

令和5年度 第1回香芝市男女共同参画推進委員会 議事要旨

1. 開催日時：令和5年7月24日（月） 午後2時～3時
2. 場所：香芝市役所2階会議室棟 第6会議室
3. 議事  
※■：事務局より説明 / 主な意見：○委員、●事務局

(1) 第3次香芝市男女共同参画プランの進捗等について

■事務局：案件説明

- 委員 性別にかかわらず、誰もが働きやすい環境づくりを進めている事業者の取組や施策内容等を、男女共同参画の視点に立った職場づくりをしている事業者のロールモデルとして紹介するという施策の内容のところで、えるぼし認定を基準に紹介する企業を探していたらなかなか難しい。他市で男女共同参画に関する表彰をしているところは、男性育児休暇のポスターを貼っているなどの小さい基準で表彰をしている。企業に小さい基準で働きかけていくことで、意識をしてもらえし、男女共同参画を推進している企業を歩いて探し、励ましていくことが大事だと思う。事業所で男女の割合が半々のところなどあるので、そういうようなところを探して行ってほしい。
- 委員 自治会に対し、男女共同参画の視点に立った運営ができるよう、周知・啓発を行うという施策の内容のところで、自治会向けに啓発ができなかったとあるが、女性の自治会長の割合はプラン最終年度である令和13年度の目標値を超えている状況で、自治会の会議は変わってきていると思うので、自治会長が集まる場で、男女共同参画プラン概要版を自治会長に配布し、男女共同参画のまちづくりに協力してほしい旨を伝えてほしい。
- 委員 男女共同参画の支援を踏まえた防災対策の推進・あらゆる人に配慮した防災体制の整備に関して、おむつや生理用品を揃えたとあるが、どちらも必要としていない女性もいるため、必要としている女性のためにしかないことを女性のためにしたと言われてもどうかと思う。例えば、女性の防災セミナーを開催したり、女性の防災を伝える人を増やしたりすることを自治会が中心となってしてもらえれば、自治会の評価だけでなく、防災の評価も上がるなど、色々などころの評価も上がると思う。
- 委員 広報紙や市のホームページ等を活用し、市民に対し、男女共同参画への理解を深めるための情報提供・啓発を行う施策の内容のところで、評価はAの3で、コメントとしては引き続き事業を実施していくと書いてあった。実績と

してはやり切ったのに、効果は3ということは、引き続き事業を継続しているのか。今後予算などの割り振りがある中で、引き続き3の効果が続けることがふさわしいかどうかをどう判断すべきか分からない。評価をAの5や4は分かるが、3に評価を下げている理由を知りたい。

- 事務局 取組結果に記載しているとおり、色々な媒体を用いて男女共同参画に資するものの広報を行ったため、実績評価をAとした。一方で、多方面で色々な媒体を用いて広報活動をしているが、まだより良い広報の方法を検討できるのではないかとこのところ、効果評価を3にした。引き続きではなく、新たな事業もしていく必要があると思うから、検討していきたい。
- 会長 引き続きという言葉を使っているところが多い。このままではなく、伸びしろがあるため、新たな手法を活用してみるというような書き方にしたり、前向きなところをより具体的に取り入れていってほしい。
- 委員 誹謗中傷を理由に芸能界で亡くなる方がいて、芸能人だけでなく、一般の方でも他の人と違うということで馴染めない人が多くいると思う。多様な性についての理解を深めるために、令和4年度は市でどのような取組をしたか質問したい。
- 事務局 令和4年度は、男女共同参画週間の時に、くらしを考える講座として講演会を開催した。
- 委員 この問題は理解を得ることが大変難しいので、多方面から男女共同参画の理解がある講師に来てもらって、問題がより分かりやすい研修会を開催してほしい。
- 会長 香芝市はパートナーシップ条例がまだ制定されていない。政府でも保守的な方々がいるので、まだまだ問題を落とし込めていない。奈良県においても、もうすでにパートナーシップ条例を制定されている市町村が5つある。香芝東中学校では、制服をどちらのタイプを選んでもいいという形になっているし、学校現場でも色々な子がいて、学校の先生も保護者も理解してあげられるアライアンスになっていってほしい。
- 委員 小学校低学年で男女を分けるのは名簿も男女混合のため、問題はないが、集団で教育をする場合は、どうしても男女で分けることが出てくる。水泳の更衣室やお手洗いなど男女で分かれていて、ジェンダーで悩んでいる子がカミングアウトしない限りは配慮をしていない。ジェンダー問題は教師への研修は行いやすいが、児童・生徒におろしていくには、どのような方法を取ればいいのか難しい。
- 委員 子どもたちにはジェンダーに関わらず、ありのままでいいということを伝え、個人の意見が尊重される教育現場でいたいと思う。低学年でまだ性自認がないが、保護者から話があり、異性の服装に興味を持っている子がいて、対策

が必要になると思った。現在標準服があるが、体操服の長ズボンを標準服の  
一歩手前として扱って、登下校を認めている。この児童は保護者の理解があ  
る状況だが、保護者の理解を得ることができず、悩んでいる子もいるかもし  
れない。

○委員 保護者の方に対する啓発がある程度必要になってくる。性差に関する意識が  
急ピッチで変わってきていて、DVやハラスメントも以前は男性よりは女性  
が受ける問題が主となっていて、だいぶ改善方向にあると思う。一方で、男  
性が女性からDVやハラスメントを受けている問題もあるが、あまり挙がっ  
てきていない。このような問題もあることを潜在的に意識してほしい。  
また、面前DVでお子様を受ける影響が最近非常に問題になっていることを  
情報共有したい。発達面で支障が生じており、家庭での影響が大きく、児童  
相談所がすくいきれしていない問題が多々ある。学校現場などでもすくって  
いきたいので、そういう問題があるという意識を持ってほしい。

○委員 昔では男女共同参画に結びつくイメージがなかった生涯を通じた健康など  
も男女共同参画に関わるテーマであることがプランの内容を見ていて分か  
る。職場の管理職としては、1年に何度か目を通して、意識していきたいと  
思うが、現実には中々できていない。障がい福祉の分野では、1年に1回虐待  
防止の研修を全職員受けなければいけない。義務として研修はあるが、その  
研修で何を持って帰ってもらえるか、資料に出てこない点をうまく伝えられ  
たらいいと思う。

○委員 パートナーシップ制度をぜひしてほしい。パートナーシップ制度をすることで、  
実際に当事者の存在を可視化できるし、引っ越してでも来てくれる人がいるた  
め、前向きに検討してほしい。学校現場において職員を対象に多様な性に関する  
研修を実施し、児童・生徒からの相談に対する確かな指導ができるような相談体制  
の構築・整備に努めるという施策の内容のところ、評価がCの2となっている  
が、相談がなくても先生方がこんなことを教えてくれたとか、何かあれば言っ  
てきてだとか、差別をすることは許さないという態度を見せることは、当事者や  
それ以外の子たちにも影響がある。今は、保護者の理解が大事だと思う。保護者  
の方が理解できたり、子どもがそうだと分かった時に苦しまない方法、考え方を  
身につけてあげることが大事だと思う。今学校の先生でトランスジェンダー当  
事者の先生はいるか。

○委員 教師自身がカミングアウトしてくれないと分からない。

○委員 高校でトランス女性として採用試験にも受かり、勤務されている方がいる。そん  
な先生が集まって、子どもたちの虹色の集まりなどで性の多様性について話  
しているので、話を聞いて子どもたちや保護者の悩みを聞くことが大事だと思  
う。男性の性暴力の被害がある話を聞いて、2017年に性暴力の法律が変わった

ことから今やっと芸能界でも話題になってきた。学校は、男女に分けてやっていたことがやりやすい場所で、プールの着替えなどは男女で分けなければいけないが、それ以外の不必要なところで男女に分けていないか考えていかないといけない。

- 副会長 性別に関係なく、育児休業・介護休業等を取得しやすい体制づくりに努め、働きやすい職場づくりを推進するという施策の内容のところで、昨年12月時点と全く同じ内容を記載しているが、評価は上がっている。どういう基準でつけているのか。育児休暇や介護についてこの内容だと効果が到達し、次回別の目標を立てないといけないのではないか。
- 事務局 担当課にどのような意図で評価を上げたのか確認する。
- 委員 実績評価と効果評価以外に、継続性評価の区分を追加するのはどうか。時間や予算もない中でどのように効果を出すか苦労しているように見える。このプランは、前期5年間、後期5年間の10年間のプランになるので、今後どう続けていくか問題になってくる。継続性の評価区分を入れることによって、できるできないではなく、どこに力をいれるかという観点で話し合いができると思う。今は、評価がAの3だが、複数年継続することで、Aの5になるということが継続性の評価区分を入れることで、担当課も言いやすくなる。
- 委員 教員が妊娠をし、めでたいことなのにすみませんと謝罪から伝えられた。教員不足で代替りの教員を見つけることが厳しい。めでたいことなのに謝罪から始まってしまう現実がある。性別に関わらず、育児休暇等権利としてしっかり取ってほしいが、代替りの教員が見つからない。
- 会長 すでに退職をした人が今教育現場に駆り出されているということがあり、深刻な問題になっている。庁舎内ではどうか。
- 事務局 女性は長期で育休を取る人が多く、会計年度など任期付きの職員が代替りをしている。男性が育休を取る場合は、短期でも長期でも欠員のままだが多く、課で回さなければならない。
- 委員 教員が安心して、子どもを育てることができる環境ではなくなっている。管理職も担任をするなど、仕事量が多くなっている。
- 会長 今回出た意見は、事務局から担当課にフィードバックをし、また反映されたものを次回見させてほしい。

## (2) その他

- 事務局 案件説明  
今後のスケジュールについて

以上