

平成 27 年度 第 3 回こうち男女共同参画会議議事録（要旨）

日時：平成 28 年 3 月 22 日（火曜）午後 2 時～3 時 45 分

場所：高知県立県民文化ホール 4 階 第 6 多目的室

出席：南委員、筒井(早)委員、稲田委員、中川委員、佐々木委員、松尾委員、筒井(敬)委員、
東森委員、野町委員、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について

事務局 資料 1 及び資料 2 により説明

委員 本日配布の第 5 資料について、2 枚目の「環境を整える」の県職員と公立学校の箇所では例えば、男性職員の育児休業の目標値が現状を上回るという記載になっており、現状を上回ると記載が全部で 4 カ所ある。これで良いということになると、全ての目標値は現状を上回るという書き方で良いと聞きかねないが、ここが目標値をあげられず、現状を上回るとなった記述に理由はあるのか？

事務局 内容を確認して、後ほど回答をする。

委員 「場を広げる」の上から 4 つ目、高知家の女性しごと応援室における就職率について、(101 人以上 300 人以下) の記載の数値は、企業の規模か？

事務局 最後の(101 人以上 300 人以下)内の記載は間違いであり、項目としては、3 カ月以内の就職希望までであり、(101 人以上 300 人以下) はひとつ上の女性活躍推進法に規定する事業主行動計画策定企業数に入るものである。

委員 301 人以上だとマストなので、50 社というのは、101 人以上 300 人以下の企業数になるのか。

事務局 そのとおり。300 人以上の場合は行動計画を策定しなければならないが、300 人以下の場合は努力義務となっているので、101 人以上 300 人以下の企業に対しても働きかけを実施して、事業主行動計画を策定してもらいたいということで、記載をしている。

委員 高知県内でそのような企業はどれくらいあるのか？

事務局 101 人以上～300 人以下が 200 社程度だ。

委員 努力義務で 50 社だが、そうすると 301 人以上は国が働きかけをするのか。

事務局 その場合は、国が働きかけていくことになる。

委員 そうすると 300 人以下の企業の計画策定を、県がすることになるのか。

委員 高知県庁も含めて、301 人以上は国がチェックをすると思うが、県は確認をしないのか？

事務局 努力義務であることについては、雇用労働政策課と当課、商工会議所などで確認をする。

委員 資料 5 の目標値の 1 枚目の下の方だが、女性警察官に占める巡查部長の割合とあるが、巡查部長は、一般組織だとどれくらいの役職になるのか。また、巡查部長以上の役職があれば、それ以上に対しては目標値としては定めていないのか。

事務局 巡查部長はいわゆる主任レベルの階級になる。女性警察官は平成5年からの採用となっているため、巡查部長とした。段階的に増やしていくとことで、まずは巡查部長（主任クラス）を増やさないと、警部補（係長クラス）が増えていかないと考えており、まず5年間で巡查部長を増やし、次の段階では警部補を増やす。その次は警部を増やしていくという考えで、段階的に引き上げを行おうと考えている。

委員 資料1の73Pのモニタリング指標の記載で、農業協同組合の役員に占める女性の数と女性農業委員数について、他のところは%での記載であるが2つについては人数での記載となっている。農業を営んでいるが、この人数が全体の何%を占めるのかが大事ではないかと思う。%表記にして欲しい。

事務局 今回は人数表記にしているが、対応については検討する。

委員 農協も数年後には高知県でも一つになることが進行している。ますます理事が少なくなれば、女性の理事も少なくなる。農業委員会法も改正になり、平成28年4月1日に施行になる。同様に、農業委員全体が少なくなれば、女性の農業委員も少なくなるので、年齢や性別に偏らないようになってはいるが、人数が少なくなるともっと少なくなる可能性があるので、人数も勿論必要だが、%表記で、割合を高めていく努力をして欲しい。

事務局 %の表記も、併記するような形にしたい。

委員 資料1の8Pの課題の箇所について、(1)になると思うが、課題として意識の啓発とか意識の醸成については、どのように成果を図るのか？第5資料については数値に置き換えられるものが列挙されているが、意識の部分については難しいと思う。最終的にH32年度の時点で、意識が変わったのか変わらなかったのか、意識が変わったからできたのか、あるいは、意識が変わらなかったのかできなかったのか、などのロジックも必要であると思うが、どのように考えているか？

事務局 意識の部分については、過去の会議でも、目標値にするのは難しいのではないかと、などの議論もあった。県では、5年毎に県民意識調査を実施しており、そのような意識調査で質問項目に追加するなどして、経過を見ていきたいと考えている。

委員 こうち男女共同参画プランの全体は県民に対し、どのように広報や周知をするのか？

事務局 本体の冊子や概要版をはじめ、当課のHP等で周知を図っていきたい。

委員 資料5の高知家の女性しごと応援室における就職率が、H26年度は53.7%とあるが人数はどのくらいなのか。また、H32年度で60%であるが、就職率なので、3カ月以内に就職された方で就職された方が60%なのだろうと思うが、相談される方が減れば、就職される方も減ると思う。率だけではなく場を広げるということもあり、絶対数の目標もあって良いとは思っている。

事務局 H32年度の目標値の60%について、高知家の女性しごと応援室に相談に来られる方の内訳としては、3カ月以内に就職したいと明確な就職の意思がある人は、約半数である。残りの半数の方は子供が大きくなったら仕事をしたいと考え、それまでにどのような活動をしたらよいのか、資格を取った方が有利なのかなどの相談の人が半数である。ハローワークと違う売り場がその部分であ

る。ハローワークはすぐに仕事に就きたいという相談になるが、しごと応援室は仕事にすぐに就きたいと考える人以外も対応をしており、大切にしていきたいと考えている。

%を数で説明すると、26年度53.7%について、登録相談者数が196人、そのうち三か月以内に就職希望される方が82人、そのうち就職した人が44人。27年度については、途中ではあるが、登録相談者数が474名で、そのうち三か月以内に就職希望される方が247名、そのうち就職者数が122名、49.4%である。

しごと応援室はH26からの開設になるが、累計で、登録相談者670名、3か月以内の就職希望者329名、うち就職者数166名で、50.5%（H28.2末現在の数値）となる。

委員 就職者の絶対数は3倍近くあると理解できた。

委員 資料1の39Pの下の図の左右の見方を教えて欲しい。

事務局 働いている人働いたことのある人の分け方ではなく、左が理想、右が現実という分け方である。

委員 38Pの上のグラフで、理想的な女性の働き方実現のために必要な行政の取組みについて、アンケートに答えている人は全体だと思う。全体を見ると、保育サービスの充実が半数以下だな、放課後の児童クラブは2割くらいの女性しか望んでいないな、などと読めてしまうが、実際は育児中の方だけを取ると高い%で出るのではないかと予想される。今後、グラフを作成するなどする時には、育児中の方だけを取った場合の%があると、尚良い。

事務局 今回は子育ての状況については、調査を取る際に、項目を作っていなかったもので、記載することができない。今回のプランでも子育て中の女性への支援を上げているので、今後検討する。

委員 45Pのモニタリング指標「NPO法人における女性代表の割合」について、モニタリング指標の設定に違和感がある。NPO法人の代表を女性がしている率が上がったから、取組みが良い方向に行くのか疑問がある。デジタル化するのであれば、理事の中の構成人数とした方が良いのではないか。代表は一人しかいないし、志のある方がなることが多いので、そこに性別は関係ないと思う。女性であるから代表に持っていくというのは無理がある。成否を判断するモニタリング指標については、NPO法人の理事の中に女性が何人いるのかという記載が良いと思う。逆に企業については、株式会社等における女性が代表取締役をしている数で図るのか？

委員 会社等でも同じである。県の審議会についてもそうである。NPOでも会社でも県庁でも同じである。指標であるので、よし悪しではなく、女性の割合が高くなればなるほど、女性が色々な分野で活躍していることになるのではないか。

委員 これは代表に絞った方が良いのか？理事とかまでは含めないのか？因みに数値は下がっている傾向もある。

事務局 趣旨としては、様々な分野で女性が参画することとしている。代表がどうかという話については、県庁でも管理職の割合や、企業でも管理職の女性の割合などの数値がある。その意味では、必ずしも代表にこだわらず、委員の仰る理事等も指標になりうると思うが、女性の割合を理事と

してどこまで把握できるかという問題はあるが、検討の余地はある。趣旨としては様々な分野での参画を図るモニタリング指標ということで、推移をみるために入れている。

委員 会社と違ってNPOには昇進や出世などの概念は、個人的感覚ではない。代表は、男女関係なく、志のある方や課題意識のある方がなると考えており、女性が代表だから良いという評価は拙速な気がする。理事の構成は登記をみれば把握はできるが、性別は書いていないと思う。

事務局 お名前等で把握等するしかない。

委員 追加でヒアリングをして、代表、理事に関係なく、確認しないと取れない情報だと思う。理事の中に女性がどのくらい入っているのかが、良いと思う。

委員 志のある人が管理職等になれば良いじゃないかという論法にやられると、女性が管理職になる率が低くなる。女性にチャンスが与えられていかないと、男性志向の世界の中で、志があるとか、能力が高いとかの言い方をされると不公平になる。男女の比率が半々になると道筋が平等に開かれて、目標に結びついていくと思う。

委員 結果論という意味では、あっても良いと思う。NPOの世界にいる者として違和感がある。

委員 どこの世界にいても同じである。県庁職員を例にすると、管理職員の女性の割合は6年間で3.6%しか増えない。個人的には低いなと感じる。県庁職員の裾野を広げて、チーフ職以上の割合を25%に達成しないと管理職員に占める女性の割合が増えない。女性にチャンスを与えると男性にチャンスがなくなってしまうので、せめぎあいとなる。道筋を広げるのが、この会議の役目ではないだろうか。

委員 間口として、地域活動における男女共同参画の推進としてのモニタリングが、このNPO法人における女性代表の割合だけでなく、他の指標でも取れる気もする。

委員 目標値とモニタリング指標の意味の違いを説明して欲しい。

事務局 意味の違いについて、目標値は県の計画期間が満了するまでに、到達すべきと定めた数値。今回は事業主行動計画に定めた目標値もあるので、基本は県が事業を進める中で到達すべき数値である。対して、モニタリング指標は、県が取り組みを進める中で、参考としてみる指標。様々な分野が、どのような状況になっているのか、男女共同参画の視点で見たときに、推移をみるための指標がモニタリング指標である。

委員 38Pの男女の賃金格差について、モニタリング指標であるが、様々な要因があると思う。男女間で格差が大きいと思うが、大きな原因等がわかれば教えて欲しい。

事務局 女性の方が継続して勤めてないという状況があるので、男性と差がついていると考える。高知県の場合は、全国から比べるそこまで差はついていないと思っている。

委員 高知は、全国のなかで男女格差が少ない県だと記憶していた。想像できるのは非正規等の問題、勤続年数が短くなるなどの影響があると思うが、かなり賃金格差が広がっているように感じる。状況について疑問があるので、理由がわかれば教えて欲しい。

委員 36Pの下の図、男女別所定内給与額と格差の推移の図を見ると、この数値の推移からは高知

県の格差は、全国の格差より高くなっている。H26年度は少し改善されている。

36Pの図の数値と38Pの数値が違っているので、少しわかりづらくなっている。

事務局 ご覧いただいているのが73Pのモニタリング指標によるものである。数値の記載が間違っていると思うので、確認して正しいものに反映しておく。

委員 37Pの図の非正規労働者について、女性は男性の3倍になっているのが気になる。

委員 37Pの指標は国勢調査とのことだが、高知県の指標は何処にあるか。

委員 指標は36Pに記載してある。

委員 全国の格差が広がっている原因として、非正規が単に若い人の関係というよりは、女性の非正規が多いと思う。どうしたら良いかを考えた時に、しごと応援室の役割が重要になるのではないかな。

「環境を整える」の知事部局の男性職員の育児休業について、現在6.2%で、H32年度の目標値で、現状を上回るという表現でよいのか？

委員 男性職員の育休の取得目標値については、先程質問ができたが、まだ回答は出ていない。

事務局 回答をする。目標値の現状を上回るという表現について、上に高知県職員子育てサポートプランがある。育児休業等の取組みについては、県は、子育てサポートプランに沿って取り組んでいる。先程の男性職員の育児休業等については、希望する全員という目標になっている。また、その配偶者が産前産後休暇中に取得するものは目標値は1日以上取得100%となっている。事業主行動計画について、現状の数値、6.2%や38.8%と記載しているが、これに対応する数値として子育てサポートプランの方ではそのような記載をしておらず、子育てサポートプランとは別の目標を立てて二重に進めるのではなく、子育てサポートプランに沿って進めようということで、具体的なその数値に対応する目標数値がだせていなかった。基準が違うというところで、数字目標ではなく、最低でも毎年上回るということで、このような経緯になった。上に記載のある高知県職員子育てサポートプランが県の目標となるものである。

委員 問題は希望するかどうかではないか。女性は希望するから100%であるが、男性は取得できているのが育児休業では現状6.2%であり、94%の人が希望せず取得をしなかったという理屈になる。希望するようになるという目標は置かないのか。

事務局 勿論、今の状態で良いと認識はしていない。希望するようになるよう理解を深めてあげていく努力は必要である。

委員 そのための目標値と思っていた。希望する全員と言え、聞こえはすごく良い。希望できないから希望しないという人もいる。給料の問題などの理由もあると思う。一日であれば有休で対応できると思う。

事務局 育児休業は、年間とか、期間が長くなるもので、休暇が1日とかに対応するものである。育児休業で例えば、男性で長期間休んで育児に専念する職員が非常に少ないという現状にある。仰るとおり、そこの部分の理解を深めて、取得を上げていくということは必要であることを認識して

いる。

委員 育児休業と休暇の今後があると思う。休暇だけとつても 38.8%である。男性は 1 日以上取得する人が 4 割満たない。1 日位取るとは、100%にできると思う。

事務局 1 日以上ということからすれば、子育てサポートプランの定めるところである。

委員 配偶者の休暇については 100%と書けるということではないか。

事務局 その数値は仰るとおりである。

委員 休業が難しくても、休暇で対応できるようにしてほしい。

委員 育児休業の目標値について、希望する全員から、希望者を〇%にするというような目標値はおけないものか。

事務局 高知県子育てサポートプラン、次世代育成支援行動計画を所管している。子育てサポートプランは次世代育成推進法に基づき H27 年 4 月に策定した。その中では職員にアンケートも取り、ワーキングチームも作り検討し、最終は記載している目標値にした。指摘のとおり、希望する職員という目標値もあるが、一旦は希望する全員として、当該職員は勿論、管理職員やイクボスの取組みを通じ、希望する全員が取得できるよう底上げをしていきたい。

委員 前回もそのように言われた。進める気があるのかと言われる。5 年前にも希望する全員はとして、一旦はという回答であったと思う。県が男女共同参画を進めていると、県民が受け止められるプランを出す責任があると思う。プランがあり、向かっていく姿勢が無ければ、世論の方はそれに先んじてというのは難しいのではないか。即答はできないだろうが検討して欲しい。

委員 高知県事業主行動計画で定めた目標値について、事業主行動計画は「現状を上回る」という目標値の記載で良いのか？

事務局 数値目標については、どの数値目標ということは定められておらず、定性的なものが含まれても良いとなっている。この様な記載で大丈夫となっている。管理職員に占める女性の割合や、チーフ職以上に占める女性の割合を重視しており、数値としては掲げていきたいと考えている。その他については、他のプランに沿って定性的なものとしている。

委員 チーフや管理職を増やすというよりは、男性が育児休業などを取ることで、配偶者も働きやすくなるし、男性の育児休業がある職場ということで、女性もチーフや管理職を目指せる職場となると思うので、そのあたりを目指して欲しい。

第 5 資料の高知県職員子育てサポートプラン等で定めた目標値の 3 つ目「県職員・県立学校教職員の配偶者の出産休暇」は、何か文言をたさないとわかりづらいのでは？配偶者の出産時の休暇が本来のものであると思う。

事務局 仰るとおり、配偶者の出産時の休暇である。今後の書きぶりは担当課と協議をしたい。

委員 4 つ目は配偶者が産前産後休暇中に男性が取るのは配偶者のために有るのではなく、自分の子供のためであり、男性も育児に参加しましょうという取得ということではないか。

事務局 4 つ目については、配偶者が産前産後休暇中に、子供を養育する際に取得する意味合いで

ある。

委員 目標値等一覧とモニタリング指標一覧について、資料1の59Pの②貧困などさまざまな生活上の困難に直面する男女への支援ということで記載がある。女性の方が貧困率が高く、特に離婚してシングルマザーで子供を育てられているという方らが、生活の困難を抱えていることが社会問題としてある。60Pを見ると具体的な取組を書いているが、見る限り、目標値やモニタリング指標に、このような貧困状態におかれている女性、子供に対しての数値が無いのではないかと思う。離婚したら生活が大変だ、あるいは、養育費も男性から支払ってもらえず、女性だけが困難な状況に陥ることになると、離婚したくても離婚できないからDVに耐えないといけなくなるような、そのような問題も出てくると思う。

もう一点、36Pを見ると、非正規雇用労働者の割合は女性が男性の3倍であると記載がある。相対的に女性の方が、賃金が低いという大きな原因の一つが雇用形態の違いで、女性が大きく不利に扱われていることがあると思う。正規、非正規あるいはパートでの働き方に関しても、そのような視点からの目標値、モニタリング指標が見当たらないような気がする。

結局、勿論大事なことであると思うが、目標値の中にあるのは、すでに正職員などで働いている人が管理職員になっている割合の視点はある。しかし、まだスタートラインに立っていない人たちに対してどうするかという視点が抜けている。多くは民間の問題になるのかも知れないので難しいかもしれない。先程のシングルマザーで子供がいてという貧困、話の出ている育児休暇の問題に関しても、夫婦が一緒にいて仕事を持っている家庭を、想定しているのではないか。今回の案についての意見ではないが、そのような弱い立場にある人たちに対して、どのようにしていくのかという視点を盛り込んだ目標値等も有った方がよいと感じた。

事務局 ひとり親、厳しい環境にある子供たちを支援するために、高知家の子供の貧困対策推進計画（H28～H31）を策定するように準備しているところである。

委員 資料5の環境を整えるについて、県職員・県立学校職員の育児休業の箇所は、ここの項目はなぜ男性と女性にわかれていないのか。その下は県職員や公立学校の箇所は、男性と女性にわかれていますが、うへの部分の県職員・県立学校教職員の部分も男女に分ければ女性は100%、男性はごく少ない数値が出るのではないだろうか。ここは男女に分けるべきではないか。

もう一点、45PのNPO法人における女性代表の割合について、町内会長、自治会長についてほとんど男性なのではないか。おそらく県内で2～3000くらいあるのではないか。NPOは県内で350くらいである。地域活動における男女共同参画の推進から考えると、一番身近なものは町内会長、自治会長になるのではないか。NPO法人となれば少し離れてくると思う。地域活動の世界を最も表している数値を見るのであれば、町内会長、自治会長の女性代表の数値をモニタリング指標に加えてはどうか。

46Pにある防災に関するページがあるが、自主防災組織の代表が男性か女性かというのをモニタリング指標に加えてはどうか。

事務局 まずは45Pのモニタリング指標については、地域活動としたときに自治会長さんの女性割合は数も多いのは確かだと思う。統計データもあると思うので、データが使えるかどうかを確認し、対応を検討する。

46Pの自主防災組織についても、把握ができるものかを検討したい。

事務局 モニタリング指標について加えるかは、今後の検討とさせていただきたい。

事務局 子育てサポートプラン等で定めた目標値と事業主行動計画で定めた目標値の記載が違うので、なぜかという疑問があると思う。子育てサポートプランについては、次世代育成支援ということから定めたものである。そのような観点から性別に関わらず、希望する職員が取得できるようにしたものであり、経過的に女性が100%に近く、男性が少ないということもある。サポートプランについては定めているものなので、記載はこのままでいく。女性活躍推進法については国の基本方針等で性別を分けて目標値を定めている。

委員 変えるということか。

事務局 サポートプランは定めたものであるので、このままの記載で行きたいが、女性活躍推進法に規定する高知県事業主行動計画で定めた目標値については、同じ観点から見ていきたい。

委員 農業分野について、42Pの現状と課題で、農林水産業や商工業等の自営業の分野で女性は、生産や経営の実質的な担い手として重要な役割を果たしていますと記載がある。実質的な担い手であっても、農家では認定農業者制度があり、その制度によって資金面や行政に係るような場面がある。しかし、女性で認定農業者になっている人は少ない。モニタリング指標で家族経営協定締結農家数があるが、これを結ぶと夫が認定農業者であれば、一緒に協定を結ぶチャンスがある。協定を結ぶと、女性も一人前の農業者として、生産や経営の担い手としてやっていけると思うので、是非、モニタリング指標に女性の認定農業者数を加えてもらえないか。

事務局 認定農業者の認定作業については、市町村長が認定をしている。市町村段階では女性の数はわかるが、県の方で把握しているかについては所管部署が違うので、確認をしたうえで、数値が手元にあるようであれば、対応を検討したい。

2) 高知県女性職員活躍推進特定事業主行動計画(案)について

事務局 当日配布資料により説明

委員 (4)の男性の育児参加休暇について、女性が育児をして、男性が参加することになる。子供は男女で育てていくという考え方からすると参加はいらぬという議論が以前にもあったので、参加はいらぬのではないか。

事務局 国の方で例として挙げられている文言はあるかと思うが、県で定める計画なので、見直しをする。

委員 4つの数字について、今までの現状があるので、その伸びを目標値にする考え方も思う。高知県の状態を他の県庁と比較して、高知県の県庁内でどのような数値が悪いのか、平均なの

かなどを判断し、悪い数値があればその分野を補うような目標設定の仕方もあるのではないかと。

事務局 この他の数値については、目標設定するまではできてない。一定の現状把握をするために、多数の項目にあたって状況を把握するようにはしている。その状況については計画の中で、整理をしていきたいと考えている。

委員 数字を比較した際に、全国的な平均を上回っているので問題はない、ただこの数字には問題があるので、今回事業主行動計画に盛り込む、というような数値の説明をしていただけたらわかりやすかった。

事務局 課題の大きい項目から順にと定められているので、今回上げている数値が課題認識のあるものである。今後は対応をしていきたい。

委員 (1) 管理職における女性職員の割合は、202030 からいけば低い数値だと感じ、頑張らなければならない数値だと思う。(2) チーフ職以上における女性職員の割合の数値は、何もなくても届くような数値ではないか、せめてこちらをH32年度に30%の目標値に設定するのは無理なものか。そうすれば次へ繋がるのではないかと。

委員 考え方としては、適材適所の人事配置を基本としながら、時代の要請にあった県の政策の立案・推進をするなかで、男女問わず職員の能力が最大限発揮される配置を心がけている。そのなかで女性の活躍推進も考えている。数値目標についてまだまだであると思いがあるとおもうが、県としてはできるだけ裾野を広げていきたと考えている。女性職員に職務を経験してもらい、力をつけた職員に管理職員になってもらい、県政の推進に貢献してもらいたいと考えている。着実に目標を達成していきたいと考えている。

委員 高知県の中では300人以上の事業主に対してのモデルになると思う。今回の考え方がモデルになるので、先程松尾委員のおっしゃった考え方のモデルとしては、今まで右肩上がりでも微々たるものだったとしても、その上がり具合を自然増でしていくとこのような感じになると受け取れる。今までもやってきたし、それを延長上にやっていくとこの数値に到達する。加速度的に推進特定事業みたいな形で行くと、加速度的な感覚が加わるので、いままでは年に1.1%の実績だったとしても、今後は1.2%にしていきますというような考え方でできているのなら問題ない。かえって示された案で、この考え方でよければ、事業主も数値設定は延長線上の上がりでも良いと誤解するのではないかと。これがモデルになるだろうから、特別に高知県の場合として女性特定事業主行動計画を作って、特に力を入れてこれだけの数値にしたいと思いで出していることが、あまり伝わらないようにならない工夫をして、むしろ加速度的に力を入れるニュアンスが伝わるような工夫があればよいと思う。

事務局 工夫していく。

委員 参画会議を終了する。

以上