

議題 第3次男女共同参画推進プラン令和5年度実施計画（案）について	
事務局	(議題に基づき内容を説明)
宮島委員	No.33の女性の健診受診率向上のための取組における成果目標として特定健診やがん健診の受診率の向上を掲げているが、他の自治体の数値等を参考にし、実現可能性を考慮した上で設定しているのか。
事務局	実現可能性を考慮した上で、当市における直近の数値に対して、数パーセント増加させるものとしている。
丸山修平委員	No.33等を例にすると、「～のための」という表現が散見される。例えば、「～に向けた」という表現の方が、押しつけがましくなくて良いのではないかと。
事務局	「～のための」という表現が与える印象については理解する。より効果的な表現について、必要に応じて事業の実施報告において修正を検討する。
丸山修平委員	No.8-1のアンコンシャス・バイアス解消に向けた講座について、実施後のフォローアップは検討しているのか。
事務局	講座実施後に毎回アンケートの提出を必須としているものの、対象としている新規採用職員は、技術職、保健師職、現業、あるいは窓口対応に当たる者など、多種多様であり、かつ専門性を要するものであることから、一概に業務における個別具体的な対応を指定することは困難である。 ただし、接遇については共通して必要となるものであり、無意識の偏見を持たない接遇対応の全庁的な推進について検討したい。
丸山修平委員	No.19の労働環境の改善、働きがい向上モデル企業創出事業について、募集するモデル企業の選定基準はどのようなものか。 三条市との取引の多少によらず、あらゆる企業に対して公平に選定が行われるのが良いと考える。
事務局	令和4年度第4回の審議会において、第3次男女共同参画推進プラン内容について検討した際、関根委員からも、「モデル企業として選ばれやすいのは、職場でのジェンダー平等の推進に着手しやすい、いわゆる大企業が多く、一方で家族経営の事業所は従業員規模や経営形態を考えると、そのような部分に着手しづらという現状にも目を向ける必要がある」旨の御指摘もいただいた。現在、担当課である商工課でモデル企業の選定基準の検討を行っているが、このような審議会の声も担当課に共有させていただく。
杉原会長	この事業の予算900万円の内容は何か。

事務局	コンサルティング費用が1者かつ1か月当たり40万円で、実施予定期間を7か月、モデル企業の想定を5者とする、費用は1,400万円となるが、その半分の700万円を本市がコンサルティング会社への委託料として負担する。残りの200万円はセミナー開催費用や諸経費などである。
丸山修平委員	コンサルティング企業はやはり東京の企業になる可能性が高いのか。
事務局	この点も現在検討中である旨、担当課から聞いている。
丸山修平委員	地元の企業にコンサルティングするからには、地元の事情に精通する業者であることが望ましい。外資系や費用対効果が不透明な県外企業を安易に選定することがないよう慎重に進捗されたい。
杉原会長	この事業は男女共同参画やジェンダー平等とは直結しないものなのか。
事務局	元々、ジェンダー平等などのみを掲げて検討を開始した事業ではないが、職場環境、労働環境の改善等を掲げる中で、女性の活躍・登用の促進や職場でのジェンダー平等の推進を検討する建て付けとしている。
関根委員	仮に中小零細企業にコンサルティングしたとしても、直ちに効果を得ることは難しいと考える。職場でのジェンダー平等や労働環境の改善に着手できる可能性が高い企業から実施し、それに牽引される形で他の事業所もできるところから真似するというような、地道な努力が必要となる。 また、当該審議会委員として第1次及び第2次の実施計画を審議してきたが、第3次推進プランの令和5年度の実施計画は各課等の実施事業とジェンダー平等をスムーズに結び付けており、理解しやすい。
杉原会長	表がかなり見やすくなったように思う。
馬場委員	女性の登用について、男性社会の中に女性の枠を作らないと女性が参画すらできない。農業関係協議会や意思決定の場に女性が参画できるよう協力体制を取るべきである。市からも農業関係の職場等における女性の昇進など、意思決定の場に女性が参画できるよう働きかけていただきたい。
事務局	補足するが、例年農業関係協議会の女性委員の増加について、成果が上がっていない。女性委員の増加については、単なる呼び掛けでは効果を得るのは難しいため、まずは女性の農業従事者が農業について意見を交換し、意思決定の場に参画する母体として農村地域生活アドバイザー会員を増やす。また、随時その意見を農業関係協議会に共有していくことを掲げている。女性主体の農業の確立のために、地道に母体形成を進めていく。

馬場委員	三条市の農業委員も務めているが、農業委員会事務局では、退任した農業委員の後任者にできれば女性を推薦していただくよう会議の案内文が発出されていた。結果、後任者に決まったのは男性だったが、市からも更に女性を登用するよう今後もプッシュしていただきたい。
杉原会長	ジェンダーギャップにおいて、最も気になることの一つが女性が付く役職である。事務局からも説明があったように、宛て職が本当に正しいのか、単なる前例踏襲ではないか見直す等の取組を是非推進していただきたい。
西山委員	私が住む行政区で自治会長を決める際に、やってほしいと頼まれたが、ほぼ全てが男性である自治会長のコミュニティの中に飛び込んでいくにはかなり勇気が必要だと感じた。結果として夫が自治会長となったが、女性が自治会長に就きやすい雰囲気や環境は作れないものか。
事務局	自治会長に男性が多いのは、恐らく世帯主だからという理由が多いと考える。ただし、一部の行政区では女性が班長を担っている様子も見受けられる。戸数も減っている中で、必然的に男女比にも偏りが出てしまう現状ではあるが、自治会長の役割は基本的に男女のいずれも担うことができる内容と考えている。担い手がいないという相談に対しては、性別にこだわりなく役割を決めていくのが良いとアドバイスすることができる。
杉原会長	地域の役割関係は地域の特殊性が現れるので、一概に述べることはできないが、東京では男性が少なく、移住者が多いので、女性が地域の役割を担っている様子も見受けられる。地方と都会で差が出るところではあるが、こうした実例も参考にされたい。
丸山静枝委員	少子高齢化が進んでいる状況では、役割を決める際、女性が何か役職に就くのは可哀想だという意見から、男性が担うことが多くなってしまうと思う。
杉原会長	高齢層は男性のメンツに重きを置いて役割を決める文化があるのも事実である一方で、若い世代が地域の役割に進出してこない風潮もある。若い世代はジェンダーの問題というよりも個人がどのような状況であるかを基準として判断する傾向がある。
石田委員	No.20 の育児休業の取得促進について、私も職場で人事管理を行う立場であり、若い男性で育児休業を取得する方も数名いることを把握している。育児休業の制度は大規模な事業所においては浸透していると思うが、小規模な事業所においては、取得が難しいのではないかと考えている。広報や啓発に係る成果目標のほかに、育児休業の取得率に係る目標はあるか。

事務局	第3次男女共同参画推進プラン本体では、育児休業の取得率について、令和10年度までに男性は10%以上、女性は50%以上とすることを成果目標としている。男性は厚労省のくるみんの認定基準の一部である10%を参考としている。
石田委員	男性の育児休業の取得には賛成だが、取得に踏み切れない場合もあるので、職場からの理解や取得しやすい雰囲気が必要になると考える。また、男性の取得についてはそれぞれの家庭の考え方があるので、推進の方法にも広いスタンスで考える必要があると考える。
事務局	推進プラン中の男性の育児休業の取得については、これまで取得したいと思っていたができなかった方の背中を押すスタンスの施策を推進している。あわせて、男性向けの育児休業セミナーの開催によって、そもそも育児休業を取得することが自分のライフスタイルに適しているのか、あるいは取得する場合、その期間等、条件をどのように考えるかを学習する機会を提供する。自ら制度について向き合った上で取得する姿勢を身に付けるきっかけになればと考えている。
杉原会長	男性の育児休業の取得推進については、事務局の説明にあったように、取得したいのにできなかった方の取得を促す骨子で良いと考えるが、子育ての進め方に対する考えに密接するのでその点にも留意されたい。 また、推進プランでは男女の家事分担比率を半々にする成果目標を掲げているが、女性の家事に係る時間が減っても、その時間を育児に回す現状を多く耳にする。そうすると、女性の負担はいつまで経っても減ることはない。男性が育児に関わる時間が増えることがその解決の一助となる。
丸山修平委員	子どもが怪我をした時や熱を出した時の対応や食事管理などについて、やはり女性は慣れていて、優れている印象である。男性がそれに慣れるためには、やはり妻の助けも必要であり、一人前に対応できるまで迷惑もかけてしまう。これまでの現状を変えるためのストレスが育児休業の積極的な取得に結び付かない一つの心情的要因であるとも考えている。
事務局	今回の実施計画において、NPO 法人ファザーリング・ジャパンによる育児休業セミナーを開催する予定とした背景には、男性の育休取得促進について、やたらと世間がプッシュしていることがあった。育児休業の取得については、とにかく取得することが大事なのではなく、それぞれのライフスタイルに合わせて、そもそも取得するのが適切なのか、取得する場合にはどのような期間が良いのか、休業でなくとも出勤時間をずらすなどの工夫がフィットするのではないかなど、諸条件を考慮した上で取得の是非について判断するのが良いと考えている。

杉原会長

他に意見が無いようなので、上がった意見を踏まえて必要があれば修正する
前提で、原案のとおり決定する。