

会 議 録

会議の名称	平成27年度 第2回 和泉市男女共同参画審議会
開催日時	平成27年10月1日（木） 午後3時から4時45分まで
開催場所	和泉市コミュニティセンター1階中集会室
出席者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画審議会委員 山下委員、宮田委員、今城委員、有里委員、佐藤委員、庄野委員、中委員、前田委員、森委員 ・ 事務局 山本（総務部長）、山野（男女参画室長）、藤原（人権・男女参画室 男女共同参画担当課長）、田中（男女共同参画担当 総括主幹）、北橋（男女共同参画担当 主任）
会議の議題	<ul style="list-style-type: none"> (1) 平成26年度第2期和泉市男女共同参画行動計画推進状況の報告について (2) 平成27年度第3期和泉市男女共同参画行動計画について (3) その他
会議の要旨	平成26年度第2期和泉市男女共同参画行動計画（オアシスプラン）進捗状況の報告、第3期和泉市男女共同参画行動計画（オアシスプラン）及び、和泉市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画（DV防止基本計画）に係る平成27年度事業予定について審議をおこなった。
会議録の作成方法	<input type="checkbox"/> 全文記録 <input checked="" type="checkbox"/> 要点記録
記録内容の確認方法	<input type="checkbox"/> 会議の議長の確認を得ている <input checked="" type="checkbox"/> 出席した構成員全員の確認を得ている <input type="checkbox"/> その他（ ）
その他の必要事項	

審 議 内 容 （発言者、発言内容、審議経過、結論等）

（議長）

それでは、議事従って進めていきます。まず、次第1「平成26年度第2期和泉市男女共同参画行動計画推進状況調査の報告について」事務局より説明願います。

（事務局）

それでは、案件1「平成26年度第2期和泉市男女共同参画行動計画推進状況調査の報告について」お手元の資料1「平成26年度第2期和泉市男女共同参画行動計画推進状況調査報告」及び資料2「第2期和泉市男女共同参画行動計画の推移」に従いまして簡単にご報告させていただきます。

資料2、「第2期和泉市男女共同参画行動計画の推移」をご覧ください。資料2は第2期行動計画を平成22年11月に改定いたしましたので、平成22年度から平成26年度までの施策における推進状況の一部をまとめたものでございます。

1ページと2ページの体系図をご覧ください。

第2期行動計画の体系は、5つの重点目標とその下に16の目標、その下に52の施策を掲げています。

それでは、5つの重点目標に沿って説明させていただきます。

3ページをお願いします。

まず、「重点目標1、新しい文化の創造に向けた男女平等教育の推進」でございます。

（1）をご覧ください。資料1では4ページ施策NO.2-②です。

「男女共同参画の視点に立つ教育環境の整備」については、出席簿と卒業式における「男女混合名簿」の導入を行い、平成23年度からすべての小・中学校で導入されています。

次に、資料2（2）「男女平等教育推進モデル校（園）」の取組でございます。資料1では6ページ施策NO.4-①です。

資料2の（2）表にございますように、2年毎に男女平等教育推進モデル校を指定しております。平成22年度・23年度の2年間は、国府幼稚園、光明台北小学校、光明台南小学校、光明台中学校を、平成24年度・25年度の2年間は、北池田幼稚園、芦部小学校、和気小学校、郷荘中学校を、そして、平成26年度・27年度の2年間は、幸幼稚園、横山小学校、南横山小学校、榎尾中学校をモデル校として、男女平等教育の取組を行っています。この取組を通じて、男女平等教育の推進に大きな役割をはたしているところであり、今後も一層の取組が求められています。

資料2、（3）、（4）をご覧ください。人権教育推進計画を立て、校内研究組織を設置し、年間計画を作成しています。また、「教職員の研修の推進」においては、すべての小中学校に男女平等教育・人権教育担

当者を置き、研修会を開催し教職員の質の向上に努めています。今後も、より一層の計画や研修内容の充実をお願いするものです。

次に、(6)「親学習講座」及び次の4ページ(7)「市民カレッジ」の開催でございます。

平成18年度から家庭教育の充実を図るために、年齢、男女を問わず、年12回、地域社会、子育て環境及び子供たちの健全育成を目的として、親学習講座が開催されています。

また、地元大学と連携し、和泉シティプラザにおいて市民カレッジが開催されています。

次に、(9)男女共同参画推進事業(オアシス)助成金制度の実施でございます。資料1では9ページ施策NO.5-⑤をお願いします。

男女共同参画社会は行政だけで実現できるものではなく、幅広い市民との協働が不可欠です。市民団体が取り組む男女共同参画に寄与する啓発・調査・研究事業に対し助成を行う「男女共同参画推進事業助成金事業」を実施しています。

平成22年度6事業、平成26年度は9事業です。なお、26年度実績につきましては、資料1、9ページ施策NO.5-⑤のとおりでございます。

その年度により若干変動はあるものの、男女共同参画の視点を踏まえ、多様な内容で事業が実施されています。

次に、資料2(10)男女共同参画社会づくりアドバイザー養成講座の開催でございます。

男女共同参画社会づくりや、男女の社会参加・参画の推進を目的に、自分を磨き輝きたい人がいろいろな人生と出会いを求め、参加者自らが、考え、学び、行動する、をテーマに、実践的な内容で各種講座を実施しています。平成26年度の実績につきましては、資料1では11ページ施策NO.7-②中段あたりに9回の講座の詳細を記載しております。

次に資料2、5ページ(12)、6ページ(13)(14)、7ページ(15)につきましては、各相談における件数の経年比較の表です。

人権相談、総合生活相談事業、家庭児童相談、市民相談については、その年度により若干変動があるものの、7ページ(15)の女性問題総合相談は平成25年度より件数が急増しています。

続きまして、「重点目標2あらゆる分野における男女平等の参加・参画の推進」です。(16)をご覧ください。

本市では、第2期オアシスプランにおいて、審議会等の女性委員の登用率を33%と目標設定しております。

平成22年4月1日現在、31.2%であったものが、平成24年度には26.6%まで下がりました。国・

大阪府と比べても低い状況でしたが、平成26年4月1日現在、34.8%となり、目標の33%を達成いたしました。

資料1の19ページをお願いします。

しかしながら、②の表の合計欄のとおり、平成27年4月1日現在は、32.8%と平成26年4月1日現在より下回りました。

施策・方針の形成の場である審議会等には男性と同様、女性の意見を反映させることが重要です。国や大阪府では、審議会等への女性登用の重要性から、ともに40%の目標を設定しています。

本市におきましても、平成27年度よりスタートした第3期和泉市男女共同参画行動計画において、40%の目標値を掲げており、さらなる女性委員の登用の促進が求められています。

続きまして、資料2、8ページ(17)をご覧ください。

「女性職員・女性教員の管理職への登用」でございます。

第2期和泉市男女共同参画行動計画は、「女性職員・女性教員の管理職への登用を進め、その能力や意欲の向上を図ることによって、男性も含めた組織の活性化及び職員の意識改革を図る」ことや「性別による固定的な役割分担を見直し、企画・立案部門等への女性の活用を積極的に進め、男女共同参画の職場づくりを進める」を課題とし、取り組んでまいりました。

事務職・技術職の課長補佐級以上の女性職員の登用割合を20%と目標設定しております。

女性管理職の割合は、(17)上の表、右から2列目の「比率 D/C」です。平成22年度、11.48%でしたが、平成26年度は13.3%となり、1.82ポイント増加しました。

また下の表の「係長級以上の職員に占める女性職員の割合比率」は、この表の真ん中の列「比率 F/E」です。平成22年度は、15.36%でしたが、平成26年度は19.93%と、4.57ポイント増加となりました。

女性職員の管理職・係長級への登用については、若干の増加傾向となっています。

今後も、女性職員が業務を通じて幅広い実績を積むことができる職場づくりと、能力に応じた登用を図り、係員の段階で男性職員と同様、女性職員を将来の管理者候補として指導・育成していく必要があると考えます。

続いて、(17)上から3つ目の表をご覧ください。

校長・教頭職の登用について、女性の登用割合を30%と目標設定しております。

平成22年度で、小学校の女性の校長は19%、教頭が24%。中学校は、校長が0%、教頭が20%でしたが、平成26年度、小学校の校長は一人減により14%となり、教頭が19%、中学校は校長が一人登

用され10%。逆に教頭が0%でした。

校長・教頭への登用は、大阪府の昇任試験制度や広域人事の影響がありますが、男女が職場においてともにその能力を発揮できるように、さらに女性管理職の登用を促進する取組が求められています。

続いて9ページ「重点目標3女性の人権が尊重される環境づくりの推進」です。資料1については、28ページ施策NO21-②をお願いします。

女性に対する暴力根絶の取組としては、平成17年度に「和泉市配偶者等からの暴力対策連絡会議」を立ち上げました。庁内の関係各課と関係機関が連携して連絡・調整・協議等を行うために、市民からのDV相談に対し連携しながら対応を進めています。

また、さまざまな相談窓口を設置し、その中でDV相談に対応しています。国が11月12日から25日まで「女性に対する暴力をなくす運動週間」の実施期間を定めており、本市でも、毎年、特別相談や講演会、研修等を実施し、配偶者等からの暴力防止に関する啓発を進めています。

資料1、30ページ施策NO24「相談・支援体制の充実」をご覧ください。

①にありますように、職場におけるセクシュアル・ハラスメント相談窓口の周知に努めています。セクシュアル・ハラスメントは、絶対に許されない行為であることを認識し、管理職が職場において防止に努めることは、雇用管理の一環としての大きな責務であります。

③では、相談に携わる職員へのセクシュアル・ハラスメントの周知を始め、セクシュアル・ハラスメントを職場で起こさないようにするためには、職員研修と管理職が職場管理の一環として、その重要性を認識し今後ともセクシュアル・ハラスメント防止に積極的に取り組むことが求められています。

次に資料2、10ページ「重点目標4就業における男女平等の推進」です。

昭和60年に「男女雇用機会均等法」が施行され、その後改正され、雇用環境の整備が順次図られてきましたが、女性の就職の現状は厳しく、依然として賃金格差など雇用における男女格差が残されています。女性の雇用形態は多様化し、正規職員雇用からアルバイト、パートタイムや派遣労働者など、不安定な非正規雇用形態に就労する女性が増えています。社会経済状況の厳しい中で、男性においても非正規雇用が増えている状況です。

このようなことから、就業において男女平等を推進することが課題となっています。

(23)をご覧ください。

女性の就労支援として、商工労働室が生活福祉課やこども未来室と連携し、母子家庭の母等を対象にした能力開発講座を開催しております。

(24)をご覧ください。

市の無料職業紹介センターにおきましては、女性の就労支援や職業紹介、相談・情報提供を実施しており、厳しい雇用状況のもと、男女が就労することができるよう支援するための取組がされています。

(25)をご覧ください。資料1では33ページをお願いします。

施策NO30「継続就労のための働きかけ」です。

保育所入所児童の増加に伴い、入所枠の拡大を図っており、待機児童数は平成22年度は42人でしたが、平成26年度は29人となっています。

次に、資料2、11ページ「重点目標5自立を支えあうまちづくりの推進」です。

ここでは、子育て、高齢者、障がい者、健康づくり、ひとり親家庭、消費者、ごみ・環境など多岐にわたるテーマで、男女共同参画の視点から自立を支えあうまちづくりのために関係各課で取組んできました。

少子高齢化・核家族化が進む中で、子育てや介護などは、固定的役割分担意識により、男性より女性にその多くの負担がかかっているのが現状であり、男女の相互協力と社会の支援の下に対応することが求められています。

資料1、44ページをお願いします。

施策NO.38「子どもが健やかに育つための環境の整備」です

①の欄にありますように、地域での子育て支援に取組むため「いずみ・エンゼルハウス」を市内に6か所を目標に整備しております。現在、鶴山台、府中、北松尾、和泉中央、青葉台の5か所で開設しており、平成26年度の参加状況は、各施設月平均900人を超える子供たちが利用しています。

資料2の12ページ、(32)(33)をご覧ください。

生涯にわたる心身の健康保持・増進において、習慣病予防のための健康づくり教室や、保健センター、保健福祉センター等の窓口、電話での相談等を継続的に実施しています。

(34)をご覧ください。

「高齢者の医療の確保に関する法律」が改正され、「市民健康診査」は平成20年4月1日からは、メタボ対策を重視した特定健診に移行しています。年度末40歳到達者で国民健康保険加入者に特定検査受診券を交付し、健康管理意識を高め、健康診査の受診促進に努めています。

平成22年度における受診者は8,658人、受診率は27.5%でしたが、平成26年度では受診者12,170人で、受診率は33.6%と受診者数は増えています。

今後も健康診査や、講習会などを通して市民の健康づくり行動を支援し、取組んでいくことが大切であると考えています。

次に、15ページの(36)をご覧ください。

両親教室への男性の参加は、平成22年度では女性の延べ受講人数が348人に対して夫26人で、平成26年度では、女性の延べ受講人数が270人に対して夫43人でした。男性の参加数は増えてきておりますが、引き続き男性の参加を促すような広報が必要です。

男性が、子育てへの参画や子育て期間中の働き方の見直しを進めるためには、今も根強く残っている「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的役割分担意識の解消に向けて男性への意識啓発、また、長時間労働の抑制など職場環境の改善も大きな課題となっています。

続いて(37)をご覧ください。

母子家庭の経済的基盤を強化し自立できるように、母子家庭自立支援給付金(教育訓練給付金、高等技能訓練費)の支給を実施しています。

また、母子家庭の母や寡婦の方の経済的自立を援助し、児童の福祉増進を図るため、母子寡婦福祉資金貸付制度も行っており、今後においてもさらなる周知が必要です。

続きまして、16ページ(38)(39)をご覧ください。

障がいのある男女の家庭生活の安定と自立支援を図るため計画を策定し、さまざまな施策を実施しています。

(40)をご覧ください。

職業安定所、無料職業紹介センター等と連携し、相談・斡旋を実施しています。また、泉州北障がい者就業・生活支援センターと連携しながら、求人開拓や職場体験訓練を通じ、企業啓発を行っています。

地域の中で男女が共に自立した生活を送るためには、市民自らが健康の保持・増進等の管理に努めるとともに、生涯を通じて何らかの支援が必要となった時には、その状況に応じて適切な援助が受けられるよう取り組む必要があります。

(42)をご覧ください。

東日本大震災では、被災地において女性の声が届きやすい環境づくりや、ニーズを反映した運営体制が望まれ、さまざまな男女共同参画の視点を踏まえた復興支援が行われました。

本市におきましても、防災・災害復興支援対策において、男女共同参画の視点を取り入れた施策が求められています。

男女のニーズを反映した防災・災害復興対策を推進するため、災害防災会議においての女性委員の登用に努めています。

防災会議の女性委員の登用率について、平成22年度は7.1%、平成26年度は18.4%となっています。

次に17ページ(45)をお願いします。

平成18年に施行されました「高齢者虐待防止法」に基づき、地域包括支援センターと連携し、地域や関係機関の協力を得ながら、高齢者の実態把握や虐待の早期発見・防止に努めており、迅速な対応のために警察等関係事業所との連携に努めているところです。

次に18ページ、「計画の推進」です。(46)のグラフをご覧ください。

固定的な役割分担意識について、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、男女ともに「反対」の割合は女性約34%、男性約24%で、固定的な役割分担意識は払拭されていません。

(47)をご覧ください。

男女共同参画センター(愛称:モアいずみ)は、男女共同参画を推進する市民に向けた拠点施設として、平成15年4月に開設されました。モアいずみでは、さまざまな講座や女性問題に関する相談事業を行っています。

モアいずみのメイン事業でございます「女と男のフォーラム」は、毎年、市民実行委員会を立ち上げ、(47)の表に記載していますように、市民と協働で開催し男女共同参画についての啓発を行っています。

(48)(49)をご覧ください。

登録団体の交流と情報交換、モアいずみでの登録団体の活動をより良いものにするため、ネットワーク会議を開催しています。

モアいずみ登録団体数及び登録人数でございますが、平成26年度末において、29団体3,301人となっております。

以上、誠に簡単ですが「平成26年度第2期和泉市男女共同参画行動計画推進状況」及び「第2期和泉市男女共同参画行動計画の推移について」の報告を終わらせていただきます。

(議長)

平成26年度は第2期和泉市男女共同参画行動計画の最終年度ということで、総括的な意味合いで報告いただきました。この中で、特に数字が入って比較し易い所をピックアップして報告いただいたと思います。

今の説明を聞かれた中で、何かご質問、ご意見等ございませんか。

特に無いようですので、案件(2)平成27年度第3期和泉市男女共同参画行動計画について、事務局より説明願います。

(事務局)

それでは、案件(2)平成27年度第3期和泉市男女共同参画行動計画について、ご説明させていただきます。

資料3をご覧ください。この表は活動指標の一覧表でございます。

第1回審議会で委員の皆様方から、例えば相談件数などを数値目標にするのがいいのか。また、5年、10年後の数値目標が同じで変化がないなど、様々な貴重なご意見をいただきました。いただきました委員皆様方のご意見を踏まえまして、7月に関係各課とヒヤリングを実施いたしました。

その結果、活動指標については原課で再度点検・見直しを行いまして、5年後、10年後の目標設定が同じでもやり続けていただくことが必要であると判断したものは残しております。実績で管理できるものについては、指数を削除いたしました。この一覧表で、網掛けしているところは新たに変更、修正しております。横線は消去いたします。

資料5-1をご覧ください。

この事業予定に対する事業報告は、来年再度、施策評価シートを提出していただきます。この評価シートの中央、事業報告の「内容詳細」欄へ事業の内容、実績を詳細に記載するよう関係課に依頼しています。

資料5-3をご覧ください。

資料3で消去しております活動指標は、数値目標の設定は行いませんが、この事業実績一覧表にて事業報告内容を27年度から31年度、進捗管理をしていきたいと考えています。

次に資料4をご覧ください。

各課の事業予定の内容を一覧表にしたものです。

資料3の活動指標一覧表と同様に、修正・変更したところは網掛けをしております。横線は消去します。

各課の事業内容について、個々の説明は時間の関係上省略させていただきます。

また、資料4につきまして、委員皆様から事前にご質問・ご意見をいただいております。

資料6をご覧ください。

3点のご意見をいただいております。市の考え方につきましては、右側に記載しております。これにつきましては、原課に問合せをいたしまして記載のとおり修正いたします。

本日の会議で資料3の活動指標については、委員皆様方のご意見をいただき確定したいと考えております。5年間進捗管理をしておりますので、どうぞよろしく願いいたします。以上です。

(議長)

説明が終わりましたが、ご意見、ご質問等ございませんか。

(委員)

26年度までの進捗状況を見させていただいて、全体に目標値の達成がほぼできているのではないかと、いい評価になっていると思っておりますが、唯一、女性の管理職登用について、学校関係、小中学校については

減っているのが気になっています。第3期の中にも目標としては、女性教職員の管理職の登用ということで30%を目標としています。また、資料4の15ページの事業番号45ですが、女性教職員の管理職任用の積極的登用ということで、小中学校の校長をアップさせていくということですが、現在、中学校の教頭先生がゼロになっていますし、小学校についても減になってきているので、これから積極的に推し進めるに当たって何か取組に工夫とか強化とかをされているのかどうかについての考え方はどうですか。

(事務局)

ヒアリングで、今まで教頭をされていた方が定年退職され、ゼロになっているということでした。教頭・校長職については、試験があるので受験できるように女性教職員のミドル研修を受けていただくようにして、育成しているということです。

(委員)

教育現場における女性の方のエンパワーメントが非常に上がりにくいのかも知れないですね。

(委員)

表記の仕方として、全体の女性教職員が何人いて、その内管理職になれる資格のある人が何人、そして、現在管理職の人が何人いるというような表記の方が分かり易く、%の計算がし易いのではないのでしょうか。

(事務局)

来年に実績報告をしていただくので、その時に女性教職員が何人いて、うち(教頭、校長に)なられる方が何人いるかということ、分かる形で報告していただくようにしていきたいと思えます。

(委員)

全体の女性教職員が何人いて、試験を受けようとする人が何人いる。数字の上だけの話しになりますが、意欲のある人の数が見えてきます。ミドル研修も同様です。職員採用や定年退職で、毎年母数(全体の女性教職員)は変わってくると思えますので、毎年、推移を見ていくためにも、そういった表記が良いのではないかと思えます。

(議長)

ここは実績報告時に分かりやすい表記の仕方でも報告していただくという事でよろしいでしょうか。

資料3については、固めたいということですので、活動内容とか目標数値などについても、ご意見がありましたら出していただければと思います。

(委員)

モアいずみ(男女共同参画センター)でいろいろな講座が開催されていますが、講座をした後の人と人の繋がりを今後どのように考えていますか。そこが一番大事な所で、そのために男女共同参画センターの職員

構成ももっと充実しないと機能していかないのではないのでしょうか。

(事務局)

現在、男女共同参画センターでは、男女共同参画社会づくりアドバイザーを養成するための講座を開催し、今年度で23回目になります。アドバイザー養成講座を受講された後に、受講生たちが一つのグループを作り、新たにモアいずみ（男女共同参画センター）へ団体登録していただき、活動をしていただいている状況です。現在、23団体が登録され活動していただいております。

(委員)

登録している方々は、どのような方向で活動をされているのですか。

(事務局)

今は地域で福祉などのボランティア活動をしている団体もありますし、最近立ち上がった団体は、まず自分たちが学びながら、市のオアシス助成金事業を利用して市民を対象に講座を開催したりしていただいております。

(委員)

モアいずみ（男女共同参画センター）の職員体制は一部委託職員を含めてどのようになっていますか。

(事務局)

職員は、センター長1名と係員2名の3人体制と、一部委託職員として、100人委員会さんには、平日は1名で8時45分から15時30分までの6時間勤務、土・日・祝日は2名体制で勤務していただいております。

(議長)

他にございませんか。

(委員)

例えば、アドバイザー養成講座を30名規模で募集していますが、30名が集まっているのかどうか、予算を使って実施されたものがちゃんと市民に行き届いているのか、広報の仕方を工夫する余地がもう少しあるのではないのでしょうか。知らない人が周りにたくさんいることを残念に思います。

(事務局)

アドバイザー養成講座は、広報やモアいずみ通信に掲載したり、社会福祉協議会の年輪大学で説明をさせていただいたり、いろいろと広報はしていますが、その年によって参加申し込み人数に変動があります。25年度では31人の申し込みがありましたが、26年度、27年度では20人弱ということで、人数が少なくなっています。

(委員)

難しいかとは思いますが、広報は全戸配布にも関わらず応募が少ない事に対し、まだそれを工夫する余地はありますか。

(事務局)

アドバイザー養成講座を受講された修了生の方々に企画員として携わっていただいております、その方々のご意見もお聞きしながら毎年進めており、市民の方のご意見を取り入れながら、広報等を工夫していきたいと思っています。

(委員)

私も講座受講生ですが、受講してみて人数に余裕があるのが残念です。今回、企画員として広報もさせてもらいましたが、非常に理解されなくて困ったというのが現状です。せっかくのいい企画なのでもっとたくさんの方に参加していただきたいとの思いが強いので、皆様に周知方法について、いいお知恵をいただきたいと思いますので、意見がありましたら事務局にお伝えいただきたいと思います。

(議長)

他に何かご意見はございますか。

(委員)

資料4の17ページで、事業者への積極的な情報提供ということで、商工労働室等が中心となってということで、この事業者というのは、対象は市内業者と書いてありますが、これは和泉市の登録業者ということでしょうか。

(事務局)

登録業者ではなくて、広く和泉市内の事業者ということで考えています。事業者に向けていろいろな啓発しようとするすると、商工労働室と連携しながらやっていく必要がございますので、企業人権協議会や商工会議所とかいった表記をしています。

(委員)

市内事業者となるとかなりあるので、なかなか難しい。例えば、和泉市の登録業者であつたりとか、例えば指定管理事業者とか委託事業者に対しての啓発であつたり取組みなどは市としてやり易いと思うのでその辺の取組など何か工夫があれば良いと思います。

(事務局)

ご意見を参考にさせていただき、啓発の仕方を工夫していきたいと思っています。

(委員)

資料3を固めたいということですが、15ページの防災リーダーの育成について、27年度の指標が30それから100、100となっています。それで、資料4の20ページの市民防災育成事業の中で、たぶん地域の防災リーダーの育成講座への女性参加の推進ということですが、これはリーダーを養成するために規模を40人募集して講座をして、27年度の目標は防災リーダーが30人と連動していると思いますが、防災委員も女性が何人というように書かれていたので、防災リーダーも女性は何人、あるいは何%というような目標値の表記があれば良いと思います。

(事務局)

31年の目標は100人と決めています。防災リーダー養成講座を今年度は40人定員で募集しているということで、修了証をお渡しするのは条件を満たした方で、原課では3年間の養成講座を行って終わった時点で修了生をさらに、フォローアップ研修をしながら最終100人をリーダーとして養成していくと聞いております。女性の目標値の表記につきましては、担当課と相談させていただきたいと思います。

(議長)

他に何かご意見はございますか。

(委員)

こういった関係の委員は初めてですので、戸惑っています。私自身、現役時代は男子社会の中でずっと育ってきたので、まして女性の割合を何%にしようというのではなくて、理想は実力主義ではないかと思います。実力のある方なら女性であろうと男性であろうとリーダーになっていただき、その中で女性がどんどん増えるのは結構ですが、実力がないのに女性を増やすというのはどうかなと思います。これは、ひいては日本国家の衰退に繋がっていくと思います。私は現役の時研究開発部門におりまして、他社との競争に一日でも早く物事を完成させようという社会にずっといたので、男性であろうと女性であろうと、実力のある人からどんどん出て行って、女性を何%にしなければいけないというのは、実力に関係のない項目ならいいが、実力が伴う場合は実力主義がいいのではないかというのが私の考え方の根本です。なので、少々戸惑っているのが正直な気持ちで、項目も数字も非常に多く圧倒されています。今後また勉強していきたいと思います。

(委員)

先ほど、防災リーダー養成講座について、女性の割合をハッキリというのは理解しますが、思ったのは、実力主義と合わせて考えたとき、例えば防災の養成講座は男女共通の講座なのか、それとも女性しかできない仕事、女性に限って特別養成講座女性編というのがあるのか、今は男性がそれを担っているのかその辺りはどうでしょうか。

(事務局)

今年度の防災リーダー養成講座の案内では、その参加対象者は市内在住の16歳以上の方で、自主防災組織などの構成員または組織を結成しようとする町会、自治会などの構成員となっております。

男性何名、女性何名とかの募集はしておりません。受講料は無料で、カリキュラムは男性でないとできないというのではなく、女性も入っていけるかと思えます。

(委員)

女性のみ募集している講座等がありますか。

(事務局)

防災リーダー養成講座については、女性のみ募集はしておりません。

(議長)

他に何かご意見はございますか。

(委員)

アドバイザー養成講座ですが、防災リーダーの養成は3年間の経年で養成、評価していくというシステムで講座をされるということですが、女性のアドバイザー養成講座は1年募集して、2年目は去年受けた人とか、前々年度に受けた人に対してもう一度新たに今まで受講した方々を対象に、男女共同参画社会も時代と共に変わってきている事もあるので、近年の男女共同参画社会の状況などについて、新たな講座などはされているのでしょうか。

(委員)

私も受講生ですが、企画員も3年させていただき、登録団体の一員として毎月登録団体のメンバーが10人余り集まっています。アドバイザー養成講座の時期になりますと、今年はこんな講座がありそうだからということで声を掛けあいながら、また新たな気持ちで聞きに行ったりしています。

(議長)

他にご意見はありませんか。

無いようですので、それでは、案件3その他について事務局説明願います。

(事務局)

その他案件3といたしまして、女性活躍促進法について少し説明させていただきます。

資料9をご覧ください。

女性登用を促す新たな法律「女性活躍推進法」が、8月28日に参議院で可決、成立し、9月4日に施行されました。女性活躍推進法の正式名称は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が正式名

称でございます。

この法律の対象は、正規、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから自らの希望により働こうとするすべての女性を対象とするものです。

我が国は、働きたいと希望していても働いていない女性は約300万人おられると言われていています。この働いていない約300万人の女性の希望が実現し、また、指導的地位に占める女性の割合が高まり、女性の登用が図られることを狙いとしています。

この資料9は、厚生労働省が出しています事業主向け用のパンフレットです。

この法律により、平成28年4月1日から国や地方公共団体、従業員301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた事業主行動計画の策定と公表が義務付けられることとなります。従業員300人以下の企業は、努力義務となっています。行動計画は、女性の活躍状況を把握・分析を行い、その結果を勘案して、数値目標や取組を盛り込む必要があります。

皆様方もご承知のとおり、本来、女性活躍推進法は昨年の秋に成立予定でしたが、衆議院の解散等があり成立が非常に遅れたものです。その結果、平成28年4月1日まで約6か月足らずで、労働者301人以上の事業主は、行動計画を策定・公表までしなければならない状況です。

しかし、行動計画策定指針については、資料9の裏面の中ほどに記載しておりますが、10月下旬を目途に告示することを予定しており、告示後速やかに通知されることになっております。以上です。

(議長)

ただ今の説明でよろしいですか。

本日の審議内容は以上です。では、今後のスケジュールについて、事務局説明願います。

(事務局)

今年度の審議会は6月に第1回を開催させていただき、本日の第2回で終了となります。来年度の審議会の開催といたしましては、関係各課から実績の報告、施策の計画を出していただき、事務局で取りまとめまして報告書を作成した上で夏頃までに開催通知をさせていただきたいと考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。

(議長)

平成27年度の実績が進捗管理シートに表れて、次回はそれをもって審議するということがよろしいでしょうか。

最後に何かご意見はございませんか。

特に無いようですので、これで平成27年度第2回和泉市男女共同参画審議会を終了とさせていただきます。