

平成30年度 第1回こうち男女共同参画会議議事要旨

日時：平成30年7月26日（木）午前10時～12時

場所：高知城ホール 2階 中会議室

出席：野嶋委員、中川委員、大崎委員、濱田委員、黒川委員、芝委員、太田委員
中山委員、小松委員、伊藤委員、半田委員、植田委員、金川委員

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・推薦等が無い場合、事務局案として、会長に野嶋委員、副会長に大崎委員を提案。

委員

出席委員全員が了承。

事務局

会長は野嶋委員、副会長は大崎委員に決定。

（2）男女共同参画苦情調整委員について

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・推薦等が無い場合、事務局案として、稲田委員、中川委員、植田委員を提案。

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、植田委員に決定。

（3）平成29年度第3回こうち男女共同参画会議 委員ご意見への回答について

事務局

資料3により説明。

委員

意見等なし。

（4）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4により説明。

委員

「男女共同参画計画策定市町村の割合」について、29年3月末時点から30年3月末時点で、作成市町村数が1減っているのはどういうことか。

事務局

四万十町の計画が28年度で失効中のためであり、四万十町においては今年度策定予定である。

30年度は四万十町と仁淀川町で策定予定で、現在18市町村だが、今年度は20市町村になる予定である。

委員

計画を策定している市町村とそうでない市町村とでは、取組の進み具合に差があるのか。

事務局

計画を策定済みの市町村と未策定の市町村とで、各項目の取組状況について調べられていないが、そういう視点も大事だと思う。

今後市町村に計画策定のお願いをしていくときに、そういった資料を示していくことは大事だと考えるので、まずは資料の整理をしていきたい。

会長

他の市町村との比較もあるが、策定前後でどの程度変わるかという視点も大事だと考える。

委員

策定はいつから始まってこの割合なのか。また、失効する期間はどのくらいか。

事務局

策定期間は各市町村がそれぞれ定めており、長いところは10年間、また期間がないところもあるが、おおむね5年間が多い。

いつから策定が始まったかは手元に資料がないので、次回お答えする。

事務局

策定支援の開始年月については、整理をしてお調べする。直接的な解答ではないが、一番早い市町村の策定年月は、平成8年3月になっている。

委員

30年度の実施計画の中で、「市町村の個別訪問を強化し、計画の必要性を説明する」とあるが、誰が行うのか。

事務局

県民生活・男女共同参画課が行う。

委員

「県の審議会等の委員の男女構成」について、大学に女性の方がいないかという問い合わせもあり、審議会に女性委員を選ぶのに苦労されている印象がある。

審議会員を選ぶ際に団体や職位の限定を見直し、様々な団体や様々なレベルで活躍されている女性に声をかけるなど、具体的なガイドラインを各審議会に示すことで多様な人材確保が進んでいく

のではないか。

事務局

どこの課もトップの方を委員に選ぼうとしているため、トップにこだわらず、各審議会で様々な意見をいただくために女性を選ぶという視点で見直していただけないか伝えていきたい。

会長

多様性と言いつつ、審議会委員のイメージが固定化しているのではないか。多様性や将来投資のことも考えて若い人を選ぶなど、門戸を広くしていただきたい。

委員

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ついて、前回行動計画を策定するメリットが乏しいと聞いたが、30年度の実施計画として男女がともに働きやすい職場づくりセミナー開催というのは、企業に案内して募集するのか。

事務局

この取組は、当課と雇用労働政策課の両課で進めている。

セミナーは当課の取組で、商工会議所に委託をして、管理職員向け、男性・女性職員向け向けのセミナーを開催し、女性が働きやすい職場づくりという観点で啓発をしている。

雇用労働政策課の取組については、直接企業に働きかけをして行動計画の策定を支援している。

昨年度、なかなか策定のメリットがないと申し上げたが、高知家の女性しごと応援室（以下、「応援室」という。）で行動計画策定企業には無料で職場でのセミナーを実施するといったメリットも提示しながら、策定企業数の増加に向けて進めていきたい。

委員

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ついて、目標値が50社で、進捗はしているものの、H30年3月末時点で8社ということで目標値にはほど遠い。一律に「進捗している」と評価せず、進捗状況の評価について、進捗はしているが、目標値には届かない項目を区別した方がいいのではないか。

事務局

検討させていただく。

委員

モニタリング指標の農村女性リーダー認定数について、年々増加しているとのことで、進捗状況に「○」が付いており、今年も8月の認定式で数名認定されるため、今年度も認定者数としては増える。

しかし、平成16年に県内のネットワークができてから、順々に増えているという数字になっているが、実際にはこの中に活動していない人や、離農した人など、数字として残っているだけの人も含まれている。

認定した数だけでなく、実際に活動する意思がある人がどれだけいるかを評価する必要があるのではないか。

女性農業委員数及び割合についても徐々に増えている。全国でも女性の農業委員を増やそうとしており、中四国では高知県が一番女性農業委員の割合が高い県。事務局や農業委員の女性も意識が高いためだが、目標は3割なのでまだまだ少ない状況である。

会長

モニタリング指標で「商工会議所・商工会の役員に占める女性の割合」のみ「△」が付いている。役員に占める女性の割合というのはどこも難しいところがあると思うが、どのように取り組んでいるか。今後の展望について聞きたい。

事務局

毎年推移があまり変わらないというところに問題があると考え。そのため、その意識を変えていただく努力をしていく必要があると考える。

委員

「NPO 法人における女性代表の割合」については18.7%、「自治会長の女性の割合」も12.8%とあまり高くないが、任意のボランティアグループの代表は女性が多いように思う。

事務局

NPO 法人でないと数字が拾えないが、確かにそのような分野で女性で活躍している方は多いように思う。

委員

「男女共同名簿の実施率」で、特別支援学校のみ100%だが、その他はこんなに低いものか。

事務局

男女混合名簿の実施率は3年に1回調査をしており、今年度もまもなく調査を実施する予定である。

実際なかなか伸びない理由は、校種によって事情が異なる。

小中学校では、名簿を学校が作成しており、男女別の名簿から混合名簿を作成するにあたり、システマ的な問題や作業的な面からなかなか進んでいない。

深刻なのは高等学校で、体育などの男女別で行う授業では、男女混合名簿にすると出席をとる際に煩雑になるという意見もある。

常に学校にはお願いしており、今年度の調査では改善されていると考えられる。

(5) 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5により説明。

委員

一時保護件数が平成25年度に一気に減った理由は。

事務局

特にこれといったはっきりした理由はないが、女性相談支援センター以外にも警察や市町村など

の窓口が増えたことが挙げられる。

女性相談支援センターが受け付けたDVに関する相談件数は近年400件前後で推移しているが、警察の相談件数は上昇傾向である。

相談窓口が増えてきたことや、警察による一般のホテルなどでの緊急の保護、社協や民間のシェルターなどができてきたことが重なったの結果かと考えている。

委員

相談件数の中で、年齢別の割合はどのくらいか。

また、最近交際開始年齢が非常に下がってきているように感じている。若年者に対する予防教育の推進について、県内の大学・高等学校でデートDVに関する研修を実施したとのことだが、今後例えば中学校からこういった研修を行う予定があるか。

事務局

相談件数における年齢別の割合について、平成29年度では、20歳未満が12%、20歳台が9.3%、30歳代が21%、40歳台が17.5%、50歳代が14%、60歳以上が16.4%、不明の方も20%ほどいる。

30～40歳代が多く、また最近は60歳を超える方からの相談も増えているという感覚である。

事務局

中高生に対するデートDVの啓発については、人権擁護委員にもご協力いただき、出前講座を実施していただいている。

また、授業においても、家庭科などいろんな場面でデートDVについて触れる機会があり、そういったことを利用して啓発をしていきたいと考えている。

委員

学校でもいろいろされていると思うが、今の若い人たちはSNSやメールなど、あまり文章を読まない子が多いので、是非直接耳から聞く講座を増やしていただきたい。

委員

大学では、毎年ソーレの方に来ていただき、100～200人のクラスでビデオ講演の後、グループディスカッションを行っていただいている。

その感想文の中には、『付き合っている彼氏からスマホのアドレスをチェックされ、男性のアドレスを削除された』ということについて、グループディスカッションで『それはDVだ』と言われて、初めて自分が被害者かもしれないと気づいた』という内容があったので、こうした授業を行うのは大切だと思う。

委員

ソーレでは、ジェンダーの視点で様々な講座を行っている。人権擁護委員さんもソーレの相談員の研修を受講していただき、デートDVの講座においても、ジェンダーの視点で行っていただきたい。

事務局

デートDVを含め、DVの問題は教育、啓発が非常に大事だと思っており、様々な場所で効果的

な研修、啓発を進めていき、強化していきたい。

会長

いろんなところでいろんな研修がされているが、ジェンダーの視点をその研修の中に組み込んでいただきたいという意見もあったので、お願いしたい。

一人ひとりがDVを他人事ではなく、身近な問題だという意識を持つことが大切だと思う。

(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6～10により説明。

委員

応援室について、企業は求人通常ハローワークに出すが、人を探すときには、応援室にも状況を聞きに行かないといけないのか。横の連携はどのようになっているか。

事務局

ハローワークには応援室の求人情報はないが、応援室にはハローワークと応援室独自の求人情報がある。

独自の求人情報というのは、応援室が個別に基本契約を締結した企業の求人情報で、応援室が直接相談者に提供できるようになっている。

委員

それでは、応援室と基本契約を締結していない企業は、求人を出しても、情報が来ないのか。

事務局

ハローワークに求人を出していれば、ハローワークの求人として応援室でも提供できる。

会長

ハローワークで、女性をターゲットとした応援室という窓口もあるという情報は求職者に提供しているか。

事務局

県内には、ハローワークやジョブカフェなど、様々な就労支援機関があり、それぞれ力を入れている対象が異なっているが、就労支援機関同士はお互いに連携をしている。

応援室は県中心部の相談者が多く、東西からも相談に来ていただくため、今年度からハローワークと連携し、安芸市、四万十市のハローワークで定期的に応援室の窓口を設けている。

委員

経済団体と連携した女性の登用促進や、受入れ企業の開拓はどのように行っているか。

応援室は独自に企業の開拓は行っていると思うが、偏りがないか確認していただきたい。

事務局

経済団体と連携した女性の登用促進について、商工会議所に委託し、働きやすい職場づくりのセミナーを実施している。

企業の開拓について、応援室で日々の相談の中で得られた勤務条件や勤務形態、希望する職種などの女性のニーズに基づいた企業の開拓を行っている。

加えて、いろんな分野にわたる企業を開拓する必要があるため、企業のリストなどを見ながら偏りなく積極的に企業開拓を行っている。

会長

実態としてどの程度企業が増えているか。

事務局

応援室が独自に求人基本契約を締結している企業数は、27年度から29年度までの累計で137事業所、30年度は4～6月の3ヶ月間で9事業所と締結している。

福祉、卸売業、小売業、製造業、サービス業、医療と、様々な分野の企業にご協力いただいている。

会長

努力はしていただいているが、なお一層増えればよいと思う。

委員

「家庭における男女共同参画の推進」が一番大事ではないかと考えるが、男女とも働き方が複雑化しているが、特に男性の働き方が変わらないと女性も大変になって、それに伴い、ファミリー・サポート・センター等の制度が必要になってくる。

男性の働き方は、特に県から進めていかないと一般企業にはなかなか浸透しないと思う。参考資料3「イクボスのススメ」の中でイクボスの調査を行っているが、県庁の管理職がどのくらいイクボスについて理解し、進めようとしているのか、詳しく説明してほしい。

事務局

イクボス宣言は平成27年6月に知事が宣言し、それをもとに行政管理課が取り組んでいる。

イクボスの調査は、第1回は平成29年6月に、第2回は平成30年2月と3月に2回に渡って、管理職員等に対し意識調査を実施している。資料の五角形の表において、内側の点線は第1回の調査結果を、外側の太い線は第2回の調査結果を表しており、第1回に比べ全ての項目で前回の結果を上回っている。

繰り返し、職員研修等でイクボスの説明もしており、一定職員については浸透しているのではないかと考える。

会長

浸透しているとのことだが、煌々と明かりが付いている県庁を見ると、あまり実感がわからない。

委員

月に何日ノー残業デーがあり、実際どのぐらいの方が帰っているか。

事務局

毎週水曜日をノー残業デーとしており、緊急の業務がない職員は定時に帰ってもらうように取り組んでいる。

他方で、それぞれの業務の都合により、水曜日に定時に帰れない職員については、その他の曜日でもいいので、所属ごとに取組を行っている。

働き方改革や、時間外が多いことについては県議会からも指摘があり、昨年度からは水曜日に管理職員等が全庁の放送で職員に定時退庁の呼びかけを行っている。また、この4月には働き方を見直すリーフレットを作成し、全管理職員に配布を行った。そのリーフレットの中では、管理職員等のマネジメントによる職場環境の改善や、業務の効率化、職場内のコミュニケーション能力の向上など、風通しの良い働きやすい職場環境を構築するために必要なことを掲載しており、全庁を挙げて取り組んでいる。

会長

県庁としてもそれぞれの所属で努力をし、それなりの実績を上げているとのことだが、なかなか一つの政策、計画だけで画期的に変わるといことは難しいところもあるが、地道に努力をする中で変わっていくのかなと思う。

委員

参考資料3の右側で、目標として「子どもの生まれた男性職員全員が1日以上休暇を取得する」とあるが、実際男性からすると子育てで休暇を取っていると思う。

子どもが生まれたからではなく、男性職員が子育てのために休暇を取るなど、そういった視点で目標も立てれば、男性も子育てに協力しているという見方ができるのでは。

企業でも育児休業が進まないのので、休暇を取るように指導をしている。まずはハードルを下げて進めていくと効果も見えてくるのではないかな。

事務局

今年度、民間企業や団体に対して、男性の育児休暇・休業の取得促進の取組を積極的に推進している。

国の調査結果によると、男性が休日に育児に関わる時間が長いほど第二子以降の子どもの出生率に差が出てくるということもあり、現在、高知家の出会い・結婚・子育て応援団に登録していただいている528団体の県内企業等に、育児休暇・休業の取得促進の宣言の呼びかけを行った。

7月20日に育休取得促進宣言のフォーラムを開催したが、293団体の企業等にご賛同いただき、フォーラムにも約150名に参加いただいた。

子どものいる男性の育児休暇・休業を取得したいと思っている割合に対して、実際に取得できている実績は確かに低いということもあり、官民が一体となり働きながら子育てしやすい環境づくりに向けた取組を行っている。

会長

具体的に運輸業における女性の就労促進という話があった。各事業所や業界で努力をされているかと思うが、なお一層女性の就労促進に取り組んでいただきたい。

委員

女性が扶養の範囲内での就労を希望するという話があったが、やはりまだまだ稼ぎ手が男性と

いう考えが抜けていないように思うので、両方が働いてそれなりの収入を得て生活していくというのを推進して、就職の紹介をしていただきたい。

事務局

おっしゃるとおり。男女共同参画を推進するうえで、男女両方の意識の向上が大事だと考える。

応援室において、相談者の状況や考え方、希望等に寄り添って相談を受けている。いただいたご意見は応援室にも伝える。

委員

平成 26 年度に応援室が開設した当初に、初代のチーフキャリアコンサルタントをしていた。就労支援には、職業設計をする専門家のキャリアコンサルタントが必要だが、キャリアコンサルタントの資格保持者が私一人しかおらず、見切り発車だったのではないかと感じていた。現在は充実した体制で対応しているということで安心している。

参考資料 1 を見ると、雇用形態としてフルタイムを希望する人が多いが、実際の就職では非正規がほとんどである。応援室は大変予算を組んでいる事業なので、正社員につながる就職など、予算に見合った就労支援ができていないか、という視点で取り組んでほしい。

相談者の職業能力に気づかせることも、キャリアコンサルタントの仕事だと考える。また、応援室の特化性も課題として追加していただきたい。

事務局

資料ではフルタイム希望の方が非正規で採用されているように見えるが、希望通りの就職につながるまで相談対応をしており、現状は希望どおりの就職につながっている。

また、一般的には正規雇用がいいと思われがちだが、子育て中の相談者は、非正規を希望している場合が多い。それに対応して、1日の勤務時間を午前と午後のにわけて2名雇用してもらえないかといった企業への働きかけを行っている。

今後もそれぞれの状況に応じた相談対応や就職につなげていきたい。

会長

時間となったので、本日の議題はここで終了させていただく。