいく他に人権推進課が講演会をするときに声をかけて、参加を要請するなどできればいい。

委員：資料7の10ページ④生涯学習における男女平等教育の推進で、女性のエンパワーメントのための学習機会の充実などは、女性団体でもやっていると思うが、市民のためになっているので、行政と連携して協力し合ったりすることが今後大事だと思う。

木津川市の組織として、私たちの女性団体に協力していただいた。今回、木津川市に大きな会場を持つ学習会があり、450人集まった。市に協力を願わなければできなかった。市長に講演もしていただいた。私はまず、行政のどこにお願いに行けばいいか。結果的に社会教育課に世話になった。人権推進課に相談に行ったり、普段は女性センターに世話になっている。

先程の、社会教育課の評価Cもあったが、日常的にやっているのにC・D評価が残念で、主体的にはしていないが団体への協力・支援をしているところではもっと評価が上がるのではないかと。人権推進課は幅が広いので、ひとつひとつは無理だと思うが、住民からの希望があった場合には、いち早く受けていただいて着手していただきたい。

議長：男女共同参画を広く豊かにとらえて、他課と協力し合い、その意識を共有できるように整理して、次の年の活動計画等に活用していただ

く。

委員：今年は非常に多いですね。啓発活動的事業が。フェスタやセミナーなど。他の月にはそんなに入ってこない。推進月間以外にもばらつきがあっても良い。参加して感じるのは、旧の町の方々と、ニュータウンがあれば、参加されているのは旧の町の方々である。中でも男性の参加が少なく女性が多い。

生きがい大学は、男性の参加率は20%を切れている。参加者は夫婦ずれで、一人での参加は稀である。それも含めてニュータウンの男性をどうして動かせるかが、地域の課題の視点になるのか。

議長：貴重なご意見ありがとうございます。

### (3) 平成24年度木津川市男女共同参画推進事業について

(配布資料 資料9・10)

(資料9・10にそって、事務局より説明)

なお、主な意見、質疑は次のとおり。

委員：来年度の事業計画は。

事務局：短期講座で、体にやさしいエクササイズを10回シリーズと、パソコン入門編でワードとエクセル。

健康面で、ヘルシーでおいしい料理、親子クッキング、お父さんと弁当を作ろう、就業支援セミナー、MOS資格取得講座、男女共同参画講座、中学生へのデートDV防止、女性の法律講座、キラリさわやかフェスタを実施する。

委員：最近の大きな社会問題となっている体罰ですが、市は既に取り組んでいるかと思うが、重点的に取り上げていく時期ではないか。学校の実態や保護者を含めた物の考え方をリードしていく必要がある。

もう1点、外国人の在住が500人ぐらいと多い。人口比率で1%を切れるぐらい。たまたま私も日本語教室で外国の方々に日本語の指導をしている。参加者は500人の1割ぐらい。個人的に話を聞くと、まだまだ孤立している。サポーターが必要だと感じる。この辺にも目を向ける時期かと考えている。来期の事業を考えるときに、この2点も検討していただきたい。

委員：来期の計画に関して、市の現状がどうかと思っている。体罰とクラブの顧問教師の件など、木津川市はどうなのか。この実態も捉えた中で我々が安心できるために、研修を行うなり、資料や情報提供をお願いしたい。自分たちの学校はどうか。クラブはどうかなど、木津川市の状況を聞かせていただきたい。

議長：教育委員会での報告では、市内の幼・小・中学校では、体罰の報告がなかった。いじめ問題ではいくつかあって、継続的に学校と当事者と教育委員会との話し合いが続いているケースもある。

男女共同参画として、しつけとか教育と称して、暴力を振るわれることがDVでも児童虐待でも共通して起こっている。なぜ、暴力が人

	<p>を傷つけたり、その人が育つ上でマイナスになるのかに視点をあてて一緒に考えていければいい、教育委員会にはそのように提言したい。</p> <p>事務局：今回人権推進課で事務局所管している「木津川市人権教育指導者連絡会」がある。市内の保育園・幼稚園・小学校・中学校の校園長ならびに行政職員が構成している組織です。体罰なども関係があるので、来年度の検討なり、いろんな取組の中ではあげていく形の提案もしていこうと考えている。</p> <p>委員：危害を受ける側の人の情報をどうすれば吸収できるのかを考えねばいけない。</p> <p>議長：DV相談を受けて、夫が日本人で奥さんが外国人で、日本に来ている方の相談ですが、男女の関係の持ち方、意識が国によって違う。</p> <p>キラリさわやかプランの第5章で国際化の中で、そういう問題もとらえている。勉強しないとイケない。同時に生活の中でそういう方々がどうしているのか。日本人の基準だけで考えるのではなくもっとひろがりの必要がある。</p> <p>25年度の事業案内については、できるだけ早い時期に各委員に郵送をお願いする。</p> <p><b>(4) その他</b></p> <p>議長：その他はないですか。</p> <p>24年度は推進会議の予定はあるか。</p> <p>事務局：24年度は、諮問案件がないので、予定はない。</p> <p>DVマニュアルについて、会議にかける思いはあったが、時間がなかったため、早急に作成させていただいた。</p> <p>議長：審議会と推進会議の合同会議を来年度設定していただければと思う。他に意見がないので、委員の皆さま積極的な意見、提案また進行にご協力をいただき、ありがとうございました。</p> <p><b>5. 閉会</b></p>
<p>その他 特記事項</p>	<p>特になし。</p>