

会 議 議 事 録

1 会議名	令和8年度第1回長岡市男女共同参画審議会
2 開催日時	令和8年7月31日（金曜日）午前10時から正午まで
3 開催場所	まちなかキャンパス長岡 301会議室
4 出席者名	【委員8名】 石川 伊織 清水 祐子 中村 登 安藤 由美子 樋熊 憲子 伊藤 愛唯 米山 宗久 鷺尾 達雄 【事務局5名】 古田島女性活躍推進担当部長 小林人権・男女共同参画課長 菊地人権・男女共同参画課課長補佐 杉本人権・男女共同参画課係長 松原人権・男女共同参画課主査 【関係課職員】 木村広報・魅力発信課長、恩田人事課長、佐藤契約検査課長、武危機管理防災本部防災政策担当課長、穂刈地域政策部地域コミュニティ担当課長、勝沼福祉課長、曾根健康増進課長、星野人材・働き方政策課長、佐藤消防総務課課長補佐、渡邊国際交流課長、中村学校教育課長、松木子ども政策課長、齋藤こども家庭センター地域保健担当係長、殖栗保育課長、嶋谷中央公民館長、鳥居生活支援課長、大井産業イノベーション課長、山田農水産政策課長、菊地ミライエ長岡企画推進室まちなかキャンパス長岡室長
5 欠席者名	【委員4名】 石崎 素子 黒岩 海映 横澤 勝之 西山 雪江 【関係課職員】 山田長寿はつらつ課長
6 議題・報告	議 題 (1) 「第3次ながおか男女共同参画基本計画」令和7・8年度事業の進捗管理及び前期計画期間の総括に関する質問に対する回答 (2) 審議会等の女性登用率、男女共同参画に関する調査・研究について (3) 市民意識調査の結果概要及び第3次ながおか男女共同参画基本計画の中間改定について ・調査結果と提言 ・意見交換

7 審議の内容	
発言者	議 事 内 容
会長	1 開会 2 あいさつ 3 議題
	それでは、議題に沿って進行をさせていただきます。令和7・8年度事業の進捗管理及び前期計画期間の総括についてご審議いただきます。まず、今回委員の皆様から出していただいた意見・質問に対して進捗管理表の修正が行われたものが「資料No.1 進捗管理表 修正箇所一覧」にまとめられております。質問に対する担当課からの回答は「資料No.3 進捗管理表に関する質問・回答一覧」にまとめられていますが、時間の都合上、「資料No.2 実施事業説明項目一覧」に示す7項目に関して、担当課から口頭で回答・説明をお願いしたいと思います。説明に対するご質問については、担当課の説明が全て終わった後、まとめてお聞きしたいと思います。時間の都合がありますので、説明は事業の変更点やポイントを絞り、簡潔にお願いします。 質問番号 13 について、人材・働き方政策課から説明をお願いします。
人材・働き方政策課	人材・働き方政策課です。 質問番号 13 についてご説明させていただきます。ハラスメントの防止や対策、性別役割分担の解消については誰もが働きやすい職場環境作りが大変重要だと考えております。必要な知識を身につけていただいたり、企業内の意識啓発を進めるために、人事担当者や幹部職員の方を対象とした《はたプラ勉強会》や、企業へ出向いて行う《はたプラ研修会》などで、こういったテーマをとりあげて実施しております。 また当課の働き方改革相談員が企業を訪問するなかで、職場環境の改善に向けた相談やアドバイスなどを行っています。加えまして商工会議所とも連携してハラスメント等防止をテーマとした各種セミナーの開催や、カスタマーハラスメント対策ガイドを作成して配布しております。また、景況調査や商工会議所の会員向けアンケート等で実態把握に努めております。引き続き、研修会・勉強会を実施するなかで、企業の職場環境改善につなげられるよう、必要な施策を進めてまいります。
会長	ありがとうございます。
農水産政策課	質問番号 14 について、農水産政策課から説明をお願いいたします。 農水産政策課です。質問番号 14、事業番号 18 の家族経営協定の締結促進について説明させていただきます。農業に関しましては家族で経営している形態が多いため、仕事の決め事、ルール、就業規則などが存在しないというところから、30 年ほど前に国が家族で取り決めに交わしましょうと家族経営協定が始まりました。長岡市内は令和 6 年度実績で 44 件、協定を結んでいます。家族経営協定を結んでいる方の多くは、農業経営改善計画が認定され、

会長	市や国などの支援が優先的に受けられる認定農業者になっております。その計画を認定する際に同時に家族経営協定を結ぶことが推奨されています。また家族連名で認定を受ける場合は、家族経営協定の締結が必須となっており、5年ごとの認定更新手続きの際に、家族経営協定が守られているかのチェックをヒヤリングし、内容の見直しがあれば行っています。 ありがとうございました。
ミライエ長岡企画推進室	質問番号 26 について、ミライエ長岡企画推進室からお願いします。 ミライエ長岡企画推進室まちなかキャンパス長岡です。質問番号 26、事業番号 41 まちなかキャンパス長岡運営事業についてご説明します。まちなかキャンパス長岡では、各部署との相乗効果を高めるための連携について非常に重要だと認識しております。毎年各課へ《まちキャン講座》として開催可能な事業やコラボ可能な事業について照会をかけています。令和 9 年度に関しては 6 つの課 16 の事業の提供を受けています。さらに来年度の《まちキャン講座》では、初の試みとして市職員全員にアイデアを募集し、所属を超えたアイデアを募集することで、現在 3 つの講座の提案を受けています。昨年度の《まちなか大学院》という連続講座では、本市の行政課題である空き家対策をテーマとして市民、不動産関係者、行政職員などさまざまな方が受講され、最終日の発表会では市の担当課長も参加して意見交換をするなど有意義な講座を開催しました。今年度は生成 AI をテーマに開催し、30 代から 50 代の方から受講いただき地域や社会の学びの還元につながっているものと考えております。令和 8 年 11 月 14 日にミライエ長岡東館がオープンいたします。まちなかキャンパスもミライエ長岡に移転し、多くの市民の方が訪れる大きな空間を舞台に講座を開催することで、開かれた見える活動につながることに加えまして、さまざまな部署と連携し充実した人材育成事業を展開していきたいと考えております。
会長	ありがとうございました。
子ども政策課	質問番号 28 について、子ども政策課お願いいたします。 子ども政策課です。 ファミリーサポートセンター事業についてお答えします。子育てを終えた世代だけではなく、子育て中の世代を含む幅広い層の参加が進むよう、市ホームページや SNS、子育ての駅などを活用した周知に取り組んでおります。具体的には、年 1 回ファミリーサポートセンターの交流会を開催しています。クリスマスファミリーコンサートやマジックショーを開催しているのですが、こちらの方に会員だけでなく一般の方も参加できるイベントにして周知をしているところです。「できるときに、できる範囲で参加できる」取組であることを丁寧に発信し、安心して活動できる環境づくりを進めながら、地域全体で子育てを支える担い手の確保に努めてまいります。
会長	ありがとうございます。 質問番号 33、人権・男女共同参画課からお願いいたします。

人権・男女共同参画課	人権・男女共同参画課です。 事業番号 67、68 について回答いたします。困難や不安を抱える女性のなかには、相談窓口に心理的なハードルを感じたり支援制度を知らない方がいることから、居場所づくり事業として令和 6 年度より「ゆる～くつながるながおか女子部」を実施しております。定期的に《まちなかキャンパス長岡》を会場にお茶やお菓子を用意して自由に過ごせるフリースペースを設けております。気軽に立ち寄れる居場所を設けて、支援を必要とする方を早期に発見し、適切な支援に繋ぐための環境を整えております。不定期ですがイベントも開催しております。また学校帰りに立ち寄れるようにまちなかを会場にしたり、仕事帰りに立ち寄っていただけるように時間帯を夕方 4 時から夜 7 時までにするなど工夫をしております。会場には相談員が常駐しておりますして気軽に悩み相談ができるようになっております。実際に相談支援につながった方もいらしゃいます。継続的に参加される方もおりまして、令和 7 年度は 12 回開催し延べ 122 人にご利用いただきました。このうち 10 代・20 代の方が 3 割を占めております。若年層への周知につきましては、SNS を活用した情報発信に加え、若者が集まりやすいミライエ長岡にチラシを設置し周知を図っております。今後も SNS による情報発信を強化するとともに、若者の支援を行う団体などとの連携を進めて若年層の方に情報が届きやすい工夫をしてまいりたいと思います。居場所づくり事業を支援の入口といたしまして、相談につながった方には市の女性相談支援員や委託先の NPO 法人がしっかりと寄り添って、関係機関と連携しながら必要な支援につないでおります。住むところがない場合はステップハウスを利用いただきながら、次の住まい探し、仕事探しの支援も行って、自立に向けて切れ目のない支援を行っております。
会長	ありがとうございました。 質問番号 35、生活支援課からお願いいたします。
生活支援課	生活支援課です。 質問番号 35 について回答いたします。ご指摘のとおり、利用実態に即して考えれば、不登校児童の居場所として一定のニーズが存在しているものと認識しております。一方で、本来の事業目的である生活困窮世帯の子どもへの学習支援という観点では、十分な効果が発揮されているか検証が必要だと考えております。今後は、利用ニーズの有無や、ニーズがあっても利用に結び付いていないのか、あるいは利用しにくい要因があるのかなどについて利用実態も踏まえながら、課題の整理を行ってまいります。そのうえで、本来の事業目的に沿った事業運営となるよう、事業の在り方について検討してまいります。
会長	ありがとうございました。 質問番号 39、保育課からお願いいたします
保育課	保育課です。

	病児・病後児保育につきまして、本来は保護者がそばにいたことが子どもにとって一番の安心感につながるものと思っておりますが、事業の目的としては、どうしても仕事を休めない状況にある保護者の子育てと就労の両立支援をはかるとともに、児童の安全で安心な療育環境を確保することです。セーフティネットとして子育て支援施策の重要な施策の一つと認識しております。制度については国が定めており、それに基づき市が実施施設に委託をしております。実施施設からは国が定めた基準に基づく委託料だけでは運営の継続が厳しいとのお声をいただいております。そこで市の独自施策として年間の利用者数に応じ、上限 100 万円の追加補助を実施しております。少子化による利用状況の減少傾向などを踏まえ、人数要件の見直し等を検討しているところです。また新潟県では病児・病後児保育の利便性向上を目的として、広域的に利用できる制度の構築を進めております。来年度より全県において広域化される予定です。これにより居住地にとらわれずに利用可能な施設の選択ができることになるので、利用者の利便性の向上につながり、本市においても施設の有効利用が図られるものと期待しております。今後も県や実施施設と連携を図りながら、利用者がより安心して利用できるように体制の維持と確保につとめてまいります。
会長	ありがとうございました。
委員	ご回答いただいた質問をした委員よりいかがでしょうか。
	病児・病後児保育は、女性が仕事を持っていてどうしても仕事に行かなければならないときに助かるサービスなので、とてもありがたいと思っております。先ほど古田島部長がお話しされた長岡の総合計画のなかで、「日本一子育てしやすいまち」とうたっているのも、実現できるような取り組みをさせていただきたくて質問させていただきました。ありがとうございました。
会長	ミライエ長岡企画推進室は全市職員から意見をいただいているということですが、その中で男女共同参画についてどんなことを連携していただけるかというかがいたくて質問をしました。そういう内容の企画はありますか。
ミライエ長岡企画推進室	男女共同参画との関係ということで、担当課からもアイディアをいただいております。それを各まちなかキャンパス運営協議会の分科会にかけて選定しております。男女共同参画が重要であるということは認識しておりますので、しっかりと検討していきたいと思っております。
会長	ありがとうございます。ここは男女共同参画審議会なので、それについてどんな成果をあげたかというお話をさせていただきたいのが主旨なので、よろしく願いいたします。
委員	他の委員の皆様、追加のご質問はありますか。では順番に一言お願いします。男女共同参画基本計画について、今こういう審議会をしていると、若者が社会に出たときに男女共同参画の社会に変わっていくんだろうなと感じました。
会長	次の委員の方いかがでしょうか。

委員	33 番と 35 番に関することで情報提供させていただきます。33 番の居場所づくり事業について、先日こども食堂をされている方たちのシンポジウムが図書館でありました。講師として三条ベースというゆるやかに子どもたちがつながる居場所づくりを行っている団体のお話がありました。居場所というと堅苦しくなる可能性が十分あるので、ゆるやかにつながる場所が居場所として必要だと思いました。35 番については、生活支援課のお話しと同じ団体なのですが学習支援を週 2 回無料で行っていて、ボランティアの学生が勉強を教えたり、食事の提供なども行って、たまり場、居場所づくりを市内で行っている事例がありますので、参考になればと思います。
会長 委員	次の委員の方いかがでしょうか。 居場所を守ってあげる、作ってあげること、安全の保障は大切なことなのだろうけど、コンフォートゾーンを作ってあげて、引きこもれる場所が過剰・過大にあるとそこにいと楽なので出ていく必要はなくなります。それを男女共同参画の感覚で言うと、男は男の役割の中のコンフォートゾーンにとどまれば楽だし、女性は女性のコンフォートゾーン、例えば妻というコンフォートゾーンにとどまると社会に出なくなったりします。例えば企業が存続するためには、社員の方たちが自らのコンフォートゾーンにとどまることなくチャレンジしていただかないと組織は残ってはいけなくて、ぜひ地域においてもチャレンジングな街である、エリアであるという視点で、居場所を守ってあげる、作ってあげるのも大事だが、背中を押してあげたり、チャレンジしていくための仕掛け、仕組みが行政のなかでできたらいいのかなと感じました。
会長 委員	次の委員の方いかがでしょうか。 26 番のまちなかキャンパス運営事業に関して、どのような形で女性活躍に特化した講座が準備されているのか、今後に期待して興味を持ちました。アンケートを取られていろいろと準備をしておられるとは思いますが、例えば、新潟日報で一つの共通したテーマでシリーズ展開をしたり、関連した大きなテーマがあるときには、社内的に“ワッペン”と呼んでいるわかりやすいマークをつけて、繰り返し読者の方が目にすることで、新潟日報にはこういう事がよく掲載されているとか、似たようなマークの記事がここにもあるなと関連して誘導する、誘因するしかけをおこなっています。新しくつくられる講座の中で男女共同参画、女性活躍の視点に特化した講座には、共通のマークをつけてもいいのではないかと思います。東館のオープンで、機能が拡充され人の目に触れる機会が増えるところ、発信力があるところは意識的にわかりやすい形で伝えていく工夫が必要なのではないかと思います。
会長 委員	次の委員の方いかがでしょうか。 商工会は主に小規模事業者の支援を行っていますが、人口減少や年をとったからやめるなどで会員数も右肩下がりとなっております。人口が減少しているからなおさら、男女が同じ立場で参加することは大事なことになる

会長 委員	と思います。現在、町内会長をやっているのですが、このたび初めて女性の三役が選ばれました。まちづくりを進めていくに当たって、男性だけでなく女性の活躍が、これから人口が減っていくなかで重要になっていくと思います。いろいろと難しい課題はあると思いますが、改善していければいいなと思っています。 次の委員の方いかがでしょうか。 家族のサポートというところが気になりました。33番では不安をかかえる女性の居場所づくりという話がありましたが、どのような不安をかかえているのかが気になりました。学校現場では様々な子どもの問題があったときに家族と一緒に話し合いをするのですが、家族のなかで決まりを作ったりとか、夫婦で子どもについて話し合ったりとか、うまくいかない家庭が多いなと感じています。学校側と母親の話はうまくいく。学校側と父親の話もうまくいく。両親がそろった時になかなかうまくまわらない。家族で話し合ってください、ルールを作ってくださいと言っても、家族でルールを作ることができない、夫婦で話し合うことができない、祖父母を交えて話し合うこともできない家庭が最近多いなと感じているところです。最終的にはなかなかうまくいかないと母親が仕事を辞める事案がけっこうありまして、そこをささえていけるようなものがあるといいなと思いました。28番にファミリーサポートとありましたが、学校では家族の中に入っていくのは難しいので、家族全体をささえながら、一緒に子どものことを考えていけるようなものがあるといいなと感じているところです。
会長	ありがとうございました。 家族への働きかけは、人権・男女共同参画課や子ども政策課などで工夫して協力できれば問題ないのではないかな。また先ほど子どもの居場所として機能しているが本来の事業目的の生活困窮者への学習支援につながらないというお話がありましたが、すでに子どもの居場所づくりを担当している課があるのだから、そこと連携するかそちらの事業に加わっていただき、本来あるべき事業目的に専念していただければよいのではないのでしょうか。 相互の部署の問題点やうまくいっている点などを共有して協力し合える組織を作っていただけるといいかなと思います。 それでは、次の報告事項である、(2)の審議会等の女性登用率及び男女共同参画に関する調査・研究について、事務局から説明をお願いします。
事務局 会長	<資料4・5について報告> ありがとうございました。 あて職問題を頑張って解決しないと、数値は上がっていかないと思います。以上で議題(1)、(2)について終了させていただきます。続いて、議題(3)の市民意識調査の結果概要及び第3次ながおか男女共同参画基本計画の中間改定について、事務局から説明をお願いします。
事務局	<資料6-1について説明>

会長

続いて、資料6-2については会長よりポイント部分の説明をお願いします。
わたしが提言しましたものは、村越先生の提言を整理したものと考えていただければよろしいかと思います。これまで毎年の審議会で進捗状況を皆さんと一緒にチェックしてきました。その中の報告ではプラスの方向で毎年毎年進捗していると認識しておりました。もっと具体的に説明してほしいとか、もっと共同参画に関係のある事業として考えてみてはと名目再出をさせていただきました。その点に関しまして皆様にも前向きに取り組んでいただいていたと思っていました。けれども、今回の意識調査の結果を見ますと、そういう事業が市民からまるで把握されていない。「相談窓口としてここここを知っているか」という質問についても「あまり知らない」ということになる、事業自体はみなさんが頑張っているが、この問題が全体として社会における男女の地位の平等を形作っていくために重要なんだという把握にまでつながっていないというのが見て取れました。これはまずいなと思い整理したところ、村越先生の提言では「意識改革が必要だ」というのがどの成果目標の項目に関しても多数出てきています。意識改革には何がどう必要なのか。それぞれのところで意識改革が問題になっている部分については、一括して考えられるのではないかという観点から番号を振ってみました。求められているのは、(1)意識改革と(2)制度や仕組みの構築です。これに対して役所の各部署が連携しておぎない合っていないとよくないぞということが提案されています。皆さんが毎年毎年頑張ってきたことは、それぞれは成果が上がっているにもかかわらず浸透しないということは、上手く伝わっていないのではないかと心配されました。そういうわけで、補足をさせていただいております。ここで一番強調したいのは、それぞれの部署が有機的な連携をとることが大切だということです。例えばミライエで講座を展開し、その講座が市の事業のどの部分につながっているのか、目標や伝えたい内容が男女共同参画の政策全般に関してどうつながっているというのがハッキリと見えてくるようなかたちがとれると変わっていけるのではと思います。皆さんが毎年成果目標を達成するために頑張っていること、その成果が市民に伝わっていないのはもったいないことだと思い、提言に問題意識を付け加えさせていただきました。例えば家族経営協定の締結や県の女性活躍企業に対する認定制度など、その後のフォローやチェックをしていかないと質を担保できずに形だけで終わってしまうことがある提言させていただいています。

村越先生の提言に番号をつけて補足を加えてあるので、並べて見比べていただきたいと思います。

事務局
会長

<資料6-3から6-6について説明>
ありがとうございました。

	最後に意見交換の時間といたします。本日の議題全般を通じたご質問やご意見、また後期計画に期待すること、今後重点的に取り組むべきとお考えの事項などがございましたら、ご発言をお願いします。 委員の方は、順番に発言をお願いします。
委員	今回の結果を見て、女性自身が活躍を希望していない人の割合が令和3年度より増えているということで、良くない方に進んでいるところが気になりました。私自身管理職ではありますが、学校現場でいうと女性管理職が2割程度でなかなか伸びないのが現状です。希望していないのではなく希望できないと考えて対策していくということが大事ではないかと感じています。今回の村越先生の提言にもありましたように、すべてのところでは働き方改革というのが重要になってくると感じております。女性は活躍したくないわけではなく、さまざまなしがらみのなかでそこまで行けないというところもあると思うので、働き方改革について様々な部署、企業等で今後もしていく必要があると感じております。学校現場はほぼ男女平等になっているところではありますが、管理職になるためには自分で希望をして試験を受けて管理職になるというハードルがあることと、新潟県は広いので管理職になると住居とは遠いところに転勤になるなど、さまざまなことがあり希望しないところがあります。管理職になっていなくても、教務主任やいろいろな主任を女性につとめてもらい活躍しているところもありますが、時間外に働かなくてはいけない、休日に出勤しなくてはならないなどさまざまな問題があって活躍できないというのがあるので、働き方改革を進めていくのが大事なのかなと思います。
会長	ありがとうございました。これについて何かございますか。 村越先生の提言にもありましたが、希望しないのではなく希望できない環境にある。働かないのではなく働けない環境にある。そのところをサポートしていくためには制度改革が必要で、それを後押しするために皆さんの意識改革が必要になるので、そこをどのように取り組んでいくのが求められていると思います。その点に注意しながらそれぞれの事業内容の見直しを各課と相談させていただきたいと思います。
委員	次の委員の方いかがでしょうか。 先ほども申し上げましたが、人口減少がかなりのスピードで進んでまいりますので、町内会を維持するにも男性だけではなく女性も役員に加わらなければならないという形になろうかと思いますし、育児休暇も女性の場合はあたりまえになっていますが、男性からの申請があった場合は、ある程度の大きな会社であれば対応できますが、中小零細企業では人員が少ないのでかわりの人材をどうするのかなどの問題もあるので、そのところを支援をしていただかないと男性に育児休暇を取らせるのは難しいと思います。企業に対して、具体的な支援が必要だと思います。

会長	ありがとうございました。これについて何かありますか。具体的な支援が必要だというご意見ですが。
人材・働き方政策課	先ほどの働き方改革を含めてお話しさせていただきます。私どもでは企業の働き方改革などに支援をさせていただいております。働き方改革は企業の状況によって支援の内容も変わってきますし、好事例とか支援が難しいなかでもいろいろな取り組みをされて、男性が育児休暇を取りやすいような制度をやられている企業もあります。そのような情報を横展開したりとかさせていただいております。そういった取り組みを広く進めていくことが第一に必要なのかと思います。県の支援制度のなかで企業の方から対応していただくのもひとつなのかと思います。そういったところも広く周知をはじめ取り組みをすすめていきたいと思っています。
会長	支援の制度があるようでしたら、それが中小企業のみなさんにしっかり伝わるような広報が必要だと思いますので、皆様のご協力をお願いします。
委員	このことについてどなたかご意見はありますか。 中小零細企業の働き方改革に取り組むのは難しいというお話ですが、就業者の8割から9割は中小企業に就職しており、大手企業や役所勤めは少数で、その働き方改革を行政がどうやって支援するのか。こう言うと身も蓋もない話になるが現実問題、中小企業にいかなる支援をしたとしても、世の中が向かっている働き方改革をすることはできないと思う。なぜなら有給休暇を何十日も消化するとか、育休・産休も含めて経済的支援・人的保障があっても無理だと思っています。県は100億企業、市は50億企業などと企業は大きくなりましょうと推奨しているのは、とても重要でいいことだと思います。そこで働く方の働き方改革、ワークライフバランス、多様な職場環境を構築提供するには組織が大きくなると難しいと確信しています。これは5年、10年で終わることではありません。本当は個人事業主でよかったものが、いろいろな社会的背景があり中小企業がたくさんできてしまいました。一方でこれから日本の社会が目指すところは、企業を集約してそれなりの規模になることで、それにより様々な選択の幅が広がっていくことになっていくと思っています。企業が大きくなっていくことにもっと行政が支援をしてくのがいいのではと思います。会社を売りたい人の特徴は、娘が2人しかいないから後継者がいないと決めつけている経営者が圧倒的に多いのが現実です。小さいところが残っていくための援助ではなく、企業が大きくなっていく支援をお考えになったらいいのではと思います。
会長	切実なお話をありがとうございました。さしあたって中小企業が共同で行える何か、経営の共同などやれることは他にもあるかもしれませんが、小さいままだと人材がいなくなるのはあたりまえ。もう一つは長男に継がせるという頭があるから後継者問題が発生する。そういうところに男女共同参画としてどうやって組み込んでいけるのかを考えていきたいと思っています。次の委員の方いかがでしょうか。

委員	資料 6-4 にありました基本目標 3 のウィルながおかを知っている人の割合が目標値 30%に対して市民意識調査では 18.0%とありました。資料 6-1 の 8 ページウィルながおかの知名度の低さのところ、ウィルながおかの「内容を知っている」が 8.5%、「見たり聞いたりしたことはない」が 54.3%でこの数字を拝見して、関わってきた方たちはがっかりしただろうなと感じました。先ほど会長も指摘されていましたが、頑張ってやってきた事業が市民に浸透していない、知られていないということは、関わっている方たちのモチベーションも低下するでしょうし、非常にもったいないことだと感じました。DVなどの相談の仕方についても、意識調査の結果では相談しても仕方がないという割合が高く、相談してもいいのかと迷い逡巡する方も多いのではないかと感じます。ゆるくつながる女性の居場所づくりのなかで、気持ちを吸い上げたり、兆しを感じられる人に手を差し伸べる組織として窓口を紹介していくといいと思いました。会長もおっしゃっていたように、部局間が連携して関連するような事業については積極的に手を取り合ってやっていくことが重要だと思います。似たような事業をやっている部署が、連携する事で、より必要としている人に届きやすくなる、情報が発信しやすくなるので見直しをしていくところはたくさんあると感じました。
会長 委員	ありがとうございました。次の委員の方いかがでしょうか。 先ほどのご意見に対する私の考えを述べさせていただきます。男女共同参画を推進していくのに必要なものは危機感というしかないと思っています。上場企業は東証ガバナンスコードというのがあって、2030 年までに女性管理職比率を 40%以上にしないとプライム市場にいられない、撤退しなければならないというルールになっています。大企業などを見ると、確実に女性の役員を登用されています。そうしないとダメだというルールになれば進めざるを得ないから進めて行くと思います。国や県から言われて男女共同参画の条例を作らなければいけないとしても、それを作れなかったからといって長岡市役所は解散させられるということはない。出来ようができまいが、目標を達成しようがしまいが、何の罰則もないので本質的な危機感は生まれない。だから行動にはつながらないと思っています。もっといえば、状況がどうだとか、ルールがどうだとか、支援がどうだとかではなく最終的には気持ちや意志がなければ何事も始まらないと思います。
会長 委員	ありがとうございました。次の委員の方いかがでしょうか。 女性活躍のところなんですが、私の研究室で学生たちと話をするのですが新潟を出たいという学生は、伝統的なものにしばられたくない、しきたりは嫌だ、そういうものから抜け出したいという気持ちが強くあるようです。今回の意識調査アンケートのほかにも、ミライエ長岡などで学生たちにヒアリングなどするのもいいではないかと思います。もう一つは、《てくてく》でのボランティア活動の際に、男性の育児休業について聞いたところ、育児休業をしてくれるのはいいのだが、育児はしても家事はしてくれないので、子ども

	と夫の食事の世話で二度手間だったというご意見もありました。男性は育児休業を取るのであれば家事を全般的にやったほうがいいと周知するのでもいいのかなと思いました。
会長	育児休暇を取得する従業員に、家事講座などが必要なのかもしれません。次の委員の方いかがでしょうか。
委員	SNS の発信について、若者にどう興味を持ってもらうのかの手段が大切だと思います。若者は関心がないものは見ないと思うので、現状を知らない人にどう興味を持ってもらうのが大事になってくると思います。
会長	ありがとうございます。 若者の意識の形成ともっと年代がいった人の意識の形成はだいぶ違います。必要としている媒体も全然違うので、どちらも納得できるような伝達方法、広報の方法を取らないとうまくいかないと思います。これからは SNS やインターネット利用の促進がかなり重要な方法になってくると思います。ただそれをやるには専門家が必要になったりするので、そこは頑張っていただかないといけないと思います。次の委員の方いかがでしょうか。
委員	アンケート調査の結果を見て、とてもがっかりしてしばらく資料を見ませんでした。1 週間ほどしてこれではダメだと資料の見直しをしたのですが、私たちが一生懸命にしていた今までの活動は、どんなふうに社会に還元されていたのか。アンケート調査のデータが少ないとはいえ、ここに引っかかってこないということに、私自身「なんだったんだろう」という思いが一番先に立ちました。ウィルながおかにはサポーター、学習・研修委員、フォーラム実行委員などいらっしゃるが、その方たちにもこの現実を見ていただき、見直しをするところは何だろうな、長岡の足元は何なんだろうなとつきつめて考えていただきたい。つきつめて考えていくと先ほど話があったように、伝統にしばらくたたくないというところにつながっていくと思います。現実問題、自営業をやっている方は後継者がいなくて店を閉めています。そこに大手企業が参入して、地元の人が遠いところで就労している状況です。ウィルながおかも 20 年以上経っていますので、もう一度ちゃんと見直しをして、足元をしっかりと見たなかで、皆さんから知っていただけるような事業展開をしていきたい。わたしたちもさらに頑張っていきたいと思いますのでご協力をお願いします。
会長	皆様、ありがとうございました。 委員の皆様からは全般的なお話が聞けてよかったと思います。 男女共同参画のための審議会なので、それに対して何をしてきたかというお話し合いをしたい。それが日本全体のかかえている問題に直結していて、跡継ぎ不足の問題、中小企業の問題に影響が出ている。そういう問題を解決していかないと、ここにいてもどうにもならないから出ていこうとか、我慢するしかないからあきらめるという話になってしまい、あまり望ましい方向性ではない。わたしたちの頑張ってきたことは何だったんだろうという形にな

事務局	ってしまうので、これをどうにかしなくてはいけない。こういう問題があるんだということを意識調査の結果もふまえながら各部署が共有していただけたらと思います。 以上で予定の議事は終了します。進行を事務局にお返しします。 石川会長、ありがとうございました。 それでは、委員の皆様、長時間のご審議をありがとうございました。 本日皆様からいただきましたご意見をふまえて、第3次計画の中間改定作業を進めていきたいと思います。 なお、本日の会議録につきましては、「審議会等の会議議事録の公表に関する要領」に基づき、長岡市ホームページ上に公開させていただく予定ですのでご了承をお願いいたします。 次回の審議会の開催は10月下旬を予定しておりますが、日程に関しましては後日ご連絡いたします。 以上をもちまして、長岡市男女共同参画審議会を終了いたします。 本日はありがとうございました。
(出席委員の署名欄)	(略)
9 会議資料	別添のとおり