

令和4年度 彦根市男女共同参画審議会（第2回）議事録

日時 令和5年2月14日（月）14時00分～15時00分

オンライン開催

出席者：審議会委員（横田祥子、富川拓、森將豪、池寄繁伸、荒尾緑、矢田晴美、塚田真司、小森和男、土田明美、扇一隆、小川俊子、沼波洋子、中川原大樹、北村利恵） ※敬称略

欠席者：審議会委員（福尾伸哉） ※敬称略

事務局 企画振興部長（疋田元伯）、企画振興部次長兼企画課長兼女性活躍推進室長（馬場敬人）、企画課女性活躍推進室（加藤、藤本）

1. 開会

事務局 ただ今より「令和4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、新型コロナウイルス感染症の感染予防の観点から、急遽、オンライン会議となりましたが、ご理解・ご協力いただき、お忙しい中、ご参加をいただきありがとうございます。
（オンライン会議の注意事項について説明）

・企画振興部長挨拶

事務局 本日の会議の成立につきましては、男女共同参画審議会運営規則第3条第2項では、「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、14人の委員様のご参加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。

- ・委員自己紹介、職員自己紹介
- ・会長・副会長の選出について
- ・審議会会長・副会長あいさつ

2. 議題 (1) 令和4年度 彦根市役所の取組について

事務局 資料1をご覧ください。
こちらは、男女共同参画、女性活躍推進に関する今年度の本市の主な取組です。
まず、1 彦根市表現ガイドライン について
これは、「性別にかかわらず、社会のあらゆる場で、誰もが互いの個性を尊重し、社会に対する責任を共に担い、共に支え合う男女共同参画社会の実現」を目指す本市にとって、行政が発行する広報物による固定的性別役割分担を助長する表現等の使用は、厳に慎むべきことであることから、ある一定の基準や指針を示すことで、無意識に使っている表現による偏った性のイメージの発信を防ぎ、男女共同参画の意識の醸成、啓発を目的に、昨年3月に作成した男女共同参画の視点から考える「彦根市表現ガイドライン」を作成したものです。
今年度4月(4.26 男女推本第10002号)に各所属において日常業務への活用周知を図っております。これは「ひこねかがやきプランⅢ」にも推進事業として位置付けておりますことから、3月ごろに今年度の活用状況について、各所属へ照会する予定です。

また、このガイドラインは職員向けの物ではありませんが、広く市民の皆様にも参考にしていただくために市のホームページにも掲載しております。

続いて、2 ワーキングメンバー研修 について

本市では男女共同参画の推進に向けて、市の内部組織として、副市長を本部長とする男女共同参画社会づくり推進本部を設け、部長級からなる本部長、次長級からなる幹事、各所属から選出されたワーキングメンバーと、それぞれのレベルで、取組を進めています。

今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により急遽、集合研修から庁内システムを使ったレポート研修に変更し、8月から9月にかけてワーキングメンバー64名を対象に実施しました。

パワーポイント資料を用いたレポート研修では、「ひこねかがやきプランⅢ」への理解を深めていただいたほか、多様性に配慮した表現について「気づき」を促す内容となっています。

研修参加者からは、「来庁者への呼びかけ方を「奥さん」や「旦那さん」ではなく、名前で呼ぶように心がける」、「ポスターなどの掲示物について、男女共同参画の視点から検討する」といった声がありました。

また、ワーキングメンバーにはそれぞれの職場や個人での今年度の取組目標を設定いただいております。こちらについても3月に実績状況の報告をしていただく予定です。

なお、ワーキングメンバーの選出にはクォータ制を導入しており、男女比は1:1となっています。

続いて、3 女性人材バンクの活用周知 について

「ひこねかがやきプランⅢ」では、「市の審議会等における女性委員の割合」を令和7年度までに30%、令和15年度には40%にするという目標を掲げています。国や滋賀県ではすでに女性比率は40%を超えておりますが、本市においては、令和3年度時点で24.1%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ご紹介します。

人材バンクの活用状況は、令和3年度は3件の申請でしたが、今年度は12月末での7件の申請に加え、2月に新たに2件の申請があり、現時点で合計9件の申請、延べ6人の方が委員に登用されています。

なお、令和3年度では対象となる全審議会49のうち、女性が全くいない審議会は6つでした。個別の事情もありますが、こういった審議会の所管課には、課題や今後の方針を聞き取りの上、人材バンクの活用を進めています。

また、来年度に向け、改選を予定されている審議会等もありますので、各部局には女性委員登用拡大に向け、人材バンクの活用をより一層お願いしているところでございます。

続いて、4 女性人材バンク交流会 について

先ほど、人材バンクの活用周知についてご説明いたしましたが、同時に人材バンクの充実も目指しています。現在、人材バンクの登録者は14人です。今年度は、登録者同士の情報交換の場として、交流会を企画しました。

人材バンクの登録要件の一つに満18歳以上の女性で、市内に住所を有する者または勤務する

者で、「彦根市男女共同参画審議会委員として、2年以上の実績がある者」や「彦根市男女共同参画地域推進員として、2年以上の実績がある者」、また、この後、選考いただきます「表彰を受賞した事業者または団体の管理職にある者」と言ったものがあります。

ここにいる女性委員様の中にも登録していただいている方もおられますが、要件に当てはまるようなお心当たりがある方がおられましたら、是非、ご紹介いただけたらと思います。

続いて、5 啓発誌「ひこねかがやきプランⅢ通信」について

「ひこねかがやきプランⅢ」の周知および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、職員向けに啓発誌「ひこねかがやきプランⅢ通信」を発行しました。

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。

今後、年2回くらいのペースで発行を予定しています。

続いて、6 ロビー展示(子育て支援課合同)について

11月はオレンジリボンをシンボルとする児童虐待防止推進月間であり、パープルリボンをシンボルとする女性に対する暴力をなくす運動期間の他、仕事と生活の調和推進月間でもあります。

オレンジリボン、パープルリボンの所管課である子育て支援課と合同により、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、企画展を実施しました。

今年度、第1回の審議会で審議委員さんからも「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、来年度は6月の男女共同参画週間にもロビー展示を実施予定です。

続いて、7 女性つながりサポート事業 について

コロナ禍により不安や困難を抱える女性に寄り添いサポートするための事業として、ウイズの指定管理者である「ウイズで集う会」に委託し、令和3年10月から実施しているものです。

事業内容は、女性相談員による電話や面談による相談、仲間づくり・居場所の提供としてのサロンの開催の他、希望者への生理用品の無料配布です。

今年度1月末時点で相談窓口を利用された方は25人、居場所づくりのサロンに参加された方は延べ44人、生理用品は131パックを配布しました。

本事業は今月末までの実施です。支援が必要な方がおられましたら、本事業の周知にご協力をお願いします。

続いて、8 係長級以上の女性職員との副市長ヒアリング（働き方・業務改革推進課）について

これは、働き方・業務改革推進課が主導し、係長級以上の女性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実施されたものです。係長級以上の女性職員に限定されているのは、現在の職員の男女構成から、今後さらに女性の管理職が増えることが想定されることや家事や育児、介護等の負担が相対的に女性の方が大きい現状から、女性職員に対して実施されたも

のです。

担当課の働き方・業務改革推進課からは、「個人的な事情からの意見も多いため、詳細の公表、共有の予定はないが、より働きやすい職場環境の実現に向け、検討し、対応できるものから取り組んでいく」とのことでした。

続いて、9 育休復帰職員との副市長ヒアリング（働き方・業務改革推進課）について

これは、育休取得後も働きやすい職場づくりに向け、今年度育児休業から復帰した職員を対象に働き方・業務改革推進課が主導し、実施されたものです。

担当課の働き方・業務改革推進課からは、男性の育児休業取得に対する男性自身の意識は、以前に比べ大きく変化してきていると感じるところがありますが、同時により一層の職場の理解、上司の理解について啓発していく必要がある。また、育休期間中の職場との繋がり、育休復帰に向けた準備、復帰後のフォロー体制など人事課と協議の上、改善に努めていく必要があるとのことでした。

続いて、10 女性職員同士による座談会（予定）（働き方・業務改革推進課）について

これは、先ほど 8 番でご説明した「係長級以上の女性職員との副市長ヒアリング」の中で出た課題解決に向けての対策の一つとして、実施されているものです。

課長級以上の女性職員（2 名程度）と課長補佐級以下の女性職員が意見交換を行うことで、現在抱えている各種課題への助言を得る機会とするとともに、所属を超えた女性職員のつながりをつくり、働きやすい職場環境を構築することを目指すものです。

最後に、11 女性に関するヘルスリテラシー向上職場研修（人事課）について

女性の心身の状態はライフステージごとに大きく変化することから職員一人ひとりが働きやすい職場を構築するため、市全体の取組として女性に関するヘルスリテラシーを向上させるために実施されたものです。

担当の人事課からは、「女性の健康について知識が深まった」、「相談しやすい職場・雰囲気づくりが大切」といったご意見の他、男性のヘルスリテラシー向上の研修を求める声もあったとのことでした。

その他、制度改正の一つとして、今年度第 1 回目の推進本部員会議時に「庁内の男女共同参画を推進し、審議する場に男性しかいない状況であることから改善が必要」とのご意見をいただいたことを踏まえ、現在、「彦根市男女共同参画推進本部設置規程」の改正に向け、検討しているところです。

最後に、本審議会に先立ち開催しました第 2 回推進本部員会議での意見をご紹介させていただきます。

8 番目の「係長級以上の女性職員との副市長ヒアリング」の中で出た意見から、議会の日程が、小学校・中学校の卒業式と重なっている点について、女性の管理職の登用を図る上で、また男性も女性も働きやすい職場づくりを進めていく上で、事務局レベルですが、日程が重ならないようにできな

いか検討しているところです。できる範囲から取り組んでいくということが重要であるという意見がありました。

また、消防分野についてですが、女性職員については、全国的に消防庁も令和 8 年度に向けて女性の割合を 5%まで増やすことを施策に入れて進んでおりますので、消防本部もそれに近づくように頑張っているという意見がありました。

その他本部長からは、育児休業を取得された男性職員は、年々多くなってきており、職場の理解も得られていると聞いている。その中で男性職員から一様に聞かれた言葉として、やはり育児休業をして育児に直接参加することによって母親へのリスペクトが高まった、連れ合いの苦勞もしみじみわかった。男女共同参画という面で、仕事もですが私生活も改善していかなければならない。と、言った意見がありましたので、ご報告いたします。

以上事務局からです。

会長 事務局からは、事前の委員の皆さまからご意見はなかったと聞いておりますが、ただ今の事務局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。

会長 特にご質問ご意見ございませんでしょうか。

市役所でも大変細やかに取組をなされているなど拝見しました。

続いて、議題の(2)について、事務局から説明をお願いします。

議題 (2) 「ひこねかがやきプランⅢ」における重点取組係テーマについて

事務局 資料 2 をご覧ください。

今年度から始まりました「ひこねかがやきプランⅢ」は令和 15 年度までの 12 年間の計画となっております。

家庭や地域、働く場それぞれの場での男女共同参画社会の実現のため、目標達成に向け、計画的に効率的に取り組む必要があります。

そこで、12 年間の計画期間を前期、中期、後期と 4 年ごとに分け、前期では主に働く場、中期では家庭や地域、後期では教育の場、多様性、DV 防止に焦点を当てたいと考えています。

さらに、各年度において重点取組テーマを設定し、より具体的に取り組んでまいります。

今年度は、「メディアリテラシー」「表現ガイドライン」をテーマとし、先ほどご紹介しましたとおり、各種研修や啓発機会を捉え、周知に努めております。

来年度は、「女性委員登用」「女性人材バンク」をテーマとし、より重点的に事業を展開していく予定です。

男女共同参画の取組については、忙しい日常生活の中では無関心になり、後回しにされがちです。市民や事業所の方に興味・関心をもってもらうきっかけとするには、市の他部局での各種事業にタイアップする形で、できるかぎり市民の方の目に留まるような工夫が必要だと考えています。

各部局に対し、本計画における12年間の重点取組テーマを示させていただいており、今後、各部局で何か事業を実施される場合は、当課にもお声がけいただけるようお願いしているところです。

また、これは市だけでなく、市内事業所や教育機関、各種団体様とのタイアップも効果的で効率的だと考えております。多くの機会を捉え、より広く周知することができ、相乗効果が期待できます。

審議委員の皆様におかれましても、それぞれの所属団体でタイアップ可能な事業等ありましたら、当課にもお声がけいただければと思います。年度ごとの重点取組テーマについては、臨機応変に対応することも可能ですので、是非、ご相談ください。

最後に、本審議会に先立ち開催しました推進本部員会議では、クォータ制の導入に関して、審議会など意思決定をしていく部分については、各組織から代表の方がでていく必要があることについて一定理解はできますが、審議会の中では、方針等協議をしていく部分もありますので、審議する内容によって対応を柔軟にしていきたい、というご意見がございました。

教育部門では、後期に、市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合を24%から30%にするという目標がありますが、人事権は県にあるため難しい部分があるということでした。しかし、以前から毎年県とのヒアリングを通じてどのような体制にしていくかという話し合いをもっておりますので、その機会をとらえて彦根市における方向性を示し、目標達成できるよう県に要望していく、ということでした。

その他、ジェンダーフリーの関係で、中学校の制服について選択制を進めている。今後、さらに趣旨を学校側にも理解していただき進めていきたいという意見がございました。

また、災害の関係ですが、過去の災害から女性の視点でないと気付かない点があったのも事実。それを踏まえ、様々な取組を進め、本市としても男女共同参画の視点に立った備蓄や避難所運営等、いろいろな配慮をしている。しかし、防災会議の委員の構成については、女性の参画を目指していますが、指定職ということもありなかなか進まない。引き続き、女性の参画が得られるような取組について進めていく、ということでした。

本部長からは、この計画の12年後にこの計画立てて良かったと、男女共同参画社会になるよう、彦根市がそういう雰囲気になっているように望みたいというような意見がありました。

全庁横断的に情報共有、事業連携をするとともに、本市の現状および社会情勢を考慮しながら、計画については、柔軟に見直しを図ってまいります。

会 長

こちらにつきましても、事務局から委員の皆さまから事前のご意見はなかったと伺ってお

りますが、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。

会 長

資料2の3つ目(令和6年度)の意識調査ですが、出前講座の受講団体数について、令和15年度の目標が258事業所となっておりますが、令和2年度の実績が30事業所ということで、かなり増えていますが、この積算の根拠はどういうところにあるのでしょうか。

事務局

令和2年度の30事業所は前計画の実績になります。前計画においての指標は、出前講座を新規に受けられた事業所のみをカウントしていましたが、かがやきプランⅢでは、受講された団体全てを対象にするということを、計画変更時にご説明させていただいていたところがございます。新規だけではなく、去年受けて、今年も受けられる事業所もカウントする方式に変わりましたので、この数字になっております。変更した理由といたしましては、同じ事業所が毎年受講されたとしても、同じ方が受講されるとは限りません。例えば毎年新人研修のためにされる、対象者を管理職や中堅職員といったいろんな対象に変更するなどによって、同じ事業所が毎年受けたとしても、一定の周知啓発の効果があると考えたことにより、新規の事業所ではなくて、受けられた事業所全てをカウントするという方式に変更したことから、この数値になっております。

会 長

ありがとうございます。他にご質問ご意見などございませんでしょうか。

事務局

事務局から追加のご説明ですが、成果指標Gで「25歳から44歳までの女性の就業率」を目標に掲げていますが、これは、出産妊娠子育てにおいて一旦女性の就業率が下がるというM字型、M字曲線というのが欧米に比べてアジア、特に日本は顕著だということに対して、出産育児に入っても女性が仕事を続けられることを目指すものです。それと並行しまして、その下の指標H「平均給与収入額における男性を100とした女性の割合」について、M字曲線を解消するとともに、女性の収入アップについても周知啓発に取り組んでまいります。

会 長

ありがとうございます。

もう一つよろしいでしょうか。この意識調査の基本目標2のところの「34ライフステージに応じた取組の推進」で、先ほど彦根市役所での聞き取りで、生理休暇等は理解はあるが、更年期の体調不良に関しては理解がないということで取り組まれるということをおっしゃっておられました。また今後ひこねかがやきプランⅢでも取り組めるのかなと思っておりますが、そこも次回見直す時に文言を入れるといいのかなと思っております。

事務局

ありがとうございます。手探りの状態で今年度研修したところもあるのですが、そういった実績や経験を踏まえまして、次回、改正に向けても取り組んでいきたいと考えております。

会 長

委員の皆さま他にご意見ご質問などございませんでしょうか。

事務局

来年度重点取組目標としまして、「女性委員の登用」や「女性人材バンクの充実」をあげておりまして、今年度も人材バンクの交流会をさせていただいたのですが、なかなか参加していただく方が少ないという状況になっておりまして、人材バンクの登録者同士の交流会というのもお互いの情報交換や課題の把握のためには必要なことだと考えております。人材バンクの交流会にあたりましては、来年度いろいろ企画をしていきたいと考えておりますので、またお知恵をお貸しいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

会 長

私自身もご案内をいただきながら行けなかったんですけども、就職する前の大学生がどうという考えをもっているのかということをお伝えしたり、あるいはそれぞれの事業所でお勤

められている皆様と意見交換ができたりすると大変ありがたいです。次回はぜひ参加させていただきます。

委員 彦根地区雇用対策協議会で11月2日に開催した、雇用管理研修会での男女共同参画の出前講座は大変良い機会になったと感じました。事業者に対して、人権研修と併せてどうですかとお勧めするご案内もいいのかと思います。

委員 数値について、中々、行政や事業所、市民だけでは達成が難しい数値が多いなど認識しているのですが、できたところや、少しでも前進したところを上手く発信して計画の意義を市民の皆様に分かってもらえるように皆で発信していけたらいいなど、できないところよりできたところに目を向けていけたらいいなという気がしています。

会長 ありがとうございます。ぜひ上手く発信していきたいですね。

他にご意見がないようでしたら、この議題はここで終わらせていただきまして、続いて、3.その他について事務局からご説明をお願いします。

3. その他

事務局 画面に資料を映させていただきます。3月12日(日)にひこね文化プラザで「男女共同参画推進フォーラム」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、絵本作家の松本春野さんを講師に迎え、ご講演の他、市長との公開対談があります。

また本日、この後、引き続き開催します事業者表彰の選考会において、プランの指標にもなっております男女共同参画を推進されている事業所の表彰候補が決まりましたら、フォーラム内にて表彰式を行います。

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。

会長 以上で、本日予定しました議事は終了しました。

続きまして、事務局から連絡事項がありますので、よろしくをお願いします。

事務局 会長ありがとうございました。また、委員の皆様には、熱心にご審議いただきまして、ありがとうございました。

冒頭にも申し上げましたが、本日の審議会の概要は、彦根市のホームページに掲載させていただきます。委員皆様に一度確認をお願いし、最終的には、会長の確認により掲載内容を確認したいと思いますので、ご協力ご理解いただきますようよろしくお願いします。

4. 閉会

会長 それでは、以上をもちまして、令和4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。