

## 会 議 録

会議の名称	令和7年度 第3回斑鳩町男女共同参画推進委員会
開催日時	令和7年11月25日(火)
	午後1時30分～2時28分
開催場所	斑鳩町役場3階 第1会議室
議長等の氏名	会長 大方 美香
出席者(委員)の氏名	石川 裕之、上田 昌功、大方 美香、萩原 有紀、 宮崎 高尚、山本 結子
欠席者(委員)の氏名	—
事務局職員職氏名	町長 中西 和夫 総務部長 西巻 昭男 政策財政課長 中尾 歩美 政策財政課課長補佐 岡山 真由美 政策財政課主査 中林 優介 委託事業者:(株)サーベイリサーチセンター 萬関 明子
議題	(1)「女と男が輝く未来計画-第4次斑鳩町男女共同参画 推進計画-」素案について
会議結果	発言内容のとおり
会議経過	1. 開会 会長挨拶 2. 議事 事務局から会議資料確認 会議録の署名委員として、石川委員と山本委員を指名 (1)「女と男が輝く未来計画-第4次斑鳩町男女共同参画推 進計画-」素案について 事務局から資料に基づき説明 3. その他 事務局から次回委員会の日程について説明 質疑等、発言なし 4. 閉会
会議資料	資料1 女と男が輝く未来計画-第4次斑鳩町男女共同参画 推進計画- (素案)

発言者	発言
大方会長	<p>(1)「女と男が輝く未来計画-第4次斑鳩町男女共同参画推進計画-」素案について</p> <p>第3章を中心に、ご意見賜りたい。</p>
山本委員	<p>今まで議論してきたことが盛り込まれていて、大変良かったと思う。具体的に事業に落として記載されているので、より具体的なイメージができる。</p> <p>住民アンケートで課題感があったのは、なかなか知ってもらえない点だったと思う。今回も、あらゆるメディアを活用した広報等の記載があり、意識されていることはわかる。今後どういうところで皆が知っていくのか、想像するところである。</p> <p>先日、私の職場の近くで県警のブラスバンドの音楽会があった。何故県警がブラスバンド組織を持っているのか不思議に思ったが、最初と最後に啓発活動をしていた。やはり、折に触れて言うしかない。斑鳩町は、県内町村で初めて男女共同参画に取り組み、誇れる状況だと思う。イベントや学校行事等、何かの折に斑鳩町が男女共同参画推進を頑張っているとアピールすることで、良い意味で町のせいにしてもらって「町も頑張っているし、私達もしょうか。」と、頭の隅に残るような活動が良いのではないか。ある仕事をしていた時に、一番下に必ず入れるスローガンを持っていた。必ず入れる合言葉やスローガン等を作り、斑鳩町が男女共同参画を頑張っているから何かしているのではないかと探しに行く先として残る、あるいは、助けを求めに行く先のガイドブックのようなものがあるとか、最初のアイデアでピンとくるかどうかのところを頑張れば良いと思う。たくさんあるので、全部を知ってもらうことは大変である。その一歩前の、斑鳩町が頑張っているところのヒントになる仕掛けが何かあれば良いのではないか。</p>
大方会長	<p>広報活動についてのエールを送っていただいた。</p>

宮崎委員	この資料は、まとめられていてわかりやすい。男は男らしく、女は女らしく育てるのが良いという固定観念は、我々も子どもの頃は少なからずあったように思う。今現在、幼稚園・保育園で例えば先生や保育士さんが子ども達と接する時に、そういうことを伝えないようにしている等、意識されているのかが気になった。
大方会長	実情についてのご質問である。事務局何かあるか。
事務局	男女共同参画に特化した研修は、幼稚園・保育園ではなかなかないと思うが、人権施策の中の一つとして折に触れて先生方も受けておられる。この計画の中にも、先生方の意識啓発を図っていくという内容を従来から載せている。そのあたりについては、先生方も意識して取り組んでいただいている。
宮崎委員	年配の方のほうがそういう意識の方が多いと思う。子どもの頃からそういう意識を持って育てていくほうが浸透しやすいと思う。
大方会長	就学前と学校教育が要ということだと思う。計画にも盛り込まれているが、より強調するイメージだと思う。
上田委員	私が教育現場にいた時代は、男の子は「〇〇くん」女の子は「〇〇さん」だったが、今は「さん」で統一されている。小学校の身体検査も男女別が始まった後には、体操服を着たまま身体測定をするようになる等、現場も意識して変わってきている。男女混合名簿が30年程前にスタートした以前は、男の子が先に賞状をもらい、次に女の子というような流れがあった。男女混合名簿の開始により、そういったことも変化している。こども園でも、先生方は意識しながら保育を行っており、男は男らしく、女は女らしくと言われてきた時代から変わっている。

大方会長

中身について、何かあるか。

上田委員

よくまとめていただいている。生成AI、チャットGPT等、時代がどんどん変わっていくなか、我々の頃は10年ひと昔という言い方をしていたが、今は変化が激しい。男女共同参画の考え方も今後どうなっていくのかと思っている。

石川委員

第3章の基本目標・基本方針・基本施策とも妥当な内容になっていると感じた。その上で、個人的に気付いた点について申し上げたい。まず、31ページの【現状と課題】の2段落目に「住民意識調査の結果では、性別役割分担意識は変化しつつある一方で、男女の社会全体での平等感は依然として男性が優遇されていると感じている割合が多い状況です。」とある。これは正しいと思うが、もう一つ、性別役割分担意識が変化しつつあるからこそ平等感に対する意識が向上し、男性が優遇されていると感じている割合が増えている可能性もあると思う。それを考える場合、【施策の方向性】としては良いが、頑張れば頑張るほど【指標】の目標が達成できない部分が出てくると思う。例えば、【指標】の一つ目の「社会通念・慣習・しきたりにおいて「男女平等」と感じている人の割合」は、性別役割分担意識の解消が進むほど、やはり不平等と感じる人は増える。今まで女性は家庭にいて家の中の仕事をするのは当然と思っていたから、男女平等で不平等と感じていなかったものが、実はこれは不平等ではないかと感じる人の割合が多くなると、この指標自体が矛盾する。効果が上がれば上がるほど達成しにくくなることも考えられる。このあたりは、そのことをわかった上で設定していることを共有しておく必要があると思う。

21ページ以降のデータを見て思ったことは、性別役割分担意識には年代差が明確に現れるが、性差も相当高いことである。男性のほうに性別規範、役割分担意識が非常に強く残っている。このあたりも注目して、男性の意識をどう変えていくかが課題だと思う。

次に、35ページ【現状と課題】も的確に捉えられているが、【指標】との整合性について一点気になることがある。住民

意識調査で管理職等に女性の登用が進みにくい理由として「家庭と仕事の両立が難しく、責任ある仕事に就きにくいから」は、まさにそうだと思う。町では、町管理職の女性割合を増やすことを目標として入れているが、その場合、【現状と課題】に記載があるとおり組織内のサポートや柔軟な働き方の導入が必須になってくる。つまり、町管理職の女性割合をただ増やせば良いのではない。ただ増やすだけでは、女性管理職の負担はさらに増えていく。具体的な事業として、働き方改革やサポート体制を盛り込んでいくのかが問われてくると思う。36 ページ「(1) 町における政策・方針決定過程への男女共同参画の推進」に、サポート体制をどう充実させていくのかという観点を盛り込むほうが、より実効的な事業になり、また指標達成が実のある形で実現できるのではないか。

41 ページ基本目標 3 も、【現状と課題】は的確に分析されていると感じた。まず、DV被害を自分は受けているというところまで意識が到達できたことは、素晴らしいと思う。これまでの取組みが、意識改革に繋がっている。これを相談窓口につなげたい、その為には、どうすれば良いかという話になっていく。

【指標】の一つ目に「自身のまわりでセクシュアル・ハラスメントはないと思う人の割合」があるが、これも意識が高まれば高まるほど増えてしまう可能性がある。あと、【現状と課題】で相談窓口につなげていく必要があると記載しているのに、そのことが【指標】に反映されていない。例えば 28 ページの一番上のグラフを見ると、相談した割合が女性は 18.8%、男性は 10.3%だが、ここを増加させるという指標の設定も【現状と課題】との整合性を考えると、あり得ると思う。あるいは、「相談するほどのことではないと思ったから」を下げる指標もあり得る。この場合も、男性に相談窓口に来てもらうにはどうすれば良いのかを、女性の為の施策と両輪で考えていく必要がある。

42 ページ「(1) DVやハラスメント防止のための啓発、学習機会の提供」の【主な事業】の下から 2 つ目「女性に対する暴力に関する法律等の周知」にあるように、法律では女

性を主体としたものになっているので仕方がないが、同時に男性のDV被害について周知していく、あるいは「(2) 関係機関との連携強化」の【主な事業】には「女性に対する暴力に対応するための関係機関との連携強化」「女性のための相談の実施」とあるが、「男性のため」という事業も含めたほうが、【現状と課題】の記載内容に対して有効に働くのではないか。政策や施策は法律を基盤にしているものであるし、実情として女性の方が困難な状況に陥りやすいということもあるので、女性に重点が置かれることは当然だと思うが、住民意識調査の結果を踏まえた場合、男性も見えていく必要があると感じた。

17 ページ 2 段落目「公務員の管理職（課長補佐職以上）に占める女性の割合の推移をみると、本町では奈良県内市町村平均を下回った推移をつづけており」とあるが、下のグラフを見ると斑鳩町は奈良県内市町村より高く推移していて、令和6年で下回っているのではないか。

事務局

指標については、石川委員が言われたとおり、「増加」という目標が良いものか、事務局でも判断に迷っていたところであり、ヒントになるご意見をいただいた。再度検討する。

17 ページの文言については、当初「課長級以上」の数値としていたが、「管理職（課長補佐級以上）」と変更し、文言を修正できていなかった。

町管理職の女性登用に対する具体的な取組みについて、38 ページ「(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の普及・啓発」の【主な事業】に「町職員の働き方の見直しの促進」、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進」を入れている。令和6年度に町の働き方改革の指針を作成しており、指針の中で、男女ともに働き方を見直していくための具体的な取組みを検討していくとしている。36 ページの「(1) 町における政策・方針決定過程への男女共同参画の推進」の【主な事業】にも、「町職員の働き方の見直しの促進」と「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進」を追加させていただく。

荻原委員

前回欠席の為、会議録を読ませていただいた。確かに、「輝く」や「女性活躍」が女性にとってプレッシャーに感じる向きもあると思った。第3章の文言で気になるのは、「ワーク・ライフ・バランス」である。「バランス」は、調和・つり合いを取るということなので、文言の認識だけかもしれないがワークとライフを切り離してバランスを取るような印象がある。最近では確か「ワーク・ライフ・インテグレーション」という、ワークとライフを混ぜるという言葉のほうが良く使われているのではないかと。ICTの普及や在宅ワーク等、家事と同時に仕事をする、洗濯機を回しながらオンライン会議に出る、仕事中に買い物をする、送り迎えをしてから仕事に戻る等のように、「仕事」と「私生活」を統合する考え方のことを言うのだが、バランスが変動するものだという前提で捉えると、柔軟に解釈できるかと思う。事務局の説明にもあったが、柔軟にワークとライフを進めていくような働き方が求められるなかで、その為には、地域でもいろいろできることがあるのではないかと。

大方会長

文言修正の必要性があるものか。

荻原委員

まだワーク・ライフ・バランスが主流なのかわからないし、新しいカタカナを出すと、知っている人と知らない人があるようにも思う。修正というよりは、バランスの認識を柔軟にし、カタカナにしてしまうとわかりにくいので、それが何なのか皆で話すことも大事である。バランスとは何か、つり合わなければいけないのか、ワークとライフは別のものなのか等の議論が必要だと思った。特に修正を求めているわけではない。

大方会長

国の政策は、新しいものが出るとカタカナが多い。それを理解しているうちに次の段階に行ってしまう、わからないままということが無きにしもあらずだと思う。ワーク・ライフ・バランスという言葉は知れ渡っているので、バランスのあり方をどう考えるかを事務局で練っていただきたい。

山本委員	39 ページ「(1) 誰もが参画できる地域づくり」の【主な事業】に「男女共同参画推進グループへの情報提供・支援の実施」とあるが、これはどういうグループか教えてほしい。
事務局	この対象としているグループが、令和5年に解散してしまった。男女共同参画の取組みを斑鳩町で始めた平成14年に、いかるがK A I G Iという男女共同参画を住民に啓発するグループが設立されたが、コロナ禍を経て高齢化もあり、解散された。現時点では対象となるグループはないが、またこのような活動をしていただける団体が出てきた際には、経済的な支援や情報提供等をしていきたいと考えている。
山本委員	先ほど、女性管理職へのサポート体制、インテグレーションの話があった。私は、まさに午前中在宅勤務をしてきた。たまたまだが、娘が先週土曜日に学芸会で今日は休みだったので、娘もダイニングテーブルの反対側で違うことをしながら、たまに宅急便や電話がきて、まさにインテグレーションだと思っていた。斑鳩町はそういう体制づくりが進んでいるのか、少し気になった。
事務局	在宅勤務体制は、斑鳩町ではまだ構築していないが、今後いろいろな働き方が必要になってくると思う。育児と両立しながら働いている職員も多いので、今後の検討課題と考えている。
大方会長	多くのご意見を賜った。事務局で精査をお願いする。他になれば、これで審議案件は終了する。

以上