

総務財政委員会記録(No.26)

1 日 時 令和6年5月8日(水)
午前10時01分 開会
午後 0時06分 閉会

2 場 所 第6委員会室

3 出席委員(10人)

委員 長	佐藤 栄作	副委員 長	三宅 まゆみ
委員	村上 幸一	委員	戸町 武弘
委員	成重 正文	委員	岡本 義之
委員	大石 正信	委員	篠原 研治
委員	井上 純子	委員	村上 さとこ

4 欠席委員(0人)

5 出席説明員

総務市民局長	三浦 隆宏	総務部長	滝 剛
総務課長	荒田 政二	女性の輝く社会推進室長	高橋 浩
女性の輝く社会推進室次長	田端 亮平		外関係職員

6 事務局職員

委員会担当係長	松永 知子	書記	西嶋 真
---------	-------	----	------

7 付議事件及び会議結果

番号	付 議 事 件	会 議 結 果
1	陳情第181号 対外的情報省と横田基地についての意見書の提出について	継続審査とすることを決定した。
2	第5次北九州市男女共同参画基本計画（素案）について	総務市民局から別添資料のとおり報告を受けた。
3	行政視察について	委員会での意見を踏まえて、正副委員長で協議し、視察先の優先順位を決定することとした。

8 会議の経過

○委員長（佐藤栄作君） それでは、開会します。

本日は、陳情の審査を行い、総務市民局から1件報告を受けた後、所管事務の調査を行います。

初めに、陳情の審査を行います。

陳情第181号、対外的情報省と横田基地についての意見書の提出についてを議題とします。

事務局に文書表を朗読させます。

（文書表の朗読）

本件については、議会に意見書の提出を求めるものですので、当局の説明を省き、委員から意見を受けます。意見はありませんか。大石委員。

○委員（大石正信君） 意見をいたします。

陳情書に書いておられるように、横田基地を含む首都に7か所の米軍基地ができていて、それを見直すべきだと。岸田総理大臣とバイデン大統領によって、米軍が自衛隊と一体となって海外で武力行使を行っていくと。日米安保条約によって、日本が攻められていなくても、米軍と一体となって、憲法9条を破壊して、それをおとしめていこうとしているということで、やっぱりそういう危険性があるので、日米安保条約をなくして米軍基地を撤去すべきだということには賛成です。

しかし、情報省をつくることについては、私たちは憲法9条を生かして、外交努力や話し合いによって解決すべきだということで、こういう情報省を設けて戦争の準備をしていくことには反対で、平和のための準備を進めるべきだということを主張します。終わります。

○委員長（佐藤栄作君） ほかにありませんか。村上さとこ委員。

○委員（村上さとこ君） まず、この陳情者についてなんですけれども、この陳情者を調べますと、社会の歪を鋭く追及、政策提言する世直し集団ということで、同様の意見書が全

国に出されていると聞いております。

1件質問なんですけど、この陳情者に対して総務財政委員会で何か情報をお持ちでしたらそれが聞きたいんですけど、これはお許しいただけますか。

○委員長（佐藤栄作君） 分かる範囲でお願いします。総務課長。

○総務課長 我々もネット等々の情報しかございません。直接この陳情者とコンタクトを取ったことはございませんので、詳細は不明でございます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 村上さとこ委員。

○委員（村上さとこ君） 分かりました。同様の意見書を私もインターネットで調べてみたんですけども、今回のこの意見書もいろいろな自治体に出ているということでもあります。これまでも、このような国に対する意見書を出してほしいということが同陳情者からも出ていたと記憶をしております。

この意見書に対する意見なんですけれども、この意見書が総務財政委員会に付託されたのは、多分、ほかの常任委員会の所管に属さない事項であるから、この総務財政委員会に付託されたと認識をしております。市はよく、防衛とか外交は国の専管事項であると言われて、今までも明言を避けてまいりました。しかしながら、憲法に照らせば、明治憲法下で国があらゆることを一元的に管理していたことが戦争遂行を容易にしたという反省から、現行の憲法では地方自治が保障されて、地方自治体に空港、港湾の整備や管理権など強い権限が与えられていると認識をしております。今回、この意見書とは少し外れますけれども、こういったことに関しても市は積極的に関与をしていただきたいと思います。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） ほかにありませんか。戸町委員。

○委員（戸町武弘君） 戦後ずっと、この国は戦争に関わってこなかったんだろうというふうに理解しております。その中で、やはり日米安保条約というのがとても大切な条約である、これは国の根幹であると私自身は考えております。

この件に関して、あまりにも地方議会、地方議員というのは情報がないです。足りていない。そして例えば、対外的な情報を安易に流布することはいかかなものかなとも考えております。

したがって、やはりここは日本政府を信じ、そして、防衛の所管は国ですので、この意見書提出ということに対しては、私自身は反対をするところであります。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） ほかにありませんか。

ほかになれば、本件については慎重審議のため、本日は継続審査としたいと思います。これに御異議ありませんか。

（「異議なし」の声あり。）

御異議なしと認め、そのように決定しました。

以上で陳情の審査を終わります。

ここで、本日の報告に係る職員を除き、退室願います。

(執行部入退室)

次に、総務市民局から、第5次北九州市男女共同参画基本計画素案について報告を受けます。女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 それでは、第5次北九州市男女共同参画基本計画素案の策定について御報告させていただきます。

まず、タブレットの番号03、概要資料を御参照ください。

項目の1、計画の策定についてでございます。

本市における男女共同参画社会の形成につきましては、条例に基づき、基本計画を策定し、各種施策を実施してまいりました。第4次計画が令和5年度で終了したことから、16名の委員で構成される男女共同参画審議会の答申等を踏まえまして第5次計画を策定するものでございます。

なお、当初は令和5年度中に策定予定でございましたが、審議会の中で委員より、市の基本計画と整合性を取るようとの御意見があったため、3月末に策定予定だった基本計画に合わせてスケジュールの見直しを行ったところでございます。

項目の2、計画の位置づけでございます。

本計画は、男女共同参画社会基本法及び市の条例に基づいて定める計画となっております。また、女性活躍に係る取組を定めた、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、通称女性活躍推進法、また、配偶者等によるドメスティックバイオレンス防止を定めた、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律、通称DV防止法、そして、本年4月1日より施行されました、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律、通称困難女性支援法に定める基本計画としても位置づけております。

項目の4、計画期間でございますが、今年度より令和10年度、2028年度までの5年間としております。

項目の5、計画策定の経過と今後のスケジュールでございます。

昨年3月に、市長より男女共同参画審議会に諮問をいたしました。そこから本年2月まで、計4回審議会を開催いたしまして、2月22日に審議会から市長へ答申があったものでございます。本日の委員会報告後、パブリックコメントを約1か月程度実施いたしまして、計画の成案を策定し、再度、委員会に報告をさせていただきます。本年7月に計画策定の予定となっております。

次に、タブレット番号04、資料の1、第4次北九州市男女共同参画基本計画に基づく取組、成果及び今後の課題、取組についてを御参照ください。

計画の5つの柱ごとに説明をさせていただきます。

まず1ページ、柱のⅠ、あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大です。

取組、成果といたしまして、企業の取組の紹介や表彰、働く女性のネットワーク形成支援、市職員を対象にしたマネジメント研修などを行いまして、企業、地域、また市における方針決定過程への女性の参画拡大を図りました。

2ページをお開きください。

上段の数値目標の達成状況でございます。

表の右側の数値でございますが、左から、計画策定当初の実績、真ん中の欄が現状、右の欄が目標値となっております。項目1、2の市役所における女性役職者や女性管理職の比率、また、項目4の附属機関における女性比率などにつきましては、目標を達成いたしました。

1ページに戻りまして、審議会の意見を踏まえた今後の課題、取組でございます。

企業への支援について、ニーズを踏まえた効果的な事業を検討すること、また、市の附属機関の女性比率については、女性委員の比率だけでなく、委員長の女性比率などにも着目することなどに取り組んでまいります。

3ページ、柱のⅡ、女性が活躍しやすい経済社会の実現でございます。

取組、成果といたしまして、ウーマンワークカフェ北九州における女性の就業・起業支援、イクボス同盟企業を対象とした研修実施など、企業における女性の活躍の推進に取り組みました。

4ページの数値目標を御覧ください。

項目8、25歳から44歳の女性就業率につきまして、令和2年度、これは国勢調査でございますが、時点で75.5%と、目標の73%を達成しております。

3ページに戻りまして、今後の課題、取組でございます。

令和6年度より、ウーマンワークカフェ北九州を、就職のノウハウや企業とのネットワークを有する産業経済局へ移管しております。それによりまして、雇用政策全体の中で切れ目なく効果的な就業支援を実施してまいります。

5ページ、柱のⅢ、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進でございます。

取組、成果といたしまして、イクボス実践による男女が共に仕事と生活を両立できる社会の実現、子供預かり施設の活用等による多様なライフスタイルに対応した子育て等の支援の充実などに取り組みました。

6ページ、数値目標でございます。

項目14、男性市職員の育休取得率は、令和4年度実績で申し上げますと58.8%と、目標の30%を達成いたしました。ただ、項目の13、市役所における時間外勤務削減率は、コロナ対応等がございまして、令和4年度実績は対平成30年度比で13.2%増となっております。

5ページに戻りまして、今後の課題、取組でございます。

今後も継続して男性育休の取得促進を図るとともに、柔軟な働き方、働きがいのある職場を目指した取組を実施いたします。

7ページ、柱のⅣ、男女共同参画意識が浸透した社会の実現でございます。

取組、成果といたしまして、女性団体等との連携による広報啓発活動、男女共同参画センター、ムーブの講座など、地域における男女共同参画社会の実現に向けた理解促進を図りました。また、男性を対象とした家事・子育て講座など、男性にとっての男女共同参画推進、小・中学校における副読本活用による子供の頃からの男女共同参画の理解促進、また、防災における男女共同参画推進などを実施いたしました。

8ページの数値目標でございます。

項目21、男女共同参画社会という言葉の認知度は78.4%と、目標の80%に僅かに届きませんでした。計画策定当初の69.7%から8.7ポイント増加しております。

○委員長（佐藤栄作君） 次長、よかったですら着席されてください。

○女性の輝く社会推進室次長 失礼いたします。着席させていただきます。

7ページ、今後の課題と取組でございます。

企業のニーズを踏まえた支援を実施するとともに、男性の家事・介護講座の充実、避難所における女性や子育て世代に配慮した備蓄物資の充実などを図ってまいります。

9ページ、柱のⅤ、女性に対する暴力の根絶など安心な生活の推進でございます。

取組、成果といたしまして、DV防止のネット広告などによります広報啓発、警察、弁護士、民間シェルターなど関係機関との情報共有、ハラスメント講座の開催など、DVの防止と被害者支援、ハラスメントや性犯罪等の防止を実施いたしました。また、妊娠、出産等に関する相談対応、産後4か月までの家庭への訪問、身体健康維持講座の実施などの生涯を通じた女性の健康支援、独り親家庭の支援、性的少数者の生き方を後押しするパートナーシップ宣言など、困難を抱えた女性等が安心して暮らせる支援を行いました。

10ページの目標数値でございます。

項目25、夫婦間における、平手で打つ、殴るふりをして脅すなどにつきまして、これを暴力と認識する人の割合はそれぞれ76.8%、78.5%と、計画策定当初より数値は向上したものの、目標の80%には僅かに届いておりません。

9ページへ戻りまして、今後の課題、取組でございます。

引き続き、若年層に対するデートDV啓発や、子ども・家庭相談コーナーやムーブにおける相談対応、困難女性支援法に基づく対応を実施してまいります。

続きまして、タブレット番号05、資料の2、第5次計画策定に向けた見直しの考え方と計画の柱、施策の方向についてを御覧ください。

こちらは、資料3の市民意識調査や資料4の審議会委員からの意見と併せて、新規のもの、変更があったものなどを主に説明させていただきます。

なお、個別具体的な取組につきましては、資料6、具体的な施策を随時御参照ください。
まず、資料2の右上、柱のⅠ、ジェンダー平等が浸透した社会の実現についてでございます。

最初に、資料の3、市民意識調査を御参照ください。

項目1、言葉の認知度にありますとおり、ジェンダーという言葉の認知度が、前回調査、平成29年度でございますが、これの55.2%から、今回の令和4年度の調査では34.6ポイント上昇して約9割となりまして、男女共同参画社会の認知度を上回っております。

それを踏まえまして、資料の4、男女共同参画審議会委員の意見を御参照ください。

1ページの柱のⅠにありますとおり、ジェンダーという言葉が若年層にとっても分かりやすいという意見がございました。これらを踏まえまして、資料2の右上にありますとおり、市民にとってより身近になったジェンダーという言葉を使用いたしました。計画の副題につきましても、ジェンダー平等を実感できるまちを目指してといたしまして、その理念が浸透した社会の実現を第5次計画の一番最初の柱Ⅰとしております。

引き続きまして、資料の2のその下、柱のⅡ、あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大についてでございます。

左側に記載しております見直しの考え方にありますとおり、現在の第4次計画策定後の令和3年6月に改正されました、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律を踏まえまして、施策の方向の一つに、政治分野への女性の参画拡大を追加しております。具体的な法改正の内容につきまして、タブレット番号08、資料5、こちらの内閣府のホームページから抜粋いたしました法改正の概要を御参照ください。

資料中段に、改正の概要が記載されております。その中に、国、地方公共団体の施策の強化とございます。具体的な取組といたしまして、家庭生活との両立を支援するための環境整備、セクハラ等の防止研修の実施、また、実態調査や人材育成などに関する取組などがございます。これらの改正を踏まえまして、審議会からも、本法律に基づく取組を施策の方向性の一つとして打ち出すことについて意見がございました。

以上を踏まえまして、柱Ⅱの施策の方向4として、新たに、政治分野への女性の参画拡大を追加しております。

引き続きまして、資料の2、右側中段、柱のⅢ、女性が多様に活躍できる経済社会の実現でございます。

資料の3、市民意識調査の項目2、女性が職業を持つことへの考え方についてを御参照ください。

棒グラフの赤い部分が、結婚や出産等で退職をせず、ずっと職業を持つほうがよいと回答した割合で、女性は前回調査から13.6ポイントアップの55.2%、男性は16.5ポイントアップの47.7%、全体で14.4ポイントアップの51.9%となりました。女性と全体の回答割合

が初めて過半数を超えまして、子供ができたら職業を中断、退職し、子供に手がかからなくなつて再び持つ、再就職するほうがよいとの回答割合を上回りました。

資料2に戻りますが、第5次計画の柱のⅢ、施策の方向には、まずは働き始めるための入り口における取組といたしまして、女性の就業、起業を支援すること、そして、働き始めた後、働き続けることができる環境づくりを支援すること、そして、一旦退職して再度働きたいと希望する場合には再就職を支援するなど、ライフステージや希望に応じた多様な活躍を支援することといたしました。

柱のⅤ、安心して健康に暮らせる社会の実現についてでございます。

○委員（村上幸一君） すみません。なかなかついていけない。資料と話していることが合っていないので、どうしたらいいですか。

○女性の輝く社会推進室次長 ちょっとスピードを落としたほうがいいですか。

○委員（村上幸一君） 画面が分割できないので、間に合わないんです。ちょっとゆっくり。

○女性の輝く社会推進室次長 資料が切り替わるタイミングは、少しゆっくり話します。

○委員長（佐藤栄作君） お願いします。

○女性の輝く社会推進室次長 はい。そしたら、資料の3はお開きいただけただけでしょうか。

資料の3、2ページの、女性の活躍推進実態調査の健康経営への関心の有無を御参照ください。

こちらが令和5年度に実施いたしました従業員50名以上の市内企業385社へのアンケート調査の結果でございます。75.3%の企業が、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的な取組を実践する健康経営に関心があると回答しております。特に女性は、女性特有の健康課題といたしまして、月経や妊娠に関する症状、更年期障害、乳がん、子宮けいがんなどがございまして、国の調査によりますと、働く女性の約5割が女性特有の健康課題により職場で困った経験があると回答しております。

ここで、すみません、資料2に戻っていただければと思います。

こうしたことから、施策の方向3に新たに、生涯を通じた女性のヘルスケア支援を施策の方向の一つといたしました。

また、本年4月に施行されました困難な問題を抱える女性への支援に関する法律におきまして、自治体の努力義務として、支援のための基本計画の策定や、民間団体を含めた関係機関が連携、協働して支援内容などを協議する支援調整会議の設置などが規定されました。これを踏まえまして、施策の方向4を、当該法が定める基本計画と位置づけ、総合的に困難女性の支援に取り組むこととしております。

最後に、資料の7、第5次計画の数値目標、モニタリング指標でございます。新規または拡充した目標を中心に説明させていただきます。

なお、表中の太枠が数値目標、それ以外は、数値の推移を把握するモニタリング指標と

なっております。

まず、柱のⅠ、ジェンダー平等が浸透した社会の実現でございます。

第4次計画までは、男女共同参画社会という言葉の認知度を指標としておりまして、目標値80%に対して78.4%の結果でございました。次期の第5次計画では、ジェンダー平等を実感できる町を目指し、より実質的な指標といたしまして、男女平等達成感を取り上げております。

項目1の社会全体における男女平等達成感につきましては、第4次計画ではモニタリング指標としておりましたが、今回は15%を数値目標としております。これは、全国の平均値であります14.7%を基準としております。また、併せまして、男女の回答割合の差や全国平均との差が多い項目3、家庭生活における男女平等達成感を新たにモニタリング指標として設置をしております。

続きまして、柱のⅡ、あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大についてでございます。

項目の4、市役所における女性管理職比率の数値目標を、国の目標値に合わせまして、第4次計画の15%から30%へ拡充いたしました。また、項目8、市附属機関等の長における女性比率につきましては、審議会からの意見を踏まえ、新たにモニタリング指標として設置をしております。

2ページでございます。

柱のⅢ、女性が多様に活躍できる経済社会の実現についてでございます。

項目11、25歳から44歳の女性就業率につきましては、第4次計画の目標値73%から、国の目標値と同じ82%へ拡充しております。また、項目12、市内事業所の管理職に占める女性の割合につきましては、第4次計画ではモニタリング指標としておりましたが、第5次計画で数値目標として設置し、国の目標と同じ30%としております。

柱のⅣ、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進でございます。

項目の15、市役所における男性職員の育休取得率と、16、市内事業所における男性従業員の育休取得率についてでございます。国が昨年12月に閣議決定しました、こども未来戦略におきまして、地方公務員の男性職員の育休取得率の目標を、令和7年、2025年に85%、また、民間企業の男性の目標値を50%と設定をしております。これを踏まえまして、市と民間の男性育休取得率の目標値をそれぞれ国の目標値に合わせて設定をいたしました。

次に、項目17、男性の育休平均取得日数についてでございます。こちらは、審議会の意見を踏まえまして、新たにモニタリング指標として設置をしております。

また、項目18、ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じる市民の割合につきましては、新たにモニタリング指標として設置をしております。

ページの3、柱のⅤ、安心して健康に暮らせる社会の実現についてでございます。

項目23、夫婦間等における平手で打つ行為を暴力と認識する人の割合につきまして、第4次計画では数値目標を80%としておりまして、市民意識調査で76.8%まで向上したことを受け、次期計画では85%に引き上げております。

また、項目24、夫婦間等における大声でどなる行為を暴力と認識する人の割合につきまして、本年4月より改正DV防止法が施行され、従来は身体的DVに限って裁判所が保護命令を出せることになっておりましたが、大声でどなるなどの精神的DVも保護命令の対象となりました。

以上を踏まえまして、殴るふりをしたり物を投げつけたりして脅すや、メールやSNSを監視するなどの精神的DVの類型の中でも、暴力であるとの認識割合が低い、大声でどなるを新たな指標として設置し、数値目標を80%としております。

また、項目26、暴力被害に遭った時に、どこにも誰にも相談しなかった割合を、新たにモニタリング指標として設置をしております。

以上で説明を終わります。

○委員長（佐藤栄作君） ただいまの報告に対し、質問、意見を受けます。

なお、当局の答弁の際は補職名をはっきりと述べ、指名を受けた後、簡潔、明確に答弁願います。

質問、意見はありませんか。大石委員。

○委員（大石正信君） 第5次北九州市男女共同参画基本計画について、今度、男女平等からジェンダー平等に置き換えると。賛成です。

我が党は、4年前の2020年の党大会で、綱領の中に、ジェンダー平等社会をつくる、性的指向と性自認を理由とする差別をなくすというのを明確にし、今年1月の党大会で史上初めて女性の委員長を就任させるという形で、ジェンダー平等社会、持って生まれた性別に関係なく誰もが人間として尊重される社会、これは理想として非常に大事な問題だと思うんですね。しかし、問題は、理想と現実、言っていることと計画が、いかに計画倒れじゃなくて、それを実践するか。いろんな被害があってもなかなか訴えにくい、訴えれば仕返しがあるという問題とか、やっぱり隠されている問題は山ほどあると思うんですね。そういう問題で、これが計画倒れにならないようにすべきだと思いますけど、それについての見解はいかがでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 計画倒れにならないように実効性のあるものをとということでございます。

確かにこれまでは、意識啓発などの、どちらかというところ啓発事業がメインでございました。今回は副題として、ジェンダー平等を実感できるまちづくりということで、より効果的な事業を展開いたしまして、市民の方がジェンダー平等を実感できるというところに主

眼を置き、各種施策に取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） この目標の中で、施策2にハラスメント及び性犯罪等の防止というのを明記され、資料1には、地域における方針決定について明記されていますよね。問題は、ある自治会の役員から相談をされたのは、女性の事務局長が就いたと、それに対して副会長が、おまえは女やないかと、何を言うかと、そういう感じで、やはり差別するようなことが繰り返し行われている。それに対して、自治会長も注意をしない。参加した女性の役員は、もう行きたくないと言われているわけですよね。

だから、理想は地域社会における女性の比率を高めていくと書いていますけども、比率を高めるだけでいいのかと。やっぱり役員になった方に対する研修とか啓発も必要だし、罰せられるわけじゃないわけでしょう。この間、自治体の長が、神奈川県知事なんかもハラスメントで辞めたりしたけど、地域社会における女性の比率を高めるだけじゃなくて、そういうハラスメントに対する対策なんかは考えておられますでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 地域におけるジェンダー平等の啓発の一環といたしまして、今回新たに長の委員比率なども決めました。これまでに行ってきた取組といたしまして、例えばNPO団体だとか女性団体による市民センターを中心とした啓発事業を行っております。令和5年度は、各市民センターで約30か所実施をしております。ただ、おっしゃるとおり、そこに集まってきてくださる市民というのは、もともと、ある程度ジェンダー意識が高い方が集まって、より勉強してというところがございます、参加が必ずしも義務づけられているわけではございません。場合によりましては、自治会とかまちづくり協議会とかそういうところに携わる多様な方に、より参加がしやすいよう、参加を促せるような工夫をいたしまして、さらなる意識啓発が図れるように検討してまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） この間、相次いで地方自治体の長がハラスメントで辞任をしていると。だからやっぱり、今までは男性社会で許されていたのが許されない、外国人や障害を持っている方々、また、性によって差別をしていくということが、ある意味犯罪に等しいんだという形の研修や啓発、やっぱり誰に相談しても仕返しがいいような取組をきちんとしてほしいと。

例えば、外郭団体におけますと、北九州埠頭の増田さんという嘱託職員が、これまで2回更新されていたけども、3回目の途中で同僚の賃金労働条件の問題を言ったら、3回目は更新されなかったということで、裁判闘争になって、残念ながら控訴しなかったんです。だから、非正規の方、嘱託の方々は、物を言えば更新されないと。直接的にやり取りがな

かったとしても、現実にはそういう問題も起こってきているわけですね。

だから、市役所で働いている職員と同時に、指定管理者とか民間委託業者とか外郭団体とかにも、きちんとハラスメント対策や法令遵守、そういうあたりについてきちんとしていただきたいんですけど、それはどのように考えておられますか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 外郭団体や市の関係機関も含めまして、例えばジェンダー平等に基づく人権問題だとかハラスメントの問題、こういったものは人事課を通じて関係団体へ、事務改善会議等の機会を利用して、きちんと研修、周知するということには行っております。また、ムーブにおきましても、もし職場でそういうハラスメント関係の問題が行われたときに、相談体制の確立というものもやっております。

現在、産業経済局で、令和6年度に新たにDEIという組織が立ち上がっております。ダイバーシティー・エクイティー・インクルージョンという組織でございまして、そこはジェンダー、男女の問題だとか、あと外国人、若者、高齢者、障害者、こういった方々の人権を含めた多様性を活用して経営強化していく。こういったところも新しく立ち上がっておりますので、そういった働く方の差を尊重していくという取組も強化してまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） ぜひ、市役所の内部もそうだし、民間、指定管理者、外郭団体も含めて、やはりこの計画が本当に実践される、そして、問題があっても告発できる、告発したからということで差別されないような対応をしていただきたいと思えます。

次に、13ページにあります女性の就業状況について、25歳から44歳までの女性の就職率は全国が81.1%に対して北九州は79.8%と、低い状態になっていると。この要因は、女性の雇用のうち非正規雇用が55.7%と、相模原や千葉に次いで3番目ということで、この数値目標を掲げていますが、どういう形でこの目標を達成していこうと思われているのでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 もともとは、正規、非正規の問題であるとか女性の管理職比率の問題が、ひいては男女の賃金格差などにつながっているかと思われまます。まず、構造的な問題といたしまして、例えば管理職に占める女性の割合が低いとか、残業、時間外が男性のほうが多いだとか、あと、扶養手当などが男性に偏っている、こうした構造的な問題から男女の賃金格差につながっていく。あとは、子育ての負担割合が今は女性に偏っていて、どうしても一旦退職をする方が多い、退職して就職する際にはなかなか正規の職が見つからず、非正規雇用につながっていくといった問題がございます。

こうしたことから、男女共同参画基本計画でも、柱の一つといたしまして、女性が多様

に活躍できる経済社会の実現、まずは就職に結びつけて、なるべく本人が希望する限り働き続けられるように、一旦退職したとしてもまた復帰への道がスムーズにできるように、こういった社会的な構造と意識改革も含めて取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） 非正規雇用は本来あってはならないと私は思います。それは、女性に非正規雇用が集中していることによって賃金が減ってきているということがあるんだけど、この中には賃金問題、正規雇用のことは書いておられますが、賃金とはジェンダー平等社会をつくっていく土台中の土台だと私は思います。正社員でも女性の賃金は男性に比べて77.6%、非正規雇用を含む平均給与は男性が532万円に対して女性は293万円で、半分ですよ。40年間勤務をすると、生涯賃金で1億円近い男女の賃金格差が生まれているわけですよ。田中総務局長は、市役所における男女の賃金格差は、管理職になっている割合が高いので残業していると。女性の場合は、結婚、妊娠、子育て、そして一時退職していくという問題があるわけでしょう。だから、構造的な問題もあるけども、それをどう社会全体でカバーしていくのかという問題があるわけですよ。

日本共産党は、男女の賃金格差をなくしていくために、企業の男女の賃金の状況の把握、公表、格差を是正しなさいと、大企業だけじゃなくて中小企業においてもどのような賃金格差があるのか、それを社会で明らかにすべきだと言っているんだけど、言葉だけじゃなくて、政府も岸田総理大臣も賃上げと言っていますよね。そう言うのであるならば、そこら辺についてもっと踏み込んで書くべきじゃないかと思うんですけど、いかがでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 委員御指摘のとおり、厚生労働省の調査によりますと、依然として男女の賃金格差があることが分かっております。北九州市につきましては、厚生労働省の公表が県レベルでございまして、市の状況を直接把握、データ化することはございませんので、県の情報などにより、おおむねの情報をつかんでいるといったところでございます。

いずれにいたしましても、雇用分野における男女の均等な機会の確保だとか待遇の確保というのは重要な課題だと認識しております。今後、どういうデータや調査が市の実態把握に有効に活用できるのかだとか、あと、国の動きや他都市の状況も踏まえまして、現在の第5次計画には県と全国の男女賃金格差のデータしか掲載できておりませんが、今後、公表データ等を踏まえまして、北九州市における男女賃金格差の把握、その対策がどういうふうにできるかというのは検討してまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） 把握していきたいということですけども、市役所における賃金格差、

正規職員の場合は先ほど言いましたように、管理職になったり残業したりとかというのは男性が多いと。それは正規職員の問題であって、あと、圧倒的大半の非正規職員のところ、これがやっぱり女性は結婚、妊娠、出産という形でのハンディがあって、非正規雇用に女性が集中しているという問題があるわけでしょう。その非正規雇用に対する待遇だとかをどうしていくだとかというのはあるんですか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 市役所におけるいわゆる会計年度任用職員、任期の定めのある職員でございますが、こちらにつきましてはやはり男性と女性の占める割合が異なりまして、女性の占める割合が93%となっております。こういったことから、女性の賃金の低さというところが浮き彫りになっている状況でございます。

こちらにつきましては、もちろん希望して採用されているというところもございまして、こちらから男性、女性と区別をして採用しているわけではございませんが、なるべく男女差がなくなるような形で採用できる方法があるのであれば、そういった方法も人事課と協議しながら検討してまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）大石委員。

○委員（大石正信君）確かに、希望して会計年度任用職員になったり嘱託職員になったりで、私の知り合いに、ピアノの先生をしているから5時間とか4時間とかが非常にいいですよと言う人もおられるんですけど、逆に言えば、2つも3つも仕事をしないと独り親の家庭なんかでは暮らしていけないという実態もあるわけですよ。だから、女性であっても、安定的な生活をしていこうと思えば、正規で賃金の確約がないとできないと思います。

北九州の人口減少の最大の理由は市民所得の低下で、だからやっぱり賃金だとか雇用だとか、安心して働けるような相談窓口だとか、言っても仕返しがいいような、そういう課題をもうちょっと明確に。すぐに解決できる問題じゃないので、こういう課題があるんですよと、こういう課題に向けて役所も地域も企業も考えていかなきゃいけないんじゃないかという啓発だとか研修だとかを強めていただきたいということを要望して、終わります。

○委員長（佐藤栄作君）ほかに。戸町委員。

○委員（戸町武弘君）今回、第5次北九州市男女共同参画社会基本計画の素案策定ということなんですけども、これは国も悪いと思うんですけども、男女共同参画という言葉がよくないよね。だから、今回北九州市としてはジェンダーという単語を使うということで、それはすごく評価したいと思いますが、そもそも個人を大切にする社会でなければならぬと思うんですよ。男性だからとか女性だからという、それとかジェンダー、様々な呼称がありますけども、自分は個人を大切にする社会をぜひ目指してもらいたい。

国も、様々な法律とか計画をつくっているんですけども、例えば困難な問題を抱える女性への支援に関する法律があるんですけども、女性だけが困難を抱えているわけじゃないんで

すよね。男性だって個人として、やはり様々な困難を抱えているわけですから、そういう方々にも支援の手が伸びるような社会にすべきだろうと考えています。

なぜそう考えるかという、昔、市営住宅は母子家庭しか入れなかったんですよ。父子家庭は入れなかった。私は何回もおかしいんじゃないかという話をしたんですけども、女性のほうが所得が低いからとか、それとか、女性のほうが困難を抱えているからということで、なかなか認めてもらえなかった時期が長かったんです。しかし今はもう既に、男性だから所得が高いとか女性だから所得が低いというのも、細かく見ると全然違うわけですよ。個人として問題を抱えている方々に手が伸びるような条例とか計画、法律にしてもらいたいと考えています。そういう意見を言って。何かありますか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 委員御指摘のとおり、個人の尊厳を凶ってちゃんと健康に安全に暮らしていけるというところを目指すのが行政の最終的な目標でございます。ただ、どうしてもこういう計画を策定するということになりますと、マスの調査を実施して、ある程度男女の格差であるとか、そういう違いを把握して、それに向けた取組をやっていくというところを書いてしまうことになります。これを実施する、例えば区役所の窓口であったり相談室であったりNPOの方々であったりは、市民に届く支援、もちろんしゃくし定期的に男性だから女性だからということではなくて、きちんと個人の生活背景や困った事情を考慮した対応をしておりますので、我々ももちろんそういうところが大事だということは認識した上で、計画の策定、実行計画につなげてまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 戸町委員。

○委員（戸町武弘君） ぜひそういう形になってもらいたいと思っております。

そして、この計画を全部読んでみると、人間ってすごく大変だなと。学生時代は勉強しなさいと言われ、高校、大学を卒業したら働きなさいと、これは男女ともにですよ、働きなさいと、退職したら今度は地域で貢献しなさいという、息つくところがないんですよ。

今現在、私も町内会長をしているんですけども、社会に参画しなさい、参画しなさいって言っているんですけども、この審議委員の方々も現状をもう少し把握されたほうがいいんじゃないかなと思うんですよ。働くのでいっぱいの方もおられるし、もう一つは、女性でも男性でも、いやもう自分は働きたくない、配偶者の方に働いてもらって自分は地域貢献したいという、様々な意見を持っている方々がいらっしゃるわけですよ。だから、そういったことも、先ほどから話している個を大切にすることにつながると思うんですよ。

先ほど、諸外国の数値と比べて女性の活躍が少ないという話もされているんですけども、確かに数値だけを見たらそうなんですけども、私が考えるには、それは男性だから女性だ

からということではなくて、個人の権利と自由として社会に参画しているんだと思うんですよね。読んでみると、あまりにも数値目標とか、こうなさいとかこうあるべきだというのが強過ぎて、個人の自由というのが少しよく見えなくなっているなど感じました。

もうしゃべらないほうがいいと思いますので、以上にしておきます。

○委員長（佐藤栄作君） ほかにありませんか。村上さところ委員。

○委員（村上さところ君） まずは、ジェンダー平等を実感できるまちを目指してという第5次北九州市男女共同参画基本計画の取りまとめは大変だったと思います。ありがとうございました。

1999年に男女共同参画基本法が国においてできまして、初めて男女共同参画基本計画ができたのが2000年ですよね。それから24年たって、今おっしゃられたように、今までは啓発だとか研修だとかを主にやってきたことで、徐々にそういった言葉も浸透してきたと思いますが、これからは実践であると。市民に対する実践で、それを実感できるような施策を盛り込んでいくという、力強いお言葉をいただきましたので、今年度はそこを非常に期待しているところであります。

ジェンダーイコール、これは決して女性だけのものではない。よくジェンダーというと、男性が阻害されているとかっておっしゃる方もおられると思うんですけれども、男性、女性であることに対する性差というものもあります。性的役割分業を排除するとか、お互いにとって、男性にとっても女性にとっても生きやすい社会をつくっていくという、そして、そこにある障壁をなくしていくということでもありますので、これは決して女性だけのものではないと私は理解しておりますし、多分そういうことで計画をされていると思いますので、ぜひその辺は理解の浸透をしていただきたいと思います。ジェンダーというとまだまだ女性だけのものだというような理解があると思いますので、その啓発もより一層やっていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

質問をいたします。

まず、女性支援新法、女性の福祉や人権の尊重や擁護ということをより一層充実していく法律が2024年4月1日に施行されました。これに関してなんですが、市の計画を見ますと、施策の5、安心して健康に暮らせる社会の実現のところに、困難女性支援計画というふうになっております。まず県においては困難女性支援計画の策定は義務なんですけれども、市においても北九州市は独自に計画を策定するということがいいんでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 委員御指摘のとおり、支援計画につきましては、都道府県は義務で、市町村につきましては努力義務となっております。現在、政令市では半々ぐらい、半分が策定して半分が策定していない状況だと認識しております。北九州市におきましては、今回の第5次計画の施策の方向4の、困難を抱えた女性が安心して暮らせる支援

という欄を、ここを法律に基づく支援計画と位置づける、要は支援計画を策定するという立場でございます。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）村上さところ委員。

○委員（村上さところ君）支援計画を策定するという事で、非常によかったと思います。これも実際に現場の人たちが非常に期待していることであります。いかに計画に具体的に落とし込んでいくか、あるいは、民間団体と協働して支援を重ねていけるかということは、計画があってこそ実現すると思いますので、例えば女性相談機関ですとかDVシェルターですとか、そういったところと具体的に連携して計画するよう充実していただきたいと思っております。

こういった具体的支援なんですけれども、女性が相談するときに、窓口がたくさんあり過ぎて、具体的にワンストップで相談できるようなところがどこなのかということをよく私も御相談いただきます。例えば、区役所においては子ども・家庭相談コーナーなのか、いや、子供と家庭の相談センターで、自分は家庭を持っていない独身だしということもよく聞きますけれども、市においてワンストップでまず最初にそういったことを相談できる窓口としてはどこを今想定されているのでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 このたび困難女性支援法に基づく相談窓口というのは、これから支援調整会議の中で、どういった窓口が適切なのか、支援内容が適切なのかというのを考えていきたいと思っております。今おっしゃるとおり、子供や家庭に関する相談は区役所であったり、あと、例えば先ほど申し上げたハラスメント系だとか、あとジェンダーに関する問題というのはムーブの相談室であったり、DVに関するものは配偶者暴力相談支援センターであったりと、確かに被害の分類によって多少なりとも窓口が複数あるという状況になっております。なので、一番は、どういう交通整理をされるのが適切な場所かということだと思いますので、区役所の子ども・家庭相談コーナーはもちろん生活困窮もしかり、あと、家庭を持っていなくてもDV被害だとか経済困窮、こういった相談も受け付けておりますので、交通整理という意味でも、現時点では区役所の窓口で相談をしていただくのが、一番正しい窓口とか対応先につながるのかなと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）村上さところ委員。

○委員（村上さところ君）現状で子ども・家庭相談コーナーが一つの窓口であるならば、そこをもう少し広報していただきたいと思っております。家庭、子供というと、独身女性などが排除されがち、あと高齢の女性も、もう配偶者が亡くなったとかそういったことで、ここへ相談に行っていないのかなと思われると思っておりますので、ぜひよろしく願いいたします。

この女性支援新法、従来の福祉六法ですよね、生活保護法や児童福祉法とか、母子及び

父子並びに寡婦福祉法、老人福祉法、身体障害者福祉法及び知的障害者福祉法とか、いろいろ合わせたような法律になっておりますので、垣根を越えてワンストップで相談できる窓口が必要だと思えます。そこをこの市町村の基本計画、これから計画なされる困難女性支援計画の中で充実させていただきたいと思えます。

また、困難という言葉は、人によって受け取るイメージが違います。困窮してお金がないのが困難なのか、食べるものがないのが困難なのかとか、動けないほど身体的ダメージを受けているのが困難なのかと思う人もいれば、社会の中で生きづらさを感じている、日常生活の中で生きづらさを感じているのも困難であります。そういった言葉によるイメージを払拭していただきたいなと思うんですね。女性団体の間では、困難支援法じゃなくて女性支援法で行こうっていうような話も今出ているくらいですので、そこをぜひ考えていただきたいと思えます。女性支援法の下で現場がどう変わっていくかというのが一番の鍵だと思っておりますので、ぜひここは実践をお願いいたします。

すみません、もう一つ、生涯を通じた女性の健康支援についてお伺いをいたします。

男女が互いの身体的性差を十分に理解するっていう、男性も女性もという相互の理解というのが大切なのが大前提です。そしてそこに、お互いの人権を尊重し合う、相手に対する思いやりを持って生きていくということが大前提の問題であります。その上で、女性は先ほど御説明いただきましたように月経とか妊娠とか更年期とか子宮けいがんなど女性特有の健康課題、さらに生活習慣とかいろんなことがあります。生涯を通じた健康支援というのはしっかりやっていただきたいと思っておりますが、国の計画の中ではリプロダクティブ・ヘルス・ライツという文言がございます。この言葉自体は北九州市の計画の中には入らないんでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 今の計画、第4次計画の中では含まれていたと思うんですが、現時点では、すみません、私も今ざっと見たところ、確かにないんですが、今、ムーブで性と生殖に関する取組、こちらの講座を実施しておりますして、引き続き、リプロダクティブ・ヘルス・ライツに関しましてはきちんとムーブでも講座を実施してまいります。その実施につきましては、ちゃんと計画にも位置づけてまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 村上さところ委員。

○委員（村上さところ君） これは明文化しないと浸透しないと思うんです。国の計画の中では、リプロダクティブ・ヘルス・ライツ、性と生殖に関する健康と権利の視点が特に重要であるというふうに明記してあるんですね。日本産婦人科学会でも、今このセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツというのがあまり浸透しないということが課題になっています。

これは男性と女性とお互いのことでありますので、この文言はぜひ明記していただきたいと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 第5次計画にも間違いなく明記をしたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）村上さとこ委員。

○委員（村上さとこ君）ありがとうございます。明文化していただけるということで、より浸透を図っていただきたいと思います。

言葉による思考だとか認知というのが人間というのはとても大切だと思います。日本産婦人科学会の資料を読んだんですけれども、やっぱりこのリプロダクティブ・ヘルスというのの認知度がまだ90%以上認知されていないということで、課題になっていると思いますので、ここはしっかり自治体においてもしていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

次に、最後の年表のところを見させていただいたんですけれども、附属資料の男女共同参画に関する国内外の動きの年表であります。これは男女共同参画、ジェンダー平等に関することなんですが、どこまでこういった法律を入れ込むんでしょうか。他都市の男女共同参画に関する国内外の動きという資料も見たんですけれども、北九州市に載っていないような、より充実した動きを明記されている自治体もあるんですね。

私もざっと見たところによりますと、例えば令和3年、2021年5月に、ストーカー行為などの規制に関する法律の改定がされました。これも男女平等に関して大変に大きな法律の改正でありました。あと、令和4年、2022年6月に、AV出演被害防止・救済法、これも公布施行されております。これも男女平等に対して大変重要な法律なんですね。これが明記されている自治体もあるので、こういった細かいことも明記して、ぜひ法律の浸透も図っていただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 こちらにつきましては、恐らく第1次計画からずっと更新をしてきて、新たな法改正があったときに追加をしていくというような形で更新をかけている関係で、なかなか途中段階の法律を見落とししているというか、どういう意図があって書いていないかというところもございますが、先ほど委員から御指摘がありましたような法律につきましては、内閣府が所管しているもの等々もございまして、我々にも十分関係する法律もあると思いますので、そこはこちらでまた整理をいたしまして、掲載する、しないというところを判断してまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）村上さとこ委員。

○委員（村上さとこ君）実は第4次北九州市男女共同参画基本計画を策定されたときも、

この年表の中からすっぱり抜けていた法律とかもあるんですね。それを指摘して、追加で法律、そのときは政治分野における男女共同参画推進法だったと思います。それも原局では頭になかったということで抜けていて、指摘して、改定のおきに入れてもらった経緯があります。多分、いろいろ網羅していく中で抜けていくものはあると思いますので、指摘した分はきちんと当初の計画に入れていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それで、政治分野における男女共同参画推進法において、国では、例えば衆議院議員の候補者に占める女性の割合だとか参議院議員の候補者に占める女性の割合だとかを成果目標の一覧にしております。これは地方自治体でも同じように、例えば女性の候補者を増やすなどの目標を入れるお考えはありますか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 改正法におきましては、先ほど資料の5でお示ししたとおり、例えば国と地方公共団体が取り組む施策の部分と、あと、政党や政治団体が取り組む部分というところで条項が分かれております。候補者数の男女の目標設定だとか、あと候補者の選定方法だとか、そのための人材育成、こういったところは第4条におきまして政党その他政治団体の取組という形で書かれておきまして、国や地方公共団体の取組との役割分担というのが法律でされているのかなと考えております。なので、そちらの目標設定とかは、執行部側の計画の目標としてはひょっとしたらなじまないのかなとも考えております。

我々といましては、先ほど申し上げました環境整備であるとか、あと調査であるとか、あと模擬議会や講演会の開催など人材育成に関わる部分、こういったところにしっかり取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 村上さとこ委員。

○委員（村上さとこ君） これも地方公共団体においては努力義務の規定でありまして、今までも私もムーブなどをお願いをしているいろんな講座を拡充してもらったりしてまいりました。女性の候補者を増やすということは自治体にとっても非常に大きなことだと思いますので、そういった施策の充実ということも1つ念頭に置いていただきたいと思います。これもきちんとどこかに明記していただきたいと思いますので、御検討をお願いいたします。とにかく施策の充実を期待しております。

先ほど大石委員が言われましたように、この計画の中で、男女の賃金格差というのも私も大きな問題だと思っております。例えば、今回の女性支援新法ができて、窓口になるのは女性相談員でありますけれども、その女性相談員自体が非正規であったりして、低い賃金の中で自分も困難なのに、さらに困難な女性の相談に乗るといようなことも起きております。結局、非正規の問題だとか賃金の問題につながってきますので、市としてこの問

題は根本から考えていただきたいと要望して、終わります。

○委員長（佐藤栄作君）岡本委員。

○委員（岡本義之君）説明の最初でちょっと触れられたと思うんですが、第11期の北九州男女共同参画審議会の委員の主な意見の最後に、その他全体ということで、次期計画は市の新ビジョンの内容に沿ったものにすることが原則で、新ビジョンの視点やキーワードを用いて、具体的に新ビジョンに沿ったものであることが分かるようにするべきという意見を踏まえたという話もありましたが、具体的にこの素案でどういうふうに分かるようにしたのか、私も読み込めていないので申し訳ないんですが、もしできるのであれば、ここは新ビジョンに沿ってこういうふうに表示しましたというのが分かるような工夫をしてもらいたいんですけど、現時点で若干分かるところを教えていただければと思います。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 素案の36ページをお開きいただければと思います。

幾つか新ビジョンの理念を反映させたところで、1つ分かりやすいところなんですが、素案36ページに、女性が働き続けることができる環境づくり支援という項目がございます。そこを見ていただきながら、新ビジョンの、性別にかかわらないキャリア形成の支援というところを申し上げます。自らが望むライフスタイルの実現を支援するため、地域における子育て支援や生活を支える介護サービスの充実などにより、子育て、介護を担う世代が安心して働ける環境を整備する。また、女性の就業率が低いなど、北九州市の状況に鑑み、それぞれが希望する形でのキャリアの継続や向上、働き続けられる社会の構築に向けた仕事の継続、復職の意欲向上に向けた取組、働き方改革などを推進します。これが新ビジョンに定められた文言でございまして、それを踏まえて、素案の36ページで、例えば、女性が自身のキャリアを選択する際に希望に応じて働き続けるだとか、キャリアを継続または向上だとか、あと、復職できる環境整備、働き方改革、こういったキーワードを、審議会の意見を踏まえて今回の計画に入れたところでございます。

特に審議会から意見があったのが、当初、キャリアの向上というところを強めに計画に記載していたんですが、ビジョンでは、要は、確かに向上ばかりだと、向上だけがキャリアの在り方ではないと。例えば、一旦は子育てなどでキャリアを停止させることがあってもそれを維持させたりだとか、違ったキャリアの方向性があるので、向上だけじゃなくて継続という言葉も入れてほしいとか、そういったところを男女共同参画基本計画には生かして、なるべくビジョンに沿うような形で策定をしているという状況でございます。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）岡本委員。

○委員（岡本義之君）御説明ありがとうございます。

新ビジョンに沿った形だという、今具体的な例を出してもらいましたが、ほかにももし

あるのであれば、こういったところを表現しましたというところ、素案に赤線を入れてもらってもいいんですけど、そういう資料を作っていただけるのであればお願いしたいんですけど、どうですか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 また成案の計画の際にはそういった委員御指摘のところ分かりやすくなるように策定をいたしまして、また委員会で御報告申し上げますので、そこも改めて説明させていただきたいと思います。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）岡本委員。

○委員（岡本義之君）よろしく申し上げます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）ほかに。成重委員。

○委員（成重正丈君）2点教えてください。

1点目が、今、ジェンダー平等ということで、私も大賛成でありまして、その中でもトイレであります。北九州は多目的トイレとかユニバーサルトイレとかというのがあると思うんですけど、この間東京に行ったときに誰でもトイレというのがあって、表現が、字で誰でもトイレと書いてあって、そこに写真というか何というか、貼ってあるんですけども、そういうふうに誰もが入りやすいような配慮が必要じゃないかなと。北九州では多分まだ見たことないなと思ひまして、そういうところのジェンダー平等という、その辺の考えはどうでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 恐らく今委員がおっしゃったのは、どちらかという、男性、女性にかかわらず、例えばLGBTであったり多様な性を有していらっしゃる方への対応のことだと思います。こちら第5次計画では、いわゆるそういう性的少数者への対応といたしまして、こちらは所管が保健福祉局の人権文化推進センターになりますが、そういった周知啓発の部分であるとか制度の部分というところはしっかり、トイレの部分も含めて取り組んでまいりたいと思っております。保健福祉局にも今の御意見はお伝えしたいと思ひます。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）成重委員。

○委員（成重正丈君）もう一点が、女性が輝くというところでいくと、実は先日、フードバンク北九州ライフアゲインで映像を見せていただいたんですが、これが本当に北九州市内かというところで、お母さんが子供たちの食料が足りないという、お母さんも働いているのに、子供たちにそこまで行っていないと、グレーゾーンの貧困世帯に届いていない部分があるというんですね。そこまで届くように、NPOとも連携していくんですけど、さらに強化をしていただければと。その映像を見て、実態はそうなんだと思ひてびっくりしたわけでありまして、それはどうでしょう。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 コロナ禍で、先ほど申し上げた非正規の女性が仕事を失ったりだとか、労働時間が少なくなって賃金が減るだとか、そういったところから生活困窮が浮き彫りになった家庭というところが問題になりまして、本市におきましても、女性のためのつながりサポート事業といたしまして、市内で活動しておりますNPO3団体と委託契約をして、地元でアウトリーチ型の食料支援、あと生理用品を配ったりとかといった支援を実施しておりました。コロナが第5類に移行して、事業も終了いたしました。先ほど申し上げました困難女性支援法に基づく取組で引き継いでおります。今後またそういうNPOの方にも今の支援調整会議に参加していただいて、どういった方がどういう地域にどんな困り事でいらっしゃるのか、その方に対してどういう支援をすればいいのかというのは、関係団体、関係機関とよく協議をして支援内容等を決めていきたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）成重委員。

○委員（成重正丈君）ありがとうございます。とにかくグリーゾーンの方まで届いていないというところが、どうしても届かないというのがありましたので、その方々が多分一番困っていると思いますので、ぜひよろしく願いいたします。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）ほかに。井上委員。

○委員（井上純子君）私から何点か質問させていただきます。

まず、国として法律が制定されてから、男女共同参画が進む中で、地方なりに、今いろいろと社会参画の数値が改善されてきたということが示されているのかなと、これについては一定の評価はいたします。ただ、どのように生きたいか、現実と直面しながら人が生きていく中で、理想と現実の中で選択しながら生きていくものだと思います。ここは性別関係なくですね。なので、思想から押しつけていくというのは基本的に好ましくないと考えています。

その中で、個人の自由である生き方をどこまで認めて、政策としてリードしていくのか。地方行政としては、新ビジョンの分野別計画にひもづけられていまして、人口増加に必要な手段として理解しています。今回、そこで、女性の就労支援としてウーマンワークカフェ北九州の事業を産業経済局に移管されたこと、これは効果的な雇用政策につながると期待し、評価もしています。

ここでまず、市として大きな方向性を教えていただきたいと思います。

今、我が子が中学生と高校生になるんですけれども、実際に我が子から、北九州市というのは女性差別がひどいんでしょと、ネット上の情報に不安を感じる相談を受けたことがあるんですけれども、これをどのように説明するのか、我が子に北九州市に残ってほしいので回答が悩ましかったんですけれども、まず市としていろいろと指標や数値を測る中で、

実際に若者の流出も女性のほうがはっきりと増え続けている実態を受けまして、市としては明確に何が問題で、何を変えていきたいのか、はっきりと目指せるものがあるのか、教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 実は内閣府が令和3年度にアンコンシャスバイアスに関する調査を行っておりまして、例えば職業に関する男女の役割分担だとか女性の特性に関する質問、こういう36項目を日本全国で調査をしているというものがございます。その調査の一環で、そういうアンコンシャスバイアスを受けたことがある方、感じたことがある方が、自分が住んでいる地域から出ていったか残ったかという調査をひもづけてやっております。令和3年度の内閣府の調査の結果では、そういうアンコンシャスバイアスを受けた方のほうが受けていない方より5ポイント高かった、要は受けた方は自分が住んでいる地域から出ていっているという調査結果が出ております。

これを受けまして、本市でも、国と北九州市を比較したりだとか、あと北九州市立大学と連携して、九州圏内の状況はどうかという調査を実施いたしました。結果から申し上げますと、例えば、男性は仕事をして家計を支えるべきだだとか、育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない、こういった数値は、北九州市と九州圏内は全国に比べてかなり高く出ているという調査結果が出ております。恐らくこういう、家計を支えるべきだとか仕事を担当すべきでない、こういったことを例えば親から言われたり職場の方から言われたりといった経験を踏まえて、多少なりとも生きづらさ、仕事のしづらさを感じた方が、場合によっては北九州市外へ転出している可能性は、内閣府の調査を見ると5ポイント程度高い結果が出ているという状況です。

委員御指摘のとおり、我々も男女共同参画、ジェンダー平等と言いつつも、個人の考えや表現方法を制限するものではもちろんございません。データ上にはなりますが、やはり家事分担だとか実際の男女の賃金格差だとか、データとして客観的に出ている部分、そこを阻害している要因があるならば、そこは啓発してジェンダー平等に持っていこうというところを目標として考えておりますので、そういう個人の考えは尊重しつつ、実質的な差異は改善していくというところが計画の目的かなと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） ありがとうございます。私自身も、実体験とともに、共感する部分も多い数値、結果だったなと思っています。こういった男女共同参画って、平等とかという言葉や考え方から入るから、個人間、男女間でどうしても拒否反応が出てしまうものではあると思うんですけれども、そもそも地方行政として、若い女性がいなければ町が存続できないということから入るべきだと思うんですよね。

北九州市の合計特殊出生率は全国でも政令市トップクラスということを誇っていますけ

れども、そもそも合計特殊出生率に該当する年代の女性の分母の数値がどんどん減っていく中で、数値が高くて当たり前だと思っていて、実際に出生数だけで福岡市と比べると2倍も差が出ているんですよね。福岡市では2倍近く多く生まれていて、北九州市はどんどん生まれていないという、これが現実でして、ですから、若い女性のはっきりとこの地元に必要なんだという、この必要性があって、今言われたアンコンシャスバイアスの調査に基づく実態のところを是正していこう、これであれば多くの方に理解されやすいものではないかなと思います。

そこで、何点か指標、各資料に伴いまして質問させていただきます。

以前から、市役所の職員の男性育休の取得率向上を目指すべきだと思っていて、今回、それも取得日数の平均値が約26日まで上がっているということはすばらしいと思っています。しかし、今、社会で、子持ち様とやゆされるように、職場負担が当たり前という風潮も分断が進むと懸念しています。今現在、欠員の補填はどのように対応されているのか、教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 欠員の補充状況につきましては、すみません、人事課がデータを持っておりまして、今この場には数値がございません。そういう数値があるのかどうか、人事課に確認したいと思っております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） ありがとうございます。

やはり欠員の補填がなければ職場としても受入れが難しい、感情的にも負担としても難しいと思うんですけれども、数値がないのであれば、この実態把握を人事課と共有していないのか、協議していないのか、このあたりと、政策として、環境づくりとして、この男女共同参画の計画をつくるだけではなく、実態としてどのように政策として進めているのか、教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 市職員のいわゆる女性活躍、ダイバーシティの取組につきましては別途計画がございまして、今年度、人事課と、人材育成基本方針の見直しとともに、その辺の計画の策定を図っていこうとしているところでございます。その中で、男性の育休取得、男性に限らず女性もだと思いますが、育休取得で抜けた欠員の補充の考え方、こういったものも必要に応じて人事課と協議してまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） ありがとうございます。雇用環境というのはなかなか難しいものがあると思うんですけれども、それぞれが縦割りで計画をつくって終わりではなく、実際に

どういふ政策、環境があればこの数値を上げていくことができるのか、また、この数値を上げることによって、もしかしたら病休の取得にも影響しているかもしれないですね。ほかの職員の負担が増えているということで。ですから、この数値を上げるために、負の連鎖にならないためにも、そこの欠員補填に関しては人事課と共有してしっかりと環境づくりに努めていただきたいということを要望します。

もう一つ、数値で質問させていただきます。

結婚して夫婦で子育てができる環境であれば、男性育休制度というものは非常に機能すると思うんですけども、現在、女性の生き方や家庭の在り方が多様化していく中で、シングルマザー、シングルファザーに対する支援制度も必要ではないかと考えますけれども、現在、シングルの方に特化した支援というのは市役所の職員にあるのか、教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 市役所独自でそういう母子家庭、父子家庭に対する支援があるかと言われると、私は把握しておりません。当然、児童扶養手当だとかそういう市民の方が受けられるものは市職員ももちろん対象になっておりますが、市職員独自の制度というものは、またこれも人事課の制度になりますので確認いたしますが、現時点では把握はできておりません。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） お金的なところでいうと、市役所職員というのは何も手当はもらえないんですね。シングルになろうが、児童扶養手当がもらえる基準額にありませんので。となったときに、実際相談されたことがあるんですね。子供がいる市役所の職員に、看護休暇とか、そういった子育てに使える有給休暇を用意していると思うんですけども、夫婦それぞれの日数はあっても、シングルだからといって日数に加算とかはなくて、シングルの方はお子さんが熱を出したら全て自分でワンオペで育てるので、休みが足りなくて、仕事が続けられないんじゃないかという相談を実際に受けたことがあるんですね。なので、ここはやはり多様な生き方を支援する。全て一律に支援することで実際にひずみが出ているケースだと思いますので、ここはやはり多様な生き方で、どんな方でも子供を産んで育てられやすい環境づくりというのは市が率先していただきたいということを要望します。

また、もう一つ、女性のヘルスケアという観点で、今回、女性の健康経営という数値も出されているんですけども、実際、市役所の職員の生理休暇の取得率というのを測られているのか、教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 生理休暇の取得率につきましても現在手元にはございませんので、人事課に確認したいと思います。申し訳ありません。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）井上委員。

○委員（井上純子君）ありがとうございます。そういったところも全て今後は把握していただきたいなと思います。

また、今回、資料3について、指標で、女性が職業を持つことへの考え方を測られているんですね。その中に、男女ともに、女性の子育て中の就労として、中断から、ずっと職業を持つことという数値が大幅に増えているんですね。これが男女共同参画社会、ジェンダーという言葉の認知度の向上というこのグラフとともに2種類数値を並べているんですけども、これはちょっと違和感がありまして、まるでこれらの言葉を知っている、考え方を学ぶことで女性の就労が社会で増えているように見えるわけです。こういった意識浸透の活動が女性の就労に影響するようを見せているなと感じるんですけども、私はこれだけの効果ではないと思っています。同じ女性、働く母としまして、この言葉や思想を意識して働いたこともありませんし、子供を産もうと思ったことはないんですね。自分の幸福度向上のために子供を産みますし、子供の養育を含めた生活費が必要だから働くというのが女性の実態だと思っています。社会状況や環境が重要になると思います。そこにさらに生きがい、働きがいを見つけようと、モチベーションを上げてみたり工夫したり、努力しながら生きているのが人の人生、生き方ではないかなと思うんです。

ですから、そのときの環境、どういうふうに生きたいかを選択したときに、環境の受皿をつくるのが一番重要と考えていますけれども、この受皿を市としてどのように考えて計画に反映されているのか、教えてください。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 資料3につきましては、すみません、今こういう形で、私が資料の2を説明するときに必要なデータを資料3として抜粋してしまったがために上下に並んでおりますが、実際の報告書には項目を別建てで説明しております。

女性が職業を持つ際、希望の受皿ということですか。こちらにつきましては、このたびの組織改正で産業経済局と役割分担が分かれまして、当室ではどちらかといいますと意識啓発、企業向けの啓発、いわゆる女性を含め多様性を含めた経営というところのハラスメントの対応とかで、産業経済局は就業に特化した、女性が働きやすい職場の改善であるとか、先ほど申しましたが、DEIだとか、そういう就業に特化した部分というところでの取組、こういう役割分担を考えております。

当室でいいますと、企業といっても大企業から中小から零細からいろいろあると思います。そこでの課題というのも異なりますので、その企業の課題に応じた講師の派遣というものをやっております。大企業であれば大企業なりの課題、中小であれば中小なりの課題に対応した講師を選定して派遣をして、企業内での意識改革や制度改革、こういったところの手助け支援を行っているというところでございます。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）井上委員。

○委員（井上純子君）ありがとうございます。計画をつくって終わりではなく、しっかり事業局がどういう事業でこの数値に向かって展開されていくのかというところをしっかりと共有して進めていただきたいと思います。

最後に、資料7で、第5次計画素案に向けた成果指標としまして、新たに、家庭における男女平等達成感という指標を設定されたこと、これは評価いたします。なぜなら、平等の達成感とは個人の価値観であって、明確な基準がなく、押しつけていないという点です。

一方で、ほかの指標で、継続しまして、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方の否定と肯定する割合を測ろうとされていますけれども、これはどのように目指していくのか。指標を測るのであれば、市が何を目指していくかが重要になって評価ができると思うんですけど、これはいかがでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 この項目2番と3番で申し上げますと、2番の、夫は外で働き、妻は家庭を守るべき、この考え方は意識に関する調査だと考えております。つまり、そういう性別による固定的役割分担意識は改善はされているけれども、一方、実際にじゃあその意識が実生活にちゃんと伴っているのかというところを見ると、3番の、いわゆる男女平等達成感というところにつながってこようかと思えます。なので、意識が幾ら改善しても、この男女平等達成感が改善しないことには意識変容がうまく取組として効果的にまだまだ実施されていないのではないかと考えております。市としましては、今回は、新たに設定をいたしました男女平等達成感、家庭生活が一番、男女差、全国平均との差が大きかったので、これを新たにモニタリング指標として置くことで、いかに実質面での男女平等達成感を実現に向けていくのかというところに力を入れていきたいという意思の表れでございます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）井上委員。

○委員（井上純子君）今の説明は非常に分かりにくかったですけれども、男女の平等達成感は、正直それぞれの家庭によって、平等と思うライン、ちょうどいいというラインが違うと思うんですね。ですから、ここで意識の調査だと言いますけれども、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方の意識の肯定か否定かの割合を測るということは、市としてどっちが増えることが望ましいと思っているのか、はっきりここは言えますか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 望ましいのは恐らく、そういう固定的役割分担意識にしても男女平等達成感にしても、100が正しいのかどうかは分かりませんが、全ての人が平等意識を感じている、実際の面でも家庭生活や職場においても男女平等と感ずるのが理想だとは思いますが、ただ、男女での差はもちろんあると思いますが、今回この指標を挙げた

のが、女性と男性の差がやはり14.5%と33.3%と大きいこと、これが幾つになるのが正解になるのかというのは、例えば全国の平均値はちなみに45.5%なんですけれど、北九州市と比べるとダブルスコアになっていたりだとか、政令市でも31.7%だとかで、そこに到達するのが正しいかどうかというのは答えが導きにくいところではあります、少なくとも全国平均であるとか政令市平均、あと、男女差が少なくとも近づくことが目指すべき方向なのかなということは考えております。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）井上委員。

○委員（井上純子君）ありがとうございます。はっきりと目指す方向性が分からず設定することに違和感があったんですけれども、今の話を聞いていて、やはり男女共同参画として、全国の平均値、政令市平均を目指すことによって、今後北九州市が移住者を迎え入れていくことも考えれば、必要な政策なのかなと理解しました。

最後に教えていただきたいんですが、指標として、自治会における女性の比率の上昇を目指して、継続して測っているかと思うんですけれども、こういった地域の活動の役職者の方々って、これらの役職をする前にまず大体小学校のPTAから始まるケースが多いと思うんですけれども、学校のPTAの女性参画の状況をどのように把握して課題分析されているか、教えてください。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 現在、PTAの女性比率につきましては、第4次計画でモニタリング指標として把握をしております、最新値は令和4年度で15%、これがPTA会長における女性の比率と把握をしております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）井上委員。

○委員（井上純子君）ありがとうございます。なぜこのような質問をしたかということ、女性が進んでなっている、なっていないとか意識の問題だけではなく、仕組みとして課題があると思っております、実際に私も小学校のPTAをしていた時期があるんですけれど、こういったときに、PTA会長と、役職として母親代表というのがあるんですね。女性、母親が母親代表になる分、PTA会長はおのずと男性が、パパになるみたいな、実際にそういう環境がありまして、そもそも環境から女性になりづらい環境があると思うんですけれど、こういった状況とかは把握されていますでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 計画といたしましては、第4次計画でもモニタリング指標でしたので、数値の推移というのは把握していたんですが、その裏にある、なぜこういう状況になっているのかという環境把握まではしておりません。ただ今回、様々なそういう意思決定場面における女性の参画というところはやはりアンテナを張っていきたいと思っておりますので、例えば教育委員会であつたり地域の方と情報共有をして、そういうところの把

握にも努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） ありがとうございます。これだけいろんな資料を作って数値を並べているんですから、この数値の裏側にある実態の把握をセットでしていかなければ、数値を測ることも計画の意味も変わってくると思いますので、ぜひその辺も努力して次の計画に反映していただきたいと思います。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） ほかに。篠原委員。

○委員（篠原研治君） 日本維新の会の篠原です。私からは2点伺いたいと思います。

まず1つ目が、以前、女性のヘルスケアについて男性もしっかり理解するべきだというふうに要望させていただいたんですが、今回新しく女性のヘルスケアというのが施策の方向に入ったのはうれしく感じています。

私は昔から、女性はいつも気分が変わるなというふうなところを感じていたんですが、女性でよくあるのが、あの頃はこれでよかったのに、同じことを今日やったら今日はすごく怒っているみたいなことが女性が多いなと思っていて、そういう場面が女性に多くて、そういう経験をしている男性も多いと思うんですね。そういう場面に会っている男性も多いと思うんですね。私は、その女性を気分屋な人だとかわがままな性格の人なんだというふうに判断していたんですね。けど、女性の生理周期に合わせてPMSというのがあって、それを恥ずかしながら2年前に初めて知って、それから女性に対する接し方だったり対応の仕方が変わってくるようになって、そういうトラブルが起きにくくなっていると私は実体験で思うんです。このPMSというのを男性が知っていれば、過去に私が起こしてしまった女性とのトラブルとかけんかとかが抑えられたんじゃないかなと、PMSの理解度が低いからこそ起きてしまったものが多くあるんじゃないかなと私は感じているので、このPMSの周知というのを男性にしっかりと北九州市でやっていただきたいという思いがあります。このPMSの理解度というのは、女性もしかりですけど、男性もしっかりと理解していくことで、生活ががらっと変わっていくんじゃないかなと思うんですね。

この基本計画にはPMSというのを明確には書いていないんですけども、それについての周知は要素として入っているのかどうか、教えてください。

そしてもう一つが、男女共同参画という言葉からジェンダー平等という表現に変わってきたのは国民や市民の意識が進んできたあかしだと思って、うれしく思っています。ジェンダー平等や女性が社会に進出しやすい環境をつくっていく、これを進めていくべきだという意識で変わりはないんですけども、近頃、ジェンダー平等や女性活躍を訴えるのを利用して、政権批判や特定の政党を批判する団体が存在します。いかにも男性が加害者かのように仕立て上げて、そんな雰囲気を出して活動して、国政政党の自由民主党、公明党、日本維新の会を明確に批判して、この政権批判のコンテンツとしてジェンダー平等や女性

活躍を利用している集まりも存在しています。これは政治活動としては自由なので、それはもう勝手にしてもらっていいんですけども、そういう活動を若い世代は案外冷静な目で見ている、ある若い世代の女性の集まりなどで意見を聞くと、女性活躍を願っていても、女性活躍を政権批判のコンテンツとして利用している人たちの存在によって女性活躍の実現が遠回りしているように感じるという意見も聞きました。

何でそういうことを言っているかということ、この基本計画の内容について、ジェンダー平等の啓発を進める市民団体への活動支援と書いてあるんですが、これはどのような団体を支援するということなのでしょう。2点教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 まず1点目、女性のヘルスケアに関するお尋ねでございます。

素案に書いておりますが、市内の事業者に対しまして、企業における健康経営の理解促進を図るために女性のヘルスケアの情報提供やセミナーの案内を行うというのを新たに新規で盛り込んでおります。また、実は昨年度も官民合同で女性のヘルスケアの合同研修をやりまして、市役所の部長級の職員全員と、あと民間の総務であるとか人事だとかの担当者の方に向けた女性のヘルスケアの理解促進研修というのをやっております。これを第5次計画でも位置づけまして、引き続き継続して取り組んでいきたいと考えております。

あと、女性団体、そういう啓発の団体に関するものでございます。

この計画に書いております女性団体というのは、古くは昭和の初期から活動しております女性団体連絡会議というものがございまして、その方々が地域の団体や住民を対象に、以前から男女共同参画地域フォーラムと申し上げまして、市民センターを中心に様々な切り口で男女共同参画やジェンダー平等に関する啓発を行っている団体でございます。委員が御心配されているような政治目的だとか特定の政党を対象にした攻撃、こういったものを行う団体では断じてありませんというところは申し上げたいと思います。

あわせて、そういう女性団体だけではなく、NPO団体だとかに、自分たちのNPOの活動の特色を生かしたジェンダー平等の啓発というところにも支援をしております、1つの団体に偏らないように、複数の団体にジェンダー平等の啓発をお願いしているところでございます。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 篠原委員。

○委員（篠原研治君） ありがとうございます。

まず、PMSのことについては、私の実体験で、PMSというのがあるんだというので、かなり衝撃だったんですね。生理周期で、例えば女性がいらいらしているというのは何となく知っていたんですが、ここまで人格が変わってしまうほどの、発言がこの前言ったことと全然違うというふうになってしまうほどの症状というのが、PMSという症状で

ちゃんと定義されているんだということで、それでやっぱり接し方を変えないとなと理解したところもあるので、そういう啓発を強めていただきたいなと思っています。

そして、先ほどの市民団体なんですけども、この団体は男女の比率というのはどんな感じになっていますでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 男女比率は、女性100%でございます。各区に区レベルの女性団体連絡会議というのを置いておりまして、構成人員が大体10名以上の小さな団体が市内に85ありまして、それが集まって、区レベル、また市レベルの女性団体連絡会議というものを構成しております。昔から、女性を中心とした団体でありますので、脈々と現在も引き続き女性のみでの活動を行っているという状況でございます。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）篠原委員。

○委員（篠原研治君）ありがとうございます。

ジェンダー平等の啓発をするのに、女性がやってもいいと思いますし、ジェンダー平等というのは女性活躍だけを訴えるものではなくて、男女平等にしましょうよということで私は理解しているので、ジェンダー平等の啓発をする団体に女性100%というのが、逆にすごく偏った啓発になってしまうんじゃないかとも感じます。私もそうですけど、今日ここにいらっしゃる委員の皆さんも、ジェンダー平等に関して進めていくべきだという発言もありましたので、否定する方というのは男性の中でなかなかいないと思うんですね。中にはいらっしゃるかもしれませんが。なので、ジェンダー平等に協力してくれる男性というのは必ずいるはずなんですよね。

ただ、いろんな団体を見てみると、男性を排除することによって自分たちの女性活躍の活動をより引き立たせようとしている節にも見えるようなものもあります。だから、このジェンダー平等の啓発をする団体、平等というのであれば男性も積極的に入れさせるようにしていただきたいのと、あと、男性側もジェンダー平等の事業だったり啓発を受けるときに、女性から言われるのはそれはそれでいいかもしれませんが、やっぱり男性が男性に伝えるということも必要になってくると思うんですね。なので、その啓発する団体にはしっかりと、まずその団体からジェンダー平等をしっかりと進めていくように促していただけたらと思います。

そして、先ほど言った政権批判に利用している活動に関してですけど、政権批判にジェンダー平等や女性活躍を利用しているというのを長年若い世代も国民もいろいろ見ているので、女性が女性活躍を強く言い始めるとちょっときついなという印象になる可能性もあると思います。これは今まで刷り込まれた、女性が女性活躍をと言うだけで、うわっ、もう政治批判ばかりしているという、だからそういう弊害が私はあると思っています、せっかくいい方向に進もうとしているのに、若い世代とか、あとジェンダー意識がまだ低い人と

かも聞く耳を持たないという可能性があるのですが、だから、女性が言うのもいいんですけど、やっぱり男性から男性に伝えるというのもこれから必要だと思います。その啓発団体に関してはしっかりと、まずその団体から男性を取り込んで、ジェンダー平等をまず自分たちがしっかりとやってくださいというふうに、できる範囲で伝えていただければ、求めているだけであればと要望させていただきます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） ほかに。三宅委員。

○委員（三宅まゆみ君） 数点お尋ねいたします。

先ほどのPMSについては、女性全員がそうであるということではないことはぜひ御認識をいただきたいと。性格とかストレスの度合いとか、こういったことも影響しているということでもありますので、その点は御理解をいただきたいと思います。

男女共同参画からジェンダー平等という言葉に変わってということで、そのことは本当に時代の流れだなと思います。そもそも男女共同参画って実は北九州市が発祥という言葉でありますので、そこに対しては非常にこれまでの敬意を私自身は持っていて、これまで頑張っってそうやって取り組んできていただいた、でも、時代が今もっと多様性の時代になって広がっていったという、そういう認識しております。

先ほども、男女の認識の違いとか、町の違いのところ、やっぱり北九州は製造業の町で、製造業だから全てということではないんですが、非常に男性的な意識をいまだ持っているというのはとても感じます。製造業の現場の中には女性はいれないとか、そういう現場が結構今もまだあります。全くできないということでは本来ないはずなんですけれど、そこが意識として残っているというのが現状で、そういったところもやっぱり少しずつ変えていくべきではないかなと。もちろん、着替える場所とかトイレとかそういったものを別につくらないと女性が入っていけないということがあって、そういうのを国の補助金だったりとか様々に市も取り組んでいると思いますが、そもそもの考え方が非常に固定化しているというのが現状でありますので、その点はぜひ御理解を。意識改革とか、企業に対しても、大企業でもそういった意識がまだまだありますので、変革をしていただきたいと思います。

それから、先ほども多様性の時代というお話、皆さんの考え方も多様化していて、さっきの、夫は外で働き、妻が家庭を守るべきという調査も正直もやもやしていて、もし逆に、妻が外で働き、夫が家庭を守るというアンケートを取ったらどんなふうになるのかなと思います。そういう逆の意識もあるなというのも正直思っていて、いろんな家庭があっいいと思うんですね。ですから、就業率のことも、女性の就業率を上げるということ、正規雇用とかを上げていくというのは大事だと思いますけれど、多様化、希望して正規雇用じゃなくのと、希望して非正規で働くというのも、やっぱりいろんな思いの違いだと思いますので、そこはぜひ御理解をいただきたいなと思います。そういった意識も広げていか

ないと、とにかく全員働けというような、もちろんそれによって社会保障の関係とか、いろいろ国の施策等にも影響するというのは多分あるんだろうと思いますけれど、いろんな生き方があるということを前提に市としても取組を進めていただきたい、そんなふうに思っています。

あと、それに関連してなんですが、アンペイドワークって、昔はよく言われていました。今回の計画の中を見て、私が見落としているのかもしれませんが、アンペイドワークが出てこないんですね。これは別に女性とか男性とかではなくて、アンペイドワークというのが現存して、非常に高いと言われているのですが、これについてはどういうふうに思われているのでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 アンペイドワーク、いわゆるケアワーク、例えば子育てだったり介護だったり、賃金が支払われない無償労働のことだと思いますが、今回の市民意識調査の中でも、例えば掃除だとか洗濯だとか食事、子供のしつけ、自治会などの地域活動、こういう活動が、家庭生活の中で夫と妻の役割分担の割合なども調べております。やはり洗濯、食事を中心にかかなりの部分を今は妻が担当しているといったところで、家庭内の仕事の役割分担についても実質的にはやはり男女で差があると考えております。そこがひいてはワーク・ライフ・バランスであるだとか、あと先ほど申し上げました非正規の問題、男女の賃金格差の問題にもつながってくるというところがあると思いますので、なかなか家庭への意識改革は非常に企業とは違って制度や法律が入りにくいところではあるんですが、地道な啓発活動をやるだとか、あと男性の意識改革、こういったところには引き続き取組を強化してやっていきたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 三宅委員。

○委員（三宅まゆみ君） このアンペイドワークをしっかりと金額に換算したりというのは、よくされていると思うんです。これをやることによって、主婦をしている人が何も仕事をしていない、お金を生み出していないんだという、これをアウトソーシングしたらすごい高い金額になるんですよ。なんですけれど、主婦業みたいな、要は家庭にいる人、もしくは夫が家庭にずっといて家事や育児をやっていたと、もししたとしても、どちらもそうなんですけれど、これは実はすごい労働であるわけですね。これは非常に経済的に豊かな御家庭に多い傾向なんですけど、妻が働いていないから、おまえは一銭も稼いでいないんだと、今の豊かな生活ができてるのは誰のおかげなんだみたいなことをよく皆さん言われたりして、そこが最終的に離婚の原因になったりというようなことも実は時々御相談とかでもあります。

このアンペイドワーク、家事労働がどのくらい大事なのかというか、家事労働の価値みたいなものをしっかりと伝えることが、どちらが働いているとかどちらが働いていないと

かであったとしても、その意識、男女の平等とか尊厳をしっかりと高めていくというのが私は大事なんじゃないかなと思っています。今回のこの計画の中にアンペイドワークという言葉自体が全く出てこないというのはちょっと気になっておりました、こういったアンペイドワークこそ、私はしっかりPRをすべきじゃないかなと。就業率を上げるとか下げるとかそういう意味ではなくて、本質的なものをしっかりと訴えていくということが私は大事だと思っています。もし見解があればお聞かせをいただきたいと思います。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 今三宅委員からいただいた意見も含めて、今日いただいた意見につきましてはきちんと、パブコメと併せてこちらで精査をして、計画の中にどういうふうに反映できるかというところはまた執行部で検討していきたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 三宅委員。

○委員（三宅まゆみ君） ありがとうございます。幾つか質問してからと思ったんですけど、すぐ答えてくださったので、あと2つほど、質問させていただきます。

混合名簿って、これも最近あまり言われなくなって、実際にかなりもう導入をされていると思うんですが、北九州においては100%になっているのでしょうかというのが1つ。

それから、市役所の育休、これから80%でしたか、目指すというところで取組がなされていくことは大事だと思うんですが、一方、教職員、特に男性の先生。女性の教職員の育休はもちろん取れていると思いますが、男性の教職員の育休。今、どこも人手不足なんですけど、教師不足で非常に困難だと思いますが、この点について何か数字がございまずでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 混合名簿につきましては、第4次計画を策定するまでは市民意識調査項目に入れておりました。ただ、審議会にも学校の先生が加わってくださっていて、ほぼほぼ今100%混合名簿で、意識調査でも、ほぼほぼ100%に近い学校が取り組んでいるという調査結果が出ておりましたので、今回の意識調査からは既に外しております。なので、我々もほぼ100%と認識をしております。

あと、学校の男性の先生の育休取得率につきましては、すみません、手元にそういう学校ごとの分野ごとの育休取得率というのは把握はできておりません。また教育委員会にも確認したいと思います。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 三宅委員。

○委員（三宅まゆみ君） ありがとうございます。

混合名簿については確認ということで、かなり進んでいるだろうなというところはありましたけれど、それから、男性教員の育休は、せんだって教員の妻という立場の方から御

要望というかがあって、何とか育休を取らせてくださいというお話がございました。かなり困難な状況にあるように思います。

もちろん、最近は学校の教師不足が本当によく言われておりますので、そうじゃなくても足りないのと言われるかもしれませんが、そこをやっぱり少しずつ動かしていくというのが全体を上げていく。また、子供に関わる仕事をされる先生が育休という制度を使って、実際に一番小さなときに自分の子供を育ててみて、どんなふうに変なのかとか、どんなふう子供はという経験を積むことそのものが、私は先生にとっても非常に大事なことだと思っています。ですから、その部分もしっかりと。多分かなり数字が低いと思っていますので、どうやったら取り組めるかということをお教員委員会と共々にしっかりと話をして、少しずつでも進めていただきたいと要望させていただきます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）ほかにありませんか。

ほかになければ、以上で報告を終わります。

ここで、執行部説明員は退室願います。

（執行部退室）

○委員長（佐藤栄作君）お昼を回りましたが、続行していいですか。

次に、所管事務の調査を行います。

本日は、行政視察について協議を行います。

委員の皆様から御提出いただいた視察先の案について取りまとめを行い、正副委員長案としてお手元に配付しております。1月の委員会で決定しましたとおり、本日はこの案の中から皆様の御意見を伺い、視察先の優先順位を決定いたします。

今後の作業としましては、事務局において視察先との受入れ交渉を行い、最終的な視察先や日程等の案を提示させていただきたいと思っております。

それでは、お手元配付の案について、皆様の御意見等を伺いたいと思います。御意見等はありませんか。ないですか。いいですか。

（質問、意見なし）

それでは、各委員が共通して関心の高い案を基に、正副委員長で協議した上で優先順位を決定したいと思います。いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり。）

御異議なしと認め、そのように決定しました。

以上で所管事務の調査を終わります。

ほかになければ、本日は以上で閉会します。

総務財政委員会 委員長 佐藤 栄作 印