市　長	副市長	政策監	課　長	参　事	課長補佐	係　長	記　録

【所属名：総務課行政係】
【会議名：男女共同参画推進委員会　】

□開示
■一部開示　(理由:条例第７条第２号　該当)
□不開示
□時限不開示　(開示:　　年　　月　　日)

第２回糸魚川市男女共同参画推進委員会会議録

（令和８年度）

日	令和８年11月５日(木)	時間	9：30～10：50	場所	市民会館　会議室１
件名	次第　別紙資料のとおり				
出席者	【出席者】　７人（以下敬称略） 丸山　京子、冨永　範子、比後　和泉、伊藤　麗、水上　康子 磯野　茂、東　美穂 【欠席者】　２人 丸山　祐一郎、杉野　尚 【事務局】　総務課　磯貝課長、細井係長、石井主事				
	傍聴者定員	３人	傍聴者数	０人	

会議要旨

１　開　会
２　協議事項（第４次いといがわ男女共同参画プラン（案）について）
３　その他（今後のスケジュール）
４　閉会

【会議の質疑応答】

２　協議事項　　第４次いといがわ男女共同参画プラン（案）について

【第１章】計画の基本的な考え方

質疑・意見なし

【第２章】基本目標と取組

基本目標Ⅰ　男女共同参画の推進に向けた社会づくり

（委員）

調査・アンケートでは、回答者が「面倒くさい」となってしまう。
講演会などは堅苦しいものより、YouTuber やジェンダーレスなインフルエンサーなども多くいるので、市民が話を聞きに行ってみたいと思うような人を呼んでもらいたい。

企画展のようなアートでジェンダーについて訴えるような企画展なども糸魚川市内で開催されたらいいなと思う。

（委員）

市刊行物に用いる言葉やイラストなどの表現方法の見直しについて、4 ページのようなイラストで市民に呼びかけていくことになると思った。

同性愛や男性が赤ちゃんを抱っこしているなど、以前なら考えられないような、いろいろ人がいるということを自然に浸透させていると思った。今後、このような表現を増やしていけば、目からも学び、自然にそのような雰囲気ができると感じた。

（委員）

11 ページの市民アンケートの結果で、男性は仕事、女性は家庭中心とするべきと考える人の割合について、16.9%という結果が多いと捉えるべき数字なのか、少ないと捉えるべき数字なのか、行政としてどのように捉えているか。

（事務局）

11 ページの市民アンケート結果中段の「男女とも協力し合って家事育児をする方が良い」という設問に対して「そう思う」と回答する人が 7 割を超えているため、10 年 20 年前と比べると、男性も育児に関わって家事を分担するという意識が浸透してきたという印象がある。

ただし、今後、現状の 7 割で良しとせず、男女共同参画社会の実現に向けて、8 割 9 割の方が当たり前だと思うような意識啓発が必要であると考えている。

（委員）

市民アンケートの回答者の年齢割合はあるか。

（事務局）

資料 37 ページにアンケート結果の概要を載せている。⑹ 回収割合でお示ししているとおり、どの世代も大体 20%に届かない程度が今回の回答状況。

（委員）

採用の面でも性別を明かしたくないなどの場面はあり得る。

採用する中で履歴書に性別を書かせてはいけないような動きもある。

事業所としては、更衣室も「男・女」しかないため、配慮が必要となる。

若い人たちは、比較的当たり前という意識だが、経営者層（年齢層が高い人達）にそのような話をしても、中々理解してもらえない部分がある。

男女だけではないという視点を年齢層の高い皆さんへ啓発・配慮が必要だと思う。

（事務局）

総合計画の意見の中でも、新潟県もしくは糸魚川市の体質の部分で、せっかく市外から転入された方が、古い体質から糸魚川市が嫌になり、転出してしまった事例あると話をされる議員がいた。新潟県は固定的役割の意識が高いとの報道があり、意識を変える難しさを実感しているが、着実に改善方向には進んでいると思う。今後もいろいろな取組は必要だと思う。

（委員）

アンコンシャス・バイアスについて、保育園の年代のときから、意識や働きかけが自然の中で出来ていかないと難しいと感じる。

保育士・職員・親御さんも「何気に」男の子だから・女の子だからという言葉を無意識で使っている。普段の子供たちとの関わりの中で、意識しないと「アンコンシャス・バイアス」が植

え付けられてしまう。積み重ねていくことでしか変わらないと思う。
特に小さい子に対しては、より意識していかないといけない。
（委員）
学校でも職員が高い意識を持っていないと子どもに向き合えない。
職員も勉強して、自分の感覚を研ぎ澄まさないと、何かあったとき気づけない。
研修や啓発がすごく大事になる。
（委員）
繰り返すことで変わっていくってことがある。小さい子たちの吸収力はすごい。
良いことも悪いことも。そのため、意識を持って自分自身も学び、職場でも啓発活動が必要である。
（委員）
違うと言える関係も大事である。

基本目標Ⅱ　誰もが能力を発揮できる基盤づくり
（委員）
数は少ないと思うが最近少しずつ見えてきたのは、不登校児のケアだったり、重度心身障害者のケアだったり、何かしらの理由で家族のサポートがあり、自由な行動ができないという方が少なからずいると感じている。
育児であっても、介護であっても、どなたかのケアであっても、自分以外のことで、動けないときに、母親がケアに回りがちであると感じる。
どのような理由でも、少し職場を離れた際に戻りやすい雰囲気や環境作りといったことも進めていただきたい。
（委員）
学校関係では、人権教育や男女共同参画に関する研修会などがあり、一般の方よりは啓発が進んでいると思う。
高齢者の方に広報や様々な機会で少しずつ浸透していくことが大切だと思う。
研ぎ澄まされる感覚を私達一人ひとりが持っていくことによって、みんなが明るい社会になると感じる。

基本目標Ⅲ　安心して暮らせる環境づくり
（委員）
22 ページに全国における配偶者からの暴力事案の全国の資料はあるが、糸魚川で調査をしたことはあるか。
（事務局）
調べて改めてお知らせする。データがあればグラフに反映する。
（委員）
高齢者同士の虐待について、福祉事務所が対応されているので、当計画に盛り込んでも良いのではないかと感じる。
（事務局）
⑴あらゆる暴力の根絶に向けた対策の推進の中で文言を追加する。

（委員）
28 ページの防災分野に関して、ペットの同行避難の視点も大事だと感じた。
もし何かの機会あったら、ぜひお話いただきたい。
（事務局）
今年度、総合体育館でペット同行避難の訓練をしている。
ご意見をいただいたことを担当に伝えておく。
【第３章】計画の推進
（委員）
基本目標Ⅰ「③男女平等参画に関する講演会・広報紙等への記事掲載などの啓発事業の実施回数」について、先ほど意見があった YouTuber なども入れたらどうか。
（事務局）
広報の仕方について、もう少し工夫したような書き方で載せたいと思う。
（事務局）
総合計画においても、成果指標なのか目標指標なのかというところの意見があった。
③の講演会の開催については、開催することが目標ではなく、「開催によって意識が変わること」が本来は目標にならなければいけない。
ただし、目安として実績を拾うというところで③が設定されている。
先ほど、色々な方法でとのご意見をいただいたので、講演会やセミナーを開催することが本来の目的ではなく、様々な人が参加しやすい形でいろいろなことができることを目指すとしたときに、年 2 回という表現が良いのかどうかは検討していく。
（委員）
基本目標Ⅰ「④キャリアフェスティバルを通じたキャリア教育」については、既に教育委員会が毎年開催しているので、それを目標に掲げるのは少し楽な目標だと感じる。なので、それを掲げるよりは、もう少し詳細を書いた方が良いと感じた。
例えば、その前後で参加した中学生の意識がこう変わったとか、参加企業側に指標を持っていくとか。
何もプレッシャーがなく、評価もしづらいと思う。

（委員）
キャリアフェスティバルは中学生が進路を考えるにあたって実施していると思うが、できれば、かなり小さいときから実施するの良いのではないかと思っている。
11 月 23 日にお仕事フェスタがあるが、小学校 3 年生以上からと書かれている。
しっかり発達してきて具体的に進路を考え始める年齢も良いが、本当に小さい頃から男性保育士と触れ合って、そういう職業が当たり前にあることを浸透させたり、看護師など、実際に働いてる方を身近に感じたりするイベントがあっても良いのではないかと感じる。
小学校３年ぐらいになると、いくら親がフラットに男女の格差はないんだと言っても、実際に見て、「先生は女の人が多い」「看護師も女性が多い」のようなステレオタイプのものが入ってきてしまう。そこまでしっかりとしたお仕事体験は難しいかもしれないが、触れ合う場として、少数の人を特別集めるわけではないが、「いる」ということを見て欲しいと思う。
やりたければできるというところが見えたらいいと思う。

（委員）
基本目標Ⅱと Ⅲの新規事業それぞれの目標値を入れているが、どのような根拠で設定したか教えてほしい。
民間企業における女性管理職は企業によって役職の名前も違うと思うので、どのような指標で図るのかお聞きしたい。
また、Ni-ful 制度について、入札に参加する業者は限定的だと思う。福祉とか医療現場で女性の管理職の割合は高いが、登録しないのには理由があり、おそらくメリットが無いし、理解もされていない。
登録を増やしていくために何をするのか、庁内で話が出ていれば教えて欲しい。
（事務局）
⑤は、インターネットで参考にした数値はあるが、すぐにお出しできないため、改めて正式に資料としてお出しする。
⑧は、統計を取っているわけではなく、担当課と協議をした中で、目標の達成が見込める数値としている。
Ni-ful に関しては、庁内では、まだ話合いはしていない。
県の制度になるので、どのような形で周知するのかが課題となる。
ただし、啓発の方法について、ご意見いただいてる中で、現在検討しているのは、市の広報で特集を組みたいと思っている。
その中で一般向けの内容と企業向けの内容を入れられたらと思っている。
（委員）
根拠を持った目標指標を設定された方が良いと思う。
（委員）
新潟県の教職員の女性管理職の割合は 15%程度であったと思う。
（委員）
県が様々な制度を作っているが、入札で多少の優遇があっても、社会福祉法人にはメリットがなく、手間が増えることから二の足を踏んでると思う。
そのような状況を踏まえると元々の制度を変える、あるいは別の仕組みがあって、メリットが感じられるような仕掛けを作ってもらえれば、施設や法人がエントリーするのではないかと思う。
（委員）
男性保育士が入ってきても、女性の数が圧倒的に多いため、なかなか男性の側から意見を言えない。男性の方がしぼむ。男性自身も保育士として勤めたいけれども、その組織の中に入るとなかなか思っていたように動けないことがある。
意識を変えるには、啓発や働きかけが必要であり、話ができる場面・討論する場が必要だと思う。
基本目標Ⅲの「⑨防災会議の委員に占める女性の割合」について今現在この何%ぐらいの方が女性の方が参加されているか。
（事務局）
現状値で言うと 2.5%という状況。
第 3 次の時点で 5%の目標を掲げていたが、現状値が達していないという状況。

（事務局）
究極の目標値は 50%だと思う。(男女半々)
委員会によってすごく差がある。
地区に関して、役員は女性もいくらでもやるが、区長は嫌みたいなことがある。
そのようなところで、区長となるとどうしても男性になってしまう。
（委員）
女性の中でも、言われても敬遠するようなことがある。
（委員）
先日、区長会議の話をしたが、やはり男性意識が高いと思う。
（委員）
学校の PTA ではどうか。
（委員）
学校では、たまに女性の PTA 会長もいる。
当校では、持続可能な PTA を目指して、PTA 会長を廃止し、３人で幹事をしている。
「それであれば」と女性１人が手を挙げてくれることがあった。
（委員）
基本目標Ⅱ　②について、現状は男性が多いところに女性を増やすという視点だけで、福祉・医療・ケアなどの現場は女性が本当に多いので、そのようなところに男性を増やすという視点を測る指標がないと思う。
管理職の割合を出したときに、医療の現場や福祉の現場は女の人が活躍しているとすると、更にそういう職業が女の人が働くのにふさわしい職業だと意識を刷り込んでしまうことにも繋がると思う。
出し方によっては、偏見などを増長させることにもなりかねないと思う。
この職場は女性の管理職が多い・この職場は少ないと出したときに、「やはりこの職業は女性の職業なんだ」と思われしまう。ますます男女共同参画の視点から離れていくことにも繋がると思う。
女性が多いところには女性の管理職が何人いるかみたいなところで男性を増やしていく取組を進めていく必要があるのかもしれない。
それぞれにあったアプローチや指標が必要だと思う。
男の人たちの視点でしか数値設定されていないのではないかと感じる。
（事務局）
一般的には、労働環境は男性社会で女性の参画が少ないので、女性の割合を上げていこうというのが昔の考え方で、「あえて」力を入れて女性を上げていこうというのがベースになっている。それを逆に女性が多いところに男性の目も入れていかなければいけないというのをどのように反映させるかは少し難しい。
（委員）
先ほども意見があったが、男性の肩身が狭い職場もあると思うが、それは男性が多いから女性の肩身が狭いという状況が起きている会社と全く同じことが起きている。理想とするならば、男女共同参画実践企業というような形で両方が入っているのが理想だと思う。結局性別や職場が違うだけで人の困り事は同じ。

ただし、全体で見るとやはり男性が多い会社・企業の方が多く、スタートがそのようなところからだったのでこのようになっていると思う。このフェーズが終わったら男性が多いところには女性が増えて、女性が多いところには男性が増えている。男性を無理やり増やそうというわけではなく、そこにいたい人がいられるよう環境づくりをして欲しいと思う。

（事務局）

法律自体、女性を応援する法律しかない。そこも難しいところではあると思う。

（事務局）

今は圧倒的に男性が管理職になっている会社が多いと思うので、まずはそこをベースにして女性の活躍を推進する。10 年後 20 年後、時間はかかると思うが、ある程度推進してきたら、また別の角度で本当の男女共同の社会の実現というところに、ようやく辿り着くイメージだと思う。今回のプランの書きぶりとしては、まずは女性の参画の部分を目標値として、お示しするというようなイメージになると思う。

（委員）

基本目標Ⅱ「⑤民間企業における女性管理職の割合」について、なぜ民間企業だけなのか。できれば官公庁・学校・地域振興局にも女性の管理職がいるので、「企業や官公庁における」というように出ても良いと思う。

（事務局）

現状の目標管理指標には、市の割合はお示ししている。

ただし、学校とかそういったところは載せてないので情報を集められれば載せるような形にしたい。

（委員）

民間企業となると社会福祉法人はどこに属するか。医療福祉法人や保育園なども企業ではない。「市内事業所等における」とした方が良いのではないか。

３　その他

（事務局）

今後のスケジュール

11/10 までには、意見を踏まえ修正した素案をメールで送付する。

それを踏まえて、資料を改めてご確認いただき、質問や修正点があればご意見をいただきたい。

確認の締め切りは 11/19 にさせていただきたい。

最終的には議会に報告し、最終的にはパブリックコメントという流れになる。

次回の会議についてはパブリックコメントが終わった後に開催する。（２月頃予定）

また近くなったら改めてご案内をさせていただく。