

令和4年度第2回千葉県男女共同参画推進懇話会 開催結果概要

- 1 日 時 令和5年1月19日（木） 午前10時～午前11時20分
- 2 場 所 Web会議
千葉県庁議会棟1階第1・第2会議室
- 3 出席者 <千葉県男女共同参画推進懇話会委員>
萩原委員・富田委員・山田委員・松井委員・会田委員・寺口委員・山崎委員・
依光委員・宮内委員・瀧本委員・高橋(秀)委員・後藤委員・永嶋委員・
小野崎委員・高橋(祐)委員 ※以上15名
<事務局>
高橋総合企画部長、椿原男女共同参画課長、ほか4名

4 議事の概要

(1) 「第5次千葉県男女共同参画計画」の推進について

事務局から説明

資料に基づき、「第5次千葉県男女共同参画計画」の推進について、説明が行われた。

資料 1 「第5次千葉県男女共同参画計画」の推進について

意見交換

(萩原座長)

ただいまの事務局から説明・報告に対して、それぞれ御専門の視点から、御意見を是非いただければと思います。御感想・御質問でも結構です。よろしくお願いいたします。

また、御発言の場合には、手挙げのボタン、あるいは、手を挙げていただければと思います。いかがでしょうか。では、後藤委員、よろしくお願いいたします。

(後藤委員)

後藤です。前回の懇話会の指摘を真摯に受けとめてくださって、色々な対応をしていただいたことにまず感謝申し上げます。その上で、いくつか伺いたいことと、

今後、何を考えていったら良いのかということについて、少し述べさせていただければと思います。

まず、資料の2ページのところで、県の全体像がなかなか見えにくい中で、関連施策について適切に挙げてくださったことによって、男女共同参画計画の中で、何をすべきなのかということが、とても良く分かったと思います。ただ、逆に、男女共同参画計画があるから、他の計画についてはジェンダー視点を入れなくても良い、となってしまうことはよくあることです。そういう意味で、先ほども相互関連性ということをおっしゃっていただいたので、「これは男女共同参画課の仕事でしょ」という形ではなく、男女共同参画課は企画調整をするというのが主な役割だと思しますので、できる限り、ジェンダーの視点を他の施策にも入れていただくように、御配慮いただきたいというのがまず一つ目です。

2つ目ですが、3ページで、働き方を色々変えていきたいと思います。特に、賃金の問題というのがとても重要になっているということが分かるものでありますが、2行目のところで、女性がより多く働く業種というのはケア労働だと思うのですが、その賃金を引き上げるといふふうに書いてくださったとともに、労働移動において、高賃金が見込まれる成長分野に、例えばエッセンシャルワーカーたちがこぞって移動してしまうと、エッセンシャルワークを担う人材がいなくなるようなことでは困るので、この書きぶりは少し気をつけられた方が良いのかなと思います。

次に、4ページですが、相談件数のグラフになっております。相談というのは、相談相手がいるわけで、相談機関は、例えばワンストップ支援センターであれば一つはNPO法人、もう一つは公益社団法人で、県の組織ではないわけです。何が言いたいかと申しますと、相談業務を担っている人たちに対して賃金を増やせるような色々な支援というのも、行っていただきたいと思います。相談業務については、NPOとかで行っている場合には特にそうなのですが、なかなか適切な労働賃金が払えない状況があって、ボランティアベースでやっている。このような指標に取り上げられるような活動が、ボランティアベースで行われているということについても配慮いただいて、賃金を支援するような形にしていきたいと思っています。

最後に、令和6年4月1日から、困難女性支援法が施行されます。それに向けて、様々なテーマ、特に配偶者暴力相談支援センターなどの位置付けの変更等が行われます。新たな時代の変化というところで、法制度がかなり頻繁に改正されている昨今、その法制度の改正や支援の充実とかを謳っているようなものについて、適切に対応していただきたいと思います。あと1年半ぐらいしか、困難女性支援法の施行まで期間がないので、今どのような

状況になっているのかも、併せて聞かせていただきたいと思います。

あともう一つ、賃金については、千葉県は東京都のそばにあって、東京都に通いやすい市町村はとても多いです。東京都と最低賃金がかなり違うという状況の中で、エッセンシャルワーカーは、特に保育の現場の話をよく聞くのですけれども、東京都に流れるということがあります。そういう意味で、千葉県に踏み留まっていただくような様々な工夫を、賃金だけではなく実施していかないと、東京に負けてしまうという土地柄であるということも、委員の皆様にも御配慮をいただきたいなというふうに思います。すいません。長くなりましたが、以上です。

(萩原座長)

ありがとうございました。今の御意見の中で、男女共同参画課がやれば良いという話ではなく、やはり色々なところが連携協力しながら、この問題に取り組んでいくということはとても重要だと思います。それから、今のケア労働の話も、よくヒューマンインフラストラクチャーというふうに最近は言われるようになってはいますが、ここの部分を施策の中でも非常に重要視していくということも言われています。御意見、大変ありがとうございました。

それではいくつか、事務局の方に御質問があったと思います。事務局いかがでしょうか。お願いします。

(事務局)

男女共同参画課の椿原です。

まず、資料の3ページ目の、女性がより多く働くサービス業、看護、介護、保育等の賃金を引き上げるとともに、高賃金が見込める成長分野の労働移動の支援が必要というところについては、女性がより多く働く業種に対してのその賃金を引き上げるというポイントと、あと労働移動、この両方が大事という思いで記載したところですが、御指摘を踏まえまして、今後の資料の作成等については、書きぶりに注意してまいりたいと考えております。

次に、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が、令和4年5月に公布され、その施行が令和6年4月という、施行まで期間がない中で、どのような状況になっているのかについてです。こちらについては、色々な状況を国から伺いながら、担当部局で検討を進めているところです。国において困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針を策定して、県においては、この基本的な方針に即して、都道府県の

基本計画を策定することとされています。

国のこの基本的な方針については、案が示されていますが、今後、こうした動向を注視しながら、担当部局の方で、また、当課も男女共同参画という視点で関与して参りながら、法律の施行に向けた計画策定等の具体的な県としての対応について、検討をしているところです。

最後に、資料3ページの下段の民間保育士の処遇改善のところですが、御指摘のように、保育士等の人手不足は、私ども男女共同参画の観点からも大変重要な課題であると認識しておりまして、保育士確保についての県内の厳しい状況を考慮し、保育士の処遇改善事業を県として緊急的に創設したところです。ただ、本来、保育士の処遇改善、給与の面は、国において公定価格の引き上げなどに取り組むべきというところもあり、県では、国に対して、自治体の財政力によって、保育に地域格差が生じることがないように、公定価格の引き上げを行うことや、保育士の人材確保、定着促進の取組の強化充実といったことについて、引き続き働きかけているという状況であると聞いております。今後の具体的な対応等については、所管課に確認の上、男女共同参画の視点から、連携を図って参りたいと考えております。

(萩原座長)

ありがとうございます。後藤委員よろしいでしょうか。

(後藤委員)

困難女性支援法の所管課はどこになるのか、教えていただけますか。

(事務局)

健康福祉部児童家庭課になります。

(後藤委員)

分かりました。ありがとうございます。

あともう一つ、4ページにあるような相談業務を担う人たちに対する支援というのは、現在のところ、所管課は男女共同参画課で良いのか。それとも相談業務については、また違う課があるのか、所管課を伺えればと思います。

(事務局)

相談業務につきましては、例えば、今、先生からお話がありましたこの性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターについては、NPO法人千葉性暴力被害支援センターちさと、公益社団法人千葉犯罪被害者支援センターが指定されているところです。こちらの具体的な業務については、環境生活部くらし安全推進課で担当しております、男女共同参画課では、運営方法や金額等についての資料が、今、手元ございません。御指摘については、しっかり担当課へお伝えし、検討をしていくようにしたいと考えております。

(後藤委員)

民間がやっているところにフリーライドするのではなくて、それは県がやるべき事業だということを認識していただきたいという趣旨でございます。ありがとうございました。

(萩原座長)

ありがとうございました。

相談に関しては国立女性教育会館の研修を毎年やっているのですが、本当に様々な課題が多くて、どこがどういうふうに繋がっているのかみたいなどころもあり、とても重要なところです。御指摘、ありがとうございました。それでは他に御意見ございますでしょうか。それでは、永嶋委員お願いします。

(永嶋委員)

よろしく申し上げます。

私は、弁護士なので、あまりこうした背景とかについて、全然詳しくないので教えて欲しいところなのですが、弁護士の視点だと、ある数字がこの結果にどう繋がるかという因果関係とかがすごく気になります。指標や目標、取組を作るに当たって、それが何か根拠があるのか、どういった証拠に基づいてやっているのかというところが少し気になりました。

そこで、門外漢でとんちんかんだったら申し訳ないのですが、5ページ目の教育のところでは、先ほど、左側のグラフに関して御教示いただいて、自分が「文系」だと思う女性が41%、一方で男性に関しては自分が「理系」だと思う男性が47%という話がありますが、なぜこの2つの数字を比較しているのかが分かりません。あとこの下段の選考分野別大学等

進学者数の数字が、全員足すと、男性は7,326人、女性は6,541人になると思います。それぞれの文系の進学者と理系の進学者を、今、私が計算してみたところ、仮に人文科学と社会科学は文系と仮定すると、男性における文系のパーセンテージは、 $4,108 \div 7,325$ で56%、女性についてもやっぱり56%で、男女で差はないように思いました。そうすると、男性も女性も文系の率は同じなのかなと思い、だとしたら、何が問題なのかなと分からなくなっていました。文系に進学する学生は、女性も男性も全学生の56%ぐらいで割合としては同じだということであれば、男女の大学進学率の差そのものが問題なのかなと思ってみたり。一方で、上の「子どもの教育における男女平等の意識」のグラフにはN=756とあり、この数字がどうなのかというのがありますが、アンコンシャス・バイアスも実際にあって、こういった状況をどういうふうに分析して施策に活かすかということが大事だと思うのですが、これとの何か繋がりが見えてこないような気がしています。結局は、親が子供にどう投資するかが問題だとするならば、子供のキャリア教育を推進してもあんまり意味がないのかなと思ったり、そういった施策の推進の取組を決めるに当たって、どういうふうに、誰がどうやって、こういった数字から決めているのかなというところを知りたいです。あとは、こういった統計や数字などからこういった目標を見いだすかということに関しても、こういった因果でこういうふうな施策に取り組むに至っています、ということをお説明いただけたらもっと分かりやすいと思います。私が、多分ちょっと誤解して申し上げていると思うんですけど、今後の資料を作るに当たって、そういうふうに門外漢の人は見てしまうということを含めて、御指摘させていただきたくて発言しました。以上です。

(萩原座長)

ありがとうございました。なかなか難しいのですが、国立女性教育会館でも、学校教育のところによく出てくるところであり、この理工、理学とか工学とか、医師系のところが全体として見ていくところが多いかと思います。その時にやはり、工学部とか、そういう理工系に行く女性が少ないじゃないかとか、本当は行きたいんだけど行けないと言った時に、親や先生等のバイアスがやはり非常に影響を与えてしまうところから、そこのバイアスを取り除くということも重要だということは、国立女性教育会館などの調査でも明らかになっています。千葉県の事務局の方は、これについてももう少し分かりやすく説明が必要ではないかという御指摘をいただいておりますが、いかがでしょうか。

(事務局)

お示ししているこの専攻分野別大学等進学者数の中で、特に見ていただきたいと思っておりますのは、やはり工学のところですか。先ほど申し上げたように、OECDの学習到達度調査の中では、15歳時点での日本の男女では、科学的、数学的リテラシーの得点の差に、男女に大きな差が見られなかったという結果があります。一方で、国の調査では、女子生徒では、41%が自分は文系タイプと思っており、自分は理系タイプと思っているのは27%しかいない。そして、最終的に大学の進学状況を見たときに、端的な例で言うと工学部に表れていると思いますが、男子生徒に対して、女子生徒の進学状況は大きな差があります。こういった状況の中で、今、萩原先生から国立女性教育会館のお話をさせていただきましたが、国の計画や方針の中でも、もともと能力に差がないのに、出口のところで進学に差があるというところには、何かバイアス、思い込み、そういった親や先生等の周りの環境の影響もあるのではないかという御指摘もあって、そういった中では、千葉県においても、「次世代へ光り輝く教育立県千葉プラン」にもありますが、生徒の性別にとらわれない職業意識の形成や、主体的な進路選択を行う能力の育成、こういったものが大事であるとして、計画を策定し取り組んでいるというのが千葉県の状況です。

(萩原座長)

ありがとうございました。永嶋委員、よろしいでしょうか。

(永嶋委員)

私も一般論としてはもちろん分かっている、工学分野が重要というのは分かっているつもりなのですが。つまり、今、27%しか自分のことを理系と思っている女性はいないとおっしゃっていて、その数字が図表や説明に必要なのだと思います。先ほどは、女性の文系率41%というのと、男性の理系率47%という、全く違うものを比べてしまったので、分からなくなりました。つまり、出してくる数字が、他のページにもあるんですが、ちょっとそれじゃないんじゃないかというところがあるので、その一例として申し上げたつもりです。必要性はよく分かっていますので、今後もよく取り組んでいただければと思います。よろしくお願いします。

(萩原座長)

ありがとうございます。やはり、持ってくる数字とか根拠は、ちゃんと皆さんが理解

できるようなものを、持ってくるということで、ここに限らず、こういったものを見せるときは大事な視点かなと思いました。どうも、ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

(山田委員)

よろしく申し上げます。

色々作成いただき、ありがとうございます。また、色々な項目を、モニタリング項目で拾っていただいて、ありがとうございます。

数点、言わせていただくならば、男性の育休取得率のところ、やはり取得期間も入れないとあまり意味がないかもしれません。もちろん、育休を取得するという事実が重要だと、色々なところで言われているんですけども、ただ、期間が1週間とかでしたら、ちょっと。

育休取得について、例えば、男性育休取得率が上がっているというデータがあるんですけども、平均日数を見てみると、女性に比べて圧倒的に少ないといったようなところがありますので、そういう指標も含めて、モニタリングしていただければ、と思ったのが第1点目です。

第2点目は、暴力の相談ですが、ワンストップとか相談充実というのはあるんですけども、これも確か前回言ったと思うのですが、最近は若い人を中心に、LINE等のSNS、インターネットを通じた相談というのは、確か後藤委員がお詳しいと思うんですけども、国でも試行が始まっているという点もありますので、今後、そういうことも注意していただければと思うのが第2点目です。

第3点目ですが、これはもしかしたら、ないものねだりなのですけども、多分、千葉県というのは、非常に多様な地域を含んでいると思うんです。後藤委員がおっしゃったように、沿岸部のタワーマンションに住んで、共働きで東京に通っていらっしゃる人もいれば、安房とか銚子で漁業に従事していらっしゃる人もいますので、そういうところを全部一律に扱って良いのかとか、統計だと、何かそこら辺が薄れてしまうような気もしないでもないですよ、ないものねだりなんですけれども。地域ごとの統計というのも少し面白いものがあれば、出していただければありがたいかなという気がしました。あと、もちろん、計画には入っているのですが、農村とか自営業者の男女共同参画の推進というのも、項目では出ていたと思います。よく使われるのが、農業委員の数とか、そういうのは統計でもありますが、例えば自営業や農家で働く女性の人が余りにも過剰に労働しているとか、そういうデータが

あるかもしれませんが、是非、そういう地域の特性に応じ、地域や職業等の特性に応じたデータ指標というの、もしできれば、見てみたら、地域特有の課題というものが出てくる可能性があると思いますので、あればよろしくお願い申し上げます。

あと、先ほどの文系・理系の話ですけれども、なんか文系・理系で、区切るのが良いのかどうかという議論が出てきて、もう、薬学部は逆に女子の独断場でありますし、歯科衛生士というのは果たして理系が文系か分からないんですが、歯科衛生士が99%女性とか、そういう文理に限らないで、何か男女の職業の偏りがあり、学部で言えば、やはり経済学部では男性が、文系であっても経済学部は男性が多く、文学部だと女性が多いといったような思い込みがあるので。もちろん、ざっくり文理っていうのもあるんですけども、もしかしたら、今後、こういう区分以外の区分の方が良い指標になるかもしれないと思い始めているところです。じゃあ、具体的にどうするんだって言われると、今すぐ思い付くものではないですが、将来に向けて御検討をお願いしたいと思います。以上です。

(萩原座長)

山田委員、ありがとうございました。特に、文理ということも既にバイアスがかかっているというようなことに繋がるかなと思いますので、今後、千葉県からもし変えていくということも、可能性としてはあるかなと思います。それから、地域に関しては、日本についてもそうですが、やっぱり千葉県の多様性の中で、色々な課題が何かを明らかにしていくことも今後必要なのかなというふうに思いました。ありがとうございました。

特に事務局からということはないかと思います。すいません、高橋委員が先ほど手を挙げていただいております。失礼いたしました。よろしくお願いいたします。

(高橋(秀)委員)

経営者協会の高橋です。御説明、色々ありがとうございました。

最初に、後藤先生の方からお話が出ていた点で少し重複はしますが、私も3ページのところで、女性の経済的自立のところですね。1つ目の項目でこの介護関連の賃金の引き上げとか待遇の改善っていうのは、やはり必要なんだろうなっていうのは感じているんですけども、その次の「とともに」の以下のところです。まず高賃金が見込まれる成長分野って、何を指しているのかなっていうのがちょっと。私も何となく言いたいことは分かるのですが、感覚的な表現で何を指しているのかが分からないということと、労働移動の言葉がここにちょっと出てくるのですが、これが、果たして、生きているのかなという

のはちょっと疑問というか、若干違和感を感じたところです。これ、椿原さんの御説明にもありましたけど、国の骨太方針にこういう表現が入っているのでしたっけというのが一つ。あと、ちょっと成長分野が何を指すか分からないのですが、この成長分野の女性の就業率が低いのか、あるいは賃金状況が低いのか分からないんですが、そういう何かデータがあってこういう記載をされているのかという点が、ちょっと疑問を感じたところです。今でなくても結構ですけども、もし今お分かりになるのであれば、教えていただきたいなど。私の印象としては、むしろこの経済的自立のところをよく話題になるのは、レベルの違う話かもしれませんが、最低賃金が上がっても、女性の場合、パートさんとか、非正規の方が多く、最終的に結局、就業調整の問題が出てくる。それで、トータルでは給料が上がらないとかですね、そういう制度的な問題がネックになったりしているんじゃないかというのが1つと、あと諸外国に比べて管理職の割合とか数が、まだまだ上場企業も含めても少ないと思うんですね。そういうのが、複合的な要因として絡んできて、この経済的自立の部分がまだまだ上がってこないという、むしろ、そういう話の方が、私が普段色々触れている中では出てくる話題ではありますので、この成長分野への労働移動の何たるかということと、これを改善することで、この経済的自立がどのくらい改善するのかということのイメージはちょっと分からなかったの。

その辺を御説明いただければありがたいなと思った次第です。以上です。

(萩原座長)

ありがとうございました。事務局の方から、この点についていかがでしょうか。

私も骨太の方針を、今、探してたんですけど、ちょっと手元に見つからなくて。

(事務局)

高橋委員から御指摘がありました、資料3ページのこの記載の部分は、どの辺から持ってきているのかというお話ですけども、こちらについては、女性版骨太の方針の「女性デジタル人材の育成」というところで、今後の社会を支える成長分野であるデジタル業界への女性の労働移動を支援ということで、「女性デジタル人材育成プラン」に基づいて、就労に直結するデジタルスキルの習得支援等を今後3年間集中的に推進するとされているところを踏まえ、こちらに記載しているところです。

2点目としまして、高賃金が見込まれる成長分野、つまり、デジタル人材育成のところを言っているわけですけども、そういったところに、女性が労働移動することによって、

経済的自立に直結するののかについて、御指摘があったように、就業調整の問題は大きいと思います。

また、管理職比率、女性の管理職が少ないという問題についても、男女格差というのは生じているので、必ずしも一つの理由だけではなくてこういったもろもろの要因が複合的に絡んで、今の女性の経済的自立が困難な状況にある、これを最大の課題にしていくべきだとされているところと思います。

御指摘を踏まえまして、資料の出し方等について注意したいと考えております。

思いとしては、先生が御指摘しているところと一緒にございますので、説明の方をさせていただきました。ありがとうございます。

(萩原座長)

ありがとうございました。まさに、複合的な問題を抱えていますし、男女共同参画白書2022でも、もはや昭和ではない、とはっきり書かれましたし、社会保障制度含め、色々な制度を見直すっていうことも目標になっておりますので、是非、千葉県の方もその点も踏まえてのこういった取組をしていただければなと思います。高橋委員、よろしいでしょうか。

(高橋(秀)委員)

はい、ありがとうございました。

(萩原座長)

もうそろそろ次の議題に行かなければいけないと思うのですが、他によろしいでしょうか。

(富田委員)

富田ですけれども、よろしく願いいたします。手短かにいきたいと思います。

私はやっぱり、幼児教育とか保育の現場の人間でありますので、そういう視点からですね、DVのところで、4ページのグラフを見て、要は相談件数が相変わらず増えているということの表現なのですけれども、つい最近、自分の仕事柄、虐待に関する一番新しいデータをということで検討したんですね。そうしましたら、今まで第1位が身体的な虐待だったのですが、心理的な虐待が第1位に躍り出ました。それも警察事案として、DVがすごい頻度

で行われ、それが警察の介入によって止められて、いわゆるそれが心理的虐待を第1位に押し上げたという事実が、令和3年の最新の虐待の全国の姿です。千葉県はどうなんだろうというのを見るには、相談数が上がったじゃなくて、虐待の一体どういう種類が増えたか、要は男女の問題をかなり強く含んでいるんだってということを見れるようなグラフがやっぱり必要かなという気もしてですね。データを用いて、家庭そのものの中に、男女共同参画どころか、男性の暴力が圧倒的に強くなっているということ、それが、子供の心理的虐待を第1位に押し上げるというこんな悲惨な現実を捉えずしてどうするという感じがちょっとしたので。やはり、データをいかにタイムリーで、そして千葉県の問題として、取り上げてもらうと良いなというのが、感想です。

もう1つは、保育について、国の方針が待機児童の解消だったので、小規模の保育所を圧倒的に作りました。その小規模保育所での、保育士たちの就業の問題が大きい。なぜそういうことを言うかということ、私、千葉県でキャリアアップという国の研修を、もう3年ぐらいやっているのですが、無料の研修ですので、ほとんど小規模型の保育士が研修にいらっしゃいます。もう、恐ろしいぐらい男性はいません。全部、女性ですね。私は、保育職って男性がもっといた方が良く思うんですが、そこにもゆがみがあって、保育は女性の仕事で、男性は保育職になりたいけど、お給料が安すぎて、就職先に不適切だと思う男性が多い。そこにも、男女の給与格差が男女の共同参画を阻んでいるんだなという感想を持っています。

広い視野と狭い視野との両方をうまく千葉県の現状と折り合わせながら、この男女共同参画が進んでいってくると良いなという印象でございます。本当に感想で、お答えを求めるものではありません。一言言わせていただきました。以上です。

(萩原座長)

ありがとうございました。非常に重要な御指摘だというふうに思います。データのとり方、見せ方、先ほどからも他の委員からも御指摘ありましたので、この点を今後検討していただければと思います。ありがとうございました。他よろしいでしょうか。

(瀧本委員)

瀧本です。すいません、時間もないようなので手短かに話したいと思います。

私も3ページのところで、女性がより多く働く業種の賃金の引き上げって書いてあるのですが、そもそも女性が多いとかっていうよりも、そもそも賃金水準が低い業種があると

思うんですね。介護とか保育はまさしくそうだというふうに思うんですけども、その問題に対する対策がひとつあると思うんですが。

それとは別に、それ以外の企業も含めて、男女の賃金の格差というのもあると思っていますので、昨年、女性活躍推進法の省令の改正で、男女の賃金の格差の把握と公表が義務付けられていると思いますけれども、これは大きな企業として301人を超える企業が対象になっていて、それ以外は努力義務だったかな。要は、多くの企業が対象にならないということもあって、ここをどうしていくかということもひとつ考えていかなければいけないんじゃないかなと思っています。例えば、千葉県の中で、努力義務になっている企業でも、男女の賃金格差の把握と公表をした場合に何かインセンティブを与えるような、例えば入札で加点になるだとか、補助金をもっともらえるととか、そういったことでもしていかないとなかなか進んでいかないんじゃないかなと思っていまして、併せて御検討いただけるとありがたいな、というふうに思っています。以上です。

(萩原座長)

ありがとうございました。事務局からございますでしょうか。

(事務局)

今、瀧本委員から御指摘ありましたように、そもそも賃金水準が低い業種があり、そういったところへの対応と、男女の賃金の格差については、一定規模以上ではなく、それ以外のところについても、ちゃんと公表することで、その格差を縮めていくものになるのではないかと、それに対してのインセンティブというようなものを県として検討できないかというお話と受け止めております。そういった御指摘・御意見があったということ踏まえまして、担当部局と連携をして、検討をしていきたいと思っております。ありがとうございます。

(萩原座長)

ありがとうございました。賃金格差に関しては、例えば、SDGsでも目標5が達成できてない一番大きな要因としても指摘もされておりますし、日本は90%以上が中小企業ということですので、やはりその辺りもしっかりと把握した上でのデータを踏まえ、目標や目的を達成していくところも重要なかなと思われました。御指摘、ありがとうございました。

それでは、そろそろ次の議題に移りたいと思います。事務局の方から、「令和4年度千葉県男女共同参画白書」について、御説明いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

(2) 「令和4年度 千葉県男女共同参画白書」について

事務局から説明

資料に基づき、「令和4年度 千葉県男女共同参画白書」について、説明が行われた。

資料 2 「令和4年度 千葉県男女共同参画白書」

意見交換

(萩原座長)

ありがとうございました。ただいまの説明について、御意見・御意見、ありますでしょうか。また、全般的にでも構いません。いかがでしょうか。はい、依光委員、お願いします。

(依光委員)

ありがとうございます。御説明、ありがとうございました。先ほどの話も含めて、ちょっと感じたことです。

先ほどの収入、就業の件、私も皆さんの御意見のとおりだと思うのですが、このところ女性の貧困率がすごく上がっているという話を聞いています。私たちが関係する団体でも支援をしているところなどもありまして、そういうところの視点の評価というものは、この白書では48番の賃金格差の推移というところに当たるのでしょうか。女性の貧困も、私たち消費者団体の中で大変話題になっている課題ですので、何かその辺りも少し表現していただくとありがたいかなと思うのですが、私の読み取りがうまくできていないと思いますので、教えていただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

(萩原座長)

ありがとうございます。事務局いかがでしょうか。

(事務局)

女性の貧困の関連では、今、依光委員から御指摘ありましたように、白書の図表番号47

番の「男女別労働者の1時間当たり平均所定内給与額格差」ですとか、その次の48番の「男女別雇用者の所定内給与額の推移と賃金の男女間格差の推移」、こういった統計で、賃金格差については記載しております。貧困率についてダイレクトに示すような指標は今のところ白書には載っておりませんので、御指摘を踏まえまして、国の白書等の報告などで使われているものなどを研究させていただいて、こういった形でそれを分かりやすくお示しできるのか、統計データとしてはこういったものがあるのかというところから、しっかり研究をさせていただきたいと思っています。

(萩原座長)

依光委員、よろしいですか。

(依光委員)

はい、ありがとうございます。コロナ下で、すごく女性の貧困が進んでいるというのを聞きました。私たち消費者団体でも、そういうところを学習する機会がありまして、千葉県内はどうなっているのかという関心の声も上がっています。その辺りも少し焦点を当てていただいて、県の方でも何か対応を考えていただけるような、施策に繋げていただけたらありがたいかなと思います。よろしく願いいたします。

(萩原座長)

ありがとうございました。女性の貧困とか、シングルマザーの貧困とか、やっぱり、貧困はどうしても女性の方に偏ってしまうということがデータとしても分かっていますし、それが結果として子どもの貧困というところに非常に関わっています。すいません、突然で申し訳ないですけど、宮内委員いかがでしょうか、学校の教育の現場の方では。全体的なお話でも結構です。

(宮内委員)

はい。すいません、先ほど、発言の機会がなかったもので、全体的な話になります。

まず、議題(1)の計画の推進については、私は今回の提案をととても肯定的に感じました。というのは、期間も限られる中で、ここまで事務局の方々が調整改善に努めていただいたのは、本当に大変だったろうなというのが、まず感じたところ です。

男女共同参画の意識や環境も年々改善されていることは、それは間違いないと思います

けれども、でも他県ですとかあるいは外国の方が進んでいる部分もあったりしますので、やはりそれに遅れないように、千葉県として取り組んでいくこと、あるいは本来のあり方を追求していくことも重要であると思いますので、計画には終わりはないのかなと。やっぱり継続は力なりなのかなということを強く感じています。

そして、第5次計画と他関連計画との連携がとても明確になったのはすごく良かったなと思ひまして、計画同士の関連の全体像はとてもよく、見えやすくなったように感じました。それから、女性の経済的自立のことがありましたけれども、民間保育所等の保育士の処遇改善について、予算を拡充し実施中という文言がありましたので、是非、積極的に推進していただければなと思います。やはり、保育とか看護とか、介護、教育の現場は、人手が足りないところがありますので、行政の支援もとても大切かなというふうに思いました。

それから最後に、施策展開と併せてモニタリングが大切だということも、もっともだと思ひます。教育の場面で、文理の区分の話も今ちょっと議論されているところですけども、教育における男女平等の意識の問題ですよ。この無意識の思い込みっていうのは、年々払拭されているのかなとは思っています。今後、改善が期待できると思っているのですが、確かに理系科目の得手不得手についての男女差っていうのは、年々縮まっているというか、差がなくなっているなと思います。義務教育終了段階では、あまり差がないというデータもありましたし、そうかなと思うんですけど、でも、大学の進学に当たっては、何故、工学分野がぐっと減ってしまうのかというその背景を探ることは、今後の課題なのかなと思ひますが、ただ進学するのは本人だけじゃなくて、保護者とかの様々な考えもありますので、やっぱり大人世代とか古い世代の影響もあるのかなということで、男女共同参画の全体の意識の変化が、最終的にはこの数字に影響していくのかなということを感じております。

県民の1人として私も当事者の1人だと感じておりますので、計画の裏り多いことを願っております。すいません、ちょっと話を戻してしまいましたが、以上です。

(萩原座長)

ありがとうございました。実は国立女性教育会館、学校における男女共同参画研修のフォーラムをオンラインでもやっていますので、是非、御参加いただければと思います。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。はい、後藤委員、お願いします。

(後藤委員)

すいません。多分、皆さん、何となく発言されたのかなと思って。

まずですね、男女共同参画の白書ですけれども、先ほど御指摘があったような非正規雇用についても 26 ページに載っていたり、結構色々なデータはここから使えるところはあるのかなと思っていますので、せっかく、白書に載っているデータがあるので、それも御活用いただければと思ひまして、それが一つ。

もう一つですが、白書 76 ページ以下です。千葉県は多様性があると先ほど山田委員からも御指摘がありました。私は、大網白里市の男女共同参画の計画策定に携わっているのですが、大網白里市は九十九里浜がある、漁村農村的な要素と、あとは都会に通う人の要素の二つがあるようなところなのですが、例えば、80 ページに、まだ計画を策定していない市町村があったりしているということであるとか、あとは例えば 85、86 ページで、管理職の登用割合などがあって、大網白里市では、男女共同参画の計画の中に登用の数値目標を掲げたりしています。なので、せっかく、様々なところが、色々なプランを色々な方達の英知でもって作ってらっしゃるので、そこから何か得る。例えば、数値目標。市町村が一生懸命頑張っていってらっしゃるといふのも、県できちんと把握していただいて、そこから学ぶという姿勢も大事なのかなと思うのと、あとは策定していないところについても引き続き、策定するように県がプッシュしていただくと、やはり県がやるべき仕事の一つとして、やはり県全体の数字を上げるってことがとても大事だと思うので、御配慮いただければと思います。以上です。

(萩原座長)

ありがとうございました。ジェンダーギャップ指数も全国の 47 都道府県で出されています。それと千葉県内の市町村の取組状況なんかも、反映していただければと思います。重要な御指摘ありがとうございました。他によろしいでしょうか、なさそうですね。

(3) その他

(萩原座長)

それでは、「その他」ということで、委員の皆様から、何か情報共有したいものなどございますでしょうか。大丈夫でしょうか。

では、事務局から何かございますか。

(事務局)

県の総合企画部長の高橋です。発言させていただきます。

委員の皆様、本日は大変建設的な御意見たくさんいただきまして、ありがとうございます。県の男女共同参画の取組として、従来どおりの延長線上だけではなくて、社会が変わって行く中で、どんなところに重点を置けば良いかという貴重な御示唆をパッケージでいただいたと思っております。

特に、今後考えていくときに、経済成長と就労といった経済の面との関係性をより丁寧に分析、統合していかなければいけないということで、職業訓練であったりとか就業の機会のマッチングであったりとか、遡っては学校教育とか、庁内の分野的にも非常に多岐にわたりますので、男女共同参画セクションの調整能力というのがより一層求められてくるものだというふうに責任を感じたところでございます。

また、もう一つ大きな御意見としていただきました、データを丁寧に分析するという点で、県内の地域ごと、また市町村などを見る。また、分野などを見る。特に進路の問題については、もっと多角的な複合的な分析ができるんじゃないかということが、御指摘をいただきました。こういった分析は、男女共同参画課だけでは、限界があるところは確かですけども、経済セクションであるとか教育セクションであるとかそういったところの、複合的なエビデンスやデータを収集能力なども高めながら、総合的な見地からのプッシュができるように努めて参りたいと考えております。

本日は大変貴重な御意見をいただきましてお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

事務局から議事録の確認等の連絡事項を説明し、議事が終了。