

第13回 「(仮称)クローバープランV(第5次とよた男女共同参画プラン)」に関するアンケート

実施期間：11月25日(月)～12月4日(水) 回答者数：187人

【1】クローバープラン(男女共同参画プラン)を知っていましたか？

名称も内容も知っていた	10
名称だけは知っていた(内容は知らなかった)	63
名称も内容も知らなかった	114

【2】本市において、男女共同参画社会は実現できていると思いますか？

実現できている	8
どちらかと言えば実現できている	121
どちらかと言えば実現できていない	39
実現できていない	19

【3】【質問2】で「どちらかと言えば実現できていない」「実現できていない」と回答した理由を教えてください。

実感が全くないから。
女性は出産・子育て等で一時的に仕事から離れる場合があるが、再度仕事に復帰しようとした時に正社員で仕事に就くことが難しい。
市議会議員の男女比。
よくわからない
現在の社会をみて見ると男女共同参画社会に記されているようなことはまだまだできてないように感じる。 これからもおそらく出来ないのではないかと思う。
理想を言えば、北欧のように50%、50%の男女比であれば、実現できているといえるが、それには達していない。
身近なところでは、依然として女性が働く職種は限定的で、非正規が多いと感じる。
実現できてるできてないのどちらも具体的な事として感じたことがないので
まだまだ女性の役職者の数が少ない。

<p>クローバプランの意味や目的が理解できない。</p> <p>細かい文章が、詳細に記載されているが、何を達成すればOKなのか、実現性に疑問を感じる。</p> <p>文面を考えた人は、文学には優れているかもしれないが、市民の生活向上が目的の行政には向いていない。</p>
<p>地域に女性会があり、選挙のときに女性だけの役割分担(お茶出しやウグイス嬢)もあるため。</p>
<p>具体的な取り組みが不明。</p>
<p>そもそもこの活動を知りませんでした</p>
<p>名前を聞いたことのない活動の時点で実現できていないと思います</p>
<p>私の立場では実態が把握できません。雰囲気では出来ていないのでは？</p>
<p>『わからない』の選択肢がなかったので、身近で感じている事を参考にして選択しています。地域の行事(美化活動)など、男性が仕事を休んで出席されている方が多く、女性の参加が少ない。世帯主の男性が参加しなければならないというような認識がある。</p> <p>組長も男性がするというような暗黙の了解のようになっているため。</p>
<p>豊田市は製造業が多く、女性の働き口が少ないように感じるから。</p>
<p>出来ていれば今回のプランは必要ないから</p>
<p>おばさんに仕事は有るのに、おじさんには仕事がない。</p>
<p>なんで市長が男だけなのか。男女共同参画社会を言うならまずは女性市長に市長職を務めて欲しい。</p>
<p>中学校でも生徒の席や名簿を男女別に分けていたりするし、PTAや子供会、ジュニアクラブの役員はほぼ女性だから。事業所でもまだまだ男性優位だと感じます。また周囲は専業主婦やパートの方も多く、役割の既成概念からなかなか抜けられないし、抜けようと思っていない人も多いように思います。</p>
<p>女性の方が就職しやすい。</p>
<p>女性の社会進出は、育児時に会社を離職することが多いと、私の職場でも思います。又、職場ないで離職しない場合は、「育児休暇」等を取得するのですが、職場内での人材不足となり、同僚への仕事の負担増は起こっています。妊娠中の方への配慮もあり、男性や、育児を終えた女性や、独身者への負担が多くなっています。社会的に、この問題を解決して頂きたいと思います。例えば、代理の人材確保について補助などや、公共的な職場では人材数が制限されており、代理の方の確保が難しいと思います。名古屋市では、公共職場の方で「育児休暇」など取られた方の代理で、正規職員採用が行っており、「育児休暇後」に職場復帰した人と共に働いていく環境があると聞いたことがあります。ぜひ豊田市にも、そのような制度があっても良いのではと思います。民間企業では、企業側への休暇など取得者があった場合の補助など検討してみはと思います。</p>

<p>平等の定義や何を指したいのかが分からない。</p>
<p>時短勤務しているのは女性ばかりで、男性が取っているのを見かけない。 夫は育休を取れる雰囲気ではなかった。</p>
<p>男性に対する逆差別も生じています</p>
<p>パートアルバイトで働いているのは圧倒的に女性が多いから</p>
<p>職場でも家庭でも格差がありすぎる。 義務教育の内容に問題がある。</p>
<p>女性が子育てと両立して社会で働ける環境がまだまだ不十分だと思うから。</p>
<p>病児保育が気軽に預けられる場所がない。</p>
<p>基準がよくわからないから</p>
<p>自治区役員には、男の方でないといけない風潮がある。女性もぜひお願いしたいと文書では書いてあるが、実現していない</p>
<p>父親の育休がとれていないと思う 市議会議員が、女性がほとんど居ない</p>
<p>育児と仕事の両立はどこに住んでいても大変なことで、夫婦で協力して乗り切るものだと思いますが、豊田市では育児の期間が特に長くなってしまっています。理由は子供の送迎が高校生になっても続くからです。通学のために毎日駅まで送迎したり、週末は部活動の送迎があったり、それが当然のように求められますが大変な負担です。バスや電車などの公共交通機関が、不十分だからだと思います。私は車がなくても生活できる場所で子育てをしたいです。子供の送迎の時間に夫婦のどちらかが都合をつけなくてはいけないので、働いても収入の低い母親が仕事をあきらめます。</p>
<p>以前の職場では、上司のパワハラめいた言動があり、同僚が短期間に退職したので。</p>
<p>具体例があるわけではありませんが、改善されたと思うことが思い浮かばなかったので、実現できていないとしました。</p>
<p>子育てや家庭のこと等々 個人差が大きいと感じています</p>
<p>まだまだ子育てや介護は女性するものという概念がある。</p>
<p>理不尽な男女差別は無くなって来たと思うが、まだ男女差の偏見は無くなっていないと感じている。(力仕事や汚い仕事は男がやるべき、男にはパワハラまがいの指導をして良い など)</p>
<p>どうしても男性が多く、典型的な男性社会、歴史風習が根強く、難しいように感じる。</p>

<p>1人1人の意識がまだ低い為、一部の人達しか実現出来ていないと思う。 差別的な見方をする人が、自分が狭い知識の中で生きているという認識が無い。 過去の教育によって刷り込まれている価値観が強く、特に年齢が高齢になる程頭が固いので 考え方を換えられないでいる。 子供の世界は狭く、そういう大人に育てられた子供がまた同じ人間になるので、偏りが出て いると思う。</p>
<p>責任ある業務は、まだまだ男性に決定権があると思う。</p>
<p>豊田市の問題だけでなく、責任ある立場への女性登用には質量ともに至っていないと感じ る。</p>
<p>どのような企画があるか全く知らないから</p>
<p>やはり日常生活において、例えば何かを契約する、検討する時に男尊女卑を感じることも 多々あります。まだまだ古い考えの人もいるので、まずは意識改革が必要です。</p>
<p>女性が子育てしながら働くことが困難 公立こども園に2歳までの子を預けることが困難</p>
<p>質問が漠然とし過ぎてて、よく分からない。 どういう場面のことを聞いてるとか、例が無いのでイメージできない。</p>
<p>結局は個々の意思の改革が必要だが、全く浸透していない。</p>

【4】「クローバープランV」の基本理念に共感できますか？

共感できる	81
どちらかと言えば共感できる	100
どちらかと言えば共感できない	5
共感できない	1

【5】【質問4】で「どちらかと言えば共感できない」「共感できない」と回答した理由を教えてください。

以前からの性別の違いによる事象に変化を特に感じてないので
一部の人にはいいが、社会全体へのフォローになっていない気がする。
女性だから〇〇できないということをあまり考えたことがないから。 家庭（家族）もっている立場としては、家庭の状況により「これができない」と感じる事が多くあります。 専業主婦でいたい人もいれば家庭にいたくない人もあります。仕事を続けることは家庭に対する力をそちらに持っていくことにもなります。私は専業主婦希望でしたが寡婦となりまたひとりの子どもが障害者で他にふたりの子がおり生活に追われていました。その中であれもこれもやるように関係しているところからは言われ、不満を感じる余裕もなく過ぎてきました。ですので、満たされないものを感じている人の気持ちはあまりわかりません。世の中のせいとも思いません。 社会のせいと思っている人たちに手を差し延べることは大切かもしれませんが行き届くのかどうなのだろうと思います。 人権や性的マイノリティのことは障害者のことと同じような部分もあり考えてあげるほうが良いかと思います。
文面が多すぎて、理解できない。一般市民が理解し、協力して貰うには、簡易な文章とグラフ・挿絵などで、分かり易くする必要があります。
理念は良いと思うが、語彙に違和感。今の社会は何でも「ジェンダーレス」を付ければよいという流れである。でも男女には身体能力の差があったり、女性には月経や更年期があるので、男性と同じようになんてできない。むしろ男女双方がお互いを理解し、フォローし、尊重しあえる社会であるのが必要なことではないかと思うし、そういう文言の方が納得できる。

【6】審議会や地域会議等の委員における女性の登用促進に向け、どのような取組が必要だと思いますか？（複数回答可）

地域で活躍している女性と今後活躍が期待される女性との懇談会	79
地域活動等における（女性）リーダーの育成研修・講座等の実施	95
地域において活躍している女性の情報提供	85
どちらかの性別を一定割合で委員に任命する制度（クォータ制）の実施	63
その他	7
その他	
昭和世代の男性も研修すべき	
女性が活躍できない背景への対策	

適材適所で女性が活躍できるよう、登用時の透明化を促進してほしい。
活躍したいと思っている人の募集
活躍したい方はしていると思うので必要ないと思いますわざわざすること自体が平等でない気がします。
特に中高年男性の女性蔑視(軽視)の感覚が根強い。男性なら(特に中高年男性)が会議や活動に参加した際は帰宅後は自分の時間でだらだら出来る人が多いが、女性が参加するには会議前後に家事や仕事をやり家族の食事などを準備し、帰宅後も家事に追われ、食事時の不在や手抜き食事を家族に引け目を感じて参加している人が多い。大きな会議や役職でなく地区の組長会やPTA会議などでも同様。
女性だから、という理由で登用を進めるのは男女差別だと思うので、能力だけを見て登用を進めてほしい。

【7】 男性の育児・家事参加をより促進するため、行政の支援策として何があれば良いと思いますか？（複数回答可）

男性の育児・家事への参加を促進するための講座の実施	68
男性の育児・家事への参加についての事業所への啓発、理解促進	128
男性の育児・家事などの相談窓口の設置、スキルを身につける研修を行うこと	72
男性が育児・家事などを行うための、仲間作りやネットワーク作りをすすめること	77
その他	14

その他

育児講座の実施場所を自宅近く【各交流館など）とで開催される参加しやすいのでは
保育所の整備や育児や行う男女に対する支援制度の拡充
職場環境改善、負荷軽減など企業の配慮
急にやり始まるのは無理があるので、小学生の頃から家庭科をもう少し詳しくやったり、下の子(後輩)を育てていくという意味でどのような考え方や声かけが良いのかを勉強するのが一番良いと思う
男性の育児・家事への参加の義務化
中小企業は微妙な立場の役職も有るので義務化しないと無理だと思います
実効ある残業規制と有給休暇の自由取得
男性の育児・家事への参加についての事業所への啓発、理解促進／男性の育休取得の義務化

男性側の意識的な問題ではなく、女性は出産後は働く体力がないから男が仕事しなければいけないという男女差によるものではないかと考えます
数日でも構わないので、必然的に育児家事をする日を必ず取得するようにさせるなど、大変さや理解を学べるようにして欲しい。(夫に任せていてはやらない(やったつもり)人がほとんどで理解が進まない
職場の人事関係の実権を握る上司の教育が必要
男性の育児家事への参加を強化するよりも各家庭の事情は違うのだから家庭全体への支援を強化すべき
パパさんだけで子供を連れて遊びに来たら豊田市のポイントプレゼントみたいなイベントを開催し、パパさん達の育児時間を増やすとママ達が仕事の時間や自由な時間が作れる
男性、育児休暇の法律の設定

【8】自分の抱える悩みごとを相談する場合、どの手段が一番相談しやすいですか？

電話	42
メール	33
LINEやチャットなどSNS	65
相談窓口等対面での相談	41
その他	6
その他	
下手に第三者には相談できないので、自分で調べて解決する	
専門家に相談したところで結局解決しないので、友達と遊ぶ余裕のあるお金と時間を社会で作った方が良い	
知り合いに相談するなら対面。知らない人に相談するならSNS	
同じ悩みを抱える人が集まって共有する	
匿名	

【9】 LGBTQ+（性的少数者）の方々が生きやすい社会となるためにどういう取組が必要だと思いますか？（複数回答可）

差別をなくすための法律の整備を国へ働きかける	83
市民活動団体と連携したLGBTQ+に対する理解促進	80
専門の相談窓口の設置	53
市民への理解促進のための啓発活動の実施	96
その他	15

その他

人の心理を変えるのは時間がかかる、まずは制度上の不利益を無くすこと。また、性的嗜好(だけでなく人種宗教なども含め)による不利益な扱いを禁止する法整備
差別や偏見がなくなる一因には、その人が本当にそういう方なのかただの変態や犯罪者なのか分からないということもあると思います。トイレなどに心が女性の方が入ってくると警戒してしまうのは、そういうふう装って入ってくる変態かもしれないと思うからです。差別をなくすための法なども大切だとは思いますが、人に害を与える性的な変態や犯罪者達がもっと厳しい環境になれば、身体の性別がどうかなどの偏見などが改善されていく可能性があるのではと最近思います
LGBTQ+の方と一緒に生活(学業や就業など)したときに、どのようなことが課題・必要な配慮になりえるのか「想像力」を身につけられる研修を学校や企業で実施する
不要
特別に取り組むべきことは必要ない
理解できない
これ以上取り組みを進めなくていい
差別をなくすための法律の整備を国へ働きかける／LGBTQ+以外の人も生きやすい社会になるためにみんなで話し合うこと
加熱気味な世論でありこれ以上望みません
行き過ぎた感があるので必要無し
昨今この分野では行き過ぎた活動が見られると感じるためこれ以上は不要
LGBTQ+を認めることは重要ですが、「LGBTQ+に嫌悪感を覚える」「LGBTQ+の人と関わりたくない」という意見も尊重してこそ真の多様性だと思うので、少数派だけに目を向けるのではなく広い視点で見えていただきたい
LGBTQ+の方々が人口の何%いるのかによる

子供が理解できるような啓発活動

個々の理解を深めるために、国及び地域社会での意見交換を行う

【10】「クローバープランV」（素案）について、ご意見があればお聞かせください。

第3章（p24～p33）ですが、特に問題なかったです。

P30に男性の家事育児参加を促すとありますが、個人への働きかけより事業所に働きかけた方が良くと思います。

男性個人は家事育児に参加したいと思っても、長時間勤務であると物理的に参加出来ません。まずは事業所への働きかけで、早く帰宅できる環境づくりの方が大事ではないでしょうか。

男女で肉体上の差に違いがあることや、個人間でも考え方・感じ方の違いがあり、そのことを認識しあえる事が基本なのだろうと思います。みんな平等と単にいうのではなく、各人がやりたいこと（わがままでなく）をやるような土壌を作っていくことが必要だと感じます。

先日ある新聞で社会人の女性力士の記事を読みました。ひと昔まえだ（今でも？）だと、女だてらにという方がいるように思いますが、「相撲が好きで子供のころから相撲をし、社会人でも続け、会社の相撲部に入部は当初断られたが、入部出来るようになった」という記事だったと思います。とても感心しました。

あらゆる分野への女性活躍の促進とあるが、共働きしやすい子育ての支援体制が充実することが必要。支援体制が乏しいと、男女関係なく家事が負担となり、男女共同参画は難しいと思う。

女性の社会進出や労働者として活躍してもらいたかったら、会社の制度を女性が働きやすくする必要があると思います。家事・育児の男性の役割や介護の男性の役割など平等に家庭のことをやってほしいです。こども園に誰でも入れるようにしてほしいです。希望の園に入れなくて結局子どもの面倒を見ている人もいます。家庭で女性だけが子育てをしているのでは働きません。一人親の世帯には苦しい生活が続いていると思います。安いパートでは子供を育てることは大変です。今の日本の現状では子供が増えるとは思えません。

役員女性比率など数字だけで語られると、クォータ制など能力に見合わない配置を強いるような制度になる。そのしわ寄せを受けるのは現場であり、そういった施策は絶対にやめて欲しい。私の職場、周囲の方では実力も意向もある女性は適切に評価され、相応しい職位に付いていると感じるし、性差をあまり感じない。(そもそもの職場の男女比が違う、かつ一般職で採用区分の異なる女性が多い)

意向も実力もあるが、性差による不利益で活躍を阻まれている方がいるのであればそれを監査する権限を持った第三者機関を整備するなど、サポートすべきと思う。が、特に若い方でそういった意向を持つ方がそもそも少ない(女性に限らず)と感じており、どれだけそういった面を整えても、母数がない以上一定で頭打ちでは無いかと思う。また、活躍活躍というが、必要に迫られて働いている方が殆どで、活躍を自ら望んでいる方がどのくらいいるのか、そういったデータが含まれておらず、押し付けているようにも見える。それも含めてしっかり精査した方が良い。

市役所の役職男女比率も全体の女性比率が上がっていることを考えると相対的に下がっているのでは。まずは市役所内が縮図だと思うので実態把握から進めてみてはどうか。

育児中ですが、出産して仕事も辞めキャリアアップも当時は諦めましたが、子どもと過ごせる時間は長いようで短くて、自分のキャリアより大事な時間だと思えるので、そこまで社会進出したいという気持ちは今はありません。社会でバリバリ活躍したい女性もいるとは思いますが、キャリアアップが幸せとは限らないかと思えます。子どももだいぶ手がかからなくなり再就職しましたが、友人の中には専業主婦でやりたいこともなくスマホを片手に引きこもっている子もいたり、うちのまわりは独居老人も多く1日も誰とも話す機会がないという話も聞くので、もちろんマイノリティの差別問題も大事ですが、孤独で社会から取り残されている方々もいきいきと暮らせる世の中になるといいなと思いました。誰もがいきいきの誰ものターゲットにちょっと偏りを感じます。

内閣府においても男女共同参画という言葉は古語となりつつあることをご存知か。肝心の産業文化センター内の男女共同参画のクローバーコール(女性相談用)は火曜から土曜まで相談を受け付けてるのにメンズコール(男性相談用)は毎月第二、第四金曜の二回だけ。電話オペレーターの数などの理由があるのかしれないが、言ってることとやってることと違いすぎるのでは

誰もが参画できる社会を目指すのは皆が思っていることだと思います。しかし読んでみるとほとんどが絵に描いた餅のような感じがします。そうならないように進めて行って欲しい。

<p>男性が得意なことを、女性に。 女性が得意なことを、男性に教えてあげるような機会があるといい。</p>
<p>仕事をもたず家庭中心の生活をしていると、よくわからないところです。身近に感じられるような取り組みをお願いします。</p>
<p>性的少数者は差別や誤解を生みやすいので取り組みもむづかしい案件だと思います。</p>
<p>取組方針の中に女性活躍推進するための能力発揮する環境づくりと記載されていることが素敵です。 とくにあらゆる分野における活躍の促進は良い方向ではあると思います。 ぜひとも背伸びしない取組で行って下さい。</p>
<p>男女が共にお互いの特性を知らなければ、またLGBTQなどの方達を身近に感じなければ、なかなか難しいと思います。 LGBTQなどの方達が小学校の先生に積極的に採用されたり、学校でそういった方達の講演会をしたり、学校でも生理などの性的な機能だけを教えるのではなく、女性と男性の身体の特長をもっとしっかり子供達世代に教えれば良いと思います。 大人の価値観や考え方を変えていくのは、なかなか難しいことだと思うので。</p>
<p>あらゆる分野における女性活動の推進項目で、女性が積極的に仕事をする項目で…評価指標があるのはOK、現状値もOKですが、目指す方向は、↑矢印ではなく、定量値が必要。後で、反省する時に必要。これが無いと、やったやった で終わる。</p>
<p>1.相互に、気軽に話合える風通しのいい環境整備は必要と考えます。</p>
<p>女性の地位向上を市が率先して進める事が大切</p>
<p>良い内容と思いますが、十分理解できません。</p>
<p>p30 (4) p31 (5) 子供から大人へは良いが、LGBTは年配の方への講習会なども必要を感じる。 男性の育児について、育児を卒業している現役で働く年代の男性にも講義と育児体験をしてもらい、企業の中からも考え方を変わってもらう。 DVは駆け込める先、連絡できる先をもっと周知する必要があると感じています。</p>

困難を抱えている人をどのように見つけ、どのように手を差し伸べるべきかがポイントだと思う。

自分が困難を抱えていることを申告できない方、他人に知られたくない方が少なからずいると思う。

また、DVを受けている方は、それを第3者に伝えることが出来たとして、伝えたことを加害者に知られてしまうことで状況が悪化することを恐れる結果、誰にも言えないということがあるのではないか。児童虐待に対して行政がうまく対応できない構造に似ている面が一部あると思う。その点で、被害者の救済はもちろん必要だが、加害者の抱えている問題も同時にケアしないと、解決できない問題だと思う。

女性の社会進出や参画は、浸透してきたように感じていますが、男性の介護・育児への参加については、意識・実績、企業の制度etc、まだまだだと感じています。素案では、女性や性的少数者は、取り上げられていましたが、男性の育児参加については、あまり触れられていないように感じました。もっと議題として取り上げていただけるといいかな、と思いました。

男女は平等にできるかもしれないが、企業が「女性が仕事をセーブする前提」で構えていると女性が多い企業もしくは女性がフレキシブルに働ける環境が整っている企業に家庭の負担を押し付けることになっていないかと思えます。

もちろん向き不向きの問題で家庭内のバランスを見ることは必要だが、女性が多い職場においては男性側の企業への協力依頼までしてもいいんじゃないかと思ったりします。制度はあれど雰囲気的に使えない、も含めて。

基本方針、取り組み方針、主な取り組み、内容とも、すべてすばらしい実施計画が書かれており、ごもっともだと思えます。ただし、具体的な内容が書かれていないと思います。例えば、「(1)女性が能力を発揮できる環境づくり—ステップアップやリスキングにつながる総合支援—リスキングやキャリア支援などの講座や面接相談会を実施し、再就労、ステップアップなどにつながる総合的な支援を実施します」と書かれていますが、相談会の場を設ける頻度、場所、日時はどのようになりますか？例えば、市役所にて1年間で1日だけなのか、全交流館で月1回程度開催されるのか、開催日時も土日にも行われるのかなども明記して、誰もが納得のいく実行案を提供しないと、きれいごとだけを並べるだけで、素案通りにやったけどダメだったということになってしまうのではないかと危惧します。

政治において男性が幅を利かせすぎている。

女性、男性に関わらず活躍出来る社会が実現できたら素晴らしいと思います。女性枠を一定割合設けることも一つの方法と思う一方、それが理由で優秀な男性が枠から外れるのは逆差別になると思うので、正當に評価出来る仕組み作り、人材育成が必要と思います。

10, 11の取り組みに期待したい。やはり子ども、若者への働きかけは、今後を考えていく重要な存在だと思う。大人は、そう簡単には変わらない。でも働きかけることで、社会全体が変わっていきける。女性が負っているものは、男性より多く大変である。現状、職場で管理職にあがりたいとは思わない。

男性目線ですが、男性があまりにも育児など行っていないように見えるので、もう少しご検討いただければと思います。女性の社会進出は理解できます。

働きたいけど働けない女性がどの位居るのかなと思います。
働きたくないから家庭に入るという方も一定数居るのではないかなと思うのでそういう方にはステップアップやリスニングは刺さらないかなと思います。
今時短勤務をしています。働き方改革は促進してくれると助かります。ある程度強制力が無いと中小企業には響かないかなと思います。
いつも仕事を途中で切り上げなければならず、もどかしく思うのでもっと自由な働き方が出来たらなと思います。

理想通りに行けばいいのですが

DVはありえないことと思います。気の毒すぎる。相談したい人が相談したり、話を聞く会をもてるよう、できるだけ有名な人を呼んで懇談会みたいなものを設けるといいかもしれない。
若い人は家事や育児の分業が必要以上にできていて、男性のほうに閉塞感を感じている人が多いと思う。若い女性が偉そうすぎると思う。子の教育に良くない。
逆に年長の男性は女性が家事をすることにすら理解がない。私は年長の男性と同じグループで土曜日の夕方に活動しているが、その時間では夕飯など家のことが気になるし中途半端な時間であるので実家の親の様子を見に行くことも難しい。「あんた、ここに来なかったら家でやることないだろう」とか「おれは帰ったら夕飯食べて寝るだけ」とか平気で言う人たちが、いまだに若い人たちに指示し困っている彼らを見て「嫁が怖いのか」と言っているのを見ると、老人の勘違いした時代錯誤感を何とかただす方法を示唆していただきたいと思う。

女性というだけで活躍の場が少なくなってしまうのはおかしいと思いますが、反対に女性だからというだけで登用されたりするのはおかしいと思います。女性でも男性でもやりたいひとがやりたいことをやれる環境や意識が必要だと思います。

家庭環境は様々で出産は女性にしかできません。納得して家事や子育てをしている女性も多いと思います。活躍の場が増えることはいいと思いますが仕事もして家事や子育て地域行事の参加などもあるのでは女性の荷が重すぎると思います。

やはり今一番行政に期待することは、誰もが安心して暮らせる社会の実現だと思います

細かい事は分かりませんが、素案が実案になるように頑張ってください。

全ての人が平等です

地域活動において、青少年育成委員をやっています。

男性が主体となってやってくださっていますが、イベントの準備で力仕事が多いので女性が多くなってしまうと困ります。

また、たまに態度の悪い市民の対応をしないといけない時に男性が責任者でいてくれた方が心強いです。色々な人が来るのでお母さん世代の女性ばかりでは、心配です。

子育てがひと段落ついた後に再就職を考えると、結婚前までより遥かに劣る雇用形態しかないのが現状。

先進国の中でも日本は産前産後やその先の子ども政策において、支援を要さない環境の人もいれば支援を必要とする人もいます。全ての人に必要な優しさが届くような国へと願っています

「男女差別をなくそう」という言葉は、「女性への差別をなくす」という文脈で使われていることが多いと思いますが、男性に対する差別も少なからず存在しています。女性だけに目を向けるのではなく男性に対しても目を向け、男性差別をなくす取り組みも行うのが、真の男女共同参画社会だと思います。

また、差別は無くすべきですが、区別は必要だと考えます。例えば東京都新宿の男女共同トイレが失敗した例にあるように、壁をすべて取り払うことが必ずしも良いことではないと思います。そこを見極め、「男女差をなくす」ではなく「男女の隔たりなく暮らしやすい場を作る」ということを目標に取り組んでいただきたいと考えています。

男女で、機会の平等はあるべきだと思いますが、結果の平等を保障するのは少し不安があります。

(女性国会議員でも何をしに海外視察に行っているの?・・・といった方たちもいたことですし。純粹に男女関係なく、同一の機会・環境が与えられること自体は賛成です)

そもそも男性社会の豊田市で女性は、最初から仕事での割り振りに男性と差があり将来、上に立つ人材として考えて育てられてきていないため、徐々に男女平等や女性リーダーをと言われても、それに環境や対応が追いついておらず難しく大変な人が多いように感じます。(以前職場でもそのように持ち上げられ頑張り、役職につくも、適切な仕事は与えられなかったり、思ったようにできず鬱になって潰れてしまった先輩を見ており…「私も!」と頑張ろうとは思えなかったです。)

また、出産や夫の転勤など、家族の為にやむなく職を失った後のサポートも何かあればいいなと感じます。

そして女性だけが育児家事が当たり前の時代で1人で頑張ってきた世代の方は、その無理をした影響で更年期がひどく不安定さもあり、完全に男性と同じようには出来ない所もあると思うので、その辺りの配慮も考えられていると良いなと感じました。

趣旨は理解できるが、実際に実践するのは、なかなか難しい。

多方面から細やかに対策がされていて、心強く感じた。

相談窓口、セミナー・講座などたくさんの受け皿があるようなので、次は悩みがある人をどうやってそこまで誘導するかにこだわってほしい。

問題を抱えていても、積極的に人に言いたくない、助けを求められない、そこまで大したことではない、と考えて我慢している潜在弱者も多い。

申込制のセミナーなどは元々ジェンダー意識が高い人しか申し込まないだろうし、自分から知ろうと思える時点で心配はいらないだろう。

むしろ興味がない、自分には関係ないと考えている人ほど、多少押し付けて問題意識を持たせないと、社会は変わらないと思う。

女性の就業や起業の促進

男性の家事育児参画

性別に関わりなくというのであれば「女性の」「男性の」というのはおかしく思います。女性だけに就業や起業の支援があるように感じますしあらゆる支援も女性向けが多くあるように思います。

男性に出来ないこと 女性に出来ないこと を理解した上で推進計画をお願いします。

差別はあってはならないが、区別は必要だと思う。境目の見極めが難しいと思う時もあるが、熟慮して活動できるといいと思う

女性が外に出ること、出やすい環境はとても大切ですが、そこで見落とされてはいけないのが、出たくない人、出たくても介護や育児、また家庭の事情がある人の気持ちが置き去りにされないようにしなければいけないと思います。

意思が浸透しやすい施策が必要だと思う。

文章に記載されている具体的な内容が分からないので、今のところ提案する事はありません