

令和2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2年7月15日（水）午後1時30分～

【開催場所】ハイトピア伊賀4階 多目的室

1 開 会

司 会 皆さんこんにちは。2020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、このような時期に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、条例第14条第2項により、全委員13名のうち、現在12名の方にご出席いただいています。柴田委員さんにつきましては少し遅れるとの連絡を受けています。半数を超えていますので、本日の審議会は成立していることをご報告します。

さて、4月の人事異動等により、委員の交代がありましたので、ご紹介させていただきます。お手元の委員名簿をご覧ください。伊賀公共職業安定所長の結城真明（ゆうきまさあき）様です。任期は令和2年4月1日から令和3年7月26日までです。

それでは、まず、はじめに当審議会、朴会長から挨拶を申し上げます。

（朴会長 あいさつ）

朴会長 皆様、こんにちは。コロナ騒ぎで少し落ち着くのかなと思ったら、第2波が来てほしくないんですけれど、予断を許さない状況です。また、九州では大雨で、大変ですが、私の住んでいる津市では比較的雨も少なく、感謝する次第です。審議会につきましても、書面による審議会などいろんな審議会がある中で、運よく皆さんと対面しての審議会が開催できたこと、うれしく思っています。

皆様、ある一定の距離を取っていますが、いつも以上に早く終わらせたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

司 会 ありがとうございました。続きまして、伊賀市人権生活環境部長の田中より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 失礼いたします。人権生活環境部長の田中です。審議会開催にあたりまして、公私

多忙の中、お集まりたまわりまして、お礼申し上げます。また、平素から市政、とりわけ男女共同参画の施策に関しまして、ご協力、ご支援を賜っております。今後ともよろしく願い申し上げます。では、前回の審議会以降のことですが、市民意識調査を確認いただきまして、その中で、固定的役割分担意識であったり、男女の平等感であったり、男女が自分らしく活躍できる環境づくり等について、前回より少し改善はみられていますが、まだまだ課題が残されているということでございます。今回からはいよいよ来年度からの第4次計画の中身についてご審議いただきたいと考えております。なんといいても人権生活環境部ですので、女性差別の解消とか男女の人権尊重など、基本に置いたうえで、あらゆる分野での男女の参画、ワーク・ライフ・バランスの推進という2大テーマを中心に、計画の方を作っていくと考えております。貴重なご意見をまたお願いいたします。先ほどもご挨拶の中でありましたけれど、新型コロナウイルスについては、5月25日に緊急事態宣言を解除されましたが、まだ大都市を中心に少し増えているという状況です。市の方では、密集・密接、密閉を避ける、三密を避けることを継続して市民の方に呼びかけをしていくことと、社会活動、経済活動が停滞していることに対する緩和策としての補正予算を出させていただいて、着手をしているという状況でございます。もうしばらく、感染症予防について配慮の方をいただきたいと考えております。今後、いよいよ暑くなってくる時期でございます。心身の健康には留意いただきまして、ご活躍をいただきたいと思っております。以上でございます。よろしくお願いいたします。

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、会議に入りたいと思います。今日の協議事項は2つありまして、1つ目が第3次伊賀市男女共同参画基本計画の事業実績について、2019（令和元）年度の進捗状況の報告、2020（令和2）年度の計画について、事務局から報告いただいた後に、皆さんからの質疑の時間をもちたいと思います。よろしくお願いいたします。

事務局            それではまず資料の確認をお願いいたします。

～資料の確認～

それでは、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2019（令和元）年度進捗状況及び2020（令和2）年度実施計画」につきまして説明させていただきます。資料1をご覧ください。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いたデータをまとめてあります。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いています。A評価は10、B評価は96、C評価は3、D評価は1でした。C、D評価につきましては、担当課より別紙1～4を提出いただきました。C、D評価について担当課からご説明いただきます。

まずは、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3～6ページの基本施策1です。

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」につきましては、人権政策課です。「2019（令和元）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。委員変更直近の5つの審議会の担当課にヒアリングを行いました。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、2019（令和元）年度目標は30%としていました。しかし、2019（令和元）年度の実績は23.4%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。今年度の目標値の40%と少しでも近づけるよう取り組みます。別紙1をご覧ください。

～別紙1を確認しながら、評価等についての説明～

続きまして、7～8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、8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」は農林振興課です。では、2020（令和2）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、2019（令和元）年度の目標16.7%でした。実績は10.0%で評価はC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。別紙2をご覧ください。農林振興課はいませんので、事務局からご説明させていただきます。

～別紙2を確認しながら、評価等についての説明～

続きまして、9～13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、13ページ事業番号21です。「女性の能力向上・スキルアップのための支援」は人事課です。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。別紙3をご覧ください。人事課からご説明させていただきます。

～別紙3を確認しながら、評価等についての説明～

事務局 以上が基本目標ⅠのC、D評価の説明です。続きまして、14～35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。

34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」は、健康推進課です。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13.5%、乳がん検診受診率は15.1%で目標値には届きませんでした。評価はDです。今年度は、子宮がん検診受診率28%、乳がん検診受診率は28%を目標に取り組みます。それでは別紙4をご覧ください。健康推進課からご説明させていただきます。

事務局 本日健康推進課は欠席ですので、事務局から説明させていただきます。

～別紙4を確認しながら、評価等についての説明～

事務局 以上、基本目標ⅡのC、D評価の説明とさせていただきます。

それでは、36～44ページの基本目標Ⅲの ワーク・ライフ・バランスについてです。

ワーク・ライフ・バランスについては、C、D評価はありませんでしたので、説明を省かせていただきます。

以上、基本目標Ⅲの説明とさせていただきます。なお、資料1-2は、第3次計画推進のための指標の達成度です。13の施策につきまして、重点的に取り組む具体的施策の資料でございます。13の施策のうち、7施策につきまして目標値には達していませんでした。今年度におきまして、目標値達成に向けて、取り組みをいただきます。内容につきましては、時間の都合上、割愛させていただきます。

朴会長 ありがとうございます。質問、ご意見等ありましたらお願いします。

では、私の方から応援も兼ねて1点申し上げます。審議会の女性登用率ですが、40%

の目標というのは、ものすごくチャレンジな数値のような気がします。三重県はできていません。県ができないからと言って、伊賀市もできないかといえ、決してそうではないんですけれど、だいたい25～30%目標にしても、達成するのはなかなか大変で、そんななか、25.0、23.9、23.1、23.4%という伊賀市の実績は、決して悪いものではないと思います。頑張っているんですけれど、もう少し頑張りませんかということかなと、私は審議会の会長の立場で、“なぜ、達成できなかったのか”ということと言うよりは、県の基準においても、そう言ったことを踏まえて、これから第4次計画についてどういうふうを考えていけばいいのかということ、この評価がどうなのか、皆様の知恵をくださいということ。それから、意図的に女性がいらなかったというのであれば、これは大変論外ですけど、もし皆様のところで特殊な職種や農業などで、こういうものがあるじゃないというご意見があれば、それも承りますので、よろしく願いいたします。いかがでしょうか。

よろしいですか・・・？

特にないようであれば、次に移らせていただいて、総合的にご意見をいただくという形で、よろしいでしょうか。

では、次に行きましょう。よろしく願いいたします。

事務局            それでは、市から伊賀市男女共同参画審議会に対しまして、第4次伊賀市男女共同参画基本計画の策定に関しまして、部長の方から諮問をさせていただきます。

部長                諮問の方をさせていただきます。

『第4次伊賀市男女共同参画基本計画の策定につきまして、伊賀市男女共同参画推進条例第8条第3項の規定に基づきまして、当審議会の意見を求めます。

2020年7月15日 伊賀市長 岡本栄

伊賀市男女共同参画審議会 会長様 』

よろしく願いいたします。

朴会長            ありがとうございます。しっかり承りました。

協議事項（2）第4次伊賀市男女共同参画基本計画について、岡本市長から、私達審議会に向けて諮問を受けました。ありがとうございます。

ここからはどういった内容になっていくのか、その根拠も含め、まず事務局の方から説明いただき、委員の皆様からの質疑応答に入っていきたいと思います。よろしく願いいたします。

事務局            それでは、資料1 策定のポイントをご覧ください。2ポイントございます。地域活動における男女共同参画の推進につきましては、前回調査と大きく変化はありません

んでしたので、第3次計画を引き続き取り組み、男女共同参画の意識の向上を目指します。ワーク・ライフ・バランスにつきましては、下から8行目の部分が追加という形で取り組みを展開します。“特に”のところですか。“特に職場においては、あらゆるハラスメント問題に対しての研修・啓発を充実させる必要がある。意識調査では「ドメスティック・バイオレンス」「セクシャルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」の認知度は、前回調査より高くなっているが、「パタニティハラスメント」については、6割が「知らない」という結果であった。この「パタニティハラスメント」がなくならなければ、女性が家事、育児などを負担しなければならないという性別役割分担や女性が働き続けるという事が難しくなる。”という観点から、こういうポイントについて、各施策の取組を展開したいと考えております。

次に、机上資料の計画趣旨（案）をご覧ください。真ん中くらいの赤文字の個所にSDGsを追加し取り組みを進めます。その個所を読み上げます。

“また、2014（平成26）年9月に、国連事務総長とその親善大使のエマ・ワトソンにより発表された、国連機関「UN Women（国連女性機関）」による女性の地位向上に男性の参加を促す社会連帯運動として、すべての人がジェンダー平等の実現のために参加し変革の主体となれるよう、世界各国で「He For She（彼から彼女へ）」への賛同の署名が広がっています。さらに、2015（平成27）年9月の国連サミットにおいて、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする「持続可能な開発目標（SDGs）」として17の国際目標が示されました。そのゴール5に「ジェンダー平等の実現」があげられ、世界的に取り組みが進められます。”このSDGsの観点に立って、各施策に反映させていきたいと考えております。その次の赤色の段落です。“また、職場における男女の平等について、「昇進・昇格」は、前回調査に比べて改善されてはいるものの、「男性の方が優遇」と感じる人の割合が3割を占めています。男性も積極的に子育てにかかわれるような職場環境づくりや啓発をすすめることが必要です。”という形の中で、追加させていただいてあります。この趣旨のもと、全庁的また全市的に取り組みを展開させていただきたいと考えております。なお今年度、内閣府及び三重県においても、計画策定の予定のため、随時、加筆修正をしていく必要があると考えております。説明は以上です。

朴会長            ありがとうございました。皆様、大事なところでもありますので、ポイント、趣旨（案）ですけれど、ご意見などよろしく願いいたします。

よろしければ、体系図についても一緒にご説明いただいて、総合的に議論を進めていただいた方が、議論しやすいのではないかと思います。

事務局            それでは、資料2 A3の体系図をご覧ください。左側が第3次計画の体系図になっております。9つの基本施策に基づきまして、27の具体的施策に取り組んでいます。6月24日の庁内推進会議で、基本施策と具体的施策の統合、削除、他の施策への

移行、施設名変更等について検討させていただきました。

右側は新計画（第4次計画）の体系図（案）です。変更箇所は赤色で示させていただいてあります。また、一番右側には、今回の意識調査からの課題、社会情勢からを示しております。第3次計画につきましては、意識調査から7つの課題で取り組みを展開してはいましたが、今回は1つ増やしまして、伊賀市が制定している「伊賀市男女共同参画都市宣言」ならびに「推進条例」の認知度が、市民意識調査の結果、かなり低かったということもございまして、これを基本にしながら進めていかなければ、男女共同参画社会の実現に向けられないという事を踏まえまして、あらゆる場において、市民の皆様にも周知していく必要があると考え、今回1つ追加をしました。また、上から2つ目のところですが、括弧の中、家庭・保育・教育・啓発とありますが、「保育」を付け加えました。4つ目のところですが、パタニティハラスメントも付け加えました。さらに、社会情勢からということで、伊賀市におきまして2016年、「同性パートナーシップ宣誓制度」を制定させていただいて、現在4組のカップルが誕生していますが、それに向けての人権政策係と協働いたしまして、性の多様性への理解を深めていきたいと思っております。今回の市民意識調査には「LGBT」の質問がありませんでしたが、企業280社に対する意識調査では、「LGBT」の方に対する環境整備等について質問させていただき、取り組んでいると回答のあった企業では、トイレや更衣室などの環境整備を行っているという結果が出ています。今後とも企業も含めて、全体的に取り組んでいきたいと思っております。

それでは、真ん中の体系図をご覧ください。新設と書いてある3つを追加させていただきました。「男女共同参画を進める男性リーダーの育成」ということで、進めさせていただいております。去年度まで、女性を応援する男性リーダー養成講座を実施させていただいて、3年間で47名の男性リーダーが誕生しました。各自治協へ、男性リーダー修了生の紹介もさせていただいております。もう少し社会的に発言できるような男性リーダーの育成につなげていきたいと考えまして、男性リーダーの育成を追加させていただきました。2つ目、「男女共同参画の意義・目的・周知」と、3つ目、「性の多様性に対する理解を進める啓発、情報提供の推進」につきましては、先ほどご説明させていただいた通りです。枠外下に「※下線付きは女性活躍推進計画に位置付ける項目」と表記してありますが、各項目に下線が引かれていると思います。これにつきましては、国の法律ということで、前回から女性活躍推進法に基づく補助対象事業がございましたが、前回、この計画を作成する時期には間に合いませんでしたので、今回より、国及び三重県の計画を参考にさせていただきながら、女性活躍推進法に基づく伊賀市男女共同参画基本計画にさせていただきたいと考えております。

以上、体系図の説明とさせていただきます。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

朴会長      ありがとうございます。皆さんいかがでしょうか。

委員 三重県でも次の男女共同参画基本計画を策定するという事で、いろいろご協力をいただいているところですが、こちらで示していただいているのとほぼ同じような方向で、SDGsの観点であるとか、LGBTとか、三重県の場合、ダイバーシティの取組もしていますので、大筋、方向性としては同じかなと思っております。

朴会長 ありがとうございます。

委員 今、説明のありました男性リーダーの育成というのは、今回やっていただいて、すごく意識は変わったと思います。続けていただけるというのは、すごく大事なことでないかと思えます。私の夫も参加させていただいて、男女共同というところの観点は話し合いました、だいぶ変わりましたし、男性の方もどんどん話しを聞きながら、現在の男女共同を理解するうえでの育成ということは、やはり大事だと思うので、続けていただきたいと思えます。

あと、先ほど会長がおっしゃっていた、審議会の40%の話ですが、まずは、30%に……。40%にしなければならない何か課題があるのかその辺はわかりませんが、まずは、30%を目指してで、いいのではないかと思います。まだ、30%までいっていないのに、現実には23.4%で、急に40%というのは、すごい高い壁ではないかと思えます。まずは30%を目指して、それができれば、近くなれば、40%にすればいいのかなと思えます。ちょっと大変かなと。もちろん、その数字にしなければならないという、行政の課題があるのであれば、それはわかりませんが。

事務局 ありがとうございます。行政自らプレッシャーをかけながら、40%に近づけるといふ意気込みも踏まえて、これは、県も国も40%を掲げているんですよ。それに合わせて、共にという形の中で進んでいくという“意気込み”をとらえていただいて、5年後、40%には、達成しないかもしれません。でも、何とか近づけるような形での取り組みを、伊賀市全体、県全体、国全体でそういう意識をもってやっていきたいと考えますので、なんとかご理解いただければありがたいです。もし、“事務局、かわいそう”という意見がございましたら、30%に下げさせていただきます。

朴会長 大変貴重なご指摘だと思います。今すぐ、ここで何%何%というのではなく、議論を重ねていくうちにおのずとして、数値目標というものが出るのはないかなと思っております。せっかく野心的な目標を掲げていくなれば、強いところはどこ、弱いところはどこ、そこをもう少し、皆さんと共有しながら、落ち着かせればいいかなと思っております。今の指摘と関連しまして、私の方からは2点ほど、考えてはどうかなというものがあります。まずは、基本理念。これは、ものすごく大事なものでありまして、“伊賀らしさ”というものは、どこでどう表現していくのかというのは、大変難しい問題ではありますが、第3次計画の基本理念「だれもが輝く男女共同参画社会の実現」は大変



すばらしい目標ではありますが、せっかく伊賀は伊賀としてやっていけるという意味表明でもありますので、どこで、これが伊賀なのかということがわかるのかというイメージで、基本理念については最終的に皆さんともう一度、精査をしていき、“伊賀らしさが見えたよね”というふうになればいいかなと思いますので、この基本理念は1つの案として掲げていって、必要な時には、若干の文言の修正もありうるということもお願いしたいと思います。

もう1点は、資料2の新しく入れていただいた「男女共同参画の意義・目的・周知」。これは、一番大事な部分だと思いますので、今は真ん中のあたりにありますが、最初からバンと出してみてはどうかな、と。男女共同参画の基本となる、大事なことだと思いますので、一番頭に、持っていく方が座りがいいかなと、これが2点目です。それから、3点目があるとすれば、「意識調査からの課題」のところで、いろいろなものを出していただいています。“みんなの力でつくっていくんだよ”ということで、市民力・行政力というものが、見えるような感じを常に忘れないことで、意識調査からの課題なのか、社会情勢からなのか、我々今回の審議会のスタンスと言ってもいいですが、市民力・行政力を前面に出していく感じ。がんがんと出していくのに、今がチャンスだと思います。どこかで、市民力・行政力がわかるような体系図というかです。市民が応援団としてこれから市民の声も聞くチャンスを持たなければならないです。場合によっては説明会を・・・コロナが心配ではありますが、何らかの形ですべきだと思います。みんなの力ということを示すべきだと思いますので、ちょっと考えてみてほしいと思います。

部 長 事務局としてですが、会長がおっしゃっていた基本理念に“伊賀市らしさ”という意味では、外国籍の住民の割合が、おそらく、磯崎町という人口の小さい町を除けば、三重県内で一番高い6.3%でございます。それと、LGBT等の性的マイノリティの取組も先進的にやっているということで、もし入れるとすれば、“誰もが”というところに修飾をつけるとすれば、“多様な主体が輝く”というか、そういったような言い方かなと思います。あともう1点、市民力・行政力ですが、これも外国人であったり女性であったりなんです。雇用されている企業・団体等のご協力というか、力が、市民の力と同じくらい必要かなと思いますので、企業力というかそういったものも入れていければいいかなと思います。

朴会長 ありがとうございます。まだ少し時間があります。いかがでしょうか。

すみません、ちょっと確認です。次のスケジュールというか、次の審議会はいつ頃になるのでしょうか。のちにスケジュールの説明があるかと思いますが。

事務局 8月くらいに、とりあえず、中間案の素案を皆さん方に審議していただきたい。

朴会長        ということは、思いをたくさん持っていらっしゃる委員さんばかりでしょうから、今日お帰りになって、いろいろな意見を出していただくということは、可能ですよね。

事務局        はい。

朴会長        ありがとうございます。

委 員        失礼します。“伊賀らしさ”というのは、非常に大事だということはいれしく思います。そうなりますと、伊賀地域というのは合併して十何年か経ちますが、生活環境とか立地条件とか、中心市街地においては、けっこう核家族とかで生活されている方が多いですが、周辺の村部へ行きますと、まだまだおじいちゃんおばあちゃんと一緒に、2世帯で生活されている方も多く、そういう中で「男女共同参画」の進め方をちょっと考えないとどうなのかなと、少し引っかりました。私自身、田舎に住んでいるのでそうかなと思うのですが、その辺り（中心地と村部の違い）も伊賀らしさになってくるのではないかと思います。超高齢化が進んでいる伊賀市において、都心部とはまた違うという意識を持たなくてはいけないことと、男女共同参画において、女性の委員登用等をうたっていますので、それには男性の協力も必要だということで、男性もそういう意識を持つ勉強会があったということ、私は認識不足で知りませんでしたが、その参加者は個人参加なのか、団体からの推薦というか、あるいは自治協から、「行っといで」という感じだったのか、職場からとか、いろんな参画の仕方があったと思います。そこらもうまく回転させないとお勉強をしてくださった方が、自分の生活の場に戻った時に、その考え方をどう地域に反映できるか、反映できる団体の中にいるかとか、まず小さな単位の家族がとても大事ですが、そこが伊賀の難しいところではないかと思います。田舎はおそらくいろいろ抱え込んでいて、中心部は若い世帯で住んでいる。伊賀らしさを作るには材料はたくさんあると思いますが、むずかしいなと感じました。

事務局        ありがとうございます。まさしく意識調査の結果にもあらわれております。郡部に行けば行くほど高齢化少子化が進んでいる中で、高齢の方々が自治協の役員に多いという状況で、女性の参画がしにくいという現状もございます。意識の中では、「女性だから」とかそういった声も聞こえてくるところでございます。また、郡部における啓発の仕方ですが、伊賀市におきましては人権問題地区別懇談会というものがございます。そこで女性の参画等を皆さんのご周知並びに説明をさせていただいているところですが、現実には23.4%と非常に厳しい問題であると。それには、先ほどおっしゃっていただいたように、まずは家庭での意識改革、役割分担意識を何とかしていかなければならないと思っております。また背景には、女性の方も今までの慣習から、責任を持つ役職は嫌だという意識もございますもので、女性の家庭での役割、男性の家庭での役割、その辺りを考える機会を作っていただいて、当然これから、女性が活

躍する場が増えてくると思います。女性の方が参画しやすい環境を作っていくという男性の立場から考えていく、女性の方も責任をもって、「こういう施策があるんだよ」という意見を言うだけのお機ををつくっていかなければならないと承っております。また、私はずっと承っておりましたが、小学校、中学校時代の教育の中に男女共同参画の意識をきちんと埋め込んでいかなければならない、子どもたちが将来大人になった時に、今の慣習に流されてしまうという事がございます。当然、家庭での生活、親の影響というものは大きいと承います。第4次計画では、何とか学校教育の中で、男女共同参画の趣旨、先ほど朴会長が承っていた「男女共同参画の意義・目的・周知」を子どもの時代から承っていくなければならない、変わっていくのかというふうにも承いますので、そういうところも連携して承っていくたいと承っています。答えになっているかわかりませんが、そういう思ひの中で承えさせて承いただきました。

朴会長           承りがとうございました。

委 員           失礼します。私は今、自治協に少し関わらせて承っています。男女共同参画とずっと承ってきましたが、男性も女性も同じようにして、その中から代表者を選ぼうという時に、女性の参加は多くなっています、承」となると、女性はなかなか引き承えない、これは、なかなか根強いと承っています。若い世代、小学生の保護者だとかになると、また少し意識も変わってくるのですが、ちょっと年齢が上になると、これがなかなか引き承えてくれまです。男性も承えて承らう、でも女性も意識改革をしないとなかなか難しいと、ここ1、2年つくづくそう承います。いろいろな形で、いろいろな人の話や実践を承く、そう承ったことを承め、女性の意識を承えていくことが、すごく大事なことだ承っています。“女性の意識も承える”と、そう承った取り組みをそれぞれ各自自治協で承り組んで承けたら承っています。以上です。

事務局           今カタチとして承えないだけで、例えば、自治協議会の運営委員さんには承られて承りませんが、その下の細部にわたる活動、実行委員会にはかなり多くの女性が参画して承っているということ承です、実行委員会に参画して承る方々も承め、“承度は政策承定の場に承出してください”という働き承けが必要かなと。せっかく承いて承れるのに、承過承しているという状況もあるか承います。そういうところも各自自治協とお話承せて承いただきながら、承めて承きたい承っています。

朴会長           いかが承でしょうか。

事務局           先ほど朴会長から承提案承いただいた承回の承議承会承までの、みなさん承方承ら承ご意見承ですが、事務局で承式承を作成し、承議員の承様に承付承せて承いただきます。承出承限承を示承せて承いただきますので、承ろしく承願承いたします。

朴会長       そこで、皆様からの意見があると思いますが、計画策定の趣旨に必ず入れていただきたいところがあります。今は時系列に並べていただいているのですが、例えば、世界の動き、国の動き、県、市と並べてもいいかもしれないです。また考えてみてください。あまり世界的なことを聞いても、市民の皆さんにはピンと来ないかもしれませんので、その辺りも考えながらちょっと考えてみてほしいと思います。あとSDGsのアクションプランについてですが、アクションプラン2020は、オリンピックのことが中心となっていますので、アクションプラン2019の方がわかりやすいかもしれないです。ぜひアクションプランについて入れていただきたいと思います。

事務局       ありがとうございます。おっしゃる通りだと思います。企業も含め、全市民で作り上げるということを念頭に置きながら、文面化させていただきますので、またご審議をお願いいたします。

朴会長       皆さん、いかがでしょうか。

委 員       今のところとはまた違う個所です。住民自治のところで、私自身も地域に入っていますが、今回、女性の防災リーダーということで今年度、事業をしていただくのですが、先ほどの資料1、第3次計画の10ページ事業番号15のところですね。避難所訓練のHUGというのがあるんです。私たちもやりましたが、6地域で実施とありますが、自治協議会は80いくつあるわけですよ。85あって……。避難所の防災訓練で、そこに女性の力が発揮するという大きな場であり、役職というよりは本当に女性の力が半分以上必要な場所です。そういう意味では、危機管理課の方から、今、コロナ禍になっていますので、今までの避難所運営とはまるっきり、また1からやり直さないといけないのかなと言う感じ、今までは地域でやってきたんですが、距離を置かなくてはいけないので。地域の中で女性の力が本当に大事で、避難所や防災関係を通しながら、地域の中へ女性がどんどん入っていける、その中でリーダーになっていただける1つの糸口ではないかと思っています。その辺りを男女共同参画係、危機管理課の方から女性の力を発揮できる防災的な部分、今年度から防災リーダーの講座がありますが、そういうところへ男女共同参画というものを広げていき、地域の中で男女共同参画へつながるのが1番ではないかなと思います。

朴会長       ありがとうございます。事務局の方から何かありますか。

事務局       新しく設定する項目になってくるかと思います。まず、人権政策課では今年度より女性防災リーダーの育成という形の中で、避難所運営を含め防災の知識をつけていただくこと、その発展した段階が、いかにその女性リーダーが各自治協等に組み込まれて、女性の視点からの防災計画並びに避難所運営をできるか、というところにつながってくるのではないかと思っていますので、危機管理課並びに各自治協議会、地域づ

くり推進課とも連携しながら、こういった取り組みの趣旨・目的を各課に周知させていただいて、女性の活躍できる環境、機会、場を設定していただくような連携のあり方を考えていきたいと思います。

答えとしては、将来的なものになりますが、そういう形で働きかけをさせていただいて、なんとか女性のリーダーが発言できる場につなげていきたいと思います。

朴会長 体系図（資料2）の8番目に「防災における男女共同参画の促進」というのがありますので、その部分に今、委員がおしゃったような内容を分かりやすい形で、入れていただくようお願いします。

他にいかがでしょうか。今までの部分、すべて合わせて、去年の計画の進捗状況等も含め、何かございませんか。

委員 失礼します。昨年の評価ですが、ワーク・ライフ・バランスのところでは、良い評価でしたので、問題ないという事だったのですが、資料1の40ページ60番の「育児・介護休業の取得促進」というところで、毎年1人の目標で、去年は5人という事でしたが、5人取られた方の期間というか、内容の質問です。どうなのでしょう。わずか1人というのもどうなのかなと思えますし、あまり希望者がいないのか、どうなのかなお聞かせいただきたいと思いました。

事務局 すみません、人事課さんが、別の会議で途中退席させていただいています。1年という事の実績で、いろいろ働き方改革を言われている中で、1名というのは少ないとは思いつつ、現実的に業務等がある中でこのような形になったのではと思います。

部長 前回の1人にした経緯ですが、実はその時は実績はずっと0でした。育児休業も、女性でしたら半年とか1年とか取るわけですが、そういった長期の取得を想定して、せめて1人でもというようなことで設定しました。実際、私が聞いているのは、この2人、5人というのは、1週間とか2週間とか割と短い育児休業も入れました人数であると。ごそっと1年休んでいる人もいるんですが、それは男性の場合は少ないです。

委員 ありがとうございます。お仕事の関係もありますので、長期というのはなかなか難しいと思いますが、またよろしくお願い致します。

朴会長 ありがとうございます。それでは、あと残っております資料3・4・5の説明を事務局の方からお願いします。

事務局 ではご説明させていただきます。資料3となります。これにつきましては、「第4次計画 掲載事業と概要及び担当課一覧（案）」となっております。新体系図に基づき作成させていただきました掲載事業と概要の案です。左から順に、基本目標、基本

施策、具体的施策番号、第4次具体的施策、事業番号、第4次事業名、第4次計画書の掲載する「事業の概要」、指標項目、2019（令和元）年の現況値、2025（令和7）年度の目標値、担当課を記載しています。指標につきましては新計画を推進していくにあたって、その成果を明確に表せるもののみを明記してあります。それでは新計画の具体的施策と事業内容と主なものを説明させていただきます。

～資料3を読み上げながら、事業の概要や指標について説明～

朴会長      ちょっと大変でしょうけれど、資料4も同じような部分でありますので、一緒にお願いいたします。

事務局      では、資料4の説明をさせていただきます。指標については計画を遂行していくにあたって、13の具体的な取組の実施により、達成を目指す成果目標を設定してあります。第3次計画の成果指標と大きく変更はございません。以上です。

朴会長      ありがとうございます。説明していただくのも大変だったでしょうが、聞く方も大変だったと思います。資料3・資料4合わせて、皆さんいかがでしょうか。

委 員      すみません。事業番号14と17の関係です。男女共同参画ネットワーク会議の「NPO団体等との協働を図ります」というところです。毎年、男女共同参画ネットワーク会議では、市と協賛でフォーラムを開催しておりまして、年々参加者数も増え、協賛企業もたくさん増えてきております。活発になってきているわけですが、今年度はコロナ禍の影響で、予定していた内容で来年度にということ、とても残念だったのですが、今年度は中止としました。ネットワーク会議の会員さんですが、目標が4件増えて60件とされていますが、こういうフォーラムとか会議を全くする機会がない中で、それに代わって新しい団体とか個人の方が入っていただくような何かPRを考えていただいて、この60件という目標に取り組んでいただきたい。この時では、こんな今のような状況ではなかったと思いますが、来年に向けて、なかなか今まで新しい会員さんに入っただけなかったものですから、新規会員さんの募集を何かの形でしていただければと思います。いろいろ考えていただいているとは思いますが、よろしくお願い致します。

事務局      ありがとうございます。いきいき未来いが2020につきましては、コロナ禍の関係で中止と、男女共同参画ネットワーク会議の会長さんからご説明がございました。このフォーラム「いきいき未来いが」につきましては、毎年男性も含めて参加者が増えています。3年くらい前から、高校生、若い方々にもご参加いただく中で、男女共同を考えていく取り組みも遂行させていただいています。非常に広がりがあるのでは

と思っております。ありがたいなと思います。今回コロナ禍で中止になったことを鑑みて、何か別の方法、コロナ禍の時代の新しい生活様式にも関わることであると思います。なんとか「いきいき未来いが」の新しい開催方法というか、少し考えさせてください。集まるという事を前提とした「いきいき未来いが」ですので、3密になってくるので、なんとか、男女共同参画に関する人権の情報発信並びに、情報提供という形の中で検討させていただきたいと思います。もうひとつ、男女共同参画ネットワーク会議への加入促進というところでも、ご指摘等々があったと思います。今、49団体と7名の個人の方が加入していただいています。各団体の会員さんは2000名くらい積みあがってきますので、非常に幅の広いネットワーク会議だと思っています。さらに、今ご指摘のあったような形で、もっと【人権】という大きな枠の中で考えれば、もっともっと広がる機会が通じて、また別の人権団体の方々での男女共同参画の取組の促進につながっていくのではないかと思いますので、他の人権団体への声掛けも重ねて促進していきたいと、考えさせていただきました。ありがとうございました。

朴会長            ありがとうございました。

委 員            すみません。2点ございます。1点は「男は仕事、女は家庭」という考え方について、市民の意識の割合を“そう思わない人を増やしていきましょう”という目標を立てていただいております、60%を目指しますというところを今回の新計画の中では、人権の観点とワーク・ライフ・バランス、この両方から取り組んでいただくということで、非常に良いことだと思っています。と言いますのは、国の国勢調査の結果で言いますと、この割合が59.8%、できればこの取組で国の平均も超えていただければいいなと、非常に期待を持っているところです。県の方ではもう少し数字があがっております、67%くらいになっておりますが、なるべく改善といいますが、誰もが自分の望みに応じた活躍ができるような社会に繋がっていけばいいなというふうに期待をしております。

もう1点は、事業番号51の「性の多様性」のところですが、ここの中で「性的マイノリティ」という言葉を使っておりますが、性の多様性の関係につきましては、LGBTの方とか企業の方の調査によると、8%くらいの方が割合を占めているということで、一定の割合を占めることから「マイノリティ」という言い方がどうなのかなと、我々も気にしているところでございまして、例えば「多様な性的指向、性自認への理解促進」とか、ちょっと言い方を少し、「マイノリティ」という言葉を改めるといいですか、見直すことはできないかと思っております。

朴会長            ありがとうございます。

事務局            ありがとうございます。「男は仕事、女は家庭・育児・介護」と思わない市民意識の割合についてです。現状としまして、意識調査が54.8%。半分を少し超えたく

らしい割合でございます。少しずつですが、意識としては上がってきているのではないかと考えています。ただ実際、意識としては高まっているけれど、家庭生活では「女は家庭」という実態はまだまだ改善されていないという現実がございます。実態面も含めて考えていこうという事で、60%と少し低いかもしれませんが、先ほど他の委員さんがおっしゃったように、田舎の方では特にそういった固い意識を持った方も多いので、とりあえずそういった層を崩していくということで、設定させていただきました数値です。

それから事業番号51につきましては、そのとおりでございます。以前までは差別偏見も含め、性的マイノリティの方が住みにくい社会であったというところでありましたが、伊賀市におきましては、「同性パートナーシップ宣誓制度」導入後、当事者の方からの発信も含めて、マイノリティがマジョリティになりつつあるのではないかと、少しずつでも広がってきているのではないかとお考えをいただいております。ご指摘のとおり、「多様な性的指向、性自認」という文言に検討させていただき、変更させていただきたいと思っております。

朴会長      ありがとうございます。時間も迫ってきておりますが、**資料4**での指標目標で、少数点〇〇、〇%という細かい数字と、〇〇%超えというざっくりした書き方とあります。表現の仕方もふまえて、今ここで“こうしよう”と決めるのではなく、最終案までには委員の皆様の意見もいただき、もう少し考えながら“検討する”という形でよろしく願いいたします。アンケート調査の結果は、非常によくまとめられていますので、それをもう一度、私たちも精査をして、頑張るという姿が見えるような形でやっていきたいと思っておりますので、継続的によろしく願いします。

では、**資料5**のスケジュールの説明をしていただきまして、最終的に皆さんからのご意見をいただいて終わりにしたいと思っております。

事務局      それでは第4次基本計画策定にかかるスケジュールでございます。  
～**資料5**を読み上げながら、スケジュールを説明。

コロナの第2派第3派も懸念される中、書面での決議という事もありうることを念頭に置きながら、皆様のご審議、ご意見等をよろしく願いします。

朴会長      ありがとうございます。皆様どうでしょうか。

委 員      事業番号21ですが、この会議の最初の方でおっしゃったと思いますが、「女性の能力向上・スキルアップのための支援」で、確かここ3年くらい申込者が0だったような・・・と記憶しておりますが、その研修が、最短で3日、最長で3ヶ月とかおっしゃっていたように思います。やっぱり日常業務もありますし、もうちょっとハードルを低くして、日帰りの研修からまず行っていただいて。確か100名くらいの方に声掛け



をしたけれど、0だったと言われていたと思いますので。日帰りの研修からやりかけて、だんだん慣れてきたら、もう少し長い研修というふうにされたらどうかなと思います。我々も会社の方で、女性の方がリーダー研修とか行くのですが、2日とかだと皆に嫌がられまして、日帰りだと皆、手を挙げてくれますので、それくらいからされた方がいいのではないかと思います。

事務局 ありがとうございます。1ヶ月3ヶ月の研修だと参加体制が整っていないとできないと思いますので、これは人事課の方に委員さんからこういうご意見があったと提案させていただいて、参加しやすい研修、それも女性リーダー養成に伴う研修という形でもう一度、人権政策課からご提案させていただきます。

朴会長 三重県のフレンテみえというところも、いろいろなものを持っておりますので、ここともちょっと連携を組んでいただいて。確かに3日間ずっとは、私は無理かもしれないです…。授業もあるし、生活もあるし。そういうことで、参加しやすいプログラムをいくつか考えませんか。

事務局 フレンテみえにも情報提供をいただきながら、人事課の方に提案させていただきます。

朴会長 県もあると思いますので、よろしく願いいたします。そのほか、何かありますか。では、最後、その他のことで何かありましたらお願いいたします。

事務局 特にございません。

朴会長 はい、ありがとうございます。予定では1時間半くらいでと思っておりましたが、2時間かかってしまいました。それでも実りの多い会議だったのではないかと思います。次は8月ですか、コロナ禍でどうなるかわからないですが、よろしく願いいたします。

部長 長時間にわたり、ありがとうございました。今ご審議いただいた内容を基本としまして、計画にまとめていくという事になりますので、引き続きご支援ご協力をお願いいたしまして、この会議を終わらせていただきます。ありがとうございました。

(会議終了)