

第7期男女共同参画審議会第1回全体会 会議録

1 日 時 平成29年11月21日(火) 15:00~17:00

2 場 所 兵庫県立のじぎく会館2階 大会議室201号室

3 出席者

池田千津美委員、石井妙子委員、太田はるよ委員、小椋一也委員、釜口清江委員、上林憲雄委員、小崎恭弘委員、佐伯里香委員、瀧井智美委員、中川寿子委員、中村衣里委員、野々山久也委員、開本浩矢委員、森下徹委員、柳瀬理事、山口政策創生部長、有本女性青少年局長、野澤県立男女共同参画センター所長、一幡男女家庭課長 ほか

4 内 容

(1) 開 会 あいさつ

(2) 議 事 「第7期男女共同参画社会審議会について」
「男女共同参画社会づくりの総合的推進について」

(委 員)

これまでも意見してきたが、「出会いサポートセンター事業」は、県が取り組むべき事業ではないように感じる。少子化対策を目的とした事業なのであれば、「結婚すれば子どもが生まれる」という発想はいかにも安直な印象だし、資料を見ると成婚数は多くはなく、出生数は分からないが、成果に表れているのかとの疑問もある。

少子化対策として実施するなら、子どもがほしいと考える夫婦に対し直接支援するような事業の方が効果的であるように思われる。「子どもを増やすために結婚を促す」という発想は、固定的な考え方を率先して啓発しているように感じられるし、現在はシングルで子どもを持つ選択も多いのに、多様性の否定ともとらえられかねない。

(事務局)

資料に記載している成婚数(個別お見合い紹介事業:51組、出会いイベント事業:35組、合計86組)は、今年度の上半期実績である。平成28年度の年間の成婚実績は162組あり、全国でトップの実績である。

「なぜ県が実施するのか」ということはよく問われるが、この事業の目的は単に「少子化対策」ではなく、また、決して「結婚」を押し付けているのではない。現状、「結婚したい」と希望するが「機会がない」等の理由により結婚に結びついていない方が全世代を通じ多く、こうしたことへの支援として、一つの「出会いのきっかけづくり」として実施している。

なお、こうした男女の出会いを支援する事業は、全47都道府県で実施されており、また、個別マッチングシステムを活用した取組も、23県で実施されている。

今後もこの「出会いサポートセンター事業」を継続していきたいと考えているが、様々なご意見を頂くことも事実であるので、県としては丁寧に説明を行いながら、慎重に事業を進めていきたい。

(委 員)

「出会いサポートセンター事業」は、開始当初から知っているが、なぜ実施主体が青少年本部なのか、また、会員の分布や成婚に至るまでのプロセス、成婚後の関わり等について、詳しく知りたい。

(事務局)

「出会いサポートセンター事業」は、かつて青少年本部が実施していた「農村部と都市部の若者の交流事業」を発展させたものであり、こうしたノウハウを生かすため青少年本部に「出会いサポートセンター」を設置し、引き続き同本部において事業実施することとした経緯がある。

同事業では、どなたでも会員登録が可能で、現在 5,596 人の会員が登録されている。会員の属性に関しては、「男性より女性が多い」「女性は 30 代前半が、男性は 40 代前半が多い」「都市部では女性が、郡部では男性が多い」といった傾向がある。

出産も含む成婚後の状況は、報告を求めているが任意であるため、十分に追跡できていない。従って、この事業による出生数も把握していない。

-----<次の議論へ>-----

(委員)

3 点お聞きしたい。1 点目は、女性の就業率が低いことの要因分析と対策について。

2 点目は、「女子大学生向けキャリアデザインの形成支援事業」について、女子学生のみを対象にしているが、なぜ男子学生は対象外なのか。女性活躍を進める上では、男性の家事・育児への参画促進が不可欠であり、男子学生にこそ啓発が必要である。

3 点目は、「アクション 8」の県職員の育休取得に関する数値目標について。「希望者の 100% 取得」を掲げた目標は達成しているが、男性職員の取得率は 3.8% に留まっている。そもそも育休取得希望者が 3.8% しかいないと解釈できるのだが、事実ならあまりにも意識が低い。

(事務局)

女性就業率の問題に関しては、昨年度から「女性が活躍する社会づくりのための環境整備のあり方研究会」を立ち上げ、要因分析とともに施策検討を進めている。

また、研究会と並行して実施した県民意識調査では、本県女性は就業に対して「保守的」な意識があるとの結果が見えてきているが、様々な要因が絡んでおり、単純に言及できるものではない。

なお、研究会では、意識調査等の結果を踏まえさらに分析を進めており、今年度末までの設置期間中に報告をまとめる予定である。

(事務局)

研究会での研究の状況について補足する。研究会は昨年度に立ち上げ、今年度末までの 2 年間、調査研究に取り組んでいる。

初年度の平成 28 年度には、大学生や子育て世代の女性を対象に意識調査を行った。その結果、「母親が専業主婦である場合、女性は、専業主婦となることを望む傾向が強い」「専業主婦への希望は、子育て世代より大学生の方が強い」などの意識傾向や、「女性が活躍するための支援」として「保育の施設・サービスの充実」に次いで、「男性の家事・育児への参画」が求められていることなどが見えてきている。

また、並行して実施した県民意識調査では、「働く理由」について尋ねたところ、「生計を維持するため」、「働かない理由」については、「家事・育児に専念したいから」との意見が多く、家庭を優先したいとの意識の表れと解釈できる。また、働いていない人に「今後働きたいか」を尋ねると、「働きたい」との回答は 7 割に上る一方、「希望する働き方」としては、「アルバイトやパート等の短時間勤務」が多くを占めた。また、「夫は仕事、妻は家庭」の考え方については、男女とも肯定的にとらえる割合が高く、関西圏ではこの意識傾向が強いと言われるが、これを裏

付ける結果となった。また、「子どもが3歳ぐらいまでは、女性は家庭に専念した方が良い」との考え方についても、男女とも肯定的にとらえる回答が多かった。

これらの意識調査の結果を踏まえ、引き続き詳細な分析を行っているところであるが、本県の傾向としては、女性は「もっと男性に積極的に家事・育児に参加してほしい」と感じていること、また、特に若い世代において「仕事よりも家庭を優先したい」と考えていることなどが挙げられるのではないかと。

こうした状況も踏まえ、今年度新たに「学生向けキャリアデザイン事業」を実施したのだが、まずは女性自身に自らの人生について考えるきっかけを提供することに注力するため、女子学生のみを対象とした。

(委員)

女性の就業率に関し補足したい。最近の内閣府の調査では、女性の就業率は日本海側の各県で高い傾向があり、三世帯同居率との関連が指摘されている。一方、大都市圏のベッドタウンでは低い傾向にあり、さらに東京・大阪圏では、男性の長時間労働との関連が指摘されている。また、女性の就業意欲については、全国的に地域差は見られないとのことであるが、先ほど説明のあったとおり、関西圏では、男女の役割分担意識に保守的な傾向があり、兵庫県の女性就業率の低さの一因になっていると考えられる。

(委員)

近畿各府県の女性就業率はおしなべて低い、最新の国勢調査結果では、和歌山県の上昇が顕著であったため、その理由を調べてみることも必要かもしれない。

(事務局)

県職員を対象とした「アクション8」では、育休の取得に関し、「希望者の100%取得」を数値目標として掲げている。対象を「希望者」とすることがどうかとの議論はあるかもしれないが、平成28年度は目標達成した。しかし、現実には取得した男性は数人しかおらず、対象者に占める取得率は3.8%と非常に低い。

(委員)

取得した3.8%を除く95%以上の男性職員は、取得を希望しなかったということであり、あまりにも低い。ただ、もう少し丁寧に聞いてみると、実際は「希望していない」ことはないのではないかと感じる。

(事務局)

男性職員の育児参加を職場全体で支援するため、出産を控えた配偶者のいる男性職員に対し、管理職が面談を行い、育児休業や休暇の取得を働きかけるなどの取組を進めており、今後、取得率は向上していくのではないかと希望的観測を持っている。

(委員)

女性の就業に関する意識調査が多数実施されているが、調査結果を見ると、「家事・育児に専念したい」「仕事はパートやアルバイトが良い」というのが女性の代表的な意見となっている。

京都府の事業で中小企業ヒアリングを実施した際、女性パート社員の方から、「パートのままが良い」「これ以上がんばりたくない」との意見を多く伺った。ただ、「どうしてそう思うのか」を掘り下げて聞くと、「家庭責任を果たしながら、正社員として責任を果たしていくことは難し

い」「夫が長時間労働しているため、今以上家庭を空けられない」との意見を頂く。女性の多くは、仕事に対して決して「意識が低い」「保守的」なのではなく、様々な制約がある中で、「仕事より家庭」を選択しているに過ぎない。さらに女性たちに伺うと、「パート以上に働きたいが正社員は無理」「これまで働いていたキャリアが生かせない、単調な仕事や給料の安い仕事はできない」「短時間勤務でも正當に評価してもらえるなら働きたい」「会社に出勤せず在宅で働けるなら出来る範囲で働きたい」などの本音の意見を頂いた。

こうした意見を踏まえ京都府では、昨年度に「パート社員以上、正社員未満」の働き方を目指した「パート社員の戦力化事業」を実施し、希望する企業5～6社に対し約半年間、有識者から助言を頂くなど重点的に支援した。さらに、こうした女性社員を適切に評価する制度の構築の検討も、企業数社の参画により始まっている。昨日も、在宅勤務制度の導入に関する勉強会を開催したが、人材の活用につながるということで、多くの企業が関心を持って参加された。

こうした取組につなげていくには、調査の結果を「意識が低い」の認識で終わらせず、さらに掘り下げてニーズを探っていくことが重要である。

また、先ほど、「キャリアデザイン研修」に男子学生も参加させてはどうかとの意見があったが、私も強く賛同する。私も大学でキャリアデザインの講義を担当しているが、先日行ったワーク・ライフ・バランスの講義では、受講生の8割が男子学生だった。また、京都府で実施している「ワーク・ライフ・インターン」の取組でも、男女問わず募集したところ、男性からも応募があった。一般的な「学生のインターンシップ」は、企業にインターンするが、この取組では、共働き家庭にインターンし、共働きの夫婦が両立のためにどんな工夫をしているのか、また、企業から受ける支援などについて学生自身がインタビューする。インターネットを通じて知るのではなく、生の声を聞くことに意義がある。中には、男女のカップルで応募されたケースもあり、女性にとっての働きやすい企業選びは、本人だけの問題ではなく、パートナーの男性も共に考えていかなければならない問題であることを考えさせられた。こうした取組は、他府県でも実施されているが、男女の別なく対象としており、適切に募集すると、男子学生も集まる。

さらに、県の男性職員の育児休業取得率3.8%は、希望者の割合でもあるとのことだが、誤記なのではないかと思えるほどに低い。全国の調査では、育休取得を希望する割合は、男性でも3割を超えていたように思う。私がヒアリングで関わった企業でも、希望者が5割を超えることは多くあったように思う。日本生命では、100%取得を目指し取り組んでいる。最初は強制に近い形でも、取組を継続することにより、それが「当たり前」になってくる。希望者は100%取得していると言われるが、大半の男性職員は検討する前に「あきらめている」のではないかと推測する。意識が3割を超えないと「当たり前」にならないと思うので、なぜ取れないかを検証しこれを支援し、数を増やしていくことにはこだわりを持って取り組んで頂きたい。

(事務局)

研究会では、2年目となる今年度、地域や産業などの属性によりクロス集計するなど詳細な分析を進めており、その結果、例えば地域ごとの特色なども明らかになりつつある。都道府県では女性就業率が最も高い福井県は、地場産業にもなっている小規模製造業への就業が特に多く就業率を押し上げているが、本県でも製造業のさかんな地域では同様の状況がみられる。

こうした分析をさらに進めるとともに、今後、女性本人や企業へのヒアリングの実施を予定しており、意識調査では見えない本音の部分の掘り下げて解明していきたい。

(委員)

先ほどから、「仕事よりも家庭を大切にしたい」との考え方を「保守的」とみなす発言があるが、むしろ、そうした意識を大切にすべきと考える。ある時期は育児に専念しながらも働き続け

られる、あるいは、一度離職したとしても再就職しやすい環境を整備するなど、こうした意識を大事にしながら、働きたいとの希望も同時に叶えられる社会を形成していくことが重要である。

また、「出会いサポートセンター事業」は「少子化対策」との意見もあったが、高齢者の会員も多いし、成婚事例も多いはずである。様々な目的のもとに実施している事業だと思うので、「少子化対策」と限定する考え方には、問題があるように思われる。

-----<次の議論へ>-----

(委員)

「いきいきプラン」策定にあたっては、同和問題やLGBT、複合差別の問題等を提起した。これまでの審議会でも、これらの問題について具体的な取組を尋ねると、「人権啓発協会や教育委員会などの担当課と連携して進めている」と回答される。私は、男女共同参画の取組を含め、県のあらゆる部局が人権の視点を踏まえ、施策推進にあたる必要があると考えている。

人権を巡る現状の大きな問題としては、戸籍を身辺調査に利用するなどの目的で不正取得する事例が後を絶たないことが挙げられる。これが、結婚相手の出身地を調査するビジネスとして罷り通っており、結婚差別にもつながっている実態にある。こうした事態を受け、市町では、第三者等が戸籍等を取得した際に本人にお知らせする「本人通知制度」を開始しており、歯止めとして機能しつつある。

部落差別については、いまや若者には想像すらできない問題なのではないかと思うが、今も大学生がフィールドワークとして、被差別部落に来られることがある。緊張の思いで来られるが、実際に住んでいる人に会い話してみると、「普通のおばちゃん」だということに気づき、意識も変わるとのことで、とても良い機会だと感じている。新たに法律もでき、現在は、部落差別は「社会悪」と位置づけられているが、委員の皆さんも日頃からこうしたことに目を向け、考えてほしい。部落差別の問題がこうした会合でも話題に上らなくなってしまうているが、私が携わっている高齢者向けの相談事業では、部落差別に関わる相談事は多く受けており、依然として問題は根深い。

今日の審議会でも、「兵庫県の男性は保守的」との意見があったが、私自身強く感じており、所属団体でも意識調査を実施するなど実態を踏まえながら、改善に向け取り組んでいきたい。

(事務局)

男女共同参画の取組を進める上で、人権の意識は特に重要と認識している。昨年度施行された「部落差別の解消の推進に関する法律」においては、教育・啓発などが地方公共団体における責務として規定されており、こうしたことも十分認識しながら取り組んでいく。

(事務局)

県政推進における人権意識の重要性について意見を頂いたが、人権推進課としても強く認識しており、所属長等を人権研修推進員と位置づけるとともに、これらの職員や、業務遂行の核となる班長クラスの職員を対象に、毎年あるいは二年に一度、人権研修を実施しており、人権尊重を根底とした施策を推進できるよう、職員の人権の意識醸成に努めている。

-----<次の議論へ>-----

(委員)

個々の事業に関する数値を含む実績の説明があったが、男女共同参画の進捗状況がどうなのか、

全体像が見えにくい。審議会も7期目とのことだが、これまでの男女共同参画推進に向けた取組が全体として順調に進んでいるのか、進んでいないとすればそれはどのようなものなのか、お尋ねしたい。思うように進まないものがあるのなら、アプローチの方法を変えるなどの検討も必要である。

(事務局)

ご意見を踏まえ今後、個々の取組について分析した際、思うように成果が得られないものについては、これまでとは違ったアプローチを検討したい。

(委員)

「新しいアプローチ」を検討することは、非常に重要である。私自身、多くの自治体と関わり事業に携わっているが、行政の側から一律に企業へ働きかけ、あるいは情報提供する取組は、かえって企業の自主性を削ぎ、逆効果になりかねないと感じている。むしろ近年は、支援を望まない企業にはエネルギーを注がず、やる気のある企業に集中的に支援することで成果を上げている事例も多い。やる気のある企業は、女性活躍や働き方改革の必要性は十分に理解しているが、その方法が分からない、という状況であり、この部分に集中的に働きかけると、大きな成果につながる。

三重県では、年間5～8社程度の企業を対象に重点的に支援する取組を、3年間継続している。奈良県では、今年度「なら女性活躍推進倶楽部」を創設し、やる気のある企業30社を募集、ネットワークを形成し、相互に学び合う関係性を構築しようとしている。京都府でも、行動計画を策定しようとする企業に、重点的に支援する取組を始めている。

こうした取組により企業が成果を収めると、こちらから働きかけなくても、他の企業も興味を示すようになる。是非、これまでとは違ったアプローチも検討すべきである。

(委員)

私は、地域で男女共同参画を啓発する推進員を務めている。県立男女共同参画センターでは、地域推進員の育成を進めているが、同センターの関与は推進員の育成・委嘱までで、実際に推進員が活動する段階での関わりは少ないように思う。地域のキーパーソンとして育成した推進員を一層活用し、さらに先ほどの意見も踏まえアプローチの方法も工夫すれば、地域における啓発が進展するのではないかと。

現状では、各地域における推進員の活動には、各県民局が支援する体制となっているが、県民局によっては推進員を把握していないとか、積極的に関与しないなどの状況があり、円滑な活動の妨げとなっているように思われる。センターと県民局の連携が十分でないことも一因と考えられるため、是非とも改善してほしい。

(事務局)

地域の男女共同参画推進員が円滑に活動できるよう、本庁とイーブン、県民局等の連携には十分に留意したい。また、推進員の活動については、地域毎に取組に差異があることは承知しており、積極的に情報提供等の支援をしながら、活動を活性化していきたい。

(委員)

私は委員2期目となるが、5年前と比べると、徐々にではあるが、男性の意識が変わりつつあると実感している。育休を長期間取得する男性はまだまだ少ないが、子育てに関わる男性が増え、育児のために仕事を早く切り上げて帰る姿を見ると、県や市町が進めてきたことの成果とも思わ

れる。

一方、参考資料の意識調査「女性が働かない理由」の結果を見ると、女性が結婚・出産を経験する中で、依然として様々な理由が障害となり、働くことを選択できていないのだと改めて思い知らされる。

女性の求めるものは、配偶者を含む男性の理解や支援にあることは明らかであるが、このたびの育児介護休業法の改正においても、夫婦が交代で育児休業を取ることの制度化など、当団体から国へ様々な提案をしたが実現には至らず、まだまだ意識改革が必要であると認識した。

また、長時間労働が改善されないことを含め、依然として、女性のライフスタイルに応じた「多様で柔軟な働き方」が実現していない。県ができることには限界があるかもしれないが、ここを変えていかなければ、女性の就業を巡る問題は改善していかない。

さらに、文部科学省では、「男女共同参画学習課」が廃止され、既存の部署に統合されることが予定されている。男女共同参画を推進する上で教育は非常に重要であり、こうした措置が後退につながらないか、不安に思っている。県は引き続き進めていくものと期待しているが、例えば結婚を押し付けるとか、女性が家庭に入ることを求めるとか、固定的な考えではなく、ゆとりをもった、多様な生き方が選択できるような取組を継続して頂きたい。

(事務局)

男性の家事・育児への参画促進については、大きな課題と認識しており、来年度に向け、重点課題と位置づけるとともに、新たな施策ができないか、現在検討を進めている。

また、文部科学省の組織再編の件は承知している。名称も含め組織のあり方については別の部署で検討することになるが、我々としては、引き続き男女共同参画の取組を進めていきたいと考えている。

-----<次の議論へ>-----

(委員)

「地域祖父母モデル事業」について、他府県でこのような事業を実施しているのか、また、地域の福祉団体との連携があるのか、お聞きしたい。

また、「出会いサポートセンター事業」については、高齢の単身者が増加し、パートナーを得ることで支えあいながら高齢期を過ごしていきたいとのニーズも高まっていることもあり、少子化対策だけでなく、こうした県民の願いを支えることに結び付けば良いと感じている。家族が小規模化しつつある現状を踏まえ、「地域の中での支えあい」ということにも関連付けながら、施策を進めて頂きたい。

(事務局)

「地域祖父母モデル事業」は、よく他府県からの視察や照会を受けている。調査していないので明言はできないが、おそらく他府県にはこうした取組はない。

この事業は、三世代同居率の低い阪神間を中心に、40地区でモデル的に実施している。現実には1対1のマッチングは難しいので、活動拠点における子どもと高齢者双方の複数でのマッチングを中心に進めており、これまでに400組ほどマッチングしている。この事業により、単に子どもの見守りだけではなく、交流の輪が広がることにより、気軽に相談できる関係性の構築、地区の行事への積極的な参加など、幅広い活動につながっている。始まったばかりで検証する段階ではないが、大きく育てていきたい事業との認識を持っている。

「出会いサポートセンター事業」は高齢者の会員も多く、必ずしも出生率の向上のみを目指し

たものではなく、幅広い年齢層の方へ、結婚に向けた機会を提供する事業として認識している。

-----<次の議論へ>-----

(委 員)

私自身、離婚問題を扱うことも多く、幼い子どもを抱えた女性が離婚により経済的に苦労されている状況を目の当たりにしている。特に、離職後に専業主婦になった女性は、キャリアが途絶えていることが再就職を困難にしており、一層大変な状況である。結婚のすばらしさと同時に、離婚するとどうなるのか、そういった認識も持って頂く機会を、例えば「出会いサポートセンター事業」や「女子学生キャリアデザイン事業」などで設けてはどうか。

また、県では「申出処理制度」を実施していたかと思うが、現状、取扱件数も含め実績はどうなっているか。

(事務局)

「申出処理制度」は、現在も制度として維持はしているものの、様々な相談機関や制度が充実しつつある影響か、平成 23 年度以降は取扱件数ゼロとなっている。

(事務局)

「出会いサポートセンター事業」は、少子化対策ということだけでなく、「生き方の提案」との観点も持ち合わせており、この事業の一環として、男女問わず大学生向けの「ライフプランセミナー」を年間 10 回実施している。セミナーでは、結婚することやしないこと、また就職も含めた様々な生き方について、深く考える機会を提供している。

-----<次の議論へ>-----

(委 員)

私が従事している土木建設業は、男女共同参画が進んでいない分野だと実感している。行政で実施されている様々な男女共同参画の取組が、こうした業界の特に中小企業経営者や、個人で営んでいるいわゆる「一人親方」と言われる方々に届いておらず、全く「知らない」のではないかとと思われる。数値目標を立てたとしても、こうした方々に働きかけなければ改善されないが、行政の説明会等にも参加されないように思われるため、啓発には工夫が必要である。個人的には、建築現場で定期的にも実施される安全大会や、日々のミーティングなどの機会を活用し啓発を行うことなどが効果的なのではと思うが、いずれにしても、少しでも知ってもらい、意識を変えていくことが必要である。

最近ではドボジョなどと言われるように、土木建設業界にも女性が増え、若い世代を中心に意識は変わりつつあるが、年配層の社員の意識が変わらず、齟齬を来す状況も見受けられる。こうしたことも職場で男女共同参画が進展しない原因になっていると思われるため、年配の社員への教育も必要である。

(事務局)

男女共同参画の啓発については、企業との「男女共同参画社会づくり協定」や「男女共同参画推進員」を活用し、「男女共同参画ニュース」を毎月配信するなど取り組んでいるものの、十分ではないと認識している。

なお、「男女共同参画社会づくり協定」制度は、入札参加資格の加点がインセンティブとなっ

ているため、協定締結する企業は土木建設業が多い。ご意見のとおり、こうした企業は特に男性の割合が多いため、効果的な方法について検討しながら、積極的に啓発を進めていきたい。

-----<次の議論へ>-----

(委員)

農業及び漁業に関わる女性の地位向上を目指し、家族経営協定の締結推進などにも取り組んでいる。私自身、かつて企業で就業していた時期もあるが、その頃は産休明けで会社に復帰すると、それまでと違う職場に異動させられるなど、退職を促されているのかとも思われるような措置が横行していた。

そうした経験を経て農業に従事しているが、家族の支援を得やすい、子育てしやすい環境であったと感じている。

現在では、農業も専業という方は少なく、後継者不足ということもあり、6次産業化という方向も取り入れながら、多様化している状況である。

(委員)

私はここ5年程、「女性起業家支援事業」の審査委員を務めているが、女性活躍推進の流れを受けてか、今年度、例年に比べ採択件数が大幅に増加した。その結果、起業のリスクや経営の基本の認識のない、「起業家」とは程遠い方も採択される状況となった。昨今は、起業に関するセミナーも多数開催されており、そこでは夢のような「いいこと」ばかりが喧伝されるが、それだけではなく、会社を存続させることの大変さ、危険性など、現実の厳しさを直視させる教育も必要である。

(委員)

「ひょうご女性の活躍企業表彰」について、企業の取組が評価され受賞に至ったものかと思うが、受賞企業でも、女性活躍の意識が末端まで浸透しているのか、表彰後も取組が継続されているのかについては疑問がある。受賞企業もさらにレベルアップしていけるよう、次のステップの表彰を考えると、表彰後も取組が維持継続されているかを追跡すると、工夫が必要である。

(事務局)

熱心に議論頂き感謝申し上げます。中でも意見が多かった「出会いサポートセンター事業」については、男女がともにいきいきと暮らしていけるよう、結婚も含めた「個人の生き方」をサポートする事業として位置付け、今後も進めたいと考えているのでご理解願いたい。

女性の就業に関しても様々な意見を頂いたが、女性にばかり負担を強いるのではなく、仕事も家庭も、男女がともに支えていけるよう、意識改革も含めた取組を充実していく。

本日頂いた意見については、精査し深めながら、来年度の予算編成協議において検討することも含め、今後も引き続き、男女共同参画社会の形成に向け取り組んでいきたい。

(終了)