

令和7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8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	6
おわりに	16
令和7年度男女共同参画推進委員会委員名簿	17

## はじめに

現在、社会環境の急速な変化に伴い、多様な価値観やライフスタイルが広がる中で、誰もがその個性や能力を最大限に活かし、尊重される社会の実現が求められています。中でも、急速に進行する少子高齢化や人口減少という現実において、地域の活力を維持し、向上させていくためにも、女性や若者の活躍がますます重要になっています。

しかしながら、近年は、進学や就職、結婚等を機に地方から都市へ転出する若者も多く、特に女性においては、その後、都市圏に留まり地方に戻らないという傾向が男性よりも強くなっています。

こうした課題の背景として、職場や家庭、地域社会など様々な場面において固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の存在が要因の一つとして指摘されています。

少子高齢化や人口減少が進行する中、各地域においても「男性は仕事」、「女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を変え、地域の男女間の不平等を解消し、性別に関係なく個性と能力を発揮できる魅力的な地域づくりを進めていくことが必要となっています。

韮崎市男女共同参画推進委員会では、「第3次韮崎市男女共同参画推進計画」の基本理念「すべての人が 自分らしく 暮らせるまち にらさき」に基づき、「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、全12回を通して、身近な男女共同参画に関する問題解決のために探求し、検討してまいりました。

ここに今年度の活動経過を報告し、現状の課題と取り組むべき提案をまとめましたので、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、本年度、公募や市内企業、団体から新たに半数の委員が委嘱され、より幅広い年代や異なる立場に属している委員からの意見を積極的に取り入れながら、17名で1年間活動を行ってまいりました。

また、昨年度から引き続き、「公益財団法人 やまなし文化学習協会」の雨宮加代子先生をアドバイザーとしてお招きし、男女共同参画に関する学習やご助言を賜りながら、「自分らしく暮らせるまちを目指して」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取り組んでまいりました。

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7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「自分らしく暮らせるまちを目指して」	
月	活動内容
4	23日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第1回) ○令和6年度活動報告について ○令和7年度活動計画について ○韮崎市男女共同参画推進条例及び計画概要説明 ○学習会①「男女共同参画について」 講師:アドバイザー 雨宮 加代子 氏
5	28日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第2回) ○提言内容への対応について ○グループの決定について ○グループ活動
6	25日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第3回) ○グループ活動  市広報6月号 男女共同参画特集記事掲載
7	23日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第4回) ○グループ活動
8	27日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第5回) ○グループ活動  男女共同参画に関するアンケート調査実施(~9/26) 18歳以上の1,000人に送付し、507人から回答

月	活動内容
9	<p>18日 ○学習会②「無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)を探求しよう！」(希望者) 講師:株アパショナータ 代表 パク・スックチャ 氏 ※武田の里ライフカレッジ</p> <p>24日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第6回) ○グループ活動</p> <p>26日 山梨えるみんな認定取得セミナー 講師:株ササキ 常務取締役 佐々木 麻彩 氏 はやかわFP・社会保険労務士事務所 主宰 早川 朋子 氏 公益財団法人 やまなし文化学習協会 雨宮 加代子 氏</p>
10	<p>22日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第7回) ○グループ活動 総務課危機管理担当による講話</p>
11	<p>26日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第8回) ○グループ活動</p>
12	<p>13日 ぴゅあフェスティバル(~14日) ○男女共同参画推進委員交流会参加、パネル展示</p> <p>24日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第9回) ○グループ活動</p>
1	<p>28日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第10回) ○グループ活動</p>
2	<p>25日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第11回) ○グループ活動</p>
3	<p>2日 国際女性デー平和観音ライトアップ(~8日) 市広報3月号 国際女性デー、市内で活躍する女性記事掲載</p> <p>11日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第12回) ○グループ活動</p> <p>25日 市長提言</p>

## ■男女共同参画推進への提言

### 1. 事業所における男女共同参画推進に係る支援(継続)

出産や育児、介護といったライフステージにおいて、すべての人が自分の能力を最大限に発揮しながら、キャリアを続けられる職場環境を整える事が求められている。このような課題に取り組むためには、企業単独の努力だけでは限界があり、行政による支援が不可欠である。

市では、これまで、市内の企業で働き市内在住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おり、市内事業所の職場環境づくりを後押ししてきた。

今後も、女性の活躍推進や男性の育児参加に積極的に取り組む企業に対し、国や県の認定取得を促進するため、外部専門家派遣時の奨励金を支給するなどの支援策を継続的に実施し、企業が働きやすい職場づくりを進められるような支援に取り組まれない。

### 2. 様々な分野における役員・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、令和5年3月に策定された第3次計画において、令和9年3月の目標値を40.0%とする目標を掲げられている。

しかしながら、令和7年4月現在では、審議会等における女性委員の割合は、30.7%に留まっており、今後、各種機関・団体等の会議等により、幅広い分野において女性が参画できる環境づくりに向け、更なる指導・啓発に努められたい。

### 3. 地域における若年層および女性の参画と高齢者層の男女共同参画に関する理解促進(新規)

自治会長に占める女性の割合は、令和7年4月においても3.1%に留まるなど、ほとんどの自治会では、定年退職後の男性が地域の中心的な役割を務めており、女性の登用がまだまだ進んでいない。若年層や女性が参画し、その意見を地域における活動に反映できるよう、より一層の取組みに努められたい。

また、公民館での料理教室やイベントなど地域住民が集まる場で、まちづくり出前塾などを活用し、高齢者層に対する男女共同参画についての周知、啓発を進められたい。子どもや孫などと家族で参加する機会に啓発を行い、他人事ではなく、個人の課題として認識できるよう、内容についても工夫に努められたい。

#### 4. 市民に対する幅広い男女共同参画の啓発(継続)

令和7年度には、武田の里ライフカレッジにおいて、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)に関する講師を招き、多くの市民が男女共同参画について学ぶことができる機会を作るなど、年代や性別にかかわらず、幅広い層への啓発に取り組まれている。

男女共同参画に触れる機会を増やすことで、これまで関心の薄かった方々にも関心を持ってもらい、その重要性を理解してもらう契機となると考えられる。

今後も、より多くの市民が主体的に男女共同参画について学べるよう継続的な学習機会の創出や市民一人ひとりの意識改革につながる積極的な啓発活動に努められたい。

#### 5. 若年世代への男女共同参画推進(継続)

社会のあらゆる場面で一人ひとりが平等に扱われる、ジェンダー平等な社会を築くためには、無意識に身につけてきたジェンダーに対する価値観や思い込みに気づくことが重要である。

男女共同参画の意識を醸成するために、学校教育現場や関係団体と共同し、中高生へのアンケート調査実施を行うなど、ジェンダーについて考える機会を作ることを務められたい。

#### 6. パートナーシップ・ファミリーシップ制度の周知(継続)

令和5年10月に導入した「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」について、現在、市内の1組のペアが制度を利用している。

しかしながら、制度を導入することが成果ではなく、制度によって性的少数者への理解を深める機運を醸成することが必要である。

令和7年度に行われた男女共同参画に関する暮らしアンケートでは、LGBTQに関する認識割合(言葉も内容も知っていると感じた人の割合)は50.1%となっており、性的少数者に対する理解を促進するため、基礎知識の周知や当事者による講演会開催など啓発について努められたい。

現状すべての人権を尊重する社会実現の一助として、制度の周知とともに、あらゆる世代に性の多様性における理解が広がるよう、積極的な啓発に努められたい。

#### 7. 具体的な男女共同参画推進活動の推進(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るとともに、委員会の提言の実現に向けた積極的な取り組みや今後の活動支援に努められたい。

## ■グループ活動報告及び提言

### 【働き方グループ】

活動のミッション 誰もが働きやすい韮崎市

令和7年 活動テーマ	働きやすく 自分の能力を十分に発揮できる、韮崎市の企業(職場)を増やす。
背景	<p>昨年の提言により、市内の企業担当者向けに「山梨えるみんな認定取得セミナー」を9月に開催した。</p> <p>本セミナーに参加した市内企業担当者のアンケートやグループディスカッションから、「働きやすい職場を目指すために、男女のワーク・ライフ・バランスを整えることが必要」だということを再認識した。</p>
活動内容	<p>6～8月 セミナーに向けた準備</p> <p>9月 セミナーの開催</p> <p>10・11月 セミナーでのアンケート結果考察</p> <p>12月 提言内容の決定</p> <p>1～3月 提言書の作成</p>
提言	<p><b>提言 ワーク・ライフ・バランスが整っている職場の実現</b></p> <p><b>手法 企業の事業継続と成長を促す 男女共同参画推進ロードマップの作成</b></p> <p>-1、内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①専門家の派遣(社会保険労務士 など)</li> <li>②市・県・国の助成金制度の周知・申請支援</li> <li>③男性育休補助・育休職場応援</li> <li>④継続と成長、アップデート</li> <li>⑤山梨えるみんな、えるぼし、くるみんな取得(+α)</li> </ul> <p>-2、周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市公式SNSで周知</li> <li>・企業への直接送付、商工会登録企業へ呼びかけ</li> <li>・市制祭ブース出展</li> <li>・出前塾の活用</li> </ul> <p>働き方グループが考える“働きやすい職場”とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・ライフ・バランスが整っている職場</li> <li>・家庭と育児の両立ができる職場</li> <li>・人生が豊かになる職場</li> </ul> <p>である。</p> <p>韮崎市の企業において、ワーク・ライフ・バランスを整えることで、本市で働く人たちの人生を豊かにすることができると考える。</p> <p>同時に本市の企業における人材定着が進むと期待される。</p>

## 1. 活動内容

### (1) 昨年の提言

「働きやすい職場づくりの推進機運を高めるための講演会を開催する」  
働きやすい職場を目指すための「山梨えるみんな」認定の周知と取得に対する機運の醸成を高めることを目的に開催

### (2) 山梨えるみんな認定取得セミナーの開催

- ・日時 9月26日(金)午後2時～
- ・場所 東京エレクトロン韮崎文化ホール会議室
- ・講師 公益財団法人やまなし文化学習協会 雨宮 加代子 氏  
株式会社ササキ 常務取締役 佐々木 麻彩 氏  
はやかわFP・社会保険労務士事務所 主宰 早川 朋子 氏
- ・参加者数 10名(6社)
- ・講師からの講演(1部)とグループディスカッション(2部)の構成で実施  
山梨えるみんな認定を取得している企業からの具体的な事例紹介や、専門家からの制度に関する説明を受けた後に、参加者を3つのグループに分け、意見交換できる時間を設けた。

### (3) 参加者の声(グループディスカッション、アンケート)からみる考察

#### ①意欲的な項目:「女性の継続就業」、「男性従業員の育児休暇の独自取組」

職場における人手不足に対し、ライフステージが変化しても、従業員が継続して就業することを企業は望んでおり、これらの項目はその解決策となる。

短時間就業制度等多様な働き方や男性の育休制度を促進することにより、女性の育児による職場からの離脱(退職)を防ぎ、ワーク・ライフ・バランスが実現することで、従業員の満足度ひいては企業の定着率や採用率の向上が期待できる。

#### ②単独で取り組むには困難だと考える項目:「女性労働者の管理職比率」、「多様なキャリアコース」

企業風土や女性に対する固定観念が根強く、変革に必要なノウハウやマンパワーが不足しているため、行政や専門家が企業に伴走し、取り組むことができる施策の活用およびプッシュ型で情報を提供する媒体が効果的である。

#### ③目標とする理想の職場と現実の職場に感じるギャップ

成功事例の難易度が高く、専門知識や体制が整っていない小規模企業は取り組むこと自体を壁に感じているため、多様な制度や補助金に関する情報を一つにまとめて提供し、複数の選択肢から緊急度や優先度に基づいて、それぞれの企業が企業規模に応じて取り組むことができるよう支援することが必要である。

## 2. 2025年度 働き方グループの提言と手法の提案

### 提言 ワーク・ライフ・バランスが整っている職場の実現

手法の一つとして、「男女共同参画推進ロードマップ」の作成を提案する。

#### (1)男女共同参画ロードマップとは？

企業の持続的成長の実現と、従業員にとって働きやすい職場環境を構築するために、市内の企業が活用できる市・県・国の支援制度や補助金を一つにまとめて掲載したものである。

企業が段階的に取り組める気づきを提供し、後押しするためのガイドラインとしての活用も期待される。

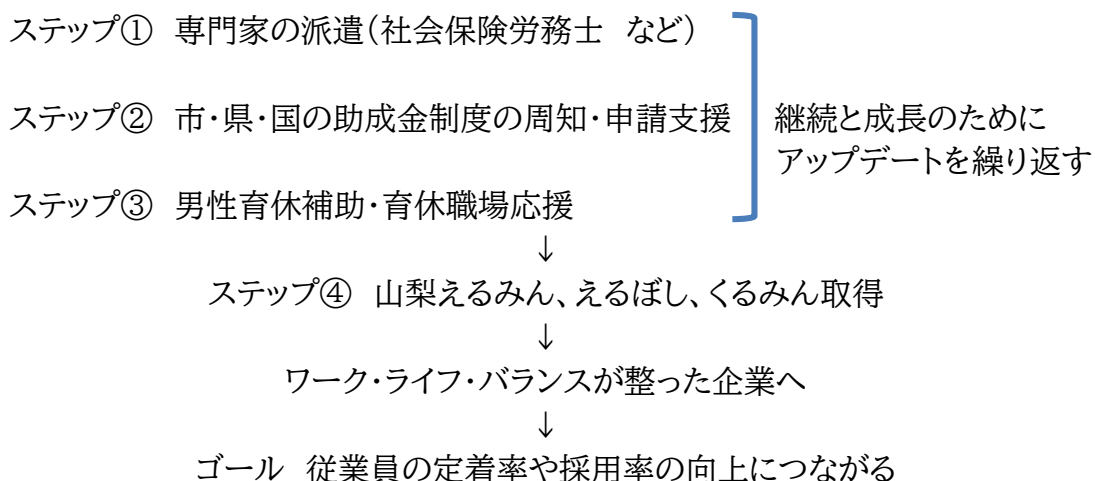
#### (2)なぜロードマップが有効なのか？

セミナーに参加した企業担当者からは、先進事例の難易度の高さから、「何から取り組むべきかわからない」、という声が聞かれた。

ワーク・ライフ・バランスが整う企業へ進化するためには、“成功事例”だけではなく、“途中経過”の提供を行うことがとても重要であると感じた。

#### (3)ロードマップの内容案

具体的な制度や支援内容をロードマップに1枚にまとめて掲載する。情報の一例を次のとおり提案する。



#### (4) 周知方法

- ・市公式SNS
- ・企業への直接送付、商工会登録企業へ呼びかけ
- ・市制祭ブース出展、出前塾の活用 など

### 3. 働き方グループが想定する ワーク・ライフ・バランスが整うことによる効果

#### (1) 従業員としてのメリット

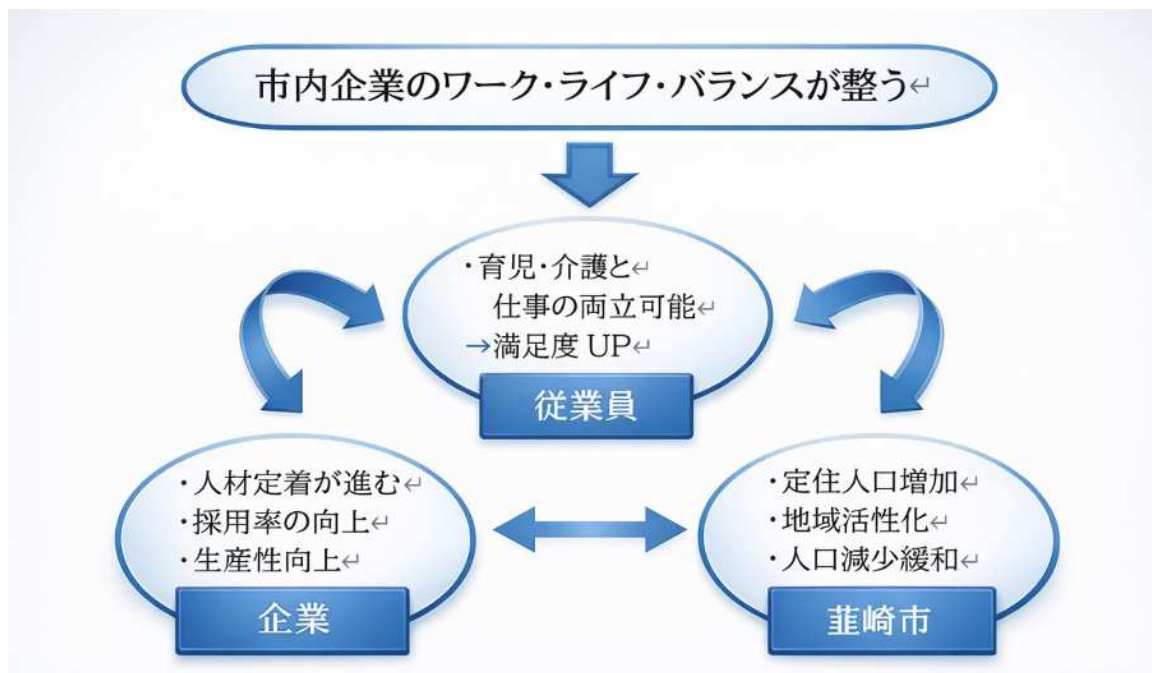
- ① 働きやすい職場を選べる
- ② 共働きがしやすくなる
- ③ 子育てと仕事を両立できるようになる
- ④ 転職しなくて済む

#### (2) 企業側のメリット

- ① 人材採用増加
- ② 離職率低減
- ③ 時代に沿った成長基盤構築の促進

#### (3) 韮崎市としてのメリット

- ① 定住人口増加
- ② 地域活性化
- ③ 韮崎市のブランド価値向上
- ④ 県内企業の成長、県外企業の誘致



### 4. 来年度に向けて

市内企業が「ワーク・ライフ・バランスが整った企業」へ進化するために、まずは、男女共同参画推進委員会と韮崎市で「男女共同参画ロードマップ」を作成し、市内企業へ配布、周知を進めていきたいと思います。

山梨えるみんな認定取得セミナー (9/26)

「山梨えるみんな認定取得セミナー」のワークショップの際に、参加者が記載した付箋を「①自社の課題」「②働きやすい職場とは?」「③感想」の3つに取りまとめました。

	①自社の課題	②働きやすい職場とは?	③感想
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上位管理職の女性比率が低い。</li> <li>・男性が多い会社、歴史があり、女性が拳手してもいいのかという遠慮がある。</li> <li>・女性の環境の整備</li> <li>・採用応募者の女性比率が低いこと。</li> <li>・男性社員の育休取得が増えないのが悩み</li> <li>・時間外労働が多いことが課題</li> <li>・女性管理職の育成（候補者数・希望者数の母数が少ない）</li> <li>・男性育休取得時の部内の人手不足・人員補充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業間にたわいない会話ができる。</li> <li>・心理的安全性が保たれている職場。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕組み・制度があっても、暗黙の了解等で利用されないことの課題がある。</li> <li>・その浸透方法がもずかしいと思った。</li> <li>・実際に女性のはたらきやすさの仕組み作りを男性の理解を得ながら、進める難しさをもっと知りたいと思った。</li> <li>・実現するのが難しい基準があるなあ～</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人手不足。</li> <li>・若い人の応募がない。</li> <li>・会社には法的な制度のみ。</li> <li>・男性が多く、多数決で理解が得られない。</li> <li>・トイレが共同、更衣室がない。</li> <li>・専門部署をつくるハードル。他の部署に支障はないか？</li> <li>・女性が遠慮しちゃう</li> <li>・アンコンシヤスバイアス決めつけ、押し付けだけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休みやすい会社、やりがいのある会社</li> <li>・働くうえで悩みを社内に言いやすい雰囲気とは？</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しいことにチャレンジ！そのためにアンコンシヤスバイアス</li> <li>・ササキさん、制度をアップデートし続けているのがすごい！</li> <li>・制度があっても利用されない→利用されるには？</li> <li>・認定は目的ではない。働きやすい職場で生産性を高める事。</li> </ul>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の活躍実践がない</li> <li>・女性＝アシスタントという社内風土がある。</li> <li>・女性の活躍の場が少ない。</li> <li>・法務部がなく、法令情報収集に常に課題を感じている。市や県の無料支援を活用してみたい。</li> <li>・法務部・部署をつくること。</li> <li>・業種のカベがある。</li> <li>・女性管理職を任命する人事権を持っているのが男性ばかり。</li> <li>・男性育休</li> <li>・管理職育成（仕事たくさんやらないといけない？を払拭、家庭との両立）</li> <li>・女性社員が少ない</li> <li>・時間外多い（せざるを得ない状況、建設現場など）</li> <li>・創立から男性社会→女性の意見言いにくい・・・</li> <li>・会社に受け入れ態勢があるか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時代の変化に適応しつつ、制度を利用しやすい環境の職場</li> <li>・意見を受け止めてくれる環境。固定観念が強いと意見を言いつらいかも。</li> <li>・常に楽しい職場だけだと「楽な職場」と勘違いを生んでしまうリスクがあるので、メリハリがある職場がはたらきやすい職場と思う。</li> <li>・社員一人ひとりの事情に合わせて勤務時間を調整できる（フレックスクス）</li> <li>・役職、部署に関わらず、業務での悩みを相談しやすい</li> <li>・えるみんな取得から生まれる企業間交流</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンコンシヤスバイアスについて、悪いことではなく、意図せず強要してしまうケースがあることが怖いと感じた。</li> <li>・外科医の話は男性だと思っていました。</li> <li>・子どもの関係で早退する方々のための制度を強くしたいです。</li> <li>・㈱ササキさんの取得前からの取り組みと働く人の働きやすさを考えて取り組んでいるのが、知り合いの大学生におすすめたのじゃないかと思いました。</li> <li>・認定制度という言葉でかまえていたが、意外と要件を満たしている。</li> <li>・取得が多く気づきになる。</li> <li>・認定を取ることで気付きにつながる。</li> <li>・無意識の偏見をしていたかもしれない。身だしなみ、言葉使いなど。</li> <li>・継続が大事だと思いました。更新があるので。認定されてゴールではない。スタートですよ。</li> <li>・えるみんな取得→女性社員の応募増に実際につながっているという発見！</li> </ul>

## 【暮らしグループ】

### 活動報告

テーマ	誰もが相談しやすい窓口
内容	<p>男女共同参画社会の実現には、性別、年齢、立場を問わず、誰もが安心して悩みや困りごとを相談できる行政窓口の整備が不可欠である。</p> <p>しかし、相談内容の多様化や、相談すること自体への心理的なハードルにより、支援を必要としながらもどこへ相談して良いか分からず、相談まで至らないといったケースが多いのではないかと。</p> <p>また、今年度実施したアンケート調査の回答結果から、市の行政相談や福祉総合相談窓口の存在を知らない市民が多いことが分かった。</p> <p>そのため、誰もが分かりやすく、相談しやすい窓口を設置し、相談者にとってのハードルを下げ、相談内容ごとに各課で連携した対応が行える体制を構築していただきたい。</p>
活動成果	<p>5・6月 暮らしグループの活動について意見交換</p> <p>7月 アンケート内容の協議</p> <p>8月 アンケート内容の決定、発送</p> <p>9月 アンケートの集計</p> <p>10月 アンケート回答結果の確認</p> <p>11月 提言内容の協議</p> <p>12月 提言テーマ決定</p> <p>1・2月 提言書の作成</p> <p>3月 提言</p>

### 提言

#### 【活動の概要】

男女共同参画について、実情を把握するため、アンケート調査を実施し、市民の認知度や考え方について、意見聴取を行った。

その中で、様々な意見や考え方があることを再認識するとともに、このような意見を市に伝える場がないことや、福祉総合相談窓口の認知度が低いことに着目し、相談窓口の改善について検討することとした。

## 【提言】

男女共同参画に関するアンケート調査を実施し、現状把握に努めたところ、多様な意見や考え方が寄せられた。調査結果から、そうした思いや意見を伝える場が十分に整っていないことや、悩みを抱えていても相談までには至らないケースが少なくない実態が明らかとなった。

このことから、市に対し、誰もが安心して利用できる相談窓口の体制強化や改善を求めたい。

### ① 総合相談窓口の一本化

アンケート結果から、福祉総合相談窓口の存在が市民に十分認知されていないことが分かった。実際に、暮らしグループで福祉総合相談窓口を利用した経験がある方はおらず、「福祉」という名称から、どのような相談ができる窓口なのか、利用者にとって分かりづらい状況にある。

そのため、相談窓口の一本化や福祉総合相談窓口の名称変更を検討することで、相談内容に応じて、相談部署を変える必要がなくなるため、気軽に相談することが可能となり、市民満足度の向上に繋がるのではないかと考えられる。また、市の連携体制をより一層充実させ、円滑な対応が求められる。

### ② LINE やホームページを活用した相談窓口の予約制度

いじめやDVなどの相談しづらい内容であった場合、直接窓口まで訪れることに心理的な負担を感じる予感がされる。そのため、LINE・ホームページなどから、相談内容や相談希望日を事前に予約し、窓口で相談を受けるのではなく、直接、会議室等に案内してもらい、個別で相談できるような仕組みがあると他人の目を気にすることなく相談ができる。

また、LINE やホームページのトップに相談ページへ移動するフォームを掲載することで、相談しやすい環境を整え、相談者にとってより身近で、気軽に相談をすることが出来る。

## 【まとめ】

今回のアンケートを通じて、様々な思いや意見が集約でき、私たち自身も考えを改める機会となった。既に HP 等でアンケート結果を周知しているが、市民の貴重な意見であるため、是非、市役所内でも共有していただきたい。

暮らしグループでは、アンケート結果の中で男女で回答に考え方の乖離が顕著に表れている地域づくりに関わる項目に着目した。例えば、「自治会活動において、女性が役職を引き受けることに賛成か?」「子育てにおいて、性別に基づいたらしさを意識した育て方が必要か?」という質問項目には、固定観念や考え方の違いが見られた。

これらの結果から、来年度は自治会活動や教育の分野においてジェンダーバイアスの周知・啓発に関わる活動を中心に、若者・女性が参画しやすい地域作りについて多世代で考えるイベント、女性リーダー研修などを行っていききたい。これらの活動は韮崎市の男女共同参画推進計画における「誰もが参画し活躍できる地域づくり」の数値目標の達成にも寄与すると考えられる。

## ■グループ活動報告及び提言

### 【多様性グループ】

#### 活動報告

テーマ	<p>韮崎の未来像 ～すべての人に出番と居場所のあるまちを目指して～</p>
内容	<p>昨年度に引き続き、「性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向・性自認」など、人々が生まれ持った多様な個性・生き方・価値観の違いを認め合い、尊重するという考え方をもとに、一人ひとりが自分らしく生き、地域の中で役割とつながりを実感できる「すべての人に出番と居場所のあるまち」の実現に向けたまちづくりを考えた。</p> <p>これらを踏まえて、委員それぞれが調べ学習を行い、また身近な案件を具体的な例として挙げ、議論を重ねて課題・対策などをグループ活動の中で考えた。</p>
活動成果	<p>お互いの違いを否定するのではなく、違いがあるからこそ新たな発想や地域の活力に繋がると考え、様々な立場の方が政策形成や地域活動に参画し、声が届く仕組みを整える必要があるとの結論を得た。</p>

#### 提言に至る経緯

<p><b>【活動概要】</b> 毎月の委員会でのテーマに沿った活動に加え、市担当者からの説明やグループ内での情報共有や意見交換会などを行ってきました。</p> <p><b>【主な活動】</b> テーマの実現に向けて、委員それぞれが調べ学習を行い、グループ活動を通して啓発の様々な方向性、効果を考え、この中で、家庭、地域、職場、学校と様々な場所・状況でどのように取組みが可能となるのかと検討しました。</p> <p><b>【まとめ】</b> 「韮崎の未来像～すべての人に出番と居場所のあるまちを目指して～」をテーマに掲げ、その啓発及び実現に向けて、様々な取組みを行う必要があります。</p> <p>こうした中で、近年地震や豪雨など大規模災害が頻発し、いつどこで被災してもおかしくない状況を踏まえ、防災における「多様性」を重点的に検討し、次のとおり提言しますので、実施できるよう努めていただきたい。</p>
--

## 【多様性グループ】

### 【提 言】

#### (1) 女性減災リーダーの育成の推進

**目的:** 市内各地域で行われている防災訓練の参加者、並びに防災に関する役に就いている男性の割合が圧倒的に多いというのが現状である。実際に災害が起き、避難所での生活を余儀なくされた時にあらゆる場面において妊婦や子連れ、女性目線での配慮が必要となってくる。例えばプライベートな空間がかなり制限されるため、着替えや授乳・入浴等を安心して行うことができ、下着や生理用品、おむつなどの備蓄品・配給品に対して細やかな要望を避難者が出しやすい環境を整えることが望ましい。市職員や女性消防協力隊員だけではサポートしきれない部分を女性減災リーダーが補うことで、避難所生活のストレスを軽減する。

**提案:** 女性減災リーダー育成の必要性や、リーダーになるためにどのような資格が必要か・・・などを更にわかりやすく周知し、講習会の日程について年間計画を立てて年度初めに広報などで告知して行く。

防災訓練とは別に、女性消防協力隊員に協力を頂きながら、アウトドア・キャンプ・ロールプレイング等参加型・体験型のイベントを企画し、親子・家族・夫婦・友人などあらゆる世代で誰でも楽しみながら防災意識を高め学べる機会を設ける。またその際に、市と提携している企業にも協力を依頼する。

このような企画により、有資格者の活躍の場が少ない現状の解消にもつながる。

#### (2) 災害時の避難所となる企業や店舗のステッカー設置

**目的:** 市内各地域に災害時の緊急避難指定所があるが、年配者や子どもでもわかりやすくするためステッカーを設置し、日頃から目につくようにすることで避難場所を認識してもらい、有事の時でも慌てずに避難できるよう働きかける。

**提案:** 指定の避難場所だけでなく企業や店舗にも協力を頂き、年配者や子ども、妊婦など遠距離の移動が困難な方々の為に避難場所としての登録や物資提供を依頼する。

また、MUD(内閣府認証)ステッカー(表示)を市から配布してもらい設置することにより日頃からの周知・認識を促す。併せて、子育てイベントや二十歳の集いなどにおいて実物展示を行い、協力企業・店舗の支援内容も周知することで、平時から「どこにあるか」を市民に実感していただき、自助・公助の意識を高める。そのほか「避難所別備蓄マップ」の作成及び全戸配布を実施する。

#### (3) 平和観音のライトアップによる啓発

**目的:** 平和観音のライトアップは随時行われており、特定の日にはその内容にちなんだ配色で視覚による啓発が行われているが、ジェンダー平等への意識を高め、多様性を尊重する社会の実現を願うメッセージも届ける。また、意識を高めることで性的マイノリティに友好的で差別をしない「Ally(アライ)」として行動できるよう促していく。

**提案:**男女平等や多様性に関する特定の日に、その内容にちなんだ配色で観音像をライトアップするとともに、ライトアップ中(もしくは事前に)広報や SNS などで、ライトアップに込める意味も周知し視覚による啓発を強化する。

\*多様性に関する国際デーや記念日など

#### (4)対話の場の創出

**目的:**マイノリティ当事者の講演は、当事者の方が自らの経験や思いを語っていただく機会を設けることにより、そこでの対話を通じて私たち一人ひとりが正しい知識を身につけるとともに、当事者の抱える葛藤や希望に心を寄せることにより、多様な違いが尊重され誰もが自分らしく生きることのできる地域社会を実現していく。

**提案:**男女共同参画週間などにおいて、マイノリティをテーマに少人数を対象とした座談会やパネル展の開催をするとともに、当事者の声を直接伝える講演会・座談会の開催に予算措置し、実現を図ること。

また、当推進委員一人ひとりの知識や理解を深めるため、新たな委員が加わる年度初めの会議で男女平等に関する講習を行う。

おわりに

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8年3月25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 萩原 和也

令和7年度男女共同参画推進委員会委員名簿

役職	区分	氏名
委員長	公募	萩原 和也
副委員長	公募	清水 力徳
副委員長	公募	末木 かおり
委員	公募	小尾 智子
委員	公募	名取 真美
委員	企業	望月 以鶴
委員	企業	守屋 治美
委員	企業	長坂 愛
委員	企業	島村 柊平
委員	公募	山本 美登里
委員	公募	山本 蓮
委員	公募	畑野 美紀
委員	公募	今福 恵美
委員	企業	本間 晶帆
委員	団体	中島 章恵
委員	団体	功刀 千佳子
委員	団体	望月 凜香
アドバイザー		雨宮 加代子