

令和7年度第2回茨城県男女共同参画審議会

1 日 時 令和7年12月18日（木）14時00分～16時30分

2 場 所 茨城県庁11階1107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）

川崎 爽（NPO法人RAINBOW茨城正会員）

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）

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）

野口 里枝（茨城県産婦人科医会）

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）

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12名）

4 内 容

（1）開会

（2）あいさつ

（3）議事

①パブリック・コメント等の実施結果について

②茨城県男女共同参画基本計画（第5次）に係る答申（案）について

③茨城県男女共同参画基本計画（第5次）に係る目標指標（案）及び参考項目（案）について

④今後のスケジュール案について

<配布資料>

資料1 パブリック・コメントの実施結果の概要について

資料1-1 パブリック・コメントの実施結果について

資料1-2 市町村意見聴取結果について

資料2 素案からの変更点について

資料3 茨城県男女共同参画基本計画（第5次）答申（案）

資料4 茨城県男女共同参画基本計画（第5次）に係る目標指標（案）及び参考項目（案）について

資料5 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 糸賀次長が挨拶を行った。
- ・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】

＜茨城県男女共同参基本計画（第5次）の答申（案）について＞

- ・「【図 8】出身地域を離れた理由」について、「地元から離れたかったから」など男女に有意差があるものについては、強調した方がいいと思う。
- ・例えば「【図 5】人口性比」については、全国の比較があるためインパクトがある。この表以外にも、全国順位など比較可能な表については、全国データをなるべく入れた方がいいと思う。
(副委員長補足)
 - ・我が国の現状は、どんぐりの背比べ。その中で比較すると、目標としてかなり低いため、どの部分を比較すると有効なのかは、かなり意識しないといけないと思う。
- ・夫と妻の家事・育児等の時間の差分がだいたい夫の仕事時間に当てはまる。女性がその家事・育児を負担する分を夫が労働に時間を費やすことができている。これが就業上の評価などに影響していることによって、男女の賃金格差に影響するということも書いた方がいいと思う。
- ・男性の方が女性よりも大体 3 時間労働時間が長く、女性は男性よりも 3 時間家事・育児等の時間が長い。つまり、うまくバランスを取ることで、ワーク・ライフ・バランスや労働バランスも変わり、それにより賃金格差にも影響する。
- ・モラルの話で家事分担するのではなく、なぜ家事分担することが良いのかと説明する方がすっきりすると思う。
- ・就業継続意識について、「女性は、就業継続支持者の割合が、再就職と専業主婦支持者を合わせた者の 2 倍に達しています。」と記載しているが、「就業継続支持者」は 56.6%、「再就職支持者」は 25.4%で、「専業主婦支持者」はわずかであるため、「再就職支持者」と「専業主婦支持者」は並列にせず、別々にした方がいい。就業継続支持者の割合が再就職支持者の 2 倍以上というのは、旧来から大きく変革したと言えるもので、そういう意識の時代になったのかなと思う。
(委員長補足)
 - ・専業主婦支持者はもうほとんどいないため、一緒にせず、分けた方がとても意味があると思う。
- ・共働き世帯の増加により女性の働き方は変わっており、就業継続率がこの 5 年で 10%上昇していることを記載した方がいいと思う。
- ・男性の育児休業取得率は、女性と比べ、低いだけでなく、期間が短い事についても記載した方がいい。
- ・介護は育児に比べ、男性の参加がかなり増えることが指摘されているため、ワーキングケアラーが、

「男女ともに」増える、と記載した方がいいと思う。

- ・「(1) 働きがいを実感できる環境の実現」と記載しているが、取組はテレワーク等のため、「働きがい」ではなく「働きやすい」の方がいいと思う。
- ・ダイバーシティ経営は競争力向上に繋がらない事があると思うため、記載を修正した方がいいと思う。
- ・「男女の所定内給与の格差は、長期的にみると縮小傾向にあります」と記載されているが、縮小傾向なのか疑問であるし、75%はまだまだ大きいと感じる。
- ・特に看護師は、学ぶ機会がすごく少ないと感じることが多々ある。また、キャリアアップのための費用が自己負担のケースもあるため、キャリアアップのための補助や学ぶことができるような職場環境づくりがあるといい。
- ・「女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備」と記載があるが、そもそも女性研究者を増やすことを課題として入れなければいけないと思う。
- ・主な取組に、全般的に男女を問わずに実施している取組が列挙されており、女性の理工系進学率が低いなどの問題に対する取組にはなっていないと思う。
(委員長補足)
 - ・高校の進路選択の際に、理系は男性の仕事だと思わず進路の中に含めて考えるような事を伝えるだけでも、影響を与えると思う。また、進学者がいないから、大学の工学系にも女性の教員が少ない。
- ・工学系と理工系に女性がいない理由の一つとしては、関心の問題だけではなく、家庭で女性に対して工学系への投資をしないという理由も大いにある。そこで、県として技術職の女性の登用を増やしていく取組を入れるといいと思う。行政から技術職に女性を積極的に採用していくというような道筋を作ることで、投資のモチベーションになるため、そういった出口を先に作ることもいいと思う。
- ・子どもや保護者に対するテクノロジーの利用環境の整備について記載はあるが、シニアの方への取組も必要だと思う。本県のシニアの女性たちに向けての、テクノロジーを簡単に利用できる環境というのは、男女共同参画の視点から必要だと思う。
- ・男女共同参画に関する学校教育は、あまりしていないという話を聞く。小さい頃から知識として持っている事が非常に大事だと思うので、教育することは大事だと思う。
- ・「インターネットを利用した性暴力等への対応」の取組について、性暴力とは関係ない一般的なＩＣＴリテラシーとしか読めないため、「性犯罪等の被害者にならないこと」が分かるように修正した方がいい。

- ・性的マイノリティの方が安心して生活できる社会も大事だが、就職に関して躊躇するなど問題があると思うため、性的マイノリティの方も安心して就職できるような記載を追加してほしい。
- ・農業女性が活躍している県と比べた時に、本県は単年度で終わっているものが多く、ネットワークづくりまでいっていないと思うため、「継続的な」女性人材の育成やネットワークづくりと文言を追加した方がいいと思う。
- ・事業者としては採用、持続的な経済成長、労働力確保という観点から、進学等で首都圏に転出した若年層に戻ってきてもらう取組は、非常に重要と思う。女性が戻ってきていない現状があるため、女性を呼び戻す点について具体的に記載した方が政策効果としても高いと思う。
- ・日立市の中小企業の研究する中で、女性がリーダーシップを発揮し、生産性や経営力が向上している企業がいくつかある。女性を登用することで会社が繁栄するということをデータで示して啓発するといいいのかと思う。企業を誘致するだけでなく、今ある企業がいかに女性を登用することを考えることが大事だと思う。
(委員長補足)
・女性が、テレワーク制度やとかフレックス制度等を含めた制度や支援を求めているデータを追加した方がいいと思う。
- ・女性活躍が進んでくる中で、性別だけでなく、年齢や障害というような局面に移ってくる。人生百年時代、長く働くためのリスクリングであったり、障害のレベルに応じて、適性がある仕事ない仕事があると思う。知的障害の方が従事できる定型的な業務はデジタル化が進む中で、その方が働きがいを持ってできる仕事がなかなか見つからない問題もある。女性活躍の次は、そういったところだと思う。

<目標指標（案）及び参考項目（案）について>

- ・「妊娠・出産について満足している者の割合」について、満足しない人がいてもいいということを目指にする事は論理的におかしいため、指標の示し方を変更するなど検討した方がいい。
- ・「大学・高校卒業者の県内企業等への就職者数」について、現状が1年間で7,200人に対し、目標は5年間で3万4千人と減って見えるため書き方を工夫した方がいいと思う。
- ・男性の育児休業の取得日数や女性の正規雇用割合について、5年に一度の政府統計等でも適切なものがあれば、参考資料に追加したほうがいい。
- ・また、10月時点の待機児童数についても、誰もが安心して働きやすい職場づくりのためには必要なため、必要な地域だけでも調査した方がいいと思う。