

## 令和6年度 第1回帯広市男女共同参画市民懇話会 会議録

■開催日時 令和6年7月4日（木）午後4時00分～午後5時10分

■開催場所 ソネビル6階会議室

■出席者 【委員】 阪口会長、佐竹委員、菅沼委員、田沼委員、岡庭委員（Zoom）、野原委員、山中委員、合歓垣委員、原田委員、吉澤委員、長縄委員（Zoom）  
【事務局】 下野市民福祉部長、毛利市民福祉部地域福祉室長、柴山市民活動課長、高田市民活動課長補佐、柚原男女共同参画係長、坂井男女共同参画係主任補

### ■次 第

1 開 会

2 議 事

（1）役員選出

（2）令和5年度男女共同参画に関する意識調査結果について

（3）第3次おびひろ男女共同参画プラン中間見直し（骨子）について

3 その他

4 閉 会

### ■配布資料

資料1 令和5年度男女共同参画に関する意識調査結果（概要版）

資料2 第3次おびひろ男女共同参画プラン中間見直し（骨子）

### ■議事

#### 【事務局】

只今より、令和6年度、第1回帯広市男女共同参画市民懇話会を開会いたします。

はじめに、委員に変更がありましたのでご紹介いたします。

三浦 真希子 委員が退任され、後任に合歓垣 純一 委員が就任されました。

前田 菜緒美 委員が退任され、後任に佐竹 清香 委員が就任されました。

—委員挨拶—

#### 【事務局】

次に、人事異動に伴いまして、事務局職員にも変更がありますので、ご紹介いたします。

—事務局職員紹介—

#### 【事務局】

続きまして、市民懇話会の開催にあたりまして部長の下野よりご挨拶申し上げます。

—部長挨拶—

**【事務局】**

下野部長につきましては、この後他の用務がございますので、この場で退席させていただきます。  
本日の懇話会ですが、委員13名中 会場9名、Z o o m 2名、計11名のご出席をいただいています。設置要綱の規定により会議が成立していることをご報告申し上げます。  
この後の議事進行は会長が議長を務めることとなっておりますので、阪口会長にお願いいたします。

**【会 長】**

それでは、議事に入ります。  
本日の議事(1)役員選出です。  
副会長であられた前田委員の退任にともない、あらたに副会長を選出する必要があります。帯広市男女共同参画市民懇話会の設置要綱第5条で、副会長は委員の互選によりこれを定めると規定されていますが、事務局案はありますか。

**【事務局】**

事務局案としまして、副会長に佐竹委員を提案します。  
佐竹委員をご推薦いただいております損害保険ジャパン様との「女性活躍に関する包括協定」において、これまでも女性活躍やプランの推進等について連携して取り組んできたことから、後任でおられる佐竹委員に副会長をお願いしたいと考えています。

**【会 長】**

副会長に佐竹委員というご提案です。よろしければ、拍手をもってご承認いただきたいと思います。

—拍手—

副会長に佐竹委員が選出されました。どうぞよろしく願いたします。  
次に議事(2)「令和5年度男女共同参画に関する意識調査結果について」報告をお願いします。

**【事務局】**

事務局より説明いたします。  
資料1の「令和5年度男女共同参画に関する意識調査結果（概要版）」をご覧ください。  
令和5年8月19日から9月15日に、市内に住所を有する18歳以上の市民1,000人を対象に男女共同参画に関する意識調査を実施しました。回収率は33.7%と前回調査（平成30年度）の39.3%を下回るものとなりました。性別での構成比は、女性が58.6%、男性が41.1%、その他・答えたくないが0.3%となっています。  
一部、表記に誤りがありましたので訂正させていただきます。1回答者の属性、(4)家庭形態別回

答数の「共働きではない」が16.1%となっていますが、正しくは46.1%です。

2ページをご覧ください。

プランの指標になっている「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについて、「賛成」との回答が22.9%と前回調査の28.2%から5.3ポイント減少し、女性・男性ともに減少しています。平成20年度の調査以降、賛成との回答が減少し続けており、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識が浸透しつつあるものと思われます。

一方で、今回調査からの新規項目として「賛成と思う理由」について尋ねたところ、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」との回答で、女性が58.3%、男性が29.3%と男女間で約2倍の差がある結果となり、女性の方がより「主な稼ぎ手は男性である」といった意識が高いことが伺えます。

職業について「女性が職業をもつことに対する考え」では、「子どもができて、ずっと職業をもつ方がよい」との考えが、前回調査から13.1ポイント増え52.7%となりました。

また、仕事と家庭を両立させるために必要な支援では、男性は「環境の充実」が、女性は「施策の整備」で割合が高く、男女間での考えに違いが見られました。

3ページをご覧ください。

LGBTなどの言葉の認知度では、「LGBT」についての認知度は高いものの、「性自認」や「SOGI」などの言葉の認知度は低く、多様な性の正しい知識の浸透がまだ広がっていないものと思われます。

男女の人権のうち、今回調査からの新規項目として調査した問14「相談窓口の認知度」では、女性・男性ともに低い結果となっています。

4ページをご覧ください。

「各分野での男女の地位の平等感」では、「学校教育の場」を除いた項目で男性が優遇されていると感じている人の割合が高く、平成20年度の調査以降ほとんど変化が見られない結果となっています。

「女性のリーダーを増やすときに障害となるもの」では、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」で女性の割合が高く、男性との割合も27ポイントの差があります。

また、「女性自身がリーダーになることを希望しない」では男性の割合が高く、11.1ポイントの差があるなど、男女ともに女性のリーダーを「望まない・望まれていない」と感じていることが伺えます。

全体を通して、「男性は仕事・女性は家庭」という固定的な性別役割分担意識が依然として残っているのが伺えます。

一方で、国の調査によると（R3社会生活基本調査）、男性の家事関連時間が少しずつ増加しているほか、女性の第1子出産後の就業継続が増加しているなど、若い世代を中心に、家事や子育てに対する意識が変わってきていることに加え、新型コロナウイルス感染拡大を経て、社会全体の働き方や就業に関する意識も変わりつつあります。

職業観・家庭観が変化していく中で、誰もが性別を意識することなく活躍できる、性別に偏りが無い社会となるよう、取り組み等、点検・見直していく必要があります。

今後においては、国の動向や本調査の結果を踏まえ、効果的な事業や意識啓発の取り組みについて検討し、男女共同参画社会の実現に向け様々な事業に取り組んでいく考えです。

## 【会 長】

ただ今の説明について、ご質問・ご意見を伺います。  
推移など見て思うところ等ありますでしょうか。

## 【委 員】

今回いただいた意識調査の資料には、平成 30 年の調査結果も載っていますが、大きく変わったところと、なかなか変わってない、まだまだ年数がかかるなど思うところもあって、令和 2 年に始まって目指す令和 11 年までの計画の半ばというのはこういうことなんだなと改めて思ったところです。みんなが望むことと現実が追いついていない、頭では分かっている、年齢の高い者たちの生きてきた、過ごしてきたモノの見方、捉え方を変えていくのは本当に難しいことだと思いながら、でも少しずつ変わってきていて、大学生、中高生など若い方が教育されている内容を理解しながら、それに対応できるような準備というか、意識や気持ちを変えていくことが大切だと思いました。

女性はばんばん意見を出しているけれども、なかなか変わらず、数値的に見えづらい、男性の意識の変化の鈍さが立ちほだかっている壁だと思っています。

私は男女共同参画推進員をやらせていただいておりますが、メンバーはどうしても女性の方が多い。できれば構成メンバーは男女比率を同じにして、活発に声を出しあっていくともっと動きが見えてくるかなと思いますが、残念ながら女性の方が多くて、男性の声がなかなか入っていないのがネックです。ここを打破していかないといけないなと思っています。

## 【会 長】

問 18 について女性自身がリーダーを望まない、望まれていないと感じているようですが、どう思いますか。

## 【委 員】

回答者としてどういう視点で回答するのかと、それぞれの解釈によって回答がどうなるのか難しいところがあるなと思いました。家庭生活について、自分の考え方・価値観で答えるべきなのか、どういう社会を目指すのかという視点で答えるべきなのか、それとも自分の身の回り・自分の家庭ではこう目指している、こういう形が自分の家庭では理想的だという視点なのかで回答が変わってくるなと思いました。

女性リーダーに関しても難しいなと思いました。私は中小企業家同友会のとち支部というところの推薦で来ていますが、女性がそこでなにか活動・活躍することに障害となるものがあるかないかというのは、企業経営もそうですけど、それぞれ多様な価値観や働き方を推進しようということで、個別の委員会を設置して、セミナーや研修会を開いたりするんですね。そこは割と気を使って団体運営している気がします。でするので現実的にも、支部の役員には女性が何名かいます。

一方で、女性当事者の方はどうなのかなと感じるところがあります。副支部長や副幹事長などの要職についてもらうところで、依頼側は男女関係なく、その人に求める、期待することを思って依頼しますが、「いやいや、私なんか」と言う女性が多いのかなと感じています。男性にももちろんそういう

人はいますが、比率で見ると女性が多いのかなと感じます。そういう意味では設問の回答でも「女性自身がリーダーになることを希望しない」この辺が要因の一つでもあるのではないかなと、それだけではないと思いますが、女性当事者の意識ってどうなのかなと感じました。

【会 長】

ありがとうございます。働いている女性側からの意見を伺いたいと思います。総論としては男女共同参画の意識は進んでいるように感じますが、各論で行くとまだまだハードルが高いというか、難しい面もあるのかなと思いますが。

【委 員】

問 6 の女性が職業をもつことに対する考えついて、20 歳代の「子どもができて職業を持つ方がいい」が 35.3%。この辺の意識が、仕事持つことの意識がないと、管理職になるというところに行かない。その辺の意識と環境。環境でいくと、仕事と家庭を両立させるために必要な支援というところで、それも年代別に見てみると、やはり育児や介護のための休業制度や短時間制度、仕事との両立を支援するための施設設備とか、ここがしっかりしていないと働けない。子育てしていきたいし、だけど仕事への理解がないと、子育てもうまくいかない、仕事もいろんなところで障害が出ると、精神的にやっていけないんですね。私も子育てしてきましたけど、周りの協力がないとやりきれないというところがあるのかなと思います。そのあとに管理職につくという話になっていくので、その辺がまだまだ構築されていないのではと思います。

【会 長】

問 17 のとおり学校教育の場に関しては平等感が高い。キャリアアップと育児が重なるような状況もあるかと思います。PTA は母親もかなり多いと思いますが、そのあたりどうでしょうか。

【委 員】

役員として上がってくるお母さん方は、自立している方が多かったり、自分の意見を主張出来る方が多いので、意識調査結果を見て思ったより女性の数値が低く驚きました。

先ほど原田委員が言っていました、役員としてすごく出来る方が多いので、会長どうですかとか役員どうですかと話をしたときに「いやいや、わたしなんか」という方が本当に多いです。その中でも役員をやってくれる方はいるんですが、あまり目立ってしまうと、実は他のお母さんから攻撃されたりというのがあるんですね。うまく言えないんですが、実際にそういったことがあり少し残念だなと思っています。そういうのを見てしまうとまわりのお母さんも表に出にくいというのがあるのかなと思います。

【会 長】

ありがとうございます。先生の立場からだとどうでしょうか。

【委 員】

学校現場は本当に小学校段階から男女の区別なく、中学校になると出席簿が男女で変わるぐらい、これは体育の授業で別メニューで身体づくりから違う活動をしておりますので、そういう部分では区別をしながら活動しております。義務教育の間で男女差別なく、また LGBTQ も今はいろんなところで研修されながら先生方が配慮しながら、制服を選びやすくしたりだとかそういうこともしています。多様なこどもの活躍の仕方はいろんなところでやっていて、男女平等をもちろん意識し、多様な人格を尊重する教育がされているので、これからどんどんそういう子たちが社会に出ていけば、いろんな意味でいろんな人が活躍できる社会があるのかなという風に、今は学校現場では思っているところです。

実際に先生方や管理職がどういう状況になっているかといいますと、校長会、教頭会で 39 校中、女性校長は 3 名、副校長は 1 名おります。女性教頭は 13 名。ですので、その 13 名の教頭が校長になってくれば、校長の女性割合も増えるなど思っています。ただ、危惧しているのは、この 13 名の女性教頭はすべて小学校なんです。つまり中学校には女性教頭はいないんです。昔はいました、でもそんなに高い割合ではないです。中学校の現状が今どうなんだろうと危惧しているところがあります。

実際、うちの教頭先生、女性ですけど、彼女に聞くと、なかなか教頭先生にならないかいと声をかけられる女性が少ない。私も声をかけられてびっくりしたぐらい、声をかけられにくいなっていう話をしていました。私自身もすごく、ここの意識の差は何なんだろうなって、こどもたちに教育する時の男女平等の意識と、私たちが女性登用をするときの意識ってどうなのかなっていうのが実際思っているところです。

じゃあ女性リーダーを登用するときに、どういう風に私たちがアプローチしていくかというのと、私は女性なので、男性女性どちらも区別なく、有能であれば声をかけていきます。声をかけると、女性の方がやはり「わたしはそこまで…」という話をよくします。最近少し変わってきたのは、「あなたの能力、スキルは次のレベルアップにすごく役立つ。そしてそういう人が学校に 1 人いなければ、学校は成り立たない。」と説明し、その人の自己肯定感をぐっと高めていくことなのかなと最近思っています。ですので、女性はできないと思いがち、自分も任意団体の会長どうですかと言われてたんですけど「わたしなんか」と言ってしまいました。なので、女性自身の自己肯定感を高めることが女性登用の一つのヒントになるのかなと思ったところがあります。

## 【会 長】

男女の差というのが社会のあり方からそうになっているのか、あるいは家事や育児など環境的にそうになっているのか、複合的な問題もありそうですね。

## 【委 員】

今、管理職の話が出ていましたけれども、おそらく学校現場や職場でロールモデルや身近に相談できる人がいると（女性が管理職に）なりやすいのかなと思いました。現場とかに女性登用で管理職等の人がいると増えていくのかなという印象があります。

意識調査の結果に関してなんですけれども、年代別の回答数ですが、やはり 70 代以上の方が非常に多くて、回収率自体が 33.7%、前回、前々回よりも低くなってしまっているというところがあって、

おそらく 30~40%の状況っていうのがこの意識調査以外にもおそらく回収率は変わってないんじゃないかなと。それとこれからの男女共同参画のことを考えていくと、若い世代の人たちの意識を知りたいなというのが個人的にはあります。なので、おそらく 70 歳以上のひとは、「調査が来た、前にも来たからしなくちゃ」と同じような方たちが回答されているのかなっていうのは、この意識調査だけでなく、他の調査でも考えることはありました。

あとは、問 1「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への回答で、「わからない・無回答」というデータが 11.6%あるんですね。これって国の調査よりかなり多くて、分からないことに対する理由は個別にとらないでいらっしゃるのかなと思いますが、もしかしたらそれは社会全体で見ると、自分の家庭で見ると、どっち付かずで分からないという回答なのか、それとも年齢層が高い方の回答数が多いので、理想はこうだけれども分からないと回答したほうがいいと思っているのか、わからないですけれども、この「わからない・無回答」の割合が個人的に気になっていました。

#### 【会 長】

「わからない・無回答」の具体的な理由はわかりますか。

#### 【事務局】

「わからない・無回答」の理由を書く欄がございませんので、チェックを入れて終わりだけの調査になっております。

#### 【会 長】

若い世代の方と日々接していると思いますが、そのあたりどうでしょうか。

#### 【委 員】

私は大学で 18 歳~20 代前半の学生と接することが多いですが、彼らの意識と社会の意識との乖離はよく感じます。学校教育の場では男女の平等感が高い結果が出ていましたけれども、職場や社会全体になると割合が減っているという結果が出ています。私も学生たちに授業などを通して聞いていると、男女が平等に扱われるべきであるという考えは当然浸透しており、かつ最近では更に進んでいて、性別を意識する必要性について考えを持つ学生がここ 3 年ぐらいで急増している印象があります。

個人的にどうやって学生に説明したらよいかというところがあって、今回の意識調査でもまだまだ社会の中で男性が優遇されている場面がいくつかあって、問 17 でも男性の方が優遇されている割合が高いところで、1 番は政治の場、次に社会通念・慣習、そしてその次に職場となっているんですね。私の勤める学校でも、ずっと男性教員の割合が高いと言われていました。ずっと前から女性教員を増やそうと国から強く言われておまして、教員の採用なども女性教員を積極的に採用する人事の方針を立てておまして、ここ 1、2 年では女性限定公募です。こうすると、近年聞かれるのは男性に対する逆差別であるというような意見が、教職員や学生から出てきている。大学内で進めている男女共同参画の施策や方針と、若い世代の感覚との乖離がどう説明したらいいのか。もっと言うと、最近は女性が管理職になってほしいと、女性教員がますます活躍するために、女性にプラスで研究費を渡す

ということをやっています。そうするとやはり、言葉には出せないけれど、男性からは「え？」と言われたり、女性の中には逆差別や優遇であることから、女性登用や支援のための研究費の増額などを拒否するようになってきているんですね。そうしますと、女性の中でも分断が生まれるのではないかと心配しています。教授や部門長などの打診に対し、それを引き受けると自分にとって不利になるのではという回答をするのは気持ちが分かります。

急激なポジティブアクションが新たな火種になってしまうところをどう解消していったらよいのか、次のステップの問題かもしれないですが、教育の場では起きていることです。

#### 【会 長】

いろんな人間関係の中でどう身を振っていくか、農家さんの中でもありそうな気はしますがどうでしょうか。

#### 【委 員】

私は農業をやっているので農村地区の女性部の話をします。女性部は70年ちょっとの歴史があります。できた当初は200名ぐらいの女性がいましたが、今は80名ぐらいになりました。農家の奥様たち全員が入っているわけではなくて、今の若い奥様たちは入らなかったり。どうして入らないのかアンケートを取ったときに、横のつながりや人のつながりが面倒くさい、役員になるのがしんどいといった結果でした。女性部はこれからどうなっていくのだろうというのが課題です。私もだんだん年を取ってきて、農村地区で友達に会おうにも、自分が車の免許を返納したら簡単に会えなくなったりとかすると、やはり地域のつながりってすごく大事だと思うので、女性部はどうしても残しておきたいんですけど、若い子たちが入ってこないとか付き合いが面倒くさいとなると、今の時代はそうなんだなと飲み込めばいいのか、私たちの年代になったときに必要性が分かるっていう風に強く推していけばいいのか迷宮入りしているところです。ただ、女性部っていうのも色々相談すると、ジェンダーレスの時代に「女性」っていうのはどうなんだっていうのも考えが出てくるので大変です。

#### 【会 長】

ありがとうございます。他にもいろいろご意見聞きたいところですが、先に進ませていただきます。以上で、(2)「令和5年度男女共同参画に関する意識調査結果について」を終了します。続いて、議事(3)「第3次おびひろ男女共同参画プラン中間見直し（骨子）について」事務局より説明いたします。

#### 【事務局】

事務局より説明いたします。

資料2の「第3次おびひろ男女共同参画プラン中間見直し（骨子）について」をご覧ください。

第3次帯広男女共同参画プランは、男女共同参画社会の実現を目指し、総合的に施策を推進するための計画として策定されました。計画期間は、令和2年度から令和11年度、西暦では2020年度から2029年度までの10年間で、計画期間の中間年である本年令和6年度に、社会情勢の変化に柔軟に対応するために、所用の見直しを行うものです。

中間見直しのポイントといたしまして、推進目標の見直しとプラン最終年（令和 11 年度）の目標値を設定するほか、令和 6 年 4 月 1 日より施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援法と言う）」の市町村基本計画に本プランを位置づけ、新たな推進目標を設定する考えです。

資料右側の体系図（案）をご覧ください。

現在のプランは、「男女共同参画社会基本法」に基づく基本計画であるほか、「DV防止法」に基づく市町村基本計画、及び、「女性活躍推進法」に基づく市町村推進計画として位置付けています。これらに加え、今回の中間見直しでは、「女性支援法」の市町村基本計画として位置づけることから、2 つ目の基本目標を「男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶」から「女性が抱える複合的な問題等への包括的な支援の提供」と改め、基本方向及び推進目標を追加する考えです。

また、基本目標 1 の「互いを尊重する男女共同参画の実現に向けた意識の改革」中、基本方向 3 つ目について、理解醸成のための様々な取り組みや、パートナーシップ制度の運用などを推進するため、基本方向及び基本施策（基本方向の実現に向け、市が実施する男女共同参画に係る取り組みのこと）について修正していく考えです。

最後に策定のスケジュールですが、中間見直しは、市民懇話会における皆さんの意見を踏まえ、市の関係部課と協議しながら行うほか、議会への報告やパブリックコメントを実施します。

市民懇話会については、あと 2 回、9 月下旬・1 月に開催し、パブリックコメントを経て、令和 7 年 2 月にプランを策定する予定です。市民懇話会でご協議いただく内容としましては、今回は体系図などの骨格となる部分についてご意見をいただき、2 回目以降につきましては、具体的な取り組みも含めた原案や、案に対するご意見を伺う予定です。

## 【会 長】

ただ今の説明にて、ご質問・ご意見を伺います。

研究者の立場からアドバイスいただければと思います。

## 【委 員】

基本的にはこういったプランは定期的に見直した方がよいと思っていますので、見直しの方向はすごくいい事だと思います。見直しの内容をこれから議論されるのだらうと思いますが、先ほど事務局のほうからお話がありましたように、女性支援新法ができあがりましたので、当初の計画にはない状況が出来上がったところですので、これに合わせて計画をカスタマイズしていくということは当然の措置だなと思っています。

あとは、言葉の使い方がポイントになってくるとは思いますけれども、LGBT という言葉は基本目標では少なくとも使われてないと思うんです。10 年後の計画終了時に LGBT という言葉が別の言葉に置き換わっているのではないかというようなこともあって、当時は道新さんや勝毎さんなど取材にいられていた記者さんの報道ではどのように使っているのかということも確認しながら計画の文章を整理していった記憶があります。当時の委員の方々も大変苦慮したところだと思いますけれども、できるだけ市民の方にわかりやすく、そして当事者の方にも受け入れやすいような表現や言葉を選んで、次の見直しに反映していただければと思っています。

アンケートに関しては、先ほど野原委員からもお話ありましたけれども、まず数値的なことを言うと、日本国内における大学教員、研究者の女性割合は先進国の中ではかなり低いです。超低空飛行がずっと続いているというような状態です。今そういうわけで旧国立大学を中心に女性限定の公募が80点以上出ている。北海道では北見工業大学、室蘭工業大学で女性限定の公募が出ていて、私大はあまりなく、旧国立大学を中心に行われているということはありません。

私が大学院生であれば、仕事がない時代がありましたので、なんで女性限定なのか、今の男性の大学院生と同じような不満が出たかもしれないですが、これはおそらくこのような状況を積み残してきた国の教育研究行政のほうの不手際だと思います。たしかに急激な行動はいろんなところで影響が出てくることもあるかもしれませんが、大事なところは大学における女性の問題は女性には責任がないということを確認しておく必要があるかなと思います。女性側に問題があるのではなくて、環境に問題があるということをご一緒に共有していただければなと思いました。

#### 【会 長】

以上で、(3)「第3次おびひろ男女共同参画プラン中間見直し（骨子）について」の協議を終了します。

全体を通してご質問・ご意見を伺います。

#### 【委 員】

私も会社員でありますので、私の会社は幸運にも男性女性と違ってという区別はあまりないのかなと感じていますが、同年代の話を見るとまだまだやはり職場など男女で働き方が違うとか、そういったところがアンケートにも出ておりましたけども、まだまだ日本全体の社会の話にはなるんですけど課題があるのかなと感じておりますので、こういった懇話会を通じて帯広市をより良い社会にしていければいいなと思っています。

#### 【会 長】

その他、事務局から何かありましたらお願いします。

#### 【事務局】

特にありません。

#### 【会 長】

以上をもちまして、本日の市民懇話会を終了いたします。

ありがとうございました。