

会 議 録

1 会議名

平成29年度第1回阿賀野市男女共同参画プラン推進協議会

2 開催日時

平成29年8月1日（火） 午後1時30分から午後3時00分まで

3 開催場所

阿賀野市役所「403会議室」

4 出席者（傍聴者を除く。）の氏名（敬称略）

・委員：小野委員、荒木委員、井上委員、小野里委員、佐藤委員、菅野委員、
酒井委員、見尾田委員

（12人中8人出席）

・圓山総務部長

・庁内推進委員：市長政策課（遠海係長）、総務課（菅原課長）、危機管理課（長川課長）、管財課（渡辺課長）、市民生活課（菅井課長）、健康推進課（高橋主任）、社会福祉課（五十嵐主任）、高齢福祉課（本間課長）、生涯学習課（遠藤課長、佐藤主幹）、農林課（田中主任）、商工観光課（高橋主事）、学校教育課（五十嵐課長）、農業委員会（長谷川主任）

・事務局：市民協働推進課（遠藤課長、塚野係長、芋川主幹）

5 議題（公開・非公開の別）

（1）第3次阿賀野市男女共同参画プラン登載事業について

～平成28年度実績報告及び平成29年度実施計画～（公開）

（2）その他

6 非公開の理由

なし

7 傍聴者の数

1人

8 発言の内容

開会（遠藤課長）

あいさつ（小野会長）

あいさつ（圓山総務部長）

委員自己紹介（出席委員より自己紹介）

議題

【設置要綱第6条の規定により会長が議長を務める。】

- (1) 第3次阿賀野市男女共同参画プラン登載事業について～平成28年度実績報告及び平成29年度実施計画（公開）

会長：第3次の阿賀野市男女共同参画プランの登載事業についての28年度の報告と今年度の計画と言うことで、事前に計画を出していただきました。ありがとうございました。それではこれについて事務局からご説明をお願いします。

（事務局より資料に基づき第3次阿賀野市男女共同参画プラン登載事業について説明）

会長：ありがとうございました。28年度の実施状況と併せて今年度の計画とで見比べながら説明を聞かせていただきました。ありがとうございました。皆様方から何かご質問等があればお願いしたいと思います。何かありませんでしょうか。

A委員：4ページ41番です。委員会・審議会等への女性委員の登用促進ですが、女性委員の候補者を選任する場合、選考過程はわかりませんが、これだと思う女性の方をお願いする場合、お願いされた女性の方はすんなりお受けいたしますか。それとも徹底的に断りますか。実際のところどんな状況でしょうか。

遠藤課長：はい、ありがとうございました。審議会の委員に関する指針がございまして、基本的には女性の方を3割以上努めるもととするという規定がございまして。それと合わせまして公募委員を募るわけですが、2名ないし3名と言うような、各委員の総数によって違う訳ではありますが、基本的にはそのうち女性の方が3割以上という指針を持っていますので、そういう形で募集をかけさせてもらっています。予めこの方というのはなくて、まずは公募を優先させてもらうということで努めております。

会長：男女の割合については満たさない場合もある訳ですね。

遠藤課長：そうですね、協議会の種類と申しますか、専門の部署で色々な協議会がある訳ですが、例えば福祉や健康関係は女性の委員が多い傾向にありますし、防災関係などの部署の協議会については男性が多いということで、このプランの目標にもあがっておりますけれども、防災関係の組織も女性を努めて委員にご就任いただくという方針を掲げております。

A委員：私が知りたいのはですね、話をかけられた女性が本当に進んで委員を受めるのか、いやいやながら受けるのか、徹底的に断るのか、その辺り実際どうなのかなと思ひまして、最近の女性の意識として知りたかったのですが。

菅原課長：私の方で個別に具体的にどのような状況かというところまでは把握していません。

A委員：わかりました。ありがとうございました。

会長：A委員は今のご質問のなかで何か懸念されてる部分がある訳ですか。

A委員：目標として目標値を高く掲げるのは当然と思いますが、それに女性が対応するのか、最近の女性の意識としてどうなのかなと思ひまして。

会長：先ほどお話ありました、受ける協議会の中身と申しますか内容によっても受けやすいものと、どうもねと思うものもある訳ですね。中々難しいですね。

B委員：私の仕事は農家なんですけど、農業委員会の方では去年改選がありましたが、選挙がなくなって公募制になったんですね。女性が農業委員では4名おられます。農地利用最適化推進委員19名の中で女性が1人。これに関しては女性は積極的に出ましたね。なお且つ、私どもの農業委員の職務代理がGさんという女性の方で、新潟県女性農業委員会の副会長をしております。比較的女性も、昔、私どもが小さかった頃に比べては、私がやりますという方が少しずつでも増えてきているのではないかと、これは社会現象そのものもそういうふうな風潮になってきているんじゃないかと私は思います。

会長：今のお話ですと、女性の中に農業委員を進んで受けてくださる方がおられて、

その方はそれぞれ目的というか自分の何か目標をもってきているのでしょうか。

B委員：農家をやってらっしゃる方がですね1名でしょうか。あと3名は、市役所に勤めてた方が1人と、米屋さんと、直接農家をやってらっしゃる方は1人です。あとは全く、米さんは少し関係ありますけど、あとは農家に関係のない方で、いわゆる視点を農家だけではなくて、新しい視点を女性の方から見たかたちで。農業委員会そのものは農地法の法律、転用だとかに関わる重要な仕事ですので、みなさん今女性の方も勉強してらっしゃいますから、自分でやりたいとってきている訳で、比較的勉強なさっていますね。

会長：大変いいことですね。農業委員会は年に何回か会議を行うと思いますが、活発な意見は出ますか。

B委員：総会は毎月1回で、出てきた案件を処理しています。その他に最近問題になっている、農地を放棄していらっしゃる方の農地パトロール、これも毎月行ってますし、全体で行うのが年1回あるんです。これは女性も含めて2班に分かれて丸4日かけて市内をまわって、荒地地になったところの調査、その後検討して地権者の皆さまに連絡して出来るだけ元に戻す、あるいは農地管理機構なりをお願いするという作業をしています。女性も行く時はみんな作業着で帽子被って出てますんで、一生懸命やっています。

会長：他に何かありませんか。

会長：それでは私の方からよろしいでしょうか。昨年度の実施状況3ページの32番でしょうか、育児・介護休業制度の普及・啓発ですが、女性の育児休業取得率は100%でしたけれども、男性がゼロだったということなんですね。この辺については、特に手当とかそういう部分については、どのようなかたちで推進していくのかだと思っておりますが、これはそれぞれ家庭の事情等もあって中々難しいことだと思いますけども、その辺の啓発状況があれば聞かせていただきたいのですが。

菅原課長：特定事業主行動計画というのが28年4月1日に策定してある訳ですけども、このなかに育児休業を取得しやすい環境の整備ということで掲げてある訳でございます。通常として男性職員については、やはりどうしても意識の問題があるのかなとは思っています。なかなか取得にまでは至らない

と現状ですが、人事面での男性女性の差をつけている部分はなく、引き続き取得に向けてPRをしていくという方法しかないと考えております。

会長：やはり難しいとこですね。

圓山部長：市役所の中で、おひとりの方が2回取られているんですけど、今まで阿賀野市になってから男性が育児休業を取ったというのはおひとりだけです。

会長：いろんな事情もあるんでしょうけど、普及していかないと増えていかないというのも現実的にあるんでしょうね。あと職場の環境にもよるんじゃないかと思いますけどね。

会長：もう二ついいですか。今年度の実施計画2ページの14番になりますかね、プレパパ・プレママ教室開催ということで、年4回開催することになっておりまして、すでに5月に実施していることになっておりますが、もし状況がわかりましたら聞かせていただけますか。

高橋主任：はい。大体両親で参加されることが多く、1回20人前後ということで参加されています。近年は第1子の方にお進めはさせていただいているんですが、第2子・第3子の方も参加していただいている状況です。

会長：中身の評判はいかがですか。

高橋主任：近年は整体師さんに来ていただいて、夫婦で妊婦さんを労わるようなヨガみたいなものもさせていただいていますので、あとその中で栄養の話と歯科検診も実施していますので、参加者皆さんに満足していただいております。

会長：あと3回あるということですよ、がんばってください。

会長：もうひとつですね、同じ29年度の計画の5ページの55番なんですけれど、阿賀高校3年生へのライフプランについての学習会を実施することになっていますが、これはいつ頃計画することになっていきますか。

高橋主任：すみません。今年度の状況を担当に確認してこなかったのですが、昨年度は12月に開催させていただいております。

会長：なるほどね、ではこれからということですね。

高橋主任：はい。

会長：昨年度の様子はわかりますか。

高橋主任：内容としましては、「未来へはばたくあなたへ 夢や希望を叶えるために大切なこと」ということで、健康についてのことと、妊娠と出産についてということをお話をさせていただいております。パワーポイントを用いながらお話させていただいてるかと思います。

会長：生徒さんはよく聞いてくれますか。

高橋主任：私のほうは従事していないのでちょっと様子がわからないのですが、アンケート結果では、「自分のことを大切にしようと思いますか」という人が56%といことで半数以上になっていますし、「自分のことが好きですか」に対して、好きではないという人が28%という回答になっています。

会長：はい、ありがとうございます。

A委員：もうひとついいですか。

会長：はいどうぞお願いします。

A委員：28年度の実施状況ですね、1ページの3番ですが、実施状況見ますと、市社会福祉協議会との連携による交流会を検討したが実施に至らなかったとありますが、支障のない範囲でかいつまんでお話いただけますか。

会長：お願いします。

遠藤課長：はい、市社会福祉協議会には大変お世話になっております。2年ほど前からNPOあるいはボランティア団体の皆さんとの交流会という形でスタートさせてもらいました。その後市民活動や、ボランティア活動など抱える課題などを共有し、意見交換するような場をつくらせてもらったんですが、その後ちょっと共有するテーマがなかなか設けることができなく、今言った男女共同参画もひとつのテーマと考えたんですけども、具体化には至ら

なかったということです。今は、支え合いや地域のつながりというテーマで進んでおります。

会長：他にございませんでしょうか。C委員何かありますか。

C委員：よくまだ理解されてないところがありますので、皆さんのお話を聞いて理解していきたいです。

会長：Dさんどうでしょうか。

D委員：先ほどBさんのほうからお話ありましたが、農業、農家のことでお尋ねします。家族経営協定について説明しましたというふうには出てますけども、実績が出てないんですが、近年は実績の方はどんな感じなんでしょうか。

長谷川主任：昨年はなかったです。農業者年金に加入する際に女性でも家族経営協定を結ぶと国庫補助を受けられる場合があるので、その際には説明するんですが、昨年女性1人が年金加入していただいたんですけども、通常加入だったので、家族協定はなかったです。昨年で言えば経営者でない、後継者の方も家族経営協定を結ぶと、農業者年金の国庫補助を受けられる場合があって、1件男性なんですけど協定結んだ方はいます。

D委員：はい、ありがとうございます。

会長：よろしいですか。

会長：Eさんは今までのお話を聞いて、ご家庭の主婦の代表として、何か日頃感じていることでも結構です。

E委員：先ほど会長さんからもお話ありましたが、男性の方の育児休暇取得の方がなかったということで、女性は産後の育児の方が大変ですし、それぞれの家庭の事情等もありますが、是非とも男性の方に協力していただきたいと思っている方が多いと思いますので、職場の上司の方も進んで声をかけていただくようなご協力があるといいと思います。

会長：今の話は、事業側のいろいろな取り組みといいますか、男性も育児休暇を取

得する、取れるような職場環境づくりということで、市の方でも推進していると思いますけど、増えないというのは問題があつてなかなか増えていかなのが事実だと思うんですけど、その辺はどういんでしょうか。やっぱりなかなか難しいですよ。職場にお話ししても、職場の経営方針もありますし、かと言って子育てはいろいろなかたちでも子育ては出来ますけど、具体的にというのはなかなか難しいもんですね。

遠藤課長：E委員さんの方から話がありましたが、来年30年度にアンケート調査行のですが、その中のひとつに今言った育児休業、会社の育児休業、会社はまた翌年の31年度になりますので、30年度が一般市民を対象にしたアンケート、翌年度が市内の事業主・事業者の10人以上の雇用がある企業にアンケート調査を実施することとしています。その中で今言ったように、男女共同参画の関連で、育児休業取得率を聞く質問がございまして、やっぱりなかなか取りにくい、取ってない、という回答をいただいております。その中で取り組みがといことがありますけども、やはり大きな理由として考えられるのは、経済的な関係だとか、取得しにくい雰囲気があるなどの回答があります。その辺はやっぱり実態を広くお知らせしていったり、まわりの社会的な取り組み状況もお知らせしていきたいと思っています。国では27年度に女性活躍推進法ということで、働きたい女性が働ける社会づくりを進めましょうということで法律ができて3年目になります。女性の社会進出により、男性も女性を支えていくという考え方が広まってきているといところがあります。阿賀野市についても、女性の取得率は高い訳でありますけども、男性はない、少ないということで、ここであるのは阿賀野市の計画づくりの趣旨としては、やはり先導的な役割も担っていくべきだろうということで、この計画を市役所のことなんですけども、敢えて載せさせてもらっているといところがあります。

圓山部長：市役所としては、男性でも育児休業を取得したいという申し出があれば、何ら問題なくといいますか、女性と同じように取得していただける体制を取っています。女性の場合ですと、産休から育休へというその流れでお休みになられるんですけども、男性の場合は産休がないですからそのところが、当然母乳も出ませんし、そういったようなところで最初のきっかけといいますか、そこがなかなか生まれにくいといところもあつたり、また、職場のなかでもやはり十数年の阿賀野市役所の中で、まだお一人しか取っていないという状況も、なかなかそれを踏み出せないといところがあると思いますけども、その辺が二人三人と出てくればもう少し意識が変わってくるのかなと

いう気はしています。

会長：仕事をされてる方が結婚して子供ができると、子育てに両方でしていくんでしょうけれども、生活を支えるにはやっぱり働かないといけないのもあるし、そうすると、どうするという話になる訳ですよね。そうするとやっぱり経済的なことも考えたりするとそういうことになるし。一回仕事を休むとなかなか復帰できないという現状も職種によってはあるようですね。例えば女性の看護師さんが3年も子育てすると復帰すると、医療がどんどん進歩してとてもついていけないという現実もあるようです。非常に難しいところです。

圓山部長：Eさんは看護師さんです。

会長：何かいい案はありますか。

E委員：そうですね。取りづらいのであれば、産後すぐ奥さんが帯明けするまでの間、定時刻にあがれるようにさせてもらうなどの配慮も良いと思います。

会長：ありがとうございました。

会長：Fさん、何かご意見、話を聞いてて。

F委員：はい、1点目は資料1にある39番のハッピー・パートナー企業に対する競争入札参加資格の加算点の付与ということで、これは積極的にハッピー・パートナー企業になってるところと、そうでないところの企業として点数付けというのは、果たして差になっているのかどうかというところが、まず1点聞きたいところです。

遠藤課長：すみません、差というのは。

F委員：差というのは、積極的にハッピー・パートナーになりたいな、と思うような特典なのかどうかということですね。

遠藤課長：この制度のことですね。ハッピー・パートナー企業とは、新潟県が取り組んでいる制度でございまして、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスなどを推進する企業を登録する制度で、新潟県が積極的に取り組んでいる制度でございまして。私どもは、そこに対して建設工事入札参加資格審査に加点を付

けるということをごさいますて、ハッピー・パートナー企業と合わせて県の事業なんですけれども、私どものほうも推奨しております。そこで、ハッピー・パートナー企業に登録された企業については、建設関係の会社になりますけれども、建設工事入札参加の審査をするときの企業の実績の他に、ハッピー・パートナー企業に登録しているということでポイントを上乘せさせてもらう制度でありまして、多くの企業、建設会社の方から取り組みをいただいております、そんなかたちで対応させてもらっています。併せて社内の働きやすい環境、女性だからとか男性だからとかいう区別がないな取り組みを進めてもらっています。

C委員：県の事業が始まったときから入っているんですけど、新潟県でも早いほうに入りました。そういった面では労働基準法上も雇用保険法上もすべて均等法でいってますので、男女選ばずとるところがありますが、建設関係は男性社会の企業でありますので、女性は事務方くらいのものであります。そういう中で先ほどから出ております産休とか、雇用に関してもそうなんです、男女を区別することはないんですが、やる仕事の内容が違うということがまずひとつありますので、やはり男性中心になります。ただ、その中で女性が男性のやっている事を補完、お手伝いすることは可能なんです、例えば産休の問題もさっきありましたが、やっぱり働かなければならないという、特に私たち中小企業ですので、大きな企業で余裕をもって産休も育休もやりますよという企業であればいいんですが、なかなか中小企業というところにもいかないところが少なからずございますが、就業規則では設けてあります。女性も働きたいというのがすごく意識が高いものですから、産休が終わるとまもなく、育休取らずに保育所に預けて働く女性がかかり多いです。というのは、それも自分の仕事という責任を持っていることでもありますので、そこはやむを得ないのかなとも思います。休むといたらお休みいただく訳ですけど、替わりを見つけなきゃいけないですし、企業側としてもいろいろ問題点は多分にあります。ハッピー・パートナーという分野、男女共同参画という分野の中では、職場内では同じ目線でやるように同じ男女一人の人間として、皆さんが活躍する場、その持ち場持ち場のポジションで活躍するということでは、平等を保っていかねばならないと思っています。

遠藤課長：ありがとうございます。

圓山部長：10点というのは加点としては魅力的な点数ですか。

C委員：そうですね、ここはたぶんですねおそらく、建設関連あとから入って皆さんに入れたいがために、そういう特典を付けたんだと思いますが、ほとんど今企業さん全部入って経審が良くなるようにということで重要なんです。ポイント10点でも20点でも。あれがあることによって入札参加できるかできないかということもありますし、われわれ仕事なかったら大変ですので、そういう分野には非常に特典としてあるんですけども、それがどういう意味で使われているかっていうふうに思っている人は余りいないかもしれません。

遠藤課長：項目は十数項目あって、その内の全部ではないんですけど、概ね達成・取り組みをするということで認定されます。少なからず一回申請したからOKよということではなくて、随時取り組みは継続していくと、そういう取り組みも大事になってくると思います。

F委員：その取り組みをチェックする機関というのも、当然それもあるんでしょうか。

遠藤課長：詳しくはわかりませんが、県のほうで報告とか取っているのでしょうか。

C委員：今のところ特に何もありません。登録して案内がきて何かいろいろ情報紙がきたり情報がきたりしますけども、特に審査に来るとか審査要項が何かあるとかそういったことは特にないと思います。

会長：Fさんよろしいですか。

F委員：どうもありがとうございました。大変勉強になりました。もうひとつだけ。先ほど、市の方の男性の方の職員さんの育児休暇取得が過去にお二人というか延べ二人ですか。

圓山部長：そうですね、おひとりの方が2回。

F委員：2回というふうにおっしゃってましたけども、そうした場合におそらく休んじやうと100%休業補償というかたちではないんでしょうかね。やっぱりお給料のなかの6割だけが出るとか、そういうふうなかたちになるんでしょうか。その収入面での不安なところというと。

菅原課長：6割と思います。

F委員：やっぱり6割なんですね。逆にその6割で通常頑張って100%貰ってくるところが6割で、更に残業も出来ないというふうになると、かなりの、場合によっては収入が半減してしまう部分であると、なかなか取りづらい部分もあるのかな。それを例えば市のほうで補てんできるような何か事業みたいなものはあるのですか。例えば、補助金を使ってもっと取りやすくする取り組みとか。

遠藤課長：今ほどのご質問になりますけども、育休を取っている方の4割を補てんするような制度はないと思います。

会長：よろしいですか。

F委員：はい、ありがとうございました。

会長：先ほどのお話の中で、産休終わったら働いて子供を預けると、話がありましたけど、子供を預ける施設と、その施設の充足率というのはどんなふうになっているか、阿賀野市ではどんな状況なのか。大体満たされているんでしょうか。

五十嵐主任：阿賀野市内ですね、保育園4園、認定こども園11園、公立の幼稚園2園、私立の幼稚園1園、全部で18園あるんですけども、今待機児童ということでは発生はしていません。ただどうしても皆さん0歳から入園をご希望されるので、各園のほうで定員を超えても、当然面積の基準ですとか保育士をきちんと配置したうえで受け入れを行ってもらっています。

会長：特に要望などは出ていないということですね。預けるところがないというような話は。

五十嵐主任：第1希望ではなくて、近隣の園になる場合もあるんですけども、ほとんどの方は4月途中であれば、第1希望の園に入れるというような状況ではありません。

会長：はい。ありがとうございました。他に何か皆さんありませんでしょうか。時間も限られているようなので、ご質問はこの程度でよろしいでしょうか。時間は、よろしいですか。

遠藤課長：時間は皆さま方のほうにお任せします。

会長：何かもうひとことずつ何かお話ありますか。よろしいですか。

遠藤課長：それではひとつ、また別資料、参考資料で説明させてください。

(事務局より資料に基づき男女共同参画指標について説明)

会長：はい、ありがとうございました。これについて何かご意見ありますか。よろしいでしょうか。

遠藤課長：もうひとつの資料3というのが、この冊子の3次プランのほうに載っている数値でありまして、上二つがたまたま総合計画のほうで採用している項目でありますので、グラフ化をさせてもらいました。アンケートの取り方でちょっと差異があったのか、ちょっと数値で違っているような感じはありますが、同じような言い方になっていたかと思えます。徐々にですけど、男女平等意識、あるいは男女は平等であるという考え方は根付いてきていると考えています。やはり学校関係ではアンケート取っても、ほとんど100%に近い平等であるという関係なんですけども、やはり地域といいますか、慣習的な行事関係だとか、自治会の関係だとかというかたちでは、差異が出てきています。

会長：このグラフが表している、現実はこうではないかということなんですけどね。何でも平等でなければならぬといのは、男性と女性の、先ほどのお話ではないですけど、職種によってはね、なかなか力仕事を女性だから頼めないというところもあるし、現実問題何でも平等という訳にはいかないと思います。

C委員：そうですね。クレーンのオペレーター女性なんですよ。今オペレーター女性で、子育てして二人の子供産んで育てて、今管理職やってる女性もいますし、逆に、土木系で新卒で入ってきた子が、やっぱり仕事やって3年経ったらやっぱり結婚というひとつのものがあってぶつかると当然辞める、というところが出てきて、そういうところでは、女性をやっぱり建設向けではないということでしょうか。中には頑張れる人もいるんですけども、結婚によって出産という大きな女性の役割というのがありますので、そこら辺を長い目で、本人がずっと勤めてくれればいいんですけどね、そういった制度を使って。でも、なかなかそういうところがちょっと難しいというところは確かに職性

としてありますね、建設関係はね。

菅原課長：すいません会長。

会長：はいどうぞお願いします。

菅原課長：育児休業手当の件ですけども、先ほど6割と言ったんですけども、もうちょっと規定が細かくなっているようなので、期間の問題とかあるので。後程、出来れば資料を送らせてもらいたいと思います。

会長：取得する期間にもね、そういうのもありますよね。

菅原課長：単純にその6割ではない。

会長：何年以上になると無給になるとかね。そういうことはありますね。

会長：全体として何かございませんでしょうか。

会長：特にないということなので、私のほう議長をおろさせていただいてよろしいでしょうか。

遠藤課長：はい、どうもありがとうございました。本日用意をさせていただきました案件については以上のおりでございます。皆さま方から何かございますればお受けをしたいと思います。何かございましたらご発言をいただきたいと思いますが、よろしく願いいたします。

遠藤課長：ございませんでしょうか。それでは、無いようでありますので、本日の29年度第1回男女共同参画プラン推進協議会を、以上で終了とさせていただきます。本日は長時間に渡りまして、慎重なご審議をいただきまして、大変ありがとうございました。

会長：今回は3月。

遠藤課長：予定は3月で、今回28年度の実績と29年度の計画を合わせてさせていただきますが、3月については29年度の実績見込みというかたちになるかもしれませんが、概ね29年度の取り組み状況を皆様に報告させて

もらいながら、また30年度の計画づくりに向けて進めてまいりたいと思います。3月にご案内をさせていただきますので、ちょっと年度末でお忙しいかもしれませんが、よろしくお願いいたします。以上で、本日の男女共同参画プラン推進協議会を終了させていただきます。大変ありがとうございました。

9 問い合わせ先

市民協働推進課市民協働推進係 TEL : 0250-62-2510 (内線 2282)

E-mail : shiminkyodo@city.agano.niigata.jp