

## 第7期男女共同参画審議会第2回全体会 会議録

1 日 時 平成30年11月6日(火) 13:30~15:20

2 場 所 兵庫県民会館7階「鶴」の間

### 3 出席者

池田千津美委員、出石弥生委員、太田はるよ委員、小椋一也委員、上林憲雄委員、北野美智子委員、小崎恭弘委員、佐伯里香委員、中川寿子委員、野々山久也委員、開本浩矢委員、森玉康宏委員、松森女性生活部長、大久保女性青少年局長、野澤県立男女共同参画センター所長、熊澤男女家庭課長 ほか

### 4 内 容

(1) 開 会 あいさつ

(2) 議 事 「男女共同参画社会づくりの総合的推進について」

説明：熊澤男女家庭課長

意見交換：以下のとおり

#### (委 員)

女性労働力率の上昇の要因として、男性の長時間労働比率が低くなることが挙げられるとの説明があり、なるほどと思う。男性の長時間労働が減ることや、女性の就業率が上がることは、施策推進の目標にもなっており、喜ばしいことではあるが、その状況を深掘りすると、男性の労働時間が減ることで世帯の収入が減り、その補填のために、妻が働くようになったとも想像できる。そもそも、男性の長時間労働を抑制する目的の一つは、家族のふれあいの機会を増やすなど家庭生活の充実を図ることである考えると、これで良いのかとの思いもある。数値が向上することは良いが、数字合わせだけを追求するのではなく、背後にある状況を的確に見極めることが必要。

#### (事務局)

男性が家事・育児を分担する意識が高まり、実践することにより、女性が働きやすくなったことがその一因になっていると思われる。一方、男性の長時間労働比率が高いと、収入が多くなることから、「妻は働かなくてもよい」との意識が強くなり、女性の就業率が低くなるとの指摘もある。どちらが良いと考えているのではなく、そういう相関があることを述べた。

#### (委 員)

「長時間労働の縮減」も「就業率の向上」も、現行の県の男女共同参画計画の目標としており、達成に近づくこと自体は評価できるが、それだけでなく、変化の要因や背景を分析し、他にしわ寄せが生じていないか、先ほどの委員の意見を引用すれば、例えば家族関係に影響を及ぼしていないかといったようなことを探っていくことが重要である。

また、M字カーブが緩やかになっていることは事実で、そのことは評価できるが、やや遅きに失したとの感は否めない。

#### (委 員)

今やM字カーブは無いと言っても過言ではない状況であるので、そろそろ、論点を「女性が就業しているか否か」ということから、「就労の質」に転換し、男女の所得格差などについて議論を深めていくべき時期ではないか。

また、先ほども意見があったが、夫の残業が減っているが、その収入補填のために、妻がパー

ト就労に出ることが増えている。男性の長時間労働が減り、女性の有業率は上がるが、全体的な家庭のウェルビーイングが向上したかについては、疑問を感じる。

この問題の改善のためには、一つには、これは労働組合にもがんばってほしいのだが、残業が減ったとって収入を減らすのではなく、きちんと労働者に分配し、その代わり生産性は高めていく、そういった仕組みの構築を訴えていかなければならない。夫の残業代の減少分を補填するために妻が就業するようでは何も変わらないし、男女共同参画の面からも望ましいことではない。

#### (委員)

ご指摘のとおり、連合では、毎年のように春闘で男女の賃金格差の是正を掲げており、これが改善されない限り、真の女性活躍はありえないと考えている。現状の平均賃金は、男性を100とすると女性は73ほどしかなく、労働組合としては、引き続き改善に取り組んでいく。

また、先ほど事務局から、県職員の管理職への昇進意欲が低いとの報告があったが、当団体で民間企業を対象にアンケートを実施したところ、ほぼ同様の結果が得られた。その理由を尋ねると、女性は「両立に不安を感じるため」、男性は「責任が重くなるため」が多数を占め、県職員の調査結果とほぼ同じ傾向が見られる。長時間労働は、仕事以外でも活動したいと考える若い男性社員の家庭や地域での活動を阻害するだけでなく、女性社員の仕事と家庭生活の両立も困難にしている。

また、県では様々な事業があり、経営者向けの意識啓発の研修も実施されているが、男性管理職への意識啓発がより必要と感じるので、ハラスメント防止の啓発も含めた、男性管理職向けの意識啓発の研修実施を要望したい。

#### (委員)

4点指摘したい。

まず、大学生向けの取組があることは素晴らしいが、男女共同参画の意識付けは、大学生スタートでは遅い。小・中・高、幼稚園教育を含めて、できる限り早期に対応すべきである。県教育委員会では、昨年度までの2年間、男女共同参画の視点をういた教職員向け指導用資料を作成した。私も委員として参画したが、本日の資料にはそのことが一切反映されていない。県の男女共同参画計画でも、学校における男女共同参画の教育・学習について、しっかりと位置づけてほしい。私は家庭科教育に携わっているので、特にこの点は強く要望したい。

次に、M字カーブの改善について、兵庫県と同様、女性就業率の低い他の都道府県が、来年度に研究事業の立ち上げを検討中であることを報告しておく。男性の長時間労働の削減もそうだが、こうした取組を進めていく上では、分かりやすい、あるいは目玉になるような事業があればと思う。

3点目に、県の男性職員の育児休業の取得率が、直近では1.7%となっている。他の都道府県では25%を超えているところもあることと比較すると、あまりにも恥ずかしい。現在の県の事業主行動計画の数値目標は、「希望者の取得率」と限定的な設定となっており、以前の計画ではそうではなかったと思うが、数字のマジックのような感もある。国の男女共同参画基本計画でも国・地方公共団体・企業問わず目標数値を13%に設定しており、現に達成しているところもある。この低さは、管理者の姿勢の現れと受け止めざるを得ない。

最後に、かねてから発言している「知事のイクボス宣言」については、既に35の都道府県知事が宣言を行っている。あと12都道府県の知事には、是非ともお願いしたいと思うが、なかなか実現されない。是非とも管理者として、あるべき姿勢を示していただきたい。

(事務局)

若年層世代に対しては、「女子大学生向けキャリアデザイン形成支援セミナー」を開催し、意識啓発を行っているが、今年度から対象に高校生も加えている。

(委員)

女性の就業状況に関しては、近年、和歌山県が顕著な伸びを示しており、以前にも提案したが、その要因などを分析してみてもどうか。

(委員)

検討中の県では、専業主婦率が高いことに危機感を抱いており、男性の家事や育児への参画を促進するため、父親を主体とした政策を検討していると聞いている。こうした象徴的な取組があると、話題にもなる。県の施策は総花的になりがちなので、こうした一分野に特化した取組は目を引くし、効果的ではないか。

(事務局)

本県では、男性の家事や育児への参画を促進するため、育児中の男性を応援するフォーラムの開催や、希望する企業に、意識啓発の研修を行う講師を派遣する取組を実施している。また、県では「家族の日」運動を推進しているが、県庁内でも、女性青少年局がモデルとなり、局内の全職員が、家族の誕生日や結婚記念日などを「家族の日」として設定し、休暇取得する取組を実施している。さらに毎月、全庁一斉の「家族の日」も設けており、その日は庁内放送で定時退庁を呼びかけている。

また、管理職の意識改革が重要とのご指摘に関しては、人事課が作成した「男性職員の子育て参加ガイド」を活用し、職場の管理職が、配偶者が出産予定の男性職員を対象に個別面談を行い、育児休業等の取得を呼びかける取組を実施している。残念ながら、現状ではあまり実績に結びついていないが、男性職員だけではなく、管理職への意識啓発の機会にもなると考えている。

(委員)

「家族の日」については、内閣府では「11月第3日曜日」と設定しているのに対し、兵庫県では、「『家族の日』は個々の家庭ごとにあるべき」との考えのもと、個々の家庭が独自に「家族の日」を設け、早帰りを推奨するなどの運動を以前から実施している。以前に新聞にも掲載されていたが、良い取組である。

女性の有業率の上昇の要因は、資料では3点ほど触れられているが、もちろんこれ以外にもあると思うし、様々な要因が複雑にからみあっている。また、先ほど、事務局から地域活動における女性活躍の状況の報告があったが、「女性活躍」は働いている女性だけではなく、地域で活躍されている女性たちが多くいることにもスポットを当てていく必要があり、この報告は非常に重要である。

(事務局)

県の男性職員の育児休業取得率は、一昨年度は3%だったが、昨年度は1.7%と減少してしまった。国では13%の目標を掲げており、厚生労働省などでは目標を大幅に超える実績を上げている中、本県の実績はあまりにも低いと認識している。民間企業では、積水ハウスが男性社員の育児休業の取得を義務化した。県でも義務化するぐらいしないと、いくら呼びかけても増えていかない。ただ、本県では、育児休業以外に、「配偶者の出産休暇」を3日、「男性の育児参加のための休暇」を5日、それぞれ特別休暇として取得できることとしており、育児休業を取得しな

くても、出産や育児の際に必要な休暇を取得できることになっている。しかし現状では、これすらも100%取得されておらず、まずはこれらの休暇の100%取得を達成してから、1週間なり1か月なりの、比較的短期間の育児休業の取得を促していきたいと考えている。

#### (委員)

男性職員が「育児休業を取りたい」と思っても、代替職員を確保することが困難であるとか、確保したとしても他の職員に迷惑をかけてしまうとか、そういった状況が分かっているので諦めてしまうのではないか。育児休業を取得した男性職員が身近にいて、「迷惑だな」と感じたことがあったとしたら、なおさら、自分が取得できる立場になったとしても、「取得する」とは思わないだろう。職員の判断に委ねてしまうと、取得には結びつきにくいので、管理職レベルの方から、取得を強く勧めるような対応が必要になる。

#### (事務局)

男性の家事・育児への参画や、育児休業の取得については、職員向けセミナーを開催し啓発を進めており、徐々にではあるが、意識は高まりつつあると感じている。先ほども申し上げたが、配偶者が出産を控えた男性職員へは、管理職が個別に面談し、育児休業や休暇の取得を呼びかけている。こうした取組は管理職の意識改革にもつながると考えており、今後も、管理職が率先して男性職員の家事・育児への参画を応援する職場づくりを進めていきたい。

#### (委員)

兵庫県の職員数は、最近の行財政構造改革の取組で人員削減を進めた結果、対人口比では全国でも極めて少なく、職員一人当たりの負担は非常に大きいものになっている。それを考えると、育児休業が取りづらいこともうなずける話で、まずはこうした状況から変えなければならない。

とはいえ職員を増やすことは非常に困難なので、やはり仕事を減らしていかないといけないが、管理職はそこを重点的にリードすべき。管理職への意識啓発の研修を開催すべきとの意見もあり、また、管理職に業績評価をさせるべきとの提案もあるようだが、現状でも忙しいのに、これ以上業務を増やすと、管理職になることへの意欲を一層低下させかねない。負担を増やさない方向で、真の「働き方改革」を進めることが、回り道ではあるが、育児休業の取得率の向上ももたらすであろうし、管理職の魅力も高まり、昇進意欲の向上にもつながるのではないか。

#### (委員)

私は20数年、国家公務員として、そのうち10数年は育児をしながら働いてきた。その頃は三世同居が一般的で、我が家でも、祖父母に子どもの面倒をみてもらいながら、両立を果たしてきた。私は、子どもを産んで育てることに生きがいや喜びを感じて働いてきたが、今の女性は、子どもの有無にかかわらず、仕事に対してのやりがいを第一に働いているように感じる。いずれにしても、ポストや給料などは二の次であり、私も、自分の仕事が少しでも人のため、地域のためになることを願って働いてきた。これは、人間が生きていく上での支えであり、信念である。働く目的は、決して管理職を目指すことだけではない。

#### (委員)

資料中、兵庫県では全国平均と比較して、PTA会長の女性割合が高いとのデータがあるが、この状況についてはどのように評価しているのか。例えば、女性の就業率が低い反動で育児にかける熱意が高くなっているとか、元々地域活動に熱心な地域性があるとか、様々な憶測が働くが、こういった解釈や分析をしているのか。

また、男性の長時間労働比率と女性就業率の相関について、地域でボランティア等の活動が盛んになっており、これらに費やす時間が増えていることも、育児や介護のしやすさにつながっているのだと思うが、そういったことを示す生活時間の分布などのデータはあるか。

また、指導的地位に占める女性割合に関しては、医師や弁護士などの専門職の分野では伸びが見られる一方、教職員については伸びが緩やかであるように感じるが、このことについてはどのように課題認識しているのか。

#### (事務局)

P T A会長の女性比率が全国と比較して高いことの要因については、特段の分析はしていない。喜ばしい半面、個人的には、男性がこうした地域活動にあまり参加していないことの現れではないかと感じている。私見ではあるが、女性が積極的に手を挙げて会長になっているのではなく、男性から押しつけられている面もあるのではないか。

#### (事務局)

教職員の管理職比率の低さについては、担当課ではないので個人的な見解ではあるが、地域差があると感じている。学校現場の管理職とは、校長・教頭を指すが、例えば都市部であれば、児童数も学校数も多いため、女性が管理職になる機会は比較的多い。一方、郡部では学校数が少ないため、その機会も少ない。また、三世帯同居のケースが多いため、管理職になる年代の女性が介護を担う傾向にあることが、管理職を希望しない理由となっている可能性もある。教育委員会でも女性活躍を推進し、働きかけを行っているので、徐々にではあるが比率は高まっている。

#### (事務局)

地域活動への参加を示すデータとして、県職員意識調査で地域活動への参加状況を尋ねたところ、平成 26 年度調査では、「ほとんど参加していない」割合は 56.3%であったが、平成 29 年度調査では 66.6%に増加した。先ほど、意識は高まりつつあると報告したが、行動にはつながっていないとの結果になっている。

#### (委員)

兵庫県の農村部で、男性が P T A 活動に携わっているケースをよく目にする。常時活動しているわけではないが、主体的に行事運営に関わるなど、積極的な意識が感じられる。

#### (委員)

気になることとして、「主人」「奥さん」といった言葉が、いまだに日常的に使われており、廃れていない。言葉だけでなく、「夫は仕事、妻は家庭」の固定観念が根強く、夫がたまに家事をすると「手伝う」と言うが、主体的に担う意識が必要だ。まだまだこうした考えが根強いが、特に兵庫県の男性は、その傾向が強いように感じる。

私たちの親の世代は、農作業のかたわらに子育てをしていたような時代で、先輩方からは、そういった生活の中から家族のぬくもりなどを感じていたと聞いている。子どもの頃は、身近に学校に行けない子もおり、若い弟妹の面倒を見ながら、商店などでアルバイトのような形態で働いていた。まじめに働いていると、「正社員にならないか」と打診されるが、筆記試験があることで辞退せざるを得ないようなこともあったと聞いている。40 数年前には、就労対策として、仕事をしながら読み書きができるようになれば、ということで筆記試験が免除されている。

現在私は、清掃会社を立ち上げ代表を務めているが、原点になっているのは、子育てといかに両立していくか、ということ。例えば「幼保一元化」ということがまったく理解できなかったの

だが、こうした社会の仕組みについても、皆と話し合うことで理解できるようになれば、私たちも働いていけるとの自信につながる。また、例えば、家族の看病で休みをとらないといけないとなった時には、「年休の取得」が話題になり、権利についても話し合いをした。

また、職場では、清掃業務のほか、相談業務も行っている。家からなかなか出ることができない青年の相談にも応じているが、相談相手が私たちのようなおばちゃんであることで、安心してもらえるのかなと感じている。やはり相談業務の充実は必要で、こうした仕組みがないと、安心して生活できないし、働くこともできない。

私もかつて公務員として、子育て支援に関わっていた時期があったが、働くことにやりがいを感じ、夫にも育児を担ってもらう必要があったが、よくやってくれたので、夫の教育にもつながったと感じている。

また、私はPTAの会長を務めたこともある。PTA会長は、行事での挨拶を求められることが多いが、それは男性の役割という意識があるから、女性はなりたがらない。こういう固定的な認識が変わっていくと、社会も個人の意識も変わっていくのでは。

最近気になるのは、公務員もそうだが、非常勤職員が多くなっていること。それが元で、人間関係がぎくしゃくしているように思われる。企業側が、労使の対立をあおるように仕向けているようにも思われ、私たちもしっかりと対応していく必要があると感じている。

#### (委員)

今後は、仕事よりも、育児などの家庭生活、消防団活動などの地域活動の方が大事だと考える人が増えていくのではないかと。女性に限らず、管理職になりたがらない人が増えているということは、ワーク・ライフ・バランスが浸透しつつある現状からは、ある意味必然の流れかとも思う。組織としては、管理職を目指してほしいという思いはあるだろうが、仕事以外の様々なところに目が行くようになることは、現状ではある程度仕方の無いことかと思う。こうした状況で管理職をどう確保していくかを考えると、仕事の見直しも重要だが、例えば企業では「パートタイム管理職」の事例も広まっており、「うちの部長は3時で退社」ということも聞かれるが、こうした対応も考えられる。また、育児休業中の代替要員への手当にも注力するようになっている。

この会議は、男女共同参画の観点から社会のあり方を考える趣旨であるかと思うが、より大きな視点で見つめ直す時期にあるかと感じている。

また、資料からは、地域の実情が見えてこない。育児に関しても、県が旗振りをしている状況だけではなく、実際に地域でどういった動きにつながっているのか、例えば地域でセミナーをどれだけやっているとか、自治体にこうした働きかけをした結果、市町ではこうした取組につながった、というようなことが確認できれば良い。

#### (事務局)

地域活動に関しては、意識としては高まりつつあるが、実行に結びついていないという状況が、データを踏まえた実態である。こうした中、消防団については、全体の団員数が減少傾向にありながら、逆に女性団員数は増えている。本県の女性消防団員のチームが、全国大会に出場するなどの華々しい事例も耳にしている。

また、就職活動中の大学生が、企業へのアピールを行うために、消防団などの地域活動に携わるようなことが増えていると聞いている。若者の間で、「地域活動は価値の高いこと」との意識が浸透しつつあることは、非常に喜ばしいことである。

#### (事務局)

地域の実情がみえてこないとの指摘があったが、県が県内の様々な団体と協力し設置した「ひ

ようご女性の活躍推進会議」には、自治体の首長も参画いただいております、こういった場などで、各自治体の取組状況の把握に努めていきたい。

#### (委員)

「参考資料7」で、市町の男女共同参画施策の取組状況が紹介されている。これまで、この会議でも何度も発言しているが、いまだに上郡町が男女共同参画計画を策定していない。また、明石市や西宮市は、中核市であるのに、男女共同参画に関する条例を制定していない。自治体それぞれに考えがあると思うが、県内市町間でもなかなか男女共同参画の足並みが揃っていない。県はこうした状況をどのように考え、どのようにアプローチしているのか。

#### (事務局)

年に数回、県と市町の男女共同参画の担当者が一堂に会する合同会議を開催しているが、そこで同じ資料を配布している。未対応の市町はそこで公表するとともに、早期の対応を要請している。また、各地域で開催される、県民局と市町の連携会議などにも参加し、その都度、要請を行っている。市町においては、これらの対応は義務ではないため、強要はできずなかなか進展しないが、未対応の市町を少なくしていきたいと考えている。

#### (委員)

自治体によっては、議会の反対があり実現していないようなところもあるように聞いている。個別にはなかなか難しい問題ではあるが、進まない状況を把握することにより、協力体制の中で対応策が見えてくることもあるのではないかと。

#### (委員)

兵庫県は人口流出が顕著で、大きな課題になっていると思うが、その影響もあってか、企業経営者として、採用が思うようにいかないことを実感している。東京でも人材不足の状況であるので、一旦東京で就職することはやむを得ないとしても、何らかの対策を講じてはいるとは思いますが、UJターンで兵庫県に帰っていただく仕掛けが必要である。兵庫県へ戻ることを決めるにあたっては、本人の意向だけでなく、家族の意見が大切であると思う。しかし、県職員ですら、男性の育児休業の取得率が1.7%であり、企業も右へ倣えの状況だが、そうなると一層、「兵庫県は保守的で、女性にとって働きにくいし、住みにくい」という評価につながってしまう。

大阪府では、就職が決まっていなくても保育所の申請ができるが、兵庫県ではそれができないと聞いたことがある。採用する立場からすると、保育所が決まっていない人は採用しにくいので、こうした細かなところをみても、兵庫県の取組は遅れていると思う。

また、企業内保育所の取組も進んでいるが、定員に満たないところが多いとか、社員でなくても使えるということが周知されていないとか、様々な問題も聞いている。現状の女性の就業率の低さ、男性の育児休業取得率の低さを考えると、思い切った施策を打ち出さないと、ますます人口が減るばかり。男女共同参画の条例が制定されていない市町があることも驚きだが、女性活躍が重点施策化されている現在の体制のうちに、是非とも抜本的に取り組んで欲しい。

さらに、再就職支援の取組にしても、ハローワークに丸投げのように思われるし、セミナーやパソコン研修の開催程度では実践的でないようにも思われる。活躍したいと思ってはいても、保育所やスキルの問題などで再就職に踏み切れない女性は潜在的に多いと思うので、力を入れて取り組んでほしい。

### (事務局)

さきほど事務局から、「意識は変わってきているが実践に結びついていない」との意見があったが、それを実行に切替えていくために県は何をしているか、という指摘である。保育所等市町レベルの取組も重要だが、県レベルで制度や支援などを充実し、いかに「女性が子育てしやすい、働きやすい県」というイメージを育てていくか。こういったことを重点的にやっていかないと、一層流出が進んでしまう。

### (委員)

やりとりを聞きながら、県が思い描いていることが、県民に伝わっていないと感じた。県がセミナーや会議の場で市町へ要請しても、市町の担当者はさほど気に留めないのではないか。

また、資料では「すべての女性の活躍」「すべての男女がいきいきと生活できる社会づくり」とあるが、働いている人だけではなく、働いていない人も、困っている人も、しんどさを抱えている人も、すべての男女がいきいきと暮らしていけるような兵庫県でなくてはならない。就業率も大事だが、学校にいけない、地域活動もままならないような若者も多い。こうした問題を解決していかないと、きれいごとばかりを並べているようでは、この先の将来はない。

また、先ほども指摘があったとおり、若者への男女共同参画の教育は非常に重要である。人は成長するに従い、様々な情報を取り入れながら、社会生活の中で男女の区別など意識していくもの。できる限り早期に、適切に男女共同参画の教育を行うことが必要。

P T A会長に女性が多いのは、とりあえず女性がやればいい、というような意識があるから。また、管理職になりたがらないのは、魅力のない管理職が多いと若者は感じているから。教職員の方は、管理職になることはさほど意識されておらず、定年まで管理職にならず教鞭をとる方も多い。

こうしたことを考えたときに、現状の県の男女共同参画計画の内容はきれい事ではなく、絵に描いた餅のように感じられる。本当の問題がどこにあるのか、非常に分かりづらい。

さらに、「出会いサポートセンター」については、以前にも「必要ないのでは」との議論があったと思うが、いまだに実施している。他の事業に予算を使った方が良く、こうした予算の使途もしっかりと考えていただきたい。例えば、ニートの若者たちへの支援を本格的に実施すれば、結婚の意欲もわいてくるだろうし、子どもを産んで育てていく気運も高まっていくのではないか。地域活動への支援も含め、多岐にわたり見直しが必要だと感じた。

### (委員)

様々な取組がされていることは理解できるが、こうした情報が行き届いていない。情報伝達状況について把握する必要がある。地域や、企業であれば業種によっては、届いていないところも多いと思うので、そういった分野別のデータ等も活用しながら、重点的に伝達すると同時に、そういった分野への効果的な意識啓発が必要である。

また、管理者レベルの世代の方々に、今までの意識を変えることを求めることは難しいと思うので、そういった意識付けがされる前に、できる限り若い段階で教育・学習の機会を設けることが必要である。

### (事務局)

現行の県の男女共同参画計画では、「すべての女性の活躍」という目標の中でも、働く女性への支援を重点的に実施し、女性の就業率の数値目標も掲げている。「働きたいが働けない女性」が多い現状を踏まえ、こうした女性の希望を叶えることを喫緊の課題と捉え、就業への障害となるものを取り除くなどの取組を進めているが、家庭で育児や家事に専念したいと希望される女性



へは、その希望が尊重されるべきと考えている。特定分野への取組を重点化すると、そればかりやっているように見えるが、様々な取組を実施している。すべての女性が、それぞれの希望に応じた活躍ができるような支援を今後も継続していく。

出会いサポートセンターへの意見もいただいたが、少子化・晩婚化への対策として実施しているだけではなく、高齢の会員も登録されており、こうした高齢の方が伴侶をみつけて安心して生活できることにつながることも含め、社会全体の安定を図る、ある意味セーフティネットの意義もあると考えている。費用対効果はどうか、という指摘はあるが、社会全体の支えになることや、意識の醸成を図ることの役割も担っている。様々な意見があることは承知しているが、ご理解いただきたい。

小・中・高からの教育が重要との意見もいただいたが、我々の部署で学校に直接働きかけることは非常に難しい面がある。しかし、若年層向けに開催しているセミナーに高校生の参加も呼びかけるなど、徐々にではあるが、より若い世代への働きかけを強化していく。

情報が届いていないところがあるとの意見もいただいたが、どこに伝わっていないかということも把握できていない状況ではあるが、ホームページを含めあらゆる媒体を通じ、広く周知できるよう心がけたい。

#### (事務局)

教育委員会では、昨年まで2年掛けて、ひょうご男女いきいきプランを踏まえた教職員指導用資料を作成した。こうした資料を活用しながら、人権教育の視点を踏まえ、子どもたちへは個性を生かしながら多様な選択を可能にしていけるような教育を、教職員へはひとりひとりの個性を大事にしていく教育ができるよう、今後も指導に努めたい。

#### (事務局)

「すべての女性の活躍」という目標の中でも、現在は働く女性の支援に焦点を当て、重点的に取り組んでいるが、一方、地域活動やボランティア活動なども含めた総合的な女性活躍の指標を作るような動きもある。こうした情報についても、公表段階になれば、報告させていただきたい。

#### (終了)