

第46回 静岡県男女共同参画会議 議事録

開催日時 令和5年10月25日（水）午前10時～午前11時40分

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46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15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ております。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。

会場での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、本年度、当会議の委員に就任された方が3名いらっしゃいますので、委員名簿の順に御紹介いたします。

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、日本労働組合総連合会静岡県連合会副事務局長、内山千穂様、よろしくようお願いいたします。

（内山委員）

今回より委員に就任しました連合静岡の内山と申します。副事務局長を仰せつかっておりますけれども、男女共同参画の分野は15年くらいに渡って担当しております。お役に立てたらと思っておりますので、ぜひよろしくお願いいたします。

（司会）

続きまして、沼津市立静浦小中一貫学校校長、川口郁代様よろしくようお願いいたします。

(川口委員)

皆さまこんにちは。沼津市の小中一貫学校を開校して、10年目の学校となります。今年度4月に着任いたしました。私どもの学校は1～4年生、5～7年生、そして8、9年生と三つの部に分けて教育活動を行っております。

子どもたちの志を育むことができるよう、それぞれ初志部、立志部、大志部と呼ばせていただいています。皆さん、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

なお、吉田町長 田村典彦様は、所用のため本日欠席でございます。

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)

皆さんおはようございます。ここからの進行を務めますのでよろしくお願いいたします。

まずお手元の次第に沿いまして、議事の(1)第3次静岡県男女共同参画基本計画の進捗状況、並びに(2)第3次静岡県男女共同参画基本計画の成果指標に係る目標値変更について事務局から御説明をお願いいたします。

(松永男女共同参画課長)

男女共同参画課長の松永と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

では、議事(1)第3次静岡県男女共同参画基本計画の進捗状況につきまして、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3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4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、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4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の成果指標の内、5つについて、2年に一度男女共同参画課で実施している県民意識調査の結果となっており、令和4年度はその実施年ではなかったため、評価欄は「－」となっております。そのため、他の5つの指標について評価を行いました。

5つの成果指標のうち、「目標値以上」となったのが、3－1で一つ。「ある程度進んでいる」Bが4－1の一つ。「今後積極的な取組が必要」であるCが、2－1、3－2、4－2の三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」です。令和4年度は県民意識調査の実施年ではありませんでしたので、令和3年度の数値を置いています。

令和4年度の主な取組としましては、市町への支援アドバイザー派遣事業の活用により、男女共同参画計画の未策定自治体は0となりました。

課題としましては、固定的な性別役割分担意識にとらわれないという意識が、行動変容に結びついていないという認識をもっております。行動を変えるには、自分事として考えてもらえるような働きかけが必要と考えております。

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す。こちらも調査の実施年ではありませんでしたので、令和3年度の数値を置いています。

令和4年度は、小中学生、新任の校長などを含む教職員、大学生など、いろいろな世代に対する研修などを通じて意識醸成を図りました。

課題としましては、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りますので、引き続き、教職員を対象とした教育や学習のほか、中学生から大学生を対象に仕事や結婚のライフプランを考えてもらう講座

を実施します。

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す。これも数値は令和3年度のもです。

少しわかりにくいですが、ジェンダーギャップ指数や国際的にみた日本の男性の育児時間などを取り上げ、世界と比較した日本の現状を知るための指標です。

課題としましては、本県の子育て世代の男性の家事・育児関連時間は大きな男女格差が見られ、国際比較を見ても先進各国との格差も大きくなっております。県レベルの取組においても、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す。

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、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71.5パーセントであり、評価はCです。

安心な暮らしのための働く場からの視点としては、令和4年度には、ひとり親サポートセンター事業における求人開拓や、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、性的マイノリティ当事者のための居場所づくりを目的とした交流会やLGBT電話相談を実施しました。そして、ジェンダーを理由とする生きにくさを抱えた相談者が自分で解決策を見つけるための支援をする電話相談の件数は、過去最高となりました。

課題としましては、男性の割合が大きい正規社員と、女性の割合が大きい非正規社員の間給与差があることや、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す。また、コロナの長期化の影響により、DVに関する相談件数が増加しており、更なる相談体制の充実も必要となっております。

今後は、これまでの取組に加え、相談窓口の広報の強化にも取り組んでいきます。

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。これも

令和3年度の数值となっています。

令和4年度の主な取組としましては、性暴力被害やリプロの理解促進のための支援者養成講座、DV相談ダイヤルの多言語対応などです。

課題としましては、先ほども申し上げましたが、新型コロナウイルス感染症の長期化の影響等により、悩みや困難を抱える方からの相談が増えており、あざれあ女性相談の電話はなかなかつながらない状態です。支援窓口等にアクセスしやすい取組が必要となっています。

今後も、様々な機会をとらえての人権意識の浸透をはかり、将来にわたりDVの加害者、被害者にならないよう啓発を行っていきます。また、DV相談窓口の周知の強化も行っています。

次に、「2-3リプロダクティブヘルス/ライツ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。これも令和3年度の数值を置いています。

令和4年度の主な取組としましては、リプロの啓発リーフレットの配布や、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。

課題としましては、用語の認知度は低い状況にあります。リプロダクティブ・ヘルス/ライツへの理解は、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あることから、積極的な取組が必要だと考えております。

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います。

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、目標値は13パーセント。実績値が21.8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。目標値の変更については後ほど説明いたします。

令和4年度の主な取組としましては、企業の従業員や夫婦を対象とした家事・育児参画を促す講座の実施、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などを行いました。

目標値を達成した理由として、男性の家事・育児参加が重要であるという考え方が年々浸透してきていることに伴い、企業の取組の進展や育休取得を前向きに考える男性が増えたためと考えられます。しかしまだ男女間の取得率には依然として大きな差があります。

今後は、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、目標値は10パーセントですが、令和4年度の実績値は9.0パーセントであり、評価はCとなりました。

令和4年度も女性防災リーダー育成事業の実施のほか、市町担当職員や自主防災組織を対象とした研修の実施、「静岡県地域防災計画」への自主防災組織役員の女性割合目標値の掲載、県の防災会議委員の積極的な女性登用等を行ってまいりましたが、まだまだ低い状態です。

課題としましては、女性に地域の防災活動に参画したいという気持ちはあっても、男性主体の自主防災組織に女性1人で行っていきは難しいといった現状があります。これは4-2の自治会長にも言えることです。

今後は、自主防災組織を対象とした調査結果を集計・分析し、女性役員の増加に向けたアドバイスの提供を行うなど、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。

では、最後4ページを御覧ください。

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」は企業活動に視点を置いたものです。

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25.7パーセント、課長14.9パーセント、部長11.9パーセントであり、評価はBでした。

令和4年度の主な取組としましては、女性活躍の加速化に向けたリーダーミーティングの開催や取組事例集の作成・配付などを行いました。

課題としましては、本県の管理的職業従事者に占める女性の割合は、全国的に見て非常に低位であり、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があります。

今後も、「女性活躍加速化フォーラム」の開催や、女性の人材育成など、企業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」は、地域活動・まちづくりに視点を置いたものです。

成果指標は、自治会長に占める女性割合で、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4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、地域活動の活性化を図るための意見交換会等を行いました。

課題としましては、極め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、より実践的な取組が必要であると考えます。

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ので、地域や企業等あらゆる分野での女性参画拡大を進めてまいります。

続きまして、議事(2)第3次静岡県男女共同参画基本計画の成果指標に係る目標値変更について御説明します。資料の2を御覧ください。

本計画では、審議会での議論を経て、成果指標を設定しましたが、こちらの1の表にございます指標につきましては、目標値を達成したため、目標値を変更修正いたします。

この成果指標につきましては、2024年の目標値を13パーセントと設定しておりましたが、調査による最新値では、21.8パーセントでしたので、目標値を30パーセントに上方修正いたします。

30パーセントの根拠につきましては、内閣府「少子化社会対策大綱」の目標値と同様といたしました。

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いたします。今後の県の施策に生かせるアドバイスなどもいただけたら大変ありがたく思います。

(白井委員長)

ありがとうございました。

では委員の皆様からの御意見をいただく時間にしたいと思います。項目が多岐にわたっておりますので、少し整理しながら進めて参りたいと思います。

提案といたしましては、特に労働、仕事に関する事。それから地域ですね、防災であるとか、自治会であるとか地域のこと。そして3番目に意識とか家事とか、それ以外の事というふうになんか少し整理をしていきたいと思っております。ページをめくりながら御覧ください。

そして委員の皆様、それぞれ貴重な御意見いただきたいと思っておりますので、できればお1人1回は御発言いただきたいと思っております。どこで御発言するかというのを見てお考えいただければと思っております。

また県の方からは特にアンダーラインが引いてある部分について、特に御意見をいただきたいということを伺っておりますので、資料1-2のA3の横長のものについて下線部があるところに注目いただいて、そこについてぜひ御意見をいただければと思っております。

また特に、今後の取組について、結果としてはこうであるということはおわか

ったのですけれども、ではこれからどうしたらいいのかということ、積極的に今後のことを考える御意見をいただければと思いますので、御配慮をお願いいたします。

それではまず、特に仕事のことについて御意見を聞いていきたいと思ひます。

例えば2-1男女の給与の格差について、全て連動してると思ひますが、3-1男性の育児休業について、それから4-1女性の管理職の割合について、特にこのあたりについて、御意見いただければと思ひます。いかがでしょうか。

(川内委員)

静岡新聞の川内と申します。

個別の話ではないのですが、教えていただきたい点があります。

この評価書の見方について、今回は評価対象になってないのですが、意識の割合というところの捉え方なのですが、例えば「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」というところですか。男女共同参画に関しては、最近動きのある制度であるとか啓発活動ということで、年齢によってハートとか理解力が非常に大きく異なる分野だと思ひます。県民意識調査というのが前提になってるようなのですが、どういう年齢層を調査して、実際どれぐらいの層の回答が中心だったということについて、こちらを考える前提として知りたいと思ひますので、それを教えていただければと思ひます。

(高松局長)

この県民意識調査でございますが、まず回答といたしましては、2,000人の方を対象にしております。最終値としては826名で4割強の方に回答いただいております。回答者の属性につきましては、まず、男女別に申し上げますと、男性では、若い方から言うと、20代30代の方が24.7パーセント、40代50代の方が32.4パーセント、60代70代以上の方が一番多くて43パーセントです。年齢層も回答していただいた方の中では年齢層が高い方が多いと思ひます。

女性につきましては、全体で20代30代の方で26パーセント、40代50代の方で32.5パーセント、60代70代以上の方が41.5パーセントですので、そんなに大きく差はないのですが、いずれも年齢層の高い方が構成としては多いという状況になっております。

ちなみに、地域別でございますけれども、東部、中部、西部、ほぼまんべんなく御回答いただいておりますと、そんな状況でございます。

(川内委員)

わかりました。全体的に高めだなという印象を私は受けました。ありがとうございました。

(白井委員長)

それでは、先ほどの議題に戻らせていただいて、特に仕事に関することについてコメント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。

仕事に関することをとということで、経営者協会の立場で来ているので、その観点で、企業の経営に関わる場所も多々あるものですから、簡単に申し上げさせていたいただきたいと思います。

最近、女性の労働経済学者のゴールドフィン教授がノーベル経済学賞を受賞したということで、まさにこういった問題が、日本だけではなくて、我が国だけではなく、世界でも注目されているということだと思います。最近これも新聞に出ていたと思うのですが、総務省が発表しました日本の女性労働参加率というのがありまして、25歳から39歳の女性のうち働く人の割合が、81.5パーセントというふうな数字が出て、びっくりしているところです。

ただ、まさにこのノーベル経済学賞を受賞したゴールドフィン教授が、女性が仕事を得るだけでは、賃金格差に縛られていると言っている。これがまさに、2-1のところに関連しているのですが、日本はやっぱり、課題、現状のところを書いてあるように、女性雇用のパートタイムに異常に偏りすぎている。ちなみに非正規雇用の女性の比率というのは、2022年の国民生活基礎調査によると、女性全体の53.3パーセントということで、男性は22.2パーセントとなっていて、こういった現状があります。これに対して、今、国の方も大変な問題意識を持っているという状況です。

原因は、年収の壁とか所得の問題だと思うのですが、こういったことが大きくうたわれて、これからまさに、106万円、130万円というところに対して何らかの手当をするように動き出したというところですが、遅きに失したという感じはします。元々は専業主婦の問題もあったりして、いろいろな問題が裏には隠されているのですが、とりあえずは年収において、いわゆる企業の補填とか、申告の繰延とかいろいろなところで今話題になっております。年収の壁というのは、世の中の動きが大きくなっていて、結構大きな問題だと思います。それがこういった目標値の中で今後推移する中で、それが実際行われた場合にどういう形で変化していくのか、静岡県の就業の状態がどういうふうに変わっていったのかということももしっかり追っていかないと、やっぱり実態を得た

数字にはなっていないですね。問題を本当に解決できているかというところがわからない。

賃金の男女格差について、どこから生じているのかという原因を掘り下げて、それに合わせたベクトルというか手法でやっていかないと、逐次いろいろな政策が出てきますが、それぞれを追っていかないと、やはりなかなか現実問題として実効性のある評価にならないのかなと思います。今はC評価となっていて、もちろんC評価なのでしょうけれども、これもいろいろな見方をするとちょっと厳しいのかなという感じで、本当にCなのかという印象もあります。評価についても、説得力のある、納得性のあるものにしていかないといけないのかなと思います。これは、今後の指標設定の方向性についての意見です。

あともう一つ、大きな問題として、いわゆる労働時間の柔軟性ということもよく言われてまして、いわゆる育児があり、今まさに女性が育児を中心にやられてる現状だと思います。労働時間というのは、もちろんある程度決まってる中でやっていますが、要はフレックスタイムとか、よく言われるフレキシブルな体制というのを、企業はやらなくではいけないという認識はあります。我々の中では、情報を伝播したり、静岡経済研究所にもお願いしまして、いろいろなセミナーなどをやっています。企業の立場として、そういうことはやっていかないといけない。経営者として、そういった現状を深堀して、何が問題なのかというのを突き詰めてやっていかななくてはいけない中で、継続して、どうやって男女の格差をなくしていくかとか、その原因は何かというところをやっていくために、具体的な指標として把握できるものを落とし込んでいくとか、今後、これも企業は何パーセントにしてもらいたいとか、そういったものも出していただければ一つの目安になると思います。

それから、4-1の指標である女性の管理職の割合について、これもまさに企業経営の中で、女性の管理職登用が少ないということで、確かにそうかというふうに思っております。市の方の女性活躍の会議に出たときに、まさにこのテーマだけで時間が終わってしまいました。大変言いにくいのですが、企業としては、当然、女性を積極的に登用するというのを実際にやっています。だけど、女性から「ちょっと私はできません」と言われてしまう。いわゆる女性のやる気の問題というか、経営や各セクションの中で責任者という立場に耐えていただけますかということに対してのアンサーが、申し訳ないけどあまりにも甘いというか、経営は、最近の様々な外部環境の変化もあって、なかなか難しいものがあるのですが、やはり遊びでやっている訳ではないので、覚悟を持ってやってくれる女性にどんどん出てきてもらいたい、手を挙げてもらいたいというところがあります。こちらからも頼むのですが、女性の方からも手を挙げてもらいたい。そのためには、今言ったように育児の問題とか、テレワー

クの問題とか、フレックスの問題とかいろいろあるのでしょうか。そういったところを潰しながら、どうすれば男女格差がなくなっていくかというところをもっと具体的に深掘して考えていかないといけない。なかなか難しい問題で、今始まったことごとくではなくて、もう長いこと取り組んでいる中で、失礼な言い方かもしれませんが、進んでいないものですから、まさにこのノーベル賞をもらった今年をきっかけにして、大胆な具体的な改革をしていくのが必要なのかと思います。

(白井委員長)

ありがとうございます。

経済界の委員の皆様にもお伺いしたいと思いますが、特に今の御発言の中でも、女性の正規雇用率を上げるのがとにかく要だと、管理職になることについても、まずそれがなければと思いますし、正規雇用率上げることについても、特に御意見いただきながら、他の点でも構いませんので、お伺いしていきたいと思います。

(内山委員)

連合静岡の内山と申します。

今、経営側の鈴木委員の方から御発言がありましたので、労働者の立場で発言の方をさせていただきたいというふうに思います。

発言の中の一部に、女性のやる気の問題も一つあるのではないかというようなものがありました。確かにそういう場合もあるかもしれませんが、そもそも管理職に挑戦をしたくても、性別役割分担意識が壁になっていることが多々あるのではないかなというふうに考えてます。それを理論付ける内容として、こちらの県の評価に記載があるように、男性の家事育児の関連時間が女性と非常に差異があること、それから男性の育児休業取得率がなかなか進んでいかないこと、こうしたものが背景にあって、どうしても仕事と家庭の比重が女性の場合は、自分の意思とは別に育児や家事にかからなければいけないというような事情もあるのかなというふうに考えています。

静岡新聞の記事で、10月6日になりますけれども、民間の県内企業を対象とした帝国データバンク静岡支店さんの調査というふうに聞いていますけれども、管理職比率の記事が掲載されていました。今回、県の評価ですので、静岡県雇用管理状況調査がベースになって今の評価がついているというふうにも承知はしておりますけれども、民間調査によれば、女性の管理職割合の8.7パーセントということで下降しているというふうに出ています。この基準が、県の場合は係長以上を管理職というふうに定義をし、帝国データバンクさんの調査では、

課長以上、課長相当職以上としている、その差異なのかなというふうに思いますけれども、記事の内容を詳しく見ていくと、管理職全員が男性という割合が51.1パーセントということで、半数を超えてるのですね。静岡県のこれからの取組の、特にこのA3横版の4-1のところを見ていくと、事業所の管理職に占める女性の割合を高めていくための施策として、フォーラムをやりますよということであるとか、セミナーをやりますよということがありますが、事業所の中で女性の管理職が、0人を1人にしていくパターンと、1人いるところを2人や3人にしていくのとは対策が違うというふうに考えています。ですので、いずれにしてもひとくくりにして、女性の数が増えればよいというようなことではなく、中身を把握しつつ、特に管理職が未だ0人だけでも、増やしていきたい、ではどうしたらいいのかということ、ロジカルに進めていく必要があるかなというふうには思っています。

私達、労働組合の世界でも役員は男性の方が多いというのは企業と同じなのですけれども、労働組合の調査、連合の調査によっても、女性の役員が0人、それから1人、それから2人以上というふうに比べてみると、0人よりはもちろん1人、だけど、1人よりは複数いる方が、運動が活性化するというような調査結果も出ています。ですので、企業においても、0人をまず1人にすること。1人にできたら複数にしていくという、裾野を広げるための活動をどうしたらいいのかということについても、様々各方面の方々と議論をしていきたいなというふうに考えています。

(白井委員長)

ありがとうございます。

Webで手が上がっていますので、ミュートを外して御発言をお願いいたします。

(豊田委員)

袋井商工会議所の豊田です。

今、お話されておりました3-1と4-1についてお話させていただきたいと思えます。

先ほどアンケートの取り方の話も若干ございましたが、袋井商工会議所は経済産業省からのいろいろなデータをもとに施策を検討するのですが、このインプットを間違えてしまうと、施策のアウトプットが変わってきてしまうという重要なところがございます。男性の育休取得率が悪い原因の2番目だったものが、男性が育休を取りたがらないというような理由になっておりました。それはアンケートの取り方の問題だと思ひまして、例えば家族に相談して、ちゃんと奥

様と話をしているかどうか、その上で取りたくないという書き方にしないと、実際のアウトプットの施策が変わってきてしまうということですね。4-1の女性の管理職の割合が少ない理由として、2番目だったものが、やはり先ほどお話がありましたが、女性が管理職を望まない、なりたがらないというものでした。経済産業省の調査です。そのときに、やはり同じように、例えば周りの環境を整えばやりますかという質問の仕方をしていきますかと質問いたしました。施策が変わってきますよね。やる気やモチベーションというのは自分の話になってきますが、実際はそうではないと思います。先ほど話があったように、環境が整っていないということ。そうすると、会社などいろいろな環境を変えていくという施策になってくるとと思います。そういうところを間違えないようにしなくてははいけない。

また、3-1のところに記載のある、くるみん認定取得促進についてですが、これは非常に良いことでありまして、やはりワーク・ライフ・バランスの取組をやっていないと、とても働きにくいというところがあります。プラチナくるみんとかインセンティブを与えていただけると、企業もやりやすいというところもありますので、そういうところをやっていただきたい。商工会議所というのは、小規模事業者、中小企業のところになりますので、育児休業を取りたくても人数が少ないとどうしても回せる人が不足して難しい。3人しかいないところに1人休んでしまうと、ちょっと厳しいというところもありますよね。そういうところで、ここの数値は私も少し高いな、不思議だなと思ったところがあります。そういう中小企業も取りやすいような、そういう施策をしなければいけない。やはり助成金とかいろいろなことを施策の中に入れていかないと、なかなかうまくいかない。男性はあくまでもお手伝いの感覚となってしまうと思いますが、二人で協力し合ってやるというのが育休ですので、その考え方、そういうところをきちんと理解するというところがまず大事だと思います。

ちなみに、私の会社では、男性女性とも育休取得率100パーセントと言っております。取り方が違って、育児休業ではなく、育児休暇なのです。休業だとやはり中小企業だと厳しいのですが、休暇だと容易に取りやすい。そういうところから増やしていくというのが大事ではないかと思っております。いきなり育児休業とハードル上げてしまうと、なかなか難しいのではないかと思います。そういうインプットとアウトプットの違いというところを考えながら、新しい数値目標とか施策などを考えていったらいいのではないかなと思えました。

(白井委員長)

ありがとうございます。中小企業のお話が出ましたので、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でございます。今日はありがとうございます。よろしく願いいたします。

今、お話出ましたので男性の育児休業の部分で補足をさせていただきたいと思います。まず一点は、男女共同参画課さんに確認というか、将来また分析をしていただけるとありがたいのですが、この3-1の現状・課題の欄のところで下線部のところですが、男性の育児参加が重要であるという考え方が年々浸透してきているということなのですから、これは左側にある取組実績に対しての成果として見ておられるのか、それとも、何か他にインパクトとなる要因があるのか、そこの分析をされてるかどうかということをおしえていただきと思います。それからもう一つは、これはお願いなのですが、右側の今後の取組というところで、男性の家事育児参加促進出前講座、これを開催するとお話がありましたが、これは言わずもがなだと思いますけれども、この育児参加の技法を教えるのではなくて、先ほど委員がおっしゃっておられましたけれども、男女が一緒になって育児に関わるということの考え方を浸透させるというような講座であることを願いたいというふうに思います。まず、第一点がそのところです。

それから二点目でございますが、私ども中央会の中でも育児休業を取った男性職員がおります。ただ、実態を申し上げますと、私どもも本当に最少人数で仕事をさせていただいてる関係上、長期間休暇を取ることによって、仕事の割り振りのし直し、100パーセントの状態アウトプットで仕事をする、成果を出すということは変わりませんので、そのときに人員が1人いなくなったということに対してのフォローアップ、これをどういうふうにするかということは大変大きな問題です。これは私ども、今、中央会職員50人おりますけれども、まさに小規模な事業者という方は特に、1人人員がいなくなることによって企業経営がままならなくなるというふうな危険すらはらむということはやはりありますので、可能であれば、育児休業を取得しやすくするためにも、その後の経営スタイルのマネジメントをフォローしていただけるような、そういうアドバイザーといった方も今後必要なのではないかなというふうな感じがいたします。

それから、中小企業経営者はなかなか時間がございませんので、そういった制度自体を紹介するというよりも、表彰等をしていただいておりますけれども、実際に成果を上げた事例をより多く情報発信していただく、これによって中小企業経営者が具体的に学び取って、それをそのまま吸収するということ

ができるわけですので、そうしたことに力を入れていただきたい。

そしてあともう一点は、この表彰の中でお願いをしたいことは、そうしたものを取得したということに対する表彰はあると思うのですけれども、できましたら、それによってその会社組織の生産性がこういうふうに入ったということを、表彰の中でも公表していただく。企業はやはり生産性の向上ですので、そういうことをやることによって、更にこうした生産性を上げる副次的な効果が生まれたというところまで、この表彰の範疇にしていきたいということをぜひお願いをしたいと思います。

(白井委員長)

ありがとうございます。

今、冒頭の御発言の中でデータの詳しい分析について御質問がありましたが、事務局から答えていただくことはできますでしょうか。

(松永男女共同参画課長)

はい。男性の育児参加が重要であるという考え方が年々浸透してきているということは、どのようなデータからかという御質問だと思うのですけれども、それはやはり、育休取得率が上がってきているということが主な判断材料になっております。

(田中委員)

今のお話で確かにその通りなのですけれども、言い方を変えれば、育児休業の取得率が上がったというところの一つの要因として、県が取り組まれている、こうした数々の事業が行われた成果として見ておられるかどうか、そこを伺いたいと思いました。

(松永男女共同参画課長)

申し訳ありませんでした。男女共同参画課やこども未来課など、各課が取り組んでいる事業の成果が多少なりとも成果と関係してきているのではないかと考えております。

(白井委員長)

ありがとうございます。

次に小野委員、そして手が上がりました古畑委員に次お願いします。

(小野委員)

労働局の雇用均等室長の小野と申します。昨年度、改正育児・介護休業法が施行されまして、周知に努めているところです。メインはやはり男性の育休取得促進策でして、取っていただくためには、会社内に相談窓口を設けていただくとか、産後パパ育休創設など、いろいろ周知し、個別に企業訪問して、労務管理の状況をお聞きして、法律上の措置をやっていただいているかどうか確認して、やっていないところがあれば是正をお願いしています。

今年度、1,000人超企業に男性の育休取得状況の公表義務化がされまして、公表について確認しています。

また、男女の賃金差も、301人以上の企業は公表義務化されたので、徹底を図っているところでございます。

今、中小企業団体の方から、男性で育休を取りたい方が出た場合、大変だとのことで、私もよく理解できます。私の職場でも、職員が、育休を取りたいということで、取らせてあげなくてはいけないので、仕事をリストアップしていただいて、職場の全員で役割分担について話し合いをしました。私が少し心配だったのは、職員も忙しいものですから、果たして御協力いただけるかどうかということです。それでも、検討をお願いしたら、私これやりますあれやりますと積極的に役割を担っていただきまして、スムーズにいったよかったです。そういう職場ばかりかということ、なかなか難しい部分もあると思います。それで、さっきおっしゃっていたような意見が出たのだと思います。

厚生労働省の事業ですが、両立支援プランナーというのがありまして、相談できます。委託事業で株式会社パソナさんがやっています。中小企業向けの施策でございまして、周知を図っているところでございます。御活用いただければ、いろいろアドバイスをいただけたと思います。

(白井委員長)

ありがとうございました。

古畑委員、お願いします。

(古畑委員)

古畑です。

4-1について、いろいろ委員の先生も既に御発言されたことですがけれども、静岡は全国的に見て、女性の管理職従事者の割合が39位となっていて、男女の仕事の両立というのが全国的に問題になっている中で、特に静岡が39位ということには何か原因があるのだらうと思います。なので、この辺りの抜本的な理由の分析というのは必要なのではないかと思います。その点については、この今後の取組というところを読んで、確かにいろいろな会議とかフォーラムを開

催するということが書かれてはおりますけれども、これで本当に抜本的に解決するのだろうかという点が若干懸念点としてございます。

普段の相談業務なりをして考えるのは、静岡独自かどうかという点はともかく、全体的に女性のやる気という問題だけではなくて、やはり未だに女性の家庭における家事の割合、役割についての期待があまりに重すぎる点というのはどうしてもあるのだと思います。家で育児をして、介護をして、相続する先祖からの土地を守るためにこの家にいてほしいとか、なかなか女性の方でやろうとしても、仕事については、今、管理職の数字を上げるということを目的として、管理職にならないかと声掛けをされるけれども、実際、仕事の分担のやり方として求められる方法が男性の従前の働き方と変わらないので、その中で今までの昭和の時代の女性の家庭における役割と両立できるかといったら、これは無理だと思います。これはもう男性の側の意識も変えなければいけないし、女性の側の意識も変えなくてははいけない。それについては、講演とか勉強会とかをしても思うのですが、一定の年齢以上の方の意識を変えるのはなかなか難しいところがあると思います。ですので、この1-1の、役割分担にとらわれない男性の割合というところで、期待するのは、小中学校の頃からの子供の意識の改革だと思います。ですので、施策のところ、ぜひ子供の頃からのライフプランについて、どうやって男女ともに生きていくのかというところ、教育意識の育成という点を入れていただきたいというのが、考えるところです。

あと、その2-1の下線部のところです。管理職割合が低いことや、平均賃金年数の差異というのは当然影響するのですが、先ほど言いましたように管理職割合が、全国的に見ても非常に下位になるというところと、キャリアが分断されてるので平均賃金年数の差異が当然出てくる。そのところを念頭に置いて、そういうところがあるから多少賃金の格差があってもいいよねというような妥協の方向に査定がされないように留意すべきではないかと思えます。

この項目に記載のある、DVの相談件数が増えており、さらなる相談体制の充実が必要であるというところが、賃金格差の改善について、因果関係がどの程度あるのか分からないのですが、この欄に位置付ける意味というのはどのようなお考えからでしょうか。この相談体制の内容がわからないので、なんとも評価できないのですが、賃金格差の解消に向けての現状課題というところも、この相談体制というのは、ここの欄でいいのだろうかというのは、一度御検討された方がいいのではないかと思います。

(白井委員長)

もし事務局からコメントあればお願いします。

(松永男女共同参画課長)

相談のところが、この賃金の格差に直接関係ないのではないかという御意見についてですが、指標が、きまって支給する現金給与の額となっているのですが、小柱2-1そのものが、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というくくりになっておりますので、その中の一つとして、やはり安全安心に暮らしていくためにはということで、ここに相談の項目が入っております。確かに指標には直結はしないと思います。項目立ての中でここに入っているということになっています。

(古畑委員)

2-2に項目を設けた方が適切かなという感じがしました。DVの相談件数というのがあったので、そうであれば、ジェンダーに基づく暴力の根絶、というところの方が適切かなと思いました。

2-1の環境の整備、という点で位置づけられているというのは、回答として理解しました。

(白井委員長)

検討ください。

では、労働分野ということで、恒友委員、何かございますでしょうか。

(恒友委員)

これまで各委員の話を聞いていて、経営者側、労働者側、それから中小企業側、それぞれの問題意識は皆さん持っているのですよね。要はこの男女共同参画で目指すべきことは何なのかということは、みんな頭ではわかっているという状況だと思うのです。ただ、今の日本の経済の人口動態だとか、経済構造を考えるとどうしても生産年齢人口が減ってきている状況で人手不足になっていて、男性に育休取らせたいけど「そんなの取れないよ」というところが多々あると思うのです。そういったことも踏まえた上での男女共同参画の計画だと思います。そのような実態を踏まえた上でのより実効性の高い取組を今後進めてもらいたいなというふうに思うのですが、全般的にこの計画の今後の進め方等を見ると、セミナーとかいろいろありますけど、どうも人に余裕のある大手の人たちのために開いていくような印象があります。中小企業零細企業でこういうところに参加できるということは、ほとんどないと思うのです。ですので、こういったところに来て話を聞いてくれよという受動的な進め方ではなく、小さなところにも声が届くようなプッシュ型の施策というのはこれから必要になっ

てくるのだろうなというふうに思います。非常にそれぞれが、センシティブと
いうか、きめ細やかに見ていかなければいけない施策ばかりですよ。

また、最初に思ったのは、この資料の1-1の評価結果で10項目のうち、5
項目が判定なしという状況になっている。これは県の重要施策としてどうなの
か、もっときめ細かく見ていく必要があるのではないかというのが、おそらく
県民がこれを見たときにそういう意識を持たれるのかなというふうに思います。
ですので、それぞれ実効性の高い計画を進めていくにあたって、より県民にわ
かりやすいような政策の進め方をしていかなければなりません。そのためには
この評価は、ぜひ毎年出てくるような形に持って行っていただきたいというふ
うに思います。この評価のベースは、静岡県の男女共同参画に関する県民意識
調査ということで隔年調査をもとにやっているものだから、それは仕方がない
と言っていいのかという話です。そうであるならば、他の代替できるそのデー
タを基づいてしっかり分析をするということも必要でしょうし、この施策の重
要性から考えると、県民調査であれば毎年やればいいのではないかと私個人と
してはそう思います。先ほどお話がありましたけど、2,000件程度の調査であれ
ばそんなに手間がかかる話ではないのかなと個人的には思います。過去にも毎
年やっていた時期もあったかと思うのですけれども、よりきめ細やかに、その
実態を把握して、画一的、表面的な施策の進め方だけではなくて、より何か現
場に手が届くようなフォローはしていただけたらなというふうに思います。都
道府県別のジェンダーギャップ指数で、経済分野最下位という不名誉な順位付
けにもなっていることを勘案しても、そういったところは、現場の力だけでは
なくて県の施策で動かしていかなければならないという見地から必要ではない
かというように思います。

(白井委員長)

指標の件について、事務局から説明をお願いします。

(松永男女共同参画課長)

ありがとうございます。

確かに10のうち5つ評価していただけないということは心苦しく思っており
ます。調査のやり方はいろいろあると思うのですけれども、御助言いただいた、
もっときめ細やかな指標を増やしていくべきじゃないかと、そういったことは
今後こちらとしても必要かなと考えておりますので、御意見を生かしていきた
いなと思っております。

(高松県民生活局長)

少し補足させていただきます。この計画は令和3年から7年までと計画期間が決まっておりますので、途中で指標を変えるというのはなかなか難しい部分も実際ございますので、また再来年の次期の計画について、その辺の指標のあり方等について、検討させていただくということと、2年に1回の調査について、予算の制約等々もあるという事情もあるのですが、それにつきましてはきちっとして評価を出せるように考えてまいりたいと思っております。御意見どうもありがとうございました。

(白井委員長)

私も委員として、この経済分野のことに発言をしたいのですが、男性の育児休業の取得について一つ。私は大学に勤めていますけれども、静岡大学の場合には夜間学部があって、学部生は企業が送り出してくれるところもたくさんあります。中には中小企業もあって、会社側と相談をして、大学卒業をしたいとか勉強したいということで、相談をして、快く送り出してもらっていて、一つの挑戦をしながら、夜間学部に来ている学生もいます。また、大学院の方は夜間対応になっているので、大学院についても小さな事業所からも2年間、勉強をしたいということで送り出してもらってるところもあります。

育児休業についても、育児休業は予定がわかるのですよね。もっと柔軟に対応しなければいけない様々な状況がある中で、育児休業は計画ができるものなので、仕組みとして、人生1回や2回は1年なり2年送り出してもらえる期間があるように、会社の方、企業の方も話し合っただけで全体的な計画を立てながら、どこの部署の人は大学に行くのだとか、どこどこの人が大学院に行くのだとか、あるいは海外留学というありがたいこともあったりすると思いますけれども、その中に人生のチャレンジの中に育児休業というのもあって、そこを全体的な計画の中で、誰かがいつかは取るみたいな、そういう形でぜひ組んでいかないと、育休だけ突出して何かをするというのは少し難しいのではないかなというふうに考えました。

さて、時間のこともありますので、仕事の分野は以上にさせていただきますし、次に地域に行きたいと思えます。

家庭の中のということもありますけれども、特に注目したいのが、指標でCがついている分野、特に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、これが突出して低いということになっています。

先ほどの課題とも連動するかとはい思いますが、この分野について見ていきたいと思えます。

指名をして恐縮ですが、落合委員からお願いできればと思います。

(落合委員)

御前崎災害支援ネットワークの落合美恵子と申します。よろしくお願いたします。

4-2について自治会長に占める女性の割合ですけれども、自治会長イコール自主防災会長というところが、静岡県はほとんどです。そうなりますと自治会長が低いと自ずと自主防災会長も低いということになります。私、今年の8月に、東部西部中部の市町の担当課の方へ実態調査に伺いました。また、その市町の中の自主防災会長の数名の方にお話を聞かせていただいて調査しましたが、自治会長が決まるときにはもう男性で決まっているというところが全部でした。女性を選ぶ段階になっていないというか、視野に入っていないというような状況でしたので、自ずと男性が男性を選んでいくというシステムになってました。ということは、いくら男女共同参画課とか危機情報課の方で頑張って自主防災会長、副会長の女性入れてくださいねと言っても、自治会長副会長を決める段階でもう決まっていますので、イコールになっていれば、もう今後女性が増える可能性がないということを実感しました。

前回の会議でもお話したかったのですが、自治会を担当するのは地域振興課でよろしいでしょうか。地域振興課の方から、女性を入れてくださいねとかという働きかけをしているのかどうなのかということをお聞きしたいです。

(地域振興課班長)

地域振興課です。自治会の担当といたしますか、地域コミュニティの関係の担当になります。

市町を通して、自治会の女性の割合を増やしてくださいとかそういったことは特にしておりませんが、地域振興課では、地域のコミュニティのリーダーとなる人材育成を担当して、そちらでは男女老若男女関係なく参加していただけるようにということで、そういった講座を開催している状況でございます。

(落合委員)

ありがとうございます。柔らかい働きかけかなというふうに思っていて、今自治会を担っている人たちが団塊の世代の人たちが多くて、もう何年かするとその人たちがいなくなって自治自体が成り立っていないというところで、自治会が消滅していたりとか、実際に人数がないから来年どうしよう困ったよというような状況になっていますので、ここの町内会長を占める女性の割合云々というよりは、その自治会自体はもうもたなくなっているというふ

うに実感しております。やはり女性がその中に入っていないと、自治会が成り立っていないわけですがけれども、この自治会についても、自主防についてもそうですけれども、やはり女性の家事負担であるとか育児負担、介護負担というのがかかっている、夜会議に出られないよとかそういったことが多いので、いくら女性を育成しても、ここに入り込んでいくというのは難しいということが、本当に実感しております。

自治会の担当課において、具体的に、例えば三役と言われている会長、副会長、会計というのがあるのですが、その中の何人かは女性にしてくださいねと、防災計画と同じように数値的に書いて、こういう目標を作っていくということがとても重要なのだということがわかりましたので、ぜひ男女共同参画課だけではなくて、危機情報課だけではなくて、自治会を担う課の人たちも、具体的な数字を挙げて提案をしていただきたいと思いますというふうに思いました。

(川内委員)

川内です。防災のことで、やはり女性が、例えば避難所の運営であるとか特に大事な役割を担っているという中で、教育の場というのはやっぱりすごく大きいと思ったのですが、学校でもいろいろな防災教育というのをやっています。防災教育の中に、女性の参画の重要さみたいなところを何か盛り込むということを考えるということは、やはり大人になったとき、男性の方もちゃんと女性を入れなきゃ駄目だということを考えて、うまく役割分担をするという、女性の参画というのが将来的に意識を高めることにつながるということになるのではないかと思います。そのような指標とか目標みたいなものもあるとよいのかなと思います。

(鎌野委員)

専門的なことはよくわからないのですが、女性の防災リーダーについては講演会とかを開催しまして、そういう中から学んでいただくような形をとったりしております。

そして、もし避難所を開設しなくてはならなくなったときに、やはり女性の意見を聞いていただける窓口はぜひ必要だと思いますので、自主防災リーダーになった方には、それは強く言いたいと思います。

(落合委員)

私達が一番心配しているのは、避難所生活の中で性犯罪が非常に多いということなのです。なので、それを早急にしていただかないと困るということをお

願いたい。ジャニーズのこともよくわかってると思いますけれども、避難所で、3歳ぐらいの男の子も女の子も、70近い人たちまでレイプされて性的いたずらをされているということで、どうしてもその自主防災会の女性がいないと困るってところなのです。普通にして、ただ3割にしましょうとかというわけではなくて、自分たちの身を守るためにも、女性が運営したり、女性が女性の相談場所を作ったり、そういったものが必要なので、これはもう早急に手をつけていただきたいところのお願いです。よろしくお願いします。

(白井委員長)

教育の話も出ましたが、川口委員、いかがでしょうか。

(川口委員)

子供達に防災教育をというお話ですけれども、確かにその必要性は感じております。

以前勤めていた学校で、コミュニティスクールも進んでおりますので、地域の方に入っていただきまして、子供たちに体育館が避難地になった場合、どんなふうな運営が必要なのかというのを、グループになって考える活動を2時間の授業をかけて行いました。子供の視点の中に、女性は着替えの場所が必要であるとか、小さなお子さんに授乳をするためには、隠れたり、他の方から見えない場所が必要である。そのような意見も、子供の中から出ております。

小さいうちから、小さいといってもある程度の小学校高学年から中学生ぐらいかなと思いますけれども、継続的にそのような活動を、地域と連携して行っていくことは必要なことだかと思います。

指標の3-2の中に、防災会議に占める女性の割合ということが出てまいりましたが、防災連絡会議というのを開催する際に、どなたをメンバーにしていくかというのを考える機会がございます。その際に女性を入れていただきたいというお話をする事は可能だと思いますし、そのようなところから、自治会長さんというのはいきなりは難しいかもしれないですけれども、メンバーの中に女性が入っていくということから始めていくということは、できることだと思いますので、子供たちや女性の人権を守ること、他の方たちも快適に避難地での生活ができること、それを考えると、そのような視点は必要なことなのかなと思います。

(白井委員長)

時間も迫っておりますので、仕事のこと、そして地域のこととしてきまして、他に意識だったりとか様々な視点がありますので、全体に開いていきたいと思

います。

もしよろしければ前の二つの部分に戻っていただいても構いませんので、これまで発言の順番が回ってこなかったといえますか、お話するタイミングもあったかと思うのですが、大村委員それから下位委員、そして鈴木委員から、まず御発言いただければと思います。

(大村委員)

男性の育児参加が重要であるという考え方を社会の隅々まで浸透させていくことが必要だと、現場でやっているととても感じます。

一つ目は、人間はそもそも共同養育という子育てをするものなのだという事です。そういうことを知らないと、なぜ男性が育児に参加しなくては行かないかということが伝わりません。ですので科学的根拠に基づいた知識を普及することはとても大事だと思います。

3-1に記載のある令和4年度の主な取組実績の2番目、家事育児シェアハピ講座は私どもが受託させていただいて実施しました。こういう講座の中でも科学的根拠に基づいた話というのが父親にすごく影響を与えますので、そういう取組は引き続き必要だと考えます。市委託事業として、全ての園の保護者を対象にした父親向けの家庭教育講座を、父親支援の研究者を招き、対面とオンラインのハイブリットで実施しています。そういった地道なことをしていかないと、なかなか父親の育児参加が重要だということが十分社会に伝わっていかないということを実感しております。

二つ目ですけれども、国が既に令和3年度から産前産後ケアの一部として父親支援に予算をつけています。ただこれに関しては手を上げる市町村が少ないということをやっと耳にしましたので、各市町村は積極的に手を挙げていただきたいです。父親の孤立ということが大きな課題になっております。母親を支援する父親は、父親自身も支援される立場であるということを全ての人が認識し、こういった予算を積極的に活用していくということがとても大事であると思います。

そして三つ目として、父親からの声をいくつか聞いておりますので、お伝えしたいと思います。例えば父親が子どもをトイレに連れて行ったときに、おむつ替えの場所であるとか、授乳の場所であるとか、それから父親に対する社会の目、そういったものがやはりまだまだだという声を父親たちから聞きます。それから、いつ育休をとっていいのかわからないので、そういった相談はどこでできるのか。父親が子育てしやすい環境整備についても、早急に対応していく必要があるのではないかとこのように考えています。

そして四つ目ですけれども、企業と子育て支援団体の連携というのもこれが

ら必要なのではないかというふうに思います。浜松市のデータでは、ハイリスク妊婦は15パーセントぐらいいます。そうすると、母親一人で子育てをした場合、やはり家庭がうまくいかなくなってしまいます。ですので、この子育てについて会社側でも、知識を持っていただいて、家族が共倒れにならないような、そういった支援をしていくことが必要ではないかと思っています。

(下位委員)

先ほどジェンダーギャップ指数の話がありましたけれど、日本は146カ国中経済は123位です。なおかつその中で、先ほど恒友委員がおっしゃったように、静岡県は最下位であります。今、静岡県を見ますと人口が減少しています。で、少子化も進んでいます。特に若者また女性の県外への流出が進んでいます。

こういう状況を見ながら、今回の評価書の評価を見ると、なぜ、女性が少なくなつて、少子化が進んでいるのかというような問題点のようなものが見えてくると思います。

ただ評価するのではなくて、また静岡県の将来を考えるとこの男女共同参画基本計画というのは大変重要な計画であると思いますので、皆さんいろいろ御意見があると思いますが、その視点も忘れずにこの計画を進めていっていただきたいなと思います。

(鈴木憲介委員)

沼津市にあります、株式会社東海医療機器の鈴木と申します。私の会社は、従業員20名程度の、いわゆる中小企業、零細企業です。当社では、3年ほど前に、営業の従業員が育児休業をとったということをきっかけに、今回公募委員へ応募させてもらって、今ここにいるのですけれども、当会議に参加させていただく中で、大企業と公務員との非常に大きな乖離を感じています。

皆さん御存知の通り、日本の99.7パーセントは、約360万社が中小企業となっています。中央会等、いろいろと私たちに教えてくださる団体は多くいらっしゃるのですけれども、先ほどのジェンダーギャップ指数の話がありました、やはりまだまだ代表者は男性が多いです。男性が意思決定をする中で、中小企業のトップ、もしくは管理職に当たる人たちが全然理解していないというふうに思っています。

私としては、先ほど、くるみんやプラチナくるみんの話もあつたのですが、そこに手を伸ばすにはなかなか厳しいという現状があります。なので、ぜひ、県の施策でもって、インセンティブのような形で、ちょっと頑張れば手が届くといった形の何か施策を打っていただければとつくづく感じております。

2025年問題というのはみなさん御存じでしょうか。当社は医療と福祉に関わ

る仕事なもので、今回の静岡県の計画においても、子供、子育てのことに特化しているのですけれども、生涯未婚率が上昇していること、出生率がずっと低下しているということ、これらのことを考えると、生産性の向上は、大企業だけで無く中小企業もなくてはならないものと考えてます。介護の視点も次期計画の際には取り組まなくてははいけない。これは本当に深刻に差し迫っていると感じています。

御存知の通り、介護する方がずいぶん増えていますが、そのときに一体誰が介護するのかということ、やはり女性がというふうにその役割もあてがわれているのではないかと考えています。この意識は変わっていません。私は今の仕事の立場として、経営者の立場の目線で訴えていくことが私の使命だと思っておりますけれども、中小零細が日本を、静岡県を、会社のある沼津市を支えてるということをお忘れなく、取り残さずにしていただきたいと思います。

(白井委員長)

ありがとうございました。

皆様御意見は尽きないところだと思いますが、最後にこれだけはということがありましたら、全体を通して御発言いただければと思います。

(内山委員)

連合静岡の内山です。

2の安全安心に暮らせる社会の実現の項目の中で、決まって支給する現金給与額の欄に性的指向や性自認を理由にというようなくだりがあります。先ほどもこのカテゴリーではないのではないのでしょうかというような意見を述べられた方もいらっしゃいましたけれども、私も特にこの部分については、なぜこの項目のところに入ってるのかなというふうに違和感を持って見ていたわけですが、県の方からの説明によれば2-1の安心安全に暮らせる、あるいは困難を抱える人が安心して暮らせるというここに当てはまるからというのは一応は理解いたしました。

ただ、ここにこの記載があることによって、この課題が埋もれてしまうのではないかとというふうに懸念をしています。例えば、経済産業省のトランスジェンダーの方のトイレ使用問題は違法という判断がありました。最近では、浜松市でパートナーシップ宣誓制度を利用したパートナーの方が手術をしなくても性別変更ができるというような判決も出ております。静岡県がこの取組から、全国的にも遅れないためにも、あまり見えないようにするのではなくしっかりと課題提起という形で受け止めて対策を立ててもらいたいなというふうに思っています。

連合として、LGBT法連合会のセミナーをしたときに、LGBTQあるいはトランスジェンダーの方も含めて潜在的に全体の8パーセントいるというような数値が出てきました。これは姓で、鈴木さんとか田中さんとか高橋さん佐藤さんというふうにおっしゃってましたけれども、日本全国的に多いと言われているこの四つの姓を全部含めても全体の5パーセントなのだそうです。そうすると、8パーセントという数字が非常に大きくて、昨日の新聞にもアウトィングの禁止条例をとってるのが、静岡県内では富士市だけだというふうに掲載がありましたけれども、ぜひ静岡県も市町を主導して、こうした性的マイノリティの方が生活しやすい働きやすい生きやすいような形にしてもらいたいということから、少し取り出していただいて対策を立てていただきたいというふうに思いましたので、意見させていただきました。

(白井委員長)

ありがとうございました。

それでは皆様、時間もなかなかコンパクトにできなくて申し訳ありません。ここで議論を終了させていただきたいと思えます。県におかれましては、本日の委員会の意見を参考にして、今後より効果的な政策を展開されますようお願いいたします。

以上で議題を終了いたします。進行を事務局にお返しいたします。

(司会)

ありがとうございました。

本日は活発な御審議をいただき、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・環境部長高畑よりお礼の言葉を申し上げます。

(高畑くらし・環境部長)

くらし・環境部長の高畑でございます。本日はお忙しい中、会議に出席いただきまして、また貴重な御意見をいただきまして、誠にありがとうございました。白井委員長につきましては、活発な議事進行になるように進行していただきありがとうございました。

委員の皆様からは、事実を掘り下げて、いろいろな見方をすべきであるということや、ロジカルに進めていく必要があること、あるいは、詳しい分析や原因分析が必要だといったようなお話をいただきました。事実や実態がわからないと何をすべきかわからない、あるいは事実や実態がわかれば、何をすべきかが分かるということだと思えます。インプットが違くとアウトプットが違ってくるというお話もいただきましたので、そのあたりの分析というも

のをしっかりやって政策を考えていきたいと考えております。

成果を上げた事例を情報発信したらどうかといったお話や、あるいはインセンティブを与えたらどうか、あるいはプッシュ型の政策をすべきだというような具体的な取組に繋がるようなお話もいただきましたので、これから今後の取組、あるいは来年度の政策を考えていきますけれども、そうした中で、本日いただいた意見を踏まえて検討していきたいと思っております。委員の皆様にはまた個別にアドバイスとかを伺う場面もあるかと思っておりますけど、その際には、よろしくお願ひしたいと思っております。

男女共同参画会議に御参加いただいております委員の皆様には、本年の来月 30 日で 11 期の任期が満了となります。これまで男女共同参画、女性の活躍の推進につきまして、御理解御協力、御助言、御指導いただきまして誠にありがとうございました。引き続きよろしくお願ひいたします。本日はありがとうございました。

(司会)

以上をもちまして、第 46 回静岡県男女共同参画会議を閉会いたします。
本日はどうもありがとうございました。