

## 議事

### (1) 令和4年度男女共同参画事業について

・・・資料1、別紙1、別紙2、別紙3、別紙4を説明

#### ○委員

事業所アンケートにおいて、問4の女性の活躍促進の課題についての回答に、「家庭の責任」という選択肢があります。括弧で、「女性が家庭において担うべき役割。」と記載しています。これがアンケートでの選択肢としてあまりよくないのではと思います。男性も女性も家庭での役割は同じだと思いますが、ここに女性が家庭において担うべき役割について、「家事・育児」とも書いていなく、この表現どうかと思いました。「女性が家庭で家事をやることに対する配慮をして、仕事をしてください。」という風に見えてしまい、「いや、では男性はやらなくていいか」と思えてきます。少しこの表現は、なんとかならなかったのかなと思ったのですが、アンケートを取った後ですが、いかがでしょうか。

#### ○事務局

この設問で、「女性は、家庭に」と促してしまっているということ、確かにそうだと思います。ここでのアンケートの趣旨としては、「そのような考えがどれくらいあるのか」というのを図りたかったため、このように選択肢に入れました。しかし、確かにそのように意図的な認識を逆に植え付けてしまうとおもいます。他の市町のアンケートの状況等を確認しながら意図が伝わるように次期アンケートを作成していきたいと思えます。

#### ○委員

今までのお話の中で、毎年行っている、園児への読み聞かせと小学生への職業講話は、純粋な子どもたちにダイレクトに届くと思うので、引き続き、頑張っていたきたいなと思います。先日、小学校の保護者に会ったときの話ですが、人との距離感が難しいコロナ禍で生活している小学生は、コミュニケーションを学ぶことが難しい状況に置かれています。例えば、子どもたちは、「ちゃん」ではなく「さん」と呼ぶ、また、先生も「さん」と呼ぶことに抵抗があると言っていました。なぜ、「ちゃん」と「くん」ではいけないのかと。菊川市内の幼稚園では、「ちゃん」と「くん」で呼んでいるところがありますが、市外では、幼稚園でも「さん」と呼んでいます。その違いは何かと感じます。小さいころは「ちゃん」「くん」で、少し大きくなると「さん」呼びになることに、抵抗感がある方もいるようです。人権として、女の子でも男の子でも「さん」と呼ぶようですが、菊川市では現状として、「ちゃん」「くん」で呼んでいるので、どうなのかなと感じています。

#### ○委員

現場から離れて月日が経っていますが、以前は、生徒に対して呼び捨てで呼んだりしていましたが、現在は、「さん」で呼んでいると思います。子どもたち同士も、小学校、中学校では「さん」と呼びましよう指導していたと思います。

#### ○委員

研修では、「さん」で呼びましようとする指導があります。しかし、良い、悪いは別として、園でなぜ「ちゃん」「くん」と呼ぶかと問いますと、「かわいいから」という理由です。親しみをもって、「ちゃん」「くん」と呼んでいるようです。

#### ○委員

何年も前に聞いた話だと、自分は男の子だから「くん」と言われるのが嫌だや、女の子だから「ちゃん」と呼ばれることに抵抗がある子がいた場合に、正式な一人の人間として「さん」と呼ぶ方が、どちらも全員「さん」だから、そういう思いをしないのではという話を聞きました。放課後指導クラブでは、子どもたちを「さん」で呼ぶように指導を受けています。息子は、仲の良いお母さんから、幼稚園の頃からずっと「ちゃん」で呼ばれています。本人もそれに全く抵抗はないようです。先ほどもあった「かわいいから」というのは、親しい仲で、公でないもので本人が納得していれば、よいかと思います。学校の先生が、「さん」で呼ぶように促しているように、公の場では「さん」が正しいと思うのですが、個々の仲では、そこまでは強制することはないかなと思います。

#### ○委員

今おっしゃられた公の場と私的な場について、学校保健室の擁護教諭は、仲良くなると「ちゃん」呼びをしたりする場合があります。そうすると、子どもたちの間で、先ほど話があったように、「ちゃん」呼びは「かわいいと思われている」、さらに「差別されている」と感じる子どももいるようです。そのようなこともあるので、平等に、公的な場面では「さん」と呼びましようとするを進めていました。

#### ○アドバイザー

専門的なところではないのですが、小学校、中学校では、先生は「さん」と呼びましようとしていますね。本人がよければいいかなと思いますし、そうよばれることが嫌だという場合は、「いやだ」と言える社会になればいいかなと思います。一方で、国会では、女性に対して「〇〇君」と呼んでいます。どうなのかなと思いました。

#### ○委員

私が卒業した中学校では、ひとつの小学校出身の方だけが、「さん」と呼ばれていました。また、先ほどの説明で、保育士から「なぜこのような絵本を選んだのか」と質問があったようですが、公的な場面、私的な場面で使い分けることは大切ですが、まず、考えを理解することが大切だと思います。園児への読み聞かせの前に、保育士に5～10分程度時間をもらい、意図を説明して、保育士の皆さんにも学んでもらった方がよいと思いました。

#### ○事務局

読み聞かせについての回答をさせていただきます。市役所の仕事でも、実施前に事業計画を上司などに説明するようになっていきます。今回の事後アンケートにあったように、読み聞かせを実施する上でも保育士へ意図や内容、絵本の選定理由などを事前に説明するべきだと思います。「男女共同参画」は幅が広いので、簡単な、今年度の方向性な

どを示した資料を準備するだけでも理解が違うと思います。小学生へ職業講話も同じだと思いますので、市役所の外に依頼していく事業に関しまして、丁寧に対応できるようにしていきたいと思います。

#### ○会長

今まで以上に、明確にわかるように説明し実施していくということで、どなたがやっても、男女共同参画関係は、わかるようになっていくということですので、期待しましょう。

#### ○アドバイザー

前回の懇話会で、皆さんに「問い」を立てていただきありがとうございました。いろんなところで研修や講座をやるのですけれども、中学生から 80 代の方まで一同に集まって同じテーマで学び合うというのはなかなかない機会が思います。それがそれを実現してくださった菊川市さんが本当に素晴らしいなと思います。まさに「多様な場」でしたので、とてもよかったなと思います。ジャッジをしないで話を聞くということをやったのですが、参加した方は覚えていますか。自分の偏見を持たずに話を聞きましょう、フラットに行きましょうということを皆さんに体感してもらった会でした。私自身は有意義でとてもやりがいを感じました。ありがとうございます。

#### ○委員

事業所アンケートの回答率が 28.5%でしたが、この回答率の結果がまとまっているものと考え、少し寂しいような気もします。業種別に 37 事業所が出ているのですが、どの業種が協力的なのか、また、回答率を増やすような方策はどのようなものが考えられるのかを教えてください。

#### ○事務局

業種について、毎年商工観光課が実施している企業概況調査に併せて実施したため、製造業が多くなっています。金融機関、宿泊業、静岡県男女共同参画社会づくり宣言事業所にも追加で依頼をしています。よく回答いただける事業所は、静岡県男女共同参画社会づくり事業所が多いと感じました。回答率について、商工観光課の企業概況調査と地域支援課の男女共同参画事業所アンケートを合同で実施するか、別々で実施するかということが関係してくると思います。今回、例年通り合同で実施した上に、他の課の調査項目も追記したため、調査内容がボリュームの多いものとなり、回答率が低い理由だと思います。オンライン回答方式も導入しましたが、このような結果となりました。今回は調査回数を減らすために合同で行いましたが、事業所にとって、量が多く 1 回の調査、量は少なく複数回の調査のどちらがよいかの再検討、調査内容の厳選等をアンケート実施する商工観光課と話しをしてきたいと思います。

#### ○アドバイザー

回答方法は、オンライン回答が多いですか？

#### ○事務局

オンライン回答とエクセル、PDF 回答で回答が半々です。

## (2) 令和5年度男女共同参画事業について 資料2を説明

### ○委員

園児への読み聞かせについて、現場の声が出るので、先入観のない園児へ指導していくわけですが、周りの社会がそうなっているものが多いと思います。女の子に野球をやったらどうと言ったときに、「女の子だから野球はやらない」と言いました。テレビなどで見る野球選手は男性が多く、見えるものがそうなっているからです。現場の声を聞きながら、このような状況にあることを、絵本の読み聞かせを実施する団体に説明するなど、市の職員の皆さんにつなぎ役になってほしいと思います。

### ○事務局

絵本を読んでいただくことをお願いしますが、それ以外の調整などを引き続き行っていき、橋渡しができるよう携わっていきたいです。

### ○委員

やなぎ文庫に絵本の選定に協力いただきますか。やなぎ文庫さんは、男女共同参画にかなり知識があります。読み方の指導も行っていますか。すいようおはなし会のメンバーには素人の方もいますが、代表者が指導しながらやっています。ぜひ職員のみなさんもその中にはいっていただきたいなと思います。

### ○事務局

はい。今年度は絵本の選定に協力いただきました。また、昨年度は、初めての職員も多くいたため、読み方の指導もお願いしました。

### ○委員

今年度もハラスメント防止に関する職員研修や、職員向け性の多様性研修を実施していますが、前からやっているととてもよいと思います。この研修をやる前とやった後の変化、また、ふりかえりを実施しているかどうかあるいは、どう変わったのかや効果を何かの形で調べているのかが気になりました。令和5年度では、職員向けの研修をやるということですので、例えば、ハラスメント検定などをやって、これは、得点が高い、低いではないのですが、自分がこれくらい理解できているなど確認することができます。何かしらの振り返りがあった方がいいと思うのですが、どういったことを考えてられるのか、回を重ねるごとに、やったら成果が出ると思うので、効果を見える化していく予定はあるのかどうかを伺いたいです。

### ○事務局

職員向け性の多様性研修では、当日事後アンケートを実施しました。今後取り入れていきたいこと、やっていくことを記入してもらっています。その他につきましては、3年に1回職員向け男女共同参画アンケートを実施しています。職員向けに、男女共同参画の意識や知識を図るようなものです。そこに入れることで、ハラスメントや男女共同参画に関する知識を図ることができるかと思います。ここのハラスメント研修での事後アンケート等は実施していません。管理職を対象とし、短時間で継続的に実施し、管理職にとっては、毎年受講するものとなっています。研修の位置付けはこのようなものとなります。

○委員

やった効果が見える化でき、また、やった本人もどのくらい理解できたかがわかり、確認できる機会となるため、そのような機会があるとより浸透するかと思います。市役所職員が、庁内で、先んじて実施し、それが、これから市民や事業所に広がっていくと思います。実施して、その効果を広く皆さんに示していくといいのかなと思いました。

○会長

ぜひ見える化に取り組んでいただきたいと思います。事務局も市民に実施内容がわかるようにできるよう働きかけを併せてお願いします。