

## 令和3年度 宮崎県男女共同参画審議会 議事録

### 1 日 時

令和3年7月21日(水) 午前10時から正午まで

### 2 場 所

宮崎県庁本館 講堂

### 3 出席者

(委 員)

伊達委員、大山委員、稲田委員、中川委員、平野委員、加納委員、山田委員、  
足立委員、高浜委員、橋口委員、吉田委員、鎌田委員、河野委員

計13名

(事務局)

総合政策部次長(県民生活・文化祭担当)、  
生活・協働・男女参画課長ほか

### 4 議題

- (1) 宮崎県における男女共同参画の現状と課題について
- (2) 第3次みやざき男女共同参画プランの進捗状況について
- (3) 第4次みやざき男女共同参画プランの策定について

### 5 議事

- (1) 宮崎県における男女共同参画の現状と課題について
- (2) 第3次みやざき男女共同参画プランの進捗状況について

#### 【委員】

宮崎県の審議会等における女性委員の登用率は45.9%で全国5位となっているが、市町村の女性委員の登用率が低い。

私が昨日出席した委員会では、委員が15名だが、女性は2人しか出席していなかった。委員会の開催にあたって案内文を出す際に、女性の方の出席をお願いするなど、もっと努力が必要である。

また、自治会長に占める女性割合について、どこの自治体もそうであるが、現在、なかなか自治会長になる人がいない。

65歳までは再雇用や再就職があるため、自治会長は、65歳になって社会に恩返しでなろうという人がいるが、なかなか女性の方が入ってくるのが少ない。

#### 【事務局】

審議会の登用状況について、市町村の登用率が伸び悩んでいる点は、

非常に問題意識を持っており、県でも、毎年市町村の課長等を集めて、男女共同参画の担当課長会議を行うが、ここ1～2年はコロナの影響で、資料の作成・提供で、情報を伝えている。

これまでも、会議の場において、色々な審議会等が市町村にはあるので、是非、登用率を上げていただきたいというお願いをしている。

また、現在、県はプランを策定して色々な施策を行っているが、市町村でも、プランの策定について、県からお願いをしてきた経緯がある。

ここ5～6年で、かなりの市町村にプランを策定いただいており、県内で未策定は1自治体のみとなっている。

プランの中で色々な取り組みなり、目標設定をしていただくが、その中で当然女性の審議会の登用率も、目標設定で上げてくるところがほとんどなので、今後プランを策定した市町村で、登用率の向上に向けた取組が進んでいくことを期待している。

**【委員】**

市町村において、女性の審議委員がとても少ないという問題は、県全体の底上げを図る上でとても大事である。

その地域で、そもそも女性が働く場が少なかったり、リーダー的地位にいなかったり、その地域は性別役割分業意識が強くて女性たちが手をあげられなかったり、育児や介護等の環境によって時間的に引き受ける余裕がないなど、色々なことが絡み合っている気がする。

そのため、積極的な登用はもちろんだが、なぜ女性たちがそこに参加できないのか、手をあげられない事情がどこにあるのだろうか、逆説的に何をしていったら審議会の委員が増えるだろうかということ建設的に見ていくことが大事である。

前に進めていくために、全体的に効率を上げていくことも大事だが、何か重点目標を掲げて、例えば、市町村審議会における女性委員の割合を各地域で上げていくといった絞ったアプローチも必要である。

**【委員】**

資料1の7ページの課題に挙げてある理由の分析は、次のアクションに向けて重要である。どうして県は全国5位という数字になっているのかを市町村と比較を行い、市町村の足りないところを補完することを見つけるのに役立つ。

**【委員】**

女性が色々な役割に手を挙げていこうという最初の意識は、それぞれの方が家庭を持ったときに家事を夫婦でお互いにどう分担するかについて話し合っ決めていくことは一つのポイントになると思う。

資料1の3ページの課題に、性別的役割分担意識の解消に向けた広報・啓発を推進とあるが、具体的な取り組みの例を教えてください。

- 【事務局】 広報啓発については、一つは宮崎県男女共同参画センターが県民向けに色々な地域で様々な講座、研修会等を開催している。
- その他、各地域に男女共同参画地域推進員を知事から委嘱している。研修を受けられた方に委嘱しており、現在県内に 84 名程で、地域の中で男女共同参画推進いただき、底上げを図るといった取組である。
- 【委員】 数日前の新聞記事にあったが、若い世代が結婚した時に、家事としてやるべきこととして何があるかを列記して分担について話し合い、1 週間その分担でやり、次に逆転してやってみる。こうすることで全体にどのような家事があるかについて、具体的に共通認識が持てる。
- このように具体的に実際にそれぞれの家で列記して話し合い、それぞれの家の事情に合った役割分担を決めて実行するといった男女が話し合い共同参画について理解することも効果的な啓発の一つではないかと思う。
- 自分の身近なテーマから体験的に学ぶことにも取組をしていただければと思う。
- 【委員】 役割分担の理想と現実について、本来は、理想がどうかではなく、家事は誰がやっているかについて、得意な人がやる、話し合いで決める、時間がある人がやるという選択肢が普通ではないか。理想はどうですかだと、理想でないことが前提になっているような気もするので、次回の調査の質問を工夫してもらいたい。
- 【委員】 固定的性別役割分担意識、これがずっと変わってなくて、毎回課題になる。それに対して、広報啓発というところで止まっている感じである。
- 男女共同参画地域推進員について、他の推進員との交流の機会が少ない。1 人では、なかなか活動できないので、交流の場を作ることが必要である。
- また、役割分担の理想と現実の乖離について、例えば、家庭を持って家事を実際にどういうふうにするかを学校教育の場で、教えられてない。学級活動の時間や道徳の時間、そういうところに少しずつ、しかも、本当に決められたカリキュラムの中で決まっているもので少ないため、意識のある教員が意図的にしないと、子ども達には学ぶ機会がない。
- 学校教育の場は平等だと思われているけれども、実際には隠れたところで、そうではない部分がある。だから、実際に大人になり家庭をもつても、そこで話し合うということも、もしかしたらしないかもしれない。

理想は、男女両方が家事をすることと思っているけれども、まだまだ家事や育児は女性の仕事という意識があって、その上で就業しているというのが現実である。例えば男性の育児休業の取得率も、男性教員が積極的に取るというようにすると、子供たちにとってもいい影響を与える。

【委員】

家事について、やはり役割分担の意識の問題が根底にあると思うが、若年層に関しては少しずつ変わってきている面はあるように思う。意識に関して、教育、特に個人を主体とした人権の教育、性別にかかわらず一人ひとりの尊重という人権意識がまだまだ浸透していない部分がある。

ただ、意識を変えることについては、啓発だけに頼っていても駄目で、北欧諸国で女性の登用が進んだのは就業・育児に対する支援策など具体的な政策をしっかりと打ち出し施行していったということがあり、啓発とともに施策が大切である。

また、男女共同参画地域推進員について、例えばある市町村では、民生委員の方との橋渡しをして、活動の支援を行っている。地域推進員はなりたての時期には特に、どう活動してよいか壁に突き当たっているようであり、やはり交流や情報交換の場が必要である。

【委員】

資料の数字を見て、疑問点がたくさん浮かんだところである。

例えば、夫婦の役割分担で、家計を支えている現状として、「主に夫」が65%に対して、家事の負担は「主に妻」が85%である。男性は65%なのに、女性が家事の担当をしなければいけない人の割合は8割を超えており、女性にすごく負担がかかっている。

男性が家事・育児・介護に関わりやすい方法を、女性がきっちり教えるということも大事だと思っているが、県民が働きやすい職場環境の整備を一番に希望している現状から、まだまだ男性が家庭の時間をもてない状況にあるのではないかと思う。男性も女性も残業や休日出勤をしないで、家庭の時間を持てるように、職場環境の整備を一番に取り組むべきであると考えている。

【委員】

農業においては、若い世代の男性は、おむつ替え、料理、子供のために仕事を早く切り上げて、保育園のお迎えもしており、時間を拘束されている働き方の人よりも、自分で工夫して、子育てや家事の分担ができている。

ただ、上の世代になると、自分の食べるおかずの買い物すらしたことがない、したがらない、洗濯物のたたみ方もわからないような男性がいるのが現状である。

男女共同参画の啓発活動も、講座を受けようと思う積極的な方々は、心に届いてると思うが、そうでない人たちに、どうやって意識が変えられるのかというのを考えることが必要である。

【委員】 女性の労働力率について、M字カーブが宮崎県の場合は底があまり深くなく浅いということで、祖父母が近くにいたり、保育所関係が充実しているからという気がするが、現在、保育士や介護職員の確保が難しい状況であるため、このカーブが将来変わるかもしれない。

また、保育士も介護職員も、離職が多い。福祉の現場に就職しても、結局何年かすると他に転職する。理由は、他の職業に比べると給料が低い。保育士や介護職員の確保も必要であるが、給料面等でも生活が安定できる施策も必要である。

【委員】 女性の育児休業取得率が高い調査結果ではあるが、育児休業中で、今後復帰予定の女性が、企業へ育児短時間勤務を希望したところ、そういう勤務はないと言われる事例や、育児休業前から復帰後の役職が下げられるというようなあってはならない相談事例がある。

「仕事と生活の両立応援宣言」を行う事業所数は、非常に多く登録されており、ホームページ上で何を行うかの宣言の記載がされている。その宣言がどこまで達成されているか課題の進展確認のために分類別に抽出して確認していくのはよいと思う。

【委員】 大きな企業は、人事労務の専任の方がいて、男女共同参画についても一生懸命取り組まれているが、小さい企業は、人事労務の専任の方がおらず、経営トップの社長や専務がすべてをやっており、制度的なものもきちんと守られていないのが現状である。

労働者からの相談では、先ほどの育児休業復帰後のポストが下がる等の相談は相当数ある。

ハラスメントに関する相談が一番多いが、退職関係や解雇の相談が非常に多い。

【委員】 女性に対する暴力について、県民意識調査において、男性に対する暴力の21.5%も看過できない数字である。女性に対する暴力という表現は、第4次プランでは、見直した方がよい。逆に、男性が強くて女性が弱いという固定的性別意識の助長に繋がっていくおそれがある。

【委員】 配偶者からの暴力について、相談するほどのことでもないとご自身で判断して相談をしないということにならないように、相談機関の間口

を広く相談してくださいというアピールが必要である。

女性に対する暴力という表記については、私も検討すべきと考える。誰も暴力を受けない社会を目指す政策と、受けた場合にどうやって回復するのかというところが大事である。

### (3) 第4次みやざき男女共同参画プランの策定について

#### 【委員】

基本目標のあらゆる分野における女性の活躍の推進の「活躍」を「参画」にすることは賛成である。

また、重点分野(3)男性中心型の働き方の見直しと仕事と生活の調和も「働き方の見直しと仕事と生活の調和」になっているのはよいと思う。

施策の基本的方向の②経済分野における女性の活躍の「活躍」についても検討が必要である。

「女性に対する」暴力について、確かに暴力はどんなものでも許されるものではなく、どんな対象者に対しても許されるものではないということは確かであるが、DV、性暴力など暴力に関しては、女性が被害者になることがとても多いという現実をよく留意してプランに生かす必要がある。

#### 【委員】

第3次みやざき次男女共同参画プランにおいても、第4次みやざき男女共同参画プラン(案)においても、重点分野に「生涯を通じた女性の健康支援」があり、その1番目に「性と妊娠・出産等に関する健康と権利に対する支援」がある。

第3次プランにおいては、「産科医療機関における家族計画指導(退院時)実施率」という指標があるが、平成30年度の国の統計の中で、全国の人工中絶率を見ると、宮崎県は、福岡県と同率でワーストワンである。

人工中絶率は、男女共同参画に直接関連することではないと思うが、全国平均が6.4%に対し、宮崎県は9.2%と高いので、これを指標とすることも検討していただければと思う。

## 6 関連資料

配付資料については、別添のとおり