

# 第1回男女共同参画審議会 会議概要

## 1 開催日時・場所

平成30年9月13日（木）10時00分～12時00分  
県庁北新館5階5-A会議室

## 2 出席委員（五十音順、敬称略）

伊藤公雄、井上みゆき、大杉真由美、川口章、立石豊、谷口麻起子、  
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）男女共同参画審議会の運営について

資料1 滋賀県男女共同参画審議会関係規則等

（2）滋賀県の男女共同参画について

資料2 データで見る男女共同参画の現状と課題

資料3 パートナーシッププラン2020の取組状況

（3）今期の活動方針について

資料4 今期の活動方針について

（4）その他

## 4 議事概要

### ○各委員自己紹介

### ○会長の選出

男女共同参画審議会規則第2条第1項に基づき、委員の互選により伊藤委員が会長に選出された。

### ○会長代理の指名

男女共同参画審議会規則第2条第3項に基づき、会長から亀井委員が会長代理に指名された。

## (1) 男女共同参画審議会の運営について

### ○ 審議会の設置について

男女共同参画推進条例に基づく県の附属機関であること、審議会の所掌等について、資料1に基づき事務局から説明。

### ○ 会議の公開・非公開について

資料1のうち「附属機関の会議の公開等に関する指針」「傍聴要領」に基づき、事務局から説明し、原則公開を確認。

### ○ 苦情処理専門部会委員の設置について

資料1のうち「苦情処理の専門部会の設置について」「男女共同参画に関する施策苦情処理要綱」に基づき、事務局から説明。

### ○ 苦情処理専門部会委員の指名について

「苦情処理の専門部会の設置について」第2に基づき、会長から亀井委員、川口委員、谷口委員、小山委員が指名され、会長を含め5名に決定。

## (2) 滋賀県の男女共同参画について

資料2, 3に基づき、事務局から説明。

(会長)

DVの相談件数については、相談窓口とは別に近年警察での対応件数が増加しているの、あわせてデータを捕捉できればよいと思う。

(委員)

最新の調査でM字カーブの落ち込みが小さくなっている要因は何か。出産退職する人が減ったか、一旦辞めてから復帰するまでの期間が短くなった可能性があるのかと思うが、そのあたりのデータはないのか。

(事務局)

調査では20代後半から40代前半の方の正規職員の就業率が軒並み向上しており、仕事を継続する方が増えていると考えられる。

例えば未婚女性の増加等ほかの要因も考慮する必要はあるものの、前回平成20年調査では無職で就業を希望している女性が3万5,100人だったが、今回の調査では2万5,600人と減少しており、県でもマザーズジョブステーションなど再就業の支援に取り組んでいるなど、景気等も含めて底上げにつながったのではないかと。

ただ、滋賀は全国に増して改善しており、今年度滋賀大学のデータサイエンス学部との連携の下、データ分析を通じて原因を探る調査に取り組んでいるところ。

(委員) 資料 22 ページの 3-11 の女性の離職理由で、「その他」の割合が高いが、個別の理由にはどのようなものがあるのか。

(事務局) これは県で実施した労働環境等実態調査に基づくデータで、本調査ではアンケート調査と併せてヒアリング調査を実施しているが、具体的な中身の分かる資料については持ち合わせがない。

(委員) 滋賀県では、全国的な傾向と違い、子育て期にいったん退職し、子育て後再びパートタイムで仕事を続けることを理想とする女性が多いとのことだったが、どのような背景を持ってこのような思いに至っているのか、データがあれば教えていただきたい。

ひとり親家庭が増えているというデータがある一方で、こうした働き方を理想とすることのリスクについて、女性に自分や子供を守る観点から何か啓発をされているのか。

(事務局) 働き方の理想については、滋賀県の地域性もあるのかと推測している。南部では、夫が京阪神に働きに出ているケースが多いと考えられ、夫婦どちらかが家庭に入らざるを得ないということで女性が仕事を辞める、あるいは女性も京阪神に勤めに出ており物理的に続けることが困難になるケースが多いのでは。そういった女性がいったん家庭に入って、その後フルタイムで働けるなら働こうかという意識を持っておられるのではないかと推測している。

仕事を辞めることのリスクについて、女性が経済的に自立していることはたいへん重要と認識している。

そのため副読本の作成を通して、小中高校生のうちからの教育啓発に取り組んでいる。

また、子ども・青少年局でも、高校生・大学生向けの啓発冊子を作成していると聞いている。

(事務局) 結婚から妊娠・出産・子育て後の仕事の両立について、若いうちから考えるきっかけを持ってもらうため、昨年度、大学生向けにライフデザインのプログラムモデルを作成した。

今年度そのプログラムも活用しながら、県内の大学でのライフデザイン講座や、幼児ふれ合い体験を県の補助事業として実施することとしている。

すでに7月に滋賀県立大学で実施し、今後、滋賀大学と聖泉大学、滋賀短期大学でも実施を予定している。

さらに今年度、高校生向けのライフデザイン教育プログラムのモデル作成に取り組んでいるところである。

(事務局) 大学の関係者からも、3年以内に仕事を辞める女性が多く、大学でのキャリア教育のあり方も考えていく必要があると伺っており、委員のご指摘は重要。

(委員) 私自身子育て世代で、周囲も出産・子育て中の方が多いが、2人目、3人目ともなると、仕事を続けていてもどこかで疲れてやめていってしまう。学生への啓発も重要だが、今まさにそこに直面している女性が相談できる場所が必要。

G-NET しががそうした場所に当たるのかもしれないが、そこに繋がらずに、考えることにも疲れてやめてしまっていることを、とてももったいないと感じる。

25 ページの女性の働き方に対する考え方について、滋賀県と全国の質問が違い、回答の背景が違うのであれば、両者を比べることは違和感がある。

(委員) 25 ページの全国との違いについては私も気になっていたところ。福井は職住近接社会で通勤時間が30分以内という人が8割程度だが、滋賀県の場合は京都・大阪に通勤する人が多く、往復2、3時間程度通勤時間を要することが、おそらく仕事の続けにくさの理由になっているのかと思う。子育て期の転入も多く、そこでいったん仕事を辞めてすでにパート・アルバイトになっている女性も結構いるかと思うので、その辺りとの関連を分析してみてもいい。

(委員) 自分がなぜここまで仕事を続けてきたか考えたときに、私自身が母子家庭で育ち、女性も仕事を続けなければいけないということを母親に教え込まれたところが大きい。

当時キャリア教育といったものはほとんどなかったが、私は家庭の中でたまたまそういう教育を受けたから今の自分があると思っている。

それに仕事を辞めたいと思ったときに親身になって相談に乗っていただけるキャリアカウンセラーの先生が知り合いにいたことと、子供を泊まらせてそこから学校に送り出してくれるお宅が同じマンションにあったことで、週

1回の5時半出勤や夜勤がありながらもなんとか続けてこられた。  
まだ会社の理解というものがほとんどない時代に働き続けられたのは、自分が生きてきたバックボーンや社会の中での関係性が支えになったから。  
今は制度や法律も整備されて、先輩方よりよほど恵まれていると思うので、働きたいと思うモチベーションをもっと持ってもらえるとよいのと思う。

また、ひとり親家庭というと母子家庭が中心のイメージがあるが、父子家庭でもやはりフルタイムで働けなくなるケースもあると思うので、父子家庭の支援にも今後力を入れていただけるとよいと思う。

(委員) 私が子供を産んだ頃は育休もとても短く、下の子の時は4ヶ月で復帰しているが、先輩の先生に絶対に仕事を辞めちゃ駄目だよと言われ、その言葉がとても支えになっている。  
私自身は幸せなことに仕事を辞めたいと思ったことはないが、今私と同世代の先生方は、介護を担う世代になっていて、定年を前にしてどんどん辞めている。  
男女どちらが休業してもいいようなものだが、男性は最後まで仕事をするということで、女性が辞めていく現状を感じている。

世間では待機児童が問題視されているが、私の周りでは待機児童の問題はあまり感じず、学童保育も充実してきて、働くお母さんたちの支援ができていると感じている。  
ただ、学童入所待ち児童の話は耳にするので、そこはさらに充実するとよいと思う。

(委員) 今回このデータを見て、女性に対してまだ格差がある現状が確認できたが、一方で男性にも息苦しさがある社会だと感じる。  
例えば、性別役割分担意識にしても、「夫が外で働き妻は家庭を守る」という固定的・保守的な意識が見られて、男性が育児休暇を取得しなかった理由として、「前例がない」「忙しい」など、結局まだ男性が育児休暇を取得しようと思いにくく、取得するのを認められていない現状がある。  
男女共同参画社会を実現するためには、男性側の問題も解決していく必要があると思った。

(委員) 私の運営するNPO法人では、女性活躍の認証制度で二つ星をいただき、先日更新もしたところ。  
私自身女性なので、女性にやさしい組織だと自分では思っていたが、認証項目をチェックして自分がまだまだ男性的な考えだったと知り、さらに有給を

取りやすくしたり、女性従業員の意見を聴きやすくしたりして、計画も立てて実践に取り組んでいる。

一方で夫の職場ではイクボス宣言をされているのだが、宣言前後で働き方は何も変わっていない。

子供が熱を出した時、保育園にどちらかが迎えに行く必要があるが、私がどうしてもいけないときでも、主人は「絶対に帰れない。上司にそんなことは言えない」と言う。

何とか都合をつけて私が行かざるを得ないが、私ばかり休むわけにもいかない。

そういうこともあって、自分の組織ではなるべく休みが取りやすいようにと考えてはいるが、イクボス宣言や女性活躍認証の制度は、単に宣言や認証をして終わりではなく、現場に効果が行き渡る仕組みにしていく必要があると痛感する。

女性は働きたくても働けないのが現状。

男性が育児を手伝えない背景には、会社に大きな原因があると感じており、そこに力を入れたほうがよいのでは。

(委員)

当社もイクボス宣言をしている。

女性が育児休暇取得後に戻りやすい雰囲気为企业側で保つ取組が大事と考え、当社では育児休暇中にも月に一度時間を決めて赤ちゃんと一緒に出勤する「育休出勤」を実施している。

会社の近況を知らせたり、先輩ママから育児のアドバイスをするなど、コミュニケーションをとることによって、1年経っても違和感なくスムーズに復帰できる。

また、赤ちゃんと一緒に出社するため、社員みんながその赤ちゃんに対して思い入れを持つようになり、育児休暇後、熱を出したから急遽保育園にお迎えに行かないといけないというような時にも、「あの子が熱を出しているのなら仕事は我々に任せてすぐに迎えに行ってもらってあげて」と背中を押してもらえ、雰囲気が保てると実感している。

そういう企業側の努力も大事かと思う。

(会長)

お互いに顔を知り、一緒に協力し合える仕組みというのは重要。

事例として共有し、取組を広めていただければ。

### (3) 今期の活動方針について

資料4に基づき、事務局から説明。

特に質疑・意見なし

(4) その他

○事業の紹介について

EBPM モデル研究事業および保活直前！お仕事探し応援ウィークについて事務局から説明  
特に質疑・意見なし

○次回開催について

日程調整の上 12 月に開催予定