

令和 6 年度第 1 回刈谷市男女共同参画審議会

日 時：令和 6 年 8 月 9 日（金） 午後 2 時から午後 3 時 3 0 分まで

場 所：刈谷市役所 8 0 4 会議室

委 員（敬称略）：

分 野	所 属	氏 名
学識経験者	愛知教育大学	高 橋 靖 子
地 域 関 係	刈谷市自治連合会	神 谷 清
地 域 ・ 女 性 団 体	刈谷市赤十字奉仕団	西 尾 實千恵
子育て支援・ N P O 関係	N P O 法人子育て・子育て N P O スコップ	杉 浦 登喜子
公 募 枠		鈴 木 万里子
公 募 枠		西 村 玲 加
行 政 機 関	刈谷公共職業安定所（ハローワーク）	戸 崎 伸 治
教 育 関 係	刈谷市小中学校校長会	浅 田 敏 宏
N P O 関係	N P O 法人ファザーリング・ジャパン東海支部	横 井 寿 史
企 業 関 係	市内企業の人事関連部門（デンソー）	金 紅 花
行 政 機 関	刈谷市市民活動部長	宮 田 孝 裕

（事務局）

所 属	補 職 名 等	氏 名
市民協働課	協働推進監兼市民協働課長	渡 部 貴美子
市民協働課	課長補佐兼協働推進係長	加 藤 史 彦
市民協働課	地域支援係長	柴 田 清 文
市民協働課	主査	久 世 愛 実
市民協働課	主事	山 口 里 奈

資 料：

- ・ 次第、委員名簿
- ・ 資料 1 第 3 次刈谷市男女共同参画プラン 実績一覧
- ・ 資料 2 第 3 次刈谷市男女共同参画プラン 指標管理シート

1 開会・あいさつ

- (1) 定刻になり、協働推進監兼市民協働課長が開会を宣した。
- (2) 高橋会長より新年度のあいさつが行われた。
- (3) 各委員及び事務局の自己紹介を行った。

2 副会長選出

- (会 長) それでは副会長の選出を行う。審議会規則第2条第2項に「副会長は会長が指名する」と規定している。刈谷市小中学校校長会の浅田敏宏様にお願いしたいと思うが、みなさまいかがか。

— 一同、拍手 —

- (会 長) それでは、副会長は浅田様にお願いする。

3 議題

- (1) 第3次刈谷市男女共同参画プランの進捗状況について

— 資料1、2について事務局から説明 —

- (会 長) ただいまの説明について、ご意見やご質問はあるか。
- (委 員) 小中学校への出前講座(No.3)について、素晴らしい取り組みであるので、回数が増えるとよい。職業に限らず、家庭での性別役割分担意識について話し合う授業があるとよいと思う。
- (会 長) 出前講座での子どもたちの反応はいかがか。
- (事務局) 出前講座の最初のワークでは、男性が多い職業、女性が多い職業のイメージを、多くの子どもたちが共通して持っていた。その後、男性保育士、女性消防士の方へのインタビュー動画を見てもらい、感想を共有すると、「性別に関係なく、その人がやりたいことや得意なことをすることが大切だと思った」という反応があった。

(委 員) 審議会女性割合 (No. 10) について、女性がいらない審議会はあるか。
放課後児童クラブ (No. 25) について、待機児童は発生しているか。

(事務局) 女性がいらない審議会は 1 つである。
放課後児童クラブの待機児童は 0 である。

(委 員) 審議会などの会議の主体の人たちは、意思決定の場に女性がいらないこと
に危機感をあまり持っていない。男女共同参画を進める部署から、粘
り強く言っていただきたい。

(委 員) 高校生・大学生との協働による啓発の推進 (No. 5) について、目標値
に対して実績値がかけはなれているが、イベントの内容も含めて説明を。

(事務局) 第 3 次プランでは、起業など多様なキャリアを築いている社会人をゲ
ストとしたワークショップを実施してきた。

目標値との差については、策定時の状況に理由がある。第 2 次プラン
では、会社で働く社会人をロールモデルとして招いたキャリアデザイン
イベントを市民協働課が実施していた。第 3 次プラン策定と同時期に、
商工業振興課へ事業を移管することとなり、多様な働き方という観点で
事業内容を変更した。策定期間の移管であったため、目標値の参考とな
る実績が存在せず、第 2 次プランの事業実績をもとに 250 人とした。し
かし、多様なキャリアに触れてもらうという事業の狙いとニーズが合致
せず、従来の就活支援イベントに比べて参加者が集まらなかったという
状況である。

(委 員) 今後の方向性は。

(事務局) 中間改定において、高校生・大学生との協働による啓発の推進の取組
みに関して今後どのような事業を実施していくか、部署も合わせて検討
する必要があると考える。

(委 員) 「特定事業主行動計画」に基づく職場改革の推進 (No. 7) について、
指標は 77.3%だが、産休 5 日以上もしくは育休の取得率では 95.5%と
高い数値なので、そこを強調してもよいのでは。

ファミリー・サポート・センター登録人数 (No. 23) について、実態と

して、依頼に対して援助は十分できているか。

(委 員) ファミリー・サポート・センターに関して、依頼はほぼ受けられている。リモートで働く人の増加や、少子化の影響で活動件数が減っている状況もある。

(委 員) 育休に関連して、家事等に関する学習機会の提供(No. 22)について、子どもとの触れ合いや遊びの講座が多いので、男性に家事参加のための講座を開いていただきたい。

(委 員) パパが育休をとることで、ママと同時スタートで子育てに入ることができる。また、家の中がワンオペではなくなって、夫婦の間に会話が生まれる。言葉や情報に触れることができ赤ちゃんにとってはとてもいい環境。1か月、2か月くらいは育休をとるのが望ましい。市役所はどのような状況か。

(事務局) 資料でお示しした通り、令和5年度では、産休5日以上を取得は17人、育休の取得は18人である。男性の育児休業取得も促進していくため、指標である男性職員の産休5日以上を取得率については、中間改定において、育休も含むよう見直しを検討したいと考える。

(委 員) 御社の男性育休取得率、取得期間はどのくらいか。

(委 員) 弊社では男性の育児休業取得率は53%。長いと1年くらい、短いと数日くらいで、平均すると2か月ほどである。

(委 員) 先日、厚生労働省が、男性の育児休業取得率が30.1%まで上昇したと発表したけど、実質7割は取得できておらず、また中小企業は大企業に比べて取得できていない。やはりワンオペの状況もまだまだあるので、主体的に夫婦で子育てや家事をやろうという話にならないといけない。結婚したときからもっとコミュニケーションをとって、家事や働き方を話し合う場が必要だろうけど、かといって結婚前セミナーはなかなか難しい。やはり学生などの若い世代に伝えていくことが大事。啓発講座は集客が難しく、また、講座に参加しない人に対してどうアプローチしていくかは悩ましいけど、草の根的に機運を醸成していく必要がある。

(会 長) 学校現場はいかがか。

(委 員) 率直に言うと教員不足。だが、育休はもちろん推奨したい。

そのほか、学校では、名簿はすべて男女混合になっている。教員が子どもを呼ぶときは、すべて「さん」付けで、子どもたちも「さん」付けで呼んでいる。これも草の根として大切にしていきたいと思う。

(委員) 保育士不足など、他でもそういった問題はよく聞く。ただ、仕方ないとなってしまう。中小企業にしても、もう少し日常に余力を作り上げておかないと、女性だろうが男性だろうが育休は取れない。育休を取れない会社は、介護も対応できない。育休は事前に予定が立てられるが、介護は急に休まなければいけないこともある。そういう意味では育休をもっと当たり前に取れる環境を作ることが事業計画性を維持するための組織作りに繋がる。

(委員) 育休の話で、1年や2年と長期の予定であれば、新たな人を臨時に雇うことができるが、特に男性で1か月や2か月という期間の取得だと、その間の人員の補充は難しい。そうすると、残された人は負担が大きくなってしまう。普段から少し余力を持ってやればよいというのはごもっともだが、理想と現実にはギャップがあり、厳しい状況である。

(委員) 自主防災会について、私の地区では、長い間、本部員は全員男性であった。これはまずいと、今年は本部員に2人、女性に入ってもらった。なおかつ1人の方は副会長に入ってもらった。地区のことを考えてみても、地区委員は全員男性。それとは別に女性の会がある。地区委員と女性の会と分かれていること自体が、時代遅れかなということも課題として感じている。少なくとも防災組織から変えていくというような形で動き出している。

(委員) 上に立つのはやはり男性が多い。女性でも自主防災に携わっている人はたくさんいるので、上に立つ人も、女性を起用していけるとよい。

(委員) 防災で女性の視点がないと、まず生理の話が困る。やはり女性ならではの防災の視点は必要だと思うので、地域に浸透していくとよい。

(2) その他

— 事務局からパートナーシップ宣誓制度及びミライク刈谷について説明 —

以上