

## 令和7年度 富山市男女共同参画推進審議会 議事録

日 時 令和7年8月28日（木）13：30～15：00

場 所 富山市役所 議会棟8階 第4委員会室

出席者（敬称略）

会長	中村 真由美	富山大学経済学部 教授
副会長	吉本 裕子	吉本レディースクリニック 院長
	内田 秀二	富山市自治振興連絡協議会 副会長
	押川 実恵	富山商工会議所女性会 会長
	齊藤 亮	富山市男女共同参画推進地域リーダー連絡協議会 会長
	高島 恭子	富山市小学校長会 八幡小学校 校長
	仲嶺 智昭	連合富山・富山地域協議会 事務局長
	竹内 睦美	富山労働局雇用環境・均等室 室長
	中井 直美	富山県女性相談支援センター 所長
	西森 真也	富山地方法務局人権擁護課 課長
	黒瀬 裕治	公募委員

（欠席者）川島 泰士 弁護士  
水家 正一 富山人権擁護委員協議会 事務局長  
奥野 賀世子 公募委員  
林 郁子 公募委員

事務局 市民生活部 光岡次長  
市民協働相談課 砂原課長、土田課長代理、杉田副主幹、渡邊係長、  
寺西主査  
男女共同参画推進センター 岡田所長

関係課 防災課 永森主幹  
福祉政策課 田近参事  
こども支援課 植野課長  
商工労政課 柵参事

内 容

- 1.開会（司会進行：土田課長代理）
- 2.部長あいさつ（光岡市民生活部次長代読）

### 3. 委員等紹介

### 4. 中村会長あいさつ

### 5. 議事

- (1) 「富山市男女共同参画白書（令和7年版）」について  
資料に基づき、内容説明（杉田副主幹）

#### ■質問・意見

会長	<p>白書の1ページにある「富山市の婚姻率と離婚率の推移」のグラフについて、全国の値も併せて表示すると、多いのか少ないのかが比較しやすくなるため、より良くなるのではないかと思います。</p> <p>白書22ページの2「男女共同参画に関する調査及び情報の開示」について、今年度、男女共同参画に関する市民意識調査を実施されるとのことですが、地域毎の情報も収集されますか。ほかの審議会で、地域差に関心を持つ方がいらっしやったので、その点についてお尋ねします。さらに、調査の対象を18歳以上とされていますが、若い層、中学生などから意見を聞くことについても考えられます。予算の上限はあるかもしれませんが、若い人だからこそその問題意識もありますので、その点も検討されたらいかがでしょうか。</p> <p>白書35ページ、番号71「附属機関への女性委員の参画促進」についてですが、私がさまざまな審議会に出席させていただいて思ったのは、私一人だけ女性という状況や、事務局も女性がゼロであることが多いということです。そのため、全体的な女性の割合を把握するとともに、偏りすぎた部会が少なくなるように、状況を見ていくことも必要ではないかと感じています。</p>
副会長	<p>女性の医療に関わる現場にいる者として、最近の若い人たちの感覚の変化を感じるがあります。一時期は母乳育児が当たり前という時代もありましたが、最近は「パパにミルクをあげてもらおうと夜に自分が寝られるから」という理由でミルク育児を選ぶ方も増えてきています。今の若い世代には、男性と女性が何でも一緒に行うというのが当たり前になりつつあります。男女共同参画の良い影響かもしれませんが、逆に少し歪んできていいるのではと気になる部分もあります。</p> <p>私が思うのは、母乳をあげられるのは女性だけですが、その部分を男性に任せるとはではなく、母乳をあげているママの分、パパが他のことをフォローできるような助け合いが大切なのではないかと思っています。例えば、インスタグラムなどのSNSを見ていると、「イクメン」の写真や、ミルクをあげているパパの姿などが出てきて、「こういうパパが理想的だ」といった風潮が広がっているのを感じます。最近気になっているのは、「イクメン」よりも、「家事メン」という考えの方がよりしっくりくるのではないかということです。育児は夫婦で一緒に行うも</p>

	<p>のであり、女性にしかできないことは女性がやるべきですが、その分の家事の大変さをお互いに補い合うことが理想的なのではないかと思います。</p> <p>そういう意味で、当院では何部屋かお部屋を用意して、赤ちゃんを見るときにパパも一緒に泊まれるような環境を作りました。少し料金はかかるのですが、子育てと一緒に始めてみる体験を、旦那さんと一緒にしてもらいたいと思っています。例えば、沐浴やおむつ交換、夜のあやしなども、入院中からパパも参加するという取り組みです。この取り組みには結構ニーズが多く、パパも一生懸命育児に参加しようという姿勢が見られます。そういったパパたちを大切に、子育てを楽しめるものだと感じてもらえるようにしていきたいです。夫婦で子育てを楽しむことが、少子化の改善にも徐々につながっていけばいいと思い、ささやかですが取り組んでいます。</p> <p>若い世代の男女の意識をもっと高めていくような活動をしていただけたらいいと常々思っていたので、発言させていただきました。</p>
委員	<p>お聞きしたいのは、健全育成事業のことです。学校では、各校区で健全育成事業が行われていると思いますが、その一方で、一般企業が有料で放課後、児童を預かる形で健全育成事業を行っているところもあります。そのため、通学区域内の学校に行かずに、有料の健全育成事業を利用するために学校を変わるケースも結構あると聞いています。</p> <p>私は四方校区に住んでいますが、隣接する倉垣小学校区では、一般企業が運営する健全育成事業が行われています。私の町内の子どもたちは通常、四方小学校に通いますが、10年ほど前から多くの子どもたちが倉垣小学校へ通うようになってきました。これは、倉垣小学校区に健全育成事業の施設があることが大きな理由です。</p> <p>市が行っている健全育成事業は、子どもを遅くまで見ることができないので、夫婦共働きの家庭には利用しづらいと聞いています。さらに、面積要件や受け入れ人数の制限などもあり、抽選で外れることもあると伺っています。</p> <p>こうした状況を踏まえると、親が健全育成事業をもっと利用しやすくなるように、富山市として考えていく必要があるのではないかと思います。「入りたいのに入れない」、「預けたいのに預けられない」といった家庭に対しても、温かい目で見守っていただきたいです。できれば、同じ校区の小学校に通わせることができるよう、配慮してもらえると良いと感じています。</p>
関係課	<p>今ほどお話しされた内容は、まさにその通りだと思います。児童健全育成事業については、地域で行われている子ども会（学校に併設されているケースや学校の近くに隣接しているケース）と、民間が運営する放課後児童クラブの二つがあります。しかし、地域によっては民間の法人が運営する放課後児童クラブが全く</p>

	<p>存在しないところも実際にあります。児童数の多い少ない、親が迎えに行きやすいといった点なども影響しています。もともと、国の基準として面積や指導員の人数など、いろいろ要件があるため、使い勝手の悪い部分もあると、担当課としても思っているのが事実です。</p> <p>今後も、このような課題についてしっかりと問題意識を持ち、小学校の再編を含めて、より利便性の高い方向へと進めていかなければならないと考えています。国への働きかけや県からの支援も含めて、またこの議論をさせていただきたいと思います。</p>
委員	<p>健全育成事業のために学校を選ぶという考え方についても、少し違うと感ずることがあります。親がそうしたいと思うのは仕方のないことですが、同じ町内会の子どもであれば、同じ小学校に通ってほしいと願う気持ちがあります。</p>
委員	<p>経済団体の立場から申し上げますと、男女共同参画の考え方はかなり浸透してきており、もはや誰もが関心を持つテーマとなっています。ただし、中には形だけの取り組みになっているケースも見受けられます。人口減少や若年層の流出といった課題もあります。</p> <p>労働現場においては、白書にありましたように、女性の労働が「M字型」から脱してきているという状況があります。物価が上昇してきており、多くの方が働きに出るようになっていきます。</p> <p>責任ある立場への登用については、今のところ、国としても取り組みが進められており、プライム企業に対しては役員への女性登用数をさらに増やすよう求められています。</p> <p>実際のところ、男性も育児休業を取り、頑張ろうという意識はありますが、やはり現場では働き手が不足しているため、男性が休むことは難しい状況です。コロナ禍の時には、遠隔勤務でお父さんが家庭にいるという形もありましたが、少なくなってきました。もちろん、そのような働き方が合わない職種もありますし、現場で働く人も必要です。これをどう改善していくかが、企業の課題になると思います。</p> <p>女性の登用を進め、女性の役員割合を増やすことは、企業の成長に直結するということを理解し、例えば経営指標に組み入れるなど努力していく必要があると考えています。</p>
会長	<p>柔軟な働き方ができ、女性の活用が進むことは、企業のメリットや収益にもつながるのですが、そのような認識があまり浸透していないのでしょうか。長期的な視点で考えていないのかもしれませんが。</p>
委員	<p>私は、白書 47 ページ 153 番の「男女共同参画推進地域リーダー」について、富</p>

	<p>山市の連絡協議会の会長を務めています。富山市から委託を受けて、私たち民間団体が男女共同参画の啓発活動や行事などを行っています。</p> <p>今、第2次富山市男女共同参画プランを見ているところですが、基本目標は非常に素晴らしいことが書かれていると感じています。本当に、男女共同参画というと範囲が広くて、どこから手をつけていいかわからない部分もありますが、素晴らしい活動もたくさん行われています。</p> <p>ただ、この間の国政選挙の際には、「男女共同参画に無駄な税金を使っている」といった批判も耳にしました。多くの人が「その通りだ」と同調するような空気も感じられました。国が無駄遣いをしているといった心無い声もあります。</p> <p>富山市がこうして良い目標を掲げて、行事の開催や補助金の支給など、非常に大きな事業を展開しているのですから、白書を作成し努力していることを、もっと多くの方に見える形でPRしても良いのではないかと思います。私たちも、男女共同参画の啓発活動をしていて、「何をしているのかよくわからない」、「何の効果があるのか見えにくい」といった声も多々あります。ですので、市のほうからも、もう少し積極的にPRしていただくと良いのではないかと思います。</p>
委員	<p>私は学校、特に小学校の立場からお話させていただきたいと思います。小学校は体育も含めてすべて一緒ですし、教員の立場からしても、男だから女だからといった違いを取り立てるようなことはないと考えています。例えば身体測定などの場面では、お風呂を分けるような感覚で分けているだけであり、差別や区別ではなく、あくまで違いであって、平等に考えていくことが大切だと思います。</p> <p>白書 24 ページ 16 番「男女共同参画を育む啓発冊子の発行」についてですが、小学生向けの啓発冊子は、私が若い頃に担任をしていたときからずっと、年に一度配られてきました。私が若い頃は、その内容にピンとくるものもあったのですが、平成初期から約四半世紀の間に、子どもたちの間で男女の違いを感じることも次第になくなってきていると感じます。その結果、最近ではこの冊子をもらっても、「そんなことないよ」と感じたり、逆に「これって何？」と疑問に思ったりする子どもも出てきました。「うちのおじいちゃんやおばあちゃんが言っていたよ」といった声もあります。</p> <p>親世代が若くなってきている分、時代の価値観や感覚も少しずつ変化してきているのかもしれませんが、オリンピックのスポーツも、男女一緒に取り組むことが当たり前になってきているように、「男の子だから」、「女の子だから」といった考えは少なくなってきていると思います。冊子は道徳の時間で使われることも多いのですが、授業では「そんなこと、別ないけどね」といった声も聞かれます。</p> <p>そんな子どもたちが大人になっても平等な意識を持ち続けているかということ、そうではなくなっているのは、学校の授業ではない部分で感じているものが影響しているのではないかと感じます。</p>

	<p>例えば、学習参観や学校公開の際には、お父さんやお母さん、時々おじいちゃんやおばあちゃんも来てくださることがあります。しかし、学習参観ではなく、お子さんの授業の様子や成績について話す「個別懇談会」の際は、「お母さんが来てください」とお願いしているわけでも、二人で来てはだめだというわけでもありませんが、どの学校でも圧倒的にお母さんの参加が多いのが現状です。お子さんの成長に関心を持って見守ることは、お父さんもできることです。ただ、教員と深く話す可能性があると思った時点で、お父さんが「お母さん行ってきて」となるのか、それともお母さんが「私が行く」と言われるのか、その点は分からないのですが、お母さんの方がやはり多いと思います。</p> <p>PTAの役員についても、お母さんがたくさん活動されています。しかし、PTAの会長となると、なぜか圧倒的に男性の方が多いように感じます。</p> <p>地域で子どもたちが目にする存在として、例えば町内会長さんなど、地域の来賓の方々や地域のさまざまな仕事を引き受けてくださる方が学校の行事に参加されることがあります。地域柄かもしれませんが、「〇〇長」などの肩書がつく方は圧倒的に男性が多いようです。そのため、子どもたちにとっては、地域を巻き込んだ行事などで「お客さま」として接する相手が男性であることが多く、無意識のうちに、責任を持ったり、まとめたり、前に立ったりする役割は男性なのかなという感覚を持ちやすくなるのではないかと感じています。</p> <p>小学校だけでいうと、校長の男女の割合はほぼ半々になってきており、子どもたちも違和感なく感じているのではないかと思います。ただ、中学や高校に上がると、その状況も少し微妙になってくる部分があるのではないかと感じます。</p> <p>子どもたちが日常の中で目にするものや、周りの環境から何となく感じ取るのが平等になっていくことが、この冊子などの教材以上に、意識を変えていくことにつながるのではないかと感じています。</p>
会長	啓発冊子は今はあまり意味を持たないということでしょうか。
委員	<p>それほど大きな意味はなくなっていると思います。教える側も、配られるから使う、税金が使われているから使うといった面も少しあります。実際の教育現場では、男女間の区別よりも、障害のある方や特性のある方、マイノリティの方も含めて、誰もが安心して暮らせる社会をつくることを目的とした教育活動が多いです。その中で、ジェンダーについてもこれからの課題として取り組む必要はありますが、あえて「男女」と強調する場面はあまりない現場です。</p>
副会長	<p>私はいろんな学校に性教育に行ったり、学校評議委員をさせていただいたりしている中で、例えば運動会で女性が団長になるなど、私たちの時代とは違う光景を多く感じます。去年この啓発冊子を見て、小学校では男女平等の取り組みもきちんと行われているのだと思いました。一方で、大人になった女の子たちは逆に、</p>

	<p>「平等なのに、自分には生理もあって、子どもを産むのは女性の役割」、「男の人にはしてもらえない」といったところに不平等さを感じているのではないかと、それが「子どもを産まない」という選択につながっているのではないかと、去年この冊子を見たときに考えました。</p> <p>確かに平等は素晴らしいことですが、女性の特性や女性にしかないものもあるということを、どこかでもっと強調していかないといけないと思います。今の少子化や、女性が子どもを産まなくなっている時代に、何か影響を与えているのではないかと、去年この冊子を見て感じました。</p> <p>自衛隊の仕事についても、「男も女もみんなやるんだよ」というような記述を見たことがあります。確かにその通りだと思いますし、実際に私の患者さんの中にも自衛隊の方がいらっしゃいます。生理のときに、男性と違う体のことに違和感を感じて苦労されていますし、その点を気にしている方もいます。</p> <p>女性には女性の特性、男性には男性の特性があります。男女共同参画の中では、子どもを産むのは女性にしかできないといった平等ではない部分もありますが、女性にとっては尊いことであり、そのことを男性も共感し、尊重し合い、お互いを認め合っていくことが大切だと思います。すべてを平等にしようとすると、逆に女性が「子どもを産みたくない」「自分たちが損をしている」と感じてしまうこともあるのではないかと心配しています。特に、小学校の教育があまりに平等を重視しすぎると、成長して体の変化が出てきたときに、女性にしかできないことに対する違和感や、子どもを産むことに対する抵抗感につながるのではないかと、少し気になるところです。</p>
委員	<p>子どもを産むことは、女性にしかできないことであり、男性が産もうとしても絶対にできません。だから、男女平等と言いながらも、実際には不平等な部分もあるのかもしれませんが。ただ、男性にしかできないことや、女性にしかできないことがあるという事実をある程度強調していかないと、次第に「不平等だ」と感じた女性たちが子どもを産まなくなってしまうのではないかと思います。</p> <p>これは今の時代の現実に近いことだと思いますし、子どもが増えない原因の一つでもあるのではないかと感じています。ただ、こういうことを言うと批判されるかもしれませんし、言うてはいけないことかもしれません。でも、やはりこれはきちんと伝えなければならないことだと思いますし、誰かが声を上げて言わないといけないことだと私は思っています。</p>
会長	<p>若い女性が県外に出ていく理由の一つに、「女だから」「子どもを産め」「女らしくしろ」といった圧力や考え方が嫌になったというケースがあります。そういった理由で出ていく方も多いのです。</p> <p>ですから、無理にとどめて「産ませよう」とするのは、今の世の中ではあまり</p>

	<p>良いやり方ではありません。子どもを産むかどうか、やはり個人の自由です。そうしたことを無理に強制しようとする、反発して逃げてしまう人もたくさんいます。</p>
副会長	<p>「産まなければならない」という考え方ではなくて、子どもを産む女性を、男性も社会ももっと認めていかなければならないと思います。負担を女性だけに押し付けるのは良くないですし、そこにバランスを取る工夫が必要だと感じます。</p> <p>「産みなさい」と強制するのではなくて、女性が子どもを産むことに抵抗を持たない、そういう状況になればいいと思います。</p>
会長	<p>都心の、所得が非常に高い区の一つで、今、出生率が上昇しているという話を聞いたことがあります。やはり、夫婦ともに高所得であれば、子どもを持ちやすくなるという側面もあると思います。したがって、女性がキャリアを持つことも非常に重要だと感じます。</p>
委員	<p>白書 46 ページ「基本目標 3 支え合う家族・地域社会づくりの推進」では、父親の育児休業の利用状況について述べられており、依然として低い状況であると記載されています。富山市では、「家事ダンマイスター」や父親の育児参加を促進する啓発活動に取り組んでいますが、社会の変化を促すのはなかなか難しい部分もあると考えています。</p> <p>富山市の男性職員の育児休業取得状況について、現在どうなっているかご存じでしょうか。先ほどの議論の中にもありましたが、男女共同参画といっても、男と女には特性の違いがあります。子育てに関しては、母乳や女性特有の母性もありますから、このような特性は十分に認識されるべきだと思います。一方で、男性が育児にどのくらい関わるかという点については、女性に比べて関わる率はどうしても低くなるのが現状です。しかし、その分だけ育児休業を取得して家事や育児に積極的に取り組み、女性の負担を減らす意識の変革が必要です。こうした意識改革がなければ、家事も育児も女性だけに負担が偏ったままの社会になってしまい、これはやはり大きな問題だと思います。</p> <p>ですから、富山市も、男性の育休の取得促進に取り組むべきです。例えば、「男性が育休を取ることは出世に影響するのではないか」といった心配もあるかもしれませんが、それにとらわれず、組織としてそういった行動を促す環境づくりが大切です。例えば、富山市では夏季休暇を皆きちんと取得し、健康に留意するよう促しているのと同じように、子どもが生まれた際には、育児休暇をきちんと取得し、子育てや妻の負担軽減に努めるような組織体制の整備もお願いしたいと思います。</p> <p>また、育児休暇を取得されているとしても、その期間はどれくらいなのか気になります。女性に比べてかなり短いのではないのでしょうか。半年や1年の育休、</p>

	<p>その後も時短勤務を続けるなど、男性の関わり方も長期的に続けていくことが重要ではないかと思います。</p>
<p>会長</p>	<p>男性の育児休業を積極的に増やしていくことは、非常に重要だと私も感じています。</p> <p>私は、女性の「将来ほしいと思っている子どもの数」がどのように決まるかを研究していますが、分析の結果、「母親業を楽しいと感じられるかどうか」が影響していることがわかっています。そして、それは個人の性質というよりも、女性の置かれている環境や周囲のサポートに大きく左右されます。つまり、女性だから自動的に母親になりたい、子どもを多く持ちたいと考えるわけではなく、そうした意欲は環境の影響を受けて形成される側面が大きいといえます。</p> <p>また、男性についても同様に、子どもを持ちたい、父親になりたいという気持ちは環境によって育まれるものです。男性の育児休業が取りやすくなることで、子どもと関わる経験が増え、父親業を前向きに捉えられるようになること、さらにそうした姿が周囲に広がるのが、男性の子どもを持ちたいという意欲を高める可能性があると考えています。</p>
<p>委員</p>	<p>先ほどの育休の話に関連しますが、法務局では、男性の育児休暇も推奨しています。実際、取得している男性は増えてきてはいますが、取得日数はおおよそ5日程度であり、育休代替を採用してやっていくにはまだまだほど遠い日数であると感じています。しかし、私自身の子どもができたときには、育休自体も取りづらいような環境であったため、以前に比べるとかなり進んできていると思います。</p> <p>ただ、やはり数字だけに目を向けてしまい、「男性職員に育休を取るように推奨しています」といった点だけに力が入ると、その後のフォローや、育休を取得した人の業務の引き継ぎや体制づくりが十分ではない状況になりがちです。そうになると、気持ちよく休めなかったり、子育てに専念できない原因になったりします。したがって、組織としてバックアップ体制をしっかりと整え、育休を取った後もスムーズに復帰できる環境を作ることが必要だと思います。</p> <p>長期間の育児休暇を取得すると、どうしても復帰時に不安を感じる方もいらっしゃると思います。そのため、休んでいる間に、「会社ではこういうことをしています」といった情報を提供し、復帰後のイメージを持ちやすくすることが重要だと考えています。過度に負担になるような情報提供は避けるべきですが、一定の情報提供は必要だと思います。</p> <p>富山市も、育休の取得促進や推進に向けて様々な計画や取り組みを進めていると思いますが、そのような取り組みの中で、参考となる取り組み事例等があれば、この場でご紹介いただけると幸いです。</p>

会長	<p>富山県は、男性の育児休暇取得促進のために、非常に大きな助成金を出したと伺っています。画期的な取り組みとして、富山県の男性育休取得率が急激に上昇したとも聞いています。企業などに対して給付金を出すなどの施策があったと記憶しています。</p>
副会長	<p>例えば、1か月程度育休を取るお父さんがいると、お母さんのうつスコアがかなり低くなることや、実際に一緒に育児をしたご夫婦を見ていると、ママのストレスが大きく軽減されているのを実感します。だからこそ、もっと長く育休を取得できる環境が理想だと思います。できれば、1年程度取れると良いのではないのでしょうか。</p> <p>また、産後に育休から復帰する際、多くの女性が仕事に対する不安を抱えています。実際に復帰はしているものの、そのストレスはやはり大きいです。この点については、組織としてしっかりとフォローしていかないと、女性は育休を取りづらいつらいつら感じ、何人も子どもを産みたくないということに繋がってしまいます。やはり、組織として支援体制を整えることが重要だと考えています。</p>
会長	<p>男性が育休を取って子どもの世話をすることで、その後も継続して子育てに参加し続けるという傾向があるという話もありますので、育休の取得や育児への関わりを促進していくことは重要だと思います。</p>
委員	<p>女性相談支援センターは、女性からのさまざまな困難な問題について相談を受ける場所です。昨年度の相談件数は7,053件で、そのうち半数がDVに関するものでした。残念ながら、人口が減少しても、DVの相談は減少していません。</p> <p>女性相談支援センターに、男性のDV被害者からも時々お電話をいただきます。当センターは女性に特化しているため、男性の相談には対応できませんが、今後は男性の相談に応じる場所も広がっていくと良いなど考えています。</p> <p>DVは家庭内で行われることが多く、なかなか外に出てこないため潜在化しやすい問題です。相談に来られるころには、すでに重症化している場合も多く、経済的・精神的な問題はもちろん、お子さんの発達障害やお酒の依存症など、複合的な課題を抱えているケースもあります。そうした支援を行うには、多くの機関が連携して取り組む必要があります。富山市でも何度かお話しさせていただいていますが、各機関の連携はとても重要です。困っている人がたらいまわしにならないように、相談できる体制が整っているととても嬉しく思います。</p> <p>また、白書の27ページ33番「乳幼児発達支援事業の実施」、34番「妊産婦への健康診査・訪問指導及び妊婦健康相談の実施」についてですが、DVは家庭内で行われていることが多く、なかなか外に出てきません。しかし、特定妊婦や気になるお母さんに対して、保健師さんが訪問して家庭に入りやすい仕組みがあります。このシステムのおかげで、DVについて相談できなかった方も、相談のきっかけ</p>

	<p>けをつかむことができ、多くの女性が救われていると思います。こうした面談や訪問、健康診査などは非常に重要だと考えています。今後もこういった取り組みを大切にしていっていただけるととても嬉しいです。</p> <p>育児に男性が積極的に参加し、最初から子育てを一緒に行うようになれば、DVの問題も起こりにくくなるのではないかと思います。最近の相談の中で多いのは、いわゆる「ワンオペ育児」、つまり一人だけで育児をしていて、「もう限界」、「家を出たい」という相談です。こうした状況を改善するためにも、育児休暇をもっと推進していけたらいいと思います。</p> <p>県の女性相談支援センターは女性職員のみで構成されているため、男性の育児休暇についてはあまり詳しくありませんが、以前の職場では、男性も育児休暇を取得できるように、妻が妊娠したら育休の計画書を提出する制度や支援がありました。そのような制度を活用して、男性が積極的に育児に関わり、家庭の平和や環境が少しでも良くなることを願っています。</p>
委員	<p>私は労働局の者として、労働行政の立場から発言させていただきます。富山県の労働環境は、全国と比較していくつかの課題があります。例えば、労働時間は全国平均よりも長く、年休の取得率は低い状況です。一方で、女性の就業率は全国3位と非常に高い水準にあります。先ほどのデータにもありましたが、いわゆる「M字カーブ」は解消されつつありますが、新たに課題とされているのが「L字カーブ」です。これは、ピークを過ぎた後に正社員としてのフルタイム勤務を続けることが難しくなり、復帰や継続が難しい状態を指します。結果として、正規職員としての就業の継続に課題があり、実際、男女間の賃金格差は依然として大きく、女性の管理職比率も全国平均より低い状況です。</p> <p>また一方で、男性の中には育児に積極的に関わりたいと考える若い世代が増えてきており、男性の育児休業取得率も年々上昇しています。富山県でも、取得率が50%を超えたという報告もあります。ただし、依然として女性の取得率とは差があり、特に取得日数の面では圧倒的な差があるという課題があります。さらに、もう一つの問題として、介護を抱える労働者も増えてきており、「介護離職」の問題も非常に注目されています。</p> <p>そのような中で、国では女性活躍推進法を延長し、男女間の賃金格差や女性管理職比率の情報公開を進めています。一方で、育児や介護に関する制度も毎年のように改正されており、例えば産後パパ育休の制度創設や、今年4月から順次施行されている改正では、小学校就学前までの柔軟な働き方の推進や、介護離職を防ぐための雇用環境の整備、さらに従業員301人以上の企業に対して男性の育児休業取得率の公表義務化などが含まれています。</p> <p>ただ、こうした制度を次々に作り、私たちも周知に努めているのですが、先ほども触れているように、管理職比率や賃金差、男性の育児休業取得率といっ</p>

た数字に対する関心がどうしても高くなりがちです。なぜそうなるのかという背景や理由についての分析は、まだ十分に進んでいないのではないかと感じています。育児休業制度自体は、世界でもトップクラスの水準だと言われています。にもかかわらず、男性の取得がなかなか進まないのはなぜなのか、その根本的な原因を理解しないと、いくら制度を整備しても実効性は上がらないのではないのでしょうか。

男女雇用機会均等法の施行以来、女性の社会進出は進んできていますが、依然として長時間労働を前提とした就業環境が女性にも求められています。正規雇用でいる限り、そのような働き方が求められる傾向があります。一方で、家庭では女性の負担が依然として重く、女性たちは疲弊しているのが現状です。こうした状況が続くと、正規で働き続けることをあきらめる「L字カーブ」になりやすくなりますし、それが賃金格差や昇進・昇格を本人が望まない理由にもつながっています。こうした状況が大きな原因の一つではないかと考えています。先ほど校長先生もお話しされましたが、子どもの頃までは男女平等だったはずなのに、社会に出ると突然、平等ではない環境に直面します。男女雇用機会均等法施行以降のお母さんを持つ子どもたちは、疲れているお母さんの姿を見て育っているのではないかと思います。

そうすると、やはりさまざまな問題が出てきます。去年、首都圏に流出する女性を対象にしたインタビュー調査では、大きく3つの要因が挙げられています。一つは、「やりたい仕事がない」ということ。二つ目は、地方では結婚や出産に対する圧力を感じることで、そして三つ目は、地方の女性の役割が息苦しいと感じることです。つまり、お盆などで家にいると、女性は台所の仕事を担い、男性は座って食べているだけのような役割分担のことです。

「やりたい仕事がない」という問題の中に、職種だけでなく、女性の先輩やロールモデルを見かけないという側面もあります。つまり、いきいきと働いている女性を身近に見られる機会が少ないことが、一つの課題だと思います。富山でもそういう女性が増えていくことを期待しています。

結婚は個人の自由ですが、もし本人が望むのであれば、結婚や出産を経て職場で活躍できる環境が整備されると良いと思います。労働局としては、そのための制度改正や法改正について、しっかりと周知に努めてまいります。

私たち労働局では、事業主側の意識改革に努めるとともに、労働者を含む市民の意識も同時に変えていく必要があると考えています。毎月、市に対して改正法や事業者の支援策などさまざまな情報を提供しています。市におかれましても、労働分野や子育て分野、女性活躍の分野など、多岐にわたる分野で制度の周知や啓発に協力いただけますよう期待しています。使いやすい制度が整備されることは、社会全体の機運醸成に大きく寄与すると考えています。また、社会全体に広がるアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）が解消されることも期待して

	います。
会長	<p>私は、共同研究において、自分が子どもの頃を振り返って、自分の母親が母親業を楽しんでいなかったと感じる女性は、子どもをたくさん欲しいとは思わない、または子どもに対してプラスの価値観を持たないという傾向が統計的に示されています。母親が母親業を楽しめない理由の一つは、役割のコンフリクト（対立）があり、疲れ果ててしまっていることにあります。</p> <p>現在では、仕事と子育ての両立をしやすくする制度が整ってきています。その結果、役割のコンフリクトが解消され、幸せなお母さんが増えるように支援が進むことで、将来的な出生率にも良い影響をもたらす可能性があるのではないかと考えています。</p>
委員	<p>労働組合では、「男性・女性」という言葉をできるだけ避け、より包括的な「ジェンダー」という表現を用いるようにしています。これだけ男女平等だと言っているにも関わらず、女性活躍の法律、性別を限定した法律があること自体がおかしいと、多くの若い世代、男性も女性も違和感を持つようになってきています。</p> <p>その意味で、「男女雇用機会均等法」は、文字面も含めて非常に意義のある法律だと実感しています。ただ、30代前半や20代の若い人たちは、社会に出る頃からすでに男女平等の風潮が高まっており、昭和や平成初期の働き方はテレビの中だけの風景のように感じている子たちばかりです。</p> <p>そのような背景もあり、育児休暇の取得率は徐々に増加してきています。ただ、大企業では代替要員が確保できたり、配偶者やパートナーの妊娠に合わせて「いつからどのくらい休むのか」「その間のフォローはどうするのか」といった計画を立てやすいです。しかし、多くの中小企業は、すでに自転車操業でやりくりしている上に、人手不足も重なり、育休を取らせてあげたいけれども人手が抜けることで会社が潰れてしまうという状況になっています。こうした現場の実情から、法律で「何人以上の規模の企業にはこうした制度を義務付ける」と規定されているのだと思います。</p> <p>この白書のように、労働組合や会社にもさまざまな計画がありますが、それらを考えた人たちの年代層は、昭和生まれの方が多いです。昭和や平成前半の時代を経験した人たちの考え方に基づいた内容になっており、今の時代が求めているものに追いついていない、あるいは、時代の方が先に進んでしまっているのではないかと感じています。</p> <p>もう一点、男女間の賃金格差のM字カーブは解消されてきているという点について、労働組合も調査をしますが、やはり男女の賃金差は依然として存在します。ただ、詳細を見ると、女性は出産を機に退職し、その後、再就職する際に非正規やパートタイムで働くケースや、中途採用で正職員になった場合でも、勤続年数</p>

	<p>の短さから賃金が低くなる傾向があります。これは、日本の給与体系は勤続年数を重視した仕組みになっているためです。もし欧米のような、年齢や勤続年数ではなく、能力に応じた給与体系へと変われば、M字カーブはもっと解消されると思います。労働組合として、それが良いか悪いかは別の議論ですが、月例賃金と賞与だけのパターンではなく、年収ベースの給与体系を採用する企業は少しずつ増えています。そして、そのような企業では、性別に関係なく活躍されています。</p> <p>個人的な意見ですが、「多様性」という言葉はさまざまな場でよく耳にしますが、「多様性を認め合おう」と言ったときに、「男性は会社、女性は家庭」と言ったら批判されます。しかし、その考え方も、多様性の一つだと思います。そういった家庭のあり方を認め合い、それが悪とされない社会になってほしいと願っています。男女平等を掲げながらも、家庭によっては、昭和の時代のようにお父さんが家長として君臨するケースや、逆に女性が家庭内で力を持ち、家族を引っ張っているケースもあります。社会に出ると、性別だけでなくさまざまな環境の違いによる不平等も存在します。すべてが「平等」という言葉で包み込まれると、逆に息苦しさや違和感を感じることもあります。</p> <p>行政が推進している「共同参画」という言葉は重要だと思いますが、「男女平等」という表現については、今の時代に合わせて見直していく必要があるのではないかと感じています。</p>
<p>会長</p>	<p>専業主婦や専業主夫を選ぶことも、全く問題ないと思います。こうあるべきだと強制するのではなく、本人が選択できること、その選択を批判しない社会であることが大切だと考えます。</p>

※発言を一部整理してあります。

## 6. 閉会