

令和元年度 第1回彦根市男女共同参画審議会 会議録

日 時 令和元年 8 月 29 日(木)

10 時 30 分～12 時 14 分

場 所 彦根駅西口仮庁舎 4D 会議室

出席者

(審議会委員) 安達昇、上田美佳、大下光茂、小堀雄司、高井優子、富川拓、
成宮恵津子、西川陽介、林優子、東幸子、森將豪、吉田誠

※50 音順敬称略

(事務局) 副市長兼本部長 (山田静男)、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
躍推進担当 (加藤真美、奥村圭博)

1. 開会
2. 本部長あいさつ
3. 会長挨拶
4. 議題

議題 1 「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」(改定版)に係る進捗状況について
事務局:「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る進捗管理について説明

基本目標 1 は「男女共同参画への一人ひとりの気づきを行動につなげる」と
いうことで、成果指標は、自治会、事業所、各種団体ごとの「出前講座の新規開
催数」と「学校における副読本の活用」の 2 つがあります。成果指標 A から C
の「出前講座」というのは、市民公募による男女共同参画地域推進員が「さんか
くミニ講座」として、地域や各種団体、企業などに出向いて男女共同参画につい
て考える講座を行うものです。

「出前講座の新規開催数」については、資料 1-2 のとおり、委員の方から事前
にご意見をいただいておりますので、ご説明いたします。

出前講座の新規開催数は、累計となっております。人権のまちづくり懇談会にお
いて、平成 30 年度に男女共同参画をテーマとし開催されたのは 6 自治会です。
これが通し番号 A、平成 29 年度から平成 30 年度への増加数となります。この
うち、地域推進員が講師をしたものが 2 自治会、地域推進員以外の方が講師を
されたものが 4 自治会です。中段の出前講座(さんかくミニ講座)開催内訳の自
治会については、内数の再掲として、地域推進員が講師をした人権のまちづくり
懇談会の 2 自治会のみカウントしております。

また、企業・事業所においては、18 事業所中 1 事業所が、各種団体において
は、3 団体中 1 団体が新規開催となりました。

通し番号 10「地域で活躍するリーダーの養成」として、毎月 1 回男女共同参画地域推進員会議を開き、勉強会やそれぞれが参加した研修会についての情報共有などを行い、推進員の意識や知識の向上を図りました。

2 つ目の成果指標である「学校における副読本の活用」は、滋賀県が作成した男女共同参画社会づくりに関する副読本で、24 校市内全ての小中学校でこれを活用した授業を行っております。関連する重点事業としまして、通し番号 13 番「副読本の活用」があります。道徳、家庭、総合、学級活動等で副読本を利用した授業を行ったということでした。

副読本の活用については、「今年度の事業計画に、道徳や各教科との関連を念頭に置くとあるが、どういうことか」と委員の方から事前質問をいただいております。回答については、別紙資料 1-2 のとおりです。

また、通し番号 16 番「教職員の研修」について、通し番号 22 番「人権啓発資料の作成・活用」について、事前質問をいただいておりますが、回答については、別紙資料 1-2 のとおりです。

基本目標 2 は「社会的な意思決定などの場で男女共同参画を推進する」ということで、3 つの成果指標があります。

まず 1 つ目は、「市の審議会等における女性委員の割合が 40%～60%である審議会等の割合」です。「市の審議会等における女性委員の割合が 40%～60%である審議会等の割合」は、人事課が企画課女性活躍推進室と連名で行った「各種審議会等の委員登用状況調査」によるもので、平成 31 年 3 月 31 日現在の数値です。30 年度は 53 ある審議会等の内、女性委員の割合が 40%～60%である審議会数は 15 で、全体の 28%でした。前年度より減少してしまい、目標値までは程遠い状況です。増えない大きな要因としては、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ことです。

この指標に関連する重点事業として、通し番号 29 番「市の審議会等への女性の登用の推進」について、資料 1-2 のとおり、事前質問をいただいております。所管課の人事課に確認したところ、「関係団体に性別を指定し推薦を依頼するなどの工夫を促していますが、現状では、委員の選出は関係団体に依頼しており、こちらから割当することは難しく、引き続き改選時に事前協議するなどして女性登用の推進を図る。」と回答がありました。引き続き、女性委員の積極的な登用を呼びかけるとともに、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積極的に活用していただけるよう、人材の発掘、確保に努めていきたいと考えております。

2 つ目の成果指標は「自治会の役員に女性が含まれる団体の割合」です。会長、副会長のいずれかに女性が含まれる自治会の割合で、12%となり、僅かですが増えています。

3 つ目の成果指標は、「市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合」です。

市内小・中学校の校長・教頭の合計 50 人中女性の校長・教頭の数 は 10 人で、全体の 20% は、昨年と同数でした。

この指標に関連する重点事業としまして、通し番号 32 番「管理・監督職への女性の積極的な登用」ですが、資料 1-2 のとおり、事前質問をいただいておりますが、所管課に確認したところ、市内小・中学校の管理職への女性の積極的な登用を推進できるよう、環境整備や働きかけに努めたということでした。

続いて、通し番号 35 番「ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備」をご覧ください。担当課は人事課ですが、全庁的な取組として、平成 29 年度から「働き方・業務改革」に取り組み、時間外勤務の前年同月比 1 割削減を目標として、定時退庁日の徹底に加え、毎月第 2、第 4 金曜日を「ハッピーフライデー」と位置づけ午後 6 時までの退庁を勧めています。

次に、通し番号 41 番「出前講座の開催」について、資料 1-2 のとおり、「増加させるための方策は考えているか」との事前質問をいただいておりますが、回答については、ご覧のとおりです。

基本目標 3 は「働き方や職場環境を見直す」です。1 つ目の成果指標は、(H) 「25 歳から 44 歳までの平均給与収入金額における男性を 100 とした女性の割合」です。この数字は、税務課から提供された性別、年代別の給与収入金額から算出した数値で、正規、非正規両方含まれています。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。30 年度は、男性一人当たりの平均給与収入金額 485 万円に対して、女性一人当たりの平均給与収入金額は、238 万円で、割合としては 49% となり、男性に比べ非正規で働く女性が多く、収入金額が低い状況です。

次に I~K の指標は、従業員数 20 人以上の市内事業所 約 250 社を対象に行ったアンケートによるもので、回答率は 39.5% でした。

2 つ目の成果指標は、(I) 「市内事業所に従事する男性の育児休業取得率」です。配偶者が出産した男性従業員 167 人中、育児休業を開始した男性従業員は 11 人で 6.6% となり昨年度と比べるとパーセンテージは上がったものの、男性の育児休業取得に対する意識はまだ低い状況です。なお、本市の男性職員の育児休業取得率は、対象 44 人中 5 人が取得しましたので 11.4% となり、29 年度の 6.7% より増加しています。

3 つ目の成果指標は、(J) 「市内事業所に従事する人の年次有給休暇取得率」です。こちらも同じくアンケートによるもので、年次有給休暇の平均付与日数 1,705 日の内、平均取得日数は 831 日で年次有給休暇取得率は 48.7% となり、昨年と同数になりました。現在、本市でも働き方・業務改革が進められていますが、市内事業所においても、働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進するよう更なる啓発が必要です。

4 つ目は、(K) 「市内事業所におけるハラスメント相談窓口設置率」です。ア

アンケートの回答を得た事業所 100 社中、ハラスメント相談窓口を設置している事業所は 78 社で 78%と前年度より少し下がっています。人権政策課の人権啓発指導専門員が企業から依頼を受けて、研修会の講師をする際には、必ずハラスメントの話を入れていただいております、今後も引き続き啓発に力を入れていきたいと思っております。

通し番号 42 番「ワーク・ライフ・バランスに関する広報」については、「市民は市のホームページよりも「広報ひこね」の方をよく見ているので、広報にももちろん掲載される予定であるか」と委員の方から事前質問をいただいております、回答については、別紙資料 1-2 のとおりです。

通し番号 45 番「多様な働き方、事業主の意識改革」、通し番号 46 「事業主の意識改革」について、「事業実績および事業計画とも同様のことが記載されている。さらに強い働きかけができないか。」と委員の方から事前質問をいただいております、回答については、別紙資料 1-2 のとおりです。

通し番号 48 番「育児・介護休業制度の徹底」について、「平成 30 年度事業の参加事業所数はいくつか」、通し番号 49 番「市男性職員の育児休暇の取得促進」について「特定事業主行動計画の目標は達成したと聞いているが、クオータ制の導入は考えないか」と委員の方から事前質問をいただいております、回答については、別紙資料 1-2 のとおりです。

通し番号 51 番「育児や介護支援の基盤整備」について、「保育所・園等の整備状況を知りたい。どれくらい増所(園)し、どれくらい定員増となり、待機児童解消はどの程度実現したのか」と委員の方から事前質問をいただいております、所管課の幼児課に確認したところ、「保育所の整備状況は、平田こども園、認可保育所(民間) 2 園、小規模保育(民間) 3 園、事業所内保育事業所(民間) 1 園が開園したほか、私立幼稚園が認定こども園に移行したことにより保育所機能の定員を 290 人分整備しました。このうち待機児童が多い 0~2 歳児の定員は 155 人分整備しました。少子化が進む一方で 0~2 歳児の利用児童は増加しており、平成 29 年度 4 月利用者数は 815 人に対し、平成 30 年度 4 月利用者数は 972 人となっています。

待機児童の解消については、ハード整備とソフト整備、また保育士人材確保等の状況が密接に関係しています。ソフト整備としては、具体的には、地域型保育事業所の開設で 0 歳から 2 歳の受け皿を確保できるように働きかける等の対応を行い、平成 30 年度は、事業所内保育事業所 1 園が開所しました。

待機児童は、平成 30 年度 4 月 1 日現在で 29 人です。かがやきプラン策定当初の平成 28 年度 4 月 1 日現在の待機児数は 63 人なので、当初との比較としては 46%解消されています。」と回答がありました。

基本目標 4 は「男女が共に仕事や地域でチャレンジできる環境をつくる」ということで、2 つの成果指標があります。

1 つ目は、「25 歳から 44 歳までの女性の就業率」です。30 年度は、平成 31 年 1 月 1 日現在の 25 歳から 44 歳までの女性の人口 13,478 人中、平成 30 年中に給与および事業収入がある人が 10,741 人で 80%となります。前年度から上がっており、少しずつですが、女性が働きやすい環境が整いつつある状況がうかがえます。

関連する重点事業としては、通し番号 62 番「起業・再就職等を支援する情報・機会の提供」があります。彦根商工会議所・稲枝商工会・市が中心となり、市内の金融機関等と連携しながら創業を目指す市民を支援する「彦根市創業支援事業計画」を策定しており、30 年度の相談件数は、市が 9 件、商工会議所が 42 件、稲枝商工会が 3 件でした。そのうち創業した人は、市が 1 件、商工会議所が 16 件、稲枝商工会は 2 件でした。

2 つ目の成果指標は「放課後児童クラブ利用者数」で、1,393 人です。前年度より増加していることから、共働き世帯の増加に伴い、ニーズが増えており、平成 30 年度は、学校の特別教室等を利用することで入会希望者全員を受け入れることができています。

関連する重点事業として、通し番号 65 番「待機児童の解消」では、増加するニーズに対応するよう、施設整備と保育士の人材確保に努めました。通し番号 66 番「保育サービスの充実」では、一時的な保育に対する需要に対応するため、市内 22 の保育所が一時的な保育に取り組みました。また、幼稚園の預かり広場については、平成 29 年度に続いて 16 時まで実施しました。

通し番号 65 番「待機児童の解消」、通し番号 66 「保育サービスの充実」について、資料 1-2 のとおり、「保育士の待遇改善は行われたか（近隣市町との待遇の差）」、「女性の参画を本当に目ざすのなら、“幼稚園の預かり広場” など 16 時以降も可能とすべきではないか」との事前質問をいただいております。所管課の幼児課に確認したところ、「保育士の待遇改善については、平成 30 年度は民間保育所 24 園の臨時保育士 233 人を対象に処遇向上（賃金改善）を行い、令和元年度は、保育士の処遇改善や保育環境の向上等に係る費用に対して運営費加算を行っています。」と回答がありました。

また、「16 時以降の保育が必要な場合、本来は保育所、認定こども園を利用いただくこととなりますが、希望する保育所を利用できず幼稚園を利用されているケースもあるかと思われまます。預り広場の時間延長につきましては保護者のニーズや職員確保の問題も踏まえ検討してまいります。」と回答がありました。

さらに関連する重点事業として、通し番号 67 番「放課後児童クラブの充実」があります。平成 30 年度は、河瀬小学校第 2 放課後児童クラブの専用棟の設計及び建設を実施するとともに、学校の特別教室等の利用により定員の増加に努めました。

通し番号 75 番「NPO 等市民活動への支援」について、「概して NPO が（世

交代の継承問題等により）その維持・活性化に苦勞している状況の下で、市民活動促進助成事業を取り止めたのは財政問題のあおりを受けた結果ではないのか」との事前質問をいただいております、回答については、別紙資料 1-2 のとおりです。

基本目標 5 は「性暴力を許さない社会をつくる」ということで 2 つの成果指標があります。

1 つ目は (N) 「女性等への暴力防止に向けた啓発・研修機会の提供回数」です。これは、学校教育課や子育て支援課など関係各課で行われたセクハラや DV、児童虐待防止に関する啓発や研修を行った年間の回数で、19 回となり前年度と同数となりました。

2 つ目は (O) 「配偶者からの暴力に関する相談件数」で、30 年度は 53 件となり、前年度より減少しています。

関連する重点事業としては、通し番号 82 番「相談体制の充実」があり、女性相談員を 1 名配置し、相談業務にあたりました。通し番号 84 番「DV 防止に向けた啓発」については、子育て支援課では、DV 防止啓発カードを大型量販店（ビバシティ彦根）に設置し、企画課女性活躍推進室では、彦根城のパープルライトアップや街頭啓発、市の広報やホームページへの掲載などにより啓発を行いました。

通し番号 88 番「SNS 等を利用した犯罪の防止」については、「彦根 PTA 連絡協議会がこの種の問題について積極的に話題にしていますが、彦 P 連との協力は取れていますか」との事前質問をいただいております、回答については、別紙資料 1-2 のとおりです。

通し番号 89 番「相談体制の充実」については、子育て支援課では、配偶者暴力相談支援センターや警察などとの連携を図っています。通し番号 90 番「研修の充実」については、相談員のスキルアップを図るための研修会を実施しております。

計画の推進の成果指標の 1 つ目は「男女共同参画推進事業者表彰累計件数」です。企画課女性活躍推進室が行っている事業者表彰の累計数で、「男女共同参画を推進する彦根市条例」に基づき、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。現状としては、表彰を受けるメリットが少なく応募者がなかなかいない状況で、30 年度は 1 者のみでした。しかしながら、受賞事業所の取組を広く紹介することで、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、彦根商工会議所や彦根職業安定所とも連携し、事業の周知に努めていきたいと思っております。

2 つ目の「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。

認証基準が 32 項目あり、そのうちどれだけ達成しているかによって、一つ星企業、二つ星企業、三つ星企業の区分により認証されるものです。平成 27 年度から始まった事業ですが、30 年度に認証を受けた事業所は 24 社でした。建設業が多く、これは県の入札参加資格審査でポイント加算があるためだと考えられます。

通し番号 98 番「彦根市男女共同参画社会づくり推進本部の運営」について、通し番号 100 番「計画に関する点検と改善」について、事前質問をいただいております。回答については、別紙資料 1-2 のとおりです。

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。まずは資料 1-2 にありますように、事前に頂いた質問に対する意見交換やこれにかかわるご意見等をお願いいたします。

私から質問させていただきますが、資料 1-2 の通し番号 16、「教職員の研修」について、LGBT に関するリーフレットを配布されているということですが、これは今、手元に配られている資料「性の多様性を考える～性的マイノリティの子どもが安心して過ごせる学校・園づくり～」ということによろしいですか。

事 務 局：はい。

会 長：資料を配布してからのより詳しい活用の仕方について何かありましたら教えていただきたいと思います。

事 務 局：平成 30 年度については、県の教育委員会が LGBT に対する理解ということで重点課題に取り上げています。このリーフレットは性の多様性を考えるということで、性的マイノリティをかかえる子どもたちが安心して学校で過ごせる環境づくりを考えるため、県が主催される研修に各小中学校の人権教育主任の先生が参加され、それを校内の研修で活用されているとお聞きしております。

会 長：ありがとうございます。LGBT という言葉はだいぶ浸透しておりますが、そのほかにご意見等ございますでしょうか。

委 員：資料 1「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ（改定版）」についてですが、文字が細かいのと、言葉を一つ一つ検討して見ても中身があまり見えてきません。平成 30 年度の成果、平成 30 年度の課題、令和元年度事業計画と並んでいます。その中身があまり書かれていません。もう少し単純化して、何が問題で、何をどうすればよいかをしっかりと記載する必要があります。実態を反映した中身を出していただきたいと思います。

いろいろな考え方があるのだと感じました。ですが、事務方や具体的な所管ではどうなのかなと思いました。

会 長：資料の作成については、より分かりやすく伝わりやすい形（具体的な詳細、課題が見えるような）の資料をお願いしたいと思います。

また、計画を策定するにあたり具体化していく各段階で、それぞれの情報を共有する機会を設ける、例えば、担当の方をお招きするなどといったこともご検討いただきたいと思います。

事 務 局：ご意見いただきありがとうございます。資料の作り方や担当の確認の方法など、次回から工夫させていただきたいと思います。

委 員：確かに、資料が見にくいです。私の会社では一人一人が目標管理シートを作って必ず達成率を記載しています。達成率を点数化するなどして工夫されると良いと思います。

事 務 局：ありがとうございます。

委 員：出前講座について、300を超える自治会があると思うのですが、新規の開催数がとても少ないのでさらに増やしていただく努力をしていただきたいと思います。もう一つは、通し番号 49「市男性職員の育児休暇の取得促進」についてですが、国会議員の中でも男性の育休を義務化しようという議論が始まったと聞いています。彦根市は県内のほかの市町に先駆けて条例を作った市でもありますので、男性職員の育児休暇取得、クオータ制について真剣に考えていただきたいと思います。

また、推進本部会議について、「推進本部会議でどのような意見があったか。また、方向性や具体的取組は示されたのか。」という事前質問をさせていただきましたが、推進本部会議では意見はなかったという回答を頂きました。本部員の皆様が市の男女共同参画の実現にどれくらいの気持ちを持っていただいているのか疑問に思いました。意見が何もないというのは、関心がないというようにも受け止められますし、できている計画に満足しているというようにも受け止められます。ですので、いろいろな意見が出るような会議にいただき、年に1回ではなくもう少し回数も増えると良いと思います。

通し番号 84「DV 防止に向けた啓発」のところに「DV 啓発カード」という文言がありますが、正しくは「DV 防止啓発カード」です。

事 務 局：推進本部会議については、今年度から次期計画の策定にも入っていきますので、

会議の回数を増やす方向で検討しております。

会 長：議題（２）「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」に係る計画期間変更、
議題（３）新プラン計画期間についてですが、議題（２）と（３）については、関
連がありますので、併せて事務局から説明をお願いします。

事 務 局：議題（２）「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」に係る計画期間変更 説明
議題（３）新プラン計画期間 説明

議題１にてご審議いただき、ご承知のとおり彦根市男女共同参画計画「男女共
同参画ひこねかがやきプランⅡ」は、彦根市の特性を活かした魅力あるまちづく
りを推進するための指針となる「彦根市総合発展計画」の基本構想に基づき、計
画期間も総合計画同様に、平成 23 年度から令和 2 年度までの 10 年間で、事業
を推進してまいりました。

本来ですと、令和 3 年度から新しい計画をスタートさせるところですが、令
和 3 年 4 月に市長選挙が予定されており、令和 3 年度を始期とする計画では、
選挙に当選された市長（以下、「新市長」とします。）の意向や公約に即した計画
でないものになってしまう可能性から、新計画に新市長の意向や公約が反映で
きるよう、新計画の始期を令和 4 年度とし、令和 3 年度は、新市長の意向や公
約を反映する期間として充てるため、現計画期間を 1 年延長し、終期を令和 3 年
度と変更するも
のです。

なお、本計画の上位計画である「彦根市総合計画」においても、10 月の総合
計画審議会にて、現計画期間を 1 年延長し、終期を令和 3 年度とする案につい
て、ただいま、準備をしているところです。

また、新計画の計画期間についても、「彦根市総合計画」と同様に、4 年 3 期
に分けて、途中見直しをするものです。

1 年延長された令和 3 年度の成果指標は、今年度末の審議会にて、ご審議いた
だき、設定をしたいと考えております。

これに伴う、計画策定に係る審議会のスケジュールとしましては、大まかに言
いますと、まず、今年度は、意識調査・分析を中心に行います。それで市民の意
識を把握した上で、来年度からは、どのような次期計画とするのか、基本理念、
体系をご審議いただき、来年度末までには、プラン骨子まで作りたいと考えてい
ます。最終年度には、現計画の総括をするとともに、新市長の意向を踏まえ、新
計画の最終修正を経て、パブリックコメントを実施し、新計画の決定をしていき
たいと考えております。

特に、来年度は、具体的な計画の体系・骨子の策定にかかることから、必要
に応じて、審議会の他に、分科会を開催する場合があります。委員の皆様につ

きましては、任期が来年9月末となっておりますことから、改選を行います、プラン策定という大切な時期でございますので、できましたら再任という方向で私どもは考えておりますので、ご多忙の中、何かとお世話になりますが、よろしく願いいたします。

なお、「総合計画」における計画期間変更については、10月の総合計画審議会の審議を経て、12月議会にて上程予定であることを申し添えます。

説明は以上です。

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：市長の任期によって計画のスケジュールが変わってくるということですか。上位計画は市長の任期によって変わってくるのですか。

事 務 局：今はそうなってはいませんが、それに合わせていくということで準備を進めています。

委 員：市長が代われれば考え方も変わるというのは分かりますが、市長任期に合わせて計画も変わるというのはどうかと思います。行政としては、市長が誰になろうが、動いていくので。

委 員：全体的な計画は変えないと思いますが、市長が代わると基本構想のところが変わると思います。

委 員：委員の任期が来年の9月末までということですが、委員が代われればいろいろな意見も出てくるのでしっかり整理しないといけないと思います。

事 務 局：改選を行う予定ですが、継続して計画策定に携わっていただくということを含めて、改選時期がきましたら詳細をご連絡いたします。再任をお願いすることになるかもしれませんが、よろしく申し上げます。

事 務 局：先ほどの計画期間を変えるということについて、市長の任期に合わせるという話をしていましたが、形としてはその通りです。趣旨としては市長の考えを反映させるということが主となりますので、令和3年度から新計画がスタートすることになると、その年の4月に行われる市長選挙とほぼ同時にスタートしてしまい、次に就任される市長の考えを反映できなくなります。令和3年度の5月の連休明けまでが現在の市長の任期でございますので4月には選挙が行われると思

うのです。このような理由から令和4年度から新計画のスタートとさせていただきます。

委員：総合計画もすべて市長の任期に合わせるということであれば理解できました。

会長：計画が延長となった場合、どのような課題が想定されますか。

事務局：先ほども現計画の進捗状況をご審議いただきましたが、本来は10年で目標達成という計画になっていましたが、達成できていないところも出てくると思います。その問題をこの3月末の審議会でクリアにして、関係各課の事業とも確認をしながら、それを活かす延長部分の目標設定を設定していきたいと思います。

会長：延長部分の目標設定と新計画の策定を同時に進めていかなければならないということですね。

委員：市長の意向や公約と本計画の整合性をとるということですが、世界もほとんど代わっています。この間の参議院選挙では候補者の女性の比率を上げるためにフランスのやり方を日本でも取り入れられました。政治が大きく変わらなければ世の中は変わりません。人口の半分が女性ですので、仕事でも女性がどんどん進出できるようになっていかないとはいけませんし、少子化の問題にも関係していきます。狭い範囲ではなく幅広い世の中を見ていろいろなことを話題にして取り込んでいく姿勢が必要です。

建設業では入札のメリットがあることから企業の表彰についても固定化しています。それが実態です。この計画を見てもなかなか進みません。もっと速いスピードで改革をしていかなければならないと思います。

事務局：長い期間で推進していくという大きな目標があって、その中で確実にクリアしていくために身近なところから確実にという視点を新計画の策定に活かせることができればと思います。

会長：議題(4)男女共同参画社会づくりのためのアンケート(企業意識調査)について、事務局から説明をお願いします。

事務局：議題4「男女共同参画社会づくりのためのアンケート(企業意識調査)について」ですが、その前に、一点、ご報告申し上げます。

先ほど、ご説明しましたとおり、今年度中に、市民意識調査について、実施・分析まで完了する必要があることから、先日、8月9日に指名競争入札を行い、

(株)日本都市計画研究所に市民意識調査業務を支援いただくことが決定し、契約しました。次回審議会から出席いただき、専門的な意見等を求めたいと考えますので、委員の皆様のご了承をいただきたいと思います。

なお、計画策定については、議会で予算の承認を頂ければ、プロポーザルにより業者選定し、来年4月に契約をしたいと考えております。

続いて、前回の審議会での報告からの変更をご連絡します。

前回の審議会にて、市民意識調査のサンプル数を前回調査時と同様1,500人として、ご連絡しておりましたが、アンケート調査などでサンプル数を算定する際に用いられる公式により、回答率を40%と想定し、算出した結果、958人以上で信頼できるデータとなることから、対象者数を前回の1,500人から1,000人とします。

また、前回(H28改定)の調査時には、外国人登録の関係上、外国籍住民の意見を反映させるために、日本人抽出とは別枠で250人を対象としていましたが、今回は別枠とせず、無作為抽出の調査対象者の1,000人の中に含めることとします。これは、男女共同参画推進に向け、日本人と外国籍住民とで取組事業が違ったり、達成目標値が別に設定されているわけではないので、外国籍住民を別枠調査としないことに支障はないと考えられるためです。

なお、無作為抽出により対象となった住民が外国籍の場合は、アンケート発送時に翻訳版のアンケートを発送いたします。

彦根市総合計画の次期計画についても、調査対象者を1,000人としています。

市民意識調査について、前回審議会での事務局説明からの変更点が、事後報告となり申し訳ございませんが、ご理解のほど、よろしくお願いいたします。

続いて、今回の企業意識調査についての目的ですが、これは、平成23年に策定し、平成29年に改定した「彦根市男女共同参画計画」を見直し、男女が共に社会参画できるまちづくりを目指した新たな計画の策定に向けて、企業・事業所における男女共同参画や女性活躍の実態を把握し、施策立案に反映していくために、実施するものです。

調査の概要ですが、調査対象は、人権政策課の「事業所内公正採用選考・人権啓発推進月間に係る企業訪問」の対象で、従業員20人以上の事業所とし、約220社です。前回調査時は約250社でしたが、令和元年度、現時点でこの条件を満たす事業所が減少したことにより、約220社とします。

本日の審議会でのご意見を反映した、市民意識調査アンケート項目案を、9月中頃までに、受託者に作成してもらい、次回10月の審議会までに、皆様に一度、郵送させていただきます。内容を確認いただき、ご意見のある場合は、事前に集約させていただきます。さらに、その内容を踏まえ、次回10月の審議会にて、アンケート項目の提案、決定をしたいと考えております。その後、調査票が作成でき次第、発送し、11月中旬ごろを回収期限として実施する予定です。

11月下旬から翌年1月上旬までに結果分析をしてもらい、1月下旬には、受託者に審議会で結果の概要を説明していただきたいと考えています。

調査方法は、郵送により配布し、返信用封筒にて回収を行い、督促を1回行うことを考えています。

では、続いて、前回、平成27年に実施した企業・事業所アンケートについて説明させていただきます。

問1と問2で「事業所の概要」、問3と問4で「休業・休暇制度について」、問5で「ハラスメント対策について」、問6～問8で「働く条件について」、採用や昇進が男女平等であるか、時間外勤務や年次有給休暇の男女差はどうかを、問9と問10で「仕事と家庭の両立支援について」の取組を質問し、最後に、問11で市に期待することを自由記載としております。

企業アンケート結果について、抜粋して説明させていただきます。

問1 業種につきましては、「製造業」が22.6%と最も多く、次いで「卸売・小売業」が20.0%、「金融・保険業」が14.8%でした。

問2 従業者の状況につきましては、正規従業者は男性が約7割を占めており、非正規従業者は女性が約6割を占めています。管理職については、男性が89.3%、女性が10.7%です。管理職のうち、女性の割合が高い業種は、「医療、福祉」が51.6%、次いで「金融・保険業」が20.2%、「教育・学習支援業」が16.7%となっています。

問3 休業制度につきましては、介護休業は「内部規則に明記している」事業所のうち、利用者のいる事業所は男女共に2.9%です。育児休業は、「内部規則に明記している」事業所のうち、女性の利用者がいる事業所は、女性が34.2%、男性の利用者がいる事業者は6.2%です。

問4 休暇制度につきましては、年次有給休暇について、「規定あり」が98.1%、育児時間休暇は、「規定あり」が82.6%、短期介護休暇は「規定あり」が61.9%です。

問5 ハラスメント防止方針（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント）などにつきましては、セクシュアル・ハラスメントについては、事業主は、防止のための措置を講ずるよう義務付けられていますが、防止方針を明記している事業所は、80.6%にとどまっています。パワー・ハラスメントは56.8%、マタニティ・ハラスメントは20%でした。

問6 男女平等になっているかについては、「はい」と答えている事業所が、賃金については89%、それ以外の募集や採用、人事考課や評価、昇進、配置、教育訓練は90%以上となっています。

問7 時間外勤務につきましては、男女共に「10時間未満」が最も多く、次いで「10時間～30時間」となっています。

問 8 年次有給休暇取得率につきましては、男女ともに「20%～50%未満」が最も多いです。

問 9 仕事と家庭の両立支援策の実施については、「女性が結婚後も働き続けられるよう配慮している」が 92.3%、「有給休暇の取得を促進している」が 75.5%、「週 40 時間以内の労働時間を守っている」が 73.5%でした。

以上、男女共同参画社会づくりのための企業・事業所アンケートについて説明を終わります。

アンケート項目についてですが、分析を前回調査の結果と比較し、行う必要があることから、基本的に前回と同様の項目で行い、必要に応じて追加・削除を行いたいと考えています。

事務局（案）としましては、企業における女性活躍の実態と課題を把握するために、資料 4-3 のとおり追加を提案いたします。

資料 4-2、事前にいただきました意見書の内容を含め、アンケート項目の追加・削除等の方向性についてご意見をいただきますようお願いいたします。

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：民間企業が働く女性に対して行った意識調査では、管理職になりたいか、管理職になるための試験を受けてみたいかという質問に対して、管理職になりたいという回答が 31%でしたが、本当は専業主婦になりたいと回答した人が 30 代で 37%いて、20 代が 54%で過半数を占めました。内心では専業主婦になりたい。専業主婦の方へのアンケートでは、働きたいと回答した人が 32%いて、仕事を頑張りたいという気持ちと家事に専念したいという気持ちとの間で葛藤する若い女性が多いという結果が出ました。その対応策として挙げられるのは在宅勤務と時短勤務です。お子さんがいる方が育休や産休を取っているときに在宅勤務ができることによって、家庭と仕事とのバランスがとりやすいと思います。アンケートをとるときは具体的な対策・課題とどうつなげていくかを考える必要があると思います。

委 員：そのアンケートは男性社員にも向けて行ったのですか。

委 員：女性が対象です。女性の活躍に関する意識調査です。

委 員：働く男性の意識も知りたいですね。

会 長：調査は、データによって、この後、どう取り組んでいくか、繋がっていかなく

ばならない。そのあたりを確認した上で、アンケートを進めていかなければなりません。

女性活躍、男性に対してもその意識をしっかりと把握していかなければなりません。

委員：アンケート項目は平成 27 年当時の表現であるが、今年度から施行された働き方改革との関連は、企業としても取り組んでいかなければならない課題です。実態はどうかと思います。

事務局：今回頂いたご意見を踏まえて、調査の委託をしているコンサル会社と打ち合わせをし、アンケートの骨子・素案を作成して 9 月半ば過ぎに皆様に郵送させていただきます。それを見ていただいて追加・削除するところやご意見をいただき、10 月の審議会で反映させていきたいと思っております。

会長：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。

事務局：女性活躍推進事業「イクボス・働き方改革セミナー」について説明。

5. 閉会

○参考

【資料 1-2】

「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改訂版)」進捗状況への質問・意見書・回答

通し 番号	指標名 施策事業	質問内容	担当課	回答
A B C	出前講座の新規開催数	成果指標にある進捗数と下段参考にある開催内訳数との関係性	企画課	別途、説明いたします。
13 (重点)	副読本の活用	すべての小中学校で活用されていることには敬意を表します。今年度の事業計画に「道徳や各教科との関連を念頭に置く」とありますが、それはどういうことか。	学校教育課	特定の教科や既存の枠組みにとらわれず、学校教育活動全体で、男女共同参画推進について教育していくことを前提にということです。
16	教職員の研修	30年度の実績では、どのような資料を使用されたか提示していただけないか。	学校教育課	人権教育課の実績に記載されていますとおり県教育委員会が作成したLGBTに関するリーフレットを各学校に配布し活用をしております。
22	人権啓発資料の作成・活用	「企業の取組事例集」は今後もその利用価値が高いと思われるが、この補遺・増刷を(令和元年度事業計画として)引き続き考えないのか。	人権政策課	本年度も作成予定で、市内企業に取組掲載の協力依頼を行う。
29 (重点)	市の審議会への女性の登用の推進	通し番号 32 と共に今年度は割当制を導入してはどうか。	人事課	現状では、委員の選出は関係団体に依頼しており、こちらから割当することは難しい。引き続き改選時に事前協議するなどして女性登用の推進を図る。
32 (重点)	管理職・監督職への女性の積極的な登用	環境整備や働きかけに努めた(る)とは具体的に何をした(する)のか	学校教育課	個人の能力・適性が管理職にふさわしい者を、まず教務主任などの役職に登用し、将来の管理職候補として能力が発揮できるような、働きかけや環境づくりに努めた(る)

41	出前講座の開催	増加させるための方策は考えているか。	企画課	自治会長合同説明会にて、出前講座の案内を行う。また、自治会用務に携わる市職員に対し、出前講座について周知を図り、自治会に出前講座開催を働きかけてもらう。
42	ワーク・ライフ・バランスに関する広報	市民は市のホーム・ページよりも「広報ひこね」の方をよく見ているので、広報にももちろん掲載される予定ですね。	企画課	引き続き広報へ記事を掲載し、周知および啓発を図ります。
45 (重点)	多様な働き方について啓発事業主の意識改革	事業実績および事業計画とも同様のことが記載されている。さらに強い働きかけができないか。	地域経済振興課	慢性化している人手不足を解消するため、多くの事業主は働き方改革を実践して従業員の確保と定着に取り組んでいるのが実状であり、引き続き関係機関と連携して有益となる情報を企業訪問時や各研修会等で提供し、啓発していく。
46 (重点)	事業主の意識改革	事業実績および事業計画とも同様のことが記載されている。さらに強い働きかけができないか。	地域経済振興課	慢性化している人手不足を解消するため、多くの事業主は働き方改革を実践して従業員の確保と定着に取り組んでいるのが実状であり、引き続き関係機関と連携して有益となる情報を企業訪問時や各研修会等で提供し、啓発していく。
			企画課	11月開催予定のイクボス・働き方改革セミナーに参加した企業に対し、企業訪問による働きかけやチラシの配布等を行い、啓発を行う。
48 (重点)	育児・介護休業制度の徹底	30年度事業の参加事業所数はいくつか。	企画課	参加企業および事業所は、13社です。
49 (重点)	市男性職員の育児休暇の取得促進	特定事業主行動計画の目標は達成したと聞いているが、クオータ制の導入は考えないか。	人事課	現状では、男性職員の育児休暇を含めて、職員の休暇の選択肢をこちらから割当することは難しい。引き続き事前周知するなどして積極的な取得を推進する。

51 (重点)	育 児 や 介 護 支 援 の 基 盤 整 備	保育所・園等の整備状況を知りたい。どれくらい増所(園)し、どれくらい定員増となり、待機児童解消はどの程度実現したのか。25頁、通し番号 65(重点)、「待機児童の解消」と関連しています。	幼児課 保育所の整備状況は、平田こども園、認可保育所(民間)2園、小規模保育(民間)3園、事業所内保育事業所(民間)1園が開園したほか、私立幼稚園が認定こども園に移行したことにより保育所機能の定員を290人分整備しました。このうち待機児童が多い0~2歳児の定員は155人分整備しました。少子化が進む一方で0~2歳児の利用児童は増加しており、平成27年度4月利用者数は815人に対し、平成30年度4月利用者数は972人となっています。待機児童は、平成30年4月1日現在で29人です。かがやきプラン策定当初の平成28年4月1日現在の待機児数は63人なので、当初との比較としては46%解消されています。
65 66 (重点)	待 機 児 童 の 解 消 保 育 サ ー ビ ス の 充 実	保育士の待遇改善は行われたか(近隣市町との待遇の差)	幼児課 平成30年度は民間保育所24園の臨時保育士233人を対象に処遇向上(賃金改善)を行いました。(常勤3,325円/月、非常勤1,881円/月)令和元年度は、保育士の処遇改善や保育環境の向上等に係る費用に対して運営費加算を行っています。
66 (重点)	保 育 サ ー ビ ス の 充 実	女性の参画を本当に目ざすのなら、“幼稚園の預かり広場”など16時以降も可能とすべきではないか。	幼児課 16時以降の保育が必要な場合、本来は保育所、認定こども園(保育)を利用いただくこととなりますが、希望する保育所を利用できず幼稚園を利用されているケースもあるかと思われます。預り広場の時間延長につきましては保護者のニーズや職員確保の問題も踏まえ検討してまいります。

75	NPO等市民活動への支援	概してNPOが(世代交代の継承問題等により)その維持・活性化に苦勞している状況の下で、市民活動促進助成事業を取り止めたのは財政問題のあおりを受けた結果ではないのか?	まちづくり推進室	申請団体数の目標を20団体としていたが、平成29年度は申請団体13団体、平成30年度は申請団体6団体となり申請団体が減少している。要綱の改正を行い申請団体の増加を目指したが減少となった。 また、平成30年度は申請団体6団体の内、2団体は計画通りの事業実施が行えず申請を取り下げられた。 市が行う市民活動団体へ支援がニーズと合致していないのではないかと検討を行い、今年度は運営に係る講座を開催する予定である。
88	SNS等を利用した犯罪の防止	彦根PTA連絡協議会がこの種の問題について積極的に話題にしていますが、彦P連との協調は取れていますか。	学校教育課	各学校で、彦根市PTA連絡協議会作成のチラシを配布するなど、PTAを通じた啓発活動も行っている。
98	彦根市男女共同参画社会づくり推進本部の運営	司令塔となるべき推進本部会議開催を“定期的”と明記していながら、1回しか開催できていない理由は、	企画課	推進本部会議においては、現計画の進捗状況の確認にとどまっているが、今年度は新計画策定もあり、施策の推進のため会議の充実に努める。
100	計画に関する点検と改善	番号98に同じ。効率を上げて可及的速やかに諸施策を推進するためには、会議を頻繁に開催し横断的なコミュニケーションを密にすることが不可欠と考えます。	企画課	施策の推進を図るため、会議の在り方を工夫しつつ、必要に応じて会議を開催し、情報共有・発信の充実に努める。
100	計画に関する点検と改善	推進本部会議でどのような意見があったか。また、方向性や具体的取組は示されたのか。	企画課	推進本部会議では意見はありませんでした。

【資料 4-2】 企業・事業所アンケートの質問項目等への意見書

設問	意見等内容	回答
問 1	1 1.電気・ガスとは違う「熱供給」とは具体的何を言うのか。	一般の需要に応じ蒸気、温水、冷水等を媒体とする熱エネルギー又は蒸気若しくは温水を導管により供給する事業所が分類される。地域暖房業；蒸気供給業など。
問 3 問 4	休業制度のアイ 休暇制度のキ以外は法律上義務化されているものではないかと思うが・・・。 事業所の規定に記述されていなくとも取得できると理解しているので、規定があるかどうかを問う意味はあるのか？ ただ、取得できるか否か、有給か無給かは問いたい。	
問 5	この数年間でハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）の事例（申し出のみも含めて）の有無。解決に向けて検討する組織はあるか。ハラスメントが有った場合どのような解決策を講じたか。問いたい。	

【資料 4-3】 企業・事業所アンケートの質問項目等への意見書 （事務局案）

意見等内容
正規従業員の平均年齢と平均勤続年数
女性管理職が少ない（10%未満またはいない）理由
女性が活躍するための取り組み（ポジティブ・アクション）を実施しているか。
女性が活躍するための取り組み（ポジティブ・アクション） に対する課題
育児休業の平均取得日数
育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、課題となることはどのようなことか。
ワーク・ライフ・バランス実現のため、どのような取り組みをしているか。
ワーク・ライフ・バランスを進めていくうえで、課題となることはどのようなことか。
男女がともに働きやすい職場づくりのため、どのような取り組みをしているか。
男女共同参画を進めるにあたって、彦根市が今後どのようなことに力を入れていくべきだと思うか。
LGBT への取組
女性管理職割合が（30%）を達成できた理由は何か。