

令和5年度 彦根市男女共同参画審議会（第1回）議事録

日時 令和5年8月7日（月）15時00分～16時10分

場所 彦根市役所5階 5-1会議室

出席者：審議会委員（富川拓、横田祥子、森将豪、池寄繁伸、荒尾緑、矢田晴美、塚田真司、小森和男、扇一隆、福尾伸哉、沼波洋子、中川原大樹） ※敬称略

事務局 企画振興部長（疋田）、企画振興部次長兼企画課長兼女性活躍推進室長（馬場）、企画課長補佐兼女性活躍推進室長補佐（菖蒲）、企画課女性活躍推進室（北川、藤本）

1. 開会

事務局 ただ今より「令和5年度 第1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、ご出席をいただきありがとうございます。

- ・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

事務局 まず始めに、資料についてお詫びと補足をさせていただきます。送付した資料のうち、A4サイズ横向きの「彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」事業実績（R4）および事業計画（R5）報告、彦根市企画課女性活躍推進室」と記載がある資料が、資料1となります。メールでは資料1として送付させていただいたのですが、資料そのものに資料1である記載ができておりませんでした。お詫び申し上げます。

では、改めまして、議題1についてですが、資料1は、各課から報告いただいた令和4年度の事業実績報告および令和5年度の事業計画です。

資料1の基本施策の評価について、事前にご意見をいただいております。資料3をご覧ください。「評価は各担当課による自己評価という理解でよいでしょうか？ 特にS評価のところなど特筆できるところは、ぜひ市内外へ情報発信していただきたいです。」とのご意見をいただいております。

評価については、担当課として、事業に対する達成の度合いを自己評価したものです。審議会の議事録や資料については、ホームページで広く公開しますが、市としてPRできる取組については、啓発誌等を活用した情報発信ができればと考えております。

続きまして、資料1の26ページ以降は、成果指標のみをまとめたものとなっています。また、資料3は、事前に皆様からいただいたご意見をまとめたものとなっています。

この成果指標を主に、資料1の26ページ以降および、資料3を中心に、説明させていただきます。

かがやきプランⅢでは、全部で16の成果指標があります。

そのうち本計画から新たに設定した指標は、26 ページの成果指標「A 家庭生活において男女平等と感じる人の割合」、成果指標「B 地域において男女平等と感じる人の割合」、27 ページの成果指標「E 働く場において男女平等と感じる人の割合」、28 ページの成果指標「L 事業所の管理・監督職における女性の割合」、成果指標「N 女性等への暴力に対する相談機関周知チラシ・ポスター等の設置施設数」の5つです。

そのうち、26 ページの成果指標A、B、27 ページのEについては、市民意識調査による実績把握となることから、前期目標の令和7年度、中期目標の令和11年度、最終目標の令和15年度の、4年ごとに進捗確認をすることになります。

令和4年度の時点で、すでに最終目標の令和15年度の目標値を達成したものは、成果指標通し番号I、Kの2つです。

最終目標の令和15年度目標値に対する令和4年度実績の達成率が70～99%の成果指標は、G、H、O、Pの4つです。

また、達成率が40%～69%の成果指標は、C、D、J、L、M、Nの6つです。

また、達成率が0%～39%の成果指標は、F、の1つでした。

まず、26 ページ、「基本目標1 家庭・地域・教育の場での男女共同参画」の成果指標から順を追って、説明いたします。

成果指標「C 出前講座等の受講団体数（自治会・各種団体）」については、令和4年度実績は累計75団体となっており、令和4年度の出前講座等の受講団体は5団体、76人が出前講座を受講されました。

地域における啓発の重要な役割を担っている出前講座について、新型コロナウイルス感染症が5類感染症への位置づけ変更され、コロナ禍前の生活が戻りつつあることから、より積極的な活用を呼び掛けるとともに、わかりやすく、興味関心を持ってもらえるような講義内容とするため、男女共同参画地域推進員を中心に教材開発に取り組んでまいります。

成果指標「D 自治会の役員に女性が含まれる自治会の割合」については、令和3年度11.3%に対し、令和4年度13.4%と増加しましたが、自治会役員選出の実態として、性別ではなく、輪番制で各世帯への役員割当てが行われているところが多いことが考えられ、女性役員の増加を推進するためにも、自治会と接する機会を捉えて、引き続き啓発を行っていく必要があります。

ここまで基本目標1の成果指標について説明しましたが、基本目標1に係る施策について事前にご意見をいただいております。資料3をご覧ください。ご意見の2番目、(資料1 3ページ)、通し番号5「民生委員等における男女共同参画の促進支援」について、「民生委員と民生委員の訪問を受ける方は、同性である方が安心感もあり事が円滑に運ぶと聞いています。普通ならば民生委員の男女比は半々と思いますが、そうならない本当の要因はどこにあるの

でしょうか？自治会のない地区の民生委員はどのような男女構成になっているのでしょうか？」とのご意見をいただいております。

担当の社会福祉課からは、民生委員・児童委員は、地域の実情をよく知る地域住民として、地域で生活する人の視点に立った相談・支援活動をしていただく方であることから、本市では候補者推薦を自治会に依頼しております。推薦依頼時には、女性委員推薦の検討を併せて依頼しておりますが、最終的には自治会が地域の実情を考慮された上で判断されていますので、その結果が現在の民生委員・児童委員の男女比となっております。自治会のない地区につきましては、委員候補者の推薦はされていない、とのことでした。

続いて、ご意見の3番目、(資料1 5ページ)、通し番号13「副読本の活用」について、「副読本は市内全小中学生へ配付しているのですか？具体的にどのような活用をされていますか？」とご質問をいただいております。

担当の学校教育課からは、全小中学校に生徒用副読本と教師用指導の手引きを配布しており、道徳や家庭科の授業で、自分らしさを考えることや、家族の一員としての役割や協力することの大切さを理解することに活用しています、とのことでした。

続きまして、成果指標に戻りまして、27ページ「基本目標2 働く場での男女共同参画」の成果指標について順を追って、説明いたします。

成果指標「F 出前講座の受講団体数(事業所)」について、令和4年度は、27の事業所で134人が出前講座を受講され、うち2事業所が新規の事業所でした。

企業訪問時の聞き取りや市内事業所を対象に行ったアンケートでは、独自に研修を行っている事業所もあり、出前講座以外にも男女共同参画の取組が行われていることがわかりました。ただ、出前講座の受講も独自研修もしていない事業所が多いため、今後も機会を捉えて出前講座の案内をしていく必要があります。

続いて、成果指標「G 25歳から44歳までの女性の就業率」は令和5年1月1日現在の市内における25歳から44歳までの女性の人口12,207人中、令和4年中に給与および事業収入がある人は10,215人で84%となり、過去、コロナ禍の影響により一旦減少しましたが、増加の傾向が見られます。

男女共同参画センターウィズでは女性チャレンジ支援セミナーを年間3回に渡り開催した他、経済産業省が設置した中小企業庁の事業として運営されている相談窓口である、滋賀県よろず支援拠点と連携し、女性のためのチャレンジ相談を開催しました。

また、成果指標「H 平均給与収入額における男性を100とした女性の割合(25歳から44歳まで)」についてですが、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。令和3年度と比べ微増していますが、非正規で働く女性の割合が多く、金額ベースで見ると男女の差は依然として大きい状況です。引き続き、企業に対する労働環境の整備の他、就労を希望する女性への支援について啓発等に取り

組んでいく必要があります。

成果指標「I 市内事業所に従事する男性の育児休業取得率」は、最終目標の令和15年度の目標値をすでに大きく達成しています。社会の流れとしても、メディア等で男性育児休業取得者が、度々取り上げられるなどしており、社会全体として男性の育児休業取得への理解が進んでいると言えます。

なお、令和4年度市役所職員の男性の育児休業取得率は、31.3%で、地方公共団体の平均19.5%（令和3年度）を大きく上回っております。今後も男性の育児休業等の取得率をさらに増加させていく必要があります。

成果指標「J 市の審議会等における女性委員の割合」は、令和4年度の実績は26.0%となっています。

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課題がありますが、クォータ制の導入や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活用するなど、前例に捉われず、関係団体に性別を指定し、推薦を依頼するなど、各担当課からの積極的な働きかけをお願いしています。まずは、異なる性別の委員が少なくとも1人以上とする、男性ばかり、女性ばかりとならないように、本審議会に先立ち開催しました推進本部員会議においても、改めて依頼をしました。

なお、令和4年度は、女性人材バンクの閲覧申請が9件あり、実際に委員になられた方は6名おられました。

この成果指標については、事前にご質問をいただいております。資料3をご覧ください。4番目、通し番号J「市で設置している会議体や市が事務局を務める組織はたくさんあると思いますが、この審議会等に該当する基準はどのようなことでしょうか？ 全709委員が属する審議会等を教えてください。」とのご質問をいただいております。

基準については、地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等を対象としております。地方自治法第202条の3には「普通地方公共団体の執行機関の附属機関は、法律もしくはこれに基づく政令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議、又は調査等を行う機関とする。」とあり、この「普通地方公共団体の執行機関の附属機関」が、対象としている「審議会等」の範囲です。すなわち、法律や政令、条例に基づき設置された会でも、設置根拠となる条文の中で調停、審査、審議、調査などを行うと定められていなければ「普通地方公共団体の執行機関の附属機関」であるといえません。

全709委員が属する審議会等は、資料3の別紙一覧表のとおりです。

続いて、28ページ 成果指標「K 市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合」については、最終目標の令和15年度の目標値を達成しています。教育現場において、長期的な視点での人材育成を行い、計画的にマネジメント等の研修を受講させたり、行政経験が積めるよう配置するなどされたとのことで、教育現場では男女共同参画が進んできていると言えま

す。

成果指標「L 事業所の管理・監督職における女性の割合」は、本計画から新たに設定した指標となりますが、令和4年度実績は17.9%となっています。事業所等への啓発については、コロナ禍の影響で会議等が中止になる場合があり、啓発の機会が減少したこともあります。今後も継続的な啓発が必要と考えています。

なお、成果指標「I 市内事業所に従事する男性の育児休業取得率」および「L 事業所の管理・監督職における女性の割合」は、この5月に従業員数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す。回答率は22.7%と年々下がっております。先ほど説明いたしました、成果指標「I 市内事業所に従事する男性の育児休業取得率」についても、比較的高い数値が出ておりますが、市内すべての事業所の状況を反映しているとは言えない、ということに留意する必要があります。今後、アンケート手法等について検討していきます。

ここまで基本目標2の成果指標について説明しましたが、基本目標2に係る施策について事前にご意見をいただいております。資料3をご覧ください。ご意見の5番目、(資料1 11ページ)、通し番号27「女性のキャリアアップ支援」について、「ウィズのセミナーのみの記載ですが、他の事業はないのでしょうか？商工会議所や地域経済振興課、人事課などへ照会結果はいかがでしょう？ また、それぞれの連携による取り組みなども期待したいです」とのご意見をいただいております。

働き方・業務改革推進課では、係長級以上の女性職員や育休復帰職員との副市長ヒアリング、女性職員同士による座談会を行いました。これは、職員を取り巻く労務環境や働き方について、現状や課題を把握し、働きやすい職場環境を構築するために行ったものです。また、地域経済振興課に確認したところ、雇用対策協議会において、「育児・介護休業法改正セミナー」や「雇用管理研修会」が実施され、女性のキャリアアップ支援につながる、働きやすい職場環境づくりに向けた研修が行われました、とのことでした。

それぞれの取組については、今後も情報共有をし、連携を図ってまいります。

続いて、ご意見の6番目、(資料1 12ページ)、通し番号30「市男性職員の育児休暇」について、「平均を大きく上回った要因をどう分析していますか？ また取得率の増加による組織や職場への影響はどうでしょうか？プラスマイナスともに」とのご質問をいただいております。

人事課からは、平均を大きく上回った要因については、育児休業の取得が特別なものではないと考える職員が増えてきたことが主たるものであると分析しています。取得した職員からは、育児の大変さを知ることにより、復帰後に、仕事を効率的に進めることをより意識するようになったとの声もあり、自身や職場の業務の進め方にも良い影響が生じた一方で、育児休業期間中は欠員が生じることから、周囲の職員の負担が一時的に重くなるという影響も出

ており、代替職員の配置などの対応をとる必要が生じている、とのことです。

続いて、ご意見の7番目、(資料1 13ページ)、通し番号30「市職員のワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備」について、「市職員の皆さんの業務量の多さはよく理解しているだけに、単に時間外勤務の縮減だけではなく、実効的な業務見直しや効率化、適正な人員配置への工夫を教えてください。」とのご質問をいただいております。

人事課からは、市ではDXの推進による業務の効率化を行っており、一部業務を電子化することにより、これまで手作業だったものを自動化するなど業務見直しを行っています。また、部局横断的な検討委員会を設置し、慣例で行ってきた業務について、全庁的にその必要性等を再検証し、簡素化や廃止とするなどの取り組みも行っています。とのことでした。

続きまして、成果指標に戻りまして、28ページ「基本目標3 尊重し認め合う男女共同参画」の成果指標について順を追って、説明いたします。

成果指標「M 女性等への暴力防止に向けた啓発・研修機会の提供回数」についてですが、R4年度は17回となっており、「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせてチラシやポスターの配布、街頭啓発、広報ひこね、ホームページでの啓発を行いました。今後も継続した啓発が必要であると考えています。

成果指標「N 女性等への暴力に対する相談機関周知チラシ・ポスター等の設置施設数」は、本計画から新たに設定した指標となりますが、R4年度の実績は22施設となっています。今後、掲示を行っていない施設を開拓していく予定です。

続きまして、28ページ「計画の促進 ひこねかがやきプランⅢの推進管理」の成果指標について順を追って、説明いたします。

成果指標「O 男女共同参画推進事業者表彰累計件数」ですが、これは、「男女共同参画を推進する彦根市条例」に基づき、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、応募者がなかなかない状況であり、令和4年度の実績は1社でした。

受賞事業所の取組を広く紹介することで、男女共同参画のロールモデルとして、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、3月に文化プラザで開催されました「男女共同参画フォーラム」の開会式の中で表彰式を行いました。

現在、今年度の募集を受け付けております。応募方法は自薦ですが、ここにおられる委員様の中で、男女共同参画、女性活躍などに取り組まれている事業所、団体等にお心当たりがありましたら、是非、ご紹介いただけたらと思います。

また、成果指標「P 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。県の入札参加

資格審査でポイント加算があるため建設業が多く認証されています。

令和4年度に認証を受けた事業所は、31社でした。女性活躍推進に対する市内事業所の認識、取組には、関心のある事業所とそうでない事業所の差が大きいため、今後も引き続き、啓発が必要だと考えております。

ここまで基本目標の成果指標について説明しましたが、計画の推進に係る施策について事前にご意見をいただいております。資料3をご覧ください。ご意見の8番目、(資料1 23ページ)、通し番号62「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、「今年度事業計画のワーキングメンバーの研修会や設定テーマなど決まっていれば教えてください。」とのご質問をいただいております。

今年度のワーキングメンバー研修については、「女性の健康について」をテーマに8月24日実施予定です。

続いて、ご意見の9番目、(資料1 24ページ)、通し番号65「地域推進員活動の充実」について、「講座の充実や効果的な啓発手法の検討が必要だと理解しています。これらを取り組むための予算措置は可能でしょうか？」とのご質問をいただいております。

地域推進員の方には、月一回、他の推進員との情報交換や連携を目的とした連絡会議に参加していただいております。研修への参加や自己研鑽に努めていただくため活動費として月1万円の謝礼をお支払いしているところです。また、出前講座の講師をしていただいた場合には、活動費とは別に、講師謝礼をお支払いしております。今後、講座の充実や効果的な啓発のために、例えば、事例紹介として地域推進員以外の発表者を招く場合、発表者に対して費用弁償を支払えるか等、検討してまいります。

続いて、ご意見の10番目、(資料1 24ページ)、通し番号69「男女共同参画を推進する団体の育成・支援」について、「拠点施設ウィズで多くの方に利用されている軽運動室のアスベストによる利用停止を市としてどのように捉えていますか？ 予算措置など今後の修繕の見通しも含めてウィズの今後のあり方の考えを教えてください。」とのご質問をいただいております。

彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の軽運動室については、剥離した内装材の欠片にアスベストが含まれていたため、令和5年4月26日から使用を休止しています。成分分析の結果、壁の塗料に含まれたアスベストである可能性が高いことが判明しました。壁の塗料のためレベル的にはレベル3と低い方にはあたり、飛散濃度も基準値内であることから、特段健康被害がでるような状況ではございません。

同室は、ウィズの中で最も利用者が多く、稼働率も8割近くと高いことから、担当課としては早めの再開ができないか検討を進めてきましたが、天井のアスベストの今後の剥離の可能性を考慮すると、再開をするのであれば、壁や天井のアスベストを除却することが望ましく、対策をとって安心安全を確保してから利用していただこうと考えております。

ただ、アスベストの除却には約3,000万円と多額の修繕費が必要となることから、今後、

来年度の予算要求をしていく中で、市の財政事情を踏まえ判断していくことになります。軽運動室の利用団体等へは、グリーンピアひこね等の代替施設を案内しておりますが、その他、市の施設を利用できないか、各課への交渉等、できる限りのことはさせていただきたいと考えております。

ここまで「ひこねかがやきプランⅢ」に係る進捗状況について、成果指標を中心に説明させていただきました。各施策の詳細につきましては、資料1の各項目のとおりです。令和4年度においても、コロナ禍の影響により変更を余儀なくされている事業もありますが、各課で工夫して取り組んでいただいたかと思えます。

最後に、本日の審議会に先駆け開催しました「第1回男女共同参画社会づくり推進本部員会議」での意見をご紹介します。

まず、男性の育児休業取得率に関して、市職員および市内事業所ともに、全国的な平均より高いので、働きやすさ、子育て等の観点から、就職活動者に対してアピールするとよい、という意見、また、市職員の男性育児休業取得の課題としては、女性職員に比べると申請に踏み切れない、取得期間が短いなど、仕事中心の考え方の職員がまだまだ多く、職員の意識改革、職場の雰囲気づくり、働きやすい環境づくりを進めていく必要がある、という意見がありました。

また、自治会の役員に女性が含まれる割合に関して、自治会の自助努力で女性役員を入れている自治会もあり、そうした取組を他の自治会にもPRすると広がっていくのではないかと、との意見がありました。

また、各事業を進めるにあたって、目標達成のためには、前年度から一歩進んだ取組とするよう努力していく必要がある、という意見があり、各部局において、事業の現状と課題を今一度確認し、今年度の事業展開に活かしていくことを確認しました。

以上、簡単ではございますが、「ひこねかがやきプランⅢ」の進捗状況についての説明となります。

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 2点あります。1点目は、資料3の7番目の回答で、「慣例で行ってきた業務について、再検証し、簡素化や廃止とする」ということですが、例えばどんな業務を簡素化や廃止したのでしょうか。

2点目は意見ですが、推進本部員会議で、就職活動をする学生にアピールしては、という意見があったことや、男女共同参画推進事業者の応募が少ないことについて、今、彦根市はSNSや動画配信を高頻度で更新されていてすごいなと思っていますが、例えば、表彰された事業所に行って、取組のPRをするなど、企業にとってもメリットやパブリシティ的なことを活用できたら面白いなと思いました。また、育児休暇を取得された職員へのインタビューなどの映像配信もいいなと思っています。私自身行政の方と関わる人が多いのですが、行政の職員の個々人の魅力や頑張りは見えにくく、ひこねしちょーchをみると、ポップに職員の魅力

を発信していてとてもいいなど。それが彦根市の魅力や、彦根市民の関心につながればいいなどと思っています。以上です。

事務局

ありがとうございます。1点目の質問についてですが、DXの推進につきましては、例えば、幼児課では、保育所入所の受付審査業務について、これまで紙申請だったものを電子申請にする、職員が一つ一つ点数化したところをAIによる審査にするなどにより、業務改善されたと聞いております。

また、地域経済振興課では、新型コロナの交付金の申請受付を、幼児課と同様に、電子申請とAIの活用により、単純作業を自動化させ、業務が改善されたということがございました。

慣例で行ってきた業務見直しの関係につきましては、会議の必要性の検討や、合議先を簡素化できないか、見直しを行いました。

SNS関係の配信につきましては、興味を持って見て下さるような内容にして何かできればと思っています。

委員

私も他の活動で、行政が事務局でされている慣例の会議を、減らしたり、オンライン化したり、省略化したりされているのを知っておりますが、正直、担当課によって対応が違い、オンラインができないと言われるところもあります。男女共同参画と直接関係ないかもしれませんが、働き方改革ということであれば、全庁的に、通知や案内をする等、そういう共有はあるのでしょうか。

事務局

庁内に業務見直しの部会があり、そこで全庁的な取組を決めて実施しています。しかし、所属によっては温度差の違いや、業務量の多さからそこまで手が回らないという部分があるのかもしれないので、同じ方向を向いていけたらと思います。

それと、電子会議ですが、基本電子会議で実施することは全庁で発信しております。ただ、内容によっては、顔を合わせて協議をするべきものについては対面になっておりますし、確認のみであれば電子を使うなど使い分けをしております。

会長

ありがとうございます。他にご質問、ご意見がございましたらお願いします。

委員

2点ほどです。私も今年度から地域推進員をしており、この事業の中でも地域の推進をするリーダーという位置づけでされているということで、身が引き締まる思いで報告を聞いておりました。私たちも自分たちで自己研鑽しながら、講座づくりを進めているのですが、家庭や企業、地域の中で、推進をしていく難しさをととも感じています。悩みながら講座をつくっているのですが、7人の地域推進員の中だけではもったいないと感じるので、この活動をもう少し発信していけたら、と思いました。それは自分たちに課すということもあるのですが、皆さんにも地域推進員の活動を知っていただきたいと思いました。

2点目は、男女共同参画センター「ウィズ」の事業である女性チャレンジ支援講座についてです。市内各所で、女性の起業支援をするところはあると思うのですが、自身の仕事でも支援する機会があり、男女共同参画センター「ウィズ」の女性チャレンジセミナー受講後の起業を考えている女性から、こういう仕事をしたい、という相談を受けて、講座づくりを手伝っています。これはある意味連携だと思っており、可視化されるといいなと思いました。ウィズが起点となり、他の事業所とで連携して女性支援をしているので、そういう情報も盛り込めたらいいのではないかと思います。実際実施していることなので評価の対象になるのではない

かと感じました。以上です。

会 長 ありがとうございます。地域推進員の活動、存在自体が素晴らしいと思っております。簡単に内容を教えていただけますでしょうか。

委 員 取組メニューとしてはたくさんありますので、私が参加した一部の講座の話になります。防災や高齢者の見守り等、地域の活動を推進するために集まった会議は男性が多いと思いますが、ある地域で、地域の活動や意思決定の場に男性が多いという課題に対し、意思決定の場にどうすれば女性がでてきてもらえるのだろうか、漠然とした思いを持っておられました。原因を掘り下げていくと、結局一人一人の地域の役割と、家庭の役割は連動していて、だから地域にでてこれないのだということが分かりました。家庭だけではなく、社会的な背景が影響していることがわかってきたのですが、ではどうすればいいのか、どう推進していくかをみんなで考えています。講座と言いながら、地域の人たちにどう自分たちの課題と向き合っ、自分たちで答えを出してもらおうか、それが大事なところだと思っています。推進員と一緒に課題を浮かび上がらせるところから進めている講座です。

会 長 ありがとうございます。またいろいろ聞かせてください。それでは今の委員からの発言について事務局から何かありますでしょうか。

事務局 地域推進員の皆様には熱い思いを持って活動していただいております。本当に感謝しております。活動を広く知っていただきたいとも思っておりますが、出前講座についても、自治会の申し込みは少ない状況ですので、今後、啓発をもう少し増やしていけたらと思っております。

会 長 ありがとうございます。続きまして、議題(2)「その他」について、事務局から説明をお願いします。

議題 (2) その他

事務局 「ひこねかがやきプランⅢ」における重点取組テーマについて資料2をご覧ください。

令和4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、「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きます。

審議会等における女性委員の割合は、国や県の男女共同参画計画の指標でもあります。国や滋賀県では、審議会等における女性委員の割合はすでに40%を超えていますが、本市においては令和4年度時点で26.0%です。

今年度においては、審議会等における女性委員の割合が高い先進自治体にヒアリングを実施し、その取組について学び、彦根市でも実施可能なものについては、取り入れていく予定を

しています。

また、当課では、審議会などの方針決定機関への女性の登用を図るため女性人材バンクを設置しています。現在、14名の方にご登録いただいております。令和4年度は、名簿閲覧申請が9回あり、そのうち6名の方が委員に登用されました。各部局には、改選時などに審議会の構成メンバーについて、クォータ制の導入や女性人材バンクの活用など、女性委員の登用について、ご配慮、ご検討いただくようお願いしています。

また、今年度は、女性人材バンクの充実のため、新規登録者増加に向けて、取り組んでまいります。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市が設置している各種審議会・委員会等において委員としての実績がある者」というのがあります。ここにおられ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。

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、女性登用に関連して、女性の管理職登用について、教育部門では、S評価を付けた取組について、小学校教諭は特に女性が多い職場構成となっており、より積極的な女性登用が必然的に必要になってきている。県教委とも連携しながら、今後も積極的な登用を図っていききたい、とのことでした。

また、市の人事部門では、副市長ヒアリングや課長就任初任者等研修を通じて、役職等での不安軽減を図るなど、女性職員側にも抵抗感がないように取り組んでいる。そのような地道な取組を通じて、女性の管理職が増えるようにしていきたい、とのことでした。

また、市内事業所への啓発としては、産業部門から、商工会議所との連携において、今まで女性登用の観点から議題にすることはなかったが、今後は、女性登用の観点も取り入れていきたい、とのことでした。

また、昨年度の第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、今年度、「彦根市男女共同参画推進本部設置規程」を改正し、女性および若手の代表として特別本部員を加えました。

その特別本部員の意見として、市役所は雇用の時も昇格等の時においても民間に比べるとフラットと感じている。ただ、若手職員と話す、昇進に消極的な発言も聞くので、働く側としても意識改革が必要と考えている。若い世代はSNS等の普及により、ジェンダーや多様性等について比較的的理解があると感じる。逆に上の世代の理解や受け入れが進めば、時代が達成させるのではないか。部署によって女性の正規職員が一人もいない場合があり、男女比率に偏りがあるのが気になる。平等という意味合いでは、男性が女性の多い職業の世界に進出していくことも必要と感じた、という意見がありました。参考にご紹介させていただきます。

会 長

ありがとうございます。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。

- 委員 資料 2 ですが、今年度の重点取組テーマで、「女性委員登用」「女性人材バンク」とありますが、例えば、若い世代の皆さんにも参画いただきたい、市内の大学への呼びかけや、高校生で卒業後も市内にとどまる方も対象になるのではないかと思います。そういった方へのアプローチについてお考えか、実践されていることがございましたらご紹介ください。
- 事務局 ありがとうございます。彦根市女性人材バンク設置要綱には、登録対象者を 18 歳以上の女性の他に、いくつか条件をあげておまして、男女共同参画セミナー等を修了している者や、審議会の委員として 2 年間の実績がある者、ウィズの登録団体の構成員等、男女共同参画についてある程度の知識や会議の実績がある方で、参加する会議において、意見を言っていただけの方を想定してはいますが、ご指摘の通り、若い世代の意見も大変有意義なものかと思えますので、また検討してまいりたいと思います。
- 委員 他市町を確認していますと、大学生の委員の参加がある事例も見受けられます。ご承知のとおり、ある程度研修も必要かと思うので、人材バンクの前段階で、審議会や研修の案内を市内の各大学に対して、改めて働きかけをされてはいかがかと思いました。
- 委員 今の委員の意見から思ったのですが、例えば、審議会の公募枠の 1 枠に、アンダー 30 や 20 枠を設定して募集をかけるというのは、行政的には可能なのでしょうか。
- 事務局 審議会の委員として、専門性のある意見や多様な意見をいただきたいという市の想いもあります。若い方からの意見をいただきたいという事務局の想いがあれば、学生を入れることも可能かと思えます。
- 委員 例えば、総合計画では公募枠が 4 つあったかと思うのですが、募集の段階で、4 枠の内の 1 枠を、20 代の若者や、大学生という枠にする、彦根市は大学生が多いので、審議会の先生にお願いして生徒をご紹介いただくなど、そういうことは可能という理解で良いのでしょうか。
- 事務局 あくまでそれぞれの事務局の判断にはなりますが、例えば、総合計画であれば、若い世代の意見も聞きたいということで、企画課の判断で、大学生 1 名の公募枠を設けることは十分可能かと思えます。
- 委員 副市長の挨拶で、「トレンドを取り入れていきたい」ということでした。「女性の引きこもり」の課題をニュースでみることがとても増えてきたと思っており、そこでよく語られるのが、「女性活躍の陰で」という表現を割とされています。40～60 人のひきこもりの人の半分は女性だと言われています。例えば、そういう立場の人の意見を聞きたいということであれば、そういう当事者が、今でいう学生枠のように参加をする、意見を言う、意見を聞くことも良いのではないかと思います。この審議会の女性登用とは違う話だと思うのですが、便乗して言いたくなりました。すみません。
- 会長 テーマによっては、という話だと思います。大学生も実際のところあまり性差別は感じていないので、働いてから感じるのだと思います。大学生を呼んで来てどこまでお役に立てるか、というのはあると思います。テーマによって当事者に来ていただいて詳しくお話を聞くということは可能かと思えますが、いかがでしょうか。
- 事務局 おっしゃるとおり、テーマによってですが、そういうお困りの方のために市として政策を作って取組をしていく場合、その中で当事者の意見を聞くという手法も可能かと思えます。
- 会長 新たな課題をご指摘いただきありがとうございます。他に、何かご意見・ご質問ございま

すでしょうか。

それでは、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。

なお、今年度の審議会は、来年 2 月頃に開催を予定しております。何かとお世話になりますが、よろしくお願いいたします。 以上です。

3. 閉会

会 長

それでは、以上をもちまして、令和 5 年度第 1 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。