

令和3年度第4回小城市男女共同参画審議会 議事録

- 開催日時：令和3年11月22日（月） 10時00分 ～ 11時55分
- 開催場所：小城市役所 西館2階 2-6会議室
- 出席委員：吉岡会長、原副会長、福成委員、木下委員、本村委員、陣内委員、
上野委員、楨原委員、卯野木委員、古賀委員、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、田中副課長、挽地係長、古賀主査
- 傍聴者：なし

《 議 事 録 》

10時00分 開会

1. 開 会

（企画政策課長）

おはようございます。

本日はお忙しい中、審議会に御出席いただきありがとうございます。

それでは、定刻になりましたので、ただいまから令和3年度第4回小城市男女共同参画審議会を開催いたします。よろしくお願いいたします。

（企画政策課副課長）

企画政策課の田中です。よろしくお願いいたします。

それでは、まず資料の確認をさせていただきたいと思います。まず、本日、お手元に第4回の次第をお配りしています。あとは第3回の会議で使った前回の資料をそのまま継続して、使わせていただきます。会議の進め方ということで開催通知と一緒にお送りしたもので進めさせていただきます。もしお手元にない場合は事務局のほうへ申し出てもらえれば、予備の方をお渡しします。

また審議会については公開を前提としておりますので、本日の会議内容については皆さま方の議事録の確認後、市のホームページで公開をしたいと思いますので、御了承をよろしくお願いいたします。

あと、今日、第4回の方で残りの基本目標がⅢとⅣとⅤとございますので、基本目標ひとつにつき30分を目途に審議していただき、残り30分で全体の振り返り等、質疑があれば

行っていただければと思います。2時間を目安に審議をお願いしたいと思っておりますので委員さんの御協力をお願いします。

前回と今回で御指摘をいただいた分は、次回の第5回にこちらで最終確認、修正等を行って、答申の最終案ということで、また確認をお願いしたいので委員の皆様には、12月の第5回審議会まで御協力をよろしくをお願いします。

それでは、審議会設置条例第6条に基づいて、会議は、会長が議長となっておりますので吉岡会長、よろしくをお願いします。

2. 議事

(吉岡会長)

おはようございます。

今日も盛りだくさんでございますけれども、なるべくテンポよく、丁寧にやっていきたいと思っております。どうぞ、よろしくをお願いします。

それでは、早速ですけれども、お手元の議事次第に基づき、「(1)第3次小城市男女共同参画プラン(素案)について」ですが、①基本目標のⅢについてよろしくをお願いします。

(1) 第3次小城市男女共同参画プラン(素案)について

①基本目標のⅢについて

事務局から説明

(吉岡会長)

ありがとうございました。

ただいま基本目標Ⅲ「仕事と生活の調和が実現できる環境づくり」について御説明いただきました。ここは2015年の女性活躍推進法で自治体が定めるように義務づけられている活躍推進計画を兼ねているということですね。

それから、成果目標にワークライフバランスについての希望と現実のギャップの指標が盛り込まれたということ。

それから、施策の方向(5)は女性活躍へ向けた意識づけ、施策の(6)は実際の環境づくりで、(7)は市役所がそのモデルを示す、模範を示すということでした。

では、今御説明いただいた基本目標Ⅲについて何かお気づきの点、御意見、御質問などあ

りませんか。

(原副会長)

すみません。最初に確認ですけど、以前の審議会でも話題に上がったと思うんですが、市職員の管理職における女性登用率の職位は課長級ですか、係長級ですか。

(地域づくり係長)

管理職として、課長級以上の課長及び部長の数字をこちらに入れております。

(本村委員)

監督職と言われる方が入っていない、要するにそこまで入れると、現状でも3割程度はいくということですか。

(地域づくり係長)

今御指摘にあります監督職につきましては、別途調査等は行っておりますけれども、確認次第……

(吉岡会長)

分かりました。じゃ、保留にしまして……

(本村委員)

そのことに関するんですけど、よろしいでしょうか。

一番最初の頭の成果目標のところ、この問題に関する登用率ですか、これは管理職ですけど、管理職の登用率について令和8年度の目標を30%から20%に下げられています。昨年の年末にまとめられました国の第5次の基本計画の中では、これも一番頭の部分で、性別に関係なく云々というふうな文言の延長線上のところ、管理職の登用率につきましては20年代の可能な限り早期に指導的地位を占める女性の割合が30%になるよう目指すというふうに国の第5次施策ではなっております。20年代の早期と言ったら、もうここ数年以内というふうな意味合いになるかと思えます。それに対して、もともとあった、これは早期とは言えませんよね、令和8年度といいますと、2026年になりますので、それでも早期でもない状態で30%だったのがさらに下がって20%にまで下げられています。これは国の基本的な計画との間に著しい乖離があるというふうに理解しています。その点がまず1つ。

この件に関して成果目標はあるんですが、42ページに掲げられています事業・担当課別の内容の事業番号34番には、市の管理・監督職に女性の登用を推進するという文言が上げ

られています。数値目標の設定はされておられません。前回の会議のときに、私はこの数値目標と成果目標の定義についてお尋ねをいたしました。その段階においては、数値目標というのは、国及び県において具体的な目標となる数字というんですかね、そういうのがガイドラインとして出ている場合はそれを反映したものとして数値目標を設定するようにしているというふうなお話、御説明がありました。そうであるのであれば、何%というのはともかくとしまして、ここに数値目標が上がってしかるべきではないかというふうに理解しています。この上げられていない理由は何なのか。

この2点についてお願いします。

(吉岡会長)

分かりました。

ではまず、成果目標のところですけども、管理職の女性登用率について 30%から 20%に引き下げられた、もともとは 20%だったかもしれませんが、それは国の目標とかけ離れているのではないかという点と。

それから、事業番号 34 番ですね。管理・監督職のところに数値目標がついていないのはなぜかという点です。

先ほどの質問と併せてお願いします。

(企画政策課長)

国のほうで早期に女性の管理職の登用を 30%ということで目標を上げられております。前回の会議のときにもそういったお話があったかと思います。そこで、人事を担当する総務課とも話をしました。実際に女性管理職の割合を 30%にするにはどれくらいの人数が必要で、その人数を確保するには、どの年齢層までの女性が昇格すれば目標を達成できるのかという積算をしています。その中で一般的な昇格対象となる年代の女性が少ないということからぐっと下の年代までが管理職にならないと目標達成できないということです。現実的に 30%が可能かという点、目標としては達成が難しい。そこで、実現可能な範囲で 20%という目標設定の考え方を整理したところです。

他市の状況等も確認をさせていただきました。県の状況とかもですね。国のほうではやっぱり 30%という目標でありますけれども、どこの市町も 20%いかないぐらいの目標を立てられておりましたので、小城市としましても 20%で目標を設定したいと考えております。

それとあと 1 点。事業番号 34 番、市の管理・監督職に女性の登用を推進するというこ

ろですけれども、令和2年4月1日現在で管理・監督職を入れた女性の登用率は30.86%で、監督職まで入れた場合は30%を超えております。しかし、管理職となりますと、今現在は15.9%と低いので、管理職への女性の登用を増やすことを成果目標にしているところです。

(吉岡会長)

よろしいでしょうか。

(本村委員)

今の話で決められた経緯ということは理解できたんですが、計画とか目標というのはあるべき姿にどう持っていくかというのが計画であり目標であるというふうに思っているんです。しかし、これは今のままいくと、この程度しかできないから、こうなりますという、要するに現状を踏まえたところの数字の積み上げというんですか、というところであって、ここで言われている、できないから計画から外しましたというふうにしか理解できない。もし今のように年齢構成的な問題点があるというのであれば、それをどう改善するのか。極端な話を言いますと、女性の人材はいっぱいいらっしゃるわけですので、何も小城市の庁内だけに限ったものではなくて広く人材を、これだけ流動化している時代ですので、募れば、UターンでもIターンでも希望される方はいらっしゃるような気が私はしております。真っすぐ管理職云々はともかくとしても、少なくとも市職員の管理・監督職を含めたところで30%というふうに言われていますが、人口比率からいったら、50%ぐらいの水準まであってしかるべき、その分母がないことには多分管理職の30%というのはどうせできないでしょうから。

その付近のもうちょっと小城市はこういうことに関して積極的に上げますよ、横を見て、ほかがやっていないんなら、うちもこれでいいのかなじゃなくて、小城市というのはこういう市ですよというふうなのをもっとアピールする場にもなるかと思いますが。そうしませんと、例えば、事業番号20番なんかにも事業所さんに対する女性の経営者の割合云々とかということと言えるのかな。まず、隗より始めるべきじゃないんですかというのが私の意見です。

以上です。

(吉岡会長)

今の点について何かほかの委員の皆さんから御意見ありませんか。

(木下委員)

そうですね。基本目標Ⅲなんですけど、仕事と生活の調和が実現できる環境づくりのところ

ですけれども、やっぱり働く女性が置かれている立場というのは依然と私は厳しいと思います、現実ですね。それで、会社等は育児休業制度ということで次第に女性が働き続けていくことができるんじゃないかというふうに私は思っております。

以上です。

(中尾委員)

ここの目標値もですけど、後ろのほうの資料の中にずっと具体的な数値を書いていますよね。そしたら、管理職、ここも30%となって、これは簡単に20%に変更しますということになったんですけど、この数値の見直しは全般がそういうふうにどんどん変わっていくということですかね。参考資料の中の成果目標、数値目標、附属資料の中、62ページ以降の。こっちもだけど、こっちのほうに具体的な数値が出ていたから、これにすごく私は反応したんですよ。ああ、これでここ辺りはいけるな、ここはいけないのかなということ。ちょうどそこにも私は付箋をつけて、市職員の管理職におけるというのが、これでも低いかなと思って、もう少し詳しく説明してほしいというのでメモを書いていたんですけども、下がったのでびっくり。

だから、さっき本村さんから言われたように、よそから連れてくる、私、別のところにいたけど、やっぱり他県から人事交流ということで、その当時はすごく難しかったんですけども、提案していただいて、ここが足りない、ここが足りないということで、遠くは本州の向こうの辺から連れてきて補充というか、その弱いところをプラスしていったという経験があつてですね。やっぱり声を上げていかないと、ここが足りません、足りません、どうにかしてくださいというのをずっと言い続けていたら、人材の素晴らしい人を受け入れて探して持ってきてもらったということが昔あったんですよ。だから、それはこれ、今の説明だと、できると思うんですよ。今、交流が……

(本村委員)

あくまでも現状のところでは物事を考えていないというふうにしか思えないんですが。

(中尾委員)

だから、5年後には課長ぐらいになってもらう人たちを連れてきて、そこで5年ぐらい小城市のほうに慣れていただく。

(本村委員)

そういうふうなのを強く施策で打ち出すと、人材も自然に寄ってくると思うんですけどで

すね。

(中尾委員)

上峰が今面白いでしょう。あそこは大体が面白いところなんですよ。どんどん変わっていて。今いいほうに動いていますけれども、やっぱり何か仕掛けると、何か注目度も上がって、人も交流していくような状況なんですよ。すみません。今日、黙っておくつもりで、ごめんなさい。

(吉岡会長)

ほかに今の点についていかがでしょうか。どうぞ。

(福成委員)

私、話を以前から伺っていて、ターゲットエイジが少ないという話があったんですけど、ということは何かと言うと、既に離職をしてしまっている人たちがいるということが現状かなと思うんですよ。それは育児だったり、結婚だったり、もしくは旦那さんの転勤だったりとかということで抜けている可能性があるなというふうに思います。

本村さんがおっしゃるように、やっぱり数字を下げるということは意味が大きいと思うので、下げていかどうかというのは皆さんと一緒に協議したいなというふうに思うんですけど、私、1件質問なんですけど、採用はどんな感じでやっていらっしゃるのか。さっきよそから連れてくるという話があったんですけど、先日、アバンセさん主催の研修で、地域における女性リーダー養成というのをやったんですけど、その中に1人、旦那さんの転勤で名古屋から来ましたと、興味関心があることは佐賀の女性が働きやすいかどうかとか、就業率がどうかということにすごく興味があるというふうにおっしゃっていたんですね。そういう人材とつながる採用計画みたいな、異業種から入ってくるような方たちというのもあるのかなというふうに思ったりするんですけど、そういった採用というのが、新卒採用だったら、2016年といたら、5年の経験しかないんですけど、異業種からの横流れというのものもあるのかなと思うんです。採用がどんな感じになっているのかなというのを知りたいと思うのと。

やっぱり結婚とかもそうなんですけど、よそから連れてくるということは確かにありなんですけど、佐賀に居住を置くということと、小城で働き続けるということが、一時的ではなくずっと継続的にやっていける状況かどうかというのは、本当にタイミングとかいろいろあると思うんですよ。本当理想的なのはそうだなというふうに思うんですけど、その辺りの

採用のどう門戸を開かれているかということと、プラス働きやすい環境がなかったから流出してしまったというか、本人のモチベーションというのももちろんあるかもしれないけど、本人のモチベーションだけにしておくわけではなくて、どういう女性キャリアの育成とかさされていたのかとか、面談がどうなされていたのかとか、働きやすい環境をどうつくっていたのかといこうとしているのかというところがなければ、多分有能な人とか、働いてほしい人がもしお越しになっても、継続的に働き続けるということが果たしてできて、2026年に20%なり30%の目標数値を達成できるのかどうかというところですね。そこがないと、多分数字だけだと、掲げたものだけで、旗は立てたけど、道はないよという状態だと、自分たちでやってねという状態だと、多分実現はしていかないだろうなというふうに思うんですね。

だから、数字を下げた気持ちもすごくよく分かります。今まで話を聞いていたので、下げてしまっただけとはいけないだろうなという気持ちもすごくよく分かります。その中で数字が市ベースで大体来ているんだけど、じゃ、どこだったらいいのかというようなことも同時に考えて、二者択一ではなくて、その背景を私たちは聞いてどうするのかということを考えていくのもいいのかなというふうに思います。

もう一つ、別件というか、これに関してなんですけど、どこまでここで話をするのかという、目標を立てるに当たって、じゃ、具体的に施策はどうなっているんですかというところまで話をここでしていくわけではなく、別の担当課とかもあると思うので、その辺のところも何かちょっと私どうしていいのかなというふうに思っているところがあります。

(吉岡会長)

そしたら、最後のところと、それから、女性の継続雇用がどんな感じかというのを教えてもらっていいですか。

(企画政策課長)

採用なんですけど、採用には高校卒業や大学卒業という枠のほかに、社会人経験枠というのがあります。募集は**一般事務**で年齢が40歳までということになっていますので、年齢的に**管理職に昇格する対象**に到達する年齢になるか、ならないか**ぐらいではないか**と思います。一般職での採用になっているので、管理職とか監督職での採用にはなっておりませんので、そこからというのは難しい部分があるのかなというふうに思います。

それと、30%の**目標について可能か**を人事担当の総務課に聞きました。国のほうの目標も30%ということだったので、総務課のほうではそうしないといけないという思いは**あ**ったみ

たいです。しかし、精査を再度総務課へ依頼したときに、他市町の状況や小城市の現状を把握したときに、妥当なところといたしますか、実際に年齢区分を見て積算をした場合、昇格可能な女性の年齢の人数をみると現状維持ぐらいにしかならないですよ、年齢的には。でも、それを1人でも2人でも増やすということで、今のところ総務課のほうでは20%という目標をあげられています。

あと、女性の継続雇用ですけれども、結婚とか出産に伴って辞めるというのはほとんどないですね。ある程度落ち着いて40代後半、50代前半ぐらいで辞める方が多いと思います。理由は色々あると思いますが管理職になる年代の手前で辞める方が多い状況です。

(吉岡会長)

それは管理職はきついからですか。

(福成委員)

多分これは民間でもそうなんですけど、管理職の今までの働き方みたいなことは私はできないということで多分辞めていかれるんです。そこで何かリーダーシップとか管理職という言葉だけを先走らせるわけではなくて、職員としてのメンバーシップだったりとかフォロアーズシップというものが高まっていけば、そのハードルはそんなに大きいものではないはずなんです。これだけの仕事をしていました、でも、求められるのは管理職の仕事ですみたいな感じで、そこにすごく差があってしまうことによって、もう私はここに呼ばれるんだったら、ここじゃなくていいですというふうになってしまうので、そのキャリアのステップという言い方だと簡単で嫌だなと思うんですけど、仕事の職域を広げるとか、そういうことがなされていたら、多分、私が言っているわけじゃなくて、というのが何か、そういうのを庁全体でやっていく必要があるかなというのを、今年、熊本市の働き方改革をやりながら思っているというところです。

(企画政策課長)

私の体験から言いますと、やっぱり一般職のときと管理職の仕事の内容が違うなというところはあります。そこで私自身も戸惑うところもありますし、その辺をどういうふうを考えていくかとか、キャリア形成をどうしていくのかというのはやはり課題だと思います。

(本村委員)

先ほどから御返事いただいていませんけれども、結局のところ、監督職ぐらいの方々のボリューム感が決め手になるかと思うんですよ、現実問題からすると。監督職ぐらいの方々が、

どれだけの数の人が仕事をしていらっしゃるか。そこですよ。

(企画政策課長)

監督職だけでいったら、35%を超えているぐらいになっているんですよ。若い方といえますか、30代ぐらいの職員数は、男性よりも女性のほうが多い年代もあるんですよ。

(本村委員)

ということは、何でそれで管理職が少ないかというのと、そこで数の目標のところでは上げられないかというのと、それはそのところに、おっしゃったように、大きな何かハードル、もしくは職場における問題点ですか、はっきり言いまして。この小城市役所内の職場における、どこの企業にもそういうのはありますけど、何も市役所さんだけを特段言っているわけじゃないんですが、それやるぐらいだったら、ちょっとというふうな何らかのそこに要因があるはずですよ。逆に言うと、その要因を取り除いてしまえば、ごくごくあっさり4割ぐらいいく。だって、人口の半分は女性なわけですので。半分ぐらいの人たちが活躍していかないと、こんだけ人口減少社会ですので、女性の活躍が権利の問題じゃなくて国を維持する意味でも、なってもらわないと困ると言うんですか、どうやったらやりましょうかと、そこまでいかないと困る現実があるということから計画を立てていけば、絶対20%なんていうふうな数値は起きてこないはずだけどというふうな理解です。

(木下委員)

採用はやっぱり今までは地元採用を優先してきたんですよ、流れとして。しかし、それが今ちょっと若干市外からも雇うと。学校の先生たち、佐城内で異動があっていたんですけど、今は佐賀県いっぱいになって、だんだんと私は間口は広がってきていると思います。に言ったように、地元を優先せんと、よそから来て、地元の人がよそに働きにいかないといけないとなるから、私はある程度地元の優先というふうにご考慮しております。

(吉岡会長)

分かりました。

時間もあれなので、私自身は国の30%の目標も懐疑的なところはあるんですけども、それも含めて、今出た外部からの登用であるとか、それから、今、女性監督職で働いている人たちを、言葉が適切か分かりませんが、引き止められるような庁内環境をつくってもらうとかというようなことも含めて、もう少し目標を20%から上乗せできないか、再検討していただきたいというふうに審議会の意見……

(木下委員)

年功序列から、やや能力主義になってきたですね、少しずつ変わってきていると思いますよ。

(吉岡会長)

ということにしたいと思います。もう少し 20%をもう一回検討し直してもらいたいということにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

では、基本目標Ⅲについて、その他の点いかがですか。どうぞ。

(藤井委員)

40 ページの環境づくりのところの実際の目標のところなんですけど、事業番号 26 番の数値とかがすごい気になるんですけど、今現在、待機児童がゼロというふうに出ているんですけども、私たちの事業所のほうでも利用者支援事業とかやっていて、小城ではないんですけど、なかなか保育園に入れないというような声も結構聞くんですよ。なので、ここでゼロと出てくるということが、児童クラブもそうなんですけど、利用申請を出さないと、待機児童とカウントされないんですよ。なので、その辺で潜在的な待機児童というところまで含めて考えるべきじゃないかなと思うことと。

前回、前々回の会議のときの意識調査の説明をいただいたんですけど、その中にあったのが保育園の充実と児童クラブの充実というところが一番数が多かったと思うんです。なので、ここでゼロと出てくる数字が本当にゼロなのかという、潜在的な待機児童まで含めたところでの数字なのかということがすごく気になることと。

あと、42 ページの事業番号 37 番なんですけれども、ハラスメント研修というところがあるんですけども、私のことであれなんですけど、ちまたで結構、近くの人でハラスメントを受けたということを聞くということがあって、それも何か新卒の子とかが結構ハラスメントを受けていたりして、この市の研修を受けた方というのは責任ある立場の方も受けていらっしゃるのかどうかということをお尋ねしたいなと思いました。

(吉岡会長)

分かりました。ではまず、待機児童の件からいかがでしょうか。実際の数字なのか。実態を。

(地域づくり係長)

では、今御指摘いただきました待機児童の部分、40 ページになりますけれども、事業番

号 26 番、おっしゃいますように、こちらの担当課は保育幼稚園課になりますけれども、県のほうが今回基本計画の中で待機児童ゼロを将来にわたってもゼロにしていくという部分を打ち出したところと、現在、保育幼稚園課で持っております国の指標と合わせて新子育て安心プランにつきましても同じように、保育所、幼稚園等については待機児童をゼロにしますというふうな目標との整合を合わせるというところから設定はされております。

ただ、今御指摘の潜在的に預けたいんだけど、要は申請はしない方がどれほどいらっしゃるのかというのは、こちらでも把握はできておりませんので、そういったニーズといいますか、その辺りがどういうふうに調査といいますか、そういうものがあるかどうかこちらも確認をさせていただきたいと思います。

(吉岡会長)

続いて、ハラスメントについて、どういう形で研修会が、どういう人たちを対象にされているのか。

(地域づくり係長)

事業番号 37 番のハラスメントの研修に関しましては、こちらは管理職も正規の職員、あと、会計年度任用職員と言われる職員も含めて全体的な研修で、来月がちょうどハラスメントの月間になっていたと思いますので、対面式をはじめ、ユーチューブ等の動画で個人で研修したり、いろんな形で機会も増えるということでの全庁的な研修を想定されております。担当は総務課になります。

(企画政策課長)

補足をいいですか。総務課が担当になるのですけれども、分野に分けて、ハラスメントの相談員というのも設置をしていますので、相談員の研修であったり管理職向けであったり、その時々に応じて研修内容を変えられて実施されているところです。

(原副会長)

一般職員の方々からすると、管理職の方がハラスメントの研修を受けてほしいと、それについて効果があるというふうに考えているという調査を見たことがあるんですけど、多分そうだろうと思うんですね。管理職者の人向けの研修、それが全体の中に含まれているのか、もしくは管理職者の人は必ず受けるのか、何かそういう仕掛けというんでしょうか、もしくは何か管理職者が受講してある数字を出すとか、そこを具体的に考えてもらえたらなと私も思いました。

(吉岡会長)

じゃ、ぜひ少なくとも監督・管理職の人たちが受けるようなものにしていただきたいと思います。

そのほかいかがですか。どうぞ。

(槇原委員)

私、保育園に勤めておりますので、先ほどの待機児童のことに關してですが、保育園ですから0歳からお預かりをいたします。私が勤めておりますいわまつ保育園はゼロの定数は15名、結構多いほうだと思いますが、15名も10月ぐらいで全部埋まります。その後の11月以降も希望される方はお断り、園の見学はいいですけど、誰かが転居しない限りは入れませんというふうなことにしております、ずっと0歳の御希望は長くあります。

市のホームページのほうに何歳児クラスの空きがありますよというのは定期的に出していただいておりますが、小さいほうの定員はほぼどの保育園も埋まっているような状況ですので、多分0歳で預けられる方々は、じゃ、しょうがないから1歳の4月まで待って、1歳の卒で何とかしようというふうに思われるんじゃないのかなと思います。少しでも早く働きたいと言われる方はフルでがっつり働かれる方が多いですので、そういう方ががっつり働けないということが本当は起きているんじゃないのかなと思います。

うち4か月ぐらいからお預かりしていますけれども、結構早く、1年間待って誰も来なかったねは、ここ数年あっていないので、困られている方がいらっしゃるんじゃないのかなというふうに思います。

ただ、じゃ、保育園がもっとその卒を増やせばいいじゃないかというふうに思われると思いますけど、0歳は子供3人に対して保育士1人、1歳は6人に対して1人と、国で定数が定められておりますので、子供の定員を増やすには職員をまた雇わなければならない。もちろんお金の面もありますし、実際の保育士不足でなかなか保育士さん自身がないというふうなことがあって、増やすのもなかなか簡単にはできないというふうに、非常に苦しい状況があるということでございます。

(吉岡会長)

ありがとうございます。そうすると、潜在的に我慢している人たちがいるということになりそうなので……

(陣内委員)

関連していいですか。例えば、0歳児を持っているときに、仕事を探したいと、けれども、保育園が見つかるかどうかの確約が取れないということで、なかなか並行して動けないというのがあってですね。仕事は見つかったけれども、空いていないとかですね。その兼ね合いが非常に気になってなかなか足が前に踏み出せないというような方々の声は実際に聞きます。だから、さっき言われた潜在的なというところは非常に気になる場所だだと思います。

(吉岡会長)

そうですね。だとすると、やっぱり何か担当課のほうでどういうふうに発掘するかというのも難しいですけども、例えば、保育所にヒアリングするとかというような形で、本当は受けているけど、断っていますみたいなことを調べたりして、本当は潜在的に埋もれているんじゃないか、それを基にどう対応するかというのも担当者に考えてもらうようお願いしたいと思います。貴重な御意見をありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。

私からいいですか。細かい点なんですけれども、先ほどもちょっと出ました、38 ページ目の事業番号 20 番ですけども、民間の企業の女性管理職の割合を行政が目標を定めるといのは大丈夫なのかなと思うんです。商工会議所の立場からは大丈夫、大丈夫という聞き方は変ですけど、大丈夫そうですか。

(上野委員)

そうですね。経営者の方を誰にしてくださいということはこちらから言うことはできませんので、このパーセントを上げる下げるといことはこちらでどうにもできないような状態ではあるかなとは思っていますが……。何%まで上げるということはこちらでは難しいかなとは思っています。

(本村委員)

この問題は自主廃業とかいうことと絡んでいるんですかね。

(上野委員)

とはまた別……

(本村委員)

例えば、旦那さんが亡くなって経営が奥さんになった段階で、個人事業主みたいな小さいところで、それで廃業。倒産のケースはないんですけど、廃業の件数はかなりの数上がって

いるかと思うんですが。

(上野委員)

そうですね、廃業される方は高齢の方でということでは多くはなっているんですけども、例えば、男性の方がされていらっしやって廃業はあります。また、御主人様が亡くなられて奥様が代表者に代わられるということもありはするので、そういうことで女性の方がいたときには女性の方が経営者になられることがあるんですけども、どちらかという、そういうことではなくて、女性の方が経営を始めるということでのパーセントかなというふうには思いますので、創業のときに女性の方がどれだけ始めていかれるかというところではないかなというふうに思います。

(吉岡会長)

民間企業の営業の自由みたいなことを考えたときに、それに行政が口出しするわけではないんですけど、呼びかけではあるんですが、目標みたいなのを定めていいのかなと疑問には思うんですけども。大丈夫かな、大丈夫そうですか。

(地域づくり係長)

一応今回新たな数値目標ということで数値を入れさせていただいております。前々回の審議会の折か、やはり小城市の現状として区長の割合というのも前回までは取っておりましたし、今後もそこは取っていくというふうなところにあります。けれども、要は小城市内の状況がどういう状況にあるかというのを見て取れるものということで、今回は小城市内の事業所様、あとはこの後出てきますが、市民活動団体等の女性の割合等々も今後想定していければということで、まず、経営者の部分で小城市の現状がどれくらいあって、それをどこまで目指すということではなく、やはりどういう形で現状があるかというものを把握する指標としてどうかなということで提案させていただいております。

(吉岡会長)

分かりました。

(卯野木委員)

パーセンテージを出したら、やっぱり目標というかですね、そういうふうになって、そんな気がします。

(吉岡会長)

目標というのがちょっと気にはなりますよね。

(卯野木委員)

数値を出すということはですね。

(吉岡会長)

じゃ、意見としては申し上げたということにしたいと思います。

では、ちょっと時間が押していますけれども、大体基本目標Ⅲはよろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

それでは、続きまして、基本目標Ⅳに進みたいと思います。よろしくお願ひします。

②基本目標のⅣについて

事務局から説明

(吉岡会長)

ありがとうございました。

ただいま基本目標Ⅳの安心に関するところを説明していただきました。施策の(8)は健康。それから、(9)は様々な困難を抱えがちな人たちについての啓発等ですね。それから、(10)がハラスメントの防止。(11)が防災ということになっています。

それでは、この部分に関してもどこからでも自由に御意見、御発言をお願いします。どうぞ。

(原副会長)

まず、お尋ねです。ここに出てくるハラスメントは全部セクシャルハラスメントで読んでいいんですか。いろんなハラスメントがありますけど。

(地域づくり係長)

それでは、今御指摘いただきましたハラスメント、49 ページの施策の方向(10)の分かと思ひます。

こちらにつきましては、指標等につきましては現在これまで同様にセクシャルハラスメントについてでございますけれども、ハラスメント、今、多種多様、パワハラからソジハラ、いろいろなハラスメントということで、庁内、庁外的にもハラスメントの防止という観点で、ハラスメントに対しての周知をしていくという方向を持たせていただきたいと思いますと思ひしております。

あわせて、人権の問題等にも絡んでくる部分かと思ひますので、この辺りは人権・同和と

のタイアップも必要かとは考えております。

(原副会長)

じゃ、啓発としては幅広くこれから取り組みますというふうに読んでいいんですね。

(地域づくり係長)

はい。

(吉岡会長)

そのほかいかがですか。どうぞ。

(福成委員)

46 ページなんですけれども、健康づくりの推進というところです。事業番号 40 番、女性特有のがんに関する正しい知識の普及啓発と検診の受診促進というのは、流れとしてはずっと入ってはくるんですけど、この大目標というのは生涯を通じた心と体の健康づくりの推進、あえて男女共同参画課がやるから女性というところに注目していらっしゃるのかなどうなのかなというふうに思います。

というのが、私ごとで大変恐縮なんですけど、私、今シングルマザーなんですけど、前、結婚していたんですね。結婚していた前の主人が 50 歳でスキルス胃がんで今年つい最近亡くなったんですよ。その亡くなった方がいらっしゃる。事業者だったんですけど、健康を重視するという、安心して生活できているという目標を立てるときに、女性だけにここが特化されたのは、例えば、男性は勤務をしているから会社で検診を受けるだろうという想定を踏まえた上で、ここを女性だけにされているのか。それとも、事業者であれば、自分が行こうとしなければ検診は受けられないんですよ。私、がん支援のライフワークを持っているんですけど、やっぱり検診は行く人は本当に行くんですけど、行かない人は全く行かないという状態なので、あえてここに女性特有のがんに絞られた意図というのがもし分かったら教えていただきたいなと思ったので、お聞きしたいなと思います。これ健康増進課の話なんですけど、すみません。いいですか、こんな質問をしても。

(吉岡会長)

いかがでしょうか。

(地域づくり係長)

今回、46 ページの事業番号 40 番に女性特有のがんということで事業、こちらも現在市の事業としてやっている部分にはなりますけれども、ここに数値目標も改めて起こしてのもの

になりますが、これは担当課とも協議を行いまして、国のほうでの数値がやはり女性のこちらの受診率がどうしても低い部分からの、女性特有のがんの検診の普及啓発というところが今後必要になってくるというふうな観点から設定されたものを、今現在の状況等を確認して数値目標等を設定しているところであります。

ただ、おっしゃいますように、男性、女性問わずということになれば、もちろん同じがんの検診というふうな捉え方で上げることもできますけれども、今想定しておりますのは国、県の方向と合わせた女性特有のがんというふうなところで案としては今持たせていただいています。

以上となります。

(吉岡会長)

先ほどの福成さんからも御指摘があったように、女性の方が仕事に就いていなかったりすると、特に職場での定期検診機会が少なくなって検診率が落ちるということはよく言われていると思うんですけども、だから、ここでは女性に特化したということはあると思いますが、御指摘のように、男女問わず、問題になることではあるということですね。

男性についてのそういった検診の促進みたいなことは別の計画で行われているのであれば、そちらのほうでカバーできると思いますので、そういったものがあれば、また教えていただくことにしてよろしいでしょうか。

そのほかいかがでしょうか。

(木下委員)

そうですね。誰もが安心して暮らせる社会づくりというのは、私的な面では男尊女卑はかなり緩和されてきたというふうに思いますが、公的ではまだまだ古い気がします。例えば、祭事についても女性禁止、土俵でもそうですね、女性は上に上がったらいかんとか、神事については神様のところには入ったらいかん、そういう面があって、男だから、女だからということ、これは今からなくしていかなければいけないというふうに思いますけどね。だから、男女平等といいますか、性差に関係なくという社会を今から目指していくべきというふうに思いますね。

(吉岡会長)

そうですね。ありがとうございます。

(原副会長)

子宮頸がんのさっきの話ですけど、国が再びHPVワクチンの積極勧奨のほうにシフトをしてきていて、例えば、ワクチン接種率とかというのが今後、この先ですよ、指標になるものかどうかということもあるかなということ、このワクチンについては、例えば、男性の陰茎がんの予防になるとか言われているので、女性特有とはまた薬の開発で変わってきているなというのを感じているところです。

それと、事業番号42番のエイズ/HIVですね。これ教育としても随分行われてきたと思うんですけど、今や死の病ではなくなっていっていますよね。ここで特出しをしてやっていくものかどうかとか、医療の進歩によって変わってきているなというのを両方ともちょっと感じたところです。

すみません。何か答えてくださいということではなく、意見として言わせていただきました。

(本村委員)

今のことは、事業番号42番のここは、逆に、例えば、エイズ/HIVというふうな表現は入れないほうがかえっていいんじゃないかという御意見なわけですか。

(原副会長)

恐らくこれが学校教育の中で取り入れられた一つに、エイズ/HIVが死の病として取り扱われていた部分というのは、私は命の教育と併せてやられてきた部分があるのかなというふうに理解していて、それがそうではなくなっているというところで、正しい知識を子供たちに伝えていくということは必要だとは思いますが、今後はそんなにあえて特出ししなくても、例えば、性感染症予防の中の一つに入れてもいいのかなというのが私の持っている感想です。

(本村委員)

私も発言しようとしていたのが同じような感じに似ているんですけども、生涯を通じて、施策の方向の(8)番とか、(9)番、(10)番とわたるのは、この担当課でそれぞれ項目を上げていただいているんですが、これは何も男女共同参画云々というようなことではないですよ。もともとそういう担当の課で事業をされているのを、この男女共同参画という点でここにまとめられたというふうな理解でいいんですかね。

(吉岡会長)

だと思いますけれども、そういう理解でいいですか。ですから、男女共同参画の計画でわざわざ取り上げるべきなのかという意見もかつても出たことがありますし、整理していいんじゃないかということもあるんですが、重ねて出しても悪くはないということも言えるということなんです。

確かに私も、さっきのエイズの問題についても出すことによって、逆に偏見、差別を招く余地もあるように思うので、確かに特出しする必要があるのかは、今後は検討対象かなと私も聞いて思いました。

(木下委員)

最近、女性の月経について放送があっているんですね。男性の85%は女性の月経を理解していないと。そこら辺のことはもっと教育していく必要があるということを書いていましたね。私もそう思いますよ。

(吉岡会長)

同感。そういうことは確かに事業として一つ上げる、そういったことは考えられると思いますね。というか、上がっていなくても進めていくべきものとしてあると思いますね。

そのほかいかがでしょうか。安心の部分についていかがですか。細かいところも含めていかがでしょうか。大丈夫そうですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

(吉岡会長)

では、基本目標Ⅳについて確認したものといたします。

それでは、基本目標のⅤですね。DVのところですね。よろしく申し上げます。

③基本目標のⅤについて

事務局から説明

(吉岡会長)

ありがとうございました。

基本目標のⅤ、配偶者等からの暴力の問題、DVの問題に関してであります。

成果目標の中では、これは本当よかったと思いますけれども、中学校2年生に男女共同参画に関する意識調査にずっと協力していただいていますけれども、それを成果目標の指標と

して使うということが新たに盛り込まれたということですね。

以下、施策の方向ですけれども、まずは意識づくり、それから、相談体制、被害者支援、それから、関係機関との連携ということになっています。

それでは、この部分に関して何か御意見などございませんか。どうぞ。

(槇原委員)

クレマーみたいなものかもしれませんが、事業番号 59 番、事業担当課の数値目標が新規採用職員に限定されておりますが、ほかのところを見ますと、例えば、事業番号 37 番でしたら、市職員研修会の受講者数 410 人を 480 人ですが、ここは新規採用者に限定されて 100%が 100%。なので、新規採用の方は多分研修を強制的に受けられると思いますので、その一コマに入れば、当然 100%になって、そのとおりでまた 100%になるので、目標としていかなものかなということ。新規の採用の方に何か限定する理由があれば、それをお聞かせいただければと思います。

(吉岡会長)

今の点いかがでしょうか。

(地域づくり係長)

今おっしゃっていただきましたように、ほかの部分におきます市の研修会等につきましては受講者数、あるいは研修会の回数等々、今回 3 次のプランの案として持たせていただいておりますけれども、こちらの DV の部分、被害者支援の研修会、実は管理職及び担当者のレベルも研修の同時開催をしております。新規採用者につきましては必ず受講をしていただきたいということでノルマ的な研修にもなっておりますけれども、なかなかこれまで同様の対面型、通常の研修の場に時間が合わずに受けられなかったという方につきましては、これまで経年的に確実にクリアするようというところで取組をしてきておりましたけれども、昨年度以降、講師の許可が下りました研修会等につきましては映像等を流して自己研修を必ず早期の段階で受けていただくということを想定して、まず、採用されれば、この研修は間違いなくクリアしていくべきものという設定をしております。おっしゃるように、100%は確実にしていくということはどうしても避けられないというふうな考えから、現状としましては管理職及び担当者研修と併せての研修でありますけれども、必須の研修としていかなる手を使ってでも 100%を確保していきたいという思いで設定をさせていただいております。

以上です。

(吉岡会長)

じゃ、管理職の方たちも受けられるということですね。

ということですけど、いかがでしょうか。

(槇原委員)

分かりましたが、それならば、管理職の方も入れてパーセントにすればいいんじゃないかなど。わざわざ 100%のものを、もうできているからですね。ならば、管理職の方とか一般の方々もお受けになるならば、それが今何%ぐらいお受けになっていて、それを何%にするというのが。ほかの数値目標等から見ても、何か限定する意味があるのかなというふうな気がしております。

(吉岡会長)

これから上げるべきものをここに掲げて目標を上げるべきではないかと、確かにですね。

(本村委員)

何回もすみませんけれども、51 ページの成果目標の最後のところのDV被害を受けたときの対応について「我慢した」と答えた市民の割合の目標値が令和8年度で 55%というのはいかがなものかと。ほかの目標というのは何となく理解できるんですが、この分に関して言わせていただくと、DV被害を受けたときというのは、要するに犯罪の被害者ですよ。犯罪の被害を受けたにもかかわらず、それを「我慢した」というのが5割以上いても、それが令和8年度の目標として妥当であるとは私はとても思えないんですが、ほかの目標とはちょっと性質が違うような気がします、取り組むべきやり方として。

(原副会長)

DVの指標は本当に私が県にいる頃から難しいなと思っていたところなんですね。確かに犯罪という視点で、DVは犯罪ですから、そういう視点でいくと、まさにおっしゃるとおりの部分だと思うんですけど、一方で、配偶者であるということを考えたときに、相談のしにくさであるとか、我慢をせずにいかに相談につなげていくのかというところが重要なところになっていくと思いますのでこの指標自体は私も何かうんと思いつつも、じゃ、これは指標としてはまずいですよというところまでは私言い切れないところがあるんですよ。そこを……

(本村委員)

DV被害の対応について、例えば、どこどこに相談したとか、そういうことに対して、例

えば、友人に相談した、婦人何とかに相談したというのがほとんどない、2.何%とかという世界のものが、例えば、50%までいきましようよとか、とにかく我慢した割合を減らしましようよじゃなくて、受けてしまったときはどこかに相談しましようよということ、それこそ人権・同和対策室、いろんなどころがあるかと思うんですが、そういうところに相談した人をこんだけ増やしましたというふうな目標にすべきじゃないかと私は思うんですが。

(原副会長)

そうですね。実は私もお話をしたいと思っていたことが1点あったんですけど、今、国のDVの被害者支援の在り方が実は揺れているんですね。一つはコロナ禍でも影響があったかもしれないんですけど、DVの計画自体は全般的に、DVがあったら、そこから離れましようとか、自立しましようということが安全確保になるというところで、離脱をすることが一つ視点にもともと入っていたんですね。ところが、実際には逃げないとか逃げられないような様々な事情を抱えている人たちがいるということであると、保護命令の実際の発令件数は下がっているとか、一時保護の件数が下がっているであるとか、DVの被害者支援が非常に今ちょっと過渡期に来ているというか、ちょっと難しい立ち位置に来ていて、これが例えば、今おっしゃったような形で相談につなげるというところで行くと、DVの被害者支援の在り方をもっと多様性を持った支援ができるようになれば、私は相談につながるんじゃないかというふうの一つは思っているところがあるんですね。

ただ、今回の計画は恐らくそこまで盛り込めていなくて、このままの計画が進むと、こういう言い方をしたらあれなんです、恐らくそんなに変わらないだろうというふうにも私は思っているんですね、数値自体がですね。なので、根本的な被害者支援の在り方そのものが今国が議論をしている最中なんですけど、それに沿った形で要するに多様なニーズを持つ被害者にどう対応するかとか、もしくは重層的な支援体制をつくり上げていくかとか、そういうところに多分これからもっとシフトしていくんじゃないかと思っているんですね。

現行計画の中で新たに数値を伸ばしていくというところの限界を感じているところが私の中にあります。

(木下委員)

これ難しいですね。表に出てきていない部分が大分あると思うんです、水面下で。

(原副会長)

相当あります。

(木下委員)

相当あるから。言われたように、言いにくいと、身内のことだしね。だから、その辺が表に出づらい。難しいですね、これ。

(吉岡会長)

今おっしゃった多様な支援というのは、相談窓口の多様化とか、それだけではなくて、被害者支援をもう少し市民にあるような、そういった組織と連携するということなんですか。

(原副会長)

それもありますけど、実際実務をしていると、経済的な困窮が絡まっているケースも多いので、例えば、DVの被害者支援をしている人たちと私が今いる自立支援センターですね、生活困窮者の相談を受ける部署とは、そんなに連携した実績は実はないんですよ。実態は生活困窮の人は非常に多いんですよ。ましてや独り親家庭になった場合なんか、DVのケースは養育費の支払いがされないケースもすごく多いもんですから、ですから、そういった部署との連携をし、しかも、例えば、お母さんとか子供の影響というのが長期に影響が出てくるんだということが分かっていますので、そうすると、対処療法的なDV被害者支援ではなくて、中長期の視点の入った支援のやり方という方向にシフトしていかないといけないというふうになってきていると思いますので、そういう意味では、やっぱり市の役割というのは結構大きくなっていくのかなというふうには思っています。

(木下委員)

暴言がだんだんエスカレートして暴力に変わる、これがだんだんひどくなって警察沙汰になる。その前に止めなければならないわけでしょう。早い話が。それをどうするかですよ。だから、公共機関でどこまで入れるかということになるし、難しいですね。

(本村委員)

同じような観点で、今の体制の問題からちょっと気になるところは、事業の担当課の部分ですが、企画政策課、社会福祉課とか、そういったところが中心にされているんですが、人権に関わる問題なのにもかかわらず、人権・同和対策室は入っていませんですよ。究極の人権侵害に関わる問題ですけれども、いろんな相談にしても対応にしても、事前の啓発に関しても、どこにも上がっていない。これは組織対応としておかしいんじゃないかなというふうに思います。

(吉岡会長)

じゃ、今上がった論点について答えられるものについてお願いしたいと思います。

(企画政策課長)

DVに関しましては、啓発関係は男女共同参画の視点から企画政策課のほうで行う、相談、被害者支援、現場対応については社会福祉課のほうで行うというすみ分けをしております。その中でもやはり連携をしていかないといけない。様々な分野に関係してくるかと思っておりますので、関係課としてDVの相談があったときにはケース会議等を開いて対応していくという形になります。

(本村委員)

私、見ていて、情報の共有化ができていない気がしてですね。例えば、要保護児童の虐待の問題に関して、そしたら、その分に関してほかの部局、もちろん非常に究極の個人情報ですので、情報管理は非常に大事かとは思いますが、そういう問題に関するのは、ある程度一つの部署というか、組織的に対応しなければならないというようなところがあって、結局、児童相談所と福祉課さんとか、そっちのほうだけの世界で回っている、それだけでいいんですかと。当然そこにはほかの関係機関との連携を含めたところで、少なくとも市役所の中だけでは情報の共有化がなされてしかるべきじゃないかというふうな気がしたもので、この中に入っていなかったもので、いろんな部分がですね。本当にDVに関わる問題に関してこれだけの課だけでよろしいんですかと言うのが、私は人権・同和絡みの部分が一番深く関わっているもので、今ぱっと気づいただけであって、ひょっとすると、それ以外のところもあるかもしれませんが、全市役所的に対応すべき課題のような気がするんですが。

(企画政策課長)

児童虐待についてもDVについても市役所全体で対応をしているところですが、全庁的に全部に情報を広げると、やはり個人情報の観点がありますので、相談者に関する課、関係課で情報を共有して対応というか対策について庁内で共有しているところですが、庁内もですけれども、庁外の機関もですね。

(本村委員)

ちょっとその壁があるかなというのが感じられますのでですね。私の間違いかもしれませんが、感じています。

(原副会長)

でも、それは多分あると思います。例えば、ケース会議の回数でも、起きている件数と実際のケース会議の回数というのはあまりにも乖離していて、まだまだ庁外、例えば、庁内であれば、それなりの連携というのは体制が取りやすいんですけど、庁外の場合だと、そんなに数を積み重ねているというのは感覚的には私もあまりないので、今後の課題だとは思いますがね。

(本村委員)

そういう目線を加えていただければと思います。

(吉岡会長)

もちろん事業についての責任部署みたいなのはあると思いますが、問題が起こったときの連携といったものについては必要に応じて複数の課を、もちろん広げすぎるのもまずいですが、必要などころでは情報を共有して連携してやってもらいたいというのを審議会の意見としたいと思います。

ほかDVのことにに関して何かありませんか。どうぞ。

(卯野木委員)

小さいところですけども、51 ページのDV経験について「されたことがある」「どちらもある」と、この「どちらもある」が、されたこともある、したこともあるという意味ですかね。

(吉岡会長)

そうだと思います。

(卯野木委員)

このところは、「どちらもある」というのはどういうことなのかなと感じたところです。

(地域づくり係長)

設問の中に、DVをされたことがある、要は単独の被害者、もちろんしたこともあるという選択肢もございます。それは加害者ですね。それと、両方の、加害、被害ともにあるということで、「どちらもある」というふうな選択肢と、一番選択肢として多いのは「どちらもない」と。その4つの選択肢を設けておりますので、DVの要は被害的な経験がある部分では「されたことがある」と「どちらもある」を数としては今拾っている現状がございます。

以上です。

(木下委員)

さっき話されたけど、昔の言葉に金持ちけんかせずという言葉があるんですが、DVは困窮者のほうが多いと言われたでしょう。

(原副会長)

ケースが深刻なケースが多いです。

(木下委員)

深刻ということがあり得ますよね。

(陣内委員)

この成果目標、私も数字はなかなか難しいなと思いながら見ていました。51 ページの両親などのけんかについて「見たことはない」と答えた中学生の割合というのがあるんですけど、中学生がどう捉えているかというのものもあるし、中身のほうが問題で、61.6%、これ次調べるときは、子供は変わると言うんですよね。これはどう数字が動いてくるか分からないので、例えば、65%を目標達成したからといって、達成できたとは言えない状態になっているのではないかなど。学年による差というのは、捉え方の差というのが大きく出てくるのかなというふうに思っています。

53 ページの(2)の上のほうに数字が出ているんですけど、例えば、これだけでも女性と男性の数字がえらく違うんですよね。だから、捉え方だけでひょっとしたら数字が大きく変わってくるところかなと思うので、学年が変われば、数字は変わってくると思うので、成果目標から外してくださいという意味ではなくて、数字だけにとらわれないということは大事なかなというふうに思っています。

(原副会長)

面前DVという言葉が使われるようになったので、それを見るというところに視点が置かれているんですけど、実際に親が子供に見せないようにDVが起きているケースというのもあるって、それも面前DVになるんですよね。だから、見たことがあるかないかということだけではなく、もう少し幅広く面前DVについてやっぱり私たちが知る必要もありますし、子供たちは非常にこれにつらい思いをしたりしていると。これも実際にいろんな影響が長期にわたるといことも調査でも分かっていますので、本当は要保護児童対策地域協議会でも重篤ケースを扱うのはもちろん大切ですけど、面前DVのケースも本当は議論してほしいと思っていますよね。多分そこはもしかしたら小城市ではやっているかもしれないんです

けど、陣内先生おっしゃったみたいに、中身の部分がやっぱり大事だということはみんなで共有する必要があるかなと思います。

(吉岡会長)

受け止め方も、確かに学年も変わってくれば、同じ学年が減ったわけでもなくなりますからですね。確かに今おっしゃったように、数字だけにとらわれずにとというのは本当に大事な視点として持つべきかなと思います。

私、この指標が入ってよかったなと思うのは、中学生全員が大体答えてもらえるものなので、結構実態に近いんじゃないかなという感じがしていて、市民意識調査は自由回答で、答えてくれる人は答えてくれるということなので、その意味では実態に近いのかなと思いますけど、確かに数字の見方は慎重にあるべきかと思います。

それ以外も含めて、今の論点も含めていかがですか。どうぞ。

(古賀委員)

タイムリーというんじゃないんですけど、今日、40分ばかり玄関に立って、これ（DV防止の啓発リーフレット）を配っていました。私たちができるのは声を上げてほしい、そういう活動が一番大事じゃないのかなと思います。後ろにちゃんと内容まで、対応はできないけど、こういうところに連絡すれば、誰か対応してくれるよと、相談してください。そこまでが私たちの仕事かなと思うんですよね。原さんが言われたように、奥深いと思うんですよ、いろいろ対応がどうか。でも、私たちができるのはここまでかなと、私たちみんなができるのは。とにかく声を上げてほしい。そういうことの啓発運動が大事じゃないかなと思います。

(吉岡会長)

そうですね。ありがとうございます。

また巡り巡ってですけども、今の御意見も踏まえて「我慢した」と答えた市民の割合ですね。もちろん行政の目標なので、あまり現実と乖離したものを上げるわけにはいかないんですけども、確かに55%というのが本当に妥当な数字なのかということについてですけども、この点についていかがですか。

(木下委員)

このパンフレット、いじめと書いてあるんですがね、前はいじめが学校で少ないほうがいい学校やったんですよ。最近はいじめを多く出したほうがいい学校なんですよ。

(吉岡会長)

認知の件数ですね。

(木下委員)

認知の件数がですね。そこら辺が昔は少ないほうがいい学校だといっていた。今、逆なんです。こんなことがあっているよという数字を出したほうがデータのいいというふうに思います。

(吉岡会長)

早く気づいて対処ですね。

(木下委員)

そういうことです。対応が遅れますからね。

(吉岡会長)

事務局としては55%、これが現実的な数字だという判断ではあるんですよ。

(地域づくり係長)

こちらのほうは内部でも検討させていただいて、次回、再度また御提案させていただきたいと思います。

(吉岡会長)

よろしいですか。お願いします。

では、そのほかDVの部分に関していかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、基本目標のVですね。DVのところについても意見を事務局に伝えたということにしたいと思います。

(古賀委員)

すみません。これを配っていた方の一人が、これを去年もらったよと。でも、毎年もらってもいいなと言われました。忘れないように。これをもらったら、また、ああ、そうだなと気づくと言われましたので。何度ももらったけど、やっぱり1年に1回はもらってもいいなと。みんなが年に1回ぐらいもらったら、また気づきができると言われました。

(吉岡会長)

全く私も同感です。ちょっと目立つ色で毎回配ってもらったほうがいいと思います。

それでは、基本目標Vまで行いましたが、前回のもも含めて言い足りなかったこととか後から気づかれたことも含めて、全体を通して何か言っておくべきことはありませんか。

(本村委員)

いろいろしゃべり過ぎているみたいですけど、瑣末なことなんですけど、私がこの3次計画から入っていますもんで、せっかく参画プランをこういうふうにつくられていますので、例えば、成果目標にしても、数値目標にしても、今までと違って新たにつくられた目標に関しては、例えば、新設とかというふうに左側辺りにちょっと表示していただけると、今まではなかったけど、新たに今回のプランで加えましたというようなのが分かるような表現にできればいただくと、星印でも何でも構いませんけど、いいかなというふうに思います。

(吉岡会長)

確かに継続と新規と何か分かるような表記があってもいいですね。それも検討してもらっていいですか。お願いします。

そのほかございませんか。前回のところも含めて基本目標 I から、あるいは総論の部分から含めてですけれども。

(福成委員)

すみません。さっき吉岡先生がおっしゃってくださった38ページの事業番号20番の事業の件なんですけど、経営者に占める女性の割合というのは、現状を知りたいとさっきおっしゃっていらっしゃったんですよね。それを目標数値を市が関与するのはどうかというお話になったんですけど、これはそのものを見直すというか、どうするかということを経う感じになるんですか。

(吉岡会長)

私の理解では、現状では目標のままということで、例えば、数値目標と言われると、何か市が働きかけて経営判断に組み込むような感じがするので、私も違和感はあるんですけども、啓発の効果を見る指標として残すということですよ。

(地域づくり係長)

指摘いただいた内容、こちらは今回の5次の県の基本計画上も一応民間の管理職以上を取っていくというふうな数値も今回出ておりましたし、やはり民間に啓発をしていくというのも市行政の役割と考えていけば、その周知で実際の会社の代表者が女性になるかならないかというのは実際にはいろんなケース・バイ・ケースがあるかと思うんですけども、やはりこういうふうにあったらいいなという数値は、先ほど言いました地区の区長等の数値も同じ観点から言えば、やっぱりこれぐらいの目標があった方がいいというふうな数値、いわゆる

参考の数値としては持たせていただくということで今の数値の目標のほうにできれば現状値と将来5年後、令和8年度にこれぐらいになればというふうなところまでは設定をしていきたいとは思っております。

(吉岡会長)

いかがでしょうか。

(福成委員)

とすると、何かこの現状と課題とこの事業という連動というものが見えた、今の補足みたいなのがあったら、しっかり来るかなと思うんです。急に女性経営者の数というのが出てくるので、何かびっくりする感じがするなと思っているのと。

例えば、さっき上野さんがおっしゃった創業というところを支援するということだったりだとか、例えば、福岡とか、女性経営者が多いというようなデータがあったりするし、あと、男女平等の視点を大事にするときに、経営者イコール男性であるということのアンコンシャスバイアスを外すみたいな意味の、そういうこれまでの課題と現状の中にそういうものがあったので、その文言というのが果たしてこの文言に含まれているかなというふうに思いながら感じて、そこがあつてのこれだと、何を言いたいのかが分かるんですけど、多分急にここに女性経営者という数が出てくると、何かそれがどう価値につながるのかというのが。確かに女性経営者が増えると、働く女性に対する配慮というものが生まれてくる可能性はあるんですけど、それは経営者だけではなく、管理職もそうだし、経営者が一人いたとしても、これぐらいやりなさいよという男性的な視点の経営者かもしれないので、そういう文言がここにあった上でのこれはありかなというふうには思ったりするんです。何の意図なのかというところが背景として知りたいなという個人的なお願いなんですけど、これは。というのを入れてみてはどうかなという御提案というか、お願いというよりも御提案ですね。入れなくても全然大丈夫です。このままでも。

(吉岡会長)

ありがとうございます。

(企画政策課長)

現状と課題、施策の取組、左のページのほうにはそういった課題のほうが入っていないので、そこら辺検討させてください。

(吉岡会長)

じゃ、現状と課題のところの問題意識を書いていますので、小城市の現状、それは男女共同参画の観点から問題だということを書いてもらうと、右のほうの数値目標に自然に行くとお思いますので、加筆を検討してもらいたいとお思います。

そのほかいかがでしょうか。全体を通して。

(木下委員)

最後に一言。男女共同参画というのは性差に関係なく、あらゆる人が権利が等しい機会均等法だというふうにお思います。

以上です。

(吉岡会長)

まさに性差に関わりなくということだと私もお思います。

何かございませんか。この際ですから。よろしいですか。

それでは、全体を通して計画について検討したということにしたいとお思います。

議事の(1)は終わりましたので、(2)その他ですが、事務局から何か、ありますか。

(2) その他

(地域づくり係長)

長時間にわたり、御審議、ありがとうございました。それでは、事務局から1点だけお願ひします。次回の審議会につきましては、既に委員の皆様には通知していますとおひり、来月12月15日(水)、時間、場所とも今回と同じで御案内させていただいております。

第3回と本日の第4回の審議会でお御指摘等いただきました内容につきましては、事前に資料としまして委員の皆様には見ていただけるように準備して送付いたしますので、事前にお目通しをお願ひします。また、第5回の審議会は最終ということで、答申案の準備もさせていただきますので、合わせて御確認のほど、よろしくお願ひします。

(吉岡会長)

ありがとうございました。

次回の審議会は12月15日、水曜日、この時間、この場所ということでありまひす。その際、これまでの議論を検討していただいた結果もお聞きして、答申についても検討されるということでおひす。

委員の皆さんから何か、ありませんか。

無いようですので、予定された議事は以上ですので、事務局にお返しします。

3. 開 会

(企画政策課副課長)

それでは、報告です。

最後になりましたが、今日委員さんが14名中13名が出席されておりますので、会議は成立しております。

それでは、来月15日、前回と本日いただいたご意見をまとめて、最終答申案をお示します。よろしくお願いします。

これで、第4回小城市男女共同参画審議会を終了します。皆様、ありがとうございました。

11時55分 閉会