

## 第1回男女共同参画審議会 会議概要

### 1 開催日時・場所

令和6年9月11日（水）10時30分～12時00分

県庁北新館5-B会議室

### 2 出席委員（五十音順、敬称略）

井上伸一、奥村仁史、桐畑絵里、斎藤真緒、田中秀樹、谷口麻起子、塚本利幸、中村正吾、沼波洋子、橋本夏音、平山正樹、藤野敦子、正木大輔、三田村美江、山崎いずみ

### 3 議題

#### （1）男女共同参画審議会の運営について

資料1 滋賀県男女共同参画審議会関係規則等

#### （2）滋賀県の男女共同参画について

資料2 データで見る滋賀の男女共同参画の現状と課題

#### （3）今期の活動方針について

資料3 今期の活動方針について（案）

#### （4）その他

### 4 議事概要

○各委員自己紹介

○会長の選出

男女共同参画審議会規則第2条第1項に基づき、委員の互選により藤野委員が会長に選出された。

○会長代理の指名

男女共同参画審議会規則第2条第3項に基づき、会長から塚本委員が会長代理に指名された。

#### （1）男女共同参画審議会の運営について

○ 審議会の設置について

男女共同参画推進条例に基づく県の附属機関であること、審議会の所掌等について、資料1に基づき事務局から説明。

○ 会議の公開・非公開について

資料1のうち「附属機関の会議の公開等に関する指針」「傍聴要領」に基づき、事務局から説明し、原則公開を確認。

○ 苦情処理専門部会委員の設置について

資料1のうち「苦情処理の専門部会の設置について」「男女共同参画に関する施策苦情処

理要綱」に基づき、事務局から説明。

○ 苦情処理専門部会委員の指名について

「苦情処理の専門部会の設置について」第2に基づき、会長から斎藤委員、谷口委員、塚本委員、正木委員が指名され、会長を含め5名に決定。

(2) 滋賀県の男女共同参画について

資料2に基づき、事務局から説明。

- (委員) 資料にある、管理職に占める女性の割合、管理的職業従事者に占める女性の割合および女性有業者に占める女性管理的職業従事者の割合について、滋賀県の割合が低いということはわかったが、鳥取県や徳島県の割合が高い理由を教えてほしい。取組の成果であるのか、地域性なのか、何か把握しているか。
- (事務局) 鳥取県や徳島県の割合が高い理由について、正確な確認はできていないが、徳島県については起業している女性が多いことなども影響しているかもしれない。
- 滋賀県は比較的若い世代が多いことなどから、働いている女性が少なく、管理職比率の低さにも影響しているかもしれない。
- 今後も状況を確認していくが、今年度、滋賀大学等と連携しながら行っている女性の非正規雇用率に係る要因分析事業の中で、他の都道府県と年齢等の構成が異なる場合、一律に比較して分析しない方がよいと聞いており、留意してまいりたい。
- (会長) 関係施策を積極的に行っているかどうかについて調べれば、その影響がわかるかもしれない。
- (事務局) 状況が分かり次第、報告させていただきたい。
- (委員) 産業構造等、様々な要因が絡んでいるのではないかと。製造業の影響というよりはおそらく第一次産業従事者や女性の起業者が多いことなどが影響しているのではないかと考えられる。
- (委員) 2点教えていただきたい。1点目は人口構成について、人口学が専門ではないが、資料では若年女性の転出超過が問題であるとして、20歳～24歳の年齢階級の転出を問題視しているが、疑問に思う。今の女性の一般的なライフコースでは、平均初婚年齢は30歳であり、30歳になってから子どもを生むことが多いが、その年代の30代から40代前半では転入超過となっている。子どもが生まれてから滋賀県に引っ越すケースが多いのは、大津市に大型マンションの建設が続いていることからわかり、人口が増えているのは体感としてある。そうしたことから、なぜ若年女性だけに注目をするのかと思う。また、高齢化と生産年齢人口の減少だけに着目しているが、年少人口が減っているかどうかについても見る必要があるのではないかと。

出生率に係る資料もあるが、必ずしも滋賀県で子どもを生まなくてよく、転出後、滋賀県に戻ってくるということもある。

出生率だけでなく、0歳から15歳までの年少人口の変化も見ないとわからないこともあるのではないかと。関係する追加のデータがあれば教えていただきたい。

2点目は女性のキャリアについて、女性の非正規雇用率が全国1位というのは大きな衝撃である。子育てにより滋賀県に引っ越してきたことでキャリアの断絶が起こっているのかなど、様々なことが想定される。仕事と子育ての両立に係る指標として、育児休業取得率があり、男女間で差があると言われているが、育児休業を取得できるのは就業を継続している人だけであり、第一子の出産の時点ですでに仕事を辞めてしまっている女性も依然として一定数いる。全国データでも多いと示されていたと思う。滋賀県における女性の第一子出産後の状況についてわかると、より実態が見えてくるのではないかと。

(会長) 若年女性が転出するのは進学が理由ではないのか。

(事務局) 全国的にみて、県内の大学数は多い状況にある一方、進学による転出も多い状況となっている。

(事務局) 先ほどの1点目の質問について、県全体としては基本構想により施策を進めているところであるが、人口ビジョンも策定している。委員の指摘のとおり、人口ビジョン等においては、県からの転出を悪いものとは捉えていない。転出後も戻ってきてもらえるような「選ばれる滋賀」を目指した取組を進めているところである。ただ若年女性が、働きづらいなどの理由で転出することは課題であると考えている。

また、0歳から15歳までの年少人口の変化も確認すべきという指摘について、関係課に確認し、お示しできるように準備したい。

2点目の第一子出産後に仕事を辞めた女性もいるという指摘について、今回実施した県民意識調査において、第一子を生んだ後でどのような変化があったか、という調査項目を加えている。女性の非正規雇用率に係る要因分析事業において併せて確認してまいりたい。

(委員) 資料の固定的性別役割分担意識の状況について、年齢階級別に示してはどうか。企業の方と会う機会が多いが、男女雇用機会均等法施行後の世代ではかなり意識が変わっている。中長期的な展望として、ポジティブな点を見出すために、若い世代がどのような性別役割分担意識を持っているかを把握することは非常に重要だと思う。したがって、年齢別のデータがあるとよいと思う。

男女の地位の平等感についても同様に年齢別で示すとよいではないかと。

次に、管理職につく女性が増えない背景について、質問の対象は誰なのか確認したい。

(事務局) 県民意識調査の結果となっており、無作為抽出で選ばれた県民の方に調査を依頼し、回答いただいた。

(委員) なぜこの質問をしたかということ、子どもの頃に母親が就業していたかどうかということが、経営者の性別役割分業意識に影響することを示唆する研究結果があるためである。その研究結果から考えると、これも中長期的な見方をしなければならないが、経営者のマインドを変えることが、男女共同参画において、特に女性の管理職登用や職場における男女共同参画において、非常に重要であると思う。人材を活用する側の意向や考え方を把握することで、より多面的に男女共同参画を進めることできるのではと思います、確認させていただいた。

(委員) 男女間の暴力について、DVをはじめとする暴力には、デートDV、経済的DV、モラハラ等、様々な種類がある。どのような種類のDVを受けたか、どのような暴力を受けたかによって、被害者のその後が変わってくるため、どのようなDV、暴力を受けた件数なのか、そうした細かい内容もわかるようにするとよいのではないか。受けた暴力の種類によって、対処方法も大きく異なる。

保護司として活動する中で、対象となる方々を見ていると、幼少期にDVを受けた親を見てきたため、犯罪や非行をする状況になったということもある。そのような家庭環境と、子どもが受けた影響は密接に関係する。幼少期に暴力を見た経験が、その後の子どもたちに影響するため、暴力の種類等の細かい内容が記載された資料があるとよいと思う。

次に、資料に母子家庭の増加とある件について、児童扶養手当に係る手続きの窓口で父子家庭も最近よく見かけるようになってきていることから、母子家庭の増加ではなく、ひとり親世帯の増加とすべきではないか。様々な理由により、ひとり親家庭で暮らしている子どもたちが多くいることから、記載を変更してはどうか。実際に、こんなに父子家庭の世帯があるのかと実感して驚いたところであり、そうした変化、現状もデータで示すとよいのではないか。

(会長) 男女共同参画センターには具体的な情報があると思う。どのような相談内容やどのようなDVの相談があるのか説明をお願いしたい。

(事務局) 資料に県内の配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数の推移について記載があるが、彦根、草津および近江八幡の3箇所にある配偶者暴力相談支援センターの相談件数をまとめたものである。なお、県立男女共同参画センターはそのうちのひとつとして、配偶者暴力相談支援センターに指定されている。

令和5年度の相談件数は1,337件となっているが、そのうち男女共同参画センターで受けた件数は844件であった。

先ほど委員から言及があったとおり、DVには様々な種類があり、経済的な暴力や、殴る蹴るなどの身体的な暴力、社会的な暴力、性的な暴力等がある。それぞれの件数についてはデータを持ち合わせていないが、それらを全てDVとし、そうした主訴で相談が寄せられた件数となる。

(会長) どのようなDVが多いか、ということがわかる資料があるとよい。

(委員) コロナ禍において、一番多いと言われたのがモラハラや経済的DVである。おそらく分類されたデータがあると思われる。そうしたデータを活用することでさらに対策を考えられるため、教えていただけたらと思う。

(会長) 今後、検討いただきたい。

また、母子家庭と記載している件について、事務局から説明をお願いしたい。

(事務局) タイトルで母子家庭の増加としているが、実際は父子家庭も含めた件数であり、委員の指摘のとおり、ひとり親家庭の増加、とすることが適切であるため、修正させていただきたい。

実際に父子家庭は増加しているところであり、当課の事業である合同企業説明会を開催した際、父子家庭の方も参加されていた。合同企業説明会とは、保育所の入所申込が始まる、いわゆる保活の時期に合わせて開催する説明会で、9月内定、翌年4月以降に就業可、の求人を集めている。

(会長) ひとり親家庭の世帯数の推移について、グラフにあるとおり、減少傾向ということでしょうか。

(事務局) 正確な要因分析はできていないが、離婚件数は増加しても、人口減少や少子化が影響し、ひとり親家庭の世帯数としては減少していると推測される。

(会長) データとして、割合を示す方がわかりやすいかもしれない。

若い世代を中心に未婚が増えていることも影響しているかもしれない。

(事務局) 原因の一つにはなると思われるが、詳しい分析はできていないところである。

(委員) 資料にある日常生活での男女の不平等について、日常生活で男女の不平等を一番感じる場所という問いに対して、地域社会という回答が一番多いということであるが、地域社会というのが漠然としすぎており、何なのか、腑に落ちない。

また、同様の問いに対して、男性の23.4%が職場で不平等を感じている。職場における女性を見て、男性がそのように感じているのか。先ほどDVの話があったが、女性は社会進出する中で、地域でも職場でもセクハラやパワハラを受けることがある。男性でも若い世代は同様にセクハラやパワハラを受けることがあると思うが、そうした不平等を感じる要因や現状について、おそらく調査されていないのではないかと。要因や現状がブラックボックスに入っているように見えない。

ジェンダー・ギャップ指数の国際順位の低さについても、具体的に何が原因か見えてこない。

しんどいと誰かが声を上げたとしても、消えていくように思う。何か気持ち悪さを感じる。

地域社会や職場で実際に何が起きているか、具体的なことは言えないと思うが、何か困りごとがあつて離職・転職する人が多いと思う。その困りごとの中に女性の生きづらさがあるのだとしたら、男性にも共通するもので、男性にとっての生きづらさにもつながっているのではないか。そうした調査は実施していないのか。

(会長) 県民意識調査では、地域社会という選択肢のみ示されるのか。

具体的な理由などについて、さらに質問をしているわけではないのか。

(事務局) 不平等を感じる場所はどこか、という問いに対する選択肢の中に、地域社会というカテゴリーのみがあり、確かに漠然としているかもしれないと指摘から感じるが、それ以上の詳細な質問はしていない。

(事務局) 先ほどのDVに関する質問に関連して、今年度実施した県民意識調査において、DVに関する設問に説明書きを加えたところである。内容としては「DVとは配偶者・恋人などの親密な関係にある(あった)人がパートナーに対してふるう暴力のことで、身体的な暴力のみでなく、生活費を渡さないなどの経済的暴力、暴言や無視するなどの精神的暴力、外出や行動の制限等の社会的暴力、子どもに暴力を見せるなどの子どもを利用した暴力を含みます」というものである。詳細な説明を記載した上で、DVという言葉や事柄を知っているか、という質問をしている。結果については後日共有させていただく。

(会長) 数量的なデータにより、一般的な傾向等を把握すると思うが、委員から質問があつたように、施策に落とし込んでいくときに、不可視の部分、見えない部分を探ることが非常に重要になるのではないか。県では、定量的な調査以外にヒアリング等は実施していないのか。

ヒアリング等なしに、一般的な傾向だけをもって施策にまとめていくことはできないように思うが、いかがか。

(事務局) 会長の指摘のとおり、県民意識調査だけでは把握しきれない部分が多くあると認識している。実際に、様々な属性の方や、企業をはじめ地域活動をされてる団体等にヒアリングを行っている。次期計画策定に向け、若い世代の意見も把握し、次の施策につなげてまいりたい。

(会長) ヒアリング結果について、共有いただければと思う。

### (3) 今期の活動方針について

資料3に基づき、事務局から説明。

#### (4) その他

##### ○全体を通して

(委員)

日頃、同じ年代との関わりが多い中でも、今回の議題のような話が出るが、そうした中での自分の感じ方と、調査に係る回答の割合とが一致しないというのが正直なところである。特に、性別による進路選択の偏りについて、女子学生の理工系への進学が極端に少ないという現状を知り、自分のこれまでの生活から想像ができず、不思議に思った。女子は理数系に向いてない、工学部に行ってはいけない、などは聞いたことがなく、他の人がそういう目に遭っていることも見たことがない。また、他の委員の質問等を聞いて、勉強不足を感じた。経営者の立場等について、想像することが難しかった。これから勉強して、次回以降、参加したい。

(委員)

会議の中で、整理して発言することは難しく、モヤモヤとした、躊躇する感覚があった。会議の場で発言しなければ、自分の意見や感じたことがなかったことになってしまうのかという漠然とした不安を少し感じた。

時間が許せば、気づいた点等について共有したい。

経営者に係る部分について、関係する団体の事業において、経営者の話を聞く機会があったが、人材不足が悩みであり、ワーク・ライフ・バランスや価値観の多様化により、マッチングが難しくなっている、滋賀県内で人を採用したいが、自分の会社の価値観、風土と合う、たくさん、バリバリ働いてくれる社員がなかなか採用できない、ということであった。雇用側と労働者側とのミスマッチが現状起こってきていることから、経営者側の意識啓発は非常に重要だと思う。人手不足の中、働きたい人がいるのに、会社の風土等のせいで働けないというのはもったいない。道のりは長いですが、一つ一つの問題を解決していくことの積み重ねが必要なのだろうと思う。そうした問題解決に貢献できることは審議会への参加であると思うので、自分の意見や思っていることがなかったことにならないようにと思っている。

(会長)

会議後、メール等で意見を伝えることは可能か。意見シートのようなものはあるか。

(事務局)

様式等はないが、限られた時間の中での審議であったので、ぜひ、メール等で意見をお寄せいただければ有り難い。

(会長)

追加の意見があれば、事務局あてメール等でお知らせいただきたい。

##### ○次回開催について

11月27日に開催予定。