

会議録

[illegible]

議題 第3次男女共同参画推進プラン令和5年度実施状況（案）について	
杉原会長	各事業への評価に係る個票は理解したが、全事業に係る評価結果一覧表を付けた方が理解しやすいと考える。
事務局	御指摘のとおりである。評価一覧を付けた上で議事録とともに後日お送りする。
関根委員	事業 No.1 の女性のためのスキルアップセミナーについて、「子育て、家事、仕事やその両立」に係るスキルアップを趣旨として掲げているが、女性がこれらを担うべきという示唆につながるおそれがあるため、表現方法を工夫した方が良い。 くわえて、「ワークシェアリング」というコンテンツ設定は素晴らしいと思うが、実施できなかったことを踏まえると、評価は B ではなく C 以下が妥当ではないか。 また、当該推進プランの基本目標の一つである「安心して暮らしやすい地域社会づくり」の一環として高齢者問題についても考える必要があると思う。認知症対策や介護予防も含めて、ジェンダー平等の観点から施策を検討できると良いと考える。
事務局	御指摘のとおりである。令和5年度までは当該講座の開催趣旨をそのようにしていたが、事務局としても性別に捉われず子育て、家事、仕事の主体となっていくべきであると考えており、令和6年度からは開催趣旨の表現について御指摘を踏まえたものに改める。また、評価についても C に改める。 高齢者対策については、高齢介護課や生涯学習課において社会参加事業を推進しているものの、ジェンダー平等を色濃く反映しているとは言い難い。先述の二課だけでなく、新年度から庁内で新たに組織される地域包括ケア推進課とも協働し、高齢者の社会参加とジェンダー平等を絡めた一体的な施策を検討していく。
杉原会長	ジェンダー平等においては、若年層や子育てが議論されがちだが、平均寿命が伸びていることや、高齢者層の多くに「男は仕事、女は家事」のような固定的役割意識があることを踏まえると、全世代へのアプローチも重要な課題であると考えている。統計的に高齢者は同性同士で活動する傾向があるため、コミュニケーションの取り方も含めて社会参加を推進していただきたい。
馬場委員	私が初めて農業協同組合の役員となった頃は、女性が役員となることに対し、男性役員が疑義を唱えることもあった。農業分野への女性の参画を推進するためには、やはり意思決定の場で女性の登用を推進していくべきである。そのためには女性登用の事例を増やしていくことが重要であるし、国、県あるいは市町村が会議等の運営主体に対して登用を要請していくことが大きな後

事務局	押しになると考える。意思決定の場の大きな例の一つである、農業担い手協議会の女性委員を抜本的に増加する鍵もこの考え方に存在すると思う。 農業における意思決定の場へ女性の参画を進めるに当たり、まずは農業に従事する女性同士が話し合う場の活性化が重要であると考えた。三条市では、農業に従事する女性が、農業への参画について話し合う場として、「農村地域生活アドバイザー」会議が存在する。これは新潟県の認定制度であり、農村女性の経営・社会参画の促進や農村女性活動の推進及び農村地域の活性化を目的とし、農村地域において、自ら農業経営に取り組むとともに、農村女性の経営参画、社会参画、担い手の育成等の促進に意欲を持って貢献できる農業者を農村地域生活アドバイザーとして認定するものである。現在8名存在する当該会議を活かし、その構成員を増やしていくこと、女性の農業分野への参画に係る議論を活性化させること及びそれを対外的に発信していくことに注力することが重要である。どのような女性がどのようなきっかけで就農するのか、その分析も含め、所管課である農林課や農業協同組合女性部と協働で進めていくことを検討する。
馬場委員	サンファーム三条内でも趣味で農業をしている方を見掛けることがある。女性の潜在的就農者はそのような場にもいるかもしれないので、身近な所からのアプローチも可能であると考ええる。 農村地域生活アドバイザーも数年前に30歳台、40歳台の女性が増えたように思う。おそらく農業協同組合からの推薦や後押しがあったものと考えている。ぜひ農業協同組合と協働して進めていただきたい。
関根委員	税理士の仕事をする中で、最近では地域における農事組合法人の設立も散見されるなど、若者の就農のチャンスもあるように思う。また、農業に魅力を感じて、都会から地方に移住し、農業分野で起業する例もある。このような部分から女性を取り込んでいく必要があると考える。
杉原会長	地方では人口減少が進む中、特に女性を中心として若年層の流出を引き留める取組に注力されることが多い。男性は地元に戻って来る可能性もあるが、女性にはその傾向が小さいからである。「この地域に住みたい」、「この地域に留まっていたい」と思わせる魅力的な取組が農業も含めて必要だと考えている。
西山委員	三条市議会において、現在、女性議員は2名しかいない。男性が大多数を占める状況が続くと、市議会に女性が参画しづらいと考える。市民の代表に女性の割合が増えることによって、女性ならではの考え方を市政にも反映しやすくなると思う。 女性が市政に感心を持ち、主体的に参画するための教養を得る場があれば、

事務局	市議会を始めとする、女性の市政への参画も進むのではないかと考える。 地方自治体では二元代表制が基本であり、立候補の意思を示した者が直接選挙を通して、市民を代表する立場となる仕組となっている。自由意思が原則なので、現状、市当局で女性の市議会議員数の増加を推進している取組は無い。 しかし、ジェンダー平等の観点から、これまであまり市政に興味や感心が無かった女性に対しても、市議会で議論されていることを簡単に理解するための教養講座の開催等も想定できる。議会事務局と相談しながら検討していきたい。
杉原会長	最近では様々な組織で女性を重要なポジションに登用する雰囲気があるように思う。このような状況下で、女性と政治の距離感を詰めていくような取組があると相互作用が生まれると思う。
馬場委員	かつては丸山静江委員の推薦団体である三条女性会議の会員で、市議会議員に当選した方もいた。このような機運が再び生まれることを望んでいる。
西山委員	宮嶋主事にもジェンダー平等や LGBTQ 等について、市民や各種団体向けに講演していただいている。このような取組が注目され、三条市がジェンダー平等が推進されている状況を多くの市民に認知してもらうことで、市民も主体的にジェンダー平等の観点から活動をしていくようになればと切に願う。
丸山静江委員	事業 No.1 の女性のスキルアップセミナーについて、一口に女性と言っても、年齢層も含め、どのような状況の女性をターゲットにしているのか。参加者は新規の方あるいはリピーターのいずれが多い等の状況も分析した上で講座の設定及び周知をすれば、参加者の増加も見込めると考える。 イベントについては、高齢者の世代は個人でも参加する方もいると思うが、若い世代は友人等と共に参加することが多いと思う。
事務局	御指摘のとおり、ターゲット設定については大いに改善の余地があると考え。今年度のコンテンツはアロママッサージの実践とワークシェアリングの学習とし、市内在住又は在勤の女性であればどなたでも参加できる形としたが、ターゲット設定が不明確であったと思う。次年度は、例えば、複数回講座を実施する中で、各回を年齢層別にコンテンツを設定し、2回連続での参加を必須としないなど、参加のハードルを下げ、かつターゲットに刺さりやすい内容とすることで参加者の増加を図ることを検討する。
杉原会長	事業 No. 6 の育児休業セミナーは対象を「男性の育児休業取得に関心のある全ての方」としているが、具体的にはどのような方を想定しているのか。

事務局	具体的にはいわゆる"新米パパ"あるいは"プレパパ"である。担当者自ら二度に渡り育児休業を取得した体感として、特に第1子の場合、1、2か月の取得期間ではなかなかスムーズに育児に慣れないと感じた。また、本来の給与額の一部が育児休業手当金として支給されるが、経済面では負担は大きくなる。一方で、子どもと過ごす時間が増えることがやはり最大のメリットである。育児休業の取得に当たっては、育児に主体的に参加できるメリットはあるものの、一定の課題もクリアする必要があると思う。現実的な状況や実際の取得者の所感を見聞きした上で、育児休業の取得自体を正義にするのではなく、仕事と家庭のバランスで見直せる部分がないのか、自分と家庭の将来設計をどのように考えるかを再考する機会の提供を趣旨として、本セミナーを実施したいと考えている。
宮島委員	事業評価全体を見ると、成果目標が未達成の状況が多いように思う。共通項となる要因はあるのか。
事務局	各事業については、個別に記載のとおりであるが、各事業が各課等の所管事業として実施しており、本来的にジェンダー平等を最たる目的として実施しているものではないことが要因であると捉えている。 もちろん、ジェンダー平等の観点を反映した上で実施してもらっているが、これらの事業において、真にジェンダー平等を推進していくためには、最低でも年1回、事業担当課との進捗報告に係る会議を実施することも重要だと考えている。これによって中間で擦り合わせや軌道修正ができるため、成果目標の達成にも近づけると考える。
佐藤委員	3月8日が国際女性デーであったことを踏まえ、女性の活躍について述べたい。 最近の新潟日報の記事によると、県内市町村の災害担当部署に占める女性職員の割合は6.5%で全国の都道府県では40位である。また、新潟県内では19の市町村で災害担当部署における女性職員の配置数が0であることも分かっている。三条市では、災害担当部署に女性職員を配置するつもりは無いのか。また、男性の育児休業の取得について、男女間の賃金格差が小さいこともあり、三条市役所内や市内の一部の事業所でも進んでいるようだが、経営者次第で取得のしやすさが異なると思う。育児休業の取得促進は、総合的な職場環境の改善と表裏一体である。長時間労働の傾向が改善されないのに、育児休業の取得促進のみが一人歩きしても、取得率が上昇しないのは当然である。
事務局	三条市の災害担当部署においては、数年前に女性の管理職が1名いたものの、現在の女性職員の配置数は0である。しかしながら、庁内の例月政策会議等で女性職員から意見を聴取し、避難所運営や市の災害対応に反映しているのも事実である。例えば、市の災害対応に当たる職員で、子どもを見る必要が

杉原会長	ある場合、庁舎内に保育ルームを設置し、安心して職務に当たれる体制を取っている。庁舎内だけでなく、避難者が実際に利用する避難所においても、女性の生の声を反映しながら、ニーズを踏まえた対応が取ればより良いものとなるを考える。 男性の育児休業の取得については三条市役所内の状況を見ると、部署内での取得実績があれば、希望者が取得に名乗り出やすくなると考えている。民間企業等においてもより多くの事例を作るため、モデルとなる事業所ができ、モデルとなる部署ができ、モデルとなる人が現れるよう、地道な啓発を進めていく必要があると考えている。 防災関係の会議では、男性が大多数を占める中、女性が数名座っている様子を見ることがある。女性が発言しにくい環境では、当然女性の視点が反映され難くなる。急に女性の割合を 40%以上に増やすのは難しいが、10%以上でも女性がいれば、一定程度力を発揮しやすくなると思う。 ほかに意見が無いようなので、上がった意見を踏まえて一部修正する前提で、原案のとおり決定する。
-------------	---