

令和7年度 第4次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会 第1回会議

日 時 令和7年9月10日（水）
午後2時～

場 所 市役所本館304会議室

1 協働まちづくり課長あいさつ

2 プラン策定委員会 委員紹介

策定委員会委員名簿（資料1）

※欠席委員1名

3 議事

（1）蒲郡ジェンダー平等プラン2031（仮称）骨子案について（資料2から4）

（2）今後のスケジュールについて（資料5）

《参考資料》

- ・策定委員会委員名簿「資料1」
- ・がまごおりジェンダー平等プラン2031（仮称）骨子案「資料2」
- ・骨子案作成にあたってのポイント「資料3」
- ・4次プランの体系図イメージ「資料4」
- ・令和7年度スケジュール「資料5」

3 議事

(1) 蒲郡ジェンダー平等プラン2031（仮称）骨子案について（資料2から4）

第一章の検討

- A委員：表紙にかっこ書きで（蒲郡市男女共同参画プラン）とあるが、それは今後もつけるのか。
- B委員：第1次からの計画の推移がわかるように、今回は計画の名称の下には「第4次男女共同参画プラン」と併記する予定ではある。
- 委員長：ジェンダー平等プランということで皆様ご納得いただけたか。
- B委員：他の市町村で名称のところに「2026～2031」のように計画期間をつけたりするところもあるが、我々は最終年度をつけるだけでよいのか。
- C委員：確かに年度がある方が分かりやすいのかなと思う。第3次には概要版の方には入っていたので、何年から何年など期間があった方が分かりやすいのでは。
- 事務局：2026-2031だとプランを説明する時など、呼び方に困る可能性がある。
- C委員：必ずしもタイトルに入れなくてもいい。
- 委員長：事務局考えておいてください。
- C委員：SDGsの推進について、ゴールの図を3つ入れた理由は分かったが、ジェンダー平等の日本の達成率が分かった方がよいのでは。
- D委員：おっしゃる通りで、SDGsの達成率とGGIの指標があり、GGIの方が圧倒的に有名で、政治・経済の部分が弱い。SDGsと重複しているところもあるが、5・8・10については世界的にまだまだだということもあるので、順位くらいは載せてもよいかもしれない。
- 事務局：SDGsが2030年に終わってしまうので、載せるのはいいと思うが次期プランの中で整合性が取れるか？
- D委員：入れてもよいかと思う。一般の方に対して分かりやすいと思う。男性の中にもSDGsの中にジェンダー平等が入っているということを知らない人が多い。
- 委員長：整合性も含めて、事務局で検討をお願いします。
- D委員：2022年のジェンダーの項目政府資料では166か国中17位で、日本最大の課題としては「ジェンダー」であった。なので「日本最大のSDGs課題はジェンダーである」ということは載せてもよいのではないか。SDGsという言葉は通りが良いのでわかりやすい。
- E委員：ジェンダーというのが載っていたのは知っていたが、商工会議所としては産業系の分野しか気にならないし、自分たちではジェンダーは扱わなかった。
- D委員：順位までは載せなくても、とりあえずここに載せておくことに意義がある。
- F委員：今まで馴染みがあった“男女共同参画”という言葉が“ジェンダー平等”という言葉に変わるということがすごく大事になると思う。そこを市民の方が理解できるように文言を考えてほ

しい。SDGs では 2030 年の結果まで載せなくても、ジェンダーという目標があって、だからジェンダー平等という言葉が使われているという理由付けができるという。

- D委員：p2 の計画策定の趣旨の文章について、2～4 行目と最後から 4 行目にジェンダーの説明が入っているが、ジェンダーという言葉は 4 行目の文章の言葉の方が近い。「ジェンダーアイデンティティ」などという言葉もあるように、性別の種類は現在驚くほど多くなっている。性自認や性的指向、ふるまいなどの 4 つの象限がありそれがジェンダーを構成する概念となっている。ジェンダーツリーマップなども検討するのはどうか。
- 委員長：下の 4 行をもっと詳しく説明するべきということか？
- D委員：最初の 3 行は一般的な男女共同参画の定義と一緒にになってしまう。今の時代で考えると古い表現になるので、「男性だから」「女性だから」という文言を消す方がまだいい。この文章を読んでどうして「ジェンダー平等」というプラン名になったのか分かるようにしてほしい。
- 委員長：「男性だから」「女性だから」の文章を消すのか、後半のところを丁寧な説明を付け足すのか、計画策定の趣旨について事務局にて再検討してほしい。
- C委員：最近ウェルビーイングという言葉があり、市でもウェルビーイング推進課があるが、今回の計画には出てこない。これをどう関連していくのか。
- 事務局：p6 の表中に蒲郡市イネーブリングシティ基本計画というのがあり、これがウェルビーイングを進めていく計画となっている。施策を考える段階で、ウェルビーイングの施策も入れていきたいと思っており、これから進める予定。

第二章の検討

- 委員長：第3次のとときとあまり結果は変わっていない気がする。ただ、DV相談窓口などは新しい施策なので、もっと認知度が広まってほしいと思う。
- D委員：1つ目、p18 図17で「夫は家計、妻は家庭を支える」という考え方を一番「男性が思っている」ということ（誰が一番思っているか）は明記してほしい。
2つ目、アンコンシャス・バイアスが35.8%いる、残念ながら無意識の偏見を押し付けてしまっているというのは危機的な状況であり重要な課題。自分の理想と現実のバランスがうまくとれていない、このままでは男女共に生きづらい。
3つ目、p21での管理職の女性割合が全国平均からすると低い。目標は30%、なぜ低いかというと伝統的な価値観をよしとする層がいること、アンコンシャス・バイアスを持つ層がいること。そして女性自身がそれに縛られてしまっていることが最大の課題。特に管理職では「③特に増やしていく考えはない」が39.4%となっており、かなり問題・今回の最大の課題かと思う。そこをプランにどう盛り込んでいくか、どうしたらいいかそれぞれの立場で考えないといけない。それを踏まえた上で、第3次プランの評価を見て、第4次プランではどうしていくべきか協議する必要がある。
- 委員長：p28の課題の中に今言ったことを取り入れるべきか？
- D委員：すでに課題の中には含まれていると思う。p23の図34で女性側が「両立は難しい」や「補助的な役割の方が向いている」などを女性自身が思っているという課題もある。自分も経験したがまさにこの状況であった。
- 委員長：女性の意識から変えていく方向がないと進んでいかないのでは。
- D委員：男女両方の意識を押し上げていくことが必要。企業にはダイバーシティの施策が企業を押し上げるという認識を持つことが必要。ここからが始まりだと思うので、委員の皆様もそれぞれの立場から意見を出していただきたい。
- F委員：男性も女性も動かなければいけないが、誰も動けない状態になっているのが今の蒲郡。自分自身でもとりあえずやってみようと思ってやってみても結構両立が大変。女性の管理職を30%登用するという目標が逆に厳しくさせている気がして、常にいいパフォーマンスをしなくてはいけないというのはハードルが高いため、男女共にもう少しハードルを下げることはできないのかと思う。先生がおっしゃったようにまずは数字からいくのがいいと思う。ダイバーシティの割合とか女性の管理職がいる場合は利益が上がるという数字的な根拠があれば、そこから男性に理解してもらえばいいし、女性は時短でもいいパフォーマンスができればいいんだよという話や、在宅ワークなど女性が働きやすい環境を整え、その働き方でよいということをどんどん知ってもらう必要がある。女性も男性も情報をもっと得て、発信してもらうようにしたい。男性も女性も求められすぎているという感覚があるので、緩めのプランにしたいというのは率直な意見です。
- D委員：一方で、製造業は実は効率が高いほどオーバーワークをしないというような実態もある。

従業員の働き方の要望などを聞いて、女性も男性も働きやすい環境を入れていく、そういった企業を1社でも多く蒲郡で上げていくことが理想。

- 委員長：中学生と高校生の調査もあるけれど、あまりプランに反映されていない。プランができた暁には中学生と高校生にも広めたいが、どう広めていくのか？
- 事務局：本編100部、概要版2000部作る。どう広めていくかは考える。
- 委員長：中学生や高校生にも配布してすそ野を広めてほしい。
- D委員：大事なものは配布ではない。ぜひ授業化してほしい。
- 委員長：どうしたらよいのかを事務局にて検討してほしい。
- D委員：協働まちづくり課の方には、中学生や高校生の授業に、LGBTQだけでなく、ジェンダーに関する授業を取り入れてほしい。

第三章の検討

- 委員長：第3章は第2章をふまえて、基本目標等が示されている。もう少し分かりやすくしてほしいというようなことがあればご意見いただきたい。
- A委員：p 33の重点施策1のメディアリテラシーの向上の取組は具体的に何をするのか、重点施策2のポジティブアクションを推進するというのは具体的にどのようにするのかなど、曖昧な表現に感じるので、具体的に知りたい。言葉の意味も気になる。
- 事務局：用語集は巻末に記載予定。メディアリテラシーはどれが嘘でどれが本当でというのを自分で判断できる力のこと。女性のためのポジティブアクションは女性が活躍するために企業がやることなので、企業に働きかけます。
- G委員：ヘルパーとして働いているのはほとんど女性です。福祉介護は人材不足で人材確保が難しい、募集をかけても女性の方が多い。家庭でも介護は女性はやるというのが根付いていて、介護のことは女性がやっていくというような雰囲気がついている。介護休業は取れるようになっているが、現実的には仕事と介護との両立支援制度を使っているような形ではなく、有休を取ってやるような形になっている。福祉介護の分野と企業が連携をとれるようになったいいと思う。教育の場でのジェンダー平等も取り入れていける仕組みづくりが必要。
- D委員：家族経営の飲食店で女性がいないのであまりピンとこない。重点施策が具体的なことが出てきていないのもったいない、それは作らないのか。
- 事務局：第4章以降で実際にやる施策を載せて、その後会議を踏まえて考えていく予定。
- E委員：先ほどの介護に関しては耳が痛い内容。行政からきた内容は常に発信はしているが、その発信が全ての会員に周知できていると言われると難しい。法律が変わればもちろん案内するし、規定はすぐに直し、すぐに告知をするということをやっているが、なかなか全部に行き渡るかと言われるれば行き渡っていない。なおかつうちの職員に対しても女性が半数以上いるので、役職を打診しても今更もういいと言われてしまうことが多い。トップの意識改革をやりつつだが、時間がかかるのかなという気がしている。商工会議所としても今後の若手をどう育てるかが課題。普及活動をさらに務めていきたい。
- H委員：私の会社では「男性は外で働き女性は家を守る」という形はほぼない。産休取って復職したり、家事などは旦那さんと分担するという人がほとんど。男性の課長職ですら半年間育休を取りたいという意識がある。会社としても長く勤めていただきたいという思いがあるので、施策を整備していった結果、平均年齢が48歳となっているため、会社の若返りが重要事項になっている。
- I委員：全体的な感想としてアンケートの結果を見て、自分を顧みてみると、家族が大変になってしまうから会社を辞められないみたいな無意識の思い込みが根強くある。そうじゃなくてもいいと思いつつ、そうってしまう。そういうところで苦しんでいる男性も多いのでは。男性が解放され、女性が活躍できるようになればよい。もう一つは、自分の会社を顧みると、女性の管理職もいるが、性別で担当が分かれている（“窓口担当”のことを“女の子”と呼ぶ）というのも入社当初

はあった。そういう古い考え方がまだ会社にある。先日開催された伊藤さんの講演会に自分も参加したが、参加者は年代が高い方が多く、本当は若い人に聞いて欲しいというふうに思った。今後そう言った部分も改善されるといいなと感じた。

- D委員：3章の重点施策を踏まえて、p6の整合・連携にあるように、事業所のポジティブアクションについて、「蒲郡市まち・ひと・しごと創生総合戦略」と連携すると捉えてよいのか？
- 事務局：計画としてはそこが連携しているが、関係課としては産業政策課。
- D委員：p32の3-3-①防災についてはどの施策・計画が関わるのか？
- 事務局：おそらく地域防災計画が関係するが、地域防災計画には事業として女性の視点というものは入ってこないのので、男女の視点の地域防災を男女共同参画プランに入れるように考えている。
- D委員：おそらく危機管理課が担当となると思うが、かなり強めに推し進めないといけない。防災減災も引き続き男女でやってほしい。
- 委員長：防災について安心安全な暮らしで拡充してほしい。

以上