

令和5年度 彦根市男女共同参画審議会（第2回）議事録

日時 令和6年2月16日（金）14時00分～15時15分

場所 彦根市役所5階 5-1会議室

出席者：審議会委員（横田祥子、富川拓、森將豪、荒尾緑、池寄繁伸、小川俊子、小森和男、塚田真司、北村利恵、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、お忙しい中、ご出席をいただきありがとうございます。

- ・企画振興部長挨拶
- ・審議会会長あいさつ

2. 議題 (1) 令和5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、女性活躍の推進に関する今年度の主な取組です。
まず、1 審議会等女性委員登用 先進自治体ヒアリング調査についてです。これは、今年度の重点取組テーマである「女性委員登用」「女性人材バンク」の取組として行ったものです。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。本市においては令和4年度時点で26.0%です。（国：42.5%、県：42.3%）本市の女性委員登用率向上のための取組を検討するにあたり、女性委員登用率が高い、国内7自治体に女性委員の登用推進のための取組について、8月から10月にかけて、アンケートとオンラインヒアリングにて調査しました。

こちらについて、事前にご意見をいただいております。資料4をご覧ください。「●調査結果(資料2)を踏まえて、彦根市として今後どのような取り組みを進めていきますか？●他自治体では、審議会等にいわゆる若者枠などを設けているところもあります。分野によっては有益な場合もあると考えますが、彦根市としてはいかがお考えですか？」とのご質問をいただいております。

<企画課回答>

●彦根市の今後の取組については、調査内容を基に男女共同参画社会づくり推進本部本委員会において今後の方針を協議し、資料3の4取組内容でお示した取組を進めていくこととしました。のちほど、議題2で詳しくご説明いたします。●市としても多様な意見を求めており、若者枠を設けた審議会等は、若者の声を反映させるために有益な取組の一つと考えております。あくまでそれぞれの審議会等の事務局の判断ですが、適切な運用や若者の参

加意欲向上のための工夫があれば十分可能かと思えます。

審議会等ではありませんが、学生の意見については、例えば「ひこねかがやきプランⅢ」策定にあたっては、学生座談会を開催し、学生から彦根市の男女共同参画についての率直なご意見等を伺う機会を設けました。こうした、審議会等によらず、学生の意見を取り入れる方法も有益であると考えております。

続いて、2 ワーキングメンバー研修についてです。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員、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。

今年度のワーキングメンバー研修は「女性の健康について」をテーマに8/24に2部制で実施しました。「ひこねかがやきプランⅢ」の基本目標に、「尊重し認め合う男女共同参画」を掲げており、その基本施策において、「男女の心と身体の健康に気づくための取組」を進めることとなっております。誰もが、健康でいきいきと暮らしていくためには、男女の身体的性差を十分に理解し、互いに思いやりを持って接することが大切です。女性の健康課題に対するリテラシーについては、男性のみならず、女性自身の知識不足も課題となっておりますことから、今年度は、相互理解を深めるため、また、より各職場のリテラシーが向上するよう実施したものです。

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となっております。

こちらについて、事前にご意見をいただいております。資料4をご覧ください。「●講師はどのような方がされているのですか？●講座形式でしょうか？●参加の職員さんの反応はいかがでしたか？」とのご質問をいただいております。

<企画課回答>

●大塚製薬株式会社の女性の健康推進担当を講師に迎え実施しました。●講座形式で2部制で行いました。なお、欠席者については動画視聴としました。

●研修参加者からは、「女性の体調に係る不調を中心とした研修会であり、今後の女性社員の活躍に際し、体調の変化により相互的に助け合っていくうえで必要な情報であった。」「ひとえに健康といっても男性、女性、個人個人でも違いがあり、一人一人に寄り添った対応が大切だということが分かった。」といった声がありました。

続いて、3 女性人材バンクの活用周知についてです。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4年度は9件の申請があり、延べ6人の方が委員に登用されています。今年度については、現時点で2件の申請、2件の登用となっております。

先に開催いたしました推進本部員会議においても、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た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です。先ほど、人材バンクの活用についてご説明いたしました但、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15人です。今年度についても、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。今年度、いくつかの審議会・委員会等では、担当課に協力いただき、会議開催時に合わせて、候補となる女性委員へ直接お会いし、登録をお願いしました。今年度は1名の方に新規登録いただいています。今後も引き続き、各審議会・委員会等の女性委員に直接お会いし、登録を依頼したいと考えております。

また、登録要件には、「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」といったものがあります。本日もご出席の女性委員の中にも登録していただいている方もおられますが、要件にあてはまるようなお心当たりがある方がおられましたら、ぜひご紹介いただけたらと思います。

女性人材バンクについて、事前にご意見をいただいております。資料4をご覧ください。「●現状の評価を聞かせてください。交流会の参加が3人ということで、他の団体や事業とコラボすることなどを考えてはどうでしょうか？」とのご質問をいただいております。

<企画課回答>

●人材バンクの登録者は現時点で15人、今年度の活用状況は申請2件、登用2件です。各審議会等の改選時期によっても、活用に増減はあると考えますが、来年度に向け、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お願いしたところですが。また、人材確保の手段として、人材バンクの充実に取組んでおり、新規登録者増加のため、候補者に直接お会いして登録を依頼しています。なお、登録者の交流を図るため、交流会を企画しておりますが、参加者が少なく、今後の開催方法等については検討していきたいと考えています。

続いて、

5 啓発誌「ひこねかがやきプランⅢ通信」についてです。「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、今年度内に2回目の発行を予定しています。

続いて、パネル展示についてです。6月は男女共同参画週間に合わせて、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、パネル展を実施しました。また、10月は男女共同参画センター「ウィズ」が今年で20周年を迎えたため、広く市民の皆様にも当施設の20年に渡る事業の沿革と職員や登録団体の活動の紹介をすることで、当施設の魅力を発信する「ウィズ」20周年パネル展を実施しました。今後も年2回程度、パネル展示を実施予定です。

続いて、7 育児休業取得男性職員によるパネルディスカッション（働き方・業務改革推進課）についてです。これは、働き方・業務改革推進課が主導し、男性職員の育児休業の取得を促進するとともに、働きやすい職場づくりを目指すために実施されたものです。今年度課長級に昇任した職員を対象に育児休業を取得した男性職員によるパネルディスカッション・意見交流が行われました。

担当課の働き方・業務改革推進課からは、「育児休業を取得した男性職員に、育児休業を取得しようと思った理由や取得した感想、取得の前後で働き方や仕事についての考え方が変わったかどうか、といったことを話してもらった。実際に取得してわかることも多く、取得して、人生観が変わったという声も多く、それらを直接職員に伝えてもらうことができ、非常に有益な研修となった。引き続きこのような機会を設けていきたい。」とのことでした。

続いて、8 係長級・副主査級の職員への副市長ヒアリング（働き方・業務改革推進課）についてです。これは、係長級・副主査級に昇任した職員を対象に、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、働き方・業務改革推進課が主導し、実施されたものです。

続いて、9 育児休業取得実績のある職員への副市長ヒアリング（働き方・業務改革推進課）についてです。これは、育休取得後も働きやすい職場づくりに向け、令和5年1月以降に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ついては、実績も年々増加しており、また、取得したことによる働き方への意識の変化も大きいものであり、さらなる取得を促進していきたい。そのためには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。併せて復帰後のフォロー体制など人事課部として、改善に努めていく必要がある。」とのことでした。

続いて、10 女性職員による座談会（働き方・業務改革推進課）についてです。これは、技術職の女性職員を対象に、同じ職種の職員が意見交換を行うことで、現在抱えている課題への助言を得る機会とするとともに、所属を超えたつながり作りの一環とするため、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、「技術職は男性が多い職種であり、横のつながりも少なかったため、所属を超えたつながりを作ってもらい、困ったときに相談する選択肢の一つとしてもらえるような関係構築の第一歩として、座談会を実施した。今後も、ニーズがあれば、座談会を開催していきたい。」とのことでした。

7-10について、事前にご意見をいただいております。資料4をご覧ください。「●文書で構いませんので、市職員の皆さんの率直な声をぜひ教えてください。」とのご質問をいただいております。

<働き方・業務改革推進課回答>

●育児休業取得男性職員によるパネルディスカッションでは、受講者からは、取得しやすい、取得するのが当然といった組織での雰囲気づくりが大切で、今は女性に比べて育児休業の期間が短い、男性もある程度長期に取得できるよう、代替職員の充当も必要との感想がありました。

ヒアリングについては、個人的な事情からの意見も多いため、詳細の公表、共有の予定はありませんが、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きます。

また、女性技術職員の座談会では、技術職は男性が多い職種であり、横のつながりも少なかったため、所属を超えたつながりを作るきっかけとなった、との感想がありました。

以上、主な取組の説明になります。

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 私の質問がほとんどで、ご丁寧に回答をありがとうございます。わかりやすく大変勉強になりました。いくつかの審議会等に出ると思うのですが、この審議会では事前に資料を送っていただき、質問も事前にさせていただいています。働き方改革の関係で、限られた時間内でできるようにされているのが大変良いと思います。これは他の審議会でも同様なのでしょうか。

また、女性の数も大事ですが、最近、審議会の活発な議論や、対話の質の方が大事だと思っています。審議会に参加されていた先輩方から、昔は議論が熱かったとよく聞きます。そういう審議会に近づくような工夫を一緒に考えていけたらと思います。

審議会事務局から、今の困りごとや、いくつかの質問をしていただき、それをそれぞれの専門の委員が回答できるようなスタイルはいかがでしょうか。市側からは言いづらい部分があるかもしれませんが、活発な意見がでるようにしなければ、女性が増えてきても、座っているだけになってしまえば、次やりますという女性も中々出てこないのではないかと思います。そういう意味で、私は質問で若者のことを書かせていただきました。若い人が入ることによって、空気が変わるかもしれません。私も学生の時に総合計画の審議会に入りましたが、場面で、こういうものなんだと肌で感じるのが一番経験になりました。意見が言えなくても、長い人生のプロセスにおいて、大げさに言うと彦根の街において、何かのきっかけになる

のではないかと思います。そのため若者枠も是非と思いました。

最後に、私も男女共同参画センターの職員をしていたこともありますし、今は運営団体の活動をしています。ウィズや指定管理者、地域推進員、市役所、各種団体等が様々な形で研修をしていると思いますが、それぞれではなく、コラボするなど一緒にしていかなければ大変かと思います。予算もない、人も集まらないので、一緒にやることでつながりや交流が生まれるようにしていきたいと思っています。そういう視点で、ワーキングメンバー研修についてどのような感じでされたのか質問しました。女性の健康について、私はこれまでこういう分野の研修は受けたことがありません。クローズでやらなければならない研修や会議体もあるかと思いますが、オープンでできるものであれば一緒にしたり、研修会を YouTube で発信している事例もありますので、よりオープンになれば良いと思います。これも意見です。

事務局

資料を事前送付させていただくことについては、読んでいただくというお手間はかかりますが、当日資料を出して意見を伺っても、読んで理解した上での意見は非常に負担がかかるかと思います。そのため、事前送付により、少しでも意見を深めていただけたらと思います。他の審議会もそういう形で進められているとは思いますが。

女性委員について、数ではなくという意見についてですが、次の議題でもありますが、女性委員の登用率が低い委員会や、女性委員がいない審議会等もあるというのが現状です。市の中で、女性の視点からみたときなど、様々な意見を反映させていかなければ男女共同参画は実現していかないかと考えます。そのため、まずは女性に入ってください。その上で意見をいただけるのが一番ありがたいと思います。

若者等については同じ考えです。事務局からも改善したい、意見をいただきたいという思いはあります。今回でいいますと、市の取組、現状を報告させていただいています。しかしながら、委員の皆さまから、もっとこうした方がいいなどの意見がありましたら更にありがたいと思いますし、そのことも含めて、ご審議をいただきたいと思っております。研修等については、いろんな方にも参加してもらうなど、有効な機会ができればと思っております。また様々なご意見よろしくお願ひします。

会 長

事前に質問はしておりませんでしたでしたが、ワーキングメンバー研修で女性の健康をテーマにされたということで、その具体的な内容についてお聞かせ願えますでしょうか。

事務局

女性のライフプランの中にはさまざまな健康課題があり、それによって、思うように仕事のパフォーマンスを上げられないということが、実は社会全体の経済損失になっています。今までは働く場の中での健康課題の解決については、メタボ検診やがん検診、禁煙など、どちらかといえば男性へのアプローチが多かったかと思います。近年、女性が出産や結婚で辞めるのではなく、長く働くようになり、女性の健康課題についても目を向けていく必要があるということで、月経や妊娠期、更年期などホルモンバランスによって波があるということ、同じ女性でも体験していないと知らない部分がありますので、知っていただく、男性職員にも一緒に働く女性職員について理解していただくため、お話をさせていただきました。

会 長

ありがとうございます。そうですね、今までメタボなどだったかと思います。職員の方々の、ご自身の健康を考えるということだと思のですが、一方で、性と生殖に関する自己決定権について、どう決めるか、ですとか、緊急避妊薬など承認はされていますが、彦根市では

したものです。グラフは、四角が滋賀県、三角が県内市町の平均、丸が彦根市となっています。県では既に40%を超えていますが、彦根市は、令和4年度（令和5年3月31日現在）、26%であり、県や県内市町平均に比べ低く、平成29年度から24%～27%辺りを推移しており、横ばい状態にあります。

4ページ以降は、人事課が5月に関係所管課へ行った「各審議会等の委員登用状況調査」について、企画課に報告があったのち、結果をまとめたものになります。

R5.3月末時点で対象となる審議会は、53会議あり、そのうち女性が全くいない審議会等は5会議で、昨年度末より1減となっています。委員総数は709人、うち女性委員数は185人、女性委員の割合は26%です。

また、女性委員の割合が40%未満の審議会は53会議のうち37会議で、約7割の会議が40%未満となっています。各審議会等の女性登用状況一覧は資料2-2【別紙1】のとおりです。

資料2-2【別紙1】の審議会等の女性委員登用率一覧について、事前にご意見をいただいております。資料4をご覧ください。1番目、防災会議委員について「●防災会議(国民保護協議会)委員は、理由があるとはいえ、女性が少ないように思います。防災に女性の視点をとよく言われますが、担当課はその点をどのように考えていますか。」とのご質問をいただいております。

<危機管理課回答>

●ご意見のとおり、防災分野に関しても意思決定過程での男女共同参画は重要で、とりわけ、災害時の避難所運営にあたっては、女性や子どもに対する配慮や支援をどのように行えばよいか等、平時から共通の認識を持つておく必要があります。例えば、生理用品や更衣室スペース、授乳室の必要性等について配慮することで、多くの人が安心して過ごすことができる環境が維持できることから、本市としても、女性の視点を取り入れた避難所運営等の必要性を認識しているところです。

本市においては、これまでから防災出前講座にて、防災と人権に関する講義や避難所運営ゲーム(HUG)を行うなど、性別、年齢、国籍等それぞれが抱える事情を受講者に考えてもらう機会を提供し、避難所運営の質が向上するよう取組みを進めてきました。今後もなお一層、女性の視点も含めた自主防災組織および避難所の運営等が可能となるよう、防災に係る意思決定の場における男女共同参画の啓発に努めていきたいと考えています。

なお、防災会議(国民保護協議会)委員については、そのほとんどが「各防災関係機関の長が指名する者、もしくは、充て職指名」となっており、各機関に対して市から女性を指名するよう求めることは難しい状況ではありますが、委員枠の一つに「学識経験のある者のうちから市長が委嘱する者」があるため、その枠を活用し積極的な女性委員の登用に努めたいと考えています。

続きまして、13 番目、職員衛生委員会について「●職員衛生委員会の委員は市職員ではないのですか？そうであれば、市内部で委員を決めることができるはずなので、女性比率をあげるのは比較的容易ではないですか？」とのご質問をいただいております。

<人事課回答>

●衛生委員会の委員構成については、彦根市職員の衛生管理に関する規則で規定しており、半数は職員組合からの推薦により選任しなければなりません。ただ、その際に女性職員の積極的な推薦を事務局からは依頼しております。残りの半数は、各階の次長級の職員や衛生管理者の資格を有している者等から選任しています。次長級の職員は男性職員の割合が高いこともあり、結果的に男性職員の比率が多い委員構成となり得ますが、委員、選任方法の見直しが可能かどうか検討していきたいと考えています。

続きまして、28 番目、職員衛生委員会について「●ふれあいの館運営委員会の記載はありますが、子どもセンター運営委員会の記載がないのはなぜでしょうか？●また、貸館等の公共施設における運営委員会設置の有無はどういう考えに基づいていますか？」とのご質問をいただいております。

<企画課回答>

●こちらの一覧に挙げている審議会ですが、対象としている審議会等は、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、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してしています。彦根市立ふれあいの館運営委員会は「彦根市立児童館条例」に基づいているため、対象の審議会等となりますが、彦根市子どもセンター運営委員会は「彦根市子どもセンターの管理運営に関する規則」に基づき設置されているものですので、対象外の審議会等となり、記載がないものです。●また、貸館等の公共施設における運営委員会設置の有無については、各施設の設置目的や根拠法令に基づいて、運営委員会が設置されています。条例や規則、要綱で設置が定められている場合、運営委員会が設置されます。

続きまして、2 ページ目、37・38 番目、都市計画審議会と都市再生協議会について「●都市計画（審議会）と都市再生（審議会）は表裏一体と考えるが、何故、女性委員登用にこれだけの差が生じるのか、その理由は？」とのご質問をいただいております。

<都市計画課回答>

●都市再生協議会の委員については、その所掌事務から関係機関の長や関係機関に属するものから委嘱することとしていることから事務局における裁量に限りがあるため、結果女性の登用がかなわない状況となっております。今後においては要綱改正の可否を含め積極的な女

性登用ができるよう努めてまいります。

なお、都市計画審議会については、幅広い観点からの審議が必要であることから学識経験者について女性が一定数参画可能なこと、また、条例において「市長が適当と認める住民3人以内」という規定があり、その3人について女性バンクを活用しながら積極的に女性登用を行っているところであり差が生じているものです。

資料2-1に戻りまして、5ページをご覧ください。

40%未満の審議会等が、女性が登用できない理由としては挙げた主な理由は、次の通りです。

委員があて職であったり、関係団体からの推薦であるが、関係団体や専門家、市の管理職に女性が少ないのが原因ということでした。

次のページは、40%未満の審議会等が、女性登用率を向上させるために取り組むことあるいは取り組んでいることとして挙げたものです。

選出方法の見直しや、各団体へ女性委員の推薦を依頼する、女性人材バンクを活用する、と回答した所管課もありました。ただ、中には、現実的には難しい、という声もありました。

このような現状を打開するため、今年度、審議会等における女性委員割合の高い、全国7自治体にヒアリング調査を実施しました。8ページ以降はヒアリング結果をまとめたものです。どの自治体でも彦根市と同じような課題があり、同じように低い登用率だったが、取組によって少しずつ上昇してきたとのことでした。

また、成功に至った要因を聞いたところ、すべての自治体で、上層部の強いリーダーシップの存在が成功につながったということでした。

具体的な取組としては、審議会等の委員委嘱前に、男女共同参画担当課や推進本部長等と事前協議を行い、女性委員の割合が40%となるよう、指導・助言をしている先進自治体は6/7自治体でした。

他に、40%未満の審議会等の所管担当課長が、男女共同参画審議会や、推進本部長との面談において、原因究明と今後の改善策について説明する、取組をしているところもありました。

あて職や団体からの推薦に関する対策として、全庁を挙げて、要綱・要領等の見直しを行い、長に限定しないようにした、関係団体への推薦依頼文に、女性選出を依頼する例示文を掲示した、との取組もありました。

また、今まで、市全体の数字でしか公表していなかった女性委員登用率を、各部ごと各審議会ごと一覧にしたものを、男女共同参画審議会や市HP等で公開した、子育て世代が参画しやすいように審議会等委員に対して託児支援をしている、との取組をしている自治体もありました。

このような内容を基に、市長、副市長と今後の方針を協議し、本市として取り組む内容を決定し、先に開催しました推進本部員会議において、各部局へ取組の実施を依頼しました。

資料3をご覧ください。

1 目的、2 対象、3 目標は記載の通りです。

4 取組内容です。

審議会等における委員の選定は、原則として新設時、委員改選時および委員変更時に限られるため、段階的に女性委員の増員を図ることになります。まず、審議会等所管担当課に依頼した取組は、次の5点です。

(1) 女性委員の割合40%を達成していない審議会等については、40%に達するまでは委員改選時等において、女性委員の人数を従前よりも1名以上増員すること。

(2) 審議会等に女性委員がいない審議会等は、委員改選時等において、女性委員を1名以上選任し、女性委員がいない状態の解消を図ること。

(3) あて職の選任については、法令に具体的に規定されている場合を除き、あて職の弾力的な運用が可能となるよう、要綱・要領等で「～の長」と規定されているものは、「～長または長の推薦する者」等とするなど、可能な限り見直しをお願いしました。

(4) 団体の長や役員等に女性が少ない現状を考慮し、関係機関および団体推薦の委員については、当該団体の長等の職にある者や役員に限定せず、当該団体の構成員の中から適任とされる女性を推薦するよう関係団体に要請し理解を求めるものとなりました。

なお、所管担当課が関係団体に依頼しやすいよう、別紙に依頼文例を提示しました。

(5) その他、女性の登用が進まない原因に応じて、次の方策についても、積極的に取組み、女性委員の登用促進を図るよう願いました。

5 女性人材バンクについては、積極的な活用をお願いするとともに、人材の充実を図るため、各部局で実績のある女性の方の紹介を依頼しました。

6 登用状況の公表については、各部ごと各審議会ごとの女性委員登用率一覧（資料2-2【別紙1】の表）を、推進本部員会議で報告するとともに、男女共同参画審議会およびHPにて公表し、見える化を図ります。

今回の取組の進捗状況については、毎年度、人事課からの「各審議会等の委員登用状況調査」の報告によって女性委員登用率の実績を把握し、進捗状況を見ることとします。

また、今回の取組の検証時期としては、12年間の計画の中間にあたる令和10年度、対象となる各審議会の任期が最長4年のため、委員改選時期を終えた令和9年度実績により、本取組の検証を一旦、行う予定です。

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、推進本部長である副市長から、「あて職や、関係団体からの人選、また、審議会、協議会等の性質により、専門的な見識が必要など、特段考慮しなければならない事情はあるにせよ、彦根市としてどう働きかけるかというのがポイントになる。市長からも、一人でも多く女性を登用していただくよう働きかけ

て欲しいと言われているので、別紙1の依頼文例のとおり、しっかりと彦根市の方針として、必ず女性を入れていただきたいという市のメッセージをそれぞれの審議会委員の依頼の際に入れていただくようお願いしたい。本当に思い切った、踏み込んだ依頼をしなければ、この女性比率は低調のまま、女性になかなか参画していただけないということになる。まずは部門長の男女共同参画に関係する意識改革をしていただき、40%を超えていくよう努力をお願いしたい。」という強いメッセージがありました。

また、各部長からは、

(市民環境部長)

現状の委員については、あて職や専門職が多く、同じ団体へ毎年同様の依頼をしている状態である。今回指示があった委員の推薦については、各種団体に確認し、女性を優先できるかどうか、次回の委員の推薦については対応して参りたい。

(都市政策部長)

(都市再生協議会について) この表(R5.3.31時点)では女性が0名となっているが、今年度は、女性1名。当会議は専門性が高く、関係者に男性が多いため、団体に依頼するとどうしても男性中心になる。今後はできるかぎり女性を推薦していただくように努めていきたい。

(総務部長)

総務部につきましては、3つの委員会が女性委員0となっている。これは、一番専門的な知識を有する方を選任するという一方で、男女に関わらずもっとも相応しい方を選んだ結果として、女性委員が0となっている状況である。

(企画振興部長)

彦根市で審議会を議論するという場合は、やはり男性女性が基本的に半々で審議をすることによって成り立っていくというのが基本の社会になっていくと思う。まずは団体の長としているところから、代表する方に誰か女性を出してもらうなど努力をし、ゴールとしては半々、40%を超えた中で、男性女性共にテーブルに立って議論できるような場にしていくということに対して、各部局、前に一歩ずつでも進めていただきたい。

といった意見がありました。

審議会等委員への女性の登用促進については、「男女共同参画を推進する彦根市条例」においても、男女が社会の対等な構成員として、市における施策の立案および決定に共同して参画する機会が確保されることをうたっており、男女共同参画の視点からの意見が政策・方針等へ反映されるよう、全庁的に取り組んでいくことを確認しました。

説明は以上です。

会 長 ありがとうございます。いろいろな取組をされることがよくわかりました。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 こうして文面でみるとすごいなと、これが実るといいなと思います。彦根市が県内他市町と比べても低く、滋賀県は40%を超えています。彦根市は20%半ばとなっています。40%未満の主な理由を見ても、県と市でそこまで違うとは思いますが、彦根市が低く見える理由について、事務局や委員の皆さんでも考えがお持ちできたらお聞きしたいです。誤差というには差が大きいかなと思いますので。

また、先進地ヒアリングをされたということで、先進地のいろいろな取組をみてすごいなと、ただこれは事務手間も大変だろうなと思いました。ヒアリングをされてみて、数が増えたことによる質的な変化や、それが審議会を超えて、町にも広がったというようなエピソードがあればお聞かせください。

また、委員に女性が少ないのはわかりましたが、会長や委員長の女性はどれくらいいらっしゃるのでしょうか。数字は持ち合わせていらっしゃるかなと思いますので、感覚的にもし意見があればお願いします。トップの運営の方法でやり方は変わるということはあるので少し気になりました。

実は、私はこの審議会等一覧の中でスポーツ推進委員協議会の委員をしておりますが、男性の方が圧倒的に多いです。地域のスポーツ行事や、イベントでの役割分担において、接待や受付、司会、アナウンスは女性がする、という性別役割が顕著です。これを、中々私も指摘ができないのですが、やはりまだまだ浸透していないなと思います。団体の研修もありますし、スポーツ振興課が事務局をしていますが、やはり変わっていないとはっきりと感じます。スポーツ推進委員協議会も何回か研修がありますが、テーマに取り上げるということがやはり大事なかもしれないなと改めて感じたところです。意見です。以上です。

事務局 ありがとうございます。県と市町平均に比べて彦根市が低い理由ですが、一つは、県であれば、専門家を選ぶにしても県内という広い範囲から選べるというのがあると思います。また、南の方が人口は多いので、専門家や審議会等に興味のある方の母数が必然的に多いのではと思います。ただ、先進自治体の話を聞いて、意識の部分がやはり大きいかなと思っております。

審議会の女性委員が多くなり、それが地域に広がっていったという話は聞いておりませんが、どちらかという、審議会に参加される女性がお一人でいろんな審議会に実は属していらっしゃることで増えたという話がありました。また、強ちに女性委員の登用を進められたところは、必ず女性を入れなければならなかったため現場が混乱したという話も伺いました。

市の審議会で女性が委員長、会長であるところは、少ないと思います。

スポーツ推進委員協議会で、役割が男女の性差で決まっているという部分については確かに意識の部分でまだ共同参画の意識が弱いのかなと思います。今後はそういった部分についても男女共同参画の広がりが進んでいくことが必要かなと思います。

委 員 ありがとうございます。それだけおっしゃっていただけたので私もスポーツ推進員協議会で発言するようにします。ありがとうございます。以上です。

会 長 他にご意見ご質問ございませんでしょうか。

男女の役割分業は本当に根深いと思います。大学でも、成績が女子学生の方が良くても男

子学生がリーダーシップをとっています。女性学生が多い学科でも、男子学生がリーダーです。そうしろと誰も指示はしていないはずですが、それが、大人になられてずいぶん経つ委員だとなお、ということだと思えます。女性にリーダーシップをとってもらいたいので、そういう訓練をしましょうとあえて提案しない限りは変わらないのではないかと思います。

議題(2)について何か他にご意見ご質問よろしいでしょうか。

それでは、続きましてその他、事務局からお願いいたします。

3. その他

事務局

かがやきプランⅢの来年度の重点取組テーマは「企業あて啓発強化 (WLB・イクボス等)」としています。市役所だけの取組では、市内企業への効果的な啓発が難しい部分もあり、関係団体様と協力して進める必要があります。本日お越しいただいた委員様にも、ご協力をお願いすることになるかと思えますので、男女共同参画の推進のため、何卒、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

お手元にチラシをお配りさせていただいております。

3月24日(日)にアル・プラザ彦根4階 COZYTOWN (コージータウン) 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、東京大学大学院教授で哲学者の梶谷真司 (カジタニ シンジ) さんを講師に迎え、ご講演の他、哲学対話ワークショップがあります。

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。

また、3月2日(土)にウィズミーティングが開催されます。これは、ウィズの指定管理者である「ウィズで集う会」主催で、ウィズ開館20周年記念事業の一つとして、これまでを振り返る座談会とこれからを自由に考え、話し合う哲学対話が行われます。

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。申込〆切日は3/20(水)となっております。

会長

今のご案内につきまして、ご質問などよろしいでしょうか。

委員

今年度フォーラムの実行委員をしております。梶谷さんは、ビジネス系のReHacQ(リハック)というYouTubeチャンネルでもこの前取り上げられ、ビジネスマンの方に向けての話で視聴回数も多かった方です。哲学対話ということですが、円になって語り聞く中で、ちょっと考えてみようというもので全く難しくありません。この界限では大変著名な方をお呼びしているの、無料ですし、ぜひご参加いただければなと思っています。市内で活躍しているメンバーも参加します。ウィズでは貸館で調理室とか会議室とか、今使えませんが運動施設がありますので、ぜひ企業の研修とか各種団体の企画に使っていただきたいと思えます。一緒にできることがあればお気軽に男女共同参画センターに相談いただきたいなと思っています。PRになりましたけれども、ウィズの話がありましたので。以上です。よろしくお願ひします。

会長

他に何かご質問はよろしいでしょうか。

事務局

それでは以上で、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、よろしく申し上げます。

横田会長、委員の皆さま、本当に熱心にご審議いただきまして、ありがとうございます。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定したいと思いますので、ご了解よろしく申し上げます。

本日のご出席に係る報酬は、ご指定の銀行口座へ振り込みさせていただきます。口座に変更等ございます場合は、事務局まで連絡をお願いします。

4. 閉会

事務局

それでは、以上をもちまして、令和 5 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。

このあと引き続き、令和 5 年度の男女共同参画事業者表彰の選考委員会を開催します。資料の準備がありますので 5 分間休憩とします。5 分後に再開させていただきたいと思いますのでよろしくお願いします。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。