

第3回
八幡市男女共同参画プラン懇話会
－議 事 要 旨－

日時	： 令和7年5月20日（月）	午前10時00分～午前12時00分
場所	： 八幡市本庁3階会議室3－1	
出席委員	： 中山会長、西川副会長、八頭司委員、田野委員、山口委員、山下委員、 嶋本委員、家村委員、本郷委員、吉川委員、	

1. 開会

2. 議題

（1）男女共同参画に関する市民意識調査・事業所調査結果の報告について

〔市民意識調査について〕

委員

回答について、不明・無回答という部分が見受けられます。これは、回答をしていないということだと思うのですが、なぜなのでしょう。

事務局

例えば、仕事に関する質問は所属していないなどで回答していなかったり、そもそも設問を飛ばしてしまったなどの理由で無回答となることがあります。また、回答への意欲は個人差があります。

委員

前回、前々回の調査はいつ行われましたか。

事務局

前回調査は令和元年(2019 年)に行われました。新型コロナウイルスが蔓延する少し前です。前々回調査は平成 27 年(2015 年)に行われています。基本的に約5年おきに調査は行われています。

会長

コロナ蔓延以前と以後で、世界の状況は大きく変わっており、DV 発生割合や女性自殺率が急増しています。このアンケートではコロナ以後の八幡市の現状を示しています。

委員

全体的な結果が過去調査と比べて大きく変わっていないように思います。多様な性についてもテレビやメディアでは何度も取り上げられていたかとは思いますが、5年前から認識があまり変わっていないという結果になっています。

会長

ジェンダーといえば、LGBTQ のようになってしまっていますが、それはあくまでジェンダー課題の1つであり、ジェンダーの本質についての理解はまだ浸透しきっていないように思います。

委員

若い人の意識は変わったということがこの結果からわかりました。ただ、中高年の方々の意識はあまり変わっていないように感じます。また、育児に関わる方々は性別に関わらず、もう少し育児休業などの育児に関することを知ってほしいという気持ちがあります。

委員

女性は自分のことでもあるので、男女共同参画に関する意識が変わってきているように感じます。

委員

仕事と家庭の両立について、保育所や放課後児童クラブなどの利用を望む声は多いですが、施設で働く方々の生活も充実していかなくてはなりません。また、長時間託児所で集団行動を行うことで、無理を強いられる子どもが増えているのではないかと考えています。

会長

現在、日本の保育所運営予算や保育士の給料は非常に低い状況にあります。国の子育てに対する予算は少なく、少子化が進んでおり、次世代の働き手の減少から国のやせ細りへとつながっていきます。

委員

オンラインや SNS に関わる設問があっても良かったのではないのでしょうか。自分自身のキャラクターは現実社会以外にも出てきており、そこを聞くような質問があるとより良かったのではと思っています。

事務局

今回の市民アンケートでは SNS に特化した設問は用意しておらず、設問の選択肢として、

少し触れさせていただいたという形になっています。

会長

SNS が絡んだ DV や事件も最近よく発生しています。

〔事業所調査について〕

会長

回答いただいた事業所の業種は製造業や卸売・小売業が多いようですが、それでも女性管理職が少ない理由として、「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が高いものなのでしょうか。

事務局

非正規雇用の女性従業員の方が多い事業所の場合、女性管理職の対象となり得る正規雇用の方の人数だけで、「少ない、またはいない」と回答された可能性があります。この部分は持ち帰り、確認させていただきます。

会長

抜粋して説明をしていただきましたが、本編の結果では、より深刻な状況も見られています。例えば、妊娠、出産、結婚のために退職した従業員の再雇用の割合は、今回の調査では7ポイントほど減っています。このような推進されるべきものが推進されていない状況について、もう少し触れられると良いかと思いました。

回収数も多くない中で、それでもなお、課題意識を持ってお答えくださった事業所の結果であっても、このような問題が見えてくるのは、考えさせられる部分が多いです。

今回、回答いただいた事業所の特徴はわかりますか。

事務局

匿名アンケートであったため、特徴を見出すのは難しいかと思われます。

会長

従業員数や女性管理職数などの特徴は見えませんか。

事務局

総従業員数については報告書に掲載してはいませんが、正規従業員数を見ると、規模の大きな企業、小さな企業ともにご回答いただいていることがわかります。

会長

コロナ蔓延もあり、前回調査時以降、営業停止してしまった企業もあるかとは思いますが、どうでしょうか。

事務局

前回調査も抽出の匿名アンケートであり、全て同じ事業所にアンケートを送付しているわけではありません。八幡市内の事業所は小規模事業所が多いのですが、大企業の場合も、八幡市内の事業所の状況についてお答えいただいているので、単純な比較は難しいです。

委員

大企業は性別に関わらず意識も上がっており、とても良いと思うのですが、小規模事業所や非正規で働く方々の状況は、昔を思い出す数字であり、あまり改善されていないように感じます。

委員

正規雇用ではないかもしれませんが、女性の従業員は増加しています。そのような方の状況がわかると良いと思いました。

会長

非正規雇用であるがゆえに、課税の壁がある女性が多く、年末に職場に出られず、仕事が回らなくなるような事例も見られます。

事業所を運営されている方の声など、どなたかご存じではありませんか。

委員

ある企業では、社長の奥さんの助言で、女性の進出が進むと同時に、子育てをしている女性の離職がほとんどなくなったとのことで、京都府知事から表彰されているそうです。

会長

八幡市ではそのような企業の噂はあまり聞かないような気がします。妻の助言も良かったのでしょし、それを受け入れた夫の両方の優秀さからの事例かと思います。その他、ご意見いかがでしょうか。

事務局

先ほど質問にありました正規、非正規従業員数についての補足ですが、令和2年(2020年)の国勢調査のデータがあると思いますので、次回の会議にてお示しします。

委員

世間ではハラスメントをよく耳にします。男女関わらずハラスメントは起きており、生きづらさ、仕事のしづらさを感じる時代となっています。ハラスメントの基準や相談窓口を設けている事業所もありますが、非正規雇用や臨時で雇用をされている方々は利用しづらく、浮き彫りになっていないものもあると思います。

会長

相談窓口を利用するということは、非常に勇気がいるものだと思います。ハラスメント対策が進むこと自体は良いことですが、対策の結果が解決に結びつくまでに、まだまだ時間がかかっているのではないかと思います。

委員

ハラスメントだと認識せずに発言するような人もいる一方で、その人への印象だけで言動をハラスメントだと認識してしまうような場合もあり、難しいところだと感じています。

会長

過去に比べると、ハラスメント対策は良くなってきてはいますが、例えば仕事を教える中で、教える立場と教えられる立場の認識のずれが生まれ、ハラスメントであると捉えざるを得ない状況になってしまうこともあります。また、相談窓口へ出向くこと自体が状況を悪くしてしまう場合もありますし、男性同士、女性同士でもハラスメントは発生します。

委員

ハラスメントが法律によって意識されるようになったからこそ、事業所は必ず対策を講じるようになりましたが、それらの対策を利用できる人ばかりではないということは留意する必要があると思います。

会長

トランプ政権の発足により、LGBTQ などの考えが時代に逆行しつつありますが、進んだ歴史を戻さないためにも、このようなアンケートを実施することが重要なかもしれません。

委員

報告書において、女性は家事や子育て、介護などの負担が大きく、管理職に就くのは難しいという回答が多く見られます。子育てや介護などを担うのは女性という認識がここから見えますが、社会には能力のある女性も多くいらっしゃるのでは、もったいなく感じます。

委員

製造業でも女性雇用が意識されてきており、女性が活躍できる仕組みづくりについて検討している企業も増え、雇用される数も増えているはずなのですが、調査結果を見ると、八幡市では女性の雇用状況はあまり変化がなく、特に新規雇用が生まれていないような印象を受けます。何か原因があるのでしょうか。

会長

会社ではコロナの影響はありましたか。

委員

影響は受けましたが、社内体制に影響はありませんでした。

会長

コロナ以降、女性雇用が減っていると国際統計で出ています。また、チャイルドペナルティという、子どもを産むことによって、雇用や給与に影響が出てしまう、ペナルティが与えられてしまうような状況も発生しています。

委員

他県の製造業でも、10 年ほど前から子育てしやすい体制を整えているのですが、現在は働き盛りの世代と子育ての世代が重なってしまい、子育て世代の方が時短になるなどして、本業に支障が出てしまっている状況です。製造業は特にこの影響が大きく、それが調査結果として表れているのかもしれませんが。

会長

子育てで仕事を一時的に休業することにより、子育てをしていない方の業務量が増え、それを不満に思われている方もいます。子どもを産まないで職を続ける方の苦しみもあります。

委員

子育てをしている人の仕事の穴は問題になっており、子育てをしていない方の労働時間やストレスの増加につながったり、さらには会社への不満にもつながったりするようなケースが増加しています。

委員

企業によっては、会社内に保育設備があります。先ほどお伝えした企業も中小企業ですが、そのような仕組みがあり、子どもを会社に連れてきているようです。

会長

良いアイデアというのは性別に関わらず出てくるものです。そのアイデアを出せる社会をつくっていく必要があります。

その他、アンケート全体でご意見はありますでしょうか。また、この先、このアンケートはどう使われますか。

事務局

アンケートについては、計画の中に調査結果を入れ込んだり、計画の指標にアンケートを活用するなどしていく予定です。

会長

住民の声や事業所の問題点、変化した点やなかった点など、何を重点的にアピールするかを考える必要があります。八幡市として行っていただきたいことを、アンケートを用いてどう説得力を持たせていくか、これを次回会議までの宿題にしましょう。

事務局

7月には素案を作成する必要がありますので、もしご意見などがありましたら、事務局へメール、ファックス、電話などでお伝えいただき、素案へと組み込むという形にさせていただきますと思っています。素案の作成ができ次第、委員の皆様へ郵送させていただきます。ご覧いただいた上で、10月開催予定の第4回懇話会でご意見をいただき、最終案を作成したいと思っています。

会長

7月までに思うこと、考えたこと、気づいたことを事務局にお送りいただく、また、素案についてのご意見につきましては第3回懇話会会議において、それらを発言していただき、計画に組み込んでいくという形にしたいと思いますので、ぜひご意見をお寄せください。その他、何かご意見はありますか。

委員

男女共同参画について、全体的にもう少し認知度を上げる必要があるように感じます。

会長

ワークショップの応募者数が少なく、驚きました。他の自治体であれば、定員があふれることもあります。ここから市民の男女共同参画への興味のなさがかえります。PRの仕方も見直す必要があります。

委員

私もそうですが、この場で聞かなければ知らないということも多いと思います。

会長

内閣府の戦略で、このような会議を各自治体に設置することが 1990 年代に決められ、推進されていることが男女共同参画の推進に功を奏しています。

委員

他の実例や PR 活動の例を見たいです。

会長

PR 活動は、市役所全体が男女共同参画をどのように位置付けているのかによって変わってくるため、その市における男女共同参画の立ち位置がよく見えます。

(2) 市民ワークショップについて

委員

ワークショップは非常に面白かったです。男性の方が女性に比べて立場が高いという先入観を、私も含め、皆さん少しずつお持ちであり、それに気づける良い機会でした。このような機会があれば、また参加したいと思いました。

会長

初め、ワークショップを開催することは不可能なのではないかと、私は思っていたのですが、3人の教え子が手を挙げてくれたおかげで、面白く開催することができました。ただ、教え子たちは参加者の少なさにショックを受けていました。

3. 閉会

以上