

第5回滋賀県男女共同参画審議会 会議概要

1 開催日時・場所

令和7年8月 26日(火)10時 00 分～11時40 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、斎藤真緒、田中秀樹、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、山崎いずみ

3 議題

(1)滋賀県男女共同参画・滋賀県女性活躍推進計画 答申案について

4 議事概要

(1)滋賀県男女共同参画・滋賀県女性活躍推進計画 答申案について

資料1～資料4に基づき、事務局から説明。

(委員) 資料1の成果指標に関して、まず、目指す姿Ⅲの事業目標の「①管理的職業従事者に占める女性の割合」ですが、国勢調査によるものなので、分母は、「滋賀県で働く就労者」、分子は「管理的職業に就く方」となるのか。分母を管理職とした場合の女性なのか、滋賀県全体の就労者の中での女性管理職なのかで、だいぶ数字変わると思ったので、まず確認させていただきたい。

(事務局) 管理職のうち、女性の割合です。

(委員) これに関してもう一点、前回から議論が出ているが、滋賀県は製造業が多い特徴があるので、結構、不利になる数値だと思う。そう考えると、産業は特定するのかわからないのか。比重、バランスは取るのか。

(事務局) 現行のプランも同じくですが、産業を特定せず、全体の管理的職業従事者に占める女性割合を引き上げていくという目標値を設定している。委員がおっしゃった、製造業が多いという現状があり、その部分について広がりが見られていないといった課題があると感じているので、取組を進めるにあたっての、一つの参考資料としてそういった部分にアプローチをしていきたい。

(委員) あと2点、目指す姿Ⅳの「⑤研究者・技術者の女性割合」、「⑥女性の認定農業者等数」、「⑨1カ月以上の育児休業を取得する男性の割合」

について、これは、目指す姿Ⅲの KPI にも入りうるかなと思った。目指す姿Ⅳの KPI、いわゆる重要評価指標として設定されている目標数値が目指す姿Ⅲでも使える、オーバーラップみたいなものは想定されているのか。

(事務局) 目指す姿Ⅲの「働く場」については、目指す姿Ⅳの「あらゆる分野」に含まれるのではないかという意見をたくさんいただいているところですが、「働く場」を特出して、滋賀県として特に取組を進めていきたいということを表している。委員ご指摘の通り、なかなかきれいに分けられない部分があり、重複してしまうところがあるが、皆さんに受け取っていただくメッセージみたいなものが大事だと思っており、重複はしても、目指す姿にどうアプローチしているのかということを十分に説明できれば問題ないかと考えている。

(委員) 目指す姿Ⅳに設定されている KPI であっても、良い数字であれば、目指す姿Ⅲの数値としても使うというオーバーラップは良いかと思っている。

(会長) 目指す姿Ⅳの⑤の「研究者・技術者の女性割合」というのは、先ほどの説明では、「大学を除き」ということか。

(事務局) 大学の教員を除いて、例えば、企業、研究機関といったところで仕事をされている技術者・研究者というのが、国勢調査で割合を示されているので、その部分について目標値を定めたいと思っている。

(会長) 企業で仕事をされている「技術者・研究者」の目標値であれば、目指す姿Ⅲに入る方が適切に感じた。目指す姿Ⅳは、地域や家庭生活など「あらゆる分野」を対象としている。教育・研究分野も包含する指標であるならば、この目標値として納得しやすい。企業の技術者・研究者のみとするところに疑問を持った。

(委員) 「目指す姿Ⅳ」の「⑧男性の育児休業取得率」や「⑨1カ月以上の育児休業を取得する男性の割合」について、「男性の育児休業取得率」の自社の例で言うと、今は男性もほぼ育児休業を取る。特に 20 代、30 代は必ず取るという世代。ただ、どちらかと言うと、⑧より⑨の方が非常に挑戦的だと思う。実際は、3 週間とか 1 ヶ月ぐらいの期間で取る人が多い。3 ヶ月はまだいないが、1 ヶ月とかになると、本当に挑戦的な数字だと思う。

参考までに滋賀県庁はどれぐらいの実績ですか。

(事務局) 「男性の育休取得率」の挑戦的な部分について、ご意見として賜り、内部で検討させていただきたいと思う。今、育休取得率がすごく上昇して

いるところで、放っておいても伸びるのではないか、といったご意見もいただいているところ。ただ、私達が企業の皆様にお話をさせていただく中で、すごく取り組まれている会社は男性も育休を取得するのは当たり前という話はあると思いますが、まだそういう意識になっていない企業さんがあるのも事実で、この伸び率がどこまで上がるのかといったところもあり、まずは、育休取得率を女性と同じ程度にする必要があるのではないかとということで、「挑戦」としている。まずは、男性も子どもが生まれたら育休を取るのが当たり前というところにアプローチをしていって、そこからさらに期間を延ばしていくとか、そもそも育休取得が目的というより、男性の家事育児の参画の一つの入口といった部分で、まずは、この部分に挑戦をしたいという思いで記載をしているところ。

県庁の育休取得率ですが、令和 6 年度につきましては、知事部局だけですが、89.4%の取得率になっている。

(委員) 期間はどうか。

(事務局) 県庁の知事部局の取得期間ですが、昨年度、「1ヶ月以上6ヶ月未満」が54.2%、「1ヶ月未満」が30%となっている。

(会長) 男性の育休取得率は、一定の規模以上の企業は公表する義務が課されている。滋賀県は、この対象外の企業をターゲットとして、取得率を底上げしていくみたいなことかと思う。大企業等では、公表が義務であるから、意識は高まっているが、そこに至っていない企業も含めて取組を推進する必要があるため掲げられているということか。

(事務局) その通り。規模の小さい企業さんなどは、人の体制上、取りにくいといったこともあり、国の方では、例えば育休を取得した場合の代替の人材に係る補助制度等も用意をされているが、なかなか活用にも至らないという実情があり、そういう規模の小さな企業さんも含めた取組へのアプローチも含めて進めていこうと思っている。

(会長) すべからくという意味で、挑戦的な目標に設定していると思う。

(委員) 目指す姿Ⅱの「⑤「避難所運営組織の構成員に占める女性割合を3割以上にすること」を避難所運営マニュアルに記載することで推奨している市町の数」について、「市町の数」とあるが、農村の方でこういった構成員になる人が全体的に不足していて、市町村格差がある。避難所の運営組織でも同じことが起こりうるのではないかと考えていて、これからの5年で19市町と書いてあるものの、高齢化で人口も減っている状態で、本当にそれが可能になるのか、疑問に思った。

もう一つが、目指す姿Ⅳの⑥で、「女性の認定農業者等数」と書いて

あるが、これは「新規就農者の数」や、新規で農業をしている人の数も含まれるのか。

目指す姿Ⅲの②の「挑戦」の「女性活躍推進認証企業数」ところで、女性がもっと働きやすくなるよう、トイレや更衣室の確保をするための農水省の設備費用の助成金があるが、そういった具体的なものをやって、サポートしながら、男女がみんな働きやすい現場を進めるためにこの数字を目指すのか。

(事務局)

まず、目指す姿Ⅱの⑤について、非常に厳しい現状があるというご指摘、ご意見を受け止め、この19市町の目標が達成できるように、担当している防災危機管理局と取組を進めていきたいと思っている。市町によって、人の体制やお金の面で格差があり、財源等、限りがある中で何に注力するのかということも含めて、県としてもサポートしていければと思っており、防災危機管理局だけに任せるということではなく、女性活躍推進課としても、協力して一緒に進めていきたいと思っている。

目指す姿Ⅳの⑥の「女性の認定農業者等数」について、「認定農業者」と「指導農業士」を指しており、新規就農者は入っていない。新規就農者よりさらに上の部分、その地域の農業の中核を担う認定農業者さんや、指導農業士さんの女性を増やすことを目指して取組を進めていきたいと思っている。委員ご指摘の、設備の補助も含めて、活用できる部分については活用も含めてアプローチをし、みらいの農業振興課と取組を進めていければと思う。

(委員)

目指す姿Ⅳの「⑥女性の認定農業者等数」ですが、認定農業者と認めもらえる、収益が上げられるような農業をできている人が少ないというのもあるし、女性農業士になろうと思う人自体がいないという肌感もあるので、この数字は、絶対無理ではないかというのが現場にいる人間からの思いである。

(委員)

私は、認定農業者になっているが、何かならないといけない理由がある人でないと、そこに手を出さないということがあると思う。この認定農業者数や指導農業士について、収益を上げることでいっぱいいっぱいの中で、プラスアルファの活躍という意味で、その立場までどうだと言われれば、この数値が果たして女性が良い魅力的に思うものなのか、求めているものなのかと思った。女性に働きやすい職場を整えている農家さんを増やそうという方が、あらゆる農業に携わる女性にとってハッピーなのかなというのは感じた。

(事務局)

ご意見として承り、担当部署とも十分議論をして、検討していきたいと

思う。女性の認定農業者の割合が、現状 2%程度と、全国平均 5%程度と比べて低いということもあり、滋賀県の農業全体として、規模の大きな農家さんを増やしていくという流れの中で、女性の視点、多様性を入れていこうという観点から、こういう目標を掲げており、今ご意見いただいた部分について、十分に受け止め、担当部署で議論をして検討していきたいと思う。

(委員) 目指す姿Ⅲの政策目標②の「男女間賃金格差」ですが、これはパートタイムなどの短時間労働の正規社員さんの比較か。

(事務局) 正規職員さん同士ではなく、短時間労働者を除く常用雇用、労働者の賃金の格差である。

(委員) 女性全体の中に占める常用雇用者の割合が、男性と比べて低い中で、そこを除いて比較をしてしまったら全体数が見えない。さっきの農業者もおそらくそうだと思うが、生活全体の中で見たときに、家事や子育て、介護をどうしても女性が抱え込むからこそ、表面的に労働で見える割合がどうしても男性と比べて少なくなる中で、表に見えるその労働のところだけ見てもあまり何か意味がないと思っているのが一つ。そのあたりの目標をどんなふうにするか、もう少しリアルな形で、男女平等みたいなところをどんなふうデザインできるのかということについては、もう少し指標の工夫が本来的に必要なのではないかと感じている。

そのこととの関わりの中で、3ページ目の、計画の「基本的な考え方」、「3 取組を進めるにあたって大切なこと」の 2 行目、「働くことを大切にしたい人や、家庭生活を大切にしたい人など、何を大切にするかは、…一人ひとり違う。」ということをしてしまうと、結局、あまり本来的なものが変わらないのではないかと考えていて、アンコンシャス、コンシャスが分けられないと思うが、これは、今新しく追加されたものなのか、元々入っていたものなのか。これを新しく追加されたのであれば、その意図を確認したいと思う。

(事務局) この男女共同参画計画を進めるにあたって、「大切にしたいことを尊重します」というのを入れたら、そもそも、働きたい人や働きたくない人をそのままにしておくことになって、そもそもこの計画が何を進める計画なのかがわからないという趣旨でご意見をいただいたと理解をした。この計画を策定するにあたって、この審議会や、滋賀県議会の議員の皆様、企業など、いろんなところにヒアリングをしに行っている中でも言われたところですが、この男女共同参画というものが、ともすれば女性の働く部分にスポットを当てている関係上、働くことを推し進めていることによっ

て、働くことを押し付けられているように感じて、息苦しさや、生きづらさみたいなものを感じる人もいると思う。そもそも、この男女共同参画というのは、人権の保障や、格差の解消、機会の確保みたいなことを最大の理念としており基本理念に書いているところであるが、希望する人が働けるようにということを推し進めているだけで、働くことを強制しているのではないということ、その人が大切にしたいことを大切にすること、あえてこの部分に記載をすることで、メッセージを持たせるため、新たに追加をしたというところ。

(委員) みんないろいろ大切にしたいことがある中でバランスを組んでやっている中で、できないことのモヤモヤを抱えている人たちが見た時に、ざわっとするフレーズかなと思った。基本理念にある、「人が幸せにいるために根幹となるもの」ということだと思う。「働くことを大切にしたい人、家庭を大切にしたい人など」ではなて、「幸せに生きるために何を大切にするか」ということだと思う。具体的に書かなくても、幸せに生きるために何を大切にするかは、その人たち次第で、多様な選択肢を選べる環境を県は目標として用意する、という県民に対するメッセージであればすごくストンと落ちる。

(委員) やっぱみんなそれぞれ大切なことはありつつも、企業で与えられている責任は保ちつつ、家庭での幸せを感じるというのは、それぞれその人よってのバランスの違いであり、そのバランスが整っている状態がそれぞれ幸せに感じているところなのかなと思う。具体的に書きすぎると、引っかかる人は引っかかるし、仕事や家庭、介護など多くを抱える人がキャパオーバーすると、幸せを感じるどころではなく、いろんな弊害が出てくると思うので、幸せでいるために、というところを何か表現していただけるとよいかなと思う。

(会長) 人それぞれのウェルビーイングの追求といったことか。

(事務局) 今のご意見は持ち帰って、検討させていただきたい。1人ひとりのウェルビーイングをという思いで書いてはいるが、それを受け取る人によつては、そういうふうに感じることもあるので、あまり具体的に書かなくてもよいのではないかというご示唆かなと思う。

(会長) 男女賃金格差についての質問もあったと思いますが、常用雇用の男女に対するものだとということで理解してよろしいですか。

(事務局) 賃金格差は、おっしゃるような常用雇用対象者のみを比較しているものなので、例えば、常用雇用で働けないけれども、そういうことを目指したいという女性が残されるというところまで捕捉できないというご意

見はおっしゃる通りかと思う。ただ、この指標は、全国で比較できる唯一の指標なので、我々として、やっぱり全国の中で滋賀県がどういう位置にあるのかというのを比較したいという思いから、この指標を提案させていただいている。

常用雇用で働けない非正規雇用が多い中で、正規で働くことを希望される方が、8割ぐらいいらっしゃる。そういう方については、別の指標や、別のやり方で補足できるように工夫していきたい。滋賀県は製造業が多いという産業構造であるから、そのメリット・デメリット、いろんな課題もあるかと思うので、そういう状況の中で何ができるのかというのは考えていかないといけないと思っている。この中で、大きく産業構造を転換するということまでは我々、議論はしていないが、今の産業構造の中で何ができるのか。最近、女性活躍推進認証企業も三つ星の企業が11社になり、昨年、初めて製造業の企業様が三つ星を取られて、今、製造業の企業様2社が三つ星を取っていらっしゃる。そういう企業様の活動を、しっかりと横展開、PRして広げていく中で、製造業中心の産業構造であっても、活躍いただけるような取組を進めていきたいなと思っているところ。

(会長) いわゆる製造業においては、組織内部の構造によって女性が管理職になりにくい、あるいは、女性が家庭の方に自然に誘導されて就労継続が困難などの状況があるので、そういった構造上の問題を把握するためには、常用雇用者同士の男女格差賃金格差は有効かと思った。

(委員) 全国でどういう位置付けにあるかを把握される上では、常用雇用の方々の賃金格差を見る、これで十分だと思うが、不本意型の非正規の方が多いというのは、構造的に大きな問題だと思う。これは、今回の答申に直接関わらないかもしれないが、データとしては確保しておくべきかと思う。常用雇用者の時給ベースで出して、かつ非正規の方々の時給ベースで出して、実際、格差がどうなのかということも滋賀県の構造を見ると把握しておくべき情報ではないかなと思った。

育児休業の期間について、どの程度、細分化して捉えられているか。例えば、1ヶ月以内と、1ヶ月から半年とか、半年から1年とかという括りで捉えられているのかどうなのかなというのが少し気になった。今、若い方々、特に男性の育休取得率が高まっている。次、多分出てくるのは、期間の問題だと思う。2、3週間程度だったら、現場は何とか馬力で乗り切れることはできるが、3ヶ月だと微妙に困る。半年とか1年だったら、代替要員の目処をしっかりとつけて対応できるので、あまり困らない。やっ

ぱり企業の方とお話をしていて実感としてすごく感じるところで、その辺りも把握しておくと思う。多分、今後、出てくるのは育休を取った人と取っていない人の間の不公平感問題。いわゆる「子持ち様」と言われたような問題が、多分いろんな職場で起こると思う。どれぐらいの期間、取られている方々が多いのか、どれぐらいの期間、取っている職場が多いのかというのは、今後の男女共同参画を考える上で貴重な情報になると思うので、もし把握できるのであれば、育休期間について、できれば男女両方取れたらよいが、特に男性が育休を取っている期間は把握されておいた方が、今後、政策的な展開を考えるときに、重要なエビデンスになると思う。

(会長)

重要な視点だと思う。滋賀県は、女性の非正規雇用率が全国比較から見ても高い。大都市圏周辺のベッドタウン的な性格を持つ地域では、男女の性別役割分業が明確になりやすく、そうした特徴があるとされる。そこで女性の非正規雇用率がどうなっているか、その実態を継続的に見ていく必要があると思う。

男性の育休は、今、取得率よりも取得期間に焦点が移っているのは確かである。男性の育休取得率というのは、政府の方でも 85%などすでに高い目標を掲げている。だから「挑戦」的目標を、どこに置くのか。取得率を底上げしていくことも挑戦かもしれないが、やはりもう焦点は取得期間の拡大の方に移っているとも考えられる。特に日本の場合は女性の育休取得期間が相対的に長いため、ジェンダー・ギャップが依然大きいことは課題である。このギャップを縮小していくのは重要な視点かなとは思ふ。

(委員)

目指す姿Ⅱの⑤の「「避難所の運営組織の構成員に占める女性割合 3 割以上にすること」をマニュアルに記載することを推奨する」と書かれているが、避難所運営するのが、何十年か十年に 1 回のことではあるとは思ふが、マニュアルに書いておくと絵に描いた餅だと思う。いざ、運営組織を運営しないといけなくなったときに、女性の割合が 3 割以上になるように組織員を組んでおくことと各市町に言うておくとかにしないと、ただの絵に描いた餅で、マニュアルには書いているが、実際の時は、揃ってなかったのでは仕方ない、で終わってしまうと思う。もう少し違う指標があればいいなと思う。

「女性の認定農業者等数」について、なぜここだけ人数なのかなと思った。県の方から 2.3%、全国の 5.3%と乖離があると説明があったが、この 64 人を 100 人にしたときに全国値に近づく数字がこの 100 人な

のか。ただ、そもそも⑤の「研究者・技術者の女性割合」も、技術者として働いていれば、ひょっこでであろうがバリバリの研究者や技術者であろうが、この1人にカウントされているということかと思う。なのに、なぜ農業者数だけ具体的な人数で、認定農業とか指定農業とかある程度高いレベルの技術を持っていないと取れないような資格の人だけなのか素朴な疑問に感じた。

男性の育児休業取得率について、自社では建設業の特異性もあり、現場から離れられないということもあり、現状、取得は2週間が限界。自社では、女性の場合は、育児休業手当をもらって休むが、男性は、育児休業の手当てではなく、有給扱いで育児休業を取得している。この育児休業取得率が何日からカウントされていてこの割合なのかを疑問に感じた。

20代、30代は育休を確実に取得するという現状はある。1日、2日であっても、2週間、3週間であっても、確実に取ることは取るが、建設業は特に、妊娠がわかった時点ぐらいから言っておいていただかないと、代替要員がつけられないし、技術者の交代もできない。現場を離れられる時ならよいが、出産は時期を選べないので、この取得率にカウントされている日数というのも気になった。この期間が、1ヶ月以上とか3ヶ月以上、6ヶ月以上、それぞれの割合の方が指標としては良いのかなと思った。

(事務局)

まず、一つ目のマニュアルの件について、なかなか現状、把握が難しいというところもあるため、把握ができるかという観点も含めて、防災危機管理局と協議をしたいと思っている。目指す姿Ⅱの④「県が養成した防災士に占める女性割合」について、特に地域でも日頃から中核を担って活動される防災士の女性割合を増やしていこうということで、非常に挑戦的な部分として設定をさせていただいている。滋賀県ならではの取組で、「滋賀防災プラスワン」というカードを作っていて、避難所の運営組織の構成員への参画をについて書いているところ。防災の部分というのは特に重点を置いてやっていきたいというのもあり、滋賀県独自、滋賀県らしさみたいなのところもあり、この項目を記載しているところ。ご指摘の通り、実際に3割を超えていることに意味があるのではないかというご意見はごもっともだと思うので、把握ができるかという観点も含めて、再度協議をさせていただきたい。

次に農業者数について、この男女共同参画計画自体が、あらゆる分野での男女共同参画を進めていきますと、謳っているが、福祉や、ひとり

親家庭、DV、スポーツ、農業等、多岐にわたって進めていく中で、いろんな部局でそれぞれ計画を立てている。農業では農業基本計画というものを検討しているところであり、その計画の中で認定農業者等数という目標を立てている。それとの横並びもあり、男女共同参画計画の方で全然違う農業の目標を立てるといのは違和感があるので、この数字をそのまま引用しているため、ここは人数になっている。

また育休の期間について、たくさんご意見をいただき、再度、検討していきたいと思う。目標としては、「1ヶ月以上の育児休業を取得する男性の割合」を、掲げており、重点的に女性の活躍を進めていくためには男性の家事育児参画を進めていく必要があると考えている。その部分の両輪で進めていかないと全然進まないということは十分認識をしており、何に挑戦的に取り組むのかというところは、再度、内部で議論したいと思っている。

(委員) 目指す姿Ⅲの事業目標「⑥ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数」について、この「ワーク・ライフ・バランス推進企業」に登録するにあたっての条件として調べたところ、「一般事業主行動計画」というものを提出するとあったが、一般事業主行動計画の女性活躍推進に当たっての目標や、その目標を達成するための行動の指針計画というものを書いていると思うが、これを提出して推進企業として登録された企業さんと、登録していない企業さんと、女性活躍推進の取組に関して、数値として何か開きが出ているのか。目標を決めて行動計画を提出するだけで、実態として特に達成数値が特に変わっていない、伸びがないようであれば、この登録数を増やすことに意義があるのかということになってくるので、登録することで、何か意義があったということであれば、そういうものも公表することで、まだ登録していない企業様もワーク・ライフ・バランス推進企業に登録することに意義が感じられたりするかと思う。

(事務局) 「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録している企業で女性活躍が進んでいるかといった分析ができておりませんが、そういうところを分析することで、女性活躍がさらに進むのではないかとのご示唆をいただいたかと思う。この「ワーク・ライフ・バランス推進企業登録」というのは、委員ご指摘の通り、次世代育成支援対策推進法で、101人以上の企業は、一般事業主行動計画の策定が義務付けされており、義務付けがされていない、100人以下の企業というのを県の男女共同参画のプランの目標に掲げているところ。働きやすい職場環境作りを進めていくと、男性も女性も、働く人がより活躍しやすいという観点でこの目標値を

選んでいる。委員ご指摘の通り、その部分が、どのように女性活躍に繋がっているのかというところは、分析をすることで、取組の内容も変わってくるので、そういうことも踏まえて、取組を進めていければと思っている。

(委員)

学校現場の話ですが、目指す姿Ⅲや、目指す姿Ⅳは学校でもやっていける部分かなと思う。管理職については、女性管理職、校長では33%ぐらい、教頭では45、46%という感じで、そのあたりは問題もなく、賃金も同じです。仕事の内容もいろんな現状はあると思いますが一生懸命やっているところ。

育児休業についても、男性も取るようになってきている。2週間、3週間、1ヶ月、と1年取っているということはないが、募集して代わりの先生を集めるということがなかなか難しく、いろんな人材バンク的なことを用意されているが、声掛けしても全然おられないという状態で、おめでたいことではあるが、職員にしわ寄せが来て困るというのが現状。できるだけみんなで助け合っということでしているが、保護者の意向等もあり、何人もがそのクラスの担任をできないというところで、どの学校でも管理職もそこが一番困っているところかなと思う。何とかいろんな人材を推薦してもらえそうなシステムができていったらいいなと思っている。

それと、①の「小中高等学校における男女共同参画社会づくりのための副読本の活用率」ですが、毎年いただいており、総合的な学習の時間の中でカリキュラムを組んでやっている。各校での1年間のカリキュラムの中にどんなふうに入れるかというところで、迷っている学校もあるのかなということがある。この数字だけ上げるのであれば、トップダウンで必ずやるように指示がくると、上がってくると思うが、それは少し趣旨と違うと思うので、いろんな学習の中に、キャリア的なことを入れていけるように声をかけていきたいと思う。

(委員)

「育休取得率」や「期間」について、この目標に入っていること自体は、非常にありがたいなという思いは持っている。働いている現場からしても、放っておいてもおそらく上がってきている。今、育休を取得しているメンバーがこの次、上の世代になったときには、おそらく自分が取得してきたからという経験値もあり、多分上がってくるので、果たしてこれが挑戦なのかと言われると、どうなのかなという疑問は持っている。先を見据えた対応として、どれだけ取るかといった、マインドの変化点が来る時期なのかなと思う。

あと、おそらく先ほどの答えには出てなかったのかとは思いますが、育児休

業取得期間が、いつからというのは、おそらく1日だと思う。

(委員) 資料6ページの「避難所運営組織の構成員」のところで、目標値が「19市町村」となっているが、他の目指す姿Ⅳでは、「全市町」と書いてあるので、「全市町」で統一していただけるとよいと思う。

(事務局) 挑戦的な目標としている「男性の育休取得率」を「1ヶ月以上の育休取得率」にしてはどうかという意見を多くの委員からいただいたところですが、改めてもう一度お諮りしたいと思う。元々、この男性の育休取得率というのを挑戦的な目標に掲げようと思ったのは、調査で52%の男性が育休を取得しているという状況になっており、このまま放っておいてもだんだん右肩上がり取得率は増えるだろうということではあります。内訳を見ますと、やはり小規模な30人未満の事業所においては取得率は3割未満という現状がある。「99%」という女性の取得率と比べると、やはりまだまだ大きな開きがあると捉えている。「5年後の目指すべき姿」として、子どもさんが生まれたら、育休を取ることが当たり前というような滋賀県にしたいなという思いもあり、まずは、従業員規模に関わらず、取得できることを目指したいという思いで、「挑戦的な目標」と掲げたところ。取得率ではなくて取得期間にした方がいいのではないかという意見も多数いただいているが、できたら、もう一度そのあたりを踏まえてご意見いただけたらと思うが、いかがか。

(会長) 男性の育児休業に関しては、二つ指標として入っているので、どちらを「挑戦」的指標に置くか、みたいなところか。そもそも「挑戦」的指標は一つしか置けないものなのか。

(事務局) そういうことではございません。まずは、これから5年後、どういうところを目指すのかということに着目をしたいと思っているので、まずは育休取得という思いを持っておりますが、たくさんご意見をいただきましたので、そういうことを踏まえて、まずは会長にご相談させていただいた上で、答申案を固めていければと思います。

(会長) この場では、男性の育児休業の取得期間がより重要だという意見を多くいただいたということは承知した。

(委員) フェーズが違う、規模が違う、価値観が違うとかいうところで、県で一括してというのはすごく難しいとつくづく感じた。ただ、やはり目標はどこかに定めないといけないと思うので、何か対象を定めて目標値を設定するといったことはできないか。自分がその対象に当てはまるのであれば、その当てはまったところの目標を達成していくというふうにできたら、まだ進んでないところは一步でも進むし、進んでいるところはさらに先に進

むみたいなどころがあるのではないか思った。

目指す姿Ⅳ、事業目標の「①女性の代表または副代表のいる自治会の割合」について、自治会数で測るということに引っかかってしまう。多分、測りやすいからかと思うが、取組の方向や文章の中には、「自治会などの地域に根差した組織・団体における」というのはあるので、自治会ではなくて、例えば、避難所の運営組織を考える委員会というところにも女性の活躍する席がもうあると思う。防災だけではなく、どの分野に関しても、あると思うので、なぜ自治会の割合で測るのか。

(事務局)

自治会を指標として捉えているのは、やはり、意思決定過程のところに参加するという意味で、代表的な組織と考えているからである。過去から、そして、今の計画でも挙げているところですが、なかなか達成が難しいところで、今後も同じように掲げたいと考えている。

(委員)

目指す姿Ⅰについて、これはアンコンシャスバイアスとかに関わるようなお話なのかなと理解していますが、政策目標があって、それを実現するための事業目標ということになるのかと思う。一つ目の「男女共同参画センターが実施する研修を受講した人のうち無意識の思い込みに関する気づきがあった人の割合」「100%」の目標値を書いています、どのようにこの数字を出しているのか教えていただきたい。

その次の、「小中高等学校における男女共同参画社会づくりのための副読本の活用率」で、令和6年の基準値が「56.8%」ということになっていますが、4割少々が活用してないというのはどうしてなのか。それが令和12年度の目標値として100%になるというのは、全ての学校で副読本を活用するということになるので、そのためにどういったことを考えておられるのか。

(事務局)

まず①の「気づきがあった人の割合」について、現行のプランでは掲げておらず、新規に掲げようと思っている。男女共同参画センターで実施する研修について、どの研修を対象にするのかというのは、特定をさせていただき、受講者に「気づきがありましたか。」といった質問の項目のアンケート調査をさせていただいて、それを100%目指すということを想定している。

②の「副読本活用率100%」について、非常に高い目標ではないかということで、庁内でもそうした意見はあったところですが、令和元年度に8割程度あったということも踏まえて100%を目指していきたいという思いを持っている。なぜ活用されていないのかというと、今、学校現場では、とても忙しい中で、何に注力をして先生が授業されるかというのは、

学校によっても違いがあり、指導要領に入っているわけではないため、全県一律にやるということはなかなか難しい。教育委員会や学校の教頭先生、学校で実際の教える先生に、引き続き啓発の重要性についてご認識をいただくことが極めて重要であると認識している。そのため、教育委員会と十分に連携の上、例えば、先生が一堂に会するような、研修等に出向いて、働きかけをする、副読本の発送の時期等を工夫する、できる限り活用しやすくなるようなタイミングでお配りをする、電子データにする等、いろんな手法を考えながら、100%を目指したいと思っている。

(会長) ①の目標について、私達の無意識というのは意識調査では測定が難しいものなので、意識調査で聞くことに対して多少疑問ではあった。普通、潜在連合テストなど心理テストで把握できるとされるので、引っかかったところではある。

(委員) この目標値に対する項目は市町村を対する対象にしたものが三つある。目指す姿Ⅱの⑤に関しては、これからやっていかれるのでこの数値なのかと思うが、目指す姿Ⅳの「②男女共同参画計画を策定する市町の数」と「③女性活躍推進法に基づく推進計画を策定する市町の数」に関して、2市町は、こういう計画がないというのはどういう意図があつてのこの現状なのか。

(事務局) 市町の計画について、現状、2町がまだ計画を策定されていないところ。状況としては、取組はされているが、なかなかマンパワー、腰を据えて計画をつくる体制的なところも含め、難しい状況ということを知っている。やはり計画はある方が、その地域の実情に応じた取組がしっかり整理されるという意味でも策定が望ましいと考えているため、助言等、できることがあれば、一緒にさせてもらいながら、働きかけをしていきたいと考えている。

(会長) 本日は、この答申を出す最後の審議だったが、様々な意見を頂戴した。本日から3日間ぐらいは、後からでも、メール等で追加のご意見を寄せていただければ、検討したいと思う。

繰り返しになるが、本日は審議時間が短かったので、後日、気になる点があれば、メールで事務局にお知らせいただければと思う。その後は、私の方にご一任いただきたい。事務局と調整の上、10月14日に答申させていただきます。