

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

平成28年9月14日（水） 10:00～12:00
滋賀県庁北新館中会議室

2. 出席者委員（五十音順、敬称略）

石部大史、伊藤公雄、川口章、國松典子、小山英則、斎藤真緒、
佐々木由珠、立石豊、廣兼あや、廣瀬香織、堀裕子、宮本一幸

3. 議事等

- 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、伊藤公雄委員が会長に選出された。

（1）男女共同参画審議会の運営について

- 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。
- 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、審議会の仕事等について、事務局から説明。
- 会議の公開・非公開について
「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
「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、國松委員、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

（会長）今回は第1回目の審議会です。新たに委員に就任された方も多いため、まず、滋賀県の男女共同参画の現状を共有しておきたい。事務局から説明されたい。

（事務局）資料2～6に基づき、下記事項について説明

- ・滋賀の男女共同参画の現状について
- ・滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画
～パートナーしがプラン 2020～について
- ・平成 28 年度男女共同参画関連事業について
- ・CARAT 滋賀・女性・元気プロジェクトについて
- ・滋賀県立男女共同参画センター事業について

(会 長) 今の説明や資料を踏まえ、自由に質問やご意見をお願いしたい。

(委 員) パートナーしがプラン 2020 の重点推進目標値に男性の育児休業取得率がある。女性の活躍の問題というのは男性の問題でもあり、男性の育児休業取得率の上昇というのは非常に重要な課題と思う。県の企業全体の数字を上げるという前に、まず隋より始めよということで、県庁の男性育児休業取得率を上げて企業の方々に範を示すということが重要と思うが、現在の滋賀県庁の男性育児休業取得率はどれくらいか。

(事務局) 県庁の男性の育児休業取得率は平成 26 年度で 7.0%である。県では女性職員の活躍推進のための取組方針を策定しており、その中で 30 年度に 13%に上げるという数値目標を定めている。目標達成を目指して、例えば所属長のイクボス面談や長時間勤務解消等、全庁をあげて取組を進めている。

(委 員) 7.0%というのは、県全体の平均からすると進んでいるが、大企業でも 50%を超えている企業もある。県が 50%の男性育児休業取得率を達成すれば、ものすごくニュースになり、滋賀県は頑張っているというのが全国に知れわたり効果があると考えられる。知事もイクボス宣言をされているので、もっと高い目標を目指していただければと思う。

(事務局) 行動計画では目標を 13%としているが、男性育児休業取得率を高めていくということは非常に大事と考えている。また、男性職員の育児休暇の一人当たり取得日数は平成 26 年度が 2.9 日であるが、平成 30 年度には 5.0 日の完全取得を目指し取り組むこととしている。

(委 員) 県民意識調査では、女性が仕事を続けるために必要なこととして、家庭での理解、協力があること、2 番目には、育児や介護のための施設や制度を充実させること、とある。

お母さん方の話を聞かせてもらおうと、1 人目の出産で仕事を辞めてしまう女性が非常に多いのは全国的にも同じだが、2 人目の出産でも、妊娠、出産と一人目の子どもの育児と家事で仕事を続けるのが難しいということで、2 人目で幼稚園に切り替えられるお母さんが多く見受けられる。

祖父母のお迎え率がとても高く、祖父母のマンパワー無しでは、子育てできない

のが現実だと思う。

4月時点だけの待機児童数が出てくるが、8月に復職したくても兄弟と同じ保育園には入れず、復職できない母親が実際にいる。「育休取得できます」というところだけ見ると、働きやすくなっているのかと思うが、実際に両立するところの数値をもう少し丁寧に見ていきたいと思う。

(委員) 先ほど、男性の育児休暇の話が出たが、当社では本年11月より「イクメンフェアイブ」と名付けて、男性社員に、子どもが生まれたらとにかく5日間の育児休暇を取れというシステムを導入する予定でいる。母親を助けるという意図があるが、育児休業から帰ってきた女性社員にヒアリングをすると、いろんなケースがあり、最初の5日間ぐらひは入院しているので必要ない、という声があった。もう少しヒアリングしルールづくりをする必要があると今考えている。とはいうものの、きちっとルールを作って実施し、子どもが生まれた全男性社員に5日間育児休暇取得を義務付けるので、当社では100%取得できるかと思う。

(会長) いわゆる男性の出産休暇を県の職員がどれくらい取っているかわかるか。
こちらのほうが数字が出しやすく、自治体によってはこちらのほうの数字も含めて目標値にしようという動きもある。

(事務局) 男性職員の配偶者出産休暇取得率は平成26年度で97.2%となっている。

(会長) さすがだが、育児休業となると、これは今日か昨日の新聞に出ていたが、国家公務員は男性は9%ぐらいの取得率で、期間も1か月以内の方がほとんどで必ずしも長期間で取られていない。取得期間の問題も少し考えながら調査しておく必要があるのかもしれない。

育児休業の取得に積極的な企業もでてきている。

(委員) まずは育児休業からというところだが、私が一番子どもを見てほしいと思った時期は子どもが小学校に入った時だった。

小学校に上がるまでは短縮勤務で子どもに合わせて家に帰れたが、小学校に入った途端、短縮勤務がなくなりフルタイムで働きだすと、今度は子どもが学校から帰ってきてから夜までをどうするかという問題が一番大きく退職せざるを得なかった。

小学校以上の子どもたちのための施設は、公共の施設でなくても民間に頼っても、公と協力し何か考えていく方向があってもいいのかなと思った。

(会長) 今の委員の話と絡むが、資生堂は育児時間を一律にしていたのを止めた。それこそデパートなどで働く方たちが、一番混む時間に育児時間で辞められてしまうので、後退だと言われた。

でも後で聞くと、一人一人の要望が違う、つまりその時間は働きたいという人

もいれば、「私はしんどい」という人もいるので、個人個人のケースに合わせながら育児時間の配置をするという流れにしたとのこと。

一律ルールよりも、むしろ個々の事情に対応したフレキシブルな育児時間や育児休業などを上手くやっていかないと、一律ルールはかえって不自由を生むところもあるのではないかと思う。

ただこれは、企業のフレキシビリティがどこまで高められるかということもあるのかと思うが、話し合いながら調整すれば出来る部分もあり、もうそういう段階に入り始めているのかと個人的には思っている。

(委員) 家庭と仕事の両立のところ、育児が確かに大きな山場になるが、介護のところも結構大きな山場になると思っている。

子育ての時は、妊娠・出産までの準備期間もあり、働き方の調整や支援のためにつながり作りもできるが、介護は突然始まるのでとても難しい。産前産後休業、育児休業のセットで事足りるかという、全然働き方としてはそうはなっていないので、その辺りの支援も考えていく必要があるのではと思う。

県の介護休業取得率と、1日単位でとれる介護休暇の取得率はどれくらいか。子どもの看護休暇と同じくらいニーズがあるのでは思っているが。

(事務局) 今持ち合わせの資料にないため後程お伝えする。

(会長) 介護については本日の資料の「男だからにとらわれず・・・」のp11、図表19「自宅介護の場合の主な介護者/男性・滋賀県」では、「主に自分が介護する」という男性が34.1%いる。「自分の配偶者が介護する」がまだ多いが、結構男性の介護も出始めているという数字がでていいる。介護離職される方も男女を問わず増え始めている。この介護の問題は大きな課題だと思う。

それから、マザーズジョブステーションについてだが、どれくらいの利用があり、どれくらい職が見つかっているのか。

(事務局) 平成27年度の実績だが、マザーズジョブステーションは近江八幡の男女共同参画センターと草津駅前の2か所で運営している。相談件数は2か所の合計で5,712件である。就職者数はハローワークで把握しており、757件になっている。経年変化を見ると、平成23年度から始めているが年々増加してきている。

(委員) 男女共同参画についてだが、自身は今まで就職して自分で起業してという時も、女性だから困ったということが無かったので、あまりそういう問題に直面しなかった。そもそも男性・女性の役割というものが其々あって、今は相対的に女性が強いと言われていて、男性がちょっと弱くなったから女性が強くなったのか、そのバランスがどっちというのは難しいが、やはり女性らしさとか男性らしさというのは大事なことでないかなと思っている。

結局、いろいろと取組などの話を伺っていると、名前はともあれ結局は職場とか家庭とか地域とか、あらゆる場での人間関係の問題なんだということで、やっとなし「なるほど」と腑に落ちた。

先ほどのマザーズジョブステーションだが、農業に取り組んでいる私は、農業は限りなく女性向きだと思っている。例えば母親がパートに出てスーパーでレジ打ちをすると、何時から何時までは絶対働かなくてはならず、その間に子どもが発熱すると大変だが、農業なら、朝だけ収穫に行くなど、時間の使い方が自由である。

農業の側からしても、人手不足は深刻な問題で、その辺の仕組み作りが出来るといいなと思っている。

(会 長) マザーズジョブステーションでは、農業関係の募集とかはないか。いいアイデアだと思うが。

(事務局) マザーズジョブステーションは、ハローワークを併設しており、求人票を掲載しているが、農業関係の求人はあまり多くなかったかと思う。また求人を出していただければと思うのでよろしくお願ひしたい。

(会 長) 農業はフレキシブルな時間で働けるという職場であるのは事実。6次産業化の流れの中で、農業分野と女性の労働をつなげるというのは結構重要なポイントかもしれない。滋賀県はまだまだ農業地域はたくさんあるので、良いアイデアかもしれない。

(委 員) パートナーしがプラン2020の目標値で、重点施策1の病児・病後児保育の利用者数が、26年度実績では3,026人だったのを、目標値では1万3,883人と大幅に上げている。私自身も、8年前に息子を保育園に預けて正社員で働いていた時に、病後児保育はあったが結局1回も利用したことがなかった。この8年間の流れを見ても、病後児保育に預けてまで働かないといけないのかという声が、私の周りのワーキングマザーの中で多くて、病気だったら休ませてくれるような体制であったり、パートナーの協力であったりなど、そちらのほうが重要であって、なぜこれをここまで目標値を大きくしないといけないのか、それに対して予算が付けられるのかが、ちょっとわかりにくい。目標値は何が根拠なのかと思う。

もう一つ、大幅に目標値が上がっているのが一時預かり事業の利用児童数。一時預かりをしてほしいというお母さんの声は年々増えている。短時間で働く時に、見てくれるところがなかったり、調子が悪くて病院に行きたいが、預けられるところがなかったりなど。自分で子育てばかりしていて、ちょっと疲れてしまった時に、週1回、月2回でも預けられるところがあれば違うという声を、よく聞いた。

現状は預けるところが無いという声をたくさん聞いているので、利用児童数を上げるのではなく、一時預かりができる施設の事業費の見直しなど、何か施策が

必要だと思う。

今、受け皿は、こども園とか保育所ぐらいだが、それ以外に、地域の子育て中のお母さんのための乳幼児の一時預かり事業ができるようになったらいいなというのを、日々思っている。

(会 長) まずは病児・病後児保育の件だが、数字が多いのはいいのかどうかということ。もう一つは、一時預かり事業利用児童数だが、これは場所の数も考えたほうがいいのではないか、必要なのではということ。

(事務局) 病児・病後児保育の利用者数の目標値についてだが、市町毎に、住民の方のニーズを積み上げ、これくらいの利用があるという数値を見込んだ数で、国が示した指標に基づき、こういった目標値の設定になっている。

委員がおっしゃったとおり、できるだけ病児保育を利用せず、家族で看護できるような、働く場の環境整備も併せて必要となってくるし、それでもどうしてもという時に対応可能な病児保育の充実も、併せて進めていく、いろんな選択肢を準備させていただくことが非常に重要かと思っている。

一時保育についても、同じように各市町毎のニーズ調査に基づく見込み数を積み上げたものが、目標値となっている。

ご意見は、今後大切な視点として施策に生かしていきたいと思う。

(会 長) 病児・病後児保育も、利用者数よりは施設数のほうが重要かもしれない。今説明があったように、県の業務ではなくて市町村業務になるので、県としてはなかなか関与しにくい部分。ただ、数に関しては、積極的に考えていくのは必要かもしれない。特に預かっていただけの場所の数に関しては、大切だと思う。

(委 員) パンフレット「滋賀の男女共同参画」の4の家庭のところで、男性の家事・育児などの時間の詳細は、例えば子どもと遊ぶなど、そういうことだけの時間となっているのか。私は今、滋賀県主催のプロジェクトに関わっており、子育て中の親御さんに、育児や仕事についてインタビューをしているが、男性にインタビューすると、忙しい人は休日だけ子どもと遊ぶなどだが、子どもが小さい頃から関わっている人は、ミルクをあげたり、抱っこをしたり、一緒に遊ぶなど、時間を一緒に過ごされていたり、家事も、お料理や、お風呂掃等もされている人がいる。それでこのグラフの詳細が気になった。

あとは、育児休業取得率を上げるということだが、企業のほうでも人手が足りないところは、育児休業を取ると他の人の迷惑になるなどあり、なかなか取れないということも、インタビューで聞いてきたので、企業さんがきちんとそういう環境を整えていくことが、とても大事だなと思った。

(事務局) お尋ねの夫婦の生活時間の中の詳細についてだが、調査の選択肢がこの選択肢になっていて、それ以上の掘り下げは無い。委員は非常に詳しい調査をされてい

るということなので、情報をいただくと大変ありがたい。

それから、男性の育児休業についてだが、企業への働き掛けの一つが、イクボスを増やすこと。イクボス宣言された企業を登録し、県のホームページ等で公表しPRしたり、イクボスを養成するためのセミナーを開催している。そこで部下の方とのコミュニケーションの取り方とか、どのようにしてワーク・ライフ・バランスを進めていけばいいのかというようなことを伝えたり、働いておられる共働きの夫婦を対象に、家事とか育児に参画したい男性が、どのように仕事と家庭を両立させればいいのかというようなことを、伝えるなど、イクボス・イクメンの両輪で進めていこうとしている。

(会 長) 先ほどの病児保育の話だが、看護休暇という制度がある。これはあまり周知されていない。職場の環境で難しいというご意見もあるかもしれないが、制度的には一応できている。

(事務局) 県では、女性活躍推進企業認証制度というものを設けている。全部で32項目を設定しており、その中の一つの項目に、育児休業、介護休業、子の看護休暇に関わる法定以上の取り組みを行っているかなどの項目を設け、進めていくこととしている。

(委 員) 先ほど、パートナーしがプラン2020の内容をご説明いただいたが、この計画には、各市町と意識を共有して取り組んでいくことが必要なのかなと思っている。条例では、計画策定にあたり各市町の長の意見を聞くこととする、という規定があるようなので、どのような意見があったのか参考までに教えてほしい。

(事務局) 平成26年度に市町の担当者の方々と意見交換し、審議会への女性登用や、自治会の意識啓発など今後取り組みたいことについて話を聞かせていただいた。

その後、県民政策コメントの募集時に、市町から意見を聴取し、文言やグラフの取り方についてご意見をいただいている。

(委 員) 先ほどの女性活躍推進認証企業の件だが、この場合、業種や業界ごとに、県独自でそういった基準を定められているのか。あるいは厚労省なり、国の定めた基準に基づいて決められているのか。それから、制度は整っているけれども、実際の現場では使いにくくて利用されていない、いわゆる見せかけワーク・ライフ・バランス企業というのが生じてしまうのではないかという懸念があるが、その対策はどのように進められるのか、お伺いしたい。

(事務局) 本日、配布させていただいている『女性活躍推進法』はじまりました!というチラシの裏面のレーダーチャートをご覧くださいと、32の項目がある。例えば女性管理職の登用目標の設定とか、事務職への配置の男女差。下のほうに行くと、時間外労働縮減、半日・時間単位の有給休暇、フレックスタイム制度とか、こう

いったものをチェックする項目として設定、このように取り組みを進めていこうと考えている。

それからワーク・ライフ・バランスだが、労働団体、滋賀労働局、労働組合、公労使などで構成している、仕事と生活の調和推進会議があり、県全体で取り組みを進めていきたいと考えている。11月を仕事と生活の調和推進月間と定め、講演会等の開催やポスターによる啓発を進め、県の取り組みについても、この会議で後援するなど、共に連携して進めている。

(会 長) もう一つのほうは。

(委 員) 見せかけワーク・ライフ・バランス企業への対策というところで、何か具体的にされている、もしくは今後取り組みたいと思うものがあれば、ぜひ伺いたい。

(事務局) 見せかけのワーク・ライフ・バランスとは、どういうことか。

(委 員) 制度は整っていて、そのことで国や行政などの認証を受けているものの、実際には使いにくく、その制度が利用されていないという状態。

(事務局) この認証制度は昨年からはじめた制度で、まもなく100社になるような状況。実態と中身がどうなっているのかというのは、これからまた調べていかなければいけないと思っている。

また、認証基準を3段階に分けており、取り組み状況に応じて、一つ星、二つ星、三つ星としている。一つ星については、より多くの企業さんに取り組んでいただけるようにしている。二つ星、三つ星と取組が充実しているということが見えるようになってきている。今後就職を考えられる方は、一つ星、二つ星、三つ星を一つの目安にしてもいただけるものと考えている。

いずれにしろ、今、委員からいただいた見せかけの状態が出てくることについては、今後、対応も考えていきたい。

(委 員) ファザーリング・ジャパンはイクボスを推進しており、今後もイクボスを、どんどん企業で増やしていただけたらいいなと思っている。滋賀県内でも、イクボスをしている市が増えてきたが、県庁さんでは、イクボスを宣言される前とされた後では、やはり目に見えるような、男性育児休暇の取得率が上がったか、あと、話しにくいかもしれませんが、管理職の方の対応はどう変わったかというのを、教えていただきたい。

(事務局) 男性の育児休取得率だが、平成24年度で4.7%、平成25年度は8.1%で、平成22年度が3.5%という状況から、少しずつ上がってきていると感じられる。

イクボス宣言後の取り組みだが、例えば終礼で、業務終了時に時間外を確認し

たり、仕事の一部の職員に集中している場合には分散し、事務分担を見直したり、定期的に課内会議を開き、課内の情報共有やコミュニケーションを進めるといった取り組みを始めている、という動きがある。

その他、課長が率先して定時退庁とか休暇取得を実践することにも取り組んでいる。

(事務局) 宣言したからすぐというものではないが、管理職は、例えば働く仲間とコミュニケーションを取るなど、今まで以上に意識して、プレッシャーでもあるが、それぞれ取り組みを進めているという段階、目に見えてくるのはこれから。でも、宣言した以上は、何かできないかと心掛けている。

(会長) コミュニケーションについては、先ほどの資生堂じゃないが、それぞれが抱えている育児や介護に関わる問題を共有しておくかどうかというのは、やっぱりすごく重要なポイントだと思う。それができれば、次のステップがスムーズにいくのかなと思う。

(委員) 男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくりのところだが、セクシュアルハラスメントやDVという言葉がだいぶ浸透してきていると思う。今年度からDV相談を担当しているが、来られる方々は深刻な状況にあるが、相談に来られる方の現実的な状況としては、身体的な暴力を受けてという方が圧倒的に多い。

一方で、学生相談や一般の相談をしてきた中で、何か別の主訴で来られてお話を伺っていくうちに、DVやデートDVを経験される方の多くが、その家庭環境で親がそのような関係にあることを見て、傷ついてきている。あるいは、親から自分がかかなり支配的に育てられてきたということがあるように思う。

現実的に、生命の危機、身の危険にあるときに、どのようにそこから逃れられるか、その支援として、このDV相談、セクシュアルハラスメントの相談窓口が認知され、自分がその状況にあることを知ってもらうことが大事。

あと、教育になるかと思うが、私自身が大学の相談に関わる場を幾つか持っているので、個々の相談だけでなく、カウンセリングセンターや相談室で講座をする時にそういう話をしていければと考えている。

具体的などころというのは提言しにくいですが、幼少期からの意識づくりや、教育に関わるところを、どのような形で施策のほうに取り入れていけるかということを考えている。

こちらの男女共同参画計画の目標値で、若年者向けのDV防止啓発用DVDの県立高校での活用率を、26年度では47校中16校で3分の1ほどであるのを、目標値では100%とし、また配偶者暴力支援センターの認知度も、50%と非常に高い目標値としている。いろいろなパンフレットや講座などで、実現できればと考えるが、実現された時も、どれぐらいの実感というか状況であるのかと考えると、なかなか難しいところと思う。

(会 長) 教育における DV についての周知、あるいは予防教育の必要性ということ。

(3) 今期の活動方針について

(会 長) 次の議題、今期の活動方針について、事務局から説明されたい。

(事務局) 資料7に基づき、下記事項について説明
・今期の運営スケジュールについて

(4) その他

(会 長) その他について、事務局から説明されたい。

(事務局) 情報提供として、その他資料に基づき、下記事項について説明
・第4次男女共同参画基本計画(概要)について
・女性活躍加速化のための重点方針2016(概要)について
・「男性にとっての男女共同参画」に関する提言(平成26年6月)について
・「平成26年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」結果概要について

(会 長) 議事録については事務局のほうでまとめていただいて、後日に委員のほうにご確認いただくという手順となっている。
それでは進行を事務局のほうに返す。

(事務局) 次回、第2回審議会は12月26日月曜日に開催を予定している。詳細は、お
って連絡させていただく。以上をもって、第1回審議会を終了させていただく。