

# 会 議 事 録

1 会議名	令和3年度第2回長岡市男女共同参画審議会
2 開催日時	令和3年10月12日（火曜日）午後2時から4時まで
3 開催場所	まちなかキャンパス 301会議室
4 出席者名	<p><b>【委員10名】</b></p> <p>石川 伊織 石田 朗子 黒岩 海映 小林 亜希子 小林 守          小山 安栄 高橋 紀美子 樋熊 憲子 溝口 萌衣 鷺尾 達雄</p> <p><b>【事務局5名】</b></p> <p>茂田井市民協働推進部長 穂刈人権・男女共同参画課長          諸橋人権・男女共同参画課課長補佐 小林人権・男女共同参画課係長          堤人権・男女共同参画課主査</p> <p>※他に関係課職員7名が同席した。</p>
5 欠席者名	<p><b>【委員2名】</b></p> <p>伊藤 純子 米山 宗久</p>
6 議題	<p>(1) 第3次ながおか男女共同参画基本計画の施策体系及び事業内容について</p> <p>(2) 第3次ながおか男女共同参画基本計画の成果指標について</p>
7 審議の内容	
発言者	議 事 内 容
市民協働推進部長	<p>1 開会</p> <p>2 あいさつ</p> <p>本日は、お忙しいところ、第2回長岡市男女共同参画審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。</p> <p>第1回の審議会が7月14日ということで、あっという間に3か月が過ぎました。その間、新型コロナウイルス感染症について、長岡市も特別警報が出て、施設が閉鎖されるなど、皆様の活動もいろいろと制限されたのではないかと思います。現在、状況が落ち着いているとはいえ、この会議も感染対策をしっかりとしながら、対面でさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>今回は、第3次計画に掲載される事業、成果指標について御審議いただき、大変重要な会議となっております。</p> <p>計画に掲載される各課の事業見直しにあたっては、市役所の中にも、副市長をトップとした男女共同参画政策推進会議という、全部署と支所長が集まる会議があります。そこで、副市長から事業の積極的な見直しと新規事業の検討が指示されております。また市長も、女性活躍の推進を非常に強く意識しているところであります。</p> <p>各部局においても、副市長の指示のもと、国の計画、あるいは各省庁の取</p>

<p>会長</p>	<p>り組み等を参考にしながら、見直しを行っているところです。</p> <p>今日お示ししました事業の一覧は、各部局が積極的に見直した計画を記載しておりますので、皆様方には、それぞれの分野で、国内外の動向をふまえた中で、御意見をいただき、御審議いただければと思っております。</p> <p>限られた時間ではございますけれども、男女共同参画社会の実現に向けた、活発な意見交換ができたらと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。</p> <p>3 議題</p> <p>(1) 第3次ながおか男女共同参画基本計画の施策体系及び事業内容について</p> <p>それでは、議題に沿って進行をさせていただきます。まず、「資料No. 1 第3次ながおか男女共同参画基本計画施策体系一覧と、資料No. 2 事業調査表」について、全体の変更点など事務局から説明をお願いします。</p>
<p>事務局(人権・男女共同参画課)</p>	<p>資料No. 1 は、第3次計画の体系を、表の左から、基本目標、主要施策、事業、でまとめたものです。全部で72事業あります。</p> <p>2 ページ目、中ほどの2、「あらゆる女性が自ら望む活躍を実現する」という基本目標は、前回、第1回の審議会で御説明したとおり、第2次計画の女性活躍関係の施策を再編し、新たな柱とするものです。</p> <p>具体的な事業につきましては、資料No. 2 を御覧ください。</p> <p>この資料では、左半分は第2次計画、右半分は第3次計画の案を掲載し、変更箇所には下線を引いております。</p> <p>ここからは、全体の主な変更点及び、人権・男女共同参画課の事業につきまして御説明いたします。</p> <p>5 ページを御覧ください。</p> <p>最上段、基本目標2「あらゆる女性が自ら望む活躍を実現する」は、事業を再編しております。</p> <p>一番左、第2次計画の主要施策を整理し、(9)を(10)と統合し、(10)を「ワーク・ライフ・バランスの推進と働きやすい職場環境づくり」とします。</p> <p>第2次計画の冊子20ページにあります、体系の基本目標Ⅱは、「あらゆる分野における仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の普及を図る」でしたが、これに代え、「あらゆる女性が自ら望む活躍を実現する」を基本目標とするため、その基本目標の中に主要施策としてワーク・ライフ・バランスを位置付けたものです。</p> <p>また、主要施策として、(10)の上ですが、「多様な活躍につながる機会の提供と情報の発信」を新設します。</p> <p>第3次のNo.31は、女性の活躍の場を広げるため、様々な分野についての機会の提供、No.32は、啓発、情報発信を行います。</p> <p>また、第3次のNo. 33は、次の6ページ最上段、第2次のNo.38の事業を移</p>

	<p>管します。</p> <p>続いて、9 ページ、第 3 次の事業No. 62 です。</p> <p>DV相談については、関係機関と連携して対応しておりますが、近年の広域化、複雑化に対応するため、周辺自治体との連携も行っております。</p> <p>全体の変更点及び、人権・男女共同参画課の事業についての説明は以上です。</p>
<p>会長</p>	<p>では、関係各課から、第 3 次計画に掲載する事務事業の説明をお願いしたいと思います。</p> <p>本日は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、出席者を絞っております。</p> <p>時間の都合もありますので、説明いただく課は、事業の変更点やポイントに絞り、簡潔に説明をお願いします。</p> <p>資料No.2 の右側、事業No.6 と 7 の事業について学校教育課から回答・説明をお願いします。</p>
<p>学校教育課</p>	<p>学校などにおける男女平等教育の推進のうち、当課の事業につきましては、学習指導要領における、次世代を担う子供たちが性別にとらわれずに主体的に学んでいくという方向性のなかで、人権の尊重、男女の平等、相互理解・協力についての指導充実を図るという記載に沿って、具体的に書かせていただきました。</p> <p>また学校現場で指導する教職員には、これまでも研修等を行ってまいりましたが、児童生徒と同様に具体的に記載し、推進していきたいと考えております。説明は以上です。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>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。</p> <p>では続いて事業No.11、No.41 について、人事課から説明をお願いします。</p>
<p>人事課</p>	<p>まず、No.11 女性管理職員の登用率の向上について、御説明いたします。</p> <p>長岡市は長岡市特定事業主行動計画を定めてございます。こちらの中で、目標値としまして、令和 7 年度までに課長級以上の女性管理職の登用率を 15%以上にするという目標を定めております。</p> <p>令和 3 年 4 月 1 日時点での課長級以上の女性管理職員につきましては、12.5%ということで、令和 7 年度に向けて、着実に登用率を向上しているところでございます。</p> <p>管理職候補の女性のための人材育成及び能力開発を推進するということで、総務省の自治大学校の女性幹部職員の養成プログラムに職員を派遣した</p>

	<p>りですとか、女性係長を対象としたキャリアアップ研修など、庁内外の様々な研修に積極的に参加することで、人材育成を継続して図って参りたいと考えております。</p> <p>併せて、定期的な人事ローテーションにより、スキルアップを図りながら、各職員の適性や能力を見極めて、目標値 15%を達成できるように、計画に基づいて着実に推進して参りたいと考えております。</p> <p>続いてNo.41 育児と仕事の両立支援についてでございます。</p> <p>こちらの方も、同じく長岡市特定事業主行動計画におきまして目標値を定めているところでございます。</p> <p>令和7年度末までに、男性の育児休業取得率を13%以上にすること、また、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性職員を、毎年度100%にするという目標を定めております。</p> <p>令和2年度の実績としましては、男性の育児休業の取得率が21.4%、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性が94.6%となっております。</p> <p>子どもの出産が見込まれる職員を早めに把握する中で、育児休業取得の推奨や、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進めたいと考えております。令和2年度の新たな取り組みとしましては、妊娠中の妻や未就学児を持つ男性職員に対して、育児中の女性の心理や夫に求めるニーズなどを考える研修を新たに実施をいたしまして、69名が参加しました。</p> <p>また、子どもが生まれる男性職員には、人事課と所属長に育児参画シートを提出し、計画的に育児休業や配偶者出産休暇、育児参加休暇をとることができるような環境づくりに努めているところでございます。</p> <p>今後も、育児と仕事の両立ができる、できやすい職場環境づくりを進めてまいりたいと考えております。</p> <p>以上です。</p> <p>ありがとうございました。</p> <p>続いて左側「第2次計画」の事業No.11、右側のNo.12、No.39について、市民協働課から説明をお願いします。</p> <p>第2次計画の事業No.11、自治会役員への女性の参画促進につきまして、前回の審議会の中でいただいた意見を踏まえて、6ページの事業No.39のコミュニティ推進事業に統合させることで、コミュニティ協議会や、コミュニティセンター事業の中で、意識啓発をしていくという形で、事業を改めさせていただければと考えております。</p> <p>2ページの事業No.12、コミュニティでの女性の参画促進につきましても、地域コミュニティ推進組織の委員等の選出時に、男女共同参画の意識啓発をすることで、町内、コミュニティセンターと言われる地域組織での女性参画</p>
会長	
市民協働課	

<p>会長</p>	<p>を進めていきたいと考えております。</p> <p>続きまして、6ページの事業No.39のコミュニティ推進事業ですが、先ほど申し上げました、自治会役員、町内の活動への女性参画の推進について、意識を変えていただくような講座などを、この中で進めていくことで、女性参画の機会を増やしていきたいと考えております。</p> <p>以上でございます。</p> <p>ありがとうございました。</p> <p>続いて事業No.14、No.17について、農水産政策課から説明をお願いします。</p>
<p>農水産政策課</p>	<p>まず初めにNo.14、農業分野での女性の参画促進につきましては、従前の第2次計画と同様に、農業分野への意思決定過程への、女性参画を促進するため、意識啓発の取り組みを行うというものでございます。</p> <p>評価でもありますとおり、女性の主要な委員会等への参画がなかなか進んでいない実態がございます。</p> <p>委員の推薦をお願いしても、委員が充て職で決まっています、その役職についている方が男性であり、登用が進まない実態がありますが、女性の参画が進むように、呼びかけのやり方や、充て職の見直しなどについて取り組んでいければと考えております。</p> <p>併せて、女性が農業の担い手として、経営者や地域のリーダーとして活躍している姿を情報発信して、農業分野での女性参画を、農業者にPRしていければと考えております。</p> <p>続きまして事業No.17 女性農業者向け研修会の開催支援については、女性の新しい視点を取り入れた取り組みや、長岡ならではの商品開発、販売手法の創出などを支援するという内容です。</p> <p>内容は第2次計画と同じですが、事業名をわかりやすくするために変更させていただいた次第です。</p> <p>委員の方から取り組みの拡充が必要ではないかという意見をいただいておりますので、記載については一緒ですが、具体的な実施方法、例えば対象者とか研修内容をしっかりと効果のあるものに見直して、男女共同参画推進に取り組んでいきたいと考えております。</p> <p>以上です。</p>
<p>会長</p> <p>産業立地課</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>続いて事業No.16、No.34について、産業立地課から説明をお願いします。</p> <p>事業No.16、新規事業としている雇用の場におけるダイバーシティの推進について、女性活躍推進事業にもともと入っていた事業ですが、女性はもちろんのこと、高齢者、障がい者、外国人も含めて、個々の事業に応じた多様な</p>

	<p>働き方を実現することを目的として、事業主、労働者の方に意識啓発を行ってまいります。</p> <p>具体的には、ながおか働き方プラス応援プロジェクトで現在、200 を超える企業から賛同いただいております、この取り組みを通じて、進めて参りたいと思っております。</p> <p>それからNo.34、ワーク・ライフ・バランスの推進につきましても、今ほど申し上げました、ながおか働き方プラス応援プロジェクトにおきまして、働きやすい職場作り、長岡で働くことへの意識づけ等を、賛同企業と連携をとりながら進めて参りたいと思っております。</p> <p>以上です。</p>
会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>続いて事業No.20、No.21 について、危機管理防災本部から説明をお願いします。</p>
危機管理防災本部	<p>まず、事業No.20、21 いずれも新規となります。</p> <p>本計画の事業については、地域防災計画との整合性を確保する必要があります。地域防災計画におきましては、性別・年齢等にかかわらず、多様な市民が自主的に考える機会を設けるとともに、妊産婦や乳幼児の保護者等を対象とした防災の普及活動などを行うことと記載されております。</p> <p>その中で自主防災活動に対する市の支援事業に関しましては、主に防災を専門とする関係機関が複数あり、そちらの方へ事業を委託して展開しているところです。</p> <p>令和3年度からは、災害食講座などを行う中越市民防災安全士会女性部の活動を新たに市の委託事業に加えまして、女性の活躍の場を創出しております。</p> <p>また、自主防災会長等を集めた研修会等では、現状、会長職に男性が多く、出席者の男性比率が100%になることが多いことから、研修会講師や、司会を女性にお願いするなどし、現場における女性の参画や、男性の意識改革を促進しながら、引き続き、災害時の多様なニーズやリスクへの対応力を高めていく必要があると考えております。</p> <p>続きまして事業No.21 男女のニーズの違いに配慮した避難所環境の整備につきまして御説明します。</p> <p>長岡市の避難所運営マニュアルでは、管理運営の原則として、男女共同参画の視点を持って運営に取り組むこととしており、それを前提に進めております。</p> <p>具体的に、いくつか御紹介をいたしますけれども、子ども・子育て課の所管となります子育て安心避難所の設置、それから避難所でのプライバシーを十分に確保できるパーテーションや、避難用テントの配備等を進めていきた</p>

<p>会長</p>	<p>いとおもっております。</p> <p>また、異性の視線が気にならない男女別の更衣室、授乳室、生理用品の配備や生理用品の適切な配布方法の検討のほか、避難所を運営する市の職員への研修など、人権・男女共同参画課とも連携して進めていき、誰もが安心して過ごせる避難所環境の整備を進めて参ります。以上です。</p> <p>ありがとうございました。</p> <p>続いて、資料左側の第2次計画の事業No.26、右側「第3次計画」No.43、No. 45について、子ども・子育て課から説明をお願いします。</p>
<p>子ども・子育て課</p>	<p>第2次計画事業No.26の青少年育成活動について、こちらは削除ということですので。</p> <p>昭和のころから街頭活動を実施しておりますけれども、当時のように、街に大人も子供も溢れかえっているという状況ではなくなっております。声をかける人数が少なくなり、まちなかに子どもを見かけなくなっているため、青少年育成の関係者で相談をして、街頭活動については一旦終了しようかと判断いたしました。</p> <p>街頭育成活動がニーズに合っていないのではないかという御指摘もありますが、子ども青少年相談センター、PTA連合会、地域コミュニティー組織の青年部会等の関係団体と連携しながら、時代に合った育成活動を模索していこうと思っております。</p> <p>続きまして、7ページの第3次計画No.43、子育て家庭からの相談に対する支援の充実についてでございますが、未熟児、新生児を含む生後4か月までの乳児のいる全ての家庭を母推さん等々が訪問をして、子育て支援の情報提供ですとか相談対応を行ってまいります。</p> <p>それから、子育ての駅に子育てコンシェルジュが常駐しまして、子育てに関する相談対応や情報提供を行うとともに、必要に応じて、その場で解決できないような問題につきましては、関係機関に同行するなど、つなぐ支援を行って参りたいと思っております。</p> <p>それから、子ども家庭センターにつきましては、総合拠点として、受付時間を、今まで9時から16時までだったものを8時30分から17時15分までに拡大して、受付をしております。</p> <p>子ども家庭センターにおいて、子育て、発達に関する相談対応ですとか、情報提供を行うとともに、関係機関と協力しながら対応させていただきたいと思っております。</p> <p>続きましてNo.45、男性の育児支援の充実でございます。</p> <p>妊娠出産に関する情報提供と、父親の育児の当事者意識を高めるため、父親と母親が参加するパパママサークルを開催しております。</p> <p>コロナウイルスの影響で対面での開催が難しくなっていますが、オンライ</p>

	<p>ンで開催しており、出かけるのは厳しいと仰る方にも参加いただいております。</p> <p>また子ども家庭センター内に、父親の子育て相談窓口を設置させてもらっております。男性の保健師が1人おりますので担当にあてて、パートナーの妊娠出産や、子供の成長に伴う、子育てや家庭の悩み、心配事について相談を受け付けております。</p> <p>それから、子育ての駅の中で、男性の参加しやすい育児講座を開催します。父親同士が交流する場を設けて、育児参加の意識を高めています。</p> <p>説明は以上です。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>ここで、換気のために5分ほど休憩いたします。</p> <p>(コロナウイルス対策のため換気・休憩)</p>
<p>会長</p>	<p>それでは、再開したいと思います。御意見や御質問をいただきたいと思っております。</p> <p>また、本日、全ての御質問をお聞きし、回答することが時間的にできない可能性がありますので、本日御質問いただけなかったものや、意見などについては、配布資料にある「質問・意見表」に御記入いただき、御提出ください。</p> <p>事務局が取りまとめて担当課に照会し、回答について、委員の皆様へ送付することとします。</p> <p>それでは、意見のある方は、挙手をお願いします。</p>
<p>委員</p>	<p>御説明ありがとうございました。</p> <p>学校教育課の研修について、研修をしていただくのは大変ありがたいことですが、先生方への校内研修には、外部講師をお呼びいただいて、新しい視点や知識を学んでいただきたいと思っております。</p> <p>併せて保育課の保育園職員の園内研修についても、外部講師をお呼びいただいて、男女共同参画の視点を持ってもらえるようお願いしたいと思っております。</p> <p>それから市民協働課のコミュニティでの意識啓発について、非常にありがたい事業ですが、コミュニティセンターの女性参画があまり進んでいないと考えています。思い切って、例えば役員の性別比をフィフティーフィフティーにするよう通知を出すのは難しいでしょうか。具体的に数字を示せば引き受けてくれる方も出てくると思うので、効果的に意識啓発ができるのではないかと思います。</p> <p>それから農業について、女性の農業委員がゼロということでしたが、長岡</p>



	<p>市にとって農業は非常に大切だと考えておりますので、女性の声をもっと聴いていただけないでしょうか。男性のみが出席する会議でどの程度女性の声が反映されているか、私には思い至らないですが、実際に農業を担っている女性も多くいるわけですから、女性の声を反映させるような事業を増やしていただければありがたいと思っております。</p> <p>産業立地課の女性の働きやすい職場環境の推進について、女性が新潟県、長岡市に居着かず、東京に行ってしまう原因の一つは、性別役割分業の意識が強く、その意識改革ができていないところが社会にあるからだと思います。意識改革をしないと女性は生活しやすい都会に出て行ってしまうと思うので、意識改革を含めての職場環境づくりを進めていただくことをお願いします。</p> <p>人事課の男性の育児休暇について、徐々に増えているんですが、国のほうも積極的に進めていますので、長岡市もこれに負けずに、積極的に取得率を増やしていってほしいと思います。</p> <p>あと、子ども・子育て課、子ども家庭センターに男性の相談員がいることは非常によかったです。ありがとうございます。</p> <p>この場での回答はいりませんが、要望です。</p>
会長	<p>それでは、他の委員の方、質問や意見をお願いしたいと思います。</p>
委員	<p>事業No.69 に市職員への研修などの実施ということで、無意識の偏見やワークライフバランス、DVの防止について理解を深めるとあり、とても大切なことですので、市職員だけでなく、いろいろな審議会や評議会、地域のリーダーとなる方々にも研修をしていただくと、男女共同参画の考えが広まるのではないかと思います。</p> <p>それから、ウィルながおかの冊子を見せていただいて、このなかで「防災を学ぼう」という講座が下川西コミュニティセンターでありました。いろいろな講座があるのですが、まちなかで開催されており、支所地域の人には遠くて来にくいので、支所地域でもいろいろなことをやってほしいと思います。</p>
会長	<p>人権・男女共同参画課では、今の御意見に対して何かございますでしょうか。</p>
人権・男女共同参画課	<p>まずNo.69 の市職員への研修などの実施については、人事課も関わることでありますが、現在、アンコンシャス・バイアスの研修を職員向けに行ったりとか、個別の研修でなくても複数の研修の中に項目があったりとか、様々な研修に取り組んでおります。今後もしっかりと取り組んでいきたいと思っております。</p> <p>地域における研修については、市民協働課のコミュニティセンターでの意識啓発ともつながるかと思いますが、いただいた御意見を参考にしながら取</p>

	<p>り組んで参りたいと思います。</p> <p>それからウィルながおかの地域での防災講座については、年に1回各地域のコミュニティセンターに案内して、手をあげたコミュニティセンターに向いて行って防災の講座をしております。今年度は宮本コミュニティセンターでもまもなく行います。いま支所地域にもコミュニティセンターができており、市民向けの講座の会場もいろいろ工夫しながら、多くの方に参加いただけるようにしたいと思います。</p> <p>以上です。</p>
会長	<p>ありがとうございました。このほか御意見と御質問をお願いします。</p>
委員	<p>若者の立場から意見をさせていただきます。</p> <p>全体的に見て、若者を対象とした事業がなかったという印象です。</p> <p>若者にフォーカスした事業は難しいのかなとか、対象として考えられていないのかなと思いました。</p> <p>私たちの年代は男女共同参画に興味を持つ人は少なく、事業内容を見てもあまりピンとこない方もいると思うので、そういう方向けの事業を考えてほしいと思いました。</p> <p>女性がリーダーになりにくい問題については、個人的な意見ですが、就職後に大学と社会のギャップに心を病んでしまう人が多いとっていて、そういうギャップを少しでもなくす事業があったらいいなと思いました。</p> <p>以上です。</p>
会長	<p>人権・男女共同参画課に御回答をお願いします。</p>
人権・男女共同参画課	<p>まずは、若者にフォーカスした事業について、これは私どもも課題だと思っております。</p> <p>例えば直近ですとSDGsの講座を行いますが、ゲームを交えながら楽しく、小学5年生以上を対象に今月末に開催します。そもそも、事業の中身自体も若い方に興味を持っていただけるような工夫が必要だと思っておりますので、今後、幅広い世代、特に若い方に参加いただけるような工夫をしていきたいと思っております。</p> <p>学生さんが就職して社会に出たときのギャップや、仕事のしかたについては、学生向けのセミナーをしております。昨年度は、長岡技術科学大学、長岡大学で開催しましたが、以前、長岡造形大学でも開催したことがあります。</p> <p>今年度も計画をしていきたいと思っております。若い方、子育て世代の相談会、就職のセミナーも行いますので、委員が仰ったギャップを解消する取組みを、今後検討していきたいと思っております。</p>

会長	<p>ありがとうございました。どうぞ、皆さん御意見等ありましたらお願いします。</p>
委員	<p>事業No.6、7ですが、これは審議会委員の意見を踏まえて下線部の修正をなされたのでしょうか。</p>
事務局(人権・男女共同参画課)	<p>審議会での意見もそうですし、それぞれの課がそれぞれの課題に取り組んでいますので、審議会だけでなく全体を踏まえて検討したものになります。</p>
委員	<p>No.6 で言いますと、「この事業は男女共同参画の計画に掲載されているので異性についての教育をどうするかを考える必要がある」「男女共同参画に関する部分が分かりづらい」という意見があるんですけども、No.6 の下線部の修正について、どういう趣旨かお聞きできますか。</p>
学校教育課	<p>この事業のなかで、道徳の授業のなかでは、「友情を理解して、信頼できる友達をもち」というところから、「異性についての理解を深め」というように発展してきているんですけども、異性についての教育をよりしっかりと位置付ける際には、男女の平等、それから特に新しい学習指導要領に「家族、家庭生活を意識した中での役割分担」というところまで踏み込んだ表記が入ってきましたので、そういった意味合いも含めて「男女の平等、相互理解・協力について」という表記を入れさせていただいたところです。</p>
委員	<p>わかりました。もともと「男女共同参画学習を行います。」となっていたところが、「人権の尊重、男女の平等、相互理解・協力」となって、かえって広がりすぎて分かりにくくなっていると私は思います。</p> <p>一つ一つが並列で並んでいるとすると、「人権の尊重」といっても明らかに広すぎて「ジェンダーの視点からの人権の尊重」なのかどうかよくわかりません。</p> <p>例えば「異性に対する人権の尊重」という書き方はいかがでしょうか。セクシュアル・ハラスメントも日本の多くは上司が男性、部下が女性であったりしますが、女性を対等な仕事のパートナーとして見れず、その場を和ませる存在とか、食事のときにニコニコしてくれる存在とか、そのように見えてしまうところから発生している場合が非常に多いわけです。</p> <p>そういう異なる性に対する人権、人格の尊重というところがベースにないと、容易にいろんな差別が起きてしまいます。これだと漠然としすぎています。</p> <p>「相互理解・協力」といっても誰と誰の相互理解・協力なのかというところ、家庭内役割分担も意識していると仰っていましたが、それもこの表現からは読み取れなかったりするので、ジェンダーの視点がきっちり入るような</p>

<p>学校教育課</p>	<p>書き方にしてはいかがでしょうか、「異性同士の相互理解・協力」ですとか、少し工夫していただいたらどうかなと思います</p> <p>No.7 も同じです。同じ表現になっています。</p> <p>これも、児童生徒の指導にあたる教職員の部分ですので同じ記載になっています。委員が仰られたように新しい学習指導要領の中には、持続可能な社会づくり、SDGs、ジェンダー平等、女性児童へのエンパワーメントといった観念も入ってきておりますので、いま御指摘をいただいて、そういった視点も入れた表記に直していきたいと思ったところです。</p>
<p>委員</p>	<p>その下、事業No.8 も「個々の特性を尊重しながら多様性に配慮した保育」というのも、どういうジェンダーの視点が入っているのかわからないので、どういう趣旨で修正をされたのかお伺いしたいです。</p>
<p>事務局(人権・男女共同参画課)</p>	<p>本日、保育課が出席しておりませんので、いただいた御意見を伝えまして後日文書で回答させていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。</p>
<p>委員</p>	<p>はい。わかりました。次は資料 8 ページ事業No.53 学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止についてです。</p> <p>ここは「専門機関との連携が必要である」という意見を踏まえて、「専門機関と連携」と書いていただいたのかなと思いますが、これだけではどの場面でどう連携するかがよくわからないと思います。</p> <p>この審議会委員の意見は私が言ったのですが、私が言ったのは教職員による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律ができていて、そして専門機関との連携というのも、被害者のケアと被害児童からの事情聴取が非常に専門性が高いということです。</p> <p>何が足りないかという、意識啓発活動だけではなくて起きたときの対応だと思ふのです。意識啓発において専門機関と連携するのかなと読めてしまいます。</p> <p>学校現場でいざ性被害が起きてしまった場合の対応は、ほとんどできていません。私の耳に入ってくるケースは、申し訳ないですけど率直に言って酷いケースが多いです。いわゆるデートレイプみたいなことが生徒に起きてしまったときに、保健室の先生との会話で女の子が初めて告白したようなケースでは、「あなたも自分のことをもっと大事にきなさいね」といってケンカ両成敗に終わったとか。せっかくウィルナがおかがあるのに、なぜつなげてくれないのかと思ったことがあります。学校はいざ起きた時の対応が特に性被害でできていないと思います。</p> <p>一般の人にとっては身近なことではないので、うろたえるのは当たり前のことだと思います。だからこそ起きた時の対応について、フローをちゃんと</p>

	<p>持っておくこととか、どこと連携していくか整理できていることが重要です。新しい法律には、どういう場合は警察に連絡するかがしっかりと書き込まれています。警察はハードルが高いと思いますが、書いてありますし、そこまで行かないケースでも連携しながら対応します。</p> <p>学校は閉じていて、外の人との連携になれてない、臆病というか、自分たちで解決する傾向がすごくあると思っていて、実際に被害が起きた時の対応フローを持っていて、このことはあそこに聞けばいいということがすぐに判断できる準備が必要だと思います。</p> <p>守秘義務の関係では関係機関で協定を結んで対応していくことが十分に可能だと思います。</p> <p>ですので対応マニュアル、管理職研修にしっかりと取り組んでいただきたいなと思います。</p>
会長	<p>どなたかお答えできる方はいらっしゃいますか。</p>
学校教育課	<p>今仰られたように学校が、関係する機関と、いかに連携を図って相談支援していくかについては、セクシュアルハラスメント防止も含めて、家庭と連携しながら対応していく必要性は、日々いろいろな事例の中で感じております。</p> <p>たしかに、こういったプライバシーと関わる部分については、しっかりしたガイドラインをこれから作って、職員に対する研修も行って、校内全体で対応していく必要性もあると思いますし、よりSOSを出しやすい体制づくりということも併せて、一つの課題ととらえて、これから進めていきたいと思えます。</p> <p>御指摘いただいた表記の部分については、もう少し踏み込んだ形で検討を進めさせていただきます。ありがとうございます。</p>
会長	<p>学校の問題については、先ほどお答えの中にもありましたが、指導要領に基づいてというお話が出てきます。学校の教育のやり方というのは教科に落とし込まれてないとなかなか何もできないということがあります。</p> <p>そのために、今のお話でも、指導要領の改定に合わせて、道徳で扱われている文言に合わせて考えざるをえないところがあるのでしょうか、問題は教科に落とし込めないところで多く起こっているの、学校としてどう取り組むのかを、指導要領を超えて、もう少し深めていただければと思います。</p> <p>特にデートDVの問題は、自分たちのやっтерることが、パートナーに対して暴力になるんだという認識を子供たちが持っていないと、いつでも簡単に起きてしまうわけですから、ちゃんとした性教育をやらないといけないと思えます。そこにまだ踏み込むことができていないように思えます。</p> <p>問題は教科の外で起こっているということがありえますので、考えていた</p>

<p>委員</p>	<p>できればと思います。</p> <p>関連する話で言いますと、例えば事業No.8ですが、保育園の行事などでは、固定的な性別役割分担意識を非常に残したような行事がたくさんあるという説明がなされていたと思いますが、そういうところから、変えていかないとどうにもならない。</p> <p>そうすると、行事を主催している保育園の保育者や幼稚園教諭の中にある固定的な性別役割分担意識を変えていく必要がどうしても出てくると思うので、そこも保育課の方には踏み込んで検討していただけたらと、私は希望しています。</p> <p>他の皆さん、まだ十分時間ございますので、御意見、御質問をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。</p> <p>先ほど大学生の就職活動の問題が出てきましたが、企業やハローワーク、労働組合の方たちは、どのようにお考えになってるのかなということについても、私の方からお水を向けたいと思いますので、いかがでしょうか。</p> <p>企業にも規模の差があるので、大学生が就職活動で入社対象となる市役所、上場企業、銀行などの大手と、中小企業で大きな隔たりがあり、一概に論ずることはできないと思うのですが、私がこのごろ非常に感じるのは、女性で優秀な方が本当に多く、活躍しているということです。</p> <p>仕入れ先のメーカー商社の担当者で、女性の営業が配属された時に、正直、不安に思ってしまったのですが、痒いところに手が届くというか、女性らしいと言ってはいけないのかもしれないんですが、非常に丁寧な仕事ぶり、それから誠実でごまかさない、そういう仕事をされる女性の営業とか、本当に増えているような気がします。</p> <p>私の中でも、確実に女性活躍社会というか、社会の中心的な役割を担う女性の割合が今後どんどん増えていくんだろうなというのが実感です。</p> <p>そういう社会を企業社会でどうやって早めに実現するかという中で、感じるのは、例えば市役所では女性の管理職が12.5%とおっしゃっていましたが、もう50%に義務づけたほうがいいんじゃないのかなと。</p> <p>そこで尻込みされる女性とか、使われる身がいいという人もいるのかもしれませんが、もう50%強制的に可能性がある女性をどんどん登用すること。</p> <p>それは中小企業レベルでは無理ですね。それが、特に市役所からそういうことをやっていただいて、活躍している女性のロールモデルをどんどん大量生産していただくことがいいんじゃないのかなと思うし、それが大手企業、銀行、県内の上場企業、上場に次ぐ規模の企業にどんどん波及効果があるんじゃないかなというふうに感じています。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございました。他に御質問、御意見をお願いしたいと思います。</p>

<p>委員</p>	<p>今ほどのお話を聞きまして、私も感じるどころがあったので一つお話をさせていただくのですが、ハローワークの求人は、基本的には男性がいい、女性がいいというのは、言うてはならないことなのですが、いまだに事業所の方から、女性はちょっとなっている御意見をいただくところがございます。</p> <p>男性だから女性だからということではなくて、能力を見てくださって話を何年もかけてしておるんですが、私も窓口にしまして、今ほど女性の営業の方が素晴らしいというお話がありましたけど、育児とか、社会と関わる機会が女性の場合、結構あるものですから、企業が求めるコミュニケーション能力、これは圧倒的に私は女性の方が優秀であるなど、常日頃感じております。</p> <p>その良さをぜひPRしたいと思っているんですが、なかなかその手段が見つからず、こういう会議に来ると女性の管理職の登用率を上げましょうとか、そういう議論がされていて、女性がだいたい社会に進出しているんだなと感じて、非常にうれしく思っております。</p> <p>それと育児休業などの取得率を高めましょうというお話もございましたが、私どもの職場でも、そういう該当者がいたらお声がけをして、非常に取得率が高くなっておりますので、引き続きそのような形で力を入れていただければと思います。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>この間、卒業した学生の話で聞いたのは、新潟県立大学の卒業生は、2年間ぐらいで離職率がとても高いということです。その日に集まってきた卒業生の80%ぐらいはすでに転職していると、それは、実際に企業に勤めてみると、女性だからという理由で受ける差別が酷いので、いいかげん頭にきて、辞表を叩きつけてやめるんだそうです。</p> <p>この現実には確かに今のお話がありましたけど、女性の能力が大変高いにもかかわらず、それを評価してる人がいる一方で、なかなかそれが受け入れられない、これは中小企業の場合にも、大手企業の場合にも同じように言われています。</p> <p>やはり、そこではこれまでやってきた対策、市役所ががんばってきた対策では、すり抜けてしまう何かがあるってということ。制度の網の目から外れちゃうところで行われている、自覚されていない性差別みたいなものは、どうやって改善していくのかを、そろそろ本気になって考えないと、数値目標と言っても、表面に現れたところだけでの数値目標は達成しているけど実は実態何も変わってないということがよく起きるような気がして、大変私は心配しております。</p>
<p>委員</p>	<p>今の御指摘で私が感じていることは、まず御指摘のような経営者がたくさ</p>

	<p>んいること、特に年配の方が多いのは間違いないと思います。</p> <p>そういう企業は、これから減びます。現実問題、我々も業界業種関わらず中小企業の経営者と意見交換して、採用難なんですね、本当に人が来ない。こういう状況の中で、人が定着できない会社は減びますね。</p> <p>私は50代で分かっているつもりではありますが、若い経営者はどんどん、確実に変わっていくと思います。</p> <p>経営者の中で、面白い事例を出しますと、ある建売メーカーの30代の社長さんで、起業してすごい勢いで伸びてる会社ですが、たまたま縁があって、女性の営業の方に訪問をいただいて、言葉がこちらの方じゃないなと思ったので聞いたら、神戸の人で、入社同期で女性の営業が3名全員県外だということで、すごいと思って聞いたら、うちの社長は、女性の営業という形で募集を全国に出しているということなんですね。そういう会社がないので、全国で募集すれば女性で営業をしたいと思っている人がいるということですね。4, 5人応募があって、採用されたということなんです。</p> <p>企業は社会変化対応業なので、人間が変わったら企業も変わらざるをえないので、間違いなく、今我々が論じているようなところに中小企業も対応していくことになっていくし、それができない企業は減んでいくと私は思います。</p>
会長	<p>ありがとうございます。御質問等、御意見ございませんでしょうか。</p>
委員	<p>私は消防団をずっとやっていて、女性の消防団員を増やす事業がありましたけれども、実際の火災現場では誘導や広報活動などで男性ばかりよりも女性の方に入っていただけると大変ありがたいと思うのです。今どのくらい女性の方がいらっしゃるかお伺いしたいんですけども。</p>
事務局(人権・男女共同参画課)	<p>消防本部が本日出席しておりませんので、後程文書で回答させていただくということでよろしいでしょうか。御質問の内容としては女性消防団員の人数、割合と、増やすための計画の内容ということでよろしいでしょうか。</p>
委員	<p>女性が採用されたということは聞いてるんですけども、その後どのようになったか教えていただければと思います。</p>
事務局(人権・男女共同参画課)	<p>はい。承知いたしました。担当課に確認しまして、後日、御回答させていただきます。</p>
会長	<p>ありがとうございます。ほぼ予定の時間になって参りました。今までの討論を受けて、さらに気になった点とか、質問したいこと等あると思いますので、質問・意見表に御記入のうえ、事務局にお届けください。</p>



<p>事務局(人権・男女共同参画課)</p>	<p>では、議事を進めたいと思います。</p> <p>資料No. 3、第3次ながおか男女共同参画基本計画の成果指標について、を事務局から説明をお願いします。</p> <p>資料No. 3「ながおか男女共同参画基本計画成果指標について」は、本日お配りした差し替え版、さらに、本日追加でお配りした、資料No. 4「長岡市男女共同参画に関する意識調査速報抜粋」を御覧ください。</p> <p>市民意識調査の結果ですが、成果指標だけでなく、全体のクロス集計を出し、概要版をお配りすべきところ、集計に時間がかかっておりまして、本日お配りできず申し訳ございません。</p> <p>このため、本日は、これから御説明する成果指標に関連する調査結果を抜粋して、御用意いたしました。本日は、こちらを御覧いただきながら、成果指標について御意見を頂戴したいと思います。</p> <p>調査の概要は、できるだけ早く作成し、皆様にお示ししたいと考えております。申し訳ございませんが、よろしく願いいたします。</p> <p>資料No. 3ですが、左側に第2次、右側に第3次計画の成果指標の案を記載しております。2枚目は、第1次の指標です。</p> <p>第3次の指標、1番目、「社会全体の男女が平等であると思う人」の割合は、第2次の目標値が30%であったところ、令和3年度速報値で12.5%と未達成となりました。資料の左側、平成28年度は15.5%で、前回調査よりも低下しております。</p> <p>詳しくは、資料No. 4の調査結果抜粋1ページ、グラフの一番上、「社会全体では」の項目で、男女が平等であると思う人が12.5%となりました。</p> <p>これは、前回も御説明いたしましたが、著名人の失言やジェンダーギャップ指数など、男女平等に関する情報が相次いで、かえって「男女平等でない」という人が増えたのではないかと考えております。前回、会長からもコメントをいただきましたが、男女平等に対する意識が高まったともいえると思いますので、第3次でも引き続き指標として設定し、施策に取り組んでまいりたいと考えております。目標値は、第2次で未達成だった30%といたします。</p> <p>指標の2番目、「政策方針決定への女性の参画の割合を高める」は、令和3年度の第2次の目標値が33%であったところ、令和3年度の確定値で35.4%と達成いたしました。</p> <p>第3次計画では、国の第5次計画の成果目標で、市町村の審議会等委員の割合が「40%以上、60%以下」となっておりますので、当市においても同様の目標値とし、さらなる登用率向上に取り組むと考えております。</p> <p>資料No. 4の2ページは、市の審議会、委員会等における女性登用率の推移でございます。平成29年度は29.8%で、5.6%上昇しております。</p> <p>この数字は市内部で集計しておりますが、全庁に積極的な登用を呼びかけ、年々向上させてきました。</p>
------------------------	---

<p>会長</p>	<p>しかしながら、国の目標には届いておりませんので、次期計画でも積極的な登用を進め、男女の割合が約半分となる40～60%としたいと考えております。</p> <p>指標の3番目、「女性のリーダーを増やす時の障害として、女性自身がリーダーになることを希望しない、と、答える人の割合を減らす」です。</p> <p>第2次の3番目の成果指標、「固定的な性別役割分担意識に否定的な人」の割合が、令和3年度は82.2%と目標を達成しております。なお、前回、第1回にお示しした数字は82.3%でしたが、端数処理の関係で今回82.2%としております。すでに高い割合に達しておりますので、新たな指標を設定します。</p> <p>第3次では、「あらゆる女性が自ら望む活躍を実現する」という基本目標を掲げますので、これに合う指標としたいと考えております。</p> <p>資料No. 4の調査結果4ページ、グラフの下から3番目を御覧ください。</p> <p>上から、全体で31.4%、男性で35.6%、女性で28.5%の方が「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」と回答しています。</p> <p>第3次の成果指標では、この、女性、男性、全体の割合を、それぞれ5%以上減らすことを目標としたいと思っております。</p> <p>指標の4番目、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現している人の割合を高める」です。</p> <p>資料No. 4の6ページ、「仕事と、家庭生活と、地域・個人の生活を優先していると選択した人」が、グラフの一番上、「全体」の中の右から2つ目の区分、7.7%となりました。これは第2次の目標15%に届かなかったため、継続して取組みたいと考えております。</p> <p>目標値も、第2次と同様、15%といたします。</p> <p>指標の5番目、「DV相談窓口としてウィルながおかを知っている人の割合を高める」です。</p> <p>第2次計画では、「DV相談窓口を知らない人の割合を減らす」とし、目標値8%のところ、令和3年度の市民意識調査の結果では14.8%と、計画策定時の値とほぼ同率となり、窓口を知らない人を減らすには至りませんでした。</p> <p>そこで、第3次計画の指標では、一般相談の入り口である、ウィルながおかの周知に注力します。ウィルに相談いただくことで、DVの専門相談窓口にもつなぐことができるため、まずは、ウィルの認知度を上げていきたいと考えております。</p> <p>資料No. 4、令和3年度の市民意識調査では、8ページ、グラフの1番上、ウィルながおかを知っている人は15.2%でした。これを倍の30%に引き上げるよう、PRなどに取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>説明は以上です。</p> <p>説明ありがとうございました。</p> <p>ただいまの説明について、委員から御質問はありませんか。</p>
-----------	---

	<p>成果指標については、いろいろ練らなきゃいけないところもあるかとは思いますが、第2次基本計画の表で見ると、社会全体で男女が平等であると考える人がどんどん減っていて、固定的な性別役割分担意識に否定的な人が増えているというのは、意識が高まったから、実際の社会を平等だと思わなくなっているという意味では、長岡市が取り組んできた政策の成果があらわれているとも言えますが、結果として、現在必ずしも平等でないということが皆の意識に残っているとすれば、望ましいことではない。</p> <p>しかし、実際問題としては、固定的な性別役割分担意識に否定的な人は全国調査ですとパーセンテージがうんと低い。長岡だけがとびぬけて高いということがございますので、それをどう考えるか。高いけれどもやはり90%まで増やそうという意見、だからこれも載せるべきじゃないかという意見もあるかと思えます。</p> <p>けれども、全体として、どこにどのように力を注ぐべきかということがこの成果指標の扱いになると思えますので、この辺については、皆さんの忌憚のない御意見をいただきたいと思えます。</p> <p>このような状況で、何を次の計画の目標数値にするべきかを、今考えているところですので、皆さんに御承知おきいただき、御意見をいただければと思います。</p> <p>何か御質問等ございますようでしたら、お願いできますか。</p>
市民協働推進部長	<p>指標と目標値を示すと、そこに向かって何をするのかを説明しなくてはいけないと思っておりまして、5番のウィルながおかを知っていただくのは、ウィルながおかをPRしていけばいいのですが、3番の女性自身がリーダーになることを希望しないと答える人を減らすということに関しては、男性に向けても女性に向けてもしなくてはいけないことだと思っております。先ほど挨拶でも申し上げましたけれども、市全体として女性の活躍を推進していこうという、これは一つの意思表示でもありまして、今回の計画見直しのなかでも、あらゆる分野で女性の活躍を推進することを挙げておりますので、そういう意味で、この指標を設定させていただいたということ、そこに向けて事業を進めてまいりますという意思のあらわれと思っていただければと思います。</p>
会長	<p>ありがとうございます。御質問ないようでしたらこのぐらいにいたしますか。以上で予定の議事は終わります。</p> <p>最後に、15分ほど時間をとって委員の皆様から自由に御発言いただきたいと思えます。いかがでしょうか。</p>
委員	<p>皆さんの意見を聞いていろいろと考えさせられました。</p> <p>学校の現場においては、あまり男女共同参画の意識、男女平等の意識がな</p>

	<p>いと伺いましたが、学校の中では実践されているからなのか、意識がないのか若い方たちはどうなのかなあと興味を持ちました。</p> <p>それから、第3次基本計画の指標の3番目にある、「女性自身がリーダーになることを希望しない」、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しない」という選択肢は難しい問題だなと思っています。</p> <p>確かにリーダーとして登用される女性の数を増やすためには、こういうものが原因にあるということも分かりますが、やはりいろんな考えを持つ男女がいてもいいというのも一方にあるので、女性自身がリーダーになることを希望しないのはダメだという考えに染まって欲しくないなと思います。</p> <p>一方で、男女同じように教育を受けてきて、人数も同じような中で、最終的にトップになっていくのが男性だけだというのはダメだと言った時に、女性であることが障害になる社会は変えなくてはいけないとは思っています。</p> <p>ただ、「女性自身がリーダーになることを希望しない」ということが否定されるのは、ややもするとちょっと危ないような感じも個人的には私は印象を持っていて、そういったことも含めて、若い方はどう思っているのかなと思いつながり聞いていました。</p>
<p>会長</p>	<p>「女性リーダーを希望しない」と答える人に男性が多いということから考えれば、御指摘は全くの杞憂であると思います。つまり女性をリーダーにしたいくない、と男性が言っているということです。</p> <p>こうした男性の意向を受けて、女性が、「私たちがリーダーになりたいと言ってもきっとダメだろう」と手を挙げないとすれば、まさにそこに女性に手を挙げさせない何かの力が働いているからです。</p> <p>みんながリーダーになりたいと言って手を挙げなければおかしいという考え方をばらまくためにやっているとよりは、挙げたいけれども挙げられない人に力をつけてあげるためにはどうしようかという話なんではないかと思うんです。</p> <p>大学ではどうでしょうか。ジェンダーの平等はできあがっていると思いますか。</p>
<p>委員</p>	<p>私の経験上の話になってしまいますが、教育とか大学の場ではあまりそういうことを実感しない方が多いと思います。SNSなどでジェンダーレスのインフルエンサーに触れている人は、あまり疑問を持ってないのかもしれませんが、やはり大学だとあまり男女共同参画とか、ジェンダーについて深く考える機会はないです。</p> <p>だからこそ企業とか社会に一步出ると、そのギャップに心を病んでしまう人がいて、会社を2、3年で辞めてしまったり、リーダーになることに気が引けてしまったり恐怖心があったりとかして、女性リーダーが出にくいのかなと思います。いかがでしょうか。</p>

<p>会長</p>	<p>問題はアンコンシャス・バイアスからきます。自分たちのところではそういう差別はないだろうと思っているところから。</p> <p>学校では平等ができ上がっていると生徒も教員もみんな思っている。でもそうしたら、何で学生同士でデートDVが起きるのか。自分たちが、無自覚のうちに差別をやってるかもしれないっていうことに対して、みんなが気が付いてないだけなんじゃないかと思うんですよね。</p>
<p>委員</p>	<p>そうですね。疑問を持たないというのもおそらく実感してない。</p>
<p>会長</p>	<p>そういうことであろうと思うのです。「実はこういう話なんだ」と説明すると、「そんなこともあるのか」と学生が驚く。驚くということは実は気が付いていなかったということなんです。</p> <p>気が付いてもらうように働きかけるということが、行政の仕事としても、あるいはこういった会議に参加する機会を持った学生さんたちにも、必要なのです。やはり、何か考えてもらいたい、ということなのです。</p> <p>気づかないことをどうやって気がつかせるかということは、実際面倒なことなのですが、でもそこをやるしかないのがこの問題なのではないかと思えます。</p> <p>他の委員はいかがでしょう。御意見をお願いできればと思います。</p>
<p>委員</p>	<p>我々の方では男女平等計画を持ってやっているんですけども、実際、組合の役員のなりて自体がないんですが、女性の方からはなかなか手があがらないです。</p> <p>年に1回の総会や大会をやる際には、近年はようやく3人のうち1人は女性を出してくださいとか、あるいは半分は女性にという対応等をはじめていきます。</p> <p>私も町内会の役員をやっていて、この中で女性の会長ということが書かれておりますが、ただ実態は女性は参加してこないですね。</p> <p>あるいは全員を集めた総会には、女性が出るのですが、その中で会長を選ぶとなると、夫が忙しいからと辞退をするために奥さんが出席するというのが実態になります。</p> <p>私からすれば女性の方には大いに手を挙げて、大いに参加していただいて一緒に町内会をやっていくというのは基本にしていますが、そういった実態があるというのが、今の社会の状況なのかなと思います。</p> <p>学校とか保育園は、先生方から男女共同参画のことを教わっていますけれども、そういったお子さんがいない世帯になってくると、全く情報が入ってこなくなってしまうです。</p> <p>ですから、そうでない方々への意識啓発が地域社会で必要になっていると</p>

<p>会長</p>	<p>という感じがいたします。</p> <p>ありがとうございました。まだ時間ありますが皆さんいかがでしょう。</p>
<p>委員</p>	<p>中学校のPTAの役員を長らくやらせていただいていたのですが、その中学校でどういうリーダー教育をしてるのかということに疑問に思ったときがありました。例えば、私のころは応援団長はほぼ男性で、ほぼ野球部だったりとか、一定の傾向があったと思うんですが、私の子どもの世代には、応援団長に女性が4人に1人とか出始めていたんですね。</p> <p>学校現場で教員がリーダー候補を選ぶときに、これは男女平等とはちょっと違うのですが、真面目な子をリーダーに育てようとするとか、平たく言うと勉強ができる子をリーダーにするとか、学校の言うことを聞く子どもとか、ルールをちゃんと守る子を選ぶ傾向があるように感じました。</p> <p>逆に、子どもたちのなかで一目置かれていたり、リーダーシップがあったり、取りまとめられる力があるにもかかわらず、学校側からするとちょっと素行が悪いから問題があるだろうということで、リーダー候補にされないような子たちが、大体毎年いました。</p> <p>その先生たちは良い子をリーダーに選ぶわけなんですけど、意外と社会に出ると、先ほど社会に出て2年くらいでメンタルをやられてしまうということでしたが、大体良い子系なんですよ。</p> <p>勉強を一生懸命やってきても、胆力とか困難を乗り越えるという意味で意外とやんちゃなルールを守らないような子が、社会性を身につけて社会に出てからリーダーシップを発揮しているという例がいっぱいあると思うんですけども、そういう視点が学校の現場に欠落してるのではないかと思います。</p> <p>なぜならば良い子が先生になっていることが圧倒的に多いからだと私は思うんです。なのでやはり、やりたい人に手を挙げさせたりというよりは、先ほど管理職の50%を女性にするということを申し上げましたけれども、アロケーションで強引にはめ込んでいって立場が人をつくるということをぜひ市役所に求めたいと思います。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございました。そろそろ意見も出尽くしたかなという感じではありますが、いかがでしょう。</p> <p>出ないようでしたらこのくらいにしたい思います。ありがとうございました。</p> <p>委員の皆様からの御意見について、可能な部分は今後の施策や第3次計画に反映していただきますようお願いいたします。</p> <p>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。</p>

事務局(人権・男女 共同参画課)	<p>会長、ありがとうございました。</p> <p>それでは、委員の皆様、長時間の御審議をありがとうございました。</p> <p>本日皆様からいただきました御意見をふまえて、第3次計画の策定作業を進めていきたいと思えます。</p> <p>本日、お聞きできなかった御意見や御質問については、机の上に配布してあります「質問・意見書」に御記入の上、10月22日までに、メール又はFAXで事務局までお届けください。</p> <p>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御了承をお願いいたします。その際には、氏名は非公表となります。</p> <p>次回の審議会の開催は12月を予定しておりますが、日程に関しましては後日御連絡いたします。</p> <p>なお、本日お配りできなかった市民意識調査の暫定版と、成果指標に係るクロス集計表については、できるだけ早い時期に送付させていただきます。</p> <p>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。</p> <p>本日はありがとうございました。</p>
8 (出席委員の署名欄)	(略)
9 会議資料	別添のとおり