

2024年度第2回伊賀市男女共同参画審議会議事概要

1. 開催日時 2025(令和7)年3月24日(月) 午後2時00分～
2. 開催場所 ハイピア伊賀5階 多目的大研修室
3. 出席者 委員13人、事務局2人(人権政策課長、人権政策課職員1人)

(事務局)

皆さんこんにちは。定刻となりましたので、ただいまから2024年度第2回伊賀市男女共同参画審議会を開会いたします。

皆様には公私ご多忙のところご出席いただきましてありがとうございます。審議会の議事に入るまでの進行を務めさせていただきます、人権政策課の服部と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

この審議会は、「伊賀市情報公開条例」第24条の規定に基づき、会議の公開を行いますとともに、「審議会等の公開に関する要綱」第8条に基づく議事概要作成のため録音させていただきますので、ご了承賜りたいと存じます。発言の際には、係の者がマイクをお渡しいたしますので、必ずマイクを通してご発言ください。

本日は、総委員15名のうち、13名の皆様にご出席をいただいています。出席者数が半数以上となっておりますので、伊賀市男女共同参画推進条例第14条第2項の規定により、本審議会は成立していることをご報告いたします。

それでは、事項書に基づきまして、進めさせていただきます。

ではまず、本日の会議資料の確認をします。

～資料確認～

それでは、これ以降の協議事項については、伊賀市男女共同参画推進条例第14条の規定により、会長が会議の議長となることとなっておりますので、議事の進行を朴会長様、よろしくお願いいたします。

(会長)

よろしくお願いいたします。

それでは事項書に基づき議事を進めたいと思います。議事進行に皆さんの格別のご協力をお願いします。

まず、はじめに、事項3の報告事項の(1)「伊賀市男女共同参画に関する意識調査について」を議題とします。

第一回審議会で審議を行いました伊賀市男女共同参画に関する意識調査について、11月に実施した結果がまとまりましたので、内容について事務局から報告をお願いします。

(事務局)

報告事項(1)伊賀市男女共同参画に関する意識調査の結果についてご報告いたします。

まず、意識調査の概要からご説明いたします。第一回審議会でもご審議いただいたこの調査ですが、令和 7 年度に策定予定の「第 5 次伊賀市男女共同参画基本計画」の基礎資料とするため、昨年 11 月に実施したものです。調査は市民・事業所・市職員を対象に行い、2 月末に結果をとりまとめたものについて報告します。

まず、資料 1 の「伊賀市男女共同参画に関する意識調査報告書(案)【市民】」をご覧ください。1 ページ目に調査概要を記載しています。無作為抽出の市民 2,000 人を対象として調査票を郵送しました。宛先不明等を除いた有効配布数は 1,989 枚で、そのうち回答があった数は 833 件、有効回収率は 41.9%となっています。

計画策定に関して特に重要と思われる箇所を中心にご説明いたします。

まず 2 ページ目をご覧ください。

問 2 の年齢を問う設問ですが、2024 年で 18 歳から 29 歳までが 7.1%に対し、年代が上がるごとに割合も上がり、70 歳以上が 30.1%と、回答数に対する年齢層は高い世代が多い状況となっています。これは、調査対象者を全人口と年齢の比率で抽出したため、対象者は若年層より高齢者層が 5%~10%程度多くなったことに加え、若年層より高齢者層の回答率が高かったこともあるためです。そのため、全年齢の回答に高齢者の意識が反映されやすくなっている傾向があります。

次に、14 ページの問 9 をご覧ください。

この設問は、第 4 次の基本計画での数値目標としているもので、「男は仕事、女は家庭・育児・介護」という考え方について問うています。基本計画の冊子では 42 ページに掲載しております。この性別役割分担の考え方に否定的な市民の割合について、計画での数値目標は、令和 7 年度に 65%としておりましたが、今回の調査では「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた回答が 72.6%と、目標値・前回数値ともに大きく上回っております。性別、年齢別ともにほとんど

で否定的割合が高いですが、16 ページにありますとおり、50 代男性や 70 代女性では肯定的な割合が高く、根強い性別役割分担意識も垣間見えます。

次に 23 ページの問 11 をご覧ください。

男性が家事(炊事・洗濯・掃除)・介護・育児などをする事について問うものです。この設問は、基本計画の 68 ページに記載しています「基本施策 9 家庭生活における男女共同参画の推進」に関するものになります。

積極的に家事等をすべき、の割合が前回より 10 ポイント以上多くなっており、こちらからも性別役割分担意識の薄まりが見て取れます。ただ、男性では「出来るだけするほうがよい」の割合が高く、女性との意識の差があることがわかります。

次に 28 ページの問 12 をご覧ください。

子どもの性別によるしつけの区別を問うものです。この設問は、基本計画の 48 ページに記載しています「基本施策 5 保育・学校教育・生涯学習等における男女共同参画の推進」に関するものになります。

男女の区別をせず育てるのがよいとの割合が前回より高く、特に女性は男女の区別をしないことを肯定する割合がどの年齢も高くなっています。一方男性は、30 ページにありますとおり、区別して育てることを支持する割合が 30 代で 45.2%あり、男女間の意識のギャップがみてとれます。

次に、50 ページの問 19 をご覧ください。

女性が自治会や市の審議会、議員などの役職に就くよう依頼された場合の行動を問うものです。この設問は、基本計画の 28 ページに記載しています「基本施策 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大」に関するものになります。

51 ページに男女別の結果がありますが、断る(断るよう勧める)との回答が男性に比べて女性が大きく上回っています。女性を取り巻く社会的環境が未だ厳しいものであり、役職就任に対して消極的回答になる原因の一つではないかと考えられます。

次に 59 ページの問 22 をご覧ください。

女性が職業を持つうえで障壁になっていることを問うものです。この設問は、基本計画の 32 ページに記載しています「基本施策 2 雇用における男女共同参画の推進」に関するものになります。

前回の調査ではなかった項目「家事育児を女性が担わなければならないこと」を選んだ人が最も多く、特に女性はほぼ半数が選んでいます。61 ページの年齢別では、

40代、50代の半数が選んでおり、「男は仕事、女は家庭・育児・介護」という考え方が根強く残り、特に子育て世代の女性がより強く負担を感じている状況があるのではないかと考えられます。

次に70ページをご覧ください。

「6. ワークライフバランス(仕事と家庭の調和)について」の項目ですが、これは今回の調査で初めて加えた内容です。

この設問は、基本計画の64ページに記載しています「基本施策8 調和のとれた仕事・家庭・地域生活の推進」に関するものになります。

70ページの間25では、ワークライフバランスが実現できているかを問うており、3割の人が実現できていると回答しましたが、4割弱の人がもっと家庭生活、個人の生活を優先したいと回答しています。73ページの就労状況別を見ると、家庭生活・個人の生活を優先したい人の割合は、正規雇用者では6割弱にのぼり、正規雇用者を取り巻く就労環境が厳しいことがうかがえます。

また、74ページの間26では、ワークライフバランスの実現に重要なことについて問うていますが、75ページの性別で見ると、女性は多くが子育て・介護支援の充実を挙げており、一方男性は企業経営者の意識啓発・労働時間縮減が女性より多くなっており、男女で働く上で問題になるポイントが異なるという結果が見られます。

次に82ページの間30をご覧ください。

ドメスティックバイオレンスなどの用語の認知度を問うものです。

この設問は、基本計画の53ページに記載しています「基本施策6 あらゆる暴力の根絶」に関するものになります。

内容を知っている、と答えた人が前回と比較して全項目ともに増えています。4番目のモラルハラスメントは今回から追加した言葉ですが、認知度は7割弱あり、様々なハラスメント問題について、言葉だけでなく内容への関心も高まっていることがうかがえます。

次に94ページの間36をご覧ください。

男女共同参画に関する法律などの認知度を問うものです。

この設問は、基本計画の43ページに記載しています「基本施策4 男女共同参画を実現するための意識づくり」のうち、次の44ページの「具体的施策11 男女共同参画の意義・目的の周知徹底」に関するものになります。

問36の項目のうち、6番目の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」

は令和6年4月から施行されたもので、今回の調査から追加しております。新しい法律のため認知度はまだまだ低いですが、他の項目については「内容を知っている」が微増ながらもすべて前回よりも上がっております。一方、「知らない」との回答も増えており、関心が低い層への啓発が必要であると考えられます。

次に99ページの間38をご覧ください。

男女共同参画推進のために伊賀市に力をいれてほしいことを問うています。これは計画全体の中でどのような分野が重点的に推進を必要としているかについて、参考とするものです。

「家庭や仕事などの両立支援」や「学校教育・生涯学習などでの学習の充実」「保育・介護施設、サービスの充実」が前回に引き続き高い割合となっています。特に女性が選んでいる割合が多く、女性の方が実際の暮らしの中でこの問題に直面しているのではと考えられます。

以上で「伊賀市男女共同参画に関する意識調査報告書(案)【市民】」の報告を終わります。

(会長)

ただいま事務局の方から説明がございましたが、ご意見やご質問ございませんでしょうか。

それでは、全体的なところについて3点あります。

まず1点目ですが、この調査において人数的には多くないのかもしれませんが、外国の方も別の地域から移住してきた方も、伊賀に住む人であれば色々な方に協力を要請したことはありがたいなと思っています。

次に2点目ですが、アンケートの回収率が41.9%です。3割回収率があれば良い方なので、4割あるということはそれだけ男女共同参画に関する関心が高いことを表しているのではないかと思います。

3点目ですが、市民の方々が意識を変えるのは勿論ですが、行政はあらゆるサービスを提供して行ってほしいと思います。社会的な条件が厳しいと意識を変えていくのは難しいので、市内の優先順位をできるだけ上げていただきたい。厳しい財政の中でハードルの高いお願いで申し訳ないが、この資料を活かして伊賀市のサービスが上がっていけばいいと思います。

(事務局)

2 点目について、40%前後の回収率が市内の平均と聞いているため、全体として回収率が高い結果でありました。ただ、先ほどもご説明いたしましたが、高齢の方のご意見の傾向が強くなっているところがあります。

3 目について、5 年に 1 度の市民意識調査ですので、大きな根拠資料として全市的に周知をし、このデータに基づいてどのような施策が必要なのかを考えていきたいと思っています。

(会長)

よろしく願いいたします。皆様いかがでしょうか。

(委員)

先ほど会長からもお話ありましたが、3 点目のこれからどのようなサービスが提供いただけるかについて、やはりこれだけ細かい資料を作成いただいたので、活かさないもったいないなと思います。

私は自治協に所属していますので、せっかくのこの資料をまちづくりや各地区で活かしていくような場をぜひ作ってほしい、使っていきたいと思っています。

(事務局)

ありがとうございます。かなりボリュームがあるため、地域の皆様にご覧いただく際にはポイントを押さえた概要版を作成します。それをお示ししながら、必要に応じて啓発していきたいと思っています。

(会長)

他はいかがでしょう。それでは続いて、事務局から【事業所】の結果について、報告をお願いします。

(課長)

それでは、資料 2 の「伊賀市男女共同参画に関する意識調査報告書(案)【事業所】」をご覧ください。

1 ページ目に調査概要を記載しています。調査対象は、伊賀市内の従業員 30 人以上の事業所又は職業紹介事業所・派遣元事業所が該当する、公正採用選考

委員設置事業所 226 社です。紙の調査票を郵送し、回答はウェブフォームでいただいています。宛先不明等を除いた有効配布数は 223 枚で、そのうち回答があった数は 119 件、有効回収率は 53.4%となっております。

市民調査と同じく、計画策定に関して特に重要と思われる箇所を中心にご説明いたします。

まず 3 ページ目をご覧ください。

問 3 の従業員数を問う設問ですが、正規従業員の男女比率は、男性が倍に近い割合で高く、また短時間の非正規従業員は女性が 8 割に近い割合になっています。事業所の雇用傾向において、女性が不安定な就労状況にある割合が高いということが見て取れます。

次に 8 ページの問 8 をご覧ください。

事業所での女性管理職の人数を問うものです。この設問は、基本計画の 28 ページに記載しています「基本施策 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大」に関するものになります。

管理職のうち課長担当職は前回に比べて 5.9%増えているのをはじめ、部長相当職以外はわずかですが増えており、女性の管理職登用が進みつつあると考えられます。

次に 12 ページの問 11 をご覧ください。

女性の能力発揮にあたっての課題を問うものです。この設問は、基本計画の 32 ページに記載しています「基本施策 2 雇用における男女共同参画の推進」に関するものになります。

選択項目のうち「家事・子育て・介護など、家庭の事情でフルタイムの職種に就きにくい」を今回から追加しており、およそ 3 割の事業所が該当すると答えています。また、「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」が最多となっており、女性に家事育児介護の負担が大きくかかっている現状が表れていると考えられます。

また、14 ページの問 13 は、女性登用や能力発揮に対する取り組みの現状を問う設問ですが、多くの項目で取組んでいる割合が増えており、事業所が女性活躍の推進に積極的になっている様子がうかがえます。

次に 19 ページの問 17 をご覧ください。

育児・介護休暇制度の規定について問うものです。この設問は、基本計画の 63

ページに記載しています「基本目標Ⅲ ワークライフバランスの実現」のうちの、数値目標、「事業所における育児・介護制度の導入の割合」で目標を定めているものです。

育児・介護休業法で定められていることもあり、91.6%の事業所で明文化されており、計画の数値目標 70%を大きく超えている状況で、制度の整備は進んでいると言えます。

また、24 ページの「ワークライフバランス」への関心を問う設問では、関心があると答えた事業所が 8 割を超えています。25 ページの問 22「ワークライフバランスを推進するメリット」を問う設問では、メリットがあると回答した事業所がほとんどの項目で前回より増えており、これらのことから、ワークライフバランスが事業所においても有益であると考えられる傾向が高くなりつつあります。

一方、26 ページの問 22-2 では、ワークライフバランスの推進に消極的な事業所に対してデメリットや課題を問うており、これは今回から追加した設問です。半数以上の事業所で、勤怠管理や人事評価の難しさを挙げており、今後ますます進むと予測される多様な働き方、に対しての具体的事例を提示する、などの施策が必要であると考えられます。

次に 31 ページの問 27 をご覧ください。

職場でのセクシャルハラスメントについて問うものです。この設問は、基本計画の 53 ページに記載しています「基本施策 6 あらゆる暴力の根絶」に関するものになります。

事業所でのセクシャルハラスメントの有無では、事業所内で問題になり対応した、と答えた事業所が増えています。また、次の 32 ページのセクシャルハラスメントへの取組では、防止のための指針を定める、相談窓口や担当者を設ける、研修などを行っている と答えた事業所が大きく増えており、取り組みが進んだことによる相談のしやすさが、以前は表に出なかった問題が顕在化するようになり、結果として件数にも影響しているのではないかと考えられます。

また、33・34 ページのパワーハラスメントに関する設問でも、セクシャルハラスメントと同様の傾向があり、事業所の取組による効果が表れているものと考えられます。

次に 35 ページの問 31 をご覧ください。

職場での男女平等について問うものです。この設問は、基本計画の 32 ページに

記載しています「基本施策 2 雇用における男女共同参画の推進」に関するものになります。

35ページ・36ページにあります6つの項目のうち、3番目の「福利厚生」は今回から追加したのですが、高い割合で平等であると回答しています。また、他の5項目でも、平等であるとの回答が前回より増加しており、事業所においては雇用に関する男女差を縮小する傾向にあると見て取れます。

以上で「伊賀市男女共同参画に関する意識調査報告書(案)【事業所】」の報告を終わります。

(会長)

それでは皆様いかがでしょうか。

皆様考えていただいている間に1点ございます。27ページの問23について。ワークライフバランスの一環として考えられるテレワークについて、コロナ禍を経て在宅勤務に関する考え方がかなり変わっていて、2019年の調査から5倍近く増えています。

しかし最近では、在宅勤務だけでなく週に何回かは出勤を要請する勤務形式になってきています。それぞれ会社によって事情はあると思うので、それが良いことなのか悪いことなのかはわかりませんが、在宅勤務が盛んな事業所はどういうところなのか、今後どのような勤務形態を考えているのかを調べていただきたい。

(事務局)

この調査では個別の事業所がどのようになっているのか設問を設けていないためわかりかねますが、年に1度直接聞き取る企業訪問を実施しており、制度の状況を中心に聞いていますが、可能であれば事業形態など聞き取りの内容に含めることもできると思うので、関係課と一度相談してみたいと思います。

(会長)

ありがとうございます。他に皆様いかがでしょうか。

それではもう1点気になる部分。8ページの係長以上の管理職と、そのうちの女性管理職についての問い。2019年の調査と比較して、2024年の調査では管理職の女性の割合は全体的に上がっているものの、部長担当職は少し下がっていま

す。これは誤差の範囲なのかもしれませんが、部長級のみ減っているのは気になっております。それについては、どのように考えればよろしいのでしょうか。まだしばらく推移を見た方がよろしいのでしょうか。

(事務局)

そうですね、部長級のみ 2019 年と比較して割合が下がっています。事業所によっても相当職をどこにするかも違いますし、これだけで推測するのは難しいですが、係長や課長職の女性割合が増えているのを見ると、今後部長職も増えていくことが推測されます。各事業所で啓発されているとは思いますが、難しい部分もあると思います。

(会長)

まだもう少し推移を見る必要がありますね。

他はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、【市職員】について報告をお願いします。

(事務局)

では、資料 3 の「伊賀市男女共同参画に関する意識調査報告書(案)【市職員】」をご覧ください。

1 ページ目に調査概要を記載しています。調査対象は、伊賀市役所の正職員で、医師や看護師などの医療職は除いています。調査票、回答ともに所属を通じてウェブフォームで行っています。該当職員 956 人のうち、回答があったのが 891 人枚で、有効回収率は 93.2%となっております。前回の調査対象は行政職員のみでしたが、今回は医療職以外は職種を問わず調査対象としており、前回とは対象者の構成が少し異なっています。

ここで調査結果についてのお詫びと訂正がございます。2 ページの問 1、性別についての項目ですが、2019 年の欄で、男性と女性の比率が逆の記載となっております。正しくは、男性 62.1%、女性 37.0%ですので、資料の訂正をお願いいたします。申し訳ございません。こちらは正しい記載に修正したのち、報告させていただきます。

さて、市職員の調査報告の内容ですが、市民調査と比較して変化がある箇所を

中心にご説明いたします。

まず 9 ページをご覧ください。これは男女の地位が平等になっているかを問う設問ですが、11 ページにありますとおり、市民に比べて職員は、平等になっていると感じている割合が全体的に高い傾向にあります。特に職場や学校、法律や制度上で平等と感じている割合が高く、公的機関や公の場ではジェンダーギャップの解消が進んでいる実感があるにとらえられます。しかし、4 番目の項目の「社会通念・慣習・しきたりの中で」や、6 番目の「政治の場」、7 番目の「地域活動の場」では、どちらかといえば男性優遇と答えた職員が多く、社会や地域では未だジェンダーギャップが大きい現状を感じているといえます。

次に 13 ページの問 8 の、「男は仕事、女は家庭・育児・介護」という考え方についてですが、「そう思わない」と答えた職員が市民と比較して多く、性的役割分担に対して否定的な職員が多いことがわかります。しかし、肯定的な考えをもつ職員も男女ともに一定数おり、15 ページにもあります通り、特に 29 歳までの男性に肯定的な考えの割合が高い傾向にあります。

次に 21 ページの問 10 の、男性が家事(炊事・洗濯・掃除)・介護・育児などをするることについてですが、先ほどの「男は仕事、女は家庭・育児・介護」の考え方の設問と同様の傾向があり、市民より職員の方が、男性の家事育児への肯定意見が多く見られます。22 ページの性別で見ると、特に女性では 7 割が積極的に関わるべきと答えており、市民の女性の割合である 43.5%を圧倒的に上回っています。

次に 40 ページの問 18 の、女性が自治会や市の審議会、議員などの役職に就くよう依頼された場合の行動を問う設問ですが、次の 41 ページにあります市民との比較では、職員の方が役職就任に積極的な割合が大きくなっています。また、女性の市民と女性職員の比較においても、女性職員の方が積極的な割合が大きくなっています。

ここで訂正がございます。41 ページの下の性別の表ですが、表の一段目の項目の左から 2 番目の、「家族など身近な者に相談してから決める」、と 3 番目の「分野や時間的余裕など条件によって引き受ける」、が、項目の順番がデータごと逆になっておりますので、正しい順番に修正のうえ公表させていただきます。申し訳ございませんでした。

さて、次に 46 ページの問 20 の、女性が職業を持つことについての設問ですが、

47 ページにあります市民との比較では、「子供ができてもずっと職業を持ち続ける方がよい」と答えた職員が 8 割近くあり、市民と比べて多くなっています。この設問については市職員の回答に男女差はほとんどありませんが、49 ページの間 21 で「女性が職業を持つうえでの障壁」を問う設問で、51 ページにあります男女比を見ると、「家事・育児を女性が担わなければならないこと」、との回答が、男性より女性的大幅に上回っています。働く世代での男性と女性で、家事育児に対する意識の違いが表れていると考えられます。

次に 66 ページの間 26 の、ドメスティックバイオレンスなどの用語に関する認知度ですが、67 ページでの市民との比較をみますと、市職員の認知度は 1 から 5 番目までは 9 割を超えており、職員として知っておくべきものと認識されていることがうかがえます。

また、76 ページの間 30 で、DV を受けたときの相談機関の認知度を問うていますが、77 ページにあります市民との比較では、全体的に市民に比べて職員の認知度が高くなっています。しかし、人権擁護委員や三重県の各機関の認知度がそれほど高くなく、市民から相談があった場合に備えて、職員への啓発も必要であると考えられます。また、この調査に回答することをきっかけに、各相談窓口の認知度が上がる効果が期待できると考えます。

以上で「伊賀市男女共同参画に関する意識調査報告書(案)【市職員】」の報告を終わります。

今回の報告書(案)は、追加でお配りしている自由記述を追加するとともに、読んでいただきやすいようにグラフや文字の調整など、形式を整えるための微修正をしていきたいと考えております。また、主要な部分をまとめた概要版も作成予定をしておりますので、よろしくお願いいたします。

(会長)

ただ今の事務局からの報告について、ご意見・ご質問などはございませんか。

(委員)

9 ページの「男女平等について」のところで気になった部分があります。問 8 の「男は仕事、女は家庭・育児・介護」という性別役割分担について、否定的な人が 9 割を超えていますが 18 歳～29 歳では肯定的な人の割合が 15.7%と高い数字が出

ています。これはどのように分析されたのかと思ってお聞きします。

(事務局)

若い世代の方が意識が進んでいると考えておりましたが、このような傾向が表れたということについて、分析は現在行っているところですが、未婚者が多いというところが1つ要因にあるのではと考えています。それぞれの生活を中心に考え、あまり自分事になっていないというのがあるのかと思います。

(委員)

学校教育の中で男子は技術、女子は家庭科ということがあったため50歳、60歳の方でこのような意識があるとは考えられると思っていましたが、男女共修になっているこの世代がどうしてこんなに高いのかと思って質問させていただきました。これから考えていきたいと思います。

男女共修が当たり前になっているこの時代では、いろいろな調査を見ても男女共修が男女平等に活かされていると感じます。この調査において若い世代で肯定的な割合が高い理由について、家庭や地域性なども考えられますし、原因はわかりませんが、今後も男女共修の教育を推進していく必要があると感じます。

(事務局)

ありがとうございます。特に職員の結果なので、この傾向が強いということは課題だと思っています。

この結果を全庁的に示し、若い世代だけでなく全世代にこのような課題があるということを周知し、現状を踏まえた取り組みを各部署と相談しながら考えていきたいと思っております。

(会長)

伊賀市の特徴なのか、三重県や日本の一般的な特徴なのか、資料を比較しなければわかりませんが、市で実際に職員として働いている方の結果ですよ。その背景を考えると疑問に思うところではありますが、どのように考えればいいのか市として真剣に対応していただく必要があると思います。若い世代が頑張っていく必要があると思うので、これは非常に大事なヒントかもしれません。

この市民、事業所、市職員の調査結果については公表しますよね。この結果について、いつ、どのような形で公表するかわかれば教えていただきたいと思います。

(事務局)

公表はさせていただきます。公表するにあたってはできるだけ見やすい概要版という形で、ご意見いただいた課題の部分もピックアップしながら、地域や各団体にもお渡しできるように作成していきたいと思います。

(会長)

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。どうぞ。

(委員)

市民の調査結果で、99 ページの間 38「男女共同参画を推進していくために今後、伊賀市ではどのようなことに力を入れていけば良いと思いますか」のところ。「住民自治協議会への女性の積極的な参加を促す」という部分や「住民自治活動、NPO活動、ボランティア活動と協働をすすめる」という部分が 2019 年と比較して減っています。やはり地域の中で女性の役員が少ない。特に防災のときこそ男女共同参画は必要なのに、役員の中に女性を入れておかなければ災害になったときに地域で困ると思います。これだけ防災に力をいれていかないといけないのに減っているのは課題。我々年代は地域に活動をさせていただいて、地域の中で人のため動くというところがありますが、地域に関わる若い人、特に女性が少なくなっていると痛切に思います。

なんとか若い女性を地域の中に投入していくように、半強制的にでもしていかなければ自治協の中で女性を増やしていくのは厳しい。なんとかこの課題に取り組んでいただきたい。

(課長)

ご意見ありがとうございます。おっしゃっていただいたように、特に地域防災の面で女性の視点というところはいろいろな課題があります。

市では 5 年間女性防災サポーター養成連続講座を実施しており、各自治協にも声がけをしていますが、受講生が伸びない課題があります。連続講座というハード

ルの高さはありますし、地域から「できれば何名」と声がけしたことも過去にはありましたが、なかなか自治協の中に女性が居ないという現実も聞いています。そのため、もう少しハードル下げて気軽に参加いただけるものを検討したいと思っています。連続ではハードルが高いので、単発でも参加可能といったように防災に関心を持ってもらえるような形を考え、市としてできることをやっていきたいと思っています。

(会長)

ありがとうございます。その他にいかがでしょうか。

それでは次に、報告事項の(2)「第5次伊賀市男女共同参画基本計画策定について」を議題とします。令和7年度に策定する「第5次伊賀市男女共同参画基本計画」の概要について事務局から説明をお願いします。

(事務局)

では、資料4の「第5次伊賀市男女共同参画基本計画策定方針」をご覧ください。令和7年度に策定する基本計画の策定方針について記載しております。

国において、男女共同参画社会の実現は、21世紀を活力ある社会にするための最重要課題として位置付けられています。そしてその中で、「伊賀市男女共同参画基本計画」は男女共同参画社会基本法第14条第3項において策定努力義務とされている市町村男女共同参画基本計画であり、「伊賀市総合計画」を具体化するための分野別計画として位置づけられています。人権、保健、福祉、医療、環境、まちづくりに関する計画等に関連し、それらを男女共同参画の視点で横断的にとらえる役割を果たしています。

伊賀市においても男女共同参画社会の実現に向け、地域の実情に沿いながら、市が市民、事業者等と協働で男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に進めるため、男女共同参画基本計画を2006(平成18)年に、第2次計画を2011(平成23)年、第3次計画を2016(平成28年)、第4次計画を2021(令和3年)に策定しました。

男女が互いに人権を尊重しつつ、あらゆる分野とともに参画して、喜びも責任も分かち合い、だれもが輝く男女共同参画社会の実現を目指し、2026(令和8)年度から5年間の第5次計画の策定が必要です。

策定方針については、2021(令和3年)年3月に策定した「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」を基本としつつ、男女共同参画社会形成をめぐる国・県の動きや、社会経済情勢の変化、また、これまで実施してきた施策の評価と検証を踏まえ、計画の実行性を一層高めるため、第5次計画を策定します。

2024(令和6)年11月に実施した「男女共同参画に関する意識調査」結果を計画に反映させます。

この計画の策定過程において、中間案ではパブリックコメントを実施し、市民ニーズに即した計画を目指します。

この計画の期間は、2026(令和8)年度～2031(令和13)年度までの5年間とします。

策定スケジュールですが、資料4に添付しております別紙1をご覧ください。今現在から来年3月までの計画策定における全体スケジュールを記載しております。

審議会としましては、本日の開催の他、8月に計画策定の諮問と計画骨子・中間案素案の検討に関する会議、10月に中間案を検討いただく会議、1月に最終案の検討と答申をいただく会議の3回を予定しております。なお、開催月は前後する場合もございます。

計画策定の体制ですが、添付の別紙2をご覧ください。

まず審議機関としまして、公共団体等の代表者、公募委員、有識者等で構成する「伊賀市男女共同参画審議会」があり、審議会に対して、計画案について市長が諮問し、審議のうえ、答申を受けることとします。

市民参加の部分としまして、市民の皆さんからの幅広い意見や提案を反映させるため、パブリックコメントを実施し、計画案全般にわたって市民参加に努めます。

庁内体制としましては、庁内関係課を代表する職員で構成する「伊賀市男女共同参画推進会議」において、計画の素案を取りまとめ、伊賀市男女共同参画審議会に提出します。

審議会から答申として計画案は、総合政策会議を経て最終案として議員全員協議会にかけられ、その後正式な基本計画として公開し、実施していく流れとなります。

以上で「第5次伊賀市男女共同参画基本計画策定方針」の説明を終わります。

(会長)

ありがとうございました。伊賀らしさというところが見えてきたので、そこを活かしていければと思っています。

来年度は審議会をどの程度行う予定でしょうか。

(事務局)

本日の審議会は含めず、来年度は3回予定しております。8月頃に骨子と中間案素案検討を提案させていただきます。

(会長)

ありがとうございます。我々の任期は7月までですが、スケジュールは問題ないですか。

(事務局)

その他の部分で説明をさせて頂こうと思っておりましたが、この審議会の任期は2年となっており、現在の役員の皆様の任期満了日は令和7年7月26日となります。

審議の途中で委員が交代しないように、8月に第1回目の審議会を開き、新しい審議委員で進めていく予定です。そのため、このように計画しました。

(会長)

よろしく願いいたします。それでは、質問などございますか。はい、どうぞ。

(委員)

令和7年度に国の基本計画の改正もあり、女性活躍推進法の改定も一緒に行います。県でも第1期実施計画の改定時期です。国の改定の中身や方向性は出されていないため、悩ましいと思っているのですが。

スケジュールのところには書いていませんが、国の改定があり次第、エッセンスをいれていくということですか

(事務局)

市の計画ではありますが、当然国や県の動きもあるので、検討していく中でその動きも踏まえつつ盛り込んでいかなければならないと思っています。審議の中で更に追加させていただくことがあると思います。

(会長)

他に何かありますか。

それでは、本日の議事はこれを持ちまして終了させていただきます。委員の皆様には大変貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。