

平成 27 年 12 月 21 日(月)

13 : 00 ~ 15 : 00 303 会議室

1. 会長あいさつ：省略

2. 審議事項

平成 27 年度重点施策（14 項目）における総合評価、評価・意見について

○審議会の評価・意見について

会 長 では、評価・意見について事務局の方から説明をお願いします。

事務局 お配りしております「重点施策における審議会評価・意見(案)」というところでまとめております。こちらは、会長と○委員に見ていただいて、修正をした案でございます。会長との相談で、「評価意見及び総合評価」というのがございましたが、「総合評価」と「評価・意見」がダブっているので、どちらかという、「評価・意見」そのものを市長に提出してはどうかということで、今回は一本に絞っていこうという話をさせていただいております。後で会長からもお話があると思いますが、「総合評価」の下につけておりました要望とまとめの方もどうするかということをごみんなで審議していただければと思います。本日は「評価・意見」への審議をお願いいたします。

会 長 はい。「評価・意見」というのは事前に送付いただいていたものですよね。「総合評価」というのはこれとは別に、これを要約したようなものだったですね。

事務局 はい、そうです。

会 長 みなさん覚えていらっしゃるでしょうか。内容が重なるので、逆にインパクトに欠けるかなという話を以前から話をしていたんですけども、今回は A4 の 4 枚くらいならちゃんと市長も目を通していただけるとは思いますが、よく忙しい方には 1 枚ものにまとめた方が見ていただけるというのはあるかもしれないですけども、これはこれで見ただけののではないかと考えているのは私が事務局と話していたときの考えなんですけれども、これについては後でお話をさせていただくことにして、先ずはこの審議会の評価と意見についての説明をしていただくということよろしいですか。

事務局 「評価・意見」は皆様にも前からお配りして、皆さんから審議をしていただいた内容を審議委員さんの意見をずっと書いておりますけれども、それからピックアップして重点的な評価できる部分、こうしてほしい考察などを○委員と会長と一緒に、それから副会長のほうにも一緒に目を通していただけました分をまとめておりますので、もし抜けていたり、こういう風に変えたほうが良いということがあれば、よろしく願いいたします。

会 長 これ、ご覧になったと思いますが、字が小さいんですよ。見えにくい方もいらっしゃるかもしれませんが、ご自分のご発言がどういう形で生かされているのかなというところが気になるのかなと思います。色々出していただいた意見をこういう文書にして、市のほうに提出するということになるので、だいぶそぎ落としてしまった部分もあるかと思うので、今日、説明を聞きながらもう少しここは変えたほうが良いということがありましたら、是非出

していただきたいと思います。誰が読むんですか。

事務局 だいたい前会長が。バトンタッチしてもいいですけども。

会 長 あ、思い出しました。前会長が読んでいましたね。では、読みましょうかね。一昨日まで風邪をひいていたのが完治したので、よかったです。では、読み上げます。(前文読み上げ) こちら辺は毎年一緒のような。

事務局 そうですね。

会 長 基本目標は大きく3つあるので、目標ごとにしますか。一つ一ついきますか。

事務局 基本目標は上からⅠⅡⅢと並べていますので、そのまま上からお願いします。

会 長 基本目標Ⅰの①出版物等への男女平等の視点に配慮した表現の徹底ということで、『「表現のガイドライン」については、今年度リニューアルされ、市民にもわかりやすい内容となっている。チェックシートを付けるなど、その内容は高く評価できる。』これは今日配られた資料ですか。

事務局 そうですね。カラー印刷機が今、無料で使えますので、みなさんに1冊ずつ。

会 長 このガイドラインは評価できますという意見が審議委員さんからでていたと思います。副会長から言われた言葉ですよ。『ちゃんとチェックシートも付いていて、いいんじゃないですか』という。これについて何かご意見ありますか。よろしいでしょうか。では、2番目のメディアリテラシーにいきますね。審議会の報告書も横に置きながら、聞いていただければと思います。重点施策②メディアリテラシー(情報を読み解き自己発信する能力)の育成『「メディアリテラシー」と「メディアによるリスク」は違うことを踏まえて施策を考える必要がある。情報があふれる現代社会では、取捨選択する能力を身につけなければならないというのがメディアリテラシー教育の柱と考えられる。それを踏まえた上、発達段階に応じた研修を考案していくべきである。』ということで、「メディアリテラシー」と「メディアリスク」は違うということは○委員さんですかね。これでよろしいでしょうか。

○委員 ○委員からご意見をいただいて、学校では、ということですね。

会 長 よろしいですか。

○委員 はい。

会 長 では、2番目ですね。『メディアリテラシーの育成は、小学校の段階から積み重ねていくことが大事である。市では教師のICT研修を実施した上で、中学校の技術家庭科や、小学校の道徳の時間にインターネット利用の指導をしている。また県の助成を受けて、保護者を巻き込んだ形での研修も実施していることは評価できる。しかし、現状は11校中10校参加であり、全校参加となるように努めてほしい。』これは学校教育課から報告があったことに対して、こちらからその点は評価できますと言っているんですけども、いかがでしょうか。このような書き方でよろしいでしょうか。これもよしということで、後で何か思いついたらまとめて言っていただいても結構です。では、3番目ですね。『古賀市では独自の人権副読本「いのちのノート」を作成しているとのことであり、この中でメディアリテラシーに関連する内容も扱っていることは評価できる。他の自治体が作成しているものを参考にするなどして、更なる内容の充実を期待したい。』これもよろしいですか。では、次にいきます。次はメディアリスクの話になります。『市内の小学6年生の54.3%、中学生の78.1%が携帯電話を持っているという現状にもかかわらず、親がそのリスクについて知らないケースが多い。犯罪やいじめに巻き込まれる危険性が大きいことから、関係する課が連携し、学校と家庭、行政が一体となりリスクの啓発に

取り組んでいく必要がある。』人権センターの説明にあったかと思うんですけども、○委員さんが発言されていたところかと思えますけれども、よろしいですか。

○委員 はい。

会 長 では、次ですね。『今後、人権センターには、メディアによってもたらされる情報を「批判的に読み解く」「主体的に読み解く」という意味でのメディアリテラシーの育成について、研修会の実施など積極的な取組を求めたい。そのことが、「男らしさ」「女らしさ」という、いわゆるジェンダーに捉われないようになるといった形で男女共同参画に繋がることを意識する必要がある。』○委員さんの発言がありますけれども、だいたいこんな感じでよろしいですか。

○委員 はい。

会 長 ○委員もご覧になったと思えますけれども、メディアリテラシーは終わったんですけども、よろしいですか。メディアリテラシーとメディアによるリスクというところでまとめて提案しているところです。では、基本目標のⅡはあらゆる分野における男女共同参画の実現ということですが、①管理職に男女それぞれが30%以上の構成目標の達成で1番目。『現在、市の管理職の女性の割合は15.8%（男性32人女性6人）であり、毎年微増しているが、目標からはまだ遠い。一般企業に比べると、市役所等は達成しやすいはずであり、女性の登用を普及するためのお手本となるべく努力していただきたい。』30%には程遠いところへの苦言ですけども、このあたりは副会長が。

副会長 そうですね。これは、国の役所あたりも達成は無理だと言っていますよね。

会 長 載ってましたね、新聞に。

副会長 国よりも先にやるというのがいいのかもしれませんが、なるべく数字を上げる努力をしてもらえば。

会 長 2番目ですね。『種々のアンケート結果を見ると、管理職になることを望まない女性が多いという結果になっているが、これは介護や地域の行事に女性が出ることが多いことが理由と考えられる。従って、管理職の目標達成においては、女性だけではなく、男性の育児・介護休暇の取得率を上げるといった取組が必要である。特に育児・介護休暇について男性も女性もどちらも取れる環境がないと、女性が管理職になるのは難しいと考える。』私もそういう話をしたかと思うんですけども、他にも民間の話とかを○委員さんとかされていたかと思うんですが、その点についてはいかがでしょうか。○委員さんいかがでしょうか。よろしいですかね。では、これでよろしいですか。②推進体制の強化と職員研修の実施『育児や介護と両立するための方法として、在宅勤務やテレワークという方法もあるが、現状では行っていないとのことであり、今後検討することが望まれる。』いかがでしょうか。副会長が言われたところですかね。

副会長 そうですね。民間の方では、在宅勤務ということで、データのやり取りをやっているところもあるんですけども、市役所ではまだ全然実現していないということで、その辺も含めて育児中の女性へ出勤をなくしてやれば、仕事が継続できるというような状況が作れば、そういうことも考えていったらいいんじゃないかと思えますね。それも時短でやるとか。就業規則とか面倒な面もあると思うんですけども、ぜひこれは検討してほしいと思えますけれどもね。

会 長 お願いします。では、2番目ですね。『女性の管理職を増やすためには、身近に、女性で仕事と家庭を両立しているロールモデルが存在していることが重要と考えられる。また、小・中・高、各教育段階において、児童・生徒が主体的に活動し、リーダーシップの経験を積むことなどが

必要であり、それを踏まえた施策に取り組むべきである。』これは○委員さん、○委員さんからでてきたものだと思うんですけども、○委員さんいかがでしょうか。

○委員 なかなか難しいですけども、あったほうがいいと。

会 長 だいたいこんな話でよろしいですかね。

○委員 『身近に、女性で』とあるのを、女性もなんですけども、男性もパートナーの参画ですよ。家事・育児への参画があって、やっぱりワーク・ライフ・バランスがしっかりしていないと、管理職とか、まず、ワーク・ライフ・バランスだと思うので。うん。頑張っているモデルがいるというのも一つなんですけども、これだったらやっていけるというような、時短だったりとか、パートナーとか色んな人の支えだったり、参画だったり、参加だったりそういうのがあるといいなと思います。

会 長 どうでしょうか。今は『女性』となっていますけれども、確かに、さっきの管理職 30%のところにも育児休業の取得率のことがでていましたけれども、『男女がともに』ですかね。『男性も女性も』と女性に限らない表現の方が、よりいいかなと思いますね。そんな形でいいですか。

副会長 イクボスというんですかね。イクボスの育成。これは管理職の方の意識の子育てとかに関する考え方がしっかりしていないと、なかなか難しいんじゃないかなと思いますね。

会 長 イクボスというのは、上司がちゃんとそういう育児とかに理解があるということですね。

○委員 つまらんことを聞きますけれども、パッと浮かんでくるのは、古賀市役所でも職場結婚いらっしやいますよね。こういう人達から話を聞けば、具体的にものが出てくるかなと思ったんですけども。

会 長 どうやって両立しているかとか、お二人とも同じ様な仕事をしている中で。

副会長 上司がそれに反対するということになる、全然進まないですよ。市役所内のイクボスの育成。

事務局 今年7月に係長級以上でイクボス研修をさせていただいて、その際にアンケートを取らせていただいておりますけれども、やはりやっていくのがいいという思いが多かったです。

副会長 実際やられておられるんですね。

事務局 第一段階としてですね。実践については、今からだと思います。それと正興電機製作所の古賀営業所で、イクボス研修が行われて、取材に行かせていただきましたが、そういうのも言われていたので今後、古賀市役所のほか古賀市内事業所にも広げていきたいなと思っています。

○委員 ただ、子どもさんがいらっしやらない方でも、いるのも大変だけど、いないのも大変だと思うので、そこら辺の例えばいる方の大変さをわかることとか、細々したことですよ。いない方もいない方で、やっぱり忙しいと思うんですよ。意識の問題もあるし、そういうところをイクボスという括りの中で、色んな人に聞いていただければいいなと思います。

会 長 お互いの事情を理解しあってみたい、逆にシングルの人ばかり、やれ残業だ、休日出勤だというのが被ってくるのは問題かと思うので、公平な皆さんの合意の下で公平感のある進め方というのは、イクボスとか上司の姿勢が重要になってくるんでしょうね。市内の事業所は違うかもしれないけれども、②は庁内の話だと思いますので、今、やっておられるなら、今後もそれを踏まえて進めていきますみたいなことを言ってもらってよろしいですかね。

○委員 女性の管理職を増やすのはとても大事なことだと思うんですけども、この前の話のときに、女性も男性も管理職になりたがらないという状況もあったように思います。そういった意味で

は、管理職を増やすことは、女性に限った問題ではなく、男女含めた課題とする必要があるのではないのでしょうか。

○委員 発言しようかなと思ったけど、ピントが外れているような気がして、言わなかったんですけども、僕は専門でも何でもありませんで、一般の方から入ってきている委員ですけども、増やすんだったら、採用するときに、なりたいという人を外から経験者、若しくはやってみたいという人を。よく聞きますよね。そういうのは古賀ではあっているのかを聞いてみたかったんですけどもね。

会 長 民間からの採用ですかね。管理職とかを。今まではあっているんですか。

事務局 今年度の採用試験で、来年の4月から古賀市に来ていただく方、45歳以上の管理職対象の試験を行いました。うちの職員の人数構成が、43歳くらいから下、丁度古賀市が市制施行を平成9年にしたんですけども、その世代はかなり多いんですよ。44・45歳から上が細ってきて、職員の人口ピラミッドというんでしょうか。ちょうど細いところが45歳くらいで、所謂管理職について、職員採用試験で公募かけようと今年度やりました。

○委員 最初から、あなたは管理職になるための採用ですと謳っているんですか。

事務局 5年くらい前に、これは課長級ではないんですけども、係長級で同じ様な取組みをしました。ちょうど彼らが課長級に順次なっているところです。そういう取組みは一応やっています。

○委員 40代といたらみんな企業で働いていてもそれなりの立場で仕事していたりする人だと思いませんか、そこを辞めて役所を受けるということですか。

事務局 通ったら辞めるということで。それぞれ事情があるみたいで、古賀市から離れたところ、関東とか受けられて、親御さんの面倒をこちらでみたいということがあるのかもしれないけれども、それぞれの事情の中で通ったら古賀市に勤めたいという方もおられます。

○委員 本当に純粋にやる気のある古賀市内にいる人で、古賀市役所で管理職になってみようという人いるんじゃないんですかね。

事務局 古賀市内と限定していないんですよ。全国どこからでも、どうぞ来てくださいと。

会 長 募集はですね。

○委員 そういう募集はしてはいけないんですか。古賀市を。

事務局 住所で限定はしておりません。

○委員 してはいけないんですか。

事務局 いけないということはないと思うんですが、どこにお住まいであろうと全国から募集しています。

○委員 どうしてですか。

事務局 人材を幅広く取るためです。

○委員 古賀を良く知る人とか、古賀をもっとよくしようとかそういう気持ちの人を大事にするじゃないですか。市役所の人は。

事務局 古賀にお住まいで、古賀市に熱い思いをもっている方はいらっしゃいます。

○委員 いますよね。

事務局 古賀市外から古賀を見て、古賀のこういったところがすばらしいから、古賀で仕事したいと言う方もいらっしゃいますので、外から見て、古賀市をこうしたいという方もいらっしゃいますので。

- 委員 外から見た古賀と言っても、古賀にいる人ほどわかってはいないですよ。それを前提にしてはいけないんじゃないですか。外から見た方が、古賀がよくわかるというのは、おかしいんじゃないですか。
- 委員 古賀に住んでいらっしゃる方も、よそから来た方も、古賀に愛情を持っておられることには変わらないと思います。私もよそから来ましたけれども、はい。
- 委員 外からということが大前提とすることはないんですよ。
- 事務局 どなたでも応募できるということです。
- 委員 内外ともということですよ。
- 会 長 古賀市優先枠というのはないということですよ。
- 事務局 ありません。
- 委員 何パーセントか、優先したらいいのに。ダメか。
- 会 長 子育ての地域リーダーの人をみると、大抵出身じゃなくて、ないから必要だから何かしようとグループを作ったりしているので、よそから来て動くということの意味がないことはないと思うんですけどもね。でも、お気持ちはよくわかります。後は、教育のリーダーシップということで男女関係なくと○委員さん、意見を言われていたところですけども、○の後半の方はよろしいですかね。これは女性に限らずですよ。あの時も出ていましたけれども。
- 委員 小学校とかでは、基本そういった考えでやっていらっしゃるのではないかなと思うんですけども。
- 委員 そういう人は専門職としてあるんですか。
- 会 長 リーダーシップの。
- 委員 誰でも当然やるべき。
- 会 長 ○委員さんどうでしょう。リーダーシップの意識をつけるための学習というのはあるんですか。
- 委員 小学校のことは詳しくは知りませんが、体験でいえば、小学校段階は女性の方がリーダーシップを意欲的にも能力的にも発揮している傾向が強いですね。例えば、児童会の会長とか、学習委員会の委員長とかです。基本的には意志の尊重ということで、以前の昔の学校だったら、教師が指名してそういった役職に就かせるということがあったのだと思いますが、今は子どもたちの意志尊重ということで、自主性尊重、意欲の尊重ということで、選挙したりやっていますね。その際は、圧倒的に女性の方が、やりたいというリーダーシップを発揮しますね。どちらかと言うと、発達段階で小学校の方が心とか、女性の方が早く成長する段階かなと思いますね。
- 委員 段々大人になるに従って、男性に譲るといふか、トップになったときに、男性の名前が多くて、女性の存在が薄くなっていくという。小学校の間は確かに、みんな自由に手を挙げている感じがするんですけども、段々大人度が高くなるにつれて、少しずつ女性の進出が少なくなってくるような印象はあるんですけども、今はどうなっているかわかりませんが。
- 委員 12月9日にありました「いのち輝くまち古賀 2015」で、毎年、小中学生の人権作文を公募して、優秀作品を披露させてもらうんですが、やはり女子生徒が多いですよ。
- 会 長 ありがとうございます。ここは職員の方の管理職の話からはきているんですけども、一般的にも発達段階に応じて、リーダーシップ経験とか育成も必要なんだと思います。ですからこれは、本当は教育委員会の方に持っていないといけない話ですよ。中高となってくると、あんまりでしゃばらない女の子の方がかわいいよね、みたいな感じになってくるというのは、い

ろい研究的结果でもでているかなと。女子中・女子高の方が積極的な人が養成されるという。

- 委員 教育の中でリーダーを作るために、施策というのはどういうことが考えられますか。
- 委員 リーダーシップの育成という点では、特別ないのかもかもしれませんが、男女平等意識の形成ということでは、名簿ですね。児童名簿を男女混合名簿にするのは、県教育委員会施策として出ていますし、それから、全校長会とかで並ぶときも、以前は男子一列女子一列と並んでいましたが、それも男女混合で身長順に並ぶとかですね。下駄箱とかロッカーとか、そういうものはあいうえお順ですね。そういう形で、自然に男女混合を意識する。環境を整える施策は県の教育委員会も市の教育委員会も学校に周知徹底はしています。
- 委員 ありがとうございます。
- 委員 目標Ⅰのところに出てきました古賀市の副読本「いのちのノート」ですね、県の教育委員会が出しております道徳のノートで「かがやき」というものがあります。その中で、男女の役割分担の固定化をしないという教材があるんですが、私も最初出たときに、見開いてインパクトを受けたんですが、女性のバスのドライバーの写真とか、男性の看護師の写真とか、そういったことで子どもたちに、看護婦さんは女性とか、トラックとか所謂乗務員さんは男性とか、そういう固定意識を壊していくような、副読本を県の施策、市の施策としては、そういった自主的な教材作りをされています。
- 会 長 ○委員さんよろしいですか。
- 委員 はい。
- 会 長 ありがとうございます。②のところはよろしいですかね。では、③性別によらない職員採用及びジョブローテーションの実施『総務部に女性課長1名の配置、建設部にも新任で女性の係長の配置等をしてきていることについては、評価できる。しかし、管理職38人中女性6人であることから、今後もさらに、職域の拡大をお願いしたい。』ここは人事課からご報告があつて、よろしいんじゃないですかというお話が出たところだと思うんですけども。よろしいですか。
- 委員 前から古賀市は30%という数字をだされていますよね。国もたまたま30%となっていますが、なにか30%の目安があつたんですか。
- 事務局 国の目標と一緒にしています。私の考えるところかもしれませんが、10人いて3人というところは、2人だとなかなか意見が言えない、通らない。3人いると通りやすいという、会議の中の参画という意識的なものから30%というところかなと。
- 会 長 人数なんですけれども、さっきの基本目標Ⅱの①に出てきたのが、男性32人で15.8%ですが、こっちは38人になっているのは、管理職のカウントの仕方が違うんですかね。
- 事務局 38人中の6人で、男性が32人で足したら、38人になります。
- 会 長 大変失礼いたしました。
- 委員 管理職というのは、課長以上ですか。
- 事務局 はい、課長以上です。
- 委員 課長の上に、部長と何があるんですか。
- 事務局 部長までです。
- 委員 部長何人、課長何人という枠はなくて、部長課長合わせて、30%なんですか。
- 事務局 そうですね。
- 委員 それは、国も古賀市も同じですか。

事務局 はい、一緒です。課長級以上が 30%です。

○委員 ちなみによその市町村で、部長級がどれくらいいるということは把握されていますか。

事務局 前に福岡県では大曲さんが部長でしたが、今は副知事になられたので、福岡県では女性部長はおられないかと。近隣も、部長はほぼいらっしゃらないかと。

○委員 どこかの市町村で保健師が部長になっていると聞いたけど、そういうところもあるんだと聞いていたんだけど。

事務局 全部は把握しておりません。

会長 よろしいでしょうか。④ですね。職員に対するセクハラ、パワハラ防止のための啓発及び相談体制の強化 1 番目は『ハラスメント相談については、窓口は庁内のみでなく外部の相談窓口として設置されている EAP でも対応できる点、相談後は人事課による内部の調査、面談へとシステムが整備されている点は評価できる。』これは、私の意見だったかな。人事課から EAP の話をしてもらいましたね。窓口がいくつかあるという点と、システムがきちんとできているという点を評価しますということで、ここはよろしいでしょうか。では、次にいきます。『啓発については、声をあげにくい非正規の職員が被害にあいやすいため、研修で相談システムの情報を提供したり、研修後に被害実態のアンケートを取ったりするなど、非正規職員の被害防止を念頭においた研修を実施していただきたい。』ということで、非正規の方に配慮した研修の提案ということなんですけれども、これも私が非正規の話をさせてもらったんじゃないかなと。みなさん方もセクハラのときは幾つか意見が出ていたかと思いますので、何かもうちょっとここは書き加えたいとかあればお伺いしたいですけれども、よろしいですか。では、基本目標Ⅲにいきますね。①ニーズに合った保育内容、施設の充実『待機児童は市全体でゼロではあるが、今後は、保護者の希望する保育所に入所できるかどうかは不明である。今後も待機児童ゼロで市民のニーズに答える体制を検討されたい。』待機児童はゼロだけれど、ということで、○委員さんがご質問されたところなんですけれども、保育所を希望されたところに入れるのかということで、○委員さんからもご質問があったかと思うんですけれども、この辺はニーズにあったと書いてあるから、ニーズにあった入所を希望しますということですよ。

○委員 すいません、基本的なところを、保育する先生が何人だから、この施設はこのくらいの広さだから、この定員と決まっているんですか。

会長 そうですね。キャパシティ的にはありますよね。

○委員 そうではなくて、入りたい人入れてくださいというのは気持ちとしてわかるんですけれども、それに対応する市のほうの体制はあるんですか。

事務局 体制といいますと。

○委員 例えばですね、僕が聞いた話なんですけれども、あるところに保育を頼んだら、最後の一人なので入れられませんと。一人くらい、いいやろうもんと僕は思うんですけれども、それは決まっていればね。少し考えの余裕というか、幅みたいなのは、市はお持ちなんですか。

事務局 今言われたように、一人の子供に何畳というのがあるので、その子が入ってしまうと、他の子に皺寄せがきたり、その人数が入って、何人と先生が決まっているので、そこは難しいのではないかなと。厳しくはなっているので、きちっと入っている子ども達の保障というのがあって、もう一つ、他の保育所にも受け入れの部分があるので、そこにも今の所は入れる。ただ、言われるように同じところに 3 人一緒に入りたいのに、最後の 1 人がというのは、あるのかもしれ

ませんけれども、そこは難しいでしょうね。

○委員 でしょうね。ある地区では、希望のところに入れたい人が 10 人出てくる可能性があるんですよ。その 10 人はよその地区に行ってくださいということになるんでしょうけれども、それは丁寧なご指導があるとは思いますが、一人くらいどうにかならんと、と思うんですけれども。

副会長 今は千鳥に余裕があるから、だいたいそっちですよ。

○委員 ニーズに応えるという意味で、地域間格差とか、人口比とかそんなバランスでだいたい自宅の近いところにある配置はされているんですか。

事務局 保育所は小学校区単位で言えば、8 小学校区あるんですけれども、今、ないのが古賀西小学校区で、もともとあったんですけれども、20 年度をもって辞められました。それ以外の校区は、舞の里にも新しくできましたので、7 校区は、地域バランス上はあります。問題は西校区を今後どうするかということがありますので、市の課題ではないかなと思っています。余談になりますが、みなさんご存知のとおり舞の里でも保育所という施設そのものが、近隣住民の方にとって、子育てには必要な施設だと我々は思っているんですけれども、子どもの声が騒音だと言う声もあって、市としてはそういう認識は持っているんですが、なかなか町中に保育所をつくるというのは、非常に厳しい時代になってきているということもあります。

会 長 余談ついでに、全国テレビに出ましたよね。

事務局 はい。

○委員 防音壁が立っていますよね。

○委員 それを言っているのは、年寄りでしょ。若い人は言わないよね。おじいちゃん、おばあちゃんが多いような気がする。私もお年寄りだけ。

会 長 『検討されたい』で留めているのは、そういった意味合いも含めているんですかね。こちらとしてもいろいろと強力でお願いしたい部分もあるけれども、予算もあるでしょうね。ここは、このような形でよろしいですかね。2 番目です。『市では、鹿部保育所で病後時保育は行っているが、福岡市にあるような、病院と提携しておこなう病時保育がないことから、今後、男女共同参画の視点からも病時保育は重要なものであり、検討願いたい。』ここも検討ということですから、○委員さんが仰っていたところですが、

○委員 検討ということですよ。

○委員 “びょうじ”の”じ”はこっちでいいんですか。児童ではなくて、時ですか。

会 長 子どもでもいいと思うんですが、児童の児ですね。議事録の方は児童の児になっていますね。

副会長 病児は帰ってくれと保育園から連絡があるそうですね。その病院の対応ということですよ。

○委員 病院と連携してやったりとかですね。

会 長 安心できる体制が必要ですよ。

○委員 これもどうしても仕事ということになれば、そういう施設が必要だと思うんですけれども、やっぱりこれも、保護者がやはり子どもを看られる体制を、子どもとしても病気のときは不安だったりとか、言いたいけれども言えなかったりとか、馴染みのない所で預かってもらうわけですよ。だから、あったらどんどん利用すればいいというものでもなくて、そういう時にちゃんと子どもに付き添えるところを、お父さんとお母さんができるようなワークシェアとか、そういう部分で、企業側にもそういう対策じゃないけれども、うん、こういうときはどうするか

とか、あったらいいなと思いますけれども。

○委員 子どもの看護のための休暇制度って、古賀市の職員とかはどのくらいいるとか、そういう数字ってあるんですか。

会 長 看護休暇。

事務局 何人今、取られているかということですか。

○委員 例えば、2014年度1年間では何人ありましたとか。

事務局 それは、人事課が把握していると思います。

会 長 取られる方もいらっしゃるんですか。

事務局 多いですよ。

○委員 男性でもですか。

事務局 男性でもおられますけれども、比率的には女性が多いでしょうね。

副会長 企業の方もそういう時は、ダメだということはないですよ、多分。

会 長 言い出しにくいのはあるでしょうね。

副会長 言い出しにくい。そういう会社あるんですか。

○委員 出張とかね。

副会長 子どもが病気のとくに、ダメという経営者なんておるんですかね。

○委員 大事な取引があるとかだと、そもそもくださいと言わない。そういう時に、母親の方が休みにくい日だったら、父親の方が休めるのであれば、取ればいいのであって、そういう発想ができるかどうかですね。そういう啓発がいるのかなと思うんですけれども。

副会長 啓発しなくても、そういうことをダメだということなんか、辞めてしまえばいい。私の感覚とすればそうですね。企業の約束事とかあるのかもしれないけど、それは子どもの病気と比べたらどっちが重いかなですよ。

○委員 ただですね、やはりパートをされている方とか、いろんなクラブのお母さんたちに聞くんですけども、やっぱり、そこは民間は厳しくてですね、言ったら辞めざるを得ないと。

副会長 だから、辞めたらいいんじゃないですか。辞めて他を探せば、今、いっぱいあるでしょう。

会 長 それが、なかなかないんですよ、年をとると。

○委員 そうなんです。だから、言いづらいとか、取りづらいとかですね。まだ、そんなことがあると、とか。

副会長 介護施設なんかでも、残業をなくして、そういうケアをしているところは伸びているし、そういうところじゃないところは、閉園ですよ。現実、私はそうだと思いますけれどもね。

○委員 そうですよ。そこを経営者がわかっているかどうか。

会 長 今回、事業所向けの提案というのは、あまりしていなかったんですよ。今までの審議会で検討があまり深まっていなかったんですけども、一応今回の分で書くとしたら、『子ども子育て支援事業計画で検討します』と回答をいただいたので、そのまま書いてあると思うんですけども。

○委員 僕は市役所の中の話として、読んでいたからちょっと悪いんですけども。

会 長 事業所への提案というか、市がやるとしたら、促進しかないですよ。直接はなかなか。

事務局 企業内保育所であれば、取材に各企業を色々回っているんですけども、その中で、日本食品さんを広報がの「輝き☆KOGAびと」で出させていただいているんですけども、そちらの

方は、企業努力として、企業内保育所を作りたいと。実はニーズがないから、できない。作って、あそこの何かありますよね、研修所のところに作ろうという話を商工政策課へ持っていったけれども、従業員のニーズが今のところない。それから、ファウンテン・デリさんが、古賀市の方では企業内の保育所を作っていたんですね。そこに取材に行こうと思って、電話をしたら、今はありませんと。それは、いつでも再開はしますけれども、今のところ従業員のニーズがないので。地域の保育所とかに行っているのかなと。そういうところに行けているので、そこで溢れて誰もいけなから、企業内保育所にというのが、前はあったのかもしれませんが、入れているのではないかなと。ただ、国の方から企業内の保育所の設置というのは、推進しているところはあるのではないかなと思うので、企業もやっていこうかという思いはあるようです。

副会長 うちは、保育所を作るほどの人数はいないんですけども、どうしても子どもがダメなときは、会社に連れて来いと。

○委員 モーハウスみたいですね。

副会長 モーハウスなんです。それで、休むよりも子ども連れて来て。

○委員 昔いましたよね、学校で職員室に子どもがいるということが。

副会長 昔はあったんですね。それを許せるような風土があったんですけども、今は何か知らんけど、規則とか、何かあったら責任とれないとか、その辺の規則で雁字搦めになって。だから、「ちょっと静かにして、電話するけん」とか、結構社員の子どもも会社連れて来ていたんですね。保育所までなかなか予算が取れないからですね。モーハウスみたいだね。子ども連れでくるのは当たり前とか。

○委員 すばらしい。

副会長 そういうところを作っていたら面白いんじゃないかと。

会 長 色んなやり方がありますよね。

副会長 保育所を作るといったら、保育士さんが必要ですけども。それに対しても責任をもってしなければならぬから、大変ですけども。モーハウスの話を聞いて、私なんか感動したんですけども。

○委員 実際に自分の会社でやっておられるから。

副会長 大した事じゃないんですけども。

会 長 ありがとうございます。モーハウスは倉敷で。

副会長 そうです。

会 長 では、後ほど詳しいお話を。一応ここは検討で留めてしまうのですが、これで今回はお願いしますということですかね。次のページですけども、②地域の子育て・介護支援体制の整備『徘徊SOSネットワークについては、登録が10名にとどまり、十分に利用できていない現状があるが、その理由は当事者家族の抵抗感が指摘されている。今後は、高齢者の介護者の性別を把握して、性別の特徴に応じた認知症への理解を深め、地域の協力を求めることができるような意識づけとともに支援体制の整備を図っていただきたい。』ということで、地域の介護支援の方ですね。子育て支援ではなくて。認知症サポーターの話とかがでてきた中でこういった意見になったかと思いますが、どうですか。○委員さん、抵抗感の話とかご質問されていたかと。

○委員 これは、行政区との関係は出来上がっているんですか。

副会長 いや、まだ出来ていないでしょ。

○委員 一番身近なところで言えば、薬王寺区の。

副会長 つい最近、徘徊がうちの区であったんですけども、そのネットワークはまだ確立されていない。私も一緒になって探したんですけども。その徘徊というのは、今後常に出てくると思う。

会 長 登録されているのは家族に抵抗感があって。

副会長 大体、私の知り合いは隠しますね。

○委員 えー。

副会長 で、家にこもってしまう。それを、行政区の一つの班で情報共有するとか、そういうことはしないですね。

○委員 でも、徘徊は最悪の事態になると、死亡になりますよね。

副会長 そうです。危なかったんです、今回。

○委員 そのところを、みんながちゃんとわかってくれないと。それを知ってもらいたいですよね。

副会長 そうですよ。静岡県富士宮かどこかで、かなりこの件のネットワークをやっているという報道があったんですけども。

○委員 これは「登録」という言葉を出していますよね。登録しないといけないんですかね。

副会長 特徴とかですね。

○委員 できれば写真とか。

副会長 何も情報がなかったら、歩いていてもわからないですよ。

○委員 この問題は、地域の中でコツコツと理解を深めていくようなことをしていかないと、急には出来ないだろうなと。まず、認知症に対して、いろんな抵抗感というか、差別意識をみんな持っているであろうという状況の中で、「私の親は認知症です」と言う勇氣は、なかなか無かったりして、難しいのかなと。この文章の中で、『高齢者の介護者の性別を把握して、性別の特徴に応じた認知症への理解を深め、』というところが、どんな状況なのかわかりにくいのかな。性別にかかわらず認知症というのは人によって違ってくると思うんですけども、この辺は。

会 長 これは介護者の方ですね。介護する側が隠したがるのは息子であったり、夫であったりする場合が多いんじゃないかということがあって、割と女性の方が地域にそもそも人間関係があるから、困っているのよと言いきれども、男性の場合は、登録とか進まないんじゃないかなと。わかりにくい文章ですけども、介護する側の性別。

○委員 介護する側が、抵抗があって認知症に対して閉鎖的になっているような状況もあるからということですね。

会 長 そういうことを書き加えた方がいいですね。

○委員 これが、②地域の子育て・介護支援体制の整備というところに入っていることを考えたときに、さっきお話が出た子育ての問題なんですけれども、もちろん若いご夫婦で考えていくということもすごく大事なのかなと思うんですけども、認知症の高齢者を支えていくという状況を作っていくということからすると、どうしても都合がつかなくて、お父さん・お母さんを困ったときに、地域の人が見てあげるような、子育ての支援体制も地域で作っていく最後の砦みたいなことを並行して考えていかれた方がいいかなと。そういう人間関係が、今度は自分が、介護が必要になったときに、子育て世代が、自分たちが理解し、協力していこうとなっていくと思うんですけども。そういった意味では、子育て・介護支援体制ということが、つなぎで書か

れていることの意味があるのかなと思ったりして。

会 長 地域の皆さんの協力で支援体制ができるということだと思うんですけども、行政の方が縦割りじゃないですけど、子育てと介護が違う担当課になっているということがありますね。たぶん、子育ての方も「子ども子育て支援計画」では地域の支援体制というのがあると思うんですけども、今回のやり取りの中ではあまりその話が出てこなかったですよ。ファミリーサポートの話だけだったから、もうちょっとそこを聞いてみてもよかったですよね。どうでしょうかね。何か介護と子育てと皆さんが支援する体制に変えたほうがいいんですかね。

○委員 今、コミュニティで、地域の中で協働してやっていかなければならない。高齢になって施設に入るとか、病院に入って最後を迎えられる時代ではなくなっているという状況の中で、コミュニティは支えあっていくということが、すごく重要になってくるんですよ。一人暮らしが今からドンドン増えていくわけですから、その人達を支えるのは地域でなければならないという状況からすると、地域の中で人間関係を醸成していくという仕組みは絶対に必要になっていくと思うんですよ。そういうことと、合わせてこの辺の問題を考えていかないと、最初からそれをしてくださいということを、市民に求めるのは、それはちょっと住民からすると、行政がする事務を押し付けているんじゃないかということになると思うんですけども、実はそうじゃなくて、実際に地域の中でそういうことをしていかないと、地域の生活が成り立っていかないような状況になりつつあるという状況をこんな風に行政がサポートしながら、関係性を構築していくかということは何のすごくテクニックや労力があることだと思うんですけども、自分との人間関係なくしてそんな事はできないですから。でも、そういうことを入れていかないと、これからの地域社会というのは、成り立っていかないと思います。

会 長 保健師さんが子育てサークルを支援したりというのが、今の子育ての地域の支援体制になっていますね。どうでしょうかね。今は介護しかないので、子育て支援課の「子ども子育て支援計画」にこういうのが入っているはずですけども、地域で見守るじゃないですけど、子育て家庭を支える計画とか事業があるんだしたら、次回までに入れられるようなことがあれば、入れていった方がいいのではないかなと。よろしいでしょうか。次にいきます。①ですね。時間の関係があるので、○が沢山あるので2つくらい固めていくこともあるかもしれませんが、まず、①生活の自立を促す家事技術支援講座の実施。2つまとめて申し上げます。『コスモス市民講座では、シニア層でリタイアされた方を対象に料理を始め生活自立のための内容をそろえており、仲間づくりも目的としていることは、定年退職者層の活性化にとって大事なことであり評価したい。』『講座受講後、地域デビューへ繋がるきっかけとなっており、卒業生が、市民講座を企画、運営するコスモススタッフ、行政区長、分館主事を引き受けたりと成果が出ていることは評価したい。』評価できるとしてはありますが、これについてはよろしいでしょうか。では、次ですね。『「おやじの出番」は現役で働いている男性を対象とした時間帯で開催されていない。男性の生活自立を促す家事技術支援講座という趣旨からして、曜日や時間帯、内容の工夫が必要である。』コスモス市民講座は主にリタイアされた方が対象で、それはそれで上手くいっているけれども、現役の人達も対象としてくださいという内容ですが、これはいかがでしょうか。よろしいですか。『定年退職以前に行政の市民講座に出るためには、企業の協力が必要であり、退職後の円滑な地域デビューにつながるように、企業の巻き込みを考えていただきたい。』企業の巻き込みというのは、難しいけれども、結構重要なところだと思います。

○委員 これは市民講座に出るだけじゃなくて、「地域活動に参加するために」と入れていただいたらいいかなと思います。社会で活動することを体験して、そこに社会での自分の顔を作っていくということをしていかないといけないのかなと。

会 長 なるほどですね。コスモス市民講座に出るためだけではない、ということですね。「地域活動に参加したり」ですかね。よろしいでしょうか。他には何かございますか。よろしいですか。4 番目ですね『地域の中で自分の特技、得意分野がある方に活躍できる登録制度として、人材バンク（男性 18 人女性 25 人）やつながりサポーター（男性 6 人女性 9 人）があることは評価できるが、さらに登録者を増やし、性別に関わらず市民の活躍の場を提供していただきたい。』人材バンクがあるということで、生涯学習推進課から説明があったところですが、女性が少し多いんじゃないかという話があったので、もうちょっと性別にかかわらず増やしてください。という提案なんですけど、いかがですか。よろしいですかね。では、②地域の住民としての活動を促す学習機会の提供『防犯や青少年育成などの分野に女性も参画し、また様々な年代の人が入って活動していくような体制作りをお願いしたい。（特に小野、青柳校区等に女性の活躍が少なく感じる）』これは審議会の意見を生々しく書いてあるんですけども、これはこのまま市のほうに出すかというのは、どうなんですかね。実際、少ないんですかね。

○委員 僕は小野ですけども、結構女性は出てきておられますけれどもね。

会 長 そうなんですか。

○委員 でも、外から見たら違うのかもしれない。

○委員 私も小野なんですけれども、割と行政区ごとに小山田とか薬王寺とか小さい単位でだけ、協議会もあるんですけども、会合だけで主な活動があまりないんですよ。運動会のとぎととか、あと見守りとか、そうですね。子育てとか、徘徊の見守り相談とかもそうなんですけれども、住民の学習機会の提供もそうなんですけれども、中央公民館がありますけど、なかなかそこまでは来れないんです。会長はよくご存知かと思うんですけども、福岡市は校区ごとに公民館があって、常時開けてありますよね。相談窓口があったり、子育て支援室があったり、学校に行けない子どものための居場所を作ったり、いつも開いていて誰かがいて、行ったらなんかの講座をやっていたり、地域の話し合いをしていたりとか、そういうのがちょっと無いように思うんです。だから、地域のコミュニティといっても、自分たちの地域でも昼間めったに人とは会わないし、そうですね。小野のほうは、特に農区行政区と分かりますので、あの、農区のほうは割りと頻繁に話し合いが行われていると思うんですけども、ちょっとですね、そこから辺も見えにくい、わかりにくいような感じなんです。なので、運営協議会はあるけれども、そういうなんか場所として、うん、いつ行っても誰か人がいるというようなところがあるとまた違うのではないかなと思います。これは、設備とかが必要なもので今できることではないと思うのですが、うん。ちょっと、コミュニティのあり方としてですね。

○委員 運営協議会があることすら知らないですよ。

○委員 はい。

○委員 区長経験者は知っているんですけども、普通の人は知らないですよ。

○委員 運動会の準備がどうかね。そういうことだけなんですよ。

○委員 確かに。

会 長 もっと地域の活性化に繋がるような拠点だったり、学習機会だったりが必要だということなんです。

ね。

○委員 大概公民館はいつも閉まっていて、公民館も区民の積み立てで建設されているので、なんかよその人が使いにくいとか、色んな規制があったりしてですね。うん、十分に活用されていないような、これは私の勝手な印象なんですけれども、もうちょっと行政区ごとではなくて、校区ごとの取組みとかコミュニティの作り方を、あの、考えてほしいということもあります。防犯とか、青少年育成も含めてですね。

○委員 昔は薬王寺も管理者といいますか、公民館の中に誰かいらしたんですよ。募集するけど、だれもお見えにならないんですよ。募集かけてもですね。

○委員 はい。

○委員 だから、鍵を持っているのは区長と副区長と何人か、消防団とかですね。

○委員 はい。

○委員 来てくれれば、開けるんですけどね。仰るとおり。

会 長 ここはいろいろやることはあるんでしょうけれども、あっさり『体制作り』になっているんですよね。具体的には内容がいろいろあると思うんですけども、どうでしょうか。少し例示をあげますか。公民館の活性化とか何か。コミュニティの作り方とか。委員さんからあったお話を例示のようにあげますか。

○委員 特定の地域を入れるのはちょっと。

会 長 特定の地域は入れずに、内容をもう少し具体的にすると。

事務局 こちらのほうでは、本当にサミットの中でこういう話をしたときに、確かに小野校区の方でしたが、男性の方が主流で、女性は外しているわけではないんですけども、逆に入ってくれる人が少ないという話と、まだなかなか男性のほうで女性はサブというイメージがあるということは確かに言われましたね。今、ちょっと調査中なんですけれども、校区によってのアンケートもしておりますので、はっきり来年そういうところはできればいいかなと思っています。

○委員 うちの地区とかですね区長との関係、副がずっと4・5年先、5・6年先が男性、男性って決まっているんですよ。だから、それはおかしいと思うんですけども。

○委員 僕も経験者ですけども、薬王寺は年順なんですよ。逃げようがないんですよ。逃げても。女性の方で、いらっしやるんじゃないでしょうかと声は何度もだすんですけども。

○委員 あー、ないない。

○委員 例えば、僕が辞めてその次、誰か決めなくてはならないので、女性のところに集中的に行けばもしかしたらあるのかもしれませんが、自分も早く辞めたいので、誰かなるような人のところにとすると、男性なんですよ。

会 長 どうでしょうかね。

○委員 山の方は問題がある。

会 長 体制作りの件、規約の改正が本当は入ってくるんでしょうね。年齢に応じてとかで、女性が入る隙がないところは。

○委員 区によっては、何年もしているところがあるじゃないですか。長い人は10年近く。前、この人は2年目です。3年目です。と書いてあったけど、何も書いていない人がいるんです。その人は8年とか9年とかなんじゃないですか。

○委員 小山田は1年でコロコロ代わっていきます。それも良くないと。

- 委員 うちも1年ごとです。
- 委員 何にもできないんですよ。計画的なことが。
- 委員 2年といたら逃げますね。
- 副会長 なりたくないですもんね。
- 委員 年齢と言われたら、逃げられないでしょ。
- 会 長 だから、年齢にしたんですかね。
- 委員 この頃少し、変えようという話をしたりしました。
- 会 長 わかりました。ここの題が地域の住民としての活動を促す学習機会の提供ということなので、本来ならばそういう話をみんなで話し合える場があると一番いいんですね。この規約でいいのかとか、何年も同じ人がしていていいのかですね。そういう学習会についての具体的な話はあの時、コミュニティ室ですかね、していなかったと思います。
- 委員 確かに、1ヶ月に1回、組長寄りがあります。そこでは、みんな、どうかしたら奥さんも出てくる。行事によっては、夫婦でやることもあるし、旦那さんが忙しいときは奥さんが出てくることもあるので、そういう面ではあれは使えるかなと思いますね。細かい単位では。
- 委員 だんだん住民の従来の自治組織というか、町内会活動みたいな活動を維持していくことが限界になってきているじゃないかなと思うんですよね。
- 委員 確かに。
- 委員 そういう状況の中で、どういう風にコミュニティを新しい感覚で盛り上げていったり、支え合っていったりする関係は、考えていかなければいけないところだと思いますけれども、従来ずっとやってきている活動を変えていくというのは、なかなか急にはできないことだと思います。
- 委員 特に、田舎のほうはコミュニティという考え方が同じ川を使って生活するというコミュニティがあったんですよね。だんだんと新しい住宅ができてきますと「俺は川は関係ないもん、お役所さんだけやる、川を使うのは」という感覚になってくるんですよね。同じような環境で同じ様な生活をしているというコミュニティは減っているの、難しいのは確かですよね。
- 委員 集う場が無ければ、人って交流できないから、やっぱりそこに拠点は必要で、その拠点をどう作るのかというところが、空き部屋、空き家はいっぱいあるわけですから、そこが行政のなんというか、学校と上手く連携してやっていく。そこら辺がアイデアになってくるのかと思うので、そこは行政が上手くサポートしながら、コミュニティの運営の仕方を一緒に協働して考えていかないと、これから先、ずっと今までのやり方でやっていこうというのは、絶対に無理だと思います。
- 委員 コミュニティの考え方に近づかないと、同じ様な場所でお互い仲よくやっていこうというところが、昔は農家ばかりだったところに、違う人がたくさん入ってきているので、コミュニティは、苦しくなりますよね。
- 委員 コミュニティという意識を持つためには、関係性を築くような機会があったり、顔が見えなければ、同じ地域に住んでいても、それは地域が同じだというだけで、コミュニティとしての人間関係は築かれていないわけですから。
- 委員 お祭りなんかのときも、人を集めないといけないときがあるでしょ。いないんですよ。子どもはよそにいるから連れて来てとか。子どもが集まらないですよ。出そうともしないですよ、いても。

会 長 新しいあり方を考えないと、難しいということですよ。

○委員 だから、意識させればいいんでしょうけれども、面白いんですよ、お互い助けあうんですよ、助け合うことができるんですよということが教育し直せばいいんでしょうけれども、とりあえず早くしようと思ったら、なかなか。

会 長 学習機会の提供ということなので、地域のあり方やコミュニティのあり方をみなさんで意見を交換できるような学習会があるといいんでしょうね。そこに男女共同参画の視点で来られる年齢を限らないとか、必要ですけれども、書き方を少し変えてみてもらっていいですかね。では、2番目は『具体施策は、男性の社会的自立に対する支援であり、成果報告が正しく報告されていないことから、今後は、男性の地域活動を支援することについて担当課と連携して進めて行っていただきたい。』地域コミュニティ室と生涯学習課がもっと連携をして、男性の地域参画を、さっきの企業の巻き込みも考えていただきたいということとも繋がるかと思うんですけれども。『成果報告が正しく報告されていない』というのが何のことだったっけと。

事務局 基本施策の方で、(3)男性の社会的自立に対する支援『男性が家庭生活や地域社会活動に参加できない状況を男性問題ととらえ、男性を対象に生活の自立を促す家事技術支援講座の実施、地域住民としての活動を促す学習機会の提供を行います。』というところで、その後②地域住民としての活動を促す学習機会の提供に対する回答が、『今後も出前講座を通して地域住民としての活動を促す学習機会を提供していく。』だったので、ここの施策に対しての報告ではないのではないかという指摘があっておりましたので。

会 長 どうでしょうかね。少し変えた方がいいですかね。

○委員 その前に具体策があるから、ここだけ変えるわけにはいかないでしょ。

会 長 具体策は『男性の社会的自立に対する支援』。

事務局 男性に対してのということなので、成果としてそこを謳っていないので、今後、そこはコミュニティや担当課にそれを持ってして行ってくださいというのがいいのかなと思って。

会 長 前半をちょっとわかりやすく。

事務局 もう少し、具体施策というところを付け足して、はい。

会 長 では、よろしいでしょうか。次は重複差別を受けないための支援①女性の人権尊重のための社会的認識の育成『社会的認識の育成というのは、大変難しい問題であり、意識が変わるには、チラシや広報だけではなく、対話やディスカッションすることが必要であることから、今後の研修などプログラムに取り入れていただきたい。』ということで、意識変革のための具体的な手法が入っている。ここら辺は○委員さんのご提案だったと思うんですけれども、これでよろしいでしょうか。ありがとうございます。次のページの②同和問題をはじめとする様々な人権課題を持つ女性の社会参画に対する情報提供、相談体制の充実。一番目が『本来、重複差別を受けないための支援であるべき。例えば、同和地区に住んでいる人で、男性より女性の方が、支援が届きにくいという二重の差別が生じる。その結果、進学、就労、経済面で困窮する。さらに妊娠、ひとり親になるなど様々なことが入り混じり重なり合っていくという認識のもとでの啓発が必要。』重複差別について、配慮して啓発をお願いしますということです。これはよろしいでしょうか。次です。『人権擁護委員による「そうだん5」での相談件数は、年24回開催で52件。相談内容については多岐にわたっている。また行政相談では年間95件、かすや地区女性ホットラインでは253件、「生き方」「夫婦関係・離婚」がもっとも多く「DV

相談」もあり、市民のニーズに応じていることは評価したい。』様々な相談窓口があることへの評価ということになっていますが、人権擁護委員さんはいらっしゃいましたっけ。

○委員 はい。そうですね。月に3回5の付く日にやっているんですが、主旨は人権相談ということになっていますが、実態としては近隣トラブルといますか、お隣の方の相談、ネコの糞、隣の換気扇など、回覧板を回したときにうちだけ飛びぬかされるとか、そういった近隣トラブルが傾向としては一番多いですね。それから、次に多いのは遺産相続ですね。兄弟間で遺産の相続分配についてのご相談。それから、ここにも書いてあります夫婦間の離婚調停、DV相談といったものが続いていますね。人権侵害という点では、今、外国人の方が古賀市にも多く住んでいらっしゃいますので、外国人の方が日本の文化とか習慣と合わなくて、どうしたらいいだろうかという、外国人の方の相談もぼちぼち出てきた傾向にあります。人権擁護委員は基本的には傾聴ということで、お話を聴いて、こういう点を改善したらいいのではないのでしょうか、と和解の方向でアドバイスはしていますが、専門的な件については、ひだまり館で福岡県弁護士会による無料法律相談というのがあります。そういった専門機関を紹介したり、消費問題については、古賀市の消費相談センターを紹介したり、DV問題についてはかすや女性ホットライン、そういう専門機関をご紹介していくというのが現状ですね。ただ、古賀の場合は月に3回やっておりますので、今6人のメンバーで対応していますが、相談頻度は多い。他の市町は月に1回、年に数回ですね。古賀市の場合は「そうだん5」というのが広報でもお伝えさせていただいておりますし、色んな機会にそうだん5を啓発していただいておりますので、市民の方の一つの相談窓口として、機能しているのではないかと思います。

会 長 ありがとうございます。間口が広いとやっぱり、課題がはっきりしている人がやってくるというのは少ないですよ。とりあえず、窓口を広くして、違うテーマで来たりしたのを上手く専門に繋いでいくというのは、重要だと思います。ここら辺は『評価したい』という表現でよろしいでしょうか。次が豊かな高齢期を送るための支援で①男女がともに参加するライフプランニングに関する研修会及び相談事業の実施『「もっと知りたい終活」の講座は、60代～70代男性8人女性30人の参加で反響も大きく意義があるが、豊かな高齢期を送るための支援という趣旨では、終活以前の生活を充実させる必要がある。男性向けの講座として、遊び心のある剣玉講座とか、男性の関心を引く内容をもっと工夫していただきたい。』ということで、男性だから女性だからとは言いたくないけれども、ご説明でゆかたの着付けとかあったんで、それだとなかなか男性も参加しにくいじゃないかという流れの中で、この剣玉講座というのが副会長からあがったアイデアだったので、男性女性を強調するのは問題かもしれませんが、現状が女性向けというのがあるので、ちょっとこういう書き方になっているのかと思います。どうですか、副会長。

副会長 例えの話ですけれども、剣玉というのは、だけど、60代定年から終活までの期間というのは、男性が一番今、問題になっていると思うんですよ。非常に会社でずっとやってきて、突然家庭に戻って、それで閉じこもった日には最悪のケースになるのが見えている。そういう意味で、もっと積極的に参加してもらえらる退職に近い方々に、結構化石みたいな人が多いんですよ。

会 長 化石。

副会長 自分のことも何もしない。そういう人ほど酷いんですよ。そういう人まで考えて、もう少し入りやすい工夫をしてもらえたらと。

○委員 一つよろしいですか。ライフプランニングというところから考えましたら、私は終活の講座をしている方なんです。それこそ1ヶ月に1回ずつくらいあるんですけども、ほとんど来られる方が高齢の女性の方。50代、60代。ライフプランニングと言うところにも入ってきますけれども、終活って、終活以前の生活の充実、楽しみを見つけるということもとっても大切なことですから、これの否定は全然いたしません。ただ、女性がそうやって終活の相談や講座に来られるというのは、ライフプランニングとしてとっても悩みを持って、今の状況をなんとか考えたいということで、来られるんです。特に、旦那さんの親の介護をしている、もちろん自分の親の介護をしている、というような生活に密着した悩みをどうにかみんなに聞いてもらいたいとか、何か扉を開きたいということで、こういうものに参加して下さるんですよ。そういうことを考えてみると、ああ、女性はそこまで切羽詰ったことに悩んでいる中、男性は遊び心ですか、というね。そのギャップを感じました。

会 長 そうですね。

○委員 これも大事なことですよね。でも、そこが男性と女性の生活に密着した部分の違いがあるのかなと思いましたね。

○委員 夫婦間だけの話が多いんですか。それとも、家族全体ですか。

○委員 家族全体です。

○委員 終活の問題であっても。

○委員 はい。家族全体、そして、親の面倒を今、自分がみているけれども、自分には別の兄弟もいるし、なんで私だけ、とかそういうところもあるから、夫婦だけじゃなくって、その人の家族全体、親族ということですね。でも、結局、家の中で中心になって活動するのはやっぱり奥さんだということで、男性は見て見ぬ振りというところもあるし、というところで、それで男女の違いって、格差あるよね、とは思います。

会 長 そうですね。介護と剣玉だとね。ちょっとですね。

○委員 9月に男女共同参画セミナーで宗像の三浦清一郎さんがおいでいただいたんですよ。その先生が、自分が定年になってから、何にもすることがなくて、行くところがなくて、うつ病になりかけるくらい。で、老後のための本を色々読むけど、やっぱり現役の大学教授が書く定年後の人間のあり方とかは、今働いている人が定年後のあり方とかを言っても説得力がないと。それで、本当に自分が身につまされて、三浦さんはいろんなことを考えたり、言ったり、本を書いたり、今日行くところを作る、自分の用を作る努力をしていくことを少しずつでも。場所を探す、居場所を探すということに力を注がんと、本当に男の人は大変という話をされていたんです。それも、割とユーモアがたっぶりの先生で、女の方は地域にすぐ溶け込めるからいいけど、男の方はなかなかそういうことができないということで、講演の後に、古賀市の中でのいろんなサークルやらなんやらの10団体紹介があったんですよ。で、一つだけ言うと、囲碁クラブですよ。あそこ、365日の300日研修棟でやっているんですよ。会費がものすごく安くて、冷暖房があるでしょ。でね、奥様方からとても喜ばれて。

○委員 席いっぱいです、いつも。

○委員 そういう風に、講座を聞きに来られた方もその後の団体紹介でですね、いろいろやっぱり回って話を聞いたり、体験に行きますと約束されたりしている方がいらっしやっただので、やっぱりそういうことの紹介とか、していくのも大事ですよ。と思いました、すいません。

- 委員 その先生ですかね。縁側でお茶をすすっておじいさんおばあさんたちが仲よくお話をしているのは、それが本来の自分たちがやりたい姿じゃなくって、それは若い人達がそういう風に想像しているだけで、本当はもっと家にいて縁側お茶を飲むだけじゃなくって、出かけて行きたいんだって、そういう考えの先生ですよ。
- 委員 そういう具体的な話は言われませんでしたけれども、三浦先生だったら、仰りそうな、そうです。若い人の持つ、なんて言うのかな、定年後とか高齢者にもつイメージと実際なってみるのは全然違うという話をされていたので、○委員さんの仰ることは三浦先生が仰りそうなことで、納得できます。
- 会 長 これはどうでしょうかね。剣玉だけじゃちょっと。
- 副会長 高齢の男性は、やっぱり問題なんですよ。もうちょっと目を地域に向けるとか、自分が役立つところ辺の場所を探すとか、そういう啓発というのは非常に重要じゃないかなと。特に男性のほうは、さっきから言われるように女性はすぐ溶け込むんですよ。女性同士で。私たちの年代みたいな男が何人か集まったって、話をしませんもんね。だから、そういうところでせつかくまだ社会とかで活動できる体力、健康がありながら、家にこもっているというところへにもうちょっと啓発したら、もうちょっと地域が変わってくるんじゃないかなと思うんですね。
- 委員 ということは、ここでは「男性の参加を」ということですよ。
- 会 長 興味をひくような囲碁だとか、剣玉だとかで一応ひいておいて、ライフプランニングに繋がるようなそういうことの学習会につなげてもらいたいと。
- 副会長 ライフワークバランスという、自分のライフワークなんですよ。それを探しえない人が多すぎると思うんですね。特に男性。
- 会 長 ライフは生活だけじゃなくて、人生という意味ですしね。ちょっとここは書き方を。
- 委員 終活という言葉はこの頃出来たものですよ。
- 会 長 そうですね。ライフプランニングと言われてみたらなるほどと思いましたけれども。
- 委員 そうですね、ライフプランニング、うん。
- 副会長 自分のライフワークを持ったら、地域とかどこにでも行けるんですよ。ないんですよ。で、家にいて煙たがられて、夫婦間が上手くいかなくなる。自分のやりたい事を見つけにくい男性が増えていけば。
- 委員 笑い話ですけども、なんかせないかんと思ったんですよ。母ちゃんには、若いときに迷惑をかけているからね、というのが頭にありまして。退職が僕は68、69だったんですけども。今日から朝ごはんを作るけん。お前は作らんでいい。朝、台所でガチ会うんですよ。俺がすると約束したから、いいって。いまだにしているんですけども、最初のきっかけはそこですね。なんかせないかんというのを考えまして、運よく市からお話があったりとか、商工会の話があったときには、喜んで、外との接触が必要ですよ。最初は朝ごはんを自分で僕が作りますと言ったのがきっかけでした。そういう話をお互いにすればね。
- 副会長 そういうことをやっていること自体が健康年齢を伸ばす、ライフ・ワーク・バランス的に見てもそうだし、その辺の男が一番取り残されている。本当に化石なんですよ。私が話しても化石です。すごいですよ、雁字搦めを解きほぐすというのは、なかなか大変。
- 会 長 次の『②生きがいのある生活を地域で支える仕組の確立』となっているので、時間の関係もあるので、2つくらい丸めて申し上げます。『介護支援ボランティアの受入施設を拡充したことは

評価できる。』『介護ボランティアは登録人数に男女の偏りが（男性 26 名、女性 126 名）大きい。ボランティア活動自体は生きがいにつながるので、今後は介護支援ボランティアの養成において、男性を増やす方向で取り組んでいていただきたい。』今のお話と繋がりますけれども、これはよろしいでしょうか。

○委員 介護支援にこだわらなくてもいいのかなと。

会 長 そうですね。

○委員 地域づくりとか、生きがい、魅力のある地域活動を推進していくための、男性の参加ではなくて、男女の参加ね。

副会長 男女ともですね。

会 長 一番目の『評価できる』のところはよしとして、次は介護にこだわらず、『今後は介護支援ボランティアに』というこの『介護支援』を入れないとか、『今後はボランティアに男性を増やす方向で取り組んでいただきたい』でよろしいですか。後は、健康サポーターの方ですね。『健康サポーターは、女性が 8 割を占めるが、アルコール依存になりやすかったり、健康自立が果たせなかったりなど健康課題を抱えるのは、男性の方が多い。男性のサポーターを増やすことを目指し、男性を対象とした健康自立のテーマも考えていただきたい。』という提案ですが、これでよろしいですかね。これは、講座の幅をというのは、コスモス市民講座のことだったのかな。たぶんそうだったと思うんですけども、『講座の幅を性別年齢に関わらずにひろげるために、講師の募集などで情報収集をさらに取り組んでいただきたい。』いろんな講座ということですかね。生涯学習推進課が言われたことに対しての提案だったと思うんですけども。

○委員 市民にそれぞれ特技があったりとか、強みをもったりとか、それが講座として登録できるというところも入っていなかったですかね。

会 長 それで、さっきの 3 ページの上から 6 番目の『市民の活躍の場を提供していただきたい。』というところに重なりがあって、生涯学習推進課の範疇で二つ重なってくると思うんですけども。この表現でいいんですかね、4 ページの下から 2 番目は。3 ページの 2 番目の四角の 5 番目は市民の特技を生かすとなっていて、それと合わせてのことですかね。

○委員 3 ページの①の 5 番目はどちらかというと、アクションというか、活動的な場のようにあって、4 ページの講座というとなんとなく、講演を含めたということになると思うんですけども、市民の中にも歴史にえらい詳しい人とか、陶芸にもものすごく詳しい人とかそんな自分自身の得意分野があるそういう人たちも含めて、登録できるということなんですかね。拡大解釈ですか。

会 長 そういう風に入れてもいいでしょうね。活動だけじゃなくて、講師の側で入っていくということですよ。市民が講師としてお話ができるような、情報も収集すると、生涯学習推進課に確認して、そういう形で入れてもらって大丈夫ですかね。

事務局 はい。

会 長 よろしいですかね。では、最後『核家族化で地域の人と接する機会がない子どもが多く、世代間交流や高齢者が子どもたちと接するプログラムを意図的につくる必要がある。東小学校敷地内に「えんがわくらぶ」があり地域の高齢者が集まり学習したり、小学校の子どもたちとふれあっている団体がある。これをモデルとして、すべての校区に広げていただきたい。』生涯学習推進課から「えんがわくらぶ」の紹介があったので、広げてほしいということがそのまま提案になっているんですけども、よろしいでしょうか。では、長くはなつたんですけども、

皆様方のご意見をまとめていた内容について、色々確認が出来てよかったかと思えます。修正も少し入りましたので、事務局の方に作業をお願いしたいと思います。

○審議会の要望・まとめについて（総合評価）

会 長 これは1枚ものにまとめた方がいいかどうかというのは、いかがですかね。そんな風にしたほうがいいですか。どう思われますか。

事務局 前々回くらいに、昔の総合評価と意見を2枚ずつお渡ししていたかと思うんですけども、もう一つの総合評価というのは、こちらの中からこれがもっと重要だというのを選んで、6つくらい。ただそれを渡すのではなくて、これともう一つ持っていて、こちらを市長に読んで両方渡していたんです。こちらの6つはこの中に入っていたんですね。でも、6つ以外は読んでいないので、お話をしたときに、そういう2つの作業をするよりも、全部読んでしてください。30分以上は時間が、市長とお話ができますので、それを全て読んで、こういう風に要望いたしますということで、いかがでしょうかということしております。

会 長 どう思われますか。

○委員 そっちの方がいいと思う。前はしつこかったもんね。

会 長 そうですか。そうですね。前をご存知ない方もいらっしゃると思いますが、同じ文章が何回も出てくると、やっぱりちょっとわかりにくいかなと。ここの中に大事なことがあったけど、というよう気持ちも残るところが。では、今回はなしでよろしいですかね。ここに書いてある要望・まとめというのはそれとは全く別ですかね。同じことなんですかね。

事務局 要望とまとめというのは、総合評価の最後に、要望の方は全体の中で特に古賀市としてこういうところをやっているほしいというところをまとめられていました。まとめというのは、今後皆さん、私たち市職員に期待しますという、最後のそういうまとめだったんですけども。

会 長 ある意味、これとやっぱり重なるんですか。この中に要望としてあげたものを何とかしてくださいとざっくりまとめた感じですか。

事務局 そうですね、その中で何となく感じてあるのを。去年だったら、202030の話みたいなどころを書いてあったり、最後は世界的にだいたいジェンダーギャップ指数が日本は低いので、今後ともやっぱり市長にお渡しするので、この男女共同参画社会の実現をやっぱり古賀市でも最重要課題としてやってください。職員も意識を高く持ってやってほしいという締めくくりみたいな言葉を書いておられました。

会 長 審議会で書いていたんですか。

事務局 こちらが大体こんな感じというところで、あとは前会長と〇〇前委員とか書いていただいていた方に修正をしていただいて、最後に皆さんにチェックしていただいております。

会 長 どうでしょうかね。去年いらっしゃる方はご意見があれば。〇委員さんとか覚えていらっしゃるでしょうか。

○委員 いや、覚えていないんで。

副会長 〇前委員や前会長あたりがまとめていたのかな。

事務局 骨子の方は、私のほうで抜書きして、その後。

副会長 審議会で書いていたかね。

事務局 最後は確認だけです。

副会長 確認だけ。

○委員 それはたぶん、○前委員が作られたものなので、かなりきっちりしていて、確認作業のときは問題ないと、さらっと終わっていたから印象にないんじゃないかなと。

副会長 あんまり印象に残っていないよね。

事務局 確認だけです。

会 長 どうですかね。そういう締めになるようなものがあつたほうがいいですかね。総合評価はなし、要望とまとめはどうですか。皆さんぜひともという感じでもないかな。状況がよくわかんないですかね。とりあえず、市長に渡すというのが一番大事なことだと思うので、基本的には、答申になるんですかね。答申じゃないですよ、単に意見提出ですね。

事務局 意見提出です。

会 長 ここの最初のリード文を一枚付けてしたら、それなりに形はなるのかなと。

事務局 リード文に逆になれば、これですということ。

会 長 そんな形でいいのではないかなと。よろしいですか、それで。

事務局 はい。

3. 審議会委員による日本女性会議（倉敷市）参加報告

省略

4. その他

省略