

## 第3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26年12月25日（木） 10:00～12:00  
滋賀県庁北新館5-A会議室

### 2. 出席者委員（五十音順、敬称略）

伊藤 公雄、表 真美、亀井 若菜、佐々木 克明、佐藤 萌海、新庄 博志、  
津止 正敏、寺嶋 嘉孝、廣瀬 香織、

### 3. 議事等

#### （1）次期男女共同参画計画の骨子案について

（会 長） まず、参考資料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

- ・男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査報告書
- ・男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査結果概要
- ・男女共同参画社会づくりについての県政モニターアンケート結果
- ・平成26年度しがの子ども意識実態調査（概要等）
- ・平成26年度滋賀県ひとり親家庭等生活実態調査（要約版）

（会 長） 今日は、次期計画の骨子案について議論するわけだが、その基礎データになるものを説明していただいた。この資料の説明について、何かご質問等あればどうぞ。先ほどの県政モニターアンケートで、家事労働の評価として「男女平等でやるべきだ」という意見があったが、大変重要な意見だと思う。

（委 員） 滋賀県はM字が深いことや管理職につく女性が少ないことが問題となっており、仕事をしていない女性などがどういう意識かがわかるとよいと思うが、クロス集計はしていないのか。

（事務局） 調査では、属性として働き方をきいており、属性と各設問とのクロス集計結果があるので、注意してみたい。

（委 員） 調査の中で、仕事と生活の調和が実現された社会に近づくための取組例として「社長や取締役などがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」「管理職の意識改革を行なう」「ノー残業デーを設ける」などの項目があるが、具体的に県でどのような取組が行われているかがわかる資料はあるのか。

(事務局) ワーク・ライフ・バランスに関する県内企業の事例集を作成しており、県の労働雇用政策課のホームページにおいて公開している。

(会長) 前回までにご議論いただいた、現状、課題、論点整理等々を踏まえて、事務局で計画の骨子案をまとめていただいた。その骨子案について、事務局から説明いただき、各委員からご意見をいただきたい。

(事務局) 資料に基づき、説明

- ・次期男女共同参画計画の骨子案
- ・現計画の骨子と次期計画の骨子案の比較
- ・次期計画の骨子案（目標・重視すべき視点の趣旨、取組の方向のイメージ）

(会長) 事務局から説明のあった骨子案について、計画目標はこれでよいのか、重視すべき視点は2つでよいのか、柱は3つの整理でよいのか、総合的な推進の方向性はどうか、などご意見をいただきたい。

(委員) 推進体制において、現計画では、「県民・地域団体・NPO・事業者・大学・行政等の多様な主体による連携・協働」となっているが、骨子案の中で、このさまざまな主体との連携は、どのように位置づけていくのか。

また、県の推進体制の充実において、女性職員の登用や職域拡大が例示されているが、もともと女性の採用が少ないので管理職への登用も少ないと思うが、そのあたりはどのように考えているのか。

(事務局) 1点目の多様な主体との連携・協働については、次の計画でも大変大事な視点だと考えており、骨子案の「計画の総合的な推進」の中に盛り込んでいきたいと考えている。

2点目の県の管理職割合については、10%に届かない状況だが、採用は3割を越えている状況である。具体的に女性の登用をどう進めるかについては、今年度中を目途に、総務部において県庁での女性の活躍推進に関する取組方針を検討しているため、この計画にも反映していきたいと考えている。

(委員) 日本の人口が30年後に2000万人減ってしまうということは、近畿地方の人口がそのまま消えてしまう規模である。社会が大きく変化する現実の中で、現状のままでよいのか、ということをお県民と考えていくような流れをつくらないといけない。

県の男女共同参画推進条例は全国でも割と早くできたが、人権等の側面がどうしても大きく、昨今の人口減少や少子化、経済的側面などは入っておらず、現実の部分で、ちょっと物足りない部分があるのは事実だが、条例はそんな簡単に変えることはできないので、計画の中で考えていったほうがよいと思う。

また、今回は国も女性の活躍推進など、非常に積極的な方向性を出している  
ので、それに負けないような、もう少し積極性のある計画に仕上げてください  
たい。

それともう1点は、基本理念の中に国際的な取り組みとの協調という文言が  
ありながら、なかなかそういう側面にあまり触れられていないところが寂しい  
と感じる。男女共同参画という部分で、世界的にみると日本は「井の中の蛙大  
海を知らず」状態になっているのも現実であり、世界の状況を県民にも分かっ  
てもらうことが必要。

(会 長) 私の提案であるが、重点施策Ⅰの③のところで、男性に対する男女共同参画  
からの働き掛けがあってもよいし、重点施策Ⅱの②のところで女性に対するエン  
パワーメント教育みたいなものを入れてもよいかと思う。男性、女性それぞ  
れの部分で、教育の分野で一工夫してもよいかと思う。

(委 員) 今、自治会の役員をしているが、自治会長や副会長に女性を必ず入れなさい  
と言われていても、まず引き受けてもらえない状況がある。

女性の良い面を活かすために、どんどんと会社の中でそういう環境づくりを  
やって、女性にいきいき働いてもらえるほうが会社も良いし、働く女性にも良  
いことだが、一方で、女性をリーダーに据えることだけが、本当にいいのかと  
いうこともある。当然、優秀な女性はリーダーに押し上げながら、良いまとま  
りをつくっていく、そういう環境づくりは必要なのだが、リーダーを増やすこ  
とだけが独り歩きしてはいけない。

(会 長) 女性は前に出ないように小さい時から教育され、能力を低く抑えている部分  
があり、そこを発見してパワーアップしてもらうのを応援するのが、エンパワ  
ーメントだと思う。リーダーというよりエンパワーメントという言葉の方が、  
全体を底上げしていくというイメージにはつながると思う。ただ、リーダーが  
少なすぎるから増やすというのも、一つの方向性かもしれない。

(事務局) 女性の管理職の部分は、前回のデータでお示したように、滋賀県が女性管  
理職の割合が最下位だったこともあり、次の計画では力を入れないといけない  
部分と考えている。あわせて、全体の底上げという部分も必要だと思っており、  
キャリアアップへの支援は引き続き大切と考えている。

(委 員) 実際、現場では、小さなグループを束ねる女性リーダーが数多くおり、そう  
いう女性の力で企業がうまくいっている部分もある。「リーダー」という言葉  
がどのあたりの役職を意味するのかがわかりにくいと思う。

(委 員) 女性によるプロジェクトは、女性ばかりの体制であるが、そこに課題が見え  
てきたり、目標も自分たちで見いだすことで目的意識も芽生えたりもするので、

女性によるプロジェクトがいろんな場でできると良いと思う。「女性の活躍推進による地域の活性化」という表現は良いと思うが、地域の活性化に向けては、新たな女性活躍推進として、滋賀ならではの地域コミュニティービジネスを、男女共同参画の分野から応援できるとよいと思う。

(会 長) 日本社会のこれからを考えると、社会的起業、地域を支える起業みたいなものも視野に入れながら、地域と労働の問題を論じる必要があるかと思う。それがないと、多分支えきれないのではないかと。介護の話もそうだと思う。

(委 員) 男女共同参画計画というのは、行政の個別計画かもしれないが、中身を見ると包括的で、総合的で、組織横断的な性格にならざるを得ないので、どんな社会でこの計画が展開していくのかという、社会像みたいなものがないと難しいのかなと思う。雇用年齢が引き上がってくると、60代でも多くの人が働いており、介護と仕事の問題がどうしてもフォーカスされてくる。従来のような介護者が女性であることがモデルとして設定されたような、介護のシステムはもう機能しなくなっており、一方で男性が介護に関わるような環境整備もできていない。男女共同参画型社会の主要な完成形は、従来、育児と仕事の両立が非常にクローズアップされてきたが、今後は介護の部分がなければ完成しないような気がする。

(会 長) 滋賀県は医療とコミュニティー、看取りまで含めた動きの最先端地域を持っているところでもあり、地域の問題と医療の問題、介護の問題、看取りの問題まで含めて、もう少し具体的に書き込んだりすることも大切かもしれない。

(委 員) リーダーというのは、意思決定する立場にいることだと思う。女性がリーダーになりたがらないのは、女性に家庭責任、介護責任、育児責任があるからであり、女性リーダーが増える環境づくりは必要だと思う。潜在的に力のある女性が管理職になっていない現状があり、そういう女性にモデルを示すために、滋賀県がイニシアチブを取るということは、とても大切なことだと思う。

(委 員) 女性のリーダーは私も大切と考えており、意思決定権を持つ立場に女性がいる、特に女性が人事権を持っているということが、次の女性の登用にもつながる。また、女性が自立して生きていくには、経済力も大切。また、若い女性がこんなふうになりたいと思えるロールモデルを示していくことも大事。

(会 長) 実際に活躍している女性リーダーの姿、意思決定している女性リーダーの姿がないと、次の人もついてこないということもあるが、エリート女性だけをつくればよいということでもないなので、表現の問題は工夫する必要があるし、方向性としても確認する必要があるかと思う。

(委員) 子どもに対する意識調査で、今の小学生は働くことが当たり前と思っているし、男女ともに働き、家庭のこともするというのが当たり前だと思っている子がほとんどだということにびっくりした。この子たちが将来働くときになったら、社会は変わってくるんだろうなと思う。ただ、やはりロールモデルは大事だと思うし、子どもたちの教育にもっと力を入れるべきだと思う。

(委員) 計画はソフト。ソフトが動くには、ソフトが社会というOSに合わないといけない。われわれの将来の社会をイメージしながら、男女共同参画がどうなっていくかという検討があってもいいのかなと思う。

(会長) 男性の所得が、この15年ぐらいですごく減っている。女性はもともと低いが、そんなには減っていない。だから、共働きが増えている。また、団塊の世代が65歳以上になり、思っていた以上に高齢者が増えていく。

(委員) 就業構造基本調査をみると、就業構造の中で医療・福祉・介護分野が増えている。医療・福祉・介護の労働者が増えるということは、24時間365日型の労働が広がっており、働き方も従来の労働者の形態ではなくなって、流動化が始まる。その時、おのずと男女共同参画という実態はできあがるのだが、実態をどう考えるのか。

(会長) 産業構造、労働の形態、家族の形がみんな変わっている中で、男女共同参画をどう考えるのかという段階に入っているんだろうと思う。そのあたりの基礎データもあれば、さらに議論が進んでいくと思う。

(事務局) 前回の審議会の資料で「社会の変化」に関するデータを示しているが、骨子案の現状と課題の部分でそういった「社会の変化」を盛り込んだ形にしたほうがよいか。

(会長) 社会の行く末についてのある種の危機感みたいなものを共有していくことも必要であり、社会の変化を盛り込むこと方向で考えていきたい。

それでは、これまでいただいた議論を事務局で整理し、私と事務局とで調整した上で、次回の審議会で答申素案を検討いただきたい。

## (2) 滋賀の男女共同参画（年次報告）について

(会長) 滋賀県男女共同参画推進条例19条では「知事は、毎年、男女共同参画の状況および県が実施した男女共同参画施策について、滋賀県男女共同参画審議会に報告するとともに、公表するものとする」という規定があるので、年次報告について、事務局のほうから報告をいただきたい。

- (事務局) 資料に基づき、説明  
・滋賀の男女共同参画（年次報告）
- (会 長) 先ほど滋賀県の現状について基礎データがあればと言ったが、ここで多くのデータが示されている。例えば、人口ピラミッドでは、60～64歳のところの山の部分が、来年になると上に出てきて、人口の変化がやってくるように思う。雇用の部分では、男性の雇用者数は平成12年ぐらいから頭打ちだが、女性の雇用者数はだんだん増えているというデータも読み取れる。ただ、非正規が増えたり、賃金格差の問題もあると思うが、そのあたりも視野に入れながらプランを考えていくということになると思う。
- (委 員) 男女共同参画の関連事業だが、予算規模や事業数を示すためには仕方ないのかもしれないが、関連事業の中でも重点の部分を示すなど、もう少し精査をしていく必要があると思う。
- (会 長) それでは、進行を事務局にお返しする。
- (事務局) 長時間ご審議ありがとうございました。次回、第3回の審議会につきましては、来年3月26日の木曜日の10時から開催させていただく。次回の審議会では、本日ご議論いただいた内容を踏まえ、事務局で計画の素案を作成し、その内容についてご議論をいただきたい。それでは、本日の審議会を終了させていただきます。