

通信・いわて地域総研

第7回わたし☆まち フォーラムinいわて 特集号



全体集会の様子

NPO法人
岩手地域総合研究所

岩手県盛岡市中央通二丁目8番21号 Mホール
Tel・Fax:019-624-6715
メール:i-chiikisouken@salsa.ocn.ne.jp

目 次

1	表紙 全体集会の様子	P 1
2	目次およびフォーラムの概要	P 2
3	第7回フォーラムプログラム	P 3
4	全体集会	
	講演 「いわてにおけるジェンダー平等の課題」	
	岩手大学教員 海妻 径子さん	P 4
	講演テキスト	P 23
5	分科会報告	
	第1分科会「自治・まちづくり」報告	P37
	第2分科会「産業・労働」報告	P42
	第3分科会「くらし・保健・福祉」報告	P45
	第4分科会「子育て・教育」報告	P49
6	フォーラムアンケート	P60

当研究所が主催する「第7回わたし☆まちフォーラム in いわて」が2023年2月19日（日）、アイーナを会場に、77名の参加で開催されました。

今年のテーマは「岩手におけるジェンダー平等～多様性を認め合える社会をめざして～」と設定され、午前の全体集会ではメインテーマに対して岩手大学の海妻径子先生が「いわてにおけるジェンダー平等の課題」と題して講演されました。ご自分の体験や岩手のジェンダーの現状について具体的な数字を示しながら課題解決の方向を示されました。

午後は第1分科会（自治・まちづくり）、第2分科会（産業・労働）、第3分科会（くらし・保健・福祉）、第4分科会（子育て・教育）の4つの分科会でメインテーマに沿って各分野の現状と課題が報告・討議されました。70名の参加者がありました。

何かとご多忙のところお出向きいただきました参加者の皆様、フォーラムを支えていただきました共催団体の皆様、支援をいただきました後援組織の皆様にこの場を借りて感謝申し上げます。

今回の「通信『いわて地域総研』」はこのフォーラムについて特集します。

（全ての文章は岩手地域総合研究所事務局の責任で記載しています）

第7回わたし☆まちフォーラム in いわて プログラム

■ 全体集会（10：00～11：50） アイーナ 804A会議室

- ◆10：00～10：05 開会挨拶 岩手地域総合研究所理事長 井上博夫
- ◆10：05～11：15 講演 「いわてにおけるジェンダー平等の課題」
岩手大学人文社会科学部教授 海妻径子さん
- ◆11：15～11：20 休憩（換気）
- ◆11：20～11：45 質問・意見
- ◆11：45～11：50 事務連絡

■ 昼食・休憩（11：50～13：15）

■ 分科会（13：15～15：30） 流れ解散

- ◆第1分科会「自治・まちづくり」 アイーナ 501A会議室
コーディネーター 井上博夫さん（地域総研理事長・岩手大学名誉教授）
コメンテーター 海妻径子さん（岩手大学教授）
 - ①「パートナーシップ制度の価値と限界」加藤麻衣さん 盛岡市議会議員
 - ②「多様性から考える人権とまちづくり」三宅凜月さん いわてレインボーマーチ共同代表
 - ③「選択的夫婦別姓制度の導入に向けた現状と課題」佐藤真子さん
「私たちは買われた展」盛岡実行委員長
 - ④「災害とジェンダーについて」植田眞弘さん もりおか女性センターセンター長

- ◆第2分科会「産業・労働」 アイーナ 810研修室

- コーディネーター 高木隆造さん（岩手県立大学名誉教授）
- コメンテーター 宮井久男さん（岩手県立大学名誉教授）
- 基調報告 高木隆造さん 第2分科会コーディネーター
- ①「医療の中のジェンダー（看護師について）」五十嵐久美子さん 岩手県医労連書記次長
- ②「男女平等社会での農村女性の現状」齊藤富喜子さん 岩手県農民連女性部長
- ③「憲法違反の所得税法56条の廃止を！」颯田洋子さん 岩商連婦人部協議会副部長

- ◆第3分科会「くらし・保健・福祉」 アイーナ 501B会議室

- コーディネーター 菅野道生さん（岩手県立大学准教授）
- コメンテーター 沼田崇子さん（全国公的扶助研究会副会長）
- 問題提起 沼田崇子さん 第3分科会コメンテーター
- ①「生活相談の中でジェンダー問題を考える」 多田久夫さん
盛岡生活と健康を守る会事務局長
- ②「職員のジェンダーに対する意識調査」 鈴木幸子さん 盛岡医療生活協同組合組織部
- ③「身近にある女子差別」 渡辺喜代子さん
いわて男女共同参画サポーターの会盛岡ブロック長

- ◆第4分科会「子育て・教育」 アイーナ 811研修室

- コーディネーター 新妻二男さん（地域総研副理事長・岩手大学名誉教授）
- 基調報告「学校におけるジェンダー問題の諸相」 新妻二男さん コーディネーター・
- ①「小学校生活で実感するジェンダー」 千葉民子さん 元小学校教師
- ②「子どもと学校を通して実感するジェンダー」 岡田良子さん 保護者
- ③「学校での「隠れた」ジェンダー問題を見つめて～たかが「名簿」、されど「名簿」～」
春山一男さん 岩手地域総合研究所個人会員

全体集会

講演 「いわてにおけるジェンダー平等の課題」

岩手大学教員 海妻径子さん

はじめに

ただいまご紹介にあずかりました海妻でございます。今日はどうぞよろしく願いいたします。20年弱というか、井上先生とは同じ教授会だったものですから、いろいろ井上先生を私が突き上げて、よく呼んでくださったなと思っているのですが、いまジェンダーということで採られた最初ではないかというお話がありました。実は私はお茶の水女子大学というところの出身なのですが、そこで女性学講座というものが置かれた第一期生です。1985年に皆様ご存知のように雇用機会均等法ができて、それを受けてお茶の水女子大学で女性学講座を作ろうということになりまして、86年に設置して、87年に第一期生が入ったわけです。それが私の学年ということになります。私の就職の時点が雇均法ができていた世代でした。



私は、なぜお茶大に行ったのかというと、正直世の中はすごい女の時代というふうに言うておりましたが、信じておりませんでした。やっぱり企業なんか雇均法で総合職で女性を取っても、その後どういふふうに活用していくかというのは企業の方も困っているみたいな話もいろいろありましたし、なので私自身も最初からいまのような研究者になるとは思っておらず、そもそも女性の先生もその頃は岩手大学には少なかったですし、高校の先生ですら家庭科か保健体育か、そこら辺でなければ本採用されないということが、まことしやかに言われていた頃でした。ですので、私は女大に行くと、女性学講座というのはその頃家政学部に置かれていまして、家庭科の免許が取れたわけですが、この後のいろんな分科会で選択的夫婦別姓とか、いろんなご報告があるようですが、その頃非常に大きな問題になっていたこととして、家庭科の男女共修問題というのがございました。教育畑の方はよくご存知だと思うのですが、いろんな雑誌で問題提起がされていまして、非常にじつは高校の家庭科の先生たちにフェミニストが多かった時代だったわけです。ですので、私としてはそこに進んで女性学を勉強して、岩手に戻って高校の家庭科の先生になって、そういうフェミニストの家庭科の先生の一人に加わろうみたいに思っていたのですが、結果的にいろいろ研究の方が面白くなりというか、抜けられず今日に至ったという感じです。

その頃はジェンダー研究というのは女性学というふうに呼ばれていたわけですが、そのあと皆さんご存知のように、95年には北京女性会議があります。だから、その時までは結構わりと盛り上がり、99年に男女共同参画社会基本法ができるわけですが、ちょっといま思うと北京が終わった辺りから雲行きが怪しくはなっていたのですが、共同参画社会基本法ができた直後ぐらいから、もうバックラッシュの嵐ですよね。その頃のことをご存知の方もいらっしゃると思うのですが、いろんな行政も委縮してしまっていて、私もなるべくこういうイベントがあると、講師とかいろんなものをお願いされると引き受けていたのですが、本当にジェンダーという言葉だけは使わないでくださいと言われるのです。使いたいと思うのですが、もし使ってクレームがついたら、この講座を守るができなくなりますとか言われるのです。やっぱり私の方も別に日和る気はないのですが、せつかく市職とか町職の人たちが守ってらっしゃるジェンダーに関連する講座を開く予算も獲得してとか、そういうところで私がポロっとジェンダーと言っ

たがゆえに、来年から無しみたいなことになったら申し訳ないなと思って、悔しくも自己犠牲みたいな、そういうようなことも経験したのが2000年代初頭でございました。

私は、岩手大学には2005年に赴任いたしました。37でやっと正式の就職がありまして、それまでいわゆる非常勤講師を10ヶ所ぐらいやっていたのですが、それでも年収200万なかなか超えないみたいな生活をしておりまして、なので非常に職を得られたというのはありがたいと同時に、ちょっと井上先生には申し訳ないのですが、最初に教授会に出たときに教授会が真っ黒なのでびっくりしました。真っ黒というのは、男性がダークスーツを着ているので真っ黒なのです。私は、それまで一番西に行ったのは名古屋でした。それから、静岡でも1回教鞭を取ったことがあった。それから栃木、群馬、いろんなところに非常勤講師で行っているのですが、こんなに真っ黒でびっくりいたしました。

この間、別の講演の資料を作るために改めて数えてびっくりしたのですが、私が赴任したとき70名ちょっとの学部の教授会があったのですが、そこで女性教員は私と、もう一人同期に女性が入ったのですが、それを除くと8名しかいなかったのです。だから、よく私は冗談で麻雀卓2つと呼ぶのですが、麻雀卓2つしか作れないみたいなですね。そういう感じで、そこに私とその同期が入って2桁というか、10人に達したというような状態で、大学全体でも一割女性教員がおりませんでした。

今日のお題は、岩手におけるジェンダー平等の課題ということなのですが、なんでこの話を長々とさせていただいたかという、じつは2つ問題が重なっている。そのひとつは、先ほど申し上げたようなバックラッシュというようなものの中で、皆さん日本の女性の地位に関する国際的な順位が低くなっているというのは最近よく報道があってお気づきだと思うのですが、まずベースとしての日本社会全体の遅れがもちろんあります。それに加えて岩手ではいろんな課題があるのですが、そうするとそれはわかっているよと、岩手は辺境で遅れているのでしょというふうに、地方で遅れているのでしょみたいに言われるのですが、これからちょっとそのお話を詳しくさせていただくことになるのですが、地方だから遅れているというのは、これはもう思考停止も近いところで、それこそヨーロッパなんかは皆さんご存知のように、北欧がわりと進んでいるということでご存知だと思うのですが、北欧なんていうのは、はっきり言ってヨーロッパの辺境ですからね。岩手と同じように国土の大多数が森林と雪と氷みたいなところも多くて、だからこそ逆に第一次世界大戦前後ぐらいから女性の活躍ということを国策として考えてきたというような歴史があります。そういうことで言えば、岩手もできないわけではないわけです。なので、私は最近いろんなところでこういうお話をいただくたびに、地方だから遅れているのは当たり前でしょという思考を脱却した上で、岩手においてどういうふうにジェンダー平等を進めていけばいいのか。先ほど教授会が真っ黒というお話をしたのですが、もうひとつは、早くやらないと手遅れになりますよと、あるいは手遅れまで行かないにしても、大変にどんどんなっていくですよということをお話することにしています。

大変なることをお話しするというのはどういうことかという、いまお話ししたように、岩手大学はその頃非常に女性の比率が低かったのです。調べてみると、だいたい70位ぐらい、全国の国立大学で80数大学ある中での70位ぐらいをうろうろしているのです。いま一生懸命私が主張しております、以前は男女共同参画推進室とっていて、いまはダイバーシティ推進室というふうに名前が変わりましたが、ここでも10年以上いろいろやっているのですが、順位自体はなかなか上がっていない。なんで上がらないかという、はっきり言って先にやっているところは、それがすでに呼び水になって、どんどん向上させるのが楽なのです。

先ほど教員のお話をしました。日本では戦前から小学校教員を中心に女性が活躍しておりましたから、教員に関しては産休制度とか、いろんなものが早くから整備されて、そのことが雇用機会均等法ができた

い時代から女性が働き続けたかったら教員だということで、私も免許を取ろうと思ったぐらいですが、そうやって教員を目指し、その結果どんどん女性比率も増えていく。女性比率が増えていけば副校長先生とか、それなりのポジションに就かれる方が出てきて、そうすると職場自体がわりと女性の声というものが反映されるようなものになっていくという、いわゆる性の歯車がガンガン回っていくわけです。

ところが、さっき真っ黒というお話をしましたが、これが結局そうじゃないとどうなるのかということ、それこそ井上先生の方がご専門だと思うのですが、いろんな女性労働の研究というのがありますが、いわゆる女性職、男性職というのがあるということがわかっています。つまり、非常に女性ばかりが多い職場・職種、それと男性が多いところ。よくこれは男女の能力の特性みたいなもので分かれているのではないかとされていますが、そんなことはないです。例えばそういうことを言っていたら、薬剤師はなんであんなに女性が多くて、ほかの製薬メーカーの化学を必要とする職種には少ないのかということの説明がつかないわけです。能力の特性の問題ではないです。そうではなくて、やはり職場がいまお話ししたような性のスパイラルを回せるかどうかということなのです。なので、じつは似たような能力を必要としている職種でも性のスパイラルが回っていくところについては、つまり OG みたいな人たちが、自分のところの先輩みたいな人たちがいて、活躍しているから大丈夫そうだったので入り、しかも優秀な人が入り、そうすると活躍できるのでというスパイラルがどんどん回っていく。なので、岩手大学がなんで女性が少なかったのかというのは、これははっきりと 90 年代後半から 2000 年代の最初に女性を採らなかったこと自体が原因だというふうに思っています。つまり採らなかったことで、その後一人、二人採っても居心地が悪いわけです。そうすると、どんどん外に出て行って、さっきなぜ順位が上がらないのかとお話ししましたが、つまりそうしている間にほかの大学ではどんどん女性を登用していこうと、もっと女性を採っていこうという方向になっていったわけです。そうすると、わざわざ真っ黒い教授会の中に一人入って、ものも言いにくい、生活もしにくいという中で働く義理なんてないわけです。そうすると、ほかにチャンスがあればどんどん出て行くということになります。

私は女性研究者を採って、定着支援とかをするのが仕事ですが、その時に言われるのです。定着支援したって女性は転出するじゃないかと言うのですが、まずそういうマインドで女性を見ているということ自体が女性を外に出しているのです。いちいち言うとう喧嘩になるので言わないのですが、ただ本当に心の中ではそう思っていますし、実際にそうだと思っています。つまり、男性だってもちろん地方にいると、より研究環境のいい大学に行ってしまうということはあるわけで、でも男性は言われぬのです。男性に支援したって無駄じゃないかみたいなことは。男性も利用できるような両立支援はいっぱいあるのですが、でも女性に関しては一挙手一投足言われるのです。女性を採ったのにみたいな、女性だからというので採ったのに頑張っているとか、頑張っていないとか、そういうふうに注目されること自体が居心地悪いわけです。だからこそ、みんな女性が多いところに最初から行こうとするのです。そんな一挙手一投足自分がこれから後に続く女性の責任まで取れないと普通思うわけじゃないですか。だから女性を採り始めたときに、きちんと採っていなかったことそのことが、結局そのあと採りづらいとか、あるいは定着しづらい環境というのを作っているのだというふうに思っています。

そういうことで言えば、あとで岩手の女性の人口流出のお話をいたしますが、同じようなことを最近いろんなところで聞くのです。いま共同参画に関して、企業なんかも一生懸命やれやれと言われると。岩手のそういう中小企業のとくに社長さんなんかが、うちはすごい登用しようと思っているのだけど、女性が引き受けないんだよとか、いろいろおっしゃるのですが、やっぱり早くから登用し、採用し、女性をしっかり活躍させているところは、そういう歯車を回すのも結構簡単なのです。だから、自転車でもなんでも

そうだと思うのですが、最初からこいでいて、スピードが上がっていたら坂道だって結構楽に上がっていただけるわけですが、しっかりこいでなくて坂道いざ登れと言われても、ふらふらして倒れる。それはそうでしょうということになります。

市町村の男女共同参画に関する計画の策定状況

こちらは市町村の男女共同参画に関する計画の策定状況というものです。先ほど男女共同参画社会基本法のお話をいたしました。いま都道府県レベルの男女共同参画計画というのは義務になっております。ただ市町村レベルというのは努力義務と言いますか、任意ということになります。これを見ますと、何%で色分けしているのですが、一番色が濃いところが100%というところで、じつは秋田、青森というのが100%なのです。それと比べると、岩手はちょっと頑張れよという感じになりまして、岩手は80%以上にはなっているというような感じになっております。これから主に私のお話は、男女共同参画審議会の委員になっていることもありまして、令和3年度の都道府県の値というのが出たのですが、それを基にいろいろお話ししていきたいと思っています。

どういふふうにジェンダーの課題を取り組んでいくか、進めていくかというのには、いろんな方向があると思います。ちょっと内輪的な話を言うと、私の業界では行政フェミニズムという悪口がございまして、それは何かというと、官製フェミニズムとも言ったりしまして、政策的に進められるフェミニズムという意味で、要するにさっきお話ししたバックラッシュみたいな前後のときに、なんでバックラッシュにこんなに日本のフェミニズムというか、ジェンダー平等を求める動きというのを対抗できないか、いろいろ議論されたのですが、その中に日本のフェミニズムの進め方が行政フェミニズム過ぎたのではないかということが言われたのです。つまり、先ほどお話ししましたような雇用機会均等法以降、北京女性会議なんかに至るまで、非常にその時代というのはバブルで行政の予算なんかも潤沢だったということもありまして、その頃はまだ男女共同参画という言葉が固まっていなかったのですが、行政が男女共同参画に関して熱心だったのです。熱心だったので、バックラッシュがフェミニズム業界にとって何がショックだったかということ、そういう動きに対して市民の声という形で保守運動が組織されて、それが組織的にジェンダー平等の動きというのを、市民が望んでないことを何でやるのだみたいな形で叩くという話なのです。そういう意味で、要するに私のようなものも含めて、保守運動に関わっている市民の人たちに対抗した対抗運動というものを十分組織できなかったという反省があるわけです。もっと社会運動レベルというか、じつは今日のお話をお引き受けしたのも、私の中でそういう問題意識がありまして、つまり常に制度の中に食い込むことというのは大事なのですが、その制度というものをそういうものに承認を与えるというか、そういうものを推進していく社会運動というものに常に繋がっていなければいけないというか、根を持っていないといけないという問題意識は少なくとも私にはありますし、おそらく私と同じようにバックラッシュを経験したフェミニストの人たちは共通して持っているのではないかなと思います。

ただ一方で思いますのは、そういう行政フェミニズム批判みたいなところで常に出てくるのが、行政とは袂を分かつか、対抗すればいいのだとか、非常に敵対的であるべきだみたいな、一緒にやっていくのは日和っているみたいな、そういう批判をされる方もいるのですが、私はそうではないだろうと思うのです。ある種のアナキスト系の人たちはそういう傾向が強いのですが、そういう方たちの原理主義的な批判というのも真摯に受け止めつつ、でも私は結果的に日本がこんなにバックラッシュになぜ脆弱だったのかということ、バックラッシュの時期には、さっきお話しした女性職レベルみたいなところでは、それなりに女性がいたのですが、例えば閣僚レベルであるとか、さっきの行政の人たちがジェンダーという言

葉を使わないでくださいみたいな話で言えば、部課長レベルの人たちが、別に使わせろと、私が責任取るからと言ってたんか切のような人たちを厚い層として作っていたかという問題だと思うのです。そういう方たちだってもちろん社会運動からの支えがあって、造反部長とか、造反課長とか、そういう人を辞めさせようみたいな動きがあれば、反対運動起こるとか、そういうことがあってこそ、たんか切ということなのですが、そういうふうにはちゃんと制度の中の、しかも意思決定部分に女性なり、マイノリティの代表者というものをきちんと送り込んで、それと社会運動が有機的に連携を取って、ある種のコーポラティズムという言い方もいたしますが、在野とその制度の中核部分というのが有機的に動いて初めて社会というのは変わっていくのではないかなと思っております。

例えば男女共同参画の推進計画というものは、そういう意味で行政の計画ですが、当然そこに私も勤めさせていただくような審議委員みたいなものも送り込み、もちろん計画策定段階からいろんな方が関わるわけですが、それを行政がどんなふうにも実際動かしているのかとか、そういうところをきちんとウォッチングしていくということが非常に大事なことではないかなと思います。こういう計画というのは、数字がいろいろ並んでとっつきにくくはあるのですが、そのとっつきにくさというのを避けて通ってはいけないのではないかなと思っております。

ちなみにこの地図ですが、これは内閣府の男女共同参画局というところが、女性活躍の見える化というのをやっております、こういう地図をせっせと作っていらっしゃいます。これは都道府県別の地図ですが、じつは市町村別の地図というのもありまして、これはPDFの動かないものですが、いろんな市町村をクリックを当てるといろんなデータが見られるというので、非常に素晴らしいことを内閣はされているなと思ってのですが、この男女共同参画の計画はどのレベルで作られるのがいいのかなと言ったときに、難しいのですが、ある程度の規模がある市町村に関しては、やはり市町村規模で作るのが望ましいだろうというふうに思っております。なぜかという、これは具体的に何を、何%、何年後までに上げるというものなので、あまり抽象度が高いと生活を具体的に変えていけないのです。だから、ある程度生活に密着するようなレベルで計画が作られていることで、いまお話したように市民の方がウォッチングして、これが何%なのはまずいよねみたいな感じで、いろいろ声を上げられるような水準がいいだろうと思います。逆に言えば規模の小さい、あるいはこういうものを策定するような専門性のある、いわゆる町職の方とかの人手に乏しいようなところが作って、そういうものを全部義務化して100%ありきみたいな感じで作るということに、どれほどの意味があるのかということのもちょっと疑問で、つまり1個1個の小さな村まで全部作らなければいけないのかというと、広域的に、例えば通勤圏だとか、いわゆる生活環境が共通しているようなところでまとめて作れば十分という部分もあるので、100%にこだわるといことは必ずしも重要ではないと思っています。

あと青森、秋田に比べてというお話をしたのですが、青森も秋田もそれなりに岩手とは違った課題を抱えているのです。これも本当に今日皆様にお伝えしたいことなのですが、男女共同参画とか、ジェンダー平等の課題が進んでいる、進んでいないみたいに、ひとつの指標でというか、進んでいるところはどんな指標も全部進んでいて、遅れているところは全部の指標が遅れているみたいな状況なのかというと、そうではないのです。それぞれの地域でこの指標は結構パフォーマンスいいのに、この指標はだめだねというのが結構あるのです。皆さんそれを全部地方だから意識が遅れているみたいに説明しようとするのですが、じつはそんなに単純なものではないです。逆に言えば、皆がある種ジェンダー平等の意識に目覚めたら、この数値も良くなって、この数値も良くなってというふうに単純なものかということ、そうではないわけ。さっきお話したような、例えば性の歯車が回っているのかとか、それなんかは歴史的な経緯に依

掘るわけですが、つまりそれぞれの地域がどういう歴史を抱えて今日まで来たかというところの上にある今の推進の課題もあるわけで、だから歴史を紐解かないと、なんでこんなにつまずいているのか見えないとか、そういうことも起こってくるので、本当に繰り返しになりますが、きめ細かく見ていくというのが課題になるかなというふうに思っております。

いわて男女共同参画プラン

ようやく具体的な話に入りますが、岩手男女共同参画プランは現在令和3年から令和7年までの計画というのが立ち上がって遂行されておまして、先日令和3年度の数字というのが出てまいりました。もともとのいま公表されているプランは、それぞれの年度目標値も立ててあるのですが、それにこの間審議会で示された3年度の数値というのが私の方にありまして、あと横の方に矢印が水平、上向き、下向きというふうについているのですが、いわゆる審議会の方ではA判定、B判定、C判定みたいな感じですね。つまり、ほぼ達成できているのをBにして、目標を上回る達成できたのがA、ちょっと頑張らないといけないというのがCというふうにしてあるのですが、それをわかりやすく矢印でというようなことにいたしております。

これを見ますと、まず内閣府が男女共同参画の白書というのを毎年出しているのですが、そこでいただいた章に分けて、国のいろんな共同参画に関する課題ごとにいろんなデータを示して毎年白書で示しているのですが、それにある程度沿っているような参画プランの作りになっています。

審議会等委員に占める女性の割合

一番最初の部分は、政策方針決定過程の女性の参画拡大ということです。女性議員の比率向上というのは、この範ちゅうに入るのですが、岩手の男女共同参画プランでどういうことが盛り込まれているかというと、まず一番上を見ると、審議会の委員に占める女性の割合です。それから、県職員管理職に占める女性の割合、教職員の管理職に占める女性の割合、女性のエンパワーメント研修(ロールモデル提供事業)受講者数というふうになっております。

まず、一番上の審議会委員に占める女性の割合ということなのですが、判定としてはBぐらいになって、これを見てわかるように、ほぼほぼ予想通りみたいな感じなのですが、全国的に見た場合どういう状況なのかというと、そんなにじつは審議会委員に占める女性の割合は必ずしも高くはないのです。いわゆる市町村レベルの審議会委員だともうちょっと岩手の場合は高くなっています。つまりどういうことかということ、審議会の委員はもちろんいま市民からの公募というのがありますが、結局審議会をやる時に公募委員は一名とか、あとは女性を入れようとしたときに、当然有識者であるとか、あるいはその地域における女性団体の長であるとか、あるいは女性団体ではないけれども、そこから女性を出してくれという形で入れるわけです。市町村の方がまだあって、それから都道府県レベルで岩手のパフォーマンスが低いというのはどういうことかということ、いまお話ししたような都道府県レベルとなると、より市町村に比べると規模の多い、つまり全県レベルの大きな団体、これはなかなか女性団体では難しいわけですが、いわゆる通常の団体の女性へ役員というか、そういう都道府県レベルの大きな団体で女性が重要なポジションについてらっしゃらないと、そういうところの審議委員として送り込めないという話になりますので、なんで審議会に入れないのだというふうに言うよりも、じつはそのベースが何なのかということを考えることが必要なわけです。なぜ出せないのか。つまり、そこには都道府県審議会に委員を送り出すぐらいの規模の県内の団体が女性の役員を作っていないということが、おそらくその背景にあるのだというふ

うに考えるべきなのです。さっきお話したように、ちょっと岩手は市町村になると色が濃くなっているという話になります。

県職員・教職員に占める女性の割合

それから、先ほど県職とか教職の方の管理職というお話をいたしました。こちらは地方公務員採用試験(大卒程度)からの採用者というのが左側です。それから右側の方が、会社役員とか管理的公務員等に占める、管理的職業従事者に占める女性の割合というものを内閣府の男女共同参画局が作っている都道府県のデータから見たものです。先ほどの参画プランでは、パフォーマンスがそれなりに目標値と同じぐらいか、それ以上のパフォーマンスを上げているという評価になっているという話をしましたが、予定通りだけではなくて、じつはこれで見えてわかるように、意外と管理職がいるんですね。先ほど教職員というお話がありましたが、じつは岩手というのは戦前から既婚の女性の教員の割合が高かったということが知られています。大正時代に有夫女教員問題というものが起きました。これはどういうものかという、大正時代、皆さんご存知のように良妻賢母主義だったわけですが、ところが当時の文部省がはっと気づくと、女性教員も結婚したら当然夫に仕えるために辞めなくてはならないはずなのに、どうも全国の女教員が辞めていないらしいということになったのです。一回どのぐらい女教員が辞めていないのか全国調査しようということになりまして、ただ全部の県がその当時調査に協力できたわけではなくて、30数都道府県だと思のですが、そこが調査しましたところ岩手はナンバー3に入っておりまして、戦前から女性の教員の方が結婚しても辞めなかった。これは、おそらく職場結婚されて、岩手の各地はへき地が多いので、いわゆる夫婦で赴任して、へき地の小学校の子供たちの生活の面倒も含めながら見るということがあったのではないかとこのように思います。

じつは、私はこのダイバーシティの推進室、岩手大学の室長になってから力を入れていることが、岩手大学ゆかりの女性の方の顕彰ということで、ひとつは、これは私が推進室長になる前なのですが、鷹嘴テルさんという岩手大学最初の女性の助教授、資料がまだきちんと調べられていないので、おそらく最初の教授でもあったらと思うのですが、その方は栄養学でへき地の栄養改善なんかも非常に取り組まれた方ですが、この方のお名前を、いま大学で優秀な女性院生を学長表彰しているのですが、その表彰の通称として用いています。鷹嘴テル賞というふうに言っています。これは、そういう女性がいたということの後々のいまの皆さんに知ってほしいということなのです。その時、一緒に表彰式があるのですが、記念展示をすることにいたしまして、去年は鷹嘴テルさんの展示をしました。今年は鷹嘴テル賞という名前になって二回目なのですが、今年は鷹嘴テルさんと、もう一人西塔幸子さんという方を皆さんご存知でしょうか。



か。うなずいてらっしゃる方いらっしゃいますね。西塔幸子さんというのは、岩手大学の前身である師範学校女子部のご出身で、三陸大津波の時には窮状を訴える新聞投稿とか、ラジオなんかにも出演されて、いわゆる東北の大飢饉が起こった頃ですが、生活のために盗癖とかがある、そういうことに対する指導もしなければいけない悲しさとか、そういう形でいろんなところで講演とか投書などもされました。あと山峽という歌集、これは遺歌集です。生前は出すことができなくて、生前はいろんな新聞なんかに投稿

されて、岩手ではそれなりに知られている女流歌人でもあったわけなのですが、その方との二人でさせていただきました。本学教員でいらした赤澤典子先生の収蔵されている資料なんかもお借りしまして、それで二人ということになったのです。

そういうふうに岩手ではすごい戦前から女性が活躍されていて、じつは副校長の割合も以前調べたことがあるのですが、女性副校長の割合も非常に多いのです。それから、「岩手の保健」という雑誌がありますが、じつは保健師さんというのも無医村の医療状況みたいなのを支えるというので非常に数も多いし、活躍されているし、先ほどお話しした鷹嘴テル先生のされていた栄養改善というの、当然生活改良普及事業なんかと一緒にやりますから、生活改良普及員の方も女性が多い。本学には農学部もありますが、そういうようなところで地域の農村の状況の改善をするというときに、女性の人たちが非常に下支えをしたところというのは大きいわけです。なので、ここにありますように、それなりに管理職の方も出しているというのは、そういうことではないかなというふうに思います。

ただ残念なのは、副校長は多いのですが、校長は多いかということちょっと微妙なんです。それから、いまの話で言えば、岩手県は保健部がそれなりに行政の中でも強いのですが、歴代の保健部長とか、いろんなところで女性をどんどん出しているのかということ、そうでもないみたいなのところがあるんです。そういうところもあるし、そのことを意外と岩手の女性自身も、こんなにずっと長年下支えしてきているのにボスが男性っておかしくない？と意外と思っていないというところがあるのです。むしろ控えめじゃないとやっていけないからみたいな感じで、それをデフォルトにされている方も多いのですが、私は文句言っていないんじゃないかなと思っているんです。私もそういう意味で、いま副学長を大学で引き受けているのですが、やはり管理職になるというのは大変なのですが、後進に希望を与えるというか、道を開くという意味では、いるかないかは大違いだと思うのです。無名のそういう保健師さんにも光を当てたいと思っても、なかなか無名の方に光を当てるというのは、私はいわゆる女性史的なことももちろんやっていますし、それなりに無名の人への光の当て方というのがあると思うのですが、やはりなかなか難しい。一人の名前の通ったというか、やはり鷹嘴テルさんが大学教授というポジションに就かれたということは、それ自体が鷹嘴先生とタッグを組んで地域の栄養改善をされてきた栄養士の方、保健師の方、生活改良普及員の方、もしかしたら何百人かもしれないですが、その方の歩みを留めておくことに繋がるのだと思うのです。だから、いまここにいらっしゃる方も、もしかして大変だからと次に何かリーダーを打診されたときに断ろうと思っている方がいらしたら、それはぜひお引き受けいただきたいというふうに思います。

地域社会における男女共同参画の推進

地域社会における推進ということで、男女共同参画サポーターの男性認定者数ですね。それから、地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合というのが出ております。このサポーターの男性認定者数というのは、さっきの策定の100%と同じように、こういうのを結構行政は織り込むのが好きというか、ここに関わられている方もいらっしゃると思うのでこういう言い方もあれですが、もちろん意味はあると思うのです。まずは、すそ野を広げようとか、意識改革でいろんな受講者数とか、認定者数というのを目標に掲げてというのはあるのですが、こういうふうに一回決められちゃうと、みんなやっぱり達成しなきゃということで人を出すので、研修として受けるみたいな感じで出すので、それなりにこういうものをやると達成はできるのです。問題は、それをどう次に繋げるかということなので、おそらくこの認定者数はこの後順調に伸びていくだろうと思います。

問題は、今回の R3 年の 208 人という目標を上回った男性認定者が何をしていくのだろうか。何をしていけるような環境というのを私たちが作っていけるのか。あるいは、その男性認定者の方たちが、こういうことをしないのはおかしいぞというような外堀を埋めていけるのかということではないかなと思うのです。そういうことと言えば、ちょっと下が面白いのですが、地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合というのは、向かって左側の方に現状値というのがあるって、その計画を作ったときの R 元年度の数値があるのですが、ここで見てわかるように低くなっているのです。これは審議会でもちょっと発言したのですが、私はある意味いいことだと思います。どういうことかということ、さっきボスがいないということに気がつかない方が岩手で意外と多いというお話をしましたが、この平等と感じている人の割合が高いからいいのかということ、わかっていなくて平等だと感じている場合もあるわけです。なので、下がるということは、平等じゃないんじゃない？と思いはじめるといことは、ある意味意識が進化していったということですから、いいんじゃないですか。問題は、平等と感じる人が少なくなっちゃって、平等じゃないんじゃない？と言い出す人が、どういうところに岩手の不平等を感じているのかというのをきちんとすくい上げたうえで、それを 1 個 1 個着実に改善していくということじゃないかなというふうに思います。

東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進

その次の復興に関する研修受講者数ということで、これは下がったのはコロナとの関係もあるみたいな、オンラインを導入した講座はそれなりに目標達成したけれども、そうじゃないところは下がったという話です。あとは防災に関する割合なんかも必ずしも目標値に達していないということで、コロナということもあるのですが、やはり以前震災の時に、岩手は全然女性が復興会議に入っていないというので全国的にも言われたわけですが、それからその後どのぐらい女性を登用できていたのか。この防災会議もさっきお話ししたように、結果的に防災会議に委員を送り込む母体になる団体が女性を登用できていないと増やすことはなかなかできないので、その問題がここにも現れているなというふうに私には感じられます。

女性の職業生活における活躍の促進

それから、その次は女性の職業生活における活躍の促進というところですが、労働者総数に占める女性の割合というのが目標を下回ったと。じつは分析としてはコロナで女性が就業しているような、いわゆる流通関係とか、販売関係とか、その辺のところの女性の就業が伸びなかったというような分析をされました。

その下の方は、離職者を対象とした職業訓練における女性の就職率というのは少し下回った感じですが、8割を超えているのでそれなりにという評価です。それから、えるぼし認定・女性活躍認定企業等数が、毎年 40 社の新規認定を目指すとあるのですが、これを見てわかるように、じつは R3 年度の 362 というのは、R7 年度の目標値をすでに達成してしまったのです。だから、その気になればみたいな感じですよ。いま実際えるぼし認定を受けているのは比較的建設とか、そういうところが多くて、いわゆる入札の時のメリットがあったりするということで着実に増えている。それから、経営者研修受講者数というのも結構いま経済界的にはそれなりに伸びているという感じですよ。

女性活躍に積極的な地域

これは、大和総研の「女性活躍に積極的な地域はどこか」という、菅原佑香さんという方が分析されたものから取ったのですが、これは全国の都道府県を、縦が女性の有業率、つまりどのぐらい働いているのかということと、それから横の軸が右に行けば行くほど管理職が多いということです。どういうことかという、①女性の有業率も女性の管理職比率も両方高いのが一番理想的ということになります。つまり女性が辞めずずっと働き続けられ、なおかつ管理職にもちゃんと登用される。逆に②のところは、有業率は高くても管理職になれない。つまり、さっきボスがいないという話をしましたが、ずっと下支えばかりで活躍できないということになります。

じつは、さっき市町村の推進計画で100%とお話した秋田が緑です。秋田と岩手は産業構造が非常に似ているのです。女性がどういう産業で働いているのかというのはあまり変わりがないです。製造業比率がこのぐらい、福祉関係はこのぐらいみたいな比率というのはそんなに違わなくて、この違いは何なのかというのは、おそらくさっきの性のスパイラルじゃないですが、どのくらい歴史的に早くからそれぞれ女性職の職場で管理職を出せているのかという違いなどが大きく影響しているのではないかなというふうに思います。

岩手は何なのかというと、黄色の矢印のところですよ。意外といいのです。さっき有業率の県の目標はちょっと下回ったのですが、全国的に見るとパフォーマンス的には非常にいいです。ちなみにピンクが東京で、意外と管理職がそんなに高くないと思うのですが、東京のようなところは、じつは非正規の人も多いですし、意外と有業率は高くないです。つまり、女性が仕事を辞めて育児家事を分担するみたいな感じになっているので、意外と有業率も高くないし、管理職比率もそんなに高くないです。むしろ青森が緑です。青森は、有業率は高くない。つまり、辞めざるを得ない人もいるのですが、その代わりに続けると登用してもらえるとということですね。これも一体どういう歴史的な経緯があったのか興味深いところではあります。

女性社長の比率

その次に、これは報道もされたのでご存知の方もいると思うのですが、女性社長の比率という地図も挙げました。先ほど経営者の受講数みたいな話もありましたが、そもそも女性経営者が多いかどうかというのは意外と地方が多いのです。これは、じつは私が学生の頃から知られておりました。意外と地方の方が、女性社長が多いということです。これは何かというと、いわゆる家族経営のところが多くて、それでお連れ合いの後を引き継いだ、いまはあまりこういう言い方はしないと思うのですが、未亡人の方が継がれる。その結果、何が困難かということ、要するにご自身はお連れ合いが健在の頃には経理ぐらいはやっていたけれども、いろんな仕事のこともわからないし、それから地域の金融機関なんかも奥さん扱いしてちゃんと話を聞いてくれないとか、経営計画をまともに聞いてくれないとか、そういうことが課題というふうに言われてきたのです。

私はいま50半ばですが、私のような均等法世代で、例えば都市のところで一回就職して、会社社会というものを経験して、そのビジネスウーマンとしての経験を持って、親が今度引退するので継ぐみたいな人たちが、ぼちぼち出てき始めているというふうに言われています。だから、これからそういう方をいかに組織化できるのかというのが鍵じゃないかと思っているのです。もちろん、そういうフェミニスト意識のない方というのも、もちろん全て女性社長だったら持つと言うわけにもいきませんから難しいでしょうが、例えば東京の方とかで、もっと女性を登用している会社でご自身も経験を積まれてきて、地方の方に戻られて継ぐというときに、いかに娘社長さんが、親父さんの時代は違ったのだみたいなことを言う家

臣たちじゃないですが、その家老たちを説得できるのか。つまり、家老たちが逆に言えば頭を切り替えて、そういう新しい時代の女性社長をそれぞれ共同参画というか、女性活躍の視点で支えることができるのかということです。わかっていないだろう、親父さんの時代は違うのだ、俺はそれを知っているみたいなことを言わないで、いかに均等法世代の新しい女性社長にのびのびとやりたいことをやらせるのかというのが非常に重要になってきますし、そういうふうなことをもっと商工会議所なりなんなり、地方のそれぞれの自己努力だけではなくて、地域がそういうものを推進していくのかということがポイントになってくるのではないかと思います。

都道府県の女性の階級別有業率

その次の都道府県の階級別有業率というのは、よくM字型労働力率曲線という言い方をしますが、働いている女性のそれぞれの世代での人口の割合というのは、最初卒業して間もない頃には、まだ大学院とかいろいろ進む人もいるので、まだ十分に上がりきってなくて、20代の後半ぐらいでピークに達するわけです。そのあと、子育てとかのために離職する人が増えて、働いている人の割合が少なくなり、子供の手が離れたというので復活して、今度は早期離職とか、介護のための離職とか、そういうので下がっていくという形です。これがローマ字のMになるので、M字型労働力率曲線とされています。

これは、Mの山と山を○で囲んだというふうに思ってください。これは東北6県と、下に参考値として東京をつけております。まず、東京の方をご覧になっていただければわかるのですが、東京はMの幅が広いのと、下がっているところが73.1になっているというのは、要するに7割ちょっとの女性がM字の谷のところにあるということなのですが、これと岩手を比較したときにひとつ気がつくのは、まずM字の谷が短いということですね。それから、下がっているところも80.5とそんなに下がっていないということがわかります。つまり、じつは岩手の女性は辞めてないのです。実際に意外と正社員率が高いと言いますか、逆に言えば非正規で、いわゆるアルバイトでというよりも正社員の女性比率が意外と高いということもあまして、ただ辞めてないからといって両立支援が不要かというところではないと思っています。さっき言ったように非常に我慢強いというか、文句を言わないで大変なのに辞めてらっしゃらない方も多いただろうと思うので、両立支援とか、この○で囲んでいる範囲の方が、いきいきと活躍できるように支援は必要だとは思っています。

だから、県の方とかも先ほどのいろんな計画の中に復職支援というようなこともありましたし、もちろんそれなりに一割程度であれ、きちんと復帰していただくということは必要だとは思っていますが、岩手の場合に喫緊の課題はどこなのかと言ったら、やはり管理職登用だろうというふうに思っております。つまり逆に言えば、これだけ辞めてないにもかかわらず、先ほどわりとパフォーマンスいいと言いましたが、例えば青森などと比較してみたときに、おそらく女性管理職はもっと伸びてもいいということになるのかと思うのです。つまり、それなりにキャリアにブランクを作らず続けてこられている人がいるわりには管理職比率が低くないですかということですね。もちろん何種類も入っているわけですが、その方がより大きな課題ではないかなというふうに思っています。

女性の産業別有業者構成比

これは産業別の有業者構成比という、つまり横に足すと100%になるのですが、働いている女性たちがどの産業で主に働いているのかということで、黄色のマークをしてあるのがわりと他県に比べると多いところで、青がわりと少なめのところですね。これを見てわかるように、もちろん岩手は農林が多いのです。

が、私たちがたぶんイメージしているのは、これが青森とか、それ以上に多くてというふうに思われるのですが、じつはいま一番多いのが医療福祉で、それに次いで卸・小売という話です。先ほどコロナで女性の就業率が意外に伸びなかったというのは、この卸・小売に相当するところだったという話なのですが、それから製造業もそれなりにいらっしゃるところにも注目していただきたいかなと思います。

製造業というのは女性が少ないという、男性社会で実際そうでもあるのですが、それぞれ1個1個の職場で見るとですね。でも、その製造業というのが岩手の中でかなり多くの比重を占めているので、1個1個の職場ではもちろん男が多数で、その中である種の孤立というか、女性の方が働いているわけですが、県で集めてみると製造業に従事している女性というのは無視できない比率になっているということも気にしなくちゃいけない。そういう方に合わせての目標を設定したり、そういう方との連帯ということです。いろんなことをやっていくときに、おそらくここにいらっしゃる方も教育畑の方、医療福祉関係の方というのが多いだろうと思うのですが、例えばそういう製造業で働いてらっしゃる方と、どう繋がっていくのかというのはひとつの課題ではないかと思います。

年齢別社会増減率

ここにありますのは、岩手の人口というところでよく取り上げられる女性が流出しているということなのですが、じつは女性の場合は22歳で大学卒業したときに外に出て行っているのです。これは、それこそ岩手大学にいて学生の就職指導でなんとかならないのかと言われてたりもするのですが、これも含めてさっきから同じことを申し上げていますが、管理職登用が大事ですよと言うのです。やはり女子学生に聞くと、ちょっとこんなことを言うのはあれですが、あえて言いますけど、面接でおじさんたちしか出てこなくて、やっぱりお母さん大事だよねと言われるそうなのです。お母さん大事だよ、子供を産むときになったらどうするの？みたいなことは、どういう会社の面接か知りませんが、やっぱりがっかりしてしまうみたいなのです。東京の方の企業を面接してみたら、なんか面白そうみたいなことを言って、それは私にどうしろと言われてもみたいに思うわけです。だから、そういう意味も含めて喫緊の課題は女性管理職登用ではないかなということをお願いしております。

仕事と生活を両立できる環境づくり

次に、仕事と生活を両立できる環境づくりということです。こちらは有給休暇の取得と、放課後児童クラブの設置です。いわゆる学童に代わるようなものですが、そういうものがちょっと十分に達成できず、それから一方で、子育てにやさしい企業認証、企業は結構えるぼしとか頑張っているのですが、さっき児童クラブが学童に代わるという話をしましたが、さっき両方支援というのは必ずしも不要なことではないと話しましたが、この有給休暇取得率も含めて結構辞めてないとはいえギリギリのところ、それからお子さんの放課後の状況とかも大変な中で続けてらっしゃるのではないかな。ここら辺はもっと私たちが環境整備をしていくというか、いろんなところで声を上げていく必要があるのではないかなと思います。

職場において男女が平等と感じる人の割合と農業者の経営参画割合

それから引き続き、職場において男女が平等と感じる人の割合なのですが、これもさっきと同じで私は悪いことだとは必ずしも思っておりません。むしろ問題に気づいてきているということでもいいことじゃないかなと思います。

その次の農業者の経営参画割合ですね。さっき私たちのイメージよりも意外と少ないとお話をしまし

だが、だからこそ女性農業者がいかに地域の農林業を支えていくのかというのは、やはりもっと登用していかなきゃいけないわけで、このところがそれなりのパフォーマンスを上げているというのはいいことなのかなと思っております。

農業委員の女性割合

調べてみましたところ、岩手はここにありますように農業委員の女性割合は悪くないです。あと、具体的な割合のほかに分布ですね。こういう総数で単純に取っちゃうと、一部の農業委員会だけに女性がいて、あと女性ゼロの農業委員会がたくさんあるのは困るみたいなのがありますが、そこもわりといいです。もちろんまだ一人だけみたいな農業委員会も多いというのがありますが、それなりに複数いる農業委員会、それから一人なり二人なりがいる農業委員会というのは結構分布が比較的バラついていて、それなりにいろんな農業委員会で女性が登用されている状況は作れているのではないかと思います。だから、さつき鷹嘴テルさんのお話などをして申し上げていますが、活躍しているのです。問題は、女性の農業委員の誰々さんみたいな感じで、もっと見える化するとか、マスコミも取り上げるとか、例えばこういう方がさらに何かの農業関係の審議会で役員になられて出てくるかということ、そこがなんか見えないのです。カマラ・ハリスさんがアメリカの副大統領になったときに、「私はアメリカの初の女性副大統領だけれども、最後には決してならない」という演説をして、わー！という感じだったのですが、なんか私はそういうマインドが岩手では必要で、もっと見える化をしていくことが必要なのではないかなというふうに思います。

女性に対する暴力の根絶

それから、これもぜひ申し上げたいのですが、女性に対する暴力の根絶というので相談支援センターの周知がちょっと下回ったというか、現状値よりちょっとだけ上がっているのですが、令和4年度には6割まで持っていきたいとなっているのにちょっと大丈夫かという状況になってCということになっています。

DV相談員研修会の参加者数は、これはコロナだったということで受講者数が減っていて評価なしになっています。そのほかにも「はまなすサポート」のホームページであるとか、いろんな受講者数とか、そういう啓発についてはそれなりのパフォーマンスがあるのですが、意外とDVに関係することが知られていないというのは、ちょっと課題というふうに言われています。

これは配偶者暴力相談支援センターの設置数なのですが、ここで見てわかるように、じつは岩手はきちんと相談センターを置いている、体制づくりは頑張っている県なのです。こちらにもいらっしゃる盛岡女性センターの植田先生とか、そこら辺の皆さんのご助力と言いますか、いろんな取り組みがあつてのこともあるかなというふうに思います。ですが、相談の場所があるということが十分に知られていないということは問題で、おそらく大々的にこういうところに相談センターがありますよと言っても、逆にそういうところに行くと、相談に行ったのではないかと知られて邪魔が入るかもしれないとか、いわゆる相談しにくいような空気というものがなくせていないというところがあるのだらうと思います。だから、おそらく設置してそこにたどり着くところまで行かれましたら、支援して差し上げられるような体制というのは、かなり他県に比べても整えることができている。あとは、そこにたどり着けるような空気なり、環境をいかに整えていくかということではないかなというふうに思います。

困難を抱えた女性への支援

そのほかにも困難を抱えた女性の支援ということで、先ほどの離職も横ばいですが、生活支援コーディネーターもちょっとコロナで下がっているのですが、障がい者についてもなかなか十分受講者数がないということで、コロナがあけたあと、あるいはオンラインにしてどういうふうに回復できるかということです。

あと生涯にわたる女性の健康支援というところで、子宮がん検診率とか、特定不妊治療費というのが上がっているのですが、ちょっと私は文句がありまして、それは何なのかというと、この生涯にわたる女性の健康支援というところには、例えば最近問題になっている生理の貧困ですね。例えば、そういうことに対してきちんとケアできているかというのは当然入ってくるべきだと思うのです。先ほど岩手の保健のお話をいたしました、保健を誇る岩手がこれは寂しくないですかという、なんか非常に女性の健康支援というのを狭く狭く捉えて、じつは健康支援というのは、もっと女性自身の地位向上だとか、女性自身のクオリティー・オブ・ライフ自体の保証という観点がなくて、女性が病気にならなければいいとか、女性の寿命が長ければいいとか、そういう水準で考えていませんかというのは思ったりいたします。

教育・学習の充実

そのほかにも、混合名簿はこのあとの分科会でいろいろご提起もあるかと思うのですが、じつは教育に関しては非常にパフォーマンスがよいです。もちろんもっと課題はあると思うのですが、だからこそ逆に言えば、そこにありますように目標を達成していつているので、新たなプランに対する途中見直しだとか、いろんな新しいものの盛り込みみたいなのをどんどん考えていくステージなのかもしれません。だからこそ、今度は教育を通じて何を盛り込めるのかというときに、その下にありますが、やはり人々が何を不平等と感じるようになってきているのか。つまり、意識が目覚め始めて不平等と感じていることを変えていくために、逆に教育に何を盛り込めるのかというふうに考えるのがいま必要になってきているのだらうと思うので、ぜひここら辺は矢印が上だということだけに留まらず、今後も考えていけたらなというふうに思います。

おわりに

いろいろ課題はありますが、最後に4点お話しして終わりたいと思います。講座の受講数や登録数の目標が多いのですが、これをいかに表面的に達成するための動員に終わらせないかということが鍵ではないかと思います。先ほどから申し上げていますように、管理職の割合だとか、参画割合というのはそれなりに高く、達成度が高いので、これをいかに「見える化」していくのかということですね。平等と感じている人の割合が低くなっておりませんが、これは先ほどから言っておりますように悪いことではありません。むしろ、そういう人たちがどういうところに問題を感じているのか。それは、この最後に書いたようなことなのかもしれないですね。十分に例えば放課後の児童クラブが設置されていないとか、共働きの男性の家事時間が十分伸びていないとか、そこはきちんと目標値というのがあるものに設定したり、あるいは目標値の達成を阻んでいるものの原因を探って、それを着実に実行していけば、おそらく平等と感じている人の割合というのは高くなっていくのではないかなというふうに思います。いくつかちょっとスライドが残っていますが、質疑の時間にご質問がありましたら、それにも触れながらお話しさせていただこうと思います。本日はどうもご清聴ありがとうございました。

質疑応答

Q 私は助産師をしています。今は六名で働いているので、色々女性の立場で相談を受けたりすることが多くて、今のお話聞いて岩手では有業率は高いというのと東京では非正規が多くて家事とか子育てをしているというお話があったのですが、賃金と有業率の関連はどう見たらいいのかなど、今お話聞きながら考えていました。岩手は最低賃金が低いのでいかがでしょうか。

A いろんな所で実はこの話をさせていただくと必ずその話が出ます。結局女性が働いて辞めないのは辞められないからではないか。つまり最低賃金が低くて共稼ぎせざるを得ない。それはその通りですし、それから先ほど大正時代の有夫女教諭問題のお話しをしましたけれども、岩手は戦前から男性教員の賃金も低くて、そのこともおそらく共稼ぎが多かった理由だろうというふうに思っています。角のない牛というふうに言われていた昔の農村で、専業主婦になれることは憧れというような世界があったし、今もそれなりにあるということも踏まえつつ、しかし、いま日本で何が大変な状況になってるのかというと、男性の賃金が上がってとか経済的に向上していく時に男性の賃金を上げて女性が仕事を辞めて家事育児をし、それで高度経済成長の時代が終わって男性の賃金が十分じゃなくなると、今度は非正規のさらに低賃金で下支えしというような状況になって、経済的にいい状況にない中で、例えば福祉も手厚くできない、保育所も増やせないみたいな中で、いま日本の女性の地位がなぜ上がっていかないのかというのは、男性と女性とでこれは分担だからいいじゃないかと。要するに男性に稼いでもらって女性が子育てをする育児をするというのは分担だから、その当のカップルの中で上下関係がなければいいじゃないかみたいなところでやってきたつけというのはすごくあると思っています。私は共稼ぎはそれはそれで上等だと思うのです。そこからいかにして最賃が低いような、生活が厳しいような状況を変えていくのかというのを男女一緒に考えていくということが大事なのです。

一方で分かる感じがするのは、その女性の有業率を高くしようというふうになると、その女性の賃金は安いから、そういう安く働いてくれる女性を登用することが高いお金を払えない地方なんかには必要だみたいなことを言う人がいて、しかし、そういうのは違うだろうというのは私もすごく思うんです。女性が安くパフォーマンスのいい労働力だからどんどん働いてもらおうということではない文脈で女性が働き続けることを当然とし、なおかつ女性も男性も今よりも高い賃金をもらうことは必要ですよというのを共に戦っていける環境を作っていかなければいけないと思っています。

Q 岩手県の自治体で働いている労働組合の女性部を担当しています。書記の吉田と言います。この間、ジェンダー平等の学習を市町村で働いている女性の方々と一緒に行った時に、40代ぐらいの女性だけ集められて、管理職の学習をさせられて、頭にきて、勇気ある方が「なんで私たちだけ、男性だって必要なのではないか」と抗議したという話でちょっと話題になりました。先生に先ほどから管理職の話をしていただいて、やっぱり管理職と言うと男性社会の中での管理職というイメージがあるのですが、やはりジェンダー平等の社会の中での管理職、今の既存の男性社会の範囲の管理職ではなくて、能力ある女性がいろんなことがあっても管理職でいられるような社会づくりが大事だと思うのです。管理職について、あの人のようには出来ないではなくて、私にも出来るというふうに考えをチェンジしていくとか、男性自身も自分たちが描いている範ちゅうの中での女性ではなくて、そうではない視点でどうやったら改革できるのかというふうに考えてほしいと思うのです。先生のお考えを教えてください。

A ツイッターで見て面白いと思ったのですが、男性がやりがちなやってはいけないことみたいな8か条

だか10か条だかあって、それがすごく領けたのです。例えば、女性が話をしていると謎の判定をするとか、なんかジャッジをするとか。実際にマンスプレーニングということが最近英語圏の方よく言われるのです。これは男性という意味と説明するという動名詞型ですが、要するに何かあると、ご本人は相手を育てるつもりなのではと思うのですが、なんかすごく説明されるのです。説明されるというか、なんかそれはね、こうしたらいいよみたいな、いや分かっていますよとか、上から目線で来られるとかですね。何つまらないこと言っているのかと思うかもしれませんが、最近よくマイクロアグレッションと言って、「小さな傷つけ」という意味ですが、それはやはり馬鹿にならないなと思っていて、よく女性の管理職を登用しようと思っているのに断るみたいな話でも、うちはこういう支援策もあるし、ああいう支援策もあるし、あとどうしたらいいのかわからないみたいな話も聞くのですが、いや結構大きいのはそこだよと思うのです。マンスプレーニングとかが蔓延している職場というか、やっぱりそうなるともう何言ったって無駄とか。あと、もうやっぱり少しずつ少しずつ疲れてきますよね。

さっきの男性の育休の話で、最後のスライドのところ、活躍している女性の見える化と新しい価値観を持った若い世代の男性の応援というのがあるのですが、育休の取得率も上昇しているのです。日本の男性の育休は、この先永久にもうずっと低空飛行で、育休制度ができてからもう10年以上も低空飛行で、この先ずっと上がらないのではないかと思っていたのですが、ここ5～6年ぐらい急上昇してまして、実際確かに、この頃の30代とかの男性の方は違うのです。そういう世代の男性と話していると、むしろこっちの方が意識遅れているみたいに思ってしまうこともあります。女性の方が生き生きできる職場というのは、若い男性のその上の世代から見ると、ちょっと珍獣みたいに見えるかもしれないけれども、そういう若い人たちの感覚を普通に聞けるようになったら、逆に女性の話も違和感なく聞けるようになると思うのです。

だから今話したようなマイクロアグレッション的なことに気をつけると同時に、上の世代の男性の方に本当にお願ひしたいのは自分と違和感ない若い男性を登用してはだめです。ちょっと自分にとって違和感だらけの若い男性、今珍獣と言いましたけれども、違和感だらけの人こそ新しいのだと思い、そういう方を登用するつもりでいてください。女性を登用するのが難しいと敬遠されるのですが、若い男性を登用するとなったら結構本気に動かれる方もいるのです。だからそういう方がそういう新しい感覚の方を登用していくと女性も登用されていくのではないかと思います。

Q 質問ではないですが、岩手県医療局労働組合で書記次長をしている佐々木と言います。先ほど育児時間の話があったのですが、やっぱり日本の男性の育児時間に占める割合が本当少ないと感じるところです。先日他の集会に参加した時に外国の育児時間は男女で平等ぐらいの時間で、日本は極端に少ないというのが問題だなと思いました。結局それによって女性の仕事というイメージの方がいたりとか、結局パートで働かざるを得ないとかそういうことに繋がっていると思いますし、何とかしていかなければいけない。30ちょっと過ぎたばかりなのですが、そう思っています。これは女性だけの問題ではないですし、歳取った人たちもそういう意識を変えていかなければいけないと思ったところです。それでちょうど言われてよかったです。

あと20代の男性職員で同じところで働いていた方が8ヶ月のお子さんを持っていて、育児休暇を取りましたというのを喜ばしく報告してくれました。地方公務員の育児休暇の取得率が50%に上がっているという推移を見て、こういうのが地道に上昇率に貢献しているんだなというのをちょっと誇らしく、その後輩のことを思い浮かべたところでした。

私は青森県の保健大学というところで学んだのですが、そこでジェンダーのこととか女性福祉論というのを盛んに講義していただいて、そこでは教授の方々も女性比率が高くて、そういう女性社会についてとか福祉論全体についてのことを数多く学ぶことができました。そこでの学習というのが卒業生同級生とかと話していると、すごい交流が深められていいなと思いますし、そういう授業はやっぱり大事だなというのは大学を通して、そして社会に出てからも、岩手に戻ってきてギャップを感じつつ常に考えているところです。

あと青森県は短命県なので、社長になっている男性が早くいなくなってしまうところが多くて、お子さんもそこには残りたいくないということで外に出てしまう。それで女性の奥さんとかが社長になるっていうケースもよく聞くので、かかあ天下ではないですけど、青森県が女性の管理職が多いというのはそういうのも影響しているのではないかなと思います。以上です。

Q 性と人権ネットワーク ESTE で代表をしております真木と申します。秋田県の男女共同参画推進委員と由利本荘市の男女共同参画協議会の委員をしております。バックラッシュの話すごく懐かしく聞いていたのですが、行政フェミニズムという話がありましたが、あの当時バックラッシュの中でジェンダーフリーを推進すると人間がカタツムリになってしまうという理由で反対をされたということが、とても強烈に印象に残っています。昨今旧統一教会、それから新党政治連盟幸福の科学からLGBTQに対する差別の言葉もあり、今すごく日本が揺れている状況ではないかと思います。その当時の旧統一教会がその人間をカタツムリにするというような話をしていたということもあり、現在もその影響が続いているのではないかと感じているのですが、先生はどう思っているかお伺いしたいと思ってよろしくをお願いします。

Q 今日はありがとうございます。私、農村のお母さんなのです。先ほど農村女性の女性参画のことでお話がありました。私はお米農家なのですが、お米の価格が安くて収入がすごく低いわけです。そうすると女性は外に出て現金収入を得た方が手っ取り早い。パートに出た方が現金収入になるのです。そういう中であって、家に帰れば家事もしなければならぬし、子育てもしなければいけないという現状で、管理職にという声がかかった時に引き受ける人がいるのだろうか、女性参画という点でそれはいいことなのですが、現実を考えると引き受けられないというのが現状だと思うのです。この現状をどう考えたらいいのでしょうか。

Q 本日はありがとうございました。今日は大船渡市からやってまいりました。私は昨年長野県から移住してきて、こちらで起業し細々と個人事業主として働いています。先ほどの女性活躍の見える化とか、ロールモデルの話、まさにそうだなと思っていて、私のように新卒でものびのび働いているよみたいなロールモデルがいることがこの地域の中高生とかに響くのではないかなと思って、結構発信したりとか、地道に学生さんたちへのアプローチをしている状態です。ただその一方で見える化は大事だと思うのですが、女性起業家としての意見をくださいとか、取材の時に私の肩書がそれにさらされることに若干の違和感を覚えていて、この見える化の良い形とか、どんな風にこれから私はアプローチして発信していったらいいのかということについてご助言いただけたらなと思いました。よろしくをお願いします。

A ちなみにどういうところに一番モヤモヤされますか。

Q そうですね。なんかその女性とか若い世代へのメッセージお願いしますとか言われるんですけど、私は別にそこにピンポイントで活動しているわけではないけれど、何か私が言うことがきっと女性

に届くものになってしまっていて、それが少し気になります。

Q 国際キリスト教大学の社会学専攻で今日はたまたま盛岡へ来させていただきました。一点質問と云っても、あまり岩手の状況も分かっていないのですが、結婚している方の比率とかにもよると思うのですが、東京生まれ東京育ちで親の話とかを聞いていると、職場で扶養内で働かなければいけないとか、特に女性がそういう立場になるケースが多いような気がしているのですが、岩手でもそういう状況があるのか。そういう扶養の年収の壁みたいなものがある上で、例えば管理職になるとか、仕事の量を増やしていくみたいなことも難しい、制度的にそれが妨げられているような面もあるのかなと思ったので現状を踏まれた上でご意見いただけたら嬉しいです。

A ありがとうございます。統一教会を始めとする LGBT の方に対するバッシングについて。岩手大学では今年度の4月から性の多様性に対するガイドラインというのを作って運用しています。専門用語でトランスフォビアとかホモフォビアとか言ったりするのですが、リベラルな方にもそういうのが結構根強くある、根深くあるなというふうに思うのです。抽象的にというか理念の上でトランスフォビアおかしいとか、ホモフォビアはおかしいとだけ言ってて何か変わるのかと言ったらやっぱりなかなか変わらないので、本当に毎日毎日、根気よくそれはおかしいんじゃないですかとかいう形で、内面化されたトランスフォビア、ホモフォビアというものを粘り強く解体していくということに取り組まなければいけないことだなというふうに思っています。

例えば LGBT に対する差別ってあるべきだと思いますかと聞くと、いや、あるべきじゃないと思うのです。でも深く突っ込んでいくと何かそのジェンダーの境界がなくなってしまうことに対する身体化された恐怖心みたいなものがあって、統一教会はそこにつけこんでくるのです。だからそこを本当に丁寧に丁寧にくだいように向き合っていかなければいけないというふうに思っています。今年、岩手大学では、つい先日ですけれども、遠藤まめたさんとか呼んで講演会とかもしたのですが、おそらく今年1回やったらそれで何かがパッと変わるというものではなくて、この先やっぱり粘り強くいろんな小さい形でやっていかなければというふうに思っています。

先ほどの農家のお話なのですが、本当にお気持ち分かります。実は昔、三ちゃん農業ということが言われて、農業を女性が支えるというイメージを持ってらっしゃる方が多いと思うのですが、現在、見るとむしろ農業女性はどんどん減っています。つまり農家というものが今お話があったように現金収入が必要で、むしろ農村女性ではあるのだけれども農業に従事していない女性の方がむしろ多数になっているという状況は解消されていないということです。農業女性の起業とか、六次産業化による活用というのを農林水産省の方が一生懸命やっているのですが、はかばかしくすすまない背景っていうのはまさにそこにあります。そもそも農業を食えるようにするということがもちろん重要なことの一つであると同時に、農業を食えるようにすることはまさに農業の問題だけではなくて、農村女性の地位向上なり、生活環境の向上の問題でもあるという前提が必要だと思うのです。その上で食えるようになった農業自体においてどんなふうに女性が活躍できるかというところに、農業に対する女性の参画もあれば、それから農業地域で雇用労働に従事している方の管理職登用というのもその次にある。その基盤としての農業を食えるようにすることも、実は共同参画の一番のベースとしてあるということはおっしゃっておかなければいけないと思います。

ロールモデルの話で、すごくよくわかります。私なんかもモヤモヤすることがないわけではないのですが、ただですね、ちょっとこんなこと言うのはあれなんですけど、もうそういう時代に生まれて

しまったので、仕方ないと言うしかないですね。何が分かるかというのは、背負わされている感があるのですよね。ですからやっぱり数増やしましょう。一人で負うとしんどいので、自分自身と同じような他の女性起業家の方なんかともどんどんネットワークを作っていく。やっぱり一人で背負うというのは大変だと思います。私さっき8人しかいなかったという話をしたのですが、赴任してから半年ぐらいはちょっと教授会でおとなしくしていたんです。その後、手を挙げ始めたみたいな感じなのですが、他の人って全然しゃべらないのです。どうしてしゃべらないのとその同じ女性教員の人に聞いたら、やっぱり同じようなことをおっしゃっていました。自分が言うことで女性教員はこう考えているのだと言われるのがすごく重たい、嫌だみたいなことです。でも、それはもう一緒に発言しましょうという感じですね。そうしたら本当に女性代表にならない。唯一の女性代表というとしんどいですが、いろんな方にそういう女性代表の分担をしてもらうというのは大事かなと思います。

扶養の話ですけど、現実には扶養の範囲で働く方は岩手でもそれなりにいらっしやると思います。ただそういう方は転勤族のお連れ合いに割と偏っているのです。あるとき地域の女性センターの方に、埼玉とかのノリ、いわゆる主婦フェミニズムとも言われたのですが「女性センターで扶養の中で働いていたりするような女性ですごい能力もあるし、フェミニスト意識も高いような人たちがその地域の女性運動を支えていた。そういう状況はあまり岩手で見られないのだけど、どうしてなのでしょうね」と言ったら「転勤族だからじゃない」と言われて、ああそうかと思ったのです。東京とかのノリとやっぱり一つ大きく違うのは、扶養の範囲内で働く方が扶養の範囲内で働くということ自体におかしいなと問題意識を抱えて、そのことが多分、特に80年代から90年代初頭の日本のフェミニズムの理論だとか、あえて扶養控除なんかいないということを訴えられた方なんかそういう中から出ていたりしましたけれども、そういう動きとその今話した岩手の中でのそういう扶養の範囲で働いてる方が結びついているかということと必ずしもそうではない部分があって、私の聞いた話だと転勤族の女性の方もなんかそのおかしなみたいなのを喋り合う場を作ろうよみたいな動きもあるというふうにも聞いているので、なんか違う形で結び合えたらなというふうに思います。

以上

講演テキスト

いわてにおける ジェンダー平等の課題

海妻径子（岩手大学）

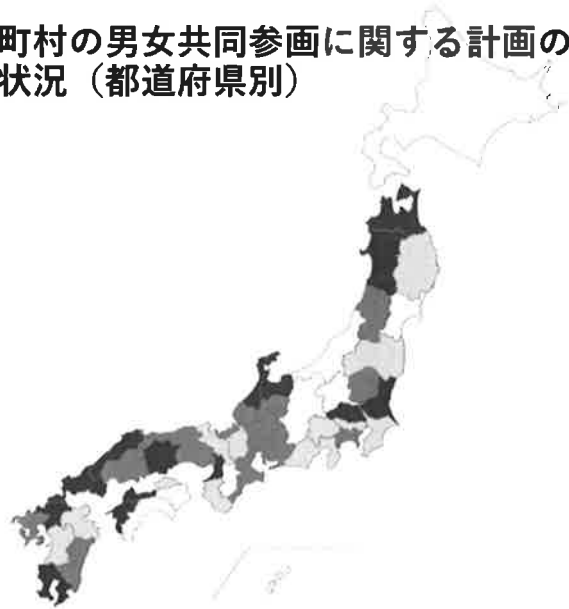


女性活躍の推進を支援する
すずらん基金



都道府県	市区町村数	うち策定済	策定率 (%)
北海道	42	42	100.0
青森県	23	23	100.0
岩手県	44	44	100.0
秋田県	52	52	100.0
山形県	15	15	100.0
宮城県	18	18	100.0
大分県	43	43	100.0
鳥取県	19	19	100.0
岡山県	27	27	100.0
山口県	19	19	100.0
徳島県	20	20	100.0
高知県	40	40	100.0
徳島県	43	43	100.0
愛知県	34	33	97.1
兵庫県	41	40	97.6
山形県	35	34	97.1
群馬県	33	32	97.0
東京都	26	25	96.2
埼玉県	42	40	95.2
千葉県	20	19	95.0
東京都	19	18	94.7
東京都	17	16	94.1
東京都	24	22	91.7
東京都	23	21	91.3
東京都	21	19	90.5
東京都	18	16	88.9
東京都	35	31	88.6
東京都	17	15	88.2
東京都	39	32	82.1
東京都	20	16	80.0
東京都	40	33	82.5
東京都	34	28	82.4
東京都	27	23	85.2
東京都	32	28	87.5
東京都	28	22	78.6
東京都	19	16	84.2
東京都	45	37	82.2
東京都	27	20	74.1
東京都	29	26	89.7
東京都	20	20	100.0
東京都	24	16	66.7
東京都	25	22	88.0
東京都	14	12	85.7
東京都	30	21	70.0
東京都	41	21	51.2
東京都	178	90	50.6
合計	1741	1464	84.1

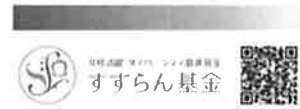
市区町村の男女共同参画に関する計画の策定状況（都道府県別）



<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/map5.pdf>

【備考】①資料出所は内閣府「地方公共団体における男女共同参画計画の策定又は実施に関する施策の推進状況（2021年度）」。
②計画には「事務的計画」のほか、「総合計画の一部」として策定されたものを含む。
③策定済とは原則として2021年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。
④策定済は全体の策定率を算出している。
⑤データの集計の都合上、県の集計と異なるものがある。

いわて男女共同参画プラン (R3/2021～R7/2025)



I あらゆる分野における女性の参画拡大

1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

指標	単位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
審議会等委員に占める女性の割合 【環境生活部】	%	35.6	40.0 39.9	40.0	40.0	40.0	40.0	2020年までに40%まで上昇させ、それ以降は維持していくことを目指します。	
県職員管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合 【総務部】	%	7.4	9.5 9.5	10.0	11.6	13.2	15.0	現在の役職別の職員構成を勘案し、2025年度までに15%まで上昇させることを目指します。	
教職員の管理職に占める女性の割合 【教育委員会】	%	16.3	18.5 19.8	19.5	20.5	21.5	22.5	2025年度までに22.5%まで上昇させることを目指します。	
女性のエンパワーメント研修（ロールモデル提供事業）受講者数【累計】 【環境生活部】	人	329	457 574	517	577	637	697	毎年60人の受講を目指します。	



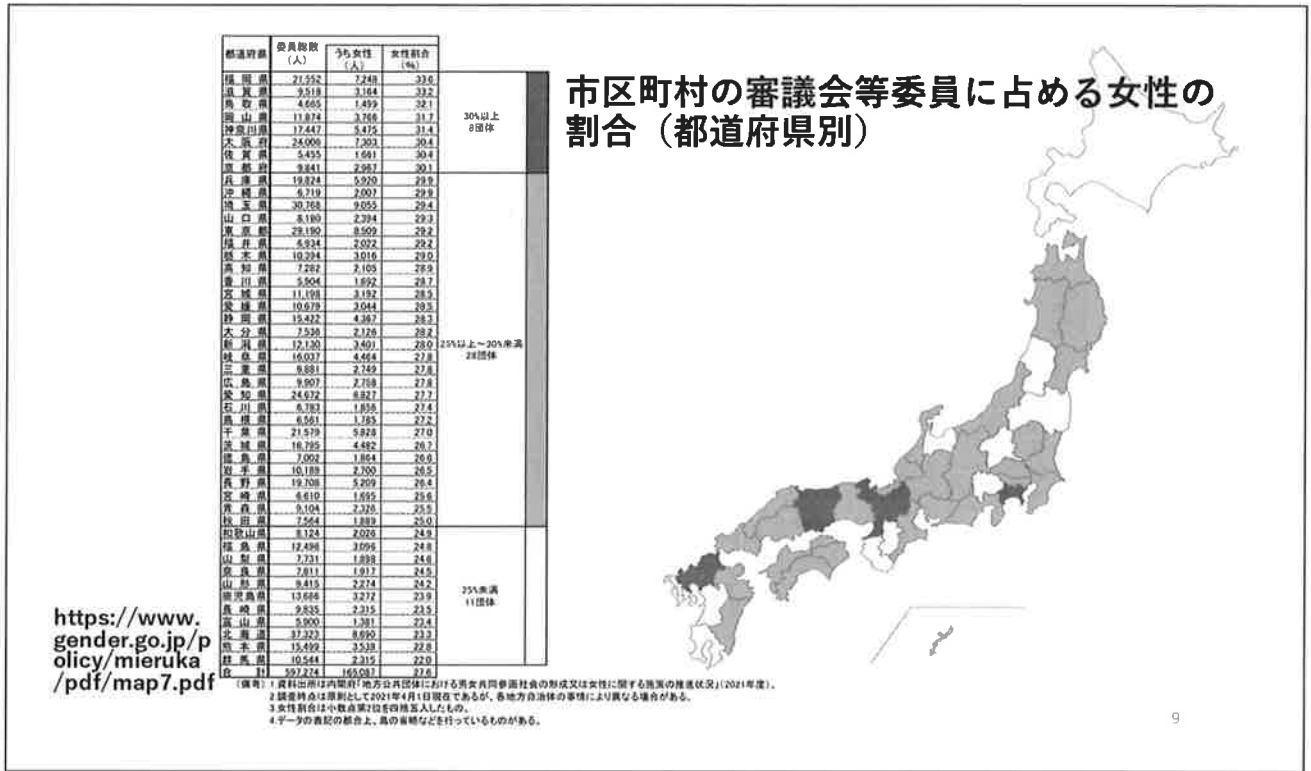
都道府県	委員総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
北海道	468	238	50.6
青森県	446	181	40.6
岩手県	317	302	95.3
秋田県	810	350	43.2
山形県	522	227	43.5
宮城県	703	274	39.0
埼玉県	1005	385	38.3
千葉県	838	314	37.5
東京都	626	227	36.3
神奈川県	921	326	35.4
新潟県	423	141	33.3
茨城県	822	274	33.3
栃木県	1,176	428	36.4
群馬県	916	320	34.9
長野県	809	282	34.9
静岡県	662	230	34.7
愛知県	539	187	34.7
岐阜県	725	250	34.5
山梨県	489	168	34.4
富山県	913	309	33.8
石川県	1,174	398	33.9
福井県	1,002	362	36.1
岐阜県	792	262	33.1
静岡県	1,066	352	33.1
愛知県	644	214	33.2
滋賀県	789	253	32.1
京都府	647	208	32.1
大阪府	726	227	31.3
兵庫県	924	288	31.3
山口県	307	97	31.6
徳島県	1,429	449	31.4
香川県	606	190	31.3
高松県	780	238	30.5
岡山県	1,645	516	31.4
広島県	1,029	329	32.0
山口県	689	207	30.0
福岡県	728	218	29.9
佐賀県	425	126	29.6
熊本県	661	196	29.7
鹿児島県	1,232	353	28.6
沖縄県	897	263	29.3
東京都	710	207	29.3
山形県	726	212	29.2
秋田県	761	218	28.6
山梨県	584	167	28.6
長野県	641	171	26.7
新潟県	729	180	24.7
合計	38,960	13,003	33.4

都道府県の審議会等委員に占める女性の割合



<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/map6.pdf>

【備考】1 資料出所は内閣府「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」(2021年度)。
2 調査時点は原則として2021年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。
3 女性割合は小政党等が参事職に入った場合、4割以上の参事職の参事、議員の参事などを行っているものがある。



いわて男女共同参画プラン (R3/2021～R7/2025)



女性活躍推進基金
すずらん基金



2 地域社会における男女共同参画の推進

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
男女共同参画サポーターの男性認定者数 〔累計〕 〔環境生活部〕	人	163	192	206	220	234	248	毎年14人の認定を目標とし、2025年度までに累計で248人の認定を目指します。	
地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合 〔環境生活部〕	%	㊸24.2	- 22.8	㊸ 27.1	-	-	㊸30.0	2025年度までに30%になることを目指します。	



いわて男女共同参画プラン (R3/2021～R7/2025)



女性活躍推進基金
すずらん基金



II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進

1 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
男女共同参画視点からの復興に関する研修受講者数〔累計〕 〔環境生活部〕	人	478	567 517	617	667	717	767	毎年の受講者数50人を目指します。	

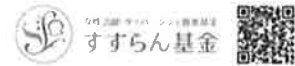


2 防災における男女共同参画の推進

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
女性委員が参画する市町村防災会議の割合 〔総務部〕	%	84.8	100 96.9	100	100	100	100	2021年度に全ての市町村において女性委員が任命されることを目指し、それ以降も維持することを目指します。	



いわて男女共同参画プラン (R3/2021～R7/2025)



Ⅲ 女性の活躍支援

1 女性の職業生活における活躍の推進

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値	目標値設定の考え方
			R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)		
労働者総数に占める女性の割合 【環境生活部】	%	37.2	40.1 37.2	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	2022年までに2017時点で全国10位以内の水準（9位40.7%）まで上昇させることを目指します。
離職者等を対象とした職業訓練における女性の就職率 【商工労働観光部】	人	76.6	84.0 82.3	84.0	84.0	84.0	—	—	過去5年間の女性の就職率のうち、最も高かった2015年度の83.2%を上回る84.0%を毎年度目指します。
えるぼし認定企業・いわて女性活躍認定企業等数【累計】 【環境生活部】	社	150	200 362	240	280	320	360	360	毎年度40社の新規認定を目指します。
経営者研修受講者数【累計】 【環境生活部】	人	401	550 646	620	690	760	830	830	毎年70人の受講を目指します。

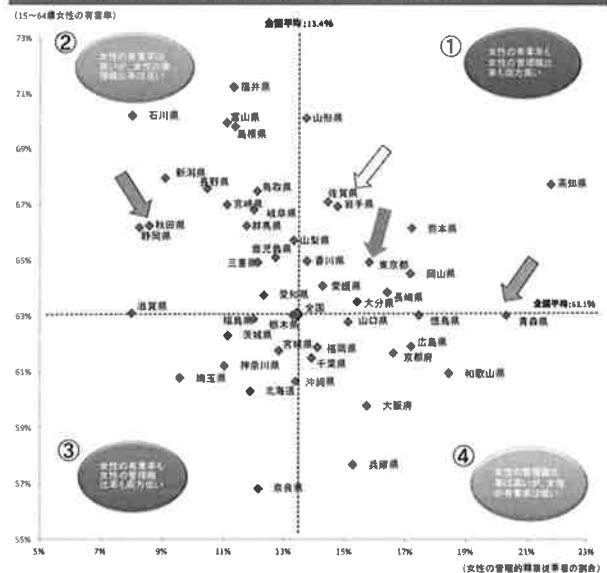


大和総研経済・社会構造分析 レポート「女性活躍に積極的な地域はどこか（前編）」 (菅原佑香、2017)

① 女性の有業率も女性の管理職比率も両方高い

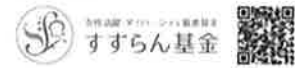
https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/human-society/20171228_012625.pdf

図表3 都道府県別の15～64歳の女性の有業率、女性の管理職比率（2012年）



(注) 管理的職業従事者とは、管理的公務員（議会議員、管理的国家公務員、管理的地方公務員）、法人・団員役員（独立行政法人等役員、その他の法人・団員役員）、法人・団体管理職（会社管理職、独立行政法人等管理職、その他の法人・団体管理職）、その他の管理的職業従事者のことである。
(出所) 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」より大和総研作成

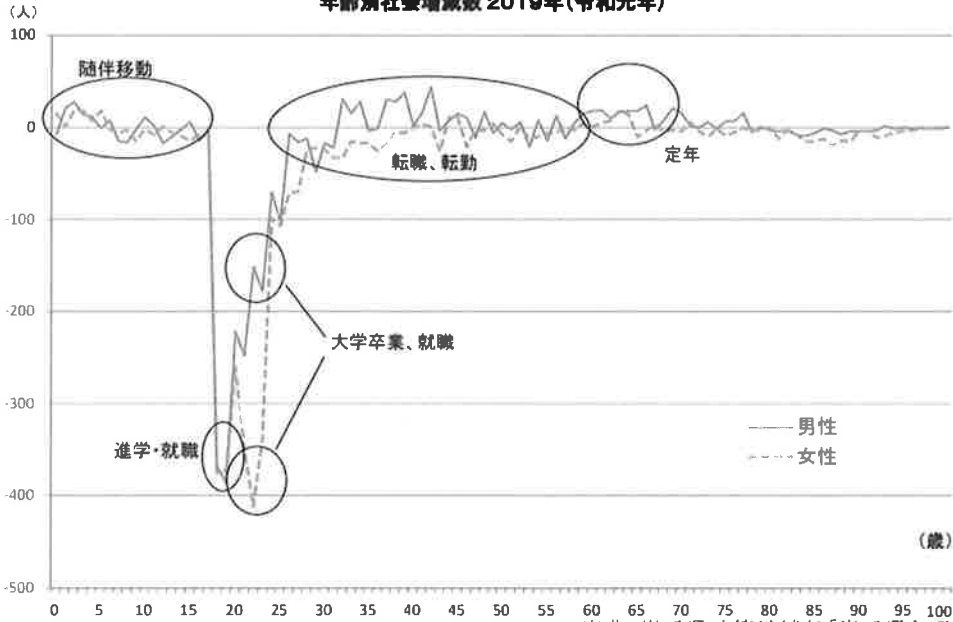
都道府県別産業別有業者構成比（女性）



	農業 林業	漁業	鉱業 採石業、 砂採取業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報 通信業	運輸 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 賃貸業	学術研究、 専門技術サービス業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育 支援業	医療 福祉	複合 サービス業	サービス業 (他に分類されないもの)	公務 （他に分類されるものを除く）	分類 不能の 産業
青森	10.0	0.7	0.0	2.8	10.0	0.2	0.8	1.7	18.7	2.8	1.1	1.7	7.0	4.9	5.1	21.5	0.9	4.8	3.4	1.8
岩手	8.1	0.4	0.0	3.2	13.0	0.3	0.7	1.5	16.3	1.9	0.8	1.6	7.7	4.7	5.1	22.5	1.2	5.1	3.5	2.4
宮城	2.7	0.2	—	3.5	10.3	0.4	1.3	2.5	19.6	2.8	2.2	2.4	8.5	5.0	5.8	20.4	0.5	6.6	2.3	3.1
秋田	5.2	—	0.0	3.2	13.1	0.2	0.9	1.3	18.1	2.7	0.6	1.6	7.7	5.1	5.1	24.8	1.2	4.7	2.7	1.8
山形	6.5	0.0	0.0	2.5	17.0	0.3	0.7	1.1	16.1	2.7	1.2	1.7	7.6	5.2	4.9	21.9	1.1	4.2	2.8	2.6
福島	5.3	0.0	0.0	4.3	14.9	0.3	0.9	1.9	16.8	2.2	1.1	2.5	7.8	5.2	5.3	20.6	0.7	5.3	2.3	2.7
東京	0.2	—	—	2.7	6.8	0.2	6.5	2.4	16.9	4.2	3.7	5.9	7.2	4.6	6.5	16.7	0.4	8.0	2.5	4.7

厚生労働省『令和3年版 働く女性の実情』付表110-2より
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/21fu-3.pdf>

(図 14)

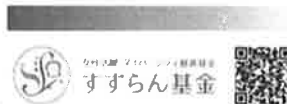


「大卒女性が
定着できる地
域づくり」が
岩手の喫緊の
課題

『岩手県人口ピ
ジョン』
https://www.pref.iwate.jp/res/ef/iwate.jp/_res/projects/default_project/page/001/026/951/92_shiryo6.pdf
 (歳) pdfより

出典：岩手県政策地域部「岩手県毎月人口推計」

いわて男女共同参画プラン (R3/2021 ~ R7/2025)

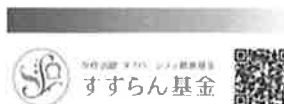


2 仕事と生活を両立できる環境づくり

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値 R7 (2025)	目標値設定の考え方
			R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)		
年次有給休暇の取得率 〔商工労働観光部〕	%	49.5	69.0 56.1	75.0	82.0	89.0	—	2017年時点で全国34位であることから、2019年に5日の年次有給休暇取得の時季指定が義務化されたことも踏まえ、2021年までに、過去3年間での最高値の沖縄県（2016年66%）の水準を上回る、75%を目指します。	
いわて子育てにやさしい企業等認証の認証数〔累計〕 〔保健福祉部〕	事業者	148	265 295	315	365	415	465	毎年50事業者の認証を目指します。	
待機児童数 〔4月1日時点〕 〔保健福祉部〕	人	175	0 12	0	0	0	0	2021年度に待機児童ゼロを目指すとともに、それ以降は待機児童ゼロを維持していくことを目指します。	
放課後児童クラブ設置数〔5月1日時点〕 〔保健福祉部〕	箇所	400	437 423	456	476	496	518	放課後児童クラブに入ることができない児童がなくなるよう、2025年までに518箇所の設置を目指します。	



いわて男女共同参画プラン (R3/2021 ~ R7/2025)



3 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値 R7 (2025)	目標値設定の考え方
			R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)		
職場において男女が平等と感じている人の割合 〔環境生活部〕	%	㉔25.9	— 24.9	㉓28.0	—	—	㉖30.0	2025年までに30%になることを目指します。	



4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値 R7 (2025)	目標値設定の考え方
			R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)		
女性農業者の経営参画割合 〔農林水産部〕	%	29.9	31.0 34.0	32.0	33.0	34.0	34.0	第2期岩手県ふるさと振興総合戦略と同様に2024年度34%を目標とし、これ以降はその割合を維持することを目指します。	



1. 都道府県別農業委員に占める女性の割合

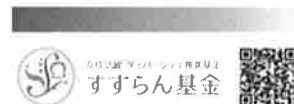
都道府県名	令和2年度			令和3年度				農業委員の平均(人)	
	農業委員の総数(人)			農業委員の総数(人)			前年比 (ポイント)	うち 女性(人)	うち 女性(人)
	うち 女性(人)	女性 割合		うち 女性(人)	女性 割合				
北海道	2,293	188	8.2%	2,289	188	8.2%	0.0 増	13.5	1.1
青森県	558	55	9.9%	556	56	10.1%	0.2 増	13.9	1.4
岩手県	424	80	18.9%	423	79	18.7%	-0.2 増	12.8	2.4
宮城県	436	75	17.2%	437	82	18.8%	1.6 増	12.9	2.4
秋田県	409	56	13.7%	408	56	13.7%	0.0 増	16.3	2.2
山形県	487	66	13.6%	488	63	12.9%	-0.7 増	13.9	1.8
福島県	690	52	7.5%	690	58	8.1%	0.6 増	11.7	0.9
茨城県	671	64	9.5%	674	63	9.3%	-0.2 増	15.3	1.4
栃木県	384	73	19.0%	383	76	19.8%	0.8 増	15.3	3.0
群馬県	449	83	18.5%	447	82	18.3%	-0.2 増	13.1	2.4
埼玉県	810	104	12.8%	813	101	12.4%	-0.4 増	13.1	1.6
千葉県	657	95	14.5%	659	98	14.9%	0.4 増	12.4	1.8

農林水産省経営局 就農・女性課『令和3年度
農業委員への女性の参画状況』
<https://www.maff.go.jp/j/keiei/jyosei/attach/pdf/joseiin-3.pdf>

(参考) 第6次男女共同参画基本計画(令和2年12月閣議決定)における成果目標

項目	現状	成果目標(加算)
農業委員に占める女性の割合		
女性委員が登用されていない総数	273/1,703 (2019年度)	0 (2025年度)
農業委員に占める女性の割合	12.1% (2019年度)	20%(早期)、 更に30%を目指す (2025年度)

いわて男女共同参画プラン (R3/2021 ~ R7/2025)



IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援

1 女性に対するあらゆる暴力の根絶

指標	単位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
配偶者暴力相談支援センター及び警察で相談や被害者保護を行っている人の割合 【保健福祉部】	%	⑩42.5	-	③ 61.3	-	-	⑥80.0	前プランで達成できなかった2020年の目標値を目指します。	
DV相談員研修会の参加者数【累計】 【保健福祉部】	人	79	180 79	240	300	360	420	毎年の受講者数60人を目指します。	
「はまなすサポート」ホームページアクセス数 【環境生活部】	回	1,999	2,100 3162	2,100	2,100	2,100	2,100	直近1年間(2017年12月~2018年11月)の年間閲覧数2,085回を上回る、毎年2,100回の閲覧を目指します。	
青少年指導者向け情報メディア対応能力養成講座受講者数【累計】 【環境生活部】	人	172	510 619	680	850	1,020	1,190	毎年170人の受講を目指します。	



都道府県及び市町村における配偶者暴力相談支援センター数

令和4年9月1日現在

308か所（うち市町村設置主体：135か所）

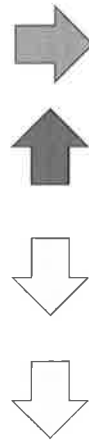
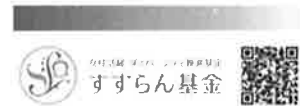
	総数	都道府県設置	計	市町村設置		
				政令指定都市設置		政令指定都市以外の市町村設置
				都市名	市町村名	
全国	308	173	135	21		114
01 北海道	21	16	5	2	札幌市(2)	3 函館市、旭川市、苫小牧市
02 青森県	10	8	2	0		2 青森市、八戸市
03 岩手県	12	11	1	0		1 盛岡市
04 宮城県	3	1	2	1	仙台市	1 石巻市
05 秋田県	6	6	0	0		0
06 山形県	5	5	0	0		0
07 福島県	9	8	1	0		1 郡山市
08 茨城県	3	1	2	0		2 水戸市、古河市
09 栃木県	5	1	4	0		4 宇都宮市、日光市、小山市、栃木市
10 群馬県	7	1	6	0		6 前橋市、高崎市、安中市、長野原町、大泉町、藤岡市

https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/soudankikan/pdf/center_to.pdf

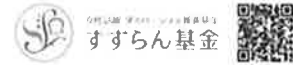
いわて男女共同参画プラン (R3/2021 ~ R7/2025)

2 困難を抱えた女性への支援

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値	目標値設定の考え方
			R 2 (2021)	R 3 (2022)	R 4 (2023)	R 5 (2024)	R 6 (2025)		
離職者等を対象とした職業訓練における女性の就職率【再掲】 【商工労働観光部】	人	76.6	81.0	84.0	84.0	84.0	84.0	—	過去5年間の女性の就職率のうち、最も高かった2015年度の83.2%を上回る84.0%を毎年度目指します。
生活困窮者自立支援制度新規相談件数のうちプランを作成した割合 【保健福祉部】	%	26.0	32.0	32.0	32.0	32.0	32.0	—	20年実績は28.3%と全国平均の31.0%を下回っていることから、21年までに全国平均以上の32%とすることを目指します。
生活支援コーディネーター養成研修等参加者数 【保健福祉部】	人	157	140	140	140	140	140	—	生活支援コーディネーター養成研修、生活支援コーディネーター現職研修及び生活支援コーディネーター連絡会議への参加者数について、毎年140人となることを目指します。
障がい者の不利益取扱いに対応する相談窓口職員研修受講者数【累計】 【保健福祉部】	人	71	240	320	400	480	560	—	障がい者に対する不利益な取扱いに関する相談へ適切に対応できる体制を構築するため、過去3年間の平均受講者数64人を上回る、毎年80人の受講を目標とします。



いわて男女共同参画プラン (R3/2021 ~ R7/2025)



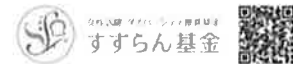
3 生涯にわたる女性の健康支援

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
子宮（頸）がん検診及び乳がん検診受診率 〔保健福祉部〕	%	乳がん ② 50.4 子宮頸がん ③ 46.4	-	-	乳がん ④ 55.0 子宮頸がん ④ 50.0	-	-	-	国の「がん対策推進基本計画」における目標値（受診率50%）を目指します。なお、乳がんは既に目標（受診率50%）を達成していることから、目標値を上回る55.0%を目指します。
特定不妊治療費（男性不妊治療を含む。）の助成人数〔累計〕 〔保健福祉部〕	人	316	1,170 1100	1,560	1,950	2,340	2,730	毎年390人への助成を目指します。	



※ 子宮（頸）がん検診及び乳がん検診受診率は、「第3次岩手県がん対策推進計画」の指標と整合を図っており、R7年度計画目標値は、R6年度を初年度として策定予定の「第4次岩手県がん対策推進計画」と整合性を図り今後設定。

いわて男女共同参画プラン (R3/2021 ~ R7/2025)



V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
学校における男女混合名簿の使用率 〔教育委員会〕	%	小70 中60 高99	85 75 100	95 87 100	100 100 100	100 100 100	100 100 100	小・中は2022年度までに100%を目指します。高は100%を維持することを目標とします。	
生涯学習情報提供システム（ホームページ）利用件数 〔教育委員会〕	件	88,165	86,000 16572	93,000	100,000	107,000	114,000	毎年7,000件増加させることを目指します。	
男女共同参画サポーターの男性認定者数〔累計〕〔再掲〕 〔環境生活課〕	人	163	192 208	206	220	234	248	毎年度14人の認定を目標とし、2025年までに累計で248人の認定を目指します。	



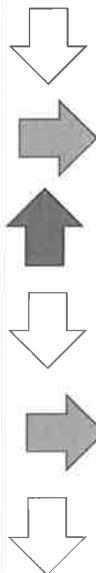
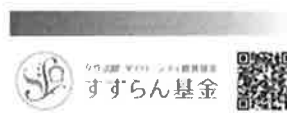
2 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合 〔環境生活課〕	%	①10.9	9.7	③15.5	*	*	⑤20.0	2025年までに20%になることを目指します。	



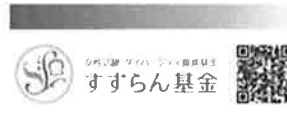
3 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値	目標値設定の考え方
		R 元 （2019年）	R 3 （2021年）	R 4 （2022年）	R 5 （2023年）	R 6 （2024年）	R 7 （2025年）		
共働き世帯の男性の家事時間割合〔週平均〕※女性の家事時間に対する割合 〔環境生活部〕	%	41.3	44.0 39.2	45.0	46.0	47.0	48.0	毎年1%ずつ上昇させ、R7年までに48%になることを目指します。	
待機児童数〔4月1日時点〕〔再掲〕 〔保健福祉部〕	人	175	0 12	0	0	0	0	2021年度に待機児童ゼロを目指すとともに、それ以降は待機児童ゼロを維持していくことを目指します。	
いわて子育て応援の店〔※〕協賛店舗数 〔累計〕 〔保健福祉部〕	店舗	1,969	2,209 2,225	2,300	2,391	2,482	2,573	毎年年度（2017年度）の数値の概ね20%増を目指します。	
放課後児童クラブ設置数〔5月1日時点〕 〔再掲〕 〔保健福祉部〕	箇所	400	437 423	456	476	496	518	放課後児童クラブに入ることができない児童がなくなるよう、2025年までに518箇所の設置を目指します。	
すこやかメールマガジンの登録人数 〔教育委員会〕	人	1,863	4,000 3,635	5,000	6,000	7,000	8,000	毎年1,000人ずつ増加させ、2022年度までに未就学児を待つ子育て世帯数の約10%に相当する5,000人を目指します。2023年度以降も1,000人ずつ増加させることを目指します。	
地域包括支援センター職員向け業務支援研修参加者数 〔保健福祉部〕	人	843	650 438	650	650	650	650	いわて県民計画（2019～2028）第1期アクションプランの目標値である、毎年度650人の参加を目指します。	



いわて男女共同参画プラン（R3/2021～R7/2025）

いわて男女共同参画プラン（R3/2021～R7/2025）

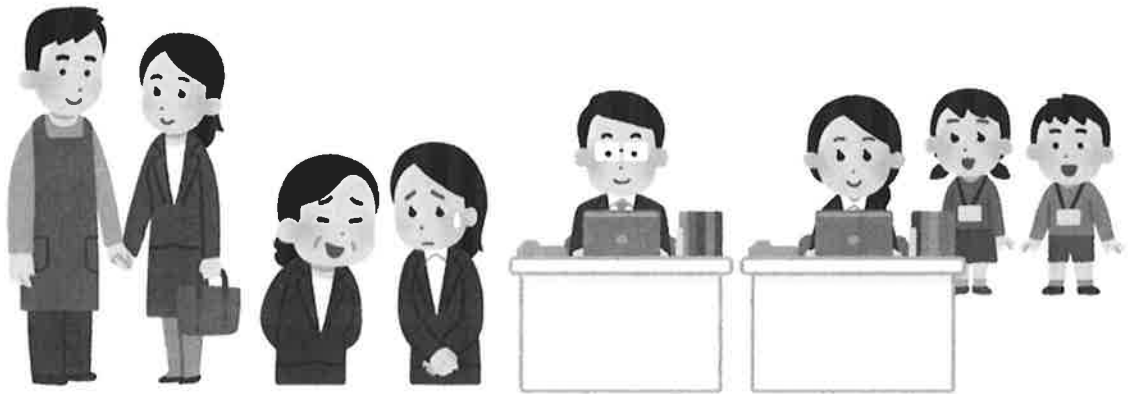


- ・講座受講者数や閲覧数・登録数の目標値が多い
⇒「まずは意識改革&裾野拡大」という意図？いかに「動員」に終わらせないかがカギ
- ・女性管理職割合や女性の農業経営参画割合は目標値もそれなりに高く、達成度も高い
- ・「平等と感じている人の割合」が停滞・漸減
- ・「年次有給休暇取得率」「共働き世帯男性の家事労働時間割合」「放課後児童クラブ設置数」等、「両立」関連の目標値の達成度が低調

活躍している女性の「見える化」と 新しい価値観を持った 若い世代の男性への応援



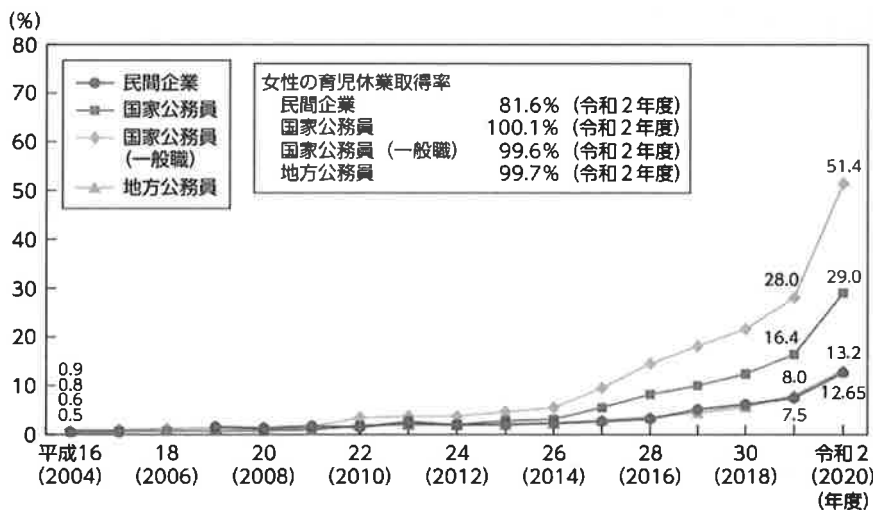
すずらん基金



男性の育児休業取得率の推移



すずらん基金



https://www.gender.go.jp/about_danjo/w/hitepaper/r04/zentai/pdf/r04_genjo.pdf

活躍する女性の「見える化」を日常生活に組み込む

全国最高 41議会中の15議会
政治の男女共同進歩

「しよがない」やめよう
選挙前までに市民分析を

4割が1人以下

すずらん基金



The collage features several elements: a newspaper clipping on the left with the headline '女性ゼロ議会 本県36.5%' and sub-headline '全国最高 41議会中の15議会'; a woman in a dark suit standing in a room; a young girl with blonde hair smiling and holding a doll; and a magazine cover with the title 'TRENDS' and the name 'SAYNA MARIN'.

第7回わたし☆まちフォーラム in いわて 分科会報告

第1分科会 報告書

テーマ「多様性を認め合える社会のために必要なことは？」

◇参加人数 25名

◇コーディネーター 井上博夫さん（岩手大学名誉教授）

◇コメンテーター 海妻径子さん（岩手大学教員）

分科会報告①

◇テーマ 「パートナーシップ制度の価値と限界」

◇報告者 盛岡市議会議員 加藤麻衣さん

◇概要

本日伝えたいことは2つ

1. 集会のテーマ「多様性を認め合う社会めざして」の方向性を実現するために参考にしてほしいパートナーシップ制度について伝えたい
2. 盛岡市募集の5月予定の制度についてパブリックコメントを出してほしい



そのうえで

- ・パートナーシップ制度とはどんな制度か
「結婚に相当する関係」とする証明書発行によりサービスや社会的配慮を受けやすくする制度
- ・その価値は
「多数派との違いを排除せず、公設して公平な状態を目指し、前進し続ける社会」づくりに貢献できる制度とともに性的マイノリティの尊厳と権利の回復に寄与する制度である。
度重なる差別発言が世辞の場からなくなる背景は、性的マイノリティに対する軽視、蔑視がある。差別や偏見があることへの貢献ができる制度である
- ・その限界は法的な効力はないということ
- ・このように法律的な限界はあるが、自治体としてやれることをやってほしい。しかし、そもそも国の制度として実施すべきものであると考える。
- ・世界から遅れる日本・・・33か国に同性婚、および法的拘束力のあるパートナーシップ制度があるにもかかわらず、日本では岸田首相が「極めて慎重な検討を要する」発言のように、数々の後退的発言と政治の場での度重なる差別発言が続く。

<一連の差別発言>・・・政治の場から性的マイノリティへの差別発言が止まらない。

2017年竹下昇「宮中晩さん会に同性カップルの出席は反対」以来、2018年7月杉田水脈「LGBTのカップルは子どもをつくらず生産性がない」2019.1 平沢勝衛「性的少数者ばかりになったら国がつぶれる」2020.9 白井勝足立区議「同性愛が広がれば足立区は滅びる」2021.5 築和夫自民党衆議院議員「性的少数者に関し生物学上種の保存の背く」2021.5 自民党「性的少数者への理解増進を図る法案」の提出見送る。2022. 秋渡辺昇愛知県議「同性結婚なんて気持ち悪い」2023.2.1 岸田首相同性婚の法制化「家族間の価値観、社会が変わってしまう課題だ」2023.2.3 新井元「同性婚について、隣に住んでいたらいやだ」発言で2.8 更迭。

- ・この結果、このような同性愛嫌悪は様々な形態の暴力の根源となりかねないし、海外では、家から追い

出されるとかマイノリティの多くが路上生活者になったり、トランスジェンダーの女性がそれだけの理由で殺害される（ジェノサイド）が実際に起きている、命に係わる暴力になる可能性がある。

- ・特に政治の場での助長する言動は認められない。国民や市民への影響が大きい。「多様な意見を認める」が言われるが、多様な意見の中に何が入るか事前に確認が重要で、多様な意見の中に、誰かの尊厳を傷つけたり、権利を抑圧したりする意見でなく、多様性・公設性の社会を目指していきたい上での多様な意見と思う。そのうえでようやく同じテーブルで議論ができる。
- ・地方自治体のパートナーシップ制度の現状、2015年東京都渋谷区・世田谷区で導入開始して以来2023年1月10日時点で255自治体が導入済。2022年12月31日までの交付件数は4,186組
- ・岩手県内では、2022,9報道 盛岡市、一関市のほかに宮古市、二戸市、紫波町、大槌町、導入の方向で検討している。県内33市町村中24市町村が「制度は必要と認識している」
- ・盛岡市では、令和4年9月市長が「令和5年5月までに導入」と答弁
2月9日「盛岡市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の基本方針（案）公表
3月6日までパブリックコメント実施
- ・青森県弘前市、北海道札幌市でのパブリックコメントに制度導入に反対する意見が多かった。反対あっても賛成意見が同じくらいあっていいと思うので、ぜひたくさん寄せてほしい。

分科会報告②

◇テーマ 「多様性から考える人権とまちづくり」

◇報告者 いわてレインボーマーチ共同代表 三宅凜月さん

◇概要

- ・いわてレインボーマーチ（IRM）の目的（2018年から）
「岩手で多様な生き方を選択・実現可能にし、自分らしく生きる人を増やす 社会的マイノリティのエンパワーメントを推進する」
※社会的マイノリティとは 社会的マジョリティーとの地位や権利が確立されていない人々
例えば、LGBTQ+、女性、子ども、若者、高齢者、在日外国人、障害と生きる人、ひきこもり、一人親家庭、ハラスメント、いじめ、DV、性暴力サバイバーなど
※エンパワーメントとは、誰もが潜在的に持っているパワーや個性を発揮できるように、社会に働きかけ、後押しすること。

ここで大事なことは、社会に対して働きかける。変わっていかなくやいけないのは社会のほうである。

- ・LGBTQ+ は総称の一つとして使うが、カテゴライズは、すべてではなく、限りなくある。しかし、全員が言えるわけではない。
- ・自分には関係ない 一部を指しているLGBTQだけでなく、誰しもが持っている属性（SOGI）性の在り方であり、性の在り方は決めつけをするのではなく、自分で決めるもの。
- ・若者の当事者の現状
LGBTをねたに「ホモだろう」とか、いじめられないように、からかいや冗談でいじめの対象になるなら、当事者であることを気づかれぬように加害者に回ることもある。加害側が当事者でないことはない。
- ・居場所と感ぜられる場所が多いほど、自己認識の前向きになる傾向（内閣府 R,3 子供・若者白書）
人間関係が希薄化すると前向きになれない。
- ・カミングアウトとアウティング

カミングアウトとは・・・自分の意志で他者に伝える

アウトティングとは

自分の意志でなく、本人の同意なく他社に共有する。たとえ善意であっても、結果、人の死や差別偏見、心身耗弱、学校や職場に行けなくなる。ジェノサイド（殺害）いろいろなことが起きる
伝えていい内容か、どこまで広がるか考える

・差別と偏見

誰かが誰かへの攻撃がなされているとき、攻撃しているのは集団に向いている。集団に対する暴力がどんどん大きくなって、放置されていくと、憎悪のピラミッドのように、繰り返されると普通になっていく。ジェノサイドにまで行きつく。

・感情と権利は別のものと気づくべき

多数派が生まれながらにして持っている権利がマイノリティ側は保障されていない。多数派は自分が持っている権利に気づいていない、マイノリティ側がこういう権利を認めてくださいと声を上げただけで袋叩きにされる。こういう無知であることは怖い。

・差別するのは悪意を持った悪い人か、思いやりがあったらそれでいいのか。という問いかけ

例えば「私には黒人の友達がいるから差別するはずがない」というとき、自分は偏見がないから差別するはずがないという思考停止の状態、それよりも「自分には偏見があるかもしれないから、誰かを差別するかもしれない」と思っている人のほうが、誰かのことを傷つける可能性は低いかもしれない。常に考えている思考停止の状態でないほうが。

・無意識の中の人権がある中で、自分のあたりまえの人権を疑い続けることが大事で、そのためには、思いやりよりも正確な知識を身に着けることが大事と思う。

・自分の専門は工学系であったが、自分が当事者になって勉強。誰しも知ろうと思えば知ることができる。人である以上、常に考えていかなければならない。

・ロシア、ウクライナ

2021年ハルキュウでLGBTQ+での活動。ロシアが殺害収容所へ収監するという情報があり、ロシアで活動制限の法律が通っている

・障害の正体

障がい社会モデルの立場に立って考えよう。例えば、カナダでドアノブが禁止。誰もが使えるレバーに。

分科会報告③

◇テーマ 「選択的夫婦別姓制度の導入に向けた現状と課題」

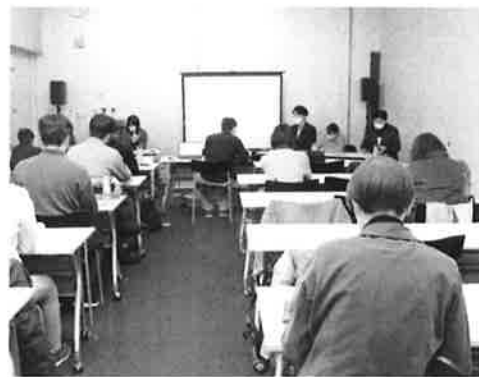
◇報告者 「私たちは買われた展」盛岡実行委員長 佐藤真子さん

◇概要

・選択的夫婦別姓制度とは

従来の夫婦別姓制度に加えて導入する制度、この制度を導入したからと言って全員が別姓というわけではなく。選択肢を増やす

- ・世論調査では
日経、朝日、共同通信いずれも
賛成が60%以上 日経では18歳～19歳は80%以上



- ・夫婦同姓を強制しているのは日本だけ（法務省も）
- ・岩手県でどのような活動をしているのか
- ・33市町村すべての意見書をという取り組みをしている。
- ・なぜ運動を始めたか3つ
 1. 女性の権利の問題として早急に解決すべきと思った
25歳だが、人生の選択肢に結婚が入るとき、クレジット、通帳、パスポートすべてを変える。
女性がやらなければならない。納得いかない。
自分の名前を変えたくない。
 2. 議論が始まって四半世紀25年から30年近くたっている。国民の多くが賛成している。しかも若い世代が多く賛成しているのに導入できないのは納得いかない。
 3. 30年間で政府が動かず、地方から声を上げていきましょうという流れに合流。
全国で運動している全国アクションの活動に。
岩手県では自分1人しかいなかった・・・個人の活動
- ・意見書出すステップ、流れ（・33市町村・・・7市町村と県議会）
- ・6つのステップ
 1. 議員に連絡とる・・・連絡先に苦勞
 2. 選択的夫婦別姓についての意見を聞く、賛成
 3. 議会ごとに違う手続きを議員に確認
 4. 勉強会
 5. 意見書作成・・・雛形作って示す
 6. 議会で可決されることを祈る
- ・活動で気を付けたこと3つ
 1. 女性議員の多い自治体・・・女性自身が自身の思いで
 2. 議会のパワーバランス
 3. 議会に合わせて意見書を変える・・・制度を進める か 法制化
- ・議員の反応・・・以外に好反応
- ・請願や意見書を出すのに慣れていない議員が意外と多い・・・もっと出すように
- ・傍聴に行って「賛成」と言いながら、本会議で反対しがっかりしたことも
- ・党の連携で提出されたところも
- ・全会一致の議会もあれば、賛否別れるところも・・・反対した議員をチェックし今後
- ・北上市、全会一致で。6人女性議員。意見書も自分たちで考えだした印象深い。
- ・政府はどうか・・・地方で法律はできない・・・2019年参議院党首討論・・・自民党のみ賛成しない
- ・2023年国会答弁、同性婚、選択的夫婦別姓制度について「議論が必要、幅広い国民の理解が必要」と答弁・・・1996年から変わらない！
- ・自民党は、党として反対だが、そうでない人もいる・・・少数だけど、力を持っている一部の人たちによって進んでいない状態がわかる
- ・法制化に向けて3つ
 1. 請願への態度を見る
 2. パブリックコメント

3、選挙に全力で取り組み、考えにあった政治家を選ぶ

- ・まとめ 住んでいる自治体で出ているか調べて、議員や議会と一緒に行動しよう。

分科会報告④

◇テーマ 「災害とジェンダーについて」

◇報告者 もりおか女性センターセンター長 植田真弘さん

◇概要

災害・防災とジェンダー、災害弱者に被害が大きく出る

1. なぜ災害弱者になってしまうのか
2. 災害弱者が出ないために、日常的な防災体制や計画をどう作ればよいのか

- ・NPO 法人参画プランニングいわての東日本大震災被災者に対する支援活動を踏まえて方向性 どうやって意識改革、社会改革するのか・・・平時から備えるということ

<実際の活動から>

3月25日 宮古から入って活動開始した

電話による女性の心のケアホットライン相談活動

緊急雇用創設事業・・・デリバリーケアー15人雇用、避難所から注文

災害弱者の中で

高齢者の死亡、障がい者の死亡率が高い

- ・避難所の在り方・問題点を明らかにする（40%がいかない実態）
- ・災害関連死が多い実態、避難所生活の精神的ストレス。
熊本地震 直接死に4、4倍
- ・女性の支援に重点的に・・・育児、介護用品不足に対応
プライバシーが守れない、赤ちゃん、認知症など入れない
物資要望、粉ミルクなど女性に関する不足物資を全国から調達し、配達
- ・DV、性被害・・・運営者に聞き取りして「起きていない」圧倒的
回答
対策 運営リーダーの毅然とした態度、加害を許さない
女性のリーダーをおく、日常的な地域防災の対策や避難所運営をつくる
とき
環境改善
他機関との連携
- ・女性が直面した困難事例
非正規、パートが職を失う、保育園が消失・・・災害時に問題が噴き出す
- ・多様な人が暮らしている地域を普段から認識する
災害時に取り残される多様な人の認識
- ・平等と公平を・・・イクウォリティー（EQUALITY）の認識を
- ・防災意識に差があるので、可能性がある災害に備える
- ・新型コロナウイルス時の避難所運営ガイドライン作成参考に

<結び>

- ・災害弱者が出ないような日常的な配慮、準備、ひとたび起きた時の体制構築に女性を含めたマイノリティの意見が、きちんと通るような体制を作っておくことが必要

コメンテーター・海妻径子さんから

補足的に発言したい。パートナーシップ制度も選択的夫婦別姓制度も1995年（北京女性会議）に出尽くしていた議論である。

民法改正要綱中間まとめ（95年）試案厚生審議会（96年）で婚姻制度の見直し、婚外子に対する差別禁止、関係性の破綻で離婚認める、異性懇でなくても認める、などの前進の議論があった。では、なぜ、佐藤真子さんが言うように四半世紀も実現できていないのか。

この時の自社さ政権は、様々な潮流が合流しており、自民党の野中氏なども戦後の日本の母の苦労はみとめるが本来の流れではなく、北京女性会議からパートナーシップ制度など紹介されたが、保守の再編の中でしっかり位置付けられず、フェミニズムとしても対応に苦労した。むしろ保守政党のほうが女性議員を出していて戦略的だった。なぜ変えられなかったかということ、この時期を総括して90年代に起こった状況をどう戦略的に変えていくのかが検討することが欠かせない。

また、よい制度が実現できないのは、ある程度強いリーダーシップが必要で、中途半端に配慮していればできない。必要な制度はリーダーシップで必要だとおしきって実現し、その後コミュニケーションで充実させていく方法もある。

脱暴力ということで、自分の中にあるものに向き合える活動が重要だと思う。当事者でなく、シスジェンダーがどう向き合うかが重要。

選択的夫婦別姓、反対している少数の人に宗教保守の方のどういう影を見たとか共有したい。

防災について、復興会議に女性がいない批判があったが、阪神・淡路震災から反省したが、3.11で入ってきた防災コーディネーターが全員男性でがっかりした。もっと女性が入るべき。

<討論> どう実行させていくか、何をするか（井上）

加藤麻衣さん

今から、特権性を持っている方が自分と向き合うことが必要。立場の強さ、弱さを自覚する。違う人とコミュニケーションをしてみる。最初の一步。

宗教保守の存在、盛岡市議会での統一教会とのかかわり調査、その中で見た、議員と宗教保守との関係垣間見た。

三宅

個人として、何を言うかでなく、誰が言うかが重視される。正しいと解釈されてしまう流れがあると感じる。いわてレインボーマーチで声を出す、一人で上げるのではなく、たくさんの人で発言しないと。

言っていることの確かさより、立場が強いと感じる。会社に入るときに、男子更衣室も、女子更衣室も使いたくないから、カミングアウトしないと第三更衣室はつけれないから、そうしなくても誰もが使えるようにというのが大事。自分と同じ意見の人ばかり集まっても気づけない。自分と違う意見の人と出会わないと気付くきっかけはない。自分が持っている普通を、ほかの人と違うと気付くきっかけが必要。相手が置かれている状況を気づくきっかけを機会としてあるといい。

佐藤

普遍主義的まちづくりのところで、選択的夫婦別姓とパートナーシップも当てはまるのではないかと。盛岡市のパートナーシップ制度に事実婚も入るのであれば、絡めながら進めてもいいのではないかと。

加藤

盛岡市の制度は、事実婚も利用できる。そもそもマイノリティを問わない。

佐藤

すごくいい。

意見書を出している自民党の保守派、日本会議御用達の記者から公開質問状が送られてきた。全部の議

会に送られてきた。

一人でやっているの、募りたいが、攻撃されるのではないかと。また、保守派の攻撃が深くなる。

植田

審議会委員が、同じ人が出ていたりする。

女性センターに、防災について考える自主グループを立ち上げている。地道に体力をつける支援をしている。

<会場から>

質問 不登校（活動をしている）がどんどん増え対応が厳しい、どうしたらよいか

加藤

大人ファーストの状況を、子どもファーストに。子どもがどういう学校で勉強したいかの話し合いやってみたらと思っている。

三宅

塾講師やっていたが、学校に行けない子もいた。学校現場の先生、教職員がやらなければならないことが多く、思っている、教職員の業務範囲が多すぎ、数が足りていない。みんなをならして早くこなさざるを得ない、そうすると自分の在り方を否定される状態になっているのではないかと。盛岡市内の小中高校にパンフを配っているが、教職員にも知らせるきっかけをつくるのが必要と思う。

佐藤

異質なものとどう向き合うか。私は、反対の人と向き合いたくないが、30年以上になって向き合う必要か。こっちじゃないかなあといううっすら層に、働きかけて知らせていくのが必要だと感じた。

<分科会のまとめ> 発言者 井上博夫さん

議論を聞いて一歩進むことを目指したい。事務局も女性がいないのでぜひ入ってほしい。

記載者氏名 鈴木 まき子

第2分科会「産業・労働」 報告書

◇ 参加人数 16名

◇ コーディネーター 高木隆造（岩手県立大学名誉教授）

◇ コメンテーター 宮井久男（岩手県立大学名誉教授）

報告① 「医療の中のジェンダー（看護師について）」

五十嵐久美子（岩手医労連 書記次長）

◇ 歴史 ～ 宗教における慈善事業 → 19世紀に入り職業としての位置づけ

～ 日本では1877年に日赤の前身、当初看護

護

人は男性、戦時救護のなかで「看護婦」へ

◇ 戦後 ～ 看護師養成の体制、医療法など環境整備
准看護師は日本特有 → 看護協会や医



連は一本化、医師会は維持を主張

- ◇社会的地位 ～ 医師は男性が多い、看護師は女性が多い → 医師の指示の下で業務
- ◇労働条件 ～ 賃金は、夜勤・超勤を含めて全産業平均と同等、寝たきり賃金
長時間、夜勤（2交代が増）、配置標準が低いまま
体、頭、感情などストレスフル
流産が多い、出産・子育てが困難
- ◇男性看護師 ～ 増えているが8%、多様な患者に対応可能に、職場環境は途上
- ◇ジェンダー ～ 看護師は女性9割超、補助労働イメージ、女性蔑視、ハラスメントの温床に
女性医師の割合はOECDで最低（医学部問題）
- ☆平等へ ～ 看護師（ケア労働）の専門性の評価、待遇改善、増員
社会的な時短、育児・家事の負担解消、社会保障の拡充

報告② 「男女平等社会における農村女性の現状」

齋藤富喜子（岩手県農民連 女性部長）

- ◇ 昔は専業農家が多く、収入は男性のもの（兼業でも）。
その後、女性もパートに出たり産直への出荷などで収入を持つようになってきた。
家事や介護は女性。最近は施設利用も増えている。
- ◇ 農協の総代は、男性がほとんどだったが、女性枠が設けられるようになってきた。
自治会はまだ男性中心、婦人部が行事の世話にかり出されている。
- ◇ 農家の高齢化・減少が顕著。米は生産費が1俵15,000円かかるが販売価格は11,000円ほど。
食料自給率38%。担い手がいなくなる。
大規模化は機械も農薬・肥料も多くなる。安全への関心は高まっているが、店頭ではわからない。
残留農薬の基準は大幅に緩和されている。健康への影響も危惧。
- ☆ ジェンダーという点では、組織構成の割合など外からの動きはあるが、内での認識は薄い。
それ以上に、農家・農村の衰退が深刻。

報告③ 「憲法違反の所得税法56条の廃止を！」

颯田洋子（岩商連 婦人部協議会副部長）

- ◇ 所得税法の問題 ～ 事業主の配偶者や家族などの労賃は経費に算入しない（白色申告）。
→ 86万～50万の定額控除のみ。明治時代の「世帯課税」。
→ 戦後の民主的税制は「個人課税」。自営業者は除外された。
「労賃を過大にし租税回避の危険」、自営業者に限った話か。
～ 諸外国では「家族従業者の賃金は経費」が当たり前。
→ 「所得」がないため、車のローンも組めない。
「働いてない」とみなされ保育所の入所審査でBランクに。
- ◇ 青色申告はそもそも「例外規定」～ 一定の条件を整えて申請、取消しになれば遡って徴税。
白色だと高い税負担に。
～ 地域社会の自治にも貢献、地域振興に寄与。
- ◇ 「給料を払うと態度がでかくなる」（そんな人ばかりではないが）

～ 所得は事業主に帰属、配偶者・家族は経済的自立できない。
人権の問題、性差による構造的な不利益。

☆ ジェンダー格差を助長する女性の無償労働は解消を

～ 56条廃止を求める議会請願、566自治体で採択。
税理士会、弁護士会でも要望書など。
国連から是正勧告。
政府は「調査・研究する」と何年も前から答弁しているが。

コメント・討論

① 社会的に必須の仕事なのに待遇が劣悪

ケア = 奉仕という概念が根付いている
需要は急増していくのに担い手不足
社会保障が削減・効率化されていくなかで働き方改革
に逆行

質問 外国人労働者は？

～ 看護は有資格なので急には増えてないが、介護
は無資格なので増えている



② 女性が意見を言うと「黙っている」という雰囲気はある

農業委員など各種組織の構成割合の目標設定、共同参画推進により徐々に 起業支援、家族協定など政策面での支援あるが、予算は伸びていない

③ 差別を固定化する法制度は変えていかないと

政府の言い分が古いまま

まとめ

農家も自営業者も労働者も経済的弱者 ～ 労働を奉仕的扱い、人格も含めて何かに従属させてきた
家父長制の流れ、男性を企業に縛り付け、女性を補助的存在に、今では女性も安い労働力に作られてきた
社会構造の下で性による分業・格差が定着、無自覚な差別・偏見（ジェンダーバイアス）

ジェンダー平等をすすめるとき、変化へのバックラッシュもある

個を尊重する視点が大事

高齢者を邪魔者にする風潮も危険

記録 村田 浩一

第3分科会 報告書

参加人数 14名

コーディネーター 菅野道生（岩手県立大学准教授）

コメンテーター 沼田崇子（全国公的扶助研究会副会長）

問題提起 沼田崇子さん

日常生活の中で、「ご主人はご在宅ですか」「奥様でしょうか」と尋ねられ「主人はいません。主人は私です。」「奥様はいません」と返すとキョトンとされます。そして「話の分かる人を出してください」と言われます。不思議でなりません。市役所の窓口で「世帯主の方ですか」「ご主人と相談済みですか」などのやり取りが必ず聞こえてきます。会社では「代表者の方ですか」と聞かれます。職場で来客があり「お茶お願い」という声が聞こえた時、皆さんのところでは誰が、どんなポジションの方が動くでしょうか。



男女共同参画基本法ができて四半世紀にもなりますが、「奥様」「ご主人様」が相変わらず使われていることに疑問を感じます。職場でも20代30代の若いスタッフがあたり前に使っています。

これから、3人の方に報告をしていただきますが、言われた側、言っている側の個人だけでなく、組織としても考える余地はないのかという意識を持ちながら自分のことに引き寄せて考えていただきたいと提起しました。

分科会報告①

◇テーマ 「生活相談の中でジェンダー問題を考える」

◇報告者 多田 久夫（盛岡生活と健康を守る会事務局長）

◇概要

コロナ感染の3年間で約80件の相談を受けた中から、4つの事例を紹介しジェンダー問題について報告しました。4事例とも職場におけるセクハラや嫌がらせ、DVなどで心身を病み、離職せざるを得ない事態を招いていました。さらに賃金格差や非正規雇用などの問題が女性の自立を困難にさせていることも問題です。賃金格差をなくし、女性が自立し安心して働ける場の確保や環境づくりは大きな課題です。相談者の女性たちにあらためて意見を聞いたところ「居づらくし、排除する職場の風潮は許せない」「職場の責任者には女性がハラスメントや嫌がらせを許さない毅然とした態度が必要だと思う」「盛岡に来てジェンダー差別を許さない取り組みが遅れていると感じている」などの意見が寄せられました。ジェンダー問題の取り組みはまだですが、困った時は「困った」「おかしい」と声をあげ、友達や相談機関に声を届けることから始めようと結びました。

分科会報告②

◇テーマ 「職員のジェンダー意識」

◇報告者 鈴木 幸子（盛岡医療生協）

◇概要

LGBTQについて関心が向けられる社会となった今、民医連綱領に基づき無差別平等の介護・医療を提供する立場として、職員のジェンダーに対する意識、関心の程度を図り今後の業務及び活動に活かしていくことを目的に、全職員（567名）を対象にアンケートを実施。回収率はアンケートの項目は①女性らしさ、男性らしさ（性表現）について、②LGBTQ（主に性自認、性的思考に関する

る部分について）とした。

「男性らしさ、女性らしさ」を「求めた」より「求められた」という意識が強い傾向があった。どの年代でも「性別の違いで役割を与えられている」と感じており、特に女性の方が強く自由回答では40代以降の記載が多数あった。「男女差別を感じた経験」では圧倒的に女性の方が多く、40代以降から「女性の立場」に関するエピソードが多数寄せられた。一方、男性は身体的・精神的耐久性を求められたというエピソードが多かった。LGBTQに関しては、言葉自体は耳にしているが、それぞれの性表現の意味については知識量に差があった。LGBTQへの抵抗感については全体的に低い傾向があった。まとめとして、男女の役割意識を個性、得意不得意での役割意識へと変化させていく時代。男女の格差をなくすことも重要で、学習と議論が必要ではないか。LGBTQについては、患者、利用者がためらいなく安心して医療福祉が受けられる環境が重要。職員に当事者がいる可能性もあり、学習会なども取り組んでいきたいと結びました。

分科会報告③

◇テーマ 「身近にある女性差別」

◇報告者 渡辺 喜代子（いわて男女共同参画サポーターの会盛岡ブロック長）

◇概要

はじめに、渡辺さん自身がこれまで感じてきたジェンダー問題を紹介。また、コロナ禍であぶり出されたジェンダーの壁として、低賃金、自殺や失業の増加、10万円の一律給付金は世帯主に支給されDV被害者には届かない実態を報告しました。次に3つの分野での具体的な事例や指標を紹介しました。「家庭での差別」について、盛岡ブロックで作成した「家事の見えるかでのくらしのチェック」表を作成し、男女の役割分担がどのようになっているか、家族内で話し合いながら見直しできるツールを紹介しました。また、夫婦の呼称について、主人、奥さんなど、どのように呼んだら良いのか迷うなど、誰もが身に覚えのある事例を紹介しました。「地域・学校・政治参加での差別」では、政治的・公的活動での意思決定過程への女性の参加比率が少ないことや、国政選挙での女性議員の数は、女性参政権を獲得した1946年の衆議院選挙の39人から2021年の衆議院選挙は45人と、75年間で6人しか増えていないことを紹介しました。「職場の差別」では女性は生涯で1億円も損をしているとして、賃金や昇格の様々な格差を紹介しました。

まとめとして、同性婚の法制化について岸田首相が「家族観や価値観、社会が変わってしまう」と言い、首相秘書官がLGBTQ同性婚について「見るのもいやだ。隣に住んでいたらいやだ。秘書官室は全員反対だ」などの差別発言を紹介しました。こうした女性抑圧の根底には、戦前の家父長制的な「家」制度と戦後の性別役割分業による搾取を望む財界と自民党政治にあると喝破しました。さらに、自民党と統一教会は同性婚もジェンダー平等社会も認めないことで一致しています。パートナーシップ制度が広がっています。女性の権利を国際水準に引き上げるために、先人が様々な分野で声をあげ制度を改善させてきたたたかひを紹介し、「私たちは黙らない」ことが重要だと結びました。

討論での発言の主な内容

3グループに分かれて報告の感想、疑問、質問などをディスカッションしました。

・民生委員21人中女性は19人。男性の民生委員を増やすことも考えるべき。

- ・午前中の講演で、行政主導による男女共同参画に対する逆風があったことが紹介されたが、行政主導の方が民間もやりやすいのではないか。例えば、映画館に行くとき夫婦年齢50歳割とあるが、夫婦の形はいろいろで、むしろペア割とした方が良いと思っても社長に進言できない。行政主導であれば進むのではないか。



- ・DVや暴力を受けている人は困ったことを困ったとおもえなくなっている。そういう人がどのように声をあげたら良いか疑問が出された。

- ・自分の年代はジェンダーを学ぶ機会がなかったので意識を変えることが難しい。どこから変えたら良いか悩んでいる。

- ・医療職場では患者による暴力（言葉も含む）があると、男性看護師が対応することが多い。

- ・長年の知り合いが女装するようになりショックだった

が、時間をかけて受け入れられるようになった。

- ・テレビで女子アナ・女子大生などの表現があたり前のように使われているが、何とかならないか。
- ・悩みを抱えている人が安心していける相談場所が必要ではないか。
- ・法の下に平等であることからすれば、どんなことも対等・平等であることを、日常の活動の中で意識しながらかわっていくことが大事ではないか。

分科会のまとめ

◇まとめの発言者 沼田 崇子

◇概要

沼田さんは、例えばスクリーンの大きさや服の色を見た時、個々がとらえる大きさや色には違いがあるはずで、人間は少しずつ違いがあるのだという前提が大切。日本にはみんなと同じだと居心地がよくて、外れると居心地が悪いというような社会、組織、家のありようがあるが、これからはそれぞれの個性が大事にされながら共に生きていく地域、職場、家庭でありたい。そういうことを追求していくことが求められていると感じたと話しました。また、沼田さん自身、例えばお茶くみは男女ではなく、新人の仕事として行い、それが難しいときは協力するという体制がとられていたこと。そして「何で?」「これっておかしくない?」と明るく軽く言える職場で、それを許す上司だったと紹介し、思ったことを言える職場とリーダーの存在が大事ではないかと話しました。

最後に、「LGBTQやダイバーシティを理解しようと言う前に、『えっ?』と思う人もいると思うがそのことは否定しない。ただ、知るという行動をとってほしいし、どこに嫌悪感や拒否感を持つのか考えて欲しい。そして、あからさまに存在を拒否することはしないでほしい。私と違う人たちがこの世には居るということを認めてほしい。学び、語り合う作業を自分のできる単位でしていくことが大事です」と結びました。

記載者氏名 鈴木寿子、高橋智子、高橋貴志子

第4分科会 報告書 テーマ「学校におけるジェンダー問題の諸相と課題」

参加人数 15名

基調報告 「学校におけるジェンダー問題の現状と課題」

コーディネーター 岩手大学名誉教授 新妻二男さん

1, ジェンダーとはそしてジェンダーからの解放とは

ジェンダー＝「社会や文化が作り出した...人間が生み出した性別」～人それぞれの能力や特性ではなく、性別による固定的な枠づけ役割に関わる（拘る）言葉。「文化的・社会的に構築された性別」
「第二の性」（シモーヌ・ド・ボーボワール）出版「人は女に生まれるのではない、女になるのだ」
女性差別の原因・由来を説き起こす言葉として重要な意味。男性主導社会による男性への縛りもある。
この構造はなかなか変えられなかったが、「当たり前ではない」「不自然なこと」との気づき、「生きづらさ」や「差別」の元凶だと気づくことが変革の第一歩である。

2, 学校におけるジェンダー

「世界経済フォーラム」の「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート」2021年総合ランキング

156の国と地域中日本は120位。2006年との比較でも15年間ギャップ解消できていない。反面、他国は日本をはるかに超える上昇率でジェンダーギャップ解消が進んでいる。

内閣府実施の「男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、「男女平等」との回答が7割近いのは学校教育分野だけとなっているが、現実には4大進学率、大学院進学率では格差有り、専攻分野も男女不均衡が大きい。

（医大入試の差別等も含み）

義務教育学校と高校におけるジェンダー格差に着目する。「顕在的カリキュラム」＝指導要領等公的明示のあるもの、「潜在的カリキュラム」＝学校生活や文化に隠れた形で埋め込まれる...に着目する。

①「顕在的カリキュラム」とジェンダー

- ・戦前の学校教育...男女別・別体系が基本 カリキュラムも性別で異なる。複線型学校体系
 - ・戦後の学校教育...学年・年齢の属性に基づくカリキュラムに。単線型学校体系
- 家庭科教育＝戦後の教育改革では、男女が民主的な家庭建設のために学ぶ教科の位置づけであった。
1958年の指導要領改訂時、特設道徳の導入とともに中学校段階、女子：家庭科、男子：技術科に
高校段階では家庭科は女子のみ必修。（高度経済成長政策と無縁でなく、男女の役割の推進浸透へ）
- ・これらを変える契機...「女性差別撤廃宣言」1967年国連採択
- 「女性差別撤廃条約」1979年全会一致で採択

（あらゆる性差別の撤廃と女性の地位向上の取組を法的に支えるために制定）

日本がようやく批准 1985年→学習指導要領改正 1989年 長く固定的性別分業の考えが子どもに教化
家庭科の男女共修の実現 1990年代（多くの成人世代は固定的性別分業の影響...打開の困難の要因）

- ・現在は男女異なる内容の教科はなくなった...が、ジェンダー観点で見ると様々な問題点がある。

○教科書の有り様...ジェンダー格差の反映、現実以上に固定化された格差



教科書の編著者...圧倒的に男性、読み物教材や歴史で登場する人物：男性中心

登場の仕方・・・男性：様々な職業や立場 女性：特定の職業・母親・主婦（道徳等要注意）

教科書に潜む意図しないメッセージ＝カリキュラムに潜む「隠れたカリキュラム」という

②「隠れたカリキュラム」とジェンダー

学校生活・文化に埋め込まれて、知らないうちに（暗黙の内）に共有されている「隠れたカリキュラム」（潜在的カリキュラム）・・・学級・学校運営、学校行事の慣習。児童生徒の望ましい行動規範。教師の発言や子どもへの関わり方等々...ジェンダーに関するメッセージもあり、子どもたちへの発信ともなり、注視すべき場面である。項目を挙げてみると...

- ・学校教員の男女比率～女性比率が高い：幼・小 教育段階上がるほど低下
- ・管理職比率～小段階でも低い、教育段階上がるにつれて低下
- ・保護者に向かって...「ご父兄」との呼称
- ・体力テスト項目の違い 持久走 男子：1500M 女子：1000M
- ・女子マネとの呼び方...男子マネって聞いたことあるか？ 雑用・世話係か？
- ・委員長・議長：男子、女子：副委員長・副議長 補佐役？
- ・男の子らしく、女の子らしく 「らしい」って何？ 励まし・叱咤？

*あゆみは鈍いが、学校（教育）におけるジェンダー格差は縮小方向で変化していることの確認。

3. ジェンダー格差からの解放を目指して（二点の課題提起）

①学校外（家庭・地域）での子育ても格差縮小・解消の方向に向かわなければ、難しい課題

- ・性別の子育て本、ハウツウ本が良く売れている事実

生物学的決定論（男の子と女の子は生まれながらにして能力も性格も異なっている）をベースに論を展開しているのが特徴。この論調が悩む保護者を捉えている事実。

- ・各種調査「男らしく・女らしく育てるべき」への同意がいまだ半数近い事実。
- ・進ませたい学校段階 4年生大、大学院 女子より男子が多い：57%以上

生物学的決定論に基づくジェンダー格差の根は深いのではなか。・・・日常の気づきの大切さは大きい。

○学校における様々なジェンダー格差も根底に生物学的決定論が存在している可能性はある。

家庭・学校での格差の縮小・解消は固定的な性別二分法やジェンダー格差を自然的な・不変的なものとする認識とそれに基づいて構築された社会の構造を変えていかない限り困難であろう。

困難に立ち向かう役割こそ学校教育の果たすべき役割であり、顕在的カリキュラムの中で実現させるべき課題と捉える。

学校の役割・・・学校独自のジェンダー格差の解消。格差を生み出す社会の構造を変える力の獲得の場。人権を守り育てる公教育・学校教育の基本的使命。

②あらゆる生活分野を見直し、ジェンダー平等の社会を実現・・・国際的課題

人権という観点から見た場合、国際社会が克服すべき重要課題と捉えられているからである。

- ・社会的に作り出されたジェンダー構造を超えてジェンダーにとらわれない社会をつくる必要がある。生物学的性差を無視するとか、性別によって何かを決めつけるのでもない。人間一人ひとりの多様性を認め合えるようにしようということである。これまでのような、人間を男女の二分法でとらえてきた場合は、ジェンダー平等も男女平等の範囲であった。これからのジェンダー平等社会は、性別を超えて一人ひとりが生きやすく、それぞれの能力を発揮できる社会を意味していくことになる。これからの社会は男女という性別の境界線を越えたところで議論が進められる時代を迎えている。

すでに歩み始めている。本日の私たちの「気づき」の共有が、多様性が尊重される社会実現の一步となる分科会での学びになることを期待する。

報告①「小学校におけるジェンダーの実態」

元小学校教師 千葉民子さん

男女平等の女性の自立・歴史に関心あり、差別は許さないという意識は強い方であった。教員は給料が同じ、小学校現場は「男女差別はない」という意識でいた。退職した今、学校は保守的であると思う。

1, 昭和60年代～平成の教職員（1985年女性差別撤廃条約批准の年）

- ・管理職は少数でもいた。「女教頭」「女校長」という呼び方...男性には「男」をつけない
- ・「女性教員」として指導されたこと...採用時、男性・女性一人ずつの配属。自分だけが職員室のお茶の入れ方を指導された。全員の茶碗を覚えること、朝早く来てみんなに配るのが若い人の仕事と。客人来校・・・真っ先に席を立ちお茶を入れ、客人が席に着くと同時に茶を出すこと。当時は、疑問にも思わずしていた。今となり、何故、あの時怒らなかったのか??
- ・「父兄参観」「父兄席」という言い方・・・普通だった。今は、保護者参観。昔は授業参観・父兄参観祖父母参観・・・母は入っていた。入学式・卒業式・学習発表会等では父兄席。平成後、保護者席となったが、職員の中では未だに「父兄」という言い方が普通に出ている。「父兄でなく保護者ですよね。」「どっちでもいいんじゃない」という職員室の実態。
- ・職員名簿の順番...職員録（教員の住所録）・出勤簿...男性が年齢順にあり次に女性が年齢順・・・普通。後に、男女混ざって年齢順とか、最初は管理職→教諭→養護教諭→事務職・用務員さん最近は、いろいろな職種混ぜての順番に代わって来た。

2, 平成～令和の教職員

- ・お茶の準備の変化...飲みたい人が自分で入れようよ。組合員が中心に、「女性がいれるのはおかしい。飲みたい人がいれよう。」の声が上がり変化。令和に近い時期。客人のお茶は男女関係なく入れる必要を初任者に教えた。
- ・管理職の変化 副校長か校長どちらかみの学校がほとんどだが、女性が増えてきている・・・と思いきレジュメを作ったが、数を調べてみたら、2020年度自分の現職最後の年。盛岡教育事務所管内（盛岡、矢巾、紫波、岩手町、八幡平市、紫波町、滝沢市）で小学校89校中、女性校長11名、12.3%、女性の副校長21名23.6%。増えている感じがしたが、実際に数字を挙げてみるとこんなに少なく驚く。校長・副校長とも男性の学校、67校75% 校長・副校長とも女性の学校1校のみ1%である。自分の中で、やはり「おかしいな」という思いが出てきて、女性が出てきてよかったと思ったが数字を見るとまだまだ少ない。学校の中にいた人間として、まだまだ自分も保守的、怒りが足りないと思う。
- ・仕事の分担の変化...体育担当は男性、家庭科担当は女性が当たり前の雰囲気。高学年で交換授業がやられるが、6年の男性の先生が「ぼく、家庭科やります」と声を挙げた。周りがびっくり。「何で、あなたが?」「もう一人が女性だから、あなたがやらなくても・・・」彼は頑張って家庭科を受け持った。男性が家庭科やるのは変!という意識が教員の中にある。まだまだそういう職場。
- ・放送で「男性の先生集まって」=サッカーゴールを動かす、力仕事に男性だけ動員される、学校によっては男性が少ない所もあり、男女一緒の力仕事がやられていた。職員室の机移動時「力仕事の時男どもいないの?」女性教員。その時男性は重い教科書運搬中だった。力はあるが、そういう意識が女性にも根強くあった。

・職員名簿の順番・・・変化有り。

3, 長い間の「普通・当たり前」とされてきたこと

- ・学級名簿・出席番号・・・男子が先、女子が後。何の疑問もなく当たり前。自分自身の高校は男女混じっての「あいうえお順」だった。新鮮だった。
- ・整列の仕方...男女別が当たり前。男子の列女子の列は当然。男子右・女子左など校内の統一もあった。小規模校で男女の人数差が大きい時は混ぜた並び方もあった。新年度の四月の教室の並びも男子の出席番号順、女子のそれという並び方、座り方である。
- ・名前シールの色...女子が赤 男子が青 退職間際に「別に色を変えなくていいのでは・・・」となり場所によってシールの色が決まった。意識的に声を挙げたが、退職間際であった。自身も疑問を感じていなかった。ランドセルの色が自由になったのは、教員の方が意識を変えさせてもらった。赤が好きだが男子の赤は？と買ってもらえなかったという子。運動会のバトントワラー女子ばかりだった。やりたい男子・・・スカート無いからダメ→スカートでなくてもやりたい。教員同士の議論はあったが、女子がピンクのTシャツにスカートで女子がやるのが当たり前の学校のあり様。2人への対応には悔いが残る。
- ・テストの平均点...男子の平均、女子の平均を出すようになっていく。業者からくるデータ管理システムも男女別になっている。男女の平均点・・・何の意味もないと思う。
- ・「生理」の指導...保健や理科の授業で生殖や生理の話題はあるが、実際の生理用品を配って手当の仕方やトイレの使い方の指導は未だに女子だけ集め。男子は興味本位で覗く。隠すから男子は興味本位でしか見たり考えたりしかできない。これは男女一緒に指導すべきであったが、変えられないまま退職してしまった。自分の中でも残念な想いである。一緒に学習できる時代がくれば良いと思う。

4, 男女混合名簿が導入されて...「男女混合名簿を進める会」晴山氏・・・感動。

教員の反応はどちらかというと否定的。今までやっていたことを全部変えなければならず、面倒くさい。指導要録や卒業生名簿、台帳など全部変えなくてはならない。面倒だ・いやだ！という反応がある。

でも、そこは違うよね、時代遅れだよと話すのが、積極的賛成はなかった。混合名簿が結局教育委員会から降りてきて実施してみたら「なんだ、やってみたら、たいしたことないよね」「もっと混乱すると思ったが思ったほどではなかった」との反応。1985年スタートしたが、今ようやくスタートに立てたのかなと思う。要らない差別や違いを学校からなくしていく出発点に今立ったのだと思う。

*図書館の本には面白い本がいっぱいだ。「☆☆くんのブラジャー」「笹森くんのスカート」高校生の子がスカートをはいて学校に来た。・・・いいなあと思う。まだまだ保守的な学校。色々なところで声を挙げていかなくてはと思う。

報告② 「母の立場から見えてくる学校におけるジェンダーのこと」 小中学生の母 岡田良子さん

1, 「保護者」って何？

・学校への提出部文書。その「保護者名欄」にだれの名前を書くか？

一般的に父親の名前が多い、書くには母の自分。世帯主...家父長制の影響？

・就学援助費や学校での怪我等の保険料の振込先も多く（一般的）は、父親名義の通帳のよう。

*父母問わずどちらの名前でもいいのではないかな。しばらく二人分の名前を書いてきた。学校関係の行事等はほぼ自分（母）が関わっているから、自分の名前でもいいのではと思う。そもそも、保護者の定義とは何だろう。改めて考えたい。パートナーシップ制度が多く自治体で進んでいく中で、これまでの

やり方は問題だらけでは？

2, 学校行事やPTA活動から考えること

- ・授業参観日、参観するのもその後の懇談会も母親参加がほとんど。
- ・コロナ禍で数少なくなっている行事への参加も圧倒的に母親。
- ・学級・学年のPTA活動やその役員もほぼ母親。（役員決めも難しくなっている）

↓

それなのに、PTA会長はじめ3役は、ほとんど父親。女性はサポート側？

（稀に、数年前盛岡市の小学校で母親が会長だった時が・・・）

3, 子どもたちの学びや学校生活の中で感じること

- ・人間の体や誕生の仕組みを科学的に教育していく学校に。

女子のみの「生理」指導ではなく、発達に合わせた包括的性教育を希望。

母親としては、子どもの生理の始まりはバラバラなので林間学校前の4年生と決めないで指導してほしい。女子同士でも言いづらい。生理への準備、自助の世界。生理という事態を女子のみが受け止めるのが現実。男子の好奇の視線。学校に生理用品を置いて...安心して過ごせるが大事。新婦人で教育委員会交渉をした→女子の大変さに気づいていない。市から生理用品を置くようにとの通達。小で7校、中で8校。微増なのはなぜ？養護教諭の考え方も関係する。実現できている学校に学ぶことも大事。企業からの寄贈、PTA会費で購入。安心できないと不登校にも。

- ・学校での着替えの場は？ 制服からジャージへ。最近の中学生は制服の下に運動着を着て登校。着替えが、男女一緒に教室でという学校も。冬季にはタイツを脱ぎ着替えることも。痴漢行為をする男子がいた。男女問わずの包括的教育が求められる。互いの体の大切さ、大切な部分に触らない。

（男女問わず）見られたくない子が多いのでは。子どもの人権から考えて問題では？

- ・コロナの関係もあり、以前より校舎に入る機会も少ないのだが・・・

下駄箱の配列は…男女別？ ロッカーの並びは？→男女混合になっている。（あいうえお順）

かつては男女別の生まれ月順。学習時の机の並びは？…

今後、なんとなく教室を見るのではなく、ジェンダー平等の視点で見たい思いでいる。

司会）生理用品の常備、進んでいる。高校などではやや当たり前になっているらしい。誰がやる？

が課題。公的にやられるべき。震災時の避難所での大変さなどいろいろなところで話題になっている。

報告③ 「学校での『隠れた』ジェンダー問題を見つめて たかが『名簿』、されど『名簿』」

地域総研・個人会員 晴山一男さん

- ・岩手の小中の混合名簿の実施は自分が動いたのが大きい。実現までは4半世紀かかった。見逃されてきた？発見が遅れた？隠されてきた？問題。

今後検討予定がないが21校等。（2018）→現在..小100% 中あと2校のみ。

岩手県のHP 混合名簿の使用状況、現状見られる。

1, 身近にある学校でのジェンダー問題

「隠れたカリキュラム」=女性は文系、部長は男性、校長は男性などなど

○教員資格を取る際、「ジェンダー」に関する学びは必修ではなく、教師から知らず知らずに価値観を生徒に植え付ける恐れがあると木村教授（北海道教育大学）は指摘します。

（カンテレHP「報道RUNNER」わきまえないとだめですか？ 2021、11、30）

学校任せ、個人任せ....大きな問題。

問題の「見える化」が進められた 校長の性別割合など（現状と目標）

小...多くの女性の教員（6割）...校長は僅か→何を学ぶか？→隠れたカリキュラム

2, 明確なジェンダー差別が「見えなく」なっている

たとえば、「名簿」 明らかに見えている「差別」が認識されていない、多くは苦しんでいるのが事実
男が先、女が後で何が問題か理解されていない（「バスの座席は黒人が後ろ、白人が前方」と同じ差別）

優先順位...差別 PTA 役員になり発信

制服でのスカート「強制」 ジェンダーから多様性へ

3, 県の制度等を活用した取り組み

（1）岩手県男女共同参画推進条例の制定（2003年3月31日公布）

第16条 苦情および相談の処理

岩手県男女共同参画推進条例施行規則による「調整委員」

初めてのロビー活動...苦情処理制度を作り、指導勧告させるべきと

（2）情報公開制度による実態の「見える化」と新聞論壇での訴え

1999年4月、県情報公開条例の施行

なぜ男女別等の質問・・・回答：慣例

小中学校・高校の名簿の実態を情報公開請求し、名詞で「見える化」

岩手日報論壇への投稿（1999年10月23日）

（3）第1次苦情申出（2007年）

「男女別名簿の使用は男女差別に当たるので、その実態について調査し、県民に目に見えて分かる形で改善を指導し、直ちに少なくとも外見的な男女差別を改善されるよう要請する。」

岩手県教育委員会の取り組みについて次のとおり勧告し、是正その他の措置について報告するよう求めた。

【勧告の趣旨】

職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる分野において男女が平等な構成員として参画するためには、これまでの制度、慣行、しきたりを見直すことが必要である。

また、男女共同参画の推進という点において、学校は教育を通じて男女平等を推進する重要な役割を担っている。

このような中で、学校で使用する「男女別で男子が先、女子が後」とする男女別名簿は性別によって役割分担を固定的にとらえる意識に基づいた社会における慣行に結びつくものという見方もあり、それに比べ男女混合名簿は男女を個人として尊重し両性の平等性を重んじるもので、男女共同参画を図るための方策の一つであるともいわれている。

貴委員会は男女混合名簿の使用を義務付けることをせず各学校の判断に委ねているとのことであるが、岩手県男女共同参画推進条例の基本理念にのっとり、制度・慣行の見直しのひとつとして、各学校において男女混合名簿の使用の是非について男女共同参画推進の視点に立った議論がなされるよう促すことが望ましい。

また、貴委員会では、各学校に対し、男女混合名簿の使用について議論するきっかけとなり主体的に判断するための資料として、情報提供を行うよう勧告する。

（バックラッシュ…2005）

（4）第2次苦情申出（2017年1月）

「2008年に教育委員会に対して男女混合名簿の使用等について勧告が行われ、その後、約10年経過しようとしているが、実態は後退している。

10年を振り返り、何が問題だったのかを明らかにし、『いわて男女共同参画プラン』に合致した、人権尊重の観点を含めた混合名簿の実現のために、早急に新しい勧告を求める。」

男女共同参画の推進及び一人ひとりの児童生徒の人権尊重の観点から、男女混合名簿使用の更なる促進のための措置を講ずるよう勧告を行った。（2018年3月30日付け）

【勧告の趣旨】

①「岩手県男女共同参画推進条例」に基づく、「いわて男女共同参画プラン」を今後も推進していく上で、児童生徒に教える側である教員一人ひとりの理解を深める観点から、各種会議や研修等において男女共同参画社会の基盤づくりに資する学校教育の意義や男女混合名簿の意義等に関する周知を図ること。

また、各種会議等を通じた県の取組の情報提供などによって、市町村に対しても男女混合名簿の使用に関して、より一層の検討を働きかけること。

②すでに男女混合名簿を使用している学校の議論のプロセス等の情報を提供するなど、男女混合名簿の使用に取り組みやすい環境づくりに努めること。

③男女混合名簿の使用状況調査を実施する際に、調査の意義の明確化や調査項目の適切な改善を行うなどして、学校における男女混合名簿の使用の一層の促進を図ること。

推進委員の所管…HPにて参照を！

4. 今後の課題

ジェンダーに加え多様性へのバージョンアップが必要…点検

学校の名簿では、「クラス名簿」以外にも男女別名簿が残されている。

指導要録、出席簿、学級名簿（クラス名簿）、入学生名簿、卒業生名簿、健康観察簿、健康診断表
各種調査等、 その他

子どもの権利協約の視点からも行動を強めたい

《学校の中の運動から、地域を巻き込んだ運動へ》

大学研究者との連携も進めるべき。

公的施設でジェンダー視点でのおかしさ…トイレ表示…男は青、女は赤

苦情処理は一人でもできる…おかしいと思ったことを変えていく取り組みにしていきたい

【3人の報告を受けてフロア発言】

・参加できなかった人のメール紹介…①教室のロッカー：上段が男子・黒ランドセル、下段が女子・赤ランドセルがずらっと並び異様であった。（自分は混ぜて使用させた）

- ・混合名簿については、実施する前に不便・仕事が増えるという論調が先立だっている。本来どうなのか



の議論がされない。無意図的無自覚的が問題。指摘を攻撃されたと受け取る風潮あり課題。

- ・苦情処理の発信は県教委では報告されている。県立学校→市町村学校への通知。校長など中核部分

がいかに自覚を持つかで実施は可能。義務教育学校の抵抗が強い。指導要領通りも義務制は強い。

- ・苦情制度・もっと早く知りたかった。高校

体育祭等の「土人踊り」は差別用語→男子：もさおどり。女子：園児姿、悔しかった。苦情を言える制度大事。可笑しさのアンテナを張ると色々見えてくる。

様々な同調圧力を感じるまま3年間過ごした。活用すべきだった。4半世紀の晴山氏の活動に感謝。

- ・3年間通過すればと、過ごすが→その後の社会も同様ではないのか。子どもたちもそういう感覚になっている。苦情を伝えた時の学校側の受け入れ態勢があるかの不安。我が子への学校からの圧力への不安。大学生...高校時代のあれこれ・・・変だとは感じている。行動はできないし諦めあり。
- ・苦情...15年で5件のみ。(晴山氏)
- ・女性が前にでること、すごく抵抗感があるのかなあと思う。
- ・管理職に女性が少ない理由・・・女性は家事全般をしなくてはならないので管理職の大変な仕事はしたくないと、女性側が拒否するのも結構大きい。(家庭内ジェンダー平等の課題も)
- ・女性が働きやすい環境か否か。出張・会議の多さ、行事等の土日出勤、残業など管理職としての職場環境が大きいかと思ったが。管理職の責任と同時にそれ以上の家庭内での役割...体力的にも大変な事実。職業人としての能力論ではない問題が存在。現状では女性の負担、精神的張り詰めも大きい。次世代に魅力的にうつらない現実。
- ・個々の家庭がジェンダーフリーになっていない。昭和の時代の管理職・・・肩肘張る傾向、最近ゆるくなっており、いい傾向かも知れない。
- ・個人的には柔らかい人格...校長の衣を着ると、男性の多い校長会等で頑張らねばと重圧があるようだ。
- ・家事・育児・介護...あらゆる負担が女性にのしかかっている、日本社会の問題でもある。管理職としての負担感も検討すべき。反面、男性はそこまで考えが及んでいない現実。
- ・管理職にならず退職した男性教員は能力がないとみられる風潮有り。女性はならなくても良いが、男性は能力の問題にすり替えられる...別の意味での差別やマイナス評価。本来のジェンダーフリーでない。
- ・学校現場で、子どもの権利条約をどれだけの教員が意識しているか？人権・権利条約は意識されていない現実がある。また、教員組合が学習指導要領の問題を指摘しなくなっている。(かつては白紙撤回の抗議や行動もあったが) ...流れに乗るしかない実情、教員が考える状況でないのが今の教育の問題。だから男女混合名簿も面倒くさいとなる。
- ・権利条約等をベースに思考する余裕がない。目の前の仕事をいかに処理するかのみが問題になっている。教科書もこれでいいのか？疑問を持たないし、抵抗しても変わらないという諦め。考えさせないようにされている。

- ・混合名簿・・秋田の中学校で講演した。名簿は導入されているのだが、当日、生徒は教員の指示で男女別に並べさせられた実態を見た。名簿導入されても、教員の意識が変わらないと、男女二元論で分けられる。性別に違和感のある子がさらに暮らしにくい学校の現実があると強く感じた。混合名簿導入後、次にやるべきは何か？皆に聞きたい。
- ・多様性へのバージョンアップが必要。そういう方向で声を挙げていく必要がある。
- ・働いた小学校で男女混合名簿の経験あり。自分の中に男女の差別する考えが自然に出来ていたことに気づいた。子どもたちも混合・別の2通りの並び方等に対応できた。自分なりにはその後も混合名簿を作り分けないようにしてきた。知能テストや学力テスト（業者による）PC処理してもらう際、業者からは別名簿が来るが、業者に混合であることを伝え処理してもらっていた。運動会の徒競走は男女別であったが小規模校などは分けてられない、体格や走力で実施していた。面倒というほどでなかった。名簿の存在で自分の中にも自然と意識が形成されてしまう。分けることで子どもも意識が醸成されてしまう。
- ・身体測定・・低学年から分けて実施。健康診断のデータ処理が男女別の内容になっている。
- ・プールの着替え...3年ぐらいから別教室。発達レベルから言っても8・9歳で分けるのかも。
- ・大きい規模の集団・・管理、統制がしやすいため、別名簿による実施が多いかも。個に応じた支援云々という時代にいつまでも管理統制をいうのかという疑問もある。
- ・混合でも別名簿でも生年月日順...早生まれの子への心身発達が追い付かない...固定観念が生じた。
- ・あいうえお順・・その子として今どういう発達状況かの観点でみられると思う。
- ・現在、中高はあいうえお順。男女別でもあいうえお順の学校も...慣習でやっている実態があるのでは。どういう混合名簿が子どもたちにとって順位付けされないことが理解されやすいか？名前が一番。
- ・岡田さんの報告に関わって、保護者ってなに？という問題があったが、一人一人の子どもを個人としてみてない背景があるのではないかと感じる。子どもの権利条約の意見表明権、憲法で個人として尊重されるとあるが...。提出書類に父親の氏名を書くことがあり違和感を覚えていた。振り込みも子どもの通帳でいいのではないかと思うが。家父長制を感じていやだ。
- ・保護者は、親権者という意味で使われているのではないか。親権者：子どもを保護するという親権者としての義務を負っている。親がいない場合は他者（例：祖父母）が登録。法律用語の親権者の記名を要請するときくしゃくするので、一般的には保護者の表現。子どもが自分で責任とれるか、法的に個人名が出るか否かの年齢、現行法では18歳若しくは20歳。金銭の問題など子どもに責任を取らせられない部分については、親権者が責任を負うという決め方（日本）。個人の責任を取れる年齢までは親権者が義務を負わねばならない。
子どもたちの権利と考えるとこれでいいのか？という部分もある。すべて親の問題になっている。子どもの口座に振り込む・・は、消費者法でできない。場面に依るが、日本は一律。両親保護者。その他祖父母、叔父叔母も保護義務は生じる。親権義務を負うもの。世帯主だけではなく、親権義務のある者は氏名記入の権利有り。申出にくい実態はある。（学校側が想定していない）各家庭個人の事情も理解してほしい面有り。
- ・就学援助で役場に行き、世帯主の口座でなければだめと言われた人がいる。様々な手続きは母側なので在るが、役場は世帯主として進めるので面倒だと困る。学校の名簿が変わると同様の体質か。踏襲しているままの実態。戦前と変わらない部分や学校や役場の神経の麻痺している部分に注目を。
- ・身体測定・・・子どもたちが「嫌だなあ」と思うことや、人権に関わって、時間短縮や合理性だけで

低学年等は上半身ほとんど裸で廊下に並ばせることもある様だが、個々の子どもたちの思いへの配慮は絶対忘れてはいけないと思う。混合名簿の推進と共に配慮を忘れると子どもたちが知らないところで傷ついていくのだという事を感じる。

- ・制服の多様性について岩手県内はどうなっているのか？女子生徒のスラックス選択制は少し進んでいる。昔、中高はスラックスがあったがいつからスカートのみになったのか？それも慣習なのだろうか。
- ・岩手に来て最も違和感あったのは、制服。他県では自由であった。物のない時代でもあり、着るものが問題にはならなかった。自由にしたらいいのでは。
- ・経済的理由から色々買えないこともあり、制服があった方が楽だと子どもたちが言い出したこともある会社等も楽だから、金がかからないから制服はいい、との考えもある。
- ・今の子どもたちにとって同調圧力は大きく、自分は何を着てもいいと思えなく周りと同様の今風のファッションが出来ないのは子どもにとって辛いことかもしれない。
- ・私立の高校の中には標準服があるが、好きな服装でもいいという学校もある。少しだけ多様性が認められている学校もある。行事等には制服だが・・・。
- ・経済的問題を抜きにできれば、自由である方向になればいいのでは。
- ・高校に入り多額のお金をかけて入学準備するが、不登校その他で、その高校に行けなくなった時、どこかに転学となるとまた新たにお金がかかる。日本の学費の問題になっていく。学費の無償化になった時、制服・ジャージ等の費用負担は誰が責任とるのが問題になるだろう。（制服は誰が決めてそうさせているのか？本人ではないのだが）中高になって制服問題が出てくる、しかも人生70年80年以上の今日たった6年だけの縛りがなぜ必要なのか。今後、「自分が選んだもの」を着て良いという方向にどこかで、ふん切りをつけていかななくては...と思う。
- ・制服には生徒指導の意味があると、教員に言われた。悪いことをするとどこの高校か分かるから。高校のレベルラベル付の問題か。
- ・今の中学生は、この寒い盛岡で素足でいる、見ているだけで辛い。学校は素足を強制しているのではないが、そういう同調圧力や着替えの面倒くささ、時間のなさも関係しているようだ。それらの配慮にもジェンダーの問題がつながるように思う。
- ・中学校入学前に自身の性自認との関りでズボンを要望した子について、職員間の話し合いでズボンの選択がOKになり、他の子もズボンをはいていた学校もあった。学校のスタンスで変われるのではないか。子ども世間の同調圧力を変えていくような大人の前向きな姿勢も大事かもしれない。

【コメンテーターのまとめ】

- ・頭髪の色で学力・運動能力に差は出ない。その人らしさこそが大事。個性の尊重と言いながら画一化させたがる問題がある。→管理と統制がしやすい。個に応じた対応にシフトする、今が考え時である。
- ・多様性への配慮・尊重が避けられない。ジェンダー論を学ぶ中、①男性の圧倒的優位性の問題への改善解決から出発してきた考え方。②現在、男女差別の問題に一元化せず新たな多様性が明らかになり、ジェンダーの枠をうんと広げて考えて行こうというジェンダー論。要は誰もが認められる社会の実現へと踏み出すことが要であり、両方大切に考えていきたい。社会的に作られてきたもの、生物学的もの、いまは曖昧にされていて区別できない状態にもある。ジェンダーの中身をうんと広げた真のジェンダー平等について今回を機に皆で考えていきたい。
- ・ジェンダーの問題を考え行動する人たちに、つい攻撃的に臨んでしまうことがある。中には（元幹事長

代理などのように）意図的・自覚的にやっている人がいる。しかし、多くの人は意図せずにやってしまうケースが多々ある。共に考え取り組もうという呼びかけ働きかけが基本。自身の無自覚に気づくことが大切である。手間暇かかるが、共に考え行動していく方向で進めていきたい。自身の考え方も社会も少しずつ変わって来た、今後も変わりうると考えに確信をもって対応していきたいものである。

（記載者氏名 高橋淑子）

第7回わたし☆まちフォーラム in いわて（アンケート結果）

「岩手におけるジェンダー平等～多様性を認めあえる社会をめざして～」

とき：2023年2月19日（日）10:00～15:30

場所：アイーナ

○参加者数

- ・全体集会 77名（会場参加者 66名、リモート参加者 9名、講師1名、司会1名）
- ・分科会参加者 70名（第1分科会 25名、第2分科会 16名、第3分科会 14名、第4分科会 15名）

○カンパ 10940円

○アンケート回収 30枚

（第1分科会 1枚、第2分科会 6枚、第3分科会 9枚、第4分科会 10枚、全体集会のみ参加者4枚）

（アンケート結果）

1 今回の企画を何でお知りになりましたか？（複数回答あり）

研究所からのチラシ	3
団体・労組等から	15
新聞折り込みチラシ	12
知人友人から	4
その他	2（上田公民館のパンフ置き場）

2 今回のフォーラムの内容はいかがでしたか？

●全体集会について（ジェンダーの問題についての講演の内容について）

良否	1 良かった	20	内容	1 理解できた	13
	2 まあまあだった	4		2 ほぼ理解できた	7
	3 あまり良くなかった	1		3 あまり理解できなかった	2

感想

- 一緒にデータを読み解くことで（理解できた。）
- 若い時、代用教員で川井村の小学校にて教えました。そこは江繁という地域で、西塔幸子さんが活躍した地域でした。記念館もありました。講師の方が西塔幸子さんのことを話したので、何十年かぶりに名前を聞いてよかったです。
- 全体像を把握するには時間が足りなかったように思います。
- 質疑の時間に出された内容が良かった。もっと質疑の時間を確保した方がよいのでは。全体的にわかりやすかった。
- データもたくさんあり学びが大きかった。
- 日本は海外に比べて何もかも遅れている。勉強が大切だ。
- ジェンダーに対する課題や現状を把握することができた。ジェンダー平等にはまだまだ課題が多い。個人個人が学習し、組織として認識を変えていく必要があると思う。
- 数字で客観的に見るのがなかったのでとても勉強になりました。日頃のモヤモヤに答えていただく講演でした。
- ジェンダーについて学習する機会がなかったので、すごく学習になった。

- データがたくさん出され、とてもおもしろく(こんな表現していいか)お話を聞くことができました。
私達の日常で部分的にしか調査されていないものも多く、広く調査することで本当に男女平等、個人の平等が明らかになると思いました。先生にはあと40分位話していただいてもよかったです!!
- 講演内容難しい部分もありましたが、大変勉強になりました。質問・意見交換での皆さんのお話とても良かったです。
- 岩手県と東北内の現状が良くわかりました。平均寿命と比較があれば、なお分かりやすいと感じました。農業分野の男女賃金格差は、岩手ではまだ解消されていないのか知りたいと思いました。秋田では、メディアに働きかけて同一賃金を導入できたという状況があります。
- 話はおもしろいけど、県の男女共同参画の目標数値がそもそも低いと感じているので、30%位でまあまあという評価だと、これからの歩みも遅いなと思いました。ズバズバ言う海妻先生でさえ、控えめに話さなければというプレッシャーの中で頑張っているのだと思います。日本は正論を言っても、言い方がきついと攻撃されてしまう社会。ジェンダー平等の道のりは遠い!!悲しい!
- 海妻先生ご自身の経験がたくさん話されていたことがよかった。やはり、ジェンダーギャップ、ジェンダー平等を体を通して語られる言葉には訴える力があると思った。
- 差別していることが気づかないこともあり、勉強になった。
- 各グラフの解説が分かりやすかった。
- 個人が尊重される社会をめざして動き出していることは未来に希望を持たせてくれます。まだまだ紆余曲折はありそうですが、めざすところは見えているのですから、あとは時間の問題でしょう。地につけて身近なところから変えていくことが大切だと思いました。
- 参加できず残念でした。
- 女性の管理職を増やすことは大切だと十分理解しましたが、人事部やボスの意識はどうなのでしょう。また、女性自身が上に立ってひっぱっていきたいと思えるような組織づくりと意識変革について、どのようにしたら良いのでしょうか。このようなセミナーに、もっと多くの方に興味をもってもらいたいものです。
- 初参加だったが、とっつきにくかった。資料に基づかない話が長くバックラッシュを理解してないので、全く話が分からなかった。資料が見づらく、説明も足りなかったので理解しづらかった。
- 質問の時間をもっと増やして欲しい。講演2分の1、質問の時間を2分の1。話し方が①よくようがある。②早口でよく聞けなかった。③質問者はマスクをはずして願いたい。④80才に達して聞き取れなかった。年を取り過ぎたと思った。
- 岩手の参画プランに基づいて、立ち入ってお話しただけ大変参考になりました。
また質疑でも様々な角度から声が出され、今後の運動に生かしていきたいと思えます。

●分科会について

第1分科会（参加者 25名、アンケート数 1枚）

1 良かった	1
2 まあまあだった	0
3 あまり良くなかった	0

○ 他の分科会も見なかったです。気になるトピックばかりでした。

第2分科会（参加者 16名、アンケート数 6枚）

- | | |
|-------------|---|
| 1 良かった | 6 |
| 2 まあまあだった | 0 |
| 3 あまり良くなかった | 0 |

意見・感想

- テーマが身近で具体的でよかった。
- 女性への差別が、現実のこととして聞くことができた。まだまだ自分もジェンダー問題への理解不足があった。
- 労働者、産業従事者がかかえる課題をリアルな現状をふまえて理解することができ、大変興味深いものでした。
- 発言者の皆さんの内容が具体的で良かったです。
- 各分野からの報告内容が実感をよくまとめられ内容が良かった。
- 農業・商業の女性の立場のお話が聞けて、自分の中でも腑に落ちる部分があり、情報交換できたことが本当に学びだった。

第3分科会（参加者 14名、アンケート数 9枚）

- | | |
|-------------|---|
| 1 良かった | 7 |
| 2 まあまあだった | 0 |
| 3 あまり良くなかった | 0 |

意見・感想

- 他の団体の活動が参考になった。すごく良かった。
- それぞれの思いや経験を聞くことができてよかった。
- グループ交流が楽しかったです。このテーマで語り合う機会があまりなかったのでうれしいです。
- ディスカッションもして、いろいろな考え方があり参考になった。様々な人と話し合っていくことが大事だと思った。
- 小グループでの討論で意見がいろいろ言えて、聞くこともできて良かった。
- 仕事をしている人、組織に参加している人が多く、内容は高かった。

第4分科会（参加者 14名、アンケート数 10枚）

- | | |
|-------------|---|
| 1 良かった | 8 |
| 2 まあまあだった | 2 |
| 3 あまり良くなかった | 0 |

意見・感想

- 元教員です。退職してから、おかしさに気付くことが多くあります。そして現職時代、感覚がとぎすま

されていたら、もっと違うことができたのではと残念でもあります。男女混合名簿について、四半世紀闘ってきたという報告に感銘でした。外側から学校のジェンダー平等を当たり前、の行動をしていかななくてはと思いました。

- 自分の若い頃は、ジェンダーについては全然気にもせず暮らしていましたが、いろいろとお話を聞くことで、皆で声を出し、習慣を変えていくことが大事だと思いました。問題意識をもって生活していかなければならないと思いました。皆さんのお話がとても勉強になりました。
- 学校現場の様々なジェンダー問題を話せて、とても勉強になりましたが、シスジェンダーの視点以上にジェンダー平等の話をできなかったのは残念でした。
- 教育現場のジェンダーの課題がよくわかった。もう一度、保護者としておかしいことはおかしいと言いたいです。同調圧力に負けている姿を子どもたちに見せたくないなあ～。
- 発表のみで1時間半かかった。気づかされることが多く、学ぶことも多かったが、討論の時間ももう少し確保してほしいと思います。
- トイレの男女別色分けおかしいという話があった。ただ、今でさえ男女間違えて入ってくる年配の方がいる中で、どうすればいいか悩む。色を変えたところで解決しないのでは。大きく「男」「女」と表示すればいいのか…。
- 男女混合名簿を実現させる経緯がわかってよかった。学校に多目的トイレがない、確かに。
- 生理用品のトイレへの備え付けの必要性について以前から耳にはしていたが、その切実性がよく理解できた。男性にはわからないことだった。包括的性教育の重要性についてよく理解できた。
- 自分が気づかないでいることをたくさん教えていただきました。
- 何も発しない方がいたので、一言いただけるとよかったかな。（人数が少なかったので）

3 全体的な運営についてどう思われますか？

1 良かった	17
2 まあまあだった	4
3 あまり良くなかった	1

意見・感想

- いつも思うけど、もっと多くの人に参加してもらいたいな。
- 昼休み時間を十分に確保していただけたのは、とても有難かったと思います。
- 司会進行など良く、皆さん熱心でした。
- 運営お疲れ様でした。
- 午前の講演と午後の分科会とても勉強になりました。他分科会のレジュメ、基調からも学び、自分の分科会の課題と共通するもの等、明らかにしていきたいです。ありがとうございました。
- 休憩、質問、意見交換等が時間的にスムーズに行われていた。全体の運営では、どの分科会も興味深いものだったので、それぞれの分科会のまとめたものがあると良いなと思いました。
- オンラインの参加者の雑音等の防止が課題と思いました。

4 次回のフォーラムではどんな課題で学習・討論したいと思いますか？

- 考えておきます。
- 大型ショッピングセンターが、地域の商店街を破壊している現状。

- またジェンダーについて聞きたい。
- 戦争か平和か、本当に人権が守られるため市民レベルからの平和、民主主義のとりくみについて…。
- マイクロアグレッション、アンコンシャスバイアスについてお願いしたいです。
- 主権者教育について
- 平和、憲法、バリアフリー
- 女性自身が、管理職になりたいと思えるような組織とはどんな組織なのか。
女性が尻込みせず上に立って輝けるようになるには、どうしたら良いか。

以 上

「通信・いわて地域総研」
第7回わたし☆まつフォーラム in いわて 特集号

発行 2023年4月

NPO法人岩手地域総合研究所
020-0021 盛岡市中央通2-8-21
TEL 019-624-6715 Fax 同左
メール i-chiikisouken@salsa.ocn.ne.jp