

令和6年度 第2回甲賀市男女共同参画審議会 会議録

【日時】令和6年10月3日（木）10:00～12:00

【場所】まちづくり活動センター まる一む

◎出席委員

名簿：（別紙1）出席者名簿のとおり

◎事務局

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. あいさつ

3. 報告事項

令和5年度事業進捗状況報告書について

4. 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）見直し（素案）について

（2）答申（案）について

5. その他

今後のスケジュールについて

6. 閉会

次第1：開会

甲賀市市民憲章唱和

次第2：あいさつ

産業経済部長 近藤 直人

次第3：報告事項

令和5年度事業進捗状況報告書について

事務局：資料1に沿って報告

【質疑応答】

会 長：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。

計画見直し（案）の4ページ、「指標のワーク・ライフ・バランスの同感にかかる割合が大幅に悪化した理由は何か。」というご意見をいただきました。これは、令和元年度以降の調査では、回答の選択肢に、「どちらかといえば同感する」「どちらともいえない」が追加されたため、回答が分散されたのではないかと考えられます。ちなみに「どちらともいえない」の回答率を追加すると60.1%になります。

会 長：4ページの今のところですが、それにしても低いと思います。言葉の周知はされていて、大事だということはわかっているし同感はしたいけれども、実際に自分のワーク・ライフ・バランスが整っていない時に否定的なところにチェックしてしまう気がします。回答が「同感する」になうよう引き続き努力をしていただければと思います。

事務局：努力します。

委 員：「同感しない人」「どちらかといえば同感しない」は何%でしたか？ また、どう変化したかわかりますか？

事務局：令和5年度の調査で「どちらかといえば同感しない」の割合は、1.3%、「同感しない」が1.0%、「ワーク・ライフ・バランスの言葉の意味を知らない、わからない」が33.1%で一番多くなっています。

委 員：平成27年度の数値はわかりませんか？

事務局：「全く知らない」の割合が32.8%、次いで「言葉を聞いたことがある」の割合が29.5%となっています。

委 員：「同感しない」の選択肢はありましたか？

事務局：ありません。平成27年度の設問に対する選択肢は、「内容をよく知っている」「内容を多少は知っている」「言葉を聞いたことはある」「全く知らない」「無回答」となっています。

委員： そういう意味では、否定的なのはわからないとして、当時「知らない」「聞いたことはある」の割合は62～3%ということから、今回は「わからない」と答えた人は33.1%だから、30ポイント程度は改善されたという見方はできるのかもしれませんが。あとは、「理解はしているが同感しない」人が1.3%で少ない。そこも含めてどう評価するかですね。

会長： ありがとうございます。おっしゃっていただいたとおりに理解は進んでいると思います。そのうえで、自分はどうかであるのかを考えた時に、「自分はできてない」「やりたいのにできない」など、そういった考えが「どちらかといえば同感しない」などに反映されているのかなとも思いますので、何度も言いますが、引き続き啓発活動をお願いしたいと思います。

委員： 丁寧な説明をありがとうございました。質問ではないですが、今までからこの審議会において、市内における女性の管理職率が異常に低いことが言われていますが、そんな中、私のところではイクボスKOKAネットワークにも参加しています。イクボスに関する研修を受ける中で、生産性向上を言われるこの時代、働き方改革が非常に大切だと思っています。昔と違って、女性のライフイベント（結婚、出産など）によってキャリアが途切れる時代ではありません。しかし、未だにそこに大きな壁があります。自社では女性の管理職は非常に多いですが、それは組織において「8時間働かないと正職員じゃない。」などの考え方ではなく、その人の成果を中心に考えた働き方に変えていっているからで、そういった働き方ができる企業が増えていくと、女性管理職率はあがってくるように思います。「生産性向上」を厚生労働省が発信している中で、3年程前から私どもも取り組んできました。女性のライフイベントによって正職員で働けなくなるような考え方を変えていくことで、女性の管理職率は向上すると思います。また、男性の育児休業の取得についても自社は取得率100%です。市役所をはじめ企業においても男性の育児休業取得率は増えてきています。昔では考えてもいなかったことが実現されてきていますので、女性の結婚、出産、育児後の取組として、個人の成果をみた働き方ができる企業が増えてくると女性の管理職率は向上するのかなと考えます。

会長： 今の意見を聞いて事務局としていかがでしょうか。

事務局： ありがとうございます。女性の活躍推進事業でも、今年度女性の働き方を学ぶ講座を開いていますが、そこでも「8時間労働ができないことで就労につながらない。」といった意見を多く聞きます。有能な女性ややる気のある女性はたくさんいるので、時間にとらわれない働き方を企業側に働きかけていくことが大事であると考えています。イクボスKOKAネットワーク参加企業18社を中心に、柔軟性のある働き方ができるよう啓発を続けたいと思っています。

会長： ありがとうございます。好事例をあげていただくと市内に広がっていくと思い

ますのでよろしく申し上げます。

事務局： ただ今の好事例についてですが、今年度のワーク・ライフ・バランス推進事業で、先進的な取り組みをしていただいている企業・事業様に取材をさせていただき、動画の制作をしています。その他、企業で勤められた経験を持つ女性起業家様にも取材させていただき、1本の動画をまとめイクボス宣言企業などを中心に様々な方に視聴いただけるよう準備を進めているところです。皆さんにも見ていただければ幸いです。

委員： 今の動画について、一般公開はされないのですか？

事務局： 視野には入れておりますが、現在検討中です。

会長： 学生などにもみてもらえるといいですね。

委員： ちょうど今、三回生が就職に向けて勢いをつけて頑張り始めているところですので、そういった動画を拝見できると実際、就職活動にいい影響が出ると思いますので、ぜひ拝見できるようご検討いただきたいです。

事務局： なるべく多くの方の目に留まるよう工夫し、動画を視聴いただけるよう検討させていただきますと思います。

委員： 先日新聞を読んでいたときに、「女性が地方に少ない。特に就職活動されている方が少ない。それは、女性が希望する職種が地方には少なく、また男性を選択する企業が多いため、地方に女性が残れず都会に出て行ってしまっている。どうしても地方は男性優位。人口で見ても地方は男性が多く、都市部では女性が多くなっている。」といった記事が掲載されていました。女性が活躍できる、就きたい職種に就ける企業が増えていったらいいなと思っていましたので、そういった好事例をぜひ発信していただきたいです。

会長： さらなる応援団の発言となりました。ありがとうございました。

委員： 一般にも公開できるのであれば、YouTube にでもアップできればいいのかなと思いました。ただ、同意いただいているかどうかや肖像権や個人情報につながるものなどはご留意いただきたいです。

委員： つい先だって、区長会がありました。やはり高齢化が進んでおり、女性の登用についてどうしたらよいか話し合いました。やはり、役員等に女性の方で手を挙げる方が非常に少ない。役員選出を選挙でも推薦でも、過去の順番に基づき男性が選出される仕組みになっています。そもそも女性の方は遠慮されるので手も挙がらないのが現状です。各区の中に協議会等もあるが、女性を登用しようとするると規約の改定が必要になってきます。強引にでも規約の改定をしないことには女性の登用は難しいのではないかという話が出ているところです。何人か女性が役員の地域もありますが、その地域は役員の仕事内容が少ない、もしくは軽いために役員になれると思います。特に田舎は補助金や各種取りまとめなど役員の仕事がたくさんありますので、女性の方は遠慮される傾向にある

のではないかと考えています。

事務局： 他の市町の事例を見ていますと、女性がリーダーとしてやっていくための学びが今までなかったのが、女性リーダーを育成するための研修会やセミナー、連続講座、また、女性の意識を変える啓発などを行っている市町が多いです。市でもこういった研修会やセミナー、啓発など女性の学びの機会の提供も大事なのではないかと個人的には感じています。関係課や関係機関と連携し甲賀市に合った方法で地域での女性の活躍も進めていければと思っています。

会 長： ぜひお願いしたいです。また、今のお話の中で協議員という話がありましたが、その辺りがターゲットかなと思いますのでよろしくをお願いします。

次第4：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）見直し（素案）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）見直し（素案）について資料2に沿って説明。

【質疑応答】

会 長： 事前に質問はありましたのでしょうか。

事務局： 当日資料2に沿って報告。

会 長： 特に今説明のあった67ページ、現計画では「庁内の推進体制」となっていますが、「庁内の推進体制と人材育成」に修正するということですがいかがでしょうか。

会 長： 反対意見はなさそうなので修正しましょう。7行目のところを「・・・ニーズに応えられるよう人材育成を推進します。」に変えましょう。

事務局： ありがとうございます。

会 長： その他いかがでしょうか。

委 員： 2点あります。まず1点目。51、52ページ、基本目標ⅠやⅡの「だれもが」の表現と、基本目標Ⅲの「多様な人々」の表現が違いますが、言いたいことは同じだと思います。この違いが気になりました。

事務局： 53ページを見ていただきますと、計画の体系を掲載しています。この体系図の目標Ⅲの4「多様な人々がともに安心して暮らせる社会づくり」の中に、「①性の多様性を認め合う社会とジェンダー平等社会の実現」が施策としてあり、ここに「多様性」を挙げているため、あえて目標Ⅲについては「多様な人々が安心して暮らせる社会づくり」としています。

委 員： どちらの言葉が良いとかではなく、そのように整理がしてあれば結構です。2点目ですが、「男性のための」や「女性の」の表現について、当事者団体の

ご意見が非常に重いなと思っていて、我々格好だけに走ってもいけなくて、ただ一方で意識はどんどん変えていかないといけないはず。「誰もが」や「多様な」は使いつつ、制度によっては「男性対象の制度」「女性対象の制度」などがあって、変えられないものもあります。あるいはそれはそれで必要なものもあると思います。一方で考え方や意識変革についての取組は、「男性女性ではなく」というところもあるわけです。言葉の使い方、「男性のための」「女性のための」があるけれど、「だれもが」の施策にも入っていて、使い分けが非常に難しいなと思います。いいかどうかは別として、今の制度で明らかに「男性しか難しい」や「女子だけが対象」については「男性」「女性」の表現を使い、そうでないところは「だれもが」などを使っているが、全部がその表現でそろっているかどうかはわからなかったのです。ですので、そんな考え方でいいのかなと感じました。いかがでしょうか。

事務局： おっしゃっていただいた通り、この部分については大変苦慮しましたし熟考しました。基本目標Ⅰの3につきましては、担当者に確認をしたところ、制度上、戸籍上の男性への支援を現在はしているとのことでしたので、あえて「男性」を残しています。今後につきましては、当事者団体の意見にもありましたように、男性同士、女性同士のカップルであっても同じように介護や家事育児を担っているわけで、市としては今後の施策にそういった方への支援をどのように反映させていくか検討していく必要があると考えています。固定的な性別分担意識やアンコンシャス・バイアスも根強く残っていますので、その部分への啓発と、今ある市の制度を考慮した結果、今の表現にさせていただいたところでは。

会 長： 今おっしゃっていただいたところは、答申の肝になるところです。当事者団体がおっしゃってくださった「言葉だけ直しても実態が伴ってなければだめじゃないか。」と平たく言えばそういうご指摘ですよね。ですが行政としては、「言葉を変えなければ変わらないこともあるんだ。」といったところがあると思います。ですので、今回は改定ということで、「言葉をかえるところから始めよう。」ということだと思いますので、こちらの意図がわかるように、まず1点目。ぜひ庁内の会議などで問題提起をしていただきたいと思います。当事者団体の意見を紹介いただいてもいいのかもしれませんが、当課として「言葉がどうであれ、実態として多様な性を前提に動くべきである」と考えていること。市全体へ問題提起していただければと思います。2点目。それを意識してくださっているのが、当日の配布資料の「審議会でいただいた意見と対応について」だと思いますので、その説明をお願いします。

事務局： 当日資料3になります。委員から「審議会で出た意見がどこにどのように反映されているか、まとめたものがあつた方がよい。」とのご意見をいただき、

大きな修正や変更点についてまとめました。

以下、当日資料3について報告。

会 長： 資料の1番のところが、本文の始めを修正いただき、ダイバーシティ（多様性）という言葉を入れていただいたところです。11ページの注8でダイバーシティの説明がありますが、1ページにも注を入れていただき、ダイバーシティの説明と、当事者団体の意見でいいますと、「性別の違いに関わらずだけれど、そこには多様な性も含まれている」ことのメッセージをその注に込めたいかかと思えます。1ページ目のダイバーシティについての注に、多様な性についての思いを含めながらの説明を入れていただきたいと思えます。他いかがでしょうか。

委 員： 私も委員長と同じ意見です。今回1ページ目にダイバーシティを入れていただきましたが、入れる場所が違う気がします。2017年7月当時からこういった趣旨でしたか？今回、前回見直しから4年を経ることからこの見直しにするわけではないでしょうか。前回からダイバーシティについて意識はしてきましたが、今回そこに着目して活発に議論したので「今回、見直しから4年を経ることから・・・」のところにさせていただき、注書きか現原稿に「そこを意識した見直しを実施しました。ただ、現行制度で「男性」「女性」が残っているので、今後の課題として取り組んでいきたい・・・」といった書き方でもいいのではないかと思います。

会 長： 私の方から捕捉しますと、ダイバーシティという言葉を使い始めたのは条例策定からで2018年です。条例に「ダイバーシティ」という言葉を入れるかどうかをかなり議論してきました。その結果、「ダイバーシティ」を入れたことが甲賀市の条例の目玉となりました。ですから文章全体の整合を図る必要があります。少し文章を変えていただくこととなりますがお願いします。

事務局： 計画の背景と目的のところを当初の目的に戻して、「今回、見直しから4年を経ることから」の後に、「ダイバーシティ（多様性）等」を入れさせていただくこととします。文章等は会長、副会長にご意見をいただきたいと思えます。

会 長： 54ページ「②次世代への男女共同参画の推進」の保育幼稚園課の取組内容ですが、「・・・個人差等を大切に」の表記は大丈夫でしょうか。「個人差」ではなく「個性」ではないですか？何か元データがあると思えますので、再度確認をお願いします。

事務局： 承知しました。

委 員： 私も気になりました。「個人差」は、「個人による違い。人々の間にみられる精神や身体の機能上の差異」とあり、どう受け止めたらいいのか難しい。

会 長： 少しきつく感じてしまいますよね。担当課に間違いじゃないかどうかの確認をお願いします。

事務局：間違いでなければこのままの表記でよろしいですか？

会 長：それで結構です。

他、何かお気づきのことがありましたら、事務局の方にお伝えいただければと思います。次に進みます。

(2) 答申（案）について

事務局：答申（案）について資料3に沿って説明。

会 長：ただ今の説明に対し、ご意見ご質問等いかがでしょうか。

先ほどと逆のことを言っているように聞こえるかもしれませんが、ダイバーシティを進めるのはもちろんで、「男女」の表記を「だれもが」に変えていくことについて大賛成ですが、言葉を変えることによって現実の問題が見えなくなってしまうことも危惧されると思っています。計画にある「男性の」などを残すことをこの答申にも入れてはどうかと思います。3つ目の段落の3行目を、「用語についても慎重に取り扱うべきだと考えました。そこで、いまだ男女の性差による格差が残っていますが」の一言を入れて、「女性が生きにくい、男性が過剰なものを背負っている、といった現状は残っているけれども、男女の表記については変えるべきものだと思います。」といった一文を入れてはどうかと思います。「・・・と考えました。そこで、いまだ男女の性差による格差は残っていますが、男女の表記について・・・に変更するべきだと考えます。」と変更するといいいと思います。ご意見はいかがでしょうか。

委 員：先ほどと同じですが、スタートのところで「ダイバーシティ」を使っていて条例制定と1年ずれているので、ここは「ダイバーシティ」を外してもらった方がいいのかなと思います。

事務局：修正前に戻します。

会 長：文章の組み換えなどお願いします。いかがでしょうか。

では、答申については、最終の文書の組み立てはお願いすることになりますがこれで承認したいと思います。ありがとうございます。

以上で本日の議事は終了となります。

次第5：その他

事務局：今後のスケジュールについて説明

次第6：閉会

以上12時00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
	出	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
	欠	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)

