

令和4年度
蕪崎市男女共同参画推進委員会
活動報告書及び提言書

令和5年3月
蕪崎市男女共同参画推進委員会

目 次

はじめに	1
活動報告及び提言	2
■委員会活動報告	2
■男女共同参画推進への提言	4
■グループ活動報告及び提言	7
おわりに	18
令和4年度男女共同参画推進委員会委員名簿	19

はじめに

2015年の国連サミットで採択されたSDGs(持続可能な開発目標)の前文には、「すべての人の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指す」と明記され、17の目標(ゴール)のうち、目標5において「ジェンダー平等を実現しよう」と掲げています。

今年度行った市民アンケート調査によると、『社会全体の男女共同参画意識』について、女性より男性の方が『平等』(「ほぼ平等」と「平等と感ずることが多い」)とした割合が高くその差は約2倍ありました。

第2次計画の達成状況については、25歳～40歳(子育て世代)における女性の就業率は目標数値を15.3%上回った85.3%と高く、女性の社会進出が伺えますが、正社員については、女性より男性の方が高くその差は約2倍あり、社会情勢の影響を受けやすく貧困等生活上の困難に陥る立場に女性がいることが分かります。

また、自治会長に占める女性の割合は、目標数値を2.0%下回った3.0%であり、地域については、「長」は男性が務めるものという意識が強く、女性自身も固定的な性別役割分担意識を持っているため女性の登用は進んでおらず、より一層の啓発等が必要とされています。

「男性は仕事」、「女性は家庭」と固定的な性別役割分担意識が根付いており、まだまだ平等といった環境にはなっていないことが分かります。

以上のようなことから、今後もより一層の男女平等の取り組み強化が必要になると考えております。

蕪崎市男女共同参画推進委員会では、「第2次男女共同参画推進計画」の基本理念「男女が互いに認め合い、協働するまち・蕪崎」に基づき、「SDGs～ジェンダー平等を実現しよう～」を活動テーマに「働き方」「暮らし」「多様性」の3つのグループに分かれて活動し身近な問題解決のために全12回を通して研鑽してまいりました。

今年度の活動経過をここに報告し、分析した結果等を提言いたしますので、ご査収いただき市政へ反映していただくようお願い申し上げます。

活動報告及び提言

私たち男女共同参画推進委員会は、新たに半数の委員が委嘱され、25名で活動を行ってまいりました。

今年度は、「SDGs～ジェンダー平等を実現しよう～」をテーマに掲げ、「働き方」「暮らし」「多様性」の3つのグループに分かれ活動してきました。

「働き方」グループは福利厚生・社内制度について、「暮らし」グループは男女共同参画の視点からの防災について、「多様性」グループは多様な表現方法についての調査研究をしてまいりました。

今年度の活動内容につきましては、以下のとおりであります。

■委員会活動報告

令和4年度韮崎市男女共同参画推進委員会活動報告 活動テーマ「SDGs～ジェンダー平等を実現しよう～」	
月	活動内容
4	27日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第1回) ○正副委員長選出 ○令和3年度活動報告・令和4年度活動計画(案)について ○韮崎市男女共同参画推進条例及びプラン概要説明推進状況報告 ○基礎学習会①「男女共同参画について」 講師:山梨県立男女共同参画推進センターぴゅあ総合 雨宮 加代子 氏
5	25日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第2回) ○基礎学習会②「SDGs～ジェンダー平等を実現しよう～」 講師:NPO法人エンパワメントアフロッキー 望月 理子 氏 ○グループ分けについて
6	22日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第3回) ○グループテーマの検討 ○グループリーダーの決定 ○グループ活動 昨年度の活動についての共有 活動内容の検討 市広報6月号 男女共同参画特集記事掲載
7	27日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第4回) ○ゲストの講話 ゲスト:旭陽電気株式会社 専務取締役 金山 雄一郎 氏 【テーマ】働き方改革、若者の人材確保、男性の育児等 ○グループ活動

8	24日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第5回) ○ゲストの講話 ゲスト:山梨県立男女共同参画推進センターぴゅあ総合 雨宮 加代子 氏 【テーマ】防災における男女共同参画について ○グループ活動
9	28日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第6回) ○グループ活動
10	26日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第7回) ○グループ活動
11	30日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第8回) ○グループ活動
12	21日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第9回) ○グループ活動
1	25日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第10回) ○グループ活動
2	22日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第11回) ○グループ活動
3	22日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第12回) ○グループ活動 29日 市長提言

■男女共同参画推進への提言

1. 第3次蕪崎市男女共同参画推進計画の推進(新規)

令和5年度より第3次蕪崎市男女共同参画推進計画が実行される。

市民アンケート調査の結果から、世代間において考え方の違いがあることが見受けられたので、保育士・教員・保護者等に向けた男女共同参画の正しい理解を促進するとともに、地域においては、地区長・公民館長等をはじめ、地区住民に向けた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向け、本委員会とともに積極的に努められたい。

また、性的少数派に対して差別がないよう、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の導入について積極的な検討に努められたい。

2. 男女共同参画推進体制の整備充実と委員(継続)

本件については、平成21年度の委員改選時期において、委員の任期2年の一斉改選から隔年改選への改正を求めたところであり、それ以降の改選で各地区の選任方法等の改善により、一定の成果が得られた。

この改選方法については、平成26年度をもって経過措置が終了したところであるが、今後も引き続き、本委員会が男女共同参画推進に十分機能できるよう、委員の男女比バランス等組織の充実に配慮されたい。

また、特に「若者」、「事業所関係者」、「商工会青年部」等を積極的に参加できるよう市からも配慮いただき、若者や働き盛り世代の意見を男女共同参画推進に反映できるよう努められたい。

3. 事業所の男女共同参画推進対策の強化・充実(継続)

市では、市内の事業所で働く市内の男性が育児休業を取得した場合に、取得した男性と企業に助成金を支給する制度を実施しているが、このような事業の実施により、市内事業所の、職場環境づくりにつながることを期待できる。

あわせて、女性の管理職を増やすことや女性が研修の機会に恵まれるように支援していただきたい。

引き続き、このような取り組みを推進することで、市内事業所の男女共同参画推進に努められたい。

4. 各分野における役員・役職への女性登用の促進(継続)

市の審議会等における女性委員の割合は、平成25年3月に策定された第2次計画において令和5年3月に30.0%とする目標を掲げ、徐々に数値を上げ、令和4年4月には30.1%となり、目標をやや上回る結果となった。

今後、幅広い分野での女性登用の促進に向け、なお一層、各種の機関・団体等の会議、市広報誌への掲載等あらゆる機会を通して女性が参画できる環境づくりに一段の指導・啓発に努められたい。

5. 地域における若年層及び女性への男女共同参画推進(新規)

自治会長に占める女性の割合は、令和4年4月は3.0%にとどまっていることから、女性の登用がまだまだ進んでおらず、ほとんどの自治会では、定年退職後の男性が務めている。

若年層や女性が参画できるよう、より一層の取組みに努められたい。

また、令和2年度に自治会改革検討委員会設立の提言を行い、令和3年度から自治会改革検討委員会(本委員2名が参加している)が設置され、若年層及び女性への地域活動への推進等の課題を検討し、今年度末には提言書の完成が予定されている。

この提言を受け、更なる取組みにも努められたい。

6. 若年世代への男女共同参画推進(継続)

社会のさまざまな状況において一人一人が平等な社会、つまりジェンダー平等な社会を目指していくためには、無意識のうちに培われたジェンダーに気が付くことが重要である。

これまでも男女共同参画推進委員会の活動の中で、中高生や市内事業所にアンケート調査を行ったり、市内事業所に若者が求めている福利厚生等を紹介するなど、ジェンダーバイアスに敏感になる機会を設けてきた。

委員会活動においては、中学生・高校生、新婚世帯など若年世代を対象とした活動を実施するなど、新たな取組みを始めている。

市においても、子育て・保育の場・学校教育等の場での男女共同参画の推進など、更なる取組みに努められたい。

7. 具体的な男女共同参画推進活動の推進(詳細はグループ活動報告及び提言参照)

男女共同参画社会の実現のため、葦崎市としての具体的な活動を積極的に推進されたい。

以下のとおり、委員会の提言の実現に向けた積極的な取組みや今後の活動支援に努められたい。

(1) 市内事業所の「福利厚生・社内制度」の推進について

今年度は、「働き方」グループ内で、人材確保につながる「あったら嬉しい福利厚生・社内制度」について話し合い冊子を作成した。

この冊子を市内事業所107社に送付しアンケート調査を実施した(回答社:15社)。

アンケート内容は、福利厚生・社内制度についての意見や冊子の感想を調査し、その結果、福利厚生等を充実させるため市内事業所が求めているものが分かった。

既に数社は、「あったら嬉しい福利厚生・社内制度」冊子に記載のものを始めており、市内企業も福利厚生等について重要視している。

福利厚生・社内制度を充実させることによって、若者や優秀な人材を確保できるとともに、社員が生き生きと働くことができる職場環境につながる。

次世代を担う若者が求めている福利厚生等を市内企業にて実施できるように下記の4点について、努められたい。

- ① 「あったら嬉しい福利厚生・社内制度」SNS等で紹介
- ② 福利厚生賞授与の実施
- ③ 福利厚生が整えられるよう経済面での支援
- ④ 働き方改革理解のための先進事例を学ぶ会社見学の実施

(2) 男女共同参画の視点からの防災について

自治会役員や地域防災リーダー等の防災リーダーは、男性が多く活躍しており、意思決定の場に女性が少なく、すべての人に配慮した防災対策が十分とはいえない状況である。

その結果、避難所に避難をしないという選択をする人も大勢いる。

「できる人ができることを」の精神を伝え、防災におけるの固定的な性別役割分担意識が解消されるよう、また、女性が自信を持って意思決定の場に着けるよう誰でも参加しやすい防災研修の開催を行いたい。

下記の5点について、努められたい。

- ① 防災会議委員・水防協議会委員の女性委員の増加
- ② 地域住民の防災における男女共同参画理解の促進
- ③ 男女共同参画の視点を取り入れた自主防災組織強化
- ④ 男女共同参画に対応した防災冊子の作成
- ⑤ 女性も参加しやすい防災研修の開催

(3) 多様な表現方法について

表現方法を性別によって固定してしまうと、固定的な性別役割分担意識が知らずに根付いてしまい、個人の特性や能力、多様な生き方を尊重するために教育と啓発が必要である。

市においては、広報等でコラムを掲載し固定的な性別役割分担意識がなくなるよう努められたい。

具体的に下記6つの周知に努められたい。

- ① 呼称・敬称について(～くん、～さん)
- ② 公共の場で避けられる傾向にある言葉について(奥さま・旦那など)
- ③ 職業などの呼び方の変化について(保母・女医・男性保育士・女流作家)
- ④ ヨーロッパ圏の言語に見られる男性名詞・女性名詞について
- ⑤ 現代コトバ・若者コトバについて
- ⑥ 使われなくなった言葉(死語)について

■グループ活動報告及び提言

【働き方グループ】

活動報告

テーマ	あったら嬉しい福利厚生・社内制度について
内容	<p>令和2年度、中高生を対象としたアンケート調査から、働き方改革が進んでいる企業への就職を希望していることが分かった。</p> <p>令和3年度は、市内事業所を対象としたアンケート調査から、働き方改革を重要視している一方で、中小企業では人材不足等により取り組むことが難しいと分かった。</p> <p>そこで、今年度は、中高生と企業を結び付ける要素のひとつとして、福利厚生・社内制度に着目し取り組んだ。</p> <p>国内国外で実施されている、福利厚生・社内制度について、調査しそのうち魅力的だと思われる制度を掲載した冊子を作成した。</p> <p>その冊子を市内事業所107社へ配布し、情報提供を行うとともに福利厚生等についての意見や冊子の感想についてアンケートを取った。(回答:15社)</p> <p>その結果から、冊子が情報提供となり参考になったとの意見が多数あった。</p> <p>今後は、商工会と協力しSNS等で紹介する等、市内事業所の働きやすい環境づくりに努める。</p>
活動成果	冊子及びアンケート調査の結果は、別紙のとおりである。 (別紙資料1-1、1-2)

提言に至る経緯

【活動概要】

国内国外の企業で実際に行われている充実した福利厚生・社内制度について情報提供するために冊子を作成しました。

同時に福利厚生等についての意見や冊子の感想についてアンケートを取りました。

【主な活動】

福利厚生等について委員それぞれが調べ学習をし、グループ活動を通して冊子を作成しました。

【冊子の内容】

1. 福利厚生等の利点

福利厚生的重要度が浸透していないので、利点を紹介しました。

- ・従業員の満足度が高まる。
- ・働きたい人が集まる。
- ・企業のイメージアップにつながる。
- ・ワーク・ライフ・バランスがとれる。

2. 就職する人の目線

就職活動において、企業情報を見る際に福利厚生についてチェックすることがよくあるということ、また、人気の福利厚生トップ10を掲載した。

<委員が調査した福利厚生・社内制度の掲載>

3. あったら嬉しい福利厚生

お菓子食べ放題・ドリンク飲み放題

勤務中にお菓子やドリンクを無料で支給する。

勤務中にお菓子やドリンクを無料で支給することで、社員のリフレッシュにつながり、メリハリを付けることで仕事の質も上がることが期待できる。

また、食べ物を支給することにより「従業員を大切にしている」と社内外にアピールでき、若者や優秀な人材の確保につながることはもちろん、従業員の満足度が向上する。

野菜のお届け

産地直送の無農薬野菜を従業員に配付する。

従業員の健康への意識を高めることができ、事業所は、食を通して従業員の心のケアを行うことができる。

自分記念日

有給休暇とは別に自分だけの記念日を作ってお休みできる。

例えば、「ずる休み」、「サプライズ休暇」、「ご褒美休暇」、「推しメン休暇」、「失恋休暇」、「誕生日休暇」等、様々な名前の休暇がある。

一息できる時間を作ってあげることで、従業員が仕事に集中して取り組む環境を作れる。

バースデートリップ

誕生日の月に旅行費を支給する。

リフレッシュにつながるとともに、旅行先での体験から刺激を受け、新たなアイデアが生まれるきっかけとなり仕事にも役立つ。

おしゃれ手当

美容院代や服の購入費用等を補助する。

事業所が、従業員の身だしなみに対して補助することで、従業員がよりイキイキと働くことができ、業績の向上が見込める。

ゴーホーム

実家へ帰省する費用を支給する。

従業員は、補助があることで、実家から遠くても働きたいと思い、優秀な人材の確保につながる。

目指せA身体制度

健康診断でオールA判定だとボーナスを支給する。

従業員に日頃から健康を意識してもらうことで、元気な身体づくりにつながり仕事のパフォーマンスが上がる。

4. あったら嬉しい社内制度

ペットと一緒に出社

大好きなペットと一緒にいられる。

仕事中にペットとふれあうことで息抜きになることやリラックスすることができる。

また、従業員は留守番のペットの心配がなくなり、仕事に集中することができる。

古民家オフィス

いつもとは違った環境で仕事をすることができる。

毎日同じ場所同じ時間では、従業員は楽しみを感じられなくなるため、古民家オフィスで仕事をすることで、これまでにない価値観や新しいアイデアが生まれる。

「さん」付けで呼ぶ

職場内の風通しが良くなる。

役職関係なく「さん」付けで呼ぶことによって、フラットに意見を出しやすい雰囲気になる。

シエスタ

休憩とは別にお昼寝できる時間がある。

疲労の蓄積を防ぐ、集中力を回復できる、認知能力の向上、柔軟な働き方の実現、等のメリットがある。

出戻り

退職した人が再び会社に戻ってくる。

会社のことをよく知っているので即戦力として活躍してもらえるとともに、他社でのキャリアがあることで新しいアイデアが生まれ社内の活性化につながる。

外食ランチ

従業員同士のコミュニケーションにつながる。

従業員同士でランチをすることで、相手を知ることができ良い雰囲気の仕事ができる。

【提言】

- (1) 「あったら嬉しい福利厚生・社内制度」SNS等で紹介
幅広い人々へ情報を届けるために市で発信しているTwitter、Facebook、Instagramなどへ投稿する。
- (2) 福利厚生賞授与の実施
市内で先進的な福利厚生を行っている企業を選考し、賞を授与する。
取組みの内容を市広報等で紹介し、他の事業所への働き方への考え方に対するアプローチを行う。
- (3) 福利厚生が整えられるよう経済面での支援
市内事業所へ助成金の紹介や導入を行い、福利厚生の充実を支援する。
- (4) 働き方改革理解のための先進事例を学ぶ会社見学の実施
市内事業所から希望者を募り、積極的に福利厚生等に取り組んでいる企業を訪問し、先進事例を学び、意見交換ができる機会を創出する。

今回作成した冊子を配布することにより、若者を中心とした従業員が求めていると思われる福利厚生・社内制度を事業所側に伝えることができた。

意見や冊子の感想からは、「福利厚生・社内制度の参考になった」、「情報提供があると有難い」という感想が多数あった一方で、「充実させるためには、経済的な支援や他の団体との情報交換ができる場が必要」という意見もあった。

今後は、働き方理解のための先進事例を学ぶ会社見学の実施をし、情報交換が

できる場の構築や事業所の福利厚生が整えられるよう、市としてサポートを行うことで有望な若者の確保につながり、また更なる働きやすい職場環境の構築ができると考える。

【暮らしグループ】

活動報告

テーマ	防災における男女共同参画について
内容	<p>自治会において防災の役を担う者は男性が多く、また、避難所運営においても、指示役は男性、炊き出しは女性と、無意識の思い込みがあり、性別役割分担意識が根強く残っていることが分かった。</p> <p>また、避難所生活において、授乳室や生理用品等女性のみが必要とされていることが行き渡っていなく、避難しない人も少なくない。</p> <p>指示役に女性がいても大切だが、女性が参加しやすいリーダー研修や男性側の考え方を改めてもらう等ソフト面の充実も必要である。</p>
活動成果	<p>先進自治体の防災における男女共同参画を研究し、またゲスト講話から、現在の問題点等を知ることができた。</p> <p>誰もがストレスなく避難所で生活でき、男だから〇〇をする、女だから〇〇をする等の性別役割分担に関係なく日頃から防災に関われるような環境づくりが必要である。</p>

提言

【活動の概要】

毎月の委員会にて、各自が感じている防災における固定的な性別役割分担の問題点について話し合いました。

また、ゲスト講話から現状の問題点等を聞き、理解を深めました。

【主な活動】

グループ活動及びゲスト講話との意見交換を行いました。

【提言】

(1) 地域住民の防災における男女共同参画理解の促進

・従来から避難所生活において、男性は指示役、女性は炊き出し等性別によって役割が決まっており、適材適所の配置ができていない。

できる人ができることを行い、ストレスのないような避難所を目指すよう伝える。

- ・地区の集まり等で男女共同参画推進委員等が中心となり、防災における男女共同参画を伝える。

例 固定的性別役割に捉われることなくできる人ができることを行う。

女性でも指示役ができる。

それぞれの事情(家族の中に支援が必要な人がいる家庭)があるので、避難所にて協力できない人もいる。

性別専用スペース(例:女(男)性専用スペース、子ども専用スペース)や男女別トイレや誰でもトイレ等に配慮した避難所が必要である。

(別紙資料 2-2 参照)

- ・男女共同参画を取り入れた防災訓練の状況を知り情報交換できるような場所づくり。

(2) 男女共同参画の視点を取り入れた自主防災組織強化

- ・自主防災組織は、男性中心の組織となっており、女性の視点等多様性に対応した組織になるよう変化すること。
- ・自主防災組織に女性が参加しやすい(看護師、日赤、減災リーダー、女性消防隊員等)環境を整える。
- ・避難訓練の際には、性別に関係なく全員が参加できるように区長等は配慮すること。

(3) 防災会議委員及び水防協議会委員の女性委員増加(別紙資料 2-1)

- ・本市の防災会議委員及び水防協議会委員の女性の割合は、14.2%と低い状況であり、多様な意見が反映されにくい状況である。
女性の割合を市目標の40.0%(第3次男女共同参画推進計画目標値)になるよう、女性消防隊、食生活改善推進委員会、女性議員等に委員となってもらい多様な意見が反映できるよう努められたい。

(4) 一人ひとりの防災意識向上のための冊子の作成(別紙資料 2-1、2-2)

- ・避難所マニュアルではなく、読みやすく伝わりやすい冊子を作成し、市民へ男女共同参画の視点での防災意識を高めるように促す。
- ・日頃から防災グッズの管理や避難経路の確認等、準備を行い、家のことだからと女性に任せるのではなく、家族全員が準備し当事者意識を持つようにする。

【内容】

- ・防災グッズチェックリスト
- ・できる人ができることの意味
- ・避難の際に使える豆知識(ペットボトルの活用等)
- ・高齢男性でも作れる簡単な料理レシピ

→食生活改善推進委員会作成のバッククッキングレシピの掲載等
(別紙資料 2-3)

・性別に関係なく日頃から気をつけること

(ガソリン満タン、スマホの充電、カセットコンロ)

※毎月の広報やゴミカレンダー等に防災グッズの確認を促す記事や家族で話し合う男女共同参画テーマを掲載し、日頃から防災を身近に感じ、加えて性別役割分担意識をなくすことを求める。

(5) 女性も参加しやすい防災研修の開催

・現在減災リーダーの受講や消防隊の避難訓練等は男性が多いので、女性も参加しやすい雰囲気を作ることが重要である。

・子どもがいる家庭も参加しやすいよう、にらちび等と協力し託児所の整備を整え受講しやすい環境を整える。

自治会においては、防災における男女共同参画が推進できるよう、現状の男女の割合を認識し原因把握に努められたい。

また、地域、家庭において、固定的な性別役割分担にとらわれず防災を自分事として考え、セクシュアリティに関係なく関わっていくことが大切ということを伝えていく必要がある。

【多様性グループ】

活動報告

テーマ	男女共同参画社会の実現を目指す多様な表現方法について
内容	<p>男女共同参画社会を実現するためには、広報等における表現方法を性別によって固定せず、個人の特性や能力、多様な生き方を尊重したものにすることが重要であり、そのための啓発が必要であるという共通認識を得た。</p> <p>これを踏まえて、他自治体が発行している「表現ガイドライン」冊子を参考資料として読み合わせ、それらを参考にしながら委員それぞれが調べ学習を行い、適切な表現のための啓発方法をグループ活動の中で考えた。</p>
活動成果	<p>広報やウェブサイトなどにおける情報に対して、固定的な性別役割分担意識を知らずに形成してしまう可能性があるため、情報発信をする側は、そのような固定観念や偏見の助長につながらない表現を意識する必要がある。</p> <p>その上で男女共同参画社会の実現を目指す適切な表現を啓発するために、コラムを隔月で広報に掲載することを提案する。</p> <p>このコラムはあくまでも表現方法の例示であり、特定の表現を規制・禁止したり、言い換えを強制したりするものではなく、男女共同参画の視点でより適切な表現を考える手がかりを示すものである。(別紙資料3)</p>

提言

【活動の概要】

毎月の委員会でのテーマに沿った活動に加え、グループ内での情報共有や意見交換などを行ってきました。

【主な活動】

表現について様々なテーマで委員それぞれが調べ学習をし、グループ活動を通して広報の原案などを作成しました。(別添資料3)

【提言】

(1) 呼称・敬称について(～くん、～さん)

男性に対してのみ〇〇くん、女性に対して〇〇ちゃんや〇〇さんと呼ぶように

性別によって敬称を固定するのではなく、公の場においては、統一した敬称が望ましいと言える。

しかし、敬称によって相手との間柄が表現できることもあるので、間柄に応じて適切な表現方法をするのが大切である。

(2) 公共の場で避けられる傾向にある言葉について(奥さま・旦那など)

「奥さん」や「主人」等配偶者を表す言葉には、「男性は働き、女性は家にいる」というような固定観念や主従関係を思わせることがあり、見直すべき表現とされている。

近年は、「パートナー」という呼び方が広がっており、既婚や未婚に関わらず双方に使える言葉となっている。

(3) 職業などの呼び方の変化について(保母・女医・男性保育士・女流作家)

「サラリーマン、営業マン、カメラマン」等、男性という意味のある「マン」が付く言葉は、男性しか念頭に置いていないと誤解されないために「会社員、営業担当者、フォトグラファー」などと、性別を特定しない表現に言い換えるべきとされている。

(4) 諸外国の言語に見られる男性名詞・女性名詞について

ラテン語圏(スペイン語やフランス語)の名詞や冠詞には「男性形」と「女性形」がある。

男女混合の言葉に対しては男性形で表現するなど、このような使い分けが男性優位主義の象徴になっていると批判がある。

また英語圏では「Ladies and Gentlemen」という呼びかけの表現を「Hello, everyone」のように性別を特定しない表現を用いることが近年では一般的になってきている。

(5) 現代コトバ・若者コトバについて

現在若年世代でよく使われているコトバには言葉の文字数を減らし、簡略化している傾向がある。

その背景にはインターネットや SNS の普及や発達に影響していると考えられ、加えて仲間内だけの表現や言い回しを共有し使うことにより、仲間意識をより強く感じるのではないかと考えられる。

若者コトバ(例) ワンチャン、それな、BFF、3150

(6) 言葉の世代間ギャップについて

昔は使われていた言葉であっても現在は使われていない言葉であり、世代間で理解できない言葉がある。

分からない時には、意味を問い合わせることも世代間コミュニケーションにつながる

ので、しっかりと耳を傾け合うのが大切だと考えられる。

例) 一丁目一番地、全員野球、とりま、オワコン

世代間によって感じ方が異なるため、今後は、広報に多様な表現方法についての
コラムを掲載し周知を図り、お互いが尊重できる環境づくりに努められたい。

おわりに

以上、韮崎市男女共同参画推進委員会の活動経過を報告し、次年度さらなる活動の推進に取り組んでまいります。

令和5年3月29日

韮崎市長 内藤 久夫 殿

韮崎市男女共同参画推進委員会
委員長 内藤 一美

令和4年度男女共同参画推進委員会委員名簿

役職	地区	氏名
委員長	神山	内藤 一美
副委員長	藤井	作地 敏恵
副委員長	市推薦	清水 雅美
委員	市推薦	森山 雄介
委員	市推薦	清田 祐華
委員	葦崎	渡邊 俊英
委員	葦崎	本多 佳子
委員	穂坂	池田 達也
委員	穂坂	石川 明美
委員	藤井	浅川 広人
委員	中田	村上 一江
委員	中田	平賀 光二
委員	穴山	樽林 一三
委員	穴山	三井 清香
委員	円野	山形 拓也
委員	円野	板山 浩美
委員	清哲	吉川 洋
委員	清哲	浅川 加津美
委員	神山	三井 一
委員	旭	平原 新也
委員	旭	山本 由紀江
委員	大草	中山 芳江
委員	大草	橋本 純子
委員	竜岡	輿石 利枝
委員	竜岡	中元 和久

働き方

グループ



※ 別紙冊子参照

アンケート結果

	Q1.こちらの冊子をみて、ご意見や感想などを教えてください。
1	いろんな制度があるんだと改めて感じた。 何が必要かは、個人差がある部分もあると思うので、多様な物が出てくるのかなと感じた。
2	人気のトップ10福利厚生については全て、あったら嬉しい制度のいくつかも実施中です。
3	福利厚生種類がたくさんある。知らないものが多かった。
4	他社情報がわかり、参考になりました。
5	わかりやすくまとめられていて良いと思います。
6	率直な感想として、面白いと思いました。
7	手頃で読みやすい。
8	既に行っているものもありますが、導入が難しいものもあります。
9	様々な福利厚生の取り組みをされている事がわかり参考になりました。
10	若者の希望する内容が理解できました。
11	就職活動の中で、福利厚生をチェックしている学生が多く、会社の福利厚生が魅力的になっていくことで、まずは社員が働きやすく、心身ともに健康な状態になることにも繋がります。新卒採用や人材確保の面でも、自分が今後働く場所について、ポジティブなイメージがある方が人材獲得にも繋がるため、福利厚生はとても大切だと改めて感じました。
12	改めて福利厚生の必要性を感じました。冊子のような福利厚生もあるのだなということ知りました。
13	とても参考になった
14	楽しく内容を確認させていただきました。あるといいなを書いてきたメンバーはどのような年齢層の方でしょうか。勤続年数とか分かるかと参考になります。実際にあったら嬉しい社内制度で弊社に該当する項目もありました。「さん」づけで呼ぶ、出戻り制度、改善提案報奨金制度など。
15	手作り感いっぱいなの温かみのある冊子ですね。

アンケート結果

	Q2.今後、福利厚生を導入し、充実させるためにはどのような支援があると嬉しいですか。
1	当団体は、子育て中の女性が多く活動しているのですが、子育て行事などになる支援やシステムに出来たらいいなと日頃から考えている。
2	急な休みや病気などをして休んだ時の支援があればいいです。
3	情報提供。
4	難しい質問です。外部に頼るより社内で努力完結を目指しています。
5	今回の冊子のような、実例をふまえた情報提供があると非常に参考になります。
6	即生活に結びつく制度は、あると良いと思います。
7	補助金制度。
8	①家賃補助:都心と地方では福利厚生も少し変わってくるかもしれないが、Uターン就職後そのまま実家ではなく一人暮らしをしている身からすると、家賃補助があったら嬉しいなと思う。また、現在は実家暮らしをしているが、自立して一人暮らしを始めたい若者も多いので、そのような人達のためにも家賃補助があれば生活スタイルをもっと楽に変えることができ良いのではないかと考えている。 ②連続休暇制度:業務内容の関係などで連続で休暇を取りにくい部署もある。でも、会社で連続休暇制度を作ってくれば、取りにくい部署でも取れるようになる。連続休暇制度があれば、今まで時間的に出来なかったことにチャレンジできたり、リフレッシュできたり、機会が増えるので、あつたらとても嬉しい。
9	助成金の紹介や導入など経済面での支援、冊子のような情報提供。
10	自販機やお弁当代の補助。
11	様々な企業、団体との情報交換ができる場がほしい。

アンケート結果

	Q3.現在、会社で取り組まれている福利厚生があれば教えてください。
1	まだ福利厚生費に資金を避けるような財政状況では正直ないので、取り組めていないのが現実であるが、スタッフ間のコミュニケーションをよくとり、働きやすい、自分の意見を言いやすい職場環境を目指している。
2	保養所、総合福利厚生サービス加入、生涯所得補償保険制度、社内活性化イベント。
3	健康診断費用の全額負担。
4	家賃補助、特株制度、資格奨励金。
5	お茶菓子、フリードリンクや昼食代等の補助等一般的な福利厚生は整えています。社員より提案された他の事業も検討しながら随時対応しております。
6	ノー残業デー、サークル活動など。
7	有給休暇取得率向上。
8	お菓子や飲み物に関しては、実施済みです。出戻り制度もあります。
9	休憩施設の整備等。
10	臨床心理士によるカウンセリング。
11	もともと健康経営には力を入れていましたが、2022年11月からWELL LABO事業(旭陽電気が、従業員1人1人を幸せ(Well-being)にするために「心と体の健康」、「働きやすさ」、「人材成長」の3つの観点を社内に推奨する事業)を新たに始めました。社員、社員家族などが参加できる健康イベントや、パパ育児制度、人事評価制度などを取り入れており、旭陽電気で働いていて社員が幸せになる会社を目指しています。
12	従業員の働きやすい環境づくり。
13	sasaki de宅配(職場に食材配達)、昼食時の社内パン販売、望年会、社員満足委員会、挽きたてコーヒーが50円で飲める、社内フィットネスジム完備など。
14	無料のボディケア(マッサージ、針)

暮らし

グループ

【防災会議委員及び水防協議会委員の女性委員増加】

・避難所のリーダーが男性ばかりだと、女性は生理用品等の女性向けの物資要望を伝えることが難しく、男性は当事者ではないので理解することが難しい。

・ストレスなく過ごしやすい避難所生活を送れるよう多様性に配慮した環境にするため、意思決定の場に男女がバランスよくいるべきである。

内閣府女性職員 防災対応を提言

有志が研究グループ設立

性的目標を反映させる必要がある」と盛り上がり、若手中心の7人で結成した。週1〜2回、業務の合間を縫って集まり、議論を重ねる。被災者の声を集めた資料の調査や、自治体などへのヒアリングもした。

小此木氏に5月17日に手渡した提言書では、避難所のリーダーが男性ばかりだと生理用品など女性向けの物資要望を伝えにくいとして、災害対応の現場に女性を加わる重要性を指摘。避難先での性暴力や家庭内暴力を防ぐため、トイレや更衣室を安心して使える場所に設置することや、巡回警備の強化を訴えた。

メンバーで参事官補佐の芝千紘さん(31)は、国の防災担当職員に女性が少ないことも問題だと考える。「男女両方に配慮した施策を進めるためには、意思決定の場に男女がバランスよくいるべきだ」と話す。

春の人事異動で女性の防災担当職員が増え、メンバーは13人に。地方自治体の女性職員や防災に関心がある女子学生、防災士の資格を持つ女性などとの連携も計画しており、芝さんは「防災に携わる交流の輪を広げたい」と意気込む。

内閣府の防災部門を担当する女性職員有志が、女性のニーズに配慮した災害対応を研究するグループを立ち上げた。名付けて「防災女子の会」。既に小此木八郎防災担当相へ提言書を提出した。今後も同じ志を持つ女性のネットワークを広げていく考えだ。

昨年10月、赤沢亮正内閣府副大臣の呼び掛けで女性職員が集まり、懇談したのがきっかけ。「被災者支援などに女

掲載日:2021年06月11日 / 総合 / 紙面頁003
紙面・記事・写真・イラスト等の無断掲載・転用はお断りします。Copyright 山梨日日新聞社

出典:山梨日日新聞 2021年6月11日

【男女共同参画に対応した分かりやすい冊子について】(別紙資料 2-2)

- ・避難所生活をイメージ
 - プライバシーの確保、安全確保、子育てや介護・看護する人への配慮等について伝え、固定的性別役割分担意識を解消しできる人ができることをするという考えを伝える。
- ・一人ひとりができる防災対策
 - 危険箇所の確認、災害発生時の行動シミュレーション、非常時バック等のチェックができるシートを作成し、今まで家のことは女性に任せていたことを各自が行うよう促す。
- ・学習会の充実
 - 様々な立場の人が集まって学習することで、多様な視点の共有ができ、ジェンダーバイアスに気づく機会となる。

【パッククッキングレシピについて】(別紙資料 2-3)

韮崎市食生活改善推進委員会にて、パッククッキングレシピを作成している。
 固定的な性別役割分担意識を変えるためにクッキング教室等を開催し、セクシュアリティに関係なく、様々な人に体験してもらうことが大切である。

みんなが共に支え合う・男女共同参画の視点で取り組む

わたし・わが家・わがまちの 防災ハンドブック

わが家の避難所は
どこ？
家族防災会議って
何？

子どもや高齢者を
連れての避難、
どうする？

おひとりさまの
防災対策は？



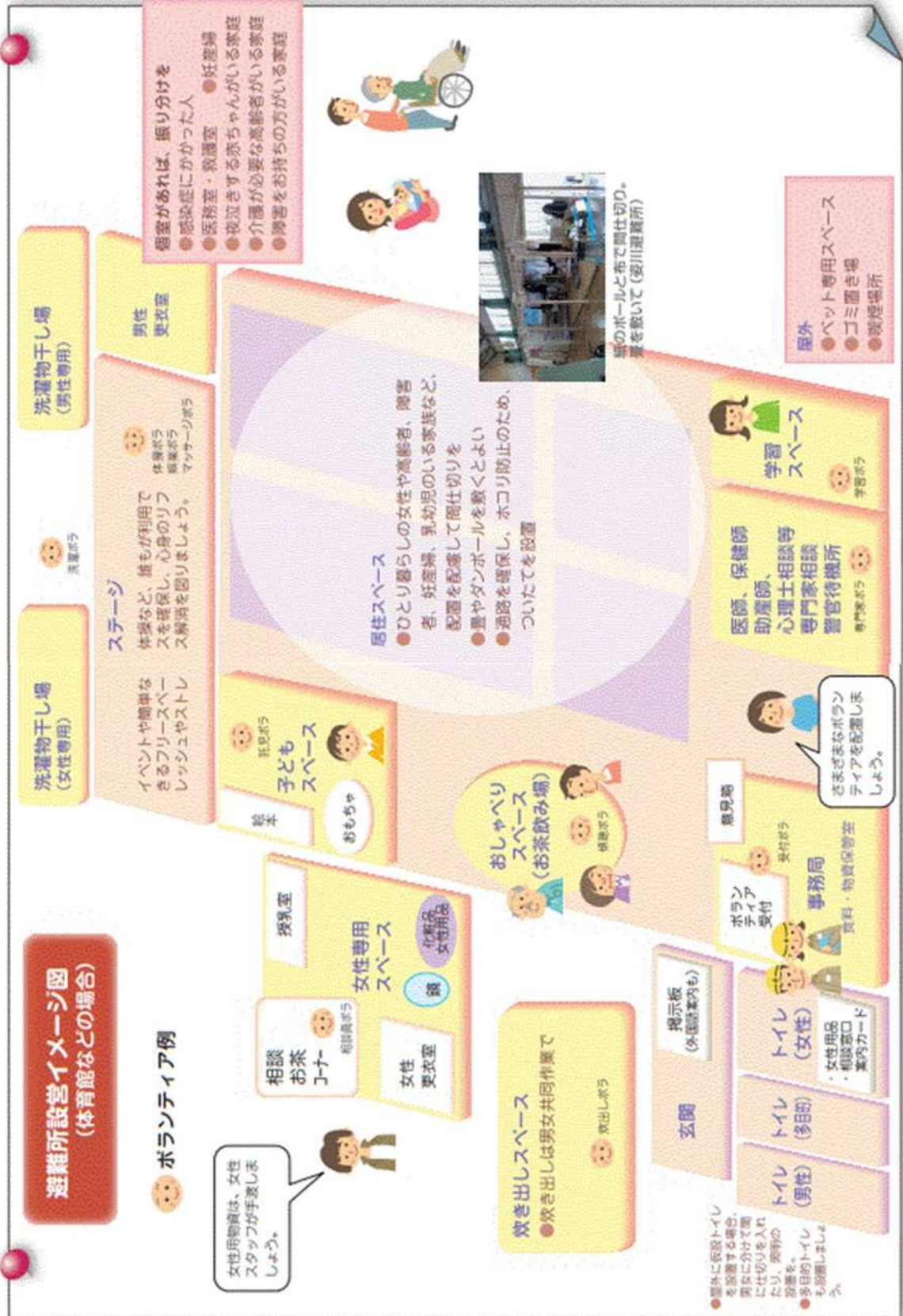
避難所生活で、
気をつけることは？

地域の防災対策は
どうなっている？

日頃の備えは？

ぼくと一緒に
考えるまるっ



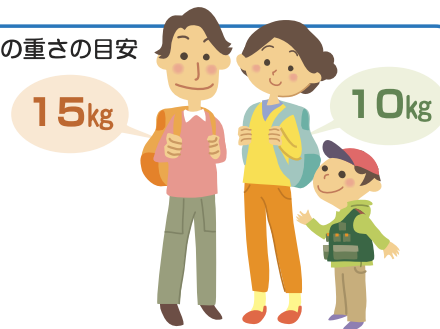


～家族防災会議をひらこう（わが家・わたしの防災リスト）

④非常用バッグ（一次持ち出し品）を確認

荷物の重さの目安

- 置き場所は _____
- 中身を確認し、誰がどのバッグを持つのか確認
(背負って、両手が自由に動かせるか?)



非常用バッグ チェックリスト

- 貴重品（現金、通帳、印鑑、免許証、権利証書、健康保険証、障害者手帳など）
- ペン、メモ帳
- 非常食品（缶詰、栄養補助食品、ドライフーズ、1人2～4Lミネラルウォーター、水筒、紙皿やコップ、割り箸、缶切り、栓抜きなど）
- 携帯ラジオ（予備電池は多めに。できれば手回し充電のものを）
- 懐中電灯（できれば1人1個。予備電池も）
- 応急医薬品（ばんそうこう、傷薬、包帯、胃腸薬、鎮痛剤、解熱剤、目薬、消毒液、常備薬など）
- 笛 ガムテープ
- 生活用品（下着、上着、靴下など衣類、軍手、ゴム手袋、タオル、トイレットペーパー、ティッシュペーパー、ウェットティッシュ、雨具、ライター、ビニール袋、ラップなど）
- 寝袋、毛布など 万能ナイフ
- 携帯電話充電器（乾電池、シガーソケットなど）
- 歯ブラシ メガネ
- コンタクトレンズ 使い捨てカイロ
- マスク 新聞紙
- _____ _____
- _____ _____
- _____ _____
- _____ _____

- 子育て家庭は 母子手帳
- おむつ 赤ちゃん用おしりふき
 - 粉ミルク、哺乳びん、哺乳びん消毒液 離乳食 アレルギー対応食
 - 薬、冷却ジェルシート こどものお気に入りのおもちゃ 抱っこひも
 - 授乳ケープ 防犯ブザー
 - さらし（抱っこひも代わりや止血用に）
 - 携帯トイレ _____

- お年寄りのいる家庭は
- 介護保険証 お薬手帳 薬
 - 看護用品 成人用おむつ
 - メガネ、補聴器 入れ歯
 - おかゆ _____
 - _____ _____

- 災害時、ニーズが多かったもの
- 生理用ナプキン、サニタリーショーツ おりものシート、尿もれパッド、携帯ビデ 赤ちゃん用おしりふき（体拭きに便利）
 - ブラジャー、カップ付きタンクトップ ブラシ、髪ゴム、鏡、洗顔せっけん、化粧水、クリーム、ハンドクリーム、リップクリーム 防犯ブザー
 - _____ _____

外出時の災害に対応するため、ふだん持ち歩くバッグに何を入れておくかも考えておきましょう。

行政担当者・地域リーダー・団体活動をする方へ

男女共同参画の視点で取り組む 防災ハンドブック

男女のニーズの違いに配慮した
防災対策・被災者支援とは？

なぜ女性の参画が
必要なの？



避難所運営で
気をつけることは？

暴力防止・安全確保は
どうする？



災害に強い地域づくり
とは？

様々な立場に配慮した
防災対策とは？

このハンドブックは「男女共同参画」の視点から、様々な立場の人たちに配慮した防災・被災者支援について考えるものです。

自治体の地域防災計画や避難所運営マニュアルなどを基本とし、男女共同参画の視点から防災対策を進めるために本書をご活用ください。

栃木県・(公財)とちぎ男女共同参画財団



パッククッキングとは

ポリ袋に食材と調味料を入れ、鍋で沸かしたお湯で加熱する方法です。

▼基本的な料理工程

- ①耐熱性のポリ袋に
食べやすいサイズに
切った食材を入れる
- ②袋の空気をぬいて
袋の上側で結び、
沸騰したお湯の中で
湯せんをかける
- ③具材に火が通ったら
お皿に出して完成！
袋のまま食べても
OK！



▼パッククッキングのメリット

- 普段の食材や調味料で味付けができ、災害時にも食べ慣れた食事を食べることができる
- 湯せんの水を繰り返し使うことができるので、災害時の水の節約に♪
- ポリ袋のなかで、つぶしたり、混ぜたり、食べやすいようにできる
- 調理後そのまま袋で食べれば、食器が汚れない

▼調理ポイント

- 使うポリ袋の表示をチェック！
「高密度ポリエチレン」の表記がある袋を使用しましょう
- 袋1枚で、1～2人分を目安に調理！
- ポリ袋の空気をしっかり抜き、上のほうを結ぶこと！
加熱すると、袋の中の空気が膨張するため、上のほうで結びましょう
- ポリ袋の破れを防ぐため、加熱する際に鍋底に皿を敷きましょう

ご飯



作り方を動画で紹介しています



**食物アレルギー表示
(28品目)
なし**

調理時間の目安：45分（浸水時間+30分）

材料（おにぎり小1個）

	〈精白米〉	〈無洗米〉
・米	50g (1/3カップ)	50g
・水	35ml (1/4カップ)	60ml
・湯	30ml (1/4カップ)	60ml

▼作り方

- ①ポリ袋に米と水を入れ、30分浸水する。
- ②①に湯を注ぐ。
- ③ポリ袋の空気を抜き、口を結ぶ。
- ④鍋に湯を沸かし③を入れて40分加熱する。
- ⑤炊き上がり後、ポリ袋の口を開けほぐす。

材料



加熱前



加熱後



▼おにぎり小1個分の栄養価（精白米）

エネルギー (kcal)	たんぱく質 (g)	ビタミンB ₁ (mg)	ビタミンB ₂ (mg)	ビタミンC (mg)	食塩相当量 (g)
205	3.2	0.05	0.01	0	0.0

▼調理ポイント

- ・加熱時に、お湯が入らないように口をしっかり結びましょう。
- ・ほぐす際は熱いので、やけどに十分注意してください。

▼幼児・高齢者へのアドバイス

- ・噛む力が弱い方は、好みの硬さになるように水分量を増やして調節しましょう。

多様性

グループ



何気ないその表現を見直してみませんか🙋 ①

性別によって必要以上に表現を変えることは、望ましいことではありません。

日頃、何気なく使っている言葉にも、これまでの習慣や性による固定化されたイメージが反映されている場合があります。

この機会に、表現しようとしている言葉が社会の変化に対応しているか、人権に配慮されているか考えてみましょう。

今回は、話者が相手や第三者を呼ぶ際に用いる「～君」や「～ちゃん」といった接尾語についてです。

見直したい表現	望ましい表現
女性に対してのみ：〇〇ちゃん、〇〇さん、〇〇夫人 男性に対してのみ：〇〇君、〇〇氏	男女とも同じ敬称にする

～そもそもの意味や語源は？～

・君【くん】

江戸時代末期に身分の差なく対等な立場で議論ができるように統一した敬称として使い始めたのが始まり。その後明治時代末までは男性話者が相手の性別を問わず目上や同輩相手に用いていたが、現在では同輩や目下の者の敬称として用いるのが主である。

・さん

〇〇様の「さま」が音韻変化したもの。人名・役職名・団体名などに付き、尊敬の意を表す。

・ちゃん

「さん」が変化したもの。親しい間柄の人への敬称として、特に親しみを込めて呼ぶ際に用いられる。

「女性だから〇〇ちゃんと呼ぶ」「男性だから〇〇君と呼ぶ」など、性別によって敬称を固定するのではなく、公の場においては統一した敬称が望ましいと言えます。

しかし、敬称によって話者と相手の関係性や間柄が表現できることもあるので、間柄に応じて適切な表現を心がけたいものです。



何気ないその表現を見直してみませんか🙋 ②

性別によって必要以上に表現を変えることは、望ましいことではありません。

日頃、何気なく使っている言葉にも、これまでの習慣や性による固定化されたイメージが反映されている場合があります。

この機会に、表現しようとしている言葉が社会の変化に対応しているか、人権に配慮されているか考えてみましょう。

今回は、配偶者を表す言葉についてです。

見直したい表現	望ましい表現
奥さん・家内・主人・旦那	妻・夫・配偶者・パートナー

～見直したい表現の意味や語源～

- 奥さん…身分の高い者の配偶者が住まわされていた「屋敷の奥の方の部屋」を表す「奥方(おくがた)」に由来。
- 家内……「男性は外で働き、女性は専業主婦として家を守る」という考えから「家の中にいる人」という意味で「家内」と呼ぶようになった。
- 主人……「一家のあるじ」「仕える人」という意味で上下関係や主従関係を表す。
- 旦那……「与える」という意味が語源にあり、「面倒を見る人」「お金を出してくれる人」といった意味を表す。

～なぜ見直すべき表現なのか～

近年、ジェンダーに関する問題や課題が多く取り上げられています。

性別による役割の固定化もそのひとつです。

「奥さん」や「主人」など配偶者を表すこれらの言葉には「男性は働き、女性は家にいる」というような固定観念や主従関係を思わせることがあり、見直すべき表現とされています。

そういった考えから近年では「パートナー」という呼び方が広がっています。

日本語で「連れ合い」という意味のこの言葉は、既婚や未婚、双方の性別を問わずに使われる表現として近年注目を集めているのです。

「男性は家族のために働く」「女性は家を守る」等の固定観念に囚われることなく、相手を尊重した表現を心がけたいものです。



何気ないその表現を見直してみませんか🙋 ③

性別によって必要以上に表現を変えることは、望ましいことではありません。

日頃、何気なく使っている言葉にも、これまでの習慣や性による固定化されたイメージが反映されている場合があります。

この機会に、表現しようとしている言葉が社会の変化に対応しているか、人権に配慮されているか考えてみましょう。

今回は、職業を表す言葉についてです。

「そういえば最近、あの職業の呼び方が変わったな」や「一昔前はよく使われていたあの言葉、使われなくなったな」と感じたことはありませんか？

話者本人にはそのつもりがなくても、相手が差別的・侮辱的と感じてしまう場合があるため、以前は何気なく使われていた職業の名称も変化してきているのです。

いくつか紹介していきます。

以前の名称	現在の名称	なぜ変化したのか
看護婦	看護師	女性が一般的で男性が特殊だという印象を与えることがあり、性別を特定しない名称が適切であるため。
スチュワーデス	客室乗務員・キャビンアテンダント	
保母	保育士	
土方	建設作業員	見下した表現として侮辱的な差別用語とされているため。
百姓	農家・農業従事者	

その他にも「サラリーマン、営業マン、カメラマン」等、男性という意味のある「マン」が付く言葉は、男性しか念頭に置いていないと誤解されかねないため「会社員、営業担当者、フォトグラファー」のように性別を特定しない表現に言い換えるべきとされています。

このような名称の変化はまだまだたくさんありますが、差別や侮辱と思われぬために適切な表現を心がけましょう。



何気ないその表現を見直してみませんか🙋 ④

性別によって必要以上に表現を変えることは、望ましいことではありません。

日頃、何気なく使っている言葉にも、これまでの習慣や性による固定化されたイメージが反映されている場合があります。

この機会に、表現しようとしている言葉が社会の変化に対応しているか、人権に配慮されているか考えてみましょう。

今回は、世界の言語に目を向けてみましょう。

ラテン語圏（スペイン語やフランス語）の名詞や冠詞には「男性形」と「女性形」があり、近年難しい課題として取り上げられています。

例えばスペイン語の名詞には、このような違いがあります。

単語	意味
Amigo（アミーゴ）	男性の友人
Amiga（アミーガ）	女性の友人

フランス語では次のように男性形・女性形の使い分けがされます。

フランス → <u>La</u> France（「フランス」という名詞にはなぜか女性形の冠詞がつく）
日本 → <u>Le</u> Japon（「日本」という名詞にはなぜか男性形の冠詞がつく）

他にも、男女混合の言葉に対しては男性形で表現するなどの使い分けが男性優位主義の象徴になっているとして批判を浴びることもあります。

英語には男性形・女性形などはないため、表現方法に工夫がなされています。

「みなさん」という呼びかけの際「Ladies and Gentlemen」と表現していたものは近年では「Hello, everyone」のように性別を特定しない表現が一般的になってきました。

また、「彼(He)」でも「彼女(She)」でもない、男女を特定しない三人称の表現として「They」が使われるようになりました。

世界の言語に目を向けてみても、性別・人種などの多様性を尊重し、より適切な表現をするために様々な変化がなされていることがわかりました。



何気ないその表現を見直してみませんか🙋 ⑤

日頃何気なく使っている言葉は、時代の流れに伴い変化していったり使われなくなったことがあります。

言葉の変化についていくことや、聞き慣れない言い回しを理解することは難しいかもしれません。

ですが、それらの言葉に触れ、考えてみることで表現の多様性についての意識を深められるのではないのでしょうか。

まず今回は、「若者コトバ」についてです。

若者コトバは展開が早く、次々と新しいコトバが生まれてきています。

いくつか例をあげてみましょう。

単語	意味
ワンチャン	ひとつの可能性（ワン・チャンス）
それな	それだよな・そうなんだよね（同意）
B F F（読み：ビーエフエフ）	Best Friend Foreverの頭文字。 「いつまでも友達」の意味。
3 1 5 0（読み：サイコー）	語呂合わせで「最高」を意味する。 SNSなどでよく使われる。

これらはほんの一例にすぎず、とりわけ流行りのスピードも廃りのスピードも速いため、もしかしたら現時点では主流でないコトバかもしれません。

若者コトバでは言葉数を短く略していたり、文字数を減らしていたりする傾向がみられます。その背景にはインターネットやSNSの普及や発達が影響していると考えられます。加えて仲間内だけの表現や言い回しを共有し使うことにより、仲間意識をより強く感じるのではないかと考えられます。

言葉の乱れは文化の乱れとなる……という危惧もあるが、実はこういったコトバが世相やトレンドを反映し、多様な表現へと進化をしているのだと思います。

「こんなコトバなんて理解できない」と疎外するのではなく、「このコトバ知らないの？」と理解されないことを否定するのではなく、互いにコトバの多様性を容認していきたいものです。



何気ないその表現を見直してみませんか🙋 ⑥

日頃何気なく使っている言葉は、時代の流れに伴い変化していつたり使われなくなったりすることがあります。

言葉の変化についていくことや、聞き慣れない言い回しを理解することは難しいかもしれません。

ですが、それらの言葉に触れ、考えてみることで表現の多様性についての意識を深められるのではないのでしょうか。

今回は、世代間で使われる言葉のギャップについてです。

時代が変わっていくなかで、新しい言葉が生まれ、世代が違くと意味がわからないということもあります。

実際、親子の間でもそのギャップを感じる場面があることでしょう。

さて、みなさんは下記の言葉を普段使っていますか？

使っていないとしたら意味はわかりますか？

単語	意味
一丁目一番地	最優先課題・最重要事項
全員野球	全員が一丸となって取り組むこと
がっちゃんこ	2つ以上のもの（アイデアなど）を合わせて1つに合体させること。
寄せる	あるもの（人・物事）に見た目や様子、雰囲気などを近づけて似せること。
とりま	「とりあえず、まあ」の略
オワコン	先がないと見なされた情報・コンテンツ（終わったコンテンツ）

職場でも家庭でも、コミュニケーションをとる上での共通言語が必要ですが、世代間で言葉が伝わらないということはよくあると思います。

「だいたいこんな意味かな？」と聞いていても実は全く違った意味である場合もあるので、「どういう意味？」と聞いてみるのもコミュニケーションのひとつです。

互いの価値観を尊重し合うことが大切なことだと思います。

