

令和6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6年11月29日（金） 10:00～12:00

2 開催場所

唐津市役所 大手口別館5階 会議室

3 出席者

上野委員、浦田委員、加茂委員、小出委員、小峰委員、杉山委員、
田代委員、田中委員、中村委員、古川委員、吉村委員 [11名]

4 欠席者

岩本委員、大藺委員、川崎委員、田坂委員 [4名]

5 事務局

男女共同参画課 仁部課長、井上係長

6 コンサル

株式会社ぎょうせい 野村課長、藤原専門員、藤山主任研究員

7 傍聴者

1人

8 会議次第

(1) 開会

(2) 地域交流部長あいさつ

(3) 委員の紹介

(4) 会長、副会長の選出

(5) 議事

① 唐津市男女共同参画基本計画（第5次）の素案について

(6) その他

(7) 閉会

【会議概要】

1 意見等の概要

事務局	委員の紹介
	10 月改選だったが、計画の策定途中でもあるため、引き続き多くの委員に残っていただいた。今回新任の加茂委員、4 月から就任で今回初出席の中村委員にあいさつをもらう。
事務局	会長、副会長の選出
	会長：上野委員、副会長：田代委員
事務局	議事：素案の内容について資料に沿って説明
会長	事務局説明に対する質問など
委員	本編 P39、2 - 2 農林水産業、商工自営業における男女共同参画の推進【施策の方向】7 行目「性別や世代による固定的役割分担意識や、女性の技術能力向上に向けた情報提供等に努めます。」は、「固定的役割分担意識の“解消”や」ではないか。
事務局	修正したい。
会長	事務局説明の補足
会長	今回は、第 4 次計画のリニューアルを提案。個別の計画は、第 1 次から第 4 次までの間にかかなり進んで精選されてきたと思う。第 5 次計画は、DV 防止法・女性活躍推進法・困難を抱える女性の支援法に基づく計画が合体したようなものになっている。それらは、男女共同参画基本計画にほぼ包含されていたものだが、時代とともに個別の計画ができて、それを盛り込みなさいということになってきた。 男女共同参画基本法に基づき当初議論していた中身は、①教育の問題（進路に関する男女差別）、②労働の問題（雇用・待遇差別）、③福祉の話（女性の健診受診率が低い）だった。 近年は男性の非正規雇用も増え、女性の問題、男女共同参画の論点が見えにくくなっており、その中で計画を作ることが、どこの自治体も難しくなっている。 一方で、SDGs の 5 番目の目標「ジェンダー・イコリティー」と、他の目標の相互の関連を考えていかなければならないが、計画全体としてそれをカバーしたものになっているかは疑問が残るところ。 そして新たな問題である LGBTQ についても、今の 10 代の世代は関心が高いが、数年前に卒業した世代は、SDGs や LGBTQ はよく分からないという混沌とした状況にある。 そういう観点で見た時に、大きな柱や個別の施策の部分で意見交換したい。
副会長	会長の話で、今までの流れがよく分かった。世の中が変わってきて、男女共同参画の意識が変わってきているのは実感する。これをどう進めていくかというのは、色々なところから集まった方と話していたら、また違うことが見えてくるかもと思った。

会長	計画の重点施策の確認
会長	長年やってきた最初のころは問題がどこにあるかが見えやすかったが、女性の権利保障が進んできた今、一体何が問題かが分かりにくくなってきた。計画の重点施策は何か。
事務局	確かに、男女共同参画の問題は、最初は女性の権利ということでスタートしたが、今は、女性の活躍や、暴力の問題など多岐にわたっている。まずは男女共同参画・ジェンダー平等の意識づくりに主眼を置きつつ、女性の活躍推進は重要と位置付けている。唐津市の総合計画でも、女性の活躍推進と絡む、「ワーク・ライフ・バランス」の推進を指標に置いている。男性も女性も生き生きと仕事もでき、家庭生活も充実していると感じる市民を増やすための取組みを進めていきたい。
会長	それぞれの立場から自由に意見を。まずは子育てから。
委員	男女共同参画は、全ての人が生活しやすい環境を整えるためにあるのかなと感じた。幼児期からしっかり考えていくために大人が示すことが重要。働く保護者が増え、以前より保護者同士の関係は希薄になっていると思う。保護者に寄り添った保育・行事内容や体制づくりを進め、信頼関係を築くことが、子どもにとってもいい環境になるのかな、保護者も働きやすく安心して預けられるのかなという形で幼児教育を行っているところ。
会長	男女共同参画の施策としても保育の充実を図ってきたけれども、わが子の成長に関心が向きにくくなっていないか、保育の拡充のもう一歩先の、親と伴走していくような何かが求められている気がする。
委員	確かに。学校行事もかなり精選し、児童クラブも充実してきたが、その分保護者と過ごす時間も減ったと思う。また、保護者同士の関係が希薄になり、昔は保護者間で解決できていたことが難しくなっている面もある。 学校現場では、あまり「男の子だろう」というような言い方はしない。人権教育もしてきているので、そういう言い方に対して「おかしいんじゃないか」と思う気持ちは小学生でも持ち始めている。（中学生アンケートの結果は、）その結果かなと思う。 LGBT については、特に制服の変更が 10 年くらい前から始まったが、何年か経ち、子どもたちは違和感がないし、そこら辺から男女の差についても柔らかく考えられるようになってきたのかなと思う。
委員	中学生と高校生の子どもがいる。「女だから」「男だから」と言われることはなくなったが、そういう言葉を使わなくても、性別によって声掛けの内容が違って、モヤっとすることはある。例えば、進路の話をするときに、息子の面談の時には特に何も言われないが、娘の時には「近くにいた方がいいよね」「地元が安心だよね」というようなことを言われる。 「男のくせに」「女のくせに」と言われたことはないけれど、知らず知らずのうちに性別で区別して話が進められ、なんとなく嫌だと思ふ子はいらるんじゃないかなと思う。

会長	職場ではどんなことを感じているか。
委員	役員や管理職の比率を伸ばそうとしても、断る女性も多い。ワーク・ライフ・バランスなど周りから整えないとできないのかなとも思うが、それでは時間がかかりすぎるので、形から行ってしまえと取り組んでいる。資料を見て、女性ばかりを良くするのではなく、男女とも差別のないようにというところが多く見られ、変わってきているんだなと感じた。
委員	うちも、管理職の比率も労働時間も男女差があるが、人事考課で状況をフィードバックすることで差は減ってきている。だが、管理職比率は、なってもらいたい人に断られて難しいところがある。女性の管理職が今まであまりいなかったのも、その部署で初めてというのが、意識としてあるのかなと思う。
会長	子どもの送迎や高齢者の介護など家庭の問題はないか。
委員	実際介護である。男性だとそういう理由で残業を断るという話は聞いたことがないが、女性はある。
会長	家庭内でケアが必要な人がいたときに、女性がやめるケースが多かったり、給与所得が高い方が仕事に残るなどの判断があったと思う。人生 100 年時代で、退職後に再任用を断るとか時間を短縮して勤めさせてほしいというような話もあるのか。
委員	再任用の話ではないが、社会福祉協議会は、地域福祉を推進する組織で、その一環として保育園や、介護のデイサービス・訪問ヘルパー、それから放課後児童クラブも運営している。先ほどワーク・ライフ・バランスの話があったが、女性が仕事をされる上で数値的なことは分からないが、助けになっている組織だと思う。
会長	労働の問題はどうか。
委員	素案の P38 の中ほどに「あらゆるハラスメント」とあるが、今後企業が一番取り組まなくてはならない課題が「カスタマー・ハラスメント」かなと思う。 また、育児介護休業法が改正され、子の看護休暇や残業免除などが拡充される。しかし、会社としては、制度はあるけど無給というような就業規則になっているところが多いので、まずは有休でという感じになるのかなと思う。職場全体の共通認識、休みが取りやすい環境を作っていく必要がある。
会長	法改正は済んでいる。この計画は令和 7 年度からなので、今の段階で盛り込めるところは盛り込んだ方がよい。学校教育の中でヤング・ケアラーの問題がある。ジェンダー・バイアスではないが、加筆する必要があるのかなのか、事務局で検討してほしい。カスハラは、ジェンダー・バイアスがかかっているか。
委員	一定程度、そういう方はいる。年配の男性が出ていくとトーン・ダウンされることは多い。
委員	顔が見えない電話相談は、出た瞬間から暴言もある。男性の職員が出ると比較的短く電話を切られる傾向はある。
会長	カスハラの中に見えるバイアスをどう描き出すかということ。

事務局	市でもカスハラに関する啓発ポスターを庁舎に貼り、啓発に取り組み始めたところ。女性職員が対応していると、上を出せと言うお客様もいる。
会長	上が女性の管理職ということもあるが。
副会長	その関連で、先日NHKで、女性が地方からいなくなり都市部に集まっているという特集があった。問題はジェンダーのことで、親戚や地域、昭和の考えの人たちから、「近くに勤めて結婚しなさい」と言われるのが嫌だと。その子の将来や親の心配をして、良かれと思って言われているのだが、女の子達が負担に感じて都会に行く。カスハラも女性だったら強く言うというのは、意識の中にしみこんでいるのかな、どうしたらいいんだろうと思う。
会長	逆に言うと、まだ親戚付き合いがあるということ。今、そうやって針のむしろのような状態になることは少なくなってきたと思う。むしろ、県内でも、よく保育士不足と言われるが、転職・離職される方の理由が婚活。男性と出会う機会がないので福岡の園に転出するということがあって、そういうことの方が実は全国的には広がっているのではないかと思う。
委員	うちは、お店をしているから、男女に関係なく皆が独立して自由に平等に仕事をしており、あまり偏見などはない。女性消防団員は増えていない。訓練・教育は受けているが、なりたいとは思わない。しかし、いざ何かあった時には日ごろからやっていないと動けないかなとは思っている。
会長	女性活躍は労働現場だけでなく、地域活動でも女性の力が求められるようになってきていると思う。
委員	今まで男女共同参画というくくりで色々考えたことがなかったので、世の中を違った見え方ができてよかったと思う。問題が本当に複雑に絡み合い、何が課題かも分からないくらい影響し合っていて、第4次の取組みで成果が上がっていないものも抱えたまま進んでいかないといけない状況。一方で解決策を打っていないのに世の中が進んで解決してしまっている課題も結構あり、悲観せずに時流に合わせて取り組んでいこうという姿勢に共感できるものがある。1つ成果指標を見直した方が良いと思うのが、資料3の成果指標の基本目標1男女共同参画の実現に向けた基盤づくりの中学生のところ、「男らしく女らしくなどと性別で『らしさ』を“決められたくない”と思う」のところは、好みの問題かもしれないが“求められたくない”の方がよくないかと提案する。
会長	まとめ
会長	他に意見はないか。事務局提案に異論はあまりなかったかと思うが、認知度の低下をどう防ぐか、先ほどのカスハラの話もそうだが、性別役割分業が姿かたちを変えて出てきている部分もあるのではないかと。一方で、ひとり親家庭も増えて、性別役割分業事態を議論することが難しくなっている側面もある。

事務局	1 か所だけご意見をいただきたい。素案 P59 成果指標の基本目標 4 の一番下。「不安や悩みがある人の相談先で、相談する相手がいないを選択する女性の割合」が、現在 3.8%で、目標値を 0% にしている。他の指標は目標数値が多い方がプラスの評価なので、ここだけ 0%とすると見づらくないか。
委員	これを基に施策を打っていくという話だと思うので、相談する人がいないというのが 0%を目指すなら、それを物差しにした方が分かりやすい。逆手にとって相談する人がいる人を 100%とかにすると、ひっくり返した時の曖昧さが残り、分かりにくい指標になると思う。何を測るための目標か、やりたいことが明確に分かる指標なのでこのままでいいと思う。
会長	議事の 1 番目はこれで終了する。その他。
事務局	1 2 月 1 0 日から 1 月 1 0 日までの 1 か月間パブリック・コメントを行う。その後 2 月中旬ごろに再度パブコメの意見を整理し、最終に近い形で諮りたい。
会長	議事については終了。会の進行を事務局に戻す。
事務局	4 次計画の改定版という感じだが、唐津市内での男女共同参画社会の実現に向けた指針となるものをまとめていきたい。引き続き審議をお願いしたい。長時間にわたりありがとうございました。

