

令和3年度第2回魚沼市男女共同参画推進委員会 会議録

日 時	令和3年12月10日(金) 15時00分～16時40分
場 所	本庁舎3階 304・305 会議室
出席者	【委 員】 下村耕平会長、越智敏夫委員、奥田千佳子委員 水上直子委員、山本英二委員、横山セツ子委員 【事務局】 企画政策課 五十嵐課長、浅井係長、内田主任

(会議の要旨)

1 開 会 (15:00)

2 報告事項

(1) 第3次魚沼市男女共同参画推進計画の総括について

(事務局)

資料1(第3次魚沼市男女共同参画推進計画(平成28年度～令和2年度)の総括について)の基本目標1「男女平等を推進する意識づくり」について説明する。

(会長)

事務局の説明について、質問や意見はあるか。

(委員)

基本目標2と3とも関連するが、今日の総括での意味役割について、意識しないで差別する人をどう意識させるかが問題というような一般的な話と、市役所が、何をどこでいつどうやっているという具体的なところへの、大げさにいうと介入みたいな、ここがダメだそこがダメだ、そこがいいとかいろいろあると思うが、どちらを求めているのか。事務局や市役所の方がどういうことを期待しているのか。両方なのか。

(会長)

事務局いかがか。

(事務局)

こちらが期待していることは、ここでいろんな意見をいただいたものを来年度の実施計画だとか、そういったものにつなげていきたいというのが一番にある。一般的なところと事務的なところで2点あげていただいたが、こういうことをしてもらいたいというのが具体的にあれば、その意見を企画政策課から担当課へ

「こういう意見がありました」ということで伝えるし、一般的な意見であれば、5年後また同じように計画していかなければいけないテーマだと思うので、もう少し先の大きな目標に向かったものとして参考にさせていただきたい。いずれにせよ、今ここでいただいた意見は、来年度以降につなげていきたいので、皆さんから忌憚のない意見があれば、ぜひこの場で発言いただきたいと思います。

(会長)

皆さんからの意見は、個々の事業についての意見・感想でもいいし、例えば私の地域や職場の中でこんなことがあってというようなこともでもいい。全部事務局から整理してもらって、施策に反映できる部分は反映してもらって、そういった整理でいいかと思うので、忌憚なく発言いただければと思う。

基本目標1「男女平等を推進する意識づくり」のなかで、「地域における慣習を改善する意識づくり」の部分では、検討項目として、女性の参加者を増やすことができたと総括をしているが、こういった点で発言がないか。

(事務局)

事務局から先に補足させていただく。資料1の3ページをお開きいただきたい。今説明させていただいた内容の、意識づくりについての指標だが、一番市として見ているのは、重点目標3「働く場における男女平等の意識づくり」というのが、この5年間で大きく成果を上げている内容ではないかと判断している。働く場における意識啓発について、市の取組として、商工課で民間の事業所も含めた新採用職員に対してセミナーを開催させていただいている。複数事業者から参加いただいて、その中で自分たちが働きやすい場として、男女平等の考え方について進めさせていただいているし、事業者側も、市内の雇用は人手不足といった状況なので、どうやったら地域に就業してもらえるか、企業の人事担当に風土づくりをお願いして、採用者側からもそういった気付きを持っていただくなかで、成果を上げたものと思う。逆に難しいと思うのが、重点目標2「地域における慣習を改善する意識づくり」である。自治会活動において、意思決定の場に女性が入っていけないという話を聞く。そのあたりを改善していく方向に持って行かないといけない。例えば今課題となっている防災で、事前に女性の視点を入れた地域の避難所運営などを検討し、いざ避難したときに支障がないよう調整していかなければならないところだ。そういった意味で、地域における意識の啓発活動は、継続して取り組まなければならないので、遅れている点ではないかと検証している。

(会長)

補足説明でもあったが、地域で平等であるという意識づくりが難しいというような話だった。

(委員)

説明の中にあつた、資料1、資料2の何ページから何ページまでが基本目標1

の総括に関するものなのか、もう一度教えてもらいたい。

(事務局)

各基本目標の関連ページを伝える。

基本目標 1 (資料 1) 3～4 (上段) ページ (資料 2) 7～51 ページ

基本目標 2 (資料 1) 4 (下段)～6 ページ (資料 2) 52～105 ページ

基本目標 3 (資料 1) 7～8 ページ (資料 2) 106～163 ページ

(委員)

ようやくこの資料の見方がわかった気がする。

基本目標が3つに分けられているが、結局どのことにも共通するのではないかと思う。分けて考えるのが難しい面もあるかと思う。市が最も成果を上げていないと考えるている重点目標 2 「地域における慣習を改善する意識づくり」にもあったが、私の地域のコミュニティ協議会では、昨年まで女性役員は1人だった。そもそも役職とか以前に協議会のメンバーの中に女性がすごく少ない。ずっと女性役員が1人だったかはわからないが、男女比としてはきっとそういう感じだったと思う。なぜ、女性の参加が進まないのかはまだわからないが、資料をざっと見ただけでも、思っていた以上に低いことに率直に驚いた。ひとつに土地柄があるのかなと思う。地域性として、男女の意識と密接につながっている家制度が色濃く残っていて、それが悪いことばかりではないが、女性が社会へ出ていくことへの妨げになっているとすごく感じた。だんだん若い世代が増えて、そういう意識が町場では一部薄らいでいるが、少し山のほうに行くとまだ残っていて、何かがあれば家長が出ていくという土地柄だと思うので、男女平等の意識づくりには時間がかかると思う。市議会議員もすごく女性の割合が低い。市の中核ですらそうなので、地域のことで積極的な女性も増えてきている感じはするが、生まれ育った土地の習慣みたいなものが潜在意識にある気がする。

(会長)

P T Aの中でも役員になる方の男女の関係だとか、現状等考えていることについて発言いただきたい。

(委員)

前に小学校のP T A会長をしたことがある。その時、女性は初の会長だと言われた。特に私が会長になった意味はなくて、たまたま女性が4人候補に挙がって、その中で男性がいなかったから誰かやってという状況での会長だった。なかなか女性がやるという考えがなく、男性がすべきものという考えがあったんだと思う。そのあとは、私の後に続いて2人女性で会長になった人がいたが、誰かが一度なれば前例ができて、女性の会長が進んでいくといいなとその時思った。

(会長)

重点目標 3 「働く場における男女平等の意識づくり」についてどうか。

(委員)

環境づくりのほうで話をしようと思っていたが、これを読みながら考えたことを話すと、ハッピーパートナーの指標が挙げられているが、中身を見たときに建設業関係に偏っている。新潟県全体としてそうだが、業種に偏りがあるところが気になる。特に魚沼市はものづくり関係の企業がしっかりしているで、そういうところで広がらない気がした。組織に入っている企業はどうなのかとふり返って考えると、そういう企業がない。いろいろと政策の要望も出させてもらったが、自らの意識の中で、自分のいるところの企業がどうなのか、労働組合の活動として点検しようとか、企業に働きかけようとか、そういう取組がなかったことに気づいた。何となく、自分は意識があると思っていたが、決してそんなことはないんだと反省をした。市に要望を言うばかりではなく、一緒に企業に働きかけができたらいいなと思い参加をしている。自分たちの組織の中で、いろんな役柄の人たちにまずは点検しましょうと、そしてなぜハッピーパートナー企業に入れないのか、チェックリストがあって、それをやっていくうちに「うちの企業はまだまだなんだな」みたいな気づきも生まれるかと思うので、そういう取組をやっていると思うし、市から協力依頼があれば、できることはやっていきたい。そうやって環境づくりや意識づくりができていくのかなと気づかさせていただいた資料だったと思う。

(会長)

その他発言等ないか。

(委員)

新型コロナウイルスの影響で地域の集まりも中止になっているが、新型コロナウイルスの影響を受ける前のお祭りは男性が中心で、地域柄、昔からそこに住んでいる人たちと新しく地域に入ってきた人たちとで、場所的にもおおまかに分かれている。お祭りは班ごとで輪番制だが、新しい人たちがすることは心配だからと班構成を直したりする。昔から住んでいる人たちの意識を変えてもらうのが第一歩だと感じている。

(会長)

地域に関する意識づくりについてどうか。

(委員)

特別に地域によって差はあまり感じない。都会は差別が少ないということは絶対にはないと思う。特に都市部における労働環境を考えたときに、そっちの方がひどいとも言えるぐらいだ。ただ、議会のことはそのとおりで、当然地方政治も大げさに言えば三権分立というか、行政と議会の立法府の関係というのがある、憲法上難しいところではある。特にジェンダー関係を研究している政治学者はクォータ制にしろと言っている。本気でやるんなら、地域の代表が集まっている議会からやらないといけない。そのうえで、こういうものは進む速さが遅いけれど地味にするしかないと思う。1つ目は議会で、2つ目はゆっくり意識を変えても

らって、その環境を作ってもら。もう1つ思うのは、法律的にも意識的にも絶対許せないことがあると思う。例えば、目の前に「女性は家にいたほうがいい」という男性がいたときに、「それも1つの意見ですね」と我々は言うてはいけない。そういうときにどうするか悩ましい。2つ目の地味な作業をしていきながら、これだけはダメだということがあったときに、DVの駆け込み寺なんかも含めてどう対応できるか。それは個人の意思の自由とかではないと言えるようにしないとけない。

(委員)

先ほどの地域の慣習で感じたことだが、私も先ほどの話にもあった家制度の色濃い地域に来て、こんな地域があるんだと初めて思った1人だ。生きていくうえで慣れなければいけないところがあったが、あの当時から比べると、大分年寄りもいなくなって、自分たちが年寄りの世代に入って、自分たちと同じような世代では少しずつ考え方も変わって、「こんなに変わるのか」と思うような場面もあった。時代というものは少しずつ変わってくるんだと思うようになったが、やはりもともと素地がないところから来られる方には大きなカルチャーショックがあると思う。それで終わればいいが、生きづらさだとか暮らしづらさだとか社会への進出のしづらさとか、そういうところにつながっていくのは問題だと思う。

(会長)

基本目標1の意識づくりの中では、地域の中での昔からの慣習、それぞれの思いといったものをどのように今後方向づけていくのか、加えて、そういった部分をきちんと意識づけていくためのさまざまな行政施策なり地域での課題、それを検証していく作業が大事なんだという話だったと思う。具体的な施策をどう要望するかという話にはなりづらいと思うが、それぞれで考えてもらい、次でもいいので発言いただければと思う。

続いて基本目標2について説明願う。

(事務局)

資料1（第3次魚沼市男女共同参画推進計画（平成28年度～令和2年度）の総括について）の基本目標2「男女がともに活躍できる環境づくり」について説明する。

(会長)

先ほどの基本目標1は意識づくり、基本目標2が環境づくりという切り口である。活躍できる環境づくりという視点での意見はあるか。

(委員)

基本目標2と3はわかりやすいと思う。仕組みなので、読んだ限りでは、2のほうは特に家の外の問題で職場とか地域のつながり、3のほうは家の中のこと、大まかに言えば介護や子どもの問題なんだろうが、いろいろな仕組みを少しずつ丁寧に作り直していく。具体的にも、それぞれの場で女性の数が増えるなどわか

りやすいものなので、大変で地味な作業だが、ひとつひとつ見つけて改善していくしかない領域だと思う。

(委員)

市の各種審議会等への女性の登用の問題だが、大きく改善しない障害が何か、具体的に見えているのか。これが障害になって、なかなか進まないというのがもしあれば教えていただきたい。

(事務局)

市の審議会等への依頼について、今まで各団体の長ということで依頼させていただいた流れがある。そういった流れだと、団体の長は男性が多いので、最近では、代表というよりも、その中で実際に組織を動かしていける特に女性の方ということで、女性の委員の推薦についてもお願いしている。今すぐ効果があるという状況ではないが、そういう取組をしている。

(会長)

成果指標で取り上げているものはどこかで決まっているのか。

(事務局)

3次計画策定時に成果指標として書かれたものを挙げている。

(会長)

職場の中で、実際に活躍できるような環境づくりを会社として意識していることはあるか。

(委員)

地域の家制度を感じる。家長しか出席しないみたいなことがあって、すごく衝撃を受けた。後から本家分家があって、本家の家長がトップでみたいなことがあるんだということを知った。先ほど話にあったが、半分そういうのになじみたいような気持ちと、でももう少し変わってほしいような気持ちと両方あるというのはわかる。

(委員)

女性が8割、男性が2割という職場で、女性が大半だが、「長」という名の付く役職は男性が半分くらい占めている。働く環境としては、しっかりと整っていて、女性が職場復帰しやすいとか育休が取りやすいという環境はできている。ただ、男性は子育てに関する男性参加というところで、育休をとるという話が出ると、そこはなかなか難しい。みんなの意識の中で「なんで彼が一週間もとるの？」という意見が聞かれるところだ。資料を見ると、パパママ準備教室や家事や育児に関する男性の参加率が意外に多くて驚いた。そこがもう少し進むと、男性の意識が変わってもっと自分から「育児に参加したい」「休みを取りたい」という気持ちがでてくるのかなと感じた。

(会長)

その他、環境づくりという点で発言いかがか。

(委員)

男性の育休取得が取れるようになって、取る人が結構多くなってきている感じがするが、制度ができているけど意識がまだ追い付いていないということがあるというふうに思った。

(委員)

女性がたくさんいる職場であっても、男性が休みをとると、人がいなくなると困るよねという雰囲気になって、取りづらくなってしまう。みんなが「いいよ。取れるのはこの時期しかないんだから」と言って、そういう気持ちになってくれればいいが、なかなかそうはなっていないのだと思う。

(委員)

女性が取れば、そこは人が足りなくてもしょうがないか的な雰囲気があって、男性がとると、それはしょうがないかということになかなかならないということか。

(委員)

そうだ。

(委員)

代替職員が入るわけではないということか。

(委員)

そうだ。入らないので、女性は致し方がない。1年とか1年半とかしっかりとっている環境づくりはなっているが、男性は取らなきゃ取らないで済むでしょという雰囲気である。本人が「絶対取る」というと会社側は取らせるという姿勢なので、法律で決められているから取れるというのはいいと思う。どんどん男性にも育児休暇を取ってほしいと思う。それを魚沼市のほうでもしっかりとサポートしてもらえる何かがあれば、進んでいくんじゃないかと感じている。

(会長)

いろいろな意見をいただいているが、次の基本目標3について説明願う。

(事務局)

資料1（第3次魚沼市男女共同参画推進計画（平成28年度～令和2年度）の総括について）の基本目標3「男女がともに健やかに暮らせる環境づくり」について説明する。

(会長)

基本目標3について、質問や意見はあるか。

(委員)

話を戻すわけではないが、基本目標2の最後に、重点目標3の施策の方針3に高齢者・障害者、外国人がでてくる。男女共同参画というと、どうしても男女平等という話で、そこさえできればいいと思われる。何をやっても現実の改善は遅いが、普段の暮らしの中でどこまで目配りするかという幅とか質の問題なので、

なるべくこういうところは、そこまで魚沼市役所は考えているよというところを見せるべきだと思う。高齢者・障害者、外国人のほか、ゲイ、レズビアンたちといった性的思考性でマイノリティな人たちの困っていることを誰かが助けなければいけない。やっぱりそれは市役所がやるしかないと思う。他にもここに出てくるようなひとり親家庭で、男性のひとり親も困っていると思うが、シングルマザーのほうが相対的に困っている。来年の4月から民法が変わって18歳が成年になるので、高校3年生で親の同意がなくても結婚できるようになり、そういう時の自己決定権が憲法で保障されることになるので、高校3年生同士で結婚して妊娠することも考えているよ、ゲイの人たちとか、外国人とか、シングルマザーとかいろいろなマイノリティになっている人たちのことを、できることは予算の関係もあるので限られてくるけど考えてますよというところは意地でも見せたほうが良いと思う。例えば高齢者の単身者で女性という、魚沼市みたいに中山間地域が多いところで、男女がともに健やかに暮らせる環境を謳っているところで、高齢者の単身者の特に女性は健やかに暮らせてるんだろうかというところも考えているよというのを見せるといいと思う。

(会長)

今の点について、事務局どうか。

(事務局)

個人的な意見になってしまうが、この職に携わるまで男と女だけ考えていけばいいという感覚だったが、言われたように、そうではなくて全部考える、考えないと男女共同参画が進まないということに気がついた。そのとおりで思いながら聞いていた。市の事業を推進している課に福祉の課も介護の課もあるので、今感じていることをそれぞれ伝えればいいのかと思う。

(会長)

その他、環境づくりについてどうか。

(委員)

環境づくりの話の前に、基本目標2の重点目標3の中で、コミュニティ協議会への支援を行い、女性の参画を進めたということで、市のほうからコミュニティ協議会に女性の支援員が来てくれている。女性が支援に入ってくれるのは本当にありがたいと思っている。そういうのを市のほうでどんどん進めてほしいと思う。環境づくりで、子どもを安心して産み育てるということで、先ほどの話を聞いていて疑問があるのだが、市役所内の男性の育休の取得はどれくらい進んでいるのか。例えば、市役所では男性の育休をどんどんやっているというのであれば、ひとつ市民へのアピールになるのではないかと思う。実際のところどうなのか。

(事務局)

総務人事課から細かく数字を聞いたわけではないが、制度としてはあるが実際に休みを取っている人はそんなにいない。何人か休みを取ったと聞いたことはあ

るが、女性職員のように休んでいるのは聞いたことがない。市役所としても、進めていかなければならないということは承知しており、担当課が制度の周知をしていると思うが、休みづらいという気持ちがどこかで働くのではないかと思う。

例えば、今、企画政策課で育児休暇を取りたいといえ、普通に「いいじゃないの」となるが、ひと昔前ならそういう感覚ではなかったと思う。これからは市役所の中では普通になっていく気がする。率先して育休を取るようになればいいと思う。

(委員)

魚沼市は同性婚を制度上認めたか。

(事務局)

制度としてはない。

(委員)

そういうのができる仕組みになっているので、やってもいい気がする。早ければ早いほど目立つし、報道もしてもらえる。そういうのは大事なことだし、象徴的だし、世間も注目してくれる。

(会長)

制度的なことを踏まえてなのか別なのか、最近、研修会のアンケートで性別のところ、「男・女・その他」という形で選択できる。そんな時代になったのかとを感じる。ひとり親世帯の支援で、寄付でいただいた米を希望する方に配付するというをやった時に、圧倒的に女性のひとり親が多かった。

環境づくりのなかで、介護に関する部分での男女の協力、そういった環境づくりのことも記載されているが、周りで介護の状態の方がいて、現実的にこういったことが見られるとかあるか。

(委員)

家で介護していて、たまにデイサービスに行っている家が近くに何軒かある。最近私の地域では、自分の親を介護するという感じで、男性が親を見ているケースがある。仕事を持ちつつ、親を見つつ、たまにデイサービスに預けて、16時頃車が戻ってくるから、それに合わせて早めに退社して来るという感じで、大変だなという感じで見ている。前は地域に古い考えの人がたくさんいて、女性が親を介護するという感じだったが、変わってきて、男性でも自分の親であれば介護で見ているという人がでてきた。それだけ変わってきたんだと思う。その人たちが会合とかにどれだけ参加しているかといえ、仕事もあって、介護もあって、日常のこともあって、会にまで出ている暇はないと言っている。確かにそうだと思うし、もっといい方向がないのかと感じている。

(会長)

私も同じことを感じている。妻がおむつを替えたりすると、夫の母が嫌がるから夫がしているという話を聞く。そういった点で、考え方によっては介護につい

て男女の役割とか薄れているのかなと感じている。

(委員)

男性が介護しているとき、大変でも「大変だ」と弱音を吐かない。もう少し大変だと言って、例えば社協や民生委員に相談すればいいのと思う。周りから働きかけをしてやるすべがないのかと思う。でも、個人情報の壁があるから、そういうのは難しいのではと思う。本人が言わなければ周りから手を差し伸べるのは大変なのかと思う。そういう壁を感じる。

(会長)

地域づくりの中で個人情報という壁はすごく高い。

(委員)

確かに個人情報が理由で、行政が対応しづらい領域があるのはそのとおりだが、今言っていたことの一番大きな理由は、例えば介護保険を使うのが恥ずかしいとか、そういう問題であって、そのしわ寄せが結果、高齢者の女性にいつている。そこは基本目標1の意識の問題に戻ってしまうかもしれないが、当然月々介護保険料払っているわけだし、それは市民の権利としてあるわけで、踏み込んでいいような気がする。介護保険を使うのは恥ずかしいことではないし、公的な扶助・補助を使うことは権利である。介護の場でも公的なサービスをどう使うか、意識の問題と連動していると思う。

(会長)

皆さんから第3次の男女共同参画推進計画の総括について、それぞれ立場、また皆さんの目線で意見をいただいた。その意見の中から、事務局のほうで次に向けてのヒントなりそういった部分をつかみとってもらえればありがたい。

次第に戻って、第3次の男女共同参画推進計画の総括について報告を受け、皆さんから意見をいただいたということでもいいか。

続いて、第4次の男女共同参画推進計画実施事業進捗管理表について説明願う。

(事務局)

前回、時間が足りないとの意見があった。今回意見があれば発言いただきたい。

(会長)

第4次の進捗管理の部分については、令和3年度からのスタートということで、実施状況は現在進行中のため、皆さんのほうから意見を出しづらいのではと感じている。事前に意見を伺った中でも、質問等はなかったと事務局から聞いている。何か気がついたことがあれば、事務局へ問合せしてほしい。

では、以上で2報告事項は終了したため、事務局に進行をお返しする。

3 その他

(事務局)

開会にあたり、会長から話があった、11月12日に開催した男女共同参画セミナーは、長岡技術科学大学の特任講師の西原亜矢子さんからおいでいただき開催した。定員30名のところ、男性7名、女性11名で合計18名の方から参加いただいた。次年度以降もこういった研修を予定させていただきたいと思うし、意識啓発について引き続き取り組んでいかなければならないと思っている。

事務局からは以上になるが、何か意見があれば発言いただきたい。

(委員)

管理表に目標値が設定されているが、どのように決められたものか。

(事務局)

第4次の計画は、冊子の62ページのところに指標一覧があり、指標の説明について書かれている。

例えば、63ページを開いていただくと、市の審議会等の女性の登用率があり、現状値が23.5と書かれている。国のほうは33.3という目標値があり、そういったものを勘案して、市の実態等も反映した中で数値を決めている。

(委員)

現状を見て達成可能な数値という感じなのか。

(事務局)

こういうふうにしたいと思って計画を作るが、例えば、ハード事業は割と目に見える形ででてくるが、こういうソフト事業の場合、それをやったことで到達したというひとつの目安と考えている。現状値が50だとして、普通にやっていたら70になるから、目標値は80というふうにして決定させてもらっている。

(委員)

今話していた目標値というのは、結構ややこしい話で、ひとつには例にあった女性委員の割合、例えば今20%だったら目標値は30%にしましょう、それは世の中が現実動いていて、いろんな委員会があって、男性ばかりだから女性を増やしましょうというのはわかりやすい。問題はシェルターについて、何割の人が知っているか、その目標値を、今6割の人が知っているから8割にしているのか、つまり命に関わるDVが起きたときに、逃げる場所があることを知らない人自体がいることがすごい問題なので、シェルターを知っていることについては100%にする。目標値を100%にするについて、いろいろな意見があって、現実は無理ですよ、だから80でいいんですよという意見もあれば、全員が知るべきだから100にしとくべきだとか、その話はどこの委員会でももめる話だ。もうひとつややこしいのは、例えば「今あなたは男女平等だと思いますか」という質問に対して、差別している人が平等だと思ったり、差別されている人が平等だと思ったりして、数字が上がったからそれでいいのかという領域もある。その3つから

いが目標値で全部混じっているので、本当は大変なんだと思う。設定とか、どこまで上げるかとか、上がったからいいのかとかそういうことがある。

(委員)

今の話を聞いて、そういうことなのかと思ったが、達成できるできない、可能かどうかということは別にして、目標としては、高いところを見るというのがあってもいいんじゃないかと思ったので、単純に数字が控え目なのは何でなんだろうと思い聞いた。

(事務局)

目標値についても、市の内部で改善できるよう取り組んでいきたい。

他にないか。今日ばかりではなく、気軽に事務局に気づいた点があれば話していただきたい。

5 閉 会 (終了 16:40)