

令和元年度第2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9月30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。ただいまから2019年度第2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。

議事に入ります前に、資料の確認をさせていただきます。

～資料の確認～

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、12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。

それでは事項書に基づき、進めさせていただきます。

事項書2 委員紹介でございます。前任の審議会委員の皆様におかれましては、2019（令和元）年7月26日に任期満了され、このたび、新たに皆様方をお願いをさせていただき、伊賀市男女共同参画の取組みについて、ご指導をたまわりたいと存じます。

それでは、委員名簿に基づき、自己紹介をお願いします。

～自己紹介～

ありがとうございます。

以上、13名の皆様で、任期は2019（令和元）年7月27日から2年間でございます。

なお、委嘱状につきましては、お手元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。

次に、事務局の紹介をさせていただきます。

（事務局 紹介）

本日は、オブザーバーとして、「伊賀市男女共同参画に関する意識調査」を受託いただいた「反差別人権研究所 みえ」から事務局次長「本江優子」さんに同席頂いています。

続きまして、事項書3 会長、副会長の選出でございます。

この審議会の運営は「伊賀市男女共同参画推進条例」に基づき行っております。この条例第13条の6、および13条の7により、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存じます。選任方法はいかがいたしましょうか。

委員 事務局一任

司会 ありがとうございます。ただいま、事務局一任のお声をいただきました。事務局としたしましては、
会長を 朴 恵淑様、副会長を 藤岡 典子様を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（拍手）

司会 ありがとうございます。それでは、本審議会の会長に朴委員、副会長には藤岡委員に
お願いします。 席のご移動をお願いいたします。

それでは、朴会長から挨拶を申し上げます。

（朴会長 あいさつ）

朴会長 韓国生まれ、韓国育ちなんですけど、日本で暮らしているのが30年を超えていまして、
自分が生まれ育った国よりも、日本でいる方が長いという感じです。大学での主な私の
分野は環境地理学といって、大気汚染や地球温暖化等の環境ですが、よくよく考
えてみますと、人間環境も環境ということで、持続可能な開発目標、SDGs（エスディー
ーズ）という、男女共同参画に関わるものも入っておりますので、これからも頑張
っていこうと思っております。至らない点あると思いますが、皆さんご協力いただき
ますよう、お願いいたします。

司会 ありがとうございます。それでは、2019（令和元）年度としては2回目の審議会
となりますが、事務局を代表いたしまして、人権生活環境部長田中から、ごあいさつ
を申し上げます。

（人権生活環境部長 あいさつ）

田中部長 皆様、あらためましてこんにちは。人権生活環境部長の田中です。

審議会開催に当たり、行政として一言ご挨拶を申し上げます。

本日、審議会委員の皆様には、公務などで大変お忙しい中、日程調整の上、こうして本年度第2回の男女共同参画審議会にご出席いただき大変有難うございます。平素は、市の人権政策の推進全般にわたり、とりわけ男女共同参画推進に関して、委員の皆様のご理解、ご支援を頂いていることに対し、この場をお借りし、お礼申し上げます。

本年も、本当に非常に暑い日が続き熱中症にかかる人が数多くおられたり、反対に夏場に肌寒い日が続いたりという状況で、幸い伊賀市では大きな災害はありませんでしたが、各地では集中豪雨や台風の被害がございました。寒暖の差が激しい状態が続いておりますので、委員の皆様には、健康管理に十分ご留意いただきたいと思っております。

さて、この審議会の関係でございますが、男女共同参画の推進をさせていただくにあたりまして、庁内、関係機関等で進めさせていただいている中で、計画の推進や策定等について、様々な意見を頂戴して、進めさせていただく審議機関としてお願いしたいと思います。皆様には、新たに2年間の期間でお願いするということとなりますので、大変ご苦勞をおかけしますがよろしくお願いいたします。

昨今の情勢ですが、世界経済フォーラムが公表しているジェンダーギャップ指数2018では、149か国中110位で、「政治」と「経済」分野で男女格差が大きくなっております。

伊賀市では、現在、第3次の男女共同参画基本計画に沿って施策・事業を進めているところですが、共同参画を進める中で、まだ、多くの課題が残されていると考えております。

例えば、あらゆる分野における男女共同参画の分野では、固定的性別役割分担意識がまだ十分に解消されていないことや女性を取り巻く状況からの制約により、女性がこれらの活動に参加することへの周囲の理解十分であるとはいえず、女性側の積極性ももう少しという面もあり、市の審議会や地域活動における意思決定機関への女性の登用率は伸び悩んでいます。

このことについては、住民自治協議会の役員等に向けた理解促進のための啓発(講座)や女性のエンパワーメント講座の実施により女性の参画を受け入れる環境づくりに努めていきたいと考えております。

また、ワークライフバランスの分野についても課題は残されていまして、国においては、少し前になりますが、いわゆる「女性活躍推進法」が制定され、また、昨年6月に、残業時間の上限規制や同一労働同一賃金、脱時間給制度などを規定した「働き方改革関連法」が制定され一定の取り組みが進んでいます。

伊賀市では、市内の45の企業・団体が参加し「伊賀市まるごとハタラキカタ応援共同宣言」を行い、「いきいきと働き続けられる職場づくりに地域ぐるみで取り組む」

ことを宣言していただきました。

このことに関して、市内の企業等に、長時間労働の削減や男女が共に仕事と育児・介護等の両立ができる職場環境の整備などのワーク・ライフ・バランスの取組を進めていただけるよう、経営者や管理職を対象にした「イクボス講座」を引き続き実施し、啓発に努めていきたいと考えています。

しかし、忘れてはいけないこととして、自分らしい生き方や自己実現を図るためには、何よりも、「女性差別の解消」や「男女の人権の尊重」の視点を踏まえて、男女平等など男女共同参画社会を実現していくことが大切であり、人権問題からのアプローチも含め、男女共同参画への意識高揚を図っていきたいと考えております。

今後また、計画の策定や関係する多くの施策・事業を実施していく上で、この審議会委員の皆さんからの貴重なご意見やご協力をいただかなければならないと考えております。今後とも、ご支援ご協力をよろしくお願いを申し上げます。

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、朴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。

朴会長 それでは、事項書に基づきまして、議事進行をしていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。会議に入りたいと思っております。先ほど部長さんの方からお話がありましたように「第 3 次伊賀市男女共同参画基本計画」の次に並ぶ、大変重要な男女共同参画の意識調査です。では、事務局から説明いただいて、そのあと委員の皆様からの質問を承ります。よろしくお願いいたします。

事務局 協議事項に入ります前に、委員の皆様へ「第 3 次伊賀市男女共同参画基本計画」について、簡単にご説明させていただきます。伊賀市では、平成 16 年 11 月の合併と同時に、社会のあらゆる分野において、男女の人権が尊重される男女共同参画社会を実現することを目的として、「伊賀市男女共同参画推進条例」を制定しました。平成 17 年に「伊賀市男女共同参画都市宣言」を行い、翌年の平成 18 年に「伊賀市男女共同参画基本計画」を策定いたしました。そのあと 5 年間にわたりまして、「第 2 次男女共同参画基本計画」さらに平成 28 年からは「第 3 次男女共同参画基本計画」をもとに、男女共同参画社会実現に向け、総合的計画的に取り組んでまいりましたが、その後少子高齢化の進展、産業競争の激化等により経済社会の構造が変化し様々な課題が生じております。平成 28 年 3 月に策定いたしました「第 3 次男女共同参画基本計画」は、一人ひとりが自立した人間として、いきいきと活躍できる男女共同参画社会の実現を理念としながら、今後の情勢の変化に応じた施策や伊賀市特有の重点課題を含んだ内容となっております。平成 28 年度から令和 2 年度の間、事業推進の礎（いしずえ）となっております。今回の審議会では、「第 4 次伊賀市男女共同参画基本計画」策定のた

めの基礎資料となる、調査票についてご審議いただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それではお手元の資料1をご覧ください。「伊賀市男女共同参画に関する意識調査」です。調査の目的ですが、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」が来年度までの5年間の計画となっております。市では、それぞれの担当課におきまして施策を展開し、男女共同参画社会実現のため、市民・事業所と協同して推進したいです。市の様々な分野における男女共同参画について、一定の効果が出ている分野もありますが、効果が上がっていない分野もあるのが現状です。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。この調査を基礎資料として、2020年度に「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」を策定しまして、男女共同参画社会の実現に向けての施策に反映することを目的とした調査でございます。

2、調査方針は、市民の現状の意識を把握するとともに、平成27年7月～8月に実施しました県民意識調査結果と比較し、平成26年11月に実施しました市の意識調査から5年が経過しておりますので、その後の意思の変化等を検証すること、そして男女共同参画について、市民の方がどれだけ認識されているのか、周知度を検証することとします。

3、調査票の設計方針としましては、回答者が記入しやすい表現に改め、負担をかけるようにすること、そして、質問項目数は精査し、なるべく増えないように配慮することで回収率を高めるようお願いしております。

4、調査対象につきましては、外国人を含む伊賀市在住の20歳以上の男女2,000人を無作為に抽出し調査をさせていただきます。今回から市内の事業所260社ほどございます、公正採用選考人権啓発推進員設置の従業員30人以上の事業所を、そして市の行政職員、正規職員なんです、670人ほどを対象に実施させていただきます。

5、実施機関につきましては、11月を予定しております。

6、調査方法は、郵送配布、郵送回収です。企業・事業所につきましては、郵送配布し、商工労働課の企業・事業所訪問人権啓発事業である企業訪問時に回収させていただきます。この企業・事業所訪問は、毎年商工労働課が中心となっている事業でございます。伊賀市職員につきましては、調査票を配布し、各部署にて回収することといたします。

7、設問のアウトラインといたしましては、市民、職員用としては8つの項目、事業所用としては7つの項目を設けております。市民、職員用としましては、①自身について②男女平等について③家庭生活について④社会活動等について⑤職業生活について⑥心とからだについて⑦ドメスティック・バイオレンスについて⑧男女共同参画社会全般についての8つです。事業所用としましては、①事業の概要について②女性の活躍推進について③ワーク・ライフ・バランスについて④多様な働き方の推進について⑤職場での嫌がらせ(ハラスメント)の防止について⑥男女共同参画について⑦LGBT(性的マイノリティ)について を設問として調査をさせていただきたいと思っております。

8、成果物につきましては、報告書本冊と報告書概要版を製作させていただきます。
以上です。

朴会長 ありがとうございました。では、委員の皆様の方からは、いかがでしょうか。

委 員 質問ですがいいですか。ちょっと教えていただきたいのですが、調査対象の市民のところですが、“伊賀市在住の 20 歳以上の男女 2,000 人を無作為に抽出”とありますが、その中で外国人を含むとありますが、人口割合で・・・というのも、外国人の方の意識調査というのは、大変だと思うのですが、何人くらいの方を対象とされているのか、表になる数字の根拠みたいなものがあるなら、教えていただきたいです。

事務局 はい。当市におきましては、外国人の方、約 5,400 人を対象とさせていただいております。その中で多い順と、通訳の関係もございすもので、3 カ国の方に絞りまして調査させていただきます。調査対象は、ブラジルの方、中国、台湾の方、そしてペルーの方でございます。人数につきましては、申し訳ございません・・・60 か 70 だったと思います、按分しましてその数字を出させていただきました。大体 70 名くらいになったかと思います。

朴会長 他にになにかございませんか。

委 員 私は地域代表で来させていただいていますが、先ほども田中部長さんからもお話がありました、地域活動での男女共同参画は大変だということ、毎年いわれているんですけど、そこに対する質問というのが、社会活動ということになるかと思うのですが、質問が、“活動をしていますか”とその辺で終わっていると思うのですが、本当に地域活動の中で男女共同参画を進めていくことが課題でありまして、私自身も自治協の以前は女性部だったんですが、今は防災の方と一緒に“地域安全女性部”ということ、いろいろな活動をしていますが、その参加者は女性がすごく多いです。「避難所のあり方」ということで、東日本で震災された方の DVD を見まして、女性をどんどん活用してくださいという形で、それを男性にも観ていただいて、共に南部で避難所の訓練をしたんですけど、そういうところの今回一番大変な地域活動というところ（質問）の踏み込みが少し弱いのではないかと。現実に地域で活動できるのは女性です。女性が地域の中で、災害等があった時に、活躍できるような踏み込んだアンケート、意識調査が欲しいのではないかと思います。

事務局 貴重なご意見をありがとうございます。まさにおっしゃる通りだと思います。そうですね、この後調査内容についてご説明をさせていただきますので、その時に再度ご検討いただきたいと思います。

委員 よろしくお願いたします。

朴会長 他にいかがでしょうか。
皆さんが考えていただいている間に、私からいくつか質問させていただきます。
回答率というか、回収率は全体のだいたい何%くらいでしょう。

事務局 前は 48% くらいです。48.3% です。

朴会長 すごいですね、皆様。高いですね。それから、先ほど外国の方も含めてアンケートを行うということでしたが、外国語で、例えばブラジルの方ならポルトガル語で答えられるとか、そういう協力は得られるようになっているのでしょうか。

事務局 直接に個人的にどうこうという訳ではなくて、お願いという形で通訳文を入れさせていただきます。対応につきましては、多文化共生センターというものがございしますので、そこで市民生活課の通訳の方が、週に 1~2 回くらい詰めていただきますので、その時間に合わせて、もしご協力いただける方につきましては、ご足労ですがそこへお越しいただいて、そこで回答していただくという方法をとっております。

朴会長 わかりました。基本的には日本語で書かれたものを送る？

事務局 そうです。ががみ文だけ、翻訳したものをつけます。

朴会長 それで、2,000 人のうち、だいたい 60~70 人くらいですか？

事務局 今、決裁中ですので、手元に資料がないので正確な人数は覚えていませんが、だいたいそのくらいだったように思います。

朴会長 ダイバーシティ社会でありますので、どなたの意見も反映していることになりますので、外国の方もここに住んでいる伊賀市民である以上、取り入れる仕組みを作っているということは、非常にダイバーシティ社会のトップのような気がしますので、ぜひとも何らかの形で、困ったときには通訳・翻訳で対応できるようにお願いします。
それから、市民と伊賀市職員のアンケート調査は、同じ内容の？

事務局 はい、だいたい同じ内容のものです。また、後ほど説明させていただきますが。

朴会長 それは、市民のランダムに行くところには行かない…で、職員は、女性、男性の割合はあんまり考えないで、…どのような職員に？

事務局 はい、すみません。先ほどの外国人の割合ですが、数字が出てきました。ブラジルの方が2,243名在住していただいているうち、45名を対象とさせていただきました。中国・台湾の方が688名在住していただいて、15名、ペルーの方が435名在住の12名の方を対象とさせていただきました。あとベトナムの方が2番目に多いのですが、通訳翻訳ができないので、省かせていただきました。

伊賀市職員につきましては、正職員は1,200人ほどおります。その中で約半分の、本庁・各支所に所属している正職員が対象です。今回、消防士、看護師、保育士は抜きました。予算の関係で入れる事ができなかったというのが、実情でございます。男女比につきましては、半分くらいだと思います。

朴会長 では、正職員の方の内、半分くらいの方があたるという感じですね。正確な数字はわからないということですが、一応650人？

事務局 670人ほどです。

朴会長 それからもう1点。中身に関しては、またあとで説明をいただけるのですが、前回の審議会委員の方々のいろいろな意見を取り入れた、新しいアンケート案ができたということで、非常にありがたいことですし、いいなと思いますが、今、アンケート項目を見てもみると、全部で35問ありまして最後が自由記述となっています。3段階評価もあれば、5段階評価もある、問いの内容でそうだろうと思う部分の選択、いくつか複数で答える部分、あるいは、いくつまで○をつける分、問いによっていろいろ違いますが、それはいろいろ狙いがあるって、そういう感じで質問するんだろうなと思っています。これは、作業の期間的にみますと、11月15日頃までに終わらせていただくとする、今回のこの審議会でOKが出て、すぐ送るといような作業をしていくのだろうと思います。これは前回の方々に十分な協議があったということで、今回はOKを出すということによろしいですか？どういう位置づけなんでしょうか。

事務局 もう一度皆さんから意見を出していただいて、もう一度審議会を開催して、確認をとっていただくというのが、本来の筋だとは思いますが、本日審議していただいて、その後、誠に申し訳ございませんが、会長さんと副会長さんと含めて、やり取りさせていただき、決定させていただければ、こちらの勝手な都合で申し訳ございませんが、スムーズに配布できるのではないかと考えておりますので、ご了承いただければと思います。

朴会長 ありがとうございます。皆さんに恥じないよう、やっていくのは当然なのですが、いいなあとと思うのが、性別をたずねるときに“どちらか”となるとと思いますが、ここはLGBTのこともありますし、いろんなことを配慮した感じで、“3”の選択肢をつ

けたというのは、これは初めてのことなのでしょうか。それとも、伊賀市では今までやってこられたことでしょうか。最初の問1です。

事務局 初めです。というか、この男女共同参画の5年前の調査には入れておりませんでした。

朴会長 数的には、非常に少数かもしれませんが、進んでいくという意味では、性的マイノリティの方にも配慮しているということで、いいなと思っておりまして、そういったようなところは、どこかいろんなところで、ピカピカッと光るようなものがあるのだろうと思います。また、副会長ともよく読ませていただきまして、今日皆様の意見をいただきまして、マイナーな修正はあるかもしれませんが、今週いっぱい時間をいただければ…間に合いますか？

事務局 はい、大丈夫です。けっこうでございます。

朴会長 ありがとうございます。では、せっかくですので、事業所のところも説明いただいて、これもあわせて、皆さんで一回ご審議いただこうと思いますがいかがでしょうか。

事務局 とりあえず、職員・市民ならびに事業所と調査票の中身をご説明させていただこうかと思っておりますのでよろしいでしょうか。

朴会長 はい、よろしく申し上げます。

事務局 では、まず前回の第1回目の審議会におきまして、委員の皆様方からご指摘いただきました資料2に沿って、委託先のヒューリアみえさんと協議し、追加したもの、削除したもの、要検討のものがありますが、これをもとにしながら、まずは、市民と職員のアンケートから、多少の違いがあるだけですので、市民調査の方を中心にさせていただきます。

まず、市民調査資料3-1でございますが、表紙の青色の部分がございます。今、朴会長さんからの話もありましたように、「本調査の設問内における、「結婚」は、法律上婚姻していない、いわゆる事実婚、パートナーシップ宣誓書を受領している同性カップルも含みます。また「夫婦」「夫」「妻」「配偶者」という場合は、あなたのパートナーのことを意味します。」という形で、ご記入にあたってのお願いとさせていただきます。また「本調査の設問内における性別表記について、回答者自身のことを聞く場合は「自認する性別」でご回答ください。」とさせていただきます。まだまだ、配慮が足りないところもあるかもしれませんが、これで進めていきたいと思っております。黄色の部分ですが、返信用封筒に入れて11月15日（金）までに郵便ポストに投函ということになっております。

めくっていただいて、2 ページです。2 ページからは「あなたご自身についておたずねします。」ということで、問 1 ですが、先ほどの自認している性別をカッコ書きで入れさせていただきました。そして、男性・女性のほかに、3 として、「男性・女性を決めていない、抵抗を感じる人」という形で追加させていただいています。そして、訂正です。問 6 ですが、「問 4 で「1. 結婚している…」とありますが、これは問 5 に訂正願います。3 ページ問 8、問 9 については、前回の調査と同じでございます。4 ページは「家庭生活について」です。問 11 については、委員さんの方から「介護も入れていくべきではないか」という指摘がありましたので、選択肢の 1・2・3 に介護を追加させていただきました。問 15 についても、選択肢の 9 を「介護施設、老人ホームなどに入所している」と訂正させていただきました。6 ページの「社会活動などについて」ですが、先ほど委員さんにも質問、ご意見を頂戴いたしました。それに基づきまして、この後皆さんにご審議していただきたいと思います。7 ページ問 18 につきましては前回と同様です。問 19 につきましては、前は「女性・男性がともに」となっていたのですが、「今後、女性・男性に関係なく」という表記に変更しました。8 ページは「職業生活について」です。これにつきましては、問 20 の選択肢 1、「子どもができてみずっと職業を持ち続ける方がいい」とありますが、前は「持ち続けるのがよい」となっており、「方」に変更しました。選択肢 2「子どもができたなら辞め、大きくなったら…」とありますが、ここは「大きくなったら」ではなく、「成長してから」に変更したいと思っています。問 21 選択肢 3 の「職場内の配置…」ですが、「企業内」から「職場内」に変更し、選択肢 9 に「介護施設」を追加させていただきました。10 ページ「心とからだについて」です。問 24 で、期間を限定させていただきました。2018 年度ということで、去年 1 年間でというふうにさせていただきました。問 25・26 については前回と同様です。11 ページ「ドメスティックバイオレンスについて」です。問 27 について、選択肢が①～④までしかなかったのですが、委員さんのご指摘により、「⑤パタニティハラスメント」を追加させていただきました。問 28 ドメスティックバイオレンスの単語に（配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力）という形で、注釈をつけさせていただいてあります。これにつきましては、以降問 31・問 32 にもつけさせていただいてあります。問 28 の選択肢 2 ですが、「現在も暴力受けている」と断定する言い方にさせていただきました。問 29 は前回と同様です。問 30・31 の選択肢 6 ですが、前は「人権センター」でしたが「三重県人権センター」としました。14 ページ「男女共同参画社会全般について」です。委員さんからご指摘がありました「女性活躍推進法」の周知度を確認するために、問 33 に「③女性活躍推進法」を追加させていただきました。問 34・35 については前回同様で、最後自由記述となっております。合計 35 問の設問で、男女共同参画についての調査をしていきたいと思っております。

資料 3-2 をご覧ください。職員につきましては、基本的には市民意識調査と同じですが、2 ページの問 7 と問 8 で、勤務年数と役職名を聞いております。その他につきましては、今説明させていただきました、訂正事項と合ってくるかと思いま

す。以上でございます。市民意識調査、職員については、こんな形で調査をさせていただきますので、ご審議をお願いします。

朴会長 ではまず、市民と職員の意識調査について審議をしていきたいと思います。皆さん、ご意見等いかがでしょうか。

では、私の方から1つよろしいでしょうか。質問の中で、いくつでも○をつけるというものもあれば、例えば問35のように、3つまでというふうに制限を設けるのは、何でもかんでも○をつけるということではなく、重点的なところを最大3つに制限しているのか、問35では3つに制限している理由は、何かあるのでしょうか。

事務局 おっしゃられたとおり、こちらとしては重要度を把握していきたいという形で設定しております。前回調査も3つという形の中で、今回も引き続き同じように3つにさせていただきました。

朴会長 ということは、この3つの中に11番のように「その他」、この中には選ぶものはない場合、3つの選ぶものの中に「その他」を選んで、自分の意見をかけばいいと、そういうことなのですね。わかりました。

委員の皆様、他にいかがですか。

朴会長 では、最後のもう1つ。前回もそうなんですけれど、ある程度書いていただいているとは思いますが、主な内容というか、こういう風にしなければというようなものは、アンケートの中に入っているのでしょうか。

事務局 女性の社会参画につきましては、女性自身の意識改革をしなければならないということが、一番、突出して意見が出ています。男女共同参画社会につきましては、男女平等と書いていますが「男には男の、女には女の役割があると思う」という自由記述もあり、まだまだ男女共同参画になっていないという意見もありました。

さらに子育て、介護支援につきましては、少子化対策も含め、女性が安心して出産し、その後も安心して社会復帰できる環境づくりも大切だと思います、というご意見も多くいただいています。

仕事につきましては、1つあげますと、意外市内の企業で年間残業時間は、季節により大差があるそうです。しかし、できるだけ均一になるよう願うという伊賀市への要望がありました。

教育につきましては、男女共同参画社会実現に向け、次世代への男女共同参画に関する教育活動が重要だと考える、ということで、学校教育の場における男女共同参画についてのご意見をいただいております。

市の男女共同参画施策推進について、啓発や広報などより積極的に進めてほしいということもご意見としていただいております。

その他でもいただいておりますが、男女の性別ではなく、個人の個性を尊重し生活や社会、仕事や活動ができるようになることで、各々がいきいきと生活できると考える、というご意見もいただいております。

朴会長　私も仕事柄、こういったアンケート調査をよくやっていますが、ワクワクしながら怖いというのは、自由記述なんですね。前回、せっかく書いたんだけど、4、5年間で全然変わってないじゃないか、ということが一番怖い…怖いというか痛いというところで、例えば、先ほどおっしゃられたように、啓発やPRや広報など、どこまでできているのか？というようなものは、日本全体の判定から見ると、セキュリティが厳しいし。そのような中でどうするのかということを考える必要があるのではないかなど。それから今回、第4次基本計画のところにおいて、政策としては、いくつか心当たりのあるものは置いておいて、問36まで客観的に答えていただいているものプラス、悲観的だけれど、「これだよな」というようなものは、ぜひともひっばっていきような、そういったアンケートとしての活用が問われるのだろうなと思っております。大変だと思いますが、よろしくお願いいたします。

事務局　ありがとうございます。

先ほどの委員さんからの質問、社会活動につきまして、追加という形で、進めさせていただいてよろしいですか。主に「防災の関係」で、と、ピンポイントに入れさせていただいてよろしいでしょうか。

委員　ここは要するに、「どこに参加していますか」だけであり、地域の活動にどうすれば女性が入れますか、というところの踏み込みが、どう言ったらいいか私もわかりませんが、1つの案としては防災がありますよというだけです。これはもう、全体ですものね。全体のいろいろな団体等の活動であって、地域活動への参加のところをどう…、ちょっと皆さんに検討していただいて、一番社会活動については、地域ではないかと…。実際、一般的な役員として、皆さん地域活動に参加しておられます。その力をもう一歩表に出すのは、防災がよかったと、私自身は思っています。アンケートに記載するには、ちょっと難しいと思いますが。皆さんにも考えていただきたい。

事務局　とりあえず、問19の中に「地域活動などに積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思うますか」ということで3つ選んでいただく形になっていますが、それにもう少しくわしく…。

付け加えるとすれば、問16で参加している活動を選択して方に対して、より一歩進んだ地域活動への参加は？という設問を1つ増やすということになってくるかと。

委員 地域の方では、最初におっしゃったように、女性の底力で頑張っただけで活動しております。私たちのように退職した方たちが中心となっております。若い人たちも組織を作って、女性部というものを作って、それぞれに活躍はしているんですが、決定権のある役職には、女性はまだまだ就いてなくて、家庭のこともありますし、昔から女性はそういった役職には就かないという習慣、といいますか、ずっとそのようになっているので、私の地区では、役職としての女性はまだいません。「役」となると、まだまだ女性が少ないという現状ではあります。実際に地域で活躍できるような何か例えとか、そういうものがあれば、アンケートに入れていただければいいのかなと、今ちょっと思いました。

委員 先ほど、委員さんがおっしゃったように、わたしもまちづくりの方に参加させていただいています。女性の活動というのは、それぞれの地域で活動はしてくれています。しかし、決定の場となると、なかなか女性が入っていないというのが現状です。まちづくりの中でも、男性ばかりで決定の場に女性が入っていないということがないよというので、女性部というものができたのだと思います。が、女性部1人が入っても、なかなか力にならないし、男性女性の割合が、ある程度近いものになっていくことが、大事ではないかと思っています。ですので、活動はしていても、最終の決定の場に女性がどれだけ入っているかということが大事ではないかなと思っています。

会長 おそらくそのような問題においては、職員においても同じでは？

事務局 そうですね。

事務局 すみません。オブザーバーとして、調査票を作らせてもらっていて、先ほどご意見をいただいた中で、意思決定をする場に自分が入っているか、問の中で“あなたは、どうしていますか”としか聞けないので、問16で活動の内容を聞き、その中で2を選択した人の中で、意思決定の場に参加しているのかということを知ると、全部集計をした後に、男性は何%、女性は何%参加しているという数字は出ると思います。それくらいしか聞けないと思います。それを聞くことによって、はたして深まるかという、ちょっと難しいところがあるので、この後説明させていただく事業所用のアンケートのように、“女性管理職は何人か”という人数を書いてもらうような、組織に聞くときはすごくやりやすいですが、こちらは個人で男女関係なく聞かせていただくという形なので、深まりという部分では、少し弱いところがあります。聞くと、男女のパーセンテージくらいは出るかなという感じです。

委員 個人的には、女性が地域の中でどれだけ活躍というか、意識をもってやっているのかということを知りたい気があるんです。

朴会長 社会活動についての問16の選択で、1の県・市の審議会・委員会の委員は、意思決定の場なので、わかりやすいです。でも2の自治会・住民自治協議会などの地域活動となると、役員としてやっているのか、地域住民の一員としてやっているのか、これだと、意思決定の場かどうかというのは、判断するのは難しいですね。ここで、役員として活動しているかを聞くのはどうですか。

事務局 役職に就いているのか、と。ああ、なるほど。

朴会長 これ、難しいですね。どうしましょうかね。

委員 地域活動となると、おそらくほとんどの方が何かしら関わっていると思います。ですのでもう1段階踏み込んだものがあったらいいのかなと思います。

委員 問18の質問では補えませんか。

委員 PTAの役員は、頼まれたら参加します、ボランティアも言われたら参加します、でも、地域となるとなぜかちょっと、そこだけが。一緒にするには少し違う気がします。私も地域での女性活躍の場が、その部分の男女共同参画が一番難しいように思います。ですので一緒に聞いてしまうのはどうかと思います。自治会、住民自治協はちょっと違う。

朴会長 住民自治協は一番最初に（持ってきますか）。

ワグサーバー 役職に就いていますか。イエスかノーかみたいな、そんな形でも大丈夫ですか。

朴会長 皆さんが回答に困ると困るので、困らないような質問にさせていただければと。今回は、チャンスですので、この機会を逃すとまた5年後とかになってしましますので、しっかりと聞いていきたいですね。

事務局 ここで話し合っていたいた、皆さんの意見をしっかり反映して、持ち帰って考えさせていただきます。ありがとうございます。

朴会長 ありがとうございます。そのほかに何かありますか。
県の市町の中でも、これだけ本格的な計画って、少ないですよ。

委員 他の市町さんでも、このような形で、その時のご時世を反映して、だいが変わってくるのではないかと思います。

朴会長 では、時間も限られていますので、事業所の説明をお願いします。

事務局 事業所につきましては、直近では桑名市さんが調査をしております。それをもとにして、作成させていただきました。2ページ目については、事業の概要についてです。4ページ目は女性の活躍推進について質問をしております。問7-1問7-2については、それぞれ、女性だけの職場があるか、男性だけの職場があるかを聞いております。10ページにつきましては、ワーク・ライフ・バランス支援についての質問になります。15ページ目は多様な働き方の推進についてです。17ページ目は、職場でのいやがらせ（ハラスメント）の防止についてを質問させていただき、19ページ目は、男女共同参画について聞いております。そして、最後に20ページ目ですが、LGBT（性的マイノリティ）について質問させていただいております。以上、事業所の意識調査の内容につきまして、説明させていただきました。

朴会長 ありがとうございます。では、事業所について何か質問はありますか。

委員 では、問14のところですが、一般事業主行動計画策定状況についてです。法が改正され、101人以上300人以下の事業所についても策定を義務付けられます。ですので、必ず策定しなければいけない状況になってくるのですが、もしかしたら、「4今のところ策定の予定はない」というのは、もしかしたら100人以下の事業所で、ずっと努力義務という事業所なのかもしれません。いつまでの期間に策定するとか、その辺の区切りがあった方が、実態が分かりやすいのではないかなと思います。

事務局 ありがとうございます。「女性活躍推進法」についての説明は記載させていただいていますが、101人以上の事業所については、いつ・・・。

委員 6月5日に法は改正されているので、策定はしていかなければいけないのですが、いつまでかというと、実はまだ公表されていないので、いつまでに策定をしなければならないのか、明確にはなっていないのですが、「近々策定しなければいけない」ということは、101人以上300人以下の企業さんはわかってらっしゃるので、作らないということはできません。作らないといけませんので、「2策定中、または策定予定」のところ、いつからいつまでに策定予定なのかというところを、ちゃんと区別しておかないと、第1目標からずれてきてしまうのではないかなと思います。

事務局 ということは、この策定予定のところに、半年以内とか1年以内とか何か設けておく方がいいということですか。

委員 例えば、同じ策定予定の選択肢でも、括弧して101人以上の事業所と分けていけ

ば、100 人以下の事業所なのか、101 人以上の事業所なのかわかるのかなと思うのですが。

事務局 公表はされていないけれど、策定の義務は決定されている・・・。

委員 すでに法律で決まりましたので、策定することは絶対です。ただ、いつまでにと
いうのがまだ公布されていないので、そこだけです。

事務局 上の四角で囲ってある部分がそうなんです、ここに 6 月改正に伴うその新しい
ものを入れたうえで、どうかっていうのを聞くという形で大丈夫ですか。

朴会長 262 社というかなり細かい数字が出ていますよね。

事務局 調査対象企業が、公正採用選考委員を設置している企業で、30 人以上の企業さん
について、毎年 11 月中に訪問調査をしている企業になります。

朴会長 それが、262 社？

事務局 そうです。

朴会長 先ほど委員さんがおっしゃったような女性活躍推進法の改正の部分は・・・。

事務局 伊賀市はどちらかというと支社機能が多いもので、本社で策定しているとかそう
いう風になってくるのかなと。本社で策定されていけば、それは支社でも影響して
くるわけですよ。

朴会長 それは、事業所それぞれではないですか・・・。ちょっとわからないですが。

委員 今の部分と関連しまして、その業者区分の箇所ですが、それぞれの業種によって
取組等が違うと思うのですが、最終的には、それがわかるような内容になっていま
すか。

事務局 はい。問 1 に書いてあるので、わかります。

ワーカー 属性なので、普通に出てきます。合計から何%とか出てくるので。
大丈夫です。

事務局 先ほどの「女性活躍推進法」の 6 月改正について、四角で囲って書かせていただ

いて、今度は義務の策定の幅ですよ。問 14 に関係するということですよ。現在策定中あるいは、今後策定予定のところ、策定期間はいつ頃かという。

ワーカー そうすると、2. 策定中で 1 つ、3 番に策定予定と 1 つ項目を増やして、別々に聞かないといけないのでは。

朴会長 現在策定中で 1 つ。いつかわからないけれど、策定の予定はあるというので 1 つ。

ワーカー そうです。2 つにわけないと・・・。

事務局 では、皆様のご意見のもと、今の 2. 現在策定中、または策定予定のところを 2 つに分割させていただいて、2. 策定中についてはいつまで、3. 策定予定についても期間を入れていく形で、手直しさせていただきます。そうすれば、状況等が把握できるのかなあとと思いますので。そういう形でよろしいでしょうか。

委員 この質問は、何を調査されたいかで、ご検討いただければいいかなと思います。

朴会長 その他にはいかがでしょうか。このことに関してでもかまいません。

委員 15 ページの問 24 ですが、この調査はおそらく総務の者が記入するだろうということで、この問 24 の趣旨がいまいちよくわからなくて…。これは従業員が、柔軟な働き方を自分で選択できるような、そういう働き方の推進を許可しているかということ？

事務局 企業さん全体で、そういう取組を取り入れているかどうかということですよ。

委員 それは、ワークライフバランスではなく、ダイバーシティのこと？

事務局 参考にした桑名市さんの設問では、「兼業を許しているか」という。

委員 あー、なるほど。そういう意味ですね。

事務局 自由な職業体制ができているかどうか。

ワーカー その「兼業」というのは、どうなのか…と。この審議会の前の推進会議で、「この設問はどうなのか」という意見が出まして、違う設問にした方がいいのではないかとということで、今回このような形でしてみたんですが、イメージとしては、自宅で仕事をするのであったりとか、そういうのを全部ひっくるめて、多様な

形というふうに…。そのワークライフバランスがあるので、ちょっとそこら辺りが…。桑名市さんののをベースにして、今回伊賀市で、初めてすることと聞かせていただいていますので、本当にゼロから作っていく感覚ではあるんですが、わかりにくければやめてもいいというか、ワークライフバランスの項目の中で全部聞き取れるのであれば、ここは、ちょっと重なる部分かなと思いますので、ちょっとでも設問が減ると、事業所さんも答えてくれやすいかなとも思います。

委員 　　ちょっとここが、その、前のページにワークライフバランスの推進についてありましたので、何を意図しているのかがちょっとわからなかったんですが。

事務局 　　ただちょっと言わせていただくと、委員さんが言われたように、ワークライフバランス的な意味もありますが、ダイバーシティとおっしゃっていただいたので、そのいろんな制約があったり、いろんな特性があったりする方も、おそらく企業の中にもたくさんいらっしゃると思います。そういった方々を活かせるような取り組みをしているかどうかを聞けたらいいなという気持ちもありますし、特に伊賀市は、外国の方も多いですから。そういう意味では、ワークライフバランスのフレックスタイムであったり、在宅勤務であったりとかだけではなくて、この間では、ちょっとダイバーシティ的な意味を含めた問にするには、いいのかなとは思っています。

委員 　　まあ、これがポンっと出てしまうと、回答する者が悩んでしまうかなと思います。

　　まあ、確かに、この質問の上に「多様な働き方の推進について」と書いてくれてありますので、まあその辺で、ワークライフバランスとはちょっとまた違った、ダイバーシティに関する質問かなというのは、推測していただくという感じですかね・・・。

朴会長 　　ダイバーシティは大事な大きいキーワードの1つですので、では問のところに「〇〇など多様な」と、何かちょっとヒントになるようなものを1つ入れれば、“ワークライフバランスで言っていることと、ここで言っていることは少し違うんだな”とわかるように。そうすればニュアンスが違うことをわかっていたくれるのではないですか。

事務局 　　一度、他の市町等はどうなっているのか、調べさせていただいて、書き方等も含めまして、また決定させていただきます。

朴会長 　　はい。では、お願いいたします。ほかに質問はありますか。

委員 262社の事業所に対して、このアンケートを送るということですけど、この262社の事業所というのは、どういうふうを選んだかということは、前の時にお話があったかと思います。従業員数何名以上とかいろんなことを考えて、商工労働課さんの方で選ばれているんですね。

商工労働課 そうです。従業員数30名以上です。

委員 その中では、その職種もいろいろ？

商工労働課 ん？いや、従業員数30名以上で。

委員 単純に従業員数30名以上ということだけで選んで？

商工労働課 訪問するところへ。

委員 訪問するところへ、これをお願いすると、そういうふうに決まったわけですね。最初にご質問された中で、そういう職業的な部分とか、バランスというか、そういうところから、この数字が分かるのかとそんな質問が最初にあったように感じましたので。ただ、無作為に選んだわけではなくて、262社というのは、アンケートを答える事業主さんに見てみたら、結果の数字が気になるのではないかと、思って聞いてみました。

ただ単純に、従業員数だけで選ばれているんですね。何回も聞きますが。その、かなり事業所の意識というのも大事ですのでね。

事務局 30人以上の従業員を抱えている企業の中で、公正採用選考担当者というものがいるんです。面接時に公正に採用されているかという、その担当者が設置している企業ということです。

委員 その公正採用選考委員が設置されている企業ということなんですね。

事務局 必ずしも、30人以上の企業という訳ではなくて、30人以上の企業でも公正採用選考委員が設置されている企業さんばかりではないと思いますので、そういう形での人権啓発にからめた男女共同参画についての調査にしていきたいと考えています。

朴会長 よろしいでしょうか。

委員 はい。ありがとうございます。

朴会長 えーそれでは、資料 3-1~3-3 については、若干宿題もありますが、細かいところの文章とか、そういうところはもう少し精査していただくとして、皆さん、大きなところというか、全体の設問等についてはこんな感じでよろしいでしょうか。

委員 ちょっとだけすみません。内容の話ではないのですが、青と黄色とか、色のついたところがあるのですが、これは…。

事務局 すみません、この色の部分は、前回（5 年前）のアンケートと変えたところとか、追記したところですので、委員の皆様にはわかりやすいように色を付けたものをお渡ししただけですので、実際のアンケートには、色はついていません。

委員 ですよ、わかりました。青が見にくかったもので、すみません。

朴会長 もう少し文字を大きくする余地とかありますか。

事務局 うーん、ちょっと難しいですね。

委員 すみません、もう 1 つだけ。その最初の市民に対するアンケートの中で、男女が社会の地域活動に参画する部分の設問について、いろいろお話が出ていたと思いますが、その時に、地域における決定権というものがある住民自治協議会が、伊賀市では合併と同時に発足してますので、そこから出た意見というものは、ずいぶん公的な形として通っていていると思いますので、ある地区は、地域の役員を決めるときに、女性を半分、50%入れるように、それを目標にするとかいろいろあって、どの地域も選ぶときには十分考慮して、この 10 年が過ぎてきていると思いますので、この質問を作られたりするとき、その辺りもどんなかなとちょっと数字を覗いていただいて、参考にされたらどうかなと思います。やっぱり、決定権というのは、住民自治協議会ですから、今、ちょっと、直接アンケートに関係なかったかもしれませんが、ちょっと言わせていただきました。

事務局 女性の登用を半分についていう申し合わせ事項があるんですか。それは知らなかったです。

委員 あるんです。いろんな役を決めるときに、できるだけ女性も入れるようにという、努力目標みたいなものが。女性がないから罰則とか、そんなものはないですが、努力目標みたいなものは、あると思います。

委員 どこの地域がわかりませんが、そんな半分为女性って…。

委員 いや、目標ですよ。目標が半分という。

委員 ああ、目標がですね。びっくりしました。私はぜひそのようにしたいと思っていますが、そんな地域があるのかな…と思って。

委員 会議等の中で、女性の方が参画できる体制を作っていこうと役員さんとはそういう立場の人は、努力してくれていますので、どこの地域も多分お話は聞いてくれていると思います。

事務局 そういった取り組みが進んでいく中での、究極の半分半分だと思っております。目標としては、2020年度と、来年度 2021 年度に 40%と設定させていただいておりました、各自治協の皆様にはお願いをさせてもらっているところですが、半分半分というのは…。

委員 目標ですよ！なかなかね、難しいですけど。30 くらいがやっとですかね、現状は。

事務局 もっと低いです。30 なんて、全然。

委員 30 なんて、そんな数字が出たら素晴らしいですよ。

委員 その数字って、地域の方の考え方ですから、歴史がつくった。設問事項を書く時も参考になるのではと思ったので、すみません。

事務局 ちなみに各自治協さんの登用率は 15~6 です。ほど遠い状況であります。

朴会長 地域の中でもそうですが、いろいろある中で最大公約数をどうやって取るかということを一に知恵を絞ってやっていきたいなと思っております。

先ほども申しましたように、資料 3-1~3-3 については概ね OK を出していたいただいて、どこへ出しても恥ずかしきくないようなものを作っていきましょう。

このアンケートは、簡単なものではないですので、大変だと思いますが、よろしく願いいたします。

では、皆さまのご協力のもと、今日の大きな協議事項であった意識調査について、これで終わらせていただきます。では、その他ですけど、何かありますか。

事務局 はい。次回の審議会につきましては、3 月末を予定しておりますので、また日程が決定次第ご案内させていただきます。

お手元へ配布させていただいておりますチラシ等について、ぜひ多くの方がご参

加くださるようよろしく願いいたします。

朴会長 はい、ありがとうございました。
長い時間となり、ありがとうございました。

(会議終了)