

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6年11月27日（水）10時00分～12時00分

県庁東館7階大会議室

2 出席委員（五十音順、敬称略）

井上伸一、奥村仁史、桐畑絵里、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、三田村美江、
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）男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査について

資料2 男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査結果概要

（3）その他

資料3 応援ウィーク結果概要

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。

（委員）

資料10ページの県民意識調査結果「管理職につく女性が少ない最も大きな理由」について、設問の主語のほとんどが「女性は」となっている。回答者にバイアスがかからないのかと思う。また、選択肢の内容について、本当に女性の管理職が少ない理由になっているのか、非常に疑問に思う。この選択肢の中から選択するだけでは不十分ではないか。

次に、資料20ページの育児休業取得率の推移について、取得した割合も大事かもしれないが、実際に取得した男性が育児休業中に何をしていたのか、取得した男性の配偶者にとってどのようなメリットとデメリットがあったのか、ということがわかる設問と回答はあるのか。

育児休業を取得することで取得率は上がるものの、実際は家で育児等をしない男性もいると聞いている。男性が育児休業を取得すること、男性の育児休業取得率が上がることによる実際の効果がわからない、という問題意識から質問させていただいた。

（会長）

委員の意見に同感である。本質問の回答の選択肢の中に、互いに関連し合っているように思えるものがあり、回答者が選択するのが難しいと考えら

れる。また、質問自体がアンケート調査では回答しづらいものではないかと思う。アンケート調査だけでなく、ヒアリングやインタビュー等の質的な調査の必要性も検討すべきではないか。

(事務局)

まず、育児休業取得率の推移の件について、男性の育児休業取得率は近年、右肩上がりが増加しているものの、その内訳、実際にどのようなことを育児休業中にしたかということまでは、この調査からは見えてこないところである。そのため、併せて企業や団体等にヒアリングを実施中である。ヒアリング結果については、現時点ではお示ししていないが、結果から見えてきた実情を踏まえて次期計画は策定していかなければならないと認識している。

次に、「管理職につく女性が少ない最も大きな理由」という質問について、会長や委員からの指摘はもっともであるが、経年比較を行うために前回、5年前の調査と同じ選択肢を設定したところであり、選択肢から回答を選択する方式としている。

「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」という理由が前回調査に引き続き、今回の調査でも最も多い回答となり、男性の家事、育児、介護等の参画をさらに進めていく必要があると考えている。

この件に関しても、調査結果を踏まえながら、実態についてはヒアリングでカバーし、次期計画策定につなげてまいりたい。

(委員)

もう一つ疑問があり、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」という選択肢の中の「家庭における責任」とは何を意味するのか。同様に、「責任の重い仕事」とは何か。それぞれの「責任」の定義を明確にすべきではないか。

(事務局)

それぞれ明確な定義は示していないが、家庭における責任については、女性が子育てや家事等をするものだという固定的な性別役割分担意識や刷り込みが依然としてあるため、責任という言葉で表現したところであり、また、責任の重い仕事については、管理職等のポストにつくと責任がより重くなるということから、このような選択肢の内容とした。

(会長)

結果の経年比較を行いたいという理由から、前回調査と同じ質問や選択肢としているのかもしれないが、真意を探るためには、質問や選択肢の変更を検討してもよいのではないかと思う。内容が類似した選択肢から即座に一つだけ、選択することも難しい。具体的に言えば「女性自身が管理職に就くことに消極的だから」という選択肢があるが、女性が消極的になってしまう背景に「女性が家庭において責任を多く担っている」という社会構造があり、それに気づく回答者もいるだろう。しかし即座の無意識の判断では「女性が家庭において責任を多く担っている」の選択肢ではなく、「女性自身が管理職に就くことに消極的だから」の方が選択される可能性

がある。その結果、回答者がこの無意識のバイアスを強化してしまう懸念も生じる。この質問・回答の設計については改善の余地があるように思える。

(委員) 先の委員と会長の意見に同感である。経年比較を行うために、質問内容を変えない方がよいという考え方もあるが、「女性は」という主語等として
いることには疑問があり、変更する必要性を感じる。これまでの経験から、経年変化と重層的な構造部分の両方を確認できる質問方法に変更してはどうかと思う。その方法は、当てはまるものを全て選択した後、さらに、最も当てはまるものを選択するというものである。

例えば、「女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから」という選択肢について、統計的差別論と言うが、経営者にとって勤続年数が長い人の方が教育投資をしたときのリターンが大きい
ため、同じ能力の男性と女性がいた場合、統計的に勤続年数が長い男性を優遇するということが起こる。また、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」という
選択肢については性別役割分担意識が問題になる。

このように、複数の理由が考えられると思う人が選択肢から複数選べるように提供することによって、滋賀県における男女共同参画における重層的な問題点、ここでは女性の管理職登用における問題点はどこなのか、ということ
を多角的に見ることができると思う。

(事務局) 御意見を参考にしたい。すでに調査は終了したため、今後、クロス集計等により、できる範囲で傾向等を把握していきたい。

(委員) 資料 27 ページにある「M字カーブの谷は浅くなっている」や「女性の正規雇用率が 25～29 歳を頂点に右肩下がりに下降する L 字カーブがみられる」という記載から、就労・非就労、正規・非正規に
良し悪しの前提があり、個人の選択をジャッジされているように感じる。

男女ともにパートを選んでも、正社員を選んでもよく、大事なものはシフト
できることであり、複数の仕事を持ってもよい。目指すところは希望に応じた働き方ができることだと思ふ。

公的な保育施設等が十分に整備されていない中で、子育て中の親に負担がかかることは当然であり、パートを選択せざるを得ない状況がある。

そのような中で、女性の正規雇用率が下がることを悪いこととして判断しているのか、数値を一体どう捉えればよいのか、戸惑う。

大前提として、女性がこれ以上頑張らなければならないのか、パートでは問題なのか。パートでも幸せな人はいるの
に思う。グラフに「パート」と大きく記載されていることにも違和感がある。

(会長) 資料に女性のグラフしかないことも委員がそのように感じる原因かもしれない。男性のグラフもあればジェンダー・ギャップの状況を可視化するこ

とができる。例えば、男女ともにパートが増えている、ということがわかれば、働き方が変わってきている、ということが読み取れる。

(委員)

女性だけにフォーカスされすぎると疲れのようなものを感じる。

男女、両方の状況を見て、それぞれのしんどいところがわかり、そこから、社会全体としてどうあるべきか、という議論になると思う。

女性側の状況を数字として把握することは大事なかもしれないが、女性だけの数値を見て、どう捉えればよいのか困惑する。

(事務局)

県として、パートより正社員の方がよいと考えているということはなく、希望に応じた働き方を選択できるということが最も重要であると考えている。

資料では、あくまでも女性の実情を示しているところであるが、指摘のとおり、男性の数値と比較することも必要だと思う。実際、滋賀県は男性も非正規雇用率が非常に高く、全国的には2番目に高いという状況にある。また、希望して非正規を選択していれば何も問題はないと考えている。そうした点について、今年度実施している滋賀県の女性の非正規雇用率が高い要因分析事業から明らかにしていきたい。

(会長)

要因分析事業について、女性だけではなく、男女両方を対象とできないのか。

(委員)

資料に数値は示されているが、幸福度がどうなのか、というところがわからない。幸福度を数値化できるのかわからないが、今県民は幸せなのか、どういう生き方が幸せなのか、どういうあり方が一人ひとりのニーズに合った幸せを形作るのか、どうすれば誰もが暮らしやすくなるのか、というところが知りたいと思う。

(事務局)

大切な視点だと思う。今年度実施した県民意識調査では、満足度を問う質問も設けたところであり、この後、資料2により説明させていただく。

(事務局)

女性側の数値ばかりが示されているという意見をいただいたが、社会全体にジェンダー・ギャップがあることから、資料では特に女性の働き方についての実態を示しているところである。ただ、先に申し上げたとおり、正規か非正規で良い悪いという判断はなく、一人ひとりが望む働き方ができることを重視したいと考えており、今後の要因分析事業においても取り扱っていきたい。

ただ、女性の非正規雇用率に着目した要因分析であることから、比較として男性のデータも扱うものの、女性に係る内容が中心となることを御了承いただきたい。

(委員)

資料にひとり親家庭支援や農業に係る具体的な取組が記載されているが、さらに進んだアフターケアが必要ではないかということについて、意見させていただきたい。

ひとり親家庭支援について、様々な事業が実施され、働きやすい滋賀県だということを実感しているが、市町によって、ショートステイ等の子どもを預ける先に差があるという問題がある。

里親宅等でのショートステイやファミリーサポートセンター、保育園での一時保育等、預け先が充実している市がある一方、ほとんどない市町もあると聞く。わざわざ別の市まで子どもを預けに行かなければならない現状がある。

就労後のサポートまで実施することで、ひとり親家庭の暮らしが守れるのではないか。さらに踏み込んだ具体的な取組を考えていただきたい。

次に、農業についても様々な事業を実施いただいているが、資料 15 ページにあるような男性が優遇されている現状がある。地域により差はあるが、女性だからどうせできないだろう、女性だから結局結婚したら辞めるのだろう、ということをやまだに言う人が多くいる。また、若い世代が男女関係なく農業に従事し、地域の担い手になろうと頑張ってくれているのに、見合った対価が支払われないような状況もある。

具体的な取組内容として、特にお願いしたいのは、新規就農者がぶつかるそうした壁への対策である。アフターケアとして、経営も含めた相談支援等を行うことを検討いただきたい。

指標に設定している女性の農業委員が増えないことにも同じことが影響しており、取組が進めば、数値が上がるなど、様々な面で農業においてはプラスになることが増えてくると思う。

(事務局) 農業の現場において、男性が主に表に出ている現状や新規就農者が地域に馴染めなければ継続できない現状はあると思う。

提案のあったアフターケア、相談窓口というのは、男女ともに必要な支援であり、参考にさせていただきたいと思う。

(会長) 子どもを預ける先の地域格差について、子どもの権利という点からも問題ではないか。実態について把握しているか。

(事務局) 担当課に確認し、後日共有させていただきたい。

また、農業について意見をいただいたが、起業支援においても、起業後のフォローが非常に重要であると考えており、今後も支援を継続していきたい。

(委員) 資料 12 ページの性別役割分担意識に対して男女とも比較的高い年齢層で同感する割合が高いという結果や、14 ページの男女の不平等を感じるのは地域社会であると答えた割合が高くなっているという結果について、日頃の地域での実感のとおりだと思った。

職場では男女の格差が少しずつ解消されているが、地域社会では依然として年長者の古い考え方があり、職場との違いを感じる。おそらく、働く場

の方が先に現役世代の考え方を反映し、地域社会における変化は後から徐々にやってくるのだらうと思う。

また、地域社会で担い手不足が叫ばれるが、今のままであれば、地域社会に入ると煩わしいと、さらに担い手が減ってしまうのではないかと危惧する。

働く場は徐々に良くなっていくのに、地域社会はなぜこんなに変わらないのかと思う。そういうことに対する施策はないのか、時間の問題だから静観してるのか、ということを感じたりした。

防災や政治分野、地域活動への女性の参画を推進するような取組は実施されているようだが、意識の部分がこの先どのように私達の世代に影響を及ぼしてくるのだらうと思う。

(会長)

非常に重要な視点からの意見だと思う。

職場については法整備が進められ改善されているが、地域社会は取り残されているのではないかという指摘で、さらに、地域コミュニティに若い世代が関与しなくなる懸念も述べられたが、施策として何かあるか。

(事務局)

地域社会への施策としては、男女共同参画センターにおいて、様々な切り口から県民を対象としたセミナーや講演会を開催している。また、各市町の実情に応じた施策を展開してもらえよう、各市町の担当者を集めて研修会を年4回ほど実施している。

働く場での取組を進めているのは、関わる多くの人が、職場から男女共同参画意識や気づきを地域や家庭に持ち帰ることで、地域社会等でも意識変革が加速することを期待するためである。

地域社会と働く場の両面から取組を行っているところであるが、なかなか地域社会の方が進まない状況にあり、さらに地域に密着した取組を検討していく必要があると感じている。

(委員)

計画に基づき様々なサポートやセミナー等の事業が実施されており、その中には子育てに関するサポートや支援もあるが、必要な人たちに伝わっていないのではないかと感じる。身近にいるシングルマザーの当事者が、そうした支援等の情報を知らない場合が多い。需要があり、対応するサポートが存在していても必要な人たちに伝わっていないように感じる。事業を実施するだけでなく、事業を本当に必要とする人に伝えるための努力は何か行っているか。

(事務局)

就労支援として、マザーズジョブステーションという相談窓口を近江八幡市にある男女共同参画センターと草津駅前に常設しており、ひとり親への就労支援も行っているが、これまで周知が十分でなかったことを踏まえ、今年度から3歳児健診などの乳幼児健診の際に、案内のリーフレットを渡してもらうという取組を始めたところである。

昨年度からは、一部市町の教育委員会の協力を得て、小学校の児童を通して、保護者にリーフレットを配布している。

また、最近はSNSで情報を入手することも多いため、Instagramでの案内も始めたところであるが、さらに工夫も加えながら実施していきたいと考えている。

(委員) 周知の件について、最近家庭裁判所で離婚調停をされる方や家事調停をされる方が増えているという実感があり、そうした方々に案内のリーフレットが届くと助かるのではないかと思う。

また、自分から情報を受け取りに行けない人に対しては、SNSは有効だと思う。

それ以外では、児童扶養手当の受付の際に、各市町の窓口でリーフレットの配布に協力してもらおうと、確実に必要な人のところに届くのではないか。

(2) 男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査について

資料2に基づき、事務局から説明。

(委員) 資料17ページにある県立男女共同参画センターの認知度等について、どのように捉えているか。

(事務局) 認知度が約2割という結果については、残念なことだと感じている。資料にはないが、地域別でみると、男女共同参画センターを設置している近江八幡市がある東近江地域では、もう少し高い数値が出ているところである。しかしながら、湖西地域や湖北地域の認知度は非常に低い状況となっている。様々な媒体を通じてさらに周知を行う必要があると考えている。

(委員) せっかく専門の施設があるのに、活用されないのはもったいない。

(事務局) そのとおりである。県民対象のセミナーを開催したり、各種相談事業を実施したりしているが、県民に伝わらないと意味がなく、調査結果を踏まえて、今後の対応を考えていく必要があると感じている。

(委員) 支援を必要とする人だけではなく、臨床心理士や福祉関係者等の支援を行う側に県立男女共同参画センターの情報が届いているのか、気になった。残念なことではあるが、関係機関のネットワークの情報が支援者に届きづらい状況がある。支援にあたる臨床心理士会や公認心理師協会等の各職能団体に情報提供を行うことで、支援者が、男女共同参画センターがどのような施設であり、どのような支援活動を行っているか知ることができる。そこから、さらに、支援を必要な方につないでいけるのではないか。

(委員) 調査票の設問について、聞いてる内容は同じでも、聞き方を変えることが望ましいのではないか。「男性は」、「女性は」という質問の仕方になる

と、意識が質問に引っ張られてしまうような状況になってしまうのではないかと。性別にかかわらず家庭生活等に参画する状態が、違和感なく当然の光景になることが目指すべき姿ではないかと思う。

職場では意識が変わりつつあるものの、18時開始の会議に女性は出席できないと配慮するのではなく、そもそも会議を18時から設定することに問題があり、時間内に開催するよう、考え方を変えなければならない。

また、出張についても、最初から配慮して命じないのではなく、重要なポジションのメンバーが集まる会議等に参加する機会である可能性もあり、事前に調整する努力をしなければならない。

人によって、仕事と家庭へのウェイトの置き方はそれぞれであり、前もって会議の設定を知っていれば、パートナー等と調整して、出張することが可能になることもある。

まずは、日々、相互でコミュニケーションを取って、関係性を築くようなところから始めるべきではないかと思う。

(委員) 県立男女共同参画センターの認知度の件について、福祉分野との連携を検討されてはどうか。

福祉分野では、地域包括支援というような形で様々な地域資源をつないで、専門家の中でネットワーク作って、ワンストップで対応していこうという動きになっていると思う。

滋賀県については、審議会にも関係部局から参加があるなど、ある程度連携していると思うが、市町の社会福祉協議会等の福祉の現場と男女共同参画とが、目に見えてつながっていないのではないかと感じる。

連携すると、新しい変化も見られると思うが、いかがか。

(事務局) 滋賀県社会福祉協議会に委託して実施している事業等があるほか、相談支援事業を実施する中で、福祉部局と連携して進めており、研修会には、県内の相談員だけでなく、市町の担当者や社会福祉協議会、各職能団体にも参加を呼び掛けている。今後、さらにいただいた視点も意識しながら進めてまいりたい。

(事務局) 県立男女共同参画センターとして、当センターの認知度が下がっているという件については、今後、さらに積極的に様々な媒体を通じて、認知度向上に努めていきたいと考えている。

また、子ども若者部と連携して、相談員対象のスキルアップ講座を年4回開催しており、市町や社会福祉協議会等に案内しているが、さらに積極的に参加いただけるような工夫もしながら、必要な方に情報が届くよう、検討してまいりたい。

(委員) 滋賀県に引っ越してきて、頼れる親族がなく、夫も仕事で遅くまで帰って来ない中、育児に係るフリーペーパーをきっかけに県立男女共同参画センターを利用した。託児が無料とあり、子どもを持つ自分でも行っていい場

所なのだと思うって利用できた。一度訪れると良さがわかる。保育士が丁寧に子どもを預かってくれて、こんなに受け止めてくれる場所があるのだと当時感動したのを覚えている。

ただ、最初から存在を知っていたわけではなく、生活している範囲内、情報を得られる中に届けてくれたから、知ることができた。

福祉との連携も必要だが、地域にたくさんある子育てサークルと積極的にコンタクトを取ることも検討してはどうか。

子育てサークルのネットワークを利用したり、県立男女共同参画センターで子育てサークルの主催者を集めて情報交換会を行ったりすることで、認知度も上がり、事業の周知にもつながるのではないかと。

口コミの力は強く、センターを利用して救われた方、支えられた方が、次に困ってる人に利用を勧めてくれる。

泥臭い方法かもしれないが、地道に地域の団体と連携することで、本当に困ってる人につながるのではないかと。

当時参加したのは、県立男女共同参画センター主催の女性の起業チャレンジ支援事業であったが、託児付きで大変有り難かった。自身も含めて、事業をきっかけに起業した約半数が事業を継続している。仲間同士のつながりも続いているが、支援してくれた県の施設への思いもあり、これから利用する人へのアドバイスもできる。

これまでの利用者や団体の中心人物などとコネクション作ったり、場所を提供して交流会を呼び掛けてみたりして、まず、つながりを作っていくことから検討されてはどうかと思う。

(委員)

近江八幡市にある県立男女共同参画センターは、居住地域によっては利用しづらいこともあり、地元の男女共同参画センターを重視している。

住んでいる地域に男女共同参画について堂々と話ができる施設があるというのは大事だと思っている。県立施設まで行かなくても、地元で施設があり、男女共同参画意識を持つ人がそこにいるという認識を持つこともできる。

地元の男女共同参画センターを会場に、所属する団体で女性活躍について対話する会を企画した。様々な属性の方、これまで参加がなかった方がアンテナを張って参加してくれた。男女共同参画や女性活躍に特化した内容を実施できる施設はなかなかない。

男女共同参画センターとして、施設を行政が管理していることについて、住民として大変有り難く思っている。

したがって、県立男女共同参画センターの認知度も重要だが、地元の男女共同参画センターのことも同時に知ってほしい。市町の男女共同参画センターについても、併せて強化する取組を実施してほしい。

- (事務局) 県としても、地域の実情に応じた取組が進むよう、各市町に男女共同参画センターや拠点があることが望ましいと考えている。県と市町の男女共同参画センターや拠点が連携することで、意識変容もより加速して進んでいくものと考えている。地域社会で最も不平等を感じるという調査結果も踏まえて、さらに地域での男女共同参画が進むよう働きかけも含め取り組んでまいりたい。
- (会長) 県内のほとんどの市町に男女共同参画センターが設置されているのか。
- (事務局) 県内では5市のみを設置されている。大津市、彦根市、草津市、高島市および米原市である。割合とすると、全体の約26%が設置済みということになる。
- (委員) 副読本の活用率について、目標が100%であるところ、実績が60%弱となっている。学校現場としては、配布されれば当たり前を使うべきものだと思って活用しているところである。
- 副読本を読んで、どちらかというと、大人の方が「女性も一次産業で活躍されている」というように受け取ってしまうが、児童には女性の活躍というような意識はあまりなく、女性も普通に働いてこういう仕事をしている、と捉えているのが現状である。性別にかかわらず、みんなが頑張っていることが掲載されている、という形で学校では勉強している。
- 5～6年生で副読本を使うことが多いが、小学校では1人1台タブレットを使用しているので、二次元コードから女性活躍などの内容がわかると、子どもたちにとって利用しやすいと思うので、検討いただければと思う。
- (事務局) 副読本については、平成10年から作成している。
- 活用率100%を目指して、校長会で説明するなど、取り組んでいるところである。
- 小学校用の副読本について、タブレットの導入に対応できていないため、できる限り早く改訂に向けて検討していきたい。
- (委員) 前回会議の後に子どもが学校から副読本を持ち帰ってきたが、配られただけとのことで、もったいないと感じた。
- 先ほどの委員の意見にあったように、小学校ではタブレットの利用が進んでおり、動画の方が印象に残る上、理解しやすいことも多いため、動画の作成を検討いただければと思う。
- また、共働きの家庭が増え、保護者が働いているのが当たり前という子どもも多い。働き方としてはパートや様々な形態がある中で、大人が決めつけるような、バイアスをかけるようなことのない内容としてほしい。
- また、県立男女共同参画センターの認知度について、事業の対象も様々かもしれないが、就職支援であれば幼稚園や地域のサークルに協力依頼をし

たり、地域の情報誌に広告を掲載したりすると、目に留まりやすいのではないか。

また、情報収集の方法も時代によって変わっており、現時点で最適な周知の方法も検討する必要があると思う。

以前、審議会から意見した女性の暴力被害防止に係る広報啓発について、行動に移していただき、最近、公共施設等のトイレに啓発ステッカーが貼られているのをよく見かけるようになった。貼ってあると目に入るので、効果的だと思うが、今後、広報効果を確認いただければと思う。

(事務局) 啓発ステッカーについては、御意見をいただき、さらに広げていきたいと考えている。

また、副読本に動画を取り入れる提案もいただき、改訂版については意見を踏まえて検討したいと考えている。

(委員) 男女共同参画については、長い目で見るべきポイントが多々あるが、そのうちの一つは副読本にも関連するがキャリア教育だと思う。

今後、男性職、女性職という印象やバイアスを払拭するような内容に、ぜひひととしてほしい。

どの国においても男性が多い職種、女性が多い職種というのは必ず生じてしまう。例えば、イギリスの友人の話では、エンジニアの絵を描いてと子どもに言うと、皆、男性を描くそうだ。日本でもおそらく同じだと思う。滋賀県で女性活躍が進まない理由は、製造業が多く、製造現場で働く人が男性だというバイアスが、幼少期から刷り込まれてしまっているからかもしれない。

男性職、女性職というのを明確に分けなければならない職種もあると思うが、そうではない職種に関しては、性別を意識させないように、副読本や教育現場で意識を変えていく必要があるのではないかと思った。

次に、資料 15 ページ「第一子の子育てを始めた当時の子育てと仕事の状況に対する満足度」について、この質問は特定のシチュエーションでの満足度を聞いてるだけなのか。働き方全般に対する満足度は聞いていないのか、少し気になった。

先ほど意見が出たが、パートとして働くことが必ずしも不幸せとは限らない、というのはおっしゃるとおりである。

非正規雇用が社会問題となった 2000 年代の就職氷河期においては、非正規雇用は不幸な働き方の一つだと捉えられていたが、当時の調査結果から、実は本意で非正規を選んだ人が多いということがわかった。

したがって、満足度を測る場合、今の働き方が本意か不本意かということを知った上で、今の働き方への満足度を聞くべきであり、データを把握する、あるいは施策を展開する上でも非常に重要なポイントだと思う。

もし今回、働くこと自体への満足度を聞いていないのであれば、今の働き方が本意か不本意かも踏まえた上で、設問を設定すべきだと思う。

最後に、ワーク・ライフ・バランスについても年代別などで確認した方よいと思われる。

ワーク・ライフ・バランスについて、誤解があるように思うが、例えば1日24時間を8時間睡眠、8時間仕事、8時間プライベートと杓子定規に分けるというのではなく、定義上は仕事とそれ以外の時間でコンフリクトがない状態とされている。

そう考えると、年齢や置かれている状況によって、ワーク・ライフ・バランスへの満足度も変わってくる。

年齢、子の有無、婚姻の有無などによって、ワーク・ライフ・バランスの理想とギャップ、満足度の高さを測ると、今後の展開が見えてくるのではないか。

意見した内容について、今後の調査設計の際に検討されればと思う。

(事務局) 副読本について、直近で令和4年度に中学生版を改訂したところであり、その中で男性職や女性職というバイアスがかからないような工夫をして、掲載しているところである。

今後、改訂の際には、意見を踏まえて対応したいと考えている。

また、今回の調査の中で全てではないが、一部、本意か不本意かを問う質問を設けたところである。子育て前の働き方と子育てによる働き方の変化について、本意だったのか不本意だったのか、ということを知っている。分析結果については、後日報告させていただきたい。

調査についても助言をいただき、ワーク・ライフ・バランスの件も含めて、今後の調査にいかしてまいりたい。

(3) その他

資料3に基づき、事務局から説明。

(委員) 事業自体はぜひ実施いただきたいと思うが、資料の「1. 目的」の1行目からある「女性の多くが、『仕事をしなければ保育園に入れず、保育園に入れなければ仕事に就けない』」という部分について、引っかかりを感じる。制度上、解消できないのか。

(事務局) 仕事をしていないと保育所入所の優先順位が下がって入りにくいという声が大変多い。マザーズジョブステーションのカウンセラーから、県内は待機児童が多い地域もあるため、就労証明を添付して保育所に申込みをしないと入所できないという相談が多く寄せられていると聞いており、そうした方に向けての支援となっている。

(会長) 委員の質問は、仕事がないと保育所に入れられないという制度が根本的に問題ではないのか、という趣旨ではなかったか。

- (委員) 待機児童が多い市については、育児休業取得後、職場復帰が決まっている人でも入れない現状がある。
女性は自分のキャリアと大事に育てている子どもを預けられないことが、天秤のようになってしまう。
職場に戻りたいのに戻れない、戻る先があっても仕事もあるのに、預け先がないから戻れないというのは大変厳しい状態である。
また、保育所だけでなく、放課後児童クラブも利用しづらい状況にある。学校の空き教室を活用するなど、現場では一定の対応がされているが、追いついてない。指導員が少ないことも課題であると思う。
- (事務局) 市町により状況は異なるが、保育士不足については人材確保にかかる事業を行っているところである。意見については担当課に共有させていただきたいと思うが、働こうという意思があるのに実現できないという部分を解消できるように取組を進めてまいりたい。
- (委員) 世帯により事情があり、当てはまる家庭と当てはまらない家庭があると思うが、収入が多い京都の共働き家庭は、ベビーシッターを頼むケースが比較的多い。滋賀県については県民性なのかかわからないが、家事代行やベビーシッターの依頼が少ない。
都道府県別の働き方の傾向や各家庭の家計の事情も関係するが、自分の働きやすい環境づくりのために、家事等の外部委託を提案することも一つだと思う。
民間だけでなく、市町に里親制度やファミリーサポート事業、一時保育等もあるが、必要とする人に制度の情報が届かず、「子どもの預け先がなく、仕事がなく、物価高で1日1食」という人が出てきてしまう。
そうしたあってはならない格差を生み出している社会のあり方にメス入れていかなければならないのではないかと思う。
- (委員) 資料にある「子どもの保育所への入所を機に再就職を目指す」という部分に違和感を覚えた。なぜ育児休業を取得してそのまま職場に戻れないのか。育児休業を取得できないことが原因なのか。
- (委員) 女性は配偶者の転勤等でキャリアが途切れてしまうことがある。
そうした場合、「仕事をしなければ保育園に入れず、保育園に入れなければ仕事に就けない」という状態になってしまうため、こうした事業があると助かる方が多い。

○次回開催について

1月30日に開催予定。