

**令和5年度（第32回）
愛知県男女共同参画審議会 議事概要**

1 日時 令和5年10月30日（月）午前10時から午前11時40分まで

2 場所 愛知県議会議事堂5階 大会議室

3 出席者 委員14名

東弘子委員、市川真委員、岡本健二委員、折口由美委員、
木村日登美委員、小山富夫委員、千田弘子委員、永井英之委員、
中村修見委員、長谷川ふき子委員、藤原直子委員、
梁取史奈委員、山内里佳委員、山本妃呂美委員

（欠席者：綾部六郎委員、田村哲樹委員、平尾章芳委員、
松永浩信委員、松原眞弓委員、鷺野明美委員）

事務局7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2025」の進捗状況及び数値目標の見直し
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2022年度年次報告について

【資料2】 「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3】 「あいち男女共同参画プラン2025」の数値目標の見直しについて

＜発言要旨＞

（委員意見）

資料3の数値目標の見直しについて、現況が目標を達成したため見直すという趣旨に賛同する。「県男性職員の育児休業取得率」について、目標に「一週間以上」という期間を定めたが、職員の取得状況はどのようか。「年次有給休暇取得日数」の数値目標の見直し（10年/年→13日/年）について、県民の日学校ホリデーの取組等により進めていくということか。

（事務局説明）

（「県男性職員の育児休業取得率」について取得期間の実績に関するデータは所管課に確認の上、別途報告する。）

子供が生まれると所属長が面談を行った上で、本人の希望により休業期間を設定するが、職場への遠慮や、仕事の都合により中には一週間未

満しか取得しない職員もいる。それでは、形だけ取得したこととなり、あまり意味がないのではとの意見もあることから、新たに期間を設けたと聞いている。

また、「年次有給休暇取得日数」については、知事を先頭に休み方改革ということで、新聞全面広告を出すなど、平日の休暇取得に力を入れており、目標を達成するように進めていきたい。

(委員意見)

「あいち女性輝きカンパニー」の認証企業数の新目標で2,000社とあるが、これは全体の何%に当たるのか。

(事務局説明)

愛知県内には約30万事業所があり、そこから見れば、2,000社というのは1%にも満たない。2015年の本制度開始時には、認証企業数が増えずに苦労した経緯があったが、最近では年間200~300社程度と増えてきている。県の普及啓発が少しずつ形になってきたと実感しており、今後増やしていきたいと考えている。

(委員意見)

進捗管理指標に「愛知県ファミリー・フレンドリー企業の新規登録企業数」とあるが、新規登録の要件を教えてください。

(事務局説明)

ワーク・ライフ・バランスに関する県の登録制度である。法律に基づく労働局への企業の行動計画や届け出等をしていることが要件であり、登録を希望する企業については申請することとなっている。

(委員意見)

「あいち女性輝きカンパニー」について、一度認証を受けると更新は5年毎となっている。この間に確認作業等はあるのか。女子学生の就活にも認証企業一覧は活用されているため、実態と違わないようにしていただきたい。

(事務局説明)

毎年変動がある項目もあるが、5年毎の更新の際に書類を提出いただいたタイミングで確認している。認証して終わりではなく県から関連事業の案内等についてこまめにメール等で連絡しており、今後もフォローしていきたい。

(委員意見)

「高等学校男女共同参画推進事業」について、海外派遣の実施とあるが、具体的にどのような事業か。

(事務局説明)

昨年度まではコロナの影響で中断していたが、今年度は、夏休みに県内の高校生4名程度をオーストラリアへ派遣した。現地でジェンダー平等について行政や企業から話を伺い様々な経験をしていただき、先日副知事への報告が行われた。

(委員意見)

最近、小・中・高では探究学習が盛んであり、ジェンダー平等に関して県の事業に参加したいという学生に向けて、情報を発信してほしい。

(委員意見)

「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」という指標について、現況4,823人と多いが、どのような事業なのか。

(事務局説明)

「キャリアプラン早期育成事業」の実績である。性別役割分担意識の解消について、若いうちから認識を持ってほしいというご意見もあり、2021年度から実施している。県内の中学・高校等で毎年15校程度出前講座を行っているが、希望が多いため、5,000人目標のところ2年間でかなりの実績(4,823人)となっている。内容は、アンコンシャス・バイアスや進路選択への性別による先入観を解消するため、企業で働く方などに実際に学校へ来てお話をしていただいている。

(委員意見)

今のお話だと、この項目も数値目標を変更してもよいのではと思われるが、どうか。

(事務局説明)

予算的な問題もあり、毎年度実施の確約ができないため、変更には至っていない。

(委員意見)

「県の審議会等に占める女性委員の割合」についてのみ、数値目標に「60%以下」との上限値がついているのはなぜか。これは男性目線の目標設定のように思われる。審議会が始まってからずっと男性が6割を超えてきた現状がある中で、女性委員の割合に上限値を示す意味はあるのか。

(事務局説明)

男女共同参画に関する施策については、いわゆるポジティブアクションであり、どちらかが不利益を受けている際に、この登用率のように目

標を定め、不利益が解消されるまで取り組んでいくこととなる。現状は女性委員の割合が低いため、取組を進めているが、どこまで進めていけばよいのかは、様々な御意見があると思う。男女を取り巻く状況が逆転した場合、逆のポジティブアクションが必要となる。内閣府でも、審議会に対する登用率の目標を掲げているが、50%を中心にある程度余裕を持たせた40%以上60%以下となっており、この範囲内であれば、男女の意見が平等に反映されていると言える。この目標値も、プラン策定時に審議会等でも御審議いただいた数値である。

(委員意見)

今後「40%以上」とするのは可能か。

(事務局説明)

次期プラン策定時に上限を廃止するとの御意見をいただければ、パブリックコメント等も行い検討することとなる。一方、逆差別との御意見も想定されるため、ある程度の幅の中で収めるのも一つの歯止めとして必要かもしれない。この審議会についても、男女の意見が平等に反映される必要があるため、条例で男女いずれか一方の委員の数が10分の4未満とならないよう定められている。慎重な判断が求められるため、中間年度の変更ではなく、プラン策定時に議論いただきたい。

(委員意見)

男女雇用機会均等法では60%を超えたどちらかの性を優遇することは違法であるため、そこからの60%かと思われるが、上限はなくてもよいのではと思う。現状34.54%であるならば、まずは40%を目指し、それを超えたら50%を目指し、50%を超えたら上限を検討するというだけでもよいのではないか。

「あいち女性輝きカンパニー」について、令和3年6月に育児介護休業法が改正され、男性育休について全面的に改訂されたが、認証条件であるABCの取組項目は今後変更しないのか。法律に合わせて見直す予定はあるのか。

(事務局説明)

認証条件(取組項目)は毎年見直しており、A6(賃金格差の公表)については、今年度から追加した項目である。御意見等をいただければ、検討して修正していく。

(委員意見)

公表については、どこのサイトへなどは決まってないのか。

(事務局説明)

基本的には会社のホームページでの公表を想定している。

(委員意見)

「県男性職員の育児休業取得率」について、2019年度の男性育休の政府目標が30%であったが、それを上回る目標の50%も達成したのは評価できる。1,000人超えの企業における取得率は全国で46.2%となっていることから、愛知県としても高い目標を掲げたいところである。

(委員意見)

「あいち女性輝きカンパニー」の取組項目C4に「育児等に積極的な男性労働者（イクメン）」との記載がある。分かりやすくはあるが、こうした正式な資料にあえて「イクメン」と載せることに違和感がある。育児に積極的な女性労働者へは名前は付いていない。世の中へ浸透させる段階ではよいが、今後はそれが普通であってほしいという願いも込めてぜひ検討いただきたい。

(事務局説明)

いただいた意見を元に、来年度には変更できるよう事務局で検討させていただきます。

(2) 「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)

意思決定層の多様性の確保は重要であるが、県内企業の意思決定層(管理職)の割合が分かれば教えてほしい。

(事務局説明)

課長以上の女性の割合が、愛知県では14.4%。全国平均の15.3%より低くなっている。少しずつ上がってきてはいるが、愛知県としても引き続きしっかり取り組んでいきたいと考えている。

(委員意見)

愛知県の企業平均よりも愛知県職員の女性管理職の割合の方が低いのは、由々しきことかと思われる。取組が直接できる県庁内で地域を牽引していただきたい。

(事務局説明)

愛知県庁内の女性管理職の割合は、直近の数値で13.62%と、企業の平均より低くなっているが、愛知県としても問題意識をもって取り組ん

であり、管理職（課長）になる一歩手前の課長補佐級班長では、26.6%と4分の1を超えてきている。女性の登用は過去より進んできており、今後ますます女性管理職の割合は増えていくものと思われる。

（委員意見）

上司が女性であると、お互いにどう振舞えばよいかわからないといった悩みが現場であると聞く。女性上司に対する考え方といった課題も、女性活躍の講座や研修等で取り上げていただけるとよいと思う。

（事務局説明）

「管理職向けワークショップ」は、以前は対象を男性管理職に限定し、男性上司が女性部下に対してどのように対応すればよいのかといった内容であったが、近年では男性向けに限定せず、男女関わりなくといった視点で職場環境整備や、コミュニケーション、職場風土づくりといったテーマでワークショップを開催している。女性の上司への対応を含め、ケース別の対応方法も研修内容の一つとして取り上げることも効果的かと思われる。来年度の内容を企画する際に、講師とも相談していきたい。

（委員意見）

「子どもにとっての男女共同参画」の視点はとても重要であると思われる。「キャリアプラン早期育成」であるが、半田市の中学校では、レインボープロジェクトという多様な性を認め合う取組を実施しているが、学校単体制でこのような取組を行うことは、かなりのエネルギーが必要になってくる。子どもたちはとても柔軟な考えを持っているため、今後も子どもへの取組を進めていただきたい。

（事務局説明）

「キャリアプラン早期育成事業」については、2021年度に国の交付金を受けて新規事業として開始したが、重要な事業であるとの意見もいただいたことから、現在では県費単独で継続して実施している。非常に好評であることから、今後も続けていきたいと考えている。

（委員意見）

県から各市町村へ、男女共同参画の授業を実施するようメッセージは出せるものなのか。

（事務局説明）

文科省や各自治体（市町村）の教員委員会等の方針が尊重されることが重要であり、こちらから特定の授業の実施を要請することは難しいと考えている。県立の学校では、県教育委員会がメインとなってキャリア

教育に関する事業に力を入れている。

(委員意見)

社会通念や世の中の常識としての男女共同参画社会実現に向けての教育の果たす役割は大きいと改めて認識した。子どもたちの日頃の生活やキャリア教育の中で、価値意識の醸成や行動様式の改善に繋げられるよう、教育活動に取り組む必要があると感じた。

(委員意見)

中学校のキャリア教育をサポートする仕事をしているが、中学生に簡単なワークショップをした際に、大人になったら奥さんに家庭のことをしてもらいたいという意見（選択）が1割くらいあった。まだこのような意見が出るのが意外であった。名古屋市ではキャリア教育を積極的に推進しているが、職業選択の話をする際、イラストは男女両方を使う、性別役割分担意識にとらわれないなどはしているが、性別役割分担意識にとらわれないことに関する取組はまだ本格的には進めていないので、県から市町村へ示していただくと、よりキャリア教育が進むのではないかと思う。

(事務局説明)

県としても毎年市町村の担当者への研修会等で好事例等の情報提供を行っており、今後も市町村の取組を促していきたい。

(委員意見)

「女子大学生への「あいち女性輝きカンパニー」のPR」について、この事業は女子大学生に限っているのか。認証を受けた企業は女性にとっても男性にとっても働きやすいという認識を持ってもらうという点では、あえて女性に限る必要はないように思う。

(事務局説明)

この事業は今年度から県内の大学で実施しているが、女子大学生に「あいち女性輝きカンパニー」認証企業は働きやすいということをPRすることの他に、もう1つ目的がある。愛知県では20～24歳の女性の東京圏への流出が非常に大きく、大学進学や就職の機会に東京圏へ出ていく方が多い。愛知県に多い製造業の魅力が伝わっていないのではないかと考え、その魅力や情報を積極的に県内の女子学生へ発信するためにこの事業を始めた。よって、今年度は女子学生のための交流会として実施している。

(委員意見)

女性の活躍促進に関する県の取組については、様々な取組がなされて

いるが、県の男女共同参画社会実現に向けての取組は、人権問題、社会、地域や若い世代への教育など、多様な分野で地道にこつこつとやっていくことが重要であると思う。

資料3の「あいち男女共同参画プラン2025」数値目標の見直しについては、お認めいただいたということによろしいか。(→出席委員了承)

県の取組について事務局から説明があったが、男女共同参画に関する課題や取組の方向性についての意識を共有して進めていくことが必要である。

6 会議資料

【資料1】 「あいち男女共同参画プラン2025」の2022年度年次報告について

【資料2】 「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3】 「あいち男女共同参画プラン2025」の数値目標の見直しについて

【資料4】 「女性の活躍促進」に係る県の取組について