

## 第 4 期岸和田市男女共同参画推進計画策定にかかる 団体ヒアリング・意見交換会 結果まとめ (2020. 9)

1 概要 .....		1
(1) 目的 .....		1
(2) 実施概要 .....		2
2 ヒアリング結果（共通質問） .....		4
3 ヒアリング結果（団体別質問） .....		16
4 高校生意見交換会 .....		34
5 市民意見交換会 .....		398
附属資料 ヒアリング、アンケート実施団体名一覧 .....		443

### 1 概要

#### (1) 目的

「第 4 次岸和田市男女共同参画推進計画」（以下、「第 4 期計画」という）を策定するにあたり、団体における男女共同参画の現状・課題や参考となるべき事例等を把握、整理し、より現状に即した施策検討に活用することならびに施策取組における協働体制の構築を勘案することを目的として実施した。

加えて市内高校生に職業観や将来の自分の姿などについて意見を交わしてもらうことで、若年層の意見を把握すること、公募による市民意見交換会を行うことで第 4 期計画の施策および実施計画における将来構想への参考とする。

## (2) 実施概要

### ①対象者/調査機関/調査方法

	対象	調査期間	調査方法
A・ヒアリング	本市内で活動し、人権、教育、福祉、働き方において市民啓発などの取り組みを行っている団体・機関・市民協議会	令和2年 7～8月	・質問シートを事前配布のうえ面談による聞き取り（6団体） ・質問シートによる紙面回答（31団体）
B・意見交換	近畿大学泉州高等学校		・質問シートによる座談方式
	開催の3地区での募集に応募いただいた市民の方		・KJ法ワークショップ形式

### ②質問項目

#### A・共通質問

##### 1 活動概要

2 活動の現状<sup>(2)</sup>と課題<sup>(2.1)</sup>、今後の展望<sup>(2.2)</sup>について（2、2.1、2.2それぞれ回答）

3 「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について

4 この30年間の男女平等<sup>(4)</sup>や男女共同参画<sup>(4.1)</sup>について、どんなイメージがありますか（4と4.1それぞれ回答）

5 男女平等<sup>(5)</sup>、男女共同参画<sup>(5.1)</sup>を妨げている要因は何だと思われますか（5と5.1それぞれ回答）

6 今後、さらに家庭や学校、地域、職場等で男女共同参画を進めていくには、どんなことが必要だと思われますか

7 本市の子どもたちが性別に関わらず、一人ひとりが自分らしい生き方ができるようにするためには、地域の大人や貴団体としてどのような役割がはたせるでしょうか

8 団体の意思決定をする際は、どのようにされていますか。意思決定の場面や議論をする場面で性別に偏りはありませんか

9 その他ご意見

#### A・団体別質問

✓ 活動における男女共同参画の面から捉えた役割、第4期計画にむけた期待など。

B・近畿大学泉州高等学校

1 固定的な性別役割分担について

---

2 女性が職業を持つことについて

---

3 自分の身の回り(社会)で差別だと感じることにについて (性別に関する事、その他)

---

4 DV (ドメスティック・バイオレンス) について

---

B・市民意見交換会

検討テーマ

1 性別により「損している」と感じていることについて

2 男女が平等だと思える環境にするための取組や行動について

## 2 ヒアリング結果（共通質問）

### （1）検証結果

- 顕著に見られた意見は、「男女」の用法そのものについての違和感や疑問である。LGBTの概念が社会一般に広まっていると考えられる今日、「男女」という言葉の括りがかえって差別的ではないか危惧するという意見、「多様性」に逆行するように受け止めてしまう、というものである。
- 団体の活動目的においては「男女」という性別に問題意識はなく、「一人ひとりの」生き方、個々が住みよいまち、暮らし方を実現することを希求したいという視点であるとの意見が多くあった。
- 団体の活動意思や目的から「男女共同参画」そのものの用法、定義に違和感のある意見が多くあった一方で、就労、子育て・介護などの環境や市の地域特性といった面において、その処遇や当人の意思決定、選択肢における「男女」の不平等の実態は依然問題として存在することは認識されている。
- 「性別による役割分担」について、男女にそれぞれ「能力」や「特性」が備わっているとし、それに基づく役割は否定されないとの意見があり、性別において女性が出産することの身体的・生物学的特徴と混同されている理解があると伺える。
- 男女共同参画に関する制度整備の一方で、女性が管理職や地域での役職の任への消極性があることに対して、女性自身の持つ「無自覚の偏見・先入観」（アンコンシャス・バイアス）の払拭に向けた啓発が必要と思われる。
- 依然として存在する、市の、そして地域の問題としての「男女間の不平等」は各団体も行政も同じように目指す「誰もが暮らしやすいまち」の実現への共通課題であるといえる。そのことから「男女共同参画」が推進されることは結果としての「人権尊重」や「多様性」を包摂することを明示することができる。
- 子どもへの働きかけの重要性と同時に、周囲の大人の男女役割意識に子どもが引きずられることが懸念されている。
- SDGs 観点が不可欠との意見。第4期計画においても「誰も取り残さない」取組とされることを示すことは重要である。
- 活動ネットワークづくり、情報共有、行政ができることと団体（民間）ができることについて実動的な意見交換の場づくりなど「協働」の構築に意欲的な意見が多くみられた。翻すと「岸和田市自治基本条例」の理念の実装に向けられた意見といえる。
- 市民協では、活動の担い手の高齢化、減少が生じており、男女の共同参画の課題と同時に幅広い世代を含んだ活動を展開することに意欲はあるが難しい状況となっている。

(2) 意見一覧

- 「第4期計画」体系(案)(2020.7.31時点)に記される「基本課題」と「基本施策」に即して整理した意見について、キーワードを付した。

**基本課題 I** 男女共同参画が定着したまちづくり

■ 基本施策 1 男女共同参画社会への理解の促進

キーワード /意見		団体 No.	問
<b>「男女」の区別・意味・考え方・その用法</b>			
1	H23 計画策定時と異なり、「男女」と称することでかえって「人権」の問題が発生していないか?と考える。この10年の変化がとても大きい。	1	4.1
2	LGBTQ という在り方のある現在に、男女で区切ることがナンセンスではないか。現実問題として男女間の不平等の問題があるのは理解している。	4	5
3	考え方自体が不要となっている社会の変化を感じている。このような考えを持っているほうが、これからの生き方として「しんどい」かもしれない。企業も優秀な人がこない。	1	3
4	団体が活動するにあたって男女共同参画の考え方を意識することはほとんどない。活動内容で、男女によって区別をすることはない。	4	3
5	H23 計画策定時は「何をどうしたら男女共同参画になるのか?」という問い、課題発見が可能で解決に向かえたが、SDG s が掲げられている今、「男女共同参画」は何もとりにこぼさないのか?、「男女」と称することでかえって「人権」の問題が発生していないか?と考える。この10年の変化がとても大きい。	1	4.1
<b>活動ネットワーク・公民協働</b>			
6	子育てをしている父母のリアルな声を集めていくべき。	2	5.1
7	得意分野を持つ民間を活用してほしい。	4	9
8	「お茶くみは女性」といった地域の意識を変えること。その研修開催を行政には頻繁におこなってほしい。地域に出向いてほしい。一回きりではなく毎年働きかけるくらい。男性が育休を取れるのが当たり前の環境になってほしい。そのためには「イクボス」が必要。	3	6
9	オンラインイベントのYouTube 配信は公開性と自治体住民に向けての取り組みであることとの兼ね合いが課題となった事例あり。	1	2.1
10	市民主体のみでは自ずと事業範囲が小さいものとならざるを得ない。行政が市民目線をもった事業の旗振り役になってほしいと考える。	11	4.1
11	講座開催等に関しては謝金の制約の面で苦労している。その現状からも企画には行政の協力を仰ぎたい。また情報のやりとりを充実させたい。似たような講演会が多いとも感じるので、ネットワークを図ってもう少し効率的な開催が考えられるのではと思っている。	3	4.1

キーワード /意見		団体 No.	問
12	市の子育て行政は中途半端感があると思っている。親子で集う場、子育てサロンのような場が少ない。親子で集う場を常設で提供しているのは、市内では当団体一つだけなのだが、だからこそ、もっとNPOができることを活用してほしい。福祉事業が市全体で充実するよう協働していきたいと考えている。	2	9
13	市内で活動している団体ネットワークがない。活動が点在している。行政が発行する情報冊子等に民間団体の活動も掲載し、広く周知してもらいたい。	2	2.1
14	市内に点在する活動をネットワーク化することによって各団体活動の相乗効果を出したい。市民の様々な活動、異分野が交流するプラットフォーム、ハブ拠点をめざしている。	4	2.2
15	子どもたちが地域の活動に参加しやすい雰囲気づくりをし、「男の子だから」「女の子だから」と言わずに一人ひとりの人間として接し、地域にとって大切な存在であることを感じてほしい。	11	7
<b>活動人員</b>			
16	声のすくい上げが大事なので、多くの人に関わってほしい。	6	2.2
17	活動参加者が減少。若年者に参加してほしいが具体的な案が見つからない。	7	1
<b>子育て</b>			
18	「男女共同参画の意識づくり」は、やはり家庭からであると思われる。今、子育てに関わっている人たちはその考えをもって子育てしていくことが必要。	3、 11	6
<b>世代間の意識差</b>			
19	学校では名簿、運動会などで男女分けはなくなっている。その「当たり前」が、これからの変化となると期待する。家庭や地域の周囲の大人がそれらを受け入れることが大事。	6、 11	6
20	年配の方が良かれと思っても子どもや親がそうとは思えないなど、人と人とのつながりを育もうとするときに、地域ごとの考えや特性の違いへの理解への対応が難しかった。	1	6
21	子どもたちが今経験している男女分け隔てのない環境、考え方を大切にすること。大人が現状を自覚して解決への努力が必要。	6、 11	3、 6、 7
22	上の世代、若い世代の意識の差、衝突といったものはあると思うので、それらをいかに解消するか。ただ「男女」でくくるのもどうかと感じる。	2	5
23	学校への提出物の保護者氏名欄に父親でなく記入者本人である母親の氏名が書かれていることが増えたので、保護者の意識の変化を感じる。	5	4.1
<b>団体の活動</b>			
24	「かしまし座」の活動に加え、講座の開催等行政とも協働できればよいと希望する。広報紙でもいろいろな話題を取り上げて問題の周知に努めているので紙面を充実させたい。	3	4.1
25	「男女共同参画」「男女平等」ということを意識して活動していない。なぜなら、もともと男女に関わりなく活動しているため。	4	4
26	団体の活動主旨が男女平等参画の実現そのものなので、引き続き「かしまし座」講演など活発に活動していきたい。	3	4

団体の活動における意思決定			
27	基本的に個々でやりたいことを尊重、地域への活動提案の際に団体の名前を使ってもらうという形がある。対地域・企業活動、国の補助金獲得など。	1	8
28	決定において男女による偏向はないと考えるが、役員がほとんど男性であるのが現状。女性の意見をしっかりと聞ける体制が必要。	11	6
男女共同参画推進条例			
29	第1期計画、男女共同参画推進条例は、女性会議の先輩方が大変に力を入れて案を作成したと聞いている。「男女平等」ということばを使うよう強く要請したが叶わなかった。法令上、仕方がないことであったと思うが、次期計画では「平等」についても何かしら示唆されたい。また、条例は農業分野についても言及しているので、これは全国初のことであったことを申し添えたい。	3	9
地域特性			
30	「お茶くみは女性」といった地域の意識を変えること。その研修開催を行政には頻繁におこなってほしい。地域に出向いてほしい。一回きりではなく毎年働きかけるくらい。男性が育休を取れるのが当たり前の環境になってほしい。そのためには「イクボス」が必要。	3	6
31	地域の根強い考えを払拭するためには、家庭からとを感じる。一人ひとりの考えの変化が必要。	3、 11	4、 5、 6
32	性別による役割分担意識はまだまだ強いと感じる。特に山手地域。高齢者大学などの座席では男が前、女が後ろに分かれる。女性は「奥ゆかしい」「主張しない」のが美德という考えが根強く、その意識が若い世代に引き継がれることになるのは心配である。家庭で助け合うことが必要といった団体としての考えは、地域によっては正面からまだまだ言いづらい雰囲気がある。会合での「お茶の用意」など男女とも差別とっていない現状はまだまだある。意識づけは地域、家庭の状況が基礎になるので、地道な活動がこれからも必要と感じる。	3	3
33	「男女」を区別した考えではなく、個々人のできること、能力に応じた役割があり、その役割を担えばよいと考えている。お金を稼ぐのが得意、家事が得意なら男女に関わらず得意な方がやればよいと思っている。個々の家庭で話し合った役割ならそれが尊重されるべきである。父親のひとり親家庭に対して母親のひとり親家庭と福祉サービスに差がないように希望する。	2	3
役割意識			
34	子どもの保育園の夕方の迎えなど「母が残業しなくてすむように」という考えではなく「母が難しければ父が行けばよい」という考え方であるべき。	1	5.1
35	子育て・家事のタスクの「見える化」	11	6
36	団体の行事では子どもたちに役割を与えるのが大事であると考えている。「放課後子ども教室」で「ゴミ分別体験」の寸劇を行った。ゴミ分別を自ら考え、行動することで「ゴミ捨て」は母親がする、家事は母親の役割と決まっているのではなく、自分が動いてでき、自分の役割にもなるとわかるようになる。そういった体験をたくさん積んでもらいたい。	3	7

■ 基本施策2 男女共同参画を推進する体制の充実

キーワード / 意見		団体 No.	問
<b>働き方改革、制度問題、制度整備</b>			
37	人員不足で代替がなく、男性職員の育休取得という発想になかなか至らない。その中で男性女性職員夫婦の場合、どちらが取得するか、実際の育児となると出産した女性の方となる。その結果、女性職員のほうが「生涯年収」が低くなるという差にもなっている。	5	4
38	結婚・出産後も保育所の迎えも含め勤務できる環境の整備が必要。時短勤務制度を活用できる実態にない。制度が確実に運用できる体制構築が必要。	5、9、15	2.2、4.1、5.1
39	長時間労働、低賃金等の労働環境がお互いを思いやる風土づくりを阻害していると思う。	7	5

■ 基本施策3 教育の場における男女共同参画の推進

キーワード / 意見		団体 No.	問
<b>次世代教育</b>			
40	理事長が女性という面と「次世代まちづくり委員会」の活動から、子どもたちの職業選択、社会活動に対する考え方に対し、女性だから要職に就くことができないといったような固定観念がある場合に意識を変化させる役割はあるかと考える。	4	4.1
41	答えのない社会の「変化」に対して自分自身で問いを立てて、「答え」を考えていくことを大事にしたい。	1	6
42	「男女共生」として、男女混合名簿をはじめ、男だから女だからの区別はほぼない。ただし性差を教えるのは必要。	5	6
43	「変化」の中で変わらない「教育」も大切にしていかないと。親子の縦のつながりや、元気に挨拶をすること、ものを大切に扱うことなど。	1	6
44	授業の中で家庭での家事やワーク・ライフ・バランスあるいは子育てに関わる問題を取り上げていきたい	10	4
<b>自己肯定感</b>			
45	いろいろなことを伝えていく、啓発が大切だと考える。子どもに対しては「いのちの授業」を通して自己肯定感の育みをめざしている。自己肯定感については性、ジェンダー、LGBTについても触れた内容となっている。学校での取り組みなので、「自分らしい生き方」「自己肯定感」について意識をもつ先生、大人の存在が肝心といえる。	2	7
46	自分たちの務めとして子どもたちに基礎学力を確実に身につけさせ、結果、男や女といった区別に関わらずにその子が得意なもの、らしさを活かして将来を考え、決められるようにとすることがある。一人ひとりがフェアに扱われるということ、学習会の実施などを通して子ども一人ひとりが大切にされていると日々感じる学校生活となることを考えている。	5	7

<b>自己肯定感</b>			
47	通学時、各行事での声かけ、見守りを通じて地域でのつながりを育む。	11、 13	7
<b>働き方改革、制度問題、制度整備</b>			
48	大人が支える。幼保の再編、適正配置の計画は、子どもに対応する人員が実質減少する。子どもたち一人ひとりの「自分らしさ」を育むにはひとりの子どもに関わる時間が多く必要となる。一学校の人数の増加は地域との関わりが薄れることにもなる。そうならないための方策として人員予算を大事にするべき。子どもを大事にする考えがよりよい未来を考えるときには必要。	6	7
<b>平等・人権概念</b>			
49	先生の研修が必要かなと感じる。子ども自身は学校生活においては男女性差を感じることは少ないかもしれないが、社会に出たときにギャップを受けるのではと心配する。学校での男女平等に関する教育によって、家庭内での男女差別に対して、子ども自身が指摘できるようになればよいと考える。平等とはいえ一方で、性教育、身体的な違いを教えることも必要である。「平等」はその人を尊重することなので人権概念が根本に必要。	3	6

## 基本課題Ⅱ 男女がともに働きやすいまちづくり【女性活躍推進計画】

### ■ 基本施策1 労働分野における男女共同参画の促進

キーワード /意見		団体 No.	問
<b>次世代教育</b>			
50	理事長が女性という面と「次世代まちづくり委員会」の活動から、子どもたちの職業選択、社会活動に対する考え方に対し、女性だから要職に就くことができないといったような固定観念がある場合に意識を変化させる役割はあるかと考える。	4	4.1
<b>世代間の意識差</b>			
51	団塊の世代のまえまで男性優位の考えが大きいかもしれないが、若い世代の考えは変わっていると思う。しかし、上の世代の考えの影響は大きい。子どもが社会に出たときに、「男性優遇」などの考えや企業の実情などにふれたときに困惑したり、影響を受けたりする可能性がある。それらに対する取り組みが必要。ただ男性の育休取得は、まだ大企業くらいに限られていると思うので、企業全体に男性育休の「当たり前」が浸透するのはまだまだなのだと思う。	2	4
<b>働き方改革、制度問題、制度整備</b>			
52	30年間で制度自体は充実したにも関わらず、現場の多忙な状況により、女性の参画が難しい、進まないと感じる。多忙な現状が「男だから女だから」という意識が続いている面を感じる。	5	4.1

キーワード /意見		団体 No.	問
<b>働き方改革、制度問題、制度整備</b>			
53	男女とも働き方が変わった。派遣をはじめ、最近ではギグワーク、Uber など。一方で家庭内での男女の関係が変化したかという疑問。	1	4.1
54	ゆとりをもって生活できる状況が必要。学校に軸、家庭に軸、どちらかに軸を置くかの選択を迫られる状況が改善されないといけない。地域活動にもほとんど関わることができない。	5	6
55	「働き方改革」の働きかけに対して、地域の企業から「仕事がたくさんあるほうが」「残業代がたくさん稼げるほうが良いに決まっている」という意見がでることがある。	1	6
56	市は「イクボス共同宣言」をしているので、それを企業に推進してほしい。「イクボス」の上司が育っていかないと「当たり前」の意識が浸透しない。「男女平等参画都市宣言」をすることは、男女共同参画を進めるために、一定の効果があると思っている。	3	6
57	女性管理職から見た働き方改革等の勉強会を実施し、女性の意識改革について話し合っていく。	7	4.1
58	募集・採用の格差解消。能力に応じて昇格・昇給できる環境整備。育休等でキャリアに中断があっても、正當に評価される環境づくり。	11、 13	6
59	行政が率先して、男性が育休を取ることを進めてほしい。制度周知が進めば、意識が変わっていくのでは。	6、 9	3、 6
60	企業組織の面では、出産・育児が「戦線離脱」とされる現実がある。男女比率の数値目標はアプローチとして理解するが、個々人の能力の評価がされていない裏返しといえるのでは？という意見が出ている。	4	5.1
61	考え方自体が不要となっている社会の変化を感じている。このような考えを持っているほうが、これからの生き方として「しんどい」かもしれない。企業も優秀な人がこない。	1	3
62	男性女性といった考え方ではなく、その人の得意な分野を活かした業務配置をできるような体制が必要ではないかと考える。拘束時間の長さが子育てをする女性職員の勤務継続が困難となっている要因である。そういった女性が退職後、子どもが大きくなったら非常勤として復帰されるケースが一定数ある。キャリアとして大変もったいない。	5	5.1

■ 基本施策2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の推進

キーワード /意見		団体 No.	問
<b>「男女」の区別・意味・考え方・その用法</b>			
63	子どもの保育園の夕方の迎えなど「母が残業しなくてすむように」という考えではなく「母が難しければ父が行けばよい」という考え方であるべき。	1	5.1
64	お互いの理解、話し合い、信頼し合うこと。家族相互の理解のもと、支障のない範囲で様々な事柄を経験する。	9、 11	6

コロナ禍の影響		
65	コロナ禍もあり、ワーク・ライフ・バランスが良くない状況が続いている。	5 2.1
66	現在のコロナの影響で、これから格差がますます大きくなる懸念がある。これまでのイベントの取り組み方、活動の捉え方がひっくり返った感がある。「見えない」不安が大きい。	1 2.2
活動ネットワーク・公民協働		
67	活動資金調達が難しい。行政と協力・協働のもと、活動内容を広く知ってもらいたい。コロナで集まれない状態なので、電話かけなどこれからの「つながり」の構築を模索している。また地域内や団体どうしの「おせっかい」的なつながりを増やし、たとえば子どもとの災害時避難などの動きに役立つような日々のつながり、ネットワークをつくっていききたい。SDGsの「誰一人取り残さない」と共通するものと考えている。	2 2.2
68	講座開催等に関しては謝金の制約の面で苦勞している。その現状からも企画には行政の協力を仰ぎたい。また情報のやりとりを充実させたい。似たような講演会が多いとも感じるので、ネットワークを図ってもう少し効率的な開催が考えられるのではと思っている。	3 4.1
世代間の意識差		
69	団塊の世代のまえまで男性優位の考えが大きいかもしれないが、若い世代の考えは変わっていると思う。しかし、上の世代の考えの影響は大きい。子どもが社会に出たときに、「男性優遇」などの考えや企業の実情などにふれたときに困惑したり、影響を受けたりする可能性がある。それらに対する取り組みが必要。ただ男性の育休取得は、まだ大企業くらいに限られていると思うので、企業全体に男性育休の「当たり前」が浸透するのはまだまだなのだと思う。	2 4
働き方改革、制度問題、制度整備		
70	子育てをしながら家事労働に従事していることが「社会参加していない」ことのように考えられている社会の風潮に対しては疑問を感じる。就労していることのみが社会参加ではない。ただ、子育てしながら、介護をしながら働き続けることが可能な環境が整っているとはいえないので、その点は男女に関わらずに整備されていくべき。	4 3
71	育児休業の取得は、パートナーの女性が民間勤務で休みにくい場合、市は制度がつかえるので、男性が取得することが進んでほしい。制度周知が進めば、意識が変わっていくのでは。母性保護の観点が必要。	6 3
72	子どものいる職員にとって、産育休や時短勤務など遠慮している印象。権利が行使されているとはいえない状態。特に女性職員が積極的な発言等を控えてしまう流れを感じる。また、通常が多忙な業務と家庭とのバランスから発言をする余裕がない、発言に対して業務上の責任をもてないのと言えない、となっていると考えられる。	5 5
73	単純に子どもの増減による採用数ではなく計画を再考してほしい。出産後、子育てをしながら仕事を続ける展望を持ちにくい。育休を取得できている一方で、復帰した場合に保育所の送り迎えを無理なくできる勤務状況とはいえない。時短勤務制度を活用できる実態がない。制度が確実に運用できる体制構築が必要。	5 2.2

基本課題Ⅲ 男女がともに活躍するまちづくり

■ 基本施策1 政策や意思決定の場への女性の活躍促進

キーワード /意見		団体 No.	問
「男女」の区別・意味・考え方・その用法			
74	団体が活動するにあたって、男女によって区別をすることはしない。	4	8
団体の活動における意思決定			
75	性別による偏りはない。	6	8
76	性別による偏りはまったくない。	4	
77	団体メンバー内で「もっとパパの声を聞きたい」という声はある。	2	8
78	かつては男女の片寄りがあったが、現在はそういうことはない。ただ実質的に、会合等に参加可能となるのが男性となりがち。女性部があるため、女性の意見を集めることはできている。	5	8
79	約240名中男性16名だが、男女平等に関して意識は高く、男性役員もいるので意見が偏ることはないと考えている。それぞれの部会にも男性会員がいる。互いに意見を交わし、気づきを得ていると考えている。	3	8
80	「男性優位」等の考え方は減少していると思われる。女性の役員を増やしていきたいが、有効な方法は見つかっていない。	11	3、 4
働き方改革、制度問題、制度整備			
81	管理職候補を選ぶ立場の現職の男性が、男性を選ぶ傾向、またその仕組みが変わらない状況が問題と思われる。	6、 7	5.1、 4.1
82	子育てをして家事労働に従事していることが「社会参加していない」ことのように考えられている社会の風潮を感じる。	4	3

基本課題Ⅳ 男女がともに安心して暮らせるまちづくり

■ 基本施策3 一人ひとりが自分らしく暮らせるためのまちづくり

キーワード /意見		団体 No.	問
「男女」の区別・意味・考え方・その用法			
83	「男女」を区別した考えではなく、個々人のできること、能力に応じた役割があり、その役割を担えばよいと考えている。お金を稼ぐのが得意、家事が得意なら男女に関わらず得意な方がやればよいと思っている。個々の家庭で話し合った役割ならそれが尊重されるべきである。父親のひとり親家庭に対して母親のひとり親家庭と福祉サービスに差がないように希望する。	2	3

キャリアデザイン			
84	岸和田の住民として自分たちは地域に何らか関わっているということが大事、それは男性女性に関わらない、ということ子どもたちには伝えたい。職場、家庭、地域でそれぞれが役割をもって生活していくことを考えてもらいたい。岸和田は地域性として祭りがあることで、地域に関わりやすいと思っている。またキャリア教育においても多様な職業にある KCP メンバーの存在から子どもたちには生き方、職業選択についていろいろと提示できるのではないかと考える。KCP の存在そのものが、職場と家庭だけでない居場所や役割の場、サードプレイスがある大人の姿を子供たちに見せることができているのではないかと考える。	4	7
ライフデザイン			
85	男女共同参画の視点からではなく、「ライフデザイン」という言葉で、個々、自分の好きなことは何か、どんな仕事をしたいかを考えていこうという話をしている。	1	7
子育て			
86	コロナで在宅勤務が増え、「働き方改革」が進んでいる。それでも、父親の育児参加の面から考えると進んでいるかといえば、そうとはいえない。	1	4
87	一時保育の充実が必要	11	5
88	コロナの影響下、直接的な対面がない中、子育ての問題・DV などの「見える化」にどう取り組むか。	1	2.1
89	市の子育て行政は中途半端感があると思っている。親子で集う場、子育てサロンのような場が少ない。親子で集う場を常設で提供しているのは、市内では当団体一つだけなのだが、だからこそ、もっと NPO ができることを活用してほしい。福祉事業が市全体で充実するよう協働していきたいと考えている。	2	9
90	組合は、男だから女だからの区別での取り組みはない。個別の事情において、保育園の送り迎えや異動などの環境によって、活動をしにくくなる実情はでている。	5	3
91	福祉部会の活動を充実させたい	11	2.2
次世代教育			
92	理事長が女性という面と「次世代まちづくり委員会」の活動から、子どもたちの職業選択、社会活動に対する考え方に対し、女性だから要職に就くことができないといったような固定観念がある場合に意識を変化させる役割はあるかと考える。	4	4.1
93	答えのない社会の「変化」に対して自分自身で問いを立てて、「答え」を考えていくことを大事にしたい。	1	6
94	L G B T に対する理解を深め、それに対応できる教育と環境を推進する。	10	2.2
自己肯定感			
95	自分たちの務めとして子どもたちに基礎学力を確実に身につけさせ、結果、男や女といった区別に関わらずにその子が得意なもの、らしさを活かして将来を考え、決められるようにということがある。一人ひとりがフェアに扱われるということ、学習会の実施などを通して子ども一人ひとりが大切にされていると日々感じる学校生活となることを考えている。	5	7

キーワード / 意見		団体 No.	問
<b>世代間の意識差</b>			
96	子どもたちが今経験している男女分け隔てのない環境、考え方を大切にすること。	6	6
97	書面の保護者欄に父親の名前ではなく、母が自分の名前を記入することは、「自分が保護者」という自覚を率直に示していること。社会が良い方向に変化していると感じる。	5	9
<b>地域特性</b>			
98	岸和田市の地域性として、男性がリーダーとなってトップダウンで物事を決めるといった土壌が根強い。リーダーの地位、重い任を背負うのは男性に対する不平等ともいえる。	4、 11	9
<b>働き方改革、制度問題、制度整備</b>			
99	職場でのマタハラ防止	2	6
100	子育てしながら介護をしながら働き続けることが可能な環境が整っているとはいえないので、その点は男女に関わらずに整備されていくべき。	4、 13	3、 4
<b>父子関係</b>			
101	父子の料理教室で、母親に参加を促された人は、当人が自主的に参加申し込みをした人比べて、作業中に子どもとの距離感がある人が多いが、それを「仲良くない」から「よくない」という風にとらえることはない。それぞれの家族の関係性・形があるだろう。ここ数カ月、市民の生活環境がまったく変わってしまった。団体も1年先の計画も確定できない。大変な時代になった。	1	9
<b>平等・人権概念</b>			
102	先生の研修が必要かなと感じる。子ども自身は学校生活においては男女性差を感じることは少ないかもしれないが、社会に出たときにギャップを受けるのではと心配する。学校での男女平等に関する教育によって、家庭内での男女差別に対して、子ども自身が指摘できるようになればよいと考える。平等とはいえ一方で、性教育、身体的な違いを教えることも必要である。「平等」はその人を尊重することなので人権概念が根本に必要。	3	6
<b>多文化共生</b>			
103	外国人家庭の子への日本語学習支援の活動などとともに、多文化共生講座の開催や広報紙を通じて啓発活動を推進する。	8	4
<b>防災</b>			
104	環境の変化による想定外の災害時に備えた対応を準備したい。	9	2.1

団体の活動状況、その他		団 体 No.	問
コロナ禍の影響について			
105	コロナのため「集まる」ことが困難。こみゅにてい食堂の活動は休止し、食材を届ける「フードパントリー」を企画中。	2	2
106	コロナの影響により2月以降ほぼイベント中止。4月からオンラインでイベント再開。オンラインで相性の向き不向きがわかってきている。料理教室は慣れた自宅の台所でできる利点がある一方、絵本は著作権関係で難しい面がある。	1	2
107	コロナの影響下、直接的な対面がない中、子育ての問題・DVなどの「見える化」にどう取り組むか。	1	2.1
108	コロナ禍により委員会等活動に制限あり。コロナ関連（マスク配布、妊婦の配置等）を重点的に交渉。	6	2
活動人員について			
109	積極的な活動メンバーが限られている。参加者の固定化。	4	2
110	業務多忙を理由に採用の辞退者が出る。補欠採用がないので人数が減っている。	5	2.1
111	新規、若い世代の会員の減少。	3	2.1
112	役員選出が困難。	6	2.1
人員配置について（教職員）			
113	教職員年齢層の若年化。30代前半までが半数を占める。結婚、育児と重なる年齢でもあるが、晩婚化や家庭の時間がとれないなど業務多忙の影響がでている。	5	2

### 3 ヒアリング結果（団体別質問）

#### （1）検証結果

- 民間団体のいずれの活動も行政施策に対し協力が可能であることの言及がされた。活動の機動力を活かすなど、行政と民間の積極的な「協働」の実現が望まれているといえる。
- 市内の活動はまだ「点在」状態である。施策のより効果的な取組のためにも市内活動団体のネットワーク化に向けて行政のもつ全体把握力（情報の集約あるいは拡散・提供）に期待が寄せられている。
- 各団体の活動のネットワーク化のもと施策に取り組むことは、取組の重複可能性が排除できるため財源面でも効果的な用途を実現できるのではないかと期待できる。
- 施策の振り返りとして、団体の活動から適宜、行政にフィードバックすることが可能との意見があった。これは施策評価プログラムの1要素として考慮できる。
- 男性の育休取得の促進や女性の就労継続などは労働環境の制度整備のみならず、当たり前の権利として制度をしっかりと活用できることである。そのために必要な意識改革には組織トップの在り方が非常に重要である。このことは、民間団体、2組合ともにあがった意見であることから、組織トップに対する経営者教育といったものが働く者からも家庭からも求められているといえる。
- 女性の管理職登用については、男女に限らず人事評価の明瞭性が求められるとの意見が出た。組織トップに求められる具体的体制整備といえる。
- 「イクボス」の言葉をもっと浸透させるべきとの意見があった。
- 計画は「男女共同参画」であるが、今日的な課題である「多様性」やSDGsを教育・福祉・労働・地域社会のあらゆる面において包摂されなければならないといえる。

----

## (2) 団体別意見

【特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン関西】

<b>活動を続けるなかで、時代とともに変化してきたと感じるのはどのようなことがありますか</b>
◆家族について 変化はたくさんある。イクメンという言葉とか。 ◆職場について 戦略的に働き方を変えていっている。そうしないと優秀な社員が集まらない。 ◆社会について 変わっている中、変わりきれないこともある。定時に帰れるようになった。一方で家庭での時間が充実しているか。と問われている。
<b>職場や地域での男女共同参画を進めるために、貴団体でどのようなことに取り組んでいますか</b>
団体は、「父親の家庭回帰」「父親の地域参画」を掲げているので、その活動の結果、行政で目指す「男女共同参画」とも一致するのが自分たちの取り組みかと思っている。
<b>男性の育休取得を進めるための現在の問題点と改善策があれば教えてください</b>
完全に制度の問題。育休を取ると、退職金が減る。減収。100%、120%収入が保障されるなら、だれでも取る。あとはボスの姿勢の問題。 育休は仕事が「休み」とはいえ、「休暇」ではなく「子育て」のための時間である。その時間から見えてくるもの、学びは大きい。仕事に対する「頑張り方」が長時間の従事から決まった時間内に成果を出す、など価値観が変化する。仕事と違い、「成果至上主義」ではなく、終わりが無い。そういった子どもとの関わり方の捉え方を考えることが改善点か。 ただし、コロナの影響で、今後また価値観の変化が生じると思うがどうなっていくか正直わからない。
<b>男女共同参画プランで特に重要だと考える施策は何ですか</b>
理念は大切。この先、「人権」重視、「男女」重視、どう進むのかは「男女」にこだわるのは怖く感じる。難しい。「ダイバーシティ推進プラン」「寄せ鍋ぐつぐつ煮込むプラン」…。 理念を「みんな（男女）」と記されているのは驚く。「男女」の表現はSDGsの「誰一人」とり残さない」に合致しない。一方でコロナの影響で、社会の分断が生じていることを強く感じる。
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
何かしらの「反発」はあるもの。だからこそ理念が大切と考える。「男女共同参画」（という言葉）で進めていくのは大変厳しいと感じる。市の方向性として今の「男女」問題を軸とするのか、10年先の長期的な視点で計画を進めていくのかという姿勢が問われる。ダイバーシティやSDGsを含んだ長期的な観点を含むより、現在の地域性等の問題を課題として取り上げるだけではH23からこの10年の取り組みと現在の変化に対応できないとは何だったのだ？となるのでは？だからこそ今見えている変化への対応を見据えてビジョンをとることが大切と考える。「男女共同」と「多様性」をどう関連させるのかはどの自治体も苦心しているのはわかるが、先を見据えた対応への意気込みをもってほしい。

<p><b>活動される際に、性別による違いはありますか。男性の参画を増やすために工夫されていることはありますか。</b></p>
<p>団体の活動は昼間在宅の母親が中心。防災の取り組みには「我が家の防災」と記し、父親に組みの参加を促している。</p>
<p><b>日ごろの活動の中で、関わる親御さんが抱える問題はどのようなものがあると思われますか</b></p>
<p>普段の生活の中での姑、夫の話、愚痴などだが、話すことによって共感、発散しているといえる。</p>
<p><b>親御さんが抱える問題の背景に、家族のどのような問題があると思われますか</b></p>
<p>具体的な回答は難しい。</p>
<p><b>生活様式が大きく変化している中で、男性が育児や家事に参加しやすくするにはどのような工夫が必要だと思われますか</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用形態かと。パートナーが育休を取るかどうか、とか。</li> <li>・家庭内の話し合い。ライフプランの話し合いが出来ているかどうかの違いで、父親の育児の関わりは異なってくると思っている。</li> <li>・周囲の考えが変わること；女性は子育てが当たり前、出来て当然。男性は子どもを抱っこしているだけで「偉い、すごいね」とされるような風潮。周囲の固定観念が変わって、平日の父親の育児などが普通の目線で捉えられていけばよいと思う。</li> </ul>
<p><b>関わる子どもたちに対して男女平等・意識を育むために、貴団体でどのようなことに取り組んでいますか</b></p>
<p>「みんな違っていい」ということを伝えている。同時に身体の違いがあることに対しても、それが自然なことであるということも伝えている。</p>
<p><b>男性の子育てや家事への参加のきっかけづくりとして、どのような事業があると思いますか</b></p>
<p>きっかけとしては子どもとの「遊びに関わる」こと。団体メンバーの声では「出産と母乳以外は育児は父母とも同じ」との意見。</p>
<p><b>男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何ですか</b></p>
<p>コロナの影響に関して、ひとり親家庭への給付金が岸和田市はないようで、そういった他地域との違いが市の現状だと感じる。</p> <p>何ができること、実現できることなのかはわからない、難しいが、本当に市民の声、意見を反映していると感じられるプランをつくってほしい。</p>
<p><b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b></p>
<p>市民と協同するやり方・考えで進めてほしい。みんなの声を聞く場、同じテーブルについて意見を聞く形を持ってほしい。NPOをもっと活用してほしい。活動団体、行政のネットワークの形成が展望にある。団体としては子育てに関して若い世代、次世代に関わる「おせっかい」を増やして地域、世代のつながりをふやして「住みよいまち」をつくっていきたいと考えている。行政との協働事業的な広報・宣伝もできるよう望む。</p>

<b>家庭で男女共同参画を進めるために、貴団体ではどのようなことを大切にしておられますか</b>
「かしまし座」の出前公演、広報が大きい事業すべてが男女平等の推進を図っている。また、使用する言葉については意味を調べ、勉強してより伝えることができると考えている。「かしまし」の言葉についてもよい意味を発見して公演で伝えるとよい気づきを得たと感想をもらっている。地道に続けたい。広報誌は会員以外に1700部いきわたる発行をしている。男女共同参画を知らない人でも抵抗なく読めるように、啓蒙してやるとか偉そうな雰囲気や言葉遣いにならないよう内容を心掛けている。
<b>地域での男女共同参画を進めるために、貴団体でどのようなことに取り組んでいますか</b>
「かしまし座」の出前公演と広報
<b>共働き世帯が増え、生活様式も大きく変化している中で、地域活動にはどのような課題があると考えていますか</b>
「イクボス」育成。男女ともに育休を取りやすい体制の企業への働きかけ。平日は家事、休日は夫が在宅のためどちらも講座参加が難しいという声がある。企業が社員の地域活動に対して理解、推奨があれば、きっかけとして地域活動に参加しやすくなると思う。社員の地域活動を評価する企業があれば。それには行政の働きかけを望む。松江市が先進的。
<b>審議会等に女性の割合を増やすためにどのようなことが必要だと思いますか</b>
審議会委員の選出依頼時に「代表」とある場合、団体の「代表者」「長」と考え、大部分が男性となる。依頼文書を工夫してはどうか。
<b>男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何ですか</b>
周知方法として「都市宣言」庁舎垂れ幕を希望。
<b>男女共同参画センターについて、複合化によるメリットやデメリット等、感じていることがあればお聞かせください</b>
ハード面はバリアフリー、講演の場として使いやすい。デメリットは使用申請先が別のままなので手続きが不便と感じる。
「男女共同参画」事業は公民館利用者にも広く周知し、協働で運営したいが、合同で行える機会がなく複合化を活かしきれていない。
情報交換の促進、方法を探っていき、交流を図ることでメリットをつくっていきたい。
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
周知方法として「都市宣言」庁舎垂れ幕を希望。
条例、計画の市民への周知、浸透を図ってほしい。市民団体でなければできないことをとらえて活用してほしい。

<b>事業を進めるなかで男女平等・男女共同参画の視点はどのように活かされていますか</b>
活動組織として「男女」の視点をもったことはない。それぞれの「人」の得意分野を生かしてもらって動いている。
<b>貴団体の活動において、性別によって役割などの違いはありますか</b>
まったくない。
<b>活動をひろげていくためにどのようなことに工夫されていますか</b>
子どもたち、子育て世代、いろいろな世代に活動を見てもらいたい。そのために魅力的なイベントを開催していきたい。 メンバーの活動への配慮。「定例会」を夜のみにする絶対参加できない人が出る。そこで昼と交互に実施したりしている。そういった運営は、企業経営者である団体トップの視点が反映されていると考える。個々人の事情を汲まなければ、今後の企業経営が立ち行かない等を把握しているからでは。
<b>生活様式が大きく変化している中で、次のことは今後どのようになると思われますか</b>
◆社会活動 働き方の多様化。個々人の「やりたいこと」ができる環境が実現されたい。 ◆男性の育児や家事への参加 現状、「子育て」の位置づけが低い？子育ての実態が理解されていない？これまで発信されていなかったか、子育てをしながら働くという環境整備が要では。
<b>女性が様々な意思決定の場に参画していくためにはどのような工夫が必要だと思われますか</b>
—
<b>今後、行政とコラボできそうなことはどのようなものがありますか。</b>
市民の力をもっと活かしてほしい。市民のもっとまちをよくしたいという「まちづくり」の声を聞いて、アイデアを集めてほしい。それら意見の集約、ファシリテイトの役割を行政が担ってほしい。KCPは人と人、点と点をつなぐことを目指しているので多様な意見のコーディネート、ファシリテイトの役割を行政と協働できるのではないかと考えられる。
<b>男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何ですか</b>
制度整備。子育てしながら、介護をしながら働き続けることのできる制度づくり、サービスの実施。これは行政しかできないこと。
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
「啓発」「経営者教育」の機会提供、機会の周知を行政の持つ、全体を網羅する強みを生かしてほしい。実施内容については、得意分野の民間活動を大いに活用してほしい。

◆教育課程に関するご質問ではなく、教職員の皆様が性別に関わりなく様々な活動ができるようにするには、何が必要なのかを一緒に考えさせていただくために、以下についてご教示ください。

<p><b>学校運営や校内での業務分担の状況をお聞かせください。性別による違いなどはあるのでしょうか。</b></p>
<p>基本的にはない。各職員の状況は職場内で分かっていることなので、子育てをしている時間に制約のある職員に業務を増やすような分担は実質していない。ただ、「子育て中の女性職員だから」という理由付けによる「配慮」は本当に配慮と言えるのかと言えばそうではないので、判断が本当に正しいかが難しい。結果的に、男性のほうが「重い」役割を担っている傾向となっている。</p>
<p><b>職場でのハラスメントの実態についてお聞かせください</b></p>
<p>ハラスメントはある。子育て中の職員が責任ある業務を担当していない、退勤時間が早いということでも勤務評定が低くなるのは埋もれたハラスメントと捉えている。しかし、職場の多忙な実情から職員のほうが本来の権利の行使に対して「職場に迷惑をかけている」「後ろめたさ」と感じている。相談窓口までに至っていない、表面に出ない問題が多いのではないかと。雑談等からハラスメントと思われる状況は増えていると感じている。コロナ禍の状況で子どものいる職員が休校措置に伴い職免となる職員がいて、そうでない（休めない）職員のほうでの負担感といった感情が発言として小さなハラスメントのように出てしまったり、ストレスが増えている。</p>
<p><b>教職員のワークライフバランスのために貴団体ではどのようなことに取り組んでいますか</b></p>
<p>権利や制度をしっかりと周知する。校長、教頭も含めて内容を知ってもらう。府や市に対して、制度が実際にきちんと使えない状況、使えるようにすること、辞職せずに働き続けられるようになるための整備を求めていく。教職員自身も制度の利用、職場でできることについて考え、工夫によって子育て期間も仕事が続けられるようになることを考えている。</p>
<p><b>職場での男女共同参画を進めるために、貴団体でどのようなことに取り組んでいますか</b></p>
<p>子どもを教育する環境・職場として幅広い年齢層がいて、それぞれの持つ力、できることを発揮できることが大事と考える。そのような環境が、結果として男女共同参画に必要なことではないかと考える。</p>
<p><b>管理職の割合など、様々な場で男女に偏りをなくすためにどのような工夫が必要だと思われますか</b></p>
<p>管理職への希望は本人の意思の尊重が大前提。そのうえで、男女割合等の数値目標等を検討していただきたい。管理職なり何らかの責任ある職は「できる」環境整備、ワークライフバランスが先に必要。子育て、また介護の時期にあっても一定の責任ある業務ができる労働条件の保障が必要。</p>
<p><b>女性が様々な意思決定の場に参画していくためにはどのような工夫が必要だと思われますか</b></p>
<p>家庭生活の社会化、アウトソーシングが増えたとはいえ、母親が引け目を感じてしまう社会、反抗期の子どもに対して「自分が仕事を優先しているせいでは」と考えてしまうのは世の中の風潮からと思われる。それが（女性の意思決定への参加の際に）ネックではないかと考える。また、子育て、介護をしている職員は会議にそもそも参加できないのが実態である。会議時間が早くて16:00～、勤務時間外といったことがほとんどのため。</p>
<p><b>男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何ですか</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育委員会課長、部長は現在女性はいない。女性参画を計画する点では教育委員会の状況も検討してほしい。</li> <li>・制度はあるが、実質的な運用ができていないので、現実的な人員の配置数をはじめ制度が機能することにに向けて具体的に考えてほしい。</li> </ul>

**クラブや児童（生徒）会などの活動や行事をとおして、子どもたちに男女平等・男女共同参画意識を定着させるために、教職員一人ひとりにどのようなことが求められると思いますか**

基礎学力を身につけさせることと基本的人権の尊重。どの子ども大事にされること。例えば、強いクラブだけが偉いわけではなく、上手でなくともがんばること、一生懸命取り組むことのがんばりや、やり通したことの達成感といったそれぞれの子にとっての価値感を大切にするには教師の人権感覚が非常に重要。失敗から学ぶこと、大人が失敗から子どもたちに第2第3の考えを引き出すことなど手間をかけた対応によって子どもが意見を生かされるといった経験が平等感や男女共同参画につながるのではと考える。

【岸和田職員労働組合】

**組合活動における男女共同参画の実態**

実態調査（アンケート）では、組合員が求める職場環境の充実として「仕事と家庭生活との両立支援の充実」や「セクハラ、パワハラ対策」があがっている。それらによって実態「把握」をおこない、課題把握から改善要求につなげていくことを努めている。

**ワーク・ライフ・バランス**

36協定締結の事業所増加。業務量の問題解決、人員増加が必須だが。夜間の会合のため、始業の後ろ倒しが勤務形態としてどうか、超過勤務減のためだけになっていないか、検証を丁寧におこなう必要がある。人員の関係から有休が取りにくい。

**男女共同参画を進めるために組合で取り組んでいること**

「男女共同参画」（を目的）として個別に対応・意識して取り組んでいることはない。

**管理職が男女偏りなくするためには**

管理職になるための基準の明確化。

**女性が意思決定の場に参画していくためにどのような工夫ができるか**

意思決定の場の実施時間の調整。子育てや介護など個々の家庭の状況が配慮されること。

**計画に力を入れてほしいこと**

「平等」について。意見の言いやすい環境の整備。意見交換の場があることは大事。

**職員が性別に関わらず自分らしく働き続けるため、課と共にできること**

組合でのアンケート、各課ヒアリング等の互いの情報共有によって、改善点の解決を図るといった形をとれる。男性の育休取得は、民間を参考にできるところがあると思う。「1カ月は取得すること」との取り決めしたところなどもある。

【岸和田商工会議所女性会】

事業を進める中で、性別によって不公平や不利益はありますか。

当会については、女性のみで組織されている団体であるため、事業を進める中で性別による不公平や不利益は発生しない。

生活様式が変化してきた現在、女性が働き続けるためにどのようなことが必要だと思われますか。

—

本市において、女性の活躍推進にはどのような課題があると考えておられますか。

女性はいろいろな役割を担っていることが多いので、少しずつでもその負担が軽くなれば、活躍できる女性が増えると思う
職場での男女共同参画を進めるために、貴団体でどのようなことに取り組んでおられますか
特になし
管理職の割合など、様々な場で男女の偏りをなくすためにどのような工夫が必要だと思われますか
管理職のジョブプロファイルを明確化し、個人差なく全ての任務が果たされるようにすること
女性が様々な意思決定の場に参画していくためにはどのような工夫が必要だと思われますか
まずは参画したいと思う必要がある。意欲や能力のある女性が自ら名乗り出られる受け皿があると良い。必ずしも管理職になることが目標ではなく、やりたいことを表明でき、それをバックアップし、励ます受け皿があると良い。意思決定の場に声をかけてもらえたら、様々な意見を言える女性はたくさんいると思うため、まずその場に参加させてもらうことからだと思う。
男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何ですか
—
男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか
女性の管理職や職場のリーダーを育てること

【岸和田市国際親善協会】

日本語がわからない女性から、生活面での相談を受けることがありますか。どのような対応をされていますか。
日本語サロンで受ける場合は、日本語ボランティアができるかぎり対応している。以前は、一日相談会を実施したこともある。通訳者を派遣する
ニューカマーの人たちが性別に関わらず、地域でいきいきと生活するために必要なものは何だと思われますか
日本語の学習・生活習慣の理解・「やさしい日本語」の推進
本市の子どもたち一人ひとりが、自分らしい生き方ができるようにするために、貴団体としてどのようなことができると考えておられますか
日本語サロン・日本語指導補助員の学校への派遣により日本語学習支援。外国の文化や生活を学んでもらう多文化学習の実施
男女共同参画プランに特に期待すること・施策は何ですか
意思決定の場に女性が一層参画できるよう取り組むとともに、男女が共に家庭や地域に参画できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進していくこと
男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか
男女が共に地域や団体活動に参画できるような環境づくりを積極的に進めて欲しい
その他、ご意見がありましたらご記入ください
—

【岸和田市社会福祉協議会】

<b>様々な団体と関わる中で、男女共同参画について何か感じられることがありますか</b>
各種団体の女性幹部や女性中心の団体が活躍されていることを嬉しく思う
<b>組織の強化のために、男女共同参画の視点を入れることは重要ですが、各団体の実態はどうでしょうか</b>
実態調査はしていないが重要と考える
<b>生活様式など、社会が大きく変化している中で、地域活動にはどのような課題があると考えていますか</b>
女性の社会進出が当たり前になっており、子育て等に関しても女性が就業している事実から、女性に対する今までの負担がようやく社会に分散されつつあると感じている。課題としては、安心して就業できる環境をより充実させること
<b>日々の活動を通して、男性のみ、あるいは女性だけに負担が偏っていると感じることはありますか</b>
一部をみて全部を答えることはできないが、料理の上手い男性が増えている。決して料理が苦手な女性が増えているとは・・・偏っているとは感じていない
<b>支援者の立場で、男女平等、男女共同参画を意識した対応をするために何か工夫されていることはありますか</b>
男女は元より、人間として応対している
<b>新しい男女共同参画プランで、特に力を入れる必要があるのはどのようなことだと思われませんか</b>
全てが男女平等ではなく、区別と差別を混同しないことが大切であると思う
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
根強い地域性があるとすれば、それに屈することなく、これからも努力を続けていただきたい

【岸和田市人権教育研究協議会】

<b>組織の運営において、男女共同参画の視点はどのように活かされていますか</b>
男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、それぞれの個性を活かす機会を確保している
<b>現在、男女共生教育でどのような課題があり、今後、どのように解決しようと考えておられますか。</b>
LGBTに関する理解が不十分である。また、教育を行う上で地域社会における社会通念や慣習が妨げになることがある。今後、地域とともに男女共生についてより深く連携していくことが必要であると考えている
<b>幼稚園、小学校、中学校、高校での男女共同参画を進めるために、貴団体でどのようなことに取り組んでいますか。</b>
教職員への研修の充実及び授業づくりの研究
<b>今後、男女共同参画を進める上で、人権・男女共同参画課とどのようなコラボができると思われませんか。</b>

男女共同参画課の仕事内容や市民に対する役割等を出前授業等で啓発していただけると有難い。
<b>審議会等に女性の割合を増やすためにどのようなことが必要だと思いますか。</b>
各団体等において役員選出規定に女性役員を入れる等の工夫を依頼する
<b>男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何だと思われますか</b>
市民協働に重点を置いたプラン作成及び実施。また LGBT 等当事者を交えた取り組み・施策
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
男女共同参画の飛躍的推進のための予算拡充。

【岸和田市市民活動サポートセンター】

<b>様々な団体と関わる中で、男女共同参画について何か感じられることがありますか</b>
市民活動サポートセンター利用者数の男女比でいえば、女性の方が方が活発に活動されていると思います。
<b>組織の強化のために、男女共同参画の視点を入れることは重要ですが、各団体の実態はどうでしょうか</b>
役割分担では、昔からの慣習によるものか、社会的に知名度の高い（高かった）方が役員や代表者に就かれているように感じられます。 会場の予約、会や会議の運営などは女性で、代表者を男性が務めるといったところも少なくないように感じます。
<b>生活様式など、社会が大きく変化している中で、地域活動にはどのような課題があると考えていますか</b>
コロナウィルスの感染拡大防止のため、集まれない、顔を見てコミュニケーションがとれないというのがストレスにもなり、高齢者のみならず、学生、ワンオペのママさんたちの孤立化につながっていているように思います。 何らかのかたちで<一人じゃない>という気持ちを共有できるようになることもひとつだと思います。
<b>地域で、男女が共にいきいきと活動するにはどんなことが必要だと思いますか</b>
—
<b>支援者の立場で、男女平等、男女共同参画を意識した対応をするために何か工夫されていることはありますか</b>
—
<b>新しい男女共同参画プランで、特に力を入れる必要があるのはどのようなことだと思われますか</b>
—
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
—

【岸和田市母子寡婦福祉会】

<b>会員の加入状況はどのようになっていますか</b>
年々減少傾向にある（現在約 120 名）
<b>今後、進めていきたい取り組みはどのようなものがありますか</b>
ひとり親家庭どうしの横の繋がりが深まるような事業の展開
<b>人権・男女共同参画課と連携できるような取り組みはどのようなものがあると思われますか</b>
—
<b>本市において、女性の活躍推進にはどのような課題があると考えておられますか</b>
保育所の待機児童の解消、地域の繋がりの強化
<b>女性の意見を市の施策に反映させるためには、どのような仕組みが必要だと思われますか</b>
様々なキャリアを持った女性管理職の登用、女性議員を増やすこと
<b>男女共同参画プランに特に期待すること・施策は何ですか</b>
—
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
男女共同参画を進めていく上で、学校教育を充実させることが重要であると考えます
<b>その他、何かお気づきのことがありましたらお聞かせください</b>
—

【岸和田市青少年指導員協議会】

<b>組織の運営において、男女共同参画の視点はどのように活かされていますか</b>
特に意識していません
<b>現在、活動の中で男女平等や男女共同参画について、どのような課題があり、どのように解決しようと考えておられますか</b>
少女の対応をする際、同性が関わる方がいいと思うが、女性の指導員が少なく対応しづらい
<b>指導員の男女比、役員の男女比はどのようになっていますか</b>
男性 95% 女性 5%
<b>今後、地域活動に男女が隔たりなく参加するためにはどのようなことが必要だと思われますか</b>
男女分けることなく、生活に支障のない活動意識
<b>近年の社会問題とその背景にあるもので、家庭に起因する問題にはどのようなものがあると思われますか</b>
インターネット
<b>男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何だと思われますか</b>
女性にも自信をもっともらう
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
分かりません

<b>組織の運営において、男女共同参画の視点はどのように活かされていますか</b>
原則、役員数を男女同数にして、平等に意見がきけるようにしている。
<b>現在、活動の中で男女平等や男女共同参画について、どのような課題があり、どのように解決しようと考えておられますか</b>
PTA は昔から母親が出てくるが多かったので、各単位 PTA では女性役員の方が若干多い。男性も役員になってもらえるように呼びかけている。
<b>会員の男女比、役員員の男女比はどのようになっていますか</b>
単位 PTA 会員は、保護者全員になっているので男女ほぼ同数になっている。市 PTA 役員は、原則男女同数になっている。
<b>今後、PTA 活動に男女が偏りなく参加するためにはどのようなことが必要だと思われますか</b>
PTA に関する人が、男女平等に意見を聴こうとする意識。
<b>近年の社会問題とその背景にあるもので、家庭に起因する問題にはどのようなものがあると思われますか</b>
子どもの問題行動、虐待、いじめ、不登校は、親子関係・家庭関係に起因するところが大きい問題だと思われる。
<b>男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何だと思われますか</b>
女性が子育てしながら生活しやすい市にすること。（女性目線の施策）
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
女性が主体で行う祭りやイベントを創出すること。

【岸和田障害者・児関係団体連絡協議会】 \* 所属団体の意見を取りまとめた回答

<b>組織の運営において、性別による男女の役割に違いはありますか</b>
母親・父親ともに子どもの悩みを相談し合える組織
<b>組織の方針決定の場に、男性も女性も同様に参画されていますか</b>
特になし
<b>各団体における役員員の男女比率はどのようになっていますか。また、偏りをなくすため何か工夫をされていますか。</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・母子通園のため、母親のつきそいが多いですがフレックスタイムの使用により父親が親子保育の中に入ることもある。</li> <li>・会員は女性の方が多く占める。</li> </ul>
<b>活動の際、男女平等、男女共同参画を配慮した対応をするために、工夫をされていますか</b>
特になし
<b>障害のある人の介助や支援は、どのような実態になっていますか。また、今後、どのようになていくと考えておられますか</b>

- ・就学前の子どもたちの施設で保育をする場でもあるので、先生方は女性が多いですが、以前に比べたら男性保育士も増えているので今後も増えてほしい。
- ・障害のある大人の方の施設では、排泄介助などに同性介助を基本としているので男女ともに募集するが、一般的に賃金が低い職種のためか、男性が集まりにくい。

**男女共同参画プランに特に期待すること、力を入れるべき施策は何だと思われますか**

—

**男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか**

—

【和歌山大学岸和田サテライト】

**地域の人材を養成するために、男女平等や男女共同参画の視点はどのように活かされていますか**

本学が定める男女共同参画基本方針に基づき、組織人員構成の男女均衡や研究環境の整備とともに、男女共同参画を地域との連携による発展に努める

**地域での男女共同参画を進めるために、貴団体でどのようなことに取り組んでいますか**

- ・関連テーマについての高等授業を岸和田サテライトで開講している。（「子ども・子育て家庭と現代社会（教育学部）」2020年後期予定）
- ・関連テーマに関する生涯学習講座（わだいな浪切サロン）を開催している。（「思春期をどうみる？どう接する？（教育学部）」2019年9月、「これからの地域福祉のあり方を考える（経済学部）」2019年10月）

**今後、男女共同参画を進める上で、人権・男女共同参画課とどのようなコラボができると思われますか。**

岸和田市と和歌山大学の地域連携戦略ビジョンに基づき、関連テーマについての高等教育や生涯学習のサポート活動をさらに充実させること

**共働き世帯が増え、生活様式も大きく変化している中で、地域活動にはどのような課題があると考えていますか**

様々な立場の地域住民が相互に支え合い、活躍のできる新たな地域コミュニティ（「地域共生社会」）の実現が1つの課題であると考えられる

**審議会等に女性の割合を増やすためにどのようなことが必要だと思いますか。**

令和2年目標値（40％）に対して35.3％達成は各種取り組みの成果と考えられる。引き続き選任基準に多様な視点を盛り込むことや、中長期の人材育成計画が重要と考えられる

**男女共同参画プランに特に期待すること、施策は何だと思われますか**

グローバルな時代の潮流とともに身近な市民のニーズを施策に反映すること

**男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか**

多様性を加味した持続可能性のある具体的な行動計画の推進

【いずみの農業協同組合】

<b>業務において性別による違いはありますか</b>
特にありませんが事務は女性、営業が男性に偏っています
<b>窓口対応等において、男女平等に配慮した対応のために工夫されていることはありますか</b>
工夫していることはないですが、これからも人事面で男女関係なく能力で配属していきたい
<b>職場でのハラスメントの実態と課題があればお聞かせください</b>
特にありません
<b>職場における男女共同参画についてお聞かせください</b>
職場では男性も女性も関係なく、生き生きと働く職場が理想だと考えています
<b>男性の育休取得を進めるために、貴団体でどのようなことに取り組んでいますか</b>
管理者会議の場や労働組合に男性の育休取得の情報発信をしています
<b>管理職の割合など、様々な場で男女に偏りをなくすためにどのような工夫が必要だと思われるか</b>
管理職は責任の重さや労働時間が長くなることが多いので、家庭での女性の家事の負担を減らすことが大事だと思います。「家庭内の男女共同参画」なしに女性の社会進出は難しいと思います
<b>男女共同参画プランに特に期待すること、施策は何ですか</b>
具体的な行動基準を示すことだと思います
<b>男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか</b>
無理に進めようとするのではなく、少しずつ啓発していくことが大事だと思います

【地区市民協議会（20地区）】

市民協議会は本市のまちづくりに大きな役割を担っておられます。貴地区では、性別に偏りなく、多くの方が運営に関わっておられますか

<b>キーワード/意見</b>
<b>運営方式</b>
構成員が各単町の構成員名簿に基づいているため、自ずと女性の参加者が少なくなりがち。
市民協の担い手、特に役員は構成町会単位の各種団体の役員が就任するため各種団体の役員の大半が男性で占められている現状から市民協として女性役員を主体的に増やすことができない。地域活動は男性が担うべきであるという意識が強い。
代々、会計は女性に担当してもらっている
書記については昔から男性である。
<b>参加者の固定化</b>
実際にまちづくりボランティアとしての参加人数は少なく、参加する人が固定化している。
男性の参加率が70%と多く、女性の参加者も高齢者が多く、今後は若年者の参加を呼び掛けたい
<b>部会</b>

高齢の参加者は男性のほうが多いが、子ども会等の役員になるとどうしても女性が多くなる。ただ、祭礼があるのでいざというときには祭礼関係の団結は強い

部会によって偏りがあり、福祉部会では女性が約半数を占め人権啓発部会は8割が女性である。他の部会はほとんどが男性である。

部会長はほぼ男女同数。福祉部会は女性が多く高齢者が多い。青少年部会、防犯部会は夜のパトロール活動があり、女性では夜の活動については難しく男性が多い。

福祉部会は女性約50%、部会長すべて男性（町会、自治会の会長や役員）。女性部会員は全体の24%

役員に占める女性の割合はどのくらいですか

13.4% (677人中91人)

あなたの地区の市民協活動を運営していくためにどのようなことが大切だと思いますか

(全回答数：18 地区)

全地区において「性別に関わらず、頼まれたら責任をもって役割を成し遂げること」が大切であるとしています。「育児や介護は大変なので、ケアが必要な家族がいる女性には負担をかけない事」が大切とする回答は、育児や介護を担うのが女性であることが無意識に前提となっている場合も考えられます。

回答選択肢	回答数	割合
性別に関わらず、頼まれたら責任をもって役割を成し遂げること	18	100%
リーダーシップをとる男性と、裏方を支える女性の役割分担を決めておくこと	3	16.7%
役員は男性がするもの、という意識をなくして、女性も役を引き受けること	15	83.3%
仕事が忙しいのはみな同じなので、男性が仕事を理由に役を断ったりしないこと	14	77.8%
育児や介護は大変なので、ケアが必要な家族がいる女性には負担をかけないこと	10	55.6%
今は役員は男性が多いが、男性もしんどいので女性も役員になる方がいい	9	50.0%
災害時は女性も男性も一緒に動かないといけないので、日頃から連携しておくこと	15	83.3%
その他	0	-

共働き世帯が増え、生活様式も大きく変化している中で、地域活動にはどのような課題があると考えていますか

キーワード/意見
<b>活動日時</b>
会合を開く場合、昼間は避けて夜7時半以降としているが、仕事のため欠席される方もおられる 市民協議会の活動は月～金の日中も動かなければならない。仕事とバランスをどうとるかが課題。
<b>参画しやすさ、若年者の参加</b>
地域のイベントへの参加の促進。地域活動の参加者は高齢者が多く、幅広い年代での参加が必要。 男女関係なく、少しでも積極活動の出来る若い人の参加を増やす。

多様な生活様式、価値観が広まる中、住民ニーズに応えることのできる地域活動を模索していく必要がある。

#### 周知・広報

町単位、校区単位で地域活動の意義を共有したい。

共働きも増えているが、一人親家庭も増えているので出来るだけ会議には出席していただいて顔を見せることで親近感や連帯感を持っていただきたい。

共働き家庭において、家事、子育てや教育、介護などの家庭における役割分担なしでは地域活動はできない。地域活動への理解を得るPR活動が必要。また住民ニーズに応えることのできる地域活動を考えなければならない。子どもが安心して暮らせる地域にしていく。

#### 相互理解

考え方の相違、行き違い、意見を言い合える場を持つこと

#### 町会加入者

各町会加入率の低下。いわゆる「向こう三軒両隣」の意識の低下が蔓延していくのが心配の種。

#### 負担軽減

活動する役員の負担軽減が必要

#### 役員選出

地域でいろいろな役員があるが、選任するのに苦労している。仕事等で断られる場合が多い

**地域での防災活動を考えるとき、どのようなことに配慮が必要だと思われますか。何か、工夫されていることはありますか。**

#### キーワード/意見

##### 高齢者

高齢者だけの世帯、高齢者の一人暮らしが多くなっているのが現状である。近所づきあいも希薄な状況であるので日頃より高齢者の見守り訪問活動を行い、いざというときのためにご近所とつながりをもてるようにしている。

老人の一人暮らしの人や寝たきりの方の安否の確認をどうするか。また避難はどのようにするかを考える必要がある

##### 町会未加入者

町会加入・未加入を区別できないので（有事のとき）未加入者への訓練等の周知ができない

##### 避難所運営

新条地区は4町会で内2町会が一般住宅で2町会が集合住宅と町会毎に住居形態が異なり、各町独自で防災訓練を行っているが、避難所（小学校等全体）の運営についてが今後の課題

##### 防災意識・啓発

— 昨年の台風被害の後校区全体での意識が変わり町単位+校区全体での活動概要を考える時間が多くなった

老々自助・救助の現実を直視し、今まで以上に罹災時の行動マニュアル（自助・救助方法）の改善とその方法の啓発活動の強化に重点を置いた活動に特化すべきだと思われる。

昨年八木北校区内では2町が合同で社協久米田の協力も得て要支援者の参加もでき、より現実に近い形での実現となった。
年1回2月に小学校と市民センター交互に会場で防災訓練を実施している。5年前には防災コミュニティーを立ち上げて避難場所の確認と被災があったときの対処等年一回会合をしているが実際のところなってみないとわかりません。どれだけ反映されるか未知です。
防災研究委員会を立ち上げ取り組んでいますが、修斉地区は災害の少ない地域で防災の意識が低い
<b>連携</b>
いざというときにご近所との連携がとれる仕組みを日頃からつくっておき、定期的に全体訓練を行えるようにしなければならない。現行、単町ごとの防災活動はあるが、校区としての連携や組織計画はない。
いざというときに地域（町会・自治会）が対応できることを日頃から理解してもらうために防災訓練実施、学校との連携を実施すること
スマホのラインを活用（グループ化）した情報の共有
<b>プライバシー</b>
プライバシーを尊重すること
<b>その他</b>
活動は各町会・自治会での対応であり地区として統一した方向性は定めていない
「防災」としての活動はおこなっていないが、様々な案件で情報共有を図っている

**新しい男女共同参画プランに盛り込むべきこと、力をいれるべきことは何だと思われますか。**

<b>キーワード/意見</b>
<b>ワーク・ライフ・バランス</b>
職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境整備。男性中心の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れる
<b>啓発</b>
各自の役割に対する責任に負担をかけすぎない事
男女共同参画とは何か？なぜ必要なのか？を具体的に知らしめる方法を考えるべき。言葉だけではほとんどの人が「何それ？」と頭から抜け落ちていく。
男性、女性ともに歩み寄る姿勢が必要である。社会全体がそのような雰囲気になることが必要。
男性にとっても女性の共同参画は暮らしやすい社会を生成しているという認識を高めること
<b>高齢者</b>
高齢者がいきいき生活できる環境づくり
<b>子育て</b>
一時保育の充実
福祉関連事業の充実（女性目線だと男性にない観点での判断が可能）。子育て世代事業への男性参加の参入画策。男女共同テーマの掘り起こし。
<b>組織体制・構造</b>

市役所など可能なところからクォータ制の導入等の積極的取り組みを行う

## その他

いつの時代になっても男は子どもを産むことはできません。男と女の役割はあります。お互いがお互いを理解しあい助け合う精神、思いやる行動が大切だと思います。具体的にはやさしい思いやる言葉をかけあい議論していく

## 男女共同参画を進めていくうえで行政に要望することは何ですか

### キーワード/意見

#### 啓発

一人の人間として男女の偏見のないようこれまで以上に人権尊重につとめていきたい

#### 啓発活動の強化

子どものときから理解するように家庭・学校・地域での取り組みの推進の企画・援助

男女共同参画とは何か？を地域のすべての人に意味とその必要性を浸透させないといけない。今のところ、一部の人にしか理解がない。

#### 行政

いわゆる市民任せではなく、行政が主体となって各種事業の開発・施行、現存事業の改革強化。一般市民が参加しやすくなる環境整備

#### 参画しやすさ

女性ももっと積極的に地域の中で活躍できる場を行政としても大きな提言でなく、もっと小さな提言をしてより参加しやすいものをつくってほしい。

#### 子育て

一時保育の充実

子育て支援社会の構築をめざすこと

#### 組織体制・構造

幹部職員に女性を積極的に登用

市役所など可能なところからクォータ制の導入等の積極的取り組みを行う

#### 補助金

福祉関係の補助制度の拡充

#### その他

そもそも男性と女性の機能的な違いがあるため両方が同条件で平等というのはありえない。それぞれの得意分野を伸ばし対等な立場で社会生活できることが理想だと考える

## 4 高校生意見交換会

●男子生徒A~D、女性生徒E~Gとして発言を要旨記載している。

### (1) 固定的な性別役割分担について

≪ 10年後の自分はどのような生活をしているか 結婚、子育て、仕事など ≫

A：外資系企業に勤めている。結婚もしていて、子どもは1人。2人目を妊娠中。

会社の制度が充実していれば育休もとれる。その面も勤め先には求めたい。

B：家庭は想像できない。仕事は医療機関でバリバリ働いている。

E：看護師になる。お金を貯めて友達や彼氏と遊びたい。

F：医療機関に勤めたい。お金を貯めたい。結婚もしていたらいいなと思う。

G：医療機関に勤める。結婚はお金を貯めてから。

C：薬剤師になり、バリバリ働いている。お金を貯めて家を買いたい。（共感多数）

D：先生になる。お金を貯めて楽な生活がしたい。

◎将来の職業を見据えている。働いてお金をもらうことへの期待が大きいといった意見が聞かれた。

家庭像については具体的なイメージを意識している発言はなかった。

≪ 将来のなりたい自分を意識したきっかけは何か ≫

A：中学2年のときオーストラリアに留学した。

外国の文化に触れ、しばらくは生活に憧れ、外国に関わる仕事をしたいと思った。

B：母親の働く姿に影響を受けた。母が医療機関に勤めていることで、将来自分もそういう仕事をしたいと思うようになった。

G：病気がちでよく病院に通っていた。そばにいてくれた看護師さんがかっこいいなと思い、自分もめざそうと思った。かっこいいなと思った。女の人でも輝けるんだと思った。

F：小学校のとき職業ボランティアで病院の仕事を見て、働く看護師さんが素敵だと思ったから。

E：テレビで苦しんでいる人を見て、助ける人になりたいと思うようになった。

C：母親に進められたのが一番の要因。父親のようにはなりたくないと思っている。

D：中学の時の先生の姿を見て憧れるようになった。

◎家庭環境だけでなく、周囲との関わりの中で自分の経験をもとに意識化されていくことが伺える。

## (2) 女性が職業を持つことについて

《 家庭をもつようになったとして、自分はどうか、パートナーはどうかあってほしいか 》

A：パートナーには働いてほしい。子育てにはお金が必要。

十分なお金があれば、判断は任せたいが、生活の安定のためには働いてほしい。

C：本人が働きたいなら働いたらいいと思う。相手の意思に合わせる。

F：家庭ができ、子どもができたなら、家事や育児は私（母親）がみるのだと思う。

自分の母親が家事をしているのを見ていたら、私もパートなどになると思っている。

働きたい気持ちはある。両親が近くに住んでいれば、状況は変わると思う。

E：普通に働きたい。結婚しても役割を分担したい。

D：働きたいならいいと思う。家事ができるならいいと思う。

家事は分業はすべきだと思う。

G：仕事は続けたい。子どもができたなら、女の人の負担は増えると思う。

女の人も働きたいなら働ければいい。

お互いに仕事をしてると、子どものことで相手に休んでもらうのは申し訳ないと思う。

B：家庭のイメージはないが、パートナーの職種によると思う。それによって、分担する自分の役割が変わる。相手に合わせたい。

◎「女性は家庭に専念すべき」という固定的な意見はなかった。女性が職業を持つことには安定した生活のためには必要としつつも、家事や育児の分担はまだまだ女性中心のイメージが伺える。

## (3) 自分の身の回り(社会)で差別だと感じることについて

《 性別について、差別だと思うこと、不合理に思うことはあるか 》

B：女性専用車両について。ネットなどで、女性を優遇する制度だという人がいる。痴漢する男性に非があり、それを防ぐためにできた制度であり、交通機関を安全に利用するための制度なので、差別だとは思わない。

この学校の制服についても同じことが言える。過去の先輩方の服装が派手であったり、ベルトを着けていなかったりと問題があったため、制定のものにして正すことになった。

理由があつての制度は納得するしかないと思う。

E：母は私に対してよく怒るのに、兄には優しい。理由を聞くと同性だから怒りやすいと言った。おかしいと思う。

→B、C：同じ。男子生徒は父親から厳しくされていると感じている。

G：選挙について。立候補する人も当選する人も女性が少ないと思う。総理大臣も女性はない。

#### (4) DV (ドメスティック・バイオレンス) について

≪ DVについて身体的な暴力以外にこういったものがあると思うか ≫

B：コロナ差別について。医療従事者への差別(軽蔑)はおかしいと思う。( (3) の意見として)

A：女性が断りにくい状況をつくることも暴力だと思う。

おごったり、プレゼントなどを渡し続けることで女性も言いたいことを言えなくなっていく。

—男性が女性におごることについてどう思うか

A：初デートなら、自分から誘ったのであればおごると思う。

E：自分の分は自分で払いたい。払ってもらうのは悪いと思う。

B：男性側のプレゼントやおごることで女性はプレッシャーを感じ、自分からは別れを切り出せないといったツイート(SNS)を見た。プレッシャーはかけないようにしたい。少くくは おごりたい。

◎身体的な暴力以外の「DV」については、具体的な事柄をまだ知ることはないが、個々の主体性や尊厳に関わる人権問題であることの示唆を得た印象を伺えた。

#### ●この意見交換会を通して

A：このような機会は初めてだったので、いい経験になった。

E：気づきが多くあった。いろいろな意見が聞けた。

B：いつも発表の場には言うことを考えていくことが多かったが、今回は思いつきで話すことが多かった。そういうのも良いと思った。

G：異性じゃないと聞けないことを聞けた。勉強になった。

F：育児について、男性の意見を聞いて、だんだん女性が仕事と育児を両立できるようになっていくのかなと思えた。

C：DVのテーマで、直接相手に聞けないことを知れてよかった。

D：みんなの意見を将来に活かしていきたい。

#### ●まとめ

将来の自分の働き方や家庭像などは、身近な人、特に親の影響が大きいことが、今回の全体の意見を通して窺い知れた。そのことは、ともすれば子どもたちが例えば「ジェンダーギャップ」に対して問題意識を持たずに、自らの将来の選択肢を無意識に狭める家庭生活、学校生活を過ごす可能性をも示唆する。

しかしながら現在の日本の社会が、男女における格差や不平等の問題解決に向けて模索している状況と、社会の中でさまざまな働き方や家庭像のロールモデルが築かれようとしている状況を彼らに提示していくことができれば、「こんな選択肢もあるんだ」という気づきや意識が生まれ、

より自分の働き方や家庭像を考えていく選択肢が増えるのではないか。

これからの時代を生き、支えていく子どもたちにさまざまな選択肢があることをどれだけ示すことができるのかは、社会全体で考えていく課題であり責任であるといえる。

計画への反映については、本市の高校生全ての意見を集約しているものではないが、今回の意見交換会で得た高校生の意見をどのように計画へ反映させるかを今後協議していく。

## 5 市民意見交換会

### (1) 実施結果

#### テーマ1 『〇〇は女性が損？男性は△△で損？』

「家庭」「学校」「職場」「地域」において、性別により「損している」と感じてきたこと、今感じるについて、意見交換を行った。

#### 男性が損していること

##### 家庭

- ・大黒柱と責任を押し付けられる
- ・「男やのに」と言われた → 子どものころ
- ・働かされる
- ・仕事を辞められない
- ・お墓を守る → 長男のしんどさ
- ・寿命が短い
- ・家族のために働きつづける → 仕事を一番に考える
- ・通帳は男性（戸主）
- ・家庭の「代表者」は男性

##### 学校

- ・坊主頭にさせられる
- ・出席順

##### 職場

- ・休みがとりにくい
- ・夜勤
- ・「男のくせに」
- ・男性は見栄を張る
- ・単身赴任先を選択できない
- ・残業が多い
- ・育休が取りにくい
- ・重要な仕事の責任を取らされる
- ・重労働は男性がする
- ・何事にも先頭は男性
- ・しんどいことは男性に
- ・男は働けと言われて育った

##### 地域

- ・町会の役員は男と決まっているようなところがある
- ・男性は見栄を張る
- ・岸和田の地域は女性が強いので男は損
- ・飲み代が高い
- ・いつも責任をもたされて、意見は女性が通す それでうまくまわっていた
- ・会長は男性でない、という考えがある 責任をもたされる
- ・町会がほとんど男性優勢
- ・女性委員が少ない
- ・社会的なリグ-はどちらかといえば男が主体
- ・青年団に入ること

#### 女性が損していること

##### 家庭

- ・毎日料理掃除洗濯
- ・主婦の仕事に賃金は発生しない
- ・男の子が生まれた方が喜ばれる→跡取りという意識がある
- ・男性の意見が通る
- ・女は従うしかない
- ・男性に反抗できない
- ・女の方が色々用事をさせられる
- ・家事育児介護は女がするものと思われてしまう
- ・共働きは増えても家事は女性の仕事という状況が変わらない なので多忙
- ・男性は子育てを手伝ってくれない → 女性の仕事
- ・家事は女性と決めつけられている

##### 学校

- ・PTAの役がずっとあたる
- ・子ども会はなぜか女性
- ・男子はズボン、女子はスカート

##### 職場

- ・出世しにくい
- ・責任ある仕事を持たせてもらえない
- ・雇用内容と条件
- ・介護や保育など、給料の安い仕事の需要が多い
- ・仕事は男女同格、内容も求められる
- ・女性が洗い物はあたりまえ
- ・お尻タッチはあたりまえ（昔？）
- ・昔は給料に差があった
- ・昔は仕事ができても中々認めてもらえなかった
- ・賃金に差がある
- ・「女のくせに」という方が男性のそれより多い
- ・お茶出し
- ・女性従業員が少ない
- ・出世する人が少ない
- ・結婚→退職はおかしい
- ・同じ仕事をしていても給料に差がある

##### 地域

- ・近所の付き合い
- ・女性専用車両に分けられる
- ・婦人会がなくなった
- ・太鼓を叩けない、だんじりに乗れない
- ・だんじりのある町は女性は役員になれない
- ・土儀に太田知事があがれなかった
- ・女性の意見が中々取り入れてくれない
- ・町会に意見を言いたい場所（機会）がない
- ・青年団に入れないこと
- ・女性会が消滅すると女性の意見が入りにくくなる

平等

家庭

- ・子育て 家事
- ・男性の意見だけでは家庭は動かせない
- ・共働きだと助け合いができる
- ・家事分担をしている
- ・共働きだと財布を別にできる
- ・主人が定年後、お互いのできることを認めあえるようになった
- ・息子、娘、夫婦共働きだと助け合っている

学校

- ・できる人ができることをしている
- ・名簿
- ・参観日 平日でも父親が増えてきた 「父親参観」はなくなった

職場

- ・育休がある
- ・女性のお茶くみがなくなった
- ・男をたてる→今ではセクハラ
- ・お茶くみや洗い物は各自でするようになった

地域

- ・将来の地域の担い手の主は女性

テーマ2 『バランスをとるためにできることって?』

テーマ1 ででた「損していること」の場面と項目をグループごとに選択し、男女が平等だと思える環境にするためには、どのような取組や行動が必要になるのか、さまざまな視点から意見を出し合った。

・『職場』の『男性の休みの取りにくさ』について

	市民	地域	市(行政)	教育関係者	事業者
何を するか (必要 な取 組)	・思い切る	・世間の目	・有休消化率の法整備化	・育休の重要性と必要性の教育(小学校くらいから)	・働き方の変化(フレックの導入など)
	—	—	・企業に対し指導力の強化を図る	—	・職場の評価方法を変える
	—	—	・保育所の増設	—	・規約を明確にする
	—	—	・保育士の養成→教育関係者と協力	—	・取得を必須とする

・『職場』の『女性の出世率』について

	市民	地域	市(行政)	教育関係者	事業者
(必要 な取 組) 何を するか	・家族の理解	—	・子どもを預かってくれる場所を確保する	—	—
	・親の考え方	—	—	—	—

・『家庭』の『家事などの分担』について

	市民	地域	市(行政)	教育関係者	事業者
何を するか (必要な 取組)	・意識づくり、雰囲気づくり	—	・介護保険の充実	・性別に関わらず何でもするよう に、と教育する	—
	・「家の中の管理は女性」という意識を変える 男性も	—	・介護士の養成	—	—
	・役割を分担する	—	—	—	—

・『家庭』の『上下関係』について

	市民	地域	市(行政)	教育関係者	事業者
(必要な 取組) 何を するか	・共働きが進むと上下関係が起きにくくなる	—	・世帯主に力があるという制度を変える	—	—

・『家庭』の『女性/男性のしんどさ・「らしさ」の解消』について

	市民	地域	市(行政)	教育関係者	事業者
何を するか (必要な 取組)	・固定観念を取り払う	—	—	・性別に関わらない教育	—
	・意識を変える	—	—	—	—
	・親の姿を見せる	—	—	—	—
	・チャレンジさせる	—	—	—	—
	・日ごろからの家庭教育	—	—	—	—
	・伝えていくこと	—	—	—	—

・『家庭』全般について

	市民	地域	市(行政)	教育関係者	事業者
(必要な 取組) 何を するか	・それぞれの得意分野を理解する	—	—	—	—
	・尊敬し合う(2人)	—	—	—	—
	・たまに外食する	—	—	—	—

・『地域』の『男女が一緒に活動すること』について

	市民	地域	市(行政)	教育関係者	事業者
何を するか (必要な 取組)	・互いに努力して 女性も参加する率 を上げる	・女の人も役員に →割当制	—	—	—
	・日ごろのコミュニ ケーションを大切 にする	・組織があれば意 見が言いやすい	—	—	—
	—	・女性の意識も変 える→プレッシャーや 遠慮がある	—	—	—

(2) 参加者人数・アンケート記録

(人) 会場別参加者

	会場	参加者	アンケート 回答者	40代	50代	60代	70代以 上	無記入
①	男女共同参画センター	10	10	0	2	3	5	0
②	山直市民センター	20	19	0	5	10	3	1
③	福祉総合センター	13	13	1	1	6	5	0
	<b>計</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	1	8	19	13	1

1. 何で知ったか (複数回答可)

		①	②	③	計
1	広報	2	1	1	4
2	ホームページ	0	0	0	0
3	市民協案内	7	16	9	32
4	友人・知人から	0	1	1	2
5	ちらし	0	0	1	1
6	その他	2	2	2	6

その他 町内回覧板、市役所案内、民生委員

2. 参加前の「男女共同参画」の関心の有無

		①	②	③	計
1	とても関心があった	3	1	0	4
2	関心があった	2	3	7	12
3	あまり関心がなかった	3	11	4	18
4	なかった	1	4	1	6
5	無回答	0	0	1	1

### 3. 参加後の「男女共同参画」の関心や理解について

		①	②	③	計
1	とても深まった	1	1	3	5
2	深まった	8	13	10	31
3	あまり深まらなかった	0	4	0	4
4	深まらなかった	0	1	0	1
5	無回答	1	0	0	1

### 4. 意見・感想

・女性の意見を聞いて良かったと思います。(70代以上)
・普段関わる機会のない方の意見を聞かせていただくことができ良かった。(60代)
・年代によって意見が違うと思う!(70代以上)
・いい勉強になった。(70代以上)
・男女共同参画の具体的な活動を知ってもらうことが一番必要だと思います。(50代)
・難しい仕事だと思いますが頑張ってください。(60代)
・ディスカッションは良いと思うが、発表は参加者が減ると思う。(年齢無記入)
・3期計画の検証をきちんとして市民に公表してほしい。(60代)
・いい感じの世の中になっていると思います。(60代)
・他人の意見が正しいとは必ずしもないと思う。(60代)
・いろいろな考え方があるなと思った。偏見のない社会になればと思う。(50代)
・グループの方々と意見を出し合い、勉強になりました。(60代)
・このような形式を続けてください。(60代)
・各校区の皆さんと交流ができた。(70代以上)
・とてもよかった。認識を新しくした。(70代以上)
・お互いにできることを尊重する大切さを思った。男女の性別にこだわっていることにも気づいていなかった。(60代)
・いろいろな意見を聞かせていただき勉強になりました。(50代) (60代)
・時期時代により変化し難いがあると思いました。(40代)
・時代の違いで男女の差がなくなる気がする。(70代以上)
・初めて参加したが、意見交換会の求めていることが少しわかってきた。平常からこのテーマについて関心をもっていくことが大事だと気づいた。(70代以上)
・小さなテーマで深く掘り下げた方が意見が出やすいのでは?(60代)
・いろいろな意見が聞けたので今後の地域活動に活かしたい。(60代)
・男は女を、女は男を尊敬することが一番ではないか。(60代)

附属資料 ヒアリング、アンケート調査実施団体名一覧

団体 No.	団体名一覧（順不同）
	ヒアリング 6 団体
1	特定非営利活動法人ファザリング・ジャパン関西
2	特定非営利活動法人ここから Kit
3	岸和田女性会議
4	岸和田シティプロモーション推進協議会
5	岸和田市教職員組合
6	岸和田市職員労働組合
	アンケート調査 31 団体・事業所
7	岸和田商工会議所 女性会
8	岸和田市国際親善協会
9	社会福祉法人岸和田市社会福祉協議会
10	岸和田市人権教育研究協議会
11	地区市民協議会（中央）
12	地区市民協議会（春木）
13	地区市民協議会（山直南）
14	地区市民協議会（城北）
15	地区市民協議会（大宮）
16	地区市民協議会（修斎）
17	地区市民協議会（山直北・城東）
18	地区市民協議会（城内）
19	地区市民協議会（全八木）
20	地区市民協議会（常盤）
21	地区市民協議会（新条）
22	地区市民協議会（光明）
23	地区市民協議会（旭・太田）
24	地区市民協議会（東葛城）
25	地区市民協議会（東光）
26	地区市民協議会（天神山）
27	地区市民協議会（山滝）
28	地区市民協議会（浜）
29	地区市民協議会（大芝）
30	地区市民協議会（朝陽）
31	岸和田市市民活動サポートセンター
32	岸和田市母子寡婦福祉会
33	岸和田市青少年指導員協議会
34	岸和田市 PTA 協議会
35	岸和田障害者・児関係団体連絡協議会
36	和歌山大学岸和田サテライト友の会
37	いずみの農業協同組合

