

令和 6 年度 彦根市男女共同参画審議会（第 1 回）議事録

日時 令和 6 年 8 月 5 日（月）10 時 30 分～11 時 45 分

場所 彦根市役所 5 階 第 2 委員会室

出席者：審議会委員（横田祥子、森將豪、荒尾緑、今村嘉浩、小川俊子、小森和男、塚田真司、沼波洋子、水口栄寿、矢田晴美、北村利恵、中川原大樹） ※敬称略
事務局 企画振興部長（疋田）、企画振興部次長兼企画課長（種村）、企画課女性活躍推進室長（村木）、女性活躍推進室長補佐（菖蒲）、女性活躍推進室（藤本）

1. 開会

事務局 ただ今より「令和 6 年度 第 1 回 彦根市男女共同参画審議会」を開会いたします。
本日は、お忙しい中、ご出席をいただきありがとうございます。

- ・企画振興部長挨拶
- ・審議会会長あいさつ

2. 議題（1）彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」に係る進捗状況について

事務局 では、議題 1 についてですが、資料 1 は、各課から報告いただいた令和 5 年度の事業実績報告および令和 6 年度の事業計画です。

資料 1 をお願いします。かがやきプランⅢでは、全部で 16 の成果指標があります。

基本目標 1～3 と計画の推進にそれぞれ指標があり、本日は、その成果指標をもとに、説明をさせていただきます。またその後、事前に皆様からいただいたご意見をまとめた資料 3 についても説明させていただきます。

それでは、資料 1 の 1 ページをお願いします。基本目標 1「家庭・地域・教育の場での男女共同参画」については、A～D まで 4 つの指標があります。そのうち「A 家庭生活において男女平等と感じる人の割合」と「B 地域において男女平等と感じる人の割合」については、市民意識調査による実績把握としており、令和 5 年度は市民意識調査を実施しておりませんので、空欄となっております。なお、市民意識調査はプラン見直しの際に、実施予定です。

次に「C 出前講座等の受講団体数（自治会・各種団体）」については、令和 5 年度実績は累計 83 団体となっており、令和 5 年度の出前講座等の受講団体は 8 団体、276 人が出前講座を受講されました。

地域における啓発の重要な役割を担っている出前講座について、より積極的な活用を呼び掛けるとともに、わかりやすく、興味関心を持ってもらえるような講義内容とするため、男女共同参画地域推進員を中心に教材開発に取り組んでまいります。

成果指標「D 自治会の役員に女性が含まれる自治会の割合」については、令和 4 年度 13.4%に対し、令和 5 年度 14.2%と増加しましたが、自治会役員選出の実態として、性別ではなく、輪番制で各世帯への役員割当てが行われているところが多いことが考えられ、女性

役員の増加を推進するためにも、自治会と接する機会を捉えて、引き続き啓発を行っていく必要があります。

ここまで基本目標 1 の成果指標について説明しましたが、基本目標 1 に係る施策について事前にご意見やご質問をいただいております。資料 3 をご覧ください。ご意見の 1 番目、(資料 1 3 ページ)、通し番号 5 「民生委員等における男女共同参画の促進支援」について、「全国的な傾向では、民生委員児童委員の男女比は、女性の比率が高く、女性の役割というイメージがあるが、彦根ではなぜ男性が多いのか？なり手不足の課題の方が深刻で、欠員が出る地域もある中、男女比の目標への評価が「C」と厳しいのはなぜか？目標が現状とあっていないのでは？という印象を持った。」とのご質問をいただいております。

<社会福祉課回答>

本市の民生委員・児童委員の女性比率は、令和 5 年度は約 40%でした。この内訳としましては民生委員・児童委員の女性比率は約 31%、主任児童委員の女性比率は 100%でした。計画では数値目標を 50%としているため、評価基準に基づき「C(達成できなかった)」と評価したものです。

民生委員・児童委員は、地域の実情をよく知る地域住民の一人として、地域で生活する人の視点に立った相談・支援活動をしていただく方であり、その活動は、地域の主たる組織である自治会との連携が必要不可欠であることから、自治会から候補者を推薦いただいております。男女の別で判断することなく、自治会から推薦された方を候補者としている結果、現在の数値となっています。

地域においてなり手が不足する状況の中ではありますが、男女共同参画の観点から、「民生委員・児童委員候補者の推薦方針」では女性候補者の推薦を促進しており、今後も自治会への依頼時には、引き続き女性候補者の推薦を検討いただくように依頼したいと考えています、とのことです。

続いて、ご意見の 2 番目、(資料 1 4 ページ)、通し番号 11 「防災活動における男女共同参画の促進」について、「市内大学への講師派遣および学園祭での広報活動の実施は、学生の入団促進が狙いだと推察しますが、これまでの入団実績を教えてください。大学生が入団することはハードルが高いように感じるのですが、いかがお考えですか？広報のポイントや入団への工夫があればお聞かせください。」とのご質問をいただいております。

<消防総務課回答>

聖泉大学での防災サポーターチームを対象とした事前講義は、機能別消防団員制度を導入した平成 31 年から毎年(令和 2 年度除く)行っており、入団者数は、令和元年度に 5 名、令和 3 年度に 7 名、令和 4 年度に 5 名、令和 5 年度に 2 名、令和 6 年度に 4 名の計 23 名の入団実績があります。ただし、機能別大学生団員は卒業とともに退団となるため、現在の機能別大学生団員数は 10 名です。

令和5年度には、市内にある3つの大学の学園祭において、消防団のブースを出展し、学生および一般来場者に向けて、消防団の活動紹介、消防車両の展示、心肺蘇生法の体験、啓発物品の配布等、大学と連携した消防団員加入促進事業を実施しましたが、当該事業がきっかけと思われる学生の入団はありませんでした。

大学生に、いきなり消防団の話をして、消火活動や水防活動のイメージが強く敬遠されてしまうと思います。機能別消防団員は、それぞれのメリットを活かしながら、特定の活動、役割に参加する団員です。全国や県内の例も紹介しながら、機能別消防団員について理解を深めていただくことで、地域との連携や防災活動について考えるきっかけとなり、大学生の入団促進につながるものと考えています。

続いて、ご意見の3番目、(資料1 5ページ)、通し番号17「地域子育て支援センター等における事業」について、「男性(父親や祖父)が子育て支援センターを利用する姿も増えてきて、配慮が必要とあるが、具体的にはどのような取り組みが考えられるのか?あるいは、どのようにその取り組みを考えていくことができそうか?」とのご質問をいただいております。

<子ども・若者課回答>

利用する誰もが孤立することなく、心地良く過ごせることが大切だと考えています。

また、子どもも大人も楽しく心地よく過ごせる遊び環境をつくること、性別にかかわらず利用できる表現を心がけること、個々の思いに寄り添い一緒に考えていくこと、必要に応じて利用者同士が繋がれるように仲立ちをしていくことなどを日々継続して実施することにより、次回利用に繋がるとともに、紹介による新規の方の利用にも繋がると考えています。

なお、職員配置が必要になりますが、通常の開設日である平日以外に講座等を実施することにより、普段利用できない方や今まで利用されていなかった方の利用と、今後の利用に繋がると考えます。

続きまして、6ページをお願いします。「基本目標2 働く場での男女共同参画」の成果指標について順を追って、説明いたします。

成果指標「E 働く場において男女平等と感じる人の割合」につきましては、先ほどのA Bの指標と同じく市民意識調査を実施しておりませんので、空欄としております。

成果指標「F 出前講座の受講団体数(事業所)」につきましては、令和5年度は、26の事業所で94人が出前講座を受講されました。

企業訪問時の聞き取りや市内事業所を対象に行ったアンケートでは、独自に研修を行っている事業所もあり、出前講座以外にも男女共同参画の取組が行われていることがわかりました。ただ、出前講座の受講も独自研修もしていない事業所が多いため、今後も機会を捉えて出前講座の案内をしていく必要があり、取り組んでいきます。

続いて、成果指標「G 25歳から44歳までの女性の就業率」は令和6年1月1日現在の市内における25歳から44歳までの女性の人口11,910人中、令和5年中に給与および事業収入

がある人は 10,063 人で 84.5%となり、過去、コロナ禍の影響により一旦減少しましたが、増加の傾向が見られます。

男女共同参画センターウィズでは女性チャレンジ支援セミナーを年間 2 回開催した他、滋賀県よろず支援拠点（経済産業省が設置した中小企業庁の事業として運営されている相談窓口）と連携し、女性のためのチャレンジ相談を開催しました。

この成果指標については、事前にご質問をいただいております。資料 3 をご覧ください。4 番目、通し番号 G「女性の就業率が上がることで、能力が発揮できる人が増えることがわかります」とあるが、どのような指標で測ってわかったことになっているのか？仕事への貢献感や意欲などか？」とのご質問をいただいております。

<企画課回答>

この指標については、本市の 25 歳から 44 歳の女性人口のうち、給与収入のある人の割合を算出しています。家庭や地域だけでなく、企業等の場でも、女性が能力を発揮するためには、働く意欲のある人が就業することがまずは必要であり、就業率を指標としているものです。

また、成果指標「H 平均給与収入額における男性を 100 とした女性の割合（25 歳から 44 歳まで）」についてですが、25 歳から 44 歳は、結婚、出産、子育てで仕事を辞める女性が多く、男女の収入格差が大きくなる年代です。令和 4 年度と比べ増加していますが、非正規で働く女性の割合が多く、金額ベースで見ると男女の差は依然として大きい状況です。引き続き、企業に対する労働環境の整備の他、就労を希望する女性への支援について啓発等に取り組んでいく必要があります。

成果指標「I 市内事業所に従事する男性の育児休業取得率」は、令和 4 年度の 33.1%から令和 5 年度はさらに増え、51.4%と最終目標の令和 15 年度の目標値をすでに大きく達成しています。社会の流れとしても、メディア等で男性育児休業取得者が、度々取り上げられるなどしており、社会全体として男性の育児休業取得への理解が進んでいると言えます。

なお、令和 5 年度市役所職員の男性の育児休業取得率は、75.8%で、地方公共団体の平均 31.8%（令和 4 年度）を大きく上回っております。取得率は上がっていますが、取得期間が平均 1.5 月と、女性職員と比べますと短いことから、今後はそのあたりも課題と認識しております。

成果指標「J 市の審議会等における女性委員の割合」は、令和 5 年度の実績は 26.4%となっています。

昨年度は、重点取組テーマとして、女性委員登用や女性人材バンクの活用に取り組みました。委員の充て職や関係団体からの推薦で、男性が多く、市が関与しにくいという課題がありますが、クオータ制の導入や企画課女性活躍推進室で設置している女性人材バンクを活用するなど、前例に捉われず、関係団体に性別を指定し、推薦を依頼するなど、各担当課からの積

極的な働きかけをお願いしています。まずは、異なる性別の委員が少なくとも 1 人以上とする、男性ばかり、女性ばかりとならないように、本審議会に先立ち開催しました推進本部員会議においても、改めて依頼をしました。

なお、令和 5 年度は、女性人材バンクの閲覧申請が 2 件あり、実際に委員になられた方は 2 名おられました。

続いて、成果指標「K 市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合」については、最終目標の令和 15 年度の目標値を達成しています。教育現場において、長期的な視点での人材育成を行い、計画的にマネジメント等の研修を受講させたり、行政経験が積めるよう配置するなどされています。

成果指標「L 事業所の管理・監督職における女性の割合」は、令和 5 年度実績は 17.5% となっています。事業所等への啓発を、今後も引き続き実施していきます。

なお、成果指標「I 市内事業所に従事する男性の育児休業取得率」および「L 事業所の管理・監督職における女性の割合」は、この 5 月に従業員数 20 人以上の市内事業所 約 260 社を対象に行ったアンケートによるものです。回答率は昨年度 22.7% と低調でしたが、アンケート手法を検討していくことを昨年度のこの会議でお伝えしておりました。その結果、今年度はそれまでの FAX での回答に加えて、グーグルフォームでの回答も新たに受け付けましたところ、47% とかなり多くの事業所から回答いただくことができました。その中で、男性の育児休業取得率などは、高い実績となっておりますので、やはり社会全体として男性の育児休業取得への理解が進んでいると言えます。

ここまで基本目標 2 の成果指標について説明しましたが、基本目標 2 に係る施策について事前にご意見をいただいております。資料 3 をご覧ください。ご意見の 5 番目、(資料 1 7 ページ)、通し番号 18、19「審議会等への女性の登用の推進」「女性人材バンクの活用」について、「女性の登用はもちろんですが、若年層(20 代～40 代)の参画について、少しずつでも工夫や働きかけを期待したいと考えます。以前、同様の質問した際、若者枠の設定などは担当部署の判断次第で可能との回答でした。男女共同参画という視点からもぜひ各部署への提案や働きかけを期待します。」とのご意見をいただいております。

<企画課回答>

座談会など、審議会等によらず、若年層の意見を取り入れることは各種事業の推進にとって、有益であると考えております。今後、各所属へのヒアリングなどを行う中で、それぞれの審議会等の状況を見て、適切な提案ができるよう努めてまいります。

続いて、ご意見の 6 番目、(資料 1 8 ページ)、通し番号 20「管理監督職への女性の積極的な登用」について、「課長級昇格者が大きく上昇したのは、能力と適正に応じた昇任管理を行

った結果とのことですが、従前に比べて具体的にどのような昇任管理により実現できたのでしょうか？」とのご質問をいただいております。

<人事課回答>

女性の課長級昇格者が大きく上昇したのは、昇任管理に係る具体的な取り組みによる結果であると考えております。昇任判断に当たっては、人事評価結果を重視する一方で、本人の昇任にかかる意思も参考にしておりますが、特に女性職員においては昇任に対する不安から消極的な意見が多い状況でした。そのため、副市長による女性職員へのヒアリングの実施や昇任後の研修の充実など、フォロー体制を整え、昇任に対する不安の軽減に努めたことが結果として表れたものと考えております。

続いて、ご意見の7番目、(資料1 10ページ)、通し番号30「市男性職員の育児休暇の取得促進」について、「地方公共団体の前年度平均を大きく上回っていますが、この成果のもっとも大きな要因をいかがお考えですか？」とのご質問をいただいております。

<人事課回答>

本市の取組として、配偶者が妊娠した時に事前に所属長に申し出を行い、育児休業の取得の有無に関する意向を所属長が聞き取ることであります。また、当該職員が育児休業の取得意思がない場合その理由を確認し、職場への配慮によるものであれば、取得ができるよう調整を行うことであります。これらの取組により、男性職員が育児休業を取得することについて、一般的なことであるとの意識が向上していることが主要因であると考えています。

続いて、ご意見の8番目、(資料1 11ページ)、通し番号33「市職員のワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備」について、「働き方改革や市民サービス向上の取組として、十分な検討のうえ、市役所等の開庁時間と電話受付時間の変更されることは理解しております。毎週木曜日の業務延長も終了とのことですが、仕事等で開庁時間に手続等ができない市民等に対して市民サービスの向上と言えるのか、見解をお聞かせください。もちろんオンライン等がありますが、まだまだ直接手続きや問い合わせをしたい方もおられると考えますし、時差出勤等による対応ができるのではないかと考えます。」とのご質問をいただいております。

<働き方・業務改革推進課回答>

昨今、職員の男女を問わず育児休業取得や時短勤務など多様な働き方が推進し、時差出勤ではシフトを組めない窓口部署が増えてきている状況です。

そういったなか、今後の人材確保を見据えた働き方改革とともに、窓口時間の短縮により確保した時間を業務改善等に充て、さらなる市民サービス向上に取り組んで参りたいと考えております。

また、木曜の業務延長終了は、オンライン申請件数の増加に加え、他市の状況や費用対効果

を鑑みるとともに、昨年度に調査した結果では、木曜日の延長窓口には、住民票等の発行のために来られる市民の皆様も相当数おられることから、マイナンバーカードの普及とともに、すでにお持ちの方にはコンビニ交付サービスを案内するなど対応して参ります。

続いて、ご意見の9番目、(資料1 11 ページ)、通し番号34「ライフステージに応じた取組の推進」について、「男女問わず、ライフステージによって可能な働き方は変化するが、両立のバランスを崩し、離職を選択せざるを得なかった人のデータや、相談に関するデータはどこかにあるのか？また、取組にどのように活かされているのか？」とのご質問をいただいております。

<地域経済振興課回答>

当課の取り組みとして、労働者がそれぞれのライフステージに応じた働き方ができるよう市内事業者に向けて休暇制度等の啓発を実施しております。しかしながら、仕事と家庭の両立ができずに離職をせざるを得なかった方々に関するデータや相談のデータにつきましては、本市としては具体的なデータを持ち合わせておりません。

ただし、こうしたデータは厚労省、労働局といった関連機関が集めている可能性があり、今後の施策の改善に向けてデータの収集を図ってまいります。

続きまして、成果指標に戻りまして、13 ページ「基本目標3 尊重し認め合う男女共同参画」の成果指標について、説明いたします。

成果指標「M 女性等への暴力防止に向けた啓発・研修機会の提供回数」についてですが、R5年度は18回となっており、「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせて市役所1階ロビーに資料を掲示し、啓発を行いました。今後も継続した啓発が必要であると考えています。

成果指標「N 女性等への暴力に対する相談機関周知チラシ・ポスター等の設置施設数」は、R5年度の実績は20施設となっています。今後、掲示を行っていない施設を開拓していく予定です。

基本目標3の成果指標について説明しましたが、基本目標3に係る施策について事前にご意見をいただいております。資料3をご覧ください。ご意見の10番目、(資料1 19 ページ)、通し番号57「リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及」について、「男女共同参画フォーラム」において、対話をテーマにした講演会を開催した、とあるが、昨年度はこの事業と関連していないのでは？」とのご意見をいただいております。

<企画課回答>

「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」は「性や子どもを産むこと、また自分の身体に関することすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分自身

で決められる権利のこと。」です。フォーラムの直接のテーマではありませんが、自分自身で選ぶ、決める、そして周囲もその意思を尊重するという点において、哲学対話における、窮屈さを感じてしまう「役割」や「らしさ」を考える、ふと疑問に思うことを考えてみる、いろんな考えを聞くということは、通じるものがあると考え、記載したものです。

続きまして、21 ページ「計画の促進 ひこねかがやきプランⅢの推進管理」の成果指標について順を追って、説明いたします。

成果指標「O 男女共同参画推進事業者表彰累計件数」ですが、これは、「男女共同参画を推進する彦根市条例」に基づき、女性活躍推進室が行っている事業者表彰の累計数で、男女共同参画社会の実現に向けて、積極的に取り組んでおられる事業者を表彰するものです。5 年度は 3 社を表彰させていただきました。

受賞事業所の取組を広く紹介することで、男女共同参画のロールモデルとして、企業のイメージ戦略にも活かせるというメリットや、働き方改革の推進についても有効な手段の一つであることから、3 月にアルプラザ彦根 4 階で開催されました「男女共同参画フォーラム」の開会式の中で表彰式を行いました。

現在、今年度の募集を受け付けております。応募方法は自薦ですが、ここにおられる委員様の中で、男女共同参画、女性活躍などに取り組まれている事業所、団体等にお心当たりがありましたら、是非、ご紹介いただけたらと思います。

また、成果指標「P 滋賀県女性活躍推進企業認証制度による市内認証事業所数」は、女性活躍推進に取り組む企業・団体等を県が認証し、取組状況を公表するものです。県の入札参加資格審査でポイント加算があるため建設業が多く認証されています。

令和 5 年度に認証を受けた事業所は、33 社でした。女性活躍推進に対する市内事業所の認識、取組には、関心のある事業所とそうでない事業所の差が大きいため、今後も引き続き、啓発が必要だと考えております。

ここまで基本目標の成果指標について説明しましたが、計画の推進に係る施策について事前にご意見をいただいております。資料 3 をご覧ください。ご意見の 11 番目、(資料 1 23 ページ)、通し番号 67～70「基本施策②彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の充実」について、「市における男女共同参画の啓発および市民活動の拠点施設として、現在市民団体が管理運営を担っており、4 年の指定期間の 3 年目となっています。軽運動室の利用停止など施設としても万全な状況でなく、活動団体の高齢化や団体数の減少という課題も抱えています。今後のウィズのあり方を長期的に多方面から考えるのであれば、今年度が大変重要だと思います。市としてどのような考えをお持ちでしょうか？ウィズという名前のおとり、市だけでなく、指定管理者・利用者・市民等のパートナーシップでウィズの今後を検討するような機会や場の設定はお考えでしょうか？個人的には、今年度の重点取組に加えていただき、審議会や推進本部などでも議題にさせていただきたいです。」とのご質問をいただいております。

<企画課回答>

男女共同参画センター「ウィズ」については、市民や各団体等の活動拠点であり、指定管理により運営しています。軽運動室については、剥離した内装材にアスベストが含まれていることが分かり、令和5年4月から同室の使用を休止しているところであり、アスベストの除去は、多額な経費がかかることから、今後の工事の実施については、本市の財政状況から、時期等を含め未定で、そのような中で指定管理業務をどのように継続していくか、指定管理者と協議しながら、施設運営をしていく必要があると認識しています。市民がいつでも、誰でも気軽に利用できる施設運営に努めることとしていることから、施設の利用率向上の方策等も含め、検討していきます。

ここまで「ひこねかがやきプランⅢ」に係る進捗状況について、成果指標を中心に説明させていただきました。各施策の詳細につきましては、資料1の各項目のとおりです。令和5年度においても、各課で工夫して取り組んでいただいたかと思います。

以上、簡単ではございますが、「ひこねかがやきプランⅢ」の進捗状況についての説明となります。

会 長 ただ今の事務局からの説明につきまして、ご質問やご意見がございましたら、順次、発言をお願いします。

委 員 担当課からというより、事務局からの忌憚のない意見ををお願いします。

1点目 質問番号6 課長級昇格者の質問ですが、以前からこのような課題はあって取組をされていることだと思いますが、特に今年度成果が出たのはトップの影響なのか、時代なのか、担当部署が出来て、担当者や人事課担当の思いなのか、どうなのでしょう。

2点目 質問番号8 開庁時間短縮の質問で、オンラインやコンビニになじまない人が窓口延長の日に来られているかと思いますが、若い方なのか、高齢の方なのか、感覚でいいので教えてください。時期尚早感も否めないと思っています。窓口延長の日を失くすとなかなか復活されないと思います。十分検討されているということは重々承知の上ですが、そのあたりをお聞かせいただきたいです。

続いて3点目 質問番号11 ウィズのあり方についての質問ですが、次期公募にあたり、指定管理期間3年目である今年度中に制度設計や方針等を検討していくものと考えますが、今年度中に検討される意思はどの程度あるのか、もしくは次年度なのか回答をお願いします。

最後は質問書には記載しておりませんでしたが、ウィズの指定管理団体の活動をしているので、その活動のメンバーから勉強させてもらったのだが、令和6年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されたということで、法律に対する対応とか、担当課の連携であるとか、どこが担当なのか、現状で決まっていること等あればお知らせいただきたいです。

事務局 まずご質問1点目につきましては、すべてが総合的に絡み合っているものだと思います。トップの副市長によるヒアリングも重要ですし、実態として徐々に女性の管理職が増えてき

たというところもございます。数が増えないと意見も出せませんし、同じ思いを持っている職員がたくさんいることで、声になってということもございます。担当部署も一緒に事業として一つ進めたというの、いろんなことが上手く絡み合って、少しずつ女性の管理職が増えたのだと思います。

続きまして、木曜日の窓口延長の廃止というところについてですが、昨年度1年間かけて検討した中で出た意見として、窓口延長の日は日中お仕事をされていて、市役所に来ることが難しい比較的若い方が多いというのが実態として職員が感じているようでした。ご年配の方は日中に来られるのでそこできめ細やかに対応できますし、比較的若い方が多いのであればオンラインで対応できる方も多いかと思います。また、来庁される頻度、年に1、2回来られるために毎週木曜日を開け続けるのか、という問題もあるかと思っています。マイナンバーカードの普及も高くなってきましたので、検討を重ね、今回は機に廃止となりました。ただし、担当課からは、現在もしていますが、住民異動が多い3月4月は別途、土日に窓口を開けるなど、市民サービスの低下につながらないように検討していくと聞いております。

続きまして3点目のウィズの件につきまして、4年の指定管理の期間で、3年目の今年度は検討をしていかなければならない時期になっており、次期指定管理のあり方について検討は進めているところです。市全体の公共施設のあり方としても、指定管理施設については必ず3年目に検討するようにと庁内でもされており、そのように進めていこうと思っています。

4点目の令和6年度4月からの「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」については、子育て支援課が主担当となっております。かがやきプランについても県の計画改定の状況もみながら今後盛り込んでいく予定としています。

委員 開庁日の話で、いつも先輩から「オンラインを使えない人に対する配慮を」と言われます。恐らく最初はいろんなことが起こるかと思っています。サービスの低下を市民は思いがちなので、上手く進めば良いなと思います。

委員 今の課長級登用に関する質問回答に対して、意見です。子持ち様の話や職場での批判など、どこにでもあるという感覚だと思います。女性登用の推進と同時に、その人だけを持ち上げるのではなく、それをフォローする職場環境に向けての理解や研修が同時にあって進んでいくのではないかと思います。今の回答の中ではなかったもので、そういった研修などがもしあれば教えていただきたいです。モデル化して市政としてやる方向になればプラン推進の力にもなると思いました。

事務局 ありがとうございます。職場のフォローとして、昨年度から新しく昇格した方を対象に男女関わらず研修を充実していただいています。これまで研修で取り上げていなかったような管理職に必要なスキルの研修や、昇格者同士で話し合い、不安や悩みを共有できるような研修をしていただいていますので、そうした意味でもかなり進んでいるのではないかと感じています。また、これまで議会開会中に小学校や中学校の卒業式があり、管理職になると議会の委員会に出席しないといけないため、仕事を休めず、自分の子どもの卒業式に出席したくてもできないということを皆さんは抱えておられました。議員の皆様にもご協力いただきまして、昨年度から、卒業式の日には議会の委員会を設定しない、もしくは午後からにするなどの配慮がされるようになりましたので、大きな一歩だと感じております。

委 員	資料1 6頁 基本目標2のF 出前講座の部分ですが令和7年度の目標が102となっておりますが、推進員の枠を広げるという予定はあるのでしょうか。
事務局	推進員の方には毎月集まっていたき、出前講座ではきめ細やかな講座を各種やっていたき感謝しております。定数については、たくさんの応募があれば検討もするのですが、現時点では今の人数でお願いしたいと思っております。
委 員	資料3 質問1 40%とありますが、50%になるのは容易いのではないかと考えています。男性と女性の民生委員がペアでないと本来の民生委員の仕事ができません。女性は男性の民生委員が単独で来た時、不安を感じる方もあり、逆に女性の民生委員は一人で男性の家に行くことを躊躇される場合もあると聞いています。そうすると本来の仕事ができなくなってしまう。もっと強力に社会福祉課が自治会に男女1名ずつと指定して出してもらえば、本来の民生委員の仕事ができますし、男女共同の近道だと思います。
委 員	質問1について、今の委員のコメントで1名ずつ出して欲しいと伝えたらとのことですが、自治会からは1名だけという仕組みですので、どうすればいいのかと。民生委員は自治会からの推薦ですが、なり手がなく、自治会長自らが犠牲になっているという実情がありますので、もっと調べた方がいいと思います。本来の民生委員の活動するには男女いた方が良いでしょうが、なり手がなくてやりたくないけどやっているという状況があるのが課題だと思います。嫌でも出さなければならぬから出しているところに、男女比を求めるのは理想論だと思います。推薦してくださいと言うだけで男女共同参画の推進になるのだろうかと思います。一方で、組織の長の職を女性はやりたがりません。一つしかない席に男性になるという風習や価値観があり、そこが、女性が入りづらいところだと思います。まちづくり推進課の回答でも、輪番制で各世帯の役員が割り当てられるとありますが、実態は、名前は夫だが実務は妻が担っていることも往々にしてあります。一席の名前が男性か女性かで判断するのも、数を指標とするから現実とそぐわないと思います。だからこそ、この数値目標はとても難しいと思います。取り組みにくい目標で評価がCなのも気になりました。意見です。
会 長	台湾では女性の自治会長は当たり前です。なり手がいない原因がどこにあるのか気になります。世帯ごとに自治体の役を割り当てるところをどうやって働きかけていくのか。女性にやって欲しいということを、かなり強く言っていけないと難しいと思います。
委 員	卒業式の件、新鮮に聞いていましたが、今までは基本男性は卒業式にでないというのが当たり前だった、もしくは子育てが落ち着いたということなのかなと思います。そんなことでも変えるのが大変なのかなと、議会の卒業式の話は簡単ではないのかと思いました。他にも何か変えるべきことがあれば教えていただきたいです。
事務局	開庁時間短縮は、子どもがいる・いないに関わらず、介護やそれ以外にもいろんな事情がある方にとって、広い年齢層で働き方改革につながるものです。全職員に対して働き方、環境の改善につながることを職員が声を出して進められたらと思っています。
会 長	ありがとうございます。まさに、男女共同参画が進むことで、いろんな課題がわかるということですね。議題(1)について何か他ご意見ご質問よろしいでしょうか。続きまして、議題(2)「その他」について、事務局から説明をお願いします。

議題(2) その他

令和 4 年度から始まりました「ひこねかがやきプランⅢ」は令和 15 年度までの 12 年間の計画となっております。

当初、12 年間の計画期間を前期、中期、後期と 4 年ごとに分け、見直しながら取り組む予定としておりましたが、計画には、社会情勢の変化等により、必要に応じて柔軟に見直しを行うと記載していることから、現時点では、6 年ごとに見なおす方向で考えております。

家庭や地域、働く場それぞれの場での男女共同参画社会の実現のため、目標達成に向け、計画的に効率的に取り組む必要がありますので、各年度において重点取組テーマを設定し、より具体的に取り組んでおります。

今年度は、「企業あて啓発強化（ワークライフバランス・イクボス等）」と、市役所の庁内においては、昨年度に引き続き「女性委員登用」をテーマとし、より重点的に事業を展開していきます。具体的には、昨年度、女性の登用について、（1）女性委員の割合 40%を達成していない審議会等については、40%に達するまでは委員改選時等において、女性委員の人数を従前よりも 1 名以上増員すること。（2）審議会等に女性委員がいない審議会等は、委員改選時等において、女性委員を 1 名以上選任し、女性委員がいない状態の解消を図ること。といった取組を定めましたので、今年度は、女性の登用率の低い審議会等を所管されている所属に、現状や課題をヒアリングさせていただき、対策について一緒に考える機会を持ち、推進していきたいと考えております。

最後に、資料はありませんが、本審議会に先立ち開催しました推進本部員会議について、これまで構成する本部員が部長級職員のためのため、男性ばかりでしたので、昨年度、女性および若手の代表として特別本部員を加えたところです。今年度は、さらに、次長級の女性職員が 3 名おりますので、その 3 名も加えて、5 名を女性とし、会議を開催しました。

その会議の中で、市の人事部門としては、30 代の職員女性の職員が多く、今後組織としては女性の登用を図っていかないといけないという課題があるため、できるだけ登用に努める、とのことでした。

その特別本部員の意見として、

以前、男女共同参画に関わっていたころと比べ、男性の育児休業取得率が伸びたことは、感慨深いものがある。当時は男性の育児休業なんて考えられないという反応であったが、今は子どもが生まれたので、育休取ります、という話が聞けるようになり、当たり前の空気感が出ていると感じている。男性育休取得者が増えることは、職場の中で、女性にとっても理解されやすくなるので良いと思うが、男性の取得期間が短いので、女性と同じくらい長く取りたい人もいるとは思いますが、自分の仕事を誰かがすることになることに気を遣っている人もいると思われる。管理職の立場としては、課に育休を取る人が 1 人 2 人はいるのが前提としてマネ

	ジメントすることが必要だと感じている、という意見がありました。事務局からは、以上です。
会 長	ありがとうございます。只今の説明につきまして、ご質問、ご意見がありましたらお願いします。 (意見・質問なし)
3. 閉会	
会 長	それでは、以上をもちまして、令和 6 年度第 1 回男女共同参画審議会を終了いたします。お疲れ様でした。