会　　議　　録

会議の名称	令和５年度第２回茨木市男女共同参画推進審議会
開催日時	令和６年２月 21 日(水)午後２時 00 分～午後３時 40 分
開催場所	茨木市立男女共生センター　ローズＷＡＭ　研修室 502
議　　長	長町　理恵子　会長（追手門学院大学経済学部准教授）
出 席 者	長町会長（追手門学院大学経済学部准教授）、平山副会長（大阪公立大学大学院文学研究科准教授)、樫本委員（元小学校校長)、木曽委員（男女共生センターローズ WAM 事業運営協議会会長)、五寳委員（市民公募)、田井委員（エンパワメントいばらき)、道満委員（茨木市人権擁護委員会委員)、中野委員（茨木商工会議所中小企業振興部次長)、畑委員（毎日新聞客員編集委員)、藤里委員（弁護士)、矢野委員（市民公募）【11 人】
欠 席 者	城谷委員（医師）【１人】
事務局職員	中井市民文化部長、松山市民文化部次長兼人権・男女共生課長、富崎人権・男女共生課参事兼ローズＷＡＭ所長、源本人権・男女共生課長代理兼男女共生係長、浅井ローズＷＡＭ所長代理、利久
開催形態	公開（傍聴人　１人）
議題（案件)	(1) 令和５年度実施事業について (2) 答申について (3) その他
配布資料	・　（資料１）ローズＷＡＭ事業報告 ・　（資料２－１）ＬＧＢＴＱフレンドリー企業募集チラシ ・　（資料２－２）ＬＧＢＴＱフレンドリー企業登録要件 ・　（資料３）令和５年度答申（案） ・　（参考資料）デートＤＶ防止啓発冊子（Ａ５版） ・　（参考資料）デートＤＶ防止啓発冊子（Ａ７版）

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件） ・ 発 言 内 容 ・ 決 定 事 項
事務局	（傍聴者１名入室）
事務局	「令和５年度第２回 茨木市男女共同参画推進審議会」を開催する。
	＜会議の成立について説明＞ 本日の出席委員は全12人中11人が出席、１名が欠席である。半数以上の出席があるので、茨木市男女共同参画推進審議会規則第６条第２項の規定により、会議は成立している。
	案件１「令和５年度実施事業について」
	【資料１～資料２－２に基づき事務局から説明】
長町会長	質問や意見等あれば、自由にご発言願いたい。
田井委員	資料１の２各種団体や学校との連携「デートＤＶワーク」について、主だったものとしてＬＡＰいばらきのワークショップを掲載されている。 ＬＡＰいばらきと同様、ローズWAMの登録団体であるエンパワメントいばらきでは「私の体は私のものよ」と題し「さまざまな暴力から身を守るワーク」というワークショップを実施している。市内全小学校で３・４年生向けに、昨年度は 180 回開催した。ＬＡＰいばらきが中高生向けに行うデートＤＶワークにつながるものなので、掲載いただきたい。
事務局	貴重な活動をされていると考えている。資料に掲載する。
木曽委員	資料２－１、２－２の茨木市ＬＧＢＴＱフレンドリー企業登録制度についていくつか気になる点がある。 そもそも、作成の過程でＬＧＢＴＱ当事者がどれくらい関わっているのか。また、企業への声掛けはどこまであったのか。 企業登録チェックシートが、企業が取組むにあたってどこまで現実的か。果たして企業が従業員等のトイレをどこまで対応できるのか。配慮した商品等もあるが、項目が本当に的確か。逆に性の多様性に配慮していない商品がない、というのも必要だったりするのかと思う。チェックシートがどれだけ現実的なのだろうか。 項目には、社内にアライがおり、かつシールを貼るなどあるが、ではアライ以外のほかの従業員はわかっていない、と感じかねない。項目が適当な

議　事　の　経　過	
発言者	議題（案件）・発言内容・決定事項
	のかと感じる。 当事者もさまざまな思いの方がおり、ストイックに是正したい人もいれば、当たり前に認識してもらえればいいという人もいる。当事者からは、すべての事業ではないが「当事者でない人が作った制度は、どうしてもずれていることが多い」との声を聴く。 課題に困っている当事者の意見を取り入れる努力や、企業と互いにwin-winな部分がないので、バージョンアップした方が良いのではないか。 現在登録企業が０件であるので、例えば、いくつかの企業と事前に調整をしてみてはどうか。 メリットとしてホームページへの掲載をあげられているが、現在登録件数が０件のため、ホームページ上のどこのページで紹介されるのかがわからない。わざわざ申請して登録する意味があるのか。方法的な部分と内容を精査されたい。取組自体はとても良いと思うので、ぜひ取り組んでいただきたい。
藤里委員	木曽委員と同意見である。性の多様性への理解を進めていくためには登録してもらうことが必要であるが、今のところ登録することでの企業側のメリットがあまりみられない。チェック項目をアップデートして、ホームページやハローワークに載せるメリットとは何でしょうというところがないと、企業もやらないのでは。商工会議所にもっていっているのか。取組自体はいいが、事業主として知らなかった。周知方法と企業のメリットに課題があるのではないだろうか。
木曽委員	企業と打ち合わせした方が、制度の内容が詰まると思う。この制度に登録して従業員が増えた企業が、他社にも雇用に関する実績を話すことで登録数は増える。 ハローワークの件がメリットになるかというと、当事者は当事者であることを知られたくないため、当事者から企業に「登録してほしい」とは言えない。そのあたりを含めてきめ細やかな視点がないと感じた。 すると、当事者は自分たちのことを勝手に判断されたと感じるので、その制度を使わない。そのあたりを含めて、制度が活用されないのはもったいない。
樫本委員	木曽委員、藤里委員と意見が重なる。申請時に登録チェックシートを読んでも、自社が対象になるのかわからないのではないかと思う。担当者がＬＧＢＴＱについて知っていないとチェックができない。知っているということはすでに配慮がされている。チェックシートの各項目についてどのような意図があるのか、企業側に丁寧に説明をすることで、市も、市内事業

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件）・ 発 言 内 容 ・ 決 定 事 項
	者のＬＧＢＴＱに対する取組の現状を把握することに繋がる。会社単位の出前授業だけではなく、各企業の担当者を一堂に集めた講座をしてみてはどうだろうか。一般には、性的少数者が存在することは知られているが、生活する場面で認識されていない。いきなり、仕事をしている人に意識づけるのはしんどい。働いている人よりも、将来の労働者である高校生・大学生と連携をして、高校や大学の経営者などにも、サポートしながらつなげていかないといけない。
木曽委員	企業への周知も大切になるが、同時に、いまの小中高の子どもたちはＬＧＢＴＱをフラットに受け止め、当然の存在に感じている。年代によるものでもないが、だいたい 30 歳前後でＬＧＢＴＱを受け入れる層と受け入れない層があり、小中高大の子どもたちへの啓発がどこまで意味があることなのか、子どもたちはすでに知っているのでは、逆に知りたい。
樫本委員	子どもたちが知っているのであれば当然良い。授業等で取り上げられることで、「オープンになってきている」と体感すると思う。行政として後押しが必要だと言いたい。
木曽委員	先生に話せない子どもたちもいるので、その点も併せて啓発してほしい。
中野委員	中小企業も、登録チェックシートの基準のハードルの割には、メリットが少なく感じると思う。しかし、他市を参考にされており、他市では登録実績があるとのことなので、本市とはずれがあるのではないか。 チェックシートの選択項目数が従業員数によって変わるが、就業規則の変更や、講習を受けさせることは企業にはとてもハードルが高いことで、たとえば規則を変更するには、社会保険労務士に依頼するなど金銭負担や時間がかかるのに、メリットが少なすぎるので、手をあげようと思わないだろうし、商工会議所としても後押ししにくい。
長町会長	大企業だとダイバーシティ経営の中に、障がい者やＬＧＢＴＱ、合理的配慮等を掲げているが、中小企業の現状はどうか。
中野委員	中小企業も人材不足なので本登録制度を用いたことで、雇用がうまれるなどの実績ができれば、登録してくれるかもしれないが、今のところ飛びつくかと言われると疑問である。トイレや更衣室の整備が必要となるとしんどい。
木曽委員	思いだけではどうにもならないこともある。企業は従業員の雇用を守らな

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件）・発 言 内 容・決 定 事 項
	いといけないので、下手にお金を使えない。
事務局	市では当事者を把握できず繋がりがない。
木曽委員	ひとりの当事者と出会うことができれば、その方が持っているネットワークで繋がりが広がる。
長町会長	茨木市パートナーシップ宣誓制度があるが、実績はあるか。
事務局	令和４年７月から開始し、これまで 10 組ほどが宣誓された。
長町会長	宣誓された方々にヒアリングしてみてはどうか。 パートナーシップ宣誓制度は法律で同性婚が認められない中で、各自治体が導入し、全国で人口の８割近くをカバーしていると聞く。 茨木市には個人ベースの「パートナーシップ宣誓制度」から、企業による「ＬＧＢＴＱフレンドリー企業」への登録といった制度があり、機運も高まっているので、さらに中身を充実させてはどうか。 茨木市には大企業がたくさんあるので、大企業へのヒアリングや協力依頼から入ると商工会議所も関わりやすいのではないか。いずれにしても障がい者が９％、ＬＧＢＴＱが８～10%と言われている。人口の１割ぐらいを占めているので、企業もダイバーシティ経営に対応しなくてはいけないので、関心はあると思われる。 各委員から改善希望の声があがっているので、検討願いたい。
中野委員	他市では進んでいるようだが、実際に取り組んでいる企業の成功例の発表会など聞くと、他社の具体例があるとみえやすいと思う。
長町会長	話が変わるが、先日、関西広域連合の女性活躍に関するシンポジウムに参加した。事前のワークショップでは、なぜ女性活躍が進まないのか、関西広域連合域内の自治体でも、認証制度について、枠組みを作っても維持することが難しいと話されていた。関西のある県の担当者が紹介されていたのは、女性活躍推進の認証制度などを、どうやって維持するかについて、大学生に企業を紹介したり、出前授業を他団体も一緒になってやっている。認証制度の継続のノウハウを様々な形で共有されているとの発表であった。どんな形でできるのか、企業、業種によって異なるが、事例を増やして紹介するなど、やり方はあると思う。
平山副会長	企業の取組ではあるが、企業任せにしていてはいけない。企業は「大事な

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件） ・ 発 言 内 容 ・ 決 定 事 項
	こと」と考えているが、どうやったらよいのかやり方に迷っているので、市がフォローしてあげると、企業から登録希望と手が上がるのでは。それが市や自治体の認証制度の意義なのではないか。公的サポートがあってはじめて進んでいく。チェックシートはいくつかの基準は大事だが、例えば、市が相談に乗ってくれると、申請へのハードルが下がると思う。
中野委員	従業員数が 20 人未満の企業で言えば、登録チェックシート２の３（必須）、９、10 の要件を満たせば登録できるが、仮にその要件を満たして登録した場合、フレンドリー企業だと知って就労希望する人に期待を持たせてしまうのもどうかと思う。トイレも我慢しなくていい、更衣室も分かれていないなどＬＧＢＴＱフレンドリーを宣言しているという理由で職場を選んでも、その３項目しかやっていないところに行くとギャップを感じないか。期待していくとがっかりしないかと思う。 中小企業は新卒採用が難しく、社会人が現職場の環境に不満をもち、フレンドリー企業だと認識して転職した際に、ミスマッチがおきてしまうのではないか。 とても小さな企業は、カリキュラムがないから新卒者を採用せず、すでに社会に出ている人が応募してくる。潜在的な労働者が見えなかったらなかなか小さいところはむずかしい。 無理やり項目を満たしても、従業員ががっかりするのはミスマッチで、のちのち問題になるのではないか。
木曽委員	登録した企業がどの項目にチェックをしたのか情報を公開できるとよいのでは。「ジョブレインボー」というホームページでは、何にどれだけ対応しているか、見せ方がきれいである。市の HP に載せるよりも、商工会議所に載せる方が見てもらいやすいのかな。バージョンアップのやりようがある。
藤里委員	チェックシートは他自治体を参考にされているが、他自治体でフレンドリー企業制度を導入した効果があるかわかるか。
事務局	効果まではわからない。何市かやっている自治体を参考にし、多くの事業所に登録していただきたいので要件を緩くした。中野委員がおっしゃるように要件が緩すぎると求職者と登録企業との間でミスマッチが生まれることを考慮し、他市の基準項目をかいつまんで作成した。他市は、木曽委員がおっしゃるように制度開始前に企業と事前調整があったのかもしれない。他市が登録した企業を追跡調査しているかは確認できていない。
藤里委員	業種にもよるが、医師・弁護士などは導入しやすい。登録チェックシート

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件） ・ 発 言 内 容 ・ 決 定 事 項
	の項目３は、どこでもできているのではないか。また項目１はホームページなどでＬＧＢＴＱフレンドリーを表示していなくても、当然に応募してこられる。更衣室等少人数の企業では対応が難しい。すべてを網羅するようにふわっと基準を甘めにするよりは、業種や従業員数によって基準をより細かく設定することで、対応できるのではないか。
長町会長	枠組みがないと進まないこともある。まだ制度は始まったばかりで、多くの意見もでたので、参考にしてほしい。ほかに意見等ないか。
道満委員	資料に出前講座とあるが、人権擁護委員が講師になるのか。
事務局	当事者団体と契約して行っているので、人権擁護委員が講師になるものではない。
木曽委員	資料１ローズＷＡＭ事業報告「４　施設利用状況」の 女性はたらき方相談が令和５年 12 月末時点で昨年度実績を２件超えているが、増加した要因は何か。相談内容に変化はあるか。働く場所が増えたからなのか、変わらずなのか。
樫本委員	おにクルが昨年 11 月に開館し子育て支援事業が行われている。ローズＷＡＭでは、若い人だけでなく、子育て中の方、子育てを終えた方、65 歳の定年を迎えた方など、すべての女性を対象とした労働に関する事業をできるのではないだろうか。すべての女性がどのように働いていくのか、たとえば、70 歳を過ぎてもどの時点で労働を終わりにするか決めるのは本人自身だが、その門戸、女性たちが働くことについてどう考えているか。相談は１対１だが、すべての世代の女性の働き方を総括事業として取組んでみても良いのではないか。
事務局	社会状況だけでなく、まずはお仕事に就きたい方が多いのかと思う。内容としては大きな変化はなく感じている。 相談にはさまざまなポジションの方がいらっしゃるので、広い見方をして多様なアプローチで取り組んでいきたい。市役所で就労に取り組んでいるのは商工労政課になるが、視点を変えて他課とも連携を検討したい。
平山副会長	法律相談と女性はたらき方相談では、どのように区分しているのか。相談者本人がどちらに相談すればよいかわからないときはどうしているか。
事務局	予約時に法律相談、はたらき方相談とそれぞれ異なる。どちらが良いかわ

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件）・発 言 内 容・決 定 事 項
	からない方には、一般の女性相談で尋ねてもらい、適切な方を案内している。
藤里委員	女性電話相談は匿名で行っている。女性面談では、担当者がついて、一定期間ごとに相談を受ける。面接相談で話を聞いたうち、法律に関する質問は法律相談につなげているので、件数は分けることができる。
	案件２「答申について」
	【資料３に基づき事務局から説明】
長町会長	質問や意見等あれば、お願いしたい。
田井委員	「１　第２次茨木市男女共同参画計画推進状況報告書」にて、（１）にデートＤＶ防止啓発について触れられている。前回の審議会では、継続することが大切だとの意見が出ていたので「小学生からの継続した暴力防止」など入れていただきたい。エンパワメントいばらきがワークショップを 20 年間おこなっているが、始まりはローズＷＡＭにファシリテーター養成講座があったからである。小学生たちには「ＮＯ」「ＧＯ」「ＴＥＬＬ」、「自分の心を大切に」と、繰り返し伝え続けてきた。それに繋がるのがＬＡＰいばらきのデートＤＶの取組。そういう人材をいろんな世代から募り育てることが必要であり、取組が行政の力を借りながら、茨木の子どもたちに定着してくれればうれしく思う。
長町会長	ご意見いただいたので、事務局で検討いただきたい。
藤里委員	「３　ローズＷＡＭ事業概要」について、（１）法律相談件数が減少傾向とあるが、面接相談も減少傾向にあるので、面接相談も減少と書き加えるべきではないか。せっかく本市には配偶者暴力相談支援センターがあるので、面接での相談が増えればいいなと思う。相談業務全般、限定しなくてもいい。
長町会長	面談はすべて対面か。オンライン相談のニーズはないか。
事務局	オンライン相談の希望もあるが、相談員からはオンライン相談の実施は、難しいとの意見が出ている。
藤里委員	電話相談では匿名の相談も多い。法律相談でも匿名の方はいる。面接相談

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件） ・ 発 言 内 容 ・ 決 定 事 項
	では枠があるので、最低限の連絡先を聞かないといけない。基本は匿名でも相談できる。オンライン相談のために部屋をひとつ確保するのは困難で、来館ができない場合は電話相談もある。
事務局	オンライン相談の場合、相談員の枠を１つ使ってしまう。現在相談員１人が抱える件数は年間約 200 件ある。今年４月から施行される困難女性支援法で対象となる方の相談窓口として、さまざまな形で、配偶者暴力相談支援センターの連絡先が周知されていくことになる。これまで相談に結びつかなかった方も結びつくケースがあるのではないかと考えている。キャパシティ的には新規相談をなかなか受け入れられない。
藤里委員	いまの相談員の人数では回らないと思う。子どもを預けての相談などに対応できない。
五竇委員	相談ツールのひとつとしてインターネットがある。相談員一人あたりの件数を聞いて、これ以上は難しいことは承知した。しかし、電話相談や面談は平日日中に受け付けているで、例えば仕事をしている方や、学生が放課後に電話がつながらないと思う。インターネットも検討してもらいたいが、相談員を増員して対応できるのであれば、相談を受け付ける時間帯を考えてみてはどうか。
藤里委員	現在は、土曜日に予約が集中してしまい枠が取れない。
木曽委員	事務局は、相談員を増員するための予算を取るのが大変なのでは。ローズＷＡＭの相談事業に繋ぎたくても、本人が話したくなかったり、時間の都合などで繋げられないケースもある。もっと気軽に相談できるようになってくれたらと。相談員の増員についてはなんとか頑張っていただきたい。 一人になる時間をつくれないなど、電話をできる環境がない人もいるので、ＬＩＮＥ相談をしてほしい。オープンチャット、認定 NPO 法人Ｄ×Ｐ が行っているユキサキチャット、すまるななど出勤なしでできる。テレワークを仕事として発注してみては。女性が家でもできる仕事になる。そこも含めて、いろいろ重ね合わせて解決できる課題なのではないか。行政の仕組みとして難しくてもなんとか突破してほしい。できれば、24 時間相談体制を。すまるなは海外在住の方を雇用することで、日本の深夜時間帯の相談をカバーし 24 時間相談体制を整えている。茨木市単体では難しいけれども、そういうことができれば素敵だと思う。インターネットに関してそこまで踏み込みたいが、答申に記載したいわけではない。

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件）・発 言 内 容 ・ 決 定 事 項
平山副会長	他市の事例もあるので、参考にされながら具体的に進められたい。
	案件３「その他」
長町会長	事務局から報告があるとのこと。説明を求める。
事務局	デートＤＶ冊子を来年度改訂する。作り直すにあたり、大学生の力をお借りし、作成してくれる大学生にもデートＤＶについて気づいたり学んだりする機会になればと思い、市内の大学に声をかけたところ、追手門学院大学のゼミから取組みたいとお申し出いただいた。来年度大学と市で連携して作成できればと考えている。
長町会長	ご意見等ありましたら、ご自由に発言ください。
田井委員	作成段階で大学生から声が上がるかと思うが、小学生の意見も伝えたい。 小学生にワークショップを行うと、チャイルドラインのＬＩＮＥ相談を紹介すると食いつきが高い。ＬＩＮＥでチャイルドラインのアカウントを登録しておくと、週末に「お話はある？」「聞くよ」などのメッセージが自動的に配信されることを伝えると、こどもたちは「へぇそうなんだ」と興味を示している。ぜひ、すこやかホットラインのＬＩＮＥについても情報を加えられたい。 また、冊子が２冊あるが、２冊で相談先が異なると迷ってしまうと思うので統一してほしい。小学生にもＤＶ防止啓発冊子を配布いただき、市役所のどこで配布しているのかご教示願いたい。置き方や学校への届け方など確実にしてほしい。茨木市と大阪府の相談場所はどうやって知ることができるのか、子どもたちがどこにあるのと聞いてくるが答えづらい。学校の先生もどこにあるのかわかっていない。置く場所や届け方、確実に届くようにしてくれると、求めている子どもたちに届く。
樫本委員	若い人たちの話も聞くことができ、いいものができると思う。印刷前の段階で見せてもらえたら嬉しい。
中野委員	ローズＷＡＭの相談について、男性電話相談・女性電話相談がそれぞれ記載されている。ＬＧＢＴＱフレンドリー企業登録制度のチェックシートには性別欄を設けないとの項目がある中で、相談先を「男」「女」と分けるのは、時代の流れに即しているのか。
事務局	性の多様性の観点から、必要でない限りは区別をしないようにしている。

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件）・発 言 内 容・決 定 事 項
	ジェンダー平等の視点で見たときに、男性と女性で格差があるので、女性のための相談は、必要かと考える。
五實委員	デートＤＶはお付き合いしているふたりの間で起こる暴力で、性別ではなく、関係性の問題で強いものから弱いものに対して起こる。デートＤＶにあったことがあると聞くと、自然と女性が被害者と思ってしまうが、調べてみると被害にあわれている男性も多い。世の中では「男のくせに」という風潮がまだまだあるようなので、男性被害者が我慢しなくてはならないと感じている。そういった方には、あえて「男性」電話相談と表示することで連絡しやすいのではないかと感じている。
中野委員	ＬＧＢＴＱの方の相談先はあるか。
事務局	ＬＧＢＴＱの方向けには当事者団体に依頼しにじいろ電話相談を行っているが、ローズＷＡＭでは行っていない。
中野委員	相談窓口として啓発冊子に掲載してみてはどうか。
畑委員	ドーン財団では、全国で初めて、男性のための電話相談を昨年開始した。 窓口は、男の子の性被害相談と、成人男性のための性加害についての２種類ある。男の子の性被害相談では、主に被害を受けた男児の親御さんからの電話連絡で、キャリアのある女性相談員が受けている。 成人男性向けでは男性相談員が対応しているが、昨年９月から 12 月の実施で、女性相談とは違う対応をしなくてはいけないことがみえてきた。男性相談者は、女性相談者とは異なる悩み・怒りの発散の仕方をされる。相談員がトラウマになってしまうケースもある。 相談としては、性別にかかわらず誰がきても対応できるのが理想ではあるが、性的問題を含めて、どのような窓口を設けるべきか研究中である。 女性の場合は、一緒に聞いてくれて嬉しい、一緒に涙するということがある。男性はなかなか話してくれなかったり、ストーリーを作ってしまったりがある。 相談業務のどの範囲まで市でカバーして行うべきかあると思うが、内閣府から示されると思うので、それを見てから決められても良いのではないか。 困難女性支援法に関連して、ドーンセンターで行っている「女性のためのコミュニティスペース」はご存じだろうか。 生理用品や薬の配布や、就職活動用のスーツの貸出などを行っており、事業自体は好評ではあるが、大阪府の協力がないと国からの補助金をもらうことができず、資金繰りは不安定である。

議　事　の　経　過	
発言者	議　題（案　件）　・　発　言　内　容　・　決　定　事　項
	おでかけ版と題し、北摂や南河内などの府内ブロックに展開しようとしているが、府でも資金が足りない。 都道府県の協力がないと国からお金がもらえない。どういうシステムをとっていくのか発展途上である。茨木市はローズＷＡＭという男女共同参画のための直営の館がある強みを生かし、生活が困難な方に対して、足りないものを配布するだけではなく、そこに来てもらった時に話を聞ける出会いの場所として、女性のためのコミュニティスペースやってみてはどうか。ふらっと立ち寄ってもらうというのも、市レベルでやってみるのも手かと。相談員や人が必要なので、難しいかと思うが、ドーンセンターでの事業では職員が２名おり、心理相談員だけではなく、就労支援の相談に携わっていた方など、話ができる人に就いてもらっているので、ご参考ください。 また、デートＤＶ防止啓発冊子についてだが、数年前に早稲田大学の学生が研究成果をＤＶＤにまとめている。学生のカップルに話を聞いて、音楽で綴った楽しいものになっている。ご参考までに。
樫本委員	働き方の相談にくっつけて、いろんな視点をもって支援しつつ、相談者の意欲を沸かし、お世話してもらうだけでなく、反対に返していく相互間の仕組み作りを、職員だけでなく民間の方も繋げながらできそうな気がする。
長町会長	先日、ドーンセンターで「女性のためのコミュニティスペース」を見学した。服や生理用品などすべて新品で寄附によって賄っているそうだ。それほど広いスペースではないが、担当の方もいらっしゃるなど、困っている女性には有益な場所だと感じた。
畑委員	提供してくださいと声をかけると、想像以上に協力してくださる。余ったもの、売れ残った物品を運んできてくれる店もある。
長町会長	常時ではなくても期間限定や単発のイベントでも良いと思う。
五賓委員	冊子について田井委員の意見に付け加えになるが、デートDVのワークショップに中高に行ったとき、相談場所を伝えているが、相談場所として内閣府が行っているＣｕｒｅＴｉｍｅも加えてほしい。ＬＩＮＥ相談はしやすく、内閣府がしているので紹介もしやすい。ＳＮＳでも発信しているので、載せられるのであればぜひ。
中野委員	男性相談件数が26件だが、水曜日の夜間に行われているので、性別問わず受付けてみてはどうか。件数だけでみると相談員のやりくりで、受付件数を増やすこともできそうに思う。

議　事　の　経　過	
発言者	議 題（案 件）・発 言 内 容・決 定 事 項
藤里委員	基本的に相談窓口だけしか載せられていないが、性暴力救援センターＳＡＣＨＩＣＯの紹介も加えてほしい。実際に性被害を受け、体を守らないといけない人もいる。相談によって気持ちを守ることももちろん大切ではあるが、相談を聞いている際に、性被害を受けていることがわかるケースがある。そのような場合の連絡先としてＳＡＣＨＩＣＯを載せてほしい。被害を受けている方は、加害者とお付き合いしている関係だけではなく、先輩後輩などいろんな関係性がある。
木曽委員	現在のところ冊子の更新頻度を決めていないだろうが、ＳＮＳなどのコミュニケーションツールはどんどん変わるので、更新頻度をあげないとリアル感がない。更新しつづけていけるよう、例えば、冊子データは変更しないが、ホームページに載せるデータは更新するなどしてはどうか。定期的に更新できればいいなと思った。
長町会長	事務局からその他の報告はあるか。
事務局	本日の審議会の会議録は作成次第、委員の皆さまに送付するので、確認をお願いしたい。
長町会長	この審議会の委員は２年の任期で、今回で任期満了を迎えることになる。それぞれの委員から、この審議会での感想を一言ずついただきたい。 〈感想〉 〈部長あいさつ〉
長町会長	それでは、これをもって令和５年度第２回茨木市男女共同参画推進審議会を閉会とする。 以上