

**第1回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会・庁内検討委員会
議 事 概 要**

- 1 講演① 「ダイバーシティの推進と地域に求められる取り組み
～多様性配慮全般・多文化共生・ジェンダーについて～
(講師) 豊岡市多様性推進アドバイザー
一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事 田村 太郎 氏

【講義の要点】

「ダイバーシティ」とは何か	<p>①さまざまなちがいを受け入れる ②互いに対等な関係を築こうとしている ③全体として調和がとれている 上記の3つの状態を満たす組織や地域をめざす取り組み</p>
無意識の偏見への気づき	<p>・「マジョリティ」「マイノリティ」は「多数者」「少数者」と訳されることが多いが、人数だけでなく社会や組織で支配的な位置にある方がマジョリティであり、その社会でのさまざまなルールはマジョリティに有利なものとなることにより、マイノリティへの配慮が欠け、結果としてマイノリティが不利益を被ることがある ・私たちは自分の属性、能力・経験、意識・価値観に基づいた偏見を持っており、無意識のうちに他者を排除したり、不快な思いをさせたりすることがある (アンコンシャス・バイアス)</p>
ダイバーシティがめざすべき方向性	<p>少数者が社会に適合する生き方を模索させられる社会ではなく、これまでの働き方や生き方を社会全体で変えていくことがダイバーシティ→「共生」</p>
多文化共生とは何か	<p>・一つの国・社会に複数の民族・人種などが存在するとき、それらの異なった文化の共存を積極的に認めること (広辞苑) ・国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認めあい、対等な関係を築こうとしながら、共に生きていくこと (総務省「多文化共生推進プラン」2006)</p>
「ジェンダー」とは何か	<p>・男性・女性であることに基づき定められた社会的属性や機会、女性と男性、女兒と男児の間における関係性、さらに女性間・男性間における相互関係 ・社会的属性や機会、関係性は社会的に構築され、社会化される過程において学習されるもので、時代や背景に特有であり変化しうる</p>
多様性配慮に必要な「まなざし」	<p>SDGs が掲げる「Leave no one behind」(＝誰ひとり取り残さない) の本旨は、「まだ誰か配慮されていない人がいるのではないか」と目を凝らすこと</p>

- 2 講演② 「ありのままがあたりまえのまちづくり～明石市のLGBTQ+／SOGIEに関する取組～」
 (講師) 明石市市民生活局市民協働推進室
 インクルーシブ推進課主任 増原 裕子 氏

【講義の要点】

SOGIE (ソジー) とは	性的指向 (Sexual Orientation) 好きになる性 性自認 (Gender Identity) 自分の思う性 性表現 (Gender Expression) あらわす性
SOGIE におけるマイノリティ (少数者) が LGBTQ+	Lesbian (レズビアン) Gay (ゲイ) Bisexual (バイセクシュアル) Transgender (トランスジェンダー) Questioning, Queer (クエスチョニングまたはクイア) + (プラス) 他にもさまざまな性のあり方が

3 意見交換

テーマ① 市が推進すべき「多様性」の定義	テーマ② 市が推進すべき「性の多様性」
<ul style="list-style-type: none"> ・他者を受け入れる。相互理解。全ての人が対等であるということ。 ・違いがあるというだけではなく、「みんな違ってみんないい」みたいな感じで、未来に向かって変化していく。 ・さまざまな違いを受け入れること。互いに対等な関係。調和がとれていること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・LGBTQ+ どれも省けない。 ・LGBTQ+、SOGIE。自分事として理解すること。誰一人取り残さない。意識を持ち続ける。

4 講師コメント

- ・ダイバーシティは違いを受け入れるところから始まる。対等、調和。
- ・LGBTQ+は見えづらいマイノリティ。そもそも気づかれない。
- ・知ることアンテナが立って、見え方が変わってくる。
- ・今日のような出会いを通して、体感できる。
- ・豊岡市 77,000 人のうち、5%が性的マイノリティだとすると、3,850 人いるんだという想像力が大切。
- ・新たな LGBTQ+ との出会いを通じて慣れていくことが必要。
- ・身近にいるかもしれないという想像力を働かせてほしい。
- ・私自身も、ある事業でアルビノの当事者グループに助成をした経験がある。以前から言葉では知っていたが実際に関わってから視野に入ってくるようになった。
- ・どこかで何かで辛い人がいるかもしれない。どう目を向けるのかを考えてほしい。
- ・今日の会議で、そこに目を向けていくことが共通認識として持てたのではないかと思う。

第2回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会・庁内検討委員会

【協議事項】意見交換「ジェンダーギャップ解消戦略、多文化共生推進プラン、パートナーシップ制度に関する取組みについて」

計画等	思ったより進んでいる	進んでいない（課題）
ジェンダーギャップ解消戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の起業相談者の増 ・ジェンダーギャップ、多様性社会の実現に向けた取り組み→地域、人材育成に合わせた良いアドバイザーがいる。 ・WEBサイト閲覧数の急増 ・ジェンダーギャップの解消、市民の意識は高まってきている。 ・市職員の男性育児休業取得率100% 	<ul style="list-style-type: none"> ・市職員の管理職に占める女性の割合（少ない） ・小中学校における教頭以上の女性の割合（少ない） ・学校管理職の男女比の改善が必要 ・審議会委員の女性割合（少ない） ・女性の意思決定への場への参画が進んでいない。 ・学校、市議会、自治会での女性の参画が進んでいない。 ・働く場（所属）と住まう場（地域）での数値に差がある。職場の方が声（自分の思い）を出しやすい？ ・ジェンダーギャップ解消の多くの項目は取組が進んでいるが、数字だけでは見えない部分があるのではないか。 ・「ジェンダーギャップ」という言葉が分かりづらい。 ・ジェンダーの問題は世代によって考え方が大きく違うのではないか。 ・ジェンダー平等に関する授業が外国では定期的にあるが日本では少ないと聞いている。 ・ジェンダーに関しては世代間のギャップが大きい。学校教育に注力して子どもたちにとってジェンダー平等が当たり前の社会になるように、私たちが進めていく必要がある。 ・ジェンダーギャップ解消に向けた学校での取組みは具体的にどう進んでいるか？道徳ではどうか？保幼小中の連携のあり方。 ・ひとり親家庭の相談件数が減る一方、何もないということか？ ・豊岡市のトップがジェンダーギャップについてどのように認識しているか。豊岡は全国から注目されている。取組をさらに推進できるようにトップが方向性を示してほしい。 ・子どもの頃にジェンダーギャップを感じなくても、社会に出ると感じるかもしれない。 ・年収130万円の壁がある限り、ジェンダーギャップの解消は進まないのではないか。

計画等	思ったより進んでいる	進んでいない（課題）
多文化共生推進プラン	<ul style="list-style-type: none"> ・外国語の案内や、外国にルーツを持つ子への支援は思ったより進んでいる。 ・多文化共生推進プランはやれるところからしている。 ・外国人の相談件数が増えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在はベトナムの方だけ職場で受け入れているが、今後他国の受け入れをした場合、外国人同士の関係に少し不安がある。 ・外国籍の方の増加とそれに伴う行政事業も増加しつつある。細部の配慮は……。情報共有の難しさ、文化の違いによる困難さ ・外国人社員が入社した。一方で帰国したという事例も聞いた。言語などの問題で、対応できる国の人もいれば、難しい国の人もいるかもしれない。多様な国の人へどのように対応をしていくか。 ・仕事を探している外国人対応、ハローワークとの連携 ・相談員、ベトナム、ネパールなどどこで相談しているのか、月1回とかできないのか。 ・市内でも地域によって、職場によって、外国人と接する機会に差がある。
パートナーシップ制度	—	—

第2回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会・庁内検討委員会

【振り返りシート】

1 誰一人取り残さないために、平常時からどんな配慮が必要だと思いますか。

カテゴリー	内容
周知・啓発・研修	・気づきと学び
周知・啓発・研修	・常に他人に配慮する、という思考の癖づけが必要ですね。
周知・啓発・研修	・「支え手」「受け手」という関係を超えて地域一人ひとりの暮らしと生きがいを地域とともに創る社会の実現を望みます。
周知・啓発・研修	・行政や私たち支援団体も外国人市民が住んでいるということを地域のひとに知ってもらい、理解してもらうことが必要
周知・啓発・研修	・人権課題の知識をもち、実践を重ねることが大事かと思います。
周知・啓発・研修	・「目には見えにくいこともある」、「無い(いない)のではなく、ある(いる)かもしれない」ことを前提にして考え、対応できていること
周知・啓発・研修	・学びや研修の機会を頻繁に設けておくこと。
周知・啓発・研修	・組織、企業、団体のジェンダーバランスを意識すること
周知・啓発・研修	・ジェンダーギャップはともかく女性の働きやすい職場を目指している。
周知・啓発・研修	・あらゆる年代層を対象にした研修会が必要である。
周知・啓発・研修	・「取り残されている」側の目線で考える。
周知・啓発・研修	・教育機関での多様性をテーマとした教育に力を入れる。
周知・啓発・研修	・固定概念で考えず、自分も無意識の偏見をしているかもしれないと思いながら、柔軟に考えられるように、また多様な意見を聞くよう意識する。
周知・啓発・研修	・アンコンシャスバイアス研修の実施（無意識の偏見についての理解を深め、それを克服するための方法を学ぶ）
周知・啓発・研修	・LGBTQ+に関する研修・啓発活動（まずは知るところから）
周知・啓発・研修	・様々な場面で「もしかしたら…」とか、「もしも…」とイメージを膨らませながら、配慮していくことが大事になってくるように思います。
周知・啓発・研修	・包括的な多様性教育プログラムの実施 豊岡市内の学校や地域のコミュニティセンターで、すべての世代を対象にした多様性に関する教育プログラムを提供します。地元の大学生がファシリテーターとして参加してもらうと良いと思います。大学生の参加により、若い視点を取り入れることができ、また、年長者にとっても親しみやすい環境を作り出します。さらに、民間企業が提供するリソースを活用し、ワークショップや教材の開発を支援することで、より効果的な教育プログラムを構築します。
つながり・コミュニケーション	・自分の所属している協会ならば、ボランティア人員を増やしておくことや、普段から、様々な人たちと付き合いをして、知り合いを増やしておく
つながり・コミュニケーション	・小さい範囲から自宅の隣近所など、挨拶程度でも良いのでつながっておくことが大切だと思います。そして、顔の見える関係も築いておくことが大切だと思います。
つながり・コミュニケーション	・ダメなことはダメと言える環境を作っておくこと。
つながり・コミュニケーション	・個人の属性に関わらず公平な機会が与えられ、個性や能力に応じた活躍の場を提供すること
つながり・コミュニケーション	・誰とも繋がっていない孤立状態を防ぐために、地域の見守り活動以外にもSNS等を活用した安否確認などの取組みが必要。
相談体制づくり	・「多様な社会を創る窓口」など解りやすい相談窓口ネームの相談機能を市役所全拠点に設置し、よろず相談を受け、まずは課題の把握が必要
相談体制づくり	・サポートグループと相談窓口の設置 多様性に関する悩みを抱える市民が安心して相談できる窓口を市役所や地域の各所に設けるとよいと思います。また、プライバシーを確保したピアサポートグループや自助会を形成し、同じ悩みを持つ人々が交流できる場を作ることも大事だと思います。

1 誰一人取り残さないために、平常時からどんな配慮が必要だと思いますか。

カテゴリー	内容
関連団体との連携	・関連団体との連携と協働 地域社会全体で多様性について考えることを目的として多様性に関する支援を行うNPOや市民団体と協力し、地元の大学生や民間企業と共同でイベントやワークショップを開催してもいいかと思います。
人材育成	・自分ごととして受けとめることのできる人の育成を進めていく
イベント開催	・世代間対話を促進するイベントの開催 若い世代と高齢者間で多様性に関する対話を促進するため、地元の大学生と民間企業の協力を得てイベントやワークショップを企画するといいいのではないかと思います。大学生がイベントの運営やファシリテーションを担当し、高齢者との対話を通じてお互いの理解を深めることができます。これにより、世代間のジェンダー感覚のギャップを埋めるとともに、地域社会全体での理解促進を図ります。

2 多様なニーズの把握や意思決定への参画について、平常時からどんな取り組みが必要だと思いますか。

カテゴリー	内容
周知・啓発・研修	・多様性を正しく知るために、誰にとっても分かりやすい、学び・話し合いの機会を増やす。
周知・啓発・研修	・リーダーに既存の意識のふり返りや見直しをしてもらう
周知・啓発・研修	・小さい時からジェンダー問題について教育する場を増やす（学校では学ぶ、家では話し合う）
周知・啓発・研修	・研修実施、多機関との連携
周知・啓発・研修	・住民同士の座談会や集会などを定期的に行う。
周知・啓発・研修	・疑問に思った意見を言いやすい環境づくり
周知・啓発・研修	・現在は教育現場で男女格差がなくなり、女性の意見も出しやすい環境だと思うが、40代以上の年齢層においてはジェンダーバイアスが根強く存在するため、男女それぞれの意識改革の徹底が必要。
周知・啓発・研修	・市民参加型ワークショップの定期開催 市民一人ひとりの声を直接聞く機会を増やすために、市民が自分たちの意見やニーズを共有できるワークショップを定期的に行い、自由に発言する中で自分の意見を表現するきっかけになると思います。
多様な人の参画	・意思決定に携わるメンバーについて、男女比率はもちろんのこと、多様な立場の方で構成するよう心がける。
多様な人の参画	・多様な人材の積極的な採用やそれぞれの能力を活かす環境整備。
多様な人の参画	・平常時から話し合いの場には、男性、女性、障害のある人、違う世代、外国ルーツの人など多様な人を入れて話し合う癖をつけること。今回の委員会ではメンバーが足りていない
多様な人の参画	・生活の中での様々な人の困り事を、様々な立場で把握し、多様な立場の方々と協議を行う必要がある
多様な人の参画	・自分達のチーム・組織・団体を多様なメンバーで構成されている状態にしていくこと。意思決定のグループには性別、世代、出身、ライフステージ、特殊事情のある人など、さまざまな要素を持つ人を適切な割合で参画させること。
多様な人の参画	・特に女性の参画、外国人の参画は意識的に取組む必要があると思います。
多様な人の参画	・多様性の会議体を常設し、定期的に行うことが良いかとは思いますが、そのための支援者の採用及び育成が直近の課題になるかと思っています。
多様な人の参画	・要援護者は女性がケアしている場合が多く、地域防災における自助・共助の活動に女性が参画すること、特に「決定する」という立場に女性が参画することで、声が届きにくい要援護者のニーズを把握し、ニーズに応じた対応を決定することが可能になると思います。
多様な人の参画	・防災、復興、要配慮者の対応についても、女性のニーズに配慮する
多様な人の参画	・校長教頭の女性に会ったことがありません。これは異常なことだと思います。子どもたちは、最初の社会である学校で、それを体感します。校長が男性ならば教頭は女性、逆もしかりで、バランスを取るべきです。
多様な人の参画	・障害のある先生がいないことにも気づきました。子どもたちが学ぶべき場所に、多様な人が必要なのではと思います。
つながり・コミュニケーション	・普段からコミュニティの中でのコミュニケーションを増やすことで、ニーズの把握や意思決定への参画ができるのではないかと思います。
つながり・コミュニケーション	・異なる背景を持つ人々と積極的にコミュニケーションをとり、多様な視点とニーズを理解すること
つながり・コミュニケーション	・地域とのつながりによる情報共有・把握が大切だと考える。
関連団体との連携	・市民からの声を行政はできる、できないに関わらず、受け止める必要があり、その声の近くにいる支援団体等との連携は不可欠ではないでしょうか。
関連団体との連携	・一社）豊岡市国際交流協会の場合は、外国人の人も「参画」ならば、コミュニティや集団の中のリーダーと繋がっておくこと。日本語能力の高い外国人に活躍してもらう用意をしておくこと、普段から、そのような人達と繋がり、信頼関係や、ネットワークを築いておくこと良いかと思っています。

2 多様なニーズの把握や意思決定への参画について、平常時からどんな取り組みが必要だと思いますか。

カテゴリー	内容
関連団体との連携	・様々な関係機関どうしのつながり
調査分析	・アンケートやヒアリングの実施 さまざまなコミュニティやグループに対してアンケート調査やヒアリングを行い、市民のニーズや関心を把握するといと思います。特に、通常の声が届きにくい少数派や高齢者、障がい者、若者など、多様なグループの意見を収集することが目的です。
調査分析	・市民モニター制度の導入 市民からなるモニター制度を導入し、市内のサービスや生活上の困りごとについて定期的なフィードバックを受け取れる体制を作れたらいいと思います。
調査分析	・オンラインプラットフォームの活用 市の公式ウェブサイトやSNSを利用して、市民からの意見や提案を受け付けるオンラインプラットフォームを整備します。これにより、忙しい市民や物理的に参加が難しい市民も意思決定プロセスに参加しやすくなると思います。
性別役割分担の見直し	・リモートワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方を推進していくことで、女性だけでなく男性も家庭での役割を担いやすくなり、女性の家庭での役割が減ることが結果として女性の社会参加、意思決定への参画につながっていくと思う。
性別役割分担の見直し	・女性のリーダーについても、実際は、家庭のことが負担になって、引き受けられない方もおられると思います。しかし、形だけでもそういう社会に向かっていき、これから社会を担っていく人たちの指標を示していく必要もある。
関連団体の支援	・あらゆる分野で活動する団体を支援、応援する。
イベント開催	・ジェンダーフリーなイベント開催 市が主催するイベントや会議を、さまざまな市民が参加しやすい環境に整えます。例えばアンケートなどで性別を聞く欄を配慮して記載したり、ジェンダーフリーなトイレの設置をするなど、他にもたくさんの配慮が必要だと思います。
クオータ制の導入	・全ての意思決定機関の男女比を強制的に半々にすることが重要です。クオータ制度の導入ですね。
相談体制づくり	・発信できる多様性の相談や居場所づくり
教育	・子ども達が、多様性を認めることが当たり前に見える社会になるよう、保育や教育の役割も大きい。