

令和5年度第2回茨城県男女共同参画審議会

1 日 時

令和6年2月1日（木）14時00分～16時00分

2 場 所

茨城県庁 12階県民生活環境部会議室

3 出席委員（敬称略、五十音順）

阿部 重典（(株) LuckyFM 茨城放送 代表取締役社長）

有馬 慧（弁護士（有馬総合法律事務所））

大澤 幸子（茨城プロダクション代表）

長田 佳世（茨城県産婦人科医会副会長）

西連寺 節子（茨城県女性団体連盟会長）

清山 玲（茨城大学人文社会科学部教授）

土井 宣弘（(株) 常陽銀行人事部担当部長兼ダイバーシティ推進室長）

直井 雄一郎（イバラキノミライ代表、CAMEO COFFEE COMPANY スタッフ）

中島 美那子（茨城キリスト教大学文学部教授）

山口 京子（茨城労働局雇用環境・均等室長）

横田 祥（(有)横田農場米粉加工部門部長）

（計11名）

4 内 容

（1）開会

（2）議事録の公表について

（3）議事

①令和6年度女性活躍推進に関する企業調査について

②令和6年度男女共同参画に関する県民意識調査について

（4）報告事項

①茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の関連施策一覧の修正について

②ネットリサーチの実施について

（5）閉会

<配布資料>

資料1-1 令和6年度女性活躍推進に関する企業調査について

資料1-2 女性活躍推進に関する企業調査項目案

資料1-3 女性活躍推進に関する企業調査票（案）

資料2-1 令和6年度男女共同参画に関する県民意識調査について

資料2-2 男女共同参画に関する県民意識調査項目案

資料 2-3 男女共同参画に関する県民意識調査票（案）

報告資料 1 茨城県男女共同参画基本計画（第 4 次）の関連施策一覧の修正について

〃（参考） 茨城県男女共同参画基本計画（第 4 次）の関連施策一覧

報告資料 2 ネットリサーチの実施について

5 結果

①令和 6 年度女性活躍推進に関する企業調査について

②令和 6 年度男女共同参画に関する県民意識調査について

資料 1-1 令和 6 年度女性活躍推進に関する企業調査について

【主な意見】

<委員>

- ・回収率が 22.1%というのは、こういう調査では低いのか、高いのか。
- ・有効回答率は確かに低い、25 から 35 ぐらいまでは、30 前後あってもおかしくない。
ただし、少し詳細な照会なので少し回答率が落ちるとかはある。
- ・このようなアンケートは最近私もいろいろと受けているが、ハイブリッドで、郵送とインターネットと両方で回答が可能というのが非常に多くなっていると感じる。
インターネットもいくつか方法や、予算もあるとはいえ、安価にできる方法もあると思うので、ご検討いただくと良いと感じた。
- ・回答率が 20%前半は必ずしも高くないと思う。これは質問項目や内容によっても変わってくる。回収する方法によって様々変化があると思うので、その回収で例えば 3 割ぐらいは欲しいとか、40%欲しいと、というようなイメージがあれば、それに準じた回収方法や、設問数、また設問の内容というのを、例えばもう少し絞り込むとか、簡便なものにして、集めた情報を整理しやすいようなものにしていくというのも 1 つの方法と感じた。
- ・質問内容は、よくある企業調査ぐらいかとは思うものの、労務担当や総務担当の方々、また、中小企業規模だと、負担に感じる方もいるので、2 割ちょっとの回収というのも、何となく頷ける気がした。
- ・設問は、属性をある程度特定した上で、それに合わせてクロス集計をかけていくことによって、どういう施策が必要かというように、その回答によって幾つかの質問をクロスがけすることができるように設計されている。どこを削るかというのが一番頭が痛いと思うが、皆さんの中で特に、組織として回答する場合に、この部分がすごく負担感が強くて、回収率を下げているのではないかとと思われるようなものがあれば、委員から意見を出していただきたい。

<労働政策課>

- ・回収率が高いのか低いのかということところは少し難しいところだが、正直必ずしもとても高い数字ではないと思う。もしかしたら設問数などで回答率に、影響があるかもしれない。
- ・Web で回答というものも多いと思うが、予算との兼ね合いもあるので検討させていただく。
- ・県民調査については Web の方が回答しやすく回答率が上がると聞いているが、企業様では経営者ではなく、人事労務担当者の方が回答されるので、紙の方が回答しやすいとのご意見もある。

資料 1-3 女性活躍促進に関する企業調査票（案）

【主な意見】

○P 7 問 13-3 介護休業の取得状況について

<委員>

- ・ 13 番の 2 の「貴社において介護が必要な家族がいる従業員の人数をご記入ください」というのは知りたい数字だが、これは介護休暇を申請してる人という意味なのか？介護の人がいるというのを全部その企業や上司に言っている人ばかりではないと思う。この数字が必須項目だと、どう書いてよいかわからないので、その次にいかないのではないかな。
- ・ 取得状況や休暇の日数が 1 ヶ月とか 3 ヶ月とかというので、全部足し上げて、人数で割るという作業が必要になるので、そこが少し大変なのではないかな。
- ・ 把握の有無でいうと、私のところでは一部あるとの回答になる。相談があるケースは当然あるが、全員が相談しているわけではない。そういう意味では、一部把握している人数というのが実態なので、ぴったり当てはまる回答項目は無いと思う。
- ・ 把握の有無や申請の有無、相談等で、この休業の日数や申請者数は分かると思う。申請者数が分かったら、取得日数がちゃんと計算できるのか。ここが知りたいところではあるが、ここで出したいのは取れてないことと、介護休業を取ったとしても短い期間しか取っていないということ、それから、把握していないこと。この 3 つが、ここから出てくる結果になると思う。それに数字を出すかどうかというのは、回答率との関係で要検討ではないかな。
- ・ 平均を出すのはすごく大変で、例えば 1 人 2 人ならできるが、30 人もいたら大変だなと思うので、1 週間以内とか、何ヶ月以内とか、何か月以上とかで丸をつけるだけであれば少し楽になるかと思う。
- ・ 法律上、介護休業は 93 日がマックスなので、法を上回る措置をとっている。何をねらいとするかということでき聞き方が変わってくるかと思う。
- ・ 基本的に性別で取り方がどう違うかや、期間がどう違うか等、そういったことをねらっている。介護休暇は確かに全体として日数が短いので、例えば取ってないかくらいでも、良いかもしれない。

○P 5 問 10-4 育児休業取得にあたっての課題について

<委員>

- ・ 選択肢の中に育児休業の規定がないというのは、あってもいいのではないかなと思う。上の 10-1 で、何歳まで取れますかの 9 番で育児休業の規定なしがあるので、もしかしたらその企業はそれを選ぶのではないかなと思う。
- ・ 10-3 で育児休業平均取得日数は平均してしまうと、分からない。
男性は数日から半年の間がほぼ 100%近いが、女性は大体半年から 1 年。
平均すると企業の中でも片方の方は 5 日しかないが、片方が長くとったら平均されてしまうので、もう少し細かく知れたらいいのではないかなと思う。
- ・ 二極化しているということか。平均取得日数を出してるのは、男性と女性で違うことを明らかにするためだと思う。2 週間未満とか 1 ヶ月以上を確認するとなると、質問数を増やさないといけなくなり、回答しにくいと言われてしまうのではないかな。
- ・ 5 日の人と 180 日とかの人が平均割ってしまうと、何かぼやけるといえるのは分かる気がする。

例えばさっきの介護休暇と同じように、何か中央値というかデータを取ってはどうか。

- ・男性の育休取得期間は、どれが多いかという期間を選択して、男性の場合どれが多い、女性の場合どれが多いというように、1個ずつつけてもらうという感じか。
- ・回収率が3割ぐらいになると、その結果の妥当性についての問題が出てくる。それであれば丸を付けて、どちらが多いとか満遍なくいますというのもあると思う。或いは、その他で具体的に特徴を書いてもらうこともあるかもしれない。

<労働政策課>

- ・確かに書く側に立つと、明らかに丸を付けたりする方が、回答しやすいというのは事実なので、頂戴したご意見も含めて、こちらで検討させていただく。

○P 6 問 12 仕事と育児の両立支援に関する取組について

<委員>

- ・問 12 について、たまたま子育て中の女性たちからお話を聞いた際、女性たちが働くためには、5 番の柔軟な働き方がすごく大事だと言っていたので、これを一本にまとめるのではなく、フレックスタイムや時短というのが時間に関する柔軟性、もう 1 つがテレワークという働き方そのものに関する柔軟性というように分けて、そこは丁寧に扱っていただきたい。
- ・絶対に分けたほうがいい。テレワークが入ったことによって、管理職になりやすくなるとの話も相当聞くので、入れたほうがいいと思う。完全フレックスとかテレワークとか別物だと思う。

資料 2-3 男女共同参画に関する県民意識調査票 (案)

【主な意見】

○P 4 問 6 夫婦の家事分担割合について

<委員>

- ・パーセンテージで何%何%という聞き方にするか、選択肢で、0 : 100 とかで出てきたとき、すごく偏ったりするので、ものによってはマルつけ方式が良いと思う。選択肢で、男女半々とか3 : 7 というような感じで丸を付ける。どこかの都道府県でそういった形でやっていたと思うので、検討してみると良いと思う。
- ・例えば同じカップルでも、片方は半々でやっていると言っている、もう一方は7 : 3 で自分が多いという回答がある。だから、世帯の家事割合を自分自身はどう思っているかというのを見るために (この設問は) ある。そうすると、例えば、男性の方で、「3 割以上はしてる」という回答のときに、女性の方は、「夫は3 割もやってない」という回答が多ければ、それは認識ギャップがあるとみれば良い。
- ・回答する人が専業主婦の家庭も当然あると思うので、その家が本当に 50%、50%と回答するかというと、そのような回答はしない気がする。
- ・(職業の就労形態について) 正社員かパートアルバイトかという区別はつくが、フルタイムと短時間の人が混じっている、厳密に言うと、そこは分けるということはあるかと思う。正社員と非正規は明らかに違う。正社員のフルと短時間正社員と非正規の短時間とフルという 4 択に分けるということはあると思う。
- ・あなたの配偶者の主な職業はP 7 問 11-1 で聞くようになっているので、そのクロスがけをすることに

よって(夫婦の家事分担割合について)、専業主婦世帯と共働き世帯の区別がつく。共働きのところで、パートかどうかというのが、本当は時間パートか派遣とか契約社員のフルタイムかというのがこの調査票だと区別がつかない。

- ・理想と現実が活きてくるためには、相手の配偶者の方の、雇用形態も聞かないといけないと思う。
- ・女性も専業主婦希望は、ほぼいないというか、5%ぐらいしかないと分かる。30代40代の子育て期に、男性が仕事優先か、両立か生活優先かということについて、多分皆さんが思っているよりは、両立、生活優先の人たちが子育て期に多いということが分かる。そういうデータはなかなか他にない。
- ・このデータは他にはほとんどないため、この設問は必要。子育て期に、男性の理想がそんなに仕事よりではないことが数字的に出る。男性と女性でもっと大きく違うのではないかとみんなが思っていたのに、そこに違いがないことが分かるということは、企業の人事労務管理上はすごく意味がある。今若い人は育休取得が当たり前だと思っているが、入社したら取れないというのは、上の世代との間でギャップが大きすぎる。取らせないのは当たり前だろうと思っているミドルマネジメントやそう思うトップマネジメントは、自分たちの時代はそれが当たり前だったが、若い人は育休などを取れて当たり前だと思っている。そのことが、この理想と現実のデータで出るのではないかと思う。
- ・若い人とミドルマネージャーの意識は全く違うんだらうなというのはおっしゃる通りだと思う。

<女性活躍・県民協働課>

(御意見を踏まえて調査票を修正予定)

○P5 問7男女ともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために特に必要だと思うことについて

<委員>

- ・選択肢3(男性の家事参加に対する男性自身の抵抗感の解消)、4(男性の家事参加に対する女性の抵抗感の解消)、5(男性の仕事中心の考え方に対する改革)や、「男性の」という部分が消されている。本来は、男性が家事子育て介護に積極的に参加していくためにはという趣旨だと思うが、そうは読み込めない。「男女ともに」ということを意識して付けるのかなと少し疑問に思う。意図は分かるがぼやける感じがする。
- ・地域活動が突然出てくる。個人の生活のところに関連付けているという趣旨なのかもしれないが、これまで家事とか育児という話が出てきたのに、突然、地域活動が出てきて、何か答えにくいのではないか。
- ・家事・子育て介護に、どうやったら男女というか、男性が参加できるのかという話と地域活動にどうやったら男性が参加できるのかというのは、考慮する要素が全然違うような気がする。一緒にするのは適当なのか。
- ・仕事と生活の両立というときに、地域活動まで考えて両立要件に入れる人はいないと思う。いないというか、そこまで世の中がいてない。やめるかどうかというときは育児か介護か、それと働き方、転勤とかそういうのが大きいので、地域活動は問7から外するのが良いと思う。

<女性活躍・県民協働課>

(御意見を踏まえて調査票を修正予定)

○P11 地域活動について

<委員>

- ・問 17 の「女性の地域活動のリーダーが必要だと思うか」という設問があるのは、女性の地域活動のリーダーが少なすぎるからなんだという意味で入れるのはどうか。女性を優遇してるわけではなく、男女ともに、リーダーになるべく人を育てるところを押し進めてほしい。
- ・町内会のトップは、男性の方が多い。
- ・地域活動において、(地域によっては) 女は黙ってるというところもまだまだある。
- ・今、災害関係で、避難所の運営等に女性が入ってなくて困っているという話を聞くので、そんな項目が入ると、大事だよというのがメッセージとして見られるといいなと思う。
- ・地域活動が何なのかという定義が全く何もない。読んだ人によって、PTA活動をイメージした人とお祭り活動とか、町内会とか多分バラバラになったと思うので、何について聞いているのかというところをもう少しはっきりしないと、何を答えればいいのかというところになるのかと思う。
- ・地域活動について言うと、茨城県男女共同参画基本計画(第4次計画)で、地域活動への女性の参画について触れているので、それをかなりごっそり抜くというのは、そのあとの第5次計画作るときに、これは今現状どうなっていて、どうするんだ、というところが抜けてしまうと思うので、何かしら作らざるを得ないのかと思う。
- ・県民活動、県民として、やっぱり大事な部分かという感じがある。こういう意識なんだと、茨城県が低いのが分かってもいいので、やはり知ってほしい。
- ・(地域活動について) これがしたいと思っているって人たちがいるのであれば、そこに一定の可能性を信じて、ではどうすればいいのかというところで、問 17 (女性が地域活動のリーダーになるために、どのようなことが必要だと思うか) は残して、どういう課題がありますかというところとにつなげるということにしたらどうか。
- ・女性でも実はスポーツ関係をやりたいが、男性がたくさんで、できないという実情があるのではないかと。
災害関係で消防団に入りたいが、男性ばかりでちょっと周りの目があって入りにくいという結果を見ることもできるのではないかと思う。最終的には、地域活動の設問を入れた場合、男性も女性も同じように活躍してるかどうかを見たいということか。
- ・私たちの意図としては、ここ(問 15-2 地域活動を「している」「していないが、今後はしたいと思っている」と答えた方に対して、どのような活動内容を問う項目)を入れたときに、例えば男性たちは9番(スポーツ・文化関係)、10番(災害関係)、11番(町内会関係)とかに結構丸が多くて女性たちは、1番(まちづくり関係)男性もかな、4番(子ども関係)、3番(男女共同参画関係)とか5番(高齢者関係)、6番(障害者関係)あたりが多い、そうなるかなと想像するが、過去の調査結果は、実際そのようだったのか。そうであれば、こういう地域活動も性別役割分業に基づいているというような言い方ができると思う。
- ・自治会長に占める女性の割合の都道府県データは内閣府が出している。自治会長だったら分かる。審議会とかはあると思うが、(リーダーということに関して) 町内会・まちづくり系とか個別に調査をかけたのは、なかなか結果が上手く出ないかもしれない。

- ・PTA 会長が（リーダーに）入ると認識した人がマルをつけて、女性が一定数いたりすると、男性と同じぐらいいるという結果になり、それは、女性が子育てをするみたいな役割分担をもとにしているようで、その結果でいいのかという感じになりかねないと思う。
- ・町内会だと、水戸なんか各班に分かれて、班長なんか持ち回りでやるので、やったことあるかと言えば、やったことありますとみんな答えてしまって、何らかの形で、町内会或いはリーダーになったことありますと回答してしまう可能性はあると思う。非常に曖昧な感じがある。班によって役割が違うので、運動会とか地域活動等も、年間活動で関わることは関わってやらなければいけない。
- ・町内会等のリーダーとして男性になるべきか、女性になるべきか、もしくは、いろんな人になるべきかと思っているのかという意識を聞いて、全国データとの乖離みたいことができた方が、もう少し増やすべきという話を言いやすいような気がする。

<女性活躍・県民協働課>

- ・前回の調査で、女性が女性というところに、抵抗を示された方が結構いらした。
- ・今年度ネットリサーチをやってみようと思っているが、その中で、これをもっと広い形で、「政治、経済、地域など各分野で女性がリーダーとして活躍するために、障害となるものは何だと思えますか」というような聞き方をしている。地域だけで設問を作るのか、もうちょっと広い分野として聞くのか、どういう聞き方がいいのかというのは、ご意見いただければありがたい。
- ・地域のリーダーを増やしてくると第4次計画にあるので、(地域活動についての設問を削除してしまうと)その裏付けがなくなってしまうというのは、ご意見のとおりだと思う。
- ・PTAを入れるか入れないかで回答も変わってくると思うので、地域活動についての設問を入れるときには、どういったものを地域活動とするのかというのは、よく検討した上で入れたいと思う。
- ・男性が多いのは町内会。その次がまちづくり。その次が子ども関係という順番になっていて、女性が一番多いのは町内会で、子供関係が2番、3番目が高齢者関係。町内会は両方とも一位だが、災害関係はやはり男性が多い。健康とか、医療関係、障害者関係は女性が多いというのは確かに数字で出ている。
- ・(地域活動の女性リーダーの割合について)今把握してない部分があるので、確認をした上で改めて、こういう項目でいかがでしょうかということで、ご提案させていただく。

○P12 ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント等について

<委員>

- ・マタハラ・パタハラの設定を削ってしまったのか。
- ・DVに関するところを全部削除したのは、全部他部署で調査を実施しているからか。
- ・困難な問題を抱える女性を支える法律というのが新しくできて、今ちょうど基本計画を策定しているところで、その委員を務めている。今度DV関連のものと合わせる。男女共同参画も関係しているので、その辺のところの基本計画とのすり合わせをきちんとして欲しいと話をしている。

<女性活躍・県民協働課>

- ・マタハラ・パタハラに関しては、前回調査で「ある」と答えた人がほとんどいなかったのが削除した。
- ・DVに関しては、青少年家庭課でこちらよりももっと細かい内容の調査をしているので、当課で実施する調査からは削除した。DVの被害の有無とか誰から被害を受けたのかとかDVの内容とか、経験の有無とか、どこに相談したとか、相談しない場合はなぜしないのかと結構細かく聞いている。

○その他

<委員>

- ・調査の報告書をまとめて出すときのやり方は、例えば国勢調査とかその他の男女共同参画に関する政府の調査等がある。都道府県データが出るものも一部あると思うので、そういうものを活用し、それを紹介した上で、茨城県の課題はこうであるという書き方をすれば、少しストーリー的には成り立つと思う。
- ・企業調査の方で、制度があるか、どういう制度が大事だと思うかについては、結構みんな制度は知っているんで、利用しやすいですか、或いは利用しやすい制度を作っていると聞いた方が、もしかしたら今後の課題というか、どうすれば女性活躍が進むかという点で良いかもしれない。
- ・育休規定がなくても、ないところは法律の規定が適用されるので、労働相談があれば、「もう法律がこうなってますから、それを申し出てくださっていいですよ、何か問題だったら労働局に相談してくださいね」というやりとりをするので、企業調査で規定がある話を聞いても、ないと答えたらその企業は法律違反があるなと思うだけ、絵に書いた餅になっているんだなと分かるだけなので、現実を知るためには、県民意識調査でしっかりいろいろ聞きたいことをシンプルに聞いた方が、よりみえてくるのではないかと思う。