

令和 8 年度 彦根市男女共同参画審議会（第 1 回）会議概要

日時 令和 8 年 7 月 31 日（金）10 時 00 分～11 時 40 分

場所 彦根市役所 5 階 第 2 委員会室

1. 開会

- ・副市長挨拶
- ・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

➤資料 1 に基づき、事務局から説明

➤意見等

【ひこねかがやきプランⅢの指標・アンケート調査について】

（委員）

- ・基本目標 1 および基本目標 2 の一部指標について、市民意識調査を毎年実施していない理由や背景、また調査を実施する際のデータ収集方法はどのようなものなのか。

→（事務局）

- ・市民意識調査はプラン策定時に、市内在住 18 歳以上の男女 1,000 人を対象として郵送で実施した。
- ・毎年の実施は費用面から困難であり、中間見直しを予定している令和 9 年度頃を目安に、LINE アンケート等も活用した調査方法を検討している。

【社会教育における男女共同参画の推進について】

（委員）

- ・社会教育指導員との連携状況や、社会教育における男女共同参画の重要性はどの程度認識されているか。
- ・女性等への暴力に対する相談に関する啓発カードについて、市役所だけでなく商業施設など多くの施設に設置してほしい。

→（事務局）

- ・社会教育指導員は公民館間の講座内容等について相談や情報共有を行っている。男女共同参画センターで公民館を借りて講座等を開催する際などを通じて男女共同参画の啓発を進めていきたい。
- ・啓発カードは市役所や支所等のトイレ個室に設置しており、今後も設置場所の拡大に努める。

【学校における保護者への啓発について】

（委員）

- ・学校では保護者に対する直接的な講座等を実施していないのか。

→（事務局）

- ・PTAによる研修会等は各PTAに委ねられているが、学校では子どもたちの学びの様子を家庭へ発信することが、家庭における固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発につながると考えている。

【男女共同参画広報誌「かけはし」について】

（委員）

- ・今年度以降はどのような形で発行されるのか。また、「かけはし」はデジタル版でも閲覧できるのか。

→（事務局）

- ・今年度以降は「広報ひこね」の特集記事として掲載を予定している。また、「かけはし」については、デジタル版を市ホームページに掲載している。

【スマートフォン利用について】

（委員）

- ・家庭だけの指導には限界があるため、学校や地域における指導体制を充実してほしい。

【リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する情報提供について】

（会長）

- ・市ホームページで必要な情報が見つげにくかったので、緊急避妊薬を取り扱う薬局の情報を「健康・医療・福祉」のページに掲載してほしいと意見を出したら、すぐに対応いただいた。

【女性管理職登用について】

（事務局）

- ・各委員の所属先で、女性活躍や女性管理職登用に向けて実施されている取組事例があれば、教えていただきたい。

→（各委員）

- ・管理職への登用は能力や人事考課に基づいており、男女による差はないが、管理職になると責任や業務負担が大きくなり、仕事と家庭生活の両立への不安から、女性職員が資格取得や登用試験の受験を控える傾向がある。
- ・管理職への心理的なハードルを下げるため、一般職と管理職の中間的な役割である「一般職係長」制度を導入し、段階的に管理職業務を経験できる仕組みとしている。制度を利用した職員からは、想像していたほどプレッシャーを感じなかったという声もあり、管理職への一歩を踏み出しやすくなっている。この制度は他団体の取組も

参考に導入したものであり、近年は女性職員が管理職登用試験を受験していない状況を踏まえ、女性が管理職を目指しやすい環境づくりにつなげたい。

- ・依然として、大規模支店の管理職や対外的な対応は男性が担うという意識や、「男性は遅くまで働ける」「女性は家庭を優先する」といった固定的な考え方が組織に残っている。また、管理職になると家庭事情への配慮が少なくなることも、若手職員が管理職を敬遠する要因になっていると思う。
- ・関係者の意識も少しずつ変わってきており、女性管理職の母数を増やすとともに、新たな制度が職員だけでなく地域にも浸透していくことが望ましい。

【ワーク・ライフ・バランスの推進について】

(事務局)

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進や、性別にかかわらず働きやすい職場づくりのため、各団体ではどのような取組を行っているのか。

→ (委員)

- ・学校では女性管理職の割合は高くなっているものの、管理職は長時間勤務になりやすく、「家庭のことは女性が担う」という意識も依然として残っている。働き方改革を進めながら、休暇制度の活用や教職員一人ひとりの家庭事情に配慮した勤務体制づくりに取り組んでいるが、教職員は「ここまでやらなければならない」という責任感が強く、学校は時間外でも対応してくれるという社会的な期待もあるため、働き方改革は容易ではない。
- ・父親の育児休業取得は増えている一方で、子どもの病気など急な対応では母親が職場に気兼ねしながら迎えに行く場面が多く、育児は母親が担うという意識や職場の雰囲気は依然として残っているように感じている。育児休業だけでなく、急な家庭事情にも職場全体で支え合える環境づくりが必要だと思う。
- ・金融機関では、部下とのコミュニケーションを重視しており、支店長級と職員が半年ごと、中間管理職と若手職員が3か月ごとに仕事・キャリア・家庭について話し合う機会を設け、一人ひとりの家庭事情を踏まえた休暇取得や働き方につなげている。相互理解を深めることがいちばん大切だと考えている。
- ・私の所属する組織では、人事部長が全員女性で、課長級も女性が増えている。管理職手前のリーダー職を公募制とすることで女性登用が非常に進んだ。一方で、男性・女性に関わらず、若手職員の中に昇進を望まない層が増えているのも事実。職場環境としては、朝早い会議や夕方以降の会議を行わないことを徹底している。また、1on1 ミーティングや匿名で意見を伝えられる仕組み、従業員意識調査などを活用し、多様な価値観を尊重しながら、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

3. 議題 (2)

➤資料2に基づき、事務局から「その他」について説明

➤意見等

【相談事業について】

(委員)

- ・臨床心理士による「こころの悩み相談」は事前予約制か。また、青少年の世代が相談したいと思った時に利用しやすい相談体制になっているのか。

→(事務局)

- ・「こころの悩み相談」や「女性のチャレンジ相談」は事前予約制で実施している。また、センターの開館時間中は職員による総合相談も受け付けており、県や全国の相談窓口、24時間対応やLINE相談など、内容に応じた相談機関へつなぐ役割も担っている。

【男女共同参画推進事業補助金と推進事業者表彰について】

(委員)

- ・男女共同参画推進事業補助金の対象となる団体と、推進事業者表彰の対象となる事業者はどのように異なるのか。また、補助金を活用した団体が表彰の対象となることはあるのか。

→(事務局)

- ・推進事業者表彰は、女性活躍や仕事と家庭の両立支援などに継続的に取り組む企業や団体等を対象としている。一方、男女共同参画推進事業補助金は、自主的な活動を行う市民グループや非営利団体等への活動支援を目的としており、対象となる規模や趣旨が異なる。
- ・学校法人も表彰の対象となるため、積極的な推薦をお願いしたい。

【男女共同参画センターの相談機能と今後の役割について】

(委員)

- ・男女共同参画センター「ウィズ」が担っていた相談につながる前段階での見守りや、気になる人を把握する役割は重要であり、公民館や子育て支援センターなどとの連携を強化し、必要に応じてセンターにつなげられる体制が必要だと思う。
- ・女性のチャレンジ相談については、相談やセミナー受講後にマルシェなど実践へつなげる「出口」が重要であり、施設がなくなった今後も、チャレンジできる機会や活躍の場を確保してほしい。
- ・「ウィズで集う会」は今後も市民団体として活動を継続していく予定であり、拠点はなくなるが、これまでの活動を継続するとともに、今後も審議会に参画したい。

【プランの見直しおよび補助金のスケジュールについて】

(会長)

- ・プランの中間見直しはいつ頃予定しているのか。また、男女共同参画推進事業補助金の募集スケジュールはどのようになっているのか。

→（事務局）

- ・プランについては、「ウィズ」の廃止や社会情勢の変化、目標指標の達成状況などを踏まえ、計画期間の中間となる令和9年度頃を目安に見直しを行うかどうか、次回の審議会で意見を伺いたいと考えている。
- ・補助金は4月から募集を開始しており、今年度は予算上6件を上限としているため、活用を希望する団体には早めの相談や申請をお願いしたい。