

令和7年度第1回茨城県男女共同参画審議会

1 日 時

令和7年9月17日（水）10時00分～12時00分

2 場 所

茨城県庁 11階 1108 会議室

3 出席委員（敬称略、五十音順）

有馬 慧（弁護士（有馬総合法律事務所））
石塚 凜々（常磐大学学生）
黒澤 秀泰（（株）常陽銀行人事部次長兼ダイバーシティ推進室長）
清山 玲（茨城大学人文社会科学部教授）
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）
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教授）
横田 祥（（有）横田農場加工部門部長）
横山 ちひろ（茨城労働局雇用環境・均等室長）
（計 11 名）

4 内 容

- （1）開会
- （2）あいさつ
- （3）諮問
- （4）議事

- ①茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の進捗について
- ②茨城県男女共同参画基本計画（第5次）の素案について
- 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

<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 茨城県男女共同参画基本計画（第5次）（素案）の概要について
- 資料3 茨城県男女共同参画基本計画（第5次）（素案）について
- 資料4 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
- 参考資料 第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）

5 結 果

- ・開会にあたり、茨城県県民生活環境部 石川部長が挨拶を行った。
- ・石川部長から清山委員長及び百合田副委員長に諮問を行った。
- ・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。

【委員の発言概要】

＜茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の進捗について＞

- ・「県民が希望する子どもの数と実際の子どもの数の差」について、現状値より少しだけ改善しているが、令和4年度以降はあまり改善されていない。物価上昇等で生活が良くなならない中、心の余裕がないと子供を産む覚悟がなくなってしまうため、更なる改善策について、しっかりと考えていくべきと思う。
- ・「乳がん検診受診率」と「子宮頸がん検診受診率」について、令和4年度調査の実績が「C評価」となっており、基本目標Ⅰ、Ⅲの他の指標と比べて達成率が低い。出産するにあたり、乳がん、子宮頸がんは負担になるため、予防、早期発見をして対処することがとても重要だと思う。受診率の向上や子宮頸がんワクチンなどの広報、支援に繋げていくことが大事だと思う。
- ・「茨城県における消防団員に占める女性の割合」について、基本目標Ⅱ「4 防災・復興における男女共同参画の推進」にあるが、生活の中での防災、災害発生時の避難所での性暴力や被災者の気持ちを考えることが重要だと思うため、防災委員会等の女性割合の指標を検討した方がいいと思う。
- ・「⑩地域包括支援センター数」について、人口減少の中ある程度センター数が整理統合されるのは、果たして悪いのか。これを評価軸としていいのかという所は少し考える必要があると思う。

＜委員長より補足＞

- ・高齢化が進行する中、相談件数が増えるのは当たり前だが、相談場所の増加より、頑張っって相談を受けていることが結果に出るような指標にした方がいいというご意見だと思う。
- ・地域包括支援センターの数も大事だが、実際は担い手のところの課題がかなり出ているため、相談件数等で見た方が役割として担っているかどうかが見えてくると思う。運営主体と付き合いがあるが、人材、担い手のところの課題が出ているのは実感している。
- ・「保育所等の待機児童数」について、保育園がどれだけ保育ニーズがあるかっていうのを調べるためには4月の数字では分からないため、次期計画も10月を残した方がいいと思う。また、潜在的待機児童でカウントされない人も県内にはいっぱいいる。保育のニーズをしっかりと対応した分だけ、正確に把握できるかの課題はあるが、潜在的待機児童数を指標とする方法もあると思う。
- ・農家のお嫁さんはタダ働きみたいな形だったので、5～10年前は家族協定を結んで女性の地位を向上することが農業界では非常に重要だった。しかし、近年、給料を払うことが一般的になってきているため、協定を結ぶ必要もないくらい標準化していると思う。それも踏まえると、「⑩家族経営協定締結農

家数」について、数が減ってきていること、結ぶべきところはもう結んでいると思うため、新しい基準があるといい。

- ・数値目標は目標が達成され、目標が無くてもそれが当たり前になることが目的だと思う。そういう意味では、「県審議会等の女性委員」の割合については卒業していいフェーズだと思う。

<委員長より補足>

- ・審議会全体ではほぼ達成しているが、おそらく審議会によっては男性ばかりのところが残っていると思われるので、次期計画の指標とするか検討する必要はあるが、現在の指標はよく頑張ったのではないかな。
- ・「⑫DV 事案の認知件数」について、ほぼ変わっていない状況が続いている。また、「⑬固定的な性別役割分担意識を持たない県民の割合」と「⑭社会全体でみた男女の地位が平等であると感じている県民の割合」も誤差の範囲で、本質的なところではあまり改善されてないと感じる。
- ・数値目標を達成していくところは、改善させており、行政が具体的なアプローチをして変化させるところ、改善しやすいところは改善できているが、本質的な意識面のところの改善がなかなか進んでいないと感じるため、次期計画では意識改革のようなプログラムを組み込んでいくことができればいいと思う。
- ・特に、その点に関しては、現在の基本的方向にも含まれていない。「基本目標Ⅱ－1(2)男女が互いの人権を尊重する社会づくり」、「Ⅱ－2 (4)多様性を認め合うダイバーシティ社会の実現」、「Ⅲ－2 (1)一人ひとりが尊重される社会づくり」が人権、平等、ダイバーシティが書かれているが、どれも非常に抽象的で、「男性性」、「女性性」というものについて、その性差をどう認識しているのかという点を、目標に加えつつ、またそれをどのように測定していくのかを考えることができればいいと思う。

<茨城県男女共同参基本計画（第5次）の素案について>

- ・次期計画に、男性に（ジェンダー公正の課題を）我が事としての意識化を促す文言が非常に少ない。「女性の問題」としてどうするかという話で、課題解決に向けた男性の参画を促す文言が極めて少ない点が気になる。
- ・茨城県の人口減少傾向として、女性が転出後に戻らない一方で、男性は転出後にも戻ってくる傾向が若干ある。さらに、茨城県の男性は、進学率も県外進学率も共に低下している現状があることから、県内男性の内向き志向と女性の外向き志向が顕著化しており、そこでは、おそらく、女性と男性で経験している世界感が違う、また、同じ生活空間にいても、そこで経験しているもの、見ているものが全く違うことが考えられる。そのため、そうしたギャップを埋める取り組みが当然必要になると考える。性別差やその他の格差でもいいが、共同参画社会の実現に向けた課題を我が事として認識するために、男性、女性、高齢者等その社会の構成員に伝える取組を組み入れるべきと思う。
- ・「男性は仕事、女性が家庭という考え方について」について、調査でよく使われているが、この聞き方では結果が出ないと思う。収入格差や同一労働同一賃金が成立しているかなどのデータをジェンダーとクロスさせたり、障害者と健常者とクロスさせたりすることにより、実質的な性別格差が見られると思う。

<委員長より補足>

- ・現状は記載しているが「格差がある」ではなく「低い」と書いて欲しい。さらに、低いからどうするか、はっきりと方向を出した方がいいと思う。それが、色々な行動や意識改革に繋がる。
- ・男女間所定内給与格差について、75.1%は一般労働者の男女間賃金格差。女性労働者の過半数は非正規のため、その数値を出さないと、男女差を表さないのではないかな。
- ・基本目標Ⅱの施策の方向性3で「教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進」が記載されているのは非常に大きな一歩と感じる。ただし、そこでの意識改革と理解の促進を具体化する文言が記載されていないところが気になった。
- ・基本目標Ⅰの施策の方向性3であれば「女性の所得向上と経済的自立の実現」というのは、非正規の問題等でもあるが、所得格差の是正、同一労働同一賃金と書くだけでも、両方のことができると思う。所得向上をどう図るかという時に、女性の賃金を向上するだけでなく、労働というものに対しての賃金、賃金というものと労働というものの問題をもっと包括的にとらえていく、そういう形で文言化していくことができれば、なお、良くなると思う。
- ・基本目標Ⅰの施策の方向性1で全ての人が希望する働き方と記載されているが、希望は環境によって変わるため、少し丁寧に記載する必要があると思う。就業継続したいと思う希望も、働き方の職場環境とか社会インフラによって非常に大きく変わるため、ここに公正な処遇を入れたらいいと思う。
- ・男女の年齢階級別人口比は記載する必要があると思う。そうすると、高齢者の女性比率が高い事や高齢者女性の所得が低い問題も分かる。自治体にとって大きな課題だと思う。また、常住人口調査を使うのが適切か、住民基本台帳調査を使うのが適切かというところは、少し検討したほうがいいと思う。
- ・県民意識調査の結果について、70～80歳代の数値を入れて見るのではなく、現役世代、或いは20～40歳代の就業継続や出産など、仕事、働き方が変わる可能性がある人達の意識を見た方がいいと思う。量的問題が無ければ、世代間比較をして、数値目標として若年世代の意識の変化を見る方がいいと思う。
- ・基本目標Ⅱの施策の方向性3で「新しい時代に求められる能力の育成」や「生涯にわたる学び」など男女共同参画の推進に役立つかどうか疑問な取組をあまり入れてしまうと、やった感だけ出てしまい実態は変わらない。その課題にあった取組を入れる、課題が解消したことが分かる指標を入れないと、現状の改善には繋がらないと思う。

<委員長より補足>

- ・男女共同参画の視点が入った説明文になっていないとまずいと思う。例えば、アンコンシャス・バイアスと記載されているが、男女共同参画の観点から、アンコンシャス・バイアスがまずいということを具体的に書いた方が読む人たちがイメージできるし、企業や自治体も何をしたらいいか見えると思う。
- ・生命の安全教育について、幼い頃から育てていかないと性暴力を防ぐことが難しいし、受け入れないといけないと誤解してしまうため、追加していただきたい。
- ・東京の大企業が茨城県の学生もターゲットにしており、早いうちからインターンシップ等で取り込もうという動きがある中、地元企業として色々頑張って色々施策を考えて人員確保に努めているが、一企

業だけの力では何ともならない部分も実感している。

- ・現行計画の中で女性の理系進学率を向上する取組みがあるが、育成しても地元に戻ってこなければ意味がないし、ゴールとして目線を持った上で取り組んでいく必要があると思う。
- ・人口が急増することは想定しにくいですが、持続的に茨城県が発展していくためには、若い世代を相応の比率で残す必要があると思うため、UIJ ターンの推進は今後も強化して欲しい。
- ・女性の賃金格差の点で言うと、年収の壁が引上げられたにもかかわらず、扶養手当について誤解していることから、働き控えをしていると思うので、行政から各事業者に周知することで、少しでも女性の賃金を増やす取り組みができると思う。

<委員長より補足>

- ・労働力確保については、大問題でデータを入れた方がいいと思う。20～34 歳の男女の人口比を都道府県別にみると、男性の比率について本県が最も高い。女性の流出や労働力確保という問題からも、問題意識として記載してもいいと思う。
- ・年収の壁は微妙な問題で、経団連の報告書でも扶養手当を廃止することも盛り込んでいる。夫の扶養手当がなくなれば、手取りも減るため、働き控えという点では、扶養手当の要素は相当大きいと思う。
- ・男女の人口比は深刻な問題。女性が茨城県に戻ってこなくなったのは、男女雇用機会均等法の施行以降の傾向で、本県は東京圏に近いところにあるため、転出後に戻ってくる動機はそこで 1 つ失われている。性別格差の志向が非常に強いところに、経済的に独立した女性がわざわざ戻ってくる理由はない。そういう意味では、雇用機会を確保していくのは非常に重要なアプローチで推進していくべき。また、固定的な性別役割分担意識を修正しない限り、出ていった女性が戻ってこない状況は、茨城県において、90 年代くらいからずっと続いており、その結果、全国で下から何番目という状況。それを逆転させるのはかなり難しい状況なので、そのあたりのデータをしっかりと紐づけた文言を工夫する必要があると思う。
- ・計画の構造として、人権を最初に持ってくるべきだと考える。現時点で、資料 3 の 2 ページの計画の目指す社会の (1) で人権が尊重される社会と出てくるが、本来は人権があって、その下に男女共同参画があると思う。そうしないと、多様性や外国人等も考えていく際に、人権が上にあるとバランスを取りやすいが、人権を上を持ってこない、それぞれで考えていけないといけなため、文章構成のところで考えていただきたい。そうすれば、企業の働き方で、平等でやるべきなのか、教育でなぜそこに教育にアプローチしなければいけないのか、DV の問題もそこに全部紐づけていくことができるので、大きな傘を一番上に置いて、そこから作っていただければと思う。
- ・周りの学生は茨城県を離れて就活を考えており、理由を聞くと性別の格差の問題ではなく、そもそも東京への憧れや給料が高いイメージで就活を進めている。そこを考えると、茨城県の良さをアピールする場所や高校生や大学生の時に金融リテラシーに関する講座があると安心材料になると思う。
- ・施策の方向性 3 の主な取組で「女性が輝く社会の実現」となっており、男女平等と謳っているのにここだけ女性活躍が優先されているため、性別に関わらない表現がいいと思う。
- ・女性が輝く社会の実現などに、アマルティア・センのケイパビリティセオリー等の文言を加えていくと

いいと思う。つまり、機会を得ることにとどまらず、その機会が活用可能な状態にある社会にする。東京に対する憧れをより厳密にみると、東京で得られる機会とそれらの機会の活用可能性への憧れだと思う。様々な研究で出ているが、経済力よりも、将来の可能性があるかが重要。そうした機会と機会の活用可能性に、顕著な性別の格差がある場合、女性は（自身の持つ機会とその活用可能性を犠牲にしてまで、茨城県に戻ることを）選ばなくなる。そのため、機会の活用可能性といった文言を用いて、より具体化する方針をしめしていけばいいと思う。

- ・インドネシアの大学に行き学生に話をするが、東京は知っているが、茨城県は誰も知らないということで、やはり選ばれないと思う。また、外国人女性がDV被害を受けた際に、通訳がないと気持ちを伝えられないという事例もあり、今後ダイバーシティ経営や外国人について課題が増えていくと思う。
 - ・県内企業で就職したい女子学生は結構いるが、かなりの方が県外で就職する。その理由は、県内企業で活躍できる事について確信が持てない。例えば、リモートワークを使ってこのような働き方ができると訴えれば魅力として映る。県が企業に支援して、可能性を見える化する取り組みをした方がいいと思う。
 - ・機会の拡大、機会の保障、福祉の3つの観点から、男女共同参画社会の施策を分類することで比較的分かりやすく整理できるのではないかと思う。
 - ・パートで成り立っている中小企業は少なからずあり、最低賃金で働くパートで成り立っているのは不健康だが、あまりにも劇的にやると会社がつぶれてしまうため、国や県で徐々に変えていくしかないと思う。また、パートから正社員になる機会も必要に応じて与えなければならないと思う。
 - ・健康診断、乳がん検診、子宮がん検診は非常に大事で、県産婦人科医会や県医師会等に話を伺って、子宮頸がんワクチンの啓もう等を数値目標や参考項目として入れてもいいと思う。女性が正社員として働く環境を作るという意識を経営者向けに啓もうすることが非常に大事。
 - ・県から経営者協会等の団体へ協力依頼をして、今の男性経営者の意識改革をしていかないと何も変わらないと思う。
 - ・IT人材は女性の就職分野の中で所得水準が平均より高い分野であるので、企業ではなく、自治体や高齢・障害・求職者雇用支援機構などが職業訓練をして企業と繋ぐ支援をするのもいいと思う。また、看護師だと、中高年も奨学金免除で看護学校に通えるため、併せてお願いできればいいと思う。
 - ・男女間賃金格差の問題は農業分野でははっきり残っており、家族経営協定を結んでいるところでもあるため、数値化することで5～10年で格差が縮小する方向にシフトすると思う。
 - ・女性の転職も一般的になってきており、出産育児で転職を考えた時に、産前・産後、育児休業時の給料や給付金制度がある企業について数値化して打ち出していけば、茨城県に戻ってくる女性が増えると思う。
- <委員長補足>
- ・給与面だけでなくリモートワークも打ち出していけば学生にも響くと思う。その意識がない経営者へ

働きかけることもいいと思う。

- ・東京ではご主人の転勤時に、正社員を辞めて非正規で働く優秀な女性がたくさんいるが、茨城県では働かない傾向を感じる。そのため、県のホームページで中途採用でも責任ある仕事ができる企業を紹介するといいと思う。また、企業でも短時間正社員制度を作ってもらえるといいと思う。
- ・乳癌になる方は非常に多く、人生が変わってしまうこともあるため、企業側が検診に行く日を作ってくれるといいと思う。
- ・子どもは男女の差の意識はないが、社会に出ると自分の選択を思うようにできないため、やはり大人の方が潜在的に男女差を意識しているのは感じる。今後、今の子どもたちが活躍できる環境を作ることが非常に大事な事だと思う。
- ・企業で採用活動を通年行っているが、若者に選ばれる環境づくりが一番大事だと思う。就職セミナーでは、フレックス制度が興味を持たれる。また、初任給だけではなく、数年後のロールモデルを提示していくと、もっと若者が具体的に想像できるのかと思う。