

愛西市男女共同参画推進懇話会 会議録

会 議 名	令和８年度 第１回 愛西市男女共同参画推進懇話会
開 催 日 時	令和８年６月３０日（木）午後２時００分から午後３時５０分まで
開 催 場 所	愛西市役所北館 ２階 会議室２－１
出 席 者	委員７名 日置雅子委員、山田雄司、山田彰子委員、鈴木隆雄委員、 伊藤健委員、福岡麻里委員、服部美紅委員 説明のために出席した者（市民協働課職員）５名
欠 席 者	１名
協 議 事 項 等	●協議事項 １ 役員選出について ２ 令和７年度の実施状況について ３ 令和８年度の取り組みについて ４ 男女共同参画プランについて
公開／非公開の別	公開
非公開の理由	—
傍 聴 人 の 数	０人
会 議 資 料	・ 懇話会 次第 ・ 令和８年度 愛西市男女共同参画推進懇話会委員名簿（掲載省略） ・ 資料１ 愛西市男女共同参画推進懇話会 会議運営要領 ・ 資料２ 愛西市男女共同参画推進懇話会設置要綱 ・ 資料３ 第４次愛西市男女共同参画プラン目標指標（Ｒ４－Ｒ８）進捗管理 ・ 資料４ 令和７年度実績報告 ・ 資料５ 令和７年度の実績報告について ・ 資料６ 令和８年度実施計画 ・ 資料７ 令和８年度の取り組みについて ・ 資料８－１ 愛西市男女共同参画に関するアンケート（表紙＋回答用紙） ・ 資料８－２ 愛西市男女共同参画に関するアンケート（質問用紙） ・ 資料９ 愛西市男女共同参画アンケート調査報告書（掲載省略） ・ 資料１０ 第４次プラン体系図 ・ 資料１１ 国・県の計画の体系について ・ 資料１２ 愛西市の課題（案） ・ 参考資料 策定スケジュール ・ 参考資料２ 愛西市男女共同参画アンケート調査報告書（小学５年生）（掲載省略） ・ 参考資料３ 愛西市男女共同参画アンケート調査報告書（中学２年生）（掲載省略） ・ 【概要版】第４次愛西市男女共同参画プラン（掲載省略） ・ 意見記入用紙
審 議 経 過	別紙のとおり

審 議 経 過

発言者	内容（概要）
	○あいさつ（市民協働部長）
	○自己紹介（委員、事務局）
	1. 役員選出について ○愛西市男女共同参画推進懇話会設置要綱第4条により、会長は委員の互選、副会長は会長からの指名。 ・会 長 日置雅子委員 ・副会長 山田隆司委員 ○あいさつ（会長、副会長）
事務局	2. 令和7年度の実施状況について 〈資料3～5を利用して説明〉
会長	・男性の育児休業取得率が令和6年度（100％）から令和7年度に低下している。対象者数と取得者数の数名単位の変動によるものという認識でよいか。
事務局	・そのとおりである。
会長	・すでに目標を達成している項目は、次期（第5次）計画の策定時に改めて目標設定を見直す（引き上げる等）ことを求めたい。
事務局	3. 令和8年度の取り組みについて 〈資料6～7を利用して説明〉
会長	・一覧表で金額や目標数値がハイフン（－）の空欄があるが、事業計画がないということか。
事務局	・数値化が困難な事業（例：実施して当然の補助金交付業務など）はハイフン（－）としている。
会長	・すでに予算化され内容が明確なものもある。「～に努める」等の抽象的表現を改め、各課はできる限り具体的な内容や目標を記載すること。 ・「女性のためのデジタル人材育成講座」に、生成AIに関するカリキュラムは含まれているか。
事務局	・今年度の講座内容には含まれていない。
会長	・将来のAI代替や利便性・危険性を考慮し、令和8年度以降も継続する場合は、専門講師を招くなどAIに関する内容をカリキュラムに必ず取り入れてほしい。
事務局	4. 男女共同参画プランについて 〈資料8—1～9を利用して説明〉
会長	・回収率が前回より低下している。質問用紙と回答票が別々で手間がかかる

	形式が、回答することを見送られた要因ではないか。
事務局	・集計作業の効率化を優先してこの形式を採用した。
委員	・自由記述など多くの意見が寄せられている。集まった声を「今後どのように施策に反映するのか」「数年後にどう反映されたのか」を市民にわかりやすく示してほしい。結果をフィードバックすることが、行政への信頼や期待に繋がると感じた。
会長	・市民の知識や理解は高まっているが、現実の生活では地域や家庭に、依然として「しきたりや慣習」が行動を阻む要因になっているのではないか。
委員	・地域の防災訓練等では参加者の約7割を女性が占め、積極性や実行力が地域の力になると実感した。一方で、町内の総代などの役職への女性登用はまだ少なく、移行が進まない課題がある。
会長	・若い世代の男性は家事や育児への抵抗がなく、社会意識は好転している。しかし、現在の企業等はピラミッド型組織であり、キャリアを重ねて責任ある立場になると、時間的に家庭に関われなくなる傾向が依然として存在する。
委員	・生活向上のため夫婦ともに働く家庭が増えているが、子どもに対する親の目が十分に行き届いているのか、少し心配に感じている。
会長	・中小企業では育児休業等の制度が未整備であったり、取得しづらい職場が依然としてある。離職後の採用・教育コストを考えれば、制度を整えて長く働き続けてもらう方が企業側にもメリットが大きい。 ・民間企業や自治体で非正規雇用が増加している。正社員と非正規の女性が同じ業務を担いながら待遇が異なるケースが多くあるが、労働環境への問題や女性の意識への影響はどうか。
委員	・正社員として求人を出した方が人材が集まるため、中途採用でも正社員雇用している。また、グレーゾーンの運用を避け、県の指針に沿って適切な環境整備に努めている。 ・業種（建設業）の特性上、現場作業への女性の応募はほぼない。仮に入社した場合、現場の更衣室やトイレなどの設備整備が必須となるが、会社としてすぐに対策を取るのが難しい現実がある。
会長	・子どもが寂しさを感じるのは、周囲との比較が生じる「過渡期」だからではないか。夫の生涯賃金が減少傾向にあり、病気や失業などのリスクに備える保険の意味でも、女性が働き続けることは家族の生活を大いに助ける。 ・経済状況や働き方の変化を踏まえ、次の「第5次プラン」を策定する際は、理想だけでなく地域の実情や市民の思いを考慮しながら、適切な目標設定を探っていく必要がある。
副会長	・産休・育休明けの1歳児の入園が激戦（1歳児の壁）となっており、確実な入園のため0歳児から預ける保護者もいる。「3歳までは家庭で」という感覚から社会が変化する中、園としては子どもが安心できる居場所づくりを目指すことと考えている。 ・良い園づくりのためには職員教育が不可欠であり、「現場の職員が楽しく働

事務局	ける職場環境」の構築に焦点を当てている。深刻な人材難や保育を目指す学生の減少が進む中、人材確保には環境整備や処遇改善を含めた手厚いサポート体制が必須である。 ・業界の特性上、男性の応募は少ないものの、男女両方の保育者がいる環境で生活することは、子どもたちが性差の違和感なく自然に過ごせるという点で、非常に良い効果がある。 5. その他 ・連絡事項 〈閉会〉
-----	--