

令和4年度 宮崎県男女共同参画審議会 議事録

1 日 時

令和4年11月10日（木） 午前10時から午前11時30分まで

2 場 所

宮崎県庁5号館2階521号

3 出席者

(1) 委 員

伊達委員、大山委員、中川委員、平野委員、富山委員、足立委員、橋口委員、時任委員、鎌田正洋委員、河野委員、渡辺委員、鎌田剛史委員

計12名

(2) 事務局

総合政策部次長（県民生活・サミット担当）、生活・協働・男女参画課長 ほか

4 議事

第4次みやざき男女共同参画プランの推進状況について（資料1-1、1-2）

女性版骨太の方針2022と宮崎県の現状と対策について（資料2-1、2-2）

5 会議経過及び主な意見等

(1) 総合政策部次長あいさつ

(2) 報告・議事

報告及び議事について、事務局から説明があり、その内容等に関して、委員から意見等が出された。

【委員】

産業分野に関して、国も県も支援策を講じているが、ここ2、30年はうまく成果が出せていないように思う。一方で、他の先進国は、GDPを伸ばしている状況にある。もしかすると、ジェンダーギャップの解消が進んでいないことが影響しているのかもしれない。

進んでいない理由の一つとして、私たちの心の奥底に根付いているアン

コンシャスバイアスが挙げられる。第4次みやざき男女共同参画プランの施策の柱のⅡに「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」があるが、(資料1-2の6ページ)教育学習を通じた男女共同参画の推進に取り組んでいくことが重要である。企業、地域などで意識が変わり、組織に多様性が生まれると、イノベーションに繋がるのではないか。

【委員】 資料1-2の4頁「男女の役割分担意識についての考え方」について、18歳、19歳は性別によって役割を固定する考え方に賛成している人はいないが、20歳以降になると、社会に出て行って妥協するのか、賛成する人が増えている。ここにヒントがないだろうか。

【委員】 学校では、小学校から高校まで、計画的に男女の協力や男女平等を主体とした授業を行っている。ただ、これらの学びが、高校までで止まってしまっているのではないかと懸念している。社会に出た後、働きながら男女共同参画を学ぶ機会が与えられているのかが疑問である。

最近小中学校では男女混合名簿や女子生徒のスラックスが当たり前になってきた。若い世代についてはかなり意識が進んでいる。本校だけかもしれないが、生徒会役員も、男子生徒より女子生徒の方が多い。

【委員】 女性の新規採用職員に将来の役職について話をすると、半分以上は現状維持でいいという意見だが、一部にはそれなりに上に上がりたいという意識を持った方がいる。ただ、現実的に先輩たちの状況、方向を見て、途中で折れてしまうというのは感じる。いざ管理職登用を打診する段階になると、本人の意識は完全に折れている。

県職員の管理職に占める女性の割合は、全国ワースト2位である。ここが急激に右肩上がりであがっていくようであれば、民間企業にもそれに追随してやっていかないといけないという意識が出ると思う。

【委員】 正社員でも非正規雇用労働者でも、同じ労働であれば同一に取り扱いなさいということで、直接今、パートタイム・有期雇用労働法という法律に基づき、それぞれの事業主を訪問し、仕事の状況を聞き、仕事の状況にもし差があるとすれば、差に応じた賃金の取り扱いや、処遇の取り扱い、福利厚生の取り扱いをするような形で、助言している。その中でも、短時間労働者、有期雇用労働者等の非正規雇用労働者の中で一定程度正社員になりたいというニーズがあり、事業所には正社員転換制度を設けるように助言している。また、非正規雇用労働者の正社員化のためにキャリアアップ

助成金がある。

ただ、どうしても意識の問題があると感じる。男女雇用機会均等法に基づき事業主を訪問し、管理職に占める女性の割合が少ない理由を聞くと、大半が「女性は、管理職をやりたいがらない」と言われる。では男性が率先してなりたがるのかと聞くと、「当然でしょう」という態度。事業主は、男性が出世したいと思うのが当然で、女性は打診してもしり込みされると「意識がない」と判断する。もしかすると、男性でも出世したくないと思う人がいるかもしれないが、環境がそう言わせないのかもしれない。法律は男女の雇用機会を均等にしなさいと言っているが、運用の場面では、事業主と労働者双方の意識がとても深く関わっていると感じる。

女性活躍推進法では、女性を管理職に登用するために、会社は一般事業主行動計画を立てる。例えば男女で採用に差があったり、採用後辞めていく方に男女の差があったりすれば、採用の問題に対応するよう助言する。採用で男女の差がなければ、配置の問題を考える。よく、リーダーにならないか打診するとしり込みすると言われるが、その理由は職場の環境をみて自分がその役割についていいのか不安に思う部分と、登用したあとどうなっていくのか先輩をみてもモデルケースがないためわからないということが挙げられる。そのため、モデルケースを作る取組をしてほしいと助言する。とはいえ、意識の改革は一朝一夕にはいかないため、根気強い周知広報活動が重要である。

大企業は、国の制度改正にすぐ対応するが、中小企業はまず経営問題があるので、なかなか進まない。そのため、助成金を設けているが、特に中小には届きづらい。必要な情報が必要な人に伝わる広報が重要である。

【委員】 大学の事務局員の中では、キャリアアップしたら誰も家事をする人がいなくなって家庭が崩壊してしまうのでやらないという人が多かったが、2、3年前から少しずつ変わり女性の次長職が増えてきた。なぜ次長になったのか聞くと、「ここで自分がしり込みしては、次の世代が上がってこられないから」と答えが返ってきた。女性自身の意識を含めて啓発は必要だと思う。

【委員】 地域を守っているのは消防団だが、力仕事なため、どうしても男性が前に出てくる。自治会の祭りも力仕事が多く出てくる。

最近になって自治会に女性も増えてきたが、原点はまず幼稚園、保育園からの教育が最も大事だと思う。

【委員】 幼少期から男女が対等に何かを担っているという実態を目にすることが重要。学校などで男女平等と言われても、育った家庭が男女平等でないこともあるので、ちゃんと男女共に対等に暮らしている人たちの生の声を聞くことや、体験的な学習ができるとよい。

DV に遭われた方の話を聞く機会があるが、この問題が解決しづらいのは、精神的かつ経済的な自立の弱さがあり、ありたい自分が描けずにいることがあるように思う。子どもは思春期あたりで、親がこうと言っても違うのではないかと思いつき直すときがある。そのときに自分の中からでてくる思いを自由に話して良い、という経験ができると良いように思う。「自分がどうしたいか」「自分がこうありたい」という気持ちを自分が自覚して、自分も他者も大事にできるようにならないと、男女共同の源が育たないように思う。

ベテランの教員でも親の介護をやめたいという人もいる。介護サービスを利用したくても、慣習により周囲が快く思わない場合がある。

【委員】 自分で自分を食べさせていくことが普通になるような意識は大事なので、教育委員会等もこの問題に関与してもらえるような、横串が通ればよい。

【委員】 資料1-2の3頁にある女性に対する暴力という項目について、裁判所の保護命令件数がどんどん少なくなっている。警察が、初期の段階から注意・警告を行うようになったことが考えられる。

また2頁を見ると30代から40代の男性は週60時間以上働く人が多い。それを踏まえた上で4頁を見ると、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」という性別によって役割を固定する考え方に対して、30代男性は賛成と回答している割合が多いので、せっかくなれば、年齢だけではなく、「週60時間働いている人はどう思っているのか」など、就業時間や経済的収入ごとに統計をとると、取るべき対策が見えやすくなると思う。

【委員】 長時間労働と管理職の部分がリンクするのではと思っている。女性が管理職になりたがらないというのは、管理職になると、役職手当はもらっても、結局長時間労働になってしまうと感じているのが理由ではないか。実際、管理職になって役職手当がついても、労働基準法第41条の適用者になり、残業手当がつかないことで、管理職になる前より時間あたりの収入が増えていない人というのは、地方ではまだいると思う。

連合宮崎には3万5千人の組合員がおり、20代から30代までの若い方の委員会というものがある。20代半ばの方が10人くらい集まって会議をする中で、不安に思っていることはあるかと聞いた。すると、一人の女性が、私の職場では管理職がほとんど男性であると言った。自分は大学を卒業し、入社して、結婚して子どもも産んで育児と仕事を両立させて頑張りたい、管理職にもなりたいと思っているが、今の会社の実態を見ると、将来が不安でたまらないと言っていたのが記憶に残っている。長時間労働を管理職も含めてなくしていかないといけない。

【委員】

若い方に固定的性別役割分担にとらわれない方が多いのは、教育の成果が表れていると思う。一方で、教育は男女平等ともいわれているが、実際は、アンコンシャスバイアスや男と女で分けている隠れたカリキュラムがまだあるのではないか。多様な生き方に基づくジェンダー平等教育という視点で教育がまだまだ必要である。

例えば、高校までは女子も活躍しているが、大学になると理工系に進む女性は少ない。それは何故なのか。同じように勉強しているし、男女の脳に差はないと言われている。しかしなぜそのような差が出ているのか。それから、進学率も女性の方がまだ低い。そういうところを変えていかなくてはいけない。

働き方についても、学校教育の中で、あまり学んでいないと思う。だから、自分たちにどんな権利があるのか、自分が働く主体として、どういうことに声を上げてもいいのかを学ぶ機会をつくと良い。

学ぶ場も重要。日向市の男女共同参画センター等で講座を主催するが、若い方の参加が本当に難しい。何故なら仕事をして、夜は家事育児に時間を取られて、土曜日日曜日は休みたいから。それで今、高校生から、ジェンダーについて色々学んで将来にも生かしてもらおうと考えている。

【委員】

農業をしているが、周りを見てみると、決定権はないものの、実は女性の方が責任が重いのではないかと思う。家庭生活の中でも農業経営の中でも何でも妻に相談していると感じる。

農業は体力のこともあり、男性に向いている仕事、女性に向いている仕事が自然に分かれていたが、若い人は意識が変わっており、男性が細かいことをしたり、女性もトラクターに乗ったりとジェンダー平等が進んでいる。

【委員】

宮崎の男女共同参画は少しずつ進んでいると感じるが、このスピードの

遅さで良いのか。子どもたちが希望を抱いて社会に出られるのかと考えた。取組を加速化させるためには、まずは着手すべきである。

着手すべきもののひとつとして、自分らしく生きることが大事だと思う。そのためには収入が必要だが、そこで男女間の賃金格差が気になる。全国的な問題ではあるが、原因の追及をしていくべきだ。最終的にアンコンシャスバイアスの問題になると思うが、採用、配置の問題、家事、介護、育児の問題、そのほか家庭でのDVや職場でのハラスメントなど、働く意欲を減退させる要因があるとしたらそれにも迫っていかないといけない。掘り下げて考えるために、審議会の中に分科会を作って攻めていくことも良いと思った。

アンコンシャスバイアスに関しては男女平等の教育がなされている一方、資料1-2の9頁の取組指標に、教職員の主要なポスト職に占める女性の割合が掲載されているが、まだまだ目標に到達していない。学校の中で指導的立場の人は男性ばかりだと、子どもたちはその姿を見て育つので、格差を埋めるための分析をして取組を行っていくことが大事である。

この男女共同参画審議会も、20代や30代の方たちが入った方がいいのではないと思う。将来の目標を話す場なので、積極的に若い世代を登用して行ってほしい。

【委員】

各都道府県別のジェンダーギャップ指数というのが出ている。宮崎では、共働きで家事育児に充てる時間の男女格差がすごく少ないということで、経済分野が6位になっている。ただ、少ないというものの、共働き家庭の家事・育児等に使用する時間の男女格差の指数が0.185ということで、圧倒的に女性がやっている状況にある。全国平均に比べると高く、九州の中では特に高いということでそういう評価をいただいている。

残念なことに教育が46位ということはとてもショックだったが、教育のみならず、リーダーに関する指数が軒並み低い。女性の歴代知事や、市町村長もいない。そのような実態が47都道府県、調査されていることをお伝えしたい。

教育分野の項目の中には1に近いものもあるが、管理職の男女格差が埋まらない理由を、若い世代を入れた審議会などで、検討して欲しい。