

## 小城市男女共同参画審議会 議事録

- 開催日時 : 令和2年8月27日(木) 午後2時 ~ 午後3時30分
- 開催場所 : 小城市役所 西館2階 大会議室A・B
- 出席委員 : 吉岡会長、原副会長、福成委員、岡本委員、吉田委員、相浦委員、陣内委員、西村委員、竹内委員、船津委員、村山委員、圓城寺委員、中尾委員、藤井委員
- 事務局 : (企画政策課)池田課長、挽地係長、古賀主査
- 傍聴者 : なし

### 《 議 事 録 》

午後2時 開会

#### 1. 開 会

(企画政策課長)

皆さんこんにちは。本日はお忙しい中ご出席いただきましてありがとうございます。ただいまから、小城市男女共同参画審議会を始めさせていただきます。私は本日の進行を務めさせていただきます、小城市企画政策課長の池田です。どうぞよろしくお願ひします。本日の進行につきましても、事前に送付させていただいております次第に沿って進めさせていただきたいと思ひます。資料については、その都度、資料名をお示しし説明していきたく思ひます。最初に、この会の設置についてご説明をしたいと思ひます。資料の1ページをご覧ください。小城市男女共同参画審議会条例。この条例に基づき審議会を設置しています。第2条、小城市男女共同参画審議会は、プランの策定や見直しに関するだけでなく、プランに基づく施策の実施状況についてもご審議いただきます。第3条、組織の構成につきましても、資料3ページの方に委員名簿を添付しています。ここで新たに委員なられた方もいらっしゃいますので、ご紹介をさせていただきます。名簿の上から4番目、区長連絡協議会代表の岡本秀実様。7番目の小城市小中学校校長会の代表の陣内剛様です。以上二名の方が、前任者から交代されているということになります。よろしくお願ひします。なお、会議は委員の過半数の出席が必要ですが、本日は委員14名中、全員のご出席をいただいております。ありがとうございます。それでは次第に沿って進めていきたく思ひます。次第2番目、会長挨拶です。吉岡会長よろしくお願ひします。

## 2. 会長あいさつ

(吉岡会長)

皆様こんにちは。本当に猛暑とコロナで心配の中にお集まりいただきましてありがとうございます。コロナ禍の中で、性差別や性暴力の問題もちょっと気にかかりながらですけども、今日は小城市の男女共同参画行動計画の進捗状況と今年度の計画について、議事が予定されているようです。皆様から活発な議論をいただいて進めて参りたいと思います。どうぞよろしくお願いいいたします。

(企画政策課長)

ありがとうございました。それでは議事に入る前に、この審議会の公開についてご説明をしたいと思います。小城市で定めております、審議会等の会議の公開に関する指針というものがありますが、審議会等の会議は原則公開をするということになっております。したがって、この審議会の内容についても公開により行います。会議の内容、結果の公開についてですが、議事録を作成し、委員の皆様を確認をしていただいた後に、市のホームページで公開をしたいと考えております。また、会議の審議風景、様子を写真撮影させていただきます。こちらの方も、ホームページ上に公開をしていきたいと思っておりますので、ご了承いただきたいと思っております。それでは議事に入りたいと思っております。会議は会長が議長となるということになっておりますので、ここからは、吉岡会長にお願いしたいと思っております。よろしくお願いたします。

## 3. 議事

(吉岡会長)

はい。それでは審議会の方に入って参りたいと思っております。ではお手元の議事次第の3の議事の(1)、平成31年度男女共同参画関連事業実績報告及び第二次小城市等共同参画プラン進捗状況についてであります。事務局の方からご説明お願いたします。

**(1) 平成31年度男女共同参画関連事業実績報告及び第2次小城市男女共同参画プラン進捗状況について【資料3-1、3-2、3-3】について事務局より説明**

(吉岡会長)

はい、ありがとうございました。ただいま、主に三つですね説明いただきました。昨年度の男女共同参画に関する事業の実績と決算ですね。それから、今現在進行中の小城市の男女共同

参画プラン行動計画で、三つの基本目標を立ててそこに個別の事業がぶら下がっているということですが、その数値目標がどれくらい達成しているかということについて。それから三つ目が、審議会等の女性委員の登用率と、小城市の市職員の管理職への女性登用率ですね。どうぞあとから戻っていただいても結構ですので、ちょっと順番に、1つめから進めていきたいと思います。まず資料 3-1 ですが、昨年度の共同参画に関する事業実績について、何かお気付きの点や、ご意見、ご質問等ありませんでしょうか。 . . .

ひとまずよろしいでしょうか。また思い出したら、また戻っていただくとします。それでは続いて二つ目ですけれども。資料 3-2 ですね、男女共同参画プランの進捗状況、数値目標の達成率についてですが、これについて何かご意見、ご質問などありませんか。黄色の部分、現在目標確定しているという部分が示されているようです。

(原副会長)

プランの進捗状況のご説明をいただいて、達成するものとしなないものもあって、そのためそれがなぜ達成しなかったのかについてということ。実績に向けた取り組みが必要だとは思いますが、中身の部分ですね。人々のその意思が、例えばこういうものの取り組みを通して、実際男女共同参画の方向づけに、意識がちゃんと変化しているのかについて言うこと、中身の部分をやはり問わないといけないだろうと思われまます。一つの例で言うと、これ新聞報道にも出ましたけど、男性が育休をとっても、実はそこで子育てをちゃんとしていなかったということが新聞報道に出ていて、妻の方がやっぱり、育児にかかわる時間は多く取っていたと。だから、(男性が)育休をとっても、実態中身が伴わなければ、何も変わらないっていう話になってしまうわけですよね。ただこれを実際どう変化したのかについていうことを評価するのは非常に難しいと思うのですが、担当課として、こういう数値目標を設けていって、市職員さんや市民の方々の意識の変化があったかどうかについていうことを、実感として感じているのか、というところについてはいかがでしょうか。

(企画政策課長)

はい、ありがとうございます。成果数値目標として、6 ページの 36 に職員、市の男性職員の配偶者出産休暇や配偶者の出産育児休暇の取得割合ということで、記載をしているのですが、原副会長が言われるように、やはり中身が問題なのかなというふうには思います。男性職員も休暇等を取りたいとか、一緒に育児をしたという思いはあっても、なかなか仕事の関係で取ることが難しいという声も聞きます。管理職の方からも、お子さんが生まれたことがわかれば、

特別休暇の取得について声掛けをするようにしているところですが、やはりこの数字をみると、あまり取得されていない状況であると思います。ただ、男性職員の意識の変容として、昨年度は育児休暇をとられた方、2人目の職員がいるという状況も出てきております。少しずつでも、男性職員の育児休暇等の取得の促進と、夫婦で育児をするということについても啓発をしていきたいと思っております。

(吉岡会長)

はい。ありがとうございます。どうしても研修会何人集まったとか、そういう数値でもって成果を上げなければならないところではあるのですけれども、来た人がどういう意識の変化があつてそれがどう行動に結びついたか、そこが本当は大事なのかと私も感じています。そこはいかがですか。どうぞ。

(藤井委員)

基本目標の4のところ、誰もが安心して暮らせる社会、資料の3-2の数値目標のところですが、そこに成果目標としても、変えられないのかもしれませんが、セクシャルハラスメントについての言葉や内容まで知っている市民の割合についてです。例えばハラスメントといっても30から50種類ぐらいあると言われていたような状況があるときに、セクシャルハラスメントだけを市民が知っていても、少し時代遅れかなというふうに思っています。最初に吉岡先生がおっしゃったように、コロナ禍の中で性的虐待とかDVとかいろんなことが今起こっているという、時代がどんどん変化している中で、この数値、中身もそうですし、このセクシャルハラスメントについて知っているかというような、古い、この基本目標、数値目標が上がっているということにもちょっと疑問を感じるなと思いました。

(吉岡会長)

はい、ありがとうございます。確かにそうですね、また次回の行動計画を策定する時にはまた検討課題になるかというふうに思います。その他何か関連していても、それ以外のご意見でもどなたかありませんか。

(企画政策課長)

今、ハラスメントはいろいろな種類があり、その中でこの「セクシャルハラスメントという言葉や内容まで知っている市民の割合」ということで、他の指標がないだろうかということかと思いますが、第2次のプランでは当初セクシャルハラスメントの認知度を目標として成果を見るということで、成果目標として挙げています。今年度後半から第3次プランの策定に取り

かかっていくわけですが、その際には、そういった表現、目標も見直していければと思っていますので、よろしくお願いいたします。

(吉岡会長)

セクハラについては、継続的に数値が、昔からの数字が来るところもあるのかもしれない。その他いかがでしょうか。そのほかも含めていかがですか。

(藤井委員)

似たようなことになるかと思いますが、基本目標5のところにDVについて言葉や内容まで知っている市民の割合がありますが、このDVもいろいろあると思います。身体的DVもあれば経済的なDVもあるし性的なDVもある、そのような内容まで市民が知っているという指標になっているかどうか教えていただきたい。

(吉岡会長)

この点はいかがでしょう。

(企画政策課長)

アンケートの設問等をどのような内容で出しているのかを確認しないとわかりませんので、少し調べたいと思いますがよろしいでしょうか。

(吉岡会長)

実感としてはいかがでしょうか。

(原副会長)

はい。DVという言葉を知っている、例えば中学生では増えていると、現場では実感しています。ただデートDVは知らなかったとかですね、啓発の機会がありますけど、やはり精神的な暴力をDVだというふうに認識をすることがなかなか難しいというふうには現場感覚でもあります。厳密には、例えば私たちが理解しているところまで市民の方々が、それについて浸透しているという、感じはまだ受けないというのが正直なところですね。それから、今後、国の方針でもですね、DV対策やDVの実態がわかるような、何か調査の方法とか、そういうものを研究しようという議論の中で一つ、そういうものが上がってきていて、それぐらいに、全国的にもDVの相談をされる方が、発生率に比べて少ないという現状で、把握ができていない。ですから国もそうですし、一番身近な行政主体である市や町でこれを把握することはとても大切なことだと、人権上の意味でも大切ですので、正しく理解してもらうためにどうするのか、実態把握はやっぱり重要だと思います。

(吉岡会長)

確かに、殴る蹴るは暴力に当たるとわかりやすいけど、無視するとか、言葉の暴力みたいなところを含めて市民が理解してアンケートでその内容について答えているか、市民それぞれの知っているつものところで答えている可能性があるかと思います。その他いかがでしょうか、どなたからでも、いかがですか。

(福成委員)

すみません、お尋ねしたいことがあります。3-2 でワークライフバランスの推進と書いてあるところに、ママスクエアさんと共同開催、同時開催をされたと書いてあります。12 ページの(2)－①－30 に男女共同参画フォーラムを子育てオフィス実証事業と同日開催し、ママスクエア代表取締役により、子育て世代が活躍できるような自社の取り組みを紹介する講演が行われました。市民、一般市民だけでなく、企業からの参加も見られました。小城市男女共同参画フォーラムでは、こうこうですっていうふうに書いてありますが、子育てオフィス実証事業というものの、具体的にどんなことだったかっていうのを知りたいということと、実際この子どもと共に働ける世の中にといいことで、多分テレワークの推進をやられていると思いますが、その実態、実数がどんな感じなのかということ、その企業さんは小城市の企業だったのか、それとも全国の企業さんなのかとか、その実態を知りたいと思います。お願いします。

(企画政策課長)

はい、ありがとうございます。ワークライフバランスの研修を、昨年度は、委員が言われたようにママスクエアと共同開催しています。子育てオフィス実証事業というのは、地方創生の補助を受けて、牛津町内のセリオという商業施設にママスクエアがオフィスを構えて、様々な企業からの仕事を受けられています。その子育てオフィス実証事業の中の講座開催とフォーラムを同時開催し、1 部でママスクエアの社長さんを講師にお呼びして、講演をさせていただいております。2 部を男女共同参画フォーラムとして、小城市内で活躍されている女性の方々によるパネルディスカッションという形で開催しております。実績ですが、企画政策課の方では把握していないところです。仕事の内容ですが、小城市内の企業の仕事を受けているのかということによろしいですか。小城市内の企業だけでなく、全国の事業所・企業からの仕事を受けられママスクエアで勤務されている状況です。

(福成委員)

何人くらい働かれているかはわかりますか。案件で言えるかどうかかわからないですが、例え

ば佐賀市さんがマイクロソフトさんと一緒にやっていた、パワーウーマンの事業とかとちょっと違うのかなというふうに思うので、テレワークで働いている、子供がそばにいながら働いている女性が何人くらいいるのか、延べ数でも分かったりしますか。

(企画政策課長)

企画政策課の方では把握してないので、担当課の方に確認してよろしいでしょうか。担当は総合戦略課になります。地方創生担当課は総合戦略課になりますので、その事業として誘致をしたということになります。

(吉岡会長)

それではまた、会議中にわかればご報告いただきたいと思います。ひとまずよろしいでしょうか。思い出したら戻っていただくということで。それでは、三つ目の審議会と小城市の職員、女性の管理職の割合を含めて、全体を通していかがでしょうか。

(中尾委員)

項目ではないのですが、管理職についてですが、いろいろなとり方があると思われま。この基本ラインについて、係長や課長、部長のほか参事などの呼び方で管理職になっているのか、実際の権限がないような役職もたくさんあると思われま。その中で基本的なことですが、どういう方を管理職としてカウントしてあるのかを知りたいのですが。

(吉岡会長)

この点いかがでしょうか。

(企画政策課長)

はい、管理職がどういった職、職種なのかということだと思いますが、管理職とは、部長、課長職になります。

(中尾委員)

そうしたら権限が与えられているラインの方、課長の補佐をする参事さんとかではないですか。ラインの中で決定権がある人としてカウントされている人でよろしいでしょうか、係長からですか。

(企画政策課長)

小城市の場合では、部長、課長、副課長、係長という役職がありますが、その中の部長・課長級を管理職としています。

(中尾委員)

副課長は管理職に入らない。ふつうは管理職と言っているけど、この中ではカウントしてないのですね。はい、わかりました。

(吉岡会長)

根本的に、そのように行政の管理職としては、どの市町も作っているということですね。

(中尾委員)

県庁で作ったときは、参事とも入っていたと、カウントされていたと思います。小城市ではどういうふうになっているのかと気になって。ものすごい人数がいるけど、実際には権限を持っている人は1人だけなので。さっきの中身の問題と同じように、管理職になったけど権限はない、印鑑を押すけど決定権はない。決定権がないところに女性が出て行ってもあまり効果がない。決定権を持つ場所に女性がいないと男女共同参画にはつながらないと。

(企画政策課長)

そうですね、はい。昨年度までは女性の部長として、福祉部の部長1人でしたが、今年度は、建設部の部長と福祉部の部長、主な部長は6名いますが、その中の2人の部長が女性になっています。そして課長職の女性が3人です。(\*病院事務長も含めると4人が女性)

(吉岡会長)

ありがとうございます。ほかにいかがですか。どうぞ。

(村山委員)

すいませんちょっと戻ってしまうのですが、基本目標の3です。男性市職員の育児休暇等の取得の割合ということで、話題になりましたけども、育児休暇を取ったとして、家に帰ってきても何もしないから、居ないような感じで言う話もあり、ただ私たちの男女参画のネットワークでは、育児家事ができる、或いは社会や家の中で、お互いパートナーとして、平等な関係で育児や家事をしましょうと、またそういうことができる。夫を対象にした家事育児の研修等もやったりしているわけで、家の中で家事ができる、役に立つ男性というのでしょうか、そういうことをしています。家族構成によってもかなり違って来るかなと思います。夫婦だけでアパートに暮らすとか、夫婦だけの生活と、あるいはおじいちゃん、おばあちゃんが見ているところで、いわゆる育児休業を取ることは違って、なかなか難しいかなというふうには思うわけですが。先ほど言いましたように、家の中にいても、邪魔にならないで育児休暇を取ってきてくれるようにということで、いろいろやっているのですが。また一つは、育児休業を取って、そして、一緒になってまずは考えていただきたいということでいきますと、やはりこの育児休

業の取得割合が、だんだん下がっていきっていくのは、やはりいかがなものかなというふうなことを思います。しっかり取っていただいているということですが、先ほどの説明でもう一つ、もう少しこの部分の、なぜこういうふうに3パーセントが下がっているのか、お分かりになれば、教えていただきたいというふうに思います。以上です。

(企画政策課長)

そうですね、数字的には下がっている状況だと思います。仕事が忙しくて、なかなか取れないということもあると思います。近年、昨年度では小城市内で大雨災害があり、それぞれの部署で忙しくなりました。そういう状態が続くと、やはり休みづらい雰囲気になってしまうところもあると思います。職務の見直しなどをしていかないと、取りやすい職場環境になっていかないのかなと思っているところです。原因としては、取りたくても、取りづらい環境になってきているところだと思います

(吉岡会長)

対象の男性職員の方には、呼びかけなどはされていますか。

(企画政策課長)

はい。子どもさんが生まれたことを聞いたときには、こういう制度があるよと周知していますが、やはりなかなか取得できていないということだと思います。

(村山委員)

災害等とかですね、突発的なところで、その人しかできないような部分、仕事があつて、まず取りづらいということがあると思います。しかし、育児休業というのは、そういつもあるわけじゃないので、その時に見てもらわないと困るということもあるでしょうから、そこはやはり、仕事でとりづらいという環境のままであれば、この数字は改善はしていかないだろうというふうに思います。もう一つ、何か踏み込んだ形で、管理職、それこそ管理能力で指導していくべきじゃないかなというふうに思っています。以上です。

(企画政策課長)

貴重なご意見ありがとうございます。

(福成委員)

今の村山さんの意見とちょっとかぶるところあると思いますが、管理職の管理能力ももちろん全体的に必要なというふうに思いますが、ここは市の職員さんについて、育休取得率100%、令和3年度に100%にしますという、これはもう意思というか、小城市の意思が見え

る数字の 100%という数字は、意思が見える数字だと思います。やはり市の職員さんは、去年の災害とか、今のコロナなどで、お忙しいと思います、自治体職員さんは。その時に、例えばあそこの何々さんは市職員さんだけど、育休を取っているそうだとということが聞こえるときの、市民の反応ということのもやはり醸成していかないと、成熟させていかないと、市職員さんが休んでいる、自分の都合のためにとというのは、やはり取りにくさに繋がるのではないかと思います。それで、知っている人は知っているけど、知らない人は知らないというのが、やはり男性が育休を取った第2子以上の出生率の割合とかも、知っている人は知っていると思うが、知らないと全く知らないのです。そうしたことも、市としての啓発として、やっぱり子どもを増やしたい、人口の減少を止めたい、そのために 100%の数字も、意思のある数字になっているというふうに思うので、市民の皆さんたちにも啓発が必要。その本人たちだけの問題ではなく、職場だけの問題ではなく、これが民間だったら関係ないと思うのですが、市職員さんたちが肩身の狭い思いをして、育休取得する状態は作ってもらいたくないと思うので、これは市役所の努力と、市民の成熟度の問題なのかなと思ったりします。補足で、以上です。

(企画政策課長)

ありがとうございます。

(吉岡会長)

はい。ご指摘の通りだと思います。関連してあればそのほかの論点でも、ございませんか。

(原副会長)

先ほどの管理職のところですけど、国はいわゆる 202030 を断念したということです。それは非常に残念なことですけど、同時に、指導的地位のある女性を3割にした時に、恐らく、今の日本の情勢でそうやってしまうと、退職する女性を増やすだけという一説もあり、これはある自治体で実際に、女性の登用を進めた結果、退職者が出てしまったということがあり、これで何を言いたいかと言うと、要はそれを支える周りの人たちの意識を変えていかないと、指導的地位であるとか、管理職になる女性だけを登用することだけではなく、周りの人たちの意識変革ですよ。そういう上司を受け入れていく。それが当たり前の社会なのだというふうに変えていかないといけない。そこがまだついていってないなあ、というふうに思います。国は今の第5次男女共同参画の基本計画の改定作業中で、第4次は男性の意識改革という言葉が出ていました。第5次は男女の意識改革ということで、これは男性だけでなく、女性も、例えば女性の管理職者を認める、受け入れていくことから、要するに全体から変えないといけない。

方向性が、変わってきたと思います。これは日本中いろんなところにも、場所にも、全く同じことが言えると思っています。

(吉岡会長)

はい、ありがとうございます。先ほどの福成さんの意見と重なるように、やはり数値だけを上げようと個別にピンポイントでやっても、やはりその環境が整わないと、条件が整わないと、結局、身のない、無理のあるものになるということに。皆さんいかがでしょうか。

(企画政策課長)

先ほどの補足をよろしいでしょうか。DVのアンケート設問ですが、「DVについて言葉や内容まで知っている市民の割合」となっています。男女共同参画に関する言葉として、男女共同参画、基本法、さくらプラン、ワークライフバランスというような言葉を知っていますか、という並びで、「内容まで知っている」「聞いたことある」「内容は知らない」「聞いたことがない」から回答を選択するようになっています。他のDVの設問の中に、「身体的心理的暴力を受けることをDV」ということを記載しており、DVとはこういうことと把握してもらった上で、アンケートに答えてもらっています。今後、第3次プラン作成に向けて、アンケートの取り方等についても、検討していく必要があると思っています。

もう1点ですが、ママスクエアの件ですが、今現在、従業員さん、登録されている方が11名いらっしゃいます。

(吉岡会長)

ありがとうございます。ほかに何かお気づきの点はありませんか。防災のことが話題になりつつありますが、防災会議における女性登用率は低いままということで、ちょっと気になる点、個人的にはあります。昨年度分の実績については、ひとまず確認したということでよろしいでしょうか。また何か遅れても、あればまた追ってお知らせください。

(吉岡会長)

それでは議題の1については、ひとまず以上ということにして、続きまして、議事の(2)、令和2年度、今年度の共同参画関連事業計画についてであります。では事務局からご説明をお願いします。

**(2) 令和2年度男女共同参画関連事業計画について【資料4】事務局より説明。**

(吉岡会長)

はい、ありがとうございました。令和2年度、今年度の男女共同参画の事業計画についてご説明いただきました。この計画について何かご意見等ありませんか。

(中尾委員)

男女共同参画フォーラムですが、これは委託する場合には、ある程度こういう方向付けや規模、対象者というのは、発注の仕方をされているのですか。昨年参加させてもらって、何かモヤモヤだけ残って終わったような感じだったので。あれもやり方によっては面白くなるかなと思うのですが、そこあたりの委託する場合のあり方を教えてください。

(企画政策課長)

はい。フォーラムについては、市から今年度のテーマはこういうことをやっていきたいということをお示しする形になります。方向性はこういう形とお話をした上で、内容や講師選定、やり方については、市と委託先の団体と一緒に考えながら進める方法をとっています。テーマや方向性のお話は、市からしています。

(中尾委員)

それでは、すべてをお願いします、丸投げではないですね。はい。わかりました。ちょっと、疑問に感じたので。

(企画政策課長)

そうですね。協働して、一緒に考えながら事業を進めています。ありがとうございます。

(原副会長)

今後の課題というか、考えなくてはいけなくなるキーワードが幾つか出てくるとは思いますが、それがSDGsであり、持続可能な社会における社会のありようのところを、例えばこれを男女共同参画に反映させるとすれば、どうするのかっていうこと。それと新型コロナウイルスの影響は、まだこの先も続きますので、その影響を受けた人たちに対する支援の視点。それをどうするのか。例えば、私の今の仕事が、スチューデントサポートフェイスというNPO団体にいるのですが、生活困窮者の相談を受ける、困難を抱える女性の支援です。つまり、例えば国の計画でいうと、困難を抱える経済的なものを持っている女性というのは、男女共同参画の本来向かうべき方向から、かなり離れた場所に置かれてしまうというか、要するに、男女共同参画が進んでもそれを享受することができない立場になってしまいますので、そういう女性たちも含めて、そこは男性もそうかもしれませんが、一緒に誰1人取り残さない社会という、そう

という言葉ですよね。これも男女共同参画には、必要になってくるだろうと思います。もう一つ、コロナの影響はもちろんありますけど、ICT化が進んでいて、利益もある、一方で被害、例えば、子供たちが性的な被害にあっているようなことが出てきていますので、ICT化を進めていく中で、それを利用した教育、啓発教育なども、おそらく今後の課題になるというふうに思います。高校生は99%携帯を所持していますが、その97%ぐらいがスマートフォンです。ですから、そういう映像教材を提供すること自体は、できる環境が整ってきているわけです。良いか悪いか、コロナの影響でそれがさらに進んでしまったこと。そうであれば、もうそれを利用するということも、取り組みとしては必要になってくるのではないかと思います。

(吉岡会長)

次の計画の策定は、どのようになっていますか。

(企画政策課長)

はい。第3次の男女共同参画プラン策定スケジュールですが、今年度末ごろに市民アンケート調査を実施します。そのアンケートを来年度当初には集計して、課題と現状の把握をしていきたいと思っています。その結果等を審議会で報告しながら、プランの策定に取りかかっていると思っています。審議会の委員の皆様には、今年度後半にアンケートを実施する前に、アンケートの内容等も確認していただきたいと思っていますので、今年度あと1回審議会を開催させていただきたいと思っています。来年度からは、そのプラン、計画の中身について審議をしていただきたいと思っています。

(吉岡会長)

今の原さんおっしゃったような、例えば次のプランに向けて、それぞれの委員を考慮してもらえる、何か課題とかアイデアとか、そういうのが自由に言える機会がどこかの審議会でもあれば。

(企画政策課長)

よければ次回、今年度の後半に開催する審議会で意見をいただければ、来年度以降のプランの内容を作成する際に活かしていけるとと思いますので、次回の審議会の折には、委員の皆さんから第3次プラン策定に向けたご意見をいただければと思います。

(吉岡会長)

その際に自由なご意見を伺う機会ができそうですので、また腹案を持って集まっていればと思っています。

(企画政策課長)

先ほどは、今年度の事業計画について、ご説明させていただきましたが、当初予算を作成した時には、新型コロナウイルス感染症の影響を考えない状況下で、予算組みをし今年度の計画を立てております。しかし、今コロナの影響もあり、まだ男女共同参画のフォーラムの開催をどうするのかも、決定していない状況であります。職員研修につきましても、隔年開催ということで、今年度開催する予定をしているのですが、密にならないことなど、いろいろ制限がある状況で、今年度の前半は、研修等を実施できていない状況です。年度後半にはこういった形でやれるのか、などを検討する必要があります。また、啓発活動においてもできていない状況ではありますが、何とか今後は新しい生活様式ということを言われていますが、そういった中でこういった啓発をしていくことができるのかという課題もあるかと思っています。

(原副会長)

啓発もそうですけど、相談業務をどうするのか。対面する相談が難しくなってきたときに、例えば、Zoomを利用してとか、そういう相談ができるのか。このコロナの話が出る前は、SNSを利用して、例えばラインなどで相談事業を展開できないかと、民間では進んできていますから考えられていたのですが。対面する相談、非常に秘匿性の高い相談を、プライバシーを完全に守って、それができるかどうかということの研究していく必要があるだろうと思います。うちの事業所の方でも、その試みをしようとしています。いろいろとハードルが高い、例えば個人的にも、そういうことにアレルギーを示す人であるとか、その通信媒体そのものが、情報が洩れているのではないかと考えている人に対しての相談は、非常に難しい。ましてやDVの相談を、そういうリモートでできるかということ、難しい部分があります。ただ、逆にその新たな生活様式に変化をしてきて、この日本において、そこを検討せずにはおれなくなっていると思いますので、そこもぜひ検討課題として考えていただければと思います。

(企画政策課長)

ありがとうございます。

(吉岡会長)

ありがとうございます。その他の計画についても、今後の男女共同参画で何かご意見ございませんか。どうぞ。

(竹内委員)

はい。事業計画は、今後も変わっていくのかな、計画されているのが実質できるかどうかと

いうところが不安な状態ですけれども。男女参画はいろんな分野と繋がっていると思います。わたしは去年、小城市の市民講座を受けさせていただいて、その中でももちろんSDGsの話も、それから面白いまちづくりのゲームもさせていただく中で、これは本当にいろんな人と繋がっていて作っていく必要があるな、とすごく感じました。そしてワクワクさせていただきました。その中に夫婦会議という、夫婦会議ができるような冊子があって、お話をすることができるツールで、2日前だったでしょうか、佐賀新聞の方に有田町の方で、出産をされたら、その出産のお祝いに夫婦会議のノートを渡しているそうで。間違っていたらすみません。ただ佐賀新聞の方にも載っていて、私も実際その夫婦会議の資料をすぐ取り寄せて、今実際使っているところです。今日、私は現場から、保育部会の方の代表として出ていますので、保育園の現状というところで、今度からの第三次の計画に盛り込んでいただければなというところで少しだけお話をさせていただきます。最近入園説明に来られる保護者さんの中で、実は、入園説明は20分ぐらいで終わるのですが、2時間ほど、相談に変わっていくという事案がとても多いです。そこで先ほどの育児休業、その辺の話とも繋がってくるとは思うのですが、自分が、育児して、仕事も復活しなくてはいけないし家事もしていて、でワーンとなってしまう。そこにお父さんが横で、ちょっと自分が思うようにしてくれない。よくされていると思います。今の若いお父さんは、よく動かれていると思うのですが、自分の思う動きができないところがある。そこで話し合いをするために、夫婦会議のノートを見せて、こういうのがあるけど、これで話すツールになるじゃない、というような形で、お知らせしたりします。ただ、あれがすごくボリュームがありすぎて、実際にできるかどうかはわからないので、もしここに予算があれば、もう少し簡易バージョンというか、実際もう少し簡単にしたものを作ってみたらいいと思います。こういうのがあるよ、と今はそこまでしか言えてないけれど、私は先ほど言われたように相談業務、聞くことでお母さんたちは、すごく整理されている、自分で答えを持っている。そこを引き出す相談業務も今後必要になってくるだろうと感じながら今やっているところです。今後の計画、とても楽しみにしたいと思っています。そしていろんなところで繋がっているのでこの男女共同参画が、教育という部門と、まちづくりというところと、福祉と、働き方のワークライフバランスと、夫婦のあり方と、いろんなところで繋がっているので、そう思って計画を立てていくと、たくさん助かる人たちが出てくじゃないかなと思うので、とても重要なポジションにいらっしゃるので、どうぞ今後ともよろしく願いいたします。

(企画政策課長)

ありがとうございます。

(吉岡会長)

ありがとうございます。配偶者とパートナーとのコミュニケーション。他どうぞ。

(圓城寺委員)

さっきの夫婦会議の冊子は、ゆめぷらっと2階の小城市活動センターに置いています。それから、私は地域の方で、みんなで子どもを育てる居場所づくりをしています。その中に今回のコロナで、何かしゃべりたいというお母さんが来られて、ずっと1人で、子どもとしか喋っていないと、生の声を聞いていたので、この場でお伝えしたいと思います。その方は、ひとり親ではなく、ご主人が単身赴任で、1人で子育てして、外に出たらコロナに感染してしまうんという恐怖で、買い物にも出られないで、すごく悩んでいらっしゃる方が身近にいて、1人ではなく、たくさんいらっしゃるのがびっくりしました。それと、居場所をしている中で、防災におきましては、ま・まんでいの方では、女性消防団が15人、小城市にいますが、その中の3分の1が、ま・まんでいのメンバーです。その中で希望などをよく話すのですが、市役所の職員さんが、消防団の女性部に1人でもいいから入ってくれたらいいなど。なぜかと言ったら、小城市からと言われたことをするのではなく、一緒にやっていきたいとの思いがあったので、伝えさせていただきました。

(企画政策課長)

消防団女性部に、市の女性職員も入ることはできないかということだと思いますが、防災対策課から女性の新採職員などに声かけをされているところですが、声をかけられても仕事もこれから覚えなないといけないという中で、地域の活動等にも出向けていない状況ということかと思えます。担当課の方から声かけはしている状況です。

(吉岡会長)

あと、ステイホームのストレスのことですね。その他いかがでしょうか。全体を通して、これまでの言い残したことも含めていかがでしょうか。よろしいですか。次回、先ほどお知らせがありましたように、来年度、次の第3次のプランの策定にかかるということで、その前準備というか、準備作業として、市民向け男女共同参画に関する意識調査を行うため、先ほども何度か問題になっていましたが、そのアンケート部分の検討を、つぎの審議会で行う予定ということでした。それから、次のプランに向けた自由な意見交換の機会を設けられるそうですので、ぜひ、皆さんにたくさんのアイデアを持ち寄っていただきたいというふうに思います。よろ

しいでしょうか。議事は以上で、審議を終了して事務局にお返しいたします。

(企画政策課長)

ありがとうございました。吉岡会長の方からもお話がありましたように、今後は第3次男女共同参画プランの策定に取りかかることとなります。現在、国や県の計画も、改定作業に入られているところですが、その部分も反映させながら、小城市のプランを策定していきたいと思っております。今年度の後半に、アンケート調査を実施しますので、その前に1回委員の皆さん方にお集まりいただき、アンケートの内容等や策定に対するご意見をいただきたいと思っております。その際は、開催通知をお送りしますので、よろしく申し上げます。

それでは本日はご多用の中にお集まりいただきありがとうございました。活発なご議論をしていただきました。皆様の意見を反映させながら、男女共同参画の推進に今後も取り組んでいきたいと思っております。

それではこれもちまして、小城市男女共同参画審議会を終了させていただきます。本日はどうもありがとうございました。

午後3時30分 閉会