

第4回男女共同参画審議会 会議概要

1 開催日時・場所

令和5年11月1日（水）10時00分～11時30分
県庁東館大会議室

2 出席委員（五十音順、敬称略）

川口章、立石豊、谷口麻起子、塚本利幸、長岡由美、伏木敏治、
正木大輔、三田村美江、宮本一幸、山口萌音、山崎いずみ

3 議題

（1）年次報告・パートナーしがプラン2025 中間評価について

資料1 年次報告

資料2 パートナーしがプラン2025 中間評価（案）

（2）その他

資料3 令和4年就業構造基本調査の結果概要

資料4 令和5年度「保活直前！お仕事探し応援ウィーク」開催結果について

4 議事概要

（1）年次報告・パートナーしがプラン2025 中間評価について

資料1、2に基づき事務局から説明

（会長） 非正規雇用の女性が有業者に占める割合が全国1位ということだが、女性管理職が少ないのも正規雇用の女性が少ないことが一つの原因であると思う。女性が出産後も正社員として働き続けられる取組は実施されているか。

（事務局） かねてから課題となっており、製造業が多いことが要因の一つと考えている。
女性活躍推進企業認証制度やイクボス宣言等、働きやすさを含めた企業の取組の推進を進めている。併せて、企業で働いている管理職候補の女性に対し、キャリアアップセミナーを行っており、今後とも企業における女性活躍の取組促進に引き続き注力してまいりたい。

（会長） 女性に正社員が少ないのは、男性の働き方、正社員の働き方に問題があり、女性の方ばかり取組を実施していても進まない部分があると考える。

製造業は男性が多く労働時間が長い傾向があるなど、正社員の労働時間が長いために女性が正社員として活躍できないということがあるので、男性も含めた働き方改革に目を向けていただきたい。

(事務局) 働き方全体、男性の従来の働き方が基準となっている部分もあり、そうした部分への取組も含め、男性の家事・育児への参画は女性活躍と両輪であり、併せて進めてまいりたい。

(委員) 県庁における男性職員の育児休業取得率について、目標の40%に対して実績が64.1%となっているが、知事による男性職員の育児休業取得100%宣言を行ったことが大きく効果があったのか。

(事務局) やはりトップからのメッセージの影響は大きかったと思っている。併せて、各所属において、配偶者が妊娠した男性職員に丁寧に聞き取りとアドバイスをを行うことにも取り組んでいる。
若い世代の意識として育児休業を取りたい方が多く、またそれに対し各職場が応えていくという機運の醸成、この二つが効果的に働いていると考えている。

(委員) デートDVに関する授業を行っていない中学校・高等学校や、男女共同参画社会づくりのための副読本を使用していない小・中・高等学校の多い地域は、自治会等の代表・副代表が少ない地域と関連性があるのか。

(事務局) 自治会の状況と学校における授業の実施状況等については特に関連は想定していない。
授業が行われなかった、あるいは活用率が減った要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響が考えられるところである。授業時間が減少し、通常の授業以外の時間がなかなか取れなかった。

(委員) コロナ禍による社会への影響が小さくなった令和5年度には、この二つについてはまた元通りに戻ってくるということか。小さい頃からこうした教育を行っているかどうかと、自治会の代表・副代表が少ない地域は全く関連性がないと考えているのか。

(事務局) 特に関連性は考えていないところであり、引き続き周知を行い、活用等を図ってまいりたい。

(委員) 首長がこうした問題に関心のない方であると、認識が少なく進んでいかない面もあると思う。県庁から地域行政に対し啓発などを行っていけば、地域も良くなっていくと思うので、よろしくお願ひしたい。

(委員) 農業委員の女性の人数が増加したものの、割合は横ばいとある。女性農業委員として3年間任期を務めて感じたのが、市町での差が大きいということである。自治会の代表・副代表に女性が少ない地域と同様に、農業委員においても男女の割合の差が大きい。
実際に大津市でも女性農業委員が5名から2名に減ってしまうということがあり、市議会でも問題になった。このままではさらに地域格差が広がっていくのではないかと思う。
男性の農業委員に対して、女性の必要性や、なぜ女性が増えるといいかという意識改革から行っていかなければならない市町もあると思うので、ぜひ県から呼びかけていただきたい。

(事務局) 農業分野に限らず、地域の産業分野についても過去男性中心であった部分があり、そのような分野についても粘り強く取組を進めてまいりたい。

(委員) 福井県は滋賀県と産業構造が似ており中小企業の製造業が多いが、正規雇用の女性の割合は高い。しかしながら管理職割合は滋賀県よりも低い状況となっており、必ずしも女性の正規職員が増えたら、管理職が増えていくわけではないという証左になっている。
先ほど会長からも発言があったように、男性の働き方や、男性の家事・育児参画に課題がある。男性の労働時間と家事参画については、統計的な分析において相関は出ないが、一方で男性が家事・育児をもっとやった方がいいと男性自身が考えると、実際の家事の実施頻度が増加する。男性に対して、もっと家事を責任持ってやらないと駄目ですよという働きかけも必要であると思う。

(事務局) 男性の家事・育児参画については、過去はカジダン・イクメンなど啓発して進めてきた。時代の流れもあり、今、男性の家事・育児参画の啓発をどのような形で進めていくのがいいか、悩みながら行っているところである。
企業側への働きかけと当事者である男性への働きかけについて、福井県でどのような取組が効果的であったか教えていただきたい。

- (委員) 福井県は日本一の共働き県であり、次の概念として「共家事」を提唱している。家事分担のチェックシートをイベント等でやってもらったり、子どもを通じて学校で配布してもらっている。
- その他、SNSを活用して、夫婦でタッグを組んで家事の総量を減らしていくためのアイデア募集をしたり、企業の協賛でイベントを行ったり、子どもと父親でお弁当作りにチャレンジするなど、男性だけではなかなか参加しないので、子どもも巻き込んで男性の家事を促進していこうということもやっている。
- うまくいっていることばかりではないが、色々と手を尽くしているところ。
- (事務局) 共家事のチェックシートや、家事の総量減少などの取組を参考にさせていただき、男性の家事・育児参画を進めてまいりたい。
- (会長) 子どもを通しての取組はいいなと感じた。性別役割分担意識がまだない子どもが父親と一緒に考えたり家事を行うことは良い試みだと思う。
- (委員) 中学校・高等学校でのデートDVの授業は任意か必須か。
- デートDVは時代によって変化しており、スマートフォンを使ったストーカー行為なども私の周りではみられる。例えば情報共有アプリなど、学校の先生はおそらく知識がないと思うので、県から専門家をあっせんして学校で講演をお願いすることができないかと思った。
- (事務局) 男女共同参画センターにおいて小・中・高等学校の依頼に応じて専門家を派遣する、デートDVに関する出前事業を行っている。また昨年度までは、センターの職員が出前授業を行っていた。昨年度は20回の派遣依頼があり、そのうちデートDV関連は4割程度であった。
- 今年度は専門家の派遣と併せ、「ジェンダー平等ミーティング」として、小学生から大学生等、若い世代を対象として、毎月1回テーマを定めて意見交換を行っている。8月に「デートDVとジェンダー」をテーマとして開催したところ、大学生が多かったが40名近くの参加があった。
- このほか教職員を対象とした講座も行っている。多くの先生に参加いただけるよう周知を行ってまいりたい。
- (委員) 紹介のあったジェンダー平等ミーティングは、大学生であれば参加しやすいと思う。中学生や高校生は、デートDVに関する教育を受けてからであればこうしたミーティングのチラシを見ても理解ができると思うが、そもそもデートDVという言葉自体に抵抗感がある場合もある。DVと聞いて

身体的な暴力だけでないということを私達は知っているが、中学生、高校生はなかなか知らない。知識を得る前にスマートフォンを使って危ない体験をしてしまうことがこれから増えていくのではないかな。

デートDVという名前ではなく、もっと柔らかいことばで周知できればと思う。

(事務局) 委員から御意見をいただき、デートDVという言葉から自分ごとではないと思ってしまう人が多いということに気がついたので、そうしたことも踏まえてこれから若い人に届けられるように工夫してまいりたい。

(会長) デートDVの授業は全生徒に実施しているのか。

(事務局) 高校生の保健体育等の教科書において、性教育等の中にデートDVの内容が含まれており、高校生全員が学んでいると認識している。108校というデータの詳細な取り方が不明だが、コロナ禍のために参集型での授業の実施ができず、やっていないと回答した学校があるかもしれない。

(委員) 女性がやらざるを得なかった負担を誰が持っていくのか。これを男性もやっ払いこうとなったときに、収入を得ないといけない中で、会社での理解を得ないといけない。

私が出産したとき、夫に「育児休業なんて取っている人がいないからみっともなく取れない」と言われたのが10何年前で、ここ数年で夫の会社ではみんなが何か月も取るようになった。やはり会社が変わると、家庭も楽になる。パートナー同士でやっ払いてもどうしようもない部分があり、会社が変わらなければ、結果的に子どもを産むのを控えようとなってしまう。

収入を得るといというのは企業と個人の話で、それに対して地域で生活するというところが、スムーズに繋がっていないと感じる。

県内の企業では、女性活躍推進企業の認証を受けている企業もあるが、県をまたいだ転勤なども多い中で、どうやって県や国がアプローチしていくか。

(事務局) 委員の御意見のとおり、企業が変わらなければなかなか進まない。滋賀県では多くの方が京都・大阪で働いている状況があり、県を超えて取り組まなければならないところで悩ましい部分もある。

全国的にも同様の課題を持っており、イクボス宣言については他県とも連携しながら進めている。

特に製造業が多い中、どうすれば社員の負担を軽減できるのか、引き続き考えてまいりたい。また、委員の皆様からもアイデアをいただきたい。

- (事務局) 個人での取組には限界もあり、企業向けの働きかけが必要。
男女共同参画センターにおいて、企業向けに、男性の育児休業取得を推進したいがどのようにしていけばよいかという内容で、来週セミナーを行う予定である。
男性の育児休業取得を促進するため、国の制度も改正されたが、企業において男性社員が育児休業を取れない状態のままであると、企業側も採用等においてハンデを負うことになる可能性もある。企業に対してこうしたセミナーを受講していただけるよう周知を進めてまいりたい。

(2) その他

資料3、4に基づき、事務局から説明。

- (委員) 女性の有業者に占める非正規の職員・従業員の割合が全国1位であるというデータについて、そんなに悪いことなんだろうかと感じた。滋賀県では子どもの割合が多く、沖縄県が1位で、滋賀県、佐賀県が続いている。
資料3の表2にあるように、私の周りでも、非正規で働いている理由は自分の時間がほしいとか、家事・育児・介護と両立しやすいということがある。
育児は保育園に入れるまでではなく、その後成人するまで長い期間続くものであり、私の周りでは学校に行けなくなる子どもも多い。そうした場合に、正社員で共働きだと誰が子どもを見るのか。家庭で不安定な子どものケアをしながら学校と連携していかなければならないなど、祖父母がいたとしても親の負担は大きい。子どもが多いことと因果関係があって、非正規を選ぶ方が多いのではないかと思う。
女性活躍を進め正社員を増やそうとするのであれば、女性が働けない背景が何なのかをよく把握するべき。子どもの成長によっても女性のキャリアは左右されると思う。そうしたデータは県で持っているか。
- (事務局) 子育ての状況と非正規の多さ等との関連について、今の段階では具体的なデータを持ち合わせていない。
今後、何らかの形で調査を行い、審議会にも報告を行ってまいりたい。
- (委員) 私の周りでは、子育てが一段落して小学校や中学校に入っていよいよ働こうと思ったときに、女性側がはなから正社員になれないと諦めてしまっている。

滋賀県の企業において何歳からでも正社員になれる可能性があるのであれば、そうした発信が必要ではないか。女性自身が今までの意識で、子育てで10何年も社会に出ていないから今から正社員は無理で、近くでパートでも探そうかなと思うのは自然なことである。

何らかのプラスの情報を発信してもらえると、女性の意識が変わって行動も変わっていき、正社員になりたい人が諦めなくてよくなると思う。

(事務局) 滋賀マザーズジョブステーションのキャリアカウンセラーによると、就労相談においては、その人の今の状況だけではなく5年後・10年後、子どもが成長する、親が年を取ってくるということも含め、どういう形のキャリアを描いていくのかという話をしているということである。
企業側は、人手不足を背景に、長く働ける人を求めるケースが増えている。企業のニーズも含め、働く女性の正社員化や働く場への参画を進めてまいりたい。

(事務局) 今年度のお仕事体験DAYの中でも、参加企業の先輩社員の方が、最初はパートで就職したが、何年かして正社員になりませんかという話があり、現在正社員として働いているという体験を話していただいた。途中からでも正社員になる方がいるということも県として発信してまいりたい。

(会長) 厚生労働省においても非正規から正規への転換を重視しているところであり、県内での取組事例等があれば、次回以降教えていただきたい。

(委員) 子どものいる家庭について、核家族で両親が共働きで子どもだけが家にいるという状況を子どもの視点で考えたとき、非正規である必要はないが、どちらかが仕事を調整して家にいるということ自体は悪いことではない。一方で、女性だけが仕事を調整していて、男性がそれを選択していないことが気になるところで、男性が育児に積極的に関わるのが重要である。男性の育児休業取得について、乳児の期間は愛着形成を行う大事な時期であり、その時期に父親も母親も両方が子どもとよく関わることは、子にとっても親にとっても良いことである。愛着形成がしっかりできると、大きくなっても父親が子どもをみていこうと意識が変わり、家事・育児参画が進んでいく可能性もある。

(事務局) 両親が共働きであるということ子ども視点で考えてみるという新たな視点をいただいた。
また男性の早い段階からの育児参画についても、非常に重要と考えている。

自分事で考えると、私の父親は仕事一辺倒で、小さいときに夕食の時間に父親がいた記憶があまりない。子どもの成長にも様々な影響があると思う。男性の育児参画への意識も高まってきているので、男性、また企業に働きかけるような取組を行ってまいりたい。

(委員)

ひとり親の立場として、私自身、大津市のファミリーサポートや滋賀県の里親制度でのショートステイを利用して祝日に働くなどしている。ファミリーサポートを利用する共働き家庭も増えている。

資料4のお仕事探し応援ウィークにおける保育情報の提供の中で、自分から情報を取りに行くことができない人に向けて、こうした情報を一緒に発信してほしい。

ひとり親においても、子どもの成長に伴って正社員になりたい人もいるので、サポートしていただくと就業率も変わってくるのではないかと。

(事務局)

これまで市町の保育情報閲覧コーナーの中にファミリーサポートの情報は入っていなかったため、今後の事業実施において子育てに関する情報も併せて発信をしてまいりたい。

(3) その他

○次回開催について

3月21日に開催予定。