

令和3年度第2回唐津市男女共同参画推進協議会 会議概要

1 開催日時

令和3年10月15日（金） 13：30～15：00

2 開催場所

唐津市相知交流文化センター 研修室A

3 出席者

杉山委員、田坂委員、田代委員（副会長）、中島委員、能隅委員、古川委員、前田委員 [7名]

4 欠席者

青柳委員、井上委員、井本委員、上野委員（会長）、小出委員、山田委員、吉村委員、脇山委員 [8名（うち、意見書提出者：5名）]

5 事務局

男女参画・女性活躍推進課 船岡課長、富田係長

6 傍聴者

1人

7 会議次第

(1) 開会

(2) あいさつ

(3) 議事

①唐津市男女共同参画基本計画（第4次）令和2年度実施状況について

②令和2年度審議会等委員に占める女性の割合について

(4) その他

(5) 閉会

【会議概要】

1 意見等の概要

| | |
|-----|--|
| 事務局 | 唐津市男女共同参画基本計画（第4次）令和2年度実施状況について（会議資料に沿って説明） |
| 副会長 | ただいまの事務局からの説明について、質問、意見はないか。 |
| 委員 | 資料1-1の2ページ、男性職員の育児休業取得率において、育児休業の期間は何日間と決まっているのか。 |
| 事務局 | 3年以内の取得をすることが可能である。 今、現在進行中であるが、7か月取っている男性が1人いる。 一般的には一週間であったり、2、3日取られるというような状況である。 |
| 委員 | やはり、女性と比べて少ないのが現状だと思う。 2日とか3日とかいうよりも、奥さんとの共同育児の日数を確保できるよう、そのような伝わり方があると望ましいと思う。 |
| 事務局 | 「お子さんが生まれた」という男性の方の情報を得た時には、その方達に「1日でも2日でもいいから、まずは窓口を作るために休んでみてはどうか。」という案内は続けている。 やっとな国家公務員のほうが義務化というか、強制的に取って行くような状態になってきたわけだが、「まだ迷惑をかけるから」、「仕事が忙しいから」という理由で、なかなか取れていないという状況である。 |
| 委員 | 民間の例であるが、あるお父さんは、子どもが生まれる何か月も前に、上司に自分が休む期間の仕事の振り分けを依頼し、同僚などと連携されている。 このように上司の協力ができないと思う。 |
| 事務局 | そのとおりである。 （先ほど話をした、）育児休暇を7か月取った職員の上司に聞き取りを行った。 コロナの影響で大変忙しい部署であるが、「なぜ取れたのか」を聞くと、「自分がもしも今ここで子どもができたなら、自分は休みたい。（取れないとなると、）やはり、子どもと一緒に過ごす時間が少なかったと反省しているから、部下には取ってほしい。」ということで、とても協力的な上司であった。 「上司が違うと、こうも違うのか。」という感想である。 委員が言われるとおり、早くから相談すれば、振り分け、人の配置ができるかと思うが、その相談さえも男性はまだしにくい時代なのかと思う。 |
| 副会長 | 大変難しくて、よく聞く話である。 「お願いしたいけど、休めないって言うから。」とあって、親に頼むとか、そういうのはよく聞く。 |
| 事務局 | よければ子育てに力を入れておられるところのご意見をいただきたい。 |
| 委員 | うちの職場は、今まで男性がまったく育休を取っていなかったが、3名ほど育児休業の取得を始めた。 |

| | |
|-----|--|
| | <p>一番初めの子どもの時と、2人目の子どもができた時に取得した。</p> <p>やはり、意識改革が必要で、例えば20日とか取っていければいいと思う。</p> |
| 委員 | <p>うちは職員14、5名ほどしかいないが、共稼ぎの方が多いいいこと、例えば子どもを急に病院に連れて行くといった場合、(パパ、ママが)交代で休みを取るといような形が非常に増えている。</p> |
| 副会長 | <p>やはり、少しずつ進んできているようにうかがえる。</p> |
| 委員 | <p>佐賀県庁では、育児休暇の取得において、「取得できないのはなぜか」という理由を求めるなど、取得率を高めるような取組みをされている。</p> <p>唐津市では、育児休暇の取得率を高めていくための全庁的な取組みは、どのようになっているか。</p> |
| 事務局 | <p>現在、(全庁的な取組は)あっていない。</p> <p>人事課が把握をして、休めるような体制をとというのがベストだと思う。</p> <p>当課では「男性の職員に子どもさんが生まれた」ことはわからない。</p> <p>人事課であれば、届出など手続きの関係で、もれなく案内ができるし、職員のことなので、人事課がやるべきと思う。</p> <p>今の段階では、私が個人的に聞いた方達に声をかけている状態である。</p> <p>「県がペーパーで取得できない理由を提出させる」という記事を私も見たが、いい方法だと思う。参考とさせていただきたい。</p> |
| 委員 | <p>育休取得が少しずつ増えてくるのはもちろん喜ばしいことと思っている。</p> <p>男女間、夫婦間の不安に介入する立場からすると、「今まで何件か旦那さんが育休を取ったが結局寝てばかりで仲が悪くなってしまった」という例があった。</p> <p>なので、育休促進プラス、「育休中こういうことをしたらママは嬉しい」とか、そういうレクチャーも一緒にしてもらおうとより有効にできると思う。</p> |
| 事務局 | <p>その話も聞いている。</p> <p>育休を使って資格取得をしたという方もいるし、「自分が何をしたらいいかわからない」と言ったりするようである。</p> <p>夫婦のコミュニケーションができるかできないかの違いではないかと思うが、内容はともかく、「取っていただくことから始める」のが第一歩ではないかと感じている。</p> |
| 委員 | <p>佐賀県の事業でというか、SAGAローカリストアカデミーに出させていただいた。</p> <p>その中で、ママが読む『子育てガイドブック』が唐津市で立派なものできているけれども、例えば世代が変わったり、子育てが終わってお孫さんもない方達とか、あるいはお父さんだったり、周りの人が今の子育てあるあるを、関心がなければなかなか</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>知れないと思う。</p> <p>そういう意見が出たので、みんなで子育てを応援できるよう、その地域の人が読むガイドブックを作ろうという計画が上がっている。</p> <p>「今のお母さんはこうして欲しいんだ」というのを皆で共有できたらいいと考えている。</p> |
| 副会長 | <p>すごくいいと思う。</p> <p>周りが理解していないと、休みはなかなか取れないと思うので、「職場に子どもがいる人がいて、その人の子どもさんがいつ熱が出てもおかしくない」ということを頭に入れて仕事に取り組むというのも大事かもしれない。</p> <p>そしたら育児休暇を取りやすい環境になるのかもしれない。</p> <p>ほかに意見はないか。</p> |
| 委員 | <p>全体的にコロナの影響でなかなか事業が思うように進んでいないと思っているが、令和2年のところの達成度で、市民に意識調査というか中学生の意識調査とか市職員の調査とか、そういった調査は令和2年度には行っていないのか。</p> |
| 事務局 | <p>実施していない。</p> <p>こちらの成果指標というものが5年に1度行う調査で、（調査対象者は、）市民、学生、役所の職員などである。</p> <p>「最終的にここまで持って行きたい」という成果目標値があって、それに達成するために、何をやっていくかというのが活動指標であり、活動指標（実績）は毎年取っている。</p> <p>斜線を引いているのは、毎年は取らない、5年に1度という意味である。</p> |
| 委員 | <p>理解した。</p> |
| 事務局 | <p>この表は、第4次計画で初めて様式を変更している。</p> <p>比較する上において途中では様式を変更しないので、評価調書などの様式が見にくいとか、こういうやり方のほうが見やすいというご提案があれば併せてお願いしたい。</p> <p>厚い資料であり、委員に口頭で説明するのは、新規だったり、おそらくその年の特徴を説明することとなる。</p> <p>これは公表していくこととなるので、見せ方として外に出すやり方の指示などもいただければありがたい。</p> |
| 委員 | <p>資料1の1の4ページの（1）の真ん中にある『女性活躍推進の取組を進めている企業の割合』は、50%を目標にしている、41.7%が策定時。今日来られている皆さんは、その企業（等に所属されている）ということによろしいか。</p> |
| 事務局 | <p>そのとおりである。</p> |
| 委員 | <p>この取り組みを進めている企業として、皆さんがどういったことを意識されてやっているのか、生の声として参考にお聞かせいただきたい。</p> |
| 副会長 | <p>では、ご意見をいただきたい。</p> |
| 委員 | <p>世の中が男女共同参画という流れの中で、うちのトップが、「女性の管理職を作っていきましょう」というところを前面</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>に出されている。</p> <p>ここにもあるように、「女性の管理職の比率を課長以上」ということになっているが、例えば係長であったり、課長代理であったり、全体的に管理職の比率を今上げている。</p> <p>店舗では女性の支店長とか。</p> <p>そういった現場では、男性女性関係なくキャリアアップを図っていくと。それとまた、女性独特の目線で新たなアイデアを出していくとか、そういったものに取り組むように職場全体でやっている。</p> |
| 委員 | <p>管理職になられる女性というのは、ある程度子育てが落ち着いた方か。</p> |
| 委員 | <p>そのとおりである。</p> <p>年齢的にも20代とかではないので。</p> <p>しかし、先ほど言ったように、係長とか主任とかを経験しないと、いきなり課長にはなれないので、そういった積み重ねの上で、課長代理とか課長という役職になってきているという状況である。</p> |
| 委員 | <p>管理職になる前から子育てがしやすいサポートがあるということか。</p> |
| 委員 | <p>そのとおりである。</p> <p>それと、働き方改革で、なるべくノー残業デーとか、残業しないとか、有休についても「有効的に消化をしていきましょう」ということで、それは女性も男性も一緒であるが取り組んでいる。</p> |
| 副会長 | <p>ほかに質問はないか。</p> |
| 委員 | <p>職場全体で見ると、ここ数年女性の管理職、課長が増えた。</p> <p>今年、2人昇格している。去年1人、今年1人。最近昇格する職員は女性が多い。</p> <p>もともと男女区別なく職員はいるが、係長の昇格についても男女区別なく昇格している。</p> <p>子育ては課長の年齢では終えているが、だいたい50代である。</p> <p>それから、保育園の園長先生は全員女性である。</p> <p>保育士は男性女性いたほうが好ましいとは思いますが、各園1、2名ずつぐらい男性の保育士がいて、まだ若い20代、30代程度で主任、係長であり、園長、課長相当職の男性は今はいない状況である。</p> |
| 副会長 | <p>職種とか、そういうのでもいろいろ違いがあると思う。</p> |
| 委員 | <p>私の所は職員そのものが14名程度で少ないが、男女、給与差はない。</p> <p>課長職はまだ女性はいないが、係長職は、3名中2人は女性である。</p> <p>14名程度であり、2、3年に1度新卒採用するが、だいたい6割方は女性で、2年続けて女性を採用している。</p> <p>今のところ男女半々ぐらいである。</p> <p>今までは男性（目線）で、「この仕事はこういうものだ」と思</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>っていたものが、やはり、女性の方は女性目線であることから、「ああ、こういう考え方もある」と、いろいろと助かっている状況である。</p> |
| 副会長 | <p>商店の方達は。</p> |
| 委員 | <p>やはり、規模の小さい、小規模零細の企業はなかなかそういったところが進んでいないというのが現状であると思う。</p> |
| 事務局 | <p>こちらから逆質問のようで申し訳ない。 (当課では、) 令和3年度から女性活躍推進に力を入れている。 なぜならば、漠然と男女共同参画をいつまででも叫んでいても誰も掴まない。ターゲットを絞って、そこに向かって広報しなければならない。 その1つのツールとして、女性活躍推進はわかりやすい。 あと(1つは) 消防である。避難所運営マニュアルの改定をやっている。 女性活躍を推進する際、唐津の企業自体、主流があまり大きくはなく、100人以下ぐらいの従業員数という規模が多い。 どういったふうにこちらからアプローチをすれば企業が動いてくれるか、どういうふうにしたら興味が出るのかというアイデアを教えていただければと思う。</p> |
| 委員 | <p>職員採用試験で、「あなたは何でうちを選ばれましたか。」と聞いたときに、「おたくは『えるぼし』を取られてますよね。」と、女性の方だったが、その学生さん曰く、「安心して働ける職場だということを私は感じましたから受けました。」という意見をいただいた。 「今までやってきたことは間違っていなかった」というような感じを受けた。 採用試験も、そういったことに取り組んでいることを、意外と男性の受験者からも言われたりした。 そんなに多くはないかもしれないが、『えるぼし』とかに興味を持ってある学生さんなど、それなりにいらっしゃるという感じがしている。</p> |
| 事務局 | <p>“人材を確保するには”と広報する際に、「『えるぼし』認定をこういうふうに学生は見ている」というようなことか。</p> |
| 委員 | <p>それと、女性の職員は以前なら給料格差などあったが、今はないので、女性の職員のモチベーションを上げるということにもつながると思う。 ただ、先ほど管理職の話をしたが、ある職員は、「今度、あなたを課長にしたいんだけど、どう思いますか。」という面接をしたら、「課長にされるのであれば私は辞めます。」と、はっきり言われた。それはうちにとっては損失である。 家族とか家庭のこともあると思うが、管理職が重圧としてかかるというのも人によると思う。そこは現実的にある。 それは男性においてもだが、「そんな責任は、私は持てませんよ。」と考えてあるのではないかと感じる。</p> |

| | |
|-----|--|
| 委員 | 難しい。経営者の意識が変わらないと。小さい所は。 |
| 事務局 | 現場はかなり厳しいと聞くが、小さければ小さいほど難しい。 |
| 委員 | <p>子育て支援計画の中では、女性の勤労意欲（において）、子どもを預けて保育園に通わせて、働きたいという方が年々増えていると思っている。</p> <p>いっぺんにドンと成功を勝ち取るというのは難しい話だが、長年活動されている成果というか、そういう女性の社会進出意欲、そういうのは少しずつ上がってきていると思う。</p> <p>「何か近道」というのはなかなか思いつかない。</p> |
| 副会長 | <p>近道は難しい。</p> <p>成果が出ているところがあるかもしれないが、やはり小さいところは難しい。</p> <p>うちも女性従業員が7人すべて女性であるが、なかなか長期休暇をあたえられない状態とか、人が足りないとかあるので難しいと、いつも思っている。</p> <p>小さい所はそういう悩みがあると思う。（長期休暇を）あげたいがあげれない。1日、2日であれば大丈夫だが、1か月2か月になると。</p> <p>違う人を雇わなければならなくなるという状態になると大変難しい。</p> |
| 事務局 | <p>皆さんの意見を参考にさせていただき、キャリアアップセミナーを今年やろうとしている。</p> <p>4回の1クール、原則、1人が4回必ず受けるというのですが、4回受ける中に、1人が「ここだけだめ（欠席）ですよ」というのがあると思う。</p> <p>その時は受講しないのは、もったいないから、その職場で、「ここだけでも聞きませんか」というふうにコーディネートしたいとは思っています。</p> <p>一応、1人4回クールで、その人の意識を変えるというのもあり、同世代の管理職になる人達がどういうことを考えているかという相乗効果を狙っている。</p> <p>それと、なるべく異業種間で、製造業であったり建築業、いろいろな業種の間で自分達の問題も言うだろうし、ここでしか会わないような異業種間交流という、そこから生まれる何かコラボがあったりするようにということで、市内の結びつきを考えてキャリアアップセミナーという展開をしようと思っている。</p> <p>（期間的に、）キャリアアップセミナーも、1年で意識は上がるわけではなく、やはり何年か続けなくてはいけないので、最低3年ということで始めたものである。</p> <p>人をつくるためには10年、20年の期間が必要ではないかとは思っているが、試しにどういうものがあるか、1クール3年ぐらいを考えている。</p> <p>委員には案内をするので、今後もよろしくお願ひしたい。</p> <p>こちらの広報ばかりで申し訳ないが、チラシができればすぐに送るので、検討いただきたい。</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>平日で仕事として行くようにしている。休みで個人のスキルアップではなく。</p> <p>そうしないと、やはり土日は難しい。</p> <p>仕事として行き、自分のキャリアが上がって意識が上がるということをコーディネートしている。</p> <p>それともう一つ、一般事業主行動計画というのが100人から300人までの従業員がいる企業での義務付けがされるので、その策定の手伝いをするものである。</p> <p>5社が3回まで使えるようにしており、（現状把握や課題の）分析をして、その計画の立て方であるとかの支援を行うものである。</p> <p>（単なる）策定支援だけなら、商工担当の部署がやる。</p> <p>当課で実施する意味は、それを根付かせるために、企業にとって取り組みやすく、その企業に合ったものにするためである。</p> <p>そちらのほうは、3社が手を挙げていただいているが、あと2社程度の募集枠がある。</p> <p>もしも、「（計画策定に）困っている」とか、「何かこんな書類がきたけど」とか、「来年の3月までに作成できるだろうか」など、そういう話があれば、無料なので、ぜひ使っていただきたい。</p> <p>3回が限度なので、1回だけ「策定アドバイスだけいただきたいな」という使い方もあると思っており、ここで案内させていただいている。</p> |
| 副会長 | <p>地域の方という把握が市役所のほうでも難しいかもしれないので、各地域で、「ここはどうだろう」とか思いついたら、会社に伝えたらいいと思う。</p> |
| 事務局 | <p>そのとおりである。</p> <p>「ここは女性が多い会社だ」というような所もあると思う。</p> <p>そういう所には、ぜひこれを使っていただいて、働き方を分析することでもありだと思う。</p> <p>「（こういうのがあると）知っていたら、受けたのに」といった方がおられるかもしれないので、たくさんの人に蒔いていきたいと思う。協力をお願いしたい。</p> |
| 副会長 | <p>それではちょっと時間がなくなってきたので、次に行きたいと思う。</p> <p>令和2年度審議会等委員に占める女性の割合について、事務局より説明をお願いします。</p> |
| 事務局 | <p>令和2年度審議会等委員に占める女性の割合について（会議資料に沿って説明）</p> |
| 副会長 | <p>ただいまの事務局からの説明について、質問、意見はないか。</p> |
| 委員 | <p>年々増えてきている成果はあるが、「本当に唐津市は男性が決めている市なんだな」というのがこれでわかる。</p> <p>そもそも「女性の候補者がいない」のか、それとも「女性はいるが選ばれていない」のか、どちらのニュアンスが強いのか。</p> |
| 事務局 | <p>両方の視点があるかと思う。</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>市議会でも質問されたが、「どういうところが難しいか」ということを問われたときに、士（師）のつく職業、何々士（師）という、資格を持っている弁護士、社会福祉士とか。</p> <p>保育士は、逆に女性ばかりだったという世界だと思うが、そういう士（師）のつく職業というのは、今まで偏った役職が多かった。</p> <p>その中での代表に女性がつけるといふ、男性がつけるといふのが難しい場面が一つあると思う。</p> <p>それと、世代的に40代50代で探そうとすると、今みんな（各々）仕事もしているのでは、なかなか安易には受けていただけない。</p> <p>フルで働くと、会議に出づらいいという理由が多いのではないかと感じている。</p> |
| 副会長 | ほかに意見はないか。 |
| 委員 | 唐津市女性人材バンク登録者数、これは全然増えてないが。 |
| 事務局 | <p>私は、令和元年に（今の部署に）きたが、その時に、市町村合併時、平成16年の時に登録をされていた方達がおられて、その方達が高齢化しているという状態というのが、まず一つある。</p> <p>また、団体のNPOだったり、そういう人達を少しずつ入れてはきている。</p> <p>動いていない理由は、第4次基本計画を立てるにあたり、意識調査と計画の策定作業で手いっぱいの状態だったこともあり、令和3年度に入ってから、最高32、3人になった。</p> <p>更新をすると、辞退される方達がおられるので、今日現在で29人となっており、そのまま現状維持している状況である。</p> |
| 委員 | もっと増えてくれば、いろんな委員の候補になるのではと思ったが。 |
| 事務局 | <p>そのとおりだと思う。</p> <p>それと、その委員の問題点は、同じ方に集中してしまうことが多い点である。</p> <p>職業柄のことと、女性であるということ、 「女性を推薦してください」という推薦状が着き、何かの委員が回ってくる。</p> <p>6個も7個も持っておられる方が存在するのではないかと いうことで、一度調査したことがあるが、男性もだが、9個ぐらい委員会所属のある方がおられた。</p> |
| 委員 | <p>（私も）推薦委員会が多過ぎるからと、少し減らす方向で（お願いした）。</p> <p>今は逆に減少して申し訳ないと思っている。</p> |
| 事務局 | <p>いろんな委員会の中で協議して、それをまた上に上げていく時に、委員を兼務する場合、自分達が審議したものをもう1回審議するような状態になる場合もある。</p> <p>そういう不都合があるということをご紹介した。</p> |
| 委員 | <p>団体から代表ということで、月1回2時間ぐらい会議をしていた。</p> <p>皆、仕事があるので、ほぼ夜の7時から9時ぐらいまで、そう</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>いう会合だった。</p> <p>この唐津市の審議会で、「夜に開催したほうが都合がいい」というような意見とか、実際に夜開催しているとかはあるのか。</p> |
| 事務局 | <p>ある。</p> <p>最たるものは体協とか、より人数を多く集めるところは、まず夜だと思う。</p> <p>消防団であるとかもそういう一つの団体であるだろうし、数が多ければ多いほど、夜のほうが都合がいいというようになってくるかと思う。</p> <p>会社から、推薦ということで業務として出ていただける方は、昼でも大丈夫であるが、個人で受けているようなところは夜にあるとは聞いている。すべてが昼ではない。</p> |
| 副会長 | <p>ほかに意見はないか。</p> |
| 委員 | <p>職域とかで代表者とか役員を求められたら、必然的にもう男性になっている。</p> <p>最近はいよいよ「女性の方の推薦をお願いします」とかなってきているが、「対象は役員ですか」と事務局に聞くと、「職員でお願いします」ということで、女性の職員を出したところ、学識経験者とかあまりにもレベルが違い過ぎて、「ただ座っとくだけで行きたくない」とか言う職員もいる。</p> <p>「いや、そうじゃないんですよ」と、「極力そういった異業種の中に出て行かないといけませんよ」という指導をしているが、現実的にはそういう話もある。</p> <p>言われるように、いろんな職種の方とお話しする機会を持つとやはり幅が広がってきて、考え方も広くなると思う。</p> |
| 事務局 | <p>言われるとおり、「まだ嫌だ」と正直におっしゃる方は多い。</p> <p>市役所の中の決裁として、委員を決定する際には、男女参画・女性活躍推進課に合議を必ずするようにシステム的にしているが、「何でこのようなメンバーにしたのか」と聞き取りをしたり、「これでは前回と全然変わらない」と差し戻したりすると、何かしら考える。</p> <p>少しずつではあるが、その成果が上がっていていると思う。</p> <p>しかし、先ほど係長が言ったように、早期目標の40%にも届いていない。</p> <p>計画を立ててもう2年になる。来年は3年になろうとする中で、県の状況を調べてみたら、42.8%とわりと高い数値であった。</p> <p>「せめて40%には持っていったら」という気持ちで今頑張っている。</p> <p>そこで、女性人材バンクに登録していただけるような方がおられたら、ぜひ紹介をしていただきたい。</p> <p>こちらから申請書は送っているが、応答していただけない方が今18名ほどおられるが、その方達が登録されればと思っている。</p> <p>また、若い方達はそれぞれで活動されるため、見えづらい状態</p> |

| | |
|-----|---|
| | となっているので、ご存知であればぜひお知らせいただきたい。 |
| 副会長 | ほかに意見はないか。 |
| 委員 | <p>私が子どもとそのお母さんと関わっているが、唐津における子どもの状況というのが、本当に何とかしないとイケない状況である。</p> <p>例えば不登校支援。それが引きこもりにつながっていくし、ひとり親も唐津市は多いと感じる。</p> <p>働く人が増えているのは、女性が活躍しやすいというよりは、生活するために働かざるを得ない。</p> <p>保育園に預けて、もし、子どもに熱が出たら、だいたいがお母さんが呼ばれる状況で、園にもごめんなさいと言い、職場にもごめんなさいと言いという感じである。</p> <p>キャリアアップセミナーも「人（参加者）がいない」というのは、「学ぼうというその気持ちの余裕もなく時間もない。だから、学ぶどころじゃない。」という方々の割合も結構あると思う。</p> <p>女性人材バンクに関しては、私も誘い続けようと思うが、前にも言ったとおり、育児休暇中の学校の先生という立場の方、保育士さんもいらっしゃるけれども、そういう方々が入れないのには、しょうがない事情があるのかもしれないが、そういう育休3年の間に、現場を見てきた若いお母さんが本当に思っていることがあると思う。</p> <p>子どもに関して、学校とか、保育園の現場で見てきて、「これを何とかしないとイケない」という思いを持っていて、しかも育児をしているけど時間はあるというお母さん達がこの審議会とかには難しいとしても、声を出せるのであれば。</p> <p>例えばいじめ問題に関して、女性が7人のうち2人とか、人権問題に関して、すごく少ない割合で驚いているが、そこに男性目線じゃない女性目線が半数はあったら、もうちょっとは意見が変わると思っている。</p> <p>男性の目線も大事だし、母親や学校の先生とかそういう立場での見解というののもかなり新たな視点があると思うので、そういう人達が入れたらと願う。</p> <p>入れないとしても、そういう声を届けられるような、時間がある育休中の方を巻き込めるのであれば、という意見を伝えさせていただいた。</p> |
| 事務局 | 育休期間だということで登録をしていただくよう勧めていただきたい。 |
| 委員 | 登録はできるのか。 |
| 事務局 | 登録はできる。 |
| 委員 | 前、断られたと思い込んでいた。 |
| 事務局 | 個人がそういう意欲があるという方なら受け付けをしている。説明した時に、「期間が合わない」とか、そういう事情であったと推測する。 |
| 委員 | 承知した。 |

| | |
|-----|--|
| 副会長 | それでは、会の進行を事務局に返したいと思う。 |
| 事務局 | 本日は、人数が少なかったこともあり、活発な意見が交わせたと思う。 長時間にわたり審議いただき、ありがとうございました。 |