

第47回 静岡県男女共同参画会議 議事録

開催日時 令和6年10月16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：森男女共同参画課長代理)

それでは、ただいまから第47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名のうち半数以上であります16名の皆様に御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承ください。

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で御参加の皆様はマイクをミュートの状態にし、発言される際にはオンにさせていただきますようお願いいたします。

発言される場合には、お名前を仰ってくださいますようお願いいたします。

会場で御参加の方は、発言される場合には挙手をお願いいたします。

本日は第12期委員による初めての会議となります。今期の委員及び本日の出席状況につきましては、お手元にご覧いただけます委員名簿で御確認ください。

開催にあたり、今期及び今年度から新しく就任された方が6名いらっしゃいますので、委員名簿の順に御紹介をいたします。

恐れ入りますが、委員の方は簡単な自己紹介をお願いいたします。

始めに、公益社団法人静岡県ひとり親福祉連合会常務理事、工藤弘子様。

(工藤委員)

静岡県ひとり親福祉連合会常務理事の工藤弘子です。よろしくお願いいたします。

私たち団体は静岡県から、ひとり親サポートセンターという、ひとり親の総合窓口の委託を受けております。そちらでは、ひとり親の方とひとり親になる前の、離婚の前、離婚をされる方の相談等を受けています。

私はそもそも建築士で男性社会の中で働いてきたのですが、今現在も設計事務所と兼任してやっております。

そういった部分からも意見を言っていけたらいいかなというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、磐田市立豊田中学校校長、寺田容子様。

(寺田委員)

本日はよろしくお願いいたします。本日は、女性校長会の代表ということで参加をさせていただきます。勉強させていただきます。よろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、特定非営利活動法人浜松男女共同参画推進協会理事長、道喜道恵様。

(道喜委員)

NPO法人浜松男女共同参画推進協会理事長の道喜といいます。

あいホール、浜松市男女共同参画・文化芸術活動推進センターの館長も今年4月から兼任させていただいています。

日頃から男女共同参画事業を推進、支援させていただいている立場と、それから私の本業としては経営コンサルタントで、藤枝市の女性の起業講座を12年続けております。そういったところからいろいろなことを学び、お話ができればと思っております。よろしくお願ひします。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、藤崎統子様お願ひいたします。

(藤崎委員)

藤崎統子です。よろしくお願ひいたします。

私は昨年、千葉県の習志野市というところから東伊豆町に移住して参りました。千葉県の習志野市では市議会議員を2期8年やっておりましたが、その間、千葉県では男女共同参画条例というのが、全国で唯一無い県でありましたので、男女共同参画というものを進めなければならないという意識は持っておりました。

東伊豆の方に参りまして、伊豆ではなかなかその意識がまだまだ高まっていないので、これから皆さんに勉強させていただきまして、地域で頑張っていきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、沼津工業高等専門学校教員、村上真理様、お願ひします。

(村上委員)

村上と申します。よろしくお願ひいたします。

沼津高専は工学系の学校でして、私は教養科という一般教養を教える学科に所属しているのですが、有り難いことに、最近女子学生の応募が増えています。

その一方で専門の学科の方では、女性研究者がこれまであまり育てられてこなかったということもあるのか、工学の先生方は女性は3名しかおりません。やはりこれまでに女性研究者を育ててこなかったことが今、教育の面にも影響が出ているのかなと感じております。本日はよろしくお願ひします。

(司会)

続きまして、厚生労働省静岡労働局雇用環境・均等室長、森本英晶様、お願ひします。

(森本委員)

厚生労働省静岡労働局雇用環境・均等室長の森本です。

関係団体委員の皆様には日頃より、労働行政に御理解と御協力を賜りまして感謝申し上げます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

(司会)

ありがとうございます。

なお、連合静岡副事務局長内山委員、掛川市長久保田委員、静岡県中小企業団体中央会専務理事田中委員、吉田町長田村委員につきましては、所用のため本日は欠席でございます。

以上でございます。

続きまして、委員長、副委員長の選出に移ります。

お手元でございます「静岡県男女共同参画会議要綱」を御覧ください。要綱第3条第2項の規定により「委員長は、委員の互選により定める」、また「副委員長は、委員長が指名する」としておりますので、委員長については、委員の皆様で選出させていただきたいと存じます。いかがでしょうか。

(古畑委員)

第11期も委員長を務められました、静岡大学人文社会科学部社会学科教授の白井委員を委員長に推薦します。

(司会)

ただいま古畑委員より委員長に白井委員が適任との推薦がありましたが、いかがでしょうか。

(全委員)

異議無し。

(司会)

御賛同いただきましたので、白井委員を委員長とすることに決定いたします。白井委員はどうぞ委員長席にお移りください。

それでは早速ですが、就任の御挨拶をお願いいたします。

(白井委員長)

皆様おはようございます。はじめましての方もどうぞよろしく申し上げます。静岡大学の社会学の教員白井千晶と申します。前も務めさせていただいたため、多少の要領がわかるかと思っておりますので、お引き受けをさせていただきたいと思っております。

皆様におかれましてはぜひ皆様のお立場や経験により、いろいろなところからの御闊達な御意見をお願いできればと思っております。委員長としては、それを皆様が御発言できるようにサポートするのが役目と思っております。どうぞよろしく願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、これからの進行は、要綱第五条の規定により議長である白井委員長にお願いいたします。

それでは委員長よろしくお願いいたします。

(白井委員長)

それでは規定によりまして、副委員長の指名をまずさせていただきたいと思えます。

副委員長につきましては、前回から引続き、男女共同参画に関わる活動を長年されて経験豊富であり、男女共同参画団体の役員を務めておられます、特定非営利活動法人静岡県男女共同参画センター交流会議代表理事の下位委員にお願いいたします。

では、副委員長席の方にお移りください。

下位副委員長から就任にあたっての御挨拶をお願いいたします。

(下位副委員長)

あざれあ交流会議代表理事の下位と申します。よろしくお願いいたします。

昨年度に引き続き、副委員長を務めさせていただきたいと思えます。

あざれあでは男女共同参画を推進する講座等やっておりますので、この会議だけではなく、講座等に御意見とかありましたらあざれあの方にお話いただけたらと思えます。

(白井委員長)

ありがとうございました。

それではお手元にあります議事に沿って進めていきたいと思えます。

本日の議事は、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です。

進捗状況について県の方から御報告いただくとともに、これを進めていくためにはどのようにすればよいか、皆様からの御意見をいただきたいと思います。

まず始めに事務局から進捗状況について御説明をお願いいたします。

(池田男女共同参画課長)

男女共同参画課長の池田です。どうぞよろしくお願いいたします。座って説明させていただきます。

では、議事につきまして、資料1及び2を使って説明してまいります。

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。

また、今年度は成果指標に使用している「静岡県男女共同参画に関する県民意識調査」を実施しました。令和6年度調査ではありませんが、今回の評価に使用しております。結果の概要をダイジェスト版にまとめましたので、御覧いただきますようお願いいたします。

まず、資料1「第3次静岡県男女共同参画基本計画（令和5年度）の評価結果」を御覧ください。

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、表にございます、1-1から4-2までの10の施策の柱ごとに成果指標を設定し、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5年度の進捗状況に対する評価案について、御審議願います。

なお、評価案につきましては、いただいた御意見を反映し、副知事を本部長とし庁内の各部局長で構成します「男女共同参画推進本部会議」において、その内容を決定し、毎年発行しております男女共同参画白書により、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、「目標値以上」となったのが、2-2の一つ。「順調に進んでいる」Aが、3-1の一つ。「ある程度進んでいる」Bが1-2、2-1、4-1の三つ。「今後積極的な取組が必要」であるCが、1-1、1-3、3-2、4-2の四つ。「基準値以下」が、2-3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。詳細につきましては、資料1の3ページに記載のとおりでございます。

次に資料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。

成果指標は、「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れない男性の割合」です。基準値が59.1パーセント、目標値は80パーセント、令和6年度の実績値が60.7パーセントであり、評価はCとなりました。

令和5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でのイベント等の開催、男女共同参画週間において、市町や関係団体と連携し男女共同参画に関する広報・啓発を実施しました。

今後の取組としましては、男女の不平等感や家庭における家事・育児関連時間に関するデータには、依然として大きな男女格差が見られるため、引き続き、関係機関と連携した広報・啓発に取り組むとともに、今年度実施した男女共同参画に関する県民意識調査を分析し、課題の解決に向け、取り組んでまいります。

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す。基準値が59.4パーセント、目標値は90パーセント、令和6年度の実績値が80.6パーセントであり、評価はBとなりました。

令和5年度の主な取組としましては、学生や教職員、企業や子どもを持つ方など、いろいろな世代や立場の方に向けた講座の開催や働きかけにより、意識の醸成を図りました。

今後の取組としましては、用語の認知度は高まっているものの、1-1と同様に、ジェンダーを取り巻く問題への更なる理解促進が必要であるため、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。

成果指標は、男性の家事育児関連時間です。基準値は2時間50分、目標値は3時間30分、令和6年度の実績値が3時間1分で、評価はCとなりました。

本県の子育て世代の家事・育児関連時間には、依然として大きな男女格差が見られます。また、日本の男性の家事・育児関連時間は、国内の男女格差だけでなく、先進国との格差も大きいものとなっております。本県の取組においても、国際社会における日本の“ジェンダー・ギャップ”に関する現状を踏まえた対応が必要であるため、引き続き、男性の家事・育児時間の国際比較など、男女共同参画に関する国際的な指標を活用した情報提供を行うとともに、SDGsなど国際的協調の視点を持って取り組んでまいります。

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、き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、継続的に格差縮小することを目標としていますが、実績値は73.0パーセントであり、評価はBです。

令和5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の開拓、就業につながる資格取得の支援、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、性の多様性に関する理解を一層深めるため、医療・福祉関係者を対象とした講座を実施しました。

今後の取組としましては、男性の割合が多い正規社員と、女性の割合が多い非正規社員の間給与差があること、4-1の指標のとおり、女性の管理職割合が低いことや平均勤続年数の差異などが、賃金の男女格差に影響を及ぼしていることを念頭においた対応が必要であるため、これまでの取組に加え、コロナ禍で顕在化した非正規雇用で働くシングル女性向けの支援にも取り組んでまいります。

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す。基準値が76.5パーセント、目標値は80パーセント、令和6年度の実績値が81.1パーセントであり、目標値を達成しました。

令和5年度の主な取組としましては、デートDV防止出前セミナーの実施や電話相談のほか、静岡県性暴力被害者支援センターSORAの支援体制の強化を行いました。

今後の取組としましては、相談件数が年々増加する中、悩みや困難を抱える女性が、支援窓口等にアクセスしやすい体制を整備する必要があるため、6月に開設したチャットで相談できる「しずおか女性相談チャット」等により、相談窓口の強化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す。基準値が12.4パーセント、目標値は30パーセント、令和6年度の実績値が11.0パーセントであり、基準値以下となりました。

令和5年度の主な取組としましては、静岡県地域女性団体連絡協議会と協働して啓発リーフレットを作成し、普及・啓発活動を行いました。また、小中高等学校と連携し、男女を問わず、妊娠・出産の正しい情報や知識等についての講座を実施しました。

今後の取組としましては、リプロダクティブ・ヘルス/ライツへの理解は、主体的な人生の選択において不可欠であり、2-2に掲げたジェンダーに基づく暴力の根絶のためにも重要で、積極的な取組が必要であるため、若い世代だけではなく、全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す。基準値は6.5パーセント、目標値は30パーセント、実績値が27.8パーセントであり、評価はAとなりました。

令和5年度の主な取組としましては、柔軟な働き方ができる環境づくりを支援するための企業向け研修や、企業の従業員を対象とした家事・育児参画を促す講座などを実施しました。

今後の取組としましては、男性の育児休業の取得率は増加傾向にある一方で、男女間の取得率や取得期間の差が依然として大きい状況にあるため、引き続き、男性個人また企業の経営者等を対象に、様々な視点から、男性の育児休業の取得率向上につながる取組を行ってまいります。

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す。基準値は8.7パーセント、目標値は10パーセント、実績値は8.9パーセントであり、評価はCとなりました。

令和5年度の取組としましては、関係機関に対する働きかけにより防災会議における女性委員の割合の向上を図ったほか、市町等と連携し、女性消防団員の確保に向けた環境整備の支援などを実施しました。また、地域で活躍する女性防災リーダー育成事業の実施のほか、ふじのくに防災ネットワーク会議と連携し、男女共同参画だけでなく、多様な視点を取り入れた防災ブックを作成しました。

今後の取組としましては、様々な災害が多発する状況において、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災が一層重要となってきたことから、市町等と連携し、地域防災に関わる女性の更なる育成とともに、防災会議や自主防災組織等への女性の参画を積極的に推進してまいります。

では、最後4ページ目を御覧ください。

大柱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、目標値は係長 30 パーセント、課長 18 パーセント、部長 12 パーセントに対して、実績値が係長 22.3 パーセント、課長 16.4 パーセント、部長 13.8 パーセントであり、評価はBでした。

令和5年度の主な取組としましては、経営者を対象とした女性活躍加速化に向けたフォーラムの実施や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。

今後の取組としましては、女性管理職の割合は役職ごとに差はあるものの、全体として数値自体が低い状況にあることや、結婚・出産などのライフイベントで離職する女性が少なくない現状であるため、女性の人材育成と役職者への積極的な登用を促すよう、企業における女性活躍促進支援に取り組むとともに、女性特有の健康課題への理解促進にも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す。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5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多様な主体が取り組む地域活動を取り上げた情報誌の発行による意識啓発、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、しずおか男女共同参画推進会議において講演会等を開催しました。

今後の取組としましては、基準値から増加したものの、依然として低い水準にあるため、自治会をはじめとする地域に根ざした組織・団体に女性が参画できるよう、市町と問題意識を共有し、地域の実情を踏まえた、より実践的な取組を行い、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めてまいります。

議事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ひいたします。

(白井委員長)

ありがとうございました。

それでは議題の方に入っていきたいと思いますが、指標及び計算の仕方については定まっているものですので、今後の指標のあり方についてはまたそれを議論する機会があると思います。そのため、委員の皆様におかれましては、現状と課題を踏まえた上で、資料2の主に今後の取り組みの進め方、方向性について、より積極的な改善を促すような御意見、御助言をいただければというふうに思っております。

どのように御発言いただいてもよいのですけれども、円滑に進めるために、御提案といたしましては、柱ごとに見ていきたいと思っております。細かく分けると議論もしにくいと思っておりますので、4本の柱がありますので、柱ごとに見ていきたいと思っております。柱間の中でも大いに関連がありますので、幅広く御発言いただくこともあるかと思っておりますがその点はお任せいたします。

また、委員の皆様におかれましては、今日の会議で一度は発言する、ぐらいつもりで、御自身であれば、どのパートで御発言いただくのが出番だというふうにお考えられるか少しお考えいただいて、そのパートではぜひ御発言いただけますようお願いいたします。それ以外の部分についても、もちろん挙手いただければと思います。

確認事項について少し見ていきたいと思いますが、例えば指標と数値についての議論の前の確認が、皆様何かございましたら、最初に伺いたいと思います。数値の確認等よろしいでしょうか。

では、早速ですが柱ごとに進めていきたいと思います。

まず、「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」の第1の柱のところについて、特にCがついているところを重点的に見ていきたいと思いますが、Bも良いというわけではないので御発言いただいても構いません。第1の柱について何か御発言ある方いらっしゃいますでしょうか。

(鈴木委員)

先頭に発言させていただきますが、我々経営者協会は企業の組織体を傘下に持っているわけですが、企業に関わることがほとんどを占めているということで、社会的な責務からして、企業人としてすごい責任を痛感しているというのが実態でございます。ただ私はもう企業を卒業してまして、今は協会の方におります。

実際に、企業でいろいろ努力されている経営者の方が結構おまして、実は国保委員と私もは連携して、いわゆる情報紙に連載をしていただいています。企業探訪で企業の男女共同参画、どちらかとダイバーシティに近いところも含めて、その話の連載をうちの会員の企業とやっております、そういったところの参考になる事例、例えば、女性の方に活躍していただければ、企業の生産性も伸びますよというような、そういった話を多く取り入れて連載をしております。経営者の方の生の声というのはすごく胸を打つものがあるものですから、そういった現場で働いている経営者の方々の具体的な参考事例、育休にしても、女性の管理職にしても、かなり先進的な取組をやっておられる方が静岡県にも多くいるということをお伝えします。

ただ、1-1、このところの1丁目1番地のところでCなのですよね。いわゆるジェンダーギャップ指数というか、前年度の調査では静岡県の経済分野が42位で、教育が37位ということで、まだ低位になっているわけです。この指標がCになっているということは、すべてを総括してCになっているというふうに考えてもいいのではないかと思います。

いろいろ話を進めていく中で、いわゆる意識、女性の意識、男性の意識もそうなのですが、意識と、いろいろな社会制度がありますよね。例えば、今喫緊で事業をやっているのですけれども、年収の壁という話があって、経済の入口のところで制限してしまっている。いろいろなそういったものがあるものですから、意識と制度をセットした上で、いかにアップデートをさせていくかということ。

前回も少し言ったと思うのですけれども、まず意識の問題は今言ったように女性の皆さん自身の上位職を目指す意識とか、生きがい、働く気概とかということも多くあると思いますし、それを受ける企業の経営者の立場としての職場環境の整備というか、そこら辺もすごく大事な課題で、未決で、だからCになっているのでしょうけれども、そういうようなところですね。

それから、関係者の方もお見えになるのですけれども、社会的なものとして介護とか保育などのいわゆる社会的なケアのところはまだ未整備だということもあつたりします。

もう1ついうなら、昭和の時代というか、僕は自分のことのような感じなのですが、昭和の意識というか家族意識というのがまだまだ根づいているということもあります。

それら様々な問題がありまして、その辺をひっくるめて、少しずつ解決していかないといけない。少なくともCはずっとCのままではいけないと思います。これはやはり1丁目1番地として、意識の問題とかも含めて、さらなるアップデートをしてかなくてはならないというふうに思います。

あまりまとまっていらないのですが、一番言いたかったのは、企業の生の声というのを聞かせていただきたい。こういったところで皆さんの貴重な意見をいただくのですけれども、我々は代表して来ているのですけれども、実際は各企業の方々すべてを代弁するわけではないし、今日の参加者をみても、中小企業団体中央会の方やいつも意見を交わしている連合静岡の方が御欠席されているということで、背中に責任や重大な使命を持って僕は出ているということで、大変やりにくいのですけれども、そういった意味でも、幅広く、もっとこう目を開いて、ほとんど企業との関係なものですから、現場の企業のところを御発言いただけるような方々の直接の声を聞かせていただければ、さらにもっと計画がうまく進むのではないかとこのように思います。

(白井委員長)

ありがとうございます。

この1のパートのところは、男女共同参画センターのポータルサイトあざれあナビのことが出ていたりするので、情報発信のことを含めて、もしよろしければ下位委員や道喜委員に少し御助言いただければと思ったのですがいかがでしょうか。

(道喜委員)

まず1つなのですが、1-2にもありますように「ジェンダーという言葉を知っていますか」というときに、様々な方々が講座とかイベントとかで解説しているときの、その言葉の使い方はどうなのかなと疑問に思いました。

私も浜松市のコラボ講座ということで、中学校や小学校に講座に行くのですが、その時のフォーマットとしては、浜松市では、必ず派遣される講師が統一した言葉を使うということで、マニュアルみたいなものがあります。そうすると「ジェンダー」という言葉を理解してもらうときに同じように理解してもらうことができるということをやっています。

それぞれの課の方がそれぞれのアプローチでジェンダー平等や男女共同参画の推進に努めていらっしゃると思うのですが、その時に微妙な言葉の使い方が、例えば、本当に男らしい女らしいということを超えた自分らしいという言葉を使う場合もあるし、性の多様性ということで使われる場合もあります。そういったときに、県で行動するとき、どのようなことを皆さんで共通認識としてされているのかなというのが1つ疑問として思ったところです。

情報発信につきましては、先ほど鈴木委員がおっしゃったように、現場に出かけていかないと現場の声がわからないというのはその通りだなというふうに思っています。ここ数年、企業、学校、地域、自治体問わず、いろいろなところにセンターから出ていくということを心がけているところです。

それから、今だとコロナをきっかけに、各自治体がワクチンの接種の際にLINE登録を推奨していたかと思うのですが、浜松市でもそういったところで、数年前にLINE登録をさせていますので、今浜松市のLINE登録者は43万人となっています。そのため、こういった市の事業をする場合はLINEを使って、講座とかの告知を展開しています。ここ数年本当に反応が良くて、講座の参加者数も飛躍的に集客率が上がっているというのが5月からの現状です。

(下位副委員長)

全国的なセンターの情報になりますけれど、男女共同参画が進んでいるかというところ、時々止まってしまうというところ、反対する意見もなかなか多くて、女性が子供を産まないというところ、男女共同参画を推進することが少子化に繋がっているという違う解釈をする人たちも多々います。例えばいろいろな講座をしたときに、アンチ男女共同参画ではないですが、反対意見とか、そういうクレームが来ることもあります。

そういう点ではジェンダー平等意識の改革というのがなかなか進まないのは、先ほど経営者の立場の方からお話もありましたが、実は家庭の中で、ついつい「女の子は大学は近くでいいよ」とか、「そんなに無理してやらなくてもいい」とか、「やっぱり女は結婚して子供を産まなきゃね」というような家族の中での会話が意外に浸透しています。ジェンダーに関する意識調査をすると、若い人はわかっているということですが、実は性別役割分担意識が身についていて、そこが進まない原因であるかなと思っています。

そういうことで、あざれあの方でもいろいろな意識改革という事業もあるのですが、事業そのものの中で、男女平等、ジェンダー平等という視点を持った講座を進めているところです。また、あざれあナビ等で講座の確認をしていただけたらと思います。

(豊田委員)

一番大事なのは、やはり意識変革の部分だと思っています。この1-3のところ、男性の家事育児関連時間が目標で3時間30分、さすがにこれは少なくても、正直申しますと、女性の意識という話もありますけれど、男性女性が半分半分にならないと、女性は社会に進出していきません。企業の代表の方にもよく言うのですが、いろいろやっていく中で、あなたはどれくらい分担されていますかと聞くと、皆さんされてないことが多いです。ここはやっぱり男性の方の意識のところを変えていかなくてはならない。どうすればいいかというところ、やっぱり教育だったり、家庭で親御さんのことを見ているという方がほとんどだと思います。

なかなか構造的なものは変わらないのですが、この意識のところ、半分やってくれば女性もいくらだって出られると思うのです。一番厳しいネックのところだと思います。構造が変わらない世の中でどうすればいいかというところ、企業がやはりそれなりに対応するように変わっていくということしかできなくて、今企業が一生懸命頑張っているところになります。

このところは、3時間どころか半分くらいは本当はやらなければいけないというところの意識づけをもっとやったほうがいいのではないかと正直思っているところです。

(白井委員長)

私も少し、この1-3のところ豊田委員に引き続き、家事育児時間のことについて1つ、意見を述べたいと思います。

基本計画のダイジェスト版の4ページには6歳未満の子供を持つ妻、夫の1日当たりの家事育児時間の国際比較が掲載されています。静岡県も日本全体と同じように、妻の家事育児時間は他国と比べて大変長時間であり、夫は他国と比べて大変時間が短いということが示されています。6歳未満の子供がいてもこうなので、小さな子供がいなければ、さらに差は大きい。

やらない男性がやらないわけですが、これについてよく言われるのは、やはり今回の議論全体にもありますように、労働の構造が違うので、女性が無職ないしパート、非常勤等の働き方の差というのが、在宅時間が異なるために、あるいはその責任役割がそこに影響して、夫はやらないということが言われています。

ですけれども、もう少し細かく集計したデータについて皆様に御紹介すると、今回は夫と妻ということで括られています。これは妻が無職、妻が職あり、妻がないの3つに分類して集計してみても、夫はやらないのです。これはもうデータで明らかなことなのです。なので妻が、無職であろうが、共働きであろうが、あるいは妻がいなかろうが、男性はやってないという、環境にかかわらず、自分はやれない、やらないということが明らかになっているわけです。

労働の構造的な問題を議論するのも確かに必要なのですけれども、例えば私は普段大学生を相手にしていますけれども、大学生に聞くと、男性もよく家事をやっています。一人暮らしであったり一人暮らしでなかったりしても大変やっている。また職がある方も、一人暮らしの方は当然男性もやっている。つまり妻がいるとやらなくなるということが見て取れるわけで、それは単に構造的な問題だけではないのかなと思います。環境要因なのです。やる人がいれば、やらなくなると。一人暮らしならばやるというようなことです。

これをどうすればいいかというのは大変難しいところなのですけれども、例えば海外は、なぜ夫の家事育児時間が長いのかということを見てみると、家事育児のやり方が違う。つまり分担方式ではなくて共同方式。例えば夕方に仕事が終わったら、一緒に学校なり保育園なりのお迎えに行く、一緒におしゃべりしながら、途中で買い物をして帰る。子供も一緒になったりしますけれども、一緒にご飯を作り、みんなでしゃべりながら一緒に皿を洗うというふうに、そこでコミュニケーションも生まれるし、分担ではなく共同というところで、夫の参加も大変高いし、子供の教育といいますか、子供の参加もできるというような姿が見て取れます。

ですので、分担だけに目を向けるのではなくて、いかにこう共同していくのかというところが1つブレイクスルーといいますか、変化のポイントなのかなというふうに思います。それは、例えば家族会議を開くとか、どういうふうになれば一緒にできるのかということを考えていく。いろいろなところで、例えばイベントをすることか勉強会をすることか講習会をすることか、そのモデルを示すとかいろいろなやり方があると思うのですけれども、少し見方の違いといいますか、夫に何をしてもらおうかということから少し発想を変えて、どうやって一緒にやっていくかということを考えていくと、より海外の数値にも近いような、コミュニケーションの取れた、より豊かな満足度の高い生活ができるのではないかなというふうに考えました。

(寺田委員)

公立の学校現場からです。学校の方にいろいろな方が支援に入ってくださっているというのは、明らかにコロナ前に比べたら増えています。助産師さんだったり、専門の機関だったり、警察のサポートセンターだったり、いろいろなところで、この男女の話をしていただいている、とても有り難いです。

そして、御存じのように授業というのは学習指導要領に基づいていますが、中学校3年生では男女共同参画について触れられていて、学校の授業の中で、生徒が男性の家事育児や育児休業取得率が上がらない理由はなぜかというような課題を取り上げています。

どういう方面から支援をするのがいいのか、まだ中学校3年生ですので、意見としてはそうたくさんありませんけれども、将来大人になる子供たちがそういう視点を持って大人になっていくということが、今後、この部分についても改善が望めるのではないかなという気がしています。

学校の方でも歩みを止めないように、呼びかけをしていきたいなと思ってます。

(村上委員)

先ほどの男女共同で家事育児ができるようにするという事についてなのですが、男性の育休取得ということにつながるかと思うのですが、やはり育休は十分な期間取っていただくことが大切だなと感じておまして、そこで子どもと時間を共有することってこんなに幸せなんだということを感じ取っていただく。そういうことによって、こうしたらもっと妻も居心地よい環境が作れるのではないかなとか、子どもに割く時間をたくさん作ることができるので、そこに至るまでの愛情を育てるだけの、意識が変わるまでに十分な育休の期間を取ることが大切かと思えます。

1週間、2週間ではただの休暇になってしまうので、男性の意識が変わるぐらい思い切った期間取得できるように、企業の方には環境整備をしていただくのがよろしいかと思えます。

(古畑委員)

今いろいろな方々が発言されたように、特に1-1と1-3というのは非常に密接に関わりあっている話だと思います。

よく相談とか聞いて思うのですが、静岡だとよくあるのが、男性の御両親の持っている土地のところに、例えば家を建てて、そこにみんなで一緒に住みましょうという話です。若いときには、なるほど、土地を買わなくていいですよという話で、女性の方もあなたと結婚するのだからと言うのですが、よくよく考えてみたら、今後、女性が離婚したり、ライフステージが変わって働いてみたいと考えたときに、土地から離れたりして、自分のライフスタイルに合ったような人生が設計できるのでしょうかといたら、なかなか難しい話になっているのですね。

気が付いたらがんじがらめになっているというような状況があって、それを避けるためにどうしようと言ったら、最初から県外に出て、最初から自分のライフスタイルが設計できるような東京なりに就職して結婚しましょう、というような思考になっていくのは、これは当然のことだと思います。だから県外流出の人間が多いというのは、今のシチュエーションを止めない限り、おそらく傾向は止まらないと思うのです。

これを避けるためにどうしようという話なのですが、いろいろなところにアプローチするしかないと思うのですね。おそらく、受講者の参加しやすい人権問

題とかの講演会の開催は、どこの講演会でも一緒なのですが、興味がある人は来てくれるのですけれども、興味がない、本当に根本的に意識を変えなくてはいけない人が永遠に来ない。

このあたりをどうすればいいかという話では、1つには発言にすでにあつたように、学校。もう次の世代の方にも根本的に意識を変えていただくということで、学校についての教育を徹底していく。

1つには、例えば企業に対する、経済的などころについては、よく出張講義があると思います。2ページ目とかにもありますよね。こういう経営者向けのセミナーというのを、例えば県も後押しして、ある程度そういうセミナーを受講している企業については、何らか認定制度なりでPRをしていくなどをして、経営者の立場の方々、中核の30代40代の方々、そういう方ではないもっと若い方であれば学校、女性は先ほど発言にありましたように確かに家庭内で、あなたは女性だから、静岡県内の近くの大学に行けばいいみたいな。そこに行くかもしれないけれども、若い世代の女性はそれでよしとは思わないでしょうから、当然就職のときにはもうこんな県から出て行こうという話になるでしょう。

そのあたりの意識を変えるのは、女性の方々にもセミナーなりで、意識を全体的に変えていく、そういうのがあって初めて10年単位で意識が変わっていくのではないかと思うので、ただ講演会を主催すればいいというのではなくて、全体的な方々、そういう講演会に出ない人の意識をどうやったら根本的に変えていけるのかというような考え方が必要なのかなと思います。

そうしないと、おそらく80分とか、子育てをしていると書いてあるのですけれども、これは多分見せかけの数字だと思うのです。お風呂に30分入れています。ちょっと洗い物をしている間に、ちょっと子供に離乳食あげています。少し保育園に行きました。それを全部足して80分とかですね。このシチュエーションで育休をいくら取らせたとしても、家で寝ているに決まっているという話なので、このあたりの意識改革というのをどうしていくのかというのは、10年単位の課題だと思いますが、それをしないと、せっかく新幹線が停まる、これだけ利便性のある土地にもかかわらず、県外流出が止まらないという今のシチュエーションは、止められないと思います。

(工藤委員)

今日初めて参加させていただいたのですけれども、私は住宅の設計をしているのですけれども、今LDKの中でもキッチンが中心というようなスタイルが増えてきていて、共同で食事を作るとかそういうことは増えているかなとは思っています。

少し話は違いますが、この資料を見させていただいた中で、建築土木が一切出てきてないのですよね。農林とかは出てたのですけれども、建築とか土木のところは、女性の進出というのかなりしていると思うのですけれども、やはりまだ男性社会ではあると思います。

その人たちが「男性が仕事を」というような、仕事に関わっている時間も長いとは思っているので、そういう分野を所管している課にも協力してもらおうというのが必要なのではないかなと思いました。

(白井委員長)

時間の関係で、2の柱の方に移らせていただきたいと思います。

2の柱は、安心安全に暮らせる社会の実現ということで、基本的な生活基盤や人権に関わるものになっています。

現金給与額とDVとリプロダクティブ・ヘルス/ライツと、少し議論が行ったり来たりするかと思いますが、まず現金給与額の経済的な面について御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

(国保委員)

昨今、国の方もこうした男女の給与格差の調査をいろいろとしておりまして、各都道府県でのデータが出ていますのですけれども、静岡県は明らかに正社員雇用が少ないという問題がありまして、女性の正社員を増やすということが重要ではないかと思えます。

非正規から正規への転換だったり、正社員の人たちが正社員で居続けるような施策というものが非常に重要かと思っております、実際に今仕事を持って働いていらっしゃる方もそうなのですが、これから就職する若い方々に向けて、正社員を続けるのが当たり前、やめないということをしかりとアピールしたキャリア教育が必要かなと思っております。

というのも、先日学生と話をしたときに、女子学生たちが意外と扶養範囲内で働くというキャリアを描いているというのを知ってちょっとびっくりしまして、多分御両親がそういう働き方なのだと思うのですけれども、扶養範囲内で働くキャリアしか周りを見てないので、自分も結婚して出産したらそうなるのだろうというのが刷り込まれているというのを感じまして、そういった家庭内でのロールモデルがないのであれば、家庭外で、正社員で定年まで女性も働くというのを、きちんと教育していく必要が、思ったよりあるのだなということを実感しましたので、申し添えさせていただきます。

(白井委員長)

機会費用という考え方がないと、目先にお得に見えてしまうのですかね。

(国保委員)

そうですね。扶養の方がお得という感覚なのですよね。アップデートしないといけないなと思いました。

(白井委員長)

県の方には、数値のことでお伺いしたいと思ったのですが、基本計画のダイジェスト版の5ページにあります、今話題になっている性別による賃金格差ですが、正社員か正社員ではないか別に男女の数値が出ていますのですけれども、先ほど国保委員の御指摘がありましたように、そもそも正規、非正規の割合がかなり異なるのではないかと思います、その基本的な数値がもしありましたらお示しいただければと思います。お時間かかるようでしたら、わかった時点で構いません。

給与額の格差について、他に御発言ありますでしょうか。

取り急ぎ先に進めさせていただきますが、この2の柱で2-3、基準値以下になっています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、最近ではSRHRというふうに言ったりすると思えますけれども、この言葉の周知が進んでいない、あるいは中身

としては、もう少し細かくですね、例えばデートDVについてだったりとかリプロダクティブ・ヘルス/ライツ関連の事柄の今後の進め方について、何か御意見ありますでしょうか。

この認識を高めるということ以外でも、今後の進め方について細かく施策についても構いませんので、御意見ありましたらよろしく申し上げます。

(川内委員)

この言葉が非常に認知度が低いという結果が出ているのですが、ちょっとステージが変わってしまった話だったら大変恐縮なのですが、その回答者の属性というのを見ますと、男性 50.4 歳、女性 49.5 歳で、属性としては 70 歳以上が一番多くて、男性は 30 パーセント、女性は 28.7 パーセント。

ベースになっているところというのは全体を見る中の視点としても 1 つ考えてもいいと思うのですが、いろいろな新しい概念が入ってくる男女共同参画で、この言葉「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」を見て、多分言葉として難しい。こういうのを日本語で説明しようとするものすごく長くなったりして、難しい要素というのはあるのかもしれないのですが、わかりやすい言葉というのは、ある意味、理解というか、趣旨というか、進めるための要素だと思います。

男女共同参画の用語の全体にとって言える話だと思うのですが、僕らも言葉を扱っている立場として、なるべく難しい横文字は使わないようにしようとか、日頃意識しているという点もあるし、さっき言ったようにすごく長ったらしくなってしまうと、概念をコンパクトに、適切に日本語で伝えきれないというのはあるのですが、特にこの言葉というのは非常に難しいというか、なかなか広がりにくい言葉だと思いますし、この回答層は 70 歳以上が一番多いということ、こういう結果になるのかなというようなことを感じました。

(道喜委員)

リプロの事業に関しては、私は理事長になって 4 年目ですが、理事長になってから力を入れている事業の 1 つです。

先ほどおっしゃった通りこの言葉が難しいのですが、どうしているかと言いますと、企業だとか学校に研修や講座に行くのですが、そのときには、生理なら生理のこと、職場であれば女性の体と健康についてというような言い方をして、その中でこれはリプロだよという話はしています。

それで、さっきの 1 の柱にも繋がるのですが、企業や学校などに男女共同参画やジェンダー平等の話をするときに、今であれば生理のことであるとか、女性の体と健康についての話から、実際に職場でどうしたら女性が生き生きと働くことができるのか、そのためには男性も生き生きと働かなければいけないのですが、ワークショップなどをやる際に絡めて、男女共同参画とかジェンダーの話をするということをしています。なので、リプロというのは言葉としては認知度は低いのですが、私たちが活動していく中では、大変入口が広いというか、そして入るとこの中にいろいろな要素があったり、それこそひとり親の貧困の問題とかも絡んでくるのですが、間口が広い課題の 1 つで、とても重要だと思っています。

せっかく静岡県を中心として浜松や市町もリプロを男女共同参画の計画の中に今入れようとしている、予算もちゃんとついているという中で、本当にそもそも言葉が難しい、わかりにくいということと、活動内容に幅広いということなので、どう

すればもっと浸透するのか、どうすれば具体的な成果として挙げられるのかというのは、課題であるかなあというふうに思っています。

(下位副委員長)

用語を知っているかということと、言葉の意味を知っているかということは実は違うと思うのです。ですから、言葉は知らないけれど、中身の説明を聞いたら、それは十分に理解できるという人もいます。例えば括弧書きで、女性の体と…とつけて両方で質問すれば、もう少し数値が上がっていくのかなと思います。そんなところを変更していけば、認知度も上がっていくのではないかと思います。

(古畑委員)

先ほど御発言いただいたように、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念自体がかなり新しいので、それが浸透するには当然時間はかかると思います。

ただ、日本でこの用語が浸透するよという運動が起こったのが、本当に最近のことであるにも関わらず、資料によると、10代の用語の認知度については40パーセント。これは本当に教育現場の方々の努力の成果だと思います。

ですので、これは浸透するのに時間がかかるのは当然のことですので、このような施策の方針については、今後も進めれば、その世代の年齢が上がれば当然認知度は国民全体に上がってくる話なので、この歩みについては止めるべきではないと思います。

(白井委員長)

私も県の方に質問したいことがあります。具体的に健康保健分野になるのですけれども、陪席いただいているかちょっとわからないのですが、リプロダクティブ・ヘルス/ライツのことについて質問させてください。特に女性の妊娠ということについて伺いしたいと思います。

この中の具体的な文言には入っていないのですけれども、日本は総じて女性が妊娠に大変無防備であるといえますか、自分の体が守れない状況にあるというふうに認識しています。例えば、避妊というのはコンドームがほとんどであって、その女性が自ら決定して自らの身体で行うような避妊方法があまり普及していませんし、選択されていません。

また妊娠したときにも、配偶者が法律婚でいる場合には、配偶者同意が必要なので、女性だけの意思で中絶することもできないということで、女性が自ら妊娠出産するというのは女性の人生にとって大きな転機になるわけですが、そのことについて大変無防備であるというときに、リプロダクティブ・ヘルス/ライツを考えると、望んだときに自分で決めて妊娠をするというのは、とても大きな事柄かと思えます。

教育にということは書いてあるのですけれども、この妊娠の方法とか避妊だったりとかリプロダクティブ・ヘルス/ライツについて、職域との連携ということで書いてありますが、これはなかなか難しいことで、例えば妊娠のタイミングとか、体の守り方であるとかというのは難しく、もっとナチュラルに言えば健康保健分野で、保健センターがあったりとか、保健セミナーだったりとか、いろいろなところが考えられるのかなと思うのですが、進め方のところにこの分野の所管が書いてな

いものですから、この施策がどういうふうに計画されているのかというのを伺いたしたいと思います。

(こども家庭課長)

御質問の趣旨は、特に若年世代で妊娠に対する知識とかそういったところの啓発の部分。要は、若いうちから自分の体を大事にしてというところの部分についてと受け止めたのですけれどもよろしいでしょうか。

(白井委員長)

若年には限らないです。女性が自分の体を自分で管理しているところです。

(こども家庭課長)

こども家庭課で所管しているのは、例えば、若年というところで行きますと、こちら資料にも書かせていただいておりますが、小中高校と連携いたしまして、各健康福祉センターで教育委員会と協力しまして、例えば思春期講座ということで、命の大切さや妊娠出産についての学び、それから自分や相手を大切にす行動とか、そういった講座を、健康教室という形で取り組んでいるところでございます。

また、男性も含めてなのですけれども、プレコンセプションケアの取組を昨年度から始めておりまして、現在、学校現場などで活用していただくための、プレコンセプションケアに関する啓発媒体を作成していただきまして、そちらを活用しながら、妊娠だけではなく、将来的には健康で自分自身の生活を充実して過ごしていくための健康管理という意味合いも含めたプレコンセプションケアを進めていきたいと思ひ、取り組んでおります。

(労働雇用政策課長)

先ほど御質問いただきました、正規と非正規の雇用者の割合でございますけれども、令和5年度の就業構造基本調査によりますと、女性は正規が45.1パーセント、非正規が54.9パーセント。これに対して男性は正規が77.5パーセント、非正規が22.5パーセントということになっております。

この女性の正規雇用者の割合ですけれども、ちなみに平成29年度は41.4パーセントでございましたので、徐々に増加傾向にはあると思ひます。

(白井委員長)

2の柱についてありますでしょうか。

(古畑委員)

基本計画ダイジェスト版の5ページに、男女間の暴力に対する認識の県のアンケート結果があるのですが、このアンケートは非常に興味深いと思ひます。令和元年度の県民意識調査とあるのですけれども、下の方に行くと、嫌がっているのに性的な行為を強要するとか、避妊に協力しないというような項目がありますが、こういう項目があること自体が、この資料を上手く教育などに活用することで、こういうことが暴力に当たるのだという意識を高める助力になるのではないかと思ひます。

アンケート調査については、令和6年に最新で行われたようですが、何度も繰り返し行うことで、それを報道などで県民に周知して議論することによって、県民の

意識が変わるということもあるのではないかと思います。こういう資料は、何か活用する方法があるのではないかと思います。

(白井委員長)

では、時間のこともありますので、柱3の方に移りたいと思います。

職場・家庭・地域における役割分担ということで、男性の育児休業の取得率、あと重ねてですが取得期間のこともあるかと思います。それから防災会議ですね。この防災会議については、4-2の自治会長の女性割合とも関連してくることかとは思いますが、この部分で御発言いただいても良いと思います。

まずは、育児休業の取得率の向上について、期間も含め、何か御助言御意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。

(恒友委員)

私がこの会議に関わるようになって数年経っているのですけれども、全体として大きなゴールに少しずつ向かっているのかなというふうに思っております。その中で、今回の資料の中でこの男性の育児休業取得率が唯一Aの評価になっている。これはこれで評価して良いのかなと思うのですけれども、先ほどから話にあるように、期間というのは非常に重要なんだよなというところで、企業も男性の育児休業の取得率は上げないといけないということで、非常に認識があると思いますけれど、3日とか1週間取って取得率上げているというのが実態だと思うのですよね。

ここがA評価であれば、先ほどの1-3の男性の家事時間も本当は増えていいはずなのに、そうではないというところで、ここの評価はいいのですけれども、しっかりと問題意識は持っていかななくてはいけないというふうに思います。

ただ、この取組とか方向性もなかなか難しく、広報とか学習機会の提供機会を増やしても、なかなかこういったところは浸透していかない。なぜならば、いずれもそうですけれど、特に中小企業は人手不足の中で、こういうことができるのかというところを、疑問に思っている経営者の方々も多いと思うのです。

一方で、人手不足の中でもこの育児休業の期間を長く取るような機会を作っていらっしゃる企業もあるはずなのですよね。ですので、そういった成功事例みたいなものをもっと出していき、どうしたら育児休業の期間の長期化ができるのかというところを示していく、それが重要なのだと思います。

最初に戻ってしまいますけれど、全体的には、この男女共同参画のゴールに向けて進んでいるのですけれども、その進み方のスピードを上げるためには、どの項目もそうなのでも、理論的にこうだあだと言うよりは、現場にしっかりとわかるような具体例、あるいは時間軸を持った情報の提供の仕方というのが非常に鍵を握るのかなというふうに思っています。

決して今が駄目だということではないのですけれども、より加速させるために、もっと工夫の仕方というのはあるのではないのかなというふうに考えています。

(川内委員)

これは県の方に聞いた方が良いのかもしれません、推進の直接的な話ではなくてすみません。

目標設定が30パーセントとなっているのですけれども、確か国の取得率の目標は25年までに50パーセント、30年までに85パーセントというふうになっていたと思

います。しかも30パーセントでA評価になっているのですけれど、この30パーセントというのは、この計画を作ったときに国の指針とか目標ができていない中で、もう30パーセントというのがあって、それがそのままになっていてA評価となっているのか、30パーセントになっている理由を教えてくださいと思います。国は25年50パーセントだったと思います。

(こども未来課長)

国はこども未来戦略の中で、2025年につきまして、公務員85パーセント民間50パーセントという形で目標数値を上げたところと認識しております。

こちらの30パーセントの数字ですけれども、国の方も、取得日数は別としまして、取得率という話ですと、だんだんと基準をクリアしていく中で、随時、取得率の目標値を上げていくというところなんです。県の目標値にいたしましても、前の目標値を超えたこともありまして、途中で見直しているところがございます。

こちらの男女共同参画基本計画は令和7年度までの計画ではございますけれども、8年度以降も踏まえ目標を設定していくのであれば、当然国の目標なども見ながら見直しを進めていきます。

国は2030年の目標まで出しておきまして、公務員は取得日数が2週間以上で85パーセント、民間も85パーセントと、段階的に上げていきますので、県の目標につきましてもそちらを踏まえながら調整していきたいと思っております。

(国保委員)

評価としてはAということで十分健闘しているなと思いますが、できればここで満足せずに頑張っていたきたいです。というのは、今回の実績が27.8パーセントですが、昨年の全国実績は30.1パーセントなので、昨年の全国平均を下回っています。なので、そういう意味では、静岡県も頑張ったけれど、全国的にはもっと頑張っているの、結果的には平均に至ってないということで、静岡県の企業ももう少し目標を高く持って活動していく必要があるのかなと思っております。

ただ一方で、個別の企業を見ていくと、男性の育休取得率が85パーセントぐらいに至っている企業というのも実際にはありまして、そういった男性育休取得率が高い企業ですと、例えば、そもそもの申請方法を変える、男性育休の取得希望申請をすごくシンプルにして提出しやすくするとか、あるいは取得しない人が申請するという仕組みに変えるとか、取得するのが当たり前だという前提で制度設計をしていることにより8割になったりという実績を聞いておりますので、そういった選択をして取るのではなくて、取らないことが選択であるというような、前提となる意識を変えた制度設計というものも検討していいのではないかなと思います。

また、私に関わっています厚生労働省のイクメンプロジェクトの方で若年者の意識調査をしたところ、男性育休の取得実績がない企業に就職したくない若者が6割もいるということがわかっております。育休を取るかどうかはともかく、男性の育休を認めていない企業がいい企業であるわけではないというイメージが若い人たちの中にできているということは、実際にデータでも確認できておりますので、そういったことを企業の皆さんに周知していてもよいのかなと思います。

(森本委員)

先ほど、こども未来戦略の話がございました。

令和5年12月に閣議決定したものですけれども、加速化プランにおいて、政府全体として、男性の育児休業取得率目標を2030年に85パーセントと大幅に引き上げています。企業の皆様に達成していただくための国の支援策としては大きく3つございます。改正育児・介護休業法を5月31日に公布しております、段階的な施行ということで、メインは令和7年4月1日になっております。

1つ目ですが、その中で男性労働者の育児休業取得率等の公表が、現行法では従業員1,000人を超える企業の事業主に義務づけられておりますけれども、4月以降は300人を超える事業主の皆さんも対象となります。

それから2つ目ですけれども、中小企業に対する助成措置を大幅に拡充しており、予算額としましては200億円で、育児休業や短時間勤務の利用期間中の業務代替を支援するというものです。大手の民間企業では、業務の応援代として一律10万円を支給するといった企業もあるようです。厚生労働省では、育休取得者の業務を代替する周囲の労働者へ手当を支給した場合は、業務体制整備経費として5万円、手当支給総額の4分の3を支給といったものです。先ほど期間がというような話がございました。やはり企業としてもその期間に新しく職員を雇用することができるのかという話もありますが、育児休業取得者の代替要員を新規雇用で確保した場合、6ヶ月以上雇用していただいた場合には、67万5千円支給するというメニューもございます。

それから3つ目ですが、出生後の一定期間に男女が育休を取得することを促進するため、給付率を手取り10割相当とすることで改正等の手続が進められています。こちらに関しては、国の実施までの期間限定助成等として、県庁の方で、今年度実施されていたかと思えます。

(藤崎委員)

私は、先ほども申しましたように昨年千葉県また東京の方から移って来ましたので、皆さんの御意見を伺っていて、地域の違いというものをひしひしと感じております。

私の周りや娘と娘の家族などを考えますと、男女とも仕事を持っているのが当然のような環境で、保育所に子供を預けて、育児も助け合っという、そういう環境を目の当たりにしながら、私はこちらに来ました。それは標準的ではないということはおわかりの通りですけれども、そういう状況を見てきましたので、静岡県伊豆という比較的古い風習があるような地域に来て、その違いをがすごく感じているところです。地域の友達も、地域の古い伝統をととても大切にしている、仕事の働き方や子供の育て方にそういったものがとても引き継がれていて、私が意識改革をしたいと思ってもそれがまだまだ伝わらないのですね。

今、様々な企業の取組、それから学校や地域の取組を伺ったのですけれども、やはり個人として、また地域として、人間として、その考え方が本質的にだんだん変わっていかねば、なかなか目標は達成できないと思います。目標値を掲げ、皆さん努力していただいておりますが、これは、諦めないで長くずっと続けていかねばいけないことだと思っていて、それをますます今日感じたところです。そして、良いか悪いかは別として、やはり違う地域のことをよく知って、いいところを取り入れていくという姿勢を続けていかねばならないなと思ったところです。

先進的な取組をしているところがあるということは、しっかり認識してやっていかねばならないと今日もつくづく感じたところで、私はまだ初めての会議で皆

さんからこれからいろいろな活動について教えていただかなければならないのですが、違ふ地域の情報で役に立てればというふうに思っているところです。

(豊田委員)

このところは先ほどから出ている家事の割合と同じで、本当に男性がこれを必要と思っているかという、認識というところも大事だと思います。ワンオペになる場合が多いので、育休取得に対してちゃんと家族と相談しているかというところも、そういう意識のところにも繋がっていると思うのです。

育休を取っても自分が休んでいて、子育てをしてないという可能性も先ほど話にありましたが、男性の家事の割合を見ていると、本当にしているのかなというふうに思ってしまう。

そもそもこれ育児休業ですよ。育児休暇ではなくて。ほとんどが中小企業なので、人数が少なく、例えば営業の1人が育休で半年とかいなくなると、もう会社が成り立たなくなってしまう。さっき助成金の話もありましたけれども、それどころの話ではないので、そういうところを解決しなければ多分無理だと思います。うちの会社は男性の育児休暇の取得率は100パーセントなのですが、これは子どもが生まれたら育児休暇をちゃんと取るように、チームで仕事をするというところで計画を立ててやっています。ですが、育児休業だと長いのでなかなかできないのです。休暇だとそれが容易にできるのですよね。ですので、前回も言ったかも知れませんが、もうちょっとハードルを下げながら、意識改革も含めた教育など、いろいろ取り組んでいくということが大事ではないかなと思います。

助成金とかそういうのがあれば、もっとそこを強調して言っていただきたい。それだけではとても中小企業では足りないのですけれどもね。

うちの会社では、育休をとったら育休の期間に何をしたかという文章を書かせて写真を撮らせて、ちゃんと育児をしている証拠を取らせて、それをホームページに掲載しています。そこまでしないと、その男性が本当にやっているかどうかわからないので。また、そういうことをやることによって、確実に意識改革はできていると思います。そういう底辺のところから少しずつやっていくことが必要ではないかなと思っております。

(国保委員)

先ほど取得期間の話が出ましたけれども、私は最低1ヶ月は取得するべきだと思っております。家事や育児も仕事と同じようにスキルの問題だと思いますので、週に1日1時間ぐらいしかやらないアルバイトと、1ヶ月フルで入ってくれるアルバイトと、どちらがスキルアップに繋がるかというと明らかに後者なので、ある程度まとまった育児休業期間を設定しなければ、男性育休に価値はないかなと思っています。期間を短くせずに、1ヶ月取りやすくするための施策を考えるというのが、中小企業の皆さんにとっても重要な視点かなと思います。

また、1ヶ月以上休むということになると、職場もちょっと戻ってくるまで我慢しようということにはならず、それではなかなか乗り切れないので、きちんとその業務改革にも手をつけ始めるので、そういった意味でも短い育休は職場にとっても家庭にとっても効果が薄いと思いますので、長く取れる施策を検討していただきたいなと思います。

(藤崎委員)

先ほど言い忘れてしまったのですが、皆さんから伺った努力されている取組について、伊豆という地域はなかなかその情報が来なくて、静岡県の中でも少し置いていかれているようなところなので、様々な情報を平等に満遍なく広げていくという運動も必要かと思います。

(鈴木委員)

これも冒頭言ったように企業のことですので、一言だけ言わせていただきたいのですが、先ほど恒友委員から話があったように、以前から比べれば、育児休業の取得率、期間のことは別としまして、取得率につきましては格段の進歩があるというか、それはいろいろな企業の経営者の方々と話をしている、肌身に感じています。その結果、全国よりも下回っているということですが、この数字に表れているのかなと思います。

育児休業については、社長や経営者の心1つというか、気持ち1つで、世の中でダイバーシティや育休というような多様性というものが話題になったりしている中で、企業に求められる社会的な要請というのは、いかに強いかというのは皆さんも中小企業含めてひしひしと感じているのが実態だと思います。

具体的には、今の採用の話聞いてみますと、もちろん賃金の話はともかくとして、休暇の話とか育休はとれるのかということは必ず出てくるようです。これに対応しないと、人手不足の中でさらに人も取れないと、企業の死活問題に通じるというようなことになる。経営者は、通常の商売の出し入れと同じように、男女の問題や育休の問題について、高いレベルで高次元の判断をしていかないと企業の存亡に関わるということなのですよね。先ほど国保委員の分析にもありましたが、経営者もしっかりと把握しておりますから、これからさらに右肩上がりに行くのではないかと思います。

また、先ほどお話あったと思うのですが、今まで4人でやっていた人が1人育休を取るとか、育休でなくてもコロナで1週間休んだということで、残りの3人がその1人の欠けた部分をみんなで協力してサポートする。先ほど助成金の話も出たのですが、これは経営の判断で、それに対してちゃんとサポートしてくれよと企業自ら手当をつける、インセンティブをつけるというようなことも最近はかなり出てきてます。

こういった努力は、やはりそういうことを対応しないと企業は生き残れないよということの実感だと思いますものですから、いろいろ冒頭申しましたように、ほとんどが企業一色のようなイメージなのですが、しっかりやっているものやっていますよというところを付け加えさせていただきたいというふうに思います。

(村上委員)

取得期間のことで、先ほどの最低1ヶ月は、ということに私も賛成です。スキルの問題とおっしゃっていましたが、だんだん身についていって、自分の役割分担がはっきりしてくると男女間の家事分担もやりやすくなっていくと思います。

自分の役割がはっきりしてきて、育児休暇・育児休業を取って子育てをしていくと、愛情なども育まれていき、第二子をもうけようという気持ちにもなると思います。そうすると、子どもが増えるということにもなるので、きちんと期間を取っていただきたいと思いました。

先月、県内の48社くらいの企業の方と合同就職説明会があって、就職側ではないのですが参加させていただきました。育児休業に関しては、我が社は普通にやっていますという企業ばかりだったのですが、その中で女性の働き方について、助言を求められることが多々あり、どうしたら女の人は働きやすくなるのかということを知りたいという企業もいくつかありました。リプロダクティブ・ヘルス/ライツのことについては全く知らない。女性の体についてはまだまだ企業の理解がないのが実態でした。

育児休業に関しても、企業の方同士で話す場を設けたら良いのではないかと思います。事例の共有、こうしたらもっとよくなるのではないかという情報の共有をすると良いと思います。最近知ったのですが、育休を取っている男性の補助に入る方のポイント制というものがあるというのを知りました。補助をしてもらった社員にポイントをつけるということでしたが、いろいろなやり方があるのではないかと思いますので、いろいろな事例を共有するのが良いのかなと思います。

(白井委員長)

時間の都合もあって申し訳ないのですが、3-1だけでなく、4の柱の4-1の管理職割合の向上についても、何か御意見や御発言がございましたらお願いします。少し順序が変わってしまって申し訳ありません。

(国保委員)

4-1に関しましては、2023年度の実績で、係長が22.3パーセントと前年より下がっている。前回調査の24.9パーセントよりもむしろ下がっているというところが気になります。より上位層の管理職は増えていますが、そのベースになる係長が減っているというのは、数年後に管理職割合を下げる要因になり得ますので、きちんと裾野が育つような仕組みになっているのか、あるいは減少している理由について何か思い当たるものがあるのかというところは少しお伺いしたいと思います。

(労働雇用政策課長)

課長、部長というところは、2019年度よりも随分上がってきているところではございますが、この後に続く係長クラスというところが、数値を落としており、大変危惧しております。現在、女性管理職の育成に向けては対象者別に3種類のセミナーを実施しているところです。経営者向けのセミナー、現在、管理職である方のセミナー、そして、管理職の候補者に向けてのセミナーを実施しているところでございます。

いずれもほぼ定員に達し、好評をいただいているセミナーではありますが、やはりこの候補者のところのセミナーにももう少し力を入れてやっていかなければならない状況であるかなと、この数字を見て感じ取ったところでございます。

この調査は、県の就職ネットというサイトに御登録をいただいている企業に対してアンケート調査を行った結果でございますので、お答えいただける企業が年度によってばらつきがありますので、そういったところが少し影響しているのかもしれませんが、今年度も調査をしていくことにしておりますので、この数字を注視していきたいと考えております。

(国保委員)

ありがとうございました。

この女性のキャリアアップは、先ほどの3-1の男性の家事育児への関与だったり、2-1の男女間の給与格差にも繋がっていく問題だと思っておりますので、ぜひ上昇していく指標にしていきたいと思います。

(道喜委員)

役職者になるということについて、講座や直接こういった方々とお話しすると、やはりマネージャーになりたくないという若い女性が多いかなと思います。扶養の範囲内で働きたいというのもあったりするし、上の方々、男性の働いている様子を見ながら、こういうふうになりたくないという率直な意見が最近よく聞かれるなと思っています。

なので、そうではなくて、マネージャーというのはどういうものなのか、自分の時間も仕事も自分でコントロールできるという、新しいマネジメント像というのをイメージしてもらおうというのが大事かなというふうに思っています。

どうしてそういうふうになるかという、育休制度もそうですけれど、保育園であるとか子育てのあり方であるとか、いろいろなところが絡まっていて、結局、選択肢として、今の自由で決められた時間だけ働けば、責任もなくお給料をもらえて、上の人たちのようになりたくないというところになってしまう。そうならないような、新しい、仕事効率や生産性も含めた仕事のあり方というのを作っていかねば、イメージしてもらわなければいけないのではないかなと思います。

そのためには、メンターという、すでにそういった働き方をされている方々の交流とか話を聞く。特に中小企業で女性の方が少ない場合は、そういう機会を設けてもらうというのが大事かなと思って、少ない回数ですけれど私たちもそういった交流会をやっていて、そういった機会を増やしていくことが大事かなと思います。

(下位副委員長)

この事業所の管理職という項目ですが、実は4-1は政策・方針決定過程における女性の参画拡大ということで、もちろん事業所の方は頑張ってもらっているのですが、政策方針決定という場合には県庁も入ると思います。県庁の管理職における女性の割合ですが、目標値が16パーセントだったと思います。

ですから、事業所も大事ですが、政策の方針を作っている県庁の中の女性管理職をぜひ増やしていただきたいなと思いますので、その数値も上げていただけたらなと思います。

(古畑委員)

この4-1について思うのですけれども、現時点では仕方ないのかもしれませんが、幾つかの会議体でもこういう管理職の女性の割合というパーセンテージの数字だけを達成するようというところが、目標に掲げられてきたと思うのですね。

でも実際の問題として、現場の管理職に女性がなぜなりたくないんだろうかという1つの原因としては、現場の人間同士のトラブルの調整の役割として、女性がやればよいという1つのジェンダー論がここにも発現して、あなたは管理職という立場なのだから現場の調整をしたらいいかという、その調整の役割を押し付け

るために名目上だけ管理職という肩書きをつけるということも、現実にはあると思うのです。

一方で、残業代を払わないための調整弁として管理職にするという、目標は達成できるし残業代はさほど払わずに済むというような企業側の考え方によって、肩書きをつけるというようなことも現実にはあるのではないかと考えています。

だから1つにはその数値の目標の達成率だけではなくて、もちろんそれは第一段階として必要なのかもしれないですけども、実際に職務に就いている人間がある程度数が出てきた段階で、男女間の平等意識が本当に達成できているのかどうか、現場の人間における男女間の意識の平等感についてのアンケート調査などが行われてもいいのではないかと考えます。

後は、数値としては、部長のところだけは数値が達成されたというように見られているものなのですけども、そうであれば次年度以降の部長の達成の目標についてもう少し高い比率を設定する。達成の評価もAとかBとかそういうことに形式的にこだわるのではなく、あるべき姿の数値というのを、設定についての姿勢として考え直してもいいのではないかと思います。

(白井委員長)

数値のことでいうと、ほぼ50パーセントという国も多々ありますので、働き方が同じになれば50パーセントになるという、数値の国際的なところも見ていただければと思います。

時間の関係で申し訳ありませんが、柱について少し横串を刺してしまいましたけれども、地域社会ということで、3-2防災会議に占める女性の割合、それから4-2自治会長に占める女性の割合、地域社会のことで何か御発言いただける方いらっしゃいますでしょうか。

(鎌野委員)

4-2の自治会長に占める女性の割合のことで、私の身近な話として聞いて欲しいのですが、最近、男女ともに就労年齢が上がってきているのですね。65歳とか70歳くらいまで働いているものですから、こういうものにデビューする年齢がすごく上がっていて、なかなか受け手がいなくなっています。今年度も自治会長を選ぶ際に後任がいなくて、2度目をやったという話も聞いてます。

そして、女性の割合というところではいきますと、男性から男性に推薦が行くものですから、なかなか女性の名前が上がってこないような気がしています。

受け手がいないということで、自治体自体の活動もすごく小規模になってきているような気がします。それに付随する女性の会とか、シニアの会とかそういうものも休止になったり、縮小傾向になってきています。そんな現状を今見てます。

(白井委員長)

県の方にお伺いしたかったのですが、3-2の防災会議のところなのですけども、女性防災リーダーの育成とありますが、これらを自治会等にお知らせするというか、個人情報もあるのかもしれませんが、防災リーダーの見える化といいますか、リストがあるとか、より参入しやすいような、自治体が間に入るような形で取組というのはどういうふうになっているのか教えていただけますでしょうか。

(池田男女共同参画課長)

育成した防災リーダーに関しては、市町とも名簿等を一応共有しておりますので、その地区で活動できるような方については、市町の方も把握している状況であります。市町と連携しながら、全県ではできないのですけれども、あざれあと協力しながら、市町へ出向いて行って、その方たちがその地域の活動できるようなことを支援するような事業は行っております。

(白井委員長)

自治会にも積極的に参加していただけたらと思ったのですが、防災会議ということは市町ですけれども、自治会にもお知らせはあるのでしょうか。

(池田男女共同参画課長)

市町と連携する際に、男女共同参画関係課と危機管理関係課、また自治会の方にも出ていただいて、一緒に学習したりしておりますので、一応共有できていると考えております。

(白井委員長)

地域社会のことについて何か御意見、御発言ありますでしょうか。

では最後急ぎ足でしたけれども、一応1から4までの柱に沿って皆様専門に応じたそれぞれの御発言、大変ありがとうございました。

県におかれましてはこれらの御意見をぜひ集約していただいて、それぞれに御活用いただければ幸いです。

まとめですけれども、来年度についてですが、現行計画の最終年度となります。次期計画の策定を進めていくために、2月ごろに2回目の審議会を開催予定とお伺いしています。開催日の調整は事務局でしてくださるということですので、皆様どうぞよろしく申し上げます。

では進行を事務局にお返しいたします。

(司会)

本日は活発な御審議をいただきまして、ありがとうございました。

(白井委員長)

間に入ってしまって大変申し訳ありません。船戸委員が画面をオンにしてくださいましたので、どの点についても構いませんので、一言お願いします。

(船戸委員)

最後の自治会の参加なのですからけれども、都市部よりも中山間地域は女性の参画というのはかなり遅れているかなという印象があります。特に自治会に関しては、そもそも人口減少と高齢化が進んでいるところというのは、男性自体も、もうやれる人たちがいなくなっている中で、大体自治会長さん自体がもう頭がちょっと硬くて、地域に担い手がいらない、後継者がいないといつも言うのですが、よくよく見ると元気な女性たちがいっぱいいるのだけれど、もともとその後継の対象になってい

ないのですよね。だから僕は自治会長さんの啓蒙というのが必要なのではないかなというふうに、中山間地に関しては特に思います。

確かに人口減少、高齢化はしていますが、まだまだ潜在的な担い手というのがいるにもかかわらず、そもそも女性に頼めないとか頼みにくいとか、そういった先入観みたいなのがある。一方で、女性は女性同士で集まって、サロンをやったり、加工グループを作ったりとかして、そういったエネルギーを自治会の方に注入することができればいいのではないかなと思います。そのためには、自治会長さんの考え方を変えていく必要があるのではないかなと思っています。

(司会)

それでは改めまして、くらし・環境部長の池ヶ谷よりお礼の言葉を申し上げます。

(池ヶ谷くらし・環境部長)

委員の皆様におかれましては、日頃から、男女共同参画をはじめ、現計画の推進につきまして、御理解御協力を賜り誠にありがとうございます。本日はそれぞれの立場から、貴重な御意見をたくさん出していただきました。本当にありがとうございました。

当審議会については、男女共同参画に関する重要事項を審議していただくというものでございまして、県が今後施策を進めるに当たりまして、非常に重要な役割を担っていただいていると考えております。先ほど少し話がありましたが、来年度に次期の計画を作って参ります。そういったこともございますので、引き続き委員の皆様におかれましては、御指導御助言賜りますようお願いを申し上げます。私からのお礼の挨拶とさせていただきます。

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47回静岡県男女共同参画会議を閉会いたします。

先ほど委員長からもお話がありましたが、次回は2月頃を予定しております。委員の皆様におかれましては、後日事務局より開催日の調整のお願いをさせていただきますので、どうぞよろしくお願いたします。

本日はどうもありがとうございました。