

令和6年度 第2回栗東市男女共同参画社会づくり推進協議会議事概要

日時	令和7年2月14日(金) 10:00~11:25
場所	栗東市危機管理センター防災研修室
出席者	(順不同、敬称略) 【委員】 勝身真理子、山田裕子、森野公美子、安藤玲子、村田希 【事務局】 西村市民部長、濱田課長、松田係長、辻主幹
欠席者	(順不同、敬称略) 【委員】 中田喜久、松浦広明、池田久代、服部よし江
傍聴者	なし
議題	① 「栗東市ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン 第6版》」の進捗状況について ② 男女共同参画に関する市民/事業アンケート結果について ③ 男女共同参画プラン第7版策定スケジュール(案)について
資料	① ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン 第6版》における各課の目標と具体的な取組み ② ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン 第6版》において設定する目標値・実績値 ③ 令和6年度栗東市男女共同参画に関する市民アンケート結果概要・集計(抜粋) ④ 令和6年度栗東市男女共同参画に関する事業所アンケート結果集計(抜粋) ⑤ 男女共同参画プラン第7版策定スケジュール案 ⑥ R6年度男女共同参画に関する市民・事業所アンケート結果検証～アンケートから見えた課題～ …当日資料

概要

1 開 会

2 市民部長あいさつ

3 協議事項

(1) 会議の公開について

(2) 「栗東市ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン 第6版》」の進捗状況について【資料1-1】【資料1-2】

(3) 男女共同参画に関する市民/事業アンケート結果について【資料2】【資料3】

(4) 男女共同参画プラン第7版策定スケジュール(案)について【資料4】

(5) その他

4 閉 会

協議案件にかかる主な意見、提言、質疑応答等（議長＝勝身会長）

2 あいさつ

部長

本日はお寒い中、お集まりいただき感謝申し上げます。一昨日から選択的夫婦別姓に関する議論が本格的にスタートしたと聞いている。私が一番気になっているのは、ジェンダーギャップ指数が全然上がってこないこと。日本は健康や教育では世界トップクラスだが、政治や経済の分野で女性が十分に活躍できていないことが原因である。栗東市がどのように取り組むべきか難しい問題だが、市ならではの取り組みを進めていきたいと思うし、市が男女共同参画でリーダーシップを発揮できるようになりたいと考えている。本日は皆様のご意見をたくさんいただきたい。県の方から女性活躍に関するパンフレットをいただき、大変わかりやすく良い冊子だと思っている。内容には株式会社たねやでは女性の管理職割合が46%と書いてあり、私としては非常に意義深く感じる。栗東市も同様に素晴らしい取り組みができるよう頑張りたいと思う。よろしく願い申し上げます。

会長

お忙しい中、ご参加いただき感謝申し上げます。議論が深まるようご協力をよろしくお願いしたい。

3 (2) 「栗東市ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン 第6版》」の進捗状況について

【資料1-1】【資料1-2】に基づき事務局より説明

事務局

資料1-1は計画に関する進捗管理になる。一番右の列が、各課の関わる部分において、今年度取り組んだ実績内容である。自治振興課の今年度の主な取り組み内容は、女性の多様な働き方が促進されるようキャリア構築を目指した女性活躍推進セミナーをハイブリッド形式で開催した。また、子育て世代のニーズを把握し、性教育や子どものおこづかい、金融リテラシーに関する託児付きセミナーを開催し、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援を行った。啓発事業は、人権セミナーやイベントで、参加者にDV・性被害等の各種相談窓口を記載したチラシなどを配布し、相談しやすい環境を整えることができた。

各課は第6版の計画に基づき、事業や施策に男女共同参画の視点を持って取り組んでいる状況をまとめているが、本日の会議には出席していないので、説明は省略させていただく。

資料1-2は第6版の計画において設定している目標値と実績値の表になる。今回は進捗状況として令和6年度12月末現在の実績値と達成度を記載している。

成果としては、まず、1つ目にナンバー14の男性の育児休業取得率が47.8%と、この5年間で大幅に増加しており、目標値からは約8倍の実績となっている。2つ目に、ナンバー27、これも先程と関連し、市職員の男性育児休暇取得者が5年前と比較して増加しており、男性のワーク・ライフ・バランスや働き方に変化が表れていることが読み取れる。これらは一定の成果が出ているが、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍推進の観点からも引き続き効果的に取り組んでいく方向でいる。

次に、課題として、1つ目にナンバー3の男女共同参画都市宣言の認知率が5年前より3.6%減少している。市民アンケートでは、男女計画や男女共同に関する事業の認知度についても減少傾向にある。2つ目に、ナンバー8管理職の女性割合について、5年前より2.3%減少している。3つ目に、ナンバー17の女性の新規創業実現件数達成

度が 38%という実績になっている。相談件数は一定あるが、実際の創業に繋がっていない状況がある。ただ、12月現在の数値なので、最終実績はもう少し上がるかと思う。女性が能力や個性を発揮し活躍できる環境づくりを進めていくために、労働環境の改善、仕事と育児の両立支援など、今後あらゆる角度から女性活躍推進の取組みを強化していく必要がある。

委員 資料 1-2、ナンバー27 男性の育児休業取得数は、市職員 8 名とあるが、対象者が不明である。%表記にする方が対象者の内どれくらいが取得しているかわかる。

事務局 事業所アンケート結果とも比較しやすいので、次回から%表記に反映する。

議長 全体を通じて、未達成のところは関係課で検証・評価されたい。

3 (3)男女共同参画に関する市民/事業アンケート結果について

【資料 2】【資料 3】に基づき事務局より説明

事務局 資料 2 市民アンケートは、配布数が 8000 人で、回答数は 2460 人、回答率は 18.25%という結果だった。資料 3 事業者アンケートは配布事業所 408 のうち、88 事業所が回答、回答率は 21.57%という結果だった。

*内容は、当日資料「R6 年度男女共同参画に関する
市民・事業所アンケート結果検証～アンケートから見えた課題～」で説明*

委員 女性管理職の割合が少ない。男系天皇の継承を定めている皇室典範改正について、国連委員会で勧告を受けたとき、政府は「女子に対する差別に該当しない」「拠出金の除外措置」などの報道があった。日本全体の意識改革が必要である。

委員 アンケート結果の育児・家事時間のところ、「自分とパートナーがどれくらい時間をかけているか」の回答で、男性は、自分ではけっこう家事・育児していると思っている人が多いけれど、パートナーからは 1 時間未満だと思われるというのが面白いなと思った。

コメントにある「自分の評価よりパートナーからの評価が低い」というところで、これは長ければ評価が高いということか。フルタイムで、例えばある方は保育園に預けていると自分自身で育児をしている時間は必然的に短くなってしまおうと思うが、それで短くなっている人の評価が低いとなってしまうのか。

事務局 結果の検証では、評価という表現をしてしまっているが、実際家事の中身ではなくて時間だけで考えており、評価という表現はもしかしたら適切ではなかったのかもしれないと今ご意見を聞いて思う。

- 委員 アンケートの回答率が前回は 3 割ぐらいあったと思うが、今回、ずいぶん低いと思う。
- 事務局 回答率に関しては前回 5 年前よりは下がっている。前回は郵送で 2000 人の方に市民アンケートしておりその回答率は 3 割程度で回答が返ってきている。今回は全てウェブアンケートにして、母数を市民アンケートで 8000 人にさせていただいて回答率が 18.25%になっている。市の総合計画でも基本的に大体 7%ぐらいの回答率があれば、市民アンケートとして実績を取れるということになっている。事業所もおそらく 5 年前は 3 割程度回答があったと思うので下がっている状況ではある。
- 委員 アンケート結果はどういうような年齢構成、地域別なのかがわからない。そういうのも見せていただくと、子育て世代や高齢者世代なのかがわかって、それで認知度が低いのかなとかわかってくるのではないか。
- 事務局 ここでは男女別や年齢別の記載ができていない。項目によってはやはり年齢でかなり差が出てくる部分もあるかと思うので、今後もう少し深くアンケート分析をしていきたい。
- 議長 地域差も一つの特徴としてはあると思うし、また年齢層によっていろいろと課題やニーズが異なってくると思うので、今後クロス集計などで見ていただいき、次の計画をご検討いただく際の材料としていただきたい。
- 委員 私もアンケートの年齢構成がどうだったのかなっていうのは感じた。ちなみに今年度、県で男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査を実施させてもらった。「男性は仕事、女性は家庭を守るべき」という考え方に「同感する・しない」というところで、男女別、年齢別の分析したところである。男性や、年齢が高いほど同感するという方が多かったりとする傾向があったので、また今後分析の中で見ていただくとよりわかるのではないかと思う。
- ワーク・ライフ・バランスの話で、「家事にかける時間」という質問で、男性が一番多いのは 1 時間、女性が一番多いのが数時間とかになっているのがどこも変わらないと思う。総務省でも同じような調査を始めていて、家事・育児・介護を女性・男性さらに共働き世帯・そうでない世帯と比較をした調査がある。妻の場合は、働いていようが働いていまいが 4 時間以上の家事育児介護の方に時間を割いている。片や男性はどうなるかという共働きであっても共働きでなくても家事時間が一時間程度で変わらないという結果がある。
- このように男性の家事や育児とかそういったことを参画についても今後計画でもっと入れてもらう必要があるのではないかと感じた。
- 委員 資料 1-2 のナンバー 11、「ワーク・ライフ・バランス推進企業登録の企業」は 105%だが、男性の育児休業取得状況はあんまり芳しくないという状況がある。企業も大変苦慮し

ている部分がある。今回くるみん認定をいただいたが、もちろん男性の育休取得を取ってもらう、妻の出産サポートなどがある中、今の時代は人手不足で、この方向に推進していかないといけないというのはわかっているが企業は企業で大変な部分がある。休んでもらうことに対して、いろんなリスクがあり、苦しい場面があるが、企業の協力が大きなウエイトを占める。そういった環境関係を企業自身が十分認識してもらう。そして協力してもらえるのがいかに大変であるか今回の数字から感じた。

議長

今後の計画に向けて力を入れてほしい部分があれば皆さんからご意見をいただきたい。

男女の賃金格差、男性の育休取得率などは企業の取り組みへのアプローチとして数字を公表するようになってきている。若い人たちも企業を選ぶときにしっかり労働環境を見ている。働き甲斐があり、働きやすいかということも注目している。公表義務化されている数値については、市としてしっかりと把握していただきたいと思う。

ジェンダーギャップを見るときに、人口減少や地方創生というところが注目をされていて、国では若い女性に選ばれる地方を目指している。地方の人口減少で都市部への人口流出というその背景には男女の固定的な役割分担意識が根強いことが指摘されている。日本はジェンダーギャップが、特に政治経済の分野で大きい。どうやってジェンダーギャップを解消していくのか、男女共同参画社会をどう実現していくのかを、押さえながら考えていけたら皆さんのご理解をいただきやすいのではないかと。

委員

資料 2 のナンバー17、「女性が職業を持つこと」について、「家事育児に影響しない程度なら職業を持つ方が良い」は、男性からの上から目線のような表現かと思う。「結婚出産に関わらず、ずっと職業を持つ方がいい」は、若い女性の考え方かと思う。今女性の年金問題がものすごく深刻になってきている。公的年金の受給引き上げ問題もある。女性が家事育児に影響しない程度の仕事をしていては、老後は本当に心配である。年金対策のために、男女とも、若い子も意識改革がいる。意識改革をしなければ女性の所得も貯蓄も何もなくて、本当に生きることが難しいのではないかとと思う。

議長

それぞれのライフプランも考えながら働くということや、経済振興、労働力不足という話もあり、しっかりとアプローチの目線を持って、生涯賃金格差への理解を深めていくことも必要なのかと思う。

委員

女性が働いていると、男性は一旦仕事を辞めても専業主夫をしながら次の仕事を探す選択肢を持つことができる。もし、パートナーが働けなくなった場合などいろんな場面を考えても、自分は働いていたいと思っている。

託児所を利用している方の状況を見ると、認可外で保育料が高いがそれを支払える方が来ている。自分が働かないといけないという方ももちろんいるが、夫が元気でバリバリ働いておられて、妻が育児に専念できるという状況の方が多い印象。育児が落ち着いたら働こうという意識の人に地域性があるのかわからないが、そういう方は多い。県のパンフレットに「女性側の積極性が十分ではない」、「女性自身が管理職に就くこ

とに消極的」というような項目があり、それを私も少し感じている。環境や、選択肢があったとしても、女性自身がそれを選ばないというようなことも一定数あるのではないかと思う。リーダーシップ研修というような女性の意識を上げていくようなことが本当は必要なのではないかと思う。

議長

大事なポイントが含まれたお話をしていただいたかと思う。日本のジェンダーギャップの解消は女性差別撤廃条約からスタートしているが、特に令和の時代は人口減少の背景にジェンダーの問題がある。

今の若い世代は、就職したら一生ここで働くというより、転職をしながら自分のキャリアアップを図っていく傾向。また、家庭を持つことを選ばない人が多くなっている。計画の中では、男性視点でどんな問題があるかというアプローチも大事になってくる。

生涯通じて健康で安心して暮らせるかという視点からも、家庭の中のリスク分散を考える必要もある。市民の皆さん一人一人が、それらを理解した上で選択できるとよい。ジェンダーの視点やウェルビーイングの視点で考えていくということは、高齢者、障害のある人、LGBTQ+なども含めて一人一人が幸せを感じられるような社会づくりへの入口であるので、大事だと思う。

委員

女性の生きづらさだけではなく、女性も男性も両方からの意見をもらっているような施策に活かし、反映していただきたい。県だけでなく、市の附属機関の女性割合を見ると、女性の参画が少ないところが課題であると思うので強く進めていただきたい。女性の意見が反映できるような仕組みをいろんな取り組みの中で考えていただく方がいいのではないか。

事業所のアンケートの「女性管理職が少ない」「候補者がいない」というところで、女性の管理職登用が進まない理由として、元々女性自身がなりたがらないというのは一つの思い込みかもしれないというところを考えていただくのがいいと思う。県では女性が継続して働くためのハッピーキャリアセミナーを実施している。

また、管理職向け、管理職手前の方向けに、マネジメントの研修を実施させていただいた。大変好評で来年度も実施していきたいので、商工のサイドから事業者に案内いただきたい。

そのほか、管理職の女性の悩みを共有化する方、相談する方がいないと不安に思われているのも一つであり、そういった女性の方向けに交流会も開催をさせていただいている。通常は60人ぐらいのところ、80人弱と大幅に定員を超えてご参加いただき、大変満足をいただいている。

やはり継続して働いて、評価されるというのは女性自身も働きやすい職場になっていくので、経営者、管理者の意識改革も重要である。本日紹介させていただいた冊子「ダブルパワー」の5ページに、栗東市の山科精器株式会社を紹介している。内閣府の男性リーダーの会にも参加されていて、社員さんの意見を取り入れる風土改革をしようとされている良い事例を掲載させていただいている。また、11ページには女性が管理職になりたがらないというコメントがあり、その中に女性自身がどんな悩みを持っているかというのをホームページにも掲載させてもらっている。元々、女性が補助的な業務を

してきたが、リーダーとしての指導をされないまま、急にリーダーになるよう言われたというようなご意見もいただいている。

委員

都会への人口集中が問題になっており、石破内閣の地方創生が期待されているが、今高齢者の孤独死が増えている。また、介護者の不足、人口減、ますますいろんな問題が出てくると思う。そういった急速に進んでいく高齢化社会へ直面しており、国においても例えばリスクリング、資格取得のための機会を与えていただきたい。それが今後の地方創生、また社会資源に繋ぐことになり、新たなビジネス創出、共生の社会参画の増加に繋がることを期待している。企業も、国・地方のそういった今後の取り組みについて十分期待している。それが豊かで住みたい街ということになって、経済的に繋がっていくことを期待している。

議長

昨年1月1日、能登半島地震があり、今年は阪神淡路大震災から30年で、大きな災害が頻発している。防災分野においてもジェンダーは大変大事なこと。コロナのときもそうだったが、災害が起きると日頃のジェンダーギャップが顕在化して大きな被害拡大に繋がったり、復旧復興に大きな影響を与えるということがある。防災分野におけるジェンダー視点の取組も考えただけたらと思う。

3(4)男女共同参画プラン第7版策定スケジュール(案)について

【資料4】に基づき事務局より説明

事務局

今年度、計画策定業務に向けたアンケートの方を実施したので、次年度についてはアンケート結果から見えてきた課題や本日のご意見を整理し新たな計画に反映させていくということになる。

令和7年度のスケジュールは、協議会を年4回予定しており、5月頃に第1回目の方針を定めて、次に7月頃、2回目の協議会として骨子案を協議する。第3回目の10月頃に計画の素案を協議し、12月にパブリックコメントの募集や議会の説明を経て年明けの第4回の協議会で、最終版を協議して3月末に計画書確定ということの流れになっている。

第6版の計画進捗管理は例年通り年2回になるが、次年度は計画内容について中心に審議を重ねていくのでよろしく願いたい。

議長

専門部会はどのような部会なのか。

事務局

専門部会は男女共同に関して特に中心的に事業を展開してもらっている13課で構成されている。おそらく係長級職員等で専門部員を専任し、必要に応じて随時開催する流れになっている。

議長

具体的にはどのような課で構成されているのか。

事務局

人権擁護課、人事課、危機管理課、障がい福祉課、長寿福祉課、幼児課、健康増進

課、子育て支援課、農林課、商工観光労政課、学校教育課、生涯学習課、自治振興課で構成している。

今年度も専門部員は専任しているが、部会は開催していない。次年度どのような課で構成するかはまだ決めていないので、今後どの課に関わっていただくかを検討していきたい。

議長 青少年の健全育成はどちらの課になるのか。

事務局 生涯学習課である。

委員 国の計画は、来年度 12 月の策定を目指している。県は栗東市と同じで、令和 7 年度末であり、計画に向けて作業をしているところである。もちろん国にも合わせて策定をされていくかと思うが、県も国の目標などを確認しながら進めていきたいと思っている。いろんなことが情報共有できればと思う。

議長 委員にも入っていただいているので、情報共有できるようよろしくお願したい。アンケートの結果については、事業所の会議などで報告されるなどして、皆さんからご意見をいただくような機会もあればと思う。計画を作っていくプロセスはすごく大事である。市民、事業所が自分事として考えるため、計画づくりのプロセスに、市民、事業所、教育現場なども一緒に考えていただける機会があればと思う。パブコメも特に若い人の意見を聞きたいなという気持ちがあり、いろんな機会と一緒に考えていただければありがたい。

事務局 円滑な議事進行に感謝申しあげる。また委員の皆様については貴重なご意見いただき感謝申しあげる。

女性の管理職の件で、女性だけに関わらず管理職になりたくないという職員が非常に増えている。市役所だけじゃなくて、全国的な形でいわゆる責任を負いたくないとかそういうところが一つの原因になっているのかなと思う。また他の自治体の方では育児とか出産を機に退職された方がいらっしゃるそういう方をもう一度職員として呼び戻すという手法、政策もあるというふうに聞いている。また戻ってきていただいて、管理職を担っていただくというのも一つの選択の方法かなと思う。そういうところも男女の視点で、計画に盛り込んでいけたらと思う。また先ほど会長からおっしゃっていただいた事業所へのアンケートのフィードバックについても、商工観光労政課が事業所のリストを持っているし、人権に関しての事業所会議などの研修会などもあるのでそういう場を活用した形で、フィードバックできたらと思っている。またそういうところで意見等いただければ、市として考えさせていただきたいのでよろしくお願したい。

今年度 1 年間委員の皆様については委員としてご尽力いただき、感謝を申し上げたいと思う。次年度については策定プランの策定年ということになるので、また引き続き皆様方の委員としてのご意見ご協力の方いただければと思っているのでよろしくお願い申し上げたい。また新年度に改めていることとして、また委嘱のご依頼をさせていただ

けたらなと思っているので、お引き受けいただけたら幸いである。
第2回の協議会を終了とさせていただきます。