

令和4年度 第3回 焼津市男女共同参画プラン推進市民会議 会議録（要旨）

- ◇ 日 時 令和5年2月20日（月）14時～16時
- ◇ 場 所 焼津市役所本庁舎会議室1B
- ◇ 次 第 1 開会
2 報告事項
（1）第2回男女共同参画プラン推進市民会議の意見に対する回答について
（2）次期焼津市男女共同参画プラン実態把握調査結果報告
3 意見交換会（グループワーク）テーマ「女性活躍」について
4 その他
5 閉会
- ◇ 出席者 【推進市民会議委員】 11名
犬塚 協太、鈴木 俊呉、内田 いつ乃、飯田 裕行、藁科 順子、斎藤 不二代、
宮崎 円子、黒木 朋宏、遠藤 徳一、川井 幸子、小澤 由紀
- 【事務局】5名
櫻井 芳之（市民協働課長）
緒方 千晴（市民協働課 市民協働・男女共同参画担当主幹）
池ヶ谷 久子（市民協働課 市民協働・男女共同参画担当主任主査）
宮澤 香保里（市民協働課 市民協働・男女共同参画担当主査）
大石 理加（市民協働課 市民協働・男女共同参画担当主事）
- 実態把握調査業務委託会社
株式会社名豊 渡邊 陽介
- ◇ 会議公開 可
- ◇ 傍 聴 なし

（緒方主幹）

定刻となりました。皆様、本日はお忙しい中、本会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。只今から「令和4年度第3回焼津市男女共同参画プラン推進市民会議」を開催いたします。私は、本日の司会を務めさせていただきます市民協働課の緒方と申します。よろしくお願いいたします。議事に入ります前に一つご報告させていただきます。青年会議所内の役員交代により、岡村一輝委員に代わり、今回から、飯塚宗一郎様が新しく委員になりました。なお、本日は飯塚委員、浅沼委員、竹内委員は欠席でございます。それでは、これより議事に入ります。議事の進行は、当会議設置要綱の規定によりまして、犬塚会長にお願いいたします。なお、本日の会議録は、正副会長にご確認いただき、その要旨を後日、市役所情報公開コーナー及び市ホームページにおいて公開させていただきます。予めご了承願います。それでは、犬塚会長、よろしくお願いいたします。

次第2 報告事項（1）第2回男女共同参画プラン推進市民会議の意見に対する回答について

(犬塚会長)

議事を進めます。まず初めに、「報告事項の1 第2回男女共同参画プラン推進市民会議の意見に対する回答について」、事務局より説明をお願いします。

～事務局より説明～

(犬塚会長)

只今の事務局からの説明について、ご意見・ご質問はありませんか。

(犬塚会長)

それでは私から全体を通してお話いたします。各課よりご回答いただきありがとうございます。それぞれご回答いただいた中で、さらにもう少し踏み込んで、具体的にどういう取り組みをしていただくのかということが出てくると、なお良かったかと思えます。

例えば2番についてですが、女性を積極的に選出していただけるように呼びかけると書いてあります。団体によっては女性を選出するのが難しいところもあるかと思いますが、そのあたりを具体的な取り組みの中で実績を示していただけると嬉しいと思います。

それから次の3番ですが、この指摘事項も重要なポイントだと思います。女性が土木建築関係の分野で採用され、働くことについて、政策的にクローズアップされていくのはとても重要なことだと思います。

また人事課の回答では、「女性職員の積極的な昇格・昇任は、職種を限定することなく広く取り組むべき課題」と書かれており、その通りだと思います。一方で、職員の募集についてですが、土木職などの特定分野の職種については、より支援を行って女性を募集していく必要があるのではないかと思います。

技術職に関しては、「技術職を目指す女子学生が増えていることは大変心強く、期待をよせている」という回答されております。ぜひここをよりしっかりとアピールしていただくような取り組み、指摘事項の委員のご提案にもありますけど、「焼津市で技術職の女性が活躍しています!」というような成功事例などをどんどんアピールしていただいて、採用につなげるというような取り組みをもっと進めていただけるとよいと思います。

それから6番と7番のDV相談についてですが、男性からの被害相談を受けることもあるという話がありました。圧倒的に女性の被害者の方が多いのですが、一方で男性被害者も実際には存在しています。男性の被害者の相談ということになると女性の被害者よりも敷居が高いということもあります。理想としては、女性相談に加えて男性相談として別にやっていくことができれば良いのですが、それがなかなか難しいということであれば、広報に工夫が必要だと思います。男性でも相談できるということのアピールしていくこともぜひ考えていただきたいと思います。7番の回答の中で、「男性や女性という限定的な表現じゃなくてジェンダー視点での表現を検討してまいります」とありますが、ジェンダー視点ということであれば、LGBTQの方々も含めて、性別に関係なく誰でも相談ができますということを明記いただき、誰でも相談が可能だということが伝わるような工夫をぜひお願いしたいと思います。

次第2 報告事項(2) 次期焼津市男女共同参画プラン実態把握調査結果報告について

(犬塚会長)

それでは、次に報告事項2の「次期焼津市男女共同参画プラン実態把握調査結果について」にうつります。こちらにつきましては本調査の委託先であります株式会社名豊より説明をお願いします。

(株式会社名豊 渡邊)

～説明～

(犬塚会長)

それではただいまの説明につきまして、皆様方からご意見やご質問はありませんか。

私の方からこの調査の全体的な傾向を含めてお聞きしたいのですが、1 ページ目の下の回収率が一般市民の場合は 33%となっております。他の自治体の類似したような調査では回収率はいかがですか。

(株式会社名豊 渡邊)

回収率ですけれども、今回の 33.0%につきましては、大体こういった意識調査は他市の場合でも 3 割程度で、概ね一般的です。特段低いということはないかと思います。

(犬塚会長)

専門的な調査でも、近年の調査ですと、郵送で回収するとこれが限界かなと思います。なかなかこれ以上伸びないので、その辺りもう少し何とかならないのかなと課題ではあるのですが、現状を考えると、仕方ないかと思います。データの見方を踏まえて、いろいろと考えなければなりません。私が少し気になったのは、次のページで 2 の性別・年代のいうところで、60 代以上が女性で 5 割、男性の場合も 6 割弱ということで、かなり高齢者の方に偏っているようですが、この辺の傾向についていかがでしょうか。

(株式会社名豊 渡邊)

そうですね。やはりどうしても高齢の方は時間があるということから、男女に限らないのですが、一般的な市民意識調査でも、高齢の方の回答が多めになる傾向があります。今回の分析も一部抜粋して、年代別での意識差というところで、年代別のクロス集計で着目していくことが大事かと思います。

(犬塚会長)

まさにそこが問題だと思っていまして、一般的な調査においてもそうなのですが、回答内容の中にバイアスが見えてきている感じがします。今おっしゃっていただいたように、より詳細な回答については各年代ごとのクロス集計を見ないと正確な分析にならないかと思われます。本日の資料を見る限りでは、世代間の偏りが様々な回答で見られると私は思いました。例えば、3 ページの 4 ですが、用語の認知度についてです。「リプロダクティブ・ヘルスライツ 84.7%」や「ポジティブアクション 53%」について、一般的に全世代の認知度が低いとは思いますが、やっぱりここまで低くなるというのは、一つの要因としては高齢の方においては、このような用語が知られていないのかなという感じがします。そのあたりのバイアスは見ておかないといけないと思います。クロス集計を出して、若い世代の認知度についても確認する必要があると思います。

(株式会社名豊 渡邊)

分かりました。そこを改めて集計してみます。

(犬塚会長)

この調査結果を施策や計画に反映させていくときには、世代別のクロス集計をだし、それに応じてどの世代に向けてどういう取り組みをしたらよいかをきめ細かく見ていく必要があるかと思います。全体的に集計すると、どうしてもこのような結果になってしまうということがよくわかった数字でした。

あと、5 ページの上の 8 番ですが、「仕事を続けたかったけど辞めざるを得なかったことがあった」という質問において、男性に比べて女性が 16.2 ポイント高いというところも先ほど同様に、回答者に高齢女性の割合が高いからだと思います。今と比べて昔の方が仕事を辞めざるを得ない女性が多かったと思いますので、そのようなことを反映している可能性があると感じ

ました。

また、世代差が見えるのではないかなと思いました。7ページの11番ですが、女性に対する質問で「負担感や生きづらさを感じますか」という問いについて、「家事、育児、介護は女性がするものだと考えられている」「働きながら家事、育児、介護を求められる」という回答を選択する人の割合が多いのは、高齢世代が多いからかなという気がします。

次に9ページの下16番ですが、「仕事と家庭の両立を実現するためにどのような条件が必要か」という質問について、「働くことに対して周囲の理解と協力があることが必要だ」と答えた女性が39.4%となっています。これもやはり回答者の多い60代女性の世代ですと、働く女性に対する家族や周囲の理解が今以上に乏しかった時代だと思いますので、ここにも反映しているのではないかと思います。

10ページの下18番も同様で、「男性が家事・子育て、介護、地域活動に参加していくために必要なこと」ということですが、男性の回答で上位のものは「労働時間の短縮や休暇制度を普及すること」の項目で仕事以外の時間をより多く持てるようにすることについて、50%を超えていますので、関心が高いようです。60代以上の方々は長時間労働が常態化していた世代であり、今老後になって、その頃を振り返って感じられているところもかなり反映しているような気がします。あと女性の回答で56.5%と一番高かった「男性が家事などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」についてですが、若い世代の男性たちはかなりそういった抵抗感が低くなってきている気がします。やはり60歳以上の世代の方々にとってみると、そもそも男性が家事育児するっていうこと自体に対する抵抗感がまだまだ根強かった世代というのがこういったところから分かるのではないかなという気がします。クロス集計をかけたみないとちゃんと分からないんですけどね。

また、そのように感じたのは、20番で「新型コロナウイルス感染症拡大前に比べて仕事と生活のどちらを重視したいかという意識の変化の有無について」、「変化があまりない」という意見も非常に多かったんですけど、これもおそらく高齢世代の方々が男性、女性とも仕事をもうあまりされていなくて、「変化がない」という回答になった可能性もあるのかなという気がします。あとその下の21番ですが、「ドメスティック・バイオレンスについて、経験したり見聞きしたりしたことの有無について」ですが、「経験したり見聞きしたことがない」という回答が23.1%で、やはり高齢の世代の方々ですと、そもそもDVが何なのか、何の問題があるのかということも、しっかりご理解されてない方がまだまだ多くて、これがDVだと気づいてもらえないというパターンになる場合がかなりあるのではないかなと思います。これも年齢でクロスをかければ分かってくるかもしれないのですが、世代の偏りがあるのかもしれないですね。

次の13ページの23番「性的マイノリティの人権を守る啓発や施策について必要だと思いますか」という問いにつきまして、ここでは年代別で集計されていますが、非常にクリアだったと思うところが、必要だと思っている声も多い中、70代以上ぐらいになると必要だと思う人の割合が4割ぐらいに下がっていますね。あと分からないっていう回答が、60代で3割、70代以上だと半数で年齢が高いほど割合が大きく、世代差を感じました。

世代間でクロス集計をしていくと、いろいろもう少し見えてくるものが、多分他にもたくさんあるのではないかなと思います。そのあたりの調査結果を施策に反映させる際には、きめ細かく見ていく必要があるのではないかなと思います。

あと14ページの24番ですが、「男女共同参画社会を実現するために今後行政がどのようなところに力を入れていくべきかと思いませんか」という問いに関して、前回（平成29年）の調査と比べると、政策決定の場に女性を積極的に登用するとか、法律制度を変えるべきだとかいうところが少しずつ増加してきているというのが新しい動きだと思います。今回、新しく追加された項目に「男性の家事・育児等への参画を進める」がありますが、35.2%で結構高い数値になりましたね。3割以上の方が必要だと回答していますので、この辺も意識のあり方というのにも注目していく必要があるかなと思います。

25番以降は事業所への調査ですね。15ページ26番ですが、「女性活躍についての取り組み」について、特に目立った効果がなかったという回答が32.2%となっておりますが、これについ

てはあまり落ち込む必要はないと思います。こういった取り組みというのは、1年や2年で結果や目立った効果が出るものではなく、長期的に継続していけるかどうかということが大事ですので、今は目立った効果がないことは仕方がないことだと思います。だからやらなくていいとか、やっても無駄だったということではなくて、「女性従業員の労働意欲が向上した」とか「男性が女性を対等な存在として見るようになった」という回答の割合は前回に比べて増えてきていると思いますので、そのあたりもぜひ肯定的に捉えて政策に粘り強く反映させていくことが大事なのではないかと思います。

一方で、次の27番「妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けての取り組みについて」ですが、「特に対策がない」という回答がまだまだあるところは少し残念なところで、このあたりはしっかり事業者への啓発が必要ではないかと思います。

次に17ページのヒアリングについて、大井川南幼稚園保護者の方にお聞きになったところですが、幼稚園にあずけていらっしゃるということはお母さんも専業主婦の方も結構いらっしゃるかもしれません。一番下に「男女共同参画とっているけどよくわからない」という回答もあります。夫が仕事をしていて、妻が働いていないか、短時間のパートという方が、多いだろうと思いますので、その辺の回答が反映した内容になっているようです。一方で現実にはやはり専業主婦世帯に比べると、倍以上が共働き世帯が常態化していて、保育園に預ける家庭が一般化してきていますので、保育園の保護者の方の実際の声も聞いてみるとまたちょっと違う答えが出てきたかもしれないですね。

その点でいうと、下の子育てサークルさんへの質問の中ではそういったことが反映していて、「育児休業がなかなか取れない」という状況が実際にはありそうということも見えてきますし、あと子育てに関する講座では、「産後のお父さんへの講座がほしい」という意見がありますね。去年の10月から産後パパ育休制度が取れるようになったということをもまだまだ知らない事業者もたくさんいるし、当事者であるお父さん、お母さんも知らない方が多いので、その啓発も兼ねてこのようなお父さん向けの講座みたいなものも企画されていくことが必要だなということを感じました。

それから最後のLGBTQ支援団体へのヒアリングにつきましては、3月から始まる静岡県のパートナーシップ宣誓制度に関して、「制度を利用する際に何ができるかできないかということを示してほしい」という意見があります。これは県の制度ですが、最終的には自治体である焼津市が何をやるのかということが重要になってきます。今後の取り組みが非常に重要になってきますので、ぜひこの声にもあるように、焼津市として何ができるか明確にしていきたいと思います。既にそういったその連携をされているのかもしれないので、具体的に決まっているのであれば、また教えていただければと思います。

皆様、その他何かご意見はございますでしょうか。

本日はこの後、後半の各グループで話し合う時間をしっかりとっておりますので、その中でまたご意見やご質問をどんどん出していただいで聞かせていただければと思います。

では、次に意見交換会に移りたいと思います。それでは話し合いの内容について、事務局の方からご説明をお願い致します。

次第3 意見交換会（グループワーク）について

（宮澤主査）

では、話し合いをしていただく前に、1月に開催しました庁内の課長などで組織する推進会議幹事会でも本日同様に「女性活躍」をテーマにしたグループワークを行いましたので、そこで出された意見について、ご報告をさせていただきます。

～推進会議幹事会の報告～

次にこれから話し合ってくださいグループワークについて説明をさせていただきます。テーマは、第3次プランの重点目標にもなっている女性活躍についてです。先ほどの幹事会からの

意見や、今日説明にありました実態把握調査の結果などを踏まえて、皆様が感じている女性活躍の現状と課題について話し合いをしていただきます。男性の家事・育児・介護への参加や地域活動への女性の参画、また市・企業等の方針決定の場への女性の登用、ワークライフバランス実現などについて、ご自身の職場や地域、家庭などそれぞれの立場から委員の皆様の率直なご意見を伺いたいと思っております。グループワークの時間は 30 分間を予定しております。まずテーブル上の付箋にご自身の意見を書きだしていただき、グループ内で話し合いながら A 3 用紙に貼って行ってください。最後に各グループごと出された意見について発表していただきますので、話し合いの冒頭で発表者を決めておいてください。

なお、犬塚会長におかれましては、アドバイザーとして各グループを回っていただきます。よろしくお願い致します。

～グループワーク～

(犬塚会長)

それではお時間となりましたので、各テーブルから出た意見を発表してください。

(Bグループ 飯田委員)

女性活躍という言葉は、テーマが大きくて、まとめるまではなかなか難しかったのですが、グループの意見としては、家庭での役割において、家事や育児、介護の負担が女性に重きを置かれている現状がやっぱりどの家庭でもあるんじゃないかなという意見が出ました。あと男性は、家事や子育てを色々やっていて出来ていると思っていると思うんですけど、それは女性の求めるところまではできていないんじゃないかと思います。そこのすり合わせっていうのはやっぱり夫婦で話し合う必要があると思います。両方の意識っていうものが、まずはなければいけないので、ちゃんと話し合った上で、男性・女性ともお互いの意識改革が必要だよねという話になりました。

もう一つ大きなテーマとして、育児休暇や介護休暇が法律でも推し進められているけれど、なかなかまとまった休みを取らせてもらうことが出来ない、休まれると職場のメンバーが回らない、やはり社会の構造でどうしようもないんですけど、こういったところは、やっぱり変えていかないと。特に介護の問題がこれから出てくると思いますので、そこは市役所などから先導していただいて、男性の方でも介護で休むっていうのを上司に言えるような職場であれば、だんだんそれが一般企業に下りてくるのかなと思います。以上です。

(犬塚会長)

大変良いポイントをついてこられたと思います。男性と女性、それぞれ家事・育児・介護の分担格差がたくさんあって、またそれが女性に偏っていてどうするのかというときに、女性ももっとこうしてほしいという想いがあるけど、男性がしてくれることに対して満足できない、また男性側はこんなに頑張っているのになんで分かってくれないんだというところでお互いフラストレーションが溜まっちゃう。日本の夫婦で一番欠けているところは夫婦間でしっかりそういったことについて、本音を出して話し合っ、コミュニケーションをしっかりと取りながらそれぞれ違うやり方で全然構わないわけですから、こういうふうにやろうというすり合わせをしっかりとやってない場合が多いと思います。なんとなくお互いに腹を探り合いながらみたいところで終わってしまっているところがあると思うので、そういったところを意識改革していく、コミュニケーションをとっていくことが大事だと思います。いいところに目をつけたなと思いました。

あと「現状としてなかなか育休とれない」ということがあってそこは役所がロールモデルとしてどんどん育休を取ってほしいというそういうご要望も、非常に現実の働き方を考えるとリアルな声かなという感じがしますね。これはぜひ期待したいところです。

一方で、なかなか育休が取れない背景には、人手不足をなかなか埋められず、代替要員もい

ないということがあります。特に「中小企業では育児休業を取りにくい」という声をよく聞きますが、経営者や人事の方が意外に制度のことをよく知らない企業もあると思います。実はいろいろ制度をうまく利用すれば補助金が出るという場合もあります。職場によっては、日頃の業務の中で誰かが急に抜けてもパッと穴埋めができる、日頃から情報交換を積極的に図るとか、そういう形で実は誰でも急に休んでも大丈夫っていうそういう会社もあります。そういった情報も経営者の人たちも含めて皆さんにどんどん知ってもらう必要があるのかなということは今聞いていて思いました。とても大事なところを皆さん話し合われたと思います。ありがとうございました。

(Cグループ 遠藤委員)

今育児休暇や介護休暇などのお話がありましたが、制度自体がいろいろ整備されているということで、どうやったら取得できるかということ、やはり社会や会社として、考えていいかなきゃいけないと思いました。うちの職場で言うと、男性の育児休暇を取らせないと管理者としての能力がないということと判断されますので、その男性の育児休暇を取ったときの業務については、それは管理者が考えなければならないという形になっています。こうすれば取れるんだよっていうことを、働きかけをしていく必要があるのかなと思います。他の社会参加については、色々な学校行事などに出席するのは女性がまだ多いと思います。やはりそれは家庭の中で話あってもらいたいと思いますし、学校とかの整備作業にはぜひ男性に出てきてもらいたいという意見がありました。

あともう一つ、ヒアリングの調査の中でもありましたが、就職活動中の保育所の利用に関しても、一時保育という形で預けられるところがあるとは思いますが、まだまだその利用に関してのハードルが高いのかなと思います、その無職の間に預かってもらうときも、やはりある程度の保育の無償化などといったところにも踏み込んでいかなければ難しいのかなと思います。ただ、今の保育園のキャパシティでは難しいと思います。

また、全然関係ない話ですけども、今はネット社会で調べようと思えば色々な情報が調べられます。ただ、そのネットのニュースソースとしては、ネガティブな情報の方が多く出回ってる、こういうことができなかつたとか、こういうことをされたっていうようなネガティブなニュースが先行してしまうので、少し調べてもうやめたみたいな感じになっちゃうというところもあるかもしれないと思いました。

(犬塚会長)

たくさん話し合っていてよかったですと思います。育児休業、介護休業をちゃんと取らせないと、管理職の人事評価が下がってしまうということ、これはすでに国家公務員では始まっています。地方自治体が今そういう取組み、いわゆるイクボスを育成するという取組みをどんどん行って、人事にも配慮するようになっていっているので、企業側も本腰入れてやらないと自分の責任になる、そこまでやっぱり持っていけないとちょっと駄目だっていうのは、非常にやっぱ大きなインセンティブとして働くだらうと思いますので、そこも大事なポイントだと思います。あとはご意見の中で、求職中の保育をどうするかということですが、例えばハローワークでは、いわゆるマザーハローワークとか女性用ハローワーク窓口をやっているようなところは子供を預かってもらえたり、あるいは子供がちょっと遊ぶことができるキッズスペースがある場合があります。そういったハローワークの取組みもありますが、自治体レベルでもやっているとところはやっていて、一時預かりの無償化みたいなことを財政的に許せば、ぜひ本当は取り組んでほしい、非常に効果的ではないかと思います。

あとネットには、色々なネガティブな材料がたくさんあるといくことですけども、ジェンダーに関してはやはりポジティブない情報もあるんですけど、一方で非常に偏った、あるいは場合によっては歪んだというか悪意に満ちたような、ジェンダーバイアスがまさにかかってしまったような情報が多々ありますので、そういったことを含めて、若い世代はネットから当たり前のように情報をとりますが、リテラシーといいますか、その中で正しい情報を見抜く力

を高めて、日頃からきちんとジェンダーに対する正しい知識を得るようにしてほしいですね。そういった啓発を若い世代、特に学校や生徒に対して、メディアリテラシーを高めていくことが基礎的な取組として必要だと思います。

(犬塚会長)

はい、ありがとうございました。それでは最後のグループお願いします。

(Aグループ 黒木委員)

Aグループでは「奥さんに家事を手伝おうかと言ったら怒られてしまった」という話があがって、これには色々な意味があると思います。他人事じゃないとか一緒にやるとかそういうこともあると思うんですけども、もうこの段階でいわゆる男性も女性側もバイアスがかかっているのではないかという話が出て、バイアスがあるにしても、親世代と子世代で結構差があるんじゃないかなと思います。最近是一緒にやるのが当たり前になってきていると思います。高齢者の方々に共有するのはなかなか難しいところがあると思いますので、これから大人になる子ども達へ十分に教育していくことが大事ではないかという話になりました。

次に、これから女性活躍するためにどうしたらいいかについてですが、根本的に価値観を変えていただくしかないという話になりました。そのためには、小さいうちからしっかり教育を受けるべきで、バイアスがかからないような教育をやっていただくのが一番いいのではないかと思います。別の話のつながりでもあるんですけども、私は弁護士ですが、若年層のシングルマザーが増えていて、離婚相談を受けると、その中で養育費を受け取れないという話をよく聞きます。お子様を抱えて、お金がなくてどうしようもないという声も聞きます。正規で働くなんで無理だという話もありました。教育と価値観を統一してもらい、そもそも夫婦で一緒に家事をする、一緒に育児をする、価値観が合うことで離婚が減るのではないかという意見が出ました。以上です。

(犬塚会長)

ありがとうございました。手伝おうかと言うと怒られるという話はよく聞きます。やはり先ほどから出ていますが、男性と女性の意識のギャップというのがあると思います。そういうことを含めて、アンコンシャスバイアスを子どものうちから払拭していく、あるいはそういうものを身につけてしまった子供の力を切り離していくこと、そういった形で改めてジェンダーの縛りをといていく、そのための教育の取り組みが本当に大事です。発表でおっしゃっていた通り、長期にわたってじっくり修正した教育を続けることで、確実に変わっていくと思います。30年前と今と比べて本当にもう隔世の感があるかと思います。だけど、日本の社会では残念ながら60代以上の世代がやはり様々な場面の意思決定の力を握ってしまっていますから、この人たちが変わらないってことが最大の問題なのですが、変えることはなかなか簡単にいかないので、とにかくじわじわ時間はかかるけど、若い世代からしっかり変えていくことが大事です。一方で今のジェンダーの問題は、弱い人たちにどんどんかかっています。典型的なものはシングルマザーの問題ですけど、これも若い人たちへジェンダー教育を共有できるようにしていくのが大切だと思います。男の人も女の人も、仕事しながら、子育てしながら、それが男、女関係なく、当たり前になるような環境をどんどん作っていく、そういう社会になることが、シングルマザーの困窮を、そもそも生み出さないということにつながると思います。一方で、それだけではなかなか上手くいきません。女性がどうして1人で子どもの子育てと仕事を両立することが困難なのか、先進国でこんなに母子家庭の貧困率が高いのは日本ぐらいです。他の国ではやはりもっとお金を使っています。しっかり若い世代、特に子育て世代に対して集中的に、お金を使って、いろんな社会保障のセーフティネットを作ることが必要なのではないのでしょうか。そして教育の無償化というのは大きくて、例えば大学なんかの無償化を進めれば、おそらく未婚率がどんどん減ってきて婚姻率が上がって、出生率が上がってくるということがもう統計的には大体見えてますけど、なかなか日本ではそういった動きが進みません。本来ならば、

財政をそのように使っていくことが必要なんですけど、そういったことも含めて根本的な対策が必要ではないでしょうか。この場で話し合ったらすぐにどうこうなるわけではないんですけど、みんながそういう問題意識をしっかりと持つということも、大事だということが分かっただけでも大きな前進だと思います。重要なテーマを話していただいてよかったです。ありがとうございました。

各グループそれぞれの話し合いが非常に充実した中身だったので私の方から付け加える必要はないと思います。あとは皆様方が、それぞれの問題意識を持ち帰っていただいて、皆様方で取り組んでいただけることをぜひやっていただきたいと思います。また、行政に対して、こういうことをやってくれってということで声をどんどん届けていただけるといいんじゃないかと思っています。

それでは以上で本日の議題は終了ということになりますが、何か特に皆さん方からごきずでしょうか。

以上で、議事は終了しました。特に、何か質問がなければこの後は事務局に進行をお渡しします。

(緒方主幹)

ありがとうございました。今回、いただきましたご意見は、今後の男女共同参画事業の参考とさせていただきます。

続きまして、次第には記載しておりませんが、3月1日から開始する「静岡県パートナーシップ宣誓制度」について担当よりご説明させていただきます。

(宮澤主査)

～「静岡県パートナーシップ宣誓制度」について説明～

(緒方主幹)

以上で予定しておりました内容が全て終了しました。今回で、令和4年度の焼津市男女共同参画プラン推進市民会議は終了となります。みなさま方には、この2年間、焼津市の男女共同参画プランの推進のため、多くのご意見をいただきましたことを、心より感謝申し上げます。今後も、男女共同参画社会の実現に向けて、ご支援、ご協力いただけますよう、よろしくお願いいたします。

これもちまして「令和4年度 第3回 焼津市男女共同参画プラン推進市民会議」を閉会いたします。本日はご多用のところ、ご出席いただきまして誠にありがとうございました。