

令和6年度 第1回鹿屋市男女共同参画審議会 会議録（要点筆記）

開催日時	令和6年10月10日（木）13：30～15：30	
開催場所	鹿屋市役所 602 会議室	
出席者	委員	（出席16名、欠席0名）※敬称略 森 克己、向吉 晴美、早川 雅子、清藤 朋子 田中 宏、渡邊 光広、石神 恵子、延時 幸子 陣内 克哉、切通 ひかり、江口 昭一、徳田 ひろみ 今村 和也、永田 穂波、吉原 朗子、下平瀬 哲郎
	事務局	（市民生活部 市民課 人権・男女共同参画推進係） 永山部長、岩元課長補佐、内久保主幹兼係長、片平主査
会次第	1 開会 2 委嘱状交付 3 市民生活部長あいさつ 4 会長・副会長選出 5 議事 （1）本市の男女共同参画の推進状況について （2）男女共同参画及び女性の活躍推進に向けた課題、取組等について（意見交換） （3）その他 6 閉会	

（1）本市の男女共同参画の推進状況について

○ 資料4の20項に記載の「男女共同参画地域推進員の数」について、現状が5人であるが目標値は4人でよいのか。（委員）

→ 令和10年度の目標値が4人のままになっており、目標値を見直す必要がある。今後も更なる推進員の増員に努めたい。

○ 資料4の18項に記載の「1 あらゆる場における男女の参画促進」の「2 地域における男女共同参画の推進」についてはA評価である。地域の意見が反映されているためとあるが、町内会長の男女比率が男性の方が高いという側面からみると、なぜA評価であるのか。また、町内会長に占める女性の割合を高くするという数値目標はあるのか。（委員）

→ 確かに、女性の町内会長の比率が低い、あくまでも評価は数値化したものではなく、各事業に取り組む際に男女共同参画の視点が入っているかという点を細かく評価している。また、女性の町内会長の割合を高くすることは数値目標には掲げていない。

○ 今後はぜひ、目標設定に掲げて欲しい。会長職だけでなく、女性が副会長を務めるといった役員の設定があれば、女性も先を見据えて柔軟に役員を引き継ぐことができるという意見もあるので検討して欲しい。（委員）

→ 事業の評価にあたっては、不平等性はないかという視点でも評価している。委員がおっしゃるとおり、男女の割合や組織の内情に踏み込んでいない現状もある。今後、役員の男女の割合の設定について検討していきたい。

- 資料4の20項に記載の「市の男性職員の妻の出産に係る特別休暇の取得率（取得者数の割合）」が令和4年度に比べ令和5年度は3割近く下がっている要因は何か。（委員）
 - 具体的な要因については把握していないが、担当部署の総務課においても各所属長に対して取組みを推進するように通知等を行っている。

- 資料4の18項に記載の「職業生活における女性の活躍を促進する取組への支援」において、女性は非正規雇用の割合が高い中、同じ仕事内容であるにも関わらず、正規雇用と待遇等が異なるといった内容の報道番組があった。また、現在は地方においても女性の正規雇用が増え、都市部に行かなくても十分働けるという視点の内容だった。一時的に仕事を辞め、復帰した際に非正規雇用の方が都合の良い面もあると思うが、女性の労働力率であるM字型の問題も解決しないといけない。（委員）
 - ご意見として関係課と協議していく。

- 市役所の女性管理職の登用率について、前回の審議会ではメンター制度（知識や経験を有した先輩職員が後輩職員の相談に応じる等のサポート支援）の話をしたが、具体的な取組があれば教えて欲しい。（委員）
 - 研修制度により、国や県等への出向も含め、女性職員にもスキルアップできる機会が増えた。課長級を含め、性別に関わらず業務ができるように担当課である総務課で取組んでいる。直接的なメンター制度といった取組みではないが、個人の希望する業務やスキルを調査する等といった取り組みである。

- 資料具体的施策評価の25項に記載の「農林水産業・商工自営業における固定的性別役割分担意識に基づく就業慣行の見直し」における評価がBであるがその理由は何か。また、家族経営協定締結に関しては目標件数を設定しているのか。（委員）
 - 3つの実施事業のうち、「家族経営協定締結の推進（農政課）」については、昨年はB評価であったが今年はA評価であった。これは、家畜管理代行組織（ヘルパー組織）の支援により畜産農家の労働負担軽減へ繋がったことに対する評価である。一方では、男女共同参画の視点からみる課題を、市民課と共有できていない現状もある。また、「国・県等が実施する事業の情報提供」とあるのは、国や県から商工振興課に依頼があったものを情報提供しているが、ただ情報提供するだけにとどまっている現状があることが理由である。併せて、家族経営協定締結に関して目標件数は設定していない。

- 資料の具体的施策評価の25項に記載の「企業等における男性中心型労働慣行の見直し」の評価がBである。成果の中には、市役所内での男性職員の育児休業の取得促進等へ対応が課題とあるが、鹿屋市内の企業の現状を把握して評価していただければと思う。（委員）
 - ご意見として関係課と情報共有していく。

- 資料4の19項に記載の「2 男女共同参画に関する教育・学習の推進」の「1 学校における教育・学習の推進」について、小・中学生に対しても男女共同参画の必要性を伝えることが重要だと考えるが、取組があれば教えてほしい。（委員）
 - 令和3年度に「小学生向け男女共同参画に関するリーフレット」を作成し、市内の小学校へデータを提供し活用の依頼を行っている。児童はタブレット端末を持っているので、

タブレットにデータを保存し、男女共同参画に関する学びに活用してもらいたい。

- 関連して、本校の取組や一般的に学校で実践されていることを紹介したい。本校では12月の人権週間に、人権に関する学習として地域の方や人権擁護委員にお話ししていただくこともあれば、自分たちでワークショップを行うなど、発達年齢に応じた学習に取り組んでいる。また、家庭科の授業の中で家庭にはどんな仕事があるのか等を学ぶ機会がある。これまでは、男性は外で働き、女性は家庭を守るべきという考え方が根強い状況であったが、時代の流れによって女性も外で働き、家庭の仕事も男性が行うなど、お互いに協力し合うことが大切であることを学習している。(委員)

- 資料の具体的施策評価の26項に記載の「若年層からの予防啓発の推進」について、小・中・高等学校で授業や研修会に取り組んでいることから評価はAである。子どもたちへ男女の尊重や性教育の問題に関して話をすると、素直に受け入れる様子が伺えるが、実は大人の方が未だに理解できていないのではと感じている。子どもは学ぶ機会が沢山あるが、大人は固定概念の中で育ってきているため、理解することが難しいのではないかと感じている。子ども向けには色々な施策があるが、町内会等の集まりに男女共同参画や性の多様性について学習をする計画はあるか。お届けセミナーも年に4回程度である。パートナーシップ宣誓制度も導入されたことから、今まで以上に啓発にも取り組んで欲しい。(委員)

→ お届けセミナーは、今後は件数を増やして取り組む予定である。市民や団体向けに「男女共同参画ってなあに？」というタイトルで出前講座に取り組んでいる。パートナーシップ宣誓制度を導入したこともあり、新たに性の多様性に関する内容の講話を加えたところ、すでに学校現場等から6件の申込があり実施しているところである。来年度も引き続き、男女共同参画に加え性の多様性についての出前講座を新設し、どちらに関しても積極的な周知及び啓発に努めたい。

- ひとり親家庭にとっては、子どもを学童に預ける費用の負担が大きい現状がある。教育委員会でも寺小屋事業に取り組んでいるが、ひとり親家庭の経済的負担を減らすための支援を考えてもらいたい。(委員)

→ ご意見として関係課へ繋ぎたい。

- 関連して、企業内で学童に取り組む等の考え方もあるので、もっと企業等を活用する視点を持ってもらいたい。(委員)

→ 担当課と情報共有したい。

- 資料4の19項に記載の「防災の分野における男女共同参画の推進」について、避難所に女性職員の配置はあるか。また、外国人に対して避難情報が届いていない現状があると聞いている。ある町内会では外国人に対し、SNS等で避難所に関する情報を発信した様だが、市も行っているのか。外国人をはじめとする少数者の人権は非常に大事である。少数者や弱者という視点では、高齢者の問題として子ども食堂に高齢者も参加する等の取組みもある。子どもから高齢者までの世代を含むあらゆる人々を支援する仕組みを推進してもらいたい。(委員)

→ 避難所には女性の職員も配置しており、女性消防隊員にも避難所運営に協力を頂き取り

組んでいる。また、外国人の方々への対応については、市のホームページに外国人向けの、災害時及び体調不良時の対応や交通ルール、ごみの出し方等に関する生活便利帳を6か国語で紹介しているが、実際にホームページを確認できる状況まで至っていない現状もある。そのため市民課では、外国人の方々に対しても確実に情報を閲覧できるようにと、転入時に窓口で一緒にQRコードを読み込ませて紹介する等の対応に取り組んでいる。現在、鹿屋市には1,200人ほどの外国人の方がいて、今後は更に増えていく傾向にあるので、効果的な取り組みに向けて全庁的に課題等を整理している。子ども食堂については、以前「広報かのや」で特集させていただいたが、今後ますます発展する子ども食堂への支援策の構築に関しては、関係各課と十分な協議が必要であると考えている。