

令和6年度第2回豊田市男女共同参画推進懇話会会議録

- **日時** 令和6年8月22日（木）午後2時00分～3時30分
- **場所** とよたグローバルスクエア 34会議室
- **出席者** 懇話会委員 石田 路子（座長）、吉野 まり子（副座長）
池北 真一、石田 祐己、杉浦 貴代、
照屋 恵美、安田 亜弥子

事務局 市民活躍支援課長 小澤
とよた男女共同参画センター 伊藤、村上、吉本

- **欠席者** 尾原 洋子、金原 良平、本林 初代

1 開会

市民活躍支援課長挨拶

2 議事

（1）（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）について

事務局が資料に基づき説明。

<意見>

事務局

本日も欠席のA委員から事前に意見をいただいているので、事務局で代読する。

「主な取組の「市民活動団体と連携した理解促進事業の実施」「多様な性に対する理解促進事業の実施」は、それぞれぜひ推進してほしい取組で、“日本でいちばん”性別に関わりなく誰もが活躍できる街を目指して推進できればと思います。

一方で高齢化等により支援の担い手が減少していくことも想定されるので、「1. 豊田市で活躍する支援者を増やす取組」「2. 豊田市に存在する既存の仕組みやリソースを複数つなぎ活用し、課題定義・課題解決に活かす取組（特に相談支援）」「3. リソース活用マニュアルの作成」をぜひ進めてほしいと考えています。3については単なる性の多様性の基礎知識のガイドブックでなく、「一生涯の各ライフステージのイベントに対し、性の多様性の観点で活用できる豊田市のリソースや仕組みを体系化したもの」を作成し、相談支援や教育現場などで活用いただけるような、支援者側にとって「心のよりどころ」

になるマニュアルが必要だと考えています。」以上です。

B 委員 DV 防止のための取組として、DV を未然に防ぐための講座の実施などの取組をするのか。また、DV が起こる背景を把握しているか。

事務局 主な取組の中の「DV 防止のための情報提供・啓発の実施、相談窓口の周知」については、市民意識調査で相談窓口の認知度が非常に低かったため、主に窓口の周知を行っていきたいと思っている。「関係機関との連携による切れ目のない支援の実施」については、DV 被害者へのサポートに関する取り組みを想定している。

B 委員 主な取組で「男性の家事・育児応援事業」とあるが、実際、家事のどの部分が必要とされているか市民意識調査などで把握しているか。

事務局 意識調査では「性別に関わりなく家事や育児をするべき」という意識はかなり高くなっているが、実際の行動が伴っていないという結果が依然としてある。我々も一括りに家事と子育てとしてしまっているのも、偏った考え方ではなく、男性にも主体的に行動してもらえよう、具体的にどのようなことが有効であるかということは、改めて考えていきたい。

C 委員 産前産後の家事代行の仕事をしているが、「夫が『何をしたらいい?』と聞いてくることに腹が立つ」という話を奥さんから聞いたことがある。実際、日中に家にいない夫は何をしたらいいかわからない部分があると思う。講座を1日受けてすぐ家事ができるようになるわけではないと思うが、成功体験だけでなく、何に困ったか、どのような世代が参加しているか等の情報や気持ちを整理できる場があってもいいと思う。

事務局 男性の育休取得率が上がっている中で、実際に育休を取ったが何をしたいかわからない人が多いとも言われているので、育休を取る前に育休について学ぶための講座を昨年度から実施している。

事務局 意識調査の中で「男性が家事に参加するために必要なこと」について尋ねた項目についても「夫婦間や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」などの意見が多かった。昨年度実施した講座は基本的に夫婦やカップルで参加してもらったもので、実際に育児を経験した男性講師に自身の経験を踏まえた話をしてもらった。認識の違いが生じないように、夫婦やカップルでよく話し合ってもらうことが大切。また、育児休業制度も年々拡充され

- 変化しているので、制度についての説明も講座に入れて進めていきたい。
- B 委員 育休講座の対象は夫婦という話があったが、最近の子育て世代の親が手伝うこともあると思うので、対象者の間口を広げてほしい。
- 事務局 講座は夫婦・カップルに限定しなければならないわけではないので、ニーズがあれば対象を広げていき、興味があり参加したいという方に参加していただけるようにしたい。
- D 委員 「なぜ女性活躍が必要なのか」ということを腹落ちするように納得してもらう必要がある。自分が勤める会社でも女性活躍を推進しているが、まだ「女性を支援してあげる」という感覚でいる人が多い。企業として“女性を含めた多様な観点から意思決定をしていくことが必要”であるが、その点がきちんと理解できていない従業員も多い。昭和的な仕事にフルコミットする働き方をしているのは、家事・育児をすることはできない。女性活躍は女性のためだと思われがちだが、本来はお互いさまであり、男性が家事・育児をするのも当然なので、男性の働き方も変えて、お互いが仕事と家庭を両立できるような取組を行う必要がある。そういった観点から啓発を進めていく必要があると思う。
- E 委員 「女性の視点を持った防災・災害対応への取組促進」とあるが、これがあえて“女性の”となっているのは、今まで女性の視点が入らなかったことによって女性特有の困りごとが後回しになっていたからだと思う。だが、近年の災害で「性的マイノリティの困りごと」が明らかになっている。計画の段階で、こうした観点も取り入れてもらえないか。性別以外にも、年齢や障がい、小さな子どもがいるなど、あらゆる脆弱性を持った人が困る場面が出てくると思うので、意見交換できる場を設けるなど、計画を作る段階であらゆる視点を取り入れてほしい。
- F 委員 資料の中で「性的少数者」とあるが、“マイノリティ（少数者）”とか“マジョリティ（大多数）”とか分ける言葉を使うことに問題はないか。
- E 委員 実際に数が少ないことは間違いないので、私個人としては表記に違和感はない。だが、いろいろなものを包含する「LGBTQ+」が使用されることが最近は多いと思うので、それは変えてもよいのかもしれない。
- D 委員 私の会社では「LGBTQ+」を使用している。

E 委員	LGBTQ+に関する団体で活動しているが、これまでに自治体から表記についての問い合わせがあったときは「LGBTQ+」の表記を案内している。
事務局	最適な表記になるように検討していく。
G 委員	学校と社会では温度差があると思う。中学生は大人よりも「LGBTQ+」について柔軟に考えている。その反面、知識も経験も浅いので、飛躍してしまう部分もある。主な取組に挙げられている「小・中学生への男女共同参画に関する意識啓発」の取組はとても大切だと思うが、柔軟な頭に決めつけを与えてしまうことが少し不安である。以前に参加した会議で、性差をなくすための取組として、トイレの掃除を男女関係なく実施しようという意見が出たことがある。取組の趣旨自体はよくても、いろいろな問題点がある意見だと感じた、ここに挙げられている「小・中学生への男女共同参画に関する意識啓発」「こども・若者に関わる大人への啓発」の取組は正しいとは思いますが、何十年後かに変わっていくことでもあるので、特にこどもたちに関わることは、様々な視点から考えてやっていく必要があると思う。
F 委員	啓発・教育とは「こうすべき」ではなく、いろいろな立場の方の、いろいろな意見があることを伝えて、そこから自分で選んで判断できる力をつけていくことが大切だと思う。そういったことを広げていくことが必要なのではないか。
F 委員	取組の方向性にある「あらゆる暴力の防止」について所管はこども家庭課が入っていると思うので、「児童虐待」などの文言も入れた方がよいのではないか。関連する部分がある中で連携していくものだと思う。また、取組方針の「男女共同参画への行動変容の推進」について、「変容」では弱い。「変革」「改革」ぐらいの方がよいのではないか。
H 委員	主な取組「働き方改革の推進」で優良事業所表彰があつてよかったと思う。ぜひこの優良事業所を子どもたちに見学させたりしてほしい。努力している方々に接するということはとてもよい経験になると思う。「変革」のヒントが「零細」と呼ばれている企業の社長さんの中にあるかもしれない。

3 閉会