第４号様式（第８条関係）

議　事　録

会議名	令和８年度第１回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会		
開催日時	令和８年８月１９日（水）午後３時００分～４時３５分		
開催場所	東分庁舎第１会議室		
出席者名、欠席者名及び傍聴者数	＜推進協議会＞ 出席委員：大森委員、石井委員、秋葉委員、吉野委員、永田委員、小林委員、和田委員、伊藤委員 欠席委員：橋本委員、本間委員 ＜連絡会＞ 出席委員：原田町民部長、瀬戸町民窓口課長、野呂子育て支援課長、原産業振興課長、上村学校教育課長、岡野生涯学習課長 欠席委員：遠藤人事課長（代理：赤﨑主査）徳江保育幼稚園課長（代理：中島副主幹）、水越高齢介護課長（代理：杉田主事）、一島健康づくり課長（代理：石黒副主幹） ＜事務局＞（兼）原田町民部長、（兼）瀬戸町民窓口課長、中瀬町民窓口課副主幹 ＜傍聴者＞１名		
議　題	１　「第６次さむかわ男女共同参画プラン」令和７年度事業実績報告等について ２　その他		
決定事項	○今回の会議録承認委員に大森委員、石井委員を指名		
公開又は非公開の別	公　開	非公開の場合その理由（一部非公開の場合を含む）	
議事の経過	１　開会 瀬戸町民窓口課長 ２　委嘱状の交付 秋葉委員、伊藤委員 ３　あいさつ 深澤副町長 ４　自己紹介 推進協議会委員、連絡会委員及び事務局職員自己紹介 ～深澤副町長　退席～ ５　会長の選出 委員の互選により、秋葉委員を会長に選出		

	～傍聴者　入室～ ６　議事録承認委員の指名 　承認委員は、会長を除いて委員の名簿順に輪番で務めることに決定する。 　承認委員は大森委員、石井委員が務めることに決定 ７　議題 【秋葉会長】それでは、これより議事を進行させていただきます。次第に従いまして、７の議題の（１）「第６次さむかわ男女共同参画プラン令和７年度事業実績報告等について」、事務局より説明をお願いします。 【事務局】　それでは、事業実績評価についてご説明いたします。資料２さむかわ男女共同参画プラン令和７年度事業実績報告は、第６次さむかわ男女共同参画プランに基づき、令和７年度に実施した事業の実績と各事業の自己評価を事業担当課から提出いただき、町民窓口課でとりまとめを行ったものです。 　次に、推進協議会と連絡会の合同会議であります、本日の会議で不明な点など確認作業をしていただき、各委員から５つの基本目標ごとに評価としての意見をいただきます。提出していただいた意見を次回、第２回推進協議会で５つの基本目標ごとにまとめていただきその後町民へ公表という流れになっております。 　なお、５つの基本目標ごとに評価をいただくうえで、各基本目標が計画の中でどの程度進んでいるのか、遅れている部分についてどのように進めていくべきかなどについて、総合的な観点からご意見をいただければと思います。 　それでは、説明に移らせていただきます。 　資料１をご覧ください。資料１は令和７年度各事業の実施状況の概要になっております。基本目標ごとに「達成度」・「今後の方向性」を集計したものです。「目標の達成度」については、目標値に対する実績値について考え方を明確にし、実績が目標値に達している場合はA、目標値に対し８０％以上の実績値がB、目標値に対し８０％未満の実績値がC、目標値に対し取り組むことができなかった場合をDとしております。 　集計結果から、基本目標Ⅱ「人権の尊重とあらゆる暴力の根絶」、基本目標Ⅴ「安心して暮らせる社会の実現」はすべての事業がAの目標値に達しました。基本目標Ⅰ、Ⅲ、ⅣはAの目標値に達した事業は約５割から７割でした。いずれもCの８０％未満の実績値、Dの目標値に対して取り組むことができなかった事業はありませんでしたが、目標値達成に向け今後も取り組む必要があると考えます。 　「今後の方向性」については、「１．更に充実強化していく」「２．計画どおり取り組む」、「３．一部見直しが必要」、「４．事業の休止または廃止」の４段階の自己評価をしており、全体として「２．計画どおり取り組む」が多い結果となりました。 　資料２の事業ごとの現状と課題では実績についてできるだけ具体的な数値を記載し、事業の課題等を報告いただいております。

	また、評価の理由についても事業の成果や課題をふまえ、なぜそのように評価したのか理由を記入しております。 では、資料２「基本目標Ⅰ」の評価内容から順に、基本目標ごとに確認をしていただきたいと思います。秋葉会長よろしくお願いいたします。 【秋葉会長】説明が終わりました。事業数が多いので基本目標ごとに評価内容の確認を進めて行きたいと思います。 「基本目標Ⅰ」2 ページ～5 ページ、事業番号 1～9 の評価内容の確認に入ります。何か質問等のある方は発言をお願いします。いかがでしょうか。 〈質問・意見なし〉 【秋葉会長】では、次に進んで、最後に全体で何かありましたらご発言をお願いします。 それでは続きまして「基本目標Ⅱ」、6 ページから 9 ページ事業番号 10 から 16 の評価内容の確認に入ります。何かご質問等のある方はご発言をお願いいたします。 〈質問・意見なし〉 【秋葉会長】また最後にあったらまとめてということで、先に進めさせていただきます。 「基本目標Ⅲ」、10 ページから 17 ページ。事業番号 17 から 32 の評価内容の確認に入ります。何かご質問等のある方はご発言をお願いします。 〈質問・意見なし〉 【秋葉会長】よろしければ次のところに行きたいと思います。 続いて、「基本目標Ⅳ」、18 ページから 19 ページ。事業番号 33 から 36 の評価内容の確認に入ります。何かご質問等ある方はご発言をお願いします。 〈質問・意見なし〉 【秋葉会長】次に進んでよろしいでしょうか。 では続いて、「基本目標Ⅴ」、20 ページから 23 ページ。事業番号 37 から 43 の評価内容の確認に入ります。何かご質問等のある方はご発言をお願いします。 〈質問・意見なし〉 【秋葉会長】よろしいですか。

	【事務局】そうしましたら、いつもは結構ご質問があったようなんです。今回の資料については事前にお配りしてお目通しをいただいているところなんですが、項目数も少し多いので、持ち帰ってもう少し読み込んでいただいた中で質問があれば、メールやお電話でいただき、担当課の方から回答するような形の流れにさせていただければなと思うんですけども。 【秋葉会長】またこの後も何かあるんじゃないですか。 【事務局】２回目の会議もあります。 【大森委員】前回いろいろ会議をやっていて、前回と同様に皆さん書類に目を通されて、それに対して意見をお話されてるんで、重複になるので今日意見がないと思うんです。 なので、事業の取り組みや、こういう事業をやってほしいとか、こういう思いがあるというお話は皆さん結構お持ちだと思うので、この議題の２番のその他のところで意見を出していただいた方がいいと思います。議題に縛られないで、ディスカッションタイムとして取り入れた方が会議としていいのではないかと考えますけれども、いかがでしょうか。 【事務局】もしそういう今まで以外の事業が何かあれば、ご意見をしていただければと思います。 【吉野委員】担当課の方たちがこんなにいらっしゃっているので、ぜひここはこういう思いでとか、こういうふうに今考えてやってるというのをプレゼンしてくれると嬉しいかなというふうに思うんですけど、どうでしょうか。 このペーパーだけだとなかなか読めない、読み込めない部分があると思うんですけど、せっかくその現場でやってる方が今日は参加していただいてるかと思うので聞けたらなと思います。 【大森委員】たぶんいつもよりもたくさんの方が来てるから、皆さんちょっと緊張して、いつももっとそこまでいないところでのディスカッションタイムになってたから、いろいろと意見交換みたいなそういう場で今まで会議になってたと思うんですけれども、ちょっと皆さん、こう威圧的というか、そういうふうに感じられてるのかもしれないですね。 【事務局】それではまず、私から。男女共同参画という重要な事業をやっています。世の中には法律はいろいろできていますので、男女という差別は必然的になくなっている状況にあります。 しかし、家庭内では、介護やそういう場面に来ると、やはり男性より女性の方が荷が重くなってきてるのかなと私個人的には思っている状況ではあります。 制度的には男性も女性も職場で利用できる制度はあると思っていますが、果たしてそれが申請してすぐ男性も女性も関係なく利用できる環境ができ上がっているのかは見えてないのかなとは思います。制度は先行

	してできてます。ただその状況下で自分が休んだら迷惑かかるという心理的なもので取れないのか、逆に職場が制度は用意してるけど取ってもらったら困りますよというので取れないのかがわからない。把握ができていません。 ですので、行政の立場として利用を推進する、利用できるようにどういうことができるか、企業側のご意見を伺えたら大変助かるなと思っています。 あとは女性の管理職、割合を増やすと言うのを掲げているのですが、町内の企業において女性の職員の割合が見えてないのが事実です。なので、全体の従業員の女性が何割で、その女性が管理職に上がれるには行政が何を手助けすればいいのかが見えていません。それをどう私たちが調査すべきかというのが問題で、今回企業をピックアップしてその企業に対して、アンケート調査をする段取りを取っているのですが、果たしてそのアンケートに対して企業側が答えてくれるかというのが不透明なところです。女性の方が管理職として働ける環境が整っている会社が町内にどれだけあるのかをどうやれば調べられるのか、高いハードルがあるという状態です。 行政の持っている資料だけでは賄いきれないので、こういう会議に来られてる方は女性の管理職の立場の方もいらっしゃるので、ご意見をいただければそれに対しての事業を考えられるのかなと思っています。役場がやっている事業以外に、こういう事業や資源があればいいなというものがあれば、会議以外にも「わたしの提案」とかもありますので、ご意見を頂ければ大変ありがたいと思います。 【秋葉会長】今お話されたように、いろいろな部署の方たちが集まって、もちろん僕は小中学校の校長という立場で参加してますが、それぞれが持っている自分のものにはもう必死でどの課も取り組んではいるんですけれども、それが周りに広がっていくのはなかなか難しいですよね。 今お話聞いて思ったのは、例えば小中学校の校長会は小学校５校、中学校３校で８校ありますけど、８人のうち４人が男性で４人が女性なんです。特に小学校の教員は、女性の教員の方が多いです。ということはどういう職場かというと、仕事の部分では平等ですけど、女性の方が多いわけだから、そちらの方も大事にしていこうというのがずっとあると思うんですが、一般の会社で男の人が多くてとなると、難しい部分もあるかもしれません。もちろんそういうバランスをうまくやっていくのがこの会かもしれませんけれども。 男女だけではなくて、例えば小中学校では今はもう性のところでは、中学校の女子生徒、女の子が男の子のズボンを履くとか、学校でさえも子どものうちからそういう変化が出てるというのは、やはり自分の職場のことはわかるけど、外の人はなかなかわからないと思います。 なので、こういう場でこういうふうに集まる時間さえも惜しいほどそれぞれの部署で頑張っているところだと思うんですけど、せっかくですので先ほどこの会議の目標や実績についての結果は出てましたけども、それぞれの課から何かこういうところを頑張ってるとか、意見を聞かせてもらえればということが出ましたので、役場の方のそれぞれの部署で

	何かこうPRではないですけれども、ありましたら出していただければと思います。 【石黒健康づくり課副主幹】健康づくり課としましては、今回挙げさせていただいてるのは、運動ボランティア活動です。健康づくり体操の参加者がどうしても男性が少なく、その他にも健康づくり課でやっている検診などのすべてで男性が少ない状況となっています。 健康づくり課としましては、男性に興味を持っていただけるような活動が何かできないかなというのを考えてるところです。 課としてやっている健康相談や栄養相談など相談するものに関しては、特に高齢の男性は、相談しづらいというか、「ちょっと私は大丈夫」みたいな感じで言われちゃうことが多いです。しつこいぐらいお誘いして何度も電話をしてると「ちょっと1回ぐらい行ってみようかな」となってくれる方もいるので、そういう方をつなげていって、男性の参加者を増やしていけたらなと考えています。 【秋葉会長】ありがとうございます。 いかがでしょう。他の課も何かPRとかそういうのがありましたらぜひ一言二言でいいのでお願いします。 【杉田高齢介護課主事】　高齢介護課です。資料2の16ページです。 健康づくり課と同じ状態になっていて、去年家族介護教室という認知症の高齢者の介護教室を開いたのですが、やはりうちも女性の方の参加が多いです。 あと、女性の方がやはり元気というか、「家で旦那が寝込んじゃってるからどうしようか」と女性が相談に来る状況がかなり多いように感じています。 来年度以降、男性の方にどうアプローチをしていくかを考えていけたらなと思います。 【野呂子育て支援課長】子育て支援課です。子育て支援課はここで取り上げているもの以外にも多くの事業をさせていただいています。 まず感じていることが、今の高齢介護課とかの話と逆行するんですけれども、若い男性の参加が非常に増えてきています。お子さんの健診ですとか、離乳食の講習会、父親・母親教室などに、男性の参加が非常に増えてきています。検診の時は、もちろん平日に集団健診をやることが多いので、企業さんが休みが取りやすいようになってきているのかなと思うぐらいです。 昔でしたら、それこそ10年、20年前だったら、40人ぐらい来る中で男性は1人いるかいないかぐらいだったのが、今は普通に男性がご夫婦で来るのではなくパパが検診に連れてきたりされています。 父親・母親教室の妊婦さんと男性の参加率をちょっと出してみました。令和元年ぐらいは、男性対女性で男性の割合が37%ぐらいでしたが、昨年度は男性が75%ぐらい来ています。 今までずっと、男性が来やすいようにお風呂の教室は土曜日にしてきましたが、平日の赤ちゃんを抱っこしましょうとか、奥さんが生まれる

	時の痛みの助産師さんのお話の時も、普通に男性もいらっしゃってお話を聞いてくれるようになってきています。 それは私たちの課が何かしたというよりは、もう社会的に参加するものだということになってきてますし、それに応じて企業さんもお休みを取りやすくよりなってきてるのかなと思っています。 今の子育て支援課で把握してる現象です。以上です。 【上村学校教育課長】学校教育課です。資料2の9ページを見ていただきますと、学校教育課としましては、まずは性に関する正しい知識の普及啓発ということで、町内の児童、生徒に対しまして、保健体育や道徳の時間を通して、まず性というものについて学習を行っております。 今、LGBTQ+という言葉が出てきておりますように、やはり町内でも、体は男の子だけど心は女の子、逆に体は女の子だけど心は男の子という子もいらっしゃいます。そういう子達、そういった多様な性があるということは、もう子どもたちは学んでおります。 しかしながら、ソフト面はそれでいけるんですけども、ハード面は、例えばトイレの問題ですとか、やはりみんなのトイレもそんなにたくさんあるわけではなくて、学校に1ヶ所しかない。あとは着替える際の更衣室の問題ですとか、いろいろな問題をはらんでいます。それに対応しながら、その本人や保護者と協力していただきながら今進めているところにはなります。 養護教諭ですとか、学校全体で今取り組んでいます。性の多様性、あとはカミングアウトされた子の対応ですね。実は言われた子の方が「どうしたらいいんだろう」と悩むこともありますので、そういった子への配慮とか、そういった教育を行っております。 あともう1点、学校教育課としましては、19ページの35番、教職員に向けて、教育講演会や教職員研修会を開催しております。最新の情報を教職員の先生方にお伝えしながら、人権感覚や男女共同参画に配慮した研修等も行っております。 また教育講演会ではPTAと共催と主催のもと、家庭を含めた人権感覚を養うような講演会を実施しながら、進めているところになります。以上になります。 【中島保育幼稚園課副主幹】保育幼稚園課です。よろしくお願いします。 資料2のところのページ数で申し上げますと、13ページ14ページ、事業番号で申し上げますと23、25が保育幼稚園課の方になります。我々の部署としましては、町の保育施設ですとか、児童クラブの待機児童を減らすというところを目標に組んでいるところでございます。 こちらの男女共同参画プランの中でも掲げている内容については、どちらも待機児童を減らすというところに繋がる事業と考えております。 児童クラブで申し上げますと、今年度からサマースクールを実証実験として始めています。保育施設で申し上げますと、認可保育所の開設に向けてのプロポーザルを、募集をしますというところをホームページで今公開しています。 そういったところで待機児童をなくしていけるように、我々としましても取り組んでいきたいなというふうに思っております。以上です。

	【岡野生涯学習課長】生涯学習課です。事業番号ですと 16 ページの 30 番と次のページの 32 番が事業になっています。生涯学習という言葉のとおり、老若男女を問わず、本来は全員が参加してやるのが生涯学習なんですが、この 30 番の評価のところにも書いていますが、公民館で講座を開催すると、大体 3 対 7 で女性がほとんどです。公民館の利用者もそうですし、公民館サークルすべてほとんどが女性ということもあって、30 番の事業では男性対象の講座をあえて目標値に設定しているというのがございます。 　男性の参加者ということで、やはりシニア世代の男性の参加が少ないために、あえてシニア男性を対象にした体操教室をやりましたが、この現状に書いているとおり、参加者が一桁でした。 　先ほど高齢者介護課からもお話があったとおり、シニア層が一番社会参加しづらい。考え方が昔ながらのお考えの方が多いのかなと思います。それで、子育て支援課からもお話があったとおり、今の若い方は学校教育課からもお話があったとおり、子どものときから男女の境なく教育を受けてきて、そういった方たちが今大人になってきているので、子育て支援課の事業とかには、やはりお父さんの参加が多いというのが今見られてる現象かなと思います。 　生涯学習課としては、やはりシニア世代も男性にいっぱい参加してもらいたいと考えておりますので、こういった事業を積極的にやっていきたいと思います。 【原産業振興課長】産業振興課です。産業振興課としては働きたい女性支援等を行っております。女性男性に限らず、同じような体制で産業振興課として、ハローワークと協力して、就職面接会をやったりしております。 　藤沢で行ってるもの、茅ヶ崎行ってるもの、あと寒川単独で行っているのもありまして、女性に限らず皆さんが社会に出ていける体制というか支援をしているような状況です。 【赤崎人事課主査】人事課です。こちらは若干といいますか、意味合いとしては、町役場の中の 1 事業所としての視点で施策を行っております。 　その中で、PR になってしまうんですけども、この 4 月に寒川町役場の組織や職員のあり方を定めた「さむかわ人材育成基本方針 2040」を新たに作成いたしました。この中で、職員の 3 つの行動指針というのを定めております。 　1 つ目が、「想像から創造へ」ということで、職員のイマジネーションですね、想像を働かせて新たな施策や住民サービスを生み出していくというものです。 　2 つ目が、「共感から挑戦へ」ということで、想像していく中で、町役場のチーム内でも住民の方に対してもそうですが、共感というものを示していくことによって、まず今のところで挑戦を生み出していくといったものを行動指針としております。 　最後に 3 つ目として「品格を持って信頼へ」ということで、その共感を生み出すためには、やはり信頼関係が必要である。また、その信頼関係を目指すためには、我々は職員自身がブランドで持っておりますよう

	な品格を出さなければいけないだろうと。この3つを職員の行動指針として定めております。こういったものを人事課として寒川町役場内で進めていきながら、職員の育成等の組織づくりを進めております。 　これがうまく作れれば、この男女共同参画プランの中でも挙げております、例えば女性管理職であればキャリアビジョンの中で自分がどのような形で自己実現をしていただくといったところも必然的に見えてくると思いますし、あとは我々の所管する部分でハラスメントといったものがプランの中にもありますが、当然心理的安全性や共感というものがあれば、そういった組織の中であれば、ハラスメントといったものも起きにくいと思っております。以上になります。 【秋葉会長】ありがとうございました。他いかがでしょうか。 　この基本目標も含めてですけどそれぞれの課の頑張ってることが聞けてよかったなというふうに感じますけども、よろしいでしょうか。 【大森委員】少し時間が許していただけるんでしたら、今、課の方から聞いたので、今度委員の方々からも何かご意見が聞けたらうれしいなと思いますが、いかがでしょうか。 【秋葉会長】役場の各課以外のところで今日ご参加してる方から何か考えてることなど、ちょっとでもよろしければお聞かせいただければと思います。 【大森委員】できましたらお1人ずつ。大体いつも皆さんお1人ずつご意見を言っていただいています。 【石井委員】男女共同参画センターの石井と申します。資料2の3ページで事業番号が5番、県と連携でやっていただいてる事業になります。 　参加者87名という実績は、目標に届かなかったとはいえかなりな数字だったと思うのですが、男女の内訳はだいたいどのくらいでしょうか。 【事務局】男女の内訳は、男性44名、女性41名、その他2名となっております。 【石井委員】ありがとうございます。テーマも主夫が長期入院で気が付いたというようなことで、こういった男女共同参画的な事業で男性がこれだけの数参加して、性別の役割分担意識をそこで男性に気づいてもらって、それで女性の方の負担も減っていくということで、この事業でこうして男性が参加してくれるのはいいと思いました。 　先ほど子育て支援課さんの方からもお話があったように、若い男性の参加が検診などでも増えてるというので、町民窓口課さんがされているこういった事業、セミナーが広くできて、男性の方も参加が増えていくといいなというふうに思いました。 　こういった事業を進めるにあたって、ニーズ、どういったことを求められてるかという把握が難しいとつくづく思います。今回このテーマを選ばれたのはどういった考えで、アンケートか何か取られたんでしょうか。

	【事務局】今までずっと講師が女性だったので、男性でやってみたかったので、探してお願いしました。 【石井委員】そういった過程ですか。ありがとうございます。 【伊藤委員】よろしくお願いします。いろいろお話聞かせていただいてありがとうございます。 学校現場の立場として言わせていただくと、先ほど学校教育課長のお話にもありましたようにLGBTQ+は、今4年生を持っておりますが、当該児童がいますので、その子に対するケアや保護者に対してもそうですし、あとはハード面が課題だということもありましたが、学校で用務員の方や委員会の方に協力していただいて、着替える部屋を設置させてもらいました。そういったところを今課題でもあるので、できることをしっかり一人一人のことを考えて丁寧にやっていきたいなというふうに思っております。 あと、組合の立場からでは、日本のジェンダーギャップ指数は問題に取り上げられて、世界でも114番目と言われてますので、組合としても重く受けとめ、学習会などを開いております。 先ほどいろいろお話があったように、若い方は結構意識が高いように感じます。ちょっと年が上の年齢層となると学習会とかに参加しない。参加率がすごい低いですね。女性は高い。意識も高いですね。 勉強会に参加すると、例えば「重い机を持ってください」と頼むときでも、「男性の人ちょっと来てください」という言い方をしてしまったり、ちょっとそれもジェンダー平等としてどうなのかなというのがあり、やはりそういう知識を勉強しなければいけないのかなと思います。組合としてもそういう学習会を今後楽しくやっていきたいなと思っております。 あと、個人的に矛盾を抱えているのは、家事や育児を手伝いたいのですが、例えばつい最近も10歳の娘に「手つなごう」って言ったら、「嫌、気持ち悪い」と。「一緒に寝よ」って言ってももう寝てくれない。「ママ、ママ」という感じで、僕もどうしても手伝いたくていろいろ頑張ろうと思うんですがお母さんが絶大で、ウエイトがどうしても妻の方にかかってしまうことがあります。 それぞれ家庭の事情にもよると思うのですが、男女男女ってあまり言いすぎるとまたそこもバイアスがかかってしまうので、もう一人一人それぞれが生きやすいように、それぞれの家庭を大事にしてということを思います。個人的な感想ですが、以上です。 【和田委員】企業の代表ですが、個人的にアメリカに姪たちがいます。何年も前の話ですけど、小学校にトイレが5種類あるって言ってました。そういうところを先に、先手でやっていただけたらいいなというところは思っています。 運送会社の代表をしています。業界ですごい問題になっているのが高齢化です。今はほとんどもう男性問題だなというのがあるように、男性の参加率が悪いのは、仕事されてる方も結構いらっしゃるんじゃないかと思います。70代の方が構内フォークリフトやドライバーをされていた

	りするので、お仕事をやっぱりしていかなきゃいけないというところで、まだ社会に参加されてやられてるんじゃないかと思います。 それから健康面がすごく問題で、業界でもうちの会社内でも、健康診断で7割がた病気だと。安全を考えて問題なので、そこの健康面の教育をどうやっていこうかというのがすごく課題で、ちょこちょこ小出しに何かやろうと思っています。以上です。 【小林委員】行政の方々の日々の努力をお話で感じることができました。ありがとうございます。事業お疲れ様です。 私は保育園なんですが、先ほど子育て支援課さんからお話があったように、保育園でもお父さんの参加がすごく増えてます。個人面談や懇談会、発表会、行事、結構な参加率で、ありがたいなと思ってはいますが、会社のご理解があってのお父さんの参加なのかなとは思っております。 若い職員がみんな産休に入っていくんです。みんな旦那さんが育休を取られて、「旦那さんがいるので心強い」なんて話を聞くんですけれども、パパの方の会社の方はちょっと大変だろうなと思ったりはしています。 ただやはり時代が変わってきてるんだなというのをすごく保育園でも感じています。先ほど保育幼稚園課さんの方から待機児童の話がありましたが、とにかく保育園は女性ばかりで、今男性職員はうちの法人3園には1人もいません。昔はいましたが、賃金的な問題も、家族を養っていけるほど保育園関係でそこまで出ないというのもあって、あまり来てくださる方もいません。 あと来てくださったとしても、今本当にこの話と逆行してしまうんですが、12月に性暴力防止法が施行されます。今でも男性の実習生が来た時は女の子のトイレの介助は私や女性の職員が対応しています。男女差別をしてはいけないと言いながらも、男性職員ができる仕事、できない仕事がどうしてもあって、その辺がちょっと私ども保育園としては矛盾してるところで難しいと感じています。もちろんお父さんだって娘さんを育ててらっしゃるんですけども、保育園となると、男性職員が普通に仕事をしていても子どものちょっとした一言で男性職員がつらい思いをするという何年か前の事例もありましたので、そういうところを考えるとちょっと難しいのかなと思ったりしてる次第です。 女性ばかりなので、産休に入ったりすると人材が不足します。産休に入って、そのあと保育園に入れなくて、「先生すみません、育休延ばしてください」というパターンがすごく多いです。そうすると毎日のように「誰かいい人いませんか」と派遣会社に電話をして、それでまたもうちょっとして今度は別の職員から「先生、妊娠しました」と言われることがあります。とてもめでたいことでうれしいことなんですが、また職員を探さなきゃいけないし、今入ってる人たちはいつ戻ってくるんだろうとか、人材確保が本当に難しいです。 保育幼稚園課さんで就職の説明会の場を設けてくださったり、そういう保育園の実情とかもよくわかってらっしゃって、すごく考えてくださってるというところではすごく行政に対してありがたいと思っているところです。以上です。

	【永田委員】普段はファミリーサポートセンターでアドバイザーをしております。 1つご質問です。例えば幼稚園や保育園に入っていたお子さんが4月に1年生になって、それで働くママは学童を申し込むわけなんですけれども、きちんと早くから申し込んでいた方は、条件とかもいろいろあるんでしょうけれども、入れる方もいらっしゃると思います。 ちょっと気になってるのは、1年生で入っていて安心していたママが、2年生になったときに急に学童から出されてしまって、3年生4年生でどんどん大きくなったらもちろん学童に入れるつもりはないでしょうが、2年生の段階では、もう安心して当然入れると思っていたのに入れないということがあって、すごく困ったっていうのでご相談にいらっしゃいました。その方は結局、少し働くペースを抑えて、おばあちゃんとかもうまくローテーションを組んでやってくれて、ファミサポも活用してもらって、1日だけ留守番する日というので済みました。ただ、ファミサポも入ったりしたので、学童に入れるよりはお金がかかってしまいました。 あと、別のママは、お引っ越ししてきたために出遅れてしまったのか、学童に1年生から入れませんでした。 昨年度ぐらいまでは、自分の学区の学童に入れなかったら、別の学区の学童に入ってた方もいらしたと思うんですね。それで隣の学区の学童への送迎をファミサポは頼まれたこともあったんですけれども、それはそれでお金もかかるし大変だなとは思ってたんですが、もしかしたらお子さんも隣の学区だとお友達いなくて辛いのかなとも思ったんですけれども、今年度は何かその制度も廃止になったと聞きました。その方は結局、茅ヶ崎まで私立のステップキッズとかそういうところに通わせることになりましたが、そうするともっとお金がかかります。ファミサポにかかるお金も交通費だけでも大変ですし、送り迎えの時間も長くなるので、もう1ヶ月に何万円というふうに変わってきてしまったんですね。 結局、その方たちも夏休みが明けたら、ご自分の学区の学童に入れたからよかったんですけれども、その最初の何ヶ月間は支出がすごかったですし、話を聞いてるだけでもなんか気の毒だなというふうに思ってしまいました。 なので、隣の学区の学童に入るのに、越境の入学って言ったら変ですけど、それが廃止というかもうやってないということを聞いたので、何で廃止されたのかなというのがちょっとすごく不思議で、それの理由が、もしこういう過程でなくなりましたというのがおわかりになれば教えていただければと思います。 【中島副主幹】すみません。ちょっと担当が別になりまして、差し支えなければ確認をさせていただいて、また回答させていただければと思います。申し訳ありません。 【秋葉会長】学童は大体が小学校の敷地の横にあるんですけど、どこの学校もパンパンなんですよね。 さっきから出ている話で、お父さんも子育てに参加をしてるんだけどもやっぱり共働きだったりすると、放課後はどこかに預けなきゃいけな

	いとなるので、1年生から2年生に上がってきたらもう入れないというのは本当によくわかります。 昨日、たまたま学童に用事があって行ったんですけど、パンパンでした。すごい数で。だから3年、4年になるともう絶対に入れない。 やはりおうちの人たちがお父さんもお母さんも頑張って働くということになると、当然どこかに預けなければならなくなって、最終的にはもうお金がかかっても遠くても預けなきゃっていうことなんでしょうね。 【大森委員】よろしくお願いします。この男女共同参画プランの会議に参加させていただいて結構長いので、その思いとか話したいことがたくさんあります。 現在のグローバル化の世の中で、価値観とか考え方が様々に変化してる中で、こういう事業内容を取り入れていくのはすごく難しいなと感じています。 せっかく集まって、こういう事業内容を皆さんで取り組んでる中で、行政の方々がたくさんいらっしゃる中で思うところは、寒川の特性を生かした事業内容をどんどん取り入れていってほしいなと思います。 仕事柄、地方に行ったり、まちづくりのような相談を受けることが多々あるんですけれども、寒川の子ども達たちは本当にすごいなって心底思ってるんです。今、校長先生を目の前にして、子ども達を褒めるわけじゃないんですけども、寒川の子ども達は挨拶ができて、思いやりを持ってる子が本当に多いんですよ。目がキラキラしてるというか、純粋だなと思う子たちがたくさんいるんですね。だから我々大人がもっと子どもたちが1人でも多く笑顔に繋がるように働きかけができたら、何かうれしいなと思っています。 今回こういうプランをやる前に以前からお願いしてることで、うちも会社をやってるからわかるんですけども、権利を主張する前に義務もあるということを大人の方々に少し周知していただくことが必要だと思うんです。有給とか休むのはいいんですけれども、休むとしても思いやりを持って休むのか、思いやりを持たないで休むのかで、これ意味合い変わってきますよね。そういう何か「権利を使用する前に義務もあるんだよ、人として」ということを教えていただけるような事業内容を取り入れてくれると嬉しいなと思います。 あともう1個、この事業内容の中で、管理職のところです。地方に行くと行政の方々がよく言われるのは、管理職に女性の方を入れなければいけないというお話なんですが、男性は男性で立場や環境があり、やはり女性も女性で立場や環境があるので、同じような数字上で表すような形をとってしまうと、女性の方が例えば無理に管理職になって、これは喜ばしいことなんですけども、この管理職になった女性の家庭が崩壊してしまうのは間違いだと思うんです。これは企業側にも言えることだと思います。 なので、管理職も確かにしなければいけないのですが、企業も行政も何か女性に対して配慮できるような環境づくりをしておかないと、平等にすることが逆に苦しめていってしまうんじゃないかなと、これは私1人の意見ですが、そんなふうにも思いました。 それと、この参加人数のところです。図書館にしても公民館にしても、ものすごい必死に頑張ってるんです。ですけど、この宣伝力という

	か周知力がちょっと低いのかなと、内輪だけのところに一生懸命宣伝してるというのが現状なのかなと思います。 　この内容もそうですけど、みんなすごくいいことやってるんですよ。だけど、残念ながら一部の方々の参加で町民全体に広がっていないのがすごく残念に思っています。 　今せっかくこの場で行政の方々が皆さんいらっしゃるので、縦割りとかその課で考えないで、たまには共同で何か、例えば子育て支援課さんと産業振興課さんが手を組んでこういうことをやろうとか、確かに大変だとは思うんですけども、小さいことでもそういうことをやっていくことによって、町全体に活気が出てくるんじゃないのかなと思います。 　今日、行政の方々がお話しされた中で、一番お話が興味あったのは産業振興課さんだったんです。産業振興課さんの役割はものすごく重要だと思っています。今、人材不足のお話が出てる中で、例えばPTAの話ですと、PTAに参加してる女性はたくさんいるんですけれども、すごく能力、スキルが高いです。影響力もあって、すごくいい方々がいっぱいいるんですけども、子どもが中学校とかある程度学年が上がっていくと、だんだんと皆さん子どもが大学行くから働こうという行動になった時に、働くところがあまりないんですよ。というのは、履歴書を見たときに、空欄になっちゃうんですよね、どうしても。書類選考で落とされてしまう。 　やはり企業側からすると、さっきからお話してるように有給とか休みとかになってくると、実践というか、すぐ使える方を採用したいという気持ちがあると思いますが、でもPTAの方々ってかなり能力の高い人が結構いるんですよ。PTAだけじゃなくてそういうところが他にもいっぱいあると思います。この辺は産業振興課さんだけじゃないと思いますけれども頑張っていただいて、そういう人材の方々で働きたい方がいっぱいいるんですけど、本当に働けないという現状があるということを理解していただきたいと思います。産業振興課さんの役割は結構重いと思いますが、今後そういうことを汲んでいただけると嬉しいなと思います。 　それと今度は人事課さんの話になるんですけども、担当課の方が部署異動になったり、部署がなくなったりすると、誰に相談していいのか、どこに行っていいのか全くわからなくて、また1から始めるということを町民と町の話をすると結構聞くことがあります。役場に行ってもお話が繋がりにくいということで、この辺は人事課さんも大変だと思うんですけれども、皆さんに周知してもらえるような行動をしていただけると嬉しいなと思います。 　あとそうですね。せっかくこれだけいい会議なんで、議事録に残るからお話しにくいとか、そういうこともあると思うんですけども、形だけの会議ではなく、もっとこうディスカッションして、みんなの意見が生かしてもらえるような会議になっていってくれたら嬉しいなと思っています。 　委員の方々からお話を聞くと、すごくいい意見がたくさんあって、そういうのを取り入れていけるような推進会議になってくれることを心から願います。よろしくお願いいたします。あくまでも私個人の意見として取り入れてください。 【秋葉会長】はい。この目標のところだけじゃなくて、普段の部署の方々のお話が聞けて本当によかったなと思いました。

	それでは、前に進めさせていただいて、この後は別紙の意見記入のところに続いてしまってよろしいですか。 はい。事務局の方から説明をしていただければと思います。 【事務局】本日は皆様、たくさんのご意見をありがとうございました。 委員の皆様には、別紙の個別記入用紙が基本目標ごとになっておりますので、それぞれにご意見等を記入していただき、９月９日（水）までに事務局へ提出をお願いいたします。提出方法は、最後に添付させていただいたように、FAX、メール、郵送、直接の、いずれの方法でも構いません。 なお、様式の電子データが必要な場合は後日こちらからお送りいたしますので、お申し出ください。事業実績の評価をまとめ、公表を行いたいので、お忙しいところ申し訳ございませんが、よろしくお願いいたします。 【秋葉会長】はい。委員の皆様、よろしいでしょうか。 では、期日までにご提出をよろしくお願いいたします。 それでは次にプログラム的にはその他になりますけども、今回議題の中でいろいろご意見いただきましたので、先に進めさせていただきたいと思います。 何か特にあれば受けますけど、よろしいですか。 【大森委員】吉野さんはいいですか。 【吉野委員】皆さんのお話を今聞いて、掘り下げて事業内容がわかりました。 １点だけ、私の中で先ほど課長さんがおっしゃったように、私の年齢層はやはり夫は本当にちょっと亭主関白のような、だから息子は絶対にそういうふうに育てないように、何でもできるように育てました。健診にも行くような男性になりました。なので、今はちょうどそのはざまなのかなと思います。私たちの連れ合いの反省から子どもたちはそういうふうに育てた部分があります。 ただ今私が感じているのは、自分の職場は介護の職場でほとんど女性なんですが、地域の自治会の活動に行った時には、そのほとんどが男性です。もうちょっと上の世代、80 代や 70 代後半ぐらいの人たちがやっている活動が変わらないと、大きく世の中が変わらないだろうなと思います。そこに意見を言ったら大変な世界になっちゃうので、私はそこではもうじっとしています。 今のこの 3 つぐらいに分かれている世代をどう変えていけるかというと、私たちの責任もあるかなとは思っています。 【秋葉会長】ではこの後、事務局からの方でよろしいですか。 【町民窓口課長】ありがとうございました。 次回の会議の開催時期につきましては 10 月頃予定しております。次回の会議では、委員の皆さまからご提出いただきますご意見等を事務局で

	とりまとめ、ご審議いただきます。その後事業実績の評価をまとめ、公表を行いたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。 　また、本日机上配付しました「第２回会議日程アンケート」のご提出も併せてお願いいたします。第３回会議は２月から３月に開催を予定しております。内容は、令和９年度の事業計画について予定しております。 　推進協議会につきましては、今年度は８月、１０月、２月の年３回を予定しております。 　また、現在こちらの協議会の公募委員を募集しております。もしご紹介いただけるかたがいらっしゃいましたら是非事務局までご連絡いただきますようよろしくお願いいたします。 　事務局からは以上です。 【秋葉会長】ありがとうございます。それでは、本日の議題の話については終わりにしたいと思います。 　それでは進行の方は事務局の方にお返しします。よろしくお願いします。 【事務局】秋葉会長、議事進行お疲れ様でした。 　委員の皆さま、長時間お疲れさまでした。 　本日はお忙しい中、お集まりいただき、貴重なご意見を頂戴し、感謝申し上げます。 　それでは、本日の会議はこれで終了とさせていただきます。ありがとうございました。 ８　閉会
	○さむかわ男女共同参画プラン推進協議会委員名簿 ○さむかわ男女共同参画プラン推進協議会設置要綱 ○資料1　第６次さむかわ男女共同参画プラン事業実施状況の概要（令和７年度実績） ○資料2　第６次さむかわ男女共同参画プラン令和７年度事業実績報告

議事録承認委員及び議事録確定年月日	・大森委員　　・石井委員 （令和 ８年１０月１３日確定）