

令和 8 年度第 1 回湖西市男女共同参画審議会 会議録兼意見書

記録者 市民課

- 日 時：令和 8 年 7 月 31 日（金） 15 時 00 分～17 時 00 分
- 場 所：湖西市役所 2 階 市長公室
- 出席委員：犬塚 協太委員、富士盛伸重委員、河辺 順子委員、高橋 典子委員、早野亜希子委員、中野早百合委員、小松千降委員、三浦幸子委員
- 事務局：市民課長 土屋隆浩、
協働共生係長 鈴木紀子、協働共生係 石田裕之
- 資料：次第、委員名簿、【資料 1】第 4 次湖西市男女共同参画推進計画実施状況報告書、【資料 2】第 5 次湖西市男女共同参画推進計画、【資料 3】第 5 次湖西市男女共同参画推進計画（アクションプラン）【資料 4】第 5 次湖西市男女共同参画推進計画（概要版）

1 開 会

2 会長あいさつ

3 自己紹介

4 議題

(1) 第 4 次湖西市男女共同参画推進計画の実施状況報告書について【資料 1】

5 報告事項

(1) 第 5 次湖西市男女共同参画推進計画について【資料 2】

6 閉 会

【議題(1)第 4 次湖西市男女共同参画推進計画の実施状況報告書について】

≪事務局≫ 【資料 1】第 4 次湖西市男女共同参画推進計画の実施状況報告書についてに基づき説明。

≪質問・意見≫

(事務局)

資料 1 第 4 次男女共同参画推進計画実施状況報告書に沿って説明

(委員)

自主防災会に女性役員がいる地区がわずか 3 地区で、女性の意思決定参加が不足しています。湖西市でも女性が地域の役員に女性を増やした場合には助成金があって、自主防災会

にも助成金を出したらどうかと思います。

(委員)

男性が多いイメージで、女性の声が出しにくい感じがします。

(委員)

今は名誉職で回り番かもしれないが、今から枠組みを作るといい。わずか3地区で、人数からいったら一体何人になるかなと思いました。

(会長)

自主防災会の役員に女性がいる地区が本当に少ないと感じるが、女性が実際に災害が起こった場合に、地域でいろんな役割を果たしているというのは事実。一番問題なのは男女共同参画の視点で、意思決定に関わる責任のある立場に女性がいないこと。女性のニーズとか女性の観点から見て非常に問題で、防災活動とか避難所運営とか、そういったところに関する意思決定が全然入ってこないです。熊本で避難所生活が始まったときに、今までの様々な災害の中で女性の視点が入らなかったことによってどれだけ大きな弊害が起きているかという問題がまた起きそうな懸念が非常にあって、心配しているところです。運営をされている責任を持たれている多くの比較的高齢男性の方々が、いざ自分のところに発生した時に女性の声が反映されていなかったために、どれだけ多くの問題が現実起こってきたかということについての情報をあまりにもお持ちじゃないし、そのことがどれだけ大きな問題を後々引き起こすかということを考えたら、まさに今おっしゃったように早急に手を打って一人でもそういった女性の声を増やすための手立てやアクションがなかなか起こらないことは非常に心配しています。

(委員)

夫が自治会役員をやった時に女性防災委員を出す時、ご主人が自治会をやってるから奥さんが防災委員に出ればいいという感じで、ホースを持つとかは男性がやる、女性たちは焚き出しをする時代でした。防災学習会に参加した時にこういう視点があるということを学び、その後、地域で防災倉庫を設置した時に、おむつとか、賞味期限があるという発言をすることができた経験をしました。

(会長)

例えば避難訓練や防災訓練になるとものの見事に性別役割分担が訓練で再現されてしまい、テントの組み立て等の力仕事は圧倒的に男性がやると決まっていて、自動的に割り振られ、一方で、炊き出し、掃除、洗濯は、全部女性の方々がやることになります。日常のジェンダーが防災の現場に持ち込まれているだけの話で、避難所生活が長くなって、いわゆる日常の家事労働をやる女性の方々の不満やストレスが溜まってメンタルを含めて調子が悪くなっている方が出てくるといいます。例えば避難所の中で物資を配布する時に、生理用品が届いた時にそれを中高年の男性が配ると、女性にとっては耐え難い話になります。男性からしたらこんな非常事態だからと思われるんですけど、女性からすると耐えられないことで、生理用品の配布を一つとっても女性が必ずやるとか、どこか一箇所に集めて、そこへ女性が

取りに行く工夫をしていかないと、運営にさまざまな支障をきたします。避難所生活の中で非常に女性の皆さん方が性暴力の被害に遭っていることがたくさん起こっています。避難所生活で大変な時にそんなことあるはずがないとか、そんな事件が起こるはずがないというが、実際に現場で起こっていることです。リアルな現実として避難所運営に女性の視点が入らないとどれだけ大きな問題が起こるかということをもっと現場の皆さん方には知っていただき、常に防災の中に女性や多様性の視点を入れていくことが大事ということについては本気で取り組んでいただきたいと思います。

(委員)

災害時に性暴力が多発するという話で、実際に事件も起きているが、その中でそういう現実にも起こったことを発信しようとするのと刺激が強すぎるということで止められたりします。でも実際起きたことは伝えていかないといけないと思います。こういう現実を少し変えていきたいと最近思っていて、自分の課題だったので、ありがとうございます。

(会長)

地域の現場というのは信じられないようなことが起こっていて、事柄を淡々と誠実に正直に伝えようとするに対して抑圧がかかるということは男女共同参画の視点に関しては残念ながら日本の社会ではまだ散見されます。それも含めて意識だけでなく実際の取り組みのあり方をどう変えるか、本気でアクションを起こしていかないといけない大事な時期に来ていると思います。

(会長)

第4次計画の最後の年度の成果報告として、数値目標を掲げて経年でその推移を見ていくという場合、目標値に対する年度ごとの実績値が計測できず空欄になっていることがあります。基本的には毎年度どう数値が推移したかということが、確実に把握できる目標を指標として掲げていかないとはいけません。そうでないと、経年変化でどれだけの効果成果が出てきたかということを客観的に評価しにくいと思います。評価にばらつきがあり、具体的な成果記述が不足しています。次の計画の評価に関して来年度の話ですけど、各課にも徹底しておいていただきたいです。

(委員)

男は仕事を女は家庭との男女の固定的な役割分担に同感しない人を目標が50%にしてもこれも少ないと思いますが84.4%で伸びています。同感しないところがその下の方の家庭生活において男性優遇と感じる人の割合、これが55.3%だったのが、男性優遇が目標の40.0%に対して16.1%増えているんです。矛盾するんだけど、実際は頭では男女の役割はどちらかがやると言いながら、実際には男性優遇と感じています。湖西市だけのある意味、独特なものもあるかもしれません。製造業関係が多いことでどうしても女性が非正規雇用になっていたりとか、お父さんに働いてもらわなかったり、実際にはまだあるんだなっていうところをどう変えていくかが切実な問題です。よりそい相談の中で、外国人の相談がここ数年、ゼロです。国際交流協会の担当者の方に直接お話をして情報発信していただいてもいいか

なと思います。

(委員)

配布数で達成し S 評価もいいが、目的があると思うので、事業計画・目標計画を立て、目標数値は課題解決のため、配布やセミナー開催はあくまでも手段なので、まずは各課でこういう課題があってそれを解決するために実行しその結果どう改善したか、結果の評価の方が分かりやすいと思います。

(会長)

事務局としては、今の意見というのはどうですか。

(事務局)

次期計画は最終ゴールを計画書に載せ、アクションを別紙にして、単年度で評価をし、計画の数値を 4 年に 1 回達成したかどうかを測るという、第 5 次計画はそういう作りをしているので、報告書の改善をしたいと思っております。

(会長)

この審議会が、各課がやってきた前年度の実績報告に対して、各自の自己評価が本当にそれで妥当なのかどうかを、資料に基づいて委員の皆さんから質問を出していただいて、その質問に各担当課が答えるヒアリングの場所を設けていかないといけないです。

(委員)

就労相談支援で個別キャリア相談参加者数が目標値 15 名に対して延べ 84 名で S 評価で人数が多いことは困り感があって、市民が求めているというのがわかります。ただ市民課は同じ相談ではないが 15 回のところ 8 回で B 評価になっていることから、産業振興課が多く人数がいるのならそこに市民課が一緒になって施策を進めていけば、もっといいものが出来上がっていくと思います。他のところも一つの課がやっているものはほぼなく、二つ以上の課に跨っていると思うので、もう少し協働したほうがいいと感じました。

(事務局)

市民課と産業振興課の連携がやれてなかったと思います。事業所への発信は、産業振興課が簡易にできるわけでそこに市民課が相乗りすればいいと思います。先ほどの就労相談につきましては産業振興課はキャリア相談で、市民課は女性相談に来た悩み事を持った方が就労につながった数値になります。

(委員)

この 12 ページの危機管理課の女性防災講座は、多くの参加者があり 97%の方がいいと言っていて、市民課の募集では一般市民の参加が一人しか参加しなかったということなんです。

(事務局)

危機管理課の声掛けは各地区 2 名が集まります。一方市民課は広報で募集し、応募が少なく、目標は 10 人に対して 1 人しか参加者がいなかったということです。これは危機管理課が主催する女性防災講座に市民課と一緒に相乗りし、同日開催で、危機管理課が集めた各

地区の代表の方と一緒にって講座を行うという取り組みになります。

(委員)

パーセントで書いてあるんですけども、これは人数がどうして入ってないんですか。

(事務局)

これはアンケートの満足度の数値で、実際は 50 名とか 40 名の参加人数でない指標で実績値を評価しています。

(会長)

6 番の評価の理由、課題の中で割合だけでなくそうした実数を記しておいてもらおうと明らかな数値がわかります。事業によって相乗りでやられるということは多くあり、連携するというある意味、特殊な施策ですから、複数の課が連携する形でいろんな取り組みをやっていくということが増えていかないとなかなか効果があがらないと思います。ここでは防災だったり、あるいはワークライフバランスに関わるような事業などは各課と市民課が連携しながら、それぞれの立場で相乗効果があるやり方を取れないかということが大事だと思うので、縦割りになりがちですが、連携した企画で実施することが多くあるといいと思います。

(会長)

昨年度の報告書につきましては、以上にさせていただきます。報告事項ですが、第 5 次男女共同参画推進計画について、こちらも事務局からご説明をお願いいたします。

【報告事項第 5 次湖西市男女共同参画推進計画について】

《事務局》【資料 2】第 5 次湖西市男女共同参画推進計画について説明。

《質問・意見》

(委員)

年次での市役所内での進捗確認のための運用方法がありますか。例えばワーキングチーム等のミーティングがあって、目標に対する今の進捗状況をどういう状況で実施しているのか教えていただきたいです。例えば、アンケートを取られていて、この数字が出ているということなのか、もしアンケートを実施したのなら根拠となっているデータは何なのかというのを教えていただければと思います。

(事務局)

運用方法は、アクションプランがあり、令和 8 年度事業の目標値を設定したものになります。年度末の各課からの成果報告に対して審議会で見聞をいただくことを考えています。こちらの KGI は冊子の数値で現状値が令和 6 年度数値で、アンケート調査の数値が記載されており、その時点で把握できていないものが未記載になっています。

(委員)

アンケートというのはどのようにやるのですか。

(事務局)

郵送による無作為抽出です。

(委員)

どれくらいの回収率ですか、

(事務局)

冊子の 49 頁の、計画策定の経緯の市民意識調査では、市民の意識調査が 40.3%、事業所調査が 34.2%という数値になっています。

(委員)

企業では目標を立て、その到達に向けて活動をやっています。長期目標を立て中期目標を立て年次目標を立てるという形で、目標到達が全てではないが、地域の方々が目標を把握し、それに向けてより良い市民生活のために実現していくという強い意志を持ってやっていたくというのは、社会的な意義があります。第 5 次について、1 年間全く進捗状況のすり合わせをしないというのは、せっかく立てた目標なので実現に向けてやっていくことが必要と思うので、毎日毎日、そのアンケートも含めた振り返りも兼ねて、何がダメだったのか、今どこまでキャッチアップできているのかということやっていただいて、結果を出されていった方がいいかと思います。企業では、それぞれのプロジェクトチームを作って要職の方にも月次なりで振り返りをやっています。そういう様にやられると、これだけ素晴らしい内容の目標を立てているので、年を積み重ねて湖西市がどんどん変わっていくのかなと思います。

(事務局)

審議会以外に関係課長が集まる庁内推進委員会があります。年一回ですが、年度途中なのか年度末なのか開催しながら各課の吸い上げをしたいと思っております。

(会長)

概要版の最後のページに庁内の推進体制があります。各課がいろんな施策を推進すると、その内容を事務局が吸い上げ、この会議でそれらの現状報告を受け、結果に対して評価・情報交換を行い、また事務局に返すとそれを各課に伝えて、推進委員会を開催します。実質的にはここが中核的な組織で第三者評価ということで男女共同参画審議会があって、この場で皆さん方からご意見を出していただくと、計画が動いていく作りになっています。営利企業と違うのは、市民の意見を反映して、その内容を反映したものにするために審議会があるというか、市民が計画の推進の現状を知り、それに対して市民の意見を出して、個別の事業の推進状況をチェックしていくということになっているという理解でいいですか。

(委員)

年間の進捗状況のすり合わせだとか、振り返りだとかというところをお伺いしたいです。この年次目標に対する状況は、例えば市民課さんどうですかみたいなことをやっているのかというところを伺いたいです。

(会長)

そうすると、この推進委員会を年何回どのタイミングで開いて、各課にフィードバックして、その事業の進捗状況を修正していくという取組みのやり方が必要になってくると思い

ます。

(事務局)

去年計画策定ヒアリングを何回かやりました。年度途中の状況を把握して委員会にはかることになると思いますが、事業によっては後期事業や年間通して行う事業等、様々であるものですから、研究したいと思います。

(会長)

大学組織ですと、例えば 5 年間中期計画があるとして、単年度ごとの進捗を効果的に図るという意味でいくと、最低 1 回途中で中間報告を出させ、最終的には年度末に 1 回行うが、中間報告ではどの程度進捗しているかを 1 回チェックし、そこでフィードバックできるものはさせていただくことはあります。

(委員)

年度の途中で一度も入らないと、結局成り行きでできたものを出すということになるので、その進捗の横串も入らないです。

(会長)

横串を入れるのが大事で、男女共同参画もそれがポイントで、各課バラバラに任せてると、年度末で全て出てきて終わり、それでまた翌年度となると全然進捗の整合性が取れないバラバラの状態が繰り返されるだけになります。

(委員)

途中で一回確認があると、後半で盛り返せます。資料作りだけで手間がかかりますが、進捗チェックをするといいと思います。

(会長)

この審議会も最低 2 回必要だと思います。中間段階では現在の進捗状況の報告と前年度の事業評価の審議会、年度末に全体を振り返った段階での審議会、それを繰り返しながら、その前年度の評価を翌年度に着実に言い、その年度の評価の概要を見たところを押さえて 2 回ぐらい、審議会としていろいろ意見を言うパターンは多いと思います。事務局の方で意見を参考にして、推進体制の在り方もまた検討いただければと思います。

(委員)

人権擁護という立場だと、数値とか目標とかもう少しふわっとしたものです。人権擁護は、例えば“学校に行った時にいじめちゃいけません。分かった人と”10 人中 5 人が手を挙げたからいいかというのではなく、ムードとか空気とかに左右されるもので、私がこの前いただいた時の“男は仕事、女は家庭”の固定的な役割分担に同感しない人 6 年度 49%、多くの人が同感しているにもかかわらず女性が働きやすくないと感じている人が 80%という、この数字のズレというこれが空気・ムードだと思っています。先ほど防災でいけば、もうあの人は早くご飯作ってねという、なんとなく空気が支配しているというのが、ジェンダーをどうしていくかというところの根本にあるというのは、日々人権教室をやっていると、やはり感じてしまいます。男の子はこっちに並んどとか、先生もさらっと言ってしまいうところがあ

って、男女のジェンダーというのは、ムードとか空気とか、その地域性とか、数字では表れないところで根強く残るものだと感じているところです。

(委員)

防災訓練の飲み物や買い出しが女性の役員の方が行かされることがあって、重い飲み物とか大変で、男の人の役員さんに言ってくださいと言っても、女の人の方が買い物詳しいでしょっという、そういう辛い思いをしている方もいます。

(会長)

男女共同参画政策推進の時に、国・都道府県・市町村レベルでも、あらゆる計画推進の時に一番鍵になるポイントです。本人も気づいてない、そういう意識に縛られていること、つまりアンコンシャスバイアスこそがジェンダー問題の鍵になっていて、表面的表層的な部分の意識は随分変化しています。無意識な思い込みだから、実は厄介で、それが当たり前のこととして完全に表面的な意識と乖離して、ジェンダーが動いてしまいます。さらに地域から若い女性たちが人口流出していて、静岡県は全国でワースト 2 位です。若い女性たちが例えば 10 代で県外へ出て 20 代でも全然戻ってこない、地域から若い女性がいなくなっています。大きな原因が、女の人にとって居心地が良くない、なんとも言えない雰囲気、風土、そういうものが常に圧迫感を感じるということが挙げられています。自分が女性として好きな生き方をしたいのに、何か目に見えないバリアみたいなものがあって、雰囲気や風土が嫌だとか、それで若い方が帰ってこないということです。いくら仕事とか家庭とか、そういう政策を用意しても住んでみたい街にはなっていないという大きな要因になっていて、全国的な課題でどこの市町村でも抱えている問題でもあります。

(委員)

都会でも結婚しない、子どもを持たない、少子化で、将来日本はどうなるのでしょうか。みんなが産みやすい子どもを育てやすい、楽しく幸せに子育てしたい、これではできないという感じです。だから大きな政策的な変換とともに足元でアンコンシャスバイアスを取り除きながら、肉体労働じゃなくてできることは女性にもあります。

(委員)

要職に男性が非常に多いというのは方向性のあるかなってというのは特に組織の集まりで社会が成り立っているから、その組織の中で女性のリーダーはほぼいない、そこはやっぱり変えていく必要があるのかなと思います。

(会長)

特に企業組織における管理職の比率の低さは先進国では、ずば抜けて低いです。

(委員)

失敗の歴史とか読んでも同じ世代同じくらいの男性で決めたことについて、どうしても出てます。

(会長)

男性だけの集団が意思決定する組織が企業であれ、官庁であれあまりにも多いというの

が問題です。

(委員)

なんとなく仕事も帰りにくい空気とかそういうのが生まれてきます。

(会長)

そういう家のことはみんな妻に任せて、ひたすら何時間でも長時間労働できる男性が管理職モデルにずっとなってきたのが日本なので、そこから変えていくのがすごく求められています。

(委員)

男性社会にも一部女性が進出してきたりはするんですけど、それでも女性の格好をした男性みたいなそういう精神性も問題なのかと思います。

(委員)

私は他の市でスクールカウンセラーをやっていて、今行っている市の中心的な中学校ですけど、上の４役は３人女性なんです。彼女たちが子どもたちのロールモデルとしてすごくいいと思います。

(会長)

学校の管理職比率というのは、特に小学校だと、現役の一般教員で全国的に言うと、女性の先生が６割から７割で圧倒的に多いです。ところが、管理職比率になると小学校で３割から２割で、中学校になるとこの比率が一般教員で男性が増え、校長、教頭にさらに男性が多くなります。

(委員)

職場のつきあいも、例えば飲み会やゴルフになると子供を置いてという風になって、最初からそんなハンデをしょって管理職を目指すという女性がどうしても減ってきます。

(委員)

訓練士の業界も女性訓練士というのが圧倒的に多いが、やっぱりさっき言われた見た目だけ女なんですけど、本当生活も男みたいな感じになって、もう男の人に負けないように食いばってやっている状態です。上の方が高齢の男性で、女のくせにっていう言葉を言われたりというのも多々あります。

(会長)

ぜひこのように懇話会的に意見を出していただくことが大事で、こういった話し合いができるのが審議会だと思いますので引き続き発言をよろしくお願いします。