

令和 6 年度 彦根市男女共同参画審議会（第 2 回）議事録

日時 令和 7 年 2 月 14 日（金）14 時 00 分～14 時 45 分

場所 彦根市役所 5 階 5-1 会議室

出席者：審議会委員（横田祥子、富川拓、森將豪、荒尾縁、今村嘉浩、岡田保子、塚田真司、西川由美、沼波洋子、藤田晶子、水口栄寿、北村利恵、吉田祐子） ※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（藤本）

1. 開会

事務局 ただ今より「令和 6 年度 第 2 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。

- ・副市長あいさつ
- ・審議会会長あいさつ

2. 議題（1）令和 6 年度 彦根市役所の取組について

事務局 資料 1-1 をご覧ください。こちらは男女共同参画、女性活躍の推進に関する今年度の主な取組です。

まず、1 点目、審議会等女性委員登用 ヒアリング調査についてです。

令和 6 年 11 月に、令和 5 年度末時点で、女性委員の登用率が 40%以下の所属 26 所属に対して、令和 6 年度の現状および「審議会等委員への女性の登用推進の取組内容」の進捗状況について、ヒアリングシートによる調査を実施しました。その結果、記載のとおり、女性の割合が 40%以上となった審議会が 3 つ、女性の割合は 40%未満だが、女性委員を 1 名以上増やした審議会が 4 つ、女性の割合は 40%未満であり、女性委員も増えていない審議会が 15、委員の改選や変更がなかった審議会が 13 となりました。女性委員が 40%未満であり、増えていない所属や改選がなかった所属については、次回の改選時に取組を進めていただくよう、市役所の本部員会議で、副市長の方からもご指示いただきました。

続いて、2 点目、ワーキングメンバー研修についてです。

令和 6 年 10 月 21 日に「ジェンダー視点で表現を考える」をテーマに研修を実施しました。参加者は、各所属から選出された 59 人で、男女が半々になるようにクォータ制により選出いただいています。研修概要は記載のとおりです。私たち市職員は、各所属で取り組んでいる事業を市民に広報したりすることだけでなく、職場内で交わす職員同士の会話などにおいても、お互いが不快な思いをしないように常に心がけていくことが必要であり、アンコンシャス・バイアスについては、日ごろから機会あるごとに意識することが重要です。そのため今年度のテーマとして実施しました。

研修参加者からは、「何気なく見ていたテレビ等の広告の中にも、ジェンダー規範をもとに先入観や固定観念で決めつけられていたことを今回の研修で気づかされた。」「ジェンダーバイアスは意識しないと気が付かない」とおっしゃっていたが、その通りだと思った。」「いろいろ

ろな職員が働いている組織なので、自分の当たり前と他人の当たり前は違う、ということを再認識するきっかけとなった。風通しのよい職場になるように、取り組んでいきたい。」といった声があり、研修内容については、各所属で伝達しております。

続いて、3点目、女性人材バンクの活用周知についてです。

今年度の女性人材バンクの活用周知です。男女の視点を適切に施策等に反映するため、女性割合が少ない審議会等へ女性の登用の拡大をお願いしているところであり、人材確保の手段として女性人材バンクの活用を紹介しています。

今年度の登録者数は16人で、活用状況は、現時点で5件の申請があり、そのうち2件の登用がありました。

ちなみに昨年度は2件の申請で2件の登用でした。

4点目は啓発誌「ひこねかがやきプランⅢ通信」についてです。

今年度も第5号「ワークライフバランス」を11月に発行しました。「ひこねかがやきプランⅢ」の周知や男女共同参画を職員一人一人が身近な問題として認識し、各業務に「男女共同参画の視点」を反映させるためのきっかけとしていただくため、職員向けに発行しているもので、市民の皆様にも彦根市の取組を知っていただき、家庭や地域、職場などそれぞれの場での男女共同参画の取組の参考となるよう、ホームページでも公開しております。本日の資料に参考に添付させていただいております。

続いて、5点目パネル展示についてです。記載のとおり、6月に男女共同参画週間があり、今年度は場所の都合でその前の時期となりましたが、広く市民の皆様にも男女共同参画について知っていただき、考えていただく機会とするため、市役所1階ロビーにて、パネル展を実施しました。また、11月の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）推進月間に合わせても、パネル展を実施しました。これまでの審議会でも委員から「本庁や市の施設等を利用して啓発して欲しい」とのお声もあり、年2回程度、パネル展示を実施しています。

続きまして裏面になります。6点目の働き方・業務改革推進課で実施されている副市長ヒアリングについてです。今年度も職員を取り巻く労務環境や働き方について、現状や課題を把握するために実施されました。

今年度の対象者は記載のとおり4区分あり、昇格や育児休業からの復帰など、立場や環境が変わった職員に対して、11月に計9回実施されました。

女性職員が参加される回については、当室の職員も同席させていただき、管理職登用への課題や育児と仕事の両立で困っていることなど、共有させていただきました。

ヒアリングで出た意見から、働きやすい職場環境に向けて、可能なところから取り組んでいく、と働き方・業務改革推進課からは聞いております。

7点目は開庁時間短縮の実施です。ご承知いただいている方もいらっしゃるかと思います

	が、昨年 10 月から、記載の対象施設において、開庁時間を朝と夕方の 30 分ずつ、合計 1 時間短縮しております。 ひこねかがやきプランⅢの中に「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」も掲げており、この開庁時間の短縮により、対象施設に勤務するすべての職員の職場環境が改善された取組となっています。 働き方・業務改革推進課からは、導入の効果や課題等について、引き続き検討していくと聞いております。 以上、主な取組の説明になります。
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	1 点目は、審議会等女性委員登用 ヒアリング調査ですが、③女性の割合が 40%未満であり、女性委員も増えていない審議会が 15 あるということですが、原因は把握されていますか。把握した上で次回からは増やすよう努力してくださいということなのか、教えてください。 2 点目は、ワーキングメンバー研修の参加者の中に、審議会の関係所属への声掛けはありますか、関連性があれば教えてください。 3 点目は、啓発誌のひこねかがやきプランⅢ通信ですが、配布方法は紙配布ですか。また、年 1 回だけなのか、お聞かせいただきたいです。
事務局	ご質問 1 点目につきましては、審議会はそれぞれの設置目的があり、専門分野の関係団体から出席いただいているのですが、その団体のそもそもの男女比の課題があります。どの所属もできる限り増やすよう務めておりますが、関係団体のご意向もあり、どうしても難しいところがあるというのが現状です。 2 点目のご質問の研修参加者と審議会の所属との関係ですが、このワーキングメンバー研修は全ての所属から 1 名参加しています。審議会の女性委員の登用につきましては、審議会をもっている所属だけが対象になりますので、逆に審議会をもっている所属については必ずワーキングメンバー研修には参加しているということになります。 3 点目の啓発誌につきましては、職員には庁内ネットワークを通じて PDF で見ていただいています。作成は年に 1 回もしくは 2 回で、始めて 3 年目になるのですが、今回 5 回目を 11 月に発行しました。毎回テーマを変えて、HP にも全て掲載しております。
委 員	7 点目の開庁時間の短縮についてですが、市民の方からの苦情や、プラスの面など、検証はされていますか。
事務局	開庁時間短縮の実施から 3 か月が経過した時点で、担当課が 1 階の窓口で市民アンケート調査を実施しました。「支障があった」というお声もありましたが、「不便になったけれども一定理解ができる」、「良かったと思います」等、世の中の社会的な流れとして、概ねご理解いただいております、93%の方が反対のご意見ではないと聞いております。また、職員については、今まで現金を扱う所属は朝早く来て金庫を取りに行き、8 時半の始業とともに窓口を開けられるよう用意をします。定時になっても、17 時 15 分に市民の方が番号札を引かれると、そこからお手続きで 1 時間かかることがございました。今でも 17 時 15 分に終わっている訳ではないのですが、職員からは非常に負担が減ったという意見があります。また、その短縮した

	30 分の間に、課内での打ち合わせに充てることもでき、働きやすくなったと窓口部門の職員からは聞いております。ただ、始めるにあたり、周知には力を入れたのですが、市民の方も頻繁に市役所をご利用されるわけではないため、たまたま来たら窓口が開いていないということもありましたので、引き続き、周知は必要であると思っています。
委 員	資料 1-2 について、全 56 審議会のうち、半分以上の審議会において女性が 40%以上、26 の所属は 40%以下、その 26 所属を対象にされていると思います。0 人のところは、委員に女性がおられないのか、選ばれる団体の中に女性が 0 人ということなのか、いかがでしょうか。
事務局	56 審議会がありますが、26 は所属の数です。一所属で複数の審議会を持っている場合もあり、40%を超えていない審議会は 36 ございますので、半分以上が 40%以下という状況です。女性が 0 人の審議会につきましては、例えば弁護士の方に委員になっていただく場合、弁護士の中でも行政に特化した方という対象が限られている中で、更に女性を、となりますと、どこの市町も女性にも入ってもらいたいので特定の方にお声がけが集まり、来ていただけないという状況があるようです。専門分野など男性の方が多い職種については確保が難しいというところが 0 人となっておりますが、何とかしようと頑張ってもらっている状況です。
委 員	6 番目の副市長ヒアリングのヒアリング方法について質問です。1 点目は、対象者を 4 つに限定している理由がありますか。2 点目は、「これまでの経験から、今後、後輩のために改善したほうがいいと思うこと」を聞かれたようですが、後輩の方でもすでに気づいている方は大勢いらっしゃると思いますので、下からの声を吸い上げる、しかも匿名で困りごとを伝えられるような仕組みはございますか。その 2 点をお聞きしたいです。
事務局	1 点目の 4 つの区分に分けて限定している理由につきまして、副市長ヒアリングをはじめて 3 年目になりますが、初年度については係長級以上の女性職員とターゲットを絞って始めました。一定、管理職の女性には聞いたので、今回は昇格した女性や、課長級になって 3 年目の男性職員を含めて聞いてみよう、と広がった形になりました。
委 員	私が訪ねているのは、対象を 4 区分に区切った理由です。全職員を対象としない理由は何があるんですか。
事務局	全職員は人数も多く、副市長の日程もとれないので、ヒアリングとしてはこの区分にしております。
委 員	ということは、ヒアリングは 1 対 1 の対面式で時間を設けて実施されているということですか。
事務局	説明が漏れており申し訳ございません。このヒアリングは副市長に対して職員 4~5 名というグループでやっております。
委 員	分かりました。私の想定と違ったことが分かりましたので、調査方法上、対象を 4 区分にしているということですね。では 2 つめの回答をお願いします。
事務局	2 点目の課題等を匿名で吸い上げる機会があるのかということですが、人事課で毎年全職員対象に、システムを使った自己申告書により意見や異動の希望を聞く機会がございます。それ以外には匿名ではございませんが、様々な研修の場などで、お互いこの場限りとして、提案や課題、困りごとなどを共有する機会もございます。あとは随時何かあれば人事課の職員が窓口となって聞いていただいているということもございます。

会 長 ありがとうございます。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。
では、続きまして、議題(2)彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」に係る重点取組の進捗状況について、事務局から説明をお願いします。

議題(2)彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」に係る重点取組の進捗状況について

事務局 資料2をご覧ください。今年度の重点取組「企業あて啓発強化」について、取組状況を説明させていただきます。

まず、1点目の出前講座の開催についてです。

自治会や事業所から依頼があったものに対し、男女共同参画地域推進員の方に出前講座を実施いただいています。事業所を対象としたものについては、令和7年1月末時点で、今年度の実績は21社あり、66人の方に参加いただきました。出前講座は記載の①～⑦のテーマで事業所が希望されるテーマに沿って、実施するもので、地域推進員のみなさんがいろいろと工夫を凝らした講座を実施いただいております。

続いて、2点目、企業向け研修会の開催についてです。

これは、今年度新たな取組で、先ほど説明しました出前講座が10名以上の参加を原則としており、これまで社員が10名未満の事業者については対象外となり、受講いただく機会がありませんでした。そのため、小規模な事業者の方がお一人でも参加いただける集合研修を実施することで、各事業所にその内容を持ち帰っていただき、啓発する機会としたものです。令和6年12月12日に「ワークライフバランスが大事とはいけれど…」と題して、地域推進員のみなさんに実施いただきました。10事業所から10人ご参加いただきました。

「価値観カード」というものを使って、自分がワークライフバランスを取るために大切にしている価値観、また企業や経営者がワークライフバランスを取るために大切にしている価値観についてそれぞれ考え、グループワークで意見交換等を行いました。

参加者からは、「普段バランスなど気にすることなく仕事をしていたが、このように自分の価値観を突き詰めて考えてみると新たな気づきがあり、参加して良かったと感じた。場の進行や方法等も工夫されていて、とても和やかで楽しい時間を共有する事が出来た。」といった感想がありました。

続いて、3 各種制度等の周知・啓発についてです。

記載のとおり今年度3回に分けて、各種制度等について郵送またはメールにて、周知啓発を行いました。また、出前講座の際にも、企業に対して聞き取り等を可能な範囲で実施いただいております、啓発の機会としております。

最後に、4点目は男女共同参画推進事業者表彰です。

この審議会終了後、事業者を選考いただきますが、その表彰を3月26日の午後、市役所特別応接室にて実施する予定です。表彰事業者の取組については、今後、パネル展などの機会を通じ、発信していきます。

	説明は以上です。
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。
委 員	意見ですが、企業向け研修会について、私も推進員として参加しておりました。先ほどの説明のとおり、出前講座が受けられない、従業員数名の企業の方に来ていただきました。参加者には経営者の方もいらっしゃったので、従業員のワークライフバランスやハラスメント、これからの人材についてなど、男女共同参画の視点だけではなく、経営者の方同士でコミュニケーションを取られているのが印象的でしたので、良い機会を設けられたのではないかなと感じました。
会 長	ありがとうございます。地域推進員の方にこちらもお話伺いたいと思っておりました。
委 員	出前講座の開催についてですが、実施事業者数 21 社で、7 つの希望テーマの中でどれが多かったですか。
事務局	⑤の「仕事と家庭生活を考える」というテーマを希望される事業所が一番多かったです。希望されるテーマによって7人の推進員さんの中で予定の合う方に行っていただいております。
委 員	今回重点取組のご紹介をいただきまして気になりましたのは、若年層、特に成人未満の、就業されるまでの方への取組はございますでしょうか。ありましたら、ぜひご紹介いただきたいです。来年度以降、何かございますでしょうか。
事務局	かがやきプランⅢはあらゆる年代を対象にしておりますが、重点を置く分野について、計画期間 12 年の間に、全てを対応できるように考えております。現段階では、令和 12 年度に「教育の現場での男女共同参画の啓発強化」を重点取組としておりますが、毎年必ず全ての分野で取り組んでおりますので、学校や保育の場などでも毎年取組はしていただいております。
委 員	男女共同参画センター「ウィズ」が作成した男女共同参画かるたがあるのですが、推進員の連絡会議でも、せっかくのツールを、小学校や幼稚園の方面にも使ってもらえれば、という声はでています。
副会長	子どもたちから新社会人、若手の社員に向けて実態把握が必要かと思いました。子どもたちの意見をどうやって把握するのが大事だと思います。 また、出前講座をする事業所に、7 つのテーマの中から何を選ばれたのか、何故選ばれたのか、それ自体が事業所の方が抱えている課題意識につながっていると思うので、それを聞くことでこちらとしては実態把握にもなりますし、調査をせずに情報を得られるのではないかと思います。
会 長	若年層への取組は、学校での副読本の配布が中心かと思います。また、若い方の実態把握で、何を指して聞くのかを整理して、ジェンダー平等を子どもたちがどんな風に理解しているのかを把握することも大事かと思います。
事務局	もしよろしければ委員の中に校長先生と園長先生がいらっしゃるの、何かアドバイスいただけると事務局としてありがたいです。
委 員	小学校では、5 年生ぐらいで副読本を使って学習をしています。私の学校も毎月 1 回人権の日がありますが、その中の一つのテーマとして最近はジェンダーを取り上げるというのはあ

委員	ります。
委員	未就学の子どもたちですので、男女という以前に人権保育という視点で、日々現場でいろんなことを伝えています。伝える保育者のジェンダーに対する意識がとても大事だと思います。保育園では、最近、プールの着替えでも男の子と女の子は分かれて、大人がされて嫌なことは、子どもにもしないようにしています。性教育的なこと、子どもたちにお互いを大切にするという視点で保育をしていくことがジェンダー平等につながっていくのかなと、今お話を聞いて感じました。職員に対してはもっと研修が必要だと感じました。
会長	前回審議会でも触れましたが、若年層に対して、性教育はすごく大事で、恐らく若い人達にとって切実なことだけれども学校ではなかなか教えきれないということがあるのかなと思います。今後、若者の実態把握をする場合、どこを重点的にやるのかというところをまた検討いただければと思います。 他にご意見などはございませんでしょうか。そうしましたら、議題はここまでとし、続きまして「その他」について事務局から説明をお願いします。

3. その他

事務局	お手元にチラシをお配りさせていただいております。 3月20日（木・祝日）にひこね市文化プラザメッセホールで「彦根市男女共同参画フォーラム」が開催されます。このフォーラムは、市がウィズの指定管理者へ委託している事業で、ウィズにおいて実行委員会を立ち上げ、開催されるものです。 今回は、コメディ演劇「婿殿はつらいよ」を上演され、そのあとトークセッションをされます。 お時間がありましたら、皆様、ご家族様お知り合いの方などお誘い合わせのうえ、ぜひご参加いただきますようご案内申し上げます。
-----	---

4. 閉会

それでは、以上をもちまして、令和6年度第2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。