

【公開用】

令和7年度 第3回屋久島町男女共同参画推進懇話会

【開催日時】 令和7年12月4日(木曜日) 午前10時00分～11時45分

【開催場所】 屋久島町役場本庁舎 2階 会議室

【委員】 出席委員7人（委員数9人）

【会次第】

- 1 開会
- 2 開会のあいさつ
- 3 議事
 - (1) 素案の審議
 - (2) その他
- 4 閉会

【審議の経過】

1 開会	
2 開会のあいさつ ※事務局より、尾田会長が所用のため欠席する旨の報告があり、要綱に基づき、本日の議事進行は山崎副会長が務めることが説明され、了承された。	
3 議事	
(1) 素案の審議	
事務局から資料に基づき説明。 質疑等は以下のとおり。	
委員	計画の数値目標について、最終年度が令和 17 年度とのことだが、それまでの間に中間目標の設定や、進捗状況を確認・評価する機会はないか。
事務局	前回の延期時も 5 年周期で実施していたが、現状把握のタイミングや期間については現在議論を重ねているところだ。方針としては、前回よりも細かく進捗の確認などを行うことを目指している。また、当初案では中間目標を設定していたが特定の年度や数値に縛られすぎの懸念もあるため、まずは 10 年後の目標値を全体の指針として取り組む方向で検討している。
事務局	補足として、目標値については県の計画の目標値も参考にしている。
委員	県の計画に従って、調査を行うということだ。
事務局	用語の認知に関する目標設定について、国や県は「言葉だけでも知っている」ことを目標として、目標値を 100%としている。しかし、町は「言葉の意味まで知っている」ことを目標としているので、周知啓発は進めつつも、目標値については、実情に合わせて少し下げる形で調整している。
委員	今後、各団体からも様々なご意見が出てくるものと思うが、社会福祉協議会としてはどのようにお考えか。
委員	介護現場の状況として、支援する家族が女性か男性かによって、介護の内容や協力体制に大きな差があると感じている。娘さんがいれば家事全般を担う一方、夫や息子さんは家事への協力を消極的な傾向があり、その分訪問した際に家事も手伝ったりしている。 男性家族が家事・育児に協力することで、訪問介護の人手を必要性の高い方へ振り向けることが可能になるため、男性にも家事に参加するという意識を持ってもらえればと感じている。 数値目標案について、特に 60 歳以上男性の「固定的性別役割分担意識へ反対する人の割合」の目標値 75%は、現実的に妥当ではないかと思う。また、計画を 10 年間の打ち放しにするのではなく、少なくとも 5 年後の中間地点で現状把握調査を行い、進捗や達成見込みを公表する仕組みを設けるべきだと考える。
事務局	中間評価の実施については、検討したい。
委員	資料 33 ページの性的指向・性自認に関連して、先日参加した研修会の内容を共有する。現在の小学校高学年は L G B T について一定の知識を持っており、従来の

	「男らしく、女らしく」といった価値観も変化していると伺った。一方で、LGBTについてまだまだご存じない方もいらっしゃるため、計画のなかでもLGBTの具体的な内容について、さらに踏み込んだ詳細な情報提供や周知をお願いしたいと考えている。
事務局	最近カタカナ用語やアルファベットの略語が増えており、それらに馴染みのない方には内容が伝わりにくいと認識している。計画書を策定するにあたっては、必要に応じて用語解説や注釈を挿入するなど、分かりやすい構成となるよう検討していく。
委員	資料75ページの「外国人が安心して生活できる地域環境の整備」について一点提案がある。例えばゴミ出しのルールなど、日本の習慣に馴染みのない外国人住民も多いのが現状である。英語や中国語などの多言語表記はもちろん、翻訳機等の活用や、図記号（ピクトグラム）を用いた分かりやすい看板の設置などを推進し、外国人が直感的に理解できるような環境づくりに努めていただきたい。
事務局	生活環境課と連携して対応していきたいと思う。
委員	資料を見たが、同様に専門用語や横文字の多用が分かりにくいと感じている。単語をそのまま載せるだけでなく、日本語を併記するなど、一目で理解できるような配慮をお願いする。もう一点、行政としての啓発活動について伺いたいのだが、教育課においてジェンダー教育が実施されていると聞き及んでいる。その具体的な内容や現状について、詳しく教えていただきたい。
委員	ジェンダー教育については、検討会等の場を設けて議論している。学校現場では以前からこの課題に取り組んでおり、例えばかつては男女別だった出席簿を男女混合にするなどの改善を進めてきた。現在は道徳や保健体育の授業を通じて、多様性や平等の考えを推進している。先ほど「居場所」という話もあったが、子供たちが自分たちの力で課題を解決できるよう、教育現場の先生方も一生懸命に取り組まれている。
委員	子供たちが成長していく中で、私たち年長世代もこうした新しい視点や気づきを持つことが不可欠ではないだろうか。教育現場での取り組みについては、今後も折に触れて具体的な状況を伺いたいと思う。
事務局	先ほど質問のあった2点について回答する。まず教育事業については全ての校区で実施されている。各学校から提出される計画に対し、町としても継続的な支援や補助を行っているので、今後もこの体制を維持・強化できるよう計画に盛り込んでいく予定である。 次に専門用語（横文字）の表記については、対応案として、巻末に一括して用語解説を設けるとともに、本文中の初出箇所等にも注釈を載せるという、二段構えの構成を検討している。
委員	先ほども申し上げた通り、社会教育においては、学校や地域などの連携が非常に重要だと考えている。子供たちがジェンダーやLGBTといった言葉を正しく学んでいることが伺えて安心した。また、私たち年長世代も、こういった資料を通じてそれらの言葉に触れ、理解を深めていきたいと感じた。

委員	<p>他委員の話にもあったが、アンケート結果を見ても若年層の意識は高い一方で、私たち大人世代の意識を変えることは非常に難しい問題だと感じている。</p> <p>男女関係や性教育などの場面で、心の奥底にある偏見を解消し、掲げた目標を本当に達成できるのかという不安を正直持っている。また、少し難しく考えているのかもしれないが、各課への業務負担や予算も気がかりである。</p> <p>やるからには成功させたいと感じるし、意識が徐々に浸透していかないと感じる。特に高齢者に対し、どのようにこの意識を浸透させていくべきだろうかと感じている。</p>
事務局	<p>委員の皆様から、本計画の取り組みによる行政側の負担増を懸念する意見をいただいた。今回の計画に盛り込まれた内容の多くは、従来から行政が担ってきた業務を整理したものである。新規項目もあるが、これらは国の動向に合わせた必須の対応であり、必ずしも業務量が劇的に増加するものではないと考えている。</p> <p>本計画に明記することで、各課が共通の意識を持って取り組むことができ、施策の質や浸透度がより高まる相乗効果を期待している。多少の事務負担増は避けられないが、過度な負担が生じないように十分に留意し、庁内組織と連携しながら「息の長い取り組み」として着実に進めていく。</p>
委員	<p>私の立場としては、所属する組織内でも今回の議論を共有して意識をもって取り組んでいきたいと考えている。女性の管理職登用については、性別を過剰に意識しすぎているのではないかという違和感もある。本来は、性別に関わらず「能力のある人」がその職を担うべきではないか。過去には、差別を意識するあまり、かえって逆差別のような状況が生じた事例もある。特定の属性を強調するのではなく、自然に意識が浸透していくような施策こそが理想的だと感じている。まずは日々の生活や行政運営の中で、今回のような視点を持ちながら取り組んでいくという姿勢でよろしいか。</p>
事務局	<p>皆様に、この新しい計画の趣旨を理解いただけたことは大変心強いと感じている。意識を劇的に変えることは難しいが、皆様が所属される各組織での活動を通じて、本計画の内容を広めていただければ、地域全体の認識が着実に高まっていくものと考えている。</p> <p>また、女性管理職の数値目標については、県の方針や上位計画との整合性を図る上で、町としても目標値を掲げざるを得ない背景がある。私自身も、自治体ごとに職員の男女比や年齢構成が異なるため、一律のパーセント目標が実情にそぐわない面があるという違和感は共有している。委員からいただいた貴重な意見も踏まえつつ、現時点ではこのような形で提案させていただいた。</p>
事務局	<p>補足として、管理職の数値目標案について、一点相談がある。県からは半年に一度、課長・係長級の女性比率について調査があり、その都度回答している。しかし、この登用率を本計画に具体的な目標値として掲載すべきかどうかについては、正直なところ判断に迷っている。現場としては、その職責にふさわしい能力のある方を適材適所で登用しており、現状、性別で登用に差があるということはない状況である。</p>

委員	県の考え方や指針に合わせるという背景もあるのだろうか。
事務局	いえ、単に県の考えに従っているというわけではない。継続的に情報を収集してきた中で、県が自組織の職員（課長級・係長級）に対して管理職の目標値を定めているという背景がある。町としてもその方針を参考にし、どうすべきか検討しているところである。
委員	今の事務局の説明を伺う限り、この全体計画に無理に盛り込む必要はないのかもしれない。目標案のうち、一番下にある二つの項目については、今回は削除してみてもどうだろうか。
事務局	そのような考え方も十分にある。
委員	他の市町村の状況はどうか。
事務局	本計画案の策定にあたり、他市町村の状況を調査したが、目標設定のあり方は自治体によって様々だった。厳密に数値を設定している自治体もあれば、そもそも数値目標自体を定めていない自治体もある。また、具体的な数値は出さず、目標を文言で掲げるのみにとどめている例も多く見受けられた。このように市町村によって対応が分かれているのが現状である。
委員	課長などの体制は年度初めの名簿に掲載される情報なので、市町村の状況として把握可能なものではある。
事務局	一番はこの数値を目標として掲げるべきかが検討点である。 特定事業主行動計画に関連して、国や県からは高いハードルが示されているが、現在総務課で策定中の素案を拝見したところ、具体的な数値目標の設定については明確な数値化は避けている印象だった。本計画においても、こうした他計画との整合性を図る必要があると考えている。
事務局	付け加えて、先ほど説明した通り、管理職の登用や職員の配置については、総務課において国・県の指導に基づいた計画が策定されている。委員の皆様からも「数値に固執する必要はない」との意見をいただいたので、総務課の計画状況を十分に精査した上で、当計画への掲載の可否を改めて判断したい。本件については、職員の任用管理を担う総務課の動向を確認しながら、慎重に検討を進めていく。
委員	本来、男女平等が意識せずとも自然に実現されているのが理想だが、現実はまだそこに至っていない。だからこそ、目標を掲げて現状を可視化し、文書を通じて啓発していくことが今回の計画の核心だ。この部門会議で「これはどうだろうか」という疑問を出し合い、それを各課や役場全体で真摯に検討していくプロセスが大事である。 私自身、かつて役場で担当していた際に、なかなか状況が変わらないもどかしさを経験したことがある。しかし今日、こうして部門会議から一歩ずつ着実に進めていこうとする皆様の姿を見て、大変心強く感じている。素晴らしい知見を持つ皆様の力が、計画を前に進める大きな原動力となる。他に質問あるか。
委員	資料に記載されている「家族経営協定」の締結数が21件とのことだが、具体的にはどのような契約を結ぶものなのか。

事務局	<p>私が把握している範囲では、農業において父と息子、あるいは夫婦間で雇用に近い形での取り決めを交わすものと理解している。以前から「家族経営協定」の推進は推奨されており、メディア等でも目にする機会があった。</p> <p>これは一般的な組織の話ではなく、主に農業に従事される方々を対象としたものである。農業経営では家族それぞれが役割を分担しているが、責任の所在や収益の分配が曖昧になりがちな側面がある。そこで、経営主と配偶者などがそれぞれの役割や労働条件を明確に合意するのが、この協定のねらいである。</p> <p>つまり、収益の配分、労働時間、あるいはワークライフバランスの確保などを明文化することで、経営を近代化させる取り組みと言える。男女共同参画の観点からも、女性の地位向上や経営参画を可視化する指標として、この21件という数値を案として盛り込んだ形となる。</p>
委員	<p>その取り組み自体は非常に素晴らしいことだと思う。一つ質問として、これは行政指導の一環として行われているのだろうか。</p>
事務局	<p>締結による具体的なメリットについて、聞くところによると農業者年金の保険料負担の軽減措置や、各種補助金を申請する際の要件、あるいは加対象になるなどの利点があるようだ。基本的には農業分野に特化した施策と言える。そのため、行政が直接的に主導するというよりは、農業への意欲的な取り組みを支援する一環として、「こうした支援制度を活用するために、協定を結びませんか」といった形で周知や紹介を行っていくものと考えている。</p> <p>自営業においても同様だが、やはり労働時間が適切に管理されていないという実情がある。</p> <p>ちなみに、他自治体では家族経営協定について目標数値を高く設定しているケースも見受けられるのだろうか。</p>
受託事業者	<p>お話のとおりで、受託事業者としても、こうした形で、家族経営協定を盛り込むことをお勧めするケースが多くなっている。住民の意識改革も重要だが、実際に働く側の環境をどう変えていくかが大きなポイントになる。しかし、民間企業や自営業の現場における男女共同参画の実態を正確に調査し、それを数値目標に反映させることは容易ではない。その点、この「家族経営協定」の締結数は、進捗を客観的に把握できる貴重な指標となる。そのため、本計画においても、実効性のある目標として掲載することを提案している。</p>
事務局	<p>農業が基幹産業となっている地域においては、この項目は進捗を測定しやすく、数値目標として設定しやすいという側面がある。</p>
受託事業者	<p>その点については、各自治体の産業構造によって、数値の現れ方が異なってくるものと考えられる。</p>
委員	<p>現状の数値については把握できたが、それに基づいた具体的な目標値は設定されていないのか。現状値に対する今後の推移や、目指すべき指標を教えてください。</p>
事務局	<p>家族経営協定を目標として掲載すべきか否かについては、改めて検討させてほしい。本町の産業構造を考えると、21件という数字はかなり多くすでに制度が浸透している印象を受ける。近年の締結実績も乏しい状況なので、制度の意義はとも</p>

	あれ目標値として掲げるかどうかは、その目標を達成できるのかといった点も踏まえ検討したい。
事務局	補足として、この数値は産業振興課から提供されたものである。内容としては、例えば父と息子夫婦が協定を結んだケースなど報告された件数を元にして、担当課からは21件という推計値を頂いている。
委員	目標値の具体的な内容については、担当課や事務局などにはしっかりとご検討いただけたと思う。数値は1年ごとに変化していくものでもあるため、正確な把握が難しかったり、目標も定めにくいものもあるかもしれない。
委員	「特定事業主」とは、具体的にどのようなものを指すのか。
事務局	「特定事業主」は我々役場組織等を指す。当町では「特定事業主行動計画」に基づき、管理職への登用状況を毎年公表している。特定事業主行動計画はまずは役場内において、例えば福祉関連の制度を充実させるなど、率先して職場環境の整備を図るための計画である。分かりやすい例を挙げると、先ほど申し上げた「女性の登用状況」などが該当する。そのほかにも、産前産後休暇や育児休業の取得目標などを設定している。
委員	資料33ページの記載について伺う。「LGBT」に続く「Q+」や「S」といった表記があるが、これらは具体的にどのような意味を含んでいるのか。
受託事業者	少々複雑だが、順に説明する。まず「L」はレズビアン（女性同性愛者）、「G」はゲイ（男性同性愛者）。なお、女性同士の場合も広義にゲイと呼ぶことがある。「B」はバイセクシュアルで、男女どちらも恋愛・性愛の対象となる方だ。「T」はトランスジェンダーで、出生時の性別と自認する性別が異なる方を指す。 次に「Q」はクィアやクエスチョニングの略で、自分の性自認や性的指向をあえて定めていない、あるいは模索中の方を指す。さらに「+（プラス）」は、これら以外にも多様なあり方が存在することを示しており、概念は常に広がり続けている。「LGBTQ+」や「LGBTs」という表記は、これら性的マイノリティ全体を包括する表現として用いられている。基本的には、性自認が男女だけに当てはまらない方や、性的指向が異性愛のみに限定されない方々を総称した言葉である。
委員	「LGBTQ+」や「LGBTs」といった用語について質問をいただいた。事務局の説明をお聞きし、まだ概略を把握した段階ではあるが、非常に理解が深まった。
委員	本日は一つひとつの論点を丁寧に吟味していただき、皆様が一生懸命に考え、議論していただき、コミュニケーションもうまくいったと感じる。本当に感謝申し上げます。 今後の各部会におけるコミュニケーションも円滑に進むものと確信している。
(2) その他	
<ul style="list-style-type: none"> ・【事務局】 ・ 次回の会議についての連絡は、パブリックコメント等の進捗に合わせて広報する。 ・ 交通費及び給与費用については、後日の清算払いとし、振込先口座の確認をお願いする。 	
4 閉会	