

平成 27 年度 第 1 回こうち男女共同参画会議議事録（要旨）

日時：平成 27 年 9 月 28 日（月）午前 10 時～12 時

場所：高知県立文学館 1 階 ホール

出席：筒井(早) 委員、南委員、佐々木委員、松尾委員、筒井(敬)員、下元委員、山本委員、福島委員

議題：次第参照

1) こうち男女共同参画プランの進捗状況について

事務局 資料 1 により説明

委員 2P モニタリング指標の数値について、目標値が無いから、少しでも進めようということは理解するが、国が女性の管理職の登用が 2020 年までに 30%という目標を掲げ、県も同じ方向で進むと思う。県職員（知事部局）に占める女性の割合は 30%を超えているが、もともと女性の管理職員が少なかったのを待ってくださいと言われ続けているとしても、県職員（知事部局）の管理職員に占める女性の割合については進み方が問題であると思う。2020 年までのあと 5 年位でどのように 22%位アップするのか、考えを聞きたい。

事務局 女性の管理職の登用に関して、国の方では 30%の目標があり、後ほど説明があるかとおもいますが女性活躍新法のなかで計画を策定することとなっており、来年度 H28 年度の 4 月スタートに向けて、県でも計画策定にむけて準備している。どのような数値目標にするのがよいのか検討しているところである。国の 30%はひとつの考え方とはするが、管理職となると、担当からチーフ・係長級、最終管理職（課長）というポストの順に上がっていくものであり、5 年後にどこまでいけるかというのは、検討しており数値はまだ申し上げられない。

いずれにしても、女性の管理職に対しては数値が少なくなるのは、職場環境、責任や時間等により本人が望まないということもあり、女性職員のキャリアアップについて研修で取組んだり、働きやすい職場づくりに取り組むようにしている。

委員 2P モニタリングの「場を広げる」の女性農業委員数については H21 から H26 の間に数値が多くなっているが、農業委員の改選があり、農業委員数が少なくなることが決定している。各市町村でも農業委員の数がおそらく半減することが考えられる。については女性農業員数も半減することになると、いままでの取組、男女共同参画の側面からも動きが無駄になるので、各方面からも、男女共同参画の側面からも数値が減らないように、対応を検討していただきたい。要望である。

委員 1P の県の審議会の男女共同参画の委員について、H27 の実施計画では、現女性委員の名簿を庁内に周知とあるが、過去に女性の人材バンクがあったが、その名簿は現在も更新されているのか。それを参考としているのか。

事務局 県の審議会委員の関係であるが、庁内の関係課から委員比率が 40%以下になると協議をす

ることになっているが、間際になって協議が来るため、委員がきまった段階になることがある。先日も各部局の主管課長会でも再周知をしたところ。審議会委員の名簿等については、各部局に送付をしており、改選時には参考にするように依頼をした。

ただ、関係団体の推薦依頼を行うと、規定等はないが、各団体の代表を推薦してくることが多く、団体の代表に女性が占める割合は低いものとなっているため、結果的に男性の代表が多く推薦され、男性が多くなるという状況になっている。

会長 審議会の指標は唯一の×であるので、各部局で重要性を認識するとよい。

役割で代表が出てくるため、男性が多くなるのは理解する。県としてどうするか検討すべきではないか。また、団体を選ぶときに、女性が代表の団体を入れるなどの工夫をしなければ、関係団体にお任せすると男性だけとなってしまう、難しいと思う。

事務局 関係課にできるだけ、40%を満たしてないときは、早く協議をしてもらうようにし、ご指摘のことも検討していきたい。

2) 第2次高知県 DV 被害者支援計画の進捗状況について

事務局 資料2により説明

委員 一時保護件数が、H25 から急激に減っているのはどのような理由か。

事務局 一時保護件数については、市町村で地域包括支援センターなどの相談窓口が充実してきていることや、警察庁の方でも H25 位から DV 対策に力をいれてきたこともあり、女性相談支援センターとしては減少傾向にあるが、件数の全体としては減ってきてはいないと考える。

会長 センターや県としては、多様なところで一時保護ができる仕組みが作られたり、被害者の方への支援ができていたので、女性相談支援センターの一時保護件数が減少していることは、問題がないと判断しているのか？

事務局 一時保護が必要な人には一時保護をする対応はしているが、結果として保護に至らないケースが増えているのが現状である。

会長 保護をしなくても問題が解決しているのか。

事務局 そのとおり。地域包括支援センターの事例では、家庭のなかでの高齢者の女性の虐待ケースも多く、そのような場合は他施設で対応している。市町村の受け皿ができてきていると感じている。

会長 30 代くらいの若い方はそれほど減っておらず、むしろ高齢者の方の DV の数値が減っているのは、他施設が対応していると考えて良いのか。

事務局 高齢者については他での一定の受け皿ができています。20 代～40 代については、人数が多いので、必要のある方については女性相談支援センターで対応している。ただ、例えば幡多地域の場合、女性相談支援センターが対応することにはならないので、関係市町村と調整しながら対応している。

会長 県内全体で DV が減ってきたり、支援体制が充実して問題が解決したり、女性相談支援センターで解決しなくてもよいケースが増えていることなどが分かるエビデンスを、県として把握はしているのか？急激な下がり具合は気になる。

事務局 実態調査は県としてはしていないが、DV の相談ニーズは減ってきているとは感じていない。相談を女性相談支援センターだけが受けるのではなく、市町村や民間施設でも受けており、そのあたりでも対応ができていると考える。H25 年の減少については警察庁の対策、高齢者については他施設の取り組みが要因と考える。

委員 民間シェルターとの関わりとして、数値的なものは把握しているのか。民間シェルターについて気がかりである。

事務局 手元資料では民間シェルター 1 施設のみしかないが、件数としては、H24 は 98 人、H25 は 127 人と、数値は増加している。

事務局 補足であるが、相談内容については、DV によるもの以外として、児童・高齢者の対応などあり、ケースの内容としても、経済的なものなど複雑化している。女性相談支援センターは DV を対象としているので限度がある。女性相談センターが一旦引き受けて、コーディネーター役となり、市町村等の関係機関との調整を実施することが、課題となっている。

委員 民間シェルターの事例を一つ紹介いただいたが、年に 1～2 回は把握して、会議等で報告をしてほしい。現状がわかりやすくなると思う。

事務局 先ほどの 1 件の民間シェルターについては県の補助金を出している施設であり、実績は報告がある。他のシェルターについては社会福祉施設が対応をしていることが多く、実績が上がってくるのが無いが、件数については把握するように検討していく。

会長 警察も含めて対応を検討いただきたい。

3) 高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略について

事務局 資料 3 により説明

委員 まち・ひと・しごと創生総合戦略は男女共同参画の推進計画総合計画ではないので、理解はするが、基本目標の 3 では産めよ増やせよなのか、独身でいることは悪いのかと感じる。安心して結婚・出産は大事なのはわかるが、全体に違和感がある。

基本目標 2 の「新しい人の流れを作る」に関し、移住に力を入れ、移住者に対してはすごくよい対応しているのはわかるが、もともとその地域で生まれ、学校を出てその地域で就職したいと考えている人が、就職ができず県外に出て行くのがもったいないと思う。女性のキャリアアップなどもワンストップではなく、ノンストップで実施してほしい。学校（高校・大学）を卒業した時に、そのまま生まれた地域にいられる政策にしてほしい。高校の先生に聞くと卒業時には正職員であるようであるが、高知大学の教授の話では、高校卒業後数年たつと、男性は 7 割が正職員であるが、女

性は3割ぐらいに減少しているとのことである。そのあたりの分析をしていただきたい。資料だけをみると、産めよ増やせよと感じ、違和感を感じる。男女共同参画は全体に実施するものである。

会長 地方創生については人口問題が非常に大きいので、子どもの数を増やすことが重点化されており、色々なところにしわ寄せがきている。たとえば、大学関係でいえば、高知県の高校生の県内大学への定着率を高めていく。あとは大学卒業者をできるだけ県内にとどめる。3大学で10%高めていくようにしていく。大学を卒業した時に、地域に職がないのにとどめようもないので、総合戦略が活発に行われていくと、地域に仕事が増えて、地元に残っていくと考えられている。

今は、大学は学生が地域に入っており、地域に学生が愛着を持つと定着をするので、その定着率を上げる取組を行っている。今までは大学と県に乖離があったが、今はうまく連携ができています。地域を知ること、定着率を上げる取組をしており、女子学生も活発に活動している。自然の流れのなかでの取り組みがあるとわかるが、施策で出されると不自然さを感じる。

また、基本目標3については、出産は若い世代しかできないので書いているかと思うが、結婚の幸せ指標から考えると中年期、高年期もある。中年期になり、子育てが落ち着き仕事を持ちたいと考えている女性や、例えば看護で免許を持っている職などでも、帰ってきたくても帰ってこれない。看護職では研修の仕組みなどを作っている一方で帰りにくい状況にあるが、施策は考えないのか。たとえば中年期で合間に仕事をしたいと考える人への対応等は考えないのだろうか、そのような人々への職場の開拓、まちの活性化につながらないのか？ 中年期の人がフルタイムで働けなくなっている。若い世代だけに焦点をあてるのではなく、男女共同参画の視点から言えば、生涯に渡る問題だと思う。介護の問題で言えば、女性だけでなくみんなに関係する。介護は仕事のマーケットとしては非常に大きいですが、介護の問題は、健康長寿施策の問題であるので、県の取り組みとしてはここには入ってこない。男女共同参画の視点からいくと、総合戦略の紹介をしていただけたときは、他の計画等の施策のなかで女性に関する問題の考え方も紹介していただくとわかりやすい。介護関連のマンパワーは政治的に焦点があたっていない家政婦や老々問題など、色々課題はある。介護保険では賄いきれていない。家族に期待されている役割が大きくなっている。だけど介護には仕事のマーケットがある。そのあたりは仕事という観点で見ているのか？ それは健康長寿の施策で見ているのか？ そのあたりも含めて、次回からは全体の施策のなかで、男女共同参画の施策について紹介をいただくと、全体のバランスがみえてわかりやすいと思う。

事務局 今回の資料は項目だけになっている。様々な視点から検討し、さきほどのDVの問題もそうであるが、相談件数が減少しただけで課題が解決したのかということになるので、丁寧な説明を心がけたい。

基本目標3については、県民生活・男女共同参画課、雇用労働政策課、少子対策課をはじめ、関係部局が協力して練り上げているものであり、(ア)については少子対策がメインとなるものであるが、趣旨としては、産めよ増やせよというものではないと我々は認識しており、世論調査等では、第2子が産みたくても産めない、第3子は経済的な理由などデータに基づき検討しているものであ

る。今後は資料をわかりやすくしていく。

委員 7Pの「県の動き」の部分の経済6団体による高知県女性の活躍促進連絡会については、女性委員の声をひろえるものであるか。そのような仕組みになっているのか。

事務局 連絡会の事務局は商工会議所が行い、5月にできて、色々な情報交換をしていこうと立ち上げたものである。民間で自主的な動きをしていこうと立ち上がったもので、今後は、県も一緒になって、民間の動きを後押ししていきたいと考えている。ただ、集まりの中の女性委員の人数まではわからない。ただ、関係する県内企業に対して、様々なアンケート等を実施し、色々な意見は吸い上げていこうとしている。

委員 8ページのイクボスについて、(改善の方向性)にあるイクボス大賞は、従業員の育休取得に積極的な企業のトップを表彰するなどの取り組みは良いが、やり方次第では、県外で聞いたことがあるが、出産の時だけ休み、育休という形で1～2日間だけ休み、育休としてカウントされて育児休暇取得者数だけを増やすことになりかねないか?外から見れば、子育て支援には積極的な会社と見えるが、中身がともなわないのではないだろうか。実施するのであれば、育休取得を最低1カ月と定めるなど検討してほしい。

事務局 8ページの改善の方向性については、まだまだ検討段階であり、方向性としてあげている段階で、先程のご意見なども参考に検討をしていきたいと考えている。民間企業の取り組みなどを紹介していきたいし、取組等を紹介しながら、動きを広げていきたいと考えている。

会長 当然、県庁も含まれるか?

事務局 もちろん、動きには県庁も含まれるので、率先して行う。

委員 関連して、育休に限らず、企業が育児休業を取得しやすい、家庭のなかでのサポートというか、女性と同じように育児ができる環境を整えるなど色々と対策は有ると思う。男性も女性と同じように育休を一定期間とることは理想であるが、半分ずつの取得も可能である。せめて、母体が回復する間に育児休暇を取得することが良いと思う。育児は1～2年の短期間で済むものではなく、家庭でのあり方、事業主の考え方等を加味して表彰に入れていただくとよいと考える。

委員 県庁として、育児休暇を進めていく等の取り組みは、資料のなかで事例があるか。

事務局 県は次世代育成支援に関してH26年度に計画を作成した。そのなかで育児休業に関して、特に男性職員に対して、育児休業取得希望者に対して全員が取得できることを目標にすすめていく。まずは、管理職への意識啓発が必要と考え、6月には管理職に対して、研修も実施した。資料のなかには、取組は盛り込まれていない。

会長 県庁の中でも機運は高まっているということか。

事務局 その通りである。

4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について

事務局 資料4により説明

質疑なし

5) こうち男女共同参画プランの改定状況について

事務局 資料5により説明

会長 意見等を参考にしてまとめてくれているが、次回の会議が要になると考える。進め方については、プランのテーマ毎に議論をして行く前に、何か意見はないか。

委員 11ページの検討視点の③の1. 女性の働き方の理想と現実についての回答で、結婚や出産にかかわらずフルタイムで仕事を続けるは、理想が32.9%で、現実が40.7%であり、理想を現実が大きく上回っていると理解してよいか。

事務局 理解してよい。

委員 質問ではないが、総合戦略もそうであったが、検討視点についても「ワーク・ライフ・バランス」が多くでていますが、家庭のある人の仕事と家庭の両立という側面で、介護の問題も入ってくるようにはなりましたが、家庭のある人だけの側面と捉えてしまうと、独身の人にとってはワーク・ライフ・バランスを実践しなくてもよいという考え方になるので、独身の人、男女の性別に関係なく、残業を削減するだけでなく、仕事で成果を出すためにも、生活を充実させるためにワーク・ライフ・バランスが重要であると思います。

会長 ワーク・ライフ・バランスはプランの中で出てくるので、先に進めて、12Pのテーマ1【意識を変える】について意見を伺いたい。

委員 目標値について、「家庭生活における男女平等意識の向上」となっているが、この目標値はどのような考えで、何を持って目標とするのかわからない。

事務局 ここでの想定は、5年毎に実施している男女共同参画県民意識調査の項目を考えている。検討視点でも説明したが、男性が優遇されているという回答が多かった分野が家庭であった。この家庭生活分野での設問の回答についての数値を上げていこうと考えている。つまりは、家庭生活分野での平等と回答する方が増えることを目標と考えている。

会長 意識を変えるについての、目標設定は難しいと思うが、上の2つは、計画策定の市町村数や参加所属数など指標となっているが、下だけ向上と書いているので、「意識調査における変化」など具体的な記載にした方が、上とのバランスがとれるのではないか。

事務局 今日の提示はどのような項目を目標値に掲げるかということで、抽象的な記載になっているが、意識調査における数値を上げていこうと考えている。男女平等意識の向上を目標としている。

委員 それこそが、モニタリングではないだろうか。意識を目標値にすると、意識操作とならないか。考えとしては良いことだと思うが、意識は結果として変わるものであり、意識に目標を置くのはどうかと思う。

会長 他の委員さんいかがでしょうか。

委員 意識を変えていくというのは、これからのプラン一番の課題だと思う。全体的に良いプランであり、統計的なものも含まれており、非常にわかりやすいと思う。項目を見ていくとこれからのような施策でやらなければならないか分かる。高知県が浮上していくためには、これから各市町村がどのように計画をつくるのか大事ではないか。各市町村への担当部署への働きかけが必要ではないかと思う。そのためには、仕掛的なものが必要ではないか。

今までのプランの進捗状況を見ると、市町村への訪問を増やすなど考えながら、たたき台の中に、市町村のかかわり方について目標値への設定ができれば良いと感じた。

会長 2「さまざまな場での意識を変える」のなかで、(1)家庭での男女共同参画の浸透という項目で、男女とも意識が変わっていくこと、家庭生活のなかで男性が優遇されている意識が変わっていくための施策の取り組みが検討視点のなかで2つ増やされていて取り組みも提案されている。ただ、その結果をどう見るかが調査の箇所だけというのが、調査の値を変更するために取組ることが変という松尾委員の指摘もわかるので、考慮してほしい

事務局 男性にとっての男女共同参画を強化していこうというプランになっている。「意識を変える」についての指標がどこになるか事務局も難しいと考えている。引き続き検討する。

会長 他に12P【意識を変える】についての意見はあるか？

委員 2の(3)で職場での意識啓発という箇所で、農業をしているからか、職場と書かれると、お勤めの方を対象と受け止めてしまう。農林水産業である第1次産業の男女共同参画にも力を入れているという表現にはできないか。

会長 第一次産業の場で働くことを、一般的にとらえ方はどのようなものか。

委員 今までは農業は家業と捉えており、農業を職業と捉えていこうと位置づけをしている。職場であることは間違いないが、農業について良い表現があればと思う。

会長 職場を働く場に変えると、変わるか？確かに職場となると、第一次産業は外されたイメージになるので、表現を検討してほしい。

委員 農業の分野もそうであるが、商業の分野で家族だけでやっている会社等もたくさん高知にはある。よく商売している人がいうのが、所得税法56条の条文で、女性の家事労働時間を除いてください、条文改正してほしいという動きもあるなかで、そういったことも含めて、特に女性の部分に関しては他との交流がなくて困っていると思う。

会長 での意見を参考にして欲しい。13P テーマ2【場を広げる】に移らせていただく。意見はどうか。

委員 目標値の所で、家族経営協定締結農家数や農村女性リーダー認定数が終了となっているが、どうしてか。モニタリングの方に移行を検討中と書いているが、続けてほしい。

事務局 家族経営協定については、目標を750戸と定め、現状で大きく達成していることが、要因ではないかと感じている。ただ、家族経営協定については単なる家族経営農業というだけでなく、家族経営協定を結ぶなかで、農業経営方針の策定、農業の就労時間、報酬等について家族の中で協

定を結んで、農業経営にかかわるすべての人がいきいきと働くために重要なことだと考えている。これで、家族経営協定の推進を弱めるということではない。

委員 2点ある。家族経営協定は締結してからほったらかしということを何度か聞いた。締結してから10年もたてば、中心になっていた人が亡くなっていたり、子供たちが中心となっていたりする。家族経営協定については期限が無いものなのか。繰り返しやっついていかないと忘れていくので、新たな目標値を立てて実施する必要があると思う。

農村女性リーダーについても、700位の数値ではだめかと思う。高知県は一次産業中心に成り立っているので、新たな目標値を立てて、実行していくべきである。

もう一点は、県の審議会等の委員の男女構成については目標値となっているが、県職員の女性管理職の登用促進は主な取組にすら上がってこない。取組の方向としては女性県職員の登用や活用を一層進めると記載はあるが、いつのまにか取り組みからも外れてしまう。これこそ県が率先してやっついていく姿勢を見せるべきではないかと思うので、目標値に入れて欲しい。

事務局 県庁としての女性の登用については、人事課からも話があったように、今年度中に女性活躍推進法に基づき、県庁としての事業主行動計画を策定する中での取り組みや目標値等の策定状況によって、このプランにも反映できるかを考えたい。13Pの上にも有るように、表現や取組を検討するとともに、女性活躍新法に基づく事業主行動計画策定を県庁、市町村も取り組むことを表したものである。

会長 努力目標の事業所については目標値に書かれてあるが、301人以上の事業所については義務であり、そこを目標値から外しているのはなぜか。

事務局 法律で義務化されたものを目標値に掲げるのかという懸念もあり、高知県を見たときにはほとんどが300人以下の事業所であり、県としてはその事業主への目標値を定めた方がよいと判断した。

会長 県庁は300人以上だから、取り組みにはあげないという理解か。県庁は民間に対してモデルになるので、目標値で表現するのが適当かは別として、民間・県民からいつでも見られる仕組みを作ることが適当と思う。

事務局 県庁としても計画を策定するなかで、目標値を検討していく。目標値を見ながら、プランの中に盛り込むかを検討していく。また、先週、担当者会をしたばかりであり、今回のたたき台にはいれられてないが、進み具合をみて、次回にはお示しできたらと思う。

委員 2働く場を広げるの(1)(2)に関して、女性だけを支援対象としているものではないだろうか。11Pの検討視点③④にも関係すると思うが、ワーク・ライフ・バランスの考え方にも関係するが、多様な働き方を認めるのは女性だけ、あるいはワーク・ライフ・バランスの支援は家庭のある人だけの問題と考えてしまうと、例えば独身の男女がキャリアアップをしたいと思えば資格の勉強をしたいと考える時に、今よりも短時間で柔軟に働きたいと思ったときに対応できるのか。家庭と介護との両立と考えると独身の人にしわ寄せがいくのではないか。家庭のある人とない人の溝を作ってしまう。福利厚生や面や男女共同参画の視点とかにも関係すると思うので、企業・組織の戦略と捉えてもらう

と良いのではないかと思う。

会長 独身女性はいつも阻害されていると感じるので、ワーク・ライフ・バランスは男女、独身など関係なく、柔軟な働き方が男性にも適用されることが基本でないと、独身の方にも認識されないし、考え方がみんなに広がっていかない。これをどのように組み込んでいくか、ワーク・ライフ・バランスの観点がどのように入るかが大事ではないだろうか。

委員 2「働く場をひろげる」の所で、多様な就業形態や休業制度の拡充などを促すの箇所は、11P 検討視点③の1『女性の働き方の理想と現実について』にもあるが、一番働きたい働き方は、正職員で事情に応じて短時間勤務が出来るというアンケート項目があれば一番だと思う。フルタイムで仕事を続けるが理想 32.9%で現実 40.7%は一旦正職員をやめると復帰できないということがあると思う。もう一つは、夫だけの収入だけでは生活ができないので、仕事せざるを得ないのでこのような結果になると思う。働くうえで大変な、子育て中の期間、キャリアアップしたい期間、介護の大変な時、その時の対応を正職員のままだうするかではないだろうか。

行政にもとめるのは保育サービスが充実することが一番であるが、プランにあるのは、就業支援できめ細かく支援をするとなっている。就労支援も勿論大事であるが、保育サービスがもっと安全な環境で受けられる（安価なサービスで事故等が起きると大変なため）ことや、仕事を続けられる保育サービスをどのように考えていくのかが必要ではないか

会長 14P テーマ3【環境を整える】のところにもワーク・ライフ・バランスや、育児環境のところにも出ている。一緒に実施してはどうか。

委員 ワーク・ライフ・バランスは都会では育休・産休が増えており、残された上司や独身の方にしわ寄せが来ているようである。同時に取得されると仕事が回らなくなる。独身の方も将来的には育休取得するので協力をしたいが、結婚を考えることもできないという不満があると聞く。育休・産休取得の環境整備は重要であるが、職場に出やすい環境整備等への補助・支援も必要ではないか。

会長 イクボスは出てくるが、本人が意識を持って、育休や介護で仕事を休んでも、職場に残された方が困る。そこを含めた環境づくりが必要。育休がとり易い環境整備として、職場に残された方に負担のかからない取組。仕事の効率化、家庭で仕事が出来ないかを考える必要はある。そのあたりを考えないと全体のバランスがとれなくなる、イクボスが増えてきたらそのような環境や仕組みを作ってくれるかも知れない。

雇用環境の充実の中に、欠員などが入っているのではないだろうか。昔から教員には女性が代替要員という考え方がある。育休等の取得の際に誰が補充されるか等の仕組みを考えないといけない。

委員 目標値の箇所に県職員・教員（高校）の育児休業とあるが、学校の先生も入っているのか。学校の先生は帰りが遅く、小学生の子供をもった先生は時間的に帰れなく、9時くらいの帰宅になると聞く。学校の先生も入っているのか聴きたい。

会長 教員の箇所に高校と限定しているのはなぜなのか。

事務局 プランの対象が県職員であると聞いており、小中は市町村の対象となると考えている。

事務局 高校に限定しているのは、県立は高校だけなので、このような記載になっている。市町村は事業主行動計画を策定しなければならないので、その中で働きかけている

委員 審議会等委員については、連合高知でも代表になると男性である。女性が出にくいのはなぜかと踏み込んでいけば、検討すればできないということでおわらないのではないかと感じる。

以上