

**豊島区民ワークショップ  
「豊島区男女共同参画わいわいトーク」**

**報告書**

平成 27 年 9 月

豊島区



# 目次

## 第1章 豊島区民ワークショップの概要

---

1	目的	2
2	実施概要	2
3	当日の内容	2

## 第2章 豊島区民ワークショップの結果

---

1	男女共同参画が実現したまちの将来像	4
2	男女共同参画社会実現のために解決すべき課題	4
3	課題を解決するためのアイデア	6
4	各グループワーク（A～D班）の結果	10
5	全体講評	20

## 資料

---

1	当日のようす（写真）	26
2	基調講演資料	27
3	参加者からのアンケート結果	44



## 第1章 豊島区民ワークショップの概要

---

## 1. 目的

平成 28 年度策定の「第 4 次としま男女共同参画推進プラン」に、区民が関心を持っている事項、課題等を反映することを目的とする。

## 2. 実施概要

参加者	住民基本台帳から無作為抽出した区民 3,000 名のうち、応募のあった 24 名
実施方法	基調講演、A・B・C・D 班に分かれてのグループワーク
実施日時	2015 年 9 月 5 日（土）10:00～17:00
検討項目	①将来像の共有 ②将来像を実現するための課題共有 ③課題を解決するためのアイデア出し

## 3. 当日の内容

内容
<b>◆開会</b> 主催者あいさつ・趣旨説明（男女平等推進センター） ※男女共同参画推進体制や F 1 会議等について
<b>◆基調講演 鹿嶋敬氏（一般財団法人女性労働協会会長）</b> 「男女共同参画について～国の第 4 次男女共同参画基本計画と豊島区の現状～」 ※男女共同参画という考え方の位置づけや、現在国で審議が進められている「第 4 次男女共同参画基本計画」の内容、豊島区における男女共同参画推進の状況について
<b>◎グループワーク 1</b> （1）ウォーミングアップ「女性（男性）でよかったなと思うこと、異性に対していいな、と思うこと」 「意識」「習慣」「地域」「職業」「経済」「出産」「子育て」「介護」「家事」「その他」の項目ごとに、自由に意見を出し合い、整理した。 （2）「家庭で、職場、地域で、男女共同参画が実現したまちってどんなまち？」 男女共同参画が実現したまちの将来像をキーワードとして出し合った。
<b>◎グループワーク 2</b> 「男女共同参画社会実現のために解決すべき課題」 グループワーク 1 で出し合った将来像を実現するために課題となることやその原因について話し合った。各班の意見を全体として整理し、課題を導き出した。
<b>◎グループワーク・3</b> 「課題を解決するためのアイデア」 グループワーク 2 で出された課題を解決するためのアイデアを各班で議論した。出されたアイデアを、「個人・家庭・職場・地域で取り組むこと」「行政に期待すること」に整理した。
<b>◆鹿嶋敬氏による全体講評</b>
<b>◆閉会</b>

## 第2章 豊島区民ワークショップの結果

---

## 1 男女共同参画が実現したまちの将来像

男女共同参画が実現したまちの将来像をキーワードとして出し合った。主なものを将来像として整理すると、以下のとおりとなる。

### 「家庭で、職場、地域で、男女共同参画が実現したまちってどんなまち？」

- 男女の身体差を認めるが、差別はせず、一人ひとりが個性を発揮できるまち
- いろいろな生き方を選択できるまち
- 一人ひとりが得意分野を活かし、能力を発揮できるまち
- 子どもへの負担など、弱い立場の人へしわ寄せがいかないまち

## 2 男女共同参画社会実現のために解決すべき課題

将来像を実現するために課題となることやその原因について話し合い、各班の意見を全体として整理し、下記の6つの課題を導き出した（\*は、その前提として出された主な意見）。

### 課題1 働きやすい仕組みづくり

- \* 女性の働きやすい就労先、就労支援が不十分
- \* 子どもができるかとキャリアに差がついてしまうため、そこに配慮しない限り女性管理職は増えにくい
- \* 育休や介護のための休暇が当たり前に取れる雰囲気になっていない（特に男性）

### 課題2 長時間労働の改善

- \* 労働時間が長すぎて、男性の家事や育児、介護参加が進まないのではないか
- \* 残業が常態化し定時に退社できないことが、家庭生活と仕事の両立を難しくしているのではないか
- \* 考え方が時代の変化に対応できていないのではないか（特に中高年などの管理職の世代）

### 課題3 男性と女性の家事・育児の分担

- \* 「輝く女性」と国はいうが、女性は家事・育児・労働・介護で疲れ切っている。ただ制度を押しつけるのでは実効性に欠けるのではないか
- \* 男女が家事・育児に対し、同じ立場や意識で向き合えていない
- \* 子どもの時から男女問わず家事に参加することができていない

#### 課題4 「男だから」「女だから」の固定的なイメージをなくす

- \* 子どもは学校教育・家庭生活で、大人はメディアを通じて固定観念を継承しているのでは
- \* 大人の意識改革ができていないから、会社の意識も変わらないのではないか
- \* 子どもは両親の姿を見て育つが、親がお手本になれていないのではないか

#### 課題5 個性を平等に育てる教育

- \* 性別に関わらず、その人の個性を育むような教育が重要だが、先生が忙しすぎる
- \* 学校教育で、男は元気よく、女はやさしくといったイメージを植え付けていないか
- \* 「くん」「ちゃん」付けで呼ぶことが男女別の意識を無意識のうちに育むのではないか

#### 課題6 少数派の方への配慮

- \* 自分の意見を発信できない人もいるが、そうした人の声に耳を傾ける場が十分でない
- \* ベビーカーで子どもを連れた人には十分な配慮が不足している
- \* お年寄りなど、情報へのアクセス手段が限られる人への配慮が足りていないのではないか

### 3 課題を解決するためのアイデア

課題を解決するためのアイデア（解決策）を各班で議論し、「個人・家庭・職場・地域で取り組むこと」「行政に期待すること」に整理した。話し合いで出された主な解決策は、以下の通り。

個人・家庭・職場・地域で取り組むこと

行政に期待すること

#### ●人々の意識の向上

##### 人の意識を変えていく

<ul style="list-style-type: none"> <li>・母親の「一人で育てる」意識を変える。</li> <li>・みんなで育てる意識を育てる。</li> <li>・多すぎる情報から選ぶ自信を持つ。→情報の取捨選択。</li> </ul>	<b>【指導者を変えていく仕組み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・残業を良しとする風潮の見直し。</li> <li>・不随（付帯）業務も忘れずに。</li> <li>・セクハラへの罰則強化。</li> </ul>
--	---

##### 現状に問題意識を持たない人への意識づけを図る

<b>【意識づけが大事】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもだけでなく、大人への男女平等意識の刷り込み。メディアが新しい家庭や社会のあり方を発信する。(メディア)</li> <li>○子どもに家事への参加を促す。(家庭)</li> <li>○家庭での、小さい頃からの意識づけ。</li> <li>○情報のアンテナを高くする。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○折にふれ、問題意識を持つことによるメリットを共有する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ペナルティの数値化と規定の明文化、適度な行使。</li> <li>○行政の語り部がつまらないので、面白くする。YouTubeを活用する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○提案・提言できる場をつくる。ただし中小企業では難しい面もある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現在の制度は昔の皆さんが困った事を解決する為の制度なので、今とこれからの変化に備える制度作りのために、新しい意見聴衆の場作りをしてほしい。</li> <li>○女性が社会で活躍しにくいことで、どれくらいの損失が個人と社会にあるか、数値化してビジュアル資料を作ってほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○一人ひとりの意識改革(各方面に対し)。</li> </ul>	<b>【教育】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校教育で1単位くらい持つ。</li> </ul>

##### 男女の差別をなくす

<ul style="list-style-type: none"> <li>・役割分担(家事)。</li> <li>・男性の育児に対する理解を深める。</li> <li>・専業主婦&amp;主夫。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の仕事を決めつけず、家庭で役割分担を啓蒙する。</li> <li>・中小企業の経営者を教育する→国から助成金が出ないか。</li> </ul>
--	---

##### 外見的なもので判断しないようにする

<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育機関からの発信。価値観のグローバル化。</li> <li>・親が手本を示す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバル化への機会を提供。</li> <li>・マスコミを活かす(モラル)。</li> <li>・適正な情報提供</li> </ul>
---	--

## 女性というだけで優遇されている面も見直す

・利用者側の意識改革が必要。

・現行での取り組みの効率的実践。情報の提供。

## 言いやすい環境をつくる

・虐待に対する近所の見守り。  
 ・声かけ、他人に無関心な状況を改善する。  
 ・子どもは家庭だけでなく、地域で育てるという意識を常に持つ。  
 ・地域(町内の)気軽に立ち寄れる集会所(カフェ)をつくる。  
 ・お休みをとりやすくする。お互い様を認める(企業)。

## 情報の周知を図る

○地域、町ぐるみで一体感を持てる行事を催し、隣近所で仲間をつくり、情報を交換できるようにする。  
 ○地域掲示板を再活用・整備する。現状、中身が放置されたり、壊れている掲示板が多い。頻繁にポスターの交換し、誰でも発信できるようにする。  
 通り道・バス停・インターネットなど、目に入るところでの情報発信。  
 ○製品にネタを折り込む。  
 ○お年寄りに対する情報提供。

○受け取り手のアンテナを高める。  
 ○CM 広告  
 ○情報の取得しやすい環境づくり。  
 ○WEB 活用  
 ○平日昼以外でも情報を取れるようにする。  
 ○冊子は読まれない。  
 ○行政を土日も開放し、相談可とする。

## ●家庭で

### 男性の家事育児への参加を促す

○家庭及び学校における幼児期からの教育。母親への啓蒙。  
 ○お母さん方へ「男だから」「女だから」より「自分らしさ」の素晴らしさを周知し、家庭での教育に活かしてもらおう。  
 ○男性・女性らしさではなく、「生きていくため必要なこと」を意識する。  
 ○在宅、時短、時差、出勤等、多様な働き方を可能にする。

○シングルマザーのビルシェア。  
 ○見えていない良いモデルの見える化。  
 ○なぜうまくいった、なぜ良い仕組みができたかを追求する。

【意識を高める】  
 ○家事や育児を「任せるもの」ではないと意識を持たせる。  
 ○男性が家事をする面白い作品の発掘と啓蒙。  
 ○育児をしている男性のヒーローがいない。育児していることが出世を妨げないというモデルをつくる。

○男性従業員の育児休業取得率を数値固定化し、義務化する(企業に対して)。  
 ○月間労働時間の固定化。

○アウトソーシングを家事・育児の形として考える。  
 ○男女無関係+外注 OK が認められる社会へ。

## 家庭教育を大事にする

【習慣づけ】  
 ・男の子に家事を教える。女の子に大工仕事を教える。  
 【人として育てる】

・孤独死・一人親の見守り。  
 ・ボランティア活動の支援。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男だから」、「女だから」を家庭で使わない。</li> <li>【お互いに見守る】</li> <li>・みんなで子どもを見守るシステムをつくる。</li> </ul> <p>(例)おじちゃんたちが地域で子どもへ声かけをする運動。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>【携帯電話の使い方(犯罪防止、マナー)】</li> <li>・携帯の使い方の指導。(例)子どもが、自分の画像をケータイで大人に送ってしまう。→メディアリテラシー</li> </ul>	
---	--

## ●職場で

### 女性の職場での立場向上を図る

<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の仕事への意識向上。</li> <li>・個人の考え方の尊重(希望の把握など)。</li> <li>・コミュニケーションの促進。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政からの啓発。2020年,30%の管理職。</li> <li>・企業内のリーダーのリーダー別の割合設定向上。</li> </ul>
---	--

### 男女間での昇格制度の差をなくす

<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の仕事への意識向上。周囲からのサポート体制向上(保育・子育て・教育)。</li> <li>・在宅勤務など労働体制の改善。</li> <li>・企業への時短の効率化。</li> <li>・残業を減らす努力が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政からの啓発。2020年,30%の管理職。</li> <li>・保育園の拡充。</li> <li>・8時間労働の撤廃。</li> <li>・外国人労働者の雇用促進(一人ひとりの業務の負担軽減)。</li> </ul>
--	---

### 仕事と家庭のバランスをとる

<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な勤務体系を取り入れる(企業)。</li> <li>・時短、フレックス、在宅勤務(企業)。</li> <li>・効率的な仕事の仕組みづくり。IT活用、在宅、TV会議、業務マネジメント強化(企業)。</li> <li>・休職しても元の職場へ戻れるようにする。</li> <li>・能力に見合った対価を支払う。</li> <li>・上層部が積極的に制度を利用する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の効率がUPする勤務体系のコンサルティング。</li> <li>・復職教育をする。行政は実施しているが認知度が低い。中小企業でも行えるようにする。</li> <li>・失業時のフォロー。生活費の受け取りやすさ。</li> <li>・男女比率、育休の状況が悪い企業の経営者等に強制的に研修を受けさせる(ペナルティ研修)。</li> </ul>
---	--

### 働き方の自由を尊重し、働きやすくする

<ul style="list-style-type: none"> <li>【男性の育休取得(職場の雰囲気づくり)】</li> <li>・制度導入だけで満足せずに職場で制度浸透を目指す。</li> <li>・男性の育休取得の推進(職場の雰囲気や上司が前例を作るなど)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【柔軟な働きやすさ】</li> <li>・区役所の時間外労働(土日対応)。</li> <li>・ワークシェアリング</li> <li>・在宅 work</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスの施行。</li> <li>【罰則などの法的強制力】</li> <li>・残業過剰企業への罰則強化。</li> <li>・自宅と職場の距離を短く。</li> </ul>
--	---

### 従業員の教育を図る

<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営層に女性を増やす。</li> <li>・社員にも教育(企業)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業の中の優良企業を公表する。</li> <li>・→優秀な社員を採用できる。</li> </ul>
--	--

## ●教育の場で

### 教育現場での指導の充実

<ul style="list-style-type: none"> <li>・連絡ノート/心のノート。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・モンスターペアレントを教育現場に入れない</li> </ul>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>・オアシス運動。</li> <li>・男→「くん」、女→「ちゃん」をやめる。「さん」で統一。</li> </ul>	<p>仕組みづくり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・未だに男子は技術、女子は家庭科教育というのはやめよう。</li> <li>【心を育てる教育(モラル)】</li> <li>・IQ から EQ へ。</li> <li>・先生のペーパーワークを減らす。</li> <li>・長期休暇を分散させる。</li> </ul>
--	---

### 偏差値を重視する傾向の見直し

<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育機関からの発信。価値観のグローバル化。</li> <li>・親が手本を示す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバル化への機会を提供。</li> <li>・マスコミを活かす(モラル)。</li> <li>・適正な情報提供</li> </ul>
---	--

## ●その他

### 子ども中心の社会にする

	<p>【社会保障】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもに手がかかる 3 年間は社会保障をかける。必要なことにきちんと予算をつける。</li> </ul> <p>【保育・介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所、介護施設を増やす。駅の近くに設置する。</li> <li>・地域や家族が女性参画に取り組むと優遇される仕組みをつくる。</li> <li>・保育士、介護士、看護師の給与を上げる。</li> <li>・18 歳までは医療費無償にする。 →独身世帯や子どもがいない世帯からの教育費の寄付を募る。</li> </ul>
--	--

### 少数者への配慮をする

<ul style="list-style-type: none"> <li>・声をかける。</li> <li>・(古い世代が)新しい保育のあり方を理解する。</li> <li>・マナーを守る。</li> <li>・高齢者が住む、一人暮らしをしている家へ定期的な訪問と声かけ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習会(理解を深める)を開く。</li> <li>・気楽に声掛けのできる、安心安全な町(啓発ポスター等)。</li> <li>・多言語での案内(役所窓口、放送、駅、店等)の設置。</li> <li>・日本語講師の教育の場への派遣(増える外国人労働者。福祉学級があるように、外国国籍の子どもに対しても配慮を)。</li> </ul>
---	---

### 保育や介護の現場の処遇を改善する

<p>【「孤育て」を変えていく！】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インフォーマルな保育も取り入れていく。</li> <li>・地域の方々とコミュニティを大切に。子どもを預け合える環境をつくる。</li> </ul>	<p>【現場に出て、適切に予算配分】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育、介護への予算を増やす。→箱物作りなどをやめる。</li> <li>・行政職員の職場体験。</li> <li>・行政のトップが現場へ出向する。</li> </ul> <p>【街の中の施設を充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人の命を預かる人の待遇改善・認識改善。</li> <li>・現場の職員の待遇改善。</li> <li>・定着率 UP のために給与を上げる。</li> <li>・駅前保育園を充実させる。</li> <li>・児童館のような、親の余裕がない時に遊ばせられる場所の充実。</li> </ul>
--	---

## 4 各グループワーク(A～D班)の結果

### A班

◎グループワーク1：ウォーミングアップ / 男女共同参画が実現したまちってどんなまち？

【A班】

区分	女性		男性	
	(女性で)良かったと思うこと	(男性に対し)いいなと思うこと	(男性で)良かったと思うこと	(女性に対し)いいなと思うこと
意識・習慣			・夜道が恐くない。 ・競争・相談する仲間が多い。 ・結婚適齢期が男性の方が幅広い。	・社会離脱で俯瞰的見方。
進学				・短大など進学先が狭まる。
仕事・就労	【あいつには負けたくない、同僚の男性】 ・女性蔑視の社会を生き抜く為のファイトを育めた。 ・男性が多い業界、女性で覚えてもらえる。 ・配慮してもらえる。 ・実力と学歴が噛み合わない。	・実力はともかく、男性であることだけで一目置かれる。 ・(今の日本のスタイルでは)生活スタイルの変化の仕事への影響が少ない。 【会社が男性社会。古い体質?】 ・面接時、男性から生理休暇についてギョツとした!	・交渉時に転じられづらい。	・女性向けゲームのシナリオは、女性が求められるため、その仕事が出来ない。
経済	・無駄をなくすために、木目細かい工夫ができるところ ・レディースデー、レディースセット			・レディースデイがある。
出産・子育て			・出産等での身体への負担が少ない。	
介護		・男性より負担が多い。		
ファッション	【洋服・ファッション】 ・安くて品揃えが多い。 ・デザインの変化が早く飽きさせない。	・お化粧しないから、お化粧品代がかからないからいいなー。	・仕事にスーツで行けること。	・安くてオシャレな服が多い。
身体・健康		・女性は男性より膝が悪くなる方が多いとか。		
<p>「女性だから」「男性だから」などに関わらず、気持ちよく過ごせる社会とは？(キーワード)</p> <p>【仕事】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族の人数→減=外注機会→増</li> <li>・主夫増加、白い目で見られない。</li> <li>・通勤に依存しない職場、仕事。</li> <li>・女性管理職の割合UP</li> <li>・アウトソーシングしやすい環境(家事・介護)+子育て</li> </ul> <p>【子育て】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出生率UP</li> <li>・保育園の待機児童の減少、産みたいと思える社会。</li> </ul> <p>【考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女それぞれの違いを認めつつ、補いながら生活できる。</li> <li>・男女共同参画に関する数値目標が必要なくなる。</li> <li>・性別に関わらず、無理しない。できる事、できない事をオープンにする(できる)。</li> </ul> <p>【情報共有・お互いを知る言葉】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・問題解決の情報の共有。</li> </ul> <p>【個性発揮】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個性発揮を支える。</li> <li>・お互いの立場を語り合う場を設ける。</li> <li>・選択肢が多い。</li> <li>・個性が発揮できる。</li> <li>・(時代の社会の)変化を捉える。</li> </ul>				

ここが問題・課題	その原因と思うこと
<p>●ここが問題だ！！</p> <p>①女性が働きやすい職場が少ない。 ・女性が働きやすい職場。</p> <p>②現状に問題意識を持たない人がいる。 ・男女の役割意識を変えていく。 ・今のままの方がいい、という人の割合が高い場合、変化のコストが高すぎる。</p> <p>③男の家事・育児への参加が足りない。 ・男性の家事・育児参加。</p> <p>④女性管理職が少ない。 ・女性の管理職割合増加。</p> <p>⑤情報の周知が不足している。 ・個性発揮=個性容認(変えられない現実・変えることのできる現実)。 ・情報共有。何に困っているのか、困っている事に対しての受け皿。 ・選択肢=制度があるか(困っている事に対して制度があるか)。 ・そもそも、どういった選択肢があるかわからない。 ・選択肢の存在を知らず、利用できない。 ・地域、行政の取り組みとその周知。</p> <p>⑥話しづらさがある。 ・男女の問題は割とタッチー(敏感な、神経質な・難しい)なので(女性の考え方、意識、生き方の違い。)つっこんで話しにくい。 ・問題とその解決、情報共有などの場が少ない。環境づくり。</p> <p>⑦社会に、問題解決のためのリソースが不足している。 ・社会の倒れ。対応するリソースが不足している。</p>	<p>●そもそも・・・何が働きやすさなのか？ =問題の見える化 【情報不足】 ・現時点での社会的状況と、その人が持つ情報のギャップ。問題をその人、社会の中で消化できていない。 【会社が変わる！】 ・変えるリスクを負いたくない。変えなくても生きられる。困らないと変えない。 【問題の大きさがわからない+リスクが分からない。数字で提案されていない。】 ・問題が科学的に顕在化されていない。 【母親の教育不足】 ・母親は、男性が家事、育児をやっている姿を子どもの頃から教育。 【環境】 子どもの頃から、家事・育児は女性の仕事という環境があったから。 【仕事】 ・定時退社できない。 ・男子が、家事に触れる機会が少ない。マンガとかでも！ ・男性側の優越感。 ・女性自身の意識をもっと高める。逃げ道、口実を作らない。 ・結婚、出産でキャリアが途切れるから。積み重ねができない。 ・子どもをもっていると、深夜まで働けない。 【情報の取り方をしらない。】 ・受け取り手が受け取ろうと思わないことも大きな問題？問題だと知らないというか必要に迫られていない(男性側)。 ・具体的な動き方を教わってこなかった。(どこから?) ・プライベート意識の増大と、それを侵犯した際のペナルティの増大に現実が扱ってきていない。</p>

課題	個人・家庭・職場・地域で取り組むこと	行政に期待すること
現状に問題意識を持たない人がいる。	<p>【意識づけ。説明は難しいが、大事】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもだけでなく、大人への男女平等意識の刷り込み。メディアが新しい家庭や社会のあり方を発信。(メディア)</li> <li>・子どもに家事への参加を促す。(家庭)</li> <li>・家庭での、小さい頃からの意識づけ。</li> <li>・情報のアンテナを高く。</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・折にふれ、問題意識を持つことによるメリットを共有する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ペナルティの数値化と例顔規定の明文化。適度な行使。</li> <li>・行政の語り部がつまらない。⇒面白く。YouTubeを活用。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・提案・提言できる場。中小企業では難しい面も。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の制度は昔の皆さんが困った事を解決する為の制度なので、今とこれからの変化に備える制度作りのために。新しい意見聴衆の場作りをしてください。</li> <li>・女性が社会で活躍しにくい事で、どれくらいの損失が、個人と社会にあるか、数値化してビジュアル資料を作ってください。</li> </ul>
男性の家事育児への参加が足りない。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭及び学校における幼児期からの教育。母親への啓蒙。</li> <li>・お母さん方へ「男だから」「女だから」より「自分らしさ」の素晴らしさを周知し、家庭での教育に活かしてもらおう。</li> <li>・男性女性らしさではなく、「生きていくため必要なこと」。</li> <li>・在宅、時短、時差、出勤等、多様な働き方を可能にする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シングルマザーのビルシエア。</li> <li>・見えていない良いモデルの見える化。</li> <li>・なぜうまくいった、なぜ良い仕組みができた？</li> </ul>
	<p>【意識を高める】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家事や育児を「任せるもの」ではないと意識を持たせる。</li> <li>・男性が家事をする面白い作品の発掘と啓蒙。</li> <li>・育児している男性のヒーローがいない。育児している事が出世を妨げないというモデルを作る。社会的に認められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性従業員の育児休業取得率を数値固定化し、義務化(企業に対して)。</li> <li>・月間労働時間の固定化。</li> </ul>
	<p>アウトソーシングを家事・育児の形として考える。 男女無関係+外注OKが認められる社会。</p>	
情報の周知が不足している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域、町ぐるみで一体感を持てる行事を催し、隣近所で仲間を作り、情報を交換できるようにする。</li> <li>・地域掲示板を再活用・整備する。現状、中身が放置されたり、壊れている掲示板が多い。頻繁にポスターの交換、誰でも発信できるように。(通り道・バス停・インターネット)目に入るところに。</li> <li>・製品にネタを折り込む。</li> <li>・お年寄りに対する情報提供。</li> </ul>	<p>【相互】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受け取り手のアンテナ高く。</li> <li>・CM広告。AC？</li> <li>・情報の取得しやすい環境づくり。</li> <li>・WEB</li> <li>・平日昼以外でも情報取れる。</li> <li>・冊子だと読まない。</li> <li>・行政土日開放(相談可)。</li> </ul>
		<p>【教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校教育で1単位くらい持つ。</li> </ul>
	<p>一人ひとりの意識改革(各方面に対し)。</p>	

**B 班**

◎グループワーク1：ウォーミングアップ / 男女共同参画が実現したまちってどんなまち？

【B 班】

区分	女性		男性	
	(女性で)良かったと思うこと	(男性に対し)いいなと思うこと	(男性で)良かったと思うこと	(女性に対し)いいなと思うこと
意識・習慣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子2人でも変でない。</li> <li>・女同士で遊びやすいこと。</li> <li>・特に海外で親切にもらえること。</li> <li>・大切にもらえる(かばってもらえる)。</li> <li>・奢ってもらえる。男性に対して気兼ねなく言える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性と女性の言葉の使い方。</li> <li>・物事を深く考えなくてよいこと(生物学上?)。</li> <li>・男性の社会的信用性が高い。</li> <li>・関係にウラがない。</li> <li>・子どもからなめられない。</li> <li>・何をしても許されるような。</li> <li>・判断力。</li> <li>・進学の際、学科が豊か(工学)。</li> <li>・男性、女性、大人の差別。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【自由さがある】</li> <li>・自由にいられる。</li> <li>・夜、外にいてもあまり心配はない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある程度までは男を自由に遊べる。</li> <li>・親切にもらえる。</li> </ul>
進学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親が自分が何も期待しておらず、自由にできた。</li> <li>・親の期待感。</li> </ul>			
仕事・就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・選択肢が多いところ(仕事 etc)。</li> <li>・育休など取りやすい。</li> <li>・男性の仕事の厳しさ。</li> </ul>			
経済	<ul style="list-style-type: none"> <li>【様々なサービス特典】</li> <li>・女性用のプランがあること。</li> <li>・レディースデイ。</li> <li>・女性の特別なプランが多い。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性専用がある。</li> </ul>
出産・子育て	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもを産むことを選べる。</li> <li>・子どもを産む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもを産むことを考えなくてよいこと。</li> <li>・出産のタイミングを選ばなくて良い。</li> </ul>		
ファッション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かわいいもの等を楽しむこと。</li> <li>・おしゃれのレパートリーが多い。</li> <li>・スカートが履けること。</li> <li>・きれいな洋服が着れる。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーツなどで楽。</li> <li>・身支度が楽。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・化粧で変わる。</li> <li>・変身できる(化粧・ファッションなど)。</li> </ul>
身体・健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の身体的なもの。</li> <li>・平均寿命が長い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【弱い力】</li> <li>・身体的能力。</li> <li>・力仕事等が容易。</li> <li>・生理がない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【強い力】</li> <li>・力仕事。</li> <li>・男性特有の疾病がない。</li> </ul>	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親と近くにしやすいこと。</li> <li>・社会から守られる方が多い。</li> </ul>			
<p>【女性だから】「男性だから」などに関わらず、気持ちよく過ごせる社会とは？(キーワード)</p> <p>【経済】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・優遇の条件を考えた対応(特技とか)。</li> </ul> <p>【学習】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学習等に対する取り組みへの評価。</li> </ul> <p>【就労】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の就労組に向けた仕組みづくり(保育・学習)。</li> </ul> <p>【介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護体制への男女共同参加(協議の場と現場のギャップ解消)。</li> <li>・介護への支援制度(男性にも女性にも)。</li> <li>・男女間の感性を明瞭に出来る社会。</li> <li>・本音で話が出来る(男女間)。</li> <li>・古い慣習に縛られない社会。</li> <li>・子どもの頃からの育て方(性にとられない)。</li> <li>・「女性の活用」。</li> <li>・外見や他人からの見え方の偏見がない世界。</li> <li>・古くからの女性へのイメージの払拭(日本)。(男性側の)女性側からは積極的に。</li> <li>・男性イメージを変えていくこと。</li> </ul> <p>【理念】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・[考え方](古くからの慣習)</li> <li>・[イメージ]を変えていくこと。</li> <li>・[社会の捉え方]の改革。</li> </ul>				

◎グループワーク 2 : 男女共同参画社会実現のために解決すべき課題

【B 班】

ここが問題・課題	その原因と思うこと
<p>【各々を解決する方法がポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・どの業種でも、女性が上位に行ける制度がない。</li> <li>・外見的なもので判断する傾向。</li> </ul> <p>・偏差値的な評価をしすぎる。</p> <p>・固定概念から抜け出せていない。</p> <p>・日本でカワイイ職場の花的なところを求める。</p> <p>・相手を尊重することが大切。</p> <p>・職層に区別をつけている(男性女性)。</p> <p>・世間的に影響力がある。組織が変わらない(対応)。</p> <p>・モラルを向上(たて前)。</p> <p>【日本の価値観の弊害】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・[経済] 企業的な見返りに対する投資をしない。</li> <li>・[学習] 学ぶものによる男女差別がある。</li> <li>・[就労介護] 女性にとって結婚と出産がターニングポイントとなる。</li> </ul>	<p>【変えたいところ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー的差別が残っている。</li> <li>・昔から男性は働くもの、女性は家庭にいるという考え方。</li> </ul> <p>・男は女を気にする。</p> <p>・外口では能力・技術・才能などを重視。</p> <p>・いつ脱したことを恥とする罪をするところ。</p> <p>・外見を重視している(他人からどう見られているかを気にする)。</p> <p>・集団的価値を求めすぎる。自分のもの指しが弱い。</p> <p>【日本の価値観の弊害】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共的な機関が取り組んでいない。</li> <li>・男性社会・女性社会という考え方。</li> <li>・業界に根付いたものの見方(法界など)男性中心。</li> <li>・世間ていを気にする(結婚)。</li> <li>・子育てが大変(育児休暇が取れないなど)。</li> </ul> <p>【個性・個人特性に重きを置いていない】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個性、独自性、自主性を潰している。</li> <li>・受験制度が個性を潰している才能を重視していない)。</li> </ul>

◎グループワーク・3 : 課題を解決するためのアイデア

【B 班】

課題	個人・家庭・職場・地域で取り組むこと	行政に期待すること
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女間での昇格制度の差</li> <li>・女性にとってのターニングポイント。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の仕事への意識向上。周囲からのサポート体制向上(保育・子育て・教育)。</li> <li>・在宅勤務など労働体制の改善。</li> <li>・企業への時短の効率化。</li> <li>・残業を減らす努力が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政からの啓発。2020年,30%の管理職。</li> <li>・保育園の拡充。</li> <li>・8時間労働の撤廃。</li> <li>・外国人労働者の雇用促進(一人ひとりの業務の負担軽減)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の職場での立場向上(花・マドンナ)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の仕事への意識向上。</li> <li>・個人の考え方の尊重(希望の把握など)。</li> <li>・コミュニケーションの促進。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政からの啓発。2020年,30%の管理職。</li> <li>・企業内のリーダーのリーダー別の割合設定向上。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・外見的なもので判断する。</li> <li>・「男は」「女は」を気にする傾向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育機関からの発信。価値観のグローバル化。</li> <li>・親が手本を示す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバル化への機会を提供。</li> <li>・マスコミを活かす(モラル)。</li> <li>・適正な情報提供</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・偏差値を重視する傾向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何をしたいかを把握すること(各家庭で)。</li> <li>・関心の幅を広げてあげる機会を提供。</li> <li>・大人が子ども達に技・知を活かして教える(寺子屋的なもの)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受験制度の変革</li> <li>・教える側の見目を育てる。</li> <li>・学費や場所などのサポートを(カウンセリングも)。</li> <li>・市民から提案をサポートし援助する取り組み。</li> <li>・学校側で市民プログラムを取り入れていく。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・優遇制度が限られている(女性デーなど)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者側の意識改革が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現行での取り組みの効率実践。情報の提供。</li> </ul>

C 班

◎グループワーク 1：ウォーミングアップ / 男女共同参画が実現したまちってどんなまち？

【C 班】

区分	女性		男性	
	(女性で)良かったと思うこと	(男性に対し)いいなと思うこと	(男性で)良かったと思うこと	(女性に対し)いいなと思うこと
意識・習慣	<ul style="list-style-type: none"> <li>【優遇・親切】</li> <li>・親切にされる(男性より)事が多い。</li> <li>・力仕事をする時に配慮してもらえる事が多い。</li> <li>・おいしいランチが食べられる。</li> <li>・女性専用車両がある。</li> <li>・飲み会で少な目の支払いにもらえる事がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家事をしていると偉いねと褒められる。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己主張がしっかりできる。</li> <li>・レディース DAY がある。</li> <li>・女性専用車両。</li> <li>・レディファースト。</li> <li>・女性専用車。</li> </ul>
仕事・就労		<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給の時 優先されている(と感じる)。</li> <li>・給料が高い。</li> <li>・年齢と性別で決まる?!</li> <li>・採用時に不利が多い。</li> </ul>		
出産・子育て	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てが出来た事、子育てを通じて社会の様々な問題に対して真剣に向き合い、考えられるようになった。</li> <li>【子どもに関わる問題】</li> <li>・子どもに会えた。</li> <li>・人生の豊かさ。幸せ。</li> <li>・子どもにとって母が一番!</li> </ul>			
ファッション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フォーマルな服装の時、比較的ゆい。</li> <li>・髪型が比較的自由でも許される。</li> <li>・おしゃれができる。</li> <li>・自由度がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【偏見?!】</li> <li>・ブルマを履かなくてもいい。</li> <li>・坊主が許される。</li> <li>・いつでもスーツで OK!</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・オシャレができる。</li> <li>・服が比較的安い。</li> </ul>
身体・健康		<ul style="list-style-type: none"> <li>・力がある。</li> <li>・体力がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・力がある。</li> <li>・夜でも割と安心。</li> <li>・危ないと言われない。</li> <li>・トイレが楽。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長生き。</li> </ul>
<p>「女性だから」「男性だから」などに関わらず、気持ちよく過ごせる社会とは？(キーワード)</p> <p>【お互いに補い合っていく】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の身体の差は認め合った上で。</li> <li>・男/女バランスよくあらゆる場面。</li> <li>・区別はするけど差別は不要。</li> <li>・女性専用車両⇔男性専用車両。</li> <li>・男性縦社会⇔女性縦社会。良点をお互いに活かして。</li> <li>・子どもを中心に考える社会。</li> <li>・子どもが犠牲になる?</li> <li>・ライフスタイルに合わせた働き方。</li> </ul>				

ここが問題・課題	その原因と思うこと
<p>【若い人の生きがい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・収入、働きがい、出世？</li> <li>・男女のバランスが良くない。</li> <li>・差別しない(バランスよく)。</li> <li>・教育→ 親、学校、地域。</li> <li>・根本的な意識の改革。</li> <li>・現実とのギャップがある。</li> <li>・共感できる友人。</li> <li>・誰に頼ってよいか分からない。</li> <li>・恥ずかしいから言えない。</li> <li>・押し付けない。</li> <li>・自然な感じで。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役につきたがる女性が少ない。</li> <li>・能力ある人はいる。</li> <li>・責任感が強い。時間が取られる。</li> <li>・子どもを産んで仕事をするのは大変。</li> <li>・正社員と非常勤の差が大きい。</li> <li>・能力ある人に金を払ってほしい。</li> <li>・女性だからといって仕事は甘くない。</li> <li>・働きたいと思える環境。</li> </ul>

課題	個人・家庭・職場・地域で取り組むこと	行政に期待すること
男女の差別をなくす。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役割分担(家事)。</li> <li>・男性の育児に対する理解が広まった。</li> <li>・専業主婦&amp;主夫。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の仕事を決めつけず、家庭で役割分担を啓蒙する。</li> <li>・中小企業の経営者を教育する→国から助成金？！</li> </ul>
→[教育]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営層に女性が(少)ない。</li> <li>・社員にも教育(企業)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業の中の優良企業を公表する。</li> <li>・→優秀な社員を採用できる。</li> </ul>
[働き方]仕事と家庭のバランスはどうする？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な勤務体系(企業)。</li> <li>・時短、フレックス、在宅勤務(企業)。</li> <li>・効率的な仕事の仕組みづくり。IT 活用、在宅、TV 会議、業務マネジメント強化(企業)。</li> <li>・休職しても戻れるように。</li> <li>・能力に見合った対価を支払う。</li> <li>・上層部が積極的に制度を利用する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の効率 UP する勤務体系のコンサル。</li> <li>・復職教育をする。行政は実施しているが認知が少ない。中小企業でも行えるようにする。</li> <li>・失業時のフォロー。生活費の受け取りやすさ。</li> <li>・男女比率、育休の状況が悪い企業に強制的に経営者等に研修を受けさせる(ペナルティ研修)。</li> </ul>
[言いやすい環境をつくる]自分がやらなきゃ！他人に頼れない！	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待⇄近所の見守り。</li> <li>・声かけ、他人に無関心。</li> <li>・子どもは家庭だけでなく、地域で育てるという意識を常に持つ。</li> <li>・地域(町内の)気軽に立ち寄れる集会所(カフェ?)を作る。</li> <li>・お休みをとりやすくする。お互い様(企業)。</li> </ul>	
[子ども中心の社会にする]大人中心の社会になっている。		<p>【社会保障】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもに手がかかる 3 年間は社会保障をかける。必要なことにちゃんと予算を！</li> </ul> <p>【保育・介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所、介護施設を増やす。駅の近くに設置する。企業のため！</li> <li>・地域や家族が女性参画に取り組むと優遇がもらえる仕組みを作る。</li> <li>・保育士、介護士、看護師の給与を上げる。</li> <li>・18 歳までは医療費無償にする。</li> <li>・→独身世帯や子どもがいない世帯からの教育費の寄付？</li> </ul>
<p>①中小企業の中の優良企業を公表する→優秀な社員を採用できる。</p> <p>②男女比率、育休の状況が悪い企業に強制的に経営者等に研修を受けさせる(ペナルティ研修)。</p> <p>③18 歳までは医療費無償にする。独身世帯や子どもがいない世帯からの教育費の寄付？</p> <p>これらが全て実現すると、</p> <p>①女性参画によって良い結果が出ることを共有、公表する。</p> <p>②女性役員の増加、女性の雇用増加。</p> <p>③多様な価値観を認める社会。</p>		

D 班

◎グループワーク1：ウォーミングアップ / 男女共同参画が実現したまちってどんなまち？

【D 班】

区分	女性	男性
	(女性で)良かったと思うこと	(男性に対し)いいなと思うこと
意識・習慣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女房・子どもを養わなくてはならない」などと言われない。</li> <li>・「女だから」と縛られない⇒男の人は縛られそう。</li> <li>・地域・職場で友達が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使えるお金が多い。</li> <li>・「飲み会行くわ」で深夜まで飲める。</li> </ul>
仕事・就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幅が広い。</li> <li>・育児休暇がある。</li> <li>・甘えて許される。</li> <li>【ちょっと得?】</li> <li>・男ばかりの中だと、女+aであることで優しくしてもらえたり。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【キャリア】</li> <li>・出世しやすいキャリアを積める。</li> </ul>
出産・子育て	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもとの絆がハンパない。</li> <li>・女性にしかできない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【子どもはやはり、お母さんが好き!】</li> <li>・たまに育児→楽しそう。</li> <li>・子育てを妻に任せられる。</li> </ul>
介護		<ul style="list-style-type: none"> <li>・力持ち。</li> <li>・介護は妻任せ。</li> </ul>
ファッション	<ul style="list-style-type: none"> <li>【幅広い!】</li> <li>・リボン。</li> <li>・ひらひらスカート。</li> <li>・女性らしくも男性らしくもできる。</li> <li>・色々な服が着れる。</li> <li>・ズボン以外もたくさん。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【同じでもOK! お金がかからない...?】</li> <li>・毎日同じ服でもヘンに思われない。</li> </ul>
身体・健康		<ul style="list-style-type: none"> <li>・体調管理がしやすい。</li> <li>・体力がある。</li> </ul>
その他		<ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚できて幸せ!</li> </ul>

「女性だから」「男性だから」などに関わらず、気持ちよく過ごせる社会とは？(キーワード)

- ①自分自身が ②好きなことをできる ③男性も女性も輝けるように  
④長時間労働の見直しを！ ⑤働き方を見直さないと。男女の生活バランスを変える。

【『輝く女性』! ?】

- ・ママは出張や残業をできない。
- 【仕事のキャリアの男女平等】
- ・保育園が必要!
- ・子育てと両立できる人は、祖父母の支援がある人
- 【子育ての男女平等】
- ・子どもを外で遊ばせられない...
- ・“任せられる人”がいると良い。
- ・子育てが男女平等に。
- 【男性も変わる必要がある】
- ・数字だけ合わせてもムリ。
- ・家と職場をもっと近くに!
- ・「夕活」してても結局仕事を持ち帰る...

●負担が多くて、輝けない!! →専業主婦に...

ここが問題・課題	その原因と思うこと
<p>【教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●子どもにとって重要な“先生の接し方”が伝わる</li> <li>・教育場面ですでに体育会系？</li> <li>・教員が忙しすぎる。</li> <li>・母親の意識改革。→男の子に喜ぶ事をさせない。</li> </ul> <p>【地域・家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●“両親の姿” 子どもの頃から、家事をできるようにお母さんから！</li> <li>・家族間のコミュニケーションが減る。</li> <li>・子に対して怒らない親の存在。</li> <li>・コミュニティの崩壊。</li> <li>・地域での孤立。</li> <li>・近隣住民同士のコミュニケーション不足(近所付き合いの薄さ)</li> <li>・子が外で遊ばない。</li> <li>・環境の変化。</li> </ul> <p>【保育】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●保育や介護の現場で働く人がきつい(専門的支援)</li> <li>・職場改善認識を新たに。</li> <li>・保育士、介護士、3K</li> <li>・保育士の人数少ない。</li> <li>・介護職の離職率。</li> </ul> <p>【仕事・職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●意識が古い・働き方が自由でない。</li> <li>・タイムカード。</li> <li>・男性の子育て。</li> <li>・職場の環境。</li> <li>・既成概念。</li> <li>・仕事を減らす→ワーキングシェア？</li> <li>・シングルマザーが働く環境。</li> <li>・セクハラおやじの撲滅。→考えが時代の変化についていけない。</li> </ul> <p>【少数者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●少数で弱い立場の人々への心配りが不足。</li> <li>・弱者目線が足りない。</li> <li>・「ベビーカー論争」がある。街がピリピリしてる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「〇〇しなきゃ」に縛られない(世代で違う)</li> <li>・「～しなければならぬ」を捨てる。</li> <li>⇒自分の時代や世代に合わせるのが多い</li> </ul> <p>【地域への参加！】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域活動への参加。</li> <li>・「こども会」の復活。</li> </ul> <p>【役割分担】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・お父さんもしつけに関わる(論理的)。</li> </ul> <p>【待遇の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士の給与のUP。</li> <li>・介護ヘルパーの給与UP。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅ワーク。</li> <li>・資格や職業の差別化。</li> <li>・学校で多種職種。</li> <li>・上の人が現場を知らない。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>●“皆”を平等に！気持ちよく！</li> <li>・ベビーカーやお年寄り。ペースが違う。</li> </ul>

課題	個人・家庭・職場・地域で取り組むこと	行政に期待すること
教育現場での指導。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連絡ノート/心のノート。</li> <li>・オアシス運動。</li> <li>・男→「くん」、女→「ちゃん」をやめる。「さん」で統一。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・モンスターペアレントを教育現場に入れない仕組みづくり。</li> <li>・地域密着と防犯の悩ましい部分はどうしたら。</li> <li>・未だに男子は技術、女子は家庭科教育。やめよう。</li> <li>【心を育てる教育(モラル)】</li> <li>・IQからEQへ。</li> <li>・先生のペーパーワークを減らす。</li> <li>・長期休暇を分担させる。</li> </ul>
家庭での教育。	<ul style="list-style-type: none"> <li>【習慣づけ】</li> <li>・男の子に家事を教える。女の子に大工仕事(?)を教える。</li> <li>【人として育てる】</li> <li>・「男だから」、「女だから」を家庭で使わない。</li> <li>【お互いに見守り】</li> <li>・みんなで子どもを見守るシステムを作る。(例)おじちゃんたちが地域で子どもを声かけする運動。</li> <li>【携帯(犯罪防止、マナー)】</li> <li>・携帯の使い方の指導。(例)子どもが、自分の画像をケータイで大人に送ってしまう。→メディアリテラシー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・孤独死・一人親の見守り。</li> <li>・ボランティア活動の支援。</li> </ul>
保育や介護の現場の働きやすさ。	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「孤育て」を変えていく!】</li> <li>・インフォーマルな保育も取り入れていく。</li> <li>・地域の方々とのコミュニティを大切にするとたまには預けられる?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【現場に出て、適切に予算配分】</li> <li>・保育、介護への予算を増やす。→箱物作りなどをやめて(豊島区でもやっていますよね)。</li> <li>・行政の方の職場体験。</li> <li>・行政トップが現場へ出向。</li> <li>【街の中の施設を充実】</li> <li>・人の命を預かる人。待遇改善・認識改善。</li> <li>・待遇改善。</li> <li>・定着率UPのために給与を上げる。</li> <li>・駅前保育園を是非!</li> <li>・児童館みたいな、親がムカついてる間に遊ばせられる場所の充実。</li> </ul>
意識を変えていく。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・母親の「一人で育てる」意識を変える。</li> <li>・みんなで育てる意識。</li> <li>・多すぎる情報から選ぶ自信を持つ。→情報の取捨選択。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【指導者居を変えていく仕組み】</li> <li>・残業を良しとする風潮を「ゆう活」もOKだが。</li> <li>・付随(付帯業務)も忘れず。</li> <li>・セクハラおやじへの(指導者居)罰則強化。</li> </ul>
働き方を自由に。働きやすく。	<ul style="list-style-type: none"> <li>【男性の育休取得(職場の雰囲気づくり)】</li> <li>・制度導入だけで満足せずに職場で制度浸透を目指す。</li> <li>・男性の育休取得の推進(職場の雰囲気や上司が前例を作るなど)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【柔軟な働きやすさ】</li> <li>・区役所の時間外労働(土日対応)。</li> <li>・ワークシェアリング</li> <li>・在宅 work</li> <li>・ワークライフバランスの施行?</li> <li>【罰則などの法的強制力】</li> <li>・残業過剰企業への罰則(?)強化。</li> <li>・自宅と職場のよりを短く。</li> </ul>
少数者への配慮。(高齢者、障害者、ベビーカー、外国人、DV被害者など多様な立場)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・声をかける。</li> <li>・(古い世代が)新しい保育のあり方を理解する。</li> <li>・マナーを守る。</li> <li>・高齢者が住む、一人暮らしをしている家へ定期的な訪問と声かけ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習会(理解を深める)を開く。</li> <li>・気楽に声掛けのできる、安心安全な町(啓発ポスター等)。</li> <li>・多言語での案内(役所窓口、放送、駅、店等)の設置。</li> <li>・日本語講師の教育の場への派遣(増える外国人労働者。福祉学級があるように、外国国籍の子どもに対しても配慮を)。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●働き方を選べる時代</li> <li>+</li> <li>●社会全体での“働き方”の共有。⇔飲み会を断れない…</li> </ul>	
	働き方の共有は一般企業では難しい…	

## 5 全体講評（鹿嶋敬氏）

どうもご苦労様でした。出された課題が6つありますが、これも現在、国が策定中のものを大体カバーしていますから、そういう意味では皆さんバランス良く議論していただいたと思っています。

### ○はじめに

個別にA班からD班にかけてコメントしたいのですが、その前に男が得か女が得かという議論の中でちょっと気になったことがあります。女性専用列車、女性専用車両の件でして、あれはなぜつくられたのかというと、ひとつには車中での女性の性被害が多いからです。男性の性被害はないですが、女性の性被害はかなりあるんですね。

ラッシュ時間帯の9時ぐらいまでですが、実はラッシュ時間帯で通勤している人の多くは男性です。その背景にあるのは、定時に通勤する正社員には男性が多いからでしょう。国の統計ですと、男性は8割が正社員です。非正規雇用が増えたと言いますが、統計上は男性は2割しかいません。女性はどのぐらいだと思いますか。女性の正社員比率は44%、56%は非正社員です。ということは、非正社員はちょっと時間が遅れて出勤したりしますので、女性専用車両を特に作らなくてもいいのですが、やっぱりラッシュ時間帯は男性が多く乗車し、女子学生も含め、女性の性被害は少なくないわけです。

私は3月まで大学に勤務していました。大学は日野市にあったのですが、昨年、私のいた学部は渋谷に移りました。私の講義科目の一つにジェンダー論があり、1年生が対象なのですが、毎回授業が終わるとリアクションペーパーに授業の感想や質問を書いてもらうのですが、渋谷に移ってからは、性被害についての書き込みがかなり増えました。電車の中で触られたとか、エスカレーターに乗ったら接近してきて体を密着させたとか、街中でしつこく声をかけられたとか。

ラッシュ時の性被害を訴える女性が多い現状をどうするかとなれば、女性専用列車のようなものを作って、ある程度ガードしていかなければならないところがあるんですね。男性の専用列車がないのは男性への差別だうんぬんといった議論は起きていないし、必要もありません。ほとんどの車両がラッシュ時間帯は男性専用列車のような趣があるわけだから、そんなものを作る必要は全くありません。

### ○B班への講評

一番最初に発表したB班ですが、男女差の一つに昇格差があると。仕事の場をですね、在宅勤務を含めて労働時間短縮を含めてということをおっしゃっていましたが、私もその通りだと思っています。男女共同参画基本計画の中にもかなりその辺を入れ込んであります。例えば、残業代の割増率をやめさせるとか、勤務インターバルと言いまして、夜11時に帰ったら8時間は会社に来てはいけないとかそういう制度を作るとか、いろいろな検討が始まっています。

男女平等社会の実現はなかなか難しいので、今回は実効性を担保していこうということで議論しているところです。

それからB班でもう一つ。職場の女性の意識の向上という議論がありました。昇進したいかどうかということですが、データで見ると、女性で昇進したい人は1割しかいません。男性は半

数強を占めるのですが、女性はなぜそんなに少ないかという、理由の一番最初に出てくるのはワーク・ライフ・バランスの問題です。要するに出世すると、仕事と生活の調和ができないということなんです。さらにそれを突き詰めると、仕事と生活の調和の背景には、家事・育児負担が女性にかかっているという状況なんです。男はそんなこと、すなわち家事・育児負担の問題など、あまり考えません。男は当然のごとく結婚して、当然のごとく昇進していきます。特に私のような年代の男性はそうでした。

もう一つ、女性で役員になった人には子どもがいない人が6割ぐらいを占めます。子どもがいない、それから結婚していないという人が6割ぐらいを占めます。ということは、女性の場合、出世するには結婚しない、子どもを持たないという選択が必要なのだということになる。でも、それはおかしいわけです。そのあたりも含めて考えると、女性の意識改革というの、ワーク・ライフ・バランスのような問題とセットで考えていかないと、なかなか難しいだろうなと思います。それから、男女間の差別をなくすにはということで、子どもにどう接するかを考慮すれば、親の意識改革なども必要だということですが、その通りだと思います。

私は男らしさ、女らしさを否定していません。ジェンダー論の初期の頃は、男は黒いランドセル、女は赤いランドセルはだめとか、ひな祭り、端午の節句もダメとか、一部に極端な議論もありました。性にに基づく役割の固定化に対する反論として出てきた議論で、その主張がわからないわけではありませんが、そこまでやってしまったら、男女共同参画は社会に受け入れられません。その後の議論の中で、男らしさ、女らしさも認め合いながら、固定的な性別役割分担をなくしていくということになったわけです。学校教育、更には家庭の中で、家事・育児分担を男性も含めて担っていくのだという教育、しつけが大切だと思っております。

## ○D班への講評

D班では子どもさんのことでだいぶ議論が出ていました。私もその通りだと思っております。子どもがケータイを持つことによって、いろいろなリスクが出ていますね。ですから、子どもの見守りは必要だと思います。それから家庭科の男女共修問題です。男女共修問題を言ってくさって大変ありがたく思っております。家庭科の履修は、女子差別撤廃条約の批准（1985年）前までは、男子は技術を履修し、女子のみのものだったのですが、今は男女共修になり、家庭科の履修を通して男子にも家事・育児といったものの大切さを教えていくことになっているわけですが、その教育は今後一層必要です。

男性の育休が取りにくい状況。これを取りやすい雰囲気になろうということもその通りだと思っております。もう一つ、働き方が選べる社会ですが、これはちょっと慎重な議論が必要になってきます。働き方が選べる社会の中で、多分男性が選ぶのはフルタイムの正社員だと思うのです。今は限定正社員とかいろいろな形が出てきますが、限定正社員は、主な対象となるのは女性だと思います。かつては男性と女性との間に格差があったのですが、男女雇用機会均等法の施行後は、表面上は男女別処遇はなくなりました。代わって登場したのは総合職、一般職の区分けですが、今は一般職の労働はほとんど外注化している企業が多いんですね。ですから、今は正社員・非正社員という区分けになってきているのですが、その中間の形で限定正社員という名の身分が登場しました。正社員ではありますが、従事する職種、勤務地が限定され、全国転勤のリスクを負わない分、昇進にも限界があります。これがどう定着していくのか、見守っていきたいと思います。

## ○C 班への講評

C班は家庭の役割分担をということ、これは多分家事・育児分担をどう夫と妻が分担していくかということだと思うのですが、大事な議論だと思います。それから専業主婦の問題。中小企業の経営者に対しての教育も進めていく。これも非常に大事だと思います。

女性活躍推進法が8月末に成立しましたので、301人以上の企業は事業主行動計画を来年の3月31日までに作らなければなりません。301人の定義なのですが、正社員だけではありません。非正社員も含まれています。ただし、非正社員の中の常時雇用、これは契約期間が1年以上の非正社員であれば、常時雇用者として301人に入ります。一般事業主は、女性労働者の採用割合、勤続年数の男女差、残業時間など労働時間の状況、管理職の女性割合を分析、把握し、例えば何年間で女性管理職を何割にするといった数値目標を決めなければなりません。またこうした目標などの情報は公表を義務付けられています。

それから保育所の増設ですね。これも是非、という声が多かったですが、当然でしょうね。今、競争倍率が高くて、保育所にはなかなか子どもを預けることが出来ません。私も子どもを2人とも0歳から保育園に預けて育てました。もう40年も前の話です。当時はまだ待機児童の問題はなかったのですが、今は深刻ですね。保育所の需要に、供給が追い付いていないんです。東京都の場合、国の認可とは異なり、都独自の基準に基づいた認証保育所を持っています。駅近くにある保育所は、認証保育所ですね。月々の保育料は、国の認可保育所よりも高いです。国の認可保育所は児童福祉法に基づく児童福祉施設で、親の月収によって保育料金にバラツキがあります。希望すれば子どもを預けることが出来ればいいのですが、現状では保育所をいくら作っても追いつかない、供給が需要を喚起する状況です。

保育士不足も深刻です。介護士も少かりですが、保育・介護労働は重労働の割に給料が少ないので、仕事を辞めて家庭に入ってしまったたり、転職したりする人が後を絶たない。これらは、主婦労働の延長なんですね。主婦労働というのは、もともと無償労働だったわけです。つい最近までは、介護も子育ても女性の役目で、かつ無償で提供する労働だということでもやられてきたわけです。それが今は、外注化に伴って賃金労働になったのですが、その延長だということ、安く買い叩かれている側面がある。その結果、保育士も有資格者が相次いで辞めてしまう。一方で、保育所の増設という課題があり、ではどうするかとなると、家に入ってしまった潜在保育士に労働市場に出てほしいと、掘り起こしに躍起です。大変大きな課題です。

## ○A 班への講評

A班は見える化の発信。これは今政府でやろうとしています。本当に大事なことだと思います。好事例ですね。女性社員をきちんと処遇しているような好事例をどんどん発信していく。そして、あの会社のようになりたいという事業所がたくさん増えれば、徐々に男女共同参画がスムーズに行くと思っています。それから、男性の家事・育児参画が少ないということで、職場の理解が必要と。その通りですよ。男性が家事・育児もする。それから男性も育休を取る。本当に大事なことです。国の第4次男女共同参画基本計画の中では、育児をしつつ活躍する女性労働者を増やすために、育児休業を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すことについて具体的に書き込みました。職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、育休を取った女性に理解を示すような上司。そういうような変化が必要です。

子育てを卒業した人や男性には、育児休業を取得する女性に冷たい視線を投げかける人もいま

す。例えば育児休業を取りたいと言った場合に、子育てを終えた男性とか、子育て期を卒業した女性とかは、仕事が忙しくなる等の理由で、あまりいい顔をしない。でも、将来その人たちも介護で休む可能性があります。つまり超高齢社会ですから、介護休業と育休はセットで考えなければならない。そこで大切なのは、お互い様意識だと思います。ぜひこういう意識を全員で共有すること、それが共有されない限り、育児休業も介護休業もなかなか取得しにくいのではないかと思います。

皆さんからいろいろ出された問題は、今後私どもの新しいプランの策定の上で、議論の俎上に載せて議論していきたいと思います。どうもありがとうございました。



資料

---

# 1 当日のようす

## (1) 鹿嶋敬氏基調講演



## (2) グループワーク



# 男女共同参画について

～国の第4次男女共同参画基本計画と豊島区の現状～

内閣府男女共同参画会議議員  
豊島区男女共同参画推進会議会長  
一般財団法人女性労働協会会長  
鹿嶋 敬

2015・9・5

1

## 21世紀型男女関係の原点 女子差別撤廃条約

### 前文

母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要… (1985年批准)

## 男女共同参画社会基本法

(1999年施行)

### 第2条

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成する

### 第6条

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし…

2

# 女性が活躍するには人権の視点

～男女共同参画社会基本法 根底に流れるもの～

## ■異なる2つの主張

### ①男女特性論

⇒生物学的に男女は異なる個体であるならば、社会的役割も異なる

≡本質主義⇔生得的因子が人間を左右

### ②男女共同参画

⇒性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる社会

≡構築主義⇔人間の性質は後天的

## ■基本法の性格をどう位置付けるか

A案⇒男女の特性を前提とせず男女平等を目指す。

ジェンダーからの解放(ジェンダーフリー)を志向

B案⇒男女の特性を是認した上で男女平等を志向

C案⇒ジェンダーの意味が未定着

ジェンダーという用語を使わない

⇒基本法はA案を採用

3

## 第4次男女共同参画基本計画の構成案

### I 基本的な方針 「目指すべき社会」として掲げた項目

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男性中心型労働慣行等の変革を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

4

## これまで携わってきた男女共同参画基本計画

### ①第2次男女共同参画基本計画(2005年12月閣議決定)

監視・影響調査専門調査会委員

男女共同参画基本計画に関する専門調査会委員

(委員会・2004年10月8日～2005年10月14日、17回開催)

2005年7月14日－自民党内閣部会・女性に関する特別委員会・男女共同参画推進協議会及び過激な性教育・ジェンダーフリー教育実態調査プロジェクトチーム合同会議に出席

⇒ジェンダー論によらない基本計画を

- ・ジェンダー等の言葉の削除
- ・「あらゆる分野」という言葉の削除
- ・党として方向性が定まっていないことは載せない
- ・個人単位に偏り過ぎ
- ・税制、夫婦別氏など特定の考えに誘導

### ②第3次男女共同参画基本計画(2010年12月閣議決定)

監視専門調査会会長

基本問題・計画専門調査会会長代理

起草ワーキング・グループ座長

⇒新たな重点分野

- ・男性、子どもにとっての男女共同参画
- ・貧困など生活上の困難に直面する
- ・高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
- ・地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進

5

## これまで携わってきた男女共同参画基本計画

### ③第4次男女共同参画基本計画(1)

(2015年12月閣議決定予定)

監視専門調査会会長

計画策定専門調査会会長

起草ワーキング・チーム会長

⇒新たな仕掛け 重点分野を3つに大分類

#### I あらゆる分野における女性の活躍

- 1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
- 2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 4 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
- 5 科学技術・学術における男女共同参画の推進

6

## ③第4次男女共同参画基本計画(2)

### Ⅱ 安心・安全な暮らしの実現

- 6 生涯を通じた女性の健康支援
- 7 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 8 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

### Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
  - 10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進
  - 11 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
  - 12 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
- .....

### Ⅳ 推進体制の整備・強化

7

#### 第4次計画のポイントは

### 1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

<目標>

すべての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することなどにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できることが重要である。女性の就業率が年々増加してきているなど多くの分野において女性の参画が進んできているが、政策・方針決定過程への女性の参画を含めた女性の活躍は十分とはいえない。女性活躍が進むことは、女性だけではなく、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかねばならない。

我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に対する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられる…。

このような中で、長時間労働削減等による働き方改革を推進し、ポジティブ・アクションにより男女間格差を是正する等、男女がともに働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現を目指すべきである…。

8

## 2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

政府は、12年前の平成15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、取組を進めてきた。この目標は必ずしも国民運動と呼べるほどまでは社会全体で十分共有されなかったこともあり、我が国における女性の参画は諸外国と比べ低い水準に留まっている。

こうした中で、平成24年12月に発足した第二次安倍内閣では、「女性活躍」を政府の最重要課題として主流化し、この2年間に成長戦略を通じ、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)等について様々な取組を進めてきた。国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合や民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合の伸びは、ともに高まり、女性の就業率も増加するなど社会全体で女性活躍の動きが拡大し、日本社会は大きく変わり始めており、こうした取組に対して国内のみならず海外からも注目されるようになってきている…。

9

## 女性の活躍加速のための重点方針2015(1)

すべての女性が輝く社会づくり本部

人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠。…「すべての女性が輝く社会」の実現を政府の最重要政策の一つと位置付け、成長戦略の一環として経済界を始め各界各層を広く巻き込んで取組を進めてきた。その結果、国民の間での機運がこれまでになく高まっており、日本社会は明らかに変わり始めている。

…この機を逃さず、これまでの延長にはない新たな発想で、国を挙げた取組として、女性活躍の取組を加速させる必要がある。このような認識の下、この重点方針では、女性の活躍を加速させるため、今後、重点的に取り組むべき事項について、各分野における政策・方針決定過程への女性参画拡大、課題解決を主導する女性の育成、活躍を支える法制度や生活空間も含めた環境整備という観点から取りまとめた。

(注)この重点方針2015は、基本問題・影響調査専門調査会で5月に議論し、6月の男女共同参画会議で決定した「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項」を踏まえ、政府が取りまとめたもの

10

## 女性の活躍加速のための重点方針2015(2)

### 1. 女性参画拡大に向けた取組

- ・国家公務員「女性職員登用加速化重点項目」の設定・推進
- ・女性活躍推進法案の成立を受け、国・地方・企業の取組の促進と女性の活躍状況に関する「見える化」の推進
- ・女性管理職の中途採用を促進するための労働法令の解釈・運用の見直し
- ・有価証券報告書における女性役員情報の集約とその「見える化」の推進
- ・学内保育所の設置など、大学教員や大学生等向けの保育サービスの整備の促進

### 3. 女性活躍のための環境整備

- ・働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度等に向け、第4次男女共同参画基本計画期間中のできるだけ早期に見直し
- ・ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達でより幅広く評価する枠組みの導入
- ・「マタニティ・ハラスメント」の防止に向けた次期通常国会における法的対応も含めた取組強化による、ハラスメントのない社会の実現
- ・地域における女性の活躍推進のため、地域の実情に応じた地方公共団体の取組支援
- ・男性の家事・育児等への主体的参画に向け、人事評価制度の見直しや、全国的なキャンペーンによる社会的機運の醸成

## 女性の活躍加速のための重点方針2015(3)

### 4. 暮らしの質の向上のための取組

- ・女性が暮らしやすくなる空間づくりへと転換する象徴としての快適で安全なトイレ環境の実現（清潔性維持・行列解消・安全配慮、障害者・高齢者・訪日外国人への配慮、女性の職域拡大に資するトイレ整備等）
- ・高い技術力を生かした、高機能トイレの魅力の海外発信、国際貢献
- ・妊娠、出産、子育て、介護等に係る「支え合い」を進めるため、国民の生活スタイルの変革

### 5. 女性活躍の視点からの予算編成過程における総合調整の推進

- ・毎年6月を目途に、女性活躍加速のための重点方針を決定し、各府省の概算要求に反映させるとともに、男女共同参画会議を活用し、重点方針に基づく予算の重点化・効率化を図る。

#### ◆ところで「すべての女性が輝く社会づくり本部」って何？

- ・様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力、「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、内閣に設置
- ・構成員＝本部長 内閣総理大臣、副本部長 内閣官房長官、女性活躍担当大臣  
本部長 他全ての国務大臣

## 「2020年までに指導的地位の女性を3割に」の根拠

### ① ナイロビ将来戦略勧告(1990年、国連)

政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体は、それぞれ西暦2000年までに男女の平等参加を達成するため、指導的地位に就く婦人の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やすという目標を目指し、それらの地位に婦人を就けるための募集および訓練プログラムを定めるべきである  
⇒数値目標の設定の要請

### ② 女性のチャレンジ支援策の推進について

(2003年、男女共同参画推進本部)

社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する

.....

数合わせではない

1995年国連・北京女性会議 北京宣言採択  
女性のエンパワーメント(力をつける)に呼応

13

## 1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

- 「男性中心型労働慣行」とは—大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、①年功的な処遇、②男性正社員を前提とした長時間労働、③既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方
- ・上記労働慣行が依然として根付いている—女性が十分に活躍できない原因
  - ・生活の場面でも、男性の家事・育児・介護等への参画や、地域社会への貢献自己啓発への取組などが不十分
  - ・税・社会保障制度—共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できていない結果として就業を調整するように働くなど中立的なものになっていない
- 長時間労働削減等の働き方改革、ポジティブ・アクションによる男女間格差の是正—男女がともに働き方・暮らし方・意識を変革、男性中心型労働慣行等を見直す
  - ・互いに責任を分かち合い、家事・育児・介護等へ参画、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現を目指す
- 男性が男性中心型労働慣行等の抱えている課題を理解し、家事・育児・介護等の多様な経験を得ること—マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとって重要
- 男性中心型労働慣行等を見直す⇒女性の活躍を推進

14

## 2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大政策

- 「社会のあらゆる分野 2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」(2003年)
  - ⇒取組を進めてきたが、諸外国と比べ低い水準
  - ⇒女性参画が遅れている分野－女性の人材プールを厚くするための取組を大胆に進める。継続就業やワーク・ライフ・バランス等の環境整備を行い、将来の30%に着実に結び付ける
- 政治分野における女性の参画の拡大は重要－多様な意思 政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映される必要性
  - ⇒男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり女性活躍推進法に基づく民間企業等での取組内容を踏まえ、政党に対し、女性の活躍に関する現状の把握・分析、女性候補者等における数値目標の設定や人材育成等の取組を含めた女性の活躍推進のための行動計画の策定・情報開示等に向けた自主的な取組の実施を要請。候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制などポジティブ・アクション導入についての各政党における検討が進められるよう、調査研究を行い、参考となる情報等も活用しつつ、各政党に自主的な導入に向けた検討を働きかける
  - ⇒候補者の女性割合が高まるよう、両立支援体制の整備等も含めた環境整備を政党や地方六団体に対し、働きかけ<sup>15</sup>

### 具体的な取り組みをどうするか

- 政治分野 候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制などポジティブ・アクション導入 各政党に導入に向けた検討を働きかける
- 地方議会 候補者の女性割合が高まるよう、両立支援体制の整備等も含め、政党や地方六団体に働きかける
- 経済分野
  - ① 推進基盤の構築
    - ⇒企業は管理職に占める女性の割合を引き続き設定、役員に占める女性割合を追加し、計画的な施策の推進を図る
  - ② 女性活躍推進法 女性の活躍状況の把握・分析、採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた事業主行動計画
- 見える化の促進
  - 有価証券報告書等への女性の役員比率等の記載の義務付け、「女性の活躍『見える化』サイト」と「女性の活躍・両立支援総合サイト」の総合データベース化、「なでしこ銘柄」の選定等によって女性活躍に取り組む企業の評価を高める仕組みの普及
- インセンティブ付与
  - 公共調達で評価する取組促進
  - ポジティブ・アクション加速化助成金等の助成金を活用

## ■ 女性活躍推進法関連は？

⇒地方公共団体、民間事業主(300人超)

- ①女性活躍推進に関する状況把握、改善点の分析
- ②状況把握事項＝女性採用比率 勤続年数男女差 労働時間状況  
女性管理職比率等
- ③上記の状況把握、分析を踏まえた事業主行動計画の策定
- ④女性活躍推進に関わる取り組みを協議する地方の協議会の組織化(任意)
- ⑤女性活躍推進状況サイト(仮称)の開設(事業主行動計画の策定状況、内容など)
- ⑥中小企業に対する相談支援体制の構築
- ⑦女性管理職の中途採用を行いやすくするための均等法関連指針の見直し  
※指針－法違反にならないケース
  - ・女性が男性に比べ相当程度少ない雇用管理区分の募集・採用にあたっては、関連情報の提供に関し女性に有利な取り扱いをすること、採用基準を満たせば女性に有利な取り扱いをすること
  - ・昇進基準を満たす者の中から、昇進に関し女性労働者に有利な取り扱いをすること

17

# 女性の活躍の対極にある 問題はどなる？

(タイトルのナンバーは基本計画素案の政策分野の番号)

18

## 6 生涯を通じた女性の健康支援

目的 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の視点が殊に重要

具体的には－

- ① 個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等についての希望を実現することができるよう、行政・企業・地域が連携し、各々のライフデザインやキャリアの形成に対する普及啓発や相談体制を整備する
- ② 育児・介護の支援基盤の整備、妊娠・出産・子育てにわたる切れ目のない支援体制の構築、長時間労働の削減などワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現等の環境整備を進める
- ③ 妊娠・出産期は、女性の健康支援にとっての大きな節目であり、地域において安心して安全に子供を産み育てることができるよう、妊娠・出産・子育てにわたり切れ目のない支援体制を構築
- ④ 女性の就業等の増加に鑑み、企業における健診の受診の促進や、妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、働く女性が仕事に打ち込める体力・気力を維持できるような体制を整備する

19

## 7 女性に対するあらゆる暴力の根絶

目的 女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害

- ・その予防と被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることは国の責務男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題にほかならない
- ・女性に対する暴力を根絶するため、暴力を生まないための予防教育をはじめとした暴力を容認しない社会風土の醸成等根絶のための基盤づくりの強化を図る
- ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律をはじめとする関係法令の近年の改正内容等の周知徹底及び厳正な執行に努め、配偶者からの暴力、性犯罪、ストーカー行為等の形態に応じた幅広い取組を総合的に推進する
- ・配偶者からの暴力の被害者に対する支援等－中核としての役割を担う都道府県と最も身近な行政主体である市町村が、適切な役割分担と相互連携の下に、各種取組を効果的に実施
- ・都道府県及び市町村内の関係部局その他関係機関の連携強化を通じ、被害者支援等に係るワンストップ・サービスの構築を推進
- ・被害者への中長期的な支援－就業の促進、住宅の確保、医療保険・国民年金の手続き、同居する子供の就学その他被害者の自立を支援するための施策等について一層促進
- ・配偶者からの暴力が被害者のみならずその子供にも悪影響を及ぼすことに鑑み、児童相談所等関係機関の連携体制を強化、被害者の子供に対する支援を推進

20

## 8 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる 環境の整備

**目標** 男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況に置かれている女性等が安心して暮らせる環境整備を進める

・ひとり親世帯の実情に応じ、母子家庭等就業・自立センター等を通じた一貫した就業支援や学び直し支援等を行う。その際、若年で出産するなど、高等学校教育を受けることが難しいひとり親が、よりよい条件で就職できるよう配慮する。

また、企業に対して、ひとり親の優先的な雇用について協力を要請する

・児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けなど、経済的支援策も実施し、総合的な支援を展開する。児童扶養手当については、父母が婚姻を解消した児童のほか、父母の障害、生死不明、遺棄などの状態にある児童の支給要件についても周知を図る

・ひとり親家庭を対象とした様々な支援情報を提供する。その際、子供の養育費の問題についても幅広く情報提供する。また、離婚届書を受理する市区町村の窓口において養育費の取決めに関する情報提供等を行うよう協力を求めるとともに、養育費相談支援センター等において養育費の取り決め・確保等についての相談支援を進める

・家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、生活困窮世帯等の子供への学習支援や、幼児教育の段階的無償化に向けた取組、教育費に係る経済的支援の更なる充実、スクールソーシャルワーカー等の配置、地域における学習支援等を進める

・ひとり親家庭の子供は、親との離別等により精神的に不安定なことが多いことに配慮し、ひとり親家庭の親子への相談支援等を行う

21

### ■高齢者が安心して暮らせる環境の整備

・高齢期の女性の貧困を低減するため、低年金・無年金者問題に対応するとともに、高齢期に達する以前から、男女共同参画に関するあらゆる分野における施策を着実に進める

・年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、高齢男女の就業促進、能力開発、社会参画促進のための支援を行う

・医療・介護保険制度は、効率化・重点化に取り組み、質の高いサービス心掛ける

・認知症や一人暮らしの高齢者が、社会から孤立することなく住み慣れた地域で暮らし続けられるよう、「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて～（新オレンジプラン）」に基づく取組を進めるとともに、住民等を中心とした地域の支え合いの仕組みづくりを促進

### ■性的指向や性同一性障害、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

・性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合などについて、可能なものについては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進めるとともに、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。

22

素朴な疑問に答えるー

## ①男女共同参画は女性を優遇することなのか

⇒優遇ではなく、男性との格差を是正

ジェンダーの視点(男女間の格差是正の取り組み)を政策に導入

ジェンダーの主流化(その取り組みを主流化する)を図る

⇒根拠

北京宣言、北京行動綱領、ナイロビ将来戦略勧告、女性のチャレンジ支援策など

⇒問題は女性のスティグマ(stigma) 負の烙印

事業所で大切なトップのコミット

## ②男女共同参画は数合わせか？

⇒No!

結果の平等の否定

男女雇用機会均等法が保障するのは機会の平等

男女共同参画社会基本法も同様

⇒クオータ制の導入 検討課題になる可能性

202030は割当ではなく、目標値(数値目標) 強制ではない

23

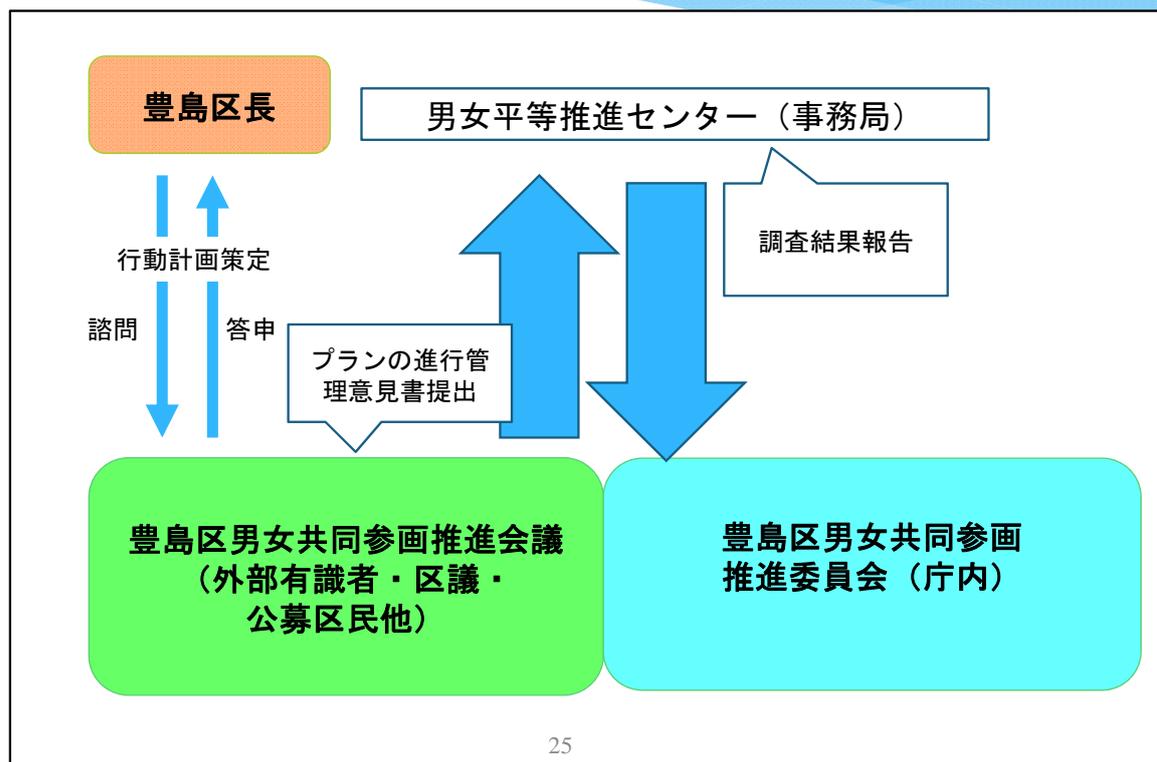
# 豊島区の場合

## 男女共同参画はどうなっている？

(以下、データは豊島区立男女共同参画センターが作成)

24

## 豊島区における男女共同参画推進体制



## 第3次としま男女共同参画推進プランの特徴

### ○ODV問題への取組み強化

前プランの重点課題「女性に対するあらゆる暴力の根絶」を、  
豊島区配偶者等暴力防止基本計画(配偶者暴力防止法に基づく市町村  
行動計画)と位置付け、一体的に進捗を管理し、この問題について着実  
な進展を図る。

### ○「ワーク・ライフ・バランス」をキーワードに施策・事業を再編

男女ともに働きやすい社会の実現を目指し、計画事業をわかりやすく再編

### ○「男性・子どもにとっての男女共同参画の推進」(新設)

「高齢者・障害者等様々な困難を抱える人々が安心して暮らせる  
環境の整備」(再編・事業追加)

「地域・防災・環境分野での男女共同参画の推進」(事業追加)

国の重点分野新設を反映。

※あらゆる分野における男女共同参画を実現することが、  
各分野の抱える様々な課題解決に非常に重要であるとの視点

## 推進会議からの意見と区の対応 (24年度実施状況に対して)

### 推進会議からの意見(26年3月31日)

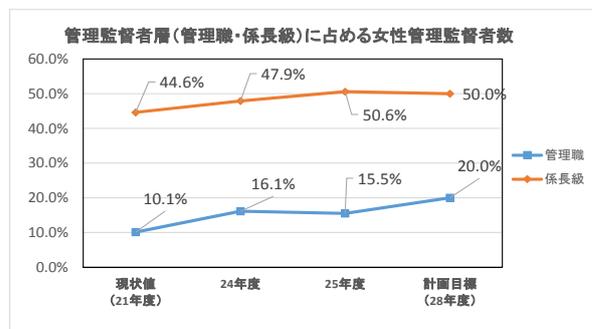
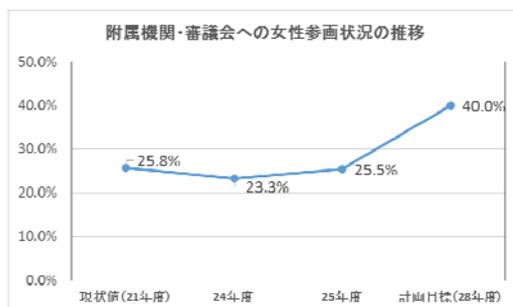
- ① 附属機関等の女性の参画率の向上と女性管理職の増加への取組みについて
- ② 男女別統計の推進について
- ③ 配偶者等への暴力防止について
- ④ 男性への男女共同参画に関する理念の啓発について

27

## 推進会議からの意見と区の対応 (24年度実施状況に対して)

### 推進会議からの意見(26年3月31日)

- ① 附属機関等の女性の参画率の向上と女性管理職の増加への取組みについて



- ◇ 区政に多様な視点を反映するためには、政策・方針決定過程への女性の参画は不可欠である。
- ◇ 附属機関への女性の参画率の向上や女性職員のキャリア・アップを実現できる職場環境の整備の取り組みを強化することを要望

28

### 豊島区の実施（27年3月31日）

- ◇附属機関等への女性の登用率40%を目指して、「審議会等の女性委員比率改善に向けた実施基本方針」（平成25年2月20日区長決定）により実施をした。
- ◇豊島区内で活躍する女性（豊島区内在住、在勤者等）を登録し、審議会の委員への就任などを依頼するために、行政内部資料として活用する「豊島区女性人材登録制度」に、としまF1会議委員などの女性を登録した。
- ◇女性管理職を増やすためには、区の管理職と係長級職員を対象にした外部講師による研修で、自治体組織における女性活躍について講義を受けた。

29

### ②男女別統計の推進について

#### 推進会議からの意見（26年3月31日）

- ◇平成24年度男女共同参画配慮度調査の結果では、「評価するにあたって必要な男女別データが存在する。」と回答した事業は、280事業中50事業に留まっている。
- ◇男女別統計は、行政の基礎情報を得る上で重要であることを認識し、特段の事情がない限り、積極的に実施に努めることを要望。

#### 豊島区の実施（27年3月31日）

- ◇男女別統計を推進するため、各課において調査等を実施する場合には、特別な事情がない限り「男女別データ」を取得し整備するよう、全庁に通知した。
- ◇今後も男女別統計の必要性や重要性について周知、啓発に努める。

30

### ③配偶者等への暴力防止について

#### 推進会議からの意見(26年3月31日)

- ◇若年層への啓発の一環として区立中学校にデートDV予防教室、DV啓発パンフレット等の配布を行っているが、私立学校等に対する啓発など、実施先の拡大を図り啓発を進めていくことを要望。

#### 豊島区の実践(27年3月31日)

- ◇社会全体で女性に対する暴力をなくそうという意識醸成のため、女性への暴力防止講演会やワークショップを開催。
- ◇若年層に対する暴力予防教育の強化として、区立中学校の3年生を対象に「デートDV予防教室」を実施し、平成26年度は、6校で7回740名が受講した。
- ◇配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援のため、関係各課の連携強化を進め、DV被害者支援関係部署の情報共有を図った(打合せ、事例検討会、職務関係者研修)。

31

### ④男性への男女共同参画に関する理念の啓発について

#### 推進会議からの意見(26年3月31日)

- ◇社会とのかかわり方を、**男女共同参画の視点**で再考することが時代の要請であり、特に**男性はそうした視点の下、自分の働き方を見直し、家庭や地域でもそこでの活動を女性任せにせず、担い手としての役割を果たしていくことが必要。**
- ◇男は稼ぎ手、女は家庭・地域の守り手といった「**固定的性別役割分担意識**」から解放され、性別に関係なくすべての人が子育て・介護等家庭生活、個人の生活を大事にし、仕事と生活が両立できるまちの実現へ向け、取組みを強化することを要望。
- ◇区職員が率先して仕事と家庭の両立、地域社会への参画を実践し、**区役所が地域のモデル事業所として、区内企業の模範**となるよう要望。

32

#### 豊島区の実施(27年3月31日)

- ◇男性への男女共同参画に関する理念啓発のため、ワーク・ライフ・バランスフォーラムを男性が参加しやすい内容にし、社会にある固定的な性別役割分業や男性の家事・育児について考える機会を提供した。
- ◇「イクメン・カジダン・イクジイ写真展」作品の公募、親子で参加する講座、男性の料理教室などを実施。
- ◇平成21年度より実施しているワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度による認定企業は延61社となった。
- ◇今後も啓発の効果を高めるために、様々な視点から事業を展開していく。

33

ご清聴ありがとうございました。

34

講座名	豊島区民ワークショップ	講師名	鹿嶋 敬 さん	女	男
				16 名	8 名
受講日	平成27年9月5日(土)	開催時刻	10:00～16:30	参加人数計	24 名

## 1. このワークショップに参加しようと思った理由は何ですか。(複数可)

1.他人の人の意見を聞きたかったから	11 名	26.2%	4.推進プラン策定に参加したかったから	3 名	7.1%
2.自分の良い経験になるから	17 名	40.5%	5.交通費が出るから	0 名	0.0%
3.テーマに関心があったから	10 名	23.8%	6.その他	1 名	2.4%
6.その他の内容					

計 42 名

## 2. ワークショップに参加してみて、どのような感想をお持ちになりましたか。

## ①ワークショップのテーマについて

5. 満足	14 名	58.3%	2.	0 名	0.0%
4.	6 名	25.0%	1. 不満	0 名	0.0%
3. どちらともいえない	4 名	16.7%			

計 24 名

## ②ワークショップの進め方について

5. 満足	8 名	33.3%	2.	3 名	12.5%
4.	11 名	45.8%	1. 不満	0 名	0.0%
3. どちらともいえない	2 名	8.3%			

計 24 名

## ③講演の内容について

5. 満足	8 名	33.3%	2.	1 名	4.2%
4.	11 名	45.8%	1. 不満	0 名	0.0%
3. どちらともいえない	4 名	16.7%			

計 24 名

## ④情報提供、資料について

5. 満足	6 名	25.0%	2.	1 名	4.2%
4.	8 名	33.3%	1. 不満	1 名	4.2%
3. どちらともいえない	8 名	33.3%			

計 24 名

## ⑤参加者同士の交流・議論について

5. 満足	17 名	70.8%	2.	0 名	0.0%
4.	5 名	20.8%	1. 不満	0 名	0.0%
3. どちらともいえない	2 名	8.3%			

計 24 名

## ⑥参加しての総合的な感想

5. 満足	11 名	45.8%	2.	1 名	4.2%
4.	10 名	41.7%	1. 不満	0 名	0.0%
3. どちらともいえない	1 名	4.2%			

計 23 名

### 問3 全体の討議時間について、どのように感じていますか。

1. ちょうどよい	9名	21.4%	3. 短い	3名	7.1%
2. 長い	10名	23.8%	4. その他	2名	4.8%
4. その他の内容					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ちょっと長い</li> <li>・拘束時間は長いけど意見をまとめるにはめいっばい</li> </ul>					

計 24名

### ●今回のワークショップの内容や進め方について、ご感想やご意見等がありましたら、お聞かせください。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日盛りだくさんの内容で自分の考えも整理でき他の人の意見も聞けて参考になった。</li> <li>・全体のワークショップに関して、特に発表時間が長すぎるのもっときちんとマネージしてほしい。</li> </ul> <p>問題の設定が広すぎて焦点絞れていないため意見が一般的。</p> <p>ワークショップで違う性別、年代、社会環境の人々の話を聞いたのはよかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・議論内容が多く深く掘り下げることができなかった。最終的にどの班も一般論で落ち着いてしまったのが残念。</li> <li>・職種も世代も違う方々の意見も伺えてよかった。違うテーマでも話し合ってみたい。</li> <li>・時間設定が長いグループワークをするにあつという間だった。半日で終わるとなおよい。</li> </ul> <p>様々な意見を聞いたことはいい機会だった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・白紙的なフォーマットよりもう少し型をつけて頂ければアイデア出しに集中できると思う。</li> <li>・ワークショップに慣れていない人も多いのでまとめ方、進め方はもっと工夫が必要だと思った。</li> <li>・形式的にはよくある手法だがファシリテーション、参加者の意識が重要だと思った。今日の内容が反映されることを願う。</li> <li>・もう少しコンパクトのほうがよい。意見が出づらい、まとめづらい議題もあったので工夫してもらえたら嬉しい。</li> <li>・わかりやすかった。</li> <li>・具体的内容を事前にしらせて頂ければよかった。</li> <li>・いろいろな立場の方の意見がきけてとてもよかった。</li> </ul> <p>豊島区でこのように区民の意見を反映して政策を行っていることに大変うれしく思います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自由に意見が言えました。ファシリテータが大変上手にまとめてくださり助かりました。</li> </ul> <p>課題は多いですが自分のできることをしていこうと思います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な意見が活発になされて満足、最初は長く拘束されると感じたがまだまだ議論をしたい。とても有意義でした。</li> <li>・今日出た意見は行政、関係団体からすればわかっちゃいるけど現実には難しいということなんだと思います。しかし難しくてもやっていただきたいと思います。私達も協力するので。</li> <li>・区政について多少とも理解できてよかった。これからの行政の働き方に注目していきたい。</li> <li>・進行があまり良いとは思わなかった。進行役の方がサクサク進めていてこちらが置いてけぼり感があった。同じ話の繰り返しはずっと続いている気がした。</li> <li>・初めて参加しました。貴重な経験だった。</li> <li>・興味深いテーマについて話し合う機会を頂きありがとうございました。知らない方々と話し合うことができよ体験だった。ファシリテイトしていただく方もいて助かった。講義も参考になった。</li> </ul>
--

### ◎性別

女性	男性	その他	未回答
15	7	0	2

### ◎性別・年齢別

	～10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代以上	未回答
女性	0	1	4	5	3	2	0	0	1
男性	0	2	2	2	1	0	0	0	
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	
不明	0	0	0	0	0	1	0	0	

## 豊島区民ワークショップ 参加者アンケート ご協力をお願いします

本日はご多忙の中、豊島区民ワークショップにご参加いただきありがとうございます。今後の参考とさせていただきますため、アンケートにご協力いただけると幸いです。

問1 このワークショップに参加しようと思った理由は何ですか。(複数可)

1. 他の人の意見を聞きたかったから
2. 自分の良い経験になるから
3. テーマに関心があったから
4. 推進プラン策定に参画したかったから
5. 交通費が出るから
6. その他( )

問2 ワークショップに参加してみて、どのような感想をお持ちになりましたか。

①ワークショップのテーマについて

5 — 4 — 3 — 2 — 1  
満足 どちらともいえない 不満

②ワークショップの進め方について

5 — 4 — 3 — 2 — 1  
満足 どちらともいえない 不満

③講演の内容について

5 — 4 — 3 — 2 — 1  
満足 どちらともいえない 不満

④情報提供、資料について

5 — 4 — 3 — 2 — 1  
満足 どちらともいえない 不満

⑤参加者同士の交流・議論について

5 — 4 — 3 — 2 — 1  
満足 どちらともいえない 不満

⑥参加しての総合的な感想

5 — 4 — 3 — 2 — 1  
満足 どちらともいえない 不満

問3 全体の討議時間について、どのように感じていますか。

1. ちょうどよい
2. 長い
3. 短い
4. その他( )

●今回のワークショップの内容や進め方について、ご感想やご意見等がありましたら、お聞かせください。

性別 ( )

年齢 20代 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代 ・ 60代

70代 ・ 80歳以上

★アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

豊島区民ワークショップ  
「豊島区男女共同参画わいわいトーク」  
報告書

平成 28 年 3 月

発 行 豊島区立男女平等推進センター（エポック 10）  
豊島区西池袋 2-37-4  
電話 03(5952)9501