

## 令和6年度第2回男女共同参画市民講座 男女共同参画ワークショップ 開催結果

### 1. ワークショップの目的

市では令和6年3月に「第3次赤穂市男女共同参画プラン」を策定しました。

このプランを効果的に推進していくための取組について、市民の皆さまの考えやアイデアを出し合っていたくために、ワークショップを実施しました。

### 2. 実施概要

【日 時】 令和6年8月1日（木）18:00～20:00

【場 所】 関西福祉大学 A113教室

【参加者】 市民、大学教職員、市職員等 合計23名

ファシリテーター：関西福祉大学 秋川陽一教授

### 3. 実施内容

【内 容】 ◎市長あいさつ

◎ワークショップ趣旨説明

◎第3次赤穂市男女共同参画プラン概要説明

◎グループワーク

・3つのグループにわかれ、各グループでそれぞれのテーマにそった話し合いを行う。最後にまとめを発表し、全体で共有する。

→グループA「男性の育児休業を増やすには？」

→グループB「女性の自治会長を増やすには？」

→グループC「性的マイノリティについて理解を広げるためにはどのような方法が効果的？」

※共感を集めた意見には「◎」をつける

### 【グループA】

テーマ「男性の育児休業を増やすには？」

カテゴリ	対 策 案
原 点	◎妻の理解をもらう、妻にも仕事をしてもらう ・子育てと介護の経験が仕事にも活かせることを理解してもらう
育児取得者の待遇UP	◎育児休業を取得すると、補助金（地元の特産品でもOK）がもらえる ・育休を取得した人の給料をUPする ・育休取得中の賃金を取得前と同程度保障する
キャリアアップ	・育休を取得した人は管理職等へのキャリアアップをしやすくする ・長期間の育休を気軽にとれる雰囲気醸成するために、まずは男性にも時短などの働き方を積極的に取り入れてもらう
職場の環境	・休業に入った社員の仕事に穴があかないように日頃から仕事の分担をする ・職場の多忙な時期や部署などの調整は事前に言い合える環境づくり ・1人でなく何人かで育休をとる ・相手の話を聞く時間を作る ・“女性を養わなければ”という意識を変える ・育休を取得した人に「かわって仕事をする人」に特別手当を提供する ・仕事に余裕をもつ
育休の周知	・子どもが生まれた社員に対して、人事や所属長から育児休業の希望について聞き取り（自分では言いにくい場合） ・出産、育児中の社員に、育児休業制度の案内をする ・実際に育休を取得した男性の1日の生活などを紹介し、イメージしやすくする
◎赤ちゃん welcome space	・会社、事業所に「託児所」をつくり、保育士さんの給与を上げる ・病児保育が出来る場所を確保し、夫婦が交互で休みをとりやすいようにする ・育休取得中でも仕事から離れすぎないように、テレワークをしやすい環境づくりをする（ZOOMに赤ちゃんが登場するのも空気が和んで良い） ・乳幼児を連れて出勤できるような環境を整備する
まとめ	◎育休取得者と同僚や環境との“協働”、みんなで意識を変える ◎赤ちゃん welcome space 作りなどを通して、育児を身近なものにしよう ◎男性育休取得に対して“妻側”からの配慮も必要



【グループB】

テーマ「女性の自治会長を増やすには？」

カテゴリ	対 策 案
現 状…	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治会長が男性の自治会でも、主に実働しているのは女性で、名前だけ男性のものを借りているという状態のところも多い</li> <li>若者は、勝手に上の人たちがやってくれていると思っているので、自治会長の性別すら知らない</li> </ul>
自治会活動を知ってもらおう（親しみをもってもらう）	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎「自治会」という呼び名をもう少し親しみやすくする</li> <li>◎自治会の現状をまず知ってもらう               <ul style="list-style-type: none"> <li>・責任感をもう少し薄くして、誰でもなれる雰囲気を作る</li> <li>・年齢制限の有無や活動時間など、不透明部分を明らかにする</li> <li>・自治会の存在をそもそも若者は知らない…馴染みがない</li> </ul> </li> </ul>
規 模	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎自治会の規模を小さくすれば移動距離も少なく済むので、体力に自信がない人でもまとめやすいのではないか</li> <li>・対面でコミュニケーションを取れる範囲（ゴミ出し距離）</li> <li>・井戸端会議のような形で積極的にコミュニケーションをとる</li> <li>・自治会に代わる新たな組織を作る</li> </ul>
自治会のシステムを少しずつ変える	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いきなり会長を増やすのではなく、まず副会長になり、会長を補佐する女性を増やせば、やがては会長になる人も増えるのではないか</li> <li>・忙しい人はそもそもなれないので、デジタルでできるようにする</li> </ul>
自治会の仕事と本人の働き方をリンクできるようにする	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎働きながら自治会長になれる環境づくり               <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の方も特例で自治会活動を優先しやすくする</li> <li>・自治会長の会合が平日昼間に多いのを変えていく</li> <li>・若い人に赤穂に残ってもらう</li> <li>・副会長も働きながら活動できる仕事量に…</li> </ul> </li> </ul>
貢献度によって自治会長に選ばれるようにする	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役員女性の参画の割合で補助金の割合を上げる</li> <li>・自治会に加入者を増やした人を自治会長に推す</li> <li>・自治会長に年齢制限を設けて、若い人が入りやすいようにする</li> </ul>
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎コミュニティを上手に回せる、コミュニケーションが上手な人を会長に推す</li> <li>・市など外部との交渉が上手な人を自治会長に推す</li> <li>・日常生活では女性同士の出会いが多く、男性は近所で会うことが少ない</li> </ul>

【グループC】

テーマ「性的マイノリティについて理解を広げるためにはどのような方法が効果的？」

カテゴリ	対 策 案
イベント企画	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎性的マイノリティの人に企画してもらう</li> <li>◎市役所の職員が服装をレインボーに</li> <li>◎地域単位レベルのイベントでブースを出店</li> <li>◎親子で学べるワークショップ</li> <li>◎毎月7日はレインボーデー</li> <li>◎パレード（レインボーフラッグを持って）</li> <li>◎駅前ロータリーをレインボーにする               <ul style="list-style-type: none"> <li>・魅力をアピールできる場を作る</li> <li>・泡まみれで走る「バブルラン」レインボーバージョン</li> <li>・女装、男装をみんながする（男装、女装dayを作る）</li> <li>・マイノリティ、ストレートを含めた婚活パーティの実施</li> <li>・毎月、性の多様性の日を決め、認識を深める</li> </ul> </li> </ul>
エンタメ	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎インスタグラム、フェイスブック、YouTube、地方TVなどメディアの活用</li> <li>・市HPでの読み物形式のページ作成</li> <li>・広報紙での特集</li> <li>・映画を作る</li> </ul>
教 育 (グローアップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎性的マイノリティの教育を充実させる               <ul style="list-style-type: none"> <li>・小学生の授業でみんなで考える</li> <li>・ランドセルをレインボーにする</li> <li>・多様な結婚のあり方を考える</li> </ul> </li> </ul>
街づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・老若男女誰でも視覚的に理解できるような（例えば目を引くロボットなど）コンテンツを用意する</li> <li>・イベント企画を軸に、エンタメ、教育、街作りを連動させる</li> <li>・イベントを通して、まち全体で性的マイノリティへの理解を広げていることをアピールする</li> </ul>

【補足説明】

※レインボー・・・性は、多様でグラデーションになっているため、レインボー＝「虹」で表現される。国によって虹の色は2色～8色に分かれるが、性的マイノリティに関連する虹は6色（赤・橙・黄・緑・青・紫）で表現され、6色の旗＝「レインボーフラッグ」が、性的マイノリティの尊厳と連帯を求める社会運動のシンボルとなっている。



## ◎秋川教授の講評◎

男性の育児休業、自治会、性的マイノリティという3つのテーマで話し合っていました。共通のキーワードは、「見える化」です。

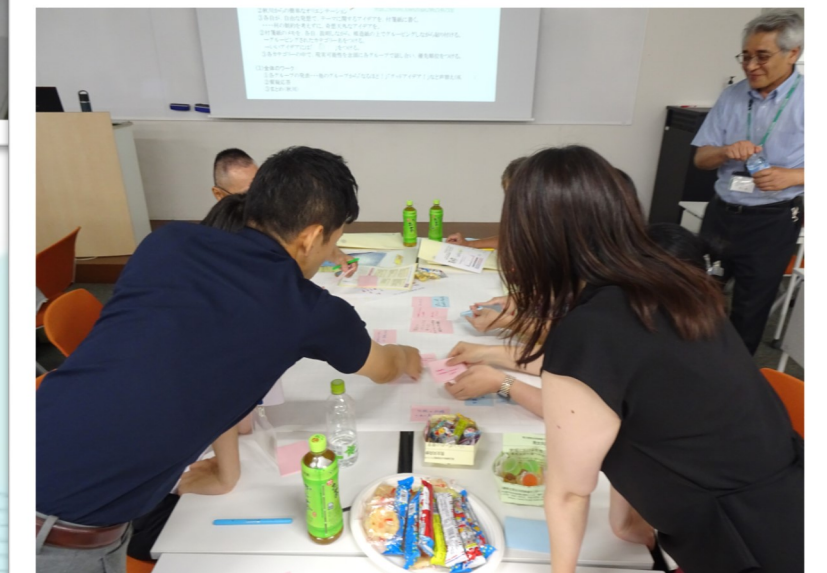
情報があると、活動も活性化します。これらの課題についても、効果的な情報発信によって、まずは知ってもらうことが大切です。

男性の育児休業では、先ほどの意見にもあったように、育休を取得して幸せそうに子育てする先輩の姿が見えると、これからの世代も結婚や出産に希望が持てる。少子化対策にもつながる「見える化」ですね。

自治会で言うと、誰が自治会長で、どのような活動をしているかという情報。自治会に限らず、PTAなどの団体でも、男性が代表で、実働は女性ということが起きています。本来なら、実働している人が代表であるべきですが、表に出ていないだけで、既に女性が中心となっている自治会も実は多いかもしれません。

性的マイノリティについても、理解するためのきっかけとなるイベントを打つのはどうかという意見が出ました。多くの人目の目に触れる活動を大々的に行うというのは、効果が期待できそうです。赤穂市は性的マイノリティに理解があるというメッセージにもなるでしょう。

令和5年度に策定した「第3次赤穂市男女共同参画プラン」は、これから10年間の計画となっていますが、時代に合わせて見直しが入ることになっています。大切な事は、男女共同参画が進んでいるか、ということに市民の皆さんが関心を持つことです。行政の施策に対しても興味を持って、是非プランを市のホームページからダウンロードして読んでみてください。



ご参加いただいた皆さま、ご協力ありがとうございました！