

令和5年度筑紫野市男女共同参画審議会（第4回） 会議録（要点筆記）

1. 審議会等の名称 令和5年度 筑紫野市男女共同参画審議会（第4回）
2. 開催日時 令和6年1月30日（火）18:00～19:45
3. 開催場所 筑紫野市役所 506会議室
4. 委員出席状況 【出席者】原田委員、鬼木委員、斐委員、武本委員、
岡島委員、磯部委員、松尾委員、長岡委員、
畑山委員、山田委員（以上10名）
【欠席者】徳永委員、北尾委員
5. 事務局 谷、末吉、木村、中村、嘉副
6. 傍聴 0人
7. 議題及び審議の内容
 - (1) 開会
 - (2) 議題 ・ 前回の確認事項
・ 第3次ちくしの男女共同参画プラン令和4年度実施状況報告書について
・ 答申について
 - (3) 事務連絡

●議題及び審議の内容

（事務局） 第4回男女共同参画審議会を開催する。

（会長） 次第に従い、前回の確認事項について、事務局から説明をお願いします。

（事務局） 第3回審議会で審議いただいた中での確認事項等について、報告・説明する。

（1点目）

基本目標Ⅲ No.48 男女共同参画の視点に立った子ども・子育て支援事業計画の推進に関連して、子育てと仕事を両立できるよう保育所や学童の基準等をきちんと確認してもらいたいという意見について。

保育所の状況から報告する。認可保育所は、公立4私立10合わせて14園ある。R4に私立1園増で+150人、建替による定員増で+30人となった。

入所対象者は、入所希望日時時点で市に住民登録がある生後50日目から就学前までの児童。申込ができる人は、入所対象者の保護者で、就労などのため保育が必要・その他特別な事情（病気・介護など）により保育が必要といった要件いずれかに該当する人である。

入所決定にあたっては、筑紫野市保育所利用調整等基準要綱に基づく利用調整を行っている。待機児童数は、R4.4.1時点31人、なおR3.4.1時点137人。育休明け等途中入所により年度末が一番多く入所しているという状況のため、児童数実績としては3.31現在の保育所入所状況を見る。R4は2,418人、なおR3は2,271人。開所時間は、平日7時～18時（延長19時）、土曜日7時～17時（延長18時）。延長保育の利用は別途申込が必要。

国の基準は、0歳児は3対1（3人の児童に対して1人の保育士）、1・2歳児は6

対1、3歳児は20対1、4・5歳児は30対1の保育士配置基準となっている。
次に、放課後児童クラブの状況について。全小学校11校において開設、運営は公設民営の方法を採用し、保護者を母体に組織したNPO法人に委託している。
入所対象者は、通年保育（放課後・長期休暇等）が1年生～6年生まで、季節保育（長期休暇等）が3年生以上の児童。入所要件は、16時まで保育にあたることができない日が月12日以上あることなど。R4.5.1現在の児童数は1518人、R3は1432人。
開所時間は、平日授業のある日：放課後～18時（延長19時）、土曜日授業のない日：8時30分～18時、長期休暇授業のない日：8時～18時（延長19時）。延長保育の利用には、別途申込が必要。

支援員の配置は、児童40人までが2人、児童41人～60人が3人、児童61人以上が4人となっており、すべてのクラブで配置基準を満たしている。

（2点目）

基本目標Ⅳ No.59 地域コミュニティ役員などへの女性の登用促進に関連して、男女共同参画の苦情処理制度をもっと知ってもらい、活用してもらおうべきだという意見についての補足説明。

筑紫野市男女共同参画推進条例第33条第1項及び第2項に基づく苦情及び救済の申出制度がある。「苦情」は、市に対してのものであり、市が実施する男女共同参画施策もしくは措置又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策もしくは措置についての苦情、「救済」は、市や市以外の市民等から性による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済をいう。それら进行处理するため地方自治法に基づく附属機関として筑紫野市男女共同参画推進委員を置いている。

H18 条例施行以降 H24 までに8件、内容は市の施策・機関に対する苦情について処理をした。H25 以降は0件が続いている。

プランの目標指標には苦情処理制度の認知度を掲げている。市民意識調査の数値から、苦情処理の認知度はH28：12%、R3：17%、目標は40%以上としており、まだまだな状況である。この状況を踏まえた上での委員から周知・活用についての意見であった。一方、市行政の円滑な運営を図るため各行政区に区長を置き、市と市民を結ぶパイプ役として活動していただいている。地域住民からの要望等いわゆる苦情を区長が受け、取りまとめて市へ伝達している。

（3点目）

基本目標Ⅳ No.62 男女共同参画の視点に立ったボランティアの育成・活動支援について、関係課として文化・スポーツ振興課は図書館事業の記載があるが、スポーツ関係の記載がない。スポーツの団体が加入する体育協会の取組についても記載が必要ではないかという意見について。

担当課へ確認を行い、「体育協会の加盟団体に対し、スポーツイベントの競技役員としてボランティアの協力依頼を行った。」という取組報告を受けた。

以上、前回の確認事項3項目についての報告である。

次に、前回の審議会で委員の方から、基本目標Ⅳ No.59 地域コミュニティ役員などへの女性の登用促進に関連して、「役員の中で女性が何人いるか問うだけでは足りな

いかと思う」との意見の際のやりとりで、「具体的にどのようなことが考えられるかについては宿題」となっていた。委員からその件について発言をいただけたらと思う。

(委員) 女性が区長や町内会長として活躍するには何が必要か団体で話し合いを行った。必要なことは、「地域・家族・女性たちの理解が必要。」「日頃やっている女性会の活動が認められれば女性区長も生まれる。」「女性区長が単年度で終わらず、続くことが望まれる。女性区長のアイディアで実行できたことが継続できるようにしないとイケない。」「区長選考委員会はほとんど男性、これを改める必要がある。」等の意見がでた。

(会長) 委員には、宿題をきちんと受け止め、意見をまとめていただいた。感謝する。地域コミュニティの役員に女性が参画していくためには、さまざまなハードルがあるという視点を示していただいた。これを行政施策にも反映していただけたらと思う。事務局から報告のあった2点目については、苦情処理制度をもっと身近なものにしていくべきだという意見についてであった。区長が地域住民の苦情や要望を聞いているという別の委員からの意見もあり、「苦情」が2つでてきた。「市の施策に対する苦情」と「地域住民のさまざまな苦情」これについての補足説明であった。いずれにせよ、住民の苦情や意見はどこかでつながり、行政に届くようになっている。

前回の確認事項について、質問はあるか。

(委員) コミュニティ関係は行事や出事が多い。家族の理解がないと難しいと思う。男性でもなり手がいない。

(会長) 性に関わらず、1人に負担がかかるという仕組みそのものの課題もあるようだ。その他に意見等あるか。

(委員) 委員の言うように、家族の理解が必要。家族の理解があつてこそ、なることができる立場だと思う。

(会長) 地域コミュニティについて、女性が壁として感じていることをまとめていただいた。別の委員からは男性区長としての壁を述べてもらった。双方を受け止めながら、行政としては、地道に働きかけを行っていただきたいと思う。

続いて、前回の審議の続きについて。基本目標Ⅳの中で、単身の高齢者に対するサポートでどのようなことがあるのかという意見の中で後見人等の話があつたが、他にあるか。

(委員) 高齢者のことについて、福岡市では自分の今後のことを前もって書いておくエンディングノートというものがある。筑紫野市にもあるか。福岡市ではホームページからダウンロードできる。

(事務局) 筑紫野市にもある。

(会長) 手元に届くようなかたちになっているか確認をお願いします。基本目標Ⅳについて、その他にあるか。無いようであれば、プラン推進のための施策に進む。事務局より説明をお願いします。

(事務局) プラン推進のための施策に関して、周知、啓発、研修をはじめ、関係課等との連携を進めている。

No.79 各課等における男女共同参画の意識づけの強化

男女共同参画の視点を市が実施する事業に活かせるように、すべての課等において、独自に工夫を凝らし、主体性をもって男女共同参画研修を実施した。

No.83 特定事業主行動計画の推進

育児休業を取得した男性職員の体験談を他職員に周知することにより、育児休業取得を働きかけた。育児休業に関しては、対象となる職員が 11 人いるうち取得者が 5 人、出産補助休暇取得が 9 人、育児参加休暇取得が 7 人。また、短期介護休暇については 19 人が取得した。

No.93 市民団体・グループなどとの連携・支援

男女共同参画プラザ活動登録団体の活動支援や、デート DV 防止ふくおかと連携したデート DV 予防講座等、関係団体と互いに連携を図りながら、男女共同参画の取組を実施した。

プラン推進のための施策については以上である。

- (会長) プラン推進のための施策について、質問・意見はあるか。
- (委員) No. 83 の育児休業について。育児休暇取得率は 5 割弱になっているが取得した平均日数は把握しているか。
- (事務局) 10 月に育児休業をとった男性職員の体験談が全職員に周知された。その内容をみると、育児休業を取得した期間が 1 か月、2 か月、3 か月、1 年の人もいるが、1 週間取得した人もいる。割合としては、1 か月取得した人が多い。
- (委員) 育児休業等の取得人数の報告をみると、育児休業取得対象者 11 人のうち育児休業未取得者は、出産補助休暇または育児参加休暇の両方またはいずれかを取得したと書いてあり、育児休業未取得者は、短期の休みを取れる制度は利用していることが分かる。ここから、長く休みたくないという意識（短い間であれば子どもの世話を出来るが、長い間は子どもの世話をできない）を持っている、または長く休みづらい職場環境があることが想像できる。
- (委員) 育児休業をとった時の給付金等も少ないのかと思う。用語について、出産補助休暇と育児参加休暇とは、令和 4 年から始まったパパ育休に当たる休みか。
- (事務局) 出産補助休暇は、出産前 6 週・後 2 週の間に 3 日取れる制度。育児参加休暇は、出産前 6 週・後 1 年の間に 5 日取れる制度。そのためパパ育休とは違うもの。
- (会長) 育児休業取得が伸びないのは経済的な理由や、仕事をしたいという本人の意識や休みにくい職場環境があるのではないかという論点が出てきた。事務局としては、課題はまだあるが、育児休業取得を推進してきた結果、年々取得率が増加しているため評価を「○」にしている。審議会としては、これを「○」で良いとするか、まだ「△」とするか。
- (委員) 時短勤務や部分休業をとって、朝保育所に子どもを送ってから勤務する父親もいる。市職員の中で、時短勤務等を子育てに参画するために取得している職員は増えていると感じるか。学校現場では増えてきている印象はある。
- (事務局) 女性側で時短勤務をしている職員はいるが、男性で子どもの送迎等のため時短勤務をしている職員は、すぐには思いつかない。
- (委員) 意識改善が進んでいるため評価は「○」で良いと思う。
- (委員) 評価は「○」で良いと思うが、時短勤務などの制度を利用する割合が圧倒的に女性の方が多という実態から、子育てや家事や介護を女性の方が中心にやるのが当たり前という意識がまだ女性にも男性にもあるということがみえた。

- (委員) 男性の意識変革が必要。
- (会長) 意見をまとめると、行政の努力は認め、評価は「○」で良いが、女性だけでなく、男性も利用しやすい制度となるように啓発する努力をしてほしいということである。その他に質問・意見はあるか。
- (委員) No.87 ハラスメント等の相談窓口の充実について、報告件数が0件となっているが、本当に相談が出来る体制となっているのか。
- (会長) ここはきちんとアンテナを立てておかないといけない分野である。相談が0件だから良いというものでもない。日頃から目配りが必要ということは行政としても心得てほしい。
- (委員) No. 87 の評価は「○」で良いのか。No. 87 ハラスメント等の相談も No. 90 苦情処理制度も0件になっている。社会実態的に0件ではないはずだが、相談が無いということは相談しにくい環境ということではないか。
- (委員) ここでは件数を問うものではなく、相談しやすい窓口を充実させることが目標。
- (委員) 実質的に相談しやすい体制になっているのかを考えると、モニタリングが大切。
- (会長) なぜモニタリングをするのか、具体的にどう行うのか、を提案しなければいけない。また、相談したい人をどこでキャッチするか。
- (委員) 評価は「○」でも良いと思うが、No. 87 に記載があるように産業医に相談に行く場合、相談を市役所で実施しているのであれば、周りの職員が目気になると思う。相談窓口の充実ということであれば、当事者が周りの目を気にせず相談できるような体制（例えば SNS を使った相談）をつくっていくことが相談窓口の充実になるのではないか。
- (会長) No. 87 の評価「○」について、相談体制は整っているが、本当に活用しやすいものになっているかという疑問が出た。活用しやすいように他の手だてや工夫をしてくださという付帯意見をつけるのか、今の体制で良いとするのか。
- (事務局) ハラスメントについて、相談をしたいが相談窓口を利用しづらい。その環境をどうしていくかということだが、令和5年度から外部に相談できる仕組みができた。平日の日中以外でも相談ができる。
- (委員) 「ストレスチェックで高ストレス者に該当した職員に対し文書にて産業医の面談勧奨や相談窓口等の照会を行った」と記載があるが、高ストレス者に該当しているかどうかを誰が伝えているのか。
- (事務局) 健康診断とセットでストレスチェックを行っており、委託先の方から直接本人に送付されていると思うが、詳細の過程は把握していない。
- (委員) そうであれば、No. 87 の記載を見直した方が良いと思う。誤解がうまれる。
- (委員) 「メンタルヘルスについては、セルフケアを目的として職員研修を実施し、産業医の面談勧奨や福岡県市町村職員共済組合の相談窓口等の紹介をあわせて行った」と変えた方が、誤解がないと思う。
- (会長) 行政として、複数の相談ルート考案など、最大限の取り組みはしていただいているという状況は分かった。報告書の記載を変えたら良いのではないかという意見だが、事務局としてはどうか。
- (事務局) 所管課には、令和5年度の報告の際に、委員からいただいた視点を入れるよう伝え、

次回に活かしていきたいと思う。

(会長) 職員が活用しやすい仕組みになっているのかという不安もあるが、市は取り組みを細やかに進めてもらっているという判断で良いか。

(委員) セクハラについて、改善ができる仕組みになっているのか。セクハラの問題を個人の問題としてしまうと改善も進まない。また、これは人権の問題と関連している。職員は苦情処理を利用できるのか。

(会長) 委員の意見をまとめると、1つ目は、ハラスメントについて。個人の問題ではなく、仕組みや環境で起こるものもあるからモニタリングが必要という意見。2つ目は、苦情処理について職員も利用できるかという質問だが、いかがか。

(事務局) 筑紫野市男女共同参画推進条例では、苦情処理制度を活用できるのは「市民等」となっている。市職員としてではなく、市民等として制度活用は可能。ただし、職員が市の施策についてこの制度を活用することは違うと思う。働くものとしての苦情は別の制度がある。

(委員) 苦情処理制度についてどのような内容を相談できるのかを市民は分からないと思う。軽いものから相談できるような仕組みがあるとそれがモニタリングになると思う。

(委員) モニタリングとはどのようなものか。

(委員) 苦情や救済等たくさんの相談が集まってくることで、見えてくるものがある。たくさん集まった相談内容を分析し、そこから制度の問題や運営の問題を見出すことを指している。

(委員) 市民等が苦情や救済を申し出る方法は。

(事務局) 申出の様式を人権政策・男女共同参画課で受け取るか、HP からダウンロードし、郵送または持参する提出方法になっている。

(委員) 苦情処理件数ではなく、苦情受付件数とした方が良い。

(委員) 意見を出せるところが市 HP 上にあるなど、意見を出しやすい仕組みがあれば良いと思う。

(委員) 救済の申出は個人的に困った人が主になってくると思う。女性相談などの相談窓口でジェンダーの問題を含んだものがあると思う。そういった相談がこの苦情処理制度につながっているのか。相談窓口の総合化や相談窓口からつながる仕組みが必要ではないか。

(会長) 総括をすると、苦情処理制度を身近な制度にしたい。そのために、ネットの活用など意見を出しやすい工夫や改善を検討してほしいとするか。

(委員) 今までに処理を行い、解決したもの等は公表しているのか。

(事務局) 市 HP に今まで処理したものを公表している。

(委員) 広報紙などに載っていると、市民の目にもとまり、こういった相談でも言っているのかと市民も分かると思う。

(委員) 活用しやすい方法として、例えば市公式 LINE の活用（意見を出せるところをフォーマットとして載せる）など、市民が意見を出しやすいようにしたらいいと思う。

(委員) 苦情申出は筑紫野市男女共同参画推進体制のなかの、「市民の参画」の大きな柱の1つになっている。この大きな柱を市民に知らせる必要がある。

(会長) No. 87 ハラスメントの相談窓口の充実と No. 92 苦情処理制度の活用については、もっ

と身近なものになるように工夫していただきたいとまとめたいと思う。

プラン推進のための施策についてはこれで良いか。

(委員了承)

それでは、次の議題「答申について」。事務局から提案があればお願いします。

(事務局) これで「第3次ちくしの男女共同参画プラン令和4年度実施状況報告書について」に関する審議は終了となる。貴重な意見を多くいただいた。いただいた意見を審議会からの答申としてまとめていきたいと思う。

答申について、2点提案する。

1点目。答申の内容として、答申(案)を配布している。前回までの意見を踏まえて記載している。足りない観点や本日の論議を受けて、この意見を入れてはどうか、などの意見をお願いします。

2点目。答申については、全委員が集まるのではなく、会を代表して会長・副会長により行っていただければどうか。

(会長) 1点目の内容について。答申(案)を一読いただき、意見を出してほしい。

(委員) 内容は網羅していると思うが、この審議会に出ていない人がこの付帯意見を読んで、分かるのか?と思う。言葉足らずだと思う。

例えば、1つ目の「講座開催においては、」の前には「男女共同参画都市を目指すための各課が行っている講座開催においては、」と言葉を足さないと分からない。そういったところを、もう一度精査をした方がよい。

また、今日出た意見として、「相談窓口がもっと充実できるように、さまざまな方法を検討し、多くの人たちが相談しやすい体制を検討いただきたい」という内容を追加してもらいたい。

(会長) 追加する内容は、相談窓口の充実のみで良いか。

(委員了承)

では、事務局は指摘されたとおりに精査をお願いします。

(委員) 「地域活動をはじめ女性の登用促進にあたっては、」とあるが、ここも分かりにくい。

(事務局) 条例のその分野のところの言葉には「平等に参画できる機会を確保する」とある。登用とは意味は異なるが目指す方向は一緒だと思う。

(委員) それでは、「女性の参画促進」が良いと思う。

(事務局) 委員から方向性を示していただいた、事務局でまとめ、会長・副会長に確認する。

(会長) 他にないか。なければこれで答申の内容についての議論は終了する。続いて2点目、答申の体制については、会長・副会長で行うことで良いか。

(委員了承)

審議会でも議論したことをしっかり市長に伝えたいと思う。それではこれで議題について終わる。

今年度の審議会はこれで終わりとなる。委員より一言ずつあいさつをお願いします。

(委員あいさつ)

(事務局あいさつ)

(会長) これで審議会を終了する。

(以上)