

しまねの



特集

第49・50合併号

# 1. 今こそ考えたい、「ジェンダー平等」

# 2. 政治分野における男女共同参画 **パート2**

～女性の政治参画、何がハードル？～

## 目次

- 今こそ考えたい、「ジェンダー平等」  
～男女格差の解消がしまねを救う～ …… 2
- 私たちが「政治」をめざした理由  
～1期目女性議員によるホンネ座談会～ …… 6
- 島根県の女性の政治参画MAP …… 9
- ポケットクイズ ミニ解説 ● リレーコラム …… 10
- あすてらす講座レポート …… 11
- あすてらすからのお知らせ …… 12

ご存じですか?! <sup>ひと</sup>女と<sup>ひと</sup>男との参画関係

## あすてらすポケットクイズ

毎号、特集テーマに関連した男女共同参画に関するクイズ等を出題します。心のポケットにしまっておきたい、ポケットからちょっと取り出して伝えたい情報をご紹介します。ぜひチャレンジしてみてください。

問題

### 男女の家事ギャップ

島根県の6歳未満の子どもをもつ夫婦の、家事ギャップ（1日の家事関連時間の男女差）は全国平均（3.9倍）と比べて…？  
（令和3年社会生活基本調査より）

- ① 小さい
- ② ほぼ同じ（3.8～4.0倍）
- ③ 大きい

※答えは10頁のミニ解説【データ編】へ

# 今こそ考えたい、「ジェンダー平等」

## ～男女格差の解消がしまねを救う～



しらかわ とう こ  
**白河 桃子**さん（相模女子大学大学院 特任教授）

### 〈プロフィール〉

東京生まれ、私立雙葉学園、慶応義塾大学文学部社会学専攻卒。住友商事、リーマンブラザーズなどを経て執筆活動に入る。2020年9月、中央大学ビジネススクール戦略経営研究科専門職学位課程修了 MBA 取得。講演、テレビ出演、新聞への寄稿などで、ジェンダー平等の必要性について解説を行う。

社会に浸透しつつある「ジェンダー平等」という言葉。その一方で、日本全体、そして島根県においても、現実としては「ジェンダー不平等」の状態と言わざるを得ません。そして、男女格差の問題はそれ自体が問題であることに留まらず、どの地方も抱える「人口流出」、「少子化」、そしてその先にある地域そのものの存続という大きな問題とも密接に関わっています。ここでは、そのつながりについて紐解き、そして島根でジェンダー平等を実現するにはどうすれば良いのかについて考えたいと思います。

## 1. 男女格差の現状～日本と島根～

その社会の男女格差の度合いを示す指標に「ジェンダーギャップ指数」<sup>注1</sup>というものがあり、経済・教育・保健・政治の4分野について、毎年国別にランキングが公表されています。日本は、2021年に発表されたジェンダーギャップ指数では数値自体が低い上に、順位でも156カ国中120位と下の方に位置し、先進国では最下位となっています。それでは、島根県はどうでしょうか。上智大学の三浦まり教授らが、『都道府県版ジェンダーギャップ指数』を2022年の3月に発表しています。それによると、国別に比較した「ジェンダーギャップ指数」の保健分野の代わりに、行政分野を入れた4分野で数値が算出されているのですが、島根県は、経済・教育・行政・政治のいずれの分野も数値が低く（図1参照）、特に政治分野については、女性の市区町村長がいないこと、衆議院議員選挙区選出議員がいないこと、県・市町村の議会の女性議員比率の低さなどから47都道府県でワースト1位という結果でした。このジェンダーギャップの大きさは、それ自体が人権問題として大きな問題であることに加え、「地方である島根」にとって、更なる問題につながっています。

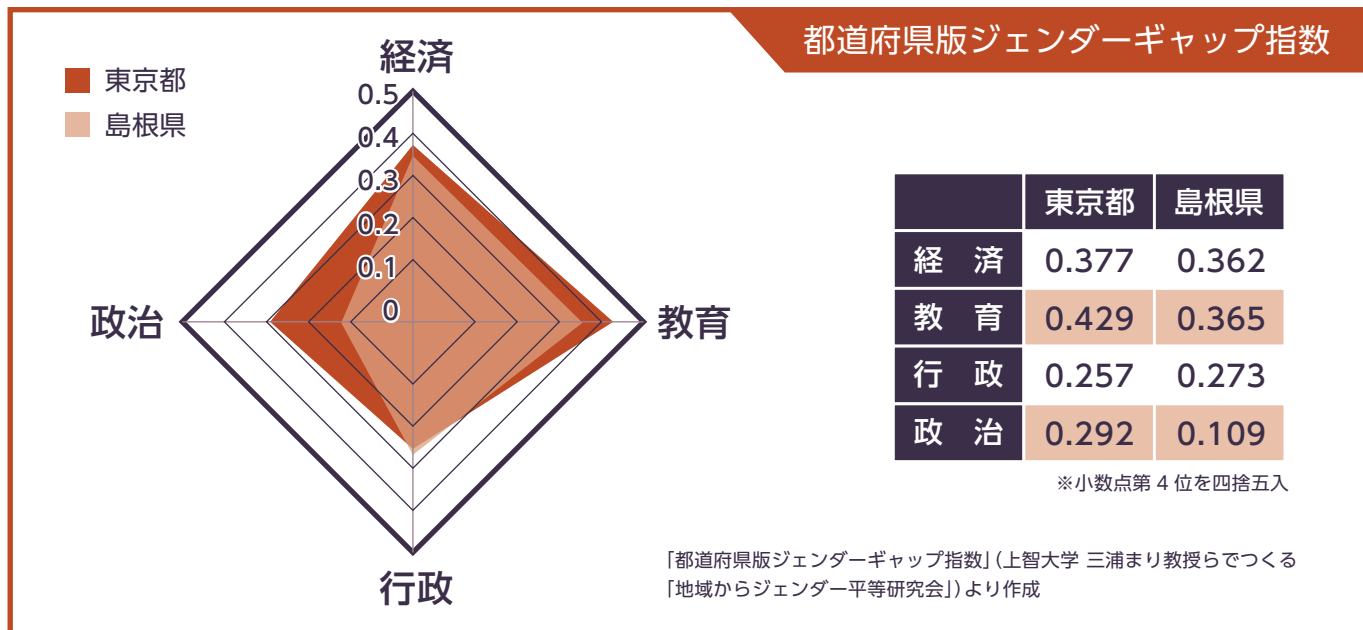
## 2. ジェンダー不平等は、地方存続の危機

その問題とは、地域の存続にも関わる人口減少問題です。そのことを見抜き、人口減少を食い止めるために政策を大転換した兵庫県の豊岡市の例を紹介しましょう。

豊岡市では、他の地方同様に人口問題、特に若い女性の流出が大きな課題でした。男女ともに高校卒業後、10代で進学や就職による市外への転出が多いという特徴がありましたが、20代で市に戻ってくる割合が、男性は52.2%だったのに対し、女性は26.7%と男性の半分の割合しか戻ってきていないことが2015年の国勢調査で判明したのです。

なぜ女性たちが戻ってこないのか転出した女性たちへアンケートを取ると「実家に帰ったら結婚を急かされそう」、「育休取得後、働き続けられる場所が少なそう」、「管理職は男の人ばかりで女性の先輩が活躍をしているイメージがない」などの思いを抱えていることがわかりました。一方、豊岡市役所の女性たちを調べると、同じ条件で就職したにも関わらず、男性は様々な部局を経験し、多様な業務に精通して昇進するのに比べ、女性は受付や事務的な仕事に偏りがちで、管理

● 図 1



職の男女比にも大きな開きがあり、比較的平等であると考えられていた役所であっても十分には女性たちが活躍できていない状況が分かりました。若い女性たちの流出の背景には、男女の固定的役割分担意識や、「男性 / 女性ならこうあるべき」といった根強い考え方とそれに基づく慣習があり、それらによって、女性のキャリア形成が阻まれ、暮らしにくくなることを避けようとの意識があったのではないのでしょうか。

この調査から見えた男女格差があるという状態を解消し、女性が暮らしやすい、戻りたくなくなる魅力的な街を作ろうと、2018年に当時の市長が打ち出したのが「ジェンダーギャップ解消戦略」です。男女格差をわかりやすく伝える広報、シングルマザーの支援、男性が育休取得しやすくなる取組推進など、男女格差の解消のために様々な施策が展開されています。

同じ「地方」である島根県の人口流出にも似た傾向があります。令和2年国勢調査(2020 総務省)によると、20代の前半と後半で転出、転入を比較すると、男性が71.7%戻ってきているのに対し、女性は38.1%しか戻ってきていません。(図2参照)そして、その背景には、豊岡市同様、男女格差が大きいことが推察されます。男女格差が解消されないと人口流出の原因が改善されない、つまり人口減少問題を抱える島根県にとって、男女格差の解消は喫緊の課題といえるのです。

### 3. ジェンダー不平等をどう解消していくのか

前述のとおり、島根県のジェンダーギャップを見た

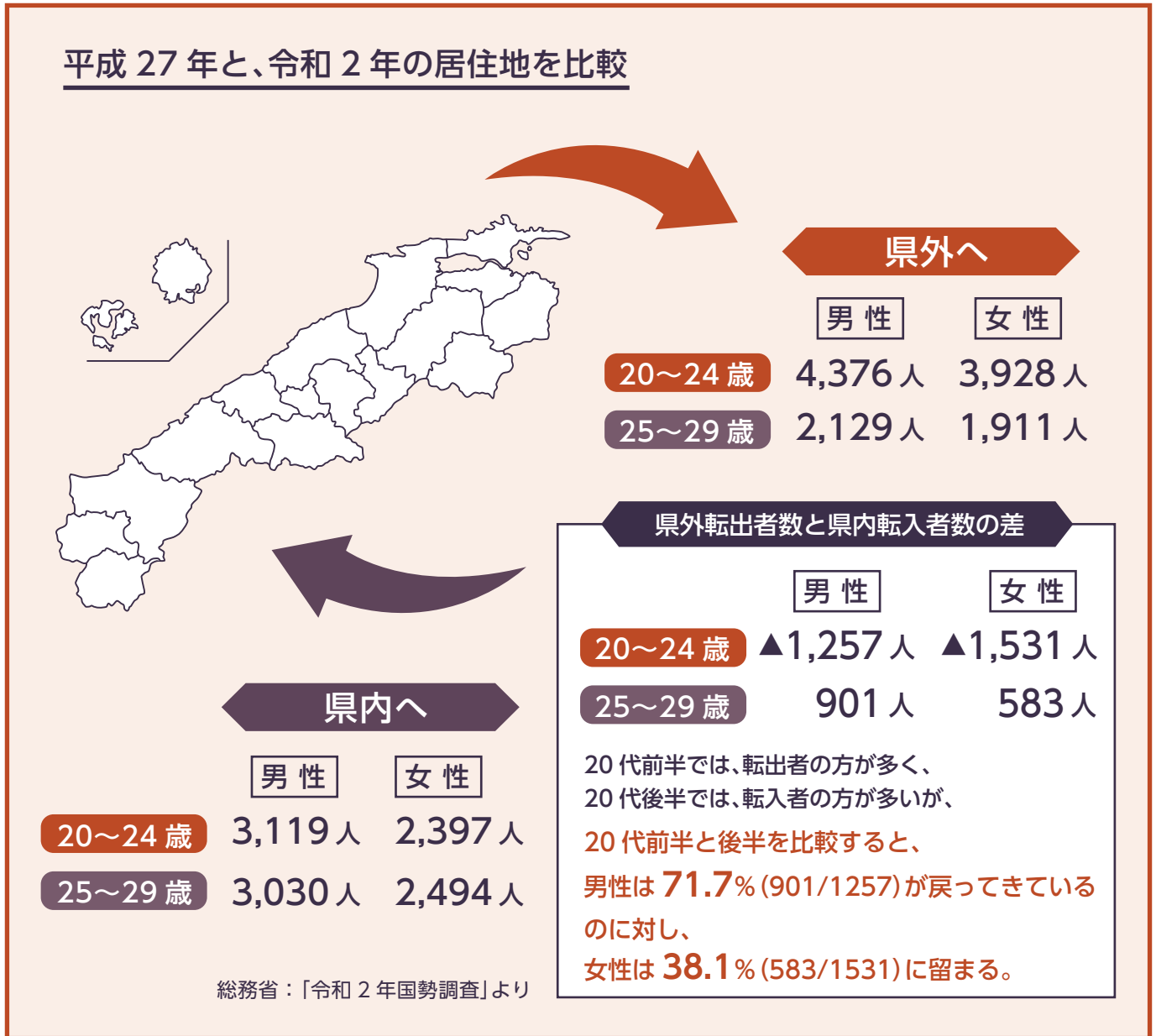
時に特に目立つのは、都道府県版ジェンダーギャップ指数で最下位の政治分野の低さです。これは、社会全体を方向付ける意思決定層が男性ばかりで同質的であることを示しています。このことを「多様性」とは逆の状況、つまり「同質性のリスク」と呼びます。

社会は性別、年齢、家族形態や世帯の状況、立場や職業など、実に多種多様な人で構成されています。それにも関わらず、政治の場が、例えば高齢の男性という同質的な人たちばかりで占められてしまうと、意思決定の際に、多様な立場の人たちの声が反映されない恐れがあります。具体例をあげると、保育園など、子どもの預け先不足の問題などについては、育児にほとんど関わってこなかった高齢の男性議員にとっては大きな関心事にならず、本気で取り組んで貰えなかったり、問題の本質が見えなかったりすることが多いのです。これが、「同質性のリスク」の1つ目、「構造的な問題」です。

また、男性ばかりの管理職や政治の場は、周囲の人たちに「その地位は男性の役職だ」、「男性に任せれば良い」といったジェンダー偏見を生み、更に強化していきます。「同質性のリスク」の2つ目は女性が活躍しにくいこうした環境を周りの偏見や思い込みによって作り出してしまう「根強い風土」です。

加えて、同質性の高い集団では「しゅうだんせんりょ集団浅慮(グループシンク)」が働きます。集団浅慮とは、集団の中の個々人はそれぞれ優秀であっても、グループでの決定をした際に、レベルの低い決定が起きることを指します。集団内の規範だけを重視していると、いつのまにかその中の常識は世間の非常識になってしまい、それに気が付かないということが生じるのです。例えば、2008年

● 図 2



のリーマンショックと言われる、アメリカの大手投資会社の経営破綻によって世界経済が大混乱に陥った出来事が典型例ですが、白人の男性中心の取締役会の決定が世界の危機を招いてしまったことを金融業界では大いに反省しているため、今日では経営層に多様性のある企業が投資先として評価され、経営層が同質な企業は危険だと判断されています。翻って、島根県はどうでしょうか。意思決定層が男性中心という偏りの中で、同様のリスクは高いといえます。加えて、ある民間の調査では、寛容度が 47 都道府県でワースト 1 位と指摘されています (表 1 参照)。これは、多様性を受け入れにくく、同質性が高くなりやすいことを表していて、このことも男女格差の大きさと無関係とは言えないでしょう。豊岡市と同様の分析に依るならば、島根県という地域は県外に出ていった若い女性にとっ

て、男女格差が大きく魅力的ではない地域であると推察されます。

## ジェンダー平等の実現のために

それでは、島根を魅力的な地域にしていくために、ジェンダー平等を実現するには何が必要なのかを考えてみましょう。そのためには、なぜ女性が様々な場で活躍できないのか原因を探り、ハードルを除いていくことが重要です。

### (1) 同質な場を変えていく

まず、同質な場を変えていくことが大切です。仮に、男性のみの会議の場などがあれば、女性がまず 1 人、そして、その先の目標として全体の人数の 3 割と

●表 1

### 寛容性総合指数ランキング

1位	東京都
2位	神奈川県
3位	大阪府
4位	千葉県
5位	埼玉県
	⋮
43位	青森県
44位	山形県
45位	富山県
46位	秋田県
47位	島根県

LIFULL HOME'S総研が

『地方創生ファクターX 寛容と幸福の地方論』の中で、各都道府県の「寛容性」の気風を「女性の生き方」、「家族のあり方」、「若者信頼」、「少数派包摂」、「個人主義」、「変化の受容」の6項目から測定したものの。

島根県は、

女性の生き方……………46位

家族のあり方……………46位

若者信頼……………45位

少数派包摂……………42位

個人主義……………47位

変化の受容……………47位

と、いずれも寛容性が低い事が指摘されている。

なることをめざしましょう。決定に変化を及ぼす重要な数字として、この3割が目指されています。

加えて、注意しなければいけないのは、「多様な人がいる」ことがそのまま「多様性がある」というわけではない点です。女性を始め多様な人たちが能力を発揮してこそ、意味があります。そのためには、誰もがチャレンジでき、そして失敗しても次に生かせる環境「心理的安全性」が大切です。困ったときには助け合うような建設的な風土、失敗したときには挑戦したことを誉める風土になることが重要です。

#### (2) 男女ともに全員でハードルを取り除く

ジェンダー平等は女性だけに頑張れというものではありません。以前、私は、ある企業から「どうやったら女性が活躍できるか」という質問を受け、取り組むべきことを列挙して表にまとめたことがあるのですが、それによると、女性のみで取り組むべきことはわずかで、大半は男女ともに取り組まないといけないことでした。

同質的な場になってしまう原因があるのであれば、その原因をみんなで取り除き多様な人が能力を発揮できる環境をみんなで作ることこそが、ジェンダー平等を進めるためには重要です。

もちろん、同質的な場を変えていったり、男女ともにハードルを取り除いていくことは、一朝一夕で成し遂げられることではありません。意識面の大きな変革（イ

ノベーション)が必要です。とはいえ、私たちは、近年、新型コロナウイルス感染症の拡大によってオンライン活用の急速な浸透という「イノベーション」を実際に体験し、社会に根付かせました。「やればできる」ということを既に経験していて、意識の「イノベーション」も起こせるはずで。その際には、まさに先述した「オンライン活用」も役立てることができるといえるでしょう。例えば、議会や会議へのオンライン参加が普及すれば、子育て中や介護中といった様々な事情を持つ人に参加の機会が確保され、意思決定の場で多様な人が能力を発揮することにつながります。このコロナ禍をピンチとしてのみ捉えるのではなく、大きな意識の変革を起こす一つのチャンスと捉えて、島根のジェンダー平等に向けてみんなで進んでいきましょう。

※令和4年6月11日の講演をもとに編集・加筆いただいたものです。本文中の統計データは、講演時のものです。

(注1)

世界経済フォーラム (World Economic Forum : WEF) が毎年公表する、各国における男女格差を「1」を【完全平等】、「0」を【完全不平等】として数値化したもの。2021年の調査では、日本は総合0.656ポイントと、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっている。

# 政治分野における男女共同参画 パート2

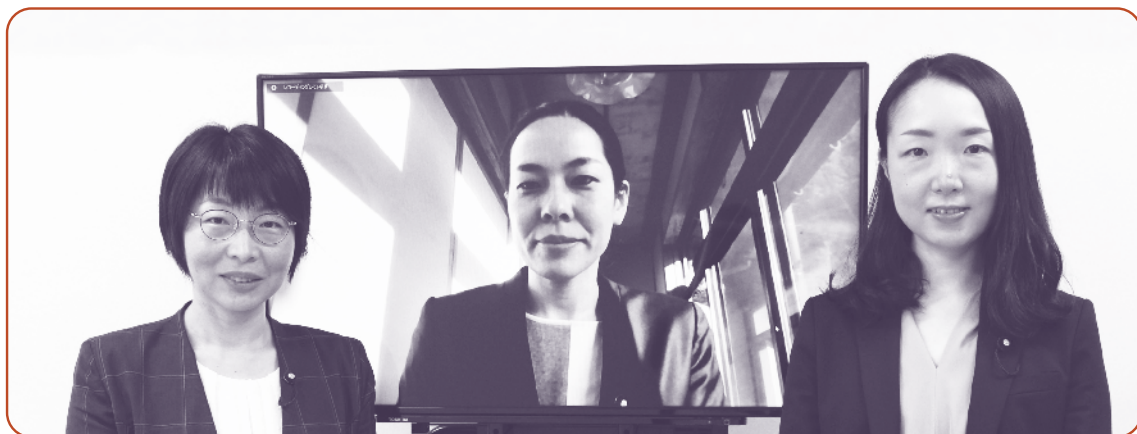
## ～女性の政治参画、何がハードル？～

今号のもう一つの特集テーマは「政治分野における男女共同参画」の第2弾です。第1弾として企画した第47号（2021年7月発行）では、女性県議3名による座談会を実施し、島根に暮らす私たち一人一人（特に若い世代）が政治をもっと身近に感じ、政治に関心を持つことが、女性を始め多様な人たちの政治参画のためには大切だという認識が共有されました。そこで、今回は、私たちの生活により身近な市町村の議員の中から、若い世代（30～40代）、そして1期目の女性3名の方々にご参加いただき、議員をめざされたきっかけや、めざすにあたっての課題の有無と乗り越え方、議員になってからの変化、今後の展望等について語り合っていました。

（進行：公益財団法人しまね女性センター）

## 私たちが「政治」をめざした理由

### ～1期目女性議員によるホンネ座談会～

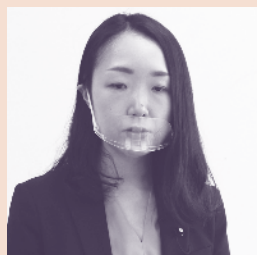


写真左から 戸谷 ひとみさん \* 大江 梨さん \* 香取 亜希さん

#### 議員をめざしたきっかけは？

**香取** 私は、もともとは東京の司法書士事務所で働いていたのですが、司法書士の少ない地域で開業したいという思いがあり、司法書士が一人もいない「司法

過疎地」であった川本町に2015年に移住してきました。翌2016年に事務所を開業し、以来一人で司法書士の仕事をやっています。開業から数年経って、おかげさまで仕事が軌道に乗り、何か新しいことにチャレンジしてみたいという気持ちになったのが立候補のきっかけです。今日の座談会



かとり あき  
● 香取 亜希さん

川本町議会議員

東京都出身。  
2020年4月初当選。司法書士。

のテーマは、「女性の政治参画」で、実際当時の川本町議会にも女性議員はいなかったのですが、加えて、年齢構成的にも議会に50代以下の議員が一人もいませんでした。ですので、私の場合は、女性というよりも若手が議会に入ることでは何かできることがあるのでは？という思いで、やってみようかな、という気持ちになりました。

**戸谷** 私も県外出身者です。飯南町出身の夫とともに、子どもを出産するタイミングで14年前に移住し、現在3人の娘を子育て中です。5、6年前までは、子育てで手一杯で過ごしてきましたが、その頃から少しずつ時間的にも心理的にも余裕が出



とだに  
● 戸谷 ひとみさん

飯南町議会議員

山口県出身。  
2021年7月初当選。自営業。

てきたので、農業を始めてみたり（2018～）、子育てに関わるテーマで社会活動を始めたりと、小さな事から取組を積み重ねていくうちに、「議員をやってみないか」という声をいただいたのがきっかけです。以前から飯南町に女性議員が一人もいないことについて、町内では「女性議員は必要」との声が少なからずあったにも関わらず、具体的に誰が?と考えると、おそらく皆出にくいのだろうなということも想像できたので、かなり迷いましたが、最終的には自分がやってみるしかないかな、という思いに至りました。

**大江** 私の場合は、京都から、2016年にまず川本町に移住し、そこで3年間教育関係の地域おこし協力隊を務めました。その活動を通じて、津和野町に1ターンしていた夫と知り合い、2020年に津和野へ移住してからは、夫の始めた飲食店と一緒に運営しています。また、地域活動としては「小さな拠点づくり事業」にも取り組んでいるのですが、そのメンバーの中に町議をされている方がいて、共に活動するうちに「自分は引退を考えているので、ぜひやってみないか」と繰り返し勧められたのです。声をかけていただくまでは全く政治とは無縁だったので、最初はあり得ない!と断ったのですが、その方も、次に出るなら、(議会に少ない)女性で、若い世代の人が良いと思われていたことに加え、私なら移住者だから地元のしがらみも少なくてちょうど良いということもあったのでしょう。



### 立候補から当選まで ～女性が政治をめざす意味

— 今回の座談会の人選は、30代～40代の1期目の方ということでお願いしたのですが、期せずして皆さん1ターンされた方だったんですね。これは、たまたまではなく、地元出身の女性は、例え政治への思いがあっても、地域のしがらみのようなものがブレーキをかけている面がありそうです。このあたりの事情も含めて、では、実際に立候補を決めてから当選までは、周囲の方々の反応や協力体制など、どうだったのですか。

**香取** やはり、1ターン者であるがゆえに、周囲のしがらみ等を気にせず、立候補を始め一人で自由に決められたのだと思います。東京の家族に報告はしまし

たが、特に反対もされませんでした。とはいえ、出馬を決めはしたものの、私自身、選挙はまったくの初心者だったので、当選するためには地域のみなさんの助けをお借りするのが最善だと思い、まずは地区の自治会長にお願いに行きました。幸い「最初はダメで元々を覚悟で」とは言われたものの、快く応援していただけることになり、選挙の陣営も自治会の方々でつくっていただきました。よそ者であるにも関わらず、まさに地区をあげて選挙戦を支えていただき、大変ありがたかったです。

ただ、選挙期間中は、ジェンダーや家族観と言った視点で捉えると疑問に思うことも少なからずありました。例えば、「選挙に出るのに、家族の応援は来ないのか?」とか、「注意してくれる夫や家族がいないから分からないかもしれないけど」などのご指摘いただくこともあり、私のためを思ってくれてくださった言葉だとわかってはいても、固定的な家族観の刷り込みのように感じる場面もありました。こういう刷り込みがあるから、政治に関心はあっても選挙に出られない、出たくない人もいるのではないかと思います。

**大江** 私も、どちらかと言えば地区代表という要素が大きかったので、自身を推してくれた町議の知人の方に後援会長のような形でついていただき、後援会を地元の人たちで組んでもらいました。私のように地域にとっての新参者が立候補した場合、本人の人柄や政策上の取組などではなく、その応援者たちの人柄が信頼できるかどうか票に繋がることも多いと思うので、特に最初の選挙では、こういうやり方も大事だったと思います。それでも、初心者だからこそ、例えば、出陣式は本当に必要?とか、名前だけを選挙カーで連呼する運動って意味があるの?など、昔ながらの戦い方に、疑問が生じることも多々あって、こうした「選挙の決まり事」が若い世代や女性たちを選挙、ひいては政治から遠ざけている面もあるのではと思ってしまいました。

**戸谷** 私の場合は、いわゆる従来型の選挙はやりたくない当初から思っていたので、立候補を決めてからは、まず居住する自治区長に「選挙に出ますが、地区の皆さんに支えてもらって…というやり方ではやらないつもりです」とお断りをして、その後地区の皆さんのところへもそうした気持ちを話しに回りました。夫や夫の母に対しても、周囲の目があるだろうに、立候補を反対せず理解してくれただけでありがたいという気持ちで、家族を挙げての応援など全く望んでいませんでしたが、昔ながらの選挙のやり方こそ正しいと思われる方々には、時にお叱りを受けることもありました。また、SNSを通じてやりたいことを表明した

り、選挙戦の支援者を募集したりしている様子を見て、周りから心配されるなど、新人でノウハウもないのに従来型でないがゆえの難しさも経験しましたが、結果は無投票当選となりました。

**大江** これからは、思いさえあればどんな選挙のやり方でも受け入れてくれるような社会になっていくといいですね。一方、選挙中は、予想外に「女性が、しかも若い世代の女性が出るのはいいことだね」と、特に年配の男性の方たちから応援の言葉をかけてもらって、もっと嫌な顔をされることも覚悟していたので意外でもあり、メディア等で「日本は女性議員が少なすぎる」と大きく伝えられている影響もあるのかなと思いました。政治の場に女性がいることの大切さを痛感すると同時に、自分に関しては、女性、女性と取り上げられることへの疑問も感じています。例えば「女性だったら、子育てとか介護の問題についてがんばって」と声をかけてもらうことがあるのですが、自分は子育ても介護も経験していないので、女性といえばこれ、みたいな期待は違うんだけど…とも思います。

**香取** わかります。私も、活発で建設的な議論には多様性が不可欠であると身をもって実感していて、少なすぎる女性ももっと議会に入るべきとは強く思っていますが、「女性ならこの分野に関心があるはず」とか、「女性ならではの問題はこれ」という、決まった「女性向けの」枠に当てはめようとする言い方には違和感を覚えます。例えば「女性議員として」とか「女性司法書士として」という前置きで何か話してほしいという依頼を受けることが時々あって、それらの分野にまだ女性が少ないからこそその依頼だとは思いますが、その依頼の中に必ず「子育てとの両立」等の言葉が入っているので、同じことを男性議員にも言えるのか?と引っかかるわけです。そもそも、多様な人が議会に入っているならば、子育てを女性だけに押しつけるようなこうした話が出てくる前に、男性もともに子育てできる社会にしていくにはどうしたら良いかという問題意識になるでしょうし、もっと言えば、皆が結婚して子どもを持つことが普通という前提で話して良いのかという考えも出てくるでしょう。

**戸谷** やはり、女性を始め様々な立場の人が当たり前政治の場において、当たり前町政に参加できるようにしていくことが大切ですね。私は、家族が地元の人ということもあって、周りの目なんて気にしないようにして活動してきたはずなのに、さすがに選挙では気にしてしまう弱い自分に気づかされました。それでも、やはり女性の声を町政に届けることは必要!という問題意識を持ち続けていきたいです。

## 議員活動をスタートして ～女性をもっと増やすために

—議員活動を始められてから、活動そのものや議会の様子などに対してどのようなことを感じていますか。

**香取** 仕事自体はとても面白いです。議員になる前にも、1ターナー者や司法書士という立場から、町の施策や様々な取組に対する意見や感想を求められることがあったのですが、思いつくままにアイデアを述べるだけでは、我ながら無責任だと感じていました。議員という立場で提案することは、責任も伴うものの、その発言・提案がその後どのような形で町政に反映されていくのかしっかりと見届けることができますし、やりがいも感じています。

一方、議会では、繰り返しになりますが、多様性がまだまだ少なく、女性は2人、年齢的には私の次に若い方が自分より30歳年上という状況なので、自分の意見や提案がどうしても「1対多」になっているように感じてしまう場面があります。先日、もう一人の女性議員が欠席し、女性一人という状況になったのですが、何となくいつもより発言しにくいような雰囲気を感じ、多様な議員の必要性を痛感しました。幸い、議会内では私の意見もきちんと尊重していただいております。その点は大変ありがたく思っていますが、このように年齢や性別等の偏りが大きいと、議論の内容をしっかりと深めることが難しかったり、議論をしていること自体が苦しくなったりすることも正直あります。

**大江** 私も、以前からフィールドワーク的なことが好きだったので、当選後は議員という立場を活かして現場を見にいったり、いろんな方々の話を聞いたり、様々なことを調査したりすることが面白いし、そこで得たことを議員としての発言・提案に活かせることにやりがいを感じています。今回の選挙では、私を含め新人が3人当選しているのですが、あと2人は40代の男性で年齢的に近いこともあり、一緒に協力して議会以外で活動・勉強するなど、仲間の大切さを実感しています。一人だったら、もっと大変だったと思うので、そういう意味でも女性始め多様な人がいた方が良いというのは、本当にその通りです。

**戸谷** 議員になってみると、それまで勝手に抱えていた「議会は怖いところ、自分には理解できないような難しいことが議論されていて、自分の生活からは遠い世界」というイメージとは違うことがよくわかります。だからこそ、皆さんにもっと関心をもってほしいし、私自身、関心を持ってもらえるよう活動していかなければ



ならないと改めて感じています。そして、香取さんが言われたように、飯南町議会も女性は私一人で、比較的高齢の方が多く、どうしても関心分野が偏る傾向があるので、従来は議会内で関心の薄かった教育・子育てとか、福祉分野についての議論を深めなければと思っています。私が女性だから「女性と言えば子育て、福祉」という決めつけ・期待にそってのことでなく、これまで年配の男性中心の議会ではあまりに関心が寄せられて来なかったからこそという思いからです。

**香取** そうですね。多様な人たちが入って、様々な事柄についてしっかり議論を深めるためにも、いろいろな立場の人が気負わずに議会に参画できる環境と雰囲気を作ることが大事だと思います。そのためには、

私たち若手の新人がもっと動いていくべきなのかも知れません。

**大江** 津和野町では新人議員3人で活動報告をして、その様子をオンライン配信したりすると、関心を持ってくれる若い人もいます。そうした場が、次の議員発掘の場になる可能性もあるし、これからも様々なやり方を工夫して、多様な人たちと政治との距離を縮めていこうと思っています。

—政治の場に女性始め多様な方々がより参画しやすくなるために、しまね女性センターでも、啓発・広報等の取組にもっと力を入れていかなければなりませんね。本日は、ありがとうございました。

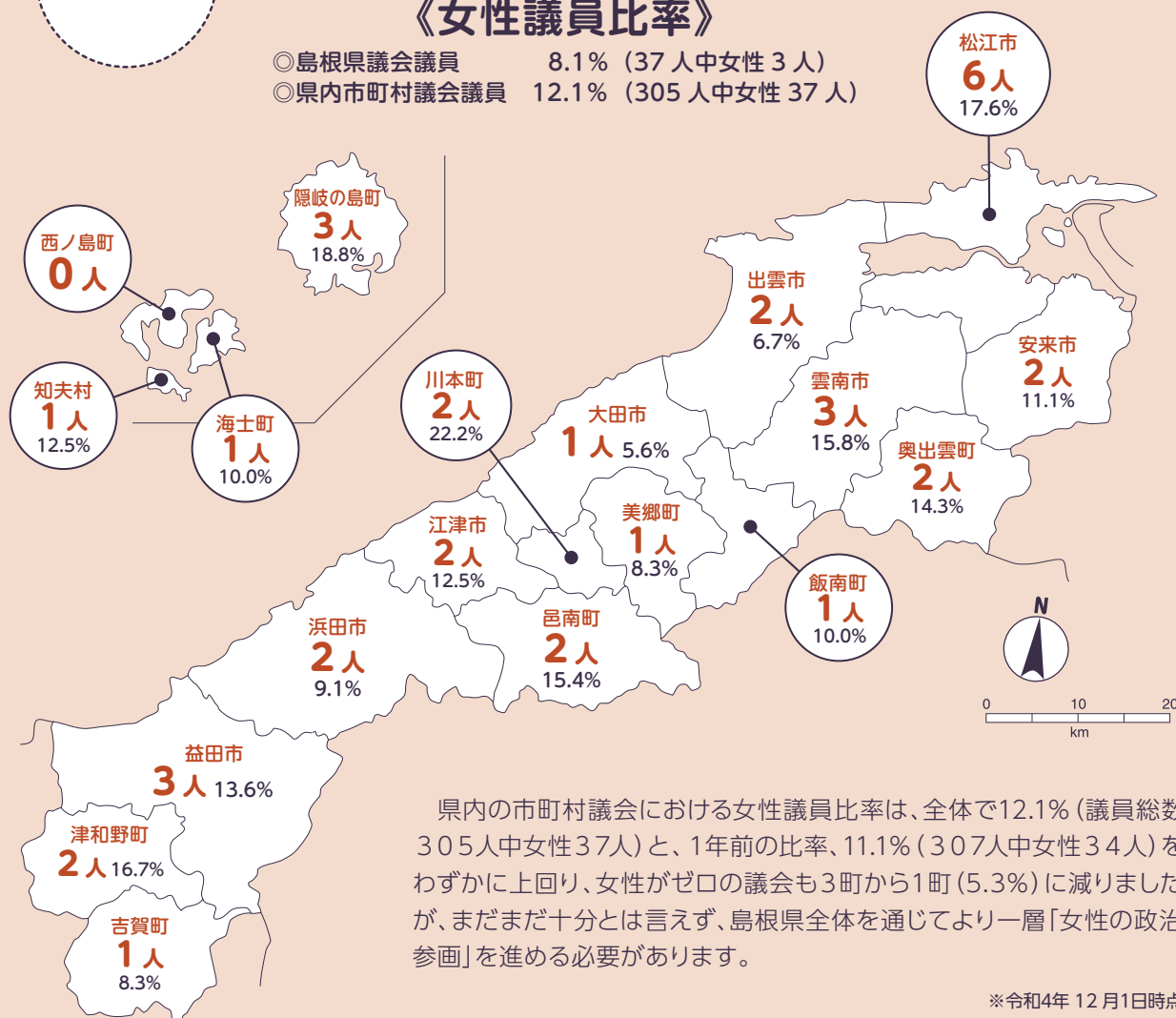
(2022.11.24 実施)

## 女性の政治参画MAP

島根県版

### 《女性議員比率》

- ◎島根県議会議員 8.1% (37人中女性3人)
- ◎県内市町村議会議員 12.1% (305人中女性37人)



県内の市町村議会における女性議員比率は、全体で12.1% (議員総数305人中女性37人)と、1年前の比率、11.1% (307人中女性34人)をわずかに上回り、女性がゼロの議会も3町から1町(5.3%)に減りましたが、まだまだ十分とは言えず、島根県全体を通じてより一層「女性の政治参画」を進める必要があります。

※令和4年12月1日時点  
[島根県女性活躍推進課、しまね女性センター調査]

【問題】 島根県の6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事ギャップ  
(1日の家事関連時間の男女差) は、全国平均より

答え ① 小さい

「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果」(総務省)によれば、島根県の6歳未満の子どもを持つ世帯の夫の1日の家事関連時間(家事・育児・介護・看護・買い物時間の週全体平均)は2時間13分で、妻(5時間57分)と夫の家事ギャップは約2.7倍でした。これは、全国平均の約3.9倍(夫1時間54分、妻7時間28分)よりも小さいばかりか、5年前の同調査の家事ギャップよりも大幅に縮まりました。この変化だけを見ると、もちろん良い傾向なのですが、コロナ禍で生活時間が大きく変化した時期の調査でもあり、その理由が何なのか、これからも男性の家事・育児参画傾向は確実に進んでいくのかについては、注意深く見極めていかねばなりません。

折しも、令和4年4月には、育休を取得しやすい雇用環境の整備や産後パパ育休の創設などが盛り込まれた育児・介護休業法が改正され、男性の育児参画、家事参画への期待が一層高まりつつあると言えます。全国的に見ても子育てしながら働く女性の割合が高い島根県で、この流れを止めないためにも、男性の家庭参画が当然となる意識をしっかりと根付かせていきたいと思えます。

夫婦の家事分担割合

		H28	R3
島根県	夫の家事関連時間(時間・分)	1.09	2.13
	妻の家事関連時間(時間・分)	6.47	5.57
	ギャップ	約5.9倍	約2.7倍
全国	夫の家事関連時間(時間・分)	1.23	1.54
	妻の家事関連時間(時間・分)	7.34	7.28
	ギャップ	約5.5倍	約3.9倍

リレーコラム vol.18 男性の育児休業を当たり前に

今号の特集で白河桃子さんが提案された「意識のイノベーション」。その一つとして、「男性の育児休業」について考えてみたいと思います。

6月のあすてらすフェスティバル2022では、スウェーデン大使館からお借りした写真パネル展『スウェーデンのパパたち』と、島根県内で育児中のパパの写真を公募した『しまねのパパも奮闘中』と題したパネル展示を開催しました。パパと子どもたちの心温まる写真は、来場者からも大好評でした。

しかしながら、男性の育児休業の取得率の現状は、スウェーデンでは取得することが当たり前である一方で、島根県では2.5%<sup>注1</sup>に留まります。育児休業の制度自体は、2021年のユニセフの報告書<sup>注2</sup>の中で、父親に認められている育児休業の期間が最も長いことや改善に向けた取り組みが進められていることから、他国と比較してもかなり充実していると評価されていますし、また、ある調査<sup>注3</sup>によると、男性のおよそ8割が育児休暇を取得したいと回答しているのに、です。

こうした育児休業の制度の充実度や希望の多さと実際の取得率の差の背景には、「男は外で働き、女は

家庭を守るべきである」といった、ジェンダー規範があるように感じます。私がおもその立場になっても、家族を養うために働かなきゃとか、自分の抱えている仕事をどうするのか、職場の人へ迷惑をかけてはいけないなど、躊躇してしまう可能性が高いと思います。女性センターで働いている私ですらこのように感じるので、他の職場ではなおさらでしょう。

大学生向けの事業などでお世話になっている東京大学の瀬地山角さんの講義の中で男性の育児休業について共感できたお話があるので紹介します。「親族が亡くなった際の忌引きは、労働基準法で規定されているわけではないが、ほとんどの企業で制度化されていて、当たり前のこととして認知されている。人が死ぬ時と生まれる時ほど、人生に大切なことはないのだから、家族が生まれた時の育児休業を当たり前のことにしていけないといけな。」

制度が整いつつある今はチャンスです。男性の育児休業が当たり前になればいいなと願っています。

公益財団法人しまね女性センター 専門員 福谷 修平

(注1) 島根県「労務管理実態調査」(2020)

(注2) 報告書「先進国の子育て支援の現状(原題: Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」(2021.6)の中で、日本は育児休業制度で1位と評価されている。

(注3) 日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」(2017)

## 「しまね働く女性きらめき応援塾」2022 スキルアップ編 (全3回)

- と き 【松江会場】①令和4年8月26日(金)、②9月9日(金)、③10月6日(木)  
【大田会場】①令和4年8月25日(木)、②9月15日(木)、③10月4日(火)
- 主 催 しまね働く女性きらめき応援会議、島根県、(公財)しまね女性センター
- 共 催 松江市(松江会場)、大田市(大田会場)

「しまね働く女性きらめき応援塾」は、職場全体で女性活躍推進に取り組めるよう複数のセミナー等を体系化し、対象者に合わせたテーマと内容で、導入編、スキルアップ編、レベルアップ編など、年間を通じて開催しています。

このうち、今年度のスキルアップ編は、若手・中堅社員を対象に、組織での影響力を高めるための複合スキルの向上を目的として、東西2会場で3回連続講座を開催しました。

### 【第1回】テーマ：意思決定と挑戦力

講師：杉本 美晴さん(アット・ワンス株式会社 代表取締役)

第1回では、女性たちが意見を言えなかったり、自信を持ってない背景にあるアンコンシャスバイアス(無意識の偏ったモノの見方)について、講師の杉本さんから、起こりがちなケースやご経験をもとにわかりやすく教えていただきました。職場にあるジェンダーの問題や思い込み気づいた受講者たちは、さらに、自己開示や承認につながるワークを通して、「自分はどうしたいのか」に向き合いながら交流を深め、職場で能力を発揮するために、ともに歩みを進めていく意欲を高めました。



講師の杉本さん(写真左上)から助言を受ける受講者たち

### 【第2回】テーマ：主張を論理的に整理する力

講師：岡田 東詩子さん(有限会社アルファプラン 代表)

第2回では、思いを言語化し、相手に伝える実践的なトレーニングとして、論理的な話し方のテクニックを学びました。話すこと、伝えることに苦手意識をもつ受講者が多い中、講師の岡田さんは、なぜ伝わらないのかをズバリと指摘。伝える目的や状況に応じて使い分けられるよう複数の手法を教えていただきましたが、レクチャーと演習、主体的な振り返りがセットになっているので、丁寧に理解を重ねていき、「職場でも使えそう！」という手応えを感じることができました。

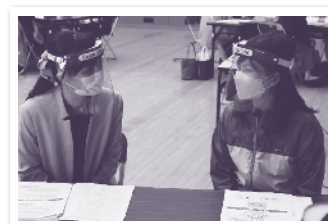


各自が職場での活用を想定し、下書きを作成するワーク

### 【第3回】テーマ：感情と上手に付き合い「ありたい状態」に導く力

講師：大澤 貴子さん(コーチングルームOsawa 代表)

第3回では、講師の大澤貴子さんから、主体的な課題解決につながるコーチングの手法を学びました。職場で意見を言うことや、新たなことへの挑戦に対して起こる不安や苦手意識の原因と、それに振り回されないための対処法を合わせてご指導いただき、受講者たちは、負の感情と意識的に向きあい、自分を成長させる意欲をもつことができました。第1回、第2回の復習も兼ねて、コーチングの視点で新たな気づきを得ることができ、連続セミナーの総仕上げとして充実した最終回となりました。



コーチングの代表的スキルの一つ「傾聴」のペアワーク

全3回を通して、女性たちが思い込みや過去の失敗経験にとらわれることなく、職場の方針や物事を決める場で影響力を高める必要性を理解し、自分の意見を伝えたり、新たなことや改善策の提案に向けて、着実に3歩踏み出した3日間となりました。

#### 参加者の感想(抜粋)

◆参加前と比べ、社内で自分の意見を主張できるが増えました、3回通して視野が広がり、自分や周りに以前より優しくできるようになり、大変有意義な学びでした。

◆第2回が終わった後、職場で改善提案をし、採用してもらえた。「何が求められているか」を考えるワークを通して、アイデアを思いつけた場となったので大変よかったです。

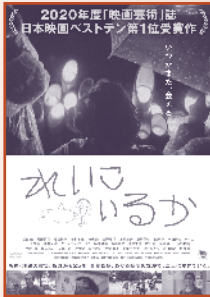
◆発言することが怖くなりました。自分の意見を大切に思ったうえで、以前よりもアサーティブな伝え方を心がけることで、主張できるようになりました。

あすてらすからの

お知らせ



## 2月の「あすてらす上映会」



©国映

### 「れいこいるか」

(2019.日本 100分)

- 日時  
令和5年  
2月18日(土)  
14:00~15:40

※入場無料、定員70名、  
事前申込みが必要です。  
感染予防にご協力の上、  
ご来館ください。

## 「しまね働く女性 きらめき応援塾2022 大交流会」

- 日時  
令和5年2月24日(金)  
13:00~16:15



- ①講演  
「『#駄言辞典』から考える女性のキャリアと  
ジェンダーギャップ」

講師：小田 舞子さん(「日経 xwoman」副編集長)

- ②交流ワークショップ&事例報告

## 3月4日~18日 国際女性デー記念イベントを開催します！

世界的に男女平等を尊重する日として国連が設定した3月8日の国際女性デーにあわせ、あすてらすでは、この意義を広め、女性の権利向上や男女平等について考えるためのイベントを開催。今年のテーマは「女性の生きづらさと政治」です。期間中は講演会のほか映画上映会、参加型企画&パネル展なども行います。

### しん 申 きよんさん講演会

(お茶の水女子大学ジェンダー研究所教授、  
一般社団法人「パリティ・アカデミー」共同代表)



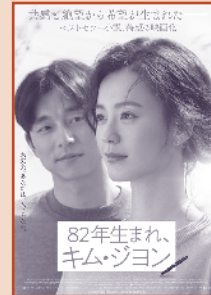
- 日時  
令和5年3月5日(日)  
13:00~14:15
- 場所  
県立男女共同参画センター  
「あすてらす」ホール
- 定員  
80名

※講師はあすてらすに来場予定です。  
ただし、感染症の流行状況により変更の可能性があります。

入場  
無料

### 映画上映 「82年生まれ、キム・ジョン」

(2020.韓国 118分)



©2019 LOTTE ENTERTAINMENT  
All Rights Reserved.

- 日時  
令和5年3月5日(日)  
14:30~16:30
- 場所  
県立男女共同参画センター  
「あすてらす」ホール
- 定員  
80名



島根県立男女共同参画センター

# あすてらす

〒694-0064 大田市大田町大田イ236-4 (JR大田市駅西隣)  
TEL 0854-84-5500 (代) FAX 0854-84-5589  
ホームページアドレス <https://www.asuterasu-shimane.or.jp>

利用のご案内 (( 誰でも気軽に利用できます! ))

- 開館時間 / 9:00~19:00 (貸出し施設については21:00まで)
- 休館日 / 毎週月曜日・国民の祝日、年末年始(12月29日~1月3日)