

令和元年度第1回伊賀市男女共同参画審議会 議事概要

【開催日時】令和元年5月30日（木）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。2019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、何かとご多忙のところご出席いただきありがとうございます。

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、伊賀商工会女性部代表 川瀬さん2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。

なお、このたび委員の選出母体であります関係団体からの推薦により、3名の委員の変更がありましたのでご紹介いたします。

委員名簿をご覧ください。

6番 伊賀市小・中学校校長会からは、藪中俊典（やぶなか としのり）様に就任いただいています。8番 伊賀公共職業安定所、藤木真保（ふじき まほ）様、11番 三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課からは、柴田 恵理砂（しばた えりさ）様に就任いただいております。

それでは、まず、はじめに当審議会、小林会長から挨拶を申し上げます。

（小林会長 あいさつ）

小林会長 今日もお暑い中お集まりいただきありがとうございます。

私事ですが、今回この審議会をもちまして、最後となります。ありがとうございます。最後だからというわけではありませんが、今年の正月にBS放送を見ていましたら、近代の歴史をやっていました。それを見ていましたら、人類は本当に何回か滅亡しかけているんです。“よくここまで生き抜いてこれだな”という感想と“どんな手を使っても勝てばいい”というような考えがずっと続いていて、新しい価値観を持って社会が変わっていかないと、このままではそのうち本当に滅亡してしまうのではと、漠然と番組を見て感じました。“勝てばいい”ではなく、もう少し調和のとれた社会、女性にもう少し参画していただき、そこから良い人材を発掘していただき、新しい価

値観を持った社会を作っていきたいと。それは、1年2年10年ではちょっと無理で、100年かかるかもしれませんが、地道に努力が必要であると思います。

私はこれで最後となりますが、これからもよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

司 会 ありがとうございます。このたび、事務局職員の異動がありましたので、紹介させていただきます。前任の岩野に代わりまして、前出 公子（まえで きみこ）が、男女共同参画係に就任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。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。ご紹介いただきました部長の田中です。本日はお忙しい中、日程を調整していただきこのように多くの皆様にご参加いただきありがとうございます。また、平素から行政にご協力を賜り、この場をお借りしお礼申し上げます。とりわけ男女共同参画の事業につきましては、それぞれのお立場からご尽力を賜っております。感謝申し上げます。先ほど、小林会長より、昨今の話題ということで述べられましたが、私の方からは、世界経済フォーラムが毎年発表しております、男女格差を図るジェンダーギャップ指数について少しお話させていただきます。昨年12月に公表されたものが、最新のものです。調査対象149カ国のうち、日本は110番目、去年は114番目でしたので、4つ上がったと。良くなったという話はないですが、このような状況でございまして、これは4つの分野に分かれております。特に政治の分野と経済の分野で格差が大きいと言われております。政治と言えはすぐ思い浮かぶのが議員の女性比率ですが、4月22日の統一地方選挙の結果を見ましたら、全国の市議会議員の選挙で1,239名の女性議員、4年前より136名増えて比率も約18%まで上がっていったということでございます。少しずつではありますが、この分野でも女性の進出が進んできたという感じがいたします。アメリカですら、女性が大統領になっておりませんが、日本でもまだ総理大臣にはなっておりません。女性初の〇〇、〇〇大臣、〇〇市長という言い方が、例えば市長ですとまだ10年20年前は、初の女性市長と言っていたのですが、今は、女性の市長もたくさんいらっしゃいます。早くそういった言い方がなくなるよう、男性でも女性でも誰がなっても当たり前という世の中が早く来るようにと思っています。それからもう1点経済の分野ですが、わずかですが約1.5%ほど改善しております、これは平成27年に施行されております、女性活躍推進法の各企業でのお取り組み、女性管理職の登用であったり、能力発揮の工夫であったり、継続的な雇用に努力していただいていると、そういったことが少し好影響に出ているのかなと思います。ただ、前回伊賀市で実施した意識調査を見てみますと、まだまだ固定的な性別役割分担意識の解消が進んでいないこと、家事育児介護等の家庭の責任が女性が担うことが多いこと、一部ではありますが、女性自身も地域の自治

協等の役職につくことにためらいを持っている方もいらっしゃるという結果も出ております。我々にとっても多くの課題が残されております、この男女共同参画につきまして今後も努めさせていただきたいと思っております。

特に2つの重点施策を設けております。社会活動・地域活動における男女共同参画の推進では、従来から女性を対象としたステップアップ研修をやっておりましたが、2年前から男性のリーダーを作るという講座もしております。また、自治協の男性の役員が多いという中で、そういった人たちに向けての女性の登用の工夫ということで講演会もさせていただいたこともございます。そういうことで意識を高めていっていただきたいと思ひますし、ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、働き方改革ということで法案が昨年度成立しまして、今年4月から順次施行されているということで、時間外勤務の制限であったり、年次休暇の強制取得という言い方がきつくなりますが、一定の休暇を取らなければならないという規定もできております。

そういったなかで、伊賀市におきましても昨年3月に企業団体のご協力により、いきいきと働き続けられる職場づくりを目指す「伊賀市まるごとハタラキカタ応援宣言」共同宣言書をさせていただきました。また、市と関係機関をあわせまして、イクボス講座も3年ほど連続でやっております。働く場においても意識を高めていただきたいと考えております。今後、共同参画を進めていくには、それぞれのその人らしい生き方や自己実現を図るというそういった視点が必要だと思ひます。そういった視点で取り組むことで、社会の中でも豊かな活力あふれる魅力のある街にしていくという力にもなっていくというように考えております。また共同参画の取り組みには、人権意識の高揚であったり生活上での権利の保障であったり、子育て介護等の制度の充実であったり、そういった問題も関わってきますので、庁内各課連携いたしまして、またこの審議会の皆様のご意見もいただきながら、施策の方を良くしていきたいと考えております。今後ともご協力をよろしくお願い申し上げます、あいさつとさせていただきます。

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します。よろしく、ご審議をお願いします。

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」
2018(平成30)年度事業実績及び2019(令和元)年度事業計画の審議に入りたいと思ひます。
基本計画の3つの基本目標別に説明をさせますので、それぞれの基本目標ごとに委員の皆様のご意見をいただいてまいりたいと存じますので、よろしくお願いいたします。
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 2018(平成30)年度進捗状況及び2019(令和元)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3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3~7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の「審議会等委員の女性登用の拡大」の「2018(平成30)年度事業」の右側「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。各担当課とも女性委員の登用率向上についての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す。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ります。

指標の一番右の列「2020(令和2)年度目標」は40%の登用率を目標としており、2018(平成30)年度目標は30%としていました。しかし、2018(平成30)年度の実績は23.1%と、目標値には達せず、自己評価は「C」の「取り組みが不十分だった」としました。今年度の目標値も30%とし少しでも近づけるよう取り組みます。

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、2018(平成30)年度目標は35.5%としていました。しかし、実績は35.2%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ると、2020(令和2)年目標は31.2%、2018(平成30)年度目標は31.0%としていました。2018(平成30)年度実績は30.8%でこの年度の目標値には達しませんでした。全体としての自己評価は「B」としました。2015(平成27)年「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる「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」を策定していますので、これ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。

今年度の目標は36.6%で、一般行政職は31.1%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です。

続きまして、8～10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、9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、2018（平成30）年度の目標16.7%でした。実績は9.1%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。

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、ゆめテクノ伊賀主催「IGA地域情報交流カフェなどの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266人で12.06%、評価はBでした。

事業番号12「再就職支援」では、女性が働き続けるためのセミナー「スッキリ！働く女性のためのストレスマネジメント講座」や「育休ママのつどい」を開催しました。また、いが若者サポートステーション等と協力し、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、11～15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、11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、「地域における女性参画」をテーマに「課題の見える化ワークショップ」を開催しました。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ました。

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14.6%から15.4%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。

12ページの事業番号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グループで話し合う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、48 団体と 6 人の個人会員を合わせて 54 です。評価は B です。今年度の数値目標は 57 と設定しています。

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、伊賀市住民自治協議会、自治会等の出前講座での HUG（避難所運営ゲーム）を実施、また伊賀市総合防災訓練で女性に配慮した啓発をしました。その中での意見で、女性・LGBT に配慮した場所、物品、環境等が必要との意見がありました。今年度も女性や LGBT の方にも配慮した避難所運営ができるよう啓発していきます。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 30 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 2018」を開催しました。講演会の演題は「人を『人財』とする万協製薬の人材マネジメント」で参加者数 363 人でした。評価は「B」です。今後も男女共同参画ネットワーク会議と市との協働で男女共同参画の実現に向け取り組み、今年度もさまざまな活動を通して地域の核となる人材を育成します。

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 102 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 PR しました。今後、さらに人材バンクの PR 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。

14 ページの事業番号 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講座ごとに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 180 人の目標数値に対して 242 人でした。評価は A です。今年度も、講座ごとに対象者を絞り、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。

15 ページ事業番号 21「女性の能力向上・スキルアップのための支援」では、政策形成や企画立案の向上を目的とした研修の受講生募集にあたっては、女性職員に対して、積極的な受講を働きかけました。各研修とも本年度受講希望がなかった状況であり、評価は「C」でした。今年度も、自治大学校、市町村アカデミー及び JIAM などが実施する女性リーダー研修等について、監督職（主査、係長、主幹）の職にある女性職員を中心に積極的に募集を行うとともに、研修へ積極的に参加しやすい職場づくり、また、受講意欲向上のため、所属長による働きかけを促進します。

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した。ご質問、ご意見等ありましたらお願いします。

委員 専門的な言葉がわからないので、説明をお願いします。12 ページの事業番号 15 のところにある「LGBT」とは何の略ですか？もうひとつ、14 ページの事業番号 19 のところのエンパワーメント、この 2 つの言葉がわからないので説明をお願いします。

事務局 12 ページの L G B T につきましては、性的マイノリティーの関係です。L はレズビアンで女性の同性愛者、G はゲイで男性の同性愛者、B はバイセクシャルで両性愛者、T はトランスジェンダーで体は男性で心は女性、あるいはその逆もありますが、そのそれぞれの頭文字を取りまして L G B T と表記しております。

14 ページのエンパワーメントにつきましては、女性が人として力をつけていくこと。そのための講座を開催していくということです。

委員 L G B T についてははっきりわかりました。エンパワーメントというのは、まあ、パワーは力ですけど、事業番号 19 の事業概要のところ、女性が社会の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、とありますが、一緒に事を 2 回言ってるような感じがしますが…。

事務局 女性が本来持っている力を回復させていく、力をつけていけるような講座を開催するということです。

委員 力をつけること。女性が政治経済社会家庭など、社会のあらゆる分野で自分で意思決定し、自分で行動できる能力を身につける、そういう力ということですね。わかりました。こういう専門的な用語は、どこかに注釈か何かを入れていただくとありがたいです。

委員 それでは私の方から、15 ページ事業番号 21 番、平成 28 年 29 年 30 年と評価が C、B、C となっておりますが、これは伊賀市の職員さんで参加者が少なかったということでしょうか。

事務局 そうです。28 年度にも女性職員への研修として自治大学校、市町村アカデミー、JIAM、三重県市町総合事務組合から募集がありましたが、参加者は 0 でした。研修自体はありましたが参加者は 0 ということです。29 年度は 1 人参加しましたので B 評価、30 年度は、また 0 でしたので C 評価ということです。

委員 対象者はどれくらいいらっしゃいますか。例えば対象が 5 人くらいの内の 1 人なのか 30 人くらいなのか…。

事務局 28 年度につきましては、女性職員約 100 人の方に呼びかけをさせていただきました。29 年度には 80 人、30 年度には 79 人に呼びかけをさせていただきました。しかし参加者はいなかったということです。

委員 これは伊賀市の職員さんが、ということですね。伊賀市自体がもう少し頑張っていたきたいというのはありますが、対象者が 100 人規模でいらっしゃるのに、参加者が少ないと思うのですが、この原因は何ですかね？

人事課 すみません、人事課です。よろしく申し上げます。この研修は、いろいろな研修がある中で、内容について企画・立案に限定して参加者を募集した経緯があります。その中で、自治大学校や市町村アカデミーなどは、長期にわたる研修でありますので、なかなか参加しにくい状況にあったのかなと思います。このあたりを1日2日でできる研修等を積極的にPRして、参加していただきやすい状況を作っていこうと考えています。

委員 それは、今年からですか？

人事課 そうですね。30年度まで市町村アカデミーや自治大学校等、同じような研修についてアナウンスさせていただいていました。どんな研修があるかこちらでも調査していく必要がありますので、参加しやすい研修というのを探していければなとそんな風に考えています。

委員 はい、ぜひとも頑張ってくださいたいです。

委員 11 ページ事業番号 13 番、担当課が人権政策課のところですか。事業実施計画に「住民自治協議会等での女性役員の登用を依頼します」とあります。私は住民自治協議会福祉部会に所属しています。その中で委員というか、役員ではないんですが、そこで活動している人は女性の方が多いです。しかし会長とか副会長とか、そういう役職のついたものはいつも毎年男性ばかりです。「女性がトップになってほしくない」とかそういうのは全然ないのですが、女性に役職をいくら依頼しても、最終的に役職についたものは男性ばかりです。この審議会は、女性をもっともっというんな所へ行ってもらおうと、良かれ悪かれ（女性の登用を重視して）いろいろしてもらうことを推進する会なのか、それともやっぱり適性を重視して、何かが起こった時には役職は責任が重いので、男性になるのも仕方がないとするのか、女性にもトップになってもらおうと推進する会なのかどちらですか。というのも、部長があいさつの中でジェンダーギャップ指数が 149 カ国中 110 位だとおっしゃっていました。しかし日本は男性がトップに立って経済が回ってきた、そこについては日本は世界の中でもトップクラスになるのではと思っているのですが、それで今までいい塩梅で回ってきたものを、男女共同参画だからと個人的な能力、性的な能力を無視して何でも女性を登用しようとするのか、この会はどちらを目指しているのですか。会長さんどうでしょうか。

会長 まずですね、日本は経済力があるから大丈夫というのは、今のところは安心できるかもしれませんが、今どんどん落ちていく傾向にあります。あと、今三重大で意識調査をやっております。大学でもやっていますが、中国と韓国と、もう少し広げていきたいと思っておりますが、とりあえず、日中韓の中で調査をしまして、中国、韓国今すごい勢いで伸びているところでは、「もう女性が働くのは当たり前、なんでそん

なことを聞くの？」みたいなことになっていまして、日本は経済力があるからといってこのままこの状態を続けていっても、どんどん落ちていくだけです。その中で女性も男性も意識改革して、もっと活気のある社会をつくる必要があると思います。

委員　　そうすると、国力のある幸せな社会を実現していくには、女性の社会進出が多い国がほとんどなのですか。

会長　　いや、別に…というか、アメリカとかヨーロッパもけっこう女性が社会進出されていますよね。国力があれば、経済力があれば、女性は働かなくていいとか、そういう話ではなくて、女性も生きがいとか、働くことで学ぶとか、その経験が子どもの教育に役に立つとか、いろんなことがあると思うんです。ただ単に、国力があれば旦那さんが働けば、奥さんは専業主婦でOK、そういうことではなく、生きがいとか学びとかそういうことも重要ですし、あと男だけ働いていれば維持できるといっている、どんどん維持できなくなって落ちていっているということもありますし、女性側の生きがいというのも重要です。その要望において、男性も女性もどっちも意識改革が必要だと私は思います。

委員　　そこはよくわかりました。

自分たちの地域だけなんではなかろうか？毎年いくらお願いしても、女性に役員になっていただけないのは。

委員　　よろしいでしょうか？私はまち協に所属させていただいております。立ち上がったころは、〇〇委員さんがおっしゃったように、男性ばかりでした。男性だけで構成されていて、まちづくりが進んでいくという。まず部員の中で女性の方がパラパラと増えてきて、今は各区からも女性に出してもらっています。女性がまちづくりの構成員に入って、じゃあ、構成員に入ってすぐトップに立てば、それが男女共同参画かと言うとそこまで飛び越えないです。まずはそれぞれの部会で、女性の持っている視点でまちづくりに関わっていくこと、それがとても大事だと思います。私自身もずっと課題で思っていることですが、その部会の代表ですら女性はなかなかならない・・・私の地区はですよ、女性がなかなか代表者にならない、そういうものが今まであったんですけれど、やっぱり意識して、女性も半分くらいは代表者になって、まちづくりの核になって進めていこうと言っているんですけど、少しずつ女性自身の意識を変えて、女性も同じようにまちづくりに関わっていこうという意識が大事であるということと、男性ばかりが関わってまちづくりが進んでいくのも少し問題だということで、それをみんなで考えていければいいなと思っています。将来的には女性もトップに立っていければと思いますが、まずは代表であるとか、そういったところから女性がたくさん進出できるまちづくりになっていけたらと思っています。以上です。

委員 私は伊賀市の南部から来させていただいています。自治協議会の活動には、女性が大半を占めています。現実には部員さんとして入ってくださっている。いつも思っているんですが、このデータが自治協議会の運営委員ということで、自治協の会長、副会長と、あと、各部会というものが私の地区にもありまして、その比率なんです。その比率が13、14、15%ですが、全体の女性の参加でいえば、50%くらいひよっとしたら男性より多いくらい参加しています。問題は、先ほどのこの意思決定の場に女性がいるかどうかという数字ですけれど、全体参加というのも今後やはり必要ではないかと…。これだけ見ると、女性が全然参加していないように見えますが実際は、むしろ男性よりも女性の参加率は多いくらいです。このデータの出し方は、どうしても役員の決定する人の割合であって、全体の参加者については出ていないと思います。我が南部では、部長さんが4人ほど女性がなっておりまして、副会長も女性がおります。まあそれは、自治協の会長さんが「どんどん女性も…」ということで、いっぺんに会長というのはなかなか広範囲で難しいですが、各部会のところで女性の登用をあげていただいて、割合的には結構進んでいるかと。各自治協のトップの方の考え方によって、運営員会の登用率もあがるのではないかと思います。部会の方とかそういうところで女性の登用が進んでいるのではないかと思います。

委員 すみません。自治協のトップの人というのは、なかなか今までの雰囲気は離れられないのではないかと。ぜひ、女性の参画という面では、行政の方からも自治協へ指導していただきたいなど。女性の参画については、もちろん住民も意識をしますし、行政の方からも自治協へご指導いただくと両方にいいかなと思いました。

会長 意思決定の場には、男性が多いかもしれませんが、意思決定をするには当然メンバーの意見を聞くわけで、その中には女性もたくさんいるわけで、その女性の意見が無視されて意思決定されるわけではなく、全体に聞いているので女性の意見もかなり取り入れられていると、そういう認識でよろしいでしょうか。

委員 …というか、地域への参画という意味で参加はしています。半分以上しています。意見等はですね、部会の部長さんとかを通して意見は出ていますし通っています。ただ評価の仕方がね、私が問題に思うのは、意思決定の割合しか出ていない。全体参加ってどうなのかと思うと、逆に女性の方が多いと。そんなデータを取るというのは無理かもしれないですが。

会長 ただ、その参加の中でですね、女性にいっぱい意見をあげていただいて、トップの方がその意見を集約して、意思決定の場に持っていくという…

委員 部会の中で決定されたことを代表の人が伝えてくれる。という風に考えると女性の意見も反映されるのかなあと。

委員 たとえ部長が男性でも、そういう意見はあがります。

委員 私の地区の方でも地域活動の参加率は女性の方ばかりで、男性の方は60歳過ぎても働かないといけないという人が多く、地域活動をしている時間がないと、そういう意見が大多数で、女性の方の地域活動は家にいるよりは、そういう場に行こうかという形で来ている人が多くて、ですが、意思決定の場には逆に参加してくれなくてですね。ほかの地域はわかりませんが、私の地区ではそんな感じです。別に私、女性を差別しているわけでもないですが、もっともっと参加していただきたいんですが、家のことがあるから、いろいろ忙しいから、会長とか役員はたくさん出席しないといけないしちょっと…とおっしゃって、役員にはならないという方が多いです。こちらは女性の方の役員になってくださいよと進めているのですが、なかなか、家庭があって…とか、そう言われると、男性は女性より家庭に向いてないのかなと、それなら男性がやっておこうかとそうなります。それが一般であるかはわかりません。私の地区ではそんな感じです。

委員 すみません。小学校の校長をやっております。これは私の感覚ですが、女性の参画があるとは言いながら、やはり地域ではまだまだ男性がいろんな役職をしているというイメージはあります。ただ、教育という場ではまた違います。本校では、本部役員は半分が男性半分が女性です。この数字が少しずつ上がっている背景には、条件整備がされているんだろうと思います。例えばうちでいうと、今まで会議を7時半とか8時からしていたものを、それでは出席しにくいだろうと、基本的に7時からやっています。まあ、それでも出にくい人は出にくいでしょうけれど、そんな中で少しずつ条件整備をしていく中で、男子も女子もいて当たり前やという雰囲気があれば、そういう土壌を作っていく必要があると思うんです。学校によりますが、例えば男子半分女子半分にしようという枠組みを先に決めてしまおうという学校もあるかもしれないし、それがいいかどうかは別ですよ、地域に比べて教育の場というか、若い世代では、ちょっとずつ意識が変わってきているだろうなと思っています。それは、女性の社会進出が進んでいっている中で意識も変わってきているんだろうなと。決して高齢の方が悪いと言っているわけではないですよ。そんな風にいろいろ条件整備をしている中で、それが当たり前になっていけばいいのかなと思っています。学校の方でもPTAの会長さんを女性がされているという学校もあります。地域全体が男性有利の社会かというところ、そうではなくなっていると思います。教育の中にいる身では、そういう風に感じています。

委員 すみません。伊賀市男女共同参画ネットワーク会議の代表です。住民自治協議会等ということで、ここに絞られていますが、まあ、そこに参加される年代というところ、こう高齢というかまあ60代。50代、60代、それくらいの年代の家庭生活と言えれば、女性中心で家事労働が多いですよ。私たちも会議に出ようと思えば、仕事が終

わってとりあえずいったんご飯を作って、そこから会議に行きます。仕事が終わってすぐに会議に行けるような状態ではないです。なので、女性はやはり縛りが多いですよ。その中で会議に出て、いろんな参画をして、女性も自己研鑽していく意味ではいろんなところへ進出していく状況がたくさん出てきていると思います。私たちの息子世代では、パパもママも同じように家事労働を分担して、仕事もして子育てもして、育児をするのも男性が参画するのではなく、当たり前ですよ。当たり前のようにやっているの、そういう将来が近いうちにやってくると思います。今はまあ、（計画には）こういう感じで、依頼しますとか出ていますが、この文言もどうかなあ…と思うんですけど、いかがですかね。まあ、先ほど、他の委員さんがおっしゃったように、パーセンテージもそうですけど、一番トップのところではなくて、そこまであるもっと底辺というか、本当に中心となっているのは、けっこう女性がいろんな意見を出していて、各住民自治協議会もいろいろ変わってきて、活性化している様に感じます。これからまた期待できるのではないかなと私は感じています。

委員 えーすみません。ちょうど地域ですので、12ページの15、16のところ防災ですが、我が地区では防災部と一緒に女性部がなっております、一番防災というところで、男女の参画が発揮されるところです。先日もお水とかそういう備蓄品をどういう風に分けていくのかとか、いろんなことを防災部の男性と女性部の私たちが一緒にやりました。今年出た意見の中には、防災の避難所で実際食事を作るとか、私の地区では、町の中で避難所が4つに分かれていますので、ちょっと難関な地域ではあります。今までは防災部だけでそういうことをやっていましたが、女性部がそこに一緒に入って自分たちでもいざ災害が起きた時に、男女共でできるという意味では、地域の中で男女共同参画をするうえで、防災というのが一番大事なところになるかと思えます。教育とか民生とかいろいろございますが、防災というところでしっかり男女共同参画を進めていくと、いろんなことが進んでいくのではないかなと思います。

事務局 一点よろしいでしょうか。今委員さんからご指摘のありました、登用を依頼します、依頼しましたのところですが、これは言葉足らずでございます。女性の抱える時間帯を含めて、女性は男性に比べて、家庭の中でいろんなことをしていかなければならないというところで、男性もぜひ家事に参画して、やる気のある方につきましては家庭でも協力してくださいとそういう形で説明させていただいて、女性の登用率をあげるようお願いさせていただいているところでございますので、次の機会には反映させていただきますのでご理解ください。

部長 すみません、よろしいでしょうか。何人かの委員さんからの疑問点に二点ほど答えてないかと思えます。まず、最初におっしゃっていましたが、「とにかく男女の比率であったり、女性の進出を向上させるのが目的か」という話ですけど、それはあくま

で取組の過程であったり、結果でそういうことが起こるかもしれませんが、例えば 10 人いれば働くかどうかの意見も違うでしょうし、役員になろうと思う人、そうでない人もいるかと思いますが、役員になってみようと管理職になってみようと、そういう気持ちのある人が、自分の力とは関係のないところで止められてしまって夢が果たせないということがないようにすることが「男女共同参画」でありますので、何でもかんでも数字をあげればいいのか、そういうことを目的にしているのではないということをまず 1 つ言わせていただきます。

あと 1 つは、上野地区・伊賀地区・阿山地区・大山田地区・青山地区とそれぞれ地域で自治協の連絡会議があると思いますが、その時には依頼をさせていただいて、それぞれの自治会長さんがいらっしゃる場所へ向けて、なぜこの役員さんのレベルで登用率を上げていただかなければならないのか、ということの説明しながらお願いさせていただいています。そこにつきましては継続してやっていきたいと考えております。以上です。

小林会長 基本目標Ⅰに関してはこれでよろしいでしょうか。それでは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、16～37 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。

16～20 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。

16～18 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いました。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。2019（令和元）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。

18 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、男女共同参画センターの事業についての周知を図りました。また、各号ごとに編集会議を持って、読んでもらえる内容を考えました。内容や文章構成等を工夫し、啓発に努めました。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、8 月 18 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 2018」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、95%の方が「よ

かった」と回答しています。また、決めつけることが良くないことや、誰でも可能性があることが実感できたという声も多く寄せられています。242名の方が参加され、評価はAとさせていただきます。今年度も開催予定です。

20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、12回実施しました。市広報を通じて周知をしており、43件の利用がありました。相談内容は、「離婚」に関することが一番多く、今後も、限られた相談時間を最大限に生かすため、事前に関係機関と連携し、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です。

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。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、21～27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、21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、各種研修会や実践交流を行い、保育所（園）、幼稚園での男女平等の保育に生かすことができました。保育所（園）や幼稚園の生活の中での言動に気を配りながら子どもたちに男女平等の基礎をつくるよう心がけました。

学校教育課では、すべての学校おきまして、「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。一人ひとりかけがいのない存在であるということを学習することができています。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、「男女がお互いを尊重する人権教育を行う。」「一人ひとり主体性を大切にした男女共同参画の意識を育む。」「性別による固定的な見方を取り除いて、個人の能力や関心に応じた進路選択を支援する。」といった視点で教育を実践し、男女共同参画について理解を深めています。「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88%で、目標の90%には及びませんでした。評価はBです。今年度も90%を目標にキャリア教育を進めていきます。

23ページ～25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2018」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、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。2年間で33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。

23 ページ、伊賀支所では「男だらけの自治会改革」を、島ヶ原支所では「すべての人に「やさしい避難所」を目指して」、24 ページの阿山支所では「知ることから学ぼう！DV、デートDVの実態と支援対策」大山田支所では「おとなの学び～気づきから、人と人との関係を築く～」、25 ページの青山支所では「防災・減災と男女共同参画」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男女共同参画を考える講座を、阿山公民館では「DV、デートDVの実態と支援対策」の講座を開催しました。評価はBです。

26 ページの事業番号35「サークル活動を通じた男女共同参画の促進」では生涯学習課が、男女協同参画に係る啓発への取組は十分ではないため、更なる啓発が必要となり、評価は「C」です。今年度は、引き続き、各地区公民館が、各種サークル活動団体に対し、男女共同参画について啓発するとともに、サークル活動団体内で男女共同参画について取り組んでいる人を通じ、啓発に努めます。男女共同参画社会の実現にむけ、生涯にわたって学習する機会の提供に努めます。

次に、28～33 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。

28 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1階で「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、上野城とハイトピア伊賀を紫色にライトアップし、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、33 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、ハラスメント対策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。

34～37 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。

35 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。

36 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 13.4%、乳がん検診受診率は 14.3%で目標値には届きませんでした。評価はDです。今年度目標値は、昨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、母子手帳発行時に男性の参加を促すため、啓発のための冊子「パパドライ」を配布し推進しました。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した。質疑応答に入りたいと思います。

細かい話ですが 28 ページ事業番号 38 番、「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に配布しました」とありますが、ここには困った人にはここに相談等、連絡先は書かれているのでしょうか。

事務局 はい。当然書いてあります。

小林会長 ポスターにも書いてあるんですか。

事務局 はい。書いてあります。

委 員 16 ページの事業番号 21、実施事業の内容、効果・課題の真ん中くらいの個所に、「地区懇談会においてもお茶を出しているのは女性のみである割合が高く」とありますが、今もまだ本当に女性が出してますかね。私たちより 1 つ前の世代、私たちが子どもの頃は、確かにそんな感じだったように思いますが、今の感覚では、（この書き方は）ちょっと過ぎるのではないですか。今は、こんな感じの状況ではないでしょう。

事務局 私も地区懇談会におおむね参加させていただいていますが、〇〇委員の地区ではどうかはわかりませんが、女性の方が準備してお茶を出している地区が多かったという印象です。なかには男性がお茶を出しているという地区もございましたが、女性が運んでいるというのが現状です。

委 員 女性の活動員が多いからではないんですか。女性だから出していると、この文章ではそう受けとれますが、たまたま気が付いたのが女性だからお茶を出しただけと、それを強いてこのような書き方をすると、女性はお茶を出すもので、男性は気が付いていても出さないと、今はこんな状況だと読み取れるのですが、そういう意味ですかね。

事務局 現実的には、目の前にそういうことが起こっているということも含めて、そのあたり男性も含めて、男性も気が付けばお茶を出して、会議を共に円滑にできればいいな

と思いますが。

委員 すみません。我が自治協はセルフでやっております。セルフでお茶だけおいて、飲みたい人が飲んでいきます。

委員 一番セルフがいいとは思いますが、私の地区では地区懇とかをやりますと、学級委員をしてくれている方とか地区の担当をしてくれている方とか、そういう人たちが中心となってやってくれているんですが、例えば地区委員さんは男女1人ずついらっしゃるんですが、やっぱり女性がお茶を出してくれるんですね。男性は議題を読む係とか、そういう感じでやっぱりお茶を出すのは女性の役割になっているような気がします。

委員 生活習慣かなと思うのです。まだまだ、家事労働をするのは女性が多いと思います。ここに来られる方は、そういう年代の方で、ほぼほぼ家でもそういうことをしているので、おそらくもう身につけているんですよ。言うより先にそういう行動に出ているのだと思います。それは、別に女性がしたらあかんということでもないのですが、今の段階では、それより先に男性が気づいてくれたらと…。たぶん女性の方が先に気づいているという状態かな。それもゆくゆくは、家庭で家事をしている男性が先に気づいて、「いや、僕がします。」という時代になってくるのではないかと思います。こういう習慣というのが、まだまだぬぐえないという状況である現状かなと思います。ここに書いてあるように、そのままだと思います。

委員 だから、女性の方が気づきが早いというか、早く気づいて出しているだけで、それは特性というか、それでいいのではないのでしょうか。自然でいいじゃないですか。それをわざわざ「男もいるのに、なぜ男が出さないのか」ということの方がおかしいのではないのでしょうか。それはまた逆ではないですか。女性の方が特性として先に気づく人が多いと、男性の方はそういう細かいことに気づかない人が多いといだけのことで、なぜ男がいるのに気づかないのかと言っているようなもので、男も女性に出させようと思ってやってないと思います。「これは女の仕事だ」というふうに、思っているわけではないのに、それをこういうふうに言うと、男女が共同で良い社会を作っていこうというものには、逆に反しているのではないのでしょうか。全然関係のない話かもしれませんが、ある福祉の学者が、特別視しないと、特にそういう際立って大げさに言わない社会が普通の社会だと、例えば特に障がい者の方をいろんな政策を持って保護しないとイケないよと言われると、本来は普通ではない、障がい者をひいきしている社会だと。そんなことをいうことが偏見を持っていると。そういうことをわざわざ言うのではなく、自然にしておくのがよいと言っている福祉学者の本を読んだことがあるんです。

このように、わざわざ書くより、女性の特性なのだから、活かしていく方がいいの

ではないでしょうか。

事務局 お茶を出すのが女性の特性だとは考えないでください。習慣という形の中で、女性が今まで家事・育児をしてきたという習慣の中で、女性が気づいてやってくれているという、まだまだ男性の甘えがあると思うし、男性も家で家事・育児をしているならば、当然気づいたと思います。男性が気づかないという部分で、まだまだ環境整備がされていないということで、こういうふうに女性の方が気づいてしてくれているということだと思います。あえて、今こういう形を出しているということ自体が、こういう議論の場であって、男性の役割、女性の役割という部分を話し合う機会になるのではと思いますので、あえて言うことも大事だと、習慣を見直すことも大事だと私は思っております。そういう部分での啓発が必要であると。

小林会長 確かにお茶の話は一番わかりやすいかもしれないですが、根深い慣習はいくらでもあるように思います。

委員 今、いろんな話が出ていますが、子どもたちと色々な人権にかかわる問題とかを考えると「これは良くて、これはあかん」と言い方は基本的にしないです。「このことについて、みんなはどう考えるのか」ということで、意見を出していくとかです。そんな中で、「やっぱりそれって、おかしいよね」と気づける子を作っていく。当然、授業中の人の意見で気づけた、それはそのとおりなんです。でもそれは“押しつけ”ではないし、その価値観を押し付けていくわけではない。いろんな事象があると思います。社会事象であったり、人権にかかわる事象であったりいろんな事象があると思います。そんな中の事象を子どもたちと一緒に考えていく中で、「きみたちは、このことをどうかんがえているのか」と。それは学級の仲間づくりでも同じです。どんな学級を作っていくのか、いろんなトラブルが起こっていく中で、こんなことを言えば怒られるかもしれないですが、ひょっとしたら「これは良くて、これはあかん」と頭ごなしに言っていたかもしれない。例えば今でいうと、障がい者の差別に関わる発言とか、学校現場でもいろいろ起こっています。そのことを「言うたらあかん」と、私たちは基本的にそんな指導はしてないです。（差別発言は）言うたらあかんです。でもその言葉を使うことによって、目の前にはいなくても、その言葉を聞いた人たちはどんな気持ちをするだろうかとか、やっぱり傷つける言葉を使ってしまうなど、教育の中で大事にしたいことは、そういうふうに気づいていける、「おかしいな」とか自分自身で振り返ることを大事にしているので、このお茶の問題でも、これは女性がどうこうとか良い悪いとかそういう話ではなくて、このことについて、子どもたちとは議論をしていきたいなど、そんな中で「おかしいな」と気づく。「じゃあ、自分たちはどうしていこうか」ということを考えていきたいなということ、学校現場では大事にしているところです。

委員 すると、問題提起は大事やけれども、決めつけたらあかんと。そういうことですか。

委員 いや、決めつけたらあかんというか、当然、人を差別するとかね、いろんなところであかんもんはあかんのですよ。でも、それは「おかしい」と気づけないことには、単に形だけになってしまう。例えばこのお茶の問題でも「男の子はどうか？女の子はどうか？」とそれぞれの立場があるだろうし、それぞれの暮らしもあるだろうし。でも、あなたはどうか？という意識はして欲しいなとは思いますが。

委員 その時にどのように感じるかとかいうのは、例えば子どもたちでも、家庭の環境とかで違ってきますよね、感じ方とかね。それは環境によって、人というのは感じ方も変わってくる、経験などによって感じ方も変わってくる、だから感じ方も人によっていろいろやと、そういうことですよ。

委員 目指したいところはやっぱりありますよね。だから、違う教材を持ってきたりする中で、子どもたちに気づいてほしいなと。

委員 あの、子どもたちが家庭で過ごしているいろいろな経験がありますよね。その中で、例えばクラスで「男の人がお茶を出す、女の人がお茶を出す」という話になった時に、家では、「うちは〇〇がしている」とか、「うちは誰とか決まっていない」とか、子どもたちはいろいろ意見を出すわけですよ。それをクラスで出すことによって、子どもたちが今まで気づいていなかったことを、クラスで話し合いをすることによって、いろんな気づきが起こるんです。クラスで話し合うということは、子どもたちの今までの経験になかったことをいろいろ情報を得て、「あ、そういうことなんだ」とか「これは今まで間違っていたわ」とか、そういうことを積み重ねながらその子の人格が育っていく、それも1つだと思うんですよ。だから、ここで答えを出してしまうのではなくて、経験とか友達の言うことを考えながら自分で作っていく、判断していくということだと思います。

委員 要は、男性と女性、まあ夫と妻がいたときに、普段は妻が炊事とかやっています。それをたまたま夫が作りました。それを食べたときに「おいしい」と、まあ、男女関係なく人にしてもらったことは、とてもうれしかったりおいしかったり、自分がするよりもすごく良い感情が出るんですよ。そのままそれをしてくれた人に「とてもおいしかった」ということを伝える。そうすると、してあげるということは、こういう風に相手側は思うのだなと、いうことだと思うのです。どっちがどっちということなく、お互いにしてあげたりしてもらったり、気持ちの上のことだと思います。それが、今までは家事は女性がすることが多かったので、男性はそれがあたり前だと思っていた。でも、こういう時代になって、男性が今度はしてあげる、そしたら奥さんはこんなに喜んでくれた。ということは、これはしてもらえばかりでは感謝の気持ちが出てこな

い。することによって、人はこんなに喜んでくれると。ということは、してあげることも大切だという、気持ちのところではないのかなと思うのです。男女共同参というの、根本的に男性も女性もお互いに感謝の気持ちを持つことじゃないかなと。です。たまたまお茶の話が出ましたけど、こういうことから、ま、今先生もおっしゃいましたが、気づいていくことが大事かなと。気づきの場面では、いろんなテーブルに出していくべきかなと思います。

小林会長 別に男女に限らず、男性と男性、女性と女性でもいいですけど、ある立場とある立場の人がいて、その立場をぐるっとひっくり返したときに、自分がその身になった時に、どう思うのかということが大切だと思うので、自分がその立場に立った時、「いやだな」と思うのであれば、人にもさせるべきではないし、うれしかったことはするべきで、それはまあ、男女に限らずみんな、そういうふうに立場をひっくり返したときに、それをやられた時はどうなの？とそういう感覚は必要だとは思いますが。

小林会長 このⅡばんのところは、C評価というのはあまりないですかね…。

委員 36 ページの 52 番、がん検診のところですが、年々少なくなっている…。託児もつけていたり、いろいろ工夫もされていますが、今後どのように、がん検診を…、どうすれば検診に行かれるのかなと思います。

健康推進課 ありがとうございます。健康推進課です。ご指摘の通り、私たちの課でも一番頭の痛いところでございます。やはり、がんというのは早期発見をすればほぼ、100%近く治るがんがたくさんございます。早期発見していきたい、もちろん受診率を上げていきたいということなんですけれど、いろいろ考えながら実施はしているんですが、なかなか、受診率に反映してこない…。1つだけ、目標をこんなに高く掲げて、全然到達しないじゃないかということ、思っていたのではないかなと思うんですが、まずこの計画に一番最初に掲げた時と、実は施策の方が少し変わってまいりまして、覚えて見える方もあるかと思いますが、国の方で、5歳刻みで無料のクーポン券を、一時5年間だけですが発行させていただいて、それで乳がんの受診率も25%近くまで上がっていたんですが、国の施策が5年間で打ち切りになりまして、市の財政、市の予算があると、そのまま続けていければよかったのですが、やはりすこし無理がありまして、5歳刻みでやっていたものを、今は子宮がんは20歳の方に、乳がんは40歳の方に無料クーポンを毎年配布しています。施策の変更があったことで、受診率も落ちているということでございます。それと、ちょっときちんとした数字は取れないのですが、これにつきましては、職場で検診を受けてみえる方がいるはずなんです、これは市で行っている受診率なんです。それで毎年なかなか職場で検診を受けた方の調査はできないんですけれど、26年にアンケート調査、健康に関する意識調査をさせていただいてます。それによりますと、子宮がん乳がんにつきまして、市の検診を受

けていますか、職場またはご自分で検診を受けていますか、という問い合わせをさせていただいたときに、乳がんについて、40代の方ですと、市か職場で受けていただいている方が49%、半分くらいの方が受けましたとお答えいただいているのと、50代の方で37.3%という数字が出ております。子宮がんにつきましては、40代で34.9%、50代で33.4%ということで、市ではつかみきれない数字を足して、このような形になっているということです。ただし、受けていないという方が、半分くらいいらっしゃるのです、それは問題は問題だと思しますので、なんとかこれは上げていきたいと思っております。ただなかなか…、そこにも書かせていただきました通り、女性のということで、やはり小さなお子様がいらっしゃるお母さん方はなかなか検診が受けられないということで、去年につきましては、ハイトピアの方で託児を協力していただいて、受けられるということをしました。やはり申し込みも多かったですので、こういう機会を増やしていきたい、働き盛りの方、そういう育児中のお母さん方にも受けていただきたいと、そういう施策をもう少し頑張っていきたいと思っております。

小林会長 では結局、働く人が増えると、この数字は自動的に下がっちゃうということでしょうか。働く人が増えて、会社で受診すると、こっちが減ってくるという…

健康推進課 そうならばありがたいことですよね。職場の方で健康管理がしっかりしていただけて、そちらで受けていただいて、市が対象とする方が減っていれば良いのですが、これも単年の調査ですので、就業率が上がるのと市の受診率が下がるのが、その関係があるのかどうかというのは、わかりません。

小林会長 それから、この算定方法が途中から変わっているというのが…。

健康推進課 ええ、まあ細かいことになるんですが、これは、毎年市から国の方へ提出するのですが、国の算出方法が毎年どんどん変わってきまして、それに合わせて出しますもので、やっぱりちょっと受診率が…。以前はですね、その年代の女性の人口から国勢調査で職場の人を除いた人口を分母に持ってきていたわけです。その受診者数でした。それが去年一昨年くらいから、そういう職場の人を抜かなくなったので、まるまるの女性の対象者になってしまったので、受診率がガタンと下がってしまったわけです。そんなことも少し影響しているとは思いますが。

小林会長 28年29年30年と受診率が下がっているんだけど、そこは計算方法が途中で変わっているのでは…

健康推進課 率にするとなんです。数…そのままの受診者数は少しずつ伸びているんです。なので、数字のマジックみたいな。

小林会長 これ、絶対数の方が…

健康推進課 またこれからも対象者数の出し方が変わるという情報も来ておりますので、この表記の仕方は今後やっぱり見直していきたい部分ではあります。

委員 今聞かせていただいている、検診を受けていただける女性を増やしていただけることが、一番いいかなと。市の検診に受けていただくだけではなく、私も勤めておりますし、検診もあります。乳がんとか子宮がんはオプションで自分で選ぶようになっています。たぶんそういう企業さんはすごく多いと思います。そういう企業さん企業主さんに対して、もう少し受けやすい体制というか、そういうものをアピールしていただけたら、今ここに上がっている比率とは違うかもしれませんが、女性が受けやすい環境を作っていただけるといいのかなとちょっと思いました。

健康推進課 ありがとうございます。

小林会長 オプションということは、有料ですか？

委員 うち、半助成というか、半分なんですけれど。

小林会長 半分有料？

委員 あ、はい。

小林会長 市の場合は全額無料？

健康推進課 いえいえ、市の場合は検診料のだいたい1/3くらいは自己負担していただいています。2/3くらいは市費で。

小林会長 じゃあ、まだ企業の方が負担が少なくすんでいると…

委員 えー、いや、うちの企業はですけど。その中でもオプションで、「自動でこれだけ受けておいで」というのではなくて、女性の子宮がんや乳がんについては、自分で受けたい人は選ぶというふうになっているので、そこはもう少し、企業主さんとかに「受ける環境を作ってあげてくださいね」というようなことを言ってもらえると、女性社員が受けやすいかなと。普通の検診よりは、時間がちょっと長くなるので、ちょっとその間時間をあげないと、職場を離れるて受けに行くことになりますので。そういうところも少し事業主さんとかにアピールしていただけると…。

小林会長 市から事業主への指導みたいな。

委員 というかそんな…。ま、そういうようなことをしていただけたら、女性も行きやすいかなと、ちょっと思ったんです。

委員 受けたいんですよね？

委員 ええ、そうです。受けたいんですけど、仕事を離れるのがちょっと躊躇してしまう。本来の検診なら短い時間でパパッと受けて帰ってこられますが、オプションの検診なのでちょっと…。すみません。

小林会長 先ほどの無料というのは、その

健康推進課 今ですと 20 歳と 40 歳の時。

小林会長 そこだけは無料ということですね。

健康推進課 なっています。はい。

委員 私はこの件に関しては、はっきりとこの数字をあげる努力をお願いいたします。これはもう、数字をあげるようにということで。

企業の方は、働いている人に男性でも女性でもそうですが、検診に行ってもらっている時間まではっきり言えば「よう見やん」という企業が多いと。そこまでまだ企業さんもこのことに対しては、大切だという認識が足りないから、要は就業するとこの率は下がると、そういうことになると思います。

小林会長 ほかの委員さんはいかがでしょう。

委員 私の会社は、先ほど言われました各種がん検診につきましては、オプションとしております。本人の自由ということで、ということは要するに本人が自己負担をしているという状態です。それ以外につきましては、35 歳それから 40 歳以上ということで、検診の項目まあフル項目、だいたいカバーはできているんですけど、がんについては本人の意思によるところが多いので、それについては、今のところうちの会社の場合は女性の自己負担ということになっております。

ちょっと先ほどの話の中で、私はちょっとわからなかったんですが、就業中に出ていってという形ではなく、健康診断の時間の中で、私自身も前立腺がんとか大腸がんとか受けていますが、多少時間はかかりますが、大体 8 時くらいからスタートして、12 時くらいまで、大体 4 時間くらいの健康診断の中でその検診は終わりますので、私

は、子宮がんや乳がんを受けられた方が何人いるか、担当はわかっていると思いますが、私はわかってないんですが、いずれにしましても、どこかに受けに行くのではなくて、検診のバスのようなものが数台くるんですけれど、その中で受診をしているんだと思うんですけれど…。病院に行くべきものなのですか？その女性の子宮がんとか、行かないと受けられないんですかね。

健康推進課 企業さんはいろんな方針で、バスが数台会社にきて、そのまま受けていただけることもあるのかもしれませんが、市の方のご案内といたしましては、バスの検診で、子宮がんも乳がんも胃がんも前立腺がんもすべて受けられる日を、何日か設けてさせていただいているのと、あと医療機関の方へ委託しております、ご自身のご都合のいい時に予約を入れていただいて、子宮がんでしたら産婦人科へ行っていただく、乳がんはほかの病院か市民病院で申し込んでいただく、というふうな2つの受け方がございます。企業さんの方はどういう受け方をしているのかはちょっとわかりませんが、バスが来てそこで受けられてるのかなと。

委員 あんまり就業時間中に行くっていうのは聞いたことがないんですけれど、ですから今おっしゃったように、バスが来てそこに…、そういえば家内もバスで受けたということを書いてたと思いますので、おそらくそういった設備のあるバスが来て、自分で受けたいということであれば、オプションを選んで受診されているのではないかと思います。いずれにしても、自己負担ということで、この辺は先ほどおっしゃられてましたように、企業として、少し努力義務があるのかなと考えております。

小林会長 では、よろしいでしょうか。基本目標Ⅲへ移りたいと思います。事務局から、基本目標Ⅲについて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・バランスについて説明させていただきます。

38～46 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、38 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、一部クラブにおいて、未設置校区の児童を受け入れました。待機児童対策と合わせ、未設置校区の児童も利用できる民設民営クラブの開設を進めました。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。今年度は民営クラブでの児童の受け入れ拡大のため、定員増や利用料金など事業者と協議を進めます。

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、看護師等の勤務時間に

応じた時間設定をすることで、就業環境の向上に努めることができました。評価はBです。

続きまして、39～41 ページになります。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、イクボス講座「めざせ理想の上司～やる気・元気・本気・人気～」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。

42 ページ、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人に対して、2人が取得し、評価はAです。今後、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効的な推進を図ります。

続きまして 44 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。

事業番号 63「男女共同参画の家庭生活の支援」では、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 韓国編」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4弾として、フィンランド編を開催します。

46 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。事業番号 68「介護における男女共同参画の推進」では、介護高齢福祉課が家族介護教室を社会福祉法人に委託して事業を実施していますが、ニーズの変化等により、開催回数や参加者が減少しております。また、高齢者のみの世帯などが増え、実際に男性が家事や介護を担う家庭も増えていきますので、さらに男女共同参画に関する啓発が必要です。評価はCです。今年度はさまざまな機会を通して、家事や介護は性別を問わず行うという意識を高めるための啓発を行い、男性も参加しやすい教室運営となるよう、委託先の社会福祉法人に働きかけます。

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、保育所（園）だよりなどで啓発し参加しやすい子育て講演会や参観など開催日や内容を検討します。評価はBです。今年度も引き続き保育所（園）だより等を充実し、父親の子育てに関する意識を啓発します。

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。38 ページ事業番号 57 番ですが、目標実績のところ、H30 年度か

ら 76%77%100%ですけど、最後 100%になるのは、確かどこかの小学校がなくなると
いうか、統廃合になるので自動的にそこに行くとか、そういうことでしたっけ？です
ね、はい。この%は、今全部で20校区あるんですかね。

事務局 21 校区です。

小林会長 21 ですね、全部で 21 校区あって、その中の例えば児童クラブがある小学校が 21 校
区の内での 76%、ないところが 24%ということでしょうか。

こども未来 こども未来課です。今現在ですね 21 校区ございます小学校の内、16 校区に設置を
させていただいています。その比率をもちましてこの 76%ということになっておりま
す。

小林会長 将来的には、この分母と分子がどうなるのでしょうか？21 がいくつに減るのです
か？

こども未来 今ですね、小学校の統廃合等もいろいろ検討されている中で、今後の統合についま
してもまだ不透明な部分もございます。最終的に何校になっていくのかもわからない
状況ではあるんですけど、今現在、21 校区のうち 16 校区と申し上げましたが、16
校区の内でも 2 か所設置させていただいているところもございまして、合計で市が設
置させていただいているのは、19 の放課後児童クラブを設置させていただいておりま
す。来年度も 1 つ統合が決定している学校がございまして、そういうところで、分
母は減っていく状況ではありますが、最終この 100 と申しますのは、最初のこの事業
概要のところにもございまして、「伊賀市子ども・子育て支援事業計画」こうい
うものが、平成 27 年度に策定しております。この中で全学校に 1 つは放課後児童クラ
ブを設置しようということで目標を掲げましたので、その数字ということで一応 100
を目標としているんですけど、先ほども申しましたように、小学校の統廃合も見据
えながら検討を進めて参りたいと思っておりますので、令和 2 年度に目標の 100%に到
達するかどうかはちょっとわからないところではあるんですけど、一応その事業計
画に基づきまして、100 という形、全校に設置ということを目標にさせていただ
いている状況でございます。

小林会長 では、今は 16/21 ということですね。

こども未来 そうでございます。

小林会長 その 16 の内訳なんですけど、枠に対して希望者が 100%未満のところと、100%を超
えているところって、どれくらいの数があるのでしょうか。

こども未来 学校の数にいたしますと、今超えているところは一応4校でございます。足りていないところというのは、そうですね、まあほぼほぼ定員というところが多いですが、定員に満たないところも確かにございます。まだまだ受け入れが可能というところもいくつかございます。校数、数字につきましては、翌年度の募集を11月頃に一齐募集させていただいているのですけれど、当初決定させていただいた数字から、日々変動がある状況でして、新たに使いたいという方もあれば、使いたいと申し込みをいただいておりますが、やっぱりもう必要がないわとか、毎日使うとおっしゃられていた方が夏休みだけでいいわとか、本当に日々変動しているものですから、どこが足りてなくて、どこがどうか、はっきりしたところがかかめていない部分がありますが、まあ学校の数で言いますと、定員より若干少なめになっているところが多いかなというふうには思っております。

小林会長 はい、はい。

こども未来 やっぱりマンモス校になってきますと、利用者、希望される方が多くなってきますので、希望通りというわけにはいかないというところもあるんですが、トータルとしましては数的には足りているという状況ではあります。ですが、校区の人が校区内で使っていただけないという状況がありますもので、それを「よし」として思っているわけではないですが、空いているところももちろんございます。

小林会長 では、21校区あって16に児童クラブがあって、16のうち4がちょっと定員オーバーで、待ちが発生していると、そういう感じでよろしいですか。

こども未来 そうでございます。1校に対してほんの数名ではございますが、4校に待機児童がいるという感じです。

小林会長 あ、待ちと言っても1~2名程度のレベルで。

こども未来 はい、そうでございます。

小林会長 えー、確か去年度でしたか、校区が違って少し遠くなるけれど空いているところへ行ってもらってもかまいません、というようなものも作りましょうと、なんか、去年作りませんでしたか？

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 今、現在未設置になっております小学校、まあ具体的に申しますと長田小学校の保

護者さん、児童クラブを設置してほしいというご要望もいただいたんですが、こちら来年度に違う小学校と統合が決まっています。そういった関係でですね、この地区に設置というのはさせていただかなかったのですが、ご要望があったということに對しまして、ご利用いただければというところで、別の放課後児童クラブの職員が学校の方へ迎えに行かせていただいて、人数が少ないというか、まだまだ定員に達していないところをご利用いただくということで、昨年度から利用していただいている状況がございます。

小林会長 ありがとうございます。そんなにとんでもなくひどい状況ではなく、本当に1名2名とかそれくらいの状況で。

こども未来 そうでございます。ただですね、これが年度末に近づきますとやめられていく方が多くて、スキスキになってくるというところもございまして、そちらも危惧しているところではございますが、待機児童0というわけではないんですけれど、多少は…というような状況でございます。

小林会長 この5年間は、こういう指数かもしれないですが、もう100%になった暁には、次の第4次ですか、100%を超えている校区の割合みたいなものを出すみたいなそういう感じがいいんじゃないかと思えますが、どうですかね。「100%を超えている校区の割合を0%にする」だから、受け入れられない校区を希望者全員入れるみたいな、全員を目指すみたいな。

こども未来 そうですね、そこは私どもも課題としておりまして、そうあるべきだとは考えておりますので民間さんの力を借りることもひとつだと考えておりまして、希望通りの児童クラブに入れるように検討してまいりたいと思っております。

小林会長 よろしく願いいたします。

委員 すみません。放課後児童クラブの説明、本当にありがとうございます。その中で1つ、まあ、市の方針ということもありますが、どうしても特別支援学級の子がそこへ入ることは、かなりハードルが高かったりして、親御さんとか市の方へ相談させてもらったりというケースがいくつもあって、まあ確かに民間ではいくつか施設もできているので、そのあたりの市としての、こう、特に小学校に行かれてる保護者の方って、ニーズはあるんだけどなかなか受け入れられないというところもあったりすると思いますので、その辺の努力とか現状も含めましてですね、1人付けられるのかとか、施設はどうなのかとか、それは民間と連携しながらやっていくんやでという方針なのかとか、ちょっと離れちゃうかもしれませんが教えてもらいたいと思います。

こども未来 失礼します。支援が必要な児童というのは、年々増えてきておりまして、そういった児童でありまして放課後の居場所として必要であれば、放課後児童クラブを使っていたきたいとは考えております。ただ、それにつきましても集団生活というのが元にございますし、支援員にも限りがございます。支援員が必要な児童がいるクラブに対しましては、支援員の加配をさせていただくとか、そういうところで対応させていただいているんですけど、やっぱり施設の状況とかいうこともありますもので、そういうところも含めまして、まだまだ検討するべきところではあるのかなと感じております。

委員 民間も使ってもらえばいいとは思いますが、市と民間で話し合いとかそういうものはあるんですか。民間なので、あんまり市は介入できないところはあるのかもしれませんが、こちらから見てますと、その指導は、んん？と「？」が付くような場合がけっこうあるんですよ。その辺りについて、市としてどう…まあ、一企業に対して指導ってできるものかできないものか、ちょっとわからないですが、伊賀市の子どもであることはまちがいないので、支援的な部分でそういう風に行くことはいいのだけれど、そこに「？」がつく指導というのが現実にあったりするので、その辺りの市としての方針がどうなのかなと思ったわけです。

こども未来 こども未来課の方ではですね、放課後児童クラブというものの設置をさせていただいておりまして、それにつきましては、そういった支援が必要な児童をお預かりする施設、その児童だけをお預かりする施設ではございませんので、おっしゃっていただいておりますのは、放課後デイといったサービスの方の施設の事をおっしゃっているのかなというところもあるんですが、放課後児童クラブ、今まで市が設置したものが全てでございまして、今年から初めて民間の放課後児童クラブが1つ開設していただくことになりましたので、そっちに対しましては、「民間だから知らない」ということではなしに、ここにつきましても関わりを持たせていただく中で「こういうことは気を付けてくださいね」というようなことは、指導はしてまいりたいと考えております。

委員 よろしくお願ひします。

委員 43 ページの事業番号 61 番、事業概要のところ、「父親が子育てに積極的に関わるよう、講演会などを開催します」ということで、自分のことを言うのもなんですが、奥さんと同じところに勤めていまして、結婚して子どもができたと同時に退社して、家庭に入って子育てに、母親の方が積極的に関わって…、まあ、積極的に関わらないと、仕事を辞めているので時間もたくさんあるしというようなことで。最近はやっとわからないですが、例えば二人とも同じ会社にいても、結婚して子どもができて退職しないということもあるのかもしれないですが、普通、父親が積極的に関わると

いうよりは、母親の方が子どもを産み育てるのが中心となってしまいますので、じゃあその時、例えば同じ職場に勤めていたら、どちらかが子どもを育てなくてはいけないし、家庭のこともあるしとなれば、どうしても私らの頃は、同じ時に入って、同じような職場での地位であっても、男性の方が賃金やその他の面でも優遇されていたという時代で、男性の方が職場に残って、女性の方が退職すると一般的でした。今もそれでいいんじゃないですかね。男性が女性よりも積極的に子育てに参加するとしなくても。また、女性の方も時間がありませんかね。暇すぎて…というのなんですけど。

小林会長 時間がありませんってのは？

委員 いや、この計画に書かれている内容だと、父親が積極的に子育てに参加する様に。

小林会長 もちろん、産休はどうしようもないので、そこは男性は代われませんが。

委員 代われませんよ、やっぱりね。

小林会長 代われませんところは、そこは…

委員 女性は絶対子どもを産むので、男性が産むわけにはいかない。女性よりも男性の方が子育てを積極的になって、そんなことできないと思いますが…

小林会長 ただ、とはいうものの、社会とのつながりとか、前に働いていた職場でのやりがいとかそういうものを持った人もいる…。いったん子育て等で職場を離れたとしても、また社会とのつながりを持ちたいという人もいるわけで、そういう人に先ほど言われたように押し付けることはできないということだと思います。

委員 これ、家庭生活において、ですよ。

小林先生 だから、会社にもう一回戻って自分のやりたいことをもう一度チャレンジしたいと、考えている人に対して、「いや、子育ては全部やってください」というのは、おかしい話になりますので、そういう人に「女性はこうだ」と押し付けるのは違いますよということですよ。

委員 あの、子育てについてはですね、男性はもっと積極的にやりましょうと。女性はその分しなくていいですよとか、そういうことではなくて、女性ももちろんやる、でも同じように男性も子育てに関わっていくということではないのでしょうか。例えば、私はよく保育園の入園式とかそういう行事に参加させてもらうのですが、びっくりす

るのが、保育園の行事に行くと、必ずお父さんお母さんがたくさん来てみえます。それがだんだん学年が上がるごとに、お母さんになっていくんですけど、子どもが小さい時ってというのは、2人で子育てしているんだなというのを感じさせてもらうことが多いです。だから、委員さんが言われるように、女の方は暇やからとか、女の方がなくていい分男の人がしたらいいんやとかではなくて、2人で子育てをしていきたいよというところが、ここの本来の狙っていることではないかと思っていますが、いかがでしょう。

委員 そうしたらここでいう、父親が積極的にというのは、ちょっとおかしいですね。お互いに積極的にと。

委員 でも、今の現実、男の人の子育ての関わり方が低いということで、ここにあげてもらったのではないのでしょうか。

委員 現実には低いのかもしいけれど、うーん、だから父親が低いので…

委員 父親がもう少し意識をもっとと、そんな感じではないのでしょうか。

委員 そうですね、わかりました。はい。今のは理解できました。ありがとうございました。

小林会長 時間もなくなってきましたので、基本目標Ⅲのところは、これでよろしいでしょうか。では、協議事項の（1）を終わらせていただいて、事項書に戻りまして、協議事項（2）男女共同参画に関する意識調査についてということで、まずは事務局さんお願いします。

事務局 では資料2をご覧ください。「男女共同参画に関する意識調査」です。

1 調査の目的 ですが、2016（平成28）年3月に策定しました「第3次伊賀市男女共同参画基本計画」の計画期間が、2016（平成28）年度から2020（令和2）年度までの5年間です。市では、それぞれの担当課において施策を展開し、男女共同参画社会の実現のため、市民、事業者と協働して推進しています。

しかし、市の様々な分野における男女共同参画の状況は、まだ低い水準にとどまっていると考えられます。

2021（令和3）年度以降における男女共同参画社会実現に向けての施策の目標と方向を明らかにするため、男女共同参画に関する意識調査を実施し、様々な分野における変化や現状について検証・分析を行います。2020（令和2）年度に計画策定を行う際の基礎資料とするために、この意識調査を行う予定をしております。

2 調査対象は、伊賀市に在住の20歳以上の男女2,000人を無作為に抽出する予定

です。さらに女性活躍推進法の関係から、検討中という形の中で、商工労働課、並びに人事課でもご検討いただきながら、市行政職員並びに企業、事業者の方々にもできるかどうかも含めて、今検討させていただいております。

3 調査方法は、郵送により配布、回収を行います。

4 調査時期は、10～11月頃を予定しています。

5 前回、2014（平成26）年度に実施しましたアンケートの調査は、資料に記載してあります8項目について結果をまとめあげてあり、問いの数は36問と、ご意見でした。（前々回H21は35問）

6. 成果品としては、「報告書の本冊と概要版の2種類」を考えています。

それでは、2014（平成26）年に実施しました資料3「男女共同参画に関する意識調査」をご覧ください。

資料3の前の調査をご覧ください。調査の内容は、始めに性別や年齢など回答者の属性を7問たずねています。

3ページから4ページでは「職業生活について」として4問あります。

5ページから6ページでは、「家庭生活について」として6問あり、2問は配偶者や介護者のいる方だけの質問です。

7ページから8ページでは、「社会活動等について」として4問あり、1問は参加していないや社会活動等には参加したくないと答えた人だけの質問です。

9ページでは、「心とからだについて」として3問あり、1問は健康診断を受診しなかった人への質問です。

10ページから12ページでは、「ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人などからの暴力）について」として7問あり、2問は過去に暴力を受けたり、現在も暴力を受けることがある方への質問で、1問は相談しなかった方への質問です。

13ページは「男女平等について」として22問、14ページから15ページは「男女共同参画社会全般について」として3問あり、最後は男女共同参画についてのご意見の自由記述になっています。

前回のアンケートから5年を経過していますので、経年変化を反映させるために「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）を第4次伊賀市男女共同参画基本計画と一体のものとして策定するために、同じ程度のボリュームで今年度の調査項目案を作成したいと思っています。

ついては、前回のアンケートをご覧ください、時代にそぐわない内容や言葉があるなどのご意見を出していただく期間を設けます。期限は6月20日までとしています、机上にお配りしています用紙「男女共同参画に関する意識調査」についての指摘事項について記載いただき、ご意見を事務局までご提出お願いいたします。

資料2へ戻りまして、6（調査の）成果品としては、報告書の本冊と概要版の2種類を考えています。

今後のスケジュールですが、次回9～10月頃に予定している第2回審議会では、作成した調査項目（案）について、ご審議いただきたいと考えています。提示させていただく調査項目（案）ができ次第、郵送させていただきます。

また、年度末の第3回審議会では調査結果について報告させていただきたいと考えていますので、よろしくお願いいたします。

小林会長 ありがとうございます。これって、事前に送ってくれてるんですか？それとも今日初めて見てもらうんですか？

事務局 郵送で送らせていただいています。

小林会長 第2次が終わるときにですね、今第3次なんですけれど、第2次が終わるときにこの意識調査を行って第2次の総括と第3次の策定に参考にしたという経緯がございまして、この第3次がもうすぐ終わりますので、第3次の統括及び第4次の策定にあたって、参考にするということで、基本的には第2次の時と基本同じですよ。時間もあまりないことですので、何かしら簡単にあればお聞きしたいんですけど。すみません、私から、3ページの問9ですが、女性が働き続けていくうえで障害になっているのは何だと思えますか、のところで、選択肢が12ありますが、9の保育施設などが整備されていないこととありますが、学童保育とかの話があったと思えますが、ここにですね、介護施設等が提起されていないと、こういうことも聞いた方がいいと思ったんですが、どうでしょうかね。

事務局 必要になってきますよね、これも。

小林会長 要望というか、前も育児に関する要望がすごく多かったような気がするんですが、それと同様ですけど、介護に関する要望もどれくらいあるのかということも聞いてみてはいかがなものかと思えます。

事務局 ありがとうございます。

委員 すみません。ちょっと2点教えていただきたいんですが、1つは調査対象の選定、無作為抽出とありますが、こちらはどのような形で、住民基本台帳とかそういうところから無作為抽出されるのでしょうか。

事務局 そうです。外国人も含めて、伊賀市に住んでいるすべての方を対象にです。

委員 それともう1点ですね、これまでも調査を何回かされていると思うんですが、経

年変化を追っていかれたいと思っている調査項目があれば教えてください。

事務局 第1次、第2次、第3次と3回意識調査を行ってきたわけですが、その変化を含めた設問になっていると思います。新しく設ける設問は、女性活躍推進法についてを入れていきたいと思っております。

部長 絶対に入れなければならない設問は、問8で、結婚出産の際に継続してお仕事をされるのか、それとも一旦やめてまた就職されるのか、そういったことは経年であり、追っていかなければならないことだと思いますし、固定的役割分担意識について、問12、問13その辺りですかね、家庭生活や職業に関する役割分担意識が、固定的な部分で、どう変化しているのかということは経年で追わなければいけないことだと思っています。あとは職業の選択ですね。

委員 ありがとうございます。

小林会長 はい、では、協議事項(2)についてはこれで終わらせていただきたいと思えます。そして、この意識調査について、何か指摘事項がございましたら、6月20日までに、郵送、ファックス、メールで・・・

事務局 どのような形でもけっこうです。皆様には指摘事項の様式をお渡ししましたが、任意の様式でけっこうですので、そのままファックス等で送ってもらえれば・・・

小林会長 メールアドレスはどちらですか。わからないですけど、皆様には人権政策課のメールアドレスは言っているんですか。

事務局 もし必要であれば、伝えさせていただきます。

小林会長 はい。では何か指摘事項がございましたら、6月20日までお願いします。では次に協議事項(3)のその他ですが、なにかございますか。

事務局 お手元へ配布させていただいております4点のチラシについてご案内します。まず1点目は、ピンク色のチラシです。女性も男性も共にいきいきと生きられる社会をめざし、「男女共同参画フォーラムいきいき未来いが2019」を、6月22日(土)11:30からあやま文化センターで、開催します。

今年のフォーラムのテーマは「信じよう！活かせる自分の力を♡～私らしくいきいき(粋♡生き)と!!～」で、男女共同参画ネットワーク会議会員団体による展示や販売を行います。また、白鳳高校によるお花や野菜の販売、あけぼの学園高校によるシャンプー他新商品の販売もあり、ファッションショーのオープニングへ

と続きます。

講演会は、103kgの恋愛カウンセラー・生き方カウンセラーの羽林由鶴（はねばやし ゆず）さんに、「なりたい自分になる～いきいきと輝く未来のために～」をテーマに講演していただきます。

2点目の黄色のチラシは「三重県内男女共同参画連携映画祭」で、8月24日（土）午後2時からあやま文化センターで実施します。上映前にプレトークを行い、映画を男女共同参画の視点から観るヒントを参加者に意識していただいてから、「美女と野獣」を上映します。観賞は無料で、7月8日から、ハイトピア伊賀4階 伊賀市男女共同参画センター及び上野支所を除く各支所振興課で整理券を配布します。

緑色のチラシでは、「みんなを活かす男性リーダー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」の第3期生を募集しています。審議会委員の皆様には、男性の皆様にお声がけいただき、ぜひ多くの方がご参加くださるようよろしくお願いいたします。

4点目の青いチラシは伊賀市男女共同参画センター情報紙「きらきら」です。年4回発行され伊賀市広報6月1日号に組回覧として折り込まれます。是非ご覧ください。

以上でございます。

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

長い時間となり、ありがとうございました。

（会議終了）