

第2回男女共同参画審議会 会議概要

1 開催日時・場所

令和4年11月21日（月）10時00分～11時30分
県庁北新館5階5-B会議室

2 出席委員（五十音順、敬称略）

川口章、桐畑絵里、立石豊、塚本利幸、長岡由美、正木大輔、三田村美江、
宮本一幸、山口萌音、山崎いずみ

3 議題

（1）年次報告について

資料1 年次報告

（2）働く場における女性の健康課題、男性の家庭・地域社会における活躍について （話題提供と意見交換）

資料2（2-1、2-2） 桐畑委員資料

資料3 川口会長資料

（3）その他

4 議事概要

（1）年次報告について

資料1に基づき、事務局から説明。

（会長） 資料1の「年齢5階級別・男女性比」というグラフについて、高齢男性の人口が少ないのは理解できるが、25～29歳で男性人口が多い理由がわかれば教えていただきたい。

（事務局） 公式な分析は行っていないが、たとえば理系の大学・学部が多いことや製造業の比率が高いこと等が関係していると推測される。

（2）働く場における女性の健康課題、男性の家庭・地域社会における活躍について （話題提供と意見交換）

資料2に基づき、桐畑委員から説明。

資料3に基づき、川口会長から説明。

(委員) 重いものを持ち、冷たい水の中に長時間いなければならない農作業を、女性が生理痛を我慢しながら行う辛さを男性に理解してもらえないということに直面した経験がある。

産後に農作業を無理して行わないように配慮してくれる場合もあるが、農業の現場で、誰もがそのように配慮してくれるかという点、難しいところである。

いまだに、「女性のパート向けに床暖房のある作業場を作った農業経営体が表彰された。」「設備の整ったトイレのある農作業場ができた。」等が農業関係の新聞で取り上げられるのが現状である。

どのような現場でもトイレがいかに重要か、ということが農業の現場からわかる事例でもある。

男性の育休取得のメリットという点についてもお話ししたい。シングルマザーになった方に対する離婚に関するアンケート結果で、産後すぐの時期に配偶者が育休を取得せず、育児をあまりしてくれてなかった、という回答が多かった。

産後の時期に夫が育児参画するとその後の夫婦関係が変わるというカウンセラーの話があるぐらい重要な時期である。

育休取得はその後の社員の幸せ、幸福度の向上にもつながることから、企業のイメージも上がると思う。福利厚生の一環として、育休取得を促進するというアプローチもあるのではないかと思う。

(会長) 前回会議でも少し話題になったが、日本の性教育は遅れている。性格の問題ではなく、無知であることによって女性がどれくらい困っているのか理解できない男性が多いのではないかと、今の意見を聞いて感じた。

次に、企業における男性の育児休業取得等の現状について、共有いただけないか。

(委員) 全ての男性社員に子どもが生まれたら育児休業を取得することを義務付けるようにしている。

そうすることで育休取得が定着するよう進めている。

(委員) 資料 2-2 に関連して、新工場の建設現場へ出向くことがある。他府県の業者や外国人労働者等、様々な方が来られて作業をされているが、その中に女性を見たことが一度もない。

現在、様々な職種で女性が活躍されているのを目にするが、建設業界では難しい事情があるのだと感じる。

(会長) 先ほど、女性技術者は近年増加していると紹介いただいたが、建設現場で働く現業の女性というのは、まだほとんどいないのか。

(委員) 資料 2-2 の参考資料のとおり、女性技術者の数は 2014 年頃から比べると 2～3 倍になっている。
建設業界以外からは、建設業で働く女性はいないように見えるかもしれないが、こんなにも働いている人がいる、私以外にも働いている人がいる、というような感覚はある。
資料に女性技能者のグラフもあるが、技能者というのが、鉄筋を組み立てたりするなど、実際の作業を行う職種である。技術者は管理・監督する立場である。
女性技術者以上に女性技能者の数は少なく、今まで技能者の女性を見たことがあるのは、一人親方で働いている男性の妻などで、会社に所属しているような女性には出会ったことがない。女性技能者等も増えてほしいというのは、この業界にいて思うことである。

(会長) 力仕事のイメージが非常に強い現場で女性が働くことは難しくないのか。

(委員) 技能者は一袋で 25 キログラムもあるセメント袋や長い鉄筋等を持ったり運んだりしないとイケない。
また、おそらく農業でも似た状況だと思うが、最近は機械化等も進み、男女関係なく働けるようになったとはいえ、職人の世界では、親方は年代が高い方が多く、男尊女卑の考え方を持つ方などがまだ多い。そのような状況が入職を難しくしている面もあると思う。
親方は男女共同参画・女性活躍推進等の意識改革のような教育・研修を受ける機会もない。

(会長) 親方の意識改革が進めば働く女性が増える可能性があるということか。

(委員) 一企業のトップと同じ立場であるので、そのように思う。

(会長) 男女の力の差だけが理由ではないということであると思う。

(委員) 滋賀県建築組合大津支部について、支部には約 800 人の会員がいるが、女性の技能職で組合に加入している方というのは 10 人もいない。
おそらく滋賀県には約 2,000 人の会員がいるが、女性会員は 50 人もいないと思う。そのような状況にあるため、女性活躍に取り組むような段階にないというのが現状である。

また、職人が育児休業を取得することが非常に難しい。というのは、給与について、日給月給制等が多く、働いた分だけしか給与をもらえないため、育休を取りたいと思っている若い職人は多くいるが、取得してしまうと、その分の給与がもらえなくなる。また、個人事業主が多く、有給休暇もない。大手企業等であれば、他の社員がフォローしてくれると思うが、個人事業主では難しい。

来年から支部が育休取得者をフォローする取組を開始予定である。育児休業を取得した場合、組合から手当のような形で支給を行うという仕組みである。

職人でも育児休業を取得できるとPRしていきたい。職人のイメージアップにもつながると考えている。

(委員)

男性の家事・育児等の参画について、非常に大事だと考えている。

福井県は女性の有業率、正社員率および労働時間の全てがベスト3に入るような、女性が働くことが当たり前の県であるが、女性の管理職比率だけが国勢調査結果で低い結果となっている。日本で一番女性が働いている県なのに管理職が少ない、というのが現状である。総務省が実施している社会生活基本調査の結果により、時間の使い方を見ても、福井県の女性は労働時間が長い上に家事等の時間も全国平均より長いが、男性は全国平均あたりである。働いて当たり前で忙しい上に、家事・育児等も女性の役割だという結果である。アンコンシャス・バイアスが強い。そのような状況の中、さらに管理職を目指そうというモチベーションを維持できないようである。自治体では、女性管理職を増やすために、試験を受けるよう上司が促しても、これ以上は無理だと優秀な女性からも断られるという話を聞く。多重役割、負担が女性の活躍を阻害していると思われる。

その背景として、男性が家事・育児等に参画していないことがある。日本の男性は長時間労働であるが、家事・育児等の時間が1日20分程度というのは、長時間労働だからできないというレベルの問題ではない。福井県のデータであるが、男性の労働時間と家事・育児等への参加率との関係を分析したが、相関が出なかった。おそらく、仕事が忙しいから家事・育児等をしていないということではないと思われる。

また、現状、男性は家事・育児等を手伝っている側で、女性は手伝ってもらっている側というポジションである。

コロナ禍に福井県が実施した調査では、男性は家庭内での家事・育児等の総量が増えた、手伝ったという意識を持っているが、女性の方は分担してもらったと思ってない、という結果であった。女性の負担を軽減するほどではないが、少しずつ家事・育児等を始めたレベルだと思う。お手伝いの段階であるから、おだてて木に登ってもらうという戦略がよいのでは

と、福井県では話している。しかし、最終的には、男性が手伝う側で女性が手伝ってもら側という関係性を変えていく必要がある。男性が家事・育児等をするすると褒められて、女性はしないとバッシングされるという、非対称的な関係になっているので、最終的には男性も家事・育児等をして当たり前というところがゴールだと思う。

(委員) 家事・育児等をしなければならないとわかっているけれども、それでもしないという男性はおそらく多くいると思われる。表面的に国からやりなさいと言われたところで家庭内は変わらないように思う。「コロナ離婚」等の危機感を持つきっかけがないと根本的に変わらないこともあると思う。「イクメン」という言葉について、若い世代でも批判があり、イクメンなどと言う必要はないという意見も多いが、「イクメン」という言葉を作って、家事・育児等をしている人がよい人だ、というイメージを作ることは大切なのではないかと思う。将来的には廃止しなければならない言葉かもしれないが、そうしたイメージ戦略のような方法というのは間違っていないのではないかと思った。

(委員) 夫婦一緒に同じ子育てをしているのだから「手伝う」という表現は適切でないと考えていたが、これまでの意見で考え方が少し変わった。10年以上前は、男性が育休等を取得することはなかったと思う。育休取得を夫に頼んでも、誰も取っている人がいない、みっともなくして無理だと断られるような時代であった。現在は、育休取得を推進する方針に変わり、男性も取得できる環境にある。国や会社から取得するよう強く言われないと日本で男性が育休等を取得することは難しかったのではないかと思う。世界の動きはわからないが、日本では男性も女性も生きにくいと感じた。資料3にあった、日本男性のアンペイドワークの割合が諸外国に比べて低いという件について、男性が悪い、女性が悪い、という問題ではなく、日本の「男性たるもの、女性たるもの」という性別役割分担意識や思い込みが根深いことが理由だと感じる。「女性アナウンサー」という呼び方がいまだに存在することからも感じる。日本の中で県別に比較することも必要かもしれないが、そもそもグローバルに見たとき日本は今どういう位置で、どこがおかしいのだろうかということを考える機会がないと、会議で提案することが難しい。何かよいアイデア等をいただくと有り難い。

(委員)

周囲の子育て世代の家庭の話を見ると、示された数値よりは、肌感覚としては、男性も家事・育児等をするのが自分の親世代よりも増えているように思う。

妻が休日に仕事で子どもを保育園に預けられないから夫が家で面倒をみている、というケースも多く、資料の数値を見て、まだこんなに少ないのかと思うぐらいである。

子どもが未就学児である家庭の男性の場合は、自分の家族のことだからやりたいという意識が増えてきているのではないかと思う。

ただ、先ほど、育児休業を取得した場合に収入が減るという話があったが、夫婦ともに育休を取得して収入がなくなってしまうと難しい問題となる。交代で取得するという場合、女性は産後の体力の回復に時間がかかるので、やはり女性が休みを取得し、男性が収入を安定させる、となってしまうが、今までの話を伺ってきて、解決するのは難しいが、問題であると感じた。

また、夫は出産直後から育児に参画するべきであるという意見があったが、新生児の時期から育児に関わっていないと、急に育休を取っても男性側も困ってしまうと思う。女性にとっても、子どもの世話で忙しいのに男性の教育まですることは難しい。育児の初期から関わりたいと考えている男性も多いと思うので、そうした支援ができる企業というのが新しい世代が就職先を選ぶポイントになってくるだろうと感じている。

(3) その他

○次回開催について

令和5年度に開催予定。