

## 第9回滋賀県男女共同参画審議会 会議概要

### 1. 開催日時・場所

平成28年3月23日（水）10時00分～12時00分  
滋賀県庁北新館3階中会議室

### 2. 出席者委員（五十音順、敬称略）

表真美、伊藤公雄、亀井若菜、小山英則、佐々木克明、佐藤萌海、  
新庄博志、廣瀬香織、堀裕子

### 3. 議事等

#### （1）パートナーシッププラン2020について

（会 長） 新しい男女共同参画計画についての県民政策コメントの結果、および策定された計画の内容について、事務局から説明されたい。

（事務局） 資料に基づき説明。

- ・次期滋賀県男女共同参画計画（原案）に対する県民政策コメント結果について（資料1）
- ・パートナーシッププラン2020（資料2）

（会 長） 性的マイノリティーについての文言が入ったのはよかった。最近制定された条例等では性的少数者についての文言が入る条例が増えてきている。

資料2の30ページ、教育・啓発の推進の①の二行目に「性同一性障害者・同性愛者等」という文言が入る形になっているが、これは特に今、性的指向の問題で同性愛者、両性愛者の若年の自殺傾向が大変高いということもあり、教育の分野でまずはここが入ってくるのが必要かと思う。

（委 員） 京都市の場合は、性同一性障害者にLGBTと注釈が入ったと思う。LGBTと表現したほうがわかりやすいと思うが。

(会 長) マスコミはLGBTあるいはLGBTIという言葉で表現し始めているので、滋賀県でも次回はそういう表現になるのではないかと思う。

また、女性活躍推進法への対応の部分で、滋賀県の男女共同参画計画が女性活躍推進計画も兼ねていることを確認したほうがよい。協議会はつくるのか。

(事務局) 女性活躍推進法に基づく都道府県の推進計画については、このパートナーしがプラン2020の中で一体的に策定するというので、特に、資料2の24ページからの重点施策2のところ、その施策を整理している。

また、協議会については、資料2の25ページの(2)の②のところ、女性の活躍推進に向けた連携体制の構築を図るとしており、今後、検討を進めてまいりたい。

(委 員) 資料2の10ページのところに健康寿命についての記載がある。以前、審議会で健康寿命の問題について議論になったが、この調査は3年ごとに行っているのか、また推移はどうなっているのか。

(事務局) これは厚生労働省が行っている調査であり、詳細は把握していない。

(会 長) DVについて、配偶者暴力相談支援センターの相談件数が減っているということだが、これは警察に直接駆け込む人の数が増えていることと裏表になっている部分があるのではないか。

(事務局) そちらの数値も確認していきたい。

## (2) 平成28年度男女共同参画関連事業について

(会 長) 平成28年度男女共同参画関連事業について、事務局から説明されたい。

(事務局) 資料3に基づき説明。

- ・平成28年度男女共同参画関連事業について(資料3)

(会 長) 女性の「見える化」発信事業は印刷物を考えているのか。

(事務局) 県内の事例や活躍している女性等を紹介する冊子を考えており、大学等で活用していただけるようにしていきたいと思っている。

(会長) 少なくとも県立学校ぐらいには配布するといいいのではないかと思う。

(委員) 22ページの介護への支援というところについて、啓発等の予算は女性の就労サポート事業費、女性の多様な働き方普及事業に入っているのか。

(事務局) 介護については医療福祉推進課で事業を行っており、そういうところと一緒にやっていくことを考えている。女性活躍推進課として、来年度介護に特化した事業はない。

(委員) 資料2の5ページに「過去5年間に介護・看護のために前職を離職した15歳以上人口(全国)」とあるが、滋賀県のデータはあるのか。また、計画の中には入らないのか。

(事務局) 県の資料もあるが、県単位ではどこまで傾向がみられるのかということもあり、全国の資料のみを計画には入れている。

(会長) 一度、介護職のデータを見せてもらったが、全国的な流れと比べて少し減り気味だった記憶がある。介護の問題は大きいので、是非啓発などで対応されたい。

ファザーリングジャパンの男性の非暴力宣言の中で、フェアメン宣言というものがあるが、県知事も都道府県で最初というのを狙ってもいいかもしれない。

男女共同参画センターの事業について、センターが今後発展していくために、裏付けになるデータがあったほうがいいと思うが、参加者の満足度調査等を行っているのか。

(事務局) 講座、研修の都度アンケートを実施しており、おおむね95%以上の満足度を得ている。

(委員) 昔のことになるが、介護の講座で講師をやっていたときに、「嫁がやらないから」といった方がいた。こういう啓発事業にも力を入れるといいのではないか。

(事務局) 介護に限らず、色んな場面で男女共同参画の意識の啓発に努めてまいりたい。

(委員) 学生のためのハッピーキャリアカフェ開催事業というので、大学に出向いてやっても

らえると学生も興味を持ちやすいので、是非一緒にやらせて頂きたい。

(事務局) 詳細は未定だが、大学生の皆さんにたくさん来ていただける工夫をしていきたいと思っているところ。

(委員) 女性のターニングポイント応援事業について、結婚前および育休復帰前に加えて、昔から小1の壁と言われる就学のタイミングも、働く女性のターニングポイントと言えるのではないか。

(会長) このあいだ、子どもが受験だから休職する母親の話聞いたが、そういうケースもこれからは出てくるかもしれない。

(事務局) 来年度の事業としては、平成27年度に引き続いて、結婚前、育休復帰前の段階を考えているが、ご指摘いただいた点は今後の施策を進めるうえで検討してまいりたい。

(委員) セミナー等に出て来ない人たちに対してどういうことができるのか。

(事務局) セミナーを開いても本当に来ていただきたい方に来ていただけない状況はある。セミナーの広報を工夫して、そういった方にも出来るだけ事業に参加していただけるようにしてまいりたい。

(事務局) 今の話は、県議会の質問でも出ており、男女共同参画に限らず、全庁を挙げて考えなければならない全ての啓発事業への取り組みの一番大きな課題であると認識している。

(会長) 必要なところに情報が届いていないという問題は、日本行政の課題の最大のポイントだと思う。これだけ情報メディアが発達している状態だと、いくらパンフレットを作ってもたくさんある情報のごく一部となり、多くの人の目には届かない。だから、うまく広報活動をすることと、ネット情報を活用するということを考えてもいいのでは。

(委員) テレビはどうか。

(会長) テレビはびわ湖放送で何かやっているのでは。

(事務局) びわ湖放送も含め、県内の皆さんに届くようにメディアを活用はしているが、なかなか周知は難しい状況だと捉えている。パソコンや SNS を使うといった工夫を積み重ねていかなければならないと思っているところ。

(事務局) 昨年商工観光労働部で商店街での色々なイベントを全県的に行ったが、エフエム滋賀を使って、どこでイベントをやるかを継続的に広報したら、従来あまり商店街に来なかった方が非常に多く来られた。こういう人たちはパンフレットはあまり見ておられず、FM を聞いておもしろそうな事業があるということで来ていただいた。これは一つのヒントだと思っており、このあたりをどのように組み合わせたら多くの方に届くのかということの一つの材料だと考えているところ。

(委員) 今の話と関連するが、市町女性活躍推進事業補助金というものについて、私は今草津市の男女共同参画室の中で女性の起業チャレンジ等の応援を行っているが、市町のノウハウが非常に少ないと思う。県がやっているのにまた市でやるなど、あちこちバラバラじゃないかと感じるので、市町との連携が大事だと思う。広報がうまくいかないというのも、県と地域でちょっと解離があるような気がするので、市町が地域密着という形で地元の人に発信していく運動が必要なのではないかと思う。県が市町にノウハウを教えるのも必要だが、連携してやっていくような事業も考えて頂きたい。

もう一つ、全体的にキャリアアップとか、企業の中での女性の地位向上みたいな事業が多いと思う。また、男性の多様な生き方の応援と、女性の多様な働き方の普及は、人間の多様な生き方というように、ひとくくりになるかと思う。女性のほうは「育児と介護など」と書いていて、男性は育児だけというのも気になった。

(事務局) 委員のおっしゃるとおり、男性も女性も、育児も介護もして、男性も女性も多様な生き方ということは、重要なことと考えている。今回、男女の育児休業の取得ということ、重点目標にも挙げているという部分もあるので男性のところで育児が出て過ぎている部分もあるが、男性についても育児と介護、女性についても働くだけではないというふうに進めていきたい。

また、市町との連携については、これまで会議等で、市町の方との情報交換はやってきたが、もう少し、今おっしゃるような形で、市町とも連携できることがないかというふうな視点で、進めてまいりたい。

(会 長) 確かに財政が逼迫していて、同じような事業をバラバラでやるよりは、コンパクトに全体が共有できるようなものを重点的にやるほうが、お互いプラスであり、効果も高い。でも、それがなかなかうまくいっていないというのが、実情なんだろうと思うが、確かにそれこそこういう市町の人たちと県との出会いの場所で、連携事業を年に1~2回ずつ動かしてみるとか、工夫をしながらやっていくと将来的にはそれが定着していく。でも、多分一度に全部やるのは難しいので、少しずつやって効果を計りながら進めていくと、プラスのいい結果が出るんじゃないかと思う。

### (3) 滋賀県の女性活躍推進の現状について（労働条件実態調査から）

(会 長) 次に、滋賀県の女性活躍推進の現状について事務局のほうから説明されたい。

(事務局) 資料に基づき説明。

- ・平成27年労働条件実態調査（資料4）

(委 員) 介護については、どういう形で介護をするのかが問題。自宅で介護をするのは大変で、離職せざるをえないということになるかと思う。

介護が終われば元の職場に復帰できるような制度があれば助かると思うが、30ページの資料では再雇用制度がないというのが68.2%もあるので、このことについて企業への周知・啓発が必要かと思う。

(会 長) 介護休業制度は、今度変わることは変わるが、今の制度は使い勝手が悪く、3か月では準備で終わってしまう。育児時間に対応する介護時間制度のようなものを取れるようなあり方もあるかと思う。今度制度が3カ月をバラバラで取れるようになり、支給金も若干増える流れになることにはなっているが、介護制度は日本ではまだ弱く、企業や地方自治体で工夫したり、アドバイスできる部分はあると思う。

(事務局) 今現在、再雇用制度のない事業所も多いが、そういったことも含め、介護離職をなくすような取り組みは必要であると思うので、まずは啓発に努めてまいりたい。

(会 長) 介護離職ゼロは政府の方針であるので、大変難しい課題ではあるが、ゼロに近づける

工夫はする必要がある。

(委員) 36 ページの(30)の質問で、女性の管理職登用が進まない理由で、「女性が少ない、いない」というのはどういうことか。

(事務局) 正規社員における女性の割合が 29.1%という状況でもあり、全体として少ないので、管理職になる方も少ないというように答えていただいているかと思う。

(委員) 他の選択肢は、こういう女性がいないというように理由が書いてあるが、「女性が少ない、いない」という回答では統計としてはっきりしないのではないか。

(事務局) こちらは、県のほうで選択肢として「女性が少ない、いない」ということを設定させていただき、複数回答で答えをいただいている。今おっしゃるように、なぜ少ないかということが、もう少し分かるような説明が必要かと思っているところ。

(会長) 40 ページのワーク・ライフ・バランスの位置づけで、年次有給休暇取得推進を「必要と考える」が多い。国際的にみても日本は年次有給休暇の取得率が低いので、厚労省が一生懸命にやっているキャンペーンの結果が、この結果に出ているのかと思うが、ワーク・ライフ・バランスが年次有給休暇取得だけで対応できるのか、というと、それはどうかと思う。

昨年厚労省主催のワーク・ライフ・バランスの講演に頼まれて行ったが、事例報告で年次有給休暇取得の増加のキャンペーンとして地域の祭りの際に事業所に年次有給休暇を取らせるという取り組みを熱心にやっていると聞いてあきれた。地域のお祭りのみこしの担ぎ手等が少ないので、そういう人たちを企業から出して、数字の上で有給休暇の取得者を増やすという作戦のようだが、それではワーク・ライフ・バランスどころか、祭りで疲れてしまって、次の日働けないのではないかと思う。

むしろ労働時間の削減や、心身の健康支援といった部分のほうを見ていく必要があり、年次有給休暇取得でワーク・ライフ・バランスという流れは、個人的には疑問を感じる。

(会長) 先ほど説明にあったように、女性の管理職や役員はむしろ従業員数の少ないところのほうが多いという数字が出ている。ただ、部長職とか役員になると、300人以上の事業所ではちょっと増えるが、課長職では1,000人以上の事業所でも減っており、1,000人

以上のところは、社外取締役とか社外役員で増えているのだと思う。部長職も多分外から持ってきているのではと思っている。役員については、今、企業は女性の社外役員を一生懸命探してやっているというところが出てくるのかなと思う。

ただ、全体的には、むしろ中小零細の企業のほうが、女性の管理職や役員が多いという数字になっていて、このあたりも、一つの見える化の流れの中で見なければならぬ部分かもしれないと思う。

(事務局) 役員における男女の割合は、従業員数が 10 人から 29 人の事業所で 32.9%と、大変高くなっており、家族経営の小規模の事業所等が少し出ているのかと思っており、本当の現状はもう少し低い割合になるのではないかと分析している。

また、ワーク・ライフ・バランスについては、複数回答いただいているものなので、年次有給休暇の取組と労働時間削減や自己啓発等取組の組み合わせはどうかということも、見ていかなければならないと感じている。

(会長) 看護休暇は法律で定められているが、25,26 ページの事業所として看護休暇に対応しているかどうかという割合を見ると、看護休暇はまだ少ないと感じる。

また、34 ページの効果の部分は、女性活躍によって企業のプラスの効果はどれだけの事かということは周知しておく必要があるかと思う。

(事務局) 図 2 3にあるように、効果が出ているという回答を頂いているところもあるので、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの効果があるということを PR していきたいと思っているところ。

(委員) ワーク・ライフ・バランス認証企業について、イメージアップのために登録されているのかと思っていたが効果として従業員のモチベーションアップや能力向上等の効果が出ている。広告効果だけでなく、登録することで企業が良くなるという意味で推進したらいいのでは。

32 ページの女性が活躍するための取組でも、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが必要と、51%以上が答えているにも関わらず、知らないという人が 52%いる。女性が活躍するためにワーク・ライフ・バランスは必要だが、よく知らないから取り組まず、結果女性が活躍できないという事に落ち着くのではないかと思うので、企業にとってメリットがあるという意味合いでの、宣伝、セミナー、広告等をするというのでは。



建設業でワーク・ライフ・バランスの意識が高いのは、経営事項審査で点数が加点になるということがある。やはり人間は何かメリットがないと登録しないということがあるので、何かいいことがあるというのが、一つポイントじゃないかなと思う。

(会 長) 政府のワーク・ライフ・バランスの企業での効果についての調査報告でもプラスになっているという結果が出ているが、それが周知されていない。

(会 長) その他の事項について、事務局から説明されたい。

(事務局) 資料に基づき説明。

- ・ 図でみる滋賀の男女共同参画推進状況
- ・ 第4次男女共同参画基本計画（内閣府）
- ・ 滋賀県男女共同参画審議会公募委員募集チラシ

(会 長) 進行を事務局にお返しする。

(事務局) 長時間のご審議、ありがとうございました。今年度の審議会は、これで終了させていただきます。来年度は、6月をめどに開催させていただく予定。

( 以 上 )