

平成30年度第1回伊賀市男女共同参画審議会 議事概要

【開催日時】平成30年8月6日（月）午後2時～

【開催場所】ハイトピア伊賀4階 ミーティングルーム

## 1 開 会

司 会 皆さんこんにちは。2018年度第1回伊賀市男女共同参画審議会を開会します。

皆様には、猛暑といわれる中、大変お忙しいところご出席いただきありがとうございます。ご挨拶いたします。

私は、審議会の議事に入るまで進行役を務めさせていただきます人権政策課の上島と申します。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条に基づき、会議の公開を行いますとともに、審議会等の会議の公開に関する要綱第8条に基づく議事概要（会議記録）作成のため、録音をさせていただきます。ご了承賜りたいと存じます。発言の時は、マイクをお渡ししますので、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、全委員13名のうち、伊賀市民生委員・児童委員連合会代表 本田さん、伊賀公共職業安定所長 小西さん、三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課 和田さん3名の方から欠席の連絡をいただいています。13名のうち、10名の委員の皆様方のご出席をいただいています。半数を超えていますので、条例第14条第2項により、当審議会は成立していることをご報告します。

それでは、議事に基づきまして、進めさせていただきます。

審議会委員の任期は平成29年7月27日から2年間です。人事異動等による委員の交代もありませんでした。事務局職員の異動もありませんでしたので、委員名簿で各委員のご確認をお願いします。

それでは、まず、はじめに会長から挨拶をよろしくお願いいたします。

（小林会長 あいさつ）

小林会長 私、去年もご挨拶させていただきました、三重大学で男女共同参画について関わりを持たせていただいています。

少し、三重大学について説明させていただきます。三重大学も当然のことながら、「女子学生数の増」は非常に念頭に入れて活動して、時々ニュースで「人口減になって人手不足だから、女性も働いてほしい…」そう言う政治家もいるみたいですが。女子生徒に「…大学に来てください。自身の能力を社会において発揮することは自身の成長に繋がり、達成感が得られる。子どもを持つ場合は、その経験が子どもの教育に役立ちます。有能な人材が埋もれてしまうことは、持続可能な社会のためにも我が国の発展の遅れに繋がります…」と、広くいろいろな高校で女子生徒にアピールしています。

大学としては、社会に送り出すまでが役目です。そこでいろいろと教えるけれど、

大学を出て社会で働き、生きて行くにあたっていろいろな障害があっては困りますので、ここで一つひとつこつこつと改革をして、いい世の中にして行きたいと思いますので、皆様、ご審議よろしくお願ひします。

司 会       ありがとうございます。続きまして、市行政を代表して、人権生活環境部長の田中からご挨拶を申し上げます。

(人権生活環境部長 あいさつ)

田中部長   皆さん、改めましてこんにちは。私、4月から部長を仰せつかっています田中です。私も、男女共同参画審議会は、担当課の課長でしたのでしばらく関わらせていただいております。そういった中、こちらの審議会等、あるいは、関係団体の皆様方のご協力により、少しずつ当市の施策事業も進んできているところですが、また、引き続きご協力をお願いしたいと思います。

平素は、地域行政全般、とりわけ男女共同参画の推進に関して、ご協力、ご支援いただいております。この場をお借りして、お礼を申し上げたいと思います。先ほど司会も申し上げたところですが、大変お忙しいと思いますけども、日程調整していただき、こうしてご参加いただいておりますことに対しても、改めてお礼を申し上げたいと思います。

今年のご案内のとおり、大変暑い夏、災害の大変多く起こった年です。振り返ってみますと、6月18日に大阪北部地震があり、特にブロック塀の倒壊があり、小学生の方も被害に遭われたこともあり、国から通知も来て、市内の公共施設ブロック塀すべて調査し、必要な所を補正予算で対応する動きも出てきています。引き続き、中国・四国地方を中心に西日本集中豪雨があり、ご存知の通り、死傷者合わせて200名以上という大変な被害が出たところです。その後、当地におきまして、7月8日・28日の週末に集中豪雨と台風が来て、避難勧告等も出たところです。少し涼しくなったと思いましたが、その後、また異常高温が続いていることで、皆様方におかれても、いつもより健康にご留意いただいた上で、各分野でご活躍をお願いしたいと考えています。

そういった中、現在市では、第3次男女共同参画基本計画で施策を進めてるところです。「男女共同参画白書」等をご覧くださいますと、特にジェンダーギャップが言われて「政治」と「経済」は、議員数、働く場における男女格差がまだ残っています。それをはじめとして、いろんな分野でまだまだ男女共同参画に向けた課題が大変多く残されています。そういった面も併せて、今日、ご審議をよろしくお願ひしたいと考えています。

そういった中、2点気になるところがありましたので申し上げたいと思います。

1つ目は、「あらゆる分野における男女共同参画」あるいは「男女の人権尊重」です。先ほど申し上げた避難所の運営に関して、以前共同参画の講座等で勉強した時に、女性に配慮した運営はもちろんですけど、それに加えて、高齢者、障がいのある人、

外国人の方、子どもなどを配慮して運営して行くため、平素から女性が参画した自治会運営、あるいは、避難所活動における女性目線でそういった方々への細かな配慮を引き出すことが非常に重要とおっしゃられていました。そういった面から、今回も多く避難所が設営されたわけですが、本当にうまくそういったことがやられていたのかというところ、注意してその結果等も確認して行きたいと考えているところです。

2点目は、ワーク・ライフ・バランスの分野についてです。

国において、6月末に、残業時間の上限規制、同一労働同一賃金、脱時間給制度ということで「働き方改革関連法」が成立したところです。これは、一人ひとりがそれぞれの実情に合わせて働きやすい社会を作って行こうという大きな目標で作られたと聞いております。

そういった中、市も今年3月、伊賀市人権学習企業連絡会、商工会議所、商工会等のご協力をいただいて、市内45企業・団体の方々が合同で参加され「伊賀市まるごとハタラクカタ共同宣言」ということで、行わせていただいて、当地におきまして、「いきいきと働き続けられる職場づくりと地域を作っていく」と宣言していただきました。

こういった中で、今後も男女を問わず仕事、育児、介護等に積極的に関わっていただける環境づくりをしていこうということで働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進を進めて行きたいと考えています。究極の目標として、こういった子育て・介護に直接関係ない方、あらゆる立場の方が暮らしやすいそういった空気を醸成ということを目標にしています。そういった2点、少し申し上げます。

今後とも審議していただきます施策・事業につきまして、よろしくご検討いただきますとともに、共同参画を進めるにあたっては、やはり、男女の人権の尊重に加え、子育てや介護の問題、生活上の権利保障の問題、そういったことをクリアしていかなければならないということです。そういった視点も併せて、今後とも審議会委員の皆様のご意見を頂戴した上で、市の施策を進めて行きたいと考えています。どうぞ、よろしくお願ひしたいと思ひます。簡単ですが、ご挨拶とさせていただきます。

司 会 申し訳ございません。部長は、別の公務が入っていますので、この場で退席させていただきます。

田中部長 大変申し訳ございません。次の会議がありますので、ご審議よろしくお願ひします。

(人権生活環境部長 退席)

司 会 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、小林会長に会議の議長をお願いいたします。よろしく、ご審議お願ひします。

小林会長 それでは、会議に入りたいと思ひます。事項書をご覧ください。  
事項書3 協議事項(1)「第3次伊賀市男女共同参画基本計画実施事業について」

平成 29 年度事業実績及び平成 30 年度事業計画の審議に入りたいと思います。

基本計画は 3 つあります。基本目標別に説明をしていただきますので、それぞれの基本目標ごとに皆様のご意見をいただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

それでは、事務局から基本目標 I について、説明をお願いします。

事務局

それでは説明させていただきます。協議事項「(1) 第 3 次伊賀市男女共同参画基本計画実施事業 2017 (平成 29) 年度進捗状況及び 2018 (平成 30) 年度実施計画」につきまして説明させていただきます。協議に入ります前に、資料「第 3 次伊賀市男女共同参画基本計画進捗状況」は、各担当課から提出いただきましたデータを掲げてあります。

評価は、単年度目標に対し、105%以上かなり取組みできたを A、90%~105%未満を B、75%~90%を C、75%未満を取組みができなかった D と評価させていただきます。

それでは、主なものを説明させていただきます。進捗状況の 1 ページをご覧ください。

基本目標 1 の あらゆる分野における男女共同参画の基本施策 1 政策 3 ~ 8 ページの基本施策 1 をご覧ください。

基本施策 1 「政策方針決定過程への女性の参画拡大」として、事業番号 1 「審議会等委員の女性登用の拡大」の 2017 (平成 29) 年度事業の実施事業の内容、効果、課題をご覧くださいと、女性委員の登用率が 40%未満の審議会等につきましては、「審議会等の女性委員選任状況調査票」の提出を依頼して、女性委員を増やせない理由及び今後の選任方針等を調査しました。各担当課とも女性委員の登用率向上について高い意識を持っていますが、委員選出を依頼する団体構成員に女性が少ない、または、団体から選出の委員が男性であったなど、なかなか厳しい現状でした。審議会等の構成員を見直すなど抜本的な方策を検討していく必要があると思っています。指標の一番右の列、2020 (平成 32) 年度目標につきましては 40%の登用率を目標としています。2017 (平成 29) 年度目標は 30%としていました。しかし、2017 (平成 29) 年度実績は 23.9%と目標値に達せず、自己評価は C 「取組みが不十分だった」としています。今年度の目標も 30%とし、少しでも近づけるよう取組みを進めます。

同じページの事業番号 2 「市職員の管理職への女性登用の拡大」につきまして、指標の 2020 (平成 32) 年度目標は 37.7%の登用率を目標としており、2017 (平成 29) 年度目標は 35.7%としていました。しかし、実績は 34.1%と目標値には達しませんでした。これらは、看護師、保育士、消防士など性別に偏りのある職種が含まれているため、一般行政職に限ってみますと、2020 (平成 32) 年目標は 31.2%、2017 (平成 29) 年度目標は 30.4%としていました。2017 (平成 29) 年度実績は 30.7%でこの年度の目標は達成しましたが、全体としての自己評価は B としました。女性活躍推進法の施行により、「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」策定しましたので、これに沿って積極的に今後は女性管理職の登用を進めていく予定です。今年

度の目標は 35.5%で、一般行政職は 31.0%です。

5～7 ページの事業番号 4「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組みとして、人権政策課、商工労働課、各支所の担当課、関係機関などが連携し企業訪問による啓発を実施しました。女性を登用することのメリットを伝え、取組みの重要性を考える機会を持っていただきました。しかし、企業により取組みの姿勢に差があり、今後も継続的な啓発を続けていく必要があります。評価はBとさせていただきます。

続きまして、9～12 ページの基本施策 2 をご覧ください。

基本施策 2「雇用における男女共同参画の推進」として、10 ページの事業番号 9「認定農業者制度、家族経営協定活用等の促進」では、2020（平成 32）年の「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」の目標値は 30%で、2017（平成 29）年度の目標 16.7%でした。実績は 8.3%で評価はDです。認定農業者・認定新規就農者制度申請者に対して家族経営協定制度などを説明し、伊賀農業女性ネットワーク等を通じて女性認定農業者を支援します。

続きまして、事業番号 10「自営業に従事する女性への支援」では、商工会等が実施した「創業スタートアップセミナー、創業スクール」や、三重大学が実施した「産学官連携セミナー」など情報を広報紙やホームページに掲載しました。女性の経営者数は 259 人で 11.76%、評価はBでした。

事業番号 12「再就職支援」では、再就職を目指し、何をどんなふう計画を立てて行くかを考えていくキャリアプランニングの講座を開催しました。また、様々な再就職に関する情報を提供しました。評価はBです。

続きまして、12～16 ページの基本施策 3 をご覧ください。

基本施策 3「地域活動での男女共同参画の促進」として、12 ページの事業番号 13「住民自治協議会等における男女共同参画の推進」につきましては、地域づくり推進課では、各種研修や講演会の情報を提供するとともに、女性活躍推進事業交付金を交付することにより、女性参画の推進を図りました。人権政策課では、みんなを活かす男性リーダー養成連続講座「こんな男がいてもいいじゃないか塾」を開催し、頑張る女性を男女共同参画の視点でサポートできる男性を「みんなを活かし隊」として養成し、積極的な参加を促しました。男女共同参画の視点でアドバイスできる人材として住民自治協議会での活躍を期待し、住所地の住民自治協議会へ修了生を報告しています。指標項目「住民自治協議会運営委員会の女性の参画比率」は、昨年度の 13.8%から 14.6%に上がっています。しかしながら、2020（平成 32）年度数値目標は 30%となっており、厳しい状況ではありますが、今年度は 16%を目標として、少しでも近づけるよう取組みます。評価はBです。

事業番号 14「NPO 団体等との協働体制の確立」では、男女共同参画ネットワーク会議と協働で、男女共同参画フォーラムや助産師を講師に交流会を開催しました。また、NPO 団体と協働で作成した女性の地域活動への参加を促進するためのパンフレットを積極的に活用し啓発を行いました。男女共同参画ネットワーク会議加入数は、

50 団体と 6 人の個人会員を合わせて 56 です。目標数を達成し評価は B です。今年度の数値目標は 57 と設定しています。

13 ページの事業番号 15「男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営の推進」では、出前講座の要請があった 5 地域で住民主体となった避難所運営の訓練（HUG）を実施し、避難所運営における性別的配慮の必要性に気づいてもらうよう参加者に啓発しました。今年度も女性や L G B T の方にも配慮した避難所運営ができるよう啓発します。評価は B です。

事業番号 17「男女共同参画ネットワーク会議の充実」として、ネットワーク会議と共催で 6 月 17 日（土）に、あやま文化センターで、男女共同参画フォーラム「いきいき未来いが 2017」を開催しました。参加者数は 367 人で、「笑って、笑って“イクイガ（伊賀を育てる）”私だったら、あなただったらどうする」をテーマに「じえんだー・はらすめんと」と題して、創作落語で啓発しました。今後も、協働で男女共同参画の実現に向け取り組みます。評価は B です。

14 ページの事業番号 18「人材バンクの充実と活用」については、「伊賀市男女共同参画人材バンク」の登用者は 95 名となりました。審議会等への登用を推進するため、全庁へ活用を P R しました。今後、さらに人材バンクの P R を行い、審議会委員登用など活用を促していきます。評価は B です。

事業番号 19「女性のリーダー養成講座の開催」では、人権政策課で、女性リーダー養成連続講座修了生を対象としたステップアップ研修や、働く女性向けの講座など対象者を絞って開催しました。指標項目の「女性のエンパワーメントに関する研修等の延べ受講者数」が 120 人の目標数値に対して 162 人でした。評価は A です。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ます。

以上、主な基本目標 I の説明とさせていただきます。

小林会長      ありがとうございます。今のご説明、もしくは、説明されてないところでも構いません。何か、ご質問、ご意見等ありましたらお願いします。

委 員      まず、この基本計画の評価。2 ページの項目があって、それに対して自己評価が A ・ B ・ C ・ D、「A だったら 105%以上」と。この決めについてお伺いしたい。実際、3 ページから具体的な評価が書いてある部分もあれば、自己評価の範囲のあるもの（90%以上～105%未満）と 2 つある。例えば、「10 人いて、3 人までありました。30%」と具体的に数字で言えます。ですが、自己評価 A ・ B ・ C ・ D と文字で書いている箇所だと評価が「90～105」だいたいのことを言っている。

訊きたいのは、実際、自分たちがしたことを自分たちで評価しているわけですか。

事務局      数字の入っていないものは、各担当課で昨年度の実績を踏まえて、目標数に達成したかどうかを含めて自己評価です。

委員 自己評価で、数字がきっちり出てない「A・B・C・D」だったら、「だいたいこれぐらいできた…」っていうことですね。

事務局 そうです。去年度の実績とあまり変わらなかったらそのままB、ちょっとでも上がればAという形になっています。

委員 そうすると、「具体的ではないことを自分たちが評価した」ということでいいですか。

事務局 各担当におきましても、それぞれ目標数値を決める中で、ここには表れてない部分があると思いますけれども、その目標に向けて1年間取組んできています。

具体的な形で書いておりませんが、各課担当事業それぞれ目標を持ちながらやってきているということで、自己評価という形になっています。

委員 目標は数値で表してくれると、第三者としてよくわかります。

例えば、「市役所が雇う職員10人、女性がその中で3人・4人占めた」それは、4割女性とはっきり数字でわかります。ただ、そういう数字では表せない取組み。一生懸命「これぐらいやった」は数字で示せるけど、客観的な概念を数字でだいたい「取組みができた・できなかった」を表すことは、自分たちの気持ちで評価しているわけじゃないですか。

質問の意味わかっていただけますか。

事務局 ただ、右側のパーセンテージで出ているところにつきましては、真ん中の「実施事業の内容、効果・課題」のところ。例えば、5ページ見ていただくと訪問事業者数280等々出ています。こういう形で、前年度の実績を基にして今年度の評価を決めていますので、それぞれ具体的な数字は各担当課で持っています。中には、おっしゃられる通り、数字に表れないところはアンケート調査、市民の意見を参考にした部分もございいますが、ある一定の基準での評価となっています。

委員 なぜこういう質問させていただいたか。ちょっと考えがありまして。男女共同参画基本法は、男女が同じように責任を持ってすべきということが基本ですが、どうも始めから「女性の登用率もっと多くするため、同じ力があるなら女性を登用」という感じに国が特に女性を登用することが今の世の中うまくいくという考えの下、行政機関などが忖度しているように思うのです。結局、「世間的に女性を登用しておこう。女性の登用率を上げないといろいろ批判を受け、県や国からも言われる」そういったことがあるから、男性が明らかにずば抜けた数値的なものがある場合、男性が登用される、しかし、はっきりと数値で出ないものに対しては女性を。忖度はその人たちの主

観で決められる。数値でないこと、「実際こうでした」と言い切るのはその意味で惑わしてしまう。そこまでよく見ているかどうかですが、本当にこの 90~100 の間に入っていたと。これは、数値的に言えるのであればはっきりしていますが、結局、数値で具体的に示してくれないとわかりません。

言わんとすることは、数字できっちり出るのははっきりわかりますが、A B C D で表しているのは自分たちで決め、第三者機関が見て決めた訳ではないでしょ。

事務局

まず、一点補足。忖度ではありません。現実に関、男女の問題の中で女性の置かれている地位は差別的な環境にあることは現実であろうと思っています。例えば、「東京医科大減点問題」。マスコミでも大きく伝えられていますが、「やっぱり女性差別がある」という認識の中で女性の活躍できる場を「提供する」と言ったらおかしいですが、女性が社会にちゃんと出て行ける土台がないところに作って行くという中での男女共同参画は当市の条例です。それに向けての取組みですので、決して忖度ではありません。

当然、優秀な女性がいれば、日本社会に男女差別がなければ自然に女性の方々も地域社会・会社・地域に進出して意見を言え、制度も検討できる環境にあればいいですが、まだまだそういう状況がないことを 1 点覚えていただいて、この男女共同参画審議会があることをご理解いただきたいと思っています。

すべての男女共同参画の計画を担当している課は、前年度の数値・前年度の実績を基に評価をしていますので、決して自己満足の評価ではございません。そこもご理解いただければありがたいと思いますし、数値化できない部分もかなりございます。例えば、情報発信の部分ならば、9 万人すべてにたずねることは難しいので、資料や冊子等を配布させていただいて、その事に対してご意見いただく、事業に参画してもらおう。そういう形での評価でしか表せません。28 年度（1 年目）を基準としていますので、その数値を少しでも上げていくという評価対象になっています。自己評価・自己満足では決してございませんことをご理解ください。

委員

そのあたりは理解しました。今、「大学の入学採点問題」が言われています。差別だと、女性に対して一面そういうことは確かにあると思います。しかし、そうではない部分。例えば、民間の女性管理職の登用率を上げようとか。はっきり言うと、民間企業なんて絶対企業がうまくいくように、放っておいたってそっこのほう選ぶんです。別に、女性を登用した方がうまくいく・企業が躍進できる・儲かっている、となれば横からやかましく言わなくても女性を登用する。しかし、なぜ、男性の登用が多いのか。そのほうが企業として、うまくいくから。要は、そういうことをやかましく言わないで放っておくほうが「伸びる」というか、自然にそうなると思うんですけど。

これは、こういうところで審議することではなしに、法律ははじめから決まっているので、それに基づいて市行政も審議会をやっていただいているのでしようが、そう

いうところにどんどんお金をかけてやるより、自然に任せて、その他の所に（お金を）使ったほうが良いように思うのですが。おかしいですか。

事務局 おかしいです。国の法律は根拠があって出てきています。今までやっぱり女性が差別されていたから社会に進出できなかった。働きたくても働けなかった。結婚・出産等という人生の大きな起点で辞・離職しなければならなかった。復職できなかったのが現実、日本社会にあるわけです。そういう今までの歴史の上に立って、この法律ができ、伊賀市の統計をとっても事実であると認識した上で条例等作っています。

忖度はしていませんし、事実に基づいての条例制定であり、事実に基づいて審議会で皆さん方に協議していただいているところです。

委員 少子化の時代に子どもを産んで育てていくのは女性しかできないから、そんなことで職を失う。介護は女性に重きを置いていくことは絶対自然な形。「それをもっと男性に…」となると、経済も伸びない・賃金も上がらない・少子化も食い止めることできないとなるのではないですか。

事務局 別に、介護・育児等女性だけがすべきことではございません。出産は当然女性の方しかできません。ですが、育児や家事は女性も男性もしていかなければならなければいけません。男女共同です。

委員 女性が産むので、やっぱり子どもは絶対女性に「慣れる」というか、つくでしょう。

事務局 それは、人それぞれの家庭だと思えます。いろいろあると思えます。

委員 やっぱり子どもは女の人の方に行くんです。

事務局 そんなことは決まっています。

委員 後天的な理由でもだいぶ・・・。

事務局 それは、今まで「女性のみしか育児してなかった」状況があったからこそ、子どもも女性（母親）という部分に目を向わざるを得なかった。そこに父親も母親も平等に子どもに関われば、育児をすれば、子どもも両親（母親・父親）になついてくるでしょうから。だから、そのあたりを変えて行くのは男女共同参画です。それを変えなければ、女性の社会進出にもならないですから、この条例が制定されてこういう形で施策を練っているわけです。

委員 今の社会では、故意に男性が女性の社会参画を妨げることは絶対ないと思えます。

あるのは、やはり、経済的にそっちのほうが有利だという理由だと。

事務局 現実にそんなことはありません。今まで排除してきたからです。

委員 行政などは、市場原理に基づいてしなくても構わない。ある程度「入り」から。

事務局 それは、「女性の皆さん方は能力がない」とおっしゃる？

委員 「ない」と言うのではない。「平等」っていうこと言いたい。

事務局 だから、今、平等ではないでしょう。

委員 平等ではない？

事務局 ないです。大学の医学の受験でも「…将来、病院に就職したら、出産・結婚がある。人手不足になってくるから減点して、学生も3割採らない。」という現状は、まさに女性差別です。女性を社会に進出させないということです。だから、女性が結婚・出産してもちゃんと元の職場に戻れる社会を作るのが男女共同参画の意義・目的だと思っています。根底には、女性差別があるから。

委員 課長という立場で言っておられる。本心で言われていますか。

事務局 本心です。

委員 言っていたように男女平等の社会じゃないと思われていますか。民間企業は儲けるためにいろいろやっているかわからないのですが。例えば、今の社会でここにいた人が女性専用列車とか作っている。男性専用列車はないですが、女性専用列車はあって・・・。

事務局 女性専用列車できたのは、女性に対する痴漢とかあるから守るために女性専用列車ができただけであって、男性の方が必要だったら男性から声を上げて男性専用列車を作ればいいのかではありませんか。

私、去年1年間伊賀市で「人権問題地区別懇談会」があり、島ヶ原地区で「女性の自治協議会への役割」という形で懇談会一緒に9地区・自治協回らせてもらいました。

やっぱり、女性の方々7時半に集会に来る前、確かにたくさん来てくれましたけれど、その背景には家族の食事を作って来なければならない。もし、自分が食べなくても帰ったら片付けもしなくてはならない。男性に訊いたら、「単に行くだけ。」と言う。まだまだ家庭における女性の位置づけ、家事への男性が求める重要度がかなり多

いです。そういう実態、現実には地区住民の方々が言われているんです。そして、住民自治協議会の役員への参画についてもやっぱり配慮をする義務がない形でまだまだ女性が社会に出る機会が少ないです。だからこそ、男女共同参画。

私は、報告をいただいたのでわかります。そのへんが「ない」と申しますから、私、課長の立場ではなく、実際に住民の方々に訊いて、実感して「やらのあかん」と思い、いろいろ言わせていただきました。

委員

すみません、いいですか。地域代表で今、私は上野南部地域自治協議会の女性部長をさせていただいています。12 ページで女性活躍推進交付金、去年・今年ありまして、先ほどあったように防災について交付金をいただいて、防災時、女性でできること、避難所でのいろんなことをフレンテみえから講師も来ていただいて南部でしました。南部は 11 町ありますので各町でしっかり地震、防災、火事も以前ありましたので、さまざまな所で女性が活躍するようにいろんな行事をさせていただいています。

今、住民自治の話ありましたけども、2 年前は副会長 1 人、私が女性部で 1 人と住民自治の役員会に女性は 2 人しかおりませんでした。実際、男性ばかりで、女性部の活動について報告させていただき、地域のことも学ばせていただいていますけど、ほんと小さくなっている状況でした。正直なところ。

ところが、住民自治で決める中に女性も参加しようということで、いろんな部会で部長が 3 名増え、今、南部では 5 名が役員会に参加することになりました。そういう意味で、雰囲気も明るいし話しやすくなった。自分 1 人の時はなかなか意見も言える雰囲気ではなかったけど、副会長 1 人・こちら 4 名で、女性感覚での話、教育・子育ていろんな分野でしっかり女性の方が言っていただくことによって、また、防災部の方もあり、女性部と防災部と一緒に協力して、やる。そういう地域運営をさせていただいています。

今日も見せていただいて「…やはり、ここが一番課題かな」と思います。目標が 30%。住民自治の中で 14.6%に増えていますが、30%まで達することは今、自然では無理だと思っています。自然に地域で女性が「やります」って言うのは正直無理なことがあり、市も、別に%を上げるという意味だけではなく、子育て中の方は大変ですけど、我々、子育てを終えて孫育てをしている自分たちが「地域の中でいろんな役に立てることがあれば…」という方がたくさんおられます。やはり、住民自治会長の関与の意識かと。

女性が増えればいろんな発想が増えます。そういうことをもう一歩住民自治の中で、会長とかトップは一度には無理かわかりませんが、部会等で女性役員を増やして、地域の中で女性の意見ができるような推進をまた具体的にさせていただいたほうが。そうでなければ、30%は正直不可能な数字だと思います。以上です。

委員

先ほどの意見に関連して。私は、西柘植まちづくりで、上野南部地域自治協議会の女性部長さんにもいろいろ参考にさせていただく話も訊きながら女性部を立ち上げてきました。2 年目ですけれども、西柘植まちづくりは、役員では女性は私 1 人です。

昨年度、女性1人ではなかなか意見も最後言うのがちょっと憚ったりして心細いところもあったので、役員にもう少し女性を増やしてほしいと思って、本部役員に「部会で少し女性を増やしてほしい」こと。もう1つ、女性にも「思い切って手挙げて、本部役員になろう」と呼び掛けたけれども、現実、なかなか手を挙げてくれませんでした。

現在も1人ですけれども、まちづくりで「女性の視点で」ってよく言われていますけれども、やっぱり「女性の感じたこと・考えたこと」をまちづくりに活かしてほしいと2年ほどやってきて思うところです。「女性が日頃感じていること、男性では感じない考え方をもっとまちづくりの中に活かして行けたら自治は変わってくるんじゃないか。」と思わせてもらっています。やはり、女性の占める割合（まちづくりの占める割合）が意識して「もう少し増やして行きたい。」と思っていますし、そのことをまた、本部でもわかってほしいと思っています。去年もちょっと働きかけ「もう少し女性を増やしたまちづくりを」と言ったのですが、なかなか現実になりませんでした。ですので、目標30%ということなので私はここをぜひ。女性の数だけではないですけど、もっと意見の出せるまちづくりをして行けたらいいと思っています。それが1点。

そして、先ほどの委員さんのおっしゃった話。たぶん、去年もその話をしたと思いますが。

委員 しました。

委員 しましたけれど、「放っとくほうがいい。」「自然に任せて。」という話は絶対納得できません。やっぱり、女性が持っている力を発揮できる社会になっていかないといけないと思っています。

私自身、仕事・出産・育児もしてきましたけど、「やっぱり、家のことをすることで自分が仕事の中で持っている力はある意味、発揮できなかった部分があったんじゃないか…。」と、すごく今、悔しい思いをしているところです。それを、自然に任せて放っといたら、「やっぱり、女の人は子育て・育児して、仕事を終えていく」という社会ではないかと思っています。だから、女の人も男の人と同じように持っている力を社会で発揮できることが現実になってほしいと思っています。だから、女性を登用する時に「同じ力を持っているなら女性を登用しよう」というような問題ではなく、「女性がどれだけ社会でその人らしく力を発揮して行くか」に、この社会の中で女性が活躍できる場がひらけてくるんじゃないかと思っていますけれども。

女性の方、どうですか。私、司会じゃないですけど。

委員 すみません。伊賀市男女共同参画ネットワーク会議代表です。

女性、女性、女性と3人続きますが。先の委員さんのおっしゃった話を私も前回聞かせてもらって思いました。今、自治協、各自治会等でもやっぱりまだ男性の占める

割合が多く、その中でも女性が意見するのはまだ難しいです。

実は昨日、地区で夏祭りがございました。そこに孫と一緒に遊びに行かせてもらったんですけど、まだ60代以上70代の方が中心になっていろいろされていました。その中で気になったのが、若い30代ぐらいの方もちらほら見えて、その中で家族ぐるみでいろいろお手伝いしてくださっていたところもあって「すごい。」と思ったんです。私も存じている家族なんですけど、たぶんまず家庭だと思うんです。「家庭に男女の格差がない」です。だんだん若い世代になってくると、そういう感じになってきているんだと思います。うちの息子夫婦たちもそうですが、男性・女性と考えないです。「やるほうがやる」。仕事も家事分担も、男性・女性もなく「その時にやらなければならないほうがやる」という感じで、家族ですごく協力しています。家族の協力がやっぱり社会を作ってくのではないかと。その場面が反映されます。家庭で子どもが育っていく、それが最終的に社会の一員になる時に発揮してくれると思うのです。

今もおっしゃったように、自然の流れではたぶんならないと思います。やっぱり、国・県・市行政が今までのことを払拭するために頑張っていて、女性も働きやすい・社会に出やすい社会を構築して行くためには、何か施策をしないとやっていけない現実を目の当たりにしています。「やっぱり、何かをやらないと。」という想いでしており、ネットワーク会議でもいろいろ成果が出てきたところ。意識・目標を持って、社会を変えていく意識でやっていますので、そこらをご理解いただければと思います。

小林会長     どうぞ。

委員     すみません。今の議論で1点。先の委員の発言に反論させていただきたいです。女性が30%以上になる、女性が自治会・住民自治協議会の会長になるのも、（数字を）上げるのも無理ですとおっしゃった。今まで女性がトップになるのを妨げるような「何か」があったんでしょうか。例えば、私の地区なんかはどんどんやっていたけど、この席をゆずりたいけど、どうも女性は最後、一番責任のあるところは、どうしても「ちょっと、女やから会長は無理やろう」「ちょっとそのへんは難しい」と自らおっしゃる。もっと若い女性にもやっていただきたいけれど、最後は「最終的に会長の責任になってくるから」とははっきり言わないですが、一番のところは引き受けてくれないことが多いように思うんです。

管理職とか役員が一番上になることを妨げるような差別的な「サボタージュ」とか何かあるんですか。具体的に何かあったら、教えてほしいと思います。

委員     自治会の当時の話でも、私はここ1年半ほどやってきて思うのは、「女性が進出していかなあかん」と言いながら、おっしゃったように「女の方は、最後のところで引いてしまう」と、すごいそこは・・・。

委員     よく感じる？

委員 はい。それはあります。

委員 「差別的な意識を持つ」と感じているのではなく。そのぐらいやかましく言うのに、どうして最後は逃げるのか。

委員 やっぱり、女性もそこで意識を変えていかないと駄目、というのは根底にあるんです。「女の人も男の人と同じようにその土壌で考えて、一緒にやって行こう」という意識改革は必要だって思っています。だから、「男の人だけが自治会の中でいつもやって、女の人はずっと引いている」と思われているところはあると思うんですけど、女の人自身もやっぱり前へ出ていかないといけないという改革が必要だと思っています。

委員 例えば、男同士でも「あなた、副会長やったから、次、会長。」「しかし、そんな器じゃない。そんな責任ある役は無理。副会長までぐらいやったらできるけど…」と言うと、「副会長引き受けた時は『次、会長』っていう意味で言っていた…」とか、男同士だと言いたい放題言われます、地域でも。

しかし、例えば、女性が副会長になって、次に会長となったとき「私は、女性なので、会長職は遠慮したい。」となり、そこは男性の役員が出て、「それなら、書記か会計から会長選びましょう…」というふうに議論になることが私の実経験からありました。そういうところで、結局、最後は……。これも私の地区だけかも知れませんが。他の地区は「そんなことはない。そんな時に女性は『私、させてもらう』って言う所ばかりです。」と言うのであれば、それが本当なのかもしれませんが。実際、そういうこともあるのではないかとこの場で言わせていただきました。

「女性が3割以上とそんな（自然と）なっていない。」と先ほど委員がおっしゃったと思います。そればかりか、自分から引いて行くところもあって、「やはり、最終的には男やで引き受けておこうか」となって引き受けている地区が多いように思いますが、どうでしょうか。

委員 すみません。先ほどの委員も言われるように、要するに、やっぱり女性は、私も子育て終わりましたけど、家庭でやっぱり生活を……。

委員 だから、子育てでしょ。

委員 子育て、それはいいです。だから、別に自治協議会入って「嫌なことがあった」ということではないですけど。やっぱり、住民自治はいろんなまちの交渉とか結構そういう意味で、本当に幅広く地域のいろんなことが広いです、そういう意味では。別に「女性ができない」わけではないけども、やはり、「時間的な部分」「いろんな部分」。

言われるように、一つの地域もまちもやっぱり対外的なことがすごく多いと思います。「一緒にさせていただく」のはわかるんですけども、住民になったら 11 町が来ます。その中で、退職されている方とか仕事を持っている男性の方がやってくださってますけど、ほんとに大変な仕事だと思っています。

さっき、委員が言われるように、「どうしても女性が引いて行く」部分が 1 点あります。「責任を自分が持てない」と言って引いてしまうところは、女性側の意識を変えて行くところだと思います。また男性の中にも「無理だろう」というところもあります。それは、女性側が「できない・受けない」ところであるのかもしれませんが。どっちにしろ、会長云々だけではなく、さっきの 30%は運営委員会が入ってくるわけですから、その中でともどもやっ行って行けばいいと思うのです。男性は「ハード（外のこと）もやっていただく面」が多いと思いますし、防災でしたらやっぱり避難・防災倉庫とかいろんなところとかあります。だけど、女性の場合、いろんな意味で子育て・介護で気が付く点とか、分野が違うと思うんです。同じではないと思います。男性で気が付くところ・女性で気が付くところ、ともどもにやっ行って行くのが男女共同参画ですので、そういう意味で男女ともにその地域の中で一緒にする。

この 30%は「役員会へ」の 30%です。だから、さっき言われたように、女性が引いてしまう点はあると思います。なかなか受けない「そういう責任持たされると困る」という女性の意識改革も大変ですし、また男性も「女性を登用して行こうという意識」が、もう一歩ない部分もあるように思います。そこらへんかと思います。

委員 「地域活動で絶対女性はちょっと引いて、男性だけでどんどん責任ある部署・仕事は、やっっていく。」現実に、今の伊賀市でもないと思います。

どんどん女性が、責任ある地位になってもらったら、変な言い方ですが、「私ら（男性）も、もうちょっと楽できる」という意識の人のほうが多いと思います。「地域活動は絶対女性が入って来られたらかなん」って、今ないです。

委員 すみません。そんなこと、「入ってこられたらかなん」とは言っていません。

要するに、女性側の「責任を取る立場を受ける勇気がない」ところが 1 点あると思います。委員も別に役員だけではなく、部員メンバーは女性が多いくらいです。けど、「長へ」という部分は、やっぱり女性が引き受けられない「弱さ」の面もあります。だから、ともどもにやっ行って行けばいいと思うんです。

別に何も排除もされていませんし、一緒にやっていますよ。一般的に部員は女性が大半です。男性は仕事等で忙しく、活動しているのは女性が多いくらいです。ただ「長」と言う部分では、女性は一歩引いてしまう弱さがあると思います。

これで終わってしまうみたいで申し訳ありません。

委員 審議に支障をきたすのでこれぐらいにさせていただきます。

委員 すみません。

小林会長 「男性の意識改革」と「女性がしっかりと」ですけど。この事業の中に「リーダー養成講座」とかありませんでしたか。そういうのが女性の意識改革に繋がっているということではなかろうかと思っていますが、時間が掛かることだと思います。

それから、皆さん2年目の方ばかりだと思いますので、去年と全く同じ感じでこれを皆さんお持ちだと思います。今年、また新しくこういうのができました。「具体的に何やりました」って話は、先ほどご説明ありましたように、実施事業の内容、効果、課題に書いてありますので2年分見ていただければ。「去年はこれやったけども、今年はこれやりました。それによって、今年はずっといっぱいやりました、今年はずっとできませんでした」という意味で、%のない分に関してはBからA、BからCという変化が記載されているかと思っています。

全部一緒にひっくるめて言われても收拾がつかないので、「事業番号の〇番の内容に関してはこういう内容であるけど、全体の評価としてBはいかがなものか」と具体的なことを言っていたかかないと話が先に進まないかと思っています。事前に配布されているので、具体的に言っただけですと、話がさらに進んでいくのではないかと思います。

ここについてはちょっと一般論で終始してしまい、ご意見等余りなく、「男性・女性の意識」に話が集中してしまい、個々の事業に関して余り話出なかったですけども。「この事業、この部分はどうか」という意見等ありましたらお聴きしたいと思います。よろしいでしょうか。

時間も無限にありません。この後、基本目標Ⅱ・Ⅲもありますので、他、特になければ次に行かせていただきます。

委員 14 ページの 18 番「人材バンクの充実と活用」のところですか。私も女性リーダー講習に参加したからだと思うのですが、人材バンク登録の案内が来ました。

この表題に関して1つ、人材登録を活用して行くということであれば、それは逆にデジタル化ができ目標ができるのかと一つ思うのですが、人材登録の機会があった者として、登録することによってどういうところに行かされるのか、どういったものに参加してほしいかがとても抽象的な書き方で「登録をお願いします。」という案内文書だったので、もう少し具体的に。「自分がどういうところに派遣される可能性があるのか」がわかれば、もう少し積極的に協力してくれる人も増えるかと考えました。

ちょっと今の議題とは別になるかもしれませんが、一言申し上げました。

事務局 すみません。貴重なご意見ありがとうございます。うちの場合、登録していただいてそれぞれの担当課から女性の登用率を上げるということで人材バンクの登録表から選んでいただく。また「こういう審議会があるので、いかがですか。」と担当課からあるかと思っています。

また、ないところにつきましては、一度確認して、今、委員がおっしゃられたように「こういう形で活躍していただける審議会です。」みたいな形で啓発していただけるようなことをアピールできるように申し送りさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

委員 すみません。先ほど委員が言われたように、私も人材バンクに登録してありますが、1・2年経ちますけど、なしのつづて。また1日の広報に「人材バンクの登録をしていただけたら、…いろいろな人材を求めています。」なんて出ておりました。私も登録してありますがどうなっているのか、また今度登録した人でも、「登録しただけで反応なし」で終わってしまうのであれば、余りにも失礼かと思いますが、いかがでしょうか。

事務局 申し訳ございません。全体的な審議委員の数を減らす形で、きています。本来なら、すべての方々に審議委員になっていただきたい。しかしながら、定数の限界もございます。まず、それをご理解いただくとともに登録していただいております。今後、各審議会におきまして「〇〇さんが人材バンクに登録されておられます。」という形でご紹介させていただける機会があればいいかと思っています。

現在は、登録して各担当課で選んでいただいているだけです。人物像を知らない、実績も知らないという現状もございます。個人情報関係でどこまでオープンにできるかわかりませんが、できるだけ「こういう方がおられますか。」と照会があれば、「この方がおられます。」という形で回答ができるかと思っています。もう少しシステムの改善等含め検討させていただきたいと思います。

委員 ありがとうございます。

小林会長 よろしいでしょうか。では、基本目標Ⅰは終わり、続いて、事務局から基本目標Ⅱについて説明をお願いします。

事務局 それでは、17～41 ページをご覧ください。基本目標Ⅱの 男女の人権尊重について説明させていただきます。

17～22 ページの基本施策4「男女共同参画を実現するための意識づくり」をご覧ください。

17～19 ページの事業番号22「地域団体等に対する慣行等の見直しの啓発」では、人権政策課と各支所振興課が人権啓発地区別懇談会を開催し、固定的性別役割分担意識の解消等について懇談等を行っています。評価はBです。幅広い年代の方が懇談会に参加していただくことが課題です。2020（平成32）年度に実施予定の市民意識調査で、指標項目の『「男は仕事、女は家事・育児・介護」と思わない市民意識の割合』が55%を超えるよう、粘り強く今後とも取組みを進めていきます。

20 ページの事業番号 23「男女共同参画センター情報紙の発行」では、男女共同参画センター情報紙「きらきら」を、市民ボランティアの方と人権政策課が協働して年 4 回発行してきました。今年度は、開催したセミナー・講座等のレポートや、今後の事業予定を各号に掲載し、男女共同参画参画センターの事業についての周知を図りました。また、毎号男女共同参画にまつわる言葉をトピックスとして取り上げ、啓発に努めてきました。評価は A です。

事業番号 24「情報の理解・判断力を高める講座の開催」では、9 月 9 日に、あやま文化センターにおきまして、「三重県内男女共同参画連携映画祭 2017」を実施しました。上映前にプレトークを行い、男女共同参画の視点での見所等を説明し、意識的にこの映画を観ていただくように促しました。また、アンケートでは、97%の方が「よかった」と回答しています。また、「女性の力をもっと活用していこう」「力強く元気をもらった」という声も多く寄せられています。192 名の方が参加され、評価は A とさせていただきます。

22 ページの事業番号 27「人権相談の充実」につきまして、当課で「女性弁護士による法律相談」を毎月開催し、相談希望者がいなかった月を除き、年 11 回実施しました。市広報を通じて周知をしており、35 件の利用がありました。相談内容は、「離婚」に関するものが一番多く、今後も、法的知識を提供することで困難な問題を抱える女性を支援していきます。評価は A とさせていただきます。

こども未来課では、要保護児童及びDV被害者の支援体制を強化するため、こども女性総括相談員を 1 名配置するとともに、女性相談員 1 名、母子・父子自立支援員 1 名、家庭児童相談員 2 名を配置し、困難な状況を抱える女性やひとり親家庭などからの相談を受け、社会的不利な立場に置かれた女性や子どものために取り組んでいます。評価は B です。警察、女性相談所、ハローワーク、児童相談所など関係機関と連携しながら支援を行います。

次に、23～31 ページ基本施策 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」をご覧ください。

その中で、23 ページの事業番号 28「男女平等の保育・教育に関する研究の推進と研修の充実」では、保育幼稚園課はすべての保育所（園）幼稚園におきまして、研修会を行い職員の意識向上に努めています。保育士間に意識や指導方法にばらつきがないよう共有化を図っています。

学校教育課では、すべての学校におきまして、児童・生徒が男女ともに社会を築くことの大切さに気付き、そのために自分ができることをしようとする姿勢を養えるよう研究を推進しました。評価はいずれも B です。

続きまして、事業番号 30「職場体験、ボランティア等の体験活動の充実」については、すべての学校で性別にこだわることなく、何をしたいのか、どんな仕事に就きたいのかを大事にしたキャリア教育を実施しました。指標項目の「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」は、アンケート調査により 89%で、目標の 88%を達成し、評価は B です。今年度は 90%を目標にキャリア教

育を進めて行きます。

24 ページの事業番号 33「女性教員への管理職試験の受験推奨」についてです。教育現場で女性が管理職になることの意義を踏まえ、該当者に受験を呼び掛けました。前年度から 1 人増加し、評価は B です。今後も受験を推奨していきます。

24 ページ～29 ページの事業番号 34「講座等を通じた男女共同参画の学習」では、人権政策課と各支所振興課で、男女共同参画のフォーラムやセミナーを開催し、男女共同参画を自分のこととして考える学習機会を提供しました。

人権政策課では、男女共同参画フォーラム「いきいき未来いが 2017」をはじめ、女性向け・男性向け・高齢者向けなど対象者を絞った講座を開催しました。男女共同参画を進める上で男性の理解とサポートが不可欠であることから、2017（平成 29）年度から 3 年間で、2019 年まで 45 人の男性リーダーの育成を目標に「こんな男がいてもいいじゃないか塾」を開催しています。2017（平成 29）年度は 18 人の修了生「みんなを活かし隊」が誕生しました。評価は B です。

25 ページ、伊賀支所では「20 代男子の本音トーク」を、島ヶ原支所では「地域をよくするには…みんなで考えましょう!!」、26 ページの阿山支所では「男女共同参画に関するワーク・ライフ・バランスについて」、27 ページの大山田支所では「自分らしい生き方のはなし～男女共同参画と性的マイノリティー～」と「男の料理教室」、28 ページの青山支所では「防災・減災と男女共同参画～いま気づくこと、いまできること～」の講座をそれぞれ開催しました。生涯学習課の上野公民館では、人権政策課と共催で高齢者を対象に日本のジェンダーとを考える講座を、阿山公民館では「ワーク・ライフ・バランス」の講座を開催しました。評価は B です。男女共同参画社会の実現に向け、生涯にわたって学習する機会の提供に努めます。

続きまして、32～36 ページの基本施策 6「あらゆる暴力の根絶」をご覧ください。

32 ページの事業番号 38「女性に対する暴力の社会的認識の浸透」では、「男女共同参画週間」や「女性に対する暴力をなくす運動の期間」に合わせて、こども未来課、人権政策課と各支所で連携を取り、啓発ポスターやパンフレットをショッピングセンターや地区市民センター、子育て支援センター等に配布し、パネル展を実施しました。

人権政策課では、ハイトピアの男女共同参画情報スペースで「作ろう！知ろう！パープルリボン」と題してパネルを特設し、市民参画により「女性に対する暴力根絶のシンボル」の「パープルリボン」を作成しました。また、市職員が名札にパープルリボンを付けて啓発にも努めました。評価は B です。

続きまして、36 ページの事業番号 46「セクシャルハラスメント等防止への啓発」では、人事課が研修を行い、ハラスメント相談員と監督職から 55 名の参加があり、ハラスメント防止に努めることができました。評価は B です。2015（平成 27）年 10 月に施行した「ハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、ハラスメント対策相談員を設置し、職員が相談しやすい体制で働きやすい職場づくりに努めます。

37～41 ページの基本施策 7「生涯を通じた健康づくり」をご覧ください。

38 ページの事業番号 50「こころの健康づくりに関する啓発及び支援体制の整備」で、

健康推進課と人事課が「こころの健康問題の啓発と支援体制の整備」に努め、こころの健康について学ぶ講演会や研修会を開催しました。取組みの評価はAとBです。

続きまして、40 ページの事業番号 52「ライフステージに応じた健康診断と健康相談の充実」では、健康推進課が、生涯を通じて健康の保持・増進のための健康づくり事業を展開しました。指標項目となっている「女性特有のがん検診受診率」の実績値は、子宮がん検診受診率 14.7%、乳がん検診受診率は 19.4%で目標値には届きませんでした。評価はCです。今年度目標値は、2017（29）年度と同数値で取組みを進めます。

事業番号 53「妊娠・出産期に関する男性の理解の促進」では、両親学級の男性の参加を促し、妊娠・出産・育児への理解を推進しました。評価はBです。今年度も妊婦教室を休日に開催し、夫婦同伴の参加を勧めます。また、各種母子保健事業開催時には、出産・育児について男性の理解を促していきます。

以上、主な基本目標Ⅱの説明とさせていただきます。

小林会長 ありがとうございます。質疑応答に入りたいと思います。

事業番号 33 ですが、これ他の伊賀市の管理職の%とかでも同じだと思いが「市教育委員会及び管理職から該当者に受験を呼びかけました。その結果前年度より 1名増加しました。」この 1名という表記が、全体がどれくらいいて、どこまで増えたのかわからないと、これがどの程度の改革かがよくわかりません。

事務局 申し訳ございません。28 年度受験者数が 25 人、うち 7 人が女性でした。29 年度は受験者数 26 人、うち女性が 8 人でした。

管理職の話で 2017（平成 29）年度は、伊賀市内の小中学校 31 校中 5 名が校長先生でした。教頭先生が（1 校 2 人教頭体制があり）32 人中 8 名という形で管理職に就いていただいていると、ご説明させていただきます。

小林会長 すみません。受験者数が 8 名で、全員合格ですか。

学校教育課 失礼します。合格者数ではなく、受験者数のみの話です。

小林会長 合格者数はどうですか。

学校教育課 現在、手元にデータございません。申し訳ありません。

委員 すみません。40 ページの事業番号 53 です。「妊娠・出産期に関する男性の理解の促進」です。2017 年～2018 年にかけて、「男性の育児参加を促すために…」と表現の仕方がありますが、そろそろ「参加する」って文言を変えていただいてはいかがでしょうか。育児って男性参加じゃなく、もっと現実的なものであって当然のことと思うのです。「参加」ではなく「育児するために」と思うんですけど、いかがでしょう

か。

事務局 はい。おっしゃられた通りだと思います。健康推進課、今日は出席していませんので、そういう形で意識改革も含めて表記も変えていくように伝えさせていただきたいと思います。

委員 ありがとうございます。

委員 すいません。40 ページ 52 番の「女性特有のがん検診受診率」です。これが減っているのがすごく残念だとまず思うのですが、これは市が実施している健康診断に関するものだけを対象とした答えでしょうか。

事務局 はい。そのように確認させていただいています。

委員 事業所で健康診断に子宮がん・乳がんの検診を求めて行っていただいているのであればそれはそれで成果だと思うし、そのために市の受診率が減っているようであればそれは問題ないと考えます。しかしそうでないとなれば、もしくは受健者の年齢的なものです。たぶん、子宮がん・乳がんは私世代が一番受けるべきだと思うんですけど。私も、子宮頸がん・乳がんの新規検査のない事業所にいた時はこれを利用していただいていたんですが、今、会社がこれも含めていただけるようになったので受けなくてよくなったうちの1人かと思うんです。

財政も市でしていただいているように思うんですけども、もっと私ら世代が受けやすくなるような何か工夫があると嬉しい。具体的なことは申し上げなくて申し訳ないですが、やはり、土曜・日曜開催を大変負担であると思いますが希望したいと思いません。

事務局 ありがとうございます。こちらに示してあります数値は、事業所・会社で受けていただいています検診は入っていないということ。「総数の把握がしたかったが無理だった。」と担当課から聞いています。事業所で受けていただける方以外の市民に、受けていただいている数字が少し減ってきているのが気になるころではあります。

分析として、おっしゃったように年齢の問題もあろうかと思えます。「相対的に人口に占める若者が減って、対象となる人自体も少なくなって高齢化が進んでいます。高齢になりますと、重度疾病も考えるようになっていたところで家にいる機会が減ってきている」という分析でした。

併せて、健診を受けていただきやすいようにと考えており、日曜の健診もやっていますので、ぜひ、もっと周知をして受けていただけるよう、広報も使いながらやっていきます。皆さんも該当の方がおられたら、お声掛けもご協力願いたいと思います。

委員 すみません。37 ページの 20 番「出産や性に関する健康と人権の尊重」の中で、学校教育課で「すべての学校において、道徳、保健、総合的な学習の時間などの時間を通して、生命の誕生、生命の尊重をテーマとした学習を実施しました。一人ひとりにはかけがえのない存在であることの学習をすることができます。」ということですが、小中学校すべて児童・生徒を対象にされたのか。それとも、〇学年にしたとか、具体的にどうでしょうか、B評価ですけど。

30 年度の事業計画も「生命の誕生、生命の尊重をテーマとした学習を実施します。」ということですが、そののちもうちよつと具体的に、いかがでしょうか。

学校教育課 失礼します。1 つ目の質問ですが、各学年のカリキュラムがございませう。例えば、小学校低学年「生活科」で、自分の生まれ・生い立ちについて聴き取りをする。学年が上がるって高学年になってきますと、今度は理科の中で「生命の発生・誕生」とかを科学的に学んで行くということだす。なおかつ、高学年及び中学生では「保健」という教科が出てきます。その中で、自分のことをまず大切にすることを学ぶ。そして、他を大切にすることを併せて学習を継続的にやっていく。1 回で終わるでなしに、積み上げて学習して行くことであらうかと思ひます。

本年度の事業実施計画も同様な文言で書いてございませうけれど、それぞれの学校に依じて課題がございませう。いろいろな形・家庭の中で育っている子どもたちがおりますので、そういう家庭背景を大事にしながら一層、この教育を推進して行くということであると考へています。

校長先生、よかつたらどうですか。

委員 今、学校教育課から説明された通り、担当の学校に裁量あるんですけど、基本、「伊賀市内は、この時期にこういう勉強をする」というのが似かよつていますので、言われたとおりです。

委員 要するに、「全員に。中身はいろいろですが。」ということだすね。  
ありがとうございます。

小林会長 あと、よろしいでしょうか。

では、もう一つありますので、基本目標Ⅲへ移りたいと思ひます。事務局から、基本目標Ⅲについて説明お願いします。

事務局 それでは、基本目標Ⅲの ワーク・ライフ・バランスについて説明させていただきます。

42～50 ページの基本施策 8 「調和のとれた仕事・家庭・地域生活の推進」をご覧ください。

まず、42 ページ、事業番号 57 「伊賀市子ども・子育て支援事業計画の推進」では、

子ども・子育て支援事業計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進します。子ども未来課では、放課後児童クラブの設置要望のあった地区に対し、ニーズ調査を実施しました。同小学校区への設置希望ですが、小学校統合を見据えた計画であるため、地区への説明会を開催し、今後の方向性について理解を求めました。指標項目「市内の小学校のうち放課後児童クラブのある小学校の割合」は、76%で、評価はBです。

上野総合市民病院総務課では、院内託児所運営事業を行い、看護師等の就業環境の向上に努めました。評価はBです。

続きまして、43～45 ページです。事業番号 58「事業者に対する両立支援の働きかけ」では、商工労働課と人権政策課、各支所振興課が企業訪問による啓発を行いました。また、伊賀市人権学習企業等連絡会と商工労働課、人権政策課が共催で、45 社が「伊賀市まるごとハタラキカタ応援共同宣言」をしました。イクボス講座として、「「イクボス」が実現する、職員がいきいきと活躍し成長する職場～多様化する職場の人材を活かすマネジメントとは～」をテーマに開催しました。評価はBです。引き続き、企業訪問ならびにイクボス講座を実施し、セミナーや研修への参加を促進します。

続きまして、47 ページです。事業番号 60「育児・介護休業の取得促進」では、指標項目「市男性職員の育児休業取得者数」は、目標の1に対して、2人が取得し、評価はAです。今後も、毎年1人は取得できるよう次世代育成支援特定事業主行動計画の実行的な推進を図ります。

48 ページ、事業番号 62「男性の家事自立をめざす講座の開催」では、おとこの料理教室を開催し、男性の家事自立につながり、家庭での男女共同参画が進むことを伝えました。評価はBです。

49 ページの事業番号 63「男女共同参画の家庭生活の支援」で、三重県内男女共同参画連携映画祭を開催し、男性にも参加してもらえるようPRしました。また、男女がともに参加できる講座として、「男女一緒に気づいて広がる発見講座 南米編」を開催し、家庭内での役割分担や生き方を考え直す機会を提供しました。評価はBです。今年度は「男女一緒に気づいて広がる発見講座」第3弾として、韓国編を開催します。

51 ページの基本施策9「家庭生活における男女共同参画の推進」をご覧ください。

その中の、事業番号 68「介護における男女共同参画の推進」で、介護高齢福祉課が市内の社会福祉法人に委託し、転倒予防・介護予防教室、家族介護教室を開催しました。介護は男女を問わず家族や地域全体が行うものという意識を高めるための学習機会を提供します。評価はBです。

事業番号 69「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、主な基本目標Ⅲの説明とさせていただきます。

小林会長

ありがとうございました。質問、ご意見等ありましたらお願いします。

私の方から1点。事業番号 57 番の上です。30 年度事業計画で「同地区内でなくて

も利用したいとの回答が、少数ではありますがあったため、比較的近くに位置する既設の児童クラブを利用して貰えるよう体制を整え、受け入れを実施します。」とありますが、今、この時点で体制は整っているのでしょうか。

こども未来 すみません。こども未来課です、よろしく申し上げます。29年度の地区要望があって、地区へ説明会を開催し、受けた形で、30年度の「…既設の児童クラブを利用して貰えるよう体制を整え、受け入れを実施します。」というのは、現在、行なっています。

小林会長 だから、もう、体制は整ったということですか。

こども未来 そうです。「小学校区に1つの児童クラブを設置していく」がこの100%の目標になっているんです。29年度の要望については、30年度に整わせていただいたということ。まだ未設置の地区がありますので、100%ではございません。

小林会長 それは「児童クラブのある小学校の割合」であって、「要求に対する充足率」とはちょっと違いますよね。

こども未来 「小学校区に1つ」という考えで計画は立てています。

小林会長 小学校1つずつにあるとして、「ここはもう満杯で溢れている」「ここはまだ余裕がある」という所もあるわけですね。

こども未来 それは、児童クラブによってですか。

小林会長 はい。

こども未来 そうです。一応、どうしても児童数の多い所は満タンな状態になっていますので、1校区に2つ設置させていただいている所がございます。

小林会長 1個ずつ作るのはいいですけど、充足率が問題で。今、書いてあるのを見ますと、いっぱいになって溢れてるけども、「どこでもいいから預けたい」と言う人がいらっしやるっていうことですね。

こども未来 ここは、ちょっと複雑で、統合を見据えているんです。2つの小学校が32年度から統合の予定があり、もう建設中です。ですので、1つはどうしても児童クラブを設置することができないので、今、廃校になろうとしている児童の利用については、違う近くにある所へ行ってもらっている状況です。

小林会長　　そういう話ですか。

こども未来　　はい。ちょっと、これはあまりないケースだと思うんですけど。

小林会長　　だから、ここに書かれているのは廃校・統合という話です。  
話変えまして、先ほどの充足率。今、76%あるという話です。その中でも溢れている所はあるのかないのか。どうですか。

こども未来　　「希望しているのに児童クラブに入れない」所ですか。

小林会長　　はい。

こども未来　　はっきり言って、「ないわけではない」です。一応、特に小学校低学年（1～3年生）については、入っていただくということ。後、高学年になるにつけては、「年間利用を希望されても一時的な利用に変えていただく」という形でご利用いただいたりしています。

小林会長　　さっき聴いた話。100%になってしまって溢れて「他でもいいから預けたい」と言う方は。「希望があったら受け入れる体制はない」ということですか。

こども未来　　この100%は、「小学校の児童クラブのある小学校の割合」です。

小林会長　　すみません。今、私が言っている100%は、児童クラブに定員があります。定員が溢れてしまって、「待っている人はいるのか・いないのか」という話です。

こども未来　　待っている人がいると言えばいるんです。一応、4月に入ってもらうけど、そこから辞められてく方もいるので、抜けたところはまた待っている方に入っていただく形。「たくさんの方が待っている状況」ではございません。

小林会長　　はい。あと、今、「1小学校に1つ以上児童クラブを作りたい」ということですね。

こども未来　　そうです。

小林会長　　まだ76%ということは、100%できていない所がある。できていない学校で「入りたい」という人はどうしているんですか。

こども未来　　一応、地区要望に応じてさせていっていただいているところがあって、まだ、ちょっ

と、要望まで来ていない所・要望されてない地区もあります。しかし放っておくわけではなく、一応、計画的に進めていこうという形です。

小林会長 「要望がない」、ほんとにないですか。

こども未来 そこもまた微妙です。私が聞かせていただいているのは、校長先生とかにもちょっと相談させてもらっているんですけど。核家族だとどうしても児童クラブを利用したいと言う所が多い。どうしても家におじいちゃん・おばあちゃんがいてくれるとか、近くで見えてくれる方がいる所についてはまだ「どっちみち預けやなあかん」というところまで至っていない所もあるそうです。  
すべてがそうではないと思いますが。

小林会長 はい、わかりました

委員 質問です。ちょっと教えていただきたいです。47 ページ 60 番の「男性職員の育児休業取得者2名」といった項目がありますが、これって、どれぐらいの期間か決められてるんですか。法律とか。

人事課 人事課です。昨年度、男性職員で育児休業取得した者が2名いるんですけども、1名は1年、もう1人は1ヶ月でした。

委員 産後の育休（女性）と一緒にですか。また違うんですか。

人事課 そうです。男性の場合、どうしてもちょっと短めの取得が多い傾向にあります。と言っても、全体量として少ないですけども。実質、1年取られた方が最長です。

事務局 権利としては女性と一緒にです。

委員 極端なこと言えば、お母さんが分娩後2ヶ月経って、それから育休丸々、産後休暇含めて1年あります、職場復帰するまでは。  
お母さんが1年取られて、その後、お父さんが1年取られる。人事課って具体的なことはご存じないですか。

人事課 そうです。子どもが1歳になるまでの間、実は、手当も措置されますので、その間に取られることが多い。

委員 要するに、「出産後、1年以内であれば手当は許される」と。

人事課        そういうことです。

委 員        男性も女性もですから、要するに「お母さんが1年休んで、その後、お父さんが1年」というわけではない。

人事課        ではない。

委 員        そうしたら、1年ですね。わかりました。  
今、「プラス1年あれば、2年間家で見てもらえるとうまくいく…。」と思ったんです。ありがとうございます。

小林会長     他、よろしいでしょうか。

委 員        基本目標Ⅱでもいいですか。今、Ⅲだけど。

小林会長     すみません。もう時間ですので、申し訳ない。

委 員        43 ページの「ハタラキカタ応援共同宣言」今年3月にあったと思います。その後、「イクボス講座」とかがあり、「働き方改革」で国が旗振って、県と市と結構アドバルーン上げてやっています。アドバルーンだけでなく「イクボス講座」も私も受講させていただきましたけど、非常に良い講座でした。また、引き続きこういう講座は実施していただきたい。

当然、これは各企業に持ち帰って、中身も浸透しないといけないから「1回だけいい」ではなく、今年度でも2回ぐらいやっていただきたいと思います。以上です。

事務局        ご意見ありがとうございます。毎年1回は必ず開催させていただきたいと思っています。予算の都合、講師の選択の都合もごさいますので、何とかまた回数増やすなり、商工労働課ならびに人権問題学習企業等連絡会とも協働してやっていきますので、協議していく中で計画させていただきたいと思います。また、2月ぐらいに計画させていただいていますので、当面はそこにご参加いただきますようよろしくお願いします。

小林会長     65 番ですけど。これ、結局「介護の受け入れが増えた」ということでしょうか。

事務局        失礼します。65 番に 29 年度実績として書いてあります「介護予防サロン活動支援事業補助金」が 28 年 10 月にスタートした事業です。ですので、前年度1年間の数字がわからないので数字の比較はできないですが、この事業がスタートしたことで、補助金を活用しながらサロンをやっていこうという者が増えていくと、今後広がって行くだろうと見えています。

補助金の内容に「1回5人以上の集まりで、週1回以上開設のサロン」と定めがあるようです。これに満たないサロンを開いている既存事業所も、補助金を頂くにあたって「もうちょっと増やして、補助金をもらってやっ行ってこうと考える事業所もあるので、サロン自体の回数も増えて行くのではないか」という見解でした。今度とも、補助金も「こういうので貰えます。」ということをお知らせしながらたくさんサロンを増やしていきたいということでした。

小林会長　　ここは育児と介護2つの大問題がありますので、こんな感じで。これは、伊賀市の事業ですか。介護予防サロン活動支援事業は。

事務局　　伊賀市単独ではないです。

小林会長　　ではないですか。

委員　　介護予防事業は制度でありますでしょ。サロンは変わったんですか。

事務局　　国の補助金。

小林会長　　国のですか。前、伊賀市とか聞いた気がしますが、それじゃなくて、国のですか。補助金って、年度が3年・5年とか決まっているのですか。それともずっと続けるんですか。

事務局　　（介護高齢福祉課がないので）わかる範囲でお答えします。

小林会長　　はい。

事務局　　私、こちらの専門ではないですけど、以前、ちょっとここに関わっていましたので。この事業は、要介護から外れた高齢者の居場所を作るもので、地域でお願いをしているんです。事業所は介護保険事業で要介護の方のデイサービスとかいろいろして下さっていると思いますが、それ以外に地域で1週間に1・2回、各地区単位で何人か地域の高齢者の方を集めていただいて、ちょっとした体操教室、折り紙教室等、居場所を作りながら高齢者が要介護になるのを防いでいただくという事業です。

委員　　要支援の人のことでしょうか？介護予防。

事務局　　いえ、要支援の人とは限りません。要支援・要介護の認定を受けてない方でも参加できるサロンです。

委員 要支援の人は介護保険法でお金出ますよね。

事務局 介護保険法で出る方はたぶん、

委員 介護保険法と別に、市独自。

事務局 そうです。

委員 市独自で「要支援のような感じの人たちをサロンのようなところで介護予防しよう」と。そういうのにお金が付いたということですか。

事務局 どちらでもたぶん、いろんな地域でされていると思うんです。

小林会長 これは、時限が決まっているのですか、どうですか。

事務局 将来はちょっとわかりませんが、今、介護認定から要支援1の方が暫定的だと思うんですけど、「デイサービスが利用できない」と国が方針を出してきました。それではちょっと困ると。やっぱり、高齢者の居場所づくりって大事ですので、こういう形に移行していこうという暫定的なものだと思うんですけど、いつまでとはたぶん決まってないと思います。

すみません。ちょっと詳しいことはわからなくて申し訳ないです。

小林会長 決めなくて、ずっと続けていただけるとありがたいですよ。

事務局 そうです。続けていただきたい事業です。

小林会長 他、よろしいでしょうか。

委員 すみません。先ほどから言葉の質問があって、それに関してですが。

50 ページ 66 番の障がい福祉課。例えば、事業の説明概要でも「障がい福祉計画」「害」が平仮名になっている。事業実施計画の所では平仮名になっているけど、「短期入所サービス等の障害福祉サービスを…」の所は「害」は漢字になっている。

こうするのは何か意味を持って平仮名にしてあるんですか。

事務局 これは、伊賀市に訊きまして、三重県同和教育研究会も推奨しているものです。障害の「害」という漢字は、まさしく字のごとく「害」ということで、人権の観点から一時的に変えていこうと。伊賀市は、障がいは平仮名表記。これは子どもも含めてです。「子どもは、大人の供ではない」ということで、伊賀市は「子ども」の「とも」

は平仮名で行政サイドで意思統一しながら、変えられるところは平仮名表記という形で統一を図っています。

漢字につきましては、国・県等の政策内部で法律等の言葉でもございます。「変えられない」ということで、漢字と平仮名表記という形で説明も含めてして行かなければちょっとわからないという部分もあるかと思うんですが、そういう形で使わせていただいているところです。

委員 私もクレーマーじゃないので。言葉にこだわって「どうでもええ」とは言いませんが。なぜかという、例えば、障がい福祉分野でノーマライゼーションとあって、結局、障がい者も健常者も社会で同じように、「特に無理に特典をしない」というのが、普通の社会だと。普通の社会にしていかなければ、と。先ほどもですが、私こだわるようですが、男女のことに関しても、そんなにこだわらずいろんな制度、女性だけ女性専用列車とか言うのではなく、普通にしていくことが普通の社会ではないかと思うんですけども。

会長、どう思われますか。一度も見解を聴かせていただいたことないですけど。課長はいろいろ見解を言ってくれましたが。

小林会長 例えば、アメリカで黒人差別に対して、一旦逆に黒人をちょっと優遇する方向に振らせ、ちゃんとした軌道に戻そうという政策が採られたのがあります。女性参画についても同じで、若干、女性側に振らせるかもしれないけど、いずれ、アメリカでやってる黒人差別をなくす感じで、そういう政策もあり得るんじゃないかと思います。

社会科学は自然科学と違ってなかなか実験が難しいです。前もって2つの道、どっちに進むべきか。前もってどっちがいいかわかっていれば「こっちへ」とわかるけど、社会科学はやってみないとわからないし、それが、ぶっつけ本番になってしまうんです。

確かに今までいっぱい失敗してきました。でも、「これからどう進めるか」も未知な部分があります。

委員 わからない。

小林会長 「わからないので、やってみよう」その結果、もし、何か弊害があったら修正して。でも、「今のところ、そっちに向かったほうがきっといい社会になるだろう」という予測です。実際に、実験的検証もされたわけではないですが、「そっちに向って行こう」ということだと思うんです。

先ほど言われた「放っとけばいい」とか「放つといたほうが…」とか。

委員 無理にいろんな規制・法律を設けて優遇するとかではなくて、自然に、市場原理と一緒にいい方向に向うのではないかと。と。

小林会長 私も前、会社にいた時に話は聞きました。資本主義の原則です。ただ、やみくもに自由競争でやっている、必ずひずみが出てきます。資本主義の中にもいろんな足かせが。今まではやってもよかったことだけど、やっぱりやめよう、みたいな感じで、どんどん修正が入ってきています。だから、放っておけばいいわけでもありません。

確かに、言われることもわかります。ただし、「放っておいて、(うまく)いかななもの」もあると思います。確かに、企業の目的は儲かることです。それが大切です。だから、女性を登用して儲かった会社も事例として、いっぱいあるんですよ。だから、「これからどうやっていくか」は、みんな手探りでいろいろやっていくしかないと思います。

委員 わかりました。いろいろ勉強されている方でも、「そこはやってみないとわからない。」という結論ですね。

小林会長 はい。よろしいでしょうか。もう、4時過ぎてしまい申し訳ないです。もし、なければここで協議事項(1)を終わり、協議事項(2)「その他」に入ります。事務局お願いします。

事務局 お手元に置かせていただいたチラシがあると思います。

黄色のチラシですが、三重県内男女共同参画連携映画祭 2018 のチラシです。8月18日土曜日にあやま文化センターで、ディズニー映画の「ズートピア」を上映します。夏休み、子どもたちも大人もそれぞれの視点で楽しめ、人間社会の差別や偏見にも疑問を投げ掛ける内容になっている奥深い物語の映画です。無料整理券を配っていますので、お声掛けいただければ、まだ皆さん方にもお渡しできるかと思っておりますので、ぜひ、行っていただきたいと思っています。

2つ目の緑色のチラシです。男女共同参画社会実現のためには、男性の理解と協力が不可欠であるという考えのもと、この10月からスタートする月1回の男性対象講座です。昨年度から3年間で45人の「みんなを活かす男性リーダー」を育成することを目標に取り組んでいます。「こんな男がいてもいいじゃないか塾」と題して、調理実習2回を含む5回の連続講座で、3回以上の出席で修了証と「男女共同参画アドバイザー」の名刺をプレゼントさせていただいています。職場や地域などいろんな分野で「みんなを活かし隊」として、男女共同参画の視点を持って活躍をいただきたいと思っておりますので、男性の募集に際して、委員の皆さまにつきましてもご尽力いただきますようよろしくお願いいたします。

3つ目のチラシは、9月28日の「スッキリ！働く女性のためのストレスマネジメント講座」です。

いずれも、チラシを持参していますので、各職場や団体等でもし配布のご協力をいただける場合につきましては、枚数を事務局へお申し出いただければお渡しさせてい

ただきたいと思っています。以上です。

小林会長 はい、ありがとうございました。これで、他にございませんか。なければ、本日、これをもちまして終了させていただきます。

長い時間となり申し訳ありません、ありがとうございました。

(会議終了)