

平成 28 年度 第 1 回燕市男女共同参画推進審議会 会議録

日 時：平成 28 年 7 月 26 日（火）午後 2 時～午後 4 時

場 所：燕市役所 2 階 201 会議室

出席委員：芦谷三郎委員、亀井潤子委員、高橋洋雄委員、林はるみ委員、
藤節子委員、丸山朝子委員、柳原康浩委員、山田直子委員（8 人）

欠席委員：齋藤和夫委員、濱田勝人委員（2 人）

事務局：企画財政部長、広報主幹、地域振興課長、地域振興課事務局 3 名

報道機関：1 社

傍聴者：1 人

1. 開会

2. 市長あいさつ

3. 第 3 次燕市男女共同参画推進プラン（素案）について（諮問）
鈴木市長より林会長へ諮問書を交付。その後、鈴木市長退室。

4. 第 3 次燕市男女共同参画推進プラン（素案）について（審議）

<事務局よりスケジュールの説明>

<事務局より第 1 章の説明>

<質疑応答>

（委員）

11 ページの計画の体系で、第 2 次プランでは一番下に「計画の総合的な推進」
が載せてありますが、第 3 次プランはここに載せていないのはなぜですか。

（事務局）

「計画の総合的な推進」については、第 3 次プランでは第 3 章に載せてありま
す。第 2 次プランでは、「計画の総合的な推進」の施策で 4 つ項目を挙げていま
すが、この内容は第 3 次プランでは第 3 章で引き続き取り組みを掲載してい
ます。第 2 次プラン施策の 3 の市役所内における男女共同参画の推進は、「女性活躍推進
法」に基づいて、市役所では「燕市における女性職員の活躍の推進に関する特定
事業主行動計画」を今年 4 月に策定し、その計画の中で取り組みと結果等の公
表を行うので、第 3 次プランでは除いている部分があります。

（会長）

新しく「女性活躍推進法」が昨年 8 月に成立して、今年 4 月から施行されて
おり 301 人以上の従業員が働く会社では、行動計画を作成しなければならないと
いう国の通達があり、それに基づいて、燕市役所でも作成してそちらの方で進め
ていくということです。

(委員)

基本方針の4番目でDVとか女性に対する健康支援というところがありますが、DVの問題について燕市は事例的に多いのですか。実際は、本当は皆に言いたくない部分で、なかなか分かりづらいところなのですが、ここにあがってくるということは事例的に多いと捉えてよろしいでしょうか。なかなか本人自身も人に言わないことだと思いますが。

(事務局)

燕市としては件数が多いということではないのですが、平成25年に「配偶者暴力防止法」の改正があり、デートDVという配偶者間以外のDVも該当することになりました。また、「配偶者暴力防止法」では市町村は基本計画の策定が努力義務となっており、男女共同参画基本計画と合わせて策定してもよいとあるので、第3次プラン策定に合わせて基本方針4の基本施策1で燕市の基本計画として策定させていただくことにしています。特に件数が多くて策定するわけではないです。ただ、男女共同参画に関する市民意識調査の回答者の中で被害の経験があると回答した人に限られますが、被害の相談者が半分に満たないという現状があり、相談窓口の周知に取り組む必要があると考えています。

(会長)

DVに関連して、燕市ではDVの相談が市に入った後、その人を守るシェルターがあるとか、あまり公にできない部分があるかと思いますがそのルートはきちんとありますか。

(事務局)

燕市内にシェルターはありませんが、関係機関で連携という形で社会福祉課が担当しています。

(会長)

相談に来た人を守られる体制はできていることに対して、そういう情報をもっと発信していかないとそういう場があることが周知されないので、こういうことを声に上げていいのだと意識啓発をして、より一層進めていくプランという理解でよろしいですか。

(事務局)

はい。

(委員)

今、会長が言われたDVの件で、市民意識調査は無作為に抽出されていますが、これに外れている人がかなりいるわけで、その中でかなり厳しい環境にいる人がいるのではないかという気がします。人権擁護協議会では、小学校の子供たちに悩みがあったら出してくださいというミニレターがあり、先生に言えないことでも、人権擁護協議会に回ってくることがあります。かなり緊急の事が書いてあることがあるのですが、こういうことはやっぱり、本人たちは先生にも言えないし、親にも言えないし、悩んでいる子がたまにいます。人権のミニレターを書くには、ある程度行動しなければならないこともあります。男女共同参画においてもアンケート以外で、あるいは会社でいじめにあっている人がいてもなかなか相談し

難しいところがあるのではないかと思いますので、そういうところにもっと手を差し伸べる方法がないかと感じています。実際にシェルターを必要な人がいなければ一番いいのですが、承知している人が少ないのではないかという気がします。もっと周知を徹底する何かがあれば、調査方法みたいなものがないかと思います。意識調査の結果では被害経験者が少なくなっているようですが、できたらもう少し調査項目を深めてもよいのではと感じます。DVの事は本当に大事なことで支援が必要だと思います。

(委員)

一番最初の計画の目標が、ちょっと小さいのではないのでしょうか。ここが一番大事でこれが目指す姿です。「ひとりひとりが輝くまち、燕市をめざして」というこれが一番基本のめざす姿だと思うので、あとは、これを達成するために1次展開、2次展開、3次展開という形が分かりやすいのではないかと思いながら見ていました。1次展開の「ともに考える男女共同参画社会をめざす意識づくり」、その2次展開した大枠で「男女共同参画の理解の推進」となります。この理解を、私はこれを読んでいてつくづく思ったのですが、理解とか共有とかは年代ごとに考え方に大きく差があると思うので、50代とか10代とか大きく3つに分けて、計画のプランを1次展開、2次展開、3次展開とやった方がより分かりやすいと思います。例えば、「男女がともに参画する社会づくり」で、2次展開に地域・家庭における男女共同参画の推進とあり、その3次展開で地域における男女共同参画の推進と家庭における男女共同参画の推進と、地域と家庭だけが2つ並んでいるだけなので、例えば、地域におけるどういう活動をするのか、例えば、家庭における活動計画として、奥さんが病気になった時に旦那さんが料理も何もできない困ったという人もいますので、読んでいて、なるほどこれだったらいけると、もう少し細かい第1次から第4次展開までいかないとなかなか具体的に出てこないのではという気がします。

要は、まず一番最初の計画の目標というのが一番重要な柱で、これが一番の基本のめざす姿なので、その姿を達成するために、1次で意識づくりをする、その意識づくりを具体的に理解するために男女共同参画の啓発だけでは、なかなか分かりづらいので、それならやろうかというまでの難しさがあると思います。ただ、何か全部やっってしまうというのは大変だと思います。ここの基本の目指す姿、輝く燕市、ここの部分だけは絶対によそに負けない光るものにするのだということも私は一つの方法じゃないかと思います。あまりにもちょっと広すぎて、やっている人たちもなかなかやりづらい、みなさんの意見もなかなか言いづらいところがあると思います。

(事務局)

大きな視点からご意見をいただきまして、計画の目標の文言を含めてもっと大きな視点で見直します。市の最上位計画として、第2次総合計画との整合をもたせた中で目標をあげていますが、再度事務局の方でも適切かどうかを含めて検討したいと思います。また、皆さまからこんな文言でどうかという意見をいただきたいと思っています。先程、第4次展開という話があり、第3次プランは12ペー

ジに施策の方向性という少し大きな視点でのまとめになっています。この進捗管理の在り方というところも同時に検討している状況です。

(委員)

この施策の方向性と第2章に書かれている内容がうまく繋がるように見えるようにして、もっと分かりやすいものにしてほしいです。

(会長)

では意見を受けて、事務局の方で検討できるところは検討をお願いします。

(委員)

基本方針4のライフステージに応じた心身の健康づくりの2、女性に対する健康支援は、妊婦さんから年配の方までの括りという捉え方でよろしいでしょうか。

(事務局)

男性、女性それぞれに特性がありますが、女性については妊娠出産とライフスタイルに応じた健康支援というものと、女性特有の疾病、乳がんや子宮がん検診といった支援が含まれています。

(委員)

女性を支援してくださるのはとても温かくて嬉しいことですが、男性の理解も一緒にあるとさらにこの部分が良くなる気がします。

(会長)

男性にも女性のことをもっと理解してもらいたい、すごく大事な視点です。ライフステージに応じたというのは、女性に対する思春期の子供の頃からの、体を整える、自分の身を守る、様々な性感染症の問題もあり、妊娠、望まない妊娠、子供たちが女の子を理解する、そういう思春期から更年期を過ぎてから老年期に入る女性全部を指しています。ご意見いただいた視点はすごく大事で、女性だけ集めて女性の健康支援をしても男性には通じなく、国の女性活躍推進法の中でも問題になっていますが、女性を採用する数を増やすことと、上位職に上がって行かれるようにしましょうと言っていますが、上位職に上がっていく世代は更年期世代で、更年期世代は体調がいまひとつ優れなかったり、子供の巣立もありなんとなく気持ちも落ち込みがちなので、仕事も気分が滅入ってしまい、退職する人が多いということなので、そういう意味でも、男性が女性の心身の変化を知っているのは、更年期の女性、特に管理職にある方、これから上がっていく世代の方をサポートする視点でも大事だと言われているので、基本方針4の施策でぜひ活かしていただけたらと思います。

(委員)

計画の体系で、第2次プランの方針で、地域・家庭における男女共同参画推進とありますが、第3次プラン素案では、家庭という言葉がないのはなぜですか。

(事務局)

計画の体系では、家庭におけるという言葉が入っていませんが、取り組みとしては、基本方針1の基本施策1、施策の方向性2に入っています。

第2章の計画の内容を基に積み上がってきている部分があるので、言葉が足りない部分等があれば、入れていくようにしたいと考えています。

<事務局より第2章 計画の内容 基本方針1の説明>

<質疑応答>

(委員)

指標項目の目標値がすごく高く、平成27年度の現状値を見ると、達成しているのは、ハッピー・パートナー企業の登録数と、市役所の管理職くらいで、あとは目標値が高く設定されすぎている感じがしますが、これは希望的数値なのですか。

(事務局)

参考資料2の平成28年度の目標値は、第2次プランの目標値で、平成23年度から27年度の間で男女共同参画の意識などにあまり変化が見られなかったため目標値がかなり高いようになっています。第3次プランでも引き続いて指標にしている項目がありますが、目標値については、現状に即して、皆様から意見をいただき目標値を設定したいと考えています。

(委員)

7ページの市民意識調査の結果で、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、23年度の意識調査に比べて、「そうは思わない」が1割増えているのは良い結果なので、こういう結果を良い感覚で捉えられる何かがあるとよいと思います。この辺がもう少し表現に出てもいいと思います。23年度から27年度の間で1割増えたということ加速していくためのプランなので。

(会長)

評価分析のあたりで少し増えたというのはプラスに捉えて、それをステップに次のプランを考えてはどうでしょうか。

(委員)

第2次プランの取り組みの結果が、アンケートでこういう形になって出てきているということは、非常に良いことだと思います。

(委員)

ハッピー・パートナー企業がすごく増えていますが、燕市内の登録企業が増えているということですか。

(事務局)

燕市内の企業でハッピー・パートナー企業に登録した数です。平成26年度に入札の総合評価方式の一部改正により、ハッピー・パートナー企業及び、女性技術者の雇用の有無を評価項目に追加したことにより登録数が増えました。また、昨年度から女性の活躍推進の取り組みを始めたことにより登録が増えています。

(会長)

ハッピー・パートナー企業に登録されるということは、男女共同参画について、または働きやすい職場づくりということで取り組んでいる企業が県から登録を許可されると思いますが、中小の企業が非常に多いのが新潟県の特徴ですが、登録する会社の規模は様々と理解してよろしいですか。

(事務局)

建設業、製造業などの事業所などが登録しています。県内で4番目に登録数が多いです。

(会長)

増え方がすごいです。意識啓発された結果が出ていると思います。

(委員)

社長の意識が変わってきたのでしょうか。

(委員)

私の会社は特に男女平等とかそういう意識は特にしていませんが、家庭と職場の壁はあると思います。班長クラスまでは女性は頑張ってくれます。班長から一歩進んで、課長に登用して改善してくれと頼むと、やはり家庭があるから、どうしても定時間内で終わらない場合や、残業できない場合は家に帰ってやっています。うまい解決策が見つからなくて、課長になってくれないか？と頼むと引かれてしまいます。

中堅クラスで頑張ってくれる女性が多いのですが、若い社員が入ると中堅が厳しく指導するので、うつ病になってしまい、そういう現象が最近の会社の悩みとしてあります。月に一度、カウンセリングしてもらっています。

男女差別しないのは基本なので男女平等は浸透しています。若い人たちは、男女という差をそれほど気にしていません。教育とか啓発を50代以上の世代に対して意識を変えていける方法をやるのが大切ではないでしょうか。性格は変えられません、意識を持っていかに継続していくかだと思います。地道にやって10人に1人に見てもらえれば。そのために広報活動は必要だと思います。

(会長)

貴重なご意見なので、事務局の方でも検討していただければと思います。

<事務局より第2章 計画の内容 基本方針2の説明>

<質疑応答>

(会長)

女性の管理職等の登用に向けた意識啓発の推進というところで、事業所または農業関係団体で女性の登用を働きかけますとありますが、採用登用のところは難しいと思うのですが、具体的に考えていることは何かありますか。

(事務局)

この施策は「女性活躍推進法」に基づいた燕市の推進計画に位置付けています。従業員301人以上の事業所であれば、事業主行動計画の策定が義務付けられていますが、燕市においては、301人以下の事業所が多く策定が努力義務になっているので、直接事業所へ啓発ではなく、「女性活躍推進法」について広く啓発していくことを考えています。

(会長)

リーフレットとかチラシの配布ですか。企業としては、具体的にどのような働きかけがあると良いですか。

(委員)

女性の登用は、資格制度や検定があるので、最低でも●級を取得するとか、○
○認定制度とか検査認定制度を作っているの、必要な資格を全部取得して上司

が班長にふさわしいと認めたら班長の資格があると認定しています。班長になるために必要な資格を設定し、係長だともう少し上、課長クラスはもっと上のテストを受けています。資格があると手当がつくので、女性は積極的に頑張っ資格を取得してくれます。年功序列ではなく、最低でも資格を有していないと登用できないとなっています。

非常に重要だと思ったのが、農業関係も重要だと思うので、燕市の農業に関する男女の比率はどのくらいですか。農業特区もあり、新潟市ですと女性もたくさん参画しています。

(会長)

年功序列ではなく、周囲が納得するという状況があることが女性のためにも良いと思います。また、農業の方はまだ女性が少ないので、ぜひ力を入れてもらおうと嬉しいです。

(事務局)

農業の関係について、この男女共同参画に直接関係することではありませんが、今、農業者の後継者問題もあるので、若手や、女性の農業者のネットワークを作っ積極的に取り組む事業を今年から始めています。そういった方々が元気になって声を出していくと、農業関係団体にも男女共同参画の形ができるのではと考えています。

(会長)

一歩動き出していて、今後楽しみにしたいです。

(委員)

会社で登用する時に一番怖いのは、女性をどんどん登用してえこひいきしているとされることです。平等に評価しないと会社にとってマイナスになります。平等に評価するために資格制度が必要だと思っています。

(会長)

国はポジティブアクションといって、男性と女性で、女性が4割いないところは女性を積極的に採用しましょうという積極的改善措置を求めています。それで採用された女性が、「なんだ、ポジティブアクションで採用されたじゃないか」と言われて負い目に思っ辞めてしまうことがあります。どれかをとるとどれかがうまくいかないということがありますが、今、そのくらい国は積極的に女性の採用を進めて、そしてその方々が育っ登用率を上げるためにこういうプランが出てきていて、女性の登用は長いスパンでの取り組みだと思っます。

(委員)

22 ページの防災への女性の参画について、防災関係で燕市はどの程度女性が防災の仕事をしているのでしょうか。どのような防災の仕事をしているのですか、これから取組まれるのですか。

(事務局)

各地域に自主防災組織を組織していますが、実際にその組織運営にあたっ現時点では、女性が企画運営というところではなかなか少ないという状況です。男女共同参画推進条例でも防災分野に女性の意見をということを強調している部分

があり、是非、女性に参画してほしいということで施策としています。今のところ、実績があるのかと問われると、少ないのが現状です。

(委員)

防災について、私はまちづくり協議会の仕事をしていて、その中に防犯防災があり、そこへ女性が入っていて、防災訓練などに誰かが必ず行ってみようという感じで取り組んでいます。まちづくりの関係で呼びかけたら、女性の参画が良い方向になるのではと感じます。

(事務局)

実際にプランを進めていく中で、まちづくり協議会への働きかけは防災課と地域振興課で、連携して取り組みを進めたいと考えています。

(委員)

防災ということは 自然災害ですか、いろんな防災があると思いますが。消防機関もあると思いますが。

(事務局)

全てです。例えば熊本のような大きな地震が発生した時に、即、避難所を設営するというマニュアルは市で作成してあります。それに基づいて各自治会が動くということになっていますが、避難所ひとつ設営するにあたって、地元の女性の意見がどれだけ反映できる状況かとなると、なかなか反映されづらいのが現状なので、そのような場面でどんどん参画して欲しいと考えています。

(委員)

地域にということですか。

(事務局)

そうです。

また、市で策定する防災計画についても、燕市は福島からの避難者を受け入れたことがあります。そういった時に、今まで、計画を策定する段階では、女性の視点というのがなかなか入ってこなかったということなので、その点は気を付けて、防災計画に女性の意見を入れましょうというのが一つの考えです。

(委員)

大事なことなので早急にお願いします。

(会長)

防災における女性の参画については、実は深い訳があり、防災のマニュアルを作る時に、担当する市の職員に男女が入っているかというところがすごく重要になります。なぜかというと、何か荷物を運んで支給したりする際に、東北とか熊本もおそらくそうだと思いますが、長期に避難所に生活すると、下着やいろいろなものが必要になります。その時に、男性はMサイズ、Lサイズと配れますが、女性はサイズなどいろいろなものに個別性があるということと、生理用品など言えないものを男性が聞きに行っていたということが阪神淡路大震災の教訓でした。しかし、実はそれが東北で活かされなかったことがあり、よりいっそう声があがっています。何か困っていることはありませんか？と聞きに行く人は、できたら同性に行つて欲しい。口で言うことが恥ずかしければ、紙に書いてもらって見せ

てもらふことでニーズが把握できます。そうしたところに女性の声なき声が出てくると思います。一方、声なき声、女性の声もあれば男性もあるはずなので、それは男性が聞きに行き、何かすることによってお互いが満足することになるので、地域の防災に参画してくださいだけではなかなか必要性が分かりません。

私も東北に行って、そこの人たちの生の声を聞いて衝撃を受けましたが、ここまで気づいていなかったことがたくさんあったので、そのようなことを事務局へ昨年話をして計画に活かされています。まちづくりの方でも、そんな理由があるということをお話すと、おそらく更に良くなっていくと思います。

(委員)

自衛隊とか消防というのは、国や市が主導で組織をこれだけは作りなさい、ということは自治会任せというか難しいところがあるかもしれません。ただ、私の会社であれば、すぐに組織を作れそうですが、その責任者になったら手当を出し、きちんと指導を受けてその防災に対する資格を取らせます。燕市は自警消防団というのがありますか。

(委員)

消防団はあります。

(委員)

私の社員も消防団の団員になっている者がいるので、消防団に出席しないといけないので休ませてくださいと言われて、地域のためだからと言って休みを許可したことがあります。区長になると年に何回か休まないといけない場合があるので、事前に言ってもらえれば休ませます。地域のために頑張ってくれるようなことは認めています。

(会長)

そのような会社が増えるといいです。

(委員)

地元あつての会社ですから。

(会長)

おそらく、そのような声も届くようになるとその必要性も届くのかもしいないです。

(委員)

指標で、だんだん右肩上がりになることはいいことです。それなりに成果をあげているということだと思います。

(会長)

次回になると思いますが、指標全体を見ると成果があがっているものがありますが、計画を進めていく中で成果があがりやすい項目があるのではないのでしょうか。

(委員)

目で見てわかるのは確かに良いです。自分たちが委員として関わって役に立ったのだと分かるので。

(委員)

学校教育の場で男女の平等感の意識が下がっています。回答するのが親世代のためだからでしょうか。

(会長)

意識が高くなってきたために上がりにくいのもあるかもしれないです。親世代が意外と敏感に感じる世代かもしれないので。

(委員)

そもそも、親世代はスタートから男女分け隔てなくという世代でしょうか。

(会長)

年代的にはそうです。

(委員)

男性が女性から受けるDVというのは、表に出ないものでしょうか。

(会長)

DVの被害経験がある中に女性が圧倒的に数が多いので女性がメインに書かれています、その逆もあるということは、国の計画にも書かれています。

(委員)

男女平等の場合は、それも少し取り上げてはどうでしょうか。

(会長)

そうですね。女性の声なき声があるということは、男性もあるという視点は大事です。

(委員)

我慢している人もいると思うので。男だから相談にいけないという人もいるのではないのでしょうか。

(会長)

そうですね。最近は、デートDVもあります。

本日頂いた意見を踏まえて第1章、第2章の基本方針をまた検討していきたいと思えます。意見や気づいた点については、事務局まで提出をお願いします。次回も引き続き審議をしていきます。

5. その他

<事務局次回の会議日程説明>

以上