

令和 6 年度 第 2 回浜松市男女共同参画審議会 会議録

- 1 開催日時 令和 6 年 8 月 26 日(月) 午前 10 時 00 分から午後 0 時 30 分まで
- 2 開催場所 浜松市役所 本館 8 階 第 4 委員会室
- 3 出席状況
 - (1) 委員 石原和代委員、犬塚協太委員、葛島昌己委員、新村早織委員、高橋節郎委員、田中朋子委員、山崎三恵子委員
※50 音順
 - (2) 事務局 新谷直幸市民部長、河合多恵子UD・男女共同参画課長、平澤啓樹UD・男女共同参画課長補佐
森田毅彦共同参画グループ長、飯島奏子、石野愛子、名倉みゆき
- 4 傍聴者 4 人
- 5 議事内容 第 3 次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理（令和 5 年度実績）
【資料 1～4】
第 4 次浜松市男女共同参画基本計画策定について【資料 5】
- 6 会議録作成者 名倉みゆき
- 7 記録の方法 発言者の要点記録（録音の有無：有）
- 8 配付資料
 - (1) 次第
 - (2) 委員名簿
 - (3) 【資料 1】 第 3 次浜松市男女共同参画基本計画進捗状況報告書
 - (4) 【資料 2】 第 3 次浜松市男女共同参画基本計画における指標の推移
 - (5) 【資料 3】 第 3 次浜松市男女共同参画基本計画進捗状況調査表
 - (6) 【資料 4】 事前質問一覧
 - (7) 【資料 5】 第 4 次浜松市男女共同参画基本計画（案）
- 9 会議記録 次頁以降のとおり

1 開会 事務局

令和6年度第2回浜松市男女共同参画審議会を開催する。

2 議題

第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理（令和5年度実績）

第4次浜松市男女共同参画基本計画策定

3 議事

(1) 第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理（令和5年度実績）について

事務局

- ・第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗状況報告書(令和5年度実績)【資料1】
- ・第3次浜松市男女共同参画基本計画における指標の推移【資料2】
- ・第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗状況調査表【資料3】
- ・事前質問一覧【資料4】

の説明

犬塚会長

事務局から説明があった「第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理（令和5年度実績）」及び事前質問に対する回答について、ご意見、ご質問がある方はお願いしたい。

葛島委員

2点ある。まず1点目、資料3の3ページ事業番号17番「放課後児童対策の充実」について、継続して待機児童が発生しているところの解消ができない理由を知りたくて質問した。継続して待機児童が発生しているところは早急に解決していただきたい。

もう1点は、最後に質問した「DV等被害者の早期発見」についてである。こども家庭センターが今年度からできたということを、先月チラシを見て初めて知り、周りに周知している。更なる周知に努めていただきたい。女性相談支援員というのは、新たに人材を確保したのか、それとも今まで業務を担当していた方が兼務しているのか。それによって支援体制が変わるし、専門の方がいた方がよいのではないかと思うが、それについてはどうか。

事務局

まず、放課後児童会については所管課に確認したところ、地域や年度によりばらつきがあり、ニーズの把握や定員の確保の調整が非常に難しいということ聞いている。ある特定の放課後児童会で継続して待機があるようなところは、そこを重点的に解消していくよう、葛島委員からの意見を所管課に伝えていく。

こども家庭センターの件に関しては、子ども家庭部門と健康増進部門が一体となって今年度設置した。周知については所管課で進めているところであるが、いただいたご意見を所管課に伝えたい。女性相談支援員に関しては、今年度から困難女性支援法が施行され、売春防止法に基づく女性相談員から名称が変わった。それに合わせて今年度から浜松市においても女性相談支援員として継続して各福祉事業所の家庭児童相談室で相談支援を行っている。こども家庭センターは、子供の関係と健康増進部門が一体になり、専門監も配備されるということで、専門的な支援ができていくと考える。

高橋委員

資料3の3ページ事業番号13「保育サービスの充実」について、待機児童がゼロということは非常によいことであるが、実際には住んでいるところや働き場所によって不都合が生じるケースもあるのではないかと。娘夫妻が東京に住んでおり、山手線の中と外、あるいは千葉県と埼玉県などで状況が違ふ。トータルで待機児童ゼロというのはよいが、個々の事情も見る必要があると思い、質問させていただいた。

事務局

認定こども園・保育園の待機児童数に関しては、ニーズを確認したうえで定員数の拡大を図っていくが、地域によってニーズの差がある。状況を把握したうえで所管課が定員数確保の計画を立てている。

犬塚会長

資料4の1ページ「旧姓使用制度」について、令和4・5年度の評価として○が付いている。なぜ、婚姻者数を聞きいたかというのと、法律上の婚姻をした人がどのくらいいて、その中で旧姓使用を望んでいる人がどのくらいいるのか、その割合を知りたかった。ご存じのとおり、日本では選択的夫婦別姓制度は法制化されていない。しばしば男女共同参画に対して保守的な方からの「旧姓使用制度があるから法律など作る必要がない」という意見が強く、法制化が進まないということの一因になっている。市役所の実情がどうなのかを知りたくて尋ねた。市職員の婚姻者数について氏名に変更のない場合の届出数を集約していないという回答である。氏名に変更のない場合というのは、圧倒的に多くの場合は男性側で、日本では婚姻すると氏名を変えるのは女性側が9割以上であるから、実際に男性がどれだけ結婚しているのか実情では分からないということになる。その割合が知りたかったが、母数が分からないので、把握は難しいということになるかと思う。旧姓使用を希望されている方は、実情から推測すると、おそらく女性の方が多いと思う。旧姓使用制度の利用者数の男女比は分かるか。

事務局

所管課の人事課に確認して、後日報告する。

犬塚会長

分かったら教えてほしい。制度を利用されている方が、おそらく大半が女性ではないかと思うし、女性の方の中で氏名に変更のない法律婚をされていて、なおかつそのまま旧姓を使われている方もいる。夫の方が姓を変えていることもあると思う。統計的に確認できる範囲で構わないので、改めてこの制度を利用している男女の割合を教えてください。併せて、人事課で男女別の統計を取っていないということであれば、これについてはジェンダー統計に該当する数字であると思うので、今後は性別の統計を取っていただきたい。行政の業務の中では性別記載欄を無くしていくという方向性であるが、これは不要なものを無くすという趣旨であり、男女共同参画の観点からジェンダー統計は取らないと政策推進において必要な数値が分からない。次年度以降で結構なので、男女割合の統計は必ず取って欲しい。

資料4の2ページ目「女性委員の登用促進」について、女性人材リストを活用している説明があった。私が言いたかったのは、これが活用されることによって、実際に女性委員の登用増加に繋がっている実績がどの程度あるかということが、事業の評価としてはポイントになるのではないかとということでお尋ねした。令和4・5年度について、実際の件数をお答えいただいたので、様子が分かった。リストの閲覧や登用件数が単純に女性人材リストの評価にはならない。登用に繋がらなかったケースにはそれ

なりに理由があったと思われる。ただし、せっかくリストがあるので、活用は積極的にしていただきたい。最終的に登用に結び付くかどうかということは、諸事情がある中で1件1件判断していかなければならないので、単純に自己評価に結びつけることはできないかもしれないが、少なくとも閲覧申請件数はできる限り増やしていただきたい。特に最後に記述していただいているように、基準を満たしていない附属機関の所管課にはリスト活用の働きかけをお願いしたい。

資料4の2ページ「男女共同参画推進拠点施設の機能充実」について、パネル展のカウンターの仕方について理由がよく分かった。実際の講座の参加者数は増えており、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ啓発の講座・イベントへの参加者数の増加が要因であるとする、新たな取組に関して参加者数が増えるということで大変よいことであると思う。引き続き参加者数が増えるような企画をしていただきたい。

資料4の2ページ「ひとり親家庭等の自立支援と生活意欲の向上」の母子父子寡婦福祉資金貸付について、目標値と実績値だけ見ると乖離があるため質問させていただいた。目標値がどうしてこのような数値になっているのか理解できた。想定される最大の貸付件数の上限が243件だとすると、注記をしていただくことが必要かと思う。そのようにすれば、目標値を超えて貸付できないということで、ゴールも明確になる。回答いただいているように申請に対して貸付率が100%ということは大事なことで、実績内容や評価根拠のところに、「貸付件数：178件（R4:188件）」と書くだけでなく、「但し貸付率は100%である、だから評価を○とした」という注記を加えていただくと、実績内容、評価根拠のところが更に分かりやすくなる。この旨、子育て支援課にお伝えいただきたい。

新村副会長

資料3の1ページ「ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍の推進に取り組む事業所を認証し、積極的な取組が他の事業所へ波及するよう取組内容をホームページ等で紹介します」に対して、今後の方向性のところに、「認証が少ない業種企業等に事業周知する」とあるが、少ない業種というのはどのような業種か。

事務局

ワーク・ライフ・バランス推進事業所の認証に関しては、ホームページ上でワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所を募集して認証し、その取組を紹介してワーク・ライフ・バランスの取組を広げていくというものである。その内容を市ホームページやJOBはまで紹介している。業種に関しては建設業に偏っている状況である。認証を受けた事業所にはインセンティブというものがあり、制度開始当初から、建設の総合評価落札方式の入札において加点があるということから、当初は多くの建設業事業者が応募してきたということもあり、建設業の割合が高かったという経緯がある。その後、インセンティブを増やし、例えば業務委託のプロポーザルでの加点や、企業の合同就職説明会への出展での優先権など、他にもメリットがあるよう広げているところである。現在の全体に占める建設業の割合は約55%である。昨年度は11社の応募のうち、建設業は3割程度だった。近年は様々な業種にご応募いただいている。

新村副会長

少ない業種というのは、何社あってどのくらいというのは難しいとは思いますが、比較的小さいという点では情報・サービス業系ということか。

事務局

建設業以外には、製造業、情報通信業、電気・ガス熱供給水道業、医療・福祉関係、

その他のサービス業などの事業所を認証している。

新村副会長

少ない業種というよりも、建設業に偏っているため、全般的に広めていきたいということでしょうか。

事務局

そのとおりである。

犬塚会長

以前、浜松市の認証事業所の選定に関わったことがある。その当時は入札で優遇されるところが魅力的であり、圧倒的に建設業の応募が多かった。あまりに偏っているということを申し上げ、当時の男女共同参画課の方と事業改良の方向に向けて議論したことがある。それをどのようにして異業種に広げていくかということになると、建設の入札だけではなく、他のインセンティブでメリットを感じていただく必要があり、少しずつインセンティブを拡充することで、他の業種にも広がってきたと思う。浜松市で実現できるかどうか分からないが他の自治体では、地域の金融機関の協力を得て貸付金利の優遇をすることで様々な業種が応募するようになった例もある。これは金融機関の協力がないと実現できないことであり、難しい面もあるかもしれない。様々な業界の方々にこの取組を理解して入っていただくことが大事である。引き続き努力をお願いしたい。

石原委員

資料3の3ページの事業番号17「放課後児童対策の充実」について、資料2を見ると放課後児童会待機児童数が令和5年度で202人となっている。目標値0人に対して202人も待機児童がいるということは、働く親にとっては大変なことである。フルタイムで働く親の場合、夏休みが6週間もあると、親にとっても子にとって大変なことである。学校の空き教室だけでなく、民間の事業者に委託しているということであるが、早急に放課後児童会待機児童数を解消して「0」にしなければならないと思う。基本計画策定あたり、放課後児童会待機児童の解消に対して、どのように市として取り組む気持ちがあるのか伺いたい。

事務局

202人の内訳では、地域差でいうと旧浜北区や旧中区は多く、旧西区や天竜区は少ないなど、地域によりばらつきがある。ニーズの把握やそれに合った定員・人材・場所の確保など、総合的に考えていかなければいけないので、所管課としても非常に厳しい状況であると聞いている。現在、浜松市全体の次期総合計画を策定しているところであり、その中で放課後児童会に関しても、所管課の方で今後の方向性や計画は調整していくところである。次期男女共同参画基本計画にも掲載する予定であるので、所管課と調整していきたい。

山崎委員

女性人材リストとはどういうもので、またどういう基準でリスト化されているのかを教えていただきたい。

事務局

女性人材リストは、審議会等の附属機関で活躍できる委員の候補となる女性人材の情報を集約したものである。候補となる人材があった場合、リストに登録していただき、当課から附属機関の所管課にリストの情報を提供している。流れとしては、各所管課で附属機関委員の改選にあたり次期委員候補を検討する際に、女性登用率を上げ

るために当該リストを閲覧していただいている。マニュアルの中で、目標率 35% を達成していない附属機関の所管課には、フローチャートとチェックシートを確認してもらい、政策法務課と当課に事前協議をするように取り決めており、その中で女性人材リストの閲覧申請及び確認をしてもらっている。女性人材リストには、医療、福祉、教育、人権、男女共同参画、農林水産関係、労働、観光などの様々な分野の方にご登録いただいているが、閲覧をしたからと言って、必ずその分野の専門家がいるかというとなかなか難しいところもある。庁内に積極的に周知し、更なる活用を進めていきたい。

山崎委員

このリストは、申請すれば誰でも見ることができるか。

事務局

附属機関を所管している課の職員のみ閲覧することができる。このリストの作成の目的が、審議会等の附属機関の委員の候補として情報を集約しているため、対象を限定している。

犬塚会長

女性人材リスト自体の登録者人数を増やすことが望ましいと思うが、その取組はしているか。

事務局

女性人材リストの登録に関しては、市ホームページに載せている。また、あいホールで実施している女性人材育成講座の修了生に登録の案内をしている。その他、当課で男女共同参画の事業を行っていくうえで、様々な方と接する機会が多いので、候補となりそうな人材については、個別に登録の案内をしている。毎年、新規登録者がいる一方で辞退する方もいる。登録者数は概ね 60 人台で推移している。

犬塚会長

引き続き、リストの登録者数を保持していただくようお願いしたい。

田中委員

資料 4 の 2 ページ「男女共同参画の視点に立った防災対策の推進」で、回答欄に「性別、子供、高齢者、障害者など、様々なニーズを踏まえた防災対策の取組を進めることができると思います」という点について伺う。避難指示等が出て緊急避難する場合、家族と一緒に住んでいれば家族と一緒に避難すればよいが、近所に助けを求めることができない高齢者や障害者はどのようにして避難所に避難すればよいか。自宅で生活している高齢者や障害者は多い。そのような方の把握はできているか。身体に麻痺があったり、細かな配慮が必要だったりする方もいる。そのような要配慮者に対する避難する場所はあるか。

事務局

所管課に確認し、あらためて回答する。

犬塚会長

自分の知る限りでは、福祉避難所というものがあり、全ての避難所に附属的に設置されるわけではないが、限定的に設置されると思う。特殊なニーズに対応できる場所や人材の確保が必要になる。大前提になるのが、地域にどのような方がどれだけいるか、現状把握ができていないと対応できないということである。自治会が中心になっていると思うが、要配慮者の現状について、移動手段も含めて自治会に情報としてリストアップされていなければならない。一方で、健康な方で避難所に行きたくない

いう人もいると思う。そのような情報は、常日頃から自治会を中心として把握しておき、そのような方への支援を様々な形でしなくてはならない。対応できるような体制が組めるかどうかは、地域によってばらつきがあると思うが、詳しい情報を危機管理課や福祉担当部署から受けたうえで、具体的な対策をとっていただきたい。

(2) 第 4 次浜松市男女共同参画基本計画策定について

事務局

第 4 次浜松市男女共同参画基本計画策定について【資料 5】の説明

犬塚会長

事務局から説明があった「第 4 次浜松市男女共同参画基本計画策定」について、ご意見、ご質問はあるか。

葛島委員

3 ページ「計画の概要」について、困難女性支援法を新たに含めるということだが、浜松市として独自に困難女性支援法の計画や条例を作ることはないということか。また、5 ページの成果指標の「DV 及びデートDV 防止啓発講座の受講者数」について、現状値が年間 1,720 人であり、目標値が 5 年間で累計 7,500 人となっているが、これはどのように考えたものか。

事務局

浜松市独自で困難女性支援法に関する計画や条例を作る予定はない。単独で困難女性支援法による計画を作る自治体もあるが、多くの自治体では、男女共同参画の計画に含めると聞いている。本市では男女共同参画基本計画の改定があることや、DV 防止法による計画も男女共同参画基本計画と一体としている。困難女性支援法に関しても男女共同参画基本計画に一体のものとして位置付けるよう進めてきている。

「DV 及びデートDV 防止啓発講座の受講者数」の指標設定について、現在の計画では毎年 1,000 人を設定している。これは前回の計画策定の段階では実績値が約 900 人であったためである。開催する学校の規模や、対象が全学年か 1 学年のみかにより大きな差が生じるため、年度単位の設定が難しいところである。できる限り多くの方に受講していただきたいということで、成果指標を設定するにあたり、どのような方法があるか検討し、年度単位ではなく 5 年間の累計で 7,500 人と設定した。

高橋委員

第 3 次から第 4 次へどのように変わったのかを加えていただけるとよいと思った。7 ページの成果指標「男女共同参画にかかる講座の理解度」について、従来は「満足度」であったが「理解度」に変わった理由が気になったところである。9 ページのモニタリング指標「自治会長に占める女性の割合」について、自治会には会長だけではなく三役がおり、副会長まで含めると幅が広がり、女性の割合も増えると思う。

事務局

前回計画からの変更点の表記については今後検討する。

成果指標の「理解度」についてであるが、あいホール講座の「男女共同参画にかかる満足度」は現在の目標値 100% に対して、実績値が 90% 台後半と高い数値を維持しており、「満足度」としては概ね達成できていると考える。ジェンダー平等意識の醸成を図るには、どのような指標設定がよいか検討した結果、講座を受けてどれだけ理解

できたかを計った方がよいということで、指標設定を「理解度」とした。

「自治会長に占める女性の割合」の指標について、市民協働・地域政策課が作成している自治会長名簿や自治会連合会の名簿等を参考に算出している。それをもとに会長の女性割合を算出することはできるが、役員まで含めるとなると数値を出せるかどうか難しい可能性がある。

事務局

男女共同参画にかかる講座の「満足度」から「理解度」に設定したのは、市民アンケートにおいて「男女共同参画の取組についてどのように感じるか」という設問で「わからない」との回答割合が高く、男女共同参画に対する理解がまだ進んでいないと思われるためである。ジェンダー平等意識の醸成を図るには、「満足度」ではなく、中身について理解してもらうのが重要であると考え、「理解度」と設定した。

新村副会長

2 ページ「第 4 次浜松市男女共同参画基本計画の方向性」の「男女共同参画の視点による真のワーク・ライフ・バランス実現」で「男女共同参画の視点による企業トップや市民の意識改革を推進し、真のワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。」とある。市民の意識改革というのは、様々な事業を実施していて分かりやすいが、企業トップに対する意識改革における施策はどうか。

事務局

10 ページ「ワーク・ライフ・バランスの推進」の基本的施策 8 番「誰もが働きやすい職場環境づくりの支援」の取組として、ワーク・ライフ・バランス等アドバイザー派遣事業やワーク・ライフ・バランス等推進事業所の認証等を行っている。その中で企業トップの意識改革の取組を進めていきたい。また、企業に対するセミナー等も検討していきたい。

新村副会長

企業の施策に入れることで、企業にとって得になるかどうかというアプローチをしていくということによってよろしいか。

事務局

具体的な個々の取組は別冊に掲載していく。2 ページの方向性の「女性の活躍推進と女性に選ばれるまちづくり」にあるように、例えば女性の健康問題が労働損失に繋がるという問題もあり、それと合わせてワーク・ライフ・バランスについても啓発を通して推進していきたい。企業側にとっても、意識を高めることによって働く従業員のパフォーマンスが上がり、メリットになることも伝えていきたい。

犬塚会長

第 4 次計画においては、女性が生涯を通じて働き続けながら、仕事と家庭あるいは個人の生活を両立しながら、なおかつキャリアを追及して活躍できるということが、計画の柱になると思う。特に困難女性支援法が施行されたこともあるが、今年の男女共同参画白書では、仕事と健康の両立について取り上げられている。男性と女性では生涯のライフステージごとの健康問題が異なっており、男性は高齢になりキャリアが終わった頃に健康問題が出てくるが、女性は現役時代において女性特有の健康問題が出てくる。管理職になった頃に更年期を迎えとか、生理の問題など、男性にはない独自の問題がある。これを健康面で支えながら両立できるようにしていかないと、女性がキャリアを追及できない大きな原因となる。そこによって目が向き始めた。国

の施策の流れを受けるという意味でも、今回は様々な困難を抱える女性の支援や健康と仕事の両立などの視点も入れたことは良いと思う。そうすると、女性自身に対する啓発や情報の周知も大事であるが、特に女性の場合は現役時代に働く場である企業や職場が、女性特有の健康問題や性別による違いなどを理解したうえで、公正な視点、エクイティの視点で、女性が不利な状況に置かれないよう、女性に向けて特別な配慮や取組をしていくことで、ようやく実質的な平等という意味で公平性が保たれる。エクイティの視点が強調される男女共同参画という時代になってきた。繰り返しになるが、職場がそのようなことを理解して取り組まなければならない。基本的施策の8番や11番あたりは、女性自身に向けての取組と同時に企業や職場のあり方をどう変えていくか、とりわけ職場の経営者や管理職の意識、それを含めて働き方の問題をどう変えていくか、あるいは女性のキャリア形成支援の取組を行ってもらえる企業にしているかということがとても大事である。男性の家事育児参画というよりは、その文脈で意味があるし、必要であるということもしっかり押さえていきたい。企業向けの取組は複数の基本的施策をまたぎながら、様々な形で連携した取組をおこなっていく必要がある。例えば基本的施策の16番「健康課題に関する理解促進と支援」だけを見ると、どちらかというと女性自身に向けての取組が多い気がする。この中で、より企業向けの取組や職場をどう変えていくかという意味でいうと、8番や11番の事業とどう関連付けていくか、横の連携を図っていくか、そのようなことが今後は具体的に問われていくと思う。2 ページの方向性についても、記載の内容は基本的にはこれでよいが、エクイティの観点からワーク・ライフ・バランスにせよ女性活躍にせよ、きちんと望まれる時代になってきたということをもう少し強調してもよいのではないかなと思う。

4 ページの体系図について、施策の方向性の1番、3番、5番には「重点」と記載されているが、これは重点施策ということによいか。

事務局

重点施策に関しては、3つの柱の中から1つずつ挙げている。「Ⅰジェンダー平等意識の醸成」においては、市民の意識改革や理解度を上げるなど、教育の機会は重要であると審議会の中でも以前からご意見をいただいていたので、「男女共同参画の推進に関する教育・学習機会の充実と意識改革」を重点施策としている。「Ⅱ固定的性別役割分担からの脱却」においては、男性自身の家事育児参画や、周りの理解を広めていかなければいけないこと、企業側の意識改革を推進していくことが重要であり、前回から継続して「ワーク・ライフ・バランスの推進」を重点施策としている。「Ⅲ安全・安心な暮らしの実現」については、コロナ禍以降、本市としては特にリプロダクティブ・ヘルス／ライツに関連する取組を重点的に推進しているところであり、今後更に取組を進めていかなければならないと考えていることから、これを重点施策とした。

新村副会長

6 ページで調査結果が記載されており、市民の考えが分かった。第3次計画でも同じ調査結果を記載しており、見比べると「次の分野で男女が平等であると思いますか。」という質問について前回と今回の結果を比較すると、「男性優遇」と回答した方が増えている。これについてはどのように分析しているのかを教えてください。また、浜松市だけではなく全国的にもこのような状況なのか、このようなことは誤差の範囲であるのか、見解を教えてください。

犬塚会長

項目がいくつかある中で、特にどの分野についてといったところはあるか。

新村副会長

例えば、「家庭生活」について、平成 28 年度調査の数値では「男性優遇：13.7%」、「どちらかというとなり男性優遇：41.2%」であるが、令和 5 年度調査では「男性優遇：14.6%」、「どちらかというとなり男性優遇：45.3%」となっている。様々な取組を行っているのに、なぜこのような結果になるのか。

事務局

全体的に男性優遇の傾向が高いというのは、前回調査とそれほど大きくは変わってはいない。あえて言うならば「地域活動の場」が変わっている。また、このような調査を行うと、教育関係で平等度合いが高いという結果が出る傾向がある。ただし、単純に平等が高いという結果が出たとしても、あくまでも表面的なところもあり、例えば校長の男女比を見るとやはり男性が多いというところもあるので、一概にこれだけで判断ができるものではないと思う。

前回の調査では、「わからない」と答えている方も多い。男性も女性も以前より「男女共同参画」ということを意識するようになったので、今回はこのような結果が出たのではないかと捉えている。

新村副会長

理解度が深まってきたからこそ、ギャップがあることに気付いたということであるということで、それは私も感じるところである。

犬塚会長

確認であるが、前回の調査の選択肢に「わからない」があったのか。

事務局

前回調査の選択肢に「わからない」はあった。今回、質問の選択肢を設定する際に、「わからない」を入れてしまうと、何も考えずに「わからない」を選択される方も多しと考え、あえて「わからない」の選択肢は削除した。

犬塚会長

そこが一つのポイントで、調査法の専門的な観点でいうと、「わからない」という選択肢を入れるとどうしてもそこに回答が集まりやすいというのは、一般的には言えることである。傾向を捉えるにあたり、どうしても入れなければいけない設問も場合によってはあるが、抜けるものは抜いてしまうというのが本来であり、「わからない」を入れたか入れないかで結果が大きく変わってくる。完全に 2 つの表を対比して見ることはできない。

平成 28 年の前回調査から今回の令和 5 年まで 7 年経過しているが、この間のジェンダーを巡る日本の社会での情報量の変化は凄まじいものがある。平成 28 年に、「ジェンダー」という言葉を市民がどの程度知っていたかというとなり、知らない方の割合が圧倒的に高かったと思う。ジェンダーを巡る様々な問題がメディアやネットを通して情報として広がり、その意味では関心喚起ということが起こってきた。特に今まで気付いていなかった人達が気付き始め、その結果、周囲を見てみると今まで気付かなかったことが改めて男性優位であるということを実感するようになってきたことが大きいと思う。典型的なのは政治の場であり、男性優遇の割合が非常に高く、日本のジェンダーギャップ指数でランキングを落とす最大の原因となっている。政治分野では諸外国に比べて非常に遅れているということが明白になってきた。ここ数年はメディアも大きく取り上げて順位を報道するようになった。何の関心もなかった人も年々関心を

持つようになってきた。実を言うと、これは成果指標に持ち込んではいけないデータである。あくまでも傾向を見るというものであり、例えば男性優遇が下がり、平等が上がったからよいという話ではなく、今まで気付かなかった人が男性優遇の現状に気付いたという結果であり、むしろ男性優遇の数値が上昇してもおかしくはない。気付きの啓発がうまくいった成果であると解釈することもできる。単純に数値が増えたか減ったかということで一喜一憂するよりは、傾向としてどの分野がどのくらい男性が優遇されていると皆さんが感じているかということ踏まえ、どの分野に特に注力したとするか、各計画を考える際の参考の数字としてみる方がよいと思われる。

新村副会長

8 ページの調査結果について、管理職や指導的立場に女性が少ないという理由として、「女性が管理職になることに消極的だから」とあるが、なぜ消極的なのかという調査を行っていただきたい。私も女性の労働者として常々感じているところである。そこを聞いていくと、女性自身が本当に望んでいないのか、それとも周りの状況から諦めてしまっているのか、そういったところが見えてくるのではないかなと思う。施策にも役に立つのではないかな。

事務局

今後、アンケート調査を行う際には設問として入れるかどうか検討していきたい。

犬塚会長

今、新村副会長がおっしゃったことは本質的なことである、企業のトップに啓発しなければいけない最大の内容は、女性の方がやる気がなく消極的であると女性に責任を押し付けて、そこで終わってしまうと何にも解決しないで同じ状況が続いてしまうということである。今回、3 割以上の方がそのように回答している。場合によってはもっと多いこともある。ここが肝になるところであり、その先が大事であるという啓発をするということも含め、例えば「女性自身が管理職や地域の役職につくことに消極的だから」を選択した人だけでもよいので、理由を聞いてもらおうと、女性をそのような気持ちにさせてしまう何かがあって、それは実は企業の責任であることに気付いてもらおうきっかけになる。調査をやるかやらないか、聞けるかどうか分からないが、こういう回答が出てくるということは、まだその問題について企業側が気付いていないと考えられる。その点をしっかり掘り下げ、気付いてもらえる取組を施策の中に取り入れた方がよい。それを自覚してもらえただけで、女性のキャリア形成に関する企業の取組は大きく変わる。

事務局

今回の調査では、事業所とは別に市民意識調査も行っている。女性従業員に対してというわけではないが、「あなたは、政治や企業、地域活動において、意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由は何だと思うか。」という質問に対して、回答の中に、「メリットが少ない」「そうなりたいと思う人（ロールモデル）が少ない」「出産や育児で、男性より遅れてしまう」という女性の意見があった。

犬塚会長

今の補足説明で分かりやすくなった。今までの日本の企業社会は、男性中心の働き方になっていた。女性が仕事と家庭生活と両立しながら、当たり前のようにキャリアが追求できるという意識もシステムも日本の企業社会にはなく、ひたすら家事や育児を女性に任せ、自分はどれだけ長時間労働をしても、会社側がどれだけ休日出勤しろと言っても、平気で対応できるような男性だけがキャリアの中で上昇していくロール

モデルしかないということである。これについてどれだけ企業経営者に気付いてもらえるか。そうしないといつまでたっても女性の管理職は増えないし、増えなくてもいいと思っている人が多くても困る。企業にとってデメリットが大きいところも企業に分かってもらいたい。その対策を立てるうえで重要なデータが分かってきたと思うので、先ほどの事務局の説明も前提にして、企業に向けてどのような施策を行っていくのかを考えていただく必要がある。

本日の議事は以上とさせていただきます。

9 次回審議会開催について

＜次回審議会開催について案内＞

10 閉会

事務局

以上をもって、令和6年度第2回浜松市男女共同参画審議会を閉会する。