

## 令和2年度第1回岡崎市男女共同参画推進審議会会議録

日 時 令和2年8月6日(木) 午前10時30分  
場 所 岡崎市役所 東庁舎6階 601会議室  
出席委員 打田委千弘会長・重原惇子副会長・稲場泰雄委員・伊藤智代委員・  
山本京子委員・伊豆原徹也委員・小松恵利子委員・菅原恵子委員  
欠席委員 田部優加子委員・和田実委員  
事務局 手嶋部長・青山課長・石川副課長・谷川主査・播本事務員  
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) 令和元年度岡崎市男女共同参画実績報告書(案)について  
(2) 第5次岡崎市男女共同参画基本計画(案)について
- 6 報告  
(1) 令和2年度実施事業計画について  
(2) その他
- 7 閉会のことば

### 議 事

- 議題(1) 令和元年度岡崎市男女共同参画実績報告書(案)について  
事務局 資料1「令和元年度岡崎市男女共同参画実績報告書」、資料1-1「令和元年度岡崎市男女共同参画実績報告書一部抜粋資料」により説明

#### (質疑応答)

- 会 長 議題(1)について御質問・御意見等がございましたらお伺いしたいと思います。
- 稲場委員 本宿学区では3～4年前にモデル事業を行っていたのですが、今はどうなっているのでしょうか。
- 事務局 3年前に梅園学区でモデル事業を行いまして、4ヶ年で地域における男女共同参画が進んできたものですから、ひとまずは目標達成ということで、一昨年に終了させていただきました。
- 稲場委員 ほとんどの学区がモデル事業の対象だったのですか。
- 事務局 7学区で実施させていただきました。

- 稲場委員 非常に良い機会であり意見も活発に出ましたので、今後もそういう事業をどんどん実施していただければと思います。
- 会 長 そのモデル事業の内容を全然知らないなので、概略を御説明いただけますか。
- 事 務 局 学区における男女共同参画及び女性リーダーの育成を目的に実施してきた事業でございます。学区の催しは総代会が中心になっているものが多いのですが、女性団体が中心となり地域住民の方が多く参加していただけるような催しができないかというところで女性団体と総代会と市が連携し、「すいか隊」にも委託いたしまして共同で催しを開催するような事業を以前は行っておりました。それが7学区ということで、ある程度モデルとなるような学区ができたものですから、一昨年で事業を終えました。内容としましては、防災や健康に関する講座等でございます。その辺りは「すいか隊」の菅原委員がお詳しいかと思しますので、御紹介いただければと存じます。
- 菅原委員 女性が主となって地域で何をしたいかというところからスタートしました。そして、学区の女性部の皆さんと話し合った結果、防災や地域の方々の健康ということで決めさせていただきました。防災につきましては今までにしたことのないものをしたいというところで避難所宿泊体験、防災頭巾の作成などを行いました。また、避難時に必要な物は何か、防災に対してどのような心構えが必要かということワークショップで話し合う中から、新たな発見をした次第です。地域の方々の健康につきましては、皆さんが健康になれるような明るい地域社会をということでヤクルトの方をお招きして腸の働きについて説明していただき、健康体操も行いました。
- 会 長 そのモデル事業の目的は達成されたため、昨年度から開催していないということでもよろしいですね。
- 個人的な意見ですが、モデル事業の目的は何でそれがこの程度達成できたため終了したということに参加された方々にアナウンスした方が良かったかと思えます。それがよくわからないまま、ある年からなくなったということになると扱いが難しいので、その辺りの情報提供も重要だと考えます。
- 稲葉委員 本宿学区の場合は良い機会でした。モデル事業を行うことによって、皆の意思疎通がしやすくなるという大きな効果があったと思います。
- 会 長 直接的ではないにしても男女共同参画の意識啓発ということで、継続していく意義はあるかと個人的には考えます。これからの5年計画の中でその事業を復活させるかどうかということも含めて議論していければと思います。
- 山本委員 「岡崎市アドバイザー派遣事業」ということで、「市からアドバイザーを派遣し、女性の活躍及びワーク・ライフ・バランスの推進を支援する。」とありまして、実施事業所が4か所、派遣回数が延べ12回だそうです。この4事業所で12回なのでしょうか。
- 事 務 局 おっしゃるとおり4事業所で12回でございます。1事業所につき最大5回までの派遣が可能となっております。事業所さんによって1～2回で終わらせる所もあれば、継続的に派遣を依頼される所もありまして、延べ12回という形になっております。
- 山本委員 最大5回まで派遣が可能なのに4事業所で延べ12回ということは、5回派遣を依頼

する事業所はないのですか。

事務局 どのようなことが女性活躍につながるのか、ワーク・ライフ・バランスについての専門的な意見を聞きたいというような事業所の場合は1～2回で終わる傾向があります。その一方、例えば愛知県が行っております「ファミリー・フレンドリー企業」に登録している、あるいは「あいち女性輝きカンパニー」の認証を目指している事業所となつてまいりますと、5回まで依頼される傾向がございます。

山本委員 この4事業所の場合は延べで12回なので、取組に興味はあるもののそれほど深い感じではないということでしょうか。

事務局 はい。まずは専門家の意見を聞いてみて、今後、自社の方向性を見出すための参考にしたいというような感じだと思います。

山本委員 先ほど言われたように、上の何かを目指したいときのアドバイスもしていただけるイメージですね。派遣を依頼できる事業所数は限られていますか。

事務局 年間4事業所程度と考えております。

山本委員 商工会議所において社労士も企業さんから相談を受けていまして、もう少し個別具体的に詳しくという中小企業さんには市の事業を紹介できればと思いながらも、なかなか皆さん、ではそちらには言ってくださいません。でも、5回までアドバイザーの派遣が可能で、きちんと対応して下さるのであればお勧めしたいと思います。

会長 中小企業の皆さんは何から手を付けて良いかわからず、まずは聞いてみようというところから始まるのだらうと思います。その辺りのスムーズな連携というのをもう少し意識されてはどうでしょうか。予算の関係上、事業の実施回数を考慮に入れる必要はありますが、元々の政策目標と回数がどのようにリンクしているかを具体的に考える方が重要かと思ひます。商工会議所の皆様やNPO関係の方々との連携し、イベント自体の紹介と詳細な内容の提示が重要ではないかと思ひますので、その辺りもう少し考えていただければというのが個人的な印象です。

重原委員 「審議会等への女性委員登用の推進」についてです。先ほどのモデル事業で防災訓練等をなさったわけですね。そのときのリーダー的な女性が防災関係の審議会委員になれることはあるのでしょうか。現場で実際に動いていらっしゃる方が審議会委員になるのはとても大事なことだと思ひます。従来の組織からの女性委員選出も行政とのつながりを持つてるといふ意味では大事だと思ひますが、今お聞きした防災訓練の経験がある女性等、違う視点でも考えられるのはいかがでしょう。

事務局 市が把握している防災関係の審議会等にモデル地区の参画女性が委員として参加されているかどうかについては、資料がありませんので具体的には回答できかねます。ただ、男女共同参画課におきましては、女性の人材リストということで、その方がどういふ分野に携わっていらっしゃるかが書かれたものを所持・更新しております。各担当課が新たな女性委員さんを選出する際、そのリストを参考にしてもらおうということで、多岐にわたる分野の中で女性委員を積極的に登用できるような仕組みづくりを実際に行っているところがございます。また、県の女性人材育成セミナーに関しても毎年参加していただいておりますので、その積み重ねで登用率等に良い影響があるこ

とを期待しています。

重原委員 農業関係、防災関係は女性委員の比率が低いですね。どの市もその分野を上げたいようですので、具体的な策があればと思い発言させていただきました。

伊藤委員 私事ながら、防災のモデル事業に女性の会幹部として参画させていただきました。まずは総代さんにお集まりいただいて会合を開いたのですが、それを女性主導で開催させていただけたこと自体に充実感を覚えました。当日は当然不安を抱きながらも、総代さんをはじめ他の方々の協力を得て無事終えられたことで、後々防災に関する意識が高まり、私は防災関係の人材育成セミナーを受講するようになりました。今こうして審議会委員をさせていただいているのですが、女性の人材リストの登録に関するアンケートがありましたよね。その中に興味のある項目はございますかという質問があったのですが、私は「防災」に二重丸を付けました。

会 長 男女共同参画という事業は単体であるわけではなく、様々な場面で男女が同じような形で参画・コラボしていくことが非常に重要です。男女の比率を上げることを一時的な目標とするのか、それとももう少し有機的なつながりの中で目標を考えるのかというのも重要になると思います。市からの御提案にしても縦割りの話ではなく、男女共同参画の意識を持っていただかないことには議論しにくくなるのではないのでしょうか。今は防災と男女共同参画がかなりリンクしていると、私は初めて知りました。そういう面でもモデル地区の事業が復活し、いろいろな形で進めていくこともあるのかもしれないと個人的には思っています。

昨年度の実績値について、皆さんからご質問・ご意見等ございますか。

伊豆原委員 質問と要望という形になると思うのですが、「市男性職員の育児参加休暇等の取得人数」の関係であります。令和元年度の実績値は74人、令和2年度の目標値が15人ですが、なぜ少なくなったのかと思います、74人というのは結構取得されていると思えるのですが、数値ありきではないでしょうか。実際いろいろな情報を見ますと、男性が育児をする時間は2時間という話も聞きます。そのような実態も公表していただきたいと要望します。

会 長 後ほどの議題にもつながる重要な御指摘かと思えます。この数値というのは例えばテレワークが進んでいないため男性が育休を取れないなど、いろいろな要因が絡んできている部分もあるのではないかと考えます。数値が先にあるのではなく、トータルで男性の育休取得率を考えることが重要です。

小松委員 育児休暇に関してですが、取得人数というのは不確かな部分があるため、取得率で表す方が良くと思います。

事務局 育児参加休暇等の取得人数につきましては、該当年に子どもさんが生まれて対象者になった人と、前から取っている人が混在した数値になります。その他に部分就労をしながら育児参加休暇等を取った人も合わせますと取得率は84.1%でございます。育児休業に限りますと33.0%になります。1年前の同じ数字を見ますと育児参加休暇の取得率が53.9%であったのが84.1%に上がっておりますし、育児休業の取得率も10.4%であったのが33.0%に上がっています。また、職員に向けた「特定事業主行

動計画」を人事課で立てているのですが、そこでも今後は視点を切り換えまして、率というものに重きを置いていく方向でございます。確かに取得できる状態になった人の中で率が上がることが重要で、数字だけが上がったとしても比較になりませんので、今の御指摘を参考にさせていただきたいと思います。

山本委員 「テレワーク体験プログラム」の参加女性が延 232 名、事業所が延 31 社となっておりますが、どのようなプログラムで、これが進みそうか、それともまだまだなのかわかりたいと思います。

事務局 今回は 24 名の女性にお申し込みいただきました。講座は複数回行っているものから、累計としましては延 232 名という形になっております。こちらのプログラムはインターンを目指すものになっておりまして、実際そこにたどり着いたのは 17 名ということでございます。また、参加企業ですが、初回のオリエンテーションまでは 14 社に御参加いただきました。テレワークはハードルが高いということで 1 回限りになってしまった企業もあったものですから、実際にプログラムが始まってからは 10 社に御参加いただいた形となっております。ただ、内容といたしましては、テレワーク導入についてのアドバイスがある一方、ワード・エクセル・パワーポイントの基礎的な内容を主としたものもありましたので、既にそういうスキルをお持ちの企業の方は参加されないこともございました。実際インターンシップにたどり着いた企業は 3 社ということで、やはりハードルが高かったかと捉えております。

昨年度にこちらの事業を開始した際には「テレワークとは何ですか」というような時期でしたので、企業さんの担当者の方と上層部の考えが一致していないこともありました。そのため、こういった結果になったのではないかと、こちらでは推測しております。ただ、このようなコロナの状況に陥りまして、テレワークという言葉が頻りに耳にするようになり、今は必要性を体感される企業さんが多いようでございます。今年度も引き続きテレワークに関しての推進事業を行っていきますが、その際の参加女性や仕事を提供いただく事業所さんのテレワークに対する考え方が昨年度の同じ時期と比べて前進しているのではないかと期待しております。

会長 先ほどの男性の育休取得状況もそうですが、数字と実態がなかなか合わないところが出てきます。ですので、難しいことかもしれませんが、実績だけでなく中身も含めた記載があれば非常に良いと思います。目標を立てると数値ありきになるところが出てきてしまうので、補足的な情報というのが重要になります。今後の議論になりますが、具体的な数値を決める際、それにどれぐらいの意味があるかということを実際は詰めて考えていかなければならないと思います。

○ 議題 (2) 第 5 次岡崎市男女共同参画基本計画 (案) について

事務局 資料 2 「(仮称) ウィズプランおかざき要点整理」、資料 3 「ウィズプランおかざき施策体系 (案)」、資料 4 「ウィズプランおかざき 2020 施策体系図推移」、資料 5 「(仮称) ウィズプランおかざき【骨子案】」、資料 7 「第 5 次岡崎市男女共同参画基本計画名称について」により説明

(質疑応答)

会 長 議題(2)について、ご質問・ご意見等ございませんか。資料2の優先的取組事項「(1) 審議会等への女性委員登用の推進」ということで、資料1-1に令和2年度の目標値が37.5%と出ています。この辺りのことも含め、いかがでしょうか。

重原委員 いろいろな計画における審議会委員を選定されるのは各担当課ですよね。女性委員を登用するうえで、その各課に対するヒアリング等、具体的な手段を講じているようなことがもしありましたら教えていただければと思います。

事務局 委員の任期が終了し、各課が最終的に新たな委員を更新・決定する前に一度こちらと協議する形を取っております。その時点での女性委員の割合を確認します。ただし、その協議をもって一足飛びに女性委員の割合を上げていくようなことは難しく、目標値37.5%に至ってはいないのが現状でございます。いずれにしましても、男女共同参画課としては各課にこちらの意向を伝えて、少しでも女性委員の登用率を上げるよう働きかけはしております。

重原委員 先ほど女性の人材リストを持っているとおっしゃっていましたが、それはもちろん各課にも見せておられますよね。

事務局 委員更新・決定のタイミングが合う課においてはその人材リストを活用してもらうよう働きかけております。

重原委員 37.5%というのはなかなか高い数字なので、達成するのは大変だと思います。

事務局 第5次計画を定める際の優先的取組事項に置いております。そのうえで、どの程度を5年後の到達数値にするのかということにつきましては、皆さんの御意見を強く参考にさせていただきたいと存じます。具体的な数値については次回以降の議論になりますが、今の御指摘も重要な課題の一つであるということをお含みおきのうえ、御意見いただければと思っております。

会 長 具体的な数値を決めるのは、今回の審議会ではないという認識でよろしいですか。

事務局 数値につきましては、次回以降に御提案できればと思っております。37.5%という数値をそのまま踏襲する方法もありますが、先ほど会長から御指摘いただいたように現状に即して見直すことは、事務局としても考えているところでございます。5年前に設定した37.5%が達成できていないという現状の中、高い目標としてそのままにしておくのも一つの方法ではありますが、達成可能な数値に見直していくことも新たな考え方だと思っております。そのどちらを選択するかにつきましても、皆さんに今後議論を願いたいと存じます。

重原委員 目標が達成できなかった場合の要因がどこにあるかという分析はされていますか。

事務局 現状としてこちらの分析としましては、選出母体である地域の団体や専門職の団体等自体にそもそも女性が少ないことが要因だと考えております。また、審議会等の委員は選出母体の中で役職に就いている方というのが慣例となっておりますが、役職についている女性が少ないことも目標未達の要因かと思えます。役職に就いているかどうかは問わないという働きかけはしておりますが、目標値に至っていないのが現状でござ

ざいます。

会 長 審議会は市民が自由に発言できる場ということで、個人的に申しますと、目標自体は達成が難しくても 50%にしても良いと思います。目標数値を可能な限り増やしていく際、先ほどありましたように充て職の制限を緩めていくなど、そういう方法も考えられます。できる範囲で進めていくとなると、この数値はあまり変わらないのではないのでしょうか。男女共同参画課というのは、まさに岡崎市としてのフィロソフィーの部分で非常に重要となりますので、実際には難しくても目標は 50%の形で掲げていく方が良いと思います。ただ、そうすると、目標が全然達成できないではないかという話も恐らく出てくるため、そこが非常に悩ましいところです。先ほどの育休取得人数が実態としてどうなのかという話ともリンクしてきます。答えを持ち合わせていないのが正直なところですが、極端な言い方をしますと、PDCAサイクルの中で実施していることを示すのが大事なのか、それとも難しくても市としての方向性を出すのが重要かという、ある種のスタンスの違いだと思います。目標が 50%であれば、それを目指してこれからこういう形で進めていくというロジックが必要ですが、最近はそのをどこかの時点で切り換えなければならないのではないかと個人的に感じています。説明責任の部分も含め、自分事として考えられるかということだと思います。要は、頑張っている感じだけを出すのであれば 37.5%という数値は高いと認識されるかもしれませんが、世界的に見ると全くそうではありません。我々の目標がどこにあるかということだと思います。私はこの審議会の前に岡崎市の基本構想を読んできたのですが、男女共同参画のことが全然出てきませんでした。我々の住んでいる岡崎市が男女共同参画に関してコミットする意識がなければ、この数字を出す意味がありません。数字ありきなのか、それともフィロソフィーの部分をもう少し底上げしていくことが重要かという部分も含めてご議論いただく方が良いかと個人的には思っています。

稲葉委員 各学区には大きな委員会として総代会、社会教育委員会、福祉委員会の三つがありますが、現実問題として女性に前に出ただけなのは福祉委員会の主に高齢者、子育て分野になります。それ以外で女性が役員を目指すと言っても、なかなか首を縦に振ってくれる人がいないのが現実です。ただ、市が女性委員を求めているとなれば動きやすく、先ほどのモデル事業にしてもそれが大きいわけで、市が女性委員の登用を推進することはとても重要だと思います。

重原委員 女性を上げるのではなく、片方の性が 40%以下にならないように設定する考え方もあります。バランスを取る、それが男女共同参画の基本的な考え方かと思います。今おっしゃった女性が前に出ず役員を男性任せにするのはよくわかりますが、市民意識調査の「男は外で働き、女は家庭を守るべき」について「賛成」「どちらともいえない」を合わせると「反対」を上回ったという結果にそれが表れていると思います。先ほど会長がおっしゃった基本構想に男女共同参画が入っていないということ、岡崎市としてはどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

事務局 岡崎市の総合計画に関しましても第 6 次計画が今年度で終了しますので、来年度から

の第7次計画を現在策定中でございます。総合計画におきましては10本の柱を立てることを予定しているのですが、その中に女性活躍や多様性のある社会なども盛り込まれております。そして、我々が立てる男女共同参画基本計画も岡崎市の総合計画に明らかに組み込まれていきます。女性活躍にしましても具体的な言葉として出ておりますので、岡崎市の方向性として男女共同参画が視野にないわけではありません。また、当課としましては、人間性を認めるという男女共同参画の視点は岡崎市の諸計画の考え方のベースになるべきものではないかと思っております。

伊豆原委員 労働者の立場からお聞きしたいと思います。施策体系の中で外国人という言葉が出てくるのは基本目標3、施策の方向2の「⑤高齢者、障がい者、外国人等への様々な支援の充実」のところだけです。様々な外国人の方が岡崎市に住民票を置いて働いておられると思いますが、そのような方への支援というのは計画の中に謳わないのですか。ここにあるすべての施策は外国人も含めたものであるのかということをお教えいただきたいと思っております。

事務局 国際課で外国人の方を対象とした個別計画策定の準備を進めておりますので、詳細についてはそちらに記載されます。また、その計画につきましても我々が策定する男女共同参画基本計画と連携していく形を取っていこうと思っております。

補足ですが、これまでの本計画には「外国人」という表記がありませんでした。外国人の方に対する細かな施策は国際課の担当になりますが、今回、基本施策のところに「外国人」と入れることによって、すべての人をフォローしていくというような意味合いを持たせております。

会 長 他にありますか。

小松委員 基本目標3の「⑥複合的な課題に対応する支援の充実」のところに「福祉総合相談窓口の開設」とあって、私はこれをとても楽しみにしています。この窓口はすべての課が関わるイメージで設置されるのですか。それとも担当課があるのでしょうか。

事務局 福祉総合相談窓口につきましては、現在準備室を設置しております。来年度から開始になるのですが、福祉部局とこども部局の窓口を一元化しまして、窓口に来た方の相談をまずは垣根なく受けて関係課につなぐという体制を取ります。「地域共生社会の実現」という国の考え方の第一段階になるかと思っております。設置場所につきましては、この東庁舎の1階を予定しております。相談したい内容に福祉と子どもの両方が関連しており先にどちらに行けば良いかわからない方、そもそもどこに相談すれば良いかわからないような方に窓口に来ていただき、一緒に考えていきたいと思います。

小松委員 滑らかに横のつながりができていくというイメージでしょうか。

事務局 それを私たちも目指しております。

会 長 他にありますか。施策体系の中に「リカレント教育の推進」があります。例えば市役所の職員の方が大学院に行きたいと希望して1～2年間休職することは認められていますか。また、認められているとすれば、そういう方はどのくらいいるのでしょうか。



- 事務局 実際にそのような方がいるかどうかはよく存じ上げませんが、制度としてはございます。人事課としても、大学院で学んだ職員に帰ってきてもらい、その経験を仕事に生かしてほしいと考えているはずですが、数値としては持ち合わせておりません。
- 会長 外部でより専門的に学んだ方々が仕事の現場に入ることが非常に重要なので、是非とも市役所職員の大学院進学等を積極的に推進していただければと思います。
- 事務局 社会人採用という形で、以前はなかった一度社会に出て働いた人を正規職員として採用する方法も取ってはいます。毎年ではないにしても、医療系の経験者を専門職員として採用している実績はあります。
- 菅原委員 基本目標1の施策の方向4として「保育園や学校等における男女平等教育の推進」とありますが、子どもたちに男女の違いという意識はありません。学校というのは、そういうことを意識しなくても済む場所だと私は思っています。それでも保育園や幼稚園、小学校の段階で男女平等や男女共同参画というものをきちんと示していくことが必要ですが、何も無い中で先生方をお願いするだけでは子どもたちに伝わりにくいので、ここにある具体的な事業内容はとても良いと思いました。道徳教育の中で人として皆平等であることは先生が子どもたちに教えていますが、やはり男女共同参画の意識付けのためにも今後の事業内容としての中学校の出前講座や小学生向けリーフレットというのは良いと感じています。具体例が出たのはうれしいですね。是非教育委員会と連携して、これらの事業をもっと推進していければと考えております。
- 会長 まさに「幼少期からの男女共同参画の教育の充実」と明示されたのは素晴らしいですね。他にはよろしいですか。今日出た意見を参考に修正等をするという認識でよろしいでしょうか。
- 事務局 今後の審議会でご提案できるような形で資料を整えてまいります。

## 6 報告

### ○ 報告 (1) 令和2年度実施事業計画について

事務局 資料8「令和2年度事業計画」、資料9「男女共同参画社会実現のためのロードマップ（令和2年度事業計画）」により説明

### ○ 報告 (2) その他

事務局 資料6「策定スケジュール」により説明

午後 12時23分終了