

第1回大府市男女共同参画審議会会議録

日 時	令和3年8月10日（火） 午後1時30分から3時10分まで
場 所	203・204会議室
出席者	委員：池田逸夫、笠松千尋、伴浩人、田中剛、立木正志、田端美知子、磯部法子、小笠原友子 助言者：岸智子 事務局：健康未来部長、子ども未来課長、若者女性活躍係長、
欠席者	なし
傍聴人	なし

（敬称略）

1 市長あいさつ

新たな任期となり、令和5年3月末までの2年間、よろしくお願いいたします。
男女共同参画として自治体としてできることを推進しており、市職員の女性管理職や審議会等委員の女性登用を進めている。なお、市議会議員の女性割合は全国でも高いものとなっている。若者と女性の活躍がないと活力が取り戻せないと考えている。

2 委嘱状交付（机上配布）

3 自己紹介

4 会長、副会長の選任・・・会長：池田逸夫、副会長：田端美知子

5 議題

議題（1）おおぶ男女共同参画プランV令和2年度実績について

事務局：次第のP10、令和2年度実績と最終目標への到達度合いについて、市が直接的に働きかけられるものや市民意識調査による住みやすさに関連したものは概ね達成できたが、固定的性別役割分担意識の解消は振るわなかった。各事業の実績から主なものを紹介すると、男女共同参画パンフレット中学生版の改訂について、LGBTや自分でチェックできる家庭の仕事などを盛り込んだ。また、児童老人福祉センターでは父親と子どもペアの利用が増加傾向にあること、OBUパパ&ママサロンは新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンライン配信となったことがあげられる。

委員：中学生向けパンフレットは学校の授業で使用されているのか。

事務局：学校に配布する際に、担任の先生向けの説明文書とともにお送りしているが、学校やクラスの事情でなかなか取り上げてもらうのは難しいと思っている。

委員：せっかくなので、学校などで話し合いをしてもらえると良い。

議題（2）審議会等委員の女性登用率について

事務局：県内では上位ランクにあるものの、目標の 40%に届いていない。令和 4 年 4 月時点の予定登用率を上げるため、今年 7 月に該当各課に改善登用計画の作成依頼をしている。

委員：登用率が上がりにくい理由は何か。

事務局：代表者という肩書や充て職で委員を依頼している場合、女性が登用されにくい。例えば、その組織のトップは男性でも、役員等に女性がいるなら、女性を選出してもらうという方法もあるが、管理職に男性しかいない場合はそれも難しい。

委員：女性の多い職種などでは女性委員が多く、男性の登用が進んでいないのではないか。また、（審議会委員は）職業で集まるものとそれ以外を代表して集まるものを一緒にしているが、分けてカウントできると良いと思う。

事務局：女性の多い審議会等への指摘はしているが、具体的な働きかけはしていない。まず審議会全体の女性の登用率を上げることに注力している。児童センター運営委員会は男性の登用が低いが、利用者のほとんどが女性であるため。ただ、男性の意見も必要であるので、徐々に増やして行けたらと思っている。なお、国や県では個々の審議会の登用率を見るのではなく、全体での率を見ている。

議題（３）女性つながりサポート等事業について

（４）男性育休取得促進コンサルタント派遣事業について

事務局：（３）女性つながりサポート等事業は国の交付金を活用して実施する事業であり、相談事業の拡充や不安や困難を抱える女性向けの居場所サロンの実施を今夏より始めている。（４）男性育休取得促進コンサルタント派遣事業については、なかなか応募がない状態である。事業所の担当者に課題意識がない場合や、社長相談案件のためと断られることもある。

委員：夫が育休を取得する際に、上司の世代の理解を得ることが難しかった。女性が育休を取得することや子育てのために定時で帰宅することは理解されるが、男性だとそうはいかない。育児世代の男性は意識を持っているので、上の世代に働きかけをして欲しい。

また、保育園に入っている、保護者が育休取得すると 1 歳児クラスは産休明けに退園しなければいけないという問題もある。

委員：男性の育休はかつて 4 %位だったが少しずつ増加している。厚生労働省の事業で男性育休制度導入の助成金制度がある。そういったものを紹介しながら、まず、その事業所で一人目の男性育休取得者が誕生するようにしてはどうか。メリットがないと事業所はなかなか動かない。また、担当者だけでなく、上位職の方もまじえて話を聞いてもらってはどうか。1 社に絞るより、多くの事業所に同時に働きかけしていく方法の方がよいのではないか。

委員：250 人規模の事業所だが、2 か月育休取得した男性社員がいる。職種にもよると思うが、若い男性の意識は高い。課題はハッキリしているのではないか。

委員：育休復帰後も、子育てで休むのは女性という風潮がある。また、男性が育休を取得する場合は出世やキャリアを諦めないと取得できない雰囲気がある。

委員：今、若い男性が迫られている選択は、30 年前、かつて雇用機会均等法施行

後の総合職第1号世代の女性が強いられた選択と似ている。キャリアか家庭かの二者択一を迫られる状況が5年～10年位で解消できるようになればと思う。

事務局：プランVで管理職の意識啓発を重点事業にして、管理職向けセミナーを実施していたが、来てほしい方々にはなかなか来てもらえなかった。また、市民意識調査からは若い男性は意識を持っていることはわかったが、その溝を埋められない。

委員：管理職も理解しようとしているが、実際、その穴埋めをどうするかが問題となっている。「理解」と「現実」が重ならない。ただ、勇気を持って育休を取得する方々が出てきてくれないと変わらない。復職時の不安も払拭できないと取得者は増えないと思う。

委員：育休や保育園の制度、職場規則などが複雑で分かりにくいことがある。国や自治体のサービスや制度などの分かりやすい資料があるとよい。また、これに関するコンサルタント相談があっても良いかもしれない。

議題その他

事務局：政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が改正されており、プランVIの見直しの際には考慮していく必要がある。また、環境整備として市議会議員向けコンプライアンス研修や、人材育成として市議会議員トークショーや県男女共同参画人材育成セミナーへの参加促進を行っている。

助言者まとめ：管理職への啓発が大切である。オンライン講座を管理職に配信する方法がある。その場合にはしつこくメールなどで何度でもPRをして、受講しなければいけないと思わせる必要がある。また、OBUパパ&ママサロンはオンライン配信となったが、工夫をすれば双方向などで横のつながりを作れる可能性がある。また、制度が分かりにくいのであれば、厚生労働省のウェブサイトもあると思うが、身近なところとして市がそういうものを作成してもよいのではないのでしょうか。男子学生の95%は将来育休を取得したいと考えている。若い人の意識は高いので、あと一歩ではないかと思っている。