

(様式第1号)

■ 会議録 □ 会議要旨

会議の名称	令和4年度 第2回 芦屋市女性活躍推進会議
日時	令和5年1月26日(木) 午後1時30分～3時
場所	芦屋市役所分庁舎2階 大会議室
出席者	会長 中里 英樹 副会長 萩原 紫津子 委員 伊東 典子、勝部 尚樹、中村 馨乃信、橋野 浩美、平野 雅之、 渡利 綾子、須澤 美佳、島津 久夫、中尾 裕子 欠席委員 上畑 真理
事務局	市民生活部長 大上 勉 市民生活部主幹(女性活躍支援担当) 小杉 頼子 市民生活部人権・男女共生課長 竹内 浩文 市民生活部人権・男女共生課男女共生係長 松丸 真奈 市民生活部人権・男女共生課男女共生課員 青木 祐馬 市民生活部人権・男女共生課女性活躍コーディネーター 桐山 衣代
会議の公開	公開
傍聴者数	0人

1 会議次第

(1) 開会

- (2) 議事：第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン(原案)に係る市民意見募集  
(パブリック・コメント)の結果報告について

2 提出資料

令和4年度第2回芦屋市女性活躍推進会議次第

芦屋市女性活躍推進会議委員名簿

資料1：第5次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン(原案)への意見及び市の考  
え方(市民意見募集の結果)

資料2：第5次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 計画(案)

資料3：第5次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 概要版(案)

3 審議内容

=開会=

=部長あいさつ= 大上部長

=会議の公開について説明=

=事務局紹介=

=会長のあいさつ=

=議事=

事務局/小杉：ここからは、中里会長に議事進行をお願いいたします。

中里会長：それでは、議事に沿って事務局よりご説明をお願いいたします。

●事務局より第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン（原案）に係る市民意見募集（パブリック・コメント）の結果報告について、資料1、2に沿って説明

中里会長：事務局より今ご説明いただいたことや、それ以外の部分でも構いませんので皆様ご意見いただけますでしょうか。なお、この女性活躍推進会議について改めて確認しますと、資料2の8ページの「6. 計画の推進体制」の図にも示されているとおり、男女共同参画推進審議会が、条例上計画の策定に関して中心になる審議の場ではありますが、この会議も審議会と同様に人権・男女共生課に対して提言・意見をすると位置づけられています。昨日実施した第3回審議会でもご意見をお聞きして、本日の会議の意見も踏まえた上で、事務局はパブリック・コメントに対する回答の修正等を検討しますので、市民に納得いただけるような回答ができるよう、本日皆様からご意見をいただければと思います。まず、私が気になった点としては、資料1の9番の2つ目のご意見に関して、ご意見くださった方の意図としては、長時間労働の改善そのものについてよりも、市職員だけではなく、全体の労働者にも目配りしているということが分かる記載にした方が良く、ということをお伝えたいのではないかと思います。全体の労働者について記載しないのであれば、「市の考え方」の中で別の箇所で記載している旨を示した方が良くと思います。その他、皆様ご意見ございますでしょうか。

橋野委員：今回の市民意見募集にあたり、芦屋市民活動センターにてパブリック・コメントについて意見を出し合う講座を開きました。高校生から70歳代まで幅広い年齢の方々が集まって話をしましたが、ある高校生は「男女共同参画」という言葉すら聞いたことがない様子で、「男女共同参画」は大人の間で起こっている問題と認識しているようでした。私が学生の頃は男女を分けて50音順に整列していましたが、今では男女混合で並んでいますし、制服はスカートとパンツの選択肢があるなど、男女間の差別や格差をあまり感じないのではないかと思います。講座の中でもどこに落としどころを持っていけばいいのかという受け答えが見られたのですが、資料1の2番のご意見にある「若者たちのモヤモヤした感情」というのは、男女共同参画について理解ができていないことからくる感情なのではないかと思います。

中里会長：橋野委員のご意見は非常に重要だと思います。最近私が携わった卒業論文の指導時に、大学生の男女差別についての意識をテーマに取り上げた学生がいましたが、その学生自身、レディースデーや女性専用車両等の存在を理由に、男性の方が優遇されていないと認識していました。その学生に対し、なぜ男性の方が優遇されていないと認識したのか、どういうものが男女差別として存在しているかを調べるよう指導したところ、少しずつ論文の内容が変化し、学生自身の意識も変わっていきました。日常生活の中だけでは女性への差別を意識しづらいので、社会に出てから、あるいは家族をもってから感じる問題意識とのギャップを埋めることが必要だと感じました。資料1の2番の意見については、差別を意識していない人が、同じ世代にも差別を感じている人達が存在していることを認識する必要がある、という意味も含まれているのではないかと思いますので、「市の考え方」にそういった点を何等か反映ができるようであればご検討ください。

中尾委員：資料2の18ページの基本目標3の施策の方向性（1）の主な取組「②性別役割の偏り解消のための取組」の中で、事業所に向けて「えるぼし認定」や「プラチナえるぼし認定」等について、周知する旨の記載がありますので、事業所を対象としたアンコンシャス・バイアスに関するものや、女性の活躍の場を広げることを促すようなセミナーを積極的に実施していただけたらと思います。橋野委員のご意見にもあったように、若い世代はあまり意識していないかもしれませんが、社会人になり、会社に入ると男女差を意識し、違和感を覚える方が出てくるのではないかと思いますし、会社の第一線で働く社員と若い世代の間にも意識の差はあると思います。女性活躍に関しては、「えるぼし認定」を受けることができれば採用希望者が増えるというだけではなく、会社で働く社員の意識を変えることが重要ですので、可能であれば

ば企業向けのセミナーも企画・実施していただきたいと思います。県立男女共同参画センターでは、市町との共催による企業向けセミナー実施希望を募っておりますので、ぜひご活用ください。

中里会長：情報提供ありがとうございます。今いただいたご意見は、資料1のご意見に対する「市の考え方」の中で反映できる箇所はございますでしょうか。

中尾委員：特に「市の考え方」への反映を希望する箇所はございませんが、事業実施の際に参考にさせていただけたらと思います。

中村委員：資料1の10、11番のご意見に関連しまして、計画本文には既にジェンダー平等の視点は反映されているようなので、併せてより手に取りやすい計画の概要版の基本目標1の文章中にも「ジェンダー平等」の言葉を追加記載してはいかがでしょうか。

中里会長：私も様々な自治体の計画策定に関わっていますが、多くの自治体が「ジェンダー平等」という言葉を基本目標に記載し、強調するようになってきています。SDGsにもジェンダー平等が取り上げられたことで、社会で受け入れられやすくなったタイミングを活かしていただきたいと思います。「ジェンダー」という言葉の使い方に関して国から様々な要請があった時代を経て、今ではどんな組織でも使うようになってきていますし、「ジェンダー」という言葉を使うことで、単に男女という枠組みより、もう少し多様に境界線そのものを再考することにつながりますので、可能な範囲で目立つように記載した方が良いと思います。事務局より今までのご意見に対する回答があればお願いいたします。

事務局／小杉：中尾委員がおっしゃった、企業向けのセミナーに関しては、今年度働き方改革をテーマに実施いたしました。ご参加くださった事業所は予想よりも少ない状況でした。しかし、企業向けのセミナー実施の必要性は感じておりますので、中尾委員より情報提供いただきました県立男女共同参画センター様との連携も含めて、来年度以降の実施についても研究しながら進めてまいります。中里会長と中村委員よりいただきました概要版につきましても、「ジェンダー平等」という言葉をより強調して記載できないか、再度検討いたします。

中里会長：他にご意見ございますでしょうか。

須澤委員：計画の本文中の各所に周知に関する記載がありますが、例えばDV相談について、相談場所自体を知らない市民の方が多いと思いますので、周知のために具体的にどのような施策に取り組んでいくのかという記載がある方が良いのではないかと思います。実際にDV被害にあった際、誰に、どこへ相談したらいいのか、また相談したらどうなるのかということが分からない、さらに被害者の方の中には経済的に困窮している方も多いのではないかと思いますので、気軽に相談できるということが伝わるような周知の取組に関する記載があれば良いのではないかと思います。

中里会長：ありがとうございます。他の皆様はいかがでしょうか。

渡利委員：資料1のご意見に対する「市の考え方」の書き方について、「取組を進めます」「努力します」という表現だと回答が曖昧な印象を受けてしまいますので、例えば13番に対する「市の考え方」の中で、女性が活躍するためには男性の育児参画が必要であると考えられるのであれば、資料2の20ページに記載の数値目標を示したうえで、何年までにこういう事業を実施することで目標を達成していきます、というような具体性のある書きぶりに変更することによって、取組に対する本気度が伝わるのではないかと思います。

中里会長：ありがとうございます。私も資料1の「市の考え方」について、全体的に大きな話でかわされるような印象を受ける箇所がありましたので、より明確に記載した方が良いのではないかと思います。具体的には、17番の経済的劣位に置かれている女性に対する経済的・社会的支援の必要性についてのご意見に対する「市の考え方」の回答が曖昧だと思います。資料2の12ページの基本目標2の施策の方向性(1)の主な取組「③悩み相談事業」の文章中で「高齢者、シングルマザー、非正規雇用者等の弱い立場の人々が窮地に追いこまれないよう、困難を抱える女性を含めた個人への支援の必要性が高まっている」と具体的に言及している箇所がありますので、その部分をこのご意見に対する「市の考え方」として記載すれば良いのではないかと思います。21番についても「市の考え方」の4行目から7行目にかけて『『婦人相談員』は『女性相談支援員』へと変更予定にしておりますが、』と記載しその後さらに文章が続いていますが、ご意見くださった方が気にされているのはあくまで「婦人相談員」の言葉についてですので、「が、」以下の説明は省いて簡潔に回答した方が良いのではないかと思います。19番のご意見についても、「市の考え方」に直接的な回答がなく、大まかな対応の説明に終始してしまっているため、「女性活躍」という語句を市がどう捉えているのか、明確に記載した方が良いと思います。「女性活躍」の語句は、女性活躍推進法においては「職業生活における活躍」と限定して明示されているため、その部分での認識の違いはあると思いますが、より明確な書き方にした方が良いと思いました。また、13番のご意見についても、格差のある働き方が高い割合で存在し、そこに女性が集まる構造が問題であるとの指摘かと思いますが、「市役所という職場を含め」と回答を曖昧にしている印象を受けますので、雇用主としてできることを検討していく姿勢を示す必要があるのではないかと思います。

事務局／小杉：ありがとうございます。中里会長からご紹介いただけましたとおり、「市の考え方」については、昨日開催の第3回審議会においても、より真摯な回答ができないか、具体的な数値の記載が可能なものは記載すべきではないかのご意見をいただきました。先ほどの中里会長から具体的なご意見の番号と修正のご提案をいただきましたので、可能な範囲で修正・追記を検討いたします。

勝部委員：今お話ししていたことに関連して、今回の計画でも基本目標3で「男性の家庭生活での活躍推進」を重点取組として掲げていますので、例えば資料1の19番のご意見は、ケア労働分野で女性が活躍せざるを得ないという状況がある、ということをお伝えたいのではないかと思いますので、それに対する「市の考え方」としては、男性の家庭生活における活躍により解消することができるという視点で回答が可能なのではないかと思います。資料2の計画案について気になる箇所2か所あり、1つ目は19ページの基本目標3の施策の方向性(2)の主な取組「②男性の家庭生活での活躍推進」の本文中4行目に「いわゆる『取るだけ育休』とならないよう、啓発します」という記載がありますが、実際「取るだけ育休」の状況は存在しているとは思ものの、現状としてはほとんどの人が育休を取得しておらず、取得日数も非常に短い状況であることがより大きな課題であり、「取るだけ育休」に関するデータもほとんどないと思いますので、この部分で取り立てて記載する必要があるのか疑問に思いました。2つ目は20ページの数値目標の基本目標3の施策の方向性(2)の主な取組「③働き方改革の推進」の「市男性職員の育児に関する休暇取得率」にある育児休業取得率の目標について、国が令和7年に30%以上としているのに対して、令和9年度に30%以上としています、目標達成時期が国より遅い設定となっていますので、数値として適切であるか気になりました。

事務局／小杉：数値目標に関しては、様々な事業実施の中で、可能な限り到達可能な目標を見極めた上で、計画終了時にはどの事業も総じて推進した結果となるよう課内で検討し、設定しております。どこまでの数値を目指すべきか非常に悩ましく、短期間で急速に数字を改善させたいという思いもありますが、検討を重ねた結果、現在記載の数値目標としました。

中里会長：設定している数値目標は、この計画で初めて設定する数値でしょうか。それとも既に市の全体計画で設定されており、その数値に設定せざるを得ないというものでしょうか。

事務局／小杉：おそらく特に市の全体計画においての目標ではないと思います。

事務局／大上：具体的な数値目標に関しては、どの項目を、どのくらいの数字で設定するのか非常に悩ましく、これまでも検討を重ねておりますが、市が参考としている国や県の数値目標も、これまでの取組実績等を勘案し、根拠をもって示されているものと思いますので、その点を十分認識した上で、改めて見直したいと思います。ただ、国や県より目標を低く設定するというよりは、市としてのレベル感を見極めた上での目標設定も重要だと考えておりますので、人事部門や各職場の理解も得ながら全庁的な取組を進め、さらには地域全体に追隨いただけるよう地域の事業所様へも周知・啓発を進めていきたいと考えております。なお、国においては法律や支援策の補助事業等の実施により、数値目標達成に向けて直接的に誘導する権限を持っているため、市の目標設定と常に比較できるものではないと考えております。しかしながら、国の目標設定を受け、市として消極的な選択ではなく、明確な根拠をもって説明ができるような数値目標を設定すべきと考えております。また、パブリック・コメントに対する「市の考え方」の記載のあり方については全庁的な統一感という点で大変苦慮しておりますが、本日委員の皆様よりいただいたご意見を参考にさせていただき、表現の仕方を含め改めて見直してみます。橋野委員より会議冒頭でご意見いただきましたように、世代によっては、この計画でお示ししている男女格差解消のための考え方や行動について必要性を感じられない方もおられると思いますが、計画を通じて、そういった方々にも関心を持っていただくきっかけ作りをしたいと考えておりますので、概要版も含め、市民の方により理解していただけるようなものとなるよう、公表の最終段階まで努力していきたいと思っております。

事務局／竹内：数値目標の設定方法としては2つあり、一つは達成したいという一定の数値があり、それを目標数値として設定する方法、もう一つは現状を把握した上で数値を現状からここまで伸ばしたいという目標設定方法だと考えています。例えば、育児休業の取得率に関しては30%以上と設定しているものの、現状値は18.2%であり、現状の2倍ほどの数値となりますので、この項目で言えばできるだけその数値に近付け、到達したいという目標になります。他にも現状を踏まえた上での目標設定としている項目がいくつかございます。

中里会長：ありがとうございます。他にご意見ございますでしょうか。

渡利委員：数値目標の立て方に関しては、あまりに現状とかけ離れた高い目標を設定し、結果的に未達だと意味がありませんので、事業所としても非常に苦勞しているところです。目標設定には様々な考え方があると思いますが、ある程度到達可能な目標設定をした方が、市民の方にも理解が得やすいのではないかと思います。また資料2の19ページの基本目標3の施策の方向性(2)の主な取組「②男性の家庭生活での活躍推進」に関連し、弊社では男性社員の育児休業取得が進んできており、現状で30%以上が取得しておりますが、直近で新設された「産後パパ育休」の制度理解が進んでいるとは言えません。この出生後8週間以内に最大4週間の育児休業を分割して取得できる制度について、取得方法も社内周知していますが、取得する社員は今のところいない状況で、事前の申請が必要なこともあり、分割して取得する意味も分かりづらいという意見もあります。「産後パパ育休」の意味や意義、人事部門へ事前の申請の方法の理解も進んでいないかと思いますので、企業の立場としては、市より周知・啓発いただけるとありがたいです。

中里会長：ありがとうございます。「産後パパ育休」の新設に関しては、制度ができる以前より

子の出生後から8週間以内に最大4週間取得できましたが、新設後に4週間で2分割して取得できるようになりました。「産後パパ育休」制度の新設により、申請時期が以前の育児休業の開始1か月前から2週間前まで申請できるようになったことも変更点ですが、制度が新設されたこと自体よりも、分割取得が可能となったことを強調して周知する方が良いと思います。ご要望があれば私もお説明に伺います。

渡利委員：ありがとうございます。

中里会長：他にご意見ございますでしょうか。

萩原副会長：今回、市民の方々より「ジェンダー平等」という言葉に関するご意見が多く出ているように、過去5年で世の中は大きく変わったのではないかと思います。5年前にはこのような状況は想像しておらず、恐らく5年後はもっと大きな変化があると思います。今回の計画は現状を踏まえての立案になりますが、先ほどの「産後パパ育休」に関連することを始め、今後も加速的に社会は変化し、少子高齢化も進んでいくことと思います。抽象的な話にはなりますが、計画の作成にあたっては、今後5年間でどのような変化や課題が起きていくのか考えながらご検討いただくとともに、「市の考え方」の記載においても、今後の社会変化も踏まえた上で、市の取組への姿勢を示すことのできるような文言があれば良いのではないかと思います。

中里会長：ありがとうございます。まとめとなるご意見をいただいたのですが、細かい点について2点のみお伝えいたします。資料1の25番の「市の考え方」最後の2行の部分で、「本市における給与、報酬は性別ではなく職務の内容や経験年数等に応じて決定しております。」と記載されておりますが、ご意見をくださった方はそれを理解した上で、格差ができてしまうことを問題として挙げていると思います。事実上格差が出来てしまっていることに対して、能力ある人は頭角を現すというような26番のご意見と同じ意味合いのことを、市が回答しているように捉えられる恐れもありますので、この部分は記載する必要はないかと思います。一方、26番のご意見に対して、この計画推進の意義は、同じ能力があってもそれが評価されなかったり、評価される機会がなかったりする問題点を解消するための計画である、と明確に記載した方が良いと思いますので、記載内容を再度ご検討ください。それでは、お時間になりましたので、議題についての審議を終了いたします。次第に戻りまして、「3 その他」について事務局からご説明をお願いいたします。

事務局／小杉：たくさんのご意見をいただきありがとうございました。本日の会議録につきましては、案ができ次第皆様にお送りしますので、お手数ですが、ご確認よろしくお願ひいたします。その後、ホームページにて公開させていただきます。本日、皆様へご報告いたしました、原案にかかる市民意見募集（パブリック・コメント）は、先日1月24日で募集を終了し、この後、庁内の審議を経て、議会へ報告させていただいた後、3月に結果を公表させていただく予定です。なお本日は、本年度、2回目の会議を行わせていただきました。参考までに、次回は、次第に記載のとおり7月頃、令和4年度の女性活躍推進事業の実績報告と令和5年度の実施計画についてお示しさせていただき、ご意見をいただければと考えています。さて、各委員様におかれましては今年3月末で2年間の任期が終了となります。計画策定という大きな節目となる期間に大変お世話になり、誠にありがとうございました。今後も芦屋市の女性活躍推進について、ご理解、ご協力、またご意見等いただけましたらと思います。

中里会長：それでは、本日の会議を終了いたします。ありがとうございました。