

様式第3号(第9条関係)

会議結果

次の附属機関等の会議を下記のとおり開催した。

附属機関等の名称	令和5(2023)年度第1回みよし市男女共同参画審議会		
開催日時	令和5(2023)年6月26日(月) 午前10時から午前11時30分まで		
開催場所	市民活動センター 多目的室2		
出席者	(会長) 松脇 昌美(東海学園大学経営学部教授) (副会長) 小嶋 光典(みよし市区長会代表(三好下行政区区長)) (委員) 西條 かすみ(みよし市小中学校校長会代表(南部小学校校長)) 野口 尚子(みよし市社会教育委員会委員) 宇賀神 光行(みよし市民生児童委員協議会副会長) 湊 裕(連合愛知豊田地域協議会事務局長) 小野田 真里子(JAあいち豊田女性部三好支部長) 土居 将伸(市民委員) 〔欠席委員〕 酒井 直美(みよし商工会女性部副部長) 宮代 カレン(在住外国人(三好丘桜)) (事務局) 深谷総務部長、小野田総務部次長、瀧元協働推進課長、伊豆原協働推進課副主幹、竹下協働推進課主査、大野協働推進課主事 傍聴者 0名 欠席者 0名		
次回開催予定日	令和6(2024)年9月下旬		
問合せ先	協働推進課 担当者名 伊豆原、竹下 電話 0561-32-8025 ファクシミリ 0561-32-2165 メール kyodo@city.aichi-miyoshi.lg.jp		
下欄に掲載するもの	・ 議事録全文 ・ 議事録要約	要約した理由	—
審議経過	【瀧元課長】 それでは皆さんおはようございます。本日は大変お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。定刻より少し前ではありますが、皆さんお集りいただいておりますので、ただいまより「令和5(2023)年度第1回みよし市男女共同参画審議会」を開催いたします。 開会にあたりまして礼の交換をしたいと存じます。恐れ入りますが、皆さまご起立をお願いします。 『一同、礼』		

【委員一同】

よろしくお願いします。

【瀧元課長】

ご着席ください。

本日の会議は、みよし市男女共同参画推進条例第18条の規定により開催される会議です。また、みよし市附属機関の設置及び運営に関する要綱第6条の規定により、会議の全部を公開としておりますので、ご了承いただきますようお願いいたします。本日、傍聴される方はいらっしゃいません。

本日、酒井直美様と宮代カレン様につきましては、ご都合があり事前に欠席の連絡をいただいておりますので、よろしくお願いいたします。

会議に先立ちまして、委嘱状の交付をさせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いします。

～委員に委嘱状の交付～

【瀧元課長】

委員の皆様方には大変お世話になっていますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。ここで市長の小山祐より、ごあいさつ申し上げます。

【小山市長】

皆さんおはようございます。本日は大変お忙しい中、「みよし市男女共同参画審議会」にご出席を賜り誠にありがとうございます。また、委員に就任いただきましたことに、感謝申し上げます。

この審議会のメンバーを見ておわかりのように委員10名中6名が女性で、非常に良い構成ではないかと思います。審議会での女性の登用率がみよし市では3割ぐらいです。女性の声を聞くこともプランを策定していく上で非常に大事な視点ではないかと思います。

そうした中で、男女共同参画についても私から言うまでもありませんが、国を上げて取り組んでいるところでもありますし、ジェンダーギャップ指数も日本は世界で116位と散々たる状況であります。

その中で大きく2つの理由があると思います。女性の正規雇用率が低く、男女間の賃金格差が大きいという経済的な問題が1つです。もう1つは固定的な性別役割分担意識が強いことがあると思います。そうしたことを変えていかなければ全体も変わらないと思います。市単独でできるものでもありませんし、すぐに変えていけるものでもありませんが、逆に言うと、そうしたことは地域から市としてもしっかりと取り組んでいく中で、着実に前進させていくことが大切なことではないかと感じています。今回はプランの見直しということですが、現行プランが今年までのところを昨年に市民の皆さんにアンケートを取らせていただき、そのアンケート結果をもとに新たなプランを作成していくということになります。みよし市も女性の活躍促進宣言を2016年に行っていますが、7年前のものになりますので、内容についてもしっかりと見直しをしていかなければならないと思います。また、市として男女共同参画に向けての行動計画を作っていかなければいけないと感じています。先日も愛知県の佐々木副知事を講師にお招

きしまして、職員向けの研修会を行わせていただきました。市としてもそうした取り組みをしっかりと進めていきたいと思ひますし、こうした計画というのは私たち市がどの方向性に進んでいくのかということの方向性、決意を示していくものでもあると思ひています。私たちが常々申し上げておりますが、市の施策というのはメッセージでもあります。施策を通して市の進んでいく方向性、その課題に対してどう向き合っていくのか、それを示していくのが施策だと思ひていますので、今回市の男女共同参画に対する方向性を示す重要なプランの策定になります。是非皆様方から忌憚のないご意見、活発なご意見をいただきながら、私たちが誇れるプランをしっかりと作っていきたく思ひております。委員の皆様には大変お忙しい中、お力添えいただきますことに感謝を申し上げ、そしてこの会が有意義な会となりますことをお願い申し上げ、簡単ではありますが、冒頭にあたってのあいさつとさせていただきます。皆さんよろしくお願ひいたします。

【瀧元課長】

ありがとうございます。なお市長につきましては、他の公務がございますので、ここで退席させていただきます。よろしくお願ひします。

【瀧元課長】

続きまして、本日任期最初の審議会ということで、新しく委員になられた方もいらっしゃいますので、各委員の皆様より、簡単に自己紹介をお願いします。

～各委員による自己紹介～

【瀧元課長】

ありがとうございました。続きまして、事務局の方を紹介させていただきます。

～事務局の自己紹介～

【瀧元課長】

続きまして、本プランの改定業務を委託しております「株式会社サーベイリサーチセンター」の担当者の方にも参加いただいておりますので、よろしくお願ひいたします。

【瀧元課長】

続きまして、正副会長の選出にうつります。

【瀧元課長】

みよし市男女共同参画審議会設置要綱第3条第2項に、会長、副会長は委員の皆様から互選により定めると規定されています。選出はいかがいたしましょうか。

【宇賀神委員】

会長には学識経験者として東海学園大学教授の松脇昌美委員を、副会長にはみよし市区長会で活動されています、区長会代表の小嶋光典委員を推薦いたします。

【瀧元課長】

ただ今、宇賀神委員より会長には松脇昌美委員、副会長には小嶋光典委員をそれぞれご推薦いただきました。他にご意見等ございませんでしょうか。

【瀧元課長】

特にご意見ないようですので会長には松脇委員、副会長には小嶋委員にお願いしたいと思いますが、賛成いただけるのであれば委員の皆様、挙手をお願いします。

～委員による挙手～

【瀧元課長】

ありがとうございます。全員賛成ということで会長には松脇委員、副会長には小嶋委員にお願いすることになりました。両委員におかれましては、それぞれ会長、副会長の席への移動をお願いします。

【瀧元課長】

それでは松脇会長より一言、ご挨拶をいただけたらと思います。

【松脇会長】

会長に就任しました松脇と申します。改めてよろしくお願い致します。ずっと関西で働いており、東海学園大学の方に来たのは2020年になります。就任した途端にコロナ禍になってしまって、ほとんどみよしのことを知らずにここまで来てしまいました。どこまで皆様のためにできるかわかりませんが、これまでの経験を生かして、私も勉強させていただきながら頑張っていきたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

【瀧元課長】

ありがとうございます。それでは議事の方に移らせていただきます。

みよし市男女共同参画審議会設置要綱第4条第1項により、会長が議長を務めることになっておりますので、以後、会議の取り回しにつきましては、松脇会長にお願いしたいと思います。松脇会長どうぞよろしくお願い致します。

【松脇会長】

それでは議題（1）みよし市男女共同参画プランの改定について、事務局よりご説明をお願いします。

【事務局】

資料1、男女共同参画プランの改定についてご説明いたします。

1ページ、プラン策定の趣旨をご覧ください。男女共同参画については、平成11年に国が「男女共同参画社会基本法」を制定し、この法律に基づき国の「男女共同参画基本計画」が策定されています。また、愛知県においても、「あいち男女共同参画プラン」が策定されています。

本市においても、平成15年に「みよし市男女共同参画プラン『パートナー』」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまい

	たが、現行プランが今年度で終了することから、国・愛知県の動向や社会状況を鑑みつつ、すべての人がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向けて、プランの改定を行います。 2のプランの推進期間につきましては、現行プランでは5年の計画でしたが、他計画や他市町の計画の状況を考慮し、10年の計画とします。ただし、社会情勢の変化もあるかと思いますので、5年目時点において中間見直しが必要か判断し、必要な場合は中間見直しを行います。 続きまして、2ページ、3のプランの性格・位置づけについてです。本プランは、男女共同参画社会基本法及びみよし市男女共同参画推進条例に基づく基本計画で、国の「第5次男女共同参画基本計画」、愛知県の「あいち男女共同参画プラン2025」との整合性を図っていきます。また、女性活躍推進法、配偶者暴力防止法に基づく計画としても位置づけています。 続いて、資料3ページをご覧ください。 プランの見直しにあたり、男女共同参画に関する現状と市民の意識を把握するため、昨年度、市民に対して男女共同参画社会についてのアンケート調査を実施しました。その結果や統計資料から見えてきた現状と課題を次のページ以降にまとめました。まずは4ページをご覧ください。 1つ目の現状としまして、固定的な性別役割分担意識が依然として根強く残っているということです。 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての設問に対して、女性は6割が反対しているのに対し、男性では、賛成と反対が拮抗しています。 また、男女の地位の平等感についての設問では、あらゆる場面、特に政治の場や社会全体において、男性の方が優遇されているという意識が強く表れています。資料にはグラフ等は載せておりませんが、年代別で見たところ、多くの場面で、若い年代ほど平等に感じている割合が高くなっている傾向にありました。今後、性別による役割意識の解消に向けた取り組みを行う必要があります。 続きまして、5ページの現状・課題2、ここでは、あらゆる分野での女性の活躍についてです。本市においては、令和4年時点で、女性管理職の割合が愛知県の割合を大幅に上回っています。また、議員数についても、令和4年時点で本市の女性議員は0人でしたが、今年の4月に行われた市議会議員選挙において、女性が5人当選し、愛知県議会議員と県内他市の議会議員の平均の割合を上回りました。 一方で、審議会等における女性委員の登用については、国や愛知県と比べて低い水準であることから、今後、より一層女性が活躍できる環境整備が求められます。なお、国や愛知県の計画においても、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、重要な項目として挙げております。 また、次のページ、女性の就労をめぐる環境についてみると、やはり出産を機に退職している女性は多く、出産に伴う就労継続は依然として厳しい状況にあります。図表5のアンケート結果からも、子育て支援施設などハード面の整備や、家族や職場など周囲が理解を示すような意識啓発などのソフト面、両面からの整備が求められているので、個々の事情に応じて柔軟な働き方を選択できるような環境づくりが求められています。 続きまして、7ページ、現状・課題3では、男性の家庭への参画に
--	---

	ついてです。 全国的に共働き世帯は増えており、それに伴い男性の家庭への参画は欠かせないものとなっております。最近では男性の育児休業取得率も徐々が増えてきている状況にはありますが、まだまだ周囲の理解が得られていなかったり、仕事と育児を両立するための支援制度が不十分な現状です。 また、次の８ページ、家庭内の家事の分担についてのアンケートでは、共働き世帯・共働き以外の世帯いずれにおいても女性の家事・育児の割合が高く、家事は妻任せとなっているのが現状です。 年代別では、30代以下の若い年代ほど、食事や掃除、洗濯などのいわゆる家事を夫婦全体で行っている割合が全体より高くなっており、若い年代ほど男性の家庭への参画が進んでいる現状がうかがえます。 しかしながら、それでも女性に家事の負担が偏っている現状なので、男性の意識改革や職場の理解など、男性が仕事と家庭を両立することができる環境の整備を行うことが重要です。 続きまして、９ページ、現状と課題４をご覧ください。ここでは、DV（家庭内暴力）についてです。 本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づく市町村基本計画として位置付けております。そのため、ここでDVのことを取り上げております。 アンケート調査の結果では、DVにあった経験がある人は、７人に１人ほどの割合となっておりますが、被害にあった人の中で、だれにも相談をしなかった・できなかった人の割合が６割を超えている現状です。相談しなかった理由として、「相談しても無駄だと思ったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」といった声が多く、相談をためらう被害者が多い現状がうかがえます。そのため、気軽に相談できる環境の整備や、相談先の周知を行うことが求められます。 続きまして、１０ページ、現状と課題５をご覧ください。防災対策についてです。 本市でも６月頭に降った大雨により、土砂崩れや倒木が起きるなど、昨今、各地で大雨や地震など、災害による被害が起こっており、本市としましても、災害に備えていく必要があります。 災害時の避難所運営においては、男女共同参画の視点から、「男女別トイレや授乳室の設置など、避難者のニーズに配慮すること」や、「避難所運営方針の決定の場に男性女性ともに参加すること」、「生理用品や育児用品などがスムーズに配布されるような体制を整えること」など、女性の目線に立った取り組みが求められています。 最後に、１１ページ、現状と課題６をご覧ください。こちらは性の多様性についてです。 最近の話題として、同性婚を認めないことに対する司法の判断が示されたことや、LGBT理解増進法が成立したことなど、性的マイノリティを取り巻く環境は大きく変わってきております。 本市においても、性別にかかわらず、全ての人がその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指し、昨年の１０月から「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を開始し、性の多様性の理解に向けて取り組んでおります。 性の多様性についての認知では、「LGBT」、「カミングアウト」などの言葉の認知度は８割を超えているものの、「SOGI」や「アウティング」、「アライ」などの認知度は低い現状です。 一方で、LGBTなど性的マイノリティの方たちが直面していると思わ
--	--

れる問題についてのアンケートでは、「いじめや差別を受ける」や「周囲に相談しづらい・理解されにくい」などの問題があるとあげられ、性的マイノリティに対する理解が不足している現状です。今後は、性の多様性を認め合う社会の実現に向けて取り組む必要があります。

以上の課題を踏まえまして、13ページの5のプラン体系、6のプランの体系の変更理由に移っていきます。

左側に現行プランの基本目標、右側に次期プランの基本目標を記載しております。

現行プランの基本目標内に書かれている詳細な部分につきましては、次回お示しする予定です。

基本目標Ⅰについては、「男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり」ということで、固定的性別役割分担意識の解消をしていくには、大人だけでなく子どもを対象とした意識啓発が必要と考えております。そのため、子どもたちにも学校や家庭生活のあらゆる場面で男女共同参画に関する学習する機会の充実を図れたらと考えております。

なお、基本目標Ⅰについては、先程の課題1が該当しております。

基本目標Ⅱについては、「誰もが自分らしい生活を実現できる環境づくり」とし、あらゆる場面での女性の活躍や男性の家庭参画の推進を図っていきたいと考えております。また、現行プランでは「男女」としていたところを、「誰もが」とし、すべての人がその個性と能力を発揮できる社会の実現を目指していきます。基本目標Ⅱについては、課題2、3が該当しております。

基本目標Ⅲについても、「誰もが健康で安心して暮らせるまちづくり」とし、DVに悩む人たちが相談しやすい環境の整備や、女性の視点を取り入れた防災対策を行うなど、だれもが健康で自立し、安心安全に暮らせるような環境整備に努めていきます。基本目標Ⅲについては、課題4、5が該当しております。

基本目標Ⅳについては、現行プランでは、推進体制づくりとしておりましたが、この項目は別で章立てし、新たに「多様性を認め合う社会づくり」を目標としております。本市としましてもパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の開始や、市民向け・高校生向けのLGBTセミナーを行っておりますが、多様な性の在り方について理解を深め、互いに認め合うことができる社会の構築に向けてさらに取り組んでいきたいと思っております。

基本目標は、全体を通して、現行プランから次期プランに進めていくにあたって、ステップアップするような形の目標設定をしております。

最後に、16ページ、7の今後のスケジュールです。本日、第1回目の審議会を行っており、第2回は9月下旬頃を予定しております。第2回の審議会では、改定プランの全体案を示して、内容について審議していただく予定です。そして、11月にパブリックコメントを実施し、その結果を踏まえた1月の審議会で最終の計画案をお示しする予定です。以上です。

【松脇会長】

ただ今の説明に関して、ご質問やご意見がありましたらお願いします。

【宇賀神委員】

資料2 ページ目の分野別計画の部分で、みよし市障がい者計画・障

がい福祉計画・障がい児福祉計画とありますが、みよし市障がい者福祉計画の間違いではないでしょうか。

【事務局】

わかりにくいですが、障がい者計画という計画があり、それ以外に法律に基づいた障がい福祉計画・障がい児福祉計画の計画が3つあります。

【湊委員】

1点目は資料5ページの管理職への女性比率の推移について、みよし市は数値は高いのですが、推移をみると少し減少傾向にあります。なぜそうなっているのか把握されているなら伺いたいと思います。

2点目は資料13ページにある体系が現行のプランは箇条書きですっきりとしていてわかりやすいと思いますが、次期プランは文章で表現されています。現段階ではこの形なのか、こういう趣旨で体系を変えようとしていますか。そのあたりはどのように考えていらっしゃるでしょうか。

【事務局】

1点目のご質問についてですが、おっしゃる通りみよしの管理職の女性の実績は高いですが、実はこれは行政職以外も含めた数値です。実際にこれを行政職だけに限定すると実は10.3%ぐらいです。

もう一つが全体的に下降傾向ということですが、これは人事異動の中で、その世代の例えば課長、部長級で女性が本人に確認にいったところ、その人が定年退職していて次に管理職になるべき世代の中で管理職になるべき女性職員が少なかったりすることも1つの原因であると思います。なかなか女性で管理職になりたくないという職員が多いのも事実です。ただ、私が人事の担当をしております、家庭の事情等にもよりますが、そういう声をすべて聞いているわけでもありません。できるだけ能力のある、むしろやる気のある女性はどんどん管理職に登用すべきであると思いますし、そうしてきたつもりです。しかし、確かに女性の人数が年々少しずつ下がっていているという傾向はありますが、特に何か事情があるというわけではないようです。

【事務局】

2点目については、基本目標が文章になっているというご指摘については、現段階ではこのようにしております次回におきましては、箇条書きでまとめさせていただいたものを提案させていただきますので、よろしくお願いします。

【事務局】

先程の宇賀神委員のご指摘ですが、障がい者計画ではなくて、障がい者福祉計画になります。ありがとうございます。

【宇賀神委員】

資料13ページの基本目標Ⅲ 誰もが健康で安心して暮らせるまちづくりですが、ここはせっかく課題のところに女性視点の避難所のことを書いてあるのに、ここに書いてあるのは一般的に生活していくためのことです。そうではなく、どちらかというと突発的になった時に何とかするというイメージのことを書いた方がいいと思います。

【事務局】

ありがとうございます。

【西條委員】

資料 12 ページの性的マイノリティの方たちが直面している問題についてというアンケート結果ですが、調査数をみると全部で 392 になりますので、全体にお伺いしている内容だと思います。例えば、生きづらさを感じている当事者の方たちに対して聞いている結果はありますか。

【サーベイリサーチセンター】

おそらく数が 30 人いかないくらいになるので、統計的なことは言えませんが、もう少し個別な感じでは答えがあります。

【西條委員】

私たちはみよし市がパートナーシップ制度を始めると聞いて、大変うれしく思いました。実際に当事者の方がどのように思っているのかというところが施策に反映されてくるといいと思います。

【事務局】

現状、悩んでいらっしゃる方がカミングアウトという形で表明されることなく、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」があるという一面がありますので、周りに受け止めていただく環境の整備が一番大事なのではないかと思います。そういう意味で市民の方、高校生の方、もちろん職員も対象者で研修を受ける中で、やはりじかに当事者の方の意見を聞くこともすごく大事なのではないかと思います。それから当事者団体の皆様と講座を通して直面していて感じられていることを聞きながら、それぞれの立場で感じていただいて、悩んでいらっしゃる方をどうしていったらいいかというところを今、ソフト事業の形ではありますが啓発をさせていただいているところです。まだまだ「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を活用していただくにはもちろん実績がございませんので、そういう意味で広く皆様方からこういった悩んでいらっしゃる方がいらっしゃるということをももちろん率直に受け止めて、あと市民の方にも知っていただくということを重点的に取り組んでいるところでございます。

【西條委員】

ありがとうございます。当事者の方の意見を聞くことも大事ですし、それを含めて広い市民が想像力を働かせることもとても大事なことだと思います。

【松脇会長】

ありがとうございます。他にご意見ございますか。

【土居委員】

たくさんの資料を拝見しまして、それをまとめるのにご尽力された職員、関係者の皆様、ご苦労様でしたと言うことでまずは敬服いたします。大変お疲れさまでした。資料を見まして感じたことをお話しさせていただきます。資料 1 ページの下の方の推進体制で「市、市民、

事業者及び教育関係者」の4者が一体となり推進したいとありますが、大変いいと思います。推進案についての意見ですが、意欲のある市民やボランティアを募ったり、事業体にも自分の事業や企業の子育て中の社員を継続して働き続けられるようなアイデアを出し、それぞれの立場で自らやれそうなことから実行するようにしてみたら、より参加意識と当事者意識が高まるのではないかと感じます。

6ページの現状2のアンケート結果で女性が仕事を続けていく上で妨げになっていることの分析がなされています。1番多いのが「子育て支援施設・制度が不十分であること」、次いで「一旦退職した女性が、正社員として再就職することが困難であること」「家族の協力や理解が得られないこと」となっており、とても良い分析が出ていますので、重要度の高い、比率の高い要因を紐解くような形で具体的な次期プランを策定していただければと思います。

【松協会長】

初めてこのプランを見させていただいた時にあまりの内容の多さに驚いたのですが、これから具体的なプラン案をどうやっていくべきか、これだけの量なので大変だと思います。次期プランの中で私は誰もが男女共同参画になっていくということは、すべての人がみんな幸せになれるということで、男女が平等で誰もが自分らしい生活が実現できるというように、このプランを変えていただければすごく素晴らしいことだと思いますので、このまま具体案につなげて進めていただければと思います。

皆さん、他にご意見等よろしいでしょうか。

それでは議題（2）「みよし男女共同参画プラン『パートナー』2019-2023」の令和4年度

進捗状況（実績）及び令和5年度実施計画について、事務局よりご説明をお願いします。

【事務局】

それでは、資料2をご覧ください。

こちらの資料につきましては、現行の男女共同参画プランに基づき、各課において実施されました令和4年度の具体的計画に対する実績とその評価、また令和5年度の具体的計画をまとめたものです。

始めに、こちらの資料の表の見方からご説明させていただきます。

1、2ページをご覧ください。こちらは、3ページ以降に記載されている各課において実施している120の具体的施策についての評価をまとめた総括表となります。

評価の指標については「S、A、B、C」と4つの評価の基準を設けており、令和4年度当初に計画した計画以上に実施した場合はS評価、年度計画通り実施した場合はA評価、年度計画通り実施したが、一部未実施の場合はB評価、今回該当はありませんが、年度計画したが、実施に至らなかった場合はC評価となっております。

評価が「A」評価以外だった場合は、3ページの表の右から3つ目に、その理由を記載し、理由の見える化を図っております。

この評価指標に基づき各課で評価したところ、1ページ目、右上のとおり、S評価が2事業、A評価が115事業、B評価が3事業となりました。

ここでは、B評価とS評価のみを抜粋してお伝えします。

まずは、B評価についてですが、一つ目は5ページ、一番左の列の

16 番、学校教育課の小中学校の男女混合名簿の導入についてです。小中学校全校で男女混合名簿の導入を目指しておりますが、現状全校ではまだ実施できておりません。令和 4 年度より、未実施だった小学校 3 校、中学校 2 校が実施し全小学校で男女混合名簿となりました。残りの中学校 2 校についても導入に向けて準備を進めており、1 校は令和 6 年度より実施予定と聞いております。

続いて、7 ページ、23 番目、学校教育課の PTA 活動事業についてです。当初の計画では、PTA 全国協議会に参加予定でしたが、参加者が集まらず、不参加となったため、B 評価となっております。

最後に 3 つめですが、15 ページ、104 番、市民課の各種相談事業についてですが、コロナウイルスの影響で一部の相談事業が中止となったため、B 評価となっております。

続いて、S 評価についてですが、8 ページ、34 番、生活環境課の環境分野における男女共同参画の推進についてです。当初の計画では、みよし市環境審議会委員に女性 1 名を、環境美化推進協議会役員には女性 2 名の登用を目指しておりましたが、それぞれ計画より多く登用したため、S 評価となっております。

2 つ目は、17 ページ、117 番、協働推進課の男女共同参画の意識啓発と人材育成のための職員研修についてです。当初計画していた性の多様性に関する職員向けの研修に加えて、市長・副市長・教育長・管理職が、すべての職員の多様な生き方に理解と配慮を示し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりを進めるため、「イクボス宣言」を実施しましたので S 評価としました。

また、評価としては A ですが、4 ページ、7 番、男女共同参画についての啓発では、新たに小学生やその保護者向けに男女共同参画リーフレットを作成し、配布しています。5 ページ、12 番、性の多様性に関する理解促進については、昨年度、性自認・性的思考にかかわらず、だれもがその個性と能力を十分に発揮することができる社会を実現するため、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を開始するなど、新たな事業も行っているため、紹介させていただきます。

資料 2 につきましては、以上です。

【松協会長】

ただ今の説明に関して、ご質問やご意見がありましたらお願いします。

【土居委員】

120 事業中、100 事業以上が A 評価ということで、大変計画通りで素晴らしい評価をされていますが、それにいたった皆様の努力に敬服いたします。それでこの資料全部を読ませていただいて、私なりに具体案を思いついたのでここで意見として述べさせていただきます。

9 ページの子育て支援の項目についてです。女性が出産しても働き続けられる仕組みを作るのに、地域の第三者が家事・育児を支援する仕組み、例えば、「家事・子育て支援隊（仮称）等」を作って、元気な方々にもっと民間の方々がボランティアを含めてそういった支援をする、そういった活動ができるような形にしてはどうかと思います。

それから 2 番目として、夫婦ともに都合がつかない場合や、夫婦が病気の時も安心サポート体制を作ることも大事だと思います。具体的には病児保育の拡充です。現在、みよし市でも市民病院や一部の個人病院で実施していますが、これを拡充したらどうかと思います。2 番

目は延長保育の拡充です。遅くまで預かる。夕食を食べさせてくれる、例えば入浴もするなど、働き続けられるサポートとしてこういうことを用意してはどうかと思います。親が病気、もしくは残業の時に一時的に預かってくれるショートステイみたいなものも盛り込んでみてはどうかと思います。保育サービスの充実も必要だと思います。現状、毎回オムツに名前を書いて自分で持ってこなければなりません。それからお昼寝のための寝具も持っていかなければなりません。そういったものも負担を少なくする。もしくは園の方で貸していただける仕組みにする。また、子育て中に関係していることとして PTA 活動があります。現状は全員が参加することになっていますが、やりたい人だけが手を上げる形にしてはどうかと思います。そうすることで保育に関わる保護者の負担を軽減してはどうかと思います。PTA の活動として立哨活動もどうしても必要にはなりますが、これも地域のシニアの方、交通指導員、ボランティア等で代行するなど、子育てに関わる親の負担を減らしていくような取り組みをしていってはどうかと思います。

養育費や教育費の負担を下げる支援の実施です。義務教育なのに中学校で制服やジャージ、シャツなど一式買うのに 10 万円前後かかります。これはどう考えてもお金がかかりすぎると思いますし、家庭によっては大きな負担だと思います。提案としましては、一式最初は無償化にしてしまう。2 着目からは半額補助にするような支援も必要だと思います。さらに制服自体が高いので、もっと価格を下げることも業者側に必要ではないかと思います。ちなみに私が着用しているスーツは 1 着 1 万円前後で買えます。それに対して制服は 1 着上下で 4 万円からです。これも夏用、冬用合わせて、後はカッターシャツ、ジャージ、靴、かばん等にもお金がかかります。保育費、教育費にお金がかかっているという現状に視点を置く必要があると思います。ある自治体では保育、教育に必要な物件購入費の援助もやっています（大府市）。P 9～10 ページの介護の支援についても必要ではないかと思います。やはり親の介護もかぶさってきますと、夫婦で働き続けることができなくなることがありますので、こういったことに対する支援も必要ではないかと思います。

P17 にデマンド型交通の実証実験計画が載っていますが、これをさらにドアツードアの視点でも検討いただければと思います。

買い物等の日常生活の支援をしてはどうかということです。現在、「となりのみよしさん」制度で 1 回 100 円でゴミ出しを手伝うことに登録した人（民間のボランティア）が行っていますが、これに買い物を加えてはどうかと思います。

P10～11 の「男女がともに活躍できる職場環境づくり」ですが、例えば、女性が出産・育児のために離職しても再び正社員で採用することを事業所には手を上げていただくような取り組みも必要だと思います。そうすれば アンケートにありました正社員での再就職が難しいということの対策の 1 つにもなると思います。

P11 の「男女育休休業の取得促進」についてですが、これは資料 1 の P7 のアンケート結果で分析されています。また、男女の育児休業の取得率の現状を近隣の自治体で調べたところ、母親の取得率が 82.0% に対し、父親はたったの 3.8% と、進んではいるとは言えるものの、大きな開きがあります。なぜ父親の育児休暇が増えないのかということが、さらにその自治体で分析されています。ちなみに第 1 位は「仕事が忙しい」が 33.0%、第 2 位が「職場にとりにくい雰囲気がある」が 32.3%、第 3 位が「収入減となり、経済的に苦しくなるから」が 18.5% となっ

ています。このような理由で男性が育休を取れていないことがわかります。そうしたことから「仕事が忙しくて休めない、取りにくい雰囲気がある」ということへの対策案として、男性は自分が休むと同僚に迷惑をかけてしまう、復帰したら今のポジションに戻れないかもしれないという不安があるかもしれません。迷惑感を解消するために、育休を取得する人がいるグループのスタッフに月当たりの育休支援手当 5 万円出しているなど工夫している会社もあります。また、復帰不安を解消するための解決策として、処遇低下させないで安心して休んでもらうことを確約している会社もあります。収入減となるという対策の背景として、冒頭で市長も言われていましたが、男女の賃金格差があると思います。もう一つの策としての提案は休業補償制度は 60% が支給されます。これを育休にも適用するよう法改正を国や県に働きかけて収入減少を緩和することで収入不安をある程度緩和していただくことができるのではないかと思います。企業の努力によって女性がより働きやすい環境が実現していくのではないかと思います。

最後に P17 のデマンド型交通（ルートバス）についてです。三好丘地区で現在運行中のルートバスを無人運転化することを目指し、最先端の研究先（バス会社、トヨタ、大学等）と共同で実証実験をしてみよし市の先進性をアピールするとともに人件費の削減なども図ってはどうかと思っています。ルートバスは現在、朝夕の渋滞する時間帯に主に運行されていますが、現状バスが走る方向は、朝の通勤で渋滞する車線と同じなので、逆回りにすることも検討していただきたいです。車で 10 分で行けるところ 40 分もかかり、利用者にとって不便だと思います。

【松脇会長】

何かご意見がありましたらお願いします。

【宇賀神委員】（1：04：38）

色々なご意見がありましたが、ここでは男女共同参画について取り上げていただいた方がいいと思います。すべてのことを考えていくことは難しいのではないかと思います。それからみよし市の保育所では、今年からオムツのサブスクを始めたのではないかと思います。でも資料はよく考えられているなと思いました。

【土居委員】

聞きながらご指摘いただきまして、私も初めて会議に参加させていただく立場でしたので、私の方で資料を作成して委員の皆さんに配ってもいいかどうか判断に迷いました。私の方で資料を皆さんにお配りすべきだったと思っています。大府市さんの方で色々データの資料があるということで使用させていただきました。資料の提出の必要があれば事務局の方にお渡しいたします。

【事務局】

委員の皆様にご共有していただくのは非常に有意義なことだと思いますので、どんどん預らせていただければと思います。

【松脇会長】

たくさんのご意見を出していただくことは非常にいいことだと思います。今のお話を聞いてできることとできないことはあると思います。

が、計画に反映していただけることもあると思いますので、事務局の方でまとめていただければと思います。

【事務局】

会長がおっしゃられたように確かにできること、できないことがありますと思います。すぐには難しいかもしれませんが、市としてもそういった方向で進めていく方が気持ちは違うと思います。できる限り施策に反映できるように考えていきたいですが、例えば、子育ての分野のことは子育ての所管の担当の課があります。そういったご意見いただいたものは担当課の方に審議会の方でこういったご意見があったと私どもからお話はさせていただきます。

現在、みよし市では総合計画の後期基本計画の見直しの最中です。当然私どもが作る男女共同参画プランとも整合性を図る必要がありますので、できる限り皆さんのご意見を尊重した中でやっていきたいと思いますが、やはり先程言ったようにすぐには難しいこともありますので、その辺りはご理解いただければと思います。ありがとうございます。

【松脇会長】

ご意見がなければ次に進みたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは議題（３）「みよし男女共同参画プラン『パートナー』2019-2023」の数値目標に対する実績・考え方について、事務局よりご説明をお願いします。

【事務局】

資料３、「男女共同参画プラン数値目標に対する実績・考え方について」をご覧ください。

申し訳ございませんが、先に資料の修正がありましたのでお知らせします。４ページ、子育てふれあい広場の令和４年度の利用者数（70000人と書かれた枠の左側です。）、17439人となっておりますが、34506人の誤りでした。お手数をおかけしますが、修正いただけますと幸いです。

それでは内容に移らせていただきます。こちらは、現行の男女共同参画プランの数値目標のページを抜粋したもので、４つの基本目標ごとの成果目標として、具体的な数値目標を設定し、毎年度この数値を図ることで、男女共同参画社会に向けてどの程度の進捗が進んでいるかを図っていくものです。

主に、前年と比べて数値が大きく変化しているところや特筆すべきところを抜粋し、簡潔に紹介します。

１点目は、１ページ、基本目標Ⅰの「市民を対象とした男女共同参画に関する研修会、講演会の開催数」についてです。令和３年度実績で、すでに目標値は達成しておりましたが、昨年度はさらに、高校生向けのLGBT基礎講座を実施するなど、様々な啓発活動を行いました。今後は、小学生向けの出張授業を行い、啓発を行っていく予定です。

続いて、２ページ、男女共同参画啓発物の配布数については、新成人に対して、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度のチラシを成人式で配布しました。また、小学生向けの男女共同参画リーフレットの配布を行ったため、数値として大幅に伸びております。

続いて、３ページの基本目標Ⅱについてです。

	保育園における待機児童数については、保育需要に応じて定員の見直しを行い、保育環境の充実に努めており、待機児童数0を達成しております。 親子教室の参加者、次のページの子育てふれあい広場の利用者数、パパママ教室の参加者数、就職支援セミナーの参加者数については、コロナウイルスの影響が落ち着いてきたことにより徐々に参加者数がコロナ前に近づいております。 資料5 ページ、基本目標Ⅲについては、全体的にまだコロナウイルスの影響がありますが、一時期に比べ回復してきております。乳児家庭訪問については、まだ外部の人の訪問を受けるのは怖いという意見もあり、コロナ前の数値には戻っていない部分もあります。介護予防教室については、コロナウイルスに感染することを恐れて外出を控えている高齢者を、再度外に連れ出して参加につなげることが今後の課題となっております。 続いて、資料6 ページ、基本目標Ⅳについてです。 市職員の人材育成のための研修を受けた人数については、昨年度と同様にオンライン研修も実施し、研修を受講しやすい環境を作りましたが、昨年度と比較して参加者は減少しております。 市の管理職に占める女性の割合については、令和4年度に部長級・次長級にそれぞれ2人ずつ女性職員を登用しましたが、新たに管理職となった職員はおらず、全体としての割合は下がっております。人事課としては、今後、女性活躍研修や女性職員向けセミナーを実施することで、女性のキャリアアップにつなげていきます。 以上で、資料3についての説明を終わります。 【松脇会長】 ただ今の説明に関して、ご意見がありましたらお願いします。 【西條委員】 1 ページ「市民を対象とした男女共同参画に関する研修会、講演会の開催数」についてです。令和5年度の目標値に対する考察の最後の所に、2022年度に作成をしました小学生向けの男女共同参画リーフレットを活かした出張事業を開催していきますとあります。各学校に出向いての授業ということになりますが、学校の校長の立場から話をさせていただきますと、本当に市役所、それ以外の色々な出前授業があります。自分が担任をしていた頃と比べましても10数年で、色々なことを学校でやりますと言ってくれるので非常にありがたいですし、声をかけていただく以上は、できるだけやりたいと思っています。ただ学校も授業時間の確保や色々なものに平均的にご協力したいということがありますので、1つ出前授業が増えると色々調整が必要になります。男女共同参画に関することで言うと、先程の資料2にもありましたが、学校ですでに授業の中で扱っている教科はすごく多いです。授業の中での男女共同参画の仕方をご検討いただけるとありがたいと思います。単発でやるのはなかなか難しいですが、常にそういう視点で子どもたちに授業の中で啓発などができると、事業者としても助かりますので、ご検討いただけたらと思います。 【事務局】 ありがとうございます。市の方としても西條先生がおっしゃられた授業のコマの確保の部分はものすごくわかっています。小学生向け
--	--

リーフレットを作成させていただいたのも、保護者の方と一緒に
て性の多様性を含めた男女共同参画社会の実現に向けた考え方を家庭
での話し合いもそうですし、授業の場で、もし使っていただけるので
あればという気持ちを込めて作成させていただいております。私たち
はご希望の話があれば、まずは出向きたいという考えです。しかし、
学校の立場も十分に承知していますので、希望を募らせていただく
ことを考えておりますが、校長先生からお話がありました授業の中で
取り扱っていただくこと等、使い方についてご相談いただければ考え
させていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。貴重な
ご意見ありがとうございます。

【松脇会長】

他にご意見がありましたらお願いします。

【土居委員】

3 ページ目の保育についての提案ですが、質の方もチェックをして
いただくとありがたいです。昨今、虐待等のニュースが出ていますの
で、定期的な立ち入りや区内に虐待等がないかチェックしていただい
けるとありがたいと思います。

もう一つは5 メージ目のがん検診の大腸がんも入れていただくこと
も検討していただければと思います。女性のがん死亡原因の第 1 位が
大腸がんです。

【事務局】

ご意見を参考にさせていただきながら、あらゆる視点で女性の方が
気兼ねなく社会に出られるようになってもらいたいと思いますので、
ご意見として承りまして検討させていただきます。

【松脇会長】

他にご意見がありましたらお願いします。

【宇賀神委員】

2 ページ目の評価の部分で、「男女共同参画啓発物の配布数」で配布
した部数が大きく増えました。部数を目標値とするのは止めて、配布
したコストにかかった効果の方がいいと思います。昨年までの資料に
は予算が書いてあったが、今年はなぜ予算を載せていないのしょう
か。

【事務局】

削除させていただいたのは特別な事情はございませんでした。申し
訳ございません。コストにかかった効果に変えてはどうかというお話
ですが、やはり種類を増やせば当然配布数も増えるので、それで効果
があったのか、なかったのかということもあります。それにかかった
コストもお示しする中で、効果がどのようにあったかということをも
という形でお示しするかは難しいとは思いますが、配付部数だけで評
価するということであれば、翌年度の分を配り切ったものがあれば配
布しないということになります。そういう意味では評価が下がってし
まうということもありますので、そういった視点のご提案は有意義で
あると思っております。

	【宇賀神委員】 人が受け取るのと勝手に配るのとは違うと思います。 【事務局】 どういったことに活用したか、活用方法などそういった視点も入れられればと思います。どうもありがとうございます。 【松脇会長】 他にご意見がありますか。 【土居委員】 5ページの「介護予防教室の参加者数」のところで、65歳以上を対象に介護予防教室を開催したとありますが、地域では色々な形で伝達されていると思います。ただ伝達が全員に行き渡ってなくて参加していない人もいらっしゃるので、連絡方法は全員に漏れのない形をお願いしたいと思います。 【事務局】 こちらは長寿介護課の担当になりますので、お知らせしていきたいと思います。 【松脇会長】 他にご意見がありますか。 【野口委員】 6ページの市の管理職に占める女性の割合で目標値があります。それに対して令和4年度部長級・次長級に女性職員を登用しましたということを目指すことは男女共同参画社会を作る上で大切なことだと思いますが、数年前に医学部の受験で男性の方が有利だとかニュースがありました。男女共同参画ですので、女性だから今、たくさん人数を増やさなければいけないというのに偏るのもどうかと思いますので、誰もが輝ける社会づくりというコンセプトに基づいて、もちろん女性をたくさん登用していただきたいのですが、ふさわしい方がたまたま女性であったというような視点も忘れてはいけないと思います。 【松脇会長】 ありがとうございます。本当にその通りだと思います。男女に限らない方がいいと思います。 【土居委員】 私も野口委員がおっしゃったことに全面的に賛同しております。もう一つ提案ですが、かつて職場にいた時に女性登用のことが出た際に、数合わせでちょっと能力的にどうかという方がなった場合に、他の社員のモチベーションが下がってしまいますし、仕事も停滞してしまいます。たまたま数合わせのためにそのポジションをやらされた方にとってもご迷惑だったのではないかと思います。やはり能力＋女性というものがいいと思います。 もう一つ提案ですが、中途採用という形で色々な方が社会にはたくさんいらっしゃいますので、そういう形での雇用も検討していただけたらと思います。
--	---

【事務局】

ありがとうございました。今のご意見は本当にその通りだと思います。率については必ずしも年によって変わってきますので、ある程度は致し方がないと思います。ただ先程お話があったように数合わせで女性の管理職を増やすのは、やはりすべきではないと思いますし、そうしたことはやっておりません。能力はもちろん、やる気、適性もあると思いますが、男女限らずそういった部分を重視した上で管理職に登用したいと思います。そうしたこともありますので年によって女性の登用率は上がったたり下がったりするということはあると思います。

今、お話しいただきました中途採用の件ですが、現在、みよし市では就職氷河期世代の方も受験できるような表現をしております。ただ職員採用試験で中途採用の方でも20代や30代前後の方がありますが、それ以上の方は応募自体も少ないです。そうした中で特に女性となると非常に少ないというのが現実です。要件として採用できるという形を整えているだけではいけませんので、我々としては採用できればいいとは思っていますので、積極的に取り組んでいきたいと思っています。

【松脇会長】

確かに評価については部数や人数とかではなく、費用に対してどうだったかなど費用対効果がどこまで出せるかは難しいかもしれませんが、1つの出し方を示していただければと思います。

他にないようでしたら、本日の議題は以上で終了となりますが、いかがでしょうか。

【松脇会長】

それでは、本日の議題は以上で終了となります。

その他事項として、事務局より説明をお願いします。

【事務局】

令和5（2023）年度みよし市男女共同参画川柳・標語の審査についてのご依頼です。

みよし市では、毎年国の男女共同参画週間（6月23日から29日まで）に合わせて、市民に男女共同参画社会について考える機会を提供するとともに、日頃感じている身の回りの事象や考え方を表現することで、性別による固定概念や偏見を見直し男女共同参画の意識の高揚を図ることを目的に男女共同参画の川柳・標語を募集しています。

令和5（2023）年度みよし市男女共同参画川柳・標語につきましては、男女共同参画審議会委員の皆様に審査をお願いしたいと思っております。審査方法・時期については、以下の通りを予定しております。

はじめに、1 男女共同参画川柳・標語の審査についてご説明いたします。

男女が対等の立場であらゆる分野に共に参画し、責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向け、幅広い年代、領域等から市民の意識啓発を図るために実施した男女共同参画川柳・標語の応募作品を審査し、優秀作品計18作品を決定するものです。

続いて、2 審査方法についてです。

一次審査として事務局による審査を行ったのち、男女共同参画審議会委員による二次審査をお願いいたします。二次審査では、①の通り、事務局一次審査後の作品を書面若しくはみよし市電子申請システムに

て事前審査を行っていただきます。その後、②の通り、事前審査の結果をもとに、入賞作品を選定する審査会を対面により開催いたします。
続いて、3 審査謝礼についてです。

審査の謝礼として、謝礼金 5,000円をお支払いいたします。

続いて、4 実施スケジュールについてです。

・令和5（2023）年5月1日～6月15日まで、男女共同参画川柳・標語の募集を一般～市内中学3年生を対象に行いました。

・7月上旬に事務局による一次審査を行い、その後、7月中旬から7月末にかけて（約2週間程度）書面若しくはみよし市電子申請システムにて委員の皆様へ事前審査を行って頂きます。

・そして、8月7日（月）午前10時から正午に対面による審査を開催いたしますので、委員の皆様におかれましてはご予定をお願いいたします。

・委員の皆様へ選考いただきました川柳・標語の作品は、愛知県の男女共同参画月間にあわせまして、広報みよし10月号にて入賞作品を発表し、また、市内各所（イオンパブリックスペース等）にて展示を行う予定としております。

審査基準等の詳細につきましては、①書面及びみよし市電子申請システムによる事前審査の際にお送りいたしますのでご確認ください。また、対面審査の開催案内につきましても、事前審査の依頼と同時に郵送いたしますので、あわせてご確認くださいませようをお願いいたします。

ご不明点等ございましたら、協働推進課（大野）までご連絡をお願いいたします。

令和5年度みよし男女共同参画川柳・標語の審査についての説明は以上となります。

【松協会長】

ただ今の説明に関して、ご意見がありましたらお願いします。

【松協会長】

質問もないようですので、以上で予定されている議事は、すべて終了いたしました。慎重なるご審議、ありがとうございました。いただきました意見は、今後の計画に反映させていただきますよう事務局にお願いいたします。

これにて、本日の議長の職を降りたいと思いますので、この後は事務局にお願いしたいと思います。

【事務局】

委員の皆様、本日は貴重なご意見、ありがとうございました。詳細なところまでご確認くださいませありがとうございました。ご意見を参考といたしまして、次回の審議会ではプランの案をお示しできるかと考えております。

今年度の審議会は、今日を含めて3回の開催を予定しております。

次回の審議会の開催日につきましては、9月下旬を予定しております。詳細につきましては、改めて文書で開催通知をお送りいたしますので、よろしくお願いします。

委員の皆様には引き続き審議をいただくとともに、今後もみよし市の男女共同参画行政にご理解・ご協力賜りますようお願い申し上げます。

	以上をもちまして、令和 5 (2023) 年度第 1 回みよし市男女共同参画審議会を終了いたします。 皆さま、ご起立ください。 一同、礼。 【委員一同】 《一同、礼》 ありがとうございました。
--	---