

会 議 録

会 議 の 名 称		令和7年度(2025年度)第2回豊中市男女共同参画審議会		
開 催 日 時		令和7年(2025年) 9月12日(金) 14時00分 ～ 15時40分		
開 催 場 所		WEB会議(第二庁舎5階第1会議室)	公 開 の 可 否	☒ 可・不可・一部不可
事 務 局		市民協働部 人権政策課	傍 聴 者 数	8人
公 開 し な か っ た 理 由				
出 席 者	委 員	西尾(亜)委員(会長)、倉垣委員、中村委員、岩本委員、宮前委員、 青竹委員(職務代理者)、渡真利委員、河本委員、古川委員、 西尾(和)委員、奥田委員		
	事 務 局	宮城市民協働部長、山口市民協働部人権文化担当理事 津田次長兼人権政策課長、 土田主幹(女性支援担当)、小林課長補佐兼女性支援係長、水谷主査		
	そ の 他			
議 題		1. 令和6年度(2024年度)第3次豊中市男女共同参画計画年次報告書(案)について 2. 男女共同参画の推進について(答申)(案) 3. その他(報告事項)		
審 議 等 の 概 要 (主な発言要旨)		別紙のとおり		

令和7年度第2回豊中市男女共同参画審議会 議事概要

日時：令和7年（2025年）9月12日（金）14時～15時40分

場所：WEB会議システム「Zoom」を使用し開催

（事務局：第二庁舎5階第1会議室）

【出席委員】

西尾委員（亜）（会長）、倉垣委員、中村委員、青竹委員（職務代理）、宮前委員、
岩本委員、渡真利委員、河本委員、古川委員、西尾（和）委員、奥田委員

【事務局】

宮城市民協働部長、山口市民協働部人権文化担当理事、津田次長兼人権政策課長、
土田主幹（女性支援担当）、小林課長補佐兼女性支援係長、水谷、

【傍聴者】8名

【本審議会の開催方法について】

WEB会議

●開会

●WEB開催についての注意事項

●成立要件の確認

＜案件1. 令和6年度（2024年度）第3次豊中市男女共同参画計画年次報告書（案）について＞

事務局：年次報告書（案）について説明

会長：まず第1部についてご意見はあるか。

委員：2ページ目、3ページ目について質問がある。1点目、2ページの「STEP by STEP」の冊子について、どこに置かれていて、市民の方はどこで手にすることができるのか。次に、豊中市のパートナーシップ宣誓証明制度が始まって、この次の目標としてファミリーシップがあると思うが、そのあたりの展望を豊中市は持っているのか。あともう1点、3ページの成果指標について、市の男性職員の育児休業取得率73%が現状で、目標値が30%以上、市の男性職員の配偶者の出産に伴う休暇取得率が今92%ぐらいで95%とあるが、このあたりの数字の説明をしていただきたい。

事務局：1問目について、これは指定管理者が発行した男女共同参画の啓発冊子となる。これはとよなか男女共同参画推進センターすてっぷにも置いているし、市内の公共施設に配架しているので、市民は、市役所や市民活動をされる公共施設等の訪問先でも見ることは可能である。2問目のパートナーシップ宣誓制度について、本市でパートナーシップ宣誓制度を始めたとき、他市では先行してファミリーシップ制度も始まっている市もあったため、市でも検討はしたが、ファミリーシップについて家族の定義が難しいということで、パートナーシップから始めている。現段階ではファミリーシップの方に広げていくことは考えていない。3つ目について、計画作成当初に目標値を設定したときには、育児休業の取得率が低かったため目標値を30%に設定した。庁内でも市長が取得率を100%を目指すと職員に呼びかけている。また職場の所属長が、対象の男性職員に取得にあたって面談を実施しているため、取得率が当初目標よりも向上して73%になっている。

委員：目標値の令和8年度の標記は無視したほうがいいのか。

事務局：目標年には令和 8 年度と記載しているが、これは計画を策定したときから 5 年後の年度を記載している。指標によっては意識調査の実施時期によって令和 8 年度とずれる場合がある。人権政策課が実施する意識調査や他課が実施するアンケートによって、数字が取れる年度が異なるため年度のずれが生じている。

会長：令和 6 年度、真ん中の欄は現状の数値で、右の欄は目標値で令和 8 年度になっているが、30%以上が令和 6 年度となっている。令和 8 年度の目標値はないのか。

事務局：この目標値は、計画を策定したときに書いたものとなる。次年度に計画の中間見直しを予定しているため、その際には目標値の年度が変わってくる。最初は計画を策定したときで、5 年後の一番近い年度で数値のとれる年度を示している。

会長：この表を見ただけではたくさんの方がわからないと思うので、可能であれば例えばその表の下に補足説明をいれてほしい。

委員：市の男性職員の育児休業取得率について、期間や何日取得したという平均等について、例えば令和 6 年度について追記をしていただきたい。

事務局：市の現状ではなく、厚生労働省や法律で定められたものを、目安として表示したほうが良いということになるか。

委員：煩雑でないほうが良いが、豊中市の実情を表す方がわかりやすいのではないかと。今の数字は対象の職員の割合、人数比の割合で出ていると思う。配偶者が出産になる男性の取得実績を 1 件と数えているが、市民の方が見てこれがどういう内容なのかは日数でわかる方がよい。集計が煩雑であるとか、分けて休暇を取っているといろいろな事情はあるかと思うのでご検討いただければ。

事務局：昨年度に同じ指摘を受けて、所管している人事課に確認したが、取得日数については、個別の各所属にあるため、集計はしていないとのことであった。休暇の取得率は、必要な数字であるため集計しているが個々の職員が何日間とられたかは現状、把握していないとのことであった。

委員：今回は無理ということか。集計できていないということで、これから調整するというのもう難しいということになるか。

事務局：そうなる。人事課からは、現段階では日数の把握は考えていないとの回答であった。

委員：男性が育児休業取得しましたというと、1 週間で、女性は 1 年となると格差がある。今後は、おそらく日数がすごく重要な意味を持つと思うので、来年度以降に向けて指摘を受けとめて、日数の把握について進めていただきたい。

会長：男女ではかなり期間も違うがそれでも、「育児休業取得率」となるので、その辺の説明もあった方がよいと思う。どちらにしても今回は、数字を出すことは無理ということなので、これ以上は触れられないということか。

事務局：そうなる。

委員：計画は 10 年間というスパンでやっていくことなので、他の自治体でもトップダウン的にも進められている政策の一部かと思われる。このため、取得率だけで表すことしか実施していないのであれば、豊中としては他の自治体で実施していなくても育児休業取得日数についても比較しつつ、より実態として有効なものにしていくという姿勢を見せていただきたい。

委員：今のお話について、企業ではまずとにかく育児休業を取得してもらうということがメインだったので、期間というよりも 1 日でも、3 日でも 1 週間でもいいから、とってもらいたいという施策を続けていた。しかし、最近は数字が上がってきていてマックスに近いような数字になってきているため、取得期間を重視する傾向が次のステップになっていると思っている。今後については、期間というのをきちんと提示してもらうことをお願いしたいと思う。同じような質問になるが逆に市長が音頭を取ったということで、育休の取得率がとても上がっていてこれはよいことである。この数字は対象者の人数によって、すぐに上がったり下がったりする数字になりやすいものである。前年の 40.5%から 73%に上がったという具体的な要因は、トップダウンということか。何か効果のあった施策があれば参考にしたい。

事務局：トップダウンは大きいですが、所属長が対象者の男性職員と面談をして、不安とかそういったものを、解消しているということと、育休をこれから取得される方に対して、取得経験者が話をする場を持つ等、様々な機会をつくってきている。

会長：私の方から、文言の確認だが、2 ページの第 2 段落目の 2 行目、「リテラシー教育向上のためのジェンダー平等教育推進助成事業を」とあるが、これは何に関するリテラシーになるのか。リテラシーと言っても、いろいろリテラシーはある。人権なのか、何に関するリテラシー教育なのか。

事務局：ジェンダーになる。確認する。

会長：次に課題、今後の方向性の第 2 段落目について、「多様な価値観を認め合うためにそれぞれのライフステージに応じた人権意識を高める」とあるが、人権意識はライフステージに応じるものなのかどうか。人権意識は人権意識であると考えるが。

事務局：修正する。

会長：次に 6 ページの課題・今後の方向性の第 2 段落目について、「市内の各事業所で働く一人一人の女性が、その持つ個性や能力を十分に発揮する女性活躍を推進するため」について、「その持つ」を消して、「個性や能力を職場で十分発揮することを推進するため」とか、わかりやすく書いた方がいい。次に 10 ページの主な実施状況の 2 行目に「具体的には 20 ヶ所で、子どもの居場所を新規に立ち上げた他」とあるが、これは、困難に直面している子どもなのか、どういう子どもかということは明確には書かなくてもいいか。

事務局：限定はしていない。

会長：一般に子どもということか。下の段、「人材バンクを通じた 15 団体への人材派遣ポータルサイトの運営などを行いました。」とあるが、昨今教員による子どもたちへの性被害の問題もあとをたたない。その場合に人材バンクでどのような人を選定されているのか。例えばカナダや、おそらくオーストラリアでは、保育に当たる人に関して、本当に家で子どもを見る人に関して、犯罪歴等を調べている。人材バンクで、誰でもオッケーというふうにされているのであれば、今後は考えていかないといけない。どんなふうを選定されているのかまた教えていただきたい。

委員：6 ページの課題の上の段落、「13 事業者の認証を行いました。」とある。この認証については、現状として、主婦層の数が減り、何らかの職業を持つ女性が平成の間に主婦層と逆転したという状況があるが、女性自身が望む職業につく等、女性が働きやすい職場にするというような意味の事業者支援の事業だと思う。実際に認証の要件として、女性が就労することに対する課題点であるとかそのような情報を市としては集積しているか。

事務局：認証の要件として、大きな項目を 4 つ設けていて、1 つの項目のうち 2 つ以上について取り組みを行っているということで認証している。その項目はまず女性活躍推進体制と職場風土の改善、2 つ目は、働きやすい職場環境 3 つ目が採用、職域拡大、管理職登用といった、女性の活躍推進、最後が情報開示、女性活躍推進の取り組みを発信しているか等を認証の要件にしている。

委員：9 ページに、正規の職員の割合が女性はだいたい男性の半数となっている。働く女性、主婦の数は、平成の間に逆転したと言ったが、パートやアルバイトという短時間やフリーに働ける職場には、比較的多くの女性が豊中でも働いているということではないか。理由として、強制的な事情があるのかはわからないが、1 つには、今までの主婦としての層が、つまり主に保育や介護など、人を相手にして、時間が読めない役割を担う方が就労しづらい状況であったところ、時間の自由のきく職場への就労に移っている現状があるかと思う。介護や保育がなかったとしても、家の中での突発的なイベントについての役割は、今も変わらず女性が担う状況は続いているはずである。そのような職業を扱う事業者として事業者の方は認証されていると思うので、項目の中にある環境整備については、時間休が取りやすくなるなどの多様な働き方が入って、女性の就労がしやすくなる工夫があればと思い質問した。もっと働きやすくなるためには制度を改善して欲しい、という声がある場合に認証制度は認められて終わりではなく、認証された事業者に対して市からそのような課題はないかという

働きかけができると、より制度を高めていける。また、その制度の中で働く方々の役に立つ情報が出てくると思われる。

事務局：要件の中に多様な働き方という項目もあり、短時間勤務職員を認めているかとか、在宅ワークを認めているかとか、そういうところを就業規則に定めていて、実際にそういうことをしているかという要件や、有給取得を促進しているか、平均の月の残業時間が 45 時間未満かというような要件も入れている。

委員：今、人手不足と言われるが、人手不足になっている領域は、主婦層が多かった時代であれば主婦の層が支えていた社会インフラであって、そういった方々が社会で働いて経済力を持ったり、発言力を持ったり、色々なところで生き生きと活躍するのは好ましいことである。一方で、何かその代替になる時間を割くこと、それは別に女性だけではなく、男性社員であっても、突発的な対応を要する時には休みやすい会社の仕組みを持っていることが、この認証制度を通じて、企業の中に浸透していく必要があるのではないかなと思われる。引き続き、2 番目に挙げていただいた、働き方についての要件について、市としても十分把握して、細かく分析を続けていただきたい。

会長：第二部については報告なので、内容は変えようがないか。

事務局：いただいたご意見は調整する。意見を受けて担当課が書き換える場合もある。

委員：表現上の問題であるが、該当は、79、85、86 ページで、単純に内容ではなく市立豊中病院総務課の方で取り組みは 23 年版と廃止になっていたが、24 年でまた復活の継続になっているので、表現上はこれでいいのかなと思った。

会長：確認だが、79 ページの番号 3313 で子宮頸癌検診のところか。

委員：私の手で持っている 23 年版では、廃止になっていて、医事課の方に委嘱されるような表現になっている。24 年までまた継続とあるので、若干矛盾がある。

事務局：確認する。

会長：13 ページの主な実施状況の「あらゆる暴力の根絶」について、豊中パープルリボンプロジェクトは、女性に対するDVが中心だと思う。下の方に写真が出ていて、オレンジリボンというのは、児童虐待のための活動ですとあるが、オレンジリボンは何を指すのかということがわかりづらい。また文言の並びについて、第一段落目の「パープルリボンプロジェクトを実施し、令和 7 年 4 月の児童相談所開設に向け、児童虐待とDV防止の一体的な啓発活動として児童虐待・DV防止キャンペーンを行いました。」とあるが、順番的には、まずはDV、そのあとに児童虐待の話だと思う。令和 7 年 4 月の児童相談所開設に向けのあとについても、DVと児童虐待防止とうふうに並びについて一貫性を持たせる。その後についても、同じで、「DV・児童虐待防止キャンペーンを行いました。」とする方がいい。男女共同参画という視点からもDVは先に出す方がいい。概要版にも、影響があるのでこちらもしっかり反映していただく方がいい。

委員：101 ページについて、国際交流センターについて、「多言語相談サービスで対応した」と書いていて、英語だけではないと思われるが、多言語なので、一体どういう言語まで対応できたのか興味がある。ポルトガル語やドイツ語も対応しているのか、中国語、韓国語とか、どういう言語に対応しているのか、標記があるといいのではないかな。

事務局：多くの言語対応している。豊中市では今 8,000 人ぐらい外国人もいる中で 10 言語くらいまで対応している。それ以外については翻訳機等を使用して対応しながら、たくさんの言語に対応していると聞いている。標記については調整する。

会長：13 ページの先ほどの基本目標 4 の課題と今後の方向性のところで、主な実施状況のところでは児童虐待の話があるが、課題と今後の方向性のところでは、児童虐待の話がなく、デートDVや若年層向けの周知、啓発という話になっている。実施状況で児童虐待のことがあるので、それを引き続きやっていく、より力を入れていく、その上で、デートDVの問題も周知、啓発していくというような書き方がいいのではないかな。もう 1 点、学校教育における性被害、これは女子児童だけではなく、最近は男子児童に対する性被害が

あるが、これもジェンダーにも関わることである。今後は、やっていきますと書けるといいと思われる。子どもに対する性加害についても対応していくという視点は必要である。

委員：101 ページの、暴力をなくす運動のところで、デジタルサイネージを使用して周知を行ったとあるが周知を行った場所はどこか。

事務局：市役所の中に、デジタルサイネージがあるため、そこでの取り組みとなる。

委員：市役所以外でも何か、配布物なども併用しているということか。

事務局：市役所以外でしたら、庄内にあるショコラで周知を行った。その他、豊中駅前の男女共同参画推進センターすてっぷでもDV防止啓発を行った。

委員：できれば、いろんなデジタルデバイスがあるため、例えば、マチカネアプリとかでも周知をするとより良いのではないか。特に児童虐待、幼児の虐待については、家庭内で起こっていて外から見えない。今はプライバシーについて厳しいので、ご近所の方がちょっとおかしいなと思っているうちに、命を失う事件が絶えない。そのような周りの注意喚起について、できるだけ多くの方に知ってもらうことから支援が始まると考える。市が持っているツールが色々あると思うので、デジタル活用を考えていただきたい。先ほどパープルリボンのところでオレンジリボンも書かれていた。このオレンジリボンは児童虐待のイメージカラーとして採用されているので、13 ページにわかりやすいように注釈を入れると、子どもの虐待に繋がりに生きてくる。わかりやすいキャラクターと連動するカラーとして周知を推進していただけたらと思う。

事務局：デジタルサイネージ以外に、豊中の公式LINEとかSNSでもパープルリボンのことについては周知している。デジタルサイネージをというよりも、デジタルサイネージも、ということで「等」で修正する。オレンジとパープルのキャンペーンについては、こども未来部と人権政策課がバラバラで啓発を行っていたが、児相が大阪府内の中核市で初めてできる等そういった要素があるので、DVと児童虐待は非常に関連しているため共同で進めている。

会長：「等」を追加するという話があったが、文章を見ていると「等」がひらがなと漢字と混在している。そこも確認してほしい。今回いただいたご意見をふまえて、引き続き事務局で報告書の作成をお願いする。

<案件 2. 男女共同参画の推進について（答申）（案）>

事務局：資料 3 及び参考資料について説明

会長：こういう点がまだ足りないのではや、社会を見ているとこういう点はジェンダーやセクシュアリティの観点からしっかりやっていく必要があるのでは、ということがあればご意見いただきたい。

委員：育休取得率について、育休取得日数を目標にしていとか、もう少し具体化することも重要である。

会長：学校教育や教員のジェンダーやセクシュアリティに関する知識が欠けているのではないかと感じている。女子大学で教えているが、学生の話の聞いていると、小学校や中学校、高校でひどい言葉遣いや扱いを受けていて、部活動等で「もう、お前なんかやめてしまえ」とか言われているとか、制服やいろんなものの共用とか、髪の毛を切られる子どもたちを目にしたとか、友人を見たとか、いまだに人権に関わる大きな問題が特に中学校で起こっているような感じがする。先生方にまずは人権意識を持っていただくこと、ジェンダーやセクシュアリティは人権に直結するものであり、憲法の人権や平等とか、個人の平等とかそこからしっかり先生方がまず学んでいただきたい。そこからセクシュアリティの研修等もしっかりしていただいて、学校教育の先生方をもっと何とかしないといけないと思う。計画の中間見直しの中で学校教育の先生方の研修は非常に重要であると思う。男女共同参画とは関係ないようには見えるが、実際は性被害のこともあるし、LGBT の人たちの自殺率であるとか不登校数についても非常に多い。また小学校とか中学校とかでもいじめの経験があり高校や大学や、その後に強い影響を与えるということで、精神的な疾患とかずっと影響を与えるということも言われている。小中高、また幼稚園の保育士、先生の方たちについて早期の人権教育、そこから、ジェンダー、セクシュアリティの研修とかそういうのが非常に重要だと思う。子どもたちに対しても必要だが、先生方に対してまずそ

ういったことが必要である。

委員：どのような人でも、性別でも、気持ちでも、人として大切にしようというのが人権であり、尊重しようということである。もちろん子どもと大人では、責任のとり方やいろんなものが変わるので、真の平等は何かということをきちんと学生時代から教えてもらい、育っていく中で本人が考えるところも大きいと思う。一方で男女が平等である、ということから、男女で違うことが悪いように、誤解されているような場面もある。平等で何が困るのかと思われる方もあるかと思うが、女性が困る場面が非常に多いと思われる。単純な例では、男女のトイレの表示が赤か青という問題があり、おしゃれな建物だとどちらかわからない。看板があっても男性用であることは近づかないとわからない。男女の区別をして欲しいと思う意見は、女性の方が持っていると思う。そこが先ほど言ったように、平等である、人として大事にしないといけないという話とは別で、社会で生きていく上での差別ではなく区別しておいて欲しいところまでもが混同されていると思っている。平等教育は大事であるが、同じだと言う場合、何が同じなのか。体も違うし、いろんな能力も違う。性別で違うのか、個性で違うのか、いろんな考え方があろう。しかし、違いがあつたとしても、例えば、障害を持っている方には障害があつたとしてもできることをしましょう、それで未来を開けていくように、と励ますと思う。同様に、女性は男性と比べ劣るところがあるかもしれないが、自分が好きなことを、自分がやりたいことを尊重しようという教育が必要だと思われる。その教育の指針の中にただ平等だというのではなく、何が平等なのかをきちんと伝えることが必要である。女性の将来、結婚や出産、育児などを考えるとき、分業もできるとは言いつつ、結果として、性被害や心身のダメージを受けやすいのは女性である。救急の多い病院に勤めていた際、夜間時間外救急に来る女性患者さんは、陣痛発来などの出産関係だけではなく、不正出血や腹痛など非常に多く、陣痛で入院される方より多かった。体調の不良や、貧血など、一般的な女性が抱える健康問題は、実は見えていない。平等にしようと言われると、男性と同じことをできるなら平等だ、といった意見を最近身近に聞くことが増えた気がする。平等についての教育をするのであれば、何が平等なのかを学生さんに伝えていただきたい。

会長：憲法の理解がとても必要だと思っていて、第 13 条や第 14 条について、第 13 条では個人の尊厳を言っていますし第 14 条では平等を言っている。平等イコール何もかもが同じという意味ではないと思う。そこもしっかり先生方がまず理解をいただき、そこから子どもさんに教えていただく。何かこう、男女も違いなく同じにしようとかそういう話ではないと思う。もう 1 点、色分けの話について、それも男の子が青色とか、女の子は赤色でお手洗いや男性が青とか女性は赤というふうになると、女の子にこういう色が向くとか男の子にこういう色が向く、それ以外は向かないという意識の植え付けにもなり、トランスジェンダーの人たちにとっては、そのことが非常に辛いものになる。男の子向き、女の子向かってなると、自分が本当はこういう色を選びたいとか、他にも女の子でも青色が好きとかいうようにいろんな子いるので、色で決めることは、問題かなというふうに思う。先ほどお手洗いの話がでたが、お手洗いの色を決めるのも日本独特である。例えば、イタリアかヨーロッパでは色で分けるってことをしていない。レディースとか、ジェントルマンと書いてあったりとか、同じ色で書いてあったりとかそういうこともあるので、これが便利だから続けるっていうのは違うのではないかという気もする。

委員：包括的性教育というキーワードとしては報告書の中に出てきていた。包括的性教育はまさしく本当に人権をベースにして、様々な性のありよう、それこそ性的同意も含めて、コミュニケーションであってお互いの尊重のしあいであるというふうなことも根底に据えられてるものが包括的性教育ではあるので、国際的な流れでそれを取り入れていく必要があるのであるならば、ジェンダー平等とか男女共同参画っていうところにそういうキーワードを入れておいて、それで学校教育も、周囲の業務もＤＶ対策にも生かされる文言かなと思う。

事務局：包括的教育については、第三次の計画に入れている。ご意見をふまえて検討していく。

会長：以上のような修正内容でいいか。事務局はまとめるのが難しいかもしれないが、大丈夫か。

事務局：1 点目は育休取得率について、取得率を取得日数とかがわかるようにならないかという点と、2 点目は学校教育に関するジェンダー平等教育について、包括的性教育のところでもう少し進めていけないかという部分を今後の見直しの中に入れていけないかという点になるか。

会 長：特に人権の理解に根差した学校教育とか、児童生徒だけではなく、先生自身もしっかり理解いただくということである。それでは本日いただいたご意見を事務局で答申案に反映していただき、その他の修正につきましては、私と事務局に一任いただくということによろしいでしょうか。では令和 8 年 1 月 19 日で市長に答申させていただきます。

<案件 3. その他（報告事項）>

事 務 局：市民意識調査の実施状況等について報告