

令和7年度「岐阜県男女共同参画二十一世紀審議会(書面開催)」におけるご意見

【資料1】令和6年度の事業実績について

(敬称略)

該当ページ	該当箇所	ご意見・ご質問の内容	県の考え方	意見者
1 2	女性消防団員数	女性消防団員は、以前から人数増加に難しい傾向はありましたが、2024年度は前年度より減少しているようです。その原因は何かありますでしょうか。それとも1年ごとに数字が動きやすいことがあるのでしょうか。	近年、消防団員数全体が減少している中で、年度毎の団員入替のタイミングにおいて、女性の入団も少なかったものであり、令和6年度特有の理由があるものではありません。 女性団員確保については、女性団員の受入・活動に係る環境整備、団幹部の意識改革、広報など、取組を多角的、継続的に実施していくことが重要であり、引き続き、状況を注視しながら対応してまいります。	杉山 祐子
2 4	1. 男女共同参画・女性の活躍支援センターの運営と相談業務の実施	電話相談件数が、令和6年度が前年度までに比較し大きく減少している理由は何かありますでしょうか。	特定の頻回利用者が減少したことが影響しています。	杉山 祐子
3 6	(2) 男女が共にすすめる職場改革プロジェクト	意思決定する立場の経営者や管理職の方々の意識改革が求められる中、アンコンシャス・バイアスの理解を深めていくことは非常に重要だと考えます。このような経営者、管理職に焦点をあてたアンコンシャス・バイアスをなくし理解を深めていく事業を行うことは好ましく、今後もぜひ広げていっていただきたいと思えます。	今年度は、中学校、市町村、企業等での出前講座で、アンコンシャス・バイアスへの理解を深める機会を設けています。また、各種セミナーや経営者・管理職向けのイベントでは、アンコンシャス・バイアス気づき発信プロジェクトにて受賞作品となった動画を上映するなど、引き続きアンコンシャス・バイアスの啓発活動に努めてまいります。	太田 ひとみ
4 1, 2	1. 岐阜県男女共同参画計画(第5次)(2024年度から2028年度)	第5次計画は2024～2028年度のところで、目標値の項目のいくつかで、年度が2025・26年度など期間前半で評価されるものがある。当該年度で未達成の場合、当該項目は未達成となることが期間前半で確定してしまう懸念がある。期間後半でも評価できるよう調査頻度を上げることに難しさがあることは理解するが、特に未達成の場合の対応を議論する必要があるのではと考える。	目標値が2025年度や2026年度に設定されている項目については、国の統計調査を活用しているため、結果の公表は1～2年後となります。このため、達成状況の把握は計画期間の後半となり、調査結果を踏まえて次期計画を策定する方針です。なお、当該調査は5年ごとに実施されることから、各年度の事業実施状況を踏まえ、必要に応じて事業の見直しを行ってまいります。	田村 哲嗣
5 全般	全般	様々な取組を確認できました。セミナーや研修など可能な限りオンライン開催を併用、事前申し込み者限定アーカイブ配信などがあると幅広く取り組みが有効になり、県内幅広く男女共同参画が広がると感じました。平日開催の研修は仕事都合で参加できなかったものも実際にありましたので働く身として感じたことを要望に近くなってしまうかもしれませんがご意見として記載いたします。	オンラインでの需要を鑑み、キャリアナビや小さなビジネス支援事業における起業講座(初級・中級編)は、オンライン開催しております。また、社会人向けライフデザイン講座やぎふウーマンコネクト事業、小さなビジネス支援事業においては、交流会を土日開催するなど、平日の参加が難しい方にも来ていただける機会を設けております。これらの事業については、今後も継続していくとともに、アーカイブ配信についても検討してまいります。	丹羽 梨絵
6 1, 2	1. 岐阜県男女共同参画計画(第5次)(2024年度から2028年度)	設定されているKPIは、国の計画をなぞったような一般的なものが多く、「この県が本気で何を变えたいのか」という野心的なビジョンが見えにくいのが実情です。 例えば、「社会全体としての男女の地位の平等感」の目標値が「△0.70点」となっています。これは現状(△0.89点)からの改善ではありますが、目標自体が依然として「男性優遇」の状態であることを是としています。真の平等を意味する「0点」を最終目標としつつ、そこから逆算した挑戦的な目標を設定すべきではないでしょうか。 また、指標の多くは「育休取得率」のような結果指標(Lagging Indicator)です。これでは常に後追いの評価しかできません。今後は、「育休を取得しやすい職場風土の醸成度」や「若年女性の県内就職希望率の変動」といった先行指標(Leading Indicator)を積極的に導入し、未来の変化の兆候を捉えて先手を打つという、より高度な行政運営が求められます。現状のKPI管理は、アリバイ作りのための「作文」に終わる危険性を孕んでいます。	「社会全体としての男女の地位の平等感」の目標値については、まずは現状より平等感を改善する趣旨で「△0.70点」を第5次計画の目標としておりますが、最終的に男女平等である0点を目指すこととしております。 現行の指標には結果指標が多く、評価が後追いになる点については課題と認識しております。ご意見を踏まえ、次年度以降の計画・報告において改善策を検討してまいります。	林 智哉

7	5,6	3. 普及啓発	<p>実績報告では「フォーラムに307名参加」「動画視聴11.4万回」といった活動量（アウトプット）は詳細に書かれていますが、それが「管理的職業従事者に占める女性の割合」や「男性の育休取得率」といった最終的な目標（アウトカム）の改善に「なぜ」「どのように」貢献したのかという分析が全く見えません。</p> <p>現状は、計画に書かれた事業を滞りなく「実施」すること自体が目的化しているように見受けられます。令和7年度の計画も、令和6年度の反省点が具体的にどう活かされているのか不明確なまま、既存事業の継続と新規事業の追加が並んでいるだけです。</p> <p>PDCAの「C（Check）」と「A（Act）」が極めて弱いと言わざるを得ません。各事業が本当に目標達成の「変数」として機能しているのか、税金を投じるに値する効果があるのかを、もっとシビアに検証し、効果の薄い事業は即刻見直すという経営的視点が不可欠です。</p>	<p>現状の実績報告ではアウトプットの記載が中心であり、最終目標であるアウトカムとの因果関係が十分に示されていない課題があると認識しております。</p> <p>ご意見を踏まえ、次年度以降の計画・報告において改善策を検討してまいります。</p>	林 智哉
8	1	1. 岐阜県男女共同参画計画（第5次）（2024年度から2028年度）	<p>「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」認定を、2024年度から2028年度までの4年間で、210社から300社へ増やす目標設定（90社増）は意欲的で素晴らしいと思います。一方、4年間で90社増やすには、年間平均22.5社の認定が必要となり、令和3年度から令和6年度までの4年間で56社認定（単純計算で年間14社）のペースからの大幅な増加が求められます。従って目標を達成するにはより積極的な打ち手が必要だと思えます。</p>	<p>認定制度については、機会をとらえて周知・広報を行い、認定拡大に努めておりますが、令和3年度から4年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で申請及び認定数が減少しました。</p> <p>そのため、引き続き市町村等と連携し制度周知を強化するとともに、アドバイザー派遣や補助制度など企業の取組への支援を積極的に展開し、認定拡大を図ってまいります。</p>	吉田 理

【資料2】令和7年度の主な事業について

(敬称略)

該当ページ	該当箇所	ご意見・ご質問の内容	県の考え方	意見者	
9	8	○観光人材確保推進事業費補助金(10,000千円)	観光産業の人材確保を促進する求人動画の作成補助は、どのような流れで実施を計画されているのでしょうか。今後の展望として、県内在住または県内へ転入する『外国人』も活用しなければ観光業は成り立たないと思います。そのことも視野に入れた事業になることを願っています。	本補助金について、県内の観光事業者や観光団体が所属する県観光連盟や県旅館ホテル生活衛生同業組合と連携し、会議やHP等で広く周知しています。補助対象動画は自社HPへの掲載のみならず、SNS用の短編動画も対象としており、外国人も含め広く採用にご活用いただけるようにしています。	杉山 祐子
10	7	○岐阜県健康経営推進事業	推進するために、具体的に何を行うのが、もう少し詳細にあるといいと思いました。(意見)	岐阜県健康経営推進事業として、従業員の健康づくりに積極的に取り組もうとする企業又は事業所を岐阜県健康経営宣言企業として登録し、各種支援を行っています。 【具体的な支援例】 ・岐阜県中小企業資金融資制度(雇用支援資金の融資対象) ・岐阜県求職者就職支援サイト『ジンチャレ!』でのPR ・研修会の開催 ・健康情報の配信 ・「岐阜県健康経営宣言企業」ロゴマークの配布(要届出) ・事例集(ケンカツTEXT)の配布 ・健康経営に係る動画の公開	川尻 史朗
11	2	○ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業拡大促進事業(23,815千円) ○女性のための小さなビジネス支援事業(4,834千円)	女性の就労状況の問題が「M字カーブ」の解消から「L字カーブ」へと変化をしてきている中でも、いまだ子育て期女性の再就職時において、(就労の)壁をとて高く感じるということがある。令和7年度に新たにスタートされた「マイクロワーク」の事業は女性が再就職の壁をたやすく超えていけるような良い施策と感じる。そして、子どもが大きくなって手間がかかる時代から、お金のかかる時代になると今度は、正社員や短時間正社員へトライしたい女性も多くなる。そこでエクセレント企業の好事例(正社員登用制度や正社員の両立支援制度)が広まることも同時に望まれ、L字カーブの解消にもつながると考える。また今、女性総裁による発言から、SNSなどでは「ワークライフバランス」の話題でもちきりである。どうしても言葉からワークとライフを天秤にかけるイメージを持ちがちではあるが、本来の意味はワークとライフが相乗効果を持ちながら良い影響を与え合うことである。短時間でも生産性が上がる働き方をすることが、家庭生活との両立を可能にする。ということを実定制度の事例集などの媒体などでも示していくことができると良いのではないかと考える。	県では、ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の事例集や新聞記事、県公式YouTubeなどを通じ、短時間勤務制度やテレワーク、正社員登用制度など、家庭と仕事の両立を支援する取組を発信しております。引き続き、女性がライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できる環境づくりのため、事例集での好事例紹介やSNS、出前講座などを通じて積極的な情報発信を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの本来の意味についての啓発を行ってまいります。	木村 麻理
12	1,2	②民間における方針決定過程への女性の参画拡大 ③女性の経済的自立に向けた支援	これらの取り組みは、主に男女共同参画を所管する部署が中心となって進めている「点」の施策に留まっています。しかし、女性の活躍や若者の県内定着は、商工労働、農林、教育、まちづくりといった県庁のあらゆる部局が関わる「面」の課題のはずです。 例えば、「女性管理職登用」は人事評価制度を管轄する部署が、「女性の起業支援」は中小企業支援や融資制度を管轄する部署が主導的な立場で連携しなければ、実効性は上がりません。現状の資料からは、そうした全庁的な横串を通じた戦略が見えず、「担当部署の仕事」という枠組みから出ていません。 また、県民を「啓発の対象」「支援の受け手」と捉えるのではなく、政策形成の段階から多様な当事者(若年女性、ひとり親、中小企業経営者など)を巻き込み、共に課題解決策を創り上げる「協働」の視点が決定的に不足しています。	県では、男女共同参画社会の実現を目指し、商工労働、農林、医療福祉、教育など、全庁的に取組を進めているところです。今回お示しした主な事業は、子ども・女性部内の事業が中心ですが、次回以降、他の部局の事業についても積極的に記載してまいります。 また、県民の声を反映した取組を進めるため、意見聴取等について検討してまいります。	林 智哉
13	2	○ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業拡大促進事業(23,815千円)	認定インセンティブを高める施策として、県が実施する設備投資やDX推進など企業成長に直結する補助金におけるエクセレント企業専用枠または高い採択率や補助率の設定、県発注の公共調達・業務委託における加点評価や優先的選定、税制優遇の拡充などはいかがでしょうか。また未認定の企業経営層への直接的な働きかけや、業界全体での取り組みにも期待します。中小企業でも達成しやすいよう、実効性の高い基準設定や、デジタルツールを活用した申請の簡素化などもぜひ検討いただきたいです。	認定企業には、県制度融資の利用や入札参加資格審査での加点、求人票への表示などのインセンティブを設けております。さらに、企業紹介動画の制作や県公式YouTubeでの発信、新聞広告掲載などPR支援も行っております。ご提案いただきました補助金優遇や申請簡素化などのさらなるインセンティブについては、ご意見を踏まえ今後検討してまいります。また、未認定企業への取組促進にも引き続き努めてまいります。	吉田 理

14	10	○女性の活躍を応援するポータルサイト「ぎふジョ！」の運用（1,536千円）	「岐阜で活躍する女性」に選出され、ぎふウーマンコネクト2025にも登壇させていただきましたが、その後のつながりや他の活動がどうできるのか、単に人数を増やすだけでは不十分ではないでしょうか。	県では、さまざまな分野で活躍する女性を「岐阜で活躍する女性」として登録し、ロールモデルとしてぎふジョ！ポータルサイトで紹介しています。 また、若年女性に岐阜県内で活躍するイメージを持っていただき、自分も岐阜で頑張ってみようと考えていただけるよう、「岐阜で活躍する女性」の協力のもと、県内在住・在勤の女性や大学生との交流会を開催するなど、ライフプランやキャリア形成を考える機会を提供しています。 ご意見を踏まえ、「岐阜で活躍する女性」が活躍できる場の拡大に向け、検討してまいります。	中垣 野歩
----	----	---------------------------------------	--	--	-------