

## 第5回男女共同参画審議会 会議概要

### 1 開催日時・場所

令和2年6月30日（火）10時00分～11時30分

県庁東館7階大会議室

### 2 出席委員（五十音順、敬称略）

伊藤公雄、大杉まゆみ、川口章、小山英則、立石豊、塚本利幸、  
堀裕子、本田智見、宮本一幸、八崎奈央斗、山崎いずみ

### 3 議題

#### （1）滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画骨子案たたき台 について

資料1 次期滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画の策定について

資料2 次期男女共同参画計画・女性活躍推進計画の骨子案たたき台

資料3 現計画の骨子と骨子案たたき台の比較

資料4 次期計画の基本理念・目指す姿・重視すべき視点の趣旨および取組の方向性  
卓上資料 委員提出意見

#### （2）新型コロナウイルス感染症を踏まえた課題等について

資料5 新型コロナウイルス感染症対策に伴う外出自粛・休業等により  
浮かび上がった課題など

### 4 議事概要

#### （1）滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画骨子案たたき台について

#### （2）新型コロナウイルス感染症を踏まえた課題等について

資料1から資料5に基づき、事務局から説明。

（会長） 計画策定が半年延びるということは、現行計画が半年間継続するというこ  
とか。

（事務局） 資料1のとおり策定を半年間延ばすということで、次期計画策定までの間  
は、現計画の内容を引き継ぐ。

（委員） 新型コロナウイルス感染症による新たな課題ということで、たたき台の中  
に項目が挙げられているが、DVリスクの高まりや児童虐待等の懸念等の  
報道を聞くところだが、昨年と同じ時期に比べて何%増えた、以前に比べ  
て今回何件に増えているなど、県は実態を把握しているか。

- (事務局) 県内3か所ある配偶者暴力相談支援センターの相談件数は、3月～5月初めにかけて増加していない状況。家庭に在宅勤務しているため電話がしにくい、何か被害にあったとしても子どもがいるので電話しにくいということがあると思われ、一か月あたり50件、60件単位で相談件数が減っているところである。
- ただ、5月の初めにかけて、DV被害の家庭の女性に給付金を直接支給する制度ができ、それに関する相談が増えてきた。
- その後の経過についても、特に昨年度と比べて大きく増えているということはない。一時保護の件数についても増えていない。
- 男女共同参画センター相談室のスーパーバイザーの方によれば、増えてくるのはこれからではないかということである。
- (会長) 他府県では相談件数が増えているところもあるが、数値の推移については、長期で見ないとわからないだろう。
- (委員) 配偶者暴力相談支援センター等への相談件数は変化がないということだが、実際、DVや家庭内暴力の案件が増えていると警察関係者から聞いている。警察などの情報は把握しているか。
- (事務局) 新聞報道において、警察におけるDV相談件数の記事が出た。県警に確認したところ、以前からの案件や、給付金の関係で警察にも相談が入るなどあったが、新型コロナウイルス感染症を契機としたDVなのかどうか微妙なところとのことであった。
- 単発の相談なのか、継続する相談なのか先行きがわからないため、今のところは、極端に県内でDVが増えたといえるのかどうかは、経過を見ていく状況があるとのこと。
- 全国的に見れば地域によってばらつきがあるようだが、今後の検証が必要。
- (委員) 学校現場では3ヶ月休校があり、その間の子どもの実態の把握が課題だった。毎週必ず電話をしたり、家庭訪問をすることもあったが、特にDVの懸念がある家庭については子どもには必ず出会うようにするなど、気を付けて関わっていたが、やはり毎日来ているわけではないため、実態が掴みきれない部分があった。
- お父さんが早く帰ってきている、イライラしているというのはよく聞いたところ。県内の小学校はほぼ6月1日から再開しており、今日が6月30日で、この一か月の細かなことについての結果は出てくると思うが、今後も気を引き締めて実態把握に努めたい。

(委員)

新型コロナウイルス感染症に際して浮き彫りになってきたことは新しく出てきたことではなく、今まで女性など誰かが自己犠牲でやってきたことがどうにもならなくなって表に出てきた。それが新規なのか継続なのかに関わらず、その状況に耐えられずSOSを出している方がいるというのが事実であると思う。

親兄弟にも頼れず、小さな家族の中で逃げ場がない中で、何かあった時どうするか、またこの状況が続くと考えたときに、どんな支援をどのように受けられるようにしていくかということが大きな課題と感じた。

「一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現」で、女性の就労機会とか管理職を増やそうということを目標で挙げられているが、女性が増えると社会にとって、また女性自身にとってどんな良いことが起きるのか、何がいいのかということが、まだ私たちの中に見えていないように思う。

数値目標があるから何となく目指しましょう、それがどうハッピーに繋がっているのかが見えにくく、机上の空論に思える。

また、女性の管理職の割合について、国が数値目標を10年先延ばしするというニュースがあったが、大きいゴールに向かって今何ができるかということ計算していくはずなのに、達成できないから延ばすというのでは、何のための目標だったのだろうと疑問を感じた。

(会長)

新型コロナウイルス感染症について男女共同参画の面でいえば、各国がどういう対策をしたかということが色々なメディアで報道されているところ、はっきりとした傾向として、女性リーダーの方が対応がうまくいったということ。

それは男性リーダーにはケアのスピリットがない。つまり人の身体とか健康、どういう思いを抱いているかなどに配慮がなく、ハード面で片づけてしまえば良いという発想で進めてしまったところがあった。例えばアメリカやブラジルなど。

ドイツ、ニュージーランド、デンマーク、台湾といった女性リーダーの国と比べると、今回の新型コロナウイルス感染症の対応はかなり差が出たのではないか。

またこれからの少子高齢社会を考えても、女性がどんどん参加していった方がプラスになるということは大体想像がつくように思うが、はっきりとメッセージとして伝えないと、なぜ女性が増えたら良いのかについての共通認識ができないと思うので、どういう伝え方をするか、かみ砕いて説明することも大切。

- (委員) たたき台で、LGBTのことが入っていないのが気になった。Ⅳ③困難を抱える人への支援に入れるのがよいかもしれないが。最近では学校や企業でも力を入れて取り組んでいるところが増えているので、支援が大切ではないか。
- (会長) Ⅲの「性別にとらわれない」とあるが、政府も言っているように「性的指向・性自認にとらわれない」と書き換える方法もある。ここでは教育と労働、両方の項目が入っているので。文部科学省も「性的指向・性自認」という言葉を使っているし、SOGI 配慮という表現もしているようなので、Ⅲに入れるかⅣに入れるか、あるいは両方か、いずれにしても必要と考える。
- (委員) 基本理念で「男女ともに」とあるが、「誰もが」などに変えていったほうが良いのではないか。いつまでも男性・女性にとらわれていてはだめで、一歩先を滋賀県から発信して欲しい。
- (会長) 重視すべき視点の2番目になるのかもしれない。男女共同参画計画なのでなかなか難しいかもしれないが、重要な視点である。
- 重視すべき視点の「男女共同参画の主流化」の「主流化」はわかりにくいという意見もあった。何かいい言葉があればいいと思う。
- (委員) 「ジェンダー主流化」という言葉は一時よく使われていたものの、最近あまり使われない。SDGsで一部使われているようだが。カッコに入れて説明を加える必要があるのではないか。
- (会長) あらゆる分野にジェンダー視点を持ち込んで政策を立てるとというのが主流化ということだと思うが、日本語としてはわかりにくい。
- (委員) M字カーブや女性の就労形態に関して、社会のニーズにパートタイム労働があることが悪いわけではなく、女性が正社員を望んだときに、例えば離婚など何かあったとき、子育てしながら女性が生きていける環境がしっかり確保できるかということが重要。
- M字カーブとか女性の収入が少ないとあり、一律に減るのが悪いといわれているような気がする。女性自身も子育てしながらそれぞれの選択肢を選ぶ権利があるし、必ずしも悪ではないと思う。
- そもそも滋賀県内にどれだけ正社員の働き口があるのか。働き口が足りないならどのような政策が必要なのかを考えるときに、ニーズに対してどれ

だけ多い少ないといった数値について、どのように情報をとっておられるか、もしあれば教えていただきたい。

(事務局)

昨年行った県民意識調査の「女性の働き方の理想と現実」という項目で、理想では「継続就労したい」という方が3割おり、現実にも3割の方が継続就労をしている。一方、理想では「一旦仕事を辞めて正社員として働きたい」層が2割以上いるが、現実では大きく減っているところが県としての大きな課題である。

一旦辞めて、引き続きパートで働きたいという層もあり、そちらは理想と現実の割合がほぼ並んでいる。実際に仕事を探す際に、県内のマザーズジョブステーションで就職の紹介をしているが、実際に正規で就職される方が約1割となっている。おそらくもっと正規で働きたいというふうに思っている方はいるが、実際のところはそのような状況。

県の取組としては、女性活躍推進認証企業の認証要件に「非正規従業員を対象とした正規従業員への転換制度がある。」という項目を設けている。

昨年、実際に非正規の方を正規で登用している会社に女性の求職者の方とバスツアーで工場見学を行ったところ、参加者が大変興味を持たれ、たくさんのお応募があった。

今後、これらの課題については何らかの取組が必要と思っている。

(会長)

共働きでないと生活できない流れになってきており、M字カーブにこだわる時代は終わっていると思うので、働く人の経済状態をどうやってサポートするか、その上で選択肢を広げることが重要。これは県の仕事というより国の仕事もかなり関わってくるかもしれないが。

いわゆる3号被保険者の問題、103万円の壁を150万円にするとやっているが、それでいいのかということなど。100万円以下の枠の中で、非正規で働く女性がいることについて、将来的にどう考えていくか。3号被保険者について、それで人生設計している人もいますのですぐに制度をやめることはできないが、どうソフトランディングしていくか。これは国の政策に関わってくるところで、県としてはどうそれを穴埋めできるかということろだと思う。

最低賃金の問題など、選択は自由だが、一方で生活を支えるだけの収入になるのかといったことが大きな問題であると思う。

おそらく性暴力のところは、政府は特別の委員会を開いており、特出しになると思われる。

強制性交等罪、旧強姦罪の改定が今年行われるので、それが済んでしまうと反映されないかもしれないが、今動きが激しいところである。

(会長) 重視すべき視点の1番目はよいが、2番目「誰もが意欲と能力を発揮できる活力ある社会づくり」は茫洋としているというか、言いたいことはわかるが、心に響かない。もう少しパンチのきいたことが書けないか。

(委員) 意欲や能力というモチベーションの話の前に、収入が減ってきて、ダブルインカムでなければという中で、いかに県民の安心安全な基盤をつくれるかということだと思う。その土台がないと、仕事に対する意欲に割ける余力がないということ、今回の新型コロナウイルス感染症で多くの人が感じたのではないか。

そもそも私たちは安心して子どもを育てきりたいという思いがある。滋賀県で育ててよかった、産んでよかったと思えるためには、まず安全に、子どもたちや家庭を守った上で、社会に出ていけるという土台があるということだと思う。どんどん不安になってきている方が多い中で、頑張ろうとだけ言っても伝わらない。

(委員) アンコンシャスバイアス解消に向けた啓発・教育など、教育という言葉が重点施策や取組の方向の中に多く出てくるが、大学生の立場で、周りを見ていると男女共同参画に興味がないという人が非常に多い。どうしてもお勉強というイメージが非常に強い。それがその無意識の偏見に繋がっていくので、明確にアンコンシャスバイアスを課題としたのは良かった。ただアンコンシャスバイアスという言葉を知っている人はあまりいないので、わかりやすく伝えたいうえで、教育にどんどん取り組んでいってもらえればと期待をしている。

(会長) 国の第5次計画にもアンコンシャスバイアスについてはたたき台に書いてあるので、この言葉は使われると思われる。今までもジェンダーバイアスなどいろいろな言葉で言われていたことの焼き直しではあるが、わかりにくい言葉であるので、簡単に説明が必要。

有名な例として、オーケストラの団員採用のときにカーテンを下ろし応募者を見えないようにして試験をすると、女性の採用率が上がる。具体例を示しながら「こういったことはありませんか」と伝えていくと中身がわかるのではないか。

(会長) 国の第5次計画では、男性にもう一度光が当たる可能性がある。男性を対象にした文言を入れておく必要がある。「男性の家事育児促進」が取組の方向に入っているが。

- (委員) パートタイマーの地位の向上が必要。パートタイマーの地位が低く、切れやすく、給料が低いということが問題なのであって、自分の時間を切り売りして働くことが悪いわけではない。新型コロナウイルス感染症対策の影響で実際そういうことは起こっているし、これからどんどんそうなるっていくのでは。
- 国が仕組みを作るべきだが、県として、実現できるような仕組みや施策があるといいと思う。
- (委員) 当社では時短勤務があり、それぞれの生活に合わせて、例えば8時間勤務を6時間、5時間といった勤務時間で働いている社員がいる。男性女性の区別はしていないものの、どちらかというと女性が対象という空気がある。
- (会長) 男性の育児休業を増やすために、育児休業を有給休暇化し、男女とも20日間プラスしてはどうかということを行っている。なぜ男性が取らないかという、書類が面倒だったり、将来賃金やボーナスに響くということがあ
- る。
- ファザーリング・ジャパンの調査では、有休で育児をやっている方も結構いるので、一つのやり方かと思う。
- (委員) 当社では、男性の育児休暇取得を義務化している。積極的に企業が対応していけばもっと広まると思う。
- (委員) 2「あらゆる分野での実質的な男女共同参画」で、専門分野でスポーツ分野と農業分野、なぜこの二つが特に上がっているのか。
- (事務局) 前回審議会で、農業分野は県内の大きな産業の一つであるが、女性の農業委員が少ないという話を当事者からお聞きしたところ。
- また、スポーツ分野については、県でもスポーツ局ができ、国体等も控えている中で、女性のスポーツ選手やコーチをどうやって増やしていけばよいか、また女性のスポーツに対する意識をどうしていくのかというのが、今ホットな話題であるということ。
- 理工系分野や商工分野などいろいろある中でこの二つを特出しして挙げているが、具体的な施策については他の分野も含めていく。
- (委員) 男女共同参画の問題はすべてが複合的に絡み合っている。
- 福井県から来ているが、福井県は女性の管理職比率が極端に低い。育児のサポートはまあまあよくやっている県・地域が多いと思うが、女性が働い

て当たり前で、家事も育児も介護も女性という仕組みになっている。先ほど意欲の話が出たが、家事育児でいっぱいいっぱい、管理職になろうというモチベーションが保てなくなり目指さなくなっていくのでは。

男性にも家事・育児に参画してもらうため、仕事と生活の調和、男性も家事育児できるような働き方とか、先ほど短時間労働の話もあったが、これらすべてが複雑に絡まり合っている。

先ほど会長からあったように、国で大枠を作ってもらわないといけない部分もあって、たたき台はどこが中心かよくわからない総花的な記述になってしまうが、ある程度仕方がなく、よく整理されていると思う。

(会長) 今回の意見を県でまとめていただき、次のプランに生かしていただきたい。

特に「意欲や能力を發揮できる」というが、男性も女性も疲れ切っている中で男女共同参画をどう進めていくのかということ。

これは今回の新型コロナウイルス感染症で見えた部分もある。通勤時間が短くなり、今までいかに無茶苦茶なことをやらされていたかということがわかったり、夫が家にいて子どもとの会話が深まったというプラスの面もある。

これまでの生活や働き方そのものを見直すことを迫られている。その上で男女共同参画を次のステップに向けてどうつくっていくのかを考えていく必要がある。

現在、国も第5次計画を作っている最中で、12月にまとめられるので、アンコンシャスバイアスや、滋賀県で特に重要な農業の分野、性的マイノリティなどについての国の動きも視野に入れながら進める必要がある。

(会長) 今回、第9期のメンバーで最後の会議となるので、今期の検討について、また次期計画についての提案など、各委員一言ずつお願いします。

(委員) 委員の期間が長かったので、当初から見方が変わり、男女共同参画を俯瞰できるようになったと思う。

初めに計画を見たときは、総花的で、机上の空論ではないかと感じたが、あらゆることに絡んでくるので、総花的にならざるを得ないという先ほどの委員の意見に納得した。その中で、私たちは何か自分ができることを一つでも、選んでやり抜くということが大事なのかなと思った。

(委員) 地元で活動をしながら思うことは、行政だけではなく民間と一緒にあって同じ方向を向いてやっていくことで、目標や、人の気持ちも動いていくと



ということ。今後、長浜市でパートナーシップを進める委員を務める予定であり、また普段の仕事においてもここで学んだことを持ち帰って活動していきたい。

(委員) 男女共同参画と言葉で言えば簡単だが、根が深く、いろいろなことが絡み合っていて前に進むのが難しいということがわかった。  
この新型コロナウイルス感染症対策の状況下で、ファザーリングジャパンのメンバーでも仕事がなく主夫をし、妻が正社員で働いているという人もいる。家事・育児がもっと好きになったという良い報告も聞いている。若者はあまり男女共同参画に興味がないし、お年寄りも頭ではわかっているがついてこれられないという人がたくさんいる。県民の皆様にはぽっと見てわかりやすく、取り入れやすい計画にしていただければと思う。

(委員) 大学生として男性の家事・育児に関する研究活動と、この審議会の活動を通じて、周りの男女のジェンダーの問題が目に見えてくるようになった。来年度社会人となり、地域の企業に貢献する仕事をする予定だが、この審議会で得られた知見を生かしていきたい。

(委員) 守山市でも男女共同参画審議会委員をしているが、男女共同参画の必要性、根深さ、すぐにはどうにもならない部分もありつつ進めていかなければならない重い部分を感じた。  
ジェンダー・ギャップ指数が低く、頑張っているけれども追いつかないくらい世界のスピードが加速していく中で、日本が、滋賀県が、私たちが何をできるのか考える機会となった。

(委員) 小学校の現場では女性の先生が多く、男女ともに活躍し、男女平等である。  
注目すべきは管理職。女性の管理職（校長、教頭）が甲賀市では3割、残念ながら中学校の管理職で、女性の先生が辞めたところまた男性に戻ってしまった。  
女性が管理職である意味は大きいと思う。先輩の校長先生に対して、女性の先生が涙ながらに悩みを訴えてくるということもある。  
女性だからということはないかもしれないが、女性の管理職でしかできないこともあると思うので、女性が頑張れる職場でありたいと思う。

(委員) 本審議会にはメンバーが多様で、委員の方からプレゼンテーションや、前回は農業をされている方からの発表など、他の自治体ではないような企画が

あり勉強になった。引き続き次期の委員も務めるので、よろしくお願ひしたい。

(委員) 今期で終了となるが、本審議会で教えてもらったSDGsについても他の分野で聞くようになるなど、意識が広がっていていると感じる。長浜市に在住・勤務しているが、同じ滋賀県でも北部と南部で差があることもわかってきた。今後、仕事や生活していく中で、ここで学んだことを生かしていきたい。男女共同参画社会の実現に向け、これまでの意識や慣行を変えるのは一朝一夕にはいかない積み重ねがあるので、県におかれては引き続き取り組んでいていただきたい。

(委員) 自分自身が啓発されて自社の女性社員の管理職が増えたということもあり、会社にとってプラスになった。色々なことが重なって難しい問題だが、一つひとつ拾い上げ、よく計画をまとめていただいている。あとはこれをどううまく発信していくかだと思う。言葉の使い方もそうだし、心に響くようなキャッチコピーを使ってもいいのではないか。国の場合は広告代理店を使って上手にやっていると感じる。予算のこともあるので難しいとは思いますが、今後とも全面的に応援していきたい。

(委員) 福井県で県と市町の審議会委員もやっているが、県は県で市町は市町で計画を立てており、どの程度整合性があるということはあまり気にしていない。県と県内の市町の連携を考えていただきたいと思う。たとえば県民に対する意識調査について、市町と共同体制をつくるなどもう少し連携できないか。滋賀県立大学と協定を結んでいるということで、統計における変数間の関係を見るなどの専門的な分析もやってもらえると思うので、県と大学、市町との間で、もっと関係をつくっていくことで、より実効性のある計画になるのではないか。

(会長) 30年ほど地方自治体や政府の男女共同参画の委員をやってきたが、この30年で日本の社会がほとんど動いていないということに関しては力不足というか、なんとかできないかと思っている。ジェンダー・ギャップ指数が始まったのが2006年からだが、当時日本が80位、イタリア70位だった。当時115か国で今153か国に増えているが、イタリアは76位くらいにとどまっているのに対し、日本は121位。

落ちているわけではなくて、この十何年間、明らかに日本でも女性の社会進出が進み、男女平等の方向に歩みは進んでいるが、他の国のスピードが速すぎてどんどん遅れをとっている状態。

滋賀県は幸い色々なところでパワーがある県なので、模範県として男女共同参画の施策を進めていただけたらと思う。