

**令和 6 年度（第 3 3 回）
愛知県男女共同参画審議会 議事概要**

1 日 時 令和 7 年 2 月 3 日（月）午後 2 時から午後 4 時まで

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

東弘子委員、綾部六郎委員、大川千恵子委員、大谷弘直委員、
大橋洋一郎委員、岡田香世委員、川島一家委員、佐野章子委員、
惣田吉彦委員、田村哲樹委員、栃井祥子委員、虎岩朋加委員、
永井英之委員、廣瀬昌美委員、船戸淑子委員、松永浩信委員、
山内里佳委員、横井清美委員

（欠席者：中山政彦委員、鷺野明美委員）

事務局 7 名

4 傍聴者 2 名

5 審議概要

○会長・副会長選出

委員の互選により、会長は田村委員に決定した。また、副会長は会長の指名により、東委員に決定した。

○議 題

（１）「あいち男女共同参画プラン 2025」の取組並びに評価と課題について

以下の資料に基づき、事務局から説明した。

【資料 1】 「あいち男女共同参画プラン 2025」の概要について

【資料 2】 「あいち男女共同参画プラン 2025」の取組並びに評価と課題について

＜発言要旨＞

（委員意見）

資料 2 の「県の審議会等に占める女性委員の割合」の説明にあった「充て職」の言葉の意味を教えてもらいたい。

（事務局説明）

「充て職」とは、法律などにおいて「市町村長」や「特定の団体の長」等と決まっているもので、その長が男性だと、審議会等委員に男性しか登用できない。

（委員意見）

従って、各団体が女性を長にするように考えなければいけない。

「県男性職員の育児休業取得率」が、全国平均 30%（2023 年）に比べ、

82%と極めて高水準である。「1週間以上の取得率85%」が目標であるが、どれくらいの育児休業の期間を取得しているのか。

(事務局説明)

県では男性職員に育休取得を働きかけるのが所属長の義務となっており、最低でも1週間は取るようになっていく。1カ月、半年、1年と育児休業を取る職員も増えてきた印象である。

(委員意見)

2週間未満か、1カ月以上を超えるかで、かなり違ってくるので、取得率だけではなく、取得期間にも注目していただきたい。

(委員意見)

「県立高等学校におけるインターンシップ等に参加した生徒数」に関して、インターンシップに参加する生徒が増えることによって、男女共同参画の意識改革にどのようなつながるのか。

(事務局説明)

「性別役割分担意識にとらわれない進路・職業選択支援を受ける生徒・学生数」は、中学校、高等学校等への出前講座の取組であるが、講座では男だから女だからという観点で進む学部や仕事を選ばないように、冊子作成や働く方による講演等の啓発を行っている。教育委員会のインターンシップに関する取組も、男性だから女性だからではなく、様々な職業について学ぶことを目的に本項目に位置付けられていると思われる。

(委員意見)

キャリア教育という観点からインターンシップ等を実施しており、現場では男女の区別なく生徒が希望するところに行けるように取り組んでいる。例えば、看護師や保育士、介護士という職業は女性が多い印象があるが、生徒が自分で考えて選択出来るように指導している。

(委員意見)

生徒・学生の誰もが男女共同参画の意識や観点を持っているわけではないので、生徒・学生の自主性とか意欲だけに任せておくだけではなく、少し方向付けをするような取組も必要ではないか。

(委員意見)

教育現場だけではなく、インターンシップに行った先の社会のあり方自体も与える影響が大きい。例えば、金融機関に行った学生が、上司は男性しかおらず、女性が補助的な役割を担っていた事に対し、自身が知る世界とは異なり、社会はこんなに男女で求められている役割が違う事を知り、驚いて帰ってきたことがある。参加するだけではなく、今の社

会の現状を持ち帰り、どう考えるかという循環も作ってもらいたい。

（委員意見）

県立高校の食物科では、現在は男子生徒も増えている。元々は女子生徒しか入れない学科であっても徐々に男女関係なく入学出来るようになってきており、その数値が増えてきている状況が分かると良い。高校、大学だけでなく、固定的性別のイメージのある仕事においても、数字として変わってきているのが見えると、男女共同参画が若い世代のところでも浸透しているのが見えてくるのではないかな。

（委員意見）

将来どのような事をやりたいのか、小中高でのキャリア教育を通じて知っていくのは非常に大事である。男女で考えるのではなく、同じようなことをやっていこうと取り組んでおり、以前ほど区別はないと考えているが、実際の職業における状況を見ると、女性・男性の仕事という区別はまだ残っている。学校現場では PTA 役員に変化が見られており、小中学校ではまだ男性が役員を務めることが多いが、高等学校では女性が務める場面が増えている。

（委員意見）

ジェンダーに関する性別役割分担や性別による分業は、意識改革だけではなかなか現実是不変わる。キャリア教育も、能力を最大限発揮する、男女に関わらず自分のやりたいことをやるという声かけも重要だが、制度を変えることで意識を変えるのも重要である。学校教育では差別を感じなかったが、社会に出て初めて差別を感じるというのは多くの女性が経験していることだと思う。インターンシップを通じたキャリア教育の中で、現実を知ることによって意識啓発につながると思うが、社会におけるジェンダー差別の状況を具体的な数値を見せて示すのも選択肢かと思う。

（委員意見）

日本と他国の国際比較を通じて、日本の状況が当たり前ではないということを知るのも重要である。

（委員意見）

企業でも意思決定層の多様性の確保が重要ということで、管理職を目指すための研修を他業種と合同で実施している。ただ管理職を目指すと言っても個々の置かれた状況は異なり、子育て世代にとって全国への人事異動などは、管理職を目指すことを躊躇してしまう要因にもなり得ることから、どのような施策やサポートを実施していくかの検討を行っている。

（委員意見）

「管理的職業従事者に占める女性の割合」として 14.4% という数値に関し、愛知の特徴を踏まえた事例等があれば共有いただきたい。

（委員意見）

働く現場における男女間の格差は課題であり、特に、愛知県は製造業が盛んな地域であるため、入り口の部分で女性の裾野が少ない事について製造業の経営者は悩みを抱えている。

OECD（経済協力開発機構）が実施している調査（生徒の学習到達度調査 PISA）において、科学的リテラシーという項目があり、加盟国全てにおいて、高校 1 年生時点で理数系科目の試験を実施しているが、日本は男女共に 1 位であり、男女の差がほとんどない。一方、理工系大学に進学した女性の割合を比べると、日本は一番下で、ギリシャが 22% であるのに対し、日本は 6.8% しかいない。背景に社会的なアンコンシャスバイアスがあると思われ、このような意識を払拭する努力が必要である。

（委員意見）

愛知県の労働組合の執行機関における女性の割合は非常に低く、女性が少なく、いないところも多い。愛知県は製造業が多いため男性が多く、男性しかいない職場もあるが、物事を決める場における多様性の視点が必要であることから、女性を執行役員に入れていきたい。社員が会社で長く働くため、新しい制度や職場環境も改善する必要があり、女性の視点は重要である。女性がいきなり執行委員になるのは、本人の負担となることから、時間をかけて取り組んでいきたい。女性特有の出産などに関する制度など取り組むべき課題は多いが、改革を進めるため、関係者間で事例を共有しながら取り組んでいる。

（委員意見）

日本の男性の育児休業取得率は大幅に上がっており 30% に達しているが、「県男性職員の育児休業取得率」が 82% とさらに高い数値である。男性育休取得に関するセミナーを三河地方で開催した際、親が近くにいる、育休取得によりキャリアに分断が生じる等の理由から、男性育休の取得促進の必要性を感じないとの意見が多かった。一方、東京では、男性育休の取得は当たり前となっている中、男性は育児に関わりたということで育休を取得しても、何をしてもいいか分からず心身に不調をきたす状況がみられた。学校において、若い頃から育児に関する教育を行うことで心身に不調をきたす人も減るのではないかな。

（委員意見）

防災分野におけるジェンダー平等に関し、特に、災害の際の女性の脆弱性、避難所運営に際しての配慮等に対する県の取組はどうか。

（事務局説明）

消防吏員、消防団員に占める女性の割合は、県でも少しずつ増えている。防災会議の委員も充て職として自治体の長が多い中、県でも行政職員のポストに女性をなるべく多く配置する取組を進めている。

（委員意見）

現プランの課題の整理に関し、現行プランの指標の適否の評価は行わないのか。「安心して暮らせる社会づくり」の中の指標のうち、健康関連の指標の達成状況が低い、子宮頸がん検診受診率や乳がん検診受診率はコロナの影響ということで納得がいく。一方、健康寿命は、運動習慣の改善、メタボリックシンドロームの改善、肥満の減少、野菜の摂取促進、歯周病の予防等で健康寿命を延ばしていくという目標であるが、感覚としてメタボリックシンドロームを改善したり肥満を減少させても、健康寿命が延びるのは10年先になる。医学的な観点からは健康寿命を何歳とするという指標は、短いプランでは達成は難しい。

（事務局説明）

福祉部局の指標であるが、所管課からは次期プラン策定にあたって見直しの要望が出されている。

（委員意見）

男性の家庭参画の状況を把握できるような項目を設定できると良い。また高校におけるインターンシップの議論も踏まえて考えられると良い。

（委員意見）

家庭の中における性別役割分担の意識の存在は問題であると思うが、子どもの職業選択に際して、当事者の意識だけではなく、親世代の無意識のバイアスが大きな影響を与えていると思うので、そのような意識が見える化し、変えていけるといい。

（委員意見）

ドメスティックバイオレンス（DV）に関する指標として、DVという言葉や相談窓口の認知度が掲げられているが、認知されていたとしても実際のDV被害者は相談窓口にとどり着くことが難しい現実がある。被害者の友人や自治体からのサポートを得て相談窓口に辿り着いて解決につながることもある。DVの相談状況の詳細を分析し、DVに関する施策

をどこに打っていくのが効果的かを検証するのが望ましい。

（委員意見）

「自治会長に占める女性の割合」が倍になっている点は評価できるが、県内のどの地域か。地域の防災を守るのは地域の人であり、その地域の自治会長が女性であることは強く、もっと増やしていくことが望ましい。

（事務局説明）

数値は、内閣府の調査（地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況）に基づくものであり、愛知県全体の集計結果である。

（委員意見）

県内では首長に就く女性が増えており、自身が所属する地域のネットワークに参加する議員も増えている。制度や法律が変わる中において、このようなネットワークは大切であり、地域の様々な人とのつながりは地域防災の観点からも崩してはいけない。

（委員意見）

「審議会等委員に占める女性の割合」の目標値の記載が“40%以上 60%以下”となっているが、60%以下という記載よりも、段階を置いて 30%、達成したら 50%を目指すという記載にした方が良い。

（事務局説明）

目標値の記載は、国の男女共同参画基本計画における表記に合わせている。男性が多すぎても、女性が多すぎてもいけないということで、この記載となっており、他の自治体も同様の表現となっている。

（委員意見）

愛知県職員の男性育休の取得率は非常に高い数値が出ているが、愛知県全体の男性育休の取得率を把握することはできないか。子ども家庭庁が子ども未来戦略を出しており、共働き共育ての推進に力を入れている中、男性育休の多い県、少ない県を把握したい。

（事務局説明）

労働局の実施している「労働条件・労働福祉実態調査」では、2022 年 10.8%、2023 年 25.7%となっている。取得期間も一番多いのが 2 週間から 1 か月未満で 30%となっている。

（２）男女共同参画意識に関する調査の結果について

以下の資料に基づき、事務局から説明した。

【資料３】 男女共同参画意識に関する調査の結果について

＜発言要旨＞

（委員意見）

男女共同参画に関する意識は、男性育休の取得も含め、2017、2018 年頃から変わってきている印象で、今回調査でもその傾向が見られる。

調査項目「生活の中で優先すること」に関しては、希望・現実ともに男女ともに同じ傾向が見られ、希望として仕事を優先したい人は少なく、仕事と家庭のバランスを取りたい人がそれなりにいるなど意識の変化が見られるが、現実には、男性の半数が仕事優先としている結果かもしれないが、女性は家庭優先している割合が 4 割弱となっている。

（委員意見）

女性の場合、生活の中で優先したいことは、子どもが小さい時期は家庭、巣立ったら仕事と変わってくることから、その人のライフスタイルに合わせたやり方が出来ると、もっと活躍できるのではないかな。

（委員意見）

子どもが小さい時期は家庭を優先したいという女性の希望は、なぜかという問題もある。子どもが好きだからという理由もあると思うが、夫が仕事を優先している中、妻は子育てをやらざるを得ない状況にあるのではないかな。その際、性別役割分担意識を内面化している可能性もあるが、行政としては個々に対して対応することは難しいので悩ましい。

（委員意見）

最近の物価高騰の中、周りの母親は仕事中心となっており、仕事したいのではなく、しなくてはいけないという感じで働いている。

（委員意見）

遠方で就職した女性が、愛知の実家に小さい子どもを預けて東京で働くような事例も聞いている。

（委員意見）

保育園に子どもを預けて仕事している方の中には、働くことが楽しいという方と、働かざるを得ないという方に分かれ、結果として子どもへの接し方が二極化している印象がある。

（委員意見）

男女共同参画に関する数値改善の背景として、なんらかの制度改革等があったのか。

（事務局説明）

制度的、社会的な背景に関する詳細な分析はまだ出来ていない。従来保守的であった 40 歳・50 歳の層において“夫は必ず外で働くという考

えには反対”、“女性は職業を持つほうがいい”と答える方の割合が増加した。回答者に中高年の割合が高いことが影響した可能性もある。

（事務局説明）

県内女性の有業率は確実に上がっており、20年、30年前に比べると、女性が働かなければ一定水準の生活ができない環境に置かれていると思われる。男性育休や、男性の家事労働、家事等の無給労働の男女間での分担等が、家庭の生活にあった形で整えられていない事もあり、結果として、女性の就労のしにくさに繋がっているのではないかと認識している。また、会社組織で昇任するために通らなければならない、いわゆるホットジョブと呼ばれるポストに就く時期と、女性のライフイベントのコアとなる30代が重なり、就労の障壁になっているのではないかと認識している。時間をかけることで理解が促進されると思うがペースが遅く、今現在生活している女性は苦勞されており、自己実現を阻まれていることも認識している。

来年度、本審議会を活発に開催したいと考えており、次回の審議会等で、調査結果の分析結果について、検討、意見をいただきたい。

（委員意見）

育児休業の関係では、パパ・ママ育休プラスの導入の効果などが考えられるが、それだけで顕著に変わることはないと思う。調査結果から2017年、2018年あたりがターニングポイントではないかという確信が持てた。

（委員意見）

行政が力を入れるべき取組は、子育てと仕事の両立になるかと思う。県も色々な施策を実施しているが、制度があっても使いにくい等の意見もあることから、多くの意見をすくい上げることが望まれる。

（委員意見）

調査結果を見る際に、無意識のうちに父親、母親両方がいる家庭を想像してしまうかもしれないが、シングルマザー、シングルファーザーも多くおり、仕事を優先せざるを得ない結果に繋がっている可能性もある。世の中には多様な方がおりターゲットによって打つ手も変わってくることから、多様なターゲットの存在についての意識は常に持つ必要がある。

（委員意見）

家族の形態は、夫婦・シングルなど様々であるが、仕事を優先せざるを得ない状況が制度的に変わっていけば、どんな家族形態にも恩恵がある。本調査結果に関しては、次回の審議会等においても議論を行いたい。

（３）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４】 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

（４）その他

（委員意見）

平均寿命が延び、人生 100 年時代が到来する中、高齢層の方々は動きやすいことから、男女共同参画の意識改革について手助けすることができる。愛知県の男女共同参画人材育成セミナーも、年齢の上限が定められていると思うが、意欲のある方は参加して活躍できるようになれば、愛知県の男女共同参画プランの実現に対して力添え出来ると思う。

（委員意見）

男女共同参画人材育成セミナーは、以前に比べて比較的若い世代の方が増えている印象である。また、男女共同参画を取り巻く状況が色々と変わった 1980 年代に 20 代、30 代だった方が現在 70 代前後になっていると思うので、上手くかかわってもらえる機会が多ければと思う。