

## 令和 8 年度第 1 回刈谷市男女共同参画審議会

日 時：令和 8 年 7 月 1 4 日（火） 午後 2 時から午後 3 時まで

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                     | 稲 垣 敏 雄 |
| 地 域 ・<br>女性団体関係      | 刈谷市赤十字奉仕団                    | 西 尾 實千恵 |
| 子育て支援 ・<br>N P O 関 係 | N P O 法人子育て ・ 子育て N P O スコップ | 遠 藤 幸 子 |
| 地 域 ・<br>男性団体関係      | 日高小学校おやじの会                   | 仲 上 信 美 |
| 公 募 枠                |                              | 鈴 木 万里子 |
| 行 政 機 関              | 刈谷公共職業安定所                    | 可 児 敏 宏 |
| 教 育 関 係              | 刈谷市小中学校校長会                   | 早 川 真由美 |
| 企 業 関 係              | 市内企業の人事関連部門（デンソー）            | 松 井 悠   |
| 行 政 機 関              | 刈谷市市民活動部長                    | 丹 羽 雅 彦 |

（欠席）

（事務局）

| 所 属   | 補 職 名 等     | 氏 名     |
|-------|-------------|---------|
| 市民協働課 | 市民協働課長      | 神 谷 友 理 |
| 市民協働課 | 課長補佐兼地域支援係長 | 酒 田 孝 平 |
| 市民協働課 | 協働推進係長      | 遠 藤 麻衣香 |
| 市民協働課 | 主事          | 山 口 里 奈 |
| 市民協働課 | 主事          | 中 野 稚比呂 |

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 進捗状況一覧
- ・ 資料 2 第 3 次刈谷市男女共同参画プラン 中間見直しについて
- ・ 資料 3 第 3 次刈谷市男女共同参画プラン 中間評価のための意識・実態調査  
結果概要

## 1 開会・委員紹介

- (1) 定刻になり、市民協働課長が開会を宣した。
- (2) 各委員の紹介を行った。

## 2 副会長の選出

- (1) 審議会規則第 2 条第 2 項の規定に基づき、会長の指名により早川委員が副会長に選出された。

## 3 議題

- (1) 第 3 次刈谷市男女共同参画プランの進捗管理について

— 資料 1 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) 「特定事業主行動計画」に基づく職場改革の推進 (No. 7) について事業の実施・推進状況に、男性職員の産休もしくは育休 5 日以上の取得率 96.2%とあるが、指標との違いは何か。

(事務局) 指標は「男性職員の産休 5 日以上の取得率」であるが、産休を 5 日未満しか取得していない職員の中には育休を長期間取得している職員がおり、そういった職員を合わせると 96.2%である。

(委 員) 最近は、ほとんどの男性職員が何らかのかたちで休みを取得しており、人事課からも推奨している。しかし、制度が分かりにくく、産休と育休の違いを理解せずに取得している職員もいる。はじめに育休を取得する

と産休の取得率が下がるため、なるべく産休も取得するよう話をしている。

(委 員) 職員の有給休暇取得の状況はどうか。

(委 員) 年 16 日程度である。地方自治体では多いほうだと認識している。

(委 員) 「特定事業主行動計画」に基づく女性活躍の推進 (No. 8) について、女性部長の目標は 50% としてもよいのではないかと考えている。刈谷市は遅れている認識がある。将来的に女性が働き続けられる環境・雰囲気づくりに取り組んでほしい。

(会 長) ロールモデルも大事なので、管理職から他の職員へ話す場などを設けるとよいのではないか。

(委 員) 「特定事業主行動計画」に基づく職場改革の推進 (No. 7) に戻るが産休の取得上限日数は。

(事務局) 妻の出産休暇として配偶者の出産に係る入院の日から出産後 2 週間のうちに 3 日、育児参加休暇として配偶者の出産に係る入院の日から出産後 1 年のうちに 5 日、合計 8 日である。

(委 員) 育休は 3 年間取得できるという認識であっているか。社会保険料の免除や支援給付金がプラスされるなど、男性も育休を取りやすい環境整備が進んでいるが、指標は産休の取得率のままとするのか。

(事務局) 育休は男女ともに子どもが 3 歳になるまでのあいだ取得できる。今回の見直しで、育休の取得率を指標とすることを検討している。

(会 長) 男性の産休について、取得が可能となった人数と取得した人数は。また、制度について職員へ事前に説明する機会はあるか。

(事務局) 令和 7 年度に産休等の取得が可能となった男性職員は 26 人、産休を 5 日以上取得した職員は 12 人であるが、未確定の数値である。制度の説明について、子が生まれる職員は上司と面談する機会があり、どのように休暇を取得するか相談できるようにしている。

(委 員) 民間企業の制度はどうか。

(委 員) 法律で定められた制度に加え、仕事と育児の両立支援では短時間勤務制度について法律の上限よりも期間を長くするなど、企業によってプラスアルファの部分を検討して行っていると思う。

(委 員) 職員研修の実施 (No. 6) について、ハラスメント防止研修の受講者は課長補佐級以上とあるが、それ以外の職員には実施していないのか。

(事務局) 年度によって課長補佐級以上、係長級以上など対象を変更している。

(委 員) 相談体制の充実 (No. 29) について、DVに関する相談件数はどれほどか。また、相談窓口はどこか。

(事務局) 感覚になってしまいが、保護に至る程度の相談は1年に1件程度、保護に至らない相談を含めると1年で10～20数件である。くらし安心課が最初の相談窓口となることが多いが、小さな子どもがいる場合は子育て支援課、障害を持っている方の場合には福祉総務課など、相談者によって担当の部署につなぐこともある。

(委 員) DV相談について、男性からの相談もあるか。

(事務局) 件数としては数件だが、男性からの相談もある。

(委 員) 相談窓口が分からずに行った際、別の部署を案内され、何度もつらい話をしなければならなかったという話を過去に聞いたことがある。現在の引継ぎ体制は整えられているか。

(事務局) 別の部署につなぐ場合は、最初に話を聞いた職員から内容を共有するなど、引継ぎが行われるよう努めている。

## (2) 第3次刈谷市男女共同参画プランの見直しについて

### — 資料2、3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) 資料3の2ページについて、管理職につくことを「望まない」と回答した人は49.9%とあるが、女性のための数値か。

(事務局) 男女合わせた数値である。性別にみると、女性で「望まない」と回答した人は 61.6%、男性で「望まない」と回答した人は 36.4%である。

(委員) 性別の数値の結果が重要ではないか。

(会長) 男女差があることは押さえておきたいポイントである。

(会長) 今回の調査に限らず、教育の場は平等であるという回答が多い印象だが、着替えの問題について、刈谷市の状況を教えていただきたい。

(委員) 授業で着替える際は、男女とも人目に触れないように、例えば小さい子であれば教室を半分に分け、廊下側のガラスはカーテンで見えないようにしている。しかし、部活動では人数が多い関係で着替えの場所を確保できないことがあり、簡易的な仕切りの中で着替えていることもある。極力きちんと囲うように配慮しているところである。

以上