

## 彦根市男女共同参画審議会 議事録

日時：平成28年2月3日（水）

午前10時00分～午後12時25分

場所：彦根市役所32会議室

出席者：審議会委員（漢見覚恵、秋口睦、大山純子、笠原恒夫、木下葉子、後藤裕、後藤恵、小林典子、鈴木則成、富川拓、西野浩樹、東幸子、森將豪）※50音順敬称略  
事務局 市民環境部長（大倉浩）、市民環境部次長（小林重秀）、  
人権政策課長（綾木陽一）、人権政策課（浅田三華子、高木絵美）

課長：ただ今より、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いただき、ありがとうございます。私は本日司会を務めます、人権政策課長の綾木でございます。よろしくお願いいたします。なお本日の会議資料は、会議資料一覧のとおりです。不足等がございましたら事務局までお知らせくださいますようお願いいたします。

なお、安居副会長、京楽委員につきましては本日所用のためご欠席とご報告をいただいております。また、副市長は他の公務によりまして欠席をさせていただきます。また、市民環境部長、次長も他の公務によりまして少し遅れますので、申し訳ございませんがよろしくお願いいたします。

それでは、会議の進行につきましては、男女共同参画審議会運営規則第3条第3項に「会長が会議の議長となる」と定められておりますので、富川会長にお願いいたします。

会議の成立については、男女共同参画審議会運営規則第3条第2項に「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、13人の委員の皆様のご出席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。

それでは、審議会の開催にあたりまして、富川会長よりご挨拶をお願いいたします。

会長：本日はお忙しい中お集まりいただきありがとうございます。前回会議から少し時間が空きましたが、第2回の審議会を開催させていただき運びとなりました。計画の見直しですが、この審議会が一番重要な議題となっております。国においては第4次の男女共同参画基本計画が出てまいりました。こちらの計画を踏まえつつ、彦根市の現状に合わせた計画の見直しを、より一層本格的にまた具体的に進めて参りたいと思っております。本日もさまざまな議題があがっております。長時間の議論になるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず男女共同参画ひこねかがやきプランⅡの中間見直しの①、「企業アンケートの結果報告」について事務局から説明をお願いします。

事務局：資料の1-1と1-2をお願いします。資料1-1が今回実施いたしました企業アンケートの結果で、資料1-2は平成21年に実施しました企業アンケートの結果です。カラー印刷ではございませんので少し見にくい点があるかと思いますが、申し訳ございません。また時間にも限りがありますので、個別の詳細な説明は省略させていただきたいと思っております。

まず、調査目的といたしましては、資料1-1の1ページに記載のとおりです。男女共同参画計画の中間見直しを迎えることから、市内の事業者の実態を把握するためにこのアンケートを行ったものです。調査対象は、事業所内公正採用選考人権啓発推進月間での企業訪問の対象事業所で、252事業所です。うち、有効回答数は155件で、回収率は61.5%です。調査期間は平成27年7月1日から9月30日で実施いたしました。前回調査は彦根地区雇用対策協議会会員70件のうち、有効回答数は33件、回収率は47.1%です。会員一覧を資料1-2の後ろにつけております。今回と前回調査で調査対象がまったく同じではないため、比較するには難しい状況にはなっておりますが、今回の方がサンプル数は多くなっております。また、送付先に卸売・小売業と金融・保険業が多いのは、アンケートをそれぞれの支店や店舗ごとに送付しているため回答数が多くなっています。また、限られた紙面でできるだけ多くの設問項目を入れたために、少し分かりにくい設問などもありましたが、回答のあったデータは加工せずそのまま入力して集計をしております。集計につきましては、小数点以下第2位を四捨五入しておりますので、合計が100%にならない場合もあります。

資料1-1、資料1-2のそれぞれ2ページをご覧ください。まず、事業所の概要です。回答件数が最も多い業種は「製造業」で、次いで「卸売・小売業」、「金融・保険業」と続きます。「不動産業」、「情報通信業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」は回答がありませんでした。

資料1-1、資料1-2のそれぞれ3ページをご覧ください。問2の従業者の状況ですが、従業員数が「50人未満」が多く、次いで「50人～100人未満」、「100人～300人未満」と続きます。

雇用形態につきましては、「正規従業者」が「非正規従業者」より6.6%とわずかに多い状況です。前回調査より「非正規従業者」の割合が29.2ポイント増えています。前回調査は正規従業者が多い「製造業」の回答が多かった影響があると思っておりますが、前回調査よりも非正規で働く人が増えています。

正規従業者の性別の割合は、「男性」が約75%を占めていますが、一方、非正規従業者の性別の割合は、「女性」が約65%を占めています。また、グラフは掲載しておりませんが、性別ごとの正規・非正規の割合をみると、男性は約7割が正規従

業者であるのに対し、女性は約 7 割が非正規従業者となっていることから、パートや臨時等の非正規で働く女性が増えてきているといえます。

女性の正規従業者の割合が前回調査より 7 ポイント増えています。「金融・保険業」、「医療、福祉」の回答が増えている影響もありますが、「建設業」や「製造業」の女性の技術者が増え、女性の職域が広がってきているのではないかと思います。高度な技術や資格、専門的な知識が必要な「建設業」「製造業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」「金融・保険業」「運輸業」などは、正規従業者が多く、逆に、「卸売・小売業」「飲食店、宿泊業」「その他サービス業」「その他」が非正規で働く女性が多いです。資料 1-1 の 4 ページから 5 ページに業種別の割合を掲載していますので、参考にしてください。

資料 1-1 の 6 ページ、資料 1-2 の 4 ページをご覧ください。管理職については、正規従業者 1,546 人中、男性が 1,380 人 (89.3%)、女性が 166 人 (10.7%) となっています。前回調査より、23.4 ポイント上がっています。これは、「金融・保険業」「医療、福祉」の回答が増えている影響もありますが、女性の管理職登用も少し進んでいるのではないかと思います。

6 ページのグラフは正規従業者の内の管理職の割合ですので、正規従業者が少なく、非正規従業者が多い「飲食店、宿泊業」が割合的には高くなっています。

グラフの掲載がないのですが、管理職の内、女性の割合が高い業種は「医療、福祉」が 51.6%、次いで「金融・保険業」が 20.2%、「教育、学習支援業」が 16.7% と続いています。女性の正規従業者が多い業種が女性の管理職も多いと言えます。逆に、女性の割合が低い業種は「製造業」が 1%、次いで「建設業」が 5.3%で、男性の正規従業者が多い業種となります。

資料 1-1 の 7 ページ、8 ページ、資料 1-2 の 5 ページから 8 ページをご覧ください。問 3 休業制度です。介護休業については、「内部規則に明記している」事業所は 155 事業所中 140 事業 (90.3%)、育児休業については、146 事業所 (94.2%) と育児休業の方が 3.9 ポイント多くなっています。

事業所規模別でみると、資料には掲載しておりませんが、従業員 100 人以上の事業所は、介護休業、育児休業ともに「明記あり」が 100%となっています。

「飲食店、宿泊業」や「その他」など、非正規従業者が多い業種は内部規定がないところが多くなっております。

取得状況は、「内部規則に明記している」事業所の内、利用者のある事業所の割合です。介護休業は「内部規則に明記している」140 事業所の内、利用者のいる事業所は男女共に 4 事業所 (2.9%) です。育児休業は、「内部規則に明記している」146 事業所の内、利用者のいる事業所は、女性が 50 事業所 (34.2%)、男性が 9 事業所です。

育児休業につきましては、回答のあった業種の内、「教育・学習支援業」以外の業

種は利用者があります。また前回の調査では、男性の育児休業利用者が 0 人でしたが、今回の調査では 13 人あり（「製造業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「医療、福祉」）、男性の育児休暇取得に対する理解が少し進んだと言えます。

一方介護休業は、利用があるのは「製造業」「金融・保険業」、「医療、福祉」のみで、利用者がまだまだ少ない状況です。

資料 1-1 の 9 ページをご覧ください。問 4 の休暇制度は、前回の調査ではない項目ですが、育児・介護・家事と仕事の両立をするためには、休暇制度の整備が必要でありますので、普及状況を把握するため設けた項目です。

年次有給休暇については、労働基準法で「就業規則に記載しなければならない」とされているので、ほぼ「規定あり」が 100%となっています。「規定なし」と答えた事業所がありますが、アンケートなので確認はしておりません。

育児時間休暇は、生後満 1 歳未満の子を育てる場合は、通常の休憩時間のほかに、1 日 2 回それぞれ少なくとも 30 分の育児時間を請求することができるものです。出産付き添い休暇は、男性の子育てを支援する休暇制度ですが、「妻の出産にかかる入退院の準備や付き添い、出産の立会い等のために取得できる」ものです。子の看護休暇は、小学校就学前の子を養育する場合で、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得できるものです。

育児時間休暇は、「規定がある」事業所は 82.6%、子の看護休暇は「規定がある」事業所は 69.7%となっており、まだまだ十分ではありませんが、育児支援が進んでいます。一方、男性のみに適用される「出産付き添い休暇」は 40%と低い状況であり、女性に比べると男性の育児に対する理解はまだ低い状況であるといえます。

また、「短期介護休暇」は「育児時間休暇」や「子の看護休暇」に比べると低い状況です。育児より介護に対する支援制度が遅れているような状況です。

「ボランティア休暇」は、ボランティア活動への参加を支援・奨励する目的で設けられたものですが、17.4%と低い状況です。このような中で、「金融・保険業」が 56.5%と高い状況です。

9 ページから 11 ページには、業種別の割合、12 ページには休暇の取得単位の割合を掲載していますので参考にしてください。

資料 1-1 の 13 ページ、資料 1-2 の 9、10 ページをご覧ください。資料 1-1 の 14 ページから 18 ページまでは、業種別の割合を掲載していますので、参考にお願いします。

問 5 はハラスメント対策に関する設問です。前回の調査ではセクシュアル・ハラスメントのみでしたが、今回はパワー・ハラスメントとマタニティ・ハラスメントを追加しました。

セクシュアル・ハラスメントは、事業主は防止のための措置を講ずるように義務

付けられていますが、前回調査より（掲載予定も含めて）約 10 ポイント増えてはいるものの、100%には至っておりません。

マタニティ・ハラスメントは来年から防止措置が義務付けられるので、今後増えてくると考えられます。

参考までに、本市では「彦根市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（内規）」でセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメントの防止・排除のための措置について定められています。

資料 1-1 の 18 ページをご覧ください。問 6 は前回の調査にはない項目ですが、採用や昇進など女性差別解消を目指し男女雇用機会均等法が施行されてから 30 年になりますので、労働条件や待遇が性別による格差がないか把握するために、この項目を設けました。具体的にどういうところで男女平等になっていないのかという設問項目はないためわかりにくいですが、「はい」と答えている事業所が全体的に 9 割以上と高い数字にはなっています。その中で、「賃金」と「配置」で約 1 割「いいえ」の回答があります。特に「製造業」と「その他のサービス」で高くなっています。「賃金」の格差は仕事の内容や資格の有無などによるものか、性別による差であるのかは、この調査ではわからないところです。同じく「配置」についても、性差による特性で分けられているのかどうかということです。「募集や採用」は 98.1%の事業所が男女平等であると回答していますが、女性の正規従業員は全体の 4 分の 1 しかありません。「昇進」については 93.5%の事業所が男女平等であると回答していますが、女性の管理職は全体の約 1 割にとどまっています。制度上は整備が進んでいるものの、現実的には運用面ではまだまだ十分ではなく、男女の格差があるような状況です。

資料 1-1 の 21 ページ、22 ページをご覧ください。問 7 も前回の調査ではない項目ですが、長時間労働が育児・介護・家事と仕事の両立を阻害する大きな要因となることから、時間外勤務についての項目を設けました。月平均時間が、「10 時間未満」「10 時間～30 時間未満」「30 時間～60 時間未満」「60 時間～100 時間未満」「100 時間以上」の区分ごとに該当する事業所数でグラフにしました。男女共に「10 時間未満」が最も多く、男性が 56 件、女性が 81 件、次いで「10 時間～30 時間未満」で、男性が 50 件、女性が 51 件となっております。「30 時間～60 時間未満」は、男性が 29 件、女性が 6 件、「60 時間～100 時間未満」が男女共に 0 件、「100 時間以上」は、男性が 4 件、女性が 3 件という状況です。全体的に女性の方が時間外勤務の時間が少ないですが、中には男性並みに長時間働く女性もいます。100 時間以上の業種は、男性が「製造業」「卸売・小売業」「その他」、女性が「卸売・小売業」「その他」です。思っていたよりも少ない印象がありますが、アンケートということで、どこまで実態を示しているかはわかりません。

参考までに本市の職員 1 人あたりの月平均時間外勤務時間は、行政委員会、消防、

教育委員会、病院を除いたものでは、24.5時間です。全体では19.25時間です。資料1-1の22ページをご覧ください。問8も前回の調査にはない項目ですが、年次有給休暇が取得しにくい状況であることから、有給休暇の取得率についての項目を設けました。1人あたりの平均年次有給休暇取得率が「20%未満」「20%～50%未満」「50%～80%未満」「80%以上」の区分ごとに該当する事業所数でグラフにしました。男女共に「20%～50%未満」が最も多く、男性が60件、女性が55件です。男性は、「20%未満」が44件、「50%～80%未満」が27件、「80%以上」は12件と続きます。女性は、「50%～80%未満」は40件、「20%未満」は30件、80%以上は19件と続きます。全体的に女性より男性の方が取得率が低い状況です。次の23ページは業種別の割合を掲載していますので、参考をお願いします。

参考までに、本市職員の年次有給休暇の平均取得日数は年間7.5日です。

資料1-1の24ページ、資料1-2の11ページをご覧ください。問9は仕事と家庭の両立支援策に関する設問です。「ア 週40時間以内の労働時間を守っている」は前回調査より、8.3ポイント下がっています。特に、「その他」の業種が「はい」がわずか20%という状況です。労働基準法で週40時間以内と定められているが、労働組合がなく労使協定ができていないということかもしれません。「建設業」「製造業」「飲食店、宿泊業」も「いいえ」の回答が約4割あります。「イ 有給休暇取得促進」も前回調査より9.3ポイント下がっています。「飲食店、宿泊業」「運輸業」が「はい」の回答率が低く、実際に、有給休暇取得率も約8割が50%未満となっています。(20%未満が多い状況です。)

その他の項目はいずれも前回調査より上昇していますが、特に「結婚・妊娠・出産のため退職した従業員の再雇用の促進」が23.8ポイントと最も上がっており、これは人材確保が厳しい状況に対応するためであると思われます。女性の正規従業員が多い「金融・保険業」が、どの項目も「はい」の回答率が高くなっています。「コ 事業所内で託児施設や病児保育室などを設置したり、社外保育施設との連携やベビーシッター業者との契約を実施している」という項目は、前回調査より3.6ポイント上がってはいますが、9.7%と低い状況です。自社での対応は厳しいところで、行政に期待されるところであります。しかしながら、保育士の人材不足などの課題があります。

問10は、問9以外の仕事と家庭の両立支援策についてですが、回答は少なかったものの、独自の休暇制度や定時退社日の設定、子育て支援に取り組んでいる事業所があります。

問11は、男女共同参画社会をつくるために市へ期待することではありますが、保育施設の充実についての意見が多くありました。

以上、全体的に制度面は整備されてきて、労働条件は男女の格差がなくなってきたようではありますが、休暇等は利用しにくいような状況もあり、まだまだ

十分な運用まで至っていない状況です。子育て支援制度があっても、約 6 割の女性が出産・育児により退職するという状況があります。また、介護が必要な人は増えていきますが、特に団塊の世代が 75 歳以上の後期高齢者となる 2025 年、全国で約 43 万人もの人たちが、必要な介護を受けられない「介護難民」となると言われています。さらに晩婚化により、育児と介護の両方を同時に担わないといけない人も増えてきます。パートや臨時などの非正規で働きたい人や、ひとり親や非婚で安定した職につきたい人や、人によってそれぞれ実情が違い、いろいろな要因があるので、一律的な制度だけでなく多様な働き方ができるよう、柔軟な制度運用が必要になります。

この結果を踏まえ、育児・介護や家事と両立しながら働き続けられる職場環境の実現のための取り組みについて、検討していきたいと思います。

会 長：以上、事業者アンケートの結果をご報告いただきました。大変な量をおまとめいただき、ご苦労があったかと思えます。21 年に実施したアンケート結果も併せていただいております。最初のご説明のとおり調査対象が異なりますので、そのままの比較ということは難しい資料ではありますが、それも参考にいただき、まずは 27 年に実施してご報告いただいたこのアンケートの結果をもとに次の議題である成果指標の議論にも役立てていきたいと思えます。ただ今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：資料 1-1 の 6 ページの設問の第 2 問で管理職の男女の割合をグラフ化していますが、この管理職の定義は、設問を見ると詳しく書いていませんが、どのように捉えて書いておられるのでしょうか。

事務局：企業によっても違うのではないかなと思います。

委 員：いわゆる課長級以上などではなくて、主任なども含めて答えておられる可能性は大きいでしょうか。企業によって捉え方が違うとは思いますが。

事務局：管理職の定義まで設問に書いていないので、申し訳ございません。

会 長：管理職の定義について、調査対象となる企業・事業所がどのような捉え方をされているかというご質問です。それぞれの企業・事業所の捉え方があるということで、確かにその定義によって数値のばらつきが出てまいりますので、大事なところかと思いました。その他、いかがでしょうか。特に企業・事業所アンケートでございますので、ご専門の委員の皆様からももし何かご意見がありましたらお願い

したいと思います。

委員：制度があるかどうかという設問が多いのですが、どのぐらい利用があるか、ある程度分かると良いと思います。大きな会社では制度は作ってあるところが多いですし、男性の育休などは何人か取得があるかもしれないですが、実態がどうなのかなというのをもう少し分かれば良いと思います。

委員：13 ページのハラスメント対策のところ、各社ともセクハラ認知度は高く、内規等で明記しているところが多いですが、パワハラやマタハラは非常に認知度が低いと思う。先月、広島の方でマタハラの裁判があり、これから認知度が上がっていくとは思いますが、思っていたよりも認知度が低いなという印象です。こういうのはもう少し行政からの指導が必要かなと思います。

会長：まだまだ認知度が低いというご意見がありました。このような現状を踏まえてプラン見直しの内容に反映していけたらと思います。また、実態に関しましてもご意見をいただきました。委員の皆さんのご助言をいただきながら、補足しながら、素案の作成に活かしていきたいと考えております。

委員：28 ページの問9のクの「女性が結婚後も働き続けられるよう配慮している」という設問ですが、「配慮」というのはすごく含みのある言葉だと思います。この「配慮」というのはどういうことをイメージして設問を作られているのでしょうか。

事務局：家事・育児の負担などもありますので、そのあたりを両立できるようにと考えています。例えば残業をしなくてよいか、休暇制度が取得しやすいとか、利用できるよう配慮するのかなどかなと思うのですが。

委員：退職後に復帰した人の働き方の配慮がされているかという意味合いでしょうか。

事務局：辞めずに働き続けられるような状況にできるかということです。事業所として取り組んでいるかどうかということです。

委員：人事の担当なのか、トップの配慮なのか、そのへんがざくつとした表現なのかなと思いましたので。

事務局：アンケートをして初めて分かることかと思います。去年経営者研修で講師にお招きした市内の事業所は、トップダウンで働き方を結婚後のステージごとで可変的



に選べる制度を導入しておられ、成果があがっているというお話がありました。たとえば子育てにウェイトを置きたい一定までの時期にはパート的な時間単位の雇用とし、子どもさんが大きくなったらまた正規の職員に復帰できるなどのような制度を実際に運用している企業の事例も見聞きしています。そういうところも情報収集していった方が、今後アンケートを実施するときに反映できると思います。疑問を持たれているように、不明瞭な設問だったかと思います。

委員：アンケートの対象数は、今回は20人以上の事業所の252件で、これは前回からかなりアップしています。たとえば10人以上の事業所を対象とすれば、何件くらいの対象数になるのでしょうか。20人にされた根拠はどのようなことでしょうか。

事務局：人権啓発の関係で企業訪問を実施しており、その対象事業所が20人以上となっております。そこを対象にするとアンケートの回収率も得やすいという状況です。10人以上だとどうなるかということは申し訳ございませんが把握しておりません。

会長：10人とするともっと現状がつかめるかという意味だと思いますが、アンケートの実施が困難になる可能性もありますので、現実的なところで、訪問に併せて実施いただいたということです。

ご質問がないようでしたら次の議題に移りたいと思います。②成果指標の素案につきまして、事務局から説明をお願いします。

事務局：それでは、「成果指標の素案」についてご説明します。先にお配りしています資料2をお願いします。

「かがやきプランⅡ」の基本目標ごとの成果指標の目標値が平成27年度になっていきますので、平成28年度から32年度までの成果指標を設定する必要があります。目標数値までは今回の審議会ではお示しできませんが、指標名についてご意見をいただきたいと思います。

まず、基本目標1の成果指標ですが、現在は「男女共同参画への一人ひとりの気づきを広める」ということで、2つの指標を設定しています。

1つは「出前講座の開催回数」で、これは人権政策課で設置している男女共同参画地域推進員が「さんかくミニ講座」として、自治会や各種団体、企業等に出向いて行うもので、年度ごとの開催した回数です。資料2-①が開催実績です。

開催回数は、昨年度少し増えましたが、目標値には達しておらず、なおかつ同じ事業所からの依頼が多い状況です。

そこで、「企業・事業所」、「自治会」、「各種団体」ごとに、新規開催回数を指標にしたいと考えています。

また、今は依頼を待っているような状況ですので、ヒューマンアクターと連携したり、各種団体への働きかけを行い、目標達成に努めたいと考えております。

もう 1 つは「学校における副読本の活用」で、これ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、すでに 24 校市内全ての小中学校で活用しており目標値には達しております。しかしながら、担当課にヒアリングしたところ、プランの指標としてあったほうが学校現場に対して活用するように指導しやすいということなので、このままの指標で行きたいと思います。もう少し具体的に、どのように活用しているのか、授業数などを考えたのですが、学校現場から教育委員会への報告物が多いということで難しい状況です。

次に基本目標 2 の成果指標ですが、現在は「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、2 つの指標を設定しています。

1 つは「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、これは人事課が人権政策課と連名で行った「各種審議会等の委員登用状況調査」によるもので、12 月 1 日現在の数値です。この調査の審議会等には、行政委員会（地方自治法第 180 条の 5）は含まれません。

プラン策定以来足踏み状態で目標値まで達していない状況ですので、継続したいと考えています。

もう 1 つは「自治会役員（会長、副会長）に女性が含まれる団体の割合」で、これは、各自治会からまちづくり推進室へ提出された役員の届出による会長・副会長・会計の 3 役に女性が含まれている自治会の割合です。

前回の審議会で、「3 役でなくても役員として活躍している女性はいるので、もう少し範囲を広げてはどうか」というご意見をいただきました。まちづくり推進室に相談したところ、自治会へのアンケートに「役員の数・男女比」という項目を作ってもらいましたので、「役員（会長・副会長以外の役員も含む）に女性が含まれる自治会の割合」に見直したいと考えています。

また、新たに、学校現場での男女共同参画を推進するために「市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合」を加えたいと思います。資料 2-②が現在の状況です。

次に基本目標 3 の成果指標ですが、「働き方や職場環境を見直す」ということで、2 つの指標を設定しています。

1 つは「30 歳代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、これは、結婚、出産、育児のために仕事を辞める女性が多い 30 歳代の給与収入金額の割合で、正規・非正規両方含まれます。

現在、目標値に達していない状況ですので、このまま継続したいと考えています。

もう 1 つは、「市男性職員の育児休業取得率」です。資料 2-③が参考資料となります。

女性の育児休業取得率が100%に対して、男性は毎年1人いるかいないかという低い状況です。

このまま市職員だけとするのか、市内の事業所全体とするのか、ご意見を願います。

また取得率となると、対象者数を把握する必要がありますが、男性の場合は把握しにくいので、人数にしたほうがいいのではないかと考えますが、ご意見を願います。

他に新たな指標として、「市内事業所に従事する人の有給休暇取得率、もしくは、介護休暇・短期介護休暇」、「市男性職員もしくは市内事業所に従事する男性の子の看護休暇・出産付き添い休暇取得者数」、「ハラスメント相談窓口設置事業所数」を考えています。

有給休暇や介護休暇が取りにくいような職場環境ですし、育児休暇よりも「子の看護休暇」や「出産付き添い休暇」の方が取りやすいというものがあります。

また、ハラスメントについては、まだまだ対策ができていない事業所があることから、指標に加えてはどうかと考えます。企業訪問の際に提出してもらう「推進状況調」に「セクシュアル・ハラスメントに対して実質的な対応が可能な窓口が設けられているか」という項目があるので、ハラスメントについての取組を把握することができます。

他の基本目標とのバランスもありますので、どれにするのかご意見を願います。

次に、基本目標4の成果指標ですが、「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」ということで、1つの指標を設定しています。

「30歳代の給与所得者数における女性の割合」ですが、「30歳代女性の就業率」のほうが、結婚・出産・育児のために仕事を辞めずに就業継続しているか、再就職しているかなど女性の状況がわかりやすいのではないかと考えます。

新たに「放課後児童クラブ利用者数」を加えたいと考えています。

放課後児童クラブというのは、保護者が就労等により昼間いない家庭の小学校に就学している児童を対象に、市内17小学校で開設しているものです。以前は小学校1年生から3年生までが対象でしたが、今年度からは全学年が対象となります。これを利用することにより、安心して仕事に就くことができます。

次に基本目標5の成果指標ですが、「性暴力を許さない社会をつくる」ということで、2つの成果指標を設定しています。

1つは「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、これは、人権政策課や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す。こちらはそのまま継続したいと考えています。

もう1つの「子ども110番の家の設置箇所数」で、これは「子ども110番の家」のプレートを多数設置することにより、犯罪の抑止力になるということで、指標に挙げていますが、最近共働き世帯が増え留守が多いので、個人宅の設置が増えにくい状況です。

そのため、代わりに新たな指標として「配偶者等からの暴力に関する相談件数」を考えています。資料2-④をお願いします。暴力を受けていてもなかなか言い出せない人や、DVだと気づいていない人がまだまだたくさんおられると思います。啓発し、まず相談に来てもらうことが解決への第一歩であると思います。

最後に、計画の推進で「男女共同参画推進事業者表彰累計件数」を指標としています。これは「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している件数です。企業訪問等で声をかけたりしていますが、なかなか応募がないような状況です。今後、表彰した事業所の取組を広く発信し、広がりができるような仕組みを作りたいので、継続していきたいと考えています。

また新たに、滋賀県が取り組んでいる「滋賀県女性活躍推進企業認証制度による認証事業所数」を加えたいと思います。

資料2-⑤が実施要綱となります。これ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が、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。今年度から始まった事業で、現在16社が認証されており、内彦根市内の企業は1社だけです。

以上が成果指標についての素案ですが、この素案に対するご意見や、新たな指標の案がありましたらよろしくをお願いします。

会長：成果指標の素案を説明いただきました。今回の審議会では指標名についてご議論いただき、この会での意見として固めていきたいと考えております。また目標数値に関しましては、次回以降の審議会において素案を出していただき、議論をしていくということということでお聞きをしております。

では、全体の説明をいただきましたので、ご質問を頂戴したいと思います。特に全体としてのご質問はございませんでしょうか。

ご質問がないようですので、具体的に基本目標ごとにご意見を頂戴します。

資料2の1ページ基本目標1のところをご覧ください。「男女共同参画への一人ひとりの気づきを広める」では「出前講座の回数」「学校における副読本の活用」、この2つが指標として上がっておりました。今後の指標としてご提案いただきましたのが、1つは「出前講座の開催回数」はそのままですが、新規の開催回数を目標値として定めていくということです。もう1点、「学校における副読本の活用」

につきましては、継続ということでご提案をいただいております。おおよそ各基本目標における指標が 2 つまでということですが、あくまでも指標ということですので、3 つが限度でしょうか。2 つくらいに抑えておいた方がよろしいでしょうか。議論を進めていく中で確認させていただきたいのですが、いかがでしょうか。

事務局：最大 3 つくらいまでかなとは思いますが。

会 長：では基本目標 1 に関しましては、事務局の方で 2 つ提案いただいておりますが、おおよそ最大 3 つまでということで、追加でまったく新しい指標についてご意見がございましたら、そちらもお願いします。

委 員：出前講座は、今までは回数を見ていたのを、回数ではなくて新規にどれだけ開催したかということに移行するということでしょうか。

事務局：はい、カウントの仕方を変えたいと思います。

委 員：毎年実施されるところがあるということですね。

事務局：新規が増えていかないとなかなか広がりが見えてこないのかなと思ひまして。

委 員：今までは出前講座というのは、要請があつて行かれているという形なんですね。

事務局：そうです。

委 員：なかなか新規の開催というのは難しいと思います。新規の数にするということに異論はないんですが、ただ待っているだけでは数字としては伸びないのではないかと思います。その後の働きかけについて何か考えておられるのでしょうか。

事務局：おっしゃるとおりだと思います。今はイベントがあつたらチラシをまいたり、ラジオ CM などしておりますが、「さんかくミニ講座」というだけでは実際どんなことがされているのかということが分かりにくいと思います。これからはテーマごとに、例えば子育てやワーク・ライフ・バランスなどテーマを決めて、内容を作っていく予定です。今は担当される推進員さんが内容を考えて、相手に応じて話をされていますが、テーマごとにメニューを作成して、団体や企業、商工会議所などに働きかけて、新規の依頼が増えるように努力をしていきたいと考えています。

会 長：指標を設定いたしますと、その目標数値を掲げて目指して行くわけですが、実際どのような働きかけをしていくのか、というご質問だったかと思います。これに関しましては、他の基本目標の指標についても全く同じことだと思しますので、実際の働きかけまでイメージしながら、指標については議論が必要だということを確認させていただきました。出前講座はヒューマンアクターの方も協力をいただきながらということですか。

事務局：特に今は自治会からの依頼がかなり少ない状況です。人権啓発の方でヒューマンアクターという制度があり、今は5人がそれぞれ担当学区を持っています。ヒューマンアクターにも新しく作ったメニューなどもお示しして、まちづくり懇談会でもご利用いただけるように働きかけをしていきたいと思っています。

会 長：今後の具体的な取り組みについてご説明いただきました。  
その他いかがでしょうか。

委 員：この副読本の活用というのは100%ですが、これはずっとこの数字で推移しているというような感じなのでしょうか。

事務局：平成25年度に100%に達している状況です。

委 員：今後も継続して見ないといけないとは思いますが、ある程度定着したら削除して、違う指標を入れてはどうでしょうか。

事務局：教育委員会とも相談しました。副読本を活用した授業は、小学校5年生、中学校2年生ということですが、毎年対象の子ども達が変わっていくので、やはり毎年の取り組みというのは必要かなと思います。学校も指導をすることがたくさんあり大変な状況だと思いますので、このようにプランにあげていることによって、優先的に指導をしてもらえるという側面があるのかなと思います。

委 員：副読本を活用することでの授業は定着してきているとは思いますが。この時期が来たならそれをやるということが、意識づけとしては大事な事かなと思うのと、併せて、道徳でも男女仲よくとか、いろんな項目の中で指導していますし、お互いを尊重し合う心を養っていくということで、活用をもう少し広げていってもいいのかなと思います。ただ、指標としてあげて見ていくにはタイトな方が分かりやすいと思いますので、これはこれで良いのかなと思うのですが。

事務局：実際授業でどういう授業をされているのかというのが分かると良いと思いますし、それも学校教育課とお話しさせてもらったのですが、実際にどういう授業でどのように実施したという報告を各学校からあげてもらうのが難しい状況です。

委員：県や市の PDCA サイクルの項目の人権課題の中で、女性の人権などがあるので、そういうのを拾っていかれてもいいのかなと思いました。

事務局：副読本以外にもあるんですね。

委員：そうです。教育委員会の人権教育課にお問い合わせいただいたらわかります。当面はこの副読本でなさって、1年、2年後くらいからそちらに乗っかっていってもいいのではないかと思います。

事務局：お話しを聞かせてもらったのは学校教育課だったので、いちど人権教育課の方にお話を聞かせてもらいたいと思います。

会長：当面はこの副読本を活用するということです。指標自体が働きかけとなり、なおかつ効果もあるということも踏まえまして、そのままよいということで、2～3年後に、また新たな展開をしていくということでお話しをいただきました。

委員：今のこの件で、指標が2つありますが、上は自治会に向けてということでどちらかという大人を相手にしていて、下の方はこれから大きくなる子どもさんを相手にしています。だからこそ PDCA という話がありましたが、P と D をプランの中で行い、それに対して次にその成果をチェックして、さらにアクションという流れで考えると、どちらの方が効果が期待できるかという、若い人の方が効果があると思います。というのは、先ほど新規開催回数を増やすためにヒューマンアクターに働きかけて新たにまちづくり懇談会で開催する自治会を増やすとおっしゃいましたが、そこに出て来られる方というのは、ごく限られた人であって、その役員プラスアルファということです。むしろ、長い将来を見据えた男女共同参画ということを考えれば、子ども達に対してのチェック、アクションというのがこれからの課題なのかなと思います。

部長：すべての指標に対してそういう視点で分析をして次の事務につなげていくというのは、おっしゃるとおりだと思います。各指標もそういう視点で吟味していただければと思います。

会 長：そういう視点で、次々基本目標が残っておりますので、議論を進めさせていただきたいと思います。まず、現時点で基本目標 1 に関しましては、ご提案いただいた 2 つの案でよろしいでしょうか。

委 員：(異議なし)

会 長：では続いて基本目標 2 に参ります。こちらは 3 つの指標をご提案いただいております。1 つめが継続で、「市の審議会における女性委員の割合」を見るものです。2 つめが「自治会役員」、今までは会長、副会長としておりましたが、それ以外の役員も含むということで見直し案となっております。最後のものが新規です。「市内の小中学校の教頭以上に占める女性の割合」ということで上げていただいております。これに関してご意見を頂戴したいと思います。では、1 つずつ確認をさせていただきます。まず、継続としてご提案いただいております、「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」です。こちらは継続ということで、よろしいでしょうか。

委 員：(異議なし)

会 長：では、2 つめです。見直しになります。「自治会の役員」、会長・副会長でありましたが、変更となり、「会長・副会長以外の役員も含む役員に女性が含まれる自治会の割合」ということです。これに関してはいかがでしょうか。

委 員：(異議なし)

会 長：では最後になります、新規でございます。「市内小中学校の教頭以上に占める女性の割合」、こちらを新規に指標に加えるということですが、こちらはよろしいでしょうか。

委 員：学校に行っている子どもがいないのでよく分からないのですが、実際に資料の 2-②を見ますと、7 人とか 2 人とか一桁の数なので、個人の思いですごく変わってしまうのではないかなという感じがするのですが、〇〇委員さんは学校現場におられてこの対象になられるわけだと思うんですが、ご意見があったらお聞きしたいと思うのですが。これを指標にすることがどうなのか分からないので。

委 員：人事のことにも関わってきますので、難しいと言えば難しいことかもしれません。



ですが、私たちもこれから育ってくる若い女性教員のモデルとなれるように、教頭や校長になっていってほしいということを周りの先生方にも言われましたし、そういうことをしていくことが女性管理職が増えていくことかなというふうには日々思っております。試験を受けていくわけですので、そのように女性が一生懸命やっている姿を見て、「ああそれやったら自分も女性管理職になっていこう」、というような職員が増えていくことが望ましいし、それによってこの数字も上がってくると思います。あと、世間の流れとしては、女性の活躍ということで国の方針でもありますので、市の指標としてあげていくということもひとつ大事なことかなと思います。私は西中ブロックなんですけど、今年度、西中の校長先生が女性でして、ブロックに管理職の女性が 3 人います。西中の入学式に来賓として行きましたときに、地域の方に「まさに西中ブロックは女性活躍の学区やな」とおっしゃっていただきました。地域の方にそういう姿を見てもらっていく、ということも、男女共同参画の理念にかなっていることかなというふうには感じております。

会 長：地域に対する影響というのものも、ひとつ、指標に入れる効果があるということですね。

事務局：先ほど委員がおっしゃられたように、子ども達が見る目、女性がそういう場、ポジションにおられるというのが普通だというようなことを思っただけという効果もあるのではないかなと思います。

会 長：ロールモデルということですね。貴重なご意見を頂戴しました。基本目標 2 はこの 3 つ、継続、見直し、新規、という指標でございますが、その他ご意見はございますでしょうか。よろしければ、この基本目標の案としましてはこの 3 つを指標にするということでもよろしいでしょうか。

委 員：(異議なし)

会 長：では、引き続き基本目標 3 の議論に移りたいと思います。こちらは多くの指標案を出していただいておりますが、この中でおおよそ 2 つ 3 つに絞っていくということになると思います。まず、指標案のひとつめです。継続は「30 歳代平均給与収入金額における男性を 100 とした場合の女性の割合」です。2 つめが継続または見直しということで、「市の男性職員の育児休業取得率」が現在の指標でしたが、もしくはということで、「市内事業所における男性を対象とする」ということです。また、人数で見て行くのか、取得率で見て行くのかということもご説明の中であ

ったかと思います。3 つ目が新規のご提案です。「市内事業所に従事する人の有給休暇取得率、もしくは介護休暇・短期介護休暇取得率」ということです。4 つめは「市男性職員もしくは市内事業所に従事する男性の子の看護休暇・出産付添休暇取得者数」です。最後が新規です。「ハラスメント相談窓口設置事業所数」ということをございます。先ほども PDCA ということもありましたが、それを踏まえてご意見を頂戴したいと思います。

まず、全体としてご意見ををお願いします。

委員：加えて検討していただきたいと思う項目に、男女共同参画の壁のひとつといつも私が思っているんですが、男性の働きすぎ、長時間労働です。先ほどの資料のグラフを見ておりますと、60 時間を超えて働く人が結構おられるので、男性の長時間労働を抑えるというのが、家庭や地域での男女共同参画を進める上でとても大事なことだと思うので、これを指標にするような項目が作れないかなと思います。

会長：男性の働き方を変えることが女性にも波及していくということで、今回の第 4 次の計画にも入っていたかと思います。

事務局：男性も女性も超過勤務が増えていることもありますので、そういった指標で時間外勤務時間の状況がわかる部分もあるかなと思いますので、検討していきたいと思います。

会長：新規のご提案ということでご検討いただけないかということでした。

その他、委員の皆様からご意見いかがでしょうか。

ひとつ私の方で確認をさせていただきたいのですが、市男性職員もしくは市内事業所というところです。市の男性職員の方はこれまでも調査すれば数値が出るということですが、市内事業所というのは、数値を得ることについてどの調査に基づいておおよそ考えておられますでしょうか。

事務局：市内の全事業所に調査するというのはなかなか難しいような状況ではあります。もしやるとすれば、今回アンケートを実施させていただいたのと同じように、20 人以上の事業所に対して、4 半期ごとに人権啓発の方から研修の報告や文書を送る機会がありますので、その時に併せて調査をするというのは可能かなと思っております。

会長：具体的に数値を得る手段はあるということで、ご説明をいただきました。あと、人数か、取得率かということで、委員の皆さんからご意見をということでしたが、

他の調査、例えば県の調査などはどうなっていますでしょうか。

事務局：他は率が多いです。ただ、女性の場合は出産に伴い産前産後休暇で届が出るので対象人数がはっきり分かるのですが、男性の場合は分からないこともあります。扶養の申請などで人数がとれるかもしれませんが、扶養を取らなければ分かりません。また、年末調整の扶養届で少し時間差ができるため、どの時点とするのかという問題もあります。また、期間についても、市の場合は3歳まで育児休業を取れるのですが、民間企業は1歳や、場合によっては1歳半までなど、ということなどもあります。

委員：対象人数を把握するのが難しいですね。

事務局：母数の把握が難しいかなと思います。

委員：実際、育休を取ることができる人が何人いるのかということ調べるのも、かなり難しいでしょうね。

会長：人数で見て行くということが、もし2つめを残すのであれば人数が現実的だということですね。市内事業所に関してもデータを得ることができるということです。これを踏まえて委員の皆様のご意見を頂戴したいと思います。いかがでしょうか。追加もございましたので、すぐに結論を出すのは難しいことかと思っております。ひとつひとつに関しまして導入する際のご意見をまず委員の皆様から、どちらでも構いませんので、いただいて、候補を絞っていく参考にしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

(休憩)

会長：それでは引き続き審議の方に移ってまいりたいと思います。基本目標3につきましては、大変たくさんの指標案を出していただきました。また、追加で男性の長時間労働に関する指標を導入してはどうかというご意見も頂戴しました。事務局の方でも新たな案を含めまして、再度議論をいただいたようです。その議論いただいた内容をもう一度ご説明いただいた上で、議論を進めたいと思います。まず私の方から説明をさせていただきます。ご提案いただきましたのは6つございましたが、3つまで絞っていただきました。上から3つめです。継続の「30歳代給与収入における男性を100とした女性の割合」こちらを継続のままということが1つ。2つめは上から2つめです。「市内事業所に従事する男性の育児休業取

得者数」、人数です。これは見直しということです。3 つ目が、先ほどの男性の長時間労働の関連でご提案もいただきましたが、この 3 つめを残すことにより、男性の長時間労働の件もカバーできるのではないかとのご提案をいただいております。3 つめを残すということで、「市内事業所に従事する人の有給休暇取得率」、これを新規でご提案いただきました。まずは上から 3 つということです。最後、ハラスメント相談窓口設置事業所数を新規で事務局の方でお話をいただきました。以上、上から 3 つと一番下のハラスメントを含めまして、4 つまで絞っていただきました。もちろん、委員の皆さんからもご意見を頂戴いたしまして、またそれに対しても検討を踏まえていただくというのが適切かと思っております。まずは事務局、補足でご説明がありましたらお伺いします。

事務局：最初の「30 歳代平均給与収入金額における男性を 100 とした女性の割合」が今までもありますが、やはり今現在女性の収入額というのは男性に比べたら半分くらいはかなり低い状況というのがありますので、そこは今後女性がどれだけ働きやすくなるかというような指標として、継続していきたいと思っております。次の「市内事業所に従事する男性の育児休業取得者数」ですが、これは今現在把握している数字が先日実施したアンケートの数字ということになります。今後もアンケートを実施するとしたら、20 人以上の事業所ということになります。ただアンケートということで全部の事業所から回答というのはなかなか難しい状況であり、それを前提とした上での数字ということになります。現在が 13 人なので、そこからのスタートということになります。次の「有給休暇取得率」ですが、先ほど「働きすぎ」というご意見もありました。私どももやはり長時間労働というのは気になっていまして、今回のアンケートでも有給休暇取得率と時間外勤務ということで、項目に入れさせてもらっています。時間外勤務の数値が平均ということなので、していない人もいればかなり長時間している人もいますので、それで実態把握が本当にできるのかどうかというのが難しいところではあると思っておりますので、有給休暇の方でいきたいと思っております。最後に「ハラスメント相談窓口設置事業所数」ですが、今はセクシュアル・ハラスメントということでの設置事業所数が把握できるのですが、セクハラだけではなくマタニティ・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、他にも様々はハラスメントがあるような状況ですので、いろいろなハラスメントに対応できるような相談窓口の設置事業所数というのを今後入れていきたいと思っております。

会長：以上、4 つの指標案で再度ご提案をいただきました。これに関しまして、ご意見がございましたら頂戴したいと思います。これを、2 つ 3 つにする作業というのはこの場ではなかなか難しいだろうと思いま

す。申し訳ありませんが、基本目標 3 の指標に関しましては、この 4 つを現時点での候補にして、引き続き次回以降に目標数値と併せて議論をさせていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。

委員：(異議なし)

会長：では次の基本目標 4「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」の指標をご覧ください。3つ上げていただいております。継続が 2 点、新規が 1 点ということです。これに関しましてご意見を頂戴したいと思います。

事務局：1 点目の「30 歳代給与所得者数」継続と書いていますが、これをやめて、次の「30 歳代女性の就業率」に変えたいと思います。

会長：1 つめの「給与所得者数における女性の割合」、これではなく、「30 歳代女性の就業率」新規、「放課後児童クラブ利用者数」ということです。放課後児童クラブに関しては、1 年生から 3 年生だったものが、6 年生となり、今年度からということですね、その数値を資料でいただいております。

委員：女性の就業率ですが、正規雇用と非正規雇用はどのように分けるのですか。すべてひっくるめた就業率になるのでしょうか。

事務局：そうですね、正規か非正規かというのを分けて数字を把握するというのは難しいところです。

委員：パートもアルバイトも、含まれるということですね。

事務局：給与収入がある人の、ということになります。また給与収入なので、起業された方の事業所収入というのには含まれないことになります。

会長：その他いかがでしょうか。指標 2 つにつきまして、これでよろしいでしょうか。

委員：(異議なし)

会長：では、基本目標 4 のところはこの 2 つの指標でまいりたいと思います。

では基本目標 5 をご覧ください。「性暴力を許さない社会をつくる」の指標は、継続 1 点「研修機会の提供回数」、新規が 1 点「配偶者等からの暴力に関する相談件

数」をあげて頂いています。これにつきましてご意見をお願いします。

事務局：事務局の中で話し合っているときに意見が出たのですが、この「配偶者等からの暴力に関する相談件数」というので、今後目標値は次回以降の審議会でご審議いただくんですが、例えば相談件数が増えたらいいのか、少なくなればいいのか、という問題がありまして、気軽に相談できればいいので増えればいいのかということと、実際に暴力が少なくなってきたので相談も少なくなってくるという面もありますので、そのあたりも含めてご意見がいただけたらなと思います。

会 長：相談件数は次回以降数値を出していきませんが、増えていくのがいいのか減っていくのがいいのかということで、両方の視点があると思います。現時点でご意見がございましたら頂戴したいと思います。

委 員：目標 50 件とかにするんですか。

事務局：現在、DV の相談件数は平成 26 年度が 65 件あります。目標を何件とすればいいのか、というのは難しいところではあると思うんですが、本当に相談できている人というのは、実際に DV などの暴力を受けている人の一部ではないかと思っていますので、今の段階では増える方の目標にしたいと思っています。ある程度、DV に関する啓発が行き届いて皆さんに理解や認知がしてもらえるようになってきて相談などが増えて対策などができるようになってくれば、今度は減っていくという目標値になるかと思っています。

委 員：県の男女共同参画機関の相談件数も、増えたことが評価できるのか、そもそも相談事案が増えるほどいろんな問題があるのではということで、どういうふうに分析するかということでもいろんな議論が出たことがあるのですが、私もこれを読ませていただいたときに、これを指標にするには難しい部分があるなと思っていたんですが、今回、先ほどおっしゃった今は啓発に力を入れるという考え方ということで、今はそういう時点なのかなとは思いますが。数字を設定するのが難しいですね。

事務局：気軽に相談できるような環境づくりという意味であれば、それを前提の指標であれば増えることをよしとしたらいいと思いますし、解決へ向けてであれば、相談件数に対してのそれに対する成果の部分も必要なのかなという気がします。今の段階ではおっしゃってくださったように潜在的なものをいかに掘り起こしていくかという前提で、こういう指標でいいのかなという思いはございます。そのあた

りをまた議論いただけたらと思います。

委員：文部科学省ではいじめについても、ささいなことでも認知していこうということ  
を大事にされています。まず周知して、誰でも気軽に相談して、解決に向かえる  
ような段階としては、この目標を設定していただくということは大事なのかなと  
思います。

委員：数字が多くなっても、相談を受けて解決できるようなプログラムを用意されてい  
るのであれば、この指標で良いかと思います。そちらの方が大事かと思います。

会長：今は啓発の段階ということで、数値が上がっていくことを良しとする、というご  
意見を頂戴しました。気軽に相談できる環境整備なども必要であるというご提案  
もいただきました。また相談件数が上がっていきましても、それにどう対応して  
いくかということもシステムとして大事だという話を頂戴いたしました。それを  
含めて指標として上げるということでございます。継続、新規ということで 2 点  
ございますが、この内容でよろしいでしょうか。

委員：(異議なし)

会長：それでは最後の計画の推進のところについてご意見をいただきたいと思いま  
す。

委員：2 つ目の方の新規の件ですが、現在、滋賀県全体で 16 件ですよね。彦根市では 1  
件ということですね。32 項目という内容は読んでいないので分からないですが、  
今後本市の事業所がクリアできそうな内容なのでしょうか。

事務局：資料 2-⑥の 4 ページ目の表に項目があります。結構いろいろな項目があり、ハ  
ードルは高いのかなと思いますが、まずは本市で既に男女共同参画について表彰  
している事業者に働きかけをしてみたいなというふうに思っております。

委員：32 項目すべてをクリアするのではなくて、どれかひとつということですね。

事務局：そうです。

会長：その他いかがでしょうか。では、この 2 つの指標ということよろしいでしょ  
うか。

委員：(異議なし)

会長：以上で基本目標ごとの成果指標につきまして、それに対する審議会の回答といたしまして基本目標 3 以外は決定しました。次回以降、目標数値に関しましての議論に移りたいと思います。

では続きまして、議題の 2 つ目にまいります。「彦根市男女共同参画推進本部ワーキングメンバーによる働きやすい職場についての意見取りまとめ結果報告」について事務局から説明をお願いします。

委員：その前に先ほど指標の中の最後にプラン見直しの際の新たな視点のところをご説明願います。

事務局：今来年度にかけてプランの具体的な内容の方の見直しをさせていただきますが、具体的な内容として加えたい視点をいくつかあげております。こちらについては次回の審議会の方でご議論をしていただきたいと思います。

委員：ここに入っているのかも分からないのですが、1 つは複合的な困難の中に、母子家庭や子どもの貧困の問題があります。また、今のプランに詳しく書いていませんが、DV 加害男性の対応についてです。加害者もいろんな問題を抱えていてそういう状況になっているということもたくさんあると思うので、そのへんをどこかに入れられたらいいなと思うので、次の会議でよろしければ出していただければと思います。

会長：複合的な困難を抱えている人ということで、次回以降対応をお願いします。

それでは、「働きやすい職場についての意見とりまとめ」について事務局から説明をお願いします。

事務局：彦根市男女共同参画社会づくり推進本部ワーキングメンバーによる「働きやすい職場について意見」とりまとめ結果についてご報告します。

このとりまとめの目的は、資料 3 の 1 ページ目の冒頭に記載のとおりです。

公務員の職場におきましては、男女職員は同一の制度の下で働き、産前産後の休暇や一部の休暇以外は処遇も同一となっていますが、同一の制度が必ずしも同一の結果を生んでいるわけではなく、男女の働き方や昇進の仕方、またそれぞれの仕事や生活に関する意識は大きく異なっているのが現状です。

今回の意見とりまとめは、公務員として働いている職員が、自分達の職場をどのように認識して具体的にどのようなことを問題としているかを尋ねたものです。



併せて、各職場で男女共同参画をテーマに話し合いを持つことはなかなか難しいのではないかということから、話し合いを通して気づきや問題意識を再確認していただければという事務局としての思いもございます。

また、昨年 2 月に開催しました審議会での議題「女性管理職職員への意識調査」では、女性管理職職員から選出した 5 名のみインタビューを行っており、審議会の委員の皆様から、「今後も意識調査を継続して実施するとともに、さらに調査の対象を拡大する」ようご意見を頂いていますので、今回は全職員を対象とし、さらに調査項目も増やしています。

概要は、男女共同参画社会づくり推進本部のワーキングメンバーを各所属から選出し、ワーキングメンバーを中心に意見の取りまとめを行っていただきました。

対象者は臨時職員を含む全職員です。

資料 1 ページの中ほど以降に「部局別・男女別職員数」を掲載しています。こちらは正規職員のみ的人数となっています。全体の職員数が約 1,500 人で、男女別はトータルで約 750 人ずつということで、一見すると半々になっていますが、部局ごとの内訳を見てまいりますと、部局によってかなり男女比に偏りがあることが分かります。福祉保健部や市立病院に女性が多くなっているのは、保健師や看護師など、資格を有する職で女性が多いということが言えます。また市民環境部に男性職員が多いのは、清掃センターの現業職員が多いということが言えます。しかし、企画振興部や総務部など、資格などに左右されない部局においても男女比に大きく偏りがあるという現状になっています。

意見のとりまとめにつきましては、所属での会議などを活用して、できるだけ職員同士意見交換ができる場を設定して実施していただくよう依頼しました。結果、64 の選出区分のうち、36 が会議設定をしていただきました。その他は個別インタビューやアンケートにより取りまとめを実施されています。

実施時期は、おおむね昨年の 9 月～11 月です。ワーキングメンバーは 95 所属から 69 名を選出しました。とりまとめの回収率としては、94%となっています。

資料の 2 ページ以降が意見結果の詳細となりますが、意見はすべて自由意見のため、統計的に処理することが難しいので、一つの意見の中に要素が複数あるものは意見を分割して単独の要素を 1 つとして数え、集計を行い、意見の「趣旨」から類似するものをまとめています。

意見の取りまとめをいただいたテーマは、

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現について
- ・男性の育児休暇の取得について
- ・女性の管理職について

の大きく 3 つの項目です。

ひとつひとつ紹介していきますのは時間の制約もあり、事前に資料をお送りして

委員の皆様にはお目通しいただいておりますことから、おおまかな傾向のみをお伝えいたします。

資料の見方は、項目ごとにグラフで全体の集計を行い、次に「その他意見」の主なものを記載しています。続いて「部局別集計」ということでグラフを部局別に分けていますが、部局によっては分けたことにより意見が1つであってもグラフが大きく伸びている状態になっています。この部局別集計につきましては、おおまかな傾向ということで参考としてご覧ください。

まず、2ページをご覧ください。

「ワーク・ライフ・バランスの実現について」というテーマにおいて、「長時間労働の改善やワーク・ライフ・バランスの実現には何が必要ですか」ということについて意見をいただいています。

全体では、「業務の削減・効率的な業務の遂行」という意見が最も多く、続いて「適正な人員・配置」「業務の共有・連携」と続いています。

全体の意見の3分の1が業務に関する意見となっています。また人員配置や休暇の制度に関する意見も多くあります。

その他意見としては、ワーク・ライフ・バランスの実現のための前向きな意見とは逆に、「仕事の質を高めるには、現状では長時間労働も止むを得ない」「長時間労働の改善が必ずしもワーク・ライフ・バランスの実現に結びつくとも限らない」等の意見もありました。

続いて5ページをご覧ください。

「②自分たちの働きやすい職場とはどのような職場ですか」という項目です。

全体として、「意見が言いやすい、風通しが良い」等、良好な人間関係に関する意見が約半数を占めています。

続いて7ページをご覧ください。

「男性の育児休暇の取得について」です。「①現在の男性職員の取得率が低いことについて、どのようなことが障壁だと考えますか」という項目については、「自分が休むことについて職場に迷惑をかけるのではないかと、後ろめたい」という意見が多く寄せられています。また、育児休業中は無給となり、育児休業手当金で補填されるとしても収入が減ってしまうことから、収入面での不安を訴える声も多くあげられています。また、男性本人も含め、職場や家庭における根強い性別役割分担意識、「子育ては妻に任せれば良い、男性は仕事が最優先」といったような風潮があるという意見も多くありました。

またその他意見の中で、「夫婦二人で育児休業を使う場合、どのような感じになるのかわからない」「現在の制度では、妻と夫が同時に取得できないのではないかと」という意見もあり、育児休業をはじめいろいろな休暇について職員自身が分かっていないという現状もあるようです。

次に9ページをご覧ください。

男性の育児休暇の「②取得率を上げるために必要なことは何だと考えますか」という項目です。

一番多く寄せられた意見は、「取得しやすい仕組み・環境整備」ということで主に業務面で仕事を分担することや昇進などに関する不安を取り除くような環境や整備が必要であるという意見でした。また、収入の保障、休暇取得の強制・義務化といった意見も多く上がっています。

続いて11ページをご覧ください。

女性の管理職について、「女性管理職が少ない状況について、どのようなことが障壁だと考えるか」という項目です。

やはり、「育児・介護・家事の負担との両立」という意見が最も多く、背景には、まだまだ多くの女性が育児や介護・家事の負担を多く担っているという現状があるのではないかと考えられます。また「女性自身の意識の低さ」ということで、具体的には「責任の重い仕事に就きたくないと考えている女性が多い」ですとか「男性は管理職になっていくイメージはあるが、自分がそうなるイメージがない」という意見も多くありました。

この項目につきましては、その他意見が非常にたくさん寄せられましたので、12ページにまとめておりますので、ご確認ください。

次に、14ページをご覧ください。

「女性管理職を増やすために必要なことはどのようなことだと思いますか」という項目です。こちらは、前の項目で「育児・介護・家事の負担との両立」が障壁だということに対応する形で「男性の育児・家事参加の促進」という意見が多くありました。またこの項目もその他意見が非常に多くありました。

16ページをお願いします。

「自分が管理職になることについて抵抗はありますか」ということを女性に聞いております。グラフでは理由を分けておりますが、「抵抗はない」という意見と男性からの意見を除くと、意見の約8割が「抵抗がある」という結果になっています。

18ページには3つの項目以外で「その他働きやすい職場づくりについて」聞いており、その意見の主なものを記載しております。

19ページ以降は、このとりまとめ調査に協力いただいたワーキングメンバーからの感想をまとめています。非常にたくさんの意見をいただいており、分量としては半分くらいに集約していますが、この役割を担ったことで、男女共同参画の必要性や話し合いの大切さに気付いたという意見が多くありました。

この調査の全体の傾向としては、人員不足による一人あたりの業務量の増加により、職員同士のコミュニケーションが希薄となり、業務改善もままならず長時間

労働が常態化し、ひいてはワーク・ライフ・バランスの実現や男性の育児休暇の取得の障壁となっていること。また、仕事は男性主体で家庭を守るのは女性主体という意識や現状が、女性が社会で活躍しにくい要因となり、女性の管理職登用の障壁となっていることが、おおまかに捉えることができるのではないかと思います。

なお、こちらの結果につきましては、今後プラン見直しの際に参考として活用するほか、ここで審議会委員の皆様からご感想やご意見をいただき、その意見等を付して各所属長にフィードバックを行い、働きやすい職場についてさらに各所属で取り組んでいただくよう依頼する予定です。

また、意見にはフレックスタイムの導入や休暇取得にインセンティブを与えるなど、人事部門に対する意見も多いため、人事課へも共有することといたします。

会 長：それでは、委員の皆様からご意見などがありましたら頂戴したいと思います。

特にございませんでしょうか。それでは、こちらの議題につきましては以上とさせていただきます。

以上で、本日予定しました議事はすべて終了しました。

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。

事務局：冒頭にも申し上げましたが、本日の審議会の概要を彦根市のホームページに掲載させていただきます。本来ですと、全委員に確認をお願いするところですが、会長に確認をいただいて掲載するというので、ご了承いただきますようよろしくお願いいたします。

また、皆さんのお手元にお配りしておりますちらしをご覧ください。2月28日(日)にひこね市文化プラザにて、ウィズフォーラムが開催されますので、ご都合の良い方はぜひご参加くださいますよう、ご案内申し上げます。

また、平成27年度第3回目の審議会を3月に開催予定です。詳細は追ってご案内いたしますので、ご出席くださいますようお願いいたします。

最後になりますが、先にご案内いたしておりますとおり、報酬の支払いに関しまして委員の皆様のマイナンバーが必要となります。お手数ですが、必要書類を事務局へご提出いただきますとともに、ご本人様確認のため運転免許証などの身分証明をご提示くださいますよう、お願いします。

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。もし、口座の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。

以上です。

会 長：それでは、以上をもちまして、平成27年度第2回男女共同参画審議会を終了いた

します。次回は3月に開催する予定です。  
長時間、お疲れ様でした。