

審議会会議録(要点筆記)

会議の名称	令和6年度第1回始良市男女共同参画審議会	
日時	令和7年1月30日 14:00～15:50	
会場	始良市社会福祉協議会2階会議室	
出席者	委員	委員12名中9名
	市職員	企画部長 企画政策課長 男女共同参画推進室(室長、係1名)
傍聴人	0名	
審議等内容	1 委嘱状交付・役員選出 2 議事(1)「令和5年度男女共同参画基本計画に基づく実施事業報告書について」	
審議内容	1. 委嘱状交付・役員選出 議事に先立ち、会長及び副会長の選出を行う。 事務局から、会長に伊東委員、副会長に梶原委員が推薦され、異議無く両名が就任することになった。 2. 議事(1)「令和5年度男女共同参画基本計画に基づく実施事業報告書について」 【主な質疑】 (委員) 事業No98、101 の評価がAからBに下がっており、その結果、総括表における「重点的に取り組むこと3」の進捗度がAからBに落ちている。自治会や校区コミュニティ協議会におけるお届けセミナーや学習機会の提供とは、基本的に市は待ちの姿勢で実施の機会があったときに実施する、だから年度によって実施できたりできなかったりして評価が変動する、という解釈でよいですか。 (事務局) 基本的にはそのとおりですが、団体から自発的にお届けセミナーの希望があることはあまりなく、市から団体に働きかけて実施している状況です。令和4年度は校区コミュニティでお届けセミナーが実施できたのでAだったのですが、令和5年度は基本計画の策定の方に重点を置いたので未実施となりました。ただし、令和5年度は別の校区コミュニティで人権セミナーを実施したので、内容は男女共同参画をすべて包含するものではありませんが、人権の尊重を踏まえた内容だったので、(D評価でなく)B評価にとどまっている、という状況です。 (委員) 今後はなるべくお届けセミナーを実施していただき、評価をBからAに上げてほしいと思います。 (委員) 始良市の男女共同参画は啓発・広報にとどまっているのではないかという気がします。事業をしたり、連携したり、働きかけたりしているのか。私は行政相談員として、行政相談について色々な人に知ってもらいたいと思い、例えば民生委員の会や自治会などに働きかけ、講話をしたこともあります。また、私は市の商工観光課や地域政策課、危機管理課などを訪ね、男女共同参画の視点が浸透しているか、連携が充実しているかを問いましたが、まだそこまでの段階で	

はないと感じました。男女共同参画の担当課と各課がすり合わせをしていかないと、男女共同参画は進まないと思います。

(事務局)

担当課としても庁内の職員の男女共同参画に対する関心や意識のばらつきを感じております。意識啓発や情報提供に加え、一次評価のあり方を見直しています。現状は各事業の担当課だけが評価をしている状況ですが、第3次基本計画では、全庁が対象になる評価項目を設けています。

令和5年度までは、男女共同参画課は市民生活部に所属しておりましたが、令和6年度から、企画部企画政策課に属しています。企画部の中には、地域政策課、商工観光課があり、地域政策課がコミュニティ協議会とか自治会の業務を行っており、商工観光課においては、各市内の企業さん、あるいは観光協会商工会などの団体とも連携しております。

市民生活部に属しているときは、総合計画などを作成する企画政策課との連携はあまりない状況でしたが、企画政策課に男女共同参画推進室が設けられたことによって、また新庁舎の3階に、地域政策課、商工観光課、危機管理課等が、壁もなく、フラットな状態でひとつのフロアに広がっており、連携しやすい状況となっています。最初の質疑でありましたお届けセミナーについても、市から広報啓発や周知しなければ基本計画も形だけのものになってしまうし、担当課と各課が同じ目線での情報共有しなければ、今後男女共同参画は進まないと思います。

つきましては来年度以降については、基本計画に基づいて、まだ審議会委員の皆さんからいろいろなご提言を頂きながら、どうすればもっと市民の方々に浸透するのかを、学びながら今後取り組んでいきたいと思っています。

(委員)

一次評価の方法について。あらゆる自治体が同じようなフォーマットを利用して一次評価をしていると思いますが、その多くが評価を上手くできていない、というのが実態です。例えば、「よく実施できた」というのは何ををもってよくできたのかが明確でなく、担当者レベルになってしまっている。とはいえ画一的な評価基準を定める、というのは難しいと思うので、まず各課に目標を定めてもらって、その目標に対してどれだけアプローチできたか、回数や内容などがどれだけ変わったかを点数化すれば、やりっぱなしではない事業評価になるのでは。また、初めて目にする事業名が多く、具体的な内容が見えないので、どのようなことをしているのか、概要でもいいので補足してもらえるとみなさんにももっと興味を持ってもらえると思います。

(事務局)

ありがとうございます。事業評価については、担当課が事業を実施したことに満足してしまい、毎年度同じ評価にとどまっているところもあります。実績があればきちんと評価できるよう、ご意見を参考にしたいと思っています。

(委員)

商工観光課、商工会、労働局雇用環境・均等室が職場における男女共同参画推進、ジェンダー平等、ハラスメント防止に取り組んでいますが、先日商工観光課に連携の実態についてたずねたところ、いい返事ではありませんでした。労働局は3～4年に1回事業所訪問を行い、年1回程度のセミナーを実施していますが、参加してほしい企業に参加してもらえないので、市からも呼びかけを行ってほしいとの話でした。連携によって推進されていくものだと思います。

また、市が講座を行ってどのような資料でどのようなプレゼンで行われたのかが残っておら

ず、内容が分かりません。事業評価の中で教職員や管理職向けの研修が記載されていますが、その内容が分かればと思います。

(事務局)

企業や商工会との連携についてですが、市の女性活躍推進協議会委員に、商工会の会長と労働局の職員を含めています。今年度の女性活躍推進セミナーとして企業向けの育休取得推進のセミナーを実施しましたが、その際市の商工観光課の企業リストをもとに、案内を送付したところです。労働局から発信したい情報をいただき、企業懇話会等の機会に広報・周知を行っています。研修会資料については講師の著作権の関係上アーカイブとして残せない場合があります。自治会等を対象とした出前講座は企画政策課でとりまとめているのですが、これらの資料は自主製作もしくは国の資料の引用と思われる、この限りではありません。出前講座において最も人気があるのは防災関係の講座です。商工会との連携については、毎月1回商工会との定例会の場を設けております。また地域政策課も校区コミュニティ協議会との定例会を実施していますので、そのような場に男女共同参画推進室の職員もフットワーク良く出向いていくようにしたいと考えます。

(委員)

関連ですけど、今年度の校区コミュニティ協議会の資料中に人権だけでなく男女共同参画についても少し触れて作ってもらうように(市から)依頼があったそうです。

(事務局)

それについては、男女共同参画推進室から校区コミュニティに働きかけて人権セミナーを実施することになったので、そのことに関連だと思います。

(委員)

霧島人権擁護委員の委員会では、男女共同参画担当が12名おります。コロナ禍以前は大人の人権教室の回数が多かったのですが、コロナ禍以後申込がなくなり、市の広報紙に掲載してもらったり、商工会に出向いたりしましたがあまり反応がなく、もどかしいところです。市ではここ3年くらい教職員に対する人権教室を行っており、そこからもっと拡大できればと思います。

(事務局)

市と人権擁護委員は連携して人権啓発を行っており、良好な関係だと思っております。市は広報紙、公式LINEで広報を行います。年1回ですが、あいらびゅーFMの番組において男女共同参画推進室の枠をいただいております、あらゆる方法での広報を実践しています。今後も協力しあっていきたいと思います。

(委員)

組織について。これまで市民生活部にあった「男女共同参画課」が今年度から企画部の「男女共同参画推進係」となり、課から係への変更になった。元々企画課にあったのは知っているが、今回なぜこのような再編になったのでしょうか。

(事務局)

組織の改編については、毎年のように各部局のヒアリングを実施して小規模なものも含め見直しを行っています。今回は加治木地区にあった教育委員会の部局、蒲生地区にあった農業委員会をはじめとする部局、それらすべてを本庁に集約するというので、見直しを行いました。旧男女共同参画課には、男女共同参画係、市民相談係、生活安全係の3つの係がありました。生

活安全係は危機管理課との関係が深く、また災害下における連絡体制を重視し、男女共同参画推進室は全庁横断的に取り組む必要があることから企画部に配置しました。男女共同参画は、課ではないのですが「係」でもなく「室」であり、課と係の間の位置づけとなります。全庁的な連携に取り組むところですが、その前に各職員が男女共同参画について意識を持ってもらうことがまず重要であり、新規採用職員に対する職員研修、女性リーダー育成研修、係長以上を対象としたハラスメント研修など、人事課と連携を図りながら職員の理解を図る取組を行っております。

(委員)

「重点的に取り組むこと3」の事業No. 93、「重点的に取り組むこと7」の事業No. 218、221の評価がDとなっていますが、その背景は。

(事務局)

事業No. 93(女性農業委員・農業組合等の女性役員登用についての働きかけ)については、女性農業委員についての国の目標率4割に達していないことでこの評価となったと思われます。各事業の一次評価については職員の自己評価となりますので、過小評価となるものもあります。事業No. 218(市民リーダー等の養成)については女性が自分から前に出ていくような社会を作っていきたいと思っています。

※補足:事業No. 221 は新型コロナウイルス感染症の影響により実施できず。

(委員)

校区コミュニティを最も重視すべきものと思っています。先ほど校区コミュニティで人権セミナーを実施するとのことでしたが、これからもっと進めていくべきであり、男女共同参画の啓発については市だけでなく私たちも取り組むべきものと思います。固定的な性別役割分担意識の解消については育った環境によっては難しく、新規採用職員は学校等で男女共同参画について教わってきたので浸透しやすいと思いますが、思うように伝わらない方もいるので、そこも考えてほしいと思います。

(事務局)

仰られたとおり、若い世代は男女共同参画については当たり前となっていますが、世代によっては固定的な考え方が解消しにくく、校区コミュニティや自治会も長い歴史においての前例があり、短期間で変えることは難しいですが、機会をとらえて働きかけを行っていききたいと思います。

(委員)

先ほどの職員研修について。なぜ女性の管理職を対象にしているのかなと思いました。女性に限定しなくてもよいのでは。

(事務局)

新規採用職員に対する研修は男女共同参画についての内容となっておりますが、「女性リーダー育成研修」は性質が異なるもので、女性の管理職における割合を目標値に近づけるための、女性職員の意識向上を目的としたものになります。市においても管理職への昇格を望まない女性職員が見受けられ、人事課も女性職員に管理職になってほしいという要望から、このような研修を重ねて実施しております。

(委員)

私の職場は入った頃から男女共同参画について盛んに言われており、今考えるとかなり進ん

でいるなあと思います。同じように今の若者も、小・中学校の頃から学習として学んできているから、普通に意識を持っていると思います。ただ、このような審議会になるとある程度経験を積んだ方がいらっしゃるの、男女の割合は4割以上と定めがありますが、年齢層が少し高いかと思います。審議会でなくても、市の職員でもいいのですが、今の若い世代が今の鹿児島の社会が本当に男女平等なのか、聞く機会があったらいいなと思ったところでした。

(委員)

委員の中に若い世代の方がいらっしゃるのですが、本日は欠席されています。

(委員)

男女共同参画についてのユース会議を実施しているところもありますので、そういった機会に若い世代の方の意見を聞くのが重要だと思います。

私は基本的人権が根幹、幹にあるのが男女共同参画やダイバーシティ、茎や葉になるのが行政の事業であると思います。「男女」とあるのに、市に女性相談はあるが、男性相談は県内では鹿児島市にしかありません。大阪や東京など各地で男性相談が行われていますので、そういう組織改革はできないだろうか。

それから、以前はこの審議会の議事録が市ホームページ上で公開されていましたが、ここ数年の分がなかったので、議事録については市ホームページに載せていただきたいと思います。

(事務局)

相談事業については、現在庁舎の2号館を改修し、1階に相談窓口の集約に向けて準備を進めているところです。今後相談事業の運用を見ながらご意見をいただければと思います。「男性相談」はありませんが「市民相談」において男性の方の相談についても対応します。

(委員)

女性相談でなく、普通の「市民相談」とすればいいのではないですか。男性と女性の相談員がいて、両方が話を聞くのが本来の形では。相談前に相談者の意思確認をし、拒否した場合は片方が席を外します。

(事務局)

統計上DV被害者の割合は女性が多いのが現状です。女性相談と男性相談の窓口をひとつにすると被害者と加害者がはち合わせる危険性があります。福祉部が相談業務の担当となっていますので、ご意見については伝えておきます。

(委員)

地域コミュニティの存続が男女共同参画以前に重要な問題だと思います。若者が地域に対して愛着を持っていない、近隣にどのような人が住んでいるか分からない、地域との関係が希薄化している状況であり、市がどのように考えているか聞きたいと思います。自治会は防犯灯、清掃活動など多くの課題を抱えています。

(事務局)

現在の人口減少社会において、若者をはじめ人々が地域に定着するように必要なこととして、その一つが多様性の尊重であると思います。外国人の文化を尊重する多文化共生、働く世代がワーク・ライフ・バランスを実現し仕事と家庭生活を大事にしながら暮らせる環境づくりというのは大切になりまして、そういった男女共同参画意識に基づいた環境づくりが、人々が始良市に住み続ける理由になるのではないかと思います。

(委員)

	女性が管理職への昇進を望まない話をよく聞きますが、その人のスタートラインが違うのではないかと思います。育ってきた環境や背景などを考えながら、女性の登用に結び付けるような方策をがんばっていただきたい。 ～質疑応答終了。審議会意見書については審議会会長と事務局に一任することを諮り、承認。 (会長) 社会に男女共同参画意識を浸透させるに当たって、ストレートには伝わらないものであり、ある程度の段階を踏んで伝えていくことが大切だと思いました。子どもたちに伝える前に学校の先生、職場においては女性リーダー育成研修受講対象者の上の階層の方々の認識を深める機会を積み重ねることが必要だと思います。私は職場での研修においては何度も同じことを繰り返し伝えます。シャワーと同じで、キャッチする人もいますが、傘をさしている人はキャッチしない。相手のタイミングによりますから、(多くの人がキャッチしてくれるように)繰り返し伝えていきたいと思います。 【閉会】
--	---