様式３

会　　議　　録

□全部記録　　■要点記録

１　会　議　名	令和８年度第１回姫路市男女共同参画審議会
２　開催日時	平成８年１０月２日（金曜日）　１０時００分～１１時３０分
３　開催場所	イーグレひめじ　４階　第１・２会議室
４　出席者又は欠席者名	出席者：伊藤委員、松島委員、髙橋委員、白岩委員、仁野委員、 岩田委員、藤井委員、瀬谷委員、船本委員、山根委員、 宮原委員、尾崎委員、楠田委員、松尾委員（14 名） 清元市長 事務局（市民局長、市民参画部長、 男女共同参画推進センター館長他３名）（7 名） 欠席者：井上委員、北浦委員（2 名）
５　傍聴の可否及び傍聴人数	傍聴可、傍聴人０人
６　議題又は案件及び結論等	会長及び副会長の選任 諮　問　次期姫路市男女共同参画プランの策定について 議事⑴　男女共同参画プラン２０２７の推進状況について 議事⑵　審議会等委員への女性の登用状況について 議事⑶　姫路市職員男女共同参画率先行動計画の取組状況について 議事⑷　その他
７　会議の全部内容又は進行記録	別紙参照

1　開会

定足数確認（会議成立について報告）

2　あいさつ

委員・事務局紹介

3　会長及び副会長の選任

前回に引き続き、会長を伊藤委員、副会長を松島委員としてはどうかとの意見を事務局から提案し、出席委員賛同。

会長あいさつ

4　諮問

「次期姫路市男女共同参画プランの策定について」の諮問

5　議事

議事(1)　姫路市男女共同参画プラン2027の推進状況について

議事(2)　審議会等委員への女性の登用状況について

議事(3)　姫路市職員男女共同参画率先行動計画の取組状況について

議事(4)　その他

質疑応答等

議題（1）、（2）、（3）について

事務局から資料2及び3に基づき説明

会　　長　：　審議会委員について、地方自治法第 138 条に関する委員会や市の条例に基づく委員会では、女性の比率が 4 割に達している。一方で地方自治法第 180 条に関する委員会、選挙管理委員会や監査委員では、女性は入りにくいのだろうか。いわゆる宛て職というわけではないのか。

事 務 局　：　今後、検討したい。ただ、女性比率の算出については、継続性もあり、国の数値とも比較していることから、現行の方法を用いたい。

会　　長　：　踏み込んでもいいのではないか。

委　　員　：　姫路市の選挙管理委員会は、以前から女性委員は0名である。他都市で女性団体の会長を務めている方が、市の選挙管理委員会に選ばれ、辞退したら、今度は県の委員に選ばれて困ったというご相談をお聞きしたことがある。これを聞いて姫路市はどうしてなのかなとは思っていた。

事 務 局　：　女性が入ってはいけないという決まりは、どの委員会にもないと思う。農業委員会のように、女性の農業従事者が少ないなど、様々な事情があることは考えられるが、今回のことは、審議会のご意見として挙げていただければと思う。

委　　員　：　これは、法律や国の方針の問題ではないと思う。

会　　長　：　次回は、この点も数値目標を検討する可能性がある。事情も調べながら検討を進めていく。

委　　員　：　姫路市役所が庁内託児所を設置していることに関連して、保育園や幼稚園に通う前の子どもについては、比較的手厚く対応していただいているが、「小学校1年生の壁」がとても大きいと感じている。
例えば、発熱した子どもの迎えで、未就学児では認めてくれていた職場が、小学校入学後は認めてくれないという相談を受けている。子どもを育てながら、働き続けやすくなるためには、このような意見にも対応するべきではないか。

委　　員　：　これは、姫路市でも大きな問題であると思う。例えば、東京の企業では、男性もすぐに子どもの迎えに行ける仕組みが社内で整いつつある。夫婦のどちらかが迎えに行けないときに、もう一方が迎えにいくことが当たり前になっており、子育てしながらの働きやすさにつながっている。
姫路市は、中小企業も多く、そうした対応が難しい面があり課題となっている。ただ、市内にも時短勤務や1時間単位の有給取得の推進などを推進している企業はあるので、そうした事例を広く発信する必要があるのではないか。企業表彰などにつなげてほしい。

委　　員　：　市役所の中だけを改善するのではなく、市内の企業や住民にも取り組みを広げてほしい。実践している会社をPRするなど、大々的に進めてほしい。

会　　長　：　企業表彰や広報を積極的に行い、取組事例を紹介することは重要である。事例が共有されないことはもったいない。

委　　員　：　姫路市では、企業を表彰する機会はあるのか。

事 務 局　：　姫路市では、姫路市女性活躍推進企業表彰制度を設けている。

委　　員　：　表彰だけでなく、様々な人が集まって取組を発表するようなイベントを開催すればどうか。

委　　員　：　実は、取組の発表の場として、男女共同参画に関するイベントを開催する予定である。その中で「ワークキャリア」をテーマの一つとして取組事例を発表してもらうこととしている。姫路市でも発表や交流の場を設けていきたいので、委員にもご協力いただきたい。

委　　員　：　男女の賃金格差は地方で大きく、そのことが女性の都市部への流出につながっているとの分析を読んだことがあるが、姫路市の男女の賃金格差が他の中核市と比較してどの程度あるのか、また地方で男女の賃金格差が大きくなる要因について分析があれば教えてほしい。

事 務 局　：　姫路市の男女の賃金格差が他都市と比較してどの程度であるかについては、現時点で、把握している資料は持ち合わせていない。要因については、管理職に就く女性の比率が低いことが考えられる。入社時に同じ賃金であっても、年数が経つにつれて男性は管理職となり、賃金が上がりますが、一方で女性は、いわゆるマミートラックのように同じような仕事を続けることになり、昇任・昇格につながりにくい場合がある。その結果が男女間の賃金格差が開くことの要因として考えられる。

会　　長　：　女性活躍推進法の改正により、従業員 101 人以上の事業所は男女の賃金差を公表することが義務付けられているため、労働局に問い合わせれば姫路市内の一定規模以上の事業所についてデータを把握できる可能性がある。

委　　員　：　入社時に総合職か一般職かといったコースによって賃金に差が生じている面もある。男女というより選ぶコースの差という面もある。

会　　長　：　雇用機会均等法が 1985 年にできた後、多くの企業がコース別人事を導入した。総合職に比べて一般職は賃金の上昇カーブが頭打ちになりやすく、年齢を重ねるにつれて差がついていった面があったと思われるが、今もその傾向は残っているのだろうか。

委　　員　：　企業によっては、賃金の上昇が頭打ちになる企業もある。

委　　員　：　市内の企業で、総合職・一般職の枠を撤廃したという話を聞いた。入社時から全員を総合職として考えるとのことだ。

会　　長　：　日本企業でも、ここ数年でジェンダー格差の解消に向けた動きが進み始めている。男性の育児休業取得率の上昇など、ジェンダー問題を経済や労働力不足の問題として捉え始めている。姫路市内でもこうした動きを確認しながら、さらに取組を進めていく必要がある。

委　　員　：　賃金とは直接関係ありませんが、理系の女性の姫路市に戻ってきたときに、就職先がないという問題がある。事務職など、文系の方の就職先はあるが、研究などをしてきた理系の方が姫路市で働こうとしても、働く場所がないため、都市部などへ就職している。将来的に審議会等に女性が参加する機会にも影響する可能性も踏まえ、長期的な視点で検討する必要がある。

委　　員　：　トイレ問題について、トイレの数がよく話題となるが、会議中にトイレに行きやすい環境が整っているかという点も重要である。生理周期や冷え性などにより女性は短い間隔でトイレに行きたくなる場合があるが、議会の本会議などでは理事者の方は多くの方が離席されずに、我慢されているように思われる。また、会議室の室温など男性に合わせると女性が寒さを感じる場合があり、女性職員の意見を取り上げてほしい。

事 務 局　：　本会議での理事者は、質問を聞き逃すことがあってはならないという責任感から我慢している方はいると思われる。ただ、ルール上トイレに行ってはならないという決まりはなく、生理現象なので、問題はない。また、トイレに行ってよいことを明文化する動きがあると聞いている。

会　　長　：　トイレに行くことや室温について、気軽に意見を言える風通しのよい環境をつくることが重要であり、特定の立場の人ばかりが集まることで意見を言いにくい状況が生じている可能性もあるため、身体的な違いに配慮し、必要なことを気軽に伝えられる環境を整えることが男女共同参画を進める上で重要である。

副 会 長　：　男女には身体的な違いがあり、生理や更年期障害などについて男女双方が理解して必要な配慮を行うことが重要であり、男性にも更年期障害等があることを踏まえて互いの状況を理解しながら居心地よく会議や仕事ができる環境づくりを次期プランのアクションとして盛り込めないか。

また、「小1の壁」について、企業が柔軟な働き方を取り入れることは重要で、子育て支援制度や託児サービスの充実に加え、企業におけるフレックスタイム等の働き方の見直しも重要であるため、子育て支援施策と男女共同参画施策の両面から企業に働きかけ、子育てをしながら働きやすい企業を増やす取組を次期プランに盛り込んではどうか。

会　　長　：　介護の問題も男女共同参画や働き方の問題と共通する部分があり、生理痛により授業を欠席する女子学生が一定数いる一方で教員には理由を伝えていないという調査結果もあることから、生理など性に関わる身体的な事情を本人が恥ずかしさを感じずに伝えられる方法を考え、身体的な事情を共有しやすい心理的安全性のある職場や会議の環境をつくる必要がある。

委　　員　：　女性の身体についてホルモンバランスなどの影響を男性にも理解してもらう必要があり、生理のように認知度の高いものだけでなく、気圧や季節の変化によるめまいなど周囲から理解されにくい症状や障害もあるため、こうした症状についても理解を広げる取組が必要である。

会　　長　：　体調や身体的な事情を気軽に伝えられる職場環境であれば必要な配慮を受けることができるが、職場環境そのものが発言をためらわせる状況になっている場合もあるため、自分のつらさや困りごとを共有できる環境づくりが必要であり、それは女性の活躍だけでなく男性の側にある偏見を減らすことにもつながる。

副 会 長　：　資料 2 の指標について、審議会等委員の女性比率が 40.2％まで上昇したことを評価した上で、姫路市男性職員の育児休業取得率が上昇している一方、5 日以上の休暇取得率が令和 7 年度末に 47.4％まで低下している理由と、目標値を 70％に設定した根拠を知りたい。

事 務 局　：　育児休業取得率の上昇に伴って 5 日以上の休暇取得率が低下しており、育児休業を取得する職員が増えたため、従来取得していた 5 日以上の休暇を育児休業で代替する形になっていると分析しており、目標設定時には育児休業よりも取得しやすい 5 日以上の休暇の取得率が高くなると想定したものの、実際には育児休業の取得が想定以上に進んだため、次回の目標設定では育児休業の取得期間なども踏まえて指標や目標の内容を見直す必要がある。

会　　長　：　当初は 5 日以上の休暇の方が取得しやすいと想定されたものの、実際には育児休業そのものを取得する職員が増えたため、両指標が反対の動きとなった。男性職員の育児休業取得率が大きく上昇したことは重要な成果である。

委　　員　：　姫路市がプレコンセプションケアに力を入れている一方で、企業側ではその内容が十分に理解されておらず、説明会の受入れも進んでいない。そのため助成制度等があっても企業や市民への浸透が十分でなく男女共同参画の観点から検討する必要がある。また、女性が 60 歳前後で賃金を下げられたり早期退職を促されたりする状況や、その後の長い人生を年金受給までどのように生活していくかという問題もあるため、若い世代だけでなく高齢期の女性の就労や経済面も含めて男女共同参画を考える必要がある。

会　　長　：　介護離職は女性に多い傾向があるため介護の問題も視野に入れる必要があり、高齢者の再就職では以前より低い賃金で働くことを求められる動きもあることから、高齢期の就労についても検討が必要である。

会長より、諮問を受けた次期姫路市男女共同参画プランの策定について、調査研究を行うプラン策定部会を設置することが提案され、各委員了承。
その後、プラン策定部会、女性活躍推進企業表彰審査部会及び苦情対応検討部会の委員について、会長より指名し、各委員了承。

6　閉会