

令和5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6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	8
おわりに	17
令和5年度男女共同参画推進委員会委員名簿	18

はじめに

内閣府男女共同参画局による「令和5年度男女共同参画白書」によると、コロナ禍においては、テレワークの普及等、働く場所にこだわらない多様な働き方の浸透により、性別に関わらず仕事と家庭のバランスの実現が可能になり、今後は、女性の無償労働の負担の軽減や経済的自立が期待されていると報告されました。

しかしながら、「男性は仕事」「女性は家庭」など、固定的な性別役割分担意識をすぐに変革することは困難であり、これらを改善する方法が今後の男女共同参画社会の形成において非常に重要であります。

また、コロナ禍を経たことにより、特に若い世代を中心に職業観や家庭観が大きく変化してきており、このような生活様式や働き方に関する考え方を、すべての人の活躍につなげるため、まさに今、家庭でも仕事でも活躍できる社会を実現する“令和モデル”への転換期とすべきだと考えます。

本市においては、令和5年3月に「第3次男女共同参画推進計画」を策定し、10月には「韮崎市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」を導入するなど、多様な生き方の理解を促進し、すべての人の人権が尊重される社会づくりのための具体的な施策の方向が打ち出されました。

SDGs(持続可能な開発目標)で目指している「誰一人取り残さない持続可能な社会を目指す」機運を止めることなく、誰もが多様な活動に取り組める環境づくりを目指すためには、今後も継続して男女共同参画推進に取り組むことが求められます。

韮崎市男女共同参画推進委員会では、「第3次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回を通して身近な問題解決のために探求してまいりました。

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、今年度から「山梨県立男女共同参画推進センター“ぴゅあ総合”」の雨宮加代子先生をアドバイザーとして迎えました。

また、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、「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活動してきました。

「働き方」グループは企業の福利厚生・社内制度について、「暮らし」グループは家庭における家事の役割分担について、「多様性」グループはパートナーシップ・ファミリーシップ制度の周知方法について、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5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	26日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第1回) ○令和4年度活動報告について ○韮崎市男女共同参画推進条例及びプラン概要説明 ○基礎学習会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	25日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第2回) ○令和3年度・令和4年度市長提言の回答について ○正副委員長選出 ○令和5年度活動計画(案)について ○基礎学習会②「自分らしく暮らせるまちを目指して」 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	28日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第3回) ○ワークショップ 【テーマ】「身近なジェンダー」 市広報6月号 男女共同参画特集記事掲載
7	26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	24日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第5回) ○グループ活動

9	27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	25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	22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	20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	17日 「誰でもできる簡単な料理教室」 「暮らし」グループ主催 参加者9名 24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	21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	19日 韮崎市男女共同参画推進委員会(第12回) ○グループ活動 28日 市長提言

■男女共同参画推進への提言

1. 男女共同参画推進体制の整備充実と委員(継続)

これまで本委員会は、各町からの推薦を受けた委員により構成し、委員の任期2年の一斉改選から隔年改選とすることにより、市全体で継続的に男女共同参画を推進する体制を構築し、一定の成果が得られた。

令和4年度末、今後の推進体制として「若者や働き盛り世代の意見を反映できるよう努められたい」という本委員会からの提言を受け、令和6年度の委員の選任方法に公募を導入するほか、男女共同参画に先駆的な市内企業の関係者を委員として招くなど、体制の整備に取り組まれている。

今後についても引き続き、「若者」、「事業所関係者」といった働き盛り世代の意見を積極的に男女共同参画推進に取り入れられるよう、組織体制の整備について検証し、充実に努められたい。

2. 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。

3. 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5年4月には34.3%となり、目標を上回る結果となった。

令和5年3月に策定された第3次計画においては、令和8年3月の目標値を40.0%とさらに高い水準を掲げており、今後、なお一層、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。

4. 地域における若年層及び女性への男女共同参画推進(継続)

自治会長に占める女性の割合は、令和5年4月は3.0%にとどまっており、ほとんどの自治会では、定年退職後の男性が務めているなど、女性の登用がまだまだ進んでいない状況である。

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5年度に自治会改革検討委員会(本委員2名が参加している)が提出した提言書にも、若年層及び女性への地域活動への推進等の課題について書かれ

ており、解決策として提案されているモデル地区構築の支援及び横展開していくなど、今後更なる取り組みにも努められたい。

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へのアンケート調査の実施や、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。

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や、関係団体との協働により、更なる取り組みに努められたい。

6. パートナーシップ・ファミリーシップ制度の周知(新規)

第3次男女共同参画推進計画において検討するとしていた「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の導入が、令和5年10月に実現した。さらに、山梨県でも令和5年11月に「山梨県パートナーシップ宣誓制度」を導入したことから、相互利用に関する協定を締結し、それぞれの制度利用者の利便性向上が図られたところである。

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。

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. 男女共同参画の視点からの防災について(継続)

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、依然としてすべての人に配慮した防災対策が十分とは言えない状況である。

しかしながら、令和6年1月1日に能登半島地震が発生したことをきっかけに、より一層の防災意識の高まりとともに、避難所運営における男女共同参画の視点の必要性が求められている。

今年度の内閣府の調査では、災害対応の部署に女性職員が配属されていないことや、その影響からか災害時に避難所生活を送る女性や妊産婦、乳幼児向け用品の備蓄が進んでいないことが明らかになった。

地震だけでなく、豪雨など、いつどこで災害が起きてもおかしくない昨今では、年齢や性別など多様な視点での備えの見直しが必要である。

まずは防災における固定的な性別役割分担意識が解消されるよう、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

8. 外国人住民への男女共同参画推進(新規)

現在、本市における外国人は人口の2%を超え、年々増加傾向にある。外国人が地域社会の一員として活躍できるような環境を整備するため、今年度日本語教室を開催し、日本語学習者である外国人と、学習を支援する市民がふれあえる場が構築された。

出身や国籍を問わず「誰もが参画し活躍できる地域づくり」を実現するためには、今後さらに増加するとされる外国人住民との、文化や価値観における相互理解が不可欠である。広義での男女共同参画推進の取組みのひとつとして、継続して外国人と地域住民がふれあえる場を作り、住みやすい環境づくりに努められたい。

9. 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、韮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り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

昨年度、「働き方」グループ内で作成した、「あったら嬉しい福利厚生・社内制度」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)。

今年度は、このアンケートにご協力いただいた企業に対して追加調査を行ったところである。韮崎市内の企業における福利厚生・社内制度の充実は、若者をはじめ、より優秀な人材の確保につながると考えられる。また、社員がより働きやすい職場環境が実現できるようにするための啓発として、下記の5点について、取り組まれたい。

- ① 「韮崎市のすてき」リーフレットを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
- ⑤ 制度の周知・利用者の増加

(2) 家庭における家事の役割分担について

共働き世帯の増加などのライフスタイルの変化に伴って、一人の人物に家事を集中させるのではなく、家族全員で協力して日々の生活を営むべきである。

近年では、家事や育児に対して積極的に協力する男性が増えてきたものの、「家

庭のことは女性がやるもの」という固定観念は、まだまだ根深く残っている。

また、家庭によって差はあるものの、一方的な家事の分担比率を原因として、男女を問わずある特定の人物が家事を負担してしまっている例も少なくない。

これらの要因としては、各家庭の中で、家事は母親(または父親)がするものなど、役割分担が出来上がってしまっており、それを見て育った子どもも、自らの家庭をもったときに無意識のうちに酷似した環境となってしまうことが考えられる。

そのため、簡単な料理教室や親子料理教室などの家事教室を開催し、家事に触れるきっかけとなる第一歩が非常に重要である。

併せて、各家庭の一員である各々が意識改革を実施し、例えば「男性(女性)だからできる又はやらなければならない」などの固定観念の払拭が必要である。

以上の実現のため、市主催の家事教室を開催するとともに、地元の有志で実施する家事教室の際、必要な経費を補助するなどの支援施策に取り組まれない。

(3) 誰もが安心して住みやすい韮崎市の実現について

近年、県内において、パートナーシップ制度の導入に取り組む自治体が増えつつあり、本市においても、昨年、創設したが、先進取組自治体をはじめとして、性的少数者に対し、制度利用者が少ない(若しくはいない)のが現状である。

この要因として、「地域性による問題」、「知らないことによる問題」、「当事者意識の欠如による問題」が存在すると考えている。

これらの問題を解決するためには、個々の多様な特性を「尊重すること」、「知ること」、「気付かせること」が重要であると考えるので、次のことを取り組まれない。

- ① 男女兼用トイレの設置についての調査研究
- ② 市独自の多様性の日の設定
- ③ 各種メディアでの継続的な啓発(動画作成、冊子作成・配布等)
- ④ 教育現場での学習の定着(先生への学習、高校生の委員会への参加等)
- ⑤ 当事者を招いての講習会の開催など(詳細は、P 15 参照)

■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	誰もが働きたくなる韮崎市
内 容	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。 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。 令和4年度は、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、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) そこで、今年度は市内事業所で取り組んでいる福利厚生など、韮崎市内の働き方のいいところをもっと発信できるように、前年度アンケートにご協力いただいた企業に調査した。 市広報誌やSNS等で発信できるようリーフレットを作成した。
活動成果	アンケート調査の結果・リーフレットは、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】

韮崎市や韮崎市内事業所で取り組んでいる、育休等に関する制度や福利厚生・社内制度について調べ、リーフレットを作成しました。

【主な活動】

福利厚生等について、委員それぞれが企業へ追加で調査したことを、グループ活動を通してリーフレットにまとめました。

【リーフレットの内容】

1. 韮崎市が取り組んでいるすてき

市の制度が浸透・利用が少ないので、紹介しました。

・韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金

2. 韮崎市内企業が独自に取り組んでいるすてき

市内企業が取り組んでいる福利厚生について、調査しました。

「韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金」について、

知っているか、利用があるかを調査しました。

<委員が調査した福利厚生の掲載>

3. 福利厚生

社員と家族が参加できる健康イベント

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、社員同士・家族ともコミュニケーションを取る機会となり、プライベートでも社内でも自分の意見を言いやすい環境を目指している。

社内フィットネスジム

プロ用の器機が設置されており、従業員の健康への意識を高めることができる。

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。

無料のボディケア

針・マッサージなどが社内で受けられ、心身ともにリフレッシュして、従業員が仕事に集中して取り組み、生産性が向上することが期待できる。

社員食堂

バランスの良い食事をする習慣ができ、社員の健康改善に役に立つことができる。

清潔な施設や眺めの良いロケーションにより、リフレッシュにつながるとともに、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。

社員託児所

女性社員の活躍推進、社員の定着率の向上、企業イメージの向上が期待できる。

サークル活動への補助金

施設利用料などを、サークル活動の費用を補助する。

サークル活動を通して、社内の人間関係が良好になり、会社全体の活性化につながる。

社員旅行

社員旅行に参加することでコミュニケーションを取る機会となり、
上司・社員同士の信頼関係の向上が期待できる。

フリーお菓子とフリードリンク

社員の勤務時間内のリフレッシュにつながる。また、社員同士の
コミュニケーションを取る時間にもなり、職場環境の改善が期待できる。

昼食代の補助

昼食代を補助することにより、経済的負担を軽くする。

4. 韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金

制度の認知度(市内15社)

知っている 7.7%

知っているが該当者がいない 53.8%

知らない 38.5%

【提言】

(1) 「韮崎市のすてき」リーフレットをSNS等で紹介

幅広い人々へ情報を届けるために、広報誌、市で発信している
X(旧Twitter)、Facebook、Instagramなどへ投稿する。

市内の人に限らず、市外の人へも周知して、韮崎市の企業へ
興味を持ってもらう。

国・市の育休制度を企業にも個人にも周知する。

(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導入を行い、福利厚生の充実を支援する。
国の制度等の紹介窓口の設置
- (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。
- (5) 「韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金」の周知・利用者の増加
母子手帳を配布する際など、出産前に制度を知ってもらい、パパママ育休を
推進する。

前回作成した冊子の感想からは、「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ことから、韮崎市の企業の良いところをPRするためのリーフレットを作成した。

今後は、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	家庭における家事の役割分担について
内容	家庭における役割、特に家事について、多くの家庭で女性が担う傾向にある。 男女共同の観点のみならず、昔と比較すると共働き世帯が圧倒的に多くなってきており、ある特定の人物のみが家事や子育て等を一人で担うことが困難な状況にある。 家族の構成員は、各々に仕事がある仕事人である一方、家族の一員でもある。 それらの観点から家庭内での家事の役割分担について考えてみた。
活動成果	各委員の家庭において、老若男女を問わず家庭の仕事を分担しているが、それでも配分割合には偏りがあることがわかった。 できる人ができることを実施するために何をすべきか、それぞれが意識する必要がある。 まずは、『簡単なことから実践し、家事を見つめなおそう』という考えのもと、誰でもできる簡単な料理教室を開催した(別紙)。 手間もかからず、簡単ながらもおいしい料理をつくることができ、家事の中で少なくとも料理に対するハードルは案外低いと実感した。 また、家事を協力して行う中で、家族内でのコミュニケーションに繋がり、関係性の向上も期待できることから、家族全員で家事を行うことは非常に有益である。

提言

【活動の概要】

毎月の委員会で、各家庭での家事の役割分担や、日ごろ実践している簡単な家事のやり方などの意見や事例を出し合った。

【主な活動】

家庭内で自分のできることを実践し、全員で協力しながら生活するための第一歩として、誰でもできる簡単な料理教室を開催し、家事に対するイメージの払拭をした。

【提言】

(1) 家事を行うためにはきっかけが必要

家族全員で協力し合いながら生活していくためには、家事の配分の見直しが必要である。

しかし、各家庭においては、それぞれの役割が確立された生活スタイルが出来上がっている。

ある特定の人物に家事が集中しているのであれば、他の人に分散させるべきであるが、それには「家事を実践する」きっかけが必要不可欠である。

家事は決して難しくないということをすべての人が認識するための場として、
・誰でもできる簡単な料理教室

などの家事に対する教室を実施し、家事に対するハードルは案外低いということを知ってもらう機会づくりが重要である。

実施に当たっては、本委員会も協力するので、ぜひ実施を検討されたい。

(2) 家族の一員として子供にも家事を分担させることが重要

小中学校の家庭科の授業などで、基礎的なことはある程度学んでいる。

数年後に一人暮らしなどする前、また、それぞれの家庭を持つ前に、早い段階から親の手伝いをし、実践しながら、家事になじむ必要がある。

そのために、

・親子料理教室

などを実施することにより、家事にふれることのできる機会を提供し、家庭内でも実践できるような機会の創出が必要である。

実施に当たっては、本委員会も協力するので、ぜひ実施を検討されたい。

(3) 男女を問わず、意識改革が必要

男性だから・女性だから「できる」又は「やらなければならない」等の固定観念又は先入観を捨てるべきである。

例えば、普段家庭内で料理をしない男性が、キャンプなどの場では率先して自ら料理するなど、暗黙のルールが存在(すべての場合に該当するとは限らないが。)。

そのため、

・性別を理由とした体験をワンフレーズで募集

するなど、固定観念又は先入観を基とした普段の何気ない行動を改めて見直すきっかけとするため、性別を理由とした体験(良かったこと、嫌だったこと)をワンフレーズで広く市民から募集し、応募作品を広報や SNS 等に掲載する等の取組みを実施されたい。

【まとめ】

家事のうち、特に料理に関しては、案外簡単に実施できることが本年度暮らしグループで開催した料理教室での実践を通じて確認できた。

すべての人が家事に対してハードルを下げ、面倒なもの等のマイナスイメージを払拭し、「難しくない」ことを理解する必要がある。

子どもにおいては、親や祖父母の姿を見て自然に家事ができるようになることが望ましく、そのためには何かきっかけ作りが必要である。

男女共同参画推進委員会と市で協力した家事教室の実施など、きっかけづくりの場を提供する施策や、公民館活動等における地元が独自で実施する料理教室等の実施などに対しての補助金制度の創出など、検討していただきたい。

また、それらの場を提供することにより、参加した人々が少なからず家庭内でもその話をし、また、実践することが家庭内での良い雰囲気づくりにつながり、ひいては家族の絆を深めることとなるため、これらの観点からも積極的な検討を依頼する。

なお、教室等の開催により、家族を超えた参加者同士の交流が、地域のつながりの強化、地域力の向上に昇華し、集団生活を余儀なくされる災害時など、互いの関係性が影響する状況下においても非常に役に立つと考える。

さらに、家事の役割分担以外にも、根本的に男性だから・女性だから「できる」又は「やらなければならない」等の固定観念又は先入観を捨てることが重要である。

そのため、性別を理由にした良かったことや嫌だったことをワンフレーズにした作品を広く市民から募集し、広報等に掲載するなど、普段から何気なく行動してきたことが、実は固定観念又は先入観によるものであったと気づくきっかけ作りに努められたい。

【多様性グループ】

活動報告

テーマ	誰もが安心して住みやすい韮崎市の実現 ～市民一人ひとりの多様性が尊重され 公平・自由な社会生活を実現する～
内容	「パートナーシップ制度の導入において、市民への啓発をどのようにすすめるか」を主題として話し合いを行う中で、制度の周知に限らず、多様性を認めあう地域社会になることが目指す姿だと考え、テーマを「誰もが安心して住みやすい韮崎市」として、現状認識～原因・課題を調査・研究した。 この結果、人それぞれが持つ特性は千差万別であることから、多様性を「認め合い・知り・気付きあう」ことを学校・自治会・企業・行政などあらゆる人に浸透させるための継続的な活動が必要だと考えるに至った。 そして、これらの効果的な活動の一手法として、課題解決法により、導き出された取組みを、ロジックモデルとしてまとめた。
活動成果	プロセスに沿った考えにより、現状や課題を明確にすることができ、相対的な考え方である多様性という難しい問題にも本質的な部分に近づき、その解決に繋がる方法を提言に繋げることができたと考える。

提言

【活動の概要】

テーマとした問題を解決するため、課題解決法を取り入れ、現状認識や目指す姿、原因、課題などのプロセスに沿って、毎月の委員会にてグループ内で意見を出し合いながら（ブレインストーミング）、解決する手段を導き出していった。

【主な活動】

課題解決法による手順に沿った分析を行い、目指す姿にするための方法をまとめました。（別添資料「誰もが安心して住みやすい韮崎市の実現」をご参照ください。）

【まとめ】

無意識な思い込み、偏見、先入観、保守的、恐れ・・・、これらは、様々な要因があるものの、案外、知らないことが原因となっていることが多い。このため、知ってもらうことを軸に、次に示す提言をできることから一つでも実施できるよう努めていただきたい。

【提言】

取組みの目的=理想の姿	目的達成のための目標	目標を達成するための成果	目標を達成するための提言（取組み）
（市民一人ひとりの多様な個性が尊重されやすい公平・自由な社会生活を実現する）	【尊重する】 地域・人を尊重する	LGBTQを意識せず何ら変わりにく接する	●市民に対して性的志向や性自認等（ソジ）に関するアンケート調査を行い結果を公表する。
		誰もが自己の多様性を自由に表現し、尊重する	●自治会に対して、役員選定や婦人会などの集まりに男女での偏見（アンコンシャスバイアス）がないか見直し依頼を行う。
		必要な市民が制度に登録し住みやすい蕪崎とする	●一過性でなく、継続した広報・啓発を実施する。
		無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）を自覚し、解消が進む	●蕪崎市で多様性の日を決めて、周知及び広報に啓発に係るチェックシートを作成し掲載する。
	【知る】 知らないこと・自覚していないこと 改善する	ジェンダーフリー・SDGs・LGBTQについて小中高で毎年教育されている	●改善事例を具体化した資料等を作成し、学校等に配布する。
		パートナーシップ・ファミリーシップ制度の背景・内容が市民に認知される（学生・企業）	●先生が多様性について学び、子どもたちに伝える。
		多様性・無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）の事例が分かりやすく準備され活用されている	●多様性に関連した事例を調べて、学生や企業に周知する。
		小中学校生活・市民社会生活・企業活動でいじめやハラスメントがない	●自己観察（セルフチェックシート）で己の偏見性を知る。
	【気付かせる】 意識の欠如を改善し関心を注ぐ	偏見弱者（性的マイノリティの方）が望むことを理解している	●市民全体に対して、LGBTQの方やアライ（Ally、LGBTQの共感者）を招いての講習会を開催する。
		多様性とは何か？自分は他者を色眼鏡で見えていないか見つけ直している	●市内中学校にジェンダーレス制服を導入する。
		カウンセリングの支援で多様性やLGBTQの理解促進がされている	●市内に男女兼用トイレの設置について調査研究する（話題を提供し、意識を向けさせる）。
		多様性に係る少数派の人にカミングアウトされるよう信頼される人になる	●アライ（Ally、LGBTQの共感者）を掘り起こし、男女共同参画推進委員会と一緒に活動をする。

※ 上記は、別添資料「誰もが安心して住みやすい韮崎市の実現」の市政への反映検討項目の中から優先的に進めたいものを表記したものである。

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6年3月28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 作 地 敏 恵

令和5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	藤井	作地 敏恵
副委員長	市推薦	清水 雅美
副委員長	竜岡	山本 知恵
委員	市推薦	清田 祐華
委員	市推薦	西野 智子
委員	葦崎	渡邊 俊英
委員	葦崎	本多 佳子
委員	穂坂	大原 和明
委員	穂坂	石川 みさ
委員	藤井	藤原 裕一
委員	中田	平賀 光二
委員	中田	日向 治世
委員	穴山	三井 清香
委員	穴山	島津 千代美
委員	円野	板山 浩美
委員	円野	守屋 亨
委員	清哲	小澤 元
委員	清哲	藤盛 梨沙
委員	神山	三井 一
委員	神山	功刀 みゆき
委員	旭	山本 由紀江
委員	旭	丸山 隆一
委員	大草	橋本 純子
委員	大草	山本 美登里
委員	竜岡	中元 和久

働き方 グループ

令和5年度蕪崎市男女共同参画推進委員会 働き方グループ活動報告

令和4年度に実施しました福利厚生に関する冊子についてまとめた活動の続きとしまして、令和5年度では、昨年度アンケートにお答えいただいた企業様に実施している福利厚生について詳しくお聞きしました。その結果について今回はまとめました。

蕪崎市内の企業様の福利厚生

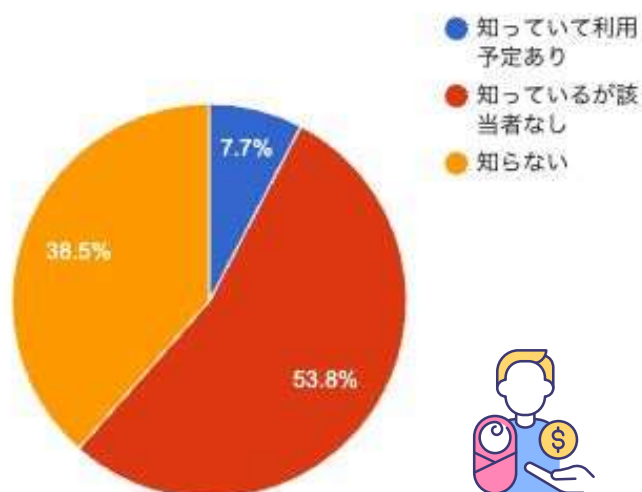
一般的な福利厚生は省き、それ以外で企業様独自で取り組まれている福利厚生をご紹介します。

一般的な福利厚生とは、有給休暇、健康診断、資格手当、家賃補助等です。

なお、どの企業様で実施されているのかについては記載しておりません。

- ・社員と家族が参加できる健康イベント
- ・社内活性化イベント
- ・社内フィットネスジム
- ・無料のボディケア
- ・社員食堂（美味しい！）
- ・サークル活動の補助金
- ・社員旅行
- ・持株制度
- ・フリーお菓子とフリードリンク
- ・昼食代の補助
- ・他企業とコラボした食品販売（社員価格）
- ・カウンセリング
- ・社員託児所（来年度設置予定）

蕪崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金の認知度



蕪崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金の認知度についてアンケートを実施しました。

知っている企業様の中には利用予定がある
知らない企業様の中には該当者がいなかった
というご回答もありました。

ご協力いただいた企業様

(株)菊島・旭陽電気(株)・(有)三枝商事・(株)ササキ
昭和産業(株)・(有)タクト・(株)ちぼりコンフェクショナリー蕪崎工場
東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ(株)
(株)内藤・(株)内藤ハウス・NPO法人なかまフィールドうじゅうの森
(株)まあめいく・梨北農業協同組合

※あいうえお順で掲載しております

蕨崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金について

男性の育児休業の取得促進により、子育て世帯の仕事と育児の両立支援を図るため、中小企業に勤務する市内在住の男性労働者と事業主に奨励金を支給しています。

子育て世帯の仕事と育児の両立支援を図るための支援なので、ぜひ活用してみてください！

【個人】

支給金額：5万円（支給申請の対象となる育児休業に係る一子につき1回に限る）

支給要件：中小企業に勤務し、連続10日以上の子育て休業を取得した市在住の男性労働者（復帰後1カ月以上勤務）

【事業主】

支給金額：30万円（国の「出生時両立支援助成金」の対象となる場合や、同一年度内に当該奨励金の支給があった場合は除く）

支給要件：

- 1.市内に本社または事業所を有し、常時雇用労働者が300人以下の企業、法人等の中小企業
- 2.雇用する市在住の男性労働者が、出生8週間後から3歳未満の子に対して連続する10日以上の子育て休業を取得し、職場復帰後1ヶ月以上勤務させた事業所
- 3.雇用保険の適用事業主であり、労働協約又は就業規則等により育児休業制度を設けている事業所

暮らし グループ

誰でもできる簡単な料理教室

- 1 日 時 令和6年1月17日（水）午後7時00分～午後8時00分
- 2 場 所 保健福祉センター（本町3-6-3） 2階 栄養指導室
- 3 内 容 簡単にできる料理 3品の調理実践
①鯖大根 ②たまごやき ③大根とツナ缶のサラダ
- 4 参加者 9名



当日の意見等

- ・ 簡単で美味しい料理ができた。家族にも振舞いたい。
- ・ このメニューなら、簡単な料理のため、普段料理をしていない人でも抵抗なくできるはず。
- ・ 簡単な料理ならば、料理に対してのハードルを下げることに繋がると実感できた。このメニューのみならず、簡単な料理を地元地域でも紹介したい。



この手間で驚きの味！！

缶詰さば大根

調理時間のめやす 30 分

【材料】

大根・・・・・・・・・・1/8 本
味付きさばの缶詰・・・・1 缶
すき焼きのたれ・・・・お好みで

大根の量は、だいたい。
さば缶はみそ味でも
しょうゆ味でも OK !

【道具】

皮むき・包丁・まな板・なべ・お玉

【作り方】

大根の皮をむき、包丁で厚さ1センチほどの輪切りにし、その1枚を四等分する。

鍋にさばの缶詰を中身ごと入れる。

缶詰いっぱいに入水を入れ、鍋に加える。

鍋に大根を入れ、蓋をして強火で煮る。吹きこぼれそうならふたをしないで煮る。

煮立ったら弱火にし、蓋を取って放置。焦げつきに注意。煮汁が急激に少なくなったら水を足す。ここで皮むきや包丁、まな板を洗い、大根の皮や缶詰を片付ける。

ぐつぐつと煮詰まってきたところで味見をする。

大根に味がしみこむまで煮込んで出来上がり。味が薄い場合はすき焼きのたれを少々加えて調整する。

出典『60歳からの超入門書 男のええ加減料理』石蔵文信 講談社 2014年

大根とツナのマヨネーズサラダ

【材料】

大根・・・1/8 本

ツナ缶・・・1 缶

塩コショウ・・・少々

マヨネーズ・・・大さじ 3



【道具】

皮むき・包丁・まな板・ボウル

【作り方】

- 1 大根を細く千切りにする。
- 2 ボウルに 1 とツナ、塩コショウ、マヨネーズを入れ、
しっかり混ぜ合わせる。

多様性 グループ

誰もが安心して住みやすい韮崎市の実現

メンバー(リーダー)
メンバー(サブリーダー)
メンバー(ファシリテーター)
メンバー

中元 和久
作地 敏恵
丸山 隆一
三井 清香、大原 和明、石川 みさ、功刀 みゆき、山本 美登里

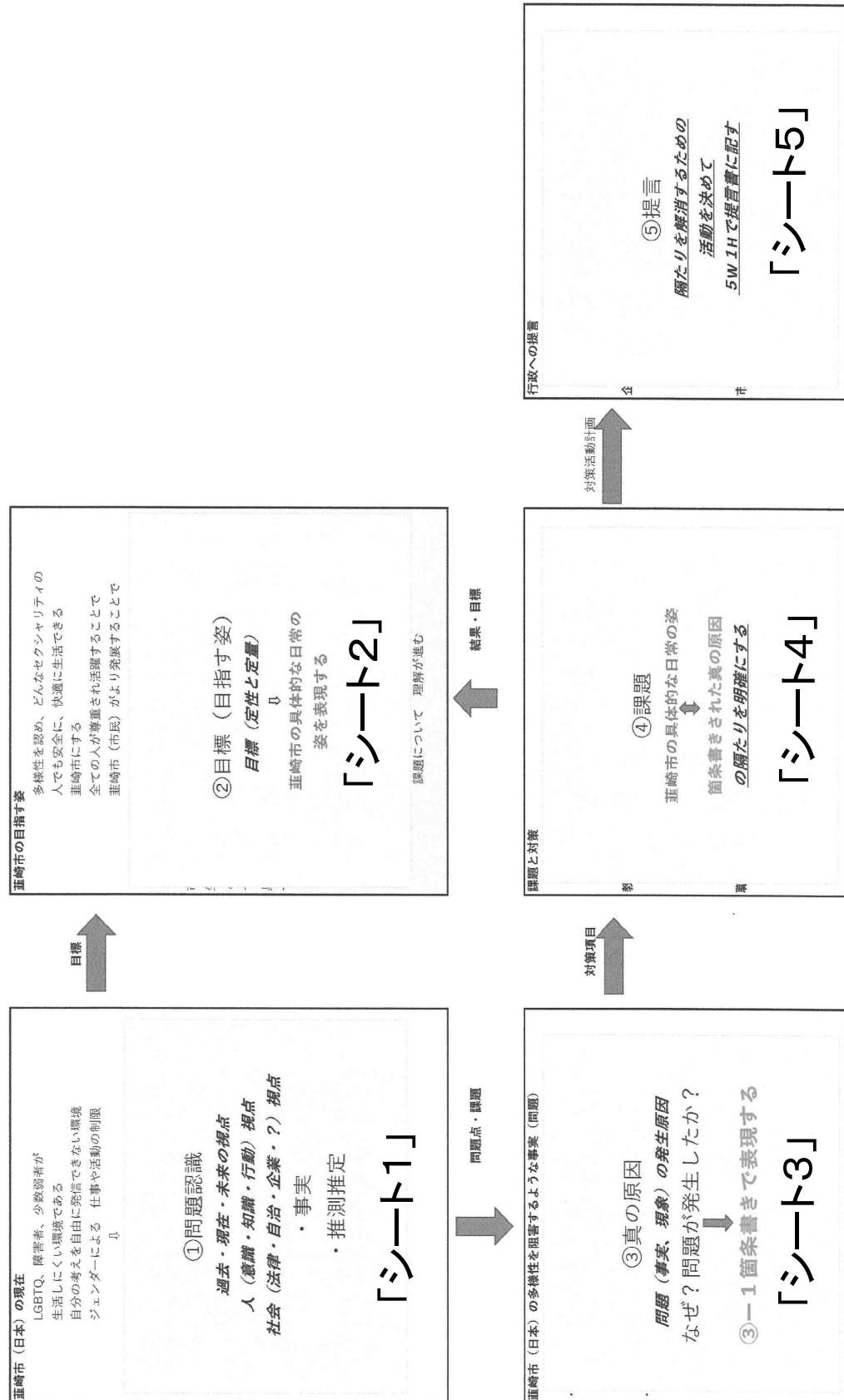
「全体概念図」

男女共同参画推進委員会 多様性チーム

誰もが安心して住みやすい重崎市の実現を目指して 市民の性別・年齢・国籍・人種・民族・性的指向・性自認・障がいなどの違いを認め、尊重し、公平に扱う市にすること。結果として、個人の能力や特性を最大限に発揮できる環境が整備され、多様な価値観や知識が交流され、市のイノベーションや共創が促進され、より快適な重崎市になる

2023年 テーマ

パートナシップ制度の導入において 市民への啓発をどのように進めるか



1. 問題認識(韮崎市の現在)・事実・推測・推定

■ 過去～未来・人・社会の視点から「地域性による問題」、「知らないことによる問題」、「当事者意識の欠如による問題」として整理

地域性による問題

- 長男制度(長男夫婦以外は客様)
- 人のことを詮索する
- 保守的

自覚なく・知らないことによる問題

- LGBTQとは何か ・物理的に排除されるのでは ・市民の中に同性婚を認めない人がいる
- 多様性への誤った認識 ・病気だと思われている(脳や精神)
- 無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)
- 制度について知らない人が多い ・制度が当事者に届いていない ・制度利用者がいないのでは
- 制度ができてても環境が整っていない ・制度導入に対する問題が不明
- 本人の了承を得ずに他人に暴露すること(アウティング)への不安 ・善意・悪意での拡散、ばれるのが怖い。
- LGBTQがばれて嫌がらせを受けるのでは ・安心して利用できるか不安
- 制度利用への不安(市職員であっても理解が浸透していない)

当事者意識欠如による問題

- 独りよがりな啓発となってしまうてないか(当事者目線でない)
- 機運が醸成しない(自分に関係ないと考えている人が多い)

2. 荏岐市の目指す姿

■ 具体的な目指す日常の姿を

「認め合うことができる地域」、「自覚があって、知っている人が多い」、「意識が高い人が多い」と設定

認め合うこと
ができる地域

- LGBTQとか、そうでないとか、こだわる人が少ない。
- LGBTQを意識しない、どんな個性を持った人であっても地域になじんでいる状態。
- 身近に多様な人がいて、何ら変わりなく接している状態。
- 無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)の解消が進んでいる状態。
- パートナーと自然に言葉に出る社会。カミングアウトという言葉が死語になっている。
- 障がい者にも優しい地域。
- 目指すべき姿がキャッチコピーとして、よく見かけられる。市長、教育委員会が強力に推進している。
- パートナーシップ・ファミリーシップ制度の利用者が1組以上いる。
- 多様な性を自己表現できる人の割合が半数以上である。

自覚があって、
知っている人
が多い

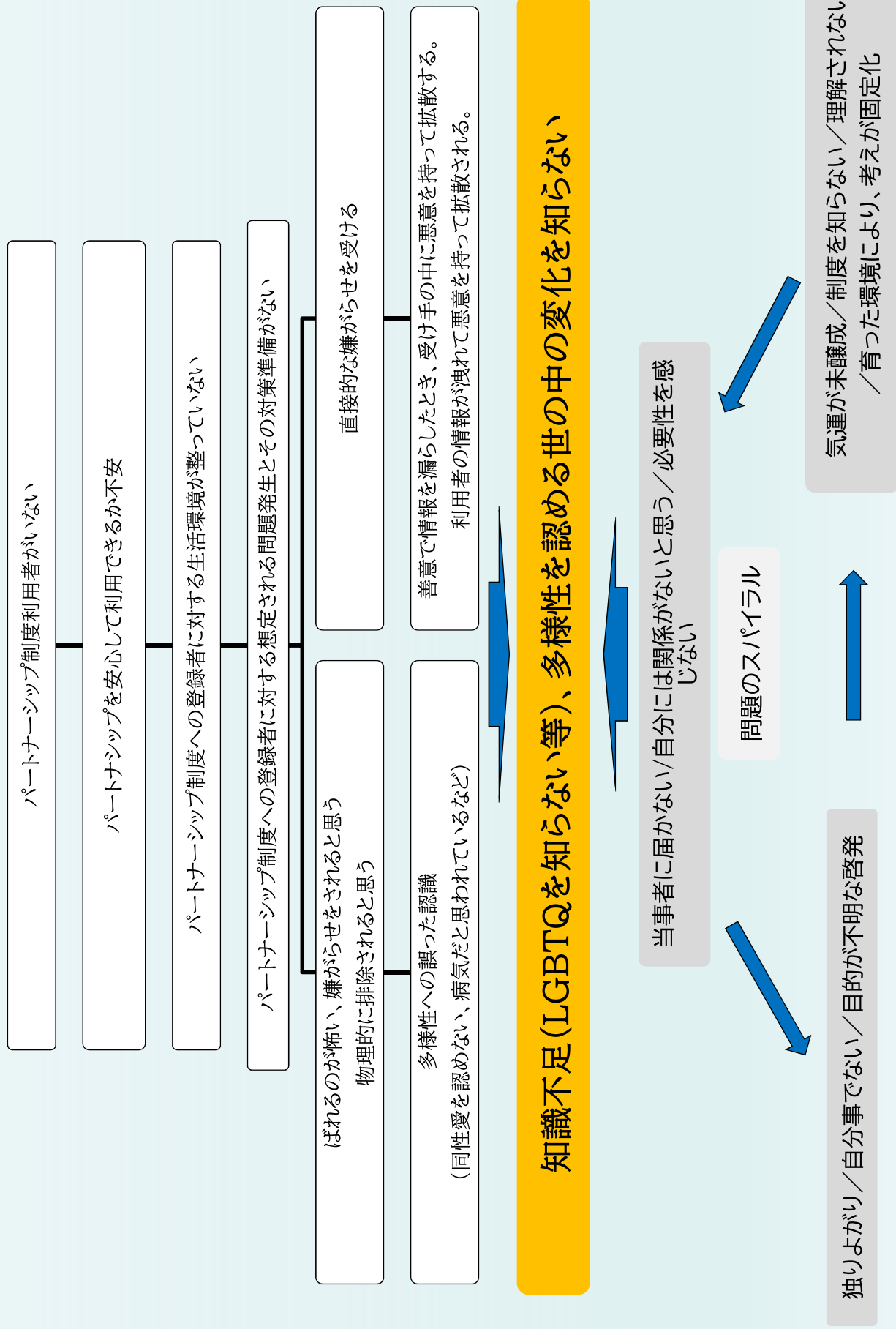
- ジェンダー平等、SDGs、LGBTQ等の教育が小中高でカリキュラムに入っている。
- 子供の頃から教育されている。
- いじめのない小中高校である。
- 幼い頃からの思考が平等と考えられている。
- 多様性について、一人ひとりの価値観の尊重など定期的に啓蒙がされている。
- 誰もが多様性について、正しい知識を身につけている。
- パートナーシップ制度導入の背景目的を知っている(中学生以上、企業経営者の認知)。
- 多様性について、無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)の事例が分かりやすい状態になっている。
- 新しいことを学ぶ意欲がある人が多い。

意識の高い人
が多い

- 当事者がしてほしいことを知っている。
- 多様性とは、何かを考える人が多い。
- パートナーシップ制度導入が市民一人ひとりにとって有益なことと思われている。
- LGBTQに理解がない人に対してのカウンセリングを行う機会がある。
- カミングアウトをされたとき、自分への信頼と受け止められている。

3. 荏崎市の多様性を阻害するような事実

■ 知らないことによる恐れや誤解、偏見が原因だと考える。



4. 課題と対策

■目指す姿と問題とのギャップを埋めるための方策をまとめる。

誰もが安心して住みやすい韮崎市の実現（市民一人ひとりの多様性が尊重され 公平・自由な社会生活を実現している）											
地域・人を尊重する				市民が自覚していないこと・知らないことを改善する			意識の欠如を改善し関心を注ぐ				
LGBTQを意識せず何ら変わりなく接する	誰もが自己の多様性を自由に表現し、尊重する	必要な市民が制度に登録し住みやすい韮崎	無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）を自覚し、解消が進む	ジェンダーフリー・SDGs・LGBTQについて小中高で毎年教育されている	パートナースhip・ファミリーシップ制度の背景・内容が市民に認知される（学生・企業）	多様性・無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）の事例が分かりやすく準備され活用されている	小中学校生活・市民社会生活・企業活動でいじめやハラスメントがない	偏見弱者（性的マイノリティの方）が望むことを理解している	多様性とは何か？自分とは他者を色眼鏡で見えていないか見つめ直している	カウセンシングの支援で多様性やLGBTQの理解促進がされている	多様性に係る少数派の人にカミングアウトされるよう信頼される人になる
無関心・目的不明・気運が未醸成	多様性を尊重する社会変革の流れを知らない		○一過性でなく、継続した広報・啓発 ○多様性の日を決めて、広報にチェックシートを掲載	○改善事例を具体的にわかるようにする（社会的変化の見え方）	○高校生に男女共同参画推進委員会に参加してもらう		○カミングアウト時の影響を調査する		○市内中学校にジェンダーレス制服を導入		○条件反射の植え付けの基本を考え直す（LGBTQは普通のこと）
	無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）を意識・認識せず常識と考えている	○市民全員を男女共同参画推進委員とする ○自治会の役員に男女で偏見がないか見直し依頼を行う	○テレビコマーシャルにて啓発（1500回以上）	○小中学校での学習の定着	○多様性に関連した事例を調べて、みんなで共有する	○多様性の学習本を編集し、市民に配布する		○LGBTQの方、アライ（Ally）、LGBTQの共感者）を招いての講習会の開催 ○LGBTQの人を採用する（市民）			○LGBTQの方、アライ（Ally）、LGBTQの共感者）が作成した動画の周知（明るく扱う）
	LGBTQ・性的志向や性自認等（ソジージ）の知識不足、誤った認識		○各種メディアでのPR	○学校で講師を招いての学習 ○教師が多様性について学び、児童・生徒に伝える	○多様性についてのわかりやすい動画作成し、YouTubeで流す ○自己観察（セルフチェックシート）で己の偏見性を知る	○自分事として捉えられるような内容での広報・啓発			○男女兼用トイレの設置について調査研究（話題を提供し、意識を向けさせる）		○アライ（Ally）、LGBTQの共感者）を探し、仲間として一緒にPRをする。

5. 市政への反映検討項目

■ 目指す姿にするための取組みを提言する。

取組みの目的 ＝理想の姿	目的達成のための目標	目標を達成するための成果	目標を達成するために考えられる取組み
(市民一人ひとり誰もが安心して住みやすい富崎市の実現を生活を実現する)	【尊重する】 地域・人を尊重する	LGBTQを意識せず何ら変わりなく接する	●男女共同参画推進委員会などの場で、トイレや風呂を男女兼用として利用することについて、話題に取上げ、一緒に話を行う（結論を出すのではなく、意見交換を行い、様々な考えがあることを知り、相手のことを考えるきっかけとすることが目的）。
		誰もが自己の多様性を自由に表現し、尊重する	●市民に対して性的志向や性自認等（ソジエ）に関するアンケート調査を行い結果を公表する。 ●市民全員が男女共同参画推進委員と同様に自分事として考える機会を作る。 ●自治会に対して、役員選定や婦人会などの集まりに男女での偏見（アンコンシャスバイアス）がないか見直し依頼を行う。
		必要な市民が制度に登録し、住みやすい富崎とする	●いろいろな機会を通じてのパートナーシップ制度の周知に努める。 ●一過性でなく、継続した広報・啓発を実施する。
		無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）を自覚し、解消が進む	●富崎市で多様性の日を決めて、周知及び広報に啓発に係るチェックシートを作成し掲載する。 ●テレビコマーシャルにて啓発（1,500回以上）する。 ●各種メディアでのPRを行う。
	【知る】 知らないこと・自覚していないこと改善する	ジェンダーフリー・SDGs・LGBTQについて小中高で毎年教育されている	●改善事例を具体化した資料等を作成し、学校等に配布する。 ●小中学校での学習を定着させる。 ●学校で講師を招いての学習を行う。 ●教師が多様性について学び、児童・生徒に伝える。
		パートナーシップ・ファミリーシップ制度の背景・内容が市民に認知される（学生・企業）	●高校生に男女共同参画推進委員会に参加してもらう。 ●多様性に関連した事例を調べて、学生や企業に周知する。 ●多様性についてのわかりやすい動画を作成し、YouTubeで流す。 ●自己観察（セルフチェックシート）で己の偏見性を知る。
		多様性・無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）の事例が分かりやすく準備され活用されている	●多様性の学習本を編集し、市民に配布する。 ●自分事として捉えられるような内容での広報・啓発を実施する。
		小中学校生活・市民社会生活・企業活動でいじめやハラスメントがない	●市民に対してカミングアウト時の影響を調査し、分析結果を公表する。
	【気付けさせる】 意識の欠如を改善し 関心を注ぐ	偏見弱者（性的マイノリティの方）が望むことを理解している	●市民全体に対して、LGBTQの方やアライ（Ally、LGBTQの共感者）を招いての講習会を開催する。 ●市役所において、LGBTQの方を採用する（臨時的・普及啓発員）
		多様性とは何か？自分は他者を色眼鏡で見えていないか見つけ直している	●市内中学校にジェンダーレス制服を導入 ●市内に男女兼用トイレの設置について調査研究する（話題を提供し、意識を向けさせる）。
		カウンセリングの支援で多様性やLGBTQの理解促進がされている	●カウンセリングのできる場所を確保・設置する。
		多様性に係る少数派の人にカミングアウトされるよう信頼される人になる	●地域住民の条件反射の植え付けの基本を考え直す（LGBTQは普通のこと）。 ●アライ（Ally、LGBTQの共感者）を掘り起こし、男女共同参画推進委員会と一緒に活動をする。 ●当事者が作成した動画をPRする。