

令和 6 年度 那須塩原市男女共同参画審議会 会議録

日 時 令和 6 年 7 月 26 日（金） 午前 10 時 00 分～午前 11 時 40 分
場 所 那須塩原市役所本庁舎 3 階 303 会議室
出席委員 土崎委員、田淵委員、岡委員、渡辺委員、田村委員、坂和委員、森委員
林委員、渡部委員、橋本委員、君島委員、森田委員、柳場委員
以上 13 名
欠席委員 矢板委員、関谷委員、室井委員、石川委員
以上 4 名
那須塩原市 渡辺市長
事 務 局 河合市民生活部長、渡辺市民協働推進課長、
高野ダイバーシティ推進係長、菅原
傍 聴 者 なし

【議事】

1 開会（進行：渡辺課長）

開会に先立ちまして、本日使用する資料の確認をさせていただきます。本日お配りしている資料が 3 点ございます。①『会議次第』、②『委員名簿』③『資料 2(市の審議会等における女性委員の登用状況について)』、なおこちらの資料は事前に郵送した資料 2 と差し替えをお

願いたします。事前に郵送させていただいた資料が①『資料 1(男女共同参画行動計画の令和 5 年度年次報告)』②『第 4 次那須塩原市男女共同参画行動計画』です。なお、こちらの資料は昨年度から委員の皆様には配布済みであるため、郵送していません。本日お持ちでない場合はお手数ですが、事務局までお申し出ください。ただいま申し上げた各資料に不足等がございましたら、事務局までお申し出ください

ただ今から、令和 6 年度那須塩原市男女共同参画審議会を開会いたします。

私は、本日の会議の進行を務めさせていただきます、市民生活部市民協働推進課の渡辺と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、会議次第に従いまして進めてまいりたいと思います。はじめに開会にあたりまして土崎会長から、ご挨拶をお願いいたします。

2 あいさつ

（土崎会長）

皆さんおはようございます。本日も大変暑い中お集まりいただきありがとうございます。行動計画につきましては今年度が 2 年目ということで、また限られた時間ではありますけれども、その進捗状況を初め、那須塩原市の男女共同参画に関する施策について、様々な視点

からご意見いただけると幸いと思っておりますのでぜひ皆様たくさんご発言していただけますと幸いです。

私も地域で様々な活動をしています。あるいはそうしたことをしようとしている NPO とかボランティアグループとか、あるいは大学生とかそういうところを支援する仕事をしているところですけども、最近特に地域活動でこれまでどちらかというと男性が中心だった部分にも、女性がたくさん参加するような傾向がみられているところで、例えば自治会活動ですとかあるいは最近ちょっと注目する消防団の活動ですとかそういうふうなところが、私の身の回りでは徐々に女性の進出というか、様々な役割を持って活動されているというふうに見えておるところです。ただ一方で特にボランティアとかの部分で、コロナの影響もあるのかもしれませんが、かなり行動率が減っているところで、最新の総務省の調査だと、ちょうどコロナ禍にした調査だったのですが、随分下がっていたというか全国的に見ると 10%台というところで、それまでに比べると大変低い水準になってしまったところと、同時にこれまでそうした活動に参加するのは女性の割合が高かった、2021 年の調査で初めて男性の割合が高くなるというところで、これもいろいろ理由があるのかというふうなところですし、例えば背景にはもしかすると女性の社会進出というか、男女共働きが当たり前になっていて、なかなかそうした地域の活動とかよりかは、働くことを頑張ってもらえる方もきっと多いだろうというところでデータを眺めていたところでした。そうした時代の様々な移り変わりの中でどういうふうな男女共同参画施策ですとか、あるいはこのダイバーシティの推進というふうなところが求められる必要なのかっていうふうなことを十分に検討できればというふうなところでございます。限られた時間ではありますが本日はよろしくお願いいたします。以上です。

(進行：渡辺課長)

続きまして、渡辺市長より、挨拶を申し上げます。

(渡辺市長)

暑い中お集まりいただきましてありがとうございます。この夏は梅雨入りがかなり遅くてあっという間に終わり水不足です。今の深山ダムの貯水率が 35%です。農家では断水で貯水制限が始まっていて、この夏は水不足になる可能性があると思っています。とはいえ大体いつもこのパターンで水不足と言っているものの凄い水害が起きるのが最近のパターンで、水不足に悩んでいたら後半は逆に水が溢れて床下浸水とかそういう可能性もあると思い、この夏も注意が必要だと思っています。

今年、人口消滅可能性都市が発表されましたが那須塩原市は幸い選ばれていないですが、出生数はコロナ前に比べると激減して、那須塩原市はコロナ前 1.55 ぐらいの出生率が今は 1.33 ぐらいとかなり激減してしまいました。やはりこの人口減少問題は非常に不安に思っています。私がよく喋る話なので耳にタコができていらっしゃると思いますが、妻

は県議会議員をしていて夫婦で政治家。ある意味共働き夫婦。私は東京生まれ東京育ちですが、それでも、那須塩原市に限らず何となく男尊女卑の傾向が強いと思っていて、これは那須塩原市のことではありませんが、例えば女性の政治家の候補者を応援する田舎通りに行くと誰々さんお願いしますよとか、この誰々さん家のご飯は誰が作ったらいいの、みたいなことを言われる。いや旦那が作ればいいじゃないですかと思いますけど。旦那が市長さんだから奥さんは家に入ってちゃんと家を守った方がいいのではないかと。支援の方だから別に意地悪で言うのではなく、よかれと思って言ってくれるのですが、妻が先に政治家になったのでおかしいなど。逆のことを言われることはないです。逆に奥さんはもう 4 期もやっているから、旦那さんは仕事しなくていいよ、みたいなことにはならないです。おかしいなっとなりますし、何となく女性は男性を支えるとか、あるいは無意識に女性は男性を立てるといふような雰囲気が、那須塩原市に限らず栃木県は多いと思う。実際若い女性が流出して帰ってこないのは、やはり戻ってくると何となくそういったジェンダーの役割を押し付けられるっていうのがあって、ただ東京だと子育てしづらいわけですが。私は新宿に弟がいますが、新宿の駐車場代は月 4 万円です。駐車場代 4 万あったら那須塩原市ならいい家に住めますよと言っていますけど、そういう悪循環があるから出生数は上がらないと思っています。

一方で、活躍する女性を支える男性をあざ笑う風潮があると思います。私の妻が最初の選挙で言われたことは、旦那さんは何をやっているの？なんで旦那さんが出ないで奥さんが出るの？中には旦那さんが無能だから奥さんが出るのは可哀そうにねと。これは結構女性が言ってくる。夫が専業主夫で、例えば宇宙飛行士の山崎さんですけども、支える男性に対して日本ではまだまだちょっとおかしいものを見るという風潮があるので、何か男性が常に女性より優れなきゃいけないとか、女性は男性を支えなきゃいけないというジェンダー感がまだまだ強いなど。最近は会長もおっしゃっていましたが変わりつつあります。

市役所は女性の部長級職員が 1 人しかいないが、幹部と言われる課長補佐は 3 割以上多分いると思う。最近は新卒になると女性の方が多くなっているので、女性が多い代も結構います。もう少しすれば幹部も女性が増えてきて、そうすると例えば役所とよく付き合いのある業界、建設業とか農協さんとかも女性が幹部で、こちらは男性だとちょっと女性を増やした方がいいと、マインドが働いてくると思う。それは行政から変わっていくのではないかと考えていますので、必ずしも暗い未来だけではないですけども、やはりこのマインドを変えてくのはすごく大変なことで、ぜひ今日皆様の忌憚ないご意見をいただければと思いますのでよろしくお願いします。

(進行：渡辺課長)

ありがとうございました。

3 自己紹介

(進行：渡辺課長)

ではここで、お手元に配布しました「男女共同参画審議会委員名簿」をご覧ください。

委員の委嘱期間は、令和５年度と６年度の２年間となっておりますが、その中で、３名の委員が変更となっております。

名簿番号

３番 黒磯公共職業安定所 岡 様
１０番 西那須野商工会 森 様
１５番 市 PTA 連絡協議会 君島 様

以上、３名の方につきまして、任期は、前任者の残留期間となりますので、よろしくお願いいたします。本来ですと、「委嘱状」を直接交付させていただくところですが、時間の都合上、封筒に入れて机の上に置かせていただいております。

今年度の１７名の委員の男女比は、男性９名で５３％、女性８名で４７％であり、市男女共同参画推進条例第２１条第３項の「男女のいずれの委員の数も、委員総数の１０分の４未満としないものとする」という規定を満たしておりますので、お知らせいたします。

また、本日は、都合により、名簿番号４番、小中学校長会の矢板委員と、名簿番号８番、那須野農業協同組合の関谷委員、名簿番号９番、市農村生活研究グループ協議会の室井委員、１１番、黒磯那須青年会議所の石川委員が欠席となっており、委員１７名中１３名の方が出席しております。市男女共同参画推進条例施行規則第７条第２項の規定による「過半数の要件」を満たしておりますので、本日の審議会が成立していることを、ご報告いたします。

続きまして、本日は今年度初めての審議会でもあり、委員並びに事務局職員に変更がございますので、名簿順に自己紹介をお願いしたいと思います。１番の土崎様から、お願いいたします。

(土崎会長)

改めまして那須塩原市の塩原エリアで活動しております一般社団法人あおぞらプロジェクト「THE DAY」メンバーで土崎と言います。よろしくお願いいたします。

(田村副会長)

おはようございます。輝きネットなすしおぼらの会長をしております田村ひろみと申します。よろしくお願いいたします。

(田淵委員)

名簿の２番、宇都宮共和大学子ども生活学部におります田淵と申します。よろしくお願いいたします。

(岡委員)

皆さんこんにちは。名簿の 3 番になります黒磯公共職員安定所の岡と申します。よろしくお願いいたします。

(渡辺委員)

こんにちは。県の県北健康福祉センター所長の渡辺と言います。よろしくお願いいたします。県の保健所は 5 ヶ所ありますが、所長 5 名のうち 2 名が女性でございます。よろしくお願いいたします。

(坂和委員)

名簿の 7 番、人権擁護委員の坂和幸枝と申します。よろしくお願いいたします。

(森委員)

名簿の 10 番、西那須野商工会の女性部の部長をしております森順子と申します。よろしくお願いいたします。

(林委員)

一般法人の林工業株式会社、西那須野の町中にあります工場になりますが、本社は東京で活動させていただいておりますが、今週は本日含めて 3 日間ほど西那須野に住んでいますので一つよろしくお願いいたします。

(渡部委員)

こんにちは。名簿の 13 番、連合栃木那須地域協議会の渡部と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(橋本委員)

皆さんこんにちは。那須塩原市の自治会長連絡協議会から参っております橋本秀晴と申します。今、市内の自治会は役員不足だと他人事のように言っていますが、女性役員の登用が進んでいないのが現状でございまして、私は西那須野地区の自治会長ですが、約 25 名中 8 名が女性役員です。やはり人当たりがいいというか、事業を運営するには非常に助かっております。一方で会議や色々なレクリエーションに出席の際、名簿を記入していただきますが、女性の方はご主人の名前を書くという慎ましい昔からの馴れ合い風潮と言いますか。その度に参加された方のお名前がいいですよ私は申し上げていますが、これは悪いことではないですけど、昔からの日本の風習というのがまだ残っているように感じております橋本でございます。よろしくお願いいたします。

(君島委員)

皆さんこんにちは。名簿 15 番の市 PTA 連絡協議会の君島と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(森田委員)

16 番 NPO 法人キッズシェルター理事長の森田です。25 年ほど前から子供のショートステイなどをやっています。ちょうど夏休みには体重が減ってしまう子もいるので、今はご飯を

作って少ない人数ですけど配っている状況です。よろしくお願いします。

(柳場委員)

最後の 17 番、公募でこちらに参加をしております。市長が先ほどおっしゃったように那須塩原市の職員に部長級が誰もいないということでちょっと市長にお願いをしましたところ、本当に市長が着々と進めていただいておりますので、とても楽しみにしております。本当にありがとうございます。ということで柳場でございます。よろしくお願いいたします。

(事務局)

事務局側からも自己紹介させていただきます。市民生活部長の河合浩と申します。今年度からの市の組織の一部変更がありまして、男女共同参画を担当します市民協働推進課の担当部局が、企画部から市民生活部へ変わりました。本日は事務局がご覧の通り男性ばかりが並んでいますけども、この取り組みではかなりの女性職員の意見を聞きながら、引き継ぎ男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

改めまして市民協働推進課課長の渡辺と申します。よろしくお願いします。

市民協働推進課ダイバーシティ推進係長の高野と申します。今年度から担当になりましたのでどうぞよろしくお願いいたします。

市民協働推進課ダイバーシティ推進係の菅原と申します。よろしくお願いします。

(進行：渡辺課長)

皆様には、今年度 1 年間よろしくお願いします。

ここで、渡辺市長におかれましては、次の公務のため、退席となりますので、ご了承願います。

それでは、会議次第 4 の議題に入ります。

ここからの議事の進行は、規程により土崎会長にお願いいたします。

4 議題（進行：土崎会長）

(1) 男女共同参画に関する令和 5 年度年次報告について（事務局説明）

それでは、議題（1）男女共同参画に関する令和 5 年度年次報告について、ご説明いたします。

ご覧いただく資料は、「資料 1 男女共同参画行動計画年次報告書～令和 5 年度の実施状況～」になりますが、本日、資料をお持ちでない方がおりましたらご用意しますので、事務局までお知らせください。

説明は、着座にてさせていただきます。

初めに、この男女共同参画の推進に関する施策の実施状況の報告につきましては、那須塩原

市男女共同参画推進条例第 16 条の規定により、「毎年、報告書を作成して、公表するものとする。」とされておりまして、今回お配りしている資料 1 が、令和 5 年度に取り組んできた男女共同参画に関する施策の実施状況を取りまとめた年次報告書となります。それでは、この年次報告書の内容について説明してまいりますので、まず 1 ページをご覧ください。（目次の次のページになります。）

こちらには、那須塩原市男女共同参画推進条例第 3 条にある 6 つの基本理念を本計画における理念として掲げております。

次に、2 ページですが、こちらは、計画の体系になります。

3 つの「基本目標」の下に 10 個の「施策の方向」が示されており、さらにその下に 22 個の「具体的な施策」が設定されております。

そして、この 22 個の施策の中に、各担当課において実施する「78 の事業」が位置づけられておりまして、今回の年次報告書の作成に当たり、各担当課から令和 5 年度の実施状況とその事業評価等について報告いただいたところでございます。

次に 3 ページをご覧ください。この 3 ページから 6 ページまでは、

「行動計画の指標と目標値」を記載しております。

本市の男女共同参画社会の形成状況を把握するため、施策の方向ごとに「47 の指標」を設定し、それぞれ目標値を定めております。

そして、目標設定指標の左側には、番号又は○（まる）印が記載されておりますが、まず、番号は、「第 4 次那須塩原市男女共同参画行動計画」の「第 4 章」（ページは 26 ページになります。）第 4 章の施策の内容に記載されている事業番号でございまして、その事業における目標設定指標となっております。

一方、○（まる）が付いている項目は、行動計画策定年度の前年に実施いたします市民意識調査での目標設定指標になります。

今回の市民意識調査は、令和 8 年度実施予定となっておりますので、今回の報告書における現状値の欄は空欄となっております。

そして、令和 5 年度の現状値については記載のとおりになりますが、今回 47 個ある指標のうち「12 個の指標」が、令和 5 年度において目標値を達成しております。

達成した「12 個の指標」について申し上げますと、まず 3 ページをご覧ください。番号で 7 番、10 番、11 番、13 番、16 番、次に 4 ページの 22 番、23 番、29 番、そしてページをめくっていただきまして、5 ページの 36 番、51 番、6 ページの 61 番、73 番になります。この目標を達成した指標については、中間年度である来年度に、各担当課と目標の再設定、又は、目標の維持等について協議し、目標値の調整を図ってまいりたいと思います。また、反対に 5 ページの 52 番のように目標値と実績の差の開きが大きいものについても、同じよ

うに担当課と協議し目標値の調整をしてまいりたいと考えております。

つづいて、7 ページを御覧ください。

ここからは、各事業の実施状況と評価について記載しております。

こちらの各事業の評価につきましては、第4次男女共同参画行動計画の第4章に記載されている、各施策における事業本来の目的での達成度を、各担当課がA～Eの5段階で自己評価し、報告をいただいたものになります。

各課の取組み状況と評価については、7ページの下段の「基本目標ごとの評価一覧表」のとおりに、81の事業のうち、A評価の「達成された」が34事業、B評価の「概ね達成された」が44事業、C評価の「あまり達成されていない」が2事業、D評価の「達成されていない」が0事業、E評価の「事業終了」が1事業という状況となっております。

令和4年度の状況と比較すると、A評価は4事業の増、B評価は12事業の減、C評価は2事業の減、E評価は2事業の減となっておりますが、推進状況の達成度（A評価とB評価の割合になりますが、）こちらが96%となっており、概ね達成されていると考えられます。

続いて、8ページと9ページです。

事業の総合評価・基本目標ごとの総合評価になりまして、こちらには、

10ページから42ページに記載の各担当課より報告いただいた自己評価に基づき、「基本目標」ごとに総合評価をまとめております。

そして、本日は時間の都合もございますので、10ページから42ページに記載の78個の事業の個別説明は割愛させていただき、この8ページ、9ページの基本目標ごとの総合評価についてご説明させていただきます。

まず、基本目標Ⅰの「男女共同参画社会の意識づくりと環境整備」の取組みについては、19事業のうち、A評価が10事業、B評価が8事業、C評価・D評価が0事業、そしてE評価が1事業でした。

A評価では、「放課後児童対策」により児童クラブの「待機児童がゼロ」を維持しており、また、市独自で「熱中症予防ガイドライン」を作成するなど、児童のさらなる安全管理に努めております。

B評価では、「学校における人権教育の充実」は、新型コロナウイルスが5類感染症に移行となり、人権教育支援訪問の利用がより多くなされ、教職員の人権意識の高揚と男女共同参画意識の醸成につながっております。

次に、基本目標Ⅱの「あらゆる分野における男女共同参画の推進」の取組みについてです。こちらは、39事業のうちA評価が10事業、B評価が

27 事業、C 評価が 2 事業、そして D 評価、E 評価 0 事業でした。

A 評価の「母性父性育成支援」では、保健師や助産師による全家庭の状況把握を行い、保護者が安心して地域で子育てができる支援体制を整えております。

B 評価の「市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進」では、女性職員 31 人、男性職員 2 人が育児部分休業を取得しており、仕事と家庭生活の両立の推進に向けて、一定の成果が得られている状況です。また、ワーク・ライフ・バランスの推進を目的に、テレワーク制度を試行実施いたしました。

続いて、基本目標Ⅲの「男女の人権尊重と暴力の根絶」の取組みについてです。23 事業のうち、A 評価が 14 事業、B 評価が 9 事業、C 評価・D 評価・E 評価が 0 事業という結果でした。

A 評価の「小学生への人権啓発」では、市内の小学校 4 校で「人権の花運動」を実施しました。植物の植栽や栽培をすることによって、生命の大切さや思いやりの心が醸成され、人権意識の高揚が図られました。

同じく A 評価の「思春期保健指導」では、思春期保健事業を市内の全中学校で実施しました。

B 評価の「セクシャル・ハラスメント防止のための啓発」は、庁内の情報コーナーに国で作成した啓発チラシを設置し、また、男女共同参画情報「web 版みいな」に各種ハラスメント防止月間について掲載するなど啓発に努めました。

以上が、男女共同参画に関する事業の令和 5 年度年次報告となります。

なお、この年次報告書については、市のホームページや男女共同参画情報「みいな」等で市民に公表いたします。説明は以上です。

▶ 質疑応答

橋本委員：2 点ほど。まず 5 ページ下から 3 行目の文化振興事業観覧者数ということで、目標指数を大いに乖離しているが、このデータはどこから持ってこられたものか教えていただきたい。文化振興公社の教育委員を私ともう一人でやっている。その中の表現の中では最初の頃は、いわゆる観覧者っていうのは概ね子供と女性じゃないかというふうに私は理解をしていた。このデータはどこから取ったものか教えてください。

高野係長：まずこのデータについては担当課である生涯学習課から報告いただいたものになりますが、目標値と現状値がかけ離れている理由についても担当課に確認をいたしました。目標設定値がコロナ前の大きな目標設定となっておりまして、さらにプラスして現在黒磯文化会館の事業が若干減っていることが要因でちょっと離れているように見えますが、実際に行っている事業としては、極端に減ったというわけではなく、行っている事業においては、コロナも落ち着いてきて、徐々に来場者数等増えてきていると聞いています。

橋本委員：教育委員会から話は聞いていますが、生涯学習課に目標値の設定も含めてきちんとやっていただきたいと思います。

高野係長：ありがとうございます。

橋本委員：それと8ページの事業の総合評価の下段の方にある、B評価の「学校における人権教育の充実」の中の人権教育支援訪問とは何でしょうか。県教委の職員を那須地区の青少年育成地域協議会で呼んで講演会を開いたときには、学校においては週1の道徳教育を県内全てで行っている。こういった人権教育については道徳の時間でやっているはず。教職員の人権意識の高揚と男女共同参画意識の醸成に繋がったというのは、この取り組みが意識の向上に繋がっていれば学校の人権教育が充実されていると理解していいものなのかどうか。道徳の時間を週1ずっとやっていると県教委が誇らしく講演をしていた。では一つだけ。人権教育支援訪問はこれどういった事業ですか。これも学校教育指導とかに聞かないとわからないかな。

高野係長：県のホームページで確認していますが、学校や市の教育委員会の指導主事、社会教育主事が学校に派遣されて、そこで何か校内での研修等の支援を行うものだそうです。

橋本委員：評価するための指標は何をとっているのですか。支援の回数で意識が向上したでしょうということか。

高野係長：担当課から提出いただいた報告なのであれですが、おそらく会長のおっしゃる通り、コロナ感染症が五類に移行されて回数が増えたことによってということだと考えられます。

橋本委員：頭の評価の指標にそれがある。

高野係長：はい。

橋本委員：支援訪問回数が必要ということが。何となく理解したようなしないような。ありがとうございます。

高野係長：ありがとうございます。

土崎会長：はい、ありがとうございます。何回やった何人参加したということは、それはそれとして結果として出てくる数字的なところで、実際に本当に人権意識が高揚したかをどういうふうに測るかとか、あるいはこういうふうな場でどういうふうに評価するかは、今後の議論に限らず色々なところで必要なのではなかと、今橋本委員がおっしゃるところで感じたところでした。また、お聞きしたいと思ったところだと、教職員とか学校小中学校に様々な働きかけをしているところは、8・9ページの記述の中で強調されていると捉えたが、それ以外のターゲットというか、別に何もやっていないとは全く思っていないが、何か中心的と言ったら変ですが、働きかけを強化している分野とか、あるいはそういう属性の人たちとかで、もし何か思いつくところがあればと。事務局は全体的に取りまとめている役割なので、なかなか個別の話までは答えるのが難しいかもしれないが、例えばこういうふうな世代とか、こういうふうな属性の人たちみたいところで働きかけを評価している部分があ

ったら教えてほしいがいかがですか。

柳場委員：すいません、私も 12 ページあたりに関してで、小中高等学校の性について。日々性に関する事件が多いので、できれば小学校低学年から自分の体はこうですよときちんと教えてほしい。日本の教育関係は全然教えていないのが底辺にあって、でも今の子供たちはテレビでもニュースでも全部情報が入ってくるので、そこはきちっと低学年から教えていかなければいけないと思っている。4 年生くらいで妊娠した話になると親はどうすることもできない。保健授業に入れていただいたことはとても感謝して感心していますが、そういうことが起きる前に学校で少しでも、そのところをもう少し 1 時間であれば 2 時間目にちょっと踏み込んだ話をしてもらいたい。本来保護者が子供に教えるべきものなので、それを先生方をお願いするのは申し訳ないが、子供たちに 10 代の体は大切にしないといけないということを教えていただければありがたいと思っている。ぜひ会長がおっしゃったように、その辺を踏み込んで進めていただけたらと思っています。職員様よろしくお願いします。

土崎会長：確かに保護者というアプローチ、ターゲットもいるのだと委員のおっしゃるところで感じました。事務局で何かこれに限らず、共同参画の部分というところで、何かこれから強化したいターゲットとかがあればと思いますがいかがでしょうか。

渡辺課長：今お話のあった人権の部分で言いますと基本目標Ⅲの「男女の人権尊重と暴力の根絶」で、ここについては先ほどと被りますけれども人権の部分です。ここ数年、市内の各高校で柳場委員さんも一緒に行っていて、DV 関係「デート DV」といって結婚する前に、お付き合いしている段階の虐待、その部分につきましてもやはり若い世代に対しても、結婚した後も起きないようにってところで、色々な動画を流したり、講演をしたりして指導していますが、今お話があったように、高校生だけではなく小中学生のもう少し若い世代にも色々な教育をしていく必要があるのを今感じました。

土崎会長：ありがとうございます。

坂和委員：人権擁護委員の坂和です。本当は今日小中学校の校長先生とか来ていらっしゃれば、今おっしゃったような声が学校に届いて、また学校としても何かあったと思いますが、私は学校の例えば先ほど橋本委員がおっしゃった人権教育支援訪問とかそういうことには関係していません。市教委とか、県教委でやっているものなので。多分 8 ページの人権教育支援訪問で市教委とか県教委が強くしようと思っているのは、私達人権擁護委員が学校に訪問したときに感じていることで、以前は校長先生しか対応していただきませんでした。学校のトップがきちんとわかっているっていうことはとても大切なことですが、校長先生だけでは、やはり全体の先生方に伝わっていかないので、今は校長先生と同時に、私達が訪問したときに各学校には人権担当主任という方が必ず校務分掌で 1 人決まっています。そういう方にも同席をしていただいて、9 ページの下から 8 行目にあるような小学生への人権啓発として「人権の花運動」等がありますとか、中学生には人権作文にどうぞご協力くだ

さいとか。私は3校受け持っていますが、要請していただければいつでも小学校1年生から6年生、それから中学校3年生までの人権教室を行いますので、ぜひご要望がありましたら言ってくださいというようなPRを5月に学校へ訪問してPRします。そのときには校長先生だけではなくて、人権担当主任にも出てきていただいて、熱心な学校はそういうご要望がありまして、中学校ですと12月頃に人権担当主任と私で相談してこんな授業をやりましょうとか話をし、毎年続けている中学校もありますし、そうではない学校もあり色々。それから、人権の花運動というの、ただ子供たちと花を植えるだけではなくて、必ず良い機会だと捉えて、花に対する思いやりとか、そういうことをお話しして一緒に花を植えます。もう少し時間をいただければ1年生から話をします。1年生に人権ってというのは一体何だろうと、人権をわからせるのはとても難しいですが、わかりやすく話をし、子どもたちにみんなにはそれぞれ権利があって、殴られたりとか、暴力を受けたり、蹴飛ばされたりとか、そういうことをされない権利があることなどを、1年生から子どもたちには話をしている。ですから、そんなふうに入権擁護委員も学校の方で上手に使っていただいて、人権教室とかそういうのも要望していただければ、そちらからもお手伝いすることはできると思っています。以上です。

土崎会長：ありがとうございます。そうしたことが今市内でも少しずつ増えてきているところかと。植物を介することによって、大事だけれども理解しにくいということをわかりやすく伝えていられると、お話を聞いて理解しました。ありがとうございます。お願いします。

森田委員：第4次の24ページ35番の「団体の育成・支援」がちょうど市民協働推進課なのでお話ししたいと思います。色々思うところもありますけど、取りまとめなのでなかなか難しいかなと思いますので、いいなと思ったところをお伝えします。「具体的な改善・取組・目標」のところで、昨年度から団体だけでなく個人でも会員として加入できるようになったというのが、私はいいなと思いました。その理由は今までこれを第3次では色々な団体でできるだけそこに入ってもらうように努力したいっていう一文だった。例えば、所属していない市民団体に加入を呼びかけるとともに、団体が今後も地域で活動できる環境や整備や支援。今団体と言っても高齢化していて、その団体を存続するのがものすごく大変になってきて、ただで一人一人は男女色々なネットワークをその団体以外にも持っていて、すごく力があって、男女共同参画についても色々なことができる人がたくさんいるけど、団体となるともうこの団体辞めようとか、難しいとなってきたので、ここで個人の参加ができるようにしたっていうのは、本当に市民協働推進課としては大きなハードルだったと思いますけれども、すごくそこは何人か良かったなと思っている人がいると思う。感想ですが述べさせていただきました。

土崎会長：はい、ありがとうございます。様々な参加の仕方ができるところで、また輝きネットの活動のレベルアップになっていると思いますが、その辺りを田村委員からいかがで

すか。

田村委員：私達の団体も結構な年齢にきてしまっていて、森田委員が言ったように団体自体を存続させていくのに、人がどんどん減ってしまって、親の介護や自分の体もちょっとということがあって団体数が減ってしまった。その中で研修会等をするときに、輝きネットに入っていないと聞けないのという声が上がりました。話を聞きたいと言ってくれる人がいるのだから、そんなことないよということで、個人で輝きネットに入っただけの方を募集しましょうということになった。実績的にはまだいないが告知の仕方を、今現在も考えている途中で SNS を使ったり、あとはみるメールでお知らせしたりしている。まだまだ子育て世代のお母さんやお父さんたちが入っただけっていう状態にまではなっていないが、少しずつ広がりつつあると自画自賛で申し訳ないのですが思っているところです。

土崎会長：自画自賛できるということは色々手応えがあるところだと思うのでいいことだと思います。ありがとうございます。その他こちらの（１）の部分について何かご意見ご質問ございますか。

橋本委員：補論的な話をしますけれど、市内の事業所を訪問したことがあるが、10 年前にその一般公募委員として参加をしたときに、あのときは市職員の男女の記述ばかりを委員の方がどんどん攻めて、そうじゃないでしょうということを言った記憶がありますけれども、市内の事業所に対してのアプローチというのは基本的にはどのように考えているのか、商工観光課を通じて云々ではなくて、もう少し積極的にアプローチをして、底上げを図るべきかと私は常々感じている。その辺りの考え方をお聞かせください。

土崎会長：事業所における男女共同参画とかダイバーシティの推進という…

橋本委員：そうそう。市役所からアプローチができていいのか、する気がないのか、もう少しやった方がいいのか、という思いです。

土崎会長：いかがでしょうか？

高野係長：男女共同参画の情報誌「みいな」を定期的に発行しておりまして、その情報誌によって男女共同参画を知ってもらおうと各事業所に送付して、事業所の従業員の方に周知していただいているような取り組みを行っているところでございます。ただ会長がおっしゃる通り、その情報をただ送付しているだけという状況になってしまっているのもう少しそういった何か具体的なアプローチができるよう今後も検討していきたいと思っています。

橋本委員：出前講座もありますよね。そういうのも使って厚かましく続けられれば。ハローワーク等も含めて、那須塩原市はこういうふうな取り組みをやっていますよと。環境問題だけではなくてということをもう少しアピールしてもらったほうがいいのではないかと。

高野係長：かしこまりました。

土崎会長：年次報告書 25・26 ページとかにはそのハラスメントの防止というところも明

文化されていると思うので、こうしたことを具現化するために事業所に働きかけるところも具体の取り組みとしては今後考えられると思いました。ありがとうございます。その他いかがでしょうか。お願いします。

田渕委員：施策全てターゲットが明確で、内容の評価ができていると思って伺っていましたが、大学生の最近の状況ですけれども、結婚をしないっていう女性が多くて、どうしてそう決めてしまっているのかというと、心と体の自由時間が一番大事だという傾向になってきている。知りたい情報は、催し物にわざわざ出かけて行かなくても、どこからでも取れる世の中になってきている。催し物による啓発がなかなか難しい時代に思う。

こども大綱が決定されましたけれども、子供を中心に据えた社会っていう考え方からすると、子育ての喜びを、親が味わえる時間を取ってあげる施策の方向というのか、26 ページの「市役所におけるワークライフバランスの推進」のところでは、女性職員が31人、男性職員が育児部分休業を取得したということで、成果が上がっていることがわかりますが、今那須塩原市職員の勤務時間は7時間45分。徐々にそれが進むといいと思いますが、保育園とか学童保育に預けられているお子さんは、親が職場で自分の能力を十分発揮して働いて、18時頃迎えに行くと疲れきった顔している。でもたまたま早く上がれて16時半頃迎えに行くと、もうすごい生き生き遊んでいる姿が見られる。子どもってこんなに十分に私達に力を与えてくれる存在なのに、自分たち女性が社会進出していることによって、子育ての喜びを味わう時間が減っていて、家に帰ったら早く早くの連続で急ぎ立ててしまう子育てというのが現状だと思う。ですから、民間の企業さんもそうですけれども、テレワークの活用だとか、男性も女性もともに時短というかワークライフバランスをどういうアプローチで実現していくっていうのを、事業所・市役所もそうですけれども、アイデアを出し合って、なるべくたくさん子どもを中心に据えた家庭生活、家庭を持つ喜びが味わえる施策が出てくるといいのかなと思いました。子どもの人権にも関わると思います。本当に自分が信頼できる大人が自分のために時間を取ってくれる、共にいてくれるということが人間のそれからを支えます。そんなこともちょっと要望してみたいと思いました。

林委員：よろしいでしょうか？

土崎会長：お願いいたします。

林委員：私は林工業という会社を経営させていただいておりまして、今皆さんの所属団体等々、拝見させていただきますと、かなり私は異端じゃないかなと思う。異端というのは、東京生まれ東京育ち東京在住でございます。ただ、先ほど言ったように今週については3日間新幹線通勤していますし、そういう生活で全国を仕事で回っています。正直仕事は私、妻は専業主婦とこうなるわけです。結婚前からそう決めていましたけど。その中で今のお話を伺っていて、私も母校でインターンシップだとかそういった教育をやっていて、学生さんで特に女性の学生さんは、話を聞いていると地元に戻らない人が多いです。ましてや今は国際に目が向いていますので、日本にいるのもどうかと思っているという話もよく聞きます。こ

それはキャリアアップだとか、そういうことについては大変結構なことだと思いますし、それはもしかして一角かもしれない。そういう傾向にあることは今の話をお伺いしていただくとよくわかる。そんな中で一般法人として何ができるのか。2点だけ言わせてください。まず当社の場合は正社員、パート職員、時短労働もあります。その中で同一労働同一賃金これ当たり前です。その中で同一の立場ということも推進をしていますが、残念なことに、子供が生まれてその子育ての楽しさを知った方々にはやはり女性が多いです。旦那さんもうちの会社の社員なのに、奥さんは時短みたいなことが出始めることがあって、それはものすごく危惧しているし説得もしています。正直残ってほしいということで、今人手不足で一般労働者の方々貴重ですから、それでかなり時給を上げたり対応はしています。ただ、やはり選択はその方、その夫婦にあるわけで、そうするとどうしても授乳だとかそういった子どもがまだ小さい時期というのは、時短の上で母親がという例が多いです。会社側がどんなに言っても選択は個人ですので、そういった形で対応せざるを得ないというのが一つあります。もう一つは、テレワーク云々という話ですが、うちは金属加工業ですので、機械加工していますので機械は持って帰れない。当然ながらごく一部の労働者についてそれが適用されるわけですけど、たまたま非常に残念なことに、当社でプロパーで入って、もう今それなりの役職になっている女性社員ですが、3人目を出産し、もちろん育児休暇やら当然取らせますが、そのお子さんが障害をお持ちになって生まれてしまった。こうなるともう働きに出られなくなってしまった。一生懸命いろいろ市の方にもおそらく要望させていただいているでしょうし、そういう障害を持った子どもを、アシストしてくれる場所を探して復職に向けてすごく頑張って覚悟を決めていってもらっています。その中で、もう当然ながら当社としてはそういうふうにやりますし、テレワークも認めています。ただ現実としてやはりテレワークができる、もしくはそういう声を上げられる女性っていうのは少ないように感じる。男性でもそうです。やはり意見が言えない子は言えない。そういったときに何も聞かないでやめてしまう子。辞表持ってきてどうしたか理由を聞くと撤回することが多いので、今おっしゃったように、会社として何ができるのか、一般法人として何ができるのかと言ったら、そういう情報をきちっとまず経営者が理解しないとイケない。それと、それをきちっと何かしらの社内委員会において、大丈夫だ、うちは何とかするから、所詮中小企業で小回りが利くからと言える環境を作らなきゃ駄目だと思います。市役所では時間で働いてらっしゃるとか、融通利かないっていうのはあるかもしれないが、一般法人は融通が利きますので、特に一般法人で今人がいないと考えると、そういったものを啓蒙していく、私どもはそうやって考えて何とかしようと思ったらそうになっていただけですけど、そういうことを市の方から助成とは言いません何かパンフレットでもいいです。こんなことをやったらどうですかというのを一般法人に言ったらどうかと思う。私みたいに考えている人ばかりではなくて、私も経営者の友達たくさんいますが、また辞めたとか平気で言う人います。そういうのをきちっと経営者が理解することが一番大事ではないか。そんなことを言っているから、私がここに呼ばれたと思っていますけど。以上です。

(2) 市の審議会等における女性委員の登用状況について（事務局説明）

それでは、市の審議会等における女性委員の登用状況についてご説明いたします。

資料2「市の審議会等における女性委員の登用状況」について をご覧ください。

「審議会等における女性委員の割合」につきましては、行動計画において令和9年度の目標値を37.0%と掲げております。集計結果から申し上げますと、令和6年4月1日時点で審議会等全体の委員数が460人で、うち女性委員が144人となっており、女性委員の割合は31.3%で、前年より2.6%の増となっております。

続いて、墨カッコの調査票1、委員会等における登用状況について御説明いたします。

目標値の37.0%に達している委員会は「教育委員会」の1委員会のみでした。また、女性委員がいない委員会は、「公平委員会」と「監査委員」となっております。

次に、墨カッコの調査票2、審議会における登用状況について御説明いたします。

36審議会のうち、目標値の37.0%に達している審議会は11審議会で、資料の裏面に記載されております25の審議会におきましては、

37.0%を満たしていないという状況です。そのうち女性委員が「0人」の審議会は1番「表彰審査委員会」、10番「板室温泉のゆぐりグリーングリーン運営委員会」、11番「景観審議会」、13番「空き家対策審議会」、15番「市営温泉事業運営委員会」、22番「博物館協議会」の6つの審議会でした。審議会等の委員構成については、それぞれに規定があり、一律に目標値を37%とすることは難しいと思いますが、あて職によらない委員の選考や、選出区分の見直しを行っていただくことで、多少なりとも女性が選出される可能性が高まると考えておりますので、今後も引き続き各部署へ働きかけを行ってまいります。説明は、以上です。

▶質疑応答

林委員：なければ私お願いします。これを見ていると思うことがあります。前も同じようなことを言いましたが言い方を変えてみます。まずこの右側に女性の割合って書いてあるが、男性の割合ってどのくらいですか。いやそういう言い方はやめましょう。おそらく大半のケースにおいて、ほぼ0%だと残りのこのパーセンテージの反対側にある100%マイナスっていうのは男性が多いのでしょうか。そして充て職によらないとおっしゃいました。充て職とは何でしょう。要するに女性が全体の37%で、大変多い割合を委員会組織があるわけです。これに対して、この充て職って言い方で言うならば、言い方変えると人気がないってことですか。私ではちょっと無理だと。その逆側にある人を仮に男性だとすると、その方々って仕方ないから俺がやるかなんですか。そういうことですよ多分。否定しなくていいのですがそういうことだと思う。先ほど私言いました男女ともに声が上げられない人が多い。その意見を聞いて説得して、我々、役職に充てたりもしています。女性でも男性でもやるべきことをやっているのに、先ほどの結婚したくない話ではないですけど、管理職は責任があるから

やりたくないという人が一般法人でもいる。給料上がると言っても駄目。今役職よりもやりがい、役職よりも手当よりもワークライフバランスですよ。両立できないですよ。これをするには、絶対的に市の方からの説得と説明がないと駄目です。あと納得。これがないから、おそらくこのバランスの悪さになっていくでしょうし、こんな難しいことわかりますか。私一般法人なのでよくわかりませんが、これは僕らがやってもいいかなというのもあるし、これはもう大変だろうなというのもある。名前を変えるのも一つの手だと思う。こういう仕掛けをしていかないと「徐々に上がってきました」では、多分その上げ方が市の方ではすごく大変なのではないかと思ったりしましたので発言させていただきました。

柳場委員：とても良いことをおっしゃっていただいて、私はもう 10 年前から女性の部長級がいないことを那須塩原市職員として恥ずかしいことだとずっと言い続けていますが、それはまた置いておいて、この中に女性がいないっていうことに対しては、毎年言っていることで、職員さんもそのままスルーしていると思う。その中にこの景観とか空き家とか博物館は、女性が入ったらどれだけ運営の仕方が変わるか。そういうことに対して 1 人は入れなきゃ駄目だというふうに覚悟して、職員さんも話をしないといけないと思う。本当にこれだけ何十年も騒いでいて 1 人も入らないなんてとんでもない話。だから今、林さんの言葉や力を借りて私もお話をしました。どうぞよろしくお願いします。

土崎会長：ありがとうございます。今空き家の話が出ましたが、私も大学生と関わる仕事を少ししている中で、空き家の利活用みたいなところって、大学生だと男女問わず興味を持っていて、宇都宮市の市役所と連携して活動している学生のグループは割と女性中心、女性が引っ張っているようなグループだったりする。空き家は建物の話とかだけじゃなくて、どうやって使うとか、そこの町全体としてどう捉えるかみたいなところは、いろいろな視点が必要だろうと思う。こうした分野について特に多様性が必要かと思う。もちろんこの女性の割合 0%というだけで判断してはいけないと思うが、そういうふうなところもあるかなというふうに思いました。

(3) その他

土崎会長：他にいかがですか。では(2)のところについてはこちらでおしまいになりますが、せっかくですので、まだご発言されてない方にも今日の議題に問わず、それぞれのご所属のところで男女共同参画、あるいはダイバーシティのところで、こういった推進をされているかですとか、あるいは取り組みについて教えていただきたいと思います。先ほどの自己紹介の順番でいくと、黒磯公共職業安定所の岡委員から何かありますか。

岡委員：私のハローワークの方では、雇用保険関係を行っております。その中で来年度令和 7 年 4 月に改正を予定されてまいります、出生後育児支援給付金というのが設定される予定になっています。今までは育児休業給付金は 67%の支給率。それが 28 日を限度に、13%を上乗せしまして、実質 80%(1:17:36)系統的に打つと 100%を支給するという制度に

なっています。100%の支給になるので、配偶者、または被保険者が取りやすくなるという制度に変わってくる。もう一つが育児短時間就業給付というのが設定されます。令和7年4月1日から短時間休業を取った場合に、短時間に支払う賃金の10%を上乗せするということで、育児休業育児の中で短時間休業を取りやすくするという制度が来年4月から出されるということなので、そこもハローワーク労働局として周知をしていきたいと思っております。もう一つが、こちら労働局の雇用環境均等室の方で行っているもので、男性育児休業の取得率についてですが、栃木県でみると男性の育児休業の取得が3割、そして取得期間も1ヶ月未満という数字になっているということで、労働局雇用環境均等室でも、これも周知または規則のアップを行っているところです。報告書の中で発言すればよかったですが、市の取得の関係で人数ですが、取得率などを表示していただければわかりやすかったと感じました。以上です。

土崎会長：ありがとうございます。そうしましたら県北健康福祉センターの渡辺委員お願いいたします。

渡辺委員：私どもが最初に保健所と言いましたが、健康センターとしては福祉事務所の役割もございまして、当然市は市で福祉事務所を置いています。私ども福祉事務所を置かない町を所管しておりまして、その一環として婦人相談員、女性支援相談員を置いて、法律変わりまして困難女性支援法の所管もしています。こちら「施策の基本目標Ⅲ 男女の人権尊重と暴力の根絶」は、非常に関連があると感じ拝見しておりました。那須塩原市でもこういった評価をしているということと、評価自体も素晴らしい内容と思っております。拝見していましたが、まずその目標の中でも、例えばDV相談件数とかありますけど、こういった評価が難しいは、多い方がいいのか、少ない方がいいのか。多いと悪いのかということと必ずしもそうではなくて、今までやっぱり潜在化していた相談が、相談していいみたいな感じでここに出てきたりもするものなので、あながち増えたから悪いというものでもなくて、こういった非常に評価が難しい項目ってどう評価しているのだろうというような目で見ておりました。そういったことで婦人相談員の3人を見ていらっしゃるのかということもあるかと思いますが、益々これからの世の中単純にDVといっても、子育ての問題とか経済的な話も絡んでくるかもしれませんし、私どもよく生活困窮とか精神障害とか教育とかと絡んでというようなものも、よく経験するのでいろいろなところと連携しながら、女性に限らず誰でも安心して過ごせる社会の価値って話になると思いますが、そういったものをいろいろな角度から見ていかないと、努力していかないといけないのかなというふうに感じているところでございます。今後ともいろいろ連携等させていただくことがあるかと思いますが、よろしくどうぞお願いいたします。

土崎会長：ありがとうございます。続いて、西那須野商工会の森委員お願いいたします。

森委員：西那須野商工会女性部としましては特別、男女共同参画と思ってやっているわけで

はないですが、コロナ前から一応社会福祉事業の一環としてフードバンク的な活動をしており、満足に食べられない子どもや、コロナなどで大学生などの食糧事情が悪くなってしまったことを鑑みまして、一応コロナ前からフードバンク活動をしている。それから先日 19 時頃、家のお店に小学 5 年生ぐらいの子が急に駆け込んできて、しゃがみ込んで泣いてしまっているの、なだめて話を聞きました。多分それは体とか見ても大丈夫だったので児童虐待とかではなさそうだし、説明を聞いてもそうではないとのことだったのでちょっと安心しましたがけれども、お母さんと喧嘩して車から降りてしまって 1 人で歩いていたいみたいです。そんなとき開いているお店があって、子供が自分の家まで遠くて歩けなかったのかもしれないけど、家に来てくれたことは本当に良かったなと思う。市内のそういった店舗に子どもが駆け込める場所が何件かあると思うが、そういった中小の店舗も商工会に属していますから、そういったことで児童相談所と連携をとって、そういったことにも対応していけるような話にしていきたいと思います。以上です。

土崎会長：ありがとうございます。続きまして、連合栃木の渡部委員をお願いします。

渡部委員：連合栃木の渡部と言います。連合栃木は労働団体の集まりでございまして、実際に私が担当しているのは県北 4 市 2 町を担当しておりますが、実際には今こちらの連栃に加盟していない組合の企業訪問を行ったりして、今年の賃上げとか採用状況なんかを確認したりしてはいますが、実際にその中から出てきた話ですが、今男女雇用っていう部分がありますが、採用されてから心と体が違ってきて、男性が女性の服装をしているということがありまして、実際にはそこは介護施設になります。今までは男性は主に男性の面倒を見るところをしていますが、女性の見た目になって、果たして男性の体を拭いたりできるかという部分のところもあって施設の方から何を問われるかということ、実際に採用のときにわからなくて採用後にそういうことになった場合に、労働条件等いろんな部分で今までそういった意味では、男性の体拭いてくれとか、女性の体拭いてくれとか、お風呂に入れてくれとかっていう部分を、変えなくてはいけないということで、いろいろな問題がありまして、実際にそういう部分のところの規約といいますかそういった部分のところ、企業にもあるのかということをお聞きしましたが、私はその回答ができなかった。そういった意味では、今実際にはもう LGBT の部分になってきてまして、ここの男女共同という部分のところも、いろいろな意味ではそういった文言も、今後ちょっと考えなくてはいけないところになってくると思った次第です。以上です。

土崎会長：ありがとうございます。いろいろな動きも出てきていて、現場の貴重なお話だったかと思います。そうしましたら市 P 連の君島委員からもお願いします。

君島委員：私、市 P 連の君島晃一と申します。私、今回初めてこの会議に参加させていただきました。すごくいろいろな角度から皆様の話が聞けて勉強になりました。私の娘が通っている小中学校は全部で 39 名しかいない学校。子どもたちから人権とかそういう話をたま

に聞かれますが、恥ずかしながら 50 歳過ぎても、人権の本当の意味がよくわかってないとか、何となくはわかりますけど、坂和先生とかに来ていただいて話を聞いてみたいと思いましたし、私は昔、小学校とかで野球の指導を 20 年ぐらいやっていましたが、最近では時代とともに随分変わってきてしまって、どれが正解なのかちょっとわからなくなってきた部分があるので、こういう機会にいろいろな方の話を聞けるとすごく勉強になったので、もう少し聞きたいと思ったところが感想です。もしよかったら何かそういう機会がまたありましたら、またお話を聞かせていただきたいというふうに感じた。以上です。

土崎会長：ありがとうございます。その他何か皆様の方で、発言しておきたいとかってございますか。

田村委員：今年も男女共同参画フォーラムを開催します。12 月に行おうと思っています。去年はフリーアナウンサーの笠井信輔さん呼んで講演いただきました。今年は男性の次は女性ということで、今、女性講師を探しながらこのフォーラムの実現を進めているところなので、皆様お時間がありましたら、また 12 月中旬ぐらいに三島ホールに足をお運びください。そして「輝きネットなすしおばら」の商業チャリティになってしまおうが、一年間を紹介する私が作っている会報誌が事務局に置いてありますので、興味がある方はぜひご一読ください。

土崎委員：はい、ありがとうございます。その他いかがですかね。

坂和委員：今私は祖母として 4・8 歳の孫の世話をしているところです。外から見ていると 8 歳の孫の時より 4 歳の孫の時のほうが、お父さんが朝送りに来ている率は高くなっている。外側からしか見ていないが多くなっています。でも先ほど先生がおっしゃったが、お父さんたちとかが子育ての喜びや、それからお母さんが朝はあなた送ってね、帰りは私が迎えに行くからと言ってお仕事をしているわけですが、形上はそんなふうにお父さんたちが介入してきているのはわかりますが、子育ての喜びっていうのは本当にあるのだろうか。先ほど、ワークライフバランスとおっしゃっていましたが、一生懸命働いてうちの娘も 2 人の子育てもやっていますけれども、本当にこの人は子育ての喜びを感じながら仕事をしているのかというと、時々ポツリと私は両親が手伝ってくれているからいいけれど、ワンオペでやっている人ってどうなのかしらというような言葉は漏らします。ですから、先ほどおっしゃったように、若い人たちが仕事もある程度やれて少し充実して、その分子育てが削られているということではなくて、この 2 人を産んで良かったと、日々ちょっとでも成長を感じられる世の中になっているのかっていうと、そういうものが出てこないから、結婚しないとかいう若い人たちが増えてきているような気がして、もう少しそういう良さ、女性の登用率が低いとかそういうことを一生懸命やったださっていますけれども、何かそういういろいろ働きながら子育てもしながら、そういう形での喜びを今の 30・40 代の方たちが、声を上げて出せるようなものがあると、私達年寄りが発言するよりも効果があるのではな

いかと、いろいろな方のお話を聞かせていただきながら感じましたので、市でもそういうところにもう少し目を向けていって、何かをやっていけば少しずつでも変われると思いました。

土崎委員：ありがとうございます。当事者の声を集めてスタッフに反映するということはとても大事なことだと思います。それでは、この4番の議題については以上になります。

5 その他（進行：渡辺課長）

皆さんから何かございますか。

▶委員からはなし

それでは、事務局より連絡があります。

事務局：旅費の支払いについて説明

6 閉会（進行：渡辺課長）

本日は、貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございました。

以上をもちまして、那須塩原市男女共同参画審議会を終了とさせていただきます。