

## 会議録(概要)

会議の名称	令和4年度 第2回 佐渡市男女共同参画推進懇談会
開催日時	令和5年2月20日(月) 午後3時00分から4時30分
場所	佐渡市役所 会議室棟 第2会議室
議題	(1) 男女共同参画セミナーの開催報告について (2) 令和4年度 男女共同参画事業 庁内推進施策の実績について (3) 令和5年度 男女共同参画推進事業計画(案) (4) その他
会議の公開・非公開 (非公開とした場合は、その理由)	公開
出席者	有識者5名 事務局：市民課 課長 倉内 学 人権啓発係 係長 本間 香代子 主任 尾崎 裕樹
会議資料	・資料 No.1 男女共同参画セミナー開催報告 ・資料 No.2 男女共同参画推進事業 庁内推進施策実績一覧 ・資料 No.3 令和5年度 男女共同参画推進事業計画(案)
備考	

会議の概要(発言の要旨)	
発言者	議題・発言・結果等
倉内課長	あいさつ
座長	(1) 男女共同参画セミナー開催報告についてお願いします。
尾崎主任	(資料 No.1 に基づき、概要説明)
(A氏)	LGBTQ のセミナーについて、2月8日に畑野小学校でも同じ講師の方が講演会を行っている。セミナーの参加者は19名とあまり多くなかったとあったが次に繋がっているし、学校の管理者が興味を持たれるということはすごくいいことである。
座長	またこのような機会を設けていただければ、管理職が集まる会議などで紹介していきたい。
(A氏)	アンコンシャス・バイアスについては、内閣府が出している計画では幼少の頃

から長年に渡り形成されがちであることから、幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことが重要であるとのことなので、大人の教育も大事であるが、幼少期への教育にも力を入れていただきたい。

座長

例えば理科の実験では男子が実験をやり女子がノート係、キャリア教育の時に消防士を呼んだら男性だけだった、学校現場では意思決定の場に参加する管理職は男性がほとんどである。そういったことを目にしたり学んだりしている子どもたちはそういう意識が知らないうちに染み付いてしまうので、教育現場でも気を付けなければならない。

(B氏)

アンコンシャス・バイアスのセミナーについて個人的な感想ではあるが、「いい話を聞いて良かったね」で参加した方は終わってしまっている。これを持ち帰ってどう広げて横に繋げていくということが課題である。現実問題として、持ち帰って広げる活動をするかということなかなかハードルが高いので、例えばポスターを持ち帰って職場に貼るようにするなど、役割を持たせて帰らせることから始めることが必要だと思う

座長

いいなあとか、大事だなあという思いはあるが、そこからなかなか広がっていかない。

(A氏)

先日畑野地区で子ども食堂があり、小学校が会場となっていた。そういう子ども達が集まる場に出て行って、子ども向けの話をするのも一つの方法だと思う。企業向けも大事だが、ここ何年も集客に苦勞している。継続していくことは必要だが、ちょっと違った見方で子ども達の中に入っていくことも必要である。佐和田にも子ども食堂があり、来月3回目がある。1回目は110名程、2回目は80人程度来ているので、そういうところに入っていきといいのか。子ども食堂の人たちが周知するのは大変なので、そこへ教育委員会に入ってもらい周知してもらおう。子ども達だけでなく色々なコミュニティが出来る形を作るのが子ども食堂のテーマなので、色々な部分を埋め込んでくというのがあったらいいなと思う。

(C氏)

保育園の男女の意識ということで、昔は生活発表会では何歳の男の子、何歳の女の子という感じで着物の遊戯があったり、ヒーローものの遊戯が男の子に集中したりでドレスを着て踊るのが女の子に集中したりしていた。今は男女を問わないということをしごく強く言っていて、例えば子ども達にどうゆうお遊戯をしたいというところから曲を聞かせて、子ども達に人気のある曲を拾い出し、ヒーローものの遊戯であったら誰が踊りたいかなと子どもに問いかけて、今年は女の子が参加した。年長の着物の遊戯では女の子の中に男の子1人であったけど、羽織袴を着てそれなりの男の子の所作で踊らすなど、男女問わず進めている。ただ生活習慣では、男の子と女の子の排せつなどの違いがあるので、年齢に応じて身につくように教え

	ている。
座長	昔より保育園とかでも男女という区別が無くなってきていると感じる。
(C氏)	保育者も作り物の時に「女の子だからピンクね」とか「男の子だから青ね」というのは一切しないで、好きな色を選ばせるようにしている。
座長	女性の小学校の先生の割合は佐渡島内では 65 パーセント位だが、女性の校長は 0 人、教頭が 2 名と非常に少ない。目指す人自体が今は少ない状態で、自分の職場に居る管理職の働き方をみてちょっと自分には無理だという風を感じてしまっている所があるのではないかと思っている。なので、管理職自らワーク・ライフ・バランスの取れた働き方をしていかなないと、なかなか女性だけでなく若い人も管理職を目指さなくなっているので、職場環境を改善していかなければいけないかなと自分自身の身近な肌感覚としては思っている。モデルとして、女性の管理職でワーク・ライフ・バランスが取れて明るく元気に働いている姿や家庭と子育てを両立しながら管理職をされている方が出てくる必要があるかなと教育現場では思っている。
尾崎主任	市の取組として、職員が見られる掲示板に男女共同参画ニュースを月に 1 回か 2 回掲載している。アンコンシャス・バイアスやワーク・ライフ・バランスを応援するイクボスがテーマの時は多くの職員が閲覧していたので、今後も継続して取り組んでいきたいと思う。
座長	時間はかかるが、じわじわ広げていく事が必要なのかな。なかなか特効薬はないので、諦めないで一生懸命広げていく事が重要である。
(A氏)	市の女性管理職は増えているのか。
倉内課長	以前から増えてはいない。現在は 2 名である。
(A氏)	先程の話ではないがモデルケースを作っていくことで自分もやってみようかなという風になればよいのかなと思う。
座長	学校や官公庁でそういう空気を作っていければいいなと思う。  次に (2) 令和 4 年度男女共同参画推進事業庁内推進施策の実績について事務局より説明をお願いします。
尾崎主任	(資料 No. 2 に基づき説明)
座長	他の自治体の女性の登用割合はどれ位か。

倉内課長	資料を持ち合わせていないので今すぐには回答できない。
座長	佐渡市の割合はそんなに悪くはないと思う。
倉内課長	高い数字ではないので目標値の 4 割まで増やせるよう取り組んでいきたい。
(C 氏)	保育園では日々の仕事に追われながら毎日子ども達の安全面や体調面を気遣いながら日々保育をしているが、佐渡市になって子ども若者相談センターが設立されたことによって、気になる子の支援だったり、がんばるパパさんの講座であったり、一人親への支援であったりと、親の支援、気になる子どもを子ども若者相談センターの専門の先生に繋げることができ、小学校へ向けて年齢に合わせた内容で少しずつ成長させられるというところが私たちにとっても心強いセンターとなっている。
座長	子ども若者相談センターはとても心強く、支援が必要な家庭などについて連絡すると相談に乗ってくれたり、啓発活動をしてくれたりと非常にありがたい。
(B 氏)	計画には直接関係ないかもしれないが、佐渡市は男女共同参画を地域の人達にお願いしていく立場であると思う。例えば集落の役員を担うというところで、集落によっては女性を入れていこうと自発的にそういう流れになっている集落もあると思うが、集落長が集まる会議等で周知していくのもいいのかなと思う。うちの集落でもそのような動きではやっているが、集落の仕事をもう少し簡単に出来るよう見直しが必要であったり、色々と手を加えないといけない所も出てきたりするので一両日中には中々難しいと思うが、そういう働きかけもしてみてもどうか。
座長	私の集落も役員は男性ばかりである。そういう所に働きかけをしてもらえるのか。
倉内課長	女性の役員についてはそれぞれの集落の実情があるので、市報等での啓発はできると思うが、今後どういうことができるか検討していきたい。
座長	市報に女性活躍のコーナーはあるのか。
倉内課長	市民課で昨年の 11 月からパートナーシップ制度導入に向けて LGBTQ について理解を促進するための啓発をしているので、制度導入の目途が立てば違う内容にシフトして掲載できたらと考えている。
座長	男性の育児休業の取得を向上させる取組については。

本間係長	育児休業について法改正があったので、総務課が職員向けに周知しているが、なかなか取得までは至っていない状況である。学校現場ではどのような状況か教えていただきたい。
座長	知っている限りでは数名。管理職としてこういう制度があるということを周知や助言ができる職場環境にしていかなければならないと思っている。事業所では周知するのは難しい状況なのか。
(B氏)	制度自体が非常に複雑である。うちの職場では1人も取得していない。休めば迷惑をかけるなど取り辛いのだと思うし、助言制度もできていないのが現状である。
倉内課長	取得してもその後不利益な取扱になるような就業規則にはなっていないと思うが、実際に運用するとするとハードルが高いのかなと思う。
座長	当面は、取る・取らないは別としてこういう制度があると周知をしてくしかない。
(A氏)	組合がある所は労働協約をその都度変更している。ただ、取る・取らないは個人差がある。前に居た職場では1人長期で取得していた。給与面は厚労省から補填があるので心配はないが、取得したのはその方だけ。本当は取りやすかったり、給与もそんなにガクンと落ちたりする訳ではなかったりするが、職場ではマイナスな部分が現状ではあるのだと思う。
座長	やはり職場に迷惑をかけられないという意識があるのかもしれない。
(A氏)	同調圧力もあるかと。取得するのはいいが、せっかくいい制度なのに取り方を誤るとその後が続かない。
座長	(3) 令和5年度男女共同参画推進事業計画(案)について事務局より説明をお願いします。
尾崎主任	(資料 No. 3 に基づき、説明)
(A氏)	産業振興課は色々なセミナーをやっているのでタイアップすることはいい事だと思う。今年度のテーマはアンコンシャス・バイアスであったと思うが、国際女性デーに講演会をやっていて、去年はアンコンシャス・バイアスで今年はメンタルヘルスを予定しているので、こちらからぶつけて行くのも一つの手かと。
倉内課長	多くの企業から参加してもらうために共催したいというのが一番の趣旨である。

(A氏)	手を変え品を変えて行わないと企業も「またか」となり参加数が減ると思うので、色々とやり方を変えていくのは必要だと思う。
座長	大勢の人の目に触れるようにするのは地味ではあるが必要な事だと思う。
(A氏)	(4)のセミナーは人権展と一緒にということだが、どのようにしてやるのか。
本間係長	例年人権展は2日間開催していて、金曜日に小中学生が来てパネルを見てもらい、土曜日は午後から人権講演会を行っている。来年度は人権講演会の部分をセミナーとして開催する。講演という形になるかもしれないが、パネルを見てからセミナーにも参加してもらえればと思っている。
座長	土曜日の午後は参加しやすいと思う。
(A氏)	人権展はなかなか一般の方が来ないので、周知は難しいと思う。
本間係長	どうすれば来てもらえるのか。今年度も市報に載せたり、チラシやケーブルテレビ、SNSで周知したりと一通りやってみたが、一般の方から来てもらえないのが課題である。
(C氏)	保育園でもいろいろな団体から配布依頼があるが、チラシの下の方に切り取り線でプレゼントがあると行くと思う。
倉内課長	今年度は両津地区で開催したが、小学生の高学年と中学生だけでなく、中等の後期の学生も来てくれた。
座長	(4)その他について事務局から何かありますか。
尾崎主任	(パートナーシップ宣誓制度について、説明)
座長	条例と要綱とあるが条例の方が少ないのは何故か。
尾崎主任	公証役場などで認定に必要な公正証書を作成する必要があり、費用も高額であるため、あまり手間や費用がかからない要綱の方が多くなっている。
(A氏)	法改正がなかなか進まず自治体から制度の導入が始まるのは、本来は逆であると思う。
座長	他にこれまでの協議事項についてご意見ご感想などありますか。
(D氏)	今まで男女共同参画について考えることがあまりなかったので、今後は課題として取り組んでいかなければいけないなと思った。

座長	他に事務局からありますか。
尾崎主任	1回目の懇談会で新潟県中小企業家同友会佐渡支部様への委員の打診について提案しました。課長と私で幹事会の時に伺って委員の打診をしたところご承諾いただきましたので、来年度からは新潟県中小企業家同友会佐渡支部様が委員に追加となります。
座長	皆様から活発なご意見をいただき、誠にありがとうございました。