

「第3次ながおか男女共同参画基本計画」事業内容に関する質問・回答一覧

No.	事業名等	質問	回答	担当課
04	家庭教育活動事業	「家庭における教育力を高めるための意識啓発」をはかる事業対象者は、子どもを持つ親世代ですか。親世代以外への啓発事業はどのようになされるのでしょうか。	(子ども・子育て課) 子どもを持つ親世代を対象に「親も育つ子育てセミナー」を行っています。 (人権・男女共同参画課) 広く一般市民に啓発する事業として、ウィルながおかにおいてフォーラムや各種講座の開催、情報誌あぜりの発行などを継続して行っています。	子ども・子育て課 人権・男女共同参画課
05	地域人材教育活動事業	「実践力を備えた地域リーダー育成」とは、どのようなイメージをお持ちなのでしょう。地域の単位は、小学校区、コミュニティセンター区等ですか。これら事業を含めて、各世代(子供から高齢者)や各世帯に関わる意識啓発事業の関係性や連携、各課横断的な事業をどのように取り組まれるのでしょうか。	(中央公民館) コミュニティセンター等において、地域の課題に対応した教育的事業を行うことのできる人材の育成を目指しています。地域の課題として意識啓発事業を取り入れていくことができるよう、講座を通じて促していきたいと思っております。	中央公民館
06	小・中学校の児童生徒への男女共同参画学習	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ので、性教育をやらないといけないと思いますが、まだ踏み込むことができていないように思います。 問題は教科の外で起こっているのので、考えていただければなと思っております。	保健体育や学級活動等の時間に、性教育を含む異性についての学習を行っています。 デートDVについての学習は大変重要であると捉えておりますので、それらの時間の指導内容に加えていけるよう準備を進めてまいりたいと考えております。	学校教育課
07	小・中学校の教職員を対象とした男女共同参画に関する研修	教職員への校内研修の講師は外部講師を依頼し、新しい男女共同参画の視点を学んでほしい。	新しい男女共同参画の視点は非常に重要であると捉えております。校内研修につきましては、内容が多岐にわたることに加え、多忙化解消のため実施回数も限られております。講師につきましては、外部講師も選択肢の一つではありますが、各学校の実情に合わせて対応させていただいております。	学校教育課
07	小・中学校の教職員を対象とした男女共同参画に関する研修	教職員の多忙が言われておりますが、研修時間は確保できますか？	研修は教職員の義務であります。各学校毎に工夫したカリキュラムマネジメントを实践し、計画的に研修を実施しております。	学校教育課
08	幼児への男女共同参画教育	職員への園内研修の講師は外部講師を依頼し、新しい男女共同参画の視点を学んでほしい。	保育者向けの研修の中に、外部講師を招いた「新しい男女共同参画」について学ぶ機会を盛り込むことを検討します。	保育課
08	幼児への男女共同参画教育	事業内容の修正部分について、どういうジェンダーの視点が入っているかわからないため、修正の趣旨を教えてください。	行事等での役割について、「男の子だからこの役割」などと決めつけるのではなく、その子らしさを大切に、子どもの「やりたい」気持ちを尊重した保育に取り組んでいくという意味合いで表記しました。ご指摘をふまえて表記を修正します。	保育課
08	幼児への男女共同参画教育	保育園の行事などで固定的な性別役割分担意識を残したものが、保育者の意識を変えていく必要があると思っております。踏み込んだ検討をお願いします。	保育者向けの研修の中に、外部講師を招いた「新しい男女共同参画」について学ぶ機会を盛り込むことを検討します。	保育課

「第3次ながおか男女共同参画基本計画」事業内容に関する質問・回答一覧

No.	事業名等	質問	回答	担当課
11	女性管理職登用の推進	市の女性管理職を一気に50%に引き上げて女性活躍のロールモデルを大いに作ってもらうことで女性活躍が進むと考えるがどうでしょうか？	女性管理職の登用率を一気に50%引き上げるのは困難ですが、管理職候補となり得る女性職員の人材育成及び能力開発を推進して参ります。	人事課
12	コミュニティでの女性の参加促進	町内会は世帯代表で構成している面があり、女性会長を探しても難しい実態にあります。各家庭内での男女共同参画にむけた意識啓発事業を進めていく必要を感じます。	防災など地域を対象とした講座や、広く一般市民向けの各種講座の開催のほか、情報誌の発行などにより、全市民的な意識啓発を進めていきます。	人権・男女共同参画課
12	コミュニティでの女性の参加促進	コミュニティセンターでの女性参画がなかなか進んでいないと考えているので、役員の50%を女性にするよう通知を出すなど具体的に数字を出して依頼することはできないでしょうか？	地域のコミュニティ推進組織への通知については、積極的な女性の登用をお願いしていますが、数字を出して依頼することは考えておりません。	市民協働課
14	農業分野での女性の参画促進	漁業・林業分野についてはどのように考えていますか？	(水産業：農水産政策課) 加工所に就業されている方はいらっしゃいますが、女性の割合は農業より低いと思われます。今後、課題を整理し、必要に応じて女性参画に係る施策を検討してまいります。 (林業：農林整備課) 林業従事者は、男女ともに減少傾向にあり、女性の林業従事者割合についても減少しています。林業事業者に対して、国・県の支援制度について情報提供等していきたいと考えています。	農水産政策課
14	農業分野での女性の参画促進	野生鳥獣による農作物への被害が拡大しています。狩猟免許取得者を募ったり、里山の整備や電気柵の設置等の対策がありますが、男女共同参画の視点でできることはないでしょうか？	当市における鳥獣被害対策は、「防除・環境整備・捕獲」の3つを柱として、地域の皆さんと一体となった取り組みを進めています。有害鳥獣の捕獲活動は「長岡市鳥獣被害対策実施隊」が担っており、現在、女性隊員が8名在籍しています。入隊には、狩猟免許保有等の条件はありますが、男女問わずに募集しています。そのほか、市の地域と一体となった支援策として、研修会開催、電気柵の貸付け、小型動物捕獲わなの購入補助、不要果樹伐採経費の補助、狩猟免許取得補助などがあります。鳥獣被害対策に取り組んでいる地域の女性の皆さんには、是非、こうした地域の活動に参加いただき、安全・安心に暮らせるまちづくりのため活躍していただきたいと思っております。	農水産政策課
14	農業分野での女性の参画促進	農業に携わる女性の声を施策に反映できる新規事業の検討をお願いします。	女性農業者の状況や、国・県の動向を確認しながら、今後検討してまいります。	農水産政策課

「第3次ながおか男女共同参画基本計画」事業内容に関する質問・回答一覧

No.	事業名等	質問	回答	担当課
16	雇用の場におけるダイバーシティの推進	事業主と働く側では、働く側が弱い立場におかれる傾向が多く、法令順守が徹底された働きがいのある職場づくりを進めていく必要性などを意識啓発事業に盛り込んでいただきたいと思います。	年齢や性別、国籍を問わず誰もが活躍できるように、多様な働き方に関する企業向けの勉強会や相談会を開催するとともに、働き方改革関連法についても関係機関と連携し意識啓発に取り組みます。	産業立地課
17	女性農業者向け研修会の開催支援	実施計画で女性グループの起業意欲や結束力の向上を目的に視察研修等の実施や参加を支援しますとありますが、女性グループはいくつありますか？また、グループに入っていない人は視察研修等に参加できないのでしょうか？	現在は、農村地域生活アドバイザー（県認定）の女性の方々を研修対象としております。それ以外のグループの参加については、ニーズやグループの意向を確認しながら対応してまいります。	農水産政策課
19	女性消防団員の育成	女性の消防団員の現在の人数、割合、今後増やすための計画について教えてください。	R3.11.1現在の女性消防団員は、34人です。 割合は、約0.9%です。（消防団員3,673人） 現在、新潟県が各市町村の消防団員加入促進を支援する事業（国からの委託事業）に応募し、「越後交通路線バスへのラッピング広告」、「PR動画の作成」及び「消防団員募集チラシの作成」について、年内中の完成に向け進めております。それぞれ女性消防団員の募集や活動の紹介を盛り込んだ内容で計画しておりますので、SNS、大型ビジョンでの発信、イベントでの広報などを行い、加入促進を図っていきたくと考えております。	消防本部
35	働きやすい職場環境推進事業	女性が長岡市に居着かず東京に行ってしまう原因の1つは、男性が強く女性が弱いという意識であり、意識改革をしないと生活しやすい都会に出て行ってしまう。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。	ながおか働き方プラス応援プロジェクトでは、だれもが働きやすい職場環境の整備を支援しています。引き続き、働き方改革相談員による企業訪問や相談会などで、経営者や担当者に対し助言を続けていきます。	産業立地課
41	育児と仕事の両立支援	男性職員の育児休暇は増えているが、国のほうが積極的に進めているので、市も負けずに取得率を増やしてほしいです。	子の出生が見込まれる男性職員については育児参画シートを提出してもらうほか、所属長との面談等の機会を設け、育児休業の積極的な取得を勧奨しています。また、妻が出産を控えている、現に育児を行っている等の男性職員を対象に、家事育児への参画と育児休業取得を推進するための研修も実施して参ります。	人事課
41	育児と仕事の両立支援	男性職員の育児休暇は対象者に声掛けをすることで取得率が高くなるので、力を入れていただきたいです。	子の出生が見込まれる男性職員については育児参画シートを提出してもらうほか、所属長との面談等の機会を設け、育児休業の積極的な取得を勧奨しています。また、妻が出産を控えている、現に育児を行っている等の男性職員を対象に、家事育児への参画と育児休業取得を推進するための研修も実施して参ります。	人事課

「第3次ながおか男女共同参画基本計画」事業内容に関する質問・回答一覧

No.	事業名等	質問	回答	担当課
41 ・ 37	育児と仕事の両立支援	男性職員の育児休暇の取得率はまだまだ低く、短時間の実態です。今後、分割取得等により両立支援が進むことを期待します。 事業主への周知などを徹底していただきたいと思います。	(人事課) 子の出生が見込まれる男性職員については育児参画シートを提出してもらうほか、所属長との面談等の機会を設け、育児休業の積極的な取得を勧奨しています。また、妻が出産を控えている、現に育児を行っている等の男性職員を対象に、家事育児への参画と育児休業取得を推進するための研修も実施して参ります。 (産業立地課) ながおか働き方プラス応援プロジェクトでは誰もが働きやすい職場環境の整備を支援しています。男性の育児休暇の取得については、勉強会のテーマにするなど重点的に推進しています。引き続き、関係機関と連携しながら事業主への周知を図ります。	人事課 産業立地課
41	育児と仕事の両立支援	男性職員の育児休暇の取得はどのくらいですか？	男性職員の育児休業の取得率は、【H30】0%【R1】5.56%【R2】21.40%と年々増加しています。	人事課