

平成 30 年度 第 2 回こうち男女共同参画会議議事要旨

日時：平成 30 年 9 月 7 日（金）午前 10 時～11 時 30 分

場所：高知城ホール 2 階 中会議室

出席：野嶋委員、稲田委員、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、和田委員、半田委員、植田委員、金川委員

議題：(1) 平成 30 年度第 1 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
(2) 活躍の場の拡大の取り組み状況及びバージョンアップについて
(3) 高知県のDVに関する状況について

(1) 平成 30 年度第 1 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 1～4 及び参考資料 1 により説明。

会長

事務局からご説明いただいた。ご質問、ご意見があればお願いしたい。

委員

市町村もいろいろな計画を作らなければならない中で、計画の有効性が分かる数字があるのか、また、計画策定が目的になってしまっている面はないのかと思い質問した。はっきりと数字には表れにくいものだとは思う。

会長

女性の登用状況は計画策定の有無だけで決まる訳ではが、例えばいの町や中土佐町をみると比較的高い順位を占めており、全く傾向がないわけでもないと思う。また、委員のご指摘のように計画をつくる事が目的になっているのではないかということは一部危惧されているところではないか。

委員

県下の各市町村が計画未策定である理由は何か。どんな状況であると思うか。

事務局

市町村を訪問して話を聞くと、市町村も後ろ向きなことは決してないが、たくさんの計画策定がある中で、男女共同参画の計画については優先順位が落ちている状況だと聞いている。

(2) 女性の活躍の場の拡大の取り組み及びバージョンアップについて

事務局

資料5及び参考資料2～4により説明

会長

事務局からご説明いただいた。こういう風に改善したらどうか、こういう活動をしてはどうかなど、積極的にご意見をお願いしたい。

委員

高知家の女性しごと応援室について、きめ細やかな就労支援とはどのような支援をしているのか、また求人基本契約社数が平成27年度から平成30年度にかけてかなり減っている理由と、求人基本契約社にはどういった職種の方が契約しているのかを聞きたい。

事務局

しごと応援室では就職先を紹介するだけでなく、適性診断の実施や、保育・介護の情報提供、現在の仕事に対する不安・不満などといった相談にも対応し、1人1人に時間をかけてじっくりと寄り添った対応をしている。

一方で、就職者が定着できる女性が働きやすい職場の増加も必要だと考えており、企業を訪問し、女性が働きやすい職場について理解を得られた企業と求人基本契約を締結し、応援室からのアドバイスなども行っている。

求人基本契約締結企業は、求職者からの様々な分野に対応出来るようにいろいろな企業を開拓している。理解のある企業から契約を締結しているので、年度を重ねるごとに難しい企業が残っていること等から数が伸び悩んでいる。

委員

企業で求人を出し、期間を限定した雇用体系で採用したところ、本来は正社員を希望していたとすぐに辞められて困っているという話も聞く。しごと応援室へ相談に来た求職者に対し、正社員を希望するのかそうでないのかという意思表示をしてもらえようご指導をお願いしたい。

事務局

しごと応援室では、相談者にどのような働き方を望むのかじっくりと話を聞き、それに適した企業を紹介するとともに、企業にも採用の方法について提案を行うなどして、相談者と企業の調整に力を入れているところ。

委員

多様なニーズに応じた就労支援の中に、運輸業における女性の就労促進とあるが、いろいろな業界がある中で運輸業について特に力を入れている理由は。

事務局

運輸業全体でドライバーが不足するなか、ドライバーの確保について考えたときに、女性ドライバーの割合が非常に少ないことから、女性に進出をしてもらい、新たな就職の選択肢としてもらいたいということで、業界にも協力いただき、実行員会を立ち上げて検討している。今年度からまずは運輸業に関しては、このような女性に焦点を当てた事業を開始しているところ。

委員

鉄道やバスといった公共性にも着目して、運輸業への支援を行っているという理解で良いか。

事務局

鉄道は専門性が高いため今回はメインでは入っていないが、公共交通のバス、トラック、タクシーなどの業界で非常に担い手不足に困っており、女性に就職先の一つとして選んでもらえるよう取組を行っている。

委員

タクシーやトラック業界では、人手不足につき女性を雇用したいというニーズは業界内にあるものの、小さい企業が多く、女性を雇用するにはトイレやシャワー室等の整備にお金がかかるため苦慮しており、女性の雇用を躊躇しているという話を聞く。そういった補助金等の検討状況について聞きたい。

事務局

資料5に記載のある「高知県運輸業女性活躍推進実行委員会」にバス協会、トラック協会、そして高知県ハイヤー・タクシー協議会にも参画してもらい、女性の就業促進の取組に向けて検討を行っているところで、実行委員会の中でも、そのような支援は必要ないかの提案などをさせてもらっており、次回の実行委員会では、そうしたことを踏まえ、来年度の取組について検討をする予定である。なお、このような意見があったことを委員会でも報告させてもらう

委員

保育士について、男性保育士が以前より増えているもののやはり少ない現状がある。保護者間でも男性がいると良いという意見もある。保育士は女性だが小学校になると男女の先生がいるという状況で、行政としてどのような考えを持っているのかお聞きしたい。

また、保育の専門学生などには男女がともにいるものの、仕事として選択するのは圧倒的に女性が多く、男性は別の道を選んでいる状況について、考えをお聞きしたい。

事務局

子どもたちが保育所現場で接するのが女性ばかりというのはアンバランスであり、男性保育士が増えて、子どもたちが男性の大人と接する場面が増えていくのがあるべき姿だと考えている。

一方、男女ともに保育士の担い手が不足している。また、正職員の比率が低くなっており、男性が職として選ぶのは難しいのが現状ではないか。

会長

簡単に解決することではないが、男性の保育士や看護師を確保するのは重要な課題だと思う。他にはよろしいか。

委員

しごと応援室についてだが、キャリアコンサルタントが増えることは大変良いこと。一方、キャリアコンサルタントと言っても1人ずつの価値観とニーズに合わせたカウンセリングをするとすると大変なスキルが伴うもの。四国全体で見ると高知はキャリアコンサルタントが大変少ない地域。増員についてはスキルの高い方が増えれば良いと思う。

応援室にいるコンサルタントにはそれぞれの強みがあると思う、例えば女性就労に得意な方、企業・斡旋に強い方など、どんなコンサルタントがいるのか次回で良いので教えてほしい。

また、治療と仕事の両立支援に力を入れており、そのような方の就労支援について応援室と連携したい。様々な事業所や経営者協会、カウンセラー等と連携を図り、どんな方も仕事ができるような環境につなげて頂くことを望む。

事務局

キャリアコンサルタントの職種については次回紹介したい。

応援室のキャリアコンサルタントは、受けた相談内容をみんなで共有し、レベルアップを図っていくことに力を入れている。

また、他の就労支援機関や関係機関の連携というのも現在模索しているところ。多くの方に満足していただける就職先を斡旋する、就職をしたあとの定着支援もしっかりと行い満

足した働きをして頂くというところが目的であるので、ぜひいろんなところと連携させてもらいたい。

会長

ファミリーサポートセンターの充実に関してはご意見ご質問などないか。

委員

提供会員のなり手不足については、子どもの安全面の部分で非常に不安なところがあるのではないか。

また、依頼会員側について、台風や病気等突発的な時にどれだけファミサポが使われているのか。私も利用していたが、事前に依頼し、予定が合えばお願いするという形だが、台風の時などは依頼が難しかったというのが実情。そういった時にファミサポが利用できなければ、親が休める環境が必要。

緊急時の対応や何かあった場合の責任の問題について、県の方で保証がなければ提供会員のなり手は伸びないのでは。

ファミサポ自体の認知度がまだ低いと思う。働いている方の利用が多いと思うが、保育園、幼稚園等へのPRはどれだけやっているのか。

ワークライフバランス認証企業制度について、男女ともに定時に帰れる、休日を必ず確保するなどの働きやすい職場についての認証部門を増やすことは出来ないか。

事務局

ファミサポを利用しなくても休みが取れるような職場を目指していくことが一番だが、どうしても休めない方のためにファミサポの充実を図っていくことも大事。

制度の周知については、市町村をまわってもニーズがないという声も聞く。周知されていないためにニーズが顕在化していないところもあり、課題だと思っている。

提供会員の確保には受けやすい研修が大事である。不安については、県の主催で研修も実施しており、しっかりした研修と損害賠償保険の話をしてご理解いただけるよう努めている。実際提供会員になられた方からはやりがいなどの喜びの声なども聞いているので、それを伝える広報も考えていきたい。

また、急な依頼に応えられないことについては、複数の提供会員とペアを組むなどの対応をしてもらっていると思うが、市町村にお伝えする。

委員

私もペアを複数組んでいたが、当日朝の依頼など緊急の場合は利用できない、その場合基本的に母親が休まざるを得ないというのは厳しいと感じた。そういった場合の受け皿がないので、もう少し柔軟な形の提供会員も必要ではないか。

事務局

検討し、市町村の方にも伝えたい。

委員

ファミサポについては利用料の支払いはあるが、仕事ではなくボランティアな気持ちを持ってやっているということを住民に理解してもらいながら作っていくことが大事だと思う。

また、数値目標をたてて、目標達成に向けて取り組んでいると思うが、過度ではないかと思う数値目標もある。数値に振り回されず、質や持続可能な制度ということも考慮し、中身の充実についてもお願いしたい。

(3) 高知県の DV に関する状況について

事務局

資料 6 及び参考資料 5 により説明

委員

ウィメンズアクションネットワークという会で、全国各地のパープルライトアップの動画をアップしており、私も毎年高知城のライトアップの状況を撮影している。クリスマス前に今年の取り組みがアップされると思うので、関心を持って見ていただきたい。また、パープルライトアップの参加施設があれば撮影に行きたいので情報提供してほしい。

会長

ぜひ関心をもってご協力をお願いしたい。

委員

資料 5 の 2 ページ目、女性農業者の活躍促進について。女性農業者は全農業者の半数以上と言われているが、女性農業者の把握が出来ていないと感じる。例えば、女性農業者へのアンケートの配布先を訪ねられた時に配布先を把握しておらず、なぜ把握していないのか憤りを感じたとの話を聞いた。そのような状況から、はちきん農業大学の対象となる女性農業者の数をどのくらいと把握しているのかお聞きしたい。

また、女性の勉強する機会を是非作ってもらいたい。女性はただの労働者のように扱われている部分もある。女性自身がスキルを上げて経営参画できるよう知識をつけることが必要であり、以前からの要望がこういう形になったことは感謝している。講座は 2 年間と聞いており、今年で 2 年が終了するが、今後の展望についてもお聞きしたい。中身も年代も幅広い受講者がいる中で、レベル別の講座等が必要ではないか。

事務局

はちきん農業大学は昨年から初めて大変好評だが、実際家から外へ出てこられる女性農業者は限られているのが現状。外へ出やすい環境作りも大事な仕事だと思っている。

受講期間は2年間だが、卒業後もステップアップした講座を今後構えたいと思っている。今年で2年目だがもちろん来年も開催し、発展的に実施していきたい。

農業経営を守っているのは実はお母さんなのに、研修にはお父さんばかり出ている。経営者として女性がもっと発言権を持って参画し、産地を引っ張るといのがこれから大事だと思うので、そういった経営の講座などにどんどん女性の方にも参加し、レベルアップしていただきたい。

クラスについても新規就農者もいればベテランの方もいるので、コース分けしてレベルを明確にする講座も大事だと思う。いろんな要望に対応していきたい。

会長

本日の議題はすべて終了した。