

令和6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6年7月12日(金) 13時30分～16時30分
- 場 所：湖西市役所 3階 委員会室
- 出席委員：犬塚 協太委員、小木 充委員、河辺 順子委員、寺本 宗弘委員、堀内 一秀委員、高橋 典子委員、井川 まゆみ委員、中嶋 くみ子委員
- 事務局：市民安全部長 山本健介、市民課長 土屋隆浩、市民課協働共生係長 小林景子、市民課協働共生係 松井春華
- 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の策定について、【別紙1】令和5年度審議会委員数一覧表、事前質問確認票、【当日配布資料1】本日の進行の流れ、【当日配布資料2】事前質問への回答について、【当日配布資料3】実態調査について、【事前送付資料2（修正）】第5次湖西市男女共同参画推進計画の策定について

- 1 開 会
- 2 会長あいさつ
- 3 委員・事務局自己紹介
- 4 議題
 - (1) 第4次湖西市男女共同参画推進計画実施状況報告について
 - (2) 第5次湖西市男女共同参画推進計画の策定について
 - (3) 令和6年度に実施する実態調査について
- 5 閉 会

【議題(1)第4次男女共同参画推進計画実施状況報告について】

《事務局》（報告1）委員の皆様から事前にいただいた質問について
【当日配布資料2】事前質問への回答についてに基づき説明。

《質問・意見》

(委員)問題の行きつく先は常にジェンダーギャップ。各課によって意識がちがうので、一つずつ詰めていくことが必要。

(事務局)従来の性別役割分担意識と逆転したデザインのイラストを利用するなど呼びかける。

(会長) 広報や各課事業での表現・表記の方法は、典型的なアンコンシャスバイアスが出てしまうところ。誰もそこに気づかず広報物が公開されてしまうこともある。行政が、望ましい表記・表現のロールモデルとなることが大切。ジェンダー表現に関するガイドラインを作成している自治体も多いが、湖西市では作成しているか？

(事務局) 湖西市ではガイドラインは作成していない。

(会長) ぜひ作る方向で検討いただきたい。全庁的にジェンダー意識が統一されていないと、市民から見てバラバラ、わかっていないと思われる。県内でも島田市などガイドラインを作っている。他自治体を参考に取り組みを始める方がよい。

(委員) 男女別名簿について、地域によってはまだ分けられているところもある。湖西市は100%男女混合とのことで安心した。たかが名簿だが、無意識の部分に影響がある。伝統的な家族主義の意識、物の言い方すべてについて、見直していかないといけない。女性相談でも、我慢せざるを得ない状況にある方が多い。経済的自立が必要なのに、女性が安心して働ける子育て支援が少ない。個人的なことは社会的なこと、政治的なことにつながる。

(会長) 市民意識調査などで教育分野では男女平等が実現できているという回答が多いが、実は学校がジェンダー再生産の場になりやすく、隠れたカリキュラム、ジェンダーを再生産してしまうことがある。

例えば、小学校教員の性別構成としては女性が多いのに、管理職では一般的に男性比率が高くなる。中・高・大と上がるにつれて、男性比率が高くなる。女性は一般職、男性は管理職という環境で生活していくうちに、こどもの中には、上に立つ人は男性だという意識が刷り込まれていく。近年の学校現場では制服の多様化が進んできている。制服の多様化は性の多様性の視点からスタートしたが、根本的にはジェンダーの問題である。

学校現場で、隠れたカリキュラムやジェンダーの再生産という問題についてより自覚的にならないと、男女平等につながらない。様々な取り組みを見直していただくことが必要。

私は静岡県教職員組合で毎年小学校の先生方の実践報告を受けている。湖西市は、非常にユニークなジェンダー教育を発達段階に応じて行っている教員の方もいれば、やっていない方もいる。これを統一的な基準でやっていくかを考えていただく必要がある。

(委員) 審議会等の女性委員の割合は男女平等にしてほしい。性別の偏りは意見の画一化につながり、新たな発想が生まれづらい。もう少し早い段階で声掛けをしていくことが大切。

女性が多く働いている会社とそうでない会社が二極化している。働きやすい環境が出来ているかどうか表れている。会社にとっても、働き手が集まりやすく良い循環になる。雰囲気、体制に起因することがあると思う。啓発活動を継続していただきたい。

(事務局) 女性が働きやすい環境については、えるぼし等啓発していきたい。

(会長) 審議会等の女性委員割合は28.1%、女性審議会ゼロの審議会が15%とのことだが、現在の水準としては厳しい。女性委員割合は4割を目指していただきたい。行政は民間企業のロールモデルであるという意識をもち、市のトップから全庁的な働きかけをすることが重要。

ある自治体では毎年、担当部署が各課を回って女性委員の増減について聞き取りをしているが、やるところとやらないところが出てしまう。規約（条例や規則）の改正や、市民公募委員を増やす、委員を依頼する関係団体へ女性を推薦してもらうよう働きかけるなどの取り組みによって、宛職だけで占められるリスクを下げていく必要がある。

また、男性育休や女性活躍、男女ともにワークライフバランスをとること、女性のキャリアアップにつながる制度が重要である。内閣府男女共同参画局の骨太方針で指摘されているが日本の民間企業は危機的なほど女性の管理職比率が低く、男女の賃金格差が大きい。方針では、女性役員比率30%、2025年までに女性役員0の企業をなくすという目標を掲げた。率先して行政にやっていただかないといけない。次期計画でも重要な取り組みになる。

(委員) 広報こさいで見ると湖西市の幹部職員が全員男性で驚いた。

(事務局) 今年度は1名部長級に女性が配属となっている。現在の市役所の男女比は、年齢階層的に上にいくほど男性が多いという課題がある。若手～中堅職員に女性比率が増えてきているので、そういった職員が管理職になるような育成をしていく。

(会長) 母集団が増えても、管理職まで育成するのは様々なステップが必要。待つのではなく、短期間にステップを踏んで進めることをお願いしたい。

(委員) 昨今これだけ自然災害が発生している中で、防災の視点は非常に重要。自主防災会はほとんどの地区で自治会役員と兼ねている。女性の意思決定の場がないことをもっと認知してほしい。自主防災会の規約の改正は、地域のトップの意思次第でそんなに難しいことではない。ある地区の女性の副自治会長は、自治会交付金が5万円増えるから役職についてもらっていると言われたという。悲しい思いをしたということだった。防災面は早急に動かなければならない課題であり、行政も強く働きかけてほしい。規約の改正も視野に入れ、男女1名ずつ役員とするなど見える化してほしい。

(事務局) 防災において女性の視点は必ず必要になることから、過去には自主防災会に対して役員に女性を入れてほしいとお願いしてきた。一時期増えたが、しばらくたつと女性比率が落ちてしまう。おそらく、夜の会合や訓練計画、夜の時間帯に出てこられないから、男性が出るという悪い循環ができてしまった。男女役割を入れ替えて避難訓練をやってみてくださいという話をしたこともあった。見直してくれた自主防災会もあったが浸透していない。毎年の説明会で必要性・メリットについて訴えていきたい。

(会長) 自主防災会などの役員は負担が大きく女性から遠慮されてしまう…という危機管理課の回答では、断る女性側にも問題があるようなニュアンスであり、不満が残る。女性防災講座を行って育成しても宝の持ち腐れであり、活躍できる場をつくらないと意味がない。行政もこの必要性がわかっているなら、危機管理課と市民課でなぜできないのか、もどかしい。地域の男性たちが女性登用の必要性を感じても、方法がわからない、女性が来てくれないで終わってしまう。そこへ行政が入って、モデル地区的な取り組みにして他地域へも浸透していくようにするなど、継続性が重要である。一時的によくなっても、継続しなければ地域にあるジェンダーの磁力に引っ張られてしまう。この審議会でも知恵を出すので地域防災の男

女共同参画はしっかりと進めて、継続してほしい。

(委員)中小企業、小規模事業者は人手不足に困っているが、女性が職場復帰するにしても子育ての時間にしばられて外に出られない。事業者も女性が働きやすいよう取り組む必要があるが、市でもこどもを預かったりサポートをしてもらったりということがあるといい。

(会長)雇用開始日を未来日とするような柔軟な対応ができるというのはいいと感じた。こういった対応が可能だということが、休職中の女性に伝わるような広報啓発をしてください。

(委員)湖西市の企業にとって、えるぼしやくるみんといった制度が求められていない実情があるのではないかと感じる。高校生の就職にかかわると、湖西市はモノづくりのまちで、男性が働くという仕組みになっていると感じるが、中小企業は男性にも女性にも働いてほしいと思っている。厚生労働省のえるぼしやくるみんといった制度が市内企業に響かないのであれば、市内のモノづくり企業に響く制度作りも必要ではないか。地域にあった男女共同参画の支援事業を生み出していただければと思う。

昨年度、育児休暇を取りたかったが取ることができず、半月休むに留まった。他の男性職員2名もこどもが生まれたが、業務の都合から時短勤務となった。少子化社会の中で男女共同参画施策は本当に必要だと感じる。

(事務局)くるみん、えるぼしが、市内の中小企業や製造業の会社にフィットしていないというのはご指摘のとおり。湖西市の特性を活かして、こどものころから女性もモノづくり業界へ関心を持てるような意識づけをしていきたい。また男性育休に関しても、育休が取れることはもちろん重要だが、普段の働き方で残業が少ないことや突発的に休めるということも重要。若い世代に就職してもらうには、こういった働き方の意識改革が必要であるという啓発も引き続き続けていきたい。

(会長)えるぼしやくるみんのメリットの一つである公共調達がメリットと感じられる業種といえば、一般的には建設業。業界を絞って伝える必要があるかもしれない。必要なところに必要な情報を流すことも。融資を低金利で受けられるのは、業界限定か？

地域の金融機関が地域密着型の融資制度を作っていたりする。湖西市の実情に即したオリジナルな顕彰制度・表彰制度を作ってはどうか。

(事務局)企業側からも取り組みたいが難しいという現状を聞いている。事業所調査を行うにあたり、湖西市の傾向と対策を考えていきたい。近年の傾向として、従業員の応募条件として育休やキャリア形成を打ち出さないと若者から選んでもらえない。組織としての在り方を再構築していく必要がある。

(会長)静岡市は女性社員がオリジナル商品開発をして企業業績アップしている事例もある。社員に選ばれないと生き残れないことを、企業の経営者に理解してもらえるように、市には頑張ってもらいたい。

(委員)女性を増やす際のハードルとして、施設整備にお金のかかるという課題もあるのでは。そういった対策を湖西市が考えたらいかがか。

(会長)そういうことこそ、低金利融資など市に制度があるといい。

(委員)湖西市は女性議員が飛躍的に増えた。市民から女性に対する期待が大きいともいえる。議員という立場は行政にも企業にも意見が言える。せっかく議員が増えたのだから、女性議員を活かしてほしい。

(会長)女性議員が増えると、議会の中も行政も変わる。超党派で女性議員がアクションを起こすと、どこの自治体も変わってくる。行政からも議員への働きかけを行い、ぜひチャンスを生かしていただきたい。杉並区、宝塚市は半数が女性議員になった。そういった自治体は明らかに変化している。

(委員)ノーベル経済学賞を女性が受賞したというニュースがあった。研究内容は、女性が働き続けて中年期に正規雇用でよい地位にあった人は、高齢期にも働き続ける可能性があるというもの。少子化社会で経済を維持するためには高齢の方にも働き続けてもらうことが重要。

(事務局)湖西市は現在 18 人中 6 名が女性議員であり、令和 5 年度時点で県内 2 番目の割合だった。市内公立高校での出前講座の際にもこうした数値を取り上げるなど広報してきた。

(会長)そこまで女性議員が多いのはチャンス。ぜひ男女共同参画施策の推進に寄与していただけるよう呼びかけを。

=====

《事務局》(報告 2・3) 令和 5 年度実績が D・C 評価事業について

【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、【別紙 1】令和 5 年度審議会委員数一覧表に基づき説明。

《質問・意見》

(会長)家事シェアリングリーフレットはいいものできていると思う。子育て世代の家事育児について、リーフレット以外の媒体・SNS 等での発信に関する状況は？

(事務局)市公式 LINE で子育て情報の配信日がある。こちらを利用するのも効果的かと思うので、担当部署と連携して発信を検討していきたい。

(会長)企業向けの発信はあるのか？

(事務局)事業所向けの市公式 LINE 配信日もある。

(会長)男性向けの発信に活用していただきたい。

(委員)地域のお茶の間、居場所カフェに携わっている。少ないと 30 名、多いと 60~70 名参加している。警察や包括支援センターの方が来てお話をしていく。行政は色々な発信をしているのに、地域には届いていない。先ほどは若者に選ばれる企業とはという話題になったが、問題を少し拡大すると選ばれる自治体になれるかという話でもある。湖西市は外国人の方も多い地域なので、外国人の方を対象にして湖西国際交流協会での遠足バス企画などしてはどうか。市の講座について、申し込みがない原因は何だろう？と思う。男性の料理教室という市の事業もあるが、まだまだ女性がやってくれるという意識が強いと思う。若いころからの家事の積み重ねが老後にも生きてくる。

(会長) 高齢者の居場所も情報提供のルートとして活用されてはいかかがか。もう少し敷居が低くなるように。男女共同参画と限定しないで、いろんな市民活動団体と協力連携して市民課がつながることが大切。

=====

(意見交換) 令和5年度実績がA・S評価事業について

【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に基づき意見交換。

《質問・意見》

(会長) 事業評価方法が、〇〇をやった、ということの評価している事業にA・Sが多い。本来は、事業を行った結果の先を評価することが大切。イベントの事後アンケートの満足度、有用度を測定することの方が望ましい。今後の計画に反映していただきたい。

(事務局) 多くの行政の計画推進において、行政職員の認識違いがあると感じている。職員の行動の評価ではなく、どういう効果が得られたか、相手がどういう行動を起こしたか、2つを掲載する必要。KPIとKGI。次期計画では、KPIとKGIを切り分けて示したい。

【議題(2)第5次湖西市男女共同参画推進計画の策定について】

《事務局》【資料2】第5次男女共同参画推進計画策定について

【事前送付資料2(修正)】第5次湖西市男女共同参画推進計画の策定についてに基づき説明。

《質問・意見》質疑なし

【議題(3)令和6年度に実施する実態調査について】

《事務局》令和6年度に実施する実態調査について

【当日配布資料3】実態調査についてに基づき説明。

《質疑応答》

(委員) 前回調査とほとんど同じものか？

(事務局) 変更点はある。前回調査の調査票と比較していただくために、前回調査の結果と調査票も資料の最後に添付している。

(委員) 各設問の選択肢について、1つだけ選ぶのは難しく感じる。たとえば問16.など。

(事務局) 他の回答との分析をする際、複数選ぶと分析ができなくなる。

(会長)問 15, 16 はなぜ 2 重に聞いているのかという疑問もある。分析結果をどういう政策に反映させるか?を検討しなくてはいけない。

(事務局)重回帰分析を実施する予定。その他、テキストマイニングを行う。

(会長)重回帰分析を行うなら回答が 1 つでないといけないことは理解できるが、回答する立場からは、1 つを選ぶのが難しいという意見もある。

(会長)問 14 は項目が多いとのことだが、確かに就職やドラマに関する男女平等について聞いたとして行政として直接できることは限られていると思う。社会全体も広いので、説明があったところはカットしてもよい。

問 18 について、就業継続の断絶を聞く項目、ジェンダー意識の深い層が見えてくる重要な項目であるため残すべきである。育休・産休という文言を入れてはという提案もあったが、「一度職業を辞め、再び職業を持つ」と聞いて、一回離職するという選択肢をどれだけの人が持っているかを把握したい。

問 23 は、事業所調査で確認した方がいいと思う。

問 28 について、〇〇ハラスメントという言葉が様々あるが、男女共同参画に関係が深いのは、やはりセクハラではないか。ハラスメントを受けたことがありますか?と漠然と聞くのはよくない。また性暴力について聞くのであれば、セクハラや DV とは区別して、別の問いで聞いた方がいい。内閣府は若年層の性的搾取に関する問題や AV 出演問題、性的同意に関する問題などに焦点を当てている。

問 35 について、個々の選択肢が漠然としすぎていて、重回帰分析をしても、意味がある分析ができるかどうかわからない。減らしてもいいのではないか。

湖西市の特徴として、多文化共生と同時に調査を行うということで、本来は別に行った方がいいとは思っている。設問を絞らざるを得なくなってしまう。今後の調査票検討の際には、このボリューム感をどうするかという視点も重要である。

それでは委員の皆様も、事務局説明の期日までに調査票に対する意見をお寄せください。次回審議会は 8 月 21 日 (金)。

以上

この会議録の内容をもって、湖西市の男女共同参画の推進に対する湖西市男女共同参画審議会の意見とする。

湖西市男女共同参画審議会 会長 犬塚 協太