

令和4年度第1回豊川市男女共同参画審議会 議事録

日時：令和4年7月29日（金） 午前10時より

場所：豊川市役所 本34会議室（本庁舎3階）

1 あいさつ

2 委員及び事務局自己紹介

3 議題

（1）豊川市の女性登用率について（資料2、3）

（2）豊川市男女共同参画基本計画の進捗状況について（資料4、5、7、8）

（3）令和4年度男女共同参画推進事業について（資料6）

4 出席者

加藤知佳子委員、長谷川完一郎委員、森元陽美委員、杉浦綾子委員、神谷典江委員、
橋本記久子委員、山口雅子委員、山口真樹委員、鈴木正夫委員、田中清仁委員
竹本幸夫市長

須川勝以市民部長

木和田恵市民部次長兼市民協働国際課長

山本太郎人権交通防犯課長

伊藤純子人権交通防犯課長補佐

橋爪慈子人権推進係長

鈴木萌香事務員

5 傍聴者数

1名

1 あいさつ

竹本幸夫市長

2 委員及び事務局自己紹介

3 議題

(1) 豊川市の女性登用率について(資料2、3)

【事務局】：資料2、3の説明

資料2について

豊川市では、女性の審議会等への登用促進を図るため、「豊川市審議会等委員への女性登用促進ガイドライン」を定めている。

第3次豊川市男女共同参画基本計画に基づき、市の施策、方針決定の場合への女性の参画を促進することを目的としており、審議会等に占める女性の割合は、令和7年度末までのできるだけ早い時期に40%以上となることが目標。

基本計画の改訂により、令和3年4月より、女性の割合が30%から40%に改正。

資料3について

今年4月1日現在で、豊川市における審議会等委員への女性登用状況を取りまとめたものの。

豊川市民病院新改革プラン評価委員会については、設置根拠である要綱が今年度中に廃止予定のため対象外とし、網掛けで記載。

豊川市における女性登用率の推移について。2の「法令・条例に基づき設置されている附属機関」における女性登用率の推移で、県下各市における2000年以降の豊川市の順位と県内平均率、順位を表にしたもの。2022年(令和4年度)の本市における女性登用率は30.89%で、県内平均率、順位については、まだ発表されていない。

各審議会や委員会においては、女性を40%登用できない理由は「会議の性質上、関係機関の代表者が委員となっているため」「専門的知識を有する適任者がいない」などであり、担当課の努力だけでは変化させていくことが難しい面もある。

本課では、積極的な女性登用を図るべく、ガイドライン最初のページ6登用計画の推進(3)のように団体職指定の場合、「要綱等で指定している場合、長や役員という限定を外すことで、女性登用を図る」などの具体的な方法を提示している。

今年度は、市長、副市長、教育長、病院事業管理者、部長級から構成される推進会議において、登用率だけでなく、各課が提出した女性委員を40%以上登用できない理由と改善策、改選時期についても示すことにより、女性登用率の向上について強く発信した。

今後も、各課に女性委員の登用の検討を依頼し、女性人材リストの紹介など長期的な働きかけを行う。登用率の向上に一層努力し、全体としての40%超えを目標とするとともに

に、令和12年度までのなるべく早い時期までに女性登用率45%超えを目指していきたい。

・意見交換

【委員】

なぜ女性の登用率が下がったのかというところで、40%いかなかった理由が資料3に書いてある「団体の性質上」というのが結構目立って私の目に留まったが、依頼をする時に、もう少し女性を出していただけませんかという依頼をしてほしい。実は私、他のいろんなボランティア団体に所属していきまして、審議会に誰か出てほしいときに「女性を」と言われたことはない。人権交通防犯課が40%を目指して頑張っていくなら、もう少し本気になって「女性を登用していただきたい」という依頼をかけていただけると、例えば私たちボランティアの組織の中で、女性を出してほしいという依頼が来ているからという取り回しがあると思う。そうすると、女の人を登用するよう依頼されている、ということになる。例えば、民生児童委員の推薦会はそんなこと一切考えずに誰も入らないから私、というのがあって。今男性が出ているとは思いますが、女性の方も結構な数みえますので、少し考えたらどうか。交通安全対策会議も担当課なので、依頼をかけるときにもう少し頑張れば随分変わるのでは。

【事務局】

ありがとうございます。仰るとおり。先ほど説明の中でも申し上げたが、これまで登用率までしか部長級以上の会では示していなかった。40%の目標を達成するためには現状を共有することが大切だと思い、資料の3、3ページ以降横書きのものをつけて庁内で共有を図った。ご意見については、それぞれの所属において声掛けができるように、全庁的に周知していきたい。交通安全対策会議については、推薦の方が男性だったということで、全体を通して改めていきたい。

【委員】

登用率には載っていないが、町内会長や副会長なども、会長が男性だったら副会長は女性に、という声掛けもぜひ。市民協働国際課が管轄だが、そちらでも女性を盛り上げていけたらよい。

【事務局】

今、男性ですら会長を引き受けてくださらないのにどうやって女性に声をかけていくかが課題ではありますが、実際に女性の町内会長さんも多数いらっしゃいますので、より一層声をかけていきたい。

【委員】

26番、豊川市少年愛護センターですが、団長を校長先生が結構されている。そういったことで男性が多いのでは。子どもの相談なので、できれば女性を登用していただきたい。「団体の長等以外からの推進を可能とし依頼する」と一応なっているが、もう少し声かけをし、子育ての相談ができるような女性が最初の窓口になっていただきたい。

【事務局】

ご意見ありがとうございます。この26番、資料の3の2「法令・条例に基づき設置されている附属機関」における職の指定。例えば、教育長や消防長など、職の指定があるものや、縛りがあるものがどれだけあるかと確認したところ、関係する縛りがあるのは3つ。1番の国民保護協議会。男女共同参画審議会は、職の指定はないが、委員構成が男性女性4／10未満という割合の規定がある。交通安全対策会議は、教育長や消防長の職の指定がある。こういったものは、そもそものルールを見直していくことを考えないといけない。それ以外については、職指定はありません。先ほどのご指摘と重なりますが、各職については女性委員を増やしていくように声かけを事務局としてお願いしていきたい。

(2) 豊川市男女共同参画基本計画の進捗状況について(資料4、5、7、8)

【事務局】: 資料4、5、7、8の説明

「計画策定の趣旨」

本市では、平成21年4月に、豊川市男女共同参画推進条例を施行し、男女が性別に関わりなく、互いに人権を認め合い、自立した個人として社会のあらゆる分野に希望を持って対等に参画し、その責任を担うことができる男女共同参画社会の実現を目指し、さまざまな施策に取り組んでいる。

第3次豊川市男女共同参画基本計画は、第2次計画の計画期間満了に伴い、令和3年3月に策定。本計画は、豊川市男女共同参画推進条例第11条に基づく、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための基本的な計画であり、「男女共同参画社会基本法」に規定する「市町村男女共同参画計画」に位置付けたもの。第3次計画は、令和3年度から10年間を計画期間とし、必要に応じて令和7年度に見直しを行う。

前計画から引き続き「自立と支え合いの男女共同参画社会」を将来像とし、3つの基本目標、10の施策の方向、22の基本施策が位置づけられている。22の基本施策には、173の個別事業、担当課が実施する231の課別事業が計画されている。

「基本計画担当課」については、危機管理課を始めとする15課。実績についての担当課の評価基準は、A評価の「事業を大きく改善した」から、D評価の「事業の維持に至らなかった」までの4段階としている。

令和3年度基本目標別評価の内訳は、課別事業数231件の内、A評価が11件、B評価が5件、C評価が214件、D評価が1件。D評価となった1件については、予定して

いた事業を新型コロナウイルス感染拡大のため中止したことが理由。

3年度実績報告について。

A評価、B評価の事業については、太字に下線で示している。基本施策2「男女共同参画に関する調査研究及び情報発信の強化」の「国県との連携強化と他自治体との情報交換の推進」について。東三河5市担当者会議に幹事市として参加し、各市の男女共同参画に関する取組について情報収集をした。また、パートナーシップ宣誓制度の導入に向けて、東三河の自治体と連携を図り、情報収集や意見交換を行った。

また、基本政策4「保育及び学校における人権教育及び男女共同参画の推進」の「ポスター、習字等作品の募集及び展示事業の実施」について。市内小学6年生を対象に男女共同参画啓発ポスター・習字作品を募集するもの。新たな企画として、優秀作品を掲載したクリアファイルを作成した。各種講座の受講者に配布し、子どもから大人まで広く、男女共同参画について啓発を行うことができた。

基本施策5「あらゆる職場における男女共同参画の推進」の「事業所に対する男女共同参画の啓発」について。新たに、あいち女性輝きカンパニーやワーク・ライフ・バランスを紹介したチラシを作成し、第3次基本計画の概要版と合わせて、市内100事業所に送付。企業に対し、男女共同参画、女性活躍推進についての啓発を行うことができた。

次に、令和4年度事業計画について。

基本施策7「労働条件・労働環境の向上」の「女性にとって働きやすい職場環境整備の啓発」について。3年度に引き続き、市内事業所に対して、あいち女性輝きカンパニーやワーク・ライフ・バランスなどを紹介したチラシを作成、配付し、女性の就業機会や人材活用などの啓発を行った。

基本施策20「性的指向や性自認についての理解促進」の「性の多様性に関する啓発」について。今年度7月に、一方または双方が性的マイノリティのお2人を対象とするパートナーシップ宣誓制度を導入。現在、宣誓をした方はいないが、今後もホームページや広報紙、情報紙「ゆい」で制度の周知を図るとともに、性の多様性について啓発する。

基本施策2「男女共同参画に関する調査研究及び情報発信の強化」「国県との連携強化と他自治体との情報交換の推進」の事業。パートナーシップ宣誓制度の開始と同時に、東三河5市で自治体間連携を締結。東三河5市間での転出入の際に、手続きの簡略化が可能になった。

・事前質問に対する説明及び回答

【事務局】：事前質問の説明

事前質問1 学校教育課の事業計画「全校で男女混合名簿を作成し」について、詳しく教えてほしい。

以下、学校教育課に問い合わせた回答。

「性別によらない名簿の使用状況について、今年度、使用している学校は小学校で13

校、中学校は7校。導入について検討している、もしくは検討する予定がある学校は小学校で9校、中学校は2校。昨年度より導入する学校が増えている。各学校の教育活動には、健康診断や中学校の保健体育の授業、宿泊を伴う行事での部屋割りなど、男女ごとに実施しなければならないものはいくつかあり、また、男女のいわゆる性差に応じたきめ細やかな指導をするための資料の作成や、多くの調査統計の処理、報告では、男女別の集計を必要とすることがある中、多くの学校で導入を進めながら、効果的な使用方法について模索している現状にある。

各学校がどのような名簿を作成し使用するかについては、最終的には学校長が判断するが、教育委員会としては、性別によらない名簿の導入について検討するよう、引き続き、豊川市男女共同参画基本計画の趣旨や、性別によらない名簿の意義を各学校に伝えていきたい。」

事前質問2 制服検討委員会が立ち上がった経緯を教えてください。

以下、学校教育課に問い合わせた回答。

「制服検討委員会については、一部の学校で設置されている。委員会を立ち上げるには至っていないが検討している、これから検討予定の学校を合わせると全中学校で何らかの議論がなされている。制服検討委員会を立ち上げた学校の経緯としては、時代の流れに即した状況（女子のスカートの寒さ解消、性的マイノリティ、男女問わず選択できることなどへの対応）を鑑み、現在の制服がそれに合っているか否かを検討することから始まった。また、多くの学校が周年記念を迎えるにあたり、「制服を変える」という大きな決断をこの契機に行おうと考えた。新制服の実際については学校教育課としては把握していないが、選択できる形のものとしている。」

事前質問3 第3次男女共同参画基本計画の施策の方向9「誰もが安心して暮らせる生活環境づくり」に関わって、ひとり親家庭等養育費確保支援助成金を導入してほしいが、検討状況を教えてください。

以下、ひとり親家庭等の手当などを所管する子育て支援課に問い合わせた回答。

「ひとり親家庭等養育費確保支援助成金については現在のところ検討していないが、養育費等の相談があった場合には、愛知母子・父子福祉センターの弁護士相談をご案内したり、養育費相談支援センターの発行するパンフレットを活用している。」

・意見交換

【委員】

このパートナーシップ宣誓制度は、同性カップルなどを豊川市が応援する制度と理解している。ぜひとも、小中高校生にも広報して、同性を好きな自分を否定せず大人になってほしい。そして、その制度を必要とする人に活用されるとよい。

【会長】

ありがとうございました。他にはご意見はよろしいですか。

教育の現場でも議論していただくと良いかと。こういう制度がどうしてあるかや、セクシュアルなパートナーだけに限る必要があるのかなど。パートナーって何だろう、いろいろな意味で性的マイノリティの方以外についても考えさせられる良い機会だと思うので、ぜひ積極的に活用していただきたい。

【委員】

議題2で混合名簿や制服検討委員会の話ができました。実際に学校現場に携わっている方やPTAの方にも何かご意見をいただきたい。

【委員】

私は、小学校の校長で、中学校の実態が明確にはつかめていないが、どの校長も基本的には前向きに進めようとは考えている。ただ、例えば混合名簿でいうと、実際に学校は両方持たざるをえない。本校でいうと3／4は女性職員だが男女混合名簿については、あまり前向きではないというのがあった。やはり指導上男女分けなくてはできないことが多くあること。例えば、杉浦コウさんという子がいたとして、男子か女子か想像がつかますか。今後小学校は教科担任制が導入される予定で、いわゆる担任ではない教科専門型の教員が入れ代わり立ち代わり授業に入ってくる。ネーミング問題も多種多様で、そこに男女混合名簿が入った時、杉浦コウさんが必ずしも全職員が男子なのか女子なのか分からないまま、何かふとした言葉で傷つけてしまう危険性もある。男女別の名簿を見れば「コウさん、女の子なんだね」「コウさん、男の子なんだね」と明確にどの教員にも共有できる。

男女混合名簿にはもちろん否定的ではなくて、導入していくものという認識。どの学校教員も、すぐにやれないだとか、もう少し他校の様子を見てから検討していきたいと思っているというのも事実だと思っていただけたら。これは、決して否定的ではありません。それらを念頭におき、ミスなく進めるには先に学校で出てきた疑問点や課題なども集約し合い、情報収集取り合いながら進めているという現状。

それから、制服について、私は三蔵子小の校長ですが、金屋中が導入しようとしている。今の小学校6年生の子が来年上がる時から試験的に導入を考えたい。試験的には、金屋中は、今後5年間で完全移行していきたいと。つまり、今までのセーラー服や詰襟制服との併用化を、徐々に徐々に、5年後からは、新しく買う場合はこれにしてねというような、無理のない計画でということ。

本校で展示したものに關する親御さんからの意見やクレームも全くなかった。見た目は私立高校によくあるブレザータイプ。女の子がズボンを選んでももちろん良い。スカートも用意されて、三種類ずつあった。スカートの色や柄を少しずつ変えてあった。カーディ

ガンもある。

自分も長く中学校の生徒指導にいた時に思ったことだが、地域によっては、100円、200円を学校が徴収するということにとっても神経を使い、学校側が意識しないといけない家庭も多くある。制服を変えるという時に5万円前後かかるという負担がある。5年計画などで余程無理なく変えていかないと、学校が決めたからというやり方は危険だと思う。学校によっては学校長判断というふうに言う教育委員会の意図は、そういうところだろう。地域性だとかその地域によっては、家庭環境も大きく違う地域性があったりするので。その辺も汲みながら制服については、前向きに男女共有的なものに移行していくという方向が、逆行するということはないかと。

【委員】

中学3年生の息子がいますが、逆に制服でなくてはいけないのか。アメリカなどは制服がないので、なぜ制服が必要なかわからないというのが正直な気持ち。

【委員】

制服に加えて、例えば私服のパンツスーツもOKというような設定もどうか。上が白シャツで、下が黒系のズボンを女子もすぐ明日から選べるような形もあるかと。

【会長】

名簿も制服も、学校現場のものすごく忙しい状況や経済的な面など、男女共同参画に関係していること以外の要因がすごく関わっていると思う。あまり強制的にやれる話ではないので、推奨してだけでいいのではないかと。ありがとうございます。

(3) 令和4年度豊川市男女共同参画推進事業について(資料6)

【事務局】: 資料6の説明

「エンパワーメント講座」は、今年度の日程は未定だが、同趣旨の講座を2回講座で開催する予定。

「LGBTQ(性的マイノリティ)を知る基礎セミナー」は、今年度は1回開催する予定で、対象者について、現在検討している。

DV防止研修会については、コロナ禍により、令和2年度、3年度の2年間開催できる高校がなかった。今年度は、将来世代である高校生と、その育成に関わる保護者や教育関係者向けに希望を募り、デートDVに関する講座を開催する予定。

男女共生セミナーについては、日程は未定。昨年度と同様に、父親などの保護者と小中学生がいっしょに参加する、簡単にできる料理の講座を開催する予定。親子で調理を経験していただくことで、主として男性の家事に対する参画意識を高めるとともに、家族のコミュニケーションを深めることを期待。

男女共同参画推進出前講座については、年間で5回の枠を設けており、今年度は9月に実施予定の2枠の申し込みを受付。申込団体は、どちらも地域のふれあいサロン。

「人権・男女共同参画講演会」は令和4年3月4日（土）に開催予定。講師など、現在未定だが、豊川市文化会館大ホールにてご講演いただく予定。

女性悩みごと相談事業。この相談は、女性が抱える各種悩みごと（DV（ドメスティック・バイオレンス）、夫婦関係、家族、子育て、介護、仕事、セクシャルマイノリティ等）についての相談事業で、毎月第1・第3金曜日と第2火曜日（祝日、年末年始およびプリオビル休業日を除く）プリオ5階市民相談室にて、予約優先制。1日あたり、50分の枠を4回。相談員の派遣を、公益財団法人名古屋YWCAに委託している。

「男女共同参画情報紙ゆい」の発行について。特集として、昨年度に引き続き、市内の「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けた企業を取材し、紹介予定。

パートナーシップ宣誓制度の運用について。

・豊川市パートナーシップ宣誓制度ガイドブックに従っての説明

・事前質問に対する説明及び回答

事前質問4 パートナーシップ宣誓制度に関するパブリックコメントの結果について教えてほしい。

パートナーシップ宣誓制度の導入に先立ち、令和4年4月13日から5月12日まで、パブリックコメント手続きを実施し、制度案についての意見等を募集した。

意見募集結果については、6人の方から9件の意見あり。（賛否の結論だけの意見を除く。）

内容について主なものは、性的マイノリティだけを対象とする制度でなく、広範な市民のための制度とするべきというような制度に関するご意見、受領証等の返還に関するご意見、制度の確立を機に、多様性を尊重する姿勢の浸透や差別の解消を目指してほしい、宣誓によって何ができるようになるのか明示してほしいというご意見だった。

これらのご意見に対する市の考え方については、ホームページで公表している。本制度は第2次人権教育・啓発に関する豊川市行動計画における性的マイノリティへの施策として位置付けるものであること、受領証等の返還となる事由については適切に対応すること、制度の導入により利用可能となる行政サービス等を市ホームページ等で周知することなど。結果、制度案の修正はなく、現在の制度の導入となった。

事前質問5 パートナーシップ宣誓制度の広報について教えてほしい。

パートナーシップ宣誓制度は、性的マイノリティの方を対象とする制度ではあるが、第3次男女共同参画基本計画における基本施策20「性的指向や性自認についての理解促進」、第2次人権教育・啓発に関する豊川市行動計画の取組の方向の「性的マイノリティへの理解の促進」や「多様性を認める環境づくり」につながるものと考えている。現在は、ホームページ

で、この制度を周知しているが、今後も広報とよかわや情報紙ゆいを通して、対象の方だけでなく、広く制度を知っていただくよう広報活動をしていきたい。

・意見交換

【委員】

資料の5、ページ42「エイズに関する教育の実施」が引っかかった。マイノリティに関してのエイズに関する教育というのはどういうことなのかなと。性教育の一環なのか。エイズはかつて、同性愛者がかかる病気という偏見があったが、今の教育はどうしてエイズに限定して教育しているのか伺いたい。

【委員】

これは指導書の中にエイズが盛り込まれているからだと思う。年間計画で、性病だとかそういったものの観点の中にエイズが出てきているので、これを取り扱ってということ。特段これだけをという発想ではないかと。

【委員】

逆にここで「エイズに関する」とあることに違和感がある。

【会長】

要は、性的マイノリティの方の関係性を逆に植え付けるといって、偏見になっているのではという趣旨ですよ。

【委員】

保健体育の性病の一つとして普通に勉強するのなら良いが、この資料であえて載っているのに違和感がある。

【事務局】

確かに、「誰もが安心して暮らせる生活環境づくり」施策20のタイトルに対して、ご意見は理解できます。この取りまとめ方としては、事務局では、各部署が取り組んだ内容をすべて載せている。いろんな誤解を招く恐れがあるので、記載の方法については担当課の意図も確認しながら今後は気を付けていきたい。

【委員】

私は、資料5を全般的に見て、人権交通防犯課は、「あいち女性輝きカンパニーやワーク・ライフ・バランスを紹介したチラシを作成した」ということを今年度言いたいんだなと。どの施策でもこのことが書いてあり、委員の皆さん、どれもこれだよなって気が付か

れていると思う。コロナ禍でもあったのでいろんな動きができなかったのかなと思うが、来年度事業報告される際は、同じことの羅列である事業もこの事業も全部これというのはやめて工夫してほしい。せっかく条例も制定され、第3次にも入っているの。何か違う報告をしてほしいと思う。

【事務局】

ご意見ありがとうございます。これを行ったのは今まで企業への周知啓発をしていなかった思いもあり説明させてもらった。男女共同参画の取り組みでは、市民の意識というものを目標値に掲げている。いろんなことをいろんな課がやっていく必要がある。ご意見は、本年度の取り組みの参考とさせていただきます。

【委員】

私も同じことをずっと思っていた。例えば、どんな結果がありましたとか分かれると皆が分かりやすいのかなと。周知をしました、その結果こういう変化がありましたというのが少しでもあると分かりやすいだろう。

【委員】

どうすれば女性登用率を増やせるのかとずっと考えていた。実は、私たちの会議所も女性に出てくださいというと、女性の管理職が1人しかいないので、その人ばかり集中してしまう。必ずしも各団体や組織の代表者や管理職を登用するよう言わないでいいのでは。

委員の依頼を出す時には、担当者、特に女性をお願いできませんかということでやっていけば若い女性も出てきます。また若い意見も出てくると思います。もう少し柔軟に考えて、必ずしも管理職、あるいは組織の代表者に出てもらおうと考えないでやってほしい。

【会長】

確かに偉い人をお願いすると、上の年齢の方ばかりになるきらいがあるので、年齢的にもいろんな方に出てもらうのはいいのではないかと。最終的に女性役員が少ないから男性が、とすると、役員になる女性が結局少ないままになる。少ないとなれば、やはりそちらも増やすようにしてもらうことを忘れないようにしなければならない。

【委員】

私は農村生活アドバイザーというグループに所属しているが、農業をする女性としてグループを作って仕事をするにも女性の助けが必要で、みなさんで力を合わせて勉強している。やはり、女性の活躍がとても必要。農業委員も今回1人になってしまった。もう少し増やしてくださいと申請するため市長へ伺いに行こうと思っています。なかなか女性が参

加することができなくて、なってくれる人がいなくて。アドバイザーの方も農業委員さんも。お誘いしてもなかなか出てくれなくて。もっと皆、元気に出てくれたらなと思います。

【会長】

ありがとうございます。なぜなってくれないのか、なってもらうためにはどういう努力が必要なのかについてもご検討いただいて、皆で情報をシェアしていただくと良いと思う。

【委員】

就労関係からでいうと、少子化でこれから労働人口が減っていく。減ってきたところで、その労働力を補うということで女性と高齢者と外国人に着目してここ数年動いている。女性の就労は、昔は若い方が働いて一旦離職され出産されてまた働くというM字型体形でしたが、今は台形体形になってきています。台形体系というのは、ずっと働いて、最後に辞めていくという体形。女性の進出はかなり進んでいるが、事業主さんが男性が良い、若い者が良いなど、いろんな考え方がある。能力だけで雇ってもらえるよう進めていけないといけない。

【会長】

すべての要因について同じように検討しなければいけない。ありがとうございました。それでは、以上で本日の議題はすべて終了しました。

閉会