

**第48回 静岡県男女共同参画会議 議事録**  
**開催日時 令和7年1月30日(木) 午前10時～正午**  
**開催場所 静岡県庁 別館9階 特別第一会議室**

(司会：森男女共同参画課長代理)

それではお時間になりましたので、ただいまから第48回静岡県男女共同参画会議を開会いたします。

委員の皆様方にはお忙しい中、御出席を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17名と、半数以上の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。

はじめに、委員を御紹介いたします。今回は公務の都合により御欠席されたため、委員就任後初めての御出席となります。吉田町長、田村典彦様、恐れ入りますが、簡単な自己紹介をお願いいたします。

(田村委員)

ただ今、紹介に預かった吉田町長の田村と申します。どうぞよろしく申し上げます。

こういう席に呼ばれるのは以前もあったのですが、何でこういう立派な席に呼ばれたのか、つらつら考えると、非常に簡単なことなのですが、うちの町の管理職における女性の登用率は、現在41%。程なく50%になります。場合によっては、50%を越すかも知れません。

基本的な私の考え方としては、世の中には、男性と女性が数的には半数ずつですよ。女性も、男性と同じように社会に出てキャリアを重ねて一生懸命頑張りたい。できれば、当然のことながら、ポリシーメイキングの立場に立ってみたい、人材を育成するポジションに立ってみたいと、そう思っているわけです。しかし、現実はいかないのですよね。

2025年というのは非常に面白い年で、第5次男女共同参画基本計画が終わります。それと同時に、女性活躍推進法が存立の期限で10年を迎えます。今年は、第6次の男女共同参画基本計画を作る年であって、また女性活躍推進法を延長するかどうかを決める年です。そういう年で非常に重要な年なのですが、静岡県庁を見ていると、県議会のひな壇に並ぶ方々の中で、女性は一人もいません。

地方公務員月報の12月号に、うちの町の女性の登用の計画について書いてあるのですが、実はですね、私は平成15年に町長になったのですが、平成16年3月に昇任昇格人事を見たところ、女性が一人もいなかったものですから、何で

ですかと言ったら、実は、女性の昇任昇格について、例えば男性が3年でよいところを女性は5年必要とか、女性にハンディを課すような内規がありました。これはとんでもないことになると思います、女性職員を大きな部屋に集めて、申し訳なかったと、皆さんがこれまで被った財政的な損失についてはものすごい額になりますので、それは補償できませんけれども、皆さんを男性と同じような扱いとして、そのポジションに全部就けますと、その通りにやりました。

そういうふうな内規があったのですが、静岡県を見ると、女性がそういうポジションにほとんどいませんよね。もしかしたら静岡県にもそういう女性に男性と違ってハンディを負わせるような内規があるのかなと時々思うのですけれども、おそらくないのだと思います。そうすると、なぜそういう状況になっているのですかと、その説明をすれば、静岡県の女性職員の扱い方について、何かがあるはずなのです。そういう説明してもらった方が一発でよく分かると思います。

今日は参加させていただいて、好きなことを話しますので、またよろしくお願ひします。

#### (司会)

ありがとうございます。

なお、静岡県地域女性団体連絡協議会副会長鎌野委員、掛川市長久保田委員、静岡労働局雇用環境・均等室長 森本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。

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お願ひいたします。

#### (白井委員長)

皆様おはようございます。ここから進行を務めますのでよろしくお願ひいたします。

早速ですが、内容に入りたいと思います。まず議題1及び議題2、次期静岡県男女共同参画基本計画の策定方針と検討体制について、合わせて事務局から御説明をお願いします。

#### (池田男女共同参画課長)

男女共同参画課長の池田です。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事(1)次期基本計画の策定方針について説明させていただきます。資料1を御覧ください。

1の策定趣旨でございますが、現在の第3次基本計画は令和3年2月に、令和7年度までの5年間を計画期間として策定したもので、本計画が来年度末で満了となることから、第4次基本計画を策定しようとするものでございます。

2の次期計画の基本的な考え方を御覧ください。(1)計画の期間は(5)にあるように、国の男女共同参画基本計画と整合を図っていくため、国の計画期間と合わせて5年間とする予定であります。

(2)計画の構成ですが、現行の計画に引き続き、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる女性活躍推進法に基づく県の推進計画と一体として策定いたします。

(3) 計画の内容につきましては、条例の第一条の規定に基づき、男女共同参画社会基本法で示されました、アからオの基本理念にのっとり、基本目標と基本的施策を定めてまいります。一体としている女性活躍推進計画におきましても、女性活躍推進法に定められました基本方針を勘案して定めてまいります。

また、男女共同参画基本計画は現在策定中の県の総合計画の分野別計画として位置付けられる予定です。そのため、(4)にありますように、静岡県総合計画との整合性も図ってまいります。

3の次期計画策定手続きの条件でございます。基本計画の策定に当たりましては、条例で(1)から(3)の手続きが必要とされております。県民の意見を聴くことにつきましては、関係団体との意見交換やパブリックコメントを実施していきます。また、男女共同参画会議に対しましては、骨子案、次期計画案等、各段階で御意見をいただきながら作業を進め、計画策定後は速やかに公表してまいります。

次にページをめくっていただきまして、4の今後のスケジュールを御覧ください。策定までのスケジュールですが、参画会議委員の皆様には、7月に中間報告としての骨子案について御意見をいただき、10月には次期計画案について、2月にはパブリックコメントを反映した最終計画案について御審議をいただく予定としております。

そして部会については、資料2で御説明させていただきますが、御了承いただければ、全体会の中に部会を開催し、課題の整理、施策の方向性、骨子案、次期計画案と御意見をいただきながら、各段階で全体会へお諮りしながら進めてまいりたいと考えております。

また、これらの審議に並行して、関係団体との意見交換やパブリックコメントの実施、県議会への報告を行ってまいります。

続きまして、次のページになりますが、議事(2)次期基本計画策定の検討体制についてです。資料2となります。

次期基本計画の策定に当たりましては、条例に基づき、参画会議の意見を伺いながら進めてまいります。計画の策定には、多くの検討事項があり、限られた時間の中での実質的な議論を機動的に行うためには、第3次計画の策定時と同様に部会を設置し、参画会議の全体会と連携しながら進めていく体制を取らせていただきたいと思います。

部会の運営については、資料2-2の要領のとおりでございます。これは第3次計画策定時に定めたものですが、今回の計画策定におきましても、引き続き本要領としたいと考えております。所掌事務につきましては、次期計画の策定に資するため、策定に関する検討、調査研究等を行います。組織及び部会員につきましては、第3条にありますように部会員は6名以内で組織し、参画会議委員の中から委員長が指名します。部会長は、部会委員の互選により選任し、任期は策定事務が完了したときまでとなります。会議につきましては、部会長が招集し、半数以上の出席がなければ開催できないこととなっております。また、意見等の聴取ということで、第6条に専門的知識を有するものを部会に出席させ、意見を聞くことができるようにしております。

私からの説明は以上となります。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。

委員の皆様の方で、この体制について等、御質問御意見ありますでしょうか。

**(全委員)**

意見なし。

**(白井委員長)**

それでは御了承いただいたということで、「静岡県男女共同参画会議要綱第4条」の規定に基づき、静岡県男女共同参画会議の部会を設置することとし、その運営については、今御説明いただいたお手元の運営要領によることといたします。

なお、運営要領第3条第2項及び第4条第2項の規定に基づいて、今後、委員長の権限により部会員を指名させていただきます。また、部会長については、部会員の互選によって選任することとなります。

部会員の人选については、今後、事務局から皆様へ連絡させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

続きまして、次第の3、意見交換に移らせていただきたいと思います。

この意見交換の位置付けですけれども、もう少し御説明をさせていただきますと、先ほど、スケジュールの御説明がありましたが、今後、今申しあげましたように、部会を設置し、部会の方で案を作っていくと考えております。

部会の中間報告というのが7月にあり、次の会議が7月に予定されています。そこでもう中間報告があがってくるということなので、第1回の部会を開催するに当たり、またそれ以降の部会を進めていくに当たり、今日の皆様の御意見がそこに検討事項として盛り込まれていくということになります。7月にそれらを含めた案の中間報告というのがあがってくるような体制になっておりますので、ぜひここでの意見交換で皆様の御意見を頂戴したいというふうに考えております。

そして、お手元の資料を御覧ください。参考資料1ですね。これに基づいて意見交換を進めていきたいと思っておりますが、このことにつきまして事務局から御説明をお願いいたします。

**(池田男女共同参画課長)**

参考資料1を御覧ください。簡単に説明させていただきます。

1の「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の推進」ですが、地域社会におきましては、いまだに根強い固定的な性別役割分担意識があり、教育現場や企業などに比べ、男女共同参画意識を浸透させることが、難しい状況となっております。少子高齢化の進展、若年女性の都市への流出など、本県の地域社会が抱える諸問題を踏まえまして、地域における推進体制の強化、あり方等について御意見等をいただければと思っております。

2の「誰もが安全安心に暮らせる社会の実現」ですが、DVや非正規雇用、ひとり親家庭等を理由に生活上の困難を抱えている女性の支援、また性の多様性についての理解促進は人権が尊重され、安全安心に暮らせる社会の実現のために重要な施策であります。効果的な支援等について御意見御提案等がありましたら、お聞かせいただければと思っております。

3の「企業等における女性活躍の一層の推進」ですが、男女双方にとってのワークライフバランスの実現が男女平等参画社会の推進の課題ですが、社会には長時間

勤務などを前提とした、いわゆる男性中心の労働慣行が依然として根強く残っております。また、女性が出産育児等のライフイベントや女性の健康課題とキャリア形成を両立し活躍し続けられる環境づくりに向けて、効果的と思われる施策等について御意見等ありましたら、御発言いただければと思います。

4の「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」ですが、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画は、依然低い水準にあります。様々な社会問題を解決するためには、女性を含めた多様な意思が社会の方針決定に反映されることが重要であると考えます。本県におきましても、女性の参画拡大を図るため、御意見御提案をお願いしたいと思います。

1から4以外にも次期計画策定に関しまして、課題や施策等、御意見や御提案いただければと思っております。

私からの説明は以上となります。よろしく願いいたします。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。

意見を交換するときのたたき台と言いますか、4本の柱をいただいておりますので、これに従って進めていき、そして最後の5のところ「その他」ということがあります。何か議論の中で出てくるかと思っておりますので、まずはこの4本の柱について、順に意見をいただきたいと思います。

勝手ながらなのですが、どれが意見が出やすいと前持って予見を持つことは控えた方がよいのかもしれませんが、議論の順序を、より意見が出やすそうなものに順序を入れ替えさせていただき、まず「企業等における女性活躍の一層の推進」ということで、いわゆる経済、働く分野のことについて御意見をいただければと思っております。その次に、安心安全ということ、そして1番のアンコンシャスバイアス等意識の部分について、最後に地域社会への女性の参画ということ、4番について御意見をいただきたいと思いますと考えております。

また、委員の皆様におかれましては、皆様のそれぞれの御専門御見識のある詳しい部分あるかと思っておりますので、今日はお一人一度は発言していただくような形で、自分はここでこれを言うぞというのをぜひお考えいただいて、そのところで速やかに挙手をいただければと思います。Webの方も、私が見逃していたらマイクをオンにさせていただいて御発言ください。よろしく願いいたします。

それでは早速、時間も限られていることですので、女性の働く場面において、もちろん男性もですけども、男女共同参画に向けてのところ、ワークライフバランス等について御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。5年間の大事な計画になりますので、ぜひ積極的な御意見をよろしく願いいたします。

#### (豊田委員)

袋井商工会議所の豊田でございます。

いつも言っているのですが、企業におけるワークライフバランスは非常に大切なのですが、社会の構造がまだそういうふうになっていないところがあります。男性の育休取得率を上げたとしても、それが男性の育休が、本人の休みになってしまっている。女性とは違った育休になってしまっていると思います。育休の捉え方を変えて、伝えていかないと本当の意味での効果がないのではないかと思います。

長時間勤務というの、会社が対応していかなければいけないことですが、それはなかなか変わっていかないのが現状です。女性が働きやすいように、育休の間、働けなくても、キャリアが一旦止まったとしても、生涯収入や昇進などに影響がないよう、また非正規雇用にならないように、会社側がいろいろな意味で配慮をするということが大事だと思いますので、会社の教育というのがすごく重要になると思います。そういうところをやっていた方がよいのではないかと思います。

女性は出産したときに、母体が大変なので、そういうときこそ男性がきちんとフォローすることが大事なのですが、本当に男性の育休が育休になっているのか、最近疑問に思っているところです。そういったところを上手く表現して、進めていけるような形で取り組んでいただきたいと思います。以上です。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。主に男性の働き方やワークライフバランスについて御意見をいただきました。このことに関連してでも他のことでも構いませんので、働くという部分について御意見ございますでしょうか。

#### (鈴木委員)

委員長の御指示で企業サイドからということでございますものですから、前回は話したのですけれども、ほとんどがこの3番だけでなく、全体が企業に関わるということで、生活のためには働かなくてはいけないということもあり、8割9割方企業の問題だというように認識しております。

こういった男女共同参画というテーマは、平成13年の条例によって、女性の活躍をしっかりと推進しなくてはいけないというふうなことがスタートになって、早25年ぐらい経って、内容的には、当初の20数年間ずっと推移して、完全に改善していればこういった議論の問題になっていないと思います。そうは言っても、少しずつですが、以前の意識から経営者の方も意識改革をして、女性を前面に出しながら、企業経営をしなくてはいけないという認識に変わりつつあると思います。しかし完全ではないですね。

一番端的な例は、皆さんは最近の10時間の記者会見を見たかどうか分かりませんが、日本を代表するメディアが、少し特殊な世界なんだろうけれども、企業のトップを高齢者で揃えて、しかも、いかがなものかなという考え方が全国放送で流れている。あれが他所事だと思っている会社の経営者というのは、ほとんどいないのではないかなと思います。多かれ少なかれ、似たようなところがあるというふうに思っている経営者もいると思います。

ただ、今言ったように国の制度で、女性の管理職比率と男女の賃金差のところは、乖離しているところをもっと広くオープンにしろという話になっておりまして、そういうことも含めて、改善というか、そういうふうにしなないといけないという方向にあります。何が根幹かというところ、1のところは少し書いてあるのですが、基本的には僕らも申し訳ありませんが、65歳を過ぎた例の経営陣の一端なのかもしれないのですけれども、アンコンシャス・バイアス、無意識に男はこうあるべきだ、女はこうあるべきだという考え方がなかなか離れなくて、そういった気持ちがどこか根底にあるがために、いまだに女性を前面に出していろいろ改革をするということが遅々として進んでいないのかなと思います。

この意識については、あと10年経てば変わるのかもしれないのですが、今のところそれに向けて意識をどうやって変えさせるかという問題については、強力に進めていくという方向でエンジンを回転させていかないと、ただ単にそういうことをやれというのではなくて、これをどういう形で、ある意味半強制的にという訳ではありませんが、そういうところまで持っていくということと同時に、やはり経営者の意識も変えていかないと、社会から見放されますよと。今回はよい例ですよ。誰も相手にしないですよということの認識が、今賃上げの問題などいろいろ出ているのですが、社会的認識が深まってくれば、否応なくそういうことに追い込まれていきますから、それは本来のあるべき姿ではありませんが、そうせざるを得ない最後のラウンドになっているのかなということを感じています。

だから、エンジンをかなり急回転させて、今までよりももう少しハードルを上げながら、高めのボールを投げて高めの効果を期待するという形でやっていけばよいのかなと思います。

あともう一つ問題だと思うのは、前に白井委員長とお話したことがあるのですが、この男女共同参画という「男女」という言葉自体が、もう20数年経って、反対に差別なのではないかという感じがしています。「男女」を意識すればするほど、今の問題というのはあまり解決していかないのかなというのが個人的な意見です。

それともう一つは、今アメリカの新政権で逆回転をしつつあるのですが、多様性の問題があって、よいところに進んできたのが、男は男、女は女という言葉が演説の中にも出るぐらいの形で世界に向けて放映されています。女性の活躍ということもそうなのですが、今言った性的マイノリティの話が参考資料2の24ページにあります。性の多様性に関する認識というのはあるのですから、やはりここはこれからの大きな社会的なテーマの一つとして、ここにも等分の力を配分して、いわゆる多様性、LGBTも含めて、施策をやっていく必要があるのかなというふうに思っています。

あと、日頃から尊敬する田村委員に冒頭にいろいろお話をいただいて、経営者の問題なのですが、やはり強力なリーダーシップがないといけない。上に立つ者のリーダーシップが本当に必要で、これを進める上での一つの大前提だと思います。上が号令をかけて、管理職比率もそうなのですが、なんとか素晴らしい数字になってくるところまで持っていくといけない。もちろん政策だけではなくて、経営者の理解もしっかり得ながらということにはなりますが。

少し長くなって申し訳ないのですが、たまたま吉田町の企業なのですが、我々の会員に、大川原製作所というところがございまして、大川原綾乃さんといって副社長の方がいらっしゃるのですが、この前、セミナーを開催しました。

女性はお茶くみをやっていけばよいとか、事務的な仕事をやっていけばよいという認識は、いまだにまだ少し残っている中で、女性らしい企画力とか、きめ細かな顧客への対応力とか、男性にはないいろいろな発想とか、そこら辺を生かしながら、あなたたち頑張りなさいよというセミナーを、田村委員の地元のところで先日行いました。これは国保委員にも参加していただいて、いわゆる研修会をやりまして、かなり盛況であったという話を聞いてます。

会社内の女性活躍の推進を目的にした勉強交流会ということで、性別を理由にした事務作業、女性が上に立ったときの周りの男性からの冷たい目、そういったものへの女性が抱く不安感とか、そういった内容で、女性本来の力を発揮するために、

それが企業経営の一つの源になるということで、そこを活性化しようという講習会を開催されました。

経営者協会は直接は関係ないのですが、間接的に相談をいただきまして、国保委員とも話をして、こういう形で田村委員の地元でやらせていただきました。

何が一番言いたいかという、企業も昔と違って、いじめられますよね。何をやっているんだと、一生懸命やる段階に来ているのですが、まだまだ遅々として、それを少しずつ変えていかないといけないという意識を高めていくということを計画の中にも、強く盛り込んでいくということをお願いしたいです。

#### (白井委員長)

ありがとうございました。論点の横串を刺すような御意見をいただきました。他にはございますか。

#### (恒友委員)

経済研究所の恒友です。いつものごとく鈴木委員の熱い御意見を聞いて、そうだなというふうに思ったしだいです。

今期の計画も、内容とか推進について、間違っていないし正しいことをこれまでやってきたのかなというふうに思いますし、次期計画もこのような流れでいけばよいのかなと思います。ただ参考資料等で統計調査からの現状を見ると、まだまだ数字が伸びていない現状はあるということです。

こういった項目を推進するに当たっては、企業においては、鈴木委員がおっしゃったとおり、1丁目1番地は企業のトップが正しい知識をしっかりとって、強い意識を持つ、その意識を持って社内に強いメッセージを発信する。ここが一番大事なところなのかなというふうに思います。

実態はどうなのかなというところなのですが、私が思うに、やはり企業によっても二極化しているのかなというふうに思います。良い方でいえば、男女共同参画に対して、実効性のある社内での施策をどんどん進めていく企業もあれば、一方で、こういったことは分かっているからやるのだけれども、表面的な対応に留まっているというところはあると思います。

要はこれから推進しなくてはいけないところ、先ほど力づくでみたいな話ありましたが、そういった表面的な対応をしているような企業のトップにもっともって認知させる、分かってもらおうということが必要で、そういった推進方法をしなくてはいけないと思います。

ただ、そういったトップも別に悪気があるわけではないし、何となく頭では分かっているけれども、そこまで行かないで踏みとどまっているというところで、そこにいかに正しい気づきを与えるか、そこは推進のキーになるのかなというふうに思います。

そういった表面的な対応をしている企業のトップの方も、皆さん本当にいろいろ考えられているのですが、現状足元を考えると、この男女共同参画よりも、差し迫った問題がたくさんあって、例えば人手不足や賃上げとか、そちらの方にかかりきりになってしまっている、そういったところがあると思います。

そういった人たちに、どうやって気づきの機会を与えるかというところなのですが、まずはそういった企業の方々には足元の課題を解決するために、賃上げだとか、生産性向上、人手不足といったところには関心を持って情報を取りに行くと



ということが多々あると思いますので、例えば男女共同参画でセミナーとかシンポジウムとか、SNSの発信もそうですけれども、そういったところに皆さんの意識が向くものですから、そういったところとジョイントして男女共同参画の内容を盛り込んでいく。ここは経済産業部ではないのですが、経済産業部とジョイントして、企業をより良くしていくために、より静岡県の経済を発展させるためにということで、企画をしていく。そういったことで普段気づきがなかなか弱かった人たちにも気づきを与える、刺激を与えることによって、正しい理解、新しい推進を県下全体でやっていく、そういった方向性もありなのかなというふうに、今鈴木委員の話を聞いて思いました。

**(白井委員長)**

具体的な御提案ありがとうございます。  
では内山委員お願いします。

**(内山委員)**

連合静岡の内山です。今、鈴木委員と恒友委員から会社側の発言がありましたので、私の方からは労働者側の視点で発言したいと思います。

これからまさに春闘が始まって、今回の賃上げがどうかというところだと思うのですが、職場における男女共同参画のためにやらなくてはいけないことが幾つもあります。

一つ課題として挙げられているのが男女の賃金格差ということかと思いますが、連合静岡としても、個別賃金実態調査というのを毎年やっております、こちらの資料の中からも男女の賃金格差が浮かび上がっていますが、静岡県内においても、ある一定の年齢に置くと、男女の賃金格差が広がっているというような実態が見えてきてまいります。

その要因として分析をすると、管理職比率の問題もそうなのですが、男女における勤続年数の違いというの、またしかりかなというふうに思っています。

勤続年数が伸びないとなかなかそのポジションに辿り着けないということが一つ要因として挙げられますが、国の調査でも、出産や結婚を機に仕事を一旦辞めてしまうという女性が半分ぐらいまだいるということも明らかになっておりますので、いかに就職後も働き続けることができるのか、あるいはキャリアアップ転職をしたとしても、そこでどれだけ長く働き続けられるのかということが、管理職比率もそうだし、賃金格差の解消に繋がっていくのではないかなというふうにも考えています。

配布された資料の中で、参考資料2の37ページに、女性の年齢階級別の正規非正規の雇用比率というグラフがありまして、総務省の国勢調査だとL字カーブの問題が浮かび上がってくるのですが、静岡の女性というグラフだけ見ると、この詳細は分かりませんので、県として、もし調査をしているのであれば、こういった調査の結果は速やかに公表し、課題がここにあるということを見える化するべきなのではないかなというふうに思います。

課題が分からないと、対策も考えられないということで、労働力の比率は男性と同じように台形になっているとは思うのですが、昨今注目を浴びているL字カーブの問題、正規で入っても、再就職のときに非正規雇用にしかなれないという、その問題解決も同時にやっていくべきかなというふうに思います。

それから男性の育児休業取得のところも課題の一つにしているわけですが、この4月から10月も含めて段階的に育児介護休業法が改正になります。後々は育児休業を取得したら、ある期間は手取りが10割になるような助成金等もおりるような仕組みになっているとは思いますが、本人がそういった自分に関係する法律が改正されるということを知って、取得を申し出ても、会社側が知らなかったということであるとか、休業されると代替はどうするのかみたいな話になってしまうと、取りたくても取ることができないというような事態が起きてきますので、法改正の中身だけでなく、その趣旨を労働者、それから会社側双方に理解させることと合わせて、フォローする人の対応についても同時にやっていかなくてはいけないことなのではないかなというふうに思います。

4月からは中小企業に限りますが、フォローする方へのインセンティブも国の方で手当がされるというふうに聞いていますので、そうしたことも含めて、働く人、それから企業、双方にしっかりと伝えていく。中身だけでなく、意義を伝えていくということが職場における男女共同参画、それから女性活躍の一助になるのではないかなというふうに考えますので、発言させていただきました。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。

では、手の挙がっている豊田委員の次に、国保委員、田中委員に御意見を伺いたいと思いますのでどうぞよろしくお願いします。

豊田委員、お願いします。

#### (豊田委員)

先ほど、一番最初に意見を言ったのですが、あまりまとまっておらず申し訳ありませんでした。

一番言いたかったのは、女性が社会に出ていくためには、家事をいまだに70%以上女性に負担がかかっているというところで、そこが半々くらいにならないと女性は働き続けることができないというところについてです。

そういったところの社会的な構造がなかなか変わらないので、トップの考え方が変わるということが大事なのですが、そのトップの人の理解が進んでいないと思います。若い人はだいぶ家事をするようになっていくと思うのですが、企業のトップにそういったところを理解してもらうことがなかなか難しい。会社が変わって、いろいろな制度を整えましたので頑張ってくださいと言っても、家庭が変わっていないと、やっぱりできないことがすごく多いのですよね。そういう意味でトップが本当の理解をして、いろいろな制度を整えて、早く帰らなくてはいけない、長時間ができないということだと、会社としては当然短時間で通常と同じような待遇でいられるような配慮をすとか、育休明けであってもキャリアが途切れたというような形にしないようにすとか、そういった方がいらっしゃるということを理解して、働き続けられるようにすることが必要です。

先ほどお話にありましたが、再雇用のときに非正規になる方が多いというのは、こういうことです。非正規雇用になると、やはり生涯年収がものすごく変わってくる、1億円ぐらい変わってくるということも上手に説明できたらよいと思いますし、トップには家庭で男性も半分家事をやらないとなかなか難しいということを説明しないとイケないと思います。

育休を取っても女性の負担にならないような本当の男性の育休になるように、育児休暇だけでも本当に必要なときに集中的にとるとか、そういったことも大事だと思います。中小企業は、3人の企業で1人休むと全然仕事ができなくて、会社が困ってしまうので、短い時間でも効果のあるような濃い育児休暇を進めていくのも、中小企業の立場からすると本当に大事ではないかなと思います。

助成金とかそういったことでは間に合わないような、人が足りないという状況ですので、広い意味での企業が意識を変えるということは、みなさんのおっしゃっていたようにその通りだと思います。そういうところを教育していくということがすごく大事だと思います。

#### (田村委員)

皆さんの話を聞いていると、総花的なところで全部終わりなのです。例えば、参考資料1の1番はじめ、「地域社会（家庭を含む）へ男女共同参画意識を浸透させる施策や推進体制など」、「地域における女性人材の確保には、地域社会での固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への気付きを促し、女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくりが必要」とありますが、これは当たり前のことです。当たり前のことをいくらやってもだめなのです。

普通の企業は、はっきり言って、意識を変えるのは非常に難しいです。ある一つの組織が、ロールモデルを作ることなのです。ロールモデルを作ることが一番簡単なのですよ。

県庁は公の組織ですから、県庁の中において、先ほど私皆さんに申し上げたのですけれども、女性活躍推進といっても、女性がポリシーメイキングといったポジションであるとか、人材育成のポジションにほとんどついていないですよ。はっきり言えば、県議会でいわゆるひな壇にいるのは大体全部男です。そうすると、最初に皆さんに申し上げたのですが、うちの町では、私が町長に就任するまで女性が昇進昇格するに当たって、男に必要な年限プラスアルファがあって、上がれないような、そういう内規があったのです。そうすると、県庁においてもそういうふうな内規があるのではないかということになってくるわけです。おそらくそういうのを聞いたら、いやそんな内規がありませんよとなる。ではなぜ県庁の中において、女性がポリシーメイキングであるとか、人材育成のポジションに就いている割合が非常に低いのですかと、そう説明してもらえば一番よいわけですよ。要は県庁がロールモデルの役割を果たしてくれればよいのです。新しく選ばれた鈴木康友さんがどういうふうな考えをお持ちなのか。それを示した上で、それを実現するような形にすればよいのです。

要は鈴木さんは選ばれた人間です。選択された人間です。私も選択された人間ですけれども、職員の方は、試験選抜です。選挙選抜と試験選抜は全く違うわけです。選挙選抜で選ばれた人間が、女性活躍推進に関して、どういうふうな考えをお持ちなのか、単純な話、その原理が働くためには、てこの原理を働かせるしかないわけですよ。ぶれない、崩れない、それから曲げない。これでやればよいのですよ。だから今言ったように、県庁において女性職員がそういうポジションにいる人が少ない、これはなぜなのかとやれば、答えは出てきますよ。あとはそれに基づいて、新しく選ばれた鈴木康友さんがどういうふうな政策をするのか、そのポジションに女性を就ければよいだけです。

うちの町では、組織の仕組みを作る筆頭課長の総務課長は女性です。女の人にやらせればやります。女性の議会答弁は見事なものです。だから、女性をそういうポジションに就けるということを、一つのロールモデルとして県庁がやればよいのです。県庁が今そういうものがないと言うなら、なぜそういうふうな状況になっているのかを説明してもらえば一番よく分かります。県庁そのものが変われば、ロールモデルが県庁になればよいのですよ。本当にそれだけのことなのです。

だから、意識の改革というのは、非常に難しいですよ。ほとんどできません。それよりも、トップがやる。それだけ。変わります。そういう組織を作る。そのためには、公の組織である県庁がやればよいのです。

ぐちゃぐちゃ言っているも総花になって、それで終わりになってしまうと、私は思います。非常に乱暴な意見かもしれませんが、自分がやった経験から言うとそうなります。そうすると、本当に地域が動きますよ。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。

県庁のことでいうと、残念ながらこの場に知事や人事に関する課が出ておりませんので、なかなか直接的な議論ができないのがもどかしいところですが、ぜひ事務局の方で御検討いただければと思います。

それでは、先ほど御指名させていただきました国保委員、お願いできますでしょうか。

#### (国保委員)

静岡県立大学の国保祥子です。よろしくお願いします。

本件に関して、私が提案というか意見として述べたいのは、課題の可視化をするということが重要ではないかと思っております、そのためには、まずは幾つかのデータを提示する必要があるかなと思っております。

具体的にどういうデータかという、一つは男女の賃金格差に関するデータを公表する、静岡県の企業でまとめて公表するということはいかがかと思っております。すでに301人以上の企業は公表義務がありますので、そうしたすでに公表しているデータをいただいたり、あるいは300人以下であれば新たにデータを作っていく必要があると思うのですけれども、そういった静岡県の企業の状況をまずはデータとして可視化するということが必要なのではないかなと思っております。その中に、賃金の割合だったり、新卒採用における男女の割合だったり、そういったものを見せていただいて、それをサイトなのかPDF冊子なのか、何かにまとめていただいて、県内の各大学のキャリアセンターなどの新卒採用の現場に、そのデータを提供するというのを検討していただきたいなと思っております。

すでにあるデータを生かしつつ新たにデータを取りつつ、それを静岡県という枠でまとめたものをぜひ採用の現場に提供していただきたいというのが私からの提案でございます。御検討よろしくお願いします。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。

ちなみに今、労働雇用政策課の方はいらっしゃいますか。データについての現状は分かれますか。

**(労働雇用政策課)**

今日は課長の代理で出席しているものですから、私から回答できることはございませんので、回答を控えさせていただきます。申し訳ありません。

**(白井委員長)**

それでは持ち帰ってぜひ検討をお願いします。

それでは田中委員お願いできますでしょうか。

**(田中委員)**

中小企業団体中央会の田中と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

先ほどの参考資料1の1から4までということで、全般的にこういう進め方というのは、必要であるし、括りの仕方はこういう形がよいのかなというふうに、私も思っています。

まず最初に、冒頭に男性の育休の話がありましたので、そこを少し経験上のところでさせていただきたいと思いますが、私どもの組織の中でも男性で育児休暇取っている人間がおります。

先日も男性の職員が私のところに来まして、今度子供が生まれることになると、非常に笑顔で報告をしてくれました。合わせて、ぜひそのときには自分も育児休暇を取りたいという話がありまして、それはぜひしっかり取ってくれというような話をしました。

実は過去、育休を取った男性職員にお願いをしているのが、毎月1度全体の朝礼がありますので、その朝礼の席上で、この男性の育児休暇はどのようなことをしたのか、そしてどのような印象を持ったのか、要するに子供を育てることに対して、どうしたのか、どのような感覚を持ったのかというふうなことを、全員の前で話をしてもらおう。こういうことをルールづけをしております。

これには二つ意味がありまして、一つは育児休暇を取得して、実際に育児を経験するということについて、男性の視点から発言をしてもらいたかったということがあります。それからもう一つは、私どもも職員数が少ないものですから、どうしても育児休暇を取るということになりますと、その周辺の職員に影響が出るということで、それに対する感謝の意味も込めて、そうしたことをやるというふうなことが大事だと考えています。取る側、送り出す側の両方が、こうしたことに対して、実体験に基づいた認識を持つということが大事だということを、改めて伺っていて感じたところでございます。

それから2点目でございますけれども、全般的なお話になって大変恐縮なのですが、やはり私も、先ほど恒友委員がおっしゃっておられましたが、トップが強い意識を持っていくということが大事だと思います。

この男女共同参画ということについては、企業理念というものを企業は持ちます。これは、社会に対してどういう責任を負うか、自分たちの仕事を進めた中で、世の中にこうあって欲しいということを理念として掲げます。

これはただ自分たちの本業を主体として、この業務を遂行するに当たって、社会的にこういうふうな役立ちをしたいというところを企業理念として掲げるのですけれども、やはりこれにプラスして、こうした男女共同参画のような広く社会全般に

対する責任、これも企業理念の中に加えていくということがやはり大変必要だということをつくづく感じているところでございます。

従業員が企業理念に基づいて、自分の仕事が、社会の中でどれだけ役に立っているかということ認識するための拠り所としてこの企業理念というのがありますので、こうした大きく変わる社会の中で、そして企業理念に基づいて、自分がどのような仕事をしていきたいというところをしっかりと理解していくということが必要であるのと同時に、経営者自身が、我が社は自分たちの仕事を、あるいは職場環境を通じてこの男性女性関わりなく全員が、幸福になれるような企業を目指しますというところを、経営者自身が、企業理念の中にしっかりと明確に打ち出すというところが、やはりまず大事ではないかなという感じがいたします。

これだけいろいろな方々が、あるいはいろいろな立場の方が、この男女共同参画に対して大変な努力をしてきているわけですが、なかなか遅々として進まないのは、過去、これまでの男性中心の中でやってきた成功体験、これがやはり一つ大きな壁になっているというふうに感じます。

例えばダイバーシティ経営の重要性。これはもう企業経営の中でも、人がいない社会の中で、いろいろな方々の知恵あるいは力を借りながら、企業経営を進めていかなければならないという社会になってしまっている。「なっている」という表現は良くないかもしれません。そういう社会に変化している。

そういうところは理解していながら、なかなかそうしたところに合わせた労働環境が進められない、確保できないというのは、いろいろな方とお話をして、私も若干そういうところはあるのですが、過去の成功体験にどうしても引きずられているというところがありますので、そこを打ち破るためには、やはり自らが新しい時代に向けて、我が社はこういうふうなことをやってくのだという理念を持つことが必要ですし、そうしたところに対して、いかにアプローチするか。非常に曖昧模糊とした言い方になってしまい恐縮ですが、やっぱりそういうところが必要だろうと思います。

あともう一つは、子供からの教育がやはり必要なのだろうというふうに思います。今の時代の中で、男性女性関係なく、社会の中で役に立とうという理念を、子供の頃から持たせるための教育、いろいろなことをおやりになっていると思いますけれども、やはりここも大変重要になってくるかなというふうに思います。

それから最後にもう1点ですが、子育てというところの中で、ワークライフバランスの点もそうですし、それから労働環境整備、それから男性の育休の問題もそうなのですが、子育ての問題の中で男性の役割、女性の役割というふうな視点、これも大変大事だと思うのですが、私はできれば、これも曖昧模糊とした表現で恐縮ですが、両親としての支援、どちらがどうではない、両親なので、親としての視点というところを持たせていく、これがやはり女性と男性が平等に自分の子供に対しての責任を負うというところの重要性をこの両親という言葉の中で、何とか持たせるような、そういうふうな施策があればよいなというふうなことを感じております。

大変雑駁な曖昧模糊としたところで恐縮ですけれども、やはりそうしたベーシックな部分をもう一度、この1番から4番まである個別の議論とは別に、この5番目の話なのかもしれませんが、やはりそういったところの視点をもう一度見直すということも、会議の中で議論されてはいかがかなというふうなことを感じました。以上でございます。

**(白井委員長)**

私からも一つデータを御紹介させていただきたいのですが、働き方について静岡大学のデータを御紹介します。

静岡大学の就職状況を見ますと、静岡大学は県内と県外の出身者が大体半々なのですけれども、就職状況については県外に就職する学生が3分の2になっています。つまり、静岡を去る学生の方が多いということです。

また、就職先で見えますと、3分の1が公務員になっています。もちろん進路選択については個々の決定になるわけですが、実感的なところでは、一生の働き方を考えたときに女性が企業を選べないというようなことがあるようにも感じています。

こういうところで、静岡県からの人口流出のことだったり若年層の人口、特に女性の流出が多いということを見てみると、本当に危機的な状況なのではないかと思えますし、大学から学生を送り出す身としては、学生自身の意思決定、学生自身の幸せが最大なので、特に県内にいて欲しいとか、そういうことはしていないわけで、やはり選べないというのが現実的なところかなというふうに思います。データを御紹介させていただきました。

工藤委員にお伺いできたらと思ったのは、ひとり親、母子家庭は父子家庭より多いわけですが、所得で見ると、世帯一人当たりになると、高齢者世帯より低いのが母子家庭の現状ですけれども、そういったところから働き方や、雇用の問題について何か御意見ありますでしょうか。

**(工藤委員)**

工藤です。お願いします。

母子家庭については、8割以上の方が就業しているにもかかわらず、半数が非正規であるという状況です。子育てしている間は時短で働いていて、だんだん手が離れてきても正規労働者にはなれずに、そのままダブルワーク、トリプルワークをしている方が多くて、低賃金のまま働かれているという状況です。

父子家庭については、支援をしてくれる方、家庭の中でも祖父母に預けられるとか、そういうふうな形で生活ができていての方については、所得が多いわけなのですが、子育てについて支援が受けられないような方とか、会社でお休みが取れない方ですと、賃金が安くなってしまって、父子家庭については格差が生まれてしまっているような現状があります。

**(白井委員長)**

他に、「企業等における女性活躍の一層の推進」という柱について御意見がある方はいらっしゃいますか。

村上委員、お願いします。

**(村上委員)**

はい。村上です。お願いします。

賃金格差に繋がる、役職に就いている女性が少ないということについて、提案になるかと思うのですが、もっと人事の方と頻繁に面接をして、職員の意識を確認することが大事ではないかなと思います。

例えば、こういう仕事に就きたいと思っているとか、もしかしたら自分が目指していることと違うことを今やっているけれども、もっと私はこういうところをやりたいということを確認したり、それによって人材発掘にもなりますし、今は無理だけれども育てていく、仕事を身に付けていってもらおうということ可能ですし、本人も何年後にはこうやってもらいたいということですかということにもなると思います。

もしかしたら昇格したくないと思っている女性もいるのかなと感じることがあるのですが、それは何なのか、そういう意識を生んでしまっている要因は何なのかということも聞き出して、ではこうしたらよいのではないかという話もできると思います。

時々面接するだけでは本音が出てこないところがあると思いますし、新たな人材発掘ということを考えますと、頻繁に経営者と職員の方が面接を行ったら、もっと女性が活躍する場面が増えるのではないかなと思います。

#### (古畑委員)

古畑です。

今回のこの意見交換シートの3の四つ目の関係なのですが、キャリア中断のところに管理職登用の遅れとありますが、キャリア中断の1番の理由というのは離職というのが大きいと思うので、その点を明示した方がよいかなと思います。

一つには確かに望まない離職を防ぐというのは必要なのですが、やはり出産育児とかで一旦離れてしまった人というのが現実にいるので、そういう人に対する施策、もしくは若いときに憧れとかもあって大都会で働きたいという人たちが、何らかの事情で、離婚や合わなかったとか、いろいろな事情で郷里に帰ってきている人というのはたくさんいるはずなので、そういう人たちに対して、正社員としての就職の機会を提供するというような施策が有効だと思います。

資料でもM字カーブの曲線から静岡県の方が若干後ろにずれているというのは、そういう事情もあるのかなと思いますので、公務員にしろ、企業にしろ、昔の終身雇用制のような考え方にこだわることなく、キャリアについてももう少し柔軟に考えて、そういう方を正社員として登用するというような施策を、県としても推し進めるというのが、いろいろな意味で問題解決の一つのアプローチではないかと思います。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。

この分野について、よろしければ先に進ませていただきたいと思います。また、県の方で、施策に反映させていただければと思います。

次に、2番として挙げられています「誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現」ということで、御意見をいただきたいと思います。何かありますでしょうか。

では口火を切って、私の方から一委員として、意見を言わせてください。

この安心安全のところについては、二つ意見があります。



一つは最後のところに書いてあるLGBT理解増進法に関連したものですけれども、性の多様性についてなのですが、具体的に直接的に言うと、県の今のパートナーシップ制度について、ぜひファミリーシップへ格上げというか、拡充していただきたいというのが1点です。

県内では、富士市と湖西市のみファミリーシップ制度を市として制度化しているというところで、御存知かとは思いますが、パートナーがある程度オーソライズされるような形でパートナーが認められても、子供ともう一人の親との関係が大変不安定であるということが生じますので、全体としてしっかり自治体としてできる範囲の最大限のところをオーソライズしていくような制度を県として進めていただきたいというのが1点です。

2点目に、生活上の困難を抱えた女性等への支援ということについて申し上げますと、この4月から国の方では困難な問題を抱える女性への支援と、また妊産婦等生活援助事業というのが始まりました。ただこれについては、県の方では最低限の計画というのは作ったところかと思えますけれども、実際的な事業の委託ですとか、見える形で進んでいないところがあるかと思えます。

また妊産婦等生活援助事業については、その前のところから国の方で走っている産前産後の母子支援事業についても、県の中では受託がありませんでした。ですので、この部分についてより積極的にどのように施策を進めていくかということについて、具体的に検討していただきたいというのが2番目の意見になります。

私からは以上です。

他にこの分野につきまして御意見ありますか。

工藤委員お願いします。

#### (工藤委員)

ひとり親家庭というところで発言させていただきたいのですが、現在のひとり親になる経緯として、離婚が8割になっています。その残りの2割についてが、5年前とだいぶ変わってきていまして、5年前は7%の方が死別だったのが、5%に減っています。そこの部分で、離婚と死別ではない方が増えていて、やはりひとり親についても多様性という部分が出てきています。

そういった方たちが、困難を抱えた女性という形でカテゴリーされるのかなという部分があって、その人たちも安心して暮らせるような支援が具体的に出てきたらよいのかなと思っています。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。

他に何かございますか。よろしいでしょうか。では次に進みたいと思います。

1として挙げられました、主に意識の改革のところについて、御意見いただけますでしょうか。

#### (川内委員)

静岡新聞の川内です。

先ほど田中委員も少し触れられていたのですが、私もやはり学校現場で、いろいろな気づきとか教育とか、男女共同参画の意識を高めるのが大事で、意味があると

思っております。例えば、自分の家庭のおかしさに気が付いたりとか、それから自分を取り巻くいろいろなところで、例えばお父さんそれおかしんじゃないのとか、お母さんおかしんじゃないのって、大人に気づきをもたらすことにも繋がるのかなと思います。

やはり最前線の企業がいろいろと直面することだと思いますが、基本的なところの地域の考え方とか、例えば実際に感じているのは、静岡県を含んだ地方というのは、女性が補佐的な役割でよいというような認識があったりとか、会社でも先ほどの賃金の格差とか管理職登用の男女格差とかもあって、なかなか女性がやりがいや自己実現ができる環境というのが整っていないと思います。やはり地域の意識の高まりが基本的なものになるので、その中で、学校は大事かなと思います。

先生方たちも働き方改革とか大変だと思いますし、何でも学校に押し付けるようなことは大変だと思います。例えば出張授業とか、先生の負担も考えつつ、その前提として、今実際に学校で男女共同参画についてどういうことをやっているのかということを見直さなくてはいけないと思うし、その学校教育の内容にも関わることだと、外部から、知事部局や企業などが学校現場の中に入って、どういうことができるのかというのはちゃんと考えなくてはいけないと思います。

少し全体的な話になるかもしれませんが、この前、女性の流出は悪ですかという記事が出ていてちょっと目にとまりました。女性の場合は流出と言われてしまう。男性の場合は転出です。女性がそういう自己実現できる環境が地方にないから、自分のやりがいとか自分自身のために東京に出たくなる。その基本にある、先ほど言った地域の意識とか閉鎖的な考え方とかに問題があるとすれば、子供にスイッチを入れるというのは、基本というか、長い目で見て、地域力とか意義があるのではないかなと思います。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。

学校ということで、寺田委員、何か御意見ありますか。

#### (寺田委員)

今、学校の話が出ましたので、私は中学校現場なのですけれども、教科の窓口で言うと、社会科、保健体育、家庭課、それから養護教諭等々のいろいろな指導支援の中で、やはり、男性と女性の特性とか、それから社会科においては、育児について、女性の方が時間が多いのはどうしてだろうというようなことも、課題に挙げながら議論をするといった授業も増えています。

それから出前授業でいうと、いろいろな団体からこういうことができますよというアナウンスが、チラシやメールなどで来るので、専門的な方のお話を聞く機会は本当に5年10年前に比べたら増えているのかなと思います。

4のところの女性の参画にも関わるかも知れないのですが、静岡県は、人事登用のところで女性の参画というところを重点項目に入れていて、随分伸びています。どこの市町もそうだと思いますが、昔は、男性の校長先生、男性の教頭先生という感じが一般的だったところが、最近は女性の校長先生、女性の教頭先生というのが一つの学校にいるということが増えてきています。最初は保護者の方も、みなさん女性なのですねといった声もありましたが、視覚的にも構造的にもそういったところ

が増えてくことで、男女それぞれの良さを出しながら、一つの組織として伸ばしていくというところでは、だんだん見慣れた光景になってきているのかなと思います。そういう意味では、先ほどもありましたけれども、やめない、ぶれないというところで、私たちも動きを止めないで行きたいなと思っております。

#### (白井委員長)

資料の中で、男女共同参画センターやNPOのことが挙がっていますので、下位委員や道喜委員、何かございますか。

#### (道喜委員)

浜松市男女共同参画・文化芸術活動推進センターの道喜です。

男女共同参画センターというのが挙がったので、意見を言わせていただこうと思っていました。ありがとうございます。

私が勤めているあいホールは、西部エリアの男女共同参画の中心機関であると思えますけれども、静岡県で見ますと、あとは、静岡市にアイセル21がありまして、県としては下位委員がいらっしゃるあざれあがある。そういうことでいくと、センターとして建物を構えているところはこの三つということになります。そうすると、地域にかなりのアンバランスさがあるというのは、常に日頃から感じているところ

です。特に東部とか、他の市町にいくと、机が2個だけで男女センターですというところもありますし、そもそもそういった位置付けがないところもあるかなというふうに思います。そうすると、今、いろいろな課題などが挙げられていますが、男女センターでは結構取り組んでいることが多かったり、先ほど寺田委員がおっしゃっていた出前講座だったりとか、専門家として、いろいろな第三者としてお手伝いができるかなというところで、どれだけ利用していただいているのかな、それからこちらもどれだけ情報発信ができているのかなということをおもっています。

男女センターというのは、全国的に見ても予算が削られたり、それから統廃合が進んでいるという喫緊の課題があります。その一方で、これだけ課題があると、社会生活を営むところには全てジェンダーの課題があると言われていのに、こういった活動自体が狭められているという現状を御理解いただければというふうに思っています。

それからあともう一つ、いろいろな課題にも関係あるかなというふうに思いますが、特に困難を抱える女性の支援等をやっていると、やっぱり昨今困難を抱えているという人が目に見えての形では分かりにくい。その人が困っているという状態は、見かけでは分からない。それから複合困難を抱えている。困難をどうやって解決しようかと考えても、食べ物を渡せば済むのか、生理用品を出せば済むのか、かなり複合的なことになっています。そうすると、やはり地域団体やNPO、それから学校、行政、あらゆるところと連携を取っていかなければいけないということが多々あるのですけれども、具体的に誰がどこで何をやっているかがよく分からない。地域活動もたくさんの方がされてるかと思うのですが、その地域団体がどういう強みを持ってどういう専門家がいて、どういう支援をするのかというのが分からない。

こういうことも、本当は男女センターや行政というところが取りまとめるとか、どちらかの団体にお任せするというのが良い形かなと思いますけれども、こういっ

たところを集約するところがないなど、これも常日頃思っているところで、やらなければいけないなどというふうに思っているところです。

それぞれの団体がそれぞれの経営資源があって、限られていると思いますので、お互いの強みを照らし合わせながら、つなぎ合わせながら、こういった一つ一つの課題を解決するのがよいのかなと思いますし、成功体験を作るには小さな成功を作っていかなければいけないので、そういった具体的に今すぐできることというのは、取りかかりたいなどというふうに考えています。

#### (下位副委員長)

静岡県男女共同参画センターあざれあの下位でございます。

男女共同参画を推進する講座等をやらせていただいておりますが、最近では、相談事業自体はうちのセンターではやっていないのですが、女性は優遇されているという考えの方がいらっしゃるんですね。

女性相談はすぐにたどり着くのに、男性相談は一日中電話しても出てくれないという苦情がセンターの方にあったりとか、講座自体が「女性のための」というのが付くものですから、何で男性のための講座はないのかということで、そういうおしかりの言葉もいただいたりしていますので、やはりこの男女共同参画の推進と言いますけれども、それがどこまで県民の方に分かりやすく伝わっているのかというのは、来年度は、重点的にやっていきたいなと思っています。

国の政策の中で、男とか女とかではなくて、人と人というようなテーマがあったときがあったのですが、男女共同参画自体が男とか女ではないといったところにまた戻ってきていると思います。なので、名称が大変分かりにくい。なぜ男とか女ではないのに、そういった計画なのかといったところで、中に入る前に、気になってしまう方もいらっしゃいます。

最近、自分が所属する団体で、学校の方に読み聞かせということで、性教育の絵本などを讀んだりしたのですが、小学校だったのですが、もう断然男はカッコいい、女はかわいいに決まっているのです。どちらの生き方とかではなくて、男はカッコよくなければ男ではないというのが小学生の中で決まり文句になっている。この知識は誰が教えているのかなとなると、もちろん学校ではないと思いますので、やはり家庭とか、あとは雑誌とかテレビで放映される内容ですね、そういうところからすごく影響を受けていて、小学校時代にずっとそれを持っていて、やっと中学ぐらいになって男女共同参画の授業を受けるとなると、そこの気づきが大変遅い。

やはり家庭の中で、親との日常の会話の中で、いまだに、女の子がそんなに勉強すると結婚してくれる人がいないわよとか、女は少しぐらいとか、それはもう随分前のことだと思っておりましたが、最近でもそういう会話が家庭の中でされるようなので、そのところをセンターとしてどうやって推進していくか、委員の皆様の御意見は大変参考になりますけれども、やはり根本のところから示していかないといけない。それと、トップの方たちが変えていきたいという意欲がないと、こういう計画や制度があったとしても、なかなか日本は変わっていけないのではないかと昨今思うようになりました。

本当に皆さんの御意見はもっと言っていただいて、それを公表するということがとても大事なことかなと思います。今後ともよろしくお願いします。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。  
他にこの意識の部分について御意見ございますか。

(鈴木委員)

論点がずれてしまうのかどうか分かりませんが、「誰もが安全安心に暮らせる社会の実現」というところで、言い忘れてしまったのでよろしいでしょうか。

田村委員がお見えになっているものですから、ぜひお話を伺いたいのですが、いろいろな会議でこの男女の問題のときに、地方自治の危機管理、リスク管理の話で、自治会の運営という話が必ず出ます。当然のことながらというのも違うのかもしれませんが、違うところもあるかもしれませんが、力仕事が多いので男性中心に運営して、女性はもうほとんど役員にいない状況です。

防災訓練なども、これはまさに力仕事なものですから、これは男性と女性の本来持っている特性にくっついているものなのかなと思うのですが、先ほどから言っているように、その運営とか企画というのは、女性の参画の余地がいっぱいあると思います。

ここら辺は、せつかく田村委員がいらっしゃるので、今、地方自治でそういったことが問題になっていると思いますが、今は男性が中心になって運営されていると思うのですが、考え方を教えていただきたいです。

(田村委員)

別に何も問題ありませんよ。女性をそのポストに就けて、やらせればよいのです。なぜそんなふうに考えるのか。今、鈴木委員から話がありましたが、何も問題ないですよ。そのポジションに女性を就けて、やらせればよいのです。それだけです。

大きくは役場が入りますが、自治会の場合はなかなか難しいので、女性を登用するようにやっていくしかありません。

(鈴木委員)

なかなかそうなっていませんよね。

(田村委員)

具体的にはそうはなっていませんけれども、4番目の政策・方針決定過程とかにあります。そういったポストに女性を就けてやらせる。最終的にはそういうことになると思います。

(鈴木委員)

まずは女性の意識の問題ということでしょうか。

(田村委員)

だから、そういうことを言っていると時間がかかって仕方ない。

(鈴木委員)

やらせても、やりたくないとなってしまうよね。

問題が、男女共同参画の概念の原理原則の部分になってしまうので、答えはないと思いますが、双方向ということですね。

**(古畑委員)**

女性が実際に断る場面があったとしたら、それは女性自身にバイアスがかかっていて、それに縛られてる部分があるというのは、みんな認識としてあるし、そういう認識があるということを、そうだからということで、現状を変えない、女性が断ったからという理由になるのは、議論が進まないの、この場で話すべき話ではないと思います。

それは施策に反映させるべきなので、積極的な政策の提案としておっしゃっていただくのが良いと思います。

**(白井委員長)**

個人的意見としては、いきなり断るのではなくて、どうして断ったのか、どうして断りたいのかということが大事で、家庭責任のこととかがかなりあるので、断りたくなる理由を突き詰めていけば、改善点が見えてくる感じでした。

4番は「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」ということで、地域社会のことも含む内容ですが、何かございますでしょうか。

船戸委員、お願いできますか。

**(船戸委員)**

皆さんの意見を伺いまして、大変参考になりました。

意識という問題は、先ほどから出てきていますが、自戒を込めて言うならば、大学での教育ということ、こういった男女共同参画に向けての意識改革というのは、大学生にも教えていかななくてはいけないことだなということ、私は社会学の授業をやっているのですが、常々思っています。授業の中で、現実にはこういうような雇用における差別の問題であったりとか、格差の問題があるということをお教えるのですが、それをどうするのかという点については、そこまで教える時間はありません。

一方、こういったものは多分キャリア支援という形で、大学の授業として教えていくべきことだと思うのですが、残念ながら本学、他の大学もそうかもしれませんが、内定を取るために必要なことしか教えないので、意識という点において、このキャリア支援という中でも、学生に伝えることができてないなということを思います。

だから、企業に入ってからいろいろ実践されているということは、この会議を通じてよく分かっているのですが、それ以前に、教育の現場で、そういうことを教えていかななくてはならない必要性をすごく感じています。

感想めいた話ですが、以上です。

**(白井委員長)**

ありがとうございます。

今の4番のところ、船戸委員の方から地域社会やまちづくり、例えば町内会や自治会など、そういったところについて、計画に反映すべき御意見というのはありますでしょうか。

**(船戸委員)**

地域社会についての提案ならば、特に自治会の人たち、担い手というのはほとんど男性ばかりで、中山間地域について言えば、女性が自治会長をやるということはないと言ってよいと思います。

今後の少子高齢化という人口減少を考えたときに、やはり女性の活躍というか女性の担い手というのは絶対に必要になってくるので、そういったときに、男性を中心とする考え方を持っているという点は、むしろ自ら自分たちの首を絞めているというか、女性の活躍を阻害しているということにもなり得るので、人口減少の問題において、女性の積極的な進出というか、活躍を男性側が支援していくということが大切だなというふうに思いますし、そういった辺りを盛り込んでいただけるとありがたいなと思います。

以上です。

#### (白井委員長)

ありがとうございます。

他に、4番のところについて何か御意見ありますでしょうか。

#### (田村委員)

先ほど鈴木委員が言われた問題についてなのですが、自治会に女性の役員をどうやって登用しますかということについて、うちの町の例でいうと、女性を町内会長や自治会の会長副会長などに登用した場合には、金をどんと差上げますよということをしました。

うちの町には四つ地区があるのですが、女性登用にお金という形でインセンティブを与えて、その結果として、ある地区では、町内会長に女性が必ず出るようになりました。

登用の仕方というのは非常に難しいと思いますが、何らかのインセンティブを与えると、女性に会長になってくださいとなる。だから、女性を登用しやすいように、何かインセンティブを与える。そんなことをやっていかないと、なかなか進まない。女性を登用しないところは、お金がいかない。女性を登用するところにはお金がいく。そういった形で実際にやっています。そうすると、先ほど申し上げたように、ある地区では、女性がどんどん町内会長になっています。

地域には女性でないとは分からない問題がありますから、そういった方たちが集まっていろいろな話をして解決しているということが結構あります。

#### (下位副委員長)

田村委員にお伺いしたいのですが、自治会についていうと、自治会名簿に名前が出てくるのは世帯主なので、女性がほとんど名簿の中にいないですね。マイナンバーカードについても、マイナンバーなのに、世帯主のところに来て、妻や子供もそこにつながっています。そういう中で、自治会長になってもよいと思う人もいるのですが、名簿上だとなかなか出てきません。そこら辺はどうされていますか。

#### (田村委員)

名簿上がどうこうではなくて、町内会長や自治会長についても女性の方から手が挙がってきます。女性が手を挙げて入ってきます。一人二人、三人四人となってく

ると、今度はそういう人たちで集まって、地域におけるいろいろな、女性でなければ解決できない問題とか、協議をやっています。

**(下位副委員長)**

ありがとうございました。

自治会等の名簿に女性が入ってないということは、自治会に参加していないということなので、地域の問題としてあるのではないかなと思って質問させていただきましたが、そうやって進んでいる町もあるということですね。

**(白井委員長)**

質問ということでしたが、世帯主のお話はやはりいろいろ阻んでいるところがあると思いますので、意見として盛り込んでいただければと思います。

よろしければその他ということで、何か包括的なことでも漏れたところでも御意見はございますか。

**(藤崎委員)**

藤崎です。

これは前の四つのところでどう絡めてよいか分からなかったので、その他のところで発言させていただきますが、災害時の対応ですとか、避難所の運営に対して、女性がもっと参画するべきだと常々思っています。

私は東伊豆町在住で、伊豆半島です。去年の能登半島の大地震のときの避難所のこととか、いろいろな問題で、能登半島と伊豆半島は少し似たような地形ですし、南海トラフの心配がありまして、すごく切実な問題になります。

災害時に実際に避難するのは、半分とは言えないかもしれないけれども、女性が多くいるわけですから、災害時についても、男女共同参画の取組をお願いしたいと思います。

私、こちらに移住してくる前は千葉県の習志野市というところだったのですけれども、そちらは13年前の東日本大震災のときに大きな被害を受けまして、その避難所で、やはり一番大きな問題はトイレの問題になるのですが、女性がすごく危険な思いをしたということを実際に聞いておりますので、ぜひこの点を取り上げていただきたいと思いました。以上です。

**(白井委員長)**

ありがとうございました。

私もそこに一つ意見があります。私は静岡大学のジェンダー研究所の所長しているのですが、今年度静岡県内の自治体に対して、ジェンダー視点での防災訓練や防災計画はどのようにしているのか、調査をさせていただきました。その結果をまた県の方に上げていきますので、ぜひ計画の方にも盛り込んでいただけたらと思います。

御意見ありがとうございました。他に、その他として何かございますでしょうか。

**(道喜委員)**

道喜です。



浜松市の男女共同参画基本計画の中でも取り上げてもらうようお願いしたのですが、男性支援ですね。どうしても今価値観が大きく変わっていたり、家族、家庭観も変わっていく中で、生きづらさを抱える男性がたくさんいらっしゃるって、先ほど下位委員もおっしゃられましたけれども、うちでも男性相談はかなり件数が上がっています。

具体的に何がというよりも、もやもやを抱えている方々、価値観が変わっていく中で、どうやって生活していったらよいのかという相談が多いかと思います。それから結婚だとか、働き方ですね。男性も正社員になれるとは限らない時代になっていく中で、まず結婚ができない彼女ができない、例えば将来の不安とかがあります。

こういったところでも、男性支援というのは、男女共同参画を進めていく中でも、大事な柱の一つになるのかなと考えております。以上です。

### (白井委員長)

ありがとうございます。

性暴力ということですので、先日福岡県に伺ったのですが、福岡県の性暴力被害者支援センターでは男性で被害に遭った方へというふうに、きちんとホームページの一つ作って、LGBTで被害に遭った方へというページもあるのですが、全ての方が対象だと思うのできちんと明示されているのですが、静岡県はまだまだそのところが足りないのかなと思いました。

私も委員として、その他のところで意見を言いたいところがあるのですが、先ほどから鈴木委員や下位委員もおっしゃっていたと思う男女という言葉について、意見を言いたいなと思いました。

条例が基になっているので、この計画の名称について変えるのは難しいということは分かってはいるのですが、多分委員の皆様もいろいろ感じているように、男女というふうにカテゴライズしておいて、両方ともか全ての人というのとはなかなか無理があるなというふうに思います。ある意味、この言葉自体がステレオタイプを再生産しているような危険さを感じる場所です。

例えば、セクシュアルマイノリティという言葉が適切か分かりませんが、性の多様性ということですので、今バイセクシュアルという言葉は、パンセクシュアルという言葉に置き換わってきています。男女と二つに分けておいて、両方とか片方とか一つとか、同性とか異性とかというふうに分けること自体が、差別の再生産になるわけなので、全てのこととして「パン」というふうに言います。なので、できれば希望としては、「男女が」ではなくて、一人一人が、全ての人が、というふうに置き換えられていくような、今も議論していても、男性がというと、いやいや女性もとなるし、女性がというと、いやいや男性もというふうに、補わなくてはいけないような話の仕方はすごく困難ですので、かといって一方では、アファーマティブアクションが必要だというような意見もあると思いますので、難しいところですが、一人一人がというふうに、言い換えられていくような計画を、5年間という長い計画なので、やはり名称から、少し検討していただきたいなというふうに思います。

他にございますか。また何かございましたら事務局の方にお届けいただくとして、ここで閉じさせていただきます。

それでは全ての議題が終了いたしましたので、進行を事務局にお返しします。よろしくお願ひします。

**(司会)**

ありがとうございます。

本日は、長い時間にわたり活発な御審議をいただき、ありがとうございました。本日はいただいた御意見等を踏まえて、次期基本計画の策定に努めてまいりますので、今後も、皆様方の御支援と御協力をよろしくお願ひします。

それでは、閉会に当たりまして、くらし・環境部長の池ヶ谷より、一言御挨拶いたします。

**(池ヶ谷くらし・環境部長)**

くらし環境部長の池ヶ谷でございます。

委員の皆様方におかれましては、日頃から、男女共同参画施策の推進につきまして、御理解御協力賜り、この場をお借りして御礼申し上げます。

また本日は、次期計画の策定につきまして、貴重な御意見をいただきました。計画の策定に当たりましては、御意見をしっかりと踏まえて進めていきたいと思ひます。

主な意見といたしまして、意識を変えるためには企業トップの強力なリーダーシップが必要ですか、田村委員からも県庁がロールモデルとなるべきではないかなどの御意見をいただきました。確かに吉田町と比べると、県庁の管理職、部長級の職員には女性が少ないということがございますけれども、その辺の所管としては経営管理部になりますが、理由と言ひますか、その辺はしっかりと分析をしていきたいというふうに思ひます。

今後は、計画策定は部会を中心に進めていただくということになりますけれども、委員の皆様方におかれましては、引き続き御指導御鞭撻賜りますようお願いを申し上げます。私から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48回静岡県男女共同参画会議を閉会いたします。

先ほど委員長から御案内がありましたとおり、次期計画策定部会の部会員については、後日事務局より御連絡させていただきます。

それでは、本日は、ありがとうございました。