

令和7年度 第3回男女共同参画審議会 議事要旨

- 1 日 時 令和7年12月10日（水） 10:00～12:00
- 2 場 所 のじぎく会館1階 ふれあいルーム
- 3 出席委員 井野瀬委員<会長>、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、開本委員<副会長>、松岡委員（五十音順）
- 4 県出席者 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14名の出席により審議会成立。

・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

ひょうご男女いきいきプラン2030（仮称）の素案について

資料1～3について、事務局から説明し、素案および数値目標項目について出席委員から意見を聴取した。委員の意見等については次のとおり。

6 主な意見

【素案全体について】

- 男女共同参画に関していろんな分野がある中で、一般の人には「自分の関心分野が含まれているか」が分かりづらい。専門家には理解できても、一般向けには、男女共同参画にどういった分野があるのか全体像を示しつつ、今回の計画での重点分野を明確化する工夫が必要である。
- 現行の計画は3つの重点目標で構成されているが、分け方が抽象的で一般の人には分かりづらい。また、推進項目の中にも複数のテーマが含まれていて、細切れ感があり、読む側が「どこを見ればよいか」迷うので、「職場」「家庭」「学校」などのカテゴリーで切り分けると、関心のある分野を探しやすくなる。
- 計画は正しい内容だが、前例踏襲で大きな変革や目玉が見えず、県民に「変わった」と感じさせる要素が乏しいように感じる。若い人がどんどん外に出て行き、女性は戻ってこないという現状を改善するために、もっと大きな「目玉」となる施策が必要だと感じている。報道されるレベルで「特徴的な取組」があれば、県民も変化を実感できるはずだが、現状では見えにくい。
- 資料全体が都市部中心の取り組みに見え、地方や中山間地域の課題が十分に反映されていない印象を受ける。
- 経済団体として、若年女性の県外流出は、企業にとっても深刻であり、彼女らに選ばれる企業づくりが必要だと感じている。新入社員の採用対策セミナー等を通じて、

企業に意識改革と前向きな取組を求めている。次期計画においても、企業に対してより積極的な取組を促す表現を加えてはどうか。

- 計画は多くの項目がある中で、例えば経営者の方へ「何をしてほしいか」などを書くことで兵庫県が今何を必要としているのかが明確にわかってよいのではないかな。
- 男女共同参画に関する問題解決には時間がかかるので、互いの理解と譲歩が不可欠であり、協力し合うことが重要だと感じる。「遅れている」と言われているが、今回の資料を見て「少し進んできている」と、心の中でちょっとわくわくする部分が見えて喜んだ。
- 内容について、企業などに重点が置かれている一方、地域の変化がなければ根本的な課題解決にならないと考えている。
- 主な取組のところで、セミナーなどの開催について記載されているが、参加しない層にどう情報を届けるかは、見せ方の問題かなと思う。
- 計画に「大きな目玉」がなく、兵庫県の最優先課題として女性と若者について（推進項目3）を打ち出してはどうか。
- 男女共同参画はテーマが広く、利害関係者が多いため、計画がどうしても幅広くなるのは仕方がない。これから本体を大きく変えるのは難しいが、概要版を誰しもが自分の立場で読んでもらえるような工夫をし、まずは概要版を読んでもらうことに注力してはどうか。
- 神戸阪神では若い女性が転入超過だが、淡路・但馬では流出が続いており、県全体に目配せするのであれば、人口減少の件は地域間対立を招く表現にならないよう注意すべきである。

【第1章「目指す社会」について】

- 計画本文の第1章で示されている「目指す社会」が抽象的である。「目指す社会」と今回の計画の重点目標を繋ぐ役割として、第3章の冒頭19ページに5年間で目指す方向性を明確に示すべきではないか。
- （1）の「支える社会」は目的ではなく手段であるため、「誰もが支え合って生きることのできる社会」とする方が適切である。

【第2章について】

- 14ページで、人口減少下では転出入の人数だけで改善を語ると誤解を招きやすい。率（%）や比率指標で考えるべきではないか。

【推進項目1「女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備」について】

- 就業支援やスタートアップ支援の記載はあるものの、資料全体として、企業や経営者への表現が甘いと感じるので、より踏み込んだ記載をしてほしい。

【推進項目2「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり」について】

- 23ページに「管理職が率先して～」という表現があるが、「経営層と管理職が」という表現にすべき。経営層が経営戦略として本気で取り組むことで、管理職や現場の意識改革が進む。
- 企業は成果が上がらないと動かない。成果の中でも①社員の生活の質向上（内向き）、②社会課題の解決・社会貢献（外向き）の2つがあると思う。こういった視点で伝

え方を意識する必要があると感じる。厳しい言い方ではなく、危機意識を促し「変わらないとまずい」というメッセージを伝えることが重要ではないか。

【推進項目3「若者や女性に選ばれる兵庫の実現」について】

- 阪神間と中山間地域では課題が異なるため、転出超過に関しては中山間地域への重点支援が必要ではないか。目標設定についても地域別に分けることも検討してはどうか。
- 女性が転出するのはジェンダーの問題だという記載があるものの、主な取組には若者に対する取組しか記載がないので、女性がジェンダーにとらわれず地方で暮らしやすい環境づくりのための施策も主な取組に入れるべきであり、言葉の順序も「若者や女性」ではなく、「女性や若者」とする方が適切である。

【推進項目4「アンコンシャス・バイアスの解消と男性の家庭への参画促進」について】

- 「アンコンシャス・バイアスの解消」という言葉を最初に持ってきたことは評価するが、企業内でのアンコンシャス・バイアス解消には、公正・客観的な人事評価の仕組みが重要だと感じる。
- 27 ページのアンコンシャス・バイアスに関する記載で「男女がともに」と繰り返し書かれている点は評価できる。
- 企業においては、経営者や上司の意識が重要であり、就業規則や制度があっても現場での理解不足等により、適切に運用されないことがある。経営層や管理職がアンコンシャス・バイアスを理解し、意識を持って取り組むことで、男女共同参画の推進は大きく進む可能性がある。
- 育休取得推進は、福祉の一環であったが、今は経営戦略の一環であることを強調する必要がある、大企業では理解が進んでいるが中小企業ではまだ浸透していないところが多いと感じる。
- 人事評価への働きかけは重要であり、アンコンシャス・バイアス対策を行動変容まで落とし込む必要がある。県や企業の管理職評価項目に、「女性登用」「働き方改革」「育成」への貢献を組み込み、行動を後押しする仕組み作ってはどうか。
- 29 ページ「家事シェアシート」のモデルケースの夫側に対して甘く、風呂掃除程度で問題ないと取られる恐れがあるため、モデルケースとするならばもっと厳しめの内容にするべき。
- （家事シェアシートに関連して）家事は実働だけでなく判断なども含まれる。女性が家事や子育ての責任者として、判断は女性、男性が実働のような形になりやすいところで、そこは男女ともにまだアンコンシャス・バイアスもあると思う。

【推進項目5「地域の多様性を踏まえた男女共同参画意識の醸成」について】

- 民間女性支援団体は神戸・阪神間中心で、既存団体の持続可能性に課題がある。新規開設だけでなく、既存団体の基盤強化も必要である。
- 民間の女性相談員と行政の相談員の連携が不足している。孤独・孤立対策と同様に女性支援でも官民が連携できる体制整備が必要だと感じる。

【推進項目 6「次世代を担う若者への教育・啓発」について】

- 理工系における女性比率の低さだけを取り上げるとアンコンシャス・バイアスを促進しかねないため、男性が相対的に少ない分野も併記するなど工夫が必要ではないか。

【推進項目 7「男女共同参画の視点に立った防災体制の推進」について】

- 35 ページの阪神淡路大震災に関する記載における「創造的復興を成し遂げてきました」という表現は、被災地の現状を踏まえると「進めてきた」「取り組んできた」とする方が望ましい。

【推進項目 9「差別・暴力等がなく安心して暮らせる環境の整備」について】

- 困難女性支援法に関する取組について、「家庭関係破綻」という表現はきつく感じる可能性があるため、「家庭の中の生きづらさ」など柔らかい言葉への修正が望ましい。

【数値目標項目について】

- 目標達成を少しでも超えた場合、数字上は目標達成ではあるが、次期目標にしないというのはどうなのか。数値目標の評価方法を見直す必要があるのではないか。
- 男性育休取得率の目標に「期間」を含めている点は評価できる。また、女性管理職比率の目標値も、そこに至るための育成期間等の根拠があったうえでその数値を目指しているという見せ方ができれば良いと思った。
- 24 番目の「住んでいる地域に関係なく暮らしやすい環境が整っていると思う人の割合」は、低い場合に振り返る指標が不明確であり、具体的な補足項目も必要なのではないか。

【その他】

- 「兵庫らしさ」につながるネタとして、「消滅可能性自治体」という言葉があり、2020 年から 30 年間で若年女性が 50%を超えて減少する自治体を指す。兵庫県には自立持続可能性自治体は一つもないが、この現状に危機感が乏しいため、計画にこうした言葉を取り入れることで、問題意識を高める要素になるのではないか。
- 2030 年に向けて兵庫が選ばれる県であり続けるために、県と企業が共通で使える短くインパクトのあるキャッチフレーズを作るなど、同じ方向を向いて連携強化できる体制を整えてはどうか。

【委員意見を受けた事務局意見】

- 都市部と中山間地域との比較について、数値目標項目の 24 番目「住んでいる地域には年齢・性別・障害の有無等に関わりなく暮らしやすい環境が整っていると思う人の割合」を地域別にパーセンテージで表示し、視覚的にわかりやすくすることも検討する。
- 経営者に向けての人事評価や休暇制度等の話は刺さる部分だと感じるので、ピックアップに記載できるような具体的な企業事例（成功事例）をいただけたら掲載も検討したい。

- 女性や若者の転出拡大に関して、兵庫県としても人口減少が課題となっており、県政の基本指針であるひょうごビジョン 2050 や、その総合的な実行プログラムである地域創生戦略の枠組みと整合性を保ちつつ、男女共同参画の分野としてその枠を逸脱しない範囲で記載する必要がある。

【総括】

- 今日委員の皆様から出たアイデアを反映し、概要版や本文内のキャッチアップで読んでもらえるような工夫をしていきたいと思う。

【今後の進め方について】

以下について、事務局から委員へ説明を行い、了承された。

- 12 月下旬から 1 月中旬にかけてパブリックコメントを行い、提出された意見をどのように反映するかを会長と協議の上、プランの最終案を作成させていただく。
- その結果、①大きな変更がある場合は第 4 回審議会を書面で開催して委員の皆様からご意見をいただき、会長に御確認いただいた上でプランの最終案を確定することとし、②変更がない場合や変更があっても軽微な範囲に留まる場合は第 4 回審議会を開催せず、委員の皆様には書面でお知らせすることとしたい。
- また、第 4 回審議会開催の可否等については会長一任とさせていただきたい。