



## 【審議経過】

|     |  |
|-----|--|
| 会長  | <p>改めまして皆様こんばんは。夜遅い時間に、また暑い中、お疲れ様です。本日もよろしくお願いいたします。</p> <p>そうしましたら、今事務局にご説明いただきましたけれども、再来月9月13日の第3回目で大枠を決めまして、そして9月の末に、市長にこのプラン改訂版を答申したいというふうに思っております。</p> <p>事務局に作成いただきました概要版は、前回皆様に活発にご議論いただいた内容です。それらを反映していただいている7月20日版という改定プランについて、もう少しこの部分は練り直して欲しいなど、ご意見を本当にたくさん今日いただきたい。そのうえで、9月13日までに事務局に修正していただきます。9月13日は一通り出来たという段階で、さらに少し加えていくような形になるのかなというふうに思っております。ですから前回以上に活発にご議論いただきまして、いいプランを作って参りたいと思いますので、ぜひ皆様、よろしくお願いいたします。</p> <p>そうしましたら今日は大きく議題は一つでございますので、第4次ジェンダー平等推進プラン素案につきまして、事務局、よろしくお願いいたします。</p> |
| 事務局 | (事務局説明)  |
| 会長  | そうしましたら、今のご説明の内容につきましてのご質問ご意見も結構でございますし、また新たにという部分も、次々のご意見出していただきたらと思います。どなたからでも結構ですのでどうぞ。   |
| 委員  | 7ページの中頃、国勢調査によると、の「勢」の字が間違ってます。  |
| 会長  | ご指摘ありがとうございます。   |
| 委員  | 第3次プランのときには、用語解説がついていましたが、今回もありますか。<br>用語解説があると詳しくわかりますし、川西の施策とか何か決められたことや内容がはっきり分かるので、つけられるのであればわかりやすくていいなと思っています。  |
| 事務局 | 用語解説については第4次プランでもつけていきたいなというふうに思っています。   |

|            |   |
|------------|---|
| <p>委員</p>  | <p>今度の用語解説にもレインボーカラーをどうして頻出しているのか、レインボーカラーがこういうものですよというものも入れていただけると市民の方がこれを見て、何でこのレインボーカラーばかり出てくるのかなという疑問が明確になると思います。</p> <p>もう一点、体系図にあるリプロダクティブ・ヘルス/ライツについてですが、プランのほうでは、日本語で性と生殖に関する健康と権利とありますが、すごくわかりづらいです。漢字にすると、これ一体どういうこと言ってるんだろかなって思います。日本語って漢字でそのままダイレクトに入ってきます。実際の本来の意味ってわかりづらい。一層、リプロダクティブ・ヘルス/ライツと併記されたほうが、わかりやすく入ってくるんじゃないかなと思います。</p> <p>当然このカタカナで書かれても意味がわからないので、そこは性と生殖に関する健康と権利というのは、自分自身に関することで、身体とか、方向性に関することは自分自身で決める権利っていう意味ですよ。</p> <p>そうであれば、それを簡単に書いて、詳しい内容を用語解説に挙げられてはどうかというふうに思いました。</p> <p>ぜひご検討いただければなというふうに思います。</p> |
| <p>事務局</p> | <p>レインボーカラーについては、用語解説で説明させていただきます。リプロダクティブ・ヘルス/ライツですけれども、第3次プランをつくるときに、この言葉は男女共同参画の世界では非常に大切な言葉ですし、考え方ですので、本来でしたら、言葉自体を入れていきたいところですが、一般の市民の方には専門性が高くて、リプロダクティブ・ヘルス/ライツと書いてもなかなかご理解いただけないんじゃないかというご意見があり、そういう表現を外したという経緯があります。</p> <p>今日、リプロダクティブ・ヘルス/ライツという言葉も、プランの中に入れていくべきじゃないかというご意見いただきました。そのほうがいいんじゃないかというご意見を多くいただけるようであれば、検討していきたいと思います。</p>   |
| <p>委員</p>  | <p>一般市民の方が、例えば学生さんとかが見た場合、ちょっと誤解しそうです。本来の意味が、この漢字でダイレクトに入ってくるような気がするんですね。ですのでちょっと考えていただければなというふうに思います。例えば施策の方向で、性と生殖に関する健康と権利っていうのはどういうものっていうのをここで書くこともありですし、それが括弧でカタカナ書きされていてもよいですし、両方解説詳しくてもいいです。ぱっと見てどういうことなんだろうかって、まず疑問に思わせるようなことってあってはいけんじゃないかなというふうには、市民代表としては思いません。</p>  |

|     |   |
|-----|---|
| 委員  | <p>17 ページの黒丸の三つ目の「一方」はちょっとおかしいかなと思いました。そのあとに、今までレインボーカラーを使っていたにもかかわらず、ここでは、グラデーションになってるんです。そうすると、今までレインボーカラーが3ヶ所か4ヶ所ぐらい出たと思うんですけど、ここがグラデーションになっているのか疑問でした。それだったら、一貫性がないので、一層もともとこれレインボーカラーと書かれていたと思うんですよ。5月の分には、レインボーカラーと書いていたのが、グラデーションに変わっているのかなと思いました。一貫性があるから、レインボーカラーを用語解説されるなら、ここも用語解説があるべきではないかなというふうには感じました。</p>  |
| 事務局 | <p>レインボーカラーが多様な性を象徴するというので、人権推進多文化共生課のカウンターのところにもフラッグを張りつけてます。</p> <p>ただ、性のあり方は、グラデーションだというふうな言い方もしますので、いろんな言葉を使って、市民の方にご理解いただくというふうなことも必要なと思います。言葉を変えています。統一したほうがわかりやすいんじゃないかということでしたら、そのようにさせていただくことも当然できます。</p>  |
| 委員  | <p>グラデーションとレインボーの違いなんですけど、レインボーっていうのは、セクシュアリティとか性自認とか性的マイノリティーといってもLGBTQとかいろんな種類があるという意味でレインボーと言います。グラデーションを使うときには、男女の二つではなくて、例えば今、性別は身長と同じと言われているので、身長が1メートルか2メートルまであれば、そこを160センチで切って、160センチ以上は男性160以下は女性って分けてるようなものであって、何か本来は、性別というのは、グラデーションっていうときに使うので、ちょっと意味は違うんですね。グラデーションという性自認とか、その性的指向とか、いろんな意味が入ったグラデーションです。グラデーションは、性的指向とかそういうのではなくて、体自体が男性と女性の二つに分けられるわけではなく、体がもうグラデーションっていう意味なので、レインボーというと様々な側面があるレインボーで、グラデーションは、身体的にもお医者さんが言われてるんですけど、二つに分けられないっていうので、身長と同じようにグラデーションっていう意味なんですね。なのでここは多分男女二つに分けられませんっていうところでグラデーションって言葉使われてると思うんです。だからレインボーって意味が違って、二つに分けられないって使われてるんだと思うんですが、ただもしかしたら今言われたみたいに読んだ方が、何でって思われるかもしれないので、どうなんでしょう。</p> |
| 委員  | <p>性は二つに分けられるものではないということと、性のあり方はっていうことなの</p>  |

|            |   |
|------------|---|
|            | <p>で、あり方はやっぱりグラデーションなんですか。</p>  |
| <p>委員</p>  | <p>あり方というよりは、やっぱり性別というものが、本来グラデーションなので、二つに分けられませんっていう言い方です。もっとわかりやすく言えば性別は身長と同じようにグラデーションっていうのは正確なんです。ただ市の文書にそこまでいいのにはちょっとわからないです。お医者さんが新聞に書かれた文章にも、性は身長と同じようにグラデーションというふうに書かれたのを読んだことがあるので、新聞記事には載ってますけど、それがその市の書類としてというか、市が発行するものとしていいのかどうかは、私にはわからないんです。</p> |
| <p>会長</p>  | <p>事務局いかがでしょうか。今のご説明だと専門用語としては、レインボーカラーとグラデーションが違う。</p>   |
| <p>委員</p>  | <p>全く違うわけではないが、違う使い方をされてますね。レインボーじゃないですね、グラデーションは。</p>  |
| <p>会長</p>  | <p>そうですね、はい。この 17 ページのグラデーションは、委員がおっしゃってるレインボーの意味のほうが強いですよね。</p>  |
| <p>委員</p>  | <p>以下の文章が家族の形態も様々ですって書いてありますよね。性のあり方がグラデーションというところとちょっと何か違和感あります。あり方ではない。</p>   |
| <p>委員</p>  | <p>上述の二つの性に分けられるものありませんっていうのが不要かもしれません。いきなり、性のあり方は多様で、レインボーカラーのようなものみたいなふういきなり入っても、いいかもしれないですね。ここの二つに分けられないっていうところでは、インターセックス (IS) や両性具有とか、そういう人たちを語るときに使うことが多いです。ここはそれだけという意味じゃないですよ。</p>  |
| <p>会長</p>  | <p>ここは、文章の検討をお願いします。</p>  |
| <p>事務局</p> | <p>はい。検討いたします。</p>  |
| <p>会長</p>  | <p>三つ目の黒丸、「一方」は要りませんね。</p>  |
| <p>事務局</p> | <p>すみません。</p>   |

|           |  |
|-----------|--|
| <p>会長</p> | <p>それでは一番最初に言っていたいただいた用語解説は必ず入れるということで、前回の用語解説を参考に、今回も用語解説を入れるという理解でよろしいですか。さらに、今言っていたいただいたレインボーカラーとかも入れられる。また、前回のプランをお持ちの方は71ページの43番にリプロダクティブ・ヘルス/ライツがあるんですけども、日本語だとダイレクトすぎるので、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、こども括弧になってるんですけども、今回もカタカナを入れたほうがよいのではないかとこのご意見です。</p> <p>委員の皆様には、現3次プランの66ページから74ページの用語をご覧いただきまして、今回の用語解説に入れたらよい用語がありましたらぜひこの機会にて言っていたらと思います。また、この用語は要らないのではないかとこのご意見もございましたら、ご意見として言っていたらと思います。</p>   |
| <p>委員</p> | <p>三点あります。</p> <p>まず、体系図16ページの11番にジェンダー平等施策の推進体制の強化ってあります。以前は、③があり、庁内男女共同参画モデル化推進って入ってたんですけど。前回6月22日からそれが削除されてるんですけども、それはどうしてかなっていうふうに思います。どうしてかなと思う理由なんですけど、例えば、20ページのジェンダー平等に関する教育の徹底の黒丸の5番に市自らがそのモデルとなる必要がありましていう文言があるじゃないですか。あと、26ページ。こちらの6番目に市役所が地域モデル職場となるようにという方向がありつつ、この体系図の中の11番では、庁内モデル化推進という言葉が消えているのがなぜかなっていうふうに思います。やはり市自らが率先して、こういうことをやっているんだっていう、モデル化の推進ってあるべきじゃないかなというふうに思っているんですけど、そちらはどうでしょうか。</p> <p>次に、ワークライフバランスの推進の27ページの評価指標に、企業の認定制度や表彰制度がのっている。前回の6月22日時点で、ワークライフバランスの推進の基本課題4の現状と課題に企業認定制度の記載があったものが、今回のものではないんですね。そこはどうしてなくなったのかなっていうのも疑問です。それぞれ、施策の方向で、事業所に対する啓発の推進とか、評価指数の16番に、企業認定制度とうたっているにもかかわらず、基本課題の現状と課題のなかでなくなっているのは、どういう意図があるのかなっていうところも、お聞きしたいところですね。</p> <p>三点目は、女性のエンパワーメントの推進です。男女共同参画には女性のエンパワーメント推進ってすごく重要なところだと思っているんですけど。前回ちょっと申し上げたと思うんですけど、WEPsの内閣府の資料をお手元に配付していただいている。内閣府も男女共同参画を推進しています。例えば、こういうものをこういう今回の課題に入れる、あるいは課題に入れなくても、具体的施策にこういうこと</p> |

が、やっていきましょうっていうのがあってもいいかなと思うんですよ。せっかく商工会の代表の方もいらっしゃいますし、これ、事業所のCEOとか代表者が署名をします。こういう取組をしております、女性の活用をしています。女性が働きやすい職場にどれくらいしていますみたいなことを署名して、国連に提出するんですね。国内外に知らしめることになるんですが、川西市としてはそれほど大きな企業もないですってことは言ってらっしゃったのでね、そこまでしなくてもいいとは思いますが。実際には日本の企業の中では、結構大手 300 社ぐらいは署名されているところもあるし、川西市で一緒になれば、例えば 10 人以上の従業員がいるところ、これ署名して出すことはできるんですよ。川西市でも、一社でも、出ると。結構女性活用、女性のエンパワーメントを高めるという企業が一社でもあればいいのかなっていうふうに思うんですね。多分難しいことだと思うんです。企業にとっては何のメリットも今のところはないし、将来的には女性の働きやすい職場を作っという環境に取り組んでるっていう企業が、社会的にはとても今求められてるところなので、いいとは思いますが、実際には、現実的な今やってるメリットはないと思うんです。

ただ、そういうことをやっていこうとしているという姿勢が結構見えてきてもいいんじゃないかなと思うんですね。用語解説とかにも、ちょっとこういう部分が、せっかくの機会なので、ここにプランに上げてもらって、用語解説にも載せてもらって、こういうことが世界の動向にも入っているんだなっていうのがあって、川西市もちょっとかじってますぐらいが見えてきてもいいのかなというふうには思いました。

この三つです。

会長

はい、ありがとうございます。そうしましたら事務局、三つにつきまして、可能な限りでお返答をお願いいたします。

事務局

まず、前回の庁内男女共同参画モデル化の推進という文言が入ってるけど、それがなくなってるという理由ですが、第 3 次プランのときには女性活躍推進計画を内包する形にはなってるんですけども、この部分が女性活躍推進計画にあたりますっていうようなことはちょっと書いてないんですね。割と分散された形になってますので、今回は、基本目標Ⅱのところですね、あらゆる分野での女性活躍の推進を川西市女性活躍推進計画ということで、位置づけるということで考えておまして、ここにちょっと集約した形になっています。その中で、庁内男女共同参画モデル化の推進というのがちょっと違う目標のところに入って、重複する形になりましたので、基本目標Ⅱのところちょっと集約をさせていただいたというふうなところでございます。

それから国・県においてワークライフバランスに取り組んでいる企業さんを表彰

|     |   |
|-----|---|
|     | <p>するという制度があり、それを広報しますということを現状と課題のところでも書かせていただいていた。しかし、26 ページの一つ目の黒丸のところでも同じようなことが書いてあるんですね。ワークライフバランスが事業所、地域の活性化、生活の充実一人ひとりの夢や希望の実現に繋がることを積極的に啓発していくことが課題ですと書いてあります。具体的にはその表彰制度のことは書いてないんですけども、ほぼ同趣旨のことが、同じページに書いてあると思いましたので、今回一つ目の黒丸だけ残させていただいて、ということです。</p> <p>それと一つ目の黒丸の現状と課題を受けまして、27 ページの評価指標の16番で、県が実施しているワークライフバランスに係る企業認定制度、表彰制度などをPRした件数ということで、指標を挙げさせていただいております。また 28 ページの具体的施策の 23 番に今回新たに加えさせていただきましたワークライフバランスの推進など、男女共同参画に積極的に取り組む事業所を表彰し、その活用内容を広報しますということで、書かせていただいたというふうな次第でございます。</p> <p>それと、WEPsの件です。前回、「WEPsをご存じですか」と聞かれて、「知りません。」とお答えしました。今日も資料をいただいています。もうこれ、随分前から、2010年からなんですね。</p> |
| 委員  | <p>徐々に企業が増えていってるんです。</p>  |
| 事務局 | <p>そうですね。他市の男女プランを見ましても、この WEPsについて取り上げてるところっていうのは、私も見たことがないんですね。国の制度としてはやはり、当然日本の国ですから、いろんな大企業があるわけですね。一方、川西市内の企業をみると大きな企業というのはほとんどなくて、非常に中小企業がいらっしゃるということです。その中でこの WEPsのことを、取り上げていくっていうのがちょっとどこまでできるかなというようなことも思います。</p>  |
| 委員  | <p>こういうものがありますよという紹介でもいいかなと思うんですよ。そういう流れで、もしかしたら来年はもっと増えてるかもしれない、さらにはもっともっと増えてるかもしれない。そうすると、やはり川西市ではそういうことを周知しているし、一応紹介しています。何もこの課題とか、具体的な施策に入れなくても、そういうこともあるっていうのを、市民の方に知っていただくのもありかなと思うんですよ。こういう大きな流れが世界的にあることなんで、全く知らないというよりは知っていたほうがいいんじゃないかなというふうには思うんです。ですので、ここに挙げてほしいというわけではないです。大きな企業がないから、それは当然出来ないと思うんですよ、メリットもそれほど感じるものではないのです。ですから、やはりそういうふうな流れになっているってことはやっぱり、市民の方がちらっと見て、こういうものがある</p>  |



|     |  |
|-----|--|
|     | <p>んだなぐらいの認知もあっていいと思うんですよ。何せワークライフバランスってもうかなり世間的には周知されているかなと思うこともやっぱり知らない人多いじゃないですか。でもこれからどんどんいろいろ知ってもらう中で、やはりそういうふうな言葉の一つのどこかに引っかかっていれば、いつかこういうのが、川西はもっと早くにちょっと言っていたなんていうのがあっていいかなっていうふうに思います。</p> <p>先ほど業務的にメリットはないかもしれないっておっしゃってるけど、それは大間違いで、むしろそれは企業が周知しておく必要がある。逆にそれを知ってる企業、それこそSDGsだったり、環境のこととかLGBTとか、それを企業が認知してないと、周知してないと本当に評価されない時代です。非常に大事な視点をいただいている部分で、むしろ川西はこういうことをちゃんと知ってるんだということをプランにも入れていくべきだと思います。それで委員の中に商工会の方もいらっしゃったり、青年会議所の方もいらっしゃるの、その企業の大小かかわらず、メリットというよりも責任です。</p> <p>そういう意味で、プランの4ページの第2章の2世界・国・兵庫県の動向の(1)世界の動向のところですね、このWEPsがすでに国連では何年から行われていることを入れまして、先ほどの用語解説に今回いただいた資料の内容を凝縮したような形で、すでに内閣府のほうでもこういうふうになっている、ISOや経済の評価でも取り入れてるんだとか、そういうことをやはり入れとくべきですし、今後5年の間に、このプランが実行されてる間に、もっと進むと思います。</p> <p>なので、これは入れておくというご提案は非常に大事だと思います。ぜひ、入れるとしたら、4ページです。</p> |
| 会長  |  |
| 委員  | <p>国じゃないんですか。世界なんですか。</p>  |
| 委員  | <p>世界。今、国もやっているがもともとは国連。</p>   |
| 委員  | <p>就活してる学生さんとかは、もうやっぱりこういうのを見て、どういう企業が女性にやさしいとか、ワークライフバランスをやっているのかと調査をしているので、そういう面ではメリットは多分あると思います。</p>  |
| 事務局 | <p>わかりました。5ページのほうにまた記述させていただきます。</p>   |
| 委員  | <p>31ページの女性のエンパワーメントの具体的施策ですが、42番で認定制度とか表彰制度をPRしています。これは重複ですか。エンパワーメントに記載する必要</p>  |

|     |  |
|-----|--|
|     | があるのかなと思います。   |
| 会長  | こちらの整理は、どうしますか。  |
| 事務局 | まず、28 ページの 23 はそのまま。31 ページの 42 番は、具体的施策。27 ページの 16 番は評価指標です。   |
| 委員  | 31 ページの 42 番は要らないんですよ。   |
| 事務局 | そうですね。42 番の具体的施策を削らせていただきます。   |
| 委員  | <p>先ほどのレインボーとグラデーションの話なんですけどね、ちょっと丁寧に書いていただいたら、事務局のほうがグラデーションという言葉を使っているのがよく分かるのかなと思うのは、実はこの男性と女性の二つの性、いわゆるもうオギャーと生まれたときに、男性器か女性器を持ってるかでパッと二者択でされてしまうけれども、先ほど身長という言葉が使われましたけど、子どもたちのいわゆる発達段階のときに、思春期のときに例えば、男性器を持っていても、それこそ胸が膨れてくる人もいて、そういう体の変化がなくても、自分が女の子って育てられたけど、何かその発達段階で違和感が出てくるみたいなところで、しっかりと「これが今日からこう」、ではなくて、グラデーションというふうに少し変化していくんだよっていうようなことが、書かれていたらいいと思うんです。なので、男性、女性の二つの性に分けられるもんでなくって、性のあり方っていうのは、このグラデーションという言葉だけが独り歩きしてしまうので、そのあと発達の中で、心身ともに、体もそうだし、心も変わっていくんだよ、というような形で少し説明をされたら、先ほどのレインボーの部分と、明確に分けていくことができると思うので、文章を少し丁寧に変えていただけたらあの黒丸を違うほうにしてもいいのかもわかりませんが、そういうふうな形でしてもらえたらよいかないかなというふうに思います。</p> <p>いろんな相談を受けるときに、やはり今までこんなふうに育てられてきたのについて、どこかの段階で子どもたちがやっぱり違和感を覚えていく。それが明確になるまでに、やっぱりものすごく本当にグラデーションという言葉がぴったりなように、明確になっていくんですね、最初何かぼやっとしたものが違うんだっていうふうな自己決定していくようなところはやっぱり大事な部分かなというふうに思っています。ここに同性婚とか夫婦別姓のこととか、いろんな家族の形態であるとかみたいなことっていうのはきっとそこにもちゃんとなるんやけど、一緒くたになってしまうと、何かよくわからなくなるので、ちょっと文言を少し出していただけたらいいのかなというふうに思っています。もうこれは意見で結構です。</p> |

|     |   |
|-----|---|
| 事務局 | <p>それで、一つちょっと、いろんなところの目標値がまだ数字入っていないんですが、これは9月になったらこの目標値の数字が出てくるんでしょうか。</p> <p>9月の段階でいくつかは目標値を入れることはできると思います。ただ各課と調整していくので、9月13日までには、全ての目標値を、入れることはちょっと難しいなというふうに思ってます。</p>   |
| 委員  | <p>了解です。</p> <p>すいません、ちょっと質問なんですけど、今、川西市役所で生理休暇っていうのはどうなってます。ちゃんと取ってる人たちがいらっしやるんでしょうか。</p>  |
| 事務局 | <p>職員課のほうで確認しないとわかりません。</p>   |
| 委員  | <p>ジェンダー平等でせっかく言っているのに男のように働いていくことが、女性が女性として働くというよりも、みたいなのところかなり行き過ぎたところがあって、やみくもに、男性と同じようにすること24時間働きますみたいな時代があった。ちょっとそれはおかしいよねって言って、ワークライフバランスが出てきたんだけど、まだまだ何かそこが、ちょっと何か足りない部分が出て、逆にまた出てきてるんじゃないかな。例えば、女性が生理休暇を取るっていうと何やねんみたいな見方があったりとか、わざわざ生理休暇取らなくても年休取ったらええやないか、みたいな形があったりとかするので、やはりそれぞれの人人間らしく、本当に健康でおれるために、これは本当に個々人、全く違うので、そういうふうな話をちゃんと職場でできるように、これは今、更年期っていうのが、更年期休暇なんかないんですが。女性が何かもう特有の更年期というイメージではなくって、男性の方たちでも、更年期がちゃんとありますよねっていうふうな見方が、今は随分出来てきて。自分の体に正直にしっかりと生きていくというようなことの、認め合いみたいなの、それを我慢して、何かやみくもに働くじゃなくて、認められるみたいなのを目指していきましようみたいになっているところはね、少しちょっとチェックを入れといていただきたいなというふうに思っていますので、また、それは調べといてもらったらというふうに思っています。</p> <p>続いて26ページの黒丸の二つ目の文言です。最初の三行はあまり違和感がないんです。事業者にとっても優秀な人材の確保というのが、何が優秀かちょっとよくわかりませんが、時間外労働とか、育児休業が取得できるようにみたいな、働く側にとっても魅力的で就職希望者が増える傾向がありますというのは、違和感ないんですが、そのあとの「従業員自身が限られた時間の中で効率的に仕事をするを意識するようになり、生産性が向上し、経営の改善につながって</p> |

く」文言ですが、日本人で何か、効果効率ばかりを前面に出して、いや、本来の目的はそこじゃありませんよね。ワークライフバランスっていうのはそこじゃないですよ。個々人が本当に人間らしくその職場で働くことがワークライフバランスで、というふうな部分が少し、だから組織の発展にとっても働き方の見直し、きつと目的がそっちにばかり強化されていて、何か少し違和感があるなど。本来のワークライフバランスっていうのは先ほどの WEPs の話もそうですけども、仕事もちろんします、家庭も大事にします。それからもう一つやっぱり地域社会で生きていくという、三方向のところでは生きてるんですよ。それが三方向のところ、それこそ三方両得みたいなどころの行き方をしっかり追求していきましょうっていうのが国連の流れだと思えますね。でもちょっと日本って何かどうも経済、経済とか職場のことで、効果効率ばかりを求めてるところにちょっと行き過ぎているところがあって、本来、職場のいい場所、家庭もいい場所、自分が住んでいる地域もいい場所みたいなどころに能動的に関わっていけるような、部分をちゃんと持っていきましょうというような形を今、取組をしていきましょうみたいなことが流れになってるし、諸外国ではもうそんなもの当たり前のように、地域社会でちゃんと自分も、自分の力を出して、社会参加していくみたいなどころがあると思うので、少しどんなふうに直したら少しこの最後の三行のところ、もう少しだからせっかくワークライフバランスの推進のところ、人口減少社会の中ではもちろん事業所でもいい仕事したいし、地域社会のところでも働けるよ、働ける社会参加できるような形のことが少しあってもいいのかなというふうに思いましたので、またそのあたりも考えていただいたらありがたいなというふうに思います。もう要望だけで結構です。

前回と随分意見言わさしていただいて、書いていただいているので、それぐらいです。

会長

はい、ありがとうございます。

今のお話のワークライフバランスのところ、経済学の話が出たので私ちょっと専門なので言わせていただくと、経済学の効率性・効果性という部分が非常に前面に出ていた時代から、かなり物質的豊かさから精神的豊かさという指標が時代の過程でものすごく取り入れられるようになりつつあるんですね。その中で、今、ウェルビーイングという言葉が非常に大事になってきていて、いわゆる精神的豊かさですから今のお話にもちょっと関連するんだろうなと思っていて、本当に効率性とかよりも、いわゆるウェルビーイングというこの状態、心身の良い状態はみんながどれだけ持てるかというのが、評価指標に上がってきてるんで、まさにワークライフバランス、さらにその個人としても、ウェルビーイングの享受というのを持って初めて豊かになれるし、生活としてもバランスがとれるんだという考え方なので、今のお話っていうのは、ものすごく大事なところで、先ほどの WEPs とか、いろんな言葉の

|     |  |
|-----|--|
| 事務局 | <p>中でウェルビーイングがもっと出てくるだろうなというふうに思っております。可能であれば 26 ページの二つ目の黒丸のところで、やはり経営とか、生産性の効率のことばかりを書かれていますが、ウェルビーイングの享受みたいな言葉を入れて、用語解説にも入れてもらえたら。ウェルビーイングは、前野先生という方がかなり広めてらっしゃるので、これさらに広がってくると思います。ですからその辺をちょっと川西で先取りし、プランに入れていければいいんじゃないかと思います。ちょっとそこもご検討いただいて、また事務局と詰めたいと思います。</p> <p>またいろいろ情報も集めながら検討させていただきたいと思います。</p> |
| 委員  | <p>最初におっしゃってた、グラデーションのところをすごくわかりやすく解説いただいたと思います。先ほどのグラデーションをいい解釈をして、読み込まれて、言葉をうまく追加していただいたので、そのあたりも事務局ぜひご参考にしてください。グラデーションも非常にそうなるという言葉として使っても非常にいい言葉ではないかと思います。</p>   |
| 委員  | <p>言葉の提案です。例えば 18 ページの評価指標で、一番の仕事は男、女は家庭という考えを持っている人の割合、これは目標値は、前回よりも少なくなるってことが目標だと思いますので、以下って言葉をつけたらどうですか。それ以外の例えば次の2番の社会全体で男女の地位が平等になっているという人の割合、これは上がって欲しいので、これが仮に 15%が目標であれば 15%以上とかにされたらどうですか。以上とか以下とかかけられないような項目もあると思うんですけども、読んだ人がこっちは以下でこっちは以上なんだっていう、読むことがないように、もし可能であれば、つけたらどうかというのが提案です。</p>         |
| 事務局 | <p>私もぱっと見て、これ下がってるけど、下がってよかった目標なのか、どうなのかと一瞬思います。つける方向で検討させていただきたいと思います。</p>  |
| 委員  | <p>先ほどちょっと出ていたご意見で、すごい些細ことなんですけど、27 ページの 16 番で、市が国や県が実施しているワークライフバランスに係る企業認定制度、表彰制度などをPRしたとなっているので、この言葉だと、国や県がやっていることを川西市がPRしたっていうことにおいても読めるのかなちょっと思っていて、でも 21 ページの 23 番だと事業所を表彰し、その活動などを広報しますだからこれは市が積極的に市内の事業所を自ら表彰したのかなって思っていて、16 番と 23 番は、わざと違わせているんですか。</p>   |

|     |   |
|-----|---|
| 事務局 | <p>27 ページの 16 番につきましては、第3次のプランから入れてる評価指標です。そのときは市独自の制度として表彰制度を立ち上げるというところまでは、なかなか難しいということで、そんな中で、国とか県とかでしたら表彰制度を持っているので、こういう制度がある、ありますよということを、川西市内の企業さんに市がPRすることで、ワークライフバランスの考え方を広めていく、そういうことはやっていけないんじゃないかというご意見をいただきまして、それで、設けた評価指標です。</p> <p>28 ページの 23 番につきましては、今回、第4次のプランから市の表彰制度としてやっていくというふうな意味で書かせていただいているものでございます。</p> |
| 委員  | <p>31 ページの 42 番っていうことは、場所がバラバラですけど。今後PRはしなくて、独自でやるってということになるのか、それかPRを今後もしていくのであれば、ちょっとこの 42 番をこの 27 ページのところに持ってくるほうがいいのか、もうやらないということなのかどちらなのかなと思ひまして。</p>   |
| 事務局 | <p>27 ページの 16 番に評価指標として出ますので、当然、PRをしていくという、そういうそのPRした延べ件数が、年間でどれだけになったかということ、来年度公表していくというふうなことになります。第3次プランでは、国、県の、表彰制度のPRした件数というのは、具体的施策にも入れ、なおかつ評価指標でも上げていたということだと思います。それをもうちょっとこう配置を変えましたので、ちょっとこんな形になってます。</p>   |
| 委員  | <p>やるなら、削除じゃなくて場所移動ですよ。</p>   |
| 事務局 | <p>そうですね。</p>   |
| 委員  | <p>両方やっていくということであればね、もう国のことはPRしなくて、市独自だけでやるのなら削除でいいと思うんですけど。もしPRするのであれば、この 31 ページ 42 番を 28 ページに持ってくるとかになるのかなと。</p>  |
| 事務局 | <p>31 ページの 42 番削除するということもできると思いますけれども、場所を移動させまして、28 ページのところに入れまして、具体的施策としても、表彰制度をPRしますということで、なおかつ 27 ページの評価指標の中でも、上げていこうかなと思います。</p>  |
| 委員  | <p>評価指標に、市が何件、表彰しましたみたいなのが、あってもいいんじゃないですか。</p>  |

|     |  |
|-----|--|
| 委員  | 新しいから現状はゼロですね。   |
| 委員  | 今後の目標として、あったらうれしいんですけどね。   |
| 事務局 | そのあたりは、方向性を検討いたします。  |
| 委員  | <p>あと 20 ページのジェンダー平等に関する教育の徹底の施策の方向の2番に家庭・地域・事業所におけるジェンダー平等の促進であるんですが、ここに庁内は入らないですか。市自らがそのモデルになりますし、市職員も関わっていくじゃないですか。そしたらこの施策の方向には、当然庁内が入っても、事業所って企業ですよ。だから、市が入っていてもいいのかなと思うんですけど。</p> <p>家庭・地域・事業所におけるジェンダー平等の促進って、家庭・地域・事業所・庁内におけるジェンダー平等の促進があって、しかるべきかな。</p> |
| 事務局 | だけど、ここに庁内という、こういうことは当然可能です。  |
| 委員  | でも市民自らがそのモデルとなる必要があるぐらい働きかけるのであれば、ここに市が入っておくべきではないか。庁内がすでにジェンダー平等が確立されてるっていうんだったら、それはもう要らないことかもしれないんですけど。  |
| 会長  | 20 ページ、四つめの黒丸ですよ。ジェンダー問題に関する学習が市民や団体や市職員が取り組むということになっているに施策の方向で、庁内がない。   |
| 委員  | 基本課題の11に庁内の推進体制の整備の強化と書かれている。  |
| 事務局 | 施策の方向の2番目に家庭・地域・事業所におけるジェンダー平等の促進と書いてあります。ここに庁内という促進ではおかしい。庁内の推進というふうになります。  |
| 委員  | 「及び」にされますか。協働の促進及び庁内の推進。   |
| 事務局 | そういう表現は可能です。   |
| 委員  | 確かに今はジェンダー平等に関して教育の徹底、基本課題じゃないですか。基本課題 11 番にはジェンダー平等施策の推進体制の強化をうたっているの   |

|     |   |
|-----|---|
|     | <p>で、ここで庁内だけ入るからいいのかしらと思うんですけど。そこら辺はどうなんだろうかなって、ちょっと。どうでしょうかね。</p>  |
| 事務局 | <p>庁内ではなく、職場というふうな表現でしたら、当然市役所の職場も入ります。それと 22 ページの施策の方向の二つ目、ジェンダー平等の推進となっているが、促進の誤りです。</p>  |
| 会長  | <p>そうしましたら 20 ページに職場というふうに言える。</p>  |
| 事務局 | <p>今、そのように申し上げたんですけど、事業所も職場だなと。事業所の代わりに職場。</p>  |
| 会長  | <p>よろしいでしょうか。</p>   |
| 事務局 | <p>はい。</p>  |
| 会長  | <p>具体的には基本目標5のほうで、ジェンダー平等、推進体制の強化で庁内の推進体制とある。やはり 20 ページにも、市自らがそのモデルとなる。職場で総括しますか。</p>   |
| 委員  | <p>市職員がモデルとなるんでしたら、例えば 23 ページのところですね。学校の生徒のことは前回のときにすごい具体的に書いてあって、ここにも指導的立場の教員に準ずる云々っていうのがちゃんとこう課題がはっきり出ているんですけど、その上の市職員管理職に占める女性の割合が低いって書いてあるけれども、低いからじゃどうしていくって課題がない。いつも他のをみても、市職員の管理職をふやさなければならないとかいっぱい書いてあるけれども、何が課題で、少ないのかっていうところが私自身にはあんまり読めなくて、それだったら、やっぱさっき言った働き方っていうこともそうですけども、市役所の中自体の働き方はどうなのかっていうこともあれば、休暇、例えば男性の育休とか育休とか言うけれど、何で進まないのかっていう、職員足りてるのとか。具体的にそういう進まないことの課題はどうなんかなっていうところへんがちょっと現実的に、すごく言葉はいいですけど、見えないなあ。だからこうしてくださいっていうことではないんですけど意見です。</p> <p>それともすごいたくさんいいこと書いてあるなと思ってこれが本当に実際にこう動けばいいなとすごく思うんですけども、現実的にこれをさっきおっしゃった庁内全部を網羅して、その庁内がちゃんと出来るようになって欲しいというのが一番の願いです。例えば具体的に言うともめまず学校の性教育の問題とか、すご</p> |



|    |  |
|----|--|
|    | <p>く積極的にやると横から横やりが入るみたいなことがよく新聞とかにも出てますよね。やっぱりちょっと古い考えがあったりとかして、そういうことまで教えるもんじゃな<br/>いとかって言われたりする。ということもあれば、今ものすごい進んですごい熱心に<br/>されて、子どもたちよく知ってるっていうこともあるので、すごい学校によっても差が<br/>あるかと思うんです。何かここはこうやっていくんだよっていうことがもうしっかりと<br/>やっぱり皆さんが共通して持てるように、出来た後は、それをさせていただきたいなっ<br/>てすごく思っています。意見です。</p> <p>この4月から人権の担当が4階の市長公室のほうに上がってこられてっていう<br/>の、すごく以前から、やっぱりいろんな施策を進めていく根幹に人権っていうとらえ<br/>方がないとね、どんないいことを書いてても進まないと思うんですね。なので、今<br/>年、そういう意味ではすごい新しいスタート切ってはと思うので、やっぱり先ほど<br/>会長のほうからもありましたけどやっぱり市自らがやっぱり、うんと前へ率先してい<br/>くんやねっていう思いは、大事にして欲しいなというふうに思います。なので、あちら<br/>こちらの文章についてはね、きっといろんな着地が出てくると思うんやけど、何か結<br/>局押しなべてになってしまったらあかんなと思ってます。やっぱり市がそれこそ、こ<br/>ういうふうな会議を持ってこういう計画を立てていく、真ん中にちゃんと座ってる。今<br/>年は川西市としてもう本当に人権を真ん中に置いてっていう、今までとは全く違う<br/>組織編成をして、前出すという形になってるのでね、そこは何かすごい期待もして<br/>いきたいし、その期待にこたえていく計画になって欲しいというふうに思いますの<br/>で、ぜひそこは。</p> <p>さっき事業者を表彰するみたいな話の部分がありましたけど、この評価指標にし<br/>てもそうですしいろんなところに、例えば川西市パートナーシップ宣誓制度っていう<br/>のがあって括弧して、2021年導入みたいになんとなく括弧書きが書いてあるんです<br/>ね。だからもしも来年度からするんやったら、でも、もう今年度からもう表彰するん<br/>やったら、こういうふうに括弧書きで、何年度スタートって書いてたら、現状がゼロ<br/>であったとしても、全然問題ないかな。そういうふうに思いますので、せっかく丁寧<br/>に表を作っていたら、何か先ほどからの話のところのポイントをこの表の中<br/>で、きちんとしてほしいと思ったり、やってくれてるところもあるので、違和感ないなっ<br/>ていうふうに思いますので、他の評価指標とか現状とか目標の数値の部分っていうと<br/>ころは、そういうふうに工夫してもらったら、ものすごく見たときにわかりやすいかな<br/>というふうに思いますので、よろしくお願ひします。</p> |
| 委員 |  |
| 委員 | <p>デートDVIに関しては、42 ページの評価指標が相談した人の割合とか、講座の<br/>開催など三つぐらい作っていただいて、わかりやすくなったと思うんですが、49 ペ<br/>ージのセクシュアルハラスメントのところでは、目標減でセクシュアルハラスメント</p>   |

|     |  |
|-----|--|
|     | <p>にあった人の割合ってなっていて、現状が 15.6%で目標が0%。さきほどは申し上げたと思うんですが、経験してしまった人をゼロにすることを目標にするのはどうかなど。きっと0におそらくならないので、それよりも相談をしたとか、啓発活動とかデートDVとかほぼ同じような形で、しかもこれ1個だけっていうのはいかにも具体的ではないので、デートDVのように講座を開催したとか、あるいは何かの啓発活動を行ったとか、あるいは相談に行けたとかいうふうなほうが、よりよいというか、より具体的かなと思うんですが、いかがでしょうか。</p>   |
| 事務局 | <p>確かに、この評価指標は直接的であると思います。おっしゃっていただいたように、相談した人の割合をふやすとか、セクシュアルハラスメントにあわないための講座ですか……。</p>   |
| 委員  | <p>何がセクハラに当たるのかっていう講座で、多分女性センターとかでされているんじゃないかと思うんです。何がハラスメントかっていうことを、被害者側に被害者になりそうな人に教える場合もあれば、企業とかで加害者になるかもしれない人たちに教えるっていう、両方の場合があると思うんですけど。啓発の講座です。</p>  |
| 事務局 | <p>それは男女センターでやってます。</p>  |
| 委員  | <p>それは評価指標に入れることができるのですよね。</p>   |
| 事務局 | <p>はい。入れていくような形で検討したいです。</p>   |
| 委員  | <p>要望ではなくて、学校現場のことを話をしたいと思います。まず、ジェンダーもそうですけど、レインボーカラーとか何かまず、言葉の、もともと英語の言語として持つイメージと、実際のそれに値するものっていうのは、ちょっと人によって、やっぱりいろいろな価値感もあるので、わかりやすいように用語解説されたらいいのかなって思います。</p> <p>あと、学校現場では性の多様性っていうことに関して、今私、緑台中学校に勤務してるんですけど、前任校東谷中学校であったり、その前は教頭として小学校勤務をしてたんですけど、やはり生徒や児童なんかカミングアウトっていうところで、実際にどういふふうに対応していくのかっていうので、そういう生徒や児童が出てきて初めて教員も慌てて対応に追われているというところで、事前にやっぱ教員の研修であったりっていうところがなかなか不十分なところがあって、ちょっとこのジェンダー平等教育とかあるんですけど、実際にその職員研修するにあたって、市の教育委員会のほうで研修費をいただいているお金がありまして、人権教育の中で講</p> |

|    |   |
|----|---|
| 委員 | <p>師や先生をお招きしたりしているのが実際に、なかなかそういう生徒や児童が出てきた学校はそういうところから何ですかね、敏感に感じて動いているところがあるんですけど、なかなかそういう生徒や児童がいないとはっきりしないってところが現状です。ただ、いろんなことがやっぱ変わっていく中で、その教育の必要性、性の多様性の必要性すごく大事だなというふうに思っています。ただ現場は進んでいないのが現状で、自分が小学校に勤務してたときに、小学校から中学校に上がるにあたって、制服はどうなるんだろうとか、例えばトイレはどうなんだっていうところでその環境の部分と、あとは受け入れる先生方であったり、同じようにして入学してくる生徒児童のそういう教育であったりっていうので、そういったものが実は山積しているような状況です。</p> <p>ですので、ただ、やっぱりそういう子どもたちを育てていく教育ってすごく重要な役割かなと思ってますので、そういった子どもたちが、やがて大人になっていってそういう感覚を身につけることの大切さを感じています。私が言いたいのは例えばその研修にするにしても、やっぱり機会が少ない、ていうのは感じています。限られた研修費用の中でやりくりしてるっていうのが現状であるので、先生方の研修、子どもたちに繋がるような研修をぜひ充実させていただきたいなというふうに思っています。</p> <p>現場で生理休暇の話があったんですが、やはりやっぱ管理職が女性でないとなかなか言いにくいってところが正直あります。生理休暇であったり昔に比べては割とオープンにいえるようになってきてはいますけども、そういったこととか、最近やっぱり看護休暇であるとか、介護休暇っていうのもあって、本当にいろんな世代の先生方がいらっちゃって、女性の昔に比べると、今の中学校も男性職員よりかは女性の職員がやや増えている傾向にはあるんですけど、いろんな意味でやっぱり休まざるをえないっていう状況があるので、本当にそういう制度も利用しながら、皆さん助け合って、それでなくても、未配置の市の職員を入れたりするので、苦しい状況ではあるんですけど、この中で何とかやっているっていう状況です。</p> <p>何か本当にその研修一つにしても、学校で工面してお金を・・・じゃなくって本当に充実した研修を持っていただきたい。学校本当にいろんな課題が山積してるのであれば、これは出来ないんですが、性の多様性に関して言うと、本当にやっていけないといけない問題かなというふうには思っています。</p> <p>早い子だったらもう3歳ぐらいから自分の性に違和感を感じる子がいる。そういう子がいてると、引継ぎで学校へ前もって言って対策を練っていただける。本当はたくさんいると思いますけど、言えない。見えないだけで、1人の子が、自分以外にもきつとっぱいいる、それが分かる、ただ言えないだけ。だからやっぱりはっきりそうだって言わなくても、もうここにそういう子たちがいっぱいいると思ってやっぱり</p> |
|----|---|

|     |  |
|-----|--|
|     | <p>研修とかしていかないと。でももちろん学校は大変で、もう本当にちっちゃい、もう1歳でも2歳でも1歳でもここに書いてもらってることも園から保育所から、場所を継承していかないと、周りのこの目が、そこで育ってるのと育ってないので全然違ってくると思うんです。だから本当に教育の大切さってすごい分かるので、何か本当にトイレの使い方一つでもね、みんなのトイレ使ったらいいよっていう配慮してもらってる。でもね、そこは特別な人が使うトイレだよって言われる。こういう人しか使ってはいけないだよって言ってそういうマークがついてるから、だからそこにも入れないからトイレは我慢して帰るっていうお子さんもいらっしゃる。だからこういう人も使えるけどみんなが使っているんだよじゃないんですけど、何か特別な配慮をもらうんじゃないかって、その配慮がみんなにされるっていうふうに思ってもらうような教育にならないと、特別扱いされてもうれしくない。こういう子の気持ちを勉強しようと思うとやっぱり職員も、親御さんも、周りのお母さんたちも、かなり勉強していただかないとなかなか辛く生きにくい子がたくさん今もかなりいるし、小さいときからもう自覚してる子もいるけど言えるか言えないかみたいなのところもあるので、私も、研修費を上げていただきたいと思います。本当に安い研修費でこれで先生どうやって呼ぶのっていう感じで、すごい現場をやりくりしてはと思うし、やりくりしてきたので、そこはねここには直接関係ないかもしれませんがそれでもそれだけやっぱり、こういうジェンダー平等とかいうのは教育が大切だと思います。</p> |
| 会長  | <p>現場の状況を詳細に語っていただきまして、我々のプランをつくるうえでは非常に大事なお声だと思います。</p>   |
| 委員  | <p>21 ページにジェンダー平等に関する教育の徹底というところで、評価指標にはジェンダー問題や男女共同参画がどういうものか学んだり、教えられたりした人の割合とかいうのが一つだけ上がってるんですけど、ただ 21 ページの 7 番には教職員を対象としたセクシュアルマイノリティ含めたジェンダー平等に関する研修を実施しますっていうのは、一応具体的施策にも入ってますよね。例えば評価指標にそういう研修をどれくらい実施したかとか、そういうのは入れることは難しいんでしょうか。</p>  |
| 事務局 | <p>評価指標として上げることは、可能だと思います。</p>   |
| 委員  | <p>何かこのジェンダー問題、男女共同参画っていう指標なんですけど、これだと割と男女の問題に集約されてるような気がして、今言われたようなセクシュアルマイノリティの問題はあんまり含まれてないようなイメージなので、出来たらそれも、現場でも多分すごく困ってるっていうのはあるでしょうし。文科省のほうとかでも、そう</p>  |

|     |  |
|-----|--|
|     | <p>いうのを奨励してますよね、現場でもそういうセクシュアルマイノリティのことを教科書にも載せていたりとか。政府とかも奨励してるはずなので、何かそういうのを、指標にするとよいのでは。指標ですし、またちょっと担当課、教育委員会がそっちのほうが大変なのかもしれないですけど。</p>  |
| 事務局 | <p>教育委員会と話をして入れるもんであれば入れていきたいと思います。</p>  |
| 委員  | <p>要望ってということなので、前回もちよっと話をしましたけどね、私やっぱり市がどれだけ腹をくくるかっていうふうに思ってるんです。前にも言ったように、市の職員で会計年度任用職員さんという、1年雇用の方たちの割合も断トツに女性なんです。もう専門家ばかりです。そういうふうな雇用をずっとやってきてるところも含めて考えていかないとね、結局、例えば保育所なんか完璧ですけども、やっぱり何で女性が多いの。これは民間さんも同じでみたいなんで、そのやっぱり賃金の絡みも含めてやし、雇用の形態は役所ですらそうなんです。それをやっぱり本気で解決していくような方向性を持たないとね、私そこが今年本当に市長公室で人権を真ん中に据えて、これからじゃあどういいう人材を育成していくんやというように形を本気で考えていかないと、ものすごいプロの人たちが、会計年度さんというように不安定な雇用のところでね、今までやったら嘱託職員として比較的きちんと雇用されていたような人たちが、全部押しなべてになってしまった。</p> <p>だから今まではそれなりに経験積んできた人たちはプロでいたのに、今度はいよいよそういう専門的なところに、そういう本当に先ほどの人材がきちんと確保できるのかということも含めて考えていかないとね、このジェンダー問題って、結局やっぱり絵にかいた餅、いやそんなこと言ったってねっていう前回の話ですね、戻っていくので。本気でこの前もちよっとジェンダーの本部の体制とか、というような形もやったけど、やっぱり本気で取り組むんやったら、本気で取り組んでそれが目に見えていかないとね。目に見えてっていうのは、数値目標も含めて、管理職の数だけではないわけですよ。もう、職種で明確に女の人ばかりが会計年度でござっておるようなね、職場がたくさんあるわけやから、やっぱりそのあたりも解決できるようなね、これから十年間の計画なので、みたいなところを、担当課のほう教育委員会だけじゃなくて、オール川西の話として持って行っていただきたいというのはやっぱりものすごく強く思います。もうものすごい要望で結構です。</p> |
| 委員  | <p>皆様のご意見をぜひ伺いして一緒に考えていただきたいと思って提案をいたします。去年 2,000 人の市民対象に実施したアンケート調査の結果っていうのは、数字については今回のプランの中で多く盛り込まれてるんですけども、この後ろのほうの自由記載についても盛り込むことが出来ないかっていうのが、提案</p>   |

|            |   |
|------------|---|
|            | <p>なんです。例えばですけども、今日配られた 52 ページで、パレットかわにしを知っている人の割合が女性 38.1%、男性 22.1%っていうのがありますが、例えば自由意見の 124 ページの一番上の「パレットかわにしが正直何をやってるところなのは知らなかった」、あるいは 126 ページ「いつも施設を利用させていただいています。ありがとうございます。職場復帰を考えたときも、相談したりして、背中を押して頂きました」というようなことが書いてあって、よりパレットかわにしのことについてこういうふうやっていったらいいんじゃないかという市民の声が分かるように感じます。ということで、これには今日資料をつけて、いただいたんですけども、先行例がありまして、川西市の自殺対策計画なんですけれども、2018 年に、2019 年 5 月発行なんですけど、計画作成にあたって、3,000 人の市民を対象に、2018 年にアンケート調査をしまして、約 1,000 人から、有効回答を得ました。お配りいただいた資料、下には 24 ページって書いたイラストのあるページ具体的な同じページのところに、市民の声が簡潔にあり、市民からのアンケートの意見を基にしてあるいはこれを参考にして反映させて、この計画を立てましたっていう、すごくアピールするかなと思うんですね。確かに多くの意見の中からその一部をさらに指名の都合で、達成するっていうことは、バイアスがかかることになって、とても難しい工程だと思うんですけども、自由意見を記載するっていうことは、先ほど申し上げたように、市民と行政が協働して計画を作ったっていう、そういうもの感じられるではないかなと思います。</p> |
| <p>会長</p>  | <p>今日の机上に追加資料ということで、1 枚目の一番下の箇所、市民意識調査報告書というのは市民が声を出して言っている内容ですので、こういうプランというのはそれを反映するものこそということですから。市民と行政との協働プランというのは、そういう声を入れていくのは大事な視点ではあると思います。そのあたり事務局は、賛同といいますか。考慮いただける理解でよろしいでしょうか。</p>  |
| <p>事務局</p> | <p>そうですね。今まで記述式の意見、自由意見をプランに入れたことはないんですね。入れていくっていうことを今お話ありましたように市民の方がどう考えてはるかという、織り込んでくるということはいいいことかなと思ってます。</p> <p>ただ、一方でいろんなご意見がありますので、どれを取捨選択していくかっていうのは、ちょっと気をつけてやらなあかんかなと思ってますんで。でも、この自由意見を記載していくということはいいいことだと思っています。</p>  |
| <p>会長</p>  | <p>一番気をつけなきゃいけないのは、バイアスがかかること。誰が見てもいいですか方向性とかですね、先ほどいろいろご意見出ましたけども、要は方向性としてというような意見でありますとか、川西がパイオニアとしてこういう取組はやってい</p>   |

|            |  |
|------------|--|
| <p>委員</p>  | <p>こうとかそれこそ行政が腹をくくる、全部やっっていくんだという本気度を見せていくプランであれば、そういうご意見も入れていくというようなこともありだとは思いますが、</p> <p>その分ね、これからこの計画ができた後も市民へのパブリックコメントとかいろんなことがあって、結構そういうふうなこともちゃんと返して、全てそれもオープンにしてっていう取組が進んでると思うんですね。なので、いつも全部が全部載せられないので、ピックアップもするんだけど、先ほどの自由記述の全てはここで見れますよっていうような形で、すぐに例えばホームページ上でそこにリンクできるとかね、みたいな形で立体的に出来てたらいいんじゃないかなというふうに思うんですね。みんながみんなそれこそ、例えばこういう計画でも、この太い冊子は見れないけど、概要版やったら見るよっていう人もいてはと思うので、いろんな見せ方は、きっと市としても、工夫をされると思うんですね。</p> <p>だから、一番大元の全部の部分がすぐにリンクできるような形にしてたら、先ほどちょっとピックアップするのがなかなか難しい文言でも、1の言葉が5あって、2の言葉が10あっても、みんな載せるわけにはいかない。じゃ、ピックアップして、これの全てはここにみたいな形になれば、興味関心のある方はそちらを見ることができると、これは一部なんだよねっていうふうに見ることができると。今委員がおっしゃったみたいに、市が市民と一緒にいろんなことやってるよっていうPRはものすごい大事だと思いますし、最初のきっかけが少数だったとしても、これをきっかけにまたもっと能動的に市に関わってもらえたり、こういうふうな意見言えるんやねっていうようなまちになっていったら一番いいと思うので。何かあとはその見せ方の工夫、ホームページでも何かこの計画はここに行ってみなあかんのに何か言ったらもう、もういいわみたいな見せ方ではなくって、どういうふうにしたら、ホームページから一番、見やすいとか、リンクしやすいかみたいなのを練ってもらえたら、さらによりよいものになっていくような気がしますね。</p> |
| <p>事務局</p> | <p>この調査報告書は、毎回、市ホームページに載せてるんです。中々たどり着くっていうのが難しいですね。そこはまた、良い方法を考えていきたいと思えます。</p>  |
| <p>委員</p>  | <p>前日も申しましたが、37 ページなんですけれども、上から2番目のジェンダーギャップ指数は2023年度、最近125位、それはたぶん新しくまたされると思うんですけどっていうことと、それと結局ここは、今、評価指標はこのジェンダーギャップ指数を知っている人の割合だけですよ。先ほど外国人に対しての施策はまだ検討中っておっしゃったんですけど、評価指標がこれだけっていうのもなんかでも、多分検討されてて、まだ検討中なんだろうなと思ったんですけど、9月にはもう決まっ</p>  |

|     |  |
|-----|--|
|     | <p>るっておっしゃったので、やっぱりこれ、このジェンダーギャップ指数を知っている人の割合を指標として、国際的な協調と多文化共生とかいうことには全然ならないと思うので、今やニュースとかテレビでもやってることなので、何か取組で、この次のページ見ても何かこう情報提供とかいうことだけなので、何かこう外国人の例えば、デートDVの被害者とか外国人の方もいるっていう、外国人は被害に遭いやすいので、その外国人の被害者の方に対してはちょっと窓口を、もしかしたら英語とかでもうすでに広報されてるかもしれないので、そしたらそういうふうな外国人にも対応するようなチラシを配っているとか、例えばそういうことあればそういうふうとか、何かそういう何か政策を行うっていう、行っていたらそれをどれぐらい出しているかとか、これから行うのであればどれぐらい行うのか何かちょっとこう多文化共生に関わるようなことを地元でやってますみたいなのがあれば。これだけだと何かちょっと。</p> |
| 会長  | <p>37 ページの黒丸四つ目ですよ。これに関する具体的な取組みが必要ですよ。先ほどからもおっしゃってたように、現状と課題を載せてるんだけど取組的な姿勢がちょっと見えないっていう話だと。まさにここがそんな感じしますので、やっぱり取組的なものを指標として入れる必要はあります。</p>  |
| 委員  | <p>でも、検討中っておっしゃったから。多分いろいろな努力なさってるのに、申し訳ないんですけど9月までには、はい。</p>  |
| 会長  | <p>今回見ますと、皆さん評価指標いろいろとおっしゃっていただいておりますが、数としてちょっとバランスがね、多いところと、1個だけのところと、この辺りちょっと事務局、もう1回評価指標の数ですね、一つの目標に対してどれだけ出ているのかというバランスを考えていただきながら、今日も委員の皆さんのご意見なんかを参考にいただいて、もう少し評価指標をふやさなきゃいけないとかご検討いただき、また今後ですね、9月のときにこういう指標を考えてみたけれどというふうに言っていたくとまた我々のほうで、こういうものがあるんじゃないかとか、それでいいんじゃないかとか、意見も出るかと思えます。評価指標の数と内容のご検討お願いいたします。</p>  |
| 事務局 | <p>次、9月のときには評価指標、少ないところは増やしていくことで整理をさせていただきます。</p>   |
| 会長  | <p>よろしく願いいたします。</p>  |



|    |   |
|----|---|
| 委員 | <p>評価指標作ると目標など大変なんだろうなと思うんですけど、一市民として見ても、何か1個だけだから、ここはものすごい力入れてないんじゃないかなって思うような気がするんで。</p>  |
| 委員 | <p>それならばやっぱり外国人の方に対して、やっぱりちょっと手立てが、ちょっと薄いかんと思ってます。だから、ここに講座を実施しますと情報提供を行いますとかいうのはあるんですけど、ちゃんとか相談窓口を作りますとか、そういう具体がないと、やっぱり外国人の方って外国人同士の方だったらもちろん、なかなか言ってこれないかもしれないけれども、もしかしたら夫さんのほうが日本人で奥さんが外国の方やったら余計どこにも言って行けなかったりとかすることもあると思うので、やっぱりそこを情報提供するんだったら、ジェンダー平等に関することはもちろんですけどその相談窓口ぐらいまできっちり作って、それを提示しないと、DV防止とかには全然ならないんじゃないかなと思ったりもします。</p>   |
| 委員 | <p>今も外国人の方の話があったので、外国人の方も大事ですが、障がいを持っておられる方とか、これは施設に入っておられる方も含めてなんですけど、DVだけではなくて、やはりいろんな対応のあり方で、例えば、女性が障がいを持っておられて、施設の職員さんが、男の人ばかりで、なかなかトイレに行ったりとか、介護施設なんかやったら、お風呂の世話をしてもらってということに対してやっぱりいろいろあったりとかってというのは、結構役所にもあると思うんですね。あと苦情なんかも含めて。</p> <p>だから、そういうふうなことも含めてしっかりと仕方がないじゃない。やむを得ないじゃないんではなくて、そういうふうなことも含めてしっかり考えていけるような施策の取組として、いろんな苦情が入ったりしてると思います。障がい児のところでもそうですし障がい者のところでも、介護施設なんかでもね。だから、そんな時の職員さんの部分でこれはもうもちろんだからなかなか先ほどから出てる研修の部分であったりとか人件費の問題であったりとかってものすごいいろんな課題を持っている場所なんだけれども、やっぱり一番弱い立場の人たち、少数の人たちのところがまだまだ見えてこなかった。見なかった。蓋をしたいみたいなどころって結構あると思うんですね。なので、そのあたりは、また、きっと担当のほうからも上がってきている指標もあるだろうし、足りない指標もあると思うのでぜひ今の評価指標のね、数のバランスみたいな話がありましたけど、そのあたりも含めて少しもう一度見直しをしてもらえたらありがたいなと。泣き寝入りしてしまうとか、いつも弱い立場の人を見てもらうと人質にとられてるっていう言葉を結構使われます。だからそういうことがないようなね、やっぱり町にしていきたいっていう思いを持ってね、ぜひ施策や評価の指標を作ってもらえたらうれしいなと思います。</p> |

|            |  |
|------------|--|
| <p>会長</p>  | <p>はい、ありがとうございます。今の身障者のお話、それから外国人の話。人権推進多文化共生課としてはもうそれ全て含まれるんだけど、こちらの場合はジェンダー平等プランなので、そのあたりをどこまで入れるっていうのはちょっと難しいところもありますし、事務局のほうもそのあたりも考慮いただきながら、全部はもちろん関連はするんですけどもね。ただ、本当に外国人も身障者の方って、その方々だけでプラン、計画もありますので、そのあたりを発信していただきながら、織り込んでいただけたらと思います。よろしくお願いします。</p> |
| <p>委員</p>  | <p>単純にちょっと聞きたいだけですが、自殺の数とか、DV被害者の割合は、減少。これは、何か意味があるのでしょうか。0じゃなくて減少というのは、意味があるのでしょうか。</p>   |
| <p>事務局</p> | <p>評価指標の目標値を決めるときに、前も申しあげましたけど何%やったらよいということは決してありません。0にするのが一番いいんですけどなかなか出来ないで、その中で、現状よりは少なくしていこうということで、減少というふうな形の目標にさせていただいてるっていうようなことがありますので。一番は0にすることだとは思っています。</p>  |
| <p>委員</p>  | <p>35人が34人になったら目標は達成ということですか。</p>  |
| <p>事務局</p> | <p>そこがちょっとなかなか。じくじたる思いです。</p>  |
| <p>委員</p>  | <p>あくまで目標じゃないですか。34人だったらOKにならない。自殺されている数でいうと。これをぱっと見て、思うのはそういうところなんですけど。<br/>この12ページのDVの被害者の割合が書かれてると思うんですけど。これは何の割合か、ぱっと見て思う。男女の比率かと思うんですけど。これはこの比率を言いたいのか、それとも数を言いたいのか。DV被害者数及び、男女比率とかじゃなく、割合っていう一緒に書いてるんで、どっちをどう言いたいかちょっとわかりにくいかなって思うところをパッと見て感じるんですけど。</p> |
| <p>事務局</p> | <p>DV被害者のほとんどが女性って思われる方がまだ多いんじゃないかなと思うんですけど。過去からこの意識調査をすると、割合は少ないですけど男性の被害者の方もおられるんで、これ男性と女性と一緒にして、数字を出すということももちろんできますけれども、それだともう一つ現状がわからないんで、もちろん男性の被害者よりも、ここの数字もここに書いてますけども、もう遥かに女性の被害者の</p>   |

|            |  |
|------------|--|
|            | <p>ほうが多いわけです。もう男性もおられますよということが分かるようにということで、こういう女性と男性という分けた形でさせていただきます。</p>   |
| <p>委員</p>  | <p>やっぱり男性女性の比率を書いてるやつっていうのは意味があってこの全部数字が別になってるっていう認識でいいですかね。</p>   |
| <p>事務局</p> | <p>そうですね。基本、そういうことで分けて書かせていただいています。</p>  |
| <p>会長</p>  | <p>予定の時間になってまいりましたので、たくさん今日もご意見出ましたけれども、今日のところは事務局のほうに、全て皆様のご意見ご要望は伝わったかと思いません。これから事務局、大変ではありますが、ぜひよろしくお願いいたします。委員の皆様、本当に活発なご議論をありがとうございました。そうしましたら、司会のほう、事務局にお返しいたします。</p>  |
| <p>事務局</p> | <p>会長、どうもありがとうございました。今日いただきましたご意見、ご助言をもとに、第4次川西市ジェンダー平等プランの素案を修正していきたいと思えます。</p> <p>次回ですけれども、第3回の審議会の全体会ですけれども、9月13日の水曜日の18時から、この庁議室にて、開催を予定しております。ご出席賜りますようよろしくお願い申し上げます。次回の審議会につきましては、スタートの時間が18時半ではありませんで、18時のスタートになりますので、お間違いのないようよろしくお願い申し上げます。</p> <p>以上をもちまして本日の川西市男女共同参画審議会を閉会させていただきます。本日はどうもありがとうございました。</p> |