

会議録

<p>会 議 の 名 称</p>	<p>令和3年度 第1回清須市男女共同参画推進懇話会</p>
<p>開 催 日 時</p>	<p>令和3年8月6日（金） 午前10時～午前11時40分</p>
<p>開 催 場 所</p>	<p>市役所北館2階 第1・第2会議室</p>
<p>会 議 概 要</p>	<p>[第一部] 1 あいさつ 2 会長・副会長選出 3 議題 議題1 清須市男女共同参画プラン施策体系図進捗状況について 議題2 清須市女性職員の割合と市職員ワーク・ライフ・バランス進捗状況について 議題3 清須市審議会等の女性登用状況について 4 その他 市町村男女共同参画施策のあらまし [第二部] 1 第2次清須市男女共同参画プラン策定スケジュールについて 2 市民意識調査の実施について 3 第2次清須市男女共同参画プラン（骨子案）について</p>
<p>会 議 資 料</p>	<p>会議次第 別添1 清須市男女共同参画推進懇話会委員名簿 別添2 清須市男女共同参画推進懇話会設置要綱 資料1 清須市男女共同参画プラン施策体系図進捗状況 資料2 清須市女性職員の割合と市職員のワーク・ライフ・バランス推進状況 資料3 清須市審議会等（法令・条例設置）委員への女性の登用状況 資料4 市町村男女共同参画施策のあらまし</p>

	資料5 第2次清須市男女共同参画プラン策定スケジュール（案） 資料6 男女共同参画に関する市民意識調査票 資料7 第2次清須市男女共同参画プラン（骨子案）
傍聴人の数 （公開した場合）	0人
欠席委員	堀田委員、永井委員、横井委員
出席者（市）	齊藤教育長、加藤教育部長
事務局	（生涯学習課） 辻課長、藤田課長補佐、杉野森係長、青山主任主査、 田中主査
<p>会議の経過</p> <p>1 あいさつ 齊藤教育長よりあいさつ</p> <p>2 会長、副会長選出 吉田委員を会長に選出 野呂委員を副会長に選出</p> <p>【第一部】</p> <p>3 議題</p> <p>議題（1） 清須市男女共同参画プラン施策体系図進捗状況について</p> <p>○吉田会長 それではただいまより議題に添って委員会を進めていきます。 議題1の「清須市男女共同参画プラン施策体系図進捗状況について」を事務局から説明をお願いします。</p> <p>●事務局 （「清須市男女共同参画プラン施策体系図進捗状況について」資料1に基づき説明）</p> <p>○吉田会長 11のところ、目標値で数字が挙がっているものと、パーセンテージが挙がっているものと両方ありますが、これはパーセンテージでのご紹介はなしと</p>	

ということよろしいでしょうか。母数が分からないので、どう評価していいのかと思ったのですが。人数だけですと、清須市は頑張っていますね、なのか、母数がもっと多いものですから、となるのかがよく分からないので、もし教えていただければと思ったところです。

●事務局

数値目標につきましては、各課で掲げた目標数値、人数がございまして、その数値目標を過去5年の数値を掲載したものでございますので、あくまで過去5年の参考としてください。

○吉田会長

そうしますと、第2次プランを作る際には、今、申し上げました疑問も沸いてきますので、母数とともに示すなり、パーセンテージの数値に切り替えるなり、そういったことも併せて各課の皆さんにもご検討いただけるといいかと思えます。

●事務局

第2次プラン作成の際には、追加で検討して参ります。

○吉田会長

次に、議題2の「清須市女性職員の割合と市職員ワーク・ライフ・バランス進捗状況について」を事務局から説明をお願いします。

●事務局

(「清須市女性職員の割合と市職員ワーク・ライフ・バランス進捗状況」について資料2に基づき説明)

○吉田会長

男性の保育士の新規採用の応募も少なかったというところは分かるのですが、そこについての何か働きかけと申しますか、例えば消防士さんで言いますと、愛知県では積極的に女性が入職してくれるように、大学などで働きかけをしているというニュースを見たことがあるのですが、保育士さんはある意味逆のパターンで、男性がこの職を目指してくれるような働きかけみたいなことをご検討されていますか。また、男性の育児休暇の取得がすごく伸びていることは素晴らしいと思うのですが、実数の内訳を教えてくださいたいです。もうひとつは、ここで職員と言っているのは、正規職員と了解していいのか、非正規の方々というのはこの中に入っているのか教えてくださいたい。

●人事秘書課

まず一点目のご質問でございますが、採用試験の際には、所管課のほうから、各大学への呼びかけをさせていただいております。所管課長等が大学へ訪問いたしまして、試験案内や男性の方の受験を働きかけております。特に保育士がメインとなりますが、保健師を採用する際にも同じような働きかけを行ってお

ります。

次に、育児休業の取得時間となりますが、1日でも育児休業を取得すれば、育児休業取得と総務省の規定ではありますので、本市では概ね、二週間から一か月程度を取得している職員が多数を占めておりました、昨年度の実績でございますと、長くて八ヶ月間の取得した職員がおります。育児休業につきましては、文書等で所属長に促進を図っております。

三点目でございますが、対象は正規職員のみとなっております。

○吉田会長

ありがとうございます。保育士さん等につきましては、働きかけをしているにも関わらず、ということをご説明いただきました。

また、ここには挙がっていないですが、今伺った感じだと男性で長く取っている方もいるけれども、短い方もカウントに入っているということだと思いますので、今後はそういった中身も含めて、検討なり働きかけなりをしていただけるといいのかなと思えました。

それと、非正規の方については、また色々な問題があるのかもしれませんが、情報なんかもいただきながら、ワーキングプアのような問題も女性の貧困の最たるものではないか、みたいなことをおっしゃる方もいらっしゃるので、そのあたりのところも併せて検討させていただけるといいのかなと思います。今後情報をいただきたいと申し上げることもあるかもしれませんので、よろしくをお願いします。

○吉田会長

次に、議題3の「清須市審議会等の女性登用状況について」を事務局から説明をお願いします。

●事務局

(「清須市審議会等の女性登用状況」について資料3に基づき説明)

○吉田会長

資料拝見しまして、四分六な感じかなと思うところもあったりする一方で、ちょっと気になるところが所謂ゼロ委員会と言われている、女性の登用率ゼロのところがあるところ、しかも数字も挙げていただいていますので、1人2人しかいないところでゼロならそれはそうでしょうと思うのですが、男性の人数が多い数字が挙がっているにも関わらず、女性がゼロというのがいくつか見受けられるところが気になったのですが、そのあたりにつきましては、今後プランなんかで目標値を掲げていくとか、解決策をお持ちの課はいらっしゃいますか。所謂、当て職なんかがあっしょうがないというところもあるのだろうとは思いますが、だとするならば、〇〇会長とするのではなく、〇〇委員の方と変えるというような、様々なことをしながら、極力ゼロ委員会を減らすと

いうようにしてきているように思うのですが、そのあたりのご意向につきましてはいかがでございますか。

●社会福祉課

社会福祉課では障害程度区分認定審査会があり、医師が審査会に所属しておりますが、委員の改選時は、前任の委員に後任を選出していただいている関係で、男性の医師が多ければ、後任も男性になってしまうという関係で、ゼロになってしまうということもありますが、今後は全て男性というのは、男女参画においては、問題となってくると思うので、今後は検討していきたい課題ではあると考えております。

○吉田会長

ありがとうございます。多分ここはドクターだろうなと私も思っておりまして、それは清須市の問題なのか、医学部のあのような受験の問題があったかと思いますが社会全体の問題なのか、と思っておりました。しかし、女性のドクターも増えてきておりますし、今おっしゃられたような後任選びの慣行があるようでしたら、そこをちょっと見直していただくなり、あるいは、今までと同じようにご上席で推薦ということでしたら、女性の先生にお願いしようかといったところを気にしていただけたら、少しは変わっていくのではないかと思いますし、むしろ回答を伺って、絶対無理ですということではないのだなと思えました。ありがとうございました。

●産業課

産業課では、清洲城運営委員会と、農地利用最適化推進委員会、農業委員候補者選考委員会がゼロとなっておりますが、今後また検討したいと思えます。

○吉田会長

ありがとうございます。各課ご事情もあるかと思いますが、国でもさすがにゼロは極力なんとかしようという気運があるかと思いますが、ご検討いただければいいかなと思います。

●生涯学習課

文化財保護審議会ですが、こちらにつきましてもゼロということは芳しくないという理解でおります。今後また、女性の委員を登用できるように、検討し、努力をしていきたいと思っております。

○吉田会長

他に何かありますか。無いようであれば、次第4のその他に移ります。事務局何かありますか。

●事務局

(令和3年度清須市男女共同参画講演会の中止について)

(「市町村男女共同参画施策のあらまし」資料4に基づき説明。)

○吉田会長

全体についても結構です。ご意見ご質問はございませんか。

○野呂副会長

他の市町の取組を見させていただきまして、やはり条例等があれば、市民の方たちにも、よりご理解がいただけると思います。ご検討よろしく願いいたします。

○吉田会長

質問等ないようであれば、自己紹介という形でも結構でございますので、一言ずつお願いいたします。

○和田委員

社会教育委員の和田と申します。数値目標というようなものを見せていただきましたが、私は会社をやっている関係でやはり、会社でもやらないといけないような数値目標が常にあるわけですが、それが出来ないということの原因のひとつに、常識とか、習慣とか、そういう今までやってたというような過去の経験みたいなものが、どうしても改革や改善をするときに、邪魔になることが多いです。そのようなものを無くしていかないと、一般的に皆さんがやれるようになるには、常識を変えていく必要があると思います。市役所の皆さんの常識も変えていかないといけないと思います。

○吉田会長

ありがとうございます。昨今、アンコンシャス・バイアスという言葉が出回っております。いわゆる、無意識の偏見ということなのですが、今お話いただいたような、常識が染みついてしまっていて、でも実はそれは無意識でいるかもしれない。まさにバイアスがかかった考え方なのだろうと思いますので、お互いに、自分自身に対する自戒も含めて、疑ってかかるというところから進めていく必要があると思います。

○日下部委員

清須市商工会女性部部長の日下部です。審議会等の、女性の割合がパーセンテージで示されていると思いますが、女性の参画ということで、まず女性を人数的に数合わせで入れようというのも第一歩だとは思いますが、審議会等で、女性のご発言がどれ程あるものなのか、その発言に対して、男性の方の反応というのか、女性の意見を取り入れようという姿勢があるのかどうか等、そういったことも気になりました。

○吉田会長

まさにタイムリーと言いますか、オリンピックで話題になって、その後とりあえず、数を合わせる女性陣が膨大に増えているような、今時の話題と関係するような、大変鋭いご指摘かなと思いました。

○西尾委員

清須市教育委員会参事の西尾です。日本は先進国の中で、女性の登用率が低いという認識がございます。先ほど、常識というお話が出て参りましたが、その常識を変えていく根本になるのは、やはり教育になると思います。常々、我々も認識しておりますし、学校現場も認識しております。引き続き、男女平等は当たり前のことですので、そういう認識で教育にあたっていかなければなりません。

登用に関して、清須市の校長、教頭の管理職は女性が33%です。これを多いと見るか、まだまだ少ないと見るか。教員の割合は女性の方が実は多いです。

愛日管内の他の市町と比べると、清須市は多いです。少ないところだと、10%程度のところもあります。それも含めて、清須市としてできることはこれからも続けていかなければいけないというふうに思っております。

○吉田会長

ありがとうございました。33%という数字を聞いて、割と悪くないなと思いました。ただ、今のお話にもありましたように、愛知県内ではですよ。というところがありまして、他の県とかを拝見しますと、ほんとに女性の方々の校長先生が多いところもあるように思いますし、母数がむしろ女性陣が多いということになりますと、もうちょっとかなと単純に感想として持ちました。それから、全体のところでお話があった、学校現場は特にそういったことに注意する必要があるとのことですが、以前も、学校現場での隠れたカリキュラムの問題というのを指摘したりしているときに、現場の先生から「カリキュラムは隠れていません。文書化されているものがカリキュラムです。」と言われて、散々議論した挙げ句、学校現場の慣習、慣行の見直しという文言に落ち着いたということがある事を思い出しました。ずいぶん前のことです、その当時、名古屋市のこういった場で議論した時なんです、その時に比べると割と、学校現場の先生方のご理解もジェンダー平等について色々ご検討いただいていると思いました。

○三輪委員

子育て支援課の三輪と申します。保育園の担当となりますので、保育園は女性職員が非常に多いというところで、男性職員が入ってきてくれているという中で仕事の方は進めておりますので、男女参画という点では、女性が多い職場ではあるというふうなことを思っております。男性職員が働きやすい職場となるような取組を保育園としてはしているところです。あとは、子どもさんたちを預かりますので、乳幼児になりますと、男女参画という立場というところと、男性女性という理解がまだはっきりしないところがございますので、この観点からいきますと、意識の問題というところで、同等に進めていきたいと思って

おります。

○吉田会長

ありがとうございました。まさに、保育や教育の部分というのは、未来を作っていく子どもたちに関わってきますので、そういった子どもたちにジェンダー平等の教育をしていけるといえるのはとても大事なところと思っています。

保育園の先生方もすごく頑張りますが、たまたま最近、同僚に聞いた話なのですが、保育園の先生に対しての講演会において、男の子には乗り物の青いシール、女の子にはお花のピンクのシールというのはちょっとどうですかね、と申し上げたところ、保育士さんたちはとても素直に「分かりました先生、すぐにやめます」といって、全廃されました。そうしましたら「障害をお持ちのお子さんはシールじゃないと分からないのですが」と言ってきました、講師はシールをやめましょうというつもりで言ったのではなく、シールならシールを自分で選べるようにするとか、男の子だから乗り物で青とか、女の子だからピンクで花というのが違うのですって言ったつもりだったのですが、しかもその障害のあるお子さんの保護者の方から、うちの子が困っていますと言うようなご意見があって、そしたら今度は、分かりましたと言って、その子にだけシールを貼ったらしいです。それはそれで、色々問題があるのではないかという話をしていました。

私たちも色々なことを好き勝手お伝えしていますが、伝え方も気を付けないといけないし、男女だけの問題ではなく、人権が尊重され、子どもたちも大人も住みよい社会を作っていくために、頑張らないといけないねと言うようなことを話したことを思い出しました。

他にご質問等はございますでしょうか。

特にないということであれば、本日の懇話会、第一部はこれで終了いたします。ご審議ありがとうございました。議事進行を事務局にお返しします。

●事務局

吉田会長、ありがとうございました。また、委員の皆様におかれましても、熱心に審査・審議をしていただきまして、ありがとうございました。

以上をもちまして、令和3年度第1回清須市男女共同参画推進懇話会の【第1部】を終了させていただきます。本日は、お疲れ様でした。

委員の皆様におかれましては、この後第2部がございます。準備ができるまで、5分程度休憩とします。11時の開始とさせていただきます。しばらくお待ちください。また、関係各課の職員の皆様におかれましては、これにて終了となります。お疲れ様でした。

【第二部】

議題（１）第２次清須市男女共同参画プラン策定スケジュールについて

○吉田会長

それでは、次第にそって進めます。議題１「第２次清須市男女共同参画プラン策定スケジュールについて」事務局から説明をお願いします。

●事務局

（「第２次清須市男女共同参画プラン策定スケジュールについて」資料５に基づき説明）

○吉田会長

ただいま、事務局より説明のありました内容について、ご意見等がありましたら、お願いいたします。

私の方からよろしいですか。懇話会・検討会議と書いてあるのは、どう理解すればよろしいですか。一部が懇話会、二部が検討会議と理解したのですが、そうしますと、次回は懇話会ではなく検討会議ということになりますか。

●事務局

今回のプランにつきましては、懇話会にて協議をしていただくということで、検討会議とありますが、二段で分けましたのは、通常懇話会は年２回やっております。プランの検討については、懇話会の中で行いますので、今年においては４回行います。

○吉田会長

そうしますと、次回以降の懇話会は、主な議題が検討会議という理解をすればよろしいですか。本日は休憩を入れたので、別の会議のようになっていますが、そうではなく懇話会の中でのプランに特化した会と了解してよろしいでしょうか。

●事務局

お見込みのとおりです。

議題（２） 市民意識調査の実施について

○吉田会長

続いて議題２の「市民意識調査の実施について」事務局から説明をお願いします。

●事務局

（「市民意識調査の実施について」資料６に基づき説明）

○吉田会長

ただいま、の事務局より説明のありました内容について、ご意見等がありましたら、お願いいたします。

私の方からよろしいですか。調査票を作成するにあたり、私も拝見して、意見を申し上げました。調査は終了していますので、拝見いただいて、これはまずいなというようなことがあっても、今からどうこうできるということではないのですが。調査というのは、色々な目標があって、もちろん、この調査のメインの目標は、現状をとらえると言うことなのですが、調査にご回答いただく方々について、こういった課題についてご理解を深めていただくというのもあるものですから、最初に男女共同参画社会とはと出しています。

それでいて、あまり先に説明してしまうと、今知ったということになり、知りませんでしたという回答になってしまい、状況を把握するということについては、あまりよろしくないということもあって、説明を後ろに持ってきたり、色々な工夫をしています。例えば13ページのドメスティック・バイオレンスも、ぱっと見れば、同じ見開きにあるのですが、7の頭にとということではなくて、最後につけています。また、15ページのSOGIEについても、横に来てしまっていますが、製本状態を見ていないので、次に来るつもりが、横に来てしまっているのです、大丈夫かなと今気になっていますが、SOGIEについての説明を質問の最後につけております。

男女共同参画と共に、いわゆるセクシャルマイノリティの方々に関するようなジェンダー問題も取り扱うということが、昨今では多くなってきておりますので、ご理解の状況について聞く質問をここにあげてあります。委員の方々もLGBTQや、LGBTQAという言葉はご存じかと思えますし、あるいはSOGIEという言葉をご存じだったとしても、SOGIEというところまでになりますと、まだ一般的にご理解いただいていないといったところがあると思えますので、そういったことも含めて、委員の皆様もご覧いただいて、ご自分だったらどう答えるかなども考えていただけると、良い機会になるのではと思います。

議題（3） 第2次清須市男女共同参画プラン（骨子案）について

○吉田会長

続いて議題3の「第2次清須市男女共同参画プラン（骨子案）について」事務局から説明をお願いします。

●事務局

（「第2次清須市男女共同参画プラン（骨子案）について」資料7に基づき説明）

○吉田会長

ただいま、事務局より説明のありました内容について、ご意見等がありましたら、お願いいたします。

まだある意味たたき台ということのようでございますので、ちょっと気になるというような点でも結構です。ご意見をいただければいいかと思います。

いかがでしょうか。第二次というので、第一次のものを踏襲したようなかたちで、プランの基本目標とかも書いてあるようですけども、こういったことも含めて、新たなものにしていく可能性もあるという理解でよろしいでしょうか。

●事務局

第一部の懇話会資料にもありましたが、第1次で各課の取組状況や現状の課題をどのように取り組んでいくか、改善していくかを振り返りながら進めておりました。第二次も基本的には同じようなかたちで進めていけたらと思っておりますが、委員の皆様の見解を反映させながら進めていきたいと思っております。

○吉田会長

本来であれば、委員さんたちと基本的なことなどを決めた上で、各課にヒアリングを行ったりというのが筋なのだろうと思いますが、すでに第一次があったりすると、現状がどうなっているか等を踏襲していきがちですが、本来ですと、そこで出てきている問題点を踏まえて、基本目標等も改善していく必要があるのだろうなと思うのですが。出来そうなものだけ目標にあげてやっていくのは、それは違って、だからといってここでかなりぶっ飛んだ目標を立てて、先程委員の方からもご意見がありましたように、現状どうなのと言われると、まずいと思います。あくまで目標を立ててプランというところですから、ある程度高い目標を持ってということも必要かなと思います。

男女共同参画というところで見ますと、清須市がやっているところとそんなに大きくは変わらないとは思いますが、2か所気になっているところがあります。ジェンダーの説明を、社会的性別と書いていますよね。当初、国が社会的性別としたのですが、いつの間にか国は社会的文化的性別に直しているはずで、ですので、文化的を入れてもいいと思います。ただし、今の最新の情報を確認して検討する必要があります。今のままジェンダーでいくという手もありますし、ジェンダーという言葉すら使っちゃいけないというようなバッシングもあったりして、国のジェンダー（社会的性別）を使用したのだろうと思うのですが、このあたりの文言については、もう一度、私も確認をいたしますが、検討が必要かと思えます。あと、ジェンダーの視点に立ったという言い方も、ジェンダー平等の視点に立ったという言い方のほうが良いのか、言葉でどれがいいのか悩むことがあるので、ということが1か所です。

2か所目は、基本目標の5ですけども「福祉の充実と生涯にわたる心身の健康づくり」とあるところでございます。福祉というのは、元々は幸せという

意味ですよ。ここで言いたいのは、多分、社会福祉ですよ。そこを、社会福祉、と書くべきなのか、一般的に福祉と言っているからこれでいいと言う事かもしれないし、というところが気になりました。それと、生涯にわたる心身の健康づくりの「健康」というところに若干引っかかっています。例えば上野千鶴子先生なんかは最近、ボーヴォワールの老い、の説明のところ、いわゆる「けんこう」と言い過ぎてしまって、認知症の方が認知症にならないためのトレーニングみたいなことがなされていますが、認知症の方々にとってそんな失礼なことはなくて、認知症でもそれなりにお幸せで暮らしていらっしゃるかもしれないのに、そうじゃない人たちは長生きするな、みたいなメッセージになっては困るわけです。これは全部、上野先生の表現なのですが、おむつしてまで長生きしたくない、と言う人もいるけれども、おむつぐらいしていても長生きしたい人もいたりして、そういったことを考えますと、健康という言葉は本当に難しく、国連なんかの色々な文書で、日本語に訳すときでも、今のようなことに配慮して注釈をつけたりしています。どういう言葉がいいのか、計画の中のほうになってくると、使わざるをえないのかと思うのですが、目標として出てくるのはちょっと気になっているところです。例えば「福祉の拡充と生涯にわたる充実した暮らしづくり」とかいう文章を「充実した暮らし」とかにしたらいいのかなと思います。

その次のところの、「男女共同参画の基盤となる心身の健康づくりに向け」というのも、どっちが先かなと思ったりして、「充実した暮らしづくりの基盤となる男女共同参画社会の実現に向け」なのかなと思ったりしています。例えば「福祉サービスの提供や暮らしの支援を充実し、生涯にわたり安心して生活できる環境づくり」を進めますとかではどうかなあと思います。委員の先生方の、気づきですとか、あったら教えていただけるといいかなと思っています。

上野先生が今の全てのフェミニストを代表しているわけでは決してないと思うのですが、以前ですと、むしろ上野先生というところかなりたたかれる感じだったのですが、昨今は割と一般的にも評価されていると思いますし、最近の上野先生のフェミニズムの定義というのが、弱者が弱者のままで当たり前で暮らせる社会、弱者が弱者のままで尊敬される社会、というような定義を出してらっしゃいます。それはもちろん、全てのフェミニストがそうだ、フェミニズムの定義だ、と言っているわけではないのですが、男女共同参画の考え方のベースに近いものかなとも思いますので、ちょっと気になりました。

他にも「てにをは」が変じゃなかということも含めて、気になることがあったら教えていただきたいです。私もまだ、しっかりと拝読してないものから、委員の方々も、さっき見たばかりで読むのに精一杯というところもあると思いますが、ご覧になっている中で気づかれたことがあるとか、よく分から

ない点ですとか、そういうことがあったら教えて下さい。

●教育長

私は教員出身ということで、この地区は西尾委員からの話にもあったように、ほかの地区よりも、少し進んで女性の登用を多く行っている方だと思います。私自身は管理職の登用を行っていく立場ですから、今までは勤務年数を中心に考えていました。ですが、女性の場合は、産休・育休があり、それを私は最近視野に入れて、産休・育休も一つの大きな社会の中で、自分が親になったというときに、子どもを見ていく視点というのは、非常に大切なものであるという視点を考え、それも加味しながら、役職登用を考えております。

私たちが一番困るのは、女性を色んな意味で頑張っている人たち、能力がある人たちを平等に評価していくときに、評価した女性が1年程度で、役職を辞退したいということが出てきます。辞退の理由は、役職があると仕事を家庭に持ち込むなど、仕事量が増え今までとは違う仕事量になるのです。そうすると、家族が、そんなことなら教員やめたらどうだとか、教員はそんなに大変な仕事なのか、役職なんて辞退してしまえ、など、自分は一生懸命やろうとしていても、家族などの周りが許さない、家族がまだ今の世の中を認識していないので、周りもきちっと認識して、女性も社会に出ることが必要だという認識にまだ至っていないので、女性が管理職になると、家族が容認できないということが、まだまだ残っています。私たちが考えているより、家庭や地域なども、まだまだ十分な理解が得られていないのではないかと、私は思います。

○吉田会長

何点か鋭いご意見がありました。最初の産休・育休の期間をどう捉えるか。産休に関しては、女性に偏っているという問題があります。それでも、産休という問題も出てきます。私はかねてより、女性の産休は労基法で取得しなければならない期間があるので、せめてその取らないといけない期間だけは、男性も育休をとらないといけないようにすべきじゃないか、と言っていたのですが。

最近、議員さんの中でも本気で、そのようにしたらどうかというようなことが議論されてきています。そういったことが変わってくるのかもしれませんが。そうかといって、女性にしても男性にしても、子どもができれば休むわけですから、そこを評価する、しないというような問題もあるかと思えます。

一方で、年数だけで評価しているという日本的な雇用慣行みたいなところも、問題点なのかもしれないと思っております。

それから、女性が役職になられた後、辞退したいという話ですが、それはある意味、男性にとってもすごくしんどい状況な働き方を先生方がして下さっています。私が名古屋市の審議会の会長をしているときの副会長をお願いした内

田良先生が、データで示していらっしゃるように、確かに先生方の働き方というのは今、いわゆるブラックというか、大変な状況にあります。さらにそれが管理職となるとより大変というお話とも関係するところであり、それはむしろ女性・男性というところに関係なく、大変すぎる教員の働き方というのが、一方で問題にあるのかなと思います。

もう一方で、周りの理解がまだまだそこまで至っていないのではないかと、まさにその通りだと思います。そういう意味でも、色々な講演会とかを、女性が頑張るってやることによって、少しずつ理解が進んでいくといいかなと思いますけれど、一方で、女性自身もまだまだ理解が進んでいないのかもしれないと思います。皆さんの意識変革に、行政が働きかけることも必要ですが、女性に対しての意識変革も必要になってくると思います。

その他、何かご意見ございますか。

無いようですので、その他事務局何かございますか。

●事務局

特にございません。

○吉田会長

全体を通してその他質問等ございますか。

質問もないようですので、事務局にお返しします。

●事務局

吉田会長ありがとうございました。又、委員の皆様におかれましても、1部に引き続き長時間にわたり熱心に審議をいただきまして、ありがとうございました。

以上を持ちまして、令和3年度第1回清須市男女共同参画推進懇話会を終了させていただきます。

本日は、お疲れ様でした。

閉会（ 正午 閉会 ）

会 議 の 結 果	審議に関する事項はなし
問 い 合 わ せ 先	教育委員会生涯学習課 052-400-2911（生涯学習課）