

令和2年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会議事録

◇日時：令和3年3月26日(金) 午後1時30分～午後3時

◇会場：市役所4階庁議室

◇出席者：(順不同敬称略)

<審議会委員> 横井寿史 杉山仁朗 三枝麻由美 吉田恵美子 木村直幸 橋本享 加藤純
森理恵 中井康代 加藤佐紀子 萱岡愛 西尾綾香 青山一郎
(事務局) まちづくり協働課 課長 熊谷由美 課長補佐 杉江圭司
協働第1係長 戸田律子 協働第1係主事 矢野由紀子

◇欠席者：(順不同敬称略)

<審議会委員> 黒田陽子

■議事1 トライアングルプランⅢに基づく取り組みの進捗状況について

資料1・2に沿って、数値目標について事務局より説明を行った。

(意見等内容)

【会長】説明ありがとうございます。ここまでの説明でご意見・ご質問等はございますか。

【委員】コロナ禍でマタニティ教室や子育てサポーター養成講座等の実施が難しかったとのことですが、例えばオンラインで実施するなどの対応は考えていますか。

→【事務局】子育てに関しては若い世代なので各々で対応はできるかと思いますが、役所内の設備としても、Wi-Fi環境が備わっているところが少ない状況だったため、コロナで実地研修は難しくなっておりました。例えば出産においても里帰り出産ができなかったり、一人しか付き添えない、15分しか立ち会えないということもあり、感染予防という点からいけば、徹底的な感染対策として実施ができなかったと考えます。

【委員】今後オンラインにしていこうという流れはありますか。

→【事務局】方向として意識しているものの、経費等の面もあるので順次対応してまいりたいと考えております。

【委員】男性の育児休暇の取得が低調ですが、何か仕組みを設けないと啓発だけでは進まないと思います。一つの方策として、公共事業の入札に「男性の育児休業率〇%以上」という基準を設けるなど、何かしらのインセンティブ的仕組みをつくることがあると思います。もう一つの点は、審議会の女性委員の登用率だけではなく、特にまちづくり・防災・災害といった暮らしに直結する部分では、女性が必ず複数人、希望的には3割いる仕組みを設ける必要があると思います。

→【事務局】おっしゃるとおりです。地域における女性登用率は国の計画でも目標値が高められていますので、それを意識した形で時期プランにも反映させていけたらと考えています。

【委員】令和3年の目標値が令和2年度の結果見込みから劇的に上がっているものがあります。例えば、「職場における男女の地位に対する平等意識」は現状が25.7%に対し、目標値が50.0%になっています。これは何かしら上がる根拠があるのですか。コロナの影響で下がったもの

は仕方ないにしても、その他にも劇的にアップしている項目があります。

→【事務局】こちらの目標値は、平成 29 年度の策定時に 5 年後には目指したいとした数値を置いております。おっしゃるとおり 50%に届くのは難しい部分もあると思いますが、国や県との整合性も図りつつ、ともに目指していこうという中の数値ですので、次期プランからは目標数値の設定の仕方についても委員の皆さまの意見を伺いたいと思います。

【委員】男性の育児休暇取得の部分で、当社はたくさんの男性ドライバーを抱えています。なかなか難しいのが現状です。ここでは何日くらい取得していますか。

→【事務局】市職員の取得状況で言いますと、本人の希望の期間に合わせて取得ができます。あとは育児休業法に基づいて、どういった区分で取得していくかは要相談なので、何日休むという決まりではなく、第 1 子の休みなのか、第 2 子の休みなのかによっても変わってくると思います。

【委員】育児休業を取った 3.2%の方は、日数はバラバラですか。

→【事務局】職員ですと 1 年という長い者もいます。

【会長】企業へのアンケート調査の時はどのような質問の仕方をしていきますか。

→【事務局】資料 1 の下から 2 段目の項目については、市の職員を対象としています。上段の「男性の育児休業取得率」は、今回の市民調査では、企業への調査は行っていないため、正確な数値は分かりません。

【会長】ご質問の意図は、3.2%（H27 年度）がどういう人たちが含まれるのか、ということだと思います。

→【事務局】H27 年度のアンケートでは、市民アンケートと並行して企業へのアンケートを行っていただきましたので、そこで拾い上げた数字です。

【委員】1 日でも取得した人は結果に含まれているということですか。

→【事務局】はい。国のデータを参考にすると、8 割が 1 か月未満、5 日未満が 36.3%となっています。給料が発生しないこともあり、会社の制度によって、生活と育児のバランスは各家庭で調整されているところかと思えます。

【会長】その他の方はいかがでしょう。

【委員】「4 計画の推進」で市職員への研修の実施について、R3 年度の目標値は年 2 回となっていますが、コロナの影響をふまえ、人数を分散して実施するのか、それとも年間で回数を増やして啓発を深めるのか、どちらを考えていますか。

→【事務局】新年度の研修計画は、人事課の方で全体的な研修を組み立て、コロナ禍もふまえてどこまで人を集めて実施するかということにもなります。引き続き積極的に研修を行っていただきたいということは、担当課からも働きかけていきたいと考えています。R2 年度は実施することができませんでしたが、R3 年度は瀬戸市の特定事業主としての計画もありますので、それに基づいて実施することとなると思います。

【委員】昨年度できなかった分今年を増やしていくのか、以後この研修の回数を増やしていくのか。その理由としては 1 回の人数を減らすから回数を増やしていくのか、それともより深い研修を行っていくため回数を増やしていくのかどちらですか。

→【事務局】感染が収束しているわけではないので、開催するにしても職員が一同に会する機会を推奨していません。例えば Zoom の体制を整えればできるということもありますが、

そうした環境整備も必要になってきます。また2回、3回に分けて、となると先生の講師料など様々な部分で、予算を繰り越すことはできないので、現実的には増やしていくのは難しいと考えています。

【委員】先ほどR3年度の目標の話が出まして、劇的な差がある理由として5年前に決めた数字なんですよ、ということがありました。逆にR2年度の結果から、すでにR3年度の目標値を超えているような項目が3つほどありますが、5年前に決めているのがすでに達成しているのであれば、見直しをすとか、自主的な目標を決めてそれに向かってどうだったか、ということすればよいかと思います。

→【事務局】おっしゃるとおりです。すでに達成しているのであれば、さらに引き続き努力は続ける、というところではあると思っています。

【会長】私から3点ほど。1点目は、ゼロ審議会の有無をお聞きしたいのと、これは日経新聞のコラムだったかと思いますが、乳がん検診・子宮がん検診等は不要不急ではないので、ぜひ積極的に受診すべきだという記事があったので、ここはもっと積極的に推進していただいた方がよいのかなと感じました。先ほどの委員からの質問にかぶりますが、男女共同参画への研修が今年0だったということですが、例えばオンラインで開催しようと企画はしたものの実施には至らなかったとか、またコロナ対応で市の職員が多忙となり実施できなかったのか。実は私自身名古屋市の職員向けの研修の講師をさせていただいていますが、このコロナ禍でも実施されていたのでその辺りを教えていただきたいです。

→【事務局】ゼロ審議会の方は、今細かい資料がないのですが、5前後はあったかと思いません。細かい審議会名が申し上げられないのですが、引き続きこちらについてはお願いをしていきたいと考えています。2点目の検診の推進については、おっしゃるとおり検診控えが一番危険なことにつながります。担当部署として、実は来年度の受診啓発にキャッチコピーを考えています。「わたしのため、家族のために健康診査」といったものを使うことなどを検討していると聞いております。3点目の研修ですが、先ほどもお話ししたとおり、お恥ずかしながらデジタル環境が民間ほど整っておりません。今追いつこうと頑張っているところでございますので、4月以降は新しい形でどういう研修ができるかということも含めて、試行錯誤しながら回数や内容の充実を図りたいと考えております。

■議事2 市民意識調査の結果について

資料3について事務局より説明を行い、委員からの質疑及び意見交換を行った。

(意見等内容)

【会長】説明ありがとうございます。ここまでの説明でご意見・ご質問等はございますか。

【委員】わたしは第6次総の審議会の方にも出席させていただきまして、その中でIT企業の誘致がありました。男女共同参画の最後の部分にも「働き続けるための施設や環境」という文言がありますが、実は私自身がIT業界に勤めているので、ほぼ在宅勤務をしています。在宅勤務ができるということは、やはり子育てもしやすいです。なのでIT企業を誘致してそこを働く場とするということで、両方の底上げができるのではないかと思いますので、1つの意見として、そういう施策も共同参画につながるのではないかと思います。

【委員】アンケート項目の意見を聞かれた際にお答えができなかったのが残念ですが、P.65の「防災における男女共同参画について」の中で、次回アンケートするときは、防災をされているかされていないか、されていないとしたらどうしてかというのをに入れていただくとよいと思います。例えば、地域における防災リーダーも男性の割合の方が多いと感じておりまして、最近では避難所の暴力問題など聞きますので、そうした対応への意思決定の場に女性がいることは大変重要だと思います。資料2のP.2-1に「災害ボランティアコーディネーター登録者数」とあり、それを増やすことも重要ですが、具体的に地域に女性防災リーダーを配置するなどの目標を取り入れてほしいし、できないのであればその理由は何なのか探るような質問を入れていただけたらいいかと思いました。

【委員】各地域で色んな単位で防災訓練などがあるかと思いますが、その時に必ず女性がリーダーになって、計画していくことを盛り込んだり、現実的にどうそういうことが必要なのかということ、女性中心に考え、それを全体の中にどう盛り込めるかということ、シュミレーションしておくということが、いざという時にとっても大事なのではないかと思います。具体的にそのようなことを盛り込むということを提案されてはいかがかと思いました。

→【事務局】おっしゃるとおりです。国の第5次の計画では防災に関して女性をどんどん登用するという内容があります。瀬戸市内にも「防災ままのわ」という若いお母さん方で構成された市民活動グループがあります。PTAや子どもを意識した防災活動の啓発について、危機管理課も今後やっていきたいと考えていると聞いているので、計画に盛り込みたいと思います。ただ自助共助のところまでどこまで効果があるか、この計画は啓発でしかなくなるのかもしれないですが、市としては積極的にこれを数値目標として入れていきたいと考えています。

【委員】アンケート調査の冊子を読んだ大まかな感想や印象をお伝えさせていただきます。男女共同参画の意識というのは、変わりつつあるという傾向はみられ、いつも女性相談でいろいろなお話を伺う中で、女性の中で平等であることが前提という意識は定着しています。ジェンダーという様々な性別役割分担といったことについて非常に意識が平らになっている中で、自由になれない、という相談が多いです。

このアンケートには男性の意見も書かれており、それを丁寧に読み取っていくと、「そう言われていることは分かります。変わらなければいけないことも分かります。ただ主体的にどう受け止めてよいのか、どう主体的に行動していけばよいのか」ということについてギャップがあると思いました。これを具体的に変わっていくための方策をしていかなければならないが、女性はすごく一生懸命やっているなという印象を受けました。そのために苦しさやしんどさを抱えている女性とパートナーとして生きていく上で、やはり男性がどう変わるかだと思います。「男性の働き方改革」というと問題が矮小化されてしまうので嫌なのですが、男性がきちんと自分事として、社会にどう働きかけて変えていけるのか、またこれを社会全体としてどう応援していけるかということが大事だと思います。そうしないとこれは女性の方だけでは解決出来ないと思います。改めてこれを読んで瀬戸市でもそうなんだなと感じました。男性にとっては耳が痛い話ですし、社会全体の大きな仕組みを変えなければ何ともならないということもありますが、そうした身近な生活状況を改善していくのに重要な子育ての制度（保育園や学童の充実）が実際の施策の結果として、達成できつつあるというのは市の努力

として素晴らしいことだと思います。より子育てしやすい、生きやすいまちになっていくためには、まずできるところ、現実的な施策を実施されていると感じました。

- 【委員】 今期の愛知県の男女共同参画人材育成セミナーを受けており、その研究テーマでコロナ禍で家庭の役割がどのように変わったかというものがありました。我が家でもやってみたところ、夫としては家事をやっているつもりだが、わたしとしてはやってもらっていないという意見の食い違いがありました。この意識のギャップをどうアプローチしたら気づいてもらえるのかと考え、数字で見せようと思い、実際の家事の項目を書き出し、それぞれがやっていると思われる比率を書きだしていきました。すると、お互いの比率を足すと100%を超える項目があり、そうした違いが目に見えるとお互い納得感がありました。パパママ教室についても今年度は減っているという話がありましたが、とっかかりのところが一番大事だと思うので、子どもが生まれて一緒にパパママ教室に出た時に、改めて育児等の家事リストを作って自分がどれだけやるかを宣言をしてもらい、その数字を経年で追ってもらおうというようなことをやるとなかなか面白いと思います。そうするとお互いが嫌な気持ちにならずに協働していけると感じました。
- 【委員】 「女性の活躍・男女共同参画」という名前から、「女性」という言葉が多すぎると男性としては人ごとになってしまうので、削除しても良いかなと思います。はっきり「男性活躍」くらいにしないと本丸にならない気がします。マジョリティである男性がルールブックを作っている中で、そこにいかにマイノリティを入れるかという、ダイバーシティのインクルージョンが大事であり、どういう入れ方をするかというルールブックを作らなければいけないと思います。マジョリティの人は自分がいかに優遇されているかということ認識をして、ルールブックを変えるということが大事で、そうすることで女性やLGBTQが活躍できるという流れになると感じます。
- 【委員】 コロナの在宅関連での相談内容として、お互いに夫婦が在宅で勤務するようになったときに、家事の負担も平等になると感じきや、家事も育児も仕事もすべて女性が行い、ワンオペ状態になっているという不満の相談も多々あります。
- 【委員】 アンケート P.36～37 の「女性がずっと職業を持つ方がよい」という項目が3割から5割に増えていますが、これは100%にすべきだと思います。今はトラックのドライバーも女性がやりますし、消防署も消す方は難しくても予防課など女性の方が上手ですし、自衛官などでもずいぶん増えていきます。そういう意味でも女性が職業を持つことは大原則とすべきだと思います。しかし、子育てや親の介護など色々な理由から、女性の方が意外にあっさり仕事をやめやすいということがあるので、管理職にする際には会社側も考えてしまう。キャリアの継続やずっと仕事を持つということを意識の基礎においてもらうとこの問題は相当進むのではないかと思います。
- 【会長】 女性が社会で活躍するためには、男性が家庭で当たり前活躍しなければ、女性が単に過重労働になるだけということになります。また、男性が家庭で活躍するためには、職場なり管理職なりの理解が何よりも大切です。女性が社会で活躍することと、男性が家庭で活躍することと、職場がそういったことを包摂していくというダイバーシティやインクルージョンという意識を持つこと、この3つを同時に進めていかなければ、ブレーキを踏みながらアクセルを踏んでいるという状況になりかねません。まずブレーキを外さないと前に進まないで、

そういう意味でも男性の意識改革が遅れているといえます。その入り口として男性の育児休業があると思いますが、一方で、我が家の場合は私の方が圧倒的に家事をしていて、それは妻も認識しております。家事は好きだし得意だしという部分はありますが、妻が勤めている企業はかなりブラック企業なんです。一般的に男性には、多かれ少なかれ仕事すべきだろうというプレッシャーや、残業して当たり前だという空気があります。また、働けなくなったり、妻より稼ぎがなくなったら男として終わっている、というような気持ちになってしまったりする人もいます。瀬戸市にニーズがあるかわかりませんが、他の市町村でもやっている男性相談を実施したり、一方で男性の生きづらさを受け止める施策も実施していけるとよいと思いました。男性の意識がまだまだ低いというのは、オリンピックに関連した発言事例でも感じましたが、そうした生きづらさもあるのかなと思いました。

【委員】ただの感想ですが、P.67の「あなたはDVを受けた経験がありますか。」という問いに、非常に意外ですが、70歳以上の男性が非常に多くなっており、何があったのかなと思いました。

→【事務局】想定ではありますが、言葉のDVというのか、例えば家庭内でぬれ落ち葉的なことをいわれると、精神的に追い詰められるというのもそれに含まれるのかもしれない。

【委員】この世代に私も知らないような何か問題が内在しているのかなと思いました。

→【事務局】女性相談でも家庭内の暴言等で女性が被害を受けているケースが多いですが、同時に男性の相談件数は少なくとも、生きづらさは同じくあるかと思います。

【委員】私が想像するに、DV関係では経済力格差というのが非常に大きな要因となることがあります。経済力格差が大きいと夫婦関係に非常な上下関係ができたり、権力を反映した関係性になる。65～70歳を過ぎ、男性の収入がなくなるとそういった関係性の変化が表れてくるのではないかと思います。実際の相談では、高齢になって暴力を振るわれてしまうというものはないですが、男性がこのように感じるということは、これまで言われなかったようなことを言われたりとか、家庭の中で非常に肩身が狭くなったりとか被害意識として表れているのかなと分析します。

【委員】アンケートを読み、皆さんの意見を聞いて思ったことですが、家事をすることが「タスク」だと考えている人が女性でも男性でも多いと思います。押し付け合いのようになってしまっているところがありますが、家事は「スキル」でもあると思います。これまで多かった「仕事人間の夫と専業主婦の妻」の人生を長い目で見ていくと、若い時は男性が偉ぶっているが、奥さんは家事のスキルを着実に磨いており、育児を通じて地域とのコミュニケーションもとっていっています。一方、男性は仕事を辞めたときに、すべてを失ってしまうような感じになります。女性は、今までしてきたことを続けていけるという状況に対し、男性はすることがなくなり、自己肯定感が低くなる、家庭の中で邪魔者扱いされる、という気持ちと「スキルがないからできない」、「コミュニケーションも取れない」状況になります。それは、タスクを女性に押し付けているともいえますが、スキルをすべて女性に奪われている、ともいえます。男性がいつか仕事を失ったときに自分のスキルがないということは、自分の価値を見出せなくなってしまう、男性にとっても不幸であるといえます。家事はタスクではなく、よりよく生きるためのスキルであるという、男性にとっても価値がある事なんだという意識付

けも取り入れた方がよいのではないかと思います。

→【事務局】本当に素晴らしい意見です。国や制度は、さらっと「啓発」といいますが、生活や家庭といった中で考えると、先ほどの意見にあったような具体的なチェックリストを活用するな気づきの視点を提供できるような講座を行いたいと思います。貴重なご意見ありがとうございました。

【委員】DVについての意見ですが、70歳以上の方で認知症を患っている方が、最近身近にも多くいらっしゃいます。そうすると自分の言葉に制御ができなくなって、今まで我慢していたことをそのまま奥さんにぶつけてしまうことがあります。それを受けた奥さんとしてはすごく傷ついて、奥さんもご主人に対して当たりが強くなるということをよく聞きます。それでご主人の方は酷いことをいったことを忘れて、自分だけが被害を受けているという意識を持っていたりするので、そういったことも一部要因にあるのかなと思いました。

■議事3 次期プラン策定について

資料4・5について事務局より説明を行い、委員からの質疑及び意見交換を行った。

【会長】説明ありがとうございました。ご意見・ご質問などございますか。

【委員】学生のLGBTQへの理解・関心は非常に高く、このメンバーがもう少し若ければ必ず上がってくる議題だと思います。龍谷大学が学生にアンケートをとった結果、15%の学生が好きな人の性別を問わないと回答しています。それくらい、世代により意識が変わっています。それを踏まえ、瀬戸市は同性パートナーシップをどうしていくのか気になります。愛知県だと西尾市が一番最初で、2番目が豊明市、日本全国で見ると20以上の市町村が同性パートナーシップ制度を導入しています。日本の人口の1/4がそれに入るといわれています。是非これは議題として入れていただきたいと思います。また、コロナの引きこもりで影響が大きいこととして貧困女性の問題があり、自殺や経済的に非常に困窮しているケースもあるため、その対策を緊急的にとる必要があると思います。

→【事務局】同性パートナーシップ制度については、まずは同性パートナーの存在を可視化する、社会通念上や慣行に働きかけるといった点において、一定の効果があると考えています。ただ、現状で困っているのは、例えば緊急時に集中治療室に入れられないとか、手続きや相続などの問題で、それを解決できるものではないというのが一番の問題としてあります。先行事例を調査したところ、民法等の改正とどう繋がっているのかというのは非常に大きな問題だと考えています。一緒に住むことはできますが、例えば、市営住宅に入る際には、パートナーシップ制度が活用できるのかなど、行政としてどこまでかというのはまだ難しい部分も多く、検討はしっかりしていきたいと考えています。

【委員】名古屋大学はLGBTQのガイドラインを2年前に作っていて、また改定しますが、同性パートナーシップは事実婚と同じ扱いになっています。なので、結婚休暇や色々な手当では受けられません。文科省が管轄しているところはできませんが、名古屋大学でできる範囲内はすべて事実婚と同じ扱いにしています。なのでメッセージ性もとても強いですし、出すことの意義はあるのかなと思います。

→【事務局】達成にむけて、地域や企業、社会に働きかけていくため、独自の啓発等が少しでも追い風になればと考えています。

【委員】同性婚を事実婚と同じ扱いにするには、自治体が出している同性パートナーシップ証明書を出すことがあります。それがない自治体は、特に名古屋市などはすごくたくさん書類を出さなければいけないということがあります。それはとても大変で、同性パートナーシップ証明書が1枚あればそれに置き換えられる、という便利さもあります。

【会長】前向きに検討していただければと思います。他にご意見ございますか。

【委員】アンケートを見て思ったのが、DVに関して相談に行かない理由が女性と男性では理由が違ってくるのが分かりました。女性は、どこに相談したらいいかわかってはいるものの、相談に行くことを諦めていることから、これはDV被害者の心理そのものだと思います。自分さえ我慢してこの生活を続けていけば、と思い、ここで離婚すれば経済的にも立ち行かなくなる、傷ついた心もそのままでいなければいけないというしんどさなどに絶望して諦めている。相談に行っても仕方がないかもしれない、身動きが取れない、というのがDV被害者の心理そのものなんです。だから相談に至らない、という理由があると思いました。逆に相談に来られた方は、その先全く違う人生を生きるという勇気を持っておられます。瀬戸市は特に虐待と女性相談との連携を密にとられていることがとても良いと思っています。一方で男性が相談に来ない理由を考えると、これはとるに足らない小さなこととして済ませておこうという心理があるのではないかと思います。自分が今ここで何もなかったように過ごしておけば、毎日の生活をやり過ごしていけるというようなことで相談しなかったという想像ができるため、その理由が違うということを相談窓口周知のアプローチの違いということに反映されなければいけないと思いました。

もう1点は、女性が役職に上っていきたくない、責任を持つ立場に着くことに抵抗があるとの意見を聞きます。上がっても大丈夫、という環境作りも大事だと考えています。そうしていくことが女性の人生を豊かにしていく、という小さいころからのジェンダー教育もすべて含めた環境を整えることが必要だろうと思います。女性が上がりたくないという理由を深堀するというよりは、上がりたくなる環境を作ることがとても大事だと思います。

【副市長】貴重なご意見ありがとうございます。コロナ禍の対応に関しても様々なご提言をいただきましてありがとうございます。来年度から新しいプランの策定に入っていきますが、市役所にあるその他の政策との決定的な違いは、地域社会全体で取り組んでいくことだと思います。他の政策は市役所が中心になっていくものが多いですが、これは瀬戸という地域社会の中の色々なプレイヤー、企業や市民、学校、研究機関などが協働して地域社会をつくっていくんだということがプランの骨子になると思います。そのためには市役所として何ができるかというのがポイントになると思います。しかし、残念なことに我々がプランを作るとなると、各部からの代表を集めて議論し、各部の業務の範囲内での議論になってしまいます。全体を通した横断的な議論が出てこないため、皆さんの見識を生かし様々なアイデアを出していただいたり、ご指導いただければと思いますので引き続きよろしくお願いいたします。

【委員】コロナで休校になったことで、皆さんがおっしゃるように家庭と社会の問題もすごく浮き彫りになったと思います。保護者は働いているため休校には絶対にならないと思っていましたが、実際にはそうになりました。皆さん工夫しておられましたが、やはり苦しい家庭もあったと思います。それが学童保育に現れました。あんなに密を避けろと言われていましたが、学童は空き教室を利用するものの、非常に密になっておりました。体育館や運動場も使ってと

いう感じで学校を開放しましたが、それでもすごい状態で、指導員さんたちがひやひやしな
がら実施していました。各家庭はそれで助かった部分もあったでしょうし、幸い私がいたと
ころでは何も起こらなかったのが本当に良かったなと思いました。自主登校というものも学
童は実施しましたが、すごく格差がみられました。毎日お弁当をもって登校する子もいれば、
ご家庭で面倒が見てもらえる子と本当に千差万別でした。仕事と家事の問題などいろいろ突
き詰められたご家庭が多かったのではないかなと思いました。コロナが収束した後に、それ
らの経験が家庭と仕事の両立につながっていけばいいと思っています。

もう一つ家事分担の話ですが、子どもたちはまだ成長段階ということもあり、男とか女とか
差がありません。いつから家事が女になってしまうのかなと考えたら、たぶん小学校中学校
ではまだなく、どちらかという中学生までは女の子が生徒会長をやるなど仕切っているこ
とが多いです。一つのタイミングは職業選択の時、もう一つ大きいのは女性は子どもが産め
るという宝物を持っているので、仕事と育児を天秤にかけるような状態が起こる際なのかな
と思います。教員は恵まれており、3年間育休もあり、女性が働き続けやすい環境ですが、
続けられる職場がある事が大切だと思います。例えば教員だと子どもを2人、3人続けて出
産すると6年ほど出勤せず、そのまま別の学校へ転勤、ということもあります。そういう場
合でも、女性の教員が遅く生きていけるのはそういう制度が整っているということが大き
いかなと思います。それが企業でも同じように出来るとは思いませんが、そういう場所が
あるというのが非常に大事なことと思いました。

【委員】皆さんの意見を聞いて逆に勉強になっているのですが、わたしも家事をしているつもりです
が、家に帰るとあまりやっていないといわれます。やはり気持ち的に余裕があると家事など
もやりやすくなると思います。仕事で遅くまで働いて帰ってくると余裕がなく、なかなか家
事ができないといった状況になり、それも問題かなと思いました。

【委員】意識や社会が変化すれば誰もが安心して働けるのだと感じました。子育て世代は育児休暇を
取って、やめずに働き続けてほしいというのが根底のマインドとしては必要だと思います。
どうしても男性でなきゃいけない、女性でなきゃいけないという仕事はいくらかありますが、
実際の会社組織の中ではほとんどないので、お互いがずっと働き続ける存在と考えれば非常
に幅が広がると思います。

【会長】アンコンシャスバイアスといわれますが、無意識の中で「男性はこう、女性はこうあるべき
だ」という意識が、そうしたところにつながっていくことはよく言われます。ありがとうござ
いました。

■議事4 その他について

事務局より内閣府の第5次男女共同参画基本計画説明資料について説明。また、審議会委員及び事
務局員の異動について報告を行った。

【会長】様々ご意見をいただいて、時間もしっかり使い良い議論ができたのではないかと思います。
それでは、以上で令和2年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会を終了いた
します。本日はどうもありがとうございました。

※次回（次年度）の審議会は令和3年5月ごろに開催予定