

第8期男女共同参画審議会 第2回全体会 議事要旨

- 1 日 時 令和2年9月15日(火) 13:30~15:30
- 2 場 所 県庁3号館7階 中会議室
- 3 出席委員 野々山会長、池田委員、出石委員、岩下委員、岡田委員、上林委員、久保委員、佐伯委員、瀧井委員、友藤委員、中川委員、開本委員、山崎委員
- 4 県出席者 松森部長、坂本局長、小藤所長、赤松課長、千田副課長、永野、川端
- 5 議 事 次期「兵庫県男女共同参画計画」の骨子案について 他
- 6 主な意見

(委員)

現行計画では、推進項目11「多様な人々が安心して生活できる環境の整備」の中で、具体的に、「外国人であること、同和問題等に加えて」という記述があるが、本日の資料には「同和問題」に関する記述がない。

金儲けのためにネット上で部落のリストをばらまく等の問題が存在しており、私も訴訟に参加している。正しい判断ができる若者が育っていないことから、県の方針としても「同和問題」の記載を抜かないでほしい。

(事務局)

委員ご指摘のとおり、重点目標4「安心して生活できる環境の整備」の推進項目11「多様な人々が安心して生活できる環境の整備」の本文中で、「高齢者や障害のある人、外国人であること、同和問題等に加えて女性であること…」と記載している。

資料4は項目名のみを記載しているが、次期計画骨子(案)では重点目標5の推進項目13として「多様な人々が安心して生活できる環境の整備」の項目を設けており、この項目の本文中で「同和問題」に関しても記載させていただきたい。

＜次の議論へ＞

(委員)

国計画(素案)の、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」については、県計画では「生活のセーフティネット」の中に入れていると思うが、このままでは弱いと感じる。めざす社会として「男女がともにいきいきと生活できる社会」を掲げており、国計画のように、はっきりと「暴力の根絶」を入れた方がよいのではないかと。

連合でもハラスメントと暴力に関する調査を行っているが、ハラスメントによりミスが多くなるなど、仕事面でも悪影響が現れ、4人に1人が離職しているという調査結果もでてくる。

(事務局)

委員ご指摘のとおり、「暴力の根絶」については推進項目12「生活のセーフティネット」の項目での記載を想定しているが、国計画の内容も勘案し、別の項目として

あげるのか、検討させていただく。

(会長)

「生活のセーフティネット」だけでは、やや曖昧で、もう少しクリアにした方がよいかも知れない。男女共同参画の根底でもある。

＜次の議論へ＞

(委員)

「ワーク・ライフ・バランスの推進」の推進項目7「働きやすく働きがいのある環境づくり」について、最近の若い人は、就職して安定的に長期に働こうという人ばかりではない。取組内容としては、在宅勤務・フレックス制など、職場の環境づくりがあげられているが、起業・創業の応援も含めた多様な働き方の促進が、兵庫への定着にもつながると考える。

(事務局)

起業・創業や自営業など会社に属さずに働くことについて、骨子（案）では、「あらゆる分野への女性の参画拡大」の項目の中で、自営業や農林水産業、ものづくり産業などにおける女性の参画拡大に取り組むこととしているが、女性だけではなく男性もという意味で、多様な働き方の中に起業や創業も含める形で記載を検討したい。

(事務局)

国計画（素案）においても、再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援という項目があり、家族従業者の適切な評価に加えてフリーランスの適正な拡大などの記載があり、このような動きも踏まえながら、検討させていただく。

＜次の議論へ＞

(委員)

「意思決定過程への女性の参画拡大」について、地域活動の場ではたくさんの女性に参加いただいているが、意思決定の場には女性の参画が少ないと感じている。そのような場に、一人でも多くの女性がでていただくことを願っている。

「男性の家庭・地域活動への参画促進」については、子育て支援活動をする中で、以前と比べると、お父さんやおじいちゃんの参加も増えて、男性の意識も変わってきたと喜んでいる。

(事務局)

委員ご指摘の「意思決定過程への女性の参画拡大」について、現行計画の数値目標としている「民間における女性管理職比率」は、低い達成水準となっており、次期計画においても、主な取組内容に掲げて推進して参りたい。

「男性の家庭・地域活動への参画促進」については、「仕事偏重から、家庭や地域とのバランスがとれた環境への転換による豊かで自立した生活の実現」を次期計画の主なポイントの一つとしている。委員がおっしゃるように、女性活躍に加え、男性の意識改革も進め、自身の生活をより豊かなものにして欲しいという考えの下、家庭・地域への参画が進むよう取り組んで参りたい。

＜次の議論へ＞

(委員)

今回は男性にスポットが当てられているが、女性がなかなか働けないのは、働かなくても済むような施策が充実していることや待機児童が原因ではないかと考えている。

また、意思決定の場に女性が少ない一方で、保育士・介護士などの職種では男性比率が非常に低く、職業差別、意識差別があるので、男性に向けたアプローチも必要だと考える。例えば、15年ほど前は、介護は嫁が担うのが主流だったが、今は変わってきている。兵庫県が逆のポジティブアクションに取り組んでもらえたら嬉しく思う。

(事務局)

今回、男性に関する重点目標の新設を検討しているが、委員がおっしゃる特定の職業や家庭の介護に関する男性へのアプローチという視点を盛り込むことも検討したい。

(会長)

職業に関するジェンダーバイアスにも言及すべき、というご指摘であると思う。

＜次の議論へ＞

(委員)

子育て支援の場において、男性の育児参画をどう進めるかが大きな課題だと考えていたので、次期計画において、男性に関する重点項目が設定されることは賛成である。

私自身3年前に育休を取得したが、その際、自分の仕事の生産性はすごく上がった。考え方も広がり、自分の居場所が職場にしかないと思っていたのが、家庭にも居場所があることでメンタルが安定するなどの効果もあった。

このようなことは育休を取るまでわからなかったことであり、企業の管理職の方などにも、男性女性にかかわらず、育休を取ることで生産性が上がるということをアピールできれば、前向きに捉えてもらえるのではないかと思います。

また、先ほど、起業やフリーランスの議論があったが、フリーランスになると育休手当が出ない。私も法人代表なので、手当のない育休だったが、その点の支援がなければ育休を取得しにくいし、矛盾も感じる。

(事務局)

男性に関する項目については、男性自身の豊かで自立した生活の実現という視点で、男性が家事育児に参画することで生活のバリエーションが豊かになり、妻や会社の女性とのコミュニケーションの幅も広がる。また、ご指摘のように会社においても早く帰るために、効率的に仕事をするようになるという効果も期待できる。育休を取得した男性職員が、その経験を情報発信し男性の気づきを共有できるような施策も併せて検討したい。

(会長)

育休を取得した男性でも、その取得期間は5日以内、2週間以内が大半である。育休期間中は、子どもの世話だけではなく、それ以外でも様々な経験をすべきである。

(委員)

私の息子は育児休暇を2回、それぞれ約9ヶ月取得している。比較的長期の育休を取得することは、本人にとっても家族にとっても、豊かな生活という点で、大変価値のあることで、事務局の説明でもあったが、世の中の男性の意識を変えるキーパーソンは経験者だと思っている。

また、私は、義理の母親と同居して介護を続けている。若い子育て世代を社会がどのように支えていくのが重要であると思うが、世の中の男性の意識を変えていく上で、一つは育休取得経験のある男性、また、私のようにいったんリタイアしても、まだまだ地域貢献できる人がいて、家事や介護の経験がある男性がキーパーソンになる。

県としてもそのような人材を活用するような仕掛け、また、県がすべてやるのではなく、例えばNPOや東京のAsMama（アズママ）など民間で高齢者が育児に関わるような取組を活用することも考えてみてはどうか。

(事務局)

県では、まちの子育て広場事業や三世代交流による地域子育て支援事業を実施しているが、ご指摘のように経験のある人がキーパーソンとなって、発信するという視点も含めて考えていきたい。

(会長)

発信するためのシステム、また、どのように集約・再発信していくのか、ご検討いただきたい。

(委員)

育休復帰セミナーを実施すると、男性の育休取得者や夫婦同時に育休を取得するケースも増えてきている。男性の育休取得者が参加すると、自分だけが育児をしなければいけないと考えている女性にとっても、「もっと男性が育児に参加してもいい

んだ」と意識が変わるきっかけとなるので、多様なロールモデルを発信して欲しい。

また、情報発信だけでなく、一緒に交流したり、学び合う機会があってもよい。例えば奈良県では、女性活躍推進倶楽部というものがあって、25社くらいの企業が集まって学びあっている。また、京都府のように、企業がテレワークを導入した企業など、先進事例を見て学び合う機会があると、そのような取組を進めたい企業の後押しにもなる。

「意思決定過程への女性の参画拡大」は非常に重要。そもそも意思決定層に女性がいない、ロールモデルがいない、イメージもわからない、育成もできてないという企業も多く、社外でもよいので、中核を担う人材と出会えて、学ぶことができる機会があればよいと思う。

他府県の事例だが、中小企業の女性と社外の女性取締役や女性上級管理職でペアを作ってメンタリングを受ける「社外メンターマッチング」ということをさせていただいた。あわせて、管理職の方が、やる気があり経験を積んだ女性をいかに引き上げていくか、ということもセットで支援する必要がある、そのような踏み込んだことができると、女性の登用が実現していくのではないかと思う。

(事務局)

「ロールモデル等の情報発信の充実」では女性に焦点を当てているが、ご指摘のように男性も含めて、兵庫への定着という視点で発信していきたい。また、交流・学び・社外とのマッチング等についてもご助言いただいたので考えさせていただきたい。

＜次の議論へ＞

(委員)

もともと兵庫県は女性の就業率が低く保守的な県という印象があるが、それを払拭するようなパワーがない。記載されていることに間違いはなく網羅的になっているが、コロナ禍で地方への移住の動きもある中、この計画に魅力を感じて兵庫県に来てもらえるだろうかと考えた時、十分ではないと感じる。

全体的にコロナ禍のことが考えられておらず、平時のビジョンのような印象である。リーマンショックの時と違い、今回は飲食業・サービス業の閉鎖が多く、女性で非正規雇用の失業が圧倒的に多い。そういったことも考えてビジョンを作ってはどうか。何か特徴を作って、兵庫の強み、メディアに対してアピールできるものがないと、どこにも届かない。女性の活躍だけでなく人口流出も大きな問題であるので、何か目玉政策を作って、兵庫県に行ったら面白そうだ、住みやすそうだと感じさせるものをお願いしたい。

(会長)

委員のおっしゃるとおりで、問題はどういうことを我々が提言できるか。「女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して」という副題や「兵庫への定着の推進」は新しい方向付けで委員のおっしゃることに取り組もうという姿勢は感じるのだが。

(委員)

政府が「テレワークを7割実施」と言っても、実際に兵庫県でやっているのは2割前後である。パソコンがないとか回線がないことが原因ではなく、業務の見える化ができてない、評価ができないから、時間で縛ることしかできない。ジョブ型雇用も、地方ではまだまだ取り入れられていない。業務の評価ができるようになれば、時間や場所に制約されず、本当の多様性を持った働き方が実現できると思う。育児や介護をしている人は、昼間は働けない、夜しか働けないというケースも多いと思うが、そこまでできるようになれば、やりたいと思っている人はたくさんいると思う。そこを一步踏み込んでいただきたい。

(委員)

特に女性をいかに兵庫県に定着させるか、今回の骨子（案）もそういう考え方で作られていると思うがいかがか。

(事務局)

「兵庫への定着の推進」では、ご指摘のとおり、人口流出を止めなければならないことから、新たな項目として設定したもので、インパクトがあるものにできないか、もう少し検討させていただきたい。

—————<次の議論へ>—————

(委員)

私は東京出身でエンジニアとして働いていたが、農業をするため23年前に佐用町へ移り住んだ。農村の現状は、男性は非常に地域活動を行っている。男性がするものとなっているため、女性の参画の余地がなく、村社会で男性中心の社会である。農村では、男性がすべきこと、女性がすべきことが明確に分かれている。

一方で女性による活動もさかんで、例えば、女性農漁業士会がある県は、全国で兵庫県を含めて数県しかない。私が現在経営している会社も女性中心で、小さな農村加工グループなどでも女性も活躍しているが、その取組が大きくなることはない。男女がいる中でも女性が一步踏み出して、女性が参画・活躍するというのが、ジェンダーフリーであり、農村の発展にもつながると考える。

(事務局)

農林水産業のほか、自営業や製造業・ものづくり産業においても、女性参画が進まないことは課題と認識しており、資料4の主な取組内容にも記載している。また、委員ご指摘のあった職業分野以外での、村社会、男性中心社会での女性参画については、これといった対応策の提示が困難で職業分野での記載となっている

(委員)

農村の現状を頭の片隅に入れておいてもらえればと思う。

(会長)

職業分野だけでなく組織や地域社会での女性参画については、推進項目9「地域における男女共同参画の推進」において言及しているのではないかと。

(事務局)

会長がおっしゃるように、推進項目9において、自治会等の地域活動に関する男女の参画促進に取り組むこととしている。

<次の議論へ>

(委員)

魅力ある選ばれる兵庫という点に関して、学生たちが、学んだことを生かせる仕事を県内で探しても見つからないが、東京にはそのような仕事がいくらでもあるのが現実である。学生や若者が働いてみたいと思える仕事の創設・創出を、企業と一緒に考えていただきたい。

<次の議論へ>

(委員)

「男性にとっての男女共同参画」に関して、男女共同参画の問題はつきつめると男性の問題であり、そのことに正面から向き合うという意味で、これが骨子(案)に入ったのはよいことだと思う。ただ、項目名と中身がずれていて、もう少し男性に頑張ってもらいたいことが伝わるようなタイトルにしてはどうか。

「次世代への継承」の推進項目14に若者の就労があるが、若者だけに働けというのは酷なメッセージである。人生100年を考えると、60歳以上の人達も支えられる立場ではなく、まだまだ現役として活躍して欲しいという意味で、若者に限定しない方がいい。働いて収入を得て、経済的に自立していれば、男女共同参画の問題の多くは、解決するのではないかと。そのためには生涯学習、常にスキルを高められる環境を作ることが重要で、若者だけに限定する必要はない。

出会い支援事業は、民間事業者がたくさんある中で、県が実施する必要はないと考えている。結婚して子どもを産むという価値観は多様性に逆行している。結婚しなくても産んでもいい、結婚しても産まなくてもいいと考えると、人口を増やすために県が出会い支援をする必要はなく、引きこもり支援や若い世代の交流等に取り組むべきだ。

インパクトがないという議論については、いろいろと問題があるかもしれないが、夫婦別姓を打ち出すことが可能であれば、究極の個の尊重であり、インパクトがあるのではないかと。

また、コロナ禍でも審議会を対面で行っているが、県庁としてももっと、オンライン・リモートでできる環境を前面に打ち出してもいいのではないかと。例えば、県庁に来なくてもオンラインで手続きが完了するようになれば、女性の起業や住みや

すさにもつながる。

(会長)

審議会のオンライン開催については、事務局からも事前に問い合わせがあった。私としては、委員が実際に会って会議をすることが大前提だが、コロナの状況によっては集まれないこともあるので、オンラインを第二の選択肢とするよう事務局へ回答した。オンライン開催だからといってすべての委員が参加できるわけではなく、反対にオンラインだから参加できないという委員がいらっしゃるかもしれない。

(事務局)

「男性にとっての男女共同参画」の項目名については、もう少し考えさせていただきたい。また、就労支援を若者に限定すべきでないというご意見についても、検討させていただく。

出会い支援事業については、本県の未婚化・晩婚化対策として取り組んでおり、直ちに廃止することは困難で、ご理解いただきたい。

オンラインについては、当審議会の開催に関しては会長からもコメントをいただいたが、セミナーなどの事業ではオンライン開催も実施しており、今後も活用も進めていきたい。夫婦別姓に関しては、様々な意見があり次期計画に書き込めるか難しいところであるが、国や世論の動向を注視していきたい。

—————<次の議論へ>—————

(委員)

資料1の主な成果・課題で数値目標について説明いただいたが、達成・未達成の背後にある要因やプロセスの分析が不足しているように感じる。例えば、「『地域活動』の場で『男女平等になっている』と考える人の割合」は、目標と実績が大きく乖離しているが、その原因をどう考えているのかという説明がなく、数値だけでは、よく理解ができない。

(事務局)

ご指摘のように、特に達成できていない項目については、次期の数値目標の設定と併せてご説明させていただきたい。

—————<次の議論へ>—————

(委員)

私は清掃の仕事の代表をさせてもらっているが、行政との連携の中、「ひきこもりの若者」を受け入れることになった。もちろん受け入れ側の職員研修を何度も重ねてきたが、やもすれば過剰と思えるような関わりを感じるがあった。

その背景の中で「かわいそう、という気持ちはどこかにないか」、「一人の労働者としての関わりが出来るのか」などの研修を重ねた。

本日の資料だけでは、どのように取り組もうとされているのかが見えてこない。

(事務局)

本日の資料では「就労と自立の支援、ひきこもり等への支援」と記載しているが、現行計画から引き続いて、取り組んでいきたいと考えている。委員ご指摘のように、受け入れ側の意識にまで、踏み込めていない部分もあると思うので、どのような取組ができるのか検討し、掲載できるものは書き加えていきたい。

(会長)

意見は尽きないが、ちょうど時間となったので、ここで終了とさせていただきます。