

令和6年度 第1回甲賀市男女共同参画審議会 会議録

【日時】 令和6年6月27日（木） 13:30～15:30

【場所】 甲賀市役所 別館101会議室

◎出席委員

名簿：（別紙1）出席者名簿のとおり

◎事務局

甲賀市長 岩永裕貴

産業経済部長 近藤直人

商工労政課長 桶井幸一

商工労政課女性活躍推進室長 徳田由香里

商工労政課女性活躍推進室係長 松井多香子

◎次第

1. 開会

甲賀市市民憲章唱和

2. 新委員紹介

3. 市長挨拶

4. 諮問

5. 自己紹介

6. 報告事項

（1）第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直しについて

（2）第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）見直しに関する骨子について

（3）各意識調査の結果に対する意見について

7. 協議事項

（1）第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）（たたき台）について

8. その他

今後のスケジュールについて

9. 閉会

次第1：開会

甲賀市市民憲章唱和

次第2：新委員紹介

次第3：あいさつ

甲賀市長 岩永裕貴

次第4：諮問

次第5：自己紹介

委員及び事務局自己紹介

次第6：報告事項

- (1) 第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直しについて
- (2) 第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）見直しに関する骨子について
- (3) 各意識調査の結果に対する意見について

事務局：(1)(2)(3)について説明

【質疑応答】

委員：事前に意見はありましたか。

事務局：1件いただいております。

男女共同参画に逆行するかもしれないが、「資料6」の「その他の意見」に、「夫婦の場合は、仕事も生活も二人で助け合って普通の暮らしができるのが望ましいし、単身の場合は、将来のことを考えて生活できればよいのではないか。」と書き加えたほうが良いのではないか。という意見をいただいておりますので、追記いたします。

委員：言葉がなかなかわからないとのことですが、「アンコンシャスバイアス」「ダイバーシティ」などを挙げていただきました。「ダイバーシティ（多様性）」ですが、条例にも書き加えておまして、随分議論いたしました。議論の結果、甲賀市の条例に入れました。先ほど、社会の変化を迎え撃つといいましたが、「ダイバーシティ」については、甲賀市は迎え撃っている状況にあると思っています。ただ、これはなかなか周知されていないということかもしれません。「アンコンシャスバイアス」の件ですが、学生もたくさん書いてくれています。なかなか勉強する

機会がないとわからないですね。大学の教育現場でも少し言えば学生は、「あ、そうか。」と気づいてくれます。ですので、そういう機会、例えば講演や講座だけではなく、ポスターの掲示などで周知する方法もあるのではないかと思います。

委員：「アンコンシャスバイアス」などの言葉を学ぶ機会はあるのでしょうか。また、学生の意見の中に「若い世代もジェンダーバイアスに関係なく考えている」とありましたが、高校生の場合はいかがでしょう。

委員：日常生活の中で、二つの単語について意識する機会は非常に少ないと思います。共学で生活している中で、授業で触れている場合もあるかもしれませんが、生活の中で意識するからこそ単語の意味が理解できると思います。日常生活の中で知る、体感する機会が少ないために、単語として認知する機会が少ないと思います。

委員：例えば教科科目の中で、こういった言葉を学ぶ機会はないのですか。

委員：もしかすると、保健や社会の中で触れる機会はあるかもしれませんが、少なくとも国語中ではありません。

委員：学校教育が終わった方で、こういった言葉に触れる機会はいかがでしょう。

委員：朝ドラの「虎に翼」を見ておりますが、「虎ちゃん」が今、戦後、弁護士になられて、家庭裁判所で勤めておられるのですが、戦前の女性に対する男性からの上から目線、立場など、その模様が生々しく出ております。戦後、法律が変わり女性の意識も高まってはきたのですが、それはごく一部の方の話であって、全体的には変わっていない。今もその延長で続いている感じがします。だから、男女共同参画は難しいなと思っているのですが、先ほど管理職の話も出ていましたが、男女関係なく管理職そのものが大変重労働で責任も伴ってきますから、それに対して育休、産休の繰り返しになるとなかなか管理職を育成できなくなってきたように思います。ですので、管理職になり手がなくはよくわかります。その辺りの垣根を取り払うことも大事なのではと思います。

委員：今おっしゃっていただいた女性の管理職の話ですが、気が付いたことがありまして、今週号の週刊誌にちょうど女性管理職の話が載っておりました。若い世代が管理職になりたくないのは相変わらずですが、変化の兆しが見えるというのが、「若い世代の男女共に自分の市場価値を上げたいと考えている」そうで、それは、管理職になりたくないと思っている人達も、働くことによって自分の価値を上げたいとは考えている。それが管理職につくということに結び付いていないのでどうしたらいいか。」というところまで話がきているそうです。その点では少し希望が持てるのかなと考えています。学生を見ていると、男女共に何とか働き続けたいと思っているが、男子学生でも就職したら「なんか違った」と辞めることもあるので男女は関係ないですが、働き続けるということ、意思決定の

場に男女関係なく入るということは、これから進んでいくと思いますので、それをバックアップできるような見直しができればと思っております。

委員：思い出したのですが、昨年9月に開催されました「人権教育研究大会」時に、中学校の先生が話されていて、生徒に「仕事と家庭に関する男性と女性の・・・」といったアンケートをとった結果、若い世代は偏りが無いと思っていたら、意外と偏りがあったと記憶していて、そういった世代は親を見て意識がついているのかなと感じました。だから、これまでの日本はこうだけれど、グローバルに見たら日本は偏っていることなど、早い段階から教えていくことも必要なのかもしれないと感じました。

委員：働く女性が楽しく働かないと、周りの若い人たちは「やっぱりしんどいのだな。」と辞めてしまうことにつながるので、みなさん楽しく働きましょう。そのためにも、この見直しがあるのかなと思っています。

委員：職場では各企業様の従業員様、あるいは社長様などのジェンダーに関わる意識の調査はしていませんが、職場における気づきをご報告できるかと思えます
まず1点目。女性の創業セミナーを開催しておりまして、開業意識の高い女性が甲賀市においてはたくさんおられます。今、子育てをしながら建設業を開業された女性、美容業を開業された女性をご支援させていただいております。お忙しい中でも仕事との兼ね合いを保ちつつ、収益性の高い事業者様であります。男性と違い、いかに効率よく子育ても仕事も回すかという意識を高くお持ちで、それが経営のセンスにつながっていると見受けられます。続いて従業員さんについてですが、育児休業給付金の申請が前と比べて活用される頻度が高くなっています。その中で今まで通りの女性が休業されたときの育児休業給付金にプラスして、「パパママ育休」お父さんの育児休業の取得率も上がってきているように見受けられます。ただ、説明にもあった通り、お父様につきましては1か月間といった短い期間の申請の方が多くなっています。一例ですが、自分の職場において、育児している職員で、9時から16時の時短で働いておりまして、子どもさんが一定大きくなられたらフルタイムに戻ることになっています。また、ほかの職員ですが、昭和の時代でしたら、産前産後育児休暇となれば、寿退社しキャリアが途切れてしまいましたが、育児休暇から復帰してさらにキャリアアップし、まだお子さんが小さいので、上司や職員にうまく仕事を振りつつ子育てと両立した働き方を確立しております。このように、従業員さんの能力も意識も高まっています。また、事業所に関しましては開業資金の女性創業枠とあって、それなりに女性の事業者への優遇措置などもあります。従業員さんに関しましても、育児休業給付金や男性の育児休業制度があつてこそできることだと思いますので、啓発はものすごく重要だと思います。また、そういった知識がいろんな制度につながると思います。メリット・デメリットはありますが、制度面でのサポー

トが皆無ではないかなと感じております。

委員：貴重な事例をご紹介いただきました。ぜひ、ロールモデルとしてご紹介する機会があればと思います。また、学生さんたちには、甲賀市で実施していることをアピールできるように委員を通じてお伝えいただきたいと思います。

次第7：協議事項

(1) 第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）（たたき台）について

事務局：第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）（たたき台）について説明。

委員：事前に質問はありましたのでしょうか。

事務局：別紙2のとおり

委員：丁寧に見ていただいてありがとうございました。

シングルマザー、シングルファーザーについては、様々な支援のところの「注」に入れたらどうでしょうか。例えばシングルマザー、シングルファーザーなど注をいれて、「あなたたちのことですよ」とわかっているように加えてはどうかと思います。と申しますのは、先ほどの言葉のところで「男女」を「だれもが」などに書き換えたところがあって、わかりやすくなったところと、見にくくなったところがあると思います。その一つが55ページのハラスメントのところ。セクシャル・ハラスメント等々と書かれていたところを「あらゆるハラスメント」としたことで、様々なハラスメントを含むことができますが、逆にこの計画は「性差を格差にしないための、性差を理由に差別されないように」を意識しているものですので、「あらゆるハラスメント」なんだけれどもその中でも、「セクシャル・ハラスメント」のことであるということ、注に赤字で書いたらどうかと思います。「例えば、セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等々」というように具体例を注で書くと、我々が何を問題にしているのか見やすくなるのではと思います。頂いた意見の中には、注に入れることでクリアできるご意見があったと思いましたので、そこを検討いただきたいと思います。また、最初に言っていた「男女が」を「だれもが」の文言についてですが、大賛成ですが、私たちの計画は性差を意識しているものが大前提であるわけですので、例えば、1ページの計画の概要に「性別にかかわらず・・・」を強調するような文章にさせていただいて、いちいち性別の話は書かないけれども「みんなが」「だれもが」と言っているのは、「ここでは、性差を問題にしない社会をつくりたい」という強い思いを文章にして加えていただいたらいいのかなと思います。具体的にどうとはすぐには出ませんが、そうすることでクリアできるのではないかと思います。

委員：今、先生がおっしゃってくださったように、この計画自体が、男女共同参画になっているので、すべてを「だれもが」にする必要はないのかなと思いました。私も違和感を覚えたところがありました。LGBTの問題、現状では大きく取り上げられている問題ですので、そこを意識してもらおうという点で、すべてを「だれもが」という表現にしなくてもいいのかなと思います。先生と同じく、最初にこのような意識をもって考えてほしいというような注視する部分が設けられたらいいのかなと思いました。

委員：多様な性を意識することは、この見直しのポイントとなってくると思います。それを意識しつつ、全部無くすのではなく多様性を意識して「だれもが」を強調すべきところと、性差を全体的に考えるとところと強弱をつけることを文章化で図っていただいているのかなと思います。

委員：52ページの3. あえて「男性のための」と入れたとのことですが、元々日本社会の従来（旧来）の意識だと、「男性は働いて女性は家庭に入って・・・」みたいなものがあるので、その意識が変わらないといけないよということで、私も認識はありますが、例えばこういったときに、男性同士のパートナーがどういう風を感じるのかなと思いました。役割分担やお互いどちらもやるなど何かしらやっていると思うので、その難しさを感じました。「男性のための」と強調して入れることは、意識としては良いなとは思いましたが、そういった人たちがどう感じるのかと思いました。

委員：「男性のための」と入っているのは、多分県の方針ですね。県として、女性ばかりではなく男性も考えてほしいという意味で入れましょうということだと思います。確かに、LGBTQの方が見たら「関係ないのかな」と思ってしまうかもしれません。提案ですが、滋賀県のLGBTQの支援団体「にじいろ Biwako」にご意見を伺ってはどうか。例えば「文言を変えてください」であればどんな文言がいいのかなど伺ってみることをご提案したいと思います。

事務局：ありがとうございます。ご意見を伺います。

委員：私も「男性のための」という文章にほんの少しですが違和感を覚えました。「女性の働く場への参画」など、この計画は「男女共同参画」であるのでそのあたりの文言に違和感を覚えました。「男女がともに」を「だれもが」に変更するのは大賛成です。ただ、すべてがすべてそうではないのではないかなと思います。また、福祉の話も出てきましたが、介護休暇や育児休暇は県内市内施設によっていろいろあると思いますが、私の施設は育児休暇、介護休暇はほぼ取っていただいています。そんな中で本当に時代が変わったと思うことは、男性女性ではなく、男女問わず誰もが意見できるのが普通になってきているので「男性のための」とあるけれど、役割はそれぞれの家庭によって違うと思いますので、そのあたりを踏まえて変えてもらえばいいと思います。また、働きや

すきや働き方改革について思うことは、フレックスタイムや子どもを育てながら働ける職場を作っていくこと、制度があって難しい面もありますが、それぞれの職場、企業が働きやすい環境を作っていけたらいいなと思います。

事務局：計画中の「市民の取り組み」「企業の取り組み」について、現計画は「する。」といった断定的な書き方になっていますが、市民みんなと一緒にという意味を込めて「しよう。」という表現に修正しております。この点について、ご意見を頂ければと思います。

委員：現計画において「する。」と断定にした理由はあったのでしょうか。また、文末を変えようと思った理由は何ですか。

事務局：「する。」といった断定的な言い方が、強く強制的に感じる、また責任を押し付けられているというような受け止めをされるのではないかと考え、できれば「できることから始めよう。みんな一緒に頑張っていこうよ。」といった気持ちとして「しよう。」といった表現にしたらどうかと考えました。

委員：いいと思います。市役所のすべきことも「しよう。」では困るなと思いました。そこはしっかり「行う。」や「する。」と言い切ってくれているので安心しました。市民みんなでするところは「しよう。」でもいいのではないかと私は感じました。

委員：そこのメリハリが難しいと思います。やんわりといった計画にすると違和感を覚えるところが出てくる可能性も考えられます。事務局側の気持ちはすごくわかりますが、こういった計画では「する」は妥当ではないかと思います。

委員：場所によっては「する」を残した方がいいと思います。

委員：基本は「市民の取り組み、地域の取り組み」に対して「しよう」とするものですよね。それでしたら、「一緒にやりましょう」という気持ちの表れでもあるのでいいと思います。

委員：私だったら迷ってしまいます。強調されれば「私たちのことだ」と思いますし、柔らかい表現だとみんなのことだと思えますし、迷ってしまうところがいくつかありました。本当に言葉尻は難しいと思います。また、感じ方も違うので、いろんな世代の人に聞いてみると考え方も違うだろうし、難しいと思います。

委員：もう一度みんな落ち着いて読み直してみましよう。そして、ここは絶対「しよう」じゃ駄目よというところがあれば教えていただくということでよろしくお願いします。今日言い残したことなどは、本日の資料に意見書がついていますので、ぜひ出していただきたいと思います。

また、10ページのところ、「根強く残っています。」の文言をどうするか、そして語尾をどうするかについてもみなさんにお聞きしたいと思いますので、ぜひ意見書にてお声を聞かせていただければと思います。

次第8：その他

事務局： 今後のスケジュールについて説明

次第9：閉会

以上15時30分終了

第 4 期 甲賀市男女共同参画審議会委員名簿（委嘱期間：R5. 9. 29～R7. 9. 28）			
選出区分	氏 名		所属等
	（敬称略）		
市民	出	菊池 滋美	一般公募
	欠	飯星 友美	一般公募
学識経験を有する者	出	京 樂 真帆子	滋賀県立大学人間文化学部教授 元甲賀市男女共同参画のまちづくり懇話会会長
	欠	富 川 拓	聖泉大学人間学部人間心理学科准教授
	出	則 安 宏	甲賀市工業会 （株式会社日立建機ティエラ）
	出	加 藤 全 功	甲賀市商工会
	出	藪 下 せつ子	甲賀人権擁護委員協議会
	出	奥 嶋 たみ子	甲賀市企業人権啓発推進協議会 （社会福祉法人信楽福祉会 特別養護老人ホーム信楽荘）
	欠	平 子 明 美	へき地カフェ ミハルカス
	出	山 田 稔	区長代表者連絡会
	欠	高 橋 美 穂	甲賀市PTA連絡協議会
	欠	前 野 寛 子	社会福祉法人甲賀市社会福祉協議会
	出	徳 地 梨 紗	滋賀県立水口高等学校
	出	赤 平 仁 志	甲賀公共職業安定所 所長
	出	阪 本 仁 彦	一般財団法人 甲賀湖南中小企業福利サービスセンター （三陽建設株式会社）
15人（男性6人／女性9人）			

事前質問			
	P	質問	回答
1	6	2. 就労等の現状① 29～74歳で79歳ではないか。	79歳に修正します。
2		2. 就労等の現状② 30～34歳ではないか。	30～34歳に修正します。
3	7	①審議会等委員数 「女性の割合は増加傾向にあります。」とあるが、令和5年度は減少している。	「～にあります、令和5年においては減少しています。」に修正します。
4		②市議会議員数 令和5年は19%とあるが、総議員数に違いがあるため正確な割合ではないのでは。	但し書きとして、(令和5年については欠員が出ているため)を追記します。
5	8	各種相談について、男女別や未婚既婚、年代別、同居別居、子ども有無、外国人・日本人の属性で分けると、もポイントを絞った支援や対策ができるのでは。	担当課に意見として伝えます。
6	10	「依然として固定的な役割分担意識が根強く残っています。」とあるが、割合も低く、「根強く」とまで言わなくてもよいのでは。	皆さんの意見を聞く
7	13	「前回より減少しています」とあるが、まだ一定数知らない人がいることを強調した方がいい。	「未だ一定数います。」に修正します。
8		前回より増加しています。とあるが、まだ半数に満たないのでそこを強調するほうが良い。	「～していますが、未だ40%程度です。」に修正します。
9	14	ギャップについての問いなので、「希望は～だが、現実～だ」としたほうが良いのでは。	男性も女性も希望は「家庭生活を優先」、「地域・個人の生活を優先」と考えているが現実では「仕事が優先」されています。に修正します。
10		女性N=697 男性N=518では。	修正します。
11		属性 子の有無、同居別居でも変わってくるのでは。	次回調査時にはクロス集計できるよう検討します。
12	15	女性N=697 男性N=518では。	修正します。
13	20	あまり大きな差はみられないように思う。	大きな変化はありませんでした。に修正します。
14	22	身体的・心理的暴力と思える行為の経験は誰に向けてのものか。また、関係性もわかればなおよい。	次回調査時に検討します。
15	28	回答数が多いのは大変良いことだが、前回の回答数との差が大きいため、正確な比較はできないのではないか。	P28に、「回答の母数に差があるため、比較には注意が必要」という一文を追加します。
16	29	回答された企業・事業所の従業員数がはじめにあったほうが良いのでは。また、そもそも女性従業員のいない企業はあったのか。	従業員数を追加します。 1社ありました。
17	31	育児取得日数別も記載したほうが良い。	追記します。
18	43	あて職の意味があったほうが良い。	追記します。
19	44	基本目標Ⅱ①文脈を再考	「～などをはじめ、該当者すべてが～」に修正します。
20	68	女性の管理職率は、構成員によって異なる。甲賀市独自の良い指標はないか。	検討します。
21	-	たたき台を読んで、文言の変更や言葉の説明がわかりやすいと感じた。	ありがとうございます。
22	-	家族、結婚、子育て世帯の援助がイメージされ、単身者やシングル、シングルで子育てしている人、身寄りがいない人の支援が見えてこない。多様なライフスタイルなら、検討が必要ではないか。	高齢者や、一人暮らしの高齢者等への支援は、P53に記載があります。身寄りがいない人の支援も、長寿福祉課とすこやか支援課で支援しています。また、ひとり親家庭については、取組内容には出ていきませんが、就業支援専門員(甲賀市のみ)の設置や高等職業訓練促進給付金など様々な支援をしています。取組の見える化について検討します。
23	53	三世代同居(近居)を支援する事業を展開するとあるが、定年延長で働く高齢者が多いので、祖父母も育児休暇の取得や減税、応援金などの支給などの支援があると、高齢者には頼られることの生きがいや世代間交流につながる。また、若い人が働くことで、生産性をあげるという考え方もあると思う。	定年延長については、今後社会全体の課題の一つと考えています。関係部署と連携し、検討していきたい。