

平成 28 年度 彦根市男女共同参画審議会（第 3 回） 議事録

日時：平成 28 年 10 月 24 日（月）

午後 2 時～午後 4 時

場所：彦根市役所 32 会議室

出席者：審議会委員（漢見覚恵、植田光央、大澤厚美、大山純子、笠原恒夫、木下葉子、
鈴木則成、富川拓、西川陽介、橋本逸子、東幸子、森將豪、横田祥子）

※50 音順敬称略

事務局 副市長（山根裕子）、市民環境部長（小林重秀）、
市民環境部次長（辻宏育）、人権政策課長（綾木陽一）、
人権政策課（浅田三華子、岡田御風）

事務局：ただ今より、平成 28 年度第 3 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。私は本日開会までの間、進行を務めます、市民環境部次長の辻でございます。よろしく申し上げます。はじめに、委嘱状の交付を行います。本来ですと、各委員お一人おひとりに委嘱状を交付させていただくのが本位ではございますが、時間の都合上、本日ご出席の委員のうち、お名前が 50 音順の最初の方への代表交付とさせていただきますのでご了承ください。他の委員の皆様におかれましては、それぞれのお席にお配りさせていただくことをもって交付にかえさせていただきますので、ご確認およびご了承を賜りたいと思います。それではお名前を呼ばさせていただきますので、その場でご起立くださいますようお願いいたします。漢見覚恵 様、よろしく申し上げます。

～副市長から委嘱状を交付～

事務局：本日の会議は、新しい委員任期になってからの第 1 回目の審議会ですので、皆様に自己紹介をお願いしたいと思います。

それでは委員様から席順に自己紹介をお願いしたいと思います。

（委員自己紹介）、（事務局自己紹介）

事務局：ありがとうございました。会議の成立についてですが、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 14 人中 13 人の委員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。本日の会議は新任期になってから初めての審議会ですので、本審議会運営規則第 2 条第 2 項により、会長および

び副会長を皆様の中から互選いただくことになっています。しかし、今年度は既に 2 回の審議会を開催しており、ひこねかがやきプランⅡの中間見直し審議の途中であるため、大変勝手ではございますが事務局としては引き続き、会長に富川委員、副会長に本日ご欠席ですが安居委員にご就任いただきたいと思いますと考えておりますが、みなさまいかがでしょうか。

(拍手)

事務局：ありがとうございます。それでは承認されましたので、富川会長は会長席にご移動をお願いします。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、富川会長をお願いします。なお、本日の会議の概要は、後日、彦根市のホームページに掲載いたしますので、あらかじめご了承くださいませようよろしくをお願いします。本日の会議ですが、16 時ごろを目処に終了いたしたく、ご協力いただきますよう、よろしくをお願いします。それでは審議会の開会にあたり、会長よりご挨拶を頂戴したいと思います。よろしくをお願いします。

会 長：あらためまして、富川です。どうぞよろしくお願ひいたします。これまでから継続の委員様、そして新たな委員様を加えて、いっそう活発な審議を期待できる体制になったのではないかと感じております。3 回の審議会ということで、我々に残された時間は少なくなってまいりました。市民意識調査報告書とその結果まとめを事前に送付いただき、本日はよいよ重点項目が案として上げられてきました。皆様それぞれの専門領域の視点から、これまで以上にさまざまな意見をいただき、最終のパブリックコメント、そして答申まで、短い期間ではありますが、進めさせていただきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。早速ですが、本日の配布資料をご覧ください。審議会の次第に沿って進めていきます。まず、議題①「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡの見直しに係る市民アンケートの最終結果報告」についてです。では、事務局から説明をお願いします。

事務局：資料「市民意識調査報告書」と「市民アンケート結果まとめ」の 2 点のご用意をお願いします。この市民アンケート調査ですが、今年 6 月 16 日から 7 月 4 日までを調査期間とし、その間に督促を 1 回行いました。最終的な回収率が 39.1%となっています。前回調査が 42.8%ということで、3.7 ポイント低い結果となってしまいました。調査結果について報告書の内容全てについて説明すると時間がかかってしまうので、もう 1 つのアンケート結果まとめの資料に基づいて説明をいたします。前回審議会で様々な調査項目を提示させていただきましたが、全てクロスすると大変な量になってしまいますので、事務局でポイントを絞り本日説明させていただきます。

まず「1 女性の働き方について」という点でまとめました。報告書 12 ページ問 8 の働いているかどうかをたずねる項目がありますが、今回のアンケート結果で最も特徴のある結果がこの部分でした。30 代女性の就業率が前回調査よりもかなり上昇しており、女性の働き方の特徴である「M字曲線」の結婚・出産の谷間の部分がなくなり、台形方を描いています。しかし、問 8-2 で職業の内容(報告書 15 ページ)では、女性の労働者のうち非正規雇用は 54.6%と最も多くなっています。会社員・団体・学校・公務員が 32.4%と働く女性は増えていますが、依然として非正規雇用が多いという結果です。

問 17(57 ページ)の「一日に費やしている仕事時間」ですが、女性は 4~8 時間で最も多いですが、40 歳代の女性では約 8 時間以上働いている実態があります。

次に 33 ページの「女性の望ましい働きについては」は、男女共に育児休業取得型(子どもができたなら育児のために休職し、後に復職するかたち)が 50%を占めています。前回調査と比べると、退職就業型(結婚や出産を契機に退職し、子どもが成長してから再就職するかたち)が減り、就業継続型(結婚し、子どもができた後も働き続けるかたち)が増えている。子どもの年代別では、就業継続型は乳児がいる場合は 0%ですが、幼児~中学生がいる場合では 25%前後あります。それぞれの家庭状況もありますが、一度退職すると再就職が難しく、休職中の人は保育園に預ける場合、仕事を継続している人より優先順位が低いこともあり、保育園に預けにくいという事情もあると思います。

問 12(6 ページ)の「女性が仕事を続けるために必要なこと」では、女性が働くことに対し、「家族や周囲の理解を得ること」が最も多い。次いでは「育児や介護のための施設や制度を充実させること」が 36.5%「女性が育児や介護の休業を利用しやすいこと」が 32.3%となっています。また、問 30(93 ページ)の「行政に期待すること」では、こちらでも「育児休業、介護休業などの制度を男女共に利用できるように普及させる」が 44.7%で最も多くなっています。問 20(74 ページ)の「今後やってみたいこと」という設問にて「就労」を選んだ女性のうち、約 7 割は働いていない人、家事に専念している人です。問 8 の「無職の理由」では休職中の女性が 40~50 歳代に一定割合いますが、この年代は育児休業が取得できずに退職後、子育てが終わり、再就職を希望していると考えられます。

以上のことから、育児休業から復帰し、子育てしながら就業する女性は増えていますが、活用できる人は一部であり、育児休業と介護休業が利用しやすい制度を普及する必要があります。在宅勤務や短時間勤務、フレックスタイムなどのライフスタイルに合わせた柔軟な働き方ができるような取組を進めたり、復職支援や再雇用制度の普及が必要です。

次に「2 ワーク・ライフ・バランスについて」です。報告書 28 ページはワーク・ライフ・バランスについてまとめています。満足度は前回調査より無回答が減り、男女

共に「満足している」が増加しています。前回調査では約 25%ですが、今年は男女共に 50%強になっています。問 27 の「仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っているかという内容の質問には、「知っている」が大幅に増加していることから、言葉の認知度自体が向上していることが分かります。問 17 「仕事に費やす時間」で「満足している人」の仕事の時間を見て見ると、女性の場合は 4～8 時間未満が約 7 割と最も多いですが、男性の場合は 8 時間以上が 8 割を占めています。よって、女性の場合は、バランスよく仕事と家庭生活が出来ている人が多いですが、男性の場合は仕事が充実して満足している一方、家庭生活に費やす時間が少なく、家庭生活を含めるとバランスよく生活できている状況と言えません。問 10(31 ページ)の「仕事と生活の調和が取れた多様な暮らしのために必要なこと」ですが、こちらの設問については、女性では「上司の理解があること」が前回調査より増えて、男性と同じく最も多くあげられています。また、前回と同じく「子どもが病気のときや学校行事のときに休みが取れること」が多くなっています。一方、男性は「仕事にやりがいがあること」が、「上司の理解があること」について多くなっています。家庭よりも仕事優先の考えが強いと思われる。しかし、子育て期である 30 代は「もっと家事や育児に専念したい」が他の年代に比べ高く、前回調査より 10 ポイント増加していることから、育児休暇などが取得しやすい環境整備や、上司や周囲の理解が必要です。以上から、男性は依然として仕事重視の意識が強く、真のワーク・ライフ・バランスができているといえない状況です。長時間労働があたりまえの働き方を改善し、真のワーク・ライフ・バランスをさらに推進する必要があります。

「3 家庭生活について」です。問 6(22 ページ)の「家事・育児を男女で分担するという考え方について」ですが、「賛成」と「どちらかといえば賛成」合わせて約 9 割が肯定しています。問 16 の「家事、育児の分担の理想」においても「家計の管理」を除く全ての項目で、「夫と妻の共同で」が最も多いです。しかし、問 15 の「家事育児等の分担の実態」は「生活費を稼ぐ」「自治会などの地域活動」以外は主に妻が多く、理想と現実のギャップが大きいです。共働きが増加する中、「夫と妻の共同で」が増えている項目もありますが、実際は家庭生活において妻の負担が大きい状況です。具体的には、問 17(48 ページ)ですが、「家事育児、介護、仕事に費やす時間」については、男性が家事に費やす時間は「1 時間未満」が約 5 割で、共働きであってもあまり違いはありません。育児に費やす時間は「0 時間」を除くと、女性では「8 時間以上」が最も多いが、一方、男性は「1～2 時間未満」が最も多いです。乳児がいる男性は、全員が「1～3 時間未満」が最も多く、幼児がいる男性も半数が 1～4 時間未満携わっています。年代別では、30 歳代の男性は「1 時間未満」から「4～5 時間未満」まであわせると 83.4%であり、他の年代より育児時間が多くなっており、前回調査と比べても大幅に増加しています。問 18(60 ページ)の「男性が家庭

生活に参加するために必要なこと」では、女性は「男性が家事に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が最も多いですが、男性の場合は「夫婦や家族のコミュニケーションを増やすこと」が最も多くなっています。年代別では、特に子育て期の30歳代は男性も「育児や介護の休業を所得しやすい環境にすること」が最も多くなっており、男性の子育て支援に対する取組も必要になってきています。以上から、育児に携わる男性が増えてはいますが、共働き世代が半数以上あるにも関わらず、家事・育児等の負担は女性に偏っている状況です。男性も家庭生活に積極的に参画できるよう意識啓発を図るとともに、働き方を見直して、育児・介護休暇の取得やワーク・ライフ・バランスの推進をしていく必要があります。

続きまして、「4 男女間の暴力などの問題」について、61 ページをお願いします。問 19「セクシュアル・ハラスメントの経験等」については、前回調査に比べて「自分自身が受けたことがある」や「身近にセクハラを受けた人がいる」が若干増えています。特に女性のほうが「セクハラを受けたことがある」が2割弱と多くなっています。また、問 20「DV の経験等」については、前回調査に比べ、「身近に身体的、心理的な暴力を受けたことがある人を知っている」が増えています。また、女性の14.6%が受けたことあり、男性の6.4%がしたことあると回答しています。問 21「DV の相談先で知っている機関」は警察が約7割となっているほか、彦根市福祉事務所、彦根子ども家庭相談センター、彦根市男女共同参画センター「ウィズ」が約2~3割となっています。一方「わからない」と答えた人は14.2%いらっしゃいます。問 22「DV をなくすために必要なこと」では、「相談担当者に女性を増やすなど被害者が届けやすい環境をつくる」、「専門知識を持った人による相談体制を整備する」が4割強と多く、次いで「被害者が一時的に逃れることのできるシェルターを設置する」が4割挙げられています。以上のことから、セクハラやDVに遭っている被害者が一定割合いること、女性の被害者が多いこと、さらにはDVなどの加害者がいることから、今後も啓発を強化していくとともに、相談体制の充実を図る必要があります。相談先が分からない人が1割強いることから、相談機関の啓発や、認知度の高い警察などの関係機関との連携を深めていくことが必要です。

「5 男女共同参画に対する意識について」、79 ページ問 26 の「この10年間で男女平等は進んだか」という設問について、「ある程度進んだ」が若干減少し、「あまり進んでいない」が若干増加しています。比較的评价されているのは「家庭」についてで、「進んだ」と「ある程度進んだ」の合計が51%となっていますが、前回調査よりは10.5ポイント減少しています。一方、比較的评价が厳しいものとして、「上記を総合的に判断して」では「あまり進んでいない」「まったく進んでいない」の合計が42.1%で、次いで「地域で」の合計が38.6%となっています。また、70 ページ

問 23「地域に不平等なことがあるか」について「特に男女不平等はない」が減少し、「不平等がある」が増加しています。特に男性のほうが不平等を感じており、「役員選挙に女性が出にくい」「会長・副会長・会計など役員の役割によって選ばれる性にかたよりのある」の比率が高くなっています。問 23-1で「男女不平等の原因」を尋ねたところ、「社会的なしきたりやならわし」「男、女という性別によって役割が違うという意識」が約6割と多くあげられています。地域においては特に男性の負担感が大きくなってきており、今まで当たり前だとされてきたことに対して、「本当にそうなのか」という気づきが少しずつ生まれてきたのではないかと考えています。前回調査では男女平等が一定進んだと評価されていましたが、今回の調査では全体的に男女平等が進んでいないという意識が大きくなっています。男だから女だからという性別による固定的な意識や、役割分担の状況が根強く残っていることから、今後も家庭や職場、地域などあらゆる場において、一人ひとりが男女共同参画の視点から意識や考え方を見直していけるように、継続的な啓発が必要だと考えられます。

市民アンケートの結果については以上です。

会 長：市民アンケートの結果について、女性の働き方、ワーク・ライフ・バランス、家庭生活、男女間の暴力などの問題、男女共同参画についての意識、と項目に分けて説明いただきました。この報告について質問・意見があれば、順次発言をお願いします。

では、順に見ていきたいと思います。まず、「1 女性の働き方について」をご覧ください。特徴的なこととして、M字曲線が台形に変化したという点がありました。1に関して企業や労働者の視点で意見などをいただければと思うのですが、いかがでしょうか。

委 員：全国的にM字カーブがもう台形になってきているということですが、一旦退職された方が戻れるという制度について、なかなか中小企業は難しく、どうしてもパート・アルバイトという形を取らざるを得ないのが現状です。一旦退職された後、正社員という形での職場復帰をしていくには、会社、受け入れ側の体制をもう少し整える必要があると思います。

会 長：ありがとうございます。企業側からの視点ということで、委員いかがでしょうか。

委 員：会社側から見ると、女性が職場を離れるときにその人をカバーできるかといえどそういうわけではなく、現状は正社員ではなく、派遣といった非正規の方が入っているため、女性が継続して働くということは環境的に難しいと思います。

会 長：ありがとうございます。2人の委員から意見をいただきましたが、他の委員の皆さまから今のお話を受けてでもけっこうですので、ご意見などありますでしょうか。看護、教育の現場からの意見はいかがでしょうか。

委員：小学校は女性の教員が多くて、女性と男性の比率が大体 7:3 となっていて、中学校になると逆転します。育児休業などの制度は大変充実はされていて、育児休業は自分の子どもが最長 3 歳になるまで休むことが出来ますし、部分休業などもあります。それでも辞めていく先生もやはりいますが、再任用という制度はないので、辞められたあと育児の期間が終わったら臨時講師といった形で復帰される方はおられます。新規採用が 49 歳までということになりましたので、本校の教員でも教員になりたかったけれど育児があったので採用試験が受けられず、ずっと講師を続けていたんですが、40 歳の教員が今回合格して新規採用となりました。そういったシステムを充実していく必要があるかと思います。

会長：学校現場の現状についてお話いただきましたが、新規採用でも、管理職でも、年齢を引き上げるというのも非常に重要なポイントになると思います。ありがとうございます。では看護や保育の視点から、ご発言をいただけますでしょうか。

委員：管理職なら当然夜勤もあるわけで、育休は 3 年取得できるんですが、3 年現場を離れていると取得した本人も 1 歩を踏み出すのがなかなか難しいということもあり、ほとんどの人が 1 年ぐらいで復職します。24 時間の託児をしても本人がそれに預けられない、自分の意思で、夜は勤務をやめたいと言われる人もいます。パートは言いませんが、日勤ばかりで仕事をしたいという人が増えてくると、職員の数としてはあまり変わらなくても、勤務形態としてはバランスが悪くなります。こちらは常勤で来てほしいという思いがあったとしても、育休を取った方がそれを望まないということがあります。家族の協力がというだけではなく、本人の意志というところも大きくあるのかなと思います。

会長：ありがとうございました。本人の意志という部分も大きくなっている、そして制度が整っていても、最終それを利用するのは本人というところでのお話でした。

委員：うちの保育園は公立なので、育休を 3 年取って復帰されることもありますが、3 年取っている間に次の子が出来て、期間が長くなってしまっているという人も何人かいます。3 年間取ってそのまま辞めますという人もいます。職員の年齢幅がとても広く若い人が増えているので、その人たちが結婚して育休を取ったら、また職員が足らなくなるんじゃないかなという思いがあります。私が勤めたときと比べるとずいぶん条件がよくなりました。休憩時間も育休も取れるし、時短もできるし、すごくよくなっているんですが、やはり期間が長いと現場復帰しても不安があるので、採用年齢を引き上げてほしいのと、たくさんいる潜在保育士を雇用していただけるとありがたいというのは常々思っています。

委員：委員に質問ですが、3 年間育休を取るということで、臨時職員が入られる場合に、その仕事の補填はどういう風にされるんですか。

委員：臨時職員を雇用します。

委員：では、育休を取った人が3年後戻ってきたときは、その臨時職員さんはどうなるんでしょうか。

委員：そこで辞められるか、また別の人の変わりに来てもらうということになるかです。でも、今までそこで辞めることになる人はあまりいないです。上手く次へと繋いでいただきます。

委員：その人は、ずっと臨時職員の立場のままでおられるということですか。

委員：そうです。私のところは年配の臨時職員が多いですが、園によっては若い人が臨時職員をされていて、試験を受けてはどうかと勧めるんですが、やっぱりいいと言われるので、もったいないなと思っています。

委員：臨時職員については学校現場も問題を抱えていて、学校が代わりの人を探しますがなかなか見つからないという状況があります。うちの県職は32人いますが、3人は育児休業で休んでいます。中堅の女性教員が結婚・出産すると長期間休みますので、休暇制度については充実しているんですが、学校現場としては厳しいです。実際3人のお子さんを生んで間を空けることなく9年休み続けている教員もいます。働き方についての充実した保障もあるのですが、現実学校現場としては、代わりに来てもらう人が不足しているという課題もあります。

委員：今の市民アンケート結果についてこちらで受け止めて、プランに反映していく必要があると思います。先ほど委員の発言で大変興味深いものがあつたのですが、小学校教員の男女比率は女性が7で男性が3なのに対し、中学校になると逆転するとおっしゃっていましたが、それはなぜなのでしょう。

委員：中学校でもですが、実は小学校でも高学年になると、担任が出来る女性教員は少ないです。どうしても低学年をぐるぐる回って担任している人が多いです。

委員：担任を決めているのは誰なのでしょう。

委員：校長です。それは、本人の希望や、育児をしているなどのその人の生活状況によって、宿泊を伴う校外学習もあつたり、授業の時間数も多くなるので、無理に高学年にということはしていません。低学年だと5時間で授業が終わって、そのあと余裕を持って仕事をして、早めに帰るということもできるということもあります。中学校になると希望する女性自体が少なくなるという状況があります。

事務局：先ほど委員が、若い臨時職員にせっかく続けているから正規職員になってはどうかと勧めても、やっぱりいいと言われるのは、正規になるのがしんどいということなのでしょう。

委員：そうだと思います。臨時職員だと気持ちの面で楽なところがあるので、正規職員だとやはり責任もかかってくるのがということはあると思います。

事務局：先ほど委員が言われていた、それだけ長い間育児休暇で休まれていて、その後復職はされるのでしょうか。

委員：あります。

事務局：やはり長い間休んでいると、その後現場復帰するのは抵抗があると思うのですが。

委員：教育の状況も大きく変わっていますから、恐らく1年くらいは取り戻すのに時間がかかると思います。

事務局：休職期間中に支援する制度、例えば休職中に変わった制度や法律についてとか、例えばEラーニングを使えるとかいうものはあるんですか。

委員：特にありません。あくまでも本人の自主研修ということで自分で調べてすることは出来るので、強制的なものはありませんし、Eラーニングなどはまだ充実はしていません。

事務局：あったとしても子育てで休んでおられるわけですから、する時間がないということになるんですかね。

委員：子どもが例えば3人いたらそれどころではないと思います。本当に浦島太郎のような気分ですとって復帰される先生が多いです。でも、ある程度中堅の先生たちなので、取り戻すのは早いです。一方で、育休中に、もう辞めますと言ってこられる先生など、復帰できずに辞めてしまわれる先生も多いです。

事務局：やはり復帰するのが不安という気持ちが大きくなっていくということですね。先ほど、これだけ制度が整っていても育児などで辞める方がいるとおっしゃいましたが、それだけ不安が大きくて、家庭での生活がしんどいということなんでしょうか。

委員：そうかもしれませんね。聞いていると、超過勤務もあるし、子どもを保育園に迎えに行かなければいけないと言いながら学校の授業もあるしということで、大変だと思います。

会長：3人出産されて9年休んでおられると、やはり不安が大きくなるというのは想像できますので、どう支援していくのか、もちろん家庭での男女の役割分担の影響もあり難しい部分もあると思います。では、その他いかがでしょうか。

委員：3年間育児休業の期間があつて、実際9年間休まれたというお話を聞いて、なぜ3年間休む必要があるのかというところがすごく知りたいんですが、1年でも出てこれるし、3年経たないと出て来れない理由は何なのかなど。うちの場合だと、本人たちが長い期間休んでいたらもう仕事が出来ないかもしれないと心配して、私たちは1年でも休むと、復職する前に必ず研修をしないと怖くて現場に入ってもらえないですし、Eラーニングもやっていますので、空いている時間を利用して家でも勉強して復職に備えます。9年も休んでいると、もしかすると実務経験より育休の期間のほうが長くなってしまいうケースもあるかもしれないので、そこに子どもさんを預けたり、私たちだったら患者さんを預けたりということは、専門職としてどうな

のかなと思います。その1年なり3年というのが、ご自身の思いの中で子どもに3年間関わって育てたいという理由なのであれば、取得者について色んなことを配慮としても、3年間をもう少し短くすることは難しいのかもしれないと思います。できるだけ職場に戻って活躍してもらおうと思うのであれば、育休中も職員と関係を結んで気持ちが離れないようにしないといけませんし、それが本人の人生観というのであればどんなに環境を整えても難しいと思います。私たちにとって9年間育休を取るのはまずないことなので、どうなのでしょう。

委員：最長3年なので、取得できる権利なので、保育園は1歳頃から預かってもらえると思うんですが、3年間は子どもと関わるために休ませてもらえるということなので、その時間を大事にしたいという気持ちで3年間休む人は多いです。家族の協力がなくて仕方なく休むということはあまりないと思います。ただ、育児休業中は給料は出ませんので、経済的な面で3年も休んだら経済的に厳しいという理由で復帰する人はいます。子どもと向き合うということで休まれる人が多いです。

委員：3年まではしっかりその子と向き合ってそれから復帰という、私個人の思いはあります。私自身は子どもを実家に預けていたので、自分の子どもを実家に預けて他の子の保育をするのかと夫に言われまして、そう言われるとつらい部分はありましたので。ただ、休まれた後の代替りの人がなかなかいないので、早く出てこれたら、出てきてほしいという思いもあります。

委員：たいいていの方は年度の途中から出てくるということはありません。例えば、育休の3年間で6月で終わるとすると、7月から出てこられるということはずに、4月の年度初めから復帰されるという感じです。

委員：3年は自分が子育てをしてほしいと思われるのはなぜですか。私は1ヶ月か3ヶ月かで復帰しているので、なぜそういう風に思われるのか知りたいです。

委員：集団生活に入ると、確かにたくさんメリットがあります。保育園生活が長くなると、みんながというわけではないですが、惰性で子どもたちが進んでいくという部分があるんです。また、今のお父さんお母さん方を見ていると、保育園に預けておいたらいい、保育園が見てくれる、と何でも保育園に押し付けるという人も一部ですがおられます。これは本当に私個人の考えですが、可能なのであれば3歳くらいまで自分で見てもらえるといいかなと思っています。しっかり自分の子どもと向き合ってほしいという

委員：3ヶ月で復帰しましたが、向き合っていましたけどね。

委員：そういう方はいいんですが、集団の中に入れたらそのあとはお任せという感じの人も中にはいます。やっぱり仕事しないといけないというのがあるので仕方ないと思いますが、できたらというのが私の思いです。

会長：ご意見ありがとうございました。預ける・預けない、社会がするのか親がするのか、どちらにしても子どもと向き合うということは大切なことで、根本的には同じ

なのかなとお聞きしながら思っておりました。

お時間に限りがありますので、まとめ報告について他にご意見ありますでしょうか。

委員：事務局に質問ですが、5の男女共同参画に対する意識について、アンケートの中で「会長、副会長、役員などの役員の割合によって選ばれる性にかたよりのある」というのはアンケート結果を見ていて分かるんですが、いつか出していただいたデータで320自治会の内、女性9名が役員に入られているという数字を聞いたことがあるのですが、それ以降新しいデータは出ていませんか。

事務局：それ以降のものはありません。申し訳ありません。

委員：分かりました。それだけです。

会長：確認をとということで発言いただきました。ありがとうございます。他にご質問ありますでしょうか。

委員：5の男女共同参画に対する意識について、意識はなかなか変えられるものではないので、時間をかけて変えていくものと思ひ活動してきましたが、ここ10年間で進んだかというところで、ポイントが下がっているというのが私にはショックでして、だったらどうすれば意識は変わっていくのかというところをしっかりと議論して、改定案に反映しないといけないと思います。もう1つ、前回の審議会で見解を出させていただいたのですが、女性が出た場合は不参加料を払う必要があるというところは変えていくべきだと思います。

事務局：ご意見ありがとうございます。

会長：前回ご指摘いただいた点ですので、早急に確認をお願いいたします。具体的にどうしたらいいのかという議論を市の中でもいただき、また審議会の中でもしていきたいと思ひますので、皆さまよろしくお願ひします。

そのほか、追加でご意見ありますでしょうか。

委員：この分析は彦根の場合ですが、他府県のこういった調査の結果を読まれたことはありますか。というのは仕事の関係で思ひのは、彦根市はどちらかというと都会型の家族構成になっています。これに比べて福井とか富山とか新潟、秋田とかは3世代同居して働いている方が多いです。3世代で同居しながら働いている人にアンケートを取ってそのデータの差があるなら、そこに考え方の違いがあるかも知れないという気がします。事実、学校教育の子どもの支援と、家庭教育でのフィードバックがかかっているのでは、おそらく何かあるのではないかという気がします。

事務局：わかりました、ありがとうございます。また確認させていただきます。

会長：ありがとうございます。他府県の状況を確認させていただきたいと思ひますし、滋賀県の他の地域のデータを見るのも有効ではないかと思ひます。

その他いかがでしょうか？

委員：アンケート結果は取りまとめて冊子か何かにされるのでしょうか。

事務局：はい。報告書、冊子で業者から納品されます。

委員：公開もされますか。

事務局：市ホームページにもアップします。

会長：ホームページにも公開されて、自由に見られる状態にされるということでした。

その他、いかがでしょうか？

それでは次の議題にまいりたいと思います。何かございましたら後ほどお願いしたいと思います。では続いての議題ですが、市として重点的に取り組む施策の案でございます。事務局から説明をお願いします。

事務局：それでは男女共同参画プランⅡとタイトルがついている資料をお願いします。

基本的には今回の見直しは中間見直しという事で、計画の体系は変えない予定をしております。

基本目標は現在5つあり、どれも大事な目標ですが、その中で特に基本目標3と基本目標5を重点項目としました。基本目標3「働き方や職場環境を見直す」の中での成果指標としては、「平均給与収入金額における男性を100とした女性の割合」としています。働く人が増えても、非正規の人が多という事から女性の給与収入額が低い状況にあるので、そこを上げていくというのを最終目標としていきたいと考えています。目指す成果としては、「仕事と生活の調和が図られ、多様な働き方が認められ、生涯を通して充実した生活を送ることができる」、さらに「男女がともに能力を発揮できる職場が実現される」という所を目指していきたいと考えております。現状と課題としては、アンケート結果でまとめた内容を書いています。平成28年6月に実施した市民アンケートにおいて「女性の望ましい働き方」について尋ねたところ、男女とも「育児休業取得型」が約50%を占めています。前回調査と比べると「退職再就職型」が減り「就業継続型」が増えており、女性も働き続ける方がいい、働かざるを得ないという状況もあると思います。また「女性が仕事を続けて行くために必要なこと」については「女性が働くことに対し家族や周囲の理解と協力があること」が最も多く、次いで「育児や介護のための施設や制度を充実させること」、「女性が育児や介護をしやすい環境にすること」と続いています。一方家庭生活における家事や育児などの分担については、「夫と妻の共同で」を理想としていますが、実態は妻が多く担っている状況で、家庭生活においては女性の負担が大変大きい状況になっています。女性が働き続けたり能力が発揮できるようにするには、男性が家事、育児や介護の家庭生活に積極的に参加して、家事などの分担を共同で行えるようにしていくことが大切だと思います。そのためには男性自身の抵抗感をなくしたり、夫婦や家族間のコミュニケーションが必要になります。さらには働き

方を見直し長時間労働を解消して、有給休暇の取得促進やワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、育児介護休業制度の啓発普及を行って取得しやすい環境整備を図っていく必要があると考えます。市でどういう所を取り組んでいくかですが、いくつか項目をあげていますが、今後こちらの方については関係する課と調整して具体的な施策を決めていきたいと思っているので、現段階では次のような内容を重視していきたいと思っています。1点目としては、「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供」ということで、積極的に取り組んでいる事業者の紹介や情報提供をやっていきたいと考えています。また「経営者・管理職の意識改革」については、先程アンケートでもワーク・ライフ・バランスのため必要なこととして1番にあげられているのが「上司の理解」となっており、性別ではなく能力が評価される仕組みは大事になってきます。そのためにはトップの考え方が大切だと思いますので、経営者や管理職の方の意識改革ができるような取り組みをしていきたいと思っています。次に「育児休業・介護休業の啓発」についてですが、制度はあっても実際はなかなか利用しにくいという実態があるので、普及が進むように啓発に力を入れていきたいと思っています。特に男性の方が取得しにくいという状況なので、理解が進むようにしていきたいと思っています。また、「働く女性のキャリアアップ支援」をあげていますが、まだまだ男性に比べると女性が研修を受けたり昇進する機会が少ないかと思えますし、女性の方が管理職にまだなりたくないと思ってる方も多かったり、非正規で働いている方も多くなっています。そういった状況から管理職を目指す女性やもっとキャリアを積みたいと思っている女性のための講座や研修会を開催していきたいと思っています。また同じように働いている女性同士の交流の機会などもできたらいいなと思っています。「安心して働ける環境整備や保育サービス、介護サービスの充実」についてですが、これはひょっとすると基本目標4になるかもしれないんですが、待機児童や介護離職の問題、その他夜間や休日の保育サービスを、人員も少なくても厳しい状況もありますが、環境整備を図ってきたいと思っています。また、「ライフスタイルに応じた柔軟な働き方についての啓発」ということで、在宅勤務や短時間勤務の啓発や復職支援、先ほども採用年齢をあげた事例もありますが、辞められた方が再度正規職員で雇用されるような制度の普及についても力を入れていきたいと思っています。

資料は裏面へお願いします。もう1点の重点項目ということで、基本目標1は今まで、「男女共同参画への一人ひとりの気づきを『広める』」となっていましたが、少しずつ気づきについては広がってきているのではないかということで、それをさらに進んで『行動につなげる』と基本目標1のタイトルを変えたいと思っています。重点指標としては、出前講座の開催数ということで、自治会事業所各種団体の出前講座を充実していきたいと思っています。目指す成果としては、「男女共同参画の視点から意識や考え方を見直し、「男だから、女だから」という固定的な役割意識にとらわれず

自分らしく生きられるまち」を目指していきたいと思います。現状と課題としては平成 28 年 6 月に実施した市民アンケートにおいて、「この 10 年間で男女平等は進んだか」という問に対して、「ある程度進んだ」という評価が前回調査より若干減少し、「あまり進んでいない」が若干増加しています。また、家庭生活においては、「家事、育児や介護などを男女で分担する」という考え方については約 9 割の人が肯定しているにも関わらず、実態は妻の負担が大きい状況にあります。さらに、地域においては、「男女不平等な事があるか」という問に対して、「特に不平等はない」は減少して、「不平等なことがある」が増加しています。特に男性の方が不平等を感じていて、「役員選挙に女性が出にくい」、「会長、副会長、会計などの役員の割合によって選ばれる性別にかたよりのある」の比率が高くなっています。その原因としては、「社会的なしきたりや習わし」、「性別によって役割が違うという意識」が多くあげられています。「男だから女だから」という固定的な役割意識や偏った分担状況が根強く残っている事から、今後も家庭や職場、地域などあらゆる場において、一人ひとりが男女共同参画の視点から意識や考え方を見直していけるよう継続的な啓発が必要になってきます。市の取組みとしては、主に出席講座の開催、学ぶ機会として男女共同参画フォーラムやセミナーの充実、男女共同参画の地域推進員を置いています。このような地域で活躍するリーダーの養成を重点的にやっていきたいと思っています。以上です。

会 長：ありがとうございます。ただ今の主として重点的に取り組む施策（案）に対して、ご意見やご質問がございましたら順次発言をお願いします。

委 員：すみません。ちょっと質問をよろしいですか。1 番最初の重点成果指標なのですが、この男性 100 とした場合の女性の割合の現在値というのは、労働経済白書を見ているともう少し良いような気がするのですが、というのは同じ計り方で例えば正社員の男の人としてパート・アルバイトの人と比べると差があるのは歴然ですし、どこで比べているのか、比べ方をお聞かせいただけますか。

事務局：こちらの数値については、税務課の方で把握している数値です。ただ正規職員か非正規職員かというのは区別ができないので、両方混ざった状態での数値になります。そのため、低い数字になっています。

委 員：そうですね、普通見ていると大体 70% ぐらいです。

事務局：正規職員なら 70% ぐらいですか。

委 員：はい、その数字を見た事があったので、この現在値もそんなに差があることはないのではと思ったもので。これを改善しようとする、例えば非正規の方が正社員になれば目標に近くなるということかと思いますが、いずれにしても比べ方をきちんとしておかないと、長時間労働をしたから数値がぐっと上がるとかということがあ

ると、中身が分からなくなってしまうので、心配になって発言しました。

事務局：ありがとうございます。

会 長：ありがとうございます。この重点成果指標に挙げるのであれば、そのあたりも明示をしていただきたいと思います。

他に何かございましたら発言をお願いいたします。審議会の方で市の強い意志をお示しいただきたいということで、いよいよ重点項目 1、2 として提案いただきました。それに対して私たち審議会から前向きな意見を届けたいと思います。

では 1 点、私の方からよろしいでしょうか。重点項目 1、2 どちらにも関わる事なのですが、市の取組みについて具体的に担当の部署と話を詰めていくということですが、次の年度、次の年度と取組みを考えるタイミングがあるかと思えます。重点項目なので今のままではいけませんので、どのタイミングで具体的に内容を詰めていくのか、教えていただけますか。

事務局：今ちょうど次年度の予算を組む時期になってきているので、この審議会が終わって、委員の皆さんにこういう所をもっとやって欲しいという意見をいただいた上で、すぐに関係課と調整させてもらって具体的にこういう事をやりましょうというのを決めさせていただきたいと思っています。推進本部員会議にも一度回る必要があるかと思えますが、日程が確定はしていないので 11 月に入ったらすぐに開かせてもらってそこでもどういう所を重点的にやっていこうかと話し合いをさせていただきます。それを踏まえた上で、素案を作らせていただき、11 月下旬位には再度審議会を開かせてもらって素案を提示させていただきたいなと考えています。

会 長：そうしますと、もちろん重点項目 1、2 を出していただきまして、このまま審議会の意見が一致しましたら、我々としても市の取組みに具体的に意見を出させていただくという流れでよろしいですか？

事務局：本日ご意見をいただければそれを反映する形で検討させていただきたいと思いません。

会 長：今日も具体的なご意見をいただきたいというお話をいただきました。そういう意味で働き方の見直しの所、経営者・管理職の意識改革等企業への働きかけというところで難しさがあるということでしたが、市で既に取り組んでいるものがあれば教えていただきたいのですが。

事務局：そうですね、これまでに男女参画に積極的に取り組んでいらっしゃる事業者の表彰を行っています。表彰するだけで終わってしまっている現状があるので、取組みされた具体的な事例などをもっと多くの企業に発信していけるような事業を考えていきたいなと思っています。他には、出前講座を企業で行っているんですが、できればそのときに経営者や管理職などのトップの方にもご参加いただいて聞い

ていただけるような出前講座にさせていただきたいと考えています。事業所が具体的にワーク・ライフ・バランスを推進したり女性を登用していく中で、どういった点が課題になっているのかという話を7月から9月にかけて行っている企業訪問で聞き取りもできると、具体的な課題も見えてくるのかなと思うので、そういう事もやっていきたいなと思っています。その辺は人権政策課でできることなので、やれるかなと思います。他の課と連携しなければならない部分があるので、調整がいるかなと思います。

会 長：なるほど、調整を踏まえてということと、人権政策課として動けることがあるということでした。今、出前講座1つにしても、これまで経営者を巻き込んでという事例はなかったんでしょうか。

事務局：だいたい社員が数名参加されてというのが多いので、なかなか経営者の方までは参加されていないです。

会 長：わかりました、ありがとうございます。

私の方で具体的な取組みまで意見を申し上げましたが、少し戻りまして重点項目1、2を市から挙げていただきましたが、特にこの2つに焦点を絞って力を注いでいくということです。これに関してご意見ありますでしょうか。

委 員：質問なのですが、重点項目1の成果指標の数値なのですが現在値が48%で、5年後には60%に持っていきたいということであげておられます。見方は違いますが、以前は30代の平均給与についての指標では、平成21年度の基準値が47%、それが5年後には53%で、6%アップが目標でした。それが今回は12%アップになっていますが、今回の目標値を60%にされたのはなぜですか。段階的に5年間で48%を60%にするのは、目標を高く持ってそれに近づけていくのはいいと思うのですが、なかなか難しいと思います。それをどういう風に近づけていくというお考えなのでしょうか。

事務局：目標値をどの程度に設定したらいいのかというのは悩む所で難しかったです。おっしゃる通り、確かに60%というのは高めの数字にしています。全国平均で見ると、男性の平均給与収入額を100としたときに女性が大体60ということで、ただそれが正規か非正規をどこまで含んでいるのが確認できていませんが、ちょっと高めの60で設定させていただいています。事業をどうするかによってどれくらい変化があるかという兼ね合いもあるので、なかなか段階的に来年は何%にするかという設定も難しいと考えているので、今は5年先の60しか示す事ができていません。

委 員：分かりました。ただアンケートでも女性の非正規雇用というのが言われていて、女性の貧困が大きな問題になっている中で、12%アップというのがなかなか難しいのかなと。もちろん低い方がいいとは思っていませんが、現実的であればいいと

思います。この目標値までどうやって高めていくかというその手段で、彦根市の地域の中でできる事とできない事があるので、できる事を取組んでいただきたいなと思います。

委員：出前講座の関係で、329自治会がありながら男女共同参画の講座は現状4と言う数字ですね。

事務局：平成27年度は4自治会だけです。

委員：質問ですが、どういう方法でこの申請を受けられているんですか。例えば町の指定で自治会から男女共同参画の出前講座をして下さいという形で連絡があるのか、例えば広報5月の自治会長会議の時にばらまいている物で申請されるのかその辺りを教えていただけますか。

事務局：いろんな広報はさせてもらっていて、5月の自治会長会議でも「さんかくミニ講座」ということをご案内していますし、広報ひこねやその他いろんな事業があればその都度ご案内させてもらっています。人権のまちづくり懇談会だとヒューマンアクターに出前講座を活用してくださいと言うお願いはしております。

委員：わかりました。提案なのですが、自治会側から見るといっぱい出なければならぬ。いろんな講座を聞きたいと思っても自治会長会議で出された資料は市の各課から出てきているので膨大な資料になっていてめくっていかないと分からないということがあります。なので、できれば1本化というか、彦根市の出前講座はこんなものがありますよ、と言う中に防災があったり耐震化の話があったり、男女共同参画があって、これを今年はやりたいなという自治会があったらそこへ電話をすればそれができる。そういうことであれば、全体が分かるとどれかをしようと言う形になるのかなと思います。周知の方法もあるのかなと思いました。

事務局：ありがとうございます。まち懇の内容を選んでもらう際には講師一覧ということで人権教育推進協議会の委員さんには講師一覧表をお渡したりしています。その一覧の中に男女共同参画出前講座も一つ、メニューとしては入っているんですが、なかなかたくさん並んでいると頼んでもらいにくいというのがあります。

委員：簡素化して絞っていったら。

事務局：またそれはまちづくり推進室とも相談させていただいてわかりやすい方向でさせてもらいたいと思います。ありがとうございます。

会長：ありがとうございます。より新たなものをもってしまいがちですが、今あるものをより効率よく活用していただきたいと思います。その他いかがでしょうか。ご質問は今のところ出ないようですが、今あげていただきました重点項目1と2、こちらに特に集中していくということに関してですが、このことに異論がありま

したらご意見を頂戴したいと思いますがいかがでしょうか。また、こちらのほうが重点項目にふさわしいというご意見がありましたら、発言をおねがいします。

委員：出前講座についてですが、ターゲットにされているのは結婚して子育てされている世代以上なんですか。実際に若い世代だったら子どもの頃から確定してくると思うんですが、大学生を見ても感じますし、いい職に就けても結婚はできなかったり、男性が怖くて結婚できないという人もいます。例えば市役所に決まっても3年で辞めるつもりとか平気で言っていたり、実際にいい職に就いても長時間労働でとても家事もできずに燃え尽きてしまったというような学生を見ていると、出前講座は自治会で開かれるということでしたが、もっと若い世代をターゲットにする必要があるのかなと思いました。

事務局：市として特にターゲットは決めてはいないんですが、必然的に自治会のまちづくり懇談会ですと年齢層が高くなってしまったり、企業に行く働いている人になってしまいます。各種団体として、一度聖泉大学でCLC、大学生が企画しているいろんな講座を開いて一般の人も参加できるというのをされていて、そこに男女共同参画のうちの出前講座をさせてもらったことがありました。各種団体と言う所で特にこちらとしてはターゲットを絞ってなくて、ご依頼があればどこにでも行かせてもらうと言うスタンスでやらせてもらっています。なので、もし大学などで出前講座を開いたりできるのであれば、行かせてもらうのは可能かなと思います。1度中学校の生徒向けにというお話をいただいたことはあるのですが、条件が合わなくて実現はしませんでした。できたら高校などでもできるといいと思っているんですが、高校だと管轄が市ではなく県の教育委員会になるので。また、先日の湖東学でも地域推進員がこんな事やっていますという紹介として簡単な出前講座を大学生にさせてもらったりと活動は広くさせていただきますので、また高校や大学向けにもPRをさせていただきたいと思います。そういうことは大学でできますか。

委員：講演会という形でしたらできると思いますし、関連の授業の中で1回講座をしていただくというのはできると思います。

事務局：ありがとうございます。では是非検討よろしくお願いします。

会長：私も同意見でして、若い世代の啓発を進めていくことが必要かなと思います。やはり市の側から働きかけをしていただく事も重要なのではないかなと思います。出前講座と言う形だけではなくキャリア教育、働き方を見直すということも重点的な項目として挙げていただいています。小さい頃からそれぞれの科目の中で少しずつキャリア教育と言うものを入れ込んでいきますので、現状を見ながらこちらの意見を入れていただけるのか、検討いただきたいと思います。

委員：若者の研修というのは大切だと思います。男女共同参画の県の副読本の活用状況を毎年調査されていますが、なかなか結果としては活用されない学校もあるかも知れません。それはだめですね。

事務局：そうなんですか。今 24 校全ての学校で活用してもらっているんですが。

委員：各小中学校で副読本をもっと意識的に活用していくという形でしていくと、講座に代わるものになるのかなど。子育ての内容などが書いていますので、家庭科とか道徳の授業などで活用できるのではと思います。

事務局：現在の指標では、活用しているかどうかということで 24 校活用になっているんです。

委員：その活用がどれくらいの活用なのか、もしかすると配布しただけで活用としていくかもしれませんし、もうちょっとしっかり活用ができるといいと思います。

委員：ちょっとよろしいですか。県の男女共同参画センターで教職員のための男女共同参画の研修が 10 年研修と併せて 1 日あるんです。その時に副読本を使ったり、実際に小学校なんかでモデル授業をやってる所に見学に行くということもされているんですね。だから彦根市教委でもモデル授業をされて彦根の先生方に見ただけなら絶対いいなと思っているので是非おねがいします。こういう副読本の使い方ができるんだということが分かると思います。

委員：それも 1 つの取り組み方ですね。

事務局：また教育委員会の方にお願ひしたいと思います。

会長：ありがとうございます。報告いただいている中身をまず把握していただいて、可能な限り様々な研修にご参加いただきたいと思います。さて、重点項目 1、2 に関して、そろそろ意見をまとめたいと思います。市の取組の細所は今後各担当と協議いただくということでお話しいただきましたが、重点項目 1「基本目標 3 働き方や職場環境を見直す」、そして重点項目 2「基本目標 1 男女共同参画への一人ひとりの気づきを行動につなげる」ということで、審議会としてはよしとさせていただいてもよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。では重点項目 1、2 を審議会としても是非進めていただきたいということでよろしくお願ひします。では続いて議題 3 にまいります。事務局から説明をお願いします。

事務局：それでは計画の体系というタイトルの資料をお願いします。

まず 1 ページ目は現行プランの計画の体系になっております。目指す将来像と基本理念、基本方向、基本目標と推進課題をあげさせてもらっています。基本的には今回の見直しでこの体系は変えないということで、改めて確認ということで示させていただきました。ただ、それぞれの基本目標について、ここに新たな課題

や視点をどこに入れようかと考えていた時にこのままの基本目標では入れにくいなというのがありました。そのため目標について若干修正をさせていただきたいなという部分がありますので、よろしく願います。もう1点、成果指標について今年度の1回目審議会で議論いただき、やはりアンケートの結果を見てからということでしたので、今回最終確認ということを示させていただきました。ではまず2ページ基本目標1をお願いします。こちらはこれまで、「男女共同参画への1人1人の気づきを広める」となっていました。今後さらに気づきを行動につなげるという事で1歩進んだ形での基本目標にさせていただきたいと思えます。基本目標1の新しい成果指標なのですが、だいたい今まで出前講座をご依頼いただいても同じ所からの依頼が多く、それではあまり広がりが出てこないの、「新規の出前講座開催数」を成果指標としてあげさせてもらいたいと思えます。こちらの方は自治会と事業所と各種団体というのに分けて示させてもらいます。自治会の方はだいたい毎年5件ずつ事業所の方は2件ずつ団体の方も2件ずつ新規開催を目標とさせていただいて、最終32年度はこちらの方は累計数ということにしたいと思っています。次に「学校における副読本の活用」なのですがこちらの方は既に24校となっているんですが、目標値としても24校続けて活用していただくということにそのままにしております。この基本目標についての主な取り組みとしては、出前講座や男女共同参画フォーラム・セミナーの開催による学習の充実、地域で活躍するリーダーの養成、学校における男女共同参画教育の充実を進めていきたいと思えます。教職員・保育士の研修の充実、心と体の健康に気づくための取り組みということで、最近特に自殺の問題など、心の病などにかかっている方、男性の方が特に多いということもありますのでこの辺りの取り組みもやっていきたいと思えます。

続きまして3ページをお願いします。こちらの基本目標2は特に変更はありません。新たな指標としましては、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ということで、現在平成27年度の33%を基準値として、平成32年度の目標値を60%とします。自治会の役員に女性が含まれる団体の割合を現在36%から50%にします。市内小中学校教頭以上に占める女性の割合を現在18%から25%にしたいと思えます。この中の主な取り組みとしては、審議会委員会等への女性の積極的な登用、女性人材バンクの活用、これはまだまだ人数が少ないので人材の発掘をしてバンクを充実してそれをさらに活用していきたいと思えます。女性の管理監督職等への積極的な登用、自治会など地域活動の意思決定の場における男女共同参画の促進を主な取り組みとしてやりたいと思えます。

では次に4ページをお願いします。基本目標3「働き方や職場環境を見直す」ということで、新たな指標なんですが、一番上の平均給与収入金額における男性100とした女性の割合、これは先ほども重点項目としてあげさせてもらった分で基準

値が 48 を、32 年度には 60%を目指したいと思います。次の「市内事業所に従事する男性の育児休暇取得率」、「市内事業所に従事する人の年次有給休暇取得率」、「ハラスメント相談窓口設置率」という 3 つの項目ですが、こちらは市内の常時 20 人以上を雇用している事業所向けにアンケートを実施して数値を出しています。ただ、このアンケートの回収率が 10 月 19 日現在で 37.7%と大変低くなっているため、この数字がはたしてどうなのかというご意見を以前の審議会の時にいただいたんですが、「数字の根拠は事業所から出してもらったもので回収率は 37.7%です」と条件付きということを示させていただきたいと考えています。育児休業の取得率は現在 1.9%ですが目標値としては 10%、有給休暇取得率は現在 43.1%で目標値が 60%、ハラスメント相談窓口設置率が現在 74.7%で 100%を目指していきたいと考えています。この数値についてですが、県の育児休暇取得率も 1.9%となっており、年休については国が 49%、県がほしい 50%となっています。ハラスメントの相談窓口の設置率については、昨年度行った企業アンケートでセクハラ相談窓口がほしい 71%と結果が出ており近い数字になっているので、このままの数字で採用させていただきたいなと思っております。主な取組みとしては、先ほど重点項目で申し上げたものと同じになっています。

次に 5 ページをお願いします。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作る」ですが、こちらの新たな指標は 25 歳から 44 歳までの女性の就業率、これは現在 76%で全国平均から見てもかなり高い数字ですが、これを 80%にしたいと思っております。放課後児童クラブ利用者数の現在値が 1,041 人で目標値を 1,500 人としたいと考えています。市の主な取組みとしては、企業再就職等の支援、地域活動・市民活動における男女共同参画の促進、この黒丸を付けたものは新規のものになるんですが、安心して働ける環境整備、待機児童の解消や放課後児童クラブの充実、さらには介護サービスの充実などに取り組んでいきたいと思っております。農業分野への女性の参画、特に 6 次産業で女性が活躍されているというところがあるので農業分野への女性の参画を進めていきたいと思っております。男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立ということで、防災委員への女性の参画や避難所運営における女性の参画を入れていきたいと考えています。

続きまして 6 ページをお願いします。基本目標 5 は現在、「性暴力を許さない社会を作る」となっているんですが、こちらに新たな視点や課題、例えば性的マイノリティー・性的志向や性同一性障害等についての啓発や相談体制の充実、貧困高齢障害等様々な困難を抱える人々への支援こちらの相談体制の充実や情報提供その辺りを新たな視点を取り入れていきたいなと思うのですが、そうした場合に、今の基本目標のタイトルと少し合わないのではないかとというのがあったので、目標の名称を「誰もが安心して暮らせる社会をつくる」と少し変更させていただきたいと考えています。新たな指標としては、「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27年度の現在値が19回で、32年度の目標値を25回としたいと思います。「配偶者等からの暴力に関する相談件数」の現在値が67件で、32年度には100件を目指したいと思います。主な取組みとしては、DV防止に向けた取組、DVの相談機関窓口の周知、DV等被害者への相談体制の充実や関係機関との連携、アンケート結果でも多かった警察をはじめ、学校、医療機関等との連携を図っていききたいと思います。あとは、支援関係者への研修の充実、新たな取組みとして、DV加害者からの相談および加害者更生などに対する取組み、具体的には難しいのですが、現在国で加害者更生に関する調査研究もされているので、その辺りの状況を見ながら考えていききたいと思います。他にはSNSを利用した交際相手からの暴力等への対応です。こちらについては被害が増えてきているので対応が必要ではないかと思います。新たな性的マイノリティーについての啓発や相談体制の充実、貧困、高齢者、障害者等の様々な困難を抱える人々への支援を主な取組みとして挙げさせてもらいたいと思います。

最後に、7ページ計画の推進ですが、こちらの新たな指標としては、「男女共同参画推進事業者表彰累計件数」ということで、平成27年度の現在値が30件、32年度の目標値は45件としたいと思います。「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」の現在値は1件ですが、32年度には20件を目指したいと思います。主な取組みとしては、男女共同参画センター「ウィズ」の充実、推進本部体制の充実、そして計画の進行管理になります。以上でございます。

会 長：説明ありがとうございます。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：基本目標5で「安心して暮らせる社会をつくる」と目標名称を変更してということでした。確かに性的マイノリティーへの支援と入れたのは非常に素晴らしいと思うんですが、性的マイノリティー、さらには貧困、高齢、障害等様々な困難を入れると、かなり広がるので負担が大きくなるということと、少し範囲が大きすぎるのではないかと危惧するのですが、いかがでしょうか。

事務局：おっしゃる通り、これまで暴力に特化していたものがかなり広がってしまうのでどうかなとは思ったんですが、他にどこへ入れようかと考えた場合に入れる所がなく、苦肉の策で入れたというの也有ります。これを入れる必要があるかというのもあるかもしれませんが。

会 長：新しい取組なので、実際に負担はあるかだと思います。それも含めて特に基本目標5は変更がある部分なので、他にご意見ございますでしょうか。

私も性的マイノリティーや貧困、高齢、障害等様々な困難を抱える人々を入れていただいているのは非常に素晴らしいと思うのですが、今後劇的にマンパワーが増えたりするといいのですが、それは難しいですし、その中でできる事を今後具

体的に挙げていただくとと思うのですが、ある程度取組みの内容を想定いただきながらの提案だと受け止めているのですが、いかがでしょうか。

事務局：そうですね。実際にどういうことをするかというのはかなり難しいですが、性的マイノリティーについてですと、まだまだ理解されていない部分が多いと思うので啓発も必要ですし、もしそういう方が悩んでいると言われた場合にどこへ相談に行ったらいいんだろうということもあるので、その辺の相談体制をどうするかというのを検討したいなと思っています。最後の貧困、高齢、障害等様々な困難を抱える人々への支援というのは複合的な問題なので、今市役所だと色々な窓口があって、行ってもその部署が担当する部分しかできないとなってしまうがちだと思います。色々な困難を抱えている人の中にも、どこへ行ったらいいんやろうと困っている方もおられると思うので、どこの窓口に行ってもいろいろな担当課が連携して、きちんと対応ができる仕組みづくりができればいいのかなと思っています。

事務局：最後の貧困、高齢、障害等様々な困難を抱える人々への支援については、生活困窮者への自立支援という形で、社会福祉課でそういった窓口を開設されて取組を進めています。高齢者や障害者については、それぞれ介護福祉課、障害福祉課で窓口を開設して推進しているという部分もあるので、連携をとりつつ男女共同参画の視点を取り入れながら対応するという考え方が主になってくると思います。ですので、人権政策課で全てを表に出してやってしまうのではなく、連携を取りながらやっていかないとできないので、施策に乗っかりながら色んな部分で連携していくという事で進めたいと思います。生活困窮者に関しては、福祉事務所の方が主になって他の部署と連携・情報共有できるような取組みで支援につなげていくという考え方で対応していきたいと思います。

会 長：ありがとうございます。

委 員：「彦根市の男女共同参画を進める条例」を作った時に、一般的なことだけでなく彦根らしさとかそれをどのように盛り込むかということで、8条、9条辺りを特に作ったと私はとらえています。条例を反映した計画書ということで、この基本目標 5 は「性暴力を許さない社会をつくる」となったという経過があったと思います。貧困、高齢、障害等を抱えた人々と入れてしまうとその辺りが薄まってしまうというのと、「誰もが安心して暮らせる社会をつくる」というのは選挙の公約みたいで、もう少し目標の名称を練っていただけるといいのかなと思います。

会 長：今のご発言に対して、いかがでしょうか。

委 員：性的マイノリティーの項目については、例えば基本目標 1 に持っていくこともできると思います。ただ相談体制の充実についてはちょっと直ぐそぐわないかもしれませんが、位置としては基本目標 1 に持っていけるのではないかと思います。

貧困、高齢者、障害の問題は特に女性に多いので項目として入ったんだろうと思うんですが、これは審議会の中で出てきたんですか。

事務局：いや特にはここでは出てないです。ただ国や県、他市のプランを見させてもらって、計画に盛り込まれています。

委員：今、委員もおっしゃったように、「誰もが安心して暮らせる社会」というのは一応目指す将来像のところに入っているのですが、今この名称がいいというのは申し上げられないんですが、もう少し工夫が必要だと思います。

会長：今のご意見に対して、事務局いかがですか。

事務局：今いただきましたご意見を踏まえて、整理を次回までにさせていただきたいと思います。それと今回提示しました重点項目が2つあったんですが、この審議会でも以前お話が出ていたと思うのですが女性の管理職については市役所はどうなんだというご意見を頂戴しておりました。すなわち意思決定の場に女性も男性もいるのが大事だろうという点があります。市が取り組むべき率先した行動の中に管理職登用等々を内部では協議していきたいと思っておりますのでよろしくお願ひします。

会長：それに関しては重点項目1、2と取って替わるようなものなんですか。

事務局：取って替わる様なものではないですが、企業での管理職の登用までは力が及ばない部分もありますが市内部での仕組みの部分では、市域での率先した行動として市が取り組むべきというところではないかと思っておりますのでよろしくお願ひします。

会長：意思決定の場に女性がというご発言でした。今のご発言の中で私も思うところがありまして、「性暴力を許さない社会をつくる」というのは彦根市の特徴であったと考えております。それに対する変更の議論は非常に慎重にならなければならないことをご指摘いただいて、私も同感です。その上で市でもご議論いただいて次回にお願いしたいと思ひます。では計画の体系について、その他追加でご意見ございましたら頂戴したいと思ひますが、よろしいでしょうか。

委員：基本項目4で放課後児童クラブの利用者数が360人ほど増えたわけですが、近年本当に需要が増えているわけです。これだけの子ども達を収容しようと思ひると色々なハードルがあるかと思ひますが、重点目標としていただけるとありがたいなと思ひます。

会長：その他いかがでしょうか。

それではこの議題を終わらせていただきます。貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。長時間になり申し訳ございません。以上で本日の予定していた議題は終了しました。続きまして事務局の方から連絡事項がありますのでお願ひし

ます。

事務局：色々ご意見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所ですが会長に確認いただいてホームページに掲載するという事でご了承いただきますようよろしくお願いいたします。最後になりますが本日のご出席にかか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。口座の変更等がある場合は事務局までご連絡の方をよろしくお願いいたします。以上でございます。

会 長：ありがとうございました。それでは以上を持ちまして平成28年度第3回彦根市男女共同参画審議会を終了いたします。長時間お疲れ様でした。ありがとうございました。