

平成 30 年度第 1 回岡崎市男女共同参画推進審議会会議録

日 時 平成 30 年 8 月 7 日(火) 午前 10 時
場 所 岡崎市役所 東庁舎 6 階 東 601 号室
出席委員 水落正明会長・権法珠委員・重原惇子委員・今泉賢一委員・佐野章子委員・
伊藤智代委員・山本京子委員・鬼武孝江委員・杉浦博志委員・田部優加子委員・
長坂洋人委員・古澤亜希子委員・稲熊茂男委員
欠席委員 石川きぬ枝委員・飛鷹正範委員
事務局 河内部長・近藤課長・松澤係長・谷川主事・望月係長(家庭児童課)
傍聴者 なし

次 第

- 1 開会のことば
- 2 新委員紹介
- 3 部長あいさつ
- 4 会長あいさつ
- 5 議題
 - (1) 平成 29 年度男女共同参画実績報告書について
 - (2) 平成 30 年岡崎市男女共同参画推進事業所表彰について
- 6 報告
 - (1) 平成 30 年度実施事業計画について
 - (2) 多目的トイレ表示について
 - (3) その他
- 7 閉会のことば

議 事

○ 議題(1) 平成 29 年度男女共同参画実績報告書について

事務局 資料 1-1 により説明

(質疑応答)

委 員 「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対の人の割合が平成 28 年度 64.9% から平成 29 年度 49.0%になっている。なぜ反対の割合は下がってしまったのか。

事務局 賛成が 51%というわけではない。反対とその他の回答で約 9 割となる。ほとんどの回答が反対とその他であった。その他の意見では、互いに考えを尊重しあうことが重要である、各家庭の事情によって異なるという意見が多かった。必ずしも賛成の意見が増えているわけではない。

委 員 平成 32 年度の目標値の欄に記載されている施策は、ウィズプランおかげさき 2020 で目標設定されている施策となる。平成 32 年度の目標値の欄で空欄

の施策は、目標値が現在のところないのか、それとも今後目標値を設定するのか教えて欲しい。

事務局 空欄の施策については、計画を立てた時点ではなかった施策になる。計画策定後も各課で男女共同参画の推進に繋がる施策は、毎年報告してもらっている。計画策定時には対象としていなかったため、平成 32 年度の目標は立てていない。毎年の報告時には、単年度の目標はもらっている。目標内容としては、数値目標は少なく、実施、継続、向上といったような言葉で表現されているものが多い。

委員 市職員の育休の平均取得日数は何日か。部分休業とはどういったものになるか。

事務局 育休の平均取得日数は職員の職種によって分かれている。事務職員は、取得人数 13 名、平均取得日数 17 日、最短 4 日で最長 31 日。技術職員は、取得人数 6 名、平均取得日数 12 日、最短 5 日最長 25 日。医療職員は、取得人数 1 名、取得日数 62 日。部分休業とは、子を養育するために 1 日の勤務時間内の一部を勤務しないことを認めるものである。始業時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した、1 日 2 時間を超えない範囲内の 30 分単位で取得ができる。

委員 岡崎の広報誌で内藤ルネさんのイラストが表紙であった。ルネさんは性的少数者である。岡崎出身の人だからというのが、岡崎市の考え方だと思うが、LGBT のルネさんを取り上げてくれた。ルネさんを昔から知っている人は、懐かしいやら、ルネさんってこういう人だったよねといった、過去を掘り起こしている人もいると思う。

委員 実績報告の中にある商工労政課や家庭児童課など男女共同参画課以外の課からの男女共同参画に関する実績は、男女共同参画を計画的に推進していくプロセスのなかでの結果なのか、担当課での活動結果なのか。

事務局 本来はすべての担当課と関わり合いを持ち、こちらから何らかの働き掛けをして目指すものを実現するのが理想ではあるが、なかなかすべての課、政策に目を行き届かせることは困難なのが現状である。担当課が独自で行った結果を吸い上げた事業、担当課と男女共同参画課と連携している事業とさまざまである。一年間の実績を受けた際には、事業内容、疑問点等の確認をしている。

委員 岡崎市は女性の人材リストを作成しているか。

事務局 学識経験者枠と公募枠の 2 種類を作成している。市としては女性の審議会登用率の向上を目指しているため、いろいろな有識者、例えば市内の弁護士会などに働き掛けし、リストに賛同してもらえる方は掲載している。いろいろな審議会でも公募委員を募集している。本来なら自然発生的に多くの方から応募をしてもらい、そのなかで男女を問わず選ぶのが当然である。しかしながら、公募に応募をする方が少ないこともある。そういった時に

- こちらから応募してもらえよう働き掛けできるリストを準備している。
- 委員 いろいろな自治体で人材リストは作成している。積極的に働き掛けていくことが、やはり重要である。リストに掲載する人材が誰でも可とするのは難しいと思うけれども、例えば男女共同参画のセミナーに参加した市民などと、働き掛けの枠を広げていくのもいいと思う。
- 会長 健康的な生活習慣への意識啓発と情報の提供のなかに、薬物乱用防止教室及び出前講座とあるが、薬物乱用と男女共同参画の関係性がよく分からなかった。この目標を達成したことで男女共同参画が進んだとなるのか気になったので教えて欲しい。
- 事務局 薬物乱用が男女共同参画と直接的に関連があるとはいえない。各課でさまざまな政策をやっているなかで男女共同参画に関わると判断した施策を報告してもらい、記載している。

○ 議題(2) 平成30年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰について

事務局 資料2により説明

(質疑応答)

会長 岡崎市男女共同参画事業所表彰は、平成30年度からの新規事業であるのか。

事務局 平成30年度からの新規事業となる。

会長 まだ運用される前の段階だと思うが、委員の意見で多少修正できる可能性はあるのか。

事務局 現在募集は始まっているので今年度はこのまま進めていく。ただし、今年度からの新規事業なので不具合等あるかもしれない。意見があれば述べてもらい、来年度以降の参考にしたい。

委員 愛知県のファミリーフレンドリー企業と岡崎市男女共同参画事業所表彰の調査内容で重なっている部分はあると思うが、その辺りを教えて欲しい。

事務局 ファミリーフレンドリー企業を登録していれば、調査票内で加点をする。ファミリーフレンドリー企業に登録していれば表彰を受けるわけではない。他の取組も行ってもらいたい。ファミリーフレンドリー企業の登録は、掲げられた目標が実際にどれだけ達成されているか分かる制度ではない。岡崎市男女共同参画事業所表彰は、目標だけでなく目標がどれだけ達成されているかを重視したい。

委員 客観的な数値、取組を確認して表彰をするのか。

事務局 申請を出してもらったら、それに基づいて調査、聞取りを行う。調査票の各項目についての点数は現在調整中である。

委員 例えば5年前や10年前の職場環境と今を比較するといったことはするのか。

事務局 そういった比較するものはない。現状のみの報告となる。

- 委員 企業にとってのメリットはどういったものになるか。
- 事務局 表彰をするので事業所にとってもPRに繋がる。表彰を受けた事業所は、市のホームページや情報誌への掲載、リブラのパネル展示で発信していくことを考えている。
- 委員 市の入札での加点も必要だと思う。女子大学生が就職を考えるときに、女性が働きやすい環境であることは大事なことである。例えばハローワークと連携して岡崎市内にこういう事業所があり表彰しましたなどと、もう少し広げてPRするといったことも加えるといい。
- 委員 選考された委員は、表彰する事業所を選定した責任が起きてくるのか。また、選定基準は客観的な判断ができるような材料があるのか。どのような選考を考えているのか教えて欲しい。
- 事務局 調査票項目の点数の基準はあらかじめ事務局で決めてある。全くない状態から決めるわけではない。点数表を作成し客観的に甲乙できるようにする。
- 委員 男女共同参画の推進に関する取組を比較し評価することは難しい。例えばテストであれば点数の差で判断を付けることができる。取組の内容で判断となると、甲乙のつけがたい事象が出てくる。ある程度項目によって点数化し、その点数で判断できるようにする。悩むところは選考委員で相談をするといった形式がいいと思う。
- 事務局 実際のところどれだけ応募が来て、どんな形で選考するのが適しているのかは分からない。今年度やってみて、いろいろ不具合があれば見直し、よりいい制度にしていきたい。
- 委員 働く側として女性の採用、離職防止を含めて、企業のメリットを出せるのであれば申請書などに記載しておけば、事業所も申請する意欲が出ていいと思う。
- 事務局 今挙げた各委員の意見を参考にし、来年度に向けいろいろな関係機関と連携し提案をしていきたい。
- 委員 実際に働いている従業員の意見は入らないのか。優良企業として表彰されている某事業所の従業員に話を聞くと実際は違うといった声もあった。従業員の声が反映されると、信憑性が生まれてきていいと思う。
- 事務局 今回の選考では取り入れていないので来年度以降の検討課題とします。
- 委員 想定としてどれぐらいの応募があると考えているか。
- 事務局 なかなか想定が難しい。市のアドバイザー派遣事業やコンサルタント派遣事業を利用した事業所では成果があがっている。そういった事業所からは応募が来ると期待している。表彰は3社までとなってはいるが、応募が少なければ当然そのなかから必ず選ぶといったわけではない。こちらも基準を設けるので、そこに達しなければ例えば1社、2社といったこともある。
- 委員 岡崎市内の事業所で、これだけのことが確立されている事業がいったいどれだけあるのかと思った。応募期間が8月から2ヵ月で事業所にとっては

タイトなスケジュールであると感じた。逆に事業所の方からこういったことに目を向け多くの応募があるといいとも思った。

委員 小さい会社を営んでいるが、申請してみようにも最初の数項目で厳しいと感じた。もう少し要件を緩和した基準になってもいいかと思った。事業所は、ISO、プライバシーマーク、モンドセレクションといったように商売に繋がることだとやる気になる。市ができるレベルではないかもしれないが、国とかに通じる資格やマーク、基準になっていくといい気がする。

委員 調査票4の女性管理職10%以上というのは岡崎市内の事業所からすると高いのか、低いのかどうなのか。10%が市内事業所の平均よりも高ければいいと思う。その辺りの統計を取っていけば有効に活用できる。

事務局 岡崎市の実際の平均の数字は把握していない。一般的な数字で設定をしている。今後把握し検討していきたい。

会長 10%にした意義はあるのか。

事務局 当課の事業で市内事業所と関わり合いを持つが、10%に満たない企業が多い。この地域で10%を達成するのはなかなか難しいと感じている。

会長 小さい企業であれば管理職が女性の社長だけで100%ということもある。大企業になればなるほど低くなるといった傾向になる。

委員 第1回目ということは、今回の表彰は今後どうしていくかといった試金石にもなる。あまり要件を緩くして、この企業が受賞されるのかといったことになると、表彰の持つオーソリティーが失われ、意味がなくなっていく。市の方で第1回目に関しては何か政策的な意図を持って、ルールを設けておいた方がいいと思う。

事務局 今回の表彰事業所は非常に重要であると考えている。市としては大企業、中小企業と偏らないようにしたい。国、県で登録、表彰を受けている市内事業所は把握をしている。応募状況によっては働き掛けも考えている。

委員 調査票は全部チェックが入らないと応募できないのか。ある程度チェックができれば応募ができるものなのか。

事務局 チェックの数に関係なく応募できる。点数をつけるためにチェックを入れてもらうので、多ければ多いほど評価は高くなる。

午前11時21分終了