

令和4年度 第2回 焼津市男女共同参画プラン推進市民会議 会議録（要旨）

◇ 日 時 令和4年10月14日（金）14時30分～16時40分

◇ 場 所 焼津市役所本庁舎会議室7A

- ◇ 次 第
- 1 開会
  - 2 挨拶
  - 3 協議事項  
(1) 第3次プラン施策推進状況について（ヒアリング結果）  
(2) 次期焼津市男女共同参画プラン実態把握調査について
  - 4 その他  
男女共同参画・人権フォーラム in やいづ 2022 について ほか
  - 5 閉 会

◇ 出席者 【推進市民会議委員】 11名  
犬塚 協太、飯田 裕行、藁科 順子、斎藤 不二代、浅沼 成之  
宮崎 円子、岡村 一輝、黒木 朋宏、遠藤 徳一、竹内 孝一、小澤 由紀

【事務局】 6名  
伊東 義直（市民環境部長）  
櫻井 芳之（市民協働課長）  
緒方 千晴（市民協働課 市民協働・男女共同参画担当主幹）  
池ヶ谷 久子（市民協働課 市民協働・男女共同参画担当主任主査）  
宮澤 香保里（市民協働課 市民協働・男女共同参画担当主査）  
大石 理加（市民協働課 市民協働・男女共同参画担当主事）

実態把握調査業務委託会社  
株式会社名豊 小池 武史

◇ 会議公開 可

◇ 傍 聴 なし

（櫻井課長）

定刻となりました。

皆様、本日はお忙しい中、本会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。

ただいまから「令和4年度第2回焼津市男女共同参画プラン推進市民会議および第2回推進会議幹事会」の合同会を開催いたします。

私は、本日の司会を務めさせていただきます市民協働課長の櫻井と申します。どうぞよろしく申し上げます。

なお、内田副会長、鈴木委員、川井委員より欠席のご連絡をいただいていることをご報告させていただきます。

それではここで、市民環境部長の伊東よりご挨拶申し上げます。

（伊東部長）

～挨拶～

(櫻井課長)

ありがとうございました。

本日は、8月下旬から9月にかけて関係部署に対して実施しました「第3次プラン施策推進状況」のヒアリング結果のご報告と、次期プラン策定の基礎資料となります「次期焼津市男女共同参画プラン実態把握調査」について、ご説明させていただきます。

調査の委託先であります「株式会社名豊」様も同席いただいております。

委員の皆様から積極的にご意見をいただければと思います。

なお、本日の会議録ですが、その要旨を後日、市の情報公開コーナー及びホームページにおいて公開させていただきます。予めご了承願います。

それでは次第の3、協議事項に入ります。議事の進行は当会議設置要綱の規定によりまして、犬塚会長をお願いいたします。

それでは会長、よろしくをお願いいたします。

## 協議事項（1）「第3次プラン施策推進状況（ヒアリング結果）」について

(犬塚会長)

議事を進めます。

まず初めに、協議事項（1）「第3次プラン施策推進状況（ヒアリング結果）」について、事務局より報告をお願いします。

### 【事務局報告】（15分）

(犬塚会長)

ただいまの報告にご意見はありますか。

(竹内委員)

現在、焼津では津波対策として、港から津波が侵入するのを防ぐために胸壁を建設しています。胸壁とは港を取り囲むように作るコンクリートの壁のことです。

大きな工事で、完成時期は正確ではありませんが、もう10年ぐらいかかるそうです。昨日、港湾事務所から誘いがあり、自治会長数名で見学しました。見学で驚いたことがあります。この工場の現場監督が若い外国籍の女性だったことです。これだけ大きな工事を仕切っているのが外国の若い女性ということで非常に驚きました。民間では、土木関係で結構男女共同参画が進んでるなと思いました。市役所はどうかと思ってましたところ、この中間報告で、建設部など工事を担当する部署から政策がすっぽり抜けてしまって記載がないという状況を発見をした次第でございます。前回の会議で、どなたかが焼津市の男女共同参画は、市民に向けたものと市役所の職場での取り組みがあると言っておりました。建設など土木に関する取り組みについては、市民に向けた施策は確かに難しいものがあるかなと思いますけれども、後者の職場での取り組みについては、職場での女性登用など、そういう政策があってもいいだろうというふうに思います。例えば、ある仕事をこれは将来的に女性に担当してもらおうなど、そういう目標や、そういった視点が欲しいなというふうに感じるところでございます。それに関連しまして、37番の人事課の取組の中で専門の知識や技能が高い職場においては、やはりそういったキャリアアップの取組みもぜひやっていただきたいと思います。たまたま昨日、女性が活躍する場を見ましてお話をしました。以上です。

(犬塚会長)

この意見につきまして市役所側から何かありますか。

(伊東部長)

ご意見ありがとうございます。私も2年前人事課におりました。以前と比べて女性の登用、職員の採用の数も増えております。ただご指摘のように、管理職になりますと、まだ限られた部署に登用されてるのが現状でございます。近年では土木関係でも女性の新規採用されてる職員が徐々に増えております。技術職については、市も県もそうなんですけど、なかなか採用をかけても応募が少ないことが現状でございますが、なるべくそのあたりも担当部局の方に、働きかけの方をしながら人事サイドも、なるべくその辺のバランスが取れるような形で今後取り組んでいくよう働きかけを行っていきたいと思います。

(犬塚会長)

ありがとうございます。今の件に関して他にご意見はありますか。

少し追加させていただきます。今ご説明がございましたように、新規採用などで、特に土木などの建築等の技術職の方で、女性の採用も行っておられるということですから長期的には少しずつそういった分野で活躍される専門の女性の方も増えてくるのではないかなと思います。一方で、そもそも大学の中で工学部等の女性比率が低く、今理工系分野へ進学を増やすという取り組みは大学でも行われておりますが、それに連動して、今度卒業後の就職先として、限られた数ではありますけども、そういった貴重な女性人材を積極的に役所の方は採用されておられるとか、そういった取り組みを大学側にも働きかけていただくと、理工系の女子学生の就職先として、焼津市に注目が集まってくる、そういう動きもあると思います。例えば技術職で採用されておられる女性の方々から大学側にも声をかけていただき、就職活動に女子学生が関心を持つように、そういう踏み込んだ働きかけをぜひやっていただくのがよろしいのではないかなと思います。社内での人事の問題もあるかもしれませんが、取り組みをお願いしたいです。

それから、先ほど竹内委員が例に挙げてくださいましたけれども、民間の土木業者は、女性の方が現場監督として非常に活躍されているような企業も確かに増えてきていると思いますが、そういったことを促していくというのも一つ市役所の役割としてできることもあるのではないかなと思います。全ての焼津市の担当事業を記憶しているわけではありませんが、自治体によっては、市役所等で行われる公共事業に対しての入札で、建設部門などの民間業者の企業評価に関して、一定程度以上の女性の方を採用しておられる企業や、男女共同参画について積極的に取り組んでいるような建設業の企業に対して、公共事業の入札の採用加点制度みたいなものを作って、そういった事業所や企業をより優遇するというようなことを実際に行っている自治体もあります。そういった取り組みがしっかり効果を上げているところもありますので、今期もしくは次期の計画の中でそういった事業を位置づけることによって、民間企業に対して更に女性の活躍を促していくよう、引き続きお願いしたいと思います。他はいかがでしょうか。

(黒木委員)

13 ページのところ、DVの相談窓口に関して確認させてください。私は弁護士なんですが、女性だけではなくて、男性側からDVを受けていると相談を受けることがあります。被害女性だけじゃなくて被害男性向けの何か政策だったり、対応窓口などそういうものはあるのでしょうか。

(犬塚会長)

事務局いかがですか。

(宮澤主査)

庁内のヒアリングで聞いた時点では、直接男性向けの相談窓口とうたっているものは、特にありませんでしたが、障害者の虐待だとか、高齢者の虐待、もちろんDVもそうなんですけれども、いずれも男性からの相談があれば各担当窓口で受付をしていると聞いております。また、今回11月発行のA しおかぜ男女共同参画情報紙に11月は「女性に対する暴力をなくす運動週間」についての記事を載せております。そこに記載されている国や県などで行っている相談

窓口については、「性別問わず相談できます」という記載をしております。

(黒木委員)

ありがとうございます。ドメスティックバイオレンスについては家庭内や交際相手など、基本的に男女関わらず、暴力等はやめましょうねといっているのですが、そこら辺を男性側からしてみると、どこに相談したらいいかわからず、最終的なところまで行き着いて弁護士に来ました、みたいな方が結構いらっしゃるものですから、もう少し男性向けの相談窓口があってもいいのかなと個人的には思いました。

(犬塚会長)

ありがとうございます。他に何か意見はございますか。

これはやはり広報の仕方の問題でございまして、一つはDV相談に関して、とりわけそこが女性だけって限定されているケースであれば別ですが、そうではなく、どなたでも相談できるということであれば「男性でも女性でも性別関係なく相談できますよ」ということを、必ず広報の中で一言入れていただけるとよいと思います。そうすればDVに関して男性も相談して大丈夫なのだとか周知されやすくなってくると思いますので。実態としてはやはり圧倒的に被害にあわれるのは女性の方が多いので、やはりどうしても女性に対してより積極的に相談体制を作っていくことが必要になってきますが、最近は仕事などでジェンダーの負荷も大きくなってきて、メンタルに不調をきたす男性が増えてきています。自治体で相談窓口を特化して設けられたら良いのですが、現状なかなか人的、財政的な問題があって行政の中でそこまでするのは難しいのかもしれませんが、今後はDVに限らず男性に絞った相談窓口が検討課題として出てきてもいいのかもしれませんが。現状ですと、DVの相談窓口の中で男性も受け入れ可能ということが、何らかの形でもっと目にされていけばいいのかなと思います。

私から全体から見て、大変良かったなと思ったことがございます。表紙の進捗評価について、4と5の評価で「男女共同参画の視点を持って」というところをしっかりと強調していただいたこと、またヒアリングの際にもそういうことを聞き取りのポイントとしてやられたというのが、大変良かったと思います。

評価の結果として、4以上の評価の数字が多いのが良い状態なわけですが、現状はやはり3が多く、男女共同参画の視点を持って…という部分がちょっと欠けた形で計画通り進んでいますよっていうところが多いですね。ただこれは中間報告ということですから、今年度内、今年度後半で、様々な事業が展開されていく中で、私としてはこの3の評価のところを4以上に上げていただくことを、各課で集中的にやっていただきたいなと思います。最初にお話をしましたが、数年前に比べると本当に良くなってきたというのが私の率直な感想で、各課の意識も高まり浸透してきてるところがよく伺えますので、この流れをぜひ年度末までしっかり続けていただきたいと思います。

あと2の評価の事業については「コロナ禍でできなかった」とありますので、状況が改善してくれば、また数値が上がっていくのではないかと思います。

次に4ページの下から二つ目ですね、先ほどご説明ございました性の多様性について職員研修をやっていただいたというところで、やはり課題の部分で、参加人数が限られているということですので、多くの職員に周知していく方法をやはり工夫してやっていくことが必要ではないかなと思います。直接対面で、こういった講座に参加されることがなかなか難しいということもあるでしょうから、一つの方法としては、研修を録画してオンデマンドで見られるような形式で期間を定めて見ていただく形がいいと思います。見ていただいたら、それに対するリアクションをアンケートなどで必ず答えていただいて、出席をカウントできるようにすると研修を受けられる方の数を伸ばせるのではないかなと思います。そのような方法もぜひ一度ご検討いただければありがたいなと思います。それから2の評価のところで気になったところが、次の5ページの一覧目なんですが、市政座談会で女性参加を促進するというところです。令和3年度にできなかったところを令和4年には縮小してやったんだけど、各団体の代表だと男性

が多いので、女性の参加が進んでいかないということでありました。教えていただきたいんですが、市政座談会というのは市内の団体代表の方でないとうられないのでしょうか、それとも一般の市民の方ならどなたでも公募して出られるとか、そういうものなのでしょうか。

(櫻井課長)

市政座談会は、市長と市民が直接話をして市政について語り合う場でございます。対象といたしましては組合、団体が多く、それ以外では例えば文化連盟とか、そういったところの団体の方たちとお話するものです。

(犬塚会長)

そうなんです。地域の様々な団体のトップの方はまだまだ男性の方が多いでしょうから、このやり方についても、より一般市民の女性の方が参加できる回数を増やしていただくとか、何かもう少し踏み込んだやり方をしていただきたいなと思います。既存の団体だけだと、どうしてもそういう問題が出てくると思いますので、そこはよりポジティブな取組を検討いただきたいなと思います。

8 ページですが、評価 2 になっている 66 番の料理・介護・育児に関する公民館講座について、男性のみを対象すると参加者が集まりにくくてできないという課題がありますが、一方で、その下にある市民協働課主催の「男の料理教室」については開催されるということになっておりますので、このような講座は単独の課だけで行うのではなく、いくつかの課で似たような内容の講座であれば共同して開催できれば、より男性の集客ができるのではないかなと思います。「実施なし」で終わるのではなくて、類似の講座は複数の課で連携しながら実施するのがいいのではないかなと思います。

13 ページの評価 2 になっている 120 番ですけれども、人権擁護委員の皆様がDVやハラスメントに関する知識を深めていただくという機会は絶対必要だと思います。年度内に実施できる可能性があるのであれば、他の課と連携したりして実施していただきたいと思います。

あと 3 の評価となっているものの中でも男女共同参画の視点がしっかり入っているものもありますので、先ほど申し上げたように、これをどんどん 4 以上に引き上げていくために、今年度後半を頑張ってくださいということを重ねてお願いいたします。

## 協議事項 (2) 「次期焼津市男女共同参画プラン実態調査」について

(犬塚会長)

それでは続きまして (2) の協議に入りたいと思います。「次期焼津市男女共同参画プラン実態調査について」事務局より説明をお願いします。

(宮澤主査)

それでは、次期焼津市男女共同参画プラン実態把握調査について、ご説明いたします。

事前に郵送でお送りしました「焼津市 男女共同参画に関する市民意識調査」と「焼津市 男女共同参画社会づくりに関する事業所実態調査」、また本日配布いたしました「項目 (案)」と書かれた一覧表が記載されている A4 の用紙 2 枚が資料になりますので、お手元にご用意ください。

今回のアンケート調査は、来年度策定を予定しております次期焼津市男女共同参画プランの基礎資料とするために焼津市民の実態を把握するものです。市民意識調査と市内事業所調査を行う予定です。市民意識調査は、無作為に選んだ 18 才以上の市民 2,000 人を対象に、アンケートを郵送する形で実施します。

市内事業所調査は、従業員数が 20 人以上の市内の事業所から無作為に選んだ 200 箇所を対象に、同じ方法で実施します。

また、この他、実態把握聞き取り調査も予定しており、市内のグループ 5 か所以上にヒアリングを行います。市民意識調査と市内事業所調査の実施時期は、11 月下旬から 12 月上旬あたりを予定

しています。

アンケートの質問項目作成の主旨につきましては、今回の実態把握調査業務を委託しました株式会社名豊の小池様より説明していただきます。小池様、よろしくお願いいたします。

～株式会社名豊 小池様、アンケート調査について説明～

(犬塚会長)

ただいま事務局から説明のありました「次期焼津市男女共同参画プラン実態把握調査について」自由なご意見をお願いします。なお、質問事項の検討を本日の会議で行い、ご意見を反映した調査表を作成した後、11月下旬の調査実施を予定しておりますので、積極的なご意見をお願いします。

まず市民意識調査について伺います。1、2ページでご意見がありましたらお願いします。

(黒木委員)

F1の性別を記入する箇所ですが、3その他を選んだ場合、カッコの中にも必ず記入してくださいということでしょうか。

(株式会社名豊 小池様)

必ず記入というわけではなく、3その他に○をつけるだけでも大丈夫です。

(黒木委員)

そのことは説明書きを入れてもらった方がいいと思います。詳しく書きたくない方もいると思いますので。

(犬塚会長)

私もそう思います。カッコの中について、書ける方は書くというふうに誘導する説明をつけていただければと思います。他にはありますか？

私からですが、F1の性別ですが、男女共同参画に限らず、今は1番男性、2番女性ではなく、1番女性、2番男性に変えているところが多いです。この順番を変えるだけでインパクトがあります。集計上問題もないと思いますので、ぜひそのようにお願いします。

また、F5ですが、「2既婚で同居している」の後ろの(未婚同居を含む)とは、どういった方々を想定していますか？

(宮澤主査)

事実婚の方々ですね。

(犬塚会長)

事実婚あるいは同性パートナー婚を想定しているのならば、その前の「夫婦同居を含む」という選択肢は書く必要がないのではないかと思います。「未婚同居を含む」という記載だけでよいと思いますが、親切に書くのであれば「事実婚や同性同士のパートナーシップを含む」という表現を加えてもよいと思います。

それでは、次のページにうつります。F5-1ですが、事実婚の方や同性カップルの方もおられるので、「夫、妻」という表現はふさわしくない場合もあるかもしれません。例えば、「夫、妻(パートナー)」というような表現したらどうでしょうか。「夫」を「夫(男性パートナー)」、「妻」を「妻(女性パートナー)」とすると、明確に回答していただける方が増えると思います。

次にF6ですが、「3 2世代世帯(親と子)」は両親と子を想定していると思いますが、今はひとり親世帯も多いですし、これからの政策を考えていくうえでは、そこは分けて明確に統計を取った方がよいと思います。

続きましてF7ですが、同居家族の未成年の子どもについて、2人以上いる場合は「一番上」の子ではなく、「一番下」の方がいいと思います。1人でも未成年の子がいるかということを知りたい

と思うので。成人の子についてはあまり気にしなくても良いと思いますが、未成年の子が1人または複数いる場合には、子育てや経済的負担など関わってくるので、そのあたりを聞きたいと思います。

続きまして【就業について】ですが、問1の男女の不平等については、削除ではなく、絶対に聞くべきものだと思います。

また問2の選択肢4「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」の「大きくなったら」という表現はやや漠然としています。人によって違うと思うので、ここは「乳幼児期を終え、小学校に行くようになったら」とか「手がかからなくなったら」という具体性のある言葉を添えた方がよいのではないかと思います。

(株式会社名豊 小池様)

これは内閣府や県の調査と統一しているものだと思います。

(犬塚会長)

表記の仕方だけなので、修正しても大丈夫かとは思いますが。他の調査と統一しておいた方がよいということであれば変えなくてもよいです。事務局と調整してください。その他にいかがでしょうか。

(黒木委員)

F5ですけれども、「正規職員」とは終身雇用のことですかね。契約社員とか期間雇用も含むのでしょうか。

(株名豊 小池様)

正社員という意味で、契約社員や期間雇用は含んでおりません。

(黒木委員)

これはフルタイムで働いている人の集計をとりたいのか、終身雇用の人の集計をとりたいのかで変わってくるのかなと思ひまして。正規職員といわれても全然ピンとこなくて。何をもって正規職員とするかわからない人も多いのではないのでしょうか。

(犬塚会長)

これは正規と非正規の統計をとることが目的だと思います。従来日本の安定的雇用である正規雇用と、パート・アルバイトのような非正規雇用の方の違いをとりたいたからですね。ただ、この表現でわかりにくいようであれば考える必要がありますね。

(株式会社名豊 小池様)

検討します。

(犬塚会長)

では、続いてまいりましょう。

問5「女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために、どのようなことが大切だと考えますか。」について、健康増進計画などの方針に委ねる部分が多いので、削除したらどうかということでしたが、私個人的には男女共同参画の調査を行う上では入れないといけない設問かと思ひます。身体的な健康を聞くなら健康づくり課の対応かと思ひますが、男女共同参画でいう女性の生涯にわたる健康というのはリプロダクティブヘルス・ライツでいうところのヘルスなので、そこはしっかり調査すべきだと思います。回答項目も見てみると、1番妊娠・出産のことや4番学校における人権教育や性教育も今とても重要になっています。性教育に加えて、ジェンダー平等教育という言葉も入れてもいいかなと思ひます。それから6番についても「心身のさまざまな悩みに対応する相談体制の整備」の心身の様々な悩みでは一般的なもので、例えば「妊娠・出産・中絶などに関する内容の相

談体制を整備する」、「性暴力やDVに関する内容の相談体制を整備する」という回答項目を増やしてもいいのではないかと思います。ご検討いただければ有難いです。

また問7『「夫は外で働き、妻は家で家事・育児を行う」「男子生徒は理系・女子生徒は文系を選ぶべき」といった、男女間の固定的な先入観を理由に、自分の希望とは違う選択をせざるを得なかったことがありますか。』も非常に良い質問ですが、回答の選択肢が女性向けになってしまっています。男性に関しても、固定的な先入観を理由に自分の希望と違う選択をせざるを得なかったという選択肢をいれたらどうかと思います。例えば「家事育児にもっと参加したかったけれども諦めざるを得なかった」というような項目を入れたらよいのではないのでしょうか。

続いて、6、7ページではいかがでしょう。

7ページの女性の方のみを対象にした新規の質問「あなたは、どのようなことで負担感や生きづらさを感じますか。」ですが、これは何かご参考にされた調査があるのでしょうか。

(株式会社名豊 小池様)

これは当社で行った他市の事例を参考にしています。

(犬塚会長)

回答3「お茶出しや掃除などは女性がするものと思っている人が多い」についてですが、お茶出しや掃除などの「雑用・雑務」は…というふうにさせていただいた方がよいのかなと思います。また、賃金や雇用条件において女性は不利で、生きづらさを感じている特にシングルの女性も多いかなと思いますので、そのあたりも回答に入れてもらった方がよいのかなと思います。

(黒木委員)

F1で性別を女性、男性、その他で聞いているので、この新規の設問はその他の方にも聞いた方がいいんじゃないですか。

(犬塚会長)

その他の方というのは自分の性自認が女性か男性かはっきりさせられない、性的マイノリティの方々にあたりますが、この方たちの抱えている悩みは非常にナーバスな問題でありますし、多種多様になりますので、今回の調査だけでは調べきれない問題です。性的マイノリティの方向けの調査は様々な配慮が必要になるので、非常に難しい。入れるとなると相当大きな変更が必要であるし、扱い方も非常に慎重にしていかなければならない。今回のこの設問では女性という性自認を持っている方に対して、女性であるがゆえに受けている負担など聞きたい設問になるかと思います。

(黒木委員)

そういう趣旨ということであれば、「F1で女性と回答した方」という記載をした方がよいと思います。

(株式会社名豊 小池様)

検討します。

(犬塚会長)

続いて、8、9ページではいかがでしょう。

また私からになりますますが、問11の「仕事」「家庭生活」は良いのですが、「個人・地域の生活」を一括りにしてしまっているのはどうかと思います。ここでは家庭と仕事以外に地域活動や趣味活動をしているかを聞いているかと思いますが、最近特に若い世代の方々には家庭と仕事以外のプライベートにおいて団体に活動するのではなく、個人の活動を重視したいと人が増えています。昔からの調査だと仕事、家庭、個人・地域活動と一括りにしていたかもしれないが、これからの調査では仕事、家庭、プライベート(個人)、地域活動に分けた方が若い世代には実感として近いのではない



かだと思います。個人と地域の生活を一つにされてもちょっと違うなと感じる人が多いと思いますので。

またより適切に聞くのであれば、今未婚化が進んでいるので、家庭生活そのものを持たない人も増えています。つまり生活に占めるものが仕事か個人のどちらかという人も多いです。ですので、個人と地域生活を一括りにしてしまうと大雑把すぎるかなという気がします。過去のアンケートとの経年比較の関係もあるので、文言は変えられないのかもしれませんが。

(株式会社名豊 小池様)

この質問については国や県の調査と設定を同じにしているので、そこは事務局と相談させていただきます。

(犬塚会長)

あともう一つ、次の新規の設問ですが、「すべての人が…」という風に書かれていますが、ここは性的マイノリティの人たちのことも含めて「性別に関わりなくすべての人が…」という風に強調していただきたいなと思います。

(株式会名豊 小池様)

承知しました。

(犬塚会長)

続いて、その次の新規の設問、ぜひ加えていただきたい設問ですが、選択肢の順番の1番と2番を変えていただき、「2男子も家事・育児を行うことは当然である」を先頭に持ってきた方が良いと思います。

次に選択肢5「仕事と両立させることは、現実として難しい」とありますが、「現実として」どのような現実が妨げているのかを、もう一步踏み込んで聞いていただきたいと感じます。具体的には、まず仕事に関わる問題があると思います。現実的に仕事に携わる時間があまりにも長く、家事・育児を行う時間がとれないということですね。ここでは「仕事と両立させることは、長時間労働による時間の制約があり難しい」というような具体的な表現にしてはどうでしょうか。

次に選択肢8ですが、「男性は家事・育児を行うべきではない」という性別役割分業的な意識をもつ方もいるので、この項目はよいと思いますが、これに加えて、「男性ではなく代替的マンパワーに頼る傾向にある」という項目を入れるとよいと思う。具体的には、「妻が家事・育児をできないときには、夫ではなく他の家族や身近な親族に頼んだ方がよい」という選択肢も入れてはいかがでしょうか。この傾向は、日本では非常に高いと思います。

続きまして、10、11 ページはいかがでしょうか。

問15ですが「既婚で同居している方に伺います」とありますが、親切に表現するのであれば、(未婚同居を含む)として、事実婚や同性カップルも含むとしたほうがよいと思います。

次の問16ですが、その次に記載の新規の設問で代替できるのあれば、削除してよいと思います。

続いて問17ですが、この選択肢にあがっている活動は、すべて「だれかと行う活動」で自分だけで、プライベートに行っている活動は、「その他」に書く形ですけれども…選択肢10「生涯学習、文化サークル、スポーツ、レクリエーション指導など趣味・スポーツ・文化に関する活動」も仲間と行う趣味というニュアンスなので、そこに「仲間と行う」と明記し、それと対比させて、別に「個人で行う趣味やスポーツ等」という選択肢を増やしてもよいのではないのでしょうか。

続いて、14、15 ページはどうでしょうか。

14 ページの新規の設問の選択肢9ですが、「交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」は、精神的暴力の代表的な暴力であり、通信手段への監視にあたります。これは若い世代で増えている暴力ですが、「電話・メール」に加えて「LINE、SNS」も加えたらどうかと思います。

続きまして、16、17ページにいきましょうか。

「性的マイノリティ」の新たな項目ですね。設問の順番ですが、最初の間で、「あなたは性的マイノリティの方々の人権を守る啓発や施策について…」とありますが、そもそも「性的マイノリティ」という言葉自体が正しく理解できているのかどうかを聞いてから、この設問する必要があると思います。少ない修正で済ますためには、そのページの最後の設問「あなたは次のことがらを知っていますか」を最初に置き、注釈をつけ「性的マイノリティ」の説明を付けたらどうでしょうか。

次の「性的マイノリティの方々が生活しやすくなるための対策」についての問いですが、選択肢6「教育現場における環境整備」とは、学校におけるどのようなことを示しているのでしょうか。選択肢5の社会環境、いわゆる公共の場所におけるトイレや更衣室等の整備との差別化を図るべきかと思います。選択肢5を「公共空間におけるトイレ・更衣室等の整備」とし、選択肢6を「教育現場におけるトイレ・更衣室等の整備」として区別すると明確になるのではないのでしょうか。

次に選択肢6ですが、教育現場では、環境整備以前にそもそも学校自体が正しく性的マイノリティに対する教育や啓発に関わる立場としているのかどうか、教職員が必要な知識をもっているのかどうかが必要だと思います。選択肢2に「子どもに対する教育や啓発」という項目がありますが、「学校教職員に対する教育や啓発」も加えたらどうでしょうか。むしろ、それが先に必要だと思います。

次に選択肢7「企業に対する啓発」とありますが、現在は企業はそのようなレベルより大きく進み、パワーハラスメント防止へ法制度が動く流れの中に、SOGI差別防止が入ってきています。啓発だけでなく「環境整備」も企業に求められる状況であるので、「啓発、環境整備」とするとよいと思います。

その下の選択肢8ですが、「行政サービスの見直し」に、「性別欄の廃止」とありますね。性別欄が不要な場合は廃止するのですが、ジェンダー統計のために必要な場合は残したり、追加したりするということが必要だと思います。「性別欄の見直し」としたらよいのではないのでしょうか。

(宮崎委員)

2つ目の設問の選択肢1に「県民全体に対する啓発」とあるが、これは「市民全体に対する啓発」ですよ。

(株式会社名豊 小池様)

そうですね。「市民」に修正いたします。

(犬塚会長)

続いて18、19ページはどうですか。

問25ですが、問25の選択肢に関しては全体的に女性に対する取り組みが念頭にある選択肢が多くなっているように思います。「行政として力を入れるべきこと」を考えるのであれば、それ以外にも男性に対する取り組みも、選択肢の中に1つは入れておいたほうがよいと思います。例えば「男性の家事・育児・介護等への参画の推進」等を加えたらよいのではないかと思います。

その他に全体を通して、ご意見はありませんか。よろしいでしょうか。

それでは、続きまして「事業所実態調査」にうつります。

1～3ページをご覧いただいて、ご意見等がありますでしょうか。

(竹内委員)

F3で事業所の形態について聞く設問がありますね。「支店」であれば3を選択すると思いますが、F6で「貴事業所の従業者数と役職者数」を答える際は、その支店内の人数なのか、企業全体の人数なのか、わかりにくいので明記したほうがよいと思います。

また、9ページの間9で事業所での課題を聞いていますが、ここでもその支店でのことなのか、

企業全体でのことなのか、はっきりとよくわかりません。選択肢4「休業者への能力低下への教育訓練等」等は、支店で扱える規模のことではなく、企業全体で考えることだと思います。回答に迷うことがないような表記をお願いします。

(犬塚会長)

ありがとうございます。他にございますか。

続いて4、5ページはいかがでしょう。

問2-1ですけれども、ここにある選択肢は現状の説明になるようなものですが、調査してわかってきたことは、「そもそも増やそうという取り組みを、企業や経営者がしていない」ことが大きな理由となっています。ここに挙がっている選択肢は、企業側の言い訳のように感じられます。「会社として女性管理職を増やすための取り組みをしていない」ということを気づいていただくためにも、そのような選択肢を加えてはいかがでしょう。この選択肢を加えることが1つの啓発になると思いますし、具体的には「女性管理職を増やす取り組みをしてきていない」「女性の人材育成をしてきていない」という選択肢も入れると、気づきのきっかけになると思います。

次に5ページの一番下の新規の問いです。「あなたの事業所で女性の管理職が増えるために必要なことは何か」質問していますが、この選択肢の表現のしかたが受け身に感じます。企業自体が何かを行なうのではなく、「女性が増えること」「管理職ポストが増えること」というような表現だと、だれが責任をもつのか疑問に感じてしまいます。啓発を兼ねて「必要な知識や経験等をもつ女性を増やすこと」「管理職になることを希望する女性を増やすこと」「企業等で、広域異動を伴わない管理職ポストを増やすこと」という表現に改めるとよいと思います。すると「企業ができることは、企業が責任をもって行わなければいけない」ということが伝わるように思います。

続いて、6、7ページはどうですか。

問6で女性活躍に向けて、今後実施を考えている取り組みについて聞いているが、この選択肢も基本的に女性を対象にした取り組みばかりが挙がっているので、「女性活躍のために男性も変わる」という視点の選択肢が、1つでもあると良いのではと思います。例えば「男性従業員の家事・育児への参加の促進」等の取り組みに関する選択肢を入れることで、そのようなことに気づいていただく効果も期待できると思います。

次に8、9ページはいかがでしょう。

問8-1ですが、設問文か、下に注釈を入れ、「育児・介護休業法が改正され、4月1日から、男性の育児休暇取得を促すために、職場で取得意向を聞き取る、調べることが義務化された」「10月1日からは産後パパ育休制度が発足した」等の情報を載せるとよいと思います。そのようなことを周知した上で、この設問に答えていただきたいので、法改正を周知することも期待できると思います。

続いて、10、11ページはどうですか。

セクシャル・ハラスメントや妊娠・出産に関するハラスメントについては、今年の4月から労働施策総合推進法、いわゆるパワハラ防止法が、中小企業にも適用され、試行されています。そこでの具体例としては、LGBTQに対するハラスメント（SOGIハラスメント）も、パワハラに入ると、厚生労働省のガイドラインに書かれています。ここでも、LGBTQに対するハラスメントに関する設問を、企業側にもしていく必要があると思います。すべての中小企業にも適用されているが、ご存知ない方もおられるので、周知のためにも聞いていただくとよいと思います。

それでは12ページから最後まではどうですか。

ご意見がないようでしたら、全体を通してご意見がございましたら、お願いします。

(犬塚会長)

ありがとうございます。

以上で議事は終了いたします。それでは事務局に進行をお返しします。

(櫻井課長)

犬塚会長、ありがとうございました。本日、皆様にご協議いただきました事項は、調査票に反映し、後日送付させていただきます。

それでは、次第の4、その他に移ります。事務局より説明いたします。

(緒方主幹)

～12月10日開催予定の「男女共同参画・人権フォーラム」について、次回の会議日程（第3回、2月20日(月)午後2時～）について説明～

(櫻井課長)

以上をもちまして、令和4年度第2回焼津市男女共同参画プラン推進市民会議を閉会いたします。ありがとうございました。

— 了 —