

## 第2回志布志市ひとがともに輝くまちづくり審議会

日付：令和6年2月28日(水)

時間：午前10時30分 開会

場所：本庁4階 庁議室

### 【開 会】 コミュニティ推進課 課長補佐進行（10:30～）

志布志市ひとがともに輝くまちづくり条例（以下条例という。）第23条第2項の規定により、委員の過半数16名の出席を得て会議が成立。

### 【課長挨拶】 コミュニティ推進課長あいさつ

本日は御多用の中、令和5年度第2回志布志市ひとがともに輝くまちづくり審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

また、日頃から男女共同参画をはじめとした本市のダイバーシティ社会の推進に御協力いただき、ありがとうございます。

さて、人口減少と人材不足が顕著になりつつある社会情勢において、多様な人材が社会で活躍しやすい環境づくりを推進することは、これからのまちづくりにおいて欠かせない視点です。

しかし、性別の固定概念から生じる役割分担や性別を理由にした無意識の思い込みが男女共同参画や多様な人材の活躍の推進を妨げる要因として存在することは否定できません。

私たちは、このまちに生きる人それぞれの背景に関わらず、誰もが活躍し、自分らしく笑顔で暮らしていけることを最大の目標として事業に取り組んでいます。

その一つの施策として皆様に答申をいただいたパートナーシップ宣誓制度も1月からスタートしました。県内でも次々と同様の制度実現に向けた動きが活発になっています。

本日は、今年度第2回目の会議ということで、計画に基づく今年度の取組の評価をいただくほか、令和5年度の取組について報告させていただきます。それぞれ忌憚のない御意見をいただきますよう、よろしく申し上げます。

### 【協 議】 進行：杉田会長

#### (1) 「第4次志布志市ひとがともに輝くまちづくりプラン」に基づく評価

コミュニティ推進課ダイバーシティ推進係が「第4次志布志市ひとがともに輝くまちづくりプラン」に基づく評価について説明し、意見を求めた。

(質疑応答)

Q1 評価全体について言えることだが、満点でなかった項目はその理由を説明の欄に明確に記載してほしい。出前講座について、1回受講しただけでは理解が難しいので、複数回開催してもらえたら良いと思う。

A 1 一次評価の点数の理由については、よりシンプルに評価できるような形式にすることも検討したい。出前講座については、高齢者学級等様々な団体向けに実施させていただいたが、対象者に応じて内容を考えていく必要があると感じている。継続的に利用していただけるような講座になるよう考えていきたい。

Q 2 ワークライフバランスの理解の浸透については、事業所と高校生の交流会の実施等によって図られていると思う。港湾商工課が毎年発行している企業ガイドブックの中で、ワークライフバランスに取り組んでいることが分かるよう記載することで、求人面でもプラスになり、市外から転入される方にも伝わる。また、企業自身の気づきにもなると思う。課を越えて取り組んでいただきたい。

A 2 来年度の取組みとして、ダイバーシティ推進担当としては、ダイバーシティ推進企業認定制度の創設を検討している。様々なダイバーシティ推進にかかる取組を行っている事業所を市として認定して、認定された企業はその旨求人票に掲載できるようにする、といった内容である。委員がご提案された取組をスタートできたらと思う。

Q 3 事務局から説明のあった職員数に関する資料については、令和4年と令和5年では組織再編に伴い課名が一致しないということか。

A 3 来年度以降も課名について変更になる可能性がある。資料でお伝えしたいことは、組織として無意識のうちに窓口部門に女性職員を配置しているのではないかということである。そのことが数値にするとよく分かるので、この事実を人事担当や課長会議等の中で示していく必要があると考えている。

Q 4 職員数に関する資料の中で、令和4年、5年ともに「総務課付は除く」と記載されているが、令和5年の表には総計の上の方に総務課付けの人数が記載されており、この人数が総計に含まれていると思うが、これは、組織再編に伴う取扱いの変化と捉えて良いか。

A 4 総務課付けとは、産休や外部へ出向している者のことである。令和4年、5年ともに各課の内訳には総務課付けは含んでいないが、総計には含んだ形で集計している。

Q 5 性別にかかわらず平等な社会参画の視点に立った地域コミュニティ形成と防災の推進の①ダイバーシティの視点からのチェックにおいて「アンコンシャス・バイアスや固定的性別役割分担に配慮できているか」の評価が1点である。これは、コミュニティ協議会のイベントの中身について役割分担を固定しているものがあったのか、あるいはイベントの運営において協議会の中で役割分担意識があったのか、状況を教えていただきたい。

A 5 例えば、力仕事は男性、賄いは女性、といったように分けられている。得意分野によって役割分担されていると思われるが、男女によって分けられている状況が見受けられたので、このように評価したところである。評価としてはこのような結果であるが、実情としては、地域性も考慮してそのまま進めた方が良い場合もある。それぞれが得意分野を活かして率先して活動していらっしゃる。決して相手を認めていないということではないということはお伝えしたい。一概に評価するのは難しい状況もあると思う。

Q 6 病児・病後児保育の実施がなくこれらの事業の再開が求められるとの評価があるが、小中学生も親が共働きで子どもだけ家に残しておけないという状況もあると思うので、事業再開にあたっては小中学生も対象者として検討していただきたい。

A 6 病児・病後児保育については福祉課が所管する事業になるが、委員の御意見は、教育委員会や保健課とも関係がある。いただいた御意見は関係部署と共有し、どうすれば子どもだけを家に残さずに済むのか検討を続けていく必要があると考える。この件に関しては、担当部署にきちんと伝えたいと思う。

Q 7 一般質問でも挙がっていた小児科の問題、その他志布志市をとりまく様々な課題に関して、どのように対策を取るかということは、市としても苦労されていると思う。他自治体に倣ってもっと積極的な施策の展開が必要。例えば、広域で取り組む等して、病児・病後児保育の問題の根本にある課題を解決していくことが必要だと思う。地域コミュニティ協議会に関しても、少子高齢化・人口減少の中で地域は頑張ろうとしているが、子を産み育てられる環境が整っていないと人がこない。努力している地域が全国にあるので、本市においても取組を進めていただきたい。

A 7 小児科の問題についてもそうだが、現在、様々な問題が複雑に絡み合って転換期になっている状況。特効薬がない状況ではあるが、一つひとつその要因に庁内で対応していき、本市から転出していった若い方が戻って来てくれるようなまちづくりをしていく必要がある。御意見いただきながら、全課で取り組む必要があると考えている。

Q 8 全体にも関することだが、市の取組みを市民にアピールすることが重要だと思う。「男女共同参画」という言葉も知らずに育ってきたので、無意識のうちに人種や性別に関する差別をしてしまっているのではないかと思う。自分が言われたり言ったりしたことが差別だったのだと気づくことがある。気付くことが第一歩だと思うので、研修やセミナー、出前講座等で市民が気づける機会を今後も提供し続けてほしい。

A 8 今、一番世代間ギャップがあるのではないかと考えている。今後は、コミュニケーションが鍵になってくるのではと思う。自分の考えていることをきちんと伝え、共有

していくことで信頼関係が構築されるのではないかと考える。

Q 9 男女の身体的特徴や性別に配慮した介護等に係る取組など人権を尊重する介護の質の向上の項目がC評価なのはなぜなのか。

A 9 事業の評価指標が「生活・介護支援サポーター養成数」となっている。今年度、この事業については募集を行ったが講座開催の最低人数に達せず、実施できなかったことがC評価になった理由である。評価指数の達成度が0%となってしまうので、評価としては下がってしまう。しかし、①ダイバーシティの視点からのチェックでは、全ての項目が2点となっているので、ダイバーシティの視点をもって事業を進めることはできていたことが分かる。

Q10 子ども達と接する際は「あなたの命が何よりも大事」ということに視点をおいて話をしている。人は、生まれながらにして幸せになる権利があるということに着目すると、声を出せない人もたくさんいると思うので、市民の声を広くひろう、というところに注意を払って施策を進めていただきたい。

A10 「ひとがともに輝くまちづくりプラン」は5年に1度改訂し、改訂の際はアンケート調査を実施している。これまでも設問として設けたことはないが、市民の「幸福度」がこのプランにおける取組の最終的な指標となってくると思うので、委員からの御意見を参考に幸福度についてもアンケートの設問として盛り込んでいければと考える。

**【委員発言】** イベントで、三世代祖母・母・子（男の子）の家族がおり、その子どもさんが泣いてしまった時に、おばあさんは「男の子だから泣いたらダメだよ」と声掛けをされていた。また、風船を選ぶ際、おばあさんはお子さんに「男の子だから青色を取りなさい」と言っていたが、お母さんは「好きな色を選んでいいんだよ」と声掛けしていた。世代で考え方が違うと感じた出来事だった。

**【委員発言】** 行政では縦割りであるが、この審議会のような場でまちの課題について委員から幅広く意見を集め、共有することは大事だと思う。コミュニティ推進課は今年度新設されたということもあるので、この審議会も住民と行政をつなぐ重要な会議なのではないかと私は考えている。私たち委員一人ひとりの発言は重要である。小児科の問題についても、既存の施設を利用するなどして、志布志市の規模ならではの取組みを、この審議会のような会議をとおして良いアイデアを出して実現できると良いのではと思う。

【協 議】(2) 令和5年度の取組について

コミュニティ推進課ダイバーシティ推進係が令和5年度の取組について説明し、意見を求めた。

(質疑応答)

Q 1 大隅半島初のパートナーシップ宣誓制度の導入ということで大変嬉しく思う。また、市民講座の枠が令和4年度は1校だったが、令和5年度は2校ということで、来年度はもっと増えるのではないかと期待している。出前講座についても、多く開催されており啓発活動が進んでいると感じている。学校では児童を分ける際に特別な理由なしに男子・女子で分けてしまう場面が多々ある。このような些細なところから改めていく必要があると思う。今ある世代間ギャップも教育の違いで生まれたものだと思う。

性自認について、困り感をもった市民がいらっしゃると思う。性別記入欄については、不要なものは削除していただきたい。

A 1 性別記入欄の削除については、本市で扱う文書についても既に取り組んでいるところである。性別を聞く必要がない場合は性別記入欄を設けないようにしている。市民講座について、昨日も当事者を講師としてお招きし実施した。このような事業を継続的に来年度も実施できたらと思う。

Q 2 市民講座、出前講座の実施について、以前より実施回数も増えているようだが、その要因についてお聞きしたい。

A 2 コロナ禍前は、大きな施設を会場として時間を設定して参加を呼び掛ける方法を取っていたが、参加される方は元々興味・関心を持っていらっしゃる方で、毎回同じような顔ぶれになってしまっていた。そこで、コロナを機に考え方を換え、市が出前講座として各団体に出向き講座を実施するという方法を取ることにした。これによって、今年度は実施回数が増えた。特に教員向けには5件、夏休みを中心に実施することができたのは令和4年度との違いである。こちらから出向くことが効果的だということが分かったので、今後もこの方式で様々な方にお話しを聞いていただきたいと思う。

Q 3 所属する団体でも出前講座を利用させていただいて大変勉強になっている。性別によって分けることについては、どんな場面でも男性と女性を一緒にしてしまうというのは違うのではないかと思う。例えば、学校のプールの授業を男女合同で行っていたことに違和感を抱いたという意見を聞いたこともある。すべて男女平等にしていけないといけないというわけではないと思う。これまで言われてきた「男らしく」「女らしく」というのも、それはそれで正しいということで生きてきた人たちの考えを、年配の人が言う事だからといって否定されると年配の方々にとっては辛いので、男女共同参画の意識浸透は少しずつ進めていただきたいと思う。

A 3 高齢者学級において出前講座を実施する機会が多くあるが、その中では、年配の方々の考え方を否定するのではなく、今、生きている若い世代がどのように考えているのかについて目を向けていただきたいということでお話をさせていただいている。お互いにコミュニケーションを取って、互いに理解し合うことで歩み寄ることができると思うので、そういった視点を持っていただく、理解していただくということが出前講座の趣旨なので、今後も利用していただきたいと思う。

Q 4 年休取得のことは記載があったが、生理休暇についてはどのようになっているのかお聞かせいただきたい。

A 4 市職員の休暇について、生理休暇は制度として整っている。通称をエフ休暇として取得しやすくなるような試みもしている。取得率について、手元に正確な数値はないが、取得者はゼロではなく、利用者はいる状況である。

Q 5 出前講座の中に「外国人住民と多文化共生社会」というテーマがあるが、地域に外国人技能実習生の方が多くいらっしゃるので、地域住民の方々向けに出前講座をしていただけたらと思う。同時に、外国人の方も同席する機会があればと思う。日本と外国とでは、生活様式が異なるので日本人も外国人も一緒に理解し合えるような場を設定していただけるとありがたい。

A 5 多文化共生の事業については、地域に暮らす外国人への理解に関して出前講座を実施しているが、これに加えて、例えば、地域コミュニティ協議会等で異文化交流会を計画していただいた場合に、ごみの分別や日本の生活のルールなどをやさしい日本語を用いて日本人と交流する中で学べるような内容を検討することはできるので、もし、そのような交流会を計画している団体があればお声掛けいただければと思う。

#### 【協 議】(3) その他

森山小学校 富吉校長先生から、森山小学校での制服の取組みについて紹介された。

女子児童から直接の訴えがあったこと、また、時代の変化への対応や機能性の課題等を勘案し、令和6年度から現在の標準服に加え、男女兼用の標準服（ハーフパンツ型とスラックス型）を選択できるようにするという説明であった。

【事務局発言】 富吉校長先生がご紹介してくださったとおり、選択肢を増やすということが大事である。学校によっては、ジェンダーフリーの制服を検討されているところもあるようだが、男子も女子も同じ制服にするのではなく、性別にかかわらず自分が着用したい制服を選べるということが大事。学校運営協議会等で話題になると思うので、もし、委員の皆さんもその会議に出席される機会があれば、選択肢を増やすという視点で話を

していただければと思う。

(質疑応答)

Q 1 森山小学校以外にこの取組みをされている学校はあるか。

A 1 森山小学校以外に実施されている学校の情報は無い。学校運営協議会の議題として挙がっている学校があることは把握している。

**【協議終了】** 議長降壇

**【事務連絡】** コミュニティ推進課 課長補佐進行

- ①出前講座の活用依頼
- ②市民講座への参加依頼

**【閉 会】** コミュニティ推進課 課長補佐進行 (～12:10)