

令和4年度 彦根市男女共同参画審議会（第1回）議事録

日時 令和4年7月27日（水）15時30分～16時40分

場所 彦根市役所5階 5-1、5-2会議室

出席者：審議会委員（富川拓、横田祥子、森將豪、荒尾緑、矢田晴美、塚田真司、安達昇、扇一隆、  
福尾伸哉、成宮恵津子、東幸子） ※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) 「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 | まず始めに、訂正のお詫びと資料の差し替えがございました。  
| お手元に差替え資料をお配りさせていただいております。  
| 資料1-1の16ページ、および資料1-2の1ページ、3ページに記載しています成果指標「L  
| 25歳から44歳までの女性の就業率」につきまして、訂正がございました。  
| これは、25歳から44歳までの市内の女性人口に占める収入がある女性の割合なのですが、本  
| 来、収入があるすべての女性を計上すべきところが、給与所得者のみを計上しておりました。  
| 訂正により、令和3年度は79%から83%となり、目標値の80%を上回る結果となりました。  
| 改めまして、訂正がありましたこと、お詫び申し上げます。

では、続きまして、議題1についてですが、資料1-1は、各課から報告いただいた令和3  
年度の事業実績です。

資料1-2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4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。

この成果指標を中心に資料1-2、資料4に沿って、説明させていただきます。

かがやきプランⅡでは、全部で17の成果指標があります。

令和3年度の時点で、目標値を達成したものは、成果指標番号A、C、G、I、L、M、Q  
の7つです。

また、100%を達成していないものの令和2年度から改善・上昇した、成果指標は、B、K、  
N、Pの4つです。

一方、前年度比較で変化がなかった、または、悪化・減少した成果指標は、D、E、F、H、  
J、Oの6つでした。

資料 1-2 1 ページ 成果指標「A 自治会における出前講座の新規開催数」については、令和 3 年度以前にすでに目標値を達成していますが、令和 2 年度、3 年度においてはコロナ禍のため、まちづくり懇談会などの研修会の開催数が激減したため、新規開催はありませんでした。

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、コロナ収束を見据え、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、今年度は、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「B 出前講座の新規開催数（事業所）」について、令和 3 年度は、25 の事業所で 65 人が出前講座を受講され、うち 1 事業所が新規の開催でした。コロナ過ではありますが、会場や人数制限などを工夫することで、徐々にコロナ以前の水準に戻ってきています。

また、成果指標「C 出前講座の新規開催数（各種団体）」では、学校支援・人権・いじめ対策課の依頼により、市内幼稚園・小・中学校教職員対象に男女共同参画についての講義をしました。

こういった取組を含め、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結果、2 ページ 成果指標「G 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、目標値を達成することができました。

一方、戻りまして、1 ページ 成果指標「D 学校における副読本の活用」ですが、市内小中学校全 24 校のうち、2 校で未活用となり、達成率は 91.7%でした。

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 4 をご覧ください。

「長く全校活用となっていたが、令和 3 年度に 2 校が活用できなかった理由は何か。」との質問をいただいております。

担当課が未活用の学校へ確認したところ、令和 3 年度は、「時間が取れなかった」との理由で、副読本を活用できなかったとのことでした。今後、未活用の学校へは、市教育委員会から男女共同参画の必要性、重要性を鑑み、指導、周知の徹底を図ってまいります。

また、資料 4 2 番目 「地域子育て支援センター等における事業」について、「すくすく・のびのび教室、わいわい広場に「男性参加者の統計なし」となっているが、参加自体がないのか。また、男性保護者の参加がない要因は何か。参加しにくい要因があるのか。」のご意見をいただいております。

これは、資料 1-1 2 ページ 通し番号 2 「地域子育て支援センター等における事業」についてですが、担当課からは、すくすく教室・のびのび教室については、これまで性別による統計を取っていないため、正確な人数は把握していないが、男性参加者もおられたとのこと

です。男性保護者が参加しにくい要因として、事前に1年間通しての申し込みが必要であるため、長期間育休を取得している人などに参加が限られることが考えられるとのことです。

戻りまして、資料1-2 2ページ 成果指標「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」は、目標値に対し、達成率45%と低い水準となっています。

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3年度は、女性人材バンクの閲覧申請が3件あり、実際に委員になられた方は3名おられました。今年度は既に、4件の閲覧申請があり、4名の方が登用されています。

また、成果指標「F 自治会の役員に女性が含まれる団体の割合」については、「自治会長合同説明会」の資料として、男女共同参画に関する啓発を行いました。目標値には達しませんでした。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ます。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。

続いて、3ページ 成果指標「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」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2年度と変わりありませんでしたが、依然として、非正規で働く女性の割合が多く、金額ベースで見るとわずかに男女の差が広がっている状況です。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。

また、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」、「J 市内事業所に従事する人の年次有給休暇取得率」および「K 市内事業所におけるハラスメント相談窓口設置率」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35.2%(89社)で、昨年(108社42.2%)より下がっております。今後、アンケート手法等について検討が必要だと考えております。

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」につきましては、令和2年度に目標を達成していましたが、さらに上昇しております。本人だけでなく周囲の理解が進み、取得しやすい環境が整いつつあることが視えます。

なお、令和3年度市役所職員の男性の育児休業取得率は、58.3%と大きく増えています。

これに伴い、資料4の3番目、「取得者が増えたことを歓迎します。増加した要因は何か。

また、取得期間の最長と最短は。」とのご質問をいただいております。

市男性職員の育児休業取得率が増加している要因については、取得した男性職員がロールモデルとなり、制度の理解や普及が一定進み、職場で相談しやすい雰囲気醸成されつつあるのではないかと考えられます。令和3年度における取得期間の最長は1年間（365日）、最短は5日です。平均取得日数は、109日となっています。

今後、市内事業所に対するロールモデルとして、こういった情報を積極的に発信していきたいと考えております。

続いて、成果指標「J 市内事業所に従事する人の年次有給休暇取得率」については、令和2年度には目標を達成していましたが、令和3年度では減少し、目標を達成できませんでした。

コロナによるテレワーク等の働き方の変化なども影響しているのではないかと考えられますが、平成31年4月から始まりました働き方改革関連法の一つである「年5日の有給休暇取得の義務化」の徹底などワーク・ライフ・バランスについて、市内事業所への企業訪問や電話啓発を続けてまいります。

また、成果指標「K 市内事業所におけるハラスメント相談窓口設置率」は、わずかに増加していますが、今年度は回答数が少ないということもあり、今後も市内事業所への企業訪問や電話啓発により、ハラスメント防止に向け、啓発を進めてまいります。

成果指標「L 25歳から44歳までの女性の就業率」は、令和4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12,411人中、令和3年中に給与および事業収入がある人は10,253人で83%となり、コロナが広がった令和元年度に一旦停滞しておりましたが、増加の傾向が見られます。

彦根市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が開催された他、滋賀県や職業安定所が主催された「コロナ禍における女性のマッチング支援事業」、「滋賀マザーズジョブステーション出張セミナー&就労相談会」へ彦根市として後援協力をしました。

続いて、4ページ 成果指標「M 放課後児童クラブ利用者数」ですが、共働き世帯の増加に伴い、年々、高まる需要の増加に対応するため、令和2年度に佐和山小学校に専用棟が増設されたことにより、令和3年度においても希望する全ての児童を受け入れることができます。

R2年度と比較すると111人の減となっていますが、これはコロナ禍による感染リスク軽減として、各家庭の方針で利用を控えたり、また保護者の就労形態の変更等が理由であると考えられます。

続いて、成果指標「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」につい

ても、コロナ禍による講演会や研修会での啓発機会の減少により、一旦、落ち込みましたが、啓発方法の工夫などにより、一定の啓発機会を確保することが出来ました。

続いて、成果指標「O 配偶者からの暴力に関する相談件数」についてですが、メディア等により、全国的にコロナ禍による自粛生活に伴うDVが増加しているという報道がありますが、担当課である子育て支援課からは、特に相談が増えたというようなことはない聞いています。

インターネットの普及に伴い、困りごとの相談先を『電話等で市役所に聞く』から『ネットで検索』となっていることが考えられ、令和2年4月20日から国において24時間対応可能でメール、チャットでも対応できる「DV相談+」が始まったことなど、相談ツール、相談窓口の増加により相談案件が分散していることも考えられます。

ただし、彦根警察署に問い合わせたところ、DV・ストーカーの検挙数は横ばいですが、児童虐待は増加しており、その中には面前DVもあるとのことから、内容については慎重に分析する必要があると言えます。

なお、この指標については、件数の増加を暴力案件の発生数と捉えるのか、相談・解決につながった件数と捉えるのかにより、目標を達成できなかった、件数の減少だけで状況が悪化したとは言えないと言った課題があります。

続いて、成果指標「P 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3年度の実績は2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。

また、成果指標「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」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。

目標値は達成していますが、令和3年度に認証を受けた事業所は、令和2年度と変わらず29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。

「ひこねかがやきプランⅡ」の最終結果である令和3年度の成果指標は以上のとおりです。各施策の詳細につきましては、資料1-1のとおりです。各課においてコロナの状況により変更を余儀なくされている事業もありますが、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、7月12日に開催しました「男女共同参画社会づくり推進

本部員会議」では、特に目標値に大きく届かなかった「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」について、「審議会等各部局で女性の参加を促すよう依頼する中で、クォータ制なり、女性委員を出してだしていただくといった働きかけをしていきたい」との意見がありました。

各部局において、事業の現状と課題を今一度確認し、新プランにおいて、確実に目標を達成できるよう、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Ⅱ」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 　私は、4年ほど男女共同参画地域推進員として活動する中で、企業への講座を何回かしましたし、いろんな企画に対して考える所がありました。彦根市で、男女共同参画の講座を受ける事業所はほとんど固定化しており、新しい事業所はほとんど見当たりません。何故かという、建設業は講座を受ければ加点されるということが一般化しているからという気がします。これは、何とか打破できないのでしょうか。

それから、審議会の委員に各事業所から新しい委員の方が選出されていますが、ほとんどが男性中心です。企業や事業所に任せているため市ではタッチできないと割り切っておられますが、このような方法では進展がないのではないのでしょうか。

男女共同参画を進めていくための、彦根の重要な事業所の方は、所内の女性の方に参加していただくようにしないと、進展しないのではないのでしょうか。

また、男女共同地域推進員になりたいという人が本当にいません。彦根の行政が停滞している一つの原因ではないかと思いました。これは体験的な意見ですので、考えていただきたいと思います。

会 長 　ありがとうございます。整理をさせていただきますと、3点ほど、ご発言の内容があったかと思えます。まず一つ目は、推進員の活動をされている中で、講座を受講される団体が固定化されているのではないかという問題、それを打破するためにはどのようなことが考えられるか、というご質問で、二つ目が、事業所からお越しいただく審議会の委員に男性が多いのではないかということで、女性に参加していただけるようにしてはどうかという思い、三つ目が推進員自体、応募者が少ないということで、改善できないかご質問いただいております。いかがでしょうか。

事務局 　ありがとうございます。出前講座の受講団体、受講者が固定しているというのは確かにあります。委員がおっしゃったように、彦根市の入札参加審査でポイントがありますので、固定化している事業所には建設業が多いというのは事実です。ただ、このポイントは、一つの啓発材料だと捉えております。もちろん、新しい事業所に受けていただく必要もとても感じています。そのためにはこちらからのアプローチが必要で、電話啓発や企業訪問で直接お話を聞いていただき、そこで新たな出前講座の受講者を増やしていくことが一つだと思っています。ただ、昨年、電話啓発等をした結果、聞き取りの中で、企業独自で男女共同参画についての研修をされている事業所も一定数あることを把握いたしました。必ずしも市の出前講

座である必要はないので、企業独自の研修・啓発機会が増えているという実態を把握しつつ、男女共同参画が広まればと考えております。

関心のある事業所とそうでない事業所の大きな差は確かにありますので、今年度につきましても、市から働きかけをする、直接電話なり企業訪問をして、あまり関心のない事業所に話を聞いていただく機会を増やすということが啓発の機会を広げるということであると考えております。

もう一つ、審議会の女性登用につきましても、市としましても苦慮しているところです。団体を代表して選出をお願いする際に、その企業や団体を代表する立場にある方は、圧倒的に男性が多いです。代表して、責任を持って来ていただく方に男性が多いということが、伸びない理由の一つであると思っています。ただ、だから諦めるのではなく、その企業や団体の中で責任ある立場に就く女性を増やしていただく、または、必ずしも長の方を委員にという指定はしておりませんので、その団体の意見を持って出ただけの女性ということをお願いし、事業所、団体にはご理解をお願いしたいという働きかけを進めて参ります。

3つ目、地域推進員の応募者が少ないということについてですが、地域推進員は7名以内で活動しております。現在6名で、1名減の状態です。募集をかけておりますが、中々応募者が少ないという実態がございますので、いろんな啓発の機会を捉えて、男女共同参画に興味を持ってもらい、一緒に活動に参加していただく方を少しでも広められたらと考えております。以上です。

会 長     ありがとうございました。それぞれの質問にご回答いただきました。今の事務局の回答につきましても何かございましたらお願いします。また、時間が限られておりますので、その他、ご意見もありましたら併せてお願いします。

委 員     資料1-2のABCで、出前講座等の新規開催数とありますが、こちらは年度ごとの開催数という意味なのか、新規の自治体、事業所、団体での開催ということなのか、どちらでしょうか。

事務局     出前講座について、成果指標がそれぞれありまして、Aが自治体、Bが事業所、Cが各種団体となっております。プランⅡにつきましても、今まで出前講座をされておらず、新たに実施されたところをカウントしております。例えば、Bにつきましても、令和3年度31で、令和2年度からプラス1になっておりますが、これは新規の事業所の開催が1事業所だったということです。令和3年度自体の出前講座は25の事業所で受講されておりますので、つまり24の事業所はこれまでに受講されたことがあり、1事業所が新たに開催されましたので、成果指標には累計として1をプラスしております。ちなみにですが、新しいプランⅢでは、この「新規」という縛りを外して、その年の実際の受講団体数を指標に挙げるように変えております。

会 長     ありがとうございます。その他ご意見いかがでしょうか。

委 員     新しく推進員に就任された方も次々と辞めておられます。最近、意欲を持って参加されていた方が、辞めた理由として「こんな行っても虚しいな」とおっしゃっていました。企業からは、帳面消しだけであしらわれているような気がします。多くの人にとっては、考えてもいない、どうでもいいようなことなのだと思いますが、企業や事業所の人事の担当の方までそうなのかと。格差社会が広がる中で女性の労働者の多くがパートであり、シングルマザー

一も多いです。推進員として参加していますが、そういった日本の社会の中で、本当に効果があるのかと思います。話さないよりは話していく方が良いということで、続けておりますが、日本の行政は右倣えという感じです。他の市町村ではいろんなことをしているので、発想の転換も必要なのではないかと思います。以上です。

会 長  
事務局

ありがとうございます。推進員としての視点からご意見いただきました。

ありがとうございます。推進員が中々定着しないというのは、市としても反省すべきところですので、新しい推進員に続けていただけるように、フォロー体制をしっかりとさせていただきたいと考えております。

事業所の反応が芳しくない中でも、男女共同参画や女性活躍に取り組み、業績を上げている事業所や、市役所の女性活躍推進室や男女共同参画の取組を、ロールモデルの一つとして啓発することで、事業所にメリットがあるということと、男女共同参画についての重要性を理解していただき、一緒に取り組んでいただけるように、啓発を努めて参りたいと考えております。

事務局

少し補足ですが、企業への出前講座については、入札参加資格の加点があるので受けるということが、一つのきっかけであると思っております。全く無駄ということではなく、企業も、新規採用や、異動等で職員が変わることがありますので、毎年受講していただくということで広がりが出てくるのではないかと思います。人権まちづくり懇談会でも、男女共同参画についてという希望があれば、出前講座をすることも可能ではありますが、コロナ禍により、市内圏域の人権のまちづくり懇談会が開催されなかったため、受講団体に企業が多くなってしまったという原因もあると思います。そこについてはいろいろな課題を踏まえながら、今後いろんな団体に参加してもらえよう周知をしていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

会 長

ありがとうございます。委員から、推進員でいらっしゃる視点からのご意見をお届けいただけているかと思うのですが、私からのご提案なのですけれども、今後、活動されて感じられたこと、気付かれたことが貴重なご意見、情報になるかと思うので、またこちらにも頂ければと思います。

時間が限られており、議題もまだ残っておりますので、次にうつらせていただきます。

#### 議題 (2) 「ひこねかがやきプランⅢ」に係る今後のスケジュールについて

事務局

この4月からスタートしました「ひこねかがやきプランⅢ」において、今年度の取組につきましては、資料2のとおりとなります。

成果指標は、全部で16あります。

そのうち本計画から新たに設定した指標は、1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」、「B 地域において男女平等と感じる人の割合」、4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」、「L 事業所の管理・監督職における女性の割合」、8ページの成果指標「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。

また、前プランから修正した成果指標は、1ページの「C 出前講座等の受講団体数（自治



会・各種団体)」、4 ページの成果指標「F 出前講座の受講団体数 (事業所)」です。前計画の指標では、いずれも「新規開催数」となっていたところ、「新規」を削除し、それぞれの主催団体における継続した取組を評価できるようにしております。

さらに、4 ページの成果指標「J 市の審議会等における女性委員の割合」は、前計画では「女性委員の割合が 40%~60%である審議会等の割合」となっておりましたが、目標値には程遠い状況であったことから、まずは、女性委員の登用そのものを底上げするという意図から、女性委員が一定割合いる審議会の割合から、全委員に占める女性委員の割合へと変更しております。

いずれも各分野における男女共同参画の進捗を図る指標となっております。

その他の指標につきましては、前計画から引き継いでおり、引き続き本計画において、目標を達成できるよう取り組んでまいります。

また、今年度の取組事業について、事前にご質問をいただいております。資料 2 とあわせて資料 4 をご覧ください。

資料 2 3 ページ 通し番号 17「地域子育て支援センター等における事業」について、資料 4 4 番目 「令和 3 年度の実績を踏まえて、開催日時の設定など、父親等男性保護者の参加を増やす工夫が必要」とのご意見をいただいております。

担当課からは、男性の参加者は、わずかに増えていますが、より参加しやすい日程設定のために土日、祝日等の開催は、現状、職員配置等の問題から難しいとのこと。

しかし、令和 4 年度は、地域子育て支援センターの 1 か所において、祝日にプレママ、プレパパに向けての子育て講座の開催を予定しており、男性保護者の参加を期待しているとのこと。

続いて、ご意見の 5 番目、(資料 2 4 ページ) 成果指標 E「働く場において男女平等と感じる人の割合」について、「推進員による企業訪問は、企画課独自の訪問か、他課との共同か。職員の企業訪問はされるのか。」とご意見をいただいております。

企業訪問については、近頃、またコロナが拡がってまいりましたので、状況を注視しながら、ということもありますが、人権政策課の公正採用選考啓発に係る企業訪問に企画課職員や男女共同参画地域推進員が同行する他、企画課独自としても企画課職員と地域推進員による企業訪問を予定しています。

続いて、ご意見の 6 番目、(資料 2 4 ページ) 成果指標 F「出前講座の受講団体数」について、「電話啓発とは、いつどのようにされるのか。」とご意見をいただいております。

これは、企業訪問により直接啓発ができなかった事業所を対象に、まず、啓発資料等を郵送した上で、地域推進員が電話連絡をし、地域推進員としての活動の紹介や、事業所の男女

共同参画や女性活躍への取組について聞き取るものです。時期については、9月から11月頃を予定しています。

続いて、ご意見の7番目、(資料2 4ページ) 成果指標H「平均給与収入における男性を100とした女性の割合」について、「どのような働きかけをすると改善できるのか、市としてできることに限界はあると思うが、できることを研究して実践してほしい。」とご意見をいただいております。

男女間の賃金格差は、非正規労働者に占める女性の割合が多いこと、男女の平均勤続年数や管理職比率に差異があることが要因と考えられます。

各事業所に対し、ワーク・ライフ・バランスを推進し、性別役割分担意識の解消、雇用や配置、昇進・昇格の公平な適用について、あらゆる機会を捉え、周知啓発に努めます。また、関係機関と連携し、有効な手段の検討に努めます。

続いて、ご意見の8番目、(資料2 5ページ) 通し番号20「管理監督職への女性の積極的な登用」について、「昇任、昇格後のフォローや支援体制を整えてほしい。」とご意見をいただいております。

担当の人事課からは、女性、男性の別なく、管理監督職へのキャリアデザインを構築していくため、キャリアデザイン研修のほか、階層別研修により事前準備を行うとともに、係長級昇格時には政策形成能力養成研修や係長級職員研修を、課長補佐級昇格時には課長補佐級昇任研修を、課長級昇格時には課長級職員研修をそれぞれ実施し、昇任、昇格後のフォローを今後も行っていくとのことです。

また、教育部局においては、働き方改革を進めることにより、特に教頭業務の軽減を図る、具体的には、学校組織の見直しを行い、支援員も含めて業務を分担することでフォローしていく考えであるとのことです。

続いて、ご意見の9番目、(資料2 6ページ) 通し番号30「市男性職員の育児休暇取得促進」について、「一定期間(最低3月)取得できるようにする方法(クォータ制)などの導入はできないか。」とご意見をいただいております。

市男性職員の育児休暇取得率は、現在、順調に増加している一方、取得時の期間設定については、当該職員の家庭状況や考え方により、まちまちとなっています。現時点では最低取得期間の設定はしていませんが、育児休業取得の目的を鑑み、数日等の短期間ではなく、週や月単位での取得計画などを推奨していくことも検討してまいります。

続いて、ご意見の10番目、(資料2 12ページ) 通し番号73「情報の収集と提供」について、「市役所本庁や支所出張所など、市の施設を利用しての啓発を検討してほしい。特に国際女性デーや男女共同参画週間に合わせてロビー展示など。」とご意見をいただいております。

男女共同参画週間には、ウィズや市立図書館での企画展などをしております。ご意見を踏まえ、今後、市のホームページや庁内掲示板での周知に加えて、本庁や各支所出張所などでのロビー展示等を検討して参ります。

なお、今年度は、企画課で啓発誌を作成し、庁内掲示板やホームページへ掲載をする予定です。

以上、今年度における事業計画についての説明となります。

続いて、資料3 「プランの遂行スケジュール」をご覧ください。

上の表は、プランⅢの12年間の計画期間における主な予定となっております。表の2段目、「重点項目、取組内容」をご覧ください。

令和4年度から7年度までの4年間を前期、令和8年度から11年度までを中期、令和12年度から15年度までを後期として、各年度の取組の重点項目をあげております。

ただし、途中見直しの時期を含め、この重点項目は、取組に対する最大限の効果を得るため、その時々々の社会情勢や関係機関等との連携を図りながら、柔軟に対応してまいります。

なお、今年度の取組の重点項目は、「表現ガイドライン、メディアリテラシー」としております。

続いて、下の表は、今年度から令和7年度までの前期における月別の主な取組内容をあげております。

今年度は、「表現ガイドライン、メディアリテラシー」をテーマとし、市のワーキングメンバー研修を予定している他、市内外に向け、啓発誌の発行を考えております。

以上、事務局からの説明となります。

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4で質問の回答があったことについて、4点ほど、お願い、要望です。

まず、4番目の資料番号2、3ページ、通し番号17の「地域子育て支援センターにおける事業」について、このすくすく・のびのび教室は1年間を通しての申込みが事前に必要ということですが、自由参加ができるようになると、もう少し男性の参加も増えて子育てを楽しんでいただけるのではないかと思います。

次に、その下の5番目の企業訪問についてです。公正採用啓発時の企業訪問は、恐らくたくさんメニューがあり、企業へいろんなことをお願いするのだと思うのですが、男女共同参画や、性差別解消に特化した啓発がやはり効果があると思います。企画課独自としてもやっていただけるということですので、是非ともお願いしたいと思います。

続いて、8番目の「管理監督職の女性の積極的な登用」について、市の管理職の女性数人との話の中で、バックアップやフォローが欲しいという意見を聞いております。研修等のフォローも重要ですが、日常のちょっとした声掛けや、ちょっとしたバックアップがあることで意欲が上がるのではないかと思います。

最後に 9 番目ですが、市の男性職員の育児休暇のクォータ制について、例えば、3 か月は最低取るようなクォータ制にして、それがどうしても難しいという方に対しては、それぞれの対応ができるというような方法も効果があるのではないかと思います。以上です。

会 長     ありがとうございます。事前にご質問頂いていた項目についてですが、改めてご意見いただきました。事務局いかがでしょうか。

事務局     ありがとうございます。ご意見いただきました 4 番目、地域子育て支援センターの参加方法につきましては、今いただいたご意見を担当課である子ども・若者課に伝えさせていただいて、対応の検討を依頼します。

その下、働く場において男女平等とを感じる人の割合というところでご質問いただいた企業訪問については、おっしゃるように、人権政策課との合同の分につきましては伝えることがたくさんあり、男女共同参画についての話はその中の一部という扱いになります。ただ、市から何回も訪問があると企業側の負担がありますので、人権政策課の企業訪問への同行と併せまして、数社をピックアップする形で、企画課の方から、男女共同参画、女性活躍に特化した企業訪問も取り入れていくように検討して参ります。

続いて、8 番目、研修以外の日常的な女性管理職へのフォロー、バックアップにつきましては、人事課担当にいただいたご意見を伝えさせていただきまして、何か対策できることがあるか検討していただくようお願いして参ります。

それと併せまして、市の男性職員の育児休暇取得率、今ご提案いただきました 3 か月というのをベースに、無理ならそこから変更するという一定の固定という提案があったということ人事課に伝えさせていただきまして、検討していただくようお願いいたします。ありがとうございます。

会 長     予定していた時間となり、大変恐縮ですが、あとお一人ご意見ありましたら、最後にしたいと思います。なければこれで議題を終わりとさせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

委 員     すみません、委員がおっしゃった企業訪問ですが、この間、人権政策課の方と訪問しましたが、人権政策課は、人権問題や、企業の採用にあたって、いろんな注意点や制約を事細かに話されており、それが圧倒的に話の中心でした。そしてそれに付随して男女共同参画の話をする、本当に付け足しみたいな感じになっています。女性の労働力、女性の地位向上がなければ、日本の社会、経済が回っていかないので、もっと女性参画の開拓をしていかなければならないと思います。

事務局     ご意見ありがとうございます。ご意見いただいたものを今後の事業展開に活かさせていただきたいと考えております。

付け加えになりますけれども、プランⅢにつきましては、進捗管理シートを作成しまして、年次的な P D C A を行う他、本プランの計画期間に対する前期・中期・後期においても P D C A のマネジメントサイクルにより、計画全体の推進管理を図ってまいります。

会 長     ありがとうございます。大変恐れ入りますが、時間の方過ぎておりますので、議題 2 については以上とさせていただきます。

続いて、3. その他、事務局からご説明をお願いします。

### 3. その他

事務局	お手元に女性つながりサポート事業のリーフレットを入れさせていただいております。昨年度から引き続きまして、男女共同参画センター「ウィズ」で、コロナ禍において様々な困難を抱える女性に対する相談や居場所づくり、または生理用品の無料配布等を行っておりますので、またお近くの方、興味のある方へ、啓発・周知のご協力をよろしくお願いいたします。
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、よろしくお願いいたします。
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、皆さまの任期は今年9月末までとなります。10月以降につきましては、新たに公募の他、各団体様からのご推薦のお願いなど、別途、ご案内させていただきます。 なお、今年度の審議会は、10月の改選を経て、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。

### 4. 閉会

会 長	それでは、以上をもちまして、令和4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。
-----	--