

令和 8 年度 第 1 回 西条市男女共同参画推進会議 議事要旨

1 会議概要

- 日時:令和 8 年 7 月 15 日(水) 13:30~15:05
- 出席者:
 - 推進会議委員:戸田潤二郎 会長、山内恵子 副会長、伊藤拓司 委員、鎌倉美穂 委員、高橋正明 委員、島崎晃年 委員、伊藤美里委員、岩本力也 委員、鍋井梨沙 委員
 - 事務局:近藤 人権共生課長、戸田 男女共同参画係長、渡部 男女共同参加係員
 - 事例発表(SAIJO みゅーず):高橋真優 代表、小長井由衣 副代表
- 次第:
 - 開会
 - 自己紹介
 - 【議題1】第2次西条市男女共同参画計画の評価・検証
 - 【議題2】第3次西条市男女共同参画計画の推進
 - 事例発表「女性の健幸応援プロジェクト」
 - その他
 - 閉会

2 議事経過と質疑応答・意見交換の詳細

【議題 3】第 2 次西条市男女共同参画計画の評価・検証

事務局から平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 カ年計画の最終評価を報告し、委員から以下の意見や質問があった。

① 女性起業塾の受講者数減少(C 評価)について

- 委員の質問:令和 7 年度の受講者実績が「7 名」と目標(30 名)に対して大幅に少なくなっている。この減少の背景には何があるのか。あるいは内容を厳選した少人数制に移行した結果なのか。
- 事務局の回答:別冊の資料「第2次西条市男女共同参画計画 最終評価シート(施策)」をご覧ください。起業支援の拠点であった「西条市産業情報支援センター(サイクス)」が老朽化等のため令和 4 年 6 月に閉鎖され、新たに「SAIJO BASE」へ機能移転したという環境の変化がある。また、女性の起業においては、依然として家事や育児の負担が大きく、時間の確保や女性特有の悩みを抱えやすい実態がある。第 3 次計画でも重要な施策として位置づけ、今後はより効率的かつ効果的な支援策を検討していくこととしている。

② 各種がん検診の平均受診率(C 評価)へのアプローチについて

- 委員の意見・提案:受診率が目標(25%)を下回る 11%にとどまっている。小学校や幼稚園、保育園などを通じて母親世代(特に 30 代を中心とする子育て世代)へダイレクトに受診を呼びかけることで、意識向上と受診率の改善が期待できるのではないかな。
- 事務局の回答:
 - 委員からいただいた意見・提案については、担当部署へお伝えする。

【議題 4】第 3 次西条市男女共同参画計画の推進

事務局から令和 8 年度から令和 17 年度までの第 3 次西条市男女共同参画計画の概要や市における取組について説明を行い、これに対し、意見交換を行った。

① 市職員の雇用実態等を踏まえたアンケート調査の実施について

- 委員の意見・提案:西条市役所は、正規職員と非正規雇用にあたる会計年度任用職員を合わせると、全体で 2,000 人を超える市内最大級の事業所である。市が地域全体の男女共同参画を牽引する旗振り役となるためには、まずは足元(市役所内部)の雇用構造や職場環境の実態を直視し、掘り下げた現状把握を行うことが不可欠であると考え。また、会計年度任用職員における女性比率の高さなど、正規・非正規という雇用形態の違い(それに伴う処遇や立場)が、男女間の「不平等感」をもたらす構造的な要因(ボトルネック)になっている可能性なども視野に入れるべきではないか。このためには、表層的な職員の男女比を把握するだけにとどまらず、「職場において、どのような仕事が男女それぞれに割り振られているか(実質的な業務分担や役割の偏りが存在しないか)」という実態にまで踏み込む必要があると考える。これらの課題をクリアにするため、市職員に対して雇用形態や業務の割り振りに関する具体的な意識・実態調査(詳細なアンケート)を直接実施して声を吸い上げ、現状を可視化することが、計画の着実な推進における最も確実なステップ(アプローチ)になるのではないかと考える。
- 事務局の回答:男女問わず誰もが働きやすい職場環境をつくる上で、雇用形態や業務の役割分担にまで着目した意識調査を行ってはどうかという提案として受け止める。今回、委員からいただいた提案内容については担当部署に伝える。

② 男女間の「平等感」に関する認識のギャップ(優遇要素)の深掘りについて

- 委員の意見・提案:意識調査において「男性の方が優遇されている」と感じる割合に男女間で大きな温度差がある。この「優遇」が、給与や賃金などの金銭的なものなのか、あるいは上司から任される仕事の内容や昇進といった役割面におけるものなのかを

深掘りする必要がある。今後実施していく意識調査の設計においては、これらの具体的な要因を選択・回答できる内容にアップデートしてはどうか。

- 事務局の回答：金銭面や役割面など、どこに課題のボトルネックが存在するのかを把握することは必要であると考え、今後のアンケート設計の参考とさせていただく。

③ 市役所における男性育休研修と市内中小企業への水平展開について

- 委員の意見・提案：市役所が率先して「育休を取得しやすい環境づくりのための研修会」を実施することは大変素晴らしい。この研修の具体的な内容や講師はどのようなものか。また、市内の中小企業では「人材不足のため、育休を取られると現場が回らない」という切実な課題を抱えている。市役所で実践した研修プログラムやノウハウを、中小企業が活用できるコンテンツとして地域へ水平展開・還元できる仕組みを設けてはどうか。
- 事務局の回答：県内の事業所の方で過去に育児休業を取得した方を講師に迎え、1月下旬に研修を開催することを予定している。他方で、事業所規模に応じたアプローチの違いは認識している。市役所での実践結果や成果（受講前後の職員の意識変容などの検証データ）を踏まえ、他事業所にも参考となるよう整理したいと考えている。なお、次回（令和9年2月頃予定）の推進会議では、この成果なども踏まえ、企業規模や状況に応じた波及施策を委員とともに検討する「ワークショップ形式」の会議を企画したいと考えている。

④ 男性の育休取得率の算出基準と「目標値 100%」の解釈について

- 委員の質問：男性職員の育休取得率「66.7%（令和5年度実績）」という数値は、子どもが生まれた男性全体に対する割合なのか、希望者ベースなのか。また、目標に掲げる「100%」とは、全員が必ず取得することを義務づけるような意味合いなのか。
- 事務局の回答：希望者ベースではなく、「配偶者が出産した対象男性職員全体」を分母として算出している。特定事業主行動計画等に基づき、希望する誰もが気兼ねなく育休を取得できるよう、市として100%の目標を掲げている。