

## 平成30年度第1回男女共同参画推進会議 会議録

- 1 開催日時 平成30年8月22日（水） 午後2時から午後3時30分まで
- 2 開催場所 白井市役所本庁舎2階 災害対策本部2
- 3 出席者 西山千恵子会長、柴沙智江委員、大野晋次委員、芦田恵子委員、林部和代委員、市川温子委員、宇野源一郎委員、王凌委員、岡澤和枝委員、下山高範委員、冨瑪悠委員、若松和子委員
- 4 欠席者 遠藤基治委員、鈴木孝委員
- 5 事務局 企画政策課 中村課長、男女共同参画室 保科主査
- 6 傍聴者 2名
- 7 議題 (1) 白井市男女平等推進行動計画平成29年度進行管理結果について  
(2) その他
- 8 議事 白井市附属機関条例第6条の規定により、会長が議長として議事を進行した。

○事務局 会議開催に当たりまして、西山会長からご挨拶をお願いしたいと思います。

○会長 皆さん、こんにちは。短い挨拶ですので立ってします。毎度おなじみという感じで。会長の西山です。きょうは、お暑い中お集まりくださりまして、ありがとうございました。

毎日、ニュースを見たり聞いたりしていますと、男女共同参画や、とりわけ女性の人権といったことに、そういう話題に事欠かない、そういうニュースが上がりまして、特に最近では、東京医科大学というところで、女性の点数を低く下げて落としていくという露骨な男女差別が今でも行われているということが明らかになりまして、日本の男女格差指数が世界114位でありますとか、日本の女性国会議員、衆議院ですけれども、世界158位でありますとか、本当に、いわゆる先進国としては、本当に恥ずかしいような男女格差、男女差別が起こっている状況ではあります。

そうした状況を少しでも改善していくために、その一歩として、この会議、充実した時間になるように話していきたいと思います。よろしく願いいたします。

○事務局 ありがとうございました。

本日の出席委員は12名で、委員の過半数でありますので、白井市附属機関条例第6条第2項の規定により会議が成立することを申し伝えます。

また、本日の会議は、白井市審議会等の会議の公開に関する指針により原則公開となっておりますのでご了承願います。

それでは、白井市附属機関条例第6条第1項の規定により会長が議長を務めることとなっておりますので、西山会長、議事の進行をお願いいたします。

### (1) 白井市男女平等推進行動計画平成29年度進行管理結果について

○会長 それでは、これより議事を進めてまいります。円滑な議事進行について、皆様にご協

力をお願いします。発言の際は、録音や記録を起こす上、お名前と発言内容を明確にしたいということがございますので、挙手の上でと、私からの指示の後にご発言くださいますようお願いいたします。

私のほうも話し合いの中で、ちょっとそういうことを忘れてしまうことがありますけれども、その際は逆に皆様からご注意いただいて、スムーズに議事が進むようにしていきたいと思っております。よろしく申し上げます。

それでは、議題1につきまして、白井市男女平等推進行動計画平成29年度進行管理結果について、事務局から説明をお願いいたします。

#### (事務局説明)

○会長 ありがとうございます。説明が終わりましたが、質問やご意見などありませんでしょうか。どうぞ、挙手してお願いいたします。どうぞ、ご遠慮なく。

○委員 まず、1点質問させていただきたいと思っております。進行、実施状況の評価としても三角でありました、28ページ、男性料理教室の欄でございます。

そもそもの目標が、男性の家事・育児参画を支援すると、意識づけや男性向けの各種学習講座の実施ということになっておりますが、ここで、今後の方針改善点で、講話内容や実習メニューの変更、この講話というのは、具体的にどのようなお話をされているのでしょうか。

○事務局 実習メニューについては聞いたのですが、講話の内容について具体的には確認をとっておりません。講話の内容について、どのような変更があったのか、後日、担当課のほうに確認をいたしまして、皆様にご連絡する形でもよろしいでしょうか。

○委員 関連でよろしいでしょうか。

ここの評価を拝見させていただいて、意識づけというような観点からすると、例えば男性学的な何かそういった話を盛り込んでもいいのかなと。男性ですと、いわゆる経済的に、家計の大黒柱というような意識というのは、かなり根強いとは思いますが、でも、何かそういう役割を軽減したいなみたいなことを思っている方もいらっしゃるかもしれませんし、何か男はつらいよというような、そんな弱音を吐いてもいいような場といたしまししょうか、そういったものの組み合わせがあると、もちろん参加者の年齢層にもよるかもしれないのですが、こういった参加実数みたいなところとか固定化というところが少し変わってくるのかなというようなことを思いました。

関連で、30ページのところにも、ここでも育児講座とか保育参加、父親への参加促進ということですが、やっぱり目標のところ、固定的性別役割分担意識の解消というようなことなので、確かに育児とか家事というのは、どうしても女性、母親がかなり大きな割合を占めていますし、負担を負っているというのは事実としてあるのですが、男性側から見た、さっきの話と関連するのですが、固定的性別役割分担意識というようなところが、女性からの視点と男性からの視点って、何か両方あってもいいのかなと。そんなことも、こういった講座など取り組みとあわせて、何か講話的なものを含めて、あるとちょっとおもしろいのかなというふうに感想として持ちました。

○事務局 今、ご指摘いただいた二つの取り組み、39番と41番につきましては、それぞれ担当課が健康課と保育課という形になっております。今のご意見を担当課のほうにも伝えさせていただきまして、また、講話の内容等について詳細に関しては後日、通知でまとめたものを送らせていただきますので、そのような形で意見を伝えさせていただきたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。ほかご意見ありましたら、どうぞ。

○委員 32ページ、担当が社会福祉、高齢者の福祉課の部分なのですけれども。

いろいろな教室をやられて、事業をやられて、実績状況が丸になっているのですが、男女共同参画の視点から見たときに、本当にそれが評価して、その評価でいいものかなというのは、ちょっと眺めていて疑問を持ちました。

いろいろな講座等やられて実績数は出ているのですけれども、これが目的としては、女性の介護負担を減らして、男性にも介護参加をしていただくというのが目的であるのですが、そこがちょっと、この実績から見えてこない部分があるので、そういう部分でもうちょっと、そういう分野での評価の仕方を変更していただけると、もうちょっと意識が変わってくるのじゃないかというふうに思われます。

○事務局 こちらですね、確かに実施した事業の中に、延べ数でしか人数も入っていないことから、実際に参加された方が男性、女性どれぐらいの割合かというのも全く見えてこない形になってしまっているのですが、28年度の報告はこの形で、同じように29年度も担当課から報告してきたので、そのまま載せている形になってしまっています。30年度に関しては、実績値の内数を明確に出して、実際にどのような方たちが参加していたのかというのがわかるように、評価の方法を変えさせていただくことは可能だと思います。担当課と調整して、来年度に関しては、具体が見えるような形で評価ができるようにしたいと思います。

○委員 そうしていただくと、多分、評価するほうも意識の変化が出てくるのじゃないかなというふうに思って、よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。ほかいかがですか。

○委員 2点ございます。

一つは69ページですが、「虐待・暴力の防止・対策」ということで、予防・啓発（DV基本計画）という観点からお取り組みされたもので、29年度がいろいろ書かれておまして、三つ目の黒丸のところ、12月の人権擁護週間ということ、啓発のチラシなど展示も行ったというふうにあるのですが、やっぱり男女共同参画の視点から言いますと、11月って、女性に対する暴力をなくす運動の週間がありますので、そういった啓発も、ぜひ行っていただけるといいなというふうに思いました。

○事務局 今年度からDV相談とか事業に関しては、社会福祉課に移りまして、担当課が社会福祉課となっているのですが、29年度におきましては、企画政策課で事務事業を行っておりました。

人権擁護週間に関する展示類に関しては、企画政策課で行っており、同様に行う予定ですが、女性に対する暴力をなくす週間に関しては、今年度担当課となる社会福祉課と企画政策課で協議

をして、どのようなことができるかというのを検討させていただきたいと思います。

○委員 もう1点あります。75ページ「ハラスメントやいじめ防止・対策」で、これもDV防止基本計画で予防・啓発というのがありまして、若年層への人権意識の啓発という視点からお取り組みをされているということだろうと思うのですが、今、交際相手からの暴力、いわゆるデートDVでしょうか、あれが、かなり問題になっていると伺っております。

実際には、被害者も加害者も、その自覚がなかったりというようなこともありますし、単純に暴力といっても、体や言葉や束縛とか、さまざまな部分もありますので、そういった交際相手の暴力について、気づきといたしましょうか、そういったものを啓発事業として、早いうちから行っていただくといいのかなというふうに思っております。そのことによって、何か将来的にDVによる被害も加害も両方、未然に防ぐというようなことにつながっていくのかなというようなことを思っております。

例えば、11ページの、学校教育による理解促進で、人権教育とか豊かな人間関係づくりの実践とか、13ページの教職員への研修で、同様のことをやられているようですし、あるいは17ページの性と生殖に関する健康と権利の教育の推進とか、何か全部に関連してくることなのではないかなと思っております。

これらについても、それぞれ、恐らく担当課があって、一つの課だけでというわけにもいかないと思いますし、教育関係は恐らく連携とか調整があるかと思っておりますので、ハードルが高いかなという部分もあるのですが、そういったお取り組みの検討も進めていただけるといいのではないかなと感じたところです。

以上です。

○事務局 今、委員さんがおっしゃられたとおりで、やはり部署がまたがることであつたりとか、学校に関する部分に関しては、学校それぞれでプログラムを組んで、なかなか突発的なことを入れるというのは難しい部分もあると思うのです。

ただ、人権教育全て、DVなどにつきましても、当然、人権にもかかわってくる部分ですので、人権においては、企画政策課で担当は引き続き行っておりますので、その部分も含めて、関係する課に、こういうことの啓発もやっていってはどうかという意見をいただいたということで伝えていくと、それが次につながっていくような形になってくれればいいなと思うのですけれども、そのような形でよろしいでしょうか。

○委員 ありがとうございます。

○会長 これをつくったときには、デートDVといったような言葉がまだ、さほど広がってなくて、しかし、このところのいろいろな自治体も見ますと、早いところでは、小学生からのデートDV予防・啓発というようなことを行っているところもあり、きょうは、当初の達成してきたことを振り返るという議題、議事ではありますけれども、今後そういう内容、言葉としてデートDVというのは出てないのですけれども、そうした情報を各担当のところにお伝えいただくという、そういう流れと理解しました。

ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

○委員 95 ページ、96 ページにわたっての話なのですが、男性の育児休暇の取得目標に当たっては、2020 年に 13%、そういう話が多分あると思うのですが、この実績で丸と書いてあって、133 番ですね、1 と書いてあると思うのですがけれども、この育休を取得する方がお一人しかいなかったのが実態なのか、それとも、たくさん本当はいたのに、1 人だったのか。

○事務局 申請自体が 1 件になります。これもフルの育休ではなくて、時短勤務の育休です。

○委員 それを踏まえながらも、翌、次のページに、年次有給休暇の取得推進の部分で、周知はしたけれども、なかなか不足がしているというふうに記載がされているのですが、私も民間会社に勤めているので、年間 20 日が有休、大体付与されているのですが、制度として有給取得を推進することは、多分、市や県はやられていないのかなと私は思っていますが、どうなんでしょうか。

○事務局 有給休暇の取得については、進めていないわけではないのですが、大々的に全庁的に有休をとりましょうというようなキャンペーン的なものは、やってはいないです。

ただ、個人の管理の中でやっている部分もあるので、例えば、無理して出てこなくてもいいよとかじゃなく、どうしても体調が悪いときとかに有休使われるケースもかなり多いと思うのですが、難しいな、全庁的に、そういうキャンペーンをやっているわけではないので。

○事務局 年次有給休暇の取得の促進については、もちろん職員の今、ワークライフバランスの観点であり、地域に帰って家庭での時間をつくったりとか、あるいは自己の趣味を楽しんだり、そういうところに使用したり、あるいは先ほど申し上げましたように、ちょっと体調が悪いときに使用したりということで、市としては、職場としては効率よく使ってくださいというお話はしているのですが、全庁的なキャンペーン的な旗上げをして取り組むという形はとっておりません。

一方、ノー残業デーについては、これは昨年の取り組みではないのですが、今年度に入ってからなのですが、以前、水曜日をノー残業デーにしようといったところで、取り組みをしたケースがあるのですが、なかなかやはり進まないということで、どうしても業務多忙ということもあるのですが、なかなか進まないというところがありますので、ことし、またそれに関するルールを少し厳格につくりまして、水曜日は 6 時に帰りましょうよということで、これはまた取り組みをし直したというところがありますので、なかなか実際の業務のバランスと、あと職員の時間をつくるといったところと、本当にそのバランスが難しいのですが、できることから進めているといったようなところでございます。

○委員 私が思うに、有休って体調崩したときに使うというの、一つの手ですが、ある程度計画性をもってやっぱり取得すべきものというのもある。例えば、私なんか、今ちょうど夏休みなのですが、その夏休みの期間に 1 日有休をくっつけるという制度とか、できているわけですね。

そういった形ですとか、例えば自分で勉強したいとか、自己啓発でどこか社外とか、庁外で参

加するとか、そういうときに使ったりすることもですし、どちらかという体調不良で、例えば入院とかけがとか、するためにとっておくという。

来年度送れるものではないので、結局なくなっていくというのであれば、この会議の目的である育児・家事参加、さっき委員が大黒柱というお話もありましたけれども、そういった男性側サイドとしても、そういったものをどんどん使用してやっていく。

それは、とったほうがいいですよとか、とれるのですよということにはなかったとしても、そこはある程度のトップダウンで必要になってくる場所だと思います。もしかしたら部下や下の子がとりたいたいのだけでも、上の人にとっていないからとりづらくなって、恐らく多分そういうのもあったりとかする、忙しいからとか。忙しくても何とかやっていくところが、やっぱり市や県としてやっていくところが民間に広がっていく、それからまた日本に広がっていくって風土になっていくのであれば、キャンペーンとは言わないまでも、そういった風土づくりですとか、育休に関しても、例えば生まれてから何年までがとれるチャンスですよとかあるのですか。

○事務局 産休が終わると、育児休暇にかわるじゃないですか、女性は。それと同様にとれます。今、私たち公務員の場合は、3年最大、育児休暇はとれるようになっていて、その後も時短勤務、朝と夕方1時間ずつ早く帰ったりとかというのもできるので。

○委員 その対象をふやすという、生まれたばかりからすぐだけじゃなくて、例えば小学校上がるまでですとか、そういった部分で、そこは勤務の協約のところに触れるところだと思いますけれども、そういった形で対象をふやしていくという。今までは、できなかった人でも、もしかしたら対象がふえれば、それはとれるところが。そういうところも必要ですし、うちの会社の例を挙げてみると、育休はもう、とるべしという風土が醸成されているので、そういうところはやっぱりつくっていかないと、なかなかこういった数字というのは上がってこないというふうに私は思います。

○会長 ありがとうございます。

ご意見いかがでしょう。あるいはご質問でも、どうぞお願いします。

では、私から。全体に関してなのですが、これ全部、事前に目を通すのは実は、私はちょっと時間の関係上でできておりませんで、皆さんはいかがでしたでしょうか。

今、私がそのように至らないことを告白したわけなのですが、先ほど委員が指摘されたように、達成していると出ている、実は男女共同参画に事実上どれぐらい、かかわっているのが見えないという、そういう箇所ってほかにもあるのではないかと思われまして、その点、この資料をつくられた事務局では、どのように把握してますでしょうか。

それを見つけるという、そういう準備がこちらのほうでできてなかったもので、そういう箇所については、自覚的に男女共同参画進めるという意思を持ってお仕事を進めていけばと言ったら、ちょっと何かプレッシャー的な発言になってしまいましたけれども。

○委員 毎年、それ言っています。毎年同じように、この進行管理票を見る、初めてだと思うのですが、見るたびに同じように、この項目は男女共同、男女平等に関係するのかどうか

というのは、毎回毎回、そういう話は出ているのですよ、この項目はどうかというのは。

多分それが全く改善されずに、毎年毎年、同じような形で挙がってきているのですね。なので、きょうまた、相変わらず変わってないぐらいにしか思えなくて、余りちゃんと見られてなかったということもあります。

○事務局 今、会長、委員のご指摘があったところなのですが、私もこの4月に異動して前任者から引き継いだ状態で、とりあえず昨年度と同等のものをまずつくるという前提で動きました。

当然、初めてかかわる仕事の関係、男女共同参画に関しては、言葉は知っていても、仕事としてかかわるのは初めてだったものですから、前年よりも質が落ちるものをつくらないようにしようと、同じものはつくろうという形で動きました。

今までも、このような会議の中で指摘を受けた中で、改善がされてない事項というのが、もし多々あるのであれば、できることとできないことがあるとは思いますが、先ほどの委員の介護の部分に関しては、丸めた数字しか出ていないものは、本来は男女別を出すのが筋なのかなと当然思いましたし、同様なものについても、指摘がある部分で直せるものに関しては、次年度以降に関して直していくようにさせていただきたいと思います。

○委員 この管理票というのは、企画政策課がこの表を出して、それに対して各課が丸とかペケとか、何か書き加えて出してくるのですか。

○事務局 そうです。

○委員 ああ、そういうふうなのですか。課ごとに、男女共同参画の視点から実施した事業などを、その課その課が書き出してくるわけではないと。

○事務局 この印字されているものと全く同じ形のシートで各課に照会します。前年度参考として、全てデータが入っているこの様式のまま送りまして、29年度であれば29年度の欄の部分に、全て担当課が入力をし、企画政策課がまとめて1冊にしているという形になります。

○委員 だから各課が前年度を見て、同じように今年度という形をとってしまうわけですね。

○事務局 私のほうから先に、いいですか。

これに関しては、そうですね。担当課も担当がかわることは当然ありますので、わからないまま去年と同じようにやっていることについて、うちから指摘をしないと直らない部分というものもあると思うので、気づいたところがあれば、このほうがより男女共同参画の視点からこういう部分が必要だよというのをご指摘いただければ、そういうところはすぐに直していける範囲だと思いますので、そこら辺はご指摘いただければと思います。

○事務局 確認ですけれども、先ほど委員がおっしゃったこの項目の内容が、毎年指摘しているけれども変わらないという部分の意図なのですけれども、取り組み項目としてそれぞれナンバーがありますが、この項目自体もそもそも男女共同参画の視点からの事業あるいは取り組み項目ではないのではないかということなのか、それとも評価する中で、いわゆる男女共同参画の視点からの評価がされてないので、これだと実際にこの取り組みに対して、男女共同参画の視点からどうだったかということが見えないということなのでしょうか。

○委員 それに対しては、事業内容は男女共同参画にそぐわないと思われるものももちろんあるし、評価でも書き方が男女平等に関しての意識が欠けている評価になっているという、どちらもありません。

○事務局 わかりました。なるほど。

○委員 それについて、過去にも話してはいるのですけれども、例えば24ページの近居推進事業、近居推進の意図はもちろんわかるのですよ。悪いことでは、もちろんないと思うのですね。3世代で一緒に住んだりとか。ただ、悪いことではないけれども、それって女性をさらに家庭に閉じ込めることにつながることであるし、でも逆に、近居だと、祖父母世代が子供を見るというメリットはもちろんあるのですけれども、結局それで祖父母にとっての負担になるという話もないわけではないので、そういった問題点がありながらも存在している事業であって、そういうのを男女平等の実績値としてカウントしていいのかどうか。

本当に細かく言ったら、一つ一つの事業が即しているか、即していないかという話になってしまい、今この場でどうこうできるようなことではないのですけれども。一つ一つ本当に細かく言ったら。なので、私は今回そういったことは、細かいことは言わずにおいたのですけれども。そうなのです。

結局、もし全部男女平等に即したいとするならば、全てにおいて、きちんとした場を設けて会議をしなければいけないし、それを踏まえた上で、あえてここはこういうふう、この項目は項目として受け入れて、ここはこういうふうに変更したらいいのじゃないかという話をするのかどうかというところの話になっちゃうので。

○事務局 今のご意見ですけれども、おっしゃるとおりというところも自分は感じておまして。実は、皆さんご承知のとおり、一つ、男女平等推進行動計画という計画があり、10年間の計画なのですけれども、これを取り組んでいく、推進していく上で、男女平等推進行動計画、これは前期実施計画という位置づけの中に、これは5年計画なのですが、事業が位置づいております。

その事業の中、この事業の評価を実はここでしているわけなのですけれども、この5カ年の事業に位置づいているというところで、事業として、男女共同の取り組みの一つとして事業を位置づけ、実施し、評価をしているというところなのですけれども。

先ほど言った、例えば近居・同居の事業が、果たして男女共同参画の視点から取り組むものなのかということも、議論も当然あると思います。そもそも、同居・近居の本来の目的については、若い世代を取り込んでいこうということで、これからどんどん人口減少していく、あるいは人口構造が高齢化をしていくという中で、若い方々に入ってきてもらう、あるいは一度白井に住んでいて出ていった方に戻ってきてもらうというようなことでの本来の役割の考え方というのがありますので、じゃあ、これをさらに男女共同の中に位置づけていくのかというのは、やっぱり次の実施計画をつくるときの議論の一つにはなっただろうと思いますので、そのときにまた整理をできればというふうには思っています。

ただ、今、実施計画事業に位置づいていますので、この段階でここから落とすということでは

きませんので、評価の方法については、工夫の余地はあると思うのですが、ただ、それぞれのやはり担当課で事業をやっておりますので、こちらの思いだけで、こういう評価をしてくれ、こういう視点でやってくれということはなかなか難しい部分もありますから、それは調整して可能な範囲で、対応できることは対応したいというふうに思います。

○委員 私も先ほど指摘があった、この計画がどのように策定されて、結果に対してどういう評価システムになっているのかということに大変興味があったのですが、今これをずっと見ていまして、私も細かくは見てないのだけれども、網羅的に隙間なく、ある意味油断なく、漏れや不備を指摘されないように、あらゆるセクション、部署から挙げてもらっているといえる。一番よくわかっているのは各部署でしょうから、各部署はそうした認識を持ってやっていると思う。意義は兎も角、行政としてやらざるを得ない、必要なことかなど。

ただ、何を強力にやっていきたいのか、企画政策課の男女共同参画室として、重点的にこういうものを進めていきたいとかが、あっていいのかなど。私も、よその市町村のことを知っているわけではないけれども、たまたまある市の方に聞いたら、地域の自治会とか住民レベルで参加をしてもらったりとかする事業があるという話もあります。こうしたことは自治体で工夫されて、できればやるべきことだと思うのですね。

例えば、89ページのナンバー123、ここで29年度の男女共同参画推進委員会の開催がなかったと、バツとなっています。私は、これを見て象徴的に感じたのです。やはり、この事業を進める難しさ、何か、単独でやろうとすることはなかなか難しい。これだけのために全部課長に集まってくれて、時間的にも、現実、市の行政運営の中でやるのは大変なことだろうと思います。

この位置づけというのは、これだけではなくて、社会教育とか啓蒙とか、人権教育、コンプライアンスとか、いろいろな関連する市の取り組みの一分野としてやれば、確実に担保され実行できるのではないかと考えます。

地域のイベント等思い切った事業をやっていくときには単独の部課だけではできないのではないかと。いろいろな部署の協力を得て、そういう総合的な取り組み方の中で政策として、これをやりたいなどかいうものがあれば、より協力が得られるし、重点的に出せるのではないかと、これ、私の勝手な思いですけれども。そういう部分もあっていいのではないかと思いましたので、今後の課題として検討をお願いします。

○事務局 もっともな、本当にそのとおりでと思う部分がほとんどだと思うので、こちらの会議について、今ご指摘があった取り組み番号123番の内部の会議に関しては、昨年度開いてないというのは、ある意味、お膝元の部分がある中で、確かにほかの仕事もあるというのは、でも、それは言いわけにはならない部分だと思っていますので。今年度に関しては、今回の指摘事項に関しても、会議を開かないで通知をもって報告とさせていただいたりするケースとかもあるのですけれども、ほかにも課題が出てくる部分というのがあると思うので、きちんと全庁にわたって、なるべく皆同じ感覚で、どこかが突出している形ではなく、皆で同じぐらいの知識を持って、皆で進めていこうねという体制をつくっていくのが、これからもっと必要だと思いますので、ご意

見参考にさせていただきたいと思います。

○委員 今、いろいろな委員の話を聞いていて、一つ提案なのですけれども、この進行管理票、書類自体は市民の1人としては、各課がどんなことをやっているのかというのが目に見えてわかって、すごくありがたいですね。この課でこういうことやってくれているのだなというのを、男女平等の目を外して見ても、すごくおもしろいので、これ自体はこういうのが一つあってもいいと思うのです。いろいろなところでやっているとは思いますが、これ自体もすごくいい資料だと思うので。

なので、これはこれとして、もっと別に、企画政策課として男女平等を進めるに当たっての講座が、別枠で、これはここでこれだけやりましたよみたいなところを次回アピールするような資料を、来年度、資料を別でもう1回作り直せば、こちらも男女平等に関しての事業はこれなんだとわかりやすいし、そこについて話し合いができれば、もっと、この会議の意味があると思うので、そういう形に、もし来年度できたらいいのじゃないかなと提案として一つ。

今さっき、次回、前回昨年度できなかった部課長の男女平等会議みたいなもの、もし実施できたらそれはどんな感じだったかとか、そういうのを載せるとか、そういうふうな何か特化したのを別で、もうちょっと簡単でいいのでつくっていただけたら、この会議の意味がもっと深まるのじゃないかなと思っています。

○事務局 確認です。この進行管理の冊子は冊子で、十分いろいろわかるものとしては。

○委員 私としては、いいです。一市民としては。

○事務局 ただ、もうちょっと男女平等の推進の部分での、1年間の市としてのもっと特化したピンポイントのものをつくってもらえるといいのじゃないかということですよね。

○委員 と思います。そのほうが、この会議で集まる意味があるのかなと。これをずらりパースと見ても、例えば、さっきから何度も出ているように、どれが男女平等につながるかよくわからないしとか、こんなに膨大にあったら見ても疲れるしとかあるので、やっぱり特化したのが出てきていたら、ああ頑張ったとか、今年度あんまり頑張れてなかったとか、わかりやすいのじゃないかなと思った1人ですから。

○事務局 今の件なのですけれども、一応こちらの報告書については、やはり実施計画取り組む段階で、フォームとしてつくらせていただきましたので、これはこれで、5年間は管理していきたいというふうには思うのですが、今ご指摘がありましたように、男女共同参画の視点から、例えば課題を見つけてみるとか、あるいは、いい取り組みを見つけてみるとか、そういうことを少し企画政策課のほうで分析して、ご提示できるようなことができるかを含めて、ちょっとそれは持ち帰り検討させてください。どういうことが可能かどうかということで考えてみたいと思いますので。

○委員 私は、ちょっと考えが違うかもしれませんが、市のいろいろな取り組みに対して、各課がやっぱり男女共同参画の視点を持って取り組んでいただきたいというところの評価だと思っています。なので、意識的にどの事業をやるにしても、男女共同参画の視点を必ず持った

形の事業になるように進めるための、この評価じゃないかというふうに思っているので、評価の仕方を各課がしっかりと、男女共同参画の視点からの評価に変えていただくことが一番の目的じゃないかと思っております。

どちらかという、進行管理票の書き方の指導というのでしょうか、自分たちがどう評価を書かなきゃいけないのかという指導というのでしょうか、書き方の説明会というのでしょうか、そういうのが入ると各課も、本当はする前の話が一番いいのでしょうかけれども、その視点を入れて今度、次回はこう変えたほうがいいねとかいう形に変わってくるかなと思っています。

○会 長 ありがとうございます。

それに関連して私から発言すれば、このシートを配って記入していただくという手順の、そのシートの中に、男女共同参画の推進の視点から見て、進捗したところとか自己評価というそういう欄を一つつくるという、そういうやり方があると思います。そこで、何々をやって何人来ましたというだけではなくて、それこそ男女共同参画とどうかかわっているのかという、そういう意識から評価するという形になりやすいのではないかと思います。

それは、ほかの自治体で実施しているところもあります。ですので、各担当の職員の方にとっては、欄がもう一つふえるということになるわけですがけれども、そういう方法が一つあって、それは全体的に効果を及ぼすのではないかと思いますので、一つ私から提案したいと思います。ということは、前の会議でも何回か言ってきた歴史があるのですけれども。

○委 員 その項目はないのですか、男女共同参画の視点からという。

○事務局 このままの様式です。各課に配っているものに関しても、回答をもらうものに関しても。細工をしているのは、誰が書いたかというのがわかるようになっているのが提出されたものですが、職員の個人名などが入っているので、それを消しているだけで、各課に書いてもらっているままです。それを若干の文字のチェックとか、なるべく体裁を整えるように企画政策課で直して、このような形の冊子にしています。

○委 員 目標は、項目は入っているのですよね、担当課が見るときには。

○事務局 はい。全部入っています。

○委 員 一応、自分が何を聞かれているかは、わかっているはずですね。目標がここに書いてある。

○事務局 そうです。

○委 員 わかった上の検討がこれ。

○事務局 そうです。

○委 員 今ごろ、こういう質問も何なのですが、男女共同参画の概念とか意味を各課共通で持っていてらっしゃるのでしょうか。

○事務局 そちらに関しては、男女共同参画推進に関して、当然、市として、こういう行動計画をつくって、職員を対象とした研修等も毎年行っている状況です。ただ、それが全ての職員に同程度の知識があるかと聞かれると、それに関しては、そうなるように努めているという回答にな

ってしまうかなと思うのですけれども、意識しなくてもできる人と意識しないとできない人というのは、何でもあると思うのですけれども、そこに関しては少しずつでも、この考え方を広げていく、概念的な部分を広げていく努力は、引き続き企画政策課としても、男女共同参画室としても続けていくつもりではありますので、今、足りない部分もあるかとは思いますが、それもまだ途上だという形でちょっとお考えいただければと思います。

○会 長 ありがとうございます。

私から、それに関して引き続きの質問なのですけれども、職員に男女共同参画研修を毎年されているというのは、この報告の中のどこにありますでしょうか、その実績として。

○事務局 132 番、男女共同参画に関する研修実施。取り組み事項としては 132 番に入っています。94 ページです。

昨年度に関しては、管理職を対象としたワークライフバランスの考え方や進め方ということで研修を行いました。市職員全体に対しての研修というのは、なかなか難しい部分、一遍に職員を集めてということはできないので。また当然、仕事の最中に時間をつくって研修を行っている部分から、少しずつ区切るような形で職員研修を行っています。

昨年度に関しては、やはり管理職からワークライフバランス、働き方改革やっていきましようということで研修を計画して、実際、参加者が 47 名だったという形になっています。

今年度に関しては、同様にワークライフバランスについての研修開催を予定しておりまして、実際に子育て、介護等を考えなければならないであろう 30 代後半から 40 代前半の職員を対象として研修を考えているのですが、その年代の職員が、35 歳から 44 歳までで 100 人以上いることから、一遍に全員は研修できないと思うのですね。

そこに関しても、時間はかかってしまうのですが、毎年対象を変更して、皆に学んでいただきたいと考えています。

○会 長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○委 員 意見とかではなくて、逆に皆さんに提案してほしいのですけれども、5 ページの、なるほど行政講座メニュー「男女共同参画社会づくり」が登録されているのですけれども、多分これ、開催されたことが、呼ばれたことがないということですね。

会長に説明すると、市では行政講座のメニューが結構たくさんあって、10、20、10 ぐらいでしたっけ、いろいろな講座があるのです。市から、職員が派遣されて、その団体さんのところに行って、講座をしたりとか、そういうことをやっているのです。

その一覧があるのですが、例えば高齢者で何か、梨トレ体操とかがあったりとかして、結構いろいろやってくれているのですけれども、その中で、この男女共同参画の講座が 2 年連続で一度も呼ばれていない。

これは市民が主体的に団体で呼ぶのですよ。だから、こっちからどうこうではなくて、呼ばれるのを待って。何で私がここで言ったかということ、まず、これで全く呼ばれてないという実績が悲しいことが一つと、他の委員とかかわるのですけれども、白井フェミナスというイベントを 3

年間、実行委員としてやってきたのですけれども、それって市内で起業されている女性のためのイベントなのですが、その中で男女共同、男女平等に関する講座というか講演もしていて、一緒にやっているのです。何て言ったらいいんですかね。

何が言いたいかというと、その講座に人が本当に来ないのですよ。企業のイベントに来て物を買ったりとか、そういうので人は来てくれるのですね。それについて、59 ページだったかな。

フェミナスの実績、54 ページ。白井フェミナスハートプラス開催って、28 年度、29 年度というのがあって、これ実は 27 年度からやっていて、もう過去 3 年やっているのですけれども、この基調講演とか特別講演、ほとんど人がいなくなっちゃったのです。こちらとしては、出展の人は、そこそこ集まる。多分、この間も集まるのかな。集まるのですけれども、ここの講座に、どうやって人を呼んだらいいか本当にわからない。

結局、なるほど行政講座でも、男女共同が呼ばれない。この現状をどうしたらいいのかを皆さんに教えてほしいのと、あと、なるほど行政講座のメニューの名前、タイトルとか内容を修正したいみたいを書いてあるので、どんなのだったら皆さん行きますかみたいなのをここで事務局へ提案したら、それも参考になるのじゃないかなと思って、今ここで話させていただいているのですけれども、どうですかね、皆さん。どういった講座なら、男女共同参画でも行こうかなと思ったりするのでしょうかね。

○委員 正直言いまして、私、男女共同参画委員に今回、一般市民の中からはなかったのですけれども、余り魅力的なテーマとは思えなくて、私にとってはね。男女共同参画研修会とか、それらの集まりみたいなのに、どれぐらいの程度集まるのでしょうかね。

さっき、ちらっと言ったのですけれども、男女共同参画だけがあるのではないじゃないか。我々のテーマとしては男女共同参画ですよ。だけれども、これを市民とか行政の中で推進するとしたら、このテーマで効果的に進められるのだろうか。魅力ある内容になるのだろうか。

もう少し幅広く、例えばライフワークそのものではないとか、人の生き方の問題ではないとか捉えてみる、あるいは今、世間で関心の高まっているワークライフバランスだとか、働き方とかもテーマとなり得ます。そして、そうしたところには自ら共同参画があり、それを後押しするものがあるのではないのか。つまり、人が生きて生活している場そのもの、すなわち職場や家庭や地域社会の中に共同参画の場があると言えます。

そう考えると自身の働き方や生活をしていくことをトータルに考える「ライフプラン計画作り」に意味があり、役立つテーマとなります。望ましい生き方を考え、実現しようとする人生設計であり、そこには職場での働き方、家庭生活では家族間のあり方や、その人の人生観や生き方の問題も入ってくる。ここでは共同参画が欠かせないものになってくるはずです。共同参画があつてこそ実現できることが多いと思われまます。

そして生き方や働き方を、一生を通して長期的にとらえ、計画するもので、現在、深刻な社会不安となっている長寿高齢化問題、老後の生活や介護の問題等も考えたり、今時点で、どのように収入を得て、貯蓄をどうすべきかとか、生活の仕方についていろいろ考えることになる。

課題の共同参画は単独でどこかに存在するのではなく、生活という実態があってそこにあるのであるから、生活の支柱となるワークライフバランスを具体的に実現しようとする「働き方改革」は今一番重要テーマとなるのではないかと。働き方改革によりワークライフバランスが本物となり、そこでは、女性がより職場や社会に進出し活躍することができるようになり、自ら地位的にも経済的にも向上することができる共同参画実践の場となるのではないのでしょうか。

このようなことを考えるテーマであれば、一般の興味や関心も高まり、より多くの人に幅広く呼び掛けて参加してもらえることになるのではないかと考えております。

○会 長 私から発言させていただきますと、男女共同参画というテーマが一つの部分としてあるのではなくて、この行動計画がいろいろな部署にわたっているように、男女共同参画は全てに、生活のあらゆる部分にかかわっているのだと、そういう認識を持って進めていくということやってきたわけですし、日本では男女共同参画といたりしていますけれども、世界全体で男女平等を進めるときに、いかに男女平等というのを一つのセクションに押し込めるのではなくて、その視点から行政活動の全てを見直すという、そういう形で進めていくのだという認識になりますので、ワークライフバランスというところがあって男女共同参画があるという、そういう部分、部分の認識ではなく、全ての領域を男女共同参画といいますか、男女平等の視点で見ているという、そういう立場、見方が大事だと思います。

どういうテーマだったら魅力的かというのは、ちょっと議題から外れてしまいますので、今の進行管理の議題が終わって時間がありましたら、その他というところで議論できればと思います。申しわけありませんが、ご了解ください。

○委 員 考えていただけたら、ありがたいです。

○会 長 続けて発言させていただきますと、先ほどの24ページの同居・近居を進めるということについて、委員から記憶にありますかと聞かれたのですが、これまでのこの会議の中で、このテーマが出てきまして、これについては、会議の中でちょっと議論が紛糾した部分で、結果としてこういう形で残ってしまったという部分です。

親元同居とか近居の推進というのは、国のレベルでいうと少子化対策から出てきている発想です。それで、子育てについて複数の人がかかわるとか、そういうプラスの面もあったりするわけですが、基本的に特定の家族のあり方について、国や自治体が一つの家族の形を積極的に進めるということをしていいのかという、そういう疑問がありまして、疑問というよりは本来してはならないというのが基本にあるわけです。

例えば親元の同居とか、ジェンダーに性別に関係ない表現をしているけれども、事実上は嫁が夫の家に入るというような旧来の家父長制的な家のあり方というもの言いかえになっているのではないかとといったような部分も考えられるわけですね。そうすると、それは男女共同参画が目指すところとは異なるわけです。そちらのほうに圧力がかかるようなあり方では。

基本は、多様な家族の形があるのだという認識が基盤だと思いますので、ここの部分に関しては、そのような議論があった上でこうなっているということを委員の皆さんにお伝えしたく、発

言させていただきます。

これを男女共同参画の視点からどのように進捗したかを評価できるかということを職員に記入していただくような、そういうシートになった場合には、具体的な根拠、統計、データを挙げられた上で、しっかり見ていきたい部分ではあります。プラスの面もあると思いますけれども。○委員 白井市としては、強い柱の一つになっていて、若い人にとにかく来てもらいたいというのが一番で、そのための補助金を出して、少しでも住んだことのある人に戻ってきてもらいたいと。

○会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。まだ、発言されてない委員さんとか。無理にとは言いませんけれども。

きょうは全体に関する抜本的な意見が出たと思いますので、そのほかの意見がもしなければ、次の議題に移りましてよろしいでしょうか。いかがでしょう。

また、後からありましたら、もとに戻ったご意見いただきますが。

議題1について一旦終了いたしまして、その他ということで事務局からお願いいたします。

## (2) その他(各種様式における性別記載方針の策定について)

○事務局 本日、資料3ということでお配りしたもののなのですけれども、「各種様式における性別記載方針の策定の進め方」というものです。

本年の3月に、性的少数者の人権を尊重する性別記載及びジェンダー統計に関する指針素案をというようなことで、こちらの審議会でもご意見をいただいております。

本来なら、その意見を踏まえて、こういう形になりましたということで再度ご審議いただく、あるいはご報告できればいいところではあるのですが、これについて市で今後方針をつくっていくということで進めるに当たりまして、やっぱり業務上の課題なども抽出していく必要があります。業務上の課題を整理していく必要、それから、そのできた方針と実務との整合性だとか実現性だとか、あるいは課題を捉えた上で進めていく必要がございます。

先般、内部の会議でもちょっとその辺を協議しまして、統一した意思決定、確認をそこでいたしました。こういうふうに進めていこうということで確認をしましたので、それについてご説明いたします。

資料を少し読み上げる形で説明させていただきたいと思います。

まず、策定の経緯、これについては、皆さん、既によくご存知のことと思いますけれども、男女共同参画社会の基本法、それから性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律が制定されて、このことから性同一性障害への人権擁護の観点から公的申請書や証明書の性別記載欄を見直す自治体が増加してきております。

本市においても、性別にかかわらず自分らしい生き方ができる男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの一環として、性同一性障害などの性的少数者へ配慮した各種申請書等における性別記載欄の見直しについて、平成16年ごろより取り組んでいるところでございます。

このような中、こちらにあります、平成28年3月策定の市の男女平等推進行動計画では、各種様式やアンケート等の性別記載欄について、性的少数者の人権への配慮を進めるということが記載されております。一方で、男女平等の推進に関する課題が把握できるよう男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計、ジェンダー統計というのでしょうか、こちらの充実を図るということも、この計画の中に記載がされております。

これまで、性別記載欄のあり方につきましては、具体的な考え方というものは示しておらず、各種申請書等を所管する課等の判断により取り組んできたということがありますので、性別記載欄を設ける場合の判断基準あるいは見直しの進捗状況に差が生じている状況です。このことから各種申請書等、様式の性別記載欄について、その必要性の判断基準や性別欄を設ける場合の記載方法など性別記載方針を策定し、全庁的に統一した考え方によって整理、推進しようといったところでございます。

策定方法につきましては、市の意思決定機関があるのですけれども、こちらの行政経営戦略会議というのがあるのですが、ここで方針案を策定しまして、それをこちらの男女参画の推進会議でご審議をいただき、意見を聞いた上で市として方針を決定するというようなことで考えております。

具体的に申し上げますと、こちらに(1)ということを書いてあるのですけれども、性別記載様式、こちらの、一旦うちのほうで把握はしているのですけれども、その状況を漏れなくもう一度、精査したいというふうに考えておりますので、こちら各課への照会あるいはヒアリングということで、性別記載欄のある様式についての実態というのを詳細に把握したいというふうに考えております。

その後に、ヒアリングの中で、いろいろな状況があると思います。なぜ、記載欄を設けているのか、法令等で定められているのか。あるいは、記載欄がなくなった場合、どういう支障が出てくるのか、統計上、必要なのか。あるいは、もっと細かく言いますと、今、いろいろなシステムが入っていますので、そのシステムを直したりといったような、そんな作業まで必要になってくるのか。あるいは、申請書がたくさんあって、今すぐ変えられたって、それが無駄になっちゃうよというような、そういうこともあるかもしれませんので、そういうことを踏まえて性別記載方針の素案というものを企画政策課、男女共同参画室のほうで作成していきたいと思います。

その後に、先ほど、昨年開催できなかったと申しあげました男女共同参画推進委員会、こちら庁内の会議になりますので、そこで審議しまして、その後に戦略会議、それからこちらの審議会を開催して、方針のほうを作成していきたいというふうに考えております。

次ページをごらんいただきますと、とはいえ、既に3月に素案を一度こちらのほうにも意見をいただいておりますので、基本的にはそれをベースにしたいというふうに考えています。

性別記載方針、どういったことをここに載せていくかと言いますと、まず基本的な性別記載の基本方針ですね。不要な、必要ないものは、記載欄はなくしていきましようというような中でも、ただ、どうしても業務上必要なものもあるでしょうし、先ほど、男女平等の観点からやはり情報

として必要だと、課題の抽出に当たって、男女の記載というのは必要なんだよというようなことも含めて、どのような形でそれをつくっていくかという基本方針と、あるいは業務上、性別の情報が必要な場合って、じゃあどういう場合なのというような、そういった判断基準あるいは、じゃあ記載欄を残しましょうといったときに、どういう形で記載欄を設けるかというような、そういったことを方針の中に入れていきたいというふうに考えております。

策定の時期としては、今年度中に策定したいということで、策定後については、その方針に照らし合わせて様式のほう、市の規則等に位置づけられているものについては一括して企画政策課のほうでの改正も考えておりますし、あるいは、そうではないものについては各課で、それに応じて見直しをしていただきたいというふうに思っております。

今、話したもののスケジュールが3ページ目に載っているのですが、今、8月ですが、ここから3月まで具体的にはこのような流れで進めていきたいというふうに考えておりますので、これについてはご報告ということにさせていただきたいと思っております。

以上です。

○会 長 ありがとうございます。ご意見、質問などありますでしょうか。

では、私から、先ほどの議題の1のところ、男女共同参画が、男女平等が達成されているかどうかということを見る際に、男女別の数字がないとわからないではないかというご意見が出ました。

今のそういうことからわかるように、男女共同参画の計画がどれくらい進んでいるか、男女平等がどれくらい達成されているかということについては、男女別のデータが必要である。そのためには、男女別の情報を収集することが必要であるという観点からすると、ここに書かれている、不要な場合は性別欄廃止すると、だけれども、不要じゃない場合はこれこれだということなのですけれども、その中に、男女共同参画を進める上でとか、あるいは男女の置かれている状況を把握するために性別情報が必要だという項目が、この中ではないわけですか。

○事務局 あくまでも公的、今使っています各種申請書の記載欄になります。それが事業とどう関連しているかということは、やはりヒアリングの中でも確認していかなきゃいけないと思うのですけれども、全ての事業について、じゃあ男女別の把握は必要かどうかというのがありますし、申請書にそもそも必要かどうかというのがありますので、今回説明したものについては、あくまでも、市の今使用しております申請書や申込書といったものの中に性別記載欄が必要か否かというところでの整理をしていくということになります。なので、それが全て、ここにかかわってくるかどうかというのは別だと思うのですけれども。

さっき言いましたように、すごく難しいところがあって、一方ではやっぱり性的少数者への配慮というのが必要だよ、男女の区別をなくして、やっぱりそうではなくて一人一人が生き生きと暮らせる社会をつくっていくのですよね。それには、そもそも男女の区別が障害になっているところもあるんじゃないですかというご意見、見方と、あとは先生のように、いや、その男女の平等を考えていく上では、やっぱりそういった統計がないと課題が見えないのだよと、だから必

要なんだという考え方がありますので、それをどう調整していくかということになります。今、市の考え方としては、前回でも出ささせていただいてはいますが、基本的に必要のないもの、統計をとってない、活用していないものについては、原則は、なくてもいいのじゃないかという考えのもとに、ただ後々これはデータとして必要だよね、どこかで分析しているよね、そういうものについては整理していきましょうということで、今考えているところです。

○会 長 ありがとうございます。

○委 員 さっきの点について、ちょっと先ほど考えたのですけれども、確かに、男女、男女はっきり言うと、アイデアは幅が狭くなるのですよね。男女よりやっぱり生活の一部で、例えば 24 ページの 32 の話題を参考にしながら考えると、建築宅地課、担当課が、もし男女はっきり考えると、それは、とてもいいアイデアはなかなか出ないと、出てこないと思うのです。

さっき事務局が言ったとおりで、全て必要かどうか、その分野について。例えば、今のところはライブについてどういうやり方、いろいろ考えて、考えた後で、その上で男女差別あるかどうかの問題、最後にチェックすればいいですよ。問題がなければ、別にかかわらなくてもいい。

最後の仕事の、でき上がる最後は男女差別があるかどうか、これは、もし各課、最後仕事上がるときはポイントを頭の中に入れてあればいいかなと思うので、全て男女、男女、最初に考えると、やっぱりアイデアの幅も狭くなると思うのです。

そのかかわっている部分とかかわっていない部分は分けて、最後チェックするときに、差別あるかどうか考えればいいかな、その手順の順番に。私はそういうふうに考えます。

○会 長 いいえ。というより、ちょっと声の大きさが。

○委 員 まとめて言うと、男女、最初の段階は頭の中に入れず、やっぱり男女共同の目的は差別ない世界になりたいので、いつも頭の中に入れると結局、差別があるということです。だから、全ての仕事は最初、男女を考えるじゃなくて、最初はやっぱりないふう、どういうふう生き方、どういうふう質をアップさせるために、人間関係をどういうふううまく地域、どういうふううまくいける、そういうのを最初にして、全部仕事、最後終わった後に、男女平等差別あるかどうか、最後、ポイントとしてチェックすれば、その順番やればアイデアの幅も広げるかなと思って。

だから、今いただいた資料は、結構いろいろなおもしろい部分あるので、確かに男女共同かかわっているかどうか、その疑問のところあるのですけれども、でも最初はこれ、男女考えると、逆にそういういいアイデア出てこない可能性もあるのですよね。

さっきも言ったような 22 ページの 32 番はとてもいいアイデアで、これは何も男女かかわってないのですけれども、いいことだと思います。やっぱり男女共同、差別ない世界目指すならば、これは別に、なぜ男女の共同かかわってないなのに、何でここで書いているか。別に、何というか、かなり全てのものは男女かかわるわけないから、逆にこの 32 番見るときは、男女差別あるかどうか、もしなければ、これはいいアイデアだし、いいことで、だから全て男女、男女、必要あるかどうか、そういうことです。済みません。

○会 長 理解していないかもしれないのですけれども、ここに男女差別がなければ、いいアイデアがということですから、ないかあるかをわかるためには、そのデータが、情報が、性別情報が必要だという話を。

○委 員 すいません。最後は、その仕事、その担当者、最後は男女共同のこと差別あるかどうかチェックして、もしあればポイントを変えて、もう本当の課題になるとか、なければそのままで行動していいかなと、そういう考え方です。

○会 長 繰り返しになると思うのですけれども、あるかないかわかる段階で、そのデータが必要であるということと、歴史的に日本では結婚したときに、歴史的って現在でも、女性のほうが夫の姓に合わせるのが96%あり、親と同居するといった場合に、女性のほうが夫の親と同居する、夫の家に入るというそういう慣習が続いてきた中で、親元同居等を進めるといった場合に、そうした偏りを踏襲する。

その中で嫁という、本来だったら、そういう扱いは戦後の男女平等の民主的な民法の中ではなくなくなったにもかかわらず、慣習として続いているということが、そういう状況が強化される。あるいは見直しが行われず、そういう状況になってしまうのではないかとすることはあるわけですので、そこを最初から男女差別があるというふうに見ないでというのは、それは歴史的な経緯とか現状を踏まえてないご意見になるのでは、というふうに思います。

もし実際に男女平等だったら、同居とかそういうのも一つの考えねというふうに私のほうもなるわけですから、実際そうではない中でそうしたものが進められることへの懸念、心配というのがあるということなのです。

済みません。先ほど言いました、冒頭に挨拶の中で言いましたように、日本は男女格差が指数で世界114位であるとか、政治が非常に男性中心になっているという、そういう状況はあるというところから、いかにそれを修正していくか、男女平等にというか問題がないように見えている現実の中に、いかに格差なり偏りを見出していくかというところが課題の大きなポイントになると思います。

では、ご意見、質問等ございませんでしょうか。

ほかに質問や意見などございませんでしたら、いかがですか。発言されてない方いらっしゃいますか。

それでは、以上をもちまして第1回の会議は終了させていただきます。

お疲れさまでした。ありがとうございました。