

東広島市 男女共同参画に関する関係団体調査 報告書

令和6（2024）年6月
東広島市

～ 目 次 ～

調査の概要	1
回答団体のプロフィール	1
調査結果	4
分野1 仕事と子育て・介護等の両立支援	4
分野2 女性の活躍推進とあらゆる分野における男女共同参画の推進	8
分野3 誰もが能力を発揮し、多様な暮らし方を認め合う社会の推進	11
分野4 性差に関する固定的な意識の解消	14
分野5 男女共同参画の意識づくり	17
分野6 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人の支援	20
分野7 性の多様性についての理解促進	23
その他の意見	26
調査票	27

【 調査の概要 】

調査目的	「第3次東広島市男女共同参画推進計画（後期実施計画）」策定の基礎資料とすることを目的として、市内の関係団体や事業所等を対象に、男女共同参画の推進に向けての取組の在り方やアイデア等について伺い、今後の東広島市の男女共同参画に関する施策に反映させていくことを目的として実施した。
実施時期	令和6（2024）年5月
調査方法	郵送による配布・回収、電子メール等による配信・回収、その他手交等による配布・回収
回収件数	31 団体（配布は 49 団体）、回収率 63.3%

【 回答団体のプロフィール 】

NO	団体の名称 （個人の場合は氏名）	現在の会員数 （加盟者（社）数）	主な活動内容
1	東広島市防災士ネットワーク	31 名	1 防災出前講座主催 2 消防・防災フェア参加 3 東広島市生涯学習フェスタ参加 4 東広島市地域防災リーダー研修共催 5 防災講演会参加
2	東広島竹原人権擁護委員協議会	39 名	・人権相談（子どもの人権 110 番。SOS ミニレター等） ・人権の花運動 ・人権教室（学校等）、出前講座（地域、企業等） ・全国中学生人権作文コンテスト ・街頭啓発
3	広島法務局 東広島市支局	16 名	・登記 ・委託 ・人権等の法務行政
4	河内生涯学習支援センター		
5	生協ひろしま		
6	（社）茶道裏千家淡交会東広島支部		
7	NPO法人 地域福祉活動支援協会 人間大好き	106 名	・高齢者、障がい者、子どものイベントや研修等を開催し、在宅サービスを展開している。

NO	団体の名称 (個人の場合は氏名)	現在の会員数 (加盟者(社)数)	主な活動内容
8	人権擁護委員		・人権擁護委員2年目
9	清水ヶ丘高等学校 看護専攻科		・看護教育に携わっております。(20歳前後の若者は素直ですが、自分の意見を皆の前で発言する力が弱いかな?と思っています。)
10	シャープ株式会社 通信事業本部 経営 管理統轄部		
11	広島県社会保険労務 士会	875名	・「社会保険労務士法」で「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。」と定められています。 ・最近では、女性活躍をはじめ、就労阻害要因となる障がい、高齢、疾病など抱えていらっしゃる方を含めた就労支援やD E I※の普及「同一労働同一賃金」の処遇の公正にも取り組んでいます。
12	東広島市要約筆記 サークル 花たば	40名	・聴覚障がい者への文字による情報保障
13	広島国際大学		・今年4月、東広島市西条栄町に開所した放課後等デイサービスで児童指導員として働いています。
14	広島西条公共職業安 定所	46名	・国の行政機関(総合雇用サービス機関)
15	歴史文化基本構想策 定委員会		・審議会委員 ・地域センター 主催講座など 援助
16	東広島市防災士ネッ トワーク	34名	・防災士(各地域の自主防災組織のリーダーなど)を中心とした会員が、それぞれの取組や情報を定例会で共有するほか、市民への防災啓発活動を行っている。
17	人権援護委員	40名	・民間ボランティアとして、自由人権思想の普及、高揚に努める。
18	リナシメント	6名	・音楽文化振興活動 ・音楽による社会貢献活動 ・東広島市内外で音楽文化に貢献できる人材の育成

※ 「Diversity (ダイバーシティ: 多様性)」「Equity (エクイティ: 公平性)」「Inclusion (インクルージョン: 包括性)」の頭文字による言葉で、全ての人に公正な機会を与えることで、誰もが不当に偏った状況に置かれることなく、多様性を受容する社会の実現を意味する。SDGsとの関連も深いと言われている。

NO	団体の名称 (個人の場合は氏名)	現在の会員数 (加盟者(社)数)	主な活動内容
19	森のゆりかご	8人	・ 集団託児
20	広島銀行 西条支店	56人	・ 銀行業務
21	生協ひろしまファイ ナンシャルプラン ナーの会		・ 「生協ひろしまファイナンシャルプランナーの会」 ・ 「恋まち東広島」(婚活支援グループ)などに所属して活動
22	男女共同参画まちづ くり パンセの会	5名	・ 人形劇「みんな大事で 自分らしく」がテーマ ・ 作成意図 ① 男だから女だからという、性別による役割ではなく、自分らしく自分にできることをやる。② 自分を愛せる人間になることが幸せな人生の第一歩 ③ 自分も大事な人間だけど、他の人も同じく大事な人間であるということ。
23	広島大学(広島大学財 務・総務室 人事部 福 利厚生グループ男女 共同参画推進室)	学 生 : 15,858 人 教職員 : 3,671 人 (2024年5月1日 現在)	・ 教育、研究、社会貢献
24	一般社団法人東広島 青年会議所	72名	・ 地域社会の発展を図る事業 ・ 会員のリーダーシップと能力向上を図る事業 ・ 国際社会への貢献及び親善
25	広島大学教授		
26	株式会社FM東広島		放送業
27	東広島商工会議所 産 業振興課	2,434	地元の個人事業や中小企業の経営サポート
28	日本郵政グループ労 働組合芸南支部		労働組合の諸活動
29	農業委員会	5名	地域農業のために
30	人権擁護委員 東広島竹原人権擁護 委員協議会	39名	啓発・相談・人権教室
31	新日本婦人の会 東 広島支部	90名	暮らし、子育て、ジェンダー、平和など女性の願いを実現するために活動している。 趣味のサークル活動・要望を自治体へ提出、新婦人まつり現在問題となっているPRASの学習会、毎年の原爆展など

【 調査結果 】

問2 男女共同参画の施策に関する次の7つの分野について、東広島市では、どのような問題点や課題があると思いますか。また、今後、東広島市において男女共同参画を推進していくためには、どのような取組が必要だと思いますか。有効と思われる取組やアイデア等がありましたら、ご自由にお答えください。

分野1 仕事と子育て・介護等の両立支援

【1】問題点や課題

- ・ 男性の育児休業や解雇休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある。昇任や昇格の面で男女差がある。賃金や昇給の面で男女差がある。結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある
- ・ 育児休業取得率は男性の割合が低く、介護休業については男女共に低い。休業後の職場復帰に向けた職場での理解が不十分
- ・ 比較的若い世代はこれらの支援について理解し、違和感が少ないと思います。しかし、立場が上の方や年齢を重ねている、特に男性の理解が必要と感じます。
- ・ 大企業では、両立への支援ができたとしても、中小企業では育休、短時間等の対策が不十分
- ・ 子ども園に入りにくい、特に乳児がとてもしにくい。
- ・ 年間20日といえど、時間単位で取得できれば倍以上効果的に使える。（民間企業を公務員と同じにする。）
- ・ 子育ても介護も女性に偏る風潮が根強い。
- ・ 仕事と子育ての両立のための幼稚園、保育園の数が少ない。
- ・ 職場における、女性活躍の風土の醸成が不十分
- ・ 現在の職場は常勤7名の小さな施設ですが、特に問題はないと思います。
- ・ 男性の育児休業の取得率が低く、介護休業については男女共に取得率が低いこと。男女共に育児休業や介護休業を利用しやすいような職場環境や働き方改革が必要
- ・ 高齢者への介護への支援及び理解
- ・ 職場の慣習は変えにくいこと。育児、介護について、家庭の事情は様々であること。
- ・ 職場でも家庭でも、30～40代くらいまでの世代は理解が進んできているが、上司、親世代、定年後の年代の理解が追い付いてない点
- ・ 介護状態の認知や知識不足（要介護状態の区別や認知症の症状等）、属人的な業務の改善、固定概念を一人一人がなくす、雇用格差の解消
- ・ 特に女性は、介護のために職を離れたり、働き方を変えたりしなければならない状況になりがち

【1】問題点や課題

- ・利用者側(男性にも女性にも)並びにスタッフにも従来の考え方が根強く、無意識の偏見があることなどから、職場における男女不平等の解消は進みにくいと思われる。業務量に対して人員が十分に配置されていないこと、締め切りに追われる仕事が多であることなどから、働き方改革は進まない。
- ・働き方にゆとりを持たせた職場環境を用意できる企業は、まだまだ少ない現状がある。また、対応できる職種にも限りがある。
- ・事業所調査の結果より、事業所は東広島市に子育て支援や介護サービスの充実を望んでいることが読み取れます。
- ・昔に比べ、多少なりとも両立できていると思うけれど、まだ十分ではない。
- ・待機児童が多いため、働きたくても働けない人が多い。(求人はあるのに)
- ・介護はやはり女性に負担がかかります。
- ・子育てと仕事の両立の困難さから、非正規で働くことを選択してしまう。(残業が難しくなる、保育園の迎えに間に合わなくなるなどの理由)

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・働きやすい職場環境(ワーク・ライフ・バランス)づくり、昇任、昇格、賃金、昇給の面での男女不平等の解消、女性の復職や再雇用を守る女性キャリア形成支援、家事、育児の役割分担の解消、職場でのハラスメント防止
- ・市が取り組んでいるSDGsのジェンダー平等から、男性の育児休業取得率の目標設定、行政、企業等への研修、周知を図る。
- ・仕事と子育て、介護の充実をアピールできるように、人材施設の充実を行うことで、住みよい東広島市として人口の流出、減少を防ぐ。
- ・保育園等の施設の充実(全ての子どもが入園、入所できる。)、男女平等の思想の普及、高場、企業等への啓発(理解と職場環境整備)と支援、当事者の声を聞き、問題点を明確化し、取組に反映させる。
- ・若い世代の意見を可能な限り取り入れて、実施に向けて進めていく。正しいワーク・ライフ・バランス等や多様性についての理解を深めるため啓発する。
- ・中小企業に対し、人手不足になった際、補充した人材の給与分を市が補充する仕組みをつくる。
- ・乳幼児を支援できる、有償ボランティアを育てるのはどうか。
- ・有給休暇の時間単位での取得推進
- ・育児、介護休業を更に拡大する体制の整備、社会的な支援、男性の取得には本人の抵抗があり、見えない社会の壁は高いように思う。
- ・幼稚園、保育園の数を増やすためには、施設の建設や拡充よりも、十分な保育士や教諭の人材の確保が必要です。行政は、保育士の養成や資格取得支援、人材確保のための助成金や奨学金制度の充実などを通じて、人材の確保を促進することが重要と考えます。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・女性活躍推進は、企業の成長と持続可能な発展にとって重要な要素とされるものの、まだまだ不十分な面があります。女性が「働きやすく」「働きがいのある」職場づくりが重要です。例えば、企業の女性活躍についての認定制度を取り入れる、認定制度について基準づくりや認定実施が困難であれば、女性活躍宣言企業など企業が自主的に指標を示して宣言し、市ホームページでの公表などにより、効果が期待できます。また、女性活躍を志向する企業に寄り添い支援する専門家を派遣する、などの方法も考えられます。
- ・育児、介護休業制度の利点等の周知と、使用しやすい職場の雰囲気づくりを継続的に推進する。
- ・育児、介護と仕事を両立するためには、企業のサポートが必要不可欠であり、そのためには、管理職はもとより経営層自らが育児や介護休業に対して理解を示すことが必要であり、管理職や経営層に向けた育児や介護休業を取得するメリットや必要性についての啓発活動の充実を図ることが必要と思います。また、育児や介護休業を取得しやすい職場環境、設備等についての相談、支援体制の整備及び充実も大切だと思います。
- ・経験上、介護等の時間がとりやすいとよい。
- ・子育て、介護の支援サービス事業者への補助を充実する。企業への指導と評価及び報酬を行う。企業は、両立したい人が、可能な業務内容を選択できるようにする。全員の業務内容や成績を正しく評価して資金に反映させる。
- ・高齢者への理解のための取組、啓発
- ・企業のトップの意識改革が早道だと思う。家族の満足度の高い支援を、ケースバイケースで検討すること。
- ・学校での教育の充実はもちろんだが、50代以上の人にも、もっと理解を得られるような講習会や勉強会などを行う。
- ・プライバシーのことも自然に話せる職場環境の改善、介護に関する定期的な勉強会の開催、上司による積極的な声掛け、評価に影響しない従業員の意識向上に向けた勉強会の開催、一部の企業ではなく、国としての工夫、改善をPRしてほしい。（何をしているかが分かりにくい。）
- ・介護休暇、介護休業を取得しやすい環境づくり
- ・他の組織におけるグッドプラクティスの提示、組織のトップがリーダーシップを発揮して、トップダウン的に両立支援や働き方改革を進める。煩雑な書類の作成や提出、承認のプロセスなどを見直して簡略化する。スタッフからの職場環境に関する課題や要望をオープンに聞ける場を対面又はオンラインで設ける。
- ・職場環境づくりを行うことが難しい企業への補助や体制づくりのサポート、また、対応できない職種の配慮や補助

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・事業所にヒアリングを行い、どのような育児や介護のサービスを望むのかを把握し、その上で対策を講じてもよいかもしれません。ただし、現状では事業所側の両立支援制度も十分とはいえない（制度はあっても使いにくいなど）可能性もあると思います。（市民意識調査では「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい環境づくりを・・・」の選択率が3番目に高い）ので、フレックスタイム制など柔軟な働き方を可能にする制度の導入や残業をなくす取組、男性の育休取得促進などを事業所に対して啓発することも必要かと思います。
- ・意識改革
- ・産休、育休、介護休をとると収入が減るので、そこを補填する制度、家族が介護につききりにならなくても済むようなサービスの提供、子が生まれたときの一時的ではなく、継続的な支援金（出生率の増加にもつながる。）、休暇中の代替要員の雇用に使える補助金（企業としても休暇を取らせやすいし、従業員もとりやすくなる）
- ・保育所の充実、地域の高齢者でボランティアによって子どもを見たりできないか。
- ・サービスの充実だと思いますが、サービスを担う人が少ないのが現状だと思います。
- ・男女共に（この両性の方でない方も含む。）できるだけ定時に退社ができるような環境が必要、適正な人員配置
- ・子どもの病気など申し出がしやすい職場環境（Win・Winの思いやり）
- ・3か月はとれる介護休暇の啓発と保障

分野2 女性の活躍推進とあらゆる分野における男女共同参画の推進

【1】問題点や課題

- ・政治、経済の意思決定に女性が少ない。避難所生活での性犯罪や女性への配慮不足のレイアウト等
- ・子育て、介護等で仕事を辞めなくてもよい環境、支援の充実したところだとあらゆる分野での女性のキャリアも高くなるが、そこまでできていない。
- ・男女問わず人として適材適所を考えるべきではないでしょうか。女性が参加していくことは大事ですが、出た意見をきちんと受け入れる環境が大切だと思います。
- ・女性に対しての根強い偏見がまだ地域の中に、特に失礼ではありますが、高齢の役員さんの中に一部残っている感じがする。
- ・考え方としてはとても大切なことで、分け隔てなく平等にすべきと考えますが、個々の姿勢がそれに追い付いていない方がたくさんいます。私もその1人ですが・・・
- ・女性自身の意識改革と男性も含めた社会全体の意識改革
- ・女性が活躍できない地域や会社は、多様な視点や経験が欠如する懸念があります。
- ・組織での、役員や議員、審議会、委員会での女性比率がまだまだ低いため、女性の意見が反映されていないという問題点がありそうです。
- ・子育て支援の充実が必要と思われます。
- ・地域活動団体への女性の参画
- ・女性は、男性よりも家庭の事情、また個人の意識により、参画、参加が少ないと思われること。
- ・女性が活躍すること、例えば行政の審議会などに女性が参加することをよく思わない風潮、参加するための社会的地位や資格が必要など、ハードルが高い。
- ・女性の活躍促進をしていること自体が男女平等の考えではないこと。性別ではなくタスクで評価をする仕組みができていない。
- ・行政面で女性の参加が少ない。
- ・行政の審議会や委員会のメンバーは、名誉職的な印象が強く、年配の男性がやるべきという意識が強く、女性がメンバーとなりにくい。地域活動や防災活動は、実際の業務には女性が携わっていても、制度整備や計画づくりの意思決定の段階では女性が参加できる環境にはないと思われる。
- ・当団体もそうだが、推進協議会や行政の委員会等の会議は平日の昼や夜に行われることが多い。平日に勤務されている方や子育てをしている世帯は参加しにくい状況である。
- ・行政の審議会、委員会などへの女性の参画が不足していると思います。性質上、女性委員がいても不思議ではない審議会、委員会でも女性委員が一人もいない場合があることが問題である。市役所が率先して「あらゆる分野における男女共同参画の推進」に取り組まなければ、他の組織に対して示しがつきません。ここ数年、この状況があまり改善されていないことに危機感を覚えます。

【1】問題点や課題

- ・職業によって男性ばかり（女性がなりにくい）
- ・地域の女性（20歳以上）はそれぞれ自分の思いで活動されている。中には古い教えの家庭もあるみたいです。
- ・意識が男性優位、女性もその方が楽だと思いう気持ち
- ・例にあるような、会に参加するための方法を知りたいです。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・政治、経済の意思決定層に女性を増やしていく。避難所生活での女性視点が抜けていることの生活のしづらさ、性別にとらわれないための教育
- ・市をあげての目標設定があり、それを行政がまずは率先する。ジェンダーギャップ指数を市内の業種別に取り上げてみる。
- ・家庭や仕事との両立（リモート参加、職場の理解、家族の理解）報酬、子どもと一緒に出席できる、一時預かりができること。）
- ・なぜ女性の参画が必要なのか、男性だけではなく男女はもちろん、多様な方が参画していくことがなぜ大事なのかということを行政はもちろん、市民が理解すること、そういう機会を設けることが必要だと思います。
- ・雇用形態にかかわらず、責任ある役職に登用、がんばっている人を評価する仕組みづくり
- ・子どもたちへの教育や老人クラブ、その他地域の例会での広報や研修が必要
- ・個々の思いを大切にしつつ、女性として活躍できる会社に応えていかなければならないと思います。
- ・女性の活躍を強調し過ぎるくらいに取りあげる、広報等
- ・男女共同参画の推進のためには、働く男性と女性が、仕事と家庭生活を両立しやすい環境を整える必要があると考えます。柔軟な労働時間や勤務形態の選択肢、育児や介護のための休暇制度の導入や充実、育児や介護支援の充実などが求められますし、また、男性も育児や家事に参画しやすい社会風土の醸成により、ワーク・ライフ・バランスが実現できると考えます。
- ・女性比率の目標値を設定し、その目標に向けた広範な取組が必要でしょう。女性候補者の掘り起こし、女性グループ活動への支援、共同参画への理解促進を進める市民講座、東広島市が動画を作成し公開する。（国、国の機関、県、全国の他の市町などに同様のものがあると思うので、紹介することで、予算を掛けず促進することも可能と思われます。）
- ・きらきらバンクの充実とリーダー同志の交流の場を開催する。クオータ制の導入を考える。
- ・期待する推進結果を決めて、それを実現できる制度をつくる。各分野で活躍できる能力がある女性への支援
- ・女性の割合の公開

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・家庭の事情や個人の意見は、すぐには変わらないが、意識改革を促す啓発は必要である。当面は、女性が参加しやすい日時を検討すること。各審議会や委員会での女性の参画や参加の人数に定数を設けるとよいと思う。
- ・どんな立場のどんな人でも参加できるということをもっと広める。
- ・性別ではなく、各々のスキルや強みを生かした配属、フラットな目線での評価体制の構築、性別に関係なく議論しやすい環境づくり
- ・行政、経済、地域活動などにおいて、パブリックコメントなど気軽に発信できる機会をつくる。SNS利用もあり。
- ・審議会や委員会での多様性のある議論をするために、女性を少なくとも2割か3割は入れるというようなクォータ制を導入する。地域活動や防災活動については、男性と女性の両方が意思決定に関わることによって生まれる大きな成果について、広くセミナーやソーシャルメディア等で広報する。
- ・土、日の短い時間で行う。又は少人数のグループをつくり、リーダーを決めて代表者が参加するようにするなど、参加しやすくなる仕組みが必要だと思います。
- ・審議会、委員会で特定の専門性を必要とする委員で構成される場合は、そうした専門性を持つ女性がいなかったことはあり得ると思われます。ただし、企業や大学に問い合わせれば、様々な専門性の女性がいると思いますので、そうした問い合わせを個別にしてみるか、どうしても人材がいなかった場合は本当に専門家だけでその審議会を構成してよいのかを見直し、審議会の構成委員に関する規程を変えるなどして、女性を配置する工夫があってもよいと思います。委員が特に専門家でなくてもよい審議会等の場合は「女性を最低1名入れる（本当は2名がベストですが）」ことを規程とすることも一つの方法かと思います。審議会や委員会に女性の（多様な）視点が入ることは非常に重要です。女性の人材がいなかった場合、それを育成することも必要かもしれません。例えば、女性が不足している審議会等を例に挙げ「審議会は何をすところか」を一般の女性（もちろん男性も入ってよいと思いますが）に伝え、心理的なハードルを下げてもらうような講演会や研修会のようなことを行ってもよいかもしれません。人権男女共同参画課の皆様も大変かと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。
- ・参加しやすいルールやサポート
- ・各審査会、委員会等への積極的な女性登用、女性の企業支援の充実
- ・クォータ制は一定効果があるのではないかと。
- ・古い考えの方は、集会にも出て来ない。むしろ若いときから共同参画について教えることが重要
- ・社会の意識変革
- ・管理職に女性の採用を増やす。女性議員が増えてほしいです。

分野3 誰もが能力を発揮し、多様な暮らし方を認め合う社会の推進

【1】問題点や課題

- ・家事、育児等への男性参加率の低さ、避難所生活での女性の炊き出しや女性不在のルール決定、女性特有の健康への認識不足
- ・地域社会でのコミュニティ不足が感じられる。
- ・お互いの思いやりや尊敬する気持ちがありません。気軽に相談できる機会や場、人の充実
- ・男性の育休が人手不足でとてもとりにくい。
- ・家事、育児の面では男性はまったく甘えていると思います。「家事・育児は女性の仕事」という環境の中で育ってきたので、年配の者は、あたり前のように思っています。それゆえ小さいときからの教育が大切であると思います。
- ・日常の生活をするという能力が、男性に育っていない。（例：炊事等）社会全体で男性、女性の能力の開発、男性の料理教室、日常生活の中での助け合い等
- ・多様性が求められ、標題の社会の実現が必要だとされていますが、現状を考えると、他の価値観を排除し、否定、攻撃する方向に向かっているとも思えます。
- ・中高年の家事、育児等への理解が必要と思われます。
- ・男性の家事、育児等への参加意識などは少しずつ改善されつつあると思う。幼児からみると、女性（母親）の胸に抱かれるなど、歩くまでは情緒的に特に女性の育児が必要だと思われる。女性の家事の負担減を。
- ・育児、家庭生活への参加
- ・問題点や課題を具体的に挙げて、行動を改善しにくいこと。
- ・若い世代の夫婦は家事、育児など男女関係なく、共に支え合っている夫婦が多いように思う。職場も理解を示しているところも多いと思う。だが実際に「育休」などを理解していることが少ないと思う。
- ・能力は数値で全て計れないこと、多様性だけを求めていくと、社会基盤が崩れていく可能性があること。
- ・まだ男女の役割が固定化している感が強い。
- ・男性の側にも女性の側にも無意識の偏見があること、日々の暮らしに精いっぱいでお互いの多様な暮らし方を認め合うような余裕がないこと、地域の結びつきが弱くなっていることなどが課題である。
- ・幼少期より、地域社会や多くの人と接し社会性を養う取組が必要だと思うが、過疎地域においては同級生、学校の人数が少なく、限られたコミュニティでの学びや人間関係となってしまう環境がある。

【1】問題点や課題

- ・分野2で述べるべきかもしれませんが、災害が多発している現在、防災分野での男女共同参画は急務だと思われます。ただし、自主防災組織などは男性の世界であることが多く、女性が参画できる雰囲気がない場合も多いです。
- ・男性の育休がもっと取りやすいような世の中にならないといけない。現段階で取れない。偏見の目でみられる。
- ・共稼ぎの若い人の話によると、夜中の子どもの相手は母親、眠いと言われてました。
- ・幼いときからの教育が大切、思いやり、やさしさ、気付くことができないと大人になってからだと難しい。
- ・定時終業ができない実態がある。防災対策に女性の声が反映されていないのではないのでしょうか。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・家事、育児等の固定概念の植え付け解消、避難所生活での性差にとらわれない防災教育、男女がお互いに尊重し合い、あらゆる分野で性別にかかわらない苦楽を分かち合う社会、避妊、妊娠、更年期障がいなど、女性の生涯を通じた健康問題に対する男性の教育
- ・地域の集会所、サロン等により、地域まるごと異年齢の交流の場をつくり、赤ちゃんから高齢者まで互いに認め合い、支え合える活動を地域で行う。
- ・昔に比べ、様々なことにおいて相談の機会や意識向上の活動や促進が行われているが、特に行政主導の所へは相談等まだまだ敷居が高いと感じている（若い世代）人が多いと思う。SNSなどを活用した支援体制の充実も必要
- ・障がい者の暮らしやすい社会という面で考えると、障がい者が充実した暮らしを送るためには、バリアフリーな環境の整備、差別や偏見の解消、雇用の促進、情報アクセシビリティの向上、適切なサポート体制の充実などが必要と考えます。
- ・多様な価値観、多様な生き方を認め、尊重する「お互い様」の風土づくりが、必要と思われます。
- ・特に男性の生活スキルアップ講座やセミナーを開催する。（一人でも暮らせる知識と技術を修得する。）
- ・男性の家事、育児等への参加内容、参加時間、参加意識等の研修が必要、特に参加できるように、具体的な家事や育児の研修
- ・自分の能力を発揮できる企業を見つける支援をする。多様な暮らし方をする人が、他者への配慮を怠らないことが大切
- ・学校での男女共同参画についての教育の充実、企業等の協力
- ・行動を改善できるよう動機付けや雰囲気づくりを考慮、検討し、実行すること。
- ・働きやすい職場づくり
- ・対話を増やし、働き手と雇い手がお互いに何を求めているか伝えて、相互理解を深めていくこと、企業側が求めていることを具体的に伝えていくこと。
- ・男女にかかわらず、参加しやすい研修会、勉強会などの機会を休日や夜に設ける。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・無意識の偏見に対するセミナーやメディアを通じた発信、幼い頃から、ジェンダー平等や多様性、包摂性を重視することの大切さが理解できるような環境づくり(学校教育、メディア発信、家庭環境等)
- ・人数の少ない地域に対して、コミュニティの枠を広げていく取組が必要であると思う。教育として、学校間を超えた交流、共同授業など多くの取組を行うことで将来的に多様性に適用できる人材が多い社会になっていくと思います。
- ・東広島市でも地域住民を対象とした防災講演会などを実施されているかと思いますが、そうした際に女性が防災に関わることや女性の防災リーダー養成が必要であるという点を啓発していただくことが必要かと思います。あるいは、もし防災訓練実施等に対して東広島市から補助金などを交付しているようでしたら、女性の防災組織メンバーの増員や防災リーダー養成に対して補助金額をアップするなど、何らかのインセンティブを設定されてもよいかと思います。
- ・男女関係なく自分の個性や得意分野を生かせる社会になればいいなと思う。
- ・男性の育休等の取得が促進されるような企業の風土づくり、マインドの醸成
- ・男性の育休が一定割合以上に取得できた企業への補助（既にあったらすみません。）
- ・結婚、出産時にもっと男性に勉強が必要
- ・幼いときからの教育
- ・上記①に関しては、事業所ごとに課題は異なるが、それができない。原因は何なのか検討する。（雇用主と労働者が共に考える。）

分野4 性差に関する固定的な意識の解消

【1】問題点や課題

- ・ 高等教育就学率の男女比が大きい。女子トイレや生理用品の不足により、学校へ行っても安心して勉強できない：
- ・ 高齢者の意識の中に固定的な性別役割分担意識が根強い。
- ・ アンケート等では男性、女性の差に対する意識は変わってきているが、若い世代は性差について平等という意識が高いが年齢が高くなるにつれ、男性、女性別の意識はまだまだと感じる。
- ・ 50代以上の方々の意識の低さ
- ・ 若者や子どもたちへの啓発を根気強く続けていくしかないかと思いますが、根深い偏見はあると思います。
- ・ 今の若い世代では、ずい分改善されている？街で見かける子どものだっこは大部分が男性、ずい分変わった！
- ・ 男性の家事、育児の参画が進んでいない。
- ・ 農村部の70代以上には、性差に関する固定的な意識がまだ多くある。
- ・ 性別役割分担の固定的な観念の教育を受けて、意識が固着している高齢世代が、社会や組織の上層部にいる。
- ・ 人権尊重についての啓発活動の推進
- ・ 個人の固定的な意識が解消されたかどうかは分かりにくいこと。
- ・ 年代別に理解が異なること。
- ・ 教育の場面から固定概念を植え付けてしまう。性ではなく人を見て判断していくことが難しい。
- ・ 人権やジェンダー平等については、日本の伝統的な文化や社会が大きく影響しており、若い年代でも無意識の偏見は強く存在する。
- ・ 女性が働くことはあたり前の世の中になっていると思います。しかし子育てが始まると働き続けることは難しくなる現状がある。また子が多くなるほど女性の負性は大きい。
- ・ 固定観念で「男らしく」とか「女らしく」とか、男なのに、女なのにといった考えが根強い。
- ・ 今の若い人は「男は仕事、女は家事」とは思われていないのでは。むしろ共稼ぎ
- ・ 性別による賃金の格差がある。性別、人権に関係なく人としての尊厳が大事にされていない。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・「固定的な性別役割分担意識」の払拭に向けた取組の充実、貧困の解消、女の子が直面する課題への理解者となる女性教員の採用
- ・日常の生活場面での会話や役割の中で気づき、見直してもらえるように地域でのイベント等で啓発、子どものときに、ジェンダー平等の意識となるように、学校で子どもやPTA対象の講演等で啓発する。
- ・有名人による啓発(できればマスコミ上での動画)
- ・子どものときから、男女平等や人権の尊重に対する教育が重要だと思います。男性、女性等個々への配慮をしつつ、人としてできることを共に行っていくという意識を育む機会をイベントなどで実施してはどうでしょうか。
- ・広報で市民へ意識付ける。
- ・若者や子どもたちの啓発を根気強く続けていくしかないかと思いますが、根深い偏見はあると思います。
- ・女性が声をあげ、個々の家庭の中からも意識を変えていくことが大切
- ・教育（学校、社会）での意識改善の成果だと思う。全体の働き掛けが良い方向へ変化している。
- ・ジェンダーバイアスを取り除くことは、かなり時間がかかり、即効的な制度などは、ないと思われます。企業や組織の中で、かなり効果が認められるのが「男性の育児休業」です。実は、父親からの育児休業取得の要望はかなり高いのですが、職場風土のために断念するケースがかなりありますので「男性の育児休業取得」を推奨するなどの取組が必要だと思います。
- ・無意識の偏見に気付く講座やセミナーを開催する。
- ・人権尊重、男女共同の人間であるという意識の啓発が必要
- ・これから生きる人には、性別によって、他人の生き方の選択の自由を奪わない教育をする。
- ・啓発活動の充実
- ・現場で自由でフランクな人間関係の構築に努めること。
- ・社会全体にもっと知らせること。
- ・教育の場面から理解を染めていく、男、女の役割を理解した上で、人で判断していく。
- ・固定観念を払拭する取組を充実させる。
- ・無意識の偏見に対するセミナーやメディアを通じた発信。幼い頃から、ジェンダー平等や多様性、包摂性を重視することの大切さが理解できるような環境づくり(学校教育、メディア発信、家庭環境等)
- ・出産前後の育休等の制度はあるが、子育てが始まると、子どもの病気、参観日、学校行事などで仕事を休むことも多くなる。企業側はそれを有給で補填するなどカバーしているが、子育てをしている女性は雇用しにくいという現状がある。企業としては休まない人を雇用したくなる。子育てをサポートする企業に対しての補助等があれば、更に子育て世代の女性の社会進出が進んでいくと思います。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・男だから、女だからといった考えではなく一人の「人」として認め合えれば、役割分担意識は少なくなるのではないかと思います。
- ・学校での教育、固定概念は小さい頃から刷り込まれ、成長すると変えるのはなかなか難しいので、若い世代への教育に力を入れるべき。
- ・難しいが、例えばいわゆる主夫の家庭に何かしらの手当等を支給してみる。
- ・共稼ぎならどうすべきか。
- ・「第三章 国民の権利及び義務」を含む「日本国憲法」を学ぶ時間を教育（公教育）の現場で早い時期に設けてもらいたい。

分野5 男女共同参画の意識づくり

【1】問題点や課題

- ・社会全体の男女平等意識の醸成ができていない。研修会やセミナーの開催が不足している。
- ・人権擁護委員として、各学校等で人権教室実施のお願いを行っているが、学校による対応が異なる。認知度が低い。
- ・男女共同参画という言葉に違和感があります。
- ・教育課程の中で、授業の一環として、地域の特色のある時間として、そういう意識づくりの時間を持てるのか？
- ・男女共同参画が入口になると、参加意欲が湧かない（？）ので、他の開催事業と一緒にイベントを企画する。結果的に参加者を増やすことになる。
- ・若い世代への意識付けがまだ足りていないので、教育現場での啓発が必要と思われます。
- ・農村部、70代以上の研修会への参加がもっと必要、参加しない人に問題あり。
- ・これまで啓発イベントが主な活動内容だったようだが、アンケートを見ると、あまり周知が行き届いていない。
- ・幼児期における人権意識の醸成、学校の参観日における男性の参加
- ・教育や保育の場での意識づくりはまちまちであること。人権意識の醸成のセミナーやイベントは、皆が参加するわけではないこと。
- ・セミナーやイベントは平日ではなく、やはり夜や土日の方が参加者は増えると思うが、そうすると主催者側の「働き方」に問題が出ること。
- ・業務委託等民間企業との更なる連携の強化、全ての世帯に配慮したイベントの告知が難しい。
- ・人間一人一人、育った環境が異なるので「男女平等」ではなく「男女共同参画」、一人の人間として「自分らしく」どう関わるかではないでしょうか。
- ・男女共同参画については様々なセミナーやイベントが実施されているが、実施者や講師、参加者は女性が多く、男性側の声の反映や男性の参加は少ない。
- ・多くの場面で男女が参画している組織は多くなったと思うが、強いて言うなら政治の場や商工の役員などはまだまだ女性は少ないように感じる。
- ・セミナーやイベントについては、参加者の幅を広げること。特に男性や高齢層などが参加できるようにすることが必要かと思います。
- ・今、何をどのようなセミナーがあるのか知られていない。
- ・男女平等などの人権教室を地域センターですると難しいとか言われるので、親しみやすい内容でないと集まってくれない。
- ・真正面からとらえる、性別の解剖学的な知識、生理、出産などに関する性教育が十分ではないのではないのでしょうか。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・家庭、学校、地域等における理解の推進として、①人権啓発リーフレット作成、②人権活動啓発講演会、③市の広報活動や研修会、男性・子どもへの理解の推進として、①男性参加を促す学習会、②親子で参加できる学習会
- ・教育委員会として、校長会等で呼び掛けてほしい。市内でのイベント（福祉祭り等）で、人権についての掲示ブースを設置する。人権フェスティバルでクイズコーナー、あゆみちゃん、まもるくんとふれあいコーナー等、参加しやすい工夫をする。
- ・家族で参加しやすいイベントやゲーム感覚で学べる機会があってもいいと思います。（例えばキャンプなどで体験的に意識を醸成していくなど。）
- ・男女共同参画等のセミナーやイベントに参加した人に対して、ポイントを付与する仕組みづくり
- ・教育委員会や校長会自体の意識を変えないと変わらないのでは？偏見ではなく、積極的な意識改革を。
- ・仕組み 仕掛けが必要、前例打破の発想転換を！
- ・視聴覚から得る偏った情報を精査できるリテラシー教育の充実を図る。
- ・難しい問題です。
- ・企業や教育現場の指導者を対象に、くまなく啓発活動と指導を行う。
- ・保護者への啓発、割合の実態把握
- ・ふだんの取組が必要。学校、地域、企業の行事等で短時間でもよいので、講演等の機会を設けてもらい、パンフレット等を配布してみるのはいかがでしょうか？
- ・民間業者の積極的な活用と業務の簡素化、地域交流の醸成
- ・教育現場などで子どもの頃から男女平等意識を植え付ける。
- ・幼少期からの教育（自分らしく生きる）だと思います。
- ・若手主導、又は学生や生徒主導のセミナーやイベントを企画し、若い人たちの参加を求めていく。
- ・子どもの頃から学べれば、更に家庭内でも意識できるように、家族で参加できるイベントなどが効果はあるのでは。
- ・オンライン配信、アーカイブ配信をすると誰もが参加しやすくなる。幅広い年齢層への周知には各種SNS、メディアの利用が必須、また、運用にはSNS運用の専門家などのアドバイスを聞くのがよいと思う。
- ・ネット等活用して、どんなセミナーがあるかまず知ってもらう。
- ・教育者には「子どもの権利条約」を知り学んでほしい。そのためにも、それに携わる方の人員の補充が必要

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・対面で開催する講演会や研修会にも大きな意義がありますが、オンライン開催を増やすことで、地理的、時間的なハードルは下がります。また、講演会の録画や動画を作成して希望者にはいつでも好きなときに視聴できるようにすると、更に（特に男性は）参加しやすくなるのではないのでしょうか。テーマ的にはアンコンシャス・バイアスやLGBTQに関するものが必要かと思います。高齢の方の場合は、オンラインは使用できない人も多いので、対面の講演会や座談会などがよいかと思います。集まりが悪ければ、町内会など日常的に開催されている会合の場で講演会の広報をしてもらうなど（もうされているのかもしれませんが）、人を集める特別な工夫が必要かと思います。なお、もう20年ほど前になりますが、エスポワールに男女共同参画に非常に熱心な方が（確か非常勤の方だったように記憶していますが）いらっしゃり、その方を中心として様々な企画が考えられ、人権男女共同参画課と連携して実施されていたように思います。大学や大きな企業組織などには、男女共同参画の推進に熱心なメンバーが一定数いて、そうした人々が自発的に組織内のジェンダー問題を拾い上げたり、男女共同参画推進のためのイベントを考えたりしていることもあると思います。市という大きな単位の中でそうした人々を見つけるのはかえって難しいかもしれませんが、市が開催する男女共同参画関連のイベントに繰り返し参加する人々などはそうしたメンバーの候補者かと思います。男女共同参画審議会のメンバーは日常的にそうした活動をするのは難しいと思いますし、市役所の人権男女共同参画課の職員の方も人事異動が頻繁にありますので、男女共同参画の意識啓発などの活動のためには、そうした熱心な人たちで、ある程度継続的な小グループを構成し、そこで啓発のための企画を考える、ということがあってもいいかもしれません。

分野6 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人の支援

【1】問題点や課題

- ・セクシュアル、マタニティーハラスメントで離職が多い。配偶者のDVによる生活の脅かし
- ・小さい頃からDVのある家庭環境で育った人には、それが「あたりまえの状況」ととらえがちなことになる。
- ・相談等に対応する専門家の不足、加害者側への対応、支援についての周知不足
- ・子ども食堂の利用しにくさ
- ・今のところかなり平等に近いのですが、中には「男だから」という女性がいる。
- ・まずは、ハラスメントだと言える環境が必要、言う人は勇気を出して、悩んで訴えている。背景にある根は深い。
- ・家庭、地域における問題事案の発見の遅れ、対応の遅れ
- ・何が問題なのか意識していない人が多い。相談窓口を知らない人もいる。
- ・実態把握の充実：
 - ・困難を抱える人たちは問題や被害を言い出しにくく、隠蔽されることがある。
- ・様々な困難を周りに伝えることが難しい。雇用されている立場ではハラスメントを訴えにくいとか、家庭内だけのDVなど。
- ・弱い部分を声に出すことが難しい。ハラスメントの境目が分かりにくい。
- ・問題を抱えたまま声を上げられないケースが多いのではないかな。
- ・本学の職員や学生、その家族の虐待の疑いや相談などで、対応をご相談させていただく事案もあるので、今後も緊密に連携をとらせていただきたい。ドメスティック・バイオレンスの相談窓口等、児童虐待の相談、通告窓口等の情報は、ウェブサイトでも出ていて分かりやすいと思うが、4月から「困難女性支援法」が施行されたため、複合的な問題を抱えた被害者の支援を、市としてどのように取り組むのか、明らかにしていただければと思う。
- ・問題が家庭や人間関係の内部にあり、表面化しにくく、支援が行き届かない場合がある。
- ・DVに遭った方が安心して、一時的に過ごせる施設がない。もしくは、あったとしても知られていない。
- ・外から見えない所なので。
- ・共同親権をめぐる問題があったにもかかわらず法案が成立、今後はこれまでとは違う問題が起こることが予想される。シングルマザーにとっては今まで以上に暮らしにくくなるのではと思う。アンケートの結果にもあるように、半数の人が、申し出ができなかったことが問題、申し出た場合に、我が身への不利益を考えて不安に陥る。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・女性の就業継続や再就職の支援、相談体制の充実や適切な支援体制の周知、接近禁止命令や退去命令、電話等禁止命令などの順守
- ・大人になってからのハラスメントやDV防止の研修以上に、子どもの段階での教育が必要だと思う。（中学、高校）企業内でのハラスメント防止のための研修を繰り返して行う。相談窓口の機能化。子ども家庭課のアピール。
- ・避難場所の充実(増やす)、子育て、経済支援、法律的解決の支援(弁護士、訴訟費用)
- ・SNSなどでも相談できる体制の強化、様々な関係機関や部署が連携して、早期発見し対応する取組、市としてハラスメントに対応する専門相談窓口などを設置する。
- ・子ども食堂という名称を変更し、誰もが参加しやすい場所づくり
- ・年齢が高いと難しい。
- ・事業所全体の雰囲気づくりがまず一歩、トップの姿勢、考え方が最重要、皆で解決へ。
- ・地域力（地域のつながりや相互扶助の力）が落ちていることにより、問題事案の発見、対応が遅れるケースが各地で目立っています。自治会組織、児童民生委員、見守り隊などを強化し「おせっかい」の蘇生が、必要なのかも知れません。「おせっかい」風土の復活により婚姻の促進、少子化対策にもつながることが期待できそうです。
- ・制度や相談先の周知の充実、アクションカード、リーフレット等を人の集まる所へ常設する。
- ・地域などでの研修会が必要と思われる。
- ・自立できる暮らし方を、教育機関や病院で支援する。
- ・啓発活動の充実、それを取り巻く相談機関との連動
- ・問題や被害が明らかになったとき、対応や支援は関わる周囲の人を含めてセンシティブな配慮が必要、事前に異常を察知したときの対応は、場合によっては警察の協力も含め、検討した方がよいと思う。
- ・ハードルの低い相談場所（市役所への相談、支援センターへ連絡など本人からしてみたら、相談しにくい。）
- ・相談支援の充実や弁護士の有効活用の検討、ハラスメントを含め、コンプライアンスについての定期的な勉強会の開催
- ・困難を抱える人たちへの支援（相談会や啓発活動）
- ・啓発活動、相談支援の広報など、被害者に届く支援を充実させていくこと。
- ・相談できるところがあるというPRをもっとすべき。被害を受けた方は当然ケアしていくのはあたり前ですが、加害側に何が問題だったのか分かってもらわないと、この問題はなくならないと思う。
- ・24時間相談できる窓口の設置など、相談窓口の充実、ハラスメントとは何か、ハラスメントを受けたらどうすればよいかの学校や企業での教育、DV被害者を保護できる場所づくり、DV被害者を簡単に元の家に戻さない仕組みづくり、職場におけるハラスメントに関する正しい知識を学ぶ機会
- ・被害に遭った方が過ごせる施設の周知

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・啓発、学習
- ・性暴力について「痴漢ゼロ」の取組「不同意性交罪」で処罰の対象となること、同意年齢が16歳に引き上げられたことを周知、徹底すること。公教育に幼少期より人権、ジェンダー視点に立った包括的性教育が必要、支援センターの設置、加害者更生を進める。管理者への人権を守る意識付け、貧困対策、男女賃金の格差をなくす。義務教育での給食費無償化、支援相談員には法律家や心理の専門家を配置する。

分野7 性の多様性についての理解促進

【1】問題点や課題

- ・ 往來の男性、女性の二者択一で束縛され、多様なセクシャリティへの理解不足、法的な整備不足(婚姻届不受理等)
- ・ アウティングにより地域や職場での環境が悪くなることや辞職があると聞く。人権侵害につながるのとらえられていない。
- ・ 過激な言動や運動では反感を買うが、中には偏った啓発活動がある。
- ・ 理解はかなり深まっていると思います。
- ・ 他所のこと、他人事の受け止め方が強い。
- ・ 正しい認識が必要
- ・ 性の多様性に関する啓発活動
- ・ 日本では、近年の急激な意識改革に、理解が追い付いていない。性の多様性について、制度は十分ではないし、周知されていない。法律の整備も今後の課題である。
- ・ まだまだ社会的に認められていないこと。
- ・ 性の多様性の理解を深めてくこと、トイレ共同等は性犯罪につながる可能性もあること。
- ・ 企業や医療機関と性的マイノリティの求職者や患者が、お互いの思い、事情を双方向で議論し、具体的な改善へつなげられるような支援が必要、東広島市は平成14年11月に「東広島市人権啓発推進プラン」を策定し何度か改訂も行われてきた。プランの中の「性的指向、性自認」の項目は、基本的なところは押さえてあり、実行が待たれるところである。しかし、学生の当事者からは以下のような課題があると寄せられている。アルバイトの面接や就職活動をした際、応募の際に性別(男女)を選択する項目を設けている企業も存在した。市内の医療施設にかかった際、見た目の性別と実際の身体の性別が異なるため、どのように説明すればよいのか分からないということがあった。
- ・ まだ差別は根強いと感じる。また法律や制度を変える動きはない。
- ・ まだLGBTQの人々に対する基本的な理解度(言葉の意味、ジェンダーや性的指向性に関する考え方、配慮すべきポイントなど)が一般的に低いと思います。
- ・ LGBTQに対しての誤解や偏見が根強い。
- ・ 差別や偏見、トイレや風呂の問題をあげてバッシングする人がいる。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・性的マイノリティの周知、パートナーシップ宣誓制度等の法的整備
- ・学校教育の中で、子どもたちに性の多様性についての教育を進める。地域での理解を得るため、地域センター等を使った研修を設定する。
- ・有名人による啓発
- ・啓発活動の更なる推進、当事者の方々が必要としていることの聞き取り、対応、交流の場
- ・相談支援の充実、学校での研修など学習の場を設ける。
- ・私は男女同一賃金、労働条件と思った職に 38 年間務め定年退職して 20 年(えっもうそんなに)新聞 2 紙を隅々まで読みニュースを聞き、講義などに参加し、いろいろなボランティアを続けてなんとか遅れまいと、しかし、このアンケートと冊子を読みがくぜんとした。私のまわり東広島では、身近なこととなっていないことに一つ一つを問題とし、どうすればよいのか声を上げるため、今から聴き読み、見て、話し合っていかなばと。
- ・そもそも、なぜ性の差別があって、なぜなくなるのか？歴史的な視点も必要かと。
- ・引き続き啓発活動を行うことが大切だと思います。
- ・自分事、自分の家族、友人としての受けとめ方を伝える。
- ・啓発の継続、仲間が集える場、団体への支援を行う。
- ・研修会など啓発活動が必要と思われる。
- ・性の多様性があっても、社会や個人の生活をおびやかさないことを説明する。
- ・啓発活動の充実
- ・日頃から、性別にかかわらず、自由でフランクな人間関係の構築を心掛ける。日本は制度や法設備は遅れているので、先進的な他国を参考するとよいと思う。
- ・啓発活動の継続
- ・LGBTQの方が本当に求めていることを理解すること、道徳心の醸成
- ・性の多様性についての理解を深める活動（イベント開催・パンフレット作成など）
- ・「パートナーシップ」を性的マイノリティだけでなく、事実婚にも広げられないか。本学では外国人を含むパートナー関係も多いが、母国の制度や個人の事情は多様で、事実婚の状態である場合もある。横浜市では、パートナーシップ宣誓制度を事実婚に広げているので、東広島市でもそれができれば望ましい。

(参考)横浜市パートナーシップ宣誓制度

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kyodo-manabi/jinken/lgbt/yokohamapartnership.html>

- ・様々な考えがあるので、何が絶対正しいとは言及しにくいところがあるが、性の多様性に関する差別や人権侵害を撲滅するのであれば「性的マイノリティの人々が暮らしやすいまちづくりを目指す」など、一律した方向性を示すことが重要であると思う。
- ・学校教育の中で、必ずLGBTQに関する教育を行うこと、職場でも必ずLGBTQに関する啓発を行い、またLGBTQの人々が活躍できる組織体制をつくるよう推進することが重要かと思っています。

【2】有効と思われる取組やアイデア等

- ・SNSなどを活用
- ・（企業向け）性的マイノリティの方が従業員にいる（又は採用する）際に注意することを学ぶ機会、学校での教育、「少数派」というイメージをなくしていくのがよいと思う。
- ・専門家よりは、著名な有名人やインフルエンサーを「くらら」等に招いてLGBTQに対して誤解等を払拭してもらえようなセミナーを開く。
- ・教育
- ・「マジョリティーの特権」を知り、マイノリティの立場で見直すこと。LGBTQについて正しい知識を持つために、幼児期からの自分らしく生きられる性教育を行う。公的な書類における性別欄をなくす。

その他の意見

- ・地域においても職場においても、基本になるのは「人権」意識を高める必要があります。男女共同参画についても、同様の課題があり、同様の基盤となると思います。今回問われた分野ごとの課題ですが、いずれも同根であり、これにはこれという明確な処方箋があるわけではなく、不断の意識改革と取組が必要と思われます。ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂：私は包摂というのが分かりづらいので「お互い様」と説明しています。）の社会づくりが重要とされていますが、最近ではEquity（エクイティ：公平性）を加えて、D E I に注目が集まっています。今回の直接のテーマである男女共同参画からは外れるかもしれませんが、東広島市では、県内でも外国人比率の高い市であり、今後も外国人比率が漸増することは確実であることから、例えば、外国人住民に対する意識調査や審議会、委員会への参画、また「やさしい日本語」の普及を図ることによって、D E I への啓発を進めることができ、ひいては男女共同参画の推進にもつながるものと思います。

東広島市 男女共同参画に関する意見聴取シート

～ ご協力をお願い ～

東広島市では「第3次東広島市男女共同参画推進計画」に基づき、誰もが互いを認め合い、共に活躍できる男女共同参画社会の実現を目指して、様々な施策に取り組んでいます。

この調査は、計画の見直しにあたり、各分野で活躍されている皆様のご意見をお伺いし、計画の策定に向けた基礎資料とすることを目的として実施するものです。

調査結果は、事例研究として参考にさせていただき、計画策定の目的以外に使用することはありません。

お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和6（2024）年4月

東広島市長 高垣 廣徳

記入にあたってのお願い

- 1 あなたが、男女共同参画に関する活動や日常生活の中で感じていることをお答えください。
- 2 回答が難しい設問については、可能な範囲で記入してください。
- 3 団体・グループの場合は、代表者の方又は活動内容を把握している方が記入してください。

調査のお問い合わせ先

東広島市 生活環境部 人権男女共同参画課

〒739-8601 東広島市西条栄町8番29号

TEL (082) 420-0927 FAX (082) 422-2040

Eメール hgh200927@city.higashihiroshima.lg.jp

この調査票は、5月21日（火曜日）までに、同封の返信用封筒に入れて、返送してください（切手は不要です）。

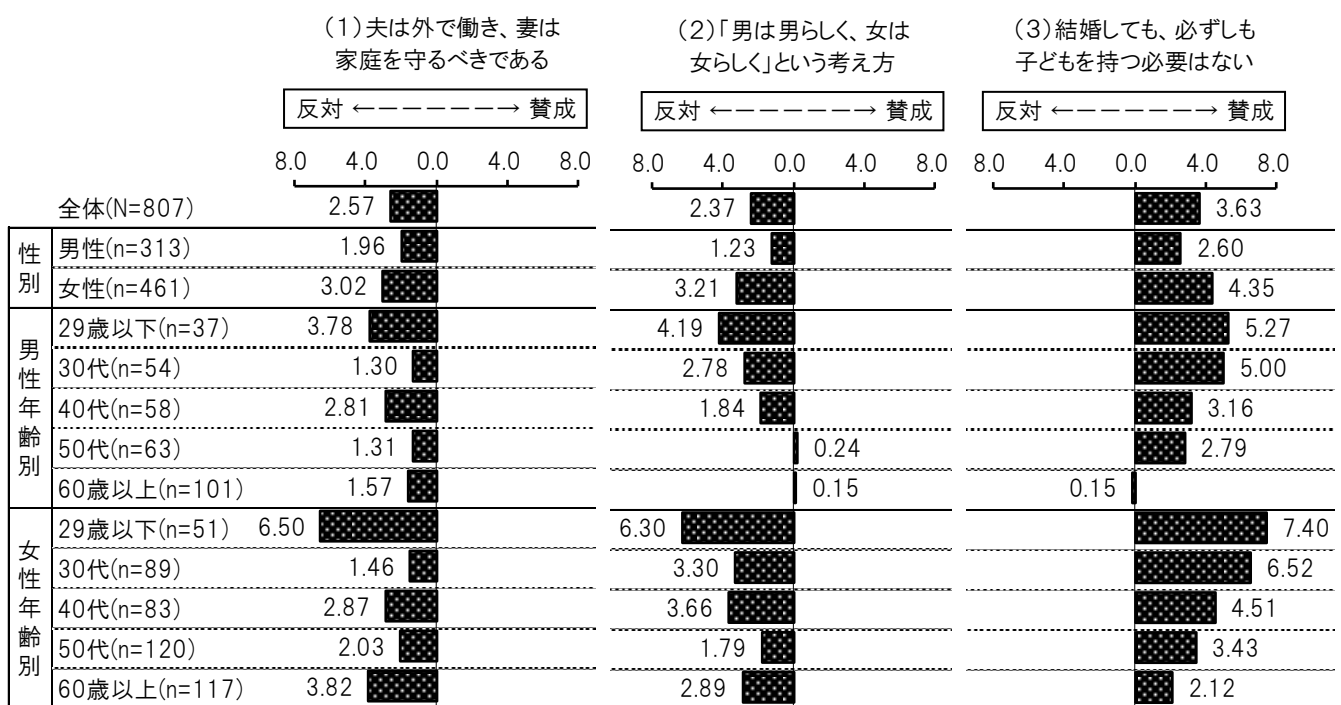
データでの回答をご希望の方は、上記、人権男女共同参画課Eメールアドレスへ、電子メールでお問い合わせください。このシートのデータをお送りします。

～ はじめにお読みください ～

東広島市では市民及び事業所を対象とした「男女共同参画に関する調査」を実施しました。以下は、その結果をいくつか抜粋したものです。結果をご覧になった上で、3ページ以降の質問にご回答ください。

【 アンケート結果の概要（抜粋） 】

（市民）問 あなたは、次の考え方について、どのように思いますか。



- いずれも項目も、女性が男性を上回っています。
- 女性も男性も、年齢による差が大きく、特に「(3)結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」で目立っています。

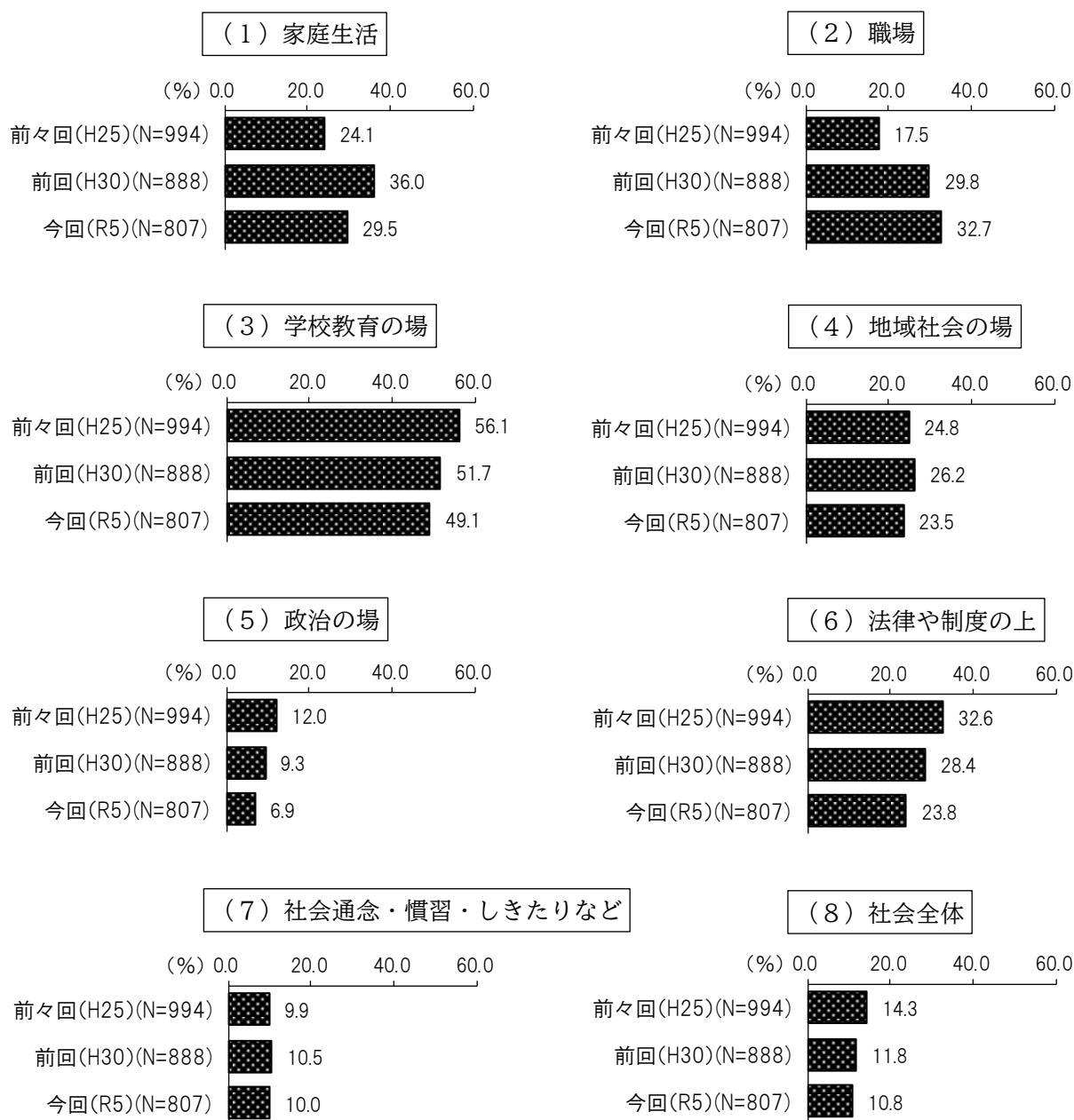
注1 数値は回答を指標化したもので、グラフ上では、中心(0.0)より右側が賛成、左側が反対であることを示します。

注2 図中N(n)は構成比の基数を示します。(以下同様)

注3 調査は令和5(2023)年11～12月に実施

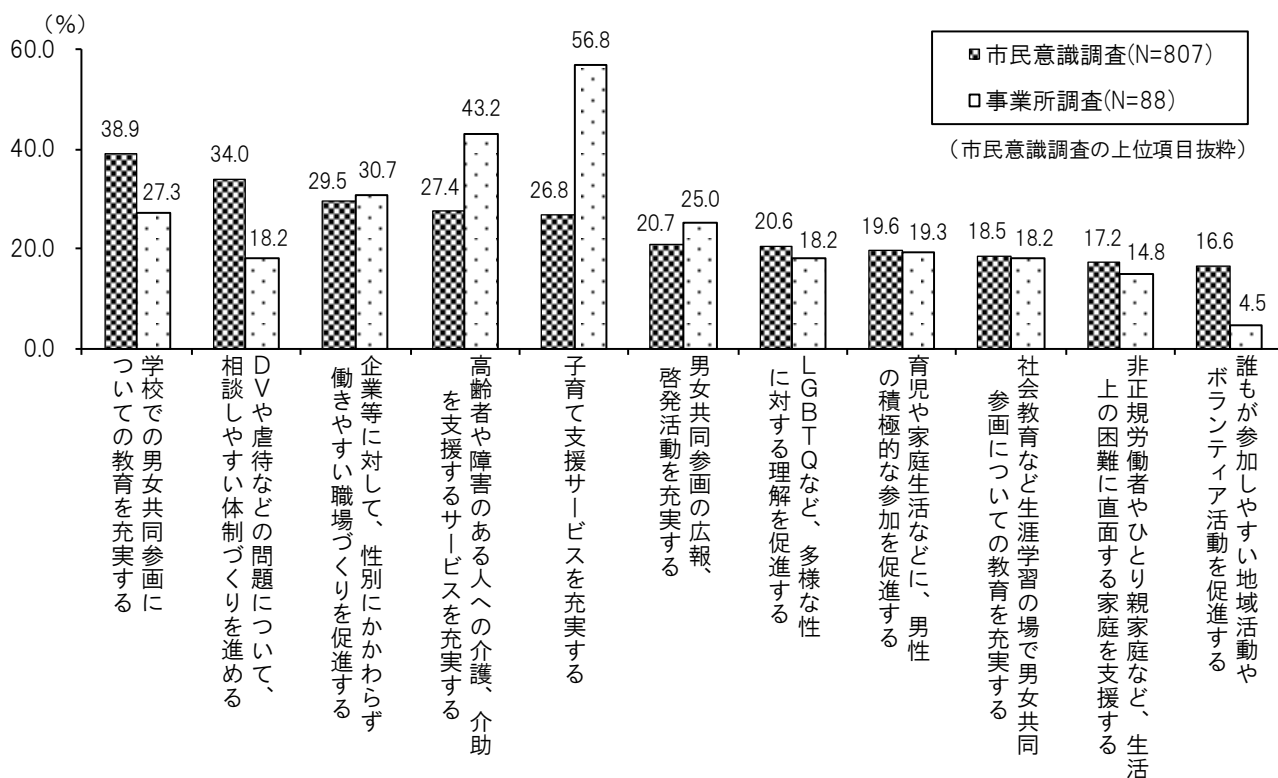
（市民）問 あなたは、次の分野で、男女の地位は「平等」になっていると思いますか。

「平等」と回答した人の割合（過去の調査結果との比較）



- 今回（R5）の「平等」意識は「(5)政治の場」や「(7)社会通念・慣習・しきたりなど」「(8)社会全体」で、いずれも1割程度あるいはそれ以下と低い状況です。
- 過去の調査結果と比較すると「(2)職場」では、平等意識の高まりが確認されますが、他の項目は割合が低下している分野が多く、特に「(5)政治の場」が目立っています。

(市民・事業所) 問 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、東広島市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(○印5つまで)



○ (市民) 「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が最も多く回答されており、次いで、DVや虐待等について相談しやすい体制づくり、働きやすい職場環境づくりなどが求められています。

問1 あなたのことについておたずねします。

貴団体の名称 (個人の場合はお名前)	
現在の会員数 (加盟者(社)数)	
主な活動内容 ※ 概略で結構です。	

問2 男女共同参画の施策に関する次の7つの分野について、東広島市では、どのような問題点や課題があると思いますか。また、今後、東広島市において男女共同参画を推進していくためには、どのような取組が必要だと思いますか。有効と思われる取組やアイデア等がありましたら、ご自由にお答えください。

※ 回答が可能な分野についてご記入ください。

分野1 仕事と子育て・介護等の両立支援
(例) 職場における男女不平等の解消、働きやすい職場環境や働き方改革の推進 など
どのような問題点や課題があると思いますか。
どのような取組が必要だと思いますか。

分野2 女性の活躍推進とあらゆる分野における男女共同参画の推進

(例) 行政の審議会・委員会などへの女性の参画促進、農林水産業や商工自営業における女性活躍の推進、地域活動や防災活動等に参加しやすい環境づくり など

どのような問題点や課題があると思いますか。

どのような取組が必要だと思いますか。

分野3 誰もが能力を発揮し、多様な暮らし方を認め合う社会の推進

(例) 男性の家事、育児等への参加の促進、防災分野における男女共同参画の推進、健康づくりへの支援と母子保健の充実 など

どのような問題点や課題があると思いますか。

どのような取組が必要だと思いますか。

分野4 性差に関する固定的な意識の解消

(例) 人権尊重及び男女共同参画を推進する啓発活動の推進、「男は仕事、女は家庭」など「固定的な性別役割分担意識」の払拭に向けた取組の充実 など

どのような問題点や課題があると思いますか。

どのような取組が必要だと思いますか。

分野5 男女共同参画の意識づくり

(例) 教育や保育の場における、子どもの頃からの男女平等意識及び人権意識の醸成、誰もが参加しやすいセミナーやイベントの検討、幅広い年齢層への周知の充実 など

どのような問題点や課題があると思いますか。

どのような取組が必要だと思いますか。

分野6 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人の支援

(例) 事業所等におけるハラスメント対策、ドメスティック・バイオレンス(DV)等の防止に向けた啓発活動の充実、相談支援の充実、被害者への適切な支援 など

どのような問題点や課題があると思いますか。

どのような取組が必要だと思いますか。

分野7 性の多様性についての理解促進

(例) L G B T Q (性的マイノリティ) やパートナーシップ宣誓制度等の周知、性の多様性に関する啓発活動 など

どのような問題点や課題があると思いますか。

どのような取組が必要だと思いますか。

～ ご協力ありがとうございました。 ～

東広島市 男女共同参画に関する関係団体調査
報告書

発行年月／令和6（2024）年6月

発行／東広島市

編集／東広島市 生活環境部 人権男女共同参画課

〒739-8601 東広島市西条栄町8番29号

TEL（082）420-0927

FAX（082）422-2040
