

(様式第1号)

■ 会議録 □ 会議要旨

令和4年1月27日(木)に開催を予定しておりました芦屋市男女共同参画推進審議会は、新型コロナウイルス感染拡大状況を鑑み、書面開催としました。

会議の名称	令和3年度第2回芦屋市男女共同参画推進審議会
日時	令和4年1月13日(木)～令和4年1月27日(木)
開催方法	書面開催
参加者	会長 奥野 明子 副会長 細川 由美子 委員 大場 由裕, 城戸 知子, 熊懷 賀代, 関 めぐみ, 武本 夕香子, 橋本 明美, 福本 吉宗(敬称略)
事務局	市民生活部 森田部長 人権・男女共生課 田中課長, 小杉主幹, 松丸係長, 林主査, 西畑課員

1 議題

(1) 男女共同参画に関する市民・職員意識調査結果について

2 提出資料

資料1 市民・職員意識調査 結果概要

資料2 市民意識調査 調査結果報告書(案)

資料3 職員意識調査 調査結果報告書(案)

資料(その他) 計画策定及び男女共同参画推進審議会スケジュール

芦屋市男女共同参画推進審議会 委員名簿

3 議事

(1) 男女共同参画に関する市民・職員意識調査結果について

意見者	意見内容
細川委員	<市民意識調査の結果報告に関してのご意見等> <u>資料1 市民意識調査 結果概要</u> 〔1頁〕1(1)男女の平等意識について、「『男性優遇』意識が高い順に、「社会通念や慣習、しきたり等」(77.6%)、「政治の場」(77.4%)、「社会全体」(72.7%)となっており、いずれも平成28年実施の前回調査よりも『男性優遇』意識が高くなっている。特に「政治の場」においては『男性優遇』意識が前回調査よりも大幅に高くなった。」とありますが、その理由や原因はどのようなことだと推察されていますでしょうか。
事務局回答	前回調査から今回調査までの間に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されたことや、新型コロナウイルス感染症対策における諸外国の女性トップの活躍、オリンピックを巡ってのオリンピック組織委員会会長(元政治家)の問題発言に注目が集まったこと、また、これら話題と合わせて世界における日本の女性議員の登用率の低さが繰り返し報道されたことなどが影響し、「政治の場」において日本の男性優遇を再認識する場面が多かったからではないかと推察いたします。
熊懷委員	〔1頁〕1(1)男女の平等意識について、「『男性優遇』意識が『女性優遇』意識を

	<p>上回っている」とあるが、資料2 市民意識調査報告書(20頁)の前回調査との比較でも『男性優遇』意識が高くなっている。市民の意識が男女平等への関心が高まり「本来はもっと平等であるべき」という認識になってきたともとれるが、実際に社会がより『男性優遇』と感じさせる状況になっているのか。</p>
事務局回答	<p>実際に社会がより『男性優遇』と感じさせる状況になっているのかどうかについては様々な見解があるかと存じますが、特に『男性優遇』意識が上昇した「④政治の場で」においては、前回調査から今回調査までの間に、上述の細川委員のご意見で回答させていただいたと同様に推察いたします。</p>
熊懷委員	<p>〔1頁〕1(2)性別役割分担意識に関わる考え方について、『反対意向』の方が多いものの、最も多いものは『どちらかといえば賛成』であること。ジェンダー平等の考え方は話題としては広められているはずなのに、前回と比べて『反対意向』の割合が低くなっていること。その理由は何なのだろうか。コロナ禍が影響しているのだろうか。</p>
事務局回答	<p>今回調査では内閣府や兵庫県調査に合わせて選択肢をより断定的な表現に変更したことが、少なからず結果に影響しているのではないかと推察いたします。 (前回：そう思う/そう思わない・どちらかといえばそう思う/そう思わない、 今回：賛成/反対・どちらかといえば賛成/反対など) 調査結果を踏まえ、引き続き、男女共同参画の意識の醸成を図れるよう様々な施策の推進を図ってまいります。</p>
福本委員	<p>〔2頁〕1(5)「男女共同参画の取組」の、6割以上の方が「見たり聞いたりしたものはない」と回答していることについて、伝わっていないという事は「男女共同参画」の取組自体が、存在していないのと同じだと思う。認知されて初めて、存在意義があると思うが、認知されていないという事は、せつかくの取組が意味をなさない。伝え方の方法論をもう一度見直してみるべきだと思います。</p>
事務局回答	<p>今回の結果を真摯に受け止め、ご指摘いただいたように、男女共同参画が何のために必要で、どのような活動や取り組みをして市民に還元できるのかについて、幅広い世代に認知されるよう、様々な広報手段や機会を捉えてより一層の啓発を進めてまいります。特に、今回の調査結果から認知度の低い男性への意識啓発については、次期計画においてもより一層の取組を進めてまいります。</p>
熊懷委員	<p>資料2 市民意識調査 報告書(案) 〔6,7頁〕市民の意識として、特に60代以上で、他の職業を回答しない人では、男性は“無職”女性“主婦”が多いことは、家事役割についての意識の表れと感じる。またパートナーの職業について、男性の側はパートナーを“主婦”と認識していて、女性自身は“無職”と認識しているという男女の意識ギャップも一定数あるのかなと思った。</p>
事務局回答	<p>60歳以上の年齢層では片働き世帯が多かったため、男性が現役を退き無職となった後も、夫妻共に家事は引き続き妻の仕事という役割分担意識を持っていると推察されます。本回答においても性別によるとらえ方の違いが読み取れるため、今後も幅広い世代に向けたより一層の意識啓発に取り組んでまいりたいと思います。</p>
細川委員	<p>〔7頁〕「配偶者・パートナーはいない」と回答した人は26.4%いるが、このような方の就労はどのような状況ですか。</p>

事務局回答	<p>調査報告書上での掲載はありませんが、「配偶者・パートナーはいない」と回答した人（26.4%）の就労状況は次のとおりです。</p> <p>自営業・会社経営者9.3%，正社員・正職員（常勤）26.3%，派遣社員・契約社員4.0%，パート・アルバイト9.3%，主婦・主夫9.3%，学生13.8%，無職（主婦・主夫及び学生を除く）27.9%，その他，無回答ともに0%</p>
細川委員	<p>〔9頁〕「【1】男女の平等意識について」の10行目「家庭における役割分担について、育児と介護では、ともに『外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担（育児34.7%，介護54.9%）』の割合が最も高く、育児・介護以外の家事では、『自分と配偶者で半分ずつ分担（外部サービスは利用しない）（28.0%）』が最も高く、続いて僅差で『外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担（26.7%）』が高い割合となっています。」と記載があります。</p> <p>また、〔10頁〕「【3】男女共同参画の取り組みについて」の11行目「男女共同参画推進にとって重要なことについては、『保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する（59.1%）』が最も高く」と記載されています。これらのことから、より一層のサービスの充実や周知が必要ではないでしょうか。</p> <p>また、「配偶者・パートナーはいない」場合、家庭内の役割分担ができず、仕事や育児の制限を受けて、正規職員につきにくい、いきにくさなどを感じることもあるのではないかと推察します。「配偶者・パートナーはいない」方への支援や暮らしやすさの取り組みはなにかありますでしょうか。</p> <p>また、外部サービスは、他地域と同様のサービスだと思いますが、利用率や満足度、今後のニーズなどは、どのような状況でしょうか。</p>
事務局回答	<p>総合計画でも市の方針として就学前の子どもが身近な地域で豊かに教育・保育を受けられるよう施設等の基盤整備を進めています。また、高齢者に関しても地域で安心して生活できるよう保健，医療，福祉の連携体制の充実を目標にあげています。保育，介護その他サービスのより一層の充実と，制度の周知を子育てや高齢者福祉の関係課と連携し進めてまいります。</p> <p>「配偶者・パートナーはいない」方への支援や暮らしやすさの取り組みについては，母子・父子に関する支援のほかは現状では行えておりませんので，今後の検討課題としたいと考えます。</p> <p>外部サービスの種類も多岐にわたっているため，各サービスの利用率，満足度について詳細は分かりかねますが，今後も必要な人が利用しやすい制度の仕組みづくりを進めてまいります。</p>
細川委員	<p>〔10頁〕「【2】夫婦間や交際相手からの暴力について」の6行目，DV被害を相談しなかった理由について，どのような対策を考えていらっしゃいますでしょうか。このような理由から，DV被害が放置される，ますます言いにくくなる，長期化するといった被害が生じる可能性があると思います。話してもよいと思えること，相談する価値がある，小さなことでも何でも相談できる，まずは相談することの障壁を減らし，安心して話すことができるような環境やきっかけが必要なのではないでしょうか。</p>
事務局回答	<p>ご指摘いただいたように，DV被害が放置される，相談しにくくなるといったことがないように，必要な時に相談場所の存在や気軽に相談することができるという情報を届けるため，これまで以上に周知方法や広報媒体を研究してまいります。</p>
熊懷委員	<p>〔11頁〕「1 男女の地位の平等感」について，場によってかなりの優位差があり，</p>

	<p>これをバランスの取れた表になるよう、そのための具体的な施策を考えることが重要な課題となると思う。</p> <p>〔14頁〕学校教育の場では、『平等』が最も多いものの、実際に学校で過ごす年齢に近い10代・20代で『女性優遇』が女性は0に対して男性でのみ『女性優遇』の回答が多い。平等にという配慮が男性に『女性優遇』と映っているのであれば、性差を超えて“自分らしく”でよいことや、女性に必要な配慮があることの認識など、子どもたちにも伝えていく取り組みが引き続き必要と考える。</p> <p>〔15頁〕政治の場で、圧倒的に『男性優遇』という結果であること、男性と女性の認識にもかなりのギャップがあることがわかる。その差がとても大きいため、バランスをとるために男女の割合を定めて女性の政治参加を求めるなどの方法も有効なのではないか。また男女の認識差についても、お互いの実感に差異があることを共有したり、客観的な差異の提示などもできたらよいと思う。</p> <p>〔16頁〕法律や制度は、本来最も平等であるはずであることを考えると、男性では『平等』が最も多く半数近いのに対して、女性は『男性優遇』が6割である状況はぜひとも改善したい。そのためには、法律や制度をつくる政治の場への女性の参加がもっと進められる必要があると考える。</p> <p>〔17, 19頁〕しきたり等や社会全体としても、『男性優遇』が多い実態を改めて感じる。特に社会全体について、『女性優遇』と感じる女性がわずか1%ほどなのに対して、40代以下の男性で『女性優遇』意識が高くなっている。これは実際に女性が優遇されているというよりも、ポジティブアクションのためではないか。男女平等の社会にするためには、まず差別を受けている側の支援をする必要があるが、若年層にとっては現状が男性優遇の社会であると感じにくく、女性の方が優遇されていると感じやすいのではないか。(例えば女性専用車両やレディースデイの設定など)このような誤解を解くアクションも必要だと感じる。</p>
事務局回答	<p>様々な場面において、まだまだ男性優遇意識が根強いこと、また性別により優遇意識にギャップが存在していることが、今回の調査結果からも明らかであるため、引き続き全世代に向けた男女共同参画意識の醸成を図るための施策を実施してまいります。また、ポジティブアクションへの理解が進むためには、世界の中での、日本における男女平等の現状を知り、なぜ男女共同参画を進める必要があるかについて、より一人一人の理解が進むことがまず必要であるため、様々な広報媒体や機会を捉えて、周知・啓発に進めてまいります。</p>
奥野委員	<p>〔22頁〕内閣府との調査との比較で、「平等である」との回答が全ての項目で低くなっています。今回の回答では、芦屋市民の男女平等の認知が、全国平均と比べて低いと考えて良いのでしょうか。その原因は何だとお考えですか。また、全国平均よりも芦屋市民が認知する平等感が低いなら、男女平等の施策を一層努力が必要です。</p>
事務局回答	<p>本市の市民の方の男女平等の認知が、全国平均と比較して低くなっている原因は定かではありませんが、本市の高齢化率が全国平均よりも高く、今回の調査においても回答者の年齢層も50%以上が60歳以上となっており、年齢層の高い世代ほど平等意識が低い傾向にあることから、今回の結果に表れているなどと考えられます。引き続き全世代に届く男女平等促進のための施策を進めてまいります。</p>
奥野委員	<p>〔23頁〕10代、20代男性 (n=39)の性別役割分業の肯定感が他と比して高くなっています。他の質問に対しても、このセグメントは保守的な回答をしています。これからの世代でもあるここにフォーカスを当てた対策が非常に重要です。</p>
事務局回答	<p>ご指摘いただいたとおり、特に10代、20代男性の回答結果及び傾向については重要視するとともに、将来を担う世代である若年層へのより一層の周知・啓発を行</p>

熊懷委員	<p>ってまいります。</p> <p>〔23頁〕「2 性別役割分担意識に関わる考え方」について、賛否について、かなりのぼらつきを感じる。若い世代の『わからない』も多く感じる。</p> <p>〔24頁〕前回に比べて『反対』がかなり減り、『わからない』が増えている。女性の社会参加が進められている中で、このような結果となった背景をどのように見たらよいのか。</p>
事務局回答	<p>「反対」が減り、「わからない」が増えたことについて、明確な原因は分かりかねますが、今回調査では内閣府や兵庫県調査に合わせて問い方や選択肢の表現を変更しより断定的な表現となったことが、結果にも少なからず影響しているのではないかと推察いたします。（〈問い〉前回：あなたの考えをお聞かせください。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」、今回：「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、<u>どうお考えですか。</u>〈選択肢〉前回：そう思う/そう思わない・どちらかといえばそう思う/そう思わない、今回：賛成/反対・どちらかといえば賛成/反対など）</p> <p>調査結果を踏まえ、引き続き、男女共同参画の意識の醸成を図れるよう様々な施策の推進を図ってまいります。</p>
熊懷委員	<p>〔25～28頁〕分担に賛成の理由は「女性が家庭を守った方が子どもの成長によい」が多く、次いで「両立は大変」となっている。反対の理由は「固定的な意識を押し付けるべきではない」が有意な差をもって多い。もしも、「固定的な意識を押し付けるべきではなくそれぞれが自由に考えればよいが、自分は女性が家庭を守った方が子どもにとって良いと思っている」、というのが社会の空気であれば、その中で仕事を持ちながら子育てをする女性は、しんどいだろうなど感じる。「女性も働いて能力を發揮した方が個人や社会にとってよい」は女性で少なく男性の方が多く、この考え方が社会の雰囲気となれば、本当に働きやすく女性が活躍できる社会となっていくと思う。</p>
事務局回答	<p>ご指摘いただいたように、女性自身はもちろん、共に働く男性にとっても働きやすい社会となるよう、広く多世代に向けて、男女共同参画意識の醸成を図るため、男女共同参画の重要性を認識できるような施策を進めてまいります。</p>
関委員	<p>（結果概要）1（3）に関して、（女性が職業をもつことについて）「働き続けるのがよい」を選んだ方が一番多いとのことですが、資料2 市民意識調査 調査結果報告書（案）〔39頁〕を見ると、それを選んだ10歳代・20歳代の男性の低さに驚かされます。資料2〔40頁〕の学生の低さも同様です。42頁で内閣府調査と比較して低いこともわかります。</p> <p>若い世代の男女共同参画についての教育は、未来のために必要です。保育園から大学まで、あらゆるタイミングで教育の機会を提供できないものでしょうか。</p> <p>蛇足ですが、『第5次芦屋市総合計画』の「施策分野1」「施策目標2」の「若者の自己肯定感」〔26頁〕という指標の目標を達成するためには、包括的性教育が重要だと思います。これは、資料2〔57頁〕の「ジェンダー」「デートDV」「リプロ」などの言葉の認知度にもつながる重要な問題だと認識しています。ぜひ、ユネスコの資料を参考に、取り組みを考えていただきたいと思います。</p> <p>https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374167?fbclid=IwAR3M2Rdlc0G1EjLfYDUgo5UyexVF9oMavcZDDtpYoGsauNXmYm12yG8w-B8</p>
事務局回答	<p>現在、中学生に対しては市の男女共同参画推進条例の概要版（デートDV等の内容も含む）の配布や、職業に関する固定的役割分担意識の解消につながる授業の実施、高校生に対してはデートDV予防に関する啓発物配布を継続的に行っていますが、出張授業の実施など、より直接的なアプローチを研究してまいります。</p>

	<p>なお特に、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実や、年齢に応じた性教育の実施については次期計画においてもより一層、取組を進めてまいります。</p>
熊懷委員	<p>〔41頁〕「7 女性が職業をもつことについて」「性別役割分担に賛成」で「結婚、出産、子育てに関わらず仕事をもち続けるのがよい」という回答の多さに驚いた。〔42頁〕の前回調査との比較でも、「役割分担に賛成」が増えているのに、「結婚、出産、子育てに関わらず仕事をもち続けるのがよい」が増えており、矛盾を感じる。この場合は、女性が続ける仕事は家事育児を優先しながらでよい、ということになるのではないか。</p> <p>〔39頁〕「職業を持つのがよいが、子育ての間は仕事はやめる」も一定割合を占めており、上記のことと合わせて、「職業をもつ」という言葉のニュアンスを考えてしまう。仕事によってはそのような働き方で一つのキャリアを積んでいくことも可能ではあると思うが、一旦やめるとキャリアは途切れがちなのが、まだ日本社会の現状ではないか。または、一旦やめてもまた活躍できるような社会を望む、ということか。</p>
事務局回答	<p>ご指摘のとおり矛盾を感じる点もございますが、性別役割分担意識に関わる考え方に賛成意向の方で「結婚、出産、子育てに関わらず仕事をもち続けるのがよい」と回答している方は25.2%おられるものの、性別役割分担意識に関わる考え方に反対意向の方においては「結婚、出産、子育てに関わらず仕事をもち続けるのがよい」と回答している方は66.5%と大幅に多いため、性別役割分担意識に関わる考え方と、女性の働き方に対する意識には一定の相関性があると考えられます。しかしながら、女性の働き方について、ライフイベントに応じて離職する・しない、復職する・しない、就労継続する・しないには、当然ながら何らかの正解があるわけではなく、重要なことは個人が望む働き方やキャリア形成を実現できる環境や支援制度があるかどうかであると考えますので、そういった視点での施策の充実を図れるよう引き続き取り組んでまいります。</p>
奥野委員	<p>〔48頁〕DVに対して「どこにも相談しなかった」が41.2%と高くなっています。相談窓口の認知度も低いようなので〔50頁〕、アクセスしやすい相談窓口を工夫して欲しいです。</p>
事務局回答	<p>必要なかに相談場所の存在や気軽に相談することができるという情報を届けるため、これまで以上に周知方法や広報媒体を研究してまいります。</p>
熊懷委員	<p>【2】夫婦間や交際相手からの暴力（DV）について この項に関しては、各表の“n”値にかなりのばらつきがあり、%で数を示されたときに特に44頁、47頁などの表は実態がイメージしにくかった。</p> <p>〔46～53頁〕身体的暴力よりも言葉や態度による精神的暴力の割合が高く、そのためか、「誰にも相談しない」人が4割もいて、「相談するほどのことではないと思った」が多い。DV＝身体的暴力と思っている人が多く、精神的暴力は「相談するほどではない」という認識になってしまっているためではないだろうか。「相談しても無駄だと思った」という回答も、DV相談室の存在や支援の内容を知らない人が多い結果ではないか。</p> <p>精神的暴力もDVであり、受けた側に非があるのではないこと、DV相談室に相談して支援を受けることができるということを、もっと広く市民に周知する必要があると思う。</p>
事務局回答	<p>必要なかに相談場所の存在や気軽に相談することができるという情報を届けるため、これまで以上に周知方法や広報媒体を研究するほか、特に精神的暴力については、DVであり、相談をすることができるという情報が必要なかに正し</p>

<p>関委員</p>	<p>く届くよう、さらなる周知を図ってまいります。</p> <p>(結果概要) 1 (4)に関して、資料2 市民意識調査 調査結果報告書 (案) [48頁]のDVを受けた男性が相談できていないのは問題だと思います。男性だけでなく、性的マイノリティの方も、性別に関わらず相談できるということを周知していく必要があると思います。同時に、芦屋市配暴センターの認知度 [50, 53頁]が低すぎますので、周知が必要です。</p> <p>調査とは関係がありませんが、あらゆる相談員の立場が不安定であることが問題視されています。芦屋市さんでは、相談員さんの立場はどのようになっているのでしょうか。もし、非正規であるならば、正規として継続して雇用できる方向を検討していただきたいです。</p>
<p>事務局回答</p>	<p>DV相談室の周知については、公共施設以外でも、一部の商業施設や金融機関に相談室のポスター掲示やカードの配架をしておりますが、必要なかに情報が届くよう、これまで以上に周知方法や広報媒体を研究してまいります。</p> <p>なお相談員につきましては、現在、会計年度任用職員 (非正規) となっており、雇用形態につきましては近隣他市の動向などを参考に今後、研究してまいります。</p>
<p>奥野委員</p>	<p>[54頁] 全ての取組で、男性の認知度が低くなっています。「自分には関係がない」と思っているこの層へのアプローチ方法、認知度を高める工夫が必要です。学校 (授業で) や職場 (研修で)、自治会 (共催イベント) 等男性が所属する集団とのつながりがきっかけとなるのではないのでしょうか。</p>
<p>事務局回答</p>	<p>男女共同参画センターにおいて男性を対象とする講座を実施するだけでなく、ご提案いただいた男性が所属する集団との共催事業の実施などを検討し、より直接的な啓発が行えるアプローチ方法を検討いたします。なお、学校における男女共同参画の指導が重要であることから、教育委員会とも一層の連携を図ってまいります。</p>
<p>関委員</p>	<p>(結果概要) 1 (5)に関して、資料2 市民意識調査 調査結果報告書 (案) [54頁] 取組の認知度も具体的にどう向上させるのか、検討する必要があると思います。単に言葉だけ知ってもらうのではなく、困った時に頼ることができるという情報は、安心・安全に暮らすためには必要です。59頁にあるように性別役割分担意識と用語の認知度は相関していますので、双方からのアプローチが不可欠です。用語は繰り返し、しつこく可視化させていくのが効果的だと思います。例えば、『第2次芦屋市DV計画』[18頁]には、具体的に「スーパー」という言葉が出ていますが、駅、コンビニ、病院、各事業所、ラッピングバスなど、どう目に入るようにするか、他自治体の好事例などを調査し、実施していただきたいです。</p>
<p>事務局回答</p>	<p>ご指摘いただいたとおり、単に言葉だけを周知させるための広報や事業実施に留まることなく、必要な時に利用できるような制度の充実と仕組みづくりを並行して進めていけるよう、引き続き関係課との連携をとりながら、具体的施策の検討を行ってまいります。また今回の調査結果からも性別役割分担意識に関わる考え方と用語の認知に相関が認められるため、性別役割分担意識の解消やアンコンシャス・バイアスへの気づきなど、基本的な男女共同参画意識の醸成を図り、男女共同参画の重要性を認識できるような取組を進めてまいります。また、具体的にご提案いただきましたDV相談室の周知については、一部実施しておりますが、今後も引き続き、実施してまいります。</p>
<p>細川委員</p>	<p>[54頁] 「【3】男女共同参画の取り組みについて」の「図 性別 男女共同参画社会に向けた取り組みの認知状況」を見ると、性別において、明らかに男性の認</p>

	<p>知はどの項目も低くなっています。 「見たり聞いたりしたものはない」が61.7%で、とても残念な結果です。 さらに、内容についても認知されていないように思えます。建物や紙媒体をいったものは、目に触れやすく、条例といった文章も広報などで見ているかもしれませんが、男女共同参画が何のために、どのような活動や取り組みをして市民に還元できるのか、についてはさらに認知を上げていく必要があるように思います。</p>
事務局回答	<p>今回の結果を真摯に受け止め、ご指摘いただいたように、男女共同参画が何のために必要で、どのような活動や取り組みをして市民に還元できるのかについて、幅広い世代に認知されるよう、様々な広報手段や機会を捉えてより一層の啓発を進めてまいりたいと思います。特に男性への意識啓発については、次期計画においてもより一層取組を進めてまいります。</p>
熊懷委員	<p>〔54～60頁〕「【3】男女共同参画の取り組みについて」市の取り組みの認知状況が、なかなか知られていないということがわかり、残念であり、どのように周知していったらよいのか、様々に工夫をしていく必要があると感じる。LGBT、多様性、ジェンダー、といった言葉がメディアでも多く取り上げられていたと思うが、市の取り組みの認知度とは重なっていないのだと思う。男女の平等は、すべての人に等しく価値がある、ということと本が同じであり、個々の生活にも直結しているという認識を広く共有していけるよう、取り組みを進める必要がある。</p>
事務局回答	<p>今回の結果を踏まえ、男女平等や男女共同参画が何のために必要で、どのような活動や取り組みをして市民に還元できるのかについて、幅広い世代に認知されるよう、様々な広報手段や機会を捉えてより一層の啓発を進めてまいります。</p>
関委員	<p>〔61頁〕「男女共同参画推進にとって行政が力を入れる重要なこと」として「保育の施設・サービスや病人の施設や介護サービスを充実する」と「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」の割合が高くなっておりませんが、これを実現させることによって市が働く女性たちを応援しているという姿勢を見せることが大切だと思います。まずは今現実困っている人たちを支援し、行政が制度を整えていくことで、現実にイキイキ働く女性が身近に増え、それが市民の意識を変えていくことにつながるのではないのでしょうか。 また『第5次芦屋市総合計画』の「施策分野1 子育て・教育」ともつながる内容だと思いますが、ここには男女共同参画の条例と行動計画が関連するものとしては明記されておりません。「施策目標1」にある「待機児童数」をゼロにすることは「保育の施設・サービス」としてまさに求められていることですので、本調査の結果を関連部署と共有し、連携しながら進めていっていただきたいと思ます。 同じく、『第5次芦屋市総合計画』の「施策目標3」の中の「この1年間で自発的に学びを得る機会があった人の割合」〔28頁〕という指標と「市民による生涯を通じた学習の支援」(29頁)についても関連させることできると思います。学ぶ意欲の高い方に、男女共同参画関係の講座やイベント情報を周知することができれば地域でリーダーシップをとる際に具体的に役に立つと思います。「男女共同参画」という言葉を出すと人が減ってしまうかもしれませんが、「地域の防災！」としながらジェンダーやセクシュアリティについての内容を挟み込むというイメージです。特に高齢者はさまざまな講座のリピーターさんが多いと思うので、いろんな場所で少しずつ知識もつけてもらえるといいのではないのでしょうか。</p>
事務局回答	<p>ご指摘のありました総合計画では、だれもが安心して生み育てられる環境の充実を目指して、仕事と子育てを両立できる環境整備を進めるため、待機児童の解消などを主要な取組に掲げていますので、関係課と連携しながらこの取組が男女共</p>

	<p>同参画の推進に寄与する取組でもあることを周知啓発してまいります。また、生涯学習の分野は防災学習はじめ多岐に渡っていますので、所管課と連携し機会をとらえて啓発につなげてまいります。</p> <p>なお、防災分野での地域の男女共同参画推進を図るため、女性防災士との連携を図りたいと考えています。</p> <p>また、これまでも実施しております男女共同参画センターにおける防災関連講座や、女性の再就職や就労継続支援につながる講座や事業は、参加者も比較的多いため、今後も継続的に開催をしていきたいと考えております。同時に本調査結果を関連部署と共有の上、今後の施策・事業実施においてより連携を強化しながら取り組んでまいります。</p>
関委員	<p>〔61頁〕3番目に「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」という項目がありますが、最近では「リカレント教育」としてさまざまな大学などで支援がはじまっています。それを受講する助成を考えてもいいかもしれません。</p>
事務局回答	<p>ご提案いただきましたスキルアップも含めた「学びなおし」に関する助成については、今後よりニーズが高まることが予想されるため、可能な範囲で研究してまいります。</p>
奥野委員	<p>前回の市民意識調査報告書の13頁「職業生活について」1行目に、『「仕事をしていない」が49.4%となっております〜』、とありますが、全体の49.4%でしょうか。</p>
事務局回答	<p>回答者全体の49.4%です。前回の市民意識調査報告書67頁をご参照ください。</p>
熊懷委員	<p>市民意識調査方法と回収状況について、男女の比較では、同数発送で女性の回答がやや多いことがわかりますが、年代別では若い世代の回答が少なくなっています。発送の段階で、年齢についてはどのような割合だったのでしょうか。</p>
事務局回答	<p>調査対象者2,000人は、令和3年3月31日時点の芦屋市の全人口の年齢構成割合を参照して抽出しており、10～19・20歳代は全体の12%（230人）、30歳代11%（213人）、40歳代18%（351人）、50歳代19%（370人）、60歳代15%（292人）、70歳代16%（318人）、80歳以上11%（226人）となっております。</p>
	<p><職員意識調査 結果報告に関してのご意見等></p> <p>資料1 職員意識調査 結果概要</p>
城戸委員	<p>〔3頁〕2(3)役職への昇任の意向（資料3の31～38頁）について、役職への昇任を望まない理由は、「責任が重くなるから」の詳細（なぜ責任が重くなるとは良くないのか）までを記載した方が女性の実情と気持ちがわかりやすく、ただ責任のない仕事をしたいと思っているとの誤解を招かないのではと思います。</p>
事務局回答	<p>役職への昇任を望まない理由の選択肢の一つとして「責任が重くなるから」を設けさせていただいておりましたが、「なぜ責任が重くなるのが良くないのか」ということまでは今回の調査では聞き取りができておりません。次回調査実施時の参考とさせていただきます。</p>
関委員	<p>〔3頁〕2(3)に関して、役職を希望しないのは、身近で見ていて魅力的ではないからではないでしょうか。市長が女性であることから、リーダーシップをもって働くことについて、女性職員に対して語ってもらう機会があっても良いかもしれません。上手に働いている人と話をし、自分が入り入れられる戦略を知ってもら</p>

事務局回答	<p>う機会を作るというイメージです。</p> <p>本市の課長級以上の管理職の女性割合は県内では高いため、今後市長も含め魅力的な女性管理職のロールモデルの存在を活かしながら、組織全体でワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいけるよう、関係課との連携を進めながら施策を推進してまいります。</p>
関委員	<p>〔3頁〕2(4)に関して、こちらにも実際に男性で育休を取得した人の話を広報誌や庁内に載せる、役職者向けの研修に組み込むなどで、対応していく必要があると思います。</p>
事務局回答	<p>現在においても人事課が所管となり、実際に育休を取得した男性職員の体験記などを庁内掲示板や職員向け冊子に掲載しておりますが、ご提案いただいた役職者向けの研修における事例紹介なども含め、より一層の周知に繋がるよう検討を進めてまいります。</p>
関委員	<p>〔3頁〕2(5)に関して、正規・非正規問わず、1年に1回すべての職員にDV研修が必要だと思えます。市民の命に関わる問題ですので、100%を目指していただきたいです。</p>
事務局回答	<p>現状全ての職員を対象とした研修は実施できておりませんが、DV及びDV相談室に関しては、庁内掲示板を活用し、情報共有を図っております。市民の命に係わる問題として、全職員がDVへの意識を高めることができるよう、効果的な方法等についても研究してまいります。</p>
関委員	<p>〔3頁〕2(6)に関して、センター通信『ウィザス』をメーリングリストで全職員に送ることはできないのでしょうか（庁内サイトでも見ないかもしれないので…）。せっかく力を入れて素晴らしい冊子を作っているに、知られていないことはもったいないと思います。</p>
事務局回答	<p>各個人のメール受信容量の制限もあるため、全職員への個別配信は困難ではありますが、現在の庁議資料への掲載だけでなく、職員が閲覧頻度の高い庁内のグループウェア掲示板に加え、教職員向けの掲示板にも掲載するなど、より多くの職員への周知が図れるよう検討を行ってまいります。</p>
奥野委員	<p>資料3 職員意識調査 結果報告書（案）</p> <p>〔4頁〕回答者の属性について、女性の54.6%が会計年度任用職員（非常勤）となり、一方男性のそれは10.1%に過ぎません。このような性による雇用形態のアンバランスはそもそも問題です。また、回答を歪める可能性や、前回調査や他調査との比較の際にも影響を与えます。可能な限り、比較したいもの（この場合だと男女/年齢）以外の属性は揃える必要があります。</p>
事務局回答	<p>今回の調査は、前回調査と同様に、会計年度任用職員を含めた全職員を対象としておりましたので、ご指摘いただいたような属性の結果となっております。性による雇用形態のアンバランスを即時に解消することは困難と考えられますが、次回調査実施の際には、回答者の属性を揃える工夫を行うことができないかについては検討してまいります。なお回答者全体における男女比、年齢構成、会計年度任用職員（前回調査における嘱託職員及び臨時的任用職員）の割合は前回調査とほぼ変化はございません。そのため、次回調査以降で回答者の属性を揃えるなどの変更を行う場合には、前回調査との比較は困難となる点を考慮する必要があると考えます。</p>

大場委員	〔11頁〕「【1】男女の平等意識について」の「1 男女の地位の平等感」に関して、「②職場の中で（賃金・昇進等）」は「③学校教育の場」に次いで「平等である」と答えた人の割合が多く、また社会全体と比較しても有意な差があることを評価したいです。
事務局回答	ご指摘の有意な差は評価しつつ、前回調査より割合が低下しているため、引き続き関係課と連携しながら、より男女平等な職場環境となるよう、職員の意識啓発に努めてまいります。
奥野委員	〔19頁〕2016年の前回調査よりも今回の調査では、職員の性別役割分業について、反対が減り、賛成が増加しています。この原因をどのように考えますか。原因と対策が必要です。（回答者の属性が前回と大きく異なるなら、それが一因かもしれません）。
事務局回答	回答者の属性（全回答者における男女比、年齢構成、職位別構成）は前回調査とほぼ変化がないため、原因は定かではありませんが、今回調査では内閣府や兵庫県調査に合わせて選択肢をより断定的な表現に変更したことが、少なからず結果に影響しているのではないかと推察いたします。 （前回：そう思う/そう思わない・どちらかといえばそう思う/そう思わない、 今回：賛成/反対・どちらかといえば賛成/反対など） 調査結果を踏まえ、引き続き、男女共同参画の意識の醸成を図れるよう様々な施策の推進を図ってまいります。
関委員	〔19頁〕「参考／前回との比較」の「反対」が大幅に下がっていることが気になりました。
事務局回答	上述いたしましたとおり原因は定かではありませんが、今回調査では内閣府や兵庫県調査に合わせて選択肢をより断定的な表現に変更したことが、少なからず結果に影響しているのではないかと推察いたします。 調査結果を踏まえ、引き続き、男女共同参画の意識の醸成を図れるよう様々な施策の推進を図ってまいります。
関委員	〔20頁〕2段落目「性別では、男性に比べて女性で『家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから』（女性61.3%，男性48.9%）『夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから』（女性35.8%，男性23.9%）がそれぞれ高くなっています。」の部分ですが、女性に比べて男性が高い「妻は家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」「日本の伝統的な家族の在り方だと思うから」の保守的な意見の方が問題だと思いました。（が、他との兼ね合いもあると思いますので、意見までです。）
事務局回答	ご指摘の点について追記いたします。また固定的な性別役割分担意識解消の必要性など、全職員が基本的な男女共同参画への理解・認識を持てるよう、より一層の啓発の取組を進めてまいります。
奥野委員	〔35、36頁〕両性ともに役職になりたくない傾向が前回調査よりも一層強くなっています。管理職が「やらされ仕事」にならないように、ダイバーシティに限らず組織全体で取り組む必要を感じました。管理職になっても、ワーク・ライフ・バランスが取れた仕事生活が続けられるよう、また役職の仕事の魅力を感じられるような魅力的な管理職のロールモデルが必要です。
事務局回答	今後魅力的な管理職のロールモデルの存在を活かしながら、組織全体でワーク・

	<p>ライフ・バランスの推進に取り組んでいけるよう、関係課との連携を進めながら施策を推進してまいります。</p>
大場委員	<p>[37頁]「【1】男女の平等意識について」の「6男性が積極的に家事や子育て等を行うための課題」に関して、課題として挙げられた要因の中で最も割合が高かったのが「長時間労働などを原因としたかわる時間の少なさ」だったことについて、労働組合の立場としても遺憾に思います。適切な人員配置を訴えるなど、労働組合の立場から課題解消に向けた取り組みを行っていききたいと思います。</p>
事務局回答	<p>長時間労働の問題は、本市に関わらず日本社会全般の課題であり、企業に働きかける立場にある自治体として一層雇用者側と労働者側が連携・協力し、課題解消に向けた取組を進める必要があると考えております。</p>
関委員	<p>[44頁]人数は少ないですが、男性の「副技能長・技能長」と「再任用」の方の「働き続けるのがよい」という回答が、半数にも届いていないのが気になりました。</p>
事務局回答	<p>上記職種で今回の結果のようになっている原因としては、年齢が高い層（同調査結果報告書5頁を参照）の職員で構成されていることも影響していると考えられますが、いずれにしても全職員に向けたより一層の男女共同参画意識の醸成を図れるよう継続的な周知・啓発に取り組んでまいります。</p>
関委員	<p>[45頁]「女性が職業を持つことについて」は、内閣府調査との比較があっても良いと思いました。</p>
事務局回答	<p>全体の頁数なども考慮の上、追加の可否を検討いたします。</p>
奥野委員	<p>[46頁]長時間労働は依然として女性の就労継続の課題となっているようです。職員の労働時間は、どのように変化しているのでしょうか。民間企業では、特に管理職の労働時間が問題となっています。先の問題と合わせて、労働時間変化の確認と対策が必要です。</p>
事務局回答	<p>職員全体で見れば、時間外勤務の平均時間数は近年減少傾向にありますが、課長級以上の管理職の時間外勤務については「超過勤務」対象外となるため、近年の労働時間変化についての確認は現時点では困難です。時間外勤務の状況は部署によっても大きく偏りがあるものの、女性のみならず全ての職員が働きやすい職場となるよう、引き続き関係課と連携しながら組織全体で取り組んでまいります。</p>
橋本委員	<p>前回初めて審議会に出席させていただいた時にDVの案内は広報あしやに載っていると報告がありましたが、広報あしやには小さく記載されていました。本当に悩んでいる人、困っている人たちの目に留まるのかと疑問に思っていました。今回の職員意識調査の結果、芦屋市DV相談室の認知度について「はい」の回答率が65.2%とありました。[48頁 問16「芦屋市DV相談室（芦屋市配偶者暴力相談支援センター）を知っていますか。】またDVについての相談を受けた経験がある人は8.4%でした。[47頁 問17「過去5年間に業務の中で市民からDVについて相談を受けたことはありますか。】</p> <p>下記の内容が掲載された新聞記事を読みました。 相談できる機関が多いほど、困ったときに助けてくれる人がいる。真の「自立」とは、自分一人で何でもできる様になることではなくて、「相談先」を多く持つこと。</p>

事務局回答	ご指摘いただいたとおり、確かに「広報あしや」に掲載のDV相談室の記事は紙面の都合からも小さくなっております。ただ、毎月継続して掲載しております。繰り返し掲載することでこれを見れば相談先がわかると認知いただけることを期待しておりますが、「広報あしや」以外でも、必要なかに相談場所の存在や気軽に相談することができるという情報を届けるため、これまで以上に周知方法や広報媒体を研究してまいります。
関委員	〔46, 58頁〕これらの課題は具体的に解消できるよう、計画を立てていただきたいです。〔60頁〕を見ると、市民と職員の意識の乖離が見られる部分があるので、市民の意見を取り入れられるよう、関係部署に結果を周知していただきたいです。
事務局回答	課題解決に向け、計画策定時には、課題解決に資する施策について具体的な目標を設定し進行管理を行ってまいります。なお、市民及び庁内職員には今回の調査結果を周知・報告いたします。
関委員	〔47頁〕２段落目の女性が女性の意識改革について言及している状況が、しんどいですね。同じ女性が連帯できる環境に持っていく必要があります。上位職になるほど、男女共同参画関連用語の認知度が上がる（54頁）ということは、学びが自分自身のためにもなると思うのですが、そのあたりが課題ですね。
事務局回答	ご指摘いただいたように、女性職員同士が連携できるづくりを関係課と連携し進めてまいります。
奥野委員	〔54頁〕アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）は、上記の多くの問題と関わってきますが、職員の認知度がまだまだ低いようです。民間企業では研修も行われるようになってきました。是非職員研修として導入してください。
事務局回答	令和２年度には職員研修に位置付けたアンコンシャス・バイアスとメディア・リテラシーに関する講座や、令和２・３年度の管理職向けの職員研修でもアンコンシャス・バイアスについて取上げましたが、今後も継続的に啓発を進めるべき内容の一つと認識しております。
大場委員	〔54頁〕「【３】男女共同参画の取り組みについて」の「１ 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況」に関して、最も高い「芦屋市男女共同参画センター ウィザスあしや」で５４，７％の認知状況というのは少なく、また、「女性相談」「芦屋市DV相談室」等、市民の生活に直接かかわってくる部分について、４０％に満たないことも懸念すべきことと感じます。研修や電子掲示板の活用等、複数のチャンネルを継続的に活用するなどし、市役所職員の立場から特に認知度の向上が望まれます。なお、今回のアンケート調査についても認知度向上に寄与すると思えます。
事務局回答	今回の調査結果を踏まえ、委員よりご提案いただいたような複数の周知手段や、研修などの機会を充実させることで、全職員に向けてより一層の意識啓発と認知向上を図ってまいります。
熊懷委員	職員意識調査について、全職員対象で、女性の配布数が男性の配布数の約２倍ということは、現在の市職員の男女構成比がそのようになっているということでしょうか。また、10代・20代の回答数が少ないのも、職員の年齢構成がそのようになっているからなのか、それとも若い世代の回答率が低かったのでしょうか。

事務局回答	ご指摘いただいておりますとおり、会計年度職員も調査対象となっているため、現在の市職員の男女構成比は女性が男性の約2倍となっております。ただ、10代・20代の職員数は全職員の2割以上いるため、回答数が少ないことは一概に年齢構成が影響しているとは言えず、若い世代の回答率が低かったと考えられます。
熊懐委員	職員の意識調査に関して、市の取り組みについて、市職員の認知度の低さに驚いた。市民からの相談に適切に対応し、支援するために、もっと知っているべきであると思う。
事務局回答	今回の結果を真摯に受け止め、今後も職員研修の場やさまざまなツールを用いて、庁内各課との連携を強化することを通じて、全職員を対象としたより一層の周知・啓発に取り組んでまいります。
	<市民・職員 両方の結果やその他全般的なご意見等>
関委員	<p>資料1 結果概要</p> <p>1 (1)及び2 (1)に関して、「市民意識調査」と「職員意識調査」の両方で、「男女の平等意識」の「政治の場」が「男性優遇」であるという結果について、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和3年法律第67号）」〔令和3年6月16日公布・施行〕において、地方公共団体の施策や責務等を強化していますので、次期行動計画には明記し、周知する必要があると思います。</p> <p>(https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/seijibunya_law.html)</p>
事務局回答	ご指摘ありがとうございます。市の責務を明記するとともに、意思決定過程への女性の参画拡大については次期計画においてもより一層、取組を進めてまいります。
関委員	1 (2) 及び2 (2)に関して、「性別役割分担意識」の「賛成意向」が高なり、「反対意向」が低下しているという環境では、働く女性たちは暮らしにくいと想像します。
関委員	<p>資料2 市民意識調査 結果報告 と 資料3 職員意識調査 結果報告</p> <p>(市民34頁と職員27頁の「家庭における役割分担についての考え方」について)</p> <p>「外部サービス」に何が含まれるのかがわかりにくのかもしれないと思いました。外食、お惣菜を買うこと、クリーニングなども含まれるとしたら、もう少し多くなるのでしょうか。</p>
事務局回答	「育児・介護以外の家事」の「外部サービス」としては、家事代行サービスなどを想定していました。しかしながら、ご指摘のとおり「外部サービス」に何が含まれるのかわかりにくく、回答者の捉え方にばらつきが生じている可能性があるため、次回調査実施時には「外部サービス」の具体的な内容の説明を加えるなど検討を行ってまいります。
関委員	『第5次芦屋市総合計画』では、「SDGsの達成」を目標として掲げていますので、次期計画では「女性（Goal 5）ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」を意識してもいいかと思いません。
	また、日本政府が掲げている2030年代に指導的地位にある人々の性別に偏りがなような社会を目指す方向もしっかり意識していただきたいと思います。そのため、市の審議会などの女性委員の比率の詳細を示していただきたいです。それぞれの「名称」「女性の数」「男性の数」「合計の数」「女性参画率」「前年比」があると、現状および目標が確認しやすいのではないかと考えます。

事務局回答	令和2年度の市の審議会などの附属機関における女性比率は36.1%（令和元年度35.3%）で、計画の目標40%には届いておりません。「附属機関等の設置等に関する指針」において女性委員の割合40%を努力目標として明記し、毎年各課に男女比率等を照会し現状を把握するとともに、「附属機関等における女性委員の積極的な登用について（お願い）」を女性活躍支援担当より全課長宛てに依頼したり、附属機関の委員の委嘱決裁時に女性活躍支援担当を合議先として加え、目標の女性比率40%に達しない場合にはその理由と次期改選までの取組の記載を必須とするなどの対応を行っております。
関委員	DVの計画に関しては、庁内研修の実施、警察や消防への研修の実施、民間団体との連携とその支援、病院との連携、性別に関わりなく相談できる場所の周知、相談員の待遇改善、被害者への金銭的支援など、できるだけ具体的な内容を明記していただきたいと思います。
事務局回答	計画策定時には、具体的な施策内容を見据えた目標設定を行い、記載方法についても検討してまいります。
関委員	女性および性的マイノリティが「防災士」資格を取得できるようへの助成できないかを検討していただきたいです。 (https://bousaisi.jp/license/municipality/subsidy/)。
事務局回答	女性および性的マイノリティの方に特化したものではありませんが、市として防災士資格取得のための「防災士育成事業」を実施し、各種補助金を支給しております。 (https://www.city.ashiya.lg.jp/bousai/bou/jyosei.html)
福本委員	前回にも少しお話しさせて頂いたが、調査したこと、議論したこと、などの結果が伝わりにくい、また、それを踏まえて市役所としてどう動いたのかが分かりにくい。
事務局回答	計画に沿った事業に関するご意見は担当課に伝え、進行管理調書の中に反映させるなど、今後より明確で分かりやすい資料作成に努めます。
武本委員	特に異議ありません。
事務局回答	ご確認をいただきありがとうございました。