

会議録

概要

会議名	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回ジェンダーギャップ対策分科会
日 時	2025 年 7 月 30 日（水）13：30～16：35
場 所	豊岡市役所 3 階 庁議室
出席者	委員：7 人（敬称略） 井垣真紀、今井秀司、佐藤春華、高橋正透、瀧下真理子、坪口幸弘、西村勲 庁内委員：8 人 アドバイザー：大崎麻子 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 原田紀代美、大森毅、稲田直子

議事

1 高橋委員長あいさつ

- ・寛容であることは、人に優しく自分に厳しくすること。

2 前回の振り返り・市民アンケート調査の速報値の共有

3 情報提供

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

「社会変革のプロセスを見える化するには？ ～実感と学びのある評価～」

（要旨）

- ・5年間の取組をいかに評価し、変化をいかに捉え、次の5年間にどのように取組を展開していくかが問われている。
- ・ジェンダーギャップは数値として示すことが可能であるが、ジェンダー平等とは社会や風土の変革を通じてその「状態」を創出するものである。成果を数字のみで測定することは困難であり、むしろ「意識の変化」や「空気感」といった数値には表れないものこそが変革の本質である。
- ・進捗は常に右肩上がりではなく、一時的な停滞や後退も起こり得る。それらもまた変化のプロセスの一部であり、決してマイナス評価ではない。
- ・KPIとして示される結果指標のみが注目されがちであるが、取組の途上で現れる小さな変化を捉えるプロセス指標を併用し、変化の度合いを可視化していくことにより、市民や他の自治体にも5年間の取組の成果を効果的に伝えることができる。

〔質疑応答〕

A委員：3年前にあるコミュニティでジェンダーの話をした。代表の方に、閉鎖的な小さなコミュニティでは変革は難しいと言われた。

大崎氏：いろいろな場で、いろいろな人から、度々ジェンダーの話を聞くことで得られる変化がある。ジェンダーシャワーを浴びているという前提であれば、時間というのは変化の大切な要素である。

B 委員：定量ではなく定性評価をしている自治体はあるか。

大崎氏：意識調査やヒアリングを通じた定性評価を実施している自治体は多いが、計画自体の骨格やロジックが不明確な場合には、その評価結果を効果的に活用することができない。豊岡市のジェンダーギャップ解消戦略は計画の骨格とロジックが明確に構築されており、評価結果を計画にフィードバックしていくことが可能である。

B 委員：一市民として実感がない。

大崎氏：数字だけではなく、エピソードがもっと知られればいい。実感を伴う形で進捗状況をお伝えする必要がある。

5 協議事項

グループごとのワークショップ

ワーク 1：①地域におけるポジティブな変化について気付いたこと
②それを踏まえて市の取組みや成果目標に対しての改善点
③地域の意思決定過程における女性の参画を促進するために実践できること

B グループ

- ①・自治会行事への参加、自警団、育成会役員に女性が増えた。
 - ・生徒会や児童会でも女子が増えている。
 - ・家事の上手なパパが増えた。乳幼児健診にも父親が来る。
- ②・ジェンダーギャップの認知度はあるが、必要性がまだ知られていない。
 - ・個人の頑張りが認められる表彰のような制度があればいい。
 - ・ジェネレーションギャップも大きい。これも時間がたてば変わるか。
- ③・規約で男女の割合を決めてしまう。
 - ・女性の参画を前提に、子連れOKにする。参加しやすい時間帯。
 - ・女性に限らず、負担が減るように責任を軽くする。

A グループ

- ①・会議の開始時間が早まった。
 - ・読み聞かせボランティアに男性が増えた。
- ②・災害時の避難所には女性 1 人では行きにくい。単身女性を積極的に受け入れる避難所

を作ってほしい。

- ・地域での投票は、1世帯1票ではなく1人1票にして、個人の意思を反映できるようにする。
- ③・だれもが参画できるよう、声を掛け合う。
- ・生きづらい男性がいることも理解する。

Cグループ

- ①・区のまつりで女性神輿がある。奉納相撲も女子が参加する。
- ②・育休は何日休んだかではなく、何をしたか。
- ③・ブロードリスニングといったA Iを使った方法で様々な意見を集約し、小さな声も反映されていることを実感する。

Dグループ

- ①・気が付いたら居酒屋に女性が増えていた。
- ②・女性が区長になっても負担が偏りすぎないような適正な役割分担
- ③・組織、グループでリーダーを支える体制。つながりを作る。

ワーク 2 : ①家庭におけるポジティブな変化について気付いたこと
②それを踏まえて市の取組みや成果目標に対しての改善点
③家庭内のケアワークへの男性の主体的な参画を促進するために実践できること

Dグループ

- ①・授業参観に父親が増えた。
 - ・ランドセルの色が男女で分かれなくなった。
- ②・家庭内で笑顔が増えること、あいさつ
- ③・男女で区別しない。小さい時からの意識付け

Cグループ

- ①・家事分担の変化がある。担当を決めずに父母ともに料理をする。
- ②・ラク家事育児コミュニケーションシートの簡易版を作る。
夫婦だけでせずに、イベントとして他の家庭も一緒に、意見交換しながら。
- ③・友達夫婦との意見交換
 - ・父親同士の情報交換の場がほしい。

Aグループ

- ①・育児において父親の役割が増えている。弁当や参観、送迎など
 - ・父親の子育てが当たり前になってきた。
 - ・学校の先生が1年間育休を取った。学校の子どもにもいい影響があると思う。

- ・家事を分担するのは当たり前という声が聞かれる。
- ②・子育てする男性は増えているが、介護は少ない。
- ③・男女ともに介護のスキルを上げる。
- ・「男性向け介護セミナー」にすると男性も参加しやすい。

B グループ

- ①・特にポジティブな変化は感じられない。
- ②・けんかの解決方法など家庭の声を集めたレポートを配布する。
- ③・残業をなくす。
- ・実働時間を減らす。
- ・毎週1回の家族会議。楽しくコミュニケーションを取るためのもの。

6 大崎アドバイザーからの講評

- ・皆さんからは多くのポジティブな変化が共有された。次は、この変化をどのように次のアクションにつなげていくかをぜひ考えていただきたい。
- ・ジェンダーは女性だけの問題ではない。近年は男性の生きづらさも世界的に注目されている。男性特有の課題やしんどさを掘り起こすことも重要。その一つの手法として、ブロードリスニングは有効。ポジティブな声もネガティブな声も幅広く拾える仕組みとして、例えば「市民アンテナ」のように、この分科会メンバーが月に一度、ジェンダーに関する体験や SNS 等で見聞きした事例を Google フォームで共有し、キーワードを掘り起こす方法も考えられる。
- ・男性同士が互いの家庭の話をする機会が少ない現状を踏まえ、男性が集い、情報交換・経験共有・ネットワーキングできる場（セミナーや講座など）を作ることも有効
- ・家庭や地域への参画を阻む大きな壁の一つは長時間労働。WI 推進会議のようなプラットフォームを活用し、長時間労働の是正や働き方の見直しについて積極的に提言していくことも検討できる。
- ・楽しい家族会議や地域でのあいさつといったアイデアにもあったように、家族や地域でのコミュニケーションこそがジェンダーギャップ解消の基盤となる。

7 事務連絡

8 閉会