

第4回滋賀県男女共同参画審議会 会議概要

1 開催日時・場所

令和7年4月 25 日(金)15 時 00 分～16 時 40 分
滋賀県危機管理センター会議室1

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、
沼波洋子、平山正樹、藤野敦子、正木大輔、三田村美江

3 議題

(1)滋賀県男女共同参画・滋賀県女性活躍推進計画 骨子 たたき台 について

4 議事概要

(1)滋賀県男女共同参画・滋賀県女性活躍推進計画 骨子 たたき台 について

資料1～資料3に基づき、事務局から説明。

(委員)

資料1の2ページ、「第2 男女共同参画の現状と課題」は5枠あるが、「目指す姿」は4枠なのはなぜか。また、「現状と課題」とあるが、数値の記載があるだけであまり課題の記載がないと思う。

また、「第3 計画の基本的な考え方」の基本理念が「性別にかかわらず一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ」といった意味になっているかと思うので、「2 目指す姿」の全てに入っている「性別にかかわらず一人ひとりが」は、抜いてもよいのではないか。

4 ページ目の「目指す姿Ⅱ」に「(1)多様性の尊重」が入っているが、これは意識の話なので、「目指す姿Ⅰ」に入るのではないかと思った。

(事務局)

「現状と課題」の2番目から5番目に記載しているものが、それぞれ「目指す姿」に連動している。1番目に記載している「社会の変化」は全てのところに影響するため、共通事項としてプラス1項目となっており、「現状と課題」は、5つであるが、「目指す姿」は4つという整理である。

また、課題認識については、後ほど文章の中で記載する予定をしており、骨子案では、現状を中心に書いているが、現状が課題になっているというところもあるため、今回は数値のポイントを記載してるところ。

「性別にかかわらず一人ひとりが」の部分については、特に大事にしていきたいという思いから、あえて書いているところであるが、御意見も踏

まえて内部で検討させていただきたい。

「多様性の尊重」については、意識の部分も強くあるかと思うが、性の多様性への理解の促進や、女性、子ども、高齢者、障害者、外国人や同和問題など、属性による偏見や差別をなくして取り組んでいくことが安心・安全に繋がるという趣旨で、「安心・安全に暮らせる社会」に位置づけをさせていただいているところ。

(会長) 基本理念の「目指す姿」に掲げられた4つの項目について、それぞれに「性別にかかわらず一人ひとりが」という表現を共通して用いることが足かせとなり、表現の幅を狭めることになっているのではないか。特に、3番目では「あらゆる分野で活躍できる社会」とされている一方で、4番目ではその中の一部である「働く場で活躍できる社会」が取り出されている。集合の概念で言えば、3番の中に含まれるべきものが個別に取り出されているような印象を受ける。4番目の項目「働く場で活躍・・・」に関して、今、良い言葉は思いつかないが、おそらく「働く人は誰もが自立的にしっかり生きることのできる社会」というような趣旨を示しているように思われる。滋賀県においては、女性の非正規雇用の割合が高く、経済的自立の困難さや男女間の賃金格差といった課題がある。つまり、そうした現状を踏まえつつ、4つの項目の違いを明確にしたうえで、文言を整理することが必要になるのではないか。

(委員) 4ページの「取組の方向」のところ、「困難な状況にある人への支援」とあるが、自身が保護司として、対象者の方の刑務所から後の支援などを行っている中で、本来はソーシャルワーカーの人たちがする支援を保護司が代わりにしていることがある。それは支援をする人材が不足しているからである。「様々な悩みに対する相談しやすい窓口づくり」とあるが、窓口を作っても、それを繋ぐ人がいなければ、結局できないという現実の問題があり、実際に動く人材の育成も大事ではないかと思う。社会福祉士さんも今すごく減っているし、そういった人たちがいるおかげで救い上げられる人たちもたくさんいると思うので、人材の確保も急務だと思う。

また、「性犯罪・性暴力・ストーカー行為等への対策」について、「①子ども・若者をはじめ、あらゆる世代に向けた広報・啓発・教育等の推進」とあるが、性の多様性が、今言われているからこそ、性教育が大事なのではないか。実際に性犯罪を起こした人向けに、性教育をしている。万人共有、世代共通で大事だと思われる性教育など、そういうことも書くといいのではないか。

(事務局) 1点目の、相談する窓口をつくるだけでなく、支援先の人材育成が大事という点について、おっしゃる通りであると思う。相談しやすい窓口としては、例えば、SNSの相談窓口づくりや、相談員のスキルアップ等もしていこうと考えている。人材育成は課題と考えており、受け止めて考えていきたい。相談においても、関係者同士のネットワークということを大切に、計画でもそのあたりを記載できればと考えている。

性犯罪等防止対策について、若い世代だけではなく、いろんな世代で正しい知識を身に付けてもらうこと、特に若い世代であれば、「プレコンセプションケア」や、学校での「命の安全教育」等が実施されてきているところであるが、小さいうちから、そうした自分の将来の体の変化も含め、正しく学んでいく、性別問わずみんなが学ぶことで、少しでも予防に繋がるように進めていきたいと考えている。大人も学ぶ必要があると考えており、そういった機会を、男女共同参画センター等で実施する講座も活用しながら進めていきたいと考えている。

(会長) 「だれ一人取り残さない社会」の実現を基本理念として掲げる以上、性加害を行った人に対する研修プログラムの整備も必要になるだろうし、欧州を中心に包括的な性教育が進められているように、単なる命の安全教育に留まらず、命の安全教育プラスアルファみたいな部分も必要になってくるのではないかな。

(委員) 「取組の方向」と「取組の主体」をどこにどのように記載するとよいのかと思う。誰がやるのかを方向の中に組み込まれていると実行力があると思う。「啓発の推進」と言っても、県で計画ができて、市ではどう判断して進めていくのか、県と市の繋ぎは誰がやるのか、と思う。事前に、誰がやるのか、といったことについてコミュニケーションがあった上での方向であればもっと目指す方向が叶っていくだろうと思う。

また、「少子化」という言葉が、取組の中に一切ないのはなぜかと思った。社会の変化のところには若干そのことを書いている部分もあるが、女性のキャリア支援等をやっていく一方で、少子化は進んでいるとか社会の目というのがあると思う。

(事務局) 御意見を踏まえて、内部で議論をさせていただければと思う。基本的に取組の主体は県であり、県が県民や企業などいろんなところに働きかけをさせていただいて、それぞれが主体的に取り組むことを目指してやることを考えている。この骨子たたき台にどこまで盛り込めるかはもちろんあるが、少なくとも文章に落とし込む段階では、記載できるかと思う。

男女共同参画を進めるということが、ひいては少子化の加速化を緩め

ることに繋がるのではないかと、人材不足などの解消にも当然繋がっていくのではないかと、といったところは念頭において進めていくことであると考えているところ。まずは、「基本的な人権の尊重」や、「平等の確保」といったところを中心に据えて取組を進めていきたいという思いを持っており、御意見を踏まえて、今後、文章の中で落とし込めるか検討し、次回の審議会等で御確認いただければと思う。

人口が減少すると地域の活力も低下するといった喫緊の課題はあるが、この計画は、1人ひとりに着目して、1人ひとりが幸せ感じる滋賀が実現できれば、職場でも働き続けやすい、やりがいのある職場になり、人も集まるということもあるので、まずは、ジェンダーギャップを解消して、その理念を達成するための計画を作りたいと考えている。

(委員)

「目指す姿」が4つに分かれていて、「働く場」が重複しているというのは、滋賀県の男女の賃金格差が大きいとか、女性の管理職が少ないとか、母子家庭の貧困の問題等が背景にあると思う。滋賀県は、京阪神から子育て世代が流入してくる地域で、その場合に、子育てをしながら女性が京都や大阪等まで働きに出るとするのは大変なので、一旦仕事を辞めて、再就職する場合に非正規になるという構造があると思う。そういった問題を何とかしようという場合には、「子育て支援の充実」や、「育休取得の推進」等が、有機的に関係してくるのだと思う。女性のキャリアみたいなことを切り離して出してしまったので、ちょっとその辺の繋がりがかえって見えにくくなっているのかという気がしている。

「子育て支援の充実」は、誰がどんなことをするのか、子どもの医療費の補助や、学校給食の無償化等であれば市町がやるので、市町によって対応が違うと思うし、育休取得の促進というの、「くるみん」のような制度をつくって企業に働きかける以外にも、男性が育休を取りやすいように、育休で代わりの人を雇う時の補助金を県が出すとか、主体をはっきりさせていかないと全体が見通しにくいのではないかと感じた。

文章にするときには記載されると思うが、「プレコンセプションケア」や「アフターバースプラン」等、わざわざ難しい言葉を使わなくてもよいのではないかと気がする。

(事務局)

「プレコンセプションケア」や「アフターバースプラン」等の言葉については、検討させていただきたいと思う。

「女性のキャリア形成支援」や「子育て支援の充実」が離れてしまって見えにくい部分があるのでは、という御意見、また、滋賀県の地理的な特異性や産業構造により、非正規雇用に繋がり、男女間賃金格差や管理

職従事者比率に結果として現れているのではないかという点について、そのとおりかと思う。一方で子育て支援の充実と切り離してしまっているところはあるが、それらも一体的に行うものであり、「女性のキャリア形成」や、「女性の就職・再就職を支援する」といった、働く分野への支援については重点をおいて取り組むことを明記することが効果的であると認識のものと、このようにしているが、御意見を踏まえて十分に議論させていただきたい。

主体の部分については、県が取組を進めて、さらに協働で企業や住民、自治会等に取り組んでもらうというところであり、そのように受けて取っていただければと思う。今後の説明においても留意していきたいと思う。

(委員)

私も主体のところ少し気になっていて、「取組の方向性」なので、詳細は今後、詰めていかれるかということは重々承知しているが、例えば、「広報啓発」や「職業訓練」、人材育成系のいろんなワードが、いろんな項目で度々出てきており、これらが有機的にパッケージ化されるのかが気になる。例えば、「職業訓練」で言うと、「目指す姿Ⅳ」の「(3)女性の就職・再就職の起業支援」の「②多様な職業訓練」があり、「(4)女性のキャリア形成支援」の「②リスクリング、デジタル人材の育成」があるが、両方、職業訓練である。職業訓練とか、こういう人材育成の施策はいろんな部署・部局が取り組んでいると思う。これらを縦割りなしで連携を図るのか考えを伺いたい。

広報や啓発に関しても同様である。目指す姿Ⅰの(1)の「①男女共同参画に関する広報・啓発の推進」と、目指す姿Ⅱ(2)の「①子ども・若者をはじめ、あらゆる世代に向けた広報・啓発、教育等の推進」が出てくるが、これらはパッケージ化して伝えるのかどうなのか、別々で伝えるのか、どれが効果的な方法なのかということを検討した上で進めないといけない。伝えるなら一度に伝えた方がいいのではないかと思う。

広報啓発に関して、普段、大学生と接する中で、皆、口を揃えて言うのが、「自治体のホームページはとても見にくい」ということ。PR的な訴求効果としては全然駄目だと思う。短くわかりやすい広報をするというのが重要だと思うので、具体的な方策をとられるときには、若い人に刺さるかどうかというのを意識されるとよいと思う。

大学進学率について、男性 50%、女性 40%で、管理職はその一方で男性に偏在しているということは、県としては繋がるものとして、意識されているのか。教育は、基本的に人的資本に対する投資だと思う。投資

した結果、うまくその投資を活用できる場所を求めてみんな職を探して働く。そもそも、滋賀県の場合は、なかなか女性が活躍しやすい産業構造になっていないということがあるので、そもそも大学に進学した女性が県内で就職して活躍を志向するといったことが起こり得ない土壌があるのではないか。要は、教育投資を有効に活用できない土壌がある。例えば、滋賀県で生まれて滋賀県の大学に行っても、滋賀県だったらバリバリ活躍できるというのは、男性優位の状況で難しければ流出していくということが起こっている。大学進学とその職場での活躍は県内で一貫して行われるみたいなイメージだったら、その点を注意して考えられた方がよいのではないかと思う。

(事務局)

職業訓練とリスキリング、人材育成などが異なる所属で行われている場合には、必要に応じて、連携をして進めていくことになる。

「職業訓練」については、「公共職業訓練」を意識して書いている。「公共職業訓練」は、人生におけるキャリア形成や、就職、再就職を目指す性質のものであることから、「女性の就職・再就職」のところに「多様な職業訓練」と記載しているところ。「リスキリング」については、その産業における企業の成長戦略ということでDXやGX等、その成長産業に人や人的資本を振り向けるということを目指してやることと認識している。「人」に着目をして取組を進めるというより、企業の成長戦略としてやっていくというので、人のキャリア形成に重きを置いている取組なので、「キャリア形成支援」に記載しているところ。御意見として賜り、今後検討していきたいと思う。

広報啓発のパッケージについて、多岐にわたる分野で取組を進めていく計画の性質上、どこを中心に据えて分類するのかということはあるが、例えば、「安心・安全に暮らせる社会」で、「あらゆる暴力やセクシャルハラスメント等の根絶に向けた広報啓発」など、どういうところに向けた取組かという点で分類しており、いろんなところに広報啓発が重複して出てくるかと思う。

計画ではそのように記載しているが、当然、取組の中では合わせて行うことでより効果や訴求性が上がる場合には、実際の施策を進めるにあたって、その点を踏まえて取り組みたい。

自治体のホームページが見にくいという点について、他の場でも御意見を賜っているところ。

大学の進学率に関して、滋賀県には女性が活躍しにくい土壌があるのではないかという御意見をいただいたところであるが、大学の進学率に

ついて男女で十パーセント程度の差があり、格差の縮小を図っていくという意味で取組を進めていく必要があると認識。滋賀県がその産業構造上、地理的特性みたいなところで、活躍しにくい土壌があるのではないかということについて、すごく時間や手間等のかかるような分野ではあるのかもしれないが、しっかりと取組を進めていく必要があると思う。

この計画の取組の中で、広報啓発は大きな比重を占めるので、若い方に刺さるような広報啓発を意識するよう、考えていきたい。

(委員)

2 ページ目の「5 働く場」の、女性の非正規職員・従業員で正規の職員等を「希望する」、「条件が合えば希望する」と答えた人が73.8%、ということであるが、「条件が合えば」の条件とは、どんな条件か県で調査されているのか。それを「働く場で活躍できる社会」のところに反映させないと、取組の方向性で書かれていることは、企業がこうすべきと言われてるような気がする。例えば、子どもを預かってもらえないところがないとか、子どもが小学校高学年、中学生になってきたときに、もう一度働きに出ようと思っても働く場所がないとか、中学校の部活がなくなって地域のクラブの方に行く子どもが増えている中でその送迎があるから結局働けない等、社会情勢もどんどん変わっていていることを感じてる中で、「条件が合えば」の理由をしっかりと明確にしておいていただかないと、どんなに目指す姿があっても解決しないのかなと思う。

女性の防災会議の委員の女性が46.8%というのは、県が依頼した委員かと思うので、こういう高い数字になると思うが、地域の防災活動となると、地域の防災士さん等、日常生活の中に、男女の不平等感を一番感じるのは、「地域社会」と答えていることとリンクしてくるのではないかなと思う。結局、地域では年配の男性の方がされている中では、なかなか女性は資格があっても入っていけないという現状があるのではないかな。滋賀県もいつどんな大きな災害があるかわからないので、そういう方が入ってない状況というのをどうしたら解決できるのかというのも何か施策が必要なのかなと思う。

(事務局)

そもそも非正規職員が多いということ自体は、それぞれ個人や家庭の事情によって、多様な働き方ができるところで非正規職員を選んでいる人もいるので、それ自体が当然悪いということではない。ただ、正規職員になれるのであれば希望すると答えた人がいるのであれば、正規職員への転換は必要という意味合いで記載しているところ。

「条件が合えば」の条件は何かをしっかりと分析した上で取組を進めたい。選択肢として「希望する」「条件が合えば希望する」「希望しない」の

三つの選択肢を設けて聞いたところ。この次の設問で今どういう理由で正規職員として働いてない理由を尋ねている。その部分の分析をして、施策に生かしていければと思う。

次に防災士の女性が少ない点について、その理由についてもしっかり分析をした上で進めていく必要があると考えている。

地域の防災活動に取り組む女性が少ない状況について、防災活動に取り組む主体は、いろいろあると思うが、防災士に占める女性の割合は低い状況にあり、それを意識して記載しているところ。防災危機管理局と連携の上、課題をもう少し詳細に分析をした上で、取組を進めていければと考えている。

(委員) 「アンコンシャスバイアス」、「フェムテック」、「プレコンセプションケア」など、初めて聞く言葉がたくさんあり、我々企業経営者としては、まだまだたくさん知らないことがあると感じた。自社において、以前は育休を取得するのは女性だけであったが、今は男性も 8 割ぐらい取得している。一概に取得すればよいというわけではないと思うが、家庭の事情やそれぞれの家庭の意識の差や、世代格差があり、20 代は必ず取り、30 代は 8 割ぐらい取得している。

製造業の皆さんは現場で働いてもらうような男性社員が欲しいという思いがある。滋賀県は、雇用と供給のミスマッチが起こっていると感じており難しいところがあると思う。

(委員) 県の基本構想とこの計画が繋がっているという説明があった。県が取り組もうとしている「熟議の滋賀づくり事業」、自分の幸せはどういうものなのか、一人ひとりが幸せについて考える場所を作ろうとしていることと何か連携していくのだろうと繋がりを感じたので、そういったことも入れたらいいのではないかと思う。

自分の幸せはどういうものなのかをじっくり考える時間、社会が決めたものではなく自分自身がじっくり考える、何をして喜ぶのか、そういう時間は大事な時間だと思う。

(事務局) 基本構想で掲げる理念を個別の計画である男女共同参画の計画に位置づけることにもなるので、いただいた御意見について考えていきたいと思う。

(会長) ウェルビーイング(well-being)という言葉もよく使われるようになっているが、自分にとっての幸せを一人ひとりが考えるということもここに込められたらよいのではないか。

(委員) 小学校で使用する冊子を作っていたいただいており、性教育等について

も、小学生でもかなりやっており、中学校でも系統立ててやっているところ。小学生は、男子の仕事、女子の仕事という意識はあまりなく、いろいろな仕事があってこんな仕事に就きたい、という学習をしている。

中学校、高校へ行って現実が見えてくるのか、やっぱりここがおかしいなど気づきだす年齢のアンケートが、取れるとよい。子育てのために仕事を少しやめて、また戻りたいときに本当に困っている部分の底上げをしていかないと、県で広報すると言っても、入口でどれを見たらよいのかが難しいと思う。アンケートをたくさん取っていただいて、ここ、というポイントを見つけていただけると、よい方策が見つかっていくのかと思う。

(会長) その他、意見等があれば、事務局にメールでお知らせいただきたい。

(2)その他

○次回開催予定について

8月下旬から9月上旬開催予定。