

令和 7 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 7 年 8 月 2 5 日（月） 1 5 時 0 0 分～ 1 6 時 3 0 分

○場 所 小郡市役所 西別館 3 階 大会議室

○出席者 出席委員 1 2 名中 1 1 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 3 次小郡市男女共同参画計画の令和 6 年度実施状況報告について

令和 6 年度重点施策

～事務局説明～

（議長）

事務局の説明に意見、質問はないか。

協働のまちづくり協議会に役員の女性登用を呼びかけるとあるがこれは一般企業か。

（事務局）

協働のまちづくり協議会は一般企業ではなく、行政区とは別に地域の代表の方で構成される組織のことである。地域の行事やまちづくり、防災活動、福祉活動などを担っている。

（委員）

男性職員の育休取得について、目標値 85%とあるがこれは令和 6 年度の目標値か、それとも令和 15 年度までの目標値か。

（事務局）

男性職員の 2 週間以上の育児休業取得率にかかる令和 15 年度までの目標値である。今年度の実績値は約 89%。

（委員）

最大でどれぐらいの期間育休を取得したのか。

（事務局）

半年程度だが、男性職員の場合は１ヶ月程度が多い。

（委員）

初年度で目標達成はすごい。もう１点、小・中学校における男女共同参画に関する保護者への啓発について、保護者向けの学習会を市内１３校で実施するとあるが、課題として男女共同参画を主テーマとした研修を行ってないと書かれている。どういうテーマで研修を実施しているのか。

（事務局）

そのあたりはよろしければ学校関係の方にお話を頂きたい。

（委員）

中学校の状況しかわからないが、主に人権部落問題関係の啓発研修を行っている。

（委員）

小学校の方も中学校と同様。男女共同参画だけに特化した内容ではなく、様々な人権課題の中の１つとして扱っている。

（議長）

他にないか。

（委員）

各課の実施状況に関する評価は所管している課が自ら行っているのか。

（事務局）

はい。

（衛本委員）

ほとんどの項目を「十分」と評価していたり、はっきりと「あまりできていない」と評価しているところもあったりと、課によって評価の基準がバラバラのように感じる。全体的な視点での評価も必要ではないか。

（事務局）

数値目標を掲げている項目については数字に応じて評価できるが、それ以外については難しいところがある。統一的な指標や評価の仕方ができるかという点について、今

後検討していきたい。

（委員）

難しいと思うが、課によって達成状況の見え方に差があるのはどうかとを感じる。

（事務局）

事務局に報告が上がってきた段階で、評価に疑問があるものについては担当の方で聞き取りは実施している。

（議長）

評価や指標の中に一般企業を対象としたものは出てこないのか。小郡市内に本社や事業所がある企業の女性管理職率や男性の育休取得率の指標を盛り込むことは難しいのか。国の基準で従業員数が101人以上の企業は数値を公表することになっているが、国の基準を満たさない企業であっても市町村などの小さな行政単位であれば、協力体制をとって市内全体での目標達成を目指すこともできるのではと思う。

（事務局）

現時点では一般企業との男女共同参画に関する意見交流や情報交換の機会はない。おっしゃるとおり、小郡市全体の男女共同参画の推進状況をどのように把握するかというところは課題であろうと思う。その点についてもいただいたご意見をもとに検討していく必要があると思う。

（議長）

ではその他に意見がなければ議題1の令和6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6年度実施状況報告については報告書案の通りとする。皆様からいただいたご意見に留意し、事務局で報告書をまとめていただくようお願いする。

（2）第3次小郡市男女共同参画計画の令和7年度重点施策について

～事務局説明～

（議長）

事務局の説明に意見、質問はないか。

（委員）

家族が保育士をしながら子育てしているが、保育士も親であるため、保育サービスの

充実には働き手である保育士への支援も必要だと感じる。多忙さや命を預かる責任感、給与面などから離職率も高いと聞く。保育士が安心して働ける環境を作ることが、働く保護者の安心にもつながるし、保育士の人材確保にもつながると思う。

（委員）

保育現場の目線から言うと、保護者が子育てに興味を持ち、家庭の中でお互いが子どもを見る時間と地域に出る時間をつくることのできる環境がすごく良いと思う。子育てに対する負担感から仕事が休みの日でも保育園に子どもを預ける保護者もいる。保護者が協力して子育ての大変さを分散させることで、保護者の負担感も減り、子どもにとっても良い環境になると感じる。

（委員）

父親がミルクを作ったりオムツを替えたりしていて私達の時代では考えられないことだなと思う。

（委員）

保育園の見学に両親そろって来る家庭もとても多い。むしろお父さんの方が関心を持って来ることも多く、もっとお父さん方に楽しく子育てをしてもらう方法を考えていくといいかなと思う。例えば保育所・幼稚園課とも連携して、お父さんが子育てに対する困り事を保育士に相談できるような体制を作る、ということも面白いのかなと思う。

（委員）

保育園では作成する書類が多すぎるとも聞く。保護者へのお便りはもちろん、他にも提出しなければいけない書類が多くより忙しくなっている。もう少し省くことはできないのか。

（事務局）

国が定めた基準や制度上の問題でなかなか難しい。

（委員）

制度自体を少し考え直してほしいと思う。働き手が少なくなっている現状で、いかに手間を省くかというふうに発想を転換していかないと保育園・幼稚園は大変だろうなと第三者から見て思っている。

（議長）

他に意見があるか。

（委員）

保育園について補足したい。保育園は標準時間といって11時間、朝7時頃から夕方6時頃までは園を開けておくことになっている。考えるべきは、保護者の勤務先が保育園についてどれだけ理解があるかという点だと思う。保護者は勤務の都合でかなり早い時間から保育園に預けなければいけないこともある。保育園側はかなり苦勞して人の配置を考えられている。保護者もだが、勤務先もこうした保育園の現状を理解していかないとうまく回っていかないように感じる。先生方の業務負担等については、小郡市の方でもICT化に取り組まれていると承知している。

（議長）

他に意見があるか。市内事業者への啓発について、先ほど市内の一般企業の男性の育休取得率や女性の管理職登用率の把握の仕方が課題として挙げたが、今年度は介護育児休業法が4月と10月に改正なるため、行政の方から改正内容を説明するという事で企業に声をかけてみてはどうか。その説明を聞きに来た事業者に対して、男性の育休取得や管理職への女性登用の現状を聞いてみてもいいと思う。

（委員）

介護育児休業法の改正に関する説明という流れで市内の経営者に話を聞けば、いきなり育休取得率を公表してくれと言うより答えてくれると思う。いずれは男性の育休取得率や女性管理職登用率の公表が市内全体で広がっていくといいと思う。

（委員）

農業における男女共同参画について、家族経営協定とは何か。

（事務局）

農林水産省が推奨しているもので、家族で農業を営む際、経営方針や役割分担などを家族で話し合い、女性が経営パートナーとして経営方針の決定に対等に参画できるようにする仕組みのこと。この協定は認定農業者といって、自らの創意工夫に基づいて経営の改善を進めるための計画を市町村に提出し、市町村の認定に基づいて支援補助を受けて農業をしている方を対象としている。

（委員）

うちも認定農業者でハウスを建てたりするときに補助金をお借りした。

（委員）

家族経営協定について聞いたことがあるか。

（委員）

認定農業者になる以前は家族だけで農業をしており、それまでの経験からいつ頃何をするかというのが何となく決まっていた。昔は農業の担い手は男性がメインで、女性は黙って言うこと聞いて手伝うという考えがほとんどだったと思う。最近は計画や経営の部分から男女が一緒にやることが増え、女性の地位が上がってきているのではないと思う。家族経営協定というのはそういうことだろうか。

（事務局）

計画の中で家族それぞれの役割分担を明確化することで、女性が単なる補助的役割ではなく、対等の役割になるようするというものだと思う。

（委員）

例えば苺を作ってる方だと、最近は苺をシャーベットにして販売したりしている。これは女性ならではの発想だと思う。このように経営面も含めて男女が同じような立場で農業をできるようになったのではないと思う。小郡市では認定農業者の女性が1人増えたという話があったが、目標達成のためにはもう少し増やす必要がある。女性の認定農業者がいない市町村を訪問して話を聞くと、今でも「女性なんかを入れてどうするんだ」という意見を言ってる方もいるのだそう。男女関係なく様々な年代の方の発想を変えていけたらいいが、なかなか難しい。

（委員）

男女共同参画推進という点で農業における1番の問題は何か。

（議長）

これまでのお話から、農業においては女性の地位がとても低いということではないか。昔は特に低く女性は働き手でしかなかった。

（委員）

昔は男女格差がすごかったのか。

（寺崎委員）

とてもすごかった。ただ現在は、男性よりも女性の方が上に上がってくるんじゃないかというくらい女性の地位が向上していると思う。

（事務局）

よろしければ皆さんのご存知の範囲でハラスメントの状況をお聞きしたい。

（委員）

1人1人の背景まで考えて、一律にこうだと押し付けるようなことは絶対言わないようにしている。ハラスメントは相手がどう思ったかというところが一番大切で、相手がどう考えているかをしっかり酌み取らなければいけない。私達は指導されながら育ってきた世代ではあるが、今は1人1人を大切にしてみんなが働きやすい安心できる職場になるようにしていく必要がある。男女とか年齢とかではなく、1人の人として向き合うというところを一番大切にしている。

（委員）

最近社会人になった世代はコロナの影響もあってコミュニケーション力が身についていないと感じる。ハラスメントは自分がどうかではなく相手がどう思うかが重要で、教える側の配慮もすごく求められていると思うが、育てる側のハラスメント教育が追いついていないように思う。管理側、企業側の方の意識改革もすごく大事なところだと思う。

（委員）

私たちはまさにセクハラパワハラの嵐の中で育ってきた世代で、ハラスメントという考え方そのものがなかったというか当たり前だった。最近はハラスメントというものに過敏になりすぎているように感じる。言いたいことも言えない注意しようとしてもできない世の中になっている。過剰にハラスメントで騒ぐことはいいことじゃないと思っている。

（議長）

ハラスメントに関して色々な意見が出たが、最近の話題でフジテレビの問題を見ると、本当に女性が声を上げることは難しいんだと思う。というところで、ご意見がなければ令和7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7年度の重点施策については重点施策案の通りとする。皆様からいただいたご意見を整理し、令和7年度の取り組みを進めていただくようお願いする。それでは議題の審議は以上とする。最後に各委員より一言ずつお願いする。

（委員）

先ほど介護育児休業法の改正について一般企業に説明したらどうかという話があったが、広報誌にチラシを入れて配るなどして少しずつ情報共有していくといいのではと

思う。

（委員）

ハラスメントに関して、昔は職員同士でもハラスメントのようなことがあったりしたが、学校現場も随分変わった。子どもたちを指導する際も言い方には気をつけるようにしているが、相手がハラスメントと感ずるかどうかは関係性ができているかということが重要だと思う。

（委員）

パワハラやセクハラといった組織内部のハラスメントの他に、外部からのハラスメントとしてカスタマーハラスメントがすごく話に出てくる。そこも考えて進めていただきたい。

（委員）

今色々なことに過剰になっているように感ずるけれども、長い年月をかけて色々なことが人の目に触れるようになり、それに応じた制度が作られてきているのだから、良い方に向かっていると信じてやっていくしかないのかなと思う。

（委員）

教育業界は女性の管理職が少ないと言われている。女性の管理職登用に向けて活動をしてきたが、女性だけが頑張らないといけないという動きはどうなんだということ、女性だけで構成されているような組織や研修はやめて、男女関係なく一緒にやっていくような動きに福岡県全体がなっている。ただ全国的に見るとまだまだ男女格差があり、女性がもっと頑張らないと、と言っているところもあると聞いている。私自身は割と平等だと思って過ごしてきたが、世界的に見ると日本はずいぶん立ち遅れている。色々な視点を持ってこうした会議の中で意見を交え、小都市としてどうしていくかを模索できたらいいなと思う。

（議長）

女性だけの研修会はやめる流れになっているのか。

（委員）

女性が中心になって研修会等を企画・準備することはもちろんいいことだが、女性だからすとか、女性だけのためにすとか、それは違うかなというところで発展的な解消というかたちになった。そこからまた新たに取り組みをしようとしている。

(議長)

事務局の方から何かあるか。

(事務局)

いただいたご意見をもとに、市としては男女共同参画の更なる推進をしていきたい。
ご意見ありがとうございました。

(議長)

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しする。

5 今後のスケジュール

6 閉会