

会議録

[illegible]

議題 第3次男女共同参画推進プラン令和8年度実施計画（案）について	
森山主事	（議題に基づき内容を説明）
長谷川委員	P.14 商工課の取組について、前年度の課題に「働きやすい環境づくりを推進していくための動機付けが課題である」と書かれている。 女性が働きやすい労働環境をつくることは、若い女性が地方から都会へ出ていくことの抑制や、結婚や出産を機に離職する女性を減らすことにもつながり非常に重要だと思う。 しかし、商工課の取組を見ると、昨年度も同じような内容で、労働者共済制度などの周知啓発が中心となっており、これだけでは不十分に感じる。 事業主や企業経営者の意識を変えてもらわなければならないと思う。 商工課としても、その辺りを考え、企業や企業経営者へ直接働きかける取組が必要ではないか。 P.32にも事業主に対する女性参画・登用の啓発が記載されているが、P.16と内容が同じであり、不十分ではないか。山形県酒田市の取組では、えるぼし認定制度を紹介するだけでなく、企業から相談を受け、市が助言するなどの支援を行っている聞いた。三条市でも、企業経営者への直接的な働きかけや、可能であれば財政的な支援を含めて取組を強化するとともに、新潟県とも連携して進めてほしい。商工課に取組の強化を伝えていただきたい。
新田課長	御意見ありがとうございます。 商工課では三条市経済ビジョンを策定し、ウェルビーイングの考え方に基づき、企業と連携して就労の好循環や働きやすい環境づくりの取組を進めているところである。 そのための組織として「三条みらい人材会議」を設置し、「三条人事部コンソーシアム」を立ち上げ企業や関係機関と課題を共有しながら、取組を進めている。令和2年に始まったばかりであり、すぐに成果が出るものではないが、今後は本日の意見も踏まえ、企業への支援や、可能な部分での金銭的な支援も含め、しっかり取り組んでいく必要がある。 また、令和8年4月1日から女性活躍推進法が改正され、101人以上の企業を対象に、男女間賃金差異や女性管理職の割合等の公表が義務化されている。三条市内には対象外の企業が多いことから、この制度の浸透には難しい状況であるが、申し上げた取組を少しずつ進めていきたいと考えている。商工課にも本日の意見を伝え取組の参考にさせていただきたい。
杉原会長	先ほど県の若年女性の県外流出に関するお話があったが、昨年、県から自治体へ補助金を交付という制度があったと思うが、男女共同参画の取組なのか。

新田課長	県では、えるぼし認定などの取組を行うため、市町村に対して支援・補助を行っている」と記憶している。県が予算を設定し、市町村がその補助を活用して積極的に取り組むことができる制度である。
杉原会長	県に申請すれば、補助金が交付されるのか。
新田課長	各自治体が積極的に実施するかどうか、予算も含めて判断している。 県の補助金は、100%補助ではなく、市の負担もある。県の補助金だけで実施する事業ではないので、各自治体がどの程度予算を投入して実施するかが課題になっている。
杉原会長	事業を進めるには財源も必要なので、利用できる制度は積極的に活用してほしい。
野寄委員	P. 62 男女共同参画センターについて、あまり活用されていないように感じる。計画では、活動を推進と記載されているが、活用を考えているのか。また、「相談事業等をできる限り同センターで実施」とあるが、どのような相談事業を考えているのか。
新田課長	男女共同参画センターは、登録されている女性団体が利用できる施設であり、それ以外の団体については、条例上の利用条件もあり、利用しづらいという課題がある。 相談事業について、具体的な内容は決まっていないが、今後は、プランに記載されている地域経営課が実施する講座や事業などの会場として、また、相談事業に限らず、積極的に活用できればと考えているが、良い活用方法があればご教示いただきたい。
野寄委員	具体的に「相談事業」とは、地域経営課が実施する相談事業なのか。それとも、市民相談なのか。何を想定しているのか。
新田課長	基本的には、地域経営課が実施する相談事業を想定している。また、他課が行う相談事業で会場が確保できない場合の活用も考えている。
金子委員	P. 11 男女共同参画出前講座について、13 講座が用意されているが、講師が整っているということか。
森山主事	事前に講師へ実施可能か確認し、了承を得ている。利用団体から申込みがあっ

	た場合、講師と団体の日程調整を市で行い実施するものである。
金子委員	13 講座がありながら、成果目標が利用件数 3 回以上、新設講座 1 回以上というのは、非常に消極的な目標ではないか。これまでの利用実績と周知方法を教えていただきたい。良い内容なのにもったいない気がする。
森山主事	主な利用団体は PTA、公民館、保護者会等である。 例年 3 から 4 団体程度の利用があり、年々減少しているため、今年度は見直しを行っている。 前年度は 9 講座で、今年度は 4 講座を追加し、既存の 9 講座のうち 3 講座の内容も一新している。前年の実績を踏まえ、成果目標を設定したため、低めの目標となっている。今年度の取組状況を踏まえ、来年度以降の成果目標を設定していきたい。 周知については、広報さんじょう、市ホームページ、SNS、三条市公式 LINE のほか、公民館やこれまで利用した団体へのチラシ配布などにより行っている。
金子委員	P. 20 の中学生、高校生のための人権啓発セミナーに「デート DV 等を含む」と記載されており、デート DV に焦点が当たっていることが分かった。「デート DV だけでは関心を持ちにくい生徒もいる」と文章中にもあるが、なぜデート DV に焦点を当てたのか。また、どのように話が進められデート DV に焦点が当たったのか。
森山主事	本事業は、第 3 次三条市男女共同参画推進プランの基本施策の主な取組として、「デート DV 防止セミナー」を実施しているもので、そこを踏まえ、デート DV を焦点としている。一方で、「デート DV」という名称を前面に出すと学校側から敬遠されるため、今年度はその点も踏まえ、デート DV という言葉を緩和させる目的として、基礎からの人権講座という形とし、その中でデート DV についても学べるよう、構成を見直した。
堀江委員	「市内中学校義務教育学校後期課程及び高等学校からの申込みによる」と記載されているが、昨年度の実績はどのくらいあったのか。
森山主事	令和 7 年度は大島中学校と第四中学校の 2 校から申込みがあり、高校からの申込みはなかった。今年度は、まだ、周知できていないため、校長会を通じて周知を行っていく。
新田課長	補足すると、これまでも学校への周知は行ってきたが、実施していただけない。強制することはできないため、お願いという形で行ってきた経緯があり、毎年 1 校程度の実施となっていた。

西山委員	昨年度から校長会で、デート DV だけでなく人権啓発全体の中で、子どもたちに学ぶ機会を与えていくことが重要と説明し、2校で実施いただいた。今年度も校長会を通じて積極的に働きかけていきたい。 人権擁護委員でも、デート DV や人権啓発に取り組んでいるが、「デート DV」となると敬遠される。学校では「まだ早い」と言われることもあるが、私たちにしてみれば、子どもの頃から少しずつでも、知ってもらいたいと思ってやっているが、今のところ浸透していない。 デート DV を全面に出すのではなく、人権啓発・人権問題の中で、デート DV を取り上げる形にしていかなければならないのが現状である。
杉原会長	最近の若い人は交際関係に対する関心が以前より低くなっており、教育現場でも扱いが難しいテーマになっているように感じる。人権を基本にして、その中でデート DV について取り上げるという現在の方向性はよいのではないかと思う。 また、事務局から説明があった P. 66 のハラスメント研修について、職場でも毎年 e ラーニングを受けているが、内容は毎年変わっている。 最近では、若い人が年配の人を傷つける「逆パワハラ」があり、パターンが多く職場で問題となっている。 人との接し方、一人一人の尊厳を守るという意識が欠けていると感じている。基本的なことを、改めて学ぶことは大切だと思う。人権教育の中でハラスメントやデート DV などを取り上げていただきたい。 ハラスメントについては、管理職だけでなく全職員が研修を受けることが必要だと思う。以前は、力のある人が不適切なことを言い、女性は立場が弱いので、被害者になるケースが多かったが、現在は、女性だけではない。全職員が研修を受けるとよいと思う。
芳賀委員	P. 65 の男性職員の育児休業取得率について、どのくらいの期間、育児休業を取得しているのか。
新田課長	三条市などの自治体職員の場合、育児休業は3年まで取得できる。基本的に、3年間取得するケースは、女性職員が多い。 女性職員でも1年、2年など取得期間は様々で、男性職員でも1年間取得する方や1か月程度の取得という方もいる。 以前は、男性職員が1日や1週間程度取得するケースが多かったが、現在は1週間から1か月程度取得する方も増えてきている。人事課としては、まず1か月以上の取得を目標に、そこから更に取得期間を延ばしていく方向で取り組んでいる。 実績等詳細なデータについては、手元に持ち合わせていないため、次回資料を

	お示しすることもできる。
芳賀委員	子育て世代や子どもたちに対する働きかけは非常に多く、良い取組もたくさんあると思う。 一方で、年代が上の世代に対する働きかけが少ない印象がある。働きながら子育てをする中で、昔からの考え方に浸ることが多く、それが負担になるところがある。 企業への働きかけも多く行われていると思うが、年代が上の方や、現在会社で役職に就いている方々一人一人に伝わる機会があればよいと思う。
杉原会長	年代が上の方になればなるほど、啓発ができていない。地域社会に働きかけることが、行政として難しい面がある。学校や会社など組織があるところには働きかけやすいが、自治会など地域社会全体への働きかけは難しい。地域・家庭として取り組むが、結果として家庭を対象とする取組になってしまう。大人に対する施策をどのようにすれば良いかは、常に思っている。
新田課長	これまでも、予算をかけて、高齢者に向けた著名な講師を招いて大きなイベントを開催し、多くの方に話を聞いてもらう機会を提供している。本当に知ってもらいたい方ほど、このような機会を活用して意識を高める傾向が低く、会場にも来ない。聞く気がないという方は、少なからずいるが、特に年配者は聞き入れない傾向にある。 予算も限られているため、年配者に力を入れていくより、若い世代への取組に力を入れる必要があると思う。ただ、年配者も社会で力を出していることから、社会全体として、どのように取り組んでいくか難しい問題である。 一方で、社会全体の雰囲気の変化の中で、ジェンダーやLGBTQについて理解する人が増えている。そうした社会の変化に合わせ、少しずつ進めていきたい。
杉原会長	「ジェンダー」という言葉が広まり始めて約30年であり、30代とそれ以上の世代、さらに60代・70代以上では意識が違う。時代の変化により、男女関係や家族関係に関する意識は世代によって違い、考え方を否定されると反発することもあり、難しいところがある。 それでも、これまで取組を続けてきたことで、少しずつ雰囲気が変わってきたと思う。
金子委員	以前、市民の委員の方が「これからは若い人への教育が大事だ」と堂々と発言していたことを思い出した。 男女共同参画に限らず、様々な問題でも、子どもや若い人には伝える機会があ

長谷川委員	る一方で、大人に対する伝える機会が少ないと思う。 私自身も大人に対してどう働きかければよいのか、考えながら、取り組んでいければと思う。 同和教育の研修で、大阪大学の先生が「差別する人は、理性的・知性的に非難しているのではなく、感情的に反発しているため話を聞いてくれない。自分の子どもとの会話でも、感情的に反発されると話を聞いてくれない、話が進まない。」と質問を受け、まずは、仲良くなること。大人の意識を変えることは難しいので、仲良くなり、心から話ができる関係をつくることが大切と言われた。ジェンダー問題も同じと感じた。 令和7年度の市民意識調査について、昨年度は審議会の際に資料が配布されたが、事前に配布をお願いしたい。 調査結果を見ると、男女が対等に家事・育児をするべきという意識は大多数になっているが、「家事は妻の役割」「乳幼児の世話は妻の役割」「子どもが小さいときは母親が子育てに専念すべき」といった固定的な意識も残っている。これでは、出産後に女性が仕事を辞めてしまうと思った。 男性も女性も一緒に家事・育児をするという意識はあるが、行動としては、男性は女性の手伝いをすればよいという意識が多いのではないかな。男性の育児休業の話があったが、男性が「脇役だから」という意識ではいけない。地域経営課にも頑張ってもらって、男性へ積極的に呼びかけていただきたい。
杉原会長	人は、自分が思っていることに対して否定されると、感情的に反発すると言われる。ジェンダーに限らず、自分が生きてきた世界を否定されると怒る。そのため、説教するのではなく、「変えることであなたにとってもこんな良いことがある」というプラス面やメリットを示して、相手に考えてもらう方法を取り入れている。行政の取組でもインセンティブを設けるなど、工夫していくことが大切だと思う。
金子委員	子育てについて、産前から学ぶ講座を実施する中で、子育て中の母親約30人から話を聞いたところ、育児休業は長ければよいわけではなく、それぞれの家庭の状況に応じて、いつ、どのくらい取得するかを選ぶことが一番よいのではないかと思った。 企業向けに男性の育児休業取得を推進する講座を行った際、燕三条地域の中小企業から、国が示すように育児休業を取得させていたら事業が成り立たないという声もあった。一方、30代以下の若い世代では男性の8割以上が育休を取りたい、育児に関わりたいと思っているという状況の中で、育休を取得できない企業に若い人が入らなくなり、企業が成り立っていかなくなると思う。 子育てしている人たちに聞いたところ、「子どもの急な発熱で、保育園等から

	の呼び出しに3回に1回は旦那さんに行ってほしい。」など、小さなことが重なって負担になっていると感じた。企業ごとに、子育て家庭に向き合い、どのような子育て支援ができるのかを考え、「自社では、こういうことを協力していけます」とアピールできれば、若い人を迎え入れられる体制が整っていくと思う。
杉原会長	育児休業について、3年の取得ではなく、家庭の状況に応じて柔軟に取得できるようにするには、どうすればいいかを考えていただきたい。企業も人手不足の中で、女性に優しい会社であることを採用時の強みにして就活の学生を募集している。中小企業には厳しいという話があるので、商工課で取り組んでいただけたらと思う。
佐藤会長代理	金子委員の話は、以前から感じていたことで、「女性が働きやすい職場は男性も働きやすい」ということを20年ほど前から発信してきた。三条市も大きく変わってきているが、2極化している。取組を進めて発信している企業は、好循環のように、求人も採用もうまく回っている一方で、「それはできない」と入口を閉めてしまう企業は人が集まらず、うまく回っていないという状況である。 これは商工課だけの問題ではなく、男女共同参画の視点からも、地域が変わっていくことで人権や男女共同参画にも前向きな形が生まれてくると思うので、私たちの施策の中に入れていければいいと思う。また、育休の取得について、市内の取組だけでなく、市内の民間事業者に展開していく取組も、なかなか難しいが進めていく必要があると思った。
杉原会長	ほかに意見、質問が無いようなので、これで質疑を終了する。上がった意見を踏まえて必要があれば修正することを前提で、「第3次三条市男女共同参画推進プラン令和8年度実施計画（案）について」は、原案どおり決定してよろしいか。
杉原会長	（異議なし） 異議がないようなので、実施計画（案）は原案どおり決定した。