第10回 市長とジェンダーミーティング 開催報告

日時：令和7年7月14日(月) 14時00分から15時30分

会場：市民活動センター1階 多目的ホール

参加者：市長、総合政策部長、協働・男女平等参画室長、企業・市民団体等13名、事務局5名

《第1部》

●市長挨拶

皆様、お疲れ様です。大事な会議に、市長が遅れてしまい、まずはお詫び申し上げます。

さて、第10回となる市長とジェンダーミーティングにご出席いただき、ありがとうございます。男女平等参画社会の実現に向けて、岩倉前市長時代から続くこの会議。私もこの会議を繰り返し行い、市民の皆さん、企業、町内会、団体など、様々な場所で意識が醸成され、広がっていくことを望んでおります。皆様には、それぞれの立場で、男女平等、ジェンダーに取り組んできていただいている皆様だと思っておりますが、今日のミーティングを境に、苫小牧でのジェンダーギャップの解消が進み、男女平等社会の実現に向けて、社会がまた一歩前に進んでいくきっかけとなることを心から祈念申し上げまして、冒頭のご挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

●事務局説明「今後の市長とジェンダーミーティングについて」

《第2部》

●グループディスカッション

今後、取り扱っていきたいテーマについて

●今後のテーマ案の発表、市長の講評

C グループのテーマ案発表（大澤さん）

私たちのグループでは、私がファザーリング・ジャパン北海道の団体を運営しております。男性の育休取得促進について話し合いました。男性が育休を取得できない、または取得したがる理由を探る中で、全ての業種で長期休暇や時短勤務が適用できるわけではなく、特に常駐勤務や長期的な拘束が必要な業務では、育休取得との両立が非常に困難です。

また、育休取得によって周囲に業務負担がかかり、取得者と非取得者との間に差が生

じ、昇進・昇給にも影響する可能性があります。これらの課題解決のためには、企業の制度だけでなく、法律や制度の改正も必要となります。常駐勤務を必要とする業種においては、会社だけの努力では限界があり、法整備との連携が不可欠だと考えます。

(市長の講評) 日本生命中村さんへの質問

Cグループは男性の育休取得について話し合いされていましたが、日本生命さんのように女性が多い場合、女性の育休取得は取りづらかったりするのでしょうか。

(日本生命中村さんの回答)

女性社員の育休取得率は比較的高いですが、営業職など個人の裁量が高い仕事柄、取得しやすい面もあると思います。

(市長の講評)

今言われたように、業種・業態や働き方によると思います。会社だけの努力では限界があり、制度改革が必要だと感じています。

A グループのテーマ案発表 (吉田さん)

私たちのグループでは、いくつかのテーマ案が出ました。

1つ目は「包括的性教育」です。これは幅広い分野に関連するテーマであり、議論を進めるのに適していると考えました。

2つ目は「アンコンシャスバイアス」です。皆さんの中でも意識できていないことがあると思いますので、一度、みなさんで話し合ってみたいと考えました。

3つ目は「選択的夫婦別姓」です。国レベルでも議論されていますが、違いやメリット・デメリットに関して、まだ不明な点が多く、改めて検討すべきテーマだと考えます。

4つ目は事務局から提案された「リケジョを増やす、女性にも選ばれるまちづくり」です。グループ内で女性の活躍をテーマにしてはどうかと話し合い、上記のテーマとも共通する部分があるのではないかと思います。苫小牧市の今後のまちづくりにおいても重要なテーマになると考えます。

(市長の講評)

中田さんが性教育に力を入れて取り組んでおられ、「包括的性教育」は様々な議論を展開できるテーマだとおっしゃっていました。吉田さんが、ジェンダーギャップへの取組によってどのような結果が得られるのかを改めて共有することが重要だと指摘されていて、非常に有益な意見が出ているなと思いました。

B グループのテーマ案発表 (櫻田さん)

私たちのグループでは、多くのテーマ案の中から4つのテーマに絞りました。

1つ目は「生理痛 VR 体験」の第2弾です。未体験の参加者からも高い関心を集めていました。前回体験した時に全男性が体験すべきとお話させていただいたんですが、会議参加者以外も体験できれば良いと考えました。

2つ目は「女性がモチベーションを維持しながら長く働き続けるための方策」です。出産・育休、子育てと仕事の両立など、様々なライフステージの変化の中で、モチベーションを維持し、生き生きと働き続けるために何が必要なのかを議論したいと考えています。

3つ目は「若者が望むジェンダーのあり方」です。若年層のジェンダー意識を醸成するプログラムが出来たらと考えます。例えば、固定的な性別の役割等を打破するためのプログラムが出来れば良いと考えています。さらに私たちの世代が若者世代のジェンダー観を学ぶ機会の必要性があると考えました。

4つ目は「社内のハラスメント」です。世代間ギャップによる言葉遣いやコミュニケーションにおける配慮の必要性など、例えば、名前に“くん”や“ちゃん”を付けて呼ばれることに不快感があるなど、具体的な事例を共有し、学び直す機会を設けることが重要だと考えます。

(市長の講評)

B グループは多くの項目を挙げ、4つにまとめ上げてくれました。「生理痛 VR 体験」は、私も体験してみたいと思いました。日本生命の中村さんも体験したいとおっしゃっていました。また、櫻田さんが指摘したように、呼び方一つとっても、世代によって受け止め方が異なるため、相手への配慮が重要だと考えました。私の子供たちの授業参観に行っても今は生徒たちを“さん”付けで呼んでいます。昔私は呼び捨てで呼ばれていて、あまり“くん”とか呼ばれたことが無いです。私の私見ですが、相手が嫌なことを知ること、そしてそれを尊重した方法を取ることが大事だと考えます。これは難しい問題ですが、世代間ギャップを埋めるための教育が学校でも家庭でも重要だと考えます。

市長まとめ

各グループの発表を踏まえ、いくつか講評したいと思います。

C グループの発表からもわかるように、ジェンダーギャップ解消のためには、国や企業レベルでの取組だけでなく、個々のケースに合わせた具体的な解決策を生み出していかないと進んでいかないと感じています。例えば、建設業など、特定の業種における課題をケース会議として検討する機会を設けるのも良いと思いました。

A グループの「女性にも選ばれるまちづくり」は私が公約に掲げているんですが、年齢や性別問わず、いろいろな人から選ばれるまちにならなければならない。会社であれば選ばれる会社にならなければならない。特に女性をフォーカスした時に、どうしたら住みよいまちとっていただけるか、どうしたら会社に就職していただけるか、個別に具体的に

考えていくことが大事だと考えました。

A グループで話題になった夫婦別姓や女性の政治参画についても、女性の政治参画において、日本は未だに割合が少ないので、男女平等が進むことでのメリットを共有していくことが必要です。

B グループの「若者が望むジェンダーのあり方」は、ジェンダーに関する意識を若い世代に早期に浸透させることの大切さ、そうすることによって我々が若い世代がどう感じているか知る機会になるとおっしゃっていて非常に有益でした。

最後に、トヨタ自動車北海道の田淵さんからいただいた、小学生の休日の預かり先に関して直接ご要望をいただきました。今後の検討課題として挙げたいと思います。

皆様、多様なご意見をありがとうございました。次回以降の会議テーマについても、今日の議論、テーマ案を参考に検討させていただきます。どうもありがとうございました。

●事務局から連絡事項

皆様、ありがとうございました。事務局から皆様にお願いとお知らせがございます。

市長とジェンダーミーティングでは、メンバーの皆様から外部への発信のご協力をお願いしております。SNSでの発信や、職場への報告、同僚との雑談や、家族との会話の中で本日の内容を話題にするなど、今日感じたこと、得たものを、身近なところからアウトプット・発信をお願いいたします。

今回撮影した集合写真は、メールアドレスをお持ちの方には、後日データを送付させていただきますので、発信にご活用ください。また、その他の方でデータのご希望がありましたら、担当までお声掛けください。これが、苫小牧市全体にイノベーションを起こす第一歩になると考えておりますので、よろしく願いいたします。

併せて、お手元にご用意しておりますアンケートへのご回答をお願いいたします。二次元コードからもご回答いただけますので、ご協力のほどよろしく願いいたします。

次回の開催につきましては、近くになりましたらご連絡させていただきますので、よろしく願いいたします。

以上で、第10回市長とジェンダーミーティングを終了いたします。本日はお忙しい中お集まりいただきありがとうございました。