

令和4年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会議事録

◇日時：令和4年6月8日(水) 午後14時～午後15時

◇会場：市役所4階庁議室（オンラインを活用したハイブリッド開催）

◇出席者：(順不同敬称略)

＜審議会委員＞ 横井寿史 吉田恵美子 三枝麻由美 伊藤瑞穂 林洋子 浅井文彦
弓削恵理子 青山一郎

＜オンライン参加＞石塚大祐 加藤佐紀子 萱岡愛

＜事務局＞ まちづくり協働課 課長 杉江圭司 主幹 戸田律子
課長補佐兼協働第2係長 吉川貴光 協働第1係長 岡田かい
協働第1係主任 桜木理沙

◇欠席者：中井康代 安井友香 西尾綾香

■議事1 市長あいさつ

【事務局】本日はご多用の中、出席を賜りありがとうございます。ただいまから、令和4年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会を始めさせていただきます。

私は、4月よりまちづくり協働課課長となりました杉江と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

今回はオンラインを活用したハイブリッド開催となります。ご不便をおかけするかもしれませんが、何卒よろしく願いいたします。委員の皆様におかれましては今年度からの2年を任期とさせていただきます。継続の方も多くいらっしゃいますが、引き続き忌憚のないご意見を承りたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。また、新型コロナウイルス感染症対策のため委嘱状につきましては皆様のご自席に配置、もしくは事前に配布させていただいておりますのでご了承ください。なお、本日は安井委員、中井委員、西尾委員からご欠席の連絡をいただいております、11名の委員の方にご出席をいただいております。瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例第6条第2項に基づき、本審議会が有効に成立していることをご報告させていただきます。石塚委員、加藤委員、萱岡委員の3名がオンラインでの参加となりますのでご承知おきください。それでは、始めます前に伊藤市長からご挨拶を申し上げます。

【市長】皆さんこんにちは。紹介をいただきました瀬戸市長の伊藤でございます。本日はお集りいただきましてありがとうございます。コロナ禍がなかなか終息に至らず、特に教育現場では大変対応に苦勞しておりますが、こうして工夫をしながら新しい生活様式が浸透していくのだろうと感じているところでございます。本市も子ども総合計画を立て、全庁的・横断的に、子どもから若者まで全体を通した取り組みを実施していこうという方向にいます。過日厚生労働省から昨年度の新生児の誕生数が84万人となり、過去最低との調査結果が出されました。若者があまり将来に希望が持たず、結婚もしない、家庭も持たないといったことも少子化の一因となっています。84万人は人口比率でいうと0.1、瀬戸ですと840人くらいになりますが、残念ながら例年より100人ほど少ない数字になります。こうした構造は一

足飛びには変わりませんが、その対策の一つとしてライフ・ワーク・バランスの取組があると思います。男女共同参画社会における女性の活躍ということで、共働きなどそれぞれ収入が安定した状態で、一緒になって結婚し、新しい家庭を持ちたい、築きたいと感じる社会にしないと本当の意味での少子化の対策にはなりません。国全体の少子化対策という観点からも、審議会の皆様のご意見そして女性活躍推進及び男女共同参画プランの推進が極めて重要だという認識を新たにしているところでございます。それぞれのお立場から忌憚のないご意見やアドバイスを頂戴しながら、より実のある「誰もが輝くトライアングルプランⅣ」の実行に移してまいりたいと考えております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【事務局】ありがとうございました。市長はこの後公務がございますのでここで退席させていただきます。

では議事に入ります前に、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例第5条に基づき当審議会の会長及び副会長を選出していただきたいと存じます。どなたかご推薦をお願いいたします。

【委員】会長に横井委員を、副会長に吉田委員を推薦いたします。

【事務局】ありがとうございます。ただいま横井委員及び吉田委員が推薦されました。そのほかご異議等ございませんでしょうか。無いようでしたら拍手をもってご賛同を頂戴したいと思います。ありがとうございます。では会長には横井委員が、副会長には吉田委員が就任されました。恐れ入りますがお二方は前の方の会長、副会長のお席にご移動をお願いいたします。皆様2年間どうぞよろしくお願いいたします。

それでは議事に入りたいと思います。ここからの進行は横井会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【会長】会長に推薦及びご承認いただきありがとうございます。それでは議事に入りたいと思います。

■議題1 令和4年度男女共同参画推進体制について

【会長】議題1について、事務局より報告をお願いいたします。

【事務局】(資料1、資料2に沿って説明)

【会長】ありがとうございます。ただいまの報告について、ご質問があればお願いいたします。なければ議題2に移らせていただきます。

■議題2 トライアングルプランⅢの取組結果について

【会長】議題2について、事務局より報告をお願いいたします。

【事務局】(資料3、資料4に沿って説明)

【会長】ありがとうございました。取組結果について数値などご説明頂きましたが皆さんの方からご意見、ご質問があればお願いいたします。

【委員】男性の育児休業取得率は結果がまだ出ていないという状況なんではないでしょうか。

【事務局】今回は企業向けのアンケートを実施していない関係で、数値が取れなかったため斜線にさせていただきます。

【委員】その数値は今後取れないということですか。

【事務局】拾い方等が難しいというのがありますので、基本的には市の職員の状況を報告する形とさせ

ていただきたいと考えています。

- 【委員】平成27年度で3.2%ですが、目標値も6.0%と非常に低くなっています。会長もファザーリングジャパンの理事でご活躍されていらっしゃるし、ここの数値は上がっていくといいと思いました。
- 【委員】プランⅢでは目標値も定めてますが、例年アンケート調査は実施していましたか。
- 【事務局】例年は実施していません。プラン改定期の前にこういったアンケートは実施しますが、今年度の改定期の前のアンケートは市民の方々へとなります。実際企業の方を対象としたアンケートを実施しようとすると、商工会議所さんのご協力などありますが、事業規模の差などもありまして、今回は実施できませんでした。
- 【会長】せっかく商工会議所さんがメンバーにいらっしゃるの、企業向けのアンケートを展開していけると、企業の実態が見えてくるので、どこにアプローチしていけばいいのかというのが見えてくるのではないかと思います。
- 【委員】重点目標1で、企業向けの項目で数値目標を達成していて、割といい結果がでてるように見えますが、このような結果になった理由など掘りこんでいるものはあるのでしょうか。
- 【事務局】先ほどお話がありました男性の育児休暇の関しましては、厚生労働省の調査によると、2020年度では男性は13%という数字が上がっております。ご存じのとおりこの5年間で急速に男性の育休をめぐる環境、はたまた法整備というのが進んできて、その辺りで先ほど説明した通り企業アンケートもどこまでかということもあり、今回はアンケート数字を上げることはできませんでした。
- また、あいち女性輝きカンパニーや愛知県ファミリー・フレンドリー企業数については、当初の平成29年度からコロナ以前までは、人手不足というのが日本の中で問題になっており、過去の国の政策からくる女性活躍という流れや労働力を高めようという波にも乗って、比較的働きやすい職場環境が整備され、こうした認証企業数が伸びていったと考えられます。コロナ禍になると、一旦逆となり困難にさらされる女性への支援をという方向に社会情勢も変化しておりますが、そういったところでここは数値が伸びたと考察しています。
- 【会長】ありがとうございます。その他ご質問ありますか。
- 【委員】事務局からの説明の中で、「あらゆる分野における個人の活躍」の数値が上がり施策の取組が向上したこと、生産性の向上や人材確保につながっているのではないかとというような評価がされたと思いますが、具体的に数値になってあがったというものはあるのでしょうか。もうすこし具体的な効果としてのもが見られたらいいのかなと感じていたところで、先ほどの企業へのアンケートあるいは瀬戸市の事業所の様々な人材や関連する数値といったもので、もし統計的にもわかるものがあれば、本当にこの施策が目標を達成したことによって結果につながったということがわかると感じました。
- 【事務局】具体的な数値というのはありませんが、雇用促進等の担当の産業政策課から、最近家事分担やプライベートの時間を確保するということが前提で就職活動をしている方が多く、そうしたところの配慮ができる企業でないと選んでもらえないという話がありました。そのため国や県の認証を取得しているということは人材確保につながっていると考えられますが、具体的な数値がでるのかといったところは今後相談していきたいと思います。
- 【会長】ありがとうございます。他にありますか。

- 【委員】育児介護休業法が改正され、男性の育児休業がより促進されるようになっているかと思えます。実際に施行されると、男性は1年間に何回取れるのですか。
- 【会長】産後8週間以内には2回取れるようになりました。普通の育児休業についても女性と同様に分割してとることができるため、結果4回取得できることとなります。この制度は10月から始まりませんが、子どもが産まれた従業員には事前に育児休業の制度説明をしなければならないなど、4月から始まっている取組もいくつかあります。
- 【委員】それは事業所の数や従業員の数といったものが関係ないのであれば、今年の法改正とともに促進していくというのも一つの手かと思えます。
- 【会長】そうですね。この改正を機に厚生労働省の方も今後更にアクセルを踏んでいこうとしているので、そのタイミングに合わせて企業向けの何かPRイベント等が実施できるといいと思います。
- 私から一つ質問したいのですが、審議会の女性の登用率が平成27年度からほとんど変わっていないので、このあたりの状況や女性が0人の審議会の有無も教えていただければと思います。
- 【事務局】令和3年4月1日時点で58の審議会のうち女性委員が0人の審議会は8つございました。こちらの審議会について今年の4月時点で女性の登用状況や取り組み状況の報告書を提出いただいたところ、5つの審議会についてはすでに女性がお一人以上はいらっしゃるということでした。その中で今後更に女性委員を増やしていく取組については、「団体に委員推薦を依頼する際にその団体の長から団体関係者へ改定する」や「団体に委員を推薦する際に女性委員の推薦を依頼する」というようなことが主にありました。まちづくり協働課としても、女性委員の登用を促進していくために女性人材の紹介を行っていきたくて考えております。
- 【委員】実質0人なのは58分の3ということですか。
- 【事務局】今年度の状況がまだ調査中なので、他のところで逆に0人になってしまった審議会もあるかもしれませんが、かなり減っている状況です。
- 【会長】わかりました。ありがとうございます。

■議題3 誰もが輝くトライアングルプランⅣの概要及び進捗管理について

- 【会長】議題3について、事務局より報告をお願いいたします。
- 【事務局】(概要版、資料5・6に沿って説明)
- 【会長】ありがとうございました。今の事務局の説明に対してご意見ご質問はございますか。
- 【委員】資料5に記載のある「瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言書提出事業所」や「市内の愛知県ファミリー・フレンドリー企業」に対して定期的に男性の育児休業取得率を調査するのは難しいですか。
- 【事務局】先ほど質問いただいた育休の取得率等をこういう企業に絞って調査したらいいのではないかとのご提案ですか。
- 【委員】少なくとも調査がしやすいと思います。一定数にはなりますが、その企業の実態が定期的に毎年どれくらい増えているのかという一つのデータになるため、あるとよいと思います。
- 【事務局】検討してまいります。瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言書提出事業所ということは、働きやすい職場環境づくりに力をいれていらっしゃるでしょうから、そうしたところが見え

るようになるとその企業にとっても外部に対してのPRになり、またいい循環になるのではないかと思います。ありがとうございます。

【委員】資料5の進捗管理報告書について、年に一回各部署が進捗報告されていますが、それぞれの年度の目標値は定められているものでしょうか。令和8年度に関しては全て目標値が入っていますが、それまでは特に目標値は定めていないということでしょうか。

【事務局】上段にR4, R5, R6, R7, R8と枠があると思いますが、それは各年の目標値を入れる欄になっています。アンケート調査等は斜線を入れていますが、それ以外はその年の目標を入力する形になっています。

【委員】進捗管理報告書ですが、実績ではなく目標を入れていく形ですか。

【事務局】年2回会議を開催させていただいておりまして、今回のように第1回ではその年の目標を、第2回の時に実績を入れていただくという形にさせていただいています。

【委員】中間年度の目標が先に決まっているということはないのでしょうか。例えば指標目標1番でいうと、令和8年には50社にするために、令和5年度では40社くらいになっていないといけない、といった中間目標が先に定められているわけではないんですね。

【事務局】指標目標1番のように4月1日時点でもう数字が出ているものについては「令和4年4月1日現在」という形で実数を入れていきます。指標目標2番の愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録数のように現時点では把握できていないものについては、令和8年の25社という数字を踏まえて、令和4年度の目標数字を今回は入れさせていただきます。

【委員】わかりました。5年後の目標数値は入っていて中間が入っていないと、そのために何をすればいいのかをばやけるかと感じましたが、特にそういう対策や課題は庁内では出ていないですか。

【事務局】現時点では出ていませんが、再度次回に向けて検討させていただきます。

【委員】1年に1回の目標の更新と状況報告ということですが、1年の中でいつまでに何をやるかといった、例えば中間、四半期といった数値がないと、目標達成には難しいのではないかと思います。

【事務局】ありがとうございます。併せて検討させていただきます。

■議事4 誰もが輝くトライアングルプランⅣに基づく取組について

【会長】議事4について、事務局より報告をお願いします。

【事務局】(概要版に沿って説明)

【会長】ありがとうございました。それでは今のご説明のほか、議題1, 2, 3含めて全体を通してご意見ご質問等ありましたらお願いします。

【委員】災害ボランティアコーディネーターで女性登録者数がでているのは良いことだと思います。最近のNHKの調査で、行政レベルの災害対応において、一人でも女性がいる自治体はわずか4割程度であり、およそ6割が女性は0人という結果が出ました。瀬戸市においても、まずは行政レベルに女性が入るということを徹底していただきたいと思います。

【事務局】瀬戸市では、災害時の避難所運営担当職員として女性もたくさん入っております。避難所が開設されれば、男女関係なく夜間でも現地に行って、泊まりで対応しております。比較的若い世代が多いですが、3年程前からそのような制度にしております。

- 【委員】近年生理の貧困が非常にクローズアップされていますが、名古屋市では小中高で生理用品をトイレ等に設置するということが決まったそうです。学生との対話の中でも、トイレットペーパーが無償なのになぜ生理用品はこんなに高いのかという話もあります。他にも、特に若い人で生理痛がひどい人などは貧血で倒れてしまうこともあります。例えば大学入試の一発試験の時にすごく具合が悪くなってしまうというケースもあり、こうした制度自体の見直しが必要であるという意見もあるので、この機に色々な人がきちんと参画できるようにぜひ盛り上げていきたいと考えています。
- 【会長】今日集まっていたので、委員の皆さんに一言ずつご意見等頂けたらと思います。
- 【委員】今日初めて参加させていただきまして大変勉強になりました。企業における女性活躍ですとリクルートのためなど、目的がありそこから課題を洗い出してどうするかということになります。今日の瀬戸市の話の伺うとそれ以外にも社会課題がたくさんあり、全体の底上げとなるとアプローチ方法が違うなと思いましたし、範囲がとても広いので大変だと思いました。もうひとつ難しいと感じたのは、今回の目標設定がどのように決められたのかということもありますが、我々も改善ポイントというものがあり、上場企業であると投資家からみられるのが毎年改善になります。毎年改善することを一気に改善したらいけないのかという問題の難しさはありますが、そうした時に何が支障になるかということと分母だと思っています。なので分母がどうかということと、他の市町村がどういう状況下かということ、もうひとつは瀬戸市ならではの何かということだと思っていますので、そうしたところの理解が進んでいくとより瀬戸市ならではのアピールができていいかと思っています。引き続きよろしくお願いたします。
- 【委員】先ほどから男性の育児休業という話がでていましたが、実際職場で取得予定のものがあります。ただ人数が少ない職場で取るというのは正直厳しいというところはあります。それに対する応援は特にないのが現状でして、中小企業さんにもあるであろう悩みを実感として受け止めています。同じ仕事をやっている人がもう一人いれば何とかなるとは思いますが、実際今回育児休業を取得したいと申し出ている人は一人作業をしている状態で、実際どうやっていこうか考えているところでもあります。
- 【委員】今年度初めて参加をさせていただいて、なかなか関わりのない内容が多かったのが初めて知る言葉も多かったように感じます。商工会議所自体も古い体質が抜け切れていないような部分もありますので、ここで学ばせてもらいたいと思います。また業務内容的に企業様と対面することが多いので、どうしても男社会な感じが否めませんが、最近創業される方は女性も多いので女性の役割も会議所の中では重くなっていると思います。今後も色々と情報をいただきながら事業所の支援に生かしていきたいと思っています。よろしくお願いたします。
- 【会長】以前名古屋市の父親向けの子育てセミナーに参加し、座談会で他の参加者と話をしました。そこには子育てに積極的なお父さんたちが来ていましたが、「うちの会社では育休なんて絶対にとれない」という方が半分ほどいました。それだけ積極的な方たちの職場ですらそうした現状なので、先ほども話があった通り、中小企業など少ない人数で回しているところは確かに大変です。それが改正育児介護休業法を契機に、今後報道などでもPRされ取りやすくなってくると思います。有給休暇すらとれない会社もありますが、今後は男性も当たり前で育児休業をとるという風潮になっていかないといつまでも取りにくいままなので、瀬戸市や商工会議所などを中心に企業を大きく巻き込むような形でなにか取り組みができればいい

と感じました。

【副市長】計画が改定され第1回目の会議ということで、「誰もが輝くトライアングルプランⅣ」に対して様々なご意見をいただきありがとうございました。いつもお話することですが、男女共同参画社会の実現には、市役所だけでなく地域の企業や商工会議所、市民団体、NPO法人といった社会を構成する各主体が一緒になって取り組んでいくことが重要です。そのために事務局として市役所がどのような役割を果たしたらいいのか、その辺りを皆さんとのコミュニケーションをとりながら進めていきたいと思っております。もちろん市役所もロールモデルにならなければいけません、コーディネーターのような取組も実施していきたいので、先ほど意見があった企業での取組状況のデータというのはぜひ取ってほしいと思います。またご協力をお願いします。ありがとうございました。

【会 長】それでは事務局から連絡をお願いします。

【事務局】今後のスケジュールについて連絡いたします。次回の審議会は令和5年3月ごろを予定しております。日程は改めてご連絡いたします。ご多用とは存じますがどうぞよろしく願いいたします。

【会 長】以上で、令和4年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会を終了いたします。ありがとうございました。