

(様式第1号)

■ 会議録 □ 会議要旨

会議の名称	令和8年度 第1回 芦屋市男女共同参画推進審議会
日時	令和8年7月2日(木) 午後3時～4時47分
場所	芦屋市役所分庁舎2階 大会議室
出席者 (敬称略)	会長 奥野 明子 副会長 細川 由美子 委員 関 めぐみ、和田谷 幸子、赤司 勝、岩崎 尚、神足 雄太、 本宮 隆徳 欠席委員 松尾 美佳
事務局	市民生活部 部長 和泉 みどり 市民生活部人権・男女共生課 課長 谷野 誠 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・男女共生課男女共生係 係長 今泉 公佑 市民生活部人権・男女共生課 課員 橋本 麻理奈
会議の公開	■ 公開 ----- □ 非公開 □ 一部公開 会議の冒頭に諮り、出席者全員の賛成により決定した。 〔芦屋市情報公開条例第19条の規定により非公開・一部公開は出席者の3分の2以上の賛成が必要〕 ＜非公開・一部公開とした場合の理由＞
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・プランの進行管理
第6次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン策定にかかる市民・職員意識調査について

- (3) その他：令和8年度第2回芦屋市男女共同参画推進審議会について

(4) 閉 会

2 提出資料

令和8年度第1回芦屋市男女共同参画推進審議会 次第

資料1 第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 令和7年度施策体系別評価

資料2 第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 施策一覧(全事業一覧)

資料3 第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 数値目標実績

資料(その他)「男女共同参画に関する市民・職員意識調査」調査概要

当日資料1 芦屋市男女共同参画に関する市民意識調査 調査票(案)

当日資料2 芦屋市男女共同参画に関する職員意識調査 調査票(案)

3 審議内容

＝開会＝

＝部長あいさつ＝

＝事務局紹介＝

＝会長のあいさつ＝

＝会議の公開について説明＝

＝議事＝

奥野会長：では、議事に入ります。次第の2について、まず第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランの進行管理についてご説明いただいた後、委員の皆さまからご意見等をいただきたいと思います。始めに、事務局から本日の資料の確認と説明をお願いします。

●事務局より、第5次ウィザス・プランの進行管理について、資料1～3に沿って説明

奥野会長：ただ今事務局から説明のありました事項、および事前に送付しております資料につきまして、皆様それぞれの立場からご自由にご発言をお願いいたします。なお、録音の都合上、ご発言の際は挙手をお願いいたします。

関委員：全体的に数値が向上しており、これまでの取り組みの成果が反映されていると評価します。1点確認ですが、資料3「第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 数値目標実績」の基本目標3(1)②「市附属機関等における女性委員の割合」が40.8%となり、初めて目標を達成したとのことでした。現状において、女性委員が0%、あるいは10%以下の附属機関はないのでしょうか。

事務局／小杉：(令和7年度では)女性委員が0%となっている附属機関が4機関(5機関に訂正発言あり。)、10%以下の機関が1機関あります。

関委員：その4機関に対しては、女性委員の登用について働きかけを行っているのでしょうか。

事務局／小杉：はい、働きかけは行っております。女性委員が0%となっているのは、具体的には選挙管理委員会、公平委員会、監査委員、そして打出／芦屋／財産区共有財産管理委員会の4機関です。(5機関に訂正発言あり。)要因といたしましては、全体の委員数が少ないことが挙げられます。打出／芦屋／財産区共有財産管理委員会以外は委員数が2～4名と少なく、充て職の性質が強いこともあり、所管課からは人選が難しいと聞いております。ま

た、打出／芦屋／財産区共有財産管理委員会につきましては委員数が 15 名ですが、地元からの選出による構成となるため、こちらも人選が難航している状況です。しかしながら、「可能な限り 1 名でも女性を登用してほしい」という要望は継続して伝えております。

奥野会長：建築や土木など、当該分野において女性の比率が低いケースであれば理解できますが、今挙げた機関は必ずしもそういった分野ではありません。選挙管理委員会などはまさにその典型です。充て職であることや定数が少ないという事情は理解しますが、対象となる役職に女性が全くいないとは考えにくいので、女性が登用されない直接的な理由にはならないと考えます。

事務局／小杉：委員委嘱のタイミングで改めてご検討いただくよう、所管課の担当者へ申し上げます。

奥野会長：調整が難しい面もあるかと存じますが、ぜひ積極的な働きかけをお願いいたします。

事務局／谷野：少し補足をさせていただきます。打出／芦屋／財産区共有財産管理委員会は地元の組織であるため、地域のコミュニティ組織から選出されていると推測されます。一方で、市内 78 ある自治会・町内会において女性が会長を務めている割合を算出したところ、全体の 21.7%に上りました。さらにその上部組織である「自治会連合会」の役員においては、女性の比率が 42.9%となっております。これまで、地域コミュニティの役員は男性に偏りがちであるという全国的な傾向がありましたが、本市においては女性の参画が進んでおり、上位の役職においても女性が中心となって活躍する良い傾向が見られます。こうした流れを踏まえたと、先ほど申し上げた各種委員会や、地元から委員を選出する場面においても、今後は徐々に女性の参画機会が増加していくものと期待しております。

奥野会長：それは良いアピール材料になりますね。「自治会連合会などの上部組織に女性役員がいらっしゃるのだから、ぜひ委員会にも」と、所管課からも働きかけやすいと思います。岩崎委員、自治会に関する話題が出ましたが、現状について何かお気づきの点はございますか。

岩崎委員：率直に申し上げて、先ほどのデータは想定外でした。私自身、自治会会長を務めておりますが、当自治会では実務のほとんどを女性の皆様に担っていただいております。私は主に市との連携等が必要な対外的な場面で動くことが多く、形式的に会長職をお引き受けしている状況です。慣例として男性が引き受けるケースや、年齢層が高めであるために「女

性が会長を務めること」に対する遠慮意識が、女性の側にもまだ残っているように感じます。ただ、自治会連合会の上層部に女性が増えてきていることは実感しておりました。若い世代が中心の自治会であれば、女性会長の割合はさらに多いのではないかと推測します。

奥野会長：ありがとうございます。またお気づきの点がございましたらご意見をお聞かせください。

事務局／小杉：先ほどの発言を訂正させていただきます。女性委員が0%の附属機関は「4つ」と申し上げましたが、正しくは「5つ」です。「緑ゆたかな美しいまちづくり紛争調停委員」という会議があり、そちらも委員定数3名に対し全員が男性となっております。紛争調停委員という性質上、委員名は非公開ですが、学識経験者、組織代表等で構成されております。こちら引き続き、所管課へ働きかけを続けてまいります。大変失礼いたしました。

関委員：もし充て職として「会長」が指定されている場合でも、副会長等、代理の方でも構わないというかたちでお声かけいただき、柔軟に女性を登用していただけるようお願いできればと思います。

神足委員：附属機関の女性割合についてですが、国や県、インフラ企業からの充て職の場合、どうしても組織のトップは男性の割合が高くなります。たまたま女性がトップであれば割合は上がりますが、人事異動によって再び男性に戻る可能性も高いのが現状です。人数の多い会議体においては、この40%という目標値の達成を本市だけでコントロールしきれない部分があると考えます。この「40%」というのは、あくまで目標値という理解でよろしいでしょうか。

事務局／小杉：はい、ご認識の通りです。第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランにおいて「女性委員の割合を40%以上60%以下とする」という目標を掲げており、国も同様の基準を設けています。「充て職」であっても、必ずその組織のトップに直接ご出席いただく必要があるのか、という視点を持つことが重要です。推薦元の組織が「トップが出席すべき」と認識されているのであれば、「必ずしもトップである必要はありません」という旨を、所管課から伝えていただくよう働きかけたいと考えております。

神足委員：防災会議という附属機関には幹事会という下部組織があり、幹事とのバランスを考慮して、お願いしづらいという事情もあるようです。ただ一方で、インフラ関係以外の団体などでは、「役職にこだわらず女性を選出していただけるとありがたい」とお伝えし、ご協力いただいているケースもあります。

事務局／小杉：数年前と比較しますと、本市の防災会議の女性比率は一桁台から、令和7年4月1日現在で33.3%まで向上しています。女性の多い団体に新たに委員として加わっていたくなどの工夫も図られており、今後のさらなる向上が期待できる状況です。

神足委員：他市と意見交換を行う際にも、「芦屋市はどのように工夫しているのか」と尋ねられるほどですが、やはりどの自治体も同様の課題を抱えており、女性割合の向上には難しさを感じています。

事務局／谷野：国においても、防災分野や防災会議に多くの女性の視点を取り入れることで、バランスの取れた施策を展開するという方針が示されています。この流れは、令和8年3月の国の第6次男女共同参画基本計画においても極めて重要な課題として位置付けられています。実際に本市の防災会議の委員名簿を確認しましても、各役職から選出される女性の割合は増加しており、社会の潮流がようやく追いついてきたと実感しております。引き続き、委員の皆様のご協力をお願いいたします。

細川副会長：附属機関の規程や規約において、女性登用をルール化することはできないのでしょうか。改選等のタイミングで「半数以上は女性とする」といった規定を設けることで、登用が進むのではないかと考えます。

事務局／小杉：本市には附属機関等の設置等に関する指針が設けられており、その中で第5次計画に合わせ「女性委員の割合が定数の40%以上60%以下となるよう努めるものとする」と定められております。また、委員委嘱の決裁を行う際、女性割合が目標に達していない場合は、未達の理由と今後の改善策を記載していただくようにしています。その結果、人事異動による影響や、女性を推薦依頼したが適任者が不在であったため、次回改選時に改善するといった理由が明記されるようになりました。依然として変動はあるものの、確実な意識付けにつながり、割合は向上してきていると認識しております。

奥野会長：附属機関における女性登用の件については以上とさせていただきます。他にご意見はありますか。

細川副会長：資料3の基本目標3(1)①「女性が望む活躍への支援」についてですが、相談件数の実績が28人にとどまっており、目標の50人に対して伸び悩んでいるように見受けられます。この要因について、事務局ではどのように分析されていますでしょうか。

事務局／小杉：相談件数につきましては、増減を繰り返している状況です。以前は「女性活躍相談」という名称でしたが、どのような相談ができるのかが分かりにくいという課題があったため、数年前に「女性のためのステップ相談」へ名称を変更し、周知を図っております。しかし、依然として認知度が低いことが課題であると認識しております。昨年度末からは、保健福祉センター等のイベントへ職員が出向き、来場された子育て世代の方々へ直接周知を行っております。現地で「このような窓口があるとは知らなかった」「ちょうど相談したかった」というお声を多くいただいたことから、さらなる広報活動の強化が必要であると考えています。なお、実際に相談をご利用いただいた方の満足度は非常に高く、高評価をいただいております。

細川副会長：この相談窓口は、どのような層をターゲットとして想定されているのでしょうか。若年層なのか、中高年層なのか、あるいは離職中の方などでしょうか。

事務局／小杉：特定の年代等に限定はしておらず、就業や起業、地域活動などを検討されている方に対し、「一人で悩まず、まずは話を聞かせてほしい」というスタンスで幅広く受け付けております。

細川副会長：中高年層の方からは「自分向けの窓口ではない」と認識され、本来のターゲットに情報が届いていない懸念があると感じました。

事務局／小杉：現状といたしましては、中高年層の方の利用が多く、若い世代の利用が少ない傾向にあるため、親子向けイベント等を通じて若年層へのアプローチを強化しているところです。

奥野会長：資料2の基本目標3(1)No.36に関連する「ステップ相談」という名称ですが、言葉自体が具体的に何を指しているのか、やや分かりにくい印象を受けます。

事務局／小杉：元々は「女性活躍相談」という名称でしたが、「活躍しなければならない」というプレッシャーを与えてしまうことを避けるため、次への一步を踏み出すイメージとして「ステップ相談」に変更いたしました。名称については、より適切なご提案がございましたらぜひ参考にさせていただきたいと考えております。

奥野会長：必ずしも起業や再就職といった領域に限定するものではない、ということですね。

事務局／小杉：はい。「地域活動を始めてみたいが、どうすればよいか分からない」といった

ご相談でもお受けしております。

本宮委員：無理に「ステップアップ」を連想させる言葉を使用しなくても、目的が伝わる名称を検討する余地があると思います。

細川副会長：私は社会教育委員もしておりますが、以前、芦屋リジューム事業についてご説明いただいた際、大変素晴らしい取組であると思いました。私自身それまで知らなかったため、こちらの事業をもっとアピールされてはいかがでしょうか。「多様な働き方や活躍の場がある」というメッセージを伝える上では、芦屋リジューム事業のほうが市民に対して強い印象を与えられると感じました。

事務局／小杉：芦屋リジューム事業はステップ相談とは別枠の事業として実施しておりますが、同事業の参加者に対しては、都度ステップ相談の周知ができるよう連携しております。

細川副会長：ステップ相談は、あくまで就職・起業・就労に関する相談窓口であるという理解でよろしいでしょうか。

事務局／小杉：就労や起業に関連する内容であれば、幅広くお受けしております。「起業に向けた手順が知りたい」「事業を始めたが広報がうまくいかない」といったご相談にも対応しております。

細川副会長：以前の広報誌には「相談を通じてこのように活躍している」といった事例が掲載されていたと記憶しておりますが、最近はそのようなモデルケースの紹介が少ないように感じます。具体的な事例を紹介することで、相談に対するイメージが湧きやすくなるのではないのでしょうか。

事務局／小杉：ステップ相談を周知するチラシにつきましては、年度ごとに作成しており、今年度のチラシの裏面にも実際のご相談事例を掲載しております。また、起業や就労を目指す方を対象とした芦屋リジューム事業のセミナー参加者が、現在どのように事業展開されているかを、ホームページ等で紹介しています。

奥野会長：他にご意見はございますか。私から1点申し上げます。資料2の基本目標3(1)No.35に関し、コワーキングスペースを展開されているのは大変有意義な取組であると思います。現在の利用状況はいかがでしょう。

本宮委員：商工会の施設の一部をコワーキングスペースとして活用し、これから事業を始める方向けの勉強会等を半年間にわたり開催しています。女性が結婚・出産後に起業する際、自宅の住所を公開することへのハードルが高いケースも多いため、専用ポストの設置や、利用者同士のコミュニティ形成・イベント企画等の支援を、商工会のグループを通じて積極的に行っております。

奥野会長：それは素晴らしい取組ですね。ステップ相談の件数のみを目標値とするのではターゲットが狭かったかもしれません。こうしたコワーキングスペースを有効活用し、ネットワークを構築していくことがより効果的であると考えます。神戸市などでも成功事例がございますので、ぜひ一層の推進をお願いいたします。

関委員：関連して質問いたします。コワーキングスペースの実績に「会員数 31 名」と記載されておりますが、こちらは全員が女性でしょうか。

本宮委員：全員ではありません。

関委員：資料 2 を拝見しますと、実績の記載において「全体の数値のみ」の項目と、「男女別の数値まで記載されている」項目があり、所管課によって粒度にばらつきが見られます。今後の資料作成においては、ジェンダー統計の観点から、性別の割合が明確に分かるよう統一した記載をお願いしたいと考えます。

事務局／小杉：ありがとうございます。今回資料を取りまとめるにあたり、事務局内でもその点が課題として挙がっておりました。今後はご指摘を踏まえ、女性の割合等の男女別データが把握できるよう、より具体的に記載していくべきだと話し合っております。

奥野会長：ちなみに先ほどの神戸市の事例では、コワーキングスペース内での託児サービスの提供が非常に好評であると伺っています。将来的に子育て世代をターゲットとするのであれば、「こども連れでも利用可能な環境整備」という視点を取り入れることが、女性活躍推進の目的により合致するのではないかと考えます。他にご意見はございますでしょうか。

関委員：スポーツ推進審議会の委員としての観点から伺います。資料 1 の基本目標 2 (1) ②「ライフステージに応じた健康づくり」において、「より幅広い年齢層への啓発が課題である」と記載されており、資料 2 の基本目標 2 (1) No. 13 には「老若男女を問わず、ライフステージに応じた様々な事業を展開していく」とあります。ここで気になった点として、当該事業の予算が約 76 万円であるのに対し、決算額はその半額程度にとどまっております。

啓発が課題であり、かつ予算に余裕があるにもかかわらず「A評価」となっているのはどのような理由でしょうか。参加者が想定より少なかったのか、あるいは来年度に向けてどのような工夫を予定されているのかお聞かせください。

事務局／小杉：当該事業の所管課ではないため推測を含みますが、取り組み実績に「官学連携事業」との記載がございます。大学等の連携先にご協力をいただいた結果、想定していた費用を抑えて効率的に事業を実施できたため、余剰金が発生しつつも目標は達成できたとして「A評価」となっている可能性がございます。

関委員：事業自体は計画通り実施できたものの、費用が抑えられたということですね。来年度も幅広い年齢層をターゲットにされるとのことですが、その際はぜひ「性別」の視点も意識した施策展開をお願いいたします。

奥野会長：幅広い取り組みが求められる中、具体的にどのような施策が必要とお考えでしょうか。

関委員：市民の日常的な運動としては、散歩やランニングが最も一般的です。これらを促進するためには、スポーツや男女共同参画の枠組みを超え、「歩道を平坦にする」「車椅子でも安全に通行できる環境を整える」「夜間でも明るい街灯を設置する」「安全に利用できる公園を整備する」といった、まちづくりレベルでの環境整備が不可欠です。単発のイベントで完結させるのではなく、街全体のマスタープランと連携し、市民が費用をかけず安全に体を動かせる日常的な環境の構築が大切だと考えています。また、私は性的マイノリティの方々の運動参加についても研究しておりますが、現状ではそうした方々にとってイベント等の参加ハードルが高いというデータがあります。職員が研修を受講したり、イベントのチラシに多様性を尊重するレインボーフラッグを掲載したりするなど、誰もが心理的に参加しやすい周知の工夫をご検討いただきたいと考えます。

細川副会長：本市の人口規模と比べて、スポーツイベントへの参加者数が少ないように見受けられます。また、参加者の地域的な偏りもあるのではないのでしょうか。地域によっては民間のパーソナルトレーニング等を利用されている層もおられるかと存じますが、行政の施策としては、一部の方だけが恩恵を享受するのではなく、より多くの市民が公平に参加機会を得られるようになればと思います。

事務局／谷野：事務局といたしましても、本事業の実施目標において、「ターゲット層の明確化」「その層にどうアプローチするのか」「効果をどう測定するのか」が不足していると認識

しております。年代や性別によってニーズは多様化しておりますが、本市は市域がコンパクトである反面、多様な運動競技を行える拠点が他市に比べて不足しがちな面がございます。男女を問わず、また多様性に配慮しながら、各年代のライフステージに応じた健康づくりをどのように支援していくべきか。この点につきましては各所管課との協議事項とし、より具体性・実効性を持った施策の構築に取り組んでまいります。

奥野会長：他にいかがでしょうか。

神足委員：資料２の基本目標３（２）No. 51 に、取組として「スキルシェアについて学べる研修を共催した」とありますが、この研修の具体的な内容をお聞かせください。また、対象は管理職に限定されていたのか、全職員であったのかについても確認させてください。

事務局／小杉：大学教授を講師としてお招きし、「職員間で互いに自分が持っている技術や専門性を共有し合う」という主旨で実施した研修です。年度によって管理職を対象とする場合と、一般職員を対象とする場合がございます。現在は次回の企画内容を検討している段階です。

神足委員：資料２の基本目標３（２）No. 49 からわかるように、男性職員の育児休業取得率が向上している点は大変素晴らしい成果です。一方で、現場レベルでは休業を取得した職員の業務をカバーする負担が大きく、実質的な欠員状態に対する不満や疲弊が生じているのも事実です。休業を取得しやすい環境の整備と並行して、残された職員へのサポート体制の構築や、業務量の適切な調整といった労働環境の整備についても、人事課と一緒に考えていただきたいと思います。

事務局／小杉：欠員に伴う業務負担の増加により、現場の職員に不満や負担が生じている点は、理解いたします。しかし、業務をカバーする職員が過度な負担を感じることなく業務を遂行できるよう、職員の意識改革にとどまらず、人的な補填措置も含めて人事課との協議を継続してまいります。

事務局／谷野：本件については、先日も人事課と協議を行い、課題認識を共有したところです。生産年齢人口が減少する中、職員一人あたりの業務の専門性や負担が非常に高まっております。そのため、欠員が生じた際に周囲の職員だけではカバーしきれない事態が発生しており、その対策の一環として先ほどの「スキルシェア研修」を実施いたしました。協議において即時的な解決策は見出せておりませんが、本市の働き方改革における重要課題として、引き続き改善策の検討を進めます。

奥野会長：民間企業における対策としては、欠員をカバーした職員に対して特別手当を支給するなどの事例がございます。しかし、金銭的な補填のみでは業務量そのものの負担軽減には至りません。人員の増加が見込めないのであれば、「不要な業務を減らす」「外注やA Iを活用して全体の仕事量を減らす」「業務の属人化を徹底的に排除する」といった方向へシフトしていくのが、現在の民間企業の主流なアプローチとなっています。

神足委員：手当を支給して還元するか、人員を補充して対応するかという選択肢がある中で、いずれにしても業務負担が完全にゼロになるわけではないと思います。また、手当を支給するにしても、どのように支払うかという課題はあります。他の自治体においては、カバーした実績を賃金や人事評価に反映させる等の事例もあります。そういった他自治体の手法を参考にして対応を考えていただきたいと思います。

奥野会長：手当の支給等では根本的な解決に至らないのが現状です。行政業務につきましても、必要な業務を厳選していくことが求められています。赤司委員、他にいかがでしょうか。

赤司委員：関係各課との連携がスムーズに行われているという印象を受けました。いわゆる縦割り行政の弊害を乗り越え、連携を密に図りながら施策を推進されている点を評価します。

奥野会長：ありがとうございます。和田谷委員、いかがでしょうか。DVに関連する項目について、まだ深い議論がなされておきませんので、ぜひご専門のお立場からのご意見をお聞かせください。

和田谷委員：資料2の基本目標2(2)①No. 19について質問いたします。DV等の相談窓口として、弁護士による法律相談とは別に司法書士による法律相談が設けられております。一般的に、司法書士の専門領域は不動産登記や成年後見、債務整理などが主であり、DV等の高度な紛争事案を取り扱った経験は少ないと考えられます。年間約190件の相談が寄せられているとのことですが、弁護士と司法書士の相談内容はどのように振り分けられているのでしょうか。相談先のミスマッチが生じると、トラブルの複雑化を招く恐れがあるため懸念しています。

事務局／小杉：この事業は市民参画・協働推進課（市民相談係）が所管しており、基本的には市民の方からのご希望に応じて弁護士による法律相談か司法書士による法律相談の枠で予約を受け付けております。予約の段階で相談内容の詳細まではお伺いしませんが、「どちらに相談すべきか分からない」とのお申し出があった場合には、概要をお聞きした上で適切な

相談をご案内しております。DVに関するご相談であることが把握できた場合は、弁護士による法律相談をご案内しております。また、男女共同参画センターにおきましても月1回「女性のための法律相談」を実施しておりますので、女性の被害者の方にはそちらをご案内するケースもございます。なお、司法書士へのご相談内容は、各種書面の作成に関するものが大半であると把握しております。

和田谷委員：一般の方々は、弁護士と司法書士の職務範囲の違いを正確に理解されていないケースが多々あります。ご本人が窓口を選択された場合であっても、事案の性質とのミスマッチが生じていないか、受付窓口において十分にご配慮いただければと思います。

事務局／小杉：市民相談係におきましても基本的な振り分けは実施しており、DVに関連する事案と認識した場合は、弁護士相談をご案内していると認識しています。

和田谷委員：もう1点、ひとり親家庭の貧困問題についてです。近年、民法の改正により、養育費に関する強制執行の範囲が拡大されました。宝塚市においては、養育費に関する私文書の強制執行が可能となったことを受け、モデルケースとして市の担当者や女性相談支援員が手続きのサポートを行ったり、公正証書の作成費用に対して市が予算措置を講じたり、さまざまな支援を実施しています。養育費について、クローズアップしたような取り組みを入れられるとよいのではないのでしょうか。母子家庭の貧困という意味でも重要な点であると思います。

奥野会長：そうした具体的な新規施策につきましては、次期の第6次男女共同参画行動計画ウィザス・プランを策定する際に、計画へ組み込む形での検討となるのでしょうか。

事務局／小杉：DV被害者の方等から女性相談支援へ養育費に関するご相談があった際は、現時点でも可能な範囲での情報提供やサポートを行わせていただいております。ただし、ご提案いただいた公正証書作成費用の助成等は予算が伴うことなので、この場ではお答えできませんが、こども政策課の母子父子自立支援担当とも連携を図り、相談が寄せられた際に適切な支援窓口へお繋ぎできるようにしていきます。

（会議後に確認：芦屋市では養育費確保支援事業として、養育費の取り決めに要する経費の補助、養育費保証契約に要する経費の補助を実施済です。）

奥野会長：養育費確保に関する支援策の充実につきましては、次期計画である第6次男女共同参画行動計画ウィザス・プランの策定時に、検討課題として盛り込むようにいたします。その他、委員の皆様からご発言はございますでしょうか。

本宮委員：先ほどのコワーキングスペースの件について補足します。詳細なデータを確認したところ、直近6月の利用者数は延べ92名、稼働日数は22日で、1日平均の利用者数は4.1名となっております。住所利用等のための専用ポストにつきましては、全40区画中24区画が利用されております。また、月額会員は30社であり、代表者の男女比は男性18名、女性12名という内訳でした。

奥野会長：先ほどのコワーキングスペースについて、月額会員が30社とのことですが、こちらは個人事業主の方でしょうか。

本宮委員：大半が個人事業主の方です。その中でも、株式会社として事業を展開されている方もいらっしゃると思います。

奥野会長：このコワーキングスペースは商工会が主体となって運営されているとのことですが、その中で女性活躍推進というテーマを前面にアピールしていただくことは可能でしょうか。

本宮委員：商工会には女性部が組織されており、その中で女性同士の活躍が見られます。例えば市民団体として、さくらまつりやペDESTリアンデッキでのイベントを実施する際にも、女性が中心となって活躍する場面が多くあります。

奥野会長：女性がより利用しやすくなるよう、会費の割引制度を設けたり、託児スペースを設置したりするなど、女性会員に対するアピールや優遇策を講じることが可能であるのかどうか気になりました。もし可能であれば、ぜひ推進していただきたいと思います。

本宮委員：託児所の設置については、施設スペースの制約があり物理的に困難です。また、商工会が主催する創業塾などの勉強会においても、男女を問わず公平に支援を行っているという前提があるため、女性のみを特別に優遇する形でのアピールは難しいと思われます。

奥野会長：詳細をお調べいただき、ありがとうございます。

細川副会長：資料2の基本目標3(2)No.48について質問いたします。ハラスメント防止に関するリーフレットを全職員へ配布しているとのことですが、認知度が7割にとどまっており、一方で研修受講率は8割を超えているとのことでした。もし可能であれば、実際のハラスメントの相談内容や傾向について、具体的に教えていただけないでしょうか。

事務局／小杉：具体的なハラスメントの相談内容につきましては、プライバシー保護の観点から公表は差し控えております。

細川副会長：ハラスメントはメンタルヘルスの問題とも関連します。事案の内容によっては、リーフレットを配布するだけでは職員に当事者意識が芽生えにくいのではないかと思います、実際の相談件数の推移や内容の傾向を把握したいと思いました。

事務局／小杉：本市においては数年前に法務コンプライアンス課が新設され、庁内のハラスメント相談員や外部の相談窓口も含め、職員が相談しやすい体制は整えられていると考えております。以前と比較して、相談しにくい環境ではないと認識しております。

細川副会長：具体的な内容については公表できないということですね。

事務局／谷野：具体的な事案の詳細はお伝えできませんが、全体の傾向はあります。

細川副会長：相談の件数についてはいかがでしょうか。

事務局／谷野：全国的にもハラスメント問題が大きく報道される中、本市においてもハラスメントを徹底的に撲滅する目的で法務コンプライアンス課が設置されました。SOSを発信できる窓口が存在することを全職員が確実に把握することを目的としてリーフレットを配布しております。したがって、この窓口の認知度が100%でなければならないというのが基本認識です。しかし、現状の認知度が7割にとどまっており、その原因をまだ完全には把握しきれていないため、目標に対する評価をB評価としております。

奥野会長：ハラスメント研修の受講は任意となっているのでしょうか。

事務局／谷野：任意となっている研修もあります。特定の日時を指定して開催する集合研修の場合、業務の都合によりどうしても出席できない職員が生じてしまうのが実情です。

奥野会長：大学などでは、オンライン形式の研修を受講し、修了後に報告を行うという必須の仕組みが定められています。

事務局／谷野：研修にも様々な形態があり、本市においてもウェブ配信の動画を視聴し、チェックシートで自己評価を行う形式のものは全職員の必須受講としております。一方で、外部

から講師をお招きして特定のテーマで実施するハラスメント研修等については、選択できるものもあります。なお、ハラスメントに関する統計については市ホームページ等でも公表されております。構成比で見ますと、パワー・ハラスメントが全体の約9割、セクシュアル・ハラスメントが1%、マタニティ・ハラスメントや介護に関するハラスメントが3%、その他が4.2%という状況です。ただし、これはあくまでハラスメントを受けたと訴えがあった、あるいはそう感じたというアンケート等に基づく結果であり、客観的にハラスメントとして認定された件数ではない点にご留意ください。

奥野会長：研修に関する話題が出ましたので少しお伺いしたいのですが、ハラスメント研修や先ほどのスキルシェア研修など、様々な取り組みが行われておりますが、必須研修と任意研修に分かれている中で、いかに必須の枠組みに組み込めるかが受講率を左右します。実効性を持たせるためには、全職員に受講してもらえるような工夫が必要ではないでしょうか。

事務局／小杉：予算の制約もございますが、例えば同一内容の研修を同日の午前・午後で複数回実施したり、日程を数日間に分けて設定したりするなど、都合のつく時間帯に参加できるよう工夫し、庁内全体で研修を実施しています。必須研修の取り扱いについては人事課への確認が必要ですが、現状では入庁〇年目といった階層別研修においては必修化されていると認識しております。しかし、そうした研修であっても、どうしても業務の都合で受講できない職員が発生しているのが課題です。私どもが所管する研修につきましても、できる限り多くの方にご参加いただけるよう、実施時期や時間帯の工夫を引き続き検討してまいります。

事務局／谷野：その点につきましては会長のご指摘の通り、市職員の意識向上を図る上で、我々が展開する研修は受講率100%を目指さなければならないと認識しております。そうした観点から申しますと、国の独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA（ジーパ））が実施しているオンライン研修のように、業務の合間に15分単位で動画視聴ができるなど、受講ハードルの低いオンライン研修への切り替えを検討するタイミングが来ていると考えております。

奥野会長：ありがとうございます。

関委員：資料1の2(2)②「DVと性暴力防止のための取組」が重点項目に挙げられておりますが、実際の事業実績として資料2の基本目標2(2)No.33・34を拝見しますと、現在の施策はDV対策基本計画がベースとなっているため、あらゆる暴力の防止を掲げつつも、実態としてはDV対策に特化しすぎている印象を受けます。痴漢、盗撮、あるいはアルバイト先

でのセクハラなど、市民の日常に潜む「性暴力」の問題に関する具体的な予防・啓発の取り組みが不足していると感じました。

事務局／小杉：ご指摘ありがとうございます。現状としては、内閣府が作成した啓発チラシを配布する程度にとどまっております。今後、適切なターゲット層に対しどのように情報を届けていくべきか、効果的な手法がありましたら、研究してまいりたいと思います。

奥野会長：DV対策基本計画を基盤として施策を展開した結果、DVに偏りが生じているのであれば、次期第6次男女共同参画行動計画ウィザス・プランの策定時には、項目を拡大し、DV以外の性暴力等に関する項目を明確に位置づける必要があると感じました。日々の相談業務等を通して、是非対応してください。

和田谷委員：性暴力防止の観点について、ハラスメントの中でも性暴力やセクシュアル・ハラスメントについては、家父長制的な背景や特性を踏まえた上での周知・啓発が必要であると考えています。セクシュアル・ハラスメント問題に対しては、それに特化した重点的な研修の実施や、メッセージの届け方を工夫する必要があると思います。例えば、相談窓口を記載したカードを女性トイレや多目的トイレに設置するなどの工夫をしてはいかがかと思いました。

事務局／小杉：困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行に伴い、本市では従来のDV相談室に加え、芦屋市女性サポート相談室という専用の相談電話を新たに開設いたしました。周知の一環として、市役所本庁舎を中心とした公共施設のトイレ等に案内を掲示させていただいております。

和田谷委員：トイレトペーパーそのものにDVや性暴力に関する情報を印刷して啓発を行うといった取り組みを実施しているところもあります。

奥野会長：続いて、議事の2つ目、第6次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン策定にかかる市民・職員意識調査について、事務局からご報告をお願いいたします。

●事務局より、「第6次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン策定にかかる市民・職員意識調査」について説明

関委員：議題の男女共同参画に関する職員意識調査（案）についてですが、これは働きやすい職場づくりのための職員の生の声を、人権・男女共生課に届けるための重要な媒体であると

思います。質問項目を拝見すると、介護や育児に関する項目は設けられているものの、一般的な意識の確認にとどまっている印象を受けます。働きやすさの改善に関する具体的に言及する枠があってもいいのではないのでしょうか。また、最後に自由記述欄が設けられておりますが、もう少し回答者が具体的に意見を書きやすくなるような尋ね方の工夫があってもよいと感じました。

奥野会長：働き方に関する意見について、当日資料2の男女共同参画に関する職員意識調査（案）の12ページにあります自由記述欄に、「働きやすさについて」や「職場で困っていること」など、職員が自分ごととして捉えやすいよう項目を修正することは可能でしょうか。また、この調査結果は人事課にも共有されるのでしょうか。

事務局／小杉：調査結果の内容につきましては、人事課とも共有させていただく予定です。

奥野会長：職員の意見が人事課にも届くことが伝わるような設問内容であれば、より有意義な調査になると思います。

細川副会長：自由記述欄に「例」のように、具体的な回答のイメージを記載してはいかがでしょうか。

奥野会長：事務局として、そのような修正は可能でしょうか。

事務局／小杉：ご提案いただいた表現への修正が可能か、検討いたします。

事務局／谷野：庁内各課と歩調を合わせ、実施する必要があるため、男女共同参画推進本部幹事会を通じ、本日委員の皆様からいただいたご意見を共有してまいります。

神足委員：当日資料1の男女共同参画に関する市民意識調査（案）について質問です。問20の一番下に記載されている「※12 災害時に、性別や多様性に配慮した対応」は、問12と関連しているのでしょうか。

事務局／小杉：問20に記載されている選択肢12番についての説明・補足という意味で、※12と記載させていただいております。

奥野会長：では、次第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／谷野：次回の開催について、次第に記載のとおり、令和９年１月頃、第２回の審議会を開催予定です。今年度は年２回の開催予定です。内容といたしましては、先ほど申しました市民・職員意識調査の結果をご報告し、調査結果を踏まえて次年度の計画策定に向けた協議をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、本日の会議録が作成でき次第、委員の皆さまにお送りします。原則、会議から１か月以内にホームページ上で公開となりますので、会議録の確認にご協力をよろしくお願いいたします。

奥野会長：ありがとうございます。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。