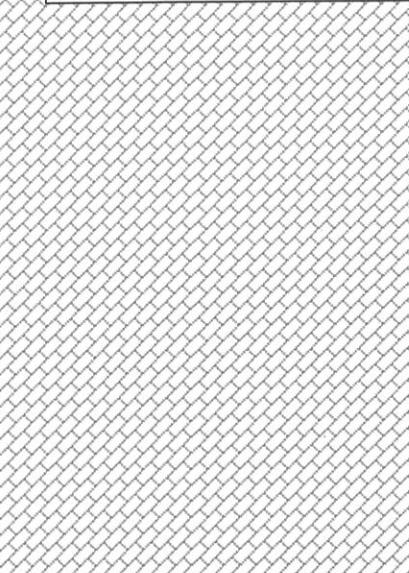


男女共同参画フォーラム 2020

自分で決める 私が変える 自分のくらし

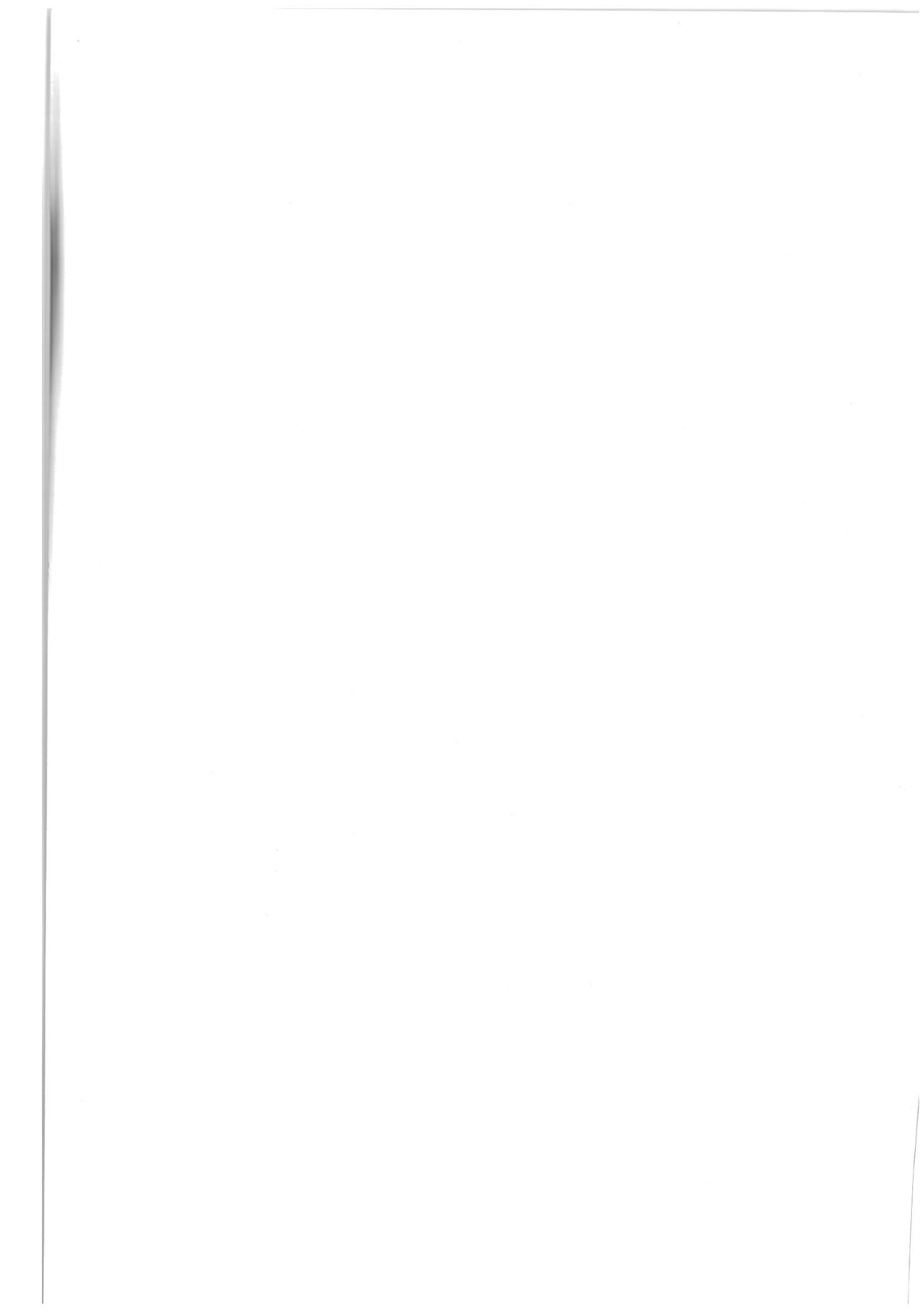


©2018 STORYTELLER DISTRIBUTION CO., LLC.

開催日：2021年2月15日～3月7日

会場：武藏野市役所 武藏野市民会館 武藏野スイングホール

主催：武藏野市（企画協力：男女平等推進センター企画運営委員会）



一目 次一

【はじめに】

武藏野市男女平等推進担当課長 向田 恒彦

..... 1

【事業報告】

■講演会「コロナ禍の新しい暮らし、幸せのカタチ ー働き方を考える」
(基調イベント)

竹信 三恵子さん

..... 2

■映画「ビリーブ～未来への大逆転」上映会

..... 28

■公募企画

映画上映会&意見交換会

「わたしのヒーロー」オンライン上映&意見交換会

(企画 「境おやこひろば」)

..... 31

■男女共同参画フォーラムパネル展

34

■各事業チラシ

37

■活動の記録

42

■資料

企画公募要項

45

■企画運営委員と参加団体

47

はじめに

男女共同参画フォーラムは、男女平等の意識啓発を目的として、男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）に合わせて実施する男女共同参画週間事業です。男女平等推進センター企画運営委員会との協働により企画・運営を行っています。

今年度は「自分で決める 私が変える 自分の暮らし」をテーマとして、令和3年2月15日～3月5日にかけて、講演会、映画上映会、公募企画、パネル展などを実施しました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により当初予定の6月を変更してこの時期の開催となりました。

ジャーナリストで和光大学名誉教授の竹信三恵子さんによる講演会「コロナ禍の新しい暮らし、幸せのカタチ—働き方を考える」や、「男女平等」と「ガラスの天井」に挑み続けたルース・ベイダー・ギンズバーグ米国最高裁判所判事を題材とした映画「ビリーブ—未来への大逆転」の上映会、公募企画では「境おやこひろば」による「映画『わたしのヒーロー』オンライン上映&意見交換会—パパの家事・育児・仕事の両立のリアル」、男女平等推進登録団体によるパネル展や「大阪市淀川区啓発展示パネル‘LGBT’の困りごと」の展示など、いずれも充実した内容であり、参加された皆様からも好評をいただけたものと思っております。

「武藏野市第四次男女平等推進計画」では、計画の目指す将来像として、「すべての人が、互いに人権を尊重し、性別等にかかわりなく、その個性と能力を十分に發揮して、生涯にわたり、いきいきと暮らせるまち」を掲げています。今後もフォーラムをはじめ、さまざまな取り組みを通じて、この将来像の実現を図ってまいります。

最後になりますが、今回のフォーラム実施にあたり、多大なご協力をいただいた団体の皆様、市民の皆様ならびに関係者の皆様に心より感謝いたします。

武藏野市 男女平等推進担当課長
向田 恒彦

竹信三恵子さん 講演会

「コロナ禍の新しい暮らし 幸せのカタチ～働き方を考える」講義録



日時：2021年3月7日（日） 14:00～16:00

場所：武蔵野スイングホール

講師：竹信 三恵子さん

（ジャーナリスト/和光大学名誉教授）

参加人数：26名

託児：1名

動画後日配信：市Youtubeにて、3月26日～4月30日

配信。視聴申込者数 53名、視聴回数 93。

＜コロナ禍の女性への影響＞

皆さん、こんにちは。聞こえますね。何かもうこんなコロナのさなかでわざわざ出てきていただけると思っていなかったので、すごくありがとうございます。私もこの間、ずっとオンラインの集会とか講演ばかりで、久々に生で会えるみたいな感じで、とても楽しみにしてきました。

今日はコロナ禍で、一体、働く女性たちに何が起きていて、それをどうすれば少しよくしていけるのかということを話していきたいと思います。今、大変だというのは分かるんですけども、実はピンチはチャンスだと私は思っています。何でかというと、それまでずっと女の人が抱えてきている問題というのは、日本は、まあ、しょうがないよねという形で先送りされてきていたんですね。それが何と今回のコロナによって、あっという間に、大規模にすごく大きな問題だということが分かってしまったということなんですね。今日の前半はどこが分かってしまったのかということをテーマ別に順番に説明をしていって、それがどうして女性の問題なのかということ、それを乗り越えるために私たちは何ができるのかということをお話していきたいと思っています。

ということで、まず、このようなコロナと女性の関係というのは、実は日本だけに限ったものでもないということをまず指摘しておきたいと思います。UN Womenという国連の機関がありますけれども、ここではここにあるように事務局長の人が、はっきり見えてきたことは、これは単なる健康問題ではないということですというふうに言っているんですね。これは我々の社会や経済に大きなショックを与え、女性が低賃金で様々な役割を担うことで動いている公共・民間機能の欠陥を如実に露呈しましたというふうに、非常に分かりやすく端的に指摘しています。先ほど市長から感染拡大を抑えると同時に生活をどうするかを考えるというふうにおっしゃっていましたけれども、それはまさにこういうことをどうするのかということになると思うんですね。

具体的に何でそんなことを事務局長が言っているかというと、女性たちは各国の福祉をその肩に背負っているということですよね。社会保障とかの仕事って、女性がとても多いですし、家の中でも、事実上、家族のケアとかというのは一種の社会保障の家庭的な展開なので、そ

れを全部背負っているということなんですね。それは男性がやつたってもちろんいいんですけれども、性別役割分業があまりにもひどくて、それを女性が担わされている、担っているという社会が多いわけです。その結果、ヘルスケアとか老年介護、オンライン授業、保育、薬局、食料品店、いろんな現場、そして社会福祉士とか、そういったことで女性がかなり多く担っている。もちろん、男性もいますけれども、でも女性が多く担っているということですね。幾つかの国々では、このリストにある仕事の全ては、伝統的に男性が担ってきた職業に比べて低賃金であるとはいえ、一応、有償労働です。しかし、途上国などを中心にして多くの国々では、女性のケアワークは無償で、それらがコロナ禍の中でかなり大きな負担となつてかかってきてるんですよということを言っています。ですから、そこをちゃんと見て直していくかないと、負担が重過ぎ、かつ、また、こういう社会にとっても重要なサービスがへたってしまう。それは男性にとっても非常にまずいこと、子どもにとってはもちろんそうです。ということを言つているということですね。

じゃあ、それが日本ではどのように展開したかということが今日の主なテーマになってきます。対策を考えるためにには、実際、何が起きていて、どこに問題があるか見ないといけないので、そのことを共有しないといけないということになるんですね。

まず、日本でもコロナ相談村というのが実は去年の暮れから今年の初めにかけてやつたんですね。これは女性だけじゃなくて、もちろん、労働組合がやつた男性も含めてコロナで困っている人の相談なんですけれども、こんな形で年越し支援コロナ被害相談村というのをつくったわけです。私も、一部ですけれども、相談者として女性用ブースというのに入りました。女性相談ブースは、今回特につくったんです。それまではこういうものをわざわざつくるような相談会はなかったんですね。ところが、コロナ禍というのは、女性がかなり特有の問題で被害を受けている傾向があるので、女性が話しやすく、女性の相談者がちゃんと対応できるような、そういうブースをつくるなければいけないと、そういうことを私もメーリングリスト等で提案し、それを受けてくださって、いろんな労働組合とかでも男性も含めて、いや、それはやっぱり必要だよねということで、こういったブースがつくられた。これは画期的です。これまでいろんな被害が起きて、年越し派遣村なんかもありましたけれども、それはなかつたと思うんですね。ということが特徴的なわけですね。

<女性非正規労働者を直撃>

まず最初に出たのが去年の3月の労働力調査で、この頃、感染拡大が急に表面化していった時期ですけれども、びっくりしたのは、女性の非正規だけで前年同期で29万人、がたつと減ったんです。ほかの人たちは、その頃はまだ減ってなかつたんですね。その後、だんだん男性の非正規へも波及していくという形になっていくわけですけれども、何これということです。そして、一方では正規女性は増加が続いているというちょっと奇妙な現象が起きています。一つは、非正規の人って、不安定だから辞めてしまうんですね。家族のこともあるから、もう辞めようということで辞めてしまうというような人たちを引き止めるために正規の人を囲い込んでいくというパターンが一つあります。あとは、その前から労働力が足りない、足りないと、少子高齢化でかなり足りなかつたので、コロナの影響を受けてないところに関しては、相変わ

らず囲い込みで正規社員を増やしていたということがあります。例えば情報通信なんかは、今回、オンラインとかでかなり人手が必要ですから、そういうところは女性を増やしているという部分もありますし、あとは、例えば生保の勧誘員の人たちというのは、もともと非常に苛酷で出来高払いみたいな感じの働き方になっていたんですね。なので、食べられないといって辞めてしまうんですね。それを正規化して何とか引き止めようというような形の正規化もあります。という形で、正規は一応増えてはいるんですけども、女性の非正規、もともと多いですし、そこがガタっと減ってしまったということですね。

その結果、分かったことが、そういった非正規労働は公的セーフティネットが本当に不備だったということ。これは後でお話しします。これはまずいということが明らかに露呈してしまうわけですね。おまけにマスクを支給するとか、そういった労働安全性でも、非正規のほうが後回しになったりとか、派遣の人に正社員の代わりに出てもらいましょうと言って、派遣の人についてはそういった感染防止がおざなりにされていたということも初期にはあり、今でもかなり表面化しています。加えて、エッセンシャルワーカーといって、コロナの感染下でも必要な人だからといって、無理して一生懸命、出てくださる方たち、こういう働き手がたくさんいるわけですね。そういう人たちの中で、窓口で相談に乗るとか公共的な仕事をしている女性の非正規公務員がそこに主についているんですね。例えば、子どもの虐待相談とかDV相談とかって、結構、女性が多いですよね。そういうところは実は非正規がとっても多い。公務員の非正規は4分の3が女性です。これ、ご存知でしたでしょうか。そういった相談業務的なケア的な公務は女性ですから、そこは全部、非正規になっているんですね。そういう人たちが今回のコロナの局面でも休めない、仕事内容からいってそうですよね。そこを必死になって頑張って出てこられていて、そういうようなところがやっぱりちゃんとした安全対策とか安全保障とかができるないということも目に見えてきたわけなんですね。

ということで、先ほど申し上げました女性非正規がいきなり減りましたというのはグラフにはっきり出ています。これは雇用形態別雇用者数ですが、こっちが男性、こっちが女性ですね。これで見ていくと、2020年3月、ここなんですね。ここで見ると、女性の非正規というのは減っているのが分かりますよね。がくっと減っていますよね。同じ3月で女性の正規は上のほうに棒が行っていますから、増えているんですね。男性はどうかというと、男性の正規は3月、増えていますよね。それから男性の非正規も、この時点ではぎりぎり、これはちょっと減っているかな。この辺り、ここでは増えていますよね。ということがお分かりになると思います。ですから、3月の時点ではっきりしてしまったことは、女性の非正規の減少幅がめちゃめちゃに多くて、びっくりしたときさっき言ったのはそういうことなんです。

それで、雇用者数も男性もちろん、非常に大きな影響を受けていて、男性だからいいとは全く言えません。とっても大変です。しかし、雇用者数で見ても、就業者数で見ても、雇用者数というのは雇用契約を結んで雇われている人ですね。男性がこっちの灰色のところでしょう。2020年3月から確かにがくんと減っているというのは分かりますけど、その減り方の度合いが赤い線の女性のほうが物すごく大きい。この乖離が大きいというのをご覧になったら分かると思います。男性も傷んでいるんですけど、でも、女性の減り具合がとても大きかったということが分かってくるんですね。

<ハイリスクのエッセンシャルワーカー>

何でそうなのかということなんんですけど、女性が就いている仕事というのがコロナの影響を受けやすい業種が多かったというのが一つあります。これで見ていただくと、医療、福祉というので見ると、黒っぽいほうは女性ですけど、72.6%、女性なんですね。ここはコロナですから、失業はしにくい。なぜかというと、人手が必要だというのはご存知のとおりです。手が足りないぐらいです。しかし、ここでは実は別の問題が起きています。つまり、必要なんだから、必ず出てこいと言われるという問題点です。例えば、女性のお医者さんとか医療従事者の人たちで妊娠している方がいるんですが、子どもがお腹にいるから休みたいと本当に思うんだけれども、そんなこと言ってる場合かと言われて、なかなか休めなかつた、休めない、これを何とかしてほしいということを訴えていらっしゃった方がいます。それを労働弁護団に訴えて、そしてそこで厚労省にも何とかしてくれというふうに申入れをし、厚労省がちゃんと配慮するようにという通知は出してくれたんですけども、配慮すると言われても、職場がもう大変なことになっていますから、ちゃんと休ませるんだというマストの部分がないと、なかなか休めないんですね。男性医師から、医者というのは患者を救うのが使命なのに、こんな大変なときにお腹の子どものことを言って休むのかみたいなことを言われてしまうと、女性医師はやっぱり休めないと思ってしまって、こわごわと働き続けていたというケースとか出てくるんですね。看護師さんはもちろん同じですよね。大変なことになっていたということです。

<セーフティネットの無い失業者>

それ以外の失業の部分はというと、ここにあるように、飲食サービス、宿泊、生活関連サービス等々、この辺は、女性が多いというのはお分かりになると思います。6割近く女性ですね。パオロ・ジョルダーノというイタリアの作家がいます。この人はコロナについての本を書いて大変売れましたけれども、その中で、感染症とは僕らの様々な関係を侵す病だ、つまり、関係を絶たないとうつってしまうので、関係しないようにぶち切るわけですね。会わないようになると、そういうことをしなければならない状況だとジョルダーノは言っているんですが、女性はもともとケア的な仕事が多いと先ほど申し上げましたよね。対人サービスが多いんですよ。飲食、宿泊というところも、女性が結構多いというのは、接待したり、お客様の面倒を見る、そのようなお仕事ですよね。愛想をよくするとか、感情労働とか、にこにこして、はい、いらっしゃいませなどと言って優しくするとか、そういうところに多く、そういうところは非正規が多いんですね。そうなると、女性で非正規、こういう人たちの非常に多い職場になっていて、今回のコロナで直撃されていくということになります。

ご存知のように、飲食は休業が相次ぎましたし、宿泊、観光は本当に仕事がなくなってしまったという状況でしたよね。今もそうですよね。そういうところに女性がいて、しかも非正規ですから、切りやすい。非正規なので、何かあったら、もうそこで契約打切りとやりやすい。契約の期限が切れたら、そこで再雇用しなくとも、それは単なる契約が切れたというだけですから、解雇じゃないと言って、打ち切りやすいわけです。そういうことも手伝い、大量にこの分野で失業していくということが最初に起こるわけですね。

そういうような状況でも、セーフティネットがあれば、病気で休んでも何とかなるよねという仕組みがあれば何とかなるわけなんですけれども、実はその部分が非正規労働者というのものはすごく手薄だというのが今回の事態でよく分かってしまったわけです。特に女性の非正規は手薄です。

去年3月、コロナに絡んで労働組合が労働相談を始めるんですね。そうしましたら、何とパートや契約社員など女性からの相談者が6割から7割を占めたということが分かってきます。働いている人の数でいえば、そもそも男性のほうが少し多くくらいなので、この度合はやはり女性が非常に目立ったということが分かるんですね。その中身が、客が減って仕事がなくなり休業やシフト減らしで収入が激減、これはまあ、そうでしょう。あと、感染対策が不備で怖いという安全衛生ですね。この辺りが二大相談になってくるんですが、こここのところで問題になってくるのがまず休んだときの影響です。

非正規は時給制ですよね。だから、休んだら、もう収入はゼロになってしまいます。それから、夫にちゃんと安定収入があって、パートをしているというケースは、比較的、その度合いが少ないかもしれませんけれども、そうでないと、そもそも低賃金なんですね。最低賃金すれすれで働いている人が多い分野ですから。そうなると、貯金が割とないという人も結構いるんですね。貯蓄がないわけですよ。収入がないのに貯蓄が少なかったら、すごく大変なことになるというのは分かりますよね。

それでも、なおかつ休業手当があつたりとか、失業手当があつたりとか、色々なことが整備されていれば、比較的そこで救済されていくわけですけれども、非正規はまずそこが非常に不備なんですね。雇用保険に入つていれば本当は休業手当が出るんですけども、休業手当を出してくださいと言っても、会社のほうが申請をしてくれなかつたという相談が結構多かったんです。どうしてかと思うんですが、恐らく会社がパートとか契約社員の女性の場合だと、真剣に受け止めていなかつた可能性があるというふうに言っている人もいます。つまり、どうせいいだろう、夫がいるし、休業手当なんか要らないんじゃないのということですね。

そもそも伝統的に何で非正規が日本はこんなに安くて不安定かというと、一つは夫がいる人のパートから始まっているという歴史があるんですよね。セーフティネットは夫なんですね。だから、多少安くても、それから休業手当や失業手当がなくても、夫が失業手当を持っているじゃないかと。どつちみち家計補助なんだから、そんなに色々なセーフティネットは要らないよねという設計でずっと来ているわけなんですね。もともとそういう意識が低いところに、大規模な休業が起きてしまつたということです。そういうことで、雇用保険に入っていても、休業手当を申請してくれなかつたというケース。あとは、そもそも雇用保険に入ってなくて、国民健康保険でやっているというような人たちもいるわけですね。この人たちは出ないわけですね。そのような形で、休業手当が受け取れないという相談が相次ぎます。

それから、もう一つは、普通の健康保険だと傷病手当金というのがあるんですよね。だから、会社の健康保険などに入つていれば、傷病手当金は申請すれば出るはずなんです。ところが、先ほど申し上げたように、非正規は国民健康保険に入つてることが多くて、それには実は傷病手当金というのはないんですよ。皆さん、ご存知でしたか。国民健康保険の中に傷病手当金がないんです。ですから、発病しても、休んでも、傷病手当金は出ないわけですね。そのこ

とが問題になって、さすがに大騒ぎになりますから、政府のほうも緊急対応策の中で、雇用されている非正規の場合には財政措置を取りますので、各自治体では国民健康保険に傷病手当金をつくって、ちゃんと出してくださいというふうに通知を出すんです。一応、そういうのができる自治体も出てくるんですね。ところが、まずここでもフリーランス、自営という形を取っている雇用、最近増えていますけど、実は社員と同じようなことで指揮命令されて言うとおりに働いているのに個人事業主扱いされているというようのが多いんですけど、そういうフリーランスの人たちにはない。こういう措置を取っても、傷病手当金はフリーランスにはいまだにないです。ですから、こういうところに仕分されると大変なことになるというのが今回出てくるわけですね。

ということで、セーフティネットが非常に不備であった。何でそんなことになるのかというのが先ほど申し上げましたように、夫=セーフティネットなんですね。まず、パートは家計補助だという意識が非常に強いですし、それから夫がいるから減収でも困らないよねという発想がとても強く、あんまり真剣になって窮状について考えてもらえないという問題が一つあります。これは、実は日本の社会がとっても世帯主主義であるということに関係があると思います。つまり、夫がトップにいて、その人にお金をちゃんとあげておけば、家族は困らないはずだよねという設計に基本的になっているんですね。ある意味、戦前の家制度に似ています。それが引き継がれてきていて、ちゃんと転換し切れていないということですね。

ですから、特別定額給付金も受給権者は世帯主となって、大きな問題になりましたよね。これも後で少し詳しく言いたいと思いますけれども、そのようにお金を男の人にあげておけば、女の人は困らない、こういう無意識の暗黙の前提がある社会なんですね。ですから、困ったら、お金は男の人にもらひなさいというような設計に何となくなっていて、例えば風俗なども、そういうことですよね。困ったら風俗産業にとか、接待産業などとよく言いますけれども、シングルマザーの人たちも、入るハードルが低いので、結構、そこに行って子どもを育てているケースがあるんですよね。女性の職場ですから、そういったお店が保育サービスを持ってたりするんです。だから、シングルマザーで保育園に入れないし、入職のハードルが高いからなかなか仕事がないというような人たちの中には、そのような風俗系とか接客系に入職して、取りあえず、子どもを預けて何とかする、そういうケースもないではない、結構あるんですね。その人たちも言ってみたら、男の人からお金をもらひなさいという産業なんですね。そのような形で、実を言うと、世帯主主義が非常に効いている社会なんです。そのために、お金とかセーフティネットも、夫があれば何とかなるでしょうとか、特別定額給付金も夫に取りあえずあげておけばいいでしようというふうに考えてしまう仕組みになっています。

しかし、今の社会では、もう既に大きく実態が変わっておりまして、非正規女性のうち、配偶者の位置にある人は57.5%、6割弱しかいないんですね。かなりの人が実は自身が世帯主であったり、単身者であったり——自身が世帯主というのは、つまり、シングルマザー系の人たちですよね。その人たちが200万人を超えているという調査があるのにもかかわらず、いまだに無意識にそういうものが何となく社会的に横行てしまっている。では配偶者なら大丈夫なのかというと、実質賃金は日本ではもう1990年代後半以降、例の山一証券破綻があった1997年以降、ずっと下がり続けているというのはご存知だと思います。賃金が上がらない珍しい国と言

われているんですけどね。そのような中で、配偶者の収入は実は家計にとってとても重要になってきているということですね。配偶者の女性の収入がなければ、もう家計がやっていけない、男性の減収をそのような女の人たちが一生懸命補ってやってきているという状況もあるわけですよね。

こういうことがコロナで本当にはっきり分かったということです。ですから、緊急措置で、先ほど言ったように雇われている人であれば、国民健康保険でも傷病手当を出しますという修正をしたり、休業手当も、そういう人たちに雇用保険に入っていなくても出しますというような措置を取ったりしているというのは結構、ニュースになっていますけれども、ここで言えることは、これをもうポストコロナで恒常化していく、ということがすごく重要なのではないかということになります。つまり、夫＝セーフティネットの限界が今回のコロナという大規模な事件によって露呈してしまったわけなので、だったら個人として非正規の方々にもきちんと色々な失業手当とか、セーフティネットとか、傷病手当とかをつけていくという、今やっている緊急措置をもっと形を変えて恒常的にできるような仕組みにしながら、保障していく、そういう大きな転換をしていく必要があるって、もう非正規だからいいよねは通用しないよねということが今回のコロナで非常にはっきり分かったわけですから、これが私が先ほど冒頭に言ったピンチはチャンスということです。これまで何となくしようがないよね、先送りしておいてもいいかなと言っていたのが、ここではっきり見えてしまったというのは、やはりピンチをチャンスに変えていかなきゃいけないということになります。

これが今申し上げた世帯主の配偶者の非正規は6割弱しかいませんよというのがこのグラフですね。同時に共働き世帯もどんどん増えていて、片働き世帯を上回っているんだよということは、どうに皆さんもご存知だと思います。というふうに、実証的にこれだけ変化してしまっているのに、そこに制度が追いついていないんだということですね。

もう一つは、今、非常に話題になっている実質失業者という問題点ですね。実質失業者というのは、もぐり失業というんですかね。つまり、失業率にちゃんと反映されない失業者が100万人以上いるということが女性で起きててしまっているわけですね。何のことを言っているかというと、求職をちゃんとしないと失業率にならないというのは、皆さん、ご存知だと思います。ですから、仕事を失っていても、仕事探しをちゃんとやっているという統計にからないと、失業率にカウントされないんですね。なので、諦めてしまって、もういいやと思ってしまった人々は、もう失業者じゃなくなってしまうんですね。そのような形になって、今回、実は女性たちにそれがとても広く出たのではないかというふうに見られるわけです。

<シフトゼロという、解雇>

一番、それを典型的に示したのはシフト制という仕組みです。シフトというのはどういうものなのかというと、これはパートなんかをやっている方はよくご存知と思いますけれども、都合のいい時間に、このコマだけ働かせてくださいといって、その時間帯だけ働くという働き方ですね。アルバイト学生さんにも結構多いです。アルバイト学生さんは授業があるので、じゃあ、授業のないところを狙って、この週のこの日だけ、この時間帯だけというように仕事を入れてきますよね。これと同じで、特に子育てや介護がある女性の場合、家族のケアがあるので、

じゃあ、こここのところだけ働かせてくださいというようにして、自分で時間帯を選べるというメリットがあります。それから、会社から言えば、そこだけお金を払えばいいだけなので、都合のいいときに入れておけば、従来のパートのように、6時間働いてもらいます、5時間働いてもらいます、週5日ですというような形の保障をしなくとも、いるところだけぱぱっと当てはめていけるので、人件費節約が割としやすいということがあります。それでずっとやってきていて、サービス業界はシフト制がとても多いですね。特に24時間制で夜までやるということが多いですから、確かに24時間、人を縛るわけにはいかないので、そういうところに都合のいい人をはめていくんですね。そうすると、全部確保できるという仕組みになっているわけですね。

ところが、その結果、今度は何が起きたかというと、シフト減らしとよく言いますけど、休業じゃないというふうに見られるわけです。だって、休ませてないよ、シフトを減らしただけだよ、こういう考え方ですね。そういうふうに見えてしまうんですね、シフト制をやっていると。ですから、休業手当といつても、休業じゃないでしょう、シフト減らしただけだから、何で手当を申請するのみたいに言われてしまったという相談も結構多いんですね。決まった労働時間はないから、コロナのせいで労働時間が減ったわけではないと言い返されたり、だから助成金は申請しないと言われてしまう。

一番分かりやすいのは、次にありますように、野村総研の調査で、シフトを減らされた女の人のうち、シフトゼロというのが4%あったわけです。シフトゼロというと、たまたまシフトがなくなっただけだよねと思うかもしれません、これ、事実上、解雇ですよね。仕事がなくなってしまったですから。かつてであれば、これは解雇ですとか、非正規の人でも定時の人だったら雇い止めですというふうな解釈がされてきたわけですけれども、ここではシフトゼロですというふうに言われてしまうと、たまたまシフトが減っただけで、解雇じゃないよねというふうに考えてしまうわけですね。両方とも、雇う側も雇われる側も、そういうふうにしようがないかなというふうになってしまします。そういうことが起きやすいやり方なんですね。ある意味、呼出し労働とも言えるようなつくりになっていて、呼出しというのは会社が都合のいいときだけ呼んできて、そこにはめてしまうというやり方ですよね。介護なんかは、すごくそれが多いですよね。つまり、利用者さんが必要なときだけ来て、そこで働いてお金をもらうという形ですから。解雇はもつとはつきりしていて、たまたま利用者さんが要らなくなったりすると、そこでゼロになってしまうとか、死んでしまったらもう終わりとか、そういうことでよく収入が不安定になって困ったという話を聞きますけれども、そういうふうに要るときだけ呼ぶような働き方をやられると非常に不安定なんですね。シフトは、それに近い形で機能しているわけなんですけれども、その結果、休業支援金とか、そういうものが出てくくなってしまっていて、当人も諦めて、もういいや、そんなことやっている手間があつたら家に帰るわといって、もう求職さえやめてしまうという、そういうつくりになってしまっていたということです。

しかも、もっと問題なのは、シフトがコロナの中でだんだん減らされていくわけですよね。景気がいいときには、例えば週20時間ぐらいとかやっていたとしますよね。だけど、お客様来ないし、もう店も閉めるからといって、シフトがどんどん減らされていくと、例えば週に2、

3時間しかないというふうになってきますよね。2、3時間しかないような状況が続いて、休業支援金などは、直前の賃金で計算するじゃないですか。本当に少ししかなくなってしまったときに、それに見合った形の支援金をもらっても、とても少ないとというのはお分かりになりますね。そういう状況で支援金を請求するとなったら、本当に涙金、小遣いみたいなお金しか来ないということも考えられるわけですよね。

そうなると、女人って何考えるかというと、特に主婦の人の場合は、家に帰って一生懸命、節約したほうが額が大きい、そういうような感じも出てくる。私、何でそれに気づいたかというと、こうなる前にカリスマ節約主婦という人の取材をさせてもらったことがあるんですよ。主婦物を取材しようと思って、カリスマ節約主婦って面白いなと思って取材させてもらったら、その方はたまたまお連れ合いがとっても若い。両方とも若いんですけど、特に年下で若くて、まだ賃金がとても安い。夫は正社員なんですけど、安いんですね。実は貧困ラインちょっと上ぐらいの家計なんです。その方は子どもが生まれる前は働いていて何とかなっていたんだけど、お子さんがぜんそくになってしまって、保育園ではなかなか預かってもらいにくいし心配だしというのもあって、それで諦めて家に帰って、猛然と、もともと優れた方なので節約に走るんですけど、そのやり方がすごくて、おお、すばらしいといって、それを雑誌に投稿したら、人々の喝采を浴びて、カリスマ節約専業主婦になったという方なんですね。ご本人が笑ってしまうくらい貧乏でしたと言ってましたけど、そういうようなことをやっている人がいるんだというのが分かって、今回、あつ、これかもしれないというふうに思ったのが一つあります。

というようなことで、女性の場合、あまりにも賃金が安くて、もう申請するよりも自発的に辞めてしまったほうがいい。それから、もう一つは例えば飲食業界で働いて、そこは慣れているし、スキルもあるんだという人でも、業界全体が今回のケースでは傷んでしまっていて、転職しようがない、違う業界に行くしかないんですよね。でも、そのためには、ほかにスキルをつけるためのトレーニングが必要ですよね。でも、それにはなかなか行けないじゃないですか。そうなってくると、もういいやといって、再就職できないし、辞めますという感じ。これを専門家のの方の中では、働き止めと呼んでいます。もう働くことを辞めてしまおう、そういうようなことが女性を中心に起きてきていたということですね。まあ、高齢者もあるかもしれませんけれども、そういうことです。

もう一つは、家族の感染とか夫のストレスを心配して、自分が働きに出て、家族の中でそういう摩擦をつくるよりは、辞めてしまったほうがいいなあと思った人も結構いるという話も聞いています。これが例の森元首相がおっしゃっていたわきまえですね。要するに、わきまえた女はこうやって家族のために自分は仕事で突っ張るよりはやめようって思う。これは韓国の事例にも出ていましたね。その方はキャリアウーマンだったんです。でも、家族のためにコロナだから自分はやめてしまおうと思ったなんていうケースも出てきています。ですから、家族主義が強くて、女性は家族のために尽くせというモラルが強い社会では、それが頻繁に起きやすいということが分かるということになります。だから、女性の失業率は結果的に大して増えないから、何も起きていないみたいに見えるわけですよね。だけど、実は数でいったら、雇用減少はものすごい量になっていたということですね。

<救済されていない失業者たち>

なので、ついに、この間、日経新聞に出していましたけど、政府がそういった実質失業者に対して何か手を打たなければいけないというところまでようやく来たという記事が載っていましたけれども、例えば違う業界に転職支援するとか、補填金を一時的にちゃんと出すとか、そういうようなことをしなければいけないかもしないというところまでやっと来た。これもピンチですが、チャンスです。そういう女性の働き方の脆弱さというのは、これまでしようがないよねと言ってきて、社会問題にならなかつたわけですね。それがこれだけ大量に起きてしまうと、やっぱりこれはまずいんじゃないかと。少なくとも、今は何とかしないとね、というのは当然出てきますよね。これをポストコロナの改革のために使う。今ができるなら、ポストコロナもできるはずだし、これをちゃんとすることによって、働き手がみんなしっかりときて、働けば何とかなる社会ができるかもしれないわけですよ。ですから、そこを皆さんにも共有してもらって、ポストコロナで、コロナが終わったから、もうしようがないよね、とは思わないで、このように女性や非正規の働き方をセーフティネットを含めて、強いもの、強靭なものにしていくきっかけに使えるはずだと思います。

これが例の休業支援金を知らない、申請しないというシフト勤務女性の状況が先ほどの野村総研の調査ではっきり出てきていますよね。コロナ以前と比べてシフトが減少している人たちというのは全体の25%で、そのうちシフトが3割から9割も減ってしまった人が55.3%いました。その中で先ほどの4%はゼロになっていましたというのが出てくるわけですけれども、そういうことが出てきていたということ。それから、新型コロナウイルス感染症の例の休業支援金、給付費が出てくるんですけど、どういうものかというと、会社がなかなか休業手当を申請してくれないという悲鳴が起きたので、じゃあ、個人が申請できるような仕組みをつくりますといって、つくったんですね。ところが、それを知らなかつた人が59.2%。それから、申請していない人、これも86.4%。知っているけど申請していないという人が86.4%です。

何なのかということですよね。つまり、知らなかつたというのは何かというと、教えてくれる団体がない。労働組合とかに入っていれば、そこに入っている人に対して、取れますよと言ってくれますので、制度を知ることができるんですけど、それをちゃんと教えてくれる仕組みがないというふうになってしまっているんですよ。それから、知っていても申請しない人の理由というのもここにあるんですけど、それは自分が対象になるかどうか分からなかつたと言つているわけです。つまり、先ほどのように、シフト勤務では解雇なのかな、休業なのかな、私なんか言っていいものなのかなというわきまえが働いてしまい、もういいかというふうになつてしまつ。それを支えるネットワークとか労働組合とか何かあれば、みんながそこに入れていれば、いや、あなた、もらえますよ、こうすればいいのよ、簡単よと言ってくれれば、少しのお金でももらえるかもしれないけれども、ないからもう分からないし、いいや、となつてしまつ。そういう問題点ですよね。ですから、単に非正規にセーフティネットがない、いわゆる失業手当とか手当面でのセーフティネットだけじゃなくて、もう今、労働組合、組織率が下がつてしまつてないので、皆さん、ぴんとこないかもしれませんけれども、そうやって働く人をちゃんと加入させて、あなたはこのとき、こういうふうにしましようとか、一緒にやってあげますよとか、そういうような働く女性のネットワークみたいなものがちゃんとしていない。非正

規化によって、それがもうかなり弱ってしまった、ほとんどなくなってしまったということですね。コロナ前は55.6%が非正規ですから、コロナで今、非正規はバーンと減ってしまいましたけど、非正規が減ればいいのかというものではないというのがそこで分かるんですけど、大幅に首を切られてしまったので、もう比率も減ってしまっているんですけど、その直前までは5割以上、過半数は非正規だったわけです。その部分のほとんどが組織されていないので、何かあったときにどうしていいか分からぬ。これもこれからの大変な課題ですよね。ということになります。

休業者も男性に比べて女性のほうが多いというのは——これは内閣府に例のコロナと女性の検討会というのがやっとできて、これはとてもよかったですけれども、その中で休業者数が女性のほうが多いというのがこのグラフなんですね。2020年で見て、どの年の月も全部、黄色のほうが大きいですから、女性のほうが多いわけなんですけれども、つまり、やはり家族のこととかいろいろなことを考えて、女性が先に私はいいわといって休業する。そういうわきまえ路線のツケですね。ということが出てきているということですね。

<家庭責任のある労働者（女性）に追い打ちをかけた施策>

さらにそこに追い打ちをかけたものがあります。2月27日に当時の安倍首相が一斉休校という要請を発表しました。これも、その翌月からもう一斉休校という非常にタイトな要請で、これが大問題になっていきます。つまり、子どものケアがある労働者は働けなくなってしまう。子どもを学校に預けられないわけですから、そこを何とかしなきゃいけないわけですね。子どものケアがある労働者って、お分かりのように、ほとんど女性ですよね。そこで働けなくなってしまって、さすがに悲鳴が上がります。特に非正規の場合は、途端に無収入になりますから、これは深刻です。まだ正規であれば、働けなくなても、一定期間、賃金が多少、月給であれば補償されますし、それから先ほど言ったセーフティネットもありますよね。それはないわけですから、これは大変ですよ。そこでごうごうたる非難が巻き起こって、慌ててここで一斉休校にまつわる休業支援金というのを政府もつくるわけなんですね。急いでつくったということになります。

ここで、私、少し考えたことは、何でこんなことを急にやってしまったのかということでした。つまり、私なんかはショッちゅう、子どものケアがある労働者というのを考え続けてきたので、こういうことをもし私が首相だとしたら、必ず考えたと思います。学校を休ませてしまったら、子どもをどうするのかな、そのために何かしておかなければいけないかなと絶対に考えたと思いますが、当時の政府の中核の人は、ほとんど考えなかつたというのがここでもう明らかになってしまったわけですね。

これ、何でなのかというと、日本のこれまでの働き手の標準モデルが『妻付き男性モデル』、ケアレスパーソンモデルだからです。妻付き男性モデルというのは私が勝手につくった呼び名で、変な名前なんですけど、妻がついていて無償労働全般を全部引き受けてくれるような労働者、これが妻付き男性モデルです。それからケアレスパーソンモデルというのは浅倉むつ子先生も言っているし、いろんな方が言っていますけれども、どういう状況かというと、ケアがないパーソン。つまり、ケアを引き受ける必要がない人、それが標準である。まあ、言っている

中身は同じことなんですね。それが働き手の標準モデルなんですよね。ですから、正社員はそれを中心に設計されていますから、残業平気、転勤平気、そういうようなことが当たり前のように言われ、それができない人は正社員になってはいけないとまで最近では言われるようになった。昔は違っていましたよ。みんな、正社員でしたから。だから、正社員でも、ちょっと家族があつてというときには、評価はちょっと下がるかもしれないけれども、でも、そういう正社員がそれなりにいたわけですよね。ところが、非正規が増えていくにしたがって差別化が必要だとかいう話になって、結果的に正規は転勤が当たり前でしょとか、残業は当たり前でしょとか言われて、当たり前じゃないですよね、1日8時間労働という規定があるんだから、どこが当たり前のと思いますけれども、それが当たり前であるかのように言われ、それがなければ無期雇用の安定収入がある仕事はもらえなくなってしまったという恐ろしいことになっているわけです。そういうような状況が今の日本ですから、そこでこのようなことが起きて、休んでもらわなきや困る、それはそうだと思うんですけど、そのときに全くそういった家庭内無償労働を誰がやって、どうするのかという設計がないまま、非常に短い予告期間でこのような要請が発せられてしまったということが問題点なんですね。

働くお母さんたちの悲鳴に押されて、政府はわずか2日で急いで非正規も含めて休職による所得減少を企業に補償させる小学校休業等対応助成金制度というのをつくりました。やればできるわけです。ところが、ここでも最初、フリーランスの女の人たちは自営業だからということを理由にされて、除外されてしまいます。しかし、この時期、一番大変だったのはフリーランスの女性たちだったんですね。ほかに何にも保障のない人たちですよね、自営だからといって。そういう女性も結構たくさんいるわけです。例えば、ヨガの先生だとか、そういう人たちですよね。そういう人たちは全部、そこから除外されて、たまたま子どもがいたら休めと言われて、出でていけない。

私が話で聞いた一つの分かりやすい事例は、先ほど、私、暮れのコロナ相談村に出たと言いましたけれども、そこでできるシングルマザーの人がたまたま相談に来て、3月からずっと仕事がなかつたんですというふうにおっしゃるんですね。えっ、何ですかと言ったら、たまたまパートがあんまり安いから、もう少しいい仕事にしようと思って、一遍、パートを辞めて仕事を探し始めたら一斉休校措置になってしまって、子どもの面倒があるから求職活動ができなくなってしまって、緊急事態宣言中もずっとそれをやってたと。そういうふうにしていくと、仕事が見つからなくて、無収入になってしまったと。どうしていたのと言ったら、児童扶養手当がありましたからとおっしゃったんですけど、本当にそうですよね。それだけで頑張って節約して、月5万円とかで生活してたというんですね。そのため、色々な福祉のところにも行って、何かほかに手当はないですかと言ったら、それもまたちょっとひどいなと思うんですけども、「今、月5万円でできているんでしょう、じゃあ、大丈夫じゃないですか、そういうもの要らないですよ」と言われてしまったんですよと言われて、えっていう感じですけど、女の人は節約して当たり前、5万円でできないというほうが能力がないと言われかねない扱いをそのとき受けた。夏を過ぎてやっと求職活動をし始めて、今は収入が一定あります。でも、安いパートですけどと言っていましたけどね。そういう状況が起きましたということですよ。お分かりでしょうか。でも、フリーランスは頑張って働きかけたので、辛うじて半額補償を獲得しま

した。だから、働きかけをしなきゃ駄目なんです。さっき労働組合がないとか色々言いましたけれども、とにかく何でもいいから団体をつくって、何とかしろと言わないと、気がつかないんですね。政府の中枢にそういう人いないからということですね。だから、私たちはそういうネットワークをそろそろちゃんとつくる必要があると思います。ということになります。

ということで、今、シングルマザーのお話をしましたけれども、特にシングルマザーに深刻な影響が出てしまったということですね。何で特に深刻かというと、分かりやすいですよね。2016年調査ですけれども、シングルマザーは非正規比率が43.8%と半数ぐらいになっていますから、非正規は休んだらすぐに収入がなくなります。もともと賃金が安い人が多いですから、そうなると貯金もそんなにできていないことが多いくて、貯蓄で食いつなげないというふうになってしまふ人が多いわけです。そこに一斉休校のダブルショックが出てきたというのがこの間のことなんですね。2つのショックで、もともと非正規で安くて、休業になつたら収入がゼロになてしまうような状況の人が少なくなかった中で、一斉休校だからというのもあって、外に働きにも行けないという状況になってしまい、両方ですよね、この2つです。それによって無収入になった。または、ひとり親ですから、働きに出て、もしかして職場で感染したら、子どもに及びかねないし、子どもが感染したら、もう当然ながら働けなくなりますから、子どももかわいそうだし、だったらもう休んでしまおうかなと思うと、先ほどの働き止めどになっていくということです。

その結果、何が起きてきたかというと、しんぐるまざあず・ふおーらむと大学の先生たちが協力して実施した「新型コロナウイルス 深刻化する母子世帯のくらし1800人の実態調査速報」というのがあるんですけど、これ、ネットでも見られると思いますが、その結果、どういうことになっていたかということを次のスライドで見ていただきたいんですけど、2月時点では回答者の70.8%が雇用や収入にコロナの影響があったと回答していたんですね。それから注目したいのは雇用形態です。正規の場合も影響があったんですけども、52.0%の影響ですが、非正規は75.2%も影響が出ており、自営等になると95.5%の影響。この一番脆弱な自営のところに、先ほど言ったように休業支援金が当初は来なかつたんだということにご注目ください。ですから、今、雇われない働き方といって政府も推進していますけれども、そのフリーランスというのはこんなに、特に弱いフリーランスにとっては大きな影響をもたらすもので、こここの部分のセーフティネットをちゃんとしないと、新しい働き方なんてできないですよということも今回のコロナは明るみに出したわけですね。

実は、そういうのを受けて、政府は去年の12月にガイドライン案を出しているんですけれども、その中で見していくと、そこにはいろんなことが一応書いてあるんですが、仕事の終了に規制をかけるというのが入っていないんです。契約関係じゃないので、仕事はもうないですよと言われたら終わりなんですよ、フリーランスは。一番分かりやすく、ひどいなと思うのは、Uber eatsの組合が言っていたんですが、Uber eatsなんかだと、何か失策があると、アカウント停止といって、いきなり仕事ができなくなってしまう。例えば事故を起こすと、あなたは事故を起こしましたね、次にやつたらアカウント停止ですよと言われた人がいて、起こると一方的にアカウントを停止されてしまうんです。そうすると働けなくなるから、事実上の失業になるんですね。普通、解雇は、幾らなんでも理由を説明したりしますよね。それが全くない状況で契約

が一方的に打切りになり得る働き方です。そういうものに本当は法的なもので歯止めを一定かけて、最低限の説明責任とか何かないといけないんですけど、そのところが全くない状況なので、これを何とかしなきやいけないというようなことも見えてくるわけですね。それプラス、平均貯蓄額が7月から約4万円も減りましたということですね。それから、借金を抱える世帯も増えて、家賃や水道光熱費の滞納世帯1割、心理的ストレスを抱えるお母さんは6割にも上ったということがこの調査結果で現れてきています。

本当にこれを実態的に、じゃあ、どうなるの、それはということを見ると、心が痛むんですけど、給食がなくなつて食費がかさんだシングルマザーに対して、しんぐるまさあず・ふおーらむは、お米の緊急支援プロジェクトというものを行います。それに対して、お母さんたちからありがとうという感謝の言葉が寄せられるんですけれども、その一覧を見ていくと、えっという感じになるんですね。どういうことかというと、1日2食にしていましたが、また3食にできました、ありがとう。どうですか。雑炊から普通のご飯にできました、ありがとう。これはありがとうございますという言葉なのかと思って、声を失いますよね。これ、日本ですよ。よくアジアの子どもはかわいそうとかいって、アジアの女性への貧困支援をしますということがあります。いいことだと思うんですけど、足元でこんなことがもう起きているんだということも合わせて考えていただきたいわけです。それはもう個人の責任ではもちろん全然なくて、子どもがいたら働けないような正社員の仕組みとか、それから非正規になつたらセーフティネットが本当にないとか、フリーランスをやつたら何にもないとか、そういうようなシステムの責任なんですね。そのところに女性が主にたくさんついているんですね。男性のほうが正社員多いですね。なぜかというと、子どもを見てくれる、さつきの妻付き男性モデルなので、妻がいるから。それがないと、そういうところに仕分けされていく可能性が高まっていくですから、その仕組みも変えていかなければいけないんですね。コロナはそういうこともくっきりと浮かび上がらせました。大規模に起きてしまったので、見えやすいんですね。ですから、これは本当に被害に遭つた方たちにとってチャンスどころではないよと言いたくなる気持ちが分かるので言いにくいんですが、でも、やっぱりこれを私たちはピンチをチャンスに変えるという意識で直していかなくてはいけないということが分かつてきました。

先ほどの特別定額給付金ですね。これがまたまた象徴的な仕組みでした。4月に緊急事態宣言の中での困窮に対応するために、各人に10万円の特別定額給付金が支給されました。これ、結構よかつた部分もあって、例えばシングルマザーの方の調査なんかでは、特別定額給付金は結構、受け取っているという人が多かったんです。休業手当なんか、先ほど言ったように、雇い主に言ってやってもらわなければいけないからとか、あと休業支援金でも、私は対象になるのかなって心配になって言えなかつたとかありましたよね。でも、特別定額給付金は全員に来るので、一応、それは受け取っていますという人がとても多かったです。

しかし、これが世帯主がいる家庭で、男性世帯主がいると、そこに行ってしまうという問題が女性にとって深刻な問題になって現れてきます。世帯主は圧倒的多数が男性で、その結果、女性に届かないというような事例が出てくるからです。典型的なのはDVの被害女性のケースですね。これについては、別居していて逃げているDV被害女性についてはちゃんと申請できるというふうに政府も対応を取りました。それが可能になったのは、シェルターネットとかD

V被害女性を支援する中間団体がちゃんとあって、そこが声をまとめて早めに要請をしていたからです。これも分かりますよね、ネットワークが要るということですよ。個人で言っていくのは本当に大変ですから、そもそもそんな余裕ないですから、それを支援したり、ネットワークをつくって事務局をつくったりして、そこがちゃんとやるというような仕組みが女性たちにはもっと必要です。ということなんですが、そこは何とかなった。それ以来、そこから派生して虐待の高齢者とか、そういった虐待されている人たちで別居している人たちには届くようになったんですね、申請していいと。ところが、同居しているDV女性には来ないですね。そっちのほうがもっと怖いかなと思うんですけど、そういうことですよね。

それから、もう一つあったのは、これは国会で質問が出たやつだと思いますけど、別居して働いている若者がいて、若い男性はお父さんが世帯主になっているものですから、お父さんのところに特別定額給付金が行ってしまって、僕には来なかつたという事例も報告されています。それ以外にも、これは実例というよりは理論的可能性の問題なんですけど、外国人の夫で在留資格があれば定額給付金が来るんですけども、日本国籍の妻のほうに行ってしまうとか、外国人の方は情報がないので、世帯主が女性になっていれば、当然、そうなりますよね。

ということで、個人の権利は一体どうなってしまったのかということです。私がちょっとこの件でショックだったのは、最近、さる自治体で講演会をやったんですけども、その感想文の中に、間接情報なので、まだちゃんと確認していないくて、今、連絡先を伺っているところなんですけれど、友達がコロナの前から選挙の投票券の用紙って1つの封筒になって世帯主に配られますよね。私、それは何度か来ているんじゃないかなと思っていましたですよ、別々の紙になっていますから。コロナの給付金とは違いますよね。と思っていて、少し安心していたんだけど、それを封筒ごと夫が捨ててしまいます。えーっ、どういう夫なのかよく分からないんですが、そういうのが出てきていて、そう友達がばやいていましたと言うんですよ。だから、世帯主宛てに送り付けるというのは、効率がいいというふうに言いますが、個人にとっては効率よくない、ちょっと怖いことになっているかもしれない。特殊な例だと言われたらそれまでですけど、でも、個人はみんな権利があるので、特殊であろうがなかろうが、そういう事例は困るわけですよね。

なので、このように世帯主宛てに色々なことをしていくという政策そのものが、もうちょっと考え直していかなければまずいかもしれないということが今回のいろんな事例から見えてくる。その典型例が特別定額給付金です。

これを見ていきますと、先ほど家制度が尾っぽを引きずっていますよねと言いましたけど、もう一回、条文を見ると、ああ、そうだなと思う部分があります。旧民法の732条を見ると、家は、戸主とその家族によって構成される。家族は家長である戸主の命令・監督に服する。戸主は、家族を扶養する義務を負うと書いてあるんですね。私たちの今の世界では、憲法24条で家制度が廃止されておりまして、婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。言ってみれば、親密圏での平等ですね。これが規定されているわけですよ。これ、今の私たちの日常的な感覚から

いって、1つ目のポツと2つ目のポツ、どちらが近いですかということです。何となく1つ目のポツ、近くないですか。定額給付金が戸主とは今、言っていませんけれども、そこに来る。それによって、世帯主という名前の戸主がそれを左右している。代わりに、世帯主の男性は家族を扶養しなさいよと、確かに何となく言われています。だから、女性がパートで出ても、セーフティネットはないです。戸主にもらひなさいよと、こういうことに結果的になっているでしょう。私たち、24条があるからとか安心しているけど、慣行的に見たら、最初のポツのほうに近くないですか。これをもう一回、ちゃんと考え方直す必要がありますよね。安心している場合じゃないかもしれないということになるわけですね。

これ、何で問題なのかというと、家制度って非現実的だからです。何が非現実的かというと、個人は個人なんですよ、同じ家族の中にいたって。例えばですよ、夫が死んでしまったら、妻は一緒に死にますかということですよね、端的に言えば。妻は生きていますよね、夫が死んでも。なのに、夫だけに収入とかを集中していたら、夫が死んでしまったら、妻は路頭に迷うでしょうということが問題になっているわけですよね。だから、非現実的なんですよ。家制度は、頭で考えられたものなんです。だから、人間の実態に合っていないんですね。夫が死んでしまっても、せめて経済的には個人が元気でやっていけるというような、精神的にはもちろん、いろいろあると思いますよ。だけど、経済的には最低限何とかなっているという仕組みに組み替えなきやいけないので、これはちょっと考え方直す必要がやっぱりあるということですね。

よく配偶者を呼ぶときに、うちの嫁が、と若い男性が言ったり、若い女性も主人が、と言うことがやり玉に上げられることがあって、こういうのは家制度的な言葉ですよねと言って、やめましょうということもよく言われていますが、私、これ、逆かもしないと最近思い始めたんですね。何で嫁とか主人とか言ってしまうかというと、家族が実際そうなっているからではないかという感じがてきて、家族をちゃんと変えるというふうにしないと、もう嫁とか主人のほうがむしろリアリティーを持ってきてるので、だからそういう言葉を使うのかなと、最近考え方直しているところです。なので、言葉をやり玉に上げることももちろんいいと思うんですけど、同時に、家族をもっとちゃんと経済的自立ができるようにしておいて、片一方が駄目になってしまっても、片一方は何とかなるというふうにしておいたほうがずっと安心。

最近の若い男性が本当に気の毒なのは、子どもが産まれたりしたら、どきどきするという人が、結構、私の知人にもいて、鬱になった人もいるんですね。もちろん、子育ては慣れないから鬱になるという若い男性がいっぱいいるのは知っていますけど、その一つの要因として、子どもができたら、俺はこの子を養わなければいけないと思っている人が、よく聞くとその中にはいます。詳しく聞いていくと、大丈夫なのかなと。若い男性の低賃金はかなり一般的になってきていますから、そこでこんな扶養をするのは。それで、子どもが産まれてしまったら、うちの「嫁」は保育園に預けられないから、このまま働けないかもしないよねと考えるんですね。そうすると、自分が全部やらなければいけないのかなと思うと、どうやって収入を上げようかということで、真面目な男性ほど、すごく必死になって考えてしまう。そこに慣れない子育てがかかってくると、ちょっとクラっとくる、そういうような形の鬱が出ている可能性があると思います。

ですから、家制度をなくすと言うと、夫が助かるとか、うれしいみたいに錯覚されています

けど、違いますね、これ。もうこれ、何とかしないと現実に合わないんですよね。ということで、男性の人権のためにも、家制度は実態的に転換していく必要があるということも分かってきます。

こういうふうに言うと、何でこんな図を出したかというと、あまりにも慣行として家制度が生きているので、大したことないのではないかと、みんな思っているんですよね。いいじやん、嫁で、いいじやん、主人でと思っていると思います。しかし、相続を見ると、えっという感じになるのは、戦前の制度は、少なくともお母さんは相続できなくて、長女も次男も駄目で、長男だけが相続できるんですよね。これ、家制度の本源的な形ですね。今はもちろん、原則を変えましたから、お母さんも、長女も、長男も、次男も、全員、相続できますよという税理士さんがつくった図なんんですけど、そういうようなことが実は家制度の本源なんですよね。私たち、家制度が変わったおかげで右のほうに移行できたんですよね。どうでしょう。ですから、そんなに家制度をやめるというのは、実はどうでもいい話じゃなくて、実態に合った家族をつくって、みんなが安定して生活するためには、右にもっともっと移行させていかなければいけない。そういうことが分かってくるなというふうにも考えるわけです。定額給付金の問題というのは、そういうことをあぶり出してしまったということになると思います。

<テレワークが女性の負担をさらに増大させた>

もう一つが今回、コロナの感染を防ぐために在宅ワークをお願いしますというふうに政府からも言われていますが、ここでも女性が抱えている家庭内の無償労働が大きなネックになってきているわけですね。落合恵美子先生がネットアンケートをした結果ですが、夫婦で在宅勤務だけど、夫は自分の部屋で仕事に集中しています。私は子どもが寝た後の夜間にしか仕事ができません、こういうダブルワークに女性はなってしまっている。負担が増えているという悲鳴も上がっています。

それから、労働政策研究・研修機構の周さんという主任研究員の女性の方がおいでになりますが、この方が在宅ワークの効果、テレワークの効果を調べてみたというんですが、未成年の子どもがいない女性と男性はテレワークがあると休まなくて済む度合いが改善したのに、未成年の子どもも、つまり、ケアしなければいけない子どもがいる女性だけがそれほど改善度が下がらなかつたという結果の調査があります。つまりテレワークをやっても、子どもがいてケアしなければいけない女性は、その世話をがあるので、休業しないで済む度合いがあまり下がらなかつたという研究結果ですね。

去年の7月に西村経済再生大臣がコロナの感染防止対策として在宅ワーク率70%という要請をして、それはいいんですけれども、そのときに在宅ワークをした女性の家庭内の仕事負担についてどれだけ考えていたかというと、何も言ってないということが問題なわけです。女性活躍というのであれば、当然、女性に働いてほしいですから、そういうような家庭の中の二重負担をどういうふうに考えるかということを多少は触れなければいけなかつたのではないかと思うわけです。

例えば、今はコロナでなかなか難しいので分かりますけれども、在宅ワークのためにもちゃんと保育システムを担保する、家にいても保育システムは担保してくれるとか、それが今、コ

コロナで難しいというのであれば、自分で労働時間を調整するとか、仕事量を調整する権利を付与するとか、断れる権利を付与するとか、そういうことを考えてみてもいいけれども、実際、そういったことはほとんど話題にならなかつたですよね。その結果、そういった見えない労働を抱えている労働者は休んでしまう、辞めてしまう、働き止めをする、こういうことになってしまい、女性活躍の旗を振っても駄目だった、そういうふうになつてしまつ。英字紙かなんかで女性活躍、コロナで頓挫というふうに書いた報道がありましたけれども、頓挫しなくていいようにするための事前のいろんなシステムがなかつたということなんですね。家のことと女性に任せ切りにしていたからです。

在宅ワークなんかでも、私、例えばデンマークに友人がいて、聞いたら、全然、すいすい移行しましたよって言うんですよね。メールなので詳しい話はちゃんと聞けてないけれども、なぜかというと、大体分かったのは、もともとどんな人にもテレワークができるように、貧富の格差のある人から含めてＩＴ教育をがっちりやっていたというんです。それから、もともと働いている人たちが自分の都合で家でやりたいときには家で働くようにしていたと。だから、そこで困った人は自由に在宅ワークに切り替えられるというのは全然不思議じやなくて、普通にできていたから。

日本は、その前の縛りがひどかつたわけですよ。正社員だったら必ず出てこいとか、出てこれないようなやつは正社員じゃないとか、そういうやつは契約社員になれとか、そういうことを本当に大真面目に言つてた社会なので、こうなつてきてしまつて、その落差がすごいわけですよ。そうなつてくると、その落差を埋めるために70%必ずやってくれと、違う強制が始まるわけですね。もっとどういう働き方をするか自分で働く人が決められる、そういうふうにしてあれば、両立はもっとしやすいし、よかつたはずなんですよ。在宅ワークを推進するならば、本当はそういうふうに考えてほしかつた。でも、そのところについての会社側の強制力とか権利というものは絶対譲らないで、そしてできなかつたら契約者になれということが、本当にあります。在宅ワークにさせてくださいと言つたら、契約者になつたらとか、パートになつたらと言われたという労働相談が実際、女性には来ているんです。それから、非正規だから在宅ワークは駄目と言われたとか。こういうのは、どう考えても女性の働き方にはマイナスですよね。本当に駄目なケースはもちろん、断つてもしょうがないと思います。この仕事はどうしても在宅でできないから、いろいろ頑張って手当てるからやつてねというふうに言うのはいいと思いますけれども、「非正規？ 何で在宅ワークするの？」とか、「在宅ワークしたいの？」じゃあ、子どもがいる女は、そんなこと言つんだったら、契約社員になれば、パートになれば」。ないですよね、これは。これは感染防止の概念とは真っ向から衝突する労務管理だと思います。つまり、会社の持つている強い強い権限と、それから子どものいる人は排除しても構わないという例の家事ハラスメントですよね、そういうことを見直さないまま、いきなり在宅ワークしろと言っても駄目なんだということですよ。もっとふだんから子どものいる人に見合つたように、自分の判断で家でも仕事ができるようにしておくとか、そういうような形の自由度をきちんと担保していれば、こんなに大きなハードルにならなかつたはずだ、ということです。

しかもあろうことか、テレワークを理由にして、女の人が仕事と家事と両方しなくてはなら

なくなってしまったのでということを理由に、労働基準法の労働時間規制を緩和してはどうかという提案まで出てきたという恐ろしいことが起きています。これはさる経済紙ですけれども、女の人が在宅ワークをしなくてはいけないと。それをこなさなくてはいけないので、子どもが寝た後で仕事をしたいと思っているのに、会社が5時までに終わらせろというふうに言うのでできない。仕方なく家の前に止めた車の中で在宅ワークを昼間していました、そういう記事になっているんですね。これは本末転倒ですよね。じゃあ、女の人は昼間、子どもの面倒を見て、深夜まで仕事をすればいいんですか。それは労働安全衛生からいっても、健康からいっても、絶対よくないでしょう。そもそも労働時間規制というのは健康のためにやっているので、そのためにその規制を緩和しなさいというのはおかしいと思いますよ。だから先ほど言ったように、自分で選べる権利とか、両方できる権利、それからどうしても子どもがいて大変な場合には休業も選択できるような制度とか、そういった働く側の自主性をちゃんと考慮した、しかもそれでも経済的には大きくは困らないような仕組み、そういうようなものがあってこそ、在宅ワークはもっとちゃんとできるので、労働時間規制を緩和して、そんなの無しでいいといって、夜も昼も働けるような仕組みにすることが果たして女性の救済になるのか。

私は、これは災害便乗型の労務管理と思っています。つまり、大きな災害があると、今はとてもできないから緊急避難でやってしまおうねと言って、人間にとて必要な規制を緩和してしまう。それを災害が終わった後でも継続する。そのために労働条件が悪くなる。こういうことは震災のときにも繰り返されていましたし、大きな災害があると必ずそれが出てくるというのは国際的に問題になっています。災害便乗型資本主義と言われているんですけどね。そういうようなやり方がここで提案されていた。要注意です。

それから、もう一つが、さっき冒頭にもちょっと言いましたように、エッセンシャルワーカーの低待遇がここでまたしても問題になってくるわけですね。保育や介護やDVや児童虐待などの相談業務といった住民ケアに関わる公共サービスは、住民の生活の支えですから、感染下でも休業はなかなかできないわけですね。そういったエッセンシャルワーカーというのが今回とても注目されたわけです。こうした働き手も、従来は責任の重さや技能の高さにもかかわらず、低賃金で不安定であった。官製ワーキングプアと呼ばれるような、働いてもプアになるというような雇用条件で非正規公務員が担っていたわけで、その4分の3が女性であったという現実があります。これは財政問題があって、もっと公務に財政をきちんと入れるんだという覚悟が住民たちにないといけないなと思うんですけども、そういうような状況の中で、何と去年の4月から1年有期の公務員である会計年度任用職員制度がスタートしてしまうわけですね。

これは何のことかというと、それまではそうはいっても1年有期の契約になっているけど、ずっと要る仕事だからといって、何度も何度も契約を更新して、事実上ずっと働いている人たちがいたんです、専門職的な非正規公務員の人たちの中には。それが今度、法律ではっきり1年というふうに年限が区切られてしまって、そういった専門的な非正規公務員たちの中には、もうこれではとてもやっていけないといって不満を抱え、中には辞めていく人たちも出てきています。本来、ずっと要るお仕事をぶつ切りにしていく。それによって、いつでも雇い止めができるようにするというのは、労務管理には一見、都合がいいんですけども、住民サービスからいったら、かなりマイナスになりますし、もちろん、ご本人たちにとっても非常な苦痛で

す。重要なお仕事だというならば、もっと実態に合った処遇が必要なわけですが、それが財政削減を理由になかなかできないでいる。それが今回のコロナの中で、さらに感染するかもしれないという不安を抱えながら、一生懸命、前線で頑張ってきた、そういう公務のエッセンシャルワーカーの人たちにとって非常にマイナスというか、苛酷な処遇になってしまっているということも、私たちはもう一度、考え方直す必要があると思います。

<隠ぺいされた社会問題>

これらを全部通して言えることは、どうやら私たちは社会問題にしなくていい人たちとのをつくっているかもしれないということです。分かりにくいかもしれませんが、女性は夫＝セーフティネットがあるからいいよね、これは女性の低待遇、特に非正規の低待遇が社会問題にならなかつた一つの原因です。何となく社会がそう思っていて、まあ、いいかという感じですね。パートでしょうとか、パートは夫が正社員で何とかなるしとか、そういう形で先送り先送りにしてきていた。これは別に女性だけじゃないんですよね。ほかに日本で低待遇になっている人たちは多くがこの社会問題にしなくていい人たちのジャンルに入っています。

例えば、外国人はどうせ国に帰るんだから、失業しても低賃金でも年金や失業手当がなくても、家を自力で入手できなくても、困らないはず。どうですか、これ。今、日本に住んで働いているんですけどと、そういう観点がすっぽりこの言葉によって抜けてしまいます。今回、実習生の人たちとか、それから家事支援人材といって家事労働者で入ってきた人たちが大量に失業しています。例のコロナ相談をやつたら、そういう人たちも来ていました。外国人なんですね。そういうような女性たちが来ている。そういう現実ですよね。ですから、いずれ国に帰るんだから、ではないんですよ。そうなつてしまったら、強制的に帰してしまうんです。で、責任を取らない。それが今の外国人労働者の使い方です。これが貧困の温床になるということですね。

それから、もうちょっと言うと、例えば障害者の方ですけれども、家族が面倒を見るんだから、失業しても低賃金でも年金や失業手当がなくても困らない。これ、本当にそうですかということですね。そうではない障害者の方は、いっぱいいますよね。でも、雇用としての保障はすごく手薄ですよね。これ、そうでしょう。

それから、あと若者ですよね。若者や学生は親が扶養しているから、失業しても低賃金でも年金や失業手当がなくても、家を自力で入手できなくても、困らないはず。これは親が貧乏な人は、どうするんですかということで、今、とても大きな問題になっていますよね。奨学金は返せないとか、学生だからいいだろうと言われても、もう返せないですとか、親がもう学費払えませんとか、アルバイトしないとやっていけないんですけどとか、大問題になっているわけです。

これ、共通していることが分かりますよね。一定の人々に社会的な錯覚を利用して、社会問題にしなくていい人たちというふうに仕分けしてしまうんです。そうすると、心の痛みなしで低賃金の人をつくることができて、何かあったときにその人たちを起用すれば、かかる経費を安くできるという、そういうような仕組みになっているわけです。それは確かに一見、とても便利だし、そうせざるを得ないケースがあることは私も分からぬわけではありません。しかし、

そういう緊急避難的にそうせざるを得ないというものをどんどん恒常化していく、構造を変えないまま、その数がどんどん増えているという現状にお気づきでしょうか。

例えば、97年以降、急に景気悪くなつたから、非正規を増やして、派遣も解禁して、そういう人たちを増やすのはしようがないよねといった時期がありました。しかし、そのときはしようがないから、取りあえず枠を広げて、非正規の人たちで一遍救済して、戻るのかと思っていたら、戻らないんですよ。非正規は増え続けます。この頃、2割から3割になつていたような人たちが今、4割近くまで来ていますよね。もちろん、その中には高齢者で定年後というのも増えていますから、それだけではないというのはそのとおりですけど、でも、高齢者であつても定年後の生活があるから、そんなに仕事に見合わないで安くされたら困るというのも既に出ているわけですよね。年金がない高齢者、いっぱいいますから。

そういうような形にして、社会問題にしなくていい人たちを恒常化させていくって、それを利用して低賃金労働力をつくる結果、何が起きるかというと、消費が弱ってしまうんですよ。会社がもうかつてないときはしようがないですよね。でも、もうかつているときには、そうやって賃金に下りてくるという仕組みにしておかなかつた。これが普通の社会です。だから、ほかの国はいろいろあっても、賃金は上がっていきます、経済成長すれば。日本はもちろん、低成長というのもありますけど、でも、それは働く人にお金が回つてこないので、特に非正規の人たち中心ですね、あと人口の半分の女性とか、そういう人たちに回つてこないので、そうなつてくると、消費が活性化しないですから、物が売れないんですよね。消費不況といつてるのは、多くが雇用劣化不況ですね。それぐらい大きな意味を持っているわけですよ、実を言うと。本来、正社員が多くて圧力が強くて、自分たちの賃金をどうしてくれるんだという声が大きければ、必死になって構造の改革をして、食える産業をもっともっと考えなきゃねという圧力が強まつたはずです。困つたら非正規を増やせばいいんだではなくて、もっと食べられる産業を一生懸命つくろうよという国民的な動きが起きたはずですが、何でそれがちつとも盛り上がりていかなかつたかというと、当面、非正規で困らない人たちは安くしておけばいいんだからとやつてしまつたからなんですね。そういうメカニズムになつてゐるんだということを少し皆さんにも頭の隅に置いていただきたいんですね。だって、困つているから、しようがないんじやないと、みんな、きっとお思いになつてゐると思いますよ。でも、そうじゃないでしょ。

食べられる産業は、ほかにないのか。例えば、自然エネルギーは雇用吸収力も強いし、再生エネルギーをやれば、社会に優しくて、雇用数が大きくて、それから伸びる率も高い。そういうものにもっとお金を投入していくとか、一生懸命、みんなで考えて、食べられる産業で、社会にも優しくてというものを考えていこうというのが今、国民的な動きになつてますか。なつてないですね。でも、日本は、もう本当にそういうことをみんな考えなきゃいけないようなときに來ているはずですよ。何でならなかつたかというと、女は安くしていいよといって、安くても困らない人たちをどんどん増やしていったんですよ。確かに、当面、困らないですよ。その人たち、黙つていますから、わきまえていますから。どうせ帰つて節約していればいいんですといって、縮小再生産に入つていく。これで経済、よくなるわけないですよね。ですから、とても大きな問題なんです。女だけの問題ではなくて、日本社会全体の活力の問題になつてい

っているということがお分かりになっていただければ、そうそうわきまえてばかりもいられないということがお分かりになっていただけなのではないかと思います。

その全体を通してあるのが家事ハラスメントという、冒頭で市長がおっしゃっていただきましたけれども、家事的な仕事や無償労働は安くてもしょうがないし、そんなものを担っているやつは会社にいなくていい、契約社員とパートでいいとか、派遣でいいとか、そういうふうにしてきてしまった家事ハラ社会がとても大きいです。そもそも、労働者派遣法も、最初は女性中心に解禁したんですよね。えっ、そうなのと思うかもしれません。その後、製造業派遣とか男性派遣が本当に大きな問題になりましたので、えっ、そうなのと思う方、いらっしゃるかもしれませんが、1985年に労働者派遣法を制定したときには、私はまだ新聞記者だったんですよ。そのときに解禁の当事者だった先生に、ちょっと後ですけど、こんなになってしまったのに、先生、あのとき、解禁に賛成しましたよね、どうしてですかと聞いたら、彼はあのときは女人だけでいいと思ったからなんだよと言うんですよ。えって。女人は均等法になったら、長時間労働に耐えられないでしょう。均等法で正社員になったときには、男性並みの長時間労働をしなくちゃいけなくなってしまうから、堪えられない。そういう人たちは家事と育児をしながら、合間にできる、しかも質のいい仕事をつくろうと思って、派遣法を解禁したんと説明されたんです。あのさあ、そういうことをおっしゃるんだったら、正社員もそうではない働き方にするように考えなかつたんですかと言うと、それは無理だよ、日本の社会でと言われてしまつて、そういうふうに夫のセーフティネットがある人が少しパートよりも質のいい仕事をするために派遣で合間に働くみたいな、そういう働き方でいいんじゃないのというふうに思つていたらしいんですね。だから、セーフティネット、何にもないですよね、派遣の人は。本当に手薄ですよね。それが便利だったから、どんどん違う人に拡大していったわけですよね。最後はもう製造業なんていう危険業務も多いし、男性も多いし、そういうところまでついに手を伸ばしてしまつて、最後に解禁されたのが製造業派遣ですよね。

今は何と看護師さんを日雇派遣にしようというような、コロナで大変だから、看護師さんは日雇派遣にというのが出てきているのをご存知でしょうか。これは今、パブコメを募集していますから、ネットで見て、皆さん、反対のパブコメを、何でまずいのかというパブコメを送つてやっていただけたらありがたいと思いますが、そういうことで、どんどん雇用者にしわ寄せしてくるんですよ。構造を変えてよくしようとか、働く人が何とか生きていけるようにするために経済や構造を変えようというふうに行かないんですよ。その原点は女性にあります。女性が悪いって言っているのではないですよ。女人はやりやすかったということです。やりやすいところを狙うんです。わきまえが必要だって言われてますからね。わきまえてしまうんですね、みんな。いい女人ほど。そういう構造にあるということがこの大きな問題に全部つながつてきているということです。

その背景には、やっぱりDVとか、何かあったら暴力で言うこと聞かせる。男性がイライラするとDVに走る、それが今回のコロナ禍では相談件数も増えていると言われているのはご存知のとおりですね。ですから、女人は暴力が怖いから声を上げられないっていう人、結構いるんですよね。

私、女子学生に、みんな、おかしいなと思うことがあつたら、今、SNSもあるんだから、

SNSでおかしいよって言ってもいいんだよって言ったんです。それで3人集まれば社会運動できるからと言ったんですよ。呼びかけて、3人集めなよ。そしたら、何かできると言ったら、「先生、怖いです」。今、SNSで女が何か言うと、がたがたに叩かれて嫌がらせに遭うし、怖い。つまり、ネット暴力に遭っているということですね。だから黙ってしまう。怖いからできない。そういう声を聞いて、うーん、これは何とかしないと。確かに女性がネットで何か言うと、めちゃめちゃに叩かれるというのは話題になっていますけど、特に若い女性ですよね。そういうものが力をそいでいるんだというので、やっぱり暴力は女性の問題にとってすごく大きいです。

自殺者も今、話題になっていますね。物すごく女性が増えたと。もともと男性のほうが数として多くて、今も数は多いんですけど、増え方がすごいというのが問題になっているわけです。

職業別に見ると、無職の人がすごく多い。それから、学生も結構多いんですね。黄色いところが無職の人で、オレンジのところが学生かな。そうじやないか。学生・生徒というのは真ん中のところですかね。でも、伸び方は結構プラスになって大きいというのはお分かりになると思います。

無職というのは何なのかというところが次のところで、無職の内訳というのが出ているんですけど、女性のほうをちょっと見てほしいんですが、女性は年金・雇用保険等生活者とか主婦の伸び率が高いというのはお分かりになりますか。プラス19とか23とか、プラス68なんていうのが10月に出てきていますよね。これ、主婦です。従来、主婦はそうでもないと言われていたんだけど、すごく伸び率が高くて、それから雇用保険で生活している人というのが結構、10月は伸びていますが、ここでは減っていますね。主婦は一貫して結構増えるトレンドですね。また、少し気になるのは、その他の無職者というグリーンのところですね。その他だから、分からんんですね。主婦とか年金で生活している人というのは分かりやすいんですけど、他の無職者というのが一体何なのかよく分からない。

私の推測で、全くこれは当たってないかもしれませんけれども、実は氷河期就職世代の女人たち、いますよね。その人たちには、非正規単身がとても多いんです。卒業しても、まず非正規で就職し、それから結婚相手の年代の男性にも非正規とか結構多いですし、そうなってくると、単身で非正規で働き続けていているという女性が割と多い。その人たち、働き続けていれば何とかなるんですけど、そこで仕事を失っていると、ひょっとしたら、ここに入ってしまうかもしれないとか、あと、高齢で年金もない女性とかもあるかもしれませんね。この無職というのが意外とはつきりしないから、みんなあんまり言わないんですけど、明らかに増えていますから、ちょっと心配。伸び率も高いですね。特に10月は高かったんですね。

主婦というのは非常によく注目されていて、何で主婦が自殺するのかという問題なんですけど、同居人の有無で見ると、同居人ありの自殺の増加度が女性は多いというふうになっていて、普通だったら、同居人がいたら孤独じゃないから、いいんじゃないかというふうに思いがちですね。でも、この調査を見ると、そうではなくて、同居人ありの自殺者が女性は多いと書いてあるんですね。ということは、つまり、女性はかなり同居人とのストレスにさらされている可能性があるということも出来ます。

<個人単位の支援へ>

さて、そういうことで、私たちは一体何が必要なのかというのをまとめていきたいと思います。もう皆さん、お分かりになっていただけだと思いますが、もっと女性の実態に合った仕組みにポストコロナも含めて変えていかなければいけない時期に差しかかっている。そういう意味では、コロナをチャンスに使うということですね。使えなければ、ピンチのまま行ってしまうと思います。でも、これをチャンスに使えば、日本はちゃんともっと安定した社会、男性も女性の扶養とか言わなくて、安心して生きていく社会になり得る可能性があるんです。それがあからさまになったのが数少ないチャンスと言えると思います。具体的には、世帯単位から個人支援へですよね。それから、夫＝セーフティネットから公的セーフティネットへ。妻付き男性モデルやケアレスパーソンから抜け出す。エッセンシャルワーカーとしての公務をちゃんと増強して、公務として自立できるようにしていく。それから、女性の仕事は軽くて楽とか、そういうことに対する偏見を是正していく。

例えば、キャバクラや風俗が休業支援金のときに、最初、除外されましたよね。覚えていません？ そんな風俗とか接待業なんて何で出すんだとか言われましたけど、全く見当違いだと思います。その理由として、経営している人に暴力団がいるからとか言っている人もいましたけれども、そんなの関係ないです、働いている人は労働者なんだから。そこを外してどうするのか。しかも、そういうところが結構、感染源になりやすいと当時言われていたのに、そこを外して一体どうするのかという、全く意味の分からぬことをしていたわけですよね。思い込みと偏見で、従来そうだったから、コロナの下でもそこは外していいんだってやってしまったんですね。ここの救いがあります。この救いは、みんながそれはおかしいと言ってくれたことです。そこにはシングルマザーの人もたくさん働いているし、困っている人がたくさんいるのに、何だそれはといって、一般の人がそれは職業差別だと言ってくれたんです。おかげでそれは撤回されたんです。これがピンチをチャンスに変える一つの事例ですよね。それから、ＤＶやシングルマザーは本当に大変でしたけれども、そこに女性支援NPOが一応あったおかげで、問題点がはっきり分かって、それなりに大変な中でも多少は支援ができたということはとても大きかったと思います。注目されていますよね、この2つは。なぜかというと、そこにちゃんと中間的な支援団体があって、コロナがはやる前から物すごく強力に支援をやっていたんですね。それがコロナというときに、何か問題が起きているんじゃないか見て、大発信をするわけですよね。研究者と一緒に共同研究したりとか。そういうような形で発信力があった。そこで辛うじて何とか、首の皮一枚かもしれません、つながっている。これがなければ、静かに亡くなっている人が多数出ていたかもしれません。そういう悲劇が中間団体のおかげでかなり緩和されたということです。

ですから、ポストコロナはこのような形で、そういうものを強化する方向に行き、それから偏見の是正というのも極めて重要であるということ。女性の中でも風俗などに偏見を持っている方が結構いると思うんですね。でも、人間が生業としてそれで生活しているということから考えていくという必要もやっぱりあると思います。それを法的に認めるか認めないかはまた別の問題です。それで、このような支援の方法を世帯から個人へと、そういう形でやっていくという制度的転換を今からやらなければいけない。

もっと身近な話で、そんな大きいこと言われてもという方もいらっしゃるかもしれませんけれども、自分を助けるために、もっと手近なものがいろいろありますよということですね。例えば困ったな、苦しいなと思ったら、家族にそれを説明できたらいいですよね。そのときにはアイメッセージというやり方をご存知だと思いますが、私はこう思っているんだけど、あなたは何でしないの、何でこらえようとするのというんじゃなくて、私は今、これで苦しいんですというような、自分を主語にした穏やかな言い方で、私はこれで困っていますということを家族に伝えるということもやってみてもいいかもしれません。私の知人で更年期になった奥さんがいて、夫から話を聞いたんですけど、うちの妻が「私、更年期になったら、ちゃんと家事ができなくなってしまうかもしれないんだよね。いいかな、あなたも分かっていてくれれば、それでいいから」と言われて、すごく納得しましたと。もっと手伝おうと思ったと言っていましたけれど、そういうような形のメッセージが発せられるような家族であるならば、諦めないで一応相談したり、言ってみたりすることも必要かもしれません。ただ、相手がいますからね。とんでもない家族なら、そうは行かないケースもあるかもしれない、人を見なきやいけないなと私もいますが、でも、そういう方法もあるんだよねということですね。

それから、女性にとっては家庭そのものが職場だったり、暴力の場だったりしますよね。話し合えそうもない感じでも、それは無理がないことです。その場合には、悩んだら女性相談に行きましょう。DV相談も労働相談もありますし、貧困相談も最近、女性向けに出てきています。今回のコロナはそこに着目させたという意味では、ある意味、ピンチがチャンスなんですね。行政による相談もあります。こんなつまらないこと、相談できないと、まず思わないことです。わきまえた女は、すぐに自分なんかつまらないことだからと思って、わきまえて黙ってしまいますが、わきまえないでください。それから、相談しても波長が合わないし、何か違うなって思うこともあります。そのときにはお医者さんに行くのと同じで、複数の窓口に相談してみてください。セカンドオピニオンです。一番、自分にぴったりくる人の助言を活用すればいいと思います。

実はそのために、3月13、14日に、女性による緊急コロナ女性相談会を私たち行うことになりました。最初、20人ぐらいでやろうかと言ったんですけど、どんどん専門職の人を中心に自分も手伝いたいという人が出てきて、看護師さんとか、お医者さんとか、弁護士さんとともに集まってきて、今、60人ぐらいにやりますという人が膨らんできています。問題は来てくれるかどうかなんです。支援する側ばかり膨らんで、みんな女の人がわきまえていて、いいと思って我慢してしまったら、来てくれなくなってしまうかもしれない。それが一番心配で、届くかどうかが分からないんです、はっきり言って。ですから、皆さんの周りにそういう人がいたら、ぜひひためらわないで、小さいことでもいいから、遠慮しないで行ってみてと。無料で専門家に相談してもらえますよと言ってあげていただけだと、とてもありがたいんですね。まずこちらに来てみてくださいとか、小さなことが大きな問題の入り口ですか、それからフェミニズムは個人的なことは政治的なことという有名なフレーズがありますが、個人的な問題が大きな社会問題なんですよ。だから、まず相談に行ってみてというふうに言ってみていただけだとありがたい。

実際、暮れにやったときには、ここにあるような相談がたくさん来ていました。家賃が払え

ないとか、賃金が未払い困っているとか、外国人で在留資格切れてしまうのに仕事がなくて帰れないとか、家族の虐待とか、養育費がもらえてないという母子家庭とか、そういった人たちが相談に来て、それぞれ貧困対応の人とか、労働対応の人たちが、そのとき、男性も一緒だったんですけど、対応に当たったんですね。その結果、やっぱり女性向けのものがあったほうがいいよねと、私たちは考えたということです。ここにもそういういろんな悩み事がありますけれども、後でちょっと見てみてくださいね。所持金が少ないというときには、このときは貸し出しました、少額ですけどね。携帯が止まってしまったという場合もお金必要ですよね。そういうことのために色々なことを支援しますという場所にしようということで、つくりました。

3月13、14日に女性による女性のための相談会を新宿の大久保公園で10時から17時まで、2日間、土日やりますので、身近な方でそういう人がいましたら、貧困で困ってますでなくてもいいんです、離婚のこととか、夫がとか、色々あると思います。女の人に言うと、私、貧困じゃないですからしいですと必ず言うんですけど、とにかく来て、専門家に話を聞いてもらってください。道が開けるかもしれません。キッズスペースもあります。外国人の人も、英語、フランス語、ベトナム語、その他いろいろ、手話通訳もあります。セクシュアルマイノリティの女性もオッケーです。専門家をそろえていますので、ぜひお近くの方、また、皆さんご自身でも結構ですので、来てみて、気軽に相談していただけたらと思います。

ということで、今日の話は終わりたいと思います。(拍手)

(文責：男女平等推進センター)

映画「ビリーブ (On the basis of sex)」上映会

日時：2021年2月20日（土） ①14:00～16:00 ②17:30～19:30（2回上映）

場所：市民会館 集会室

参加人数：1回目 25名 2回目 29名

上映作品：「ビリーブ (On the basis of sex)」

監督：ミミ・レダー

脚本：ダニエル・スティープルマン

出演：フェシリティ・ジョーンズ アーミー・ハマー

（2018年／アメリカ／120分）

託児：なし

【内容】

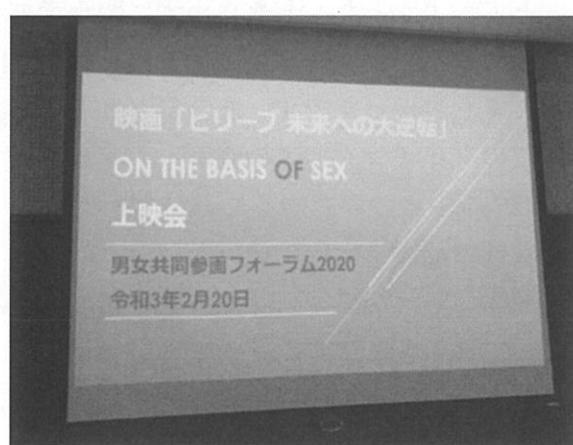
1970年代のアメリカ。今から50年前、女性は仕事が選べず、自分の名前でクレジットカードを作ることもできなかった。一方で男性は、外で働き家族を養うことを押し付けられ、親の介護のために家庭に入ることは認められていなかった。そのような時代にある女性弁護士の手で、アメリカ、ひいては世界をも変える一歩となった“男女平等”裁判が起こされた——。

その弁護士とは、「Notorious RBG」こと、ルース・ベイダー・ギンズバーグ。ニューヨーク・ブルックリンの貧しいユダヤ人家庭に生まれた彼女は、「すべてに疑問をもて」との母の言葉を胸に、1956年ハーバードロースクールに入学

する。500人の学生のうち女性は9人、女子トイレすらなかった。

家事も育児も分担する夫マーティンとともに、彼女はNYへ移り、コロンビア大学ロースクールを首席で卒業する。しかし女性であるルースを雇う法律事務所はなかった。やむなく、大学で法学を教え始めたが、弁護士への夢をあきらめてはいなかった。そんなルースにマーティンがある訴訟の記録を見せる…。

2020年9月に、87歳で亡くなるまで、「男女平等」と「ガラスの天井」に挑み続けた弁護士の物語です。



【参加者アンケートより】(抜粋)

- とても見応えがありました。少ししか知らない方だったので、見られて良かったです。勉強します。
- 会場の皆さん、涙でマスクを濡らしたことと思います。最近は森元会長の発言で怒りで眠れませんでした。アメリカの時代背景、文化含め、とてもおもしろかったです。しかし、まだまだ変わっていないし、日本は完全に取り残されているこのジェンダーギャップが、将来国の衰退を招くと思う。もっとも、先週は女性なので死にたくなったが。
- 感激しました。アメリカもこんな時代があったのだと。日本もこれからまだまだだと思った。
- 男女関係の問題については、特に日本は遅れており、この映画は特に参考になりました。
- 今、日本の現状に合った良き映画をありがとうございました。100年遅れている日本！皆さんに見てほしいですね。
- 独身男性の権利の保護が、逆説的に、全ての性差別への解放につながるという視点に感銘を受けた。この2週間、この国で問題となり、話題になっている事柄は、映画の中の、まさに100年前、65年前の判例と、この国自体の体質があまり変わっていないことを表していると思いました。貴重な場を設けていただき、ありがとうございました。
- 素晴らしい映画だったと思います。ぜひ多くの方に観ていただきたい映画です。コロナ禍での開催は大変だと思いますが、このような映画会をぜひまた企画していただけるとありがたいです。
- 久々に、男女平等や権利を勝ち取っていく映画に触れ、改めて権利は勝ち取ってきた歴史があると考えさせられました。こういった歴史の話は、次世代にも見せたいと思った。
- このような素晴らしい映画会を今後も続けてほしい。
- この時期、ピッタリの内容。日本が、この先、どのような道をたどっていくのか考えさせられます。コロナ禍、マスクの徹底をお願いしたいです。
- タイムリーなテーマで、もっと多くの人に見てもらいたい映画だと思うので、機会があれば次回上映会をお願いします。友人・知人に勧めたいと思います。別テーマでの映画会も期待しています。
- 今の時代に合いとても良かった。
- とてもよかったです。あきらめずに闘う意志が、社会を変えていくのだと力づけられる。
- すばらしいテーマです。少し難しい表現でした。歴史の中で男女平等が培われたのですね。
- とても良かったです。ありがとうございました。
- このタイミングでこの企画、ドンピシャで最高でした。
- RBGの生身の姿を知ることができた！
- 女性の活躍、大いに望みたい。
- RBGがいたからアメリカは変わったのかと思ってしまいます。日本は一体いつ、そういう時代がくるのでしょうか？
- もっと良い頭脳でいたかった！日本はまだまだこれからだと思う。
- 森氏の発言が話題になる今、とてもタイムリーな内容でおもしろかったです。
- 超久しぶりに、スクリーンにて映画を観ることができた。ありがとう！

- 画面が小さいので、字幕が見えず（私はメガネをかけても視力 0.2 なので）前に出ましたが、それでもよく見えませんでした。



「わたしのヒーロー」上映会&意見交換会 ～パパの家事・育児・仕事の両立のリアル～

日時：2021年2月21日（日） 13:30～15:30

場所：オンライン（Zoom）

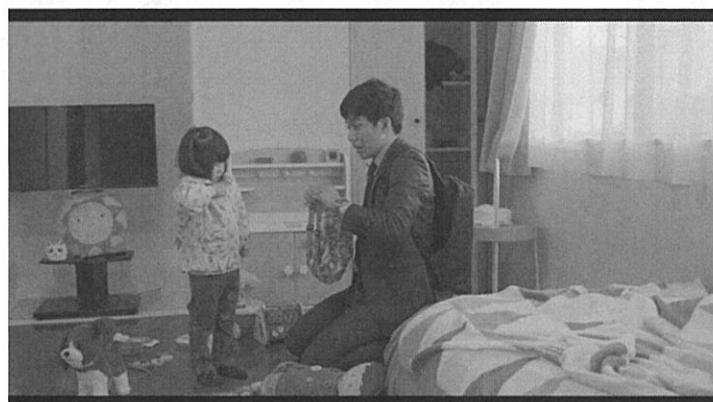
講師：「わたしのヒーロー」監督 佐藤陽子さん／

ファシリテーター 奥野依理子さん（境おやこひろば代表）

参加人数：25名（武藏野市民は19名。スタッフ除く。）

託児：オンラインのため、無し。

企画・運営団体：境おやこひろば



監督 佐藤陽子さん

【内容】

家事・育児に積極的に関わる働くパパの葛藤と共に夫婦に「あるある」な様々な困難をどのように乗り越えていくのかを爽やかに描いた映画「わたしのヒーロー」。

オンラインで映画を鑑賞後、参加者同士で感想をシェアしあう意見交換を実施。

13:30～ 注意事項や鑑賞方法のご説明、監督のご紹介

13:40～ 各自、映画鑑賞

14:40～ 意見交換会（zoomで3グループに分かれて意見交換）

- ・グループに分かれての意見交換の前に監督とファシリテーターとのトーク（5分程度）

【参加者の感想】

- 会社のおじさんたちに見てもらいたい。
- 多くのパパに見てもらいたい。
- 自分の中にあった「ママはこうあるべき」というジェンダー的な考え方には気づかされた。

- 新しい育児、働き方を改めて考える、きっかけとなりました。 男性の育休取得と女性のキャリア形成について、ロールモデルが増えてくるといいなと思います。
- 「父親が育休をとった場合」という設定がまだそう多くない貴重な事例のため、もっと広く世にこの映画が広まって、日本全体でこの事象について考えていくべきだと思います。 特に企業側にぜひみてもらいたい。 少子化で、ただでさえ生きにくい時代だから、それでもがんばろうとする人達に優しくしていきたい。 今の現役世代がいろんな生き方を認め合いそれが当たり前になるように広げていきたいと思った。
- 育休を1年間とっていたので、パパ目線の物語に、ただただ共感した。 現代のヒーローは、仕事で稼いで家族を守ることだけではない、家族の形にあったヒーローになれるんだという励みになる。 なにより、選択や決断をするのは迷いや不安はあるかもしれないが、それを自分なりの正解に近づけるように今を全力で生きること、という点が大事だと思った。 1人でも多くの父親を見てほしい映画です。
- 価値観はまだ変革途上にある、ということを再認識いたしました。
- 小さい子どもの世話をしながらの参加でしたので、途中、映画観賞後に退出しようかとも考えていました。 ファシリテータの方が「お子さんたちが喋っていても BGM だと思って参加してください」と呼びかけてくださって、思い切って（子どもたちも）顔出しして意見交換会も加わることができました。 色々な立場の方が見ていて、感じ方の違いも分かったし、監督と同じルームでしたので、映画制作の背景を感じることが出来ました。 映画を見て、自分がどう行動するか、考えるきっかけになりました。 充実した時間をありがとうございました！
- 素敵なイベントにご招待頂き、大変ありがとうございました。 意見交換会には残念ながら参加できませんでしたが、映画のほうは育休中の夫と一緒に拝見しました。 幼い子供を育てながら働く大変さや肩身の狭さに「あ～、分かる分かる！」と随所に感じました。 職務質問や上司のパワハラ発言は、少し時代遅れな印象を持ちましたが、男性が育児参加しづらい環境が、少し極端な表現ながらも分かりやすく描かれていたと思いました。 育休中の夫は、今ちょうど仕事から離れて、自分にとって何が1番大切なかを見つめ直しています。 映画の主人公の出した結論と同じく、やはり1番大切なのは仕事ではなく、「家族」だと。 育休を取る前より明確に、より強く考えようになったようです。 女性の自己実現と男性の家族を大切にしたいという想いが両方とも自然に叶う社会や文化にしていきたい、と改めて感じました。 このような素敵な機会を頂き、関係者の皆様に感謝申し上げます。
- 私もパパと同じく共働きで育休を1年2か月取得している2児の父です。 そのため、かなりパパに感情移入をしてしまい共感の嵐でした。 特に自分がワンオペでボロボロな状態でパートナーが帰ってきたときに拗ねる様子はまさに自分そのものでした。 今回、パパは、駐夫という形で決着をつけました。 また、先輩が送り出しのときに、

「それぞれの家庭の形があるから」と餞別の言葉を送っていたように、結局は、どれだけパートナーと互いにフラットに思い遣って最適解を見つけられるかということが肝要なのだと改めて思い知らされた次第です。また、男性の育児参加に関しては、夫婦間に留まらず、社会全体（警察官も職場然り）でもっと参画していく機運がないと、このパパのような葛藤に苛まれる人が増えてしまうと思いましたし、それと表裏一体で、お義母さんのように女性のキャリアの選択肢も無意識に狭まってしまう危うさを感じました。40分弱と短い時間でしたが、かなり社会課題を突き付けられる良い映画だったと思います。大学の授業や、会社の研修、道徳の授業、金曜ロードショーで放送してほしいくらいです。

- 私はもう少し「ママ」の心情が知りたかったです。自分もママと同じ立場で、今後、夫にキャリアをセーブさせるかもしれないことに罪悪感を抱きがちなので、それにに関してどのように思っているか聞きたかったです。
- 育休や職場復帰時の悩みや苦悩は、女性側から描かれることが多いので、男性側からの視点は興味深かったです。映画の最後は、主人公は会社での貢献や出世から一旦離れて、奥さんをサポートする側にまわっていました。そういう答えもありだと思います。家族ごとに答えは違うし、タイミングによっても変わると思います。サポートする側になってからの主人公の悩みも描いてほしかったです。

《男女共同参画フォーラム 2021 パネル展》

2月15日(月)～28日(日) 市民会館 ロビー

3月1日(月)～5日(金) 市役所 ロビー

○ 参加団体：7団体

- (一社)日本女子大学教育文化振興 桜楓会 武蔵野支部
- 境おやこひろば
- 生活クラブ グループ創
- むさしのジェンダー問題を考える会
- 日本の歴史と教育を考える会
- パシイワ武蔵野グループ
- 子育てサロン にじいろじかん

○ 大阪市淀川区啓発展示パネル「LGBT の困りごと」

展示の様子



男女共同参画フォーラムの紹介



市民会館 ロビー



市役所 ロビー



桜楓会 武藏野支部



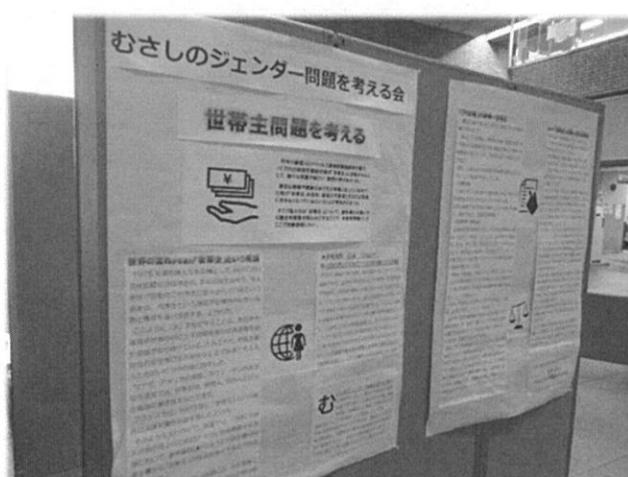
境おやこひろば



グループ創



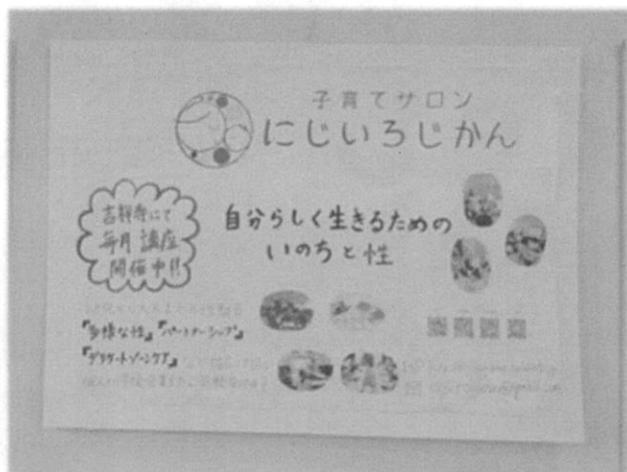
日本の歴史と教育を考える会



むさしのジェンダー問題を考える会



パシイワ武藏野グループ



子育てサロン にじいろじかん



大阪市淀川区啓発展示パネル
「LGBT の困りごと」

【パネル展示に寄せられた感想】

- ここに展示されているもの全てを冊子にまとめて、全市民に配布する方が、お買物券補助より、人間として、価値があり、有効的だと思います。知らないことが罪だという自覚が必要です。コロナ禍の差別も然りです。
- 先日、お話をうかがい、パネル展を見にきました。とてもよくわかりました。他のメンバーにも展示を見ると良いことを伝えます。
- 私は男女差別、役割差別を支持します。女は女特有の得意であること（体力的に、身体的に、本能的に）をしっかりやるべきで、男女平等の考え方によってあいまいにするべきではないと思う。パネル展示とは無関係ですが、同じ仕事役割に対して賃金は男女平等であるべき。私は50代女でこれでいつも不満です。ホントはこんなこと考えている場合ではない。所持金がなくなっているのにずっと仕事がない。

自分で決める 私が変える 自分の暮らし

主催：武蔵野市

A 講演会

(開場 13:30)
2021.3.7.SUN 14:00~16:00会場：武蔵野スイングホール
またはオンライン(Zoom)形式参加
無料

コロナ禍の新しい暮らし、幸せのカタチ —働き方を考える

新型コロナウイルスの感染拡大により、女性や非正規労働者等、弱い立場の人々が失業に直面しています。一方、テレワークの普及等で働き方、暮らし方に大きな変化が生じ、家の増加と負担も見逃せない事態になっています。みんなが幸せに、安心して暮らせるにはどのようにしたらよいのか。講師の方に、現状と対策を伺います。*感染症拡大防止の為、手指の消毒、マスクの着用にご協力ください。



講演会「コロナ禍の新しい暮らし、幸せのカタチ」のオンライン開催について

*新型コロナウイルスの感染拡大の状況によっては、オンライン開催(Zoom)となる場合があります。
申込された方全員にお知らせします。そのため、申込みには、Eメールアドレスが必要です。

動画配信

講演会の動画を後日、視聴できます。視聴希望の方は申込みが必要です。講演会を当日受講する方も別途お申込みください。男女平等推進センターへEメールでまたはセンターHPからお申込みください。件名に「男女共同参画フォーラム2020 講演会動画視聴希望」と明記してください。

たけのぶ みえこ
講師 竹信 三恵子さん

ジャーナリスト・和光大学名誉教授

1976年、朝日新聞社に入社。同社編集委員兼論説委員、和光大学現代人間学部教授などを経て、2019年4月から同大名誉教授。2009年、貧困ジャーナリズム大賞。著書に『ルボ雇用劣化不況』(岩波新書)、『日本労働ベンクラブ賞受賞』、『家事労働ハラスメント』(岩波新書)、『女性を活用する国、しない国』(岩波ブックレット)、『正社員消滅』(朝日新書)、『企業ファースト化する日本～虚偽の働き方改革』を問う』(岩波書店)など。

**定員
70名****保育
10名**※保育締切
2月22日(月)

企画A 講演会と動画配信のお申込／お問合せ

2/1(月)から、申込順に受付いたします。

【武蔵野市立男女平等推進センター】

- ①センターHPから、オンライン申込
- ②電話：0422-37-3410
- ③メール：danjo@city.musashino.lg.jp

※③は件名を「フォーラム講座(講座名)」とし、氏名・電話番号・ご住所(町名まで)をお知らせください。

①オンライン
申込はこちら

◆ 無料保育サービス

- ・Aの講演会にのみ保育がつきます。
 - ・要事前申込
 - ・締切は、2/22(月)
 - ・定員10名。応募者多数の場合は市民を優先して抽選
- <対象> 6か月～未就学児 <申込> 申込時に、①住所 ②お子さんの氏名(ふりがな) ③年齢(○歳△か月:講座当日)をお書きください。
利用の可否は、講座の1週間前までにお知らせします。

新型コロナウイルス感染のリスク回避のため、定員管理を行っています。必ず事前に申込のうえ、ご参加ください。

【武蔵野市立男女平等推進センター】〒180-0022 武蔵野市境2-3-7 市民会館 電話：0422-37-3410 開館時間：9:00～22:00 休館日：木曜日、年末年始

B

映画上映会

2021.2.20.SAT
14:00~16:00/17:30~19:30会場：市民会館地下1F
集会室参加
無料映画上映会「ビリーブ—未来への大逆転」
(ON THE BASIS of SEX)

米国最高裁判所判事「Notorious RBG」こと、ルース・ベイダー・ギンズバーグ。ブルックリンに生まれた彼女は、「すべてに疑問をもて」との母の言葉を胸に、コロンビア大学ロースクールを首席で卒業する。しかし女性であるルースを雇う法律事務所はなかった…。昨年、87歳で亡くなるまで、「男女平等」と「ガラスの天井」に挑み続けた弁護士の物語。

*感染症拡大防止の為、手指の消毒、マスクの着用にご協力ください。

上映
時間

14:00~16:00(13:30開場) 1回目上映

17:30~19:30(17:00開場) 2回目上映

定員
各回
30名

※保育はつきません



© 2018 STORYTELLER DISTRIBUTION CO., LLC.

C

映画上映会&意見交換会

企画：境おやこひろば

2021.2.21.SUN

13:30~15:30

会場：オンライン
(Zoom)参加
無料映画「わたしのヒーロー」オンライン上映&意見交換会
—パパの家事・育児・仕事の両立のリアル

育休を取得し復職後も家事・育児に積極的に関わるパパの葛藤と、共働き夫婦が日々の暮らしの中で起こる困難をどのように乗り越えていくのかを爽やかに描いた映画「わたしのヒーロー」。上映後、参加者同士で意見交換会を行います。

13:30~14:30 「わたしのヒーロー」オンライン上映

14:30~15:30 意見交換会「パパ＆ママの育児・家事・仕事の両立について」



「わたしのヒーロー」監督 佐藤 陽子 さん

「わたしのヒーロー」監督。会社員をしながら映画監督。2017年から本格的に映画制作を勉強し始め、2作目の「わたしのヒーロー」で「あいち国際女性映画祭 2019 グランプリ・観客賞」をダブル受賞。

扶養親族 奥野 依理子 さん 育休後アドバイザー



・オンライン講座のため、保育はつきません。
・イベントの詳細は、
境おやこひろばホームページ
<https://ameblo.jp/oyakohiroba-sakai>
をご覧ください。

定員
90名

企画B お申込／お問合せ

2/1(月)から、申込順に受付いたします。 ①オンライン申込はこちら

【武蔵野市立男女平等推進センター】

- ①センターHPから、オンライン申込
- ②電話：0422-37-3410
- ③メール：danjo@city.musashino.lg.jp

※③は件名を「フォーラム講座(講座名)」とし、参加回(1回目または2回目)、氏名、電話番号・ご住所(町名まで)をお知らせください。



企画C お申込／お問合せ

2/1(月)から、申込順に受付いたします。 ①オンライン申込はこちら

【境おやこひろば(企画団体)】

- ①下記フォームから、オンライン申込
<https://forms.gle/xkaKTi9kCoLQsbvCA>
- ②メール：infosakaioyako@gmail.com

※②は件名を「わたしのヒーロー申込」とし、氏名、電話番号、ご住所(町名まで)、年代(30代など)、育児休業の取得状況(取得中・取得済・取得予定・取得経験なし)をお知らせください。



新型コロナウイルス感染のリスク回避のため、定員管理を行っています。必ず事前に申込のうえ、ご参加ください。

【武蔵野市立男女平等推進センター】〒180-0022 武蔵野市境 2-3-7 市民会館 電話：0422-37-3410 開館時間：9:00~22:00 休館日：木曜日、年末年始

パネル展

男女平等推進登録団体によるパネル展・「大阪市淀川区啓発展示パネル‘LGBTの困りごと’」

2/15(月)～2/28(日) 市民会館ロビー ▶ 3/1(月)～3/5(金) 武蔵野市役所ロビー

男女共同参画フォーラム2020

自分で決める 私が変える 自分のくらし

主催:武蔵野市

講演会

コロナ禍の新しい暮らし、 幸せの力タチ —働き方を考える

2021年
3/7
(日)

14時～16時
(開場 13時30分)

会場

武蔵野スイングホール
またはZoom



たけのぶみえこ
講師 竹信三恵子さん

講師プロフィール

ジャーナリスト・和光大学名誉教授。朝日新聞社にて35年間勤務し、2011年から和光大学で教鞭をとる。2009年に貧困ジャーナリズム大賞受賞。著書に「ルポ雇用劣化不況」、「家事労働ハラスメント」、「企業ファースト化する日本～虚妄の＜働き方改革＞を問う」など多数。

新型コロナウイルス感染拡大のため、女性や非正規労働者等、弱い立場の人が失業に直面しています。一方、テレワークの普及で働き方、暮らし方に大きな変化が起き、家事の増加と負担も見逃せない事態になっています。みんながより楽しく、安心して暮らせるにはどうしたらよいのか。講師の方に、現状と対策を伺います。

●対象:どなたでも参加いただけます。

●定員:70名(2/1から申込順:事前にお申込ください。)

●保育:6か月以上未就学児対象、定員10名。2月22日(月)に締切り、定員を超えた場合は市民を優先して抽選。オンライン実施の場合は保育無し。

●参加費:無料

●動画配信(後日):あり。市HPから要申込。(下記QRコード)

●開催方法:スイングホールで開催の場合は、マスク着用と手指の消毒にご協力ください。新型コロナウイルス感染の状況によっては、オンライン開催いたします。その際は、Zoomでの開催となります。
具体的な参加方法は申込された方にお知らせします。



武蔵野市立男女平等推進センター
お申込み・お問合せは、2/1(月)から受付
下記の電話、メール、市HP(右記QRコード)へ
TEL 0422-37-3410 E-mail: danjo@city.musashino.lg.jp
<木曜休館:開館時間 9:00～22:00>

男女共同参画
フォーラムの他の
催事もチェック!



On the Basis ビリーブ of SEX

未来への大逆転



2021年

(C) 2018 STORYTELLER DISTRIBUTION CO., LLC.

2月20日(土) 武藏野市民会館 集会室 (武藏境駅下車5分)

14:00～16:00 (1回目上映)

17:30～19:30 (2回目上映)

米国最高裁判所判事「Notorious RBG」こと、ルース・ベイダー・ギンズバーグ。ブルックリンに生まれた彼女は、「すべてに疑問をもて」との母の言葉を胸に、コロンビア大学ロースクールを首席で卒業する。しかし女性であるルースを雇う法律事務所はなかった…。昨年、87歳で亡くなるまで、「男女平等」と「ガラスの天井」に挑み続けた弁護士の物語。

無料
各回30名
要申込み



詳細は裏面をご覧ください。



参加
無料

【映画上映会＆意見交換会】

映画「わたしのヒーロー」 オンライン上映＆意見交換会 ～パパの家事・育児・仕事の両立のリアル～

育休を取得し、復職後も家事・育児に積極的に関わるパパの葛藤と、共働き夫婦が日々の暮らしの中で起こる困難を、どのように乗り越えていくのかを爽やかに描いた映画「わたしのヒーロー」。

上映後、参加者同士で意見交換会を行います。

日時

2月21日（日）13:30～15:30

会場

オンライン（zoomでの開催）

※お申込み頂いた方にzoomURLをご連絡します。

定員

90名

※申込順、要事前申込。定員に達し次第、受付終了。キャンセル待ちについては別途お問合せ下さい。
※オンライン講座のため、保育はありません。

映画「わたしのヒーロー」あらすじ

都内のITベンチャーで働く松本遼（33）は育休中。同じ会社に勤める4つ年上の先輩である妻の冴子（37）が、2児の出産・育休取得により昇進が遅れていることに焦っているため、育休を3ヶ月取得したが、想像以上の育児と家事に疲れ果てる毎日。けれども、本当の大変さはそこではなかった・・・。



「わたしのヒーロー」監督：佐藤陽子さん

会社員をしながら映画監督。

2017年から本格的に映画制作を勉強し始め、2作目の「わたしのヒーロー」で「あいち国際女性映画祭2019 グランプリ・観客賞」をダブル受賞。

■申込方法（①、②のいずれか）

①下記フォームから、オンライン申込

<https://forms.gle/xkaKTi9kCoLQsbvCA>

申込フォームQRコード



②メール：infosakaiyako@gmail.com

※件名を「わたしのヒーロー申込」とし、

氏名、電話番号、ご住所（町名まで）、年代（30代など）、

育児休業の取得状況（取得中・取得済・取得予定・取得経験なし）をお知らせください。

■お問い合わせ

境おやこひろば：infosakaiyako@gmail.com



境おやこひろば

<http://ameblo.jp/oyakohiroba-sakai/>



武蔵境で「こんな場があったらいいな」と思うママ達で、2014年にスタート。

平日・日曜に開催している「collabonoコニセん親子ひろば」、

幼稚園や保育園に関するセミナー、親子遊びの「こどものおと」、

オンラインでのおやこひろば、等の活動のほか、ブログ等での地域情報発信を行っています。

これからもみんなの“やりたいこと”を形にしていきます！仲間を絶賛募集中！

共同代表：奥野依理子、小西美穂子

【活動の記録】

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和元年度第5回委員会

日時：2019年10月15日（月） 10：00～12：00

出席：9名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・2020年度のフォーラムメインテーマ、講演会について

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和元年度第6回委員会

日時：2019年11月19日（月） 10：00～12：00

出席：10名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・来年度のフォーラムメインテーマ決定。

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和元年度第7回委員会

日時：2019年12月17日（火） 18：00～20：00

出席：8名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・来年度のフォーラムの講演会の講師候補と優先順位を決定。

□市報12月1日号にてフォーラム団体企画の公募開始（12月6日～2020年1月27日）

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和元年度第8回委員会

日時：2020年1月21日（火） 10：00～12：00

出席：11名

○検討・決定事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・講師交渉結果報告。竹信三恵子さんに次に交渉を行う。

□公募企画審査会（委員長/副委員長が選考委員として参加）

日時：2020年2月4日（月）午前に実施。

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和元年度第9回委員会

日時：2020年2月18日（火） 10：00～12：00

出席：10名

○確認・共有事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・講演会講師として竹信三恵子さんに承諾を得た。日時は、6月21日（日）14時からに決定。

- ・団体公募審査の結果報告（3件採択）

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和元年度第10回委員会

日時：2020年3月17日(火) 10:00～12:00

出席：10名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・竹信さんの講演会のタイトルを「だれもが幸せに働き暮らせる社会とはーーあなたの時間を考える」に決定し、形式、内容について検討

<新型コロナウイルス感染拡大の影響で、緊急事態宣言が発出され、男女平等推進センターは3月2日から5月31日までは閉館し、職員は交代勤務であった。

6月に予定していた「男女共同参画フォーラム 2020」は6月の実施は中止し、延期の方向で検討されることとなった。企画運営委員会も当面開催を見合わせた。>

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和2年度第1回委員会

日時：2020年9月15日(火) 10:00～11:30（オンライン開催）

出席：11名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・竹信さん講演会は、令和3年3月7日（日）午後、スイングホールにて実施。
- ・登録団体パネル展は団体に確認する。大阪市淀川区LGBT啓発パネル展示も同時開催。
- ・映画上映会 → 2月にプレイスで実施したい。検討中。
- ・団体企画 ハジメのハンポ／境おやこひろばの実施は、現時点未定。

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和2年度第2回委員会

日時：2020年10月13日(火) 10:00～11:30

出席：11名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・メインテーマの検討
- ・講演会のタイトルと実施形式の検討、後日録画配信を行うかどうか
- ・団体企画は、境おやこひろばのみ実施

□2021年2月20日(土)～3月7日(日)に、男女共同参画フォーラム 2020 を延期実施することに決定した。

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和2年度第3回委員会

日時：2020年11月10日(火) 10:00～11:30

出席：11名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・メインテーマと講演会のタイトルを決定。

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和2年度第4回委員会

日時：2020年12月15日(火) 10:00～11:30（オンライン開催）

出席：10名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・主講演講師打ち合わせ

□市報2月1日号にてフォーラム催事の申込受付開始

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和2年度第5回委員会

日時：2021年2月16日(火) 10:00～11:30（オンライン開催）

出席：9名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・申込状況

■男女平等推進センター企画運営委員会・令和2年度第6回委員会

日時：2021年3月23日(火) 10:00～12:00

出席：10名

○検討事項（以下フォーラム関連のみ）

- ・フォーラム全体の振り返り

企画募集!

武蔵野市男女共同参画フォーラム2020 『自分で決める 私が変える 自分のくらし』

武蔵野市男女共同参画フォーラムは、“誰もが自分らしい生き方のできるまち”を目指し、さまざまな講座・講演会やパネル展示などを開催する市主催のイベントです。

2020年度の実施にあたり、広く皆様から講座・イベントの企画を募集します。審査を経て採用された企画は、企画団体にその実施を委託して行います。多くの皆様のご応募・ご参加をお待ちしています。

<募集要項（一部）> 詳細は裏面も参照し、市ホームページから申請用紙をダウンロードの上、お申ください。当センターでも申請用紙を配布しております。

◆応募資格（以下のすべてに該当することが条件となります。）

- ①主に市内で活動しており、男女共同参画の視点をもって本事業の趣旨に賛同し、事業を企画・実施する団体。
- ②特定の政党やこれに類する政治団体・グループ及び宗教活動や営利活動を主な目的とする団体・グループではないこと。
- ③フォーラム事業実施に関わる連絡会議、報告会等に代表者または会員が出席できること。

◆募集事業

男女共同参画の視点を生かした講演会、イベント、講座・ワークショップ、音楽会など当フォーラムの趣旨に沿ったさまざまな事業。

◆テーマ例> ワークライフバランスの実現/男性の家事・育児・介護参加/女性の再就職/子どもの貧困/多様性を認める社会/性別役割意識の解消など

◆事業実施日 2020年6月20日（土）～ 30日（火）のいずれか

◆事業実施会場

男女平等推進センター会議室、武蔵野プレイス、スイングホール、商工会館等市内に限る。
※希望会場の空き状況により調整させて頂く場合があります。

◆委託料

一団体につき10万円まで（企画実施当日の託児費用含む）
※事業実施後の後払いになります。

◆応募方法

指定の様式（男女平等推進センター窓口より入手、あるいは市ホームページからダウンロード）に記入し、男女平等推進センターまで郵送/メール、または窓口に直接持参。

<募集期間>

2019年12月6日（金）～ 2020年1月27日（月）（※郵送の場合27日必着）

受付/問い合わせ

武蔵野市立男女平等推進センター

 ヒューマンあい

受付：9:00～22:00（木曜 休館）

〒180-0022 東京都武蔵野市境2-3-7 市民会館1階

◇TEL 0422-37-3410

◇Eメール danjo@city.musashino.lg.jp

武蔵野市 男女

検索

センターHPへ→



<募集要項>（一部を掲載。詳細は、市ホームページからダウンロードするか、男女平等推進センターにて入手し、内容を確認のうえ、提出してください。）

◆応募資格（以下のすべてに該当することが条件となります。）

- ①主に市内で活動しており、男女共同参画の視点をもって本事業の趣旨に賛同し、事業を企画・実施する団体。
- ②特定の政党やこれに類する政治団体・グループ及び宗教活動や営利活動を主な目的とする団体・グループではないこと。
- ③フォーラム事業実施に関わる連絡会議、報告会等に代表者または会員が出席できること。

◆募集事業

男女共同参画の視点を生かした講演会、イベント、講座・ワークショップ、音楽会など当フォーラムの趣旨に沿ったさまざまな事業。**<テーマ例>** ワークライフバランスの実現/男性の家事・育児・介護参加/女性の再就職/子どもの貧困/多様性を認める社会/性別役割意識の解消など

◆事業実施日 2020年6月20日（土）～30日（火）のいずれか

◆事業実施会場

男女平等推進センター会議室、武藏野プレイス、スイングホール、商工会館等市内に限る。

※希望会場の空き状況により調整させて頂く場合があります。

◆委託料

一団体につき10万円まで（企画実施当日の託児費用含む）

※事業実施後の後払いになります。

◆その他市からの支援

- ①施設・付属設備の使用料免除（市内公共施設に限る）
- ②市報5月15日号への掲載及び男女平等推進センターのホームページでの事業周知
- ③フォーラムのチラシ・ポスターへの掲載・市内公共施設への配布
- ④募集チラシ印刷代の免除
- ⑤参加申込みの受付
- ⑥保育申込みの受付及び保育者の手配

◆応募方法

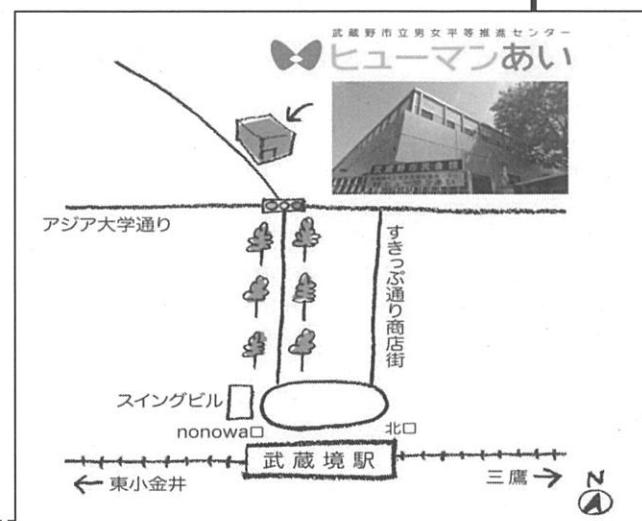
指定の様式（男女平等推進センター窓口より入手、あるいはホームページからダウンロード）に記入し、男女平等推進センターまで郵送／メール、または窓口に直接持参。必要に応じて、企画や団体活動等に関する資料の提出を別途お願いする場合があります。

◆募集期間 2019年12月6日（金）～ 2020年1月27日（月）

（※郵送の場合27日必着）

◆応募から決定までの流れ

- ・審査会：1月末～2月初旬。日程は応募要項を参照。
プレゼンテーション形式で事業内容を紹介して頂きます。（10分～15分程度）
時間等は、応募者にご連絡します。
- ・結果通知：2月下旬頃、書面にて通知
※決定については提出書類と審査会プレゼンテーションにおける説明に基づき、企画の公益性や男女共同参画の視点、実施体制等を考慮し総合的に判断します。
応募書類は返却いたしませんのであらかじめご了承ください。



武藏野市立男女平等推進センター企画運営委員会

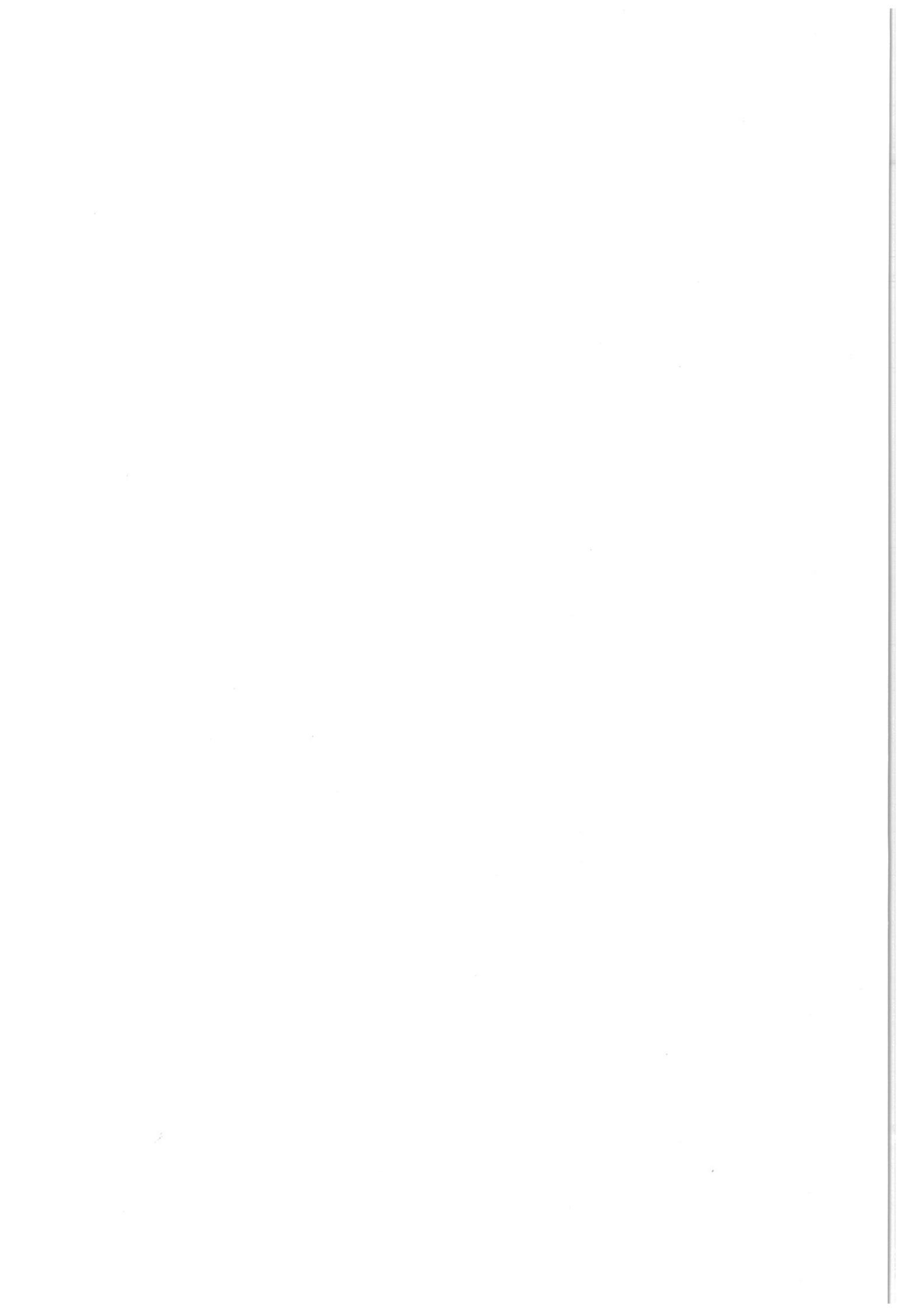
	2019年度・2020年度
委員長	大島 登志子（生活クラブ グループ創）
副委員長	西口 周三（公募市民）
委員	岩渕 弘美（公募市民）
委員	竹内 寿恵子（桜楓会武藏野支部）
委員	二子石 薫（むさしのジェンダー問題を考える会）
委員	久富 明美（公募市民）
委員	水野 麻美（学校に行きづらい子供の親のお茶の間『ジョナ』）
委員	吉田 晴代（センター嘱託職員）
委員	森田 千恵（センター嘱託職員）

(五十音順、敬称略)

「男女共同参画フォーラム 2020」参加団体

- ＊ 子育てサロン にじいろじかん（パネル展示）
- ＊ 境おやこひろば（イベント／パネル展示）
- ＊ 生活クラブ グループ創
- ＊ (一社)日本女子大学教育文化振興 桜楓会 武藏野支部（パネル展示）
- ＊ 日本の歴史と教育を考える会（パネル展示）
- ＊ むさしのジェンダー問題を考える会（パネル展示）
- ＊ パシイワ武藏野グループ（パネル展示）

(五十音順)



男女共同参画フォーラム 2020 報告書

発行日 2021年6月

発行者 武藏野市

連絡先 市民部 市民活動推進課 男女平等推進センター
武藏野市境 2-3-7

電話番号 0422-37-3410