

第3回 男女共同参画推進審議会 会議録

開催日時：2026年10月7日（水）13時30分～15時15分

開催場所：マルシンクリスタルアージュ小ホール

出席状況	■審議会委員（敬称略） ◎会長 ○副会長 ◎大池 真知子 学識経験者（広島大学ダイバーシティ研究センター長） ○稲田 幸久 NPO 法人安芸高田市国際交流協会 松原 美和子 三次人権擁護委員協議会安芸高田市部会 吉岡 由理 安芸高田市社会教育委員の会議 俵 昌子 安芸高田市社会福祉協議会 灰谷 祐子 安芸高田市民生委員児童委員協議会 古家 奈津美 ひろしま農業協同組合 松本 早苗 安芸高田市商工会女性部 門林 隆行 安芸高田市工業会 八島 芳樹 公募 小玉 勝 公募 傳道 大敏 公募 ■安芸高田市 北森 智視 安芸高田市市民部部長 藤井 伸樹 安芸高田市市民部人権多文化共生推進課課長 原田 和雄 安芸高田市市民部人権多文化共生推進課課長補佐兼甲田人権福祉センター長 大足 龍利 安芸高田市市民部人権多文化共生推進課係長 原田 歩野花 安芸高田市市民部人権多文化共生推進課係員
傍聴	なし
会議次第 及び資料	会議次第 1. 開会 2. 会長あいさつ 3. 議題 ○ 意見公募（パブリックコメント）の結果について ○ わたしとあなたを大切にすることになったかプラン「第4次安芸高田市男女共同参画プラン」（案）について 4. その他 ○ グループディスカッション 5. 閉会

会 議 概 要	
会長	1. 開会 今日はお忙しいなか、お集まりいただきありがとうございました。 ただいまから第3回安芸高田市男女共同参画推進審議会を開会いたします。 2. 会長あいさつ 第4次安芸高田市男女共同参画プラン「わたしとあなたを大切にするあったかプラン」(案)のパブリックコメントの結果や修正がありましたので、皆さんに今日はご確認をいただきたいと思います。 3. 議題 ○ 意見公募（パブリックコメント）の結果について ○ わたしとあなたを大切にするあったかプラン「第4次安芸高田市男女共同参画プラン」(案)について それでは、審議事項に移ります。 パブリックコメントの結果について、また微修正がいくつかありましたので、第4次安芸高田市男女共同参画プランの案について事務局から説明をお願いいたします。
事務局	・意見公募（パブリックコメント）の結果について資料1を用いて説明 ・第2回審議会以降の修正箇所を資料2を用いて説明 ・第2回審議会内の育児休業等の補足説明を資料3を用いて説明 ・男女共同参画啓発事業の映画上映についてチラシによりお知らせ
会長	では、ただいま資料1、2、3を使って微修正などについて説明していただきましたが、これに関しまして、何かご質問或いはご意見などございましたら、ご発言をお願いいたします。
委員	先ほど事務局から話があったように、このパブリックコメントの結果についてというところでの意見というか思いというか、その辺りですけど。 事務局の方も残念な結果で0件だったという話があったと思います。私も少し寂しいかなと「0件はね」ということで思いました。 あと、ここからちょっと推測の域ですけれども、そうなった要因がやはり無関心というところがなんぼかあるのかなと思いました。 実際にアンケート調査を取って個別に問うた場合は、個々の思いは何かのものは持っておられるんだなとは思いますが、ただそういった要因が仮にあるとすれば、この男女の問題も各種人権問題も含めて、やはり少し大きな壁というか、なるのかなと思いました。それがゆえに、このプランを具体的に実施していくのは大切なことなんだなとも思っております。
会長	パブリックコメントが0件になったということで、皆さん暮らしていて、ここでパブコメを求めているわと感じたというか、そこは率直に言ってどうでしたか。 ここで書いて出せばいいんだなっていうようなものが、皆様がここで生活している中でちゃんとリーチできたのかな、できていたのかなっていうのは、私はちょっとわからないので。そういった

副会長	ことも含めて何か今の委員に対するご意見なり、あればよろしくをお願いします。 つまり、方法自体の問題とそもそも無関心というか、日々の中では聞けばいろいろ出てくる。実際アンケートも配布してかなりの方がいろいろなコメント書いてくださった。けれども、その実感と計画との落差があるんじゃないかということだったと思うんです。ですから方法とその内容、この2つに関して何かご意見ありましたらよろしくお願いします。 ちなみに副会長、例えばジェンダーに関するものではなく外国人問題とか、そちらの方は詳しいと思いますが、そういったもので例えばパブコメをもらったりとか、そのときの反応はどのようになっているのか、もしわかる範囲で。 やはり自分たちの生活に根差したものじゃないと、パブリックコメントを求めてもなかなか集まらないなっているのがあると思うんです。 例えば、交通であったりとか、もっと大きい市の未来に対する計画であったりとか、自分たちの実生活に関係する計画であれば積極的に読もうっていう方が。でも、そもそも読もうっていう方も多分少ないと思うんです。 そもそも計画のパブリックコメントの求め方っていうのは、他の計画とも一緒なので、そこで問題があったとは思わないのですが、やはり意識的な部分で、皆さんがなかなか意見を積極的に言おうというところは少ないのかなと思います。 それはやはり外国人のことにしてもそうで、アンケートを取れば自分ごととして考えるんですが、その計画に何かするってなるとそこまでは踏み込まないっていうのがあるのかなと思います。 改善点、どこでしたらいいのかというところで、僕もやっていなかったのですが、このような会議に関わった委員の人たちが知り合いとかに「このような計画に関わっているからちょっと目を通してみて」とか言ってまわったらよかったのかなと。僕もしていないので反省しているんですが。 やったらちょっとパブリックコメントが来たのかなとは思いますが。なかなか来にくい計画だとは思っています。
会長	今のことに関連して、その他のことについてでも結構です。 いかがでしょうか。
委員	今のことにに関してではないのですが、この第4次のプランの8ページに②行政委員会等への女性の参画拡大、それが30%を目標にするという数字が出ています。 この行政委員会等というこの括りは、資料2で見るとどこに該当するのでしょうか。 資料2で見ると、2ページに審議会等名があります。それから、3ページには地方自治法とか一般職、一般職のうち管理職の項目になっているんだけど、行政委員会等というのは何を指すのかなというのがわからないんです。
事務局	ご指摘のところで、行政委員会等というのが資料編の36ページ、2の地方自治法第180条の5に基づく委員会等の女性の登用という部分に該当しますので、その対象が教育委員会、選挙管理委員会、それぞれ表に記載されている委員会になります。 この表記が資料とプランのところで違ったのでなかなか誤解を招いたところではあると思いますが、リンクしているということでご理解いただければと思います。

委員	この資料 2 の 3 ページ、4 番の一般職のうち管理職総数の女性在職状況のなかに保育所とあります。その一般職管理職総数 0 になっているんですね。うち女性 0。比率も 0。ここはどういったことか教えてください。
事務局	管理職がいわゆる職で言いますと課長以上になります。保育所の所長は課長職にあたっていない、そのような今の組織の状況ではなっています。ということで、数値はどうしても 0 ということになっております。
委員	行政職の中では保育所長はどのような扱いなのですか。
事務局	係長級になっております。
委員	そうなんですか。初めて知りました。 それからもう 1 つは資料 2 の 2 ページに 1 番地方自治法の委員等の表の中の人権相談員というものがあります。 人権相談員、これが 2021 年度は総数 4 で、2026 年度になるとこれが 1 になっていますが、そこが何で 4 が 1 になったのかを教えてくださいな。
事務局	人権相談員というのが人権福祉センターへ駐在されていた相談員ですけれども、近年、皆さんご承知のとおり人権福祉センターが機能が縮小しまして、今の状況が甲田人権福祉センターに職員が常駐して、あとの 3 館は貸館扱いで職員の方も午前中だけの勤務の職員になっている状況になっています。 そのような動きもありまして、相談員も自然と縮小となりまして、現在甲田人権福祉センターに 1 名、人権相談員がいるという状況になっております。
委員	わかりました。
会長	他にはいかがでしょうか。
委員	私もパブリックコメントのことでないところで質問させてください。 今日いただいた資料の中で、資料 3 の中に職員の育児休業の取得率、特別休暇の取得率が出ていますが、行政職員に関しては確かに増えてきていると。 その中に消防吏員については、女性に関して言えば育児休業の取得率に該当する人がいないので。男性もゼロ。特別休暇の方は若干消防吏員も取っておられた時期もあったりはするようですが、まず、そもそも消防吏員の女性の方はおられますよね。 出産とか育児になると辞めておられるのか、もうおられないという状況になるのか、これが安芸高田市だけの状況なのか、広島県では全国ではって言ったときには、どんな状況かわかる範囲で教えていただければと思います。
事務局	消防吏員のところになりますけれども、大変申し訳ないのですが、県内の状況、それぞれの各市町の消防本部また消防署に勤務される消防吏員の状況というのは把握ができていないので、ご説明

	は難しいので申し訳ありません。 安芸高田市の消防本部、消防署の消防吏員の状況ですが、女性の職員の方も数人おります。出産を機にどうかというところですが、聞く範囲では特にそのことで退職したということは聞き及んではおりません。今いらっしゃる中でも、出産されても引き続き消防の方へ勤務されている女性職員もいらっしゃいます。 その中で消防吏員というのが、そもそも働き方としてどうしても 24 時間勤務となりますと交互に職員の総数の中でも休んだり、毎日勤務されなければならない方がおられて、今 50 数名いらっしゃると思います。それでも、例えば 1 日 10 数人常駐しておかなければいけないというある程度決まりがあります。 それというのも、救急車で出動したときに必ず 3 人出動するようになります。2 台であれば 6 人出動が必要になりますので、10 人いたとしてもその消防の中には 4 人しかいないという状況になりますし、その消防本部の中でも通信ということで、住民から通報を受けたときに救急車との連絡や病院に連絡を取る、そういった通信員もいないといけないという状況で、実際には人員としてはぎりぎりの状況で、1 人欠けるにも業務に大きな支障をきたすようなのがこの消防吏員の状況です。 ですので、非常にこの育児休業の取得というのは、かなりハードル高いのは事実だと思います。 その中でも、やはりこのぎりぎりの人員というのももちろん改善していかなければならない、大きな組織的な課題であるとは考えております。行政職員の方はかなり人数がおりますので、その中で育児休業を取った男性職員がおりましたら、周りの職員がカバーしたりまたはその期間に会計年度任用職員を採用してその事務に当たるということが可能ですが、消防吏員としては救急も火災出動でも専門的な知識、技能が必要です、すぐに代わるということが非常に難しい職種でもあると思いますので、そのようなところが要因となっていると考えております。
会長	それに関して私からの質問なんですが、この資料 3 のやはり 2 ページでちょうど真ん中ぐらいに、消防吏員の取得率の表が載っていて、21 年度 22 あたりはもうちょっとよかったのかなっていう。24 にきて 0 っていうのは、個人的な要因とかもあると思いますが、基本的にも全体の人員が逼迫している中で取りづらくなっていることがあるんでしょうか。
事務局	その詳細な要因というのは掴んでいないのですが、そういったこともあるかもしれませんし。申し訳ありません。その時々その年の人員配置であったり、複雑な理由がいろいろ絡んでいると思うので、そういったことも影響しているとは考えられます。
会長	他にはいかがでしょうか。
副会長	今のところで資料 3 ですが、この計画の目標の達成期限、何年から何年でこの職員の育児休業取得率 100%にしますということですか。
事務局	特定事業主行動計画の期間ですが、5 年間ですので目標が 2031 年 3 月 31 日までということで、2030 年度までの目標です。
会長	他いかがでしょうか。

委員	資料の3ページで、一番上に目標が書いてあります。 100%とあります。現実には24年度、2年前ですけど0ということですが、この見通しというか、どれぐらいを100%達成できると思っていらっしゃるんですか。100%には何年ぐらいかかると思っていらっしゃるのかとか、そこら辺をもう少し見通しを聞かせていただけますでしょうか。
事務局	こちらの特定事業主行動計画の作成の所管課は総務課にはなるんですが、こちらの人権文化共生推進推進課から今回の男女共同参画プランの策定に伴って、これらの職員の状況等もデータをやりとりしたり、質問をしている範囲でのご提示をさせていただいております。 今のところ、とにかく総務課としては数値としては100%を掲げて、それは非常に先ほどのご指摘のとおり、見通しとしてはたしてどうなのかということも正直なご意見だと思います。 ただ担当課としては、とにかく人数を増やして取得してもらえるようにしっかりと一人一人へ丁寧の説明をして、その意識を促していきたいという回答でしたので、それぐらいしかお答えできないので大変申し訳ありませんが、やはり数字として目標を掲げてしっかり取り組むと。 取得者も0のところもありますが、取得する人数もいるので、そこをしっかりと伸ばしていきたいという思いで掲げているという状況です。
委員	わかりました。 どこかで聞いた言葉ですが、これが大事ということはそこが大事にされていないという現実を示していると聞いたことがあります。100%にしますという目標は100%じゃないということを如実に物語っているということで、これから私たちも頑張るのかなと思います。
会長	これに関して、関連資料として出していただいたということではあるんですが、審議会の中で何かあえて出していただいたのに、お叱りをと申し訳ないような気もするんですけども。 やはりちょっと0、特に消防吏員。それと0と100の落差がすごくあるということで、市民にもみんな頑張っねという計画を市役所から出すので、市役所も何らかの手だてがあるといいのかなと思いますので、審議会からそのような意見が出たことをお伝えください。 先ほど私も言いましたが、でもずっと0じゃないので、できてたときもあったってことは個人的な要因もあると思います。先ほど言った全体の構造的なこともあるかもしれないので、そこは総務課の方で少し検討していただき、増えるように努力をお願いしたいと思います。 他にはいかがでしょうか。
委員	今の関連で、プランで最終的には数字が記載されてますが、その数字になるように取り組むっていうよりも、やっぱりわたしとあなたのそれなりの人権感覚を磨いて、休業で休んでも本当に職場の仲間が理解をして、「しっかり休みんさいよ」と職場の人権感覚になるような職員研修なり、そのような体制にして欲しいと思います。
会長	数値は目標としては掲げるのですが、それになるように各場でできる、特に上の立場にいる人はそのようになるようなシステムづくり、仕組みづくりをしてくださいということだと捉えております。 ただ数値がないと、どうしてもやらなかったりするということがあるので、あるとこれ達成しないと怒られるということです。これで進む部分はあるのかなと思っております。

	他いかがでしょうか。
委員	数値のところで0とか100というのがあるとわかりやすいのですが、この100の対象者がわかりません。10分の10と1人分の1人でも意味合いが違ってきますし、この0%も対象10人で0と、対象が1人しかなくて0という場合で、大分意味合いが変わってくると思いました。 数値目標はとても大事で、その数字を掲げるというのもとても大事ですが、数字をかけすぎて民間企業でもよくいろいろな問題が起こっていますので、無理のない範囲でと言いながら、ちょっとずつ上がっていけばいいのかなというのと、パーセントだけでなく実数、そういったところも捉えた方がいいのかなと感じました。 実際のこの0%100%っていうのは、対象人数とかは捉えられているのでしょうか。
事務局	この下の表の内訳が対象者と取得者でパーセンテージで表しています。 数字がわかりにくいのですが、例えばこの表の配偶者出産休暇の対象者数は、行政職員と消防吏員が合わさった数字になっております。 そのうちの取得者が何人という形ですので、上の表をリンクするのは難しいのですが、実数ではこの下の内訳、対象者数と取得者数をご覧いただければと思います。
会長	消防吏員と分けていないので、わからないということです。 それについてはあまり問題とっていないとか、もうどうしようもないっていう投げやりなのか、どうなんですか。やっぱり問題だと思っていればここを分けて表示して、特にその所轄のところはどうなっていますかというような働きかけがありうるのかなと思うのですが。
事務局	総務課では、きちんと実数は把握しているという回答をいただいております、今回表記の件ではこのような形で掲載をしておりますが、それぞれの数値はしっかり把握して取り組むという声はいただいておりますので、そのように担当課も重く受け止めていると考えております。
会長	わかりました。 数値が0で衝撃的だったので、結構、みんな「えっ」みたいな意見が出ているのですが、他にもあれば、ご意見よろしくお願いします。
委員	このプランの全体的なことですが、よろしいですか。 非常に私としてはわかりやすくよくできているなど、頑張っちゃったなと思っています。次のプランを作成する、まだ先の話ですが、先ほどの副会長お話をされたようにコメントをいただくための1つの方法というか、そのようなプランになるためとして、例えば高齢化社会になったので。私も眼鏡かけないとわからないようなことになったので。 例えば字を大きくするとか、プラン自体の見やすさとかわかりやすさとか、行政がつくるからどうしても一般市民向けになかなかなりづらいというところがあるんだろうと思うので。これ自体は非常に私は評価するのですが、次のプランに向けてのよりもっとわかりやすくするための方法というか、研究というか、それをやはり考えていただきたいという要望でございます。
会長	ちなみによく簡易パンフレットみたいなA4で見開きでみたいなのがありますが、これまで作っ

事務局	てあったりとか、そのようなことはされていますか。 これまでの第3次までの概要版ということで、A3の大体表裏で1枚もので作らせていただいております。今回の4次もそのような形で作る予定です。 ただおっしゃっているとおり、どうしても行政が作るものなので文字がいっぱいあったり、書いてある内容がすごくわかりにくい、どうしてもそのような形になってしまいます。 委員ご承知のとおり、今回のプランもなるべくわかりやすく、前回の第3次もわかりやすくということで、前任の担当者の方が苦労してシンプルにして、まず今回もそれを踏襲しながらできるだけわかりやすいようにと工夫はしているんですが、そのおおもとである国のプラン自体がものすごく字が多く内容が難しいところで、それを噛み砕いて表現することが非常に難しい状況ではありません。 今回いろいろな皆様のご意見をお聞きする中で、やはりもっと身近に感じるような課題とそれを解決するための目標とか取り組みとか、もう少し安芸高田市独自の砕いた表現の仕方というか、行政的に国を踏襲したり県の文言を引用したりということではなくて、オリジナリティがあってもいいのかなという気は今いたしております。 まさにご指摘のとおりだと思いますので、例えば安芸高田市では4編で多様性のところをしっかりと謳っておりますが、本当にそこを強く謳うプランにしたりというのも、今後あっていいのかなと考えております。 ご意見、非常にありがとうございます。共感するところでもありますので、ぜひ他市町のものも常に研究していきながら、新たな見やすいプランになるように、また考えていきたいと思っております。
会長	他にはいかがでしょうか。 何かおおよそ出尽くした感じですね。 ありがとうございます。 こちらの立派なプラン、立派過ぎてちょっとアプローチしづらいということもあるぐらい立派なプランが、おかげさまをもちましてまとめることができました。 この内容で皆様にご承認いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。 ご承認いただけますでしょうか。 (はい、賛成という声あり) ありがとうございます。 では、この計画をもとにし会長と事務局で最終的に市長に答申することになります。 日程などにつきましては、私、事務局にご一任いただければと思います。 そのときに何か意見を付したいという事項があったらご意見いただきたいと思いますが、特に何かありますでしょうか。市長に対しては大丈夫でしょうか。(なし) ありがとうございます。 では、皆様のご意見をいただいて、ようやくでき上がりましたので、市でしっかりと進めたいということをお市長の方にお伝えしたいと思います。 ありがとうございます。 これで、わたしとあなたを大切にするあったかプラン「第4次安芸高田市男女共同参画プラン」の案についての審議を終わりたいと思います。 ご協力ありがとうございました。

会長 委員 会長 (全体)	4. その他 ○グループディスカッション その他ですが、今回せっかくお集まりいただいたということで、グループディスカッションを小グループでしてみたいなと思いました。というのが、3 回に亘って皆さんと一緒に話をしていって、すごく多分普段からいろいろ情報交換していってしゃるんだろうなという方もいれば、そうでもないのかなという方もいらして。なので、せっかくここに集まっている方、地域の重要なキーパーソンだと思いますので、少し小グループで話をして、1 番の目的というのはもうちょっと知り合って、今後地域で何かするっていう時にネットワークというか、お互いに相談できるような関係を作りたいというのが第 1 の目的です。 それで、じゃあ何について話し合うかなんですが、私自身も先ほど委員からあったように、計画と言ってなんかここに書いてあるのは確かにそうなんですけど、自分の実感はちょっとというところがあるんじゃないのかなと思って、特にこの審議会の場ではやはり建前というか、この計画を進めるのにどうやっていったらいいか、しっかりやるためにはどこがまだ落ちているのかというのは意見を伺ったと思っています。 建前と本音で本音の方が大事だとは思っていません。本音のことばかり言っていたら全然進まないんで、建前としてみんながこれをやるんだっていうのは絶対大事ではあるのですが、その本音との落差があるときに、そこを埋めるのがなかなか難しいと思うところだと思います。 なので、今日ちょっと小グループでお話いただきたいのが、この審議会での議論を通じてでもいいですし、普段の生活の中でこの男女共同参画の課題であるとか、或いはもうちょっと広く捉えて多様性ということに関して、何かこうもやもやしているというか、何かわかるんだけどわからない。自分の中でもそうだし、自分としてはどちらかというところのものを推進していく立場なんですけど、周りの人からあれって何なのみたいに聞かれて、なかなか説明しづらいとか、その落差です。 そういったことについて、ちょっと共有して本音を言いましょというのもあるのですが、このわたしとあなたを大切に社会、それを実現するためにこの落差をどのように埋めていったらいいのかといったことについて、お話ができればと思います。 グループ表でグループを作っていたらいいんじゃないかと。 このテーマ、今言ったことですが、もやり感、それを共有して、共有しながらもやもやしているから計画は非現実的だよねというのではなくて、もやもやしているところをどのように汲み取りながら、実際にこの社会を実現していったらいいのかということを考えてと思います。 意外に今日ご意見をいただいて残り時間があまりないので、あと 30 分ぐらいで全体をまとめたと思うので、15 分ぐらいグループディスカッションの時間は取りたいと思います。 ABCD と分けておりまして、後ろの方にグループテーブルをセッティングしておりますので、移動していただいて、このテーマについて 15 分各グループで共有していただき、そのあとグループで大体こんなことを話しましたよというのを全体に返してもらって、全体でまとめをするような流れでいきたいと思います。 起立いただいて後ろの方に移動していただければと思います。 (各委員、指定のグループ席へ移動) では 15 分間お願いします。 会長以外の委員と事務局が各テーブル 4 人にわかれ、グループディスカッション
--	--

会長	では時間がまいりました。なかなか話は終わらないと思いますが、またの機会ということで一旦閉めたいと思います。 それぞれのグループでこのようにまとまりましたとは難しいと思いますが、大体こんな意見が出ましたよっていうのは他のグループは知りたいと思うので、聞いていこうと思います。 ではAグループ、どんな話があったでしょうか。
Aグループ 発表者	Aグループです。 私らの方では現在、地域でどうなのか、職場ではどうなのかといったところで、本音のところをいろいろと情報交換をさせていただきました。 現在の若い世代は子育てにしる食事にしろ、そういったところの差はないのですが、やはり年配の方はなかなかそこまで意識の方が向かないということで、そこを変えていくのは難しいことだよねっということで、やっぱりこれから支えられる若い世代の教育が非常に重要だよねという意見がありました。 その他、いつまでもこの男女共同参画を、この文字づらがどうなのかという意見もありました。その中には、やはり変わりつつある段階で男女共同参画の意識しない世代、または男尊女卑、それでも育ってきたお年寄りの世代、様々な人が今生活をされているところなので、これからもそのような啓発ができればいいなと考えているということです。 地域の中でもやはり様々で、やはりお茶くみとか依然として女性が担当するということもあれば、男女分け隔てなく関与されているということもあるということで、ここら辺もまた多種多様なところがあると思います。 職場においては、大分男女の差というのはなくなってくるのではないかという意見がありました。 いろいろしゃべっていたら時間が来ましたので、全くまとめていないのですが、終わります。
会長 Bグループ 発表者	順々に行き、最後に私の方でまとめたいと思います。 Bグループです。 Bグループは委員が若いということで他の3人から質問攻めに合うという非常に楽しいグループでした。意外とこのグループはポジティブな意見も結構出まして、例えば民生委員の集まりとか昔ほど男性ばかりではなくなって、最近本当に女性が多い地域も地域単位・町単位みたいに増えてきて、女性がいると様々な多様な意見が出るという意見。 それから審議会の中の議論を聞いていると、男女共同参画も気にはなるけれど、事業主としてハラスメントのことが気になったという気づきをいただきました。 学校の思い出話もいろいろしていましたが、例えばランドセルの色がもう当たり前になったよねという話で、僕らの年配組の感覚で言うと、黒と赤が当たり前だったのがいろんな色になって、最初はちょっと違和感を感じていたのが、だんだんそれが当たり前の景色になっていって、今じゃ何か綺麗だねと思うぐらいな気持ちになってきたということは、少しずつ変わっていく、変わっていているんだなということと、それに合わせて自分たちの気持ちも変わっていているというのは意見としてはあったと思います。 あとは男の子が最初にあいうえお順で呼ばれて、その次が女の子だったよねとか、それももう今

	は混合になっているとか。 あとは体操服もブルマとかって信じられん服装だったよね、何であんな隠す面積が少ないものを着させよったんだろうとか、学校おかしいなとかという話をして、今はそれが男女一緒に体操服着ているのを聞きながら、やっぱりちょっとずつ変わっているねっていう共通認識で思ったような感じです。
会長	C グループいかがでしょうか。
C グループ 発表者	C グループです。 C グループでは、若い世代は男女共同参画意識がすごく進んでいるなという意見がありましたので、やっぱり年齢の高い層でなかなか浸透しないと。多分それはわからないんだろうと、何をすればいいのかというところがあつて。 女性からこのようにしてくださいと言われてたら、年配の方もそれで動けるようになるっていうところで、そういったところも普通の職場の中で関係づくりとか進んでいけば解決していくのかなという話が出ました。 もうちょっと具体的な話で言うと、旧姓併記、結婚して名前が変わってももとの古い自分の姓と一緒に名乗れると、併記できるというところだったんですが、それはいろいろな理由があつてそれを望んでも、その職場内で「なんで名前変えないの」とかあつたと、それがストレスだったという意見もあつて。 それとまたちょっと違って、今度は男性が女性、男性が得意とする仕事を女性にやってもらって、例えば重い荷物を持つとか、「それをいいよいいよ」って言ったら、「ちょっとこれやらせてください」みたいに言われて、どこまで踏み込んだらいいのか難しいなというのもあつて。 もう1つ組織内でどこまでちゃんと浸透していつているのかというところが、なかなかわかりづらいというところがありました。 僕らはルールではないですが、きちんとまとめるところまでいまして。 そのようなことを解決するというのは、意識をそれぞれ持って、人権意識じゃないですけども、そういったところをそれぞれ持っていくのが大切なということが意見として出ました。 審議会で男女共同参画についていろいろ考える中で、そういった意識をより持てるようになったと委員の皆様も言っていたし、その中でお互いに感謝する気持ちを持ってコミュニケーションを図っていけば、嫌なストレスを感じたりとか、どこまで踏み込んだらいいとか、そういったところも解決できていくんじゃないかなという意見がまとめとして出ました。
会長	D グループいきましょう。
D グループ 発表者	D グループです。 うちはまとめのところまでにはいっていないのですが、出た意見をお伝えさせていただくと、地域で集まったときに、その場で「帰ったらご飯をつくらなきゃいけないよね」みたいな愚痴が出たりするけれども、「それはやってもらったらいいじゃない」みたいな話をしたときに、「いや、でもそういうわけにはいかない」っていう、女性自身がそれをもうやらなければいけないであつたりとか、やることに少し意義を見出している部分というか、そんなところもあるのではないかなというところで、女性自身の意識もやはり変えていかないといけないのではないかな。

会長	じゃあ、どう意識改革をしていったらいいのかなというところで、これは男性の方のからの意見だったのですが、やはり1つ1つの小さな実践を積み上げていくことによって意識が変わるというご自分の体験談とかを話していただいたりしました。 自分を大切にすることが相手を大切にすることになるというところで、そういった意識も大事というところであったり、言葉についても女性だったら女性の課長とか、女性の初の首相とか、女性がつく時点で、やはりそこはまだまだ意識が変わりきっていないというか、言葉に現れてきているのではないかという意見もあったり。 やはり地道な研修は今後も必要なのではないかと、それが1人でも2人でもその研修を聞いて少しでも意識が変わる、そのようなものを地道に続けていくことも大事なことじゃないかなという意見がありました。 最後に私の方から。 皆さんどうもありがとうございました。 私の方から2つ、皆さんのお話を聞いて思ったことをお伝えしたいと思います。 まず1つ目は、若い世代はそうでもないよということが結構いろいろなテーブルで出てきたのかなと思って、それはやはり年配のものが頑張った結果、今このようになっているということで。 例えば、そのランドセルでも昔は赤と黒だけだったけど、今はいろいろなようになっているって小さいことかもしれないけど、やってみたら別に何も問題ないじゃんっていう、形から入っているのはある種大事なことでありますので、その意味ではみんなが頑張った結果であるということです。 ただ一方で、今問題になっているのが古典的性差別ではなくて現代的性差別が問題になっていて、それはもう男女平等だからいいじゃんっていうのが、ある種そうじゃないのになんていうことを言いにくくしてしまう。古典的なものだったら「女は黙ってろ」とか、現代的性差別だと「もう達成されたでしょ」というような態度です。 だから、それは3回に亘っていろいろな議論をしてきましたけれども、まだまだやっぱりあるよということです。 特に今日も話題になりましたが、中学生の間でのデートDVです。中学生の中で性役割としてはみんなもう女の子も男の子もとか言っているけれど、カップルというすごく個人的な関係になったときにすごい力関係が落差があったりということもありますので、まだまだ皆さんも先輩と後輩と一緒に頑張っていききたい、いきましょうということです。 それから2つ目ですが、やはり意識改革ということをいろいろなところで出ていたのですが、私は向こうのテーブルでも聞いたのですが、意識改革だけでいいのかというか、知識と行動はやはり違います。 例えば、甘いもの食べちゃいけないってわかっていますが、甘いものがいくらでも手に入るコンビニで、なかなかわかっていても変わらない。だからこれは甘いものが食べない方がいいのだったら、どのように食べないような環境を整えるとか。例えば、友達と言いついて今日は甘いものを食べてしまった、ごめん、みたいな仕組みを作ったりとか、そのような形で行動変容に結びつけるようなことが大事なのかなということです。 ここで気持ちとコミュニケーションという言葉が出たと思うのですが、気持ちというのは意識ですが、コミュニケーションはスキルだと思います。 だからその気持ちをどのようなスキルに落とし込んでいって実践していくのか、こちらのテーブ
----	--

会長	ルでも意識というのを細かな実践を積み重ねていく、すごく重要な指摘だったと私は思いまして、やっぱり行動に移していく、これちっちゃいものでもいいから繰り返していくことによってそれがデフォルトになっていくというか、それが変化ということだと思いました。 なので、さっき重い荷物問題というものが出来、そのようなときも前だったら男だから重い荷物を持ってということだったと思うのですが、そうではなくて、例えばちょっと筋肉足りなさそうな女性が持っていたときに、「あ、いやいやが俺が持つよ」ではなくて「重くないですか、持ちましようか」とその人に聞いて、その人に意思決定させればいい。男性だから持て、女性だから持たんでいいじゃなくて、個人個人で持てますか。まず男性だって実は腰痛めたりとかもありますから。なので、それはその時にやっぱり聞くということです。 職場でどうしたらいいのかわからない人、年配の方に対して若い人がこのようにやってくれると助かりますと言う、年配の人の方は自分がわからなくても自分はいつでも聞くよ、聞きますよというその職場の空気を作っていくということが大事なのかなと思いました。 私からは以上です。 どうもありがとうございました。 5. 閉会 では、今日はこれでお開きにしたいと思います。 また今後とも地域でいろいろな活動をされていくことを期待しております。 今日はどうもありがとうございました。
----	--