

令和4年度第2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5年3月23日（木）13：28～14：45
場 所	県庁舎議会棟 2階 第2会議室（ZoomによるWeb会議併用）
出席委員	岩佐委員、江崎委員、太田委員、木村委員、葛谷委員、國枝委員、栗本委員、杉山委員、田村委員、長屋委員、坂委員、森島委員、吉田委員（以上、13名）
欠席委員	伊在井委員、見田村委員（以上2名）
県（事務局）	村田子ども・女性局長、平野同副局長、若野男女共同参画・女性の活躍推進課長、中畑同課男女共同参画推進監、上谷男女共同参画・女性の活躍支援センター長、笠井子育て支援課長、塚腰子ども家庭課長 ほか

会 議 の 概 要

<p>(1) 令和4年度事業実績 (2) 令和5年度当初予算の概要 ・事務局から資料に沿って説明した。 (意見交換)</p>	
杉山会長	令和5年度当初予算の概要について、女性の視点を踏まえた避難所の支援ということで、新しく予算が組まれているが、どのような事業内容か。
若野課長	当該事業は防災課が実施する事業で、改定された避難所運営ガイドラインに基づき、各市町村において女性の視点等を踏まえたモデルとなる指定の避難所を1箇所整備する際に必要となる資機材や備蓄物資の購入に係る経費を助成するもの。計画では、1年に14市町村実施することとし、3ヵ年で42市町村の実施を目指す。
木村委員	男女共同参画・女性の活躍支援センターが実施する講座において、私も講座を受け持っているが、最近では再就職を希望する女性というよりは、起業やデジタルスキルの習得支援に関する講座に人気があるように感じる。センターにおいて講座を実施して気づいた点は。
上谷センター長	最近では再就職よりは、育児休業からの復帰や転職したい等、もともと女性は非正規雇用・アルバイトやパートが多いので、「生き方」・「働き方」を考え直したい方の受講が多い。
田村副会長	<p>1点目は令和4年度の事業実績の中で1ページ、2ページに男女共同参画計画の目標値の実績が記載されているが、不十分なところは改善していただかなければならない。次年度の予算も含め取組を進めていくと思うが、今年度の事業を進めていく中でここが不足しているから、来年度この予算を拡充、新設したという、つながりが見えるとよい。これは要望。</p> <p>2点目は来年度予算の概要について多くの事業が女性へのサポートとなっている。重要性は理解するものの、一方で男性への支援、例えば男性の育休支援など、男性がより共同参画しやすくなるような施策はあるか。</p>

若野課長	<p>企業等における男性の育児休業取得は重要な課題と認識。仕事と家庭の両立支援に向け、岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録やエクセレント企業認定の取組を進めている。特に男性の育児休業取得については、エクセレント企業の認定基準の中でも重きを置いており、取得率が産業別の平均値を上回っている場合は加点している。エクセレント企業認定を目指して企業が努力され働きやすい職場につながっている。</p> <p>また、今年度のイクメン・家事メン講座にご夫婦やカップルの方に参加いただき、男性育休の概要や企業における取組等について説明させていただくなど男女共同参画・女性の活躍支援センターにおいて実施する講座の中でも男性に向けた講座を実施しているところ。また、国においても、男性の育児休業取得に関して、新しい仕組みを取り入れたり、取得率の目標値を引き上げたりする動きがあり、そういった動向も踏まえて取組を進めていく。</p>
田村副会長	<p>関係する事業は参考資料でもよいので掲載しておいていただけると県としての全体像が見えて良い。</p>
<p>(3) 「岐阜県男女共同参画計画（第5次）」の策定 「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5次）」の策定 ・事務局から資料に沿って説明した。 （意見交換）</p>	
田村副会長	<p>困難女性支援法について、国の基本方針を踏まえて県計画を策定することだが、国の基本方針は既に固まっているのか。</p>
塚腰課長	<p>国の基本方針については、国において調整中であり、3月末を目途に発表されると聞いている。</p>
<p>(4) 男女共同参画に関する県民意識調査結果 ・事務局から資料に沿って説明した。 （意見交換）</p>	
杉山会長	<p>回収結果について男女ではほぼ均等に回答されている。年齢層について、もう少し20代30代の回答があると良い。</p>
若野課長	<p>こういった調査は一般的に年齢層が高い方の回答率が高い傾向にある。しかしながら、若い方を含めて幅広い年齢層の方のいかに回答していただくかは今後の課題である。</p>
杉山会長	<p>回答をWEBでもできるようにするなど若い方の意見も聞くことができるとうい。</p>
長屋委員	<p>今の若い方は、郵送物を見なかったりする方も多いと思う。方法論として、若い方向けの調査をWEBで実施するとより精度の高いものができると思うのでぜひ検討してほしい。</p>
若野課長	<p>計画の改定については、大学生をはじめとして、若い方への意見を聞く場を設ける予定。また今年度も大学の授業の中で、若い学生の方への聞き取り等を実施しているところ。</p>

長屋委員	<p>子ども・女性局であれば保育園を所管している。横ぐしを刺すという意味では私立幼稚園の母親の方も含め、役員の方だけでもアンケートを取るのも一つの方法である。出来る限り年齢層の幅が平等になるよう検討していただきたい。</p>
江崎委員	<p>学校教育の場の平等感について、令和4年度が一番男性優遇の意識が高くなっているところについては驚きを感じている。校長や管理職の女性は年々増えている中でどういった場面で男性優遇の意識があるのか疑問。</p> <p>男性職員の育児休業について、制度の整備や周知・啓発は進んでいるが、学校現場では子どもが相手であり、どうしても今日の仕事を明日に回して休暇を取ることが難しいのが現状。調査結果にも出ているが、休むと他の教員にしわ寄せが行くため、躊躇してしまう職員が多い。そういったことを踏まえるとさらに休みやすい体制整備が必要。</p>
若野課長	<p>男性が育児休業を取得しない理由は環境の整備に原因があると考えている。教育現場や民間企業等、業種や業態、その他の状況によっても変わってくると思うが、県としては育児休業を取得しやすい環境整備であるとか、雇用主や働く方の双方が共通の認識を持ち理解が進むように促していくことが重要と考えている。</p>
葛谷委員	<p>意識調査結果から、女性が活躍できる雰囲気が出ており、女性自身が活躍しようという意識が表れていると感じる。20代の私が生きていの中で、男女共同参画社会という考え方に触れる機会は増え、県もそういった講座やセミナーを開催し若年層には既に浸透してきている。</p> <p>一方で、60代以上の方にはそういった意識は浸透していない。県では若年層に向けた意識改革といった事業が多いと感じるが、高齢層の方への意識改革をしないと、私たちが何か行動しようとしてもそういった人に止められる環境がある。出前講座であるとか、大学の授業を使って意識を広げていくだけではなく、高齢者世代を変える必要がある。</p>
若野課長	<p>一般的に地方には古い慣習があるとか、性別による役割分担意識が残っていて、高齢者の方が多いと言われているところではあり、意識を変えていくことは重要であると認識。男女共同参画・女性の活躍支援センターにおいて、市町村を通して自治会の会合へ講師を派遣し、男女共同参画に関する意識の啓発であるとか、地域が抱えている問題に対して、アドバイスをする講座を開催しているが、十分活用されていない状況もある。若年層以外にも講座を積極的に実施し意識啓発していきたい。</p>
坂委員	<p>意識調査の中で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識は岐阜県が17.7%と低い数字となっている。逆に「子どもができて、ずっと職業を続ける方がいい」という意識が岐阜県は全国よりも低く、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」では全国より岐阜県が高くなっている。子どもを預ける施設が無いから辞めなければという考え方に加えて、親の世代から家庭を見たときには子どもを預けてまで働くのかという意識もあると思うので、やはり高齢者層の意識を改革していく必要がある。</p>
若野課長	<p>ご指摘の点は非常に重要と認識。意識改革と職場や地域の環境整備といった両面のアプローチにより改善が期待できる。また、どういった対象の年齢層の方に、どうアプローチしていくかを考えながら、取組を進めていくことによって、少しずつ改善していきたい。</p>

吉田委員	<p>県民意識調査の結果について、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がいい」という意識が全国と比較して高いのは相変わらずと感じる一方で、M字カーブ自体は改善しており、どう行動変容につながっているのかに関心を持った。</p> <p>私どもエクセレント企業として、近隣のエクセレント企業と連携し、自社の託児サービスを工場の方に使ってもらっている。意外と工場に女性が多く、週末も子どもを預けて働くため、託児ニーズがあることを知り応援したいと考えている。今後の課題として、工場は朝が早いのでシフトに合わせて託児所を開設できないかという話もあり、工場側で女性が働きやすいシフトを検討いただけると、より働きやすくなると思う。</p>
國枝委員	<p>感想となるが、新型コロナ前後で働き方の変化を問う設問に関して、私個人としてはテレワークや時差出勤、オンライン会議等、コロナ前後で働き方が大きく変わった。調査結果では「変化がない」という回答が多く意外に感じた。またコロナを契機にして男女や夫婦間の役割が平等に変わっていく可能性もあると思っていたが、今まで通りということで、変化がないことに驚いた。</p> <p>もう1点、男性の育児休業の設問について、昔であれば「業務が多忙だから」という回答が多かったのではと思うが、事業主の意識も変わり、負担軽減等の配慮はされつつある。一方で、「何となく取得しにくい雰囲気があるから」や、「周りに仕事のしわ寄せがいくことが気になるから」等の回答は、労働者自身の気持ちの部分であり、会社の総務部や人事部がもう一押しすれば育休を取得しやすい環境に変わっていくのではないかと。</p>
田村副会長	<p>計画策定の中で地域や年齢別の課題について論点整理した資料があるとよい。</p> <p>また、男性優遇の意識が高いことが結果として出ているが、事実として男性が優遇されている若しくはそういったしきたりがあるということを探ることができたら有益な情報となる。</p>
若野課長	<p>詳細な調査は難しいが、令和3年度に企業とその企業に勤める女性従業員を対象に女性活躍に関する調査を実施したところ。意識として男性優遇と感じている部分と制度として男性の方が優遇されていると捉えられる部分があると感じた。実態を把握することは難しいが、制度上そういった部分はまだ残っていると思われる。</p>