

## 令和8年度第1回半田市男女共同参画審議会 議事録

開催日時	令和8年5月29日（火）10時～12時
開催場所	半田市役所 会議室303
次 第	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. あいさつ</li> <li>2. 会長及び副会長の選任</li> <li>3. 報告             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女共同参画審議会について【資料1】</li> <li>(2) みんなが輝くチャレンジプラン及び評価マニュアルについて【資料3】</li> <li>(3) 令和7年度みんなが輝くチャレンジプラン評価に係る意見・提言に対する対応状況について【資料5】</li> <li>(4) 令和8年度 みんなが輝くチャレンジプランの評価について【資料6】</li> </ol> </li> <li>4. 議題             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) みんなが輝くチャレンジプラン（第3次男女共同参画推進計画）中間見直しについて【資料7～8】</li> </ol> </li> <li>5. その他</li> </ol>
出席者	会長：末盛 慶 委員：板倉恵美、鈴木靖隆、岡戸秀一、斎藤由華、杉川智美、岩本佳大、榊原衣麻 事務局：市民協働課長 渡辺富之、新海貴啓、小坂優勢
議事録	
1. あいさつ	
<p>昨年度に引き続き、会長は末盛委員、副会長を板倉委員とする。          男女共同参画審議会の役割、みんなが輝くチャレンジプラン評価マニュアルについて事務局より説明。</p>	
委員	今年度の見直しについて、多方面に渡る支援になっているため、大きな変更はないと考えている。
委員	緻密に網羅できる形になっているが、常習化されている部分もあるため、内容について考えていけると良い。
委員	内容を変えることで今までやってきたことが中途半端になってしまっはいけない。全体的に網羅されているため引き続き進めていきたい。
委員	目指すべきものが大きく変わることはないが、進展がないことにも頷ける。どちらも両立できると良い。
委員	施策の方針について大きく変えなくとも中身を見つつ引き続き進めていきたい。
委員	計画・実施はされているが、実際市民には共有や、どのように役に立っているのかが見えない。例として防災訓練では地域によって様々であり、有事の際に同じ問題を繰り返すことになってしまう。市の支援に対してどの程度実施され効果が出ているか、文章ではなく実際の結果を示してもらいたい。

委員	県のプランはいつのものか。
事務局	県・国共に令和8年4月最新のもの。資料8は2026年から2030年の5年間を目標にしたもの。
委員	変更点はあるか。
事務局	<p>国では資料8、ポイントは3つ①DV防止法の改正②女性支援新法では困難な女性に対する支援を手厚くすること③企業に対して男女の賃金格差や女性管理職の見える化、女性が入りやすい社会を作るという意味で女性活躍推進法、がある。</p> <p>資料9について、国・県の改訂に応じた市の目標値。昨年度の審議会と同様の資料の改定案になっている。R2現状値当時から5年後の中間値、R13の目標値が記載されている。この資料では昨年度実施したアンケートと各課が持つ実績値を把握し、R13年度の目標値の見直しを各部署へ修正依頼をした。中間目標に対してR7年度の実績値が上回っているものは赤塗りとなっている。R7年度実績値の白塗りは目標値を達成していないことを可視化している。現在実績値がR8年度の中間目標に対する達成度を踏まえた目標の変更を各課へ依頼している。</p> <p>見直しの考え方として、基本的には下方修正しないが、1点(2-3)防災安全課について、計画策定時の中間目標を既に達成している状況。5年後R13年度の目標値は40人だったが、今回の中華見直しに関しては、目標値の設定理由を各課へ確認する中で市の方針として毎年避難所運営組織の立ち上げを進めていたが、今後新たな立ち上げは見送る方針へと転換したことにより、現状数値を維持する目標へと変更して設定した、との理由。</p> <p>他の目標値見直し理由も一覧に記載がある。</p>
委員	2-1、市男性職員の育児休業等取得率について、実績値より目標値を下げている理由は。
事務局	国を基にした半田市の計画になるため、目標値も国に準じた数値としている。
委員	個々の指標は平等を掲げているが、数値では平等でないことを表している。アンケートの取り方に問題があるのではないか。
事務局	R2策定時の国・県の調査項目に準じている。
会長	考え方は平等になっているが、社会構造はまだ変わっていない。
委員	男性が中心となって働いているところでは女性から見ると平等ではないと感じる。
会長	むしろ不平等に感じやすくなる。
委員	<p>女性が対等に働けない。また分野を選べない理由の1つ。男性社会の感覚が無くならなければ、女性は参入できず同じように働くことはできない。男女平等に働くことができる環境を作らなければ平等にはならない。市の働きかけにも期待したい。</p> <p>会社経営上平等を実現することは現実問題として難しいのかもしれない。</p>
会長	市行政職の管理職における女性の割合は、実際増加しているか。
委員	市職員の女性管理職の割合が少ない理由を昨年確認した際、対象の年齢になるまで働き続ける女性が少ない、と知った。子どもを複数人育てながら働き続けることが難しいという現状ではないか。
事務局	市の人事課が定める計画策定の際、同様の理由だった。管理職対象になる女性の母数が足りない。数値としては上がっているが、国、市の実績と照らし合わ

	せ、25%の設定となる。
会長	全職員の中、女性の割合は。
事務局	会計年度任用職員を含めず、3割程度かと思う。
委員	市も派遣社員が増えていると感じる。
事務局	派遣登用は急な欠員への補充という側面が強い。
委員	結婚退職や役職を望まない女性もいる中で、割合の数値だけでは女性の満足度を計れるものではないのではないか。 キャリアを積みたいと考える女性が働き続けることが出来ないことが不公平であって、長く仕事を続けることを推奨するものではない。数値に捉われすぎること個人の大事にしたいことを蔑ろにしてしまう危険がある。
事務局	防災資料の中で基となる国の法律では避難所運営の参画から、実働部隊や指揮監督を担う中核部へも女性登用という体制になってきている。 そのような視点を持ち、広く募集をかけることは大切だが、適材適所への配置であって、女性を登用することが目的ではない、ということを担当課とも話をしている。そこに関して数値化した目標にすることは危険な面もある。 人事課としては限られた母数の中で適材適所への配置をしている。
委員	計画体系の柱立ては国や県の方針に沿っているため、見直しはするが変更しないという話について、前回の会議でも指標1-1「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方への賛否を問う質問に、賛成をする人は悪だという考えは違う、という意見があったが、例えば夫婦間での意見の一致があればどちらが良いかは決められないのではないかと。この指標について、数値目標を変更しない理由を再度確認したい。
事務局	10年計画の中で、考え方の変化を比較検討していくために変更しないとした。ただ、その後5年のプラン策定時には変わるということも考えられる。
委員	地域柄、慣習が根強く残っていることがアンケートに反映している影響もある。女性の就労を理由に優劣を付ける考え方もあるが、現実問題としては、女性が外で働き男性が子育てや家事を優先する生活では給与面が問題となる。実際は男性の方が給与が高いことが多く、その結果家庭のためには男性が働くことになる。キャリアを積みたい女性を男性が家庭で支えることも増えているが働きたい女性が慣習によって妨げられる現状があるのではないかと。給与が同等であれば選択余地が広がる。
会長	この項目では全国で経年変化を見ることに使われている。日本人のジェンダー意識の代表的な項目。50~60年単位での変化を見る。
事務局	意図まで拾えると良い。
委員	半田市は国・県の動向を見ながら、足並みを揃えている印象。
委員	高齢世代の方はこのような環境に縛られて生きてきた、その意見を代弁している気もするが、若い世代はこの指標の文章からは良い気持ちはしない。
会長	違和感を持てる様になった、とも捉えられる。
委員	確かに給与が同等でなければ働きに出ることが難しいため、会社も賃金格差の理由まで公にすることも出てきている。内面と社会・環境の両方を進めていかなければいけない。
委員	アンケート結果を女性社員に見せた際、「働きたくて働いているわけではない。」という意見が多い。家庭を持っている女性の理想は家計の心配がなければ働きたくないと考えている場合も多い。数値が100%になることはないと思

	う。
会長	社内の女性割合はどうか。
委員	2つの事業部のうち1つは男性しかできない仕事内容だが、もう1つの事業部は仕事内容は軽作業だがもともとは男性のみだったが、女性の登用を検討した結果現在は半数程度が女性となっている。男性しかできないという固定概念を捨てた結果、女性の方が得意なこともある。企業努力や、会社トップの考え方次第。
会長	高度経済成長を支えたのは女性。女性の丁寧で細かい作業は現在も評価されている。 基本目標2あらゆる分野における女性の活躍推進の中、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大とワーク・ライフ・バランス推進の順番を入れ替えて半田市としての姿勢を示しても良い。 ただ、県に合わせて政策・方針決定をトップに挙げていると思う。日本の男女格差、ジェンダーギャップ指数が低い事実への理解だと思う。
委員	愛知県のジェンダーギャップ指数も低い。 ワーク・ライフ・バランスについて男女の意識の差が大きく難しい。理解はしていても実現が難しい。
会長	国も色々なライフステージで自由に働くことができるとの言い換えでワーク・ライフ・バランスをトップに挙げている。
委員	政策・方針決定過程における男女共同参画は職場においても女性が指導的立場に立った場合うまくまわることもあるのではないかと。
委員	職種の関係上男性の割合が多いが、女性の声を聞くために役職登用も試したがうまくはいかなかった。現在はグループとして女性の意見を集め、その声を上に上げ、基本的には会社として女性の意見を全て通す方向で動いている。その中では男性では考えつかないような意見もよく出てくる。
委員	話し合いが1番大切。言えない人が多い。女性も働きやすい社会や女性の地位向上のためにも女性の意見をすくい上げ、経営者にも届ける方法。
委員	役職者に女性が就くことによって意見が言いやすくなる。女性は風土作りや空気を良くすることが得意な傾向があると感じる。人数が増え、女性役職者同士の連携で強くなっていく。
委員	女性の1番の離職原因は人間関係。
委員	育児休業を取る方が増え、男性も家事をするようになってきていると感じる。60歳を超えた方も家事を担う意識やワーク・ライフ・バランスを考えるように変わってきていると感じる。
委員	ワーク・ライフ・バランスが最初に来て良い。 定年についての話もあるが、主婦には定年も休みもないとよく言われるが、男性にも家庭の事を良く見るように働きかけをしていく必要がある。
委員	各々書面提出になる前に評価、素案について、主に注目するポイントを予め提示してもらえると焦点が絞りがやすくなる。
事務局	資料10について、評価については昨年度同様、計画の変更はないためそれぞれ得意分野での視点の意見をいただきたい。中間見直しの素案については資料9-1の目標値の設定、資料9-2では概要について変更があるところ、関連法令を中心に素案について意見をいただきたい。
委員	市が行っていることへの評価。市に対する評価。

委員	前回2つの意見書の違いが分からなかった。
事務局	資料10表面は資料6を参照し、昨年度実施した事業に関する意見について、裏面では資料9を参照し、今後5年間のプランへの意見という視点。
会長	最新のアンケートは昨年度か。
事務局	最新はR7年度。資料9はR2年度とR7年度の結果。 目標値に関して基本的に下方修正は行わない。上昇率については表右側に機械的に上昇割合を見込みで示している。多少の減少や達成値より低いものについて、他の計画で示している数字と合わせていること、市として増やさない方針があること等具体的な理由があるものは上昇修正していない。
会長	提出期限はいつまでか。
事務局	次回7月末に会議の打ち合わせではプラン見直しをしたいと考えているため、まずは裏面についての意見を2週間以内にいただきたい。その後9月もしくは10月に評価についての会議を予定しているため、表面への意見は6月末までにいただきたい。
事務局	先程話題に挙げた市職員の男女比は再任用含め正規職員数で807名中男性342名女性は455名在籍しており、現状では若干女性の方が多い。割合では男性：女性＝42：57。管理職候補人材の裾野を広げたい意図もあると思う。またこの人数に保育士は除いている。
事務局	資料9-2の説明について補足したい。 先程関連法規を重点的に見ていただきたいとお伝えしたが、何を根拠に変えたかの関連法案を右側に示し、どのようなポイントを見て変えたか理由も付け加え、赤字の素案を持ってきているという視点で意見をいただきたい。 法改正を受け国・県も内容追加をしているため、関連の施策や計画策定内容から関連法案を基に修正をしたものを赤字の素案として示している。 資料10に関して、例年通り資料6に関する意見、裏面は今後5年間の計画見直しに関する内容。提出期限は6月12日金曜日までに裏面、6月末までに表面としたい。
	以上