

**令和7年度（第34回）
愛知県男女共同参画審議会（第1回） 議事概要**

1 日 時 令和7年5月30日（金）午前10時から正午まで

2 場 所 愛知県議会議事堂5階 大会議室

3 出席者 委員17名

朝倉三恵委員、東弘子委員、綾部六郎委員、安藤慎悟委員、大谷弘直委員、大橋洋一郎委員、岡田香世委員、佐野章子委員、惣田吉彦委員、田村哲樹委員、永井英之委員、廣瀬昌美委員、船戸淑子委員、水谷茂樹委員、山内里佳委員、横井清美委員、鷺野明美委員

（欠席者：川島一家委員、柄井祥子委員、虎岩朋加委員）

事務局8名

4 傍聴者 1名

5 審議概要

（1）諮問「次期あいち男女共同参画プランの基本方向について」

- ・知事から審議会に対して「次期あいち男女共同参画プランの基本方向について」諮問を行った。

（2）部会の設置について

- ・審議会規則第4条に基づき、諮問事項に関して部会を設置することとした。
- ・部会委員は会長の指名により、東委員、綾部委員、安藤委員、廣瀬委員、船戸委員の5名に決定した。

○議題

（1）企業経営と女性活躍に関するアンケート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1】企業経営と女性活躍に関するアンケート調査の結果について（発表資料）

<発言要旨>

（委員意見）

女性の継続就業の推進に関する項目で、「女性本人が希望しない」という回答があるが、その理由に関する質問はしていないのか。その理由が、例えば介護や育児の問題であれば、経営者側で対応できる内容と思われる。

（事務局説明）

女性本人が希望しないことの理由についてはアンケートの項目には入っていない。

（委員意見）

今の質問に関して、アンケートの自由回答や報告書冊子の全体版に関係する項目があれば教えてもらいたい。

（事務局説明）

女性を管理職に登用する上での課題について、企業に質問した項目でも、女性本人が希望しないことが一番となっており、希望しない理由としては「責任が重いため」という回答が多くを占めている。

(委員意見)

女性本人が希望しないという理由の含意として、女性自身の意欲を上げないといけないという話になりやすいと思うが、男女共同参画の観点からは、本当はなぜ希望しない、希望できないのかというところに光を当てなければいけない。

(委員意見)

今回の調査のデータを取る際の前提として、男女共同参画は女性の課題という想定があるように思うが、一方で男性はどうなのかというのがすごく気になる。前提として、男性は管理職をやりたいだろうというような思い込みがある中で議論が進むのはよくない。今後の課題として、調査をする際には両性どちらもにとって、どこに差があるのかが見える調査のやり方をしていただくと良い。また、企業の規模に関して、従業員数には正規雇用、臨時雇用の全てを含んでいるのか。その内訳もみないと実態があまり見えないのではないか。

(事務局説明)

従業員数は、正規非正規すべてを含めた数である。アンケート調査では、正社員数や、正社員のうちの女性の割合など細かく聞いている。

(委員意見)

業種と従業員数でクロス集計は行っているのか。従業員数が少ないと色々な率が低い一方、業種によってはテレワークがしづらいなど、両方の要因もあると思われる。

(事務局説明)

業種別の調査結果は掲載しているが、業種と従業員数のクロス集計は今回出ていないので、次回の調査の参考としたい。

(事務局説明)

従業員数別と業種別という大きなくくりではクロス集計や分析を行っているが、少し見直さないといけない部分であるかと思う。なお、愛知県に多い製造業に関しては、業種を特出しして、クロス集計している。いただいた意見は今後の調査の企画の際に検討したい。

(委員意見)

女性の管理職を増やそうとして数値目標を置くと、確かに徐々に増えていくものの、必ずしも中核的ではないところの管理職から増えていく。経営の中核に関わる場所に女性がいるのか、という視点での分析も必要と思われる。

(委員意見)

大変重要な指摘である。数だけ増えればいだろうということで、周辺のなところに女性がえているだけだと、みせかけの女性の管理職の増加になる。

(委員意見)

女性活躍に取り組んでいる企業との話では、経営者のトップに女性が就任するのは、今すぐには難しいと言われていた。理由としては、キャリアが下から積みあがっていく中で、次にトップになるだろうという役職の中に女性が入ってないということがあ

り、そういうところから始めていかないといけない。

(委員意見)

女性の継続就業を推進する上での課題に関し、「女性本人が希望しない」という理由の次の「女性が担当できる仕事に限られている」について、伝統的に言われるような、力仕事のことが女性に不向きということなのか、あるいは組織の中の暗黙の慣習として、男性に仕事が割り振られていることによるものなのか。

(事務局説明)

女性が担当できる仕事に限られていると回答した企業は、規模が小さいほど回答した数が高くなっており、業種で言うと3割を超えて回答しているのが、電気・ガス・建設・運輸・郵便・製造という、現場仕事があるような業種である。

(委員意見)

生物学的な性差に関して、例えば、外科医の手術器具は男性仕様で、欧米のものが多いため、欧米の男性が使えるようなものがスタンダードになっていて、女性が扱いづらい現状がある。特殊な分野かもしれないが、性差によるスタンダードがどこにあるかというのも一つの視点ではないか。

(委員意見)

これは「ジェンダーダイノベーション」に関わる問題であり、半ば無意識に男性が想定されているところを見直していくことが大切ということだと思われる。

(委員意見)

男女の賃金格差に関して、女性のほうが男性に比べて60~50%以下になっているが、賃金規定においては、当然ながら女性だから下げるという規定はない。規定上は同じだが、残業が長いとか、担当している職種によって賃金が違う。女性の場合、周辺の補助的業務を入社から退職するまで続けている場合があり、賃金は上がっていかない一方、男性も最初は補助的業務から始まるが、少しずつ上がっていく。そういうところで賃金格差は生まれていて、女性はずっとそういう環境だと刷り込まれているところがある。女性が担当できる仕事に関して、「業種別の女性の「活躍」状況」を見ると、金融がすごく伸びている。金融業界、特に銀行や信用金庫など、女性は、今までは裏で帳簿を作っていたりすることが多かったが、最近は積極的に営業に行ってもらうことが多くなったと聞いている。労働力人口が減ってきている中、女性にも様々な職種において割り振ることが必要ではないか。そのためにトップの意識の改革は必要不可欠である。

(委員意見)

所属している製造業の会社においても、総合職と一般職といわれる職種があり、基本的に女性は一般職についていたが、つい最近一般職という職種をなくし、活動の範囲を広げてもらうため職種転換をしている。ただ、カテゴリーの転換をする際には、マインドチェンジを促していく必要があり、サポートする上司の理解も深めていく必要がある。

(委員意見)

一般職、総合職という区分は、40年くらい前に導入されたと思うが、ようやく変化がみられてきているということかと思う。

(委員意見)

経営者も管理職も女性という、女性しかいない職場での経験として、経営者が従業員に対して、管理職に登用されたばかりの若手職員の方を周りが支えてほしいという話をする機会があった。従業員のほうからも積極的に管理職の業務をシェアする視点があると、管理職の負担も軽くなり、結果として管理職になってもいいかなと思う人材も増えていくのではないかな。

(委員意見)

全く管理職に興味のなかった教員の友人が、一つずつステップを踏み、学年主任、教務主任とステップアップし、今校長を務めている。企業も男性管理職やトップの方の意識を変えていただき、性別関係なく男女平等にキャリアを積めるように経営計画の中に位置づけて、若い時から育ててほしい。そうすることで、女性も登用されて会社にも貢献し、イメージアップできると思う。

(委員意見)

管理職、上司と部下の関係を見直していくことで、女性の登用を促進していく中、管理職との関係のイメージを変えることで、自身も管理職をやれるのではないかなという人も増えてくるかもしれない。管理職は無理という意見の中には、管理職のイメージに含まれる「男らしさ」みたいなものがあるかもしれない、そういうイメージも含めて見直していくことができれば、さらに女性からもやりたいという方が出てくるかもしれない。

(委員意見)

地域差もあるのではないかな。都市部では様々な情報が入ってくるが、地方では以前からの、女性が何か意見を言うと制止されてしまうやり方が続いている地域もあり、そこから抜けきれない女性も多いのではないかな。それを子ども達にそのまま受け継がせてしまっている。つまり、女性がトップに行きたくても地域の何かが足を引っ張っている部分があるのではないかな。男女は対等と言葉では言われ、役員や町のトップにいる男性は男女共同参画について理解しつつあるものの、女性は、今回の調査においても、地域活動にかつて参加していたが現在は中止していると回答している人が34%程度いて、地域の刺激のない生活の中で暮らしている。

(委員意見)

地域や場所によって男女共同参画を妨げるような伝統的な状況がなおもあり、それをどのように変えていくかというのは課題である。

(委員意見)

今回のアンケート結果の要約を見る限り、大きな企業は余力があり、資金力もマンパワーもあるから女性の活躍をサポートしやすい一方、小さな企業は余力がないからサポートしにくい、業種的にも人数的にも厳しいという状況が改めてデータとして実証されている。調査の結果は次期プランの基礎資料になるかと思うが、本調査結果を受けた事務局の方針について伺いたい。

(事務局説明)

指摘のとおり、体力があり人間的に余力があって、男性育休に対しても代替要員が確保しやすい環境にあるところでは、当然取組が進んでいる一方、中小企業や零細企

業ではなかなか取組が進んでいない状況は、ある程度想定しながら調査を行ったが、その結果が浮き彫りになっている。県内企業の 99.7%、30 万社ある企業の中の 29 万社ほどが中小企業であり、体力のない小さな企業において、いかに女性が働きやすい環境づくりに取り組んでもらえるかを軸に取組を考えている。

(委員意見)

定量的なデータの結果は予想できたが、例えば、中小零細企業で上手くいっているパターンや、女性活躍や性的マイノリティへの取組みなどでうまくいっているパターンを定量的ではなく、インタビューなどで聴取したデータなどはあるか。

(事務局説明)

先ほど地域では固定的性別役割分担の意識が残っているという指摘があったが、名古屋だけでなく、地域の中小企業の中でも、他の参考となる取組をしている企業はたくさんある。したがって、市町村や地域の商工会議所と連携して、非常に優れた取組をしている企業の事例を紹介したり、意見交換をして取組にあたっての課題や苦労話を吸い上げて、他の企業に発信できるように、冊子を作成したりセミナーを行うなど、中小企業向けの女性の活躍推進事業を 3 年ほど実施している。これまで県内 10 市町ほどこで取組みを進めているが、今後の方向についても意見をいただきたい。

(委員意見)

量的データでは、企業規模に応じてという現実の結果が示されてしまうが、個別の事例についても、うまく組み合わせ使っていただくと良い。

(委員意見)

小規模の好事例を拾っていくことは、大きなデータでは見えないことが見えるだけでなく、私たちの思い込みが浮き彫りにされるという意味でも大事である。女性の就労や出世が困難という話も、昭和の終身雇用モデルが前提となっている。調査においても、働き続けられず辞めてしまったら次がないという社会全体の就労モデルが前提としてあるが、これも少しずつ崩れてきており、必ずしも良いわけではないという価値観が生まれてきていると思う。同じ職場の中でステップアップしていくイメージに囚われていると苦しくなるので、別の職場での再雇用であったとしても、以前よりも良い形につながる道も活躍であることを示せるような、多様な働き方を促す項目づくりも大事である。

(委員意見)

京都府の男女共同参画部署では、オーディブルを活用して、企業や NPO の男女共同参画に取り組んでいる事例について、12 分程度のラジオ形式で発信をしている。セミナーや冊子の配布では、興味を持って来てくれた人にしか届けられないが、現代に合わせた手法で、自分の好きなタイミングで聴いて知見を得られる男女共同参画のコンテンツの提供も必要ではないか。

(2) 次期あいち男女共同参画プラン（仮称）の策定について

以下の資料に基づき、事務局から説明した。

【資料 2】 諮問の概要について

【資料 3】 次期「あいち男女共同参画プラン（仮称）」の策定について

【資料4】第6次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト（議論のためのたたき台）

【資料5】ご意見を伺いたいポイント

<発言要旨>

（委員意見）

現状課題において、女性の就業率上昇の一方で、30代以降において女性の非正規雇用の割合が増えてくる状況や、男女の賃金格差が全国平均より大きいことについては、愛知県特有の状況という認識で良いか。

（事務局説明）

女性の非正規雇用の多さや男女の賃金格差について、愛知県は一般的に男性の賃金が高いことから、結婚している世帯では妻はそれほど頑張らずパートでの勤務を選択している、また、製造業が多く夫が長時間労働のため、妻は家のことをやらないといけないため短時間勤務となっている、という説明が一般的だが、数字として突き詰めたものがあるわけではない。

（委員意見）

収入の話については確認しづらい部分かと思うが、大切な項目であり、収入の差異による実態を把握することが望ましい。

（委員意見）

生理の貧困に関して、近年話題になってきている。これは、これまで避けられてきた話であるが、生理による経済損失という話もあり、男女ともに考えていけないといけない内容である。企業が経営の観点でどの程度理解をしており、県や企業がどのような取り組みを進めているのか分かりやすい説明が必要と感じている。

（事務局説明）

生理の貧困に対しては、コロナ禍で貧困の問題が顕在化した状況にあった時に、生理用品にかかる支出が女性にとって経済的負担が大きいことから、特に公共施設などで生理用品が配られてきた。当時は、国からも支援があり地方自治体でも取り組みがあったが、現在は真に必要としている人に届くような届け方をしようということで、公共施設で一般的に置くという取組は少なくなっている。生理で働きにくいという点は、昨年度の国の男女共同参画白書でも女性の健康課題ということで指摘されており、働く女性が増える中、生理や更年期などで、男性とは違うタイミングで体調が悪くなったりすることへの配慮の必要性について問題提起がされており、国も重要という認識を持っていることから、意見を踏まえて考えていきたい。

（委員意見）

社会情勢、現状課題の内容には、以前から継続している課題もある一方、プラン策定は5年ごとであることから、ここ数年で問題となってきている課題を記載するのもいいのではないか。生理への対応も、行政の取り組みは費用の問題もあり少し下火になっているかもしれないが、社会的には問題となっているわけなので考慮してもいいのではないか。

（委員意見）

身体的な違いから生じている部分を隠してきたところがあり、男並みにやることが

いいという流れの中での男女共同参画があるが、先ほどの生理の話など、男女一緒だから無かったことにしましょうではない、というところへのケアが必要である。結局のところ、男女が心身ともにより健康的に社会の中で生きていけるという人権問題の観点であり、そのメッセージを伝えるには工夫が必要である。

(委員意見)

5年前から現在にかけて、男性育休が大きく変わってきている。労働力人口が大幅に減って、男女が役割分担をやっている余裕はない。女性にも頑張ってもらわないと会社が成り立たない状況になってきている中、女性は育児も仕事も頑張っていて、もうこれ以上無理という人が多い。そのため、男性にも家事と育児をやってもらえないかというところで、男性育休を進めていくという流れになっている。5年前は、男性育休は2～3%しか取れていなかったが、法律の改正などがあり、今は大幅に上がってきている状況にある。大企業であれば代替要員は確保できるから、子どもが1歳になるまで育休を取得していいと言ってくれるが、中小企業では1年も男性が育休を取得するのはありえないという状況ではないか。そのため、男性は男性ですごく生きにくい世の中だと思う。この審議会は男女共同参画であることから、女性の働き方の推進は必要だが、男性の生きにくさのことも取り上げるべきではないかと思う。また男性が育休を取得しても、すぐに何ができるかという事になるため、小学校くらいから男女の役割分担意識を無くし、子育てはこのように取り組んでいくという教育は必要かと思う。また、男性の育休取得率、女性が育休を取った後の離職率も数字として示してもらえると、もっと見えてくるものがあるのではないか。

(委員意見)

男性の働き方には、近年変化が見られつつあると思う。指標でいえば育休取得率が、前の男女共同参画プランの最後のあたりにあたる2018年ごろから、つまりこの5年くらいで急激に上がってきている。現状課題のところ、男性における働き方の変化や育休取得率の増加などを入れてもいいのではないか。

(委員意見)

男性の生きにくさに関連して、自身の関わりのある病院では、男性・女性ともにフルタイムで正規職員の看護師として働いているが、上に登用されるのは女性であり、数字的にも看護師長の多くが女性である。能力の問題もあるかもしれないが、男性は登用されない中、上を目指していきたいという意欲があるため、結果として、独立して訪問介護などの分野で活動している。業種を細かく見ると、女性が評価されている分野もあると思うので、男女共同参画の議論をする際にそのような点にも目を向けていくべきではないか。

(委員意見)

病院では、徐々に医師に女性が増えてきているが、まだ男性が中心である一方、看護師は、かつて「看護婦」と言われていたように女性が多い状況にある。その中で、医師と看護師の関係を見ると、病院の中では医師の方が上位となっている状況があると思われる。その非対称性の中で、医師の方にも女性医師が増え、看護師にも男性が参画してきており、徐々に状況も変わってきている。したがって、指摘の点については、訪問看護も含めて、医師・看護師をトータルで見えていく必要がある。

(委員意見)

看護師に女性が多い中で、男性の看護師が求められているかという点もある。自身の子どもが長期入院した際には、担当看護師が男性であり頼もしいと感じていたが、周りからは否定的な意見も聞かれ、男性看護師で志を高く取り組んでいるにも関わらず、受け入れられていない状況も目の当たりにした。男性を増やせばいい、女性を増やせばいいというのがあるかもしれないが、それを求める側にも焦点をあてていく必要があるのではないかと。

(委員意見)

男女共同参画には、どのように考えればよいか、なかなか難しくなる場合もある。指摘のあった看護師や保育士に関しては、例えば、男性保育士が、子どもに対して性犯罪をしたという話が報道されたりすると、もちろん犯罪をする人はごく一部であるが、どうすればよいかと気になってしまうかもしれない。

(委員意見)

男性・女性の区分に落とし込んでしまう社会の価値観を変えていく必要がある。性的なマイノリティのある職種の中では、女性医師が失敗すると女だからと言われ、最近新たに増えてきた男性保育士や看護師は、誰かが何かを起こすと男だからと言われてしまい、肩身の狭い思いをする。審議会としては、全てを男女という性差ではくくれないというメッセージを発信する必要がある。

(委員意見)

社会情勢に関して、性教育がなされていない事についても触れるべきではないか。社会全体を含めて、性とはこういうことだという教育を適切にすれば、生理の貧困の問題や、男性保育士が受け入れられないという状況もなくなるのではないかと。

(委員意見)

データから読む都道府県別ジェンダーギャップ 2024 年版という冊子では、愛知県の女性の就業率は全国 32 位、フルタイム率 40 位、フルタイムの男女賃金格差 42 位、就業調整をしている女性は全国 1 位となっている。大学進学率での愛知県の男女格差はなくなってきているが、このような愛知県特有の特性を踏まえたようなアプローチを課題に書くといいのではないかと。例えば、大学を卒業した女性のキャリアを活かせるような雇用を増やすための方策や、能力を発揮できず家にいる方を採用するような方策を考えることで、長時間労働している男性も、働く時間を減らして人間らしく生きていける社会になるのではないかと。

(委員意見)

指摘の点は、社会経済情勢の東京圏への一極集中の再加速化という点に関連しており、もう少し愛知の状況を踏まえて記載した方がいいのではないかと。

また、本日欠席の委員から、現状課題の部分において、女性の活躍に関する議論では就業がクローズアップされがちだが、愛知県に在住の人々が安心して生活できるような社会づくりに関しても記載してはどうかとの意見がある。

(委員意見)

欠席委員の意見として、未婚や単独世代が増加していることから、一人でも生涯安心して暮らせる社会づくりへの提言があるといいのではとの指摘がなされている。社

会情勢の部分では、少子高齢化と未婚・単独世帯の増加という、日本社会の一般的な言い方で記載されているが、主な取組の方向性の「安心して暮らせる社会づくり」の部分で、孤独対策という点についても取り上げるべきではないか。

また、国の方針でキーワードとして記載されているジェンダードイノベーションに関して資料3には記載がないが、製造業が強い愛知県としてはジェンダードイノベーションの観点は重要かと思うので、審議会や部会で検討したほうがいいのではないか。

(委員意見)

視点の問題としては、議論をする際に男性女性というところで分断を生まないようにする必要がある。マイノリティ対策に関する NPO の方との意見交換において、誰かのために働きやすい職場は誰にも働きやすい職場であるという指摘があり、そういう意味で男性も女性もそれ以外の方も働きやすい職場を作っていくような視点で議論を進めていただきたい。また長時間労働を抑制するという意味では AI も可能性があると感じており、今後5年を見据えてということであれば、AI を活用した働き方改革に関する好事例を展開するような活動も見据えてもいいのではないか。

(委員意見)

国の方針では、「基本的な視点と取り組むべき事項等」の部分において“次世代に向けたメッセージも念頭に置き”と記載をされているが、取り組んでいる事をメッセージとして伝えていくことが大事である。審議会に参加している関係者であれば、理念や社会経済情勢、現状・課題について深く理解が進むが、一般の方々が接するのは具体的な施策の裾野の段階であり、男女共同参画プランの理念や現状・課題までは考えが及ばないと思われる。男女共同参画に関する社会の課題認識、その課題の改善に向けて取り組みの途中であることをメッセージで発信するとともに、その活動を浸透させ、意識改革のところで結果を出していくことが重要である。広報の話になるかと思うが、施策自体にそのような観点を含めていくのがいいのではないか。

(委員意見)

欠席委員の意見として、ポジティブアクションの推進の明記に関して提案がなされているが、手法としては様々な形があるが、項目として入れておくのがいいのではないか。また、女性若者に選ばれる地域づくりということで、転出超過の問題を真剣に受け止めて取り組んでいくことが重要との提案もなされている。

6 会議資料

【資料1】企業経営と女性活躍に関するアンケート調査の結果について（発表資料）

【資料2】諮問の概要について

【資料3】次期「あいち男女共同参画プラン（仮称）」の策定について

【資料4】第6次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト（議論のためのたたき台）

【資料5】ご意見を伺いたいポイント