

第1回滋賀県男女共同参画審議会 会議概要

1 開催日時・場所

令和8年8月20日(木)10時 00 分～11時45分
滋賀県危機管理センター会議室1

2 出席委員(五十音順、敬称略)

井上 伸一、岩脇 紀子、北浦 啓菜、桐畑 絵里、杉居 のり子、田中 秀樹、谷 綾子
坪田 千晴、平山 正樹、藤野 敦子、正木 大輔、三田村 美江

3 議題

- (1) 男女共同参画審議会の運営について
- (2) パートナーシッププラン 2025 の結果報告について
- (3) 滋賀県の男女共同参画について
- (4) 今期の活動方針について

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、委員の互選により藤野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、会長から田中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、会長から田中委員、藤本委員、正木委員、新美委員が指名され、会長を含め5名に決定。

(2) パートナーしがプラン 2025 の結果報告について

資料2に基づき、事務局から説明。

- (委員) 2点、気になるところがあるのでお話しする。
- 1点目、11ページ記載の小中高等学校の副読本の活用率について、中々伸びないと感じている。子どものいる学校で読書ボランティアとして、読み聞かせをしている。読書ボランティアは、他の学校でもやっておられると思うが、男女共同参画のことがわかりやすく書いてある絵本を読み聞かせをすることで、副読本の活用率が上がれば、相乗効果としていいのではないかと考えた。
- 2点目、DVに関する事業を行った中学校・高校の数について、これは小学校での性教育などにも関わっていくと思う。今、性教育の現場も変わってきて包括的な内容も含めた中身になっており、ただ性の話をしたり、ただ男女の体の違いの話をするのはではなく、同意のもとでそういった行為をするのが大事だということを助産師さんと一緒に教える活動がある。中身がどんどん時代とともに変わってきているので、そういった点も少し汲み取っていただけると、数値目標を達成できるようになってくるのではないかと、日常を通して感じた。
- (会長) ありがとうございます。現場の実情についてお願いします。
- (委員) 11ページの数値を見て、現在の活用率がこのようになっているのだなということと、皆様が一生懸命取り組んでくださっているのに、数値が伸びておらず申し訳ないな、という気持ちで見ていた。
- 委員が言われたように、各学校には色々なボランティアに来ていただいている。絵本でも色々な使いやすいものや、小さい子にも分かりやすいものなどがたくさんある。学校現場で男女共同参画に関する教育をしていないから資料が使えていないというよりは、これは決して副読本を非難しているわけではないが、授業で使うタイミングと、資料自体の活用のしやすさが課題なのだと考える。そういった観点でいくと、年間カリキュラムの中で「このタイミングで副読本を使用しなければならない」と合わせることが、少し難しいところになっている。
- 教科書は膨大な内容がある。様々な教育を行わなければならない中で、さらにこの副読本資料を使って授業をする、ということが、現場としてはなかなかできていないところではないかと思う。私自身、事前に副読本の中身を十

分確認してくればよかったが、今後はそこも確認しながら、資料の中身や活用の仕方、活用のしやすさなども考慮していただければ、活用率の数値目標が上がっていくのではないかと思います。

この副読本自体はまだ十分に使いこなせていないかもしれないが、学校の日常的な場面では男女共同参画の意識が進んでいると思う。家庭科の調理実習で男の子がなかなか作業をしないということも全くないし、男の子でも裁縫が好きで色々なものを作っては、お友達にプレゼントするのが好きな子なども色々いる。その辺りの意識は世間と同じようにフラットになってきているというのが、私の実感である。

(会長)

ありがとうございます。今の点について事務局から何かあるか。

(事務局)

ありがとうございます。副読本については、学校現場が多忙を極める中で、活用していただくために、小・中・高校それぞれの副読本の改訂の際には、教育委員会とも連携し、現場の教員に改訂委員となっただいて、どうすれば授業で活用してもらえるかという視点からも内容を検討しているところ。

改訂のタイミングが概ね 5 年毎であるため、時代の変化に十分追いついていない部分もあるが、今年度は、高校の副読本の改訂時期にあたっており、タブレット端末などのデジタル機器に対応した教材の作成に向けて改訂作業を進めているところ。引き続き教育委員会や現場の教員の意見を反映させながら、より活用していただけるよう改善していきたい。先ほど委員から提案のあった「小学校では絵本形式が良いのではないか」という意見等についても、次回以降の改訂時の参考にしていきたいと思う。

もう 1 点、委員から指摘のあった包括的性教育については、現計画「パートナーシッププラン 2030」においても各部署と連携し、学校における包括的性教育を推進していくこととしているため、今後も積極的に取り組んでいく。

また、男女共同参画センターでは、教職員向けに DV 防止に関する研修(教職員講座)を開催している。こうした講座の存在を改めて周知し、より多くの教員に受講していただくことで、学校現場において包括的性教育や DV 研修が一層進むよう、引き続き取り組んでいきたい。

(会長)

ありがとうございます。よろしいでしょうか。では、どうぞ。

(委員)

先ほどのやり取りを聞いていて感じたのだが、委員のお話を聞くと、学校現場が忙しくて副読本を取り上げる時間がないということが、一つのボトルネックだと思う。それは仕方のないことだと思う。

もう 1 点、発言の中に「(副読本を)代替するもので(教育が)できている部分もある」というニュアンスのお話があったと思う。そこは非常に重要なポイ

ントではないか。

この副読本の活用率についてだが、副読本に代替する教材や絵本などが実際に現場で使われているという実態は確認しているのだろうか。もしそれを把握しないままこの数値だけを見ているのだとしたら、本来は「副読本などを通して男女共同参画の意識を身につけてもらうこと」が目的なのに、いつの間にか「副読本を使うこと」という手段自体が目的になってしまっている。そのため、ここの指標を変えられるかどうかという問題は事務局側にあると思うが、例えば指標を「副読本、またはそれに代替する教材の活用率」という形にしてはどうか。その方が実態ベースで測ることができ、男女共同参画の意識が現場にきっちり浸透しているかどうかを測る上でも適しているのではないかと思った。

また、前期の会議でも私から何度も意見を述べさせていただいたが、社会全体における男女の平等意識についてである。これは肌感覚でもあるのだが、滋賀県内には南北格差がかなりあると思う。残念ながら、湖北・湖東などの北の方は、未だに「男が」という意識が強く残ってしまっている。一方で、湖南などの南の方は、男女共同参画やジェンダーに関する意識が進んでいる。これは世代間の問題が非常に大きく、以前からも申し上げている通り、年配の方々はやはり「男が」という世界観を持っている。これは時間が解決する「時間薬」で変わっていく部分もあるため、放っておいてもいいのかなと思いつつも、やはり南北でどれくらい意識の格差があるのかを事務局で実態把握し、結果を公開してみるのも一つありではないかと思う。北部の高齢・年配の男性たちにとってはプレッシャーになるかもしれないが、「これが滋賀県の現状であり、あなた方の意識は、若い世代が多く住む南部地域とはこれだけ違うのだ」という事実を情報として発信することは、意識変革においてかなり大きなインパクトになると思う。各自治体からの反発など開示にあたっての課題はあるかもしれないが、地域ごとのデータを公表してみる価値はあると思う。

あともう1点。これも前期から申し上げている育児休業取得率の話である。取得率自体は堅調に推移し、滋賀県庁の(育児休業を希望する)男性職員の育児休業取得率が100%になっているとのことで素晴らしいと思うが、次のフェーズで課題となるのは「取得期間」の問題である。今後はこの「育休の取得期間」もきっちりと把握するべきだと思う。

今日は企業経営者の方も委員として来られているが、企業の現場などの話を聞くと、男性に「3週間だけ育休をとる」と言われて休まれた場合、その短い期間を職場のメンバーの馬力だけで乗り切るしかなくなってしまう。これ

が「1 年間休む」となれば、代替としてパートやアルバイト、役所であれば会計年度任用職員を新しく雇うといった対応ができるが、休む期間が短すぎるとそれもできない。見方によっては単なる「ポーズ」に過ぎないような育休の取り方になってしまった場合、それは職場の現場が疲弊するだけで、周囲からもあまり歓迎されないものになってしまう。

育休というのは、新しく生まれてきた命を会社全体、社会全体で温かく迎えるための制度として運用されるべきである。決して現場からネガティブに捉えられるような制度であってはならないと感じており、そうなるとやはり次は「取得期間の長さ」が問題になってくる。そのため、取得期間の実態をしっかりと把握することに取り組んでみてはどうか。

(会長)

ありがとうございます。

KPI について、5 年計画などで一度数値を決めてしまうと、時代の変化に対する柔軟性がなくなってしまうのではないか。先ほど事務局からもお話があったように、副読本の改訂に 5 年もかかっているようでは、急速に変わっていく時代のスピードについていけなくなってしまう。そのあたりの対応についてはどうか。

先ほどの委員からの代替教材や南北格差、育休期間に関する意見に関しても、もし事務局側から現時点で何かあれば、お聞きしたい。

(事務局)

まず 1 点目の地域格差(南北格差)に関する質問について。

令和6年度に「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」を実施した。この調査結果については、県内を 6 地域に分けた地域別の集計結果もあわせて県のホームページにて公表している。サンプル調査であり、全数調査ではないが、地域別の集計は行っており結果を見ていただける。本来であれば、地域別かつ年代別といった、より詳細なクロス集計データが出せれば良いのだが、現状は地域別、および全体の年代別という形でデータを載せている。

次に育休について。前期の当審議会でも「目標を設定するにあたって、取得率だけでなく、取得期間が重要である」という議論があり、今回の計画において「育児休業を取得する男性のうち、1 か月以上取得する割合を 50%以上にする」という数値目標を設定したところ。県の労働雇用政策課が実施している「労働条件実態調査」の中で、男性の育休取得率とともに期間についても調査を行っている。

これからの男性育休については、ご指摘の通り「質」の問題、「2、3 日だけ育休を取った」というものではなく、やはり数か月単位で取得することが重要になってくる。女性の多くが 1 年前後取得している中で、これまでの男性

は2週間未満の取得が主流であった。それを今後は、1か月以上、さらには3か月以上と、取得期間という「質」の面も向上させていくことを目標とし、引き続き取り組みを進めてまいりたい。

(会長) 確かに「パートナーしがプラン 2030」の目標を作るときに、育休の取得期間の目標は入っていましたね。副読本の方はいかがか。

(事務局) 今回の目標数値についても、前回の計画と同様に、2030年までに「活用率100%」と設定している。

先ほど委員から「副読本以外の代替教材の活用率も指標に含めるべきではないか」というご提案をいただいた。計画の期間中であるため、設定した目標項目そのものを途中で変更することは難しいが、実績を把握・公表する段階において、ご指摘いただいたような「副読本以外の代替教材を男女共同参画の事業や授業に活用した事例」についてもあわせて聞き取りを行うなど、実態をより正確に把握するための工夫を検討してみたい。

また、副読本などの改訂スパンについても、現在は時代のスピードに対して長いとされる「5年」となっているが、この改訂周期のあり方についても、今後どのように短縮や柔軟な対応ができるか、改めて検討させていただきたい。

(会長) 一度設定した KPI を柔軟に変更できないというのは制度上難しいところだが、やはり現場の実態を掴むことの方が重要であるため、実績報告の補足事項などに調査内容を工夫して記載できると良いと思う。

(事務局) 毎年度、当審議会でも年次報告をする際に、副読本の活用率だけでなく、あわせて「他の代替教材や資料を活用した」といった事例も調査項目に追加し、一緒に報告できないか、考えていきたいと思う。

(会長) ぜひ検討をお願いしたい。ありがとうございます。

他に、委員の皆様からご意見やご質問はいかがだろうか。

(委員) 先ほどの、小中学校の副読本に関することについて。

私は前期も委員を務めさせていただいていたが、当時、小学生だった娘が、ある日この副読本だけを家に持って帰ってきたことがあった。その際、「学校で副読本を使った授業はあったか？」と聞いたところ、「授業はなくて、ただ配られてもらっただけ」という話を聞き、確か当時の県の職員にも「せっかく指標もあるのにもったいないね」というお話をさせていただいていた。その後、娘が中学校に上がってからどのような教育を受けているのかは、私自身そこまで把握できていなかったが、現在、京都の私立高校に通っている娘の部屋に行ったら、ある資料がほったらかしてあるのを見つけ、それを見してみた。どうやらどこかの助産師の方が学校に来て、性教育やDVに関する

話、それこそ「合意がなかったら駄目だよ」といった授業を 1 時間受けてきたのだな、と分かるような内容の資料であった。

県立・公立と私立では教育委員会のカリキュラムも違うため、当然、同様の授業ができるかできないかという違いはあると思う。ただ、普段の担任の先生から話を聞くよりも、外部から来られた専門家の方から直接話を聞く方が、やはり子どもたちにとっても受け止め方が違い、心に残りやすい(身につきやすい)のではないかと思う。

学校の先生方も日々多忙を極めていると思う。そうした外部の専門機関の力を活用して授業を行ってもらえれば、その 1 時間は担任の先生の手が空くだけでなく、授業をするための指導資料をわざわざ作成する必要もなくなる。さらに子どもたちにとっても記憶に残りやすく、小学校で習ったことをベースに、中学校、高校とさらにステップアップした内容を学んでいけるようになるため、非常に良い取り組みなのではないかと思い、意見として述べさせていただいた。

(会長) 外部の専門家を学校に招聘して授業を行う場合、公立学校においては、そうした講師費用の支援がなされることはあるのか。

(事務局) 現時点で正確に把握できていないため、教育委員会等に確認させていただく。

(会長) よろしくお願ひしたい。

(委員) 今お話に出たような、助産師を学校にお招きしての学習については、県内全ての学校ではないかもしれないが、それぞれの市町教育委員会のレベル、あるいは各学校に配分された予算枠の中で外部講師への謝金をやりくりして、実際に講師をお願いして実施している学校は結構あると思う。その学習内容については各校で様々であるが、私自身は小学校の現場にいたので、例えば「子どもが生まれること、命の大切さ」といったテーマについて助産師に講話をお願いしている。また、中学校においてもいくつか行われていると聞いたことがある。そのため、全校ではないにしても、現場の予算を工夫しながら実際に行われている事例はあると思う。

(会長) ありがとうございます。他、いかがでしょうか？

(委員) 重点施策 2 の指標について。マザーズジョブステーションにおける相談件数の目標値が、令和 7 年度において 5,000 件を割っていると思うが、これは相談件数が少なくなったことに比例して、就職件数も下がっているのかな、と感じた。マザーズジョブステーションの事業は、主に女性の就労に関わる「M 字カーブ問題」の解消を目指すものだと思うが、ひと口に就職と言っても、パートなどの非正規雇用で就職するのと、正規雇用として就職するの

とでは意味合いが大きく異なると思うが、これがいわゆる、女性が出産・育児期に退職した後にパート等で復職し、結果として非正規のまま固定化されていく「L字カーブ問題」に関わってくる部分だと思う。

この相談件数の目標値が5,000件を割り込んでいることについて、何か原因はあるのだろうか。

(事務局) 相談件数が減少している要因については、先ほどの説明でも少し触れたが、若い世代を中心にマザーズジョブステーション以外の民間就職アプリや、インターネットを通じた就職支援サービスを活用する方が増えているためであると認識している。マザーズジョブステーションは、就職の前段階における保育情報や、自身の今後のキャリアについて相談できる強みも持っている。そのため、若い世代の方々にもっと利用していただけるよう、改めて周知が必要であると感じているが、同時に民間のサービスを利用して直接就職される方も増えてきているというのが実感である。具体的な比較統計などの詳細なデータを取れているわけではないが、そうした民間サービスの充実や多様化が、相談件数減少の一因ではないかと考えている。

(委員) そうすると、この表の数値はマザーズジョブステーション単体の実績件数になっているが、滋賀県全体で見たときの「25歳から44歳までの女性の就業率」については、国勢調査の結果公表待ちとして「令和9年3月」として現時点で空白になっているが、それはデータが公表され次第、報告していただけるということか。

(事務局) その通りである。「25歳から44歳までの女性の就業率」については、令和7年に実施された国勢調査の結果を用いることとしており、その結果が公表されるのが令和9年3月頃の予定であるため、現在空白となっている。国勢調査のデータが出れば、5年前に比べてこの「M字カーブの谷」がより浅くなっているのではと期待しているところである。結果が公表され次第、当審議会での報告させていただきたいと考えている。

(委員) この審議会に参加させていただく前までは、地域や企業のトップダウンで男女共同参画の意識を浸透させていくのが大事ではないかと考えていたが、企業の取り組みなどは進んできており、今どちらかというと、家庭の中を含めた日常における男女の平等意識や感覚が、まだ薄いという状況。そのため、これからは制度を整えることよりも、先ほどの副読本の話題にもあったような「教育」を通したアプローチが重要ではないかと感じた。男女共同参画というと、どうしても一律の「平等」を目指しがちだが、そもそも男女で持っている性質や、基礎的な価値観が違う。そうした違いがある中で、それらをどう家庭の中で擦り合わせていくか、いかに家庭を幸福に機能させていく

かということ、家族間で議論していく素地をつくることも大切ではないかと思っています。そういった意味では、社会として男女共同参画について学ぶのは非常に重要なことだが、もう一步踏み込んで「価値観の違う男女間で、どうやって合意形成を図っていくのか」を学ぶことも必要ではないか。また、男性が社会に出てから途切れずにキャリアを積んでいけることに対して、女性は母性を持って生まれてくることもあり、「子どもをもうける」が人生の非常に大きなターニングポイントになると感じている。出産のタイミングでキャリアやライフスタイルにおける選択肢が良くも悪くも大きく広がるため、そもそも男女で置かれている状況は平等ではない。この「男女は一律の平等なスタートではない」ということに関しても教育の中で学んでいただくことや、お互いの価値観が違う中で、それぞれの気持ちや状況をシェアしていくような学びの機会を取り入れていただくことが必要ではないかと思っています。

私自身の経験を少しお話しすると、2年半前に出産した際、夫が4か月間の育休を取得してくれた。その当時、私は個人事業主であったため、夫に対して「育休を取ってほしい」という話を比較的スムーズに通すことができた。しかし、自分が個人事業主になる前の感覚を思い返すと、たとえ有休が残っていたとしても、夫に「休んでほしい」とはなかなか言い出せない、取ってもらえないような状況もあった。

このように、自分の置かれた状況やステージによって、キャリアや家庭への関わり方が変化しやすいというのは、女性ならではの特性であり、男性とは少し異なる部分だと思う。こうした「ライフステージによる変化やキャリアの選択」について、男女で議論を深めるような機会を設けることについて、ぜひご検討いただけないかと思う。

(会長)

よく日本は、男女間におけるコミュニケーションが非常に少ない国として知られている。どちらかというと日本の社会構造は「場」で分断されており、「家庭という場は女性、仕事という職場は男性」というように、役割や空間で男女が分かれてしまいがちである。これはよく欧米の社会構造とも比較される部分である。

そうした中で、今おっしゃっていただいたように、ジェンダーに関するお互いの考えや価値観をどのように擦り合わせていくか、そうしたコミュニケーションの手法を学ぶ教育や機会が、今後非常に必要になるのではないかと、ご意見を受け止めた。

(3) 滋賀県の男女共同参画について

(4) 今期の活動方針について

資料3、4に基づき、事務局から説明。

(委員) 1点目は、管理職に就く女性が増えない背景に関するスライドについて。「女性自身が管理職に就くことに消極的だから」という理由が挙げられており、男性が19.3%、女性が8.5%と選択しており、かなり大きなギャップがあるという印象を持った。これは、いわゆる「男性側が女性の意識を誤解している」ということだと思う。経営者を始め、管理職の方々が男女共同参画への正しい意識を持っているかどうかは、女性管理職を登用するにあたって非常に重要な要因になるということは、前期の審議会でもお話しした通りである。この数値を見ると、そもそも女性が実際に思っていることを、男性が正しく理解できていないというギャップが、そのまま数値の差として生じていると思う。そのため、まずは男性幹部層に対して、こうした誤解を解くための啓発やアプローチを行わなければならないのではないかと感じた。

もう1点、以前の審議会でも議論に上がった、滋賀県における女性の非正規雇用率の高さについて。都道府県レベルでの比較は難しいかもしれないが、一般的に市町村などの自治体が政策を決定する際には、産業構造や規模が類似する他の自治体を取り上げ、そこ比較してどのような政策を打つかを考えるのが定石の一つだと思う。以前の議会や当審議会でも議論があった通り、滋賀県は製造業の割合が非常に高いという産業構造の特徴がある。そのため、就業年数の長さなどを考慮すると、実態として女性の非正規雇用率が高くなってしまいうのだろうという議論がこれまでにみなされてきた。この課題を分析するにあたり、単に全国平均と比較するだけでなく、滋賀県と同じように「製造業が盛んで、かつ大都市のベッドタウンとしての側面も持っているような、条件が類似する都道府県」を比較対象として設定してみてもどうか。全国平均との比較に留まらず、そうした類似県と比べて本県がどのようなかを分析の方が、より本質的で豊富な議論ができる材料になるのではないかと思う。

(会長) ありがとうございます。委員が指摘された点はまさにその通りだと思う。男性中心に築かれてきたこれまでの組織において、女性が管理職への就任に消極的になってしまうのは現状の構造からすれば当たり前である。にもかかわらず、その理由を「女性の意識が消極的だから」と女性側のせいに行っているというのは、本当にその通りだと感じた。

委員からあった2点目の「類似県との比較分析」について、事務局としてはいかがだろうか。

(事務局) まず1点目の「男性の誤解」については本当にその通りであると考えて。「なぜ女性が消極的なのか」という、その背後にある理由にまで男性管理職や経営者の思いが至っていない部分があると思う。今後は、経営者層向けのセミナーなどにおいて、そうしたより深い意識改革に踏み込んだ啓発を行っていきたいと考えている。

2点目の「類似県との比較」について、本県と同様に「製造業の比率が高く、かつ大都市近郊である県」、例えば群馬県や静岡県などと比較した場合、明確な相関性が示せるわけではないのだが、傾向としては同様の課題を抱えている。具体的な数値をすぐにお出しできず申し訳ないが、以前、県民意識調査の結果をもとに滋賀大学に依頼して分析していただいた際にも、同様の傾向が見られるという結果が出ている。やはり、本県特有の産業構造が非正規雇用率の高さの一因になっていると考えている。

(会長) ありがとうございます。他にいかがだろうか。

(委員) 今の話に関連して、農業という業種で考えた場合も、地域格差の影響が非常に大きく出てくる。滋賀県の農業は、北部はお米中心、南部は野菜や多角経営中心というように分かれており、そのスタイルが異なる点が興味深い。現代の農業は非常に多様な経営スタイルが広がっているが、依然として「女性が管理職に就きたがらない」という現状がある。その理由の一つとして、北部のお米農家などでは、未だに「米作りは女にできるわけがない」という固定的な考え方を持つ方が多いためである。一方で、南部などの野菜栽培や多角的経営を行っている農家では、女性の細やかな視点や配慮がお客様に喜ばれるため、女性の経営参画が多かったりする。このように、農業の経営スタイル自体の違いが、管理職比率の格差に影響を与えていると感じる。農業委員に女性がなかなか増えないという問題についても、そもそもお米農家においては、経営の実権を女性が持たせてもらっていないという現状がある。しかし、野菜農家などでは女性が中心となって経営管理を行っている。また、最近では新規就農者を中心に、従来の古い慣習にとらわれない企業的なスタイルで農業を始める若者も増えており、意識は少しずつ変わってきている。ただ、農業界全体としては未だに男女の役割分担が根強く、女性が入りづらい業界である。これは、建設業界とも共通する部分があるのではないかと思う。

(委員) そうですね。私も今、この「管理職に就く女性が少ない背景」の調査結果を見ていた。先ほど話が合ったように、女性自身の消極性が理由として挙げられているが、その背後にある要因について考えていたのだが、「管理職のイメージ」が影響していると思う。

身体的な性別とは別に、一般的に男性的な性質である、やり切る力、牽引する力と女性的な性質、育む力、寄り添う力があるとする。私のいる建設業界などもそうだが、「管理職になったら、部署をグイグイと引っ張り、数字を出し、やり切らなければならない」という従来の男性的な管理職像が固定化してしまっている。そうした従来の働き方をそのまま女性管理職に求めてしまうからこそ、ギャップや消極性が生まれるのではないかと。私自身はどちらかというと男性的な推進力が強い方なので、特に気にせず管理職に就いたが、そうではない多くの女性にとっては、この見えない背景が障壁になっているのではないかと感じる。

したがって、一番上の「家庭における責任が女性に偏重しているから、責任の重い管理職に就きにくい」という理由は、まさしく従来の男性的な働き方を前提とした責任の重さを指しており、それがこの数値のギャップに表れているのだと思う。

建設業界でも、近年は女性技術者が増えてきたと言われ、色々な会社で「うちにも女性が入ってきた」という話を耳にする。しかし、しばらく経ってから状況を聞くと、「辞めてしまった」というケースをよく聞く。企業規模によって状況は異なり、県内大手の建設会社と、個人経営の工務店とを一概に比較することはできないが、大きな組織になればなるほど「男性中心のやり切るスタイル」に圧倒され、女性技術者が居場所を失って退職してしまう構造があるのではないかと。この離職原因の根本について、業界内で一度しっかりと実態調査を行うことが、女性技術者を定着させていくために必要だと感じているが。

制度を作ったからといって、いざその業界に入ってみると、空気感や意識の違いから「馴染めない」「肩身が狭い」という思いをする現状は、元々女性比率が極端に少ない業界ほど未だに根強く残っているのではないだろうか、と感じる。

(委員) 私もこの「管理職に就く女性が増えない背景」について日頃から強く感じている。質問なのだが、この調査結果について、回答者の「業種別」のデータなどは出ているのだろうか。回答者の所属する業界や企業体質によって、理由は大きく変わってくると思う。例えば、私の所属する保育業界などはほとんどの管理職が女性であるため、業種ごとのデータ傾向がどうなっているのか知りたい。

(事務局) この管理職に関するデータの元となっているのは、総務省が実施している5年に1回の「就業構造基本調査」である。ほぼ全ての業種からサンプルを抽出して調査しているため、全国レベルであれば業種別のデータも出力できる

と思われるが、現時点で本県の手元データとしてすぐに業種別の数値を把握できておらず申し訳ない。サンプル数が少ない業種での信頼性の問題はあるが、全国的な傾向ではあると思う。

(会長) それでは、まだ本日発言されていない委員、この議題に関わらないことでも結構ですので、発言をお願いしたい。

(委員) 私は経済学部で大学 3 年生で、現在まさに就職活動中である。色々な企業の求人情報や就活アプリを見ているが、大手の就活アプリでは必ず「男女双方の育休取得率」と「管理職における女性比率」が明記されている。就活生の視点として、女性管理職の比率が極端に低い企業を見ると「女性が活躍しづらい環境なのだろうか」と感じてエントリー候補から外してしまうことがある。逆に、比率が男女半々に近い企業に対しては、自分も入社後にしっかり活躍できそうだという印象を持ち、前向きにエントリーすることがあるため、これらの数値は学生の企業選びに大きな影響を与えている。

また、昔から「M 字カーブ(女性が育児期に退職する問題)」が議論されているが、企業の面接の際、私は人事担当者の方に必ず質問しているのは、「自分は今すぐ結婚や出産をする予定はないが、将来的には女性としてそのステージを迎える可能性がある。貴社において、そうしたライフイベントを経験された女性社員は、その後どのようなキャリアステップを歩まれているか」ということである。返ってくる回答は企業によって本当にまちまちである。中には、育休を取得することで「以前と同様の責任ある仕事ができなくなるのではないか」「また休む可能性があるから、重要な役職に就けるのは難しい」といった古い風潮が未だに残っている企業もあると、就活を通じて肌で感じている。できる限り女性が力を発揮できる企業を探したいと考えており、就活生もこうした数値を重視しているという実態をお伝えしたい。

(会長) ありがとうございます。まさに当事者としての貴重な視点である。

さて、次の議題である「今後の活動方針」についてである。今、委員から「若者がどのような視点で企業を見ているか」というお話があった。当審議会としても、今後の活動に向けてより議論を深めていけるようなテーマを定めていきたい。

事務局から提示されている資料の「案 1」と「案 2」は非常に幅広い視野を含んでおり、盛り込むべき視点を統合した形で整理していただいている。これらについて、皆様からご意見はあるだろうか。今回テーマをしっかりと定め、深く掘り下げた上で、最終的に第 5 回の審議会で「提言書」として知事に提出する形を目指したい。

(委員) 質問なのだが、「案 1: 男性が積極的に家事・育児・介護に関わる社会にする

には」において、想定されている対象者は、基本的には企業や団体に勤務している勤め人を対象としているのだろうか。

これまでのお話や周囲の様子を見ると、例えば家族経営で個人事業を行っており、職住近接の生活の中で性別役割分担が固定化してしまい、そこからどう抜け出すかで悩んでいる家庭もある。そうした「個人事業主や家族経営の家庭」における男性の家庭参画という視点も、今回のテーマに含まれるのだろうか。

(事務局) 対象は企業勤めの方だけに限定せず、全般的な視点として「男性の家事・育児・介護への参画」を広く捉えて議論していくことを想定している。

(委員) 私も「案1:男性が積極的に家事・育児・介護に関わる社会にするには」について意見を述べる。

私はこのテーマについて、単に「育休の取得」という表面的な数値の達成だけでは不十分だと感じている。保育現場などで聞くのは、「夫が数か月間の育休を取ってくれたが、家では何もせずスマホで遊んでいるだけ。結局、自分の負担は変わらない」といった声である。また、子育て支援のイベント、ベビーマッサージなどを企画すると、最近は夫婦で一緒に来てくれるお父さんも増えており、それ自体は素晴らしい変化である。しかし、一緒に来てくれたものの、現場でお父さんが主体的に動けず、結局お母さんが気を回さなければならず、かえって疲弊してしまうケースもある。もちろんそういう家庭ばかりだけではないが、実際にはたくさんいらっしゃる。制度を整えて「育休取得率」を上げることだけでなく、もう一步踏み込んで「取得中のお父さんの主体的な意識や行動」をどう改革していくかという点にアプローチしなければ、現在子育てをしているお母さんたちの救いにはならない。そうした「男性の家庭内における意識改革」もテーマに含めるべきだと思う。

(会長) その通りだと思う。単に制度としての育休を取らせるだけでなく、家事や育児、介護といった「ケア労働」に男性が実質的に関わっていくにはどうしたらいいか、という認識でよい。

(事務局) 委員が指摘されたように、男性側の意識改革を促し、言葉通り「主体的に関わる男性」を増やしていくためにはどうすればよいか、当審議会で意見をいただきたいと思う。

(会長) テーマ自体は、この方向性で進めてもよろしいだろうか。

(委員) このテーマについて、タイトルに「男性が」と限定して書かれている点に違和感がある。「誰もが家事・育児・介護に関わる社会」という表現にした方がよいのではない。

私は保護司としての活動も行っているが、性犯罪や少年犯罪を防ぐ強い地

域社会をつくるためには、特定の性別だけでなく「誰もが地域や家庭のケアに関わること」が重要だと実感している。

また、男性という生き物は周囲の目を気にする傾向があるため、周囲のお父さんが積極的に育児に関わっているのを見て「なぜ自分はしないのか」と促されて始めることもある。しかし、やらされている状態では3日坊主で終わってしまう。一部の人の取り組みで終わらず、社会全体の「当たり前」の文化として形骸化させずに定着させていくためにも、「誰もが関わる社会」という広いアプローチで継続的なものにしていくべきだと思う。

(会長)

ありがとうございます。非常に貴重なご意見である。

「誰もが関わる社会」という視点について、歴史を紐解くと、例えば江戸時代などは父親が非常に主体的に子育てに関わっており、男女の役割分担が今ほど明確に分かれていなかったようだが、近代に入った明治以降、完全に「男性は仕事、女性は家庭」という役割分担が固定化されてしまい、男性が家庭のことをほとんどしない社会になってしまった。そして現代において、その固定化による歪みや弊害が様々な形で現れている。

委員が言われたように、本来は「誰もが同じように、家庭や地域に関わることができる社会」を目指すべきである。ただ、歴史的な経緯やこれまでの性別役割分担の偏りを是正し、現状を打破するためには、やはり今の時代においては「とりわけ男性の参画」に焦点を当てて取り組まなければならない。そのため、今回のテーマ案では「男性が」という表現にフォーカスしている。

(事務局)

今、会長に説明していただいた通りである。

目指すべき最終的な方向は「誰もが家事・育児・介護に関われる社会」であるが、現状において男女間の格差が非常に大きいという課題があるため、今回のテーマ案ではあえて「男性が」という表現を使用させていただいた。本県の「パートナーシッププラン 2030」においても、「誰もが自分らしく輝ける社会の実現」を掲げている。誰もが当たり前に関わる社会にしていけるために、まずは現在大きなギャップが生じている「男性の家庭への積極的な参画」を、今まさに促していきたいという思いをこのテーマに込めている。

(会長)

「とりわけ」ということである。

(委員)

少しお尋ねしたい。

この「案2:地域社会における男女共同参画を進めるためには」というテーマについてである。ここに「地域社会で」という限定的な表現が使われていることについて、何か特別な意味や意図があるのだろうか。先ほど提示されたスライド資料の最終ページに、「地域社会において最も男女の不平等を感じ

じる」というアンケート結果のグラフが出ていたと思うが、今回の検討テーマとして、あえて「地域社会」という言葉を大々的に掲げているのは、やはりこの意識調査の結果から、という理解でよいのか。

(事務局)

おっしゃる通りである。

これまで長年にわたり男女共同参画の取り組みを進めてきた中で、意識のギャップはともかくとして、制度の面ではだいぶ整ってきたと考えている。しかしその一方で、「地域社会」における課題については、なかなか解決が進んでおらず、依然として根深く残っているのが現状である。そのため、今回「地域社会で」という文言を限定的にテーマに掲げさせていただいた。

(委員)

事務局の意図は理解した。

しかし、私の感覚からいくと、未だに男女の不平等が根強く残っている地域社会というのは、どうしても構成員の平均年齢が高く、外からの声では簡単に変わる事のない世界である。そのため、そこを議論のスポットを当てたところで、実際の変革を促すのはなかなか難しいのではないかと考えている。むしろ、これは 30 年ほど経って世代交代が進めば、人の意識とともに自然と変わっていく部分であると思うため、あえて今ここに議論のリソースを集中させるべきなのかという点について、一つ疑問が残る。

もう 1 点は、テーマ案 1、案 2 の双方に関わることである。

結局何が問題で、その問題をどう解決したらよいかという「各論」を議論することはもちろん大切だが、その議論の先に「最終的にどのような社会を目指すのか」という出口を見据えておかなければならない。そうした着地点がないままでは、今期の審議会が「ただ議論をして終わり」ということになってしまう。したがって、議論を通じて最終的に社会がどう変化すべきか、という「目標」を何か一つ明確に掲げられると良いと思う。これが意見の 1 つ目である。

最後にもう 1 点、雇用の問題において、「女性の非正規雇用率の高さ」が課題として議論される。

しかし、この正規・非正規の問題は、単に「非正規だから悪い、問題だ」と一概に決めつけられるものではない。ライフスタイルに合わせて非正規という働き方を自ら望んで選択しているという、個人個人の主体的な意識やニーズも深く関わっている。そのため、非正規雇用の存在を単に「解決すべき問題」として片付けるのではなく、当事者の考え方やなぜその雇用形態になっているのかという背景の本質に迫る視点についても、今回の 2 つのテーマ案だけに留まらず、どこかで議論の中に取り入れてほしいと考えている。

(会長)

貴重なご意見をありがとうございます。

今回のテーマ設定は事務局にいただいたものだが、今、委員から「地域社会の課題は時間が経てば解決する」というお話があった。しかし、私はやはり、現在地域を担っている高年齢層の方々にも、ジェンダー不平等は、人権にかかわる重要な問題であるという点について一緒に考えていただき、意識や行動の変容につなげていただくことこそが極めて重要だと思う。そうでなければ、地域社会に暮らしやすさを感じない若い人たちがどんどん流出してしまい、それこそ地域自体の存続が大変になってしまう。したがって、「高齢世代は変わらない」と諦めるのではなく、一緒に考えましょうと働きかけていくべきである。

また、企業などの組織であれば、多様性を推進した方が企業の価値や売上が伸び、利潤につながるという「経済的なインセンティブ」が働くため、ジェンダー平等への取り組みが進みやすいという側面がある。しかし、そうした経済的な動機があまり存在しない地域社会において、果たしてどのようにジェンダー平等を推進していけばよいのか。これを模索することは、非常にチャレンジングであり、かつ深く考える価値があるテーマだと思う。高年齢層の意識改革を諦めず、挑戦していく姿勢が必要であると私は考えるが、いかがだろうか。

加えて、今おっしゃっていただいた「非正規雇用の問題」も非常に重要であると考えている。本県は大都市近郊のベッドタウンとしての側面も持っている。そうした都市構造を背景に、女性が家庭の役割との兼ね合いから「近場かつ短時間で働ける非正規の仕事を選ばざるを得ない」という状況になってしまっている。これは埼玉県などでもよく見られる傾向だが、滋賀県も同様の課題を抱えていると思う。

したがって、女性の非正規雇用がなぜ滋賀県においてこれほど多いのかという背景は、当審議会においてもしっかりと掘り下げて考える必要がある。これは非常に重要な論点であるため、テーマ案2などの枠組みの中にうまく組み込んで議論できないか、ぜひ検討したい。

(事務局)

ご指摘いただき、ありがとうございます。

非正規雇用の問題については、テーマ案2(地域社会)だけでなく、テーマ案1(男性の家庭参画)にも深く関わってくる課題であると考えている。

現状において、男性の家事・育児・介護への参画がなかなか進まないと、結果として女性側が家庭内のケア労働を一手に担わざるを得なくなる。そのために、女性は正社員ではなく、近場で短時間だけ働く非正規雇用を選択せざるを得ないという悪循環が生じているという側面がある。

また、地域社会という観点においても、先ほど会長が指摘されたように、女

性が「非正規でなければ家庭との両立を図りながら暮らし続けられない地域構造」になっているのではないか、という地域全体の雇用環境の問題もある。

したがって、この正規・非正規をめぐる課題は、今回のテーマ案１と案２の双方に盛り込んで検討していきたいと思う。

(会長)

それでは、せっかくの貴重なご意見をいただいたので、テーマ案１のタイトルについては「誰もが」という広い言葉を使用しつつ、括弧書き等で「(とりわけ男性)」といった趣旨を盛り込む方向で文言を調整していただきたい。

その上で、今回の検討テーマの枠組みの中に、本日委員の皆様からご指摘いただいた「非正規雇用の構造的課題」や「家庭・地域内での合意形成(コミュニケーション)」といった重要な論点についても、議論の過程で柔軟に盛り込んで深掘りしていくということで、皆様と合意したいと思うが、いかがだろうか。異議なしと認め、今後の議論の進め方についてはその方向でお願いする。