

会議録名	令和3年度 第2回佐久市男女共同参画審議会	
日 時	令和3年10月12日(火) 午前10時から	
場 所	中央隣保館 2階大会議室	
出席者	<p>【委員】</p> <p>中村直子会長、佐々木知子副会長、浅田みさ子、五十嵐芳孝、上原 節、春日利夫、小林尚美、高 裕次、簾田雅恵、両澤正子、山浦 孝、吉田寧裕(欠席3名)</p> <p>【事務局】</p> <p>市民健康部長 野村秀俊、人権同和課長 増田直美、人権教育男女共生係長 平川恵奈、人権教育男女共生係 佐藤佳菜、小川真紀</p>	
提出資料	<ul style="list-style-type: none"> ・会議次第 ・資料1 第4次佐久市男女共同参画プラン【概要版】 ・資料2 第4次佐久市男女共同参画プラン(素案) ・資料3 骨子(案)に対して提出された意見の概要とそれに対する市の考え方 ・資料4 佐久平女性大学(仮称)の創設について ・「女性のための相談窓口」リーフレット ・男女共同参画センター“あいとぴあ”フォーラムチラシ 	
内 容	<p>1 開会</p> <p>2 会長あいさつ</p> <p>3 部長あいさつ</p> <p>4 会議事項</p> <p>(1)「第4次佐久市男女共同参画プラン」(素案)について</p> <p>質疑、意見</p> <p>委 員：パブリックコメントに対する市の考え方ということで、男女平等についての考え方についてですが、通常、男女平等とは同じ権利を持っているということであって、役割を同じにするとはいえない。男女平等は当然にあって男女共同参画の前提として男女平等があると思います。素案の9ページにある「男女共同参画とは」の説明だと、男女平等とは違うと読めてしまうので、ちょっとおかしいと感じます。</p> <p>委 員：男女参画というのは、平等という意味合いの事業ではないということをはっきりと了解してもらわなければいけないということでしょうか。どちらかという参画を進めようという話だと思います。</p> <p>事務局：パブリックコメントで出た意見が、男女平等と男女共同参画は全く違うということをも明記した方がよいという意見でした。男女平等が前提にあって男女共同参画を進めていくという考え方もあると思いますが、まず、ここでは、男女平等と男女共同参画は違うという説明を入れて、素案では、両方推進していきたいと考えています。</p>	<p>進行：佐々木副会長</p> <p>議長：中村会長</p>

委員：国でもそうかと思うのですが、男女共同参画の前に男女平等があるという捉え方があるのではないかと個人的には考えています。ジェンダーフリーとかもあります。最終的には一人ひとりが性とかに関わりなく、自分の役割を果たして、それを社会に活かしていくことであって、対立するものでも、別物でもない。自分としては、平等を前提にして、もっといろんな個人の能力を社会に活かしていくというような発想で捉えているので、ここに表記されている表現でもいいのかと思います。

委員：素案9ページの文章を読むと、男女平等とは違うと読めてしまい、ちょっとおかしいかなと思う。男女平等を否定しているような感じを受けてしまうので、文章を変えた方がいいと思います。

委員：「基本的には平等ではなく」の文章が強い。「対等なパートナーとして」の文章があるので、「参画がポイントです」を強調していただいて、「基本的には平等ではなく」の部分を削除すればいいと思います。

委員：大人になってからの男女共同参画もいいのですが、ベースになる小学校、中学校、高校の時代で、どういう教育をしているかが一番問題。小さい時からそういう知識を育てていかないと、大人になってから意識を変えるのは難しいと思います。韓国や中国も幼稚園からそういう教育をしている。男女差別があるなど、なかなか女性が社会に出て活躍できないというのは、幼年期からの教育が一番大事だと思うので、佐久市教育委員会に話をさせていただいて、意識づけを授業の中に取り入れていただきたい。小さい時から意識づけを行えば大人になった時にかわらない。大人になってからでは、日本は封建的で昔からの慣習があるので難しいと思いますので、是非教育委員会と連携してほしい。

会長：「男女共同参画とは」という文章の中で、「基本的には平等ではなく」という部分が気になる箇所ではあると思いますが。他にご意見等いかがでしょうか。

委員：教育現場では、男の子と女の子、平等であると感じています。どちらかというとなりの女の子の方がしっかりとしていて、発言力を持っているというのが、今現在の学校の様子だと思います。社会に出てからどうなのかと思うところはありますが、学校では女の子に対して配慮するというのではありませんし、だからといってそこは差別ではないという状況です。

「平等ではなく、参画がポイントです」という箇所が私はとても腑に落ちたのです。男女平等か？と言われれば平等ではないと即答してしまいます。でも、「役割などを全て同じにするというのではなく、参画することで利益や喜びなどを分かち合う」というところで、今更ながら腑に落ちました。平等という言葉にあれ？と感じる方がいるとしたら、「基本的には平等ではなく、参画がポイントです」を抜かしてしまえばいいのかなと思います。

会長：今、その1文を取ったとしても、共同参画の説明はしっかりなされていると思いますが、事務局の方ではいかがでしょうか。

事務局：今までいただいたご意見を参考に検討したいと思います。確かに、「基本的には平等ではなく、参画がポイントです」という一文を抜かしても、男女平等と違って、参画はこうですということがわかると思いますので、その方向も含めて検討したいと思います。

会 長：この件については、事務局でもう一度検討していただいて、文章をすりあわせていくということよろしいでしょうか。
他にご意見はございますか。

委 員：資料2の重点目標2の中に、佐久市女性活躍人材バンクの活用【新規】とありますが、佐久市の方では、女性リーダー養成研修というものを何十年も実施していると思うのですが、そこを卒業した人達の名簿を人材バンクとして活用することは考えなかったのでしょうか。

事務局：女性活躍人材バンクについては、まず庁内の中で推薦の依頼をしました。人数についてはまだ少ない状況ですので、女性リーダー養成研修終了後に加入するパートナーシップ佐久などを含めて、いろんなところで声をかけていき、バンクの人数は増やしていきたいと思っております。

委 員：「佐久平女性大学（仮称）」とあって、人材育成をするようになっていますが、今までやってきた女性リーダー養成研修はそれにあたらなかったということでしょうか。佐久市の行事のことや政治、経済等、ずっとその場で勉強をして、2年間講座を受けているわけですが、それとは全く違うということでしょうか。

事務局：人材バンクについてですが、第3次の計画の中にはなく、今回の第4次の計画として挙げました。ただ、この事業についてはこの4月から動き始めていて、女性リーダー養成研修を受けた方が、パートナーシップ佐久というところに入っていたらいいのですが、男女共同参画を推進していただいているのですが、この方達にもバンクに入っていたらいいと思います。すでに審議会に入って活躍していただいている方はいらっしゃいますが、もう少し人数が欲しいということで、改めて新規事業として取り組んでいくということで、位置付けてあります。

大学についてはこの後説明いたしますが、女性リーダー養成研修というのは、意義のあるものでしたので、それを大学というふうに形を変えて、実施していこうということで新規事業としております。

会 長：その件につきましては、会議事項（2）で説明をお願いします。他にご意見はございますか。

委 員：重点目標3の施策内容の「高齢者、障がい者、外国人などへの支援体制の充実」とありますが、障がい者に関しては、支援というより、「共生社会づくり」という形で世の中が進んでいるので、高齢者は支援でいいですが、障がい者については、「共生社会づくりの充実」の言い方がいいと思います。

会 長：ありがとうございます。他にありますか。

委 員：資料1の上の方の「計画の性格」の右の「第4次佐久市男女共同参画プラン」から派生した図がありますが、背景と文字が白文字で見えにくいと感じられる。資料を見やすく、分かりやすく、色のコントラストなどを活用して、一目で見やすい資料にさせていただくと思います。

会 長：確かに字が優しい感じで浮き上がっているので、検討していただきたいと思います。

委 員：資料1 現状と課題 の一番左側に「●世の中の男女平等間について（男女別）」とあります。「間」の字が「感」の間違いではありませんか。

事務局：ご指摘ありがとうございます。「感」の字の間違いです。修正します。

会 長：ありがとうございます。他にそういったご指摘とかございますか。

副会長：素案の22ページですが、就業者数と雇用者数のグラフとなっていますが、「男性（左目盛）」「女性（右目盛）」というのはどのように見たらよいのでしょうか。

事務局：左側にある目盛が男性の数値を表しており、右側の目盛が女性の数値を表しています。

副会長：よくわかりました。

委 員：目盛に違いがあるということは、男女の数値にかなり差があるということですね。

委 員：素案12ページの表で、第3次佐久市男女共同参画プランの評価で、「市男性（対象）職員の育児休業取得率」が令和2年度の現状値が9.7%以上、令和3年度の目標値が5%以上となって目標値が下がっている。また、「社員の子育て応援宣言！登録企業数」が令和2年度の現状値が90社、令和3年度の目標値が84社と下がっているが、この理由があれば教えていただきたいと思います。

事務局：令和3年度の目標値というのは、5年前に第3次プランを策定した時の目標値になりますので、その目標値に対して、令和2年の現状については目標を達成しているという状況になります。

委 員：わかりました。目標を達成して上出来だったということですね。

会 長：他にご意見はよろしいでしょうか。それでは、皆さんにいただいたご意見を事務局の方で反映させていただくということで、次の議事に入ります。

(2) 佐久平女性大学（仮称）について

質疑、意見

副会長：佐久平女性大学（仮称）ですが、今までの女性リーダー研修がなくなって、それにかわって大学ができるということですね。今までは女性リーダー研修は2年間で卒業ということでしたが、これまでの年4回の研修が8～10回程度になるということは1年間で卒業ということになるのでしょうか。

事務局：カリキュラム的には1年間で想定しております。

副会長：リーダー研修を受けるためには、自己推薦とか他薦などありましたが、大学でも今まで通り市で募集をしていくということですか。

事務局：はい。広く公募をかけまして、募集していきます。

委員：女性リーダー養成研修に代わって、この大学を創るということですが、今まで卒業した人達の名簿などの資料は残っているのでしょうか。そういうものを活用しないで、新しいものをつくるというのはちょっと違うと思いますが。

会長：今まで参加した方達の人材としての名前は残っていますよね。

事務局：はい。実績として残っています。

委員：そういう人達を登用するとか、声をかけるなど、今までなかったのでしょうか。審議委員としてパートナーシップ佐久の会長あてに推薦依頼がくるのですが、過去に女性リーダーを卒業して、十分力のある人達には声がかかっているのですが、せっかく卒業した人達を活用していないのではないかと考えますがいかがでしょうか。

事務局：女性リーダー養成研修を修了した方の中で、パートナーシップ佐久の活動に賛同する方が入っていただいているということですが、そういった方については、今まで通り、審議会の委員についてお願いをしているところです。

パートナーシップ佐久に加入しない方については、その後どうなっているかということまでは確認が取れていない状況ですが、今後、そういった方達に依頼できるか検討していきたいと思います。「人材バンク」に推薦できるような方がいらっしゃいましたら、教えていただければ、こちらからお声がけをしていきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

会長：ありがとうございます。他に何かありますでしょうか。

委員：大学というと2年制か4年制というイメージがある。この程度でしたら、塾か研修だと思います。また、話を聞いていると、「検討」という言葉が出てくる。検討したら、検討した結果の報告をしてほしい。

また、「実践を伴う講座を導入して、即戦力とする。」とあるが、現場で働いている女性の店長や女性の営業スタッフなど、現場で一番良く知っていると思いますので、どのようなことをやっていて、どんな活躍をしているのか、講師として招くなど、参加者に伝えるような機会があればいいと思う。

委員：講座の内容を見ると、ファシリテーションや、コーチング、ディベート力、心理的自立 など、話をしながらの参画型の研修が多いように思いますが、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、新しいジェネレーションに対して、など先々に向かったテーマを入れて一緒に考えていくのもいいと思います。

会長：女性リーダー研修がさらにバージョンアップして大学ができるという感じで、今までリーダー研修に参加いただいた方の人材も確保しつつ、県下では女性の審議員の登用率が低いので、女性の活躍する場を作るために、女性を育てていきたいという意味で、大学を実施していくということによろしいでしょうか。

事務局：その通りでございます。

会長：今までも女性リーダー研修に参加していた皆様もいろんな場で活動している場面も見させていただいています。研修に集まる人数が少なくなっているという話を聞いたことがあります。どういう分野で参加する方を集めるということは大きな課題になると思います。同じようなことをやっていると、今までと同様、集まる人数が段々と減ってしまうのではないかと不安を残しつつ、より即戦力となる皆さんを育てていくという視点では、佐久市はそういう場を沢山設ける必要があると思いますので、あらたに「佐久平女性大学（仮称）」という名前ではありますが、進めていきたいということです。

委員：現在、女性リーダー研修を受講中で勉強をさせていただいています。講座の内容を見ると実践的でリーダーの視点が養われるような内容になっていて心強いなと思います。同時に、リーダーシップを持っている女性を育成したあかつきには、世の中で活躍してほしいということが根底にあります。せっかく意識が高くなった女性が活躍できる場所をつくること。そういう方々が行くポジションをどうやって作っていくの方が大切なことで、市役所の課長や審議会の女性委員の割合を上げたいということが今までありましたが、選んでいる人達の意識がかわらないと女性は少ないまま。女性の教育も必要であるが、決定権のある頭の固い人達の意識改革も並行してやらないといけない。意識の高い女性だけ育てても、受け入れがないということで両方やっていけないといけないと思う。

委員：女性リーダー養成研修というネーミングが「私がリーダーでいいのかな」と迷う人が多いと思う。それでも、実際研修を受けると、受講生は市政に関心を持ったり、リーダー的役割という方にも目を向けていたりします。「女性大学」という学びの場をやっていくことは、大いに嬉しいことだと思います。さらには、それを活かせる場所を与えてもらえたらいいと思います。

(3) その他

今後の予定についてお知らせ等

5 閉会 副会長