

## 第45回 静岡県男女共同参画会議 議事録

開催日時 令和4年9月7日(水) 午前10時～正午  
開催場所 静岡県庁 別館9階 特別第1会議室

(司会：池田男女共同参画課長代理)

それでは、ただいまから第45回静岡県男女共同参画会議を開催いたします。  
委員の皆様方には、お忙しい中御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、委員20名のうち、19名の出席となり、半数以上のご出席をいただいておりますので、静岡県男女共同参画会議要綱第5条第2項の規定により、本会議は成立しておりますことを御報告いたします。

本会議は公開で行われ、会議内容の議事録も公開することとなっておりますので、御了解ください。

また、本日の会議は、Web会議システムを併用して実施いたします。

Webで参加されている方は、マイクをミュートの状態にし、発言される際にオンにさせていただきますようお願いいたします。発言される場合は、最初にお名前をおっしゃっていただきますようお願いいたします。

会場で御参加の方は、発言される場合は、挙手をお願いいたします。

開催にあたり、今年度に入り、当会議の委員に就任された委員3名がいらっしゃいますので、委員名簿の中に御紹介いたします。

恐れ入りますが、委員の方は、一言ずつ御挨拶をお願いいたします。

吉田町立住吉小学校校長、岩本幸子様。

(岩本委員)

皆さんこんにちは。吉田町の住吉小学校校長の岩本といたします。今年度、県の女性校長会の会長を務めさせていただきます。初めてですが、何か皆さんに意見が出来ればと思います。どうぞよろしくをお願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

厚生労働省静岡労働局雇用環境均等室室長、小野聡様よろしく申し上げます。

(小野委員)

初めまして。この4月より、雇用環境均等室長となりました、小野と申します。静岡のために少しでもお役に立てるように取り組んでまいりたいと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

続きまして、一般社団法人静岡県経営者協会専務理事鈴木良則様、よろしく  
お願いします。

**(鈴木良則委員)**

初めまして。経営者協会の鈴木でございます。こういったテーマも不慣れな  
ものでございますから、一生懸命勉強させていただきながら、理解していけた  
らと思っております。よろしくお願いします。

**(司会)**

ありがとうございました。

また、昨年度の改選後、今回初めて御出席となります委員の方にも、一言ご  
あいさつをいただきたいと思えます。

小山町長、池谷晴一様、よろしくお願いします。

**(池谷委員)**

小山町長の池谷晴一です。よろしくお願いします。

**(司会)**

ありがとうございました。

掛川市長、久保田崇様、よろしくお願いします。

**(久保田委員)**

掛川市長の久保田と申します。私も実質、今日が初めての参加となりますので、  
どうぞよろしく願い申し上げます。

**(司会)**

ありがとうございました。なお、芹沢委員は所用のため、本日は欠席でござ  
います。

続きまして、次第2の議事に移ります。

ここからは、要綱第5条の規定により、議長である白井委員長に議事の進行を  
お願いいたします。それでは委員長よろしく願いいたします。

**(白井委員長)**

承りました。静岡大学の白井と申します。皆様どうぞよろしく願いいたし  
ます。

今日は様々な立場の方が出席してくださっていますので、ぜひ各方面から積  
極的な御発言をお願いしたいと思います。

普段これを専属にされてる方ではない方も多いかと思いますが、それは皆同  
じですので、御自身の立場、御自身の経験から率直に仰っていただければと思  
います。よろしく願いいたします。

それでは早速ですけれども、議事の方に入っていきたいと思います。

まず(1)第3次静岡県男女共同参画基本計画の進捗状況について、進めてまいりたいと思います。

まずは、進捗状況について事務局から御説明をお願いいたします。

#### (男女共同参画課長)

男女共同参画課長の山口と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

では、議事1につきまして、資料1-1及び1-2を使って説明してまいります。

また、基本計画の内容につきましては、ダイジェスト版の冊子も、適宜御覧いただきますようお願いいたします。

まず、資料1-1「第三次静岡県男女共同参画基本計画(令和3年度)の評価結果」を御覧ください。

1の全体概要でございますが、本計画は、令和3年度から7年度の5年間を計画期間としており、2の表にございます、1-1から4-2までの10の施策の柱ごとに一つずつ成果指標を設定し、その目標値の達成を目指して、県庁関係各課において様々な施策を展開しているところでございます。

本日は令和3年度の進捗状況に対する評価案につきまして御審議願います。

なお、評価案につきましては、本日いただいた御意見を反映し、副知事を本部長に、庁内の各部局長で構成します、男女共同参画推進本部の会議で、その内容を決定し、当課が毎年発行しております男女共同参画白書において、公表する予定でございます。

では2の成果指標に基づく評価結果ですが、10の施策の柱に紐づく成果指標のうち、目標値を達成した「目標値以上」となったのが、3-1で一つ。順調に進んでいるAとなったのは、1-1、1-2、2-1、2-2の四つ。ある程度進んでいるBが2-3、4-1の二つ。今後積極的な取組が必要とするCとなりましたのが、3-2、4-2の二つ。令和3年度中に必要な実績値が出られず、評価できない指標が1-3の一つとなっております。

なお、この評価の算定方法は、県の総合計画の評価基準等を採用しておりますが、詳細につきましては、資料1-1の裏面に記載の通りでございます。

次に資料の1-2を御覧ください。こちらが、施策の柱ごとの評価内容について、整理した評価書案です。順に説明してまいります。

まず、大柱1「男女共同参画社会の実現に向けた意識の変革と教育の推進」の「1-1男女共同参画社会の実現に向けた制度慣行の見直し、意識改革の推進」の欄を御覧ください。

成果目標は、「男は仕事、女は家事育児という固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合」で、基準値が59.1パーセント、目標値は80パーセント、令和3年度の実績値が66.9パーセントであり、評価はAとなりました。

ただし、女性の割合78.2パーセントと比較しますと、10パーセント以上の開きがあり、男性と女性の意識には依然として差があります。

令和3年度の主な取組としましては、男女共同参画センターあざれあにおける講座等の開催、ポータルサイトや情報誌での広報啓発、市町や関係団体と連携した、男女共同参画週間の啓発、県民だよりでの特集記事による広報などを行いました。

今後の進め方としましては、意識の上では改善が見られる状況ですが、依然として社会の制度や、固定的な性別役割分担を反映したものが、多く見られることから、引き続き関係機関と連携した広報啓発に取り組んでまいります。

特に行動変容に結びつく意識改革の推進として、アンコンシャスバイアスをテーマとしたセミナー等の実施に力を入れてまいりたいと思っております。

次に、「1-2 男女共同参画の推進に関する教育学習の充実」の欄を御覧ください。

成果指標は、ジェンダーという用語を知っている人の割合で、基準値は59.4パーセント。目標値は90パーセント、実績値が78.3パーセントであり、評価はAです。

令和3年度の主な取組としましては、県民向け人権講演会の開催、小中高校向けの人権教育の手引きの作成及び授業での活用。県の管理監督職員等を対象とした研修等を実施しました。

今後の進め方としましては、昨年度の東京オリパラの開催がいろいろな意味でジェンダー平等の認知度を高めたと考えられますが、性差に関する偏見等は依然として残っていると考えられることから、引き続き、様々な機会をとらえた教育や学習を進めてまいります。

次に、「1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調」の欄を御覧ください。

成果目標は、男性の家事育児関連時間で、基準値は2時間50分、目標値は3時間30分。令和3年度の数値は、男女共同参画に関する意識調査により把握した数字でありますことから、今回は、評価の対象外となっています。

この施策の柱は、ジェンダーギャップ指数など、国際社会におけるジェンダー平等の進展を把握して、SDGs等の国際規範を県の取組に取り入れていくために設定したのですが、男性の育児時間を指標としましたのは、日本や本県の状況を国際比較で概観できる、象徴的なデータであるということから採用したものです。

令和3年度の主な取組としましては、県YouTubeチャンネルでの情報発信や、県の新ビジョンの各施策の柱に、ジェンダー平等を含む、SDGsの目標を明示し浸透を図りました。

今後の進め方としましては、引き続き、男性の家事育児時間の国際的な比較をはじめとする様々な指標を基に、課題への認識を広めていきたいと考えております。

では2ページ目を御覧ください。

大柱2、安全安心に暮らせる社会の実現の「2-1 生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備」を御覧ください。

成果指標は、決まって支給する現金給与額の男性を100とした場合の男女格差で、基準値が69.8パーセント、目標値は継続的に格差縮小、実績値が72.2パー

セントであり、評価はAです。

令和3年度の主な取組としましては、ひとり親サポートセンター事業における求人開拓、各種給付金により就業につながる資格取得の支援や、非正規シングル女性等の生活支援を目的とした講座の開催、ダイバーシティ経営や働きやすい職場づくりの必要性を周知する経営者セミナー等を開催しました。

また、性の多様性の理解促進では、図書館でのパネル巡回展や電話相談、当事者交流会を開始いたしました。

今後の取組の進め方としましては、コロナの長期化によりまして、深刻な影響を受けている非正規雇用の女性や、ひとり親家庭等の自立に向けた支援、経営者の理解促進に引き続き取り組みます。

また、性の多様性の理解促進に関しましては、新たに県パートナーシップ宣誓制度の導入を目指しております。

その経過につきましては、議事2で御説明いたします。

次に、「2-2 ジェンダーに基づく暴力の根絶」の欄を御覧ください。

成果指標は、精神的な暴力をDVとして認識している人の割合で、基準値は76.5パーセント。目標値は80パーセント、実績値が79.3パーセントであり、評価はAでした。ただし、女性の割合83パーセントに対し、男性の割合は74.6パーセントと、男性と女性の意識には大きな差があります。

令和3年度の主な取組としましては、女性に対する暴力をなくす運動期間中における、支援者養成研修や啓発活動、高校生等を対象としたデートDV防止出前セミナーの実施、コロナ禍に対応したあざれあ電話相談の回線の増設、DV相談ダイヤルによる夜間休日の相談対応などです。

今後の取組の進め方としましては、引き続き、あらゆる女性の暴力根絶に向けて、関係者と連携した啓発を行うとともに、男性の意識の向上につながる取組も検討してまいります。

また、あざれあ相談におきましては、コロナ禍やDV等により、孤立した女性同士のつながりをつくる居場所づくり支援を新たに実施するとともに、DV相談ダイヤルでは、多言語化への対応、相談窓口の周知強化等を図ってまいります。

次に、「2-3 リプロダクティブヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った健康保持・増進」の欄を御覧ください。

成果指標は、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という用語を知っている人の割合で、基準値は最後に調査を行いました2009年度の数値で12.4パーセント、目標値は30パーセント。令和3年度の実績が16.7パーセントであり、評価はBとなりましたが、目標自体もまだまだ低い状況です。

令和3年度の主な取組としましては、まずはリプロの啓発リーフレットとグッズを作成し、リーフレットにつきましては、県内の高校一年生全員への配布や、デートDV防止セミナーでの活用をスタートしました。また、小中高等学校と連携し、妊娠出産の正しい情報や知識等についての講座を実施いたしました。

今後の取組の進め方としましては、これまでの取組に加え、企業との連携により、10代だけではなく、上の世代に向けた認知度の向上に取り組んでまいります。

3 ページ目を御覧ください。

大柱3、職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却の「3-1 職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現」を御覧ください。

成果指標は、男性の育児休業の取得率で、基準値は6.5パーセント、目標値は13パーセント。実績値が13.7パーセントであり、評価は目標値以上の取得率を達成いたしました。

令和3年度の主な取組としましては、静岡県版父子手帳の改訂や手帳を活用した講座の開催、男性の主体的な家事育児参画の促進を目指す、家事シェアリングの冊子作成と活用、静岡県テレワークガイドブックの作成などを行いました。

今後の取組の進め方としましては、男性の育児参加が重要であるとの考え方が年々浸透してきたことに伴いまして、企業の取組の進展や取得を前向きに捉える男性が増えましたが、男女の取得率は依然として差があることから、男性個人または企業の経営者や男性従業員を対象に、様々な視点から、取得率向上につながる取組を引き続き行ってまいります。

次に、「3-2 地域と家庭の連携による男女共同参画の推進」の欄を御覧ください。

成果指標は、市町の防災会議に占める女性割合で、基準値は8.7パーセント、目標値は10パーセント、令和3年度の実績値が8.7パーセントであり、評価はCとなりました。

令和3年度の主な取組としては、女性の参画による、地域防災力の強化を目指す、女性防災リーダー育成事業の実施、自主防災組織向けのマニュアルに男女共同参画の視点を加えた改正や、自主防災組織の調査で、女性役員割合など、男女共同参画の状況把握を行いました。

今後の取組の進め方ですが、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災は、非常に重要でありまして、地域防災に関わる女性の育成は継続すると同様に、指標である防災会議や、自主防災組織への女性参画を積極的に推進してまいります。

新たに市町の担当職員及び自主防役員を対象とした研修の実施や、自主防と育成した女性防災リーダーとのマッチング、地域防災計画への女性役員3割以上の配置目標の記載により、女性の参画推進を図ってまいります。

では、最後4 ページ目を御覧ください。

柱4、政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大の「4-1 政策・方針決定過程における女性の参画拡大～企業活動の推進～」を御覧ください。

成果指標は、事業所の管理職に占める女性の割合で、基準値は、係長相当職が24.9パーセント、課長12.9パーセント、部長9.8パーセント。目標値は係長30パーセント、課長18パーセント、部長12パーセント。実績値が係長25.4パーセント、課長14.5パーセント、部長12.3パーセントであり、評価はBでした。

令和3年度の主な取組としましては、女性活躍に向けて行動する経営者を増やすため、女性活躍の加速化に向けた行動宣言の取りまとめと、賛同企業の募集、新聞広告による広報や、交流による女性の自主的な活動意欲の醸成等を目的とするふじのくにさくや姫サミットの実施、女性役職者育成セミナー、農山漁村の女性リーダーとなる農山漁村ときめき女性の認定及び活動支援などを行いました。

今後の取組の進め方ですが、着実に女性の参画が進んでいくよう、トップ自らが先頭に立つ機運を醸成するため、行動宣言賛同企業の拡大を図るとともに、引き続き、企業活動における女性活躍促進支援に取り組んでまいります。

次に、「4-2 政策・方針決定過程における女性の参画拡大～地域活動・まちづくりの推進～」の欄を御覧ください。

成果指標は、自治会長に占める女性割合で、基準値は1.9パーセント。目標値は6パーセント、実績値が2.4パーセントであり、評価はCとなりました。

令和3年度の主な取組としましては、地域のリーダー養成講座の実施や、女性リーダーの活躍を取り上げた情報誌の発行による意識啓発、女性団体による、地域における男女共同参画の実践活動の支援、地域を含むあらゆる分野における、男女共同参画の自主的な取組を強化するため、静岡男女共同参画推進会議におけるセミナー開催等を行いました。

今後の進め方ですが、依然として極めて低い水準にあるため、現状の取組を引き続き行いつつ、危機感を持って取り組んでいく必要があると考えておりますが、この4-2の地域活動における男女共同参画というのは、3-1や3-2の施策との関連で考えていく必要があると認識しているところでございます。

議事1に関する説明は以上です。

委員の皆様には、御意見、御提案等含め、御審議のほど、どうぞよろしくお願いたします。

**(白井委員長)**

説明ありがとうございました。

それでは、委員の皆様から御質問や御意見をいただきたいと思えます。

今日は関連の各課からお忙しい中御出席をいただいておりますので、直接各課に御回答いただけるかと思えます。

進め方ですけれども、時間およそ11時ちょっと過ぎまでありますので、指標一つずつ順番に見ていった方が話がしやすいかなと思えます。

また、せっかくの御出席ですので、今日議事の(2)も含めて、1人1回は何かしらは是非積極的な御発言をお願いしたいと思いますので、教育だったり、経済だったり地域だったりといろいろな立場から、今日は是非これを発言するぞ

とあって、待ち構えていてください。よろしくお願いします。

まず指標について資料1-1、全体表ですけれども、指標の算出の仕方も含めて、何か御質問ありますでしょうか。

よろしければ、具体的な資料1-2に基づいて、前から順番に進めていきたいと思えます。

具体的なこれはどうなっているのかというような質問でもよろしいですし、御自身の立場から、今後の取組を進め方であるとかそういったことに対する意見等でも構いません。

まず1-1の性別役割分担意識ですけれども、これ1-2のジェンダーという用語と重なるかと思えますので、この辺りのジェンダー役割について、何か御発言御意見ありますでしょうか。

#### (国保委員)

静岡県立大学の国保祥子と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

1-1、1-3についてお伺いしたいのですが、1-1は、意識改革の推進が進んでいるということで評価Aとなっておりますが、実態の行動変容として現れてくるのは、1-3の男性の家事・育児関連時間であろうかと思えます。

1-1、1-3を見ると、意識としては平等が進んでいるにも関わらず、全くその実態として進んでいないというふうに感じられるのですが、この辺りの意識と行動変容のつながりを合わせて、具体的に、どう対策していくかという観点に加えて、1-3が評価できないというふうに至っておりますけれども、おそらく改善すべき評価に関しては数値目標を持つことと実態の把握中だと思えますが、評価ができないことについて、少し御説明を伺いたいと思えます。

#### (白井委員長)

私も重なる質問なので、一緒に伺います。

1-1と1-2のこの意識ですけれども加えてお伺いしたいのが、この意識の質問で、特に性別役割規範に関するものは、世代間の格差が大きいことがすでに分かっている、年数が経つと、上がっていくのは当然なのです。この全体的な傾向から、年齢が高い人が、性別役割規範が高く、若い人が性別役割規範が大きい、ということが分かっている、持ち上がってくるわけですから、年数が経つと、改善傾向にあるのは当然のことなので、施策や、いろんな努力の結果かというのはよく分からなくて、意識については改善はしてくるものというのがあると思えます。

国保委員がおっしゃってくださったように、行動変容の部分では、格差が大変大きいということで、この意識についてどういうふうに見るのかということも含めて、男女共同参画課から御説明いただければと思えます。

### (男女共同参画課長)

意識の上での数値は高くなっても、実際の行動が伴っていないということで、総論賛成、各論反対みたいな状況というのがずっとある中で、どう行動変容に結びつけていくかということに私たちも非常に頭を悩ませながら施策を展開しております。

こういうことは大事ですよと言いつけているだけでは仕方が無いというところもありまして、令和3年度は、家事シェアリングのパンフレットを作って、実際のカップルの状況や家事を分担しているライフスタイルを紹介したりとか、あるいはリプロダクティブヘルスライツの啓発冊子を作ったりとか、具体的なイメージ等を持っていただきながら、自分事として気づいたり、取り組んでいただけるような仕掛けを、もう少し踏み込んでやっていくという形で行動変容に結びつけていきたいと思っております。

それから、本来は、制度や慣行のようなものを変えていくことによって人の意識がついてくるというか、具体的に制度を変えていけるようなものがあると、人の意識が影響を受けて変化するということがあると思います。そういったことを県とか市町のレベルでできることがどれぐらいあるかということ、少し難しいなと思うのですが、例えば、今回性別欄の見直しということで、県庁内で書類の性別欄が必要か不要かを見直したんですけれども、性別欄がなくなっていくことによって人の意識が変わってくるというような、そういった形で行動変容へ結びつくような施策をやっていけたらなと思っております。

それから、この家事育児時間の指標について、「評価できない」となっていることについての説明ですけれども、実はこの時間が、2021年の男女共同参画に関する県民意識調査で初めて把握したデータになりますので、まだ比較するデータがないということで、今年は評価が出来ないという意味でございます。

### (国保委員)

比較評価ができないという評価になってしまうと、そこに問題があるということが可視化しにくいように感じますので、目標値に対して、まだまだ改善が必要だということが、可視化されるような、評価や報告がなされると、本審議会の目的を達成するのかなと個人的には思います。

### (男女共同参画課長)

では、それに関しては、今の問題意識を含めて評価の方に反映させていきたいと思っております。

### (白井委員長)

家事シェアリングのお話がありましたが、家事をシェアするというと、やはり夫婦というイメージがあって、今からの時代は、一人一人の自立だと思いません。例えば、男性でも女性でも未婚化率は高くなっていて、1人で何でもするというのは当たり前になるわけです。例えば、夫婦で御年配の方でも、パートナーのどちらかが病気になったり、介護になったりするわけです。家事をシェアするというと、ある意味伝統的なというか、見た人にとっては自分は当ては

まらないというふうに、例えばひとり暮らしであったりとかするので、教育とかもそうなっていると思いますが、基本的に自立、どの年齢でも、どのジェンダーでも自立、家事は自分でできる。だから、そういうイメージで、作ると良いかなというふうに思います。

**(男女共同参画課長)**

最近いろいろな啓発冊子を作る時に、今、委員長のおっしゃったような、その家族のあり方が多様化している中で、これまでの典型的な夫婦で子供がいるという、そういう表現だけでいいのか、あるいはそういういろいろなパターンや形で表現した方がいいのか、非常に迷うところがありまして、こちらでも苦慮しているところですが、やはりそういった多様な姿というのを表現できるように工夫しながらやっていく必要があるかなというふうに思っております。

**(白井委員長)**

1－3まで広がりましてけれども、柱の1につきまして、他に何か御意見や御質問をいただけますでしょうか。

**(池谷委員)**

小山町長の池谷でございます。

1－2の今後の取組の進め方、方向性の中で、「東京2020のオリパラの開催を契機に、ジェンダー平等に関する意識が高まった。」という記載があるので、この内容について説明をお願いします。

**(男女共同参画課長)**

このオリンピックのテーマが多様性と調和ということで、ジェンダーやLGBTQに関する性自認や性的指向の尊重というものが、前面に出ていた大会でしたので、そういう観点での大会のPRというのが、今までのオリンピックに比べてあったという点と、ネガティブな点としては、森会長のジェンダーに関する問題の発言とかがありまして、それに対してのいろいろな反発や意見ということで、盛り上がったというようなことを指して、ここではまとめさせていただきました。

**(池谷委員)**

意識が高まったという評価をされたということですか。意識が高まったという評価に、どうつながっているのでしょうか。

**(男女共同参画課長)**

ジェンダーという用語を知っている人の割合というのは、男女共同参画に関する県民意識調査で、県民の方に伺った結果なのでありますが、その数字が高かったということの分析としまして、こういったオリンピックでのジェンダー平等に関するいろいろな議論というのが影響しているのではないかなというこ

とで、書かせていただいております。

**(白井委員長)**

他に御意見、御質問いただけますでしょうか。

**(鈴木良則委員)**

経営者協会の鈴木でございます。

先ほどの国保先生のお話にもあったのですが、評価できないかできるかというところの問題なのですが、例えば1-3の今後の取組の進め方、方向性の欄に、ジェンダーギャップ指数の日本の順位は依然として低位だと書いてあるのですが、そもそもこの成果指標について、達成しなくてはならない目標がいくつか掲げられている中で、次元が違う話というか、同じ評価のABCで分類できる項目なのかどうかということ、時間軸も違うし、テーマの重大性ということも違いますし、この5年という期間で、他と同じようにABCで評価するというのは少し無理があるのかなと思います。

例えば、評価の方法として、この項目については他のものよりも、未達の状態、あるいはあまり進捗してないということであっても、この1年ではこれだけやればよいという、細目というか、もう少し細かなところの評価をしていかないと、全体像の中で、評価できないかなと思います。そのところが難しいテーマなのかなと思います。

他の成果指標と同じように並べて書いてあるのですが、ちょっと次元が違う問題なのかなと思うものですから、全体の中でいろいろな指標がある中で、果たして同じ次元のABCの評価でいけるものなのか、あるいは、期間について、例えば5年に限ったものなのかということを含めて、目標とされていることの意味や考え方を、そもそも論になるのですが、教えていただきたいです。

**(男女共同参画課長)**

1-3の国際的協調の施策に関する成果指標を設定する時に、指標をどうするかという話を、この審議会等でも行ったのですが、この評価指標を選ぶのに非常に難儀をいたしまして、ぴたっとくる指標が、すごく見つかりにくかったというところもある中で、他の指標と比べると少し感じが違うというか、これでいいのかなという印象を与えてしまっているのかなと思っています。

例えば、男性の育児休暇の取得率等と本当はすごく親和性のある指標だと思うのですが、この国際的協調という部分を、何か取組をした結果、この指標である男性の家事・育児時間が上がっていくかどうかというところのつながりは、確かに分かりにくいところはあるかも知れないと思っています。そこはこちらとしても少し苦しい指標設定になっていると思います。どのような形で、この施策の成果を表していくのかというのは少し模索しているところではあります。

**(県民生活局長)**

少し補足をいたしますと、この計画全体としては、今は第3次となっておりますが、委員もおっしゃったように、指標の内容によっては、当然5年間で全て完結してしまうわけではありません。個々の指標、内容、評価によって、今後につなげていくもの等は検討し、リバイスしていくという形で考えております。

**(白井委員長)**

大柱2に進んでいきたいと思えます。関連もしてくるかと思えますので、よろしくお願ひします。

2-1、主に経済格差ですね、それから暴力の問題、それからリプロダクティブ・ヘルス/ライツについてですけれども、皆様から御質問、御意見ありましたらよろしくお願ひいたします。

まず経済的なことから、進めていきましようか。

**(古畑委員)**

弁護士の古畑です。

2-1のところなのですが、「決まって支給する現金給与額」というのは、まず、言葉として非常に不明確のように思うのですが、少なくともこの部分について、69.8や72.2という数字を出した根拠というのは、どこか紐付けされて、どこかを見れば分かるようになっているのでしょうか。数字の根拠の算出の基準について、ホームページなどで、県民の方が見たら分かるようになっているのでしょうか。

**(男女共同参画課長)**

この男女共同参画計画の中には、この数字の算出根拠というのを記しておりませんので、確認することはできないのですが、こちらの算出根拠について、指標を所管している労働雇用政策課からお話しいただいてもよろしいでしょうか。

**(労働雇用政策課長)**

御質問ありがとうございます。労働雇用政策課でございます。

大変申し訳ないのですが、今はデータは持っておりませんので、また後日お示しさせていただきたいと思ひます。

**(白井委員長)**

皆様のお手元の基本計画ダイジェスト版の5ページの、賃金構造基本統計調査の正職員の固定給で見たということでしょうか。

**(男女共同参画課長)**

統計の根拠はこの数字を使っているのですがけれども、目標値の設定ですとか、そういったお話については、後ほど回答させていただきます。

**(白井委員長)**

この賃金格差について、委員の皆様から御意見、御質問ありますでしょうか。特に経済、経営、労働部門の方、是正するにはどうしたらいいかとか、こんな取組があるとか、そういったことをおっしゃっていただけたらと思います。

**(古畑委員)**

質問で申し訳ないのですが、このダイジェスト版だと、厚労省の全国レベルでの正社員、非正規社員、男女、金額、平均賃金というところが数字で示されているのですが、県の指標だと、そこが、全部引くくめてということになるのですが、全国のこのような賃金格差と同じような形で男女別などで県内の賃金の平均基準というのをこの図と同じように示されている資料というのはどこかで見れたりするのでしょうか。

要は、この成果指標だと、正規非正規というところの絶対的なところが全部ひくくめて、パーセンテージだけで片付けられているので、そのところが、計画でなくても良いのですが、問題点の意識というのは、これで本当に県民なりに危惧されるのだろうかということを少し疑問に思ったので、何かもしその点について別のアプローチをしているのであれば、教えて欲しいなと思いました。これについては、ここでいきなり質問することではないかと思しますので、問題意識として発言させていただきました。

**(男女共同参画課長)**

今のお話を踏まえて、そういった点ができるような対応をしたいと思います。

**(白井委員長)**

他に御意見御質問ありますでしょうか。

**(恒友委員)**

静岡経済研究所の恒友でございます。

この2-1の数字、継続的に格差縮小というふうな評価になっているのですが、これは経済全般が落ち込んでしまっていて、絶対水準が下がってきている中で、たまたま縮小したっていただけなのかなというふうに捉えることができる事象ではないのかなというふうに思います。

特に今、実質賃金が下がっていて、一方で物価が上がっているという中では、特に生活困窮者というのは非常に厳しい立場に追い込まれていて、格差が縮小しているからいいですよという評価の裏には、かなり苦しんでいる人の人数が増えているというふうに思うのです。

ですので、ここの今後の取組の進め方、方向性というのも、昨年度以上に、慎重にかつ緻密に対応していかないと、裏での、この数字に現れない格差がどんどん広がってしまうというふうに感じます。

一つ、そういった点でお伺いしたいのは、経済が落ち込んでいて、まだまだ先行きが不透明な中で、ここに今後の取組の進め方や方向性が書いてありますけど、引き続き、様々な手段により理解促進を図るとともに、電話相談や交流会を実施するとあるのですけれども、昨年度の反省を踏まえて、今年度新たに

こういう工夫をするんだ、こういう施策を盛り込むんだという、具体論というのはもうしっかり持っていらっしゃるのでしょうか。

#### (男女共同参画課長)

まず、男女共同参画課でやっている事業に関しては、昨年度、初めてコロナの影響もある中で、非正規シングル女性を対象とした事業を行いました。1人親に対応する施策は、前から重要性が言われて打ち出されている中で、そうではない女性たちというのはどういう状況にあるのだろうかという、かなり危機感がある中で、初めて、そういう方たちを対象とした講座を実施しました。例えば、老後の問題であるとか、より高い収入の就労につくためにはどうするのかというようなことをやってみたのですが、参加した方たちからは、非常にいい反応もあったんですけども、対象者を掴みきれないとか、もっとたくさんの方に集まっていたきたいんですけども、なかなかニーズにこたえていないのか、その講座に参加する方も少ないというような状況があります。今年度、同等の趣旨のものを今後やっていく予定なんですけれども、どうやってより効果があるもの、そういう皆さんにこたえられるような実のあるものになっていくのかというようなことは模索しているところでして、労働局さんとか、国の方もいろいろな就労のものと連携しながら、何かいい方法を探しているところなんです。これだというようなすごくいい施策というのを検討しているような状況ですので、逆にそういった部分で御提案とかをいただければありがたいなというふうに思っているところでございます。

他の関係各課の中で、関連事業等ございますので、何か御意見いただける方いらっしゃいましたら、ぜひお願いいたします。

#### (こども家庭課長)

こども家庭課でございます。

こども家庭課では、ひとり親につきまして、ひとり親サポートセンターにおきまして、就労に結びつくような相談、実際に企業を訪問して求人開拓等をして、就労に結びつくような取組をしているところでございます。

コロナ禍にあって、令和2年度は求人開拓もままならなかったのですが、令和3年度には、令和2年度に比べて、開拓という件数が増えている状況であります。実際の訪問が難しい状況ですので、電話等を使っての開拓ということをして、求人開拓数をコロナ前の状況に戻しているところであります。

ただ一方で、就職率自体は、雇用条件のミスマッチ等もありまして、前年度よりも下がっている状況ですけれども、その辺につきましては開拓を丁寧に行うことによって、ミスマッチの解消ができるように、ひとり親サポートセンターの方でも、引き続き取り組んでいきたいと考えているところです。

#### (古畑委員)

弁護士の古畑です。

私は、県の弁護士会の両性の平等に関する委員会の委員長なので、ひとり親サポートセンターと結びつきは割とあるのですが、確かにひとり親サポ

ートセンターは、マッチングの助力については非常に、一生懸命やっていた  
いてと思います。

ただ問題は、マッチングができる、募集できる企業については、どうしても  
偏りが出てしまう。

だから、賃金の格差というのを問題にするのであれば、そこにどうやって比  
較的賃金の安定した企業を集めていくかというところを、県として、そこ自体  
のでこ入れのところを、何かプランとして立てていただきたいと個人的には思  
います。ひとり親サポートセンターの実情としてはもう、職員としていっぱい  
いっぱいだと思いますので。

#### (白井委員長)

この点については、労働雇用政策課から何か御説明はありますでしょうか。

あるいは、委員の皆様の方でも、連合静岡や商工会議所、中小企業団体中央  
会等、委員の皆様からでも、この賃金格差とか、正規化の話で何か御発言いた  
だけたらと思います。あと、コロナ禍の経済についてですね。

#### (国保委員)

静岡県立大学の国保です。

賃金格差に関しては、私が見ているのが全国のデータで県のデータではない  
のですが、正規でも非正規でもやはり6掛けぐらいの格差があるということが  
分かっております。この非正規に関しては、男女問題というよりは、非正規雇  
用問題が大きく響いてきていますので、男女共同参画の観点で格差を論じるの  
であれば、おそらく正規雇用の賃金格差に特化して、そこをどのように改善し  
ていくかというところで少しフォーカスをされると問題の切り分けができるの  
ではないかなと思います。一方で、非正規の格差を改善するというのもその  
雇用問題として扱っていくのが、適切ではないかなと思います。

また、正規の賃金格差に関して言うと、先行研究で分かっているところに関  
しては、理由は職域格差と職階格差です。女性職という、いわゆる一般職のよ  
うな、賃金が低く抑えられがちなところに女性が集中しているという問題と、  
女性が管理職にならないことによって、賃金が上がっていかないという問の二  
つがありまして、特にその管理職の問題が、大きく響いておりますので、4の  
指標と合わせて論じられるということが必要かなと思っております。

#### (白井委員長)

今の点について、事務局から何か御説明ありますか。

ここの指標にあるのは、正規の賃金格差ですけれども、非正規率だったりとか、  
もっと細かく見ればいろいろあるわけで、この指標が取り上げられているわけ  
ですけれども。

#### (男女共同参画課長)

確かに、今お話いただいたように、男女共同参画に観点を置いた場合には正  
規雇用の格差、給与の格差みたいなものにフォーカスしてというようなところ

がございますので、確かにそういったものであれば、他の指標との関連性というはあるので、単純にこの指標だけではなく、いろいろな関連性の中で考えていくということで、評価としては難しいんですけども、状況がよく分かりました。

#### (白井委員長)

ここで皆様からいただいた全体的な意見として、評価がAになっているんだけど、もっと危機感を持って進めなければいけないということだと思いますので、今後の取組の進め方のところで、この指標だけには、還元されないような他の様々なデータを示していただいて、厳しい現状についてきちんと述べていただいて、その上で、今後の取組についてまとめていただくような形にするともう少し全体が見えるのではないかなと思いました。

今御意見が出ていなかった2-2暴力の問題、2-3リプロダクティブ・ヘルス/ライツの問題について、何か皆様から御意見ありますでしょうか。

一委員として、DVとリプロダクティブ・ヘルスのことについて伺いたいのですが、デートDV防止出前セミナーについて、この講座というのは、高校生や大学生対象ということで、地域や企業での、DV防止の取組ということについてはどうなのか、お伺いします。

また、DV相談ダイアルの多言語化について、静岡県で十分されてないということで、私自身も問題にしてきたところですけども、具体的にどんな方向性で取り組む予定があるのかということをお伺いしたいと思います。

#### (男女共同参画課長)

まず、DV防止に関する企業や地域での取組ということですけども、今のところ、まだ両方のエリアでのDV防止のセミナーというのは、行われていない状態でして、教育現場に入っただけの啓発が中心になっているところです。

広く啓発していく必要があるという御指摘をいただいておりますので、ここは事業を工夫していきたいなと思っております。

#### (こども家庭課長)

こども家庭課です。

DV相談の多言語化につきましては、令和4年6月11日から開始をしております。21言語に対応しております。まず3地点3者通訳サービスということで、専用の電話番号を設けておまして、それに電話がありますと、通訳者が間に入って、通訳者の方から相談、対応者の方につないで、相談に応じるものですけども、現時点でこの多言語サービスを活用した実績は、現時点では0件という状況であります。

#### (白井委員長)

国際交流協会とかからのアナウンスとか、サイトで、その母語で検索したら

出てくるとかそういう工夫はされているのでしょうか。

**(こども家庭課長)**

それぞれのサイトの状況は、今、私は承知しておりませんが、引き続きしっかり広報に努めて、より多くの方に知っていただいで必要な方が活用できるように取り組んでいきたいと思ひます。

**(落合委員)**

御前崎災害支援ネットの落合です。

相談ダイヤルとか、そういったものは、市町の方へちゃんとおりていって、この人が困っているというのが分かっているのかどうかということと、居場所づくり支援ですけれども、どんな場所を居場所づくりとして考へているのかを教へていただきたいです。

**(こども家庭課長)**

DV相談につきましては、女性相談センターの職員が対応しておりまして、相談内容に応じて、市町と連携して取り組むように対応をしているところであります。

**(男女共同参画課長)**

居場所づくりの支援の関係ですけれども、あざれあ相談の一つの取組の中のものとして始めたところなのですけれども、電話相談や、面談の相談の中で、相談者とやりとりしている中で、その方が他の女性の方とのつながりを希望していたり、相談員の判断の中で、皆でつながりをつくることの方がにとっていいのではないかとひうような方たちに対して、集まる場を提供するということをやっているのですけれども、固定的な場所を常設で作ったわけではなくて、定期的にそういった方たちが集まれる場を作り出すという感じになっておりまして、あざれあを中心にやる話なのですけれども、その時によって実際にどこの場所でするかというのがあります、そういう安全安心にいられるような、場とか時間というのを作り出すという意味での居場所づくりというものになっております。

もし、特定の場所とかというひうような御質問でしたら、それに関しては、性質上あまり場所を公開できないのですが、趣旨としてはそのようなものになります。

**(白井委員長)**

それでは、柱3の方に進めてまいりたいと思ひます。ワーク・ライフ・バランス、それから地域と家庭の連携についてですけれども、まず、おっしゃられている、育休取得率に関連して、働くということと、家庭のワーク・ライフ・バランスについて、御意見、御質問等ありましたらよろしくお願ひいたします。

**(落合委員)**

落合です。

育児休暇の関係ですけれども、静岡版父子手帳というものの中身がよく分からないのですが、その中に、育児休暇をいつから取りたいですよというようなことを、このぐらいの時期に言った方がいいよとかというようなアドバイスのような文言が入っているのかどうかというのが気になりました。

多分、男性って、急に来月生まれるから育児休暇を取りたいよと言ってくるような方が多いのではないかと思うのです。安定期に入った段階で、早めに会社側に言うようなことをしておかないと、会社側も困るし、何かプロジェクトみたいなものに関わっていると抜けられないのではないのでしょうか。そのために実際に、育児休暇が取れないという状況になると私は思っているのです。父子手帳の中に育児休暇を申し出る時期など入っているのか、今後そういったことを広報していく方が良いかなと私は思っているのです。父子手帳がどのようなになっているのかということをお聞きしたいと思います。

#### (こども未来課)

こども未来課の石川と申します。

父子手帳をお手元に御用意できなくて恐縮ですが、県の方で整えさせていただいて、どういったスケジュールでいくのかという見込み的なスケジュールみたいなものは、中に含めて、御提示させていただいております。

多分、御自身だけが動くのではなくて、周囲の方にどういう働きが必要なのか、そういったものも、マニュアルではないのですけれども、必要な部分について、サポートが必要ということで、御承知いただくように、御本人さんも動けるような、父子手帳ということで考えて作られておりますので、ちょっと今文言の御紹介ができないのですけれども、そういった記載を載せてということで作っております。

#### (豊田委員)

袋井商工会議所副会頭の豊田です。

まず、男性の育児休業の取得率というところなのですからけれども、これは育児休業か育児休暇か、どちらのことを指していますか。

#### (労働雇用政策課長)

労働政策課で調査しておりまして、これは育児休業のことを指しています。休暇ではなくて休業のことを指しています。

#### (豊田委員)

うちは、育児休暇の取得率は100パーセントなのですが、育児休業だと少し弱いのです。育児休業は、企業では少しハードルが高くて、まず、休暇の方から取得していくという方が、進めやすいと思うのですけど、そこら辺の考えはいかがでしょうか。

#### (労働雇用政策課長)

こちらは国の育児介護休業法に基づいて、基本は育児休業を推進していくということになっておりますので、県といたしましては、育児休業を企業にも進めていくという形で政策を行っているところです。

#### (豊田委員)

なかなかハードルが高いと思います。育児休暇は5日間強制的に取るようにしているのですが、育児休暇でさえも男性側は必要だと思っていないみたいで、育児休暇を取ると会社から5万円のお祝い金として渡すということをやって、やっと100パーセントになっているぐらいなので。

なかなか企業側も厳しいと思いますので、国の仕組みはそうかもしれないのですが、もう少し広い範囲で進めていった方が、より浸透しやすいのではないかなと思います。

#### (男女共同参画課長)

当然、男性の育児参加の推進という意味では、今委員がおっしゃったように休暇も含めて、育児休業だけではなくて、休暇も当然取得するように推進していくものだと思います。指標としては育児休業を取る方が増えていくということを目指してやっていくという趣旨でございますが、取組の中では、休暇も含めて男性の育児参加が進むようにということで、段階的には、そういうものも当然推奨していくものだと思いますので、そのような理解でこちらも進めていきたいと思っております。

#### (大村委員)

子育て支援団体をしております、大村と申します。よろしく申し上げます。

1-3と2-2と3-1に関連するかなと思うのですが、実際に現場で妊娠中の御家族とか、乳幼児親子に日々関わって訪問事業等をしております。

核家族とか親戚が近くにいない等で、赤ちゃんに触れたことがないまま親になるという人が本当に多くて、育児に対しての想像力が出産前になかったりということがあります。ですので、妊娠中に、育児ってどういうものかとか、なるほど人手がいるとか、そういった教育の部分が重要だと思っています。そうすると、両親学級の内容が今の親に合っているのか、例えば沐浴の仕方だけではなくて親になるってどういうことなのかとか、産後どういう生活が待っているのか、アフターバースプランがとても重要だと思います。

私たちは、浜松市の子育て支援ひろば25か所のうち3か所を運営しているのですが、浜松市は全部の子育てひろばに月に2回、妊婦支援というのを導入して助産師が来るようになっています。

ここでのきめ細かな助産師からの話と、当団体の産前産後訪問事業スタッフによる個々に応じた情報提供、例えば手伝いが来ない家庭だったらこういう制度が使えるとか、育児休業はこのぐらいに取った方がいいとか、そういった細かいフォローが役立っています。

その辺の細かいフォローをまずは各市町村で開催している両親学級で取り入れていただく。例えば暴力に関しても、子供への暴力にもつながりますので、

叩かない子育てについてしっかりそういったところで、伝えていくという機会が必要なのではないかと思えます。

育児休業については昨年も発言させていただきましたが、父親から取りたいけど取れないという御相談は、年々増えています。そして父親だけの集まる会で、自分はこうやって取りましたということをシェアしながら、じゃあこうやって会社に言ってみますみたいな話もあります。父親が育休を取ることによって、産後うつとか虐待の予防になりますので、そのあたりも、子育て支援の担当課とか、母子保健担当課とかそういったところと連携しながら進めていっていただけたらと思えます。

#### (川内委員)

静岡新聞の川内と申します。

男性の育児休業と聞いたときに、個人的なことかも知れませんが、一番気になってくるのは給料がどうなるのだろうということです。先ほど給与水準も男性の方が高いという中で、休むとどうなるのかなど。その実態というのは、どうなっているのか。法律なのか制度なのかあるいは、だいたいの企業というのは相当給料が下がったりとか、社会保険の免除をやったとしても相当な減給になるのかということへの不安、今でも男性の育児休業の取得が進まない、一つの原因だなと思ってます。実際、給与がどうなるかとかということについて知りたいです。

それと同時に、あるいは、休業をしても、働いている時と同じような給料をもらえるような、会社側の意識改革とか、そういうことへの啓発のようなものというのは県レベルでやっているのでしょうか。ひよっとしたら経営団体の方の中でもそういう指導をやっているのでしょうか。

実態を知らないところがありまして、育児休業をした時にどれぐらい給料が落ちてしまうのか、収入が家計の中でどれぐらい落ちてしまうのか、今の物価高の中で、それではちょっと大変だなというのか、その部分が知りたいです。

#### (白井委員長)

一つ一つお答えいただくと時間が過ぎてしまいますので、お二方から挙手がありましたので、先に御発言いただいて、そのあと、もし事務局から御説明がありましたら、まとめてという形でお願いしたいと思えます。

#### (田中委員)

中小企業団体中央会の田中と申します。よろしく申し上げます。

あまり高尚な話ができないのですが、1つ思いましたのは、男性の育児ということになると、どうも育児休業を取ることが義務なんだみたいなところに話が行くような気がして仕方がないのです。やはり育児というのは、私も経験上から申し上げると、子供に接するべき時にちゃんと両親がしっかり接するというのが基本だと思います。

もう少し砕けて言えば、私の経験上でいくとやはり、子供を抱けるときに、ちゃんとしっかり抱いてやる。自分の体力がもう整わなくて抱けないようにな

ったら、もうそこは手放すというふうな感じがあつてしかるべきではないかという感じがいたします。そういう意味では、子供に接するということが、大変な喜びなのだという、この人生の中で、なかなか巡り会えない非常に狭い期間での喜びなのだところを、男性にもしつかり理解をしてもらうような、そういう場が必要なのではないかと思います。どちらかという、ハウツ一的な、子供を育てる上でのテクニック上の話というのは出るのかも知れないのですが、自分の子供と向き合う気持ちとか意味が、最近の感性的なお話で恐縮ですが、重要なのかなと思います。

自分の子供なのだから、どんな形であっても、どんどん接してやるのだというふうな前向きな気持ちになれるような、子育てする楽しさみたいところ、あるいは、人生の中で非常に短い時間であるということも、男親に対して周知するような場面が、必要なのではないかという気がいたします。

それとプラスして、そういうことをやることによって、育児だけではなくて家事もやりますので、家事についても男性参加の良いきっかけになるというふうな気がいたします。

それともう1点だけ申し上げると、企業側から言うと、人手が非常に少なくて厳しい。コロナで、濃厚接触でまた人がいないとかいうふうな状況もございますので、先ほど豊田委員もおっしゃっておられましたけれども、やはりまずは、少し短い期間です、トライアルで、育児休暇を取ってもらうところから始めるというふうなことは、企業側からしても非常にありがたいお話ではないかなという感じがいたしております。

### (男女共同参画課長)

最初に、大村委員から言っていたような市町での両親教室等のいろいろな場面の中で、親になることに対するいろいろな教育とかだけではなくて、暴力のことだとか、いろいろなことを組み合わせるというのが良いというお話に関しては、確かにその通りで、その一つの場面でいろいろな側面の啓発とか企画ができると思いますので、そういった機会をとらえて私たちもいろいろな啓発資料を作ったり、事業をやる中でそういう関係者とうまく連携しながら、効果的にいろいろな情報を、その一つの場面の中で提供できるようなことができたらいいなというふうに思いましたので、参考にさせていただきたいと思っております。

それから川内委員や田中委員からいただいたような、男性への理解を進めるというか企業においてもですけれども、男性にアプローチしていくような取組ということなのですけれども、男女共同参画課の方でも、今年から、企業の従業員に対する男性の家事育児の学習機会というのを、リーフレットを使いながら、入っていこうと思っておりますけれども、これに関しては県内の子育てNPOの方たちと連携して、その方と一緒に企業に出向いてお話をさせていただくような取組を、まず新たにやっていこうと思っております。

そういった場面では、今想定しているのは、田中委員もおっしゃったように、ただ育児休業とはとか型どおりのことではなくて、子育ての重要性とか楽しさとか、その人の人生にとって子供を持つとはどういうことかというようなこと

も踏まえて、トータルなもっと大きな部分からお話をして、やっていくという  
ようなことを考えたいなという話は、しているところです。

関係課の中で、こども未来課とか、労働雇用政策課とかでも、お父さんにな  
る方とか、あるいは企業の経営者に対してもこういった育児休業の取得に関す  
る講座をそれぞれ実施しております、アプローチの方法は違いますけれども、  
多面的ないろんな要素で、そういった対象の方たちに、アプローチしていくと  
いう部分には参考になると思いますので、それぞれの課においても、おそらく  
今の御提案は参考になったものと思います。ありがとうございました。

(川内委員)

給与に特化した話で、どなたかにお話を伺えませんかでしょうか。

(国保委員)

給与に関しては、8割ですね。男性も8掛けになります。<sup>注1</sup>

(小野委員)

労働局なのですけれども、育児休業中は給料はないものですから、雇用保険  
で一定割合といった制度になっております。

(川内委員)

8掛けというところと、給料がないというところの整合性がよく分からない  
のですが。

(国保委員)

給料の8掛けが雇用保険から支払われるということです。7から8です。

(小野委員)

はい、雇用保険制度ですね。育児休業された方に、育児休業給付を支給する  
という形です。

(国保委員)

給与ではないですね。

(川内委員)

国の補助が企業に対して行われるということでしょうか。

(小野委員)

給付を受けた本人の方に、雇用保険から育児休業給付を支給するという流れ  
になっています。

(国保委員)

なので、企業からの支給はないのですよね、育休中は。

ただ、現実問題として出てきているのは、昇進評価期間等に育児休業期間が含まれることによる、昇進への影響を危惧される方もいると思います。

2件情報提供というか、質問ではなくて情報提供で、私が持っているデータで、自分の大学で取ったデータと、厚生労働省で公表しているデータでは、若年層、大学生や新入社員の男性の育休取得希望率は7割から8割です。なので取りたい人が多いというのが若年層を中心に増えていますので、それにどう対応するかという観点で、そこを考えていただくのがいいかなというのが1点と、来年度から男性の育休取得率の公表義務が発生しますので、その周知を企業さんにしていく必要があるかなと思います。

**(白井委員長)**

では、古畑委員に御発言いただいて、この柱を終わりたいと思います。

**(古畑委員)**

個人的な興味でもあるのですが、静岡県の職員の方で男性の育児休業の取得率は、今は何パーセントぐらいですか。

**(人事課)**

人事課勤務条件班の大石と申します。

任命権者ごとに発表はしているのですが、知事部局においては、令和3年度で45パーセントになっております。令和2年度も45.3パーセントという形になっております。

**(古畑委員)**

それは男性ですか。

**(人事課)**

そうですね。女性は100パーセントということになっております。

**(白井委員長)**

平均日数は。

**(人事課)**

8割が1ヶ月以上取得しております。

**(白井委員長)**

かなり高いですね。

各市町村別というのは、どうでしょうか。そこにすごい格差があったりするのでしょうか。

**(男女共同参画課長)**

市町村の職員別の傾向は今すぐ分からないので、また確認してみます。申し

訳ありません。

**(白井委員長)**

大変に時間が押ししております、まとめていきたいと思えます。

3-2も含めて、防災については落合委員が何か御発言あるかと思えますし、4の柱につきまして管理職、それから意思決定ですね、地域の問題について御意見いただきたいと思えます。

実は11時過ぎに5分休憩をとるはずだったのですけれども、これは何か換気とかで、しなくてはならないのでしょうか。あるいは続けてやって良いのかについては、後で事務局の方教えてください。

**(久保田委員)**

掛川市長の久保田です。

掛川市が若干自慢できる数少ない部分だったものですから、時間も押しているのは分かっていますので、短めに発言をしたいと思っています。

3-2の市町の防災会議に占める女性割合のところなのですが、掛川市的には、直近が何パーセントか承知しておりませんが、2、3年前は40パーセント台、掛川市はありましたので、断トツでトップでした。今でも多分トップではないかと思っています。

先ほど男性の育児休業の取得率の話もあって、掛川市役所としては増えてますけど、静岡県さんほどの数値では全然ありませんし、あるいは別の箇所で、幹部職員の女性割合というのもありますけれども、これもはっきり言って自慢できる数字ではありません。

ただ、この防災会議のところというのは、実は自治体側としてはやりようによっては結構上げられる。多分自治体の危機管理担当がよく言うのは、これは指定職が多いのです。例えば警察署長さんとか、医師会長さんとか、役職指定で入っている方が多いので、その方の性別を就任されてから変更することはできませんので、それはしょうがないことなのですけれども、それ以外の、例えばNPOとか市民団体とか、あと女性の自主防災会みたいな方々を積極的にこのメンバーに入れていくことによって、その数字を高めていくと同時に、その方々の意見を反映させていくということは、私は十分に可能ではないかと思っています。掛川市は少なくともそういうやり方をやることによって上げてきた。幹部職員とかはどうしても、課長になる女性の数を増やしたければ、係長の数をまず増やさないと、母数にならないわけなので、時間がかかるのは、間違いないけれど、それも頑張らないといけないのです。これは頑張り次第で、もう少し上げられるのではないかと思えます。

**(落合委員)**

落合です。3-2と4-2を一緒に、お話をさせていただきたいと思えます。

先ほど掛川市長が言った通り、防災会議に女性を入れるか入れないかというのは、首長次第なのです。項目に決まった人たちがいて、必ず最後にもう1人は首長の権限で、決められるという文言が入っています。来年度は、県に首長

が集まるようなときに、その場で「女性を入れて欲しい。こういう文言があるのだから」「自由に選べるところにNPOだったり、女性団体だったり、そういう人たちを選んで欲しい」ということを言って欲しいなと思います。

職員は承知しているのですよ。ただ、入れたいけれども首長がうんと言わないからというところも結構あるので、その辺を強力的に押し付けていただきたいなと思います。

自治会の関係ですけれども、これは自主防＝自治会というのがほとんどなので、自治会長を決める時に、大体が年齢順で、同級生の男だけで決めるみたいなこともあります。自治会を担当する、県の部署はどこなのか分かりませんが、自治会長を決める段階で、自主防災とイコールになってしまうので、女性の同級生等も入れて選んでいくというようなことを強く言っていただけたらなというふうに思います。

#### **(男女共同参画課長)**

危機情報課さん、いかがですかね、今の御意見に対して。

#### **(危機情報課長)**

危機情報課の油井と申します。御意見ありがとうございます。

まず、県の防災会議でございますが、令和3年度の実績として8.7パーセントとありますが、今年度につきましては、役員が約60名ほどいるのですけれども、そのうちの8名ほど女性にということで、目標値が達成するような状況にはなっています。さらに、指定の職ではなくて、活動とかも見ながら委員を増やしていくというようなことで取組を進めています。

それから、自主防災組織の役員について、落合委員から、自治会役員イコールというようなお話をいただきましたけれども、自主防災組織の側としては、責任者もしくは副責任者を女性にするとか、役職委員の3割以上を女性にするというようなことで、こちらの今後の取組の進め方のところに書かせていただきましたけれども、県の地域防災計画の中にも盛り込ませていただきました。県の地域防災計画に書かせていただくことによって、市町の地域防災計画の方にも反映を促すという形にしておりますので、市や町の防災計画の方にも、しっかりと書いていただけたらというふうに思っております。

#### **(落合委員)**

危機情報課の方と男女共同参画課の方で、女性を加えるというようなところで、いろいろな文言を入れてくれているのですけれども、結局は自治会が変わらないと変わらないので、自治会の担当の課の方もいらっしゃいますかね。その辺をどういうふうに進めていただけるのか聞きたいです。

#### **(男女共同参画課長)**

地域振興課が自治会を所管しているのですけれども、おそらく実際は市町の現場の方の業務が多いかと思うので、今日の御意見をいただいて、対応を進めるように伝えたいと思います。

**(白井委員長)**

では、4-1はよろしいでしょうか。全体的な話の中で、管理職のことも出てきているかなとは思いますが。

先ほどの議論の続きで私もコメントをしたいのですが、育児休業を取得した、する当事者男性が悩むのが、取得期間の給料、家計への影響だけではなくて、将来のキャリアへの影響というのが心配になるというふうによく言われてますけれども、いろいろな調査の結果がだんだん出てきていて、長期的なキャリアには、アウトプットとしては影響していないということが言われています。

現場ではいろいろお考えもあるかと思えますし、各社によってキャリアラダーとかも違うかと思えますけれども、ワーク・ライフ・バランスをしっかりとやっていこうという人は、きっと仕事もして、それでキャリアに影響がないというようなアウトプットが出てきていますので、情報提供する時とか、企業の方にお話する時にそのようなことも添えていただけたらと、いろいろなデータも出てきておりますということを4-1のところで、合わせて述べておきたいと思いました。

30分も押ししてしまったのですが、事務局の方からは、5分の休憩なしで良いというふうに言われました。残り時間、あと20分になってしまいましたが、議事(1)について、これで皆様の御協力で終わりたいと思います。

議事(2) 県パートナーシップ宣誓制度の県民意見等の状況について、事務局から御説明をお願いします。

**(男女共同参画課長)**

資料の2-1及び2-2を御覧ください。

パートナーシップ宣誓制度につきましては、前回の会議におきまして、皆様から制度素案に対して御意見をいただいたところですが、その後、骨子案をまとめまして、この資料1(1)及び(2)の通り、5月6日から1ヶ月間パブリックコメントを実施いたしましたところ、意見件数242通、トータル541件の御意見をいただきました。大まかな内訳に関しては、①から④の通りでございます。

パブリックコメントで、県民の皆様にご提示した案というのは、今回お配りしている資料2-2でございます。パブコメ開始時に、委員の皆様にもお送りしているものと同じでございます。

この541件の御意見に対しましては、現在、県の考え方を整理しておりまして、制度実施に関する県としての正式な意思決定時にですね、あわせての公表を予定しておりますが、本日はこの中間報告として、どのような意見が出されたのか、主な意見を御紹介御報告するとともに、このような内容を踏まえて、導入に関して、もし御意見、御感想等があれば、賜りたいということで用意してございます。

(3) にア、イ、ウ、エとありますが、(2) の①から④に対応しているものです。一つ目、アの制度創設の目的・基本的考え方に関する主な意見が8つほど並べてあるのですけれども、上の4つが導入に関して懸念する意見でして、下の4つが導入に関してポジティブに、ぜひこういった目的で効果があるというようなことで、いただいている意見の代表的なものになります。

それから、イの要件手続きに関しましては、窓口の拡大等、手続きに関する提案ですとか、名称への提案、あるいは受領証の偽造防止案の提案等がございました。

それから、ウの宣誓書受領証等を活用して宣誓者が受けられるサービスに関することとしましては、企業への啓蒙による民間サービスの拡大ですとか、そういった提供する企業の見える化、婚姻と同等の選択肢への期待、不正利用への懸念などが寄せられました。

エのその他意見は様々あったんですけれども、制度創設と性の多様性や学習機会の創設もセットでやって欲しいとか、他の県や市との連携による相互利用の希望等もございました。

この資料の裏面、2を御覧ください。

パブリックコメントと同時期にですね、県民意見の把握の参考とするために、県政インターネットモニターに対しまして、この制度導入への賛否についてアンケートを行いました。

(3) に結果がありますが、賛成またはどちらかといえば賛成と回答した人の割合が72パーセントで、反対の方は少なかったのですが、分からないと回答した人も一定割合ございました。

また年齢別で見ますと、若い世代ほど、導入肯定的に捉える方が多いというような結果となりました。

報告は以上でございます。何かもし御意見がありましたら、よろしく願いいたします。

#### (白井委員長)

御説明ありがとうございました。

全国的な動向について、委員の皆様の説明していただいた方がいいかと思うのですが、パートナーシップ宣誓制度を導入している自治体の数ですとか、人口カバー率とか、都道府県で行っている数ですとか、全体的なことを少し添えていただけますでしょうか。

#### (男女共同参画課長)

パートナーシップ制度を導入している自治体は、今年度の7月1日現在で223、人口カバー率で言うと53.1パーセント。それから交付件数ということで、受けているカップルの数は3,168組あります。静岡県と同じように都道府県レベルで制度を導入している県が、本日現在で、9つになりました。この9月から栃木県も開始しまして、年度内には、東京都が11月から導入予定でございます。

県内の市町ですけれども、浜松市、富士市、静岡市、湖西市の4市におきまして、市レベルの制度が導入されておりまして、この4市の交付件数が、公表

されているものですが、この6月30日現在で、浜松市で46組、それから富士市で11組、静岡市で9組、湖西市で1組、宣誓をしているというふうな状況がございます。

**（白井委員長）**

全国的な動向とのずれということで言うと、静岡県内では4市のみなわけですけれども、人口カバー率にすると、全国的には53パーセントなわけですが、静岡県でいうとどうでしょうか。

**（男女共同参画課長）**

静岡県も同じぐらいですか。50パーセントを超えていると思います。当然県が導入すれば、100パーセントになります。

**（白井委員長）**

全国的な動向を踏まえた上で、皆様からの御意見、御質問いただければと思います。よろしいでしょうか。

**（久保田委員）**

掛川市の久保田でございます。

まず、こういう制度を県の方でいろいろな御議論をしていただきまして、感謝申し上げたいと思います。実は、掛川市としてもこういう宣誓制度を独自に検討した経緯もあるのですが、県の方で始められるということだったので、それに乗っかる方が合理的かなというふうな思いで、この制度について興味深く見守ってきたということでございます。

以前も事務局の方に申し上げてしまったのですが、またくどいと言われるかもしれませんが、1点だけ注文をお願いしたいと思います。それは、パブコメから出ている意見の受付窓口の拡大だとか、あるいは他の県や市と連携して、相互利用ができるようにして欲しいというのと共通のところになるかと思うのですけれども、このパートナーシップ宣誓をどこでできるのかということについては、県内3市内になっています。資料2-2の4ページにあるかと思うのですけれども、静岡県庁とあざれあ、沼津と浜松ということになるのですね。掛川市の方が宣誓しようと思ったら、おそらく浜松に行くことになります。これはやっぱり少し遠いなというふうな感覚を持つ人が非常に多いと思いますし、大体その当事者の方々が思っているのは、異性のパートナーと、それから同性であったり、いろいろな事情で、法律婚ができない方が同等の同様の扱いをして欲しいということなのに、法律婚の方々は、いつ何時でも市役所に行けばいい話なのですけれども、これらの方々は、そういう特定の場所でしかできない。

もちろん、人に知られたくないような形で宣誓をしたいというふうに、プライバシーの観点もございますので、部屋を用意するだとかいろいろなことがあるかと思うのですけど、やっぱり箇所を増やして欲しい。掛川市役所的には、もちろん市役所のプライバシーに配慮できる場所を提供いたしますし、市の職員の方でそういった業務を代行するというのも、もちろんやぶさかではない

ので、その辺につきまして、ぜひ今後前向きに御検討いただきたいというふうに思っています。

#### （男女共同参画課長）

利用者の方の視点に立てば、婚姻制度と同じように、受付窓口も時間も当然尊重されるということはすごく大事なことだと思っておりますので、そういうふうになっていったらいいなというのは、担当課としても、とても思っているのですけれども、パブコメの骨子案にありますように、まず、現時点での考えとしては、個人情報適切な管理が大切と考えております。まだこういったこと人に知られたくないとか、アウトティングされることを恐れている方も多く、地元の市役所に行く知り合い等がいてとても難しいというような声も当事者からまだあるものですから、まずは県の方で、少し限定的な形にはなりますけれども始めていきながら、当然そういった広がりというか、選択肢が増えていくように、取り組みたいと思っております。市町の会議室の提供ですとか、職員の対応というのは、市町の方々の会議の中でも、御提案いただいておりますので、そういったものができるように、段階的に検討していきたいなと思っております。

#### （白井委員長）

全ての市町が行なって相互乗り入れできるようにしたら、本当に近いところで、自分の市でも隣でもどこでもできるようになりますね。

#### （岩本委員）

住吉小学校の岩本です。

私は今回、初めてこの審議会に出るものですから、この説明を事前にしていただきました。その際に、この制度のことを知って、正直、すごいなと感想を持ちました。

今お話にあったように市町から動くことというのはなかなか難しい問題ではないかなと思っておりました。それを県レベルから動いて、各市町が動きやすくなるということは、大きな進歩ではないかと感じました。

最近、町の中で人権の研修会がありまして、それに参加しました。その時にはテーマがジェンダーのことだったのですが、その中にいた年齢の上の方は、やはりこのような問題というのは話をされれば分かるのだけれど、自分としては何か納得がいかないところがあるというようなことをおっしゃっていました。

若い人たちと違って、一定年齢以上の方にはなかなか理解しにくいところもあるのではと思うのですが、でも、今聞いたように、実際、そういうところで登録をされている方もいるということを考えると、各市町に一定数の方々がいらっしゃるということになります。今後、県が動くことによって他の市町の方々が動くと、大きな成果になるのではないかと思います。

#### （川内委員）

資料2-2について質問なのですが、2の制度の基本的考え方の、「市町制

度が導入されている地域にお住まいの方も、県の制度を利用できます。」というくだりがありまして、その上に記載のあるように、県内では今、政令市二つと、富士市と湖西市に導入されている中で、県の制度が屋上屋になってしまうのかなというところが少し気になったのですが、例えば、県の制度を利用したときに、町営住宅や市営住宅の入居とかという点はどういうふうにお考えになっているのでしょうか。

**(男女共同参画課長)**

県の制度は、今導入した地域も含めて、どこにお住まいの方でも利用できるようにするという中で、県営住宅は当然のことながら、その市町の住宅についても、県の制度を利用している方が利用できるようにしませんかということをして市町の方とお話をして、そういったことが実現できるように、今、取り組んでいるところです。なので、県の制度を利用する方に対して、その方の住まいの地域の市営住宅とか、町営住宅が使えるように、今検討しているところです。

**(川内委員)**

それは、市町の判断によって、県の制度を使ったときに受入れるかどうかというのは、確約されているような状況ではないということですか。

**(男女共同参画課長)**

最終的にはその市町の判断にはなりますけれども、できるだけ御協力いただくようお願いしているところです。

**(川内委員)**

個別の細かい話になって恐縮なのですが、どういうところで県の制度を使う人と、市町の制度を使う人が分かれるというふうにお考えでしょうか。

**(男女共同参画課長)**

当事者等へのヒアリングとか、いろいろな方からお話を伺っている中では、県の制度を使えば、例えば県内で転居したときに、市町の制度と違って、転居の手続きをしなくてもいい。県の中で動いている分には県の制度を利用した方が楽だとか、例えば、引っ越しが多い方とか県内で移動が多い方たちというのは、市の制度を利用するより県の制度で利用すると、そういう手続きが不要になるというようなことですか、あと先ほども少し申し上げたのですが、受付が近くの市役所とかではなくて、離れた窓口の方がいいというような方も中にはいらっしゃる。その点は、利用される方からするとメリットになるというふうに、聞いております。

**(川内委員)**

1点、市町のことで、状況について分かったら教えていただきたいのですが、先ほど掛川市長から、やりかけたけれど県の制度に乗っかる方が合理的だと判断したとのお話があったのですが、今、例えば、状況としては、やりかけたけ

ど、県の動きがあるから、県の方の制度を利用しようという形の自治体が増えているのか、つまり、もう市町は独自には作らないですよという流れになっているのか、それとも市町が独自のものを作りますよ、進歩的なものを独立的に実際作りましたよという流れになっているのか、そこら辺が分かったら教えてください。

**(男女共同参画課長)**

正確には、実際のところは把握はしていませんけれども、県の制度を導入することにあたって、市町におけるサービス、行政サービス等ですね、裁量の範囲の中で、その制度の利用に対して協力してくださると言っている市町は、多い状況です。

市町独自の制度をどうするかというところに関しては、正式にそういった聞き方で私どもも聞いていないので、分からないというのが実態でございます。

**(県民生活局長)**

少し補足でございますけれども、市長会の方で、県のパートナーシップ宣誓制度を全県に作っていただきたいという要望もございまして、私どもがこの制度を検討した経緯の一つとしてございまして、流れとしては、個別に市町の方々が何か検討するというよりは、その要望の通り、県の制度でやっていくというような流れはあると思っております。

**(白井委員長)**

質問ですが、例えばある市町では、パートナーシップだけではなくてファミリーシップもやるよというように、もっと前に進めるところもあるかと思うのですが、逆に、うちの市営住宅は使わせませんとか、そういうことはないわけでしょうか。

**(男女共同参画課長)**

申し訳ありません。もう一度質問をお願いします。

**(白井委員長)**

要するに、県で制度化しても、県の中に市町があるわけですが、市としては、例えば、この資料2-2の5ページのところで、サービス対応のところで、市町の行政サービスというのがあるわけですが、うちの市町は、県が幾ら制度化しても独自にやることであって、適用を受けませんというような市町はないのでしょうか。制度的にないのかもしれませんが。

**(男女共同参画課長)**

今はそういうことがないように協力を求めているという状況にございまして、できるだけ、そういうことがないようになつたらいいなというところで、努力しているところです。

**(白井委員長)**

他に何かありますでしょうか。

あと、こちらのサービス対応のところでは、民間サービスのところで企業の方、様々な事業者への働きかけということも書いてあるわけですが、何かそういったところでも、御質問御意見等ありましたら、お願いします。

**(大森委員)**

連合静岡の副会長を務めております大森です。

パートナーシップ制度は、すごく良いものだと思います。人権の観点からもやはり、尊重されていくべきものだと考えます。

導入にあたって、こちらの意見のところにも書いてありますが、ぜひ、いろいろなところに情宣するということが大事なかなと思います。特にパートナーシップになった時に、医療機関で、認められずに病気になった時に面会ができない。特にこのコロナ禍で、親族でないという縛りがかなり強い中で、すごく困っている状態にある人がたくさんいるというのは聞いておりますので、ぜひそういうことがないようにしていくためにも、情宣していくということが大事なかなと思います。

ファミリーシップも導入されるということですので、医療機関や学校等にも確実にこのような制度が導入されるということで、ある程度、気をつけなければいけない点ですとか、聞き方等、配慮が必要になってくるということも出てくるのかなと思いますので、導入前の情宣が非常に大事だと思いますので、ぜひその点も含めてお願いしたいと思います。

**(男女共同参画課長)**

今おっしゃった通りで、制度の周知に加えて、そういった基本的ないろいろな知識だとかそういったものも含めて、広報等していかなければいけないなどというふうに考えておりますので、取り組んでいきたいと思っております。

**(白井委員長)**

御質問御意見ありますでしょうか。よろしいでしょうか。

12時になってしましまして、皆様からの積極的な御意見本当にありがとうございました。

他にまだ何かあるかもしれませんが、また事務局にお届けしていただく等していただけたと思います。

では司会をお戻いたします。ありがとうございました。

**(司会)**

白井委員長、ありがとうございました。

本日は長時間にわたり御審議をいただき、誠にありがとうございました。

閉会にあたりまして、くらし環境部部長の高畑より、お礼の言葉を申し上げます。

### (くらし・環境部長)

本日は、委員の皆様には活発な御議論をいただきまして、誠にありがとうございました。

男女共同参画基本計画の進捗状況につきましては、冒頭、意識改革と行動変容の話をしていただきました。行動変容につなげていくということが、大変大切だということは、我々も意識しているところでございますので、そういった取組ができるようにしていきたいと思っております。

それから、指標や指標とその取組の関わり、具体的な取組との関わりみたいなお話もいただきました。これから庁内で、進捗状況の評価ですとか、あるいは白書の作成をしております。あるいは、来年度の事業に向けての検討もしてきますので、その中で、本日いただいた御意見を踏まえて、検討等してまいりたいと思っております。

それから、パートナーシップ宣誓制度につきましては、パブリックコメントをしたところ非常に多くの方から御意見をいただいております。困っている方に寄り添った対応ということをしていきたいと思っておりますので、これから確実に検討を進めてまいりたいと思っております。

本日の会議ですけれども、今年度は、今のところは、今回1回の開催ということを考えておりますけれども、その時々に応じて、委員の皆様にはいろいろ御報告等をさせていただきたいと思っておりますので、ぜひ、いろいろなところで、御助言、御指導いただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。本日は誠にありがとうございました。

### (司会)

以上をもちまして、第45回静岡県男女共同参画会議を閉会いたします。

本日はありがとうございました。

注1 育児休業期間中、賃金が支払われないなど一定の要件を満たす場合には、雇用保険から「育児休業給付金」が支給され、休業開始時賃金の67%（休業開始から6か月経過後は50%）が支給されます。育児休業給付金は非課税のため、所得税はかからず、育児休業中の社会保険料は、労使ともに免除されます。その結果、手取り賃金で比べると休業前の最大約8割となります。