

令和7年度第2回小牧市男女共同参画審議会議事録

1 日 時：令和8年2月5日（木）午後2時～

2 場 所：まなび創造館 研修室

3 [出席者]

委 員：代田義勝、武藤敦子、中川明美、立川雅弥、千田道子、
近藤健一、井上靖生、山中小幸、長谷川智香子、石子裕規

事務局：川尻こども未来部長、野田こども未来部次長

村田多世代交流プラザ所長、野村男女共同参画係長

宇陀主事、安藤主事補、仁井原団体育成指導員、

奥田団体育成指導員、株式会社名豊 古川主任

[欠席者]

なし

[傍聴者]

なし

4 議 題

(1)男女共同参画に関するアンケート調査結果報告書について(資料1)

(2) 男女共同参画ワークショップの開催報告について (資料2)

(3) アンケート・ワークショップの結果が示す小牧市の課題について
(資料3)

(4) 令和7年度男女共同参画講座実績と次年度の開催予定について
(資料4)

1 あいさつ

[村田所長]

それでは、定刻となりましたので、始めさせていただきます。

本日は、大変お忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

ただいまより、令和7年度第2回小牧市男女共同参画審議会を開催させていただきます。

本日の議事進行を務めさせていただきます、事務局の多世代交流プラザ所長の村田と申します。よろしくお願いたします。

はじめに、資料の確認をさせていただきます。

事前に送付をさせていただきました次第、それから委員名簿、資料の1、

それから、2、ワークショップの報告書、3、ワークショップから見える現状と課題、4-1、A3の横長のものですね。それから、4-2、チラシのコピー、4-3になります。これらの資料を使って進めさせていただきませんが、過不足等ございますか。よろしいでしょうか。

なお、この会議には傍聴の申し出はございませんでした。

本日の会議は公開となっておりますので、議事録等につきましては、後日、ホームページで公開させていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、ここでこども未来部長の川尻よりご挨拶を申し上げます。

[川尻部長]

改めまして、こんにちは。

こども未来部長の川尻と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、お忙しい中、男女共同参画審議会にご出席いただきまして、ありがとうございます。

また、委員の皆様方には、日頃から男女共同参画推進のためにご指導、ご協力をいただきまして誠にありがとうございます。

さて、本日の会議では、次期男女共同参画基本計画（ハーモニーV）の策定に向けて実施いたしましたアンケート調査の結果とワークショップの意見を踏まえ、現状と課題について整理し、次期計画につなげていくための大切な議題について、委員の皆様のご意見を伺う場になります。

限られた時間ではございますが、委員の皆様におかれましては忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げます、簡単ではございますが挨拶とさせていただきます。よろしくお願い致します。

[村田所長]

ありがとうございました。

それでは、ここで審議会の委員の交代がございましたので、紹介をさせていただきます。

名簿をお手元にご覧いただけますでしょうか。次第の次にあるものですね。

NPO法人こまき市民活動ネットワーク代表理事の関哲雄委員の辞職に伴いまして、その後任としてNPO法人こまき市民活動ネットワーク事務

局長の立川雅弥様に新たに審議委員の委嘱をさせていただきました。引き続き、よろしくお願いいたします。

では続きまして、会長の代田様よりご挨拶をお願いいたします。

[代田会長]

改めまして、こんにちは。

本日は大変お忙しい中、またお寒い中、お集まりいただきましてありがとうございます。

前回の審議会でご議論いただきましたように、本年度は小牧の男女共同参画に関するアンケート、この実施年に当たっております。前回の調査は令和2年度に実施されました。ですから、今年度は令和7年度ですから5年ぶりですね。5年ぶりの調査が実施されたということになります。

この調査、先ほど部長さんからもお話がありましたけれども、次の第5次小牧市男女共同参画基本計画、この策定に向けての基本資料とするものですが、つまりこの5年間、しっかり小牧市は男女共同参画を進めてきたかどうかのチェック。もう一つは、課題が前回、5年前に提示されています。その課題をちゃんと克服してきているかどうかですね。さらに、新たな課題、これが何なのかといったようなことを検証といいますか、明らかにするというか、そういった役割を持っている調査になります。昨年10月、実施のほうをしていただきまして、その結果を今日、まとめてきていただいております。

今日の議論なんですけれども、この報告書、これが中心になりますけれども、先ほどの部長さんのお話にもありましたが、今日の議論は次の基本計画に反映といいますか、つながっていきますので、ぜひ今日は委員の皆様にはそれぞれのご視点から積極的なご意見をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

[村田所長]

ありがとうございました。

では、これより議事に移らせていただきます。代田会長、取り回しのほうをよろしくお願いいたします。

[代田会長]

それでは、始めてまいります。よろしくお願いいたします。

2 議事

[代田会長]

まず、議事の1点目ですね。男女共同参画に関するアンケート調査結果報告書について、事務局のほうからご説明のほう、よろしくお願いいたします。

[野村係長]

それでは、議事の(1)から(3)の内容につきましては、次期計画策定支援を委託しております株式会社名豊の古川様よりご説明いただきます。お願いします。

[株式会社名豊 古川主任]

株式会社名豊の古川と申します。よろしくお願いいたします。

では、資料の1、小牧市男女共同参画に関するアンケート調査結果報告書のほうをご覧ください。

表紙の目次をはねていただきまして、まず1ページ目になります。

こちらは今回の調査の概要となります。

調査対象につきましては、一般調査は無作為抽出による18歳以上の市民3,000人、学生調査は中学2年生1,291人及び小学5年生1,273人、事業所につきましては市内で営業している300事業所を対象に実施のほうをいたしました。

調査期間につきましては、令和7年10月1日から10月24日にかけて実施のほうをいたしました。

調査方法につきましては、一般調査及び事業所調査につきましては郵送配布、また郵送とウェブの併用回収、学生調査につきましては学校を通じて調査を依頼し、ウェブ回収にて実施のほうをいたしました。

回収率につきましては、それぞれ一般調査36.6%、中学生調査79.2%、小学生調査70.3%、事業所調査20.0%となっております。

報告書全体を通しての注意事項となりますが、クロス集計を行っております。こちらの場合につきましては、無回答や性別に関して「答えたくない

い」といった回答はクロス集計から除外しておりますので、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計結果全体の結果の有効回答数が合致しないことがございます。

また、過去との調査を比較している設問がございます。クロス集計結果、そちらにつきましては全体の結果と5ポイント以上差がある項目を基準にコメントのほうを掲載しているため、掲載のない項目もあることをご了承いただければと思います。

この資料は100ページ超といった資料になっておりますので、それぞれの調査につきまして、抜粋してご説明のほうをさせていただきます。

まず、市民調査になります。8ページをご覧ください。

はじめに、男女の平等意識についてです。

現在の社会における男女の地位についての設問につきまして、その中で「社会通念・慣習・しきたりなどにおきまして、「男性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」を合わせた男性優遇の割合が73.5%と高くなっております。

続いて、9ページになります。

夫は外で働き、妻は家庭を守るほうが良いといった固定的な性別役割分担について、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた反対の割合が67.5%と高くなっていますが、性別で比較しますと、男女での意識に差が見られます。

続いて、10ページ、11ページをご覧ください。

固定的性別役割分担につきまして、賛成と反対、それぞれの理由を問う設問となっております。

まず、10ページ、賛成と回答した理由につきましては、「家事（育児、介護などを含む）と両立しながら妻が働き続けることは大変だと思うから」、「妻が家庭を守った方が子どもの成長などにとって良いと思うから」、「夫が外で働いた方が多くの収入を得られると思うから」といった回答が多く挙げられる一方、11ページ、反対と回答した理由につきましては、「家事（育児、介護などを含む）は妻だけの役割ではないから」、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」、「夫も妻も働いた方が多くの収入を得られると思うから」が多く挙げられております。

続いて、17ページをお願いします。

ここからは、仕事と育児・介護休業などについて、という項目の設問と

なっております。

管理職以上に昇進することのイメージについてですが、全体では、「責任が重くなる」、「賃金が上がる」、「能力が認められた結果である」といった回答が多く挙げられていますが、18 ページをご覧ください。性別で比較しますと、男性と比較して、女性で「仕事と家事（育児、介護などを含む）の両立が困難になる」といった回答の割合が高くなっております。

続きまして、22 ページをご覧ください。

女性が仕事を持ったり、仕事を持ち続けたりしていく上での問題点につきまして、「職場の労働条件（勤務時間・賃金・休暇制度など）」、「一旦退職した女性が正社員として再就職することが困難である現状」、「職場・行政の支援（子育て支援サービス、保育施設の不足など）」といった回答が多く挙げられております。

続きまして、24 ページをご覧ください。

ここからの設問につきましては、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての設問となります。

生活の中の優先度につきまして、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしたい』と、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』といった回答の割合が高くなっております。

続いて、25 ページをご覧ください。

その理想に対して、現状の生活について当てはまるものについては、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』、『「家庭生活」を優先している』の割合が高くなっておりますが、ページ下部をご覧ください。性別で比較しますと、女性と比較して男性で『「仕事」を優先している』の割合が高く、反対に、男性と比較して女性で『「家庭生活」を優先している』の割合が高くなっております。

続きまして、26 ページをご覧ください。

仕事と生活を両立し、だれもがいきいきと暮らせる社会の実現のために必要なことにつきまして、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」、「柔軟な勤務形態（フレックスタイム制や在宅勤務など）の導入や時間外労働の削減などの働き方の見直しを図る」、「子どものころから職業選択の自由や男女がともに家事（育児、介護などを含む）の責任を分かち合う男女平等の意識づけを行う」といった項目が上位に挙げられております。

続きまして、30 ページをご覧ください。

ここからは、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）についての設問となります。

性的少数者の方たちが暮らしやすい社会にするために必要な支援について、「相談できる窓口の設置」や「同性同士等のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行」、「行政職員や教職員に対する研修の実施」といった項目が上位に挙げられております。

続いて、31 ページになります。

小牧市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の認知度につきましては 9.7%、約 1 割となっていることから、求められている支援で挙げられているのにもかかわらず、制度の周知のほうが進んでないことがうかがえます。

続きまして、32 ページをご覧ください。

DV や性暴力についての設問になります。

DV や性暴力の被害や、それに関する悩みを相談できる窓口の認知度につきまして、「性犯罪被害 110 番」、「小牧市女性相談」、「愛知県警察本部ハートフルライン」が上位に挙がっていますが、認知度につきましては、いずれも 3 割未満となっております。

33 ページをご覧ください。

相談窓口の認知度向上に向けて効果的だと思う取組については、「ホームページ・SNS」の割合が最も高くなっております。

34 ページをご覧ください。

性暴力・DV 等に関する相談窓口で配慮してほしいことにつきまして、「匿名で相談ができる」、「24 時間相談ができる」、「弁護士など法的知識のある相談員がいる」といった項目が上位に挙げられております。

続きまして、36 ページになります。

災害・防災についての設問となります。

防災の分野で男女平等の視点を生かすために必要なことにつきまして、「避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする」、「避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する」、「災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する」といった項目が上位に挙げられております。

続きまして、38 ページになります。

こちらから男女共同参画全体を通しての設問になります。

まず、男女共同参画に関する言葉につきまして、「ジェンダー」や「L G B T Q」、「ワーク・ライフ・バランス」、「男女雇用機会均等法」については半数近くの市民が「言葉も内容も知っている」と回答していますが、「男女共同参画」という言葉については、「言葉も内容も知っている」と回答した人は約2割、「男女共同参画社会基本法」という言葉については、「言葉も内容も知っている」と回答した人は約1割と周知が進んでないことがうかがえます。

続きまして、39 ページです。

男女共同参画社会を実現するために市が力を入れるべき取組について、「学校教育の場で、男女平等に関する教育をさらに進める」、「保育・子育てサービスや施設を充実させる」、「介護サービスや福祉関連の施設を充実させる」といった項目が上位に挙げられております。

続きまして、46 ページからは学生の調査結果になっております。

48 ページをご覧ください。

普段の生活について、「男の子だから〇〇しなさい」や「女の子だから〇〇しなさい」と言われたことがあるかという設問につきまして、中学生では約3割、小学生では2割半ばが「言われる」と回答しています。こちらは、「よく言われる」と「ときどき言われる」を合わせた「言われる」という回答であり、53 ページにこの言葉を言われたのは誰からかという設問がございますが、中学生、小学生ともに母親から言われたといった回答が多くなっております。

続きまして、57 ページをご覧ください。

「お金をかせぐこと」、「料理・そうじ・洗濯など」、「子どもの世話」、「病気や高齢、障がいのある家族の世話」といった項目につきまして、あなたの希望としては男女でどのように分担したいかという設問につきまして、全ての項目において「男性と女性が同じくらい分担して行う」が最も高くなっていますが、お金を稼ぐことでは、男性中心、家事・子育てといったところについては、女性中心の割合が高くなっております。

続きまして、58 ページ、ここからは仕事や将来のことについての設問となっています。

59 ページをご覧ください。

男性は外で仕事をして収入を得て、女性は家庭で家事（育児、介護などを含む）をされるといった考え方である固定的な性別役割分担といったとこ

ろにつきまして、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答する人の割合は、小・中学生ともに6割程度となっております。

続きまして、71ページをご覧ください。

将来、仕事と家庭、どのようにしたいかという設問につきましては、「仕事も家庭も大切にしたい生活」の割合が最も多くなっております。

続きまして、75ページをご覧ください。

性別・男女の平等意識についてということで、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ等）のことを、自分や自分に関わりのある人の問題として、悩んだり、考えたりしたことがあるかという設問につきまして、中学生では「(自分の問題として)ある」と回答した人が6.4%、また「(友だちや家族のことなど自分に関わりのある人の問題として)ある」と回答した割合が8.6%となっております。

続いて、76ページです。

小学生では、「(自分の問題として)ある」と回答した人が13.6%、また「(友だちや家族のことなど自分に関わりのある人の問題として)ある」と回答した人の割合が15.6%となっております。

続いて、77ページをご覧ください。

自分の身体の性、心の性または恋愛対象の性などで悩んでいる人が、安心して学べる環境にするためには、どのような支援が必要だと思うかについて、「相談できる窓口の設置」の割合が32.4%と最も高く、次いで「学校で学ぶ機会を増やす」の割合が22.0%となっております。

続いて、78ページをご覧ください。

LGBTQに限らず、自分の悩みをどのように伝えるかについて、「直接会って話す」の割合が40.2%と最も高く、次いで「自分の悩みを人に話さない」の割合が31.4%、「LINEなどのコミュニケーションアプリ」の割合が16.7%となっております。

80ページをご覧ください。

家庭生活の場、学校教育の場、社会全体の場で男女平等になっていると思うかにつきまして、社会全体の場で「男性のほうが優遇されている」と回答した人が多くなっております。

中学生では、小・中学校で男女共同参画について学んだ経験について、「学んだことがある」の割合は5割程度となっております。

続きまして、84ページになります。

ここからは事業所調査結果を掲載しております。

ページを少し飛ばしまして、94 ページをご覧ください。94 ページ上段、女性管理職が男性管理職より少ない理由につきまして、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないから」、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」といった理由が挙げられております。

また、女性従業員が活躍することにより期待される効果につきましては、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」、「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」、「女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する」といった項目が上位に挙がっております。

続いて、95 ページになります。

従業員の仕事と家事（育児、介護などを含む）との両立支援につきまして、育児の両立支援の取組については、「育児休業制度の導入」、「子の看護休暇制度の導入」、「有給休暇の半日未満単位での取得」といった項目が高くなっております。

続いて、96 ページ、介護の両立支援の取組については、「介護休業制度の導入」、「フレックスタイムの導入・短時間勤務など、勤務時間の柔軟な対応」、「有給休暇の半日未満単位での取得」といった項目が高くなっております。

続いて、ページを少し飛ばしまして、102 ページをご覧ください。

従業員 50 人以上で策定が義務づけられている女性活躍推進法に基づいた一般事業主行動計画を策定しているかにつきまして、「策定している」と回答した割合は 15%、「今のところ、策定の予定はない」と回答した割合は 75%となっております。

続いて、103 ページをご覧ください。

ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組について、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている」、「年休を取りやすい環境を整えている」、「管理職の意識改革を行っている」といった項目が上位に挙げられております。

続いて、104 ページをご覧ください。

ワーク・ライフ・バランスの推進について特に重要なことにつきまして、「企業トップの意識」、「両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり」、「管理職への周知・理解の促進」といった項目が上位に挙げられております。

続いて、105 ページになります。

各種ハラスメントの防止について、行っている取組について、「ハラスメントの防止や対処の内容などを就業規則等で明確化している」、「ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置」、といった項目が上位に挙げられております。

最後、107 ページになります。

事業所において男女共同参画を進めるにあたり、今後、小牧市が力を入れていくべきことにつきましては、「保育施設や保育サービスの充実」、「在宅介護サービスや介護施設の充実」、「男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発」といった項目が上位に挙がっております。

以上で、資料1の説明を終了させていただきます。

[代田会長]

ありがとうございました。

それでは、資料1について今回のアンケート調査の結果ですね。これについて、何か委員の皆さんのほうでご意見とかご質問とか、あとは、ここはよく分からんぞというようなところでも結構ですので、ご発言いただければと思います。

[武藤副会長]

よろしいですか。

[代田会長]

どうぞ。

[武藤副会長]

令和2年度の調査と比較をしている設問と、していない設問とあるのは、どういう基準で載せていたり載せていなかったりとかするのでしょうか。

[株式会社名豊 古川主任]

令和2年度の調査で実施していない設問もあったりですとか、またこちらのほう、完全版の報告書ではなく、現在、そのほかのクロス集計ですとか、そういったところも含めて分析のほうを進めていっているというところ

ろではございます。今回は抜粋版という形で掲載のほうをしております。その中で、前回の令和2年度と比較ができるものについては、こちらの報告書のほうで令和2年度との比較を掲載しております。

[武藤副会長]

言葉の認知度とか、比べた結果を知りたいなというのはありますので、ここに載っていないところもちょっと気になるなというのはありました。

[代田会長]

ありがとうございます。

あと私のほうから、例えば8ページ。8ページを見ると男女の平等意識、これは毎回、私自身がすごくよく参考にさせていただいている調査なんですけれども、これは性別で分けてないんですよね。性別で分けると、非常に女性と男性では優遇感がかなり違ってくるので、ここはぜひ性別で分けたものも入れていただけるとありがたいかなと思います。

[株式会社名豊 古川主任]

最終、全体版として取りまとめる報告書のほうにはそちらも掲載します。基本的には性別でのクロス集計というのは全設問で載せていく予定でございます。

[代田会長]

分かりました。お願いします。

そのほかいかがですか。

[立川委員]

31ページに小牧市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を知っていますかというのが9.7%とあるんですが、具体的にはどういう周知活動をしているのでしょうか。

[野村係長]

こちらのパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度についてですが、ホームページのほうで主には掲載しております。今、ほかの自治体とも連

携したというところも、そこからも飛んでいけるような形で掲載しております。また、窓口とかに来ていただきましたら、ご案内とかも併せてできるような準備をしております。

[代田会長]

よろしいですか。

[立川委員]

ありがとうございます。

[武藤副会長]

すごく「知らない」が多いので、ちょっと驚きましたね。

[代田会長]

なかなかホームページも関心のある人じゃないと、そこに見に行かないんでしょうね、きっと。少ないですね。

そのほかいかがでしょうか。

あと、ちょっと違和感を感じたのが、学生となっていて、今までは学生になっていたのかどうか。きっとそこら辺、学生になっていたと思うんですが、学生というと大学生をイメージしちゃうんですね。中学生は生徒だし、高校生も生徒だし、それから小学生は児童だし、一応そういう区分はあって、学生というふうに言い方はしないほうがいいような気がしますけどね。だから、学生じゃなくて小・中学生とか、学生を使うならばですね。そうしたほうが分かりやすいかなとは思いました。

[株式会社名豊 古川主任]

ありがとうございます。

[代田会長]

そのほか何かございますでしょうか。

よろしいですか。

[挙手する者なし]

[代田会長]

そしたら、まずは議事2ですね。次、議事3まで行って、また議事3で課題についてご議論いただきますので、そのときに改めてこっちに戻っても全然構いませんので、先に進めましょうか。

[代田会長]

議事2ですね。男女共同参画ワークショップの開催報告について、お願いします。

[株式会社名豊 古川主任]

それでは、男女共同参画ワークショップの開催報告についてご説明させていただきます。

資料2のほうをご覧ください。

まず、1ページをご覧ください。

このワークショップにつきましては、第5次小牧市男女共同参画基本計画（ハーモニーV）を策定するにあたり、地域での生の声を把握するために、市民や学生を対象としたグループワーク形式による男女共同参画ワークショップを開催いたしました。

市民ワークショップにつきましては15名、学生ワークショップについては6名の方に参加いただきました。

3ページをご覧ください。

こちらのほうについては、それぞれのワークショップでの意見の概要のほうを掲載しております。

市民ワークショップにつきましては、2つのテーマ、テーマ1では、男女共同参画についての現状を知ろう、テーマ2では、誰もが暮らしやすい社会になるには？といったテーマで実施し、テーマ1では、職場や家庭、その他といった分類で、主な意見としては、職場では、男女の賃金・昇給格差、育児休暇の男女間での取りやすさの違い、家庭では、男性は仕事、女性は家事という考えがある、子育てや介護は女性のやることだという考えが残っている。また、その他のカテゴリーとしては、男性らしく、女性らしくしなさいと言われた、年代によって男女共同参画の理解に差がある、地域や学校の長は男性が多いといった意見が挙げられました。

テーマ2では、まず家庭では、家事の分担、地域といったところでは、つながりや女性役員の増加、全ての世代が気軽に参加できる居場所、またいろいろなサポートといった視点では、男女共同参画や、男性の育児に関する学習の機会の提供や移動支援、育児や介護の24時間、こういった支援といった意見が挙げられました。

続いて、4ページになります。

学生ワークショップでは、テーマ1として、日常で感じているもやもやを共有しよう、テーマ2では、将来こんな暮らしができたらいいなといった2つのテーマで話し合いました。テーマ1のほうでは、家庭において力仕事は男性がしていること、あとは役割分担といったところですね。あと、学校では制服が決められていたり校内活動で性別による決まりがあること、その他の項目としては同性愛といったところについて意見が挙げられました。

テーマ2につきましては、テーマに対してライフステージ別でどういったこと、どうなっていけたらいいかなというところを考えまして、学生時代においては、今回みたいなワークショップの機会が増えて関わりが増えること、あと部活動の性別によらない選択の自由、校則の緩和、社会人になってからでは、平等意識の増加や、性別によらない正しい評価や職場環境の整備、またつながりの機会といったところが挙げられ、育児・結婚の時期には夫婦で協力できるようにしたい、また法的な同性結婚の制度化といった意見が挙げられました。

最後、13ページになります。

今回のワークショップでは、男らしさ・女らしさといったところが議論に上がりましたが、家庭、職場、地域、学校といったそれぞれの現場で性別に基づく固定観念がまだ根強く存在していることが浮き彫りとなりました。家庭では、家事・育児・介護の負担が女性に偏り、男性は家事の手伝いとどまっている傾向ですとか、職場では、昇進や賃金における男女格差といったところが指摘されております。

また、地域活動や学校内といったところでも性別に応じた役割分担の意識が残っており、意識改革の必要性が感じられたところがございます。家族間での話合いや地域・学校での平等な交流、そして全世代が互いに譲りながら支え合う社会の実現といったところが誰もが暮らしやすい未来といったところにつながっていくと考えます。

議事2ワークショップのご報告については以上となります。

[代田会長]

ありがとうございました。

いかがでしょうか。何かご意見、ご質問等はございますでしょうか。

[武藤副会長]

質問なんですけれども、こちらのワークショップはどのような募集をかけて、こういう人数で行っているのでしょうか。

[野村係長]

今、ご質問のありましたワークショップについてですが、ホームページ掲載やチラシをお配りしたり、同じ建物に未来館がありますので、未来館のほうでも宣伝をしたりして、あとLINEのほうも配信して募集をかけました。

[武藤副会長]

ちょっと人数が少ないかなと。

[野村係長]

はじめてやってみたんですが、なかなか集まらなくて、いろいろな手段を講じた結果でも、ここまでしか集まらなかったというところです。

[武藤副会長]

何か学校とかと協力して、こういうのを授業の一環でやってもらうとか、そういうことはできないんですかね。

[野村係長]

校長先生にも直接お願いしたりもしたんですけれども、なかなか学校も忙しいようでして、子どものほうがなかなか大変でして。一般の市民のほうは、団体さんにも声をかけてもらって、15人という人数が集まったんですけれども、次回もしやるような機会がありましたら、その辺りもできたらと思っています。ありがとうございます。

[代田会長]

そのほか何かございませんか。

[立川委員]

こちらも学生ということになっているんですけど、高校生とか中学生とか属性はどうなんでしょうか。

[野村係長]

こちらのほう、ワークショップ、中高生にお声をかけたんですけども、高校生のほうがタイミングが悪かったのか集まりませんでしたので、全員中学生で実施しました。

[代田会長]

いいですか。ありがとうございます。

これは今回、実ははじめてですよ。こういうワークショップを次の基本計画の前の資料として実施するというのは。これは、人数が今はそれこそ、ご指摘があったように少ないので、これは残念なんですけど、ただやったこと自体はすごく私はいいなと思っています。

調査というのは、基本的に量的調査と質的調査というのがあって、量的調査だけでは捉え切れないのは何か、ということ具体的な内容なんですよ。そこをこういうワークショップを通じて意見を拾えているというのが、いい試みだったんじゃないかなというふうに思っています。ただ、人数をどう確保するかという、その点は今後の課題になるのかなという気がしていますけれども。

そのほか何かよろしいですか。

[挙手する者なし]

[代田会長]

それでは、議事3ですね。アンケート・ワークショップの結果が示す小牧市の課題についてですね。お願いします。

[株式会社名豊 古川主任]

それでは、議事3 アンケート・ワークショップの結果が示す小牧市の課題について、ご説明させていただきます。

資料3のほうをご覧ください。

今回実施したアンケート調査結果及びワークショップの結果を踏まえまして、現行の第4次小牧市男女共同参画基本計画の施策体系に沿って現状と課題のほうを整理しております。

現行の計画の基本理念と3つの基本目標のほうは上記に記載されているとおりであります。

まず、基本目標I(1)政策・方針決定の場における男女共同参画の推進につきまして、アンケート調査では、政治の場や社会通念等における男性優遇の割合が高いこと、またワークショップ結果では、女性の地域役員の増加といったところが求められており、町内会・自治会、またPTA・NPOといったところで男性に偏った構成が続いているといったこともうかがえることから、女性の参画を促進するとともに、また女性の意見を反映するための仕組みや男女がともに活躍できる環境づくりといったところが求められます。

また、女性がリーダーに選ばれる機会を増やすため、女性リーダーの人材育成や推薦・登用支援の拡充が求められております。

続いて、2ページ目になります。

(2)働く場における男女平等の促進につきまして、アンケート調査では、事業所において女性が活躍することで男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる、多様なニーズに応えられる、また女性の声が反映され、女性従業員の働く意欲が向上するといったところが期待されてはいますが、必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないからや、女性自身が管理職になることを望んでいないことが多いからといった理由で事業所における女性管理職が少なくなっていることがうかがえます。

市が取り組むべきこととして、保育施設や保育サービスの充実、介護サービスや介護施設の充実、また男性の家事・育児・介護といったところへの参画を促す啓発といったところが求められています。また、ワークショップでの意見では、男女の賃金格差や休暇の取得のしやすさ、性別によらない正しい評価や職場環境の整備といったところが求められております。

次期計画に向けた課題としましては、女性が管理職になる時期が子育て

の重要な時期、進学や就職というところが重なってくることで管理職になることを望まない女性が多く見られる理由としては考えられます。

そのため、働き方の見直しや柔軟な就労形態などの就労環境の整備とともに、子育てや介護と仕事を両立できる環境を整備していくことが求められます。また、働く場における男女共同参画のより一層の推進に向けまして、管理職層に対する女性活躍の重要性などについて理解の促進を図っていくことが必要です。

続いて、3ページになります。

(3)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現につきまして、アンケート調査では、仕事と生活を両立し、だれもがいきいきと暮らせる社会の実現のために必要なことについて、夫婦や家族間でのコミュニケーションの増加、柔軟な勤務形態の導入や時間外労働の削減など働き方の見直し、子どものころからの男女平等の意識づけを行うといったところが上位に挙げられております。

また、事業所の調査におきましてワーク・ライフ・バランスの推進に向けて特に重要なこととしまして、企業トップの意識、両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり、管理職への周知・理解の促進といったものが上位に挙げられております。

また、ワークショップの意見では、男性の学習機会や夫婦協働の家庭生活といったところが求められております。

次期計画に向けた課題としまして、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場内の意識改革を図るとともに、長時間労働等の慣行の見直しや柔軟な勤務制度の創設といったところを働きかけていく必要がございます。

また、男女がともに仕事と家庭生活等の仕事以外の生活を両立し、誰もが自分の希望する活動、そういったところに充てる時間を増やせるよう、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性に関する啓発及び情報提供を引き続き推進していく必要がございます。

続いて、4ページをご覧ください。

基本目標Ⅱ男女共同参画社会の形成に向けた意識改革・教育の推進 (1)男女共同参画意識の普及・啓発につきまして、まず社会全体の男女の地位の平等感について、平等だと思ふ人の割合は2割程度となっております。

また、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方に反対する人の割合は7割程度となっております。また、男女共同参画の言葉も内

容も知っている人は約2割、男女共同参画基本法の言葉も内容も知っている人は約1割と、周知が進んでおりません。

また、ワークショップでは、固定的役割分担意識が残っているといった意見があり、年代による理解の差、男女共同参画に関する学習機会などが求められております。

次期計画に向けた課題としまして、固定的役割分担意識を持っている市民は依然として一定数おり、男女共同参画といった言葉の認知度自体が進んでいないことから、広報・啓発活動、講演会等を行い、男女共同参画を進めることは男性にとっても女性にとっても暮らしやすくなるという理解を深めていくことが必要です。また、身近な生活場面での行動や役割における意識向上のため、身近な場面での理解を促す講座の実施や情報提供の充実が求められております。

続いて、5ページになります。

(2)子どもにとっての男女共同参画につきまして、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方に反対する人の割合は、小・中学生ともに6割程度と、市民より低い結果となっております。また、男女共同参画社会を実現するために市が力を入れるべき取組について、学校教育の場で男女共同に関する教育をさらに進めるといった割合が最も高くなっております。

また、ワークショップの意見では、学校内における男女での取り決めがあることや、今回実施したようなワークショップ等の学習機会が求められております。

次期計画に向けた課題としまして、性別にとらわれない教育や学習を推進していく必要があります。子どもの意識形成につきましては、保護者の影響を強く受けるといったところもあります。学校教育を充実させるだけでなく、親世代に対しても周知・啓発を進めていくことが重要です。

また、学校教育の場だけでなく、家庭・地域など社会のあらゆる分野におきましても、性別に関わらず子どもの個性を伸ばし、相手を尊重する人権感覚を身につけさせる教育を充実させ、将来の男女共同参画社会を担う人材を育てていくことが求められております。

続いて、6ページになります。

基本目標Ⅲ安心して暮らせる環境づくり(1)複合的に困難な状況に置かれている人々への支援につきまして、男女共同参画社会を実現するために

市が力を入れるべき取組については、保育・子育てサービスや施設を充実させる、また介護サービスや福祉関連施設の充実といったところが上位に上げられております。

また、ワークショップでは、高齢者の移動支援といったところや、育児や介護の24時間での支援といったところが求められております。

次期計画に向けた課題につきましては、引き続き高齢者や障がい者に対して、全ての人が健やかに暮らせるよう、福祉サービスの充実を図っていく必要がございます。また、令和6年に施行されました困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づきまして、様々な困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、本人の立場に寄り添った包括的な支援体制を整備していくことが求められております。

続いて、6ページ下段になります。

(2)男女共同参画の視点からの防災の取組につきましては、防災分野で男女平等の視点を活かすために必要なことについて、避難所における性別に応じたプライバシーの確保、避難所でのリーダーや炊き出しなどの役割を性別で固定しないといったところ、災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映することといった項目が上位に挙げられております。

次期計画に向けた課題としましては、災害は予測が難しいため、平常時から男女共同参画の視点を踏まえた防災対策を講じておかなければなりません。町内会・自治会においても、この視点を取り入れた防災の取組をさらに推進していくことが求められております。

続いて、7ページになります。

(3)人権についての正しい認識と人権侵害への予防・対策につきましては、アンケート調査結果から、相談窓口の認知度向上に向けた効果的な取組として、ホームページ、SNSを活用した取組といったところが高くなっております。また、相談窓口で配慮してほしいことについて、匿名相談や24時間相談といった気軽に相談できる環境や専門職による相談窓口といったところが求められています。また、性的少数者の立場の方たちが暮らしやすい社会にするために行う支援等について、同性同士のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行が上位に挙げられていますが、小牧市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の認知度は約1割となっています。

また、ワークショップの意見につきましては、同性同士の結婚の公的な制

度といったところが求められております。

次期計画に向けた課題としまして、性的指向や性自認についての相談支援体制のさらなる周知と相談しやすい環境が求められております。また、性的少数者に対する必要な支援として、小牧市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の認知度が低いことから制度の周知を進めていく必要がございます。

続きまして、7ページ下段になります。

(4)生涯を通じた健康づくりのための支援につきまして、アンケート調査結果では、リプロダクティブ・ヘルス・ライツ（性と生殖に関する健康・権利）という言葉の認知度につきましては、約1割となっております。また、男女共同参画社会を実現するために市が力を入れるべき取組について、約2割半ばの市民が生涯を通じた男女の健康づくりのための支援を行うことと回答しております。

次期計画に向けた課題としまして、生涯を通じて心も身体も健康に過ごすためには、普段からの健康増進、病気の予防と早期発見が大切であり、行政は健康診断などを充実させるほか、市民が正しい知識を身につけ、主体的に健康づくりに取り組めるよう、幅広い世代への啓発を行っていくことが必要です。また、近年はストレスなどによる心の健康が問題となっていることから、性別や世代に応じたメンタルヘルス対策にも取り組む必要がございます。

議事3の説明については、以上となります。

[代田会長]

ありがとうございました。

今回のアンケート調査とワークショップから見えてくる第5次計画に向けた小牧市の課題ということになりますが、いかがでしょうか。

かなり課題も幾つかというかたくさん、第4次に比べれば挙がっているんですね、第4次は5つだったけれども、いかがでしょうか。それぞれの課題、これで妥当かどうかというようなところですね、ご意見、ご質問等あれば。ただ、これはこれからもんでいくところですよ、いかがでしょうか。

[立川委員]

1 ページ目の基本目標 I の 5 次計画に向けた課題の中に、町内会、自治会、PTA、NPOなどで男性に偏った構成が続いているというところがあるんですけど、うちは中間支援組織として地域の方だったり、団体さんと非常に絡みが多くあるんですが、地域が男性に偏っているというのは何となく分かるんですけど、NPO、団体さんが男性に偏っているというイメージがあんまりなくて、これはどこのデータから導き出した課題なんでしょうか。

[株式会社名豊 古川主任]

こちらのほうは、あくまでアンケート結果とワークショップの意見というところから整理しておりますので、統計的などところにつきましては、また今後、併せながら課題のほうを整理していきたいとは考えております。

[立川委員]

単純に、いろんな団体とお付き合いしていて、男性に偏っているなというイメージが全くないので、むしろ女性のほうが活躍している、団体に関しては、イメージが強いので、ちょっとここだけ気になりました。

[代田会長]

もし、そういうおっしゃるような現状だったら、これは外したほうがいいかもしれないですね、このNPOは。

[立川委員]

こちらもちょうとデータがないので、イメージという形で申し訳ないんですけど。

[代田会長]

でも、おそらくその印象は間違っていないですよ。

[立川委員]

そうですね。

[石子委員]

私も町内会長を一昨年かな、やらせていただいたんですが、実際の会合に出席される性別については、女性のほうが圧倒的に多いです。私ども120件だったか140件だったか忘れたんですが、10グループに分かれていて、グループから1人ずつ出席していろいろな会議をやるんですが、行事についてですね。やっぱり女性のほうが出やすいんですかね。よく分からないんですが、ほとんど男性は出づらいというのか、出てこない。

[代田会長]

おそらくおっしゃる印象は、そのとおりだと思います。以前、だいぶ前になりますが、教育委員会のほうで調査したことがあるんですね。各町内会の実情はどうなっているのかと。特に町内会において女性の会長さんがいないもんですから、そこを増やすにはどうすればいいかという、それで調査をしたんですね。その結果、女性も男性も出ているんですよ。出ているんですが、年齢層が違うんです。大体男性は60代、70代、女性が40代、子ども会がありますからね。そうすると、実はそういう状況の中で誰がリーダーシップを取るかというと、男性が取っちゃうんですよ。

[石子委員]

やっぱり年の上の方がリーダーシップを取りますよね。

[代田会長]

そうですね。そこがなかなか、その構造がね。だから、人数自体はそうなんです。ほぼほぼ同じなんですけど、そういう構造が実はあるというのがね。ただ、おっしゃるとおり、そうなんです。女性は参加しているんですよ。

[石子委員]

そんな状況もございました。

[代田会長]

でも、人数的にはそうですね。

あと、いかがでしょうか、そのほか。

[千田委員]

P T A に関しても少しずつ学校は変わってきておりまして、前は P T A 会長があつて、副会長があつて、母親代表という役職名だったのが副会長が 2 人になっていますし、P T A 会長を小牧市内でも女性がやられるというところは出てきております。

[代田会長]

そうなんですね。私、P T A 会長をやったことがあるんですよ、娘が中学にいたときに。存在としてはお飾りっぽい感じの存在でしたね。

[千田委員]

女性がどうしても。

[代田会長]

母代の方が中心でやられていました。ありがとうございます。

[近藤委員]

実はさっきのワークショップのところの取りまとめの頃からずっと引っかかってはおるんですけど、小・中学生に男女共同参画というジェンダーについて何か問うたときに、今、一方学校では性被害に遭ってはいけないという非常に強い意識があるじゃないですか。例えば小学校なんかでも、3 年生以上は絶対に男女が一緒に着替えたりすることもないです。

[千田委員]

今は 1・2 年生ぐらいから、親が要望される方も。

[近藤委員]

どんどん下がってきているんですよ。この結果を読んでいると、子供たちにとって、いわゆる本当の意識として男女共同参画で目指さなきゃいけない意識と、いわゆる性差によって守ってあげなきゃいけない部分、または社会的に必ずここは守りなさいという強い風潮の部分が、多分学生のうちというのはごっちゃになっているんじゃないかな。例えばトイレだって、

男子が女子トイレを掃除するなんてことをやったら、どんだけ電話がかかってくるか分からないんですね。それは逆でも一緒なんですけど。そうすると、当然、掃除当番は男女で別のところは分けなきゃいけないし、委員会のことなんかも出てきているんですけど、委員会なんかでもどうしても男女できちっと分けなきゃいけないところが出てきます。これは不平等なのじゃなくて、そういうふうにしなきゃいけない部分があるんだけど、学生にとってみると両方が一緒になっちゃっている部分があるかなという。だから、この数字がちょっと低いですとさっきまとめでも言われたんですけど、そういう部分が若干関係しているかなと。

先ほど、中学生のワークショップの参加者が非常に少なかったというお話が出ていたんですけど、ワークショップで学生たちが意見交換した中で、既に市として解消に向けて動き始めている、動いている部分も中学生が挙げているんですね。例えば、なぜ女子はスカートをはかなきゃいけないんだという意見が出ていましたけど、今、小牧市内というのは新しい制服が作られて女子もズボンでオーケーなんです。実際、今、私は小学校で勤務しているんですけど、遊びに来る卒業生の女の子なんか、むしろズボンをはいている子のほうが多いぐらいなんですよ。

だから、ちょっとやっぱり、あまりにも人数が少ないので、いい取組だとは思いますが、その子たちの知っている知識が非常に狭いものだから、意見が極端なほうにぶれている可能性もあるなというのは読んでいて感じました。

[代田会長]

ありがとうございます。

確かに人数が少ないと、どうしても、その中からしか生の声というのは聞けませんのでね。ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。

[中川委員]

企業でいろんな取組もやっているんですけど、拝見していたんですけど、ちょっと質問というか、気になるというか、結局、令和2年度でアンケートをとって、こういう結果だった、だからこう対策していかなきゃいけない。令和4年度に、ここにあるんですけど、第4次計画をやりましたと。

そのために3つの基本目標を立てて、それに対して対策を打ってきました。今回、その結果がどうだったのというところで、企業でもそうなんですけど、計画を立てます。その結果、ちゃんとそれを、例えばこういうことを達成しなきゃいけないから、こういうことをするんですといったときに、最終的に目標値を立てたことに対して結果がどうだったのということを振り返っているアンケートだと思うので。ちょっとすみません、前回はどうだったのかちょっと分からないんですけど、前回と比較してよくなったのか悪くなったのかがこのアンケートでは分からなくて。

もしよくなっているんだったら、もっとそれを改善していかないといけないし、悪くなっているんだったら、なぜ悪くなったのかもちょっと調査しないと次の手が打てないと思うんで、そこがちょっと気になっているところですよ。

なので、そこはちょっと見えなかったかなというのと、この企業が取り組むべきところというのは、まさしく今、私どもがやっているところで、ワークショップとかというのはすごくいい取組だと思うんですけど、参加人数がすごい少なかったということで、うちも企業間同士で交流会だったり研修会とかといってやるんです。そういうのは、最近すごく企業間同士でも、そういう意識というのは共有してやっていきたいと思いますというのがあるので、何でこんなに人数が少ないのかなと思いますし、もっとあらかじめ計画を立てて声かけを前からやっていけば、学校さんも何か協力していただけるんじゃないかなと思いますし、そういう出前講座みたいなのも市としてされているんで、そういうのも使って、この時間帯はそういうことに話し合いをしましょうとか、そういうこともやってもいいんじゃないのかなというふうに思いました。

[代田会長]

ありがとうございます。

いかがですか、今の点に関しては。

前回のアンケートがありますよね。それに対する検証といいますか、その部分がちょっと薄いんじゃないかという。それが分からないと、どうしても次に踏み出せないというところがあるという点と、もう一つは人数でいうと、声かけというのは事前にかなりやるべきだったのではないかなというように思いますが。

[株式会社名豊 古川主任]

まず、前回との比較においては、今、完全版の取りまとめに向けて動いているところではございます。

また、前回の第4次の計画のほうにおきましても評価指標の各項目について設定しておりますので、これにつきましても今年度末ぐらいの時点で、現行の計画の進捗状況というところを測りながら、今回のアンケート調査結果と、また成果指標、評価結果というところを踏まえて課題のほうを肉づけしていくような形を想定しておりますので、よろしく申し上げます。

[代田会長]

ですから、あれですよ。これは、意識調査的なものが多いですよ、今回のアンケートは。事実としてどうなのかという数値がありますよね。そこも併せて見た上で、第5次の課題を設定していく必要があると思うんですね。

例えば、これでいうと、最初の1ページ目にアンケート調査からの現状というのがありますね。基本目標Iがあって、(1)があって、アンケート調査からの現状というのがあるって、政治の場や社会通念・慣習・しきたりというのがありますよね。その下なんです、その下を見ると、これは男女共同参画社会を実現するために市が力を入れるべき取組についてというのがあるって、そのうちの審議会委員や管理職など、政策・方針決定の場に女性を積極的に登用するという項目と、さらに民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援するという項目について、答えた割合が令和2年度調査と比べて減少していますとなっているんですよ。減少していますというのは、市民からはこういう要望が減っているということなので、つまりこれの次の課題の根拠としては非常に薄いんですよ。

[株式会社名豊 古川主任]

そうですね。

[代田会長]

だから、ここを挙げてこの課題になりますよというのは、ちょっとなか

なかつなぎにくいような感じがしたんですよ。だけど、じゃあ女性の審議会での委員の比率というのはこのままでいいかというところと絶対よくなくて、これはこれでもう一個、事実として小牧市の男女共同参画が進んできているかどうかという、そういう数値は確認する必要があるわけですよ。それを併せて課題を今後設定することが、ここは必要なのかなという。

[中川委員]

企業でも女性管理職比率を上げていきたいと思いますというのはやっています、毎年毎年どうなったのかというのをものすごくチェックされますので、それが2年スパンなのか、3年スパンなのか分からないんですけど、目標値を立てたのであれば、企業でも振り返ってどうだったのか、それが達成できていないのであれば何が悪いのかということを繰り返し取り組んでいますので、本当に目標を掲げるのであれば、こうやって取り組んでいかないと改善にはならないんじゃないかなと思います。

[代田会長]

おっしゃるとおりだと思います。ありがとうございます。

[井上委員]

先ほどのワークショップの話で、小・中学生の参加が少ないという話ですけれども、市でワークショップをやります、参加してくださいと言っても、なかなか現状としては勇気を持って参加できる子はごく限られていて、しかも傾向として、例えば女子生徒のほうが多いというか、そんな傾向になるんじゃないかなと思うんです。これは例えば発想を変えて、どこかの学校に、今年は例えば、小牧中学校の3年生でワークショップをやらせてほしいと行って市が出向いて、そこでワークショップをすとか、そういうことはできないのかどうかということなんです。

実は、我々、今、人権擁護委員をやっておりますけれども、12月に人権週間という週間がありますが、そこ前後のところで学校へ出向いて人権教室をやるんですけれども、小牧市の場合は随分前から教育委員会に協力していただいています、小学校、中学校、毎年ローテーションで、今年はどこかの学校へ出向いてやるというような、そんな形で進めておまして。他の市、例えば春日井とか、そういう市の状況を聞いていると、人権教室

に応募してやりたい学校が手を挙げてとなると、挙がらないとなかなか苦労するというような話なんです。ですから、それと同じように、こちらからある程度、少ないということを解決するのはどうでしょうか。今の現状として市で募集して、例えばここで集まってやります、何月何日でと言ってもなかなか難しいと思います。ですから、それを一気に打開する方法としては、逆に学校へ出向いてという方向性はいけないものかどうかということをご質問したかったんです。

[代田会長]

いかがですか。

[村田所長]

学校の協力が得られれば、全然可能だと思います。今回、6名のうち自ら手を挙げた者は正直なところ1名なので、あとは中学校の校長先生に協力していただいて生徒会からという形であったりしましたので、なかなかこの男女共同参画で手を挙げるというのは現実的には難しかったかなというのは、終わってみての反省なんです。難しい問題、楽しそうな感じをしない題名ではあるなどは思っております。中学生をターゲットにする場合。

[石子委員]

中高生で中学生しか応募がなかったという話なんですかね、。

[村田所長]

応募してきたのは中学生が1人だけです。

[石子委員]

中学生が1人だけですか。あとは、残りは全部高校生ということですか。この6名いますよね。

[村田所長]

全員中学生で、残り5人はお願いして参加してもらいました。

[石子委員]

お願いして集めたということですね。高校生あたりは来ないんですかね。

[村田所長]

未来館に来る高校生にも、直接声をかけたんですけど、なかなか難しいですね。

[石子委員]

でも、未来館の2階にはかなりいますよね、中高生は。

[代田会長]

子ども向けの何か面白そうな講座を開いて、そこで囲い込むとか。

[村田所長]

何かとセットじゃないと、なかなか難しいかもしれないですね。

[石子委員]

でも、人数的に圧倒的に少ないですよ、6名というのは。

[代田会長]

6名でも、今回は本当に苦労してかき集めたということなんだと思うんですけどね。

[長谷川委員]

自分は団塊ジュニアの世代で、うちの両親は団塊世代なんですね。うちの子が今ちょうど中高生なんですけど、子どもを見ていると男女の区別があんまりないんですよ。聞いていても、生徒会の会長は、私たちのときは男の子ばかりだったのが、普通に女の子がやったりとか。だから、学校のほうでは、ものすごくきちんと多分そういうのが進んでいっていると思うんですね、子どもの意識のために男女平等のための教育が進んでいると思うんですが。私たちもまだそれなりにバイアスがかかっているんですが、親の世代がものすごく、古い考え方という言い方をしては失礼ですが、男はこう、女はこうというのがどちらにもありまして、そこが私にとっては

一番ネックだなと思っているんですよ。だから、年代による差があるという結果が出ているので、今の学生さんたちに向けてのものも、もちろん大切だと思うんですが、年齢が上の方に向けて、もう少し何かできないかなと。そういう方が一堂に会するというのは、なかなか学校とかと違って難しいとは思いますが、そこから無言の圧力というかプレッシャーが孫にもいきますし、私たちにも。どうして子どもにこんなことをさせているの、どうしてそれを許しているのというのは来ますし、本人、子どもたちにもいくと、それがあんまりよくないから。せっかく学校や市のほうでいい取組をしていただいても、刷り込まれていくというか狭められてしまうということがあるので、もう少し年代の上の方に向けて何かやっていただけると嬉しいと思います。

[代田会長]

親世代ですか。

[長谷川委員]

そうですね。

[代田会長]

なかなか親世代の若い方というのは講座に参加する比率としては、そんなに多くないですよ。

[長谷川委員]

親というか、定年されたような方々。

[代田会長]

現役の30代、40代と……。

[長谷川委員]

そこではなく、もっと上です。

[代田会長]

もっと上ですか。

[長谷川委員]

もっと上です。多分、現役世代は結構フラットなんです。うちも、私、団塊ジュニアですけど、うちの主人も割とフラットなんですよ。でも、主人が何かをやっていることに対して、うちの両親、団塊世代は、そんなことをさせてとか、そんなことをやらされてという。私たちの中では、別にどっちがやってもいいことならやるという意識で動いていることに対して、非常に批判的な目で見られる。

[石子委員]

ということは、70代、80代が対象ということ。

[長谷川委員]

そうですね。そこは結構、つかまえるのが難しいですね。

[石子委員]

今さら、でも意見は変わらないですよ、70、80になると。

[長谷川委員]

意見を変えてほしいんじゃないで、あまり言わないでねというぐらいに。今は時代が変わっていつているから、そういうものなんだよみたいな。意見を変えなくていいので、押しつけてくるというか……。

[石子委員]

押しつけないでねという話、あまり干渉しないでねということですよ。

[長谷川委員]

見守ってくださいぐらいでいいんですけど、時代が変わっているんだよという認識を持っていただくための何か取組があると割といいかなと。まだ企業に属している人とかだと、企業の体質が変わってきたなというのを感じたりとか、そういうのがあってまだ分かるんですが、本当に団塊だと社会とちょっとひいていると、余計変わってきたことを実感されなくて、

そのままのもので評価されるのが結構きついで。

[中川委員]

ちょっと聞いていて思ったんですけど、同じ世代の人たちが集まると、そうだよなそうだよなになっていくので、そこだけの世代じゃなくて、もっとぐるっとたくさんの方の若いところから、70代、80代から、それこそ10代、小学生とかも入れて、同じ家庭の中のお孫さんとおじいちゃんとかおばあちゃんだと、なかなか丸め込まれちゃうんで、違うところから、それ違いますよと言われるほうがいいのかかと、ちょっと聞きながら思っていたんですけど。

なので、企業も上のほうの世代の人たちの考え方を変えるというのはなかなか難しく、どうやったら共存できるかとか、どうやったらうまくやっていると考えると、当然組織の中、上の年齢の人もいれば、下の方もいるので、甘えている人もいれば、きちんとやっている人たちもいるので、ちょっとそれは、もしもそういう取組をするんだったら、各世代を入れたほうがちょっと面白いかもしれないかなと今聞いていて、思いました。

[長谷川委員]

お願いします。

[代田会長]

ありがとうございます。

[山中委員]

(2)の働く場における男女平等の取組というところで、課題ということで、管理職になる時期が子育ての重要な時期というところで、女性が重要な仕事に就くために一番ネックになるのが子育てかなと思っています。それで、私ごとでちょっと恐縮ですけど、私の家族がちょうど今子育ての時期で、子供が1歳と4歳なんですね。アメリカに在住しています。それで8月頃に、ある日突然解雇されて、今、裁判で闘争中なんですけど。どうして解雇になったかというのが、子育てに関することなんですね。アメリカだと、例えば授乳時期に、そういう授乳をできる部屋をつくるというのが法律で

決まっているそうなんですけど、それがない会社だったんですね。日系の企業で、上司も日本人だったんです。ある日、トイレで授乳というか搾乳していたんですね。それも本当は法律に違反するんですけど、そういう施設がないものですから、仕方がないということでトイレでしていたり、それから空いている部屋でしていた。勝手に空いている部屋でやっていたということで、ちょっととがめられたのが一つと。

それから出産して、アメリカだと産休は3か月が普通なんだそうです。一応本人は4か月で復帰したんですけど、まだ夜の授乳とかがあって非常に仕事がきついという時期で、そのときにちょうど復帰したらキャリアアップするということになっていたらしいんですよ。そんな時期に難しいんじゃないのと私は言いましたが、本人はせっかくアップしてくれるんだからということで、それに乗ってしまったんですよ。そして、結局、アメリカだとすごい出張の範囲も非常に広くて、シカゴからロサンゼルスまで行くと一日で帰ってこられないわけですよ。そうすると、子どもを見るのは旦那さん一人でワンオペでやらなくちゃいけない。本人もちょっと鬱みたいなふうになって、もう一回元に戻してもらったとか、そういうこともあったんですよ。

日本だと、もっと多分厳しい条件が重なってくる。女性でなければ分からないような、そういうハンディというのが非常にかかってくるということが管理職の人には分からないと思っています。そういうこともあって、女性が管理職になるのが非常に難しい。それを補助するためには周りの理解と、それからそれなりのそういう施設、それから市のほうのそういう援助のものとか、そういうのが非常に。小牧は子育てに力を入れてくださっていることは分かっているんですけども、子どもを預かるのに市外から一旦、山の上のほうの保育園しか空いていないから、そちらに往復して、それから会社へ行くとか、そういうこともあるようですので、そういうところをもっと緩やかになるといいなと思っていますので。

[代田会長]

この課題自体は、そのとおりだというふうなご認識ですよ。

[山中委員]

はい。

[代田会長]

分かりました。ありがとうございます。

それでは、時間が押してきていますので、ここの課題のところについては、もうよろしいでしょうか。

[挙手する者なし]

それでは、議事4ですね。令和7年度男女共同参画講座実績と次年度の開催予定について、事務局からご説明をお願いいたします。

[野村係長]

それでは、議事4 令和7年度男女共同参画講座実績と次年度の開催予定についてご説明させていただきます。

はじめに、令和7年度男女共同参画講座の実績についてご説明させていただきますので、資料4-1、A3の横長のものをお願いいたします。

令和7年度は、男女共同参画講座として「男女共同参画講座」をはじめとする4講座、家庭支援講座として「一杯のc o f f e eから」をはじめとする2講座、就労支援講座として「はじめての在宅ワークの基礎講座」をはじめとする4講座、企業啓発講座として「整理収納セミナー」をはじめとする4講座。裏面のほうに参ります。講演会を1回、名画鑑賞会を1回、彩音チャリティーコンサートを1回、パネル展を3回開催いたしました。それぞれの講座について、開催日、定員、申込み状況や出席率、また託児の状況などをまとめました。

表面のほうに戻りますと、男女共同参画講座については、定員に近い講座と、なかなか受講者が集まらなかった講座がございましたが、「めざそう！アサーティブでロジカルな発言スキル」や「整理収納セミナー」「一杯のc o f f e eから」や「はじめての在宅ワークの基礎講座」「折れない心と怒りのコントロール」などはとても人気があり、中には講師と相談の上、定員を増やして対応した講座もございます。どの講座も参加された方からは、講座内容は非常によかったという評価をいただきました。

その中でも、10月に女性の会と共催で行った山田邦子さんの講演会「大

丈夫だよ、がんばろう！」というテーマでご自身の闘病の経験から現在の活動をお話しいただき、男女問わず幅広い世代の方にご来場いただくことができました。

なお、資料の4-2として今年度の講座・講演会などの開催時に使用した案内のチラシを添付させていただきましたので、ご参照ください。

[代田会長]

続けて4-3のほうもお願いします。

[野村係長]

続いて、次年度の講座についてご説明させていただきますので、資料の4-3のほうをお願いします。

こちらは、令和8年度男女共同参画講座の事業形態となっており、ハーモニーⅣの基本施策の内容を基に作成しております。

男女共同参画講座、家庭支援講座、就労支援講座、企業啓発講座の枠組みを位置づけ、男女共同参画に対する意識の高揚や広範な分野への男女共同参画の促進のため、女性と男性の意識改革につながる学習と人材育成を目的とした学習の機会を提供するため、来年度についても様々な講座を企画してまいります。

それぞれの講座の講座名の右には、ハーモニーの基本目標Ⅰ・Ⅱ・Ⅲのうちの主目標及びそれぞれの講座において該当する目的について丸のついた数字でお示ししております。一緒にご確認をお願いします。

順番に説明をさせていただきます。

令和8年度の男女共同参画講座についてです。

目的としては①から⑩までございますが、令和8年度は、主に④男女共同参画の視点に立った学びの充実、⑤家庭・学校・地域における固定的役割分担意識の解消を重点的に啓発することとし、男女共同参画基礎講座、防災講座、中学校出張講座を計画しました。

次に、家庭支援講座については、目的として①から⑤までありますが、令和8年度は主にワーク・ライフ・バランスの普及と理解の促進、④家庭・学校・地域における固定的役割分担意識の解消について重点的に啓発することとし、コーヒーセミナー、料理講座、整理収納セミナーを計画しました。

整理収納セミナーにつきましては、今年度は企業啓発講座として開催をしましたが、令和8年度につきましては、家庭での整理収納に焦点を当て、ワーク・ライフ・バランスの普及、仕事と育児、介護等の両立支援から見た家事の効率化が必要と考えたため、家庭支援講座として開催します。

次に、就労支援講座については、目的として①から⑥までありますが、令和8年度は主として、①女性のエンパワーメントと多様な人材の確保と、④女性の育児・介護等を理由とする離職者に対する再就職支援、⑤男女共同参画の視点に立った学びの充実について重点的に啓発することとし、起業女子講座、マネープラン講座、ママ・ジョブ・あいち個別おしごと相談、在宅ワーク講座を計画しました。

企業啓発講座については、目的として①から⑬までありますが、令和8年度は主として、①女性のエンパワーメントと多様な人材の確保、③ワーク・ライフ・バランスの普及と理解の促進、⑤男女共同参画の視点に立った学びの充実について重点的に啓発することとし、ロジカルシンキング講座、アンガーマネジメント講座、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ講座、ジェンダーハラスメント講座を計画しました。

アンガーマネジメント講座につきまして、今年度は男女共同参画講座として開催しておりましたが、ワーク・ライフ・バランスを普及していく中で働きやすい環境づくりは必要不可欠であると考え、感情をコントロールすること、ストレスに対する耐久力を学んでいただく機会として企業啓発講座として開催いたします。

できるだけ多くの方にご参加いただけるよう、周知方法なども工夫しながら取り組んでまいりたいと思っております。また、これらの講座のほかには映画会など、あさひホールでの催事についても開催する予定です。

講演会につきましては、実施について検討しました結果、今年度以降、開催をしないこととし、今年度は開催を見送りました国際女性デーにちなんだ映画会を開催する予定としています。

議事(4)の説明は以上になります。

[代田会長]

ありがとうございました。

今年度の実績と来年度の開催予定ということでご報告いただきましたが、何か委員の皆さんのほうでご意見、ご質問等ございますか。

企業啓発講座のほうは、それこそ集客といたしますか、なかなか難しいものがありますね。だけど、大事なテーマなんですよね。辛抱強くというところがありますね。

[近藤委員]

こういういろんな施策をやっていくのはすごくいいことだと思うし、意識が上がっていくのもすごくいいことだと思うので全然反対する気はないんですけど、意識が上がって行って、例えば、今ある制度を利用する人が増えたときに、ものすごくその職場としては苦しむことも多いのが現状だと思うんですね。例えば学校現場でいえば、男性の育児休業取得が結構最近増えてきているんですよ、短期にせよ、1年以上の長期にせよ。そうやってきたときに人が欲しいんですね、代わりに仕事ができる。また、女性の部分休で働きたいとか、育休を取りたいとか言われたときにも、補充者が必ず必要になってくるんですけど、それは多分学校しか僕は分からないので、そういうふうには言っていますが、一般の企業さんでも同じようなことがあって、少し前には休みを取られた方の分の仕事をやった人には手当をつけますよとかいうようなニュースも流れていましたけど。

何が言いたいかということ、結局、思いがみんな盛り上がって施策があっても、予算がないと動けないときとか苦しいときがあるもんだから、例えばそういうことをきちっとやられて、その制度が実際に発揮されているところには補助が出るだとか、学校とかそういうところには非常勤でも何でも人充てができるだとかという予算化は、こういう計画の中では話はいけないんですかね。

[村田所長]

正直、予算化までは難しいところではありますね。この計画自身が、どちらかというと、今回、講座形態の案を見ていただいても分かるように、おいでいただいて触れていただくというのか一歩進んでいただくというところをイメージしてしまして、その結果、補助金を出すというところまでは、なかなか男女共同参画だけでは予算がつきにくいかなというのが正直なところですね。

[代田会長]

今のご発言は、私はすごくよく分かります。おそらく企業さんでも、そういう男性が育休をどんどん取ると、その開いた穴をどう埋めるかというのは非常に深刻な問題だと思うんですね。これは、先ほどアメリカのお話がありましたけれども、アメリカというのは基本的にジョブ型雇用なんですよね。日本はメンバーシップ型雇用で、開いた穴をどうするかというと、日本は仲間で埋めるというのが、つまりジョブ・デマケーションというんですけど、職務の範囲がないんですよ。何でもできちゃうんですよ。そうすると、職場のみんなに迷惑をかける、だから育休を取れないという構造の問題なんですよね。ジョブ型だと、いなくなれば当然仕事をやる人がなくなるから、そこに誰か代替要員を入れるというふうな仕組みになっていますから、そこが根本的に違うので、日本ではなかなか男性の育休というのが広がっていかないというところが問題なんです。そこはだから、企業とか、学校はなかなか予算がつかないんでしょうけれども、そこで頑張るしかないんじゃないか。ただ、女性だけが育休を取ればいいという問題ではないので、平等に男性も取るべきだと私は思いますので、そこは何とか頑張って取る。企業側もやっていくと。

[千田委員]

男性も随分取っています、今。

[代田会長]

最近は大分増えてきていますよね。でも、構造的にそうなんですよね。

[千田委員]

予算はつくんですけど、人がいない。

[代田会長]

特に、今、教員の世界は本当に大変なことになっていますもんね。しょっちゅうニュースでやっていますもんね。なかなか大学生が受けてくれないという、ですよ。

ありがとうございます。

そのほか何かございますか。

よろしいですか。

[挙手する者なし]

[代田会長]

それでは、長時間にわたり、ありがとうございました。

委員の皆様から様々なご意見が出ましたので、報告書のまとめならびに現状と課題の整理にあたり、ご意見のほうを取り入れていただければと思います。ありがとうございました。

それでは、事務局のほうにお返ししたいと思います。

[村田所長]

代田会長におかれましては、スムーズな議事進行、ありがとうございました。

まだまだ資料のほうも集計の途中、また前回との比較等、これからやっていくところではありますので、また次回の開催の折にはその点も含めて進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。貴重なご意見、皆様どうもありがとうございました

それでは、これをもちまして令和7年度第2回小牧市男女共同参画審議会を終了させていただきます。各委員の皆様におかれましては、お帰りの際には気をつけてお帰りいただくようお願いいたします。ありがとうございました。