

2022年度第1回伊賀市男女共同参画審議会議事概要

1. 開催日時 2023（令和5）年1月31日（火） 午後2時30分～
2. 開催場所 西柘植地区市民センター（旧ふるさと会館） 小ホール
3. 出席者
委員12人
事務局4人
人権生活環境部長、人権政策課長
人権政策課職員2人

1 開会

事務局：皆さんこんにちは。定刻となりましたので、ただいまから2022年度第1回伊賀市男女共同参画審議会を開会いたします。

皆様には公私ご多忙のところご出席いただきまして、ありがとうございます。

審議会の議事に入るまでの進行を務めさせていただきます、人権政策課の服部と申します。よろしくお願いたします。この審議会は、「伊賀市情報公開条例」第24条の規定に基づき、会議の公開を行いますとともに、「審議会等の公開に関する要綱」第8条に基づく議事概要作成のため録音させていただきますので、ご了承賜りたいと存じます。発言の際には、係の者がマイクをお渡しいたしますので、必ずマイクを通してご発言いただきたいと存じます。

本日は、総委員13名のうち、12名の皆様にご出席をいただいています。出席者数が半数以上となっておりますので、伊賀市男女共同参画推進条例第14条第2項の規定により、本審議会は成立していることをご報告いたします。

それでは、事項書に基づきまして、進めさせていただきます。

まず、事項2の「伊賀市男女共同参画審議会委員の委嘱について」をご説明いたします。昨年度は、新型コロナウイルス感染拡大の防止対策のため、対面開催が叶いませんでしたので、改めてご説明いたします。

本審議会は、伊賀市男女共同参画推進条例に基づき設置されており、その所掌事務として、

(1)伊賀市男女共同参画基本計画の策定及び変更に関すること。

(2)男女共同参画社会実現のための施策の基本的事項及び重要事項

(3)市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する評価

以上3つの項目について調査審議すると規定されております。

今回の審議会委員の任期は、伊賀市男女共同参画推進条例第13条の規定により、2021年7月27日から2年間となっております。

委嘱状につきましては、昨年2月25日付で送付させていただいております。

本来ならば、お一人お一人に、ご委嘱申し上げるのが本意ではございますが、今回、委嘱させていただく委員の皆様の皆様のお名前を読み上げさせていただくことによりまして、委嘱 並びにご紹介とさせていただきますので、ご了承賜りたいと存じます。また、お名前を読み上

げる際にマイクをお渡ししますので、一言ご挨拶を頂戴したいと存じます。では、資料1の「伊賀市男女共同参画審議会委員名簿」をご覧ください。では、お名前を順に申し上げますので、ご挨拶をよろしくお願い申し上げます。

(各委員あいさつ)

(事務局あいさつ)

事務局：それでは、引き続きまして事項3の「会長・副会長の選任」について、ご説明いたします。会長・副会長の選任につきましては、審議会条例第13条第5項の規定により、委員の互選によってこれを定めることとなっており、会長に朴委員、副会長に藤岡委員にお願いする旨、昨年度の第1回男女共同参画審議会の書面決議にてご承認をいただいております。それでは、会長に選任されました朴委員からご挨拶をいただきます。

会長：失礼いたします。コロナ禍ということで常識が変わっておりまして、この間に私たちは色々気づいたこともあるのではないかと思います。苦い経験かもしれないですが、そこをプラスに変える時期に来ているのではないかと考えております。

第4次伊賀市男女共同参画基本計画が2021年3月に公表されまして、どこの都道府県にも市町にも基本計画はありますが、似たものが多い中で、本当に皆様のご協力によって、伊賀らしさという部分が見えてきたと思えました。シンプルで尚且つやらなければならない3つの目標があります。皆様のご挨拶の中でもありましたが、今更男女共同参画と言わなくても、人間として熱意がある人なら、女性であろうと男性であろうとやっていけるような社会をどう作るのかというのを、私たちはわかりやすく考えることができたのではないかと思います。

2021年度にどういうことが行われて、どういうところが良い成果が上がって、どういうところがまだ足りないのかという部分を、皆でご意見出し合っていく審議会になればいいと思います。委員の皆様の方をお借りして、1+1が10、100にもなる審議会になればいいなと思います。よろしくお願いいたします。

事務局：次に、市行政を代表いたしまして、伊賀市人権生活環境部長の上島から、ご挨拶申し上げます。

部長：改めまして上島です。本日の審議会にご出席ありがとうございます。並びに平素は、市の諸施策、特に人権施策、男女共同参画施策につきましてご支援ご協力いただいておりますことを改めてお礼申し上げます。ありがとうございます。

先ほどから、コロナということで、伊賀市で昨日40件ほどの報告があって、一昨日が80件近くありました。徐々に減ってきていますが油断をせず、まだ増える可能性もありますので、委員の皆様方、感染予防等十分に行っていただきたいと思っております。

さらにコロナによりまして、2021年度の統計ですが、自殺者数が2万1千人ほど出た

中で、女性が2年連続増えているという状況が警察庁の調べでわかっております。ライフスタイルが変わってきたという状況も含めまして、精神的に追いやられての自殺であろうと書いてありました。その中には、子どもも入っているようです。小中学生の自殺も増えているということで、やはり弱者とされる人たちが命を絶たなければならない状況では、まだまだ男女共同参画は、非常に厳しい部分があるのではないかと考えております。

そういう状況の中で、日本におきましては、ジェンダーギャップ指数が毎年発表されております。教育、経済、健康、政治、この4つの分野におきまして、どれだけ女性が進出しているのか、これが2022年では146か国中116位という非常に低いレベルの指数でございます。経済と政治が非常に低いという状況でやはりまだまだ日本は遅れているというのを目の当たりにしております。

伊賀市男女共同参画基本計画は道半ばです。事務局一同一生懸命頑張っております。1つ成果として見えているのが、審議会の女性登用率が少しずつではありますが成果が上がってきているということをご了解いただきまして、今後ともご支援をよろしくお願いしたいと思っております。本日はどうもありがとうございます。

事務局：それでは、伊賀市男女共同参画推進条例第14条の規定により、会長が会議の議長となることとなっておりますので、議事の進行を会長様、よろしくお願いいたします。

会長：はい、では事項書に基づきまして進めさせていただきます。伊賀市男女共同参画基本計画実施事業につきまして2021年度の進捗状況、及び2022年度の計画について、資料2及び資料3に基づきまして事務局の方から説明をいただき、その後議員の皆様の方から質問、提案など賜りたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

事務局：では、協議事項の(1)伊賀市男女共同参画基本計画実施事業の2021年度の進捗状況及び2022年度の実施計画についてご説明申し上げますので資料2をご覧くださいと存じます。

これより、基本目標Iから順に説明させていただきますが、まず、資料2の2ページをお開きいただきたいと思います。

2ページには「自己評価」として、基本目標IからIIIまでの各事業の実績に対する共通の評価基準について記載しています。評価は、単年度の目標に対しての実績で、105%以上で「かなり取り組みができた」とし「A」、90%以上～105%未満を「取り組みができた」とし「B」、75%以上～90%未満を「取り組みが不十分だった」とし「C」、75%未満を「取り組みができなかった」とし「D」としています。そして、新型コロナウイルス感染拡大の影響により事業が実施できなかったものを「コロナ禍により、中止」とし評価を「E」として加えまして、5段階の評価としています。

なお、「C」「D」評価の事業の詳細な分析結果については、本日ご用意させていただいていませんが、後日、まとめた資料を委員の皆様提供させていただきたいと存じますので、

よろしくお願いいたします。

また、本日説明させていただく事業は、主な事業ということで、評価が低い事業、第4次計画における新規事業、また特に取り上げるべき事業をピックアップしたものといたします。なお、第4次計画の体系については、「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」本冊の22、23ページに掲載していますので、併せてご覧いただければと存じます。

では、基本目標Ⅰのあらゆる分野における男女共同参画の推進について、説明いたします。この基本目標Ⅰは、政策・方針決定過程への女性の登用・参画を推進するとともに、地域社会においても性別に関係なく誰もが参画できるまちづくりを進めるために取り組むものです。

まず、基本施策Ⅰ「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」については、3～5ページに掲載しています。

まず、3ページの事業番号Ⅰの「企業に対する女性登用の情報提供と啓発」では、企業に向けた女性登用等、男女共同参画啓発推進のための取り組みとして、人権政策課、商工労働課、各支所振興課及び関係機関が連携し、企業訪問による啓発を計画しました。しかし、令和3年度は新型コロナウイルス感染症拡大の防止対策により企業訪問を中止し、文書回答に切り替えたことから、各支所における訪問実績の評価は「E」となりました。企業により取り組みの姿勢に差がある現状であるため、今後も女性を登用することのメリットを伝え、取り組みの重要性を考える機会を持っていただくため、継続的な啓発を続けていく必要があります。

次に、4ページの事業番号Ⅱの「女性活躍推進法一般事業主行動計画の企業への周知」についてですが、これは第4次計画から新設した事業です。女性活躍推進法一般事業主行動計画の規定する労働者301人以上の事業所に対して、行動計画が策定できるよう情報提供等などを行うものです。商工労働課、人権政策課が連携して、企業訪問等の機会における周知啓発を計画していましたが、先程申し上げたとおり、コロナ禍の影響により企業訪問が出来ず、代わって郵送により資料を送付し啓発を行いましたので、評価は「B」となりました。今後もあらゆる機会に行動計画策定について啓発を続けていく必要があります。

続きまして、5ページの事業番号Ⅲ「審議会等委員の女性登用の拡大」について、審議会等委員に女性の登用を推進するよう、庁内関係各課へ要請し、女性委員の登用率が40%未満の審議会等については、「審議会等の女性委員選任状況調査票」の提出を依頼し、女性委員を増やすことができない理由及び今後の選任方針を調査するとともに、次回選任時における積極的な女性登用を構成団体等に働きかけるよう要請しました。女性委員の登用率について、第4次計画の最終目標である40%をめざす中で、段階的な目標として令和3年度は30%としていましたが、実績は24.9%と目標値には達せず、評価は「C」としました。令和4年度も引き続き目標を30%とし、登用率の低い審議会の担当課へのヒアリングの実施や、後程、報告事項として挙げてさせていただいておりますが、担当課への登用指針を明文化して示す等、目標達成に向け継続した取り組みが実施されるよう、粘り強く啓発を進めてまいります。なお、最新のデータとしまして、令和4年12月1日現在における「審議会等

の女性登用状況調査票」を参考資料として配付させていただきますので、ご覧いただければと存じます。

同じく5ページです。事業番号4「市職員の管理職への女性登用の拡大」について、市職員の管理職への女性登用率の最終目標38%をめざし、段階的な目標として令和3年度は34.16%としていましたが、実績は33.0%と目標値には達しなかったため、評価は「C」としました。令和4年度も引き続き目標を34.16%とし、「女性活躍推進法」の施行により策定した「伊賀市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」に沿って積極的に女性管理職の登用を進めていく予定です。また、キャリア形成していくイメージ・意欲を持ち、管理職になることへの不安を解消するための研修等を実施する等、積極的な推進を行います。

続きまして、基本施策2「雇用における男女共同参画の推進」については、6～8ページに掲載しています。

まず、7ページの事業番号10「LGBT当事者等の実態生活における人権保障の取り組みの推進」については、第4次計画から新設した事業です。企業・事業所等を含めてあらゆる分野において、LGBT当事者等が自分らしく生活できる環境整備を進めるための啓発を推進します。商工労働課、人権政策課が連携し、企業訪問等の機会に周知啓発を計画していましたが、コロナ禍により企業訪問が出来ず、代わりに郵送により資料を送付し啓発を行いましたので、評価は「B」となりました。令和4年度は企業訪問による啓発を計画していますが、今後もあらゆる機会に啓発を続けていく必要があります。

続いて、同じく7ページの事業番号11「認定農業者制度、家族経営協定活用等の促進」について、指標項目「伊賀市農業経営基盤強化促進協議会委員に占める女性委員の割合」の最終の数値目標30%をめざす中で、段階的な目標として令和3年度は25%としていましたが、実績は18.2%と目標値には達せず、評価は「D」としました。令和4年度も引き続き、目標値を25%と定め、家族経営協定制度の説明や伊賀農業女性ネットワークへの支援を推進します。

続きまして、基本施策3「地域社会での男女共同参画の促進」については、9～13ページに掲載しています。

まず、9ページの事業番号15「住民自治協議会等における男女共同参画の推進」について、指標項目「住民自治協議会運営委員の女性の参画率」の最終目標である30%をめざす中で、段階的な目標として令和3年度は17%としていました。実績は17.5%となり目標を達成しましたので、評価は「A」としました。令和4年度は目標を引き上げ20%とし、最終目標の達成に向けて取り組みます。住民自治推進課では、各地域自治協へのヒアリング等を通じて、地域活動の方針決定過程への女性の参画を促すとともに、研修会や講演会の情報提供を行います。また、人権政策課では、住民自治協議会での女性役員の登用を依頼するとともに、女性登用率の低い住民自治協議会に対しては個別にヒアリングを行うなど積極的な協力要請を行います。なお、令和3年度は登用率5%以下の住民自治協議会7地区を対象にヒアリングを実施しました。令和4年度以降も登用率の低い自治協に対し個別に働きか

け、地域活動等における女性の視点の重要性を訴えてまいります。また、男女共同参画に関する講座などの情報提供や、令和2年度から実施している「女性防災リーダー養成連続講座」については、引き続き実施するよう検討してまいります。

続いて、11ページの事業番号21「女性のリーダー養成講座の開催」については、女性が能力を発揮できるよう、エンパワメントを高めるための講座として、「就労支援講座」「エンパワメント講座」「女性防災リーダー養成連続講座」を実施しました。指標項目の女性防災リーダー養成研修修了生人数について、令和3年度の目標を17人と設定していましたが、本来ならば令和2年度修了生12人と令和3年度修了生目標17人を合計した29人を目標設定とするべきでした。29人の目標に対して、令和2年度、3年度の合計実績が23人という結果で79%になるため、「C」評価が妥当であると判断し、このように評価しました。今後も、女性があらゆる場面で能力を発揮できるよう、エンパワメントを高めるための講座を開催してまいります。コロナ禍の影響もあり参加者数が伸び悩んでいる状況です。「女性防災リーダー養成連続講座」については、令和2～4年度と今年度までの3カ年計画としていましたが、令和4年度の受講生7名を含め、当初の目標45名に対して十分な人数の女性リーダーの育成は達成できていませんので、今後対象やアプローチの方法を再検討しまして、より有効な形で継続していくことを検討しています

以上で、基本目標Iの説明を終わります。よろしくご審議いただきますようお願いいたします。

会長：ありがとうございます。ただいまの説明について、皆様のほうから質問、コメントなどありますでしょうか。

委員：事業番号の21番の地域の女性防災リーダーの養成で、私自身2期生で参加させていただき、本当に良い勉強をさせていただきました。募集して頂いてもなかなか集まらないということですが、どうしてなかなか集まらないのか。住民自治協議会の中で関心がある問題ですし、経験談や話し合いや訓練等、学んだら本当に良い内容だと思います。今いつ何が起こるかかわからないこの時に、女性の力が絶対必要です。

昨年、私の住んでいる地域で、他の地域での防災活動に私と男性の2人で体験させていただきましたが、本当に必要な問題であると感じました。人権政策課で推進していただいているが、住民自治協議会の中での推進というのがどうなっているのでしょうか。もっと女性リーダーの重要性や防災に関しての意識を何とか後押ししていただければ、参加者を増やすことができるのではないのでしょうか。

事務局：ご意見ありがとうございます。コロナ禍ということもあって、人数が減ってきているという状況でございます。

先般、令和2年度と3年度に修了いただいた方にアンケートをとらせていただきました。内容は、修了した知識等をどういった形で活用させているか、というような内容でしたが、なかなかそれを地域に持ち帰って活用できる場がない、そういった機会に恵まれていない

というご意見を沢山いただきました。せっかく研修いただいたものを、活かしきれていない現状が初めてアンケートの中で分かってきました。

どの住民自治協議会でも防災に力を入れていただいている、大切なことであり優先順位は高いという認識は持ってはいただいていると思いますが、どうしても構成として男性の方が多いという中で、そこに女性の修了生が入って行きづらいということも聞かせていただいております。

今後の防災リーダー研修において対象やアプローチの方法を変えていくことにより、より沢山の方に参加していただく、そして何よりそれをお持ち帰りいただいて、活用いただけるような形のを企画側として考えていかなければならない。消防部局と女性消防団の方と打合せをさせていただきながら、どのような形がいいのか、どうやって連携をとっていけばいいのか協議させていただいているところでございます。

会長：よろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

委員：失礼します。取り組んでいただいていることが、各地域でなかなか高まっていかない、広がっていかないということかと思いますが、やはり私も住民自治協議会で、なかなか女性の委員が少ないというのが一つあるのではないかと思います。私の住んでいる地域では、増えるどころか、今年度は女性の委員さんが減っています。男性中心でまちづくりが進められていきそうに感じるときもあるので、やはり住民自治協議会で女性委員の人数が欲しいのではないかと、このところ感じております。

事務局：ありがとうございます。先ほど少し触れましたが、登用率の低い住民自治協議会に昨年度直接聞き取りをさせていただきました。いろんな事情も聞かせていただきましたが、住民自治協議会によっては、地域の自治会長で大半構成されているというところがあります。伊賀市内では自治会長の90%以上を男性が占めているという現状の中で、なかなかその中に少数である女性が入って行きにくい、入ったとしても意見が出しにくいことが、女性目線の事業や施策に活かしきれていないという、構造的な問題があるということも認識させていただいております。徐々に住民自治協議会の登用率も上がってきてはいますが、まだまだそういったところは多くないということも聞かせていただいている。住民自治推進課等と連携を取りながら、翌年度以降推進していきたいと思っています。

委員：ありがとうございます。住民自治協議会でそれぞれの代表が集まって話し合いされていますが、住民自治協議会に入って話をするという以前に、各地域で、女性が会合に如何にして参加していくか、それぞれの地域で決定する場に女性がどれだけ入っているのかということもこれから考えていかなければいけないと思います。できるだけ自分の地域で女性が意識をもって参画していくような取り組みがこれから必要じゃないかなと思っておりまして、自分の地域で実践して行けたらと思っています。

事務局：貴重なご意見ありがとうございます。委員の考えのもとに庁内や地域の方でもお声がけをさせていただきながら進めて参りたいと思います。

会長：ありがとうございます。いかがでしょうか。

委員：8ページの取組ですが、職業能力向上ということで、三重県では人材開発支援を育成しようという制度が昨年からは始まっています。ここに書かれているのは求職者という言葉ですが、今女性の活躍ということ言えば、在職中に訓練をしてスキルアップをしているというところで支援をさせていただいております。いわゆる高度デジタルであるとか、情報技術であるとか、そういったものに力を入れておまして、継続的な支援や従業員が自ら意欲を持ってやっていただいたところへの支援を、是非求職者ということに限らず、企業の方にもこういった制度があるということを知っていただければと思います。

事務局：ありがとうございます。企業訪問等において、商工労働課、人権政策課で連携を取りながら、そのあたりも情報提供させていただくよう検討してまいりたいと思います。

会長：ありがとうございました。いかがでしょうか。では引き続き説明をいただいて、また質問、コメントいただきたいと思いますので、ご説明をよろしく願いいたします。

事務局：それでは、基本目標Ⅱの共同参画に関する意識の普及と教育推進について、説明させていただきます。

まず、基本施策4「男女共同参画を実現するための意識づくり」については、14～17ページに掲載しています。

まず、14ページの事業番号26「法律等についての学習機会の提供」について。第4次計画から新設した事業です。あらゆる機会を捉えて、国、県における男女共同参画に関わる法律や条例、また「伊賀市男女共同参画都市宣言」「伊賀市男女共同参画推進条例」などについての意義・目的の周知に努めます。講座やイベントなどでチラシの配布や掲示を行うことにより周知しましたので、評価は「B」となりました。今後も引き続き取り組んでまいります。

次に、14～15ページの事業番号27「地域団体等に対する慣行等の見直しの啓発」については、人権政策課及び各支所振興課が、人権啓発地区草の根運動推進会議が行う講演会や各地域における地区別懇談会等において、固定的性別役割分担意識の解消に向けての啓発を行いました。コロナ禍のため、可能な範囲での開催となりましたが、市内全域114地区のうち、63地区での開催となりましたので、評価は「D」となりました。また、各支所管内でも計画していましたが、開催できた地域と全くできなかった地域との差があり、評価も「B」もしくは「E」と差が生じました。2024（令和6）年度実施予定の「男女共同参画に関する意識調査」における「男は仕事」「女は家庭・育児・介護」に賛成しない市民意識の割合」の数値目標65%をめざし、今後も取り組みを進めてまいります。

続いて、16 ページの事業番号 29「情報の理解・判断力を高める講座の開催」については、メディアなどから受け取る情報を男女共同参画の視点で読み解く力を身につけるための取り組みとして「三重県内男女共同参画連携映画祭」を実施する予定でしたが、コロナ禍により実施できなかったため、「E」評価としました。令和 4 年度も引き続き、上映前のプレトークにより男女共同参画の視点での映画鑑賞を体験できる映画祭を企画します。

続きまして、基本施策 5「保育・学校教育・生涯学習等における男女共同参画の推進」については、18～22 ページに掲載しています。

まず、18 ページの事業番号 35「職場体験、ボランティア等の体験活動の充実」について、すべての学校において、性別にこだわることなく、将来どのような仕事に就きたいのか、どのような生き方をしたいのかを見つけることを大事にしたキャリア教育を推進するため、発達段階に応じたキャリア教育及び進路指導を実施しました。「職場体験を通して自分の生き方や進路を深く見つめ直すことができた生徒の割合」を指標とし、90%を目標としましたが、コロナ禍により職場体験は中止としたため「E」評価となりました。

次に、19 ページの事業番号 38「女性教員への管理職試験の受験推奨」について、教育現場で女性が管理職になることの意義をふまえ、女性教員が積極的に管理職試験を受験するよう働きかけましたが、前年度の 10 名から 7 名に減少したため「C」評価となりました。教員の年齢構成等の問題もあり、受験者数自体が減少傾向にありますが、今後も女性管理職の受験者数が増えるよう働きかける必要があります。

続いて、基本施策 6「あらゆる暴力の根絶」については、23～27 ページに掲載しています。

基本施策 6 では、全ての事業において評価は「B」としています。そのうち、27 ページの事業番号 53「労働施策総合推進法について企業への周知」については、第 4 次計画から新設した事業です。労働施策総合推進法に基づく、パワーハラスメント対策、特にセクシュアルハラスメント等の防止対策について、商工労働課と人権政策課が連携し、企業に対して周知を図ります。令和 3 年度はコロナ禍により企業訪問を実施できませんでしたが、資料の郵送により周知、啓発を行いました。

次に、基本施策 7「生涯を通じた心身の健康づくり」については、28～31 ページに掲載しています。

28 ページの事業番号 55「多様な性的指向・性自認への理解促進と支援」については、第 4 次計画から新設した事業です。関係機関と連携しながら、講演会や地区別懇談会等、さまざまな機会をとらえ、あらゆる分野における性の多様性に関する教育・啓発を行います。令和 3 年度は、伊賀市教育研究会などと連携しながら教育・啓発を行えたので、評価は「B」です。指標項目「性の多様性についての啓発が必要と考える市民の割合」について、2024（令和 6）年度に実施予定の「男女共同参画に関する意識調査」において 30%をめざし、引き続き取り組みます。

次に、同じく 28 ページの事業番号 56「パートナーシップ宣誓制度」の条例化に向けた検討協議の実施」についても、第 4 次計画から新設した事業です。現行のパートナーシップ宣誓に関する要綱について、市の人権課題として取り組みを強化するために「条例化」に向

けて検討協議を進めます。令和3年度は「性の多様性を尊重するまちづくり」の条例化に向けて、パートナーシップ宣誓制度の位置づけを含め、その内容を検討に努めましたが、十分な進捗ができず、評価は「C」となりました。今後も条例化に向けて、引き続き内容等の検討を進めてまいります。

以上で、基本目標Ⅱの説明を終わります。よろしくご審議いただきますようお願いいたします。

会長：ありがとうございました。ただいまの説明に対する委員の皆様、質問、コメント等いかがでしょうか。

会長：少し考える時間が必要かもしれませんが、今の説明に関わるところで、事業番号の55と56で、パートナーシップの宣誓の条例化などが初めてこちら第4次に盛り込まれているもので、野心的かと思っておりますが、「やるか」「やらないか」という部分で評価することは非常に難しかったのではないかと思います。ここで「C」というような判断になっていくのは、最初のページを見ますと「C」は、「取組が不十分だった」「75%以上90%未満」ということは、7割8割はやったということで考えてよろしいでしょうか。

要するに世の中100%達成という「A」です。伊賀市は非常に厳しくて100%を超えなければ「A」にはならないし、「B」「C」もそうですが、8割9割というのが、どうものなのか。どこまでできれば「C」なのかというのを教えていただきたいと思っております。

事務局：はい、ありがとうございます。ここは数値化するのは非常に難しく、客観的な指標を作るのは難しいところがあります。では7割程度は何なのかというところでご質問いただきました。

具体的には、条例化をするのかというところでは、令和3年度においては少なくとも協議していませんが、パートナーシップ宣誓制度の位置づけという部分で、三重県で新しく宣誓制度ができたということも踏まえての議論が必要ということもあり、人権政策課の中での議論にとどまっている状況です。そして、所管課だけで議論をするものではなく、条例化に向けては当然、当事者、特にこの制度を活用していただいている方のご意見や、専門機関等のご意見やご助言いただきながらどういったものかという構成も含めて、まずは所管である人権政策課の方から発信する。そしてご意見を頂戴するというように考えていますが、なかなか令和3年度から4年度では進められていないというのが正直なところでございます。この「C」評価が適切かどうかというところを考えましたが、議論がなされていないわけではないことから、「C」とさせていただきます。

会長：「C」で良かったと思っております。見てみますと数値化できるものは、例えば、あるものさして75%以上あったら「C」であるとか、そういうところに関して、評価しやすい部分はそれでいいと思っておりますが、先程おっしゃられるように庁内での意見交換を全くしなかったわけではないし、かといって議論を深めたかといったらどうかということで、真摯な評

価であると思います。ここで定数的な判断基準というものをどのように考えるか。2021、2022はこのような形で、定量的な判断しかないのでは仕方がないとは思いますが、これからこの第4次計画はまだまだ発展していかなければなりません。評価システムに関して、我々審議する者としては評価システムまでタッチができないことになっておりますので、やはり庁内の評価を考える会議などにおいては、定量と定数性その部分をどのようにして納得できるようなシステム制度にしていくのかを協議いただきたいと思えます。

100%を超えることは大変厳しいものであります。だから、105がいいのか100がいいのか101がいいのか、それはわかりませんが、基準は何かということを考えていく必要があります。そこで懸念されるのは、皆「A」をもらいたいし、「B」ももらいたいため、目標設定において下向きに設定しがちです。何のための評価なのか。評価のための評価ではなくて、幸せな伊賀市になるためにやっているということを考えてときに、評価は絶対しなければいけないけれども、基準値を下げてしまうということがないように、そういった問題を真剣に考えて、どういった形でやっていくのかというのを考える必要があります。

しかし、非常に真摯な答えをいただいたので、これから評価基準を変えるなり、あるいは今がいいならいいなりの位置づけをするなり、そういうところもやっていただきたいということを申し上げたいと思えます。

そうしたら8～9のところもありますので、引き続きよろしく申し上げます。

事務局：では続きまして、基本目標Ⅲのワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現について、説明させていただきます。

まず、基本施策8「調和のとれた仕事・家庭・地域生活の推進」については、32～38ページに掲載しています。

35ページの事業番号68「育児・介護休業の取得促進」について、商工労働課では市内企業に対し、企業訪問等による啓発を行う予定でしたが、コロナ禍により訪問ができず資料郵送による啓発となりました。指標項目「事業所における育児・介護制度の導入の割合」について、目標を66%としていましたが、52.3%と届かなかったため、「C」評価となりました。人事課では市職員に対し、次世代育成支援の各種制度等について、周知を行いました。特定事業主行動計画、子育てハンドブック等をグループウェア内で公開し、育児休業の長期取得者や部分休業、育児短時間勤務制度についての周知を行い、令和3年度男性職員の育児休業取得者は8名となりました。指標項目「市男性職員の育児休業取得者率」について、目標を11.2%としていましたが、29.63%となりましたので、評価は「A」です。

次に、36ページの事業番号69「家庭教育への男性の参加促進」については、男女共同参画社会実現に向けて、父親が子育てに積極的にかかわるよう講演会などを開催し、学校・幼稚園・保育所（園）や地域において、男性が家庭教育へ参加しやすい体制づくりを進めました。保育幼稚園課、学校教育課、生涯学習課によりそれぞれ取り組みましたが、新型コロナウイルス感染症拡大のため、学校ではPTA行事等が中止や規模縮小に、また実施予定の一部のイベントが中止となったため、評価は「B」「C」「E」となりました。

続きまして、基本施策9「家庭生活における男女共同参画の推進」については、39ページに掲載していますが、全ての事業で「A」「B」評価であり、それぞれの取り組みが進んでいることがうかがえます。

事業番号76「介護における男女共同参画の推進」では、介護高齢福祉課で、介護は男女を問わず家族や地域全体で行うものという意識を高めるための学習機会を提供し、評価は「B」となりました。

事業番号77「父親の育児参加の促進」では、保育所や園の行事開催日や内容の検討により、父親の行事参加が増加傾向にあります。今後も引き続き参加しやすい開催日や内容を検討します。評価は「B」です。

以上で、基本目標Ⅲの説明を終わります。よろしくご審議いただきますようお願いいたします。

会長：ありがとうございました。皆さんいかがでしょうか。はいどうぞ。

委員：はい、失礼します。35ページの66番の関連ですが、男性が家事を担い、育休をとるということになると、やはり企業に勤めている男性で育休を取るということと、行政職員や教員が育休をとるということにご本人の考え方の違いがあります。私は女性ですけど、たまたま私の知り合いで、企業に勤めていて今は公務員という男性がいますが、公務員で結婚して、奥さんが子どもを授かって育休を取りました。「きっと前の職場だったら、取ってないだろう」と彼が言っていました。たまたま行っている市の、男性の市長が男性の育休を勧めた。そういうことで取りやすかった。育休を取った後、職場に戻った時に出世に影響するのではと考える。実際、男性が管理職になっている場合、企業がどこまで育休を取れるのか。中小零細企業が多い伊賀市において、現実にはいかなものかと思うところもあります。そういうことが少しでもとりやすくなる。女性の社会進出を考えたとき、やはり女性でも男性でも勇気のいる決断だと思います。そのあたりをやはり進めていかないと、市民も幸せを感じられない。家庭の経済力、地域の経済力は大事ですので、そこをどう進めていくのかと思いましたので、発言させていただきました。

会長：ありがとうございます。このような意見ですが、いかがでしょう。

事務局：職員の育休取得は「A」ということで評価させていただいていますが、奨励されているという中でも、職場の状況等によって取りにくい、言いだしにくいというところは承知しています。職員でそういう状況ですので、企業が経済活動を進めていく中ではどうしても無理があるということもあるかと思えます。

企業訪問等でも状況を聞かせていただきますが、「制度はあるが、なかなかそれを活用しきれていない」という声もいただいているところでございます。それは働きやすさという部分で、働き方改革の中で進めていただきたいということで申し上げてはいますが、現実には難しいということをたくさん聞かせていただいているということです。行政がまずはそうい

ったところを説明していく中で、企業の方でも広げていただきたいと申し上げたいと思いますし、それぞれ事情はあると思いますが経営者の方、管理部門の方がそういった意識を持っているということが非常に大事です。市役所でも同じですが、そういったところの意識改革の啓発を広報等でやっていますので、積極的に情報を提供させていただきながら醸成を図っていきたいと思っております。

会長：ありがとうございます。企業の方ではどうでしょうか。やりづらい、やりやすいは企業にもよるとは思いますが、どうでしょうか。

委員：弊社は、女性に関してはほぼ育休を取っております。それが当たり前という社風の中で行っているため、「子どもができたからとっていいですか」という話には全くならず、「子どもができました」「出産日はこの日です」「この日から休みます」「いつから休めますか」という話になるので、勝手に取って勝手に戻ってくるというのが社風にはなっています。

2～3年ほど前に、たまたまその時出産ラッシュというか、奥様が出産されることがとても多くて、男性が1週間から2週間ずつ取るようなことを行っていました。そのとき5人くらい取ったという経緯があって、今も男性も割と取りたい人は取っています。やはり女性ほど長い時間は取れなくて、1週間や1ヶ月ほどにはなってきますが、それでも取りたいという人は取っています。最近もお子さんが生まれた男性の方が、育休を取りたい、奥さんを手伝いたいから休みたいということで、一か月ほど休んだ社員がいました。その間は社員が代わって、一か月という期間が短かったので取りやすいとは思いますが。

今の若い人といいますか、30代くらいの方は家事・育児も自分がするという考え方が根付いているような感じがあって、例えばお子さんが風邪になったときも、「この前奥さんが休んだから次は僕が休もう」というようなことを言っている社員が非常に多いと思っています。男性がきっちり取るというのは弊社もなかなか例はないですが、弊社の上層部が子育てには参画しなさいという考えを持っているのもあって、割と育休が取りやすい環境かと思っています。

今から10年以上前に、男性が育児の短時間勤務をしたことがありました。奥さんが2人目を妊娠されたので1人目を保育園に送らないといけないため短時間勤務をするといった社員がいたのですが、その社員は今部長になっているので、ちゃんと出世もできるというか、頑張っていれば出世できるというモデルになっているので、出世に関係なく自分は子育てをしたいと割と若い社員は言っているのかなと思います。ただ弊社は中小なため、動員が大変にはなるので、女性も男性もお互い様の精神があるのでやっているのかと思います。

会長：はい、変わりましたね。いいですね。今の話を聞いて、我々審議会や色々な会議で、若い人、中間管理職、そういうところで意見交換できるような、身近なところの色々な話を意見交換できる場を企画することもできるのではないかという気がしています。最近職を探している人たちも含めて一緒に話をしてはどうかと思いますが、最近の動きはどうでしょうか。

委員：はい、確かにそういった企業は増えてきました。魅力ある求人ということ働きかけているところで、御社ではどのようなことをしているのか、働いてみようかと思うのは何があるのかというと、やはり有給休暇といいます。あとは、休みたいときに休みがとれるかどうかなど、そういった目に見えた形での働きやすさを示すために、こういった取り組みをしているのかを聞いています。

実は、男性への普及が最近少し増えております。我々の関係の雇用環境均等室が企業の方に出向いて、普及に努めていますが、その時に「あなたたちはいいよね、営利目的としていない。うちは1人休むとその分回転が悪くなる」という声を聞きます。当然その声は理解できますが、我々としてはそこをなんとか説得していくしかないと思っています「子どもができた」と言われたときに「育休を取りたい」と言わせることなく、上司の方から「いつ育休を取るのか」と言うように、というような風潮でやっけていまして、代替職員を要求することができるようになっています。ですから、若い人はそういった中で当然とれるという考え方が多い状況です。

会長：ありがとうございます。世の中良い方によって変わって欲しいと思いますが、伊賀市は市の男性職員 29.63%が育休を取得している。私が知っているいくつかの県や市町でも、一応取り組んでいるようですが、育休1日でもいいから取る、1日でも1時間でもいいから取るという雰囲気ができるのもいいかなと思います。29.63%というのは、最初11.20%に比べると大きくプラスで、皆さんの努力によるものだと思いますが、こうなったら伊賀市はナンバーワンでトップランナーという形でいくということもありかと思っています。令和7年度に30%という目標が既に達成できている数値ですが、これからこれをどういう風にしていこうと思っているのか、今すぐ答えを出すということではなくて、皆で知恵を出し合ってこの数値をさらに高くしていくように思っていますが、少し紹介していただけたらありがたいです。

人事課：今伊賀市の職員の男性の育児休業取得率ということで、令和3年度 29.63%ということで、これ伊賀市の中でかなり高い数字となっております。これは、ここの中にもありますが、取得者は8名ということで、人数的にはそこまで多くないと思っています。この数字は年によってばらつきがあります。たまたま 29.63%と高い数字が出ていますが、年によって0%になったり30%になったり安定していないところです。人数が少ないということで、1人が数字に大きく影響しますので、30%という目標が低いとは思っておらず、平均して30%くらいになったらいいという意味での30%の目標ということになっております。

会長：わかりました。これは担当課が人事課になっておりますけど、またさらに努力していただいて伊賀モデルになるといいほどのものに仕上げただけであればありがたいかなと思っています。よろしく申し上げます。

人事課：わかりました。しかし、数字だけ上がればいいということではなく、家庭によって色々な形がありますので、働いてきて稼いできてくれた方がいいという方もいらっしゃると思っております、取りたい人が取りやすい環境づくりが一番重要かと考えておりますので、そのように進めていきたいと思っております。

会長：ありがとうございます。それでは、もう一つ資料3の説明が残っております、時間的な制限もありますので、皆さんいかがでしょうか。資料3に移ってよろしいでしょうか。それでは引き続き説明よろしく申し上げます。

事務局：はい。それでは、資料3「第4次計画推進のための指標の達成度」について、説明させていただきます。

資料3は、先程から順に説明させていただきました第4次計画の3つの基本目標において掲げています指標項目の令和3年度における実績を一覧表にまとめたものでございます。

記載内容ですが、表の一番左側の列が3つの基本目標を記載しています。そして、その右側には該当の事業番号と指標項目、さらにその右側には、それぞれの指標項目における第4次計画の最終年度となる令和7年度時点における目標数値と令和3年度実績の数値を記載しています。

第4次計画の最終年度の目標数値と比較し、令和3年度の実績値がどの程度達成されているかを示した一覧表でございます。

大半の項目が達成されていない状況ですので、令和4年度以降も段階的に目標数値を定める等、引き続き目標達成に向けて各事業に取り組んでまいります。一方、令和3年度実績において既に最終目標数値を達成している項目についても、今後さらに数値が向上するよう、引き続き取り組みを進めてまいります。以上でございます。

会長：ありがとうございました。資料3について委員の皆さんいかがでしょうか。質問、コメント等ありますでしょうか。

1つ教えてください。今の評価基準であれば、100%では「A」にならなくて、「B」ですよ。だから105を超えないといけないのですが、どうでしょうか。事業番号65が100%になっていますが、この場合、どのようになるのだらうと思って少し気になりました。

事務局：100%ですが、この評価基準だと「B」ということになり、「A」には達していないということになります。実は計画によって評価基準が定まっていないという状況で、この男女共同参画基本計画に関しては105%というのが、「A」という基準になっております。その評価も自己評価ということで、その部分の検討も必要になってくるとは思いますが、現在の自己評価基準でいきますと105%を目指していくというところで考えています。

会長：ありがとうございます。庁内での意見調整が必要かと思いますが、「A」であればよく

て「B」であれば駄目ということではないと思いますが、特に県の場合には、マンパワーだとかお金だとか色々反映されます。100%だから、我々の一般常識では十分「A」じゃないか、今の基準だったら100%が「B」なので、どう考えるのかと、少ししつこくて申し訳ないですが、これ以上は申し上げませんが、よろしく願いいたします。

事務局：厳しい評価をしているということでご指摘いただきました。これ伊賀市全体で見ると105以上は珍しい評価だと思っております、この男女共同参画共同基本計画ぐらいであると思っておりますので、今後、審議委員の皆様方にご協議いただくことで、変更は可能であろうと思っております。ただ、心配するのが、やはり下げていくと目標というか設定が甘くなるということです。例えば啓発ビデオ10本買うという目標に対して、10本買いましたなど、そういう形の中でただ単に物に走ってしまう傾向がありますので、そのあたりもう少し各課の意識も含めて、こういう目標だったらこの課題に解決できるという目標も決めながら、委員さんの皆様方にご協議いただければありがたいと思っておりますので、次回の審議会のときに一定の目標値、評価基準等々示させていただきます。

会長：はい、ありがとうございます。よろしく願いいたします。是非とも、皆さんにとって納得いくような基準、それから市民の皆さんがこれなら納得いくというような形での評価基準になったらいいなと思っております。100%超えるのは大変なことだけど、今の基準だったら「B」となってくる。気持ちを盛り上げるには、「A」になったほうがいいのではというのがあります。そして審議が必要ならいつでも私たちは集まりますので、よろしく願いいたします。

それでは、時間的なこともありますのでその他何かありましたら協議に入りますが、なければ報告事項の審議会委員への女性の登用推進の方策に移らせていただきますが、いかがでしょうか。

事務局：事務局としてその他の協議事項はございません。

会長：委員の皆様からその他なにか審議等ありますでしょうか。なければ、報告事項に移らせていただきます。では、事項5の報告事項です。事務局から説明をよろしく願いいたします。

事務局：それでは、事項5の報告事項として、「審議会等委員への女性登用推進方策（案）」について報告いたしますので、資料4をご覧ください。

市では審議会等への女性登用率について40%を目標に向上のための取り組みを続けていますが、令和3年度実績は24.9とまだ目標達成には遠い状態です。そこで、「審議会等委員への女性の登用推進方策」を策定し取り組んでいくことを庁内で検討中ですのでご報告いたします。審議会とのかかわりとしては、「6 登用状況の公表」において「人権政策課長は、毎年度、本方策の対象となる各審議会等における女性委員の登用状況について、

伊賀市男女共同参画推進会議及び伊賀市男女共同参画審議会に報告するとともに、市民に公表するものとする。」と位置付ける方向で考えておりますので、お知りおきください。

あと続けて報告事項ということで、皆様のお席に男女共同参画センター情報紙「きらきら」最新号と今年度のバックナンバーを置かせていただいております。どうぞご覧ください。報告事項としては以上でございます。

会長：ありがとうございました。是非とも女性の登用について良い形で伊賀モデルができるようお願いしたいと思います。当審議会は、13人の委員のうちに、女性が8人、男性が5人、女性が61.5%、これは私が知る限りでは最高に高い率ではないかと思えます。三重県も含めて市町各地の審議会の数値を見たときにもそうだと思っておりますが、男女共同参画審議会に関して結果論としても、こういう風になってきたということは誇れるものだと思います。最後に一つお願いしたいのは、良いことはどんどん広報していく。日本はなかなかPRなどしないかと思えますが、市の広報もありますので、ホームページを見やすくしていただくなど、もっとアピールしていただきたいと思えます。今回配布していただいた「きらきら」もそうですし、あらゆる手段を使って、今まさに男女共同参画に関して誇れるようなものを、いつでもわかるような形で広報などを活用してPRをお願いできればありがたいと思っております。

今日の事項書に基づいた議題は終わりましたので、マイクは事務局に戻したいと思います。

事務局：はい、会長様ありがとうございました。それでは最後に、部長からご挨拶させていただきます。

部長：本日は貴重なお時間をいただきました。さらに貴重なご意見いただきました。今後、伊賀市の行政施策に反映していきたいと考えております。そのためには、市行政だけでは何もできません。市民の皆様方、団体の皆様方が一緒に行動していかなければ計画があっても計画倒れになってしまう可能性がございますので、皆様方よろしく願いいたします。

本日いただいたご意見につきまして、防災でいうと、女性に限定しての養成講座は違うのかなと思っております。男性も含めた、男性も女性が必要であるというような、そういうような形で、事務局としましても、講座の持ち方等を考えさせていただきたいと思っております。

さらには、会長副会長が言われました地域における女性の登用につきましても、本当に頭を悩ましております。役員がいらないという現状の中でどうやって吸い上げていくのかということで、こればかりは地域の方をお願いを申し上げて、女性の役員を、意識を持って登用していただくように今後とも働きかけてまいりますので、皆様方団体であり、また市民であるということも含めて、住民自治活動へご参加いただく中で女性の登用を促していただければありがたいと思っております。本日は大変ありがとうございました。