

第3次鹿児島市男女共同参画計画の
策定に向けた提言書

令和3年3月25日

鹿児島市男女共同参画審議会

はじめに

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た、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、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。

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で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、次の4つの目標ごとに提言を取りまとめました。

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

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。

令和3年3月25日

鹿児島市男女共同参画審議会
会長 山田 晋

1. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(1) 現状と課題

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144位、経済分野で115位と低く、中でも男女差が大きい項目は、女性閣僚5.3%（139位）、女性国会議員（衆議院）10.1%（135位）、女性管理職（管理的職業従事者）14.8%（131位）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、「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%に」という目標（202030）は未達成のまま実現時期を先延ばしすることになった。

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ってきた結果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。

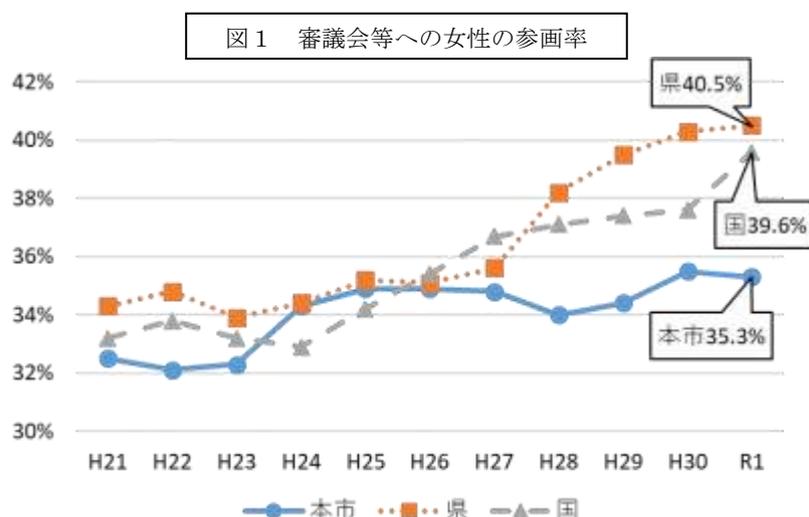
まずは市の管理職の女性登用率を高めることによりトップ層の意識を変え、さらに下を強力に引っ張り上げなければ、ボトムアップだけではなかなか進まない。女性比率を上げるために努力目標を掲げるだけでなく、より強い措置・クォータ制（割り当て制度）などの導入を速やかに進める時期であると考え。

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%、さらに小中高校の管理職は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。



資料：内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」
「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

(2) 具体的施策の提案

- ①女性委員が一人もない、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女性委員候補者の発掘及びクオ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. 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

(1) 現状と課題

【働く場における男女共同参画】

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・介護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である。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である。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。

図2 職場での男女の地位の平等感

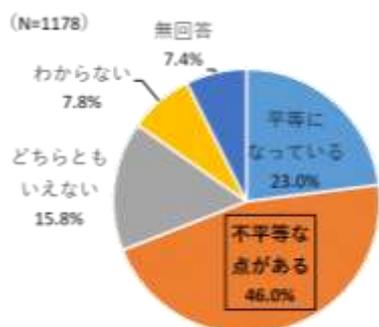
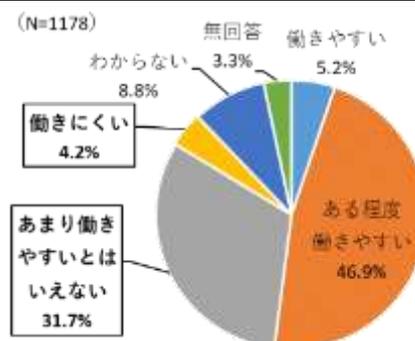
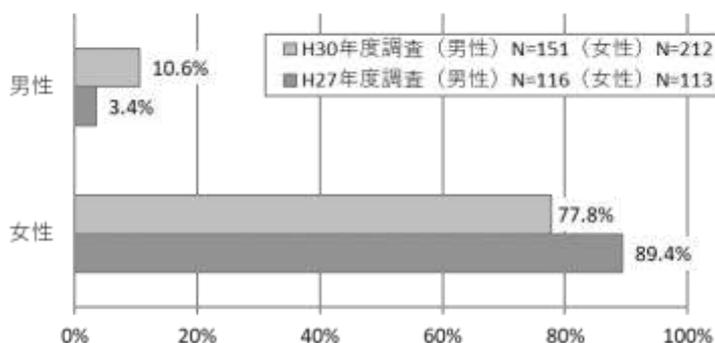


図3 社会全体で見た場合の女性の働きやすさ



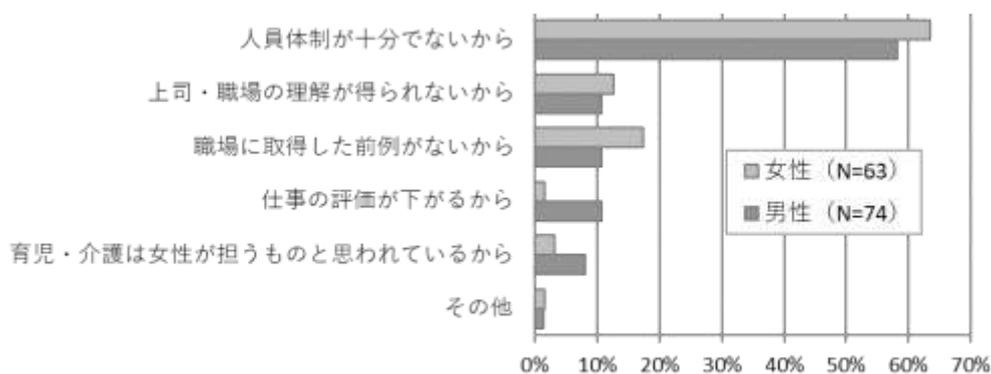
資料：鹿児島市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

図4 育児休業の取得状況



資料：鹿児島市「平成30年度鹿児島市勤労者労働基本調査」

図5 育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因



資料：鹿児島市「平成30年度鹿児島市勤労者等意識調査」

【ワーク・ライフ・バランスの推進】

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。

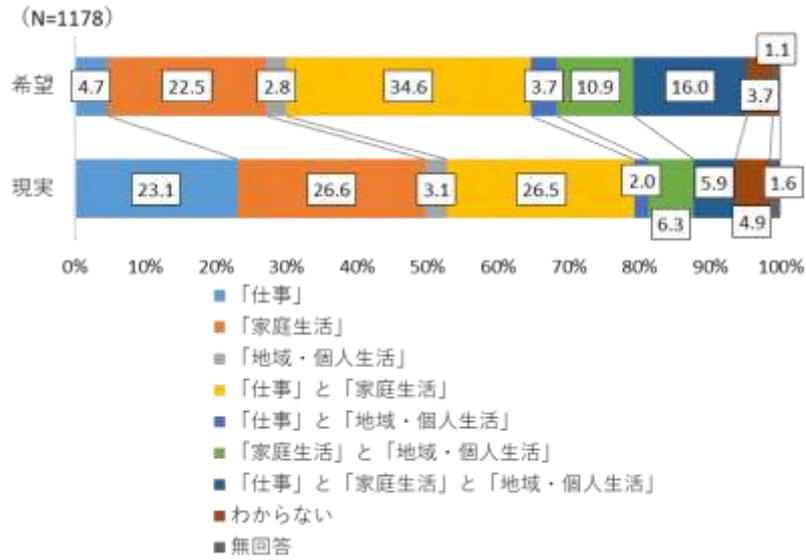
令和2（2020）年度の鹿児島市の意識調査では、生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の優先度の希望と現実について調査を行っている。例えば、「仕事を優先」という割合は、希望4.7%に対し現実には23.1%、「仕事と家庭生活を優先」という割合は、希望34.6%に対し現実には26.5%とギャップが生まれており、自分の希望するバランスで関わるのが難しい現状があることがうかがえる（図6参照）。

また、女性の社会参加が進み、共働き世帯が増え、女性の社会進出が推奨されている一方で、家事や育児、介護等の無償ケア労働については、いまだに女性への負担が圧倒的に大きい。

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もなった。また、先月26日には、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法と雇用保険法の改正案が閣議決定され、男性版産休とも言われている出生時育児休業制度の導入等が進められている。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、事業主に対しては、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・啓発を行い、取組を促す支援制度を充実する必要がある。

図6 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の優先度



資料：鹿児島市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

(2) 具体的施策の提案

- 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

3. 多様な属性の人々の人権の尊重と自立への支援

(1) 現状と課題

高齢者、障害者、外国人、性的少数者（L B G T）、性的指向・性自認（S O G I）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る。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」という理念も、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。

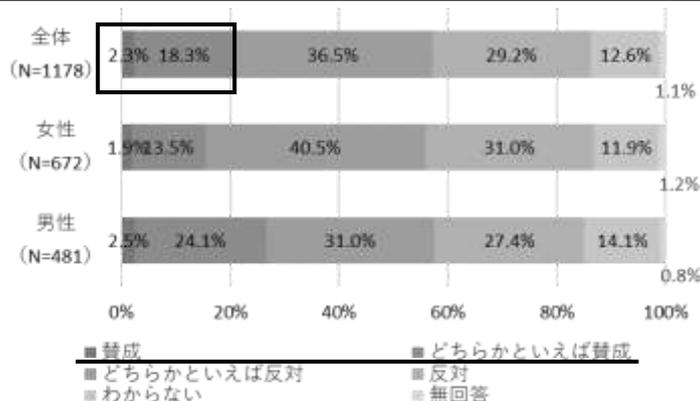
また、急速に少子高齢化が進む中、将来の労働力不足は大きな課題であり、女性や高齢者など多様な人材確保が必要になるが、このような人々は非正規雇用労働者が多く、貧困生活へのリスクが高い。

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、男性の2倍以上減少している。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、コロナ禍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。

なお、男女共同参画・人権の尊重との関連で3点特筆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」と前向きな姿勢であったが、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（地方議会から国会への民法改正を求める意見書が全国で178件）。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宣誓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。

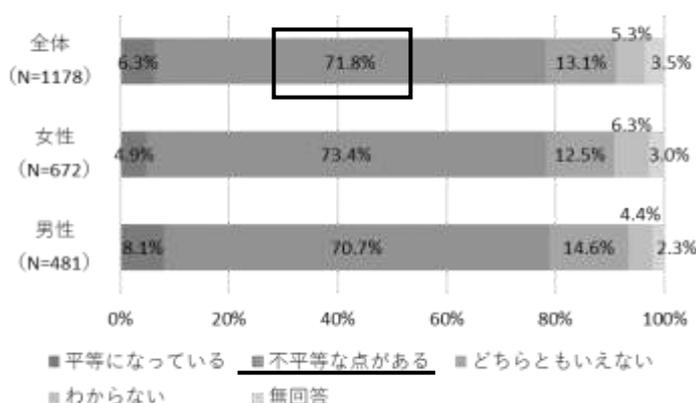
困難な状況に置かれやすい女性等が安心して暮らせる社会をつくるためには、幼少期からの徹底した人権教育・学習の継続による多様性への理解を深めることで差別をなくし、多様性のある社会を実現する意識を醸成することが重要である。加えて、関係機関・団体等が知恵や情報を共有し、連携した取組体制を構築することにより、きめ細かな支援を社会全体で支えていく基盤づくりが必要である。

図7 「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担に対する考え方



資料：鹿児島市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

図8 社会通念や慣習、しきたりの中での男女の地位の平等感



資料：鹿児島市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

(2) 具体的施策の提案

- 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 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
- 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
- ⑥ 人権の尊重・ジェンダー平等などを目指すSDGs (持続可能な開発目標)に関する啓発・理解促進
- 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

4. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(1) 現状と課題

配偶者・パートナーからの暴力(DV)、性犯罪・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。

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。

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。

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。たとえ身体的虐待がなくても、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だ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。

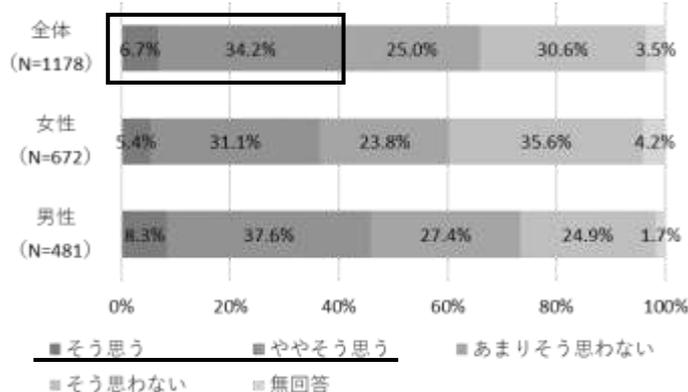
交際相手からの暴力(デートDV)は、中学生・高校生を含む10代、20代の若者の間でも起きている問題であり、鹿児島市では、中・高・大学生等を対象としたデートDV講演会等の開催や啓発誌の配布などにより予防啓発に努めているが、DVの根絶に向けてより広く、より効果的な取組が必要であると考えます。

今回の新型コロナウイルス感染症の拡大は、外出自粛や休業等によるストレスから女性への暴力の増加・深刻化を引き起こしていると言われており、サンエールかごしま相談室の相談件数を見ても、新型コロナウイルス感染症の発生後、性にまつわる暴力(DV・セクハラ・ストーカー等)に関する女性からの相談が明らかに増加している(図10参照)。

令和元(2019)年度に鹿児島市が実施した事故やけがに関するアンケート調査によると、市民の7割が、DVの相談先として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る。深刻な被害を未然に防止するためにも相談窓口のさらなる周知が必要であり、適切な支援に繋げ、被害者にエンパワーメントを図るための相談員の資質の向上、関係機関と連携した取組体制の構築などに取り組む必要がある。

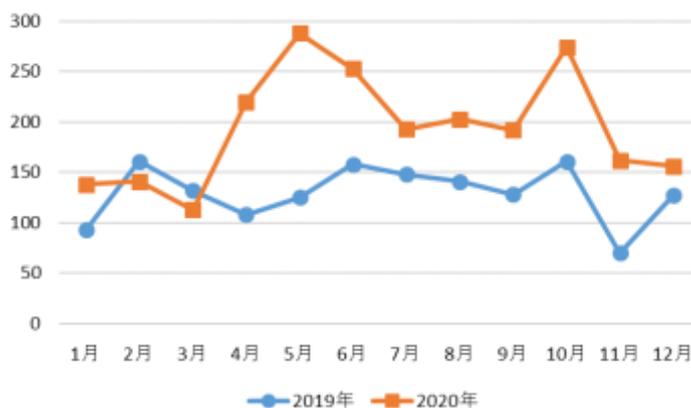
誰もがなりうる暴力（広義）の被害者に対する支援を強化して、最低限の個人の尊厳を維持できる状況にすることで、誰も取り残さない鹿児島市の暴力根絶への姿勢をアピールするべきと考える。

図9 DVに対する考え方（暴力をふるわれる方にも問題がある）



資料：鹿児島市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

図10 性にまつわる暴力に関する相談件数（女性）



資料：鹿児島市「サンエールかごしま相談室相談統計」

(2) 具体的施策の提案

- 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の防止への取組、啓発活動の実施
- ⑤子ども・若者を対象とした性暴力（DVなど）に関する教育・学習・予防啓発の充実、支援体制拡充

○鹿児島市男女共同参画推進条例（抜すい）

（男女共同参画計画）

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策についての基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 市長は、男女共同参画計画を定めるに当たり、市民の意見の反映に努めるとともに、第18条に規定する鹿児島市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

～中略～

（男女共同参画審議会）

第18条 市は、男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、鹿児島市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

(1) 男女共同参画計画に関し、第10条第2項に規定する事項を処理すること。

(2) 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議すること。

(3) その他市長が必要と認める事項

3 審議会は、前項各号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、市長に対し、意見を述べることができる。

4 審議会は、委員20人以内をもって組織する。

5 男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないよう努めるものとする。

6 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

(1) 学識経験者

(2) 市内に居住する満20歳以上の者で公募に応じたもの

(3) 行政機関の職員

(4) その他市長が必要と認める者

7 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

8 委員は、再任されることができる。

9 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

10 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

○鹿児島市男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第1条 この規則は、鹿児島市男女共同参画推進条例（平成26年条例第5号）第18条第10項の規定に基づき、鹿児島市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(会長等の責務)

第2条 会長は、審議会を代表し、会務を総理し、審議会の会議（以下「会議」という。）の議長を務める。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第3条 会議は、会長が必要に応じて招集する。

2 会議は、委員（会長及び副会長である委員を含む。）の過半数の出席がなければ、これを開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に会議への出席を求め、意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第4条 審議会の庶務は、市民局市民文化部男女共同参画推進課において処理する。

(委任)

第5条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

付 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

鹿児島市男女共同参画審議会委員（20名）
（R2.6.1～R4.5.31）

会 長	山田 晋	鹿児島国際大学 名誉教授
副会長	笹川 理子	弁護士
委 員	石走 知子	鹿児島大学総合教育機構共通教育センター 准教授
委 員	大石 成俊	鹿児島商工会議所青年部出向者連絡室理事
委 員	大重 康雄	志学館大学法学部 教授
委 員	川崎 祐子	連合鹿児島地域協議会 特別幹事
委 員	黒岩 和子	鹿児島市民生委員児童委員協議会副会長
委 員	小嶋 優希	公募委員
委 員	曾田 咲子	公募委員
委 員	瀧川 憲洋	公募委員
委 員	竹田 涼子	鹿児島県青少年男女共同参画課男女共同参画室長
委 員	竹林 さち枝	鹿児島人権擁護委員協議会男女部会長
委 員	中崎 新一郎	鹿児島市中学校長会会長(鹿児島市立甲南中学校校長)
委 員	花田 明美	公募委員
委 員	福島 寿美代	公益財団法人鹿児島県看護協会鹿児島地区理事
委 員	藤田 博幸	鹿児島市 PTA 連合会副会長
委 員	松野 市子	厚生労働省鹿児島労働局雇用環境・均等室長
委 員	三輪 全子	鹿児島県社会保険労務士会副会長
委 員	村山 雅子	NPO法人かごしま市民環境会議代表
委 員	渡 千左代	城山観光(株)取締役執行役員・営業本部長