

# 平成 30 年度 彦根市男女共同参画審議会(第 1 回) 議事録

日 時 平成 30 年 8 月 30 日(木)

10 時 00 分～12 時 11 分

場 所 福祉センター 31 会議室

出席者：審議会委員（大下光茂、大山純子、笠原恒夫、木下葉子、富川拓、西川陽介、  
林優子、東幸子、森將豪、安居初美）※50 音順敬称略

事 務 局 企画振興部長（馬場完之）、企画振興部次長（廣瀬淳）、  
企画課長兼女性活躍推進室長（山岸将郎）、  
企画課女性活躍推進室（高田真理、堀内知佳）

1. 開会
2. 委嘱状の交付
3. 本部長あいさつ
4. 会長あいさつ
5. 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）に係る進捗管理について

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」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ございます。また、人権のまちづくり懇談会において、男女共同参画地域推進員以外が講師となって男女共同参画をテーマとされて開催されたものも指標の数値としてカウントしています。

平成 29 年度は、23 自治会が「男女共同参画」をテーマに取り上げられ、すべて新規でしたので、昨年の 22 自治会に加え、45 自治会になりました。

企業・事業所においては、24 事業所中 3 事業所が新規開催で、27 事業所となり、各種団体においては、6 団体中 2 団体が新規開催で 13 事業所となりました。

自治会での新規開催数が増えましたが、近隣の自治会が集まり合同開催されているところが女性をテーマとされたため、件数の増加につながりました。

この指標に関係する重点事業ですが、「出前講座の開催」において、手続きの簡素化を図ったり、チラシの内容を見直し、利用者がテーマを選択しやすいようにしました。さらに、「地域で活躍するリーダーの養成」において、出前講座の講師となる男女共同参画地域推進員の資質向上を図るために、毎月1回会議を開き、それぞれの推進員が参加した研修会についての情報共有を行い、意識や知識の向上を図りました。

成果指標Dの「学校における副読本の活用」については、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、引き続き市内小中学校24校すべての小中学校で活用しています。関連する重点事業ですが、「副読本の活用」について、道徳、家庭、総合、学級活動の時間等で副読本を利用した授業を行い、年度末には、副読本の活用状況調査を行いました。

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。

1つ目の成果指標は、E「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30年3月31日現在の数値です。29年度は51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19で、全体の37%でした。前年度と比較すると若干減少しました。

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は男性が多く、市が関与しにくいということです。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、なかなか増えない状況です。

この指標に関連する重点事業ですが、「市の審議会等への女性の登用の推進」において、引き続き、女性委員の積極的な登用の呼びかけと調査を行っていきます。

2つ目の成果指標は、F「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す。昨年度は、会長、副会長、およびそれ以外の役員のいずれかに女性が含まれる団体の割合としていましたが、自治会により「それ以外の役員」の捉え方が違うことから、審議会でご審議いただき、会長、副

会長のいずれかに女性が含まれる団体の割合を見ていくこととしました。29年度時点の割合は、11%となっています。

3つ目の成果指標は、G「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、女性の校長もしくは教頭の数10人で、1名増え、全体の20%となりました。

この指標に関連する重点事業ですが、「管理・監督職への女性の積極的な登用」において、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ました。

「ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備」においては、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、10月からは時間外勤務の前年月比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。また、彦根市特定事業主行動計画を策定し、推進しています。

基本目標3は「働き方や職場環境を見直す」で、4つの成果指標があります。

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、税務課から提供いただいた性別、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。29年度は、男性一人当たりの平均給与収入金額481万円に対して、女性一人当たりの平均給与収入金額は、232万円で、割合としては48%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、市内事業所の従業員数が20人以上の事業所を対象に行ったアンケートによるもので、回答率は40.3%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子従業員数267人中育児休業を開始した男性従業員数は11人で4.1%でした。女性の育児休業は少しずつ定着してきているようですが、男性の場合は、まだまだ厳しい状況です。参考までに本市の男性職員の育児休業取得率は、対象45人中3人取得しましたので6.6%になります。

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は 1,707 日の内、平均取得日数は 832 日で年次有給休暇取得率は 48.7%でした。

4 つ目の成果指標は、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。アンケートの回答を得た事業所 102 社中ハラスメント相談窓口を設置している事業所は 81 社で 79.4%と前年度より少し下がっています。

基本目標 3 の重点事業としては、「多様な働き方について啓発」、「事業主の意識改革」、「育児・介護休業制度の徹底」、「市男性職員の育児休暇の取得促進」、「育児や介護支援の基盤整備」、「ハラスメント対策に関する啓発」があります。雇用対策協議会や職業対策協議会などの研修会や企業訪問時に啓発を行いました。大幅な数値の向上は難しい状況です。

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」で、2 つの成果指標があります。

1 つ目の成果指標は、L「25 歳から 44 歳までの女性の就業率」です。29 年度は、平成 30 年 1 月 1 日現在の 25 歳から 44 歳までの女性の人口 13,767 人中、平成 29 年中に給与および事業収入がある人が 10,847 人で 79%でした。

関連する重点事業は、「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、29 年度の相談件数は、市が 3 件、商工会議所が 78 件、稲枝商工会が 3 件でした。その内創業した人は、市が 2 件、商工会議所が 9 件、稲枝商工会は 1 件でした。

2 つ目の成果指標は、M「放課後児童クラブ利用者数」で、1,355 人です。前年度より 141 人増えています。

平成 29 年度は、学校の特別教室等を利用することで、前年度同様、入会希望者全員を受け入れることができました。

関連する重点事業は、「放課後児童クラブの充実」があります。平成 29 年度は、佐和山小学校放課後児童クラブ専用棟の設計も実施しました。

働き続けるための環境づくりとして、「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。「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 20 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 年度から前年より 1 時間延

長し、16時まで実施しました。

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つ目の成果指標は、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、人権政策課や学校教育課、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回となり前年度と変わりません。

2つ目の成果指標は、O「配偶者等からの暴力に関する相談件数」です。29年度は70件となり、前年度より増えています。

関連する重点事業は、「相談体制の充実」があります。女性相談員を1名配置し、相談業務にあたりました。「DV防止に向けた啓発」においては、子育て支援課では、DV啓発カードを大型量販店に設置したり、人権政策課では、パープルライトアップや街頭啓発、広報ひこねや市ホームページへの掲載などにより啓発を行いました。「相談体制の充実」においては、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。「研修の充実」においては、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は「男女共同参画推進事業者表彰累計件数」と「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」の2つです。

1つ目の成果指標は、P「男女共同参画推進事業者表彰累計件数」です。平成14年度より市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。2件の応募があり、選考委員会の選考を経て2者を表彰し、34件となりました。

2つ目成果指標は、Q「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」です。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、その内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、29年度に認証を受けた事業所は23社あり、大幅に増えました。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思われます。なお、先ほどの成果指標Pの市の表彰を受けている事業所で、県の認証を受けている事業所は

6社です。

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。一つひとつの基本目標に対してご意見をいただき、最後に全体的な意見について伺いたいと思います。

まず私から伺いますが、進捗状況について、推進本部で出た意見がありましたらお教えください。

事務局：推進本部においては、意見はございませんでした。現在の進捗状況を確認し、引き続き推進していくということを確認したところです。

委 員：基本目標1の通し番号Aの「現在値（H29年度）」は、どの値を足したものでしょうか。

平成28年度と平成29年度の新規を足した合計が進捗状況に書いてあるということですか。

事務局：はい。指標が自治会、事業所、各種団体での出前講座等の新規開催数ということで、開催していただいた4つが新規開催でした。

28年度は18自治会開催していただきました。これもすべて新規でした。よって平成28年度は22となりました。

会 長：年度ごとの数値を積み上げて記載しているということですね。

確認ですが、地域推進員以外の講師でも男女共同参画に関するテーマでこれだけ多くの回数をされているということについて、何か働きかけをされたのでしょうか。要因をお教えください。

事務局：人権のまちづくり懇談会で人権をテーマとした研修を毎年1回開催しております。

いろいろな人権に関することの中で男女共同参画をテーマとして開催していただきました。講師の中には地域推進員であった方もおられます。人権のまちづくり懇談会に地域推進員以外が講師に行っていただくこともございます。

会 長：地域推進員でない方も男女共同参画をテーマとして人権のまちづくり懇談会の講師に登録されているということですね。

委 員：通し番号Fについて、自治会の役員（会長・副会長）に女性が含まれる団体の割合は、年々増加傾向にあるということでしょうか。

事務局：もう少し経過を見る必要があると思います。地域的な傾向としては、旧市街や新

興住宅などの地域に、女性の会長・副会長がいらっしゃる状況です。

会 長：通し番号 10 番「地域で活躍するリーダーの養成」について、出前講座を担当いただく講師の方は活発に活動していらっしゃると思いますが、その方々の現状を確認させていただきたいと思います。どれくらいの年代の方々であるか、男女比についてお教えてください。

事務局：現在の推進委員は 7 名です。年代は、会社勤めを終えられたくらいの方が多いですが、今期は半数は若い方もいらっしゃいます。男女比は、男性 3 人、女性 4 人です。

委 員：超高齢化の地域の中では男女共同参画を推し進めにくいです。どうしても福祉が優先されますので、そのような地域でどう推し進めていくかが課題です。

会 長：続いて、基本目標 2 についてはいかがでしょうか。

委 員：通し番号 G の指標についてですが、市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合のカウント方法は、現場に出ておられる教頭・校長の数ですか。

事務局：はい。市内の各小・中学校の数です。

委 員：学校現場と学校教育課や生涯学習課と往復している方もおられます。ある生涯学習課の方は校長級の方でいらっしゃいます。教育委員会の内部の方で校長級のポジションにいる方はカウントに含んでも良いのではないかと思います。いかがでしょうか。生涯学習課の課長は市の職員で、主幹は学校の校長級の先生ですので、その数も入れたら良いのではと思うのですが。

事務局：プランを策定したときに、基準値として分母の数を決めているので変更は難しいため、次回のプランの見直しの時にご意見を参考にさせていただきます。

委 員：広げていくということを考えると、別の項目としてカウントするのが良いのではないのでしょうか。

事務局：参考にさせていただきます。

委 員：通し番号 E について、29 年度の進捗状況が 37%ということですが、女性委員の割合が 30%に満たない審議会と 60%以上の審議会はそれぞれどれくらいあるのですか。

事務局：30%に満たない審議会が 22 ございます。60%以上の審議会はございませんでした。30%に満たない 22 の審議会の分野は多岐にわたります。

委 員：防災の関係はどれくらいですか。

事務局：彦根市防災会議、国民保護協議会につきましては 30%に達していません。

32 人の委員のうち女性が 3 人です。割合は 9.4%で約 1 割です。

委員：防災で女性が少ないですが、これから力を入れていくべき分野ですね。

あて職が多いのですか。

事務局：はい。その職に女性が就いていないということで率が上がらない現状です。

委員：例えば、委員を出してくださいという依頼をするときに、団体ごとに女性や男性を指定して選出できると良いと思います。

事務局：そのようにお願いしても推薦団体からそれは難しいと言われることもあります。

会長：会長かそれ以外の方が出てこられるため、推薦団体自体の女性の割合が多くなるとなかなか難しいと思います。

委員：女性が活躍できる場は多いです。東日本大震災の時に避難所でリーダーシップをとっていたのは社会教育委員の方ですが、女性の避難者が多く、女性の活躍のおかげで、一日で避難者の名簿ができたということです。

委員：避難所に授乳室が必要だということなど、女性ならではの視点からの気づきがあります。

委員：防災の委員会で女性の割合が低かったということを活かして、これをきっかけに意識改革をしていくことが大切です。積極的に PR をしていく必要があります。

委員：委員を選ぶときに市が積極的に女性の活躍を進めているということを前面に出してほしいと思います。以前、看護協会に防災の依頼が来たときは男女の指名がなかったので、女性の委員を募集しているということを積極的に言っていただければと思います。

会長：男女共同参画の視点でなぜ女性の活躍を進めているかを提示して積極的な呼びかけをお願いします。

委員：通し番号 31 番「女性人材バンクの活用」についてですが、29 年度に登録者に向けた研修会があると連絡を受けましたが、申込者数が少なく中止になりました。登録者数は年々減少しているのですか。このままでは先細りにしかならないと思います。所管も変わったので積極的な取組をしていかないと登録者数は減っていただけですし、登録している方の高齢化も危惧されます。若い方の登録者数を増やす工夫が必要です。

草津市ではパールプロジェクトという市政参加を積極的に推進していくという取



組をしています。そのパンフレットを見ると、パールリストに登録している人は審議会でこれだけの活躍をしているということや、どのようにしたら審議会委員になれるのか、どのような活動をするのか、活動されている方のコメントや写真なども記載されています。予算がどうなっているのかはわかりませんが、審議委員の方の託児は無料です。そのような支援をしていかないと、いきなり審議委員になりませんかと言われてもなかなかやろうと思う人はいないと思います。もっと積極的な支援が必要です。パールプロジェクトのパンフレットは後でお渡しします。

事務局：ありがとうございます。参考にさせていただきます。

委員：審議会へ出席している間、託児サービスを提供するなど、参加しやすい環境を整えていかなければなりません。

事務局：予算措置等、検討していきたいと思います。

会長：次に、基本目標3に移ります。何かご質問等ございますか。

委員：通し番号52番「積極的改善措置の導入促進」についてですが、差というのは賃金や仕事の内容、地位についても現場から何か意見が出ているのでしょうか。

委員：育児休暇などの体制は企業としては基本的に整っていますが、男性はあまり興味がないような印象です。女性は仕事だけでなく家事や育児もあります。女性が継続して仕事を続けるということは難しいです。

委員：そのために、賃金格差や仕事の格差も出てくるということですね。

委員：はい。会社の責任でもあって。やり方としては他社の女性をいきなりトップになっていただいて、いきなり導入する。大企業では他社の女性のトップの方に来ていただいて役員になっていただいたりしていますが、中小企業では難しいです。今、具体的に進めているところです。

委員：部下が上司を見て将来的に頑張っていく、責任を持つ仕組みを作ることが大切です。

委員：通し番号Hについて、女性が管理職につきにくいというのはロールモデルが少ないということが大前提にあります。女性の管理職を置いて部下を見ていくというのは大切なことですし、職責が人を育てるということがありますので、積極的な登用も大切です。

会長：私の大学では学長が女性ですのでまさにロールモデルです。環境も整えていかな

ければいけませんね。

会 長：続いて基本目標 4 に移ります。何かご意見等はございますか。

委 員：通し番号 65 番「待機児童の解消」について、29 年度の実績で保育士の人材確保の件について書かれています。保育士の臨時職員の待遇を改善していくのか、また、男性の保育士はおられるのか、男性保育士の積極的な採用をされているのか、お教えてください。

事務局：臨時職員の待遇アップについて、民間保育園に対しては職員の処遇改善を図るために、常勤の臨時保育士およびパート保育士を雇用するにあたり賃金改善に充てる費用を補助しております。公立の保育士につきましては、働き方改革の推進において各現場で会議時間を勤務時間内に行うなど、勤務時間の短縮に努めるという待遇改善をしている状況です。

男性保育士の数については、公立の保育園の分しかわからないのですが、正規職員 2 名と臨時職員が 1 名います。公立の幼稚園についても正規職員が 1 名います。保育士フェアの実施についても記載していますが、公立の保育所と民間の保育所との共同で開催しています。民間にも男性の保育士はいらっしゃいます。フェアの時には男性保育士に各ブースに来ていただいてお話しいただいています。

委 員：公立の保育所は 3 か所だと思いますが、正規職員が 2 名で臨時職員が 1 名というのは偏っているのですか。

事務局：ばらばらだったと思います。

事務局：心配していただいているのは、市が雇っている臨時職員の給与が低いということですね。

委 員：はい。

事務局：国全体で保育士が足りないということなので国庫補助を利用しながら民間保育の助成はしています。市が雇うときは予算単価で決めます。私が財政課長の時は年々上げるスタンスでしたが、今は厳しい財政状況らしいので予算編成の中で考えていかなければならないという状況です。しかし、国が同一賃金・同一単価と言っている中で、その逆のことはできません。

委 員：自宅から近いところではなく、遠くても待遇の良いところに行ってしまうことも多いようですので、その改善をしていただければと思います。

事務局：そうですね。現場からもそういった声を聞いています。

委員：保育士の年齢は年配の方が多いですか。また、彦根市が保育士を採用する際はどのような条件なのですか。

事務局：採用条件は保育所と幼稚園の両方の資格が必要です。幼保一元化という話もありますし、市も認定こども園を導入してきました。保育所職員と幼稚園職員とが人事交流をしていかなければならないので、両方の資格が必要になります。市としては両方の資格を持っている方を雇う人事方針にしています。

委員：両方の資格を持つ人を採用するということですが、保育の仕事に従事したいと思っている学生が採用されたことによってやめてしまうことも多いです。保育所と幼稚園はそれぞれ所管が文部科学省と厚生労働省ということで異なります。また、幼稚園は教育で保育所は教育ではありません。そのあたりの問題を解決していかなければならないと思うのですが、いかがですか。

委員：保育も教育も同じだと思います。しかし、今までの保育所と幼稚園の現場が違っていました。人事交流をしても保育所と幼稚園との違いがいろいろあると感じています。今は若い方が増えてきて40歳代～50歳代が少ないです。若い方とは考え方のギャップがありますが、これからの子どもを育てていくには大切なことだと思います。保育所現場は厳しいと思います。どちらも教育をしていかなければならないと思います。臨時職員の賃金についても予算が少ない中で少しずつ上がってはいますが、扶養範囲内で働きたい方は130万円を超えてはいけなないので、週3,4日の勤務になってしまいます。

事務局：130万円の壁ですね。平成32年度から臨時職員の採用方法が変わって、会計年度職員に変わります。臨時職員にも年末年始のボーナスを与えたり地方公務員並みの給与にしたり退職金を出したりとかなりベースアップされます。かなり予算も増えるので、どのような採用をするかを人事課で考えているところです。

委員：女性と男性の給与比率が縮まることになりまして、働き方についても扶養範囲内で働くより、130万円を超えて働く方が、世帯収入が増えるということを理解してもらおうと、もっと女性に働いてもらえんと思います。

事務局：おっしゃる通りですね。それが国のねらいでもありまして、女性の活躍と働き方改革で言われている同一賃金について、合わせて税体系も変えていこうとしています。

会長：続いて基本目標5に移ります。

委員：通し番号 89 番「相談体制の充実」について、29 年度の人権政策課の課題は、「相談窓口はいろいろあるが、どこにどのような相談員がいるか把握しきれていなくて、連携が難しい」とありますが、どういう意味でしょうか。彦根市内の相談窓口の把握ができないということでしょうか。

事務局：相談員がどうつないだら良いのかがわからないということでしょうか。ケース会議を行っているはずなので、その中で相談があったケースについて連携をとっているはずですが、相談員の連携を深めるための研修を課題として進めていきたいと思えます。

委員：相談員のスキルアップを図っていただきたいと思えます。

会長：続いて、最後の「計画の推進」に移ります。

委員：子どもの男女差別についてですが、男女差をつけるのではなく個性を伸ばしていきながらそれぞれができることを教えていきますが、大人になった時に、男性は女性がする仕事をすべてできるようにならないといけない、女性は男性がする仕事をすべてできるようにならないといけないというのは男女平等ではないと思えます。男性も女性もそれぞれができることを伸ばしていけばよいと思えますし、個性を伸ばしていくという考え方であるべきだと思えます。互いに補い合い、助け合う社会づくりが必要だと思えます。

## 6. その他

県の統計課から資料提供された「平成 29 年就業構造基本調査の結果概要」を参考資料として配布

## 7. 閉会