

## 令和6年度防府市男女共同参画審議会 会議録（要旨）

|       |  |
|-------|--|
| 1 日時  | 令和6年7月5日（金）午前10時～午前11時30分  |
| 2 場所  | 防府市役所 1号館3階南北議室  |
| 3 出席者 | 【委員】<br>森原委員、山野委員、井上委員、門田委員、萩原委員、東福委員<br>肥田委員、倉員委員、室田委員、河村委員、吉次委員、中司委員<br>【欠席】<br>内田委員、岩城委員、平田委員<br>【事務局】<br>福祉部長、福祉部次長、福祉総務課長、人権推進室長<br>男女共同参画係 |
| 4 傍聴者 | 1人   |
| 5 議題  | 第6次防府市男女共同参画推進計画に基づく令和5年度事業実績及び令和6年度事業計画について   |

### 1 開会

<省略>

### 2 市長挨拶

- ・1985年に男女雇用機会均等法が努力義務で始まった。そして、平成11年に男女共同参画基本法が施行され、それから各々39年、また25年が経ち、今では、男女というよりも、全ての人が参画しなければ成り立たないような社会になってきた。
- ・本市では、女性職員が能力をしっかりと発揮できるよう、令和3年度から育児休業を取得しても、人事に影響が及ばない適正な人事評価制度に切り替えた。  
その結果、令和6年度課長級以上の女性職員の割合は、25.6%、課長補佐級は33.7%と、令和2年度と比べ大幅に増加した。
- ・今年度から「2週間以上の育児休業を取得すること」、「出生後1年以内に1か月を超える育児関連休暇等を取得すること」を最低条件とし、男性職員の積極的な育児参加を推進することとし、女性も男性も当たり前に育児休業を取得できる職場づくりを進めている。

### **3 会長挨拶**

- ・男女共同参画審議会の会長を拝命してから、国や県の男女共同参画の施策に目が行くようになった。
  - ・先程の市長の挨拶であったように、防府市では女性の登用や、育児休業や育児関連休暇等への取組が、先進的なものになっていると思う。
- 今後も、男女共同参画について、山口県を引っ張っていくような市になってほしい。

### **4 委員の紹介** <省略>

### **5 議題**

#### **第6次防府市男女共同参画推進計画に基づく令和5年度事業実績及び令和6年度事業計画について**

事務局から資料①「第6次防府市男女共同参画に基づく令和5年度事実績及び令和6年度事業実績」を説明。

第6次防府市男女共同参画推進計画では、基本目標を3つ掲げ、それぞれの目標に対して重点項目と施策を策定している。

本日は、主だった事業の実績及び、男女共同参画係の取組を中心に説明する。

委員の皆様から事前に頂きました御意見については、一覧表にまとめ机の上においておりますので、併せてご覧ください。

#### **基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女の活躍推進について**

<重点項目1－施策①行政における女性の参画拡大について>

##### **P1**

○審議会等委員への女性の登用について①－1から①－5に記載している。  
審議会等への女性の積極的登用について、選任にあたり団体への働きかけを行っている。令和5年4月1日時点の女性委員の割合は、①－5に記載しているとおり、31.7%と昨年度から増加しているものの計画の指標目標の35%に達していないため、事業評価をC判定としている。  
審議会等の特性により、関係機関の長や専門員が委員を務めるものもあり、また女性委員のいない審議会等もある。審議会等委員の選任にあたっては、委員の選任や団体への協力要請の際に積極的に女性の登用に努めるよう、関係各課に対し働きかけを行い、女性の積極的な登用を促進していく。

**P 1** ①-6の項目

○市職員の計画的な人材育成と管理職への女性の登用について

市では、特定事業主行動計画に基づき、職員の女性の活躍を推進している。

女性職員の管理職への登用について、15%以上を目標に積極的に登用し、令和5年4月1日時点の管理職の女性割合は、20.2%と目標を上回っているため、事業評価をA判定としている。

なお、人事課では、女性職員の管理職への登用については、目標達成のため進めるのではなく、人材の育成の結果として目標が達成する形で進めている。

<重点項目2－施策③希望に応じ多様な働き方の実現に向けた支援について>

**P 3** ③-2と3の項目

○働きたい方への就業支援について

商工振興課では、希望に応じた多様な働き方の実現に向け、女性や高齢者が、就労に関して気軽に相談できる専用の相談窓口の設置、その他、セミナーや座談会を実施し、本人の希望に寄り添った就職支援を行っている。

また、育児等による時間的制約を抱える女性の就労支援として、SNSを活用した情報発信、ホームページの作成など、テレワークでの就労も可能なデジタル技術の習得を目的としたデジタル人材育成を実施した。

**P 3** ③-7の項目

○女性活躍推進セミナーの開催について

男女共同参画係では、包括連携協定企業である「あいおいニッセイ同和損害保険株式会社」と協同し、「女性活躍セミナー」を開催した。

女性活躍の必要性、女性の活躍・登用を実現している企業の対策、仕事と家庭の両立を支援するポイント等をご講話いただいた。

<重点項目2－施策④安心して働ける環境の整備について>

**P 4** ④-2の項目

○誰もが働きやすい環境づくりの促進について

商工振興課では、市内の企業において働きやすい職場環境を作るべく、ワーク・ライフ・バランスの推進等、誰もが働きやすい職場環境の形成に向け取り組む企業を「ほうふ幸せます働き方推進企業」に認定している。

認定企業の魅力や取組内容を、市内外に広くPRすることで、人材の確保や定着につながる仕組みを作り、働き方改革を進める企業を拡大していく。

また、認定された企業に、職場環境の整備や人材育成など、働き方改革に必要な経費の一部を助成している。

<重点項目3－施策⑦皆で共に担う家庭生活の促進について>

**P 9** ⑦－1の項目

○男性の家庭生活への参画の促進について

男女共同参画係では、男性の家庭生活への参画の促進として、啓発講座を開催している。令和5年度は、家族皆で共に家事に取り組めるように、やることの整理、思考の整理で家事の負担を軽減する「片づく仕組みを作る整理収納講座」と男性の家事・育児への参画を目的とした「父と子の料理教室」を開催した。

**P 9** ⑦－2の項目

○男女共同参画係では、幅広い層に家事・育児への参画を促すことを目的として、性別や年代に関わらず家事・育児に取り組む人の姿を撮影した写真を募集した。

令和5年度から、男性だけではなく夫婦と一緒に家事や育児をしている姿、祖父母の孫育てなど、みんなで家事・育児に主体的に取り組んでいる日常を撮影した作品を募集対象にし、名称を「みんなで家事・育児フォトコンテスト」に変更した。

令和5年度は40点の応募があり、「イオン防府店」と「ルルサス防府」の2か所で展示を行い、439票の投票があった。

<重点項目4－施策⑧防災その他の分野への男女共同参画の推進について>

**P 1 0** ⑧－1と2の項目

○防災分野における女性の参画推進について

防災危機管理課では、防災の分野において男女双方の視点が反映されるよう、防府市防災会議に女性委員の登用を推進しており、防府市地域防災計画の見直し、検討・修正の際に、女性の意見の反映に努めている。

また、地域の防災活動に女性が参画するため、女性向け防災セミナーを実施した。

**P 1 1** ⑨－2の項目を

○市民活動への支援について

「市民活動支援センター」では、市民活動の促進・支援を行っている。

令和5年度は、登録団体主催の防災イベントにおいて、山口大学と共催で、地域円卓会議「女性がチカラを発揮するこれからの地域防災」の実施を支援した。概ね計画どおり進み、前年を上回る成果があったので、事業評価をA判定としている。

以上で、基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女の活躍推進についての説明を終わります。

【会長】

事務局からの説明に対し、何か意見・質問等がありますか。  
それぞれ事前に意見を提出しておられるが、これに対する説明も、今の説明でよろしかったですか。

【A委員】

小さい事を言うようだが、女性の登用の“登用”という言葉に、確かに実際はそうだろうが、登用というと、力のある者が誰か居て「お前来い」というようなニュアンスを感じる。そうすると力がある者は誰？となるので、登用ではなく何か別に良い言葉があれば、違う言葉があれば良いという感じを持った。あくまで個人の感想だが。

【会 長】

登用という言葉のニュアンス的な事でしたが、事務局の方よろしいでしょうか。

【事務局】

御意見ありがとうございます。

【会 長】

事務局の方でもちょっと検討するということでございます。その他にございますか。事前に皆様方が意見書を出しておられます。その回答がついておりますが、ご自身が出された意見に対する回答等は、よろしいでしょうか。

**基本目標Ⅱ 誰もが健康で安全・安心に暮らせる社会づくりについて**

<重点項目5 - 施策⑩暴力を許さない意識啓発の推進について>

**P12** ⑩-1の項目

○暴力の防止に向けた広報・啓発について

男女共同参画係では、市広報等の各種メディアで、6月23日から6月29日までの「男女共同参画週間」と11月12日から11月25日までの「女性に対する暴力をなくす運動週間」中に合わせ啓発活動を実施した。

女性に対する暴力をなくす運動の期間中、市役所に啓発看板、横断幕の設置とあわせ迫戸の円筒分水工を女性に対する暴力根絶のシンボルカラーである「パープル」でライトアップを行った。

## **P 1 2** ⑩-2と3の項目

○若年層への普及啓発について

男女共同参画係では、SNS等による暴力やデートDVの防止についての普及啓発として、中高生向けのパンフレットを作成し、市内の中学3年生と高校3年生にデートDV相談カードと共に配布した。

また、交際相手からの暴力の予防・啓発として、佐波中学校・華西中学校・富海中学校・小野中学校で「デートDV予防啓発講座」を実施した。令和6年度は華西中学校で予防啓発講座を実施する。今後も積極的に予防・啓発を実施し、学校や関係部署への働きかけを行う。

<重点項目5 - 施策⑩相談体制の充実及び被害者の保護について>

## **P 1 3** ⑪-1の項目

○相談窓口の周知について

男女共同参画係では、被害者がひとりで悩むことがないように、相談窓口の広報し、周知拡大に努めている。市内の公共施設・産婦人科医院・幼稚園・保育園・店舗等にご協力いただき、相談窓口が記載されたDV相談カードを設置している。

また、各種イベントの際にも、相談カードの配布を行った。

## **P 1 3** ⑪-3の項目

○相談体制の充実について

男女共同参画係では、女性相談支援員等が電話や来所での相談に対応し、DV被害者等の自立に向けた支援を行っている。令和5年度の相談件数は462件で、うち電話相談が128件、来所相談が334件。相談が年々増加するとともに内容も複雑化しており、また本年4月1日から「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されたこともあり、関係機関との連携をより一層強化し、相談体制の充実を図っていく。

<重点項目6 - 施策⑮生涯を通じた健康支援・健康づくりについて>

## **P 1 6** ⑮-5の項目をご覧ください。

○健康教育、健康相談、健康診査等の推進について

保険年金課では、40歳以上75歳未満の国民健康保険加入者の生活習慣病予防として、特定健康診査や保健指導を実施している。

本市の特定健診受診率は30%前後と低く、また、特定保健指導も実施医療機関が少なく、指導内容も浸透しておらず利用率が10%前後と低いことから、事業評価をC判定としている。こうしたことから、受診者の増加に向け、人工知能(AI)で受診履歴等の情報から受診対象者の行動を分析し、その対象者に合った内容の受診勧奨文

書を選び案内回数も年2回から3回に増やした。さらに、集団検診の実施日程に日曜日を加え、回数を増やすことで、受診しやすい環境を整えていく。

<重点項目7 - 施策⑰安心して暮らせる社会づくりについて>

**P19** ⑰-3の項目

○高齢者の介護サービスの充実について

高齢福祉課では、高齢者の社会参加を促すため、介護リスクを軽減する運動などを継続的に行う「元気アップくらぶ」の開催を支援している。人材不足により継続が難しい事業所があったため、事業評価をC判定としている。開催に向けて、引き続き支援を行っていく。

**P19** ⑰-10の項目

○障害のある人の社会参加の機会の促進について

障害福祉課では、関係機関と連携し、障害のある人の就労支援を行っている。総合支援協議会就労支援部会では、総合支援学校の見学会を行い、就労に向けた活動を知ることができた。防府商工会議所と締結した「障害者雇用の推進に関する協定」については、具体的な取組が未実施であることから、事業評価をC判定としている。令和6年度は、防府商工会議所と障害者福祉施設と連携を図り、協定を活用する取組の検討・準備を進める。

以上で、基本目標Ⅱ 誰もが健康で安全・安心に暮らせる社会づくりについての説明を終わります。

**【会 長】**

事務局からの説明に対し、何か意見・質問等がありますか。

**【B委員】**

デートDV予防啓発事業の講座の講師をされている方はどういった方なのか。終わった後に、アンケートをとったり何か感想文を書いてもらっているか。

**【事務局】**

デートDV予防啓発講座の講師は、NPO山口女性サポートネットワークの代表理事の小柴久子氏にお願いしている。小柴氏は、山口きらめき財団にも講師の登録をされており、実際にDV被害者の支援にあたっておられる。講座受講後に、生徒にアンケートに記入してもらい、集計し学校と講師にお渡している。また、校長会での、啓発講座の説明資料としても活用している。

**【C委員】**

障害者雇用に関するところだが、企業側としても、障害者の雇用は一つの大きな課題と捉えている。企業側での各社の取り組みの中で、応募者の確保やジョブマッチングは苦勞する所が結構ある。本市の方で何か積極的な活動をしていただくと企業側としても非常に助かる。商工会議所と連携をとりつつ活動の見直しを行っていくということだが、具体的にどういった所の見直しを行っていくのか方向性が決まっているなら、説明いただきたい。

**【事務局】**

担当課が、障害福祉課となっておりこの場にはいないため、また改めて回答をお返ししたいと思います。

障害福祉課からの回答（審議会後、書面で委員に回答）

障害者の就労支援について、現在、過去の取組やその結果等に関する情報の収集を行っている段階であり、具体的な方向性は決まっていない。今後、商工会議所との協議を実施し、検討を進めてまいりたい。

**【会 長】**

対応をよろしく申し上げます。

特定健康診査について、防府市の受診率が低い事が課題になっている。前回の審議会でも話が出たが、集団検診の実施日に日曜日を加え推進されようということだが、これはまだ始まっていないのか。もう始まっているなら、結果として、日曜日を使って、多少変わったとかいう事はあるか。

**【事務局】**

日曜日の開催については、今年度からの事業のため結果は出ておりません。

**【会 長】**

わかりました。特定健診をされる方が増える事は非常に大事だと思う。直接的に男女共同参画係がされるのではなく、保険年金課の方だと思うが、今後の推移をみていきたい。

**【D委員】**

心の健康支援について、心の健康問題を抱えた児童生徒を最初に発見・対応するのは、担任や養護教諭だ。私は以前、防府市内の小学校で養護教諭をしており、スクールカウンセラー、ソーシャルワーカーとの連携で重要な役割を果たしている。スクー

ルカウンセラー等は、ずっと学校に常駐しているわけではない。直接対応をするのは、まず、駆け込みである保健室です。そういう時に、養護教諭が大変忙しくしていると、児童が遠慮してしまう。

最近の事情について、市内の学校の養護教諭に聞いた。学校教育課には、養護の指導教職員が1名いるが、健康診断や宿泊学習等の養護教諭の手が足りない時に来られる。時期が重なっているので、一番困るのは健康診断だが、学校教育課は一人なので無理だ。健康診断は、心や体の異常を見つけるのに一番大事な行事だ。養護教諭に聞いたら、やはり健康診断の時には補助が必要だと言われた。私は、最後は山口市に勤めていたが、山口市は補助員が必要日数に応じて来てもらえ、大変助かった。ぜひ防府市も、保健室業務の補助員を各校の要望に応じて付けていただきたい。担当課は、学校教育課ですが、ぜひ、きちんとこのような実情を伝えていただきたい。

#### 【会 長】

今の件に関しては、学校教育課に、このような意見がある事を伝えていただきたい。

#### 【E委員】

学校教育課への意見になるが。今、学校の方でも働き方改革等がされていると思うが、サポートをスクールソーシャルワーカーがされるのは十分理解できるが、働き方改革により学校が早く閉まることによって、スクールソーシャルワーカーが、学校で保護者やお子さんのサポートができない。どこか学校以外の場所を探して、夕方以降に対応しているという、若干モヤモヤするような事がある。

今まで、学校の先生方が対応されていたので、時間外労働であるとか、負担がかかっていたのは皆さんもご存知だとは思いますが、その分がスクールソーシャルワーカーの負担になるのは、改善することではないかと思うので、学校教育課に意見いただけたらありがたい。

#### 【会 長】

今の件も意見として伝えていただきたい。非常に多岐にわたる施策に対しての評価なので、意見もいろいろな課にお願いするようになるが、よろしくお願いします。

#### 【F委員】

単純に感想というか、思いです。最初に市長が、女性の課長が25.5%になり、課長補佐が33.7%までになったとお話された。私は結構この審議会が長いのですが、1995年の世界女性会議の前後頃には、ようやく防府市役所に1人女性の課長ができた。それからもう何年にもなる。30年ぐらいなる中で、25.5% 26% 2・3人弱だが、そのぐらい課長が増え、それから課長補佐も増えている。

私は、人権学習推進員をしているが、人権学習室の室長が初めて女性になった。そういう意味では30年はかかったけれども、少しずつ防府市も良くなっている。

以前、私が「もっと早く、女性の課長を増やしてください」と申したら、男性の部長が「そのうちになりますよね」と言われた。「そのうちになりますじゃ困りますよ。意識して行ってください。」とお話した。そういう意味では、防府市も尽力されて、だんだん女性を登用（登用っていうのはさっき言葉がと言われましたが）出来ている。これが5割になるところまでを目指してご尽力いただけたらと思う。

### 基本目標Ⅲ 男女共同参画社会への基盤の整備について説明します。

<重点項目⑧-施策⑱人権を尊重する意識の啓発について>

#### **P 2 1** ⑱-3と4の項目

○人権を尊重する意識の啓発の推進、学習会の支援について

生涯学習課では、地域、学校、企業等で開催される人権学習会で活用する、人権啓発教材を無償で貸し出している。令和5年度は、昨年度より多く貸し出しをしており、事業評価をA判定としている。また、人権学習指導員の派遣もしている。こちらも、昨年度より多く、57回派遣しており、事業評価をA判定としている。

#### **P 2 1** ⑱-11と12の項目

○性の多様性についての理解・啓発について

昨年6月に、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）が施行され、地方公共団体は、性の多様性に関する理解の増進に努めるものとされている。

人権推進係では、性の多様性についての正しい理解と関心を深めるために、職員用ハンドブックを作成し、配布した。

また、生涯学習課では、市内中学校や市職員に性の多様性の研修を行った。

<重点項目⑧-施策⑳男女共同参画の推進について>

#### **P 2 3** ㉑-3と4の項目

○男性の家庭、地域参画に向けた支援について

商工振興課では、これまでの啓発活動に加え、令和6年度から男性従業員の育児休業・育児関連休暇等の取得率向上に取り組む市内中小企業に向け、助成を行い、働き方改革を促進する。

人事課では、令和6年度から、男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%に向けて、周知や制度を整備し、男性職員の積極的な育児参加を推進する。

<重点項目9-施策⑳多様な生き方を可能にする教育・学習機会の充実について>

#### **P 2 5** ㉓-6から8の項目

○国際理解の促進と国際感覚を備える人材づくりのための学習環境の整備・充実について

文化振興課では、「聞いて得するふるさと講座（市職員等による出前講座）」メニューに「防府市の国際交流（異文化理解）」を設け、市民の国際理解、国際協調に対する意識の醸成を図っている。

令和5年度は、受講申し込みが無く、開催していないことから、事業評価をC判定としている。令和6年度は、新型コロナウイルス感染症の影響のため中断していた青少年語学研修派遣事業・姉妹都市交流事業を再開し、青少年の国際理解と異文化交流を推進する。

#### 令和5年度推進状況事業評価一覧について

#### **P 2 6**

○令和5年度の各事業の評価に点数を付け、平均値を算出している。

令和5年度は、第6次推進計画の初年度のため、来年度以降はこの加重平均値を前年度分と比較し、評価していくこととしている。

#### 第6次推進計画の指標について

#### **P 2 7**

○指標の現状値は、令和5年度の実績値を記載している。

目標値は、第6次推進計画の策定時に設定した、令和9年度に達成すべき目標値。

○市職員の管理職に占める女性の割合について

市では、特定事業主行動計画に基づき、女性の活躍を推進している。

令和5年4月1日時点の管理職の女性割合は、20.2%。人事課では、令和9年度にむけ、人材の育成の結果として目標が達成されるような形で進めたいと考えている。

○市職員の男性職員の育児休業取得率についてです。

市では、男性職員が育児休業を取得しやすいよう所属・本人に向けた制度の周知に努めており、令和5年度の市職員の男性職員の育児休業取得率は29.3%。

人事課では、男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%を目標に、所属や本人に向けた制度の周知や整備を進める。

○「ほうふ幸せます働き方推進企業認定制度」に基づく認定累計数について  
商工振興課では、市内の企業において働きやすい職場環境の促進に向け、労働条件・雇用環境の整備について、一定の基準を満たす企業を「ほうふ幸せます働き方推進企業」に認定している。令和5年度に認定期間が満了し、更新や新たに申請のあった62社が認定された。「ほうふ幸せます働き方推進企業認定制度」の運用やセミナー等を通じて働き方改革を促進するとともに、市内中小企業者等が取り組む職場環境の整備や人材育成に要する経費を支援する。

以上で、基本目標Ⅲと指標についての説明を終わります。

#### 【会 長】

事務局からの説明に対し、何か意見・質問等がありますか。

#### 【F委員】

先程は男女の事を言いましたが、今は、マイノリティ、現実にLGBTQの人達がいる。そしてそれは大人の社会だけではなく、オギャーと生まれた子どもから小学校・中学校・高校のどの所にもいる。今まで男の子として育てられたが実はという事は、私の周りではあまり聞かないが、山口市では今活動しておられる。中学校の制服が、女子はスカート、男子はズボンというのが今変わりつつある。どちらがどちらを 今一応男性・女性としてどちらがスカート履いても良いし、ズボンを履いても良いという形の制服が防府市内もどんどんなっていると思う。長い間いろいろ審議をしてきたが、男女共同参画では無くもっと違う名称に、先程、市長が最後に全ての人がと言われた。そろそろそのような言葉にして、全ての人が本当に自分の思いを出せる、出していきいきと生きられる防府市にという事を考えていくと良いと思う。現実に私が知っている人も、中学校の時には言えなかったが、こうだったという話も聞いているので、決して遠くの話ではない。防府市内にも沢山いるということで、その人達が堂々と「私はズボンで行くのよ」と言えるように。私は学校の評議員をしているが、男性の方は、「それでも男がスカートを履くのは」と言われるが、本人は男では無いのですから。そういう事で、その人が自分の本当の性・意識を「本当はズボンじゃなくてスカートが履きたい」という事が堂々と出来るような所に、最後に市長が全ての人と言われたので、審議会の名称から変えていくと良いと考えているし、願っている。

#### 【会 長】

意見として名称等についてありましたが、これは国や県の施策に関係しての名称もあると思うが、その辺も含めて事務局でも考えていただきたい。

ほうふ幸せます働き方推進企業認定制度が商工振興課から出ているが、この認定制度は色んな項目があると思うが、例えば企業の中で、男性の育児休業の取得率がどのぐらいあるかとか。あるいは、女性が管理職になっているとかそのような項目が入っているのか。簡単で良いのでどういった形で認定されているのか、それに対してどうやって申請されるのかをわかる範囲で結構ですので説明をお願いしたい。

#### 【事務局】

ほうふ幸せます働き推進企業の認定は、企業側から申請をしていただくが、認定の対象となるチェックリストがある。その企業が事業主行動計画を策定されているか、どのように職場環境の形成を進められているか、山口県が認定している子育て応援企業に登録しているか、国が認定している“くるみん”や“えるぼし”の認定を受けているか、先程会長が言われました。ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍について、どのような取り組みをされているか。このような色々な分野から確認をし、点数を付け評価し、認定していると聞いている。

#### 【会長】

ありがとうございます。参考になりました。  
その他、皆様方からご意見よろしいでしょうか。

#### 【A委員】

個人的感想ですが、先般、野球選手の大谷選手が空港で歩いている所で、奥さんがちょっと離れて後ろから歩いて来たシーンがあった。すごい違和感を持ったと同時に、なんか日本ってこうなのかなと。

それともう一つは、この前、天皇・皇后両陛下がイギリスを訪問された。飛行機のタラップを降りてくる時に、並んではいなかった。皇后様は、天皇陛下のちょっと後ろを歩いておられた。その二つの場面を思い出すと結局そういう事だ。

例えばアメリカなら、大統領と大統領夫人が手を繋いで並んで降りて来るのは当たり前だ。でも日本がそうで無いのは、やはりそういう空気はずっと我々も晒されてきたから。私も頭の中では分かっているけど、反応する感情はやはり古いのだと思う。

今の男女共同参画にしても、国が一番やる気がない。ジェンダーギャップ指数が118位、それでも危機感を持っていない。

もうとにかく、市町村や地元等小さい単位でも旗を振っていくと、数打てば当たるではないが、色んなところから数を打って、最初はなかなか当たらないし、壁をぶち抜けないかもしれないが。そういう意味で、市役所が率先して旗を振らないと。

戦後生まれの私でも、昔の家長制度のような部分が内面化している。やはりそういうのを打破していくには、市役所に旗を振っていただきたい。個人的な感想でした。

**【D委員】**

人権の花運動の実施で、花の種子などを育てると書いてあるが、花が咲いて、その結果として種子が出来るのではないか。

**【事務局】**

表現の仕方を改めさせていただきます。

**【会 長】**

先程のA委員の意見に賛同する所がある。防府市として色々な男女共同参画の考え方、施策を進めていく中で、数値目標を掲げているのであれば、その数値に捉われていくと思う。例えば、男性の育児休業にしても、女性の登用にしても（登用という言葉はいけませんが）ある程度目標値があるのであれば、それを言葉として「やってほしい。やってください。」という形だけで進めていくのであれば、今までも進んでいると思う。例えば市役所等であれば、ある程度人事課等とも、色々と話し合いながら進める事が出来るのではないか。数値として結果を出す事が、今から色んな施策を考えて実施していく中で、モチベーションになると思う。数値目標で、他の団体に「こういう事をしてください」や「このぐらいの育児休業等を達成してください」とはなかなか言いづらいが、市役所内であれば難しくないと思った。意見です。

それでは、皆様方のご意見等が全て出ましたので、事務局におかれましては、ただいま委員からありました意見を参考に、令和6年度の事業をすすめていただくようお願いいたします。

**6 その他**

**【事務局】**

「みんなで家事・育児フォトコンテスト2024」を7月8日から10月18日まで募集をしているので、委員の皆様方には、ぜひご応募のお声かけをお願いしたい。

**7 閉会**