

令和6年度第1回茨城県男女共同参画審議会

1 日 時

令和6年9月3日（火）14時00分～16時00分

2 場 所

茨城県庁 11階 1106会議室

3 出席委員（敬称略、五十音順）

石塚 凜々（常磐大学学生）

川崎 爽（NPO 法人 RAINBOW 茨城正会員）

清山 玲（茨城大学人文社会科学部教授）

祖父江 真（(株)常陽銀行人事部次長兼ダイバーシティ推進室長）

中島 美那子（茨城キリスト教大学文学部教授）

仁衡 琢磨（ペンギンシステム(株)代表取締役）

藤井 弘実（(株)LuckyFM 茨城放送総務インフラ事業部リーダー）

松崎 侑奈（いばらき地域おこし協力隊サポーターズ代表、合同会社えにしか代表）

山口 京子（茨城労働局雇用環境・均等室長）

山口 仁美（連合茨城女性委員会幹事）

山野 英治（(株)ライフサポート山野代表取締役）

横田 祥（(有)横田農場加工部門部長）

（計12名）

4 内 容

(1) 開会

(2) あいさつ

(3) 委員紹介

(4) 委員長・副委員長選出

(5) 議事

①茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の概要及び進捗状況について

②茨城県女性活躍推進計画（第2次）の概要と進捗状況について

③今後のスケジュール（案）について

(6) 報告事項

①「茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査」及び

「茨城県女性活躍に関する企業調査」の概要について

②茨城県ダイバーシティ推進センターの取組について

③「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」に基づく取組の実施状況等について

④その他

(7) 閉会

<配布資料>

資料1 茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の概要及び進捗状況について

資料2 茨城県女性活躍推進計画（第2次）の概要と進捗状況について

資料3 今後のスケジュール（案）について

報告資料1-1 茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査の概要について

報告資料1-2 茨城県女性活躍に関する企業調査の概要について

報告資料2 茨城県ダイバーシティ推進センターの取組について

報告資料3 「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」に基づく取組の実施状況等について

5 結果

- ・開会にあたり、茨城県県民生活環境部 須能次長が挨拶を行った。
- ・委員長に清山委員、副委員長に百合田委員が互選により選出された。
- ・議事について、事務局から説明を行った後、議論が行われた。主な意見は以下のとおり。

(1) 議事

資料1 茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の概要及び進捗状況について

資料2 茨城県女性活躍推進計画（第2次）の概要と進捗状況について

資料3 今後のスケジュール（案）について

【委員の発言概要】

- ・「くるみん」は10年かけて取得したが、IT業界は女性社員の人数自体が少なく、その結果昇任する女性社員の数も男性に比べて少ないため、「えるぼし」の取得には課題がある。IT企業が「えるぼし」認定を受けようとする場合、まずは女性の採用を強化し、IT業界への関心を高める採用アピールの工夫が必要である。
- ・「えるぼし」認定を受けており、女性管理職比率の向上などを目指し、スピード感をもって積極的に取り組んでいるが、管理職への登用を進めるには、候補となる女性社員の母数を増やすことが必要。金融業界では女性が重要視されてこなかった土壌があり、アフターマティブアクションの実施も必要と考えている。職場の半数が女性であることを踏まえ、長く安心して働ける環境づくりにも注力している。
- ・待機児童の現状について、10月の人数の公表を待ちたい。新聞報道では「実質ゼロ」とされているが、こども家庭庁の定義と実感のズレがあるため、潜在的な待機児童がいる可能性がある。茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の策定当時に比べ、待機児童数は大幅に減少しているが、さらなる改善のためには、待機児童のカウント方法や実態の正確な把握が今後の課題である。
- ・茨城県の男女間賃金格差が令和4（2022）年度から令和5（2023）年度にかけて悪化しているほか、女性有業率及び雇用者（女性）の正規雇用率も大事な項目であると考えているため、今後、抜本的な対策が必要ではないか。
- ・全国的に男性の育休取得期間は短く3日～1週間という人も多い。母親たちからは1週間では育休とは呼べないとの意見もあり、育休期間についても重視して欲しい。市町村職員の育休取得率についても

総務省データを参考に、期間別の情報提供を検討して欲しい。

- ・会社の規模に関わらず、「えるぼし」や「くるみん」の取得は、各社の状況に応じた取り組み方がある。例えば、少人数の企業の方が、残業ゼロの達成がしやすい場合もある。また、ある企業では時間をかけて取引先の協力を得て残業ゼロを実現した事例も存在。
- ・女性活躍や子育て支援には時間とコストがかかるが、昨今の労働力不足の中にあっては、高い目標を持つことが重要。茨城県では男女間賃金格差がワースト2位であることが話題となっているが、その分伸びしろがあるため、魅力アップにつながるよう、取組を進めることを期待している。
- ・労働関係の相談機関では、電話での相談対応を行っているが、主に賃金やパワハラの問題に係る内容が寄せられていると聞いている。

(2) 報告事項

報告資料1-1 茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査の概要について

報告資料1-2 茨城県女性活躍に関する企業調査の概要について

報告資料2 茨城県ダイバーシティ推進センターの取組について

報告資料3 「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」に基づく取組の実施状況等について

【委員の発言概要】

- ・前回の県民意識調査では、30代・40代の子育て世帯の男性の「理想」のワーク・ライフ・バランス（問1）について女性とほぼ同じ意識を持っていたが、「現実」では、男性が仕事を優先し、女性が家庭生活にシフトする傾向が見られた。今回の調査でその変化に注目している。また、近年は育児休業に関する意識の変化が顕著で、特に若い世代では育児休業を取得したいと考える男性が増えており、夫婦の家事分担割合（問6）にも世代間の違いがある可能性があるため、その結果に注視したい。
- ・企業調査では、女性の活躍や登用の重視度が企業の人事労務管理（働きやすさ、働き方）にどう影響するか。また、労働力不足の度合いと女性登用の重視度や施策の関係を明らかにできるとよい。さらに、育児休業や介護休業の取得に労働力不足がどのように影響するかにも注目している。加えて、ワーク・ライフ・バランスの観点から、就業継続が可能になっているかについて注目したい。アフーマティブアクションの一環として、これまであまり配慮されなかった視点からも多様な働き方の選択肢が増えてきた。特に、女性管理職候補の育成や柔軟な働き方の取り組みの導入状況（問16や問22-2など）に注目し、企業の施策の多様性が変化しているかを見ていきたい。

(3) 全体質疑

【委員の発言概要】

- ・女性が管理職として活躍するフィールドを整える際、社会的には女性として扱われても、心の性別が異なる方や、プライベートでは中性的な性別になる方もいる。「女性管理職」「女性活躍」という言葉が一部の人のにとっては傷つく要因となる可能性があることに留意して欲しい。
- ・「女性活躍」や「女性が輝く」といった表現に対して、女性自身からも違和感があるとの声もある。学校教育までは概ね男女平等だが、社会に出ると男性がマジョリティとなっている現状がある。対立的な見方で女性と言われているが、結局は「マイノリティ」と「マジョリティ」という括りで、「マイノリティ」の中に、女性も男性も、LGBTQの方々などもいる。調査や社会の中ではこのようなことを伝えて

いくような、成熟した社会ではないため、女性・男性という大雑把な区分けになってしまうことを認識する必要がある。

- ・性的マイノリティに対する意識には世代間で大きな違いがあり、若い世代ほどよい方向に進んでいるという実感がある。ダイバーシティ推進センターの資料からも、「ダイバーシティ&インクルージョン」の重要性が広く認識されていることが分かる。一方で、アンコンシャス・バイアスに対しては、高年齢層ほど変化の必要性を感じにくい状況がある。
- ・県民意識調査では、先ほど述べた世代間差異を前提として実態を明確に把握することが大事。その意味で60代以上と50代以下の回答数が同数である点が気になった。平成21年（2009年）の調査では20～50代が多く回答していたが、令和元年（2019年）には世代間の回答数が同数になっている。若い世代はアンケート調査には回答しない傾向もあると思うが、高齢者に寄り過ぎた回答にならないよう、次の調査では、無作為抽出でも各年代の回答数がバランスよくなるよう留意して欲しい。
- ・県民意識調査においては、年齢構成でウェイトバックをかけると思うが、回答数が少ないと誤差が大きくなってしまうため、企業、労働組合、大学に働きかけていただき、メールや掲示板への掲載、SNSでの発信が必要。
- ・最近導入したフレックス制度は、介護をしている社員や学生の就職説明会でも好評を得ており、こういった働きやすい環境づくりを追求していかないと企業運営は難しいのではないかと感じている。育休世代の多くは契約社員としての雇用が多いが、正社員化の登用も行い、長期的に働ける環境整備に取り組んでいる。
- ・企業調査において、調査対象が農林漁業を除く企業とあるが、茨城県内では農業、林業は盛んなイメージがある。企業調査の調査方法や指標的に数字を出さない等の理由はあると思うが、省かれているような意識がある。

<委員長より補足>

- ・数値的なものもあり、農林水産業は他の企業に比べると違うデータが出てきてしまうため、まとめることはあまりやっていない。雇用関係のデータを出すときも、農林水産業を除いて抽出することもよくある。今後、検討して産業と企業の精度とバランスなどを見ていけたらと思う。
- ・介護分野の企業では、従業員が介護休業を取るのではなく、支援や負担の分担を通じてサポートする方法が取られている。休業以外の支援方法も考えられるため、要介護の親族を持つ社員への配慮については、今後の企業調査での検討材料かと思う。
- ・企業調査において農林漁業が対象から除外されている理由について、農林漁業分野では法人化された企業が少なく、家族経営が多いためと考えられる。建設業も同様に、男性社会であることから男性の育休取得はほとんど見られない。しかし、家族協定によって女性の給与を守る動きが県の主導で進んでおり、ほとんどの農家で協定が結ばれている。今後は、労働時間や女性の雇用形態についても他の企業と同様に改善を図る必要がある。
- ・技能実習生は農業分野において非常に増えており、近隣ではほとんど雇用している状況。それに伴い、途中でいなくなってしまうといった様々な問題も出ている。背景には労働環境があまりよくないという実態がある。住むところの手配からしなければならないため、そういった面でも問題、課題が多くある。
- ・1年前に少子高齢化をテーマに、大学生324人にアンケートを実施したところ、225人が子どもを持ち

たいと回答し、その多くが2人程度の子どもの希望。特殊出生率は2.14で、必要とされる2.07を若干上回っているという結果だった。

- 資料の中では、男性職員の育休取得率が低いと感じた。周囲の男性は育休を前向きに考えているため、男女平等推進における課題と感じた。大学生や就活生は休暇取得の充実度を企業選びの重要な要素と考えているため、前向きに取組を進めて欲しい。
- 県民意識調査について、調査票8ページの職業に関する設問（問11）で「学生」を選択した後、学生に関連する質問がほとんど含まれていないため、例えば「小さい時から男女平等についての教育があったか」といった教育に関する質問を追加することで、意識の変化を把握する指標になるのではないか。