

会議録

会議名 (審議会等名)		2026(令和8)年度 第１回 川西市男女共同参画審議会		
事務局 (担当課)		市長公室 人権推進多文化共生課（内線2412）		
開催日時		令和8年8月26日（水） 10時～12時		
開催場所		川西市役所 ４階庁議室		
出席者	委　員	和田 聡子 委員 守　如子 委員 井上 仁司 委員 高坂 明奈 委員 林　拓朗 委員 田淵 義和 委員 松並 知子 委員 松延 正登 委員 山田 淳　委員 (欠席) 山田 静子 委員		
	その他			
	事務局	市長公室 公室長 小西 裕之 市長公室 副公室長 橋川 貴夫 人権推進多文化共生課 課長 衣笠 真理 人権推進多文化共生課 主査 田中 肇 人権推進多文化共生課 主任 児玉 真弓 こども未来部 こども若者相談センター所長 吉川 智範 (指定管理者) 男女共同参画センター長 松田 道子		
傍聴の可否		可	傍聴者数	０人
議事内容		議題１ 第4次川西市ジェンダー平等推進プランの取り組みについて ①庁内推進体制について ②男女共同参画推進事業について ③第4次川西市ジェンダー平等推進プラン進捗状況報告(2025(令和7)年度)について ④審議会における女性の比率について 議題2 川西市男女共同参画センターの事業について		
議事要旨		別紙のとおり		

【審議経過】

事務局	ご案内しておりました時間が参りましたので、令和８年度第１回川西市男女共同参画審議会を開会させていただきます。皆様、本日はご多忙にも関わらずお集まりいただきましてありがとうございます。本日は定数の過半数の委員の皆様にご出席していただいておりますので、この審議会は成立しますことをご報告いたします。 それでは、本日は今年度第１回目の会議でございまして、事務局におきまして人事異動等により新たに出席している職員もおりますので、自己紹介をさせていただきます。 ○職員の自己紹介
事務局	それでは、ここから和田会長に進行をお願いしたいと思います。和田会長、どうぞよろしくお願いいたします。
会 長	皆様、おはようございます。１年ぶりの会議ですね。昨年は、会議の集まりが芳しくなくて、書面会議になりました。久しぶりの皆様との対面ということで、大変嬉しく思っております。去年揃われてないので委員の皆様の紹介を一人一人よろしいでしょうか。 ○委員の皆さまの自己紹介
会 長	では、審議事項Ⅰということで、まず第４次川西市ジェンダー平等推進プランの取り組み①庁内の推進につきまして、事務局よりご説明をお願いします。
事務局	〈事務局説明〉
会 長	ありがとうございました。そうしましたら、只今の説明に対して何かご意見等ございませんか。（意見がないため、そのまま会長から）こちらの庁内推進体制はいつもしっかりつくっていただいて、以前と特に変更はなく、従来通りの体制であるということによろしいでしょうか。
事務局	はい、その通りでございます。
会長	そのほかに確認事項等はありませんでしょうか。それでは特にないようですので、②男女共同参画推進事業に関しまして、ご説明をお願いします。
事務局	〈事務局説明〉
会 長	はい、ありがとうございました。ただ今のご説明につきまして、何かご質問や何かお気づきの点、ご意見等ございますか。
委 員	今こちらの資料を拝見していて、お伺いしたいなと思ったのが、重点施策推進部会の中にもインクルーシブ推進課があるなっていうのをちょっと踏まえた上で、今の川西市に、外国にルーツを持つ人たちはどのくらいいらっしゃるのか、もしご存知だったら教えていただきたいのと、これらの施策の

	中で、日本語があまり得意じゃない人たちにも、こういうことをやっているよっていうのがどのように伝わっているのかなっていうのがちょっと気になったんですけども、そちらについては何かございますでしょうか。
事務局	川西市で外国籍の市民は令和7年10月末時点で2,050人いらっしゃるということになります。外国籍の市民の方というのは、なかなか日本語での情報が届きにくいということもあるんですけども、男女共同参画センターなどにもあまり外国籍の方というのはお越しにはなられてなくて、この施策の内容が届いているのかというところは、難しい部分があるのかなとは思っています。中学校の教頭先生に聞いたところでは、外国籍の女子の生徒なんですけれども、川西に来られていて、今中学校に通っておられ日本語で教育を受けているんですけども、やはり母国での女性の地位が高くないので、そもそも母語での識字がなかったっていうような状態のお子様もいらっしゃるようで、そういったところは学校現場では大変苦慮なさっているということはお聞きしております。以上でございます。
委員	ありがとうございます。急ぎということではないとは思いますが、外国籍の市民の方にも、例えばDV被害に遭った時にきちんとフォローしてあげられるような体制とか、そういう事が今後整備される必要があるのではないかと思います。伺ってました。
事務局	ありがとうございます。すいません。追加でよろしいでしょうか？ 多言語での、「DVに気づいて」というチラシの方は市役所などでは配架をさせていただいておまして、センターの方にも置かせていただいているんですけども、何分やっぱり目に届かないという部分もありますので、そういったところは今後工夫が必要かなとは感じております。以上です。
委員	よろしいでしょうか。何人いるかというところの詳しいところはわかりませんが、本校にも外国籍の生徒がいますし、外国籍の子どもさんもたくさん増えているという報告を受けまして、今年度から教育保育課の方に日本語指導担当教員を配置しまして、まだちょっと手探りなところあって、国の施策で動いているという話を聞いたんですけども、拠点の学校に一人置いて、その方が巡回して回っていくような感じで、今担当したりとか、あとは生徒指導担当の方が兼務して、個別でですね、1日1時間というような形で取り出して日本語の指導というのをやっています。以上です。
会長	はい、ありがとうございます。皆さんのそれぞれの専門の見地からのご意見ありがとうございます。川西市は15万都市ですよね。その中で2,000名という、これからまだ増える可能性は十分ございます。そのような中で、やはり外国籍の方の中のDV問題が課題ですね。言葉のDVというものももちろんありますし、その辺、今学校の中での現状を言っていただきましたが、ウクライナの方ももちろんなんですけど、それ以外の国々でも本当に増えてくる状況がございますので、そういった中でふりがなを、漢字の上につけたチラシとかもいろんな自治体でも増えていたりとかっていうことで、日本のまさにインクルーシブという観点から、やはり川西市のこの会議でもですね、本当に最初の頃から私も委員の任期だけは長いので、いろいろ変遷を見てますと、男女共同という言葉からジェンダーという言葉になり、さらにインクルーシブということで扱うテーマがかなり広がってきているというのがあります。広く浅くてもいけないけども、本当に今多様性の時代でこれだけはっていうものをしっかり持って、川西市の強みといいますか、川西市はこういうことをやっているんだっていうことをですね、それこそ多文化共生という課の名前のとおり、主管課としてこの会議を担っていただけてます

	ので、今の数々のご意見を、ぜひ事務局の方もしっかりとご参考にしていただけたらと思います。 また、先ほどおっしゃっていた外国人の方の DV に関してですね。その辺の把握というのはどのようなになっているかというのは、ちょっとまたお調べになってですね、また次の会議でも共有していただけたらと思いますのでよろしいでしょうか。
事務局	こども若者相談センターです。今のところは、外国人からのご相談というのは記憶にはちょっとないというような現状ですので、その点だけ報告させていただきます。
委員	調査結果によりますと、外国人の方というのは DV に遭いやすいというのは出ていて、やはり力が弱いというか、外国から来ているということで、一層不利な立場にあるので、遭いやすいってことは割と言われているので、たまたま川西市で相談がないというのはそういういい状況なのかもしれないですけども、もしかしたら相談できない人もいるかもしれないっていうのは、ちょっと懸念します。
委員	私は今の話結構びっくりして、私は大阪なんですけど、大阪はかなり外国人の方が多いんですね。DV も今先生がおっしゃったように、やっぱり遭いやすいのは間違いなくて、あるあるなのはパスポートを取られるとか、在留資格を失わせるぞっていう脅し文句。これは定番なんですよ。あとは、スマホとかが結局情報源になるので、それを取るとか、これもあるあるなんですね。とにかく知識がないので、親権とかもやっぱり各国の法律で全然扱いが違うので、結構嘘つかれるんですよ。日本も共同親権になりましたけど、元々単独親権とか絶対親権が取れるみたいな脅し、経済力が結局優先される脅しはかなり効くんですよ。そういう間違った知識を持っていて動けないとか、大阪とかだとコミュニティが広くて、そこで情報共有しあって、そこに接触してる弁護士にたどり着くみたいなものがある。そういうコミュニティがなかったら、まずたどり着けないっていうのがあるので、もし来られてないんだったら、そういうものがないというふうには思わずに積極的に情報発信していただければなと今聞いてて思いました。
会長	貴重なご意見ありがとうございます。なので今こども若者相談センター所長がおっしゃったように、今相談件数がないっていうのに喜びたいところなんだけど、センターまでいけないという、ちょっとその現状が懸念されるかもしれません。そういう意味では、駆け込み寺的な何か、まずはたどり着きたいという場所があるんだというところを、見える化といいますか、情報発信という部分を至急ご検討いただければと思います。先生方ありがとうございます。引き続きご発言をお願いします。
事務局	すいません。今の件なんですけど。当然男女共同参画センターの方では過去から女性のための相談をやっておりますし、それと外国人の方が増えてきている状況を踏まえて、当課も、人権推進多文化共生課ということで多文化の方を所管するようになりました。相談に来られない方も当然いらっしゃるというふうに思っていて、外国人の方の居場所みたいなものを作っていく必要があるなということを感じてまして、昨年度からなんですけども、毎週土曜日の午前中に総合センターで、日常会話を学ぶ日本語講座っていうのを始めました。これは国際交流協会の方に委託事業としてやっているものなんですけども、土曜日の午前中でしたら、平日勤めておられる方、ご家族でというようなことで、いろんな方に来ていただけるということで、そこで横のつながりを持っていたらいいんじゃないかなというふうに考えたりとかですね。あと、特に土曜日の午前中、総合センターに行った

	ら、何か困り事の解決の糸口がつかめる、そういう場になればいいなということで、国際交流協会と連携しながら、そういう場所も作ってはおります。それと、第４次ジェンダー平等推進プランの具体的施策の方でもありますけれども、外国人を対象とした相談窓口を設置しますという項目がございまして、これは人権推進多文化共生課の方でやってるんですけども、去年の６月からは多言語に対応できるようにということで、翻訳機タブレット、それともう一つポケトークとかですね、常時置くようにしまして、それこそDV相談とか深刻な問題で来られた方にも対応できるように準備はしてるんですけども、そちらの方の相談も年間数件程度というふうな状況でございまして、まだそういう困った方にご活用いただけるような状況にはなっていないということですけども、準備はしております。以上です。
会 長	はい、ありがとうございます。事務局が準備をされているのであればやはり活用してもらいたいというところで、そのギャップといいますか、そういうのをぜひ使いたいという方にまだ知られていないかもしれませんので、そういう状況を埋めていかないといけないと感じます。でもかなりいろいろと事務局がご準備されているということでありがたく思っております。引き続きよろしくお願いいたします。他よろしいでしょうか。
委 員	お尋ねしてよいですか。このジェンダー平等推進だよりとか、あるいは広報じんけんとか、多分定期的に作成されるものだと思うんですけども、広報誌みらいふですか、それは多言語対応がホームページを拝見してやっていると思いますけど、こういった広報じんけんやジェンダー平等推進だよりは、多言語で読む環境設定はされているんでしょうか。
事務局	はい。広報かわにしみらいふと同様にホームページの方で公表しておりまして、カタログポケットの方で多言語対応の方をさせていただいております。
委 員	わかりました。ありがとうございます。
会 長	ご確認ありがとうございます。そうしましたら、追加のご質問とか質問し忘れたってことは後でまた全体で受け付けますので、とりあえず進めてまいりたいと思います。では、③第４次川西市ジェンダー平等推進プラン進捗状況報告（２０２５（令和７）年度）④審議会等における女性委員の比率についてについてお願いします。
事務局	〈③、④について事務局説明〉
会 長	そうしましたら、委員の皆様。ご意見や質問、ご指摘、アドバイスでも何でも結構でございますのでよろしくお願いいたします。はい、どうぞ。
委 員	では、まず最初に口火を切らせていただきます。２４ページのところ、地域防災体制のジェンダー平等の推進についてのところなんですけれども、これ多分何回も申し上げさせていただいているのかもしれないのですが、女性消防団員数の部分に当たりますが、上から３つ目の項目なんですけれども、３aとなっている、女性消防団員数が増減を繰り返しているっていうことは、定着がなかなかされず、辞めていかれるっていうことなのかなというふうに想像するんですけども、何か女の人の

	ちがそこで活動しづらい状況がその場に生じているんじゃないかというふうに想像してしまうんですけども、入られた方々が辞めてしまうっていうのはどういうことなのかなっていうのは、ご存知でありますでしょうか。と申しますのも、やはり災害に関しまして、女性の人たちの視点がないことで、これまで例えば阪神大震災でも生理用品が備蓄されていなかったとか、いろんなことが本当に問題視されてきましたので、こういう防災の実際活動されているところに、女性の視点っていうのが大事なというふうにも思っております、お尋ねする次第です。以上です。
事務局	女性消防団員の定着がしない理由については、こちらでは把握をしていないところでありまして、もしかすると妊娠出産などのライフサイクルによるものもあるのかなとは思いますが、明確な理由をお答えすることができない状態でございます。
委員	地域防災体制のジェンダー平等については、避難所の運営のところとかでは、ジェンダー平等の内容を含めるようにというお話もあるんですけども、女性がきちんと参画できているのかなっていうところがとても気になる場所なので、引き続き注視をさせていただきたいというふうには思っております。
会長	ありがとうございます。やはりヒアリングをかけられたりですね。状況把握はしていただくと、それこそ妊娠出産のライフサイクルはあることだと思うんですけども、やはり今のご指摘は重要かと思えます。ヒアリングをかけて状況把握をよろしくお願いします。
会長	12 ページのですね、自己評価の件数で、1 から 4 がございまして、本当に主管課のご努力、ご尽力でですね、私も見ていますと、本当に最初は 4、3b も多くてですね、まあ 4 はいろんな理由があるのですが、3b っていう部分はなぜなんだ、今後実現不可能というのは、おかしいんじゃないかという議論はずいぶんしてまいりましてですね、その辺を審議会としてもいろいろな意見を述べさせていただき、1、2、そして 3 までですね主管課の方々のご努力が見えているなというふうには思います。その中で今 1 つ目、あの 3a のところをご指摘いただいたわけですけど、他の 5 項目ですね、まだ 3a という状況で、それぞれ主管課が努力をしているけれどもという意見は書かれてるんですが、その中でもこうした方がよりいいんじゃないかとかですね、何か 3a の他の 5 項目の中でもお気づきの点がありましたら、ぜひおっしゃっていただきたいです。1、2 の中にもちょっと甘いんじゃないの? というような、ご指摘もあるんでしたら、それも大事だとも思いますし。何でもご指摘いただけたらと思います。
委員	はい。14 ページの下から 3 つ目の最後のところです。図書館図書コーナーのジェンダー平等に関する蔵書なんかの具体的施策なんですけれども、ここは限られた予算の中で関連書籍の購入や書籍展示は実施できなかったと書いてらっしゃるんですけど、他のところがすごく素晴らしいと思うのですが、これってそんなに難しく見えないんですけど、予算といってもそこまで高い部分の予算ではないじゃないですか、本なので。手間の問題だったのかな? とかもちょっと疑問に思いました。
事務局	こちらの項目がですね、今 2 つに分かれておりまして、中央図書館の方では継続的に購入をしております、公民館の方が限られた予算の中で、公民館に来られる方の年代に合わせて、リクエストにも応えながら購入をする中で、限られた本の予算、公民館が 9 個あるんですけども、その中ではちょっと実施ができなかったということになっているという。中央図書館では、継続的に購入をさせていただいて、市内に 9 か所ある公民館の方の予算はそれほど大きくないので、なかなか難し

	かった部分があったということで報告させていただいているところです。
委 員	ありがとうございます。
会 長	今の 14 ページの下から 3 つ目を今ご指摘いただき、その上ですね、下から 4 つ目。中央図書館の方がジェンダー平等に関する蔵書を継続的に購入している、そういう意味で、中央図書館は OK なんだということですよ。そうしますと、今 9 つの公民館があるということで、工夫でいうとその 9 つの公民館に常時配置が難しいのであれば、月ごとに本を巡回させるというか、なんか特集といいますか、何月から何月は A という公民館、B という公民館という出張のような、ジェンダー問題が巡回するみたいな感じで、限られた予算の中でも、工夫次第で 1 年間の限られた時間を必ず皆さんが目につくような、中央図書館の一部を少し公民館の方に回すとかですね、そういうやり方もきっとあるのかなとはちょっと思ったりもしました。何かしらの工夫次第でみんなの目に行き渡るかなというふうには思った次第です。私でも重ねさせていただきました。ありがとうございます。他いかがでしょう。はい、お願いします。
委 員	16 ページの一番下の 3a についてなんですけれども、表彰制度を創設し公募したが、応募がなかったという件なんですけれども、こちらは何かその活動概要の広報っていうのはされていると思うのですが、市内の企業にとっては、そんなにメリットがなかったりするもんなんじゃないかな。実際いらっしゃる委員のみなさんのご意見を伺えればと思います。
委 員	それに加えて、同じ 16 ページの 1 番上の女性の管理職の登用促進のための啓発講座などの実施という、それも 3a になっているので、つまりはそもそもがアピールもあまりできてないのかなと思ったんですけども、それ合わせてお聞きしたいです。
会 長	まず事務局からお願いします。
事務局	ワークライフバランスの推進など、ジェンダー平等、男女平等参画に積極的に取り組む事業所を表彰するという制度なんですけれども、私、この 4 月から課長に就任してるんですけど、去年 10 月に異動してきました、そこから取り組みをさせていただいたんですが、募集の方が令和 7 年度は 2 月に 1 ヶ月間募集させていただいたんです。広報かわにしの方に掲載したのと同時に、商工会さんの方で配られる会報にチラシを入れていただいて、ご周知させていただいたんですけども、結局期間が短かったのか、周知が足りなかったのか、0 で終わってしまったということになっております。それも制度ができてすぐのお話だったので、なかなか厳しかったのかなと思っていて、今年は 8 月から募集し、同じく広報かわにしに掲載をさせていただきまして、先日 8 月 20 日に商工会の理事会が開かれまして、その場に私も行かせていただいて、こういう制度でございますのでぜひお願いしますということを理事会の場で発言をし、広報させていただいたということと、ジェンダー平等推進だよりが今年の 9 月に発行予定になってますので、そちらでも大きく取り上げ、広報させていただこうと思っております。中には女性部会の方もいらっしゃるんで、うんうんと聞いていただいている委員の方、理事会の方もいらっしゃるんですけども、これが結果に結びつくかどうかは、今ちょっと結果待ちみたいなどころではある状態です。去年は本当に周知活動が足りなかったのかなと思って反省をしているところであります。

会 長	地元商工会議所、青年会議所はいかがでしょうか。そういう情報はまわっていますか？
委 員	いや。全く認知しておりません。すいません。
会 長	生の声をちょっと聞いてもらいたいですね。
委 員	僕、先日の理事会は欠席させてもらったんですけど、その話は議事録で出てなくて。ただおそらくこの件、ジェンダーの件に関しての浸透は経営者の中でもないと思いますので、そこはちょっと私も理事会で言います。認知というか、啓蒙活動が必要かなと思います。で、具体的にどういう内容なんですか？
事務局	例えばですね、女性登用ということで、女性の正職員での採用に積極的に取り組んでいるですとか、あと女性管理職を増やすことに積極的に取り組まれている事業所さん、あと女性がこれまで活躍していなかった分野に職種として採用されている事業所さんという女性活躍の部分と、あとはワーク・ライフバランスの部分ということで、ワーク・ライフバランスの推進に積極的に取り組んでおられる企業さん。例えば、男性が育休を取ることに積極的に取り組むというのも、これもジェンダー平等、ワーク・ライフバランスの推進ということになりますので、男性が子育てに参画するという意識を会社の方で持っておられる事業所さんですとか、あとその子育てされている方々が仕事しやすいように、時短勤務とかフレックスタイムとか、リモートで仕事ができる体制を整えておられる企業さんという部分での表彰。あともう一つはハラスメントですね。セクシュアルハラスメントを含めたハラスメントの相談体制をしっかりと取っておられる事業所さんという3つの分野での評価をさせていただくということになります。
委 員	そういう広報っていうのは、どちらかというところある程度川西でも大きい会社さんにするのがいいかなと思います。
事務局	自薦他薦問わないということになってますので、もしここがいいよっていうところの推薦があれば、おっしゃっていただいたら伺わせていただこうかなと思っております。
委 員	よく知っている会長がいるので連絡しましょうか。
事務局	お願いしてもよろしいですか？ぜひご応募くださいということでお願いいたします。
会 長	いい時期に会議があつてよかったですね。企業イメージという部分でもメリットがありますからね。
委 員	メリットというのは、表彰されたらどこかにのるんですか？
事務局	まず、表彰ということになりますと、市長の方から表彰状を授与させていただいて、広報かわにしに速報といたしまして、後ろのフォトニュースで表彰状を持った状態でこの事業所が受賞されましたということで掲載させていただいて、また、ホームページですとかジェンダー平等推進だよりの方で詳しい内容をですね、この事業所はどういったことに積極的に取り組んでおられますということを掲載させていただいて、その事業所の取り組みを積極的に公表させていただくと同時に、他の事

	業所さんがこういう方法があるのかということを見ていただくような広報をさせていただきたいと思っています。
委 員	自社のホームページに載せてもいいんですよね。川西市からいただきましたとか言って載せることもできますよね。
事務局	はい、そのとおりです。それとメリットの部分なんですけど、もう一つ、市のホームページの下の方にバナー広告があるんですけど、これ有料なんですけども、3ヶ月間無料でその企業さんに広告を出していただけるというそういうメリットもございます。
会 長	それは大きいんじゃないでしょうか。ご存知ないかもしれないですね。色々なメリットがありそうですね。企業の場合はホームページに載せて、そこに川西市からもらいましたとかいうのもいいパターンかなという気がしますけどね。
委 員	ひとつ良いですか？さっき消防団について先生からお話があった件なんですけども、私、昨年自治会長をしまして、消防団の方とかですね、コミュニティの関係とかいろいろ関係あるんですけども、市の方でござんと思うんですが、こういった自治会の活動とかコミュニティの活動っていうのは、人手不足と高齢化で大変な状況になってまして。地域での防災各種イベントなどにおいて防犯防災の普及とあるんですけども、消防団さんってすごい活動が多いんですよ。毎月のように消防訓練というのを川沿いでやったりとかですね、うちのコミュニティの消防団さんはね、仕事が意外に多いし、ここにありましたように、AEDの訓練とかですね、消火訓練とかね、消防のそういったイベントが多いんですね。だからそういう中で、ただやみくもに女性隊員を増やさなきゃいけないじゃなくて、大体お父さんが消防団員やってて、その息子が一緒にやってるとかね、そういうパターンも多いんですけど。例えば女性ならではの、例えばここでお菓子を用意したりとかね、そんなイベントを準備したりとか、そういったのも評価するような指標を作ってですね。確かに人数を増やすのも必要だと思うんですけども、そういうことで貢献するような指標をあげて、何らかの評価をしてあげる方が、私はやる方のモチベーションもなるんじゃないかという私の意見です。以上です。
委 員	大変ちょっと難しいテーマだと思うんですけども、今おっしゃったことって、本当に現状で言えば、今まで消防団員ってほとんど男性の方がやってらしたと思うんですよね。ただ、今の例えばおっしゃった AED のこととか、いろんなことを女の人がやれない状況のままっていうのは、それはそれで良くないことだと思います。私自身も今住んでいる地元で、消防訓練の時に前列全員男性でということがありまして。地域の生活、今までの伝統的な行事と密接に関わっているからこそ、女の人が参入しにくいところもあるのかもしれないというふうにも思うんですけども、ただ、それだけじゃないよなって気もしますし、女の人のご飯作ったり、お菓子準備したりっていう性別的役割分業に基づいて活動をずっと続けていくのも、現在の、例えば若い世代からすると、それでいいのかなって思うかもしれないという気もしまして。例えばそういうところに入ってお菓子作らされてるだけだったら何だろう私、とか思って辞めたくなったりもするんじゃないかなっていう気もしてしまうところを想像していたわけなんです。どうしたら防災の場に、防災の対策の中に、もっとジェンダー平等な形で女の人たちが参入できるのかなってということについて、実際の地元の生活も、もちろんこれまでの形もあると思うので、どういうふうにやっていけるのかなってというのが、今私の疑問点と申しますか。ちょっとこれは日本全体の話になってしまうとは思うんですけども、もしかしたら今何かの転換も必要なのか

	なというふうに、ちょっと考えていたところで、何かご意見とか伺えたらなと思ってたところもごさいます。
委 員	あのチェリーファイヤーでしたっけ？女性専用の消防団みたいなやつが川西にはありますよね。もう辞めましたけど、女性の従業員がそこに入っていて。その子は天真爛漫な子で、とても楽しそうに消防団やってたんですけど、その団長さんが知り合いだったんで誘ってくださったんですけど、その増減数ってということじゃなくて、全体的なことですか。
事務局	今女性で団員に入ってるのは全てチェリーファイヤーでございます。今おっしゃっているのは地域で各分団がございます。そこにはやっぱり女性の方はおられません。川西市内で女性の方で消防団に入っている風になりますと、今おっしゃってる女性団員のみのチェリーファイヤーっていう団員に所属します。各 30 消防団あるんですけど、それは地域に基づいた部分があります。女性の方は川西市で 1 つチェリーファイヤーっていうのがあって、主に女性ならではの、重いホース持って走ったり訓練するっていうのはなかなか難しいんで、小さいもので訓練をしたりとか、あとは市の消防団活動の後方支援という形で、先ほど言ったように防災の研修であったりとか、そういう部分を担っていただくというような形がチェリーファイヤーの主な仕事でございます。そのチェリーファイヤーの中で、確かにずっと団員を続けられるかどうかという部分では、辞められる方がおられたり、入られる方がおられるっていうその辺りが定着せずになかなか困っているっていうのが現場の声だと思います。通常の男性ばかり入っている地域につきましては、やはり 18 歳ぐらいから、いやもう我々みたいに 50 代とか 70 代ぐらいまで、ずっとそのまま地域におられれば、そのまま入っておられるっていうのが現状でございます。消防の方からは聞いていませんが、内部で見てる限りはそういうような状況でございます。
委 員	その辺りを先生方とか知ってらっしゃった方がいいかなと。
委 員	はい。よろしいですか。チェリーファイヤーさんの広報っていうのも、もしかしたらしていく必要があるのかなっていう気もいたしました。ありがとうございます。
会 長	チェリーファイヤーももしかしたらやりたいと思っている女性が市内にもいるかもしれないので、広報にかけるなり、所管課さんの方で PR の仕方を考えていただけたらと思います。ではどうぞ、どの項目でも結構でございますので。
委 員	よろしいですか？36 ページからの評価指標に関してよろしいですかね。表題ですね。項番 2 の社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合ですが、令和 7 年度は調査が行われなかったようですけれども。この男女共同参画社会に関する世論調査ですね。先生方多分お詳しいんだと思うんですけど、その全国平均は 2 割から 3 割あったと思うんですけど、もちろん属性であったり、従事している仕事によっても多少ばらつきが出てくると思うんですけど、それにしてもこの川西市の女性 4.4、男性 7.1、2022 年度、これ低すぎないかなという印象があって。ましてや目標として 12 年度 15%、20%と、これでいいんだろうかという素朴な疑問です。確か世論調査で 2 割から 3 割あったと思うんですけど、これは川西市特有の状況、質問された対象の方の属性によるものなのか、その辺りご存じでしたら教えていただきたいです。

委 員	あの、これちょっと前に議論した記憶があるんですけど、間違ってたら大変申し訳ないんですが。平等だって答える人が多い方がいいわけでも必ずしもないというか。意識が高い人の方が、平等じゃないっておっしゃる場合もあり得るよねっていうような話をちょっとした記憶がありますけれども。なのでこれを指標にするって難しい、いいことなのかなみたいなことがありませんでしたでしょうか。具体的にでも分析されたりはしてたんでしょうか。
会 長	この意識調査もかれこれ 4 年前になりますけれども。
委 員	この7年度されなかった理由とかもあるんですか？
事務局	こちらは男女共同参画に関する市民意識調査という形になりますので、プランを策定する前年に市民の方に対して抽出で調査をさせていただいておりますので、毎年行う調査ではないという点になります。
委 員	続いてもう1点、項番 9 の市職員の管理職に占める女性の割合、これは 2020 年度から着実に 3%ぐらい伸ばしてきていて、13 年後には 30%に至るであろう目標ですけど、3 割っていうのはなかなかだと思うんですけど、実現の可能性というのはいかがですかね。皆さんが答える立場にはないのかもしれないですけど。
事務局	こちらの 18.9%というのが去年の4月の数字でございまして、今年の 4 月で 2 割を超えたところではあるので、着実に増えてきております。右肩上がりではありますので、全体としてこの 13 年に 30%になるかどうかっていうのは頑張っていきたいけれども、市役所で働く女性職員全体の話になりますので、管理職の女性が辞めてしまうと、またこれが下がってしまう可能性もあるので、管理職として働く女性が継続して仕事を続けられるというのが大切なとは思っております。
事務局	1 つ前にご質問があった件で、なんで社会全体での男女平等感が低いかっていうところをはっきりした理由というのはなかなか分かりませんけれども、この男女共同参画に関する意識調査をした時にですね、社会全体ではどうですかっていう問いかけもしてるんですけども、あと例えば学校生活ではどうですかっていうような問いかけもしてます。それでは平等だと思うというふうに答えた女性は 34.2%、男性では 44.5%、家庭生活では女性 21.6%、男性 35.7%です。一方、社会通念、習慣、しきたりですね。これ、例えばお盆で身内の方が集まったら、女性は食事の用意とか、お正月、身内が集まった時には、やはり女性だけが食事の用意をして、男性はどーんと座ってお酒を飲んでとか、そういうことも含めてだと思うんですけども。社会通念、習慣、しきたりについて、女性は 5.8%の人しか男女平等だと感じていない。男性は 6.5%でちょっと高いんですけども、こういうような形で各項目ごとでも尋ねてるんですけども、その中でも社会全体ではどうですかっていう問いかけについては、女性 4.4%、男性 7.1%という結果になっています。ですので、例えば一番多い学校生活、学校教育、学校現場では男女平等っていうのは進んできてますけども、一旦社会に出てしまいますと、社会通念とか、そういうふうなものが根強く残ってますので、社会全体として見た時には、やっぱり平等とはなかなか感じないというふうな方が依然多いというような結果が、ずっと調査をするごとに結果が出ております。でも部分的に見ると、少しずつ男女平等意識っていうのは高まっているというような結果が出ております。以上です。

委 員	私も高いばかりが正解だと全く思っていないくて、ただ全国平均と比べて著しくちょっと低かった ので、川西市特有の何か環境の問題があるのかなと。もちろん学校教育の現場では当然ながらこ ういう数字は高くなるんですけど、職場でいくとちょっと低くなったり、属性にもよると思うんでき ど、川西市何か特有のものがあるのかなという素朴な疑問でした。
会 長	はい、ありがとうございます。ちょっと私から 37 ページなんですけれども 14 番 15 番ですね。こちら の市男性職員の 20 代育児休業取得率とか、市職員ワーク・ライフバランス研修受講生の人数に ついてと出ているんですが、まず育児休業取得率、これは政府もかなり今推進していて、それはやっ ぱり自治体もということなので、2022 年と 2025 年ではですね、本当にものすごい伸び率というこ とで、これも評価目標にほぼ達するだろうというふうに見えます。そして先ほどのご指摘であった、庁 舎内の管理職に占める女性の割合ってということにも連動してくると思うので、やはり育児休業取得 率が増えると、働きやすいので、辞めずにというふうに女性が増えていくと思います。それと同時にお っしゃるように、管理職の女性にももちろん定年がございますので、その時はボンと下がるかもしれ ない。気をつけなきゃいけないのは、年度によって女性職員の管理職が多くて、一気に辞めてしま う時はドンと下がってしまいます。小学校の校長先生って割とそうですね。女性の方、教頭先生とか もよく出るんですけど、登用率がものすごく乱高下しますよね。女性の教頭の方とか校長の方がなら れた年がボンと上がり、やっぱり辞められる年も一緒になっちゃうので。一気に増える減るとかじゃな くて、どの年代にもそれぞれいらっしゃるっていうことを作り上げるのがこの育児取得率であったり、 あとはワーク・ライフバランスの研修人数とかで、より皆さんが体で感じていただくというか、肌感覚 といいますか、あと経験者のいろんなお話を聞いて気づきを得るということは、非常に大事な継続が 必要な事業だと思いますので、ぜひこの 14 番は 85% を早くに達成いただき、先ほどの女性が働き やすく、管理職にもどんどん積極的になっていただければ。管理職ってというのは自分から手を挙げな いと、管理職試験は受けられないんですか？結局受けられない方もいるんですよね。
事務局	一応年数に応じて研修を受けて、その中で手を挙げるといふか、なりたいですということでは上が っていくという部分があります。基本的にはですね、研修を受けて上がっていくという形にはなります。
会 長	それは積極的に研修を受けていただきたい。
事務局	市の中心として働きたいという意識が高まっていれば、早くに管理職になりたいという女性職員も おりますし、ワーク・ライフバランスの方を充実させたいという職員も中にはおりますので、そのバラ ンスというのは難しいところではあるんですけども。
会 長	ぜひそのあたりはがんばっていただきたいですね。
委 員	今私が把握する限りは、中学校の校長先生が今は全員男性じゃないかなと思います。小学校の 方では女性の先生が多いので、女性の管理職、教頭先生が多いかなと思うんですけど、学校現 場、今全国的に今そうなんですけども、ベテランの先生方が一気に退職してしまっ、再任用の勤務 されている方とか結構多いです。20代30代の方が非常に多くてですね、3、4年したらもう結婚され て割と早い段階で妊娠出産で休まれると。私自身も管理職の方から管理職試験受けへんかという 声をかけられたんですけど、大概声をかけられた人は断ります。やはり管理職じゃなくて教員をやり たくて、子供たちと授業をやりたくてなってるものがほとんどなので、年齢差がだいぶあいたな、自分

	のこどもも大きくなったな、もうそしたら受けないと仕方ないかなという感じになる方がほとんどじゃないかなと思います。できれば最後まで担任として生徒と一緒に授業したいなっていう思いをもつ先生がほとんどではないかなと思います、今おっしゃったように、管理職の女性を増やしていけたらいいなとは私個人的には思います。生理休暇だったりとか、いろいろな女性特有の休暇の制度とか権利とかあるんですけども、なかなか男性の管理職からはそれは取っていいよとか言うのも、ドキドキしながらだいぶ気を遣ってますんで、なかなか言いにくいこと、そういうことになかなか気づかないので、今、本校の教頭は女性なんですけども、そういうとこすぐ気づいてくれて、女性の先生に対する配慮、すごいアンテナが高いので、そういう意味では半分ぐらいは女性がいた方が、管理職のどちらかが女性であつたりとか、そういうのがベストかなとは思いますが。以上です。
会 長	36 ページの 10 番の市内小中高特別支援学校における校長、教頭の女性の人数ということで、これは小学校中学校がまとまっておりますので、今の話だと、中学校は少し校長の女性が少ないなというお話でしたが、今のそういう現場の話を聞いて、やっぱり先生は生徒との指導っていう部分に燃えてらっしゃる方がなかなか管理職をされるというのは難しいところですけども。
委 員	現場の話を聞くと、まさにそうなんだなと思うんですけども、先生たちの問題だけではなくて、子どもから見て、女性の先生が校長、教頭にいるのと男性ばかりということで、やっぱり子どもへの影響が大きいと思うので、やはり女性の先生も校長になれるんだみたいな、そういう意識の子どもと、男の人しかダメって思ってる子供では、目指す方向とか違ってくるので、その目に見えない影響というか、小中高大学もそうですけど、全部に女性が多い方が、次世代への影響は大きいと思うので、女性もトライしていただきたいなと思いますね。
委 員	質問です。25 ページの中ですけど、中高生に対してデート DV のパンフレットとか相談機関のチラシを配るような活動を展開されてたりするんですけど、その場合、中高生が相談する機関っていうのはどこになるんですかね。こういうところに相談したらいいよっていうリーフレットとか教えていただきたいです。
事務局	すみません。そちらの回答とはまた違うんですけども、お配りしてますジェンダー平等推進だよりの方の 4 ページにデート DV を知っていますか？という特集をさせていただいております、少し大人向けな感じにはなっているかもしれないんですけども、DV の相談電話、女性のための相談とか、そういったものもありますということは啓発をさせていただいているところです。デート DV で若年層となると、こども若者相談センターの方はどうですか？
事務局	こども若者相談センター的にはすいません。来た相談を受けるというような形はしてるんですけど、場所も秘匿であり、デート DV チラシ等は置いておりますけれども、積極的に活動して周知するというような活動は現在のところ行っておりません。
委 員	自分はデート DV の相談を受けることもあります。思うのは子どもが相談機関に連絡するというのはハードル高いと思うんですよ。かつ大人と同じような電話で相談する子はまずいないので、いつもどういうアプローチをされているのかなっていうのは気にはなっていて。いじめとかでここに LINE 相談できますよというリーフレットとか学校から配ってもらうじゃないですか。トイレに置いてあつたり。あれぐらいの感じだったら、子どもとしたら LINE とかだったらするのかもしれないですけど、それは

	あくまでいじめでデートDVじゃないから、まず何か気づけることもそうだし、相談機関とまったく繋がっていないのかなっていうのは実態としてはあるんですよね。あと、デートDVって言葉も子どもからしたらハードルが高いんだらうなっていうのは思ってた。自分の所に来られる大人の方でも最近の方はDVとモラハラを明確に分けてはるんですよね。モラハラってDVの一部なんですけど、「私はDVじゃないんですけど、モラハラされているんです」ってまず来られる。デートDVって言葉を子どもに聞いたら暴力っていう感じになるんで、深くデートDVとは何たるかを知らないで、まずアクセスしないだらうなっていうのを思ってるんですよね。で、実態として最近すごい多いのは、スマホとか SNS 関連の法律相談で、子どもの人権とか、女性もそういう身体的な問題に関係するのはほぼ SNS の相談なんで、アプローチしたら多分 SNS、スマホの使い方みたいなのところから子どもに入って、その中にデートDVを盛り込むみたいの方が多分いいのかなって思うんですよね。学校の先生とかも絶対そう思ってるって、いじめとかもスマホ絡みっていうか、SNS絡みがもう多くなって。性被害とかでも、LINEで何か性的な画像流されたとか、部活の友達に自分のエッチなものを流されたとか、もうそういうのがすごく多いんですよね。そういうのって使い方の問題で、なんかデートDVっていうアプローチよりそういうアプローチを子どもにする方が伝わるんだらうなっていうのは思っている。そういうリーフレットとか講義とかをしてもらおうと、すごいいいんだらうなっていうのが、自分の実感としてあるので、お伝えしたいなと思いました。
委員	はい、いいですか。私の大学がある場所が吹田市なんですけれども、吹田市の男女共同参画センターでやっている1つの取組みをちょっと紹介したいなと思いました。大学生の人たちのボランティアの人を集めて、大学生に中学高校で出前講座をやっているんですよね。もちろんそこにはちゃんとスーパーバイザーみたいな先生についていただいているみたいなんですけれども、大人が直に話すより、大学生のお姉さんお兄さんが話してくれる方が身近に受け止められるみたいではあると。うちのゼミ生がちょっとそれにちょっと加わってやっていたので。
委員	いや、すごいそれもわかるんですよ。大人が知らないツールを使っていて、よく私も事件であるのが、その SNS なんですけど、その場のタイムラインみたいな感じで、今自分がいる場所とかを写真で撮って共有するみたいな、あるんですよね。それを使ったことなく知らないんですけど、結局それがデートDVに使われるとか、誰とどこにいるみたいなのを常に投稿しないといけないプレッシャー。でもお友達もやっているので、位置情報を常に共有するみたいな。どこで何してるかっていう事を共有する、それってすごい世界だと思うんですけど、やっぱり自分にはもう理解できない世界なんで、そういうお姉さんお兄さんとかから言ってもらう方が多分届くだらうなと思いますね。そういうアプローチはなんかないのかなっていう。実感として本当に増えてきているなと思うんですよね。性的な画像の流出とかっていうのはすごい多いし、なんとかそういうのを伝えられないかなと。子どもたちに危険だよって言えないかなっていうのは。
会長	一昔はまず男女共同参画のことを子供たちに知ってもらうということでしたけど、それももちろんなんですけど、今のそういうデートDVとか性を対象にした講座とか、いろんな社会問題が若年化してきているといえますか。大学生が出前講座で、市と繋がって、今おっしゃったスーパーバイザーがついて各小学校とか・・・中学校じゃ遅いのかもかもしれませんよね。
委員	小学校の場合は保護者対象にスマホを持たせる時にみたいな講座をやったりとかも実はするんですよね。PTAとかが主催して、結構人気があるらしいんですよ。

会 長	「スマホと」という言葉を入れた方がいいですね。保護者なんかその方が多分いいんでしょうね。いかがなんでしょう。そういう講座に対して、保護者向け、それと自分の子供たちを守るみたいな。
委 員	あのですね、個人的にはスマホトラブルとか LINE トラブルってあるんですけども、本当はキャリアが契約する時に研修会とか話を個別で約束事としてしっかり話をしてもらおう。学校がトラブルを把握した時はもう手遅れな状態で、誰かが傷ついている状態で、非常に困ってはいるんですけども、市内でも人権学習の中でですね、おそらく 5、6 年生ぐらいだと思いますけども、情報モラルの学習はやっているようです。スマホの使い方に関して、やっぱり保護者のニーズも一定ありますので、docomo でやったりとか、au でやったりとか、専門の方に来ていただいて毎年やっています。ただ人権学習という人権という言葉がつくと保護者の参加率が非常に減ります。
会 長	ネーミングを軽い形で柔らかくしないとですね。
委 員	スマホって付けると、家で言ってるやつを学校でやってくれるんやと助かるわという形で参加してくれる。
委 員	スマホとか SNS みたいなアプローチで講座名を銘打って、少しずつ潜り込ませるみたいな感じで、位置情報等を無理やり共有する必要ないよとか、嫌な性的な画像とか送る必要はないよとか、潜り込んでいく方が多分なんか届くのかなって思いますね。
委 員	キャリアの方が来ていただくついでに言ったらおかしいんですけども、なんか 1 部 2 部みたいな感じで、使い方はキャリアの方に説明いただいて、その上に先ほどのスーパーバイザーだったり、学生ボランティアみたいな人たちに、DV とか SNS の使い方で恐ろしいことになるんだよみたいな、生徒たちそして保護者さんとともに守るみたいなことをちょっとやっていく必要ってありますよね。
委 員	私もデート DV の講座とか、高校とか中学高とか、あるいは児童養護施設とかでやっていて、施設側からも SNS の使い方とか、そういったものを盛り込んでほしいというような要望がありますし、実際大学で教えていても、殴る蹴るとかそういうのじゃなくて、言葉とか、あるいはスマホの連絡先を消させるとか、そういうようなことでもデート DV になるんだっていうことを知らなかったという大学生がすごく多いので、デート DV は何かっていうことを知らないっていうのも確かにあるんですね。それは確かなんですけども、コロナの前ぐらいだったと思うんですけども、大阪府の全部の高校に対して、私たちがデート DV の講座を無料でしますのでさせてくださいっていうお手紙を全高校に送ったんですね。その時はその、まだ SNS っていうのはそんなにクローズアップされてなくて。デート DV っていうのを前面に出すよりも、平等ないい関係を築くっていうふうな形で、本当はデート DV なんだけど、タイトル名をオブラートにつつんでやらせてくれませんかというふうにお願いしたんですけども、全高校の中からやってもいいですよって言ってくれたのは 3 校ぐらいで、あと全部お断りされて。3 校のうちの 1 つの学校は、現場の先生はぜひやってくださいって言ってたんですけども、校長先生がダメって言って。その理由というのは、我が校にはデート DV なんてありませんので、寝た子を起こすようなことはしてくれるなみたいな形で断られたので、結局なんか 1 つの高校はすごい熱心に 3 年ぐらいやらせてくださったんですけども。結局ほとんど断られました。大阪だけじゃなくて、徳島とか

	広島とかいろんなところにお手紙を出しているけれども、そんなに多くの高校からやってくださいということもないですし、最近ちょこちょこっと中学校とか小学校からやってくださいという声が出てきましたけど。基本あまり現場の先生はウェルカムではない。先ほど言われた人権っていうのが入ると嫌がられるっていうのはあるのかもしれないです。なので、吹田市みたいに大学生が入ってやるというのも、長年の蓄積があるからなんだと思うんですけど、なかなか学校に入るっていうのも難しいのかなと、個人的には思ったりしています。
会 長	学校の先生もまだうちは DV の子がいませんのでっていうのも、その子たちは多分声が出せないと思うので。どこに相談したらいいのかわからない子どもたちがやはり一定数潜在的にいるというのは確かですよ。
委 員	ただ、それ 5、6 年前、コロナ前なので、もしかしたらこの 5 年間ぐらいでかなり雰囲気とか流れが変わってきているかもしれないですけど。
会 長	声が出せない子どもたちに、そういう問題が起こる前に知ってもらっていうところが浸透しないといけないし、この審議会ではそういうことを伝えるようにどう持っていくかということをは話し合える場だと思います。
事務局	川西市には DV 被害者、サバイバーの方などで作られているクローバーの会っていうのがあります。このジェンダー平等推進プランの中に DV 防止基本計画も入ってますけども、これを作る時にもクローバーの会さんをお願いして、審議会にも入っていただいて、いろんなご意見をいただいて作っていったんですけども、そのクローバーの会さんが市の助成制度を利用して、市内の中学生対象に中学校に行って、デート DV についてのちょっとした寸劇みたいなのをしながら啓発していくということをやっていただいたこともあります。その時にも校長会とかでもお願いをしたりしてたんですけど、先ほどもお話ありましたけども、それをうちでやっていいよっていうふうにおっしゃっていただける学校っていうのがなかなかなくてですね、当時、緑台中学校さんだけが OK だということでしたのでお願いしたこともあります。ただ、去年、久しぶりにクローバーの会さんが今の市の DV 対策についてちょっと聞きたいということで、配暴センターの担当者と私の方で入って、ちょっとお話を聞いたり、意見交換をしていたんですけども、そのクローバーの会さんもちょっとコロナの時期があって活動ができなくて、活動をしばらく停止してたけれども、また再開したいと思うんですっていうふうなことをおっしゃってたんですよ。だから、以前みたいに学校に行って啓発活動みたいなのをさせていただければと思いますっていうお話をしてたんですけど。実際に被害に遭われた方で、それを啓発する側に回って今活動されている方、川西市内にもありますんで、ぜひそういう方にまたご尽力いただいて、子どもたちに直接生の声で伝えていただくようなことができればなと思っています。
会 長	ぜひぜひよろしく願いいたします。他いかがでしょうか。
委 員	すいません。私、さっき中学校の女性校長は 0 と言いましたけど、おひとりおられます。すいません。
会 長	他にありませんでしょうか。そうしましたら、次にまいりたいと思います。次は、川西市男女共同参画センターの事業について説明をお願いいたします。

事務局	2025（令和 7）年度事業概要〈事務局説明〉
会 長	概要の方ありがとうございます。引き続きですね、今回指定管理者が変わられたということで、センターの方に来ていただいているので今後の取組み等お話しただけたらと思います。
センター	私の方から 2026 年度のところでご説明をいたします。本当に今のですね、昨年度の事業報告を見ましても、かなり高い満足度を得て運営をされてこられた 16 年間だったと思います。まず 16 年間の指定管理者が変わるということは、新しく担わせていただく私たちにも大きなプレッシャーでもありましたが、まず最初にですね、これまで利用されてきた方、とりわけ相談事業に関わる職員の皆さんの協力を得ましてですね、不利益がないようにといいますか、市民の方がこれまでと同じように使いやすい施設をまず目指すということが、この 4 月から夏までだったかと思います。幸いにもですね、職員の半数の方が継続してくださいましたので、貸室の運営とかですね、それ以外のことに关しましても滞りなく、逆に市民の皆様からはどこが変わったの？と言われるぐらい円滑に引き継ぎをさせていただいたかと思っております。また、嬉しいことにですね、ボランティアの相談業務の相談員、それから専門職の方、それぞれ継続していただきましたので、多少 4 月、5 月のところは相談員が変わるかもしれないという不安をお持ちになられた相談者の方もいらっしゃるんですけども、そこはこれまでと変わらない相談数で推移してきております。まず、よりよい環境をこれから整えていきたいということもありまして、講座を 4 月、5 月、6 月は開けなかったのですが、皆さんのお手元のところに 7 月からの講座のご案内を今回は入れさせていただいておりますが、まず電話をかけたり、FAX をしたりという、会館が空いている時間でしか対応できないものを、GOOGLE を使いまして申し込みフォームということで、参加したい方が好きな時に申し込めるような仕組みを作りました。そのことによりまして、FAX での申し込みがほぼゼロに近い状態で、申し込みフォームで申し込まれる方が 60% ぐらい、それからお電話または窓口ということで、少し申し込みの方法も変わったかというふうな報告を昨年度から勤めている者からも得ております。それ以外にですね、これから開かれる講座は平日だけの開講ではなく、土曜日の午前午後、普段月曜日から金曜日まで働いていらっしゃる方以外の方も参加していただけるような形で、土曜日の講座も今後秋からは開講してまいります。私たち、7 月の終わりにですね、マインドフルネス、それとアンコンシャスバイアスの講座をさせていただいたのですが、その中のアンケートの中で、シニアの世代の方々なんですけれども、人生 100 年時代ということが言われて久しくなってきましたけれども、50 代、60 代、70 代をウェルビーイングで過ごしていきたいために、マインドフルネスという、就職、再就職とかそういう技術的なものだけではなく、心の持ちよう、あり方とかですね、そんな講座も今後開いてほしいというお声も聞いております。私たちの特徴といたしましては、市民活動センターも併設しておりますので、退職された方の次のステップということで、人材マッチング制度も少しずつお声を聞いて SNS 等を広めていっているような現状でございます。ホームページはそのままなんですけれども、SNS も新しく刷新をいたしまして、いかに若い方、新しい世代の方にも届くように、また、これまで登録グループとして 100 ぐらいの方がご利用いただいておりますので、その方々のグループ活動を積極的に他の市民の方にもお知らせして、より良い生活、新しい自分の気づきを気づいていただけないかなということで発信をしております。これまではこの機関誌に皆さんのグループを載せませんか？ということで募集して載せるという形だったんですが、SNS 等は嫌だったら言うてくださいますのお断り方式で言うておりまして、逆に載せてくれるのであればということで、職員とこれまで登録されているグループの方々との対話も増えてきたのではないかなというふうに感じているこの数ヶ月でございます。またもう一つですね、新しい試みといたしましては、親子世代の方々にセンターの利用をもっとしていただきたいということで、かえ

	っこバザール、今週の土曜日なんですけど、おもちゃの有効利用ということでおもちゃの交換プログラム、これ全国的な展開をしましてもう10年以上活動しているんですけど、これをまずすることで、新しい層の方に来ていただくような取り組みもしようというふうにしております。嬉しいことにですね、広報かわにしの広報もすごく有効なんですけど、広報の中でも、公式の LINE がですね、講座もさることながら、このかえっこバザールも掲載すると問い合わせが多くてですね、LINE を使ってらっしゃる方がすごく多いことも知りまして、このかえっこバザールのおもちゃをですね、たくさん先週から受け付けているんですけど、本当に多くの方がおもちゃを抱えて来て下さいまして、大変嬉しい取り組みができていいるなというふうに今感じているような現状でございます。以上です。
会 長	はい、ありがとうございます。この4月からということなんですけども今までの、継続の重要性の部分と、新しく加えられた部分で新たなチャレンジということで、両方の面を非常にわかりやすく、丁寧に説明いただいたと思います。早速、チラシの方もたくさん入れていただいて、このかえっこバザールの件をお聞きしまして、やはりいかに現在 SNS の時代かというのをご実感するような登録方法であったり、申し込みであったりということで、24時間の申し込みができるというのは大事だと思います。やはり、夜じゃないと申し込みゆっくりできないわっていう方もいらっしゃると思いますし、ターゲットが広まることも期待しておりますし、新たないろんな取り組み、そして今までのそういうご相談ごとですね、そのあたり継続いただけることに感謝申し上げます。引き続き、よろしくお願いいたします。ではただ今の、事業内容ですね、昨年度を含めて、ご意見や感想とか、今後こうしていったらどうだろうとかこんな講座もぜひとかという何かアイデアがございましたら。
委 員	はい。すいません。先ほど LINE というお話をされていたんですけど、LINE はここには特になくて、これから作られるというお話だったのでしょうか。
センタ ー	いえ、市が広報用に LINE を持ってらっしゃいまして、かなり定期的に発信をされております。募集人数が 50、100 じゃないと載せてもらえないかなと思ったんですけど、20 でも積極的に載せてくださっておりまして、X もされておられまして、私たちのフェスタの方にも取材に来てくださって、早速そのことも載せてくださったりと、とても広報の方からも積極的に協力をいただいているような現状です。
委 員	すいません。1つお伺いしたいんですけど、他の自治会で最近何て言うんですかね、ポイントが貯まっていきたい SNS を持っているところがあるように伺っているんですけど、川西とかは今後そういう、今回のかえっこバザールとかだと、このカエルポイントみたいな感じで、ここの中で流通できるポイントみたいな感じがすごくいい取り組みなんじゃないかなというふうに拝見してんですけども、例えば市全体でそういうなんかイベントに参加するとポイントがついたりみたいなこととかってというのは、進めてらしたりとかされるんでしょうか。
事務局	自治会の支援策といいますか、そういった観点で、市が統一して何かポイントを自治会活動に還元するような取り組みというのは今のところないんですけども、少し別の視点になるんですけど、介護の方の所管になるのかなと思うんですけど、笑顔未来貯金というポイントが貯まるような制度がありまして、そのポイントを何ポイントか貯めたら、何に還元できるかそこは把握できてないところはあるんですけども、お金ではなかったと思うんですけど、何かそういう形で還元できるものがあると。そのポイントを貯めるには、地域活動とかですね、そういった参加の時に、ポイントが貯まるような仕組み

	で、そういう制度があります。今はそういう制度を活用して地域活動にも参加いただいているという状況です。
委 員	ありがとうございます。私自身がどこの自治体だったか覚えてないんですけど、男女共同参画のイベントでお話した時に、随分ここは参加者の方多いんですねって聞いたら、ポイントが貯まるので積極的に皆さん若い人も来るんだっていうお話を聞いて、そういうのがモチベーションになって、何か講座に参加するってこともあるんだなって思ったことがありますて、こういう試みもあってもいいのかなと思った次第です。単なる情報提供です。以上です。
委 員	すみません。ホームページを拝見したんですけど、女性のための相談専用電話って時間が書いてないんですけど、この電話はいつでもいいんですか？他の相談電話は平日何時から何時みたいな書いてあるんですけど、これはどういうことなのかなと。素朴な疑問ですすみません。
センター	分かりにくいかもしれません。女性のための相談の電話、予約の電話もそれで受けたりもできますので、基本的にはずっとオープンにしておりますが、ボランティアの方は電話のみになりますので、その時間はいわゆる回線をそこに専用に設けているので、そこに掛けてくださって電話相談をなさる、または専門員の相談の場合は対面と、それから電話がありますので、電話の場合はその回線を使っていることになります。
委 員	これは 24 時間？
センター	すみません。施設が開館している時間です。
委 員	他のところが平日 9 時から 8 時とか書いてあって、これだけ書いてないから 24 時間やってるのかなって思っちゃって。時間が記載されている方が親切かもしれないですね。
センター	工夫してみます。ありがとうございます。
委 員	あと、すみません。なんか自分のこと言うのあれなんですけど、私、去年の 1 月に講義させてもらったんですね。その時割と評判が良くて満員の時で 30 名ぐらい、満員ぐらい入ってくださって、そこから相談の電話をしてくださったり。ただ、川西の事件は少し遠いのでとお断りした方もいらっしたんですけども、3 名ぐらいはいらしてくださった方がいたんですね。皆さんおっしゃるのが、探してみたいな感じでおっしゃってくださって、それはすごい嬉しかったんですけど、何分私は大阪なんで、できたら兵庫県弁護士会とかで、川西とかその近辺で活動されてる、会社事務所を持っていっしやる先生とかに来ていただいて、そういう講義をしてもらった方がすごい喜ばれるんじゃないかなというふうには思いました。
センター	ありがとうございます。後半の時にはまた企画をしておりますので、そのつながった後のところですね、継続した形で先生やまた相談窓口がご紹介できるように検討していきたいと思います。ありがとうございます。
委 員	興味深かったのは、地域的なものもあると思うんですけど、割と当事者の方のお父さんお母さん

	とかが来てくださって、それで娘さんにすすめたとか、あるいはあまり普段はないんですけど、それこそご兄弟の方がとかで、割となんか年齢層も高めっていう印象だったんですけど、実際依頼された方も 50 代 60 代が多かったので、印象的でした。すみません。個人的な感想なんですけど。
センター	ありがとうございます。それは去年のスタッフもそのことを言っておりまして、今回後半のところの講座を企画するときにですね、私が女性限定にしようかと思った時に、そのような意見をいただいたので、あまり間口を狭くしない方がいいのかなとも思いました。
委員	そうなんです。男性が来られますっていう話があって、スタッフの方にどういう方なんですか？って聞いたら、娘さんのためにお父さんがっていうのでいらっしゃってたということでした。
センター	ありがとうございます。
会長	他によろしいでしょうか？ぜひ何かございましたら。はい、それではないようですので、次第全ての審議は終わりました。最後に、その他連絡事項を事務局の方お願いできますでしょうか。
事務局	連絡事項です。今年度の本審議会はこれで終了の予定となっております。以上です。
会長	ありがとうございました。そうしましたら、司会の私のお役目ここまでということで、事務局に司会を譲りさせていただきます。ありがとうございました。
事務局	ありがとうございました。本日いただきましたご意見やご助言につきましては、今後のジェンダー平等男女共同参画施策の推進に反映させていただきます。以上をもちまして、本日の川西市男女共同参画審議会を閉会させていただきます。長時間ありがとうございました。