

西宮市男女共同参画推進委員会  
令和3（2021）年度 第1回会議録

日時：令和3（2021）年10月20日（水） 午前10時00分～12時00分  
場所：男女共同参画センター ウェーブ 411 学習室

●出席者

（委員）有本 尚央、安東 由則、小川 真知子、奥野 明子、京藤 光江、  
濱田 美佳子、原田 孝一、半田 まゆみ、前島 紳作、柳井 徳子

（事務局）	市民局	局長	大西 貴之
	人権推進部	部長	植木 純
	男女共同参画推進課	課長	岩田 豊子
		係長	松井 裕行
	こども支援局		
	子育て支援部	部長	緒方 剛
	子供家庭支援課	係長	中島 典子

●傍聴者 2名

●会議次第

1 開 会

2 議 題

- （1）正副会長の互選について
- （2）令和3（2021）年度事業の実施状況の報告について
- （3）性の多様性に関する取組及び市内企業向けの取組について

3 事 務 連 絡

「市役所のプラスチックごみの削減に向けた取組方針」に基づき、飲料提供中止

4 閉 会

## (1) 正副会長の互選について

- ◆会長は奥野委員、副会長には有本委員が選出された。

## (2) 令和3（2021）年度事業の実施状況の報告について

### 【事務局の主な説明事項】

- ◆国や県の動向、男女共同参画プランの推進体制について
- ◆R2（2020）年度のプランに係る主な指標について報告
  - ・市の課長級以上の管理職に占める女性の割合 13.2%
  - ・市の男性職員の育児休業取得率 19.14%
  - ・DV相談件数 DV相談室は680件 ウェーブの女性相談は296件
- ◆R2（2020）年度の主な取組について報告
  - 性の多様性に関する取組、女性活躍推進交付金の活用など
- ◆R3（2021）年度の取組状況について報告
  - 女性活躍推進交付金の活用、各種講座実施状況、パートナーシップ宣誓証明制度、性的マイノリティ電話相談、Twitterの開始、レインボーリーフレットの配布など

### 【委員の意見等要旨】

- ◆男性職員の育児休業取得率について、7.94→19.14%に上昇した理由及び育児休業取得期間を知りたい。この状況が継続することを期待する。
  - 理由は男性の育児参画への意識が浸透しつつあるのではと推測している。R2（2020）年度の取得期間は8～1,037日で取得している。平均は112日。
- ◆女性職員が管理職になるために現状把握等はしているのか。こちらが待っていても管理職になる女性は増えないと考える。また、今年度採用の女性職員の割合は？
- ◆若い世代にも「管理職になりたがらない」層が増えている。採用職員数を増やし、母数を増やすことでも将来的には女性の管理職比率が上昇する効果があるのではないか。
- ◆ロールモデルの存在と人材の育成が必要。しっかりと育てていかないといけない。放っておいても、管理職になりたい職員は出てこない。仕事の配分、研修等積極的な取組と働きかけを期待する。割合がほとんど上昇していないのは残念。

→西宮市で働くことへの魅力をPRするなどを進める必要がある。また、採用後にも管理職になることの重要性を周知する必要がある。今後も継続して取り組んでいく。

【後日報告】R3（2021）年度の女性職員の割合は104人採用のうち51人が女性（49.0%）

- ◆パートナーシップ宣誓証明に同居要件はあるのか？異性間でも結ぶことができるのか？
  - 同居要件はない。一方が市内在住であれば可。異性間であっても、一方が性的マイノリティであれば宣誓書受領証を交付することとしている。
- ◆市長と性的マイノリティ当事者との対談の中で、性の多様性に関する取組に「学校教育における取組が必要」とあったが、教職員向けのハンドブックの作成・研修の企画、充実が必要ではないか。
- ◆苦楽園中学校における制服選択制導入を皮切りに、他の中学校にも広がりつつある。中には、生徒たちとともに考える取組を実施し、選択制にいたった学校（甲武中学校）もある。

### (3) 性の多様性に関する取組及び市内企業向けの取組について

#### 【事務局の主な説明事項】

- ◆企業向けの取組について、実施事業の応募が少なく、広報等にも苦慮していることから、ご意見やご提案等いただきたい旨説明
- ◆性の多様性に関する取組について、学校や医療、不動産関係などの分野との連携や啓発に苦慮していることから、ご意見やご提案等いただきたい旨説明

#### 【委員の意見等要旨】

- ◆女性社員と面談をすると、「責任を取りたくない」という意識が強いと感じる。育児・介護を抱える社員に対する制度の構築等環境整備をしっかりとしていく必要がある。「短く効率よく仕事をする」ことに対する評価も必要。
- ◆今の若手社員は、価値観が大きく変わりつつある。しんどい時に無理せず「しんどいです」と正直に気持ちを話してくれたり、若い管理職は部下に休むよう積極的に指示を出したりしている。組織の在り方が変容しつつあり学ぶことも多い。
- ◆（女性活躍推進法に基づく）一般事業主行動計画策定相談会を実施することだが、他社の事例や取組を知ることができたり、企業間の交流も図ったりできるような取組があるといい。危機感を持ってもらえるような広報及び内容の検討も必要。認定や表彰制度の構築も有益である。企業にとってのメリットがないと、なかなか自発的な取組に任せるのは難しい。インセンティブがあった方がよい。
- ◆兵庫県男女共同参画協定を結んだ企業は、入札参加資格の加点要素になるとのことだが、土木・建設業界だけではなく、他の分野に広げるなど検討してみてもどうか。
- ◆パートナーシップ宣誓証明制度等を作るだけでなく、実質的な取組となるよう期待する。
- ◆パートナーシップ宣誓証明制度を結んだことによる市民のメリットは何か。  
→市営・県営住宅の申込資格、災害見舞金等の支給、市内入浴施設の家族風呂の利用などのメリットがある。
- ◆西宮市立中央病院に関する手術の同意等の要件はどうなっているのか？ホームページには掲載されていないようだが、適用されないのか。
- 本市の中央病院は、親族以外の方でも手術や検査の説明時における同席が可能な場合があり、必ずしもパートナーシップ宣誓書受領証の提示が必要ではない。（受領証の提示があった場合には患者との関係性を客観的に確認でき、補完的な書類として取扱う。）
- ◆ホームページに書いていないのであれば、市民が「適用されない」と思っても仕方ない。その取組は他の病院よりも進んでいるのだから、一文は掲載しておくべき。
- ◆様々な取組を実施しているのだから、もっと積極的かつ丁寧な広報を意識してほしい。