

令和5年度第2回岡崎市男女共同参画推進及び多様な性の尊重に関する審議会会議録

日 時 令和6年2月9日(金) 午前10時～12時
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・中村奈津子副会長・箕浦桂子委員・堀内健一委員
金谷美和委員・加藤有悟委員・高須久夫委員・西本梓委員
欠席委員 伊藤理子委員・大美昇治委員
事務局 中村部長・福澤次長・石川副課長・播本主事・内垣事務員
傍聴者 なし

次 第

- 1 開会のことば
- 2 部長あいさつ
- 3 委員紹介
- 4 会長・副会長選出
- 5 議題
 - (1) 令和5年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰の選定について
 - (2) 岡崎市男女共同参画推進事業所認証制度（仮称）について
 - (3) 岡崎市男女共同参画基本計画見直しに伴う市民意識調査案について
 - (4) 次年度計画（案）について
- 6 閉会のことば

議 事

- 議題(1) 令和5年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰の選定について
資料1：令和5年度男女共同参画推進事業所表彰評価表

堀内委員 資料1の項目は、事務局でチェックしているのでしょうか。

事務局 応募事業所が提出した書類を事務局で改めて確認しています。
事業所側がチェックを付けた項目についても、事務局の方で資料等を確認し、配点しないものもあります。

会 長 ヒアリングなどはしていますか。

事務局 ヒアリングと現地確認を行っています。

金谷委員 大項目A～Eとありますが、毎年同じ項目ですか。

事務局 法律の改正に伴い一般事業主行動計画策定の対象が変更になったことにより、Aの項目については修正していますが、一昨年度、昨年度とは大きな変更点はありません。

箕浦委員 応募する事業所のほとんどが表彰対象になっているのでしょうか。

事務局 現在までに応募事業所で落ちた事業所はいません。

西本委員 大項目Dの26、27の「各種ハラスメントの防止」とありますが、何ハラスメントを指しているのですか。

事務局 法律で義務付けられている、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを指しております。

西本委員 指針にSOGIハラスメント、アウティングがパワーハラスメントに含まれると示されていたので、そこも踏まえていただけたらと思います。

会長 事務局からご提案いただいたとおり、3事業所とも表彰基準を満たしていると評価し、男女共同参画推進事業所として認めてもよろしいでしょうか。

全委員 異議なし

- 議題(2) 岡崎市男女共同参画推進事業所認証制度（仮称）について
資料2：（仮称）岡崎市男女共同参画推進事業所認証制度（案）について
資料2-1：岡崎市男女共同参画推進事業所認証制度調査票

会長 表彰制度ではメリットが少なく、認知が進まないなどの課題がありましたが、入札時の加点などのメリットを追加したり、取組の継続性をもたらすため更新制にするなどの変更点があり、ステップアップしていると思います。

堀内委員 これまでに表彰された事業所は、認証制度で認証されるわけではないのですか。

事務局 評価項目が異なるため、認証されません。

会長 認証制度に移行するにあたり、名称も変更したらどうでしょうか。例えば、性の多様性の部分も重視しているなど明記するとよいと思います。

堀内委員 事業所表彰や認証制度については、岡崎市独自の取組ですか。

事務局 表彰制度・認証制度のどちらも、他市町ですでに実施されております。しかし、LGBTQについて項目を取り入れた点は独自になるのではと考えています。

西本委員 他の市町村では、LGBTQについての項目を別個で抜き出しているところが多い中、岡崎市ではLGBTQについての項目も混ぜている点がオリジナリティになるのでしょうか。

事務局 事業所に取り組んでいただきたい項目は様々であり、女性活躍だけでなくLGBTQなども含めた認証制度にしたかったという思いがあります。

西本委員 愛知県内において、LGBTQに関する取組が進んでいない中、LGBTQの項目を女性活躍やワークライフバランスの項目と一緒にしてしまうと、埋没してしまうのではないかという懸念があります。

会長 製造業では、LGBTQなどの課題に前向きではない事業所も多くあると思いますので、こうした課題に取り組む経営者の方が出てくることも重要だと思います。また、三段階に分けることで、より多くの取組を行っている事

- 業所はそれに合わせた認証マークを取得できる仕組みになっていますね。
- 箕浦委員 岡崎市は製造業が多い地域かつ人手不足もあり様々な方に活躍してほしい方向に意識も変わってきています。女性が働くハードルが高かった建設業や製造業においても、活躍できるように様々な取組を行っている事業所があります。ただ、男女共同参画とLGBTQに乖離があるということは感じており、認証を一緒にすることのメリットもあると思いますが、一緒にしてしまうと薄れてしまうこともあると思います。また、メリットが明確になることで事業所も動きやすくなるので、入札時の加点というメリットは大きなことだと思います。最近では、待機児童が増えており、働きたいが働けないという方も出てきているので、認証された事業所に優遇があり、働きたい人が働ける環境を作ることにつながると良い制度になるのではないかと思います。
- 中村委員 男女共同参画と性の多様性を別のカテゴリーとして受け取られている側面があると思いますが、ダイバーシティという観点からみると、どちらも同じ社会上の課題のため、それらを分けて考えるということが適切なのかは疑問に感じます。岡崎市は性の多様性に関する取組が進んでいるように思うので、LGBTQの項目が入っているのは良いと思いました。学生と接する中で、働く熱意が高い学生ほど、女性活躍やワークライフバランスを意識している事業所に入りたいという気持ちがあると感じています。また女子学生だけでなく、男子学生でも家事育児に積極的に関わりたいと考えている学生も増えていきますので、そういった点でもPRの手段としては有効だと思います。学生に厚生労働省が出している「女性の活躍推進企業データベース」を紹介したところ、真剣に活用していましたので、認証された事業所がWebなどで参照できるようになれば、事業所や学生にとってもメリットのある制度になると思います。
- 高須委員 入札時の総合評価の加点対象というメリットがありますが、今回の表彰事業所にはあまり関係ないのでしょうか。
- 事務局 入札を行う金額や業務によって、加点の対象になるものとならないものがあります。
- 箕浦委員 入札できる事業所だけのメリットとなってしまうと、声を掛けづらくなってしまうため、様々な業種の方が受けられるメリットがあると事業所に勧めやすくなります。岡崎商工会議所の方でも、認証された事業所に何かできないかと話し合う中で、どの業種の事業所も受けられるメリットであることが重要だと感じました。
- 事務局 ハローワーク様に御協力いただき、表彰事業所が求人を出すに、求人票の特記事項の欄に岡崎市で表彰されたことを記載できるようにしております。

- す。
- 会 長 新しい基本計画の中で、認証事業所数の目標値があるといいのではないかと思います。
- 西本委員 全国の様々な認証制度の事例では、認証された事業所に入社してみると、実情は異なっていたという声も上がっています。資料2の項目をみると、LGBTQについての項目以外でも点数をとれてしまうのではないかと思います。項目をより具体的なものにしたり、更新時の項目に追加したりするなどしていただけたらありがたいです。
- 箕浦委員 更新はどのようにされるのですか。5年間は特にチェックなどはしないのですか。
- 事務局 5年後に改めて資料を提出いただき、その年の項目に合わせてチェックします。5年と定めた理由については、あいち女性輝きカンパニー認証制度の更新期間が3年から5年に変更になったことを参考にしています。
- 箕浦委員 様々な項目を設定し広く事業所に認識していただくことが重要だと思います。また、5年間で項目についても変わってくると思いますので、事業所に何か働きかけをして常に意識していただくことができると、再認証される事業所が増えていくと感じました。
- 会 長 5年というのは長いので、3年でもいいかもしれません。事業所の負担などもあると思いますので、例えば3～5年としておいて、大幅な変更があった際に更新と付記したりするのもいいのではないのでしょうか。項目や配点・方向性など修正することはあると思いますが、導入自体は問題ないと思います。
- 金谷委員 事業所の人事部で働く中で、一般事業主行動計画を重要視しており、積極的に取り組もうという認識はありますが、それ以外の認証制度などについては、二の次になってしまう傾向があります。また、様々な制度で公表している項目についても、内容的に同じ部分がありますので、できる限り一般事業主行動計画の期限に合わせた更新にさせていただくと、事業所にとって取り組みやすい制度となると思います。
- 加藤委員 市民が暮らしやすく、働く人が働きやすい社会のキーワードとして「尊重」があり、お互いが尊重し合う社会を作るきっかけや提案として、この認証制度があると思います。そのためには総合的な視点が必要なので、LGBTQの項目を分けるのではなく、女性活躍・ワークライフバランス・LGBTQの3つの視点を組み込んだ方が目的に合致していると思います。また、表彰だと一過性になってしまうところを認証という継続的なものに行っている点も良いです。ただ、委員の皆様が心配されている、2つの分野で点をとって、1つの分野が弱くなるという点については、資料2の最低ラインが2つ以上となっている部分を3つにすることでバランスをとれば良いと思います。また、メリットが事業所にとって価値あるものだとすると、求人

はとても大きなメリットになるのではないかと思いますので、その部分の魅力発信をすると良いと思います。更新については、3年とすると事業所の申請作業の事務的負担が大きいと思うので、4年か5年がいいのではないかと思います。あらかじめ4年か5年を目途に認証項目が変化すると制度の中に説明を入れておけば、応募する事業所にもわかりやすいと思います。認証制度自体は、いい方向に進み、継続できそうな制度だなと思いました。

- 議題(3) 岡崎市男女共同参画基本計画見直しに伴う市民意識調査案について
資料3：岡崎市男女共同参画基本計画見直しに伴う意識・実態調査票について

高須委員 資料3の問2に議員の女性の割合が出ていますが、岡崎市の女性校長や女性総代の割合も入れてほしいと思います。

箕浦委員 問16-1の「男性の」は、いらぬのではないのでしょうか。

事務局 御指摘のとおり、修正させていただきます。

会長 男性の育児休業・介護休業を取得できない理由を調べたいのならば、女性と男性とで理由は違うと思いますので、「男性の」は残しておくべきだと思います。設問に性別を入れないのなら、選択肢についても性別によって回答が変わるものは入れない方がいいのではと思います。選択肢7.8.9に回答が偏ってしまうのではないかと思います。

事務局 その観点からすると、16で取得していないと回答した方が16-1を回答するので、その時点で性別の偏りが生まれてしまうという問題もあります。一度事務局でも見直したいと思います。

- 議題(4) 次年度計画（案）について
資料4：令和6年度事業計画（案）について

会長 女性比率などの様々な数値の情報も共有しながら今後も議論できればと思います。