

パブリックコメントに対する県の考え方

資料3

17通の意見(2団体、個人15人)

対応状況:総計55件(①反映済み:15件 ②反映予定:6件 ③その他:6件 ④他の所属(計画等)で取り組んでいるもの:26件 ⑤国で対応するもの:2件)

※「反映済み」とは、こうち男女共同参画プランに「明記している」又は「読み込める内容が記載されている」ことを指しています。

	いただいたご意見	対応状況	県の考え方
1	<p>(1)具体的な取組と重点目標 テーマ1の意識を変える点について 「意識を変える」という永遠の目標と合わせて、意識が変わる制度を作ることをセットで進めて頂きたいと思えます。過去、若年定年制、結婚退職制度の職場で勤務した事があります。当時は職場の意識は結婚すれば退職が当たり前でした。時代の流れ、法律の影響もあり若年定年制、結婚退職制度は廃止されました。その後は結婚しても働き続ける人が増えて、職場も周りも意識が大きく変わっていきました。</p> <p>(2)テーマ2「場をひろげる」について 政策・方針決定過程への女性参画の拡大は、大胆に進めて頂きたいです。 単数では、入る方も入られる方も活躍は難しいと思えます。同一場所でも複数、関連する部署ではチーム(3名以上)が作れる配置等検討工夫が必要と思えます。 それぞれの能力を引き出す環境を作らなければ、折角抜擢しても「やっぱり女はダメだ」という逆の意識が生まれて来ます。</p> <p>(3)国の第五次男女共同参画基本計画との調和について 選択的夫婦別姓 民法改正を強く求めています。 女性差別撤廃条約、SDGsなどの国際的にも大きな流れの中で、県としての立ち位置をはっきりさせて「意見書」等の取組みを進めて頂きたいと思えます。</p>	<p>①</p> <p>①②</p> <p>①②</p>	<p>本プランでは、39ページの「団体・組織への女性の参画促進」の中で位置付け、取り組んでおり、重点的な取組として、さまざまな場での意識や制度を変えることを掲げています。働く場については、経営層への意識改革や働き方改革の定着支援に取り組むことで、職場における意識・制度の変化や平等意識の向上に努めてまいります。</p> <p>また、男女の均等な雇用機会、待遇の確保のためにも、男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスが課題となっておりますが、育児休業等の取得促進、なかでも男性の育児休業推進についても啓発活動に加え取り組んでいきたいと考えています。本プランでは、33ページの「さまざまな場での意識を変える」の中で位置付け、取り組んでいます。</p> <p>女性活躍推進法に基づき策定した特定事業主行動計画(対象期間:平成28年度～令和2年度)において、女性の管理職割合の目標を設定し、目標値を達成しているところです。現在検討中の来年度以降の次期計画では、目標値の引き上げを予定しています。次期計画の中で設定する知事部局における管理職に占める女性割合等を、女性活躍推進法に基づく行動計画及び男女共同参画プランの目標値とし、37～38ページの「政治・行政分野への女性の参画促進」に掲載します。《予定》 引き続き、適材適所の人材配置や管理職を含むポスト職への積極的な登用を行うことにより目標値の達成に取り組むとともに、女性職員のキャリアアップに向けた意識の醸成と仕事と家庭生活の両立ができる環境づくりに努めてまいります。【人事課】</p> <p>本プランでは、37ページの「政治・行政分野への女性の参画促進」の中で位置付け、県の審議会等の委員への女性の参画促進などに取り組んでいます。また、39ページの「団体・組織への女性の参画の促進」の中で位置付け、取り組んでいます。 取組としては、民間企業に対して、女性の活躍を促進するための啓発や、意識改革、経済団体と連携した女性の登用・経済就業の促進に努めてまいります。【県民男女】</p> <p>本プランにおいては基本理念として、「性別による差別的な取扱いを受けないこと」や、「性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の諸制度や慣行が、男女の社会における主体的で自由な生き方の選択を制約することのないよう配慮されること」を掲げています。婚姻による改姓により、それまでの業績が継承されにくくなるなどの支障が生じる方などにとって、結婚前の姓を名乗ることができる制度は有効なものであり、現在、その手法としては旧姓の通称使用の運用が広く行われているものと承知しています。選択的夫婦別姓制度の導入については、まずは国政の場で議論をしていただくことが必要であることから、今後の国の議論や検討状況、議会答弁を注視していきたいと考えています。</p> <p>なお、選択的夫婦別姓を認める制度について、国の第五次男女共同参画基本計画では、「夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考慮する視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める」とされています。</p> <p>また、国際的にも大きな流れになっているSDGsについては、本プランの2ページに追記します。</p>

2	<p>「プラン(案)」p.29 取組の柱(1)社会全体の意識を変える—取組の方向</p> <p>①意識改革と社会制度・慣行の見直し—イ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成—10 メディアへの男女共同参画や女性の人権等に関する情報の提供及び表現についての要望、について、新聞やTVの報道の根底にある“無意識の偏見(unconscious bias)”を無くしていくために、下記のようなモニタリング指標を設けて実効性のある取り組みにすべきである。</p> <p>【モニタリング指標(案)】</p> <p>・「新聞・TVの報道において、みだりに“女子〇〇”が使用される数」→0 (2025年度)</p> <p><参考> 偏見報道の例</p> <p>・朝日新聞2020年11月15付「泥だらけの青春 女子大生がトンボ自然公園で研修」 https://www.asahi.com/articles/ASNCG7F00NCGPTLC00H.html</p> <p>・高知新聞2020年11月20付「・・・イベントを企画した地元の女子大生と当日限定のご当地パンも開発している。・・・」 https://www.kochinews.co.jp/article/415133/</p>	③	<p>ご提案いただいたようなモニタリング指標の設定は困難ですが、無意識の偏見をなくしていくためには、多くの方に対して影響力を持つメディアにおける表現が重要であると考えていますので、必要な場合はメディアへの協力を求めていくこととしたいと考えています。</p> <p>このため本プランでは、29ページの「男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成」において、メディアへの男女共同参画や女性の人権等に関する情報の提供等の取り組みを行うこととしています。</p>
3	<p>(1)女性活躍推進法にもつく都道府県推進計画としての側面があるからだとは思いますが、「子育てしながら働く女性」に重点が置かれすぎなのではないかと感じます。私自身は、女性が就業するうえでの問題に強く関心を持っていますが、それでも重点が置かれすぎなのではないか、他にも男女共同参画社会の実現にあたって必要なことがあるのではないかと考えてしまいます。たとえば、性別役割意識によって男性が抱えている生きづらさの問題などはこの計画でどのように考えられ、位置づけられているのでしょうか。また女性も子育てをしながら働いている人ばかりではありません。子育てをしているか否かにかかわらず、また地域社会が抱える課題の解決に必ずしもつながらないとしても、人権の問題として、男女共同参画社会の実現は重要です。そうした部分への目配りをもっと強くしてほしいと思います。</p> <p>(2)ただそのような中で、テーマ3「環境を整える」の中に「性的指向・性自認(SOGI)を尊重する社会づくり」が新しい取組として新設されたことはとても良いことだと思いました。</p> <p>男女共同参画社会を実現していくためには、次代を担う若い人々への意識啓発が特に重要だと考えます。「学びの場での男女共同参画教育の推進」はプランに盛り込まれていますが、教職員への研修をより充実させるなど、さらに力を入れてほしいです。また同じく「学びの場での男女共同参画教育の推進」に関して、取組番号27では「子どもの発達段階に応じた性に関する教育の実施」が拡充されると書かれています。リプロダクティブ・ヘルスはもちろんですが、リプロダクティブ・ライツの視点に立った性教育をより一層進めてほしいと思います。</p>	①	<p>男女共同参画社会の実現は、そのこと自体が21世紀の我が国社会を決定する最重要課題として位置づけられており(男女共同参画社会基本法)、働いている、働いていない、子育てをしている、子育てをしていないに関わらず、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むことは非常に重要であると考えています。そのため本プランでも、「性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県」を目指すべき姿としており、24ページに記載しています。</p> <p>固定的な性別役割分担意識は、女性に限らず男性にも生きづらさを与えていることがあると考えられますので、本プランでは、そういった意識の解消、理解の促進に向けた取組を29ページ「意識改革と社会制度・慣行の見直し」のAに位置づけています。</p> <p>ご指摘のとおり、本プランは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に規定する女性活躍推進計画を「包含」しており、プランのうち子育てしながら働く女性を支援する取組に女性活躍推進計画としても取り組むこととお示しています。</p> <p>他方で、雇用における男女共同参画の推進は、女性が産む性であることを理由に、職業生活の場において男性と対等な構成員として参画できなかった状況を改善してきた道程でもあり、女性の労働権の観点からも、「子育てしながら働く女性と男性」の問題は引き続き重要な課題として取り上げる必要があると考えています。</p>
		④	<p>県教育委員会では、性に関する現状や課題と新学習指導要領で育成すべき資質・能力を踏まえ、学校における性に関する指導の内容や取組体制、配慮事項を整理し、小学校入学から高等学校卒業までを見通した系統的な性に関する指導の計画及び各指導項目の指導案を作成し、これまで以上に充実した性に関する指導を展開していくために、現在、平成21年に発行された手引きの改訂作業を行っています(令和3年2月頃に各学校及び教育委員会に配布予定)。</p> <p>この手引きには、子ども達が性に関する正しい科学的知識を身に付け、生涯にわたって自分自身を大切に、性や生殖について自己決定していくことができる態度を育成していく指導内容を盛り込んでいます。</p> <p>令和3年度からは、この手引きに沿って、全ての教職員が課題意識を持ち連携を図りながら、性に関する教育を推進していくよう、研修会の開催などを通じて教員の指導力の向上にも取り組んでいく予定です。</p>

4	<p>こうち男女共同参画計画プラン3の(1)育児、介護等の基盤整備 がうたわれたのは、女性の社会進出を支えるためには、介護や育児が乗り越えるべき課題であることを語っています。しかし、一方で不妊治療についての記載はありません。</p> <p>菅政権の政策の目玉として、不妊治療への保険適用が早ければ2022年にも受けられる、という報道がありますが、一方この治療により、16.7%が離職し、サポートの無い職場の方が、離職のリスクが1.91倍も高いという、順天堂大などの研究チームの結果も出ています。(高知新聞2020年12月29日記事)</p> <p>子どもを持つか、仕事を続けるかの選択を突き付けられている当事者にとって、まさに多様な働き方の選択ができる職場であるかどうかは切実な問題です。</p> <p>高知県庁では、不妊の原因がある人の治療には病気休暇が認められていますが、結果がわかるまでに時間を要することや、治療できる病院も限られていることなどの理由で、原因がわかるまでの間も病気休暇が適用できるよう、県職連合を始め、労働団体では不妊治療休暇の設立を求める声があがっています。</p> <p>育児休業。介護休暇「等」ではなく、不妊治療休暇について、具体的な記載をお願いします。</p>	②	<p>国において、不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討が進められており、令和2年12月3日に内閣府・厚生労働省が公表した「不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた取組方針」では、「社会的機運の醸成に向けた取組(企業・職場や社会の理解促進)」、「不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備(事業主の取組促進)」、「不妊治療等に関する情報提供、相談体制の強化」等にできることから速やかに取り組んでいくことが示されています。</p> <p>人事院においても必要な取組の検討が行われることとされており、県においても、こうした国や他の自治体の動向も注視しながら、職員が不妊治療を受けやすい環境づくりに向けて、検討を進めていく必要があると考えています。【行政管理課】</p> <p>不妊治療休暇は不妊治療を受けやすい職場環境整備の選択肢の一つであり、本プランの本文には不妊治療休暇について個別には記載していませんが、52ページの「治療と職業生活の両立支援」のコラムに「不妊治療と職業生活の両立支援」の内容を記載します。【県民生活・男女共同参画課】</p>
5	<p>「学びの場での男女共同参画教育の推進」について意見を述べます。</p> <p>人権教育として性教育を位置づけることが大切だと思います。保健教育としての正しい知識を理解することは基本です。その基本の上に立って、互いの性を尊重し、多様な性の在り方を認めることができる人権認識を育てることが重要と考えます。</p> <p>しかし、現行の学習指導要領では、性教育を人権教育として系統的に行うようにはなっていません。人権教育としての性教育をそれぞれの学年でどのように取り組み、どのように積み上げていけばよいのか、そのモデルプランを作成し、県下の小中学校で実践できるようにしたらよいのではないのでしょうか。健康対策課、保健体育課、人権教育・児童生徒課、県民生活・男女共同参画課が連携してプランを作成すればよいと思います。</p> <p>正しい性教育を受けずに、男性に都合よく制作されたアダルトビデオやポルノ雑誌を教科書にして成長した大人の意識を変えるのは困難であると思います。小さな子どもの時から正しい性教育を学び、性について正しい知識を持ち、その上で互いの性を尊重し、多様な性の在り方を認めることができる人権認識を育てることが多くの人々の意識を変えることにつながると思います。</p>	④	<p>県教育委員会では、性に関する現状や課題と新学習指導要領で育成すべき資質・能力を踏まえ、学校における性に関する指導の内容や取組体制、配慮事項を整理し、小学校入学から高等学校卒業までを見通した系統的な性に関する指導の計画及び各指導項目の指導案を作成し、これまで以上に充実した性に関する指導を展開していくために、現在、平成21年に発行された手引きの改訂作業を行っています(令和3年2月頃に各学校及び教育委員会に配布予定)。</p> <p>この手引きには、人権教育・児童生徒課や健康対策課と情報共有・連携を図りながら、子ども達が発達段階に応じて多様な性のありかたについて考えることができる学習指導案や、性暴力・性被害の予防に関する指導案等も掲載しています。</p> <p>今後も関係機関と連携し、子ども達が性に関する正しい科学的知識を身に付け、生涯にわたって自分自身を大切に、性や生殖について自己決定していくことができる態度を育成するため、人間尊重の精神に基づいた性に関する指導の取組を推進していきます。</p>

6	<p>(1)男女賃金の格差について気になります。男女の格差だけでなく、業種による格差が顕著に感じます。保育士、介護士などのエッセンシャルワーカーと呼ばれる職種の方々は女性が多く、そしてそういった職種の方々に対する賃金は他に比べても安い賃金で頑張っています。非正規職員に女性が多いことなども併せて、賃金格差の是正を求めます。</p> <p>(2)女性が非正規にならざるを得ない要因としては、非正規の方が拘束時間が短く家庭で何かあっても対処がしやすいことがあると思います。本来であれば正規でも時間差で働くとか、子育て中の夫婦には融通が利くようなシステム作りが必要ではないかと思っています。</p> <p>(3)女性だけが家事や介護、子育てをしなくてもいいんだという啓発が必要だと思います。</p>	<p>④ 「高知県働き方改革推進会議」による官民協働の取組や、高知県働き方改革推進支援センターのワンストップ窓口による支援を通じて、県内企業の働き方改革を推進しているところです。こうした支援を通じて、企業の生産性向上や経営基盤の強化を図ることで、働く方々の賃金の向上の実現にもつながるよう、引き続き、取り組みを進めていきます。【雇用労働政策課】</p> <p>④ 人材の確保・定着や生産性の向上といった観点から、従業員のライフスタイルに合わせた働き方改革に向けた取組が重要であると考えています。そのため、高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の普及拡大などの取組を通じて、柔軟で多様な働き方を推進しています。</p> <p>① 本プランでは、31ページの「さまざまな場での意識を変える」の中で位置付け、取り組んでいます。男性の家事・介護・育児への参画に向けた各種講座の実施や意識啓発に向けた教育など、こうち男女共同参画センターを中心に取り組んでまいります。</p>
7	<p>(1)高知県は働く女性が多く女性管理職も日本の水準では高いと言えますが、世界的にはとても低いと言わざるを得ません。もっと高い水準を目指すべきです。</p> <p>(2)また、働く女性が多いとはいえ、非正規が多くを占め、今回のコロナ下で補償もなしのまま自宅待機をしいられたのも多くは女性だと思います。この点をもっと掘り下げて検討いただきたいと思います。調査をしていただきたいと思います。</p> <p>(3)選択的夫婦別姓制度は導入への提案ぐらいはしていただきたいです。</p> <p>(4)政治分野も打つ手なしではなく、クォーター制の検討ぐらいはあってしかるべきではないでしょうか。</p>	<p>② 県では、女性活躍推進法に基づき策定した特定事業主行動計画(対象期間:平成28年度～令和2年度)において、女性の管理職割合の目標を設定し、目標値を達成しているところです。現在検討中の来年度以降の次期計画では、目標値の引き上げを予定しています。【人事課】</p> <p>本プランでは、39ページの「団体・組織への女性の参画の促進」の中で位置付け、取り組んでいます。民間企業等のトップへの啓発や意識改革について、具体的な取り組みの強化を検討することとしております。【県民男女】</p> <p>④ 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業主が行った労働者への休業等に対し、手当を支給した場合、助成する制度(雇用調整助成金)があります。また、事業主から休業への手当を受けられなかった労働者に対しては、直接、支給される制度(新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金)もあります。いずれの制度についても、雇用保険被保険者に加え、学生やアルバイトなど雇用保険被保険者以外の方も対象となっています。県では、これらの制度について、新聞やホームページなどで県民に広く周知を行っているところですが、引き続き、周知に努めていきます。</p> <p>① 本プランにおいては基本理念として、「性別による差別的な取扱いを受けないこと」や、「性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の諸制度や慣行が、男女の社会における主体的で自由な生き方の選択を制約することのないよう配慮されること」を掲げています。婚姻による改姓により、それまでの業績が継承されにくくなるなどの支障が生じる方などにとって、結婚前の姓を名乗ることができる制度は有効なものであり、現在、その手法としては旧姓の通称使用の運用が広く行われているものと承知しています。選択的夫婦別姓制度の導入については、まずは国政の場で議論をしていただくことが必要であることから、今後の国の議論や検討状況、議会答弁を注視していきたいと考えています。</p> <p>なお、選択的夫婦別姓を認める制度について、国の第5次男女共同参画基本計画では、「夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める。」とされています。</p> <p>⑤ 「テーマ2場を広げる」の(1)①に政治分野の視点及び具体的な取組を追加しております。なお、平成30(2018)年5月23日に公布・施行された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の第2条において、「政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする」と定められています。クォーター制については、第5次男女共同参画基本計画において、政治分野における男女共同参画の推進のため、国が政党に対し候補者の一定割合を女性に割り当てるクォーター制等の積極的改善措置等の自主的な取組の実施を要請することとしています。</p>

<p>8</p>	<p>(1)イクボスについて 知事の宣言はよかったがそれを各自治体のトップが職員まで深く浸透するよう具体的な取り組みをすすめてほしい。そしてそれを目に見える形で各職場に広げて行ってほしい。(ポスターなど・・・)</p> <p>(2)男性の育休取得率について 教員があまりに低い。なぜ取得できないか。<u>アンケートを行政主導</u>で行い、その結果を受けて政策に生かしてほしい。</p> <p>(3)男女混合名簿が100%でないのでおどろいた。 100%にならない理由を調べて示してほしい。</p> <p>(4)人口中絶率が全国より高いことについて 性教育が現場で十分に行われていない現状があると思う。積極的に推進するために、現場の教員と専門家や研究者などを中心にしたプランをデザインし、小学校低学年から(できれば年長児から)積極的に行政はサポートして、実践をすすめてほしい。</p>	<p>① 現在、県として、「育児休暇・育児休業取得促進宣言」や「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度」といった、社員の子育てや介護等に取り組む企業を認証対象とした制度があり、これらの宣言・制度に各企業が積極的に取り組むことによって、イクボスが推進されるものと考えています。そのための取組として、イクボスについて県のホームページや広報誌などで周知を図り、啓発、推進活動に励んでまいります。 本プランでは、33ページの「働く場での意識啓発」の中で位置付け、取り組むこととしています。</p> <p>④ 昨年10月に県立学校の男性教職員に対して育児に関する休暇の意向確認を行い、制度の周知を図るとともに、取得状況や取得できない理由等についての把握を行いました。今後は、この調査結果なども踏まえながら、男性教職員の育児に関する休暇の取得促進に向けた取組や方策等を検討していくことにしています。</p> <p>④ 100%に達していない小・中学校は、学校の統合等の完了をまってシステム導入することとしている市町村が含まれているためです。男女混合名簿実施率は、システム導入が完了する令和4年度には100%を達成する見込みです。</p> <p>④ 県教育委員会では、性に関する現状や課題と新学習指導要領で育成すべき資質・能力を踏まえ、学校における性に関する指導の内容や取組体制、配慮事項を整理し、小学校入学から高等学校卒業までを見通した系統的な性に関する指導の計画及び各指導項目の指導案を作成し、これまで以上に充実した性に関する指導を展開していくために、現在、平成21年に発行された手引きの改訂作業を行っています(令和3年2月頃に各学校及び教育委員会に配布予定)。 この手引きは、助産師や小・中・高の教員等を委員としたワーキング委員会において意見をもらった上で作成しており、子ども達が性に関する正しい科学的知識を身に付け、生涯にわたって自分自身を大切に、性や生殖について自己決定していくことができる態度を育成していく指導内容を盛り込んでいます。 令和3年度からは推進校を指定し、この手引きを活用した性に関する指導の充実や外部講師と連携した取組を行います。この推進校での取組を研修会等を通じて県下全域に周知し、高知県全体の性に関する指導の充実を図ります。</p>
----------	--	--

<p>(1)「ジェンダー平等」について 今回の改定において「目指すべき姿」として「性別にかかわらず、誰もが じぶんらしくいきいきと活躍できる高知県」が掲げられた積極的意義を評価 します。 そのうえで、以下の点を指摘します。 ・”個別分野ごとの現状と課題”(P.5～P.23)にあるように地域社会でも家 庭生活でも職場でも「男女差別＝格差」が顕材しているなかで、「性別にか かわらず」というニュアンスで「女性」に特化した課題解決のとりくみは進 むのか。</p> <p>・一方、多様な性が存在するなか、「性別＝男女」というくりでは、「取り 残される」という印象を持たざるをえない人がいる。特に基本理念(P.24) では「男女」、「女性と男性」という言葉が繰り返されており、「誰もが」とうたい ながら性的少数者の存在や多様な性のあり方が否定されているようで奇 異である。</p> <p>「女性」に特化した課題解決については、従来通り具体的な取組の中心 的課題に据えることで推進できるとしても、「誰もがじぶんらしくいきいきと 活躍できる」という今回の改定の目指す姿を具体化するためには、「性別 ＝男女」というとらえ方だけではなく、「社会的・文化的性差(ジェンダー)」 というとらえ方が必要になります。今回の改定の積極的意義を遂行するた めにもジェンダー平等の概念について検討を加えていただくことを提案し ます。</p> <p>また、「男女共同参画課」という課名についても、「ジェンダー平等」という 文言を盛り込んだ課名にすることを検討いただくことを提案します。</p>	<p>①</p>	<p>「性別にかかわらず誰もが自分らしく、という「目指すべき姿」は、生まれ持った体の性別にかかわらず、それぞれの性的指 向・性自認を尊重していこうとする考え方を包含するものです。本プランには性的指向・性自認についても盛り込んでおり、いた だいたご意見の性的少数者の存在や、多様な性のあり方については、テーマ3「環境を整える」に位置づけております。</p> <p>本プランは、男女共同参画社会基本法に基づき、国の基本計画に沿ったものとしています。また、具体的な取組では、男女の 格差を解消するため、対象を絞ったものが多数あります。そういったことから、基本理念やリード文では「男女」「女性と男性」とい う表現を用いております。基本理念は、高知県男女共同参画社会づくりの条例の基本理念と同一です。</p> <p>一方で、社会的・文化的平等(ジェンダー平等)の考え方は、性の多様性を尊重するという大きな社会の流れに沿ったものであ ることや、SDGsの目標5「ジェンダー平等」のゴール、ターゲットの考え方など世界の流れもあることから、「ジェンダー」の視点に 立って取組を進めていくことを考えています。</p> <p>課の名称については、県民に分かりやすくなりやすい言葉を用いることが重要であると考えておりますので、現在のところは 変更することは考えていません。</p>
<p>(2)選択的夫婦別姓制度について</p> <p>今次改訂プラン案「2個別分野ごとの現状と課題(1)②国際的な動向 (P.6)」を現行プランの同項目と読み比べると、SDGsのことが書き加えられ ていますが、国連の女子差別撤廃委員会の最終見解についての記述は 全く変化がありません。2009年の第6回最終見解が紹介されていますが、 その後も政府の実施状況報告と審査は継続されており、この項の記述に 変更がないことは「怠慢」であると言わざるを得ません。</p> <p>また、「国際規範の国内実施において多くの課題が残されています。」と 記述されていますが、どういう課題があるのかわかりません。特徴的な課 題については項目のみでも列挙していただくことを提案します。</p> <p>とりわけ、国連から再三にわたって勧告を受け、フォローアップの対象と なっている民法の改正の課題の一つでもある「選択的夫婦別姓」について は、世論の変化も大きく、国の第5次プランでも多数のパブリックコメントが 寄せられています。しかし、いまだ改善の見通しは明らかになっていま せん。</p>	<p>②</p>	<p>女子差別撤廃条約実施状況に関する記載を最新の内容に修正します。</p> <p>国連の女子差別撤廃委員会の第7回及び第8回最終見解の勧告は57項目にわたり、紙幅の都合で本プランに掲載することは 困難であるため、ご参考いただけるよう巻末の参考資料に最終勧告の掲載場所を追記します。</p>

女子差別撤廃条約では16条1項(g)で「夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む。)」を確保するよう締約国に求めています。日本においては夫婦同氏が強制され、結果として女性の96%が婚姻により改姓している実態は、明らかな国際法違反です。

プラン案の取組の方向「②国際規範の尊重と、国際交流を通じた男女共同参画への理解の促進」(P.30)を掲げるのであれば、用語だけではなく、条約がもつ意味を県民に知らせることが重要です。選択的夫婦別姓の課題も含め、女子差別撤廃条約やSDGsに関する講演、講座を広く開催していただくことを提案します。

(3)「知事および県議会議員と女性団体との懇談会の開催」について

プラン案の「現状と課題」からは高知県の女性の特徴として、有業率の高さ、管理職に占める女性の割合など、女性が働き続けることに前向きな県民性が読み取れます。しかし、就業形態では、非正規雇用労働者の割合は男性の2.3倍となっています。

しかし、家事労働時間は1日平均女性171分、男性29分と圧倒的に女性が負担を強いられているのが実態です。県民意識調査でも全国調査の結果と比して「家庭生活」で「男性優位」と感じている割合が高くなっています。要するに高知の女性たちは、仕事もし、家事も育児もこなすスーパーウーマンが多いといえます。にもかかわらず、「市町村での男女共同参画の取組や政治分野における取組は全国と比べて遅れており」、都道府県議会における女性議員の割合は5.4%全国39位となっています。(P.4)この状況をどうとらえたらよいのでしょうか。

「高知の女性たちは、仕事も家事も育児も介護もがんばっているのだから、それ以上ががんばらなくていいよ」と、地域社会や職場での指導的立場や意思決定の場には参加しなくてよいと済ませることが果たして適切な対応でしょうか。

12月県議会において浜田省司知事は、知事部局での女性管理職の割合の目標値の質問に対して、「職員アンケートの結果では管理職の役職を担いたいと回答した女性職員が1割強」であることを理由にして、「現実的には厳しい」と回答したと報じられていました。

これに対して新聞への匿名による投書では、女性は「担わない」のではなく「担えない」のだ、問題は「なぜ担えないか」だ、という指摘がされました。そして、「男女に開かれた組織づくりを行政からみせてほしい」と。

この件に関する詳細はつまびらかではありませんが、男女共同参画社会を実現するためには、リーダーの姿勢、見識が不可欠です。県事に限らず各自自治体における首長や議員の方々には、ジェンダー平等や男女共同参画社会についての見識を幅広く深めていただきたいものです。

浜田知事は今年の年頭所感でも、「県民との対話」を掲げ、県民座談会を拡充すると述べています。ぜひとも女性団体との県民座談会を開催し、ジェンダー平等、男女共同参画社会づくりについての意見交換の機会を持っていただくことを提案します。

③

④

女子差別撤廃条約やSDGsに関する啓発についてのご意見は、業務の参考にさせていただきます。

県政に広く県民の声を反映させるべく、毎年、各市町村を訪問し行っている座談会は分野を限定せず幅広く声を聞かせていただく場としています。

女性団体との座談会として考える場合、個別の意見交換会のように開催することが考えられますが、現在、県と女性団体との意見交換の場として母親運動連絡会との会を毎年行っており、いただいた意見については、共有を図っていますので、その機会を活用していただきたいと考えています。

<p>3. 以上、具体的なことを書きましたが…</p>		
<p>(5) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を尊重し、女子に対するあらゆる形態の差別に関する条約の選択議定書を批准し、その趣旨に基づいた政治が正しく行われるならば、男女共同参画プランなどたてなくても良くなるのではないのでしょうか。</p>	⑤	<p>女子差別撤廃条約の選択議定書の批准については、国において適切な議論がなされるべきことと考えています。男女共同参画社会基本法の理念に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて、プランを策定して取り組んでおります。ご意見のように差別が一切無い状態であれば、このようなプランを策定する必要がなくなると考えられる一方で、その状態をいつまでも保つためにこのようなプランを策定し、取り組み続ける必要もあると考えられます。</p>
<p>(6) ところで、女性が多い職種の賃金や労働条件が下がっていく傾向はないのでしょうか。</p>	③	<p>本県の男女別・職種別の賃金や労働条件について把握できるものには、厚生労働省が実施している「賃金構造基本統計調査」があります。この調査で、令和元年と平成30年を比較したところ、「所定内給与額」や「所定内実労働時間」の増減と、女性が働いている職種の割合との相関関係は見受けられませんでした。</p>
<p>(7) たとえば、日本が批准していない看護職員の雇用・労働条件及び生活状態に関する条約を早期に批准し、その趣旨に基づく医療体制が整っていたならば、今日の医療崩壊はなかったのではと思います。</p>	③	<p>報道によっては、医療崩壊寸前との情報もありますが、日本においてcovid-19により医療崩壊したという施設はありません。なお、批准している外国においても医療崩壊という情報もあることから、批准＝崩壊無しとは言い切れないのではないのでしょうか。(フランス、イタリア)</p>
<p>(8) 介護職の収入が低くなっているのも、女性が多い職種であることが原因の一つかもしれません。</p>	④	<p>介護サービス事業所の従業員は約3/4が女性となっています。介護職の賃金水準は年々改善してきており、また勤続年数により賃金は上昇しています。今後も事業所の処遇改善のための加算取得など、介護職の処遇改善を支援していきます。</p>
<p>4. 最後に クォータ制が叫ばれて久しいですが、日本の三権の長、最高裁判事、あらゆる議員が女性(半数でも可ですが)になれば、日本は変わると思いますが、不名誉なジェンダーギャップ指数が2ケタにはなると思っています。 権力や予算を担う人(中小企業の経営者も含めて)には、パワハラ、モラハラ、ジェンダー、人権意識の涵養が必要です。</p>		
<p>デパートや量販店の女子トイレにDVのチラシが設置されていますが、そのまま続けていただきたい。女兒の性被害の啓発(？ 文言が適切ではないですが、子どもも被害者にならないように、父母や大人からもやもやした仕打ちを受けていたらそれは虐待だというようなことを気付かせてあげる)などのチラシも必要だと思います。また男性向けのDVや児童虐待チラシの設置もお願いしたいです。個人的な認識かもしれませんが、男性の経済的DVの自覚がとても低いように思われますし、子どもや妻を自分の持ち物のように考えている人もいます。</p>	①④	<p>DV防止に関するチラシ作成や配布など、啓発の取組に関しては、本プランでは、53ページの「女性に対するあらゆる暴力の根絶」の中で位置付け、取り組むこととしています。また、児童虐待防止に関するチラシ類の作成については本プランへの位置付けはありませんが、県の児童虐待防止の取組として作成しており、11月の児童虐待防止月間に合わせて学校や保育所、市町村役場、コンビニなどに配布しております。</p>
<p>弱い者が弱いままで、私やあなたがあるままで尊重される世界を望みます。以上です。</p>		

<p>11</p>	<p>知事は議会の答弁で県庁内の女性管理職が少ないのは、女性が管理職への登用を希望しないからだと言っていたと思う。 男性の休日・深夜長時間労働が女性の管理職への登用を阻んでいる。少子化にも影響している！！ 男性の長時間労働は家庭での家事分担の免罪符になり女性管理職登用への意欲を失わせている。</p> <p>県庁内が率先して、子育て中の人間(男女を問わず)がどんどん管理職への登用される環境づくりをし、高知県全体に推進して欲しい。</p>	<p>④ 県では、人事配置については適材適所を基本とする中、家庭環境等を踏まえた職員の希望も考慮する必要があるものと考えております。</p> <p>また、職員アンケートにおいて、管理職を担いたいと回答した女性職員が1割強に留まっている状況にあります。その理由として、管理職の職責への不安、ワークライフバランスへの影響が主なものとなっております。</p> <p>これらのことを踏まえて、女性職員のキャリアアップに向けた意識の醸成とともに、仕事と家庭生活の両立ができる環境づくりに努めてまいります。</p> <p>具体的には、管理職員を含めた職員一人ひとりの意識向上と仕事の進め方の見直し、一斉定時退庁日の実施やデジタル化の推進などにより、時間外勤務の縮減を図りながら、男性職員が子育てに積極的に参加する時間を確保するとともに、すべての職員の心身の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでまいります。【人事課・行政管理課】</p> <p>子育て中に限定したものではありませんが、企業向けに経済団体と連携し女性の管理職登用促進に向けたセミナー実施に取り組んでまいります。本プランでは、39ページの「団体・組織への女性の参画の促進」の中で位置付け、取り組んでいます。【県民男女】</p>
	<p>(1) 固定的性別役割分担意識の払拭をはじめ、ILO190号条約の批准を見据えて、教育現場におけるジェンダー平等の実現に向けての具体的な施策を進めてください。</p> <p>(2) 学校における男女混合名簿の実施率も上がってきていますが、学力調査や各種アンケート等では、性別を選択する項目があります。</p> <p>(3) また、県立施設などでも利用者の性別ごとの人数を記入する欄もあります。男女別のデータが必要でないものについては廃止を進めてください。</p> <p>(4) 参画プランの中には「男女平等」と書かれていますがLGBTの視点に立ってジェンダー平等という表現がふさわしいと考えます。</p>	<p>④ 人権教育担当教員の研修を通じて、人権教育指導資料(学校教育編)を活用し、人権教育全体計画・年間指導計画や指導内容の見直しや、県民に身近な11の人権課題についての研修を進め、教職員の人権課題に関する知識や人権意識の醸成に努めています。</p> <p>国際労働機関ILO190号条約(仕事における暴力とハラスメントの撤廃)に関する内容については、男女共同参画や女性の人権を含む、個別の人権課題に関する学習について、児童生徒の発達段階に応じた取組の充実を図ります。【人権教育・児童生徒課】</p> <p>④ 性別記入廃止の取組として、令和2年度入試(令和元年度実施分)から入学願書の性別記入欄を廃止しております。今後も、男女別のデータが必要でないものについては、記載項目を廃止するなどの見直しを図ってまいります。【高等学校課】</p> <p>学校における男女混合出席名簿については、引き続き取組の推進を図り、幼稚園を含む全ての学校での実施に努めています。なお、当該が実施する各種アンケートにおける性別についての項目は検討していきます。【人権教育・児童生徒課】</p> <p>④ 県の行政手続き上の書類における性別欄については、以前から見直しを進めており、必要がないものについては、削除しております。</p> <p>また、県立文化施設などでは、ターゲット毎の利用促進等につなげる、マーケティングのために活用する場合などを除き、性別は伺わない対応をしております。</p> <p>① 本プランは、男女共同参画社会基本法に基づき、国の基本計画に沿ったものとしております。また、具体的な取組では、男女の格差を解消するため、対象を絞ったものが多数あります。そういったことから、基本理念やリード文では「男女」「女性と男性」という表現を用いております。基本理念は、高知県男女共同参画社会づくりの条例の基本理念と同一です。</p> <p>また、LGBTの視点に立ったジェンダー平等を通じて、あらゆる施策に反映するよう本プランの策定にあたっては、本プランでは6ページの「2 個別分野ごとの現状と課題」の②に記載をしております。</p> <p>「性別にかかわらず誰もが自分らしく、という「目指すべき姿」は、生まれ持った体の性別にかかわらず、それぞれの性的指向・性自認を尊重していこうとする考え方を包含するものです。本プランには性的指向・性自認についても盛り込んでおり、いただいたご意見の性的少数者の存在や、多様な性のあり方については、テーマ3「環境を整える」に位置づけられています。</p> <p>一方で、社会的・文化的平等(ジェンダー平等)の考え方は、性の多様性を尊重するという大きな社会の流れに沿ったものであることや、SDGsの目標5「ジェンダー平等」のゴール、ターゲットの考え方など世界の流れもあることから、LGBTに関わらず、すべての取組において「ジェンダー平等」の視点に立って取組を進めていくことを考えています。</p>

12	<p>(5)学校教育の中に「性」に関する教育を取り入れ、各学校で発達段階に応じた実践ができるように教育委員会と連携してモデルプランを作成してください。</p> <p>(6)子育てや介護は依然として女性が担っています。多忙化が続いている学校で働く女性教職員にとっては、大変な負担となっています。学校現場の多忙化を解消するとともに地域や社会全体で支援体制の充実を求めます。</p> <p>(7)男性教員の育児休業取得率は他の公務員と比べると断然低いです。男性の取得率アップのためには教員の取得率を上げることが必要だと思います。なぜ取らないのか、あるいは取れないのか、背景を把握する必要があるのではないのでしょうか？</p> <p>(8)教員の何には、結婚後も通称使用をしている方も複数います。また、一人っ子同士の婚姻でお互いの名字を残したいと考える方もいます。選択的夫婦別姓の法制化を国に要望してください。</p>	④	<p>県教育委員会では、性に関する現状や課題と新学習指導要領で育成すべき資質・能力を踏まえ、学校における性に関する指導の内容や取組体制、配慮事項を整理し、小学校入学から高等学校卒業までを見通した系統的な性に関する指導の計画及び各指導項目の指導案を作成し、これまで以上に充実した性に関する指導を展開していくために、現在、平成21年に発行された手引きの改訂作業を行っています(令和3年2月頃に各学校及び教育委員会に配布予定)。</p> <p>この手引きには、子ども達が性に関する正しい科学的知識を身に付け、生涯にわたって自分自身を大切にし、性や生殖について自己決定していくことができる態度を育成していく指導内容を盛り込んでいます。</p> <p>令和3年度からは推進校を指定し、この手引きを活用した性に関する指導の充実や外部講師と連携した取組を行います。この推進校での取組を研修会等を通じて県下全域に周知し、高知県全体の性に関する指導の充実を図ります。</p>
		④	<p>社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中で、教員の長時間勤務が状況が明らかとなり、教員の多忙化解消は喫緊の課題であると考えています。</p> <p>このため、学校における働き方改革については、「第2期教育大綱」や「第3期高知県教育振興基本計画」に位置づけ、「学校組織マネジメント力の向上と教職員の意識改革」「業務の効率化・削減」「専門スタッフ・外部人材の活用」の3つの柱のもと取り組んでいるところです。</p> <p>今後も、県教育委員会、市町村教育委員会、学校が一体となって、地域や保護者の理解を得ながら、教職員の負担軽減やことと向き合う時間の確保ができるよう取り組んでいきます。</p>
		④	<p>昨年10月に県立学校の男性教職員に対して育児に関する休暇の意向確認を行い、制度の周知を図るとともに、取得状況や取得できない理由等についての把握を行いました。今後は、この調査結果なども踏まえながら、男性教職員の育児に関する休暇の取得促進に向けた取組や方策等を検討していくことにしています。</p>
		①	<p>本プランにおいては基本理念として、「性別による差別的な取扱いを受けないこと」や、「性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の諸制度や慣行が、男女の社会における主体的で自由な生き方の選択を制約することのないよう配慮されること」を掲げています。婚姻による改姓により、それまでの業績が継承されにくくなるなどの支障が生じる方などにとって、結婚前の姓を名乗ることができる制度は有効なものであり、現在、その手法としては旧姓の通称使用の運用が広く行われているものと承知しています。選択的夫婦別姓制度の導入については、まずは国政の場で議論をしていただくことが必要であることから、今後の国の議論や検討状況、議会答弁を注視していきたいと考えています。</p> <p>なお、選択的夫婦別姓を認める制度について、国の第5次男女共同参画基本計画では、「夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める。」とされています。</p>

13	<p>こうち男女共同参画プラン(案)が示されましたので、1県民として意見を提出させていただきます。日頃は、自治体として、ジェンダー平等が実現すべくご尽力いただいていることに感謝申し上げます。</p> <p>昨年は、日本が女性差別撤廃条約を批准してから35年の節目でした。#kutuを始めとして性暴力根絶を訴えるフラワーデモなど運動が目立った年でもありました。多くのメディアが性暴力の被害の実相を報道し、法務省の刑事法検討会への被害当事者の参加が実現しました。性暴力事件の一連の無罪判決が控訴審で逆転するなど社会が変わる空気を感しました。</p> <p>一方で、ジェンダーギャップ指数は121位と「ジェンダー平等後進国」のままです。</p> <p>◎男性教員の育児休業拡大が重要です。働いて(小学校教員)、経済的自立を曲がりなりにも果たした私の経験から、これから生きる若い人たちが変わるために教育の場が大事だという観点でコメントします。1人の男性教員が育休を取ることは、その影響力は大きいです。1学級35人～40人の児童・生徒が、また学校全生徒が…そして将来父親になるであろう・母親になるであろう児童生徒に大きなインパクトを与えます。是非、小・中・高校・大学の男教員の育児拡大に本気で取り組んでください。育休を取得した男性教員は、妻(母親)のいない昼間、自分の子どもと昼間の家事・食事(つくって、食べさせる)・洗濯(取り入れ・たたむ)・掃除・買い物等、手の抜けない、やらなければならない事たくさんあります。それをやることで、妻の子育て・家事労働が解ります。夫が日頃の手伝うとは意味が違うことを理解します。その後の夫婦の役割分担意識が激変する事間違いなし。それを経験した父親教師は、教室の児童・生徒に向けるまなざしがきっと大きく変わることでしょう。そのような教師に出会った保護者もジェンダー平等の社会的意義を共有することでしょう。児童生徒、とりわけ男(子)性はやがて、成長した暁には育休を取得する労働者に！一石4鳥にも5鳥にも、これを20年前に始めていたら意識変化が著しくあった筈です。遅きに失しましたが、今、その土壌はできつつあります。このプランが示す、5年後には大きく変えて見せてください。教員(専門職)は、必ず代替教員が後を引き受けてくれるので、他の職種と違って職場に迷惑をかけないので取得の条件があるのです。県の職員も民間事業より取得しやすい職だと思われれます。県の男性職員も育休取得の目標を大きく掲げて範を示してください。</p> <p>以上です。男女共同参画プランにいかしていただけますようお願いいたします。以上</p>	④	<p>教職員にとって子どもを産み育てやすい職場づくりを進めていくことは、児童生徒に対する教育の面においても、大変重要なことであると考えています。</p> <p>昨年3月に策定した「教職員子育てサポートプラン」では、子どもの生まれた男性教職員が令和4年度末に30%、令和6年度末に50%の育児休業を取得することや、配偶者出産休暇・育児参加休暇を合わせて5日取得することを目標としています。</p> <p>子育てに関する支援制度等の活用促進に向け、昨年10月には、県立学校の男性教職員に対して育児に関する休暇の意向確認を行い、育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、取得状況や取得できない理由等についての把握を行ったところであります。</p> <p>今後は、この調査結果なども踏まえながら、男性教職員の育児に関する休暇の取得促進に向けた取組や方策等を検討していくことにしています。【教職員・福利課】</p> <p>男性の育児休業取得については、県庁としても、まず隼よりはじめよということで、「高知県職員子育てサポートプラン～みんなでつこう！お互いに理解し助け合える職場環境～」(令和2年3月策定)において、「男性職員の育児休業取得率を令和4年度末までに30パーセント、令和6年度末までに50パーセント」とする目標を掲げて、育児休業を取得しやすい職場づくりに取り組んでいます。【行政管理課】</p>
14	<p>男性職員、女性職員が育児休業を取りやすくするためには、教職員数を増やすことが必要不可欠です。その期間の代替だけでなく常時増しておく育児休業も取りやすくなります。また職場にゆとりが生まれ、看護休暇・介護休暇も取りやすくなります。</p>	④	<p>教職員が子どもを産み育てやすい職場づくりを進めていくことは、大変重要であることは認識しています。</p> <p>国の育児休業を取得しやすくするための教員定数の増員が見込めない中で、県独自で定数を確保していくことは、本県の厳しい財政状況の下では、厳しいと考えています。</p> <p>このため、育児休業代替教員の確実な配置を行うことで、職員の育児休業取得を支援したいと考えており、その取組の一つとして、今年度から育児休業の代替教員としての任用期間を付した教員採用を行い、配置を行っているところです。</p> <p>今後も育児休業の代替教員の確保に努め、職員の育児休業の取得を支援していきたいと考えています。</p>

<p>15</p>	<p>(1)学校現場の男性職員の育児休暇取得が0%である実態はどう分析しているのか。教育委員会はこの実態をどのように把握し、どう改善しようとしているのか。実態分析がされないまま、目標値をいきなり50%に引き上げること無謀なプランだと思われます。男性の育休取得率を向上させた企業では、職員のアンケートを行い、多くの男性職員が育児休暇を希望していることを把握し、改善策が講じられ、ひいては、職場環境にも良い影響を及ぼしたと聞いています。実効性のある取り組みが求められます。</p> <p>(2)テーマ3取組の柱(3)でリプロダクティブヘルス/ライツの視点がかけられているが、この言葉自体、そして、この言葉が意味することをどれだけの県民が理解できるのか、疑問があります。今後の取組になるとは思いますが、実態に応じた取組になるよう丁寧なプロセスが必要だと思えます。リプロダクティブヘルス/ライツの実現は、女性の生き方そのものと深く関わっており、女性が個人として尊重される考え方が広く県民に浸透すれば、家庭や職場や地域社会での女性に対する位置づけが大きく変わると思えます。言葉だけではなく、何を意味するのか周知させる取組をていねいに実施していただきたいと思えます。</p> <p>また、この取組の方向①で「子どもの発達段階に応じた性に関する教育の実施」が挙げられていますが、保健体育課だけではリプロダクティブヘルス/ライツを実現するには学校教育の現場の実態は不十分であると推測されます。それは、学習指導要領の不十分さがあるからです。そういった現状を深く理解しないままのプランは十分機能できないと思えます。学校現場の状況把握をしっかりと行ってほしいと思えます。</p> <p>(3)選択的夫婦別姓はいまだ実現していません。旧姓使用の拡大だけでは解消しない問題がたくさんあります。ぜひ、実現していただきたい。国に対しても意見をあげてほしいと思えます。</p> <p>プランの改定が机上のプランで終わらず、女性や性差によらないすべての人々の現状をより良いものにしていくことができるよう、われわれ県民も注視していきたいと思っています。</p>	<p>④</p> <p>①</p> <p>④</p> <p>①</p>	<p>昨年10月に県立学校の男性教職員に対して育児に関する休暇の意向確認を行い、制度の周知を図るとともに、取得状況や取得できない理由等についての把握を行いました。今後は、この調査結果なども踏まえながら、男性教職員の育児に関する休暇の取得促進に向けた取組や方策等を検討していくことにしています。</p> <p>ご指摘いただきました用語は、本プランの巻末に用語解説を加えております。また、本プランの周知と併せて、用語の内容の周知に努めてまいります。【県民男女】</p> <p>県教育委員会では、各学校における性に関する指導の実施状況や、実施に関して困っていることなどを把握する調査を毎年実施しており、各学校の現状把握に努めています。</p> <p>現在、性に関する指導の手引きの改訂を行っており、この改訂にあたっては、各学校への調査結果、性に関する現状や課題及び新学習指導要領で育成すべき資質・能力を踏まえ、これまで以上に各学校での指導の充実が図られるよう、性に関する指導の計画及び各指導項目の指導案を作成しています(手引きは令和3年2月頃に各学校及び教育委員会に配布予定)。</p> <p>この手引きには、子ども達が性に関する正しい科学的知識を身に付け、生涯にわたって自分自身を大切に、性や生殖について自己決定していくことができる態度を育成していく指導内容を盛り込んでいます。</p> <p>今後も改訂された手引きの活用状況や、各学校での実施状況等について引き続き調査を行い、高知県全体の性に関する指導の充実に取り組んでいきます。【保健体育課】</p> <p>本プランにおいては基本理念として、「性別による差別的な取扱いを受けないこと」や、「性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の諸制度や慣行が、男女の社会における主体的で自由な生き方の選択を制約することのないよう配慮されること」を掲げています。婚姻による改姓により、それまでの業績が継承されにくくなるなどの支障が生じる方などにとって、結婚前の姓を名乗ることができる制度は有効なものであり、現在、その手法としては旧姓の通称使用の運用が広く行われているものと承知しています。選択的夫婦別姓制度の導入については、まずは国政の場で議論をしていただくことが必要であることから、今後の国の議論や検討状況、議会答弁を注視していきたいと考えています。</p> <p>なお、選択的夫婦別姓を認める制度について、国の第5次男女共同参画基本計画では、「夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める。」こととされています。</p>
-----------	--	-------------------------------------	---

16	<p>「4 具体的な取り組みと重点目標」に関して、気づいたことを挙げてます。</p> <p>(1)テーマ1「意識を変える」、テーマ3「環境を整える」とありますが、私は、順序が逆ではないかと思います。意識は環境によって変わるので、先ず、環境を整えるべく努力をしてほしいと思います。</p> <p>(2)したがって、「環境を整える」<取り組みの柱>については、(案)にある通り(1)育児・介護等の整備から、(4)女性に対するあらゆる暴力の根絶まで、さらに、一体系図一のなかに新規の取組の方向として示されて内容も賛成です。特に、具体的な支援の充実が必要です。実現するには、経済的物質的支援が重要です。</p> <p>今日の社会では、育児や介護などは、かなり社会化されてきて、保育や介護などで働く労働者は、専門職だから、本来はそれにふさわしい賃金でなければならないのに、一般労働者に比べ低賃金で、そのために人手不足になっています。育児や介護などで働く者は、家庭を含めて、ほとんどが女性です。だから、要求を出しても声が小さいので為政者になかなか届きません。今こそ、男女平等の立場で、具体的に物質的な支援の声を大にして国にも、要求しなければなりません。国家予算では、新型コロナ対策に中小企業支援など予算化されていますが、育児・介護などへの具体的な支援がほとんどなされていません。県議会では、(議員の発議により)知事も国へ要請すると申されたようですが、男女共同参画課も、ぜひ、強く要請して予算獲得してほしいと思います。</p> <p>こうした取り組みに重ねて、高知県のプランを進めていただきたいと思えます</p>	③ ①	<p>テーマは3つに分けていますが、テーマの並び順に取り組んでいくものではありません。いただいたご意見の通り、環境によって意識も変わり、意識を高めることで環境整備が進むといった相互のかかわりの中で取組を進めたいと考えています。</p> <p>県では、子育てや介護に係るものを含め様々な施策・事業において国に対して提言を行っています。引き続き、事業の拡大、拡充を図るため、必要なものについては、政策提言を行っていきたくと考えています。</p> <p>本プランでは、47～48ページの「育児・介護等の基盤整備」の中で位置付けており、取り組んでいます。</p>
17	<p>(1)プランの「目指すべき姿」として「性別にかかわらず誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県」は、現代に適合したよい目標だと思います。</p> <p>・現状は、なかなか厳しく、男女共同参画策定市町村の割合が市部で81.8%、町村39.1%にとどまり、家庭や職場で男女が平等と感じている割合が34～35%になっている点、女性の意志決定過程への共同参画がまだまだ少ないことが一因と思われる。</p> <p>テーマ3「環境を整える」の取組を最優先にとりくんでいくことがテーマ1「意識を変える」の推進につながるものと考えます。</p> <p>(2)コロナ禍の中であからさまになってきた育児・介護に主にたずさわる女性たちの困窮に強力な支援の手をさし伸べるのが肝要なのではないでしょうか。(育児をしている女性の有業率は県80.5%←全国平均64.2%) 女性の働き方へのてこ入れは、男女がともに働きやすくなる環境をつくるのに最も有効だと思います。女性団体ネットワーク設立20年にふさわしいプラン作成を期待します。</p>	③ ①	<p>テーマは3つに分けていますが、テーマの並び順に取り組んでいくものではありません。いただいたご意見の通り、環境によって意識も変わり、意識を高めることで環境整備が進むといった相互のかかわりの中で取組を進めたいと考えています。</p> <p>働いている方への支援としては、育児・介護等に限らず、家庭生活や地域生活、個人の時間等と仕事とのワーク・ライフ・バランスが推進されるよう本プランに位置づけ、取組を実施していくこととしております。(ワークライフバランス推進企業の認定、働き方改革の推進、育児休業等の取得促進、時間単位年次有給休暇制度の導入など)</p> <p>本プランでは、40ページの「働く場をひろげる」の中で位置付けております。</p> <p>いただいたご意見は具体的な取り組みの中で参考とさせていただきます。</p>