

## 計画改定の方向性等に関する委員意見

- 重点的に取り組む施策について、その理由やこれまでの推移をわかりやすく説明すべき。
- 男女共同参画に関して、兵庫県が他府県より進んでいる点と遅れている点を明示すべき。
- 県民に対して、男女共同参画の重要性や意義を発信することも、当審議会の重要な役割。
- 指導的地位に占める女性の割合が低い地方議会議員、審議会委員については、ポジティブアクションのうち、クォータ制やゴールアンドタイムテーブル方式を導入して、促進すべき。
- 現プランは「女性大学入学者の理工学分野専攻割合」を数値目標の一つとしているが、「理工学学部や医学部の入学者に占める女性の割合」のほうが指標として適切。
- 今なお存在する部落差別の具体的内容を討議し、差別のない男女共同参画の取組につなげるべき。
- 『なくそう差別！ともに生きる社会なんです』のようなテーマを審議会で明確にすべき。
- 最も不平等であるのが家事の時間で、男性の家事・育児等への参画が少ない。職場の意識改革や子育て支援制度の取得など、すべきことはいろいろとあるが、男性の育児休業取得が進まない原因を調査すべき。
- これまでの計画（ひょうご男女いきいきプラン 2020）を兵庫県らしく、現状に即した形に改定すべき。
- （資料4）の審議スケジュールを踏まえて、議論を進めるべき。
- 「県庁における取組」の管理職に占める女性の割合の目標数値と実績が低い。30代以下の女性職員のうち、上位職を希望しない理由として「責任が重くそれ以上のメリットが感じられない」と回答した者が80.9%いるが、リーダー的職務を任せれば、職務遂行は可能であるし、考えも変わってくると思う。
- 子育て支援について、長時間労働の是正や男性の育児休業取得も必要だが、より直接的に子育ての社会化に重点を置くべき。明石市の「生後オムツ定期便」などは子育てに悩む親に直接手を差しのべられ、女性や高齢者の新たな就業機会を生む可能性もあると思う。
- 次世代への継承について、今後は年少者への教育も検討すべき。子ども達は大人が考えるよりも早い段階でジェンダーギャップを意識している。
- 男女共同参画において「兵庫県の特性」がどこにあるのか、兵庫県ゆえにできることは何か、という意識が広く共有されることが重要。そのために、これまでの成功例、あるいは失敗例（実践しようとしたが難しかった事例）などの事例研究をプロセスに組み込み、その事例に基づき、企業や組織におけるジェンダー平等の状況を数値化し、検証できるようにすべき。
- 現プランの推進項目の「女性の能力発揮の促進と環境整備」に、事業承継への支援やマッチングを盛り込むべき。事業承継は女性活躍の幅を広げるだけでなく、地域振興や人口減少対策、まちづくり等々その効果は非常に大きい。
- ワークライフバランスの推進のためには、個人レベルでの意識改革はもちろん、企業においても一層の意識改革が必要であり、企業側の意識改革を図るための啓発推進及び行政指

導も必要。

- 『意思決定機関への女性の参画』について、数値目標は 30%以上を設定し、より一層強化すべき（組織の意思決定に影響を与える数値が 30%であり、それ以下の場合、女性の意見が反映されにくく、女性自身が男性規範を身につけてしまうこともある為）。
- 『仕事と生活の調和』をはかり、女性の活躍推進や男性にも働きやすい職場や生きやすい社会をめざすには『男性による家事・育児・地域への参画推進』が必要不可欠。県民モニターアンケートでは家庭の役割分担は夫婦がともに協力すべきという意識が高まっているにもかかわらず、実際の家事や育児は圧倒的に妻に偏っている。『男性の育休取得』が進まないという課題もある一方で、取得しても育児や家事をしないケースもあり、取得率のみにこだわらず、男性の意識改革と家事・育児力をつける教育の機会が必要。
- アンケート結果の「社会全体でみた男女の地位」で、家庭生活、職場、政治等において男性優位が 50%以上、社会通念等においては 9 割弱という結果で、根深いアンコンシャス・バイアスやジェンダー・バイアスがある。SDG s も視野に入れ、多様な人権の尊重という観点からも次期計画には、SOGI も含め、性別・国籍や障害の有無などにかかわらず、『だれもが対等・平等ですべての人の人権が尊重され、多様性を認め合う社会』をめざし、人材教育と「あらゆる暴力の根絶とハラスメント対策や虐待防止対策を強化」することが必要。
- 阪神・淡路大震災の避難所などで女性の視点が欠けていた反省点も踏まえ、今後も起こりうる大規模災害に備えて防災会議に女性委員の更なる増員と各地域における防災リーダーの育成を引き続き進めるべき。
- （参考資料 7-1）の県における現状の取組と方向性について、職員意識調査の設問として、『管理職になることをどう思うか』、『希望しない理由』とあるが、『どんなサポートがあれば、管理職にチャレンジしてみようと思うか』という前向きな視点で聞くことで、具体的なサポートに繋がられるのではないかと。
- 休暇取得をためらう理由として、「職場の上司や同僚に迷惑がかかる（58.2%）」という回答が多く、これに対する課題は職場のコミュニケーションの促進とあるが、誰が休んでも機能するチーム作り、情報共有の推進や属人化の排除が必要ではないかと。働き方が属人化して、自分が休んだら困る状況であれば、やはり、迷惑がかかると思い休めない。
- 兵庫県の女性有業率は上昇しているものの、依然として全国下位に留まっている現状について、その背景や課題を分析すべき。
- 兵庫県には都市部も郊外も農漁村部もあり、地域性に大きな差異がある。地域ごと（いくつかの県民局・県民センターをまとめたエリアごと）で男女共同参画の課題を分析し、対策を模索していく必要もあるのではないかと。
- 新しい働き方、ワーク・ライフ・バランスが一層重要になっており、更に踏み込んだ支援や施策が必要。
- 一人親家庭や多子世帯家庭への経済的支援、働き方改革に関する情報提供、保育・学童保育の充実等、長期・短期共に支援が必要。
- 男女共同参画の推進には一定の強制力が必要。まずは行政が率先して行うべき。また、男

性の意識改革が急務である。

- 女性の管理職割合や男性の育児参加等の施策が大切であることはもちろんであるが、その一方で、社会的にも家庭内にもまだまだ弱い立場にいる女性たちがこれまでの施策においては忘れられがちであったように感じている。そうした女性たちが、真に社会の一員と位置付けられ、その力を発揮できるよう、細やかな施策を検討すべき(DV、養育費の確保等)。
- LGBT、SOGI への配慮も今まで以上に意識すべき。
- 日本のジェンダー・ギャップ指数(経済分野)は115位で昨年より2つ上昇したが、女性管理職の少なさや低収入等が響き、依然低い水準にとどまっている。AI や RPA 等により仕事の自動化が進むと事務職など、男性よりも女性に大きな影響があると言われているが、日本では労働力不足が深刻になるのは明白であり、企業は生き残るために女性を戦力として育てる必要がある。
- 女性が働き続けることができる労働環境を整備しなければ、結婚や出産といったライフイベントを機に転職や非正規雇用となってしまう。また、待遇や昇進面で男女格差があれば、それを不満に退職する女性も出てくる。とりわけ、育児休業制度や時短勤務制度を女性だけが利用することで、「育児は女性の役割」という性別役割分業の価値観が強化されることは早急に改善が必要。男女どちらが制度を利用してもキャリアに影響しない職場を作る必要がある。
- 更にこのような職場を整備していくため、企業経営者の教育トレーニング制度を設け、「一般論賛成、各論反対」にならないよう実効性を持たせることが重要と考える。企業経営者が率先して推進しなければ、兵庫県の女性就業率の改善も進まず、またこのたびのコロナ危機のようなことが起こると、一気に女性の負担が増えてしまうことが危惧される。