

## 令和元年度第1回「岐阜県男女共同参画二十一世紀審議会」議事要旨

日 時	令和元年6月10日（月）10：00～11：30
場 所	OKBふれあい会館（岐阜市）9階 岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター セミナー室
出席委員	木村委員、国枝委員、栗本委員、近藤委員、篠田委員、杉山委員、時田委員、長谷部委員、平田委員、廣瀬委員、藤田委員、見田村委員、山崎委員、吉田委員（以上、14名）
欠席委員	伊在井委員（以上1名）
県（事務局）	北川子ども・女性局長、安江同副局長、赤地男女共同参画・女性の活躍推進課長、原男女共同参画・女性の活躍支援センター長、古田子育て支援課長、山田子ども家庭課長、ほか

### 会 議 の 概 要

1 議題（1）表彰制度・苦情処理制度の概要及び苦情処理検討部会員の指名について ・会長より、苦情処理検討部会員として、新たに平田委員が選任された。なお、苦情の内容によっては、その都度追加で委員を指名することとされた。	
2 意見交換	
委員	2012年から2017年の5年間で、「性別によって男女の役割を決める考え方」について、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合う」と考える男性の割合が12.9ポイント増、「女性が職業に就くことについての考え方」について、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える男性の割合が13.9ポイント増となっているが、施策や教育分野での取組みのうち、何が有効であったか。
事務局	条例や国の施策などが総合的に影響しあっていることと考える。岐阜県においては、固定的な役割分担意識が残っていること、女性が出産を機に仕事を辞めるM字カーブの底が深いということ、この2点を弱みと捉え、施策を展開してきたところ。例えば、仕事と家庭の両立が可能な企業の体制整備ということで、ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業という認定制度を設け、仕事と家庭の両立を支援する模範的な企業を増やす取組みを行っている。その手前となる、ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録については、昨年度末で3,233企業と年々増加しており、企業の受け皿の体制整備が進んでいる。
委員	条例ができたのが2003年であり、それを機に本審議会を設置し、アンケート調査を実施してきたことが影響していることは間違いない。その中でどういった取組みが考え方の変化に影響してきたのかについて、併せて検証を進めていけるとよい。
委員	男女共同参画計画（第4次）の目標数値のうち、政策の柱4の「男女共同参画社会」の認知度「社会全体として男女の地位が「平等である」と感じる人の割合」という指標は、他の指標と異なり質的な指標。特に「平等である」と感じる人の割合」の現状値は低く、今後、この指標を柱にしながら、どのように進めていく予定か。

事務局	<p>「男女共同参画社会」の認知度は、2012年の62.5%（2017年：70.5%）から徐々に上昇しており、様々な周知啓発や男女共同参画講座を実施しているところ。「平等である」と感じる人の割合は、2012年が16.2%（2017年：15.7%）であり、若干下がっている。調査対象の抽出方法等により多少誤差はあるものの、改善がみられていない。県庁内でも様々な課で事業を実施しており、関係課と連携しながら、今後施策を検討していきたい。</p>
委員	<p>先ほどの発言のとおり、男女の役割への考え方は変わってきているが、女性が主に家事を担っているのが現実であり、もっと改善していくとよい。</p> <p>高校に講師に行く際、家事のお手伝いの話をすると、女の子にはお手伝いをさせ、男の子にはさせないという話をいまだに生徒から聞く。学校で男女共同参画の講座を受けても、家庭で男女共同参画ができていない父母を見ると、その影響を強く受けたまま大人になることとなる。こういった現状も踏まえ事業を企画してほしい。</p> <p>また、女の子の中には自分の意見を言えずに育っている子がいる。県でも女性職員にリーダーシップ研修を行っていると思うが、そういった研修を子どもの頃から実施できるとよいのではないか。</p>
委員	<p>自分の家でも同じで、母親は弟に家事の手伝いをそれほど求めない。そういったことの積み重ねで、「自分はやらなくてよい」という意識が植付けられるのではないか。保護者世代の意識改革を行っていく必要がある。</p>
委員	<p>働き方改革が進み、男性の働き方が変わっていく中で、世帯収入維持のために、女性が外で活躍しなければいけない時代になってきていると感じている。その中で男性が残業をせず家に早く帰るようになったが、家で何をしてよいか分からないという状況になる。そのエネルギーを何とか家庭の中で活かしてほしいと思う。</p> <p>家庭の力は大事にしなければならず、仕事を終えて帰ってきて、家庭が充実していることが、その人の人生にとって大事なことであるし、仕事の質にも関わってくる。現在、エクセレント企業の中で婚活支援を行っている。家庭に帰ってからの従業員の幸せも含め支援できる体制同士で結婚してもらえることが一番よいと考え取り組んでいるところ。</p> <p>時代が変わり、男女の意識が変わっている中で、今までの価値観で育ってきた方が家庭で戸惑っている姿が想像できる。企業として、フォローし応援できる形があるとよいと感じている。</p>
委員	<p>女性が多い企業やエクセレント企業では産休や育休が取得しやすい一方、男性が多い企業で産休等を取得しないとすると、女性が多い企業ばかりが、労働時間が短くなるといった問題を抱えることとなり、企業間に格差が生じることとなる。社会全体で男女共同参画が広がらないと、こういった格差は改善されないと常々考えている。</p>
委員	<p>就職活動の最中に、ある企業の役員の方から次のようなお話を伺った。「企業としては社員の力を失わないためにできる限りバックアップはするが、育休等の制度を利用する側がそれをただ権利として受け取ってしまうことが問題。育休中にも他の社員は継続して働いているわけで、育休から復帰した際にそのギャップをどう埋めるのか。それは企業努力だけではすまされない部分であり、育休を取得している社員は休んでいる間も努力し続ける責任がある。」自分も守られることばかりに目が向いており、制度や企業に対してどう向き合っていくかは考えていなかった。社会人として必要な視点であり、考え方として広めていかなければいけないと感じた。</p>

委員	<p>校長・副校長・教頭に占める女性の割合について、小学校の校長・副校長・教頭と中学校の副校長・教頭では女性割合が高い一方、中学校の校長と高等学校の校長・副校長・教頭では女性割合が低い、その要因は何か。県として教員の管理職に占める女性割合の目標値を定めているのであれば、その中において、男女共同参画という意味であれば、本来男性であれ女性であれ、その人の資質が問われると思うが、その兼ね合いについて目標値にどう反映しているのか。</p>
事務局	<p>教育委員会の目標・要因分析は取り寄せていないため、後日確認のうえ、分かる範囲でお知らせする。</p>
委員	<p>この7年程で女性の管理職割合が15%程度から22%程度へ増加している。女性の管理職を増やすためには、志願する人を増やさないといけない。今、学校の先生になりたい若者が減少。それは、子どものためならできることは何でもするという働き方が、「大変そう」というイメージを与えていることが影響していると思う。管理職でも同じで、管理職になった時の仕事の楽しさや憧れてもらえるような仕事の仕方を知っていない限り、解決していかないと思う。今、そういう雰囲気や皆が作ろうとしているという意味では今後改善されていくのではと感じており、全体で働き方を考えていかないといけないと考えている。</p>
委員	<p>主として家事育児を担わなければならない中で、女性が校長職を務めることは困難だと考えるが、そういう点も志願しない原因になるのか。</p>
委員	<p>先生の代わりはいるが、母親の代わりはないということはあるかもしれない。一番大事なことは、育休から復帰した後に、今後の姿を描いてあげること。教務主任になるタイミングで、管理職が背中を押してあげることも重要。</p>
委員	<p>DVの裏には、様々な精神障害が影響していることが多いと実感している。「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(第4次)」にはこの視点がないようにも見受けられる。精神科医の協力を得て啓発をしたり、教育をしたり、専門家のアドバイスをいただいたり、そういった支援を受けられるようにしていただきたい。</p> <p>計画の策定趣旨に「DV被害者の多くは女性です」とあるが、身体的暴力を念頭に置いているからこういった文章になると思う。精神的暴力ということであれば、むしろ加害者は女性が多いのではないか。</p> <p>どちらが多いということではなく、男性も女性も加害者・被害者になることがある。その裏には、精神障害やコミュニケーション能力の問題があると思う。本人の努力ではどうしようもない場合もあり、そういった場合に「DVをしてはいけない」と啓発しても意味がない。精神科医やカウンセラーなどのプロの必要性を認識しておいてもらえるとよい。</p>
委員	<p>精神障害と感じる方はいるが、割合としては非常に少ないと思う。また、精神障害だからということだけで暴力をふるうということそれは問題が別である。</p>
委員	<p>わずかではなく、必要な支援を受けられず、隠れているのではないかと認識。</p>

委員	<p>マスコミ業界は、自分が就職した頃は完全な男社会であったが、今は育休を取得し復職する女性が多くなり、この業界でも女性の活躍が進んでいる。また、一昔前は女性が行う仕事は限定的であったが、今は技術、記者、営業、制作などの分野でも女性が働いており、女性の活躍の場が増えている。</p> <p>また、体と心が一致しない方が40～50人に1人いると言われていた中で、トイレの設備など、これからは男女のことだけでなく、そういった方のことも含め考えていく必要があると感じている。</p>
委員	<p>農業は代々継がれていることもあり、同じ仕事をして同じ時間に家に帰っても家事を行うのは女性。男女で分担すべきと思いながらも実際には女性の負担が重いと強く感じている。今後、どのようにして男女の負担を均等にしていくとよいか考えているところ。</p>
委員	<p>育児休業制度や育児のための短時間勤務制度のある事業所の割合についての調査がなされているが、環境整備が進んでも、その制度が活用されなければ意味がない。労働相談を受ける中で、制度の有無すら知らないという方もいて、制度があっても活用されていないという実態がある。今後調査を行う際には、制度の有無に止まらず、活用状況まで深掘りして調査することで、次の施策に活かすことができるのではないかと考えている。</p> <p>労働時間についての調査も同じ。男女ともに労働時間が減少し、働き方改革が進んだのではないかと説明があったが、一概にそうとは言えないと考えている。企業側が残業手当を削減するために早く帰らせるということもあり、そういった点も深掘りして調査してもらえるとよい。</p>
委員	<p>イクメン・家事メン養成講座を行うとあるが、男性の意識付けを行うことも必要であるが、家庭内で女性がどう男性をリードしていくのかを考えていくことも必要である。</p>
委員	<p>新しく「婦人保護施設退所者自立生活援助事業」を行うとある。シングルマザーの方は、精神的に自立していない方が多く、お金の使い方や就労への支援の前に、一人でお子さんを育てていくという意識をどう持ってもらうかが先だと聞いたことがあるが、どういった支援を行うのか。</p>
事務局	<p>婦人保護施設に入所される方はDVなど様々な問題を抱えている。そういった方に対して、生活指導員というサポートする方を1人付け、寄り添い型・伴走型の支援を行っていく。金銭管理ができない、生活のスタイルが確立できない方もいらっしゃるの、金銭管理や食生活の指導などから、就労支援につなげていくことができればよいと考えている。</p>