

令和3年度 鹿児島県男女共同参画審議会

第3次県男女共同参画基本計画中間評価(到達状況評価)部会〈会議の概要〉

1 開催日時 令和4年3月30日(水) 13:30～15:30

2 開催場所 オンライン

3 出席委員 武隈 晃(部会長), 下古立 浩, たもつ ゆかり, 藤原 奈美, 松野 市子(5名)

4 議題

(1)協議

- ・第3次県男女共同参画基本計画の中間評価(到達状況評価)について

5 協議結果の概要

第3次県男女共同参画基本計画中間評価(到達状況評価)2次評価報告書(案)について、
県の説明後、質疑意見交換が行われた。

委員からの主な意見は次のとおり。

(1) 全体に対して

- ・ 「男女共同参画の基本理念の実現」への貢献度を定量化する評価システムを採用してから、全庁的に「男女共同参画の視点(事業実施に当たって踏まえる配慮)」は浸透してきたと思う。
しかしながら、報告書において、事業所管課が実施に当たりどういふ点を工夫してきたかまで見ると更に良い。次回からは、取りまとめ課(主管課)と所管課(主務課)における2次評価のやりとりを進化させることで、「男女共同参画の視点」の浸透が顕在化される。次の段階としては、そういうところに注力していただきたい。

(2) 重点目標1から6について

- ・ 県民意識調査の「各分野の男女の地位の平等感」において、「学校教育の中で」の平等感が前回と比べ落ちた。「地域社会の中で」は「男性優遇」が更に進んだのは重大な問題である。
- ・ また、県民意識調査の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識が男女ともに初めて「否定」が「肯定」を上回ったことはこれまでの取組の成果である。しかし、年代別で見ると、女性では70代以上の人が、男性では60代以上の人では依然として「肯定」派が多い。
- ・ 県民意識調査の「男女共同参画社会を形成していくために県が力を入れるべきこと」の設問で「仕事と家庭が両立できる就労環境づくりの推進」が上位に挙げられている。
女性では非正規の期間雇用者や、男性では子育てに関わりたい、育児休業を取りたいと思っても取れないような現状もあり、職場環境は極めて重要である。
育児・介護休業法が4月に改正され、育児休業の取りやすい環境が求められる。制度の

拡充と4次計画の取組を連動させ、しっかり定着していくような一歩踏み込んだ内容にしていただきたい。

- ・ 県民意識調査で「暴力や嫌がらせの相談先」で「どこ（だれ）にも相談しなかった（できなかった）」が恒常的な課題である。
看護師，保健師，社会福祉士・精神保健福祉士など専門職の方が男女共同参画の視点を持って相談対応をしていただければ良いと思う。
また，ゲートキーパーを養成し，美容師や飲食店の方々などからも相談窓口に関わっていただけるような仕組みづくりを構築したい。
そして，性別に起因する相談には「相談窓口は敷居が高い」と思われていること，相談員の雇用環境（賃金など）といった問題があるため，その課題解決に努めていただきたい。
- ・ DVの相談件数が調査をする度に増えているのは，ある意味顕在化しているとも見られる。
「どこ（だれ）にも相談しなかった（できなかった）」人というのがなかなか減少しないのはこの分野の課題である。
地域コミュニティでは安心安全な地域づくりをテーマに掲げていても，子どもの見守りには取り組んでも，女性の人権に関わるDV等には関心が低いところ。地域づくりと絡めて，広く公的機関にアクセスするまでのネットワークをどうしていくかは，具体の施策が貼りつかないとなかなか難しい。
男女共同参画地域推進員にもその役割をお願いしているが，学習を深めた方にその役割を担っていただかないと，専門機関にアクセスするまでの過程で様々な問題が生じる可能性がある。DVの発見には，消費生活相談等の相談員が男女共同参画の視点を持っていれば，そこで発見される可能性もあり，極めて効果が高い。
- ・ DVの被害者で，保護対象となる人が適切に保護されているか検証していただきたい。
- ・ 労働局では，仕事と不妊治療の両立支援に力を入れ始めている。国でも助成金制度を設けているが，企業で不妊治療に通えるような制度を作らなければ課題解決とはならない。
計画の実行性を持たせるために，労働局やNPOなどの各種支援機関とネットワークを構築して取り組んでいくような仕組みづくりを次期計画には入れていただきたい。
- ・ 様々な要因が重なり，一つの政策課題であるM字曲線が崩れたが，女性の働きたい形で本当に働いているのか考えると，M字は解消したとは言えないところ。数字上でM字が解消しても，働きたい形での働き方という意味では相変わらずM字のままである。
- ・ M字型カーブで増えたのは非正規であり，身分が不安定である。また，コロナ禍においては，働いている女性が多い中で，職場だけではなく，家庭でも様々な影響を受けながら，苦しんでいる状況にある。その時々状況を計画に反映し，どれだけ実行していけるかが重要である。

(3) 戦略的取組について

- ・ 戦略的取組の「子どもの頃から男女共同参画の理解を深めるための教育現場における取組」に対する今回の評価は全く資源を集中してないのではないかと感じる。「子どもの頃から男女共同参画の理解を深めるための教育現場における取組」については、資源（人的、予算）を投じて鹿児島県で取り組んでいかねばならない。
- ・ 第4次計画でも「子どもの頃からのジェンダー平等・男女共同参画の理解の促進や主体的に生きる力の育成を図る」ことは最重要課題である。
- ・ 学校現場にいる立場からすると、男女平等の考えは随分進んだと実感している。混合名簿の取組が進み、子ども達が互いを尊重し、男女共同参画についての理解が深まってきていると感じる。これは、これまでの取組の成果であると考える。
- ・ 今回の県民意識調査の「各分野の男女の地位の平等感」において、「学校教育の中で」の平等感が下がったのは、現在の学校教育を見て、県民が不平等と感じていることは大きな問題であり、この解消に向けて取り組まなければならない。
戦略的取組に入れ込んだだけでは、資源の集中が図れていない現状から、次回も入れるのであれば、本当に資源の集中を図れるように新たな形で示したい。
- ・ 「子どもたちの男女共同参画学びの広場推進事業」の取組により教職員、子どもたち、保護者を含めた地域の方々などと一体的に取り組んでいるところ。
教職員のアンケートでは男女平等を十分理解しているが、依然として、何かジェンダーに関する意識、アンコンシャス・バイアスが学校現場にあるのかなと思う。
現場ではジェンダー平等・男女共同参画が進んできていると感じられているが、県民意識調査では平等感が下がったというのは、ジェンダー平等・男女共同参画の重要性が浸透したことによる、自分事として捉えるようになったからであると思うが、依然としてアンコンシャス・バイアスが学校現場には残っていると思われる。
- ・ 今後、働き方が大きく変容していく中で、地域に貢献したいというニーズは高まってきているが、地域においては、多様性を認めない、特に女性の参画を阻害する制度や慣行が根強く残っている。
- ・ 地域コミュニティづくりを所管する所属において、「男女共同参画の視点」が意識化されていないのではないかと、様々な研修を実施する際には、男女共同参画が地域づくりやコミュニティづくりにおいて重要であることを庁内に理解してもらわねばならない。
- ・ 地域では依然として60代、70代の男性が役員や会長の権限を持っている。このため、男女共同参画センターにおいて、コミュニティづくりに男女が参画することで、課題解決に繋がるという趣旨の研修を行っても、いざ現場にいくと、なかなか参画できないという非常に辛い状況にある。
- ・ 地域づくりやコミュニティづくりの事業課において、「男女共同参画の視点」が意識化されていないのではないかと。「男女共同参画の視点」に立った地域づくり、コミュニティづくりに関する具体の事業がなくとも、その視点を持って取り組めば良いが、それもあまり十分ではない。前回調査から下がった背景には、施策としての努力が足りなかったのも

影響していると思う。

- 鹿児島県の就業女性は全国4位ぐらいであるが、6割近くが非正規雇用である。女性の意識啓発やエンパワーメントに取り組んでいるが、この現状を変えていかなければならない。

今後、子どもたちは、男女ともに労働者であり生活者として生きていく枠組みの中で生きていくことになる。このため、それに対応したキャリア教育に取り組むことが重要である。特に鹿児島の場合、女性が働くことは権利の問題であるという認識がとても低い。男女共同参画においては、人権教育を包括的にキャリア教育、主権者教育、性教育として捉えているので、第4次計画では雇用に関しても包括的に、鹿児島の現状を政策とし捉えていく必要がある。