

令和元年度 彦根市男女共同参画審議会（第3回） 議事録

日時 令和2年1月30日（木）

10時～12時

場所 彦根駅西口仮庁舎 4D 会議室

出席者：審議会委員（上田美佳、四方清文、富川拓、成宮恵津子、西川陽介、東幸子、森将豪、山本かおる、横田祥子、吉田誠）※50音順敬称略

事務局 市長、副市長、企画振興部長（犬井義夫）、企画振興部次長（牛澤淳）、企画課長兼女性活躍推進室長（前川昌敏）、企画課女性活躍推進室（加藤真美、奥村圭博）

1 開会

事務局：ただいまから、令和元年度第3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、ご出席をいただきましてありがとうございます。

会議の成立については、男女共同参画審議会運営規則第3条第2項で、「会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。」と定められております。本日は委員15人中、10人の委員の皆様のご出席をいただいております。当会議は成立していることをご報告いたします。

なお、林委員、大下委員、安達委員、小堀委員、高井委員から、本日所用のためご欠席とご報告いただいております。

2 市長あいさつ

3 諮問

市長より会長へ新たな男女共同参画計画の策定について諮問

4 会長あいさつ

5 諮問理由について

会長：市長より「男女共同参画計画の見直しについて」、諮問を受けましたが、諮問理由について事務局から説明をお願いいたします。

事務局：「男女共同参画を推進する彦根市条例」第10条第5項「市長は、社会の情勢の変化等に対応するため、必要に応じて男女共同参画計画の見直しを図るものとする。」に基づき、市長より諮問がありました。

本市では、平成7年（1995年）に、女性施策を総合的、計画的に進めるための指針として、「彦根市男女共生プラン」を策定し、市民と行政が一体となった取組を進めてきました。平成13年（2001年）には、男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプラン」を策定するとともに、平成14年（2002年）には、県内市町村に先駆けて「男女共同参画を推進する彦根市条例」を施行しました。その後、社会情勢の変化に対応するため、平成19年（2007年）3月に同計画の改訂を行い、さらに、平成23年（2011年）3月には、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の必要性や性暴力の顕在化などの新たな課題に対応するため、新たに10年計画として「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」を策定しました。

また、上記プランの中間年である平成29年（2017年）には、プランのフォローアップを行うとともに、男女共同参画に関する意識調査を実施し、市民意識の実態とニーズの把握を経て、性的マイノリティや女性の貧困、女性が活躍できる環境の整備など、新たな課題に対応した改定を行い、「性別にかかわらず 多様な生き方が認められ 一人ひとりが輝いて生きられるまち ひこね」の早期実現を目指して取り組んでいるところです。

しかしながら、本市を取り巻く社会情勢は激しく変化しており、新たな対応が求められる状況となっています。このため、条例に定める男女共同参画の推進についての基本理念に基づき、社会経済情勢の変化等による新たな課題や動きに的確に対応し、より多面的に、柔軟性、実効性のある男女共同参画のまちづくりを進めるため、新たな彦根市男女共同参画計画を策定したいと考え、審議会の意見を求めるものです。

会 長：次に、「諮問から答申までのスケジュール」について、事務局から説明をお願いします。

事務局：今年度実施しました市民意識調査の分析結果、担当所属へのヒアリング結果、審議会でいただいた意見を踏まえ、本プランの素案を作成し、5月開催予定の審議会でお示ししたいと考えております。なお、計画策定支援に係る委託業者につきましては、現在、募集しておりまして、プロポーザルにて選定、3月中に契約を締結し、5月の審議会では、この委託業者から素案の提案を予定しています。

令和2年4月以降、年間4回ほど審議会の開催を予定しておりまして、その中で計画の骨子、体系を固め、必要に応じ、分科会または各所属へのヒアリングを通し、成果指標を確定したいと考えております。また、9月末をもって審議会委員の皆さまの任期が満了となることから、10月には再任または新規の委員様への委員委嘱式を予定しております。

令和2年度中にできた素案について、令和3年4月の市長選を経て、6月に

修正し、9月に審議会から新市長へ答申をお願いしたいと考えております。その後、11月頃にパブリックコメントを行い、その結果により、素案を修正し、2月頃に審議会に諮って、新計画を完成させたいと考えています。

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：計画策定に向けたスケジュール予定表はいただけますか。

事務局：新年度になりましたら審議会の年間スケジュールの詳細をお示しいたします。

委員：委託業者を確定とおっしゃいましたが、どの部分の業務の委託でしょうか。

事務局：計画策定に関わる業務の支援をしていただきます。また、今年度実施した市民意識調査の結果を事業施策に反映し、国や県の施策や方向性を比較しながら計画策定に関わる業務についても支援していただきます。

委員：この計画がスタートしたのが平成7年(1995年)ということですが、その年には阪神淡路大震災がありました。その時代にすでに計画がスタートしていたということはその時の市長の意向は反映できているのでしょうか。政策として打ち出されたのですか。

事務局：トップダウンというより国や県の意向を反映したものだったと思います。このような計画を策定するには国が県を通じて指針や通達を出します。そこから彦根市でも県と一緒に連携して策定を行ったと思います。

委員：国の法律ができたのは平成11年(1999年)です。

委員：それよりも先駆けて策定しているのでその動機が気になり、質問させていただきました。

6 議題

(1) 男女共同参画社会づくりのためのアンケート結果について

事務局：市民意識調査の結果についてご説明させていただきます。

調査は、18歳以上の方を無作為に抽出し、1,000人を対象とし、昨年11月11日から11月22日まで実施し、途中で督促も出しております。回収率は360件で36.0%でした。40%弱を見込んでおりましたが、目標値には到達しませんでした。アンケートの集計・分析結果に有効な件数であると委託業者から確認しております。

問1「性別」についての回答者の割合は、女性が55.3%、男性が44.7%、その他・回答しない・無回答は0%でしたので、これ以降説明させていただく項目につきましては男性・女性のみのお答えということになります。

問2「年齢」についての回答は、50歳代が一番多く回答いただきました。

問3「結婚されているかどうか」については、「結婚している」の回答が前回調査より10ポイント減り、「離別・死別」の回答が12.6ポイント増えております。

問3-1「今後結婚したいかどうか」については、今回調査より追加した選択肢「結婚する必要がある、必要を感じない」が最も多く28.7%となっております。「結婚したい(するつもりだ)」は、今回調査より追加した「結婚したいができない(と思う)」を合わせても29.6ポイントとなり、前回調査より36.2ポイント減り、「結婚したくない」は9.1ポイント増加しております。

問3-2「結婚していない理由」については、「金銭的な余裕がなく、人生設計が描けないため」は前回調査より25.3ポイント減っていますが、「出会いやきっかけがなかったため」は10.6ポイント増えています。追加した選択肢では、「人と一緒に生活することに不安があるため」が16.7%となっております。「その他」が前回調査より11.6ポイント減っていることから、追加した選択肢が一定の受け皿となっているのではないかと考えられます。

問3-3「結婚したくない理由」については、「仕事がしにくくなるから」は前回調査より21.8ポイント減り、「家事・育児の負担が多くなるから」は13.5ポイント増えています。追加した選択肢では、「必要性を感じないから」が61.5%と回答割合が最も高くなっています。ここでも「その他」が前回調査より29.5ポイント減っていることから、追加した選択肢が一定の受け皿となっていると考えられます。

問4「同居の家族構成」については、「単身世帯(ひとり暮らし)」が前回調査より11.9ポイント増えています。

問6「家事・育児・介護を男女で分担」については、「賛成」が6割を超えており、前回調査と比べて若干増えています。

問7「子どもの育て方で特に必要だと思うもの」では、男の子の場合と女の子の場合でそれぞれ分けて質問しております。男の子の場合は、経年変化はあまり見られませんでした。女の子の場合では、変化が見られました。性別を尋ねない場合と比べると男の子では「決断力」や「たくましさ」が高く、女の子では「あいきょう」や「素直さ」が高くなっています。前回調査より「約束を守ること」が6.9ポイント、「自立心」が5.3ポイント、それぞれ増えています。

問8「現在働いているかどうか(出産・育児・介護休暇中含む)」については、「正規で働いている」が46.7%、「非正規で働いている」が20.0%、「働いていない」が29.7%となっております。

問 8-2 「(働いている方) ワーク・ライフ・バランスについての満足度については、「満足している」が前回調査より 6.9 ポイント減っています。

問 8-3 「(働いていない方) 現在の状況」については、今回のアンケート構成にもかかわりますが、前回調査では「その他の無職」に含まれていましたが、追加した選択肢「年金生活」が 64.5%と高くなっています。

問 11 「女性が仕事を続けていくために必要なこと」については、前回調査より「男性が育児や介護の休業を利用しやすい環境にすること」が 6.2 ポイント増え、「保育サービスや介護サービスの利用の自己負担額を引き下げる」が 6.1 ポイント減っています。

問 12 「管理職の女性が少ない理由」については、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が 55.3%と最も高くなっており、前回調査より 24.6 ポイント増加しております。

問 14 「家庭での家事・育児・地域での活動」について尋ねる質問では、「分担①生活費をかせぐ」については、「主に夫」が 8.8 ポイント減り、「夫と妻の共同で」が 6.4 ポイント、「主に妻」が 1.9 ポイント増えております。

問 15 「家庭内における男性・女性の関わり方」について尋ねる質問では「関わり方①生活費をかせぐ」については、『分担』では「主に夫」が 5 割となっていますが、『関わり方』では「夫と妻の共同で」が 6 割となっています。「主に夫」が 9.3 ポイント減り、「夫と妻の共同で」が 7.6 ポイント増えています。

問 14 「分担②日々の家計の管理」では、「主に妻」が 6 割、問 15 「関わり方②日々の家計の管理」では、「主に妻」・「夫と妻の共同で」が 4 割になっています。

問 14 「分担③掃除」では、「主に妻」が 7 割弱となっていますが、問 15 「関わり方③掃除」では、「夫と妻の共同で」が 7 割となっています。

問 14 「分担④食事のしたく」では、「主に妻」が 8 割弱、問 15 「関わり方④食事のしたく」では、「夫と妻の共同で」が 5 割、「主に妻」が 4 割弱となっています。

問 14 「分担⑤食事の後かたづけ、食器洗い」では、「主に妻」が 6 割弱となっていますが、問 15 「関わり方⑤食事の後かたづけ、食器洗い」では、「夫と妻の共同で」が 7 割強となっています。

問 14 「分担⑥洗濯」では、「主に妻」が 7 割強となっていますが、問 15 「関わり方⑥洗濯」では、「夫と妻の共同で」が 5 割強、「主に妻」が 3 割強となっています。

問 14 「分担⑦買い物」では、「主に妻」が 6 割、「夫と妻の共同で」が 3 割弱となっていますが、問 15 「関わり方⑦買い物」では、「夫と妻の共同で」

が7割弱、「主に妻」が2割強となっています。

問14「分担⑧子育てや子どもの世話」では、「主に妻」が4割強となっていますが、問15「関わり方⑧子育てや子どもの世話」では、「夫と妻の共同で」が7割強となっています。

問14「分担⑨保育園や幼稚園、学校での行事への参加」では、「主に妻」が4割弱となっていますが、問15「関わり方⑨保育園や幼稚園、学校での行事への参加」では、「夫と妻の共同で」が7割強となっております。

問14「分担⑩家族の介護、看病」では、「主に妻」が8.3ポイント減って3割弱、「夫と妻の共同で」が2割弱となっていますが、問15「関わり方⑩家族の介護、看護」では、「夫と妻の共同で」が7割強となっています。

問14「分担⑪家庭での教育や子どもの進路決定」では、「夫と妻の共同で」が39.4ポイントと高くなっています。

問14「分担⑫自治会等の地域活動への参加」では、「主に妻」が前回調査に比べ6.4ポイント減っており、「主に夫」が4割弱、「夫と妻の共同で」が3割弱となっていますが、問15「関わり方⑫自治会等の地域活動への参加」では、「夫と妻の共同で」が7割強となっています。

問17「男性が家事・子育て・介護等に積極的に参加するために必要だと思うこと」については、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が51.3%と最も高くなっており、「社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についての評価を高めること」が11.0ポイント、「男性も育児や介護の休業を取得しやすい環境にすること」が8.4ポイント減っています。

問18・19のセクハラやDVを経験したり、見聞きしたことがあるかという設問については、前回調査に比べ「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が5.0ポイント、「自分自身が身体的・心理的な暴力を受けたことがある」が4.4ポイント増えています。

問21「DVをなくすために必要なこと」については、「家庭・学校・地域における男女平等や人権についての教育を充実させる」が6.9ポイント、「被害者・加害者に対するカウンセリングを行う」が6.6ポイント減っています。

問22「地域に男女不平等だと感じるかどうか」については、「とくに男女不平等はない」が4割となっていますが、その次に高いのは「わからない」の回答を除いて「会長、副会長、会計など役員の役割によって選ばれる性にかたよりのある」となっています。その原因としては、「社会的なしきたりやならわし」が約7割と最も高く、前回調査より増加しています。

問23「新しくやってみたいことや再びやってみたいことがあるかどうか」については、「特になし」を除くと「大学や専門学校などでの勉強」が最も

高く 18.1%となっています。前回調査と比べると「まちづくりや地域振興の取組」が 7.9 ポイント、「ボランティア活動」が 5.4 ポイント減っています。

問 23-1「やってみたいことを実現するために必要な支援」については、「体験機会の提供」は 5.8 ポイント減少し、「助成金など資金的支援の情報」は 5.1 ポイント増加しています。

問 24「男女の地位は平等になっているか」について、「①家庭生活」では、「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」が 43.9%と高くなっています。「②地域活動の場」では、「平等」34.4%と最も高く、次いで「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」が 30.8%となっています。「③学校教育の場」では、「平等」が 51.7%と高くなっています。「④職場」では、「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」が 42.5%と高くなっています。「⑤社会通念・習慣・しきたりなど」では、「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」が 51.4%と高くなっています。「⑥法律や制度の上」は、前回調査との比較はありませんが、「平等」・「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」がそれぞれ 3 割程度となっています。「⑦政治の場」では、「男性の方が非常に優遇されている」・「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」を合わせると半数以上となっています。「⑧社会全体」では、「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」が半数以上を占めています。

問 26「彦根市男女共同参画センター「ウィズ」を知っているかどうか」については、前回調査に比べ「知らない」が 5.1 ポイント減少し、「利用したことはないが知っている」が 4.0 ポイント増加しています。

問 26-1「彦根市男女共同参画センター「ウィズ」に期待する取組」については、「情報収集・情報発信」、「各種相談事業」、「子育てや介護支援」といった回答が 3 割を超えて多くなっています。

問 27「男女共同参画社会をつくるために市がすべきこと」については、「育児・介護休業などの制度の普及」が 43.6%と最も高く、次いで「高齢者や病人の介護サービスなどの充実」が 35.8%と高くなっています。

自由記述については、多種多様なご意見がありました。活動の対象について、「活動の対象範囲が広すぎて何をして良いのかわかりにくいのかもしいないので一度整理して、どうしたら解決できるのかを具体的に示した計画にすればよいのではないかというご意見がありました。アンケートを通して、市の事業への取組みについて大切なご意見をいただいております。また、アンケート結果から感じたことは、男女共同参画を進めていく趣旨・取組がまだ十分に浸透していないのではないかということです。男女共同参画につい

て、認知されていないのではないかというご意見も多数いただきました。その点はとても反省するところであり、次の計画に向けてその周知に力を入れていくことが課題だと感じております。

続いて、企業意識調査の結果について説明させていただきます。アンケート実施日は市民意識調査と同じです。225社に送付し79社から回答があり、回収率は35.1%でした。

問2「従業員に占める正規・非正規割合」については、前回調査より正規従業員が4.2ポイント減り、非正規が4.1ポイント増加し、「従業員に占める性別割合」については、前回調査より女性の割合が9.3ポイント増えています。

問2-2「管理職に占める性別割合」は前回調査より女性の割合が8.8ポイント増えています。

問2-3「女性管理職が少ない理由」については、「女性従業員が少ない、またはいない」が46.2%と最も高く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」が42.3%となっています。

問2-4「女性管理職が30%以上を達成できた理由」については、「必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が多い」が50.0%と最も高く、次いで「男性従業員数が少ない、またはいない」が37.5%となっています。

問3-1「育児・介護休業制度活用の課題」については、「休業期間中の代行要員の確保」が8割弱と最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が半数以上となっています。

問4「休暇制度」については、非正規従業員では、あまり性差が見られませんでした。

問5「ハラスメント防止方針」については、明記なしという事業所が増えていますが、研修等については実施している事業所が増えていきます。

問7「男女が働きやすい職場づくりのための取り組み」については、「募集や採用における男女平等」が57.0%と最も高く、次いで「男女にかかわらず仕事の能力が評価され、仕事上の意思決定に参加できる仕組みづくり」が半数以上となっています。

問10「実施している仕事と家庭の両立支援策」については、「有給休暇の取得を促進している」が68.4%と最も高く、次いで「女性が結婚後も働き続けられるよう配慮している」が58.2%となっています。

問10-1「ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの課題」については、「人手が不足して手が回らない」が45.6%と最も高く、次いで「特になし」を除き、「法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難」が24.1%と

なっています。

問 12「彦根市が力を入れていくべきこと」については、「保育施設や保育サービスの充実」が 59.5%と最も高く、次いで「高齢者や障害者のための施設や介護サービスの充実」が 34.2%となっています。

問 11「独自の取り組みや特色、これから取り組みたいこと」、問 13「男女共同参画社会をつくるために、市に期待すること」は自由回答となっております。問 11については、子育てについては幼少期だけでなく、小学校から高校までは学校行事への参加などについては休暇を取りやすいように配慮している、「キッズセレモニー休暇」の取得や、「親の長寿祝い休暇」など独自の取組をしている会社があります。また、「全社的に女性を活用しています。特に女性技術者については、今まで、男性の影にかくれ、目立ちませんでした。女性ならではの視点という部分では男性より上回っている部分があり、積極的に登用している」と回答した事業所もごございます。

問 13については、市民アンケートでも多くのご意見を頂きましたが、保育施設やサービスの充実、子育てをしながら働きやすい環境・整備づくりなどについてご意見をいただいています。

会 長：ただいま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、ご発言をお願いいたします。

委 員：アンケート対象の数やサンプリングするときのやり方は前回と同じですか。
事務局：前回調査は 1,500 名を対象にしておりましたが今回調査では 1,000 名を対象にしています。外国人向けアンケートについても市の人口比率を反映させて前回の 250 名から 30 名に減らしています。割合としては 3%程度です。

委 員：アンケートは実施にあたって一貫性が必要です。外国人の方を差別するわけではありませんが、どういった質問をするのかによって外国人は分けるべきです。そうでないと出てくる数字をどう判断するかが難しいです。

委 員：市民意識調査の問 1 の性別についてですが、全体調査のときの数字が前回の意識調査の数字と違います。全体の回答者数が 586 で、性別に違和感があると答えたのが 2 名でした。

委 員：長時間労働が当たり前の社会で社会進出していくことがなかなか難しいのと、男性への家事参加を阻んでいる現状があります。アンケートを見ると、家事について本来の望ましい関わり方は夫と妻の共同が理想だが、現実には難しいというのが見えてきます。このあたりは次の計画の参考になると思います。

委 員：企業意識調査の問 3 で休業制度の整備状況と現状について尋ねていますが、介護休業、育児休業があるかないか、その利用があるかないか、あるとしたら男性女性それぞれでどれだけの利用があるかを集計していますが、平均取得日数でわけているのですか。その見方を教えていただきたいです。

事務局：問 3 は男性女性それぞれで休暇をとっているかどうかで回答を分けています。どれだけ長期の休暇を使っているかを示しています。

委員：男女差がないと言っていたのはどこですか。

事務局：7 ページの問 4 の正規職員と非正規職員の休暇制度についてです。非正規職員の各種休暇取得についてはあまり性差が見られないということです。正規職員については、有給休暇だと男性より女性の方が、取得ポイントが高くなっていることに対しての非正規職員の取得の傾向です。

委員：男性の育児休業取得についての平均が 6.23 人で標準偏差が 14.34 というのはかなり低いです。取る人との偏りが出ているので女性とは違った分布になるのだと思います。

委員：企業は無回答が多く、回答率も低いです。実態を答えるとブラック企業だと思われるかもしれないので、回答を控えているということもあるのではないかと思います。市民意識調査の方は自由記述の項目も多くご回答いただいています。調査の項目が多いのではないかと感じました。このあたりをどう変えていくかということも今後の課題だと思います。

事務局：市民意識調査も質問項目数が多いと回答者からご意見をいただいています。前回調査との比較、経年変化を見るためということもありますが、今後、質問項目を精査していくことも課題として受け止めております。また、調査方法としては紙ベースでこれだけの量を郵送するにはコストもかかるので、Web 上での回答も考えなければならないと思っています。企業意識調査については、前回調査の回収率は 155 件で 61%でしたが、これは直接、市職員が企業に回収しに伺ったため高い回収率となりました。今回調査は郵送と督促のみの回収でしたので、差が出ているのだと考えられます。また、企業意識調査は前回調査と比べ質問項目が増えております。

委員：企業意識調査の集計結果が偏っているのではないかと思います。企業意識調査の偏りは業種でどうしても出てしまうと思います。例えば、人手不足分野の運輸業が非常に少ないです。回答した企業はおそらく働き方改革を進めている企業だと思われます。働き方改革が進んでいないからこそ市民意識調査の方でワーク・ライフ・バランスの満足度が下がっているのだと思います。

委員：初めて計画を作るときにこれだけ幅広いアンケートをとるのは良いと思うのですが、平成 7 年から進めているのでいろいろな課題が見えてきていると思います。その前提で取組が進んでいないことと前回調査から改善されたことの整理を事務局でしていただければ課題を確認するためのアンケート項目も減るのではないのでしょうか。アンケートの項目内容を見ると、企業の本部でしかわからないこともあります。私の職場では、アンケートに回答するため、残業しても良いかとの申し出までありました。真剣に答えようとする本部

に聞く必要も出てくるなど時間も手間もかかるため、事務局でどこに課題があるのかを見極め、項目を絞っていただきたいと思います。その方が回答率も上がるでしょうし、より精緻で参考になるアンケートになると思います。また、結果の分析はできていますが、課題の抽出ができていないと思います。事務局の方から浮き彫りになった課題について議論する資料を出していただければ、より建設的だと思います。

事務局：アンケート項目については次回に向けて参考にさせていただきます。また、アンケートの量については回答していただくにあたり大変時間と手間をおかけすることとなりましたので、この結果をうまく計画の中に活かせるように進めていきたいと思います。

会長：彦根市の施策の柱となるものを立てる必要があります。どこが一番の課題であり力を入れるべきところなのかを判断する時期に入ってくると思います。アンケートを実施する際にも力を入れるべきところを分析するためのデータ集めということ意識すればご指摘いただいたことを実現することができるのではないかと思います。また、審議会では、たくさんのデータを追うことで精いっぱいになり、課題を抽出してそれに基づいた議論をするというのが限られた時間では難しいと思います。今回は中間報告ですので、今後の資料としてそれらをまとめた資料をいただくと良いと思います。

委員：課題を見つける必要があります。限られた状況の中で市として取り組めることを示していただきたいと思います。また、男女平等かどうかを問う設問がありました。実際は地域や自治会の役員はほとんど男性です。それでも平等と回答しています。溝掃除などの共同作業はたいてい女性が出ていて役割分担しているから平等と感じているのでしょうか。肝心の自治会の運用方法などを決めるのは圧倒的に男性が多いです。そういった実態を掘り下げていかなければなりません。

事務局：アンケートでは、昔からある慣習や習わしが、地域での活動の妨げとなっているというご意見が見受けられました。男女平等の啓発・解決に向けてなかなか難しい課題となっておりますが、担当部署や委員の皆さまのお力をお借りして解決していきたいと思います。

委員：家庭での家事分担について事細かく聞く必要はないのではないのでしょうか。それよりもアンケート結果から女性の役割が大きいことがはっきりしているので、女性の存在が大きくて強いということが社会的、政治的に反映されていないのが問題だと思います。アンケート項目に社会的・政治的に切り込む質問があった方が良いのではないかと思います。

委員：課題を抽出するのも大事ですが、評価すべきところはきちんと評価していただきたいと思います。私の職場では、女性管理職については、中間管理職は

かなり増えましたが、支店長や役員などはまだまだ改善が必要です。改善されているところも間違いなくあるので事務局で各取組を評価していただきたいと思います。

事務局：市の組織構成もまさにその通りになっております。長い期間で見たときに変化や改善が見られるところが大きくなっていると思います。それを計画策定のタイミングで振り返ることで進んでいるところと進んでいないところの反省点や評価につながって自信になるところもございます。そのあたりを精査していきながら計画に反映させていけたらと思っています。

会長：良い点をもっと伸ばすような改善の仕方もありますし、課題を解決していくというやり方もあると思います。市が柱とするところを整理していく作業の中で評価すべきところは評価していくということが必要です。

委員：アンケートから女性がいろいろなところで活躍していることが分かりましたが、課題としては女性が家事のような無償労働を多く担っていることです。女性の社会進出について次の計画で反映できればよいと思います。地域での奉仕活動についても反映してはどうかと思います。

会長：地域に直接働きかけられるような取組が必要です。

委員：彦根市は高齢者が多いので高齢者の方々が活躍できる場をもっと増やしていくべきです。

委員：彦根管内での有効求職者層は3分の1以上が55歳以上のシニア層です。働く意欲があり健康な方が多いです。毎月高齢者向けの就職ガイダンスを行ないますが、毎回40～50名の方がいらっしゃいます。説明会も実施し就職につながりますが、どうしてもミスマッチが起こってしまい、なかなか続かないことが多いです。企業にもご理解いただき、シニア層の働く場を広げていく必要があります。

(2) 女性活躍推進事業「イクボス・働き方改革セミナー」について

事務局：社会における女性活躍の推進、市内事業所における、働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進への取組のきっかけとすることを目的に、令和元年11月に「イクボス・働き方改革セミナー」を実施しました。

11月7日(木)(14時)開催の第1部では、講師に彦根職業安定所の吉田所長をお招きし、市内事業所の経営者や管理職、労務人事担当を対象に、「イクボス・働き方改革 ～男性の育児休業が職場を変える～」と題し、ご講演いただき、その後、女性活躍、働き方改革に積極的に取り組んでおられる鈴木ヘルスケアサービス株式会社、滋賀中央信用金庫に、実践事例を発表していただきました。参加者は61名で、アンケートを提出された45名のうち、9割以上の方が「大変参考になった」「参考になった」と回答され

ました。

11月30日(土)開催の第2部では、環びわ湖大学・地域コンソーシアムと連携し、環びわ湖大学・地域交流フェスタと同時開催で、講師に滋賀大学経済学部の澤木聖子(さわき しょうこ)先生をお招きし、「誰もが働きやすい職場環境づくりの実践」と題し、ご講演いただいたき、その後、市内の5事業所と学生とで「働き方改革」や「働きやすい環境づくり」「女性活躍」について意見交換をしていただきました。参加者は59名で、アンケートの回収率は約47%ですが、回答されたうち約68%の方が「大変参考になった」「参考になった」と回答されました。初対面の学生同士が、自己紹介や打ち解けるための時間が短かった点が、その後の意見交換への展開に影響したのではないかと思います。

今年度の成果や課題を踏まえ、次年度は企業訪問等により、個々の事業所の抱える課題を聞き取り、実態を把握することから女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け啓発をしていきます。

7 その他「男女共同参画社会づくりのためのアンケート結果について」(職員対象)

事務局：11月11日から22日まで実施しました市民意識調査に合わせ、同内容のアンケートを全職員宛に実施した集計結果の抜粋です。市の基幹システムのアンケート機能を使い、正規職員、臨時職員1310名のうち38.4%、503名から回答がありました。

回答者の性別による割合は、男性が66%、女性が33%、その他・回答しないが1%でした。また、課長級以上に占める女性の割合は10%でしたが、平成31年4月1日付 人事課職員数調べでは、課長級以上の女性職員の割合は、23.5%であり、今回のアンケートでは、病院医療職を除いていること、庁内のシステムのアンケート機能の保育士等の未使用者の回答がないためと思われます。問2女性の年齢構成では、20歳代が27%と最も高く、年代が上がるにつれ比率は減少しています。

アンケートの項目数が多いため、ここからは「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」「女性の働き方についての意識」を中心に報告いたします。「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する満足度」についての質問ですが、男女ともに約4割が「満足している」と回答があり、職責別でみると非管理職は「満足している」の比率が最も高く、管理職は「もっと趣味やプライベートを優先したい」が最も高くなっています。年代別でみると60歳代は6割が「満足している」と回答しています。一方、40歳代は、他の年代に比べ、「満足している」の比率が低くなっています。40歳代、50歳代は「もっと趣味やプライベートを優先した

い」の比率が最も高くなっています。

問9「仕事と生活の調和がとれた多様な暮らしのために、職場の環境や制度として、今後、必要だと思うこと」についての質問ですが、男女ともに「残業や休日出勤がないこと」が最も高くなっています。年代別で見ると、30歳代は「職場の同僚の理解があること」、70歳以上は「仕事にやりがいがあること」の比率が最も高く、その他の年代では、「残業や休日出勤がないこと」が最も高くなっています。

その他の自由記述では、「働き方改革を理由としたサービス残業が無いこと」、「育児・介護など年代によって必要な事柄に対応できる休暇が取れること」など多様な意見がありました。

続いて、問10「女性の働き方について、望ましいと思うもの」についての質問ですが、男性は、結婚し、子どもを持ちながら働きつづける「就業継続型」、女性は、子どもができたなら育児のためにいったん休んで、その後職場に復帰する「育児休業取得型」の比率が最も高くなっています。年代別で見ると20歳代では半数以上が育児休業取得型で最も高く、その他の年代では就業継続型が最も高くなっています。

続いて、問11「女性が仕事を続けていくために必要だと思うこと」についての質問ですが、男女ともに「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力」が最も高くなっています。「男女が共に労働時間を短縮し、日常的に男女が共に家事・育児・介護を分担すること」については、男性より女性の比率が高く、「女性が育児や介護の休業を利用しやすい環境」「男性が育児や介護の休業を利用しやすい環境」「女性も責任ややりがいのある仕事につくこと」については、男性の方が女性より高くなっています。その他（自由回答）では、「各種制度の整備と活用について周囲が理解すること」、「仕事を続けやすい環境づくり」、「男性の意識改革」など、多様な意見がありました。

続いて、問12「管理職につく女性が少ない理由」についての質問ですが、男性は「女性自身が管理職につくことに消極的だから」が最も高く、女性は「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も高くなっています。

職責別では、管理職、非管理職共に「女性自身が管理職につくことに消極的だから」が最も高く、その他では「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も高くなっています。年代別で見ると、20歳代は「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も高く、30歳代～60歳代では「女性自身が管理職につくことに消極的だから」が最も高くなっ

ています。

その他（自由回答）では、「管理職と家事育児を両立するイメージがわからないから消極的にならざるを得ない」、「ロールモデルとなる女性管理職の数が少なく、女性が管理職となることへの肯定的なイメージを持ちづらい」など、さまざまな意見がありました。

続いて、問 23「新しくやってみたい、再びやってみたいこと」についての質問ですが、男女ともに「特にない」が最も高く、年代別でも、20 歳代～60 歳代で「特にない」が最も高くなっています。

また、問 23-1「新しくやってみたい、再びやってみたいことを実現するために、必要な支援が必要」についての質問ですが、「講座や学習機会についての情報提供」「体験機会の提供」は男性より女性の方が高いのに対し、「実際に仕事や活動に取り組んでいる人との出会いの機会」「同じ目標を持っている仲間との出会いの場」では男性の方が高くなっています。年代別でみると 30 歳代の「助成金など資金的支援の情報」に占める割合が他の年代より高くなっています。

最後に、問 28「彦根市の男女共同参画のためのまちづくりについて」の質問に対する自由回答ですが、「子育てをしながら仕事をするのはたいへんなことだと実感しており、もっと職場内の理解があれば、精神的な苦痛も軽減されるのではないかと思う」、「女性をサポートする制度作りや、男性が家事・育児に参加しやすい社会作りが必要」など多種多様な意見がありました。

また、この結果については推進本部員からも意見をいただいております。回収率について、「市民、企業の回収率はこのぐらいかと思うが、職員の回収率としては低すぎるのではないか。職員のさらなる意識向上の取組が必要」、問 10 については、「仕事は継続していきたいという考えが多いということかと思う。やはり育児休暇がとりやすいことや、子育て支援制度の充実などの環境づくりが重要である」、問 12 については、自由意見にある「管理職そのものに魅力がないから」「そもそも管理職になることに魅力がないから」という意見は今後の組織活性化において非常に問題である、「管理職は自身の優秀な後継者を育成することを意識し、日頃、辛い面だけではなく、管理職の魅力をもっと発信していかなくてはならないと考える。」、問 14～17 については、何事においても夫と妻がコミュニケーションを図り、相互に協力することが基本だと思う。ただ、家族の介護、看病など「わからない」と回答されている方が多いのが気になる。無関心であるなら啓発的な取組も必要、など多数の意見をいただいております。また、この結果は、彦根市役所における男女共同参画の推進、女性活躍の

推進に活かせるよう人事課へ提供しております。さらに今後、各分野での働き方改革や施策展開に活かせるようワーキングメンバーへも提供する予定です。

会 長：ただいま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、ご発言をお願いいたします。

委 員：市の回答率が低すぎます。企業は残業をしてまでアンケートに協力しているのに、市のやる気はあるのでしょうか。まじめに回答した人に対して失礼です。市役所の中の一部の人しか男女共同参画に関心がないようなら非常に問題だと思います。

事務局：市民の方には非常に多くの質問に答えていただきお時間をおかけすることとなりましたが、市は庁内のシステム上で回答することになっております。より手軽に回答していただけるようにしているにもかかわらずこのような低い回答率となってしまう、大変反省しております。担当課だけでなく全庁的に取り組んでいくべき課題がございますので、今後、全庁的に取組を進めていきます。今回この資料を提出したのは、市という事業所の実態を委員の皆さまにもご承知いただき、ご意見を頂く際の参考となればという思いで提出させていただきました。

会 長：この段階で市民の皆さまのロールモデルとなる市の現状が分かりましたので、計画の策定を進める中で、対面状況で一緒に考える時間をもっと増やすなどして改革を進めていただきたいと思います。

委 員：推進本部はどなたがされているのですか。

事務局：市役所内の本部のことで、本部員は各部局長です。各部局と連携して取り組んでおります。

委 員：自由意見の中に「担当がいなければ業務が滞るという状態をなくすこと」、「誰にでもわかる書類の保管や業務の進捗の見える化など工夫」、「女性への支援が重点的にされてきたが、男性への支援も同じくらいしてほしい」、「性別に関係なく弱者とされる人達がイキイキできる社会づくりと言った視点と、そのような施策を策定」とありますが、頑張っているあまり成果が見られないこともあると思います。部分的に改善されているとは思いますが、管理職が変わらないと職員が変わっていかないので意識改革をお願いします。

委 員：私はこれを良い機会だととらえています。推進本部は副市長を筆頭に部長級以上の方で構成されています。このような状況で審議会が出した答申は市として絶対に実行しなければなりませんので、この場でよく議論し優先順位を付けて実行してほしいことを示すと、確実に答申を出せると思います。

事務局：市では、女性管理職の登用についても課題となっています。ある一定の勤続年数があれば係長級試験を受けることができるのですが、なかなか女性職員

に受けていただけていないのが現状です。試験制度が本当に良いのかどうかという議論もありますが、まず意識改革をしなければなりません。市の内部でできていないと市民の方にも説明できませんので、市がイニシアチブをとって見本を見せる必要があります。幹部から意識改革をしっかりとしていきたいと思います。

委員：「女性自身が管理職につくことに消極的だから」という意見が多いのですが、女性自身の責任ではないと思います。どうして消極的になるのか分析が必要です。

8 閉会