

## 第3回男女共同参画審議会 会議概要

### 1 開催日時・場所

令和7年1月30日（木）10時10分～12時00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、奥村仁史、桐畑絵里、田中秀樹、谷口麻起子、塚本利幸、  
中村正吾、沼波洋子、橋本夏音、平山正樹、藤野敦子、正木大輔、三田村美江

### 3 議題

#### （1）意見聴取、話題提供

資料1 意見聴取資料1

資料2 意見聴取資料2

資料3 話題提供資料

#### （2）男女共同参画推進の現状と課題—論点整理—について

資料4 次期「滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画」の策定について

資料5 滋賀県の男女共同参画の現状と課題

資料6 データでみる滋賀の男女共同参画の現状と課題

#### （3）その他

### 4 議事概要

#### （1）意見聴取、話題提供

資料1に基づき、聖泉大学人間学部人間心理学科 准教授 富川 拓氏から  
意見陳述

資料2に基づき、特定非営利活動法人男女共同参画をすすめる会・IYOU  
淡海 理事 勝身 真理子氏から意見陳述

資料3に基づき、滋賀県総務部財政課職員から話題提供

（委員）

2点確認したい。

1点目は、発表のあった「しがミモザカレッジ」について、ファシリテーター養成講座等を実施され、学生にとって非常に有益であったとのことであるが、参加した学生がどのような先に就職しているか、教えてほしい。なぜかという、地域の農村部において、ファシリテーションができる人材やリーダーとして団体を率いていくような人材が不足している現状があるためである。

発表にあったような活動に参加した学生がゆくゆく、地域に戻って、そうした役割を担ってくれれば、農村部としてもありがたいと思う。

2点目は、「防災とジェンダー平等」についてである。東日本大震災等の際に避難所で性被害が増えたことについて、日頃から防犯に携わる者として気になっている。資料にある、段階ごとに取り組むべき事項等に、災害発生後、すぐ取り掛かれるように、事前に準備しておくことが被害防止につながると思う。また、取りまとめ役を男性が務めることも多いが、女性の視点を性暴力被害防止に役立ててほしいという思いから、どのような現状になっているか、教えてほしい。

(富川氏) 本学の学生の就職先について、県内、地元で就職したい、という希望が多い。ただ、関心は人それぞれで、今年は一般企業が多い傾向にある。また、教育分野に関心をもって、教員を目指す他大学の学生も参加している。

(勝身氏) 東日本大震災の避難所支援に滋賀県職員が入った際、夜間も性被害等防止のため巡回してほしいという要望を受けた。このような被害は申告しづらく、特に、子どもが被害者の場合は、親に言わないでほしいと訴えられることもあり深刻である。

被害防止のために、熊本地震では、男女共同参画センターが避難所にチラシを配布して注意喚起した事例がある。

加害者をつくらないという観点からも、リプロダクティブ・ヘルス/ライツを含め包括的な性教育を、学校だけでなく地域も含めて行っていくべきではないかという議論を、審議会でも行っていただければと思う。

(委員) 福井県内のまちづくり協議会で、町内会や自治会よりも少し範囲が大きい、小学校区程度の範囲でまちづくりを行っている事例がある。まちづくりという観点で、住民の関心が高い防災を住民同士のつながりづくりのためにも活用している。

小さな町内会等の単位では、意見を言いづらいこともあるが、それより大きな範囲となると、風通しが良くなり、意見が出やすくなる。

また、「子どもと防災」がキーワードとなり、ワークショップなど、住民同士がつながる活動も行われている。まちづくりにジェンダーや子育て、防災をつなげて、風通しの良い地域づくりが進められている。

こうした活動に、子育て世代で、子育てを主に担わざるを得ない状況にある女性は、時間帯によっては参加しづらいなどがあると思う。託児サービス等までは難しいと思うが、そうした子育て世代の女性が参加しやすくなる工夫や、幅広い世代が取り組めるような工夫など、何か試みているようなことがあれば教えてほしい。

(勝身氏) 資料の中でも、女性の力を防災・減災に生かす例をいくつか挙げている。ジェンダーについて、防災の切り口で伝えると、よりリアルに考えてもらえるのではないかと講演のメニューにも防災を入れるようにしている。ただ、行動につながるかというと、難しいところがある。

そうした思いもあって、先ほどの意見陳述の中で「実践への加速」を申し上げたところである。

被災について、自分自身も当事者になる可能性があること、それがいつ、どこで起こるかかわからないが、現実に起こりうるものとして捉えなければならぬ。災害時は、ジェンダー・ギャップにより不利益を被ることも多い。女性だけではなく、障害のある方、高齢者、子どもを持つ方など、それぞれに困難な状況がある。

先に触れた「防災プラスワン」の取組では、子育て期の女性等もメンバーに入って議論を行った。この啓発カード集には、通常の防災研修では取り上げないテーマ、例えば、「家事シェアを実践しよう」というようなカードも入っている。

また、日常生活の中で、防災行動につなげる取組も行われている。例えば、ウォーキングをしながらの防災まち歩きがある。岩手県の保育所では、毎日のお散歩で、行きは速足で帰りはゆっくり、というルールを決めて、避難場所へのルートをお散歩コースにしていた。実際に東日本大震災が起きた際、0歳児も含めて全員が速やかに高台の避難所に避難することができたと報告されている。

このように、防災訓練のような大掛かりなものだけではなく、普段の暮らしの中で、普段と「まさか」をつなぐような行動ができれば、普段の暮らしの中に防災の視点を織り込むことができれば、実践につながっていくのではないかと考えている。

(会長)

貴重な意見をいただきお礼申し上げます。

阪神大震災から30年の節目を迎えたが、陳述内容を聞きながら、当時、自身が被災した経験も思い出した。

データによれば、日本の災害時の死亡者数にもジェンダー・ギャップがあり、おおよそ女性の方が男性よりも多く亡くなっている。世界で起きた災害でも同じような傾向になっているそうである。その一方で、災害時には女性が避難所での炊き出し等のケアを担うことが多い。自分自身もそのような経験をしたが、女性のリーダーも避難所等にいれば、様々な人達のニーズをくみ取ることができ、円滑に進んだ場面もあったのではないかと、当時を振り返りながら感じたところである。

そこで、意見にもあったように、ファシリテーター養成講座等により、災害時に対応できる女性のリーダーが、地域で育つような土壌があれば、良いのではないかと感じた。

また、日本が1994年に子どもの権利条約を批准してからも、約30年となる。ようやく、子どもが意見表明できるような環境を整備することの重要性が認識されるようになってきている。先の意見陳述の中で、子ども県議会の話もあったが、ジェンダーに係る意見は子どもから出てきたか。

- (富川氏) テーマとして出されたところであり、高い関心を持って、非常に積極的な発言があった。  
参加した小中学生の勢いにこちらが圧倒されるほどであった。
- (会長) 意見陳述の内容を聞いて、パブリックコメント等で子どもの意見を聴くことができると思うが、いかがか。
- (事務局) 今後、パブリックコメントを実施する予定であるが、その際に、小学生等からも意見を聴けるような工夫も検討してまいりたい。

## (2) 男女共同参画推進の現状と課題—論点整理—について

### 資料3から資料6に基づき、事務局から説明。

- (委員) 資料5「目指す姿Ⅲ：一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現」(1)女性の就業機会の確保と主体的な学びや能力発揮に向けた支援、にある、不妊治療に係る記載に留意いただきたい点がある。  
不妊には、男性要因と女性要因の両方があるが、この記載内容であると、女性だけに不妊症の原因があると誤解されかねないのではないかと危惧する。  
不妊治療に課題があると示すことには意味があり、不妊の原因が男女双方にあることは理解されていると思うが、論点の欄には女性の面だけが出ていることから、表現等に配慮してほしいと思う。
- (会長) 不妊治療だけでなく、更年期も同様に、男性も関係する。  
女性の健康も重要だが、平均寿命については男性の方が短いなど、男性への取組も必要である。長時間労働等により、心身ともに男性にもケアが必要で、男性の健康という視点も必要だと思う。
- (会長) 資料5に記載されているⅠ～Ⅳ「目指す姿」の内容について、決定したものであるのか。
- (事務局) 資料5で示している、Ⅰ～Ⅳ「目指す姿」については、現在のパートナーしがプラン2025において重点政策としている4つの柱である。  
今回は、今後審議会において、どのようなことを中心に議論いただくべきかについて、現在のプランに落とし込んで整理してお示ししている。  
今後、御意見をいただき、次期プランにおける重点施策等を検討していきたいと考えている。
- (会長) 目指す姿Ⅰに人権の尊重を位置付けているが、男女共同参画の視点というのは、全てが人権に関わるものであり、重点施策の一項目だけに位置付けるのはどうかと思う。  
人権の定義は、難しいものだと考えられる。ヨーロッパで歴史的に築かれてきた概念であるためだが、世界人権宣言等を見ても、その定義は、非常に広範囲であることがわかる。

ジェンダーの構造的性というのが、まさに人権問題であることから、人権を一項目のみに位置付けてしまうと、それを矮小化したものとして捉えられてしまうのではないかと懸念する。

(委員) 目指す姿Ⅱにおいて、身近な地域に活動拠点を、という記載があり、県内6センターの連携のようなイメージを持っているのだと思うが、先ほど申し上げたまちづくりの視点もあるのではないかと。

厚生労働省が地域共生社会の実現を目指すとして、住民同士の支え合いを推進しているところである。

先にも述べた小学校区と、公民館区とはほぼリンクしているところであり、公民館は元々社会教育の場という位置づけであるが、まちづくりの拠点として活用する方法もある。

そうした場で、子どもも含めた幅広い世代に、意見陳述にあった防災もまさに当てはまるが、ジェンダー教育等を、ワークショップのような形で進めていく試みも有効ではないかと。

先ほども申し上げたが、町内会や自治会単位であると、若者や女性が意見を言いにくいこともあるため、それより広い範囲で、ワークショップのような取組を進めれば、ジェンダー平等の推進や地域の防災に寄与するのではないかと考えている。

(事務局) 県としても、地域おける取組が進むように、各地域に拠点的な機能があればと考えている。

国に対しても地域での取組が進むよう要望も行っているところである。

御意見を次期計画に反映させていきたい。

(委員) 経営学や雇用政策等を研究・教育している観点から、目指すべき姿の理念自体は望ましいものであると思うが、企業に求めるものが多すぎるのではないかと感じる。

男女共同参画の進展のためには、意識を根付かせることに力点を置くべきではないかと思う。

例えば、女性の管理職登用のために、ロールモデルを設定することがよく方策として挙げられるが、逆効果になるとも言われている。

女性で管理職になっている人は、いわゆる「バリキャリ」であることが多く、後進はその姿を見て、モデルとするより、同じように仕事に打ち込むことはできないと諦めてしまい、逆効果になるというのをよく聞く。

したがって、ロールモデルを設定して、一方的に押し付けるのは酷だと思う。

また、テレワークについても同様である。

他府県の雇用関係の部会において、テレワークの推進に係る議論を行った際、業務を切り分けるという作業が企業によっては非常に難しいことだとわかった。

企業ごとの個別事情を踏まえた上で、指針を示す程度に留めないと、企業にとっては重荷となるため、配慮が必要である。

さらに、女性管理職登用やワーク・ライフ・バランス等の取組の訴求対象が個人や企業となっているが、労働組合への働きかけも重要なポイントになると思われる。そうした視点も加えていくと、効果的ではないか。

もう一点、会長からコメントのあった、子どもに対するパブリックコメントについて、大いに賛成するところである。

アンコンシャス・バイアスについて、これまでの審議会でも申し上げてきたが、高齢者層への働きかけは、これまで生きてきた文脈上にあるものへのアプローチとなり、難しいものがあると考えている。

希望を持てるのは若い人たちだと思う。

同じ集団を追う、追跡分析を行うコーホート分析は難しいかもしれないが、教育の場においてアンコンシャス・バイアス解消に向けた取組を県全体で行い、結果のデータを年齢ごとに取り、効果を見る、ということではできると思う。

子どもにパブリックコメントやアンケート調査を実施し、その結果を受けて取組を行い、効果検証を行うことが、真の意味でのEBPMになることから、検討してはどうかと思う。

(会長)  
(事務局) アンコンシャス・バイアスは、幼少期に持ってしまうとも言われている。企業の取組に関して、資料において、多くの論点を示したところであるが、業種ごと、企業ごとに異なる事情を考慮すべきという意見をいただいたので、そうした点も踏まえながら、次期プラン策定を進めてまいりたい。

また、子ども・若者の意見については大事にしたいと考えており、今後、意見を聴く手法についても検討していきたいと考えている。

(事務局) 冒頭の事務局からの説明について、補足させていただく。

テレワークについて御意見をいただいたが、テレワークについては2種類あり、在宅勤務等、企業等に勤める人が自宅等で業務を行う働き方と、自営型テレワークとがある。

本県では、働きに行きたくても子育てや介護等の事情により外で働くことが難しい方に対して、家で仕事ができる自営型テレワーク（在宅ワーク）の普及を進めている。

働きたくても外で働くことができない方の働きたいという希望が、在宅ワークという働き方で叶うこととなることから、企業において業務を切り分けることが慣習としてなかった場合も、チラシやホームページの作成等の業務をスキルのある方に外注してもらうよう進めているところである。

こうした事業にも力を入れていることを御紹介させていただく。

(委員)

先に話題になった労働組合として、「多様で柔軟な働き方の実現」について、意見させていただきたい。

男性の育児休業取得率が上昇しているが、2週間未満の取得者数が4割弱という数字をはっきりと出していくべきではないかと思う。

義務的に取得している人がいるというのも事実であるが、一方で、企業によって温度差はあるものの、徐々に取得することが浸透しており、取得していいんだ、というマインドに変わりつつある。

ジェンダー平等の推進について、トップが、方針として示したり、様々な場面で事あるごとに必要性を説いたりすることで、世の中が変わり、浸透にもつながる。

イクボスの普及啓発という部分では、滋賀県知事から挨拶等の場面で度々発言があるように、企業においても、工場長や労働組合の委員長が同じように発信することで、取組が進められていると従業員等が感じられるように、労使ともに取り組んでいければと考えている。

一足飛びには難しいと思うが、必ずマインドは変わると信じて、様々なところで方針に掲げながら、労働組合としてもしっかりと働きかけていきたい。

(委員)

意見聴取の発表について、非常に勉強になった。

最初の発表の中で、ジェンダー平等に疑問を持つ男性がいるという話があったが、自分自身が対話の会を開催した際も、同じことが起きたことを思い出した。

ジェンダー平等が議題になると、男性が責められてしまう、ということが構造として起きがちである。

おそらく、議論の進め方にも問題があるのだと思うが、男性側、女性側というように分かれて対話が進んでしまうことで、男性にとって居心地が悪いものとなり、次の会には男性の参加がなくなる、ということが起きてしまう。

それはなぜなんだろうと思う。

また、防災に係る発表では、女性は弱いものではない、女性たちは弱いから、今まで虐げられてきたから、権利を主張するのではなく、力を持っているから対等に参画していくのだ、という気づきを得た。

言い換えると、強い女性が求められてるのだ、と感じた。

一方で、体力的な面や被害に遭いやすいという弱さもいまだにある。

対話や参画以前に、その根底にあるものを見る必要があると思う。

参画できる、活躍できる人がいる裏側で、ケアする人、生活を支える人の存在もある。

活躍したくてもできない、という思いや弱さなど、いろいろとあると思う。

そうした人にとって、女性活躍推、という言葉は強く、アレルギー反応を起こす。

アンコンシャス・バイアスの解消等に向けては、その根底に、男性が責められると感じてしまうことや、女性が必死に権利を主張しなければならないもどかしさがあることなどを、丁寧に見ていく必要があるのではないかと思います。

(会長) 非常に重要な視点だと思います。

男性か、女性か、社会的な性別については産まれた時点で、自ら選ぶことができないのに、その性別で責められたり、嫌な思いをしてしまったりすることこそ、人権問題である。個々の人が性別を理由として、責められるのではなく、その根本的な原因は、歴史や文化の中で作られてきた社会構造にあり、我々は、その歴史の中で積み重なってきた構造的な問題を変えていく必要があるという視点が重要である。そこを皆で共有しなければならないと思う。そうした構造的な問題から、アンコンシャス・バイアスも生まれるものである。

先の発表でも、大学等でジェンダーについて深く学ぶ機会が少ないということであったが、ジェンダー理論や男性学・男性性研究を深く学ぶ場面が増えれば、多くの気づきがあるのではないかと意見から感じた。

(委員) 目指す姿IVにおいて、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消について記載があるが、男性も男性性というものを刷り込まれている。

先の会長の話にもあったように、男性の方が女性より平均寿命が短く、自殺率が高い、というデータがあるが、これは、男性のセルフケア能力が低い傾向にあることが原因でもある。

例えば、男性は自分で家事や身の回りの世話ができないと、パートナーに先立たれると2年程度で亡くなってしまうという。一方、パートナーに先立たれた女性の寿命は、その後8年程度もあると言われる。

そうしたセルフケアの能力が低いほか、男性は人前で泣いてはいけない、弱音を吐いてはいけない、競争に勝たなければならない、とされて、共感力や人に頼るという能力が女性より劣るため、自殺率が高くなるとも言われている。

ただ、男性が生き物として、そのようにできているわけではなく、社会の中でそうした男らしさを刷り込まれた結果であると思う。

したがって、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組という点において、女性目線だけではなく、先ほど会長から話のあった男性学の視点、男性の生きづらさということも考える必要があると思う。

また、男性は稼がなければならない、という考え方が婚姻率や男女間の賃金格差にも影響している。



約8割の男性が結婚することを希望しているが、年収200万円未満の男性、経済力がないとされる男性は、統計学的に有意に結婚できていない。これは、女性が選り好みしているわけではなく、女性の賃金が男性の8割に届かないという構造的な問題にも起因する。

女性の管理職が少ないという件について、福井県は女性の就業率が高いにもかかわらず、管理職比率は低い。女性が家事、育児、介護等のケアを中心に担っており、仕事と家庭で手一杯の状態であるため、さらに管理職を目指そう、キャリアアップを目指そうというようなモチベーションを維持できない背景がおそらくある。

男性が変わらないと、女性も変わらない。

課題を総合的に見る必要があり、男性に対する働きかけも不可欠である。男女共同参画という言葉にあるように、男性、女性双方に向けて、特に若い世代から啓発していくことが非常に重要であり、アンコンシャス・バイアスの解消に向けては、男性の視点も入れていただきたいと思う。

(委員) 目指す姿Ⅲに、再就職支援とあるが、復職支援にも力を入れていくべきだと思う。

復職支援があれば、育児が落ち着いた際に、これまでのキャリアをいかしてもう一回頑張ろうという気持ちになれるであろうし、そうしたケースも増えていると思う。

また、「多様で柔軟な働き方の実現」の部分で、起業支援を強調しているが、起業以外の働き方への支援も行うべきではないか。

農業分野では、「半農半X」を認める動きがあるなど、多様な働き方が広がっている。

副業や、複数の仕事の掛け持ち、週末農業などが増加しており、そうしたパラレルキャリアを積んでいる人への理解を進めるべきだと思う。

中小企業等にとって賃上げが負担である中、様々な仕事から収入を得るといった働き方は、今後、必要な視点となると思う。

(事務局) 「一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現」という重点施策のもと、起業支援を行っているところであるが、意見のあった、副業としての起業や、パラレルキャリアを希望する人が利用できるような支援も検討してまいりたいと考えている。

資料の整理上、読み取れない部分もあるかと思うが、本人の希望に応じて、副業をはじめ、様々な働き方が実現できるような支援を行っていく必要があると考えている。

(委員) 先ほどの意見に関連してだが、復職しやすい、出戻りしやすい環境をつくるべきだと考えている。

10年ほど前に、厚生労働省が実施する「働きやすい・働きがいのある職場づくり」というプロジェクトに参加した際に、全国の事業所を訪問した。

プロジェクトの内容は、介護等の成長産業において、業界平均に比べて離職率が極めて低いというような優良企業をピックアップして、その制度や取組等をヒアリングして取りまとめる、というものであった。

滋賀県内の企業にも聞き取りを行ったところであり、当該企業はいわゆる「出戻り制度」を設けていた。様々な事情で退職した場合でも、復職時は同じ役職や職能資格からもう一度スタートできる、というような制度であった。

現在も制度を継続されているかどうかは定かではないが、復職制度を運用してうまく人材を活用していた事例があることから、復職支援の充実を検討してはどうかと思う。

(事務局)

復職支援について御意見をいただいたが、県においても、女性活躍推進企業認証制度を設けており、女性活躍推進の取組に応じて、一つ星企業、二つ星企業、三つ星企業として認証しているところである。

この制度も活用しながら、企業における取組が広がるように進めてまいりたい。

また、前方に設置しているパネルについて紹介させていただきたい。

2月13日に近江八幡市にある県立男女共同参画センターにおいて「女性活躍のための湖国のリーダーの会シンポジウム」という催しを開催する。オンラインでも参加いただける。

意見をいただいたような、柔軟な制度を取り入れて、女性や、女性だけではなく、様々な属性の方が活躍している会社の取組を多くの企業に知っていただく機会となるよう開催するので、紹介させていただく。

(会長)

その他、意見等があれば、事務局にメールでお知らせさせていただきたい。

また、本日の議事については、いただいた御意見を踏まえ、私と事務局で調整させていただくこととする。

### (3) その他

○次回開催について

来年度開催予定。