

令和6年度筑紫野市男女共同参画審議会（第2回） 会議録（要点筆記）

1. 審議会等の名称 令和6年度 筑紫野市男女共同参画審議会（第2回）
2. 開催日時 令和6年11月1日（金）18:00～19:45
3. 開催場所 筑紫野市役所 504会議室
4. 委員出席状況 【出席者】原田委員、鬼木委員、武本委員、清原委員、
谷岡委員、伊東委員、長岡委員、畑山委員、
北尾委員、山田委員（以上10名）
【欠席者】斐委員、徳永委員
5. 事務局 谷、末吉、木村、渡邊、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
第3次ちくしの男女共同参画プラン（後期）令和5年度実施状況報告書について
 - (3) 事務連絡

●議題及び審議の内容

- （事務局） 第2回男女共同参画審議会を開催する。
前回の審議会では、基本目標Ⅱまで審議いただいた。今回は基本目標Ⅲから審議となる。ここからは、進行を会長へお願いする。
- （会長） （会長あいさつ）
本日は傍聴なし。これより議題にはいる。議題「第3次ちくしの男女共同参画プラン（後期）令和5年度実施状況報告書について」「基本目標Ⅲ すべての人が共に支えあう暮らしやすいまちづくり」から進めていく。事務局より説明をお願いする。
- （事務局） 「基本目標Ⅲ すべての人が共に支えあう暮らしやすいまちづくり」（報告書18ページから22ページ）は15の具体的事業の項目がある。ここでは、高齢者をはじめ、子育てや介護、ひとり親家庭などに対する事業をそれぞれの担当課において実施することにより、暮らしやすいまちづくりに関する施策を推進できたと考えている。順に特徴的な事業をいくつか報告する。

基本方向6 共に担う子育て・介護への支援

- ・基本施策(1) 高齢者の社会参加と生きがい対策の充実
No.36 高齢者健康講座の充実、No.37 高齢男性の生活自立への支援
介護予防と高齢男性の生活自立を目指し、健康講座や介護に関する講座の実施や、男性料理教室へ講師派遣を行った。
- ・基本施策(3) 子育て・介護を共に担うための環境づくり
No.41 子ども・子育て支援事業計画に沿った子育て支援の充実
これは、昨年度答申の付帯意見をいただいた内容である。付帯意見は次のとおり。

「子ども・子育て支援事業計画の推進に関しては、子育てと仕事の両立支援として、保育所及び放課後児童クラブの待機児童や病児保育の状況は気になるところである。実施状況報告では、同計画の事業のシンボリックな内容や目標設定している内容を掲載すれば、より具体的に分かりやすくなるため、検討いただきたい。」

これを受けた担当課の検討結果は、令和7年度からの第3期子ども・子育て支援事業計画に向けての見直し中のため、入れることのできる指標などを整理したいということであった。そのため、令和5年度分の報告は従来どおりの内容となっている。

また、昨年度の審議会で意見のあった待機児童数については口頭で状況を報告する。令和5年4月1日時点の保育所の待機人数は16人（令和4年4月1日時点は31人）、令和5年の放課後児童クラブの待機人数は0人（令和4年も0人）であった。

No.43 男性が参加しやすい育児・介護講座等の実施

男性が子育てを主体的に担うことができるように、男性を対象にした講座を実施し、子どもとのふれあいを通して育児や子どもとの関わり方について学ぶ機会とした。

基本方向7 さまざまな立場に配慮した環境の整備

・基本施策(2) 重複差別を受けないための配慮

No.48 外国人女性への施策の推進

常時10言語（英語、中国語、ハングル語、タイ語、タガログ語、ポルトガル語、インドネシア語、スペイン語、ベトナム語、ネパール語）の外国語母子健康手帳を準備し、外国人妊婦に対しては個々に対応した。また、外国人向けサポートの資料を配布し、外国人女性が安心して、妊娠・出産できるように配慮した。

No.49 性の多様性への配慮と理解の促進

福岡県パートナーシップ宣誓制度を利用して当市で受けることができる行政サービスを市ホームページでお知らせするとともに、チラシを設置する等、性の多様性への配慮と理解の促進に向けた啓発を行った。

基本目標Ⅲについての説明は以上である。

(会長) 基本目標Ⅲについて、質問・疑問・提言等あるか。

(委員) No. 46 障がいのある女性に配慮した施策の推進について。女性も相談しやすい体制づくりに努めたと記載があるが、女性相談員が増えたのか。

(事務局) 令和5年度の体制は相談員：女性3名、手話通訳者：女性1名であった。令和4年度の体制は、相談員：女性3名、手話通訳者：女性1名・男性1名であり、人数としては減った。

(委員) 体制づくりに努めているとは、何を指しているのか。

(事務局) 社会福祉士や精神保健福祉士の資格を持ち、特性がある人に対して配慮できるようなやりとりができる人や手話通訳者を配置して、相談しやすい体制づくりをとっている。

(委員) No. 47 同和地区の女性への施策の推進について。生涯学習課の報告に、「機能的非識字を解消するための識字学級」とあるが、機能的非識字とは何か教えてほしい。

(事務局) 文字の読み書きだけでなく、社会生活で機能的に使いこなすことができない状況のこと。それを解消するための取り組みとして、単に読める、書けるだけでなく、使いこなすという視点で識字学級を行っている。

- (委員) No. 42 男性の子育てに関する情報提供について。事業所に対して、育児休業などに関して情報提供をしたとあるが、現実的には育児休業は取りにくいと聞く。啓発活動に取り組んだ結果、市内の事業所で育児休業はどのくらい取れているのか。結果が知りたい。またどのように事業所等へフィードバックしているのか。
- (事務局) 令和5年度に市内事業所に向けて、男女共同参画推進状況調査を実施した。調査後、回答のあった事業所に対し、調査結果と啓発資料を送付した。また、市ホームページにも調査結果を掲載している。
- (委員) 調査結果を市ホームページだけでなく、市広報等に掲載の方が市民の目にとまる。
- (会長) 調査の結果、育児休業はどうであったか。
- (事務局) 調査の結果、男性の育児休業取得率は20.8%。その前の調査(令和3年度)では、28.1%だった。数値だけみると育児休業取得率は低下しているが、母数となる、育児休業取得対象者数が大きく違っている。令和5年度調査では、183人中38人取得。令和3年度調査では、32人中9人取得。
当調査の回答があった事業所数自体が、令和5年度は117社であったのに対し、令和3年度は64社であった。調査を依頼した事業所数は、さほど変わらない。
- (会長) 積極的に回答してもらうこと自体が、啓発の効果といえると思う。評価は「○」で良いか。(委員了承)
- (委員) 育児休業の取得状況について、調査では、市内小中学校の教諭の取得状況はあるか。市内の小学校で8か月間の育児休業を取った教諭がいると聞いた。また、他に事例があれば知りたい。
- (事務局) 事業所調査については、No. 57 に記載がある市の競争入札参加資格審査申請事業者に対して行っているため、市内小中学校は対象となっていない。
- (委員) No. 43 男性が参加しやすい育児・介護講座等の実施について。高齢者支援課が記載している介護に関する講座のところにある「介護者のつどい」とは、どのような人たちが集まっているのか、また参加した年齢層はどのくらいか。
- (事務局) 担当課に確認し、次回報告する。
- (委員) No. 38 介護サービスの充実について。生活福祉課の取り組み内容に、65歳以上とあるが、障がい者には若い人もいる。65歳以上に限定していると介護サービスの充実とは言えないのではないか。
- (事務局) 生活福祉課が記載している内容は、あらゆる年代の障がい者を対象に障がい福祉サービスを提供している。そして、65歳以上の障がい者の方が受ける介護サービスもあるが、障がい福祉サービスでしか賄えないものもあり、それに関して障がい福祉サービスを提供しているという旨で記載している。
- (会長) 委員の意見は、年齢を書く必要はないのではないかと、という意見だ。「65歳以上」をいれた意図を担当課に確認してほしい。
- (委員) No. 41 子ども・子育て支援事業計画に沿った子育て支援の充実について。放課後児童クラブの待機人数は0人との報告であったが、各学校の規模によっても受け入れ体制等が違ってくるのではないかと思う。入りたい人が本当に入れているのか。各クラブの受け入れ体制について知りたい。
- (事務局) 担当課に確認し、次回回答する。

(会長) 決められた枠の中では待機ゼロかもしれないが、市民側からすると枠以外の4、5年生でもと思うかもしれない。何をもって待機ゼロとするか、大事な考え方だと思う。他に質問等あるか。

質問が無いようなので、続いて基本目標Ⅳについて、事務局より説明をお願いします。

(事務局) 「基本目標Ⅳ 男女共同参画による活力あるまちづくり」(報告書 23 ページから 28 ページ) は、20 の具体的事業の項目がある。ここでは、市の審議会等への女性の参画をはじめ、女性活躍、農業、自営商工業、防災の分野における事業をそれぞれの担当課において実施することにより、活力あるまちづくりに関する施策を推進できたと考えている。順に特徴的な事業をいくつか報告する。

基本方向 8 市の政策・方針決定への女性の参画促進

・基本施策(1) 市の審議会等への女性の参画促進

No.50 女性委員の積極的登用の促進

審議会等への女性登用率は 37.9%、令和4年度 33.4%に比べると増加したものの40%を目標としていること、また、女性のいない審議会数が2、令和4年度1から増えたため、評価としては△とした。庁内への働きかけを引き続き行っていく。

関係課については、年度中に委員改選等が行われた場合に報告ということで整理し、6つの課から取組内容の報告があった。目標を達成しているかどうかは、それぞれの状況がある。昨年も論議になったが、子育て支援課の子どもの権利救済委員が男性2人、女性0人ということで、今年も評価は△とした。改選時の事前協議書の提出や実施状況報告での取組内容報告等の機会を捉えて、各課女性委員登用を意識してもらうことを継続し、目標達成を目指していく。

No.53 政治分野における男女共同参画の推進

後期プランで新たにできた項目である。政治分野に関して、男女共同推進センターニュースへの情報掲載や男女共同参画プラザへの図書配架、パネル展示を行うなど、政治参画への関心を高めるための啓発を行った。

基本方向 9 まちづくりにおける男女共同参画の促進

・基本施策(1) 男女共同参画の視点にたった地域活動等の促進

No.54 地域コミュニティ役員などへの女性の登用促進

地域への女性参画の重要性について啓発を行うため、災害時における男女共同参画の視点をテーマに、ちくしのフォーラムが出前講座を行った。開催に当たり男女課は開催協力を行った。

基本方向 10 女性活躍の推進

・基本施策(1) ワーク・ライフ・バランスについての啓発推進

No.57 事業所における男女共同参画状況の把握

事業所における男女共同参画の推進状況を把握するために事業所調査を行った。調査後、調査結果とともに、啓発資料を送付し、啓発・情報提供を行った。

・基本施策(3) 農業における男女共同参画の推進

No.61 「家族経営協定」、女性の「認定農業者」の増加促進

農業分野に関して女性の認定農業者の増加促進のため、個別に働きかけを行っており前年度より1増加し、6人となった。

基本方向 11 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興施策の推進

・基本施策(1) 防災・災害復興分野への女性の参画拡大

No.67 地域防災活動への女性の参画促進

No.68 地域防災（復興）施策への男女共同参画の視点の導入

地域防災活動への女性の参画を促進するため、出前講座において女性の自主防災活動への参画の呼びかけを行った。地域コミュニティに対し、県男女共同参画センター主催の男女共同参画の視点による災害対応研修に関する情報提供を行った。

基本目標Ⅳについての説明は以上である。

(会長) 基本目標Ⅳについて、質問・疑問・提言等あるか。

(委員) No. 54 地域コミュニティ役員などへの女性の登用促進について。地域役員への女性登用については停滞している分野である。啓発の効果があると言えるのか。

(事務局) 区長の女性割合について、令和4年度は4.9%、令和5年度は7.3%であり、人数としては4人から6人に増加。7.3%が良い数値とは言えないが、結果としては、増えてきている。

(委員) No. 55 補助金交付団体に対する男女共同参画推進状況等調査について。この調査にはコミュニティ運営協議会も含まれているのか。

(事務局) 含まれている。

(委員) No. 67 地域防災活動への女性の参画促進について。那珂川市では女性防災士を増やす取り組みを行っており、実際に女性防災士が増えていると聞いた。筑紫野市は女性防災士が増えているのか。

(事務局) 女性防災士の数は分からないため、確認し、次回回答する。

(会長) では、次回までに女性防災士の数や活動の状況等を分かる範囲で確認をお願いします。

(委員) 女性役員の登用が進まないようだが、阻害しているものは何だと考えるか。意識の問題か、そもそも手がいないのか。

(委員) 区長は、災害となれば夜中でも対応が必要、住民の対応もある、やることが多い。昼間でも集まりがあるが、今は仕事をしている人が多い。行政が各地区に出向いて、女性登用について話した方が良いと思う。また、区長の業務を把握した方が良いと思う。

(事務局) 「女性が家のこと、男性が地域のこと」といった意識がまだあるようだ。また、他市ではあるが、「行政はトップに女性を。と言ってくるが、公民館で実際に動いているのは女性で、地域を動かしているのは女性。」といった声があがっているようだ。女性区長が7.3%は低い、地域活動の中身を掘り下げ、各地区の活動の中で、女性が活躍できているのであれば、結果として少しずつ女性役員も増え、男女共同参画が進んでいるのではないかと考える。

(会長) 将来芽が出る、という意見のようだ。働きかけは引き続き行ってほしい。女性が裏方をするといった役割が固定化するのが問題であり、いろいろな役割をみんなで分担していく観点が必要。そのため区長の役割についても女性も担う必要があると行政は啓

発をしていかなければならない。

- (委員) 変わってきているのだろうが、少しずつすぎる。積極的な働きかけがないと地域は変わっていけないと思う。女性の政治参画にも関係してくる。地域がそのままでは女性の政治参画も進まない。女性の区長やトップが増えることで、周りの意識が変わる。現状として、同じ人がずっと区長をやっているところがある。そのようなところでは、なかなか女性も若い人も出ていけない。例えば、那珂川市では女性の区長がいるところに助成金を出している。そのような積極的な働きかけがなければ変わることは難しいと思う。
- (委員) 女性が率先して出てくるようになれば良いが、なかなか難しい。
- (会長) 女性の意識も、また周りの意識も変わらなければいけない。それには行政の働きかけが必要だということである。
- (委員) 女性区長の数で統計をしているが、地域は役員だけで動いているわけではない。行事等で女性も参加するという視点がないと、地域が育たない。行事に女性が参加することによって、女性の意識も育ち、さらに女性も外に出て良いという家庭の意識も育たないといけない、トップだけが女性では地域は育たない。統計をするときに、役員だけでなく、その下の支える側まで統計を取ったり、女性を増やすように啓発をしたりしたら良いと思う。
- (委員) 以前、筑紫野市で「女性の翼」という人材育成事業があり、その事業を活用していた人の中で、数人が区長になった。そういった事業がまた再開できれば良いと思った。
- (会長) 家庭も地域も育つような啓発・統計の取り方、また、事業を起こしてほしいという意見であった。
- (委員) 女性が増えるのも良いが、女性が出る環境になっていない。また、女性を出さないといけないという圧があるように感じる。
年金だけでは生活できず、働かないと生活できない人も多い。そのような中で地域のこともと言われてもできない。もう少し手当があれば変わってくると思う。
- (委員) 会計までみると女性が増えると思う。
- (会長) 役員の中で女性参画は増えていると思うが、トップは男性、裏方は女性。この考え方が固定化されている。この考え方を変えないといけない。
- (委員) 女性がトップになることで女性の発言が出てくるのが大切。女性だけでなく、若い人や働いている人の場合も同じく、発言できる場が必要。できない人に強制的にやらせるのではなく、できる人がどこかにいるはず、そのような人を活かせるようになっているか。まずは、どこに問題があるか調べていくことが必要なのかもしれない。
- (会長) 地域コミュニティ役員などへの女性の登用促進について、背景やこれからの改善点などの意見が出た。行政は意見を踏まえて、後期プランまではこの文言・政策で進めることになると思うが、次期計画に向けて考えていかなければならない。
今回の評価をどうするか。今年は取り組みを行ったということで「○」で良いか。
- (委員) 評価は○で良いが、女性役員の登用が進まない原因をつめる必要があると思う。
- (会長) 今後、背景分析・課題分析や取組強化等が必要であるという内容を付け加えた方が良いという提言で良いか。
- (事務局) 審議会から意見として出た内容を各課に伝え、今後の課題として追加してもらおうよう

に検討してもらおう。

(会長) 他に質問等あるか。

(委員) No. 54 に7つのコミュニティ中5つのコミュニティで女性役員が登用されているようだが、女性役員がいないコミュニティはどこか。

(事務局) 山口コミュニティと二日市東コミュニティである。

(会長) 他に質問等あるか。

質問が無いようなので、続いてプラン推進のための施策について、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」(報告書 28 ページの途中から 32 ページまで) は、16 の具体的事業の項目がある。ここでは、市職員等の意識改革、ハラスメント防止対策、推進組織体制などによりプランを推進するための施策を実施している。順に特徴的な事業をいくつか報告する。

・基本施策(1) 市職員等の意識改革の推進

No.70 市職員研修の実施

人権政策・男女共同参画課と人事課が連携して全体向けの研修を実施した。加えて、男女共同参画の視点に立った施策を全庁的に推進するため、全ての課等において独自に工夫を凝らした研修を実施した。

・基本施策(2) 筑紫野市特定事業主行動計画の推進

No.74 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 15 人いるうち取得者が 12 人、平均取得日数は 41 日であった。妻の出産に立ち会う等のための特別休暇が 2 種類、そちらについては出産補助休暇が 13 人、育児参加休暇が 9 人。また、短期介護休暇については 15 人が取得した。

・基本施策(3) あらゆるハラスメント防止対策の推進

No.77 ハラスメントの防止に関する規程の整備及び内容の周知徹底

令和 5 年 4 月 1 日「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」を施行し、関連する指針等を全庁的に周知した。

No.78 ハラスメント等の相談しやすい窓口の充実

メンタルヘルスについて、令和 5 年 10 月から外部の専門家にさまざまな悩みを相談できる EAP 相談室 (EAP: 従業員援助プログラム) を設置した。

・基本施策(4) 推進組織体制の充実

No.81 苦情処理制度の活用

リーフレットや市広報、男女共同推進センターニュースへ苦情処理制度について掲載した。また、苦情処理制度に関するチラシを作成し各所に配布するなど、周知を図った。

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・疑問・提言等あるか。

(委員) No. 78 ハラスメント等の相談しやすい窓口の充実について。令和 5 年に開始した EAP

相談室へ実際に相談はあっているのか。

(事務局) 相談件数は分からないが、相談はあっているようだ。

(委員) No. 81 苦情処理制度の活用について。チラシを作成するなど周知を進めてもらっているが、苦情処理制度が使われるために、どのようなことに苦情処理制度を使うことができるのか具体的なイメージが持てるような取組を進めてほしい。

(会長) どういった案件だと苦情処理制度が使えるのか事例が書いてあるような啓発資料はあるのか。

(事務局) そのような啓発資料はない。今あるのは、過去に筑紫野市が苦情処理を行ったものを市ホームページに掲載しているだけ。もっと分かるような工夫をしていきたいと思う。

(委員) 相談することはハードルが高い。どのようなことに苦情処理制度を使うことができるのか分かりやすくなれば、普段の生活の中でおかしいと思ったことを「これも相談してみよう」と思えると思う。啓発チラシの中などに事例等が出てくれば良いなと思った。

(会長) WEB 上だけでなく、手に取れるところに載せてほしいという要望であった。他にあるか。なければこれでプラン推進のための施策についての議論は終了する。事務局より事務連絡をお願いします。

(事務局) 第3回の審議会を12月で開催したいと考えている。第3回では、今回、回答保留となったものの回答、答申に向けた整理を行いたいと考えている

(会長) では、他になければこれで審議会を終了する。

(以上)