

令和7年度 第1回燕市男女共同参画推進審議会 会議録

日 時：令和7年7月7日（月）午前9時30分～11時30分

場 所：燕市役所 3階 会議室301

出席委員：中野享香委員、田中勝美委員、渡邊愛委員、平倉隆生委員、
太田友美委員、小田野栄子委員、沖野恵子委員
井上智玄委員、深澤龍雄委員（9人）

欠席委員：吉田加奈子委員（1人）

事務局：企画財政部長、地域振興課長、地域振興課事務局3人

傍聴者：なし

1. 開会

企画財政部長あいさつ

2. 委員紹介

委員、事務局紹介

3. 会長の選出

会長あいさつ

4. 令和7年度の推進スケジュールについて

（会 長） それでは、次第に沿って進めていきます。次第4. 令和7年度推進スケジュールについて、事務局から説明をお願いします。

（事務局説明）

（会 長） ただいま事務局から説明がありました。質問、ご意見はございませんでしょうか。

（特になし）

5. 第4次燕市男女共同参画推進プランの進捗状況について

(1) 令和6年度実績評価について

(会 長) 続きまして、次第の5.第4次燕市男女共同参画推進プランの進捗状況について確認していきます。その中でもまずは(1)令和6年度の実績評価について、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局説明)

(会 長) ただいま事務局から実績評価について説明がありました。まず事務局に事前に寄せられた質問等に対して、そちらの回答の説明をお願いします。

(事務局口頭による補足説明)

- ・No.4「図書館特別展示について」

特別展示期間は1カ月ほどあり、2019年から一度も貸し出しのなかった本が、期間中に3回借りられるなど、特別展示の効果はあると考える。

- ・No.8「生活困窮者の早期把握について」

昨年開院した県央基幹病院は無料低額診療事業を行っており、県央基幹病院に対して生活困窮者自立支援についてPRをしたところ、病院から燕市相談窓口につながる事例が増えた。

- ・No.1「キャリア教育について」

“キャリア教育”の考え方について、中野会長にご意見を求めた。

(会 長) 計画の中の「主な施策7 多様な選択を可能にする児童生徒への教育の推進」にかかれた2つ目の実施計画「キャリア教育の一環として、中学校では職場体験学習、小学校では農業体験学習を実施する。」に関して、この計画のどこに男女共同参画の視点にたつ内容が含まれているのだろうかと思い、質問させていただきました。

というのも、“多様な選択を可能にする学び”という言葉自体は、平成30年度あたりから内閣府の男女共同参画白書でもよく取り上げられていたフレーズで、多様な選択を可能にする学び、という考え方があります。それは、男女共同参画基本計画の中における多様な選択が実現できていない“性”がいるから、それを可能にするための学びを積極的に推進しましょう、という趣旨で語られ

ています。

ですので、単純にキャリア教育として多様な職業選択を可能にするための選択肢を男女平等に与えましょう、というだけでは足りず、女性側に多様な選択肢が不可能になっていた状況があったがために、学びの段階で選択肢を広げるための施策を入れましょう、というような取り組みになっているはずなのですが、その辺りはどのようにお考えなのかという疑問がありまして、事前質問を挙げさせていただきました。

おそらく、一般的なキャリア教育の視点で計画をされているのかなと推察しますので、ぜひ内閣府の男女共同参画白書をお時間あればご覧になっていただくとよろしいかと思います。小学校まではいろんな教科、職業に対して男女ともに特に差がなく興味があるのですが、中学校くらいから教科に対する好き嫌い、あるいは職業選択につながる科目の好き嫌いというものが男女で差が出てきます。それが大学進学や職業選択に繋がっていつてしまっていて、特に女子学生が理系の職を選ばないということが起きてきます。そういったところを是正するために、最近では『リコチャレ』など女子に理系の職をアピールするような活動を国を挙げて行っているわけですが、そういったところも視野に入れた方が良いのではないかと指摘をさせていただきます。

(事務局) ありがとうございます。我々はキャリア教育の視点が先行しまっていて、男女共同参画的な視点というのが明確に持っていないのではないかとということを再確認させていただきました。担当課には事務局からフィードバックをさせていただきます。

なお、その他事前質問への回答については、机上書面をもって代えさせていただきます。

(会 長) それではこの実績評価について、皆さまから質問意見等ございましたらお願いします。

(委 員) 農業問題について、昔は一家に十何人もいるような家族形態で、その誰もが農業に従事しているというような状況でした。その稼ぎだけで生活できる状況だったのが、今は生活が厳しいから女性も子どもも働きに出なくてはならなくなり、人手が減って畑をつくる人がおらず、放棄地が増えているという状況があります。農業は儲からないから働きに出なければならないことになっていて、そもそも国の施策がちょっと間違っているんじゃないかと思いますし、共に暮らしていけるような社会にならないと駄目ではないかと私は思います。

(会 長) 男女ともに農業も工業も一緒に働く、働いて一緒に子どもを育てるというのはまさに仰る通りかと思います。子どもたちには男女ともに農業の楽しさを教えてあげたいと思います。農業体験をキャリア教育の中で行う際にも、男性の仕事、女性の仕事という差がなく、例えばトラクターの運転なども女性でも出来るんですよ、ということをちゃんと強調していくなども必要だと思います。農業そのものの大変さという点と、男女の働き方という二重の問題があり、非常に難しい問題だと思います。

(事務局 推進会議で出た意見について共有)

- ・指標項目 15・16「精検受診率」について目標値が R13 年度まで 100%であるため、評価が◎になることが非常に難しい。目標値や評価の方法などに関しては検討する必要がある。

- ・パパの子育て支援について、市内 7 カ所支援センターがあり、利用者数は全体的に増えており、パパの利用率も伸びている（5 人に 1 人はパパという状況）。また、男性の「産後うつ」に関しても報告があり、父親同士のコミュニティづくりや情報交換の場として男性版 BP プログラム（※）といったものを検討していきたい。

（※）BP プログラムとは、初めて赤ちゃんを育てている母親をサポートするための参加者中心型プログラムのこと。月齢の近い子を育児している母親が集い、それぞれが抱える孤独や不安を軽減する目的で行われる。

(会 長) こちらも踏まえてご質問等いかがでしょうか。

(委 員) 産後ケアをしている事業の紹介や、身近に助けてもらえる場所、父親母親の相談に乗ってくれるような機関、そういった情報提供がもう少し幅広くあったらいいなと思います。行政の取組、企業の情報など冊子等にまとまっていれば本人がサービスを選ぶことが出来て良いかなと思います。

(事務局) ご意見ありがとうございます。補足としまして、子育て応援課の取組として助産師による妊産婦訪問や両親学級において、産後ケアの周知などを行っております。ただ、特に男性に対するアプローチが不十分だという指摘は議会でも受けております。いま委員からも提案がありました通り、方法については担当課と検討させていただきたいと思います。

(委 員) 男性の育児休暇の取得を推進し、取得率も上がっている状況はあるかと思いますが、手当などは雇用保険に入っている方が対象で、個人事業主や法人役員などは除外されている状況かと思います。フリーランスなど個人事業主が増える中で、そういった枠の外の人が受けられるような制度があれば、また制度として充実してくるのではないかと思います。

(事務局) ご意見ありがとうございます。

(会 長) 全体的なご意見をひとつお伝えしたいと思います。

KPIについて、全体を通して部署や項目によって記載レベルの違いが散見されます。“実施状況”というのは、計画した内容をいつどこでどのように実施したのかを記載する項目ですし、“成果”とは実施したことによってどのような変化が起きたのかを記載すべきですので、今後はその点を意識しながらまとめた方が良いと思います。

(事務局) ご意見ありがとうございます。まさにご指摘の通りかと思います。

特に意識啓発系の事業などは、成果を測ることが非常に困難だと担当課の声もありまして、我々も評価について苦慮しております。各担当課に記載方法などを指示するとともに、対応を検討させていただきます。

5. 第4次燕市男女共同参画推進プランの進捗状況について

(2) 令和7年度実施計画について

(会 長) 続きまして、次第の6.(2) 令和7年度の実施計画について、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局説明)

(会 長) ただいま事務局から実績評価について説明がありました。まず事務局に事前に寄せられた質問等に対して、そちらの回答の説明をお願いします。

(事務局口頭による補足説明)

・No.10「市内企業のハラスメント意識改善について」

職場環境改善につながる事業に対して補助を行っており、ハラスメント研修実施に関しても昨年2件申請があった。ただ、ご指摘の通り市内企業全体に対しての施策は現在実施していないため、今後検討していく。

(会 長) 令和7年度実施計画について、質問意見等ございましたらお願いします。

(委 員) 新潟県がハッピー・パートナー企業登録制度を来年3月に終了し、今年の10月に『新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度』が開始されます。それに伴い、指標項目の数値は見直すのでしょうか。

ハッピー・パートナー企業に関しては、企業が取り組むと宣言すれば取れるような認定だったのに対し、新制度は企業の実態を評価するものになっているため、認定取得は非常に難しくなると感じています。来年度から指標を変更する場合は、今年10月以降の認定数を見てからお決めになった方が良いのではないかと思います。ハッピー・パートナー企業の登録に関しては目標より高い数字を達成することが出来ましたが、それとは同じ考えでない方が良いのかなと思います。

(事務局) ご意見ありがとうございます。指標見直しについては令和9年度中間見直しまで引っ張るのは長すぎるが、今年度すぐにとすると早すぎるというように考えています。委員の仰るように、今年の実績の数字を確認した上で、見直しを行おうと思います。

(委 員) キャリア教育に関して、小学校までは好きな科目などに差はないが、中学になると急激に差が出てくるというお話で、弊社にも今年6人ほど職場体験に来ます。その男女数に関しては全く意識していなかったのですが、事務系のため女性が多いのかもしれないと思っていたので、その辺り意識して気を付けようと思いました。

農業や製造業に関してはやはり女性の方が割合として少ないように思いますし、工場は男性の仕事というイメージもあるかもしれません。また、これから生成AIなどが出てきて、事務系や販売系の仕事などどちらかと言うと女性が従事していた仕事がどんどん減ってくる状況もあるかと思います。

なぜ中学生で男女差が出るのか、どうやったらそうならないのか、といったことをキャリア教育の中でやっていっていただきたいと思います。また、数字

を出すのが難しいかもしれませんが、職業体験の際こういった職種に男女生徒がどのくらいの割合行ったのか、来年度末に知りたいなとも思いました。

(会 長) 新潟県は製造業が盛んですし、建設業に携わる従事者も非常に多い県です。特に建設業は今一番ジェンダーギャップが激しい職種になっていまして、男性と女性で5倍くらい違い、女性がほとんどいない業種になります。そのため、都道府県ランキングを見ると、新潟県の女性就業率はかなり下の方になってしまいますが、その要因は建設業に関わる人は多いが、その業界には女性が少ないというところに関係しています。ただ、他業種に比べて製造業に関しては女性の就業率が新潟県は比較的高いです。やはり女性の就業率というのは労働力の鍵として、また新潟県は男女共同参画として推進すべき県だと感じます。

子どもたちの科目の好き嫌いが中学校で変わってしまっているという状況については、要因がどこにあるのかということまで内閣府のデータでは追求されてはいません。ただ、内閣府はデータとして中学校教員の男女割合、理科の女性教員割合の少なさを挙げています。子どもたちの教科の好き嫌い、教師の性別の割合は非常に似ていて、女子生徒が好きだと言っている教科は女性の教師が多く、男子生徒が好きだと言っている教科は男性の教師が多い傾向がある…、明確な要因かは判明していませんがそのように見えるデータはあります。

(会 長) ハラスメントに関して、委員から事前意見を挙げていただきましたが、このような御意見を挙げていただいた理由等がありますでしょうか。

(委 員) 日頃会社を見ていても、まず何がハラスメントなのかという判断基準のある所とない所があり、かつハラスメントがあった場合の処罰なども曖昧なのではないかと感じます。判断や処罰の基準が曖昧だからこそ、社員が辞めていく、或いは不信感をもったまま会社に残るといったことが発生すると思います。そこで市から各企業の社長に対して、ハラスメントの判断基準や処罰基準に関して知ってもらうような機会をつくったりしなければ、なかなか企業の体制は変わらないんじゃないかと思っています。

(委 員) セクハラやパワハラ、カスハラも全てガイドラインではなく法律に基づいているため、対応していない会社というのは法律違反ということになります。近年では就業規則も改正の都度対応し、相談窓口等も設置している会社も多くな

ってきたとは思いますが、企業によって処罰に差があるというのもあるとは思いますが。

ただ、処罰に差があるというのは勿論良くないですが、ハラスメントが目に見える形になっているだけまだマシで、個人的に危惧しているのは、そもそもハラスメントに関する声があがってこないというケースです。そのくらいハラスメントに関しては、現実的にはまだレベルが低いと感じます。

唯一良い方向として、大企業がビジネスの人権において責任を取らなくてはならないというようになってきて、その大企業から依頼を受ける中小企業に対しても、労務監査を受けてくださいという流れになってきています。企業に対しては話を聞いてもらうために、道徳や倫理的な観点ではなく、事業を継続するうえでハラスメント対策をしないと生き残っていけない、というような説得を行っている状況です。

(会 長) 行政として出来ることはあるのでしょうか。

(委 員) もしやるとしたら、ちょうどカスタマーハラスメントの法改正が来年施行となりますので、それに揃めて各ハラスメントの啓蒙活動をやっていただけるとありがたいと思います。

おそらくセクハラ・パワハラのための話だけだと「自分たちは既に対応してる」と思い込んだ企業が多く、集客が伸びない可能性がありますので、カスタムと組み合わせることで関心を引くことが出来るのではないかと思います。

6. その他

(会 長) 次第の「6. その他」に移ります。事務局の方で何か事案はありますか。

(事務局) 事務局から2点連絡させていただきます。

- ・防災課から燕市防災会議委員の推薦

- ・次回審議会は「つば×ともモデルエピソードアワード」審査会として、1月頃予定しています。1カ月ほど前にご案内差し上げます。

(会 長) ほかに何かありませんか。

(特になし)

(会 長) 以上で議事を終了します。ありがとうございました。進行を事務局へお返しします。

7. 閉会

（事務局）本日は活発なご審議ありがとうございました。この会議については、後日会議録を作成し、内容確認のため皆様に送付させていただきます。以上をもちまして、第1回燕市男女共同参画推進審議会を閉会いたします。ありがとうございました。