

令和6年度第2回茨城県男女共同参画審議会

1 日 時

令和7年2月26日（水）10時30分～12時00分

2 場 所

茨城県庁9階901会議室

3 出席委員（敬称略、五十音順）

有馬 慧（弁護士）

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）

仁衡 琢磨（ペンギンシステム(株)代表取締役）

野口 里枝（茨城県産婦人科医会）

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）

山野 英治（(株)ライフサポート山野代表取締役）

百合田 真樹人（独立行政法人教職員支援機構）

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) 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の結果について

②茨城県女性活躍に関する企業調査の結果について

③「茨城県男女共同参画基本計画（第5次）」策定に向けた今後のスケジュール（案）について

④その他

(5) 閉会

<配布資料>

資料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結果について

資料2 茨城県女性活躍に関する企業調査の結果について

資料3 「茨城県男女共同参画基本計画（第5次）」策定に向けた今後のスケジュール（案）について

5 結果

- ・開会にあたり、茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課 鈴木課長が挨拶を行った。
- ・報告事項について、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) 報告事項

資料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結果について

資料2 茨城県女性活躍に関する企業調査の結果について

資料3 「茨城県男女共同参画基本計画（第5次）」策定に向けた今後のスケジュール（案）について

【委員の発言概要】

- ・資料1の県民意識調査の6ページの30代・40代の「ワーク・ライフ・バランス」について、男性の約7割、女性の80～85%が「生活優先」又は「両立」を理想としているが、現実には全体として男性は「仕事優先」に寄っており、女性も40代で約56%、30代で約4割が「仕事優先」になっている。5ページの全体データと比較し、若い世代では男性も含めて意識が変わってきている。また、9ページの「夫婦の家事分担割合の理想と現実」でも、若い世代で意識が見られ、具体的には、30代男性の約75%が分担50%を理想としており、現実として30～40%を担っている男性もいる。つまり、男性も仕事と家庭の両立を望んでおり、実際に家事や育児に積極的に関わっている人がいることから、従来、両立に苦しんでいたのは主に女性だったが、現在は男性も同じように苦慮していることを理解する必要がある。
- ・資料1の県民意識調査に関して、7ページの性別役割分担意識と8ページの女性が職業を持つことについての考え方について、世代別、特に仕事と家庭の両立が難しくなる40代までで分けるとどのような結果になっているのか分かれば教えて欲しい。また、22ページの各分野の男女の地位について、「わからない」と「無回答」を除くと、結果の割合が異なってくるのではないかと思った。

<事務局>

- ・7ページの性別役割分担意識についての考え方については、「同感しない」が、10～20代で54.6%、30代で52.5%、70歳以上で37.9%。「どちらかというと同感しない」が10～20代で22.7%、30代で18.8%、70歳以上で25.9%。「同感しない」「どちらかといえば同感しない」の合計は、10～20代で77.3%、30代で71%、70歳以上で63.8%であるので、若い世代で性別役割分担意識を持たない方が増えており、前進していると捉えられる。
- ・8ページの女性が職業を持つことについての考え方については、全体結果で最も割合が高かった「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という回答における世代別では、10～20代が50.5%、30代が55.8%、40代が53.6%となり、50代・60代も50%台となっている。一方、70歳以上は43.9%であることから、若い世代の方が子どもができて働き続ける方がよいと考えている。
- ・22ページの各分野の男女の地位については、例えば「わからない」の割合が、「学校教育の場」で21.4%、「法律や制度」で22.3%と高く、その回答を差し引くと割合が異なってくる可能性があるため、有為な差があれば確認してまいりたい。

- ・資料1の県民意識調査について平成25年度の内閣府の調査と比べて著しい改善が見られるが、その理由がよく分からず不思議に思っている。そのためにも世代別の回答傾向を更に見ることができたらよい。
- ・資料2の企業調査に関して、4ページ「女性活躍の重視度・採用状況」については、女性活躍を重視することを計画に明文化している企業が、募集定員を上回る応募があるということだが、このデータからそのような結果を示すことはできないのではないか。産業によって回答が変わる可能性があるため、業種別で計画等に明文化している企業に人が集まっているのかどうかをクロス集計する必要がある。
10ページの柔軟な働き方の選択肢を増やす取組についても、業種や労働形態と合わせてデータを出せると分かりやすい。例えば建設業だとフレックスは可能な一方、テレワークはできないため、業種別で分析した方がよい。
14ページの男性育休への課題については、「代替要員の確保が困難」が66.8%だが、先に示していただいたデータと合わせると、募集しても人が来ないのであれば助成金を付けても人が来ないのでないか、つまり、元々の母数の人員が足りない可能性もある。募集をしても人が来ないから代替要員を確保するのが難しいのか、それとも代替要員を確保する予算や仕組みに課題があるのか明確にしないと、助成金に期待する効果が得難くなるため、その部分も詳しく見ていただくとよい。
- ・資料2の企業調査に関して、4ページ「女性活躍の重視度・採用状況」については、女性活躍の重視度と採用状況のクロスを逆にした方が分かりやすいかもしれない。
- ・社内で2024年秋に従業員向けの意識調査を行ったところ、管理職登用や上位職への昇進について、男性で約75%、女性で約63%の方が昇進を望むと回答した。資料1の県民意識調査の17ページ「これから先、どの役職まで目指したいか」の結果と比較すると、管理職、非管理職の定義は会社によって違うかと思うが、世の中ではそこまで高くないことが分かった。社会では徐々に若手の人の昇進意欲が減ってきているという話は聞いていたが、ここまでの差があり意外に感じた。
- ・資料1の県民意識調査に関して、各企業において社内の意識と比較する参考になるため、30代・40代で非管理職のままよいと思っている方がどれくらいいるか分かるデータがあると良い。
- ・資料1の県民意識調査の統計結果は、特に50代以上の意見が多く反映されていると感じた。しかし、今後はZ世代が、女性活躍や子育て、男女平等、家事・育児の分野で重要な役割を果たすことになるため、この世代の意見がより反映されるべきだと考える。
- ・女性の労働力確保のためには、企業の育児休暇や男性の時短勤務は良い文句になるが、裏を返すと、育休や時短勤務は女性向けであり、潜在的に「女性が家事・育児を担う」という意識があるのではないか。家庭内でも、女性が早く帰宅して家事・育児を担い、男性が遅く帰ることが一般的であり、この仕組みが女性のキャリアに不利益をもたらす場合がある。女性が仕事と家庭を両立するためには、男性の働き方改革が必要不可欠と考える。また、育児は一過性の問題ではなく、長期的な協力が求められるものであり、少子化対策も一時的な施策ではなく、男女が共に長期間支え合うことが重要。さらに、復帰後の働き方についても、男女双方に配慮した環境が必要と考える。
- ・育児休業は、男性が子どもとの関係を築くために必要な制度であり、特に子どもが生まれたばかりの時期に育児に参加することが、将来的な育児参加に繋がるとされている。しかし、現状では男性が育休を取る重要性が十分に認識されていないため、男性の初期の育児参加が家庭生活や将来の育児にどう繋がるかを明確に伝えることが重要。

- ・資料1の県民意識調査の18ページ「管理職・役員を目指さない理由」について、夫婦の家事分担割合の意識とクロス集計をすることにより、両立が難しいといった理由を回答している方が、家事分担の理想と現実がどのようになっているか分析することにより、理由の背景を把握できるのではないかと考える。
- ・資料2の企業調査の14ページで話のあった「代替要員」について、福祉施設は女性従業員が多いため、特に男性の育休だけでなく、専門職の代替要員を確保することが難しい現実がある。実際に、看護師スタッフが病気で一時的に休職しており、その間の代替者を配置するのが困難な状況にある。また、高齢の従業員が休職中に代替者を入れると、復帰後にその人が働ける場所を失う可能性もあり、これが今後の課題となっている。育休の問題とは少し異なるが、現状として直面している課題として報告する。
- ・資料2の企業調査15ページの「女性活躍推進の課題」について、「女性に向いていない業務が多い」という回答が、前回から0.6ポイント増加しており、農業分野では女性の求人や問い合わせが増えている傾向があり、建設業界では道路関連の仕事でも女性が増えていると感じているので、微増ではあるが不思議に思っている。農業は育児のしやすさで言うと、女性に向いている業務であると考えているため、この点が改善のポイントとなる可能性もあるのではないかと。
- ・調査結果を見て、5年間で若干の改善はあったものの、劇的な変化は難しいと感じた。解決策の一つとして、社会全体、企業、県議会などでクォーター制を設けることが必要ではないか。いきなりはハードルが高いかもかもしれないが、意識を持つためにも、理想や目標を掲げることが重要と考える。
- ・資料2の企業調査にもあったように、女性活躍推進計画をはじめ、国や県の政策で様々な計画が作られているが、実際には計画を作ったものの、社員に十分に浸透せず、具体的な行動に繋がりにくいと感じている。例えば、パワーポイントのような、社内文書的なところでコーチしやすいような、実践的で具体的なサンプルを県から提供してもらえるとよいのではないかと。
- ・資料1の県民意識調査22ページの「各分野の男女の地位」について、「社会全体」や「政治の場」で男女共同参画が進んでいないことに驚いた。例えば、県議会などで段階的でもいいのでクォーター制度を設けるなど、率先垂範してもらえると、県全体としての潮流になるのではないかと。
- ・当社ではフレックス制度の導入も進んでおり、社員の男女比もほぼ均等になっている。新卒採用も続けており、働きやすい環境が整ってきている。徐々に性別役割分担の意識は改善されつつあるという調査結果もあったが、子どもを持つ方で学校行事などへの参加は必ず女性だとか、営業先でハラスメント発言を受けたという事例もあるため、引き続き男女平等や相互理解の意識改革が必要だと実感している。
- ・先日配偶者と、子どもの授業参観などの行事に使える休暇について話題になった。企業におけるそのような休暇の有無の情報があれば、子どもが成長した後の転職などの判断材料になると考える。例えば、時短勤務ではなく、その日に少し休暇を取ることができる制度があると便利だと思う。この点に関して、調査結果でそういった項目があれば面白かったかもしれない。
- ・現在の就職活動中の学生の多くが、ワーク・ライフ・バランスを重視している。資料2の企業調査において、「求人募集に対して人が集まらない」と回答している企業の割合の増加が懸念点かと思うが、例えば、県が提供する「いばらき就職チャレンジナビ」を通じて、子育てやワーク・ライフ・バランスを重視する企業と学生のマッチングの場を設けるといったイベントを充実させると、学生の就職意欲を高める手段の一つになるのではないかと。
- ・専門職の人材が不足しているという話があったが、県内に「専門職バンク」のような仕組みを作り、副

業制度と連携して専門職を探し、働く機会を提供する取組ができたらいいと思った。また、就職活動に関連して、社会厚生に取り組んでいる企業を積極的に集めることで優れた人材を誘引し、企業には登録料を無料で参加してもらおうといった助成金の活用方法もあるのではないかと感じた。

- ・調査結果において、新しい動きを多くみることができ、リモートワークや短時間勤務、フレックスタイムなどの柔軟な働き方の利用者が増加していることも分かった。企業においては、両立支援の制度を設け、実際に利用している社員がいると回答している割合も高くなっており、そのような動きが進んでいることを考慮すると、今後、企業は従来の働き方に固執せず、新しい働き方を取り入れていかなければ、時代に取り残される恐れがある。特に、若年層の人口構成の急激な変動や、団塊世代が労働市場から退出していくことを踏まえると、大きな変革作り出していかなければならないと考える。

以上