

令和3年度 彦根市男女共同参画審議会（第1回） 議事録

日時 令和3年6月29日（火）

14時～15時半

場所 大学サテライトプラザ彦根A会議室
（アル・プラザ彦根6階）

出席者：審議会委員（富川拓、森將豪、上橋文彰、高井優子、河原林正、大森聡、安達昇
河野孝、秋野浩一、成宮恵津子、東幸子）※敬称略

事務局 企画振興部長（長野）、企画振興部次長兼企画課長兼女性活躍推進室長（馬場）、企画課女性活躍推進室（加藤、力石）

オブザーバー（株）日本都市計画研究所 岩溪、山本

1 開会

事務局

本日の会議の成立につきましては、男女共同参画審議会運営規則第3条第2項で「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11名の委員の皆様にご出席いただき、本日の会議は成立していることをご報告申し上げます。彦根公共職業安定所からご選出いただき、前任の酒井委員の人事異動に伴いまして、後任として新たに河野様に本委員会の委員にご就任いただきましたので、皆様にご紹介させていただきます。よろしくお願いたします。本日の会議の概要につきましては、後日、彦根市のホームページに掲載させていただきますので、予めご了解の方よろしくお願いたします。本日の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4項に「会長は、会議の議長となる」と定められておりますので、会長にお願いたします。

2 会長あいさつ

3 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：

資料1-1と資料4をご参照ください。

各基本目標（成果指標）の進捗状況と指標に関連する重点事業を中心に説明いたします。

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」について説明します。

成果指標A～Cについてですが、地域や企業での男女共同参画の啓発には、出前講座の普及が重要な役割を担っていますが、出前講座の新規申し込みが少なく、出前講座を利用する団体が固定化している状況にあります。企業・事業所においては、18事業所が出前講座を受講され、内、1事業

所が新規でした。また、今年度は、企画課職員および男女共同参画地域推進員による企業訪問を実施し、直接周知啓発をすることで、新規申し込みの増加に期待したいと考えております。

自治会においては、開催数の増加を目指し、自治会長合同説明会にて、出前講座の案内を行ったり、人権のまちづくり懇談会の開催を支援するヒューマンアクターとの連携など、啓発活動に努めましたが、新型コロナウイルスの影響により、人権のまちづくり懇談会がほとんど開催されなかったため、新規の出前講座の利用はありませんでした。各種団体においても、新規利用はありませんでした。

また、講座の内容が充実したものとなるよう、男女共同参画地域推進員と共に講座の教材開発に取り組んでまいります。地域推進員を中心に、自治会向けのよりわかりやすい講座の教材開発に取り組めます。

成果指標 D については、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、市内 24 校全ての小中学校でこれを活用した授業を行っております。

重点事業 10 について、毎月 1 回男女共同参画地域推進員会議を開き、勉強会やそれぞれが参加した研修会についての情報共有などを行い、推進員の意識や知識の向上を図りました。重点事業 13 について今年度も引き続き、特定の教科や既存の枠組みにとらわれず、学校教育活動全体で、男女共同参画推進について教育していくことを前提に、道徳や各教科との関連を念頭により効果的な活用を進めていくとのことでした。

続きまして、基本目標 2「社会的な意思決定などの場で男女共同参画を推進する」について、説明します。

成果指標 E について、人事課と当室にて連名で行った「各種審議会等の委員登用状況調査」によるもので、令和 3 年 3 月 31 日現在の数値です。令和 2 年度は 50 ある審議会等の内、女性委員の割合が 40%~60%である審議会数は 16 で、全体の 32%でした。前年度から増加しましたが、目標値までは程遠い状況です。増えない大きな要因としては、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ことです。

この成果指標にかかる事前の質問で、「性別クオータ制の導入について、働きかけはできないのか？ぜひとも働きかけてください。」とのご意見をいただいております。

委員選出を依頼する団体の構成員に男性が多い場合や、充て職の場合は性別の指定ができないことなど、一定の制約はありますが、クオータ制導入も含め、女性委員の割合を高めるよう、当室が中心となり働きかけていきたいと考えております。

成果指標 F について、会長、副会長のいずれかに女性が含まれる自治会の割合で、12%と令和元年度と同数なっています。

成果指標 G について、市内小・中学校の校長・教頭の合計 50 人中、女性の校長・教頭の数、令和元年度より 3 人増加し、12 人となり、全体の 24%でした。

重点事業 29 について、関係団体に性別を指定し推薦を依頼するなどの工夫を促していますが、現状では、委員の選出は関係団体に依頼しており、こちらから割当することは難しく、引き続き改選時に事前協議するなどして女性登用の推進を図る必要があります。

なお、令和 2 年度は市内での女性人材バンクの閲覧申請が 4 回あり、各種委員になられた方は 2

名おられました。

重点事業 32 について、所管課において、市内小・中学校の管理職への女性の積極的な登用を推進できるよう、環境整備や働きかけに努めているとのことでした。

重点事業 35 について、担当課は人事課および働き方業務改革推進課ですが、全庁的な取り組みとして、平成 29 年度から「働き方・業務改革」に取り組み、時間外勤務の削減を目標として、定時退庁日の徹底に加え、毎週金曜日を「ハッピーフライデー」と位置づけ午後 6 時までの退庁を勧めています。前年同月比 1 割削減を目標としておりましたが、令和 2 年度は対前年比 93.6%と目標は達成できませんでした。

続きまして、基本目標 3「働き方や職場環境を見直す」について説明します。

成果指標 H について、事前資料では調査中となっておりますが、実績が確定しました。税務課から提供された性別、年代別の給与収入金額から算出した数値で、正規、非正規両方含まれています。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 年度は、男性一人当たりの平均給与収入金額は前年度より少し低くなり 473 万円であったのに対して、女性一人当たりの平均給与収入金額は、247 万円と僅かながら増加となりました。割合としては 52%となり、前年度と比べ僅かながら上昇しましたが、依然、男性に比べ非正規で働く女性が多く、収入金額が低い状況です。

事前の質問で、「各事業所が、正規・非正規を問わず同一労働同一賃金の考え方に基づいた給与体系になっているか調査することは、可能でしょうか？そのようなアクションをすることも必要ではないでしょうか。」とのご意見をいただいております。

ご指摘の「同一労働同一賃金についての調査」は、現時点では考えておりません。滋賀労働局に確認しましたところ、労働局においても、現時点ではそのような調査は行っていないが、「同一労働同一賃金」についての相談や苦情は、あまりないとのことでした。民間調査会社が実施されている「同一労働同一賃金」のデータ等を参考にしながら、各企業・事業所に対し、「同一労働同一賃金」についての啓発・周知に努めてまいります。

成果指標 I~K について、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、回答率は 42.2%(108 社)でした。

成果指標 I について、配偶者が出産した男性従業員 187 人中、育児休業を開始した男性従業員は 19 人で 10.2%となり、昨年度から増加となり目標率は達成となりました。

成果指標 J について、年休（年次有給休暇）の平均付与日数 1,739 日の内、平均取得日数は 1,057 日で年休（年次有給休暇）取得率は 60.8%となり、昨年比で増加しました。

現在、本市でも働き方・業務改革が進められていますが、市内事業所においても、働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進するよう更なる啓発が必要です。

成果指標 K について、アンケートの回答を得た事業所 108 社中、ハラスメント相談窓口を設置している事業所は 92 社で 85.2%と前年度より増加しています。人権政策課の人権啓発指導専門員が企業から依頼を受けて、研修会の講師をする際には、必ずハラスメントの話を入れていただいております。今後も引き続き啓発に力を入れていきたいと思っております。

重点事業 45、46、60 について、市内において「ワーク・ライフ・バランスの推進」「働き方改革」

「女性活躍」に対する認識、取り組みには、関心のある事業所とそうでない事業所の差が大きいと感じています。関心の薄い事業所には、事業所が個別に抱えている課題を見つけ、「ワーク・ライフ・バランスの推進」「働き方改革」「女性活躍」の有意義について気づいてもらえるような働きかけが必要であると感じています。今年度は、地域推進員による企業訪問を予定しており、男女共同参画、女性活躍、出前講座の案内、ハラスメントの防止啓発を含め、企業が抱える課題等を聞き取り調査する予定です。

重点事業 48、49 について、現状では、男性職員の育児休暇を含めて、職員の休暇の選択肢をこちらから割当するクオータ制の導入は予定しておらず、引き続き、事前周知するなどして積極的な取得を推進していきます。

重点事業 51 について、介護福祉課において施設整備計画について、認知症対応型共同生活介護サービス事業所 1 か所と認知症対応型通所サービス事業所の 2 か所をあわせて募集されましたが、認知症対応型通所サービス事業所の 2 か所については応募がなかったため、事業候補者の決定に至りませんでした。

続きまして、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」を説明します。

成果指標 L について、事前資料では調査中となっておりますが、実績が確定しました。令和 3 年 1 月 1 日現在の 25 歳から 44 歳までの女性の人口 12,794 人中、令和 2 年中に給与および事業収入がある人は 9,915 人で 78%となり、前年度と同じ数値となりました。市民意識調査の結果からも、男女ともに女性の働き方について、「育児休業型」が望ましいと回答された方が約 4 割を占めていることに加え、依然、家事・育児・介護等の家庭生活における女性の責任や役割が大きく、仕事と家庭の両立が難しいため、家事・育児・介護等を理由に仕事を退職してしまうため、女性の就業率の大幅な増加には至らないことが根底にあると考えられます。

成果指標 M について、「放課後児童クラブ利用者数」で、1,652 人です。前年度より大幅に増加していることから、共働き世帯の増加に伴い、ニーズが増えています。昨年に引き続き令和 2 年度も、学校の特別教室等を利用することで入会希望者全員を受け入れることができています。

重点事業 62 について、彦根商工会議所や稲枝商工会と連携して、起業を目指す市民に対して、支援施策の情報提供や経営能力向上講座、相談等の機会の提供を行いました。また、ひこね燦ぱれすにおける再就職支援事業のためのパソコン教室や、職業教育研修（日商 PC 検定対策や TOEIC 試験対策講座など）を実施し、パソコン教室 59 名、職業教育研修 16 名の参加がありました。

重点事業 65、66 について、「待機児童の解消」では、増加するニーズに対応するよう、施設整備と保育士の人材確保に努めました。

重点事業 67 について、新型コロナウイルス感染防止対策を実施しながら安心・安全な保育の実施に努めました。

続きまして、基本目標 5「性暴力を許さない社会をつくる」を説明します。

成果指標 N について、学校教育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、16 回となり前年度と減少しました。これは、新

型コロナウイルスの影響により講演会等が開催されなかったことにより啓発機会が減少したためです。

成果指標 0 について、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（子育て支援課）からは、特にコロナに絡んでの相談が増えたというようなことはないと考えています。また、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、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ので、次期計画の成果指標からは削除しています。

重点事業 82 について、女性相談員を 1 名配置し、相談業務にあたりました。

重点事業 84 について、子育て支援課では、DV 防止啓発カードを大型量販店に設置するとともに、「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に彦根市のパープルライトアップを行いました。彦根市男女共同参画センター「ウィズ」では、暴力防止啓発講座を開催し、啓発を行いました。

重点事業 89、90 について、子育て支援課では、配偶者暴力相談支援センターや警察などとの連携を図っています。また、相談員のスキルアップを図るための研修会を実施しております。

続きまして、計画の推進について説明します。

成果指標 P について、企画課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するものです。令和 2 年度は 2 者の表彰があり、より広く周知をするために文化プラザで開催している「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。今後も受賞事業所の取組を広く紹介することで、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、より積極的に事業の周知に努めていきたいと考えております。

成果指標 Q について、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。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。平成 27 年度から始まった事業ですが、令和 2 年度に認証を受けた事業所は 29 社でした。建設業が多く、これは県の入札参加資格審査でポイント加算があるためだと考えられます。

全体を通して、令和 2 年度は新型コロナウイルスの影響のため、研修会や企業訪問など、啓発の機会が大幅に減少しました。しかし、コロナ禍においても、オンライン研修の実施や研修会の人数制限を設けるなど、安全に実施できる方法を工夫し、一定の啓発は実施できました。令和 3 年度以降もコロナ禍は続くと思われるため、研修会の開催方法や啓発の実施方法の検討がさらに必要となってきます。

また、本日の審議会に先駆け、6 月 1 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」にて、いくつか意見が出ました。

- ・ 農業関係では経営者と認定農業者で、女性の方が非常に少ない状況。家族経営が多いが、従事しているほとんどが男性というのが現状である。
- ・ 危機管理の分野において、H24、H25 年に法律の改正があり、防災会議の委員のジャンル分けを広げの中で、女性を増やす努力をし、2 名程度増加した。近年は、女性が活躍される機会も多いの

で、今後も入っていただけるよう努力をしていきたい。
というような意見が出ました。

会長

ありがとうございました。ただいまの事務局からのご説明につきまして、ご質問等やご意見等がございましたらご発言をお願いします。

委員

男女共同参画地域推進員をしております。この1年コロナの関係で様々な行事や企画がなくなり色々考えることは多いです。報告の内容は省略されておられたので、一つ一つについての検証は詳しくできないと思いますが、例えば、企業訪問における男女共同参画の講座について建設業関係が多いことがわかりました。これは市の建設事業に対して事業者として有利な状況であると思えました。過去に参加している業者の名前を見ても建設関係が多いです。この点について状況を変えていく努力をしていただきたいと思います。

もう一点は、自治会や審議会における女性の割り当て、クオータ制の実現について、彦根市も本腰を入れてクオータ制を実現するのだということを示していただきたいと思います。特に自治会の女性の役員は圧倒的に少ないことなど、地方都市におけるネックになっていると思います。過疎化が進む地域で独居老人や高齢者家庭が多くなり、自治会活動というものがその現状にあっているのかについて問題があるとは思いますが、民生委員や児童委員など、現状では退職された公務員や教師の方が名誉職のようにされているケースが多いと思います。地域の高齢化社会の実態をもっと知っている方々（特に女性）が、地域共同体を総合的に担うことを考えたうえでの自治会活動や女性の登用を考えていけたらよいのではないかと思います。

会長

ありがとうございます。クオータ制のご提案から自治会、民生委員までのご意見をいただきました。

事務局

まず、クオータ制についてですが、あて職のため性別の指定ができないなど一定の制約があると思いますが、今後、女性委員の割合を高めるには必要だと考えているところです。今後も当室が中心となって働きかけを進めていきたいと考えております。女性人材バンクが活用出来ていないところがございますので、今後は周知啓発に更に努めてまいりたいと考えております。

また、講座において建設業の申し込みが多いという件について、確かに建設業の申し込みが多いのは事実でございます。それがきっかけになり出前講座が広がり、地域推進員が企業訪問の際に建設業以外の企業にも出前講座の周知啓発をしていくことで広げていけたらと考えております。

委員

女性の登用を、女性側が声を大にして言っても、女性人材バンクの申し出がないなどの現状があ

ると思いますが、もっと色々な組織や地域に入っていく「あなたのキャリアを使ってください」と声をかけていくことが必要です。こちらから「お願いできませんか」「やる気のある人は是非おねがいします」と参加しやすいような女性人材バンクのPRをしていただきたいと思います。

事務局

女性人材バンクについて、先ほども申し上げました4件閲覧があり、件数としても少ない部分がありますので、ご指摘いただきましたように周知を強化し、まず女性人材バンクを知っていただき今後、活用していただけるように徹底してまいりたいと考えております。

会長

クオータ制からご意見をいただきました。念のための確認ですが、市の審議会等について、女性がとても多く、逆に男性が進出されないような委員会や団体等がございますか。

事務局

確かに保育や医療の関係の委員会等では女性の割合が多く、どちらかといえば男性委員の方が少ないという委員会も実際にはございます。

会長

ありがとうございます。もちろん女性の参画というところが大事なところでございますが、男性にとっての男女共同参画という視点から見ましても、割合というところを見据えて推進していかなければならないと思い、ご質問させていただきました。自治会についても同様に男性が役員等をされていますが、男性にとってはそれがどのような負担になっているのか、活動の見直し、負担感などを市と共に自治会の皆様で話し合いをしながら前に向けて進めていける機会も必要ではないかと思いました。

(2) 新計画策定スケジュールについて

事務局：＜新計画策定スケジュールについての説明＞

参照：資料2【差替】

計画策定の今後のスケジュールですが、本日、ご審議いただいた内容を踏まえ、9月2日（木）（午後2時）に第2回目の審議会を開催予定です。この第2回目の審議会で、計画策定の経過や関係法令、文言の注釈一覧などの資料編を含んだ最終的な計画の形として、固めたいと考えています。

また、市長への答申についても議題とさせていただきます。

その上で、市長への答申を9月から10月頃とさせていただきますので、事前に皆様にご連絡しておりましたスケジュールでは、10月に第3回目の審議会を予定していましたが、これを中止させていただきます。

その後、11月頃パブリックコメントを実施し、2月頃に第3回目の審議会でパブリックコメントの結果について報告させていただき、最終的に3月に計画の完成を予定しています。

会長

ありがとうございます。新計画策定スケジュールの変更がございました。ご意見等ございましたらお願いします。答申の時期が決まっておりますのでそれに合わせた変更ということでご協力をお願いいたします。よろしいでしょうか。では議題（３）新計画策定素案と（４）新計画成果指標を合わせて事務局よりご説明をお願いします。

（３）新計画策定素案について

事務局：＜新計画策定素案についての説明＞

参照：資料 3-1（事前送付）

（４）新計画成果指標について

事務局：＜新計画成果指標についての説明＞

参照：資料 5（当日配布）、資料 6（当日配布）

まず、表紙にありますように計画名称についてですが、現計画を引き継ぎ、「彦根市男女共同参画計画 男女共同参画ひこねかがやきプランⅢ」となっていました。が、「男女共同参画」が重複しているため、簡潔に「彦根市男女共同参画計画 ひこねかがやきプランⅢ」に変更したいと思います。

続いて、3 ページ、計画の位置づけについてですが、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる「女性活躍推進法」に基づく「女性活躍推進計画」（市町村努力義務）、および配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に基づく「DV 対策基本計画」（市町村努力義務）を包括していることを明記しています。文言や体裁については、今後、調整する予定です。「女性活躍推進計画」は基本目標 2 に、「DV 対策基本計画」は基本目標 3 に該当しています。

続いて、33 ページ以降、第 4 章で、施策の内容を記載していますが、次期計画では、進捗管理に係る担当各課の負担を軽減するとともに、重点場面として位置付けています「家庭」「地域」「働く場」に対する、より効率的な施策となるよう、類似の事業を統合、整理し、計画のスリム化を図りました。現行計画と比較すると成果指標数は 17 から 16（15）へ、施策事業は 101 から 71 となっています。

また、皆さまご存じのとおり、この 4 月の彦根市長選を経て、就任されました和田市長のご意向ですが、公約にあります「(4) コロナ禍での子育て支援とその教育の重視」の中で、「①若い世代が出ていかずに、さらに移り住んでもらえる市を目指す」、「②待機児童の解消」、「⑤産休・育休支援策」について、39 ページ 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」の他、43 ページから 45 ページの施策事業が、その方向性で合致し、この素案のとおり進めてまいります。

なお、和田市長につきましては、就任後、イクボス宣言をされましたので、申し添えておきます。

また、次期計画では、それぞれの施策事業において、もっとも関連すると思われる SDG s のゴールに対するロゴを表示しています。（体系図 31 ページ、それぞれの施策事業ページ）

続いて、53 ページ 基本目標 3「尊重し認め合う男女共同参画」の基本施策の一つとして、「多様な性に対する取組」を新たに追加しました。

これは、今年度、人権政策課において導入予定である「パートナーシップ宣誓制度」の啓発等の取組を施策事業としています。

続いて、「議題4 新計画成果指標について」ですが、資料5および資料6をご参照ください。

資料6は、資料3-2について、照会中により未確定であった数値、および本日の審議会に先駆け、6月1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」でのご意見、事前にいただきました委員さまからのご意見を反映したものです。

成果指標は、素案では、基準年度である令和2年度の数値と、計画最終年度である令和15年度の目標値のみを記載していますが、資料6のとおり、成果指標を管理している各課からは、前期目標値として令和7年度、中期目標値として令和11年度における目標値もいただいております。

進捗管理において、計画の途中見直しのタイミングとしています。

新たな指標として、「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」、「E 働く場において男女平等と感じる人の割合」をあげています。

事前の質問で、「これらを成果指標に入れた理由は」とのご意見をいただいております。

これらは、令和元年度に実施した市民意識調査の中の設問です。よって、他の成果指標が令和2年度を基準年度としているのと異なりますが、「家庭」「地域」「職場」それぞれの分野における、市民感覚としての実感により男女共同参画の進捗を図る成果指標として、大変有効だと考えております。

なお、他の成果指標は、毎年実績を追いますが、これらの新たな指標につきましては、市民意識調査という手法による実績把握となることから、4年（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）ごとに進捗確認をすることとします。

また、「SDGsが浸透することなどを考え、もう少し高い目標を掲げては」とのご意見をいただき、当初は、令和元年度の基準値から約10%の改善・上昇を目標値としていましたが、担当課にて検討し、委員ご指摘のSDGsの浸透を考慮し、基準値から約15%の改善・上昇となるよう目標値を変更しました。

なお、進捗具合等による目標値の修正は、中間年度の見直しのタイミングでと考えております。

続いて、C 自治会および団体における「出前講座等の開催」と、F 事業所における「出前講座等の開催」について、現行プランでは新規に開催した数の累計でしたが、次期計画では、新規に限定せず累計としました。これは、例年受講している事業所であっても、対象者が新規採用者向けであったり、事業所の統廃合等により新規の把握が困難なためです。

また、「F 出前講座の開催」に関連し、成果指標としては、表記していませんが、市の出前講座に寄らず、事業所独自で男女共同参画の研修等をされている事業所について、別途、把握に努めてまいります。

戻りましてDは、自治会における女性の参画状況を図る指標ですが、当初、次期計画では、女性役員の絶対数の増加を図る目的から、「自治会の役員に占める女性の割合」としていましたが、担当課であるまちづくり推進課より、国等の類似のデータとの整合性を取りやすくするため、現計画と同じく「自治会の役員（会長、副会長のいずれか）に女性が含まれる自治会の割合」の方が望ましいとのご意見をいただきましたので、変更しています。

また、「目標値が低いのではないかと。SDGsが浸透することなどを考え、もう少し高い目標を掲げては」との事前のご意見を受け、担当課にて検討された結果、前期目標値を13%から14%へ、中期目標値を14%から17%へ、最終目標値を15%から20%へ変更しています。

なお、進捗具合等による目標値の修正は、中間年度の見直しのタイミングでと考えております。続いて、資料 6 2 ページ 中段下、子育て中の人働きやすい環境整備の進捗を図る指標として、現計画では、「G 放課後児童クラブの利用者数」がありましたが、担当課である生涯学習課から「核家族化やライフスタイルの多様化に伴い、児童クラブのニーズが高まっているが、現在は整備が充足し、本市全体の定員が利用児童数を上回っており、待機児童はないことから、指標としては妥当ではない」とのご意見をいただき、次期計画においては、削除しています。

ただし、多様な働き方を推進する取組としては、事業を継続していくことから、資料 3-1 45 ページ 通し番号 35 に施策事業「放課後児童クラブの充実」を記載しています。

続いて、「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、当初、次期計画では、育児休業を取得する男性の人数の増加から、ワークライフバランスの実現、男性の育児参加の進捗を図ることとしていましたが、国や県などの類似の照会等に対応しやすいことから、現計画と同じく「育児休業取得率」に変更しています。

また、「市男性職員の取得率の向上を鑑みると、市内事業所の取得状況の 13 年後は、もう少し高い目標を掲げてもいいのでは」と、ご意見をいただいた件につきまして、市役所の男性職員の育児休業取得の状況は、市内事業所に対するモデルでもあり、年々、取得率は上昇していますが、市内事業所全般については、まだまだ事業所個別の事情もあり、これまでの進捗状況からご覧のとおり目標値としております。

ただし、今月 6 月 3 日、男性の育児休業取得を促進するため改正育児・介護休業法が、衆議院本会議で可決・成立したことをうけ、2022 年 4 月から順次、環境整備されていくことから、状況を注視しながら、中間年度の見直しのタイミングで、進捗状況に応じた、目標値の修正をしております。

続いて、「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、事前に「令和 2 年度時点で 24%であるなら 13 年後の割合を審議会委員会等の割合と同じ 40%にできないか」とのご意見をいただいたことを踏まえ、担当課である学校教育課で再度、検討していただきましたが、「任命権が、滋賀県教育委員会にあるため、市としての介入が難しい」とのことから、ご覧のとおり目標値の設定とすることにご理解いただきたいとのことでした。

市教委として、今後も女性管理職の育成にむけ、県教委とも連携していくとのことでした。

続いて、基本目標 3「尊重し認め合う男女共同参画」の成果指標に関して、本日の審議会に先駆け、6 月 1 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」にて、「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」だけでは、推進力として弱いのではないか、とのご意見があり、適切な成果指標について、子ども未来部にて再度、検討いただきました。

その結果、新たな成果指標として、「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」を子育て支援課から提案いただきました。これは、「被害者相談（救済）に係る支援機関の周知」であり、「大型量販店に DV 啓発カードの設置」箇所数などです。

続いて、4 ページ に「制服の選択制を導入している学校数（市内中学校）」を見え消しで記載しております。

事前に「基準値欄に記載のある 6 校/7 校の意味はどういうことか。中学校 7 校中 6 校が選択制を導入しているということなら、なぜ成果指標にできないのか」とのご意見をいただいておりますが、

基準値の7校中6校について、訂正があります。基準値に7校中6校と記載していますが、正しくは、令和3年4月1日時点で、スカートかスラックスかを選択できる学校は7校中5校となっています。この成果指標については、性の多様性の観点から、事務局から担当課である学校支援・人権・いじめ対策課へ提案しましたが、「制服の選択制は、トランスジェンダーおよび健康・活動面への配慮から彦根市として、導入するように働きかけることは大切であると考えており、柔軟な制服の選択について、各校で検討を進めていただいているところである一方、選択制については、明確な定義があるわけではなく、全国的な流れや経済的負担、生徒や保護者、現場や地域など、個別様々な事情があるため、現時点で一律の基準、成果指標として取り上げるのを控えさせていただくことにご理解いただきたい」とのことでした。

会長

素案、成果指標についてご意見等ございましたら発言をお願いします。事前にいただいておりますのご意見についての回答をいただいております。それに対してのご意見等ございましたらよろしくをお願いします。

委員

通し番号Kの「市内小中学校の教頭以上に占める女性の割合」について、数値目標が変わらないことは理解したのですが、滋賀県の計画の中には数値目標にあげているなど何か情報はあるのでしょうか。

事務局

国の第5次計画において、校長に占める割合としましては令和7年度の目標値で20%、教頭につきましては25%と示しています。県につきましては、確認いたします。ただし、先日答申がされまして、県民説明会の募集をされているところですが、それによって数値が変わる可能性もあるという報告を受けております。

委員

そうすると、事前質問に対する回答のところ、「県の職員の任命権は、滋賀県教育委員会にあるため、市として目標値の設定は困難である」と書いていますが、国が校長や教頭の率を書いているということは、権限は及ばないけれども目標として掲げることはされているということですね。そう思うと市としても掲げることに問題はないのかと思います。もう一つは、制服の選択制について、削除理由のところを見ると校長先生に絶大な権限があるような回答が書いているように思うのですが、いかがでしょうか。

事務局

ありがとうございます。確かに国の方で地方公務員の女性の管理職や教育現場での管理監督職、校長、教頭に占める女性の割合が一定示されている部分がありますので、成果指標としてあげるとは可能ですが、ただそれをあげるために市独自で取り組みをすることが難しいという意味で、先

ほどの理由により成果指標からは削除しております。

会長

事前にご質問いただいているところになります。市内小中学校の教頭以上に占める女性の割合と、制服の選択制を導入している学校数が削除ということの二点に関しましてご意見ご感想をいただきました。今のところで委員の皆様ご意見等ございましたらお願いします。

委員

管理職につきましては、任命権は県にあります。女性管理職を増やすという方向で働きかけを強めておられるのが現状です。もちろん市の方も女性管理職を増やそうという声かけを、私たち校長もさせてもらっているのですが、実情はお声がけをしても「管理職は結構です」と言われる方も多く、目標に達しないというのが現状だと思います。制服の選択制につきましては、校長に権限があるということが書かれていますが、校長権限ではなくPTAとの協議で決定されます。小学校には制服が指定されていない学校が多いですが、中学校の制服は校長が決められず、PTAの協議の中で決めていくことになっております。変更するにしても、自由に選択できるようなブレザー式のものにするとよいのですが、経済的に保護者に負担をかけることになります。厳密にいうと、ブレザーでも、男性用と女性用では形などが少し変わっており違うわけですが、制服を自由に選択できるという風潮、意識を高めることが何より大事かと思えます。スカートが嫌だからスラックスにしたいなどを言い出せない子供達がいるということを見ると、単に選択制にしたからよいというものではないように思えます。

会長

より詳しい学校の雰囲気が伝わってきました。貴重な情報をありがとうございます。お話をうかがい、7校中5校、選択制を実現されておられる地域のPTAの皆様はどういった経緯でそこにたどり着いたのかについて、もう少し詳しくこちらにも知る必要があるのかと思いました。そのうえで地域、PTAの皆様が制服の選択制に向けて、選択されていないところに対してどのようなアプローチをすればよいのかについて、議論ができるのでないのかと思いました。また経済的負担が大きいということも貴重なお話でした。ありがとうございます。

委員

学校の管理者になることを辞退される女性が多いということですが、それが日本の現状ですし、世界でジェンダーギャップ指数が120位という状況です。日本国内だけをみているとジェンダーフリーは完成されないと思います。なぜ女性が校長などの管理職になりたくなくて辞退されるのかは、男性がやっておられる役職が大変だということを見ておられるから、家庭を持ち、子育てをしている女性はそのようなことはできないということが現状です。管理職や指導的な立場に立つ女性が増えるということは、男性の働き方も変わっていくきっかけになります。女性がリーダー的なところに進出し、女性が置かれている今の社会的な状況について解決していくためには男性の協力が必要であり、リーダー的立場にある今の男性のストレスを解消していく、そういった観点で考えていか

なければならぬと思います

事務局

先ほどご質問いただきました、県の指標で校長、教頭に占める女性の割合について、最新の県が答申されている次期計画の指標の中には含まれてはおりません。先ほど委員がおっしゃっておられたように、取り組みとしては進めていただいているかと思いますが、指標としては採用されていないということです。ただ国の第5次計画の中には「初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合」が含まれておりますので、そういった部分で推進はされていくかと感じております。

会長

その他いかがでしょうか。先ほど、制服の選択制を導入している学校数のところで、削除とございました。教育、学校関連の指標が減ってくるということになります。例えば副読本などもこれまで議論してきましたが、県の今の答申などと比べて何か教育、学校に関連する代替のものなど、よい指標がありましたら教えていただきたいと思います。いかがでしょうか。

事務局

県の答申の中には、副読本の県内での利用が掲載されています。彦根市におきましては現行計画の指標の中で既に達成していますので、本市においては指標として外させていただいているところではあります。滋賀県で進めておられる計画の中での指標としてはそのまま次期計画に残っているということになります。

会長

ありがとうございます。状況の違いに対応した違いということでした。県では学校の関係でいうと、デートDV防止のための講座数などが指標にあがっていましたか。

事務局

デートDVに関する授業を行った中学校、高校の数が成果指標としてあがっていますが、本市の計画においては、デートDVやハラスメントを含め総合したテーマを取り扱うということで、成果指標ではなく施策事業の中であげさせていただいております。それは担当課の方から、取り上げるテーマが発達段階に合っているということもありますので、成果指標としてではなく施策事業の一環として学校で取り上げていただくような形であげさせていただいております。

会長

ご回答ありがとうございます。念のための確認ということでしょうか。これまでの議論の中でも出てきたかと思いますが、指標ではなく施策事業に位置付けているということです。

委員

補足ですが、県の女性活躍推進課が作成をしている「わたしもあなたも大切に」というテキストがあるのですが、それを小学校、中学校、高等学校が活用しており、その活用度合いを今まで指標

としてあげられていたと思います。デート DV につきましてもこのテキストの中に取り入れていかなければならないということで、高等学校用のテキストの中にはデート DV の項目も入れて作成されているはずですが、一昨年前くらいに私もその作成に少し関わっており、デート DV を入れるということでしたので、小学校、中学校にはまだ発達段階的には難しいということですが、高等学校用のテキストには入っているということをお知りおきください。

事務局

ありがとうございます。素案の中では38頁の通し番号12の施策事業「学生指導の充実」のところで「教材等の選定・デート DV 防止教育等を含む」というふうになんか授業の中で取り入れていただくように施策事業の中であげさせていただいております。

委員

もう一点、是非申し上げたいのは、コロナが進む中で女性の貧困や自殺が増えており、シングルマザー、子どもの虐待などが言われています。他の自治体では例えば、生理の貧困が新聞などで取り上げられていますが、各学校においても子供たちの生理用品をトイレットペーパーと同じように置いていくようなことを是非要望したいと思います。新しい市長がどのようなお考えをお持ちかはわかりませんが、全国の市町村では既に、子どもの衛生面において生理用品が買えないという事態が出ています。そのようなことに対し、できるところから対応するといったことについても要望していきたいと思います。

会長

ありがとうございました。具体的な提案ですのでご検討いただければと思います。

事務局

生理と貧困について、彦根市の市議会があり、その中でも市長に質問がありまして、市長も積極的にそういったことについても検討していきたいと答弁されておりますので、できる限り対応していきたいという市長の思いもあります。

4 その他

・彦根商工会議所女性会との座談会について

事務局：＜資料7「彦根商工会議所女性座談会の実施報告について」説明＞

会長

ありがとうございました。座談会についてのご報告でした。以上で本日予定していました議事はすべて終了いたしました。

それでは、以上をもちまして令和3年度第1回彦根市男女共同参画審議会を終了いたします。皆様ありがとうございました。

5 閉会 15:30