

多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて

	①ジェンダーギャップの解消（男女共同参画）	②多文化共生	③性の多様性
職場	管理職の男女比の50%化	ダイバーシティ窓口の設置（専門家or担当）	会社（組織）が性の多様性の受け入れや理解を示す、表明することが第一歩
	従業員の男女比の50%化（目標）	ダイバーシティ担当の育成（教育プログラム導入）	性の多様性を受け入れることを社員に伝える
	女性のライフワークを配慮し、育児、昇進しやすい環境づくり	外国人雇用担当部署設置（法整備）	更衣室、男性、女性に加えて、誰もが使えるところを整備
	女性が自分のキャリアや夢をもっと大事にして主張する	ダイバーシティ教育のプログラム企画、運営と理解	職場での社員教育（これから作る豊岡市のリーフレットを社内に配る）
	市のトップがほとんど男性	やったことのない社員、そもそも人手不足、採用もしないと、数名のためにどこまでやるか	「やりたい！」というエネルギーは女性が強い（組織内では難しい？）
	女性が残業すると家庭が大変	外国人社員の教育研修強化プログラムを作る	制服、更衣室、トイレ、ハード面
	家庭、子ども優先を。女性が働きやすい職場。子どもの熱→まずは母	外国人を雇用している会社の社長を教育する（協力要請、ネットワークづくり）	環境整備
	男性の育休取得率、取得期間が不十分	外国人を雇用するとはどういうことなのかを理解する	
	期間が様々。色々なことに影響。昇給に関係するのは。女性は給料が下がっていいのかな？	外国人の雇用拡大、採用枠を設ける、環境整備	

多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて

	①ジェンダーギャップの解消（男女共同参画）	②多文化共生	③性の多様性
地 域	男女あまり区別しない	子ども会の役員→若いママは外国人多い→役員になると困る→さけるしかない/ウワサ	「男性か女性しかない」という時代があった。LGBTはタブーだった
	慣習（しきたり）選択可	防災訓練の電話、途中でつながらず	男女分けないとやりづらいお祭りになっている。（みんなでタックル組むとか…）
	地域では女性がなかなか意見を言えない	隣保班の回覧板→内容が難しい、なぜ？何がある？どのタイミングで次にまわす？	お祭りで女性が排除されていた
	区長、区の役員における男女の割合（男性が多い）	その国の料理が楽しめるイベントが少ないかも（お互いを知るところから）	地域の文化は変わるの一番最後かも…？
	男性役員がほとんど。伝統行事の考え方？	空き家があっても、「外国の方は…」と断られる。なぜ受け入れられない？	コミュニティの企画などは女性に担ってもらっている（会社とは違う）
	行事の目的をはっきり。女性がお世話にまわるが多い	「今までこうだったから」となかなか改善されない	世代によって認識が違う
	青年部、婦人会などの役割の見直し	やさしい日本語で回覧版orLINEグループの方がいいが進まず	
	合理的配慮？高校野球、女性への配慮	地域の要となる人へ（三役のうちの一人にでも）	
	女性の意識を変えることも大事？まかせた方が楽？	コミュニティ、地区単位で顔見知りになる機会づくり、行事やお祭りへの参加に誘う	
	文化は別格。何が大事？	もう少し若い発想、楽しさが必要か	
		ある程度成長した子どもなら日本語がわかるので、子が親をサポートしている例あり	
		多文化共生をやっている団体の宣伝を区長会に持っていく（プレゼン含）	
		若い外国人には地域のお祭りに参加してもらおう	交流の機会
		Aity4FのWACCU TOYOOKAをもっと外国人にアピールしているような見たいにする	
		地域コミュニティが外国人在住者を把握、コミュニティ活動への参画	
	文化的イベント開催、お祭り、ダンス		
	自治会の行事等に関わっている外国籍の方少ない→企業から声かけ？		
	外国の方には日本のルールを教習してお互い気持ちよく過ごせるように		
	ご近所づきあいレベルでは親しくなっている人たちもいる		

多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて

	①ジェンダーギャップの解消（男女共同参画）	②多文化共生	③性の多様性
学 校	未来の大人（子ども）に今教える	日本に初めて訪れる子のみサポートされる仕組み→日本に少しだけいて、再び日本に来たパターンはサポートされない	低年齢のうちから性の多様性について学ぶ機会を作る
	管理職になりたくない女性の存在（なりたい環境の整備）	PTAの役員→何をやってほしいか、誰も教えてくれない、自分で学ぶしかない	多様性について学ぶ機会をつくる
	ジェンダーギャップを考えさせる授業	多国籍の子どもたちへ教育現場でのサポート。高校進学への支援助言（個に合った進路の選択ができるように）←支援員（各言語）が派遣されるので	現状では性の多様性について学ぶ機会がない
	←外部から講師を招聘する（今のジェンダーを学ぶ）	平等（その人に合うサポート）にサポートが受けられる仕組みに変えてほしい	制服不要
	学校管理職に女性がかかり少ない	若い子から教育、こんな場面があるよと気づかせる	学級通信、学校での取組を家庭にも知らせる
	私は昇格しなくていいわ、あきらめ	道徳の分野にもある。外国、障害者etc。体験不足を埋める	道徳の時間に学ぶ（保健、体育？）
	育児を男性がしてもあたり前になれば	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	制服、ハード
	保育現場はいまだ女性が多い。男性保育者への偏見	小中学生対象、自分が少数派になるような取組み、少人数での外国人との交流等	制服の見直し
	児童・生徒へのジェンダーや外国人、多様性への理解、教育	宗教の理解促進（イスラム、ヒンズー、キリスト等）成り立ちや協議など	
	頭の柔らかい内→教育	多文化共生サポーターの給与などの安定化、外国にルーツを持つ子どもがいるときだけでなく	サポート体制
子ども達が大きくなった時、こんなことを思ってるかな？今から教育	外国人教師の採用（常勤的に）		
	外国籍の親御さんのための困りごと相談会があっていい？（学校などで）		
家 庭	家の中の仕事は分担するしかないが分け方が難しい	専門家の介入による家族の理解促進	家庭で多様性の話をし、理解してもらおう、受け入れよう
	家庭内の役割分担女性メインになりがち→職場での活躍に関係	家族会議運営サービスの導入	子ども（中高生）から学校で習ってくる内容を大人（親）が教えてもらう
	夫婦別姓+子どもの姓	差別、偏見のない子育て。外国にルーツのある子どもとの交流	男女の力関係は少しずつ対等になっている…？
	意識のあるなしで何か変わるのでは	外国人のホームステイ、ホームビジットを行う	今の30代前後、男性が家事をすることにその親（50～60代）がよく思わない
	祖父母の長男期待伝説	海外旅行をいっぱいする。文化を知る	今の教育によって子（小・中学生）から「お父さんダメよ」と言われる
	家事などの分担		炊事は女性→少しずつ男性も参加、でも「手伝う」スタンス
	家事負担、AI、テクノロジーが解決する部分ある？		男らしさ、女らしさ価値観
	親の世話、跡継ぎに期待		意識改革 ケア労働の見直し
	育児負担の割合が絶対的に違う		
	給料の多い人が上下関係に関係している？		
男性が上に上がりたい欲求は生まれ育った環境？生体の違い？			
子どもを産む女性と産めない男性			

多様性に関する事業の課題と必要な取組みについて

	①ジェンダーギャップの解消（男女共同参画）	②多文化共生	③性の多様性
行政	ジェンダーギャップ「女性」フォーカス？	受け入れないと地域、社会が存続しない	情報発信の役割
	夫婦別姓+子どもの姓	通訳さんはいるけど、英語、タガログ語のみ→ほとんどアプリに頼っている (他の言語にも対応できれば)	ステッカー、LGBTレインボーフレンドリーみたいな
	ジェンダーギャップの解消に関心のある自治体がまだ少数？	無料法律相談、外国ルーツの方も利用できる仕組み	情報発信・PR
	年功序列とかの見直し	すべての部署での多言語対応（パンフレット、申請書）	
	人事配置に工夫、最初は大変	外国人雇用の補助制度の創設。資格要件等の緩和	
	民間は利益重視、男女関係ない	「多文化共生」の意味を理解、周知してもらうように積極的にPRする	
(NPO団体など)	多様な市民の存在を理解する活動をする団体の体力の問題もある	団体で自主学習会を開催した（同じような考えを持った人の集まり）	
	今まで問題に上がってきていないことの評価難しい	多文化交流の機会づくり	交流の機会
	わかりづらい、とりくみづらい、時間かかる、メリット見えにくい、財源ない	外国の文化、言語を学ぶ機会	
		外国料理教室、外国料理パーティー	