

目指すべき施策の方向性等に関する委員意見

- 多様なジェンダーの存在を考えると、「男女共同参画審議会」の名称を他の適切な名称に変更することが必要ではないか。条例の改正を含め、方向性の中に盛り込むことが望ましい。
- 女性活躍推進にはクオータ制が有効であるという共通認識が出来つつあることから、県議会、各種審議会ではクオータ制の導入を目指すべき。
- 女性活躍の視点では、より経済、経営的な視点が必要ではないか。育休や子供手当など制度面は充実しているものの、その運用に関しては先進国から劣後している現状を踏まえると、働き方改革や社会保障政策に関する議論に加え、いかに賃上げを促すかという本質的な議論も必要だと考える。さらに、企業ごとに男女の給与格差を開示するなど男女共同参画施策の成果を定量化し、さらなる格差縮小を目指すような取り組みもそろそろ県内企業に求めてもよいのではないか。
- 「男女」という枠に収まらない性的少数者の視点を、いま以上に取り入れていく必要がある。
- ジェンダーギャップを解消しなければ、女性が流出し、人口減少に直結するというを示し、牽引していくことが必要。
- 2024年から「困難女性支援法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）」が施行される。県においても、この法律を踏まえた内容を追記することが必要である。それに伴い、女性支援を行うNPO団体等の育成や連携を強化していくような内容を追記することが必要である。
- ひょうごいきいきプラン2025の推進に、男女共同参画アドバイザーの活用を行う。県は、男女共同参画アドバイザー養成塾を25年以上行っており、卒業生も増えている。しかし、その後の活用に対して力が注がれていない。昨年からは地域推進員として活躍をするような施策を始めているが、参加者全員が地域活動を目的として、アドバイザー養成塾に参加していないため、理解にギャップを生じている。アドバイザー一人一人が「兵庫県の男女共同参画に貢献したい」と思う活動ができるような体制を作ると、多くのリソースの活用ができる。

資料5

<全体>

- 数値目標は現状の検証を受けて見直すべき。
- 「兵庫県らしさ」とその表現についても議論したい。
- ひょうご男女いきいきプラン2025を理解する県民が増えるような啓発活動を重点においてほしい。
- 子供の食に関する取り組みの強化をお願いしたい。3食とおやつくらいは心配しないで食べられるような兵庫県にしていきたいと感じる。友人で子ども食堂の運営を手伝っている男性がいるが、母子家庭で収入が安定せず給食以外の食事がまともにとれていない、月に1回おやつがあれば幸せという家庭が少なくないと聞く。この日本でそのような環境で育つ子供がいなくなることを願う。1つの課題解決だけでは難しいと思うが、検討をお願いしたい。

- 子供がいる家庭で働くことの課題となっている部分のアンケート調査と解決策の検討を行ってみたいかどうか。例えば、夏休みなどの長期休みや不定期の学校休みに対応できる制度の拡充がないため、パートを辞めるや、働くこと自体を諦めている家庭は少なくない。学童の拡充などを行うことで、子育て家庭の働く機会を増やすことになると考えられるが、長年解消されず置き去りにされている。重点目標の4や5に関わってくる話だと思う。
- 重点目標と推進項目を見ていると、項目ごとの主な取組の内容は素晴らしい考えばかりだと思う。しかしながら、社会生活を考えるならば全体が連動している必要がある。数値目標だけだとわかりづらい部分があるのではないかと。少し切り口を変えて、全体の関係性を図解してみると、ピンポイントで対策が必要な項目と、様々な重点目標に関連している部分などが見えるようになるのではないかと。よくビジネスを考えるとときにポンチ絵を書くが、兵庫県の全体像が図で表せられると、何か別の切り口や対策の矛盾点に気づくかもしれない。
- すべての推進項目について、他の自治体（兵庫県以外）の事例から学ぶ機会を作る。活かせるプラクティス（成功事例）を活用することは、成功率も上がるので、他の地域の施策を学ぶなどの機会をもっと県のメンバーのみならず、多くの人ができるようにする。
- すべての推進項目について、県が各自治体に横串を刺す態勢を整える。たとえば、LGBT+に対する施策（パートナーシップ制度）は、阪神間では協定もあるのに、神戸と県は制度もなく、阪神間での協定も当然ながらない、など、同じエリアなのに、ちぐはぐな状況である。昨今のLGBTに関する法律や裁判の動きもあり、知事も（パートナー制度を）強く推進することを唱えられたが、このように県がもっとリーダーシップを発揮して、男女共同参画推進の方向性を明示し、各自治体とも連携し、横串を刺せるような体制を持つべき。

<P11 エ 女性活躍推進センター等の取組>

- 女性活躍推進専門員による企業への出前相談、研修講師派遣…とあるが、防災分野にはない。地域が相談したくてもどこに相談に行くのか。団体等が女性問題で相談をしたり、研修を受ける所がないのか。相談できる場があれば、地域でも女性の活躍の場を広げていく努力はするのではないかと。（実際地域はハードルが高く、根強く男女差別が起こっているのが現状）防災関係でも相談できる場の設立を検討してほしい。

<重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の促進>

- 「女性の管理職比率」の目標値が総じて低過ぎではないか。
- 「県の審議会における女性委員の割合」の目標値は50%とした前提の中でやり取りしていくのが本来の姿ではないか。
- 県の審議会における女性委員の割合だけでなく、市町村の調べも重要。

<重点目標2 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し>

- 男性育休が当たり前の社会の実現に向けて、国は新たに公務員に対しては85%、民間企業は50%を目標と改めて出してきた中で、兵庫県としての目標値をどうするか。
- 「男性県職員の育休取得率」の目標値を掲げているが、民間企業の目標値も掲げてもよいのではないかと。
- 「男性」に関する重点目標を新設したことにより、男性にどのような影響が出るのかを可視化することができると考えられる。もう一步踏み込んで、所属する会社にどのような影響が出るのか、どのような制度があるのか、待遇面で不利益になるのではなど、生活全体を可視化する要素を盛り込むことで、課題が明確になると考える。

- 男性の育休、働き方に対して、若い世代にフォーカスし、その世代が主体性で動くような施策を考えるべきである。これから中心となる世代が、働きやすく活躍できるような体制づくりを積極的にすべきである。今、主となっている世代（40-50代）のマインドや働き方を変えることにリソースを割くよりは、もっと若い世代が考え、引っ張っていくような施策にすべきである。
- 男性の家庭・地域活動への参画を促進するためにも、男性の働き方を変えるための企業努力と行政からの働きかけがこれまで以上に重要。県庁内でのさらなる啓蒙活動から働き方改革を進めていくことが、一般企業への意識啓発につながる。
- 男性が稼ぎ、女性が家事・育児をするという従来のモデルを変えるべく、アンコンシャスバイアス解消の教育を幼児期からするべき。
- 育児期間中は、共に育てる意識を植え付け、毎日残業無しで帰宅する働き方を徹底させる。

<重点目標3 ワークライフバランスの推進>

- 実労働時間や所定外労働時間だけでなく、これからは収入も含めた中で考えていく必要があるかと思ひ、労働生産性といった視点での議論を行う必要があると考える。
- 子育てしながら仕事を継続する人や再就職するために保育所を年度の途中で利用したい人、フレキシブルな働き方をしながら子育てをする人等、働きたいのに働けない人が多く存在する。そういった潜在的な労働力を掘り起こし、女性活躍と人手不足を解消するために保育所の規制の緩和や一時保育制度を期待する。また、自由な働き方ができるような企業にはフレキシブルワーク制度の導入を推進する。
- 家事・育児を軽減する商品・サービスを開発する企業の発掘や育成する。

<重点目標4 互いに支え合う家庭と地域>

- 女性が地域、防災関係、消防団等に参加が少ない問題で、兵庫県として指針で推奨をしていくだけでは、いつまでたっても変化はない。例えば、防災リーダー研修内容に、女性の活躍が必要であることや、消防団の研修で女性の大切さなどを取り入れるなど、研修の見直しなどが書かれているとよい。
- 県立男女共同参画センターでのセミナーや学習機会など、子育て中（育休中）の親たちがより利用しやすい環境をつくるため、一時保育の対象年齢の引き下げを希望する。
- 推進項目9「域における男女共同参画の推進」に、県が強いリーダーシップをとって、地域推進員をサポートする体制を整える。
今兵庫県にある各地域の推進連絡委員会は、それぞれが計画を立て、事業を行っている。地域に任せており、県が会議に参加して状況を把握したり、各地域の自治体との連携をサポートするなどを行っていない。このため、各地域でそれぞれ事業を行うという体制である。少なくともその地域にある推進員とそこの自治体の連携体制を作るなど、県に期待される役割はある。

<重点目標5 安心して生活できる環境の整備>

- (数値目標に掲げる)DV対策に係る連携体制の整備は、全市町で対応していただきたい。
- 「妊娠・出産期における母子保健等の支援」について、国の令和4年度第2次補正予算で、「出産・子育て応援交付金」が創設され、各市町は現金給付されているが、県において、国が求める施策の趣旨と各自治体での支援の現状や子育て家庭の希望とのギャップを認識し、地域の子育て資源へとつなげるためのクーポン化（電子版）を目指すなど、地域で安心して子どもを産み育てられる心豊かな子育て環境体制を整えていただきたい。
- 外国人の子どもが母国語で通える保育施設、または日本語教育をする保育施設を整備する。

- フィールドパビリオンの魅力とワーケーションを融合させる新しいライフスタイルを確立する。
- 今後、民放の法改正（離婚後の共同親権制度に移行等）が仮にある場合に備えるならば（仮に改正がない場合でも同じ）、公的な（離婚後・別居後の）面会交流支援制度・施設を本格的に検討・実現していただけると、特にDV被害者の親（母親）にとっては安心材料になるのではないかと期待する。（ただし、これまで様々な自治体でも検討をしているが、DV等の高葛藤事案では難しいという結論に至っているため、ハードルが高いことは承知しているが、なんとかその壁を乗り越えて、先進自治体になってもらえないかと期待する）。あわせて、離婚後の女性たちの支援がもっと総合的にできれば良いが（たとえば養育費の取立等）、こちらについては法律の壁が高いかもしれない。
- 性被害・性暴力にあった後のワンストップ支援の充実（現在ある仕組みの認知度の検証、さらなる充実等）が必要。
- 教育現場における性教育の限界は承知しているが、やはり、性被害・性暴力の実態を考えるとその予防のためにも「性的同意」については、年齢に応じた、若い頃からの正しい知識を子どもたち（女の子も男の子も）に持ってもらう必要がある。教育現場からのアプローチが難しければ、人権や男女共同参画の視点から、若年層に対する性被害、性暴力に対する予防的な意味を持つ取組みが考えられないか。
- この1、2年でも急激に社会におけるLGBTQの権利問題に関し、立法にも司法にも大きな動きがある。男女共同参画は、言葉の上では、男性も女性も・・・ということだが、あらゆる人がその能力を発揮できる社会をつくることこそが大きな問題、理念であるはず。次期計画には、このLGBTQに関する施策は大きな柱として立てないわけにはいかない重要な論点であると考えている。

<重点目標6 次世代への継承>

- 大学（理工学分野専攻）入学者の女性割合について、目標値を「現状を上回る」ではなく、具体的な数字として掲げてほしい。数字を掲げるからこそ、その為の政策や打つ手を考えていくのではないかと期待する。
- 「男女共同参画の視点」を持つことは、その後の長い人生を『豊かに生きる力』になると考える。人間の根底にあるやさしさや思いやりを幼少期から育むために費やす時間は大いに必要。
- 「幼少期から人権尊重や男女共同参画について理解を深める」には、教育だけでなく、子ども政策課と連携した、保育現場や地域の子育て支援拠点なども含めた対応が重要。
- これだけ多様化した社会にあって、行政によるお見合いや成婚事業は、見直すべきではないか。これについては、これまで本審議会内でも繰り返し各委員が意見を申し上げていたと記憶している。
- 結婚する／しない、子どもを産む／産まない、またそれらの掛け合わせ、そのいずれもが認められる社会であるはず。お見合いやマッチングのニーズがあることは否定しないが、それを行政でする必要性はどこにあるのか。また、結婚というものは上手くいくことばかりではなく、上手くいかない場合の責任を行政が責められることがこれまでなかったのか、正直なところ、長年この事業を拝見していると、危うさしか感じない。この事業の効果を

点検し、必要性について外部からの意見にも真摯に耳を傾けていただく時期にあるのではないか。

資料6

< P 2 (2) 女性の活躍を応援するための各種セミナーの開催 >

○女性社員にのみ行うのではなく、男性管理職向けの「女性育成功力向上研修」や経営者・人事担当者向け「女性活躍推進の必要性と具体的な取り組み紹介」など、ステークホルダーを巻き込み、それぞれの立場に必要な学びや支援を追加することも重要。

< P 3 ひょうご女性の活躍推進事業の実施 >

○R4. 11月に創設した「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度」の普及推進について、企業へのメリット（例：認定企業同士の学びあいの機会がある、学生や県内に情報発信し企業の認知度を高めるか等）を伝え、認定企業のフォローとこれから認定を目指す企業に向けての支援を両輪でしっかり行っていくことが必要。

○令和4年度の実績は、女性同士の意見交換会や女性を対象にした勉強会だが、今後は経営者向け・管理職向け・人事担当者向けなどの意見交換会や勉強会も必要。

○女性役員の比率を2030年までに30%以上にするという動きもあるため、女性管理職及び女性役員育成のためのパイプライン構築が求められている。研修には限界があり、研修からさらに具体的な個別支援、上司との育成計画作成、アンコンシャスバイアスの排除等、さらに踏み込んだ具体的な登用に向けてのアクションを盛り込む必要がある。

参考資料5

< 8 普及啓発 >

○女性人材を活用するための社会や職場における仕組み・制度がたとえ存在しても、それを使い経済的にも精神的にも自立をして生きていこうとする女性たちが続々と誕生しているかといえばそうではないと考える。自分の力で生きていけるだけの仕事を続けよう、続けたい、続けなければいけないという動機付けを、繰り返し子どもたちに小さなときから与える必要があると考える。次世代向け男女共同参画セミナーにあるような「中学生のための金融教育セミナー」や「大学生等の男女共同参画セミナー」がどのような内容であるか、またそこで学んだ皆さんがどのようにその後過ごされていくのか、に大変関心がある。こうした企画が今後も有意義な内容でたくさん実施されて欲しい。