

## 令和4年度 第2回にしお男女共同参画市民会議 議事録

日時	令和5年 3月17日(金) 午後1時30分～		
場所	西尾市役所2階 21会議室		
委員	出席者	鈴木順充 松井知代美 杉浦正浩 松本理絵 牧 仁美(委任状あり) 顧問 柳本祐加子 順不同敬称略	
	欠席者	赤堀正光 大嶋信吾 永塚史穂 順不同敬称略	
事務局	市民部 地域つながり課 課長 手嶋 市民部 地域つながり課 主任主査 白木 市民部 地域つながり課 主査 山崎 株式会社ジャパンインターナショナル総合研究所 江口 株式会社ジャパンインターナショナル総合研究所 鈴木		

(事務局)

<資料確認>

### 1 あいさつ

(事務局)

開会にあたり、地域つながり課課長の手嶋よりごあいさつを申し上げます。

(事務局 手嶋課長)

**課長あいさつ**

(事務局)

松井委員に本日の議事進行をお願いする。

### 2 議題

(1) 西尾市男女共同参画に関する意識調査【調査結果報告書】(案)について

<事務局より、(1) 西尾市男女共同参画に関する意識調査【調査結果報告書】(案)について【資料1】に基づき説明>

(会長代理 松井)

事務局より説明があった。ご質問・ご意見等いただきたい。

今回の結果を受けて、男女共同参画について感じておられることや、こうすれば意識が変わる

のではないかとと思われることなどあれば。

(杉浦委員)

質問がもう少し具体的だと有り難い。

(会長代理 松井)

意識の変化を促すためにはどういうことが必要と思われるか。

(杉浦委員)

過去を振り返ると女性の社会進出は阻害されてきたが、女性も社会進出するべき、働きやすい環境にしなければならないという流れの中、自分の経験から申し上げる。私は会社勤めで妻も働いており小学生の子どもが2人いる。子どもが保育園児だったとき妻は正社員で立身出世の欲求は全くなかったが、専業主婦はいやという考えであった。それで保育園に子どもを預けるわけだが、17時までと時間が決まっている。パートや派遣社員の方は比較的就業時間が決まっているのでお迎えにさほど問題ないが、取締役や起業している方が果たして17時までに仕事を終わられるかというところと不可能だと思う。保育園が17時終了というのはそういう仕組みなので従うしかないが、できれば20～21時まで子どもを預けられる体制が必要だと思う。また、子どもが病気になれば親は必ず休まなければならない。祖父母がいれば別であるが最近は核家族が多いため、子どもを安心して預けられる環境にして初めて女性の社会進出と言えるのではないかとずっと思っていた。女性のみが働き方に制約を受けており、そこがある以上女性の社会進出を声高に叫ぶことができないのではないかと考える。中高生の調査結果でも女性の社会進出について強い思いがない生徒が多いというのは、自分の親を見てそう感じているからではないか。

(鈴木委員)

全体的な感想を述べたい。この調査に基づいて施策を行っていくわけであるが、優先的に対応すべき課題をはっきりさせる必要があると思った。また、5年前との比較もされているが、この5年間でこういう施策を行ったからこう改善したというものも見えてきていない。そういう分析や評価も必要だと思う。テーマごとに優先して対応すべき課題を並べ、過去を振り返ってこの事業は継続すべき、この事業は改善の余地があるといったように整理しなければ次が見えてこないというのが第一印象である。

(事務局)

現行プランとして第2次の改定版が出ており、今は評価を行っているところだ。次回の会議でその報告をさせていただく。

(ジャパン総研 江口)

意識の変化や施策が影響したかという辺りは男女共同参画の分野では難しい。育休の取得が進んだのは制度自体の浸透や国も使いやすいように順次改定しているというところで、そういったものが影響している面もあるかと思う。政治分野の女性活躍も制度や法律として出来たが、今回

の調査結果では政治分野における平等感が最も低い。逆に言えば制度や法律が出来たからこそ気づいた人もいるかもしれない。国の制度と照らし合わせて整理していくことも必要かと思うので、次の策定の段階では制度の変遷と突合せながら施策に結びつけていきたい。

(会長代理 松井)

他にご意見等あるか。なければ次の議題に移る。

## (2) 西尾市男女共同参画プラン策定にかかる事業所ヒアリングについて

<事務局より、(2) 西尾市男女共同参画プラン策定にかかる事業所ヒアリングについて【資料2】に基づき説明>

(会長代理 松井)

事務局より説明があった。ご質問・ご意見等いただきたい。

今回ヒアリングを受けられた企業はとても先進的な取り組みを行っているので、それを好事例として西尾市内に広げることができれば男女共同参画が進むのではないかと思う。

(杉浦委員)

会社について自分なりの考え方をお伝えする。世の中によい会社は多く、保育園を持っている会社や子どもが3歳になるまで育休を取得できて無給だが社会保障は確保されている会社もある。ただ、それができるのはわずかな大企業で世の中の97%を占める中小企業や零細企業では難しい。会社というものは存続させるために利益を上げなければならず、育休の制度自体は素晴らしいがすぐに導入できる会社が果たして何社あるのかと思う。育休がどうのこうのと言っていない状況が現実問題として残っている。国も制度をつくっているので活用していけばよいと思うが、その人にしかできない仕事や替えがきかない場合もあるわけで、そういう人に“どうぞ育休を取ってください”とは言いたくても言えない。そこをどう調整していくかであるが、理想論だけでは解決できない問題である。中小企業でもその辺り上手に調整している会社もあるので真似できることは真似すればよいと思うが、特定の人の技量によって動いている会社の場合、理想論だけではうまくいかないと思う。

(鈴木委員)

今回ヒアリングした会社はいずれもある程度は女性の活躍等について先進的な事例があるはずなのでその紹介や、市がパイプ役となってその会社の方と中小企業・零細企業の方が面談できるような機会や場があればよいと思う。

(事務局)

今年度、西尾市で中小企業女性活躍モデル事業を行った。市内の企業4社に先進的な事例を発表していただく場を1月に設け、冊子も作成した。この冊子を各企業に配布、あるいは市役所に設置し手に取ってもらえればと思っている。

(事務局)

大企業の場合は何から手をつけてよいか分からないが、中小企業では小さいからこそ一人ひとりの意見が採用されるということもあるようだ。その大企業と中小企業が相対する機会を持って双方のつながりが出来たので、まさしく市や商工会が窓口になったわけである。

男性の育児休業については市役所も同様に取得率が低い。休業というと半年～1年間の非常に長いスパンを想像しがちだが、市役所で推奨しているのは1週間である。まずはそこから、取得するのが当たり前の環境づくりや意識を持とうということで少しずつ増えてきたところがあるので、その辺りもPRできればと思っている。

(会長代理 松井)

議題(2)についてはこれで終了とし、次の議題に移る。

### (3) 今後のスケジュールについて

<事務局より、(3) 今後のスケジュールについて【資料3】に基づき説明>

(会長代理 松井)

スケジュールについての説明があったが、お気づきの点やご質問等あれば。  
→質疑なし

(会長代理 松井)

最後に「その他」について、事務局から何かあるか。

## 3 その他

(事務局)

先ほどのスケジュールのとおり、来年度はプラン策定に向け会議を何回か重ねていきたいと思っているので、委員の皆さまにはお忙しい中申し訳ないがよろしく願います。

(会長代理 松井)

では、最後になるが柳本先生にご意見を伺いたい。本日の会議を通して何か、また、男女共同参画に関する情報提供等あればお話しいただけるか。

(柳本先生)

会議を通して感じたこととして、委員の方々からご指摘があったように前回プランを3～5段階評価にするなど分かりやすい形で整理すれば、今度の新しい計画で注力すべき点が明確になり目玉となる施策も打ち出せると思う。

個別の調査結果を見ると、意外にも若年者に固定的な性別役割意識が強く出ていると思うところもある。先ほど杉浦委員が言われていたように、親の姿を見ることが伝統的な性別役割意識につながっているように思える。せつかく若年者調査をはじめているのであるから、若年者の意識の変遷やそれに影響を与えているものは何かということも見ていくとよい。データをそのまま出すのではなく“西尾市ではこれをこのように読みました、だから次のプランはこのようにしたいのですがどうでしょうか”という形で皆さまにお示しできるようなものにすればどうかと思う。

男女共同参画に関する情報提供としては、国連のニューヨーク本部で第 67 回となる女性の地位委員会が行われている。ここで合意されたことが各国の政策の中に活かされて男女共同参画の基本計画に反映され、それがもとになって自治体に下りてくるという仕組みになっている。今回開かれている女性の地位委員会では主にジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメント、そしてデジタル教育をどう子どもたちに届けるか、デジタル分野での女性人材の育成をテーマとしている。コロナを経験して在宅勤務でもよいということになりWEB会議も含めデジタルが注目されるようになった。世界のトレンドとしては女性をデジタル産業に送り込むべきと言われており、そのためにどう人材を育てていくかが課題となっている。ティーンエイジャーに対しては科学(サイエンス)、技術(テクノロジー)、工学(エンジニアリング)、数学(マスマティクス)、それぞれの頭文字を取ったSTEM教育を進めていく必要があるということで、いわゆる「リケジョ」を育てる延長線だと思う。日本もそういう方向に進み、それが女性活躍の中心的なものとして今後政策的にも引っ張っていくようになっていくかというのはある。一方、それに起因する様々ないやがらせ、ネット上でのストーカー事案のようなものも起きているため、その対策も話し合われている。

今年6月には栃木の日光でG7が行われ日本が議長国を務めることになっているが、そこでの成果についても注目している。その成果も取り込みながら西尾市らしいプランを策定できればと思う。

(柳本先生)

教育が必要。何も考えずに日々を過ごしていると、男がしっかり働けばそれでよいという固定的性別役割分業の意識が自然と植えつけられてしまう。だが、必ずしもそうではない。少なくとも西尾市では小学校高学年辺りから固定的な性別役割分業意識から解き放たれるような教育を施していく必要があると思うし、それを目玉施策として出せるかもしれない。企業ヒアリングで体力の要る仕事は女性には向かないという回答があったように、固定的な意識が子どもの頃から連綿とつながっている感じがする。このことがどの辺を優先的に施策に落とし込んでいくかというヒントになるかもしれない。

(杉浦委員)

私の子どもは小学生で、一番驚いたのは児童会の会長が2期連続で女子だったこと。私たちの時代では考えられないことだが、よい傾向だと思った。だが、今のお話を聞くと時代と逆行しているようにも感じ、難しいところである。女性が家庭に入り男性が外で仕事をするというのは確かに固定的であるが、自主的にそうしたい女性もいるしそれでバランスが取れている家庭もある

ので、否定や卑下をしてはならないと思う。逆に全員が共働きという社会も気持ち悪い。

(事務局)

西尾市はトヨタ系の中小企業が多い地域で、いわゆる高給取りの男性も結構いるので専業主婦が当たり前という風潮になっている。家計が許す限りは専業主婦、子どもの教育費がかかるようになるとパートに出るくらいで、しっかり正社員で働きたいという感覚が薄い。当然そのことが悪いわけではなく家庭ごとに描く姿を実現できればそれでよいが、固定的役割分担というところで考えると子どもたちは母親が常に家にいる姿を見ているからかと思う。

(柳本先生)

お母さんに家の中心にいてほしいというのが西尾市の特徴である。それを卑下ではなく西尾の特徴として把握したうえで市民全員の幸せの実現を含むようなプランにしていければよいと思う。

(会長代理 松井)

貴重なご意見をありがとうございました。

他にご意見がないようなので、以上で本日の会議を終了とする。

(事務局)

松井委員、ありがとうございました。皆さま、お疲れ様でした。

これをもって「令和4年度 第2回にしお男女共同参画市民会議」を閉会する。

以上