

令和3年度 第1回 南魚沼市男女共同参画推進委員会 議事録

と き：令和4年1月26日（水）9時30分から12時00分まで

ところ：南魚沼市役所 本庁舎3階 委員会室

1 出席者

【南魚沼市男女共同参画推進委員会委員】（以下、五十音順）

足立 知彦委員、飯淵 哲委員、井口 光雄委員、片桐 壮一委員、勝又 由美子委員、川島 亜紀子会長、小林 邦男副会長、豊田 春美委員、並木 富美子委員 以上9名
（欠席：目黒 敦子委員）

【事務局】

石田総務部長、高橋企画政策課長、見留企画主幹、平松主事、青木主事

2 議事

【1】開会 （進行：高橋企画政策課長）

部長挨拶（石田総務部長）

【2】会長及び副会長の選任 （進行：高橋企画政策課長）

（各委員、事務局自己紹介）

（高橋課長）

南魚沼市男女共同参画推進委員会設置要綱第5条により、会長及び副会長は委員の互選により定めることとなっています。皆さまから立候補等ありましたらお願いします。

（委員）

特になし。

（高橋課長）

では事務局案をお諮りいたします。会長に川島亜紀子委員、副会長に小林邦男委員で皆さんいかがでしょうか。

（委員）

異議なし。

会長：川島 亜紀子 副会長：小林 邦男

（会長、副会長挨拶）

【3】議事（進行：川島会長）

（1）第4次南魚沼市男女共同参画基本計画（案）について（説明：見留企画主幹）

① 第1章及び第2章

（見留主幹）

事前配布資料(第4次南魚沼市男女共同参画基本計画(案))を用いて、第1章及び第2章（3頁～11頁）を説明

（会長）

今ほどの事務局からの説明について、質問等ありましたら挙手をお願いします。

（委員）

6頁の計画の位置づけについて、市の最上位計画である第2次総合計画の下に位置づけられるとはどういう意味でしょうか。別個の計画という意味でしょうか。

（見留主幹）

別個の計画です。総合計画の考え方に基づいて策定されているという意味合いです。

（委員）

行政のやり方に不満なのは、横串を刺して考えないことです。この計画も孤立させたような形ではなくて、大元の考え方である総合計画と横並びの計画として、担当課同士がいろいろなことを共有しながら進めていくという独自のスタイルは採れないのでしょうか。

（高橋課長・見留主幹）

この計画だけが個別計画だというわけではありません。総合計画というのは「保健・医療・福祉」や「都市基盤」などいろいろな部門がありますが、そこには基本的な構想や計画が書いてあるだけです。その考えに基づいて個々の福祉計画や都市計画などが策定されており、この男女共同参画基本計画もそれらと横並びと考えてい頂ければと思います。

もちろん担当課の連携についても、大元の総合計画の考えに基づいて横断的にできるものに関しては各課で連携している実情があります。

また、独自色は出していければいいと思いますが、当市は市民会議が解散してやっこの推進委員会ができたばかりなので、まずはスタンダードな形で行こうというのが今の考えです。

（委員）

まず、今回のこの計画が第4次計画ということで、第3次計画から変わったことや新しくなったことをと教えていただきたいです。

また、第4次計画のこの先5年の計画期間の中では、男女というくくりだけではなく、その中間にいる性的マイノリティの考えなどいろいろなことがスタンダードになると思います。それを考えるとこの計画の目標の「女と男」の部分に若干の違和感を覚えます。他の自治体では、男女共同参画の計画の中に LGBT や性の自認の話が載っているの

で、そういったことも踏まえて考えてもいいのではないのでしょうか。

(見留主幹)

性的マイノリティについての質問からお答えします。

性的マイノリティについては、35頁に少しだけ記載しています。これは第3次計画にはなかったところで、性的マイノリティの方たちが周囲の理解不足や偏見により不安や困難を抱えている現状に対して、ウェブサイトや市報を使って啓発活動を行うという内容で計画しています。

(会長)

この「女と男」という部分については何かありますか。

(見留主幹)

まず、この計画の大元の法律となる男女共同参画社会基本法の名前から、やはり男女ということになるのかなということ。そして、男女共同参画の問題をきちんとクリアできていない現状で、次の段階である性的マイノリティを目標に入れ込むことに躊躇してしまったという部分もあります。

しかし、確かに事務局内でも「女と男」の記載はなくしてもいいのではないかという意見はあったところです。

(高橋課長)

補足ですが、このテーマについては今までずっと「女と男」というキャッチフレーズでやってきており、今まで関わってくださった方々に敬意を表してなかなか変えられなかったという部分もあります。ただし、委員から意見を頂いたので、変えてみるということについては異存ありませんし、ぜひご議論いただきたいところです。

(委員)

この「女と男」を見て、男女なのになぜ「女」を先に持ってきて「男」が後なのだろう、なぜ「ひと」と読むのだろうと思いました。「男」と「女」を目標の前段に持つこと自体が男女共同参画としてどうかなという感じを受けます。

(委員)

時代は動いているわけで、ここ最近はコロナで新しい生活様式となっているし、こういうことはing(現在進行形)で考えていかなくてはいけないと思います。ジェンダーが騒がれている昨今において、おそらく事務局がこの計画案を作るときに皆が「女と男」という表現に首傾げたのではないのでしょうか。きちんとした説明ができればいいですが、今までこうだったからというだけでは納得ができません。今までのやり方を復習していくみたいな形で旧態依然とこの5年間が終わっていくのではと不安になります。

(会長)

この「女と男」という部分に関して、他にご意見ある方はいますか。では、この件は事務局でもう一度検討していただければと思います。

(会長)

計画の変更点について事務局から説明をお願いします。

(見留主幹)

第3次計画の体系全体図（第3次計画 16～17 頁）を用いて、計画の変更点について説明

(委員)

女性活躍推進計画も企画政策課が立てるものでしょうか。

(見留主幹)

そうです。

(委員)

第3次計画の基本目標Ⅰの施策の基本的方向5「性と生殖に関する健康と権利の啓発」という言葉は、第4次計画のどこに含まれているのでしょうか。

(見留主幹)

第4次計画では位置づけを変更しており、基本目標Ⅲの施策の基本的方向 22 に記載しています。

(委員)

第3次計画の基本目標Ⅱの施策の基本的方向 12「男女共同参画推進に関する団体等の育成や交流の支援」や 14「ボランティア活動参加への支援」はどうでしょうか。

(見留主幹)

ボランティア活動については、第4次計画ではタイトルとしては外してありまして、施策の基本的方向8「男女が共同して介護にかかわるための体制づくり」の中で少し記載があります。ただ、計画として載せることは難しいと考えております。

また、団体等の育成や支援については、婦人会組織への支援がかつてはありましたが、婦人会自体が少なくなって、支援の需要がなくなってきており、担当部署でも現状何も支援は行われていません。この流れの中で今回記載から外しました。

(委員)

第4次計画の重点目標⑧「ハラスメントの防止・対策の推進」ですが、第3次計画の重点目標⑨には「いじめ」も入っています。それと第3次計画の重点目標⑧は「虐待・暴力の防止・対策の推進」ということのでかなりきつい言葉が入っています。なので、この辺の言葉を第4次計画でも取り入れて、「ハラスメントの防止」だけではなくもう少し突っ込んでほしいと思いました。

(見留主幹)

検討します。

② 第3章 基本目標 I

(見留主幹)

事前配布資料(第4次南魚沼市男女共同参画基本計画(案))を用いて、第3章基本目標 I (13頁～16頁)を説明

(会長)

今ほどの事務局からの説明について、質問等ありましたら挙手をお願いします。

(委員)

16頁の施策の基本的方向3の取組内容で「全ての学校で年間指導計画を作成し、男女平等教育の充実を推進していきます」とありますが、この計画そのものを校長会等の学校現場で説明する機会はあるでしょうか。これは会長から答えてもらった方がいいかもしれません。

(会長)

校長会等で男女共同参画を説明することはないですが、国の方針で男女共同参画というよりも、男女の隔たりなく教育をしましょうということで進めていますので、それに則って南魚沼市も指導計画を立てています。

以前だと、技術の時間は男性が、家庭科の時間は女性がというふうに分かれていたのが、今は平等にどちらの性に関係なく一同にやりましょうという動きになっています。

(委員)

なかなかそれでは児童生徒にまで男女共同参画の理念が伝わっていないのではないのでしょうか。例えば選挙管理委員会では、出前授業のように学校へ出向いて行って、選挙のあり方や必要性を子どもたちに直接お話する機会を設けました。担当の学校教育課もわかりやすいテーマで出前授業的に学校を巡る取り組みをやったらどうかと思います。

お年寄りになって、これからは男女共同参画だよと言ってもなかなか浸透しない。できれば子どものうちからその辺の教育を進めていくと、より将来的にも効果が出てくるのではないのでしょうか。

(会長)

今の子どもたちは男だから女だからという隔たりなく教育を受けていて、生徒会長に立候補するとか、運動会の応援団に立候補するというのも今は女の子の方が増えてきているという現状があります。なので、子どもたちは男女共同参画という言葉がなくても、男だから女だからというのはあまり感じなくなっています。

これは私の世代とはまた違う教育なのかなと感じていて、本当は男女共同参画という言葉がなくても平等で、男女の違いがなく過ごせればいいわけなので、それが今の子どもたちに浸透している社会なのかなと私は捉えています。

ただ、やはり親世代を見ると女の子なんだからもっとおとなしくしなさいとか、生徒会長になってはいけないという家庭もあるとお聞きしますので、その辺は浸透するのが難し

い部分なのかなと感じています。

(委員)

髪が長いから女、力が強いから男という思い込み、カタカナで言えばアンコンシャス・バイアス。そういう思い込みをずっと引きずっているのが私たちの年代だと思います。この年代がいつまでも思い込みをぶら下げて家庭でも職場でも、ちらちらと出しているから課題は解決されないのだと感じています。

子どもたちは人権として学校では教育されているわけだから、男女平等という言葉が理解できないと思います。だからこういう実態を踏まえて言葉を作らないと、違和感を感じてしまいます。16 頁の文言の中で「人権の尊重、男女の平等、相互理解・協力について」とありますが、「人権の尊重、相互理解・協力」というのがあれば、この「男女の平等」という言葉はなくても済むと思います。

先ほど話題に上がった出前授業に関連して、私はいろいろな分野で携わっていますが、やはり子どもたちは実地している人たちの話を直に聞くと、目が輝きます。現場を見ることがどれほどに強いかということです。この計画を立てる人たちは現場を見ていないのではないのでしょうか。この計画も現場を見ていれば、もう少し整理できると思いますが、第5次計画を策定するときにはもう少し改革してみてもどうでしょうか。

(高橋課長)

私も男女平等ではないと思うからこそ、男女平等という言葉があるのではないかと個人的にずっと思っていました。これに違和感を覚えるようになってきたのは少しずつ男女共同参画が進んできたということだと思います。先ほど ing (現在進行形) の話がありましたけど、そういう視点を持って、この言葉は古くなったとか、細かいところを直せる部分はどんどん直していきたいと思っています。

また、先日息子がスチュワードという言葉が知らなかったことに衝撃を受けましたが、これはやはり先ほど話が出たとおり、今の子どもたちの世代はかなり学校教育で分け隔てなくというのは教育されているのだなと感じました。心配しているのは私たち上の世代ですが、思ったより子どもたちは心配するほどではないのかなと思いました。

(委員)

15 頁の高齢層に関する記載で「趣味の講座への参加を周知していきます」とあります。子どもの方は学校現場で一斉に教えられるかもしれないですが、男女共同参画を高齢層にどのように届けばいいのかなと思いました。現時点でもし届いていないのであれば、やり方を考える必要があると思います。

(見留主幹)

おそらく届いていない部分もあるのかなと感じています。例えば、男の料理教室等いろいろな講座に参加していただいて、料理に自信を持ってもらい家庭で実践してもらえれば、少し奥様の負担が減るのかなと思います。まだその程度のことしか計画には記載できていませんが、やはりここは意識改革という一番大事なところであると同時に、一番難しいと

ころであるとも思っております。

③ 第3章 基本目標Ⅱ

(見留主幹)

事前配布資料(第4次南魚沼市男女共同参画基本計画(案))を用いて、第3章基本目標Ⅱ(17頁～28頁)を説明

(会長)

今ほどの事務局からの説明について、質問等ありましたら挙手をお願いします。

(会長)

私から2点お願いします。まずは18頁の子育てにおける充実のところ、市にはファミリーサポート制度があるかと思えます。これも「地域ぐるみでの子育て体制の整備」に加えられるのかなと思いました。

そして20頁の介護における体制づくりところで、今社会的に問題となっているヤングケアラーを加えるのはどうかと思いました。

(見留主幹)

ファミリーサポート制度につきましては記載が漏れていましたので、入れるよう検討します。また、ヤングケアラーについても最近よく耳にするようになってきていますので、どこに入れるかは検討する必要がありますが、計画へ組み込んでいきたいと思えます。

(委員)

23頁ではコロナの関係で女性の非正規雇用労働等が問題になっているという書き方がされています。実際に女性の就労の6割程度が非正規雇用労働者で、更にコロナの影響で女性にしわ寄せが行っているという状況であれば、この労働のジェンダー格差の問題をどのようにしていくかという改革がもう少し強くあっていいのではないかと思います。

突き詰めると基本目標Ⅲの施策の基本的方向の25「生活困窮者等への支援」まで繋がってくるような感じがしますが、この辺の整合性はどのように考えているのでしょうか。

(見留主幹)

コロナに関しましては、実際影響を受けている方が多くいらっしゃるため、対策や支援が必要だと思えます。確かに最初に記載がある割には、後半部分の記載が弱くなっていますので、内容を検討いたします。

もう一点、施策の基本的方向の25「生活困窮者等への支援」に繋がる部分はあると思えますが、就労に係るものについては施策の基本的方向13で、それとはまた別なところでの生活困窮についてを施策の基本的方向の25で支援するという住み分けで考えておりました。しかし、今確認したところ、どちらにも就労支援と書いてあるので、少し整理させていただきます。

(委員)

コロナに関してはこの5年間で収束するかわからないですよ。だからコロナ関連のものをどのように取り扱っていくか考えるべきですが、結局すべてに関係してくると思います。したがって、計画には、最低限これだけはするというものを打ち出すにとどめるとか、コロナの影響でできないことがあると最初から謳ってしまう等の工夫をしないと、計画がただの絵にかいた餅になるのではないかと思います。その辺を考慮してほしいです。

それから21頁の地域における男女共同参画について、市民会議の委員をしていた時に行政区長の会議に参加させてもらうことができました。女性の役員の登用をお願いに行ったのですがけんもほろろでした。二か所に回りましたが、アンコンシャス・バイアスが目に見えるようで、大変厳しいものでした。こういうものをこれからどうやってクリアしていくのだろうということはすごく興味深く思います。

(見留主幹)

まず、確かにコロナの影響は大きくて、計画を策定してもなかなかうまく進んでいかないこともあろうかと思いますが、やはり基本計画においては基本的な考えを示すことになっておりますので、ご覧の計画の作りとなっております。

冒頭で説明させていただきましたが、計画に基づいた推進プランというものが作成される予定となっております。そこには担当課から案を出してもらい、具体的にどういったことに取り組んでいくのかが記載されていて、そこでコロナの影響は勘案しながら、計画の基本的な考えに則って進めていきたいと考えております。

もう一点、行政区の役員については、実は私の行政区の役員も女性はいません。まずは自分の所からということもあり、難しいことも実感しております。何かしら方策を考えながら進めていきたいと思っています。

(高橋課長)

補足になりますが、基本計画にコロナのことを全く入れないのは駄目ですが、入れすぎてコロナ禍では取り組みができないかもしれないという記述になってしまっただけなので、計画はこの基本の考え方の記載でいきたいと思います。先に説明したとおり、取り組み内容となる推進プランというものがあつた、そこにはこういうことをやりたかつたけど今年はコロナのせいできなかつたという細かいところを書いてもらうことになると思います。

行政区のアンケート調査について、先ほどの上の世代の意識の話に繋がりますが、なぜ女性が少ないのですかという問いに対しては、行政区の役員は男性がするものだと思っているとか、世帯主になることになっているとか、女性は力仕事ができないという回答でした。市民会議が活躍していた頃に比べると少しずつ女性役員の割合は上がっていますが、アンケート結果を見ると意識はまだまだ改善されていない状況です。

(委員)

27頁の施策の基本的方向15「市女性職員の採用・登用」ですが、取組内容に「能力によ

る昇進の方針」と当たり前のことが書かれています。具体的に市では女性に限らず昇任や管理職への登用はどのようにされているのでしょうか。

(高橋課長)

当市では人事考課制度というものがあまして、そこで毎年業績の評価と能力の評価という2本立てで評価を行っています。各職員にランクが付き、それを参考にして次年度の昇任を人事権のある人たちが見て決定しています。

ちなみに、当市では昇任試験というものが一切ありません。なので、27頁の記載で言いたいことは、能力がある人でも「女性だからまだ課長はやめておくか」というような考え方はあってはならないという意味合いです。

(委員)

この書き方だとそれが透けて見えてしまっていて、少し違和感を覚えてしまいました。試験制度というのはすごく客観的に物事を判断できるので、採用するのも一つの施策として考えられると思います。

ちなみに、今日は企画政策課の皆さんが事務局としていて、女性の方はいませんよね。実際は女性の方はいらっしゃるのでしょうか。

(高橋課長)

今年はおりません。

(委員)

いないのですか。市の職員の方々に対する教育や研修など、それをどの程度男女平等にされているかはわかりませんが、やはりこういった会議の場に女性の方も事務局として参加するとか、他のいろいろな研修の場にも女性を参加させていくということは、おそらく今までは意識しなかったのではないかと考えていて、そういった部分を取り組みの中に反映させていくとより良くなるのかなと思いました。

(高橋課長)

今年、男女共同参画のセミナーでお越しいただいた先生にも男女共同参画の事務局の課なのに女性がいなことを怒られてしまいました。

(委員)

これから議論を進めていこうという事務局の課ならやはり女性の方がいてほしいという感じはします。

(委員)

やはりトップの考え方はすごく大事だと思います。市長選の時に、私は候補者全員へ副市長に女性を登用する気持ちはあるかと聞いたこともありました。

以前の市長が、女性を登用しようとして声をかけてもなりたがらないと言っていました。これは、女性にも負の部分はあるということです。女性に区の役員を勧めても自分は嫌だと言って、必ず夫に相談してからと言うのです。皆が口を揃えてそういう言い方をするのは不思議だなと思いました。自分はどう思うのかが優先だと思うのですが、それは後回しに

なってしまうのです。何人かそういう方にお会いしたので、改めて男女共同参画の必要性を感じました。

(委員)

19 頁の施策の基本的方向 6 で不妊の支援が記載されていますが、一方で産めない方、産まないという選択を採る方への支援や啓発的なものどこかに入れていただきたいです。それと、32 頁のハラスメントに関するところの方がふさわしいかもしれませんが、子どもがいないことに対して不快な言動をとるハラスメントの記載もあっていいと思います。

また、19 頁の施策の基本的方向 7 について、男性の育児休暇の取得が今どのような状況なのか気になります。例えば、市役所では男性が育児休暇を取れているのでしょうか。ハッピーパートナー企業に関連するかもしれませんが、何かそういうことに対する啓発なり支援があってもいいのかなと思います。

区の役員に関して私の区は小さい集落なので、いい加減役員のなり手がなく、そろそろ女性も入れなくてはダメじゃないかという言う声が出てきました。正直、21 頁アンケート調査は女性参画の推進というより、実態調査でしかないと思います。推進ということであれば、女性区長の所に取材に行って市報の記事にするとか、もう一步踏み込んだ取り組みがあるといいのかなと思います。

最後に、施策の基本的方向 16 の市政懇談会について、このコロナの状況に乗じてオンライン化したらお子さんを見てなくてはいけない方なども参加できるのではないかなと思いました。

(見留主幹)

出産に関するハラスメントについては、計画に入れられるか検討いたします。

男性の育休取得の状況については、市内全体の状況は把握していませんが、市役所では年に 1、2 人で、しかも休暇期間は短めであるという状況です。ハッピーパートナー企業は県の主体の事業ですが、事業主と育休を取得した本人に助成金を支給しています。

最後の市政懇談会は非常にいいご意見いただきました。推進プランに入れるか、この計画に載せるかは検討いたします。

④ 第 3 章 基本目標Ⅲ

(見留主幹)

事前配布資料(第 4 次南魚沼市男女共同参画基本計画(案))を用いて、第 3 章基本目標Ⅲ(29 頁～36 頁)を説明

(会長)

今ほどの事務局からの説明について、質問等ありましたら挙手をお願いします。

(委員)

35 頁の施策の基本的方向 23 の性的マイノリティに関するところですが、今現在やはり

記述や啓発のような取組内容が全然足りてないと思うので、頑張ってくださいたいです。

あと、最近他の自治体で同性婚やパートナーシップ制度が進んでいる中で、そういったことに対しても挑戦してみようということは考えているのかをお伺いします。

それと、性的マイノリティの方の性の自認について、最初に認識するのはおそらく学校の制服である場合があると思うので、その辺は今現在どのような状況なのかということをお伺いします。

最後に、9頁の「女と男」のところですが、2行目の「性別にかかわらず」というところの前に「心と身体の」という言葉が入ると、少し理解が広がってくるのかなと思いました。

(会長)

制服の件について、現在中学校の制服は女の子もパンツスタイルを自由に選択できます。卒業式等の公式の場でもパンツスタイルの女の子は増えてきています。

(見留主幹)

パートナーシップ制度について、最近他の自治体で推進しているところがありますが、現段階でこの計画にストレートには記載することはできないとは考えております。ただし、支援する体制づくり等の文言で計画へは反映し、実際にパートナーシップ制度ができるかということは担当の課と検討を進めてまいります。

(会長)

ありがとうございます。ではこの計画の策定案全体を通してこれだけは聞いておきたいということはありませんか。

なければ、この策定案を委員会の総意として事務局へお渡しし、パブリックコメントを実施する計画案としてもよろしいですか。

(委員)

異議なし

(2) 今後のスケジュールについて (説明：見留企画主幹)

(見留主幹)

資料2を用いて、今後のスケジュールを説明

(会長)

今ほどの事務局からの説明について、質問等ありましたら挙手をお願いします。

(委員)

要望ですが、20年近く培ってきた市民会議の経験と、事務局に女性がいない現状に鑑みて、市民会議を経験した委員2名を担当者会議へ参加させることはできないでしょうか。

パブリックコメントを実施したということで、市民が関わったとするのではなく、きち

んと計画案を練り上げる段階で2名の委員には関わっていただきたいと思います。

(委員)

パブリックコメントをする前に、この計画案を推進委員の皆さんに再度お配りして、ご意見を頂くような手続きを踏んではどうでしょうか。

(高橋課長)

資料2のスケジュール表に記載はありませんが、担当者会議の結果を計画案に反映した段階で、書面になりますが、委員の皆さんには計画のパブリックコメント案についてご意見を伺う機会を設けます。

(委員)

やり取りがほしいということです。一方通行にならないように気を付けていただきたいです。

(会長)

では、担当者会議が終わった段階で、新しい案が私たちには配布されるということですか。それを見てまた意見があれば、文書か電話で事務局にお伝えするという形でお願いします。

(高橋課長)

はい。これでパブリックコメントをしていいですかという段階で皆さんにお配りします。ただ、ご意見を頂いたとき、修正が間に合えばパブリックコメント案に反映させていただきますが、間に合わなければパブリックコメントで市民から頂いたご意見と合わせて計画案に反映いたします。

以上のようなスケジュールですが、担当者会議へ委員に出席いただいた方がいいということになれば、検討させていただきます。

(委員)

それであれば必要ないと思います。

(委員)

計画案 11 頁の計画の推進体制図について、計画案を担当者会議から庁内推進会議へ上げたときに、何となくスルーされてしまうと推進に力が入らなくなってしまうと思います。なので、庁内推進会議の部、課長クラスと担当者会議の係長クラスとで、一度合同で意見をすり合わせる機会があってもいいのではないのでしょうか。

(見留主幹)

この庁内推進会議自体は計画の策定にも関わりますが、どちらかと言うと計画を策定した後、推進プランと合わせて、計画実行のかじ取り、音頭取りをする立ち位置となります。なので、計画策定完了に合わせた6月の上旬の開催ということでご案内させていただきました。

(会長)

よろしいでしょうか。では、事務局が示した形で進めていただきたいと思います。

【4】 その他 （進行：川島会長）

事務連絡（説明：平松主事）

- ・ 次回の推進委員会開催は5月下旬の開催予定
- ・ 議事録について、会長と副会長に内容を確認いただいた上で、発言者の氏名は記載せず、市ウェブサイトで公表する

【5】 閉会（川島会長）

（12時閉会）