

別記様式(第4条関係)

会議録

会議の名称	令和5年度加東市男女共同参画市民会議
開催日時	令和5年8月24日(木) 9時30分から11時30分まで
開催場所	加東市役所 3階 302会議室
<p>議長の氏名 (田端 和彦)</p> <p>出席及び欠席委員の氏名</p> <p>出席の委員：田端和彦委員、横山由紀子委員、藤原一郎委員、片岡静代委員、楯本俊也委員、福原かをる委員、後藤純子委員、茂木美知子委員、新海恵里香委員、丸山正人委員</p> <p>欠席の委員：山根謙順委員、山本貞江委員、中西真奈委員、黒崎和子委員</p>	
<p>出席した事務局職員の氏名及びその職名</p> <p>市民協働部長：眞海秀成、人権協働課長：小坂淳子、副課長：丸山耕市、係長：金井誠、主事：梶原英奈</p>	
<p>議題、会議結果、会議の経過及び資料名</p> <p>○資料：(1) 会議次第 (2) 第3次加東市男女共同参画プランに基づく施策の進捗状況<令和4年度></p> <p>会議の経過</p> <p>○委嘱状の交付</p> <p>○副市長のあいさつ</p> <p>○委員長・副委員長選出 田端和彦氏が委員長、横山由紀子氏が副委員長に選出された。</p> <p>○委員長あいさつ</p> <p>○議事録署名人は、***委員、***委員に決定した。</p> <p>○第3次加東市男女共同参画プランに基づく施策の進捗状況について、以下のような審議が行われた。</p> <p><委員長></p> <p>皆様のご意見をよろしくお願ひします。どなたからでも結構ですので、挙手でご発言いただければと思っております。</p> <p><委員></p> <p>防災における女性の参画促進についてですが、防災訓練に女性の方が増えてきた点は評価できます。確かに地域の防災訓練は女性の参加者が非常に多くなっています。逆に男性の方が少なくなっている点は反省点です。一方、行政の防犯における役割に関しては、なかなか女性の進出が進まないということでした。見守り隊や防犯協会の役員をするにあたって、例えば、家庭の子育てとの両立や時間的な問題、そして交通手段がないこと等が障害となっている等、様々な要素が考えられますが、今現在の市の分析では、どのようなことが、女性の防犯分野への進出が進まない理由と考えているのでしょうか。</p>	

また、それをクリアするためには、地域として、どのようなことに取り組んでいかなければならないのでしょうか、考えがありましたらお願いします。

<委員長>

女性のリーダーを育成するというのは、あらゆる分野で非常に重要なところですが、特に地域の防犯防災の女性のリーダー的存在は、兵庫県においては1995年の阪神淡路大震災以来、課題となっています。ご質問に対して、市の考え、あるいは把握されている情報でも結構ですので、ご回答をお願いします。

<事務局>

防災課も、防災の分野における男女共同参画の重要性というのは認識しておりまして、女性の参画は、積極的に地域に呼びかけています。防犯に関しては、防犯協会は、警察が事務局になっておりまして、女性の視点で防犯活動を見直せるのではないかと話しているようです。青少年センターの見守りに関しても、地区に推薦をお願いした場合、実際の活動は、夜間に行われることがあるため、どうしても女性の方が就かれる割合が低いというように聞いております。引き続き、女性の視点を入れていくようにはしたいのですが、実態としてはそのような課題があります。引き続き、防災課と男女共同参画を一緒に考えていきたいと思っております。

<委員>

見守り隊に関しては、今ご指摘のあった部分は理解できます。しかし、子どもの登下校の見守りで、街頭に立っておられる方で女性の方を見たことはありません。昼間の見守りは危険な部分はないかと思います。教育委員会の方で何かお分かりになりましたら教えてくださいたいと思います。

<委員>

小中学校の見守りについては、やはり市民の方のご協力が必要だと思っております。呼びかけ等をさせていただき、ご協力をいただいております。女性の方が少ないという事については、今まで、あまり議題で挙げたことはなかったので、今後議題に挙げさせていただきたいと思っております。

<委員長>

朝と夕方の登下校の見守りであれば、女性の方にも参画いただきたいというご意見でした。教育委員会でも少し検討していただければと思います。また防犯協会について、警察の話がでましたが、警察はやはり男性優位社会ですので、危険なところに女性は出せないという事なのかも知れません。しかし、女性視点での防犯は非常に重要です。昨今、韓国のDJの方の問題がありましたが、どうしても男性目線の議論になりがちなので、女性視点は重要です。

<委員>

私は自主的な活動グループを加東市に作るということが常々、大事だと思っております。やっと実現したと知って、とても嬉しいことだと思います。次回の市民会議には、ぜひ加東市民の自主活動グループの方々に参加されたいと思います。幼児期からの男女共同参画に関する啓発が進んでいない印象を受けます。

やはり、子どもが小さいときから、意識を作るというのはとても大事なことだと思います。子育てセミナーもされていますが、そこに男女共同参画やお互いの性の平等などのセミナーや啓発が必要ではないかと思っています。男女共同参画の職員研修をされていますが、全職員を対象にした自治体はなかなかありません。全職員を対象にするというのは、本当に大事だと思います。セミナーの中で女性の人権に特化したセミナーがどのくらいあるのか伺いたいです。また、日常的に困難な状況に置かれている女性の支援はこれからの社会のあり方でとても大事な視点だと思います。法整備や国・県の動向がありますが、今の段階や将来への展望で何かお考えがあればお聞かせいただきたいと思います。

<事務局>

女性の人権の啓発についてですが、男女共同参画に関する啓発活動を8回行っております。具体的には、人権啓発情報誌「夢きらめいて」を年に2回発行しており、各戸配布しています。この中には、毎回男女共同参画に関連した記事を発表しております。また、6月の男女共同参画週間には、「広報かとう」や、加東市のケーブルテレビでの周知活動、そして、市内の商業施設、Bio、滝野のエコープ、東条のマックスバリュで街頭啓発を行っております。また市内の図書館3館で男女共同参画を特集した展示も行っています。

<委員長>

まずは数字ということでした。幼児期の参画が進んでいない。これをどう分析しているか、また進めるためにはどのような方策を考えているのかをお聞きしたいです。自主的なグループの方々がもう少し行政の方に参画するような機会はあるか、ということはどうでしょうか。

<事務局>

幼児期の児童に対する教育や啓発に関しては、数値の方を見ますと進んでいないという印象で、連携が取れていなかったことを反省しています。ただ、今年度人権協働課が行った女性リーダー育成研修に関しましては、子育てにおけるジェンダー平等をテーマに全4回の講座を行いました。子育て世代の方を20名募集して、参加者は多くはありませんでしたが、子育ての時期におけるジェンダー平等の重要性を学び、これからの子育てに生かすという内容で実施しました。また、令和3年度の女性リーダー育成研修を受講した方々の中から自主活動グループが1グループできました、今年度、グループ数は増えませんでした。受講生の中から、その活動グループ「なないろ」に合流してくださった方がありました。「なないろ」は、加東市の市民活動団体への補助金を利用して、子育て中の若いお母さんにジェンダー平等を学んでもらう機会を作ろうということで今年度の活動が始まったところです。ジェンダー平等のファシリテーターとして、ワークショップなどができるように啓発もしていき、自分たちの力をつけていくことを考えておられます。そこに人権協働課が一緒になって支援をしながら、市民目線で幼児期のジェンダー平等教育にも取り組んでいるところです。職員研修に関しましては、毎年ではありませんが、ローテーションで行っていくところです。今年度は全職員を対象にして、秋に男女共同参画に関する職員研修を実施する予定としております。7月は講師に国立女性教育会館の理事長をお迎えし、全市民を対象にした、「男女共同参画で地域づくりをしていこう」という講演会を行いました。男女共同参画は外せない視点だという認識を持って、今後事業を進めていきます。啓発をしていく中で複合的に困難な状況に置かれている女性の支援については、様々な人権課題の中で、どうしても弱い立場になっていく女性のことを常に気をつけて、男性の割合や女性の割合を常に見ていかないといけないということも意識し、ジェンダー平等の視点を持っていろんな人権問題を考えていかなければいけないということです。

<委員長>

行政からの啓発だけではなく、市民と一緒に参加する啓発ができるようになり、希望が見えてきました。

<委員>

資料を見て多くの事業が実施されていることを知って驚いております。ニュースで、家事や育児の分担のアンケート調査をしたところ、60歳以下の妻の家事分担率が8割だったという発表を見ました。この数字を見て、「まだこれほどまでに高いのか」との印象を持ちました。同様の調査を夫にした場合には、もっと低い数字になったのかなと思います。私の意識は、これまで薄かったので、私がもしこの委員になっていなかったら、このニュースも見逃していたと思います。加東市でもこのような調査をされているのか知りませんが、私の子どもころは、母親に「男が台所に入ってくるものじゃない」と言われて育ちました。今はそんな時代ではなく、男女共に働いているので、社会、企業も変わっていかないといけないし、こういう固定的な意識に囚われないように子どもの時から家庭や学校で教育する機会を増やしていくのがいいと思っています。

<委員長>

関心がないとなかなか目が向かないということもあります。いかに多くの市民の皆さんに、この分野、この問題への関心を高めていただくかが重要です。委員がおっしゃったように、小さい頃に受けた認識は急には変わらないだろうと私も認識しております。結局、社会で認識が変わるのは、世代交代、つまり次の世代の認識が主流になっていくことであり、であるならば、小さい頃からの啓発が非常に重要になってきます。他いかがでしょうか。

<委員>

6ページに関係すると思いますが、先程から皆さんおっしゃられた、子どもの頃からの教育、男女共同参画に関連した教育ということで、「人権尊重や男女共同参画の視点を盛り込んだ教育を推進します。児童生徒の発達段階に応じて、男女の性差についての認識や平等ならびに相互の理解・協力について適切に指導していきます。」ということですがけれども、加東市は小中一貫校でいろいろ成果を積み上げつつ、その状況をうまく利用しながら、幼児教育の中にジェンダー平等の推進をうまく取り入れていっていったらいいなと思っています。自主的活動グループ「なないろ」も本当にすばらしい成果を上げられていて、冊子がわかりやすく、こういうものを小・中学校で浸透させていっていただけたらと思います。その中で加東市は、外国籍の方の割合がとても多く、学校の中にもたくさんおられますので、外国籍の方に対する支援の中にも、それぞれの国で男女の役割の考え方も違うと思いますので、そのことも考慮した啓発も取り入れていただけたらと思います。

<委員長>

学校現場や外国籍の方々に関する男女共同参画についてですが、これは大きな問題の一つで、フランスなどでは、いわゆるソーシャルインクルージョンの観点から平等をいうことを強調しすぎるあまり、文化の軋轢が生じ、事件が発生しました。

<事務局>

外国籍のお子さんの方に対しても男女共同参画の啓発に取り組んでほしいという事ですが、令和5年度から多文化共生も人権協働課で担当することになりました。今は外国人の方々を対象にした事業は、引き続き前の課から引き継いだ事業を行っておりますが、これから人権協働課で行うということを活かして、事業を実施していけたらと考えております。

<委員>

7ページの真ん中のスポーツ少年団への男女共同参画の推進ですが、コロナ禍ということだけではなく、何か実施しにくい理由があるのか、達成率が低いなと思いました。幼少期から引き続いて、青少年期は大切な時期であると思うので、良い事業ですので、実施の方法を含めて見直しや事業の整理をしながら、より有効に推進していただければと思います。この点についてもお願いします。

<事務局>

ただいまご質問にあったスポーツ少年団の指導者への男女共同参画の推進についてですが、生涯学習課が担当しており、これは指標として参加率をとっています。具体的には実際には、22人の理事の方がいらっしゃるようですが、そのうち3名が女性ということで、その割合は14%となっております。これは実際に参加率というふうなものしか書かれていませんが、そういった内容になっていることを追加させていただきます。

<委員長>

パーセントで14%と書いてあり、22名中3名で14%ということでこれが男女共同参画推進の指標になっているという説明でした。この書き方だとこの中止というのはよくわかりません。書き方としてわかりにくかったのかなと思いますが、何かこのあたりいかがですか。

<事務局>

確かにこのような説明を受けていますが、そうすると令和3年度中止というのが理解できないので、これについてはまたもう一度確認はします。この指標が低調だという点についてですが、男性指導者の率が高い競技団体の割合がまだまだ多いというところが一つ背景にあるのかなと思います。今スポーツ少年団の団体数は手元にございませませんが、その中には野球チームやサッカーチームが一定数占めていますので、そういった各競技の中の指導者層の女性参画というところが進まなければ、この数字もなかなか上がってこないかなと思います。

<委員>

おっしゃったように少年団への視点を持っていることがすごいなと思いました。男女共同参画の学習機会や研修の充実を図ると書いてあるので、男女の割合ということも大事ですが、スポーツ界においてのセクハラがある中で、こういった視点が入っているのはすごいなと思いました。そういう学習機会、研修の充実を図るといこともすごく先進的なことではないかなと思うので、ぜひそういう取組もしていただきたいと思います。

<委員長>

ありがとうございました。補足していただきました。事務局には先ほど委員がおつ

しゃったことや何が課題なのか、何をしなければいけないのかということのを是非とも担当課にしっかりとお伝えいただけると、指標の取り方ももう少し変わってくるかもしれません。そのあとにまた必要があれば、この市民会議の方にご意見をいただきたいと思います。他いかがでしょうか。

<委員>

5ページの研修の充実というところで、私の事業所に当てはめて、自分のところでは過去にどのような研修をしてきたのかを調べましたが、研修らしい研修は何一つやっていなかったということが判明し、愕然としました。これではいけない、知らなければ前に進めないということで、まずは学ぶ機会を得ること、推進すること、そして、継続することが大事だろうということで、外部の講師に頼めばきっちりした研修をやってくれますが、それでは予算が続かないので、私が講師になって、今年は研修をたくさん行うことにしました。早速、今月ハラスメント研修を実施しました。このほかにも、男女共同参画研修、交通安全研修等、いろいろな研修があります。切り口を変えればいくらかでも研修ができるので、完璧な研修を1回、やったきりになるよりは、不完全であっても継続して何回も実施できることが大事だと考えます。このペースでいくと、毎月何かしら研修を行うということになりそうです。この市の取組としましても、全職員を対象とした男女共同参画の研修を実施するというようなものもありますので、こういったところの目標値も実績値も上を見て、高い数値を残していただければなと思います。

<委員長>

繰り返しになりますが、やはり意識改革が非常に重要です。研修もいろいろな方法が今あって、おっしゃっていただいたように、大きな講演会をやるというだけじゃなく、自分たちで、委員がおっしゃったように、自主的グループで学ぶということも大事なかなというように思います。他にいかがですか。

<委員>

先ほどの件に関連してお聞きしますが、加東市にはそれぞれの部署で専門の講師に来ていただく出前講座があります。実際には人権に関しての出前講座は、1年間、いったいどれぐらい実績を積んでいますか。

<事務局>

市が行っている出前講座については、令和4年度人権協働課で実施した講座はありませんでした。

<委員長>

令和4年度はということですか。それ以前はどうですか。

<事務局>

近年は、市の出前講座はありませんが、人権協働課の事業で、人権問題に関して、地区などで自主的に学ばれる方々を対象に、人権問題に関する講師を派遣するという取組があります。その講師の中には、男女共同参画をテーマにお話しくくださる方もあり、令和4年度は男女共同参画ではなかったように思いますが、様々な人権問題についての講師派遣はしております。

<委員>

人権協働課は、年間通して結構な回数の市民対象の講演会、研修会をやられておりますが、人権協働課に限らず様々な部署で市民出前講座がありますので利用した方がいいと思います。

<事務局>

もっと身近なところでPRしていけたらと思います。

<委員長>

次に事業者の立場で、ぜひご意見お願いします。

<委員>

まず、商工会の立場からということですが、従業員は、年間5日以上は必ず有給休暇を取らなくてはいけないという状況です。子育て中の方々は入学式や卒業式は必ず両親そろって参加する時代ですし、仕事中に急に子どもの用事で父親が抜ける時も、快く送り出すというように、子育て支援をする立場であります。また、個人で商売をしているところは、母親が仕事を頑張っているところも多く、父親が食事を全部作るという家もあるので、そのあたりは各家庭によるところです。資料を見させていただいて、人間ドックの助成金というのが出るのを私は知らなかったもので、これを広く周知をしていただきたいです。具体的な補助の金額はわかりますか。

<委員長>

健康についてですが、女性の場合には、乳がん検診につらい思いをされる方々がおられるようです。

<事務局>

国民健康保険に加入している方で、加東市民病院で受診する場合は、1日ドックの助成金額が2万7000円。加東市民病院以外でしたら、上限1日で上限1万8000円、1泊2日で上限3万円、というような助成内容になっているようです。ホームページでも、内容はまたご確認いただけるのですが、どのようにして市民の方に対して啓発しているのか、保険医療課に確認して、そういった意見が出たということを確認しておきます。

<委員>

私はイオンやしろ店の多目的ホールを運営管理しているものですが、いつも人権協働課が、こども園の園児や小・中学生の人権に関する作品展示をしていただき、子どもの家族だけでなく、イオンでお買い物された方に見ていただいています。また、イオンの1階でも、人権啓発のグッズを渡されていますが、触れて接することで、興味を持っていただく方が増えるという事を実感しています。このコンソーシアムのスペースの貸出期間が1週間で限られている中で、午前中で終わってしまっていて、お客様が何時までついているのを見ておられなくて、ご指摘いただくこともあり、もっとたくさんの方に見ていただけるように周知してもらえたらと思います。

<委員>

ウィメンズリーダー塾でやっと市民の方々との協働の動きが見えてきたのが素晴らしいなと思って拝見しました。でも少し遅いという気もしておりますので、ここから盛り上げていただけたらと思います。企業、事業所に対する啓発について、企業PRかわら版等を活用した啓発がどれだけの効果があるのかということに、もう少し踏み込んでいくことが

必要なと考えています。例えば 11 ページですが、地域に対する男女共同参画の啓発で「女性が自治会へ参加しやすい環境づくりを啓発し、地区役員への女性の登用を促します」について、人権啓発情報誌等への記事掲載だけで変わるのかが非常に疑問があります。この指標が実際的なものであるかどうか、その結果がどのくらい出ているのかがこの資料として見えてきません。ここからが質問ですが、自治会への参画がどのくらいのレベルで進んでいるのかどうか、数値はどのようなのでしょうか、例えば 14 ページです。一般行政職の女性管理職割合は増えてきている、これは素晴らしいことですが、この数値は、係長以上のことですか？

< 委員 >

課長級ということですね。役職が上がると、女性の管理職は激減していきますので、女性管理職が、役職が上がるとどれだけ減るのか、そこをどのように増やしていくのかというような道標になる指標もあっていいのではないかと思います。それに関連して、児童会及び生徒会の男女比率が 1 : 1 になっていますが、昔から 1 : 1 だと思います。ポイントは委員長になれるのか否かという点です。委員長が男子で副委員長が女子というのが続いていたら、効果としては少ないと思います。半分以上の女の子が生徒会をやっていますとか、そういった指標が出てきて、初めて効果が出ているというのがわかるとと思います。また、特に子供たちが直接目にするところとして、小中学校の校長先生、教頭先生を女性が務めているかがあります。小中学校の女性の管理職割合が、無意識に、子どもたちにアンコンシャスバイアス（無意識の内での偏見や思い込み）から偏ったモノの見方を根付かせることになります。実情をご存知であれば知りたいと思います。もう一つ質問は、性の多様性に関して、です。今、性の多様性が重要になって来ています。特に、子どもたちの中には、悩んでいる子がリアルタイムでいます。性の多様性の研修は大人向けの研修が年に数回あったと思いますが、小学校中学校の教職員向けの研修をして欲しいと思います。そういった計画があるのかということが 2 点目の質問になります。

< 委員長 >

ありがとうございました。数字も大事ですが、その数字の中身も大事だというご指摘でした。自治会での女性の参加状況についてですが、女性の割合増えていると思います。「会長は男性で、女性には会計をお願いします」というケースが多いと聞いています。女性管理職の問題もそうです。これも男女雇用機会均等法が 86 年から始まってからも、40 年近く経つものですから、男女比率がほぼ 1:1 にならないのであれば、具体的な数字があれば教えてください。また、先ほどの女性管理職と関係がありますが、小中学校における校長、教頭の女性の割合についても教えてください。それから、性の多様性の子どもに対する啓発についてもお答えください。

< 事務局 >

まず初めに、地区での女性の役員者の割合についてですが、こちらでは区長様の人数のみを把握しております。加東市には全 96 地区ございますが、そのうち女性の区長さんは 1 人のみという状況です。次に、学校の校長、教頭の女性の割合についてですが、加東市内の小中学校は 11 校ございます。市立小中学校に加えて、兵庫教育大学附属校がありますが、校長先生は 11 人中 2 人が女性。教頭先生については、13 人のうち女性が 4 人という状況です。性の多様性についての小学生中学生に対する啓発についてですが、昨年度は行ってはいないのですが、学校教育課が小中学校人権教育講演会を、小中学生を対象に実施しています。令和 3 年度には、***さんという方をお呼びしています。この方はトランスジェンダーの方なのですが、児童生徒に向けて講演会を行っていただきました。また人権協働課では、今年の 6 月に、加東市民人権講座におきまして、***先生をお招きし、性の多様性と人権についての講演会を行っております。

他にも人権啓発情報誌「夢きらめいて」におきまして、過去に***先生や***先生に寄稿していただき、特集記事を掲載しております。市の女性管理職の割合については、部長級が7.1%、課長級が24.3%、副課長級が60%、係長級は44.8%であり、合計では36%となっております。

<委員長>

私からもよろしいですか。21ページの行政の取組で、事業主行動計画策定の推進ですが、事業主行動計画は大企業については、公表は義務ですが、中小企業は取組目標です。講演会は比率が非常に低く、この資料を見ると、かわら版での啓発はほとんど行われていないということで、進んでいないのではないかと懸念を持っています。やはりしっかりと事業主行動計画の啓発とともに、行動計画を策定し推進するのであれば、例えば、市の入札条件に、中小企業には、事業主行動計画を導入しているという条件をつけるというのも一つの方策ではないかと思えます。この現状、啓発も十分でない中で、さらに推進というのは難しいですが、これからは企業でも進めていかないと難しいところですし、人手不足が進むなかで、ダイバーシティやワークライフバランスが、就職先を選ぶ際に重視されるということも聞くので、企業競争力の確保にも役立つのではと思います。ワークライフバランスの啓発についてもあまり進んでいない状況で、目標値に比べたらこれだけ低いのはやはり課題だと思いますので、是非とも計画通り進めていただきたいと思えます。それから14ページ、15ページの女性のリーダー育成のところでも女性議員については、加東市はどうかと気になっております。

<事務局>

昨年の10月に市議会議員の選挙がございまして、現在16名の議員に対して4名の女性議員がいらっしゃいます。

<委員長>

なぜ気になるのかというと、昨今の、例えば、自民党女性局のフランス研修のように女性議員に対するパッシングが極めて多いとの印象を受けています。女性の社会進出の大きな要素の一つが議員の数ですが、日本は圧倒的に低いです。地方議会は、民主主義の苗床であり、女性リーダーとして、女性議員は重要です。行政がどうこうできる話ではありませんが、やはり育成というものについて、何らかの啓発が必要であると思えます。啓発や研修に関する全般的な話ですが、今言われたような広報誌や講演会での啓発が中心ですが、研修の仕方はいろいろありますが、今私が非常に懸念している SNS 上での批判に対する研修も必要だと感じています。日本はそのあたりがまだゆるく、例えば、DJ SODA さんの件もありました。彼女は、「性暴力の理由は服装ではない、性暴力とは関係ない」と発言しています。おっしゃる通りです。しかし、例えば、ひろゆきさんが、「いやいや、服装と性暴力の関係は統計的に出ています」と反論しました。これは話のすり替えです。SNS や YouTube は、話のすり替えが非常にやりやすい環境です。短い文章で話をすり替えられると、気づかないうちにそのすり替えに組み込まれてしまうのですが、それが、一種のフェイクニュースになったりもします。ファクトチェックしなきゃいけない部分がありますが、こういった問題は、気が付かないうちに、特に若い人に刷り込まれてしまうので、研修手段として、SNS や YouTube を使うだけでなく、一方で SNS や YouTube が特に女性に対する誹謗中傷の手段に使われやすいということも十分把握した上で、そういった分野の研修をやって欲しいと思えます。他に何かいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

いろいろとご意見ありがとうございました。また、令和5年度はもう半ばを過ぎましたけれども、年度後半にかけて事業を進めていくとともに、予算策定の時期でございますので、令和6年度事業にも反映させていただいたと思います。あわせまして、現在、第4次の男女共同参画プラン作成中でございますので、今日いただいたご意見などもぜひ反映させていただければと思っております。

それでは、今日の議事を終了させていただきます。進行を事務局にお返しいたします。

<事務局>

委員長ありがとうございました。本当にたくさん貴重な意見いただきまして、指標に関してや事業の取組方法に関して、第4次プランを考えていく中で、大変参考になりました。活かしていかなければいけないと思っております。

<委員>

長時間にわたり、市民の方々が議論に参加されました。その声が反映される貴重な機会だったと思います。最後に、私の方から、改めて申し上げさせていただきます。いかにして、計画を実行力のあるものにするのかということが重要だと思います。その点に関して、まず市民参加型でウィメンズリーダー塾のようなもの、つまり自主参加型のものが重要だというのが1点目。2点目は、それにも関連しておりますが、ネットワークというものが重要だと思います。ある程度キーパーソンが育つと、そのキーパーソン同士のネットワークがお互いに力を出し始めます。その意味でも、議会で女性議員が増えるというのは大きな意味を持つと思います。地域、自治会はなかなか変わらないところですので、それを1番変えることができる可能性があるのは、市議会議員になられた方が動かしていくというのが、1番可能性があると思います。3点目は実行力を持たせるためには、指標や目標もそうですし、先ほどワークライフバランスや育休の話がありましたが、啓発をただ進めるだけでなく、これは「戦略になりますよ」とアイデアを渡すことがすごく重要になると思います。育休は戦略として有効です。採用戦略として、ある程度テーマを付けたものを提示する等、こちらからアプローチすることが必要だと思います。これから、長期的な点では、今後、ダイバーシティや性の多様性が重要性を増してきます。そして外国人の方が増えるというのも確実ですので、それらの課題に対して、必ず増えていくという事を前提として動いていく事が必要だと思います。よろしくお願いします。

<事務局>

ありがとうございました。それではこれもちまして、令和5年度の男女共同参画市民会議を終了させていただきます。長時間にわたり本当に貴重なご意見ありがとうございました。