

**令和元年度（第28回）
愛知県男女共同参画審議会 議事概要**

1 日時 令和2年2月5日（水）午前10時から午前11時10分まで

2 場所 愛知県議会議事堂1階 ラウンジ

3 出席者 委員18名

天野知恵子委員、綾部六郎委員、岩原明彦委員、梅田知奈委員、
遠藤健司委員、小嶋利之委員、小松理佐子委員、杉浦佳子委員、
田名網啓陽委員、田村哲樹委員、永田みよ江委員、西脇和子委員、
藤原直子委員、藤原猶誠委員、水谷容子委員、山内里佳委員、
山本さゆり委員、吉次栄子委員

（欠席者：越野智子委員、長谷川ふき子委員）

事務局8名

4 傍聴者 1名

5 審議概要

○議題

（1）「あいち男女共同参画プラン2020」の取組並びに評価と課題について

当初予定していた議題（男女共同参画意識に関する調査結果）については、現在取りまとめ作業中のため議題から外したこと、及び以下の資料に基づき事務局から説明した。

【資料1-1】「あいち男女共同参画プラン2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」の概要について

【資料1-2】「あいち男女共同参画プラン2020」の取組並びに評価と課題について

<発言要旨>

（委員意見）

基本的施策5の「6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間」とは、月あたりか。週あたりか。

（事務局説明）

1日あたりである。

（委員意見）

基本的施策3の「管理的職業従事者に占める女性の割合」について、女性は管理職になることについて、長時間働かないといけないなど、悪いイメージを持つことがあるため、これを払拭するための取組をするとよ

い。

「女性の活躍促進宣言企業数」・「『あいち女性輝きカンパニー』認証企業数」について、企業数は増えているとは思いますが、実際女性の活躍が進んでいるかは企業によってさまざまだと思う。認証しっぱなしではなく、何か働きかけがあると、より有意義なのではないか。

「県男性職員の育休取得率」について、県はもちろん企業を含めて男性育休取得率を上げるため、例えば、男性の育休取得や労働時間削減に取り組んでいる企業を、県が認証するなどできないか。

(委員意見)

男性の育休取得に関して、取得日数まで踏み込んでいるか。2日、3日では真の取得にはならない。

(事務局説明)

「管理的職業従事者に占める女性の割合」に関して、女性が管理職になることに悪いイメージを持っていることは、今年度実施した調査によっても課題として浮かび上がった。そのため、冊子の作成や座談会などを通じて、管理職手前の方に管理職の仕事ぶりなどに理解をいただくような取組を検討しているところである。

「促進宣言」企業については、まず「カンパニー認証」を取得してもらうのが初めのステップと考えている。認証後、企業には県が実施するセミナーなどへの参加、優良企業表彰を目指していただくほか、プロモーションリーダーとして取引先企業に取組を広めていただいたり、企業同士、横のつながりを持ちながら他社の取組も参考に進めてもらう。

認証をきっかけに更なる取組を進めてもらうよう、県として支援しているところである。

「県男性職員の育休取得率」について、国の調査によると男性で育休取得の意向を示しているのは3割程度、実際の取得は数パーセントというギャップがある。県として、育休取得率に限った認証制度はないが、「カンパニー認証」で評価する26項目の1つに、男性の育児参加を支援する項目を設けて、後押ししている。

(事務局説明)

県の男性職員の育休取得については、対象職員へ育休により減額される給料額を具体的に提示したり、自分の育休取得が、将来的に部下へ育休取得を勧める上で説得力を持つことなどを説明して組織に浸透させてきたことで、取得率が上がってきた。

(委員意見)

プラン策定時はどのように目標数値を設定したか。

(事務局説明)

他局で作成している個別プランと整合性を持たせたり、意識調査に基づくものは過去からの伸び率を勘案するなど、項目により、いろいろな設定の仕方がある。

(委員意見)

基本的施策1の「社会通念・慣習・しきたりなどにおいて、男女平等であると感じる人の割合」について、策定時13.2%から下がり、現在は目標値の半分にも達していないが、どういう理由と考えているか。

(事務局説明)

あくまで推測でしかないが、固定的性別役割分担意識は改善していることを鑑みると、男女共同参画の意識が高まったために、これまで当たり前に思っていたしきたりなどに、おかしいと気付いた結果ではないか。まだ改善には至っていないことは問題であるが、一つステップは進んだと考えている。

(委員意見)

しきたりという点に関連すると、日本語は、固定的性別役割分担を表す言葉が多い。「主人」「父兄」「入籍」など。ことばの上での解決策が何かあったら、と感じている。

(委員意見)

資料のうち、「現在（最新値）」の一部について、確定値ではない注意書きがある。今回の議題は「評価と課題」であるので、本来は、確定値で議論すべきである。

(委員意見)

「県男性職員の育休取得率」について、平成29年度の厚生労働省の調査によると、全国は6%超で、2020年度までに目標の13%は難しいのではないかと、言われている。県の19%は優秀な数字だが、企業を含めた県全体の数値は把握しているか。

(事務局説明)

愛知県が調査した「平成29年労働条件労働福祉実態調査」では4.6%、同じ時期の厚生労働省「雇用均等基本調査平成29年速報」では全国で5.14%。愛知県は、全国平均よりやや劣るという状況である。

(委員意見)

基本的施策5の「労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業の

割合」について、数値が低いと感じるが、取組ができない原因をどのように考えているか。

(事務局説明)

調査対象は毎年同じ企業ではなく、常用労働者 10 人以上の企業を 1,500 社抜き取り調査している。原因分析まではできていない。担当局に確認して回答する。

(委員意見)

「社会通念・慣習・しきたりなどにおいて、男女平等であると感じる人の割合」の項目が C 評価となった理由について、先ほどの事務局説明に同感する。

同じく C 評価だった「保育所待機児童数」「放課後児童クラブ待機児童数」に関して、保育所の問題については、保育士養成の段階で厳しい。おそらく全国的にも、いわゆる 3 K 業務で志願者自体が減っている。県でも何らかの関与をして、保育士の待遇を底上げし、社会全体で保育士への前向きな意識をどれだけ醸成できるかが問われる。

また、「性的少数者への理解促進」について、現プランで新設したことを挙げているが、数値目標の中で、これについて明らかに認知できる形となっていない。性的マイノリティの問題は人権擁護の話かもしれないが、次期プランでもう少し具体化できればよい。

基本的施策 9 で、親密な関係の人からの暴力を DV と呼ぶことを知っているかを問う項目の中で、例えば「同性婚パートナーも含む」など入れられないか。

DV 啓発について、リーフレットをトイレに置いているのは、よい取り組みだと思う。

(事務局説明)

性的少数者に関しては、人権推進課との共管となっている。今年度実施した県民向けアンケートの中の質問項目にもあるので、その結果も踏まえて次期プランの検討に入っていきたい。

(委員意見)

現プランの概要資料にある「Ⅲ安心して暮らせる社会づくり」にある「性同一性障害」という表現は、次期プランでは「性的マイノリティ」としていただきたい。

(委員意見)

今後、医療や介護の分野において、心の部分については人、体力を要するような部分はロボットなど、工学系・IT系と一緒にやらないと保

育所のような人手不足の問題解決はできないのではないか

(委員意見)

性同一性「障害」は、「障がい」と、ひらがな表記にさせていただきたい。

(2) 新プラン策定に向けた今後のスケジュールについて

以下の資料に基づき、事務局から説明した。

【資料2】次期「あいち男女共同参画プラン」策定に向けた今後のスケジュールについて

<発言要旨>

意見・質問なし

(3) 閉会

(委員意見)

次期プランにむけて建設的な意見をたくさんもらった。意識調査の結果については、現在取りまとめ中ということで、議論したかったけれどできなかったという点を事務局に要望して審議会を終える。

6 会議資料

【資料1-1】「あいち男女共同参画プラン2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」の概要について

【資料1-2】「あいち男女共同参画プラン2020」の取組並びに評価と課題について

【資料2】次期「あいち男女共同参画プラン」策定に向けた今後のスケジュールについて