

平成 28 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 28 年 7 月 13 日（水曜）午後 2 時～ 4 時

場所：高知城ホール 2 階 会議室

出席：南委員、佐々木委員、稲田委員、松尾委員、黒川委員、筒井委員、太田委員、
野町委員、高橋委員、竹内委員

議題：次第参照

1) 会長・副会長の選任について

事務局 資料 1 により説明。会長・副会長は委員の互選であるが、立候補・推薦等が無いため、事務局案として、会長として南委員、副会長として佐々木委員を提案。

委員 出席委員全員が了承。

事務局 会長は南委員、副会長は佐々木委員に決定。

2) 男女共同参画苦情調整委員の選任について

事務局 資料 2 により説明。苦情調整委員については、こうち男女共同参画会議委員の中からの互選であるが、立候補・推薦等が無いため、事務局案として、稲田委員、中川委員、西村委員を提案。

委員 出席委員全員が了承。

事務局 苦情調整委員、稲田委員、中川委員、西村委員に決定。

3) こうち男女共同参画プランについて

事務局 資料 3 により説明。

委員 認定農業者数は、全体で何名くらいいるのか。

事務局 全体で 3,200 名位いる。ご夫婦で申請される、女性だけで申請されるなど、いくつかタイプがある。

委員 意見が反映されて、何か感想はないか。

委員 大変うれしく思う。認定農業者は、個人的には一人前の農業者という評価と考える。認定農業者になれば、資金を借りられること、利息等も違ってくるので、経営面でも重要になってくる。新しい分野での農業がひろげられる機会だと思っている。

委員 県職員の育児休業取得率という数値があるが、女性は 100%で男性は 12%となっている。民間と比べると高い数値かと思うが、何か働きかけ等したのか。

事務局 県の方でも、特定事業主行動計画を策定しており、育児休暇取得率を高めていくとしており、高知県職員の子育てサポートプランを昨年度策定し、所属長の方から子育てサポート面談を三回（出産前、出産休暇取得前、出産休暇復職前）行い、育児休暇取得の話を進めている。

委員 男性も取るような意識の変化は出ているのか。

事務局 意識は高まっている様思う。

委員 育児休暇について、プランについては説明いただいたが、目標値で、「男性職員の育児に係る休暇」が、県職員と教職員は1日以上取得100%となり、県警本部は2日以上取得100%である。違う理由はなぜか。

事務局 知事部局としては、全員が1日以上取得としている。実際、特別休暇を取得せずに、有給休暇を使っている人がおり、特別休暇を取得する人が少ない現状もある。特別休暇の取得を進めていきたいと考えている。

委員 質問は県警が2日以上となっていて、県職員と教職員と違うのはなぜかという質問であるが。

事務局 県警本部は3日取得、5日取得となっており、県警の取得日数としては、低いところにあるので、まずは3日取得については、半分以上の2日は取ろうと目標としている。

委員 細かい目標設定があるのか。

事務局 配偶者の出産休暇については平均で1.5日位、育児参加休暇は平均で1日いかない位の数字が出ているので、目標を2日としている。

委員 育児等に関わる休暇の取得が1日というのはどうかと思う。出産への立ち会いが難しいのだろうか。立ち会うという文化が育ってないのだろうか。

事務局 そのようなことはないと思う

委員 出産に関して、時差出勤等をした経験があり、授乳の時間等をもらったこともあった。男性も保育園の送迎などもあるかと思うので、取得日数にこだわるのではなく、細かい対応をしていることを前面に出した方が良いのではないだろうか。

事務局 育児短時間勤務、早出遅出休暇などの制度はある。数値をだしてということまではしていないが、必要な制度は準備している。

委員 目標値に関して、管理職の割合や、採用の割合等あるかと思うが、国の方の動きでは仕事と家庭の両立のために、長時間労働の削減が、一つの物差しとして挙がっている。県としても、今後目標値を設定するときに、県職員の時間外労働の削減等も検討していただけたらと思う。

事務局 今年改定したばかりなので、今後目標値として追加等必要であれば、検討もしていきたいと考える。

4) 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4により説明。

委員 ソーレでの男性からのDVに関する相談について、具体的な内容について教えて欲しい。

事務局 男性からの内容は、妻からの暴言・暴力の相談が主なものである。

5) 高知県における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画について

事務局 資料5により、人事課、教職員・福利課、警務課が説明。

委員 2点ある。1点目は15Pの新規採用試験については公正な採用試験と記載があり、21Pには新規採用職員に占める女性の割合について、男女の均衡状態を保つと記載がある。これは何か意図的に操作等をするということか。2点目は、同じ21Pに男性職員の育児休業取得率があり、他の目標値には数値目標があるが、ここについては希望する職員全員が取得できるようにするとある。これはどのように達成度合いを評価するのか。希望していても、取得しづらい職場の雰囲気があるなら、なかなか手を上げないと思う。そこを心配する。

事務局 1つ目については、試験について何か手を加えるということではなく、受ける4割が女性である、受ける人の掘り起こしを行いたいと考えている。

もう1点については、出産がわかった時には、管理職から直接働きかけをするようにしており、希望者を増やす取り組みをしている。男性の取得については様々な理由があり、決して後ろ向きな対応ではない。

委員 教育委員会についてであるが、男性教職員の育児休暇についてはすごく心配している。教室には子どもが居るので、代替の教職員が居ないと、なかなか休暇が取れないと思う。休暇を取る等、言いだせる環境ではないのではないかと推測をする。保護者の立場からしても、子どもがいるのになぜ、先生が休むのかと意見したくなるのではないか。男性職員が育児休暇を取得することは、男女共同参画の視点からも、子どもの将来のためにも良い教育になるのではないだろうか。ぜひ育児休暇等を取得してほしいと思う。代替の先生の関係が大きいと思う。一番大事なのは教員確保だと思うが、教員確保に向けた展望はあるのだろうか。

もう一点、管理職登用については、女性は現場にいたいから管理職にならないのかと聞こえたが、それでも、貴女になってほしいという考えが必要ではないか。女性教職員の方が男性教職員より人数が多いと思う。

事務局 ご想像いただいたとおり、代替の職員については、代替の制度が整備されるのが必要だと思う。教職員は授業などに穴をあけてまで休もうとは思わない。授業に穴をあけなくてすむ環境を整えば制度を利用する率が増えてくると思う。現在、教員が減っている原因として、受験者数が減っている。H13年頃には、採用者数は10人で26倍の倍率であったが、昨年の倍率は2倍。そうなると、一定の質を保つのが難しくなる。教員の採用について、代替教員がいるというのは受験希望者が沢山いることになる。このような状況を、なんとか制度の改善を工夫していくことによって、受験者数を確保し、教員を確保することが重要だと思う。

管理職については、教員と管理職は仕事が違う。つまり教員は授業をする仕事、校長は学校経営をする仕事である。管理職の資質について、男女の差はないと考えている。現在の状況で言えば、管理職の登用の問診を受ける人数について男女差はついている。そのあたりは啓発をしていく努力が必要だと考えている。

委員 学校の先生の質も変わってきている。ニュースであったが、先生自身の子どもの卒業式と担

当の子どもの卒業式が重なり、先生自身の子どもの卒業式に出たことが紹介され、是非論が問われ、私生活を大事にする先生が増えてきたのかなと印象を持った。突出した一例であるが、特に男性の先生は、私生活より仕事を優先することがまだ多いのだろうか。育児休暇をとった先生でも一年取得した人もいる中で、短期間の取得できる制度が整っていないのではないだろうか。

事務局 育児休暇の代替職員は保障されないが、育児休業の長期であれば代替職員は保障されるものである。

6) 女性の活躍の場の拡大の取り組み状況について

事務局 資料6により説明

委員 高知家のしごと応援室について、どのような形態での就職が多くなっているのか。

事務局 2年間の累計で正規職員84名、非正規職員157名で、非正規職員が多くなっているが、相談に来られる方は子どもを預けている時間のみ働きたいと考えている人が多くなっていることも要因である。

7) 男女共同参画をめぐる国際的な動向について

事務局 資料7により説明

質疑なし

以上