

再開 15時25分

○神谷議長

休憩前に引き続き、会議を開きます。

次に、2番、石松修議員の質問を許します。石松議員、どうぞ。

○2番(石松修議員)

皆さん、こんにちは。宗像志政クラブの石松修です。質問に入らせていただきます。

性別にかかわらずありのままが大切にされる社会に。

男女共同参画社会基本法の前文には、「我が国においては日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等、我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女がお互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。このような状況に鑑み、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」とあります。

令和3年4月に策定された第3次宗像市男女共同参画プランによると、「性別にとらわれることなく個性と能力を発揮し、男女が共に参画できる男女共同参画社会」「一人一人がお互いに認め合い、社会に参加できる、女性活躍のまちむなかた」の実現を目指しているとあります。また、本市は、内閣府によりSDGs未来都市に選定されていますが、SDGsの17のゴールのうち、目標5は「ジェンダー平等を実現しよう」であり、「ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児のエンパワーメントを行う」とあります。

そこで、市の取組についてお伺いいたします。

(1)地域社会活動における取組について。

1)コミュニティ運営協議会役員の男女比率は。また、現状を踏まえた今後の取組は。

2)男女共同参画の視点による防災活動の推進のための取組は。

3)市の審議会等における男女比率は。

(2)働く場における女性の活躍推進の取組について。

1)市内事業者への啓発の取組は。

2)市職員の男女比率、管理職の男女比率は。

3)市職員の育児休業の取得状況は。

4)市職員の旧姓使用の状況は。

(3)教育の場における課題と取組について。

1)教職員への啓発の取組は。

2)保護者への啓発の取組は。

3)性別にとらわれない社会体験教育等の推進の取組は。

4)教育において、どのような場面で男女の区別が必要と考えるか。

5)性自認で配慮が必要な児童・生徒の把握状況、対応は。

(4)県内では福岡市、北九州市、古賀市がパートナーシップ宣誓制度を導入しており、福岡県も導入を検討しています。本市の取組状況は。

以上、お尋ねいたします。

○神谷議長

石松議員の質問に対し、執行部の答弁を求めます。

中村市民協働環境部長。

○中村市民協働環境部長

それでは、私から、(1)の1)、3)、(2)の1)、(4)について答弁をさせていただきます。

まず、(1)1)コミュニティ運営協議会役員の女性比率につきましては、平成30年度は12.2%、令和3年度は15.3%となっており、ここ数年では若干比率は増えておりますが、コミュニティ役員における男女の割合のバランスが十分に取れているとは、まだ言い難い状況だと考えております。

この現状を踏まえまして、今後も引き続き、性別にかかわらず、地域の皆さんがコミュニティ活動に参画できる体制が取れますよう、男女共同参画推進センターゆいと各地区コミュニティ運営協議会との共催講座等を活用した地域へのアウトリーチの取組をさらに進め、男女共同参画についての理解を促進していきたいと考えておるところでございます。

次に、3)市の審議会等附属機関における女性委員の比率でございます。

本年4月現在で38.7%で、前年比2.6ポイントの増という状況でございます。また、県内の状況でございますが、本年度の県平均数値が未確定のため、昨年度と比較いたしますと、県内市町村平均が32.9%、本市は36.1%であり、3ポイントほど上回っている状況でございます。

次に、(2)1)市内事業者への啓発につきましては、昨年度、市内の事業所訪問を開始する予定でございましたが、残念ながら新型コロナウイルス感染症の影響で実施できておりません。今後は、新型コロナウイルス感染症の対策状況等を見据えながら、市内事業所を訪問して、職場における男女共同参画意識の向上やワーク・ライフ・バランス促進のための啓発等を行い、あわせて、企業の取組等について聞き取りを実施したいと考えております。

最後に、(4)パートナーシップ宣誓制度につきましては、現在、他市、他自治体等の状況や動向を確認するとともに、既に導入している自治体からの情報収集に努めているところでございます。いわゆるLGBTQや性の多様性等につきましては昨今、様々な場面で言葉を聞くようになりましたが、まだまだ周囲の理解不足や偏見などが大きな課題となっております。まずは、社会全体でしっかりと理解を深めていく必要があり、現在、職員研修や市民啓発を行っているところでございます。

そうした観点から、市民サービスや啓発を進めていく市職員が正しく理解し適切に対応することが必要であることから、11月には、セクシュアルマイノリティと人権をテーマに、市職員を対象に、また、市立学校の教職員にも呼びかけを行って人権研修を実施したところでございます。研修には、市職員、教職員合わせて428人が参加をしております。

また、市民の皆さんに正しく御理解いただくことも大変重要なことから、男女共同参画推進センターゆいにおきまして、毎年、性の多様性をテーマにした講座を開催いたしております。引き続き、性の多様性に関する市民啓発等に取り組むとともに、パートナーシップ宣誓制度につきましては、他自治体の動向を注視していきたいと考えておるところでございます。

以上でございます。

○神谷議長

的野危機管理担当部長。

○的野危機管理担当部長

私からは、(1)の2)男女共同参画の視点による防災活動の推進のための取組についてお答えします。

平成30年度の事業になりますが、市では、避難所の運営を題材に、災害を男女共同参画の視点で考える講演会を実施しました。この中で、過去の大規模災害発生時の避難所の運営において、女性の視点が不足していたとの指摘がっております。市では同年度に避難所の運営マニュアルを見直し、プライバシーの保護や女性への暴力の防止、避難所運営委員会に女性の参画を図るなど、避難所の運営に男女共同参画の視点を取り入れることを定め、運用しております。

また、市消防団におきましては、その女性班におきまして、女性の視点で防災を考えるワークショップの取組や、応急処置講習に女性の視点を取り入れるなどの活動を行っております。

以上です。

○神谷議長

力丸総務部長。

○力丸総務部長

私から、(2)働く場における女性の活躍推進の取組のうち、2)、3)、4)についてお答えいたします。

まず、2)の市職員の男女比率につきましては、令和3年4月1日時点で、全体の455人に対して、男性281人、約62%、女性174人、約38%となっております。また、管理職の男女比率は、管理職職員数80人に対して、男性69人、約86%、女性11人、約14%でございます。

次に、3)の市職員の育児休業取得状況については、令和2年度の取得状況としまして、女性が対象者11人に対して、11件の取得となっております。なお、男性の育児休業取得者はありませんでしたが、出産補助休暇や育児参加休暇の取得者が、対象者13人に対し、6割強の8人が取得している状況でございます。

次に、4)市職員の旧姓使用の状況につきましては、本年11月時点で、20人が使用している状況でございます。

以上です。

○神谷議長

中村教育子ども部長。

○中村教育子ども部長

(3)につきましては、私のほうから答弁させていただきます。

最初に、1)教職員への啓発の取組についてでございます。

前提といたしまして、教職員は、学校教育全体を通じて、性別にかかわらず、自律の意識を育む教育、一人一人の個性や能力を尊重し、子どもたちが主体的に学び、考え、行動する姿勢を育む教育を推進することを基本に、子どもたちの指導を行っているところでございます。

御質問の男女共同参画に係る教職員への啓発の取組ですが、具体的には、初任者研修や10年経験者研修等の様々な機会を通じまして、適宜実施しております。

次に、2)保護者への啓発の取組についてお答えいたします。

保護者の方々への啓発につきましては、学校では直接の取組は行っておりません。しかしながら、先ほど答

弁しましたとおり、学校では性別にかかわらず、自律の意識を育む教育、一人一人の個性や能力を尊重し、子どもたちが主体的に学び、考え、行動する姿勢を育む教育を推進していることから、子どもたちの学校での学びを通じまして、間接的ではありますが、保護者の方々への啓発にもつながっているのではないかと考えているところでございます。

また、学校行事等の学校運営やPTA活動等の地域活動が、性別に基づく固定的な役割分担を前提に行われることがないよう配慮するとともに、PTA活動の中で男女共同参画に関わる研修等が行われる場合もございませぬ。

次に、3)性別にとらわれない社会体験教育等の推進の取組についてお答えいたします。

学校では、男女共同参画社会の形成に向けて、児童・生徒の発達段階に応じて、男女の平等や相互の理解・協力について適切に指導するとともに、男女が共に各人の生き方・能力・適性を考え、主体的に自分自身の人生を選択できる能力や態度を身につけられるよう、努めているところでございませぬ。

性別にとらわれない社会体験教育等の推進では、コロナ禍で2年間実施できておりませぬが、職場体験事業ワクワクWORKで、性別によって体験する業種の偏りが出ないよう配慮を行っております。そのほか、学校においては、性別による選択科目の廃止、男女混合名簿の導入、児童・生徒の敬称として名前の後のさんづけのルール化、近年では中学校のジェンダーレス制服導入に着手するなど、取組を進めております。

4)教育において、どのような場面で男女の性区別が必要となるかについてお答えいたします。

学校における男女平等は、人権教育の大きな柱であり、あらゆる学習の場面で男女の区別は必要ないと考えております。あえて例外を申し上げますと、子どもの成長に伴って配慮が生じる着替え、保健検査等がございませぬ。

最後に、5)性自認で配慮が必要な児童・生徒の把握状況、対応についてお答えいたします。

性自認で配慮が必要な児童・生徒の把握につきましては、本人や保護者の皆様からの申出により行っております。配慮が必要な児童・生徒につきましては、詳しくは申し上げることはできませんが、本市の学校にも複数在籍しております。また、対応につきましては各学校が、児童・生徒をはじめ保護者の皆様と話し合いを行い、児童・生徒の希望や状況に応じた適切な対応に努めているところでございませぬ。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございました。

今回、ジェンダー平等ですね、SDGsの中にもありますが、今日、その目標5のバッジをつけさせていただいております。

質問をまた深掘りさせていただきたいんですが、最初に、コミュニティ運営協議会の男女比率についてお尋ねいたしました。少しずつ増えているような状況ですが、15.3%ということで、まだ女性の比率が低いような状況です。本日、赤間地区コミュニティの男女共同参画部会の方が傍聴に来ていただいております。こういった市の重要な意思決定の場がとても大事で、男女共同参画社会の取組をしていただいていることに非常に敬意を表したいと思っております。

2)の防災活動の推進のための取組はというところですが、先日、熊本のほうに先進建設・防災・減災技術フェアin熊本2021というところに行ってきました。自衛隊の取組であるとか、本日も末吉議員がお話し

されたため池の防災について、そういった講演を聞きつつ、様々な会社が出展されておりました。

以前議会でも取り上げられた避難所のベッドは、発泡ポリプロピレン製ベッドで、白い発泡スチロールみたいな感じなんですけど、段ボールベッドに比べて非常に組立てが簡単かつ暖かい、そういった進化しています。また、別のメーカーで、段ボールベッドにおいても、組立てが、飛び出す絵本みたいな形で、広げるとすぐベッドになるような段ボールベッドも展示されておりました。

その中で、熊本市の男女共同参画課が出展されておまして、男女共同参画の視点に立った防災を考えるということで、展示とパンフレット等が置いてありましたので、今回、こちらの質問をさせていただきました。

熊本は、地震や水害など、非常に近年、災害に見舞われて、とても対応が大変だったと思います。私も防災士の資格を取ったときに、講師の方が熊本県の自衛隊OBの方、そして熊本の大学の実際に避難所を運営された女性の教授の方のお話を聞いて、非常に勉強になったことを思い出しました。避難所の運営マニュアル、こちらのほう私も確認をさせていただきました。男女共同参画の視点が入っております。特に運営において、女性の方独自の視点をちゃんと生かす。女性の避難者の方が、いろんな用品がある中で配慮できるように、担当者は女性が扱うのが望ましいもの、そういったものもあります。

資料を見ていただきたいんですが、こちら、内閣府の男女共同参画局の中に、防災に関する女性の視点の資料があります。その中で、こういったチェックシートがあります。生理用品とか女性にとって必要なものがあるんですけど、この辺りの資料等は市のほうで活用される御予定はありますでしょうか。

○神谷議長

的野部長。

○的野危機管理担当部長

現在のところ、うちのほうの宗像市では、資料は用意してないんですけども、今後ほかの自治体を参考しながら、取り入れるべき点は取り入れていきたいと考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。これ、内閣府が取りまとめておまして、様々な自治体がいっぱい資料を作っております。そういったのを参考にさせていただいて、よりよい防災に関するマニュアル、そういった取組を今後もしっかり取り組んでいただきたいと思います。

この運営マニュアルですが、読ませていただいたら、例えばペットの対応等も書いてありまして、様々な方がいらっちゃって、ペットが苦手な方もいれば、家族だという方もいらっちゃいます。そういった方がお互いに配慮し合って避難所で一緒に過ごすことができる、そういった観点が非常に大事かと思います。

次に、市の審議会等における男女比率はということで、38.7%とお答えいただきました。第3次宗像市男女共同参画プランには様々な目標値が設定されているかと思うんですが、この審議会等の目標値、また、そのほかの目標値について教えていただければと思います。

○神谷議長

中村市民協働環境部長。

○中村市民協働環境部長

ありがとうございます。今、御案内いただきました第3次の宗像市男女共同参画プランでは、各課で実施し

ております事業のうち、関係します43の事業につきまして具体的な事業の進め方をまとめております。そのうち六つの事業につきましては具体的な数値目標を設けております。

個別には、一つ、今回の御質問にあります市の審議会等の女性登用率、これは40%を目指すとしております。それから二つ目としまして、市の役職者、先ほど総務部長のほうから現状として御報告を申し上げたところではありますが、この場合は管理職ではなくて企画主査、4級職以上ということでございますけども、この女性の割合を30%を目指す。それから三つ目には、赤間駅にございますfabbit宗像に関係します女性創業者を令和4年度までに3人つくっていく、登場していただきたいということです。四つ目には、令和6年度までに待機児童ゼロを目指すというところ、それから五つ目には、ドメスティックバイオレンスの相談窓口を知っているという市民の皆様の割合80%を目指す。それから最後に六つ目として、男女共同参画という言葉を知っている市民の割合80%を目指すというふうにしております。

今後、プランに掲げております各事業の進行管理を適正に行いながら、各目標を達成できますように努力し、男女共同参画の推進を図っていきたいと考えておる次第でございます。

以上でございます。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

次に、(2)の働く場における女性の活躍推進の取組について、掘り下げていきたいと思っております。コロナ禍もあり、市内事業所を訪問しての啓発がまだ難しいところではあるかと思うんですが、2)、3)、4)で、足元の宗像市の職員の皆さんの状況についてお尋ねをさせていただきました。

先日、上野千鶴子さんの講演会が催されました。私もオンラインで見せていただいたんですが、その中で、宗像市のジェンダー統計の公表がないという御指摘がございました。これの対応について、お尋ねしたいと思っております。

○神谷議長

中村市民協働環境部長。

○中村市民協働環境部長

研修受講、まずはありがとうございました。御指摘の部分は非常に恥ずかしいところでございますが、御指摘いただきましたとおり、講師の上野先生からは、市のホームページにおきまして、議員や職員の女性の割合が掲載されていないこと、男女共同参画を進める上での基本は、ジェンダー統計である旨の御指摘をいただいたところでございます。

現状といたしまして、本市の関係組織におきます男女比率等につきましては、一定の数値を把握しております。その公表につきましても、実はホームページに統計書データというPDFデータを掲載しておりますが、その中に、女性参画状況として各組織の男女比率等を掲載しておるんですが、ちょっとページ数の関係もありまして非常に見つけにくい状況がございます。御指摘を受けまして、今後それをどのように分かりやすく示すかにつきまして関係課とも協議をしていきたいと考えておる次第でございます。

以上でございます。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

実は、議会のほうも指摘を受けてるところなんですが、議会のホームページに、資料——画面のほうを見ていただきたいんですが、宗像市議会要覧というのが載っております、この中に女性議員の割合というのも載っております。ただ、先生から御指摘があったように、実は議会のホームページも分かりづらいところがありまして、すぐ分かるような形で掲載していただくように、事務局に対応をお願いしているところです。

今、宗像市の女性議員の方の割合は20人中3人となっております。これ実は、前々期ですね、そのときは20人中6人の女性の議員の方がいらっちゃって、今の割合の倍になりますし、議長も女性、副議長も女性という、そのとき上野先生に見ただければ非常に喜ばれたのかなということをおもっております。もちろん性別にかかわらず、ふさわしい方が議員になるべきだと思うんですが、世の中、男性と女性がいらっしゃる中で、ある程度割合が均衡してくるのが自然ではないかなというふうに思っております。

続いての質問ですが、市職員の方の管理職の男女比率について、どのように評価していらっしゃるのか、また、今後の管理職への女性の登用についてどのようにお考えなのか、お尋ねしたいと思います。

○神谷議長

力丸部長。

○力丸総務部長

管理職の男女比率に関する今後の女性の登用についてお答えさせていただきます。

本市では特定事業主行動計画というのを定めております。その中で、係長級以上の女性役職者の割合を令和6年度までに30%以上とすることを目標に設定しております。女性職員の係長級以上への積極的な登用や職務の拡大、研修など様々な取組を行ってまいりました結果、5年前15.5%であった女性役職者比率は、現在27.7%まで上昇しております。今後も引き続き、同計画に基づく各種取組を実施することにより、女性管理職の登用を推進していきたいと考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

今、特定事業主行動計画という言葉をしていただいたんですが、これについてもう少し詳しく御説明をいただいてよろしいでしょうか。

○神谷議長

力丸部長。

○力丸総務部長

私が持っていますこれ、宗像市特定事業主行動計画と申しまして、この最新版は令和2年3月に改定されているものでございます。

中身を簡単に説明しますと、本市の特定事業主計画は、女性職員のキャリア支援と仕事と家庭の両立、この取組を進める方針としまして策定したものでございます。

現行計画につきましては令和2年度から令和6年度までを計画期間としまして、全職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、自信とやりがいを持って活躍する女性職員の育成、それから、次世代を担う子どもたちを

健やかに育成できるような職場環境づくりの整備を行うことを目標としているものでございます。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございました。働きやすい職場環境を、男性も女性も。今、この場でいろいろ宗像市について議論させていただいておりますが、市職員の皆さんが働きやすい環境であることがとても大事であると思っております。

仕事と育児の両立というのは本当に大変なところではあるんですが、市職員の皆さんの育児休業の取得状況についてどのように評価しているのか、また、今後の取組についてどのように考えているのか、お尋ねしたいと思います。

○神谷議長

力丸部長。

○力丸総務部長

本市職員の育児休業取得状況と今後の取組というところでお答えさせていただきたいと思います。

先ほど紹介しました特定事業主行動計画、こちらにつきまして、育児休業、部分休業、出産補助休暇、それから育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員の割合を、令和6年度末までに100%とすることを目標として、男性職員の育児への参加の促進に取り組んできました。結果的には、育児休業制度を導入して以来、女性職員は全ての対象者が取得しておりますけども、男性職員につきまして、昨年度は取得割合が約60%と低迷しておりますので、今後も引き続き、この計画に基づきまして、男性職員の取得、啓発に力を入れていきたいと考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。女性職員の方は、育児休業を取って、その間は育児に専念する、休暇をちゃんと活用する、そういったのが浸透しているような状況ではないかと思っております。育児は女性だけで行うのではなく、母親、父親、男性職員の方も当然対象になってくるわけなんですけど、こちらはなかなか進んでいない状況というのをお答えいただきました。

実は、私、平成17年4月に第一子を授かりまして、そのときは厚生労働省の職員としてハローワークのほうに勤務をしていました。子どもができたことが分かって職場のほうに相談をさせていただくのですが、そのときに、来年の4月に子どもが生まれる予定です、つまましては育児休業を取りますのでよろしくお願ひしますと、当時の部門の統括官と庶務課長に御相談をさせていただきました。取りたいと思うのですが、どうでしょうかとかではなくて、取らせていただきますと言わせていただきました。

当時、福岡県内のハローワークに約800人の職員がいたと思うんですが、その中での男性育児休業取得者の第1号です。今となって思えば、この場でこういったお話をする、思いがけなかったんですけど、私の前職において、周りの皆さんのおかげで、そういった先駆者になれたことを非常に誇りに思っております。

当時は、まだ今と制度が違う部分もありまして、男性の場合は8週間しか育児休業を取ることができません

でした。育児休業給付に当たる共済からの給付金も40%しか出ずに、休業中は25%、復帰した後に、6か月後に残りの15%をいただくような形でありました。家族が増えた中で、そういった状況も厳しいものがあったんですけど、本当に自分自身、8週間の間でとても貴重な経験をさせていただいたと思いますし、当時の庶務課長から、あなたが育児休業を取りたいと言ってくれたことは本当にうれしかったということを書いていただいたのが、心に残っております。当時は、職業相談や職業訓練を行う窓口で、チームで仕事をしていましたので、周りの皆さんに本当に御協力いただいて、配慮いただいた上で取ることができたなど本当に感謝をしております。

それで、育児休業を取るに当たって、代替の方の確保というのが非常に大事だと思うんですが、その辺りはどのような対応をされてありますでしょうか。

○神谷議長

力丸部長。

○力丸総務部長

育児代替職員の確保状況につきましては、本市では、職員が育休を取得する際には、地方公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づきまして、代替職員として任期付職員を採用しまして配置しているところです。

これまでの実績としましては、男女を問わず、1か月を超えて育児休業を取得された場合には、全て代替職員を確保、配置できているような状況でございます。しかし、数日間の育児休業を取得される場合につきましては、短期間での代替職員の確保が難しく対応できなかったようなときもございます。このような状況の場合につきましては、所属内で協力体制を整えて、安心して育児に専念できる環境づくりに努めさせていただいております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

私の場合、OBの方の非常勤職員の方がちょうど3月で終わりで、4月の半ばから8週間、代替で来ていただいたので、本当に何の心配もなく取ることができました。短い場合、なかなか代替職員の方の確保が難しいということで、みんなで協力し合っということなんですが、ここにいらっしゃる幹部の皆さんが率先して、育児休業が取りやすい環境、声掛けをしていただきたいなと思っております。

次に、教育の場における課題と取組について、また掘り下げていきたいと思っております。

前提として、性別にかかわらずということをおっしゃっていただいて、それを徹底されてということが伝わってまいりました。その中で、保護者への啓発というのは、これは本来学校の仕事ではないわけですが、子どもは親を見ているし、親の背中を見ている中で、どのように感じているのかと。逆に、子どもたちに啓発することによって、それがまた親にも伝わるということなんですが、PTAという団体がありまして、私もPTAの会員でありまして、今も会員ですし、役員も務めさせていただきました。PTA会長に性別の偏りがあるように思われるんですが、市はどのように考えていらっしゃるでしょうか。

○神谷議長

中村教育子ども部長。

○中村教育子ども部長

1回目の答弁では、直接は保護者の方への取組をやってないということで申し上げた次第ですけれども、学校教育ではなくて、宗像市の人権施策という観点から申し上げますと、まず、市の人権教育・啓発推進協議会の会員として、PTA、保護者の方にも参画していただいております。その中で、様々な啓発あるいは研修等にも出席していただいているところでございます。

また、宗像市PTA人権教育実践交流会というのを毎年実施しておりますが、こちらには、宗像市の人権対策課から啓発指導員を派遣いたしまして、様々な人権を考えるワークショップの時間等も設けております。その中のテーマの一つといたしまして、人権課題、男女参画に関する課題というのを取り扱っているところでございます。

そういった中で、先ほど議員がお話しされましたPTA役員、会長とかそういった方々の性別の偏りに関しましては、これはやはりそういった取組を継続的に啓発することが重要だというふうに考えておまして、男女共同参画の視点でありますとか、いわゆる無意識の思い込み等をテーマに、このようなワークショップを活用して、この偏りを是正していくということも一つの方法になっていくのではないかと考えております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。

私も、PTAの本部役員がなかなか成り手がないということで、私でよければということで手を挙げさせてもらって、事務処理とかも割とやっていたので書記なり会計なり何でもやりますよという感じだったんですが、声をかけていただいた選考委員の方から、男性は会長か副会長をやっていただくことになっておりますという言葉を受けまして、ええっと思ったわけなんですけど、いろいろ今までPTAを支えてくれた方がつないでいるという分もありますので、そのときは分かりましたって言って受けさせていただきました。

私なりに当時もそういった問題意識というのはあったんですが、画面のほうを見ていただきたいんですが、カランコエの花というLGBTをテーマにした映画があります。PTAは社会教育団体でもありますので、PTA会員ですね、保護者や教師向けに研修を行うと。そういった中で、当時公開されたLGBTに関する映画の上映会をさせていただきました。当時もこういった意識を持ってさせていただいていたということを報告させていただきます。

次に、先ほどジェンダーレス制服の導入ということでありましたが、このジェンダーレス制服の導入状況、今の制服の状況、それについてお尋ねしたいと思います。

○神谷議長

中村教育子ども部長。

○中村教育子ども部長

ジェンダーレス制服、いわゆる性別にかかわらず生徒が自由に選択できる制服の導入状況ですけれども、まず、日の里中学校におきましては、令和2年から既に導入をして選択可能となっております。それから、城山中学校、自由ヶ丘中学校、玄海中学校につきましては、来年度、令和4年度からの導入を予定しております。河東中学校については、ちょっといろいろコロナ禍の関係で協議が少し遅れていたということで、来年度導入に向けた協議を行った後に、令和5年度からの導入を予定していると聞いております。最後に、大島学園

につきましても、もう既に検討を始めていると報告を受けている次第でございます。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。城山中学校の制服、私の母校でもあるんですが、ほとんど当時のものと変わってなくて、来年変わると。これも時代の流れかなと思います。制服を着ることで嫌な思いをすることがないような形で、今後進めていただきたいと思います。

同じく城山中学校ですが、共用トイレの設置が計画されているとお聞きしていますが、これはどのようなものでしょうか。また、運用に当たってどのような配慮が必要で、また、ほかの学校では導入の予定はありますでしょうか。

○神谷議長

中村教育子ども部長。

○中村教育子ども部長

今度新しく整備する城山中学校のトイレについては、先日、連絡会でも少しお話をさせていただいたところですが、まず、男女別トイレと多目的トイレに加えまして、新たに選択肢として、性別にとらわれず、誰もが使うことができる共用トイレを整備いたします。

運用に当たりましては、具体的配慮として、通常のトイレよりも少し設備を充実させることによって、誰もが使いやすくなるトイレとしたいと考えております。こちらのトイレは、天井まで壁を立ち上げた個別ブースにするるとともに、入り口を周囲から見えにくくすることで、安心できるプライベート空間となるよう配慮したいと考えております。

共用トイレが誰にとっても魅力があり、選択しやすいものになるような環境づくりが重要であると考えております。生徒が性の多様性を十分に理解した上で、共用のトイレの利用を開始することができるよう、引き続き学校と協議を進めてまいります。

なお、他の学校への導入につきましては、こちらの城山中学校での実績等を踏まえまして検討を進めてまいります。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。城山中学校は、今回の議会で体育館のエアコン設置ですね、防災避難所としての利用もあり得るということで、エアコンの設置を御決断いただいたところではあるんですが、トイレに関しても、避難所となったときに、いろんな方が来られる中で、使いやすいトイレ、そういったものがあるというのは非常にいいことだと思いますので、今後、その城山中学校のトイレの運用を確認していただいて、また、ほかの学校にも広げていただければと思います。

それで、学校関係で、画面のほうを見ていただきたいんですが、男の子がピンクのランドセルで小学校に通いたかったが諦めざるを得なかったという事例が、NHKのホームページで紹介されています。この子は性別違和ということで、男の子なんですけど気持ちは女の子ということでありました。小学校をピンクのランド

セルで行きたかったんですけど、お母さんは買ってあげることができませんでした。そのことを今でも悔やんでいますという記事です。

結局、これ、なぜかという、別に校則で禁止されているわけではなくて、保育園のときから、女の子の服を着たりとかして行って、周りに理解をしてほしかったところなんですけど、逆に、いじめられたとか、男のくせにそんな格好するとか、また、保育園の理解もなかなか得づらいものがあったということで聞いております。

もし、宗像市の方が、来年小学校に入学するに当たって、男の子で、ピンクのランドセルで学校に通いたいという相談があった場合、どのようにお答えになられるでしょうか。

○神谷議長

中村教育子ども部長。

○中村教育子ども部長

現実的に、学校のランドセルについては本当に今、男女関係なく自由な、自分の個性に、自分の好みに合ったランドセルを選択して全く問題のないような状況でございます。しかしながら、やはりこういう御質問のあったような、ランドセルの色によって個人の個性を侵害されるようなことというのは決してあってはならないというふうには考えておりますので、仮に今の御質問のような事例が生じた場合は、その子の個性を尊重し、偏見やいじめにつながるようなことがないように適切に指導を行ってまいりたいと思います。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。本来自由で、確かに男の子がピンクのランドセルを背負っていたら目立つかもしれませんが、それで、ほかの子に何かされるとか、それは絶対あってはならないことだと思います。大人になったら、別に男でもピンクのものを使ったりすることもありますので、学校現場でそういった人格を否定されることがないように、何においても御配慮を願いたいと思います。

教育長にお尋ねしたいんですが、これまでの御経験で、性自認に配慮が必要な場面というのはありましたでしょうか。また、これまでの質問でお尋ねした教育の場における課題と取組について、教育長はどのような認識をお持ちでしょうか、お尋ねいたします。

○神谷議長

高宮教育長。

○高宮教育長

それでは、学校教育における基本的な考え方と、私の子ども時代どうだったかというのも含めてお話しさせていただきます。

私が小学校、中学校を過ごしたのは、昭和30年から昭和40年前半、今から約50年前ぐらいになります。その当時は、男らしく、女らしくということが日常生活の中で当たり前のように言われていました。例えば、けんかやもめごとで自分の考えを言おうとすると、男なら言い訳するなというようなことを言われたり、悔しくて泣いていると、男なら泣くなとか、そういうことを言われていたのを思い出します。また、出席番号は、男の子が先で、女の子が後でした。いろんな活動をするときに、女の子が後回しにされるという状況がありました。今思いますと、そこは男が優位、優先するという考えがあったと思います。

しかし、現在では、性にかかわらず、ありのままが大切にされる社会の実現が大変重要な目標となっています。学校では、いかなる理由でも、いじめや男女差別をはじめとするあらゆる差別を許さない人権意識、ジェンダーギャップの是正の教育を推進することが大事だろうと思っています。このことが、悩みや不安を抱える子どもたちに寄り添い、支援する基本であるというふうに思っています。

教育委員会といたしましては、この基本的な考えに立ち、教員がジェンダーに対する知識とスキルを正しく習得できるように働きかけ、研修を行っていきたいと思っています。さらに、学校生活の各場面で、当事者の子どもや保護者の意向を十分聞き、個別の事情に応じた支援を行い、性自認に配慮が必要な子どもたちが違和感を感じることをない、やさしい学校づくりを進めてまいりたいと思っています。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。私も小学生時代に覚えていることがありまして、家庭科の授業で巾着袋を作ったんですね。これが非常に我ながらよくできたんですが、女の子から、「何それ、石松君作ったと」と、男のくせに何でそんなにうまいんだみたいな、いわれのない批判を受けまして、非常に傷ついた思い出があります。40年近くたってもそのことを覚えているんですね。そういったことのない学校をぜひお願いしたいと思います。

パートナーシップ宣誓制度について、またお尋ねしたいと思います。

これ、調査研究していただいているということですが、これを導入した場合、どのような効果があると考えられますか。

○神谷議長

中村市民協働環境部長。

○中村市民協働環境部長

パートナーシップ宣誓制度につきましては、性的マイノリティーの方など、対象となる御本人たちから宣誓の申請を受けまして、自治体が宣誓書受領証等を発行して、それを宣誓者が様々な手続に活用するという仕組みでございます。パートナーシップ宣誓制度自体に法的な拘束力はございませんが、制度を導入した場合に、宣誓者が、例えば、公営住宅などの入居、それから病院での病状説明などで家族と同じ扱いを受けることができる、それから、住宅ローンの借入れがしやすくなる、もう一つは生命保険の受取人にパートナーを指定することができる、こういったことが挙げられると思います。これが一般的な宣誓書の効果として挙げられるところと考えております。

ただ、現状としても、公証役場でパートナーがそれぞれ宣誓をいただくことで同様の効果はあるというふうに聞いております。ただ、この宣誓をされる手続のために数万円かかるということでございますので、その費用がなくなるということも一つ挙げられるかというふうに考えるところでございます。

以上でございます。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

画面を見ていただきたいんですが、こういった制度を導入している自治体は130自治体ありまして、人口カバー率として約4割、41.1%になっています。利用された方が2,277組、これが多いと見るか、少ないと

見るかですね。

福岡県においては、北九州市と福岡市、そして古賀市が導入していますので、これで大体人口の半分ぐらいは対象になるということです。福岡県が今検討されているということです。ひょっとしたら、福岡県が取り組みれば全部カバーできるようなことになるかもしれませんが、市としても、そういった取組を尊重していただいて、どのような形の運用にしろ、そういった制度を利用された方の思いを大事にさせていただきたいと思います。

最後に、市長にお尋ねしたいと思います。

市長として、市職員の男女共同参画の推進、管理職の方の女性の割合を増やすことや、市の男女共同参画に関する施策全般の推進について、お尋ねしたいと思います。

この議場では、市長と、林田部長、お二人しか執行部の方に女性がいない状況であります。この大事な意思決定の場で、男女それぞれの意見が反映される場であってほしいと私は思っております。

よろしく申し上げます。

○神谷議長

伊豆市長。

○伊豆市長

本市の男女共同参画の推進に当たっては、第3次宗像市男女共同参画プランの個別の施策を進めていきたいというふうに思います。また、市職員については、先ほども説明がありました特定事業主行動計画というのがありまして、係長以上の30%以上を目標に取組を実施したいというものがあります。

女性役職員の登用を推進することはもちろんですけれども、あわせて、男性女性の区別なく、職員全体のモチベーションが上がるような人事が行われるよう、性別にとらわれない人員配置を進めていきたいというふうに思っております。

以上です。

○神谷議長

石松議員。

○2番(石松修議員)

ありがとうございます。当然、適材適所、適性と能力に応じた人事が必要かと思っております。

すいません、聞きそびれたことがあります。先ほどLGBTQという言葉が出てきましたが、その御説明を最後にお聞きしたいと思っております。

○神谷議長

中村市民協働環境部長。

○中村市民協働環境部長

では、LGBT、LGBTQということで、どのような意味かということでございます。

LGBTは、性的マイノリティー、性的少数者の総称の一つとして使われております。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を取って、LGBTと呼ばれております。ほかにも、自身の性的指向や性自認をまだ決められない、決めたくない人などに用いられるクエスチョニングなどを加えてLGBTQというところがあるというふうに思っております。

すいません、あと少しだけ。先ほど職員研修を御紹介させていただきました。その中の講師の先生からは、多様な性の在り方は50種類以上あるということでありまして、私も認識を新たにしましたところでございます。

いろんな自分の在り方があるというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

○神谷議長

これで石松議員の質問を終了します。

お諮りします。本日の会議はこの程度にとどめ、延会したいと思います。御異議ございませんか。

〔「異議なし」の声あり〕

○神谷議長

異議なしと認めます。よって、本日はこれにて延会することに決定しました。

次の本会議は、明日12月3日に行います。御苦労さまでした。

延会 16時21分