

会議録(概要)

会議の名称	第4回 令和6年度 佐渡市男女共同参画推進懇談会
開催日時	令和7年3月10日(月) 午後1時30分から午後3時
場所	佐渡市役所 本庁 2 階 会議室 1-205
議事	① 第4次佐渡市男女共同参画計画(案) ② 令和6年度男女共同参画推進事業の実施状況 ③ 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	委 員：7名 事務局：市 民 課 課 長 計良 好昭 人権啓発係 係長 小田 麻美 主事 備家 悠一郎 その他：第四北越リサーチ&コンサルティング(委託業者) 2名
傍聴者	なし
会議資料	・資料1_第4次佐渡市男女共同参画計画(案) ・資料2_【概要版】第4次佐渡市男女共同参画計画(案) ・資料3_(男女)Q&A ・資料4_【令和6年度】第3次男女共同参画計画の施策実施状況 ・資料5_レジュメ
備考	

会議の概要（発言の要旨）

発言者	議題・発言・結果等
計良課長	（開会挨拶）
備家（事務局）	（座長の選任）
座長	議事①「第4次佐渡市男女共同参画計画(案)」について、事務局から説明をお願いします。
備家（事務局）	（資料1～3に基づき、計画の概要、スケジュール、パブリックコメントの意見について説明）
A氏	パブリックコメントの意見の募集の仕方について。0件であったということだが、ある団体主催の集まりがあるときに、参加者に募集の宣伝をする方法はいかがか。
計良（事務局）	佐渡市ホームページで公開しているということは、誰でも目にできるということなので、団体を通じて構成員の方へ気づいた点があればご発言頂きたいという声掛けはあってもよいと思う。同時期におこなった第4次人権教育・啓発推進計画のほうはご意見をいただいております、関心のある市民の方はパブコメを見ている。(男女共同参画計画の) 市民意識調査のときには、多くのご意見を頂いた。パブコメの意見がゼロだった結果は、アナウンスが行き届いていない可能性もあるので、その辺は次回の課題として受け止めたい。
座長	計画案の第1章の内容について、事務局より説明をお願いします。
備家（事務局）	（資料1に基づき計画案の第1章を説明）
座長	事務局からの説明についてご発言があればお願いします。 （意見なし） 第2章の内容について、事務局から説明をお願いします。
備家（事務局）	（資料1に基づき計画案の第2章を説明）
座長	事務局からの説明についてご発言があればお願いします。 （意見なし） 第3章の内容について、事務局から説明をお願いします。
備家（事務局）	（資料1に基づき計画案の第3章〈計画の基本理念～基本目標Ⅰまで〉を説明）
座長	事務局からの説明についてご発言があればお願いします。
A氏	P27「旧姓使用の機会拡大」の取組例について。基本的に国が動かなければ何も変わらないと思うが、市は具体的に何をするのか。

備家（事務局）	取組例の「行政手続きにおける旧姓使用の推奨」は、例えば佐渡市民サービスカードは要領の改正などで旧姓利用でも使えるようにすることができる。自治体が制定した条例などに基づいている手続きなど、できるところからやっ払いこうという意味で推奨と記載。 「結婚後も旧姓を使用できる選択肢があることを理解していただくための普及啓発を実施」は、例えば市職員の名札、名刺などは旧姓利用できる。しかし制度の認知度が低いので、まずは自治体から制度を周知し、事業所などに進めていかなければ全体には普及しないため普及啓発と記載した。計画の5年間のうちに夫婦別姓に関する法律ができるのであれば変える必要がある。
座長	計画の内容の続きを、事務局から説明をお願いします。
備家（事務局）	（資料1に基づき計画案の第3章〈基本目標Ⅱまで〉を説明）
座長	事務局からの説明についてご発言があればお願いします。
A氏	29 ページ指標 No8「農業委員に占める女性割合」とはどの組織のことを指すのか。JAにある組織なのか、また別の組織なのかわからない。また数値目標が令和6年度に4.2%で目標が30%とあるが、そもそも就農における女性割合が30%しかいなかったならば数値的に無理はないか。
B氏	女性の就農割合は低い状況にある。同じ家族で農業をしているが品目によって名義を変えている場合があるのと、1人でおこなっているわけではないので一概には言えないが、女性割合は少しずつ増えてはいると思う。ただ、高齢の方がリタイアしており数としてはどんどん減ってきている。広報誌で紹介をしている女性もいるが、全体の割合は多くはない。
計良（事務局）	農業委員会は農地法という法律に基づいて、農地等の利用に関する事務をおこなう行政委員会であり、JAとは別組織。「佐渡市農業委員会」という記載のほうがわかりやすいかもしれない。修正をする。
備家（事務局）	目標数値が30%の理由は、新潟の男女共同参画計画の目標が30%に合わせている。
B氏	P31、指標 No11「職員向けハラスメント防止のための研修」のも回数を2回から10回としているが、これは1企業において10回と考えると、階層別に（管理職向けなど）役職ごとにおこなってこの数字を設定しているのか。
備家（事務局）	毎年2回行っているということで、第4次計画の5年間の中で計10回と設定した。階層別におこなっている。

B 氏	研修の回数を増やすということではないのであれば、指標にする意味はないのではないか。
備家（事務局）	現状維持ではある。
C 氏	階層別のことで質問だが、研修は全員が受けられるのか。
備家（事務局）	受けることができる。
D 氏	カスタマー・ハラスメント対策は含まれているのか。
備家（事務局）	計画案には含まれていない。
D 氏	行政として窓口業務の機能があるなら、5 年間の計画の中でカスハラ対策も入れるべきではないか。
備家（事務局）	総務課主催の職員向けハラスメント研修に関しては、組織内におけるハラスメント対策ということでやっていたので、お客様に対してのハラスメント対策はなかった。カスハラ対策の方向性は総務課と確認をする。
座長	計画の内容の続きを、事務局から説明お願いします。
備家（事務局）	（資料 1 に基づき計画案の第 3 章〈基本目標Ⅲまで〉を説明）
座長	事務局からの説明についてご発言があればお願いします。
A 氏	えるぼし認定のほうは補足説明があって、P33 の指標 No16 の「くるみん認定制度」の補足説明がないのはなぜか。
備家（事務局）	くるみん認定の補足説明も追加する。
座長	くるみん認定はどのような基準か。
備家（事務局）	まず事業所で一般事業主行動計画を策定する必要がある。従業員 101 人以上の事業所は義務化されている。その中で男性の育児休業取得率や、女性の育児休業取得率など、一定の基準を超えた企業が取得することができる制度。基準ごとに種類が 3 種類ある。（トライくるみん、くるみん、プラチナくるみん）メリットとしては、ハローワークで人材募集をするときに取組を PR できる点。また、数値を毎年公表しなければならないので、1 回取得して終わりではない。市内で取得している企業はゼロ。市としてできることは、取組が努力義務の 100 人以下の企業に対して、まずは計画策定の促進から認定取得につなげていくことである。
座長	33P の指標 No. 13「市職員の合計時間外勤務時間数」について。これは職員 1 人当たりの 1 か月における時間外勤務時間に換算すると何時間になるのか。職員一人当たりどのくらいに抑えなければならないのか。働く人の立場からするとはっきりしてたほうがよい。
備家（事務局）	数字はすぐにはお示しできない。目標数値の算出根拠は自治体が策定した特定事業主行動計画から。確かに 1 人当たりに置き換えたほうが目指

	しやすいと思うので、総務課と具体的な話をする。
C 氏	指標 No. 13「市職員の合計時間外勤務時間数」の目標数値の時間外の時間は、先ほどのハラスメントの研修の回数と同じで、令和 11 年度目標の数値であり、5 年間でこれだけ減らすということか。そうであれば指標数値としてわかりにくい。
備家（事務局）	ご意見として受け入れたい。
B 氏	指標 No16 の「くるみん認定制度」の指標について。認定を目指すのは佐渡市役所も含まれているのか。自治体は基準を満たしているのか。満たしていないのならば事業所にも勧められないのでは。
備家（事務局）	自治体が取得することはできない。基準については恐らく今の市職員の育児休業率から考えると満たしてないと思う。 指標 No15「市職員の男性の育児休業取得率」にもあるとおり、事業所に対してのみ数値を求めるのではなく、市の組織としての数値目標を掲げることで一緒に取り組んでることをお示ししたいと考える。
座長	計画の内容の続きを、事務局から説明お願いします。
備家（事務局）	（資料 1 に基づき計画案の第 3 章〈基本目標Ⅳ以降〉を説明）
座長	事務局からの説明についてご発言があればお願いします。
D 氏	P38 施策の方向「生活困窮者の自立に向けた支援」の具体的な取組例に、フードバンク活動の支援を入れてほしい。
備家（事務局）	所管課に確認をする。
座長	計画の「修正事項」について、事務局から説明お願いします。
備家（事務局）	（資料 5 に基づき計画案の修正事項を説明）
座長	事務局からの説明について、何かご発言があればお願いします。
B 氏	変更案の指標「男性の育児休業取得率」の目標数値が 78%とあるが、現状数値から考えると、変更をする理由にある「目指しやすい指標」なのか。
備家（事務局）	「目指しやすい指標」とは、「達成しやすい指標」という意味ではなく、指標の設定に対し何をすべきかがわかりやすい指標という意味。現在の指標 No14「佐渡市商工会の景況調査による、従業員の過不足について「適正」と回答した割合」では何をすべきかがわかりにくい。また、変更後の指標の子ども若者課調べでは、対象者は小学生以下の子がいる男性であり、これは指標 No15 の市職員も含めているため、ひとつにした。
計良（事務局）	施策の方向に「各種休業・休暇制度を利用しやすい職場環境づくり」

	の推進とあり、そのために設定する指標として No14, 15 を設定したが、より施策の方向に合致した指標に変更したいということで提案させていただいた。
座長	議事①の全体を通してご発言があればお願いします。
B 氏	P31 のハラスメント防止対策について。現状と課題に対しての指標設定が合致していないと思うので、そこは再考していただきたい。
備家（事務局）	総務課と協議する。
座長	次に、議事「②令和 6 年度 男女共同参画推進事業の実施状況」について、事務局から説明をお願いします。
備家（事務局）	（資料 4 に基づき今年度の実施状況の報告）
座長	事務局からの説明についてご発言があればお願いします。 （意見なし） 議事③その他について、事務局から説明をお願いします。
備家（事務局）	（事務局よりその他について説明）
座長	事務局からの説明、全体を通してご意見あればお願いいたします。
C 氏	修正事項について。変更案を採用し、男性の育児休業取得を促進した結果、現在設定している指標 No14 「佐渡市商工会の景況調査による、従業員の過不足について「適正」と回答した割合」が減ってしまうのではないか、という懸念がある。
備家（事務局）	ご意見として参考にさせていただく。
座長	これで議事を終了させていただきます。 本日、皆さんから出たご意見等を踏まえて、事務局のほうは引き続き作業を進めていってほしいと思います。後の進行は事務局にお返しさせていただきます。
備家（事務局）	令和 6 年度第 4 回佐渡市共同参画推進懇談会を閉会いたします。 ありがとうございました。