

令和7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8年2月9日(月) 午前10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・中村奈津子委員・鈴木雅良委員・伊藤理子委員・箕浦桂子委員・金谷美和委員・高須久夫委員・西本梓委員
欠席委員 堀内健一委員・山本則夫委員
事務局 社会文化部：山田部長・手嶋専門監
多様性社会推進課：本間課長・室田副課長・竹谷係長・兵藤係長・播本主事・内垣主事
こども家庭センター：鈴木次長・柘植係長
商工労政課：酒井係長
傍聴者 なし

次 第

- 1 開会のことば
- 2 部長あいさつ
- 3 会長あいさつ
- 4 議題
 - (1) 第6次岡崎市男女共同参画基本計画（案）のパブリックコメント結果について
 - (2) 第6次岡崎市男女共同参画基本計画の策定について
 - (3) 令和8年度事業計画（案）について
- 5 閉会のことば

議 事

- (1) 第6次岡崎市男女共同参画基本計画（案）のパブリックコメント結果について
- ・資料1-1：パブリックコメントの実施結果、別紙
 - ・資料1-2

中村委員 資料1-1パブリックコメントの実施結果については公表されるものでしょうか。

事務局 公表予定です。

中村委員 意見の中心となる部分をすくい上げながら、市としての方向性を答えられており、説得力のある回答となっていると感じました。このようなやりとりがあることは非常に重要なので、市民の方から率直な意見をいただいたことをうれしく思いますし、それに対してどのような視点・方向性で施策を進めていくのかということを確認に示されていることも良いと思いました。

- 高須委員 市の回答については、こちらでよいと思います。2番の意見の最後にある「積極的に推進することは控えるべきである」は、施策を行わない方がいいということでしょうか。
- 会長 男女共同参画というテーマには、否定的な感覚を持たれる方もおられるので、このような意見もあると思います。
- 金谷委員 市民の方もデータを見られているということを感じられましたし、回答についてはとても丁寧に答えられていると感じました。1番の意見に対し、「女性が働き続けるための環境づくり」を「誰もが働きやすい環境づくり」に修正されたことは、自分自身もすんなりと受け入れられたので、記載いただいたとおり、修正いただけるとよいと思います。
- 箕浦委員 私も記載いただいた回答でよいと思います。パブリックコメントによっていろいろな意見があると分かったことも1つの成果だと思います。いろいろな人がいることを認めていくということをお理解いただけるように伝えられるといいと思います。また、3番の意見にもあるとおり、違いを認めていくことは、こどもの頃からどのような環境で育ったかということが大きいと思いますので、若年層に向けた教育は進めていただけたらと思います。
- 西本委員 資料1-2の3番で修正いただいた文章で「それぞれの違いを認め合い」とありますが、「認める」という言葉が多数派の意見に感じる部分がありますので、「尊重し合い」とするのはいかがでしょうか。
- 会長 確かに「認める」ことはハードルが高いと感じる部分もありますので、「尊重し合い」の方が受け入れられやすいと感じます。「尊重し合い」に修正しても良いと思いますが、いかがでしょうか。
- 全委員 異議なし
- 高須委員 資料1-2の2番の修正で追加いただいた文章の中に「18歳以上の男女各1500人及び市内事業者500社を無作為抽出し」とありますが、こちらの回収率はどのくらいだったのでしょうか。
- 事務局 市民調査の回収率は50.7%、事業者調査の回収率は42.0%となります。
- 会長 国の調査などでも回収率は3割程度ですので、岡崎市の市民調査の回収率が50%というのは、かなり高いと思います。それだけ市民の方の意識があるということではないでしょうか。
- 鈴木委員 回答につきましては、意見をいただいた方の立場についても考えながら、的確に回答されていると感じます。今回、パブリックコメントの提出意見が3件ということで、もう少し意見があるといいと思いましたが、これから計画を進める上で様々な意見も出てくると思いますので、随時意見を聞きながら、進めていただけたらと思います。
- 会長 パブリックコメントの周知方法や収集方法などについても、議論できるといいかもしれませんね。

伊藤委員 「認め合い」を「尊重し合い」に修正するという意見がありましたが、計画にある「目標1 みとめあう社会へ」は修正しなくてよろしいでしょうか。

中村委員 目標1の「みとめあう」は平仮名表記のため、解釈の余地があり、市民の方にも分かりやすい言葉になっていると思いますので、修正しないことも1つの案だとは思いますが。

会長 「認め合う」よりも「尊重し合う」の方が受け入れやすいという面もあると思いますが、目標については平仮名表記とすることで受け入れやすくしているという面もありますので、他の言葉に置き換えるのが難しいということであれば、「みとめあう社会へ」のままで良いと思います。ただし、このような議論があったということは、分かるようにしていただけたらと思います。

○ 議題(2) 第6次岡崎市男女共同参画基本計画の策定について

資料2-1：第6次岡崎市男女共同参画基本計画（案）

資料2-2：第6次岡崎市男女共同参画基本計画 資料編（案）

会長 今回の計画から、計画と資料編に分けられたということですが、大量の文字を読むことが難しく感じる方が増えてきていますので、計画がコンパクトになったことで読まれやすくなったと思います。

会長 資料編にある岡崎市のデータを見ますと、M字カーブやL字カーブが全国と比べてより顕著に表れており、従来型の地域構造が色濃く残っている地域だと感じますし、都心部の地域と比べ、男女共同参画や多様な性が推進しづらい構造になっていると感じます。

会長 資料2-2の8ページにある「要支援・要介護認定者数の推移」を見ますと、介護に関する問題が増えていくことが予想され、男性の育児休業取得の問題よりも介護休業取得の問題が大きくなっていくと思いますので、多様な働き方を進めていく必要があると感じます。

中村委員 資料2-2の5ページにある「雇用者に占める正規の職員・従業員割合」を見ますと、男性の55～59歳について、岡崎市の割合が突出して高く、従来型の構造が残っていることの表れだと感じました。この方々が就労を終えられてから、どのように地域との接点を持つか考えたときに、男女共同参画の考え方が選択肢を広げるという点で役に立つと思いますので、事業化できるといいのではないかと思います。特に介護が必要な方が増加していきますので、性別にかかわらず1人1人ができることをしていくという考え方は重要になると思います。

中村委員 資料2-2の7ページに他の市町村との比較のデータも載せていただいておりますが、このようなデータは地域によって様々な異なりがあること

を知っていただくという点で非常に重要だと思いますので、積極的に入れていただけるといいと思います。

金谷委員 資料2-2の5ページにある「雇用者に占める正規の職員・従業員割合」の岡崎市の55～59歳の男性の割合が突出して高いことに関連して、自分自身、企業の人事部として働く中で、定年が延長されてきており、男性が長く働ける環境になってきていると思いますが、それに伴い介護離職が増えていると感じます。そのような中で、資料2-1の22ページに「相談支援」や「地域包括支援センター」などを記載いただくことで、そうした相談窓口があることを知る機会にもつながると思うので、とてもいいと思います。

箕浦委員 人手が足りず定年を延ばす企業が増えている中で、若手の働く方も少なくなってきていますので、この先どのように対応していくのかが大きな課題になっていると感じます。また、介護に関しては介護休暇などの制度がありながら、そうした制度が使われてこなかったということに関しても大きな課題があると感じているため、現在働いている人たちが、この先介護休業を取得することも考えて計画をつくっていくことが重要だと感じました。働くために転出した女性が戻ってこないという話もありますので、市外に転出した方が岡崎市でも自分の希望する働き方ができるのだと思えるようなものが示せるといいと思いました。

会長 人手不足に対しては外国人の方が補っている部分があると思いますので、岡崎市は外国人も含め誰もが働きやすい地域だと思ってもらえるようにすることも大切だと思います。また、どの世代の方が流出、流入しているのかというデータがあると今後の施策の方向性を考える際にもいいと思います。

西本委員 国において33の法令で同性同士のカップルが「事実婚」に含まれるとしており、そうしたもので守られる人たちもいると思いますので、ぜひ確認いただけたらと思います。

会長 資料2-2の2ページにある「世帯構成の比較」についてみても、「核家族世帯」「単独世帯」の分け方が多様性の観点から適切かということも感じます。

○ 議題(3) 令和8年度事業計画（案）について
資料3：令和8年度事業計画（案）

西本委員 岡崎市では岡崎市LGBT電話相談を実施されているかと思います。「03 あんしんしてらせる社会へ」の「3性の多様性の尊重」の実施事業には記載がありませんが、こちらは実施予定でしょうか。

事務局 令和8年度も実施予定です。

- 西本委員 「02 かがやく社会へ」の「1 誰もが働きやすい環境づくり」に「アドバイザーの派遣」があると思います。こちらのメニューにLGBTQに関する研修もあるかと思いますが、実績が非常に少ないと認識しております。「03 あんしんしてらせる社会へ」にも関わるものだと思いますので、広報の仕方などを一度考えていただければと思います。
- 会長 実績はどの程度でしょうか。
- 事務局 令和6、7年度につきましては、LGBTQに関する研修の応募はありませんでした。令和5年度につきましては、2件の申込がありました。
- 会長 実績が少ないので、広報の仕方は考えてみてもいいかもしれませんね。
- 中村委員 愛知県が県内の大学生・大学院生に対して行った「性の多様性とダイバーシティに関する意識調査」では、「企業を選ぶ際に多様性の取組を重視すると答えた学生は6割、魅力を感じると答えた学生は8割5分にのぼった」とありますので、広報する際には、多様性の取組を進めることで企業にとってもプラスになるということをお伝えできるといいと思います。
- 箕浦委員 普段様々な企業と接する中で、企業のLGBTQに関する認識は高まっていると思いますし、採用難ということもあり、誰もが働きやすい職場をつくるということ意識している企業も多いと思います。
- 会長 商工会議所や事業者と連携しながら進められるといいと思います。
- 西本委員 パワーハラスメントにSOGIに関することも含まれていますので、ハラスメント研修を実施する際にSOGIに関しても触れていただくという形でも効果があると思いますので、講師の方にぜひそのような要望をしていただけるといいと思います。
- 会長 本年はアジア・アジアパラ競技大会が開催され、多様性社会推進課の事業でも、アジア各国のテイストを盛り込まれるとのことでしたが、ぜひアジア競技大会だけでなく、アジアパラ競技大会の周知もしていただけるといいと思います。