

はじめに

ご意見		事務局意見	変更前	変更後
1	上から11～12行目 (追加) 固定的性別役割分担意識を反映した女性への家事・育児負担の集中、女性の雇用等への影響、 <u>貧困化</u> 、女性への暴力の増加などの課題がより表出しました。	ご意見のとおり変更	鹿児島市では、平成6年に「かごしま市女性プラン」、平成14年に「鹿児島市男女共同参画計画」を策定して以降、5年ごとに計画の見直しを図り、現在は「第2次鹿児島市男女共同参画計画（後期）」に基づいて、男女共同参画社会の形成を目指して総合的な施策の推進に取り組んでおり、来年度は計画の最終年度を迎えます。 審議会は、計画に掲げた事業の進捗状況について毎年報告を受けておりますが、一定の成果が認められたものもある一方で、未だ不十分なものも残されています。また、現行計画策定後における社会の変化も踏まえ、新たな取組や課題の検討も必要です。 近年の大規模災害や新型コロナウイルス感染症の流行などの非常時においては、 <u>固定的性別役割分担意識を反映した女性への家事負担の集中、女性の雇用等への影響、女性への暴力の増加などの課題がより表出しました。</u>	鹿児島市では、平成6（1994）年に「かごしま市女性プラン」、平成14（2002）年に「鹿児島市男女共同参画計画」を策定して以降、5年ごとに計画の見直しを図り、現在は「第2次鹿児島市男女共同参画計画（後期）」に基づいて、男女共同参画社会の形成を目指して総合的な施策の推進に取り組んでおり、来年度は計画の最終年度を迎えます。 審議会は、計画に掲げた事業の進捗状況について毎年報告を受けておりますが、一定の成果が認められたものもある一方で、未だ不十分なものも残されています。また、現行計画策定後における社会の変化も踏まえ、新たな取組や課題の検討も必要です。 近年の大規模災害や新型コロナウイルス感染症の流行などの非常時においては、 <u>固定的性別役割分担意識を反映した女性への家事・育児負担の集中、女性の雇用等への影響、貧困化、女性への暴力の増加などの課題がより表出しました。</u>
2	下から7行目～ 本提言では・・・に続く4つの提言は、 1. 2. 3. 4. と段落毎に提示した方が読み手に分かりやすい。	ご意見をもとに変更	価値観やライフスタイル等が多様化するなか、男女共同参画の視点はあらゆる分野において必要不可欠なものであり、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより強力に推し進める必要があると考えます。 ここに、第3次計画の策定にあたり、今後の男女共同参画行政を推進していくうえで重点的に取り組むべき課題について提言を取りまとめました。 本提言では、「1. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大」「2. 働く場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進」「3. 多様な属性の人々の人権の尊重と自立への支援」「4. 女性に対するあらゆる暴力の根絶」の4つの目標ごとに、施策への提言を掲げています。 市においては、本提言に示された内容を踏まえ、今後の施策・課題について十分議論されるとともに、男女共同参画社会の形成に対して、より実効性の高い第3次計画を策定されるよう期待します。	価値観やライフスタイル等が多様化するなか、男女共同参画の視点はあらゆる分野において必要不可欠なものであり、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより強力に推し進める必要があると考えます。 ここに、第3次計画の策定にあたり、今後の男女共同参画行政を推進していくうえで重点的に取り組むべき課題について、 <u>次の4つの目標ごとに提言を取りまとめました。</u> <u>1. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大</u> <u>2. 働く場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進</u> <u>3. 多様な属性の人々の人権の尊重と自立への支援</u> <u>4. 女性に対するあらゆる暴力の根絶</u> 市においては、本提言に示された内容を踏まえ、今後の施策・課題について十分議論されるとともに、男女共同参画社会の形成に対して、より実効性の高い第3次計画を策定されるよう期待します。

1. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大（提言書P1、2）

(1) 現状と課題

ご意見		事務局意見	変更前	変更後
1	上から6～8行目 (追加・修正) ～となり過去最低となった。特に政治分野では144位(衆議院で190か国中167位)、経済分野で153か国中115位、管理職(管理的職業従事者)に占める女性の割合は14.8%(主要先進国3.0%超)であるなど国際的に見て非常に遅れたものとなっている。	ご意見のとおり変更	あらゆる分野において、政策・方針決定に多様な視点や考え方を反映させるため、性別にとらわれることなく決定に参画する必要があるが、現状では男女に偏りが見られ、女性登用の拡大が喫緊の課題である。 世界経済フォーラムが令和元年に公表した「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」(世界各国の男女平等の進み具合を表す国際的な指標)では、日本は153か国中121位(前回は149か国中110位)となり劣位を更新してしまっ。特に政治分野では144位と最悪な状況が続いており、各国に比べ女性の参画が大きく遅れている。	あらゆる分野において、政策・方針決定に多様な視点や考え方を反映させるため、性別にとらわれることなく決定に参画する必要があるが、現状では男女に偏りが見られ、女性登用の拡大が喫緊の課題である。 世界経済フォーラムが令和元(2019)年に公表した「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」(世界各国の男女平等の進み具合を表す国際的な指標)では、日本は153か国中121位(前回は149か国中110位)となり過去最低となった。特に政治分野では144位(衆議院で190か国中167位)、経済分野で153か国中115位、管理職(管理的職業従事者)に占める女性の割合は14.8%(主要先進国3.0%超)であるなど国際的に見て非常に遅れたものとなっている。 昨年12月25日閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」では、「指導的な地位を占める女性の割合を2020年までに30%に」(202030)の目標は未達成のまま実現時期を先延ばしすることになった。
2	上から9～12行目 文章(文言)をもっと簡潔に表現した方が良いのでは? (例)～比べると悪くはない。しかし一方で実際に～女性が必ずしも増えているとは言えない。	ご意見をもとに変更		
3	(修正) 鹿児島市においては、～悪くはないが、実際に意思決定層への女性の登用はいまだ遅れている。	ご意見のとおり変更		
4	上から16行目 「人事を行き着実に増えてきてはいる」を「人事を行ってきた結果着実に増えてきてはいる」にした方が頑張ってきた感が感じられる。	ご意見のとおり変更		
5	上から20行目 「市民を導く幹部層」→「市の管理職」	ご意見をもとに変更		
6	上から23行目 「検討するなどもう一步踏み出すべき時期ではないかと考える」 →「速やかに進める時期であると考え」	ご意見のとおり変更		
7	下から11行目～ 1段落＝女性登用拡大が必要 2段落＝日本(国)は遅れている 3段落＝鹿児島市の行政(市役所内部を除く)・立法場面と市役所内部の場面で現状分析(立法場面も念頭に置いているのか?統計などではよく女性議員の割合などが出てくるような気はするがただ選出方法が違うので一括りにして良いのかは気になる) 4段落＝3段落を受けて、行政・立法場面における取組の方向性等のコメント 5段落＝鹿児島市の民間企業・団体等の場面。現状把握ができていない 6段落＝鹿児島市の地域社会の場面の現状紹介 7段落＝大きなまとめ という構成と理解した。1,2,7段落は良いと思う。鹿児島市の行政・立法場面については、まとめの「まずは行政から率先して」に導かなければならないので、分量的にも内容的にも3,4段落の程度書くのは妥当と思うが、5段落はそもそも調査もしていないからこれから取り組みます(女性社長や管理職の割合の調査はこれまでできていなかったということか?)、6段落は現状紹介だけの記載となっており、内容も残念ながら、それ以上に単に鹿児島市の行政以外の場面にも一応言及しただけという印象で流れが感じられない。これら2場面は鹿児島市行政の場面の数字にさえ至っていないのだが、そこを引っ張り上げるにも、民間よりもやりようによっては改革しやすい行政の場面で男女共同参画から強力に進めましょう、だから次期計画では行政のトップ層への女性の登用を大きな目標にしますよ、という流れが感じられるような書き方に工夫すれば分かりやすくなるのではないかと。	3段落→立法場面は念頭に置いていない。 5段落→鹿児島市内の事業所に対する調査は行ってない。 下から4行目「まずは行政が～」のところ、まず行政において男女共同参画を推し進め、地域へ波及させていくということを示し、具体的施策として(2)③に市の女性職員の管理職登用拡大について記載している。	鹿児島市においては、現行計画の「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」に関する指標の達成状況は他の指標と比べると悪くはないが、実際に政策・方針決定過程に参画できる立場の女性が増えているかと言われるとそれほどでもない。例えば、「審議会等への女性の参画率」を令和3年度末で40%とする数値目標を設定し取組を進めているが、令和元年度末時点で35.3%と伸び悩んでおり、目標達成は厳しい状況にある(図1参照)。また、「市役所で管理的地位にある職員に占める女性割合」については、早い時期から女性管理職の育成に取り組み、能力主義と適材適所の人事を行き着実に増えてきてはいるものの、目標18%に対し現状14.8%と低い割合にとどまっている。国が掲げていた「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%程度」という目標には遠く及ばない。 市民を導く幹部層に女性が上ってトップの意識を変え、さらに下を強力に引っ張り上げなければ、ボトムアップだけではなかなか進まない。女性比率を上げるために努力目標を掲げるだけでなく、より強い措置・クオータ制(割り当て制度)などの導入を検討するなどもう一步踏み出すべき時期ではないかと考える。 また、鹿児島市全体の女性参画の状況を把握し、効果的な施策を実施するために、市内事業所の管理的地位に占める女性の割合等についても調査を行い、課題を明らかにする必要があると考える。 地域社会においても、自治会長に占める女性の割合は8.6%(令和元年度)、PTA会長は15.5%(令和元年度)と低く、人口の半数以上が女性であるにもかかわらず、大半が男性中心の組織運営となっている。	鹿児島市においては、現行計画の「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」に関する指標の達成状況は他の指標と比べると悪くはないが、実際には意思決定層への女性の登用はいまだ遅れている。例えば、審議会等への女性の参画率を令和3(2021)年度末で40%とする数値目標を設定し取組を進めているが、令和元(2019)年度末時点で35.3%と伸び悩んでおり、目標達成は厳しい状況にある(図1参照)。また、市役所で管理的地位にある職員に占める女性割合については、早い時期から女性管理職の育成に取り組み、能力主義と適材適所の人事を行き着実に増えてきてはいるものの、目標18%に対し、現状14.8%と低い割合にとどまっている。 まずは市の管理職の女性登用率を高めることによりトップの意識を変え、さらに下を強力に引っ張り上げなければ、ボトムアップだけではなかなか進まない。女性比率を上げるために努力目標を掲げるだけでなく、より強い措置・クオータ制(割り当て制度)などの導入を速やかに進める時期であると考え。 また、鹿児島市全体の女性参画の状況を把握し、効果的な施策を実施するために、市内事業所の管理的地位に占める女性の割合等についても調査を行い、課題を明らかにする必要があると考える。 地域・教育現場においても女性の参画は極めて低く、男性中心の組織運営が長く続いている。自治会長に占める女性の割合は令和元(2019)年度8.6%、PTA会長は15.5%、さらに小中高校の校長・副校長・教頭は11.5%と低い。政治の分野でも市議に占める女性の割合は20.0%という状況である。 誰もが暮らしやすい社会を形成するためには男女双方の視点が必要であり、まずは行政が率先して女性の登用に取り組み、男女共同参画の範を示すとともに、事業所や地域などへ女性の参画の重要性についての理解を促進し、併せて、女性も社会を構成する一員として積極的に社会活動に関わっていくという女性自身の意識や行動の改革を促す取組も必要である。
8	下から8行目 (追加・修正) 地域・教育現場においても女性の参画は極めて低く、男性中心の組織運営が長く続いている。自治会長に占める女性の割合は令和元(2019)年度8.6%、PTA会長は15.5%、さらに小中高校の校長・副校長・教頭は11.5%と低い。政治の分野でも市議に占める女性の割合は20.0%という状況である。 昨年12月25日閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」では、「指導的な地位を占める女性の割合を2020年までに30%に」(202030)の目標は未達成のまま実現時期を先延ばしすることになった。 平成27(2015)年、国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)では、政治、経済、公共分野でのあらゆる分野の意思決定において完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられ、国連女性地位委員会で、「2030年までに指導的地位の半分を女性に」(203050)の目標に合意している。女性参画の拡大、男女共同参画の推進は焦眉の課題である。 誰もが暮らしやすい、～取組も必要である。	1～5、16行目はご意見のとおり変更 6～15行目は、国や国際的な話であり、提言の前半部分と内容がかぶる所もある。分量的にも多くなりすぎるため、一部だけ提言の前半に加える。	(その他ご意見) マスコミ報道の通り、東京五輪・パラリンピック組織委員会長による女性蔑視発言は国内外で大きな問題となっている。この問題では、オリンピック精神と組織委員会との関係において、大きな矛盾が顕著になり、日本社会での女性蔑視傾向が未だに根深いのではないかと懸念が広がった。 ジェンダーギャップの解消には相当の努力を要するものと思われる。 東京証券取引所は、2018年に上場企業の行動指針を定めたコーポレートガバナンス・コードの改訂を公表し同日施行しているが、この改訂ではジェンダー平等に関して取締役会の実効性確保のための前提条件として、「『ジェンダーや国際性の面を含む』多様性」などの記載を加えている。 制度・規範を整えても、それを遵守するに足る価値観が変化しなければ、今後も国内外からの批判は免れない。	

1. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大（提言書P1、2）

（2）具体的施策の提案

ご意見		事務局意見	変更前	変更後
1	⑤ 「ポジティブ・アクション」という言葉自体が抽象的な表現。もう少し掘り下げた内容で何を啓発するのか明記した方が分かりやすい。	ポジティブ・アクションの具体的な取組ではなく、導入を促進するための啓発と捉えている。	①女性委員が一人もいない、または極端に少ない審議会等に重点を置いて、委員構成の見直しや委員候補者の発掘及びクォータ制の導入について調査・検討 ②審議会等の女性委員候補者の人材リストへの積極的な登録及び委員選任時の人材リストの活用促進 ③市役所女性職員の管理職登用拡大に向けた取組のさらなる充実 ④女性の管理職登用に積極的に取り組む企業の活動を促進するため、公共調達における優遇措置などインセンティブ付与による支援の充実 ⑤ポジティブ・アクションの普及促進のための啓発 ⑥男性優位の組織運営を見直すための意識啓発の強化	①女性委員が一人もいない、または極端に少ない審議会等に重点を置いて、委員構成の見直しや委員候補者の発掘及びクォータ制の導入について調査・検討 ②審議会等の女性委員候補者の人材リストへの積極的な登録及び委員選任時の人材リストの活用促進 ③市役所女性職員の管理職登用拡大に向けた取組のさらなる充実 ④女性の管理職登用に積極的に取り組む企業の活動を促進するため、公共調達における優遇措置などインセンティブ付与による支援の充実 ⑤ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の普及促進のための啓発 ⑥男性優位の組織運営を見直すための意識啓発の強化
2	P1で例を示してある「自治会長（あるいは町内会長、コミュニティ協議会会長）やPTA会長積極的選任」を入れたらどうか？提言につながりがでてくると思う。	提言には載せず、計画に載せる「市民の取組」の1つとして検討する。		

2. 働く場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進（提言書P3～6）

（1）現状と課題【働く場における男女共同参画】

ご意見		事務局意見	変更前	変更後
1	（修正） 男女雇用機会均等法が施行され35年が経過し、～	ご意見をもとに変更	令和2年度の鹿児島市の男女共同参画に関する市民意識調査（以下「意識調査」という。）によると、職場における男女の地位については、4割を超える市民が「不平等な点がある」と感じている（図2参照）。さらに、社会全体で見た場合の女性の働きやすさについては、3割を超える市民が『働きにくい』（「働きにくい」＋「あまり働きやすいとはいえない」）と感じている（図3参照）。また、平成30年度の鹿児島市勤労者労働基本調査によると、市内の事業所の2割から3割が、女性の採用・管理職への登用に積極的ではない、または行っていないと回答している。 男女雇用機会均等法が施行され30年余り経過し、性別による差別の禁止や女性が働き続ける上で各種法律の整備は進んだが、依然として男女間の格差が存在する。その根本的な理由の一つとして男女の固定的役割分担意識があり、その解消なくしては男女共同参画が進むことはないと考える。 また、共働きが増え核家族化が進む中、男女ともに職場においても家庭においても協力して輝き、鹿児島市の社会を支えていくためには、男性の家事・育児参画が最重要課題の一つである。 鹿児島市が実施した平成30年度の調査によると、市内事業所における男性の育児休業取得率は10.6%で、平成27年度調査時の3.4%からすると大きく増加しているものの、低い割合にとどまっている（図4参照）。育児休業や介護休業が取りにくいと思われる要因については、「人員体制が十分でないから」の割合が最も高く、性別で見ると、「仕事の評価が下がるから」の割合は男性の方が高くなっている（図5参照）。制度は整備されてきているものの、現場における制度への理解が進んでおらず、利用しづらい職場環境や雰囲気があることがうかがえる。 誰もが希望に応じた働き方ができる社会をつくるためには、男性中心の労働慣行を見直し、男女の均等な機会及び待遇を確保するとともに、性別や育児等を理由とする不利益取扱いやハラスメントを防止することが重要である。また、鹿児島市男女共同参画審議会メンバーである経済団体や行政機関、関係機関等が協力連携し、一体となったシンポジウムや研修などの周知・広報、企業等の取組の働きかけを行うことにより、トップの意識、管理職の意識、男女労働者の意識、地域住民の意識を大きく変える取組を進める必要がある。	令和2（2020）年度の鹿児島市の男女共同参画に関する市民意識調査（以下「意識調査」という。）によると、職場における男女の地位については、4割を超える市民が「不平等な点がある」と感じている（図2参照）。さらに、社会全体で見た場合の女性の働きやすさについては、3割を超える市民が『働きにくい』（「働きにくい」＋「あまり働きやすいとはいえない」）と感じている（図3参照）。また、平成30（2018）年度の鹿児島市勤労者労働基本調査によると、市内の事業所の2割から3割が、女性の採用・管理職への登用に積極的ではない、または行っていないと回答している。 男女雇用機会均等法が昭和61（1986）年に施行され35年が経過し、性別による差別の禁止や女性が働き続ける上で各種法律の整備は進んだが、依然として男女間の格差が存在する。その根本的な理由にはいくつかあるが、主に固定的な性別役割分担意識と男性中心型労働慣行の問題等がある。これらの問題解消なくして男女共同参画の実現はない。 また、共働きが増え核家族化が進む中、男女ともに職場においても家庭においても協力して輝き、鹿児島市の社会を支えていくためには、男性の家事・育児参画が最重要課題の一つである。 鹿児島市が実施した平成30（2018）年度の調査によると、市内事業所における男性の育児休業取得率は10.6%で、平成27（2015）年度調査時の3.4%からすると大きく増加しているものの、低い割合にとどまっている（図4参照）。育児休業や介護休業が取りにくいと思われる要因については、「人員体制が十分でないから」の割合が最も高く、性別で見ると、「仕事の評価が下がるから」の割合は男性の方が高くなっている（図5参照）。制度は整備されてきているものの、現場における制度への理解が進んでおらず、利用しづらい職場環境や雰囲気があることがうかがえる。 誰もが希望に応じた働き方ができる社会をつくるための課題として、男性中心型労働慣行の見直し、男女間の賃金格差の解消、男女の均等な機会及び待遇の確保等、男女雇用機会均等法のさらなる推進とともに、性別や育児等を理由とする不利益取扱いや各種ハラスメントを防止することが重要。加えてポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進等による女性の参画拡大・男女格差の是正も課題。なお今後、経済団体や行政機関、関係機関等が協力連携し、一体となった周知・広報や、企業等の取組への働きかけを行うことにより、トップの意識、管理職の意識、男女労働者の意識、地域住民の意識を大きく変える取組を進める必要がある。
2	均等法が昭和61年に施行され34年余りが経過し、が良いのではないか。	施行日：S61.4.1		
3	（追加・修正） その根本的な理由にはいくつかあるが、主に固定的な性別役割分担意識と男性中心型労働慣行の問題等がある。これらの問題解消なくして男女共同参画の実現はない。	ご意見のとおり変更		
4	（追加・修正） 誰もが希望に応じた働き方ができる社会をつくるための課題として、男性中心型労働慣行の見直し、男女間の賃金格差の解消、男女の均等な機会及び待遇の確保等、男女雇用機会均等法のさらなる推進とともに、性別や育児等を理由とする不利益取扱いや各種ハラスメントを防止することが重要。加えてポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進等による女性の参画拡大・男女格差の是正も課題。なお今後、～	ご意見をもとに変更		
5	「また、鹿児島市～」からの文章はここだけ大変具体的な提案が入っているが、（2）の具体的施策の提案より具体的になっていて違和感がある（バランスが悪い）。			

2. 働く場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進（提言書P3～6）

(1) 現状と課題【ワーク・ライフ・バランスの推進】、(2) 具体的施策の提案

ご意見		事務局意見	変更前	変更後
1	上から1行目 (修正) 女性も男性も働きたい人全てが社会で活躍しようとした時に、		女性も男性も働きたい人全てが外で活躍しようとした時に、必ず直面する壁が仕事と生活の両立だと思われるが、これは事業主を含む社会全体の理解が不可欠である。ワーク・ライフ・バランスの実現は、あらゆる人々がゆとりある人間らしい生き方をできる社会とするために重要なことであり、多様な人材を活用するためにも必要である。	女性も男性も働きたい人全てが社会で活躍しようとした時に、必ず直面する壁が仕事と生活の両立だと思われるが、これは事業主を含む社会全体の理解が不可欠である。ワーク・ライフ・バランスの実現は、あらゆる人々がゆとりある人間らしい生き方をできる社会とするために重要なことであり、多様な人材を活用するためにも必要である。
2	上から13行目 「育児等」とはなっているが、「介護」は入れなくて良いか？すぐ次には「育児・介護休業法」の話が出てきているが・・・。		令和2年度の鹿児島市の意識調査では、生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の優先度の希望と現実について調査を行っている。例えば、「仕事を優先」という割合は、希望4.7%に対し現実23.1%、「仕事と家庭生活を優先」という割合は、希望34.6%に対し現実26.5%とギャップが生まれており、自分の希望するバランスに関わることが難しい現状があることがうかがえる(図6参照)。	令和2(2020)年度の鹿児島市の意識調査では、生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の優先度の希望と現実について調査を行っている。例えば、「仕事を優先」という割合は、希望4.7%に対し現実23.1%、「仕事と家庭生活を優先」という割合は、希望34.6%に対し現実26.5%とギャップが生まれており、自分の希望するバランスに関わることが難しい現状があることがうかがえる(図6参照)。
3	下から4行目～ 少しわかりにくいので次のようにしてはどうか。 さまざまな立場にある人々がお互いの生活を尊重し、協力し合える環境をつくるために、ワーク・ライフ・バランスの持つ意義について社会全体に浸透させるとともに、事業主への働きかけとして <u>対して(は)</u> 、関連する法令や各種制度、労働環境整備のノウハウ等の広報・啓発 <u>(を行い)</u> 、取組を促す支援制度の <u>充実が必要である</u> 。	ご意見のとおり変更	また、女性の社会参加が進み、共働き世帯が増え、女性の社会進出を推奨しているが、家事や育児等の無償ケア労働については、いまだに女性への負担が大きい。 育児・介護休業法の改正により今年1月1日から、子どもの看護休暇や親の介護休暇を時間単位で取得できるようになり、すべての労働者が取得できるようになった。また現在は、男性の育児休業を取りやすくするための制度の見直しも進められている。しかし、制度を整備するだけでは不十分であり、制度の活用を阻害している「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識を解消し、家庭生活は男女や家族が互いに協力してつくるものであるという意識を浸透させなければならない。 さまざまな立場にある人々がお互いの生活を尊重し、協力し合える環境をつくるために、ワーク・ライフ・バランスの持つ意義について社会全体に浸透させるとともに、事業主への働きかけとして、関連する法令や各種制度、労働環境整備のノウハウ等の広報・啓発、取組を促す支援制度の充実が必要である。	また、女性の社会参加が進み、共働き世帯が増え、女性の社会進出を推奨しているが、家事や育児、 <u>介護</u> 等の無償ケア労働については、いまだに女性への負担が大きい。 育児・介護休業法の改正により今年1月1日から、子どもの看護休暇や親の介護休暇を時間単位で取得できるようになり、すべての労働者が取得できるようになった。また現在は、男性の育児休業を取りやすくするための制度の見直しも進められている。しかし、制度を整備するだけでは不十分であり、制度の活用を阻害している「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識を解消し、家庭生活は男女や家族が互いに協力してつくるものであるという意識を浸透させなければならない。 さまざまな立場にある人々がお互いの生活を尊重し、協力し合える環境をつくるために、ワーク・ライフ・バランスの持つ意義を社会全体に浸透させるとともに、 <u>事業主に対しては</u> 、関連する法令や各種制度、労働環境整備のノウハウ等の広報・啓発 <u>を行い</u> 、取組を促す支援制度を <u>充実する必要がある</u> 。
1	(順番入れ替え) ⑤→①、②追加、④→③、①→④、③⑥→⑤、⑦→⑥、②→⑦ (追加・変更) ②ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減、多様で柔軟な働き方の検討 ⑤男性の子育てへの参画、育児休業取得、介護休業取得促進のための意識啓発 ⑦女性活躍に積極的に取り組みワーク・ライフ・バランスの推進企業には加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る等支援を充実	ご意見をもとに変更	①働く女性向けのキャリアアップ支援や両立支援の充実 ②女性活躍に積極的に取り組む企業の活動を促進するため、公共調達における優遇措置などインセンティブ付与による支援の充実 ③男性の育児休業取得促進のための意識啓発の強化 ④男女ともに有給休暇・育児休業・介護休業が取りやすい職場環境の整備 ⑤ワーク・ライフ・バランスの労使双方への普及啓発 ⑥男性の家庭・地域参画のための啓発活動の実施 ⑦子育て・介護を社会全体で支えるための環境整備	①ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減、多様で柔軟な働き方の普及啓発 ②男女ともに有給休暇・育児休業・介護休業が取りやすい職場環境の整備 ③働く女性向けのキャリアアップ支援や両立支援の充実 ④男性の子育てへの参画、育児休業取得、介護休業取得促進のための意識啓発 ⑤子育て・介護を社会全体で支えるための環境整備 ⑥女性活躍及びワーク・ライフ・バランス推進企業へのインセンティブ付与による支援 ⑦「働く場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス」に関する研修等の充実
2	③ 例えば「職場・管理職向けに」という追記があると、どこにアプローチしていくのが明確化されるので具体的に考えていくと考える。			
3	桜田謙吾経済同友会代表幹事は2月16日の定例記者会見で、「森会長の後任には、ジェンダーについて真剣に捉えている事が分かる人。」「日本の生産性を上げるためには、イノベーションが必要であり、イノベーションにはダイバーシティが必要である。」と語った。一方、女性の役員登用が進んでいない理由を問われた際、「女性側にも原因がないことはない」「チャンス積極的に取りにいこうとする女性がまだそれほど多くない」との認識を示した。私はこの記事を目にした途端、女性の働き方について、このような認識を持つ桜田氏は果たして『ジェンダーについて真剣に捉えている人』なのだろうかという疑問を持った。直後、SNS上でも私と同じ疑問を持った多くの人々の意見が炎上したので、この疑問は私だけのものではなかった事が証明された。桜田氏はおそらく、家事や育児等には関わって来なかったのではないかと想像する。ゆえに、男性主体の組織構造や意識が女性の役員登用を拒んでいるという事に気づかないのではなからうか。私は、男性主体で出来上がった構造や仕組み、意識を見直すまで踏み込まなければ、女性のキャリアアップやワーク・ライフ・バランスの普及は困難であると考えます。 また、昨今、日本を牽引する重鎮達のダイバーシティに関する失言が続き、こちらもSNSを賑わせている。「ジェンダーについて真剣に捉えていない日本の重鎮達」と「ジェンダーについて真剣に捉え始めている一般の人々」が現在の日本社会の構図なのだろうか。以上の事から、下記事項を提案する。 ① 働く場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスをテーマにした定期的な研修を市議会議員、市幹部職員、会社経営者・会社役員・管理職、学校長・教頭等へ義務付ける。	他とのバランスの関係から、個別具体的な内容は提言には記載せず、計画に載せる推進施策の1つとして検討する。		
4	働き方・・・女性を非正規やパートでしか雇用しない現状 育児・介護休業・・・取得したくても取りにくい雰囲気等、経営側の更なる理解なしには前に進めないし、ワーク・ライフ・バランスへと繋がるの難しいように感じるので、企業側向けの(招待式でも)研修が必要だと思う。			

3. 多様な属性の人々の人権の尊重と自立への支援（提言書P7、8）

(1) 現状と課題

ご意見		事務局意見	変更前	変更後	
1	全体	女性という属性を高齢者、障害者、外国人等の他の属性と同様に全く並列に考えて人権一般の問題として論じているのか（(2)の具体的施策の提案を見ると、このように捉えざるを得ない）、女性+高齢者、女性+障害者、というような属性の重複により女性はもっと貧困リスクが高まりやすいという点に焦点を当てようとしているのか、が分かりにくい。 前者なら、各論から総論に戻すような違和感が残る。 そういう面ももちろんあるけれども、そのみならず女性というのがリスクが多重化する属性なんだという問題として考えるのなら男女共同参画の話題の中で、他の社会的弱者や少数者の多様性の問題にも言及することはまだ理解できる（違和感は残るが薄まる）。ただ、それならそういう or ではなく and の話だということをもっと明確に示すべきかと思う。	上から11行目「その中でも特に女性にとっては」、上から18行目「特に女性への影響が深刻で」のところ 多様性を尊重する取組が、より困難な状況に置かれやすい女性の支援にもつながると考える。 性の在り方は多様であり、女性のみ限定されるような表現は避けるべきと考える。	高齢者、障害者、外国人、性的少数者（LGBT）、性的指向・性自認（SOGI）に関し困難を抱えている人など、男女という性別に限らず、多様な属性の人々の人権が尊重される社会をつくることは極めて重要なことであり、国際社会全体で取り組む共通目標であるSDGs（持続可能な開発目標）の根底にある「誰一人取り残さない」という理念は、非差別と平等を尊重する人権の基本的な原則を反映したものである。 令和2年度の鹿児島市の意識調査によると、2割の市民が「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を持っている（図7参照）。また、男女の地位について、7割の市民が「社会通念や慣習、しきたりの中で不平等な点がある」と感じている（図8参照）。このような固定的性別役割分担意識や性差別は、高齢、障害等の社会的困難を抱えた人々、その中でも特に女性にとっては、経済的困難など複合的な問題をもたらす要因となっている。 また、急速に少子高齢化が進む中、将来の労働力不足は大きな課題であり、女性や高齢者、障害者、外国人など多様な人材確保が必要になるが、このような人々は、非正規雇用労働者が多く、貧困生活へのリスクが高い。 加えて、高齢世帯やひとり親世帯、非正規雇用労働者など生活上の困難に陥りやすい状況が幅広い層に広がる中、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある者により深刻な影響をもたらしている。特に女性への影響が深刻で、労働の面では、総務省の労働力調査によると令和2年4月の女性就業者数が、男性に比べ大きく減少している。また、警察庁の自殺統計によると、全国的に女性の自殺者が増加している。今のところ鹿児島市では増加傾向は見られないものの、新型コロナウイルスによる生活への影響が続けば今後増える可能性もあることから、生活困窮者への支援策の充実と広報周知、相談支援の拡充などセーフティネット機能の強化が必要である。この先のウィズコロナ・アフターコロナ下では、多様な人材が自立して生活ができる包括的な支援が大変重要となってくる。	高齢者、障害者、外国人、性的少数者（LGBT）、性的指向・性自認（SOGI）に関し困難を抱えている人など、男女という性別に限らず、多様な属性の人々の人権が尊重される社会をつくることは極めて重要なことであり、国際社会全体で取り組む共通目標であるSDGs（持続可能な開発目標）の根底にある「誰一人取り残さない」という理念は、非差別と平等を尊重する人権の基本的な原則を反映したものである。 令和2（2020）年度の鹿児島市の意識調査によると、2割の市民が「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を持っている（図7参照）。また、男女の地位について、7割の市民が「社会通念や慣習、しきたりの中で不平等な点がある」と感じている（図8参照）。このような固定的性別役割分担意識や性差別は、高齢、障害等の社会的困難を抱えた人々、その中でも特に女性にとっては、経済的困難など複合的な問題をもたらす要因となっている。 また、急速に少子高齢化が進む中、将来の労働力不足は大きな課題であり、女性や高齢者など多様な人材確保が必要になるが、このような人々は非正規雇用労働者が多く、貧困生活へのリスクが高い。 加えて、生活上の困難に陥りやすい状況が、高齢世帯やひとり親世帯、非正規雇用労働者など幅広い層に広がる中、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある者により深刻な影響をもたらしている。特に女性への影響が深刻で、労働の面では、総務省の労働力調査によると令和2（2020）年4月の女性就業者数が、男性に比べ大きく減少している。また、警察庁の自殺統計によると、全国的に女性の自殺者が増加している。今のところ鹿児島市では増加傾向は見られないものの、新型コロナウイルスによる生活への影響が続けば今後増える可能性もあることから、生活困窮者への支援策の充実と広報周知、相談支援の拡充などセーフティネット機能の強化が必要である。この先のウィズコロナ・アフターコロナ下では、多様な人材が自立して生活ができる包括的な支援が大変重要となってくる。 <u>なお、男女共同参画・人権の尊重との関連で3点特質すべきことがあった。1つは、選択的夫婦別姓の問題である。第4次男女共同参画基本計画では「政府においても必要な対応を進める」と前向きな姿勢が示されていたが、「第5次計画」では「夫婦別姓」の文言が削除されることになった。ちなみに国連女性差別撤廃委員会から繰り返し民法改正を勧告されている（民法改正を求める意見書全国で150議会）。2つには、性的少数者に配慮し、公文書の性別記載欄の見直しが行われたこと。3つに、今年1月、下鶴市長が性的少数者カップルを結婚に相当するパートナーとして公認するパートナーシップ制度導入の方針を発表したことである（九州沖縄の県庁所在地では福岡、熊本等5市が導入済）。選択的夫婦別姓については一朝一夕に解決できる問題ではないが、性別記載欄の見直しなど、当事者の声が社会を動かし、柔軟な対応によって制度改革が進んだものもある。</u>
2	上から14～15行目	「女性や高齢者、障害者、外国人など～、非正規雇用労働者が多く、～」 どのくらい全国あるいは鹿児島で非正規雇用者が障害者や外国人に多いのか、判断できるデータを見たことがないため表現が気になる。	「障害者」、 「外国人」の文言削除		
3	上から16～17行目	「高齢世帯や・・・労働者など」は「幅広い層に」の前に入れた方が分かりやすいのではないか。	ご意見のとおり変更		
4	下から5行目の前に追加	（追加） なお、男女共同参画・人権の尊重との関連で3点特質すべきことがあった。1つは、選択的夫婦別姓の問題も看過できない問題である。第4次男女共同参画基本計画では「政府においても必要な対応を進める」と前向きな姿勢が示されていたが、「第5次計画」では「夫婦別姓」の文言が削除されることになった。ちなみに国連女性差別撤廃委員会から繰り返し民法改正を勧告されている（民法改正を求める意見書全国で150議会）。2つには森市長が昨年1月、性的少数者を配慮、公文書の性別記載欄の見直しを行ったこと。3つに、1月29日下鶴新市長が性的少数者カップルを結婚に相当するパートナーとして公認するパートナーシップ制度導入の方針を発表したこと（九州沖縄の県庁所在地では福岡、熊本等5市が導入済）。	ご意見をもとに変更	困難な状況に置かれやすい女性等が安心して暮らせる社会をつくるためには、幼少期からの徹底した人権教育・学習の継続により多様性への理解を深めることで差別をなくし、多様性のある社会を実現する意識を醸成するとともに、関係機関・団体等が知恵や情報を共有し、連携した取組体制を構築することにより、きめ細かな支援を社会全体で支えていく基盤づくりが必要である。	
5	下から5行目	「困難な状況に置かれやすい女性等」と女性のみ限定したような表現は変えた方が良くはないか？ （例）女性等 → 人々（あるいは立場の人々）	「等」があることで女性に限定されることはないと考え。 男女共同参画の観点から、多様な属性の中でも特に女性を強調して表現するため、「女性」という文言は残した方が良く考える。	困難な状況に置かれやすい女性等が安心して暮らせる社会をつくるためには、幼少期からの徹底した人権教育・学習の継続により多様性への理解を深めることで差別をなくし、多様性のある社会を実現する意識を醸成するとともに、関係機関・団体等が知恵や情報を共有し、連携した取組体制を構築することにより、きめ細かな支援を社会全体で支えていく基盤づくりが必要である。	

3. 多様な属性の人々の人権の尊重と自立への支援（提言書P7、8）

(2) 具体的施策の提案

ご意見		事務局意見	変更前	変更後
1	<p>(順番入れ替え) ⑥→①、①→②、②→③、③→④、④→⑤、⑤→⑥</p> <p>(変更) ④パートナーシップ宣誓制度の早期導入及び制度理解への取組の推進 ⑥SDGs(持続可能な開発目標)に関する学習講座の実施 ⑦外国人が安心して暮らせる環境整備、情報提供・啓発事業の充実</p>	ご意見のとおり変更	<p>①偏見や差別の解消に向けた人権教育の推進 ②多様な性・多様な生き方への理解を深める啓発活動の推進 ③パートナーシップ制度の早期導入 ④性別等による人権侵害に関する相談体制の充実 ⑤SDGsに関する学習講座の実施 ⑥ひとり親家庭や低所得の子育て世代など生活困窮者への支援の充実 ⑦外国人向けの情報提供・啓発事業の充実</p>	<p>①ひとり親家庭や低所得の子育て世代など生活困窮者への支援の充実 ②偏見や差別の解消に向けた人権教育の推進 ③多様な性・多様な生き方への理解を深める啓発活動の推進 ④パートナーシップ宣誓制度の早期導入及び制度理解への取組の推進 ⑤性別等による人権侵害に関する相談体制の充実 ⑥SDGs(持続可能な開発目標)に関する学習講座の実施 ⑦外国人が安心して暮らせる環境整備、情報提供・啓発事業の充実</p>

4. 女性に対するあらゆる暴力の根絶（提言書P9、10）

(1) 現状と課題

ご意見		事務局意見	変更前	変更後
1	上から5～7行目 「4割にもなっている」のニュアンスがよく分からない。徐々に下がってきたけれどもいまだに4割も・・・というニュアンスならそのように書いてほしい。	単純に、被害者にも原因があるという市民が多いというニュアンスで使っている。	配偶者・パートナーからの暴力(DV)、性暴力、ストーカー、セクシュアル・ハラスメントなど、あらゆる暴力は、決して許されない重大な人権侵害であり、男女の平等や個人としての尊厳を重んじた対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害する要因となっている。	配偶者・パートナーからの暴力(DV)、性暴力、ストーカー、セクシュアル・ハラスメントなど、あらゆる暴力は、決して許されない重大な人権侵害であり、男女の平等や個人としての尊厳を重んじた対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害する要因となっている。
2	上から14～15行目 「被害者の多くは」の前に「これら暴力の」を入れたらどうか？	ご意見のとおり変更	令和2年度の鹿児島市の意識調査によると、DVに対する考え方として、「暴力をふるわれる方にも問題がある」(「そう思う」+「ややそう思う」)と答えた人が4割にもなっている(図9参照)。しかし、いかなる理由があろうとも、どんな間柄であろうとも、暴力は許されない行為であり、加害者にも被害者にもならないための幼少期からの教育や意識啓発を強化し、暴力を許さない社会風土を醸成する必要がある。	令和2(2020)年度の鹿児島市の意識調査によると、DVに対する考え方として、「暴力をふるわれる方にも問題がある」(「そう思う」+「ややそう思う」)と答えた人が4割にもなっている(図9参照)。しかし、いかなる理由があろうとも、どんな間柄であろうとも、暴力は許されない行為であり、加害者にも被害者にもならないための幼少期からの教育や意識啓発を強化し、暴力を許さない社会風土を醸成する必要がある。
3	上から17～19行目 「子どもに対する暴力が行われている」は「子どもに対しても直接暴力が振るわれている(身体的虐待)」とした方が、後の心理的虐待との対比となり分かりやすいかも。 その続き「可能性もあり」は危機感が伝わらない。単なる可能性ならほぼ全ての場合にあるのだから、可能性が高いとか、蓋然性ありとか、もう少し強めの表現にするべきではないか。 そのすぐ後に「そうでなかったとしても」を挿入して「子どもの目の前で・・・」に繋げてはどうか？	ご意見のとおり変更	鹿児島市におけるDV被害の状況は、令和2年度の意識調査によると、身体的暴力は女性で5人に1人、男性で8人に1人、精神的暴力は女性で6人に1人、男性で8人に1人、性的暴力は女性で7人に1人、男性で23人に1人、経済的暴力は女性で9人に1人、男性で30人に1人が経験している。被害者の多くは女性であり、その要因として、男女間の経済力や社会的地位の格差など、個人の問題として片づけられない構造的問題も関係している。	鹿児島市におけるDV被害の状況は、令和2(2020)年度の意識調査によると、身体的暴力は女性で5人に1人、男性で8人に1人、精神的暴力は女性で6人に1人、男性で8人に1人、性的暴力は女性で7人に1人、男性で23人に1人、経済的暴力は女性で9人に1人、男性で30人に1人が経験している。これらの暴力の被害者の多くは女性であり、その要因として、男女間の経済力や社会的地位の格差など、個人の問題として片づけられない構造的問題も関係している。
4	「事故やけが」の文言に「DV等による」を付記しないと全ての事故やけがと誤解されやすいのではないか。		また、DVが起きている家庭では、子どもに対する暴力が行われている可能性もあり、子どもの目の前で行われるDV(面前DV)は子どもへの心理的虐待にあたる。虐待は子どものころからの成長に様々な影響を及ぼし、DVが世代間連鎖につながる可能性もある。DV被害者と虐待されている子どもの一体的、専門的な支援策が必要である。	また、DVが起きている家庭では、子どもに対しても直接暴力が振るわれている(身体的虐待)可能性が高い。そうでなかったとしても、子どもの目の前で行われるDV(面前DV)は子どもへの心理的虐待にあたる。虐待は子どものころからの成長に様々な影響を及ぼし、DVが世代間連鎖につながる可能性もある。DV被害者と虐待されている子どもの一体的、専門的な支援策が必要である。
5	下から8行目～ 「事故やけがに関するアンケート調査」は交通事故などを思い浮かべてしまってDVに結び付きにくい印象。どこかに「(DVも含む)」みたいな言葉を入れてはどうか。それともアンケート調査の名称は決まっていますか？ サンエールかごしま相談室を知らないという結果が出ていて、存在は知っていてもDV被害を受けた時の相談先としては認識していないということであれば、どこかに「(DVの)相談先として」と入れてはどうか？	「事故やけがに関するアンケート調査」という名称。本市のセーフコミュニティの取組の中で実施しているもので、DV防止のほか、交通安全、高齢者の安全など7つの分野について調査を行っている。	交際相手からの暴力(デートDV)は、中学生・高校生を含む10代、20代の若者の間でも起きている問題であり、鹿児島市では、中・高・大学生等を対象としたデートDV講演会等の開催や啓発誌の配布などにより予防啓発に努めているが、DVの根絶に向けてより広く、より効果的な取組が必要であると考える。	交際相手からの暴力(デートDV)は、中学生・高校生を含む10代、20代の若者の間でも起きている問題であり、鹿児島市では、中・高・大学生等を対象としたデートDV講演会等の開催や啓発誌の配布などにより予防啓発に努めているが、DVの根絶に向けてより広く、より効果的な取組が必要であると考える。

4. 女性に対するあらゆる暴力の根絶（提言書P9、10）

（2）具体的施策の提案

ご意見		事務局意見	変更前	変更後
1	<p>（順番入れ替え） ④→①、③→②、②→③、⑤⑥→④、①→⑤</p> <p>（変更） ②性犯罪や性暴力被害者への支援・相談窓口の周知と相談体制の充実 ③「女性に対する暴力をなくす運動」期間（11/12～25）における効果的な広報啓発活動 ④セクシュアル・ハラスメントの予防の取り組み、被害者ケアの体制整備、性的少数者へのハラスメント防止への取り組み、啓発活動の実施 ⑤若者を対象としたDVについて教育・学習・予防啓発の充実、支援体制拡充</p>	<p>ご意見をもとに変更</p>	<p>①若者を対象としたDV予防のための取組の拡充 ②「女性に対する暴力をなくす運動」期間における啓発活動の充実 ③相談窓口の周知と相談体制の充実 ④暴力の早期発見・支援の充実のための関係機関との連携強化 ⑤切れ目のない包括的な被害者支援の実施 ⑥ハラスメントを防止するための啓発活動の実施</p>	<p>①暴力の早期発見・支援の充実のための関係機関との連携強化 ②性犯罪や性暴力被害者への支援・相談窓口の周知と相談体制の充実 ③「女性に対する暴力をなくす運動」期間（11/12～25）における効果的な広報啓発活動 ④セクシュアル・ハラスメントの予防の取組、被害者ケアの体制整備、性的少数者へのハラスメント防止への取組、啓発活動の実施 ⑤若者を対象としたDVに関する教育・学習・予防啓発の充実、支援体制拡充</p>

（その他ご意見）

参考資料P4

6. 地域・防災・環境分野への男女共同参画の推進

②のご意見の具体策「①災害時の女性リーダー育成を行う」について

他県の「男女共同参画の視点からの防災研修プログラム」や、防災活動の先行事例・優良事例、ガイドライン、研修についての情報を得ながら、女性防災リーダーを計画的に育成する必要がある。鹿児島県の「避難所管理運営マニュアルモデル～新型コロナウイルス感染症対策指針～」から抜粋し、大分県の「女性の視点からの防災パンフレット～避難所運営の取組と平時からの取組～」のようなパンフレットを地域災害訓練等で活用できればよいのではないか。当鹿児島県看護協会の災害支援ナースが、災害訓練時のパンフレット配布など協力できればと思う。

災害時に女性の意見が反映されるためには、災害対策決定の場や防災活動の場に女性が参画できる仕組みづくりも必要で、いつ起こるか分からない災害や避難所運営の対応に備える必要がある。女性の視点を取り入れて、男女が共同で行う避難所の開設や運営のあり方を、地域の防災計画や避難所運営マニュアル等に記載していただけたらと思う。