

令和7年度 第1回男女共同参画審議会 議事要旨

- 1 日 時** 令和7年6月11日（水） 15：32～17：35
- 2 場 所** 県庁3号館7階 参与員室
- 3 出席委員** 井野瀬委員、植村委員、小倉委員、柏木委員、日下委員、佐伯委員、櫻井委員、高橋（圭）委員、高橋（実）委員、瀧井委員、田中委員、谷勝委員、長尾委員、中村委員、開本委員、松岡委員（五十音順）
- 4 県出席者** 田中県民生活部長、喜多県民生活部次長、永園男女共同参画センター所長、水川男女青少年課長、奥本男女青少年課副課長、永野男女共同参画班長、ほか関係課職員

5 概 要

委員16名全員の出席により審議会成立。

・会長・副会長の選出

互選により、会長に井野瀬委員、副会長に開本委員が選出された。

・審議会の運営について

本審議会について、原則公開することについて決定した。

・議事

(1) 令和7年度 男女共同参画審議会の進め方について

(2) 兵庫県における男女共同参画社会づくりの状況および次期計画の策定について

(3) 次期計画策定の方向性について

(1)(2)を事務局から説明し、(3)について出席委員から意見を聴取。

6 主な意見

【事務局説明について】

- 数値目標⑮「男性の家事・育児時間」（資料4-4）に対する事務局の説明について、保育所が増えたから女性の家事・育児時間が減ったというのは違うのではないかと。男性の家事・育児時間が少しだけ増えて、女性が減っている理由について詳細を聞きたい。
- 国との比較（資料4-5）の中で、第6分野の困難女性について、この中に同和問題の内容は入るのかも合わせて協議していただきたい。
- 困難女性支援法に基づく相談事業は福祉部局が担っていると考えているが、今回の報告には過去の相談件数の推移や状況の変化といった数値的な裏付けがなく、次期プランにどう活かすかが見えにくい。こうしたデータも踏まえた検討が必要だと感じる。

- 数値目標未達の項目（資料 4-4）について、2025 年までの達成に向けて何が足りなかったのかを検証し、次の計画でしっかり評価してほしい。特に女性管理職比率は、クリティカルマス（影響力を持つ人数）を超えることが重要。景色が変わらないと、会議のルールなども変わらず、男性中心のやり方が続いてしまう。進んだかどうかを見える化するためにも、数値目標はとても大事だと思っている。

【女性の活躍推進】

- 県の委員などでも本当に女性が少ない。先日、企業の幹部へ講演する機会があったが、男性ばかりだった。そこでは「男女平等は男性を責めるのではなく、私達は共同して安全安心な暮らしをしていくために、男女共同参画を目指している」と口酸っぱく言った。研修をしっかりとっていくように県として推進していただきたい。
- 性別による考え方や感じ方の違いは、理屈ではなく生まれ持った要素もある。「男性だから怖い」「女性だから弱い」といった固定観念ではなく、性別に関係なくフラットに考えられる環境を、対話を通じて整えることが重要である。
- トップがジェンダー平等を推進していくことが重要。研修や会議には現場の担当者が参加することが多く、会社や組織のトップには話が届かないため、現場での取組が上に潰されてしまうことがある。トップが本気で取り組む姿勢を見せ、場合によっては女性の登用をトップダウンで進めることも必要である
- どんな社会にするかということは、女性が参加して意見を出すことで作り上げるものである。女性の意見が出る段階になって初めて、どういう社会にしていくかというビジョンを描けるようになる。
- 都心部と地方では考え方も違う。地方の防災講義の場で男女共同参画の話をして、男性の中には反発する人もいて、説明してもなかなか理解が得られないことが課題だと感じている。
- “女性に何かをする時代”は終わり、今は経営層や管理職層への働きかけが重要。意識啓発も大切だが、経営戦略を担う層に直接関わってもらう必要がある。ひょうご仕事と生活センターと連携はしているが、経済団体とも連携を強め、経営者が集まる場にこちらから出向くことが大事。管理職層にはスポンサーシップや機会提供を通じて、メンバー育成を支援し、意識啓発から具体的な変化につなげる支援を強化すべき。そのためにも関係団体との連携をさらに深めるといい。
- 労働行政の現場では、以前は男性が 9 割以上を占める職場だったが、現在では 6：4 ほどの割合になり、男女比が大きく変わってきている。こうした変化は、現場の実感としても非常に大きい。

- 女性活躍推進法や男女雇用機会均等法に基づく企業指導をしているが、法律の理解が企業側に十分浸透しておらず、議論がかみ合わないことが多い。育児休業や介護も、当事者になることでその重要性を実感する。
- 昔、遠方の研修へ向かう移動手段の話の中で、ある女性が「男性がいるから運転してくれるはず」と発言したが、その考え方に違和感を覚えた。性別に関係なく、誰もが家庭や事情を抱えており、立場は平等であるべき。互いに支え合う姿勢が大切である
- 企業の女性活躍推進の取組は、昔に比べて大手・中小企業問わず進んでいるが、進み具合には差があり、二極化している印象がある。中小企業の方が人手不足の影響もあり、性別にこだわらず管理職に登用する動きが進んでいると感じる。また、大手・中小を問わず共通している傾向として、能力を客観的に評価し、成果に応じて昇進させる人事評価の仕組みがある企業では、女性の管理職登用が進んでいると感じる。
- 研究者らが試算した2025年の「都道府県版ジェンダー・ギャップ（男女格差）指数」において、兵庫県は政治、行政、教育、経済のいずれの分野でも、昨年より順位が同位か下がっている一方、鳥取県は行政で4年連続1位を維持している。鳥取県では前知事時代から、男女の格差解消に取り組んでいる県庁の動きと連動して、市町村でも管理職や審議会の女性割合などがアップしている。兵庫県にも同様のリーダーシップが期待される。

【男性の家事・育児】

- 国の調査（R3）で、兵庫県の男性の家事・育児参加時間が全国で40位と低い。近畿圏だと奈良県は順位が高いとはいえ、女性の家事・育児時間は男性の何倍も多く、特に兵庫県ではその傾向が強い。ここを変えていかないとますます人が都会に出ていくことによって、特に女性は都会に出て戻らないことが多く、家事は“手伝う”ではなく“平等に担う”という意識が必要。行政だけでなく、経済界も一緒に取り組むべき課題だと感じる。
- 男性の育休取得率は30%を超えてきたが、職場によって格差が広がっており、特に製造業では現場で育休が取りにくい傾向があると感じる。経営層には、育休取得推進が介護離職の防止にもつながるという視点で働きかけると効果的ではないか。
- 企業が男性の育休取得を促す中で、社員が業務から離れることへの対応を進める中で、仕事の属人化の解消が進められることが企業にとってもメリット。こうした体制づくりができた企業では、男性も比較的長期間の育休を取得しやすくなっている。

【男性の生きづらさ】

- 男性がキャリアを積み、女性がアルバイトという形は受け入れられやすいが、逆に女性がキャリアを積み、男性がアルバイトだと社会的に認められにくい。男性が家事や育児に関わる中で、そうした“生きづらさ”が見えてきていると感じる。
- 女性活躍や男性の家庭参加は「女性のため」と見られがちだが、男性も固定的な役割に苦しんでいる。男女共同参画は男性にとっても重要であり、その視点をもっとわかりやすく伝えることが必要である。

【介護】

- 高齢化社会の進行に伴い、女性には介護負担や介護離職といった課題が出てくると考えられるので、子育てだけでなく、介護における役割分担や、男性の参画も今後検討が必要である
- 当社でも介護で離職する人が出てきていて、ショックを受けている。今後はビジネスケアラーが増えていくと予想され、団塊世代の高齢化でさらに深刻になる。子育てと同様に重要な課題であり、人手不足が進む中、しっかり検討してほしい。

【若者・地域団体への支援】

- 明石では性教育などを行う市民活動団体が増えており、そうした活動が性暴力防止や男女共同参画支援へとつながる可能性がある。しかし、現行プランではこうした市民活動への支援や育成の視点が十分に読み取れず、今後行政機能が縮小していく中で、市民活動をどう支え、育んでいくかという観点がより重要になると考える。
- もっと中山間地域を巻き込めるといい。そのためには、市町や次世代をどう巻き込むかが重要。若い世代には、完成したものを届けるだけでなく、議論の段階から参加してもらうことで、その世代にも広げていくことができる。そうした取組を進められるといい
- 人口減少により家族の形が失われつつある現状に対して、本当にそれでいいのかと疑問。今後、税収の減少により行政サービスの維持も難しくなる可能性があり、これは社会全体に関わる大きな問題だと感じている。現在の若者は結婚に前向きではない人が多く、危機感がある。だからこそ、大人が家庭の価値を若い世代に示していくことが重要だと考える
- 子どもたちが家庭や教育の中で自然にジェンダー平等を体験し、学ぶことが重要だと考えている。文部科学省は2023年に「生命の安全教育」を始めており、性に関する同意などについて教えていくことは男女共同参画に必須。

【次期プランに関して】

- 困難女性支援法に基づく福祉部局の施策も含め、次期プランでどう反映させるかが大切。現場では相談事業と普及啓発事業の連携が不可欠であり、県としての窓口が2つある現状は、どう連携をさせていくかを考える必要がある。
- 困難女性支援法の背景にもあるように、DVなどで苦しむ女性はいまだに多い。特に離婚に直面する女性は、家庭内での男女の不平等に苦しんでいる。こういう取り残された女性たちに目を向けたプランでなければ、男女共同参画社会の実現は進まず、同じ課題が繰り返されると強く危機感を抱いている。
- 性暴力の加害者・被害者・傍観者を生まない視点やLGBTQ+も含めた内容をプランに盛り込むべきだと考える。他者を思いやる姿勢こそが男女共同参画社会の基本であり、そういったことに目を向けているプランになればいい。
- 新しいプランは国の方針を超えるようなイメージで意欲的な内容にすべき。そのためにはまず県庁が変わり、県が県内すべての自治体のリーダーとして、主体的に推進する姿勢を取ってほしい。

【情報発信・啓発】

- 男女共同参画審議会の存在を知らなかったが、活動が十分に浸透していないことが残念。考えるだけでなく、もっと積極的に情報発信出来たら良い。
- 女性の流出が著しい中山間地域こそ、男女共同参画の理解を広める必要がある。地域の特性を踏まえた取組を、検討していくことが必要である。
- 豊岡市のような先進的な取組は成果もある一方で、課題も生じてくるだろう。そうした成果と課題を冷静に検証し、県内の他の自治体とも共有することが、今後の取組にとって重要である。

【その他】

- データ分析は重要だが、実体験やそこで感じたことを踏まえた施策でなければ、効果が出ず空回りしてしまうのではないかな。
- 困難を抱えている方たちにとっては、相談すること自体がハードルの高い行動なので、困っている人の状況を想像し、時間を気にせず、安心して相談できる“あたたかい窓口”が必要だと感じる。
- 多数に向けた支援は少しずつ整ってきているが、まだ十分に注目されていない分野でも困難を抱える人が多くいる。働きたい、地域に関わりたいという思いがあっても、実現できない人が意外と多くいるので、そうした人たちをどう支えていくかが、これからの課題である。
- 出会いサポートについては、前回のプランでも議論があったが、現在は民間の出会い系アプリなどが普及しており、行政予算を他の分野に振り向けるべきではな

いか。成婚率も低下傾向にあり、他自治体でも同様の傾向があるため、こうした取組の効果については改めて検証が必要だと感じる。

【総括】

- どうすれば兵庫県のプランが県民や全国に対して魅力的に映るか。県として何を指すのか。「兵庫県らしさ」とは何か。次期プランではこれらを明確に示したいと思う。委員の皆さんの意見を踏まえ、現行プランの重点目標や15の推進項目の内容について、見直しや統廃合を行い、目指す方向性をよりわかりやすく再構成していく。今までの延長線上で済む話ではないという危機感を持っている。変化のスピードは非常に早く、それに対応するために、委員の皆さんの意志と知恵をお借りしたい。