

第 10 期第 2 回神奈川県男女共同参画審議会 議事録

日時：令和 3 年 10 月 28 日（木）15：00～17：00

場所：オンライン

○事務局から、12 名の委員中 8 名の委員に出席いただき、会が成立する旨を確認。

○共生推進本部室長の挨拶、第 10 期委員紹介の後、議事を行った。

<岩田会長>

初めてお目にかかる方もいらっしゃいますがどうぞよろしくお願いたします。

神奈川県庁は、昨年からコロナ対応に全庁を挙げて最優先で取り組まれるということで、当審議会は残念ながら、ほぼ一年半実質的には開かれなかったという状況になってしまいました。しかし、今年度から来年度にかけては、男女共同参画推進プランの改定の時期に当たっており、次のプランをどう作り上げていくかということは、神奈川県の今後の男女共同参画推進の大きな方向性を決めることとなりますので、当審議会にとって最も大事な仕事と言っていると思います。そういうタイミングで、オンラインではありますが、審議会を対面で再開できることになり本当に嬉しく思っています。審議会の運営の方針ですが、予定調和的な議論はしたくないと思っておりますので、皆さんそれぞれのご見識ご経験を踏まえて、是非積極的にご発言いただきたいと思います。

それでは審議を始めたいと思いますが、今日の議題は二つあります。一つは、かながわ男女共同参画推進プランの改定について 1 回目の議論をするということ、もう一つは、ライフキャリア教育かながわモデル発信事業の検証見直しについてです。およその時間配分ですが、男女共同参画推進プランの改定の方に時間を割きたいと思っておりますので、進行にご協力いただきたいと思います。

それでは、一つ目の議題に入りたいと思います。事務局から説明をお願いします。

<事務局>

資料 1 から資料 3 に基づき説明を行う。

<岩田会長>

それでは、皆さんのご意見を是非お出しいただきたいと思います。説明のとおり、今年度と来年度を通じて合計で 7 回議論をいたしますが、今日は 1 回目であり、何か方向性を出すとか、意見をまとめるといった段階では全くありません。現在の男女共同参画推進状況を見ていただき、何が本県にとって課題なのか、これから何をしないといけないのかということについて、大きな議論をしていただければと思います。

<白河委員>

全体の意識合わせということですが、昨年、国の第 5 次男女共同参画基本計画の策定に関わらせていただきました。現在の内閣府男女共同参画局が非常にアクティブで、今年はまだ委員会も刷新しており、強気に推し進めていくという意志が非常に見て取れます。特に、ジェンダー平等という点を強く打ち出し

ています。

資料2-2の記載にあるように、日本は国際的に非常に遅れをとっていること、それから、SDGsのゴールVがジェンダー平等であることが知られていますが、SDGsの前文をきっちり読むと、ジェンダー平等というものがすべてのSDGsに関わる重要な施策であり、すべての政策にジェンダー視点を入れるということ、要するにジェンダー主流化について記載されています。第5次男女共同参画基本計画ではこの観点が非常に強く打ち出されており、ジェンダーという言葉が今までになく沢山入っているのが特徴です。それから、本当に日本が遅れているのだということも忌憚なく書かれています。

では、今年どのようにこの第5次男女共同参画基本計画に係る施策が進められているのかということ、まずジェンダー統計を非常に沢山打ち出そうとしています。例えば、全国の自治体の中で女性ゼロの議会がどれくらいあるかということを示す都道府県別の一覧があります。普通そういう場合は北海道から順番に並べられるもので、是非ベストからワーストの順に並べてくださいとお願いしても、県が気にするのでとか、どの県も頑張っているのので等と言われて、絶対、北海道からの順番にしかありませんでした。私がこれは本気だなと思ったのは、今回は全てベストからワーストまで並べられていて最下位もはっきりわかるようになっており、そのデータが非常に充実している点です。やはりジェンダーに関するということのはまずデータを把握しないとどうにもならないので、まずは神奈川県データをしっかり把握するところから始めるのがとても重要ということです。

それからもう一つコロナに関して、特別委員会を設置して経済関係の方もお招きしてしっかりデータを取っており、失業と自殺がとても増えていることも共有され、それに対しての緊急対策もかなり打ち出しております。したがって、今までジェンダーという言葉は男女共同参画計画の中でも使われないことが多かったのですが、本当に国の男女共同参画基本計画がかなり進化しているので、県もそれに合わせないと、今までの規定路線をそのまま続けても全く追いつかなくなってしまうのではないかということの一つ共有させていただきます。細かい点はまたいずれお伝えします。

<岩田会長>

国の動きを教えていただき良い刺激を受けたと思います。それでは野村先生お願いします。

<野村委員>

資料1に関するコメントが幾つかあるのですが、そういう各論は後にした方がいいですか。

<岩田会長>

時間もあまりなく、一人1回の発言で終わってしまうかもしれないので、どうぞ各論もご発言ください。

<野村委員>

私は今回初めて参加させていただきますが、第4次男女共同参画推進プランを拝見して、改めて神奈川県イメージ、M字カーブの底が全国最下位ということに大変驚いております。考えられる取組は既に記載されていて、非常に目配りの利いたプランにも関わらず、今後どうするかということが次の課題になると思います。

県内企業への働きかけや、脱性別役割分担意識のような若者への働きかけや教育もしっかりやっています。ではこれから新たにどのような可能性があるのかと考えると、コロナでテレワークが浸透したことによる、神奈川県にとって何かポジティブな兆しというものが見えないのかという現状把握をされたらどうかと思いました。と言うのもプランにあるように、日本一の長時間通勤の場所ということは、裏を返せば生活圏として大変魅力的なところなので、通勤に時間がかかったとしても神奈川県に住みたいという人がいかに多いかということなのだと思います。

それと、子供を産んだ後に仕事と両立できない要因の一つに、長時間通勤があるのではないかと仮説を立てますと、テレワークによって、例えば週2回出勤などの新しい働き方の可能性も出てきているといったことを、現状把握と提言のようなもので追加できないかと考えました。

もう1点は、このプランは大事な点すべてを伝えられている非常に素晴らしいものですが、もし次回少し膨らませるとしたら、地域リーダーのところをもう少し厚くしてもいいのではないかと思います。というのもやはり、政治分野の女性のリーダーを増やすためには、自治体での活動やNPOといった、地域のいろいろな活動を経て政治家にという一つの大きなキャリア経路もあると思いますので、その地域リーダーの育成をもう少し強調してもいいと思いました。

また、資料1のプランの重点目標に関して5点程、質問も含めてコメントしたいと思います。まず資料1の①「県職員（教員・警察官を除く）の幹部職員（課長級以上）に占める女性の割合」についてですが、とにかく女性幹部がこの4、5年ほとんど増えていないと言える状況だと思います。民間企業もそうですが、県においては、失礼ながらこの4、5年ポジティブアクションとして何をされてきたのでしょうか。県職員の女性幹部を増やすためのポジティブアクションとしてどのようなことをされてきて、それでこの結果なのか教えていただきたいと思います。

2点目が、④「6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間」についてです。夫の目標値を掲げるのも大事ですが、これは男女比較が必要だと思います。男女に差があるということが問題なので、たとえば男性の時間があまり増えていなくても女性の家事時間が大きく減っていれば、男女差はそれ程広がっていないことになります。したがって、育児・家事関連時間については男女を比較して見た方がいいのではないかと思います。

3点目は、⑧「母子家庭等就業・自立支援センター事業による就業者数」についてです。こちらは実績80人で目標80人となっていますが、横ばいというのは少々残念な目標値で、コロナの影響もありますので、目標を上げた方がいいと思います。それと関連して、先程コロナの影響でお話があったように、非正規の女性の就労支援がどう拡充しているのかという点をお伺いしたいと思います。

4点目は、⑩「20歳代女性のやせの割合の減少」についてですが、もちろんこれは非常に重要な目標値だと思いますが、今、女性の月経に関してかなり議論が盛り上がっています。国の男女共同参画専門調査会でも、働く女性の月経のトラブルが仕事に支障をきたしているという問題意識が非常に高まっているところです。そういった割合のデータを把握し公開することで問題提起してはどうかと思いました。

最後に、細かな指摘で恐縮ですが、⑫「特別養護老人ホーム整備床数（累計）」の数字について、高齢者の人口に占める割合はどうなっているのでしょうか。実数が少し伸びたとしても、高齢者の数がより大きな割合で増えていたら全体の割合としては増えていないということになるので、もし数値目標を設定するならその割合も重要ではないかと思いました。少々細かい点までコメントしましたが以上です。

<岩田会長>

今5点コメントされましたが、質問のところに限り、事務局からお答えいただけますか。まず1点目の、県職員の女性管理職の登用についてどのようなポジティブアクションを行ったかという点はいかがですか。

<事務局>

確認して、後日ご回答いたします。

<岩田会長>

分かりました。今日は時間もありませんし、今の5点については調べた上で次回ご説明いただくことにしましょう。それでは井上先生お願いします。

<井上委員>

質問が2点と、それから今までの白河先生・野村先生の話と重なるところはなるべくカットして意見を5点申し上げたいと思います。

まず意見ですが、一つ目は白河先生のご発言と密接に関係しますが、ジェンダー平等ということが今もの凄く表面に浮上し、ようやくしっかり議論できるようになってきたという感じがしています。今度のプランのタイトルがこれでいいのか、プラン全体としての建付けが男女共同参画という概念のままなのか、表紙の名前はともあれ、ジェンダー平等という形で少し中身ないしは理念についてもきちんと議論していく必要があるのではないかと考えています。私が関わっている基礎自治体のプランでも、ジェンダー平等と名前を付けることによって議論がぐっと舵が切られている例もあり、タイトルはとても重要だと思います。タイトルも含めて中身をジェンダー平等という観点から見えていくと、これまでの政策がどう見えてくるかということ、一度皆さんと意見交換したいと考えています。

二つ目は、自殺の問題です。自殺は様々な要因が関わってくるので、どれが原因か特定することは本当に難しいのですが、これだけはっきりと男女差が出たということで、分析する方々も、原因をきちんと分析するよりも対策を早くすべきと仰っています。私はかながわ自殺対策会議の委員もしていますが、ここでも、これだけ数字が出ているのであれば早く分野を超えた形で対策を行うべきという議論をしたところ。これは比較的ショートスパンでやらなければいけないことなので、プランの改定にうまく絡むかどうかは別として、男女共同参画という施策の特徴の一つである、様々な分野に横軸になることの例だと思しますので、自殺の問題を分野横断的な形にする観点からクローズアップして議論していきたいと思えます。

三つ目は、皆さんも仰ったことではありますが、M字カーブについてです。資料1の13ページ①「就業状況（神奈川県）」で、正規と非正規で数字が非常に違います。これについては、内閣府のSociety5.0の議論においてもL字カーブという新しい言葉が発言されています。非正規の人と正規の人で行動様式がかなり違ってきていることもはっきりしているので、この辺りも含めて神奈川県の問題を扱う必要があると思えます。ただ皆さんご存知のとおり、M字カーブの話は一筋縄ではいかないし、地域によって状況も違うので難しいところ。特に県という広い、農業地域もあれば都市部もあるといったユニットだと議論も難しいですが、やはり従来のM字カーブに比べて正規・非正規という待遇面も含めた形で、労

働力率だけではない形で議論していく必要があると思いますので、プランもそういう形で検討したいと思います。

四つ目は、最初のジェンダー平等と関係しますが、第5次男女共同参画基本計画の第7分野「生涯を通じた健康支援」と比較して、やはり正直、県の施策の幅が少し狭い気がしました。例えば、女性の健康であっても生涯にわたることですし、それから男性も、LGBTQなど性的マイノリティの人達に対するアプローチというのもジェンダー平等の非常に重要な点だと思います。先程は表題と理念の話をしたのですが、具体的な施策は例えばこういうところでも関わってくると思いますので、議論していきたいと思います。

最後に五つ目ですが地域の話です。私が所属するかながわ女性会議は地域のNPOなので、ここは力を入れて皆さんと意見交換していきたいと思います。先程、地域のリーダーの話をしていただきましたが、リーダーの養成もとても重要です。例えば公民館の男女共同参画に関わる講座などは、少々言葉がきついです。正直目も当てられないような状況だと思います。したがってここを何とかしていかないとボトムアップされないと思います。それも、「男女共同参画は大切です」というような抽象的なことではなく、例えば防災や地域福祉といった具体的なテーマの中で地域づくりをしながら、そこで地域を支えている女性がリーダーシップを取っていくという形で事業を作っていくといけません。大切ですよと言っても、抽象的なことではなかなか地域は動きませんので、そういう形で地域リーダーの養成に取り組んでいく事業を積極的に進めたいと思います。また国の制度との関係でも、困窮者支援が中心ではありますが、地域福祉と相談支援が厚生労働省でも大きなポイントとして出てきており、地域の市町村と県の果たす役割というもの非常に大きくなってきていると思いますので、これまでとは少し違う発想で地域づくりに取り組んでいくようなプランを目指してもいいのではないかと思います。

この5つが意見ですが、簡単な質問が2つあります。一つは、資料3のスケジュール(案)の中に県民ニーズ調査がありましたが、これがいつ頃でどういったものなのかをご紹介いただきたいと思います。

それから、資料1の⑦「夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合」については、暴力概念についての更新など、他の自治体と比較しても非常に苦労していろいろな調査をしていると思います。もちろん、県民の意識調査は重要ですが、それと同時に、このプランは行政計画という面も大きいわけですから、行政の中で実態としてどういうことを実施しているのか、行政の人に調査をするというのはおかしいですが、もう少し調査のポイントが広がっても良いのではないかという気がしました。今回は実態を見るためにということでのご紹介でしたので、もう少し中身を見る必要がありますが、少し分からなかったということも含めて、DV防止法も今改正しようとしていますので、その辺りの動きも見ながら、例えば、職員の研修などの数字が上がってくるというのではとっております。

<岩田会長>

只今3名にご発言いただきましたがとても素晴らしいご意見をたくさん頂戴しています。この後も引き続きご意見を伺っていきますが、事務局にお願いしたいのは、明らかに質問というご発言もありますので、質問に対してはできればデータも添えて回答を準備していただきたいと思います。それからご意見について、どなたが何を仰ったかということよりも、どのようなご意見が出たかということ整理して構造的にまとめていただき、それを次回の会議で出していただきたいと思います。濱田先生お願いします。

<濱田委員>

私からは質問も含まれていますが2点ご提案です。先程、野村先生や井上先生からもご意見がありましたが、やはり健康分野で、資料1の⑪「20歳代の女性のやせの割合の減少」も重要な部分だと思いますが、この辺り白河先生が非常に知識を持っている部分かと思いますが、月経については少子化対策に繋がってくると思います。私自身も30歳前後で実際に結婚・妊娠・出産とライフステージが上がっていかないと、月経に関して自分が正常かなどを気にすることがなく、治療などが手遅れになるということ、同世代を見ていると感じるので、それを可視化していく必要があると思います。やせの割合の減少などをデータ化していくことは重要だとは思いますが、野村先生が仰っていたように、月経など女性の身体に関する調査を今後していかないと、少子化対策といった部分は変わらないし、同世代を見ているでもそこに対する意識が全く無いと思うので、早急に進めた方がいいのではないかと思います、まず一つご提案させていただきます。

二つ目の提案ですが、資料1の⑬「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という設問は、恐らく男性も女性も一緒の全体数としてのデータだと思うのですが、これは男女別々で出すことが重要だと思います。データ上では84.9%とか94.7%と高い数字が出ていますが、男女差で相当違いが出てくるのではないかと思います。野村先生も仰ったように、神奈川県は制度面などハードの部分はかなり取り組まれています、恐らく今後はその先をやっていかねばいけません。制度が整っていてもソフトの部分、意識的な部分が変わらないと何も変わらないので、その点を可視化していく必要性はあったと感じました。以上です。

<岩田会長>

まだご発言されていない方は是非お願いいたします。それでは橋本先生、よろしく申し上げます。

<橋本委員>

男女共同参画ということで私の問題点ですが、確かにジェンダー平等ということで男女ギャップが日本は世界に比べても非常に低い水準にあるということはもちろんですが、先程のご発言にあったように男女、ジェンダーという言葉自体の定義であり、男女だけではなく、多様な性というものを認め合わなければいけないのではないのでしょうか。まさにこの基本目標の「ともに生きる社会、ともに参画する社会へ」というのは、男女だけではなく性的マイノリティの方々も含まれているのではないかと考えております。したがって、男女共同参画だけを強調し過ぎてしまうと埋もれてしまう方々がいるのではないかと懸念があります。現行プランでも性的マイノリティについては1ページぐらい記載がありますが、これも少し拡充したいという問題意識があります。

<岩田会長>

仁平委員もこの議題について何かお気づきのこと、ご意見がございましたら、ご発言をお願いしてよろしいですか。

<仁平委員>

横浜銀行も女性活躍の観点で、一般事業主行動計画で女性管理役職者比率20%などといったものを挙

げています。一応そこにはもう少しで届きそうではあるものの、やはり産休育休で、一定の期間職場から離れるということで、キャリアの分断について課題意識を持っております。現在、産休育休期間中に、どうやって職場とのコミュニケーションを継続できるか、どうやってスキルアップを継続できるか、そういったプログラムを体系的に銀行としてどうやって用意していくのか、その辺りを考えております。また、職場復帰する時に復帰しやすい職場・職務といった点ももう一度意識的に考え、あとはコロナでテレワークが浸透してきていることでもありますので、テレワークで業務ができるような職務を開発していくこと、そういうことも必要ではないかと考えています。

それから、多様な人材については、LGBTQに関して実際に当事者の方を講師に招いて役員勉強会をするなど、まずは従業員の意識や考え方の教育から実施しています。また、みんなのトイレを銀行の施設内に幾つか作っていくとか、まずはそういうところから取り組んでいます。

自己紹介も含めますがよろしくお願いいたします。

<岩田会長>

どうぞよろしくお願いいたします。それでは松田委員お願いします。

<松田副会長>

松田です。私からは、パートナーシップ制度についてです。県内33市町村ありますが、今制度を導入している市町は約14です。したがって、半分にも満たないということを是非アピールしていきたいと思っています。

それから、性指向暴露禁止条例というものを三重県などは今年の4月に決めました。神奈川県もこういう条例を制定できないかという希望を持っています。

そして三つ目ですが、小田急線での女性刺傷事件が8月6日に起こりましたが、これは幸せな女性をターゲットにしたといつてもない事件でしたので、こういうことは私達も記憶に留め、ライフキャリア教育で県内の小学生・中学生・高校生・大学生に是非伝えて欲しいと思います。以上です。

<岩田会長>

私からも一委員として発言したいと思います。

3点ありますが、まず1点目。重点目標について⑩まで目標値を掲げていますが、到達の難易度が違います。例えば、第4次プランの冊子の82・83ページをご覧くださいと目標の一覧がありますが、これを三つに区分して考えるとよいと思います。

一つは、行政の取組で達成できるものです。例えば、①「県職員（教員・警察官を除く）の幹部職員（課長級以上）に占める女性の割合」や②「県の審議会等における女性委員の割合」などが一番わかりやすい例だと思いますが、これらは行政の責任で達成できるものです。

そして二つ目の区分は、人々の意識を変えることを目的としているものです。例えば、⑦「夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合」などです。人々の意識を変えるということで、これは、広報活動や学校教育、メディアの力を借りるなどにより達成できる区分です。

三つ目の区分は、意識を変えるということもちろん必要ですが意識を変えただけでは済まない、その実態が変わるといふところまでをターゲットにした目標があります。例えば、③「民間事業所の女性管理職

(課長相当職以上)の割合」とか、④「6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間」です。これらもちろん大前提として意識変革をしなければならないが、意識が変わっただけでは駄目で、生活・行動それ自体が変わらないといけないものです。このように、難易度の違いにより、17個の目標を3つのグループに分けることができると思います。

それで、そういうことを念頭に置いて評価すべきだと思います。特に、行政が努力すれば達成できる目標を数えてみると、17のうち7つが該当します。これは達成していなければ、行政の努力が足りないということです。

まだあと1年ありますので、是非今から関係部局に必ず達成するよう働きかけいただき、また仮に達成できないとしても、この1年で大きく前進したという姿を見せていただきたいというのが一つ目です。

それから2点目は、今の第4次プランでは取り上げていないこと、あるいは取り上げ方が小さかったなと思うことで、次のプランでは是非議論して大きく取り上げたいことがあります。今日のご意見の中にも出てきたと思いますが、それに付け加えて私が言いたいのはやはり政治です。政治分野について、現在のプランは何も言っていないのと同じくらいと言えます。国の第5次男女共同参画基本計画でも政治の分野の取り上げ方が第4次までと比較すると具体的になりましたし、政治分野における男女共同参画推進の法律もできましたし、政治分野について、ここは真正面から取り上げていただきたいと思います。

それから私たちの生活を取り巻く、あるいは社会を取り巻く、人類を取り巻く大きな潮流があります。その中で議論があまりできていないのはデジタルだと思います。デジタル化の推進が、男女共同参画やジェンダー平等という観点から見るとどういった影響があるのか。これは利点を活かしていかないといけないと思います。例えば、在宅勤務等で良い影響があるのであれば、それは伸ばせばいいと思いますが、もし何か課題があるとしたらそれは手を打たないといけないと思います。

それからもう一つはグリーン、環境問題についてです。これは国の第5次男女共同参画基本計画でも少し弱いかなと私は感じております。地球環境問題について、ジェンダー平等・男女共同参画という観点から見たら、どのような課題があるか、そこで男女が、特に女性がどのような役割を担えるかという問題があると思います。併せて防災関係も国の政策が進みましたので、是非もっと力を入れていただきたいと思います。これらのような従来あまりフォーカスしてこなかったテーマをどうするかというのを是非議論したいと思います。

そして最後に、これから第5次男女プランを策定するプロセスについて、もちろん大事なものはパブリックコメントだと思いますが、パブリックコメントに限らず、若い方や男性の声を反映していただきたいと思います。国の第5次基本計画策定の際には、メディア等で報道されていたとおり、若者が自主的な運動により声を上げていました。当審議会も濱田先生のような若い方に入ってください本当に嬉しく思いますが、若い方たちの声をどうやって拾うか、体系的には難しいとしても、例えば大学に出向き話を聞く機会を作るとか、また意識的に男性の意見をどう聞くかということについても考えてほしいと思います。例えば、松田委員のお力を借りて、松田委員の周りにいらっしゃる方は男女共同参画が非常に進んでいますが、男性の声を聞くといった方法もあるかもしれません。従来このプランに十分反映しきれていない声をどうやって拾うかということも工夫していきたいと思いました。

今日の議論を踏まえて、2回目はまたさらに議論を進めていきたいと思います。それでは、この議題は以上で終えたいと思います。

次に、議事の2の「ライフキャリア教育かながわモデル発信事業の検証・見直しについて」です。まず

事務局から資料のご説明をお願いいたします。

<事務局>

資料4に基づき説明を行う。

<岩田会長>

本件について、ご意見・ご質問がある方はお願いします。

<白河委員>

様々な取組をされていて大変素晴らしいと思いますが、今後進めていくにあたり、やはり男性の視点というものを沢山入れなければいけないと思います。それから気になったこととしては、女性がどう両立するかというところに焦点が当たっていますが、結婚で仕事を辞める人は今時いないので、結婚したら仕事はどうするかという項目は逆にいらぬのではないのでしょうか。仕事を辞める大きな原因は、出産または夫の転勤です。したがって、結婚したら夫婦がどうチームになっていくかという視点は重要ですが、これだけ共働きの世の中なので、結婚したから仕事を辞めるというのはなかなかないのではと思います。

それから、女性のライフキャリアから始まってジェンダー平等の視点が入っているということが一番重要であり、神奈川県プランは少子化対策だけではなく男女共同参画の視点が入っていることがこれまで評価されてきましたが、さらにやはり男性の若い視点が必要です。私は総勢約200人が参加し、内8割が男子学生という授業を持っており、そこでジェンダー視点を教えています。しかしジェンダー視点といっても、今の若い男性は自分たちこそが虐げられているという意識もあるので、そこは工夫が必要です。でも彼らに『らしさ』で苦しんでいることはないですか』というアンケートを最初にとったところ、やはり「男らしく」ということですごく苦しんだことがあるという回答がありました。男らしくいなさいとか、子供らしく、学生らしくしなさいといった年齢の話、また変な校則があるとか、そういうことに非常に苦しんでいます。「マン・ボックス」という言葉は西洋から来た言葉であり、これは「有害な男性性」と言われます。有害な男らしさの中に閉じ込められて苦しんでいる男性が沢山いるという概念です。ボックスの中からはなかなか出ることができず、それが辛くて捨てようとしても、そんなことしたら男らしくないと言われる。例えば料理やお菓子作りなどです。それから身体面で力がないこととか、勉強ができなければいけないとか、成功しなければいけないとか、そういうことに苦しんでいると彼らは言っています。こうした視点を入れると、女性が主張しているだけのことでないと、男性自身もこの問題に苦しんでいるということをお互い理解できると思います。ただし、世界全体でジェンダー平等を達成するには250年くらいかかると言われており、相変わらずまだまだ男性の方が下駄を履いているとか有利な状況であることは、進学等についてももちろん明らかです。女性が男性の地位を奪うということではなく、お互いが、もちろんLGBTQの方も含めて、補って一緒にやっていく、そして、らしさというものに閉じ込められないことが男女ともに大事だということが見えるプランになっていくのが理想的なのではないかと思っています。

私はジェンダー視点の授業をやっていて、男性にこそ、もっと働きかけなければならなかった、この子たちこそが鍵だととても思ったので、ぜひそういう視点もどんどん入れていただければと思います。

<岩田会長>

この議題は今回で終わりですから、一通りご発言いただいた後、事務局から最後にコメントできるものがあればコメントしていただきたいと思います。

<濱田委員>

今回、ライフキャリアについてお話しいただきありがとうございます。私はスリール株式会社という、ライフキャリア教育を考える事業で仕事をしています。当初は大学生に対して仕事と子育ての両立という分野で事業が始まりましたが、もう4、5年前から井上先生もいらっしゃる神奈川大学でずっと一緒させていただいております。今、神奈川県で提供しているものは、出前事業や啓発冊子だと思いますが、違いとしては、例えば共働きをしている方々にお話を聞くとか、LGBTQの方々に来ていただいて大学生に講演をしていただくというような、リアルなことをやるということが一番効果的と思ひまして、やはりそのPRをしたいと思っています。大学生はなかなかこういう情報を知らない。こういうプログラムをいろいろとやっていく中で、白河先生も仰っていたように、今ものすごく男性が注目をしているということも、私も現場で実感しています。参加者も男子学生がかなり多いのですが、女性ばかりフォーカスされていて僕たち男性は今後どうしていけばいいかという情報があまりないと言っています。でもリアルな話を聞きたいということで、こうした講座やインターンシップに参加する男子学生が非常に増えているので、やはりそういうところを取り上げたいと考えています。あとLGBTQも世の中で取り上げられていますが、学生は実際の、当事者の声を聞いたことがないと言っています。実際に当事者と会ってリアルな話を聞くようなことをやっていかないと自分事にならないということを教育業界で非常に感じています。とても素晴らしい啓発冊子を作っていただいて、内容も進んでいると思いつつも、やはりそういうところはすごく大事にしてほしいということを今回感じました。私からは以上です。

<岩田会長>

続きまして野村先生お願いします。

<野村委員>

こちらの冊子を拝見しましたが本当に素晴らしい取組です。ライフキャリア教育かながわモデルの発信というものを中学生から行っているというのは、他県であまり聞いたことがありませんでした。素晴らしいと思います。

内容について少し気になったこととして、5年後10年後を考え、そしてプランを考えるというのをイメージすることはすごく大事ですが、なかなかプランを立ててもその通りにならないことは多くあり、そうした時のための変化対応力みたいなものを身につけてもらうことが大事なのではないかと思っています。非常に変化の激しい時代ですし、結婚して出産して働き続けようと思っても、結婚相手に巡り会えず40歳・45歳になったり、結婚したけれど不妊症だったとか、いろいろ思いがけない、自分の力でどうしようもないことが起きた時にどうするかを考えることが大事なのではないかと思っています。

なぜかという、私は以前、日経ウーマンという雑誌の編集を約10年やっており、その後も、いろいろな定量調査や定性調査を積み重ねてきましたが、やはりこの変化対応力みたいな部分が鍵になると思

っています。それはつまり何かというと、「柔軟な考え方」と「能動的に行動する」ことです。この二つでほぼ言い尽くせるようなものが共通して必要ではないかと思っています。今言った言葉は抽象的ですが、具体的には、ロールモデルの方々の、縦軸が満足度で横軸が時間軸でどうアップダウンしているかというキャリアチャートにおいて、マイナスの谷に落ちた時にどうやって回復したかという、失敗から学ぶ力の部分がポイントです。キャリアチャートを学生に見せて、人生は山あり谷ありで、いろいろなことがあって自分の思い描くプラン通りにいかないけれども、こういう考え方・こういう行動を取れば次の局面が開けるといふ事例をいろいろ見せるということが非常に大事ですし、それが今まで私がいろいろなところで講義や講演をする中で最も受け止めてもらえたという手応えを得ています。少しそういう応用が利く、キャリアにおける変化対応力を育むための事例を見せていくことが必要ではないかと思いました。以上です。

<岩田会長>

井上先生どうぞ。

<井上委員>

私はかながわ女性会議から来ていますが、本業は神奈川大学の法学部で教員をしているので、濱田先生達と一緒に文部科学省の委託事業を一緒に行ったり、本審議会の鈴木紀子先生も一緒に関わってくださった事業をやってきたりしています。また、私が実施している「ジェンダーと法」の授業でも、神奈川県ライフキャリア教育冊子には毎年お世話になっています。本当にありがとうございます。大学としてライフキャリアそれ自体の授業にどんどん取り組んでいくというのは、正直言ってなかなか難しいというのが現状だと思います。そういう中で、例えば私の「ジェンダーと法」という授業であれば、その中にキャリアという視点が入ることによって、「ジェンダーと法」の理解が進むということ、きちんと現場の教員達に説明していくことが大切だと思いました。例えば、キャリアはジェンダーとは比較的親和性がありますが、民法の先生などに理解してもらうのは結構大変です。単体としてキャリア教育というプログラムを考えるのと同時にそういう苦勞をしてきたので、おそらく中学校や高校での普及がなかなか進まない理由はこのあたりにあると思います。教科教育との関係をどう整理するかということを考えないと普及しないのではないのでしょうか。現場の先生は学習指導要領に沿って授業をしているので、その工夫が必要だろうという気がしました。大学も同じですのでそこを私も頑張っていきたいと思っています。手応えとしては、キャリアという視点はすごく良いです。

それともう一つ、野村先生のご発言と関係しますが、やはりロールモデルというのは危険です。私は「キラキラロールモデル」と言いますが、キラキラとした輝かしいロールモデルを見せれば見せる程、学生は自分とは違う人と思ってしまうのです。しかしもちろんロールモデルは必要なので、それを否定するわけではなくて見せ方の工夫が必要です。私の授業だといろいろなプロセスとしてのキャリア、その選択ごとにその人が選択をした理由は何だと思えますかとか、結果ではなくて選択のところでどういうことがあったのかという形に授業を作っていくと、輝かしい経歴に見える人も様々な選択をしてきた、あるいは自分は思いもしなかった発想をしていることに学生自身が気付くことができるといいなと思っています。是非中学校や高校も含めて進めていただきたいと思っています。以上です。

<岩田会長>

松田委員どうぞ。

<松田副会長>

1点だけ申し上げます。中学生向けの教材など、とてもよくできていると思います。キャリアリターン制度というものをもっと神奈川県でPRしてほしいと思います。以上です。

<岩田会長>

橋本先生どうぞ。

<橋本委員>

1点だけ申し上げます。LGBTQの件ですが、当事者の情報交換会で、性自認について、小学校高学年くらいから周りと違うのではないかということに気付き出すとお聞きしました。性の啓発という視点から考えるのであれば、中学校からというものいいですが、一度小学校高学年の段階で考える機会を持ってもいいのではと思います。以上です。

<岩田会長>

それでは私からも2点申し上げたいと思います。そもそもこのプログラムは全国的にも評価を受けている神奈川県らしい事業だと思います。その中で、大学向けの取組は歴史もあり、まあまあできているかなと思います。それから中学校向けの取組は始まったばかりなのでまだ評価のタイミングではないと思いますが、問題は高校向けの取組だと思います。どうすれば実施していただけるのか。総合学習やホームルームで実施しているようですが、一つのヒントは、先程井上先生からとても良いお話を伺いましたが、教科教育の中にどう埋め込むかということが大事だと思います。そのためには、個々の教科担当の先生か、学校長か、教育委員会なのかは分かりませんが、適切なルートで影響力がある人に、教科教材にどうやって埋め込むかということについてパンフレット等の資料を提供し、事の重大さを訴えていただきたいと思います。

2点目は、この事業に限らず、神奈川県は各予算については5年に一度見直しをしたいと思います。率直に言って評価が難しいです。なぜ難しいかというと、目標がないからです。5年経ってどういうところまで持っていきたいのか、できれば定量的な目標があれば理想的ですが、仮にそれが難しいとしても、もっと具体的な目標設定が可能ではないでしょうか。やれるだけやるというのではなくて、こういうレベルに持っていきたいという目標があれば、それに照らして評価ができるのですが、特にこの事業はほぼ目標が無いので、一生懸命やっていたということは評価しますが、本当の意味での評価は難しいかなと思いました。

以上でご発言の希望者には一通りお伺いしましたが、事務局から最後何かありますか。

<事務局>

やはり高校での活用に頭を悩ませているところです。本日、その教科教育の中で、どう活用していただ

くかということが肝要というご指摘をいただきました。そうした点を踏まえて、教育委員会にも非常にご協力いただいておりますが、さらに協力関係を強くするとともに、学習指導要領との関係でどういう点を打ち出せるかということは、もう少し具体的に、戦略的に考えながら周知について今後検討していきたいと考えております。

また評価について、目標の設定が足りないのではというご指摘をいただきました。この点についても、定量的な目標はなかなか難しいですが、何か数値なり設定できないか考えてみたいと思います。

<岩田会長>

それでは今日は2つの議題を審議いただきました。議題はすべて終了しましたが、共生推進本部室長に最後にご感想を伺いたいと思いますがいかがでしょうか。

<事務局（共生推進本部室長）>

お時間いただきありがとうございます。初めてお目にかかる委員も多いですが、皆さんからいただいている発言の質も含めて、我々がこの短い時間で受けとめるのが少々申し訳ないと感じましたが、それを会長に上手く捌いていただきました。男女プラン改定についてスケジュール（案）を示しましたが、本当に精力的に議論を詰めていかないと次期プランに辿り着けないと改めて感じたので、皆様からのご意見をしっかりと受け止められる会議運営を考えていきたいと思っております。以上です。

<岩田会長>

どうぞよろしく願いいたします。最後に事務局から連絡事項がありましたらお願いいたします。

<事務局>

それでは連絡事項をお伝えいたします。次回の審議会の開催予定についてお伝えいたします。

まず開催時期について、令和3年12月から令和4年1月頃を予定しています。内容としては、プラン改定の方向性についてご意見をいただくとともに、男女共同参画推進プラン及びDV防止・被害者支援プランの2019年度、2020年度実績の評価をしていただく予定です。

なお、2つのプランの評価については、新型コロナウイルス感染症の対応に全庁を挙げて注力している状況を受け、簡略化した評価とさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

後日改めて委員の皆さんに予定を伺い、日程を調整させていただきます。以上です。

<岩田会長>

もっと時間があれば更にお話を伺いたいところでしたが、審議の進行にご協力いただきありがとうございました。事務局の皆さんも大変ご苦勞様でございました。それではこれで、今回の審議会を閉会したいと思います。

<終>