

令和 6 年度第 1 回小牧市男女共同参画審議会会議録

1 日 時：令和 6 年 8 月 22 日（木）午前 10 時 00 分～

2 場 所：まなび創造館学習室

3 [出席者]

委 員：代田義勝、武藤敦子、松田照美、伊藤幸子、前田真理子、
中川明美、三原亜友美、栗林孝子、安仲栄子

事務局：川尻こども未来部長、野田こども未来部次長、
村田多世代交流プラザ所長、野村男女共同参画係長、
戸枝主査、宇陀主事、仁井原指導員、奥田指導員

[欠席者]

関哲雄

[傍聴者]

なし

4 議 題

- (1)小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅣに係る令和 5 年度実績報告
及び令和 6 年度数値目標について

1 あいさつ

[村田所長]

本日は、大変お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまより令和6年度第1回小牧市男女共同参画審議会を開催させていただきます。

本日の議事進行を務めさせていただきます事務局の多世代交流プラザ所長の村田と申します。よろしくお願いいたします。

初めに、資料の確認をさせていただきます。

まず1枚目、次第でございます。それから男女共同参画審議会委員名簿、それから資料1となっておりますが、よろしいでしょうか。

本会議につきましては、本日傍聴人の申出がございませんでしたので、ご報告申し上げます。

なお、関委員が欠席とのご連絡をいただいておりますので、あわせてご報告申し上げます。

また、本日の会議は公開となっておりますので、議事録につきましては、ホームページや情報交換コーナーで公開させていただきますのでよろしくお願い申し上げます。

それでは、ここでこども未来部長の川尻よりご挨拶を申し上げます。

[川尻こども未来部長]

改めまして、おはようございます。こども未来部長 川尻と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、お忙しい中、また残暑が続く中、男女共同参画審議会にご出席いただきましてありがとうございます。

また、委員の皆様方には、日頃から男女共同参画の推進にご指導、ご協力をいただきまして、ありがとうございます。

さて、本日の議事ですが、令和4年度からスタートしております第4次小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅣに基づき、それぞれの所管部署におきまして様々な施策に取り組んでおりますが、令和5年度の実績報告と、その取組内容を受けた令和6年度の数値目標についてご審議いただくことになります。

委員の皆様におかれましては、限られた時間ではございますが、忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げまして、簡単ではありますが挨拶とさせていただきます。

[村田所長]

ありがとうございました。

男女共同参画審議会の委員の皆様におかれましては、令和5年度から引き続きお願いしているところですが、事務局、私を含めてですが、4月の人事異動により昨年と変更になりました職員もおりますので、事務局の職員の紹介をさせていただきます。

先ほど挨拶いたしました部長の川尻は引き続きでございます。

こども未来部次長が変更になりまして、野田が参りました。

[野田こども未来部次長]

野田です。どうぞよろしくお願いいたします。

[村田所長]

男女共同参画係の係長も異動になりまして、野村が参りました。

[野村男女共同参画係長]

野村です。よろしくお願いします。

[村田所長]

担当も変更になり、今後主に戸枝が担当することになっております。

[戸枝主査]

戸枝です。よろしくお願いします。

[村田所長]

あわせて、担当の宇陀でございます。

[宇陀主事]

宇陀です。よろしくお願いします。

[村田所長]

団体育成指導員の仁井原でございます。

[仁井原指導員]

仁井原と申します。よろしくお願いいたします。

[村田所長]

同じく団体育成指導員の奥田です。

[奥田指導員]

奥田です。よろしくお願いいたします。

[村田所長]

以上のメンバーでこれから審議会を運営してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、代田会長、ご挨拶をお願いいたします。

[代田会長]

改めまして、おはようございます。

本日は、大変暑い中、早朝より集まっていただきましてありがとうございます。

6月に多世代交流プラザで小牧市の男女共同参画普及員の皆さんに向けての研修会がございました。私も呼んでいただいて、「男女共同参画への理解を深める」というテーマで1時間ほどお話をさせていただきました。

その内容としては、1つは、男女共同参画における日本の状況、小牧市の現状、課題です。次に、なぜ男女共同参画が必要なのかということと、男女共同参画社会が実現すればどのような社会になるのかというようなお話をさせていただきました。

その中でも触れましたが、小牧市の課題、これはハーモニーⅣ、本日議題にもなっておりますけれども、ハーモニーⅣの中では5つ課題が上がっ

ております。早急に取り組まなければいけない課題として、1点目が女性の就労状況です。小牧市の場合は正社員で女性の割合が少ないということです。

それから2点目は、審議会等委員の女性比率、これは2020年の男女共同参画調査だと思いますが、そのとき愛知県では既に40%を超えています。それに対し、小牧市は25%前後でずっと10年前から変わっていないという状況です。

それから3点目は、固定的な性別役割分担意識がやはり小牧市には根強いことです。さらに深刻なのは、小学生、中学生にも2020年の段階でアンケートを取られています、若い世代が親の考え方をそのまま引き継いでしまっている結果となりました。これは非常に問題で、小牧市の課題となりますね。

それから4点目が、防災分野です。現在、特に女性の参加が必要となってきたところですが、防災分野の女性参加率が低いことです。

最後5点目に、言葉の問題です。例えばSOGIといったような言葉とか、リプロダクティブ・ヘルス／ライツというような辺りの言葉を8割の市民が内容を知らないというような調査が出ており、これが5点目の課題となっております。

本日の議題ですが、先ほど部長さんからもお話がありましたが、昨年度の実績と今年度の数値目標ということになっております。もちろんそこはとても大事でこの場でしっかり議論したいと思いますが、改めて、この5つの小牧市の課題も念頭に置いた上でご議論いただければありがたいと思っております。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

[村田所長]

ありがとうございました。

それでは、議事に移らせていただきます。

小牧市男女共同参画審議会規則第2条の規定によりまして、代田会長に議事の進行をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

2 議事

(1)小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅣに係る令和5年度実績報告及び令和6年度数値目標について

[代田会長]

それでは議事(1)小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅣに係る令和5年度実績報告及び令和6年度数値目標についてです。

まずは、事務局からご説明をよろしくお願いいたします。

[戸枝主査]

それでは、議事(1)小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅣに係る令和5年度実績報告及び令和6年度の数値目標について説明させていただきます。

少し長くなりますので、着座にて説明させていただきます。

それでは、資料1をお願いします。

ハーモニーⅣでは、毎年、事業実績の結果を基に、次年度の目標値を設定するという運用になっておりますので、令和5年度事業実績及び令和6年度の数値目標について、各担当課に照会を実施し、その回答をまとめたものとなっております。

資料については、基本目標ごとにまとめてありますので、指標項目において、目標値と実績で大きく差があるものについて抜粋して説明させていただきます。

基本目標1をお願いします。

施策の方向1 政策・方針決定の場における男女共同参画の推進のうち審議会等附属機関への女性登用率については、令和3年度基準値が25.82%、令和5年度の目標値を27%としておりましたが、実績は24.75%でした。内訳としましては、51審議会中 男性526名、女性173名です。女性委員が0人の審議会が3つあります。令和6年度の目標値を27%とし、引き続き、審議会等の改選時において、全課を対象とし、女性委員の積極的な登用について働きかけを行ってまいります。

女性人材バンクの新規登録者数については、広報などにより登録の呼び

かけを行いました。目標値 5 名に対し実績は 1 名でした。令和 6 年度の目標値を 5 人とし、引き続き、様々な分野で活躍されている人材の女性人材バンクへの登録についての働きかけを行ってまいります。

男女共同参画普及員の活動実績数については、目標値 35 回に対し、実績は 80 回と、多世代交流プラザが行う講座や講演会についての案内チラシを地域での回覧を行っていただくことができました。令和 6 年度の目標値を 90 回とし、今年度も昨年以上に活動していただけるようご案内をしていきます。

施策の方向 2 働く場における男女平等の推進のうち
課長級以上の女性の割合については、目標値 13 % に対し、実績は令和 4 年度が 12.1 %、令和 5 年度は 12.5 % で微増となりました。令和 6 年度の目標値も 13 % とし、引き続き女性の割合を踏まえつつ、能力に応じ適切に配置をしていきます。

裏面をお願いします。

働く女性に対する支援の実施数については、目標値 3 回に対し、実績は 4 回で目標値に達しました。令和 6 年度は、目標値を 4 回とし、引き続き、起業等に役立つ情報の提供等を行っていきます。

施策の方向 3 仕事との生活の調和（ワークライフバランス）の実現のうち、市役所における男性育児休暇取得率については、目標値 50 % に対し、実績は 47.8 % となりました。職員への定期的な周知や、取得経験者の増加等により、男性育休の取得意識が醸成されつつあると考えられます。令和 6 年度の目標値を 50 % とし、引き続き取得しやすい職場環境を整えるとともに、周知を図ってまいります。

子育て支援室の一時預かりの延べ利用者数については、目標値 1,500 人に対し、実績は 2,251 人でした。大幅に増加した理由としましては、無料クーポン券の配布や利用料金の引き下げなどを行ったことによるものです。令和 6 年度の目標値を 2,500 人とし、親子が安心

して預けられる環境を整え、今後も保護者のニーズに答えていきます。

基本目標 2 をお願いします。

施策の方向 1 男女共同参画意識の普及・啓発のうち、固定的な性別役割分担に反対する男性の割合については、目標値 82 % に対し、実績は 77.2 % でした。男女共同参画普及員研修会・男女共同参画基礎講座等により、固定的な性別役割分担について、理解を深めることができましたが、目標値には到達しませんでした。令和 6 年度の目標値を 82 % とし、今後も意識啓発を促す講座等を行ってまいります。

男女共同参画に関する講座・講演の参加者数については、目標値 2,000 人に対し、実績は 2,522 人でした。内訳としましては、講座 1,618 人、講演会 480 人、名画鑑賞会 424 人です。令和 6 年度の目標値を 2,600 人とし、魅力ある講座の企画運営や効果的な周知を行い、参加者数の増加を図ってまいります。

普及員設置区数については、目標値 27 区に対し、実績は 27 区でした。令和 5 年度から LOGO フォームでの推薦も可能とすることで区長さんの事務軽減を図りました。令和 6 年度の目標値を 30 区とし、引き続き働きかけを行ってまいります。

施策の方向 2 子どもにとっての男女共同参画のうち、将来の夢や目標を持っている子どもの割合については、目標値 85 % に対し、実績は 79.8 % でした。「今は夢を持っていない」と回答した割合は、小学 5 年生の 11.5 % に比べ、中学 2 年生が 22.8 %、高校 1 年生は 26.4 % と非常に高くなっています。小学生が憧れとしての夢を描いているのに対し、自己理解が深まる中高生は実現可能な夢を探し始めるため、なかなか夢を持ってない要因の一つとなっていると考えられます。令和 6 年度の目標値を 85 % とし、今まで以上にこどもたちが夢へのチャレンジ精神を育めるよう事業内容を充実させてまいります。

基本目標 3 をお願いします。

施策の方向 1 複合的に困難な状況に置かれている人々への支援のうち福祉施設から一般就労への移行者数については、目標値 93 人に対し、実績は 83 人でした。就労移行支援等の推進により、障がいのある人の福祉施設から一般就労への移行者は増加しています。令和 6 年度の目標値を 115 人とし、引き続き、支援体制の確保、サービスの質の向上を図ってまいります。

外国人相談件数については、目標値 12,900 件に対し、実績は 11,868 件でした。外国人が多く来庁する窓口に、担当課付けの通訳・相談員の配置が進み、多文化共生推進室に直接寄せられる相談数は横ばいになっています。令和 6 年度の目標値を 12,900 件とし、他課配属の通訳・相談員同士の横のつながりを強めることに合わせて、タブレット等で多言語対応していることの周知を進めます。

施策の方向 2 男女共同参画の視点からの防災の取り組みのうち、地区防災訓練実施に伴う女性の参加率については、目標値 50% に対し、実績は 34.8% でした。防火防災分野は男性が中心となるイメージを持っている市民が未だ多いと考えられます。令和 6 年度の目標値を 50% とし、女性が担うべき役割があることを継続して周知してまいります。

職員及び地区の防災訓練において男女共同参画の視点に基づいた避難所運営の啓発等を実施した回数については、目標値 60 回に対し、実績は 77 回と、小学校区の防災訓練等で男女分け隔てなく避難所設営に参加していただいております。訓練の都度、避難者が避難所を運営していくことを伝えており、その中で男女共同による運営は避難所での男女の立場の違いによる問題や性被害等の問題の発生を防ぐことにつながるということで、運営の役割分担を適切に行うことが重要であることを啓発しています。令和 6 年度の目標値を 60 回とし、今後も小学校区の防災訓練等で継続して啓発を行っていきます。

裏面をお願いします。

施策の方向 4 生涯を通じた健康づくりのための支援のうち、ウォーキ

ングアプリ「a l k o」ダウンロード者数については、目標値 23,000 人に対し、実績は 24,610 人でした。ダウンロード者数は、順調に増えており、また、実稼働者数についても 1 万人を超える方に利用いただいている状況が続き、健康づくりの習慣化につながっているものと推察します。今後に向けては、令和 6 年度の目標値を 26,500 人とし、更に働き世代や子育て世代を中心とした、健康づくりに時間を取りづらい世代に対し、活用していただくような取り組みを推進してまいります。

以上、目標値と実績で大きく差があるものについて、抜粋して説明させていただきます。

担当課において、指標項目ごとに令和 5 年度の実績を踏まえ、令和 6 年度の目標値を設定いただいておりますが、大半は、目指す方向に沿って基準値より高い数値で設定をいただいております。

また、本計画は、PDCA サイクルにより進めてまいりますので、今回設定した令和 5 年度の目標値に対する実績結果は、今年度末に各課照会により集約し、その結果をもとに令和 6 年度新たに目標値設定を実施するといった形で、進捗管理を行ってまいります。

以上で議事(1)の説明を終わります。

[代田会長]

ありがとうございました。

昨年度実績と目標値とに差があるという指標項目を中心にご説明をいただきました。

基本目標ⅠからⅢまでたくさんありますので分けて、まずは基本目標Ⅰで何かご質問、ご意見等ございましたらご発言をいただきたいと思います。

[武藤委員]

女性人材バンクの新規登録者数ですが、働きかけというのは具体的にどのような方法で行っているのでしょうか。

[仁井原指導員]

団体活動に私たちが一緒に参加したり、講座の中でいろいろな方と対話

をしたりしながら、何に興味があるか、小牧市に対してどういう思いがあるかというのを聞きしながら会話を進めていく中で、人材バンクというものがあり、ご興味はどうでしょうかという声かけを随時しております。

〔武藤委員〕

個別に声かけをしているということで、あまり大きくアナウンスはされていないということですか。

〔仁井原指導員〕

こういったシステムがありますということは、広報こまきにて年に1回掲載しております。

〔武藤委員〕

そういう周知が少し足りないからこのような結果になっているのではないかと思います。働きかけというところでもう少しメリットのようなものを提示するとか、実際にこの人材バンクをどうやって活用されているかの事例を掲げるとかはいかがでしょうか。

〔仁井原指導員〕

コロナ禍になり、近年は全体的に来館者や講座の参加者が激減したことが原因により女性の参加者も減りました。それからは、少しずつ去年、今年と講座の参加者が増えておりますので、その中から声かけをする時間が増やせていけたらと思っていますところです。

〔代田会長〕

これは、新規に昨年度は1人入ったけど、抜けていく人もいますよね。

〔仁井原指導員〕

登録いただいた後に、定期的にこちらから何かアクションをして確認を取っているわけではないので、ご自身のほうから人材バンクから抜けさせていただきたいというお声があれば、対処をさせていただきます。

すが、実際にはこちらから継続の意思確認というのは行っていないので、一度登録をしていただいたら、そのまま継続登録という形になっています。

[代田会長]

そうすると、全体の人数としてはあまり減っていないということですね。

[仁井原指導員]

そうです。

[代田会長]

ただ、登録はしていただいたけれども、実際に手を挙げて、委員会などに出ていただける方というのがなかなかいないのかもしれないかもしれません。

[仁井原指導員]

庁内で当課に、女性の人材を推薦してほしいという問合せをいただいたときに、人材バンクのリストの提供と、こういった方はどうでしょうかという提案はしております。

[栗林委員]

私も男女共同参画の普及員で、人材バンクに推薦する方はいませんかという話をいただいていたので、自分のかつての知人とか考えてみたんですね。自分も女性が自分の能力を生かすということで参加できたらいいなと思いますが、やはり仕事が終わった後に自分の時間を謳歌している感じがなかなか興味を示されることがないようです。また、仕事を辞めたばかりの方たちは、例えば登山など、何か自分の時間を自由に使いたいという感じなので、話をしてもあまり興味を示していただけません。もう少しどんなことができるのかというのが具体的に分かったら、推薦することができたかなと思い、自分でも反省しています。

[伊藤委員]

記憶が定かでないですが、確か私も大分前に登録していると思います。登録していただけないかとお手紙が来て、別にいいですよというふうに

登録した記憶がありますが、それっきりです。例えば、登録している方に昨年はこんなことをしていただきましたとか、そういった広報がないというのも問題ではないかと思います。大分前に登録した方の中には数年間の間に、ご自身のキャリアアップを図っていらっしゃったり、ブラッシュアップされたりした方とかもいるとは思っているので、何年に一度という間隔で、もう一度自分の持っているスキルの登録のしなおしみたいなものがあってもいいのではないかと思います。

実際のところ、今はどのくらい登録の人数がいますか。

[仁井原指導員]

54名です。

[伊藤委員]

私はその中に入っていますか。

[仁井原指導員]

入っていらっしゃいます。

[伊藤委員]

自分自身の記憶としてもその程度で、一回登録してその後に何のアクションも受けていないので、やはり自分が登録していることすらも覚えていない人も多いのではないかと思います。

[代田会長]

ここ大事だと思います。審議会等附属機関への女性登用率が、小牧市は本当にずっと低いままです。やはり何とかしないといけないですね。そのためには、女性人材バンクにどんどん新規登録していただいて、積極的に審議会等でご活躍いただけるようなルートを活性化させることがやはり大事ではないかと思います。

この女性登用率の低さは本当に深刻に考えないといけないと思います。令和6年度の27%が目標値ですけど、30%は超えないと変わっていかないような気がしますね。

〔松田委員〕

女性が0人の委員会は3つあるとのことでしたが、それはどういう委員会でしょうか。

〔野村係長〕

土地区画整理審議会と休日急病診療所運営委員会、空家対策協議会の3つとなっております。担当課に確認をしたところ、土地区画整理審議会は地権者の代表として委員になる人を選挙で決めているということで、まず登記、土地の地権者というところで、なかなか女性が少ないのではないかとのことです。その他に、学識経験者の枠もありますが、区画整理に精通している女性を探し出すことがなかなか困難ということで男性委員となっているとのことです。

次に、休日急病診療所運営委員会は、医師会などの会から推薦という形、充て職になっておりまして、女性の医師も増えてきてはおりますが、やはり会の代表として選出されるのが男性委員ということで現状このようになっているとのことです。

空家対策協議会は、市をはじめとして充て職になっております。また、不動産鑑定士協会や、そういった団体からの推薦依頼であり、結果的にやはり女性が少なく男性委員ばかりとなっているとのことです。

〔三原委員〕

市役所における男性育児休業取得率について、昨年度の令和4年度実績報告のときにも同じ質問をさせてもらいましたが、この表だと、育児休業を1日だけ取ったのか、1か月取ったのかという中身が見えません。昨年度だと後日議事録と一緒に回答をいただいて、それによると平均で34日という返答をいただきましたが、今回はどのくらいだったのか教えていただけるとありがたいです。

〔野村係長〕

育児休業を取得したそれぞれの期間がまちまちになってしまいますが、1週間未満が15人、1週間以上1か月未満が7人で、平均取得日数とし

ては32日ということで担当課に確認を取っております。

〔前田委員〕

女性人材バンクについて先ほど伊藤委員がお話しされていましたが、私もそうだったようなぐらいの、この審議会に参加し始めた頃にお声がけいただき登録させていただいて、そういえばそのままだったということを出しました。やはりそのままというのでは動きがないので、一度ちょっと刷新してやり直す、または、問い直すだけでも活動がちょっと変わってくるのかなと思います。私もだんだんと年齢が上がってきて、そういうのも引退しようかなという思いもありますので、先ほどお話を伺っていて感じましたので、ぜひお願いしたいし、やはり武藤副委員長がおっしゃったようにメリットや、どんな活動がこれによってあったのかというのはやっていかないと、登録するだけで終わってしまうのではないかという感じがしました。お願いします。

〔野村係長〕

委員の皆様からいただいたご意見を参考にさせていただきまして、まず登録されている方にお知らせをしていくような形で考えていきたいと思います。ありがとうございます。

〔安仲委員〕

私はウィメンズネットこまきの活動に参加しています。ウィメンズネットこまきの加入団体数は、現在は16団体でよかったですでしょうか。

〔仁井原指導員〕

14団体です。

〔安仲委員〕

14団体ということで、令和5年度実績より少し増えています。その中に、小牧防災女性サークルという女性による防災サークルができましたので、今後も防災に携わる団体が増えるといいと思っています。

[中川委員]

企業の立場から、市でどのようなことをされているかと非常に興味深く拝見させていただきましたが、課長級職以上の女性の割合（一般事務職）について、こちらの対象は市役所の中の方ということでしょうか。

弊社については、まだ５％行っていないような状態です。愛知県は製造業が多く、さまざまな企業とお話をさせていただくと、そもそも女性の労働者比率はとても低く、弊社も従業員に対して女性の労働者は１６％行っていないです。そんな中で、女性管理職を育成しようとは思っており、弊社はまだ５％、かつ２０３０年には１０％の目標を掲げている状態であり、今後どうしたらいいかという課題があります。

実は、近隣の同じような業種の企業と交流会を実施しながら、お互いに意識を変えないといけないという話をしましたが、社内の中で研修を行ったりしていますが、何をしたら正解なのかが分からなくて、周辺の企業も手を替え、品を替え、手探りでやっているという状態です。いろんな課題がありますが、そもそも女性と男性が全体的に役割分担されているような意識が強いというのはとても感じていて、しかし、ある一定より少し下の年齢層になってくると、その感覚がまた変わってくるので、今後少しずつ状況が変わっていくと思います。

そういった中で、市役所が１０％を超えているというのは、企業側からするとすごいと感じますが、特に製造業はサービス業などとはまた少し違うと思います。こうすると課長級職以上の女性が増えていくというのがあれば、教えていただきたいと思います。

[代田会長]

係長級は割合としてはかなり高くなっていますね。

[村田所長]

私が入庁した頃に新規採用者が２０名いまして、そのうち３名が女性でした。現在は新規採用者の半数以上が女性で、このままいけば課長職以上の女性職員が５０％を超えていくと思われます。管理職に上がる、係長になるという段階でも別に女性だから男性だからということはないので、恐らく年々上がっていくとは思われます。

[代田会長]

もう少し時間が要るということですね。

[村田所長]

そうですね、現在、女性部長が1名、次長級では2名いますし、課長級ではちょっと数えていませんが結構な人数がおりまして、係長級においてはもっと増えていますので、今後も年々女性の比率は高くなっていくと予想はされます。

[武藤委員]

この表では一般事務職と書いてありますので、CKDさんの場合だと技術職も含めてのパーセンテージですね。

[中川委員]

そうですね、技術職も含めてですね。

[武藤委員]

そこが市とは異なりますね。

[中川委員]

そうですね、採用する側も、新卒の女性の採用比率30%という目標を掲げてやっていますが、やはりそれぞれの企業で考えることが同じなので、現在はこの企業も3割以上女性を採りたいという、新卒女子の取り合いみたいになっているというのが1つあります。

新聞の記事に、理系を目指す女性が少ないというのがあり、学校側も理系の女性をとにかく入れたいというのを頑張っていらっしゃるということを見ました。女性は数学が苦手というような思い込みがあり、そういった考え方を変えていかなきゃいけないのではと思いますが、弊社も少しずつ女性採用比率を増やしていきたいという思いは常にあります。

[村田所長]

先ほどの私の発言の補足ですが、消防職については、ようやく女性職員が採用になり、現在2～3名の女性職員がおります。消防職でいうと、ようやく採用が始まったというレベルです。だから、防災というところできうとこれから注力していかないといけないと感じます。

[代田会長]

始まったということはやっぱり意味があると思いますよね。

[武藤委員]

それは応募があったということでしょうか。

[村田所長]

そうです、消防職員の募集をしたところ応募があり、その方が採用になったということです。

[武藤委員]

以前は応募がなかったということでしょうか。

[村田所長]

そうですね。消防職の採用に当たっては、かなり厳しい体力テストもついてきますので、なかなか応募しにくいのではないかと思います。

[松田委員]

事業所に対する講座の実施数について、令和6年度の目標を4回に上げるとなっていますが、他の自治体から、事業所に対する講座はなかなか手を挙げてくださるところがないというお話を結構聞きます。ちゃんと目標をクリアされて、そして令和6年度に目標値を上げていくというのは、何か秘策があるのでしょうか。

[宇陀主事]

事業所に対する講座の実施数とはなっていますが、特定の事業者ではなく、働いている方を対象に幅広く講座を実施しております。もしかすると

一つの企業に対してというところで達成数が難しいというのがあるかもしれません。小牧市の場合は一つの企業という形ではなく、幅広く働いている方に向けて講座を行い、受講生がその知識や、男女共同参画に対する理解を勤め先等にも広めていっていただけたらというところで開催しております。

[松田委員]

事業所ではなく、働く人向けの講座という意味合いなんですね。

[宇陀主事]

そうです、事業者向けに広く広報も行っており、働く世代の方に向けて、土日や夜間の講座も実施しております。

[松田委員]

表現が少し違うんですね。

[代田会長]

それでは、基本目標Ⅱに参ります。

いかがでしょうか。

[三原委員]

職業体験実習の実施（中学校）について、具体的にどういうところが受入れ先としてなったのかというのが分かれば教えてください。

[村田所長]

市役所の場合、小牧市内に中学校が9校あり、その全9校が職業体験の実習に応募をされています。市に対して学校側、要は直接生徒から窓口に応募があり、例えばこども未来館で職業人体験をやりたいというところから生徒が自主的に始まり、こちら側でもし受け入れが可能であれば、いつ頃であれば大丈夫という回答をしております。もしくは希望する学校の期間とその担当課の期間について折り合いが悪ければ別の課でというところで、生徒が進んで申し込み、先生がサポートに入り、市のそれぞれの課に

入っていくのが主なものになります。

〔代田会長〕

マッチングをする部署はないのでしょうか。

〔前田委員〕

私は以前学校におりましたが、職業人体験は中学2年生が多いですが、2年生の学年職員の中で担当の窓口を決めて、お願いする事業所を絞り、それを生徒たちが各自で事業所に電話をして応対から始めていきます。事業所はいろいろで、製造業、飲食店、介護施設、保育園等に広く協力をいただき、生徒たちがそれぞれの体験場所を決めていくという形を各学校で行っていると思います。

また、学校から生徒たちが自転車で出かけますので、あまり遠過ぎても困るし、その地域の中の通える範囲の中で協力いただける事業所を探していくという形でした。中には、市を超えて近隣市の事業所を希望して、体験させていただいている学校もあるかと思います。

この体験は本当に良くて、3日間ぐらいで生徒たちが帰ってくると、生徒たちの表情がやはり違い、普段できないことを体験させてもらえて、中にはよく働くので明日から来てほしいくらいだとほめていただいたという事業所も実際にありました。子どもは一生懸命に真面目にやりますので、大人と接することで少し気持ちが変わったという子がいたり、また、当時少し気持ちが荒れ気味の子が飲食店で皿洗いをずっとやらせてもらうことで働くことの大変さが分かったのか少し変化があったりと、とても良い体験となっています。

コロナによって受入れ体制が変わってきている現状があるということで、恐らく介護施設や保育園のことではないかと思いましたが、何か把握されていることがあるのでしょうか。やはり人と接するところでしょうか。

〔村田所長〕

医療関係は難しいかもしれないですね、まだマスク着用ですし。

〔前田委員〕

職業体験実習が今後も続いていけるといいと本当に思います。

[中川委員]

中学校の方から企業にお声がけをされるのですか。

[前田委員]

そうです。

[中川委員]

こういう話が出ましたということ、職場に持ち帰って話してみます。

[前田委員]

中学校の関係者に会う機会があれば伝えておきます。

正直、参加事業所を探すのもとても大変です。いろいろな事業所に連絡したり、学校間で情報共有し合ったりしていますが、学校の規模によってもまた違うので、事業所を増やすのも困難です。

[代田会長]

固定的な性別役割分担に反対する男性の割合というのが、これが結構増えてきていますね。そういう意味では、先ほど冒頭にお話しさせていただいた小牧市の課題、この分野に関してはすごく進んできたというような印象を持っています。目標値は達成していませんが、以前に比べればずっといい数字ですね。

[松田委員]

これはどのようにデータを取っているのでしょうか。

[代田会長]

これは研修会や講座でアンケートを取っているということですか。

[野村係長]

市民に対してアンケートを取り、市民意識調査という形でやっておりま

す。その中で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」といったパーセンテージを出したものになります。

[松田委員]

市民意識調査は、何人ぐらいを対象に行っているのでしょうか。また、毎年行っているものですか。

[野村係長]

無作為に選ばれた18歳以上の方で4,000人を対象としております。

[村田所長]

無作為抽出の18歳以上の市民と小学校5年生、中学校2年生、小学校5年生と中学校2年生は全数、18歳以上の市民は無作為抽出で4,000人です。

[松田委員]

これは子どもを入れてのデータですか、それとも18歳以上のデータのデータですか。

[村田所長]

これは、18歳以上のみの設問です。

[松田委員]

では思ったより高いですね。

[代田委員]

すごいですね、毎年行っているのですか。

[松田委員]

回答されるのは割と年配の方が多いですよ。そう思うととても高い。

[代田委員]

これは閲覧できますか。

[村田所長]

はい。

[代田会長]

それでは、基本目標Ⅲに参りたいと思います。

いかがでしょうか。

[伊藤委員]

福祉施設から一般就労への移行者数（累計）について、今年4月に診療報酬の改定がありましたが、それによりA型事業所が少し経営難に陥り、A型事業所を閉鎖してB型事業所になってしまうという話を見聞きします。小牧市においてA型事業所が廃止になってB型に移行したという事業所はあるのでしょうか。市で把握していらっしゃいますか。

[野村係長]

担当課に確認していませんので、詳細は、今は分かりかねます。申し訳ありません。

[伊藤委員]

A型事業所が閉鎖することによって、そこの利用者が解雇されてしまっていると思います。解雇されて、B型事業所に入所されたとしても、B型での収入は工賃となり、今までは9万円程度の収入があった方が1、2万円程度の月収になってしまい、それでは生活が成り立っていないと思います。市としてその辺りの把握をしているか調べていただきたいです。

[野村係長]

確認をして、後日返答いたします。

[松田委員]

職員及び地区の防災訓練において男女共同参画の視点に基づいた避難所

運営の啓発等を実施した回数について、目標値が60回に対して実績77回でとても伸びたということに感心しましたが、令和6年度の目標値にまた60回となっており、折角77回もできているのに目標値が据置きというのは少し残念に思います。もう少し目標値を上げてもらえたらいいと思います。

〔村田所長〕

担当課に確認します。

恐らく理由は、今回は77回特別にできた可能性もありますし、通常通りだと60回程度かもしれませんので、確認して先ほどのご質問とあわせて次回の会議までに回答させていただきます。

〔前田委員〕

地区防災訓練実施に伴う女性の参加率について、令和5年度実績は34.8%とあります。これは平均だと思いますが、地区によって参加率が高い低いという差があるのでしょうか。地域ごとに要請が出ていると思いますが、私も10月に参加をする予定です。

〔村田所長〕

地区によって防災組織の中に女性部のようなものを作っている区もあるので、そういうところは必然的に高くなっていると思います。女性部みたいなところがあると高い、ないとやはり男性が多いです。

〔代田会長〕

自分自身を好きと言える市民の割合については調査されなかったのですね。調査項目が抜けたということですが。自己肯定感の質問は大事ですね。やはり市民にとって自己肯定感が高い、あるいはそういった市民が増えているという部分は結構大事な指標だと思います。どうしてこの調査が取りやめになってしまったのか調べていただきたいです。

〔村田所長〕

先ほどのものとあわせて回答させていただきます。

[代田会長]

それでは、本日会議の中で出ました意見について、関係各課にご確認いただければと思います。よろしくお願いします。

それでは、事務局にお返しいたします。

[村田所長]

代田会長におかれましては、スムーズな会議進行をどうもありがとうございました。

また、各委員の皆様におかれましては、貴重なご意見ありがとうございました。本日お答えできなかったものにつきましては、別途また回答をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

次回の審議会につきましては、今年度2回を予定しておりまして、1月中旬頃から後半あたりで予定をしておりますので、また後日、日程調整をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

では、これをもちまして、令和6年度第1回小牧市男女共同参画審議会を終わらせていただきます。お帰りの際は、車で帰られる方は運転に気をつけてください、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。