

## 令和4年度 第2回甲賀市男女共同参画審議会 会議録

【日時】 令和5年2月17日（金）14：00～15：40

【場所】 市役所別館1階101会議室

### ◎出席委員

（別紙1）出席者名簿のとおり

### ◎事務局

産業経済部長 黒田芳司

商工労政課長 松下泰也

商工労政課女性活躍推進室長 松岡和子

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. 挨拶

#### 3. 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）の見直しにかかる男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査について

（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）の見直しにかかる男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査について

#### 4. その他

#### 5. 閉会

## 次第1：開会

甲賀市市民憲章唱和

## 次第2：挨拶

産業経済部部長あいさつ

会長あいさつ

## 次第3：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)の見直しにかかる男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査について

事務局：【資料1、2】男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査について説明

事務局： 事前の意見・質問に対し回答

(別紙2) 意見・質問に対する回答のとおり。

会 長： (別紙2) N02の問3従業員数の状況の選択肢に「余剰」という言葉を入れることについて、ご意見ある方はおられますか。

委 員： 企業の場合、選択肢は、「充足している」、「不足している」、「余剰感がある」というイメージ。「余剰」というと余っている、またはもう少し縮減しても良いという状態。「削減を予定している」は、余剰があるか、または余剰はないが経営的にひっ迫しているかわからないが、「削減を予定している」はカテゴリーとして分けた場合は、選択肢としては下位のほうになると思います。「余剰している」、「余剰感がある」は状態のことで、「削減を予定している」はその次のアクションのことになると思いますが、皆さん「余剰感がある」はわかりにくいですか。

委 員： 言葉を聞いたイメージでは、「余剰」という言葉は使わないほうが良いと思います。

会 長： おそらく、ご意見いただいた方は、「削減」という言葉として少しきついなと感じたのだと思います。イメージ的にわかりにくい、使わないほうが良いのであれば、そのままが良いと思いますがいかがですか。

委 員： 皆さんの受け止め方が大事だと思うので、現状のままが良いと思います。

会 長： それでは、選択肢は「足りている」、「不足している」、「削減を予定している」の現状のままとします。

会 長： (別紙2) N07の問8の選択肢7「業務の内容が女性に向いてない」は質問の意図として「管理職としては」という意味であれば、「管理職業務の」という言葉を前に入れると解決するのではないのでしょうか。

委 員： 職種で重筋作業などは個人の体格によって違い、女性に向かないといったイメージはわきやすいですが、管理職については、女性の向かない業務があるのかと疑問に感じたところもあります。しかし、先ほどの説明のとおり、女性は管理職

に向かないといった意識をあぶり出すためにはよい選択肢だと思います。

事務局： まだまだそのような意識が残っている企業があることを把握することは大事なことだと考えています。管理能力が高い女性と能力が低い男性では、企業としては、営利も考えた中で、能力の高い女性を選ぶとは思いますが、イメージや意識的なもので女性を管理職に登用しないということがあるという現状を把握した中で、市として啓発や取組みを進めていく必要があると考えています。

会 長： さきほど、問 14 の必要なスキルについては男女別に質問するとのことでしたが、問 15 は男女別に聞かなくてもよいですか。リスクリングも男女別できいたほうが良いのではないのでしょうか。

事務局： 問 14 との比較も含めて、問 15 も男女別に回答できるよう様式を整えます。

会 長： 「リスクリング」の言葉の意味は大丈夫ですか。

事務局： 「リスクリング」については欄外に注釈をいれました。他のわかりにくい言葉についても、可能な限り注釈を入れていきます。

委 員： 「リスクリング」は比較的最近使われ始めたイメージがあり、従業員全員が知っているかと言われるとそうではないかもしれませんが、回答する人がどのような部署の人かにもよると思います。

事務局： 回答者は総務系や人事担当者を想定しています。リスクリングは企業にとって人材確保、定着に向けて、今後さらに重要になってくると思いますので 市としても周知を進めていきたいと考えています。

委 員： 問 27 の男女共同参画を進めるために力を入れていくことについて、男女共同参画という中で女性の管理職がなかなか進まないという現状があると思うのですが、障がい者雇用の場合は、障がい者の法定雇用率が示されている中で、調整金の支給があったり、下回った企業には徴収するところまではいかないが、同じように女性の管理職登用率の高い企業へは助成金や企業紹介などがあってもよいのかなと思います。女性の管理職率も法定雇用率のような指標があれば、企業としても取組みを進めやすいと思います。

事務局： 女性の管理職登用率については、国の法定雇用率と同様の指標ではありませんが、株式市場の上場などでは、女性の管理職登用率について加味されるというようなこともあるようです。市では、広報紙でイクボス宣言企業の紹介を行っており、女性活躍やワーク・ライフ・バランスなどの認証企業等には、関係する補助金に一定のインセンティブを付与するなどの取組みを進めています。

委 員： いろいろと取り組んでいただいていることは存じているのですが、少しでも企業の意識を高めていただけるような指標や助成金のようなものがきっかけで女性の管理職率が向上していけば良いのではと思っています。

会 長： 今のご意見については、今回のアンケート結果をみて検討することにします。広報紙での企業紹介など、取組について情報公開など共有できるようになると良いと思いますので、記録しておいてください。

委員： 問14の女性のスキルアップについて、なぜここに大型免許資格などが入ってなくて、事務系しかないのでしょうか。女性のスキルアップが事務系に偏っていて、体力の問題があるのも理解していますが、もしかして大型免許を取得したい方もおられるかもしれないし、取得している方もいるかもしれない。そこは、女性がこのような位置づけだという認識がすごく高くなっているのかなと疑問に思いました。体力に自信がある女性もいるかもしれないので、事務系しかないのはどうかなと率直に感じました。アンケートで実情を把握するのは良いのですが、事業所さんには酷だと思います。事業所さんが努力しないといけない部分もあるとは思いますが、実際働く女性や働く側も努力しないといけないこともあると思います。会社にすべてお任せしていて、女性が働けないということではなく、やる気があればできることもあると思います。また、ワーク・ライフ・バランスの言葉についてですが、私はこの言葉があまり好きではなくて、本当はライフ・ワーク・バランスだと思っています。働くために生活しているのではなく、生活するために働いていると思っていますし、この「ワーク」の中には「家事」が入っているのかも思っています。ワーク・ライフ・バランスの意味は「自ら希望するバランスにより生活できる状態をいいます」と書いてありますが、どの企業が「2時間しか働けないけど良いですか」という希望に応じてくれるのでしょうか。企業としては6時間働いてくれる人がほしいというのはもっともな理由だと思います。自分で希望するバランスで生活をするということなので、自分たちもその職種を見つける努力をしないといけないと思いますし、事業所さんに「できていますか、やってください」というようなアンケートは酷なような気がします。実際ここで集まって議論するにもモデルケースがないので、私もPTAやまちづくり協議会に携わっていますが、実際、男女の比率をどう上げていくかという努力もしていますし、まちづくり協議会では自分たちがやってみたくて課題を提供しています。できていないのにここで議論しても、できていないところに何を言われても説得力がないのが現状だと思います。甲賀市も女性の管理職登用もそこまでできていないと思いますし、そのような状況でアンケートを取られても、自分たちはどうなんですかとなってしまわないかと思えます。企業内託児所についても、コロナで利益が落ち込んでいる企業がある中で、設置ができない企業もあると思います。調査する意味では良いとは思いますが、今後その結果を見てどのようなアクションを起こしていくのかにもよりますが、もう少し慎重に検討したほうが良いのではないかと思います。

事務局： 資格の項目については、ご意見いただいたとおり、重機免許などの資格を加えさせていただきたいと思えます。この調査自体の意味については、できていけばよいのですが、そういった状態ではないということを継続して把握していくことで、市としてもそれに対していろんな施策を講じていけると思えますし、市の現状から国や県と連携しながらどのような施策を講じていけるのか考えていき

たいと思っています。また、働く側も仕事を見つける努力が必要という点では、コロナ禍で有効求人倍率が1倍を割っていましたが、甲賀市だけでみると、製造業は2倍近い数値がずっと続いています。いろいろな職種を希望するけれど、企業としても人材確保に困っているところがありますので、市としても人材不足感に対して応援していかないといけないと感じていますし、働きたい、働きやすい企業を増やしていくためにも様々な支援をしていきたいと思っています。今年も、ワーク・ライフ・バランス推進事業で自治振興会の方と意見交換をさせていただき、実際に企業とつながって事業を実施していただいたところもあります。そういった意味で、この調査は企業、行政、市民、地域が連携しながらめざしていくべきところに進んでいくための一つの施策だと考えています。

委員： 資格の項目に重機などの資格を追加することには賛成ですが、どの資格をどこまで入れるのか、また聞き方が難しいと思います。

会長： では、今回は何か一つ入れてみてはどうでしょう。

事務局： 重機の操作資格とか、大型運転免許等とか、そういったより現場に近い資格を追加したいと思います。

委員： 問14のキャリアアップのために必要なスキルの質問ですが、選択肢の6.「環境・社会問題」は幅広いように感じて、どのような問題に対してどんなスキルを身につけて分析するのか、少しわかりにくいと思いました。あと、問11の女性の管理職の登用割合について、「減らしたい」だけが理由を書くことになっていますが、「現状のままで良い」に対しても理由があったほうがよいのではないかと思います。

事務局： 問11については、どの選択肢も理由を書いていただけるように修正します。問14の「環境・社会問題」はご指摘の通り、スキルとしてわかりにくいと思いますので、わかりやすい表現に修正します。

## (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）の見直しにかかる男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査について

事務局： 【資料4、5】男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査について説明

会長： 質問項目を増やすのは難しいということですが、資料5の問10の「言葉や内容を知っていますか」の選択肢の言葉を増やすことはむずかしいでしょうか。入るならば、2つ追加していただきたいと思います。1つ目は「ジェンダー平等」という言葉ですが、SGDsで割と認知されてきているのですが、どこまで皆さんにわかっているのかということを知りたいと思います。もう一つは「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見、思い込み）」という言葉ですが、最近、新聞等で見かけるようになりましたが、この言葉も知っておいてほしい言葉だと思いますので追加していただきたいと思います。

事務局： 秘書広報課と協議し、検討します。

会 長： よろしくお願ひします。

委 員： 回答者の属性、例えば男性、女性などの項目は別のところで質問されるのでしょうか。

事務局： この調査票は市政に関する意識調査の一部分の抜粋となっていますので、調査の一番初めの部分で、性別、年齢、居住地などの基本的な項目については質問することになっています。

委 員： 問 13 の質問ですが、「家庭生活」と「地域・個人の生活」という分け方になっているのですが、「地域」と「個人」どちらかでも良いということでしょうか。「個人生活」とか家庭じゃなくて個人もあると思いますが、これは、「地域」と一緒になってしまえば良いのでしょうか。少し意味が違ふと思ひますがいかがですか。

事務局： この調査は、経年変化を把握することを主な目的としているので、選択肢を増やすことは可能ですが、質問の内容を変えるのはなかなか難しいのが現状です。できれば、次回の令和 10 年度の抜本的な見直しの際に検討させていただきたいと思ひます。

会 長： 確かに、「地域」と「個人」が並ぶとわかりにくいところもありますので、次回の大きな見直しの際には分けていただくということで検討お願ひいたします。

委 員： 2 ページから 3 ページにかけてのドメスティックバイオレンスに関する質問ですが、問 16 では、「DV という言葉を知っているか」、問 17 では「DV 被害にあった方から相談をうけたことがあるか」、問 18 「あなたは DV と思えるような行為をしたことがあるか」とここでいきなり質問の内容がかわっていて、また問 19 で「DV の相談窓口を知っていますか」という質問になっている。問 16、17、19 は質問に関連性があるかなと思ひますが、問 18 は自分がしたことはありますかとなっていて、どちらかという、問 17 があつて問 19、その次は、DV を受けたあとの心理的なことやどのように改善するかなどの質問がくるほうの流れ的には自然だと思ひますが、何か意図することがあるのでしょうか。

事務局： 問 19 については、被害を受けた方が相談することもあるかと思ひますが、被害を与えた方も相談するということもあると思ひますので、そういったことも想定した中で、このような順番になっていると思ひます。この DV の質問部分については、健康福祉部が所管となっていますので、今回いただいた意見については担当課の方に伝えさせていただきたいと思ひます。

会 長： 今のご意見をいかすために、問 19 を「あなたは、DV について加害者、被害者ともに相談できる窓口をご存じですか」としてはいかがでしょうか。

事務局： 質問の順番も含め、担当課のほうに伝えさせていただきます。

委 員： 前回、「DV の被害を見聞きしたことがありますか」という指標の率について意見を言わせていただいたかと思ひますが、この指標だけでは、率が減ったのか、表にでなくなったのか、本当に被害が減っているのか、という本当のところがわ

からないので、評価して良いことなのか、良くないことなのか、判断できないと思うのですがいかがですか。

事務局： ご指摘いただいたとおり、実際のところは、アンケート調査の率と実際にDV被害を訴えられている件数を比較しないと顕在化しているのか、表に出ていないだけなのか、わからないと思います。また、実際の被害件数との差異や変動を把握しないと見えてこないと思いますので、K P Iの説明として、実際の件数などを把握していないと、いろんな施策につながっていかないと思いますので、このことも担当課の方に伝えさせていただきたいと思います。

委員： DVについて、どのように減っているか増えているのか調査されているということもあると思いますが、私は、今子どもが3人いるのですが、一番上の中学生の息子からすると、Y o u T u b eや漫画の影響で、「壁ドン」や「オラオラ」することがカッコいいという認識を持っていて、小学校や幼稚園からの基礎の性教育がすごく重要になってくるということが、今、初めて子どもが中学生で思春期になって思えてきたことがあります。年代別が18歳からになっていますが、実際DVを受けた人たちがどう相談するかというところを示してあげることは良いことだと思いますが、その年齢までの子どもたちにも、このようなことを教えていく環境がもっと早く対策を講じることができるのかということも検討されているのでしょうか。また、直接つながるかどうかわかりませんが、このような時代の中で、情報があふれていて、いろいろな動画等を見て、やり方を学習しながら、強い言葉を使ってみたりしていますが、「それはイケメンが使っているからカッコいい」と思ったりしているのですが、幼少期からの性教育や体のこととかを、小学校の保健体育でなかなかそこまでの重要な部分に触れられていないというのが現状だと思っています。子どもたちがあまり知らないようで、実際は動画等を見て知っているのですが、学校では簡単なかたちで教えられていくので、間違った認識をもっているということが多いと思いますので、その前の年代にも対策ができるのではないかと思います。

会長： 今の意見にお答えしますと、滋賀県では、男女共同参画副読本という教材をつくっていきまして、小学校、中学校、高校、私立、公立にかかわらず配布しています。それを使ってそういった教育に触れる機会をつくっている全国でも珍しい県です。私もこの副読本の作成にかかわっているのですが、今年度、中学の副読本を改定しまして、次年度から新しい教材になります。どのように改定されたかといいますと、I C T教育に合わせて、タブレットで見ることができるよう教材になりました。おそらく、子どもさんたちに興味をもっていただけるだろうと思っています。ぜひ甲賀市もこの副読本を活用していただきたいと思います。

事務局： 副読本のことにつきましては、教育委員会に伝えさせていただきます。

委員： 学校での副読本を活用した教育は非常に大事なことだと思いますが、同時に、長い時間過ごす、非常に影響力がある家庭での子どもたちへの働きかけが非常

に大事だと思imasるので、学校、団体、ご家庭、など全部を巻き込みながら子どもたちのことを考えていかなければならないと思っています。

会 長： 教育委員会も考えていると思imasるので、あらためて、このようなご意見があったということもお伝えいただくことで、今後、PTAとの協働などができるのではないかと思imasるのでよろしくお願いいたします。

事務局： 私も子を持つ親として、親がどのように子どもに伝えていけばよいのか、自分自身も悩むところもあり、家庭教育の中でどのように伝えていくのか、伝えていく方法なども保護者に知ってもらうことが大事だと思imasるので、今回いただいた意見については、教育委員会に情報共有させていただきます。

委 員： 資料5の間19にもありますが、私は、人権擁護委員として女性の人権ホットラインや人権のなんでも相談などに関係していますが、最近は難しい問題も増えてきており、なかなか対応がたいへんになってきています。また、今まで、甲賀市の協議会の会長は年配の男性という風潮にありましたが、今年度はじめて女性が会長に就任され、来年度もおそらく女性になると思imasし、滋賀県のほうでも女性の会長について検討されているようです。今まで男性しか会長をしてこなかったので、男性がするのが当たり前という考えの方が多いたと思imasますが、できるところから少しでも女性の登用をすすめていかないといけないと思imasました。

会 長： そういう事例も是非みなさんと共有していきたいと思imasるのでよろしくお願いいたします。

#### 次第4：その他

事務局：【参考資料1】市民意識調査データDV認知率クロス集計結果について説明

【参考資料2】パパのオープンルーム事業等について説明

【参考資料3】令和5年度当初予算要求の状況について説明

【参考資料4】令和5年度甲賀市女性の活躍推進事業（案）について説明

意見なし。

#### 次第5：閉会

副会長あいさつ

以上15時40分終了