

## 令和5年度 第1回甲賀市男女共同参画審議会 会議録

【日時】 令和5年10月25日（水） 10:00～11:40

【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 黒田芳司

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. 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4年度事業進捗状況報告書について

（2）令和5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15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5：報告事項

○会議の公開について

事務局： 甲賀市付属機関の会議の公開等に関する指針について説明

○男女共同参画等への取組みに状況について

事務局： 男女共同参画、女性活躍、働き方改革およびワーク・ライフ・バランス推進への取組みに状況について説明

【質疑応答】

委員： 当日追加の参考資料「男女共同参画、女性活躍、働き方改革およびワーク・ライフ・バランス推進への取組みに状況について」の2の(3)②イクボス宣言企業数と⑥イクボス宣言企業数の違いは何ですか。

事務局： ②の103社が甲賀市に登録いただいている件数で、⑥78社は滋賀県に登録いただいている件数です。

委員： では、市には登録しているが、県には登録していない企業もあるということですか。

事務局： その通りです。また、逆に県には登録しているが市には登録していない企業もあります。

委員： 滋賀県に登録する場合と、甲賀市に登録する場合の違いは何ですか。

事務局： 滋賀県に登録いただくと、「イクボス宣言社」のマークが使えます。また、県のHPに掲載されます。

委員： 両方に登録する方が得だということですね。

事務局： その通りです。

委員： 滋賀県の登録が始まった第1回の時に、実は私の会社も登録させてもらいまし

た。非常に資料が多く、できているかどうかのチェック項目もたくさんありました。1つ星から3つ星まであり、チェックしていくと「うちは育児休暇についても100%だから1つ星いただけるよね。」という感じで登録し、三日月知事名の登録証をいただきました。職員募集時にも「県のイクボス宣言に登録しています。」といえるのでいいと思います。その後、甲賀市でもイクボス宣言されて、甲賀市は楽にといいいますか、簡単に登録できますので、多くの企業さんが登録されればいいなと思います。滋賀県と重なる部分があるので、事業所としては統一できないの难道うかと思っています。甲賀市は簡単にできるのでぜひ登録していただければと思っています。

もう一つは、働き方改革の中で、ワーク・ライフ・バランスの部分について、令和2年度から「イクボス KOKA ネットワーク」事業を行っておりまして、私の会社も加盟しています。少しずつ取り組みを進めているので、セミナーを開催してもたくさん人が集まらない状況です。PR や広報などはしていただいています。が、まだまだ知らない人がたくさんいると思っています。なにかもっといい PR 方法などがあればと考えていますが、そのあたりいかがでしょうか。

事務局： チラシ等の配布をはじめ、HP への掲載、SNS を使った広報などさせていただいています。しかし十分に情報が届かないことを課題と感じており、今後皆さんのお知恵をお借りできればと思います。

委員： 甲賀市もイクボス宣言をステップとして滋賀県のイクボス宣言に挑戦いただけるように背中を押すような取組を加えてはどうかと思いました。

委員： 企業や施設でイクボス宣言されたらみんなが働きやすくなったということをお聞きしましたが、障がい者の施設では職員が足りないとか、男性職員が少なくて同性介助ができないなど聞いたりします。障がい者の施設も特に入所施設でイクボス宣言されているところはあるのかお聞きしたい。ぜひその方向で進められたら、入所者も制限はあるけれど、少しでも豊かな生活ができるのでそのようになってほしいと思います。障がい者施設でイクボス宣言されている施設はいくつありますか。

事務局： 市内の社会福祉法人については、だいたい宣言いただいております。しかし、障がい者施設については、今のところないようです。今後、こちらから施設をまわり働きかけをしたいと思います。

委員： 先ほど市長の紹介にありました「甲賀市男女共同参画推進条例」で、男女共同参画だけではなく、いろんな人の人権を守っていくため「ダイバーシティ」という言葉を戦略的に使いました。そうしたところに含まれていくのかなと思います。ぜひ広げていただければと思います。

委員： 自分の会社がイクボス宣言してくれていますが、会社側が社員に宣言していることをアピールしてくれているので、社員も「私の会社は、イクボス宣言してく

れている会社だ。」と知ることができています。そのように会社側が社員に話をしてくれることで、市からイクボス関係の話題が出たときに「私の会社もしているよ。」「ちょっと行ってみようかな。」と関心を持つことができます。イクボス宣言自体がわからなくても、社員に温かい会社だなということをまずは社員が知ることが大切かなと思いました。

事務局： それぞれ企業側にもご尽力いただいておりますが、より社員思いの企業が増えるよう願っておりますので、今後も推進・啓発に努めて参ります。

委員： 学生はこういった情報をよく見えています。就職活動時にお給料も見ますが、ワーク・ライフ・バランスがとれるかどうかも確認します。その一つがイクボス宣言しているかどうかになってきます。そういった場でも活用していただければと思います。

(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4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4年度事業進捗状況報告書について説明。

委員： P4の市内企業における男性育児休暇取得率について、新聞等々で全国的に増えていると聞きます。甲賀市のデータはまだ出ていないとのことですが、実感としてはいかがですか。

事務局： 返信のあった事業所調査票を見ていると、まだまだ少ないように思います。甲賀市役所については少しずつではありますが、5日間、3か月間、長い方は1年間取得できている状況です。

委員： 市役所が先頭を切って進めていただければ、企業側もついてくると思いますのでよろしくお願いします。

委員： 育児休業の男性の取得率ですが、わたくしどもの企業では決して高くはありませんが、徐々に増えている実感はあります。業態にもよると思いますが、甲賀市以外も含め近隣企業等では少しずつ増えていると聞いたりしています。

もう一点、P2実績数値のところ、令和3年よりは落ちているところもありますが、それぞれ母数はどのくらいですか。例えば1ポイントや2ポイント落ちても誤差の範囲と見ていいのでしょうか。

事務局： 母数については、確認後に回答させていただきます。

委員： 育児参加について、ポイントがさがった理由としては、外国人世帯が増加したとのことでしたが、日本人世帯は変わっていないのかも併せてお願いします。次に、P7のDVの相談が増えているとのことでしたが、日本人の相談は減っているのか、あまり変わっていないのかもわかればお願いします。

事務局： DVの相談につきましては、全体的に増加しているとのことですが、その中で

も外国人の相談が増えてきたと聞いています。

委員： 相談しやすくなって増えているのであればいいことであるし、減っていても相談できない人が増えているのであれば問題視すべきであるし、難しいところではありますが、どうすべきかの一つの資料としてみていく必要はあるのかなと感じています。

委員： 何点かございます。まずP2の区自治体の役員に占める割合ですが、どうしたらいいのかの議論を早くすべきではないかと思えます。ぜひ県内市町の自治会長に関する資料を見ていただいて、10%を超えているような市町の取組事例を甲賀市でも参考になさって展開していただければと思います。また、市内各地域の地域差なんかもありましたらそこも参考にいただければと思います。次にP7のDV相談について、男性へのDV被害の相談についても対応が必要かなと思います。そのあたり、対応なさっているかとは思いますが念のため確認です。最後ですが、P6のところではイクボスKOKAネットワーク事業で、学校、地域との連携とありますが、市内の高校等に対してインターンを展開されているとのことですが、希望も入ってきますが、県内の大学に進学されている市内在住の学生がいると思います。できましたら、こちらを送り出す側として、大学とも連携していただければと思います。

事務局： 県内の大学との連携はまだできておりません。WLBC 関西に業務委託している関係で、現在は WLBC 関西と連携して市内企業さんにお声かけさせていただき、学生や求職中の方を対象に今年度 10 月から本格的に実施し始めたところです。また、来年度は何人がインターンシップを受け、何人が就職に結びついてかなどご報告できるかと思っています。また、大学との連携は非常に大切だと感じておりますので、ご協力をお願いします。

自治会につきましては、まだまだ世帯主が地域の役員へ選出されることが多く、なかなか女性が出にくい状況ではあります。少しずつですが、女性区長が出てきている地域もあります。こちらは、地域活動推進課が担当しているので、連携し他市町の状況も参考にしながら検討したいと思います。

委員： 私の住んでいる〇〇町は23の自治区がありますが、女性の区長さんは0です。ただ、各区の協議員さんや役員さんには女性の方がいます。〇〇区ですと、15名の協議員の役員がいますが女性は2人で、一応女性役員もいます。

委員： 女性が増えるのはもちろんですが、声をあげていただければと思います。よろしくをお願いします。

## (2) 令和5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5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： 女性の管理職登用率が先ほどの説明の中で低い理由でもありましたが、そも

そも母数に女性がいない企業、例えば女性が9割いる企業であれば女性管理職も9割で良いわけで、3割や4割ではだめであると思います。一方で、女性が1割しかいない企業であればまず管理職は1割。ただそもそも女性が1割でいいのかといった問題はありますが。だからそういった指標もそういう見方をした方がいいのではと思います。次回の見直し時には、追加してもいいのかなと思います。

事務局： 今後の検討課題としたいと思います。来年度の見直しをはじめ4年後の第3次計画の策定を見据えて検討していきたいと思います。

委員： 資料3の女性の登用率が0のところは赤色になって目立ちますが、増えたところはいかがでしょうか。例えば工夫なさって増えたのであればそれをみなさんと共有できればと思いますがいかがでしょうか。

事務局： それぞれには確認できておりませんが、本審議会は今年度60%となっています。これは、なるべく女性の声を反映させたいまた、子育て中の方の声など現場の声を聴きたいなと思ってお声掛けをさせていただきました。また、女性委員が増えているところについては確認させていただき、報告させていただきます。

委員： 情報の共有をしたいと思いますのでぜひお願いします。

委員： まだ、子育ての最中で、下の子が5歳です。実際、正規職員の時には私は30歳代で、限られた人数で仕事をやりくりしなければならず、割り当てられる仕事もどんどん増える中、家庭の時間はなかなかとれませんでした。役職をあげたい、あげたくないということではなく、役職をあげることが、仕事で関わる子どもや我が子の幸せに繋がることとは結び付かない状況でした。昇任するのがとても素晴らしいことみたいな世の中の流れではありますが、やっぱり3, 6, 9歳までの子育てや食にかかわることをベースに子どもたちは育っていくので、女性だから男性だからとか管理職の率などではなく、子育てしている女性を認め合い、暖かい地域の見守りなどができたら素敵だなと思いました。

事務局： 本当にその通りだと思います。私自身もようやく子育てが一段落したところですが、地域の支えあいや地域で子どもを育てていくなど、昔あった景色がなくなっていくことに私も悲しさを感じながら過ごしてきました。男性だからとか女性だからではなく、それぞれの特性を活かしながらそれぞれができることをしていくことが大事だと感じています。

委員： みなさんのお話を聞いて「そうだな」「そういう時期もあったな」と思いました。また、昔と時代が変わってきていて、各企業や施設自身も考え方を変えていかないといけないと思います。今回の区長さんの件も、区長さんの中でも各市町の内容など昔と同じようなことをしていたのでは、役員はなかなかできないし、子育てしながらでもできる方法や工夫ができると、女性の意見も

反映できるのではないのでしょうか。私の住んでいる地域では、会計は女性ですし私は組長しています。地域の役員も女性ができる工夫が必要だと思います、女性が0だからダメとか、男性がこれだけいるからどうだとかではなく、昔の考え方ではなくもう少し生産性のある効率の良い方法を各市町で考えていくと、女性が活躍できる、女性の意見が反映できるのではないのでしょうか。この審議会に出て、会長さんのお人柄もあると思いますが、なんて活発な、議論のしやすい会議だと思っています。こういった会議が、各町の会議や役員会でできると女性の意見も反映できるのではと思っています。見本となる女性の役員や会長、係長、主任がとても大変そうに見えていたらやっぱりやりたくもないだろうし、見本となる人がいて、生産性があがれば定時で帰っても問題ないという考え方を気づかせてあげると企業も働きやすい、女性が活躍できる企業になっていくのではないかと思います。私たちも頭を切り替えるということから始めました。そういったことが大事なのかなと思います。

委員： 「こう変えたらこう変わった」という事例をお互い共有できれば、学ぶこともあると思っていますので、事務局に頑張ってくださいと思います。

事務局： はい、頑張ります。

委員： 今の意見や計画の進捗状況や女性の登用、在籍状況もうかがいましたが、以前から思っていたことがあります。子育て世代の方も本当に大変な状況でお仕事を継続されているのは理解できますし、現状、うちの職場もこういう状況ではあります。ただ、その方たちを支えてくださっている中年層の方の支援の政策がないというのが現状なのかなとずっと思っています。確かに子育ての応援もしていかないといけないし少子化の問題もありますが、高齢化の問題が大きいです。年老いた親を介護しながら、またデイサービスやショートを利用しながら勤務をされている方もいらっしゃいます。うちの利用者様のご家族様も働いている方がほとんどです。それで、例えば体調が悪くなられたときのフォローができなくて困っている方や、お仕事に行けない、辞めざるを得ない状況の方も多いため、そういった方たちへの施策もいろいろ考えていただけたらと感じました。

事務局： どうしても子育て世代や若者が優先されがちですが、甲賀市も高齢化率があがっていますが、介護されている方のフォローや支援は手薄く感じます。今後長寿福祉課など関係部署と連携しながら、いただいたご意見も担当と共有し、施策を検討できたらと思います。

#### 次第6：その他

事務局： 第2次男女共同参画計画（女性活躍推進計画）スケジュール概要について説明

次第7：閉会

以上11時40分終了