

令和7年度 第1回甲賀市男女共同参画審議会 会議録

【日時】令和7年11月13日（木）10：00～11：40

【場所】みなくるプラザ 集会室

◎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

産業経済部次長 伊東正樹

商工労政課長 桶井幸一

商工労政課女性活躍推進室長 高市素宏

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. 委嘱状の交付

3. 挨拶

4. 自己紹介

5. 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）令和6年度事業進捗
状況報告書について

（2）令和7年度政策・方針決定等への女性の登用・在籍状況について

6. その他

7. 閉会

次第1：開会

甲賀市市民憲章唱和

次第2：委嘱状の交付

委員14名を代表して1名に委嘱状を交付

次第3：あいさつ

甲賀市長 岩永裕貴

次第4：自己紹介

委員及び事務局自己紹介

会長あいさつ

次第6：報告事項

○会議の公開について

(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）令和6年度事業進捗状況報告書について

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）令和6年度事業進捗状況報告書について説明。

委員： 資料2の2ページ、父親の育児参加率についてですが、3歳6ヶ月健診の令和5年度の数値は57.8%、令和6年度は61.3%に上昇したが、どういう効果が結びついたのか。資料2の3ページ、「おとうさんとオープンルーム」に69人が参加されたが、こういった事業が参加率の上昇に繋がったのか分析をされているか。

事務局： 子育て支援センターで開催されている事業の効果があったと考えられます。イクボス宣言をする企業も増えており、働き方改革を推進している企業が増加していることも、大きな要因の一つと考えております。当市役所における男性職員の育児休業取得率についてですが、令和2年度は2割程度であったが、最新のデータでは8割程度まで上昇しております。こうした実績からも、男性の育児に対する意識が大きく変化してきていると考えております。

委員： 街を歩いていても、お父さんが子どもを抱っこしている風景を目にする機会が増えたことからも、男性の育児参加が増加傾向にあると考えられます。資料2の4ページ、市内企業における男性の育児休業取得率が58.1%となっていることにも、こうした社会的な変化の成果が表れていると思います。

委 員： 資料2の4ページ、指標の5段目の「市内企業における男性の育児休業取得率」は増加傾向にありますが、取得期間は非常に短いケースが多いのが実態です。数日といった短い期間、1日でも取得すれば取得率の統計に含まれるため、数値上は高く見えます。しかし、以前は1年間の長期取得の事例も見られましたが、最近では短期取得が大半を占めています。

委 員： 当市役所の職員が育児休業取得されている期間は分かりますか。

事務局： 育児休業の取得期間について、具体的な統計データはございませんが、実態としましては、数日といった短期の取得は少なく、産業経済部においては3ヶ月以上の比較的長期の取得が多い傾向にあります。直近では、10ヶ月間の育児休業を取得予定の職員もおります。管理職からも1年程度の長期取得を推奨しています。また、育児休業を2回に分割して取得できる制度となっておりまことから、配偶者と相談しながら、2ヶ月、3ヶ月といった期間で分割して取得する事例も出てきております。

委 員： 長期取得の事例を積極的に周知していただき、長期取得が可能な環境であることをアピールすることで、現在の短期取得からさらに長期の取得へ進展を期待します。

委 員： 資料2の3ページ、「おとうさんとオープンルーム」は、男性の男女共同参画への参画を促す上で非常に重要な取り組みであります。この集まりを活かし、参加者が地域の男女共同参画推進の担い手となり、ジェンダー平等のモデルケースとして活動していただけるよう、働きかけをお願いします。

事務局： 地域には既存の関連サークルもあるので、そういう団体とも連携しながら、男女共同参画の推進に向けた啓発活動を一層進めてまいります。

委 員： 「おとうさんとオープンルーム」の参加者が69人いらっしゃいます。地域の男女共同参画活動の担い手として活用できるよう、今後の働きかけをお願いします。

委 員： 社内の男性の育児取得率は100%となっておりますが、取得期間は1年、2年といった長期ではなく、2ヶ月程度の比較的短期の取得が多い状況です。職場での理解は得られており、保育園の手続きや慣らし保育の期間などに合わせて休みを取得しやすい環境にあります。成果もさることながら、課題にも注視すべきと考えます。「おとうさんとオープンルーム」では69人の参加があった一方で、参加を希望されない方もおられるという点にこそ、今後の取り組みの背景や真の課題が見えてくるのではないでしょうか。「イクボスKOKAネットワーク」の認知度が低く、まだ知らない企業も存在するので、SNS等の活用も視野に入れた広報を考えながら、ワーク・ライフ・バランスを推進事業も並行して進めていく必要があると思います。資料2の9ページ、推進体制の主な取組の3段目、管理職に占める女性の割合は市の職員のデータでしょうか。

委 員： こちらの数値は、市の職員に関するデータとなります。

事務局： 課題の解決が最も重要であり、具体的な取り組みについては、資料1にまとめています。本日いただいたご意見は担当課にフィードバックし、次年度の課題解決に向けた取り組みとして進めてまいります。

委 員： 企業も努力されていますが、まだ周知が足りていません。学生へのアドバイスとして、就職活動の際には「イクボス宣言」をしている企業かどうかを確認するよう伝えています。今の学生はそうした点も重視しており、男女ともに働きやすい職場かどうかの重要な指標だと捉えています。甲賀市の企業の皆さんにも、学生に対してそういった取り組みを積極的にアピールしていただくよう、働きかけをお願いしたいと考えます。

委 員： 資料中の目標と実績の年度が一致しておらず、例えば、資料2の2ページ、指標の1段目の「男女共同参画社会認知率」では、令和5年度の実績値56.5%に対して、令和6年度の実績が実施されていないため、目標との比較や進捗状況が見えにくく感じました。また、資料2の4ページ、指標の1段目の「ワーク・ライフ・バランスに『同感する』又は『どちらかといえば同感する』とする回答率」について、平成27年度の67.4%から令和5年度には42.9%へと大幅に下がっています。この要因について、把握されているのでしょうか。

事務局： 目標値と実績値の比較についてですが、目標値は計画の見直し時期に合わせ、令和2年度、令和6年度、令和10年度と4年を1区切りとして設定しております。一方、実績値の根拠となるデータ、例えば国勢調査や市民意識調査などは、調査年度が目標年度と必ずしも一致しないため、直近の数値を参考に提示している状況です。そのため、目標値と実績値の年度が一致しない場合がある点については、ご理解をお願いいたします。次に、「ワーク・ライフ・バランスに『同感する』又は『どちらかといえば同感する』とする回答率」が低下した要因についてですが、令和元年度以降の調査で「どちらともいえない」「わからない、または『ワーク・ライフ・バランス』の言葉を知らない」などの選択肢が追加されたことにより、回答が分散したためと認識しております。

委 員： 国の施策を参考にされているのでしょうか。資料2の2ページ、指標の注釈2の市民意識調査は各目標年度の前年に実施予定となっていて、次回は令和9年度実施になるのですが、あえて前年で実施しているのか。

事務局： 計画の策定に合わせて、前年実施しております。

委 員： 前年に調査しても意味はあるが、目標達成の評価としては比較が難しいのではないか

委 員： 市民意識調査を毎年度実施するのは難しいでしょうか。

事務局： 市民意識調査は毎年度実施しております。実績数値と目標数値の比較ができるよう、調査項目の設定を毎年度実施するか検討させていただきます。

委 員： データは細かくある方が望ましいので調査の実施について検討してください。

委 員： 資料2の4ページ、指標の4段目の「市内企業における女性の管理職率」、5段目の「市内企業における男性の育児休業取得率」の数値ですが、令和5年度は事業所意識調査、令和6年度は企業訪問の数値ですが、それぞれ調査または訪問された企業数はどの程度だったでしょうか。

事務局： 令和5年度の事業所意識調査では、対象企業数216社に配布し、102社から回答いただきました。令和7年度の企業訪問では、対象企業数213社に配布し、189社から回答いただきました。

委 員： 対象企業213社を訪問し、189社から回答の結果ですが、訪問調査によって事業所意識調査よりも回答数が増えたことは、非常に良い結果だと思います。資料全体の成果の見方や総括の仕方について懸念点がございます。資料2の2ページ、基本目標Iの令和6年度目標に対して、令和10年度の目標は、数字だけを見ると、かなりハードルが高いように感じます。様々な施策を実施していただいているが、このままでは目標に及ばないのではないかと懸念しています。自治体によって目標値の設定は様々ですが、他の自治体の具体的な施策の内容や成果についても調査し、今まで取り入れてこなかったような取り組みの中でも、効果が見込める有効な施策があるかもしれません。ぜひ、先進事例も参考に、新たな施策をご検討いただけないでしょうか。

事務局： 男女共同参画の取り組みについては、他の自治体の資料を確認する機会はあるので、他市の先進的な取り組みを参考に、今後の施策に活かしてまいりたいと考えています。

委 員： 県内市町の担当者同士で、情報交換や交流ができる会議は開催されているのでしょうか。

事務局： 県内市町の男女共同参画担当者を対象とした研修会や交流会は開催されており、その中で意見交換も行っています。これらの機会で得られた情報を、今後の施策に活かしていきます。

委 員： 目標数値について、達成に向けてハードルが高いのではないのでしょうか。

事務局： 目標値の設定については、男女共同参画計画が4年ごとに区切りがある一方で、目標値そのものは毎回見直しをさせていただいているわけではなく、当初の設定のままになっています。当然、実情に合わせた目標値に変更すべきではないかというご意見もあると思います、現時点では、一旦この設定させていたいた目標値のままでいかせていただき、現状の数字をその目標値に近づけるべく、努力を傾注していきたいと考えております。

委 員： 社内での育児休業の男性社員の取得率は100%で、先日社内で介護に関する調査を行い、半数以上の方が介護に不安を抱えている状況です。現時点で、介護をしている社員が5人います。そこで資料2の4ページ、指標についてですが、「市内企業における男性の育児休業取得率」の実績数値は挙がっていますが、男性の介護休業取得率について把握はされていなのでしょうか。

事務局： 介護はこれからますます重要な問題になってきますので、育児だけではなく、介護の部分も企業に調査して把握できるような仕組みを検討していきたいと考えております。

委 員： 私の経験や周囲の状況を見ますと、男性が介護のために退職されるケースも少なくないように感じます。介護をしている社員は女性でしょうか。

委 員： 性別については把握できていません。

委 員： 資料2の3ページ、主な取組の2段目の介護保険事業の報告データから、数字の抽出はできないでしょうか。

委 員： 担当課に確認いたします。

委 員： 当市役所の職員における介護休業の取得や、介護を理由とした離職者のデータについて、情報提供をお願いできますか。

事務局： 担当課に確認いたします。

委 員： 報告いただいたデータにつきまして、市内全域への周知をお願いします。

委 員： 資料2の4ページ、指標1段目の「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知らない人が、35.8%います。この認知度の低さが関連する数値の低迷に影響している可能性があります。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知つてもらうために広報活動が必要だと思います。次に5ページ、主な取組の1段目、「女性活躍推進事業」と「ワーク・ライフ・バランス推進事業」分けて記載されている理由について教えていただけますでしょうか。

事務局： まだまだワーク・ライフ・バランスの言葉が浸透していないところもございますので、これからも啓発に努めてまいりたいと思います。また、5ページの主な取組の事業名を分けているところですが、ワーク・ライフ・バランス推進事業では、企業向けに行っている事業、女性活躍推進事業は、個人の女性を対象とした事業と区別しております。その点ご理解いただきますようお願いします。

委 員： 女性首相の発言を踏まえ、言葉の本来の重要性の啓発をお願いします。

委 員： 個別相談で男性の相談者より、子育てに関するお悩みが寄せられています。仕事でも求めてられ、育児でも求められてイクメンじゃないといけないと苦しんでおられます。女性向けの支援や居場所は多いですが、悩みを受け止める男性への支援が必要だと感じています。

事務局： 相談窓口について、今後検討させていただきたいと思います。

委 員： 男性の悩みについてですが、育児に関わっているがアクションの仕方で悩んでいる悩みなのか、育児参加への意欲はあるものの仕事や職場の環境的な要因がハードルになっている悩みなのか。

委 員： 頑張っている仕事や育児について話を聞かせてもらうことが多くて、「お父さん頑張っていますね」、「お父さん、よくやっていますよ」と声をかけると、沢山お話をされます。お父さんの頑張りを認めてもらえると感じられる場所があると、安心されるかと思います。

委 員： 男性の介護者のための相談窓口をしています。相談できる場所は敷居が高くなく、気軽に行けるカフェみたいな場所、そういう取り組みが必要だと思います。男性も頑張っていますが、配偶者も頑張っているので、お互いに頑張りを認め寄り添うことで、おじいちゃんやおばあちゃん、子どもさんが幸せになる、甲賀市がそういうまちであつたらいいなと思います。

委 員： 皆さんのご意見を聞きながら、進めていただきたいと思います。

委 員： おしゃべり会の重要性は認識しつつも、個別の相談窓口は多様な男性への対応も検討いただきたいです。

委 員： 私は母と2人暮らしで、母がだんだんできないことが増えてくる中で、私は年金を頂いているので、楽しみや息抜きで出かけたりしています。世間の女性が親の介護をしながら、仕事をして生活をしていくのは想像を絶する大変さだと思います。育児は大変だけど、子どもは大きくなっていく、親はできなくなることが増えていきます。育児と介護、両方の視点からの支援を甲賀市で考えてもらうことが重要だと思います。

委 員： これまでの育児支援に加え、介護についても施策に含めて検討をお願いいたします。

（2）令和7年度政策・方針決定等への女性の登用・在籍状況について

事務局： 令和7年度政策・方針決定等への女性の登用・在籍状況について説明。

委 員： 女性の比率が高いところ、また少ないところを紹介いただけますか。

事務局： 資料3の1ページの20番の甲賀市障害者自立支援審査会、2ページの34番の甲賀市学校給食センター運営委員会が66.7%と割合の高い結果となっております。低いところでございますけれども、1ページの4番の監査委員で2名とも男性です。3ページの30番の甲賀市水口曳山祭曳山保存修理委員会で4名とも男性となっています。

委 員： 女性が多いイメージの委員は多く、少ないイメージの委員は少ないとということですけど、この調査の注目点は、なぜ女性が少ないのであります。それぞれの担当課が回答をしていますが、少ない理由については、事務局の説明のでもありました。どうしたら増えるかは伺っていないのでしょうか。

事務局： 担当課からも充て職の見直しの意見が出ております。担当課の意見を踏まえ、『充て職』の見直しについて検討してまいります。

委 員： 女性の委員数が減っているが、母数が増えている、また、女性の委員数は減っていないが、母数が増えているところもあります。1名女性が増えることで、40%を超えてします。委員の定員数削減がいいか分かりませんが、男性が多いところは定員数を削減すればいいかと思います。

事務局： 定員数については、男女共同参画審議会は女性比率60%、本日の審議会についても、男女の比率は5対5の状況です。定員数は属性に応じて柔軟に設定すべきであり、各担当部署で適正に判断すべきだと考えております。一方で、多いところでは66.7%と、男女比が1:2というようなところもあります。女性の比率が60%を超え過ぎてしまうのも、また一つの課題かなと考えています。男女比はあくまでも一つの指標であり、本来の趣旨は多様な意見をいただくことなので、委員の選定については各所管の判断に委ねつつも、重要な課題である女性の参画については数値目標で補足し、推進していきたいと考えております。

委 員： 女性比率40%という目標は、組織全体で認識されていますか。

事務局： 女性の比率は40%という目標は、認識しています。

次第6：その他

事務局： 第2回甲賀市男女共同参画審議会日程について

次第7：閉会

以上11時40分終了