

第4回 市長とジェンダーミーティング 開催報告

日時：令和5年6月7日（水） 14時00分～15時20分

会場：苫小牧市役所9階 議会大会議室

参加者：苫小牧市長、企業・市民団体等12名、事務局6名

《第1部》

●市長挨拶

本日は大変、お忙しい中、そしてお足元の悪い中、第4回市長とジェンダーミーティングに御出席いただきましてありがとうございます。皆様方には、これまでも男女平等参画社会の構築に向けて、いろいろお世話になっておりました。

このジェンダーミーティングの前身になります「苫小牧市男女平等を推進する市民会議」を平成31年3月にスタートし、4年間で延べ13回、会議を開催してまいりました。同時に、「自分らしさ応援 EXPO」をはじめ、様々な事業に取組、2つのミッションステートメントの達成のためディスカッションを重ねるなど、男女平等参画の推進に取り組んでまいりましたが、昨年度からはこの市長とジェンダーミーティングと名称を変更いたしまして、少し別な角度から新たにチャレンジし、今日に至っている訳であります。

国政におきましても、時代の要請でありますこの問題について、法案を含めて議論がされることが多くなっております。本日、報道されておりましたが、いろいろ紆余曲折がありました LGBT 法案が与党の中で揉め、野党で揉め、ようやく今国会で成立するのではないかとという瀬戸際で、なんとか合意形成できるころまで来ております。世界の中で見ると遅れているこの男女平等参画の様々なテーマでありますけども、できるだけ少しでも時代に近づけるようにして行きたいなと思っております。

本市におきましては、今年度、北海道で初めて、男女平等参画都市宣言をして10年という節目の年を迎えるということで、10周年記念事業をいろいろ展開しています。本日、チラシがお手元にあるかと思いますが、7月23日の日曜日には KABA.ちゃんさんをお招きして、多様な性を尊重するための講演会を実施いたしますので、皆さんも是非、御参加いただければと思います。

結びになりますが、参加していただきました皆様に心から重ねて、感謝を申し上げまして、冒頭のご挨拶に代えさせていただきます。本日は誠にありがとうございます。

●市長とジェンダーミーティングの振り返りについて～男女平等参画の推進について～

それではまず最初に、市長とジェンダーミーティングの振り返りということで説明させていただきますので、資料1をご覧ください。本市では市民・団体、企業、行政が情報交換や相互連携をしながら市全体の男女平等参画を積極的に推進することを目指すため、ここにありますように平成31年3月から書面開催も合わせて計10回、市長とジェンダーミーティングの前身であります苫小牧市男女平等参画を推進する市民会議を実施しております。

そして、市民会議から市長とジェンダーミーティングへというところですが、苫小牧市男女平等参画を推進する市民会議ではここにあるミッションステートメント、いわゆる目標を2つ立てまして、会議を行ったり、事業行ったりする中で目標達成の道筋が立ちましたことから、新しいステージとしまして、令和4年度から市長とジェンダ

ミーティングとして会議を実施しております。市民会議で立てたミッションを御紹介させていただきます。1つ目は「固定的役割分担意識」や無意識の偏見に気づききっかけを提供し続けるということで、これに対しましては、自分らしさ応援 EXPO の実施、1万人アンケートの実施、その他パネル展等を実施して目標達成に努めました。2つ目のミッションは10歳までの子どもを安心して預けられる環境を充実させるということで、子育てに関する講演会の実施、子どもの預け先に関する検討、子育てアプリ導入についての検討などを実施して目標達成に努めました。この結果、男女平等参画の推進のラウンド2として令和4年度から「市長とジェンダーミーティング」と名前を変更して実施しております。

この苫小牧市男女平等参画を推進する市民会議の主な実績ですがここにある2つになります。1つ目は苫小牧市民1万人アンケートです。こちらは令和3年6月から7月にかけて男女平等参画に関するアンケートを市民1万人に回答いただくことを目指し、実施しました。結果は、合計で941件の回答をいただき、「夫婦共働き」に賛成、「家事育児は分担すべき」など、おおむね男女平等参画が進んでいることが感じられるアンケート結果となりました。

2つ目は自分らしさ応援 EXPO を令和3年度に実施しました。こちらは市民会議の中で男女平等参画を推進する事業の企画、立案をしましょうということで実施しました。当初は令和2年度に面前で実施する予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の影響で令和3年度にオンラインを中心としてイベントを開催しました。結果として、1600件以上、動画が視聴されるなど男女平等参画に関する気運を醸成することができました。

次に市長とジェンダーミーティングについてですが、令和3年度の終わりに新しい市民会議はどのようなものが良いかのアンケートを取らせていただきましたところ、会議としてもアウトプットが必要ではないか、会議以外での場でのメンバーの参画が必要ではないか、多様な意見に触れることが必要なのではないか、当事者の意見を聞く事が大切ではないかという意見がありましたことから、情報発信、多様なメンバー、対話、イノベーションの4つが必要ではないかと事務局で分析しました。

この分析の結果、会議の前半は外部講師等による男女平等参画に関する情報提供を行いまして、後半は情報提供を受けてのグループディスカッションを行い、その上で今後、何をしていくか各自の行動宣言をしていくという市長とジェンダーミーティングの形ができました。

ここからは市長とジェンダーミーティングを3回実施した後に皆さまからいただいた感想と内容を共有した人、共有した人の感想について紹介させていただきます。1回目はあべの電子工業の津曲慎哉氏に男性の育児休業取得についての講演会を実施いたしました。このときの感想はこちらにあります。主な感想としましては、下の矢印にありますように、講演からグループディスカッションの流れが良かった、育休についての理解が深まったという声がありました。

そして、第1回の男性育児休暇の講演会の内容等を共有した人は、矢印のところにありますように、会社内、団体内、家族と共有されておりまして、共有した方の感想は育休についての理解が促進されてことが伺えます。

次に2回目の市長とジェンダーミーティングでは、協働・男女平等参画室の職員が講師となりまして「多様な性に係る講演会」とグループディスカッションを実施しました。この講演会の感想は、多様な性についての理解が深まった。一方で建設的な議論が難しかったという意見もありました。そして、グループディスカッションの司会の決め方を工夫して欲しいという意見もありました。講演会の内容等は会社内や友人等と共有していただき、共有した人の感想は多様な性の尊重についての理解が促進された、反応がなかったという声がありました。

次に3回目の市長とジェンダーミーティングでは一般財団法人ダイバーシティ研究所の代表理事 田村太郎氏による「女性管理職の増やし方」の講演会とグループディスカッションを実施しました。感想は新しい発見ができた。女性が社会の一員として自立する意義を労働力不足の面から考察を深めたいというのが主なものでした。

そして、講演会の内容は、団体や会社等の内部で共有していただき、共有した方は女性が管理職になるための問題点等について考えを深めることができたという声がありました。

これらを踏まえて、参加していただいた皆さまの感想をまとめますと、講演会等の情報提供からグループディスカッションの方式は好評でした。そして、各回のテーマについても理解が深まったという声がありました、一方で、ディカッションの時間が短かったことやグループディスカッションの司会の決め方など運営の改善点もありました。そして、市長とジェンダーミーティングの内容を共有した方とその感想につきましては、職場、団体、家族、友人と内容を共有して、共有した人はそれぞれのテーマについて理解が促進されました。このように、市長とジェンダーミーティングは参加してくださった皆様の御協力により、苫小牧市の男女平等参画に対する気運の醸成に貢献したと考えられます。

令和5、6年度の市長とジェンダーミーティングについてですが、令和4年度の反省点を生かしながら、基本的には令和4年度に実施した方式で市長とジェンダーミーティングを継続したいと考えております。本日は、グループディスカッションの後に令和5、6年度に取り上げて欲しいテーマについてグループごとに発表していただきますので、よろしくお願いいたします。説明は以上です。

《第2部》

●グループディスカッション「令和5、6年度の実施テーマについて」

(グループディスカッションの方法について事務局説明)

それでは、ここからは令和5、6年度の実施テーマにつきましてグループディスカッションをしていきますのでよろしくお願いいたします。

実施テーマのアイデア出しの流れとしましては、まず、事前に皆さまからいただいたアイデアと事務局のアイデアを御紹介しまして、御紹介したアイデアを参考にグループに分かれて取り上げたいテーマについてグループワークをした後に、グループごとに発表していただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは、まず、皆さまに事前にいただいた「実施テーマ」のアイデアを御紹介させていただきます。2つアイデアをいただいております。お忙しい中、アイデアをいただきまして誠にありがとうございました。アイデアの1つ目は包括的性教育についてです。その背景につきましては、歯止め規定があるため学校教育の中で性交について学ばないことになっているが、性交同意年齢は13歳と法律で定められており、学んでいないことを判断することは難しいので、この教育と必要性をまずは大人の私たちが話し合うというものです。そして、2つ目はアンコンシャスバイアスについてです。この背景と内容につきましては、様々なところで、無意識の偏見や思い込みがあります。それをどんなところで感じて、どう気をつけると変わっていくのか皆さんで話し合うというものです。

続きまして、事務局が考えました「実施テーマ」のアイデアを御紹介させていただきます。まず、ワークライフバランスの観点から、会社の考え方を考えるイクボスについて、介護、育児と仕事の両立について、性別による役割分担意識を解消させるためには、時間があれば何でもできる時間有効活用法を考えました。次に女性活

躍の分野では、女性リーダーを養成するために必要なこと、女性議員を増やすためには、新しく起業するために必要なこと、みんなで参加する育児について、リケジョを増やそう、子育てする主夫のお話を考えました。

そして、なかなか当事者でなければわからない話としてヘルスケアの分野もテーマを考えました。内容は知って欲しい更年期のはなし、男性にも知って欲しい生理のはなしを考えました。そして、最後にいろいろな角度からみる男女平等参画としては、災害時の男女平等参画について、更に深く学ぶ多様な性の尊重について、ジェンダー平等の視点からみた性教育、スポーツ界から学ぶ男女平等参画について、障がい者雇用から学ぶダイバーシティ、漫才で学ぶ男女平等参画を考えました。講師等につきましては、具体的には誰という想定はありませんが、どのテーマについても近いところのお話ができる講師がいると考えましてアイデアを出させていただきました。

ということで、今までありましたテーマを参考にして令和5、6年度の市長とジェンダーミーティングで話したいテーマについてグループディスカッションをお願いいたします。ここにはないものでも、構いませんので、どんどんグループの中で案を出していただいて、ディスカッションをお願いいたします。

グループディスカッションの方法ですが、まずはアイスブレイクをしていただき、その後、グループの中で取り上げたいテーマについて話し合ってください、最後にグループごとに取り上げたいテーマについて配布しております。発表用紙にグループで取り上げたいテーマを5つ以上、発表をお願いいたします。5つと言いますは、今後、令和5年度、6年度であと5回程度は、この市長とジェンダーミーティングを実施できると考えておりますので、最低でも5つのテーマの発表をお願いいたします。

では、グループワークに移りますが、まず最初に自己紹介をしてください。そのときに、生まれてから今までのおおよそじゃんけんの勝率をお伝えください。これがアイスブレイクになります。自己紹介とじゃんけんの勝率の紹介がおわりましたら、グループ内でじゃんけんをしてください。じゃんけんで一番勝った方は司会をお願いいたします。また、一番負けた方はタイムキーパーをお願いいたします。そして、じゃんけんで2番目に勝った方は最後にグループで取り上げたいテーマについて発表をお願いいたします。それでは、ここから3分程度で自己紹介とじゃんけんをお願いいたします。

じゃんけんが終わりましたら、取り上げたいテーマについて、理由とともに、各グループで話し合ってください。

●グループディスカッション

令和5、6年度の実施テーマについてグループ内で発表、共有。

●各グループで話し合った結果、令和5、6年度に取り上げたい実施テーマ発表

・B グループ

それでは、B グループの発表をさせていただきます。くしくも B グループは企業の方ばかりでしたので、企業寄りの目線から考えたものとなっております。テーマは5つございます。テーマは大テーマとサブテーマとなっております。大テーマは「アンコンシャスバイアス」についてです。これは、今までもお話しして来たとおりでもあります。私たちは何らかのアンコンシャスバイアスを持っておりまして、特に企業人からの視点からですと「この人はこうあるべきです」とか「普通はこういうものだとか」あるいは、「昔からこうやってきた」ということが積み重なっています。そして、これらがいろいろなところに出ているということが私たちの結論です。ですので、まずはアンコンシャスバイアスがあることを皆で、認識しようといったことを結論にいたしました。このテーマは1年かけてやっ

てもいいのではないかという意見もありました。そして、段々掘り下げていって個別のテーマに入っていきます。個別のテーマの1つ目は「職業選択」についてです。苫小牧市内で就職する方は、高校を出て就職する方が多いんですけども、職業の選択について、先輩がこうだったからとか、今までこうだったから、親がこう言うから、あるいは学校の先生がこう言うからということに引きずられているということを私たち、企業の人事担当は感じています。身近でも、職業選択に影響を与えるような意見に惑わされておりまして、うちの会社も女性を採用していても、あそこは男しかとらないんだとか、言われることもあります。特に苫小牧では製造業が多い町ですから、男女の性別による職業選択について、アンコンシャスバイアスの影響を受けているが感じられますので、このようなテーマを提案いたします。ここから先は就職してからの話になってきますが、災害時について、実は、Bグループのメンバーの企業は災害時にどうするとか従業員の安全を守るということでは何をすることが決まっていますが、その中で、男女別の視点がなかったことに気づきました。現状では、避難場所を決めて、非常時の連絡手段を決めて終わりといったような感じでした。他にも、例えば持病がある人、障がいがある人への配慮も抜けていましたので、そういったところも勉強していきたいと感じました。次に、大きなテーマですが、「ヘルスケア」についてです。従業員のヘルスケアは、当然のことながら考えているのですが、その中で健康増進だけに目がいきがちで、特に配慮が必要なケースを見逃していました。例えば、更年期障がいはどうなのとか、生理休暇を取るってどうなのかということなど、社会人として知っていて当たり前でしょというようになっていて、私も誰かから教えてもらった経験がないんですよ。持病があります、その後、障がいになりました。実は、難病を持っていて、こういった仕事はできません。といったこともあります。このような場合でも、もっと広い視点を持って対応できるようなテーマとして取り上げて欲しいと思いました。次に、「スポーツ」についてです。苫小牧はスポーツのまちですが、実際にこの規模の町でスポーツは身近なものです。トランスジェンダーの方は男性と女性のどちらの種目に参加するのか、男女別ということ揺るがす事態が起きております。感情的な議論になりがちですが、これは多分、私たちが起こりうる問題を先取りしているのではないかと思います。今、特にスポーツ界で女性の競技でトランスジェンダー選手が出るのはどうなのといったことが、センセーショナルかつエモーショナルに議論されていません。ただ、これを学んで置かないと、この議論と同じことが私たちの身近な世界でも起こるのではないかと考えております。そういったときに、変な議論、口論とならないように、皆さんが納得して幸せになれる解決の方法を学ぶのは大切なことだと思っておりますので、こういった順序でこれから2年間どうかと考えております。

・Cグループ

Cグループの一押しは、包括的性教育についてというテーマでございます。本日、教えていただきわかったのですが、私たちは性教育を小学校とかで習うものと思っておりましたが、性教育は、国際的には8つのテーマがありまして、人間関係、価値観・人権・文化・セクシャリティ、ジェンダーの理解、暴力と安全確保、健康と幸福のためのスキル、人間のからだの発達、セクシャリティと性的行動、性と生殖に関する健康ということで、日本では主に最後の3つを性教育と言っているようなのですが、この包括的性教育とはこの8つのことを包括していることとして、ジェンダー平等のすべての根源となるようなテーマになり得るのではと思いますので、一押しとさせていただきます。また、今回の事務局さんからのテーマの中にヘルスケアという項目がありましたが、まさにこの包括的性教育もヘルスケアの中に入ってくるものと聞いておりますので、他のテーマとの兼ね合いを見ながら、最優先に取り組んでいけたらCグループとしてはありがたいと考えております。続いて、ワークライフバランスについて、これは企業の視点からですが、「会社の考え方を考えるイクボスについて」と「介護、育児と仕事の両立について」を引き続き、テーマとして取り上げていただければ非常にありがたいと思います。続いて、4つ目は「障

がい者雇用から学ぶダイバーシティと多様な雇用形態について」です。こちらは事務局さんからの提案があった内容ですが、それにプラスして多様な雇用形態についても勉強したいなと思っております。人口減少等により労働力が不足する中で、千歳ではラピダスが来て人口が増えるだろうというお話を聞きましたが、地元の労働力の確保が今まで以上に厳しくなるのではないかというお声も聴いております。そうしたときに、正規雇用、フルタイムで人が確保できるのだろうか、そして、他にもパートタイムなどいろいろな働き方があるかと思いますが、この部分について、勉強させていただいたり、議論させていただければなと思います。最後、5つ目が女性リーダーを養成するために必要なことということで、事務局さんから提案されたテーマは女性リーダーを養成するためにはというものです、女性参画全般についてテーマとして勉強、議論させていただければと思っております。

・A グループ

事務局さんが提案したテーマと被る部分もありますが、全部で6点挙げさせていただきます。1つ目は女性リーダーの社会進出を加速するためにはということ、町内会のほうでも女性の町内会長を多く選出して欲しいということで、今年、改選があったのですが、女性の町内会長の数は変わりませんでした。変わらなかった理由としましては、まだ、女性を出せないという声があるということもありまして、女性自身の意識という部分もありますが、男性がそういったところを阻害しているということもありますので、これを取り上げたいと思いました。次にヘルスケアのところ、2点あります。数的にはまだ、男性がマジョリティですので、男性が良くわかっていないヘルスケアの課題についてですとか、男女ともにあると言われております更年期をテーマにすると良いのではということ、挙げさせていただきます。あとは、障がい者雇用ということで、これから法的にも雇用割合を上げて行かなければならないということもありまして、我々もどのようなことをして行くのかについて議論する必要がありますので、挙げさせていただきます。あとは、高齢者の活躍ということを挙げさせていただきます。今後、人口が減っていく中で、高齢の方も働いていただかなければならなくなりますが、20代、30代と一緒に仕事するのは難しい一方で、ルーチンワークをしてもらってもモチベーションが上がりませんので、そういう方をどのようにすれば生き生きと働いていけるかということ全体でしっかりと考えるべきではないかと思ひ、高齢者の活躍を挙げさせていただきます。次に人手不足の解消のためにということで、官民の垣根を超えて、縦割りの仕事を無くすためにはということ、こちらは福祉のようなものであったり、保育所のようなものであったりにおいて、この地域はここしかダメですとか、行政の仕事はここまでだから話を聞けませんといった縦割りの考えがあるから止まっていることが沢山あるかと思ひます。この垣根をなくすためにはどうすれば良いのかということ、民間だけではなく、官民一体となって取り組んで行くと面白いかなと思ひ提案させていただきました。最後は、こういったところはすべてアンコンシャスバイアスから来ているのではないかということで、アンコンシャスバイアスを少しでもなくしていくのがいいのかなと思ひ、挙げさせていただきます。

皆さまありがとうございました。本日出ました各グループからの発表を基に、今後の市長とジェンダーミーティングの内容について事務局が考えていきますので、よろしく願いいたします。それでは進行を市長にお戻しします。

●市長より総括①

極めて短時間ではありましたが、上手にまとめていただきました。あとは事務局で今日のそれぞれの A、B、C のグループからお話のあった内容について整理をして、内部で良く練って、これから令和5年度、6年度に、どのようなテーマで取り組んで行くのかについて、決定をして報告する流れになろうかと思えます。

この取組をしてもう数年たちますが、この数年でもですね、時代は変わっているなということを感じながら、歩まれることが多いのではないかと思います。こういった中で、苫小牧においてもジェンダーの問題というのをどの角度からどのように、どこにターゲットを絞って取り組んでいくのかということは大変、重要でありますし、かなり長期間の、常に現在進行形のミッションだよということで取り組んで行かなければならないと思えます。1つだけ、僕の観点から行きますと、さっきも出てましたけど、日本で1番深刻なのはマーケットサイズと生産年齢人口のアンバランス、ミスマッチがもう既に、この苫小牧でも顕著になってきていて、食べていくための労働力、あるいは雇用と捉えるのか、これが非常に大きな問題だというように捉えています。そうした観点からもジェンダーの問題をどう捉えて、どのような仕組みをつくって行くのか、また、仕組みを背景とした立方数値をどう取って行くのかということはとても重要で、限られた時間の中でやっていかなければならない大変重要な問題だということを個人的にはずっと考えています。このように男女平等参画のテーマの中に今の日本の社会にある、特に経済社会にある市民生活で、この問題がどんどん色濃く、確実に出てくるものになります。これは町内会活動においてもそうですし、あらゆる分野でこのことは言えるので、今後、このことをどのように克服していくのかということは、誰もが答えがわからないので、いくつかの角度からぶつかって行く姿勢が日本の社会に求められているのではないかなと思うことが多いです。こういう意味でも、折角、私たちが先輩たちのおかげで男女平等参画のテーマを割と他の地域よりも早く取り組んできて、今日に至っています。できるだけ、これからは皆さんのお知恵を拝借しながら、何とか時代に近づく努力をしていきたいと思えますので、よろしく願いをしたいなと思えます。次回からは、今日いただいた意見をまとめて、設定したテーマで進めていくことになろうかと思えますので、よろしく願いいたします。最後に、皆さんからイベントの紹介等がありますか。事務局はある。

●事務局からイベントの紹介等

今回の市長とジェンダーミーティング内容は令和5年度、6年度に取り上げたテーマの決定でしたので、いつも皆さまにお願いしております感想の提出はございませんのでよろしくお願いいたします。

次にお知らせです。本日、皆さまにこのチラシを配布しておりますが、7月23日 日曜日に KABA ちゃんさんをお招きして市民会館のホールにおきまして、多様な性を尊重する講演会「これが私。自分らしく生きるために～知ってほしい、LGBT のこと～」を開催します。これは先ほど、市長からもありましたとおり男女平等参画都市宣言10周年記念事業として実施いたします。参加の申込につきましては、このあと、直接、事務局に言っていただいても良いですし、こちらの QR コードあるいはお電話でもお申し込みできますので、振るって御参加ください。なお、お申込みの期間は6月16日金曜日までとなっておりますので、お早めにお申し込みのほどよろしくお願いいたします。また、本日は苫小牧市男女平等参画都市宣言の10周年を記念したクリアファイルを配布しております。こちらは、男女平等参画都市宣言をして10年間の出来事もまとめておりますので、是非、御覧ください。

●市長より総括②

皆さんから言い忘れたことなどはありませんか。よろしいですか。それでは、第4回目の市長とジェンダーミーティングの区切りを付けたいと思いますが、今年度は男女平等参画都市宣言をしてちょうど10年ということで大きな節目であるということで、是非、できれば周りの皆さん方にもお声がけをして欲しいなと思います。もう一点は、今年の1月から制度化したパートナーシップ制度であります。今日までに7組の申請がありまして、今後とも、この制度を推進していきますので、このことについても、できるだけ多くの方へ周知していただきたいと思っていますので、よろしくお願ひしたいと思っています。限られた時間、御熱心に対応していただきましたことを重ねて御礼を申し上げまして、進行を事務局へ返したいと思っています。

●閉会

以上で本日の市長とジェンダーミーティングは終了とさせていただきます。本日は御参加いただきまして誠にありがとうございました。お忘れもなどなされなよう、お気をつけてお帰り下さい。