

令和2年度第3回愛媛県男女共同参画会議

委員発言概要

- 1 日 時 令和3年1月5日（火）10:00～12:00
- 2 場 所 県議会議事堂4階 農林水産・建設委員会室
- 3 出席委員 9名（敬称略）
会 長 桐 木 陽 子 松山東雲短期大学教授
副会長 壽 卓 三 愛媛大学教育学部教授
委 員 竹 本 道 代 公益財団法人えひめ女性財団常務理事
" 佐 川 東輝枝 愛媛県商工会議所女性会連合会理事
" 喜 田 ヒサ子 愛媛県漁協女性部連合会長
" 大 西 祥 一 愛媛県PTA連合会会長
" 鈴 木 利 昌 NHK松山放送局放送部長
" 横 山 ぬ い えひめ女性活躍推進協議会ワーキンググループ副リーダー
" 三 股 智 美 公募委員
- 4 オブザーバ 平井 千恵子 愛媛労働局雇用環境・均等室長
- 5 議題
第3次愛媛県男女共同参画計画について

○会議概要：委員等からの主な意見

【議題 第3次愛媛県男女共同参画計画について】

（竹本委員）

人口減少社会の中で、若い世代の県外流出は大きな問題。分析はきちんとされているのか。

資料2の32ページのポツ3番目に、「男女共同参画は働く女性の支援という印象を与え」という一文があるが、私も地域や企業に出前講座に行った時などに、男女共同参画は、女性が得をする仕組みではないかという意見をいただいたこともあり、まさにここに書いてある通りだと思った。やはり、あらゆる人々にとって必要という認識がなかなか広まっていないのではないか。男性にとっても自分の問題で、男女共同参画というのは自分にとっても大きな意味を持つということが分かってもらえないと、なかなか男女共同参画は進まないのかなと思ったりもしていたので、この1文はまさに本当にその通りだと思った。

資料2の45ページのポツ6番目に、「女性や高齢者等一人一人が」という表現があるが、男性にもやはり性別役割分業意識にとらわれて生きづらさを抱えている人がおり、これを性別や年齢等によらずとか、そういう表現に変えていただきたい。

もう一つ、本文9ページの主要課題1 男女の人権の尊重にある、ひめここの設置目的の所に「警察への届出促進」という1文が入っているが、警察への届出促進というのは被害の潜在化防止に含まれると思う。23ページにはその記載はないので、警察への届け出促進というのはこの部分からも削除いただきたい。警察署に誘導されると思うと相談をためらう方もいる。そこのところは配慮いただきたい。

(桐木会長)

人口流出の分析データについて、現時点での県の見解はどうか。また、指摘のあった文言修正についてどのような対応を考えているのか。

(男女参画・県民協働課)

2か所の文言修正について、ご指摘の通り修正したい。

若い女性の県外への人口流出というのが、県の人口減少対策の中でも要になると認識している。その辺りを意図して今回背景等に追記したが、それがより明確に分かる形で何かデータを入れた方がいいのか。

(桐木会長)

今後計画を実施していく中で、そういったデータを見ながら実施していったらよいと思う。冒頭に女性が働きにくい環境にあるのではないかと掘げているので、その変化を追っていけるようなデータを労働局等と協力しながら丁寧に見ていくことが必要ではないか。人口流出の要因はそれだけではないと思うので、働く環境整備以外にも指標として測れるものがあればよろしくお願ひしたい。

(横山委員)

資料2の21ページの主要課題5に関して、男女共同参画推進という言葉の本当の意味が男性だけでなく、女性にも正しい理解がされていないのではないかと思う。

資料5にもあったように、日本、特に愛媛においては、指導的地位である管理職に従事する女性が非常に少ない。ここが少ないというのは組織における働き方が根本的に変えられていないということ。男性の働き方も変わらない限り、家庭や地域社会に対する男女平等の関わり方は不可能だと思う。

仕事の中で男女がともに活躍できる、それぞれの個性が最大発揮できるような環境づくりというところが非常に重要で、組織・企業における女性の意思決定のできる管理職を育てないといけないと考え、今年度7月に愛媛県女性経営者協会において、女性の管理職・役職者増大という目標に絞った活動を立ち上げた。男性の家庭参加も非常に意識としては高まっているが、長時間労働を余儀なくされている仕事の環境が変わらない限り、男性の家事参加や地域社会参加は現実的には不可能なレベルの段階にある。そういった意味で主要課題5の重点目標2に施策の方向が①か

ら④までであるが、そこへ女性管理職の積極的登用を入れる。また、②男性の意識と職場風土の改革とあるが男性だけでなく、女性の意識も少し変える必要があると感じている。

男女共同参画の推進は必ずしも女性保護だけではなく、特に職場における活躍推進は女性にとっても結構しんどい事。男性がしんどい仕事をして女性は補助的な仕事で良いと考えている女性も少なからずいるが、それは平等ではない。全ての人が役職者になる必要はないが、自分の与えられたミッションの中で使命を果たすことは性別に関係なく必要。なかなかワーク・ライフ・バランスは進まないが、企業の男性や経営者の意識改革、そして女性達も役職者、意思決定のできるポジションを目指す人がチャレンジできるような職場風土の作り方が、全体の男女共同参画推進の計画を進めていく上で外せない重要な基本的な仕組みじゃないかと思う。

(桐木会長)

2020年30%目標が実現できなかったことに対し、真摯に向き合っただけで次に進むことが重要だと身をもって感じた。女性活躍をさらに推進するという事をうたった方がいいということか。

(横山委員)

施策の方向に、例えば「女性管理職の積極的登用」とか「意思決定のできる女性を増やす」を追加してはどうか。

組織の中で働き方改革を本気でやるためには、経営者レベルでの決定がないと、仕組みそのものを変えることができない。そうでなければ、結局長時間働ける男性しか、仕事の成果が見える機会を与えられにくい状況が続く。短時間でも成果を出せられる組織のあり方やビジネスの仕組みを作っていく必要があると思う。根本的な制度やルールを変えるためには女性の役職者の増大は欠かせないと思うのでその項目を一つ加えられると良いと思う。

(桐木会長)

主要課題3は意思決定の場への女性の参画拡大となっており、これはあらゆる場面における意思決定という風に捉えたのかと思うが、先ほどの提案について事務局の意見はどうか。

(男女参画・県民協働課)

現状は御意見の通りだと思うが、項目については現在実施している施策等を含めて、事務局としては現在の項目として整理しているところ。

(桐木会長)

再度検討いただくとともに、どこかで課題等への追加といったことも検討いただきたい。

女性自身の中にあるアンコンシャス・バイアスが女性活躍を妨げているのかもしれない。そのあたりも含めて、指導的地位への女性登用に愛媛県として取り組む姿勢をどこかに入れるよう検討いただきたい。

(喜田委員)

漁協の女性部でも女性活躍推進に向けていろいろ取組はしているが、そこから先の支援、少し後押ししていただきたいと考えている。やはり、男性の意識改革が必要だと思う。

(大西委員)

資料2の38ページの「役職や公職に女性がもっとついたらいいと思うか」について、女性がPTA会長になりにくいというのは、横山委員同様、働き方改革のところに根本があると思う。パートや臨時職員で働いていると、急に休みを取れないということもある。県内に女性の会長が増えたとはいえ、少ないというのは現実だと思う。男性も一般的な会社員は時間が取れないというところがあるので、根本はやはり働き方改革で、会社が変わっていかないといけないと思う。

資料2の51ページの施策の方向①高齢者や障がい者等の社会参画の促進で、学校は文部科学省主導でコミュニティ・スクールを全国的に進めている。ウに学校へのチューター制度の導入とあり、これが多分コミュニティ・スクールに通じるものだと思うが、コミュニティ・スクールというのは学校と地域と家庭が一体となって、地域に根ざした学校運営をしていくということがあるので、コミュニティ・スクールという言葉を入れると、幅広く地域の高齢者等が授業するなど、地域の方が参加して学校を盛り上げていくということもできると思うので検討いただきたい。

(男女参画・県民協働課)

ご指摘のあった意見については、該当部局と相談する。

(佐川委員)

横山委員からの指摘のとおり、女性の社会での活躍分野が限られていて、2020年30%を達成できていないが、例えば、企業では労働局から毎年障がい者の割合と高齢者の割合の調査がある。女性の役職者の割合については、毎月勤労統計調査はあるが、労働局から女性の役員の割合を確認されることはない。義務でなく、掲げているだけでは、おそらく飛躍的に数字を伸ばすことは出来ないと思う。

ただ、日本のジェンダー・ギャップ指数は153か国中121位で非常に低い、10

年前に比べると状況は変わっている。男女共同参画会議での検討や商工会の女性会を通じて、自分の置かれている立場に不満を持っている人はいないというのを感じる。女性の中にチャレンジしていこうという新たな気持ちがあるかといったら、ちょっと違うと思うところもあるので、義務的な形で人数を増やしていくということも検討してはどうか。

(桐木会長)

愛媛県でもそれが当たり前の雰囲気、風土づくりが必要だと思う。調査の段階でも意識するというのは重要だと思うが、企業に女性の管理職割合を聞くというようなことはないのか。

(平井室長)

高齢者は、65歳までの高齢者雇用確保措置というのが高齢者雇用安定法で義務になっている。また、障がい者の法定雇用率も企業の従業員数に応じて2.2%と決まっており、それを達成しているか調査をしている。女性の管理職比率には何パーセント以上を達成しなければならないというような法的根拠がないので、毎年調査はしていないが、雇用均等基本調査があるため、全国的な状況として女性の管理職比率が今どのような段階かというのは把握している。県の状況についても労政雇用課が行っている調査や、就業構造基本調査があるので、都道府県と全国の比較はできる。

今、愛媛労働局として各県内の企業に対して管理職比率調査をする予定はない。

(桐木会長)

既存データを活用し、愛媛県の男女共同参画状況を常にチェックできるようなデータベースが整備できるといいと思う。

求人票は、情報開示が進んでおり、早期離職者数を見て学生達は就職活動している。そういったものに女性管理職割合も加えて、それを見て学生たちが企業を選ぶこともできればよいと思う。

(鈴木委員)

弊社では、Twitterの分析をしているが、年末年始の休暇明けに非常に多かったのは、夫と子供から解放されたというツイート。職場で仕事したほうがよほど楽だという意見をみると、男性の家事参画はまだまだだと感じる。

また、企業の場合、正規の社員はきちんと休ませようとするが、非正規が休もうとするとそのまま雇用解消になる実情があると思われるので、そういう人が多いことも問題。職場で働く人全員がどうやったら救われるのか、生きがいをもって働けるのかという視点が必要なのかと思う。

(三股委員)

にはま女性ネットワークでは、ひめボス宣言をしている企業等を訪問し、市民へ周知してもらおうと動いていたが、宣言をしている企業が少なく、宣言をしてももらえるよう働きかけようとしたが、メリットがあまりないのに手続きをするのが面倒ということで、なかなか進まなかった。資料2の55ページにひめボス推進とあるが、企業側にとって多数の人材が集まるとい以外に、何かメリットがあった方がいいのではないかと思った。

また、災害時に女性の参画を拡大するという記載が資料2の43ページにあるが、女性を配置した後に企画への参画や、担ってほしい役割のプランを県から提示してもらえるのか。それとも自分たちで考えて女性を活躍させていかないといけないのか教えていただきたい。

あと、オの男女のニーズの違い等に配慮した避難所の運営管理とあるが、これはどの組織（公民館、小学校等）が運営するのか教えてほしい。また、県から男女のニーズの違い等について指導があるのか。

(男女参画・県民協働課)

避難所運営に関しては市町が計画を立て、県は支援という形で取り組んでいるが、実際にどの組織が運営しているかということについては市町によって状況は違うと思われるので、防災部局へ確認して別途回答したい。

(桐木会長)

豪雨災害時には、「男女共同参画の視点からの避難所運営等の災害対応について」といった文書など県から市町に通知したと伺っている。

(男女参画・県民協働課)

内閣府からの通知により、災害時における男女共同参画の視点からの取り組みについて、性暴力やDV、トイレや更衣室等の設置等に女性の視点が示されており、災害時に当課からそれぞれの市町男女共同参画担当へ知らせるとともに、防災部局からも同様に市町防災担当へお知らせしている。

また昨年、男女共同参画の女性の視点を強化する形で国の防災基本計画も改定されており、県も一層強化する形で計画を改訂している。

(桐木会長)

防災計画を立てる段階から女性がなかなか参画できてないという現状があるので、地域それぞれが防災計画を作る段階から早めに住民の女性達も関わっていくということが必要ではないか。地域の課題をチェックしていきたい。

(壽副会長)

資料2の32ページのポツ3番目の「男性に自分の問題との認識が低い」というのはなぜなのか、考えていかないといけない。男女共同という表現がネックになっていると思う。

テーマの持続可能な社会とは、個人や社会を目指しているのだと思うが、誰に対して言っているのだろうかという感じがする。

なぜ男性が自分の問題として考えないかということ、ワーク・ライフ・バランスを考える時に家庭生活と仕事と捉えがちで、人生と仕事という視点で見えていないのではないか。働き盛りのときのことだけでなく、人生100年時代を見据え、定年を迎えたときや高齢者になった時に、家庭や地域で孤立しないようにしなければならない。

男女共同という言い方が適切なのかどうなのかということも、そろそろそんな枠組みではないのではないのかということ、まだまだ男女共同には課題が山積みだということと両方あると思うが、その矛盾に県でどういう形で回答を出すのか。

(桐木会長)

人生100年時代をどういう風に真摯に受け止めるか、少子高齢の先進県である本県が、男女共同参画の先進県にもなるように努力することが必要だと思う。

コロナで社会的な危機に立ち向かっているが、これまで社会的危機に陥った翌年には女性の社会進出が進んだり、女性の参政権が与えられたり、女性の活躍が目覚ましいようなことが歴史的に証明されている。これからどういう一歩を踏み出すか大変重要な時期に差し掛かっていると思う。そのためには男女共同参画という名前そのものがいけないのではないのかという議論もあったが、事務局から提案いただきたい。

(横山委員)

ワーク・ライフ・バランスの捉え方が狭義になっているというのは本当に指摘の通りだと思う。人生は、仕事と家庭だけではない。キャリアという言葉があるが、キャリアは必ずしも仕事の経歴ではない。人生の中で、子ども、大人、親、経営者、地域の役員など、一人は何役もの役割や、役割が時代とともに変化してくる。自分の人生のキャリアデザインをどうするか、一人一人がその人らしく生き生きと暮らせる社会を目指すのは基本。だが、標榜する言葉によって人々の意識や行動が変わってくる。男女共同参画やワーク・ライフ・バランスは、若い世代ではわざわざ言われる方が、違和感があるということもある。世代や対象別に施策の名称やアプローチの仕方を工夫していく必要があると感じた。

(喜田委員)

家庭や家族がこれからは一番大事だと思う。愛媛県でも高齢化は進んでいる。電気が急に切れた、妻が突然入院した時にゴミの出し方が全然わからないといったことも増えてくると思うが、近所や地域、社会で助け合うことが一番大事だと思う。

男女共同参画の中でも高齢者に関する地域づくり社会づくりを掲げて欲しい。

(桐木会長)

男女共同参画という名前そのものが私たちの思いを十分に伝えられていないのではないかと、ワーク・ライフ・バランスが間違っていて捉えられている側面があるのではないかと、思い切って名称など言葉の使い方を変えるということも考えてもいいのではないかと意見があったが、事務局の見解はどうか。

(男女参画・県民協働課)

今回の計画は、人生100年時代を意識して作成しているが、今回いただいた意見を元にもう少し踏み込んだ記載にするか検討したい。

また、名称について、先般新聞報道等で鳥取県が男女共同参画社会基本法に基づく計画から男女の文言をなくしたという報道があったが、ほとんどの県は愛媛県同様、〇〇県男女共同参画計画や男女共同参画プランとしており、本県では平成13年5月の計画から男女共同参画計画という名称である。すべての人々が自分らしく生きるという男女共同参画社会の理念に基づいているものの、男女共同参画社会基本法に基づいて策定している計画であり、今回閣議決定された国の計画が第5次男女共同参画基本計画となっていることから、事務局としては第3次愛媛県男女共同参画計画としたいと考えるが、ご意見をお聞かせ願いたい。

(壽副会長)

今すぐに名称を変えるのではなく、それをどう提言していくかを議論してほしい。意識改革を県のいろいろな施策の中に反映して、表題が足かせになるような時代になりつつあるかもしれないということを学習会とかで活用していただければよい。男女で分けてしまうから性的マイノリティという言い方をあえて言わないといけなくなる面もある。パートナーシップのあり方は様々。一対一のパートナーシップだけではなく、地域の中でお互いに助け合っているようなパートナーシップのあり方も必要。

本当は県民から男女共同参画という古臭い言葉をいつまで使うのかという声が出てくるようになればそれが望ましい。行政からではなく、県民からの声があがり、それを県がきちんと聞いてくれるかどうかということが一番重要だと思う。これからのポストコロナの時代をどう生きるかというのはそういうことだと思う。

(竹本委員)

現実を見ると男女間の格差はかなり残っている。地域に行くと、女性から男性には物が言えないというような状況もあるように感じる。女性のエンパワーメントや地位向上、女性に対する暴力をなくすといったことへ力点を置いた施策は絶対に必要。また、男性に目を配りながら、女性にも機会を与えていく面も必要で、そういうところをどうやって作っていくのか。

私も、男女共同参画って古臭いと言われたことがあるが、格差が残っているというところを伝えている。一足飛びに男女というのをなくしてしまうのはどうなのかと思う。

(壽副会長)

竹本委員のおっしゃることは、すごくよく分かる。

女性のエンパワーメントを女性が言うのはいいが、男性が女性のエンパワーメントをしないといけないと言うと、女性達は怒ると思う。県や国がいろいろな施策で女性をエンパワーメントするということは必要であると同時に、その言葉が含んでいる問題点を意識しなくてはいけない。

だから逆に男性のエンパワーメントが必要。男性がきちんと自分の弱点や問題性を意識できるように変わらなければいけないのに、全部女性の問題にしてしまっている。重要なのは男性の問題だということをどういう形で伝えていけるのか。男女共同参画というときに女性がきちんとしなくてはという印象を与えてしまうところはある。

(横山委員)

タイトルの件だが、私も男女共同参画というのは、現時点では全体を包括するという意味ではやはりまだ必要だと思う。ただ、このテーマの「媛の国から始める、人生 100 年時代、持続可能な社会を目指して」の持続可能な社会というのがとても広すぎて SDGs 全般の事を言っているにしか過ぎないので、ここに「持続可能な共生社会を目指して」というのを入れると、愛媛県の男女共同参画計画はこんな意図で設定しているというのが、より伝わるのではないか。

(男女参画・県民協働課)

この計画は、男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画社会の計画であり、男女共同参画が社会のあらゆる面に関連しているということで、できるだけ幅広くいろいろな課題を盛り込む内容になっており、基本的にはこの名称でいきたい。

横山委員から提案いただいた、「持続可能な共生社会を目指して」という副題の部分については、ご提案の内容で検討を進めていきたい。

(桐木会長)

この計画を、実効性のあるものに是非育てていただきたい。

コロナでソーシャルディスタンスというものが日常生活となったが、心まで隔ててしまったのではいけない。あらゆる所で共生を意識しながら、さらに男女共同参画を推進すべく、皆様方にご支援ご協力願いたい。