

第 1 回大府市男女共同参画審議会会議録

日 時	令和 6 年 8 月 7 日（水） 午前 9 時 30 分から 11 時 30 分まで
場 所	委員会室 1
出席者	委員：笠松千尋、田端美知子、加藤晃、伴浩人、田中剛、間瀬計行、磯部法子 助言者：岸智子 事務局：山口副市長、こども若者女性課長、ニュージェネ&女性係長、主事
欠席者	田中陽子
傍聴人	なし

（敬称略）

1 あいさつ（山口智絵子副市長）

皆様にはそれぞれの専門の立場から、忌憚のないご意見を賜ればと思っております。今年度は、「審議会委員の女性登用率 50%達成」と「あいち女性輝きカンパニー認証制度の推進」を重点施策として取り組んでまいります。来年度はプランの中間年となりますので、皆様方には一層のお力添えをいただくことをお願い申し上げます。

2 自己紹介

3 議題

議題（1）おおぶ男女共同参画プランⅥさんかく！おおぶ令和 5 年度実績について
事務局：主な変更点を説明。

男女共同参画推進会議幹事会での意見を踏まえ、「施策の進捗状況を表す指標及び目標一覧表」に掲載する一部の数値に注釈を追記するなど、わかりやすくなるよう修正した。

1（1）①審議会等委員の女性の割合について、令和 5 年 4 月現在が 47.3%、令和 6 年 4 月現在が 50.2%であった。

1（1）②市職員女性管理職（課長級以上）の割合について、令和 5 年 4 月現在が 17.2%、令和 6 年 4 月現在が 17.9%で、前年度比で微増した。

1（2）①自治区の組長の女性割合について、令和 5 年 4 月現在が 11.6%、令和 6 年 4 月現在が 17.6%で、組長は 1 年交代が多く、各自治区によって選出方法が異なっており、市からの呼びかけもなかなか難しい状況がある。

3（6）①大府市雇用対策協議会会員事業所における男性育児休業取得実績のある事業所数について、令和 6 年 1 月現在が 44 事業所であった。

3（6）③市職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間数について、11.2 時間で、前年度比で微増した。

5（14）①DV防止啓発講演会や講座の満足度は 97%で、前年度比で微減し

ているが、目標は達成している。

1(1)②育児休業中の女性職員のeラーニングについて、利用者数は0件であった。

3(6)②パパ向け講座の託児について、現時点では積極的なニーズが見受けられず、託児の準備はしているものの、令和6年度の託児の実施の見込みはない状況である。結婚新生活支援補助金事業にかかる男性の家事育児講座への参加は20組であった。

3(6)③年次有給休暇取得日数は16.81日で、前年度比で1.6日の増であった。

3(7)①あいち女性輝きカンパニー認証企業数は31社であった。

4(10)①妊婦面接は811件であった。OBUパパママサロンは13回、222人で、令和4年度まではコロナの影響によりオンライン開催であったところ、令和5年度は対面での開催となった。不妊治療の費用補助について、一般が90件、特定が193件、不育が1組であった。

4(10)②子宮がん検診は3036人、乳がん検診が2662人であった。

5(12)①石ヶ瀬会館の女性の悩みごと相談は延べ1690件、うちDV相談は446件、面接相談は延べ186件であった。

委員：パパママサロンについて、コロナの関係で、令和4年度まではオンライン、令和5年度は対面となったとのことだが、動画配信の視聴回数とリアルに参加人数の差が大きいと感じた。対面と動画配信の併用はできるのか、併用できれば多くの人に見てもらえると考えるがどうか。

事務局：パパママサロンは、YouTubeでの動画配信をしていて、自宅での事前学習をした上で、参加してもらっている。対面で参加できない方も動画を見ることはできる。

委員：時間などに制限がある方がいるので、いつでも見たい時に見られる状況になっていたら良いと思う。

議題(2) 審議会等の女性の登用率について

事務局：法令条例を根拠とする審議会等への女性登用率について、本市では50%以上を目標としている。令和6年4月1日現在で50.15%であり、初めて目標を達成した。規則要綱等を含めた全体でも50.58%である。今後は、全体として50%以上を維持していくことと、それぞれの審議会でも男女のどちらかが突出しないようにしていくことが重要と考えている。40%を下回っている審議会や令和7年4月1日までに開催を控えている審議会に対して、引き続き協力の呼びかけを行う。

会長：どのような具体的なアクションがこの結果に結びついたのか、振り返りなど

があれば教えていただきたい。

事務局：トップの意思表示があったこと、審議会の担当課が人材に困った時に様々な方法で適する人材の紹介をできたことだと考える。

会長：現状、女性の方が人数の多くなっている審議会があるかと思うが、そういったところへの声掛けは、どのように考えているか。

事務局：今後、男女同数になるように声掛けをしていくが、定員が奇数の場合は難しい面がある。

議題（３）あいち女性輝きカンパニー認証制度について

事務局：さんかく！おおぶの基本目標「仕事と家庭の両立と職場における女性の活躍」を推進するため、愛知県の制度であるカンパニー認証を推進していく。そのために、健康経営認定企業等、他の認定を受けた企業への周知や個別訪問をし、手続き方法についてサポートを行う予定をしている。また、市独自のインセンティブを付与することを考えている。

委員：認証を取得している。申請はそれほど難しくない。すごいメリットは感じられないが、マークを名刺に入れると格好良い。

委員：中小企業は余力がないことが多く、興味を持ってもらえないことがある。書類の作成の支援をし、魅力的なインセンティブを提供しないと、自分の事業所に関係がないと思われる。

委員：中小企業はやることが多岐にわたっているため、優先順位が低くなる。企業向けにBCP制定を推進しているが、補助金の加算対象になってから制定が進んだ。トップダウンにするなら、もっと強いインセンティブが必要なのではないか。

委員：社員の採用に繋げていけないか。認証取得企業のための就職説明会などを開催できないか。

助言者：大学生にはワークライフバランスに関するマークは認知度が高い。カンパニーはまだ認知度が低いのではないか。

会長：ファミリーフレンドリー企業など、たくさんある認証制度の中で何を選ぶかは「誰のため、何のため」で異なる。認証申請はやってみると簡単だが、不安で難しいと思われる。伴走していく必要がある。また、インセンティブは企業規模で異なるという方法もある。費用的なものか、採用につながるものなのかモチベーションは様々である。

マークの周知については、市のキャラクターであるおぶちゃんとタイアップして、広く市民の眼に入るように、身近なものとしていく方法もある

委員：インセンティブを中規模事業所か小規模かに絞っても良い。

助言者：ファミリーフレンドリー企業、ワークライフバランス企業は学生の８割が知っている。健康経営企業は２割位である。

会長：学生にアピールできるものが良いと考える。こども達に身近な学校ではどのような状況か。

委員：小学校は女性教諭が多いが、中学校はその逆である。男女関係なく、教員と

いう職業の人气が低下している。

委員：地域においての状況として、地域サロンや地域パトロール隊は男女とも和気あいあいと活動している。

議題（４）その他

庁内通知：ジェンダーに関する表現におけるアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）について

助言者：アンコンシャスバイアスは思い込みによるものだが、本人は気付いていないことが多い。研修会を行うと良い。

委員：ダイバーシティに関するセミナーは実施している。

委員：アンコンシャスバイアスについては、パワハラ防止セミナーに含めて研修をすることがある。アンコンシャスバイアスが強いとパワハラに繋がる。「偏見」を切り口にすると良い。

会長：昨今、さまざまな言葉が変わってきている。アンコンシャスバイアスをクリアする新しい言葉があると良い。

助言者まとめ：オンライン配信などはコロナ後も活用しており、継続していくと良い。あいち女性輝きカンパニー認証はどうしたら認定されるのか、市としてさらに研究をする必要があると考える。アンコンシャスバイアスは文化的背景があるので、難しい面もあるが、研修などをしていくと良い。