

令和8年度第1回豊橋市男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会づくり審議会 議事録

日 時	令和8年5月21日（木） 10時00分～12時00分
場 所	豊橋市役所 東80会議室
出席者	別紙のとおり
欠席者	別紙のとおり
傍聴者	0名

1 開会

- ・市民協働推進課長挨拶
- ・新任委員の紹介
- ・議事録署名については岡本委員と江坂委員に依頼

2 議題

（1）令和7年度男女共同参画及び性の多様性の尊重に関する事業実績について

- ・資料2について事務局から説明

委 員 昨年に引き続きのものもありますし、そこからもう少し展開しているものもあると思います。基本は国の男女共同参画の計画のもと、市も条例のもとでやっているのですが、内容は啓蒙が中心になりやすいのですが、その啓蒙がすごく重要だと思います。また、去年のものを総括し、今年の計画を確認していくべきだと思いますがいかがでしょうか。

委 員 昨年度、市の出前講座を受講しました。資料2の事業所向け出前講座に受講人数65人とありますが、これは弊社のライン長を表しています。弊社は正職員430人ぐらい、パート職員1,000人近くいますが、まずライン長から始めようということで講座を開催していただきました。弊社の場合は比較的、女性の活気がある組織であると認識しており、この3年間で女性のライン長が増加してきていたのですが、比率はまだ圧倒的に男性が多いです。キャパシティにも限界があったため、上層部から啓蒙していこうということで、ライン長に受講してもらいました。講座の感想を聞いたところ、企業は市が取り組んでいることを覚えておくべきだという感想はたくさんありました。そういう意味では講座開催の効果があったと思います。本当はもう少し時間を取って話をしてもらってもよかったのではと思います。特に企業には、効果がマイナスになることはないので、これからもご尽力いただきたいと思います。

委 員 前回の審議会でも、貴団体は職員の働き方が変わって、とても効果が出ているという話をしています。私のゼミで炎上問題について卒論を書いている学生が調べてわかったことなのですが、2010年代頃に炎上したCMがあり、以降自治体も企業も広報関係に注意を払うようになり、広告をチェックする企業も出てきています。自己防衛の意味でも、啓蒙は必要なものであると思います。小学校の出前講座は学校の先生とのつながりで開催しているのでしょうか。担当者が校長会等で声をかけていらっしゃるのでしょうか。

事務局 学校版出前講座の一覧が学校に配布されています。その中から希望する学校が手を挙げてくれるという方式だと伺っているので、関心が高い学校が毎年続いてしまうという傾向はございます。

委 員 ただ一覧を配布するだけでは誰も見ていない可能性もあるので、校長会などにも声をかける等プッシュした方がいいと思います。大学は大体ジェンダーの分野の先生がいます。むしろ小中高の方がジェンダー教育について、どう教えたらいいかわからないというお困りの声は聴いています。去年の東海社会学会でも、やはり特に男性教師がどう教えたらいいのかわからない等、困りごとがあると聞いています。

委 員 電話相談について、一般の相談とDV相談がわかれているので一般はDV以外だと思うのですが、一般相談について、どういった内容の相談が多いのか教えていただきたい

いです。

事務局 相談内容としましては、一般の方ですと、心の病や自身の心の課題を相談される方が多いです。もちろん家族関係等を相談される方もみえますが、心の健康課題がカテゴリーとしては多くなっています。

委員 もう少し具体的にどのような悩みが多いかわかりますか。やはり家族の悩みなのか、自分の悩み事が多いのか、もしわかれば後ほど教えてください。

委員 例年通りの事業を着々と行えていますね。もう少し全体的に参加者が増えるといいというのは毎回感じますので、ぜひ周知を頑張っていただきたいです。ただパートナーシップ・ファミリーシップ制度が数値目標として出ていることに少し違和感があります。予算を措置するために事業計画へ盛り込む必要があるのかもしれませんが、事業実績として数字を並べることには違和感があります。年間の宣誓組数はほぼ変わっておらず、おおよそこのくらいの頻度で発生するものだと分かります。市の取り組みによって増減する性質の数字ではないので、目標値や実績値として掲げる意味は薄いのではないのでしょうか。

委員 限界もあるのですが、市民病院は既にかなり当制度を認めてはいますが、もう少し市として宣誓者が利用できる行政サービスを増やしていけないかと思います。

委員 もう一段深い所が必要かなと思います。その制度で何組の方が宣誓したのかではなく、実際に不便ない仕組みを導入できている等、民間企業であれば、宣誓者を世帯手当の対象にしているか等、もう一段深くてもよいのではないかという気がしました。

委員 あとは確かにホームページの一覧から利用できる制度はわかると思いますが、市としてもレインボーの旗を掲げている湖西市のように、アライとしての市の姿勢が当事者にとっては、励まし・エンパワーメントになると思います。もう少し深めていった方がよいということですね。

委員 先ほど出ました出前講座の件ですが、出前講座の一覧は学校にはこのぐらいの冊子で回ってきます。校長会で校長に配布され、校長会、教務主任、学年主任と回しながらどの講座をやっていくかを検討するのですが、内容によって学年が決まっているものもあります。例えば、ゴミ収集車が来て、職員に話をしてもらうとなると、プログラム上は4年生でないといけない、等。なので各学年が希望する中で、日時が合わないからできないというものももちろんあります。出前講座の後、担任から市教委に内容や効果をフィードバックして、市教委で集約されています。自分が見る限り、出前講座の希望は今後さらに増えていくと思います。例えば人権擁護委員として豊橋商業高校は、去年初めて実施した人権教室を今年も実施することになっています。全校の朝のショートの時間を使って、デートDVの動画を流しながら、人権擁護委員が説明していくという内容です。豊橋西高校からも依頼がありました。デートDVというものに対して、高校もすごくピリピリしていて、今後依頼が増えると思います。また相談活動について、法務局で人権相談を行っております。毎日、電話相談が来るわけですが、市の女性相談は1,155件と書いてありますが、リピーターがたくさんみえると件数も増えると思います。

委員 出前講座のフィードバックが教育委員会に入っているとのことですが、市民協働推進課にも来ているのでしょうか。

事務局 講座ではアンケートをとらせていただき、学校経由で提出していただいているので、直接的な生徒さんの声はこちらにも届いています。

先ほどの相談内容の補足ですが、相談として多いのは家族親族問題、続いて夫婦異性の問題で、その次に職場の問題が来ています。件数自体は昨年度から減少しております。それはなぜかといいますと市外在住のリピーターの方の相談件数が多かったもので、ルールを厳格にし、市外在住の方からの相談をお断りするということと、それと同時に相談は一人につき一日一回までというルールを守るよう促したためです。その結果、令和6、7年度に関しては相談件数が減少しているような現状がございます。

委員 確かDV相談でも、同じ方からたくさん電話が来ると他の方からの電話が繋がらないという問題がありますよね。

委員 ライフアップセミナーについて、忙しく人を集めるのが大変な中、大変頑張ってくださいありがとうございます。

委員 出前講座について、もう少し学校の実態を知っていただくと、導入しやすいと思います。実際私も高校でそういう出前講座の依頼があった際に、新年度に入ってから市の方が来校され、なんとか入れてもらえないかとおっしゃいます。ですが高校では年間事業計画を立ててしまった後では入れにくく、その中でなんとか入れるとなるとかなり無理があります。ただし先ほどの人権問題の方は、県の方針で実施しなくてはならないことになっています。それを学校全体でやろうという姿勢なので、前年度に市で計画している内容の情報を流していくとよいと思います。出前講座の一覧の中から選ばそうとすると時間がありません。秋の時期に出前講座で人権は入りやすいです。高校の場合、生徒会や学校全体の講話を使えば、もっと導入しやすいのではないかと思います。私の場合は教育相談と謳い相談を受け付けていますが、実際入ってくる相談は、女性からの親子関係に関するものが多いです。相談の内容は、始めは子育てと言いますが、結局は女性の立場の相談に切り替わり、人間関係やセクハラ・パワハラの相談になることもあります。他人事ではなく繋がりを作れば、女性の活躍の場も広がるのではないかと思います。

委員 国としても、今おっしゃったような活動について男女共同参画センターも拠点にしながら力を入れていきたいと考えています。計画の中にセンターの活用も入っているので、もう一つの拠点になるのかなと思います。講座のアンケートの結果、効果がすごくあったのなら、その効果を学校側に示すことで、先生の講座へのモチベーションを上げてもらってはどうか。現場の声を聞きながら進めていただければと思います。

(2) 令和8年度男女共同参画及び性の多様性の尊重に関する事業計画について

・資料3について事務局から説明

委員 センターに関して、図書資料の充実については、例年の予算通りですか。何か変化がありますか。

事務局 市全体の予算が厳しいこともあり、予算上は減少しています。選書や周知について尽力をしていきたいと思っております。

委員 つながりサポート事業は変わりないでしょうか。コロナ禍の頃、生理用品を配布していたと思いますが、今は配布していないですか。

事務局 継続して行っています。つながりサポート事業については、まちかど保健室での配布件数を把握しております。来館者の多い公共施設に生理用品を置いていただき、生理用品が欲しいという画面表示やカード・チラシの提示をしていただいた方に、ご提供するという体制をとっております。

委員 生理用品の配布についても取組項目に追加してもよいと思います。

委員 他でよく聞くのが、混合名簿について。豊橋市は小学校と中学校も混合名簿ですね。田原市は中学校になると男女別名簿に戻るらしいので、豊橋市は少し進んでいますね。

委員 出前授業について、二川小、磯辺小が毎年受けていることに自信を持ってよいと思います。良いと思うから毎年続けてくれているので、他の学校にも良さが伝わるとよいと思います。口コミ等で広がると、「うちもやってみようかな」となりますよね。

委員 担当の先生は学校の異動があると思いますが、なぜ続いているのか、何か背景がありますか。

事務局 先生の異動はあります。ただし前年度の申し込みになっていますので、その時の先生が申し込んだという理由でそのまま継続して下さっている可能性はあるかと思います。

委員 小中学校に関しては、12月頃に出前授業一覧を冊子にします。それが12月を過ぎたら学校に届き、そこから学校内で回して2月には集約します。その年4年生の学年主任でも、来年は何年生の担当になるかわかりません。ただ、今年やった出前講座は知っ

ているので、来年もやっておくとよいということはわかります。新しい講座は、成果があると確信できず、新たに授業時間を削って入れるのも難しいです。その講座が良いと思ったら教務主任と相談して、来年自分ではないかもしれないが入れたいと、組み込んでいただいているのかなと思います。最近では、スマホ・ネット人権教室という出前教室を学校の出前講座の一覧にあげてもらいました。学校がピリピリしている、LINEの使い方とか、LINE上のいじめや写真の取り扱いなどについて話します。なのでこの出前講座には「こういう成果がある」といった書き方をすることで、「これをぜひ子供たちに受けてもらいたい」という講座は、申込みが増えていくと思います。

委員

補足ですが、生徒指導部を通じて、携帯会社の方が来て行う講座は、ある時期から固定で行うようにしました。学校が専門的にやってほしいと思う部分、需要と供給ではないですが、それが市の出前講座とマッチングすれば、それは非常によい機会になります。選定などいろいろありますが、養護教育の保健部門でも良い出前講座などがないかと探しているのも事実です。本ではなかなか見つからないので、「どここの小学校でこういう実績があつて、こういう効果をあげた」ということを、具体的に校長会とか教頭会で少し説明する時間を持ってくる場合がありますよね。「市ではこういうことをやっていますので、ぜひ授業の中で計画してください」というふうにして情報を流していくとよいのではないのでしょうか。校長等、管理職がそれを良いと思わないと、計画に入れにくいので、そういう方法もあるのではないかと思います。

委員

先ほどの委員の話だとリピーターというか、よいと思う先生がまた他の学校に異動したら、またその学校でやってもらえる可能性もあるかと思います。

(3) とよはしハーモニープラン 2027-2031（豊橋市男女共同参画基本計画）（仮称）の策定 中間報告（案）について

・資料4について事務局から説明

委員

確認をさせていただくと、現プランだと、1-3に入っている政策方針決定過程・地域社会における女性参画の推進が2-1に移るのですね。ただ啓蒙よりも、「機会を広げる」と入れた方が、より実効性がある感じがします。ただ「地域社会」という言葉が消えてしまうのが気になる点です。国は「地域における」を第9分野でも残しています。地域の課題というものはすごく大きいですね。調査結果でも町内会長の女性の割合も少ないので、「政策方針決定の場」だけでなく、「地域社会」という言葉をどこかに入れたほうがよいという印象はあります。また、条例に「性の多様性」を入れたときの私達の考え方だったのですが、「男女共同参画」という名前を残してくれという議論がありました。ダイバーシティにしないほしいという。それに対して男女共同参画というのは、男女平等を保守層から押し返された概念であり、ジェンダー平等というふうにもむしろ概念をあげることはよいと思います。一方で、女性差別の問題、確かに性別二元論だけでは解決できませんが、女性差別は非常に大きな問題で、男女平等ということは、全体のプランからなくさない方がよいと思います。女性差別というところをなくしてしまうのは、ジェンダー研究者に聞いてもあまり評判が良くないです。例えば、2の方はもう「仕事」ですね。現プランだと、「男女が働きやすい環境づくり」になっており、雇用や就労に非常に力を入れて今回も前回もプランを立ててくださっています。しかしそれ以外のものが、1-3が降りてはくるんですけど、新しいプランだと2-2の多様なキャリア形成の支援、2-3は育休の取得などだと思いますが、ワークライフバランスがあります。ワークライフバランスと関わりますが、女性は今でも非正規雇用が多く、なかなか正規雇用につけていません。特に愛知県は、男女の賃金の差が他県に比べて大きいです。しかもM字カーブも実は大都市よりも少し低いです。なので、引き続きこの雇用の問題は愛知・豊橋市ともに対応する必要があります。豊橋は保守的と言われて、若い女性がどんどん外に出ていているという現状もあります。やはり、働きやすい職場、「こんなところで働きたくない」と思われない企業を増やしていく必要があります。ですので、この男女平等

的な意味合いは含んでいると思いますが、「多様なキャリア形成」では印象が消えてしまうので、もう少しそういった言葉を残した方がよいのではないかという印象はあります。それから「様々な困難を抱える方への支援」では、やっぱり「女性」は残した方がよいと思います。というのは、愛知県の計画では曖昧になっていますが、国の計画ではしっかり女性について、障害者とか外国人とか、女性としての複合的な困難を抱えているという意味で書かれています。原案では下に困難女性支援基本計画がベースになると書いてあっても、全ての障害者や外国人などが対象なのかと思われてしまいます。そうではなくて、女性であることの複合的な困難な問題である、ということがわかるように書いた方がよいという印象はあります。また「性の多様性」は確かに国の計画では、個別の分野はありませんが、なくしてよいのか、どうでしょうか。

委員

外国人、マイノリティの施策は重要だということは大前提のもと、そうは言ってもこの取り組みの中で取り扱うべきかどうかというのは曖昧になっている所があるのかなと思います。所管としては市民協働推進課になるのだと思いますが、市全体として様々なマイノリティ、社会的弱者の包摂に取り組む必要があることと、それを豊橋市男女共同参画基本計画の中に含めて扱うかは別の問題です。計画としての切り分けについては、先ほどの委員のご指摘と同じ懸念を持ちました。個別で行くと、参考1が見やすいと思います。大きく3つあり、1-2の「学校における男女平等」を指標に選んだ理由が、市民アンケートで学校が最も平等感の高い場面だからだとすれば、それは違うと思います。最も平等を感じないと回答されているのは政治と慣習であり、数値の低いそちらに切り込まないとダメだと思います。学校における男女の平等は指標である70.0%より低くなっていますが、10代の回答では平等だと感じる割合が68%で、目標値70.0%とほぼ同水準です。対象世代はすでに平等だと考えているのに、改めて施策を打つ必要があるのでしょうか。さらに10代では「女性が優遇されている」と感じる人が男女とも20%を超え、「男性が優遇されている」と答えた人は0%でした。この数値のまま平等感の向上を目標に置くと、平等に近づける手段が「女性の優遇をやめる」しかなくなってしまいます。指標としてこれを掲げてよいのか疑問に思いました。大前提として、男性にも理系以外の選択肢があることを示す必要があると思います。男性は理系を選ぶものとされ、女性は文系も理系もそれなりに選ぶ。それでは理系が混み合うのは当然で、男性が占めている席を空けなければ女性は入れません。私自身も、長男だから家業に関係のある分野へ行けと言われ、理系でなければならぬと考えていました。男性が文学部を選んでもよい、理系でなくてもよいという方向を同時に打たないと、女子の理系進学支援だけでは進まないと思います。3つ目が、2-(1)について「仕事を優先したい」の割合が愛知県より豊橋市は低い状態です。豊橋の方は仕事をする能力は高いのですが、出世したいかという点と男女ともにそうでもありません。自分の職場でも、取締役は豊橋出身者、つまり高校まで豊橋で過ごした人間が一人もいません。全員が県外の出身です。3月の市民意識調査でも、働き盛りである40代で「仕事を優先したい」と答えた方は女性4.1%、男性6.5%にとどまっています。仕事を優先したいと男女ともに思っていないところにキャリア形成の施策を当てても、そもそも噛み合わないのではないかと思います。国の計画では、就労促進から所得向上と経済的自立に変化していることや、管理職登用から意思決定層への女性参画に変わっており、その点がすごくよいことだと思います。管理職は必ずしも、意思決定層ではないので、意思決定層に女性が来ることが大事だと思います。豊橋の人は、部活で言えばマネージャーは多いのですがキャプテンがいません。シュートのお膳立てをして、全体の調整のために走り回れる人は多い。しかし「自分が責任を持ってシュートを打つ」と手を挙げる人が出てきません。女性の就業率80%とありますが、そうではなくて、意思決定層、責任をとる層になることができる男女を育てること、女性がキャプテンシーをとることに障害があるならそれを排除しなければならないと思います。豊橋ではそもそも男女ともに意思決定を引き受けたがらず、やむを得ず男性が意思決定の責任を担わされて出世しているという面があるのではないかと。

委員

ではなぜ町内会には男性が多いのでしょうか。

- 委員 意思決定が伴わないからじゃないでしょうか。町内会は意思決定ではなく、伝統的なことを管理する立場だからだと思います。
- 委員 それでも学校は必要だと思います。バックラッシュはありますし、やはり最初の刷り込みは重要です。それにLGBT問題もありますので。
- 委員 啓発活動全体に言えることだと思いますが、先ほどの出前授業に継続的に参加されている小学校があるように、元々意識の高い人にはよく情報が届くけれど、本当に啓発しないといけないのは、自分には関係ないと思っていたり、そもそもそういった情報にアクセスできていない人に、本当に知ってもらいたいということはちょっと難しいところだなと感じております。個別のご説明いただいたことについても、共働きが増えているというのは私もそう思っています。今子供を保育園に預けているのですが、保育園なので、共働きが前提ですが、入園式や参観日には9割ぐらいお父さんとお母さん、2人で来られているというのが、自分が子供だった時代と変わっていると感じています。ただ、女性は非正規雇用が多いという結果については、自分の周りが、自営業の方か会社役員の方ばかりなので、そういった方が多いと勝手に思っていたら、自営業と会社役員代表合わせても10%いかないという結果だったので、そこが少し驚きでした。先ほどから言いました、啓発の対象が小中学校と、あと母親などが多いのですが、確かに私も子供の頃に、あまり女性が優遇されているとか、そもそも男性・女性で考えたことがそこまでないと感じているところなのですが、大学などには調査に行かれたりするのでしょうか。
- 事務局 市民意識調査の対象者は16歳以上になっており、調査対象には含まれていますが、個別に大学への調査を行ったことはございません。
- 委員 今回、確か事業所と学校の調査も始めたのですよね。その結果がこれから出ますか。
- 事務局 そうですね。今小中学校への調査は終わって集約している最中です。事業所に関しては、6月の末まででお答えいただいているところです。
- 委員 多分豊橋の大学は、豊橋出身の学生は少ないので豊橋の大学では調査を取らない方がよいかなと思います。
- 委員 デートDVなどは、高校生とかよりも大学生の方が多いのではないかなというのは、思いました。
- 委員 大学へ進む層は全体の一部であり、専門学校へ進む層が調査や施策の対象から抜け落ちやすいと思います。小中高・大学という単線で考えると、専門学校など多様な学歴の視点が入りにくくなります。
- 委員 あと管理職とは違いますが、PTA会長について。PTAの委員はほとんど女性なのに、会長となると男性になるのはなぜだろうと思っているところです。女性がやりたくない、という以前に、会長は男性と決まっているのか詳しくわかりませんが、普段から疑問でした。また、先に委員がおっしゃっていたように、豊橋のよいところではありますが、ガラガラしていません。印象として、男性がのんびりしている方が多いです。銀行などでも出世競争やノルマがこう、とかとそういったことがなく、おっとりされている方が多いです。東京などではすごく前のめりなので。保育園でも両親参加でいい家庭だなと思う半面、出世を望む方は少ないなという印象があります。
- 委員 それで男女共同参画の意識がすごく高い、というならよいのですが、そういうわけでもなく、意識に反映されていません。
- 委員 PTA会長はなぜ男性かという点について、活動はほとんど母親の委員が参加しています。女性をまとめることが厳しい中で、そこに男性が一言何かを言うと収まる、という傾向があります。でも、PTA役員は比率を同じにしています。そういう点は改善してきていて、それぞれの役員の下にほとんど女性の委員がいるような状態です。最終的な決断を、女性がこうですと言うと揉めることがあります。男性が言うとなとまります。最終的に言葉が少なく、まとめ役になるのは男性の方がまとめやすい傾向があるのかなと思います。
- 委員 ある学校では、2年続けてPTA会長は女性ですし、校長・教頭も女性です。
- 委員 PTAは、女性同士の対立に対して男性が第三者的な介入者として入り、意思決定を

引き受ける構造になっているのではないのでしょうか。だとすれば、次の5年間は管理職かどうかではなく、実際に意思決定の実権を握っているかどうかを迫える目標設定にしていく必要があると思います。

委員

事業所では人材確保が社会問題となっています。子供の人数は少なく、団塊の世代は高齢化しています。その中で、今後はシニアの活躍と女性の登用しかないと思っています。わが社においては、女性の方がポテンシャルが高いということに気付き、女性が辞めない方法を考え、経営してきました。そして6、7年前に入った女性が一人も辞めていません。最近では、健康経営も謳われるようになり、人材ではなく資産として大事にしなければならぬということを重んじてやってきました。経営に口出しできる人がどう思うかにかかっています。豊橋市は、圧倒的に大企業がなく、中小企業でもっています。経営者と言っても、企業が小さくなればなるほど経営者の色が出やすく、その経営者が男女フラットな考え方の方ならよいけれど、男の方が無理を言いやすい、という考えの人もあります。一生懸命啓蒙しても、経営者が一人のような事業所の中では浸透しにくいと、以前から思っています。そのような中で、女性活躍なくして経営を語れなくなってきたことも確かです。農業指導者は理系分野ですが、女性の登用が進んでいます。ただ会計や監査の分野も圧倒的に女性が少ないです。商業には女性が多く、簿記はやれても、財務諸表論や会計学となると少なくなります。医学や薬学という特別な資格はともかく、大学イコールではないので、入ってからの人材育成も大切です。企業が健全な経営ができるかは、会計を見ることができる人がいるかに企業はかかっています。コンサルタントを入れてもその人の言っていることが分からない、ということもあると思います。わが社は監査法人から認定されないと決算を締められません、決算も一般の職員がやっています。女性のきめ細かい視点が入るとよいと思い、この3年くらいで入社した一人二人に絞って働きかけています。理系だけでなく、そちらの方にも女性活躍を推進したいです。企業間格差があるという点では、今リスク管理が大変だと思います。リスク管理の中には、経営上だけではなく、社員からのホットラインを受け付けるような窓口もあります。窓口では、企業に関わるだけでなくプライベートの相談もできる。そのような部署があると、家族間の問題も相談してくる人がいます。企業がそのような部門を持つことができるかどうか。そしてその部門の人は、人望があり、経営に口出しできる人でないといけません。豊橋は小さい企業が多いのですが、そういう窓口、本来事業所がやるべきだと思っています。そういう点で啓蒙は大事だと思いますが、効果はすぐに出ません。根付きつつあるとは思いますが、企業の大小によって苦労していることはあると思います。

委員

豊橋に根付いた施策というのは大事なので、中小企業の意味決定層を集めて講演してもらいたいなと思います。

委員

基本目標を見たときに、市民がどうなるかという視点はよいと思いました。すべての背景に、AIにどんどん仕事が奪われている中で、何が残るか、子どもたちの進学先もどうなるのか、大学ではなく、専門学校等、手に職という方向になるのかと聞いてみたいと思います。自分の子どものころは母は働かないものでしたし、逆に24時間働けますか、などといった時代もあったり、コロナでオンラインで仕事をしたりということもありました。今後は、産業革命以上に、ガラッと社会が変わってしまっ、て、家庭や子供もそれに合わせて変わっていくのだろうなと思っています。

委員

女性の理系進学だけでなく男性の文系進学も入れてほしいと申し上げたのは、まさに今のお話と同じ問題意識からです。現状は、小中高から大学へ進み、そこで学んだことをもって就職するという単線のモデルが前提になっており、大学は就職に役立つことを学ぶ場だという見方が強い。しかし大学は本来研究の場であって、就職のために行くという発想自体が貧しいと思います。社会が大きく変わる中では、専門学校も含めて複線的な進路選択を計画に織り込むべきだと思います。

委員

ジェンダー平等って大事だよ、という言葉で伝えると、興味を持ってもらわないとこういう話ができません。市民がどうなるかという視点で、難しい言葉ではなくわかりやすい言葉で、その中でも「意識を変える」ことを一番最初に持ってきてくれるこ

とを嬉しく思います。学校現場での意識啓発はちゃんとできていて、子どもたちにはジェンダー平等の意識があると思います。しかし社会に出た途端、上の人たちの意識が低かったり、学校の時はそう学んでいたのに、現実はどうなんだと受け入れてしまう状況を感じます。事業所向けに啓発がもう少しできるとよいと思いました。今この職場も人材を確保するのに苦労しています。人材育成はもちろんですが、ジェンダー平等も含めて啓発する必要があると思います。そういった形で人を集めて、興味を持ってもらい、ジェンダー平等にすることで、皆のウェルビーイングを上げること、ひいては女性だけでなく、人材の職場の定着へ繋がることになるのではないかと思います。

市民の89.8%がパルモを知らない、ということがかなり衝撃的でした。FMなどもあるので、もっと覚えてもらえるように定期的に啓発できるとよいなと思います。あまりにも低すぎるので何かできるとよいと思います。

委員

確かにセンターの認知度の低さはずっと課題になっています。以前は市民企画などを行っていて、活発な時もあったので、時代もあるかなと思いつつ、課題だと思います。

委員

資料の成果と課題のまとめのところに、いろいろな課がどういうことを行っているのか、並列して書かれています。私はこの書き方のおり、市役所内で横の繋がりを持つことが、市の体制として必要なことだと思います。市民協働推進課ではこういうことをやっていて他の課では、ということが市役所全体でも大事なことはないかなと痛切に感じております。

委員

全ての政策はジェンダー平等を前提に行われなくてはなりません。すべてにくし刺しにするように。

委員

そのことについて、市の職員も市民も認識を深めていくことが必要に思います。

委員

1-2の「子どもの学習機会」について、最近の概念では教育より学習の方がよいということで学習になっていると思いますが、「機会」をわざわざ入れてある理由は何でしょうか。機会は確かに増やした方がよいのですが。

事務局

こちらがご提供できるものとしてはやはり学習の場であったり、機会・媒体であったりなので、それを指して「機会」と表現しています。

委員

意図がよくわかりました。

委員

市の男性の育休取得率が87.5%であることは非常によいと思うのですが、次のハーモニープランではぜひ指標を日数にしてほしいと思います。出産立会いの1日だけ休んでも育休取得として加算されるのか、本腰据えて休んだのかということもあるので、ぜひ次回から日数を目標にいただけたらいいなと思います。

・閉会

事務局

長時間にわたり活発なご議論をいただきましてありがとうございます。本日いただきましたご意見を考慮しながら、各種事業を進めてまいります。また豊橋ハーモニープランにつきましては、本日いただいたご意見を策定に生かしてまいりたいと思っております。これをもちまして、第1回審議会を終了いたします。皆様におかれましては、お忙しい中、豊橋市の男女共同参画推進および性の多様性の尊重に関し、貴重なご意見をこれまでいただきまして誠にありがとうございました。今後ともご支援のほどよろしくお願いいたします。

令和8年8月6日

議事録署名者

岡本 友理絵

江坂 雅世

令和８年度第１回豊橋市男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会づくり審議会
出席者名簿

No	氏 名	選任区分	出欠
1	かしむら あいこ 榎村 愛子	愛知大学文学部人文社会学科 教授	○
2	えさか まさよ 江坂 雅世	豊橋女性団体連絡会	○
3	みずの すみお 水野 純夫	豊橋人権擁護委員	○
4	やまぐち ひろし 山口 浩	JA 豊橋 常務理事	○
5	おかもと ゆりえ 岡本 友理絵	豊橋商工会議所女性会 副会長	○
6	ふじの きえ 藤野 希依	豊橋青年会議所	
7	おの りゅうた 尾野 竜太	豊橋市小中学校 PTA 連絡協議会 ブロック長	
8	むらい ゆういちろう 村井 裕一郎	公募	○
9	すずき ようこ 鈴木 洋子	公募	○

審議会出席人数 7 名

<事務局>

市民協働推進課 課 長 齋藤 佳世
主 幹 杉浦 夕紀子
課長補佐 橋本 俊輔
主 査 柘植 優子
主 任 佐々木 優子
主 事 鈴木 楓