

## 令和6年度第1回 小郡市男女共同参画社会推進審議会 会議概要

○日 時 令和6年8月20日（火） 13時30分～15時00分

○場 所 小郡市役所 西別館3階 大会議室

○出席者 出席委員12名中10名、事務局

### ○次 第

1 開会

2 委員自己紹介

3 会長あいさつ

4 議題

(1) 第2次小郡市男女共同参画の令和5年度実施状況報告について

①令和5年度重点施策

②担当課が【全庁】の施策

～事務局説明～

(議長)

事務局の説明に意見、質問はないか。

(委員)

「おごおり女性ホットライン」について、小郡市の相談件数は多い方だ。広報に力を入れていることは確かだと思う。

今年4月に、困難を抱える女性を支援する新法が施行された。困難を抱える女性の中にはDV被害者の他に、性暴力の被害者や幼少期に虐待を受けた方などが含まれる。

第3次小郡市男女共同参画計画は3月に策定されたので、施策に新法に関することは盛り込まれていないと思うが、今後はDV被害者だけではなく、困難な思いを抱える女性も視野に入れて相談支援を行っていく必要があると思う。

(事務局)

市が受ける相談においても生きづらさを抱える女性からの相談も多いと感じている。これからはDV防止・DV被害者支援についての啓発だけでなく、そのような生きづらさを抱える女性に対しても相談を促すような啓発をしていきたいと考える。

(委員)

質問だが、資料2「令和5年度重点施策実施状況報告書」の項目2「多様な家庭に対する支援の充実」の実施状況報告(3)コミュニティセンター主催の男性料理教室の

実施で、参加者延人数 259 名というのはとても多いと思う。年齢など内訳を教えてください。

私は男性の家事・育児・仕事に関する支援活動を 10 年程している。その中で、家事や育児をする男性としない男性の二極化が進んでいると感じている。5 年に 1 回、男性の家事育児時間の統計が出る。福岡県は 1 時間 50 何分だが、いろんな男性が 1 時間 50 何分しているわけではないと思う。やってる人はもっとやっているし、やっていない人はゼロなのだ。その平均を取るから 1 時間 50 分と出るのに対して、女性の家事育児時間は 6 時間だ。そんな中で男性の家事料理教室の参加者数が 259 名というのがすごいと思う。

コロナ禍を経て、人々の考え方が変わってきた。色々なことを対面でしなくてもよくなった、人と会わなくてもよくなったという中で、今私達が悩んでいるのはお父さんの産後ケアだ。男性は、子供が生まれた後、その子を保育園に預けるまでの間、社会との繋がりがほとんどない。その時期の男性支援をやりたいのだが、この世代がコロナ禍に生まれたのもあってなかなか手に届かない状況だ。そのような個人的な活動のこともあり、この 259 名はどのような男性が来てるのかを知りたい。

#### （事務局）

生涯学習課とコミュニティ推進課が男性料理教室を実施している。両方とも参加者は、50 代から上は 70 代 80 代の方たちがほとんどだ。

私は 40 代だが、私の感覚としては 40 代 30 代ぐらいの男性は共働きが多く、料理もする人が多いと感じている。だが、私達の先輩や親世代になると、女性が家事育児、男性が仕事という意識の方が多い中で、そういう年代の男性で料理をしてみようと思う方たちも多くなったと肯定的に捉えている。

#### （委員）

30 代 40 代で、仕事も家庭も一生懸命している男性が、実は疲弊しているという話も聞く。男性の産後うつというものもあるので、そういう男性を対象に何かできないかなと考えている。いろんな政策、ジェンダーのことを踏まえて言うが、男性をまずは場に引き入れるために、小郡市の料理教室をもっと若い世代に響くような内容にしたらどうか。「子供と一緒に参加」や「魚さばきのような内容」、「男性の講師を立てる」などの企画はどうだろうか。お母さんも来てもいいが食べるだけだったり、別会場でヨガをやったりと家族で動くという形もよい。そして、そこで男性同士ちょっと自分の悩みなどを話す時間があるとよい。

#### （会長）

面白い視点でしたが、事務局はどう考えるか。

(事務局)

お父さんと子供は料理教室に参加する間にお母さんはヨガに参加するという形は、家族全員で楽しめる。また、別々に活動することによってリフレッシュできてよいと思った。料理教室をしているコミュニティセンター所管のコミュニティ推進課に、今頂いたようなイベント案を伝えようと思う。

(会長)

男性の育児についてだが、男性の育児休業取得率はここ数年でとても伸びている。今これからは、取得の期間が課題だ。取得者の半数以上が2週間だったり、数日だったりする。

(委員)

男性の育児休業について、私の知り得る範囲だと、育児休業を取得した男性の約7割が退職している現状がある。おそらく、育児をすることで別の価値観が得られるのだろう。育児休業後に仕事に戻ると違和感を持つ男性が多く、退職し独立したり、ベビー用品の会社に転職したりする。よく言えばステップアップだが、そこには雇用側の課題も見えてきたと考える。これからの雇用側は、単に従業員の育児休業取得率を伸ばすだけでなく、育児をすることで多様な価値観を得た従業員をいかに職場にとどめるか、職場の環境や制度等を見直す必要があると考える。

(会長)

子育て世代の委員はどう考えるか。

(委員)

私が職業柄思うことは、お母さんだけでなくお父さんも家庭で子どもを見る時間を作ることは子どもにとってとても良いことだと思う。

育児休業については、私の周りでも取得する男性が増えているが、良い面と悪い面があるようだ。仕事復帰後に周りとはギスギスするという話は聞く。

(会長)

ギスギスとは何か。

(委員)

例えば育児休業後、残業が多い部署にあえて異動させられるなどだ。

(会長)

今でもそんなことがあるのか。それについては、企業に対して行政でどうにかできないのか。

(事務局)

企業に対してとなると、市ができることは啓発だ。

(会長)

企業も変わらなければいけないし、変わってきている企業も多い。先日開催した福岡キャリアカフェのパネリストの1人が北九州の地元企業の方だった。その地元企業の育児に関する休暇取得率は、以前はとても低かったが、この3年ぐらいで75%、95%と伸びてきて、今100%になっている。この様にグーッと伸びた要因は、この企業が男性に子供が生まれたら1ヶ月間の有休を付与することだ。100%の給料がもらえるし、有給なので査定にも響かない。このような企業も出てきているので、小郡市の企業でも男性の育児に対する取組を増やしていけるとよいと思う。

(委員)

市役所職員はどうか。男性職員は育児休業を取っているのか。

(事務局)

以前よりも育児休業を取る男性職員は増えてきている。取得期間が長い職員は半年ぐらい取ることもある。復職すると職場が変わるという話があったが、市では、休業に入る前の職場に戻るのが原則で、慣れた環境に戻るができるようになっている。

(委員)

育休を個人の権利の問題として捉えがちだが、育休以外も想定して、チームから一人抜けたときの練習をしようというアプローチでいくと、先輩方も介護休暇など取りやすくなると思う。育休を「仮に2ヶ月間、誰かが抜ける場合にみんなで補う練習をする機会だ」と捉えてもらえると企業的にもメリットがあると思う。今まで仕事が属人化していたところをチームで共有化する、シェアするという発想で啓発をすると、企業も少しは乗ってくれるかなと個人的には思う。

(会長)

ではその他に意見がなければ、議題1の令和5年度の実施状況報告について、以上の内容でよろしいか。よろしければ、令和5年度実施状況報告については報告書案の通りとする。皆様からの意見に留意し、事務局で報告書をまとめていただくようお願い

する。また新しい企画案が出たので、関係部署と連携をとって取組んで頂きたい。それでは次の議題に入る。第3次小郡市男女共同参画計画の令和6年度重点政策について事務局より説明をお願いします。

～事務局説明～

(会長)

事務局より説明のあった第3次小郡市男女共同参画計画令和6年度重点政策案について、意見・質問はないか。

(事務局)

小郡市の地域の中の女性登用について、委員よりご意見をいただきたい。例えば、現在、市の区長62人のうち女性の人数は1人である。そこで、区長だけでなく地域の役員もだが、どうすれば女性の割合を増やしていけるだろうかと考えている。まず、近隣の市町村の中で、自治会長の女性の割合が多い市町村に何か取組をしているのか尋ねてみた。しかし、どこも特に何もしていないが自然に増えたという回答だった。

(会長)

那珂川市が取組をしている。

(事務局)

那珂川市はインセンティブを付与する取組を実施している。その取組みは、女性の会長を出した自治会へ10万円を支給するというものだ。那珂川市に問合せたところ、その取組みによる効果はまだ出ていないとのことだった。

(委員)

小郡市の女性の区長は、1人ずつではあるが色々な地域で出ている。みくにの団地では長く女性区長だった。また、前から会計や副区長など、いろんな女性委員がある程度の人数常にいた。今、役員の世代交代が進んでおり、数年前までは高齢の方が多かったが、ここ二、三年、若い女性の役員が増えている。この状況が進んでいってほしい。いろんな社会に女性が関わっていくと、見えてくることや変わっていくことがあると思う。今の美鈴の杜の区長も若い人だ。

(委員)

私の区は田舎なので、区長は男性で先の順番まで決まっている。女性になるには10年ぐらいかかるのではないか。小郡市の農業委員については、女性が一人増えて今年

は5人になった。しかし、県内の他市町村では女性農業委員が一人もいないところもある。女性を入れるように言っても、70代ぐらいの男性委員たちが女性を入れようとする気がない。民生委員は、女性の方が家に来たときに感じがいいからと女性に頼む傾向があり、民生委員は女性が多い。

(会長)

役員に女性が出てくれば上に上がっていく確率は高いということである。

(委員)

隣組長の名簿にあげる名前は世帯主と決まっている区もあるらしい。そこを世帯主ではなく、実際に会議に出る人、18歳以上だったら女性でも誰でもいいとしたらどうかと提案したが認められなかったそうだ。

私が住む地域では20年以上前から世帯主でなく誰でもいいとなっていたから、会議に出席する人の3分の2ぐらいは女性で、そこから何らかの世話をする人、運営委員、役員を選ぶことになっていく。

(会長)

実際に会議に参加する人の名前を出す。女性の名前でもよい。そういうことは誰が変えられるのか。

(事務局)

自治会が組織として判断することになると思う。

(委員)

そういうことを誰かが話し合いの場に提案して、次からはそういうふうになろうとなっていけば、意外とコロっと変わると思う。

(委員)

20年ほど前に他市町村立の学校に勤めていたとき、家庭から提出される保護者名は父親の名前がほとんどだった。PTA役員については、実際に会議に参加するのは母親だが、名簿の名前は父親だった。父親の名前ではなく、実際に活動する人の名前がいいということを根気強く伝え続けたら、8年間在籍した間にそういうことはなくなった。その経験から、「問題がないように見えているだけで実はこんな問題がある」と話題にしていかないと、前年度踏襲で続いてしまうと考える。

(会長)

自治会長を集めたような研修会などで話題を出すとよいのではないか。

(事務局)

これまでも啓発は行っているが、強化していく必要があると思う。

(委員)

区長や自治会のことについて他人事と思っている人が多いと思う。そもそも区長はどのようにして選ぶのか。

(委員)

行政区によって違うが、私の区では、隣組長を経験した人が役員になり、その役員の中から区長にふさわしい人を選ぶようになっている。

(委員)

皆さんに認めてもらうという形ならば、女性が役員に上がることが第一ステップだと思う。女性だけでなく若い人たちの参加も必要だと思う。

(会長)

そのような実例を他の地域の自治会長方が認識し、意識を変えることが大事だ。その他、意見がなければ議題2の令和6年度重点施策について以上の内容でよろしいか。では令和6年度重点施策については案の通りとする。委員の意見を取入れ令和6年度の取組を進めていただくようお願いする。議題の審議は以上となる。皆様より全体を通しての何か意見・質問はないか。

(委員)

公立幼稚園・保育所では研修など色々な取組をしているが、私立幼稚園や保育所はどうなっているのか。

(事務局)

この実施計画は市の各部署が取組んだ施策をまとめたものである。私立保育所・幼稚園の取組については、保育所幼稚園課へ確認し、後日報告する。

→(市保育所・幼稚園課聞取り)

- ・男女共同参画の取組について、市保育所・幼稚園課から私立保育所・幼稚園へ直接の指導は行っていない。
- ・いくつかの保育所・幼稚園では制服の男女差をなくす取組を行っている。また、

多くの保育所・幼稚園が小郡市人権・同和教育研究協議会に加入し、その中で職員が人権課題の一つとして男女共同参画についても学習していると把握している。

(会長)

その他なければ本日の議題を終了する。議事が終了したので進行を事務局へお返りする。

5 今後のスケジュール

6 閉会