

人口減少・若者女性支援調査特別委員会会議記録

人口減少・若者女性支援調査特別委員会委員長 小西 和子

- 1 日時
令和7年4月16日（水曜日）
午前10時0分開会、午前11時47分散会
- 2 場所
第1委員会室
- 3 出席委員
小西和子委員長、はぎの幸弘副委員長、関根敏伸委員、岩淵誠委員、佐藤ケイ子委員、千葉伝委員、城内愛彦委員、鈴木あきこ委員、千葉盛委員、佐々木努委員、高田一郎委員、木村幸弘委員
- 4 欠席委員
なし
- 5 事務局職員
加藤担当書記、三浦担当書記
- 6 説明のため出席した者
岩手県男女共同参画センター センター長 山屋 理恵 氏
- 7 一般傍聴者
0名
- 8 会議に付した事件
 - (1) 調査
誰もが安心して暮らし、幸福を実感できる地域づくりのために
～ジェンダーギャップ解消の取り組みの重要性～
 - (2) その他
委員会県内調査について
次回の委員会運営等について
- 9 議事の内容
 - 小西和子委員長 おはようございます。ただいまから人口減少・若者女性支援調査特別委員会を開会いたします。
委員会を開きます前に、当特別委員会の担当書記に異動がありましたので、新任の書記を紹介いたしたいと思います。
三浦担当書記。
 - 三浦担当書記 （起立一礼）
 - 小西和子委員長 これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付しております

日程のとおり、誰もが安心して暮らし、幸福を実感できる地域づくりのためにについて調査を行いたいと思います。

本日は、参考人として岩手県男女共同参画センターの山屋理恵様をお招きいたしておりますので、御紹介いたします。

○山屋理恵参考人 おはようございます。岩手県男女共同参画センターでセンター長を務めております山屋と申します。少し緊張しておりますが、言い逃さないために資料もたくさん準備してまいりました。どうぞよろしくお願いいたします。

○小西和子委員長 山屋様の御略歴につきましては、お手元に配付している資料のとおりでございます。

本日は、誰もが安心して暮らし、幸福を実感できる地域づくりのために～ジェンダーギャップ解消の取り組みの重要性～と題しまして、お話しいただくこととしております。

山屋様におかれましては、御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただき、改めて感謝申し上げます。

これからお話をいただくことといたしますが、後ほど、山屋様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、山屋様、よろしくお願いいたします。

○山屋理恵参考人 皆様のお手元の資料とスクリーンとをあわせて御覧いただきたいと思っております。

皆様にとっては、もうわかり切っていることになっていきますが、岩手県では男女共同参画社会自体の認識が薄いということが一番の課題だと思っています。これは、女性施策ではありません。きょうのテーマにあるように、地域づくりや人口減少、地域の未来をつくる施策の一つと受け取っていただければと思うのですが、男女共同参画社会が何かといったときに、県民の皆様がどのくらい知っているのかなというのは、後ほど紹介いたしますけれども、ちょっと残念な状況です。

今、人口減少社会と超少子高齢化の根本的な問題があります。さまざまな問題がここに詰まっているので、やっと世の中がジェンダーや男女共同参画を進めようというような方向になってきたのかなと思います。どうか、岩手県でもこの取り組みを進めていただきたいと、本当に願っているところです。これは、社会全体で取り組むべき最重要課題とされています。性別にかかわりはありません。男性も女性もLGBTの方も、全ての方々が集まる場所です。

そして、次のページに参ります。昭和モデルから令和モデルへです。人生100年時代を迎えて、家族の姿が変化して、人生も多様化しています。しかし、いまだに有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に大きく偏るなど、依然として固定的な性別の役割分担が残っています。

しかし、近年、若い世代の理想とする生き方は変わってきています。ここが大きなみそになります。このような変化を捉え、未来を担う若い世代が理想とする生き方、働き方を

実現できる社会をつくることが今後の男女共同参画社会の形成の促進において重要であり、岩手県の人口増につながっていくと思っています。今こそ固定的性別役割分担を前提とした長時間労働の慣行などを見直し、男性が仕事であるとか、女性は家庭とかいう昭和のモデルから、全ての人が希望に応じて、男性でも、家庭でも仕事でも活躍できる令和モデルへの転換が必要です。

私たちは昭和生まれで、そのときの制度が私たちの中ではスタンダードでした。それが一番お得で生きやすい制度となっていました。それはなぜかというと、戦後70年以上が経ちましたが、戦後は焼け野原になって、日本は中央省庁が紙さえ買うことが難しいというようなときに、経済復興しなければならなかった。そのときに企業戦士をつくる、働く人をつくり、それを支えるという形で、性別の固定的役割分業という形ができ上がりました。それがよいとか悪いとかではないのです。そういう形で生き方や制度がつくられてきたのです。

しかし、戦後70年、80年が経ち、生き方や性別のあり方など、さまざまなものが変化したり、無知から知ることへ変わってきて、一人一人を尊重するという事になっていきます。これは、本当に人権の問題であって、戦後に人権問題という形でできてきた私たちの考え方に基づくものです。

最初にお話ししなければならないのは、これは一人一人を大事にするというものです。誰かのために誰かを犠牲にするというものや、そういった形ではないということが根本にあるもの、一人一人が大事であることが、実は一人一人がその地域で安心して生きていけるものにつながる、この考え方に基づいて男女共同参画があります。

そして、テーマ、課題がたくさんあるのです。制度や意識づけの変換が今求められているときに、どのような課題があるか、そういったところの資料をこちらにまとめてあります。

まずは、意思決定層における女性の参画を妨げる課題へ対応しなければならない。やはり意思決定というのは重要です。その人たちが大事、必要と思っているところの決定に、人口の半分の女性の人たちやマイノリティーの人たちのあり方をきちんと組み入れなければならないのですが、実はそうはなっていません。それも無意識にです。そういったところを変えるためには、意思決定層に女性の参画を置くことが重要です。男性と女性というのは、必要なものが違うのです。大事なものも違う、考え方も違うということに立ったときには、誰かがその反動を受けてしまうということを考えていく必要があります。

そして、こちらには5つのデータを挙げました。女性役員比の推移、管理職相当の女性割合の推移、選定企業における女性の経営者の割合、議員の女性候補者・当選者・議員の比、国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移、細かいので、一つ一つ挙げるとわかりにくいかもしれませんが、お時間のあるときに見ていただきたいと思います。これくらいの大きな差があるのだということは、表にしなければわかりません。ですので、ぜひこれを見ていただきたいと思います。

どうすればこの意思決定層に女性を置くことができるのでしょうか。男性が悪いと言っているわけではないので、これを何度も言わせていただきますし、男性もこういった女性の意識や意向をきちんと酌み取る仕組みももちろん必要だと思います。女性も、男性側やさまざまな人たちの意向を酌み取って、中に入れる仕組みや考え方を持ち合わせていただくことが重要になっています。

全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり、これも課題の一つになっています。全ての人が働くということが今は大前提になっていますし、現実的にそうです。ただ、戦後は男性が働いて、女性が支える、専業主婦のあり方、それが一番お得な形であり、いろいろな税制があったので、それにのっとっている人たちも多いのですが、今は逆転していて、7割から8割が共働き世帯です。つまり、昔の制度のままで十分な対応ができていない人たちというのは、人口の約2割くらいなのです。お父さんとお母さんと子供2人というモデルは、日本ではもう25%しかないのです。でも、それに沿った制度やあり方や考え方がまだまだ変わっていないということが問題になっています。全ての人が希望に応じて働いたり、生活する環境づくりをすぐにでも進める必要があります。現実との乖離がとても大きいところです。

こちらには6つのデータを準備いたしました。所定内給与額、男性と女性、また正規、非正規では同じ時間働いてもこのように違うということ。また、そういったことで、政府は、女性活躍推進法を改正して、全ての人が輝く社会づくりの本部など、そういったものを決定していますが、浸透するということにはまだ至っていません。あとは、IT技術者の男女比も大きく違います。デジタル分野の女性人材の年収。きょうは別の委員会でIT分野を取り上げているようですけども、ここの女性人材をふやすことはとても重要になってきています。女性デジタル人材育成プランの見直しが必要。さらに、男性の育児休業取得の推移という形で、こちらに挙げさせていただきました。最近ではかなり男性の育児休業の取得率は高まっていますが、多くは大手企業に偏っているところがあります。人材難であったり、かわりの人がいない、休まれては困るというところがあって、育児休業を取得しづらいという中小企業が多くを占めているので、その人たちへの施策や対策がとても重要になってきているところです。

次のページに参ります。三つ目の課題は地域づくりです。女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり。ここは少し時間を割きたいと思うのですが、地方においては、少子高齢化や人口減少の進展により、さまざまな局面において担い手として欠かせない女性の参画がこれまで以上に求められています。

例えば、皆様のお知り合いとか、周りはどうでしょうか。人材難だという声は聞こえないでしょうか。私たちのようなセンターを運営したり、相談業務の人材も、今はなかなか手なくて困っているところなのです。それは、やはり人口が減っているということにも直結している問題でもあります。

地域の実情に応じた取り組みを進め、女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくりに取

り組む必要がある。こちらには、4つのデータをお示ししました。地域における10代、20代女性の人口に対する転出超過数の割合です。これも、実は女性が選ぶときに、例えば、東京都などで女子学生の就活のときに何をするかというと、その方々に戻りたいとか、行きたいところの地域の男女共同参画の制度はどんなことをしているか、会社はどのような制度があるか、どのような育休などの制度があるかを必ず調べろというように言われています。そういったときに、そこからまず選ぶのです。そういう会社であるか、自分が住むまちはそういう地域であるか、そういう行政であるかということで選んでいるので、ある程度、絞られてきてしまっているのかもしれない。

それを考えると、岩手県でもこういう取り組みは進んでいるよ、安心してここでは働いて、生活して、子供を産んだり、さまざまなことができるということをアピールしなければ、女子学生にはもう選ばれません。地域における10代、20代の人口に対する転出超過は、岩手県の場合は20代のちょうど21歳から25歳くらいの人たちが多く転出してしまうというデータもあるところなんです。最初は、例えば高校を卒業してここを選んでも、やはり出てしまう。それはなぜかということも考えなければなりません。

3大都市圏の転入超過数と有効求人倍率の推移を見ていただくと、大都市とは競争する必要はないのかもしれませんが、どうしてもこのような差が出てしまいます。

こういった施策を進めたり、お悩み事を聞いたり、こういった施策を推進するのが男女共同参画センターです。まさに私が今誇りを持って岩手県のセンターの運営をさせていただいているのですが、この男女共同参画センターのあり方というのが各県の条例によって定められており、予算によって設置されているものですので、47都道府県で大きく違うんです。そういうものをぜひ先生方にも見てもらいたいです。私もこの仕事をする上で、全国のセンターを見て回りました。そういったときに、あれ、どうしてこうなっているのだろう、どうしてここは違うのだろう、あとほかの県から転任してきた方から、どうしてこのセンターはこうなっているのかというような質問があります。そういったことがないように、どこに誰が行っても安心して暮らせる。そして、特に岩手県に来たときには安心してこういう相談ができたり、こういう拠点があるよと言ってもらいたいと思うんです。

先ほど女子大生の話をしてしまいましたが、高校を卒業する子供たちにもいろいろなお話を学校ではしています。例えば消費者被害、物を買うだとか契約したときには、各地域に消費生活センターというところがあるから利用するのだよ、そういうところがどこにあるか調べて行くのだよということを言っています。ましてや、成人年齢が下がりましたので、今18歳でさまざまな悪質業者に契約を迫られて大きな問題になっていることもあって、そういった連絡先とか相談先を教えます。それと同時に、女子学生が就職するときには、こういった男女共同参画センターが県や地域に、行政には窓口があるので調べてねと言うことがふえています。そういったときに岩手県の状況がどうなのかということも、一緒に先生方と取り組んでいけたらなと本当に思っているところです。

次に、個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現についてです。

個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会が女性活躍・男女共同参画の基盤です。

重大な人権侵害である性犯罪や性暴力、DVについては、被害者への相談支援体制の充実強化に取り組むとともに、男女共同参画の視点に立った防災や復興、生涯にわたる健康支援を推進する必要があります。この取り組みは、本当に多岐にわたります。

復興・防災に関して、最近の話としては、大船渡市の山林火災のときがそうでした。災害時には、性被害などのさまざまな問題が起こるので、避難所の運営の仕方が問題になってきます。そういったときにすぐさま動けるかといったときには、今回の山林火災では少し残念な状況もありました。私たちはこうしたことに日々取り組んでいかなければ、有事のときに動けないということを東日本大震災津波で学んでいます。そこをきちんと位置づけることが必要ですし、あとは男性の体、女性の体、さまざまな体のあり方を大事にすることをお互いに知っていくことが重要です。

昨今のニュースにもありました。厚生労働省の2020年の調査では、1日に子供たちが性被害に遭う数は1,000件、年間では36万件という結果が出ています。それはどういうことかということ、相手を尊重することの教育やスキルがとても低いことにあります。一人一人が相手を尊重する気持ちがなければ、こうした取り組みも進めることができません。

そして、性被害に遭った子供たちがさまざまなことを抱えて青年期になったときに、問題を起こしたり、抱え込んでしまったり、引き籠もってしまったり、自殺念慮を持ったりということが起きてしまうのです。対応する大人側の対応が、これは性被害ではないと思っているような対処の仕方、かかわり方、学校現場でも、家庭でもそう、地域でもそうです。その意識が非常に薄いということです。

そこはとても重要な問題でして、この取り組みを早く進めていかなければなりません。

そして、性被害に遭った子は、その町にはいたくないのです。「すぐに外に出ていきたい」と言います。そういったことで県外へ流出する可能性があるということも、先生方にも知っていただきたいです。

しかし、本日お示しした資料の中で、都道府県別の防災・危機管理部局における女性職員の割合について、岩手県だけは色が濃くなっています。こういうところはすごく評価できますし、こういった取り組みを進めようということにはなっていますが、全国的にはまだまだ進んでいないのです。こういった状況でも、歩みをとめないことが重要だと思っています。

次に社会構造の変化、価値観の多様化を踏まえた施策の検討についてです。

男女共同参画は、女性の人権、男性の人権、全ての人の人権だけではなく、社会構造にも視点を持って、全てに網羅して取り組む必要があります。

人口構造の変化を見ていくと、私たちが幼かったときに当たり前だと思っていた社会のあり方と令和のあり方、その年代の人口は全く違うのです。私たちが変わらなければ

ならないのです。今を生きているということは、今を勉強しなければならないということ
を課せられているということです。このままでいいわけではないのです。変化することを
恐れてはいけないとよく言われますが、変化し続けなければならないという時代に来てい
ますし、昔が正しかったわけではない、だからといって今が正しいわけでもない。本質を
見ながら、若者たちが安心して生きていくことを本当に先生方と一緒に考えていきたいと
思っているところです。

若い世代の意識は全く違います。この後で大船渡市が実際に実施した事業の中で、その
意識がどれくらい違っていたかという感想も御紹介したいと思います。

そして、ジェンダーの不平等が直らない限り、悪循環を生み出します。

これは、岩手県の担当課が2年前につくってくれたものです。ジェンダー不平等の悪循
環を生み出す構造は三つです。意識、慣行、制度、これらが順繰り順繰りにお互いに影響
し合い回っています。制度を変えるには、先生方や企画立案の担当の皆様がとても重要で
す。慣行、これは地域の皆様の取り組みや地域でできること、つまり働き方や今までの生
活の仕方と一緒に考え直すことが必要です。そして、何よりも難しいのが意識です。意識
を変えるというのは、どうすればいいのでしょうか。数字にも見えませんし、目にも見え
ません。でも、この意識を変えることこそが重要で、制度をつくる人たち、慣行をつかさ
どっている人たち、そして意識を変える県民の皆さんがどのようにやっていけば、ジェン
ダー不平等や生き方のつらさというものを改善できるかを考えなければならない。そこで、
岩手県男女共同参画でできることは意識改革、あとは制度や慣行を見直すということ、企
業への働きかけなので、そのことでの施策をどうか手厚くしていただきたいとも思っ
ています。

岩手県の取り組みで、本当にすばらしいなと思ったのは、令和3年度「性別による固定
的な役割分担をなくそう いわて宣言」です。これは日本で初めてでしたし、とても画期
的なものでした。東京一極集中に行く学生や若者たちの心の中には、地元の意識、夫は外
で働き、妻は家庭を守るべきという意識を持っている人が多いと考えている人の割合が高
いことが指摘されていて、そういうところには戻りたくない、行きたくない、そんなと
ころで生きるなんて自分の人生は嫌だ。そういったことがあります。お父さんとお母さん
たちを見て、どちらも大変そうだと知っているからです。本県においてもそうい
ったことがないよう、住みたい、働きたい、帰りたいと思える岩手県をつくるために、こ
の意識をなくしていくことを岩手県では宣言しました。こういった取り組みを岩手県の第
一の取り組みとしていることを本当に誇りに思っていますし、大事なことですが、これ
をさらに県民の皆様浸透させていく必要があります。

さて、このジェンダーギャップ指数、世界と比較すると日本は、146 か国中百十何位と
世界から見ると後進国であって、おくれを取っています。

経済大国であり、私たちが普通に生活していると思っているこの国は、実は性差別が大
きな国です。でも、それが日々の生活や意識の中に認識されていないことこそが恐ろしい

ことで、外から見ればとても奇妙な国とされています。

地域からジェンダー平等研究会から都道府県別ジェンダーギャップ指数というものが示されています。先月発表された新しいデータになりますが、ジェンダーギャップの指数は、政治、行政、教育、経済の4分野に大きく分けられます。政治の分野では、岩手県は全国47都道府県中41位です。歴代知事の在職年数などを指標として出しています。前年は29位でしたので、1年間でこんなに変わってしまうということがあります。

そして、行政の場合は47都道府県中27位。副知事や都道府県職員の管理職、都道府県審議会の委員、都道府県職員大卒程度採用など、そういったところの男女差のギャップの割合です。前年は20位でしたので、こちらも残念ながら下がっています。

教育を見ていただくと、47都道府県中18位、前年が15位と上位のほうに来ていたのですが、残念ながら後退してしまいました。これは、残念なのですけれども、例えば4年制大学の進学率の男女差、ここは実は小さいのです。男女差は小さいのですけれども、進学率自体が少ない。全国的に見て、大学進学率は岩手県は42%です。ほかの都道府県は50%を超えているところが多いのが現状です。ただ、4年制大学に進んだからいいというわけではないということももちろんあります。

4つ目の指標、経済の分野では、47都道府県中10位となっています。これは、前年度から4つ上がっています。少しでも上がるとうれしいなとは思いますが、2つ目の指標、フルタイムの仕事に従事する割合と賃金のところを見ていくと、男女の賃金差は少ないのです。平均でいくと岩手県は、フルタイムの男性の賃金は28万1,000円、女性は22万5,000円となっています。ここの差が少ないからギャップが少ないということで上位には来ていますが、これを地域差で見えていくと、東京都のフルタイムの男性は40万9,600円、女性は29万9,000円ということで、やはり地域格差がどうしても大きいのです。

ただ、東京都のようなところと比べること自体が少し違ってくるのかもしれませんが、いろいろなところから岩手県に戻りたいと思ったときの考え方の一つの指標になるのかなと思います。

それでは岩手県民の皆さんの意識、認知度の話になります。男女共同参画に関する関係法令等や言葉についてどれくらい知っていますかという県の調査から見たときに、ジェンダーという言葉、内容を知っていると答えた県民は32%でした。聞いたことはあるが内容は知らないが38.7%、知らないと答えた方は22%でした。そうやって見ると、耳にしたことがあるという人たちは、半数を超えているというところで、ぜひ内容を知っていただきたいものだと思います。

しかし、認知度として低い男女共同参画推進条例やいわて男女共同参画プランがどういうものか、これを知るといのは、さまざまな条例がある中で難しいことだと思います。でも、ここが重要だよとか、目にする機会がたくさんあれば変わってくるかと思っています。

さらに、ワーク・ライフ・バランスという言葉、これは働く人たちは耳にしているのではないかと思うのですが、実は内容を知っているという人は2割もいません。聞いたこと

があるが内容を知らないという人は3割程度です。知らないという人たちが45%もいます。

LGBT、性的マイノリティーの言葉や内容を知っている人たちは3割、聞いたことがあるけれども内容は知らないは34%、知らないは28%。

あとは、DV防止法、知っているよという方は30%、聞いたことがあるが内容は知らないが48%。

ちょっと悲しいのですが、男女共同参画センターを知っているという人は5.9%でした。聞いたことがあるけれども内容は知らないが33.8%。男女共同参画センターは、これを進める岩手県の唯一の拠点です。皆様がつくってくださった、このセンターの認知度が5.9%はやはり少ないなど、きょう一番言いたかったことの一つなのですけれども、どうすれば皆さんが知ってくださるのかなと日々、考えております。

少し話題が外れますが、私は娘が2人いるのですが、男の子がいたら本当に育てるのは大変なのだろうなと思います。男の人の責任や長時間労働、体のづくりなど、理解したいと思いますし、女性の体のづくりや考え方、必要なことを男性の人たちにも知ってもらい、お互いを支え合えるような安心した地域ができればいいなと思います。そういうことを考えると、全ての人が安心して来ることができるのが男女共同参画センターなので、もっとたくさんの人に知ってもらいたいです。

ここからは、ジェンダー平等の実現のために県や市町村行政への要望です。ともに働くときの保育所や放課後児童クラブの施設、サービスの充実、高齢者介護。男性介護、男性離職も今ふえています。高齢者や病院などの施設やサービスの充実、男女平等を目指した制度の制定や見直し、職場における男女の均等な取扱いの周知徹底、学校教育や社会教育、生涯学習の場での男女平等や相互理解学習の充実といったことは、私たちが子供のころの教科書にはありません。今は家庭科が男女一緒になりましたが、47歳よりも年配の人たちはこういった取り組み、内容の理解、勉強は習ってこなかったのです。ですが、今の学生は、授業を通じて考えているので、世代間ギャップというのも大きな問題になっています。だからこそ、年配の方々も、意識的に知る機会をつくっていかねばなりません。

この施策を運営する人たちは、各行政の窓口です。ここに33市町村の男女共同参画の担当課を挙げてみました。男女共同参画の取り組みを室として進めているところは盛岡市、大船渡市、釜石市の3つになっています。あとは、教育委員会の中やまちづくり、地域づくり推進課、生涯学習課といったところに入っています。そうであれば、学習の機会など、さまざまな人と連携して取り組みを進めることができますはずです。

私たちの男女共同参画センターでは、毎年職員の担当研修をやっています。担当課がやるのではなくて、岩手県では私たちのセンターが職員研修をしていて、そのときに参加を促すのですが、33市町村の新しい担当者たちは出てくださいますとは言うのですけれども、出てくれない、出られないとおっしゃいます。なぜなら、以前は300円、400円ほどを資料代としていただいていたのですが、それが出せないということでした。毎年のことだったのに、こういうことで参加されないということでは、男女共同参画をどう進めていくのか

と思ったので、その後は、費用を男女共同参画センターで全額負担して、無料として開催しました。また、これまでは参集型で開催していましたが、行政の皆さんは仕事を兼務されている方も多いですし、ほかの仕事とかぶってしまうことも多かったので、コロナ禍の時にノウハウとして得たオンライン方式で現在は開催しています。ただ、いまだに町村によっては、ZOOMを使った研修に参加しにくいところもあったりするようです。

こういったさまざまな事情がある中で、先進的な日本の取り組み、ジェンダーギャップを解消するためにどうしたらいいかというものの代表的な取り組みが兵庫県の豊岡市で行われました。きょうの午後、岩手県政調査会の講師でいらっしゃる大崎麻子さんもアドバイザーとして参加されていて、豊岡市の悩みが本当に切実だったとおっしゃっていました。地方創生、人口減少対策についてさまざまな取り組みを行ってきましたが、人口減少の最大の要因は、若い女性が豊岡市を選んでいないということにあると。この背景には、市においてジェンダーギャップが根強く残っているということ。これまで地域では、女性に主体的な参画を期待してきませんでした。固定的な性別役割意識がはびこっていて、例えば行事、会議等での女性の役割はお茶を出すことだとか、そういった固定的な考え方が原因で、若い女性が豊岡市で暮らす魅力を感じられないのではないかと市の中で結論を出し、女性や高齢者や障がい者、外国人などの多様な人々が地域社会や地域経済の担い手として期待され、活躍するまち、女性がいなくならないまちにしていこうということで、さまざまな施策を打ち出しました。これが今、全国で参考にされ、取り組んでいる最先端の取り組みになっています。

人口減少は本当に深刻な問題で、岩手県の場合、33市町村のうち約8割が20代から30代、39歳までの若い女性の人口が半分減ると指摘されています。ここにいたら、ただただ役割だけを押しつけられて、働こうと思っても働けなくて、それが老後の年金にも反映されて、1人では生きていけない。そんなふうに若い人たちは思います。少子化の状況は、女性たち、子供を産む人たちや、その環境にある人たちの無言の抵抗であるぶん同時に諦めでもあります。別に子供を産みたくないわけでも、結婚したくないわけでもありません。その後の大変さを見ている、私たちが背中を示してきてしまっていることがあるのではないかと思います。

豊岡市のジェンダーギャップの解消戦略について、大崎さんが午後もお話しされるのかもしれないけれども、こういった形で市が、地域の企業や団体がこういった取り組みを手段として選び、最終的には大人だけではなく子供たちがジェンダーギャップの解消の必要性を自分の言葉で語れるようなまちにしていく、そういったことが入っているのはとても特徴的だと思います。ここは自分のまちなのだと子供たちが言える、それがとても重要だということです。大人たちが幾ら言ったって、子供たちが思わなければ戻ってこないのです。だからといって、子供たちに期待するのではなくて、子供たちが何かできたり、考えられる主体だということを私たちが尊重して、そこを認めて一緒に動くことが実際は必要なのかもしれない。

ジェンダーギャップ解消、ジェンダー平等の推進は、豊岡市を取り巻く環境の変化に柔軟に対応しながら、次世代にバトンタッチできる持続可能な豊岡市をつくるための未来志向の取り組み、未来づくり。これからの時代を生きる若い世代がまちづくりに主体的に関与できる仕組みづくり、多世代・多様な人々が協働できる場づくりが持続可能な豊岡市の礎となると書いてあります。

では、その考え方を持って、大船渡市が2年前から取り組んだ事例を紹介したいと思います。大船渡市では2年前の令和5年度から市民参加型ワークショップを実施しています。なぜそうしなければならなかったのか、なぜ市民参加型ワークショップをするかですが、男女共同参画社会について大船渡市が調査したところ、聞いたことはあるがよく知らない、全く知らないという回答が半数を超えたことにあります。また、男女共同参画条例を聞いたことがあるが、よく知らない及び全く知らないというのが87%という結果になり、男女共同参画という考え方そのものが市民に正しく認知されていないのだということが、ここで明らかになりました。

社会全体で見た場合における男女の地位について、男性のほうが非常に優遇されている及びどちらかといえば男性のほうが優遇されていると思っている市民が68.6%、平等だと思っている市民が13.7%、女性のほうが非常に優遇されている及びどちらかといえば女性のほうが優遇されていると思っている市民は3.4%でした。ここに根強いアンコンシャスバイアスがあるものと推測しました。このアンコンシャスバイアスは、日本語にすると無意識の思い込み、無意識の偏見と言われています。

少し前まで、あるコマーシャルで、オギャー、オギャーと音だけが鳴って、トントントンと調理をする音だけが鳴って、将来は宇宙飛行士になりたいと夢だけが語られて、最後にあなたは男性の声を想像しましたか、女性の声を想像しましたかというものがありました。実は、このコマーシャルはアンコンシャスバイアスを変えようとしたものです。宇宙飛行士になりたいという言葉だけを見ると、男子学生が発言したのかなと無意識に思ってしまいます。オギャー、オギャー、よしよしというと、お母さんなのかなと思ってしまう。これは、いい悪いではないのです。そんなふうに私たちにすり込まれているのです、これをやるのはそうだろうと。でも、そうではないよということ、そうでもないのだよと考えてみませんかということがこのアンコンシャスバイアスです。意識を変えるというのは、本当にただならぬ取り組みだと思うのですが、そうしないと無意識に出てしまうのです。それがセクハラやパワハラにつながったり、女性が仕事をやめる理由、転職する理由につながったりするのです。でも、転職先で表に出すことはできないし、してはいけないし、そんな人は採用されないのが現実です。女性が仕事を選ぶときには、実はそういったことがたくさん陰にあるということ、自分の妻や子供、娘や孫たちが、そういう思いをしたらどうだろうなということをごひイメージしていただきたいと思います。

この根強いアンコンシャスバイアスを変えるにはどうしたらいいのか。

大船渡市でも悩んでさまざまな取り組みを進めたところ、前回の調査から少しずつ数値

が変化しています。これを機運にして、醸成していることをもっと盛り上げていこう。市民からも、アンケートだけで終わりにしないでほしいという声があったので、市民参加型の事業を行うことで、豊岡市の例を見て、市民の皆さんが築いていく。その中にはもちろん企業の人もあります。議員も高齢者もいます。さまざまな市民の皆さんと一緒に築いていく場をつくろう。そして、リアルな事業展開を行おうということで取り組んだのが「おおふなと市民ミーティング Make a Happy OFUNATO!」、大船渡を幸せにするぞ、大船渡は幸せだぞという提案のミーティングです。これは、大船渡市の現状や男女共同参画社会が実現した大船渡市をみんなにイメージしてもらって意見を出し合いました。そして、互いのジェンダー問題を意識したり、年代や性別、職業間で意見を出し合うことで、年齢や性別にとらわれず、一人一人が幸せな大船渡市を市民みずから発信できる基礎をつくったのです。

2つのアクションプランが、4回のミーティングの後に完成しました。市民の皆さんの声は、「今日話したくなる学びの場」、今こうだよねと思ったものをしまい込まない学びの場をつくろうではないかということで、このとき高校生が参加してくださっていたのですが、これが大きなことです。高校に行って、「出てください」とアプローチしたのですけれども、高校生から勉強会を立ち上げたいと言ったら、市民センターや市役所が乗って、みんなでその場所を提供して、声をかけ合って今も勉強会が続いています。それに達増知事が「いいね」を押してくださったことで、みんな盛り上がり、いろいろなことが今進んでいるのです。

そして、2つ目のアクションプランが「みんなで作る場所づくり、誰1人取り残さない」安心して集まれる場をつくろう。そこだと、本音やさまざまな言葉が出てくる。課題は、これを持っているのは自分だけではないのだということと、自分は1人ではないのだということと孤立させない、そこが実は大事なことで、地域づくりの根本は、インフラ整備だけではなく、こういった場や一人一人が自分は1人ではないと思えて、このまちにいられる場所があるということです。

そして、参加した11人が個人のアクションプランを作成しました。自分は何をするというプランをつくって、その日から11の男女共同参画のプランが始動したのです。これは、小さい数ではないのです。巻き込まれる人も多いですし、これが市民を、大船渡市を変えていきます。それが1年目の実績でした。

そして、2年目も同じく市民ミーティングを行いました。今度は、社会人の人たちの集まり、学生の集まり、男女共同参画サポーターや男女共同参画センターのサポーター養成講座を受講して、地域に帰って活動しているサポーターが岩手県には1,000人以上いるのですが、各地域で活動されている方にも集まってもらいミーティングを行いました。

社会人と市民が集まる場ではどのような声が出るか、学生と社会人が同じ場に集まるということがありまして、そこには首長もいらっしゃいました。そうしたら、一番一致したのは、まちにカラオケがなくなったということでした。でも、それはすごく大事なことな

のです。地域の人たちが集まって、娯楽だとか楽しめる場所、安心して行く場所がたった一つしかなかった。それをみんな楽しみに行っていたのにそれがなくなって、宮城県気仙沼市までわざわざ車で行ったり、バスで行かなければならなくなりました。生活に根差したあり方、楽しみやみんなが集える場、それがなくなることが問題である。こういうところに気づくということが、高校生でした。

気づく、課題を見つける、共有する、動く。その中で見えてきたことは、家父長制バーゲニングといいまして、男性はこうだとか、女性はこうだとかという制度と取引してしまっている。年配の私たち、慣れている人たちが、もうしようがない、そう言って、男の人を立てておいて、でも実権は自分が握って、その後生活を安定させるという取引をすることで、よしよしとしてきた。でも、その取引が、ジェンダー不平等に加担してきたのだということに気づくということです。若者たちは、それが嫌なのです。そういう姿のお母さんを見るのが嫌だったのです。そういう姿のお父さんを見るのが嫌だったのです。そういうまちが嫌だったのです。そこに気づけたというのは、とても大きな効果がありました。

山下夏海さん。今回の大船渡市のセミナーに出て勉強会を立ち上げた高校生です。自分も不思議だな、何でだろうな、どうして変わらないのだろう、どうして行政が変わらないのだろう、学生にできることとは。と思い、自分でNPOをつくってこれを変えてやろうと思ったのだそうです。まだつくっていないのですけれども、そういう活動ができるのは、こういったところで皆さんの力を借りながら勉強会を開いて仲間をふやしたいと、知っている人をふやしたいということで、この勉強会が今市民ミーティングで生まれて、みんなに応援をもらって進んでいるところです。

これは東京都の方なのですけれども、地方の女子学生が進路選択をするときに、やはりジェンダーギャップに直面します。女なのだから、そんなところに行かなくてもいいのだとか、遠くまで行かなくても、近くにいて親の面倒を見てほしいというような声はどうしてあるのかなど。それは、男性も女性でもあり得ることだよねということで、そういう方を可視化しました。どうしてそういう視点を持つような施策が目に見えてこないのだろうということで活動し始めています。さまざまな新しい活動が生まれています。

そして、岩手県内でも、子ども食堂の取り組みは、食堂を運営したり料理をつくるのは、女性だけではないということで、ここに参加するのは高齢男性がとても多いのです。そういったことで気づきがあります。子育てというのは大変だったのだとか、料理するというのはこういうことだったのだとか、高齢男性の学びの場にもなっているのが実は子ども食堂でもあるのです。子ども食堂のことをしゃべると、私は1週間しゃべり続けるので、今ここではお話はできませんけれども、そういったさまざまな場をつくったことで皆さん気づきになっています。

あとは、プライドパレード、LGBTのパレードが毎年5月にあります。そして、国際女性デー、ミモザという話も、皆さん耳にしてくださいと思っています。岩手県でもミ

モザという女性のための居場所づくりの事業をしてくださって、私たちが受託して一緒に活動しています。

実は、私たち男女共同参画センターは、LGBT相談を日本で初めて公的な窓口として開設しました。2016年から私たち認定特定非営利活動法人インクルいわてが受託したときにお願ひして、これは絶対必要だと言って、本当に先進的なものでした。そういったことで注目を浴びていたのですが、その後の制定とか、さまざまな制度がなかなか進んでいない。岩手県は先進的な県です。私は、そこは本当にすごく一番いいものができるのではないかと思って期待しているところです。

そして、先ほど来お話ししております男女共同参画を推進するための拠点は、私たち岩手県男女共同参画センターです。岩手県とついています。皆様のつくってくださったプランや条例をもとに実施しています。今度いろいろ改正もありますから、どうかほかの県に見劣りしない最先端のものをお願いしたいと思います。

ただ、この拠点がまだまだ知られていないということ、この設置の仕方が実は全国から物すごくおくられているということ。アイーナは、6階全部が男女共同参画のセンターになるはずでした。ほかの県はそうなのです。そのフロアは誰が来ても安心だと、そういうフロアをつくらうということで各県でつくったはずなのですが、岩手県のフロアの使い方はほかの県とは全く、唯一と言っていいくらい違うのです。そうすると男女共同参画の全国大会ができないのです。本当に毎年断らなければならないという状況で、物すごく残念なのですが、でも先進的な取り組みをしているので、全国からかなり注目されているのも事実です。

そして、毎年いわて男女共同参画オンラインセミナーを実施しています。このオンラインセミナーなのですが、前は参集型でアイーナの8階で、さまざまな方が1,000名単位で来ていたのですが、コロナ禍があったことや人口減で参加者数が減ってきました。その日でなければという声もあったので、コロナ禍を機にオンラインにしたところ、1,000名の定員に昨年は1,959名の参加がありました。中には洋野町や西和賀町の方で、家族で見ることができましたとか、参加することができましたということもありました。こういうオンラインで、その人ができるときに知ってもらい、学ぶ機会があるというのは、この広い県の中ではとても有効なのだと思います。

そして、LGBTの面では、多様な性と性的マイノリティーの人たち、世界情勢からいくと、またさらに生きにくい状況になっている面もあります。しかし、日本はまだこの取り組みは緒についたばかりなのです。世界では、男女共同参画の取り組みは4割程度、もう進んでいるのです。しかしながら、日本はまだまだ1割も進んでいない中で、この人たちのことは考えなければならないところです。前川先生というのは、昨年度NHKの「虎に翼」のマイノリティー、ジェンダーの監修をしてくださった先生です。福島大学の先生で、「虎に翼」の話をしてくださいます。「虎に翼」の最終回での最後の締めくくりの言葉は、年をとって亡くなった主人公がみんな集まっているところを見ていて、ラジオでニュ

ースが流れてきました。そのニュースは、きょう、日本で男女共同参画基本法がつけられましたというニュースで終わりました。そういったことから考えると、本当にこれは女性だけの施策ではないのです。人口に関係あり、子供に関係あり、実は男性の自殺率などにも関係があります。ひきこもり率は男性のほうが高い、それは男性の生きにくさがあるからです。それは、岩手県が自殺対策を頑張ったとしても、いつもワーストになってしまうところにすぐ直結します。そういったことを考えると、ここの意識を変えて考えて、施策を広く進めることが必要なので、委託でぽんとアイーナに置いてあるような部署ではないと思って私たちは頑張っているところです。

あとは、新しい取り組みをしてくださっている c o m p a s s の佐藤真子さんが、なぜこういう取り組みが民間でも必要なのかということをお話ししてくださいませ。こういったオンラインセミナーを実施しますし、その後の地域のサポーター養成講座、こちらにはそのほかに体の大切さ、子供たちが被害に遭わない、プライベートゾーンと言って、水着とか下着に隠れるところは、本当はたとえ親でも、小児科の先生でもきちんと声かけてさわるべきものなのだよというような、そこの意識を持つこと。嫌とかだめときちんと言うことを小さいうちから勉強しなければならぬのですが、言い方は悪いですけども、日本はそれがあまり許されていないといえますか、学習の場には入っていないのです。そういったことなので、実は自分の子供が被害者にもなるし、加害者にもなり得るということです。男の子の性被害も今すごくふえているのです。ふえているのではなくて、やっと発見されるというか、声を上げられるようになってきた。ジャニーズの問題からなのかもしれません。まだまだこの部分は発展途上なのです。私たち、まだまだこの部分は未熟なのです。いろいろな人が共に生きるためにまだまだ未熟な状況であるということを社会の変容に合わせてみんなでつくっていく。何歳になっても生きるというのは大変なのだと思いながら、この取り組みをさせていただいているところです。

男女共同参画サポーター養成講座は、皆さんの地域に行ったときに活動する人たちを育むところですし、知事がサポーター認定するということで活動しやすいところもあるので、地元の皆さんにも参加してくださいませようとお声かけとか、これが広がるようお力添えいただきたいなと思っていますところです。

あとは、今年度から新しく固定的性別役割分担意識を解消する事業として、県から企業を対象に、企業が働き方を変えたり、女性の運用とか任用を変えるとか、男性がもっと休みやすかったり、地域に参画するような形に変えるようなセミナーもことしから初めて入りました。県も少しずつ進んで、センターの事業も進んでおりますので、ぜひこれからも先生方のお力添えと、子供たちの未来づくり、安心して男性も女性も年をとっていきける、そのようなまちづくりを一緒にやっていたらなと思っています。

以上でお話を終わります。お話を聞いていただきまして、ありがとうございました。

(拍手)

○小西和子委員長 ありがとうございました。データに基づいた全国的なこと、そして岩

手県のことを詳しくお話ししていただきました。ありがとうございました。

これより質疑、意見交換を行います。

ただいまお話しいただきましたことに関し、質疑、御意見等がありましたらお願いいたします。

○佐藤ケイ子委員 ありがとうございました。

今、画面にも出ていますが、いわて男女共同参画サポーター養成講座について質問させていただきます。市町村からも参加してくださいと呼びかけをしながら、二十何年やっているはずなのですが、結局そこに参加するのは、時間をとれる人などごく限られているわけです。講座に参加する人を確保するのは大変だなというのが市町村の窓口でもあって、受けてくださった方のその後なのですが、市町村ごとにサポーターの方々の活動が全く違う。サポーターの会をつくって、市町村で活動しているところもあれば、何もしないところもある。また、何かのイベントがあるときの動員係みたいなことをしたり、なかなか難しいなと思っております。

ぜひこういったサポーター養成講座を受けた方が本当に活躍できるようなことをしてもらいたいと思いますが、事例として意識を変えるために、こんな活動をしているところがありますよとか、課題などがありましたら教えていただければと思います。

○山屋理恵参考人 サポーター養成講座、確かに養成した後は各地域で活動してもらおうということで、あとは任意で卒業生の皆様がサポーターの会を立ち上げています。これは、岩手県男女共同参画センターや県がどうということではなく、任意団体として皆様が活動していて、例えば、その方々が岩手県男女共同参画センターの場所を借りて一緒に講座をしたりしています。

私たちも事業の中で、サポーターとの共同事業が仕様書の中にあり、そういった話が来たときには全部お受けして、一緒に勉強会をしたり、各地域でそういった取り組みがあったときに、岩手県男女共同参画センターが一緒に行ってお話をさせていただくとか、そういったことはさせていただいています。

ただ、このサポーター養成講座、確かに前までは参集型だったのですが、ことは全てオンラインにしました。講師の先生にも、この期間は視聴を許可していただくというようにして、誰でも見られるようにしています。

私たちも何かできないかということで、予算はついていないのですが、例えば、出前講座というのがあります。県民の皆様3,600人を対象に出前講座をするという仕様書になっていて、内容はDVやLGBT、男女共同参画とはという5つの項目があって、その講師をサポーターの会の皆さんの中から推薦していただいたりしています。その地域でサポーターの会の方が講師をして、地域の皆さんと顔見知りになって、地域活動やつながりづくりをするということを去年から始めているところです。

○佐藤ケイ子委員 以前よりも進化しているなという気がしました。

きょうは、大船渡市の事例も挙げていただいて、本当に参考になりました。

○岩淵誠委員 有意義なお話を聞かせていただきまして、ありがとうございました。

何点かお聞きしますが、まずジェンダーギャップ指数、数値の捉え方、これがもう少し世の中に浸透するためには、この指数の捉え方、定義の仕方を柔軟にすべきだろうと思っていました。というのは、私も会社員のころは女性の多い職場で、大変優秀な女性が多くて、職場のリーダー的な方がそれぞれいて、一般職とか、部長職の手前ぐらいまでは普通にいるのだけれども、これが管理職だとか取締役、いわゆるマネジメントの部分にいくとなかなか数がない。それに対してキャリア形成のために結婚をしないという人もいました。そういった問題があるのですけれども、何を言いたいかという、ライフステージに合わせたジェンダーギャップのことをやらないと、例えば、普通に仕事をしている中で、あるいは育児の中でのジェンダーギャップというのはどうなのかとか。大きく問題になっているのは、マネジメントをする社会のリーダー育成の中でのジェンダーギャップがどうなっていて、ここが一番、日本と世界の差だろうと思います。例えば政治、行政、教育、経済と言っても、多分一般の人はぴんとこないと思うのです。だから、ライフステージに合わせたジェンダーギャップの捉え方というようにしないと、これはばやけてくるし、今のジェンダーギャップのところをしっかりと理解をするような、正確に反映するような捉え方にはなっていないのではないかな。もしかしたらジェンダーギャップの捉え方も、国際的な考え方がありますけれども、前のままやってきているのかなというのがあって、これをもうちょっと変えていかないと、本当に実感をするジェンダーギャップの解消にならないのではないかなと思っております。この辺はいかがですか。

○山屋理恵参考人 確かに年代別のほうがもっと身近に感じますし、実感としてこうだよなというのがわかると思うので、それがあればいいなと思います。

きょう示させてもらった都道府県別ジェンダーギャップ指数は、世界経済フォーラムが出している世界のジェンダーギャップ指数のやり方をそっくりそのまま日本の指標と指数の出し方でやっているものなので、多分それでこれを出していて、例えばこれを行っている大学の先生や研究者、新聞社が事務局になっているのですけれども、そういった方たちはもうそれを日本版にしようということだったので、それを知っていればわかりやすいので、確かにと思います。

やはり身近に感じるにはそういう工夫も必要で、でもそれをつくるのにどうしたらいいのだろうなとも思いつつ、ただ今度お招きする山田先生も午後の大崎さんも、私も内閣府の委員のときに、そういう意見とかを出しやすい雰囲気にはなってきたと思うので、そういういろいろなところにも言っていきたいし、すごくいい案だと私は思います。

○岩淵誠委員 要は、いわゆるジェンダーギャップの中では後進国なわけです。

理解はしているというのは、ある程度の人たちはそうだと思うのですが、やはり後進国が先進国に追いつくには、同じ指標、アプローチの仕方では絶対に追いつけないので、それは一つ、では今までどうして進まなかったのかという理由を考える必要があるというふうに思います。先ほど豊岡市のお話が出ました。我々も豊岡市には視察で行ったのです。

僕は、あまり豊岡市、豊岡市と言わないほうがいいなと思っているのは、今、豊岡市の市長は、男女共同参画が一番でやるものではないと言って、この前の選挙で勝ってしまった人です。今までやってきた人は3期やって68歳で、まだまだ元気だったのですが、何が原因か分かりませんが、選挙で負けたというのが事実でありまして、対立候補は男女共同参画なんか最優先でやるべきものではないと言って当選したというのは事実です。市民が選択したのは事実なので、これがやはり今の現実なのだろうと思っています。施策は立派なことをやっているな、すごいことをやっているな、何か頭のいい人たちはそれを評価しているなというのはあるのだけれども、どうしても自分のものに落とし込めていないというのが今の実態なのだと思います。

そういう意味でジェンダーの話をしていくと、これがだめ、あれがだめと、確かにだめなのですけれども、僕はどちらかというと、例えば、女性社長にしてこうなったよとか、女性が活躍してこうなってよかったとか、こうした成功事例をどんどんふやして、それは当たり前だよなと。僕も女性の多い職場で当たり前と同じ仕事をさせられて、同じことをやって、そこで男女で競争していくということが当たり前だったものですから、女性が活躍するということは世の中も良くなるし、男性も刺激になって頑張るのだと思うのです。そういう成功事例がありますよと、それは当たり前ですよ、こういうことがありますよというのを積み重ねていって、それを紹介していくようなことをしていかないと、あれがだめ、これがだめとマイナスのような議論ばかり進んでしまうと、やはり共感は得られないだろうなと思っています。だから思想や考え方のフィールドで頑張っているのはすごく大事だし、社会を変えるのはそこが一番大事だと思いますけれども、そこでの闘いが主戦場になっているとブレークスルーしないと思うのです。もっと成功事例みたいなところからアプローチしないと、これ以上進まないのではないかとちょっと思っていますが、その辺どうですか。

○山屋理恵参考人 確かにそういうところもあると思います。そのために企画立案のところに女性が入るということを優先していく。最近、山形大学の工学部に女性枠をわざわざつけたとかというのがありますけれども、例えば、それは女性を優遇するのではなくて、そういう人たちを入れて意見を出やすくするというような、そういう制度設計というの必要だと思うのです。発表の仕方もそうですけれども、そういった制度設計を進めていく。企画立案の人たちがそういう制度をつくっていくということと一緒に、あとは意識改革のところは、そういった身近なものを示していくというのはすごく重要だと思います。

あと、やはり男でなければ女、女でなければ男とする二者択一ではないということを考えてほしいのです。子供が2人生まれたからといって、愛情が半分になるわけではないですよ。どんどん豊かになる、好きなものがふえていくとどんどん豊かになるのに、何で分けっこするみたいな、二者択一みたいな考え方、どっちかが勝つ、どっちかが負けるではないと思うのです。

○岩渕誠委員 朝ドラを見ていればわかるのですけれども、大概、朝ドラの主人公という

のは女性と決まっています、いろいろな困難に打ち勝って女性が輝くという結論で終わります。

今回の「あんぱん」もすごく期待しているのですが、そのとおりにいけばジェンダーギャップも男女共同参画も問題ないのだけれども、ドラマの世界の中で終わってしまって、非常に残念な思いをします。ただ、やはり若い人たちと話をしたり、小学校のPTAで話をすると、大分意識が変わってきているところがあります。どこを起爆剤にしてやるのかと。だから、今リーダーのところにはジェンダーギャップの大きな乖離があるのだけれども、その予備軍は意識が相当変わってきているということからすれば、どこに力点を置いてやっていくか、ターゲットをどうするかという問題は少し出てくると思います。

あとは、女性が男女共同参画を叫ぶ、男性も男女共同参画を叫ぶというような形にならないと、これは前に進んでいかないと思います。男女共同参画を言うのは、同じセクターの人たちみたいな話になってしまうと、これは非常にだめで、例えば、男女共同参画センターだって委託はずっと一緒ですけども、二つ、三つあって、そこから選べるようになっていかないとと思っています。きょうのお話は大変有意義でありましたので、参考にさせていただきますと思います。

○鈴木あきこ委員 男女共同参画というところが子供の性被害であったりDVであったり、さまざまところに影響が及んでおり、範囲が広いのだなということを改めてお話を聞かせていただきました。

私が体験してそうだなと思ったのですが、息子に「頑張れ、頑張れ」と言ったときに、「いや、お母さん、昭和の根性論はもう通用しないんだよ」と言われ、ああ、そうだよなと思ったところと、いや、でも私はそうやって生きてきた、その時代で生きてきたと思ったとき、否定されたような気がしたのです。先ほど47歳以上が教育を受けていなかったとのことなので、今理解してくださらない年代というのは、多分多くいらっしゃるかなと思ったのですが、そうすると若い方たちに今の生き方はこうなのだ、こうなのだと言われると、「虎に翼」も否定しているという思いがあったのです。そこを理解してもらうためには、そうではないよと、そういう時代に生きてきたお母さんたち、お父さんたち世代は、それはそれで素晴らしい時代を築いてくれたのだよ。だけれども、今こうなのだ、何とか助けてほしいのだという、人というのは誰でも認められることはうれしいので、加担したという言葉が少し引っかかってしまったのですが、加担したのではなくて、そういう時代を生きてきた47歳以上の人たちが言ってくれているから、自分たちは何でも言えるよという、それぞれの生き方を認めるということも非常に大事なのだろうなと。自分がどんな意見を言っても、相手を否定していたら、どんないいことを言っても思いは通じないというところを考えれば、やはりそれを否定している人を「何でだ、何でだ」と言うよりは、「そうだよな」とこちら側も寄り添ってからのこうですよという、その作業が一つ必要なかなと思いました。その点についてはいかがでしょうか。

○山屋理恵参考人 本日、お話ししたとおりに、制度によってお得な人たちは、それでよし

と生きてきた。だけれども、それが違っていたり、実は誰かに我慢を強いていたたり、黙っていることが当たり前というような認識の中で来てしまっていたということで、女性側にも反省点はあるよねというのも女性支援の業界や取り組みの中でも言われているのです。例えば、セクハラに遭っても笑って過ごす、穏便に過ごすのが女性として当たりの考え方、生き方ということ自体が良しとした文化になってきているということにもなっている。それは、もともとそういう人権というか、人を大事にしようというところに対して私たちは解決してこなかったということで、そういった表現にもなっています。

でも、私たちも昭和を生きてきたし、それが当たり前として生きてきました。それで別に人を傷つけているとも思っていなかったし、それが一番いいのだと思って頑張ってきたのです。それもわかるのです。でも、そのときに、待てよ、何かつらいと言ったり、何か大変な人を見たときに、どうしようと思えることが薄かったというのもあるのです。そういうものだと自分で思い込んできたけれども、違う国になればLGBTというだけで殺されるのだろうか、いろいろな待てよというところの作業が必要で、私たちはそういうことをやっていかなければならないよねということをお子たちやこれからの人たちに言うし、言っていかなければならないし、子供たちは、もうそこを学び始めているのです。

○鈴木あきこ委員 別に否定とかというわけではなくて、何となく私が息子から言われた言葉などを思い返してみてものお話でした。私も住んでいる場所が田舎だったので、いろいろ言われてきたので、それに少しがつんとやるようなことをしてきたほうだったので、私もできることをやっていきたいと思います。

○はぎの幸弘委員 資料の6ページのところで10代、20代の女性の人口に対する転出超過数の割合が2025年がぐんと0.8に下がっているのは、どんな要因だとお考えかお聞かせいただきたいと思います。

○山屋理恵参考人 済みません。私もわかりません。ただ、この間にあったことというのはコロナ禍ですね。これも大きいなと思いますし、子供の数が減っているというのももちろんそうだと思うのですが、生き方の見直しや世の中の状況に対してのことなのかなと分析はしています。

○はぎの幸弘委員 そこに男性のグラフがないのが気になるのですが、その辺をまず読み解くことが解決の糸口になるのかと。

それと同じく17ページの大船渡市の事例で、女性が非常に優遇されていると思っているのが3.4%あると、そういう思いを持っている人がいると。ここを伸ばすことが糸口になるのかなと思うのですが、優遇されていると回答した人はどういう根拠なのかなというの掘り下げておられますでしょうか。

○山屋理恵参考人 済みません。これは大船渡市のデータなので、私はそこを質問したことなかったです。

○はぎの幸弘委員 わかりました。

私もアパレル縫製会社を運営していて、8割以上女性の中で、役職も女性を指名するの

ですけれども、なってほしいなという人は、男性、女性ではなくて、この人は能力があるなと思ってやっても、意外と女性の方々は断られるのです。ですから、私とすれば男女共同参画と男女平等は違うのかなと思っているのですけれども、体のつくりなどが基本的に違うわけですから、同じことをやらせれば、例えば、3交代に女性も入ってやれとか、生理の時期があるのに、それを無視してやれというのはまた違うと思います。やはりそういう置かれた状態を尊重した上で分担するというか、そういうことが必要なのではないかなと思うのです。

ですから、私が今一番気になるのは、岩手県の場合は若い女性が転出しているところを改善したいとすごく思っているのです。そのためには、周りがこうやればいいのではないかではなくて、当事者たちが、どうすれば自発的に残ってくれるのかなというところをもっと掘り下げて、一つの突破口として、その割合をふやすようなことをやられたらいいのではないかなと思つての質問でした。

男女共同参画、そういう言葉が世の中に蔓延していること自体が私は問題だなと思つていますので、そういうことが言葉で出るのではなくて、もう皆さんがあうんの呼吸で意識して行動する。あるいは、誤解を恐れず言いますけれども、ワールドスタンダードを求めなくてもいいのではないかなと思つているのです。日本には日本の良さがあるので、世界がそうだから日本もそうならなければならないというのではなくて、日本という国の中で、日本人がお互いに納得し合えるようなことが世界とイコールではなくてもいい。極端なことを言えばですけれども、そういう考えも持っているものですから。どうも最近男女共同参画とかというのが来ると、生きづらくてしょうがないというか、何かそれをすごく毎日意識しているということが逆に言えばつらいのですけれども、その点については先生はどのようなお考えでしょうか。

○山屋理恵参考人 男女共同参画という言葉がないほうが私もいいと思つます。

バルト三国にコロナ禍前に行ったときに、学生にこういうタイトルだと言つたら、何だそれと、そんなの当たり前ではないかと言つたのです。早くこんな世の中にならないかなとも私は思いました。

ただ、歴然と男女差というのは大きいのです。その格差を埋めて初めて平等のスタートラインに立てるのですけれども、そのスタートラインにも立てていないのです。

これは格差是正をした上で初めて男女共同になれるのです。

その格差是正をしないまま、例えば、男性並みに、この体とか状況のまま働けと求めているわけでもない。男性に全ての責任を負わせて、女性が支える側にいるわけでもない。そういった格差の是正をした上で初めて男女共同参画が実現すると思つます。まだまだ日本はそこに至っていない。格差是正さえできていない。だから、何かそういったことであればやめたほうがいい、これはこうしようという段階なのです。

だから、もしかしたら世界的にはおくられているから、日本にしてみれば何かいきなり始まったかのように思うのですけれども、とてもおくられている状態だからこそなのです。ほ

かと比べてではなくて、一人一人の人権を守ろうとしたときに、一人一人の生き方を尊重しようとしたときに、いろいろな問題が起きていて、性被害もどこかに偏っていたり、どんどん弱い人たちに行っているというところがまだ解決していないからなのです。

だから、そういう世界が早く、男女共同参画なんて言葉がなくなればいいと私も思っています。そこに行くまでのまず格差是正をした上での平等のスタートラインに立って初めて、男女共同参画は議論されるべきだと私も思っています。

今、そこに一生懸命向かっている途中なのだと思いますし、岩手県の中でも数字が動いているのです。私は、これはすごいことだと思います。コロナ禍のときだってとまらず、いろいろ変化があって、動いているのです。私は、そこを信じてここでやっていけたらなと思っています。女性の方々が役職を嫌がるのは、男性並みに働けと言われたら無理だからです。結局、家のことをやれと言われたり、子供のことで出ていかなければならないのに、それはお前がやってくれと言われる。ずっと仕事をしている今の状態で全て背負ってやるのは無理だからと思っている人が多いという声がよくあります。だからこそ、もともとの働き方を変えていかないと役職につこうかななんて思う人も少ないと思います。

○はぎの幸弘委員 女性に役職をお願いしようとしたのは、前職も女性がやっていて、その方が例えば定年退職でやめるから、では次はあなたねと、男性並みにやってくれではなくて、女性が今までもやってきたことを、では次バトンタッチねと言ったときに、私はとてもまとめられないとかそういう話がありました。男性からは意外と出ないのです。それはうちの会社特有かもしれませんが。

○小西和子委員長 ほかにございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○小西和子委員長 ほかにないようですので、本日の調査はこれをもって終了いたします。

山屋様、本日はお忙しいところ、本当にありがとうございました。

男性だから、女性だからというのではなくて、人権を尊重していく。岩手県の場合は、女性のほうが我慢をしてきている、そういう地域であるので、女性が生きづらくて外に出ていく割合が高いということ。それから、先ほど、役職をなかなか引き受けないということがありましたけれども、家庭に帰ってからの家事、育児もそのままかぶさってくる中で、管理職の仕事もというのでは引き受けられませんよねということを福田復興防災部長が環境生活部長のときに答弁されました。やはり中央省庁から来ている人は違うと思ったのですけれども、そういうことかなと思いますし、確かにストレスを感じない、女性がどのくらいストレスを感じながら今まで生きてきたのかということをおもんばかっていただければいいのかかなと思って聞いておりました。すごく膨大な資料を使って、きめ細かに説明をしていただいたことを本当に感謝申し上げます。

岩手県の中では大船渡市がジェンダーギャップ解消に向けて進んでいますし、岩手県としてはジェンダーギャップ解消を第一に掲げて各分野で取り組んでおりますので、大船渡市のアドバイザーをされております山屋先生には、全県のモデルとして大船渡市を応援し

ていただければなと思いました。本当に貴重なお話ありがとうございました。

(拍手)

○山屋理恵参考人 ありがとうございました。

○小西和子委員長 委員の皆様には、次回の委員会運営等についての御相談がありますので、しばしお残り願います。

次に、6月に予定されております当委員会の県内調査についてであります。お手元に配付しております委員会調査計画(案)のとおり実施することとし、調査の詳細については当職に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○小西和子委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたしました。

次に、8月に予定されております当委員会の調査事項についてであります。御意見等はありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○小西和子委員長 特に御意見等がなければ、当職に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○小西和子委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。お疲れさまでした。