

**令和3年度（第30回）
愛知県男女共同参画審議会 議事概要**

1 日時 令和3年10月27日（水）午後2時から午後4時まで

2 場所 愛知県自治センター5階 研修室

3 出席者 委員18名

天野知恵子委員、綾部六郎委員、池澤大輔委員、
石黒麻里子委員、井上真砂美委員、遠藤健司委員、
折口由美委員、神田雅彦委員、越野智子委員、小松理佐子委員、
千田弘子委員、長谷川ふき子委員、原田としえ委員、
平尾章芳委員、藤原直子委員、古居泉委員、松永浩信委員、
山内里佳委員

（欠席者：高橋央樹委員、田村哲樹委員）

事務局6名

4 傍聴者 0名

5 審議概要

○ 議 題

（1）「あいち男女共同参画プラン2020」の取組状況について

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2020」の取組状況について

< 発言要旨 >

（委員意見）

「2男女共同参画施策の状況」重点目標Ⅰとして「『あいち男女共同参画のつどい』のほか、各種啓発事業などを実施」とあるが、どのように啓発し、何人ほど参加したのか。コロナ禍の下での実態を教えてください。

（事務局説明）

コロナ禍の前までは400人～500人程度の参加があったが、コロナ禍により参加者数は減少しており、今年度の参加者は120人程度であった。コロナの状況次第ではあるが、今後の参加者数についても、より一層周知を図り回復させていきたいと考えている。

（委員意見）

啓発活動の難しさを感じている。色々な人に知っていただくため、広報の良い案があったらまたお知らせいただきたい。

（委員意見）

数値目標の数値は、何を使っているのか。アンケートなのか担当部局の調査の件数などで把握しているのか。

また、男女共同参画プラン 2025 で数値目標が「－」になっている項目があるが、理由を教えて欲しい。

(事務局説明)

数値目標そのものが県の各課で定めている個別計画との整合性を図っており、それに応じた様々な方法で測定している。たとえば、「固定的性別役割分担意識に反対する人の割合」については、県民意識調査で県内にお住まいの方に無作為にアンケートを郵送し、ご回答いただいた方の割合である。

男女共同参画プラン 2025 の計画における進捗管理指標で目標が「－」になっている項目について、例えば「共働き世帯の夫・妻の一週間の育児・家事関連平均時間」については、県の啓発等における関与が間接的限定的なものになってくるため、向上してもそれが県の成果だと言ってよいものかという議論があり、目標を定めない指標としている。また、「地方議会に占める女性議員の割合」については、選挙に行政が介入するということとはできないが注視していくべき数値と考えている。なお、目標とはしないが毎年年次報告で結果を公表していく。

(委員意見)

県民意識調査はどれくらいの数配布し、どれくらいの数回収できたのか。

(事務局説明)

実際に配布した数は 3,000 で、有効回答数は約 1200 であった。

(委員意見)

数値目標「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、世代別の内訳のデータはあるか。それにより啓蒙、教育のターゲットや方法が違ってくる。

子宮頸がん検診、乳がん検診の受診率は、目標設定時の母数であったならば目標を達成しているのか。

(事務局説明)

世代別の内訳のデータは本日手元にないが、県ホームページにて公開している。若い方の意見を聞く点については、男女共同参画プラン 2025 策定時、就職フェアで県内の大学生にアンケートを行った。県の行っている施策についての有効性や、県が男女共同参画について課題だと思っていることについて、肯定的な御意見が多かった。若い方へのアプロー

チの仕方については、今後とも考えていかねばならないと考えている。

子宮頸がん、乳がん検診受診率は、母数の変更によるものであるが、従来の計算方法ではどうかということについては、確認したい。

(事務局説明)

進捗管理指標のデータは厚生労働省の「地域保健・健康増進事業報告」の数値であるが、「国民生活基礎調査」では別の数字が出ており、愛知県でも全国的にでも、乳がんも子宮頸がんも検査する人の割合は増えており、一定の効果を出していると思われる。

(委員意見)

学校における男女混合名簿について、作成については100%達成だから調べていないということなのか。

(事務局説明)

県民からの申出により、約5年前に教育委員会へ男女混合名簿についてヒアリングを行ったところである。具体的な数値は今持ち合わせていないが、県立高校については相当程度導入が進んでいるようだ。小中学校は各市町村の管轄になり、導入するかどうかは校長の権限と聞いている。市町村との連携として、市町村の男女共同参画担当への意識の共有等の働きかけを進めていきたい。

(委員意見)

(発言委員在住の県内のある)市議会で、混合名簿を作成しているか・運用しているかの2点について質問した議員がいたが、保育園、小学校、中学校全て作成はしており、運用面では小学校・保育園は全て混合名簿で行っているが、中学校は卒業式では運用を行わず、混合名簿の運用については学校が運営上の必要性を判断して決めているとの答弁であった。ジェンダー平等は今の選挙の項目にも挙がっており、世の中も確実に変わっていると感じるので、学校にもついてきて欲しいと思う。県の方でも間接的にでも進めていただきたい。

(事務局説明)

市町村の担当課長を集めて会議や研修会を行い、顔の見える関係づくりを進め、連携を進めている。そうした場を活用して話をしていきたい。

(2)「あいち男女共同参画プラン2025」の概要及び今年度施策について

以下の資料に基づき、事務局から説明した。

【資料2】 「あいち男女共同参画プラン2025」の概要について

【資料3】 「あいち男女共同参画プラン2025」の今年度施策について

＜発言要旨＞

意見・質問なし

（３）「女性の活躍促進」に係る県の取組について

以下の資料に基づき、事務局から説明した。

【資料４】 「女性の活躍促進」に係る県の取組について

＜発言要旨＞

（委員意見）

子どもにとっての男女共同参画ということで「早期キャリアプラン育成による女性人材の育成」とある。対象は中学、高校、大学だと思うが、どのように各学校へ知らせているのか。

（事務局説明）

大学についてはキャリアセンターや学生センターへ照会している。高校についても、各校に希望を取り、やりたいと手を挙げた学校で実施している。

（委員意見）

キャリアセンターや就職支援課がしっかりあるところは県の要望を受け入れて色々実施できるが、小規模な大学で学生課が就職指導を担当しているようなところだと、なかなかうまくいかないだろうと思われる。また、授業としてやっていくなれば、事務部門ではなくて、就職指導を専門にしている教員にもアプローチし、授業として必修とすれば学生達の耳に入る機会も増えると思う。

（事務局説明）

授業や就職ガイダンス等の一環でやれば多くの学生に真剣に聞いてもらえると思うので、今後検討したい。

（委員意見）

「あいち女性輝きカンパニー」の認証について、認証基準に入っていない取組として、短期大学や女子大等からの採用実績がある程度しっかりしているところも基準に入れてはどうか。

（委員意見）

大学、短大を卒業後キャリアアップでネックとなるのが、結婚出産によるM字カーブでの退職である。愛知県は確実に全国と比べてもM字カーブが低く、再就職の難しさが考えられる。

人材育成セミナーの累計受講者数の目標が2025年までに810人となっている。セミナーを修了した人たちがどの程度活躍できているのか教

えて欲しい。

(事務局説明)

男女共同参画人材育成セミナーは、あいち男女共同参画財団で実施しており、政策方針決定過程に登用される女性を増やそうという意図で、市町村から推薦があった方が受講している。フォローアップ調査も行っており、審議会の委員となった方が 353 人。懇話会等が 323 人。合わせて 461 人が審議会等の委員に登用されている。また、市会議員に当選した方も 13 人おり、地域で活躍していると認識している。

出産での退職については、県で子育て女性再就職サポートセンターを開設して再就職支援を行っているところである。このような人材育成と再就職支援のような施策については、今後も引き続き取り組んでいきたいと考えている。

(委員意見)

「早期キャリアプラン育成事業」について、対象となるのは、「中高生及び女子大生」とあるが、中学、高校の場合も女子生徒に限るのか。女性の活躍促進という観点であるから男性側の意識も重要となってくると思われるため、どのように計画されているのかお聞きしたい。

出前講座について、事前に学校へ要望等を聞いているとの説明だったが、高等学校では学校ごとに生徒の特性が違うため、学校のニーズを聞いていただけるのは非常にありがたい。こういった方が講師として話をしていただけるのか。

(事務局説明)

中学校高校においては、男子生徒にも一緒に聞いてもらう。男性の意識を変えていくということも一つの大きなテーマであり、早い段階から女子生徒、男子生徒の両方に考えてもらいたいということで両方を対象としている。

出前講座については、キャリアコンサルタントからの講座を聞いてもらうこともあれば、企業で実際に活躍している女性の方にご登壇いただき、なぜその仕事を選んだのかなど、実際の先輩のお話を聞くということもやったりと、それぞれのご要望に応じたかたちでご提供できる内容となっている。

(委員意見)

性の多様性に関する施策の県の指針、県の姿勢、基本方針はどこかにないのか。オリンピックもあり、同性パートナーシップ制度の導入も県はどうしているのかとか、性的少数者云々という話も含めて性の多様性と

ということに対する県の視点はどういうところにあるのか、どのように考えているのか。

(事務局説明)

基本的には男女共同参画プランは国の男女共同参画社会基本法に基づく法定の計画であり、性別として男女が計画づくりのベースとなってくる。性の多様性について啓発等の取組をプランに盛り込んでおり、プラン 2020 から継承しているところである。県では人権に関する有識者会議等も開催し、性的少数者についての人権施策も検討しており、パートナーシップ制度の導入等も議論されている。男女共同参画プランについても、先程の「性にかかわらず」という言葉はあるが、これも昨年度のプラン策定の議論の中で「性別」ではなく「性」と書くべきであろうという御意見をいただき、記載を変更したところである。

(委員意見)

各部局や会議等と連携しながら取り組んでもらいたい。「男女共同参画」の取組みと言った場合、「男女」という言葉が入っているけれども、男性と女性だけではなく、性の多様性も含む一人一人の性の尊重という意味で理解する必要があると考える。

(委員意見)

男女共同参画プラン 2020 策定の時にはずいぶん議論されたが、2025 に継承されていない部分もある。文言の表現について今後の資料で工夫していただければ良い。

(委員意見)

男女共同参画プラン 2025 の P51「人権」というところで、これは人権問題であると指摘し、LGBTやSOGIなどの用語についても入れたということで、一定の前進はしたのではないか。

「就業環境の整備・女性への就業支援」の中の「男性管理職向けワークショップの開催」について、「企業の男性管理職を対象とし」となっているが、あえて分けるのはなぜか。これからどんどん女性管理職を登用していかなければならないのは分かるが、その内容としてどうなのか疑問である。

(事務局説明)

「男性管理職向けワークショップ」は「女性管理職養成セミナー」等と併せてあいち男女共同参画財団と一緒に実施している。多岐にわたる内容で実施しており、必ずしも男性管理職に向けた話ばかりしているわけではないが、管理職には男性が多いことから、女性の活躍に向けた職

場環境づくりには、男性に向けた啓発、意識付け、または知識の向上も必要であろうと、この事業体系としている。事業の内容については今後も検討していきたい。

(委員意見)

最初から、男性、女性とわけるのはどうかと思う。かえって性の区別を超えてしまうので、実施の際は注意していただきたい。

(委員意見)

具体的に愛知県の男女共同参画施策の肝が何かがよく分からない。ここが肝だと愛知県としてアピールするところがあればいい。

(委員意見)

現在のコロナの状況で、女性の活躍推進の前に、はじき出された女性や、非正規で働く女性や働く場にいけない女性が多くいる。子育て女性再就職支援事業や母子家庭等自立支援対策など行っていると思うが、コロナで苦しい状況にいる、職場に戻ることでできない女性への対策として県はどのようなものを考えているのか。

(事務局説明)

県の男女共同参画の重点はどこかということについて、「男女共同参画」とは非常に幅広い概念であるため、県庁で男女共同参画プラン2025によって実施される事業も200以上あり、様々な取組を実施している。プラン2025を定めるにあたって、重点目標3つのうち「あらゆる分野における女性の活躍の促進」を2番目から冒頭に柱立てし、一層推進していこうと検討してきたところである。まずはこれが県として重点を置いているところであるといえるが、それ以外もそれぞれ重要であり、取り組んでいく必要があると考えている。

非正規の関連について、県の現在の取組では、例えば女性が働きやすい企業を開拓して就職面接会を開催したり、職場からはじき出されるということでは労使関係に問題があるかどうかということで、例えば中小企業の労使関係者を対象として労務管理の問題を解決するような法律指導なども行っている。また、問題を未然に防ぐため、労働関係法令などの知識を深めるための資料提供なども行っている。また、若者ということでは、ヤングジョブあいちで愛知労働局と連携して職業紹介等の取組を行っているところである。

(事務局説明)

全体として何が肝かということについて、女性が社会で活躍するために企業がしっかり職場環境を整えたり、あるいは実際に仕事を任せて素

晴らしい戦力になることを考えてもらうことがいちばん大事であると思っている。それを実現するため、まず企業に女性の活躍促進宣言を出してもらい、その後認証を受けてもらう。企業に約束してもらうことで、社員にも会社の姿勢が伝わり、会社側としてもやらなければならないと認識するようになる。また、やっている企業を表彰して、それを真似て活動する企業を増やしていくという好循環を生み出すことが肝だと思っている。社会としての固定的な意識が大きく変わっていくための根っことして、働く場での女性の活躍を進めていきたいと考えている。

6 会議資料

- 【資料 1】 「あいち男女共同参画プラン 2020」の取組状況について
- 【資料 2】 「あいち男女共同参画プラン 2025」の概要について
- 【資料 3】 「あいち男女共同参画プラン 2025」の今年度施策について
- 【資料 4】 「女性の活躍促進」に係る県の取組について