

会 議 録

会 議 の 名 称		令和7年度(2025年度)第1回豊中市男女共同参画審議会		
開 催 日 時		令和7年(2025年) 4月24日(木) 10時00分 ~ 11時30分		
開 催 場 所		WEB会議(くらしかん 体験学習室)	公 開 の 可 否	☒ 可・不可・一部不可
事 務 局		市民協働部 人権政策課	傍 聴 者 数	3人
公 開 し な か っ た 理 由				
出 席 者	委 員	西尾(亜)委員(会長)、倉垣委員、中村委員、大内委員、 青竹委員(職務代理者)、渡真利委員、河本委員、西尾(和)委員、奥田委員		
	事 務 局	宮城市民協働部長、山口市民協働部人権文化担当理事 津田次長兼人権政策課長、 土田主幹(女性支援担当)、小林課長補佐兼女性支援係長、水谷主査		
	そ の 他			
議 題		1. 男女共同参画施策推進にかかる市民・事業所意識調査について 2. その他		
審 議 等 の 概 要 (主な発言要旨)		別紙のとおり		

令和7年度第1回豊中市男女共同参画審議会 議事概要

日時：令和7年（2025年）4月24日（木）10時～11時30分

場所：WEB会議システム「Zoom」を使用し開催

（事務局：くらしかん 体験学習室）

【出席委員】

西尾委員（亜）（会長）、倉垣委員、中村委員、大内委員、青竹委員（職務代理）、
渡真利委員、河本委員、西尾（和）委員、奥田委員

【事務局】

宮城市民協働部長、山口市民協働部人権文化担当理事、津田次長兼人権政策課長、
土田主幹（女性支援担当）、小林、水谷、

【傍聴者】 3名

【本審議会の開催方法について】

WEB会議

●開会

●WEB開催についての注意事項

●成立要件の確認

＜案件1. 男女共同参画施策推進にかかる市民意識調査について＞

事務局：資料1～資料6について説明

会長：ただいまの説明について、ご意見はあるか。

委員：一点目は、今までの議論を考慮して、困難な問題を抱える女性を支援することはもちろん重要だが、その裏には加害する男性がいて、その男性が困難な問題を抱えていることがある。積極的な意味で言うと、加害する男性、問題を抱えている男性について支援をするという視点で調査ができればいい。それがないと、困難な問題を抱えることになった女性を支援する、守るというだけになってしまう。関連して、同様にモラハラ（モラルハラスメント）とかフキハラ（不機嫌ハラスメント）とか、女性からDVを受ける男性も一定数おり、彼らが泣き寝入りしているという話もある。その人たちは何も言えない。男女共同参画の観点から、女性だけの問題ではないのではないのか。二点目は、問20の改訂について。「あなたは、①～②⑩のようなことが行われた場合、暴力に当たると思いますか？」に改善されたということで、前回よりはいいとは思いますが、仮にあなたが交際相手から行われた場合という、「仮に」という質問なのか？それとも「一般的に」配偶者からこの①から②⑩のようなことが行われた場合に、あなたは暴力だと思いますか？という質問なのか、ここが明確でない。

会長：補足させていただく。一点目は、加害する男性が困難な状況にあるのでその人たちに対する質問も必要ではないかということで、女性だけが被害者と捉えて何か対応をすると、男性に何かが起こってからの事後対応になってしまう。もう少しその困難な状況にある男性に関する質問等もあれば予防にもつながるのではないかという意味だったのかなと思う。二点目は、質問の問20に関して、全員がお答えくださいというのも、少し説明を加えていただければと思う。

事務局：男性に対する質問は、これが支援までつながるというところまでは至っていないが経年の調査として、問25で質問させていただいている。

- 委員：問 25 はあるが、もう少し積極的な意味の質問があると、防止という意味でいい。DV をなくす方向であれば、もう少し積極的に聞いてもよいのではないか。
- 会長：今回は設問について、追加はあり得ると考えてよいか。
- 事務局：今は設計段階なので、今回の審議会でもいただいた意見を踏まえて最終決定したい。質問について、配偶者からの暴力に関する認識については、アンケート回答者が、DV に接してない方もいれば、被害を受けたことがある当事者もいることは想定している。「ご自身の配偶者、パートナーからそういった行為をされることが暴力にあたると思うか」という設問で、自分と親しい関係性のある人から、そのような行為を受けた場合に、それが暴力に当たるのかどうかを聞きたい。「仮に」という文言を入れた方が分かりやすいとの意見をいただいたので、聞き方については工夫したい。
- 会長：例えば、問 20 の全員がお答えくださいの右側の記載について、現状では、配偶者パートナー、交際相手からされたようになっているが、「被害に遭われた経験がある方のみお答えください」のようにすると、わかりやすいのではないか。
- 事務局：もともと「あなたがされたことがあるもの」という説明が設問になかったので、これに先ほどの注釈をつけようと思っている。「あなたが交際相手からされたことがあるものを全てお選びください」という書き方でも前は回答がなかった。実際「あなたがされたこと」と、何回も説明を書くことにはなってしまうが。
- 委員：私自身はよく読んでわかったと思ったが、他の委員がおっしゃるように、よく読まないと分からないということで、時間がかかる場合もある。やはり暴力をする側の調査も少しあった方が有意義なのかなと思っている。今回のアンケートで含めるのがどうかということは、今後のこともあるので、例えば、「あなたがされたことがあるもの」の隣に「あなたがしたことがあるもの」を追加して今後、したことがある人にはその背景を探るようなアンケートもあっていい。ただし、これはかなり大きな修正になるため、今回はこれから手を加えるとなるとアンケート自体の趣旨も変えなければならないかと思う。今後、「あなたがしたことがあるもの」も追加して、その両面にある課題の調査もした方がいいのではないか。女性の側から加害もあります。今は問 20 の柱書に説明があり、あなたがされたことがあるものには項目をつけていただいて、したかどうか、されたかどうかは別として、もし、されたとすれば1・2・3の選択肢から選ぶということですよ。この記載自体は、よく読めば大丈夫というように思う。
- 委員：前回調査で回答を得られなかったのは、冒頭の文を読み、自分はそもそも設問の行為をされてないから関係ない、と思い飛ばした方もいたためではないか。されたこともないため、「このような項目について暴力に当たると思うか」という問いには、された時に思ったかと受けとられたのではないかと思う。今回のように全員がどのよう思うかを「全員にお答えください」と記載すると、より明確に全員に回答していただけたと思う。改定案ではほとんどの方に回答されるのではないか。もう一点、「あなたがされたことがある項目」のところに、「自分がしたことのあるもの」のように、明確に自分の行為として自覚があるもの、という形にしては。されたかどうかの判断を他人に任せる方がいるため、「人から見たらしことになっている」という行動まで含めると、際限がなくなる。「あなたがされたことがあるもの」の横に「自分がした自覚のあるもの」を書く欄があると良い。大幅の変更にはなるが。先ほどから課題に上がっているように、男性にも被害があるのではないかという話がある。身体的な特徴などから考えて女性の方が肉体的に受ける被害や心身のリスクが高いが、例えば、女性側が意識的に無視して男性に嫌がらせすることは意外とあることだと思う。男女で受ける被害内容、特徴が違う可能性はかなり高いと考える。数値化するためには、今後、そのような設問があるとよいのではないか。
- 会長：資料 4-1 の問 20 の配偶者、パートナー、交際相手からされたその右横に配偶者、パートナー、交際相手にしたという項目を追記して答えるようにしてもらえれば項目は変えずに、効率的に質問ができる。回答者は、男性、女性、その他のように問われているので、女性がどのような問題行動を起こす傾向があるとか、男性はこういう問題行動を起こす傾向があるということがわかるのではないか。
- 事務局：ご意見のとおり、その課題のことについて、別の項目を新たに作るよりも今ある項目を利用して聞く方がいいかと思うので検討していきたい。
- 委員：なぜこの問 20 が誤解されるのかと考えたところ、問 1 から 20 について、今回は「された場合」と聞いている

が、例えば、「何を言っても長時間無視されることを、無視される」というように、受け身の受け身になっている。先ほどの「あなたがしたことあるもの」という質問を入れることはいいと思うが、もし仮にそれを入れると、「何を言っても長時間無視されることをあなたはしたことある」となり、意味がわからなくなってくる。検討いただきたい。

委員：問 1 番から 20 番は能動形に変える必要があると考える。また暴力かという判断の後に、「あなたがしたことあるもの」とダイレクトに聞くと答えるのでは。設問は同じで問いを二つにすると、もう少しわかりやすさが増すのではないか。

会長：先ほど問 20 の中で加害者側の設問も追加すればという話をしたが、問 20 の中で 3 パターン回答をしなければならないというのは、複雑になると思うので、分けるのも一考と思う。

委員：例えば、「十分な生活費を渡さない」に対しては、答えやすいと思う。「そういうことがあれば暴力だと思うかどうか」、「あなたがされたことがあるか」、「渡されなかったことがあるか」、「渡さなかったことがあるか」のように、わかりやすい。しかし、「怒鳴られる」などは「大声で怒鳴る」など能動形とし、設問も「あなたが」を省いて簡潔な形にすれば意図は通じる。

委員：資料 4-1 の問 19 の改定の部分について、いくつか選ぶ項目を増やしているが、新しい新法の基本方針などを見ると、協力体制、相談を受けて協力・連携していきましようという厚労大臣が挙げているものの中に例えば、民生・児童委員、保護司、保健師、人権擁護委員がある。項目に、民生・児童委員、あるいは人権擁護委員を加えると、アンケート回答者に、そういうところも相談先としてあるんだという啓発的にもなるのではないか。その他に含まれるが、どれだけ話を聞いてくれる窓口が自分の周りにたくさんあるかということ、このアンケートの際に少しでも広めていくという意味で項目に加えてもいいのかもしれない。民間の専門家とは違うものなので、項目は別になると思う。法務局も人権擁護部というのがあり、女性の相談もあるので、法務局というのは単独で一つあっても、法的な専門機関として選ぶ中にあるといいのではないか。

事務局：この項目については相談窓口自体も、知らない方もいるので、啓発の意味もあると認識している。ご指摘の人権擁護委員、民生・児童委員さんについて検討したい。

委員：資料 5-1 の問 7 で今回の変更は期間を変えるということで朱書きしているが、この育児休業と介護休業、を一緒に聞くことになっているが質問を分けてどうか。どちらにしても調べるときには介護休業を何人取っているか育児休業を何人取っているか分けて事業所は調べられる。現実が見えてきてよい。

事務局：問の変更部分のみを本日の資料では記載しておらず申し訳ないが、回答については分けており、人数と男性も女性も両方内訳を確認している。

委員：資料 4-2 の問 24-2 について、「豊中市パートナーシップ宣誓証明制度を行っています」という、日本語で良いのか。「導入」や「設けて」などが良い。またパートナーシップ宣誓証明制度の説明のようなものを欄外に記載してもよいと思う。同じページの問 30 については、「この法律の対象は」というと、地方公共団体に向けたものが含まれてしまう。「支援対象」という言葉にすると支援すべき女性を特定できる。「法律の対象」というと、法律の名当て人をさすので、名当て人は支援が必要な女性ではなくて、周りの公共機関などを指す。周りが気をつけましようということになる。「対象」の記載を「支援対象」にするか、この法律のいう「困難な女性」という定義をそのまま入れるか、どちらかの形にした方がよい。あとは困難な問題の例について、全部あげる必要はないが、この法律の前身の法律のことを考えると、性的搾取も具体例に入れておいた方がよいのではないか。

事務局：法律の対象について貴重な意見をいただいたので、修正したい。困難女性支援法の前進の法律が売春防止法になるので、性的搾取も入れたらどうかというご意見についても、性暴力、性的被害者ということは書いたが再検討したい。パートナーシップ宣誓証明制度の説明についても、今、広報誌やホームページで周知しているが、アンケートで初めて接する方もいると思うので、説明を加えたい。

会長：性的搾取という言葉に関しての確認だが、性的搾取ではなくて、性暴力や性被害というふうに、わかりやすく明記されるという理解でよろしいか。

事務局：市民にとって分かりやすい表現で記載にしたいと思っており、検討する。

委員：問 31 の「困難な状況に気づいてくれる」の「困難な状況」について、この問いは新設されており、もう少し噛み砕いた説明がないと「困難な状況」という問いは範囲が広く、回答者は戸惑われるのではないかと。経済的な自立や性被害など、法律で言うところのものは網羅されているのかもしれないが、女性が現在担っているこまごまとした家事や、急な病人が出た時の病院対応など、男女差がある状況や、その M 字型のグラフに関するところだと思う。具体的な内容は、このアンケート全体で取られているのかもしれないが、「困難な状況」について掘り下げなくてよいのか。

事務局：問 31 の 1 は、問 30 を踏まえて記載している。その前段において、具体的に記載をしているが、読まなかった方については、「困難な状況」がどのような状況なのかとまどう場合があると思う。

委員：この問いで尋ねているのは、性暴力と生活困窮であり、DV から逃れたシングルの方や、経済的な自立というところからシングルマザーなどを念頭に置いていると思う。ただし、女性が活躍するという言葉が外で働くことだけを指しているというように思われて、家の中で育児や家事をしている女性から見ると、それも困難にあたる。経済的な自立に関する困難は認めてもらえるが、無償の家事労働に対しては、価値がない、困難とも見なされていないという気持ちの女性も多々あると考える。説明があった通り、困難な問題の例はその直前に記載されているので、わかると思うが、色々な受け取り方がある点である。どのようなことが必要か、問うのであれば、課題が何なのもう少し明確な問いの方がいいのではないかと。

事務局：困難な問題も、確かにたくさんあると思うが、一部の代表的な分かりやすい事例をピックアップして出した。事例については再検討する。

会長：一般市民にわかりやすくすることが大事。もう一点、大学の研究者らが、このような新しい説明設問で調査をするときは、ある程度のパイロット、つまり、試験的な調査を行う。例えば、身近な学生に答えてもらう。答えてもらって、どこが分かりづらいとかを聞いて修正することもある。もしも可能であれば、身近な職員や家族に協力してもらい、意見を聞いて、微調整することも検討していただきたい。

委員：問 15 の⑩で、「人事異動による女性のさまざまな職種体験」について、「職種」と言ってしまうと、営業と開発みたいにかなり違う部署での異動になってしまう。人事異動によっていろんな様々な職務を経験させるということで、職種より職務の方がいいのではないかと。似たような質問で②があるが、②は異動を伴わない職域拡大だと思うので、その人事異動で場所が変わるとか、支店が変わるとか、そのようなこともあるのではないかと。豊中市の中だけであれば人事異動はそんなに多くないのかもしれないが、それから、問 17 でどのようなことが問題になっているのかという内容について、積極的な意味で、企業側がしないといけないとできていないという意味での質問として、「管理職の理解がない」という点はぜひ入れた方がいい。管理職がネックになっている場合もあり、管理職に対して企業側が何かをしないといけないと思う。もしかしら問 15 もそうかもしれないが、ネックになるのは管理職だということは結構あるので、問 17 の中に入れておいた方がいい。似たような質問で問 17 の 7 の選択肢については、管理職が仕事の割り当てをする、管理職がネックになっていることを意識した方がよいと、そのような質問を入れた方がよいのではないかと。

会長：確認だが、今の設問は残したほうがいいのか、削除すべきなのか。

委員：男女に性別役割分担意識が残っていて、男女で職務内容が分かれている場合、「私、こんな仕事はできない」という女性もいると思う。しかし、男女で職務内容が違う状況にさせている管理職がいる。だから管理職の質問を入れた方がいい。「管理職が職務の割り当てを男女で分けている」など、そういう質問を入れた方がよい。

会長：この設問だと、社風としてなど、職場内で性別役割分担意識が残っており、男女で従事する職務内容が分かれている、のように読める。

委員：それは企業側がなんとかしないといけない。管理職に問題があるということを企業は自覚しないといけないと思うので、「管理職が男女で職務内容を分けている」というような設問を入れたほうがいいのではないかと。

会長：もう一点は、今まで過去の調査結果と比較するために、ここは残しておいて、別項目として、管理職に性

別役割分担意識が残っていると、別にするというのも管理職がという方がよい。

委員：管理職を特定するような選択肢を入れた方がよい。

会長：事務局で検討いただきたい。

委員：DV の関係とあるが、最近フジテレビの問題などで見られように、企業側が加担していることも考えられる。DV をなくすという意味においては、企業側が、そういうことをしてはいけないという組織にしているかという質問を、問 15 の選択肢の部分に入れてもいいのではないか。

会長：それは、フジテレビのような企業側も DV、性的搾取を利用しているような場面があって、それを想定できるような設問ができるのであれば入れてはどうかということか。

委員：あれは他人事ではないということを男性の社会人からよく聞くので、やっぱりそういうのを意識してもらうための選択肢をいれた方がいいのではないか。

会長：ここの設問にこういう質問項目入れたらどうだっという意見がもしもあれば、事務局に後でメールをいただくことは可能か。

委員：わかりました。

委員：問 10 は、育児休業や介護休業を事業所などについて啓発する役割もあるアンケート項目かと思うが、この中に、「休業中の賃金などの負担が大きい」という項目がある。会社側は、休業者に給与は支払わない制度的にはなっていると思うのだが、このような項目にすると、休みを取らせたい、休業制度も普及させたいけれど、会社負担になると誤解されないか。

会長：後ほど事務局で確認してもらい、必要であれば修正するという事でよろしいか。

委員：自身の経験だが、代わりの人材を雇ってほしかったが、会社は、全額ではないにしろ産休育休取得者に給与を払い続けられないといけないので、それにプラスしての人員増を要求するのはいけない、と誤解していた時期があった。実際のところは、会社は休業者には支払う義務がなかった。そのようなことが周知されていないと、休業者の周りの人が負担を受けなくてはいけない、と思ってしまう。皆さんで頑張りましょう、のようなスローガンを掲げているので。短期ならよいが、介護も育児もそれなりの期間になる。周囲への負担に代替するのは、雇う側が自分たちの利益になるので言わないだけである。この設問により、本来雇用者側の負担は発生していないにもかかわらず、会社負担があると誤解されるのではないか。誤解につながる可能性があるので、雇用者側に給与支払いの義務はないということも含めた啓蒙ができるような形のアンケート文になることが好ましい。

会長：例えば、育児休業を取る教員がいると、授業に穴が開けないように非常勤講師などを一時的に配置するという大学もある。その場合には、非常勤講師への人件費は生じるので、休業中の賃金の負担が大きいと答える職員もいるのではないか。説明によると、その賃金は大学側にはかからないということか。

委員：雇用保険から出ているはずである。事業主が払っていないにもかかわらず、補給の人員も入れないのは本来間違っていると思う。そこを曖昧にされて、雇用者側が休業中の方にも支払っているので、代替のリクルートができないような形にされているように見える。実際はそうではないはずなく、雇用保険で賄われていて、それを会社が払っているわけではないので。休業に入る方がいれば、周辺の方は自分が働ける場合は働いたらよいが、短期のカバーはしたとしても、長期的には別の代替人員を雇うことが本来だと思う。そこが曖昧なまま育児休業でも、周りがカバーしようということになっており、無償の労働を労働者側が提供しているのが現状かと思う。企業には休業した者をカバーする人に査定でアップするところも増えてきているとは聞が、代わりの人員の用意は避けた形で、雇用者側に有利に育休促進が進められているように思う。この設問はそれを前提にしているように見える。

委員：よく誤解されるが、休業中の賃金は企業は一切支払っていない。その分代わる人を雇うことは十分できるはずなのに、そこを理解してなくて、給与中の賃金などの負担が大きいと思い込んでいる管理職が多い。そこが問題なので、選択肢の書き方として、「（実際には休業中の賃金負担はないが）賃金負担があると思われる」など、事実を示した上で誤解がされているというような文章にした方がいいのではないか。

会 長：少し言い換えて、必要があれば欄外に説明を少し加えて事業所の方にも啓発するなど、工夫していただきたい。もしも、補足意見や、質問がありましたら、メールで事務局に連絡していただきたい。

<案件２．その他について>

事 務 局：資料２について説明、情報提供

以上