

第3次南あわじ市男女共同参画計画策定委員会（第2回）議事録

- 日 時：令和4年10月14日（金）14時00分～16時00分
場 所：南あわじ市役所 304・305会議室
出席委員：横山委員長、大住委員、柏委員、清水委員、新納委員、早瀬委員、
樋口委員（7名、欠席3名）
事務局：勝見総務企画部付部長（企画担当）
ふるさと創生課：秦課長、濱田係長、山下主任、坂本主事
子育てゆめるん課：中嶋課長、稲本係長、清水係長
- 次 第：1. 開会
2. あいさつ
3. 報告事項
報告① 基礎調査の結果報告
報告② 市民意識調査等の結果報告
4. 協議事項
協議① 第3次南あわじ市男女共同参画計画 基本理念（案）に
ついて
協議② 第3次南あわじ市男女共同参画計画 骨子（素案）につ
いて
5. その他
その他 男女共同参画計画策定委員会開催スケジュールにつ
いて
6. 閉会

次第 開会

事務局：定刻がまいりましたので、只今より第2回南あわじ市男女共同参画計画策定委員会を開催させていただきます。

皆さま方におかれましては、公私何かとお忙しい中、第2回南あわじ市男女共同参画計画策定委員会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、本日の出席者数及び傍聴者数をご報告させていただきます。出席者7名、欠席者3名でございます。過半数の出席をいただいておりますので、南あわじ市男女共同参画計画策定委員会条例第5条第2項の規定によりまして、本委員会は成立しておりますことをご報告申し上げます。

また、南あわじ市男女共同参画計画策定委員会傍聴規程に基づく、本日の傍聴者は0名でございます。

続きまして、本日使用予定の資料の確認をさせていただきます。事前に郵送で資料をお送りさせていただいております。次第、資料冊子、基本理念の3点でございますが、皆さまお持ちでしょうか。また、本日机上に追加資料を配布させていただいております。事前に男女共同参画計画（骨子素案）をお送りしていましたが、その中の175～177ページは、本日配布させていただいたホチキス留めのものを使用させていただきたいと思っております。差し替えをお願いいたします。資料のほうよろしいでしょうか。

次第 あいさつ

事務局：それでは、次第に沿って進めさせていきたいと思っております。まず、開会にあたりまして、南あわじ市男女共同参画計画策定委員会 横山委員長にご挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

横山委員長：皆さん、こんにちは。今日もよろしくお願いいたします。

南あわじ市の計画を作るにあたりまして、私も事前に資料を見させていただきました。他の市町であったら、市役所内部の情報などここまで出してくださらないことが多いです。非常に、事務局の方々の熱意と言いますか、すごくうれしく感じています。ぜひ皆さまからも、忌憚なき言葉、ご意見を頂ければと思います。よろしくお願いいたします。

次第 報告事項

事務局：ありがとうございます。それでは、お配りしております次第に沿って進めていきたいと思っております。次第3「報告事項」に移ります。以降は、南あわじ市男女共同参画計画策定委員会条例第5条の規定によりまして、横山委員長に進行をお願いいたします。

次第 基礎調査の結果報告

委員長：早速ですが、報告事項のほうからいきたいと思っております。

報告①「基礎調査の結果報告」について、事務局からご説明お願いいたします。

事務局：それでは、「基礎調査まとめ資料」と書いてございます資料の5ページをご覧ください。3「(3)年齢別性別人口の変動数、若者回復率」につきましては、10代～20代にかけての若者が市外に流出した後、Uターンなどで地元に戻る傾向が少ないことが見てとれると思っております。

続きまして、12ページをご覧ください。「2.世帯の状況」につきましては、兵庫県や全国と比べましても単独の世帯数の伸びが急速に進んでいる状況がございます。また、世帯あたりの人員も減少しています。

続きまして、13 ページをご覧ください。 「(11) 高齢者単身世帯数の割合」でございます。先ほどの単身世帯の伸びに関連して、高齢者の1人暮らしが増えているという現状がございます。

続きまして、16 ページをご覧ください。 「(15) 婚姻件数・離婚件数」は、減少傾向で推移しております。

また、1 ページ戻っていただきまして、15 ページをご覧ください。未婚者・有配偶者数も減少傾向となっております。ページ下段のグラフは、死別・離別者を含めた全体で見たときの未婚率・有配偶率となっております。こちらにつきましても、平成22年度に低下が見られておりますが、全体では有配偶率は6割程度、未婚率は2割程度で推移しているという現状がございます。

核家族化、高齢者の1人暮らしの増加、未婚者の割合がわずかに増加しております。家族形態が多様化しているという現状が見られます。今後、若者世帯がまちに留まってもらえるよう、雇用の場や地域においてもっと男女共同参画を進め、誰にとっても住みやすい環境を作っていくことですか、また、高齢の単身世帯数も増えていくことも予想されますので、配偶者がいなくなった後でも地域で自立した生活を続けられるように、男性も女性も平等に家庭や地域における役割を担っていける社会づくりが求められるかと思っております。

続きまして、「基礎調査まとめ資料(市役所版)」をご覧ください。31 ページをご覧ください。職員の男女比を全体、職種別、部署別で掲載しております。全体で見ますと、男女の割合としては同程度となっておりますが、職種別で見ますと保健師、保育士・教諭、医師・看護師等で女性の割合が高い傾向が見られます。また一方で、技術職は男性の割合が高くなっています。部署別で見ますと、市民福祉部の女性割合がかなり高いというところがございます。一方で、産業建設部、危機管理部では男性の割合が高くなっております。男性と女性とで携わる仕事に偏りが見られるというところですか、特定の職種について、女性の割合が高いことも考えられるかと思っております。

続きまして、「管理職・監督職に占める女性割合」につきまして、34 ページをご覧ください。令和3年では15.2%の増加になっておりますが、全体で見ますと女性の割合は低く、部局長相当職や副部長級に占める女性割合も低い状況です。

続きまして、35 ページをご覧ください。「男女別平均年齢」は、男女ともに47歳前後になっております。また、役職別の平均年齢では、男女に大きな差はなく、昇進においては極端な男女の年齢差は見られない状況となっております。

続きまして、36 ページをご覧ください。こちらは平均給与になります。市役所全体、役職別、職種別で記載しております。全体ですと男性の平均給与が

女性を上回っているような現状がございます。職種別で見ますと、課長級、一般職級で男性の給与が女性の給与を上回っています。また、職種別で見ますと、保健師に男性がいないということで除きますが、それ以外の全ての職種で男性の給与が女性の給与を上回っているという現状です。男女間の給与の開きを解消していくことも考えていく必要があるのではないかと考えられます。

続きまして、37 ページをご覧ください。休暇の取得状況を掲載させていただいております。特徴としましては、生理休暇や介護休暇の取得者が少ないというところが挙げられるのかと思います。また、看護休暇では、女性のほうが多く取得している一方で、男性のパーセンテージは小さいというところが挙げられます。女性が健康に働き続けることができる環境というところで、生理休暇の取得率向上に取り組むといったことや、また、介護休暇につきましても、取得しやすい職場環境の整備が求められるところかと思います。看護休暇につきましても、看護は女性という固定的性別役割分担意識があるのだとすれば、これを解消していくといったところが必要になってくるかと思います。

基礎調査のまとめの資料のご説明は以上になります。

委員長：ありがとうございます。ここまでで何かご質問等ございますか。

〔質問等なし〕

委員長：また、後ほどお気付きの点がございましたら、戻っていただいて結構です。

次第 市民意識調査等の結果報告

委員長：続きまして、報告②「市民意識調査等の結果報告」について、事務局からご説明お願いいたします。

事務局：「市民意識調査等の結果報告について」、ご報告させていただきます。資料の 41 ページをご覧ください。

このアンケート結果等を踏まえまして、後ほど、基本理念などについてご意見など頂戴したいと思っておりますので、アンケート結果について少しお時間を頂きまして、ご説明させていただければと思っております。よろしくをお願いいたします。

資料 41 ページ、最終結果です。市民意識調査は 2,500 件にお送りし、約 1,000 件回収しております。その他、事業所調査、高校 3 年生調査、市役所職員調査と、4 種類の調査を実施いたしました。

資料 43 ページをご覧ください。市民意識調査結果です。まず、問 1、問 2 ですが、回答者は女性が約 6 割程度ということでした。

44 ページ、家族構成から見えることとしては、「同性のパートナーと自分のみ同居」と回答された方が 1 名いらっしゃいました。また、「同性のパートナーと子（2 世代）と同居」と回答された方が 9 名いらっしゃいました。なお、ご参考までに男女別で申し上げますと、「同性のパートナーと自分のみ同居」と回答された 1 名は女性の方、「同性のパートナーと子（2 世代）と同居」と回答された 9 名では、男性が 4 名、女性が 5 名でありました。

46 ページ、男女平等に関する意識から見えることとございます。「③学校教育の場（進学、専攻等）では」の項目では、半数近くが男女平等であるとの回答でしたが、その他のシーンにおきましては圧倒的に「男性の方が非常に優遇されている」、もしくは「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という意識を持つ方が多い結果でありました。

47 ページ、それぞれのシーンについて男女別で見た場合、傾向として、「男性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答された割合は、全てのシーンで女性の方が「男性が優遇されている」という回答が多い傾向にありまして、女性は男性が優遇されているという意識が強いのではないかと考えております。

55 ページ、「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について、全体としては「同感しない」というのが多いわけですがけれども、25.3%は「同感する」とされており、性別的な役割分担意識を持つ方も相当程度いるのではないかと見ることができます。

56 ページ、性別・年代別で見ますと、男性の年代別では「60 歳代以上」が

44.3%と、相当高い割合で性別的な役割分担意識がされているのではないかと考えられます。また女性についても、年齢が高いほど性別的な役割分担意識が高い傾向にあると見られます。これは、これまでの長い歴史の中で形成された性別的な役割分担の意識からなるものではないかと考えられまして、こうしたことも踏まえながら男女共同参画計画を検討していく必要があるのではないかと考えているところです。

57 ページ、問9の「日常生活における男女平等に関する意識から見えること」については、日常生活における役割分担の「理想」が57ページに、58ページには理想に対し「現状」はどうかという回答結果になっております。57ページの「理想」をご覧くださいますと、いずれの分担項目でも「夫婦同程度」が理想であるが最も多くなっております。一方、「現状」をご覧くださいますと、多くの分担項目で「主に妻」が担っているという回答になってございます。

一方で、「理想」の「①生活費を得ること」では、全体の40.1%が「主に夫」と回答されており、「現状」においても、46.1%が「主に夫」という回答でございました。この項目では現状と理想においてギャップがない状況になっています。また、59ページの上段、「①生活費を得ること」の回答を男性・女性に分けた場合の結果がありますが、男女別に見ましても男性が40.4%、女性が40.2%と、男女ともにギャップがないという結果になっています。「①生活費を得ること」においては、男女ともに性別的な役割分担意識の傾向が強いと考えられ、この点については、他の項目とは違う傾向が見られたところがございます。また、「現状」で見ても男性が47.6%、女性が45.5%と、男性・女性、理想・現状においてギャップがなく、この項目だけは他の項目と傾向が違っているという状況です。

73 ページ、問10は、社会性に関する男女平等に浮かぶ意識から見えることになります。「①「親が単身赴任中」というと、父親を想像する」、「②体力的にハードな仕事を女性に頼むのはかわいそうだ」、「③受付、事務補助、保育士という女性を思い浮かべる」といった項目において、7割以上がそうしたイメージであると回答をされております。性別的な役割分担意識に基づいた社会性が表れたものなのではないかと考えております。

その一方で、「④女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない」、「⑧男性は人前で泣くべきではない」の項目では、性別的な役割分担意識に基づいた社会性の傾向は低いのではないかと考えられます。昔は、女性に理系は合わない、男性は人前で泣くなとか言われた時代もあったように思うのですが、時代とともに意識変化が起こっているということではないかと考えております。これを踏まえると、今後、将来に向けてですけれども、根深い性別的な役割分担意識というものを変えていくことができるのではないかと考えら

れるところです。

問 11 は「3) 職業生活における男女意識について」ということで、85 ページをご覧ください。上から 3 つ目の「給与や昇進に男女の不平等を感じる」という項目ですけれども、男性が 35.2% に対しまして、女性は 39.7% と 4.5% ポイントの差がございました。また、「結婚したり、子どもが生まれたりすると勤めにくい」という項目につきましては、男性が 20.1% に対しまして、女性は 44.5% と 24.4% ポイントの差が生じており、男性の意識と女性の意識に乖離があるということが分かります。

86 ページ、問 12 の女性が活躍するための環境に関する男女の意識から見えることですが、この項目の中で最も高く支持されたのは、「男性も女性も、育児・介護が両立しやすい職場の支援体制が整っていること」で、27.6% でした。これを男女別で見ると、女性はこの項目におきまして 30.7% と高かったのと、「10～30 歳代」が 38.6%、「40～50 歳代」が 35.0%、「60 歳以上」が 27.0% ということで、若い世代の支持が強いということでした。

88 ページ、問 13 は生活における優先度に関する男女の意識から見えることでもございまして、男女ともに理想とされているのは、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先させたいということで、35.6% と一番高かったわけですけれども、理想が現実化しているかの割合につきましては 9.2% となりまして、理想と現状のギャップが大きいものになっております。

「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいという項目が、理想が 24.3%、現状が 24.2% でギャップがない状態でございます。一方で、「仕事」を優先したいを理想としている方は 3.7% だけですので、現状においては 25.8% の方は現実的に「仕事」を優先せざるを得なくなっているのではないかと考えております。

つまり、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいということで、数字上、ギャップはないのですけれども、仕事を優先せざるを得ない中で家庭生活を何とか優先させているという方がこの 24% の中に含まれているのではないかと考えております。また、理想では「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を全て優先したいと考えていらっしゃる方の中にも、「全ては優先できていない」という方がこの 24% の中に含まれていると考えられ、理想の 24.3% と現実の 24.2% の数字にはギャップは見られないものの、必ずしも同じ方の回答ではなく、思いが異なる方々が入っているのではないかと考えているところでございます。

こういったことから、仕事を優先せざるを得ない現状と、仕事と地域・個人の生活を優先したいという理想、こうしたギャップは、ワークライフバランス

がなかなか取れていないという現状があるのではないかと。そういう意味から、ワークライフバランスが取れるよう制度面からの対応が求められるのではないかと考えております。

94 ページ、問 16 では「4) 男女平等に関する様々な課題について」ということで、DV について「知識として知っている」という方の割合が高いということでございます。また、資料 97 ページ、問 17 のデート DV につきましても、大半の方が認知されているということでございます。

103 ページ、問 19 では「あなたはセクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）・パワー・ハラスメント（職権を濫用したいいやがらせ）を受けたり、身近で見聞きしたことがありますか。」という質問ですけれども、これも知識としては知っている。また、「いやがらせを受けたことがある」という方も 13.5% いらっしゃるという現状でございました。

104 ページ、男女別にこの項目について見た場合ですけれども、「いやがらせを受けたことがある」につきましても、男性よりも女性のほうが高いという傾向でございます。何らかのハラスメントを受けたことがある方の割合は、男性よりも女性のほうが高いという傾向があるといった実態も、根底には性別的な役割分担意識のようなものがあるのではないかと考えております。さらに、その性別的な役割分担意識が DV といった暴力などにつながっているのであれば、この役割分担意識というものを解消するということが極めて重要なことではないかと考えております。

105 ページ、問 20 の LGBTQ 等についての質問でございます。身近な「①近所の人」「②友人や職場の同僚」「③自分の親やきょうだい」、もしくは「④自分の子ども」と、①～④まで、性的マイノリティだとしたらどう思いますかという項目でございます。自分の親族が性的マイノリティであった場合、半数以上が「抵抗がある」というご回答でございました。

また 109 ページ、問 21 は、性的マイノリティの方々の暮らしやすい社会形成のためには「同性婚を認めるなどの社会制度の見直し（法改正等）」などが必要ではないかというご意見が 32.6%、「教育現場での啓発活動（性的マイノリティに関する講演会や授業等）」が 14.8% というご回答でございました。

自分の親族などが性的マイノリティである場合には抵抗を感じる割合が高いということは、性的マイノリティの存在は認知しつつも認めていないと申しますか、受け入れていないと言えるのではないかと考えられます。多様性を認め合い、いきいきとした生活が送れるような社会形成が必要なのではないかと考えます。そういう意味では、男女と言った性でくくるのではなくて、個性であったりといったようなところを今以上に多様性を認め合って、人間が人間らしく、自分らしく生きられる社会といったことが必要ではないかと考え

ております。

LGBTQ に関しまして、この市民アンケートの 43 ページですけれども、男女の割合のところ「回答したくない」というご回答が 1 名、0.3% いらっしゃいました。

またページが前後しますけれども、資料 113 ページで、男女平等に関して教育現場に求められることを質問しておりまして、「男女の区別なく能力や個性を尊重した進路指導を行う」という項目が 53.7% と最も高い割合になっております。続いて、「人権尊重、男女平等についての教育を推進する」が 28.6%、「男女それぞれの意見を尊重するような生徒指導を強化する」が 23.7% となっていました。子どものうちから、そういう性別的役割分担意識を持たない大人へと成長させていくことが重要で、そのために実効性のある取り組みを行う必要があるのではないかと考えております。

115 ページ、「5) 南あわじ市における男女共同参画について」ということで、政治や行政の場におきまして、女性の参画・活躍が必要であるという部分では、「男性優位の組織運営」であること、「女性の参画を積極的に進めよう」と意識している人が少ない」といった項目が 4 割を超える回答でございました。また、「女性側の積極性が十分でない」が 32.9% の回答がございました。この「女性側の積極性が十分でない」という項目につきましては、女性は、先ほどの家庭での役割分担意識であったように、主に妻が家庭での役割を負っているとの回答が非常に高かったことなどを踏まえると、それ故に女性が積極的になりづらいのではないかとこの見方もでき、暗に積極性がないとした理解はできないのではないかと考えております。

117 ページ、問 25 「男女共同参画を推進していくために、どのようなことが必要だと思いますか」という項目につきまして、「女性が安心して妊娠や出産、子育てができる環境の整備」が 54.6% と最も高い割合で、続いて「保育や介護サービスの充実」が 40.7% となっております。こうした回答の割合が高いことから、制度面のアプローチが必要ではないかと考えられます。また、この制度面のアプローチとともに、やはり実は根本にある性別的役割分担意識というものを解消していけるような取組と併せて、相乗的な効果を得る取組等も必要ではないかと考えているところです。

以上、ここまでが市民意識調査の結果のご報告とさせていただきます。他にあと 3 つアンケートがございますので、続けてご説明申し上げます。

「事業所調査」でございます。資料 121 ページをご覧ください。こちらは、事業所 30 社に対して事業所調査を行っておりまして、うち 20 社から回答があったものでございます。各事業所の男女別の正規雇用従業員数は、男性を「100 人以上」雇用している事業所は 5.3% ございましたけれども、女性を「100

人以上」雇用している事業所は0%でございました。また、女性の雇用が9人以下という事業所が最も多く、次いで10～29人以下ということでございました。

123 ページ、管理職についてですけれども、男性管理職はいないと回答した事業所は5.3%である一方、女性管理職がいなかった事業所は31.6%となつてございました。

続きまして、非正規従業員をご覧ください。男性の非正規従業員はいないとした事業所は36.8%、女性の非正規従業員がいなかった事業所は15.8%でございました。また、女性の非正規従業員を「1～9人」雇用している事業所は42.1%で、「10～29人」「30人以上」雇用している事業所を合わせまして31.6%になっているという状況でございました。こうした背景には、先ほどの市民意識調査の結果でも見られましたけれども、日常生活における男女の役割分担というところで、家事や子育て・介護などの日常生活の全般にわたって、女性が役割を担っているということが大きく関係しているのではないかと考えられます。

126 ページの平均給与でございます。男性の平均給与「25～30万円」「30～35万円」が全体の52.6%を占めるのに対しまして、女性は「20～25万円」が47.4%ということで、相対的に女性の平均給与というのは男性に比べて低いということでございます。

共働きでかつ生活を豊かにしたいという観点や、社会で活躍したいと考えている女性にとって、現状の正規職員の割合が低いということは、ある意味機会損失にあるのではないかと考えられまして、女性においてはそういった役割分担意識に基づく諦めとか、もしくは生きづらさみたいなことを感じられているとすれば、これを解消する必要があるのではないかと。また、そもそも社会生活において、そういった諦めとか生きづらさなど、そういう社会であるということで、無意識にそう選択をせざるを得なくなっているということが考えられるのではないかとと思われるところでございます。

127 ページ、事業所におけるハラスメント対策から見えることでございます。「倫理規定や行動基準を就業規則に定めている」という事業所は半数以上で52.6%あるわけですけれども、「ハラスメントの相談、苦情を受ける相談窓口を設置している」、もしくは「社内報や啓発資料を活用して、従業員の意識啓発を行っている」という事業所は47.4%、約5割程度となっております。本来は、こういった対策を取っている事業所というのは100%であっても良いのではないかと考えられるところですが、「特に対策を講じていない」という事業所が26.3%となっております。ハラスメントに対しまして何らかの対策を講じているとする事業所は、「①セクシャル・ハラスメント」、「②パワー・ハ

ラスメント」の両方で対策は講じられていると思うのですが、「特に対策は講じていない」という事業所もいらっしゃいますので、市内事業所におけるハラスメントへの対策を、もっと進めていく必要があるのではないかと考えています。

男女共同参画の推進においては、基本的にそういった制度面の手当をしっかり講じていくなどが必要であると考えられます。このため、南あわじ市役所が制度措置を促していく、また、市役所がリードし、市内事業所とコンソーシアムのような体制を構築し、一緒になって実効性のある取組などを検討し、実施していくといった方策により取り組んで行くことが考えられるのではないかと考えているところでございます。

1点訂正させていただきます。先ほど、30事業所にアンケートを行って20件の回収と申しあげましたけれども、正しくは19件の回収でございました。失礼いたしました。

資料128ページ、事業所におけるマタニティ・ハラスメントに対する対策から見えることといたしまして、こちら「特に対策は講じていない」という事業所が31.6%ございました。セクシャル・ハラスメントとかパワー・ハラスメントと比べますと、制度面での対策とか取組が遅れていると見られます。対策を講じる事業所の割合を増やしていく必要があるのではないかと考えます。また、特に先ほどの市民意識調査の結果の中で、男女共同参画を推進していくために最も必要なこととして、「女性が安心して妊娠や出産、子育てができる環境の整備」という項目が最も多く挙げられておりましたので、こうした市民意識を事業所側においても十分理解される必要があるのではないかと考えられます。

問6、働きやすい職場づくりの対策に関することですが、制度面の整備が事業所において必ずしも進んでいないという状況でございます。これは、先ほどの問2、問3の項目から見られたように、共働きで生活を豊かにする観点であるとか、社会で活躍していきたいという意識を持っていらっしゃる女性がおられれば、機会損失になっているのではないかと考えております。そうしたことが、諦めとか生きづらさといったことを強いているということにつながるのではないかと考えられ、市民意識調査の中でも、男女共同参画を推進していくために必要なことという項目の中においては、「女性が安心して妊娠や出産、子育てができる環境の整備」ということが一番多くございましたので、やはりこういった取組が必要だろうということと考えております。

130ページ、「女性活躍に関する事業所の意識から見えること」ということで、問7、問8でございます。まず問7におきまして、女性の雇用・管理職登用が「進んでいる」と回答した事業所は31.6%、「どちらかといえば進んでい

る」と回答された事業所は 36.8%ということで、合計 68.4%、7 割弱の事業所はそういう回答をしております。一方で、「どちらかといえば進んでいない」と回答した事業所も 21.1%、「進んでいない」が 10.5%、合わせて進んでいないという意味合いが 31.6%でございました。問 8 につきましては、問 7 で「進んでいない」もしくは「どちらかといえば進んでいない」に丸を付けた事業所への設問でございますけれども、「管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、又は、いないから」と回答した事業所が最も多く、次いで「女性自身が管理職になりたがらないから」、「女性は家事、育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」とした事業所がいらっしゃいました。

「管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、又は、いないから」などの項目を選択されているのですけれども、それらは、性別的役割分担意識がベースとなった現状が反映されている結果なのではないかと考えております。

次に 131 ページ、問 9 「女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか」という設問に対しまして、「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いた方がよい」という回答が圧倒的でございました。

以上、事業所調査の結果のご説明とさせていただきます。

続きまして、資料 132 ページ、「高校 3 年生調査」に移らせていただきます。

問 1 「あなたの性別はどちらですか」という問いに対しまして、「回答したくない」とした方が 1.7%、人数で 3 人いらっしゃいました。問 2 「男は仕事、女は家事・育児」という考え方から見えることですが、「どちらかといえば同感しない」が 28.5%、「同感しない」が 39.7%ということで、合計 68.2%の方は同感しないという意識をお持ちなのですけれども、一方で 10%の方が「同感する」、「どちらかといえば同感する」と回答されております。これは、市民意識調査では 25.3%が「同感する」、「どちらかといえば同感する」でしたので、高校 3 年生においては市民意識調査よりも割合は低いものの、10%の方は性別的な役割分担意識を持っていると言えるのではないかと思います。これは、家庭生活など普段の生活の中で影響を受けているのではないかと推察されるところです。

133 ページ、問 3 の回答結果は市民意識調査と傾向は変わりございませんでした。「①「親が単身赴任中」というと、父親を想像する」であったり、「②体力的にハードな仕事を女性に頼むのはかわいそうだ」、また「③受付、事務補助、保育士というと女性を思い浮かべる」といった項目では、半数以上の方々がそう思うと回答されております。一方で、「⑧女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない」は 9 割以上、「⑩男性は人前で泣くべきではない」は 7 割以上で、そのイメージはないという回答でございました。市民意識調査の同じ項目の結果と比べますと、性別的な役割分担意識に基づいた社会性の傾向

は、高校3年生のほうが低いと見てとれます。

138 ページ、問4、あなたは「男の子だから」とか「女の子だから」といったようなことにつきまして、「よく言われる」が15.6%で、「たまに言われる」が41.3%、合計56.9%で約6割弱、半数以上という回答でございました。

これらから見てとれる部分といたしまして、役割分担意識における男性・女性というくくりがベースとなって、男の子だからとか女の子だからといった、保護者の方は恐らく無意識にそういった言葉をかけていらっしゃるのかもしれないですけれども、無意識的なものとしての性別的役割分担意識への誘導というものがあると考えられるのではないかと考えられます。

若い世代というのは男女平等の意識は高く、そうした次世代を担う若者に、社会生活の中でなど、諦めなどを感じさせないような社会であるということが必要なのではないかと考えられるところです。

138 ページ、問5、職業や仕事選びにあたって重視することでございます。「自分の好きな分野であること」が最も高く、次いで「自分の個性や能力を生かせること」、「安定して長く続けられること」などとなっております。傾向として、「高い収入」や「社会的な地位」というよりも、やりがいや生きがいを優先し、個人としての趣味や趣向、個性や能力に見合った形で長く働きたいという思考がうかがえるのではないかと考えられるところです。

140 ページ、問7をご覧ください。これまでに学んだ男女共同参画の学びが実際の生活に活かされていないという回答が82.7%で、圧倒的でございます。学校におけるジェンダー教育や人権教育から、若い世代では男女平等意識は高いものの、実際の生活シーンではそうした意識や学びが活かされていないと言えるのではないかと考えられます。

140 ページ、問8、LGBTQの認知についての設問でございます。「言葉の意味まで理解していた」が36.3%、「言葉は知っていた」が48.0%ということで、理解している、または言葉は知っているという項目が一番多く回答されてございます。高校3年生の段階で、これらを合わせて8割以上の方がLGBTQに関して認知しておりまして、今後、このような方々が本格的な社会進出後、LGBTQの人たちに対して生きづらさみたいなものを感じさせる立場とならないように、これまで以上の人権を含めた教育を推進していくなど、学校等での踏み込んだ教育が必要な観点ではないかと考えられます。

141 ページ、問9、高校3年生の将来の家庭像から見えることでございます。「結婚し、子どももほしい」という回答が高校3年生の時点で59.8%と、半数以上を占めております。約6割の高校3年生が、「結婚して、子どももほしい」と回答しておりまして、将来、安心して産み育てられる環境というものをきちっと形成していくことが必要ではないか。そのため、性別的な役割分担意

識から生じる、諦めとか生きづらさ等を感じさせないようにすることが重要ではないかと考えられるところです。

以上、高校3年生のアンケート調査結果のご報告とさせていただきます。

長くなって申し訳ございませんが、次に市役所の職員調査を行っておりますので、こちらのご報告をさせていただきます。

冒頭、アンケート調査の回収率の数値がございましたけれども、今回の市役所職員調査にあたりましては、本庁舎職員 478 名を対象に実施いたしましたところ、回答者数は 123 名で回答回収率は 25.7%と低く市役所職員における男女共同参画に対する関心は低いことが見て取れるとの結果になってしまったのではないかと思います。今回の職員へのアンケートにつきましては、あえて回答の督促みたいなことは行っておりませんで、回答した職員がこういった数字だったという実態でございます。

次に、144 ページ、職場での男女共同参画の状況から見えることについて、ご説明させていただきます。

職場において男女共同参画は進んでいると思いますかという各項目に対しまして、「⑥雑務の分担」については、「男性が優遇されている」との意識を持つ職員が多いという結果でございました。「②昇任・昇格」についても、「男性が優遇されている」という意識を持つ職員が多いという結果でございます。

男女共同参画の視点で「平等である」と回答された項目では、「⑧有給休暇の取得」、「⑨研修や教育訓練の参加機会」、「⑩出張や会議の参加機会」などは、公務員であると基本的には男女平等の制度になってございますので、「平等である」といった回答が多いという結果でございます。その中で、「⑥雑務の分担」という部分において、「男性が優遇されている」と。この「優遇」という言葉について、このアンケートの中で定義はしていないのですが、そもそも男女共同参画に関するアンケートの設問であるということに鑑みますと、雑務の分担における優遇というのは、責任ある行動、仕事みたいなものは男性で、雑多な業務は女性といった視点で、回答されているのではないかと推測しているところでございます。

156 ページ、「3) ワークバランスの状況について」でございます。職場における理想的なワークライフバランスは、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」と、「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」がそれぞれ 25.2%と最も高く、次いで「「家庭生活」を優先」が 22.8%となっております。

「理想」として最も低い割合は「「仕事」を優先」でございましたが、「現状」では 47.2%が「「仕事」を優先」と回答されておりまして、これも理想と現状のギャップが大きいということで、仕事を優先せざるを得ない状況になって

いるのではないかと見ております。この「「仕事」を優先」の項目は、市民意識調査結果と同様で、理想と現状に大きなギャップが生じていますが、これは仕事を優先したいということではなく、現実的に仕事を優先せざるを得ない状況になっているのではないかと考えられます。

159 ページ、問 8「ワークライフバランスの推進に向けてどのようなことが必要だと思いますか」との問いから見えることとしまして、「残業が減る」、「効率よく仕事をする」といったことが必要であるという意見が多くございました。仕事を優先するという理想と現状のギャップがあることから、これらもワークライフバランスを考える上で重要なポイントの 1 つになってくるのではないかと考えられます。

162 ページ以降は、「4）介護・育児の休業制度等について」でございます。

164 ページ、「①育児休業制度」について回答した職員のうち、「利用したことがある」は 23.6%でございました。これについてはアンケートの対象者に育児休業を取得する状況にない職員もおりますので、こういったパーセンテージになっていると考えております。

また、166 ページ、問 12「育児休業・介護休業制度を利用しようとする上で、どのようなことが支障となりますか」といった問いに対しまして、「担当業務の遂行に支障が出る」が 55.3%、「他の職員の負担が増える」が 69.9%で、制度を利用すると生じるであろう職場や業務への支障を考える職員が多いということでございます。しかし、そもそも休暇制度はそういうことがあってはならないものですので、適正に使用されることが望ましく、対象者がきちんと制度を利用できるような、普段からの職場の体制というものが不可欠ではないかと考えられます。

168 ページ、問 13、14 は、本市における女性活躍に関して見えることとございます。問 13「本市における女性職員の活躍（職域の拡大、管理職への登用等）は進んでいると思いますか」に対しまして、「進んでいる」との回答が 26.8%。一方、「あまり進んでいないが、やむを得ない」の 33.3%と、「不十分であるため、更なる取り組みが必要」という 22.8%を合わせ、56.1%、つまり半数以上は進んでいるという認識はないというところでございます。

また、169 ページ、問 14「政治や行政の場において、政策の企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。」について、「家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識」、「女性側の積極性が十分でない」といった項目が 65.2%と最多でした。先ほども申し上げましたけれども、「女性側の積極性が十分でない」という項目に関しましては、性別的役割分担意識がある社会の中で、女性は家庭などで多くの分担を担っているとの状況があり、そうしたことから女性が積極的になれないのではないかと

ということも考えられる点を留意する必要があるのではないかとこのところでございます。

性別的な役割分担意識の中で諦めざるを得ないとか、もしくはシングルマザーであるとか、シングルファザーなど、あらゆる職員それぞれが役割を全うできるような職場であるべきではないか、本来はそうあるべきだろうと考えているところです。

最後、171 ページ、問 15「男女共同参画を推進していくために、どのようなことが必要だと思いますか」という問いにつきまして、「女性が安心して妊娠や出産、子育てができる環境の整備」が 51.2%と最も多く、「男女平等について、女性への啓発・意識改革」、「男女平等について、男性への啓発・意識改革」が必要とした回答はいずれも 4 割を超えるという状況でございます。

この結果については、職場や業務に対して心配することなく休暇が取得でき、家庭の中で配偶者と平等に家事や育児が分担されることなど、安心して妊娠や出産、子育てができる環境であることが望まれていると考えられるのではないかと思います。

回答率自体は低かったのですが、本アンケートに回答した職員の男女共同参画の意識は、それなりに高いことを前提に、根強く残る性別的役割分担意識が職場での男女共同参画を妨げていると感じ、これを変えていくことが必要であるという自覚を持ちつつも、個々人ではどうしていいのかわからない、具体的な行動にまでは至れていないという状況と考えられるのではないかとこのところでございます。

以上、長くなりましたけれども、4つのアンケートの結果報告とさせていただきます。

委員長：非常にしっかりとした調査をしていただきまして、ありがとうございます。皆様のほうから、この調査に関しまして、質問等ございましたら遠慮なくおっしゃってください。

アンケートとかは、これで良いと思っても結果が出てきて、「あ、失敗した」というものが必ず出てきます。今回は、私もお伝えできていなくて申し訳なかったというのがいくつかございますので、そこだけ私のほうからお伝えさせていただきます。

まず、117 ページ、あるいは 171 ページでもいいのですが、「女性が安心して妊娠や出産・子育てができる環境の整備」、これはいいのですけれども、ここに男性の視点が抜け落ちていました。「女性が安心して妊娠・出産できる環境の整備」まではいいのですけれども、男性も安心して子育てができる環境の整備という視点が無かったと私も反省しているところです。

あと、133 ページの「⑤男性は仕事をして家族の生活費を稼ぐべきだ」、これは少し回答しにくかったかなと思います。私も回答するなら「思う」にします。私の場合は、男性も女性も仕事をして生活費を稼ぐべきだと思っておりませんので○にすると思うのですが、この「思わない」という人は、男性も女性も（生活費を稼ぐべきだ）という意味で○をしたかもしれませんし、そういった人が「思う」にしたかもしれませんので、できたらここは聞き方を「女性も仕事をして家族の生活費を稼ぐべきだ」とかにしたほうがもう少し踏み込めたかなと、私も反省しております。

あと、少し大きな点ですけれども、59 ページで、「①生活費を得ること」、結局ここが一番大きな部分なのです。他の部分で男女共同参画を進めたいと思っても、生活費に関しては「男性が」と思う人がいると、結局、生活費を男性が稼ぐのであれば、家事が女性にきてしまいますので、ここも変えていく必要があるとすごく思います。それを理想としている人がいる現実があったとしても、その個人の希望が世の中のためになっているのかどうかというのはまた別の話ですので、そこを変えていく必要があると思って、59 ページの下の「現状」に着目したのですが、ここで質問があります。「不明・無回答」の中にはシングルの場合があると思うのですが、単純に「不明・無回答」では、シングルの人たちがそちらに入ってしまったのか、それとも混ざっているのかが分かりません。例えば男性でいきますと 10～30 代に関しては、「主に夫」という人は 34.1%で少ないのですけれども、不明が 41.5%います。不明を外すと、結局、回答した人の中で半分以上が「主に夫」と感じている可能性がありますので、ここは集計をもう少し詳しくしていただければと思います。

最後に、140 ページ、問 8 の LGBTQ です。高校生の 8 割以上が知っていると答えています。これを多いとするか、少ないとするかというのはすごく微妙な

ところだと思います。8割知っているのはいいことなのですが、15%くらい知らないとなると、10人に1人、9人に1人は知らない。そうすると、その人たちが知らないまま無邪気に人を傷つける。結局、この少数の誰かの発言によって傷ついてしまう状況が起こりますので、ここは100%を目指したほうがいいのかと私は思いました。

皆様はどうでしょう。このような感じで、ご感想で結構です。この数字でこれはどうなのかみたいなことでも結構ですし、ここは問題ではないかなでも結構です。何かございましたら、どうぞご発言いただけたらと思います。

これも、後でまた戻ってきていただければと思います。なかなか、こういう結果をぱっと見てすぐ思いつくのは難しいと思いますので、また後ほどおっしゃっていただいても構いませんので、どうぞよろしく願いいたします。

早瀬委員：34ページですけれども、一般職における「管理職・監督職に占める女性割合の推移」というところで、令和3年にぼんと伸びています。これは何か理由があるのかなと思いました。

委員長：ありがとうございます。非常に伸びて良い方向に行っていますけれども。

早瀬委員：条例とか政府の法律とか、何かそういうので伸びたのか、それとも何なのかなと思いました。

委員長：ありがとうございます。では、事務局のほうから、もしご回答できましたらお願いします。

事務局：これは特別に何かしたわけではありません。人事政策の中で、当然、市役所としては女性の管理職登用ということは考えてやってくる中で、令和3年度はこれまでになく上がったというだけで、特別に何かをしたということではないという理解しております。

早瀬委員：ありがとうございます。もう1つ、少し残念だなと思ったのは、先ほど報告の中でも触れられていたのですけれども、南あわじ市役所自身のアンケートで回答率が随分低いと思いました。そういうところがもう少しアンケートにも協力して、実態がより明らかになるような方向がよかったなと思います。市役所もよほど忙しくて、なかなかアンケートに取り組む心の余裕がなかったのかなとか、アンケート自体が少し難しいというとあれなのですけれども、すぐ答えられないような、時間を要するような内容だったからかなとか、また次回に活かせる部分があるのではないかと思います。

委員長：ありがとうございます。市役所アンケートは紙面調査ですか。それとも、メールか何かですか。

事務局：電子的に、職員がそこにアクセスしにいて回答してもらおうということになっていました。一般的なアンケートでは回答率が低いときに「回答してください」という督促をするのですが、今回はわざとそれをしませんでした。男

女共同参画に関し、どれだけの職員が意識しているのか、していないのか。普段全然意識していない人に回答してもらうことで、実態から外れた結果になってしまうのではないかを懸念したものです。

ご指摘のとおり、非常に低い状況について、職員の意識があまりないのだということが我々もよく分かりました。それは多分、市役所の職員だからということではなくて、恐らくこの市全体にも言えることかなと思っています。そうした中で、市役所が今後率先してやっていくという意識で、この計画の今後のことを考えられたらと思っております。今は低いのですけれども、ここを上げていくということをしながらか、市民の人たちとも一緒に考えながらやっていくということが、今後の1つのあり方ではないかということ、事務局案として持っているところです。

今回市役所職員の男女共同参画意識が低いという結果は、それをこれから上げていくということだと思えますし、今回その実態がよく分かったということだと思っています。逆に、「回答してください」と言って、職員の80%の回答率などということ、委員の皆様にご提示すると、興味もないのにわざわざ回答してほしいと言っているわけなので、それはある意味実態ではないかとも思えますので、それはせずに今回はこのままお出ししたということでございます。

委員長：ありがとうございます。非常に悩ましいところで、やってくださいと言ったことでアナウンス効果があって、「ああ、そういうことを考えなければいけないのだな」という啓蒙ができる可能性がある一方で、今おっしゃったように、やってくださいと言った興味がない人にやっていただくと、「ああ、進んでいる、進んでいる」と書いてしまうというパターンがあるので、まずは現状を見て、次は督促をする。まずは現状の低さを知ったというのは、それも一歩かなと思います。

ご指摘の点はまさしくそうだと思いますので、その点はまた事務局のほうに頑張ってもらいたいと思います。他に何かございますでしょうか。

大住委員：学校代表として、113 ページは言っておいたほうがいいかなと思います。

問23の「学校教育の場で、男女平等を進めるためには、何が必要だと思いますか」、これは事前にもらった時も気になっていたもので、一番多い「進路指導」について、何人かの本校職員にも聞いてみました。中学校の卒業時の進路指導において、男女の区別を意識しての進路指導はまずありません。基本、今はもうほとんどが進学希望です。ですから、本人の希望、それからそこに書いてあるように、能力・個性を尊重し、本人の行きたいところへというのを基本にやっているのです。その中において男女を意識するようなことはまずありま

せん。もしかすると、高校とかの卒業時に就職が絡んできたときに多少そういうものがあるというイメージで、ここの割合が高いのかなと思うのですが、義務教育の中においては見られないです。

それから、生徒指導の部分ですが、これも、例えば性的なことでの問題行動が起きたときは、男女というそれぞれのことを尊重してやるのですが、普段は男女関係なく、生徒指導は生徒指導として、生き方とか生活の仕方ということ意識しているので、ここもあまり男女差は関係なく、人間として人として対応していくということが主になります。

あとのところは、今はもう名簿も混合名簿ですし、全体的な動きでいくと、進路関係なども男女に○を付ける項目をもうなくしていこうというような方向になってきています。既に行政とか色々なところでも、男女の区別を付けるところ自体なくなってきたので、今回のこのアンケートで男女というだけではなくて、LGBTQまで踏み込んでやっているというのは、逆にすごいなというところですよ。学校でも、今の取組は取組として一定評価はあるのですが、さらにここに書いてあるようなことを意識してしないといけないというのは、このアンケート結果から学びましたので活用したいと思います。

委員長：ありがとうございます。独自にインタビュー調査もしていただきまして、ありがとうございます。他に何かございますでしょうか。

清水委員：2つほど気になったのですけれども、130ページの事業所アンケートの中で、「管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、又は、いない」から管理職に選んでいないというところが、結構割合が高いことについて、もちろん事業所さんの研修制度などが色々あるのと、その上の「女性自身が管理職になりたいがらないから」というのもあるから、なりたい人に積極的に研修をしてもらって、知識を高めて管理職にするというパターンもあると思うのです。これはなかなかこのアンケートからは難しいと思うのですけれども、研修を受けさせるという事業所のあり方が、そもそも女性に声を掛けていないパターンがあるのではないかとというのは、私も仕事をしているので、そういう研修が回ってくる時にどうしても男性のほうが多いかなと、少し肌で感じる部分があるので、そもそも経験とか知識を付けさせてもらえないというのも、もしかしたらあるのではないのでしょうか。それを勘違いして、管理職になりたいがらないとか、この人は知識がないと言われているのは女性の立場としては、少しこれは「うーん」と普通に思いました。これが1つです。

早瀬委員：同感。

清水委員：あとは、高校3年生調査で、私も気になっていた項目を入れてもらったのですが、学んだものを生活に活かしていますかというところで、ほとんど「活かしていない」、「いいえ」という回答が多かったので、せっかく教育で時

間を費やしているのに、生活に活かせていない原因は何なのだろうというところを教育現場でどういうふうを確認するかとか、市全体でどのように把握していくかというのと、あと、保護者に返ってきてないのです。これをする目的が何々だよというコミュニケーションを子どもととる機会がないので、親の立場としても、一緒に考えるきっかけは少ないから、なかなか生活に活かせていないのかなというのは少し思いました。

委員長：まさに肌で感じる部分のところをお話しいただき、ありがとうございます。先ほどの早瀬委員のように、「同感」とか、ああいうものが入ると非常にいいですね。ぜひ気楽に声を掛けていただくといいと思います。

私も同感です。やはり、育成していないからではないかと突っ込みたくなるところはあります。

他に何かございますでしょうか。アンケート調査まででございませんか。もし無ければ次に進みまして、また思い出したら、その時気楽にお話しいただければと思います。

次第 協議事項

次第 第3次南あわじ市男女共同参画計画 基本理念（案）について

委員長：では、協議事項にいきたいと思います。協議事項①「第3次南あわじ市男女共同参画計画 基本理念（案）について」、事務局からお願いいたします。

事務局：それでは、事務局からご説明させていただきます。協議事項①でございます。お手元の資料は、基本理念ということで1枚ものの紙をお配りさせていただいております。ございますでしょうか。

こちらは案ではございますけれども、基本理念として「生きづらさを感じない、感じさせないまちへ」ということで、考え方を以下本文として書かせていただいておりますので、ご説明申し上げます。

まず、男女共同参画については、これまでの継続的な普及啓発事業などの取組によって、その重要性や必要性というものが認知されてきているということを1つ目に書かせていただいております。

2つ目の○では、一方、社会の中では男性の方が優遇されていることを感じる市民が多く、また、家庭生活では、家事、育児、家族の介護・看護などは多くの市民が夫婦同程度で分担を理想としているものの、現実ほとんど妻が担っている。男女共同参画に係る理想と現実乖離が見られる背景には、いわゆる性別的役割分担意識がベースとなった社会生活の実態が見られる。

○の3つ目といたしまして、この性別的役割分担意識がベースになる社会生活の中では、女性の社会進出や活躍の観点では、女性は無意識に、または意識

的に様々なことを諦め、そうしたことが生きづらさへ繋がっていくことなどが懸念される。

○の4つ目といたしまして、さらに性的役割分担意識における男性・女性との固定的な概念がベースとなる社会では、マイノリティとされる LGBTQ+ の理解は進まず、LGBTQ+ の人たちは生きづらさを感じながらの生活を余儀なくされているとした懸念もあります。

○の5つ目といたしまして、今後の男女平等参画の推進におきましては、この性的役割分担意識を根本とした性による差別や偏見などを排除し、男性や女性、LGBTQ+ に関係なく、全ての人、市民が生きづらさを感じない、生きづらさを感じさせない社会を形成していくことが必要かつ重要であると考えられる。

最後の○で、このため、第3次南あわじ市男女共同参画計画では、「生きづらさを感じない、感じさせないまちへ」を基本理念として、「全ての市民が、自分らしく、ありのままの自分で、いきいきと生きられる」よう取組を進め、男女共同参画社会の実現を目指すということで、基本理念の案として作らせていただいているところでございます。

続けてご説明させていただきます。本日、ご欠席されているのですけれども、山口副委員長様からご欠席のご連絡を頂いた時に、この基本理念（案）についてのご意見を頂戴しておりますので、そのまま読み上げさせていただきます。

「さあ、これからのまちづくりに向けてと、走り出す計画の基本理念なので、ネガティブなワードを打ち消す表現に違和感を覚えています」というご意見でございます。この基本理念（案）のラスト3行の部分の「自分らしく、ありのままの自分で」以降の部分で、こういった自分らしくといった部分も基本理念に掲げるほうが良いのではないかとというご意見を頂戴しているところでございます。

以上、事務局のほうからのご説明とご報告とさせていただきます。こちらは案でございますので、ご意見なりを頂戴できればと思っております。よろしくお願いいたします。

委員長：ありがとうございます。皆様いかがでしょうか。これはまだたたき台でございますので、いくらでも変えられる段階でございます。先ほどの副委員長からの意見もありましたように、ネガティブな言葉を打ち消さないほうが良いのではないかとというのも、もちろん皆さんがどう思われるかまた議論していけたらと思います。

1点だけ、すみません。私は気付かなかったのですけれども、性的役割分担意識という言い方もありえるのかもしれないのですけれども、一般的なのは、性別役割分担意識のほうが私は聞き慣れておりまして、そこはもうお任せ

いたします。

皆様どうですか。忌憚なく、よろしければ。

早瀬委員:本当に感想ですけれども、第3次、5年間の計画の基本理念ですよ。

それで、この掲げている基本理念というものがあまりにも漠然としているとか、5年間の中で何を生み出すか。これはずっと目指さなければならないような、そういう基本理念に思えて、もう少し次の5年間でこう、というような、私が代案を出せるわけではないのですけれども、そういう要望を持ちました。

委員長:本当に、非常に大事なところだと思います。5年間の計画ですので、5年でどこまでいけるかというのが見えないことには目指せないというところがありますので、ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。感想で構いませんが、ございませんか。

大住委員:最終的にどの言葉を使うかというのはあるのですが、前は「男女が」というのが入っていたのです。実は今、兵庫県が「女性に選ばれる」みたいな言い方をしていて、あえてこの「男女」というのを意識しすぎたようなところがあるのです。今回、先ほど言ったように、LGBTQ+もここに入っているということはすごいと思うので、やはり男女共同参画の計画ではあるけれども、もっとそこの壁をそもそもないような感じでいくという意味では、ネガティブかも分からないけれども、「生きづらさを感じない」とか、こういうふうに「男女」とかいう言葉があえて入っていないということがいいかなと、私はこれを見た時思いました。あとはどんな言葉を使うか、具体性のあるものを使うことは、今後言葉を選んでいったらいいのかなと思います。

委員長:ありがとうございます。私も同感です。この計画のところに男女共同参画とありますので、変えるにしても「男女」という言葉を使わない方向でいただけたら非常にいいかなと思います。

他に何かございますでしょうか。ポジティブにしていくという意味で、最後の段落は前向きな感じなのですけれども、もし最後のほうに持ってくるときに、「自分らしく」という言葉が入ると私は少し違和感を覚えることがあります。まだ入ってもいいので、少し勇み足ですけれども。「自分らしく」というのが思い込みの可能性もあって、例えば、「私は家にいるのが自分らしい」と思い込んでいる。あるいは、「私は女性で、家族のサポートが私らしいんだ」と思い込んでいる」というパターンもありますので、できたら「自分らしく」のところは、そのまま使うのであれば私は危険かなという気がします。

皆さんは、代案ではなくても、これは入れないでというのがございましたらご意見を頂けたらと思います。もちろん感想でも構いません。いかがでしょうか。

では、ネガティブな感じを少しポジティブにするという感じについては、皆様よろしいですか。

〔一同「異議なし」〕

委員長：では、ポジティブな感じで持っていく。そして、先ほどおっしゃられたように、壮大でぼやっとしたものではなくて5年後にどうするか。この5年間何に取り組んで、目標は何にするかという、そこのニュアンスも入れていただく感じで、少し事務局のほうで原案を練っていただけたらと思います。よろしくをお願いいたします。

次第 第3次南あわじ市男女共同参画計画 骨子（素案）について

委員長：では、続きまして次の議題です。協議事項2「第3次南あわじ市男女共同参画計画骨子（素案）について」、お願いいたします。

事務局：骨子素案につきまして、本日、左上ホチキス留めの資料を机上配布させていただきます。

先ほどの基本理念について、もっとポジティブな形であるとかいうことを踏まえて作っていくとした上で、この骨子につきましてご説明申し上げます。

これから作っていく男女共同参画計画の骨子、第1章「計画の策定にあたって」ということで、趣旨や位置づけ、計画の期間、また、男女共同の動向といったようなことを書かせていただくということにしております。

次に第2章では、「1 南あわじ市のこれまでの取組」、「2 統計データからみる現状・課題」、「3 各種調査からみる現状・課題」、その上で、「4 計画の重点課題」とさせていただきます。

この重点課題につきましては、重点課題として考えられるキーワードを掲げさせていただきます。根強く残る性別役割分担意識が与える影響として、家庭生活、社会や職場、性的マイノリティの部分等において、こういった重点課題が設定できるのではないかとということで書かせていただいております。

まず、家庭生活においては、性別的役割分担といった固定概念が女性の負担増加につながっているということ。家庭生活において、そうした固定概念が子どもに対して無意識に浸透する恐れがあるということ。また、社会・職場において、家庭生活における女性の役割負担割合が大きいことから、雇用の状況とか職場で男女差が生じる一因となっており、結果、女性の社会進出が進まないということ。また、性別に関係なく働きやすい職場となるような制度や手当、

対策が十分ではないといったこと。また、性的マイノリティ等に関しまして、その存在を認知はするもの認めてはしない、理解が進んでいないということ。男性・女性という固定概念がベースとなった意識が LGBTQ+の性的マイノリティの生きづらさにつながってしまうといったこと。

以上、こういったことが言えるのではないかとということを事務局で書かせていただいております。

また、次のページは基本理念を書かせていただいて、さらにその最終ページですけれども、計画の基本目標を設定する必要がございます。これも基本目標の設定の前提といたしまして、事務局のほうでソフト面であるとか、制度面においての案を記載いたしました。例えばソフト面においては、さらなる普及や啓蒙啓発活動、またその促進が必要なのではないかとということ。その手段として、より一層理解を深めるためのセミナーや講演会・研修などの開催であるとか、先ほど少し申し上げましたコンソーシアムなど、複数の関係者による協議が必要なのではないかと。あと、ロールモデルの創出などによって、実践的な取組を行うべきでないかといったことを書かせていただいております。

また制度面におきましては、社会進出とか活躍するための環境整備、それから制度・手当の創設によって、理解や認知を促進するという点において、その手段として休業制度の創設、整備、それから、例えばパートナーシップ制度の創設という制度面での取組が必要ではないかということをキーワードとして書かせていただいております。

以上、事務局からの説明とさせていただきます。

委員長：では、皆様のほうから何かこうしてはどうかとか、ここは少しというリクエストあるいは注文等がございましたら、気軽におっしゃっていただければと思います。

では、私のほうから、基本目標の設定のソフト面のところで、セミナー、講演会、研修などに含まれていると思うのですが、一般市民向けのセミナーとか講演会ももちろん必要なのですが、いかに企業にアプローチしていくかという部分で、研修にも含まれていると思うのですが、こちらからアプローチしないことには変わっていかないかなと思いますので、そこもしていただくと非常にいいかなと思います。

皆様のほうからいかがでしょうか。これを入れてほしいというものは無いですか。

2ページの計画の重点課題のところでキーワードをたくさん書いていただいております。ここに関してはこれでよろしいですか。少し抜け落ちているのではないかとこの部分があれば、おっしゃっていただければと思います。

何となく、「女性は大変」までは入っているのです。これは男性へのアプロー

チではないかなという気がしなくもないのですけれども、皆さんはどうでしょう。これは計画のほうに入ってくるのかもしれませんが。

清水委員：前回の会議でもあったのですが、ソフト面になるのか分からないのですけれども、自治会へのアプローチみたいなものが出てきていないのかなど。その研修などに含まれているのか、先ほど言われた企業のアプローチもそうなのですけれども、地域の地元というか、自分の住んでいる地域でもっと変えていかないと多分無理かなと思ったのです。特に育った環境は最後まで残るといえるのはよく言われるので、そういうところの対応をソフト面のところに入れていってもらったらいいかなと1つ思いました。

「生きづらさを感じない」という言葉が、私もずっと引っ掛かっています。私は、南あわじ市社会福祉協議会の第4次地域福祉推進計画策定会議にずっと参加していたのですけれども、生きづらさは別に男女とか LGBTQ+でなくても、障害の人たちも同じような言葉を結構使っています。もちろん丸が重なってきてもいいと思うのですけれども、男女共同参画というところをもう少ししっかりするのであれば、先ほど言われたように本当にざっくりぼんやりするので、そこに、ポイントがある言葉が何か出てこないかと。生きづらさは多分色々な立場で福祉的な人たちも入ってくるので、もう少しポイントを絞るような具体的に少し頭によぎるような言葉を入れていかないと、もちろんダブってもいいのでしょうけれども、伝わらないかなど。私の中では、そちらの会議も出ているせいなのか、生きづらさって何なんだろうみたいなのは少し思います。

委員長：ありがとうございます。自治会の部分、本当に、まさにそうだと思います。特に自治会ほどアプローチしないと何も変わらない部分がある。また、ここでご意見を頂いて、アンケートにも設問として入れた、「会議とか寄り合いに子ども連れで行ける雰囲気が必要である」という回答が確か2割くらいあったのですね。そこは具体的に改善できる部分でもありますので、そちらに自治体からのアプローチ、自治体との関係性、その辺をぜひお願いできたらと思います。

今の生きづらさは、まさにそうですね。この男女共同参画の話をするとき、人権と絡んでくる部分も結構あって、逆に人権と混ざってしまうことがありますので、男女共同参画ならではの生きづらさに代わるキーワードは何がいいでしょうね。何がと言われてもなかなか難しいと思うのですけれども何かありますか。

難しいですよ。すぐにはなかなか出てこないのですが、確かに人権の部分との関連ではなくて、ジェンダー平等のほうでのしんどさみたいなところが何か表現できたらいいなと思います。その辺もまた今後の課題とします。もし

思いつかれましてはぜひお願いします。

他に何かございますでしょうか。特にはないですか。

新納委員：市の広報が毎月あるじゃないですか。あれに、この男女共同参画の話やアンケートをしたとかそういうのは載せているのですか。

事務局：現状は載っていないです。

新納委員：広報紙が一番、市民の皆さんが見ていると思います。市のことに関して市は何をしているのかとか、次はどういうことをするのかなど、せっかくこんな立派なアンケートを取ったのだったら、こういうことがあって、また改善もしていきたいですというのを広報に載せたらいいのではないかと思います。そうやって企業や個人にもセミナーとか交流会、興味がある人は絶対そこに行ってお話も聞かざるうし、今言った市役所内にも興味のある人のしっかりした意見をというのを言っていたので、そのセミナーとかは個人と企業と両方したほうが絶対いいと思います。

委員長：ありがとうございます。そうですね、ぜひ市民の方々にお知らせするという意味と、あと、自治体や個人へのセミナーをぜひお願いしたいと思います。

他に何かございますでしょうか。

事務局：アンケート結果は計画を最後に策定する段階で公表させていただくということで考えています。委員の皆様にも委員長を含めてご議論いただいたものを最終的に公表する中で、アンケート結果もしっかり載せて、こういう結果を踏まえたので我々はこういう計画を立てたのですという形にさせていただければと思っていますので、ご理解いただけたらと思います。

また、重点課題のところ、キーワード的なことを書かせていただいておりますけれども、やはり重点的な課題と考えなければいけないというのが、1つは、その性別役割分担意識というところから影響がある分野、それが家庭生活であったり、社会とか職場とかですね。それに加えて、性的マイノリティの方々の生活みたいな、そういう分け方で考えているというのが今この形になっています。

本当に性別役割分担意識をキーワードとして掲げて、だから駄目なんですということを書くのがいいのか。それとも、家庭生活・社会・職場・LGBTQ+の方々のいずれにも共通するのが、根本にあるのは性別役割分担意識だとは思いますが、そこを掲げて物事を語っていいのかどうかというところに悩みがあります。これは、それぞれの中で全て関係するところではあるので、そういう課題設定をさせてもらったほうがいいのかという悩みもあって、その辺をぜひご意見を賜ればと思っています。

委員長：いかがでしょうか。非常に悩ましいところだと思います。性別役割分担意識という言葉がないと根底の意味が分からないのですけれども、いきなり

その言葉を出すと、逆に、例えば年配の男性は責められている気になってしまっていて、そこで心をシャットダウンするパターンもあつたりしますので、いかに巻き込んでいくかというのはすごく大事だと思います。

皆様の感覚として、こういうのは良くないのではないかとか、こういうほうがいいのではないかとか、もしございましたらお願いできたらと思います。多分、地域あるいはその地区、色々な所で特有の課題もあると思います。

清水委員：諦めないような雰囲気を作っていきたいということですね。どこかに女性は諦めているみたいなことを先ほど書いてあつたと思います。そういうことを諦めない南あわじ市。そういう良い言葉があればいいかなと思つているのです。なりたい自分になれるというか、そういうポジティブな言葉で。でも、人権とは少し違うよという。全部重なるのかもしれないのですけれども。

あとは、例えば自分がなりたいと思つていても、結局、制度やサポートがないと無理なので、そこもきちんとあるんだよというのを考えていただけたらいいのかなと思います。自分1人ではどうしようもないことはもちろんたくさんあつて、多分、何かでコミュニケーションを取つていても、やはりその人もどうしようもできないときに、制度があつたりとかそういう自治体のサポートがあつてなりたい自分に近づけるとか、なれるというように、そういう保障がないと、ただ言っているだけでは難しいので、その「大丈夫、ちゃんと支えるところがあるから」みたいなところまで基本理念で出たら、「あ、ちょっと自分、頑張ろうかな」みたいになると思いました。

委員長：なるほど、本当にそうですね。自分がなりたい、プラス応援というか支援がきちんとありますというところですね。何か皆さん、他にありますでしょうか。

皆さまも家に帰ってから「あ、そうだ」と思い付くかもしれないので、もし1週間くらいの中に「あ、思い付いた」というのがありましたら、事務局にご連絡いただければと思います。

他に何かございますでしょうか。多分、色々出た意見を事務局のほうでまとめていただくことにはなると思っています。特にございませんでしょうか。

事務局：そうしましたら、この骨子案の第2章の4「計画の重点課題」の箇所では、この四角で囲んですつた「根強く残る性的役割分担意識が与える影響」とあるところは取りあえず省いて、シーン別、「家庭生活、社会、職場、性的マイノリティ等」という形でくくりを設けて、その中で重点課題となることを書かせていただき、もう少し踏み込んだものを作らせていただくという方向でよろしいでしょうか。

委員長：はい、ありがとうございます。ぜひそれでお願いできたらと思います。

事務局：その上で、この2の基本目標、第3章の基本理念は何かございましたら、

ぜひそれを踏まえてまた作成させていただきますけれども、この基本目標につきましては、今はソフト面、つまり広報・普及啓発というところで整理という形でまとめさせていただいております。これも重点課題の設定に合わせて、そのシーン別でどういう目標を持って何をするかということをもとめさせていただくという方向でよろしいでしょうか。

委員長：それで皆様よろしいですか。

〔一同「異議なし」〕

事務局：ありがとうございます。

委員長：ありがとうございます。そうしましたら、これで協議事項は終わりますが、もしよろしければ、感想でも何でも構いませんので、一言ずつでも言っていただくと、実は本音がここにあったというのか、逆にそういうときに出る場合もありますので、もしよろしければ、全員でも構いませんし、今、お声を聞いていません、柏委員はいかがでしょう。感想でも何でも結構です。

柏委員：私はこのアンケートを見て、この高校3年生というのは、240人定員です。淡路三原高校の3年生です。その中で74.6%、約75%の方が回収できていて答えてくれているから、これはすごく良いことだと思うのです。

その子どもたちのアンケートで、「あなたは性別を理由に、将来の夢や将来なりたい職業を諦めた経験がありますか」という設問で、全体が98.9%、あと男女別でも98%、おおよそ99%という中で、将来の夢や就きたい職業に向かって希望というか努力をしている、勉強しているというのが、この質問の内容から少し私は想像して、淡路三原高校の子どもたちはすごく就きたい職業に向かって、その1つ上の大学に行くのに向かって希望を持って勉強してくれているなというのが伺えました。

その中で、続いて、「あなたは南あわじ市に住み続けたいと思いますか」という質問に、分からないという答えが25%あるのです。やはり、ここで何か南あわじ市が魅力のあるというか、南あわじ市に住みたいなど、島外に出ていくのだけど大学・専門学校を卒業したという時に、南あわじ市に帰ってきたいなど思えるような取組というのを本当に考えていかないと、高齢化社会になって、向こうを知らなければ帰ってこなくなるというのが南あわじ市に帰ってこない状況を作っている部分になります。

その中で、先ほど説明もしにくかったと思うのですが、職員自体の回答のパーセンテージを50%以上ぐらいにしてもらおう。その回答率の中で、一番よく見るのが、先ほども言ったように、南あわじ市の広報は多分新聞を取っていたら入っているから、新聞を取っていない家は、公民館とか市役所に来て

も広報を貰えますよね。その中で見た時に、職員採用試験が年に1回ありますよね。自分が職員になって頑張っていきたいなと思えるような、帰ってきて試験を受けようという、帰って来たいという気持ちを作るとというのがすごく大事だと思うのです。

そうしたら、また採用の募集率も上がる。その中で、採用人数が決まっているので限られた人が採用されるのだけど、その活性化というのがすごく求められるように私も思います。このアンケートも高校生に対してはすごくよかったなと私たちが感じられてよかったです。

委員長：本当にどうやって戻ってきてもらうか。魅力をつくって、帰るという気持ちになってくれたら、本当に今頑張らないとぎりぎりのラインになっていると思いますので、そこも含めて、南あわじ市はいいなと思えるような市にしていだけたらと思います。ありがとうございます。

他に何かもしご意見がございましたら。樋口委員はいかがでしょうか。感想でも何でも結構です。

樋口委員：高校生のアンケートで、先ほどもあった、これまでに学んだ男女共同参画に関する事で何か生活に活かしていますか、いませんかという質問があったと思うのですが、普段生活していて、それがもう日常的になっていたら、活かしていると感じてやっていないことも多いのではないかなと思って、意識していないというところで「いいえ」に付けた生徒さんもいるのではないかと思いました。

委員長：その視点は本当にあると思います。無意識に自然体でそういうものだと思って反映している。知識としてではなくて、行動しているという可能性もあります。アンケートは読み取るのが難しいところで、活かせていないじゃないかと思うのか、それが本当に浸透しているのか。その辺をまたどうやって明らかにしていくかというのは、ぜひ一緒に考えていただければ非常にありがたいと思います。ありがとうございます。

他の委員の方も何かございましたら。いかがでしょうか。

では、そろそろ時間になりましたので、事務局のほうにお返しいたします。

次第 その他

事務局：横山委員長、ありがとうございました。また、委員の皆さま方におかれましては活発なご意見をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、次第「5. その他」に移らせていただきます。「男女共同参画計画策定委員会開催スケジュールについて」でございます。資料は178ページです。こちらにスケジュールを記載してございます。

既に実施済のものもございますが、次回、第3回策定委員会は12月中旬頃

に予定させていただきたいと思っております。本日ご議論いただきました基本理念・基本目標をもとに、次回の委員会においては第3次男女共同参画計画の素案までをお示しできればと思っております。ご意見が出ていました基本理念案や、ポジティブな言い方・言い回しというところも反映させながら、ご意見を伺い、たたき台を作るといふところになります。また、骨子のほうも、先ほどの重点課題であったり、基本目標のソフト面・制度面というところもございまして、追加でのご意見などがあれば、事務局におっしゃっていただければ、そちらも踏まえて次の素案を作っていくと考えてございます。皆様方には、会議開催1週間前までには資料を送付させていただきたいと思っております。

次の第3回策定委員会で頂いたご意見等を踏まえ、翌年1月中旬頃には、第4回策定委員会を開催させていただきまして、草案についてご協議いただいた後、1月か2月中にパブリックコメントを予定しておりまして、広く市民の方からご意見を賜ればと思っております。そして、最終3月上旬頃に第5回策定委員会を開催して最終案を市長に答申というスケジュールで進めたいと思っております。

次第 閉会

事務局:それでは、本日予定していましたが次第は全て終了いたしました。本日は、たくさんのご意見を賜りまして、誠にありがとうございます。

次回は3回目ということでございますが、またよろしく願いいたします。ありがとうございました。