

## 2023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11月15日（水） 午後2時00分～
2. 開催場所 ゆめぼりすセンター2階 大会議室
3. 出席者 委員14人、事務局3人  
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2023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思います。

本日は、総委員15名のうち、14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。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

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、2025年7月26日までの2年間となりますので、伊賀市の男女共同参画の取り組みについて、ご指導賜りたいと存じます。委嘱状につきましては、皆様のお席に置かせていただいておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

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。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いたします。

(各委員あいさつ)

(事務局あいさつ)

**事務局**：それでは、引き続いて事項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、会務を総理していただく会長と、会長を補佐していただく副会長の選任をしていただきたいと思います。いかがいたしましょうか。

**委員**：事務局一任。

**事務局**：ただ今「事務局一任」のお声をいただきました。事務局といたしましては、会長に朴委員、副会長に藤岡委員にお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

**委員**：異議なし。

**事務局**：ありがとうございます。それでは本審議会の会長は朴委員、副会長は藤岡委員にお願いいたします。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**：改めまして皆様こんにちは。2030年、2050年に向け、皆で幸せになれるバランスのとれた社会を目指してSDGsでは特にジェンダー平等を実現しようということで動いています。日本は先進国のなかでも、ジェンダー平等において遅れているということをご考えられるのか、常に考えております。

伊賀市は2年前に基本計画を作成し、様々な場面で女性が活躍する場をどう広げていくのかを考えています。希望としては、トップランナーとして目標を掲げていきたいと思っております。決して一等賞を取ったら良いというものではないですが、皆様の力をお借りして素晴らしい審議会ができています。大きな推進力でトップランナーになればと思っています。私だけの力ではできないことですので、副会長や委員の皆様よろしく願います。副会長からも一言願います。

**副会長**：日々生活をしていると色々な取り組みをしているにも関わらず、住民の方に伝わっていない部分があると感じています。これから皆が考えていく地域でありたいと思っていますので、また勉強させていただきたいと思っております。よろしく願います。

**事務局**：ありがとうございました。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**：本日の審議会にご出席ありがとうございます。人権政策課に携わり6年程経ちますが、意識や実態も含めてあまり大きく変わっていないのを感じます。それはなぜな

のかを、行政ならびに審議委員の皆様だけでなく、市民、企業、地域全体の中で考えていかなければならないことだと思っています。第4次男女共同参画基本計画は2021年度から2年半経ち、折り返し地点となっています。審議委員の方々にご意見いただきながら、あと2年半進めていきたいと思っています。

世界的に見ても日本はまだまだ出遅れていて、2023年のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位という非常に低い状況です。去年は116位ですので順位が下がっています。この原因は、やはり政治や経済の中で女性の進出が追い付いていないという現状があるからです。

今後皆様方のご意見等聞きながらあと2年半頑張っていきたいと思っていますので、よろしく願います。

**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いますので、議事の進行を会長様、よろしく願います。

**会長**：ありがとうございます。ジェンダーギャップ指数について先ほどもお話ありましたが、アジアの順位を見ていくと、フィリピンは16位、韓国は105位、中国は107位で、日本はそれ以下です。アジアで見ても低いです。皆で大きなムーブメントを起こしていきたいと思っていますのでよろしくお願いします。

まず伊賀市男女共同参画基本計画実施事業につきまして2022年度の進捗状況、及び2023年度の計画について、資料2、資料3、資料4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いますので、よろしくお願いします。では基本目標Iについて事務局から説明よろしくお願いします。

**事務局**：それでは、協議事項(1)第4次伊賀市男女共同参画基本計画実施事業の令和4年度の進捗状況及び令和5年度の実施計画についてご説明いたします。資料2の2ページをご覧ください。目次の下に「自己評価」として、実績に対する評価の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実績が、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「取り組みが不十分であった」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。そこに、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」として加えた5段階で評価しています。

一つの事業に対して複数の担当課が取り組む事業があり、取り組んだそれぞれの課が自己評価を行っているため、事業数と評価数が一致しないものもごさいます。

本題に入る前に、この評価基準について、去年の審議会において頂戴いたしましたご意見についてのご説明とご報告をさせていただきます。本計画の評価基準では、先程申し上げましたとおり、105%以上が「A」評価、90～105%で「B」評価…と続いていきますが、この基準に対して、100%達成したら「A」評価としてよいのではないかと。100%達成やそれを超える

ことはさらに努力が必要であり、がんばった結果であるのに、今の基準では「B」評価となる。取り組み側の気持ちを盛り上げることを考えると「A」になった方がいいのでは、というご意見です。

本計画では、現状に満足せずそれを上回る成果を目指すため、100%を満点としないという評価基準で取り組んでいるところですが、厳しすぎる基準は取り組みを行う担当の意欲をそいでしまい本末転倒の状況になりかねないのではないかと、計画途中でも弾力的に見直していく必要があるのではないかと、ということで、庁内の推進会議で協議し計画に取り組む側の意見をとりまとめました。

伊賀市における他の計画の評価基準を見ても、「A」評価が105%以上というものは男女計画以外にはなく、厳しい基準であることがわかりました。しかし、計画途中での変更についてはそれぞれメリット・デメリットが想定されます。

まず変更のメリットとしては、「A」評価達成をめざす取り組み側の気持ちを盛り上げ、男女共同参画の推進をより促進することにつながることが出来るということがあります。

一方で、変更のデメリットとしては、計画期間内における評価の経年変化の推移を見るにあたり、評価基準自体が曖昧になるということや、「A」評価達成をめざす目標設定が甘くなる。現状より上を目指さなくなるという懸念が生じてくるかと思えます。

これらを踏まえ、事務局としては4次計画の間は現在の基準で進めることとし、令和8年度からの5次計画策定の際評価基準について指標をしっかりと定めたいと検討することとしましたので、ご報告いたします。

それでは、令和4年度の進捗状況及び令和5年度の実施計画の説明に入らせていただきます。これから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。

また、低評価である目標については、なぜできなかったのか、その原因を分析することが次につなげるためには重要であるため、CD評価の事業については資料3で分析しておりますので、合わせてご覧ください。

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1「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」について、資料2の3～5ページに掲載しています。

まず、3ページの事業番号1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、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。令和3年までは各支所振

興課の事務分掌として人権啓発に関わる取り組みがあり連携して取り組んでいましたが、令和4年度機構改革により人権政策課に集約となりましたため、各支所の評価は令和3年までとなります。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文書回答としておりましたが、令和4年度は企業訪問を復活しました。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2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、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を行うものです。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実施が出来ましたので、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。

続いて、5ページの事業番号3「審議会等委員の女性登用の拡大」について、審議会委員に女性の登用を推進するよう、庁内各課へ要請し、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し、登用率の低い審議会事務局の担当課に対するヒアリング等積極的な協力要請を実施しました。また、登用指針を明文化して示した「審議会等委員への女性の登用推進ガイドライン」を作成し、目標達成に向け継続した取り組みを実施した結果、実績は27.8%と昨年度より2.9ポイント増となりました。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4年度は30%としていましたが、実績達成率は92.6%となったため、評価は「B」としました。令和5年度は目標を33%とし、登用率の低い審議会の担当課へのヒアリング実施や、「ガイドライン」や人材バンク活用の周知等、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いきます。

同じく5ページの事業番号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%（うち一般職34%）をめざし、段階的な目標として令和4年度は34.16%（うち一般職28.8%）としていましたが、実績は33.2%（うち一般職29.1%）と昨年度より0.2ポイント増、達成率は97.2%となり、評価は「B」としました。令和5年度も引き続き目標を34.16%（うち一般職28.8%）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実施しましたので、評価は「B」となりました。令和5年度も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4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。資料3のCD評価報告書により原因を分析しておりますので、併せてご覧ください。本事業については、伊賀市は兼業農家が多く、家族で農地を守っているため世帯主、男性が多いのですが、農業経営を担うことが大半であり、また、委員の過半を占める農業委員会委員の女性比率が著しく低い状況であるため、委員改選時に選出団体へ推薦依頼をするとともに女性登用を求めているが、推薦されてくるのは団体の管理職でほぼ男性となり、達成度が低い結果となったと分析します。令和5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4年度は20%としていましたが、実績は17.6%となり目標を達成できませんでしたので、評価は「C」としました。資料3のCD評価報告書は2ページをご覧ください。例年通り文書やチラシによる情報提供や、登用率の低い自治協へのヒアリングを行いました。より踏み込んだ政策を実施することができなかったことが原因と分析します。啓発の方向性を見直し、より一層参画の促進に向けて踏み込んだ取り組みを進めていく必要があると考えます。令和5年度は目標を引き上げ23%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、自治協での女性役員の登用を依頼するとともに、女性登用率の低い自治協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4年度は登用率5%以下の自治協7地区を対象にヒアリングを実施しました。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「女性防災サポーター養成連続講座」と名称を変更して実施することとし、地域への受講の呼びかけに力を入れ、防災を通じて地域活動における女性参画を促します。

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、エンパワーメントを高めるための講座として、「就労支援講座」「エンパワーメント講座」「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4年度の最終目標を45人としていましたが、実績は令和2年度12人、令和3年度11人、令和4年度7人の合計35人であり、実績達成率は66.6%となり「D」評価としました。資料のCD評価報告書は3ページをご覧ください。例年通り文書やチラシによる情報提供や受講者募集を行いました。より踏み込んだ政策を実施することができなかったことが原因と分析します。今後も、女性があらゆる場面で能力を発揮できるよう、エンパワーメントを高めるための講座を開催してまいります。「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、当初の修了生の目標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て、特に地域からの受講生を増やすための対策を強化し、より有効な形で継続していくことを検討していきます。

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した。ただいまの説明について、皆様のほうから質問などございますか。

**委員**：資料2の11ページと、資料3の3ページをご覧ください。資料2では令和4年度の評価が「D」評価となっていますが、資料3では「C」評価となっています。どちらかが間違っていると思います。

**事務局**：申し訳ございません。説明させていただいた通り、45名の目標に対して30名ということで66.6%の達成率ですので、評価基準から申し上げますと「D」評価となります。資料3の「C」評価という表記が誤っております。「D」評価に訂正をさせていただきます。

もう一つ事務局の方から資料の修正をさせていただきます。資料3の2～5ページの「評価の根拠」と書いてある部分なのですが、「R3」と表記されており令和3年度ということになっておりますが、令和4年度のため「R4」と修正をお願いいたします。申し訳ございません。

**会長**：ありがとうございました。その他にどうでしょうか。

**委員**：市の係の方々、担当の方々がこれほど取り組みされているということを知りました。評価を別にして、個人としては素晴らしいデータを集められていると思います。

男女共同参画は広範囲にわたり、様々な分野の分析等があります。海外の大学と接する中で、このような分析で非常に文化の違いを感じます。このようにデータ化されて取り組むということは、世界に誇るべき日本特有の文化で素晴らしいことだと思います。その中でされたことは本当にご苦労あったと思います。これから少しでもお役に立てるような活動が出来ればと思い、改めてデータを見させていただく中、自分なりに解釈しながらご意

見できればと思います。ありがとうございます。

**会長**：ありがとうございます。どのような発言でも大丈夫ですので何かありましたら承ります。いかがでしょうか。それでは事務局から基本目標Ⅱについてご説明よろしくお願ひします。

**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」としました。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。各支所振興課の評価については、男女共同参画に関する事業が機構改革により人権政策課に集約となったため、令和3年度までとなります。計画で数値目標の設定はしていませんが、市内全域114地区のうち、66地区での開催となり、達成度は57.8%でありましたので、評価は「D」となりました。資料3のCD評価報告書は4ページをご覧ください。コロナ感染拡大防止のため開催できなかった地区があり、可能な範囲での啓発にとどまったため、全ての地区で開催できませんでした。2024年実施予定の「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」を実施しました。令和2～3年度はコロナ禍により実施できなかったため3年ぶりの開催となりました。取り組みは実施できたので「B」評価としましたが、過去の実施に比べて、参加者は77名と減少しました。少しずつ定着して参加者が増えて来ていた映画祭ですが、2年連続して中止となり、リピーターが離れてしまったことが原因の一つと分析します。今後は特に広報に力を入れ参加者数を伸ばしていけるよう取り組みを進めます。また、男女共同参画の視点での映画鑑賞を体験できる映画祭となるよう、上映前のプレトークにも力を入れて取り組みます。

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。職場体験を実施できた中学校 10 校のうち 5 校での結果は 91%となり「B」評価としました。残りの 5 校はコロナ禍により職場体験は中止となりました。

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。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なり、受験者数は 3 名でしたが、取り組みは積極的に行い女性管理職の割合については県内でも高位となりましたので「B」評価としました。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「A」ないし「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 4 年度は企業訪問により周知、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、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 4 年度は、関係機関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 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 4 年度は、性的マイノリティに対する差別禁止法と理解増進法の 2 つが国において議論されており、その動向を確認しつつ「性の多様性を尊重するまちづくり」の条例化に向けて検討を進めましたが、十分な進捗ができず、評価は「C」となりました。資料 3 の CD 評価報告書は 5 ページです。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して皆様いかがでしょうか。

委員：資料2の18ページの事業番号35の「職場体験、ボランティア等の体験活動の充実」の実績・評価の部分で、実施校5校91%という実績になっていますが、中学校10校のうち職場体験の実施校は5校なので50%になるのではないですか。

事務局：この評価につきましては、実施した学校での調査を基準にしているため、10校のうちということではなく、実施した学校でどういった結果が得られたかを基準にしています。実施した5校の結果を見たところ91%という集計が出てきましたので、評価は「B」という形にさせていただきました。

委員：アンケート調査などを実施したということですか。

学校教育課：失礼いたします。教育委員会学校教育課です。職場体験学習を実施した学校でアンケートを取った結果の集計でございます。

委員：わかりました。ありがとうございます。

会長：私も少し引っかかったところで、実施されたのが5校で実施されなかったのが5校ならば50%になると思っていたのですが、数的な形の評価ではなく実施された学校でどのようなことが効果的に表れたかを評価にしているということですね。驚くほど先進的な評価の仕方、数ではなく質をどう評価するかという部分では大きな第一歩だと思っています。ただ説明責任を果たす立場から見ると、今の部分に関してわかりやすい説明が加わればありがたいと思います。

内容に関する評価も併せて考えているという先進的な取り組みは、審議会に参加するとわかりますが、そうでないとわからないと感じます。そのため特記事項あるいは説明があれば表記していただくと皆様も理解していただけると思うので、考え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。なぜこのような評価になったのか、評価の根拠は何かについて担当課に報告をもらうなどして調整をしていきたいと思っています。

委員：先ほどのお話の件なのですが、やはり職業体験に行くと子どもたちはとても満足して帰ってきます。自分が実際にその中に入ってお話を聞いたり、ほんの一部なのですが仕事を体験させてもらって新しい発見があったりすると、子どもはとても満足して帰ってきたということを今思い出しました。やはり実施した学校で%が高いのは同じだと思っています。

て、ここでは子どもの達成度のようなものを項目で表していただければと思います。数字よりも子どもの声をどこかで入れていただければよくわかるのではと思いました。

**学校教育課**：少し補足をさせていただきます。コロナ禍になるまでは、医療現場や保育所に非常にたくさんの生徒を職場体験実習に受け入れていただいていたのですが、感染症対策でご遠慮願いたいということで、実施していない5校は大規模校ばかりです。規模の小さな学校は実習先に受け入れていただいていたので実施が可能でした。

伊賀市の小中学校では、「学力」「人権」「キャリア」の3本柱を大切に、教育活動を進めていくということで、3つ目の「キャリア」の部分で職業体験は非常に重要な位置を占めています。コロナ前は全ての学校で毎年実施し、お話にもあったように実習に行った生徒たちは新しい発見をし、自己有用感に満ちてこの体験を終えるということを毎年していました。職場体験に限らず、普段の教科や特別活動の中でキャリア意識を持ってもらうような声かけを職員からしたり、キャリアカウンセリングを実施したり、小学校から積み上げて中学校で実習する。そのように繋がる取り組みをしています。

**会長**：一つ教えていただきたいのですが、年度が変わっても変わらなくても手が挙がる学校に関しては実施するという事なのではないでしょうか。

**学校教育課**：基本的に全ての学校で実施しています。令和3年度はコロナの影響で全ての学校が実施できませんでした。ようやく令和4年度に、規模の小さな学校は受け入れ先も確保できて実施できました。補足ですが、実施できなかった学校についてはオンラインで企業の方にお話をいただいたり、地元の色々な職種の方に来ていただいて出前授業をしたりしました。そのような形で自分の将来を見つめるような場面を代替し活動させていただきました。

**会長**：対面式とオンラインと色々なことを考えながら実施をしていくということで、非常に感銘をいただきました。どの方式が効果的かは別にして、みんなにチャンスが与えられるように工夫しているということですね。そのようなところがこの表だけを読み取ると分からない部分があるので、特記事項のような何かのところで紹介してもらえるといいと思います。ホームページでご覧いただく方も、あらゆる方法を駆使しながら取り組んでいこうとしているとわかると思うのでよろしくお願いします。

評価は「A」を目指していきたいのですが、全てが「A」になるにはいろいろな壁があります。何もしていないのではなく、このように取り組んでいるということを正しく伝えることは、評価の一番大事な部分だと思っています。

**委員**：各学校においてはご丁寧な取り組みしていただいていると思っています。この分野については、性別にこだわることなく発達段階に応じてキャリア教育を推進しますということで、アンケートで子どもの声を聞いているかどうかかわからないですが、男女共同参画

や男性、女性という観点からのアンケートの内容になっていますか。

**学校教育課**：男女共同参画に特化したアンケートは実施しておりません。職場体験学習を終えてどうだったかということをして全ての学校で実施しています。「自分の生き方を見つける」などの項目で評価しています。今は項目の詳細がわからないのですが、そのような内容で何年か続けてアンケートさせていただいて、対象の数字を出しております。

**委員**：現在の社会情勢も含めて子どもの意識や、男女というものをどのように捉えているのか、今の子どもはどのような男女の意識があるのかということについて、もしアンケートに入れられるのであれば1項目入れてもらい、それをここに反映するなど検討してもらえればありがたいです。経年変化を見ていくので難しいと思いますが。

**学校教育課**：検討させていただきます。数字ではなく、簡易にイメージだけお伝えすると、小学校の教員として私が勤め始めた頃は、「男らしくない」「女らしくしなさい」という言葉に触れていたのですが、今の子どもたちは「それはナンセンス」という意識が当たり前です。我々が小さかった頃、看護“婦”は女性の仕事という認識でしたが、今は看護“師”です。このようなことは子どもたちの中に基本的に入っています。

**委員**：それぞれの学校で職場体験に行く前に、事前学習をしますよね。そのときに、これは男の人の仕事、これは女の人の仕事というのは無く、男女問わず色々な職場を体験している。学校側の指導者の意識もあると思います。

最初職業体験を始めた頃は 保育園は女の子ばかりでした。ところが、それが長く続かなかった。学校で検討してみると、男の人も保育士として働いているということで、職業体験では男女それぞれ行けるよということになった。それが一番早かったのが保育園の体験実習だったと思いだしてお話しました。私の子どもに男の子がいるのですが、保育園へ体験に行っています。

やはり色々な職業を考える際に、教師の側としては男女それぞれに体験させたいという意識も持っており、そのことを前面に出して指導していると思います。

**会長**：今の小学校・中学校でそのような教育を受けている子が成長し社会の中心になるとときには、ジェンダーギャップ指数が低いと言われることも無くなり、伊賀で取り組んでいることが形となったらいいと思います。

また、ホームページ等に載せていただくという工夫もしていただければと思います。

伊賀市のホームページは順番で行うものか、できたところから足していくものなのかお尋ねしたいです。

**事務局**：伊賀市のホームページなのですが、それぞれの担当課がホームページを作成し、随時更新していくことで反映される形になっています。

会長：それではさっそく投稿していただければと思います。今現場でやってらっしゃるところの話も出ていましたし、評価が低くても決して何もしていないわけではないということ伝えるツールとして使えると思います。ホームページを投稿する上で厳しいルール等あり大変だと思いますが、ぜひ市民の皆さんの知る権利の一部として投稿していただければと思います。

事務局：ご意見ありがとうございます。わかりやすい発信は非常に大事だと思います。ホームページでこのような審議会の結果の公開は必ず行うもので、総務課の方の部署に毎回の審議会の結果を掲載しています。配布資料やどのような意見が出たかなど載せていますが、わかりやすいものではないと思います。総務課のページを開き、審議会のページを開きという形になっているので、ただそれが統一した形式ということで、今伊賀市の審議会の公表のやり方になっているので、すぐに変えるということは難しいと思いますが、貴重なご意見ありがとうございます。

会長：是非ともよろしく願いいたします。他にいかがでしょうか。

委員：事業番号 29 番の男女共同参画連携映画祭なのですが、今年初めて参加させていただきました。同様に初めて行ったという何人かと話をしたのですが、映画鑑賞後に「よかった」「こんな映画だと知らなかった」と意見が出ました。参加した人は「よかった」という感想を抱いているので、やはりもっと啓発していかなければならないと思いました。広報だけでなく、住民自治協議会などにも声をかけて参加しようという環境を作っていきたいと感じました。もっと広がっていったらいいと思いました。

会長：ここについて確認ですが、これは参加者の数で評価が「B」になっているということでしょうか。参加者数として「B」かもしれませんが、満足度においては「A」や「C」かもしれない。アンケートでの満足度調査等やり方を考えていただければと思います。

事務局：今回のこの計画の基準は、開催できたか、できなかったかというところだけが基準になっておりますので、人数が反映されて評価になっているというわけではありません。

令和4年度は77名の参加者で、過去2年間コロナで空いておりましたが、コロナ前の平成30年度は192名、平成31年は274名の参加者でした。三重県内連携映画祭ということで、県内各地で様々なテーマで開催しています。令和4年度はディズニー映画であったため世代が偏っていたことや、コロナによって人数が少なくなった部分ありました。

令和5年度は8月に行いましたが、映画を変えて、今回は満足度や理解度を把握するためにアンケートにも工夫をさせていただきました。例年は定型的なアンケート項目になりますが、今年度はこの映画にちなんだ理解ができたかということを含めた形で調査させていただきました。そこをこの映画を見た方の理解度ということと分析しています。細かいデ

一タは持ち合わせていませんが、更に次回以降続けていくために、内容もですが見ていただいた方がどう感じて持ち帰っていただいたか、もう少し分析できるものをし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。先ほどからずっと頭から離れないのが、105%を超えないと「A」にならないということについて。一度決めた基準を変えると経年変化が見られないということですが、それが変えられないのだとしても中身の部分でどうなっているのかというのを丹念に共有し、必要に応じて公表し、数値だけではわからない充実感や伊賀らしさを共有できればと思います。ホームページや色々な方法を通じて、少しでも多くの方々に伝えるのが我々の審議会の期待される役目だと思いました。

続いて基本目標Ⅲについてご説明をお願いします。

**事務局**：それでは、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。

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防止のため、学校ではPTA行事等が中止や規模縮小となり保護者の方に行事や研修に参加いただく機会を思うように持てなかったため、評価は「B」「C」「B」となりました。資料3のCD評価報告書は6ページです。

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「B」評価でとなりました。

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、子育て支援室、保育幼稚園課によりそれぞれ取り組みました。子育て支援室ではファミリースマイルアップ講座を実施し、家族みんなで子育てする意義や楽しさを学び実践することで、家庭内の子育て向上を図りました。保育幼稚園課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。ただいまの説明に対して皆様いかがでしょうか。

**委員**：元に戻ってしまうのですが、資料2の27ページの事業番号53。対象事業所数が246社ですよ。何人以上の企業を対象としたものかわかりますか。

**事務局**：従業員数30名以上の企業・事業所が対象となっています。

**委員**：それぞれの会社、経営者によって考え方やバランスが違うと思います。目標を達成することも大切だが、頭ごなしに達成するということではなく、この企業はこのような弱点があるということを知り、経営者が何を考えているかというところから始めてみてはどうでしょうか。バランスよくやっていただきたいと思っています。

もう一つ、映画の件について。男女共同参画を取り入れた題材で、地域のDVDを作り上げて自前でPRできるようなものはどうでしょうか。非常に予算がかかると思うのですが。あるいはケーブルテレビを使ったり、市のホームページで動画を2~3分流したりするとか。そういうものを作り上げる中で、一般の方たちがここまで取り組んでくれていると興味を示されるような形でできるのではないかと思いました。

身近に感じてもらえるPRの方法と、身近に感じてもらえるアンケート調査など、興味のある方向性で巻き込んで一丸となっていければ、考えられることが生まれてくるのではないかと、そう思った提案であります。

**事務局**：ありがとうございます。市民の皆さんが男女共同参画に対してどのようなお考え、ご意見をお持ちいただいているか、アンケートの取り方を検討していきます。

例えばEモニターという、そこに登録していただいた市民の皆さんが気軽に様々な市に関するアンケートに答えていただけるという仕組みがあります。人数が増えれば、多様な意見を拾うこともできます。男女共同参画の部分の声をどのように拾っていくのかは課題ですので、市が全体として取り組んでいるところも取り入れながら、色々な方法を検討してまいりたいと思っています。

**会長**：ありがとうございました。もう一つ資料4についてご説明いただいて、委員の皆様からのご意見いただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

**事務局**：それでは、資料4の「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4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、4年度における実績の推移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、4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4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5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4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。

資料4の説明については、以上でございます。

**会長**：ありがとうございました。資料3、資料4も含めて委員の皆様からご意見などいかがでしょうか。

続いて、協議事項の(2)「その他」として、「「審議会等委員への女性の登用推進ガイドライン」6登用状況の公表」について」を議題とします。事務局から説明をお願いします。

**事務局**：それでは、「審議会等委員への女性の登用推進ガイドライン」6登用状況の公表」について、ご報告いたします。

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おり、資料5「審議会等委員への女性の登用推進ガイドライン」を、令和5年2月に策定し取り組んでおります。

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。」と位置付けておりますので、この規定に基づきご報告をさせていただきます。

資料6の「審議会等の女性登用状況調査票（令和4年度）」をご覧ください。令和4年度末の、伊賀市の審議会等の女性登用率をまとめております。

協議事項1の「男女共同参画基本計画」事業番号3の説明と重複するところがございますが、全体の女性登用率は27.8%となり、昨年度末の24.9%からは2.9ポイントの上昇となりました。審議会委員に女性の登用を推進するようガイドラインの周知や人材バンクの活用について庁内各課へ要請し、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、女性委員を増やせない理由及び今後の選任方針を調査しました。また、登用率が低く改選時期の近い審議会等の所管所属にヒアリングを行い、次期改選時における登用率の上昇を促しました。

引き続き、目標の40%を目指して取り組みを進めてまいります。

**会長**：ありがとうございました。伊賀市全体の審議会において女性委員が何%なのかを示している資料です。27.8%を更に上げていこうということになりますが、この表を踏まえて皆様ご意見ございますか。

一点教えてください。女性登用率40%を目指そうとすると、伊賀市以外からも委員を呼び込むこともあると思いますが、庁内ではどのようになっていますか。

事務局：登用率が低い審議会についてはヒアリングをさせていただいています。専門性の高い分野の審議会では市内だけでは委員がいないということもあり、最初から市外から参加をいただいている委員もいると聞かせてもらっています。そういった事情で選任しているため、同じ分野の女性の方になると人材を見つけるのが難しいという意見も聞いています。既に市内市外に限らず選任をしている審議会も多くあります。

会長：わかりました。例えば、総務部秘書広報課は女性男性関係なくいらっしゃるのではという印象を受けますが。

事務局：10番の審議会に関しましては現在休会中となっております。

会長：黄色くマークされているところが休会中ということでしょうか。

事務局：現在休会中もしくは任期切れの審議会は黄色に示しています。

委員：何点かそもそものところで聞かせていただきたいところがございます。数値目標がない指標の評価は、実施ができたか、できなかったかというところで評価されているということでしょうか。コロナがあったため指標を設定しなかったという訳ではなく、今後もこのような形で評価していくという理解でよろしいでしょうか。

事務局：指標が入っていないところですが、当初この計画を設定した段階で事業や施策を実施したか、しなかったかというところを1つの指標として定めてきました。令和7年度までの経年変化を見ていくにあたり、この評価で継続していく形です。

委員：これは評価が「A」になることはないということですか。

事務局：この基準でいくと100%は「B」ということになります。この計画の基準の議論に繋がっていくところだと思うのですが、最高が「B」評価になってしまうという形になります。

委員：わかりました。いろいろな取り組みをされているなかで「B」評価になるのはもったいない気がします。

基本目標1、施策1の一般事業主行動計画について。伊賀市では301人以上の企業に対して行っているということですが、大きな事業所に対して情報提供や啓発を行っていただいている状況だと思います。ここでは「行動計画の策定についても啓発します」と書いてありますが、301人以上の事業所だと策定が義務になっていると思います。労働局に届出をした事業所とすると100%超えると思うので、啓発+届出がされたと確認できたら「B」

ではなくなるという気がしたので、「B」が「A」になることはないのかお尋ねをさせていただきました。

県でも女性の管理職の登用という部分は力を入れているところです。来年度も、企業の中でも管理職の登用を意識的にしていただきたく働きかけをしているところです。管理職登用に対する女性自身の意識もそうですが、トップの意識が変わらないと引き上げていくのは難しいです。来年度はトップの意識改革に特化して推進していきたいと思っています。「管理職の女性登用の啓発を行いました」と書いてあると思いますが、どのような人に対して啓発を行っているのか気になりました。県でも人事や管理職に働きかけていくことを考えているため、風土や気運を一緒に作っていったらと思っています。

審議会の女性登用状況調査票とガイドラインについて、審議会の女性委員の割合が40%以上ということで書いていただいています。40%の上限はないのでしょうか。40%以上であれば良いということなのか、40%～何%までが良いという基準があるのか教えていただきたいです。

**事務局**：ご質問いただきました女性登用率のガイドラインの40%以上の上限はというところで、男女共同参画ですので理想は男性女性ともに40%以上を目指していくことが必要だと思っています。しかし現状の数値を考えたとき、まずは女性の登用率を上げていくことを優先的にしていかなければならないため、40%以上という表記にさせていただいています。

当審議会においては女性が60%、男性が40%という比率になっています。どちらかに偏るのではなく、男性女性ともに意見を出していけることが理想だと考えています。今後、女性登用率が上がってくると想定される中では、この部分もしっかり書き加えていく必要があると思っています。

**委員**：ありがとうございます。この一覧表では、女性が80%や77.8%の審議会もあり、非常に高いと思いました。先ほどおっしゃっていただいたように、男性も女性もどちらも半々になり意見を出せるのが男女共同参画の理想だと思っています。しかし、まだそこまでいけていないのが現状であると私も思っています。

**会長**：ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

トップや意思決定ができる立場にいるのは男性が多いのが日本ですが、男性であろうと女性であろうと一緒に取り組んでいくことが大切です。伊賀の男女共同参画に関しては変革していくという意気込みを感じています。

皆様のご協力によって本音が言える審議会だったのではないのでしょうか。回を重ねることによって、一丸となって男女共同参画を着実に進めていきたいと思っています。市民の皆さんとともにコミュニケーションがとれるよう、多様なやり方を考えながら進めていきたいと思っています。これをもって第1回審議会を終わらせていただきます。ありがとうございました。