

会議録

概要

会議名	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 第1回豊岡市多様性推進本部ジェンダーギャップ対策部会・多様性共生推進部会
日時	2025年6月17日（火）13:30～16:45
場所	豊岡市役所3階 庁議室
出席者	委員：13人（敬称略） 井垣真紀、株本治夫、岸田尚子、木谷妙子、久木田里奈、佐藤春華、高橋正透、瀧下真理子、坪口幸弘、中江裕美、西村勲、三宅清子、姚瑤 庁内委員：12人 アドバイザー：田村太郎氏、大崎麻子氏
事務局	豊岡市長 門間雄司 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 原田紀代美、道下、稲田直子、大森毅

議事

1 市長あいさつ

- ・豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例や多様性推進方針、豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略、多文化共生推進プランを掲げ、固定的な性別役割分担の見直しや多様な人々が活躍できる地域づくりを目指している。
- ・今年度中に多文化共生推進プランの改定、ジェンダーギャップ解消戦略後期計画の策定を予定している。

2 委嘱状交付

- ・井垣委員に市長から委嘱状を交付
- ・その他の外部委員の皆さんには机上に配布

3 アドバイザー紹介・自己紹介

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

豊岡市ジェンダー平等推進アドバイザー

特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事 大崎 麻子 氏

4 委員長及び副委員長の選出

- ・委員長 高橋正透氏、副委員長 瀧下真理子氏に決定

5 指針策定の趣旨説明、既存事業の確認

- ・多様性推進・ジェンダーギャップ対策課参事 道下より説明

6 情報提供①

テーマ：「地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み
～自治体による指針策定等の動向をふまえて～」

(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

(要旨)

国際的なダイバーシティの進展と日本国内の取り組み、特に地域社会における多様性の視点や持続可能性に着眼することが重要である。

- ・若者、女性、外国人に選ばれるまちづくりが地域の持続可能性を高める鍵であると強調された。
- ・他の自治体の取り組み事例（仙台市や千葉県など）を参考にしながら、地域の特性を活かした多様性推進を進める必要性が共有された。デジタル技術の活用や具体的な短期・長期目標の設定が重要。
- ・ダイバーシティは性別や属性のちがいでなく、価値観や視点のちがいも含む広範な概念。またマジョリティ側の意識変革も重要。
- ・国として法や制度が未整備のセクシャルマイノリティや外国人労働者への配慮も必要。
- ・施策の対象者と共に議論し、共創を進めることが重要。

[質疑応答・抜粋]

A委員：中小企業の多くが外国人を受け入れる体制が取れていないのはなぜ？

田村氏：(外国人を受け入れたことのない企業は) 出会ったことがない、きっかけがわからない。外国人を受け入れたことのある企業はさらに受け入れを進める。外国人を受け入れたことのない企業は外国人の受け入れが視野にも入らない。二極化が進んでいる。

A委員：移民に対する感情がアメリカでは悪化している。日本でもアメリカの影響があるのではないか？

田村氏：日本も二極化が進んでいる。外国人と地域をつくっていこうという自治体が4割。そんなのいいやと思う自治体が4割、迷っている自治体が2割。関心がないのは、出会ったことがないから。地域でできることは違いのある人々が出会える場をつくることではないか。

B委員：多文化共生推進プランについて、作成しているのは都道府県、政令指定都市が100%だが地方自治体の数字は低いのはなぜか。

田村氏：総務省が多文化共生推進プランを策定した際、同年の骨太の方針で都道府県と政令指定都市での2006年度中の多プラン策定が数値目標となったから。

7 情報提供②

テーマ：「国の最新動向と地域におけるジェンダーギャップ解消」

講師：豊岡市ジェンダー平等推進アドバイザー 大崎 麻子 氏

(要旨)

国際的なジェンダー平等の進展が停滞する中、日本の政策は進んでいる。地域社会を中心に着実な取り組みを進め、ジェンダー視点を活用した持続可能な社会づくりが重要である。

- ・国連女性の地位委員会では今年ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを掲げた第4回女性会議から30周年の節目の年であり、合意結論ではなく、政治宣言を採択した。
- ・米国政府はジェンダー平等ではなく「男女平等」に言い換えるべき、と発言した。ジェンダーがトランスジェンダーの権利を想起させるという理由から。
- ・世界的に民主主義の後退やODA（政府開発援助）の縮小により、ジェンダー平等の実現に遅れが生じることが懸念されている。
- ・一方、日本では、急速に進む人口減少と地方からの若年女性の流出を背景に、女性版骨太の方針2025や地方創生政策において、地方におけるジェンダーギャップ解消が主要政策となった。
- ・豊岡市や気仙沼市などの地域では、官民連携や市民参加を通じたモデルが進み、ジェンダー視点を取り入れた具体的な取り組みが評価されている。職場を取り出すのではなく、多文化共生を前提とした地域全体での協力が不可欠である。
- ・気候変動や高齢化社会への対応など、地域の産業転換や経済政策にジェンダー視点を取り入れ、デジタルなどのテクノロジーも活用して、長期的な視点でのイノベーションが重要。
- ・気仙沼市では地元の女性グループが水産業に参画し、持続可能な地域経済のモデルの構築を目指している。
- ・地域の課題を肌感覚で共有し、共感を広げる場の重要性が強調されている。

[質疑応答]

C委員：朝、立当番をしていると隣接するこども園にお父さんが子どもの送迎をしている風景を多く見かける。男性の動線、女性の動線のお話を聞き、その目線でも見てみたいと思った。感想です。

大崎氏：都内で生活しているが10年前から、朝、お父さんが保育園に送っている姿を見かけるようになったが、夕方のお迎えはお母さんだった。しかし、コロナ以降、保育園帰りのお父さんと子どもがスーパーで買い物をする姿など、育児を主体的に担っていると思われる風景が一般的になった。

D委員：豊岡市民の方で豊岡市はジェンダーギャップ解消に頑張っているが「映え」を狙っているのではないかと。もっと今困っている人に注力すべきではないかとの意見をいただいた。ジェンダーギャップで苦しんでいる方が多くいるなか、いろんな意識の人がいるなと感じた。市民さんへのスコアリングにどのようなことが有効か？

大崎氏：重要なポイントだ。今話しているのは、(ジェンダーギャップ解消に向けた) 政策、方針を作る話。その政策や方針を多様な方々と作ることは重要。豊岡市はそのことをやってきたので全国から注目を集めている。その方針、政策を(今困っている方々を含め) 市民の方々へのサービスにどう落とし込み、役立てていくかがさらに重要。絵にかいた餅にならないようにしないとイケない。そのような声が出てくるということは、恩恵の実感に課題があるととらえることもできるので、それをどのように解決していくかということが重要になる。

田村氏：危機感のある地域ほどジェンダーなどの課題を真剣に受け止め取り組んでいる。危機感のない地域ほど絵空事じゃないのという感覚になってしまう。前半の話と被るが、出会っていない、肌感覚がないと前出の市民の方のような発言になってしまいがちだ。肌感覚でこういう取り組みは大切だと感じられるような場づくりが大切ではないか。合わせてどうしても理解いただけない方はいらっしゃるので、あまり気にしすぎず、今後、理解いただければいいというぐらい気持ちで取り組みを進めることも大事ではないか。

8 意見交換

(1) A グループ

- ・女性の区長就任について、就任には何かきっかけが必要、区長をやりたくないからやりたいに変換するような何かが必要ではないかなどの意見が出された。
- ・育児休業中の職場サポートについて、サポートする側にも手当などがあってもよいのではないか、多文化共生事業の認知度の低さなどを指摘する意見が出された。

(2) B グループ

- ・多文化共生について、外国にルーツを持つ子供への言語サポートや災害時の外国人支援の必要性や地域住民と外国人との交流・出会う機会の少なさ、多文化共生サポーター制度の充実の必要性を指摘する意見が出された。
- ・ジェンダーについて、地域、議会で女性リーダーの少なさ、地域と家庭、職場は地続きなので総合的な検討の必要性、学校現場でのジェンダー学習に外部講師の積極的な利用の必要性などを指摘する意見が出された。

(3) C グループ

- ・計画について、目標値と現状のギャップの理由がわからないとの意見が出された。
- ・ジェンダーについて、男性の家事・育児参加に関する世代間の意識の違いにも目を向けることが必要との意見が出された。
- ・育休・産休に対して、サポートする側は必要性を理解はしているが負担が増えることへの心情的なモヤモヤもあるなど職場の対応の難しさを指摘する意見が出された。
- ・外国人雇用や子供向けの言語アプリの課題も取り上げられ、文化的な違いへの配慮が必要との意見が出された。

(4) Dグループ

- ・ジェンダーギャップ解消の指標に関して、数値の単純な増減だけで評価できるのか、育休取得者数は子どもの数自体が減っているのに、単純比較できないのではないかなどの意見が出された。
- ・女性の管理職登用に関しては、ポジションや役割も十分考慮しての選考の必要性や数を増やすことだけが目的になっていないかなどの意見が出された。

(5) Eグループ

- ・女性の区長について、区の役割分担を役割ごとにグループをつくり、男性も女性も一緒にやり取りするなどの組織変革も必要、ジェンダーギャップ解消に向けた条例制定などの一定の強制力をもったやり方も必要との意見が出された。

(6) Fグループ

- ・女性の区長就任について、現在はいないが、今、女性が区長に就任してもつらいのではないかな自治会の役員層事態の意識変革が必要ではないか、そのうえで、自治会の女性役員をまずは増やしていき、女性に区長を就任してもらうなどステップアップが大切であり、特に0から1を生み出すときなどは大切にサポートすることが必要ではないかとの意見が出された。学校の自治会などは女性ばかり、女性消防団は少しずつ団員数が増えてきているので参考になる要素があるのではないかとの意見が出された、

9 講評

(1) 田村氏

- ・世の中は変わっていく。そのため、数字の取り方、目標の立て方も変えていく必要がある。
- ・自分たち自身がバイアスに引っ張られているので、キャッチアップしていくことが重要。

(2) 大崎氏

- ・数字をどうとらえるか。数字で進捗を測るのがいいもの、そぐわないものがある。社会変革のプロセスとそのインパクトを数字で表すのは非常に難しい。人々の声や何がどう変わったかなどのエピソードなど質的なデータを積み重ねて進捗を測っていくことが重要。
- ・今の自治会の仕組みに女性を当てはめていくのは難しいかもしれない。そうであれば、これまでとは違う仕組みややり方を試すような取り組みが必要になる。男性のケアワークも同様である。何をどう変えていくかを考えて取り組む。その積み重ねで数字がついてくる。