

## 令和2年度第1回安城市男女共同参画審議会 質問事項等

No.	資料番号/ 該当ページ	質問事項	回答
1	資料1-1 P7 (P38) 保育課No.7 保育者研修への 男女共同参画研 修の実施	<p>幼稚園（こども園）のPTA活動について 2年前までの情報にはなるが、PTA活動が保護者の大きな負担（PTA役員が手がける行事が多く、準備に時間がかかるなど）となっていた。 会長は男性、他の役員は女性で構成されることが多く、中にはシングルマザーも含まれている。幼稚園の保護者もパートタイムなどで働く女性も増えている。 当時女性が担って当然という雰囲気に変化は見られなかったが、小学校PTAの様に働く女性でも負担がかからない程度の仕事量に減らすなど、見直しはされているか。 職員とPTAは別組織であるという形態をとっているが、任期の短いPTA役員の声だけでは負担を減らすことは困難である。 市、園長、などトップも関わって変革していく必要があるのではないかと感じるが、現状はどうか。</p>	<p>令和元年度に幼稚園2園の認定こども園化により、PTAは保護者会とし、仕事を持つ保護者の負担にならないような活動となるように園長が相談にのり、活動内容の見直しをしています。 また、安城北部幼稚園、東栄幼稚園も、令和3年度から認定こども園となることから、先行する2園同様の見直しを行っています。</p>
2	資料1-1 P16 市民協働課 No.14 女性の人材リス ト等の整備	<p>人材リストについて 人材リストが認知されていないので、受講生は突然その存在を知らされると困惑するのではないかと考えられ、登録数の増加につながらない原因の一つではないかと思う。 人材リストの周知の方法、活用方法などは具体的にどの様なものか。</p>	<p>人材リストの登録は、「エンパワーメント講座修了生、まちづくり人養成講座修了生、シルバーカレッジ卒業生、ユースカレッジ卒業生及び愛知県男女共同参画人材育成セミナー修了生」に案内しており広く周知は行っていませんが、3年に一度、住基台帳から無作為で抽出された市民3,000人にも案内をしています。 また、人材リストの活用方法は、審議会等の市民公募委員を選定する際の案内の送付や各分野の諸問題についての懇談会等への参加依頼に活用することとしています。</p>
3	資料1-1 P22 商工課No.18 女性の起業支援 の実施	<p>安城ABCのイメージについて 安城ABC女性の起業支援の講座をしているということを知った。小さな起業を考えている潜在的なニーズはあると思うが、参加への敷居が高い印象を受ける。安城ABC主催の女性向け講座の企画運営に携わる女性の割合はどの程度か。</p>	<p>現在ABCには市職員が7名在籍しており、そのうち女性は3名います。 また、コーディネーターを含めた専門家は15名在籍しており、そのうち女性は5名です。 ご質問のABC主催の女性向け講座の企画運営に携わる女性は上記のうち3名です。なお、Anjo創業支援ファーム、キーポートについては企画運営に携わる女性はいません。</p>
4	資料1-1 P23 商工課No.19 女性の就労支 援・再就職支援 等の実施	<p>安城市地域職業相談室との連携について 女性の再就職をテーマにしたセミナーを実施しているとのこと、就職意欲の高い女性に効果的に伝われば良いと思うが、安城市地域職業相談室での周知など、安城市の就職に関する拠点との連携はどの程度されているか。 地域職業相談室の機能は実質職業検索および紹介にとどまっているため、上手く連携することで機能を充実させられるのではと感じる。</p>	<p>スマホからも求人情報が入手できるため、地域職業相談室に出向かなくても求人情報を入手できることから、地域職業相談室を利用される方は比較的年齢層が高いのに対し、再就職サポートセミナーの参加者やターゲット層が託児を利用する子育て中の女性であるため、地域職業相談室に重点を置いて周知をすることはしていません。 地域職業相談室を含む市の施設、市内保育園、児童クラブ、児童センター、子育て支援センターへ広くチラシの掲示・配布をし、周知しています。</p>

5	資料1-1 P24 人事課No.20 安城市における「特定事業主行動計画」の推進	①市の職員の人数（正規・非正規）その男女比率 ②市の女性管理職の担当課はどこか ③ロールモデルが少ないとはどのようなことか	① 男 女 正規 49.4 50.6 非正規 8.0 92.0  ②人事課  ③働き方の目標・理想像として、具体的にイメージできる女性管理職のモデルが少ないことを意図しています。
6	資料1-1 P37 生涯学習課 No.29 女性のライフプランニング支援	多種多様な講座が好評とのことで活発に企画・運営されている様子。令和5年度の目標が「1回」というのは経緯があるのでしょうか。	当該取組は第4次からの新規提案です。各地区公民館等で多様な現代課題を解決するための講座を開講する中で、年に1回は必ず当該取組に関する講座を開講することを目標に数値を設定しましたが、女性のライフプランニング支援の必要性は年々高まっているため、積極的に開講することとしました。
7	資料1-1 P38 市民協働課 No.30 地域団体や組織等に対する男女共同参画に関する情報・学習機会の提供  資料1-1 P39 危機管理課 No.31 防災活動における男女共同参画の推進	町内会における役員（会長以外）の女性の参加はどうか 地域の自主防災組織での女性参加（役職）はどうか	町内会も自主防災組織も各町内会で役員・役職の考え方が統一されておりませんので、女性の参加率を取ることができないのが現状です。
8	資料1-1 P44 保育課No.36 通常保育・保育事業の推進	①保育園等の入園不可の5人について、その原因はどのようなことか ②こども園の増設について	①令和元年10月に0歳児5名の待機児童が生まれました。年度途中の育休復帰による保育園等の利用申込者は増加しますが、限られた保育士を市全体の園及び各年齢へ配置し運営しているため、年度途中に0歳児の定員を増やすことが難しいためです。 ②認定こども園の増設については、令和3年4月から社会福祉法人安城市こども未来事業団へ一部の公立園を移管し運営するにあたり、安城市北部幼稚園及び東栄幼稚園を認定こども園へ移行します。また、私立保育園及び幼稚園においても、既設運営法人の意向により、認定こども園へ移行されることや、新たに設置されることがあります。
9	資料1-1 P48～68 基本目標5 全体 人権の尊重とDVの根絶	DV対応に力を入れている様子。安城市の特色なのか全国的に対策を講じているためか。	DV対応も啓発から相談対応、被害者支援、職員の研修と多岐にわたり、各部署で様々な分野を対象に行っていることから、進捗シートが多くなっていますが、安城市の特色ということではなく、全国的に行っていることと考えます。
10	資料1-1 P52 学校教育課 No.41 あらゆるハラスメントへの防止に向けた啓発	ハラスメントやLGBTについての研修会は大切だと思うが、参加が受け身になってしまう。安城市の現状をふまえて教員や市職員が登壇するシンポジウム形式だと感心を持たれるかもしれない。（準備の手間はかかりますが）	教員が研修会に参加となれば、授業等の補欠や内容を考える必要が出てくるため、現状では市が主催するとしても、開催時期や場所が限られてしまいます。また、現状市内でLGBTに関する事例は数件であるため、シンポジウムで話ができるほど知識や経験がなく、まずは県などの研修会に参加して、LGBTに対する理解を深めることが重要と考えます。