

令和 6 年度第 3 回半田市男女共同参画審議会 議事録

開催日時	令和 7 年 2 月 10 日（月）10 時～12 時
開催場所	半田市役所 会議室 4 0 2
次 第	1. あいさつ 2. 報告 (1) 令和 6 年度「みんなが輝くチャレンジプラン」評価報告書について 3. 議題 (1) 令和 7 年度「男女共同参画意識に関する調査（アンケート調査）」について 4. その他
出席者	会 長：山根真理 委 員：板倉恵美、岩浪房子、森翔暉、榊原衣麻、荒川裕子、森脇奨太、 高下隆史（欠席）中野直哉（欠席）、並松沙樹（欠席） 事務局：市民協働課長 渡辺富之、森幸、柳田愛日
議事録	
令和 6 年度「みんなが輝くチャレンジプラン」評価報告書について事務局より説明。	
委員	市が行う男女共同参画の企画は十分だと思うが、市民側は男女共同参画自体を理解していないような質問も多く見受けられる。毎月市報も発行しているが、全てに目を通していている方は少ないのではないかと。市民にアピールし、理解してもらうことは難しいと感じた。
事務局	男女共同参画に限らず、市民委員の方の意見には、市が行う取組に評価をいただくと同時に取組自体を知らないという指摘が多い。
委員	市民は困り事や用事が無ければ市役所には来ない。
事務局	市民に伝わらないことの 1 つの要因として、若い職員が仕事の本質を理解していないことがあるのではないかと、との指摘が庁内でも挙がった。業務を行う中で行っている仕事の本質は何か、市民にはどのように繋がるか、を自覚し業務を進めることで発信にも繋がっていくはずであり、改めてそのような職場になるよう努めていきたい。
委員	もっと市と自治区が連携した方が良い。回覧板で自治区通信やチラシ等を回すことで、情報を得ることができる。
事務局	媒体の種類も多く、ターゲットとする年齢層によってツールも変わるため、1 番有効なツールを研究しながら進めていきたい。
審議会として拍手にて評価報告書を承認。	
会長	プランの評価に関わった感想や、今後の運用方法、プランに対する思い等、会議での発言を市政に生かすためにも一言ずついただきたい。
委員	外国人との交流について、国の施策もあるが、市としては日本語教室程度しか行っておらず、理想像が見えない。多くの外国人が生活をしているが、実際話をする事もない。同胞の方同士での会話になっているのかもしれないが、このような状況も踏まえ、どのような形を理想としているか聞きたい。
事務局	半田市では多文化共生として男女共同参画と同様に多文化共生プランを今年度見直し、承認をいただくプロセスになっている。これまでのプランでは外国籍の方との共生を中心に考えていたが、次期プランでは市民、活動団体、企業

	との協働によって外国籍の方達が住みやすい半田市としていくことを目指している。半田市に住む外国籍の方の割合も増加している中、今後5年間でどのようなことをしていくかを考え、市民の方も交流する事ができるようにしていきたい。
委員	男女共同参画を一人一人が自分事に置き換えて考えることで、具体的な一歩が出ると思う。また、どのようなことが男女共同参画かを伝えていく人が必要。 私自身も以前の職場で多文化の取組をしたことで、地域の外国籍の方とつながりができ、自治区活動をする中で翻訳を依頼するなど、つながりが広がっていった。外国籍の方が地区に居ることを知ってもらい、自分事として置き換え、その方々と協働して行うことが見えてくるにはすごく長い期間をかけて広がっていく活動だと思う。その意識と具体的にどのようなことかを伝えていく人が点在していくことが大事。 区長さんも大変だとは思いますが、自治区は生活であり、暮らしの中には男女共同参画が関連する点が多く、その役目は大きいと感じている。自治区の方への理解と動いてくれる人への働きかけ、何かをしていくアクションが具体的に見えることでもっと変わっていくような気がする。
委員	審議会参加前は男女共同参画にあまり興味が無く、個人次第であると考えていたが、実際に審議会で話を聞き、男女という大きな枠ではなく、男性、女性がそれぞれ何を望んでいるかも違う中で、外国籍や他の要素も絡まり複雑化していると感じた。この状況は興味がないと言ってはいただけないと思った。 現場中心の仕事の場合、妊娠中の女性の働きづらさを感じた。ただ、平等に扱っていてもシステム上難しいことがあり、周りがどのようにするか、仕組み作りが大切だと感じた。色々な立場があり一会社でも大変なことを、市としてもっと大きな枠組みで考えることは率直にとっても大変だと感じた。 色々な立場の意見を聞くことができたことは良い経験になった。SNSで聞く外国籍市民に対する差別に対し、国の対策や意見もあるが、実際に話をすることで色々な人が居て、目で見ると違うことも多いと感じた。
委員	議論をして、色々な見方があり面白いと感じた。ただ、結果的にはある程度達成しているという評価もあったと思うが、改善が必要な部分、延ばしていくべき部分を分けたことで今後、改善箇所の摘み取りができる形になり、これからの行政の活動がすごく楽しみだと率直に思った。
委員	全体評価としてはある程度達成がされているという意見になっているが、実際に自分事として置き換えた場合、達成度に不満がある方も多いと考えられるため、継続的に啓蒙していく必要がある。お互いの意見を取り入れ、より良くしていく思いが継続していくと良い。 今回のプランは始まりであり、今後も問題を捉え、継続していくことが大切。
委員	評価に迷った時に改めて立ち戻り、理由、解決策、指摘事項等、何を望むかのイメージを持っていなければいけないことに難しさを感じた。アルファベット評価をする事はもちろん大切だが、数字に執着するのではなく、中身を見て、何が伝えられるかを大事に評価した。 ただ、子育て中の方の声が届きにくい。反映しなければいけないことがあると思うが、埋もれてしまい、すくい上げられていないことが気になる。児童館でも日常的に声にもならない声があることを実感しているため、代弁や何かブラッシュアップしていけるよう心がけたい。

会長	それぞれの立場で率直かつ非常に重要な意見を交わし、議論が深まったと感じた。このような密な会議は初めての経験だった。一人ひとりがしっかりと意見を言う形で時間はかかるが、真の意味で本当に審議会の仕事をさせていただいたと思った。半田市に関わることは初めてだったが、会議の進め方だけでなく、パートナーシップ制度も非常に先進的な内容で素晴らしいと思った。 一方で、市職員の離職率に驚いた。 男女共同参画の仕事は地域特性を理解し、地域の課題に即した施策展開の仕方を考える必要があると感じた。 また、施策同士のコンビネーションが大事だと感じた。男女共同参画はジェンダー平等だけではなく、性の多様性の論点や外国籍の方との共生、今後労働における非正規労働者、年齢等様々な論点が重なりながら、社会の中で展開しているため、バランスが難しい。 最近、こども家庭庁の政策の中で子どもの権利が前面に出ており、子どもの権利に関する施策が展開されていると感じた。子どもの権利を守るために、子育ては親だけでできるものではないため社会的支援が必要だ、という考えの延長に、「親が・女性がこうあるべきだ」という声が出てこないとも限らない。施策を進める際には様々な面でのジェンダー平等や性の多様性、全体に関わるテーマを照らし合わせながら考えていく必要があると改めて感じた。
議題 (1) 令和7年度「男女共同参画意識に関する調査（アンケート調査）」について事務局より説明。	
委員	今回のアンケートは、後半に女性が働くこと、女性がどのようなになると良いか、が入っていて良いと思う。
委員	問12の「男の子は男らしく、女の子は女らしく」という子どもの育て方についてどのように考えるか、という問いは愚問ではないか。今更このような形で出す必要はあるか。 問17の男女ともに働きやすい社会環境をつくるためにどのようなことが重要だと思うかという問いでは、労働時間が問題になるが、単に時間を短くすれば良いのではなく、密度の高い仕事をしなければいけない。時間が短ければ良いという感覚を持ってしまうような質問は避けたい。
会長	効率的な仕事を考えられるような項目を検討してもらいたい。
事務局	前回のアンケートからの伸び率も含め、国・県のアンケートと比較検討するために敢えて同じ内容にしている部分もある。 基本的には表現の古さ、感覚の古さへの指摘が入ることは予想しつつ出している。
会長	新しい感覚を入れると良いかもしれない。 問12は悪い方を出していくことへのマイナス効果があり、誘導的にも感じる。
委員	問26の自治区、地域活動等の参加に関する質問について、参加者が年々減少し、子どもも減っている中で行事も形式的になりつつある。町内会では先進的な事業や意見も出ない上、役員も年配の方ばかりになっている。この状況で避難所の防災における男女共同参画の記載があるが、自治区自体無くすのはどうか。
事務局	自治区での活動については区長さんも今までのやり方では立ちいかなくなるとの危機感を持っていて、どの区も負担を軽減する方法や、やり方を変えることを苦慮しながら試行錯誤している。とても前向きに活動を考えていて、何も

	していないわけではない。また、自治区のメリットとしては、平時にはあまり感じられないかもしれないが、有事の際は防災面で顔の見える関係、ご近所付き合いが重要視される。 災害時にメンタルの不調を訴える方が非常に多く、被災地域に派遣される精神科の医師達による医療チーム DPAT の重要性がクローズアップされた記事があった。そういった意味でも自治区の繋がりは今後ますます強く必要になってくるのではないかと考え、市としても自治区での支援組織の充実、支援をしていきたいと考えている。
委員	自治区における男女共同の考えはあるか。 コミュニティと自治区は別物であり、コミュニティでは活躍している女性は多いが、自治区の中では年功序列で会長になっているイメージがある。 また、役員が負担となり、退会する方が多いのではないかな。
委員	自治区も変化しており、比較的若い方も活躍している。
事務局	仕事と負担なく両立できる業務にするよう試行錯誤している。
委員	イベントに参加している方は年配の方が多い。 自治区や老人会は不要だと考える市民も増えているのではないかな。自治区を再考してはどうか。
事務局	1つの区だけではなく、複数区の合同で小学校単位のイベント等工夫している。 市としては、現在の 42 地区から数を減らす、自治区の統合という考えはない。 現状の自治区をいかに支えるかをメインに考えており、負担軽減や小学校区のコミュニティを 2 本の柱に今の自治区を支えていきたい。
委員	根本として、イベントの開催が自治区活動ではない。実際に自治区に入っている方に伝わるように自治区の意味を示してもらいたい。
事務局	従来通りでは立ちいかないことはもちろん自覚をしている。
委員	所属している自治区の中で提言し、改善策を考えた方が良い。 区によるとは思うが、役員になり、区を変えていけば良い。
会長	地域を担っている方の男女比や年齢を分析、調査することで誰によって支えられているかを理解する。また自治区活動だけではなく、地域の NPO 等を通じて地域活動をしている人も増えているのではないかな。年齢や性別によって地域との関わり方の傾向を理解することで、地域施策の方向性も見えてくるのではないかな。
委員	実際、町内の方との関わりも減っている。
会長	繋がりが希薄になっている現状も含め、地域の把握の仕方への工夫が必要。
委員	問 34 の身近な方が性的マイノリティだった場合、理解し尊重することが出来ますか、という問いだが、実際の状況下では頭と心の意見の相違や気持ちの変化が生まることも多く、ただ回答を求められた場合は、「分からない」または「できない」、と答える方が多いのではないかな。 この質問を入れることで何か生み出されるものがあるならば必要だと思うが、他の質問でカバーし得るとすれば必要ないのではないかな。否定的な回答することで、既に葛藤をしている家族の方自身が否定的な意見の思い込みをしてしまう危険を含む、非常に深い質問だと思う。簡単には回答できない、センシティブな質問。
委員	初めからできると言える人はいない。できない、分からないから何年か後にできると思う人が増えると良い。

委員	意図として活動の効果が見えやすくなる面はあると思うが、意見として伝えなかった。 また、最後の自由記述欄では、「誰もが性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会についてご意見があればご記入ください」といった設問の方が自由な意見を書きやすい。自分自身の悩み、幅広い意見を求めるのか、もしくは具体的に書いてもらい、分析に役立てたいのであれば現状の手法でも良いと思う。
委員	問 34 に関して、例えば 10 点満点で理解度に点数を付ける方法に変更はできないか。できる、できないではなく、理解度をグラデーションにすることで感覚的に点数が付けやすいのではないかな。
事務局	質問として必要か、聞き方を含めて検討する。
委員	自治区について、以前ボーイスカウトを経験した際に自治区の片鱗は見たが、自治区自体があまり良く分からない。自治区では役員が回ってきた場合は断れないのか。何のために加入するのか。
委員	慣習もあるのではないかな。住んでいる地区、恩恵に対してお金を払うこと。
委員	自治区加入を断ると何かあるのか。
委員	生活上困ることはない。
委員	ごみステーションの利用はできるが、掃除当番は区によって違う。 自治区に加入する意義はお互いが分かることが 1 番大きい。会費の金額よりも特に有事の際、顔が分かる人同士で助け合えることが良い。
委員	実際に自治区に顔を出している方の多くは、有事の際助けられる側の人が多いのではないかな。イベント時に役割分担があれば参加はすると思うが、通常の活動は仕事がある世代が参加しづらいのではないかな。
委員	役付きの若い人や、子どもがいる方の参加率が高い。 防災には特に意識が高く、防災訓練の参加率が高い。
委員	家族で参加する行事は盆踊りや運動会のみだと思う。しかし、子どもが成長すると参加しなくなってしまう。 実際の自治区活動は年中行事と防災訓練程度ではないかな。所属している自治区の防災訓練にも確かに多くの人が集まるが、内容が避難場所に集まり、防災食をもらって帰る、というイベントのため、集まる人は決まっている。他の自治区では工夫した内容になっているとも聞く。
委員	地区の方が工夫し、防災プラスアルファを考えている。
委員	回覧板で意見の募集をする時もあるが、反映されていないように感じる。 区長、町内会長の会議の内容は回覧板で少し情報展開されるだけでどのような話をしているか分からない。総会冊子等はない。
会長	地域でそばにいる人とどのように一緒に生きていくかは大きな課題だと思う。
委員	自治区を残さなければいけない理由がないのであれば必要ないのではないかな。
委員	有事の際のみ召集をすれば良い。
会長	近年は高齢化や、多様なパートナーのあり方で女性の世帯主も増え、文化や地域性、様々な年齢の人が一緒に住む地域の中で、転入してきた方との情報共有方法や付き合い方も検討しなければいけない。 また、地域の中でジェンダー平等、多様性をどのように展開していくかも大事

	なテーマだと感じた。
委員	性的少数者に関する質問の仕方に意図や狙いが見えない。地域活動への質問も同様であり、活動の中で女性が積極的に話ができる環境ではない、という前提の下で質問をしているのであれば意味が分かるが、1番初めの項目で半田市特有の祭りの話が挙げた場合、圧倒的に男性が多く女性は発言しづらい、となる。ただ、祭りを除き、例えばスポーツ活動の中で女性が発言しづらいというわけではないと思う。その上で何も活動していない人を知り、今後の男女共同参画関係にどのように紐づかせるのか。 狙いを達成させるための質問をし、着地をさせることで何か見えるため、意味を含ませた質問の仕方ができると良い。
委員	要は、地域活動の中で女性が発言できるかどうか、ではないか。コミュニティの男女比は半々程度、部会の部長も女性は増えているが、自治区では女性町内会長、区長の割合も低く、難しい。
事務局	アンケートを以って市としては全国的なアンケートと同じ内容にし、前回からの認知度と比較し分析したいとの意図があり、追加で分析に必要なものや漏れている内容を入れている。 今回のアンケート内容を基にどのようなターゲットに何をしなければいけないかを事業に繋げることが目的であり、今一度アンケートの質問の趣旨の整理、確認をし、市としての思いも検証したい。
会長	今の地域のあり方がその他の部分に含まれるような新しい現象が多くなっているかもしれない。
委員	問 33、まずは周りに性的少数者当事者はいるか、という問の後に「いる」と答えた方を対象に本人、本人以外、またはセミナーに参加したことがある等の選択肢があった方が良いのではないかと。例えば市内に有名な性的少数者の方がいた場合、周りにいると答える方の割合が一気に増えるのではないかと。
会長	SOGI について、性の多様性を自分事として捉える考えも広がってきていると感じたため、周知度を聞きつつ啓発しても良いのではないかと。性の多様性をどのように組み込むか、が今のテーマだと思うが、参考として、家族に対しても当事者目線を入れつつ人口学的に新しい捉え方、を提案する全国調査も出てきている。
委員	LGBTQ という言葉を知っているか、という問いがあるので、半田市のパートナーシップ・ファミリーシップ制度を知っているかも聞いた方が良い。
会長	理由の中に組み込むこともできる。
委員	アンケートで理解度に点数を付けるためには、矢印をたどる回答方法もある。
資料 3 について事務局より説明	
委員	男女共同参画に関する事業所調査は以前行ったと思うが、100 件程度の配布に対し回収率はどのくらいだったか。
事務局	半数程度だった。
委員	回収率があまり良くない印象。また、返信がある企業は労働環境が良いところだと思う。中小企業と言われる企業には答えづらい問いが多く、回答は少ないのではないかと。 性的マイノリティに関しては答えづらい質問が多い。本当に相談ができるのか、自分事として捉えた場合難しいと感じた。
委員	問 13、中小企業における女性の人材育成ができていないことは理解できるが、人材育成ではなく、管理職になり得る女性の人材が不足しているのではないかと。

	か。その場合、問 11 にあるような具体的取組自体が難しいのではないか。
会長	記載内容以外の取組はあるか。
委員	労働は社員と会社の契約であり、契約が守られている場合は過労働には当たらない。実際には守られていない場合が多いのではないか。また、男性は入社時点で管理職を見据えているが、女性の場合は違うのではないか。
委員	人材育成が進まないこともあるが、確かに以前は女性が管理職を望まなかったこともある。
委員	実態の確認はできないが、制度や社則がある会社は回答しているのではないか。
会長	コロナ禍でテレワークを取り入れた会社のその後も見えると良い。半田市内の企業ではテレワークは定着したか。
委員	現場は難しい。
委員	問 15 の性の多様性に関する取組について、初めに取組を行っているか、の項目があった後に取組内容の方が良いのではないか。LGBTQ に親しみが無い方にとっては以下に掲げる取組内容が専門用語で難しく感じるのではないかと思う反面、親切な説明で啓発にもなると感じた。
委員	ただ、設問内容は当事者だと知っていることが前提となっている。実際はどこまで公にしているかによって難しいと思う。
委員	アンケートを取ることで啓蒙もできるが、負担になってしまうことも考えられる。
委員	外国籍の方向けでも同様ではないか。
委員	例があれば考えるきっかけになるが、他の設問に倣ってシンプルな回答を求め、すっきりさせても良いと思う。
委員	相談体制とは、LGBTQ 当事者だけでなく雇用全般に関して誰でも相談ができる窓口を会社が持っている、体制が整っているという意味ではないか。
事務局	当事者がいる・いないに関わらず、いるかもしれない想定で会社が何か取組をしているか、という意味で設問を加えた。確かに中小企業では至っていない感覚はある中で、啓発に繋がれば、という思いもある。
会長	意見を反映させることを考えると同時に、段階的にすることも一つかもしれない。行っていないことが答えづらさに繋がり、回答しないと実態の把握ができない。
委員	相談窓口に関して、新入社員がメンター（先輩社員）を選べる制度を採用することで、先輩後輩の関係性が良く、悩みを相談しやすい状況になる。ただ、性的少数者であることや踏み込んだ内容の自己開示をすることは別の問題だと思う。メンタル面や性の問題は相談体制や相談のしやすい環境とは別だという感覚。 以前、いじめの相談窓口が記載されたカードが小学校等で配布されていた記憶があるが、LGBTQ に関する同様のカード等もあるか。
事務局	国が行う電話相談窓口はある。
委員	社内で同じ境遇の方を探すのではなく、共感しやすい相手には相談がしやすいのではないか。
委員	ハラスメントに関しても同じことが言えるが、社内の人に相談はしづらい。学校のように外部のソーシャルワーカーに依頼をする方が相談事業は良いと思う。ただ、中小企業ではお金もかかるため難しい。

委員	社内に窓口を作っているのではないか。
委員	月1回でも外部の相談員に来てもらえれば良いが、小さい会社では難しい。窓口があっても同僚や上司が相談窓口を担っている場合が多く、内面的なことや家庭のこと、プライベートな相談はあまり知られたくないと思う人が多い。
会長	半田市は性の多様性について教職員向けに研修を早期に実施していたが、企業向けについても当事者団体や専門家の研修をして、どのような窓口が相談しやすいか情報をいただき、その上で企業に考えてもらうことや、成功例の勉強会ができれば良いのではないか。一個一個ではなくセットで取り組むと良い。
委員	市が行う企業向け男女共同参画講座の出席率はどうか。
事務局	現状企業向けには性的少数者や性の多様性に関する講座はできていない。ただ、ワークライフバランス等の講座では多くの企業の参加がある状況。
会長	性の多様性の要素も組み込めると良い。
委員	アンケートを行うのではなく、講座の中で性の多様性についても説明を入れ、企業に理解をしてもらう方が良いのではないか。
会長	アンケートも啓発になるため、同時に行うと良い。
委員	半田市は働く親を応援するまちと掲げて意識を高めていること、そのためには企業の協力が不可欠なため、調査のお願いの冒頭に一文入れてはどうか。
事務局	誰に繋がるかを意識しながら、いただいた意見を取り上げてやるべきことをしていきたい。
委員	女性が定年まで働けることが大切。個人の問題だけでなく、会社の問題で途中退社することがないよう企業も教育をしていかなければいけない。
	終了