

平成28年度第5回吹田市男女共同参画審議会 議事録

開催日 平成28年11月18日(金)

開催時間 (開会)午後3時30分 (閉会)午後5時32分

場所 吹田市役所 低層棟3階 研修室

議題 1 男女共同参画プランの推進に関する関係各室課からの意見聴取について  
2 その他

出席委員 石蔵 文信 北嶋 紀子 田中 敏雄  
平野 和子 堀川 真理子 栗田 智代  
西岡 昌佐子 仲田 功 小谷 訓子  
出口 都彦

欠席委員 小牧 規子 玉井 真理子 寺本 尚美  
坪井 素子

出席市職員

市民部男女共同参画室長 森本 茂  
市民部男女共同参画室参事 田家 学  
市民部男女共同参画センター所長 畑澤 由佳  
市民部男女共同参画室主幹 飯尾 由美子

消防本部次長総務予防室長兼務 笹野 光則  
総務予防室参事 山崎 孝三  
総務予防室主任 安庭 亨藏  
総務予防室係員 赤井 優生  
指導室参事 宮本 和彦  
指導室主幹・指導主事 松本 直史  
教育政策室主幹 平田 葵  
広報課長 落 俊哉  
広報課主査 樋口 雅俊  
市民自治推進室長 中川 久一  
地域経済振興室参事 光岡 雅治  
地域経済振興室主査 安井 寿行  
人材育成・女性活躍担当理事 平田 美恵子  
人事室長 井田 一雄

傍聴者 なし

平成28年度第5回吹田市男女共同参画審議会

平成28年11月18日（金）

午後3時30分～午後5時32分

吹田市役所 低層棟3階 研修室

○会長

それでは、吹田市男女共同参画審議会を開会します。

まず、審議会の開催要件について報告をお願いします。

○飯尾男女共同参画室主幹

本日の審議会委員の御出席の確認でございますが、14名中10名の委員の方の御出席をいただいております。従いまして、吹田市男女共同参画推進条例施行規則第10条第2項による成立要件、委員の半数以上の出席を満たしております。

なお、小牧委員、玉井委員、寺本委員、坪井委員につきましては、欠席の連絡をいただいております。

○会長

次に、本日の会議傍聴の申し出はありますか。

○飯尾男女共同参画室主幹

本日の傍聴希望者はございません。

○会長

それでは、事務局から資料の確認をお願いします。

○飯尾男女共同参画室主幹

（資料確認）

○会長

それでは議題に入らせていただきます。

本日は男女共同参画プランの推進に関して関係室課からヒアリングの機会を持ちたいと要請しておりまして、消防本部、指導室、広報課、市民自治推進室、地域経済振興室、人事室からお越しいただいております。順次意見聴取を行ってまいりますので、よろしくをお願いします。

○笹野消防本部次長

消防本部次長で総務予防室長を兼務しております笹野でございます。

本日の出席者は総務担当参事の山崎、主任の安庭、女性職員といたしまして総務予防室係員の赤井でございます。よろしくお願いたします。

それでは担当の参事から消防本部の事業概要について御説明させていただきます。

○山崎総務予防室参事

資料に基づきまして説明させていただきます。

女性消防吏員につきましては、昭和44年に全国で初めて神奈川県川崎市で採用されました。本市におきましては、婦人吏員として昭和46年に3人、昭和47年に2人の計5人を採用し、家庭の主婦や高齢者、子供等に対する防火・防災教育等の予防業務、日勤勤務を主に担当され、後に結婚等により退職されました。それ以降、全国的にも女

性消防吏員数は年々少しずつ増加し、担当業務につきましても平成6年の女子労働基準規則（現女性労働基準規則）の一部改正により、女性消防吏員に係る深夜業の規則が解除され、予防業務のほかに交代制勤務であります通信指令業務、救急業務、警防業務などが可能となり、救急救命制度の普及とともに活躍の場が広がりました。

平成28年4月1日現在、消防吏員は全国に16万人が勤務しており、そのうち女性は4,035人で、消防吏員全体に占める女性の割合は約2.5パーセントでございます。現在本市では353人の消防吏員が勤務しており、そのうち6人の女性消防吏員が平成13年採用の2人を機に活躍しております。女性消防吏員の年齢は、20歳から38歳までで、平均年齢は30.1歳、平均勤続年数は、6年6か月になります。担当業務は、予防業務が2人、通信指令業務が1人、救急業務が1人、警防業務が2人です。本日出席しております女性吏員は、予防業務の1名でございます。女性消防吏員が働くことのメリットは、災害活動時や救急活動時に女性の観点から、傷病者等に安心感を与え、細やかな気配りができることなどが挙げられます。

課題としましては、結婚後の仕事と家庭の両立支援策や産前産後、育児のための各種支援制度のサポートを受けやすくし充実させるためには、配置部署の配慮などが必要となることから、消防業務の特殊性からアルバイト等の配置ができないため、それに見合う職員の確保が難しいことなどがあります。

また、他の都道府県など遠方からの受験者が多い点につきましては、資料のパンフレットのとおり、総務省消防庁において全国8箇所の会場で、女性消防士のための職業体験イベント、職業説明会を開催されるなど、広報活動を積極的に行われている成果が出ているものと考えられます。簡単でございますが、以上でございます。

○会長

では、この件に関して御質問はありますか。

○A委員

本市では353名のうち6名が女性ということで、本市の消防吏員全体に占める女性の割合と、全国平均が2.5パーセントというのは何か施策を打たれているのですか。

○山崎総務予防室参事

現在本市におきましては2パーセントでございます。各都道府県からも受験されています。

○会長

基本的な質問ですが、市の職員になるのですか。

○笹野消防本部次長

市の職員です。

○会長

特殊業務は承知しているのですが、例えば妊娠や子供がおられたら、市の中で配置転換はできないのですか。

○笹野消防本部次長

消防の場合、現状は吏員として現場等を含めて法的な執行を行いますので、先ほど申し上げましたアルバイト等の職員で代わりというのは無理だということになっております。6名の職員が若い職員でもありまして、育児に携わる者がいない状況ですので、今その部分につきましては、本庁部局との人事で変えるというような状況ではございませんので、今は対応できているのですが、今後女性職員が増えた中で、一定一挙に産休

なり育児に携わる時期が来ましたときは、本庁部局と相談する必要があるのかなと考えております。

○会長

ほかに質問はございませんか。

○B委員

今、女性の方が6名働いておられるということなのですが、採用されるときに応募された人数はどれぐらいでしょうか。

○笹野消防本部次長

今も採用者を募集しているところでして、申込み75名のうち女性は4名です。その前の試験では240名のうち14名。その前は70名のうち2名。その前は142名のうち2名ということで、最初から多くの方が申し込まれないような状況の中で試験を行いますので、そこに合格ということであれば、常に女性の方が毎回の試験で合格者が出てくるというような状況ではないということでございます。

○会長

ほかに何かございませんか。

○C委員

男性と女性の試験内容は一緒ですか。

○笹野消防本部次長

一次試験としまして教養試験がございます。その後、論文といいますか作文等の条件は一緒なのですが、消防はやはり体力が必要となってきますので、体力試験がございます。体力試験につきましては、一定同じ種目があるのですが、配点を女性用の配点と男性用の配点に分けてテストをさせていただいております。

○D委員

今回は女性の職員が出席されているので、少し御意見をいただけたらと思います。

まず、配属されてメリット、デメリットといいますか、そういったお気持ち的なものがあれば教えていただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

○赤井総務予防室係員

私は消防に入るにあたって、人を助けたいという思いで消防隊になりたくて入らせていただいて、今、予防業務といって、消防設備関係の仕事に携わらせていただいています。女性としてのメリットとしては難しいのですが、私が消防隊として火災現場で活躍していたときは、やはり女性の傷病者や、要救助者のときは女性で対応した方が安心していただけるのかなというのが一つありました。どうしてもアプローチしなければいけないような現場とかがありましたら、やはりそういったときは女性の方が有利のかなと感じました。

○D委員

人数的にかなり少ない環境だと思うのですが、そういったところで不便ということはないのですか。

○赤井総務予防室係員

私は感じたことがないです。

○会長

消火活動されている女性は今いらっしゃらないのですか。

○笹野消防本部次長

現在もおりまして、出席しています赤井も採用6年目になっております。この9月まで警防隊として消防車に乗っておりました。

○会長

実際に消火活動をされていたのですか。

○笹野消防本部次長

はい。それで男女問わず人事異動がございますので、353名のうちの8割程度は現場要員ということで、災害現場に携わっております。その中で女性吏員も一定の異動の中で予防業務にも就くという形で今回異動になっておりますが、実際に警防業務でも特に赤井の場合は隊員でおりましたので、火災現場で呼吸器を背負って放水活動をやってもらってました。

○会長

現場で放水とかがあるので、体力にあまり差をつけるとまずいですね。

○笹野消防本部次長

そうですね。女性職員も元々男の職場に入ってくるという意識の中で、しっかりとした考えをもって入ってきてもらっていますので、そういう意味では体育のトレーニングも一生懸命やってもらっていますし、実際赤井も個人的な時間についてはスキルアップに日々努力してくれているという自覚をもって勤務してもらっています。

○会長

元々男性の多い職場だと、更衣室やトイレとかがほとんど整備されていないことがあると思うのですが、女性が入ってくるそのあたりの整備はいかがですか。

○笹野消防本部次長

現状ですが、吹田市で南、北、西、東の4つの消防署、出張所もございますが、その中で実際に女性が泊まれる署といいますのが、南消防署と西消防署ということになっております。その庁舎については、きちんとした女性エリアという形で、安心して休憩室を含めて浴室等も別な形になっています。以前からの建物につきましては、なかなかそこまでは進んでおりませんが、今後は新しい庁舎の計画で改設するにあたっては、必ずそういった女性エリアで、職域が広がるような形で、本部としては考えているところでございます。

○会長

ほかに御質問はございますか。

○E委員

消防士の仕事は、救急も含めて緊張の連続の現場はすごく大変だろうと思います。

女性だからこそきめ細やかな心配りができるだけのために女性のメリットがあるのではなくて、そういうことを取ってでもやりたいと思ってくれた方が、結婚とかで辞めていくということは、続けにくいというようなこととか、いろんな配慮が必要です。せっかく積上げたスキルがまた一からの指導ということなので、女性がいろいろな形で働き続けられるような、そこで子育てもでき、仕事もできるような、これからの課題と思うのです。やっと開かれてきた職種だから、こういう方が現場にいるのは心強いです。でも、大変だろうと思います。

○山崎総務予防室参事

過去に1名ですが、実際に出産と育児をされていた職員がおりまして、御家庭の事情

で退職されたのですが、一定、出産・育児等で在職されています。

○F委員

かなり専門性の高い、体力とか女性が就きにくい職業に女性が就かれているということは、大変敬意を表したいと思っています。

平成13年から採用ということなので、出産・育児といっても、まだ育児をした方がたぶんいらっしゃるのかなど。女性が採用されてまだ15年位ですね。いよいよこれからそのあたりの、署の方の女性隊員に対する対応というのが問われてくるころかなと思うのですが、女性隊員が全国的にもまだ2パーセントということで、吹田市は1.7パーセント位ですね。今の話を聞いていると、男性と遜色なく御活躍されているということなのですが、やはり女性特有の悩みだとか、同じように頑張っている男性同僚には相談ができないことだとかというところがある。ロールモデルになれる方はまだ少ないので、もう少し隊員がいらっしゃらないと、今お持ちの能力も十分発揮できるような環境では内部的にはまだないのかなと思いますので、宿直室の環境整備も含めてお願いしたいと思うのです。なぜかというと、消防署が吹田市民に対してどういうサービスができるのかなというときに資料を拝見しますと、消火活動のときにやはり女性隊員が一人いるというのは、傷病者にとってはかなり安心感があると思いますし、救急業務もやっていらっしゃるということなので、その中に一名女性がいるとなればやはり運ばれる方の御家族の場合、意外に女性の方がいるといろいろ聞きやすいということで、引いてはサービスの向上にもなってくると思いますし、防災等の観点からも、女性の視点というのはまだ1パーセントではなかなか反映されていかないのかなというところもありますので、ぜひそのあたりを考えて、やっていただけたらなと思いました。

○会長

ほかに何かございますか。

○会長

消防に限らず、吹田市で当直業務がありますね。夜に子供を預けるのは難しいので、夜間に子供を預けるそういう体制を整えていただくと、続けやすい気がしますけれども、当直業務が入るので、普通の保育所では少し難しい面もあります。いかがでしょうか。

○E委員

働き方の是非は別として、夜間保育所があって、民間のネットワークがあるので、病院勤務とかで夜間働かざるを得ないシフトのときは、親でなくてはならないのではなくて、安心できる場所が一定用意されたら、次の日はたっぷりゆっくり手当てできるので、そういうこともいずれ視野に入れられたらと。6人いらっしゃる事が分かってよかったなと思います。大変な業務をされているので、女性の方ならではの、だからこそ中で働いているから言えないことがいろいろなことがあるので、相談窓口だとかぜひ完備してあげることが必要かなと思います。

○山崎総務予防室参事

消防職員の男性職員を含めまして、年間でメンタルヘルス、産業ストレスの講師を招いて研修を行っているのですが、その中で今年度におきましては、男性職員と女性職員のあり方、そのあたりを含めた中で研修をしていただいた経緯もございます。

現在、セクハラとかパワハラとか社会で問題になっておりますので、それを含めてお互いが良い環境づくりを目指しておりますので、今年につきましては、その研修を先日終えたばかりなのですけれども実施しております。

○A委員

消防署内に相談窓口があるのですか。

○山崎総務予防室参事

専門的には設けておりませんが、特に総務が担当窓口となっております。

○会長

それではよろしいですか。どうもありがとうございました。

(消防本部職員退室、指導室職員入室)

○飯尾男女共同参画室主幹

出席職員を紹介させていただきます。

指導室の宮本参事、松本指導主事、平田教育政策室主幹です。それでは業務の説明をお願いします。

○松本指導主事

教育委員会の中で扱っております男女共同参画だけの事業というのはございませんが、その中でかかわる事業として御説明させていただきます。

教育委員会といいましても、資料にありますように指導室であったり、教育センターであったり、教育政策室といろんな部局に分かれています。それぞれの中で人権教育について取組んでおります。

指導室でいいますと、小学校36校、中学校18校それぞれに人権教育担当者というのを位置付けていただいております。その先生方を対象に講師を招聘して、先日もLGBT等の当事者を招き入れて、講義又は研修等を実施して、男女平等教育についてより知識を深めてもらって、校内に返していただくというようなことをしております。また、教育センターでも、一般の教員あるいは管理職を通して講師を招聘して、パワハラ、セクハラ教育及び研修を教職員向けに行って、こちらも意識向上を計っております。教育政策室としましても、資料に記載しておりますことを中心に進めております。子供の権利条約というパンフレットを教育政策室で予算立てて作っております。市内の公立幼稚園、小・中学校、保育園、公共施設並びに次年度の小学校1年生の保護者に対しても配布しております。子供達にも意識を深めていただくような取組を教育委員会としては行っております。以上でございます。

○会長

では、御質問がございましたらお願いします。

○G委員

資料の指導室の欄に書かれているところが分かりにくいのですが、「講師を招聘し、LGBT」のLGBTですね。これはどういう意味になるのですか。

○松本指導主事

Lがレズビアン、Gがゲイ、Bがバイセクシャル、Tがトランスジェンダーのそれぞれ重ね合わせてLGBTということです。

○会長

自分の性に違和感のある方の総称なのですけれども、これも言い方が難しいのです。昔は、性同一性障害で括っていたのですが、障害が入るとまたそれも問題になるということで、これも4つしかないので問題なのです。言いにくいことは確かです。自分の性

に違和感を持っているとか、そういうふうに考えられています。

○F委員

同じ資料で、指導室のLGBT等の講義を担当者に実施ということなのですが、この担当者の方は何をされる担当者ですか。

○松本指導主事

人権教育を校内で担当するという先生です。その先生が中心となって校内の人権教育を推進してくださいという。

○F委員

市内の中学校、各校1人ですか。

○松本指導主事

小・中学校に各1人です。

○E委員

その担当者が研修したのが各学校でどの程度伝わるのか。毎年それなりのプログラムを組んでらっしゃるのか、年に1回の単発なのかということと、今、これに関してのLGBTは、子供達の中でもいろいろな悩みや相談を受ける中で、一番は学校の教室の中に何人かは必ずこういう悩みを抱えている子がいるときに、やっぱり言えない。いかにしてそれをないようにして生きているか。すべての先生方が認識をもって子供達にかかわることは必要だと思うし、吹田市はかつて性教育でとても良い実践をされた歴史がありますね。そのときに、素晴らしい副読本を作られた。その副読本がどうなっているのか。今、吹田の性教育がどのような取組みをされているのか。子供達の性の認識だとか様々な悩みを聞く中で、若い子供の認識問題があったりとか、バックにいろいろな問題があって、なかなか大人に相談できないという実態があったりする中で、ネットとかにいろいろと過激な情報はあっても、基本的に生きることだということが全く分からなくて、他の人に聞けないからネットなどの情報を持っている。今、吹田の中で、あの教材がどうなっているのかを一度お聞きしたいと思ったのですが、いかがでしょうか。

○松本指導主事

一点目の研修について、先生方にしていただいたものを、多くの学校で現場は多忙極まる中でなかなか研修を校内で実施するというのも限られてくるのですが、その中の学校事情、学校が抱えている課題を優先して、例えば男女平等、そういう性的違和感をお持ちの子供も、あるいは先生の中にもそういう方がおられる可能性もありますので、そういう意味ではそれが課題という学校は実際に校内研修の中で講師を招き入れて、校内研修をしている学校もあります。

○E委員

実例があるのですか。

○松本指導主事

あります。最近でも中学校でありましたし、それが無理な場合は担当者が行った研修のことを短い時間ですけれども、職員会議の一部で先日こういう研修がありました。こういうことを子供達の中にいると思いながら、子供達と接していきましょうという簡単にまとめたものを配布したり、そのときの資料を回覧で回したりして、限られた時間の中で有効にできるように現場でやっていただいております。

二点目の性教育についてなのですが、性教育は確にかつて実践して、一度ストップしているのですが、現在、養護教諭、保健の先生が身体測定のとときに、身体測定



をするだけではなくて、前の30分であったりとか、体育の授業の中で保健の授業もありますので、その教科書を使いながら男性と女性の身体の違い、それぞれの特徴、それは何もおかしいことではないというところの話単発ではなくて定期的に発達の段階に応じて保健の先生からもしたり、担任の先生からする場合もあれば、担任の先生ではなくて保健の先生が代わりに授業をする学校もございますので、全然何もしていないとかではなくて、いつでも保健の先生が何か不安なことがあればいつでも保健室においてねというような形で子供達にはバックしていますし、教職員もそれで周知はされているというのが現状でございます。

○会長

他に何かございますか。

○A委員

具体的にLGBTの講習をいつされたのですか。

○松本指導主事

11月15日の火曜日です。

○A委員

講師は。

○松本指導主事

当事者です。

吹田の小学校、中学校を卒業して、今各地で講演をしている方を招きました。

○A委員

いろいろところで講演されている方ですか。

○松本指導主事

吹田出身ですが、吹田ではあまり呼ばれていなかったということで、講師の先生お一人で来ていただく予定だったのですが、当事者も2人連れてきていますということで、3人の方が来ていただいて、当時、学校で先生達からこんなことを言われてきつかったとか、逆に何も言われなくて嫌だったとかいうようなところでも、現場の先生から質問がいろいろあって、例えばもしカミングアウトされた場合、先生としてどう対応したらいいのですかというような質問に対しては、3人とも自然にそうなのだねと言われる形がありがたいということも、当事者の方がそういうふうにおっしゃるといのは、現場の先生達もすごく食い入るように聞いていましたので、すごく良かったと思っています。この研修については、指導室と教育センターが一緒になって、先生達に研修を受けませんかと周知して実施しました。研修には、100名近くの先生方が参加していました。

○会長

他に何かございませんか。

○F委員

指導室は、組織として教育センターの上にあるのですか。

○松本指導主事

並列です。教育委員会の学校教育部の中にそれぞれがあります。

○F委員

LGBTの話だとか、セクハラ関係の話もそうですけれども、もっと多いのがDV問題というのがほとんどで、大人になってからDVの加害者になるのは、普段、小・中学校からの男女共生教育が重要だと思っているのですが、そのあたりは今どういうふう

吹田市内で実践されているのかとか、年に一回こういう講義を何年生に対してやっていますとか、そういうものがあるのですか。

○平田教育政策室主幹

必ずこの時にこれをしなさいというものはないのですが、吹田市に人権教育研究協議会がありまして、各小・中学校から1名委員が出てくれている組織があります。そこで毎年、夏と冬に夏期研修、冬期研修という研修会や研究発表会をしまして、その中に分科会みたいな形でやっているのですけれども、その中に障害者部会教育とか同和教育という中に男女共生教育というコーナーがありまして、そのあたりで取組んできたことを発表してくれる学校があったりして、そういう中で日々の実践を交流する場を設けているというところなんです。必ず全校がこれをこの時にという感じではないのですが、人権教育の中の一つのものとして取り上げて、取組んでいただいている。それを交流する機会がある形になっているかなと思います。

DVとかセクハラとかの部会でいったら、各学校の、その学校で相談するならこの先生と先生の名前を書いたポスターのようなものを貼っていて、困ったときは相談してねとセクハラ窓口の先生を決めて周知していたりとか、教育政策室の人権教育視聴覚教材の中に、少しそういうことをラインナップしたりして、必要に応じて御活用いただけるようにしているというところなんです。

○A委員

そのあたりのアドバイスは、人権平和室でもらうのですか。指導室が単独でされるのですか。

○平田教育政策室主幹

何のアドバイスですか。

○A委員

講演、講習とか勉強会のプログラムとかです。

○平田教育政策室主幹

先ほど申し上げましたのは、人権教育研究協議会という研究団体で、教育委員会内の組織ではないのです。先生方の人権教育を研究する団体があって、それを吹田市は応援しているというサポートしている立場で、顧問みたいな形で入っていて、実質全校の先生が携わって、子供の人権教育を中心になって進めてくださっている組織なので、冬期研修は全校が順番校で二年に一回発表が回ってくるような仕組みで取組んでおられたりして、夏期研修はどちらかという講師を呼んで勉強会ということで、冬期研修は実践発表会みたいな形で毎年されていて、今年の夏期研修の中でも、LGBTをテーマにしたものが行われたりもしています。

○会長

デートDVは男女共同参画センターが出前講座をされているのですが、まだまだ少ないと聞いているのですけれども、数校ですかね。

○畑澤男女共同参画センター所長

今年はやっと4校していただけることになりました。

○会長

教育委員会から半強制的に言わないと、十年近くやっていてまだ4校なので。

○畑澤男女共同参画センター所長

トータルはもう少し行っています。

○会長

一年で4校ですか。

○畑澤男女共同参画センター所長

はいそうです。

○会長

学生や職員が替わると毎年やらないといけないですよ。それはもう少し強く言わないと、ちょっと少なすぎますね。

○平田教育政策室主幹

難しいところです。

○F委員

今の話だと、先生方の研究会が、自発的に挙がってきているのを共有しているという感じですよ。

○平田教育政策室主幹

はい。

○F委員

男女共生教育に関しては、LGBTの問題も重要なのは分かっているのですが、一番人口の多いのが男女の話なので、そこはやはり基本をかつちり押さえたうえでLGBTの話があるのではないかなというところもありまして、道徳の時間に年一回やりなさいということは難しいですかね。

○平田教育政策室主幹

道徳では必ずやっています。学習指導要領に男女仲良く信頼し合うという内容項目が定められていてやっているので、道徳でやらないことはないです。

○F委員

それは基本でやっていらっしゃって、プラスアルファがこの資料の教育政策室のところに書かれているようなことなのですか。

○平田教育政策室主幹

そうです。道徳でいうのはデートDVとかLGBTとか個別の課題ではなくて、男性も女性も一緒という根底的な話なので、個別の人権教育と道徳教育は違うといえば違うのですが、そういう視点で小学校高学年とか中学生になると男女が分かれたりするので、そこは人として一緒に生きていこうというような教育はもちろん教育全般ではやってはいます。

○F委員

中学生の間に、デートDVの話は絶対一回は生徒達が聞いてから卒業するぐらいでもいいのかなと思うのですが、そういう仕組みは作れないものなのでしょうか。

○会長

男女共同参画センターがやっているの、先生方に負担をかけることなく、生徒を集めてもらうだけで、出張して実施するのでしたね。

○畑澤男女共同参画センター所長

そうです。男女共同参画センターで実施しています。

○会長

それをもっと周知すれば。

○畑澤男女共同参画センター所長

指導室か教育政策室の方から全校で一回は実施するというような指導を。

○平田教育政策室主幹

それはちょっと難しいと思います。

○畑澤男女共同参画センター所長

そのあたりが、教育委員会がどういうことになっているのかよく分からないと常々思っているのですが。

○平田教育政策室主幹

それはちょっと難しいです。

○F委員

どうして難しいのですか。そこが重要なのです。

○会長

そこが重要ですね。

○宮本指導室参事

学校の中で、学習指導要領に基づいたものについては、きちっと教えていかなければならないのはもちろんなのですが、それをどう組み合わせ、どう工夫して子供達にどう発信していくかとか。そういった内容に係ることは教育委員会の方からこうしなさいという形ではなかなかできないところがありまして、そこは学校、校長の方に権限があるというところですので、また指導室の方で先ほど言っていました人権教育担当者会といったところで、いろいろな何々教育などといったばいありますので、全部を網羅するという事はなかなか厳しいところがあるということで御了承いただきたいのですが。

○E委員

分かります。分かるのですが、人権教育担当者を置いて、それぞれ人権教育をやってらっしゃるけれども、毎年、それぞれの学校がそれぞれの学校の課題で、今年一年間のテーマは出てくるのではないですか。そこのところで少し次のテーマはいろいろ分野別になるか分からないけれども、根底に流れる子供権利条約のパンフレットを配るのもいいのですが、毎年配られたら6年生は6冊持っている。

○平田教育政策室主幹

毎年、新一年生の保護者に配っています。

○E委員

ほとんどこういうものは配ったよということで終わっているのですよ。それを生かされて、子供達が教室で、子供の権利条約はこれだけ大切で、あなた達には遊ぶ権利があるのよというような話は一度も聞かないと思うのですよ。

○松本指導主事

社会科の授業の中であるので。それは6年の中の社会の授業で必ずあります。

○E委員

人権というのは温度差が学校間、先生達の問題意識も違って来るけれども、基本方針として、男女が共に幸せに生きていくために大切にしたいことをどう伝えていくかというのは、どこの学校でも毎年の課題に据えてくださいねということぐらいを、その生かしようはいろいろだと思うのです。性の多様化で悩んでいる子が多い学校ならそこに焦点を当てて、そういうことからお互いが人権を大事にして自己肯定感を持てるような、

生きていける力をつけるためにはどう私たちはすればいいのかというような方針が出てくるだろうし、基本的に男女平等教育、男女共生教育、男女参画というようなことを男女共同参画室から学校教育の方にお願いをして、それをどう生かされるかがなかったら、男女共同の条例を作っても、各課のこういうことをしたと結果が来ても、こんなことをしましたパンフレットを配りましたし、私達には見えてこないのです。実際こういう課題をこういうふうに取り組んだ、こういうふうになったのが見えたらいいなと思います。忙しいからとか、いろんな課題があるとかは分かったうえであえて言わせていただきました。

○会長

可能でしたら、この数年間、どういう人権教育を実施したのかということ、資料で示していただいたらと思います。審議会ではそれがぜひ必要であると思いますが、いかがでしょうか。

○松本指導主事

大阪府から人権の調査で、各学校がどんなことを取組んだかということは、年度末には調査が来ますので、調査票に基づいてこちら聞き取り、男女平等教育についてどのような研修をしましたかとか、市としてどうしていますかという調査は来ますので。その程度であれば。

○会長

年度末に資料が出ますので、出していただければ分かるかと思います。

○F委員

強制はできないし、採用するかどうかは校長先生の裁量というのは今のお話でよく分かったのですけれども、人権の問題はいろいろあるのはなんとなく分かるのですが、このようなメニューがありますよというものを、各年度、これがお薦めとか、特に3つぐらいこれがお薦めメニューみたいなもので、例えば去年この学校で実施して、こんな生徒達の反応がありましたという何かセットで、もう少し提案していただきたいなと思います。もうメニューがあるのですね。コンテンツがあるのですね。あとは利用することだと思うので。

○平田教育政策室主幹

そのコンテンツを学校への周知方法というのは、どのようにされているのですか。

○畑澤男女共同参画センター所長

校長会でアピールさせていただいているのですが、おっしゃっているように、気に入っている校長先生は毎年実施していただいているので、一度受けていただいて良かったと思っているところはずっと。その校長先生が違う学校に異動されても、また呼んでいただいたりします。

○F委員

そこで実施されたら若い先生も見られるので、その先生達が管理職に就いたときに広がっていきますね。教育の部分は市民に対しては一番効果的だと思うので、ぜひお願いします。

○E委員

新任研修の時に、こういうコンテンツは必ずというのはどうなのですか。

○松本指導主事

もちろんメニューは研修の中に入っております。

○会長

基本的なことをお聞きするのですが、名簿は今でも男性、女性で分けているのですか。

○松本指導主事

それはいいです。

○会長

基本はあいうえお順ですか。

○松本指導主事

そうです。

○会長

1校もないのですか。

○松本指導主事

1校もないです。

○会長

他にございませんか。

今のことを協力して、特に男女共同参画センターとよく話を合せて、我々は男女共同参画審議会なので、そこを中心にして話を聞いていますのでよろしくお願いします。それではありがとうございます。

(指導室職員退室、広報課・市民自治推進室職員入室)

○飯尾男女共同参画室主幹

職員を紹介させていただきます。

広報課の落課長、樋口主査、市民自治推進室の中川室長です。

それではまず、広報課から業務概要について説明をお願いします。その後、市民自治推進室の業務概要の説明をお願いします。

○落広報課長

資料に沿って御説明させていただきます。

第3次すいた男女共同参画プランの施策体系で申しますと、基本方向Ⅰ「男女共同参画に向けての意識改革のために」、基本課題4「多様な媒体を通じての広報・啓発」こちらの方に広報課の業務が二つ位置付けられていまして、一つが市報すいた発行业務でございます。こちらの方は、市の事業ですとか、行事といったものを紹介など、市民への周知事項をまとめました広報誌を、月一回発行しております。市内全戸と市内外16駅の方でも駅置させていただいて、配布させていただいております。また、視覚障がいをお持ちの方におきましても、テープやCD版、市ではダイジー版と申しますものと、点字の市報も発行させていただいているところでございます。男女共同参画に係ります広報活動につきましては、男女共同参画センター、男女共同参画室主催の講座ですとか、イベント、Wリボンプロジェクトの案内記事、女と男のいきいきライフを紙面に掲載して、周知・啓発を図っております。市報すいたですが、平成27年度の発行部数ですが、208万部でございます。全戸配布ということでございますので、周知・啓発効果が高いと我々は考えているところでございます。

二つ目になりますが、広報番組制作放送事業でございます。こちらはケーブルテレビ、ジェイコムウエスト吹田局のコミュニティーチャンネルで市の施策ですとか、市民活動

などを紹介する広報番組を月3本制作してありまして、毎日、15時と22時の2回、放送しております。この広報番組は、インターネットでもユーチューブを通じまして動画配信を行っております。こちらの方の男女共同参画に係ります広報活動につきましては、男女共同参画センター、男女共同参画室の講座やイベントにつきまして、番組冒頭の方にありますトピックスコーナーですとか、講座などいろいろお教えしますコーナー、番組は30分なのですが、半分近くの12分を使って行っております特集の方で、Wリボンプロジェクトの特集をしまして周知・啓発を図っております。こちらの方は、音と動きがあります映像でございます。そういった特性を生かした周知・啓発効果が期待できるのではないかなと考えております。以上、簡単でございますが、広報課の事業でございます。

#### ○中川市民自治推進室長

続きまして、市民自治推進室の事業ですが、市民自治推進室は、基本方向VIの基本課題I「地域社会における男女共同参画の推進」ということで、市民活動への参画、こちらの方に記載されております。

まず初めに、自治会関係活動としまして、地域住民の自治会活動を支援して、住民相互の親睦と相互扶助の向上を図ることを目的として、自治会活動補助金等を地区連合自治会の方に交付させていただいております。平成27年度連合自治会は34地区ございまして、34団体の方に交付させていただいている状況です。

続きまして、吹田ボランティアフェスティバル支援事業としまして、市役所の駐車場を一日利用しまして活動を紹介したりしております。来場者数につきましては、平成27年度、1,300人ということで発表させていただいております。

次に、市民活動災害保障保険事業についてですが、自治会やボランティア団体等が安心して市民活動に参加できるように、市民活動中に事故にあった人を救済する保障制度を設けて、市民自治推進室の方で一括して保険を掛けさせていただいております。

続きまして、市民公益活動センター事業としまして、市民公益に関する情報提供として、NPOガイドブック、市民公益活動ニュースなどを発行しております。平成27年度の発行部数は、ガイドブックは平成28年度の発行になりますので、平成27年度は発行しておりませんが、情報誌につきましては年4回、2,000部を発行しておりますが、NPO法人の市民ネットすいたの方が3周年記念ということで、記念特集号を一回組みましたので、一度だけ3,000部を発行しております。市民公益活動センター事業としましては、ボランティア活動や市民公益活動に関する入門講座を毎月木曜日、月一回開催させていただいてございまして、参加者数は35名ということになっております。

最後に、市民自治推進事業としまして、自治基本条例に基づきました市民自治のまちづくりを進めるため、市民自治推進委員会を開催しまして、市民参画及び協働の取組みについて進行管理等を行っております。平成27年度の開催回数としましては5回。これは市民自治基本条例が5年に一度の見直しの時期に当たってございまして、その分を検討するために1回多くなっております。以上です。

#### ○会長

では、御質問をお願いいたします。

#### ○H委員

市報すいたは早くから障がいをお持ちの方への対応を実施されていると感じています。吹田は、いろいろな面でも障がいをお持ちの方には早くから取組みされていると思って

いるのですけれども、できましたら今後、知的障がいをお持ちの方だとか、学習障がいの方への対応ということで、よく言われているLLブックというものを、優しく書かれたもの、総務省のホームページでも差別対処法施行に伴いまして、LLブックの提示もあるようですので、知的障がいをお持ちの方も、性の問題、それから男女共同参画に関する理解を進めるという意味でも、そういったアイテムが今後必要になってくるのではないかと考えています。今までこういった取組をされているだけに、今後そういった障がいをお持ちの方の対応というものを考えていただけたらありがたいと思っております。

○落広報課長

少しずつ広げてきているのですが、なかなか一気にというのはあるのですけれども、まずは調査・研究しながら進めていけたらと考えております。

○会長

他にございますか。

○G委員

自治会活動に補助金という形で連合自治会に交付されていますが、34団体への交付金額はどういう基準で決めておられるのですか。

○中川市民自治推進室長

一地区一律の金額と、加入世帯数を基に交付させていただいております。

一地区一律で20万円、地区連合自治会の加入世帯数×75円ということで一連合出させていただきます。

○F委員

広報課は総務部に属していらっしゃるのですね。広報課だけではなくて、市役所が発行する書面のイラストとかで、女性は家事、お父さんは仕事みたいな絵を使わないようにみたいな注意だとか、そんなことはされているのですか。そのあたりの対応を教えてください。

○落広報課長

男女共同参画室が作成した行政刊行物の表現の手引書を頭に置いて、広報物を発行させていただいているのですけれども、他課からそういった問い合わせがあれば、もちろんそういうことをお話しさせていただきます。手引書を広報課の方で他の部局へという形での周知というのは。

○A委員

周知ではなくて、検閲みたいにかかるとか。

○落広報課長

発行物ですか。それはかかりません。

○F委員

私の所属する団体であれば、年度初めに担当者が全員替わったりしますので、4月の段階に代表者名で発行物についての注意書を出すのです。全ての刊行物を検閲するのは不可能に近いと思うので、ここには十分注意してくださいよというものを配るのです。それを総務部なら出すことは可能ではないのかなと思うので、一度御検討を。

○田家男女共同参画室参事

この手引書ですが、毎年、年度当初に文書取扱責任者研修をしますが、その時にさせていただきます。男女共同参画室が研修をしています。



○F 委員

そこは大丈夫ということで分かりました。

○会長

今まで、そういう類でクレームはないのですか。広報についての男女共同参画に特化したクレームはなかったのですか。

○樋口広報課主査

男女共同参画室と男女共同参画センターの方から、こういったときの写真で女性を多用しているとかいうようなことは御指摘をいただいたことはあります。そういったことが問題になるということもお聞きしたうえで、現場に写真を撮りに行ったときに、やっぱりそういったことに取り組まれている方は女性が多かったのも、事実上そういう写真になってしまうというようなことがあります。極力実態に近いものを広報課としては表現したいと考えておりますので、そういったイベントで男性の方がいたら、少ないですけども、そちらに取材に行くとかは心掛けるようにしていますけれども。どうしても実態に近い形のイラストであり、写真でありといったものを使ってしまうことが多いのかなというように考えております。

○E 委員

10月号を見て、文字とかの表記の仕方は精査しようのない表現をされていて、さすがそういうところに神経を使ってらっしゃるなと10月号は思いました。記事は担当から出ているので、広報課が触るものではないので、例えば子育ての記事であったら、「ママとこどもの」とか、私は引っかけるところなのですが、そういうような部署でそういう人を対象にしたものだから、ここはいじれないなというのは自分で突っ込みながらでしたが、表現のところでは引っかけるところはなかったと。さすが広報だなと思いました。

○樋口広報課主査

市報に掲載するものは広報課でチェックしておりまして、必ずしもママでない場合、保護者の方とか実際の親御さんではない方もいらっしゃいますので、そのあたりは一応こちらで修正しています。ただ、記事の見出しについては、担当課の事業名称であったりとか、強い思いがあった場合は、そのまま表記が当然入ってきたりするのですけれども、中の文章に関しては、一定こちらの方で修正している状況でございます。

○会長

他に何かございますか。

○G 委員

市報の11月号に、いい夫婦って何という特集で女と男のいきいきライフが載っていました。非常にユニークなのですが、これに対して市民の方がどういう反応が、何件ぐらい、どんな意見があったのですか。よかったら聞かせてください。

○樋口広報課主査

そちらについては、広報課で作っているものというより、男女共同参画室で編集作成されています。毎月はがき等で頂戴している分はあるのですが、11月号については集計できていないので、そこでの意見というのは確認できていないのと、直接11月号で問い合わせを受けたという記憶が私にはないので、もしかしたら担当課の方に行っているのかもしれないのですけれども。そこはもう一度はがきを確認させていただくような作業はしますけれども。

○田家男女共同参画室参事

今のところ、男女共同参画室の方にも問い合わせ等は来ていません。

○会長

市民自治推進室は、公民館の関係とかはいかがなのですか。

○中川市民自治推進室長

公民館を所管しているのは、教育委員会のまなびの支援課になります。

○会長

34団体に交付金を渡されているのですが、そこでやられていることは、年度末に上がってきますね。

○中川市民自治推進室長

はいそうです。

○会長

それに関して、趣味ばかりなのか、男性ばかりなのか、女性ばかりで固まるかというのはチェックされるのですか。

○中川市民自治推進室長

趣味ばかりですか。

○会長

男女共同参画的なことを自治会でされているのか。自治会長はほとんど男性ですよ。

○中川市民自治推進室長

34団体のうち、平成28年度から3名の女性が連合自治会長になられています。平成27年度までは1名だったのですが、今年度から2名増えています。

○会長

それもなるべく女性にしてくださいという言い方をされるのですか。

○中川市民自治推進室長

こちらからは働きかけをしていない状況です。

○会長

直接人事権はないにしても、吹田市も管理職を何パーセント女性にするのか目標があるので、自治会長もそれに合わせたらいいのかなという感じがするのですが。

○中川市民自治推進室長

はいそのあたりはまた考えさせてもらいます。

○会長

他に何かございませんか。

○F委員

市民公益活動センター事業の入門講座は、どのような形で、年何回くらいですか。

○中川市民自治推進室長

入門講座につきましては、毎月第4木曜日に市民公益活動センター、南千里にありますラコルタというところで行っております。

○F委員

何人くらい参加者はいらっしゃいますか。

○中川市民自治推進室長

増やしていかないといけないというところがあるのですが、平成27年度につきましては35名ということで報告が上がってきています。

○F委員

年間ですか。

○中川市民自治推進室長

年間です。

○F委員

年12回開催されているのですね。

○中川市民自治推進室長

そうです。

○F委員

1回の参加者は3、4名ぐらいですね。

○中川市民自治推進室長

少ないときもあります。

○F委員

自治会活動をされている方は、皆さんやられる方を頼るので、それこそ高齢者の方の地域活動とかまだ開拓の余地がたぶんあるのではないかと思ったりもします。

○中川市民自治推進室長

ただ自治会活動加入率でいいますと、現時点で約52パーセント。吹田市内52パーセントぐらいしかないのです。これが20年前でしたら70パーセントを超えていたと思うのですが、最近加入率は下がってきております。それに替わろうとして、NPOとか支援団体よりも、NPOの活動が増えてきているというような感じを受けております。

○会長

よろしいですか。それでは時間が来ましたので、次の意見聴取を行います。ありがとうございました。

(市民自治推進室職員退室、地域経済振興室職員入室)

○飯尾男女共同参画室主幹

出席の職員を紹介させていただきます。

地域経済振興室の光岡参事、安井主査です。それでは業務概要について説明をお願いします。

○安井地域経済振興室主査

私自身、雇用就労支援を担当しております、労働事業の柱としまして大きく3つございます。

まず、働いている方への啓発、労働相談事業そして雇用就労支援、勤労者の福祉の増進と3点に基づきまして、それぞれ各種事業を行っております。さらに男女共同参画の観点で係っている事業で申し上げますと、啓発事業、労働相談事業、地域就労支援事業といったものがございます。順に御説明させていただきます。

まず、啓発事業でございますが、昭和48年に事業が開始されまして、平成23年に一定事業の見直しがございます、その中で労働関連施策地域展開事業と男女共同参画推進事業が啓発事業に吸収されたというような形で事業を展開しております。事業の内容でございますが、市内事業所及び勤労者の方に対しまして、労働問題全般に係る啓発及び情報提供を行うために、本市のホームページで情報提供を行ったり、啓発リーフレッ

トを発行したりして広く啓発を行っております。男女共同参画の観点におきまして、職場内における男女共同参画を推進するための啓発リーフレットを作成しております。実績としまして、厚生労働省が発行しております啓発リーフレットがございます。「ストップマタハラ」というものと、「働きながらお母さんになるあなたへ」というものを使いまして、本市で増刷をいたしまして、各公共施設、各事業所に配布をいたしております。

続きまして、地域就労支援事業というのがございます。事業は平成14年度から開始しております。この事業は、若者、障がいのある方又はひとり親家庭の保護者などを含むいわゆる就労困難者、求職者の方に対しまして、個々の状況に応じまして、就労相談、スキルアップ支援を行いまして、併せて職業紹介を行っているといった事業でございます。本市では、就労支援機関として、メロウド吹田2階にありますJOBナビすいたというところで、これらの事業を担っております、就労相談から職業紹介までのワンストップサービスを提供しているところでございます。また、JOBナビすいたの中に吹田市無料職業紹介所がございまして、市内の事業所を中心に、仕事と子育てを両立できる支援求人を含む求人開拓を行いまして、求職者とのマッチングを図っているところでございます。ちなみに平成27年度の両立求人受理件数は30件ございまして、雇用形態は正社員が9件、パートが20件、契約社員が1件で、その中で就職決定者は4件になっております。

続きまして、労働相談事業。これも昭和48年から事業展開をしております、事業内容は勤労者の福祉の向上を目的に、労使関係を始め、労働条件や労働福祉など労働問題全般及び社会保険全般の相談を行うということになっております。実際の相談内容としましては、勤務先の賃金の未払い、突然の解雇など、雇用問題に直面された労働者や円滑に事業運営を計る事業主からの相談、あるいは問い合わせに対して、弁護士若しくは社会保険労務士といった専門家による、問題解決に向けた助言若しくはアドバイスを行っているというような事業でございます。平成27年度におきまして、相談件数が134件ございまして、主な内訳として、労働条件、例えば就労規則、賃金の未払いなどに関する相談が69件、労働福祉や労働災害であります社会保障関係に関する相談が40件、セクハラを含むハラスメントに係る相談が13件ございました。以上でございます。

○会長

では御質問をお願いいたします。

○F委員

就労支援事業の就労支援の直近1、2年の実績数を教えていただきたいと思っております。

○安井地域経済振興室主査

JOBナビすいたの利用者数の総数が5,682名。うち新規で来られた方が777名で、リピーターといいまして、引き続き支援を求められる方が4,905名いらっしゃいました。その中の就職決定件数は585件となっております。

○F委員

年間の数ですか。創設以来の数ですか。

○安井地域経済振興室主査

平成27年度、一年間です。

○F委員

主に吹田市内の事業所を紹介しているのですか。

○安井地域経済振興室主査

開設当初は、実際に就労相談される方が、できるだけ近くで仕事を求めたいというニーズがありまして、そこで職業紹介所を立ち上げまして、企業開拓する専門スタッフが、企業訪問をしながら求人を取ってくるという形になっております。吹田市内に特化した形の紹介業務になっております。

○A委員

就業された方の年齢層というのは。若者や障がい者とかありますね。年齢層は分かりますか。

○安井地域経済振興室主査

申し訳ございませんが、年齢層までは集計を取っておりません。

○会長

他に御質問はございませんか。

○E委員

JOBナビすいたで、マザーズコーナーを作っていますね。

○安井地域経済振興室主査

はい。

○E委員

ひとり親家庭の保護者の来所者の増加を目指していると資料にあるのですが、何人ぐらい現在利用されているのですか。

○安井地域経済振興室主査

平成27年度で言いますと51人。月平均にして4名から5名の御利用者がいらっしやいました。

○E委員

実際子供を連れて来られても大丈夫ですか。

○安井地域経済振興室主査

それほど大きくはないのですが、裸足でマットに上がっていただいて、絵本やちよつとした人形を置いたりしています。

○E委員

ありがたいです。職を探すためだけでは、子供を保育所へ預けられない。子供を連れては、なかなか職探しができない。吹田市内でそういうところがあるということは、子供を連れて人が再就職で、取りあえずは行ってみようというところになっているのかなと思います。でも、あまりにも人数が少ないかなと思います。もう少し周知されて、本当に職を求めている方に、こういうところがあるということを啓発されて、情報が提供できるようにしてください。よろしくお願いします。

○D委員

先ほどの585件の年齢層が出ていないようなのですが、男女比は出していますか。やはり女性の方が多いのですか。

○安井地域経済振興室主査

手持ちの資料は持ってきておりません。

○会長

マザーズコーナーですが、子供を預けようとしてもいっぱい、子供を預けられたら

就職活動ができる。就職をしないと子供が預けられないと、非常に矛盾が生じるのですけれども、そのあたりの保育所等の連携まではされていないのですね。

○安井地域経済振興室主査

そうです。

○会長

就職が決まれば、次は子供を預けることになりますから、就職の相談ができては次ができない。保育所が決まるまで、どこかを紹介できればもっと積極的になれるかなと思うのですけれども。ぜひよろしくお願いします。

○光岡地域経済振興室参事

確かに待機児童が吹田市で非常に多いことがニュースになりましたが、私どもの方でもこの5月に、大阪労働局と吹田市の間で、雇用対策協定を結ばせていただきました。その内容ですが、大きく3つの柱になっておりまして、一つ目が大学生を中心とする若者を、市内には5つの大学がありまして、全国的に見ても学生数が吹田市は多いといわれています。例えば吹田市外から来られている方については、卒業してしまうと地元に戻ってしまうとか、別のところで就職してしまうということがありますので、そういった大学生を中心とした若者を就労支援していこうということ。二つ目に子育て中の女性を就労支援していこうということ。三つ目に介護とか看護、保育という人材不足分野といわれる職の就労支援をしていこうということで、協定を結ばしていただきまして、保育について、保育幼稚園室の方では受け入れる施設を新規で造るのではなくて、いろいろな場所を借りて設けたりしているのですけれども、箱物は整っても保育士が足りないということで、そういった面でも就労担当としまして、保育士の就労支援というか保育士になっていただく方を増やしていこうと、協定に基づいてさせていただいているのが現状でございます。

○B委員

ニートの人も結構いらっしゃると思うのですけれども、そういう方はなかなか外に出ていけないという事情もあると思いますが、そういう方に対しての支援というのは何かされていますか。

○安井地域経済振興室主査

吹田市では、ニート引きこもり相談ということで、NPO法人に業務委託をしております、月1回ですが、一人1時間程度の相談枠を3枠設けて実施しています。

○B委員

利用されている人はいますか。

○安井地域経済振興室主査

平成27年度では12件の御利用がございました。

○会長

他に質問はございますか。

○I委員

子育て両立支援で、子育てしながら働く方は、一般の求人を見てもやはり無理かなと思ってしまう、マッチングはありがたいと思うのですが、求人はどういう求人が多いのですか。

○安井地域経済振興室主査

子育てをしながらでは、なかなかフルタイムというのが厳しいのかなと思います。ど

ちらかといいますと、短時間での就労というのが条件設定になっています。保育園などのお迎えを考慮すると、だいたい午後3時から午後4時までの間で、仕事を終えるような求人内容のものが多くというように聞いています。

○I 委員

仕事の内容は、どういう仕事が多いのかが分かれば教えてください。どの分野とか、どういう採用であるのかが分かれば。

○安井地域経済振興室主査

料理補助であるとか、事務補助的な役割の仕事を求人に出されている病院があると聞いています。

○F 委員

課題を持つ就労困難者への就労支援は行政しかできないように思うのですが、ハローワークとの住み分けで、ハローワークの方に吹田市にお住まいの方は、吹田市でこういう事業をやっていますみたいなアナウンスをしてもらえそうな何か。例えばハローワークに1個案内を立ててもらおうとかして、ここを知らずにハローワークに行かれる方が結構多いのではないかと想像しまして、ハローワークに吹田市の就職困難者の方がいらっしゃったら、こういう事業を吹田市の方でもしているというアナウンスをもらうというあたりの情報交換のようなものはされているのですか。

○安井地域経済振興室主査

先ほどの光岡が申し上げました雇用対策協定を大阪労働局と締結した中に、お互いがこういう事業をやっています、ハローワークはこういうことを、吹田市もこういうことをやっているというのを、お互い情報提供しながら各分野で情報発信しているというようなことはやっています。

○F 委員

例えば、ひとり親家庭に直接かかわる吹田市の部局がありますね。その部局もこういうものがあるというのは、対象者が来た時に、JOBナビすいたがあるということを、職員がすぐに案内できるようにやっておかないと、それこそ縦割りの弊害で、せっかく予算を掛けてそれぞれやっているのに、こちらに来た人はここを知らずに終わってしまうというのがあるので。すごく有意義なことをされていると思うので、もっと存在を知ってもらう努力をされるといいのではないかと思います。

○光岡地域経済振興室参事

ひとり親家庭につきましては、市内でも連携会議をやっておりまして、そういった就労困難者の方を対象に、私どもの方がそういうような業務をやっておりますので、就労困難者以外にひとり親家庭に対する施策を担当している部局が他にもございますので、そういった部局が一堂に会して、いろいろ情報共有をする会議を年2回ほどやっておりまして、その中で私どもでしたらJOBナビすいたについても、情報共有をしておりますので、そういった意味では大丈夫かなと思っておるのですけれども、なかなかJOBナビすいたの周知をできていないと実感しますし、場所がメロートの2階という非常に分かりにくい場所にありますので、そういった周知については、今後も引き続き努力していきたいと思っています。

○F 委員

広報的な周知の載せ方ではなく、吹田市の若年者の方、障がい者の方、ひとり親家庭の方は、行政がすぐにキャッチできる情報なので、どこかの窓口に来られた時に、そこ

で教えてもらえる仕組みを作った方が、欲しい人に端的に情報が伝わると思います。全員に周知となるとお金もかかってしまうので、効果ははっきり出ないと思うのです。

○光岡地域経済振興室参事

そういう意味では市内の連携を深めていきたいとは思っています。

○会長

男女共同参画を進めている企業や両立支援されている企業に対して、懸賞的な制度があれば励みになりますけれども。企業にとっても負担の多いことだと思いますので、お金を出さなくても賞状を渡すとか、市のホームページに掲載するとか。

○光岡地域経済振興室参事

何かできるか、知恵を絞って考えてみたいと思います。

○会長

他に何か質問はございますか。

○G委員

資料に書いている啓発冊子のことですが、内容は毎年更新をされているのですか。それと発行部数と、先ほど事業所に配布すると聞いたのですが、具体的にどういうふうに行われているのですか。

○安井地域経済振興室主査

厚生労働省が発行しているものに許可をいただいて、吹田市が各2,000部印刷して、公共施設、私どもが把握している350程の事業所の事業主に送っています。

○会長

よろしいでしょうか。

それでは時間になりましたので、次の意見聴取を行います。ありがとうございました。

(地域経済振興室職員退室、人事室職員入室)

○飯尾男女共同参画室主幹

出席の職員を紹介させていただきます。人材育成・女性活躍担当の平田理事、人事室の井田室長です。それではまず、業務概要について説明をお願いします。

○平田理事

人事室におけます事業の取組みにつきまして、御説明させていただきたいと思います。お手元の資料に沿いまして御説明の方を進めさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

人事室では、男女共同参画プランの推進に係わる業務ということでございますけれども、まず職員研修ということになってまいります。平成26年度の実績でございますが、人事室が主催しております研修といたしましては、女性職員向けのワークライフバランスでありますとか、キャリアアップの研修などを行っております。

二つ目といたしましては、管理職向けの職場におけるハラスメント防止でありますとか、対応の研修を実施しております。男女共同参画プラン推進に係る業務の中のメディアにおける女性の人権の尊重という部分につきましては、文書取扱責任者、文責と呼んでおりますけれども、こういった職員に対しまして、男女共同参画の視点での文書表現を学ぶ研修ということを行っております。

最後になりますが、非常勤職員や臨時雇用員につきましても、毎年度の任用というこ



とになってまいりますので、毎年度ハラスメントに関する基本指針の説明ということで、本市の場合、基本指針というものを作っておりますので、こういったものを説明させていただいているという状況でございます。これらを実施させていただきまして、平成26年度につきましては、延べ5回の研修をさせていただいて、合計で298人の職員が参加したという状況になっております。

続きまして、平成26年度の実績といたしまして、外部研修機関への派遣研修というのがございます。こちらは女性職員を対象にしまして、次世代リーダーの育成に繋げる女性職員の研修会に1名を派遣しております。こちらの内容としましては、いろんな自治体から女性職員が集まりまして、特に若手の女性職員を研修に派遣しておりますけれども、いろんな交流を通じて刺激を受けてくるというような研修になっております。こういった形で、職員の意識改革を行っておりますが、やはり意識改革ということになりますと、継続的にやっていくというのが必要になってくるかと思っております。そういった中で、今後もこういった研修を引き続きやっていきたいと思っておりますし、さらにこの間、働き方の改革ということも言われておりますので、この辺りに力を入れながら継続的にやってまいりたいというふうに考えております。

資料の下の方に、指標を書かしていただいておりますけれども、男女共同参画プランの中に指標といたしまして、「男は仕事、女は家庭」と思う市民の割合という指標があったかと思いますが、参考といたしまして、吹田市職員の男女比率を掲載させていただきました。平成26年度、平成27年度さらには平成28年度も、女性職員の割合というのは年々増えてきている状況になっております。そういった中でやはり意識としては、「男は仕事、女は家庭」というような感覚はだんだん薄れていっているのではないのかなど。職員の中においては、薄れていっているのではないのかなというふうに考えております。

もう一つの指標でございますけれども、市職員の管理職への登用率という目標がございます。こちらは、平成26年度、平成27年度の数字を掲載させていただいております。男女共同参画プランの指標の中で、当初、平成24年度の数字が入っていたかと思っております。その数字から見ますと、少し下がっている状況になっておりますが、なぜ下がっているのかといいますと、平成26年度に、市民病院が独立行政法人化されて、人数から外れているということがございますので、少し比率としては下がっているのですが、その後、平成26年度、平成27年度、そして平成28年度の管理職の比率というのは上がってきている状況ということになっております。男女共同参画プランの目標値は30パーセントということになっておりますので、まだまだほど遠い数値ということになっておりますけれども、引き続き、継続的にしっかり確保を図りながら女性職員のキャリアアップを図っていきたいというふうに思っております。

以上、簡単でございますけれども説明とさせていただきます。

○会長

ありがとうございました。では、御質問ありませんでしょうか。

○D委員

外部研修機関への派遣ということで1名派遣したということなのですが、参加された方が戻ってきたときにフィードバックとか、そういったものはこういった形になりますか。

○平田理事

平成26年度につきましては、フィードバックの形は取られていないのですけれども、おっしゃるとおりフィードバックという形で進めていくのが必要かなと思っております。本年度も2名の派遣をしておりますけれども、そのフィードバックの仕方というのをこの間も考えておまして、今年度中には何かの形でやりたいなというふうに思っております。特に若手職員に行ってもらっていますので、若手職員から発信してもらおうというのが必要かなと考えております。

○D委員

研修に行かれるにあたっては、やはり費用が掛かっていることですね。

○平田理事

そのとおりです。

○会長

他に質問はございますか。

○F委員

市職員の残業率とかは分かりますか。こういう研修をやるのは、非常に表層的な問題でありまして、残業が恒常化しているということになれば、やはり女性というのは活躍しにくい職場であるということから、きちんと質問させていただきたいと思うのですが、何かそういう統計というものがありますでしょうか。

○井田人事室長

全体が多いということではなくて、少し偏りはございますけれども、ひと月当たりの時間数としまして100時間を超える職員は発生しておるという状況でございます。昨今、いろいろ社会問題化しておりますけれども、長時間労働、一般的に月45時間を超えますと健康被害の危険性は高まるといわれていますが、月45時間を超える職員というのも非常に多くなっております。ですから、本年4月に策定しました女性活躍推進法に基づく特定事業主計画の中でも、働き方を変えようということ、第一のスローガンと掲げさせていただいています。そういった意識改革を図っていくと、女性だけではなくて、男女ともに働きやすい職場づくりを進めていこうということで、まずそのあたりを重点的に掲げさせていただいております。人員が減ってきている中で、行政需要は一方で拡大してきているということで、なかなか減らすというところには難しい部分がございますけれども、人事の方から、例えばノー残業デーということで、毎週水曜日と金曜日の2回、ノー残業デーということで設定をさせていただいております。庁内のイントラネットで各自のパソコンに、今日はノー残業デーであるというような周知文書を送ったりして、意識付けを図っていきたいとは考えております。平成26年度、平成27年度に比べましても減ってはおりません。非常に喫緊の問題ということで我々は捉えておりますけれども、女性が活躍する大前提としては、そういう働き方の改革を進めなければならないということで認識はしております。

○会長

他に何かございますか。

○B委員

吹田市の職員の男女比率を書いておりますけれども、最近、豊中市の職員の比率を知りまして、平成28年4月現在の女性職員が47パーセントです。すごく高い比率と思いました。管理職への登用も大事なのですが、職員もたくさん入ってもらわない

と管理職にはなかなか行かないかなと思ひまして、職員を採用するときに、男女比を考慮されているというようなことはございますか。

○井田人事室長

今年の4月に採用させていただきました事務職で言いますと、ちょうど男女半々という状況になっております。来年の4月に採用を予定させていただいております事務職の割合で言いますと、男女逆転してしまひて65パーセントが女性ということで、非常に女性の比率が高まるという状況でございます。採用活動ということで人材確保のため、近隣市とも優秀な人材を獲得し合うということでいろいろ説明会を開催させていただいたりしてということで、いろいろ知恵を絞っております。女性に特化した採用活動というのは特段しておりませんが、例えば保育士や幼稚園の教諭でありますと、大学の方から説明会に来てほしいというお声がけもいただいておりますので、そういう機会をいただきましたら積極的に行かしていただいているという状況でございます。

○会長

女性の方が多くなるのが現実ですね。男女では差をつけていませんよね。

○井田人事室長

特に男女の差というのは設けておりません。やはり結果的には女性の方が多くなっております。

○会長

ますますその傾向が強くなるので、男性が危うくなると考えているのですけれども、フレックスタイムは採用されているのですか。

○井田人事室長

それは実施をしておりません。

○会長

長時間労働であれば、サービスを低下しないためにはフレックスにされた方がいいのかなと思うのですけれども、検討はされているのですか。

○井田人事室長

検討はしております。市役所の場合で言いますと、いろいろな休暇制度がありまして、例えば子供が突発的に病気をした場合には、給与を減額しない形で特別な休暇を付与させていただいたりとか、有給休暇も時間単位で取れるようさせていただいたりとかしております。育児休暇の男性取得はなかなか進んでおりませんが、子育てのための休暇については女性のみならず男性も積極的に取っておりますので、そういった形で進めております。おっしゃられたフレックスタイムにつきましても、全体的に導入することではなくて、部分的に施行というようなやり方も含めて検討してまいりたいと考えております。

○会長

他に何かございますか。

○F委員

M字カーブといって、女性が出産・育児のとき退職してしまうという問題が割とよくあるという話ですけれども、例えば採用後15年とか20年後の女性の離職率とかの統計などは、人事室で取られていらっしゃいますか。

○井田人事室長

今回の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定するときに、男女の離職率

という形では統計を取らせていただきました。

○F委員

今教えてもらえますか。

○井田人事室長

結果的には女性の方がやや離職率は高いというような状況になっております。

○平田理事

比較をしておりますのが、10年前に採用した者が今現在、どれぐらい在職しているのかという数字を挙げておりますけれども、これでいいますと男性が在職率で90.3パーセント、女性が75.6パーセントと出ておりますので、ここでは大分差が出ているという状況です。11年前でいいますと、男性が96.4パーセント、女性が90.2パーセントということになっておりますので、女性が75.6パーセントと出ておりますので、ここでは大分差が出ているという状況です。11年前でいいますと、男性が96.4パーセント、女性が90.2パーセントということになっておりますので、その年によっては若干違いが出てくるのかなというふうに思っております。今後も特定事業主行動計画の中では、毎年公表の数値があるのですけれども、離職率という指標ではないのですが、男女の勤続年数という形では公表する予定になっております。そういった中で、男性の勤続年数、女性の勤続年数ということで、今後も追っていくという予定にはしております。

○会長

他に何かございますか。

○会長

先ほど、消防本部の意見聴取をしたのですが、当直などの不規則勤務の方がいらっやいますね。病院なら看護師用に夜間保育が設けられているところがあると思うのですが、吹田市の中で、不規則勤務はどうしても当直業務が多いというときには、夜間保育所もあるのでしょうか、市で対策されたらもっと定職率がいいのかなと言っていたのですが、人事の方でそういう対策はされていますか。

○井田人事室長

そこまでの対応はできていません。病院の方は、確かに院内の保育所という形では対応させていただいております。それ以前に吹田市は、非常に待機児童が多いことで緊急事態ということで、そちらの方を先行せざるを得ない状況になっております。

○会長

企業では企業内保育所は進められていますよね。

○井田人事室長

そうですね。

○会長

ここも特定企業ですから。市役所の中に保育所はないのですね。

○井田人事室長

市役所の中には現在ございません。

○会長

一企業と考えたときに、これからかなり女性が増えてくると思いますから、企業内保育所を吹田市も考えられた方がいいのかなという感じはしますけれども。

○会長

他に何かございますか。よろしいですか。  
それではどうもありがとうございました。

(人事室職員退出)

○会長

次の議題に移りたいと思います。  
議題のその他でございますけれども、事務局から何かございますか。

○田家男女共同参画室参事

一点目ですけれども、男女共同参画センターの主催講座のPRをさせていただきたい  
と思いますので、よろしくをお願いします。

○畑澤男女共同参画センター所長

(LGBT講座、Wリボンプロジェクト in すいた 2016 のエンディング講座をPR)

○田家男女共同参画室参事

続きまして、次回第6回の審議会の日程ですけれども、12月27日(火)午後3時  
30分からメイシアター第1集会室で開催いたします。内容につきましては、この3回  
のヒアリングを踏まえて、基本方向のIから基本方向のVIまでありますけれども、その  
案を決めていきまして、そのうえで基本方向を三つに分けて、それぞれの部会を設  
置して、部会の委員を選んでいただきたいと思いますので、よろしくお願いたします。

○会長

ヒアリングはもう終わりですね。

○田家男女共同参画室参事

はいそうです。

○会長

基本方向案のたたき台とかは。

○田家男女共同参画室参事

これまでの皆様の議論を踏まえまして、事務局の方で案を作りたいと思っています。

○会長

それは次の審議会当日までには大丈夫ですか。

○田家男女共同参画室参事

用意させていただきます。

○会長

そのたたき台を基にして、しっかりやると大変な時間になってしまうので。なんとなく  
情報公開が十分されていないような気がしたのですけれど、そのあたりはよろしくお  
願いたします。

○会長

他に何かございますか。  
ないようですので、以上を持ちまして本日の審議会は終了させていただきます。