

会議録

概要

会議名	第3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 第3回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策庁内検討委員会
日時	2024年10月8日（火）13:30～16:30
場所	豊岡市役所2階 大会議室
出席者	委員：13人（敬称略） 今井 秀司、木谷 妙子、岸田 尚子、久木田 里奈、佐藤 春華、高橋 正透、瀧下 真理子、中田 修平、西垣 浩文、三宅 清子、宮下 隆司、姚 瑶、和田 歩 庁内委員：10人 アドバイザー：田村太郎 氏
事務局	くらし創造部部長 谷岡慎一 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課 木内純子、原田紀代美、得田雅人

議事

1 委員長あいさつ

2 田村アドバイザーあいさつ

3 第1回、第2回の振り返り

- ・第1回の講演内容、第2回の意見交換、振り返りシートの内容を事務局から報告

4 情報提供

- 「第2回会議を踏まえた論点整理と事例紹介」 田村アドバイザー
- ・今までの価値観、倫理観を変え、「まだ誰か取り残されているのではないか」というまなざしが必要。
 - ・ジェンダーギャップ解消、多文化共生について、進んでいることもあれば、進んでいない（進んでいるかわからない）こともある。
 - ・第2回のHUGでは、体育館を避難所とすることに疑問をもってほしいという話もした。これもまなざしを変えるということ。
 - ・東京都世田谷区「多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の紹介
多様性推進、ジェンダーギャップ解消、多文化共生について一緒に議論を進めることで相乗効果が期待できる。
 - ・大分県別府市「災害時における合理的配慮の推進」の紹介
災害時における障がい者対応について、合理的配慮と位置づけ、個別避難計画を策定。
 - ・神奈川県横浜市「多言語情報提供ヒント集の作成」の紹介
翻訳前の日本語原稿の書き方や工夫すべき点を整理し、担当者をサポートしている。

- ・岐阜県飛騨市「宣言の策定と賛同者の募集」の紹介
ダイバーシティ宣言に賛同するお店はステッカーを貼っている。
- ・北海道札幌市「LGBTフレンドリー企業の認定」の紹介
一定の基準で評価・登録する仕組み。登録数は2024年3月時点で95件。
- ・第2回の振り返りシートから得られた主な論点
 - ①研修や広報を通じた意識啓発（学校教育、地域・職場、教材）
 - ②コミュニケーション機会の拡充（SNS、ウェブサイト、対話、座談会等）
 - ③課題解決のための環境整備（相談窓口、人材育成）

5 ワークショップ①

「多様性に関する事業の課題と必要な取り組み」

6グループに分かれて、ワールドカフェ形式で意見交換

(1) Aグループ（ジェンダーギャップ解消）

- ・慣習、しきたりからの脱却
- ・女性だけにフォーカスされがちだが、男性のことも考えないといけない

(2) Bグループ（多文化共生）

- ・多文化共生についての理解を促す
- ・地域、職場、学校等のイベントや祭りに外国人を積極的に誘って交流できる機会を増やす

(3) Cグループ（性の多様性）

- ・会社が性の多様性を受け入れているという表明を行う
- ・トイレ、更衣室に誰でも使用できるスペースをつくる
- ・男性女性の役割分担意識は子どものころから植えつけられるので、制服は自由に
- ・性の多様性に関する教育を子どもに行うことで、家庭でも意識啓発ができる

(4) Dグループ（ジェンダーギャップ解消）

- ・AIが普及すれば家事は減っていくだろうが、女性の管理職が増えるとは思えない
- ・子どもたちへの教育を今しておけば、将来、子どもたちが同じ話をしなくてもよい

(5) Eグループ（多文化共生）

- ・多文化共生をしていかないと地域が存続していかない
- ・隣保の回覧板の仕組みや内容が理解できるような「やさしい日本語」などの取組
- ・防災訓練など、アナログな方法だと伝わりにくいので、デジタルを活用する
- ・空き家への入居を、外国人だからという理由で断られたケースもある

(6) Fグループ（性の多様性）

- ・男らしさ、女らしさの意識が年代が上がるにつれて強く、偏見があるように思う
- ・制服、更衣室などハード面から変えていくことができる
- ・「らしさ」の排除ができるような意識啓発や周知、発信の取組

ワークショップ②

「指針案の用語の定義について」

(1) A グループ

- ・「ジェンダー」

社会的・文化的に形成された性別が2回書かれているので、最初の1文を削除する

(2) B グループ

- ・誰が読んでもわかりやすい言葉で併記するなど工夫した方がよい
- ・「多様性」個性に価値観も加える
- ・「多文化共生」地域社会の構成員を地域社会の担い手とする
- ・「外国人市民」「外国にルーツを持つ子ども」
差がよくわからない

(3) C グループ

- ・「男女共同参画」
場合によっては、男女半数の組織が必要
- ・「外国人市民」
日本人の両親から生まれ外国で生まれた人はどうするか
- ・「外国にルーツを持つ子ども」
中国人であるというだけで子どもが仲間外れにされたことがある

(4) D グループ

- ・「外国人市民」「外国にルーツを持つ子ども」
海外の取り扱いなど、再定義をする

(5) E グループ

- ・「多様性」
それぞれの異なる個性をもつ人々が存在していること
- ・「外国人市民」
外国籍及び国籍が日本であっても、外国にルーツを持ち、言葉、生活習慣や文化等が日本と異なる方々
- ・「外国にルーツを持つ子ども」
国籍問わず、親の両方あるいは一方が海外出身である子ども

(6) F グループ

- ・「多様性」定義に加えて、それらに優劣がないこと
- ・「男女共同参画」
政治的、経済的、社会的及び文化的活動において自由に選択ができ、自分の意見が自由に表現できること（自発的な表現の方が参画のイメージに近い）
- ・「性的マイノリティ」
多数、少数と区別するのではなく他の表現があるとよい
マイノリティという言葉そのものが差別につながりやすく、積極的に使うべきではない

6 講評

「多様性に関する事業の課題と必要な取組み」

- ・今までの価値観は急に変えられない。
- ・マジョリティが否定される、悪者になる、怒られるという意識になると、何も発言しない方がよいという気持ちになり、議論が進まない。インクルージョンが進まず、住み分け社会になる
- ・マジョリティ（ルールを決める側にいた人たち）の不安をどう解消するかもポイント
- ・意地悪をしてやろう、と思ってルールを決めてきたわけではない
- ・ジェンダーギャップは存在しているが、男性が女性に意地悪をしてやろうと思ってやってきたわけではなく、結果として女性が不利益を被っているということ
- ・配慮する、されるの関係ではなく、安心する、居場所がある、役に立っている、所属しているという気持ちを持つことが重要
- ・「市民」や「外国人市民」という定義も再考する方が良い
- ・「市民」という言葉は、ただ住んでいる「住民」よりも積極的な言葉として使われる
- ・キーワード：「安心感」「居場所感」「所属感」「有用感」

7 意見交換

Q 前例踏襲、年長者の声が大きく変えられないという悩みがある

A 持続不可能だという危機感を共有して、ルールを変更する雰囲気を持っていく

昔からよそ者、若者、ばか者が変革すると言われてるように、利害が関係しない者が言うことも一つの手

Q 第1回の「見えていないだけかもしれない」という言葉が印象に残っている

わかっているつもりになっているだけかもしれないと気づいた

A 当事者でなければわからないことはたくさんあるが、わからなくてもできることがある

当事者、アライ、気づいた人、など様々な立場がある

わかったつもりになるのは良くない

Q どのように地域のモチベーションを上げているか

A 移住者の力で変えていっている地域がいくつかある

移住者だけに依存してもよくないが、地元の人だけでは進まない

うまく歯車が合うような関係を築くことができると持続可能な地域になり得る

ワークショップ①

④ GG

ワークショップ1 「多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて」

【テーマ①】ジェンダーギャップの解消 (男女共同参画)

職場	地域	学校
<p>管理職の昇進化 50/16</p> <p>女性のワークライフ 働き直し昇進しにくい 環境づくり</p> <p>役職員の昇進化 50/16 (昇進)</p> <p>女性が自分の キャリアや夢を思い 大層に主張する</p>	<p>男女 役割分担しにくい</p> <p>慣習(レガシー) 選抜可</p> <p>地域行政の意識 が低い</p>	<p>本来の大人(30代): 今教える</p> <p>管理職にたいして たかひに女性の価値 (9時-16時の勤務)</p> <p>女子中高生 への啓蒙</p> <p>外部から 講師を 招く(30代-50代)</p>
<p>家の中の仕事 は分担されたか ないか、何の 難しー</p> <p>家庭内の役割分担 女性メインの場合 → 職場での活躍</p>	<p>行政 ジェンダーギャップ 「女性 フォーカス」</p>	<p>団体 (NPO など)</p>
<p>夫婦別姓 + 子どもの姓</p>		

B 多文化

ワークショップ1 「多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて」

【テーマ②】多文化共生

職場	地域	学校
<p>9/16-27 認定NPOの設置 (研修or研修)</p> <p>9/16-27 担当の育成 (教育の充実)</p> <p>外国人雇用 研修制度の充実 (研修場)</p>	<p>このままでは → 多文化共生の 推進が必要 → 研修場/研修 の充実</p> <p>外国人の → 一人一人の 文化や価値観 を尊重する 研修が必要</p> <p>外国人の研修 → 内容が → 多文化共生 の推進に 役立つ</p> <p>外国人の研修 場を 活用する (研修場/研修)</p>	<p>外国人の研修 場を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p> <p>外国人の 研修場 を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p> <p>外国人の 研修場 を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p>
<p>外国人の 研修場 を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p> <p>外国人の 研修場 を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p>	<p>外国人の 研修場 を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p> <p>外国人の 研修場 を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p>	<p>外国人の 研修場 を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p> <p>外国人の 研修場 を 活用する → 多文化共生 の推進に 役立つ</p>

ワークショップ1 「多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて」

【テーマ③】性の多様性

職場	地域	学校
<p>会社(組織)が性多様性に関する理解を示す、表明するところが多い</p> <p>性的多様性に関する事業の位置</p> <p>更衣室 男性、女性ともに利用しやすくなるような工夫</p>		<p>性多様性に関する理解を示す、表明するところが多い</p> <p>制服変更</p> <p>多様性について学ぶ機会をつくる</p> <p>学校通信 学校やPTAに多様性に関する情報を伝える</p> <p>児童・生徒の多様性に関する理解を深める</p>
家庭	行政	団体(NPOなど)
<p>家庭で多様性について話し合い、理解を深める(どう受け止めるか)</p> <p>子供(中高生)が学校や習い事の先生や大人(親)が理解しやすくなるように工夫</p>		

④ GG

ワークショップ1 「多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて」

【テーマ①】ジェンダーギャップの解消(男女共同参画)

職場	地域	学校
<p>平均給与は男性より女性の方が低い</p> <p>女性の就業機会が減少している</p> <p>家庭内での役割分担、女性に期待される役割、意識改革、柔軟な対応</p> <p>男女共同参画の推進、意識改革、柔軟な対応</p>	<p>日本に求められる男女共同参画の推進(取組)</p> <p>男性従業員への意識改革、女性従業員への意識改革</p> <p>「障壁」の解消、女性活躍の推進</p> <p>意識改革、女性活躍の推進</p> <p>文化創出、意識改革</p>	<p>学校管理職への意識改革、女性活躍の推進</p> <p>女子生徒への意識改革、女性活躍の推進</p> <p>意識改革、女性活躍の推進</p> <p>女子生徒への意識改革、女性活躍の推進</p> <p>意識改革、女性活躍の推進</p>
家庭	行政	団体(NPOなど)
<p>意識改革、柔軟な対応</p> <p>祖父の長男位に期待</p> <p>家事の分担</p> <p>親の世代、意識改革、柔軟な対応</p> <p>親の世代、意識改革、柔軟な対応</p> <p>意識改革、柔軟な対応</p> <p>意識改革、柔軟な対応</p>	<p>意識改革、柔軟な対応</p> <p>意識改革、柔軟な対応</p> <p>意識改革、柔軟な対応</p> <p>意識改革、柔軟な対応</p>	<p>意識改革、柔軟な対応</p> <p>意識改革、柔軟な対応</p> <p>意識改革、柔軟な対応</p> <p>意識改革、柔軟な対応</p>

E 多文化共生

ワークショップ1 「多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて」

【テーマ②】多文化共生

職場	地域	学校
<p>外国人雇用の教育研修強化プログラムを作る</p> <p>外国人を雇用している会社の注意点を教育する(協働型研修)</p> <p>外国人雇用の研修プログラムを共有する</p> <p>外国人雇用の就業支援</p>	<p>多文化共生をテーマにした団体の存在を区長会に報告していく(70歳以上)</p> <p>若い外国人は地域のお祭りに参加してもらう</p> <p>地域コミュニティの外国人の参加</p> <p>外国人の多文化イベントを開催</p> <p>外国人の多文化イベントを開催</p> <p>外国人の多文化イベントを開催</p>	<p>大学での多文化共生の授業を中学校・小学校へも展開していく</p> <p>多文化共生の授業を中学校・小学校へも展開していく</p> <p>外国人雇用の研修プログラムの共有</p> <p>外国人雇用の研修プログラムの共有</p> <p>外国人雇用の研修プログラムの共有</p>
家庭	行政	団体 (NPO など)
<p>差別・偏見のない子育て</p> <p>外国人雇用の研修プログラムの共有</p> <p>外国人のホームステイ・ホームビジットを促す</p>	<p>外国人雇用の研修プログラムの共有</p> <p>外国人雇用の研修プログラムの共有</p> <p>外国人雇用の研修プログラムの共有</p>	<p>多文化共生の機会づくり</p> <p>外国人雇用の研修プログラムの共有</p>

F

ワークショップ1 「多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて」

【テーマ③】性の多様性

職場	地域	学校
<p>職場での多文化共生の研修プログラムの共有</p> <p>差別</p> <p>差別</p>	<p>男性の多文化共生の研修プログラムの共有</p> <p>女性の多文化共生の研修プログラムの共有</p> <p>女性の多文化共生の研修プログラムの共有</p> <p>女性の多文化共生の研修プログラムの共有</p>	<p>道徳の時間に学ぶ(保健・体育?)</p> <p>差別</p> <p>差別</p>
家庭	行政	団体 (NPO など)
<p>男性の多文化共生の研修プログラムの共有</p> <p>女性の多文化共生の研修プログラムの共有</p> <p>女性の多文化共生の研修プログラムの共有</p> <p>女性の多文化共生の研修プログラムの共有</p>	<p>情報発信の役割</p> <p>情報発信の役割</p>	