

第6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6月28日（木）14時00分～16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）

石部大史、伊藤公雄、川口章、木村明美、國松典子、小山英則、佐々木由珠、
立石豊、廣瀬香織、堀裕子、宮本一幸

3 議題

（1）パートナーしがプラン2020の実施状況と評価について

資料1 平成29年度パートナーしがプラン2020進捗状況

（2）平成30年度男女共同参画関連事業について

資料2 平成30年度男女共同参画計画・女性活躍推進計画関連事業

資料3 CARAT滋賀・女性・元気プロジェクト 平成30年度の展開

資料4 平成30年度滋賀県立男女共同参画センター事業計画

（3）その他

(事務局) 本審議会は、滋賀県男女共同参画審議会規則第3条第3項の規定により、委員の過半数の出席が必要となるところ、委員数14名中11名が出席していることから、本審議会は成立していることを報告する。

本審議会の議事録は、委員各位に内容を確認いただいた上、会議終了後1カ月以内にホームページ等で公開する。

この後の進行は会長にお願いします。

(会長) まず、議題1のパートナーしがプラン2020の実施状況と評価について、事務局から説明願う。

(事務局) (資料1に基づき説明)

(会長) ただいま事務局から説明があった昨年度のプランの実施状況・評価にご意見等があればご発言願う。

(委員) 数値目標の進捗に関して、母子家庭等就業・自立支援センターの取組による年間就業者数や一時預かり利用児童数が目標値から大きく離れた状況にあるのは、雇用状況の改善といったポジティブな要因によるものか、取組に課題を抱えていることによるものなのか。

もし課題があるのであれば、どういった課題で、どのような改善が必要なのかご教示いただきたい。

(事務局) 1 点目の母子家庭等就業・自立支援センターの年間就業者数の減については、有効求人倍率も上昇しているため、相談を要せず就労される方がいらっしゃるものと考えている。

2 点目の一時預かり利用児童数が目標値の半分以下の状況である点については、本日資料の持ち合わせがないため、確認の上後日回答差し上げる。

(会長) DV防止等の基本計画策定済みの市町数に関して、今年度に入ってから1件増と説明があったが、男女共同参画計画策定済み市町数で29年度に計画更新ができず1件減となった市町と同じところか。

(事務局) 別々の市町である。

DV防止等計画については、30年4月1日付で1市が新たに計画策定しているが、29年度末の数字には含まれていないもの。

一方、男女共同参画計画策定済み市町については、1町ですでにあった計画の期間満了に伴う更新手続が29年度内に完了しなかったため、28年度までは策定済

みに含まれていたが、29年度は1件減となったもの。

(委員) マザーズジョブステーションで湖北に週1回出張相談を開始し、相談件数も増えたとのことだが、今後さらに出張相談のエリアを広げる計画はあるのか。

(事務局) マザーズジョブステーションの相談件数増加の要因は、湖北の出張相談により55件増加したこともあるが、草津駅前での相談件数がかなり増加したことの影響が大きい。

出張相談は昨年度6月に開始したばかりであり、まずはこれからの相談件数の動向を見守る。

現時点では、他地域への展開は検討していない。

(事務局) 補足させていただく。

県で実施する相談のほかに、例えば甲賀市など市町で相談を実施している例もある。

それぞれの地域に合わせたやり方もあり、市町での展開も支援していきたい。

(委員) 数値目標について、いくつか32年度の目標値をすでに達成しているものがある。目標値を改定してさらに取組を進めるべきと思うがどうか。

また、女性活躍推進認証企業数がもう既に目標数に到達しているが、認証を受けた企業は経営も順調にされているのか。

例えば、女性が活躍すると会社もよくなっている、というようなアピールができればよいと思うが。

(事務局) 目標値に安住するつもりは決してなく、例えば女性活躍推進企業の認証企業数については、今年度中には200社を目指したい考え。

今年度は2年に1回の認証の更新時期であり、企業からの相談も多いことから、この機をとらえて認証企業がメリットをどのようにとらえているのか調査の実施を検討しているところ。

認証を受けている企業の中でも1つ星から2つ星に上がる企業が少しずつ出ているほか、人手不足の中で女性の力は非常に大きいという声も聞いており、大筋で効果は上がっていると理解している。

調査も踏まえて改めて検証したい。

(会長) 認証企業には確か入札で加点があったのでは。

(事務局) 建設工事入札参加資格審査における加点のほか、企業の立地助成金の助成要件緩和や、公共等調達でのインセンティブ付与を行っている。

こうしたことで認証を申請する企業は増えている状況。

- (委員) 男性の育児休業取得率が当初の 1.9%から 4%に向上し、目標値 6%に大分近づいてきているのは一定の成果だと思う。
しかし、各種調査において若い男性の半分以上が育児休業等を取得したいと考えている一方で、このような低い率にとどまっているのは、恐らく企業の中で育児休業を取りにくい雰囲気があるからではないか。
もっと企業に働きかけるといえることが必要なのではないかと感じる。
取組として滋賀のパパママパートナーシップ応援プロジェクトのような事業も評価できるが、企業に対して男性の育児休業取得のインセンティブになるような施策はあるのか。
- (事務局) 直接企業にインセンティブとなる制度というのではないが、イクボス宣言企業を登録し、毎年イクボスの研修・セミナーを実施している。
その中で、やはり企業からも、男性の取得をどのように進めるか悩んでいるとの声を聞いており、課題を感じているところ。
今年度、イクボスの事業の場で、企業の人事労務管理担当者の方とそうした課題について話し合いを進めていきたいと考えている。
- (委員) 配偶者暴力相談支援センターの認知度については、以前の調査で 6.9%で、その後は特に統計データがなく、目標値としては 32 年度に 50%と大きく開きがあるが、今年度、途中経過を確認する予定はないのか。
引き続き認知度が低いことが課題となっているとのことだが、目標を達成できそうな見通しであるのか教えていただきたい。
- (事務局) 配偶者暴力相談支援センターの認知度の直近のデータは、現計画を策定する際の意識調査の結果に基づくもの。
来年度改めて県民向け意識調査を実施する予定であり、その中で配偶者暴力相談支援センターの認知度も調査したい。
配偶者暴力相談支援センターは性質上大っぴらに女性が相談できるものではないので、女性用トイレに啓発カードを置いたり、女性の目につきやすいところに啓発物を設置する形で啓発を進めていかざるを得ない部分がある。
基本的にはこども・青少年局が担当部局であるが、女性活躍推進課も連携して進めていかなければならない事項と考えている。
- (会長) DV についての認知度は高まっているが、残念ながら配偶者暴力相談支援センターはあまり知られていない。
最近では相談に行かず直接警察に逃げ込む方が増え始めている。

警察に直接行く方のデータも併せて把握できるとよいと思う。

DV が犯罪的な行為だという認知度は上がっているが、それに対応する施設としてこの相談支援センターの位置づけがもうひとつ弱い。

そういったこともあり、広報を含めて工夫が必要と感じる。

警察の方でも警察官の研修がかなり徹底され、以前であれば不介入であったようなケースでも対応し始めている。

(委員)

企業とか官公庁とか団体に所属してるところには取組が伝わっていると思う。

数値目標には、女性の代表または副代表のいる自治会の割合があるが、自治会に対しては何か啓発を行っているのか。

実際に参加している立場として、自治会の中には全く男女共同参画などという意識はないのではないかと思える。

数値目標自体も低い、目標が低い理由も併せて教えていただきたい。

(事務局)

実は今委員がおっしゃったように、日常生活の中で男女の不平等を1番感じるところが地域社会という調査結果があるところ。

啓発等も行ってはいるが、実際に現状の数値が低く、自治会への働きかけ等も必要な中で、急激な引上げは難しく、現実的な数値設定となっているところかと思う。

本来は自治会の代表・副代表の割合も男女それぞれ50%が理想ではあるが、段階を踏んで参画意識を根づかせることが重要と感じる。

市町単位でも勉強会を実施しているほか、男女共同参画センターでも県民や地域のリーダー向けに男女共同参画の学習啓発の機会を確保しており、地道に一步一步進めていくことが必要と認識している。

以前は、会長・副会長とも男性が多かったが、今は副会長を2人制にして1人は男性で1人は必ず女性とする自治会も増えてきており、最終的には女性が会長となる自治会も増えるよう進めていければと思う。

一方で女性自身にも長になるのを躊躇する意識があると聞いており、その辺は両面に向けての啓発が必要。

市町の状況も把握しながら進めていきたい。

(会長)

女性が代表または副代表である自治会の割合は、市町によってかなりばらつきがある。

これをもっと押し出して、割合が低い市町に、これではまずいという危機感を持ってもらうのがよいのではないか。

独自に活動している市町もあるとのことなので、市町間の比較の中で自分の市町の位置を知るだけでも大分違ってくるのではないかと思う。

(委員) 地域の方と話をしている、やはり長は男性がすべきという意識を、男性はもちろん、女性も、そういう文化で育ってきているので当然と考える傾向を感じる。自治会なりコミュニティの強さは、実際に住んでみて南部と北部でかなり違うと感じている。
そのあたりが影響しているのでは。

(委員) 目標数値の推移をみると、男性の育児休業の取得率がほとんど変わっていないのに対して、女性活躍推進認証企業数は右肩上がりの率で増えている。
男性の育児休業取得率も何か女性活躍推進企業の認証制度のように1つ星・2つ星といったタイトルを設ければ、企業経営側もそれに反応して、男性の育児休業取得率を高めようとするのではないかと感じる。

数値目標に、女性活躍のための取組企業数の割合というのがあるが、何をもって女性活躍のための取組とされているのか、どのような調査でこの数字が出たのかご教示願う。

(事務局) 女性活躍のための取組実施企業割合は、毎年労働雇用政策課で労働条件実態調査を滋賀県の企業向けに実施しており、その中で女性が活躍するための取組を実施しているかどうかを調査しているところ。
例えば、スキルアップの機会を男女同様に与えているかとか、セクハラ防止などの職場環境の整備をしているかとか、あるいは性別によらない公正透明な人事管理制度、あるいはワークライフバランスの取組など、幾つかあり、それぞれについて取組を実施しているかどうかを確認し、71.1%の企業が何らかの形で取組をしているという結果となったもの。
当調査は、全体のうち1,000事業所の抽出調査であり、さらに回答率が50.6%、506の事業所の調査結果であるため、回答事業所により年度間で結果に若干でばこが生じているところ。

(会長) 男性の育児休業は、先ほどもお話があったが、希望者はすごく多いので、やはり企業に対する働きかけが必要だと思う。
ドイツで男性の育児休業ができたのは比較的遅く10年ほど前だと思うが、今3割にまで増えている。
企業の風土や社会の雰囲気大きな影響を与えていると考えられ、これらが変わっていけば進んでいくのではないかと思う。

次に、議題2の平成30年度男女共同参画関連事業に議論を進める。

(事務局) (資料2・3に基づき説明)

(事務局) (資料4に基づき説明)

(会長) 教育の分野になるが、理系離れが進む中、いわゆる「リケジョ」養成については何か取組を考えているのか。

例えば、NWECCでは関東圏で「夏の学校」という合宿を行っていて、百数十人くらいの参加があるなど結構人気がある。

単独では難しいかもしれないが、他主体と連携しながらこうした取組を行うのもよいのでは。

理系養成に向けて小中高校生向けの女子学生のエンパワーメントを考えてもよいのではと思う。

(事務局) 昨年度は理工系の方を紹介したDVDを作成し、県内の中学校に配布する取組を行った。

今年度は、中学生が理工系の女性の先輩と直接会って話を聞いたり質問したりする機会を設ける交流会を実施したいと考えている。

あわせて国でやっている「リコチャレ」を参考に、県版の「リコチャレ」を今後できないか検討しているところ。

(会長) アグリビジネスの事業はうまくいっているのか伺いたい。

(委員) 共同事業ということで、私も滋賀農業女子100人プロジェクトの一員として関わっている。

滋賀県で農業に取り組んでみたいと思う女性は増えているという印象を受けており、実際に新規就農者数がそうそう増えない中、女性の比率は増えているというデータもあるところ。

アグリビジネス事業の成果ではないかと感じている。

私自身も農業を続けていく中で、例えば、結婚や出産などのライフステージの影響を大きく受ける女性が農業を継続していくことの現実的な難しさも感じている。

自分の子供を自分の手で育てたいと思うのと同様、農業に携わる女性は、自分の作物も自分で育てたいという思いが割と強くある。

産休・育休を取るという選択肢もあるが、自然を相手にそうそう簡単にはやめられないという現状があり、葛藤するケースを友人も含め数多く見ている。

去年出産した女性農家から「畑の近くでベビーシッターをしてくれるような制度があればいいのに」という声を聞いて、それはおもしろいと思ったのだが、そういう発想がいろんな分野での仕組みづくりのヒントになるのではないかな。

そういう仕組みづくりを充実させて、気軽に他者の手を借りられる社会づくりができればいいなと感じる。

(委員) 新しく全国女性消防団員活性化事業大会の実施という項目があるが、女性消防団というものについて県はどのように考えているのかお聞かせ願いたい。
私には、この「女性」消防団というのは男女差別ではないかと感じられ、男女共同参画の計画で女性消防団というのが出てくるのは非常に違和感がある。
県では、これは男女共同参画に当たるとの考えなのか。

(事務局) 担当部署が出席していないため、この事業の正確な趣旨は即答できないが、昼間地域や家庭に残っているのは女性が中心である現状において、男性だけでなく、女性も消防の力を付けようという趣旨であると捉えている。
特にこれで性別役割分担をしているという意味ではないと考えている。

(委員) 男女一緒にやればいいと思うのだが、女性に限ることがいいのかと思う。
実は、私自身女性消防団の会長を務めているが、自治消防団として活動されている男性がたくさんいらっしゃる、そこと協力して活動している。
活動自体は非常に勉強になり、防災意識も高まるので、よいことだと思うが、「女性」消防団というものを肯定することによって、何か押しつけられたような負担感が女性の中にもあり、地域として男女共同で取り組む方針を打ち立てていただきたいと思う次第。

(事務局) 現場からの貴重なご意見として、防災危機管理局とも意見交換しながら考えてまいりたい。

(会長) 以前は女性消防隊員の活動の場は後方活動にとどまっていたが、今は現場に立つようになり始め、変わりつつあるが、おっしゃるようにまだ女性枠のような配置になっている部分もあるのかと思う。
こういう大会を機に議論していただければよいと思う。

(委員) 大津市の消防団で活動している。
大津市では、今まで女性は女性防火保安クラブしか入れなかったが、去年やっと各分団に入っていただけになった。
それまでは女性が一切おられなかったが、これからは女性の力もお借りし、女性にもがんばっていただきたいということで、大津市では今女性消防団員をたくさん増やすことに取り組んでいる。
私は、差別ではなく、もっと女性で消防団に参加する人が出てきてほしいという前向きな趣旨と捉えている。

(会長) 時間が迫ってきたので、最後に質問も含めてお一方ずつご意見をお願いします。

(委員) 働き方改革については、私自身も中小企業の現場をコンサルティングで回っていく中で、雇用や採用、定着など、経営者や人事の方にとってのメリットを訴求しないと、なかなか話を聞いてもらうところまでたどりつけないということを実感している。

確かに理念も大事だが、経営者側や女性社員、あるいはその周りの方々など、「こういう人には、男女共同参画でこのように取り組めば、このような効果が出ますよ」というように、ロールモデルの発信やメリットも含めて伝えていくことが、今後進めていくべきことであると感じた。

(委員) 私は滋賀県民ではなく、滋賀に職場があるわけでもないが、いつも滋賀県に住む息子夫婦のことを考えながら、滋賀県の男女共同参画について意見を申し上げている。

企業で男女共同参画を進めるには、今委員もおっしゃったようにインセンティブが必要だと思う。

私の持論では、自治体もお金をかけずに企業にインセンティブを与えられるのが理想。

自治体が働きやすい企業の名前を宣伝したり、働きやすい企業を自治体のホームページで公表したりするのが1番いいのではないか、そのためには認証制度が役に立つのではないかと考えている。

(委員) 審議会に参加させていただき、いろんな分野で男女共同参画の取組がなされ、改善も見られ、変わってきていることを勉強させていただいた。

青少年育成という自分の立場で言えば、大人になってから考え方を变えるのはなかなか難しいので、学校教育の中での啓発活動が大事だと思っている。

本日いただいた中学校の啓発の副読本も、以前は冊子となっていたものを教科ごとのシートにさせていただき、たいへん使いやすくなったことを喜ばしく思う。

学校で活用させていただきたい。

(委員) 私は普段、相談業務に携わっている。

DV対策では、まず被害者への支援がメインとなるが、DVという言葉が浸透してきたことにあいまって、自分はDV加害者ではないか、パートナーから加害者だと言われたという方もちらほら相談に現れるようになってきた。

近年加害者支援の必要性も認識され始めたものの、東京や大阪など大都市にとどまり、地方ではなかなか取り組まれていないところ。

難しい部分もあると思うが、まずは少し加害を自覚された方が相談に来てもらい

やすいような呼びかけをできたらよいと思う。

なかなか自分が DV 加害者ではないかと思って相談するのも勇気が要ることなので、例えば、DV 防止の啓発時に、被害者側への呼びかけだけではなく、「感情のコントロールが難しく、パートナーとの関係に悩んでいませんか」というような、自分が DV と言われてびっくりしているような方への呼びかけの言葉も考えていただくなど、片方だけの視点ではない対策が進められていくとよいと思う。

私は今期で、委員を辞するが、審議会を通じていろいろな事業があることを知ることができたので、これからは現場で、双方をつなげていくような仕事をしていければと思う。

(委員) 滋賀県が進めている男女共同参画の動きは、全国的な動きやさらには世界的な動きの中で、理論的にも裏づけがとれた少し先進的な動きをしているという認識が持て、勉強させていただいた。

弁護士という職業柄、権利擁護の仕事が多く、DV の事件もある。

その中で、保護命令申立てをする際には、配偶者暴力相談支援センターか警察に相談するのが原則というのが DV 防止法上の立てつけ。

法律による根拠を持った重要な窓口であるにも関わらず、認知度があまり高くないのは残念に思う。

そもそもの窓口を知らなければ、DV という事件を知っていてもどうすべきか、どこに行くべきかわからないし、あまり知られていないと、知人に聞いたりしてもなかなかたどり着けないと思うので、センターの認知度の向上には引き続き取り組んでいただきたい。

(委員) 普段自分の畑にいたのでは出会うことのできないような方々とお会いでき、さまざまな立場や専門の方の意見をたくさん伺い、たいへん有意義な時間だった。

最初の会議の場では、「私自身は今までさほど性別を意識せず、それで苦しむようなこともなくやってきました」と申し上げたが、私事だが昨年結婚し、立場や背景によって、認識や考え方が随分変わるということを自分自身実感している。

1 番小さな家族というチームにおいて、夫婦それぞれが得意とすることがおのずとあり、そういう特性を踏まえた上でお互いを認め合い、尊重し、協力することが、男性女性を問わず、会社でも地域でも国際社会でも通用する要となる事柄だと感じた。

いつか男女共同参画という言葉を使わないで済む、自然に意識が浸透している社会になればよいと思う。

(委員) 私は 2 年間この審議会に参加させていただき、さまざまな部分で触発された。

遅まきながら今年早々イクボス宣言をし、この4月から女性活躍推進に向けて、スライドワークや時短勤務を取り入れた。

ちなみに当社の男性の育児休業取得率は100%だが、これは取得を義務化しているもの。

経営者が旗を振り、トップダウンで動かないと、なかなか男性の育児休業取得は進まないと考え、そういうスタイルをとっている。

前回SDGsのお話を伺って勉強し、これを今後進めていきたいと考えている。

審議会に参加するまでは、県でこのようにさまざまな取組があるのを知らず、そうした県の取組事案を実際に検討する機会にも恵まれ、いろいろと勉強させていただいてたいへん感謝している。

(委員)

はじめのころと比べて、自分自身の物の見方、考え方が変わったと感じている。

この7月から守山市の男女共同参画審議会の委員を務めることとなったが、女性活躍の仕方や背景は各地域で本当に違うことを実感している。

本来は、各地域で男女共同参画の活動しながら県の審議会にくる方が多いのではないと思うが、私の場合は滋賀県が考える広い施策や方針を見たいうえで、市の方でも関わっていくこととなる。

守山市では、この秋、新しい図書館ができ、その新しい図書館で創業支援をするなど、まさに今日出てきたテーマに沿って取り組んでいくところであり、ぜひ守山市の女性活躍推進にも注目いただきたい。

ママパスポートという子育て情報誌をつくって2年になる。

同様の取組をしたいということで、大津市が手を挙げ、さらに湖南市でもこの7月から活動が立ち上がるが、各地域で子育て支援のやり方も、そこで活動したいという方たちのカラーも全く異なる。

これもまた守山版があり、湖南版、大津版があるので、注目していただけるとありがたい。

(委員)

私は男女雇用機会均等法世代で、就職して企業戦士で働いていた折には、男女の不平等といったことをあまり考えたことがなかったが、母子家庭になって会社をやめて、地域に放り出されたときに初めて不平等を感じ、企業に守ってもらっていたと気づいた。

男女平等には昔から割と敏感な方で、街の法律家といわれる行政書士になったのも、平等についての意識があったからでもある。

ここで伺う先生方の知識や学術的な面が、気持ちや感情、考え方を整理する上ですごく勉強になった。

引き続き勉強させていただき、本当の意味での平等を実現する滋賀県にしていた

だきたい。

(委員)

先ほどの自治会長・副会長の女性の割合の件の補足だが、大津市では男女共同参画推進団体連絡協議会をつくり、そこに自治連合会にも入っていただいて、「今の時代は会長・副会長に女性が入っていないとはずかしい」と、意識を持っていたくよう啓発をしてきた成果があったのではないかと思う。

男性の育休について、先ほどのお話のとおり、トップダウンでトップがかわれば育休取得も進むというのはそうだと思う。

一方、今ファザーリングで取り組んでいるパパスクールやパパ料理教室で、参加動機についてアンケートを取ると、妻に言われたという意見が多い。

ひょっとしたらパートナーに「育休を取ってほしい」とか、「制度があるのでとりなさい」と言ってもらった方が男性は動くのではないかとも思った。

私は保護司として更生支援にも取り組んでいるが、犯罪被害者支援事業について、保護観察所の方々とも連携して、被害者がどう思っているということを伝えていただければ、犯罪者に対しての指導方法にも有効に活かせるので、そうした取組も検討いただければと思う。

(会長)

滋賀県の中での地域差はかなり重要だと思う。

例えば、M字カーブの話でも、南部には高学歴カップル、高学歴の専業主婦の方が結構いらっしゃるのも滋賀県の特徴。

高学歴女性の専業主婦の仕事のマッチングは結構難しく、なかなか自分で満足いく仕事が見つからない状況もある。

高所得・高学歴の女性たちをどうするかという問題と、そうではない人たちをどうするかという問題と、地域やデータを踏まえた上で対応することが必要かと思う。

委員がおっしゃった男性加害者向けの相談については、大阪市、京都市では始まっており、京都府も始めている模様。

何年前かに内閣府の委員として、「地方自治体における男性相談のマニュアル」を作成しているので、活用いただければ。

スウェーデンでは、女性の社会参加が進むことを予想し、1986年に男性危機センターにおいて、悩みのある男性たちに対するサポートに早い段階で取り組み、結構効果を上げている。

男性を対象とした対応も検討していただきたい。

審議結果については、事務局で取りまとめをお願いします。

(事務局)

今期の審議会は今回をもって終了。

委員の皆様にはこれまで熱心にご審議いただき、ありがとうございました。